

2021년

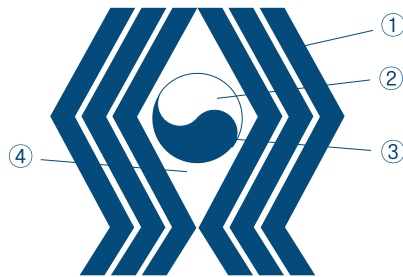
사업보고

2021 사업보고

 전국금속노동조합연맹



금속노련기에 대한 설명

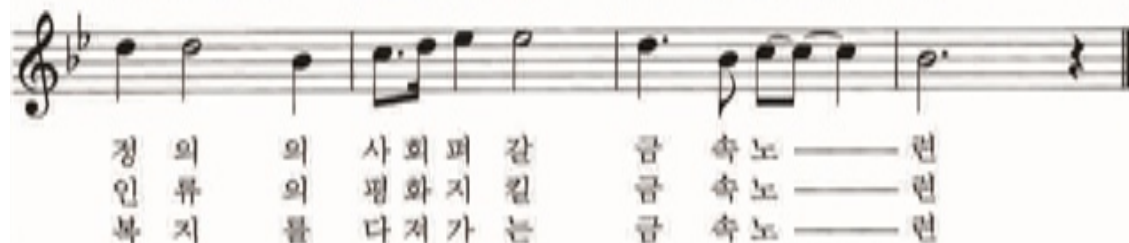
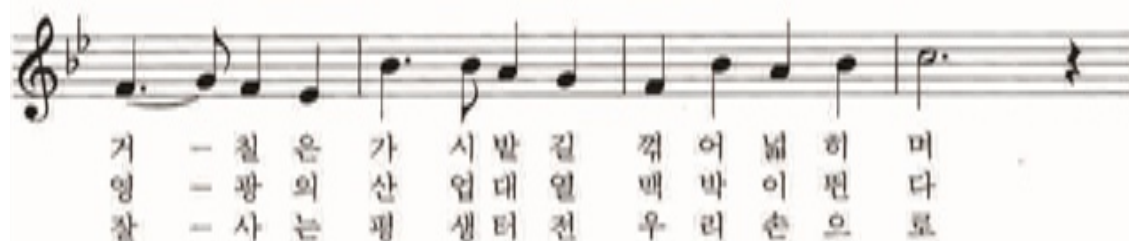
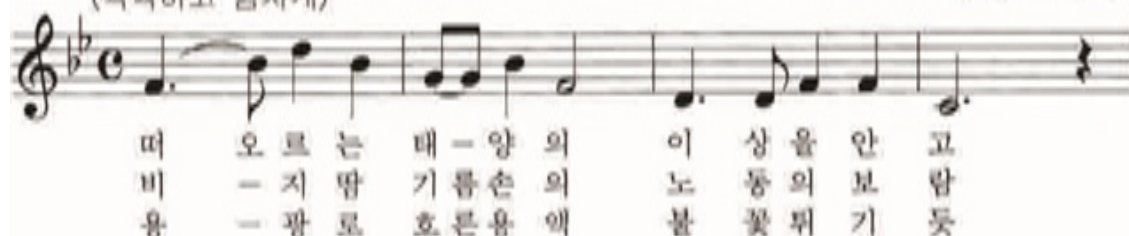


1. 손 : 즉 양손을 모았으며 그것이 6개가 됨으로써 금속 연맹의 기계금속, 자동차, 전기전자, 철강, 조선, 비철 금속의 업종별, 분과를 표상하고 다양한 가운데 통일의 아름다움을 나타내어 합심단결을 과시하였으며 또 날카로운 직선은 금속의 무한한 창조성을 나타냄.
 2. 태극 : 전국금속노동조합연맹을 뜻함.
 3. 원 : 공존공영의 변형을 나타냄.
 4. 다이아몬드 : 금속의 빛과 정열, 견고함을 나타내고 정밀, 중화학공업의 중핵으로서의 가치와 불변함을 나타냄.
- ※ 색깔 : ①의 색은 영광으로서의 황금색 ⑤의 바탕은 남청색으로서 노동은 문화창조의 근원을 나타냄.

금속노련가

정태암 작사
나규호 작곡

(씩씩하고 힘차게)



위원장



김만재

지도위원



박인상



유재섭



이병균



장석춘



변재환



강영섭



최웅길

부위원장겸사무처장



김준영

부 위원장



김규상



강국모



강상욱



권동섭



김경석



김동의



김동준



김수환



김용안



김종원



김학송



김해주



남재환



박칠규



박태우



배상호



손승일



신진호



안병철



어진호



오인상



오지수



원철식



윤각열



이남철



이상윤



이승현



이정희



이준덕



장재성



정관



정란홍



정상준



최해경



한명선



한승연



허일욱



황영안

회 계 감 사



김삼두



송해광



조소희



최철



안교신

사 무 처



정책기획본부장 김영미



조직강화본부장 전종덕



총무실장 박선자



조직실장 노윤철



조직국장 곽상욱



법규안전국장 정태교



정책국장 나병호



조직부장 최재원



노사대책부장 지영철



조직부장 임태빈



조직차장 이의선



홍보차장 이효원

2021년

사진으로 보는 금속노련



노동행위 규탄!

성연대 임단투

오후 3시 | 삼성전자 본사 앞 | 전국금속노



▲ 금속노련 제 26대 위원장 선거 및 2021년도 정기대의원대회(2021.05.13 ~ 14)



▲ 금속노련 중집부서장회의(2021.04.22.)



▲ 금속노련 하반기 지역순회 간담회(2021.10 ~ 12)



▲ 금속노련 2분기 지역본부의장회의(2021.06.28. ~ 29)



▲ 금속노련 3분기 지역본부의장회의(2021.10.05. ~ 06)

회의 및 행사



▲ 제 190차 중앙위원회(2022.03.03.)



▲ 포스코관계사노조협의회 간담회(2021.06.23.)



▲ 금속노련 삼성그룹노동조합연대-경제사회노동위원회 위원장 간담회
(2021.09.02.)



▲ 안전문화 확산사업 전문가회의(2021.10.28.)



▲ 자동차산업 노사정포럼(계속)

회의 및 행사

2021년
사업보고



▲ 금속노련-더불어민주당 정책협약식
(2022.02.18.)



▲ 문화부장 및 문화패장 워크숍
(2021.07.01. ~ 02.)



▲ 금속노련 삼성그룹노동조합연대 조직강화 워크숍
(2021.11.11. ~ 12.)



▲ 대규모 사업장 노조 대표자 및 간부 워크숍
(2021.12.14. ~ 15.)



▲ 금속노련 여성위원회 총회
(2022.01.13.)



▲ 금속노련 사무처 시무식
(2022.01.03.)



▲ 사업이전시 고용관계 승계법 발의 공동 기자회견
(2021.05.17.)



▲ 노조탄압 삼성화재 규탄 기자회견
(2021.10.08.)



▲ 고용노동부 평의원협의회 노조설립인가 직권취소 촉구 기자회견
(2021.10.29.)



▲ 삼성전자 인사제도 개악안 사망선고 기자회견
(2021.12.23.)



▲ 금속일반노조 에이스테크지회 원.하청 상생 촉구 기자회견
(2021.12.27.)

기자회견

2021년
사업보고



▲ 삼성웰스토리 성과급 미지급 사태해결 촉구 기자회견
(2022.01.24.)



▲ 광양기계금속운수산업노조 포스코 특별근로감독 청원 제출 기자회견
(2022.01.27.)



▲ 현대ITC 노동자 임금, 노동조건 협상요구 기자회견(2021.07.26.)



▲ 금속삼성연대 2022년 임금인상 및 제도개선 요구안 발표 기자회견
(2022.02.08.)



▲ 금속삼성연대 평균임금소송 기자회견
(2022.02.23.)



▲ 금속노련 노동법률교육
(2021.09.08. ~ 10)



▲ 금속노련 문화패 율동교육
(2021.10.21. ~ 22)



▲ 금속노련 노조간부기본교육(2021.11.24. ~ 26)



▲ 제조연대 산업안전보건 기본교육
(2021.12.08. ~ 10)



▲ 제조연대 경영분석교육
(2022.03.16. ~ 18)

교육활동

2021년
사업보고



▲ 제조연대 교섭위원1차교육(2022.03.23. ~ 25)



▲ 제조연대 선전선동교육(2022.03.30. ~ 04.01)



▲ 제조연대 선전선동교육
(2022.03.30. ~ 04.01)



▲ 금속노련 경남지역본부 임단투지침 설명회 및 노조간부교육
(2021.04.23.)



▲ 금속노련 인천지역본부 워크샵 교육
(2021.06.03.)



▲ 금속노련 서울지역본부 간부워크샵 교육
(2021.06.10.)



▲ 하이엠솔루텍 대의원교육
(2021.12.16.)



▲ 포스코사내관계사노동조합협의회교육
(2021.12.28.)



▲ 삼성웰스토리노조, 삼성에스원참여노조 간부교육
(2021.12.29.)



▲ 현대ITC노조 간부교육
(2022.02.08.)

조직강화활동

2021년
사업보고



▲ 삼성디스플레이노조 조직화 선전전
(2021.04.15.)



▲ 금속노련 경남지역본부 지역조직화 선전전
(2021.05.26.)



▲ 한화시스템노조 구미사업장 조직화 선전전
(2021.12.03.)



▲ 전국삼성전자노조 조직화 선전전
(2021.12.10.)



▲ 하이엠솔루텍노조 조직화 선전전
(2021.05.17)





▲ 명일노조 사무실 현판식
(2021.05.13.)



▲ 일신비츠온노조 사무실 현판식
(2021.06.30.)



▲ 스테코 단체협약 조인식
(2021.07.09.)



▲ 삼성SDI울산 단체협약 조인식
(2021.08.10.)



▲ 삼성전자 단체협약 조인식
(2021.08.12.)



▲ 현대ITC 단체협약 조인식
(2021.12.27.)

투쟁활동

2021년
사업보고



▲ 매그나칩반도체노조 중국자본매각저지 결의대회
(2021.04.08.)



▲ 2021년 금속삼성연대 임단투 승리 결의대회
(2021.05.06.)



▲ 하이델루텍노조 탄력근로제 및 고정OT 기본급화 쟁취 투쟁
(2021.05.17.)



▲ 삼성디스플레이 임금협상 교섭해태 규탄대회
(2021.05.21.)



▲ 오스템노조 파업출정식
(2021.06.10.)



▲ 타이코AMP노조 연차투쟁
(2021.08.25 ~ 27)



▲ 금속일반노조 태광산업지회 투쟁
(2021.08 ~)



▲ 노벨리스크리아노조 파업출정식
(2021.09.24.)



▲ 현대IT노조 임단투 승리 결의대회
(2021.10.06.)



▲ 한국후지필름비즈니스이노베이션노조 총파업 총력투쟁 결의대회
(2021.11.01.)



▲ 삼성화재노동자 노동3권 쟁취 결의대회
(2021.11.24.)



▲ 포스코사내관계사노동조합협의회 6.24 합의이행 촉구집회
(2021.12.06.)

투쟁활동

2021년
사업보고



▲ 현대IT노조 결의단 자회사 설립 시 악속 이행 촉구 집회 (2021.12.15.)



▲ 원광로지텍노조 복직투쟁 (2022.01~)



▲ 삼성 인사제도 개악안 강행규탄, 확산방지 노동자 결의대회(2022.01.13.)



▲ 삼성카드고객서비스노조 성과급 차별지급 사태 규탄 집회 (2021.01.26.)



▲ 삼성웰스토리 성과급 미지급 사태해결 촉구 결의대회 (2022.02.04.)



▲ 4.27 판문점선언 발표 3주년 기념 노동자 민족자주 공동행동 (2021.04.27.)



▲ 최저임금위원회 2022년도 최저임금 결정에 대한 입장발표 (2021.07.12.)



▲ 2021년 한국노총 여성위원회 총회 (2021.11.16)



▲ 2021년 한국노총 자주통일 실천대회 (2021.11.17. ~ 18)



▲ 공공노동자 총력투쟁 결의대회 연대 (스타츠칩팩코리아노조 울동패 화살) (2021.11.30.)



▲ 노동입법 연내 관철을 위한 한국노총 긴급결의대회 (2021.12.14.)

열사추모제 및 대선승리실천활동

2021년
사업보고



▲ 제51주기 전태일, 제 10주기 이소선 어머니 합동 추모식
(2021.11.13.)



▲ 노동운동가 고(故)장진수동지 14주기 추모제
(2021.12.03.)



▲ 제 20대 대통령선거 이재명후보 캠프 노동총괄본부장 임명
및 지지선언
(2021.09.01.)



▲ 제20대 대통령선거 이재명후보 여의도유세지원
(2022.02.23.)



▲ 제20대 대통령선거 사전투표독려
(2022.03.04.)



▲ 제20대 대통령선거 투표독려 영상메시지
(2022.03.07.)

머리말

정기대의원대회를 앞두고 지난 2021년 한해를 되돌아봅니다.

지난 2021년 우리는 코로나19라는 사회적 재난 상황이 지속되면서 평범한 일상과 노동조합의 일상활동 또한 많은 제약이 있었던 한해였습니다. 본노련 역시 일상활동인 회의, 교육 등 많은 부분 진행되지 못하였고 지난해 이어 정기대의원대회와 중앙위원회 등 모두 비대면으로 진행하게 되었던 한해였습니다. 다만 22년 상반기에는 임단투를 앞두고 집체교육을 집행하여 많은 호응과 성과가 있었습니다.

지난해부터 사업이전 시 고용승계 입법을 추진했으나 국회에서 논의가 지지부진한 가운데 더 이상 논의가 추진되지 못하였고, 핵심이슈였던 기후변화에 대응하기 위한 정부정책에 따라 논의가 있었지만 노동자의 참여 속에서 방안이 모색되어야 한다는 의견에만 공감하는데 그쳤습니다.

또한 대면이 어려운 상황에서도 조직확대 및 강화 활동으로 포스코협력사와 삼성그룹사 및 협력사를 조직하고 지원하였습니다. 또한 현대제철 협력사인 현대ITC노조 설립을 지원하고 조직화하였으며 단위노조설립이 어려운 사업장을 일반노조에 조합원을 확대하는 성과도 이루었습니다.

조직확대사업뿐만 아니라 분쟁 조직지원에도 최선을 다했습니다. LS일렉트릭노조 천안지부와 오스템노조, 삼성디스플레이노조, 타이코AMP노조, 인지컨트롤스옥천노조, 노벨리스코리아노조 등이 쟁의행위를 하였고, 투쟁 승리를 위해 최대한 지원하고자 했습니다. 그럼에도 전국삼성전자노조 위원장과 삼성디스플레이노조 공동위원장이 임기를 채우지 못하고 중도에 사퇴했습니다. 신생노조의 의욕과 현실을 조절해 내고 벽을 넘어서는 지도력을 키워야 할 것 같습니다. 삼성조직으로 삼성디스플레이노조가 최초로 간부파업을 단행했고, 삼성화재애니카손해사정노조가 준법투쟁을 벌이기도 하였습니다.

코로나19 위기는 우리 노동운동에 많은 변화를 요구하였고 활동방식을 좀 더 다양한 방법을 찾아야 할 시기임에는 분명합니다. 2021년 한해를 되돌아보는 사업보고서를 내면서 아쉬움과 부끄러움이 앞섭니다. 지난 1년 부족했던 부분을 반영하여 금속노련은 금속노동자를 위한 새로운 사업과 활동으로 동지들과 함께 하겠습니다.

지난 1년간 함께 했던 동지들의 관심과 연대가 큰 힘이 되었던 것처럼 2022년에도 연맹 활동에 더 큰 관심과 참여, 연대를 부탁드립니다. 동지 여러분과 조직의 건승을 기원합니다.

2022. 5.
전국금속노동조합연맹
위원장 김만재

〈 목 차 〉

선언, 강령, 연혁 및 간부명단	29
00 총 론	43
01 정책기획활동	75
02 조사통계활동	229
03 교육활동	253
04 총무활동	263
05 조직활동	275
06 국제활동	315
07 법규활동	375
08 산업안전보건활동	429
09 대외협력활동	443
10 홍보선전활동	453
11 여성문화활동	553

선언

역사 발전의 주역이며, 산업의 근간을 담당하는 우리
금속노동자들은 전국금속노동조합연맹의 깃발 아래 굳게
단결하여 자주적이고 미래 지향적인 노동운동을 통해 기업별
노조의 한계를 극복하고 조직을 확대 강화하여 노동자의 정치적,
경제적, 사회적 지위를 향상시키며, 불평등한 사회제도 개혁에
앞장서는 사회중심 세력으로서 인간다운 삶이 보장되는 사회,
참된 민주·평등·복지·평화 통일의 사회를 건설하기 위해
강력히 투쟁해 나갈 것을 엄숙히 선언한다.

전국금속노동조합연맹

강 령

1. 우리는 자주적이고 민주적인 노동운동을 강화하여 땀 흘려 일하는 노동자의 중심이 되는 참된 민주사회를 건설한다.
2. 우리는 7천만 겨레의 염원인 남북 평화 통일이 조속히 실현될 수 있도록 자주평화민족 대 단결에 입각한 통일 운동에 적극 참여한다.
3. 우리는 민주적인 시민 사회단체와 연대를 강화하며, 노동자의 정치세력화를 통해 불평등하고 부조리한 사회를 개혁하기 위하여 적극 투쟁한다.
4. 우리는 노동조건 저하 없는 노동시간 단축, 고용안정 확보, 모성보호확대를 위해 노력하며, 남녀 차별을 비롯한 모든 형태의 차별을 철폐하는데 적극 앞장선다.
5. 우리는 미조직 노동자의 조직화와 산별노조 건설을 통해 우리의 역량을 강화하며, 노동운동의 도약을 위해 열린 자세로 노동조합운동의 대통합을 실현한다.
6. 우리는 노사 대등의 원칙 아래 경영 참여를 확대하여 산업민주화와 경제 민주주의를 앞당겨 실현하며, 안전하고 쾌적한 노동환경을 조성하기 위해 적극 투쟁한다.
7. 우리는 전 세계 노동자와 연대를 강화하여 초국적 자본의 횡포와 경쟁 만능의 신자유주의에 맞서 인간의 존엄성을 지키며 전쟁을 막고 세계평화를 이룩한다.

전국금속노동조합연맹

연혁

서기 1959년 3월 전국금속노동조합연맹이 부산지구 철공노동조합을 주체로 하여 탄생하였으나 전국적인 규모를 갖추지 못하고 새로운 전기를 모색하여 오던 중 서기 1960년 10월 대한조선공사를 주축으로 한 한국금속노동조합연맹을 결성하여 사실상 제2노조로 등장하게 되어 긴요한 총단결 과제는 혼미상태에 이르게 되어 당시 노련에서는 또다시 서기 1960년 10월에 인천중공업회사를 주축으로 한 이른바 전국철강노동조합연맹 결성위원회를 구성하여 제3노조가 등장하는 과정에 처하여 오던 중 1961년 5월 16일 군사혁명으로 인하여 노동단체가 해체되고 동년 8월 3일 공포된 법률 제 672호에 의하여 단일산업별 체제인 전국금속노동조합이 전국적인 규모를 갖추어 결성되었다. 그러나 1980년 12월 30일 공포된 개정 노동조합법에 따라 1981년 2월 23일 개최된 임시전국대의원대회를 거쳐 전국금속노동조합을 전국금속노동조합연맹으로 개편하여 오늘에 이르고 있다.

연혁 일람표

대회명	개최일	위원장	부위원장	사무처(국)장	조합원수
전국금속노동조합 연맹결성대회	59. 3.	유익배	한승용,이원석		
한국금속노동조합 연맹결성대회	60. 10.	임한식		김사육	
전국철강노동조합	60. 10.		준비위원회:임한식 준비부위원회:송영준,김재범		
전국금속노동조합 결성대회	61. 8. 25	지연일 (인천중공업)	김재범(대한중기),이수영(삼양산업),이령(금천철 공)	박종현 (삼성기계)	609
제2차대의원대회	62. 7. 2				
제3차대의원대회 (임시대회)(선출)	63. 4. 12	박종현 (삼성기계)	유귀형(한국전력기계),이수영(삼양산업),권종오(한 국기계)	김득성 (기아산업)	5,034
제4차대의원대회	64. 4. 30		유귀형(한국전력기계),박세천(한국기계)		8,455
제5차대의원대회	65. 4. 30		최종규(금성사),이명규(인천강업)	이건성 (인천중공업)	9,110
제6차대의원대회 (임기)	66. 1. 8	박세천 (한국기계)	최종규(금성사),김병용(기아산업),박종선(한국공 업)	허만성 (인천중공업)	9,984
제7차대의원대회	67. 4. 27		최종규(금성사),김병용(기아산업),이익용(인천중공 업)	홍순모 (일진기계)	14,038
제8차대의원대회	68. 4. 30				15,223
임시대회의원대회 (보선)	68. 9. 20	김병용 (기아산업)	최종규(금성사),이성학(조선기업),문익모(이천전 기),이규운(봉신주철),강준석(한국베어링)	이택용 (인천중공업)	17,947
제9차대의원대회	69. 4. 29		문익모(이천전기),이규운(봉신주물),강준모(한국베 어링),하재업(조선공사)(보선),강기태(금성사)보선	이현구 (한국기계) -보선	23,960
제10차대의원대회 (임기)	70. 4. 30		강기태(금성사),정남수(조선),하준(조선기업),이우 년(한국기계)	최종규 (금성사)	25,217
제11차대의원대회	71. 1. 16		정남수(조선),하준(조선기업),문익모(이천전기)(보 선)		27,306
제12차대의원대회	72. 4. 28				
제13차대의원대회 (임기)	73. 4. 25		문익모(이천전기),강준석(한국베어링),정부경(금성 사),한달수(대한전선),팽종출(조선공사),김정배(대 한중기)		27,246
제14차대의원대회	74. 4. 30				43,856
제15차대의원대회	75. 4. 23				53,293

대회명	개최일	위원장	부위원장	사무처(국)장	조합원수
제16차대의원대회 (임기)	76. 4. 21	김병용 (기아산업)	강준석(한국베어링), 정부경(금성사), 하준(승리기계), 한달수(대한전선)	최종규 (금성사)	72,809
제17차대의원대회	77. 4. 27				92,756
제18차대의원대회	78. 5. 20				112,891
제19차대의원대회 (임기)	79. 5. 11				138,668
제20차대의원대회	80. 6. 17		하준(경북지부), 정남수(부산지부), 이한구(대우중공업), 팽종출(조선공사), 이중석(남서울지부), 정낙균(금성전선)		126,140
제21차대의원대회 (전국금속노동조합연맹결성임시대의원대회, 정기대의원대회같은) (보선)	81. 2. 23	팽종출 (조선공사) -보선	최종규(금성사), 민정식(금성사), 박인상(조기), 이준(화천), 한창석(인천제철), 김장선(대한전선), 이상숙(금성통신), 권수태(대림자동차)	김성문 (대한전선)	108,846
제22차대의원대회 (임기) (1983, 1984년은 중앙위원회로 같음)	82. 5. 7	팽종출 (조선공사)	권수태(대림자동차), 박인상(조기), 민정식(금성사), 김장선(대우전자), 한창석(인천제철), 조태식(효성중공업), 최정원(대선조선), 이성균(새한자동차), 하성원(금성전선)		99,594
제23차대의원대회 (임기)	85. 5. 30	민정식 (금성사)	권수태(대림자동차), 박인상(조기), 김세민(기아산업), 김장선(대우전자), 최경환(금성알프스), 강창령(동부제강), 최규문(국제종합기계)김장화(아세아자동차), 유철규(평화크랫치)	한창석 (인천제철)	19,636
제24차대의원대회	86. 5. 23		권수태(대림자동차), 박인상(조기), 김세민(기아산업), 김장선(대우전자), 최경환(금성알프스), 강창령(동부제강), 최규문(국제종합기계)김장화(아세아자동차), 유철규(평화크랫치)		119,445
제25차대의원대회	87. 5. 22		권수태(대림자동차), 박인상(조기), 김세민(기아산업), 김장선(대우전자), 최경환(금성알프스), 강창령(동부제강), 최규문(국제종합기계)김장화(아세아자동차), 유철규(평화크랫치)		138,990
제26차대의원대회 (임기)	88. 5. 27	박인상 (조기)	김세민(기아산업), 김장선(대우전자), 유철규(평화크랫치), 강영섭(금성사), 임창기(대한중기), 박기식(연합철강), 정기춘(화천), 이영복(현대자동차), 이금수(크라운전자), 양동생(대우조선), 박병윤(대우통신), 이성균(대우자동차), 차경준(한국중공업)	김성문 (대한전선)	295,864
제27차대의원대회	89. 5. 26		김장선(대우전자), 강영섭(금성사), 박기식(연합철강), 정기춘(화천), 이영복(현대자동차), 박병윤(대우통신), 이성균(대우자동차), 차경준(한국중공업)		356,900
제28차대의원대회	90. 5. 11		김장선(대우전자), 강영섭(금성사), 박기식(연합철강), 정기춘(화천), 박병윤(대우통신), 이성균(대우자동차), 차경준(한국중공업)		389,060
제29차대의원대회 (임기)	91. 5. 15		수석: 김장선(대우전자) 상임: 김성문(대한전선), 정창영(금성전선)	최웅길 (동양강철)	272,078

대회명	개최일	위원장	부위원장	사무처(국)장	조합원수
제30차대의원대회	92. 5. 13	박인상 (조기)	박기식(연합철강), 유재섭(금성사), 박병윤(대우통신), 정기춘(화천), 차경준(한국중공업), 정학균(대동조선), 제선수(삼미종합특수강), 박영호(영창약기), 피희중(동해전장), 염성태(대우중공업), 양재석(동부제강), 강규석(기아특수강), 박영구(력키금속), 전덕진(현대전자), 하관무(기아자동차)	최웅길 (동양강철)	262,078
제31차대의원대회	93. 5. 20		수석: 김장선(대우전자) 상임: 김성문(대한전선), 정창영(금성전선) 박기식(연합철강), 유재섭(금성사), 박병윤(대우통신), 정기춘(화천), 차경준(한국중공업), 정학균(대동조선), 제선수(삼미종합특수강), 박영호(영창약기), 피희중(동해전장), 염성태(대우중공업), 양재석(동부제강), 강규석(기아특수강), 박영구(력키금속), 전덕진(현대전자), 하관무(기아자동차), 김영철(현대전자), 김관태(기아자동차)	정창영 (금성전선)	232,474
제32차대의원대회 (임기)	94. 5. 17		상임: 김성문(대한전선), 정창영(금성전선), 최웅길(동양강철) 유재섭(금성사), 정학균(대동조선), 안영환(동부제강) 김영철(현대전자), 박천석(기아서비스), 전재환(대우중공업), 정기춘(화천), 제선수(삼미종합특수강), 박영호(영창약기), 김동교(인천제철), 오봉출(한진섬유기계), 박영구(력키금속), 하영일(금성전선), 박한주(코리아스파이스), 김경조(쌍용중공업), 김윤주(범양방방), 백종부(부산파이프)		243,271
제33차대의원대회	95. 5. 12		상임: 김성문(대한전선), 정창영(금성전선), 최웅길(동양강철) 유재섭(금성사), 정학균(대동조선), 안영환(동부제강) 김영철(현대전자), 박천석(기아서비스), 전재환(대우중공업), 정기춘(화천), 제선수(삼미종합특수강), 박영호(영창약기), 김동교(인천제철), 오봉출(한진섬유기계), 박영구(력키금속), 하영일(금성전선), 박한주(코리아스파이스), 김경조(쌍용중공업), 김윤주(범양방방), 백종부(부산파이프), 이병균(대우전자), 장지태(경창산업)		183,200
제34차대의원대회 (보선)	96. 5. 15	유재섭 (LG전자) -보선	상임: 김성문(대한전선), 정창영(LG전선), 최웅길(동양강철) 정학균(대동조선), 안영환(동부제강) 김영철(현대전자), 정기춘(화천), 오봉출(한진섬유기계), 박영구(력키금속), 하영일(LG전선), 김경조(쌍용중공업), 김윤주(범양방방), 백종부(부산파이프), 이병균(대우전자), 장지태(경창산업)	정창영 (LG전선)	160,327
제35차대의원대회 (임기)	97. 5. 16	유재섭 (LG전자)	상임: 김성문(대한전선), 정창영(LG전선), 김순호(삼양중기)	이병균 (대우전자)	169,628

대회명	개최일	위원장	부위원장	사무처(국)장	조합원수
제35차대의원대회 (임기)	97. 5. 16	유재섭 (LG전자)	정기춘(화천), 김경조(쌍용중공업), 나찬경(LG전자), 김영철(현대전자), 하영일(LG전선), 강익화(대한전 선), 강창영(동부제강), 백종부(세아제강), 황창배(대 우전자), 김복천(정일공업), 강석수(창원공업), 김무 호(한국파워트레인), 강한우(삼신), 김윤주(범양방 방), 강진호(연합철강), 김상수(동아건설), 지수식(삼 영전자), 이정석(기아특수강), 박영구(LG금속)	이병균 (대우전자)	169,628
제36차대의원대회	98. 5. 20		상임: 정창영(LG전선), 김순호(삼양중기) 정기춘(화천), 김경조(쌍용중공업), 김영철(현대전 자), 하영일(LG전선), 강익화(대한전선), 강창영(동부 제강), 백종부(세아제강), 황창배(대우전자), 김복천 (정일공업), 김무호(한국파워트레인), 강한우(삼신), 강진호(연합철강), 김상수(동아건설), 지수식(삼영전 자), 이정석(기아특수강), 김만재(현대전자), 이병균 (대우전자), 박병용(대창단조), 김수도(대우전자)		138,858
제37차대의원대회	99. 5. 20		상임: 정창영(LG전선), 김순호(삼양중기) 장석춘(LG전자), 허원(칩팩코리아), 도정복(LG전 선), 김두형(대성공업), 신성규(한화구로), 박병도(LG 정밀), 신항철(대한전선), 문광주(세진전자), 강영철 (현대반도체), 변재환(LG필립스)		124,097
제38차대의원대회 (임기)	00. 5. 24		상임: 정창영(LG전선), 김순호(삼양중기-파견), 문광 주(세진전자), 김만재(현대전자) 장석춘(LG전자), 강창영(동부제강), 김상수(동아건 설), 김수도(대우전자), 서갑순(한국특수공구), 하영 일(LG전선), 김영철(현대전자), 지수식(삼영전자), 도 정복(LG전선), 허원(칩팩코리아), 황창배(대우전자), 손종홍(대한제당), 이병욱(태양금속), 강한우(삼신), 김무호(한국파워트레인), 김경조(쌍용중공업대구), 김두형(대성공업), 강진호(연합철강) 박병용(대창단 조), LG필립스(변재환), 강영철(현대반도체), 박병도 (LG이노텍), 배동한(한국철강), 이정석(기아특수강)		106,126
제39차대의원대회	01. 5. 25.		보선-정상영(하이닉스반도체), 조병철(대한전선), 김인배(LGPhilipsDisplays)		102,770
제40차대의원대회 (보선)	02. 5. 10	이병균 (대우전자) -보선	보선-김한모(칩팩코리아), 김준수(하이닉스반도체 청주), 김한성(충북본부), 신태기(울산본부), 정일진 (LG전자), 김길주(기아특수강), 김광호(안산시흥본 부), 이문호(경남본부), 김도론(포항본부)	김만재 (하이닉스반도체)	101,985
제41차대의원대회 (임기)	03. 5. 22	이병균 (대우일렉트로 닉스)	상임-정창영, 문광주, 정일진, 김만재 장석춘, 서갑순, 최경호, 김순호, 하영일, 지수식, 도정 복, 정상영, 조병철, 김한모, 황창배, 손종홍, 이병욱, 김 광호, 김두형, 강한우, 강창영, 김한성, 김준수, 이문호, 최해경, 강진호, 권동재, 신태기, 손은진, 김경조, 김무 호, 변재환, 강영철, 김인배, 강학중, 김길주		100,850

대회명	개최일	위원장	부위원장	사무처(국)장	조합원수
제42차대의원대회	04. 5. 20.	이병균 (대우일렉트로닉스)	상임-정창영. 문광주. 정일진. 김만재 장석춘. 서갑순. 최경호. 김순호. 하영일. 지수식. 도정복. 정상영. 조병철. 김한모. 허원. 이복교. 황창배. 손종흥. 이병욱. 김광호. 김두형. 강한우. 강창영. 김한성. 김준수. 이문호. 최해경. 강진호. 권동재. 신택기. 손은진. 김경조. 김무호. 이복교. 변재환. 강영철. 김인배. 강학중	이정석 (세아베스틸)	100,942
제43차대의원대회	05. 5. 25		상임-문광주. 정일진. 김만재 장석춘. 서갑순. 최경호. 지수식. 도정복. 정상영. 조병철. 허원. 손종흥. 이병욱. 김광호. 김두형. 강한우. 김한성. 김준수. 이문호. 최해경. 권동재. 신택기. 손은진. 김경조. 이복교. 변재환. 강영철. 김인배. 강학중		105,445
제44차대의원대회 (임기)	06. 5. 3	장석춘 (LG전자)	상임-김만재. 정일진 서갑순. 허원. 정상영. 윤동현. 변재환. 지수식. 노남섭. 정종철. 유은식. 김재업. 백승탁. 김정근. 손창두. 강영석. 김광호. 이병욱. 김두형. 배승천. 장재성. 고석희. 왕용호. 김한성. 김준수. 박정민. 박병용. 주해식. 황대선. 김희근. 권동재. 박한봉. 장준영. 박준수. 정진용. 이상협. 김순창. 이복교. 정한근. 신석곤. 강영철. 김인배. 김병수. 강학중. 최정열. 하헌준. 김흥배	손종흥 (대한제당)	114,919
제45차대의원대회	07. 5. 22		상임-김만재. 정일진 서갑순. 허원. 정상영. 윤동현. 변재환. 지수식. 노남섭. 정종철. 유은식. 김재업. 백승탁. 김정근. 강영석. 김광호. 이병욱. 김두형. 배승천. 장재성. 고석희. 왕용호. 김한성. 김준수. 박정민. 박병용. 주해식. 황대선. 김희근. 권동재. 박한봉. 장준영. 박준수. 정진용. 이상협. 김순창. 이복교. 정한근. 신석곤. 강영철. 김인배. 김병수. 강학중. 최정열. 하헌준		108,206
제46차대의원대회 (보선)	08. 5. 22	변재환 (LGDisplay)	상임-김만재. 정일진 서갑순. 박준수. 조병철. 김정근. 허원. 정상영. 윤동현. 지수식. 노남섭. 정종철. 유은식. 문광주. 김재업. 백승탁. 손창두. 손종흥. 강영석. 김광호. 이병욱. 김두형. 오기순. 배승천. 장재성. 고석희. 박정용. 왕용호. 김한성. 김준수. 박정민. 조경주. 박병용. 황대선. 김희근. 권동재. 이상철. 장준영. 최해경. 정진용. 이상협. 김찬중. 김순창. 정한근. 신석곤. 김동준. 강영철. 김인배. 김동의. 김병수. 강학중. 최정열. 하헌준. 석승희	김성수 (OTIS엘리베이터)	103,429
제47차대의원대회 (임기)	09. 5. 7.		상임-김만재. 정일진 서갑순. 박준수. 김정근. 조병철. 오용환. 허원. 김길섭. 윤동현. 박종현. 박덕규. 정종철. 문광주. 노남섭. 김덕수. 백승탁. 박상규. 오인상. 강영석. 김광호. 김형기. 오기순. 배승천. 박정용. 고석희. 정덕순. 왕용호. 이승현. 김준수. 조경주. 윤종남. 권동재. 황대선. 박병용. 조용		106,897

대회명	개최일	위원장	부위원장	사무처(국)장	조합원수
제47차대의원대회 (임기)	09. 5. 7.	변재환 (LGDisplay)	석.김희근.전광언.주해식.이상철.최해경.박한봉.장 준영.정진용.박한배.김순창.김동준.윤승오.김채민. 신석곤.나영섭.강영철.김인배.김동의.조성륜.김병 수.정상준.이동철.장복이.하헌준.최정열.석승희	김성수 (OTIS엘리베이 터)	106,897
제48차대의원대회	10. 5. 4.		상임-김만재.정일진.김성수 서갑순.박준수.김정근.조병철.오용환.허원.김길섭. 윤동현.박종현.박덕규.정종철.문광주.노남섭.김덕 수.박태석.백승탁.박상규.오인상.강영석.김광호.김 형기.오기순.배승천.박정용.고석희.정덕순.왕용호. 이승현.김준수.조경주.윤종남.권동재.황대선.박병 용.조용석.김희근.전광언.주해식.이상철.최해경.박 한봉.장준영.정진용.박한배.김수환.김동준.윤승오. 김채민.신석곤.나영섭.강영철.김인배.김동의.이상 덕.김병수.정상준.이동철.장복이.김찬중.하헌준.최 정열.석승희		106,804
제49차대의원대회	11. 5. 18.		상임-김만재.정일진.김성수 서갑순.배상호.김기태.허원.윤동현.김길섭.박종현. 박덕규.정종철.박태석.김덕수.문광주.노남섭.이기 동.박상규.김정근.오인상.강영석.김광호.김형기.오 기순.배승천.박정용.고석희.정덕순.왕용호.이승현. 김준수.조경주.윤종남.황대선.주해식.박병용.조용 석.김희근.전광언.이상철.최해경.배동한.박한봉.장 준영.정진용.박한배.정상욱.이동철.장복이.김찬중. 김수환.김동준.윤승오.김채민.신석곤.나영섭.강영 철.김인배.김동의.이상덕.석호진.김병수.정상준.최 정열.하헌준.설승욱.석승희		108,178
제50차대의원대회 (임기)	12. 5. 10.	김만재 (SK하이닉스)	상임-김만재.석호진.정일진.김성수 서갑순.김길섭.김영국.강영석.오기순.정덕순.왕용 호.황대선.이상철.이동철.김수환.서성묵.정상준.최 정열.설승욱.석승희.배상호.김기태.박태석.윤동현. 이기동.문광주.윤자심.박은미.이영자.박상규.김광 호.한명선.정금선.김준수.조경주.전광언.정상욱.장 준영.김봉영.김동준.신석곤.한창욱		126,690
제51차대의원대회	13. 5. 10.		상임-김만재.석호진(수석).정일진(상임).김성수(상 임) 서갑순.김길섭.김영국.윤석진.오기순.정덕순.김광 희황대선.이상철.이동철.김수환.서성묵.정상준.최 정열.석승희.배상호.박태석.윤동현.윤자심.박은미. 윤복현.박상규.김광호.한명선.김준수.조경주.정상 욱.장준영.김봉영.김동준.신석곤.한창욱		127,383
제52차대의원대회	14. 5. 20.		상임-김만재.석호진(수석).정일진(상임).김성수(상 임) 장세종.김길섭.김영국.윤석진.오기순.정덕순.김광		128,582

대회명	개최일	위원장	부위원장	사무처(국)장	조합원수
제52차대의원대회	14. 5. 20.	김만재 (SK하이닉스)	희황대선. 이상철. 이상협. 김수환. 서성묵. 정상준. 최정열. 석승희. 배상호. 박태석. 윤동현. 윤자심. 박은미. 윤복현. 박상규. 김광호. 한명선. 김준수. 조경주. 정상욱. 장준영. 김봉영. 김동준. 신석곤. 한창욱	김성수 (OTIS엘리베이터)	
제53차대의원대회 (임기)	15. 5. 20.		상임-김만재. 정일진(수석). 김성수(상임) 장세종. 김길섭. 오인상. 윤석진. 오기순. 정덕순. 김광희. 황대선. 이상철. 이상협. 김수환. 서성묵. 김영곤. 최정열. 석승희. 김태완. 배상호. 박태석. 윤동현. 권동섭. 윤복현. 윤자심. 김영국. 박상규. 김광호. 한명선. 장재성. 김준수. 조경주. 정상욱. 최해경. 정진용. 김봉영. 김찬중. 김동준. 박철규. 한창욱. 김동의. 정상준		128,905
제54차대의원대회	16. 5. 17.		상임-김만재. 정일진(수석). 김성수(상임) 장세종. 김길섭. 오인상. 방운제. 이남철. 정덕순. 이해관. 황대선. 이상철. 남재환. 김수환. 서민호. 최정열. 석승희. 김태완. 배상호. 허정우. 권동섭. 윤복현. 윤자심. 김영국. 박상규. 윤동현. 김광호. 한명선. 장재성. 김준수. 조경주. 정상욱. 최해경. 정진용. 김봉영. 김찬중. 김동준. 박철규. 신석곤. 한창욱. 김동의. 정상준		129,163
제55차대의원대회	17. 5. 23.		상임-김만재. 정일진(수석) 김해광. 김길섭. 오인상. 방운제. 이남철. 정덕순. 이해관. 황대선. 이상철. 남재환. 김수환. 배준호. 천정근. 최정열. 석승희. 김태완. 배상호. 허정우. 권동섭. 윤복현. 윤자심. 김영국. 박상규. 윤동현. 김광호. 한명선. 장재성. 강국모. 류재선. 최해경. 정진용. 이준덕. 김동준. 박철규. 신석곤. 한창욱. 김동의. 정상준	김준영 (부천지역)	127,447
제56차대의원대회 (임기)	18. 5. 15.		상임-김만재. 김해광(수석) 김용안. 김길섭. 오인상. 방운제. 이남철. 정덕순. 이해관. 황대선. 이상철. 남재환. 김수환. 배준호. 정상준. 최정열. 김태완. 석승희. 배상호. 권동섭. 권윤미. 윤복현. 허정우. 윤자심. 김영국. 윤동현. 한명선. 장재성. 정란홍. 강국모. 박태우. 안병철. 김종국. 류재선. 최해경. 이준덕. 김동준. 박철규. 신석곤. 김동의. 어진호		136,009
제57차대의원대회	19. 5. 14.		상임-김만재. 김해광(수석) 김용안. 원철식. 오인상. 백선진. 이남철. 정덕순. 이해관. 윤각열. 이상철. 남재환. 김수환. 배준호. 정상준. 최정열. 김태완. 석승희. 배상호. 권동섭. 오지수. 윤복현. 이장호. 한승연. 김영국. 윤동현. 한명선. 장재성. 정란홍. 강국모. 박태우. 안병철. 김종국. 김인덕. 최해경. 이준덕. 김동준. 박철규. 신석곤. 김동의. 어진호. 김인철		148,275
제58차대의원대회	20. 5. 14		상임-김만재. 김해광(수석) 김용안. 원철식. 오인상. 백선진. 이남철. 장재성. 박태우. 윤각열. 손승일. 남재환. 김수환. 배준호. 정상준. 정관. 김학승. 석승희. 배상호. 권동섭. 오지수. 이장호. 한		133,802

대회명	개최일	위원장	부위원장	사무처(국)장	조합원수
제58차대의원대회	20. 5. 14	김만재 (SK하이닉스)	송연.김영국.신진호.한명선.정란홍.강국모.안병철. 김인덕.최해경.감규상.이정희.이준덕.박철규.이상 윤.김기표.김동의.어진호.김인철.	김준영 (부천지역)	133,802
제59차대의원대회 (임기)	21. 5. 13~14 (온라인)		상임-김만재 김용안.원철식.오인상.강상욱.이남철.장재성.박태 우.윤각열.손승일.남재환.김수환.정동민.정상준.정 관.김학승.김종원.배상호.권동섭.오지수.김해주.한 승연.신진호.한명선.허일욱.정란홍.강국모.이승현. 안병철.최해경.감규상.이정희.황영안.이준덕..박철 규.김동준.이상윤.김동의.김경석.어진호		138,161

○ 임 원 (2021.05.14.)

직책	성명	소속 조합명	직책	성명	소속 조합명
위 원 장	김만재	SK하이닉스이천	부위원장 겸 사무처장	김준영	부천지역
부위원장	김용안	위니아에이드	부위원장	한승연	SK하이닉스이천
부위원장	원철식	에이엔피	부위원장	신진호	스타츠칩팩코리아
부위원장	오인상	삼성공업	부위원장	한명선	대동모델시스템
부위원장	강상욱	비츠로	부위원장	허일욱	대덕전자
부위원장	이남철	진합	부위원장	정란홍	두올아산
부위원장	장재성	새론오토모티브	부위원장	강국모	SK하이닉스청주
부위원장	박태우	현대모비스	부위원장	이승현	현대모비스
부위원장	윤각열	대한제강	부위원장	안병철	부산주공
부위원장	손승일	세방전지	부위원장	최해경	한국중천
부위원장	남재환	울산알루미늄	부위원장	감규상	풍산홀딩스
부위원장	김수환	카פק발레오	부위원장	이정희	삼성공조
부위원장	정상준	TCC한진	부위원장	황영안	한국항공우주산업
부위원장	정 관	대유에이텍	부위원장	이준덕	풍산
부위원장	김학송	대유글로벌	부위원장	박철규	에스엘
부위원장	김종원	오토리브	부위원장	이상윤	평화오일셀
부위원장	배상호	LG전자	부위원장	김동준	평화발레오
부위원장	권동섭	LG디스플레이	부위원장	김동의	LG이노텍
부위원장	오지수	LG디스플레이	부위원장	김경석	포스코
부위원장	김해주	SK하이닉스이천	부위원장	어진호	LS엠트론

○ 지도위원

박인상	유재섭	이병균	장석춘	변재환	강영섭	최웅길
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

○ 회계감사

성명	소속	성명	소속
송해광	JMI	최철	핸즈코퍼레이션
김삼두	SL라이텍	안교신	삼동
조소희	LG디스플레이		

○ 중앙위원

성명	소속	성명	소속
황성관	LG전자	이창수	애디언트코리아
정혜영	LG전자	최종진	인택
오성원	롯데알미늄	이상용	한국보그워너T/S
최은희	하이텔레서비스	강현민	한라스택폴
박용락	ASE코리아	한주연	SK하이닉스청주
한예지	ASE코리아	하두호	TK-FUJIKIN
김송훈	신한일전기	김근수	성우하이텍
오유진	파주전기초자	남원섭	스타리온성철
민한기	리한	신병건	덴스코리아창원
김수호	동부인천스틸	박성걸	LS-Nikko동제련
윤동현	스태츠칩팩코리아	권태훈	영진
이기화	스태츠칩팩코리아	이기남	이수페타시스
박상규	동국제강	허도영	피에이치에이
김진업	서진산업	채근욱	LGDisplay
조제현	남양엑스모	장만덕	노벨리스코리아
백선진	명화공업안전지부	임성수	세아특수강
방운제	일진전기(반월)	이수출	유일
윤익병	남선기공	고경호	TCC한진

성명	소속	성명	소속
강진연	대한전선	서현승	세아베스틸
김정란	삼성디스플레이		
중앙위원 예비			
전 상	K-MEC	유재현	GMB코리아
이용식	도루코	문병국	고려아연
조주희	대한제당	황성원	대철
손중기	인지컨트롤스	복명진	엘링크링거
진현주	알루코	김동일	현대종합금속
최용호	캐논코리아	김현철	서진산업광주지부
반영진	극동전선	김 훈	가온전선전주지부
박창혁	대창단조	이상훈	한일전기

○ 중앙집행위원 (2022. 3. 31 기준)

직책	성명	소속조합명	직책	성명	소속조합명
정책기획본부장	김영미	본노련	조직강화본부장	전종덕	본노련
총무실장	박선자	본노련	조직실장	노윤철	본노련
정책국장	나병호	본노련	조직국장	곽상욱	본노련
법규안전국장	정태교	본노련	정책기획2국장	강철희	영풍석포제련소
홍보선전국장	김동일	현대종합금속	조사통계국장	정진영	LG디스플레이
통일사업국장	최인석	삼양감속기	대외협력국장	류성룡	대동하이렉스
법규국장	윤재욱	AST	조직2국장	하두호	TK-FUJIKIN
문화국장	김영삼	SK하이닉스청주	산업안전국장	손성범	화천기공

1. 2021년 정세전망
 - 가. 2021년 전세전망
 - 나. 2021년 노동운동 방향과 과제
2. 2021년 금속산업(제조업) 전망
 - 가. 2021년 12대 주력산업 전망
 - 나. 2021년 주요 여건 변화와 산업별 영향
3. 2021년 임단투 목표와 요구
 - 가. 한국노총 제조연대 2021년 3대 목표
 - 나. 2021년 금속노련 임단투 지침

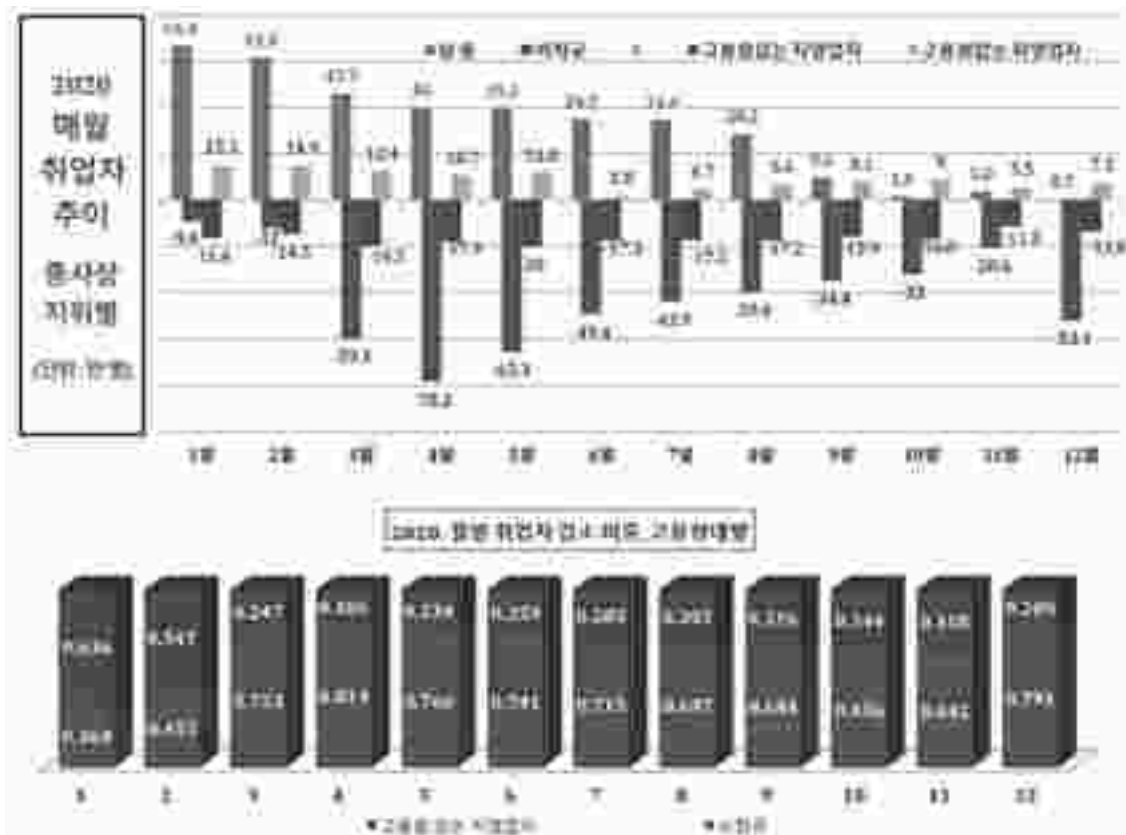
1. 2021년 정세전망과 운동방향

가. 2021년 정세전망

1) 양극화 불평등 심화 및 취업자 감소

○ 비정규, 영세자영업 집중 타격

○ 임시일용, 고용원이 있는 자영업 : 고보 미가입자들로 실업으로부터 보호를 받지 못함.



○ 2020. 3분기, 소득 4~5분위(상위 40%) 가구의 근로·사업 소득은 전년동기대비 3.6~4.4% 감소하는 동안 1분위 가구(하위 20%)의 소득은 17.2%나 급감함.

○ 2020. 3분기 1분위에서 소득, 지출이 모두 감소. 반면 4,5분위는 소득 증가고, 소비지출은 5분위에서 소폭 감소(1분위, 소비지출 0.4% 감소는 최소 의식주 기본 소비마저 줄일 수 없기 때문)

2) 임금 불평등 심화

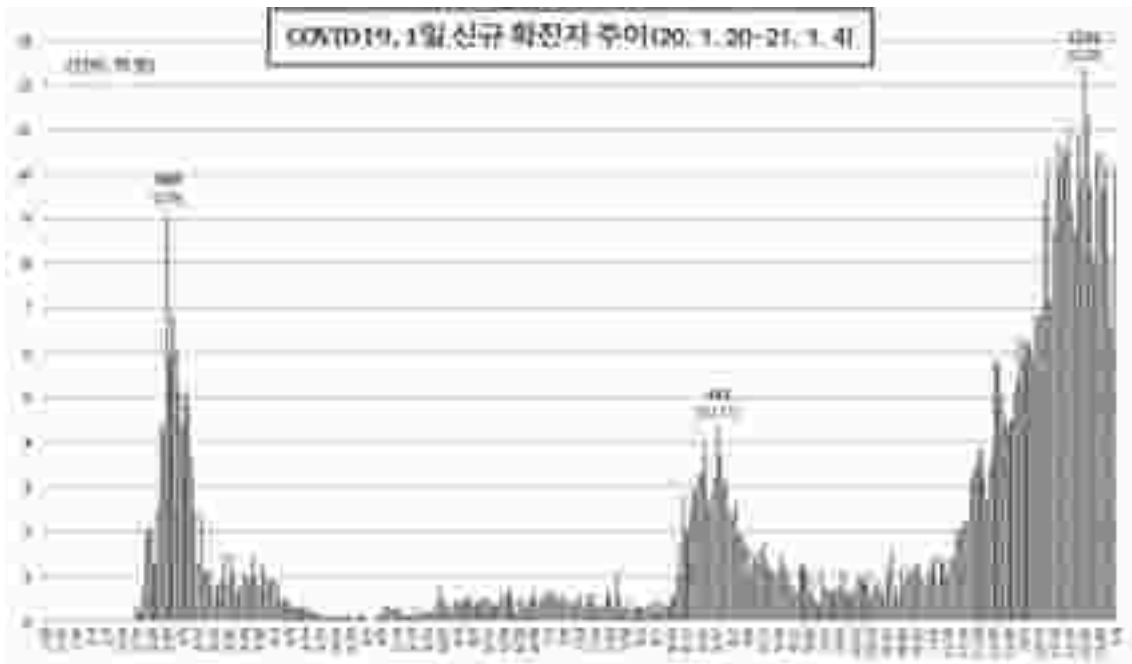
- 코로나19 하에서 정규직 임금은 323.4만 원으로 2.2% 증가한 반면, 비정규직은 171.1만 원으로 0.2% 감소하여 고용형태간 임금 불평등은 더욱 심화됨.

고용형태별 임금 수준 비교

(통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 2020.8월)

	임금 노동자	정규직	비정규직	한시적			시간제	비전형
				기간제	비기간제	기간제		
'19. 6~8월 평균 (만원)	264.3	316.5	172.9	186.0	180.6	207.0	92.7	185.8
'20. 6~8월 평균 (만원)	268.1	323.4	171.1	185.7	187.7	174.1	90.3	185.4
증감 (만원)	3.8	6.9	-1.8	-0.3	7.1	-32.9	-2.4	-0.4
증감률 (%)	1.4	2.2	-1.0	-0.2	3.9	-15.9	-2.6	-0.2





3) 방역과 경제의 무게중심에 따라 반복되는 팬데믹

- [2020년] 총 3회 : 2~3월, 8~9월, 12월 → [2021년] 지난해와 비슷한 패턴으로 반복 될 우려
- 백신과 치료제
 - ▶ [의학적] 상용화, 안정화되어 집단면역 형성되려면 2021년 후반기 돼야, 종식은 몇 년 더 소요
 - ▶ [사회적] 노총의 연대임금정책 개발과 보급, 조직적 실천 → 정부 ‘과감한 확장적 재정지출¹⁾ + 적극적노동시장정책 강화’ 적극 제기 = 고용&생계 보장 < 사회안전망 ↑ + 노동기본권 보장

4) 정치

- 문재인정부 지지율 하락세는 당분간 이어질 전망
 - ▶ 역대 정권 4년차 지지율은 김대중 정부 31%, 노무현 정부 12%, 이명박 정부 32%, 박근혜 정부 12%로, 문재인 정부 지지율은 전 정권에 견줄 때 낮지 않으나, 정부 초기

1) IMF, ‘지금은 전쟁상태...재정지출 지속’ 권고, 코로나19로 향후 2년간 재정승수가 고점을 이루면서 선진국 및 신흥국이 GDP의 1% 규모의 공공투자를 늘리면 GDP 2.7% 성장과 민간투자 10% 증가를 유발해 직간접적으로 2천만~3천300만개 일자리를 창출할 잠재력이 있다고 분석. 재정승수는 재정지출이 늘때 국민소득이 얼마나 늘어나는지를 보여주는 지표.

80%가 넘는 지지율 및 청년층 전반의 이탈이 심화되고 있다는 점 등을 고려할 때 현재 하락세는 심각한 상황임.

- ▶ 이는 코로나19 민생위기에 대한 소극적 대응, 여전한 친재벌·친기업 정책, 부동산·교육정책 등의 연이은 실패, 소위 '검찰개혁'을 둘러싼 더불어민주당의 독주 등에 기인한 것으로써, 특히 일자리·재벌개혁·차별없는 세상을 최우선과제로 내세웠던 문재인 정부에 대한 깊은 실망감과 배신감이 원인임. 향후 각 정당 지지율은 대선 후보에 따라 계속 변화될 가능성이 높음.
- ▶ 현재 상승하고 있는 국민의힘 지지율은 정부 여당에 대한 실망감을 반영한 것이며, 윤석열 검찰총장 정도를 제외하고는 뚜렷한 대권후보가 없다는 점에서, 대선에 임박할수록 거대 양당 지지율은 변동가능성이 매우 높음. 또한 현재 유력한 대권후보 중 더불어민주당 소속인 이재명 경기도지사가 월등한 지지율을 기록하고 있는 것도 주목할 사항
- 대선 후보 지지율은 코로나19 극복과 포스트 코로나 대응 정책의 영향을 받을 것
 - ▶ 2021년 전세계의 화두는 코로나19 극복과 포스트 코로나 대응 전략으로 집중되고 있으며, 단기적으로는 코로나19 민생 위기 및 양극화 대응 정책으로 집중될 것으로 보임. 특히 이재명 경기도지사의 '기본소득'을 비롯한 각종 정책, 국민의힘 김종인 비대위원장 發 경제민주화 노선 등으로 2022년 대선은 경제민주화 의제가 과거보다 더욱 집중적이며 구체적인 양상으로 나타날 가능성이 높음.

당면하여 4월 보궐선거는 집권정당 심판의 성격을 가지며, 야권통합 후보가 출현할 경우 당선가능성이 높아질 것

5) 북미 및 남북관계

- 북미관계 개선 가능성은 당분간 높지 않을 전망
 - ▶ 북미관계 단절은 북의 싱가포르 합의 이행(북미관계 정상화 및 평화체제 구축, 비핵화는 그 과정에서 점진적으로 추진) 對 미국의 先 비핵화 노선의 충돌이 원인임. 그러나 미국 바이든 행정부가 先 비핵화 노선이 그대로 유지하고, 북은 '강 대 강' 입장을 재확인(8차 당대회)하고 있어, 개선 가능성은 매우 낮은 상황
- 남북관계 역시 현재로서는 개선 가능성이 매우 낮음
 - ▶ 남북관계 역시 북미관계와 유사하게, 쌍방이 제시하는 의제간 격차가 매우 큰 상황. 문재인 정부는 방역협력, 인도주의적 협력 등을 주된 의제로 제출하는 반면, 북은 이를 '비본질적 문제'로 규정한 채 한미합동군사훈련의 중단, 전략무기 수입 중단 선행 등을 주장하고 있어, 남북관계 개선 가능성 역시 현재로는 낮음.

- ▶ 더욱이 2월~3월 예상되는 한미합동군사훈련이 2018년 이전 수준의 규모로 재개될 경우, 상당한 긴장과 교착 상황이 발생할 것으로 전망됨.

6) 세계 경제

- 2021년 세계경제는 코로나19 백신과 치료제 보급에 따라 완만한 개선흐름 전망
- 美 바이든 정부 출범으로 미·중 무역 분쟁 개선 전망(트럼프 리스크 해소)에 따라 각국의 교역량 증대로 경기 반등 기대
- 코로나19 대응한 각국의 경기부양정책, 글로벌 투자 심리 개선 등으로 점진적 경기 반등 예상되지만, 코로나19 팬데믹 재확산으로 성장경로의 불확실성은 여전해 저성장 기조는 지속될 것으로 예측

기관별 2021년도 세계경제성장 전망

기관별	세계은행(WB)	OECD	IMF
경제성장률(%)	4.0%	4.2%	5.2%

발표시점: 세계은행(21.1.5), OECD(20.12.1), 발표자료 : IMF(20.10.13)

7) 한국 경제

기관별 2021년도 한국 경제성장률 전망

기관별	정부	한국은행	OECD	IMF
경제성장률(%)	3.2%	3.0%	2.8%	2.9%

발표시점: 정부(20.12.17), 한국은행(20.11.26), OECD(20.12.1) 발표자료: IMF(20.10.13)

- 코로나19가 21년에도 지속된다는 전제하에 20년 마이너스 성장을 기록하여 2021년은 기저효과가 반영된 결과 + 글로벌 경기 회복으로 인한 수출 개선과 투자 증가

2021년도 경제전망

구 분	2020	2021
경제성장률 (%)	-1.1	3.2
취업자 (만 명)	-22	15
- 고용률(% , 15~64세)	65.8	65.9
소비자물가 (%)	0.5	1.1
경상수지 (억불)	680	630
- 수출 (% , 통관)	-6.2	8.6
- 수입 (% , 통관)	-7.5	9.3

자료: 기획재정부, 2021년 경제정책방향 (2020. 12. 17)

○ 취업자 : 13~15만명 증가(한국은행 13만명, 20.11.26 / 기재부 15만명, 20.12.17)

기관별 2021년도 고용전망

기관별	정부	한국은행	노동연구원
취업자 (만 명)	15	13	19.5

발표 시점: 정부(20.12.17), 한국은행(20.11.26), 노동연구원(20.12.20)

- 코로나19 지속으로 고용 회복이 어려울 것, 정치적 이데올로기와 左右를 막론하고 경기회복과 사회양극화·불평등 해소를 위해서는 최우선적 과제로 ‘고용’을 제기함.
- ▶ 정부, 2021년 경제방향을 확장적 재정 기조하에 고용유지·사회안전망 확충에 초점을 맞춤
- ▶ 한은 신년사, “중앙은행의 통화정책 운용 시 고용상황을 중요한 판단요인으로 고려해야 할 것”이라고 밝힘. 현재 국회에 한국은행 설립목적에 ‘고용’목표를 넣은 법 개정안이 발의, 美 연준(Fed)의 통화정책에 ‘완전 고용’무게를 두고 있음.
- ▶ IBK경제연구소, ‘2021년 경제 및 경영환경 전망’_고용회복에 상당한 시간 소요 전망. 저소득·저학력·청년 등 취약계층 일자리는 감염병에 더 취약해 사회적 부담이 증가할 것
- ▶ 한겨레, 여론조사 ‘고용불안 해소(23.8%)’가 ‘코로나 이후 국가 주요 과제’1순위 차지, ‘소득 감소로 경제적 어려움(34%)’을 ‘코로나로 인한 삶의 가장 큰 불편함’으로 꼽힘.
- ▶ 한국경제연구원, ‘2021년 경제 및 고용전망’에서 고용정책 방향으로 “기업에는 근로자 해고가 아닌 휴직에 대한 성과보수 제공, 재교육 및 취업 알선 등 일자리를 통한 소

특 여건 개선 더욱 중요”하다고 언급

○ 소비자 물가 1% 수준 상승

- ▶ 코로나 이후 세계 경제 활성화를 대비한 국제원자재가격 및 곡물 가격의 상승세가 지속되고 있지만, 코로나19 전개 상황과 공급여건, 환율 하락세 확대 등 불확실성 요인 잠재. 고교 무상교육·급식 시행, 승용차 개별소비세 한시적 인하(20년 말 종료) 등으로 물가 상승요인 작용

○ K자 성장 : covid19 회복 격차 < 부문·계층간 불균형 심화 < 비정규·영세자영업 집중 타격 < 양극화 불평등 심화

- ▶ 참고 : 온라인거래 급증 : (도소매업, 판매직) 일자리 감소
- ▶ 인터넷과 모바일에 의존한 인공지능·빅데이터·사물인터넷 등 신기술과 새로운 서비스 출현으로 글로벌 디지털기업이 시장을 장악하면서 온라인 판매가 급증하고, 도소매, 음식숙박 등 서비스 자영업의 몰락으로 이어지고 있음.
- ▶ 이미 소매판매액 중 온라인쇼핑 거래액이 30%를 넘어섰고, 이 기간 동안에 도소매업의 취업자는 지속적으로 하락하고 있는 추세임.
- ▶ '20. 9월 현재, 소매판매액 中 온라인거래 비중은 34.9%에 달하고, 동기 판매종사자 일자리는 -17.2만 개(-5.7%), 도소매업 -20.7만 개(-5.7%), 음식숙박업 -22.5만 개(-9.8%)
- ▶ 이와 같은 결과는 코로나19 확산에 따른 비대면 거래 증가가 어느 정도 영향을 미쳤지만 오히려 코로나19로 해외여행 등이 전면 금지된 상황을 비추어보면 온라인거래가 종전보다 훨씬 증가한 것으로 단순히 코로나19 영향만으로 설명하는데 한계가 있음.
- ▶ 한편, 온라인금융거래, 인터넷은행 출현 등으로 금융 산업에서 지점(점포), 일자리 감소로 이어짐.

나. 2021년 한국노총의 운동방향과 주요과제

1) 양극화 불평등 해소 연대전략

(1) 조직 내적 운동과제

- 방향 설정 : 조직노동의 적극적인 역할을 통한 불평등 해소 전략 : 규직 VS 비정규직/조직노동 VS 미조직노동/ 노동의제 VS 정치·경제·사회 의제

○ 노동시장 내 불평등 해소를 위한 연대임금요구(원하청 대중소기업간 임금격차 축소)

- ▶ 2020년에 이어 코로나19 위기 수세적 환경 하에서 적극적인 교섭 전략 제시 필요

※ 참고 : 2020년 노총 임금인상 요구 (임금인상요구) 5.3% + (연대임금조성분) 2.6% = 7.9%

- ▶ 2020년 협약임금과 교섭 등 볼 때 임금교섭이 정상 궤도를 크게 이탈하지 않았음.

〈 연도별 협약임금인상 추이 〉

(단위 : %)

	2018.11	2019.11	2020.11
교섭진도율	69.0	63.4	57.2
협약임금인상을 통상임금기준, '()'총액	5.1 (4.5)	4.4 (4.0)	3.3 (3.2)

○ 공동근로복지기금 조성 : 원하청모델 확대, 지역과 산업모델 제시

※ 공동근로복지기금 조성된 사업장은 2020. 上 현재 총 196곳, 이 중 2020년에만 116곳에서 이루어져 2020년 노총 지침이 현장에서 이행되고 있음.

〈 지역사회 내 공동근로복지기금 모델링 〉



※ 출처 : 고용노동부(2019) 「공동근로복지기금 활성화 대책」

- 플랫폼노동공제회 설립 (노총 중심으로 조직노동의 역할 제고를 통해 미조직취약계층 지원 및 조직화 생태계 조성)
- 취약계층 노동자 보호확대를 위한「5.1.플.랜.」가동 및 제도개선 쟁취

(2) 조직 외적 제도개선 과제

- 최저임금 현실화
- 코로나19로 임시일용 비정규직 취약계층의 피해가 집중됨. 코로나19 영향이 상대적으로 개선되는 시기인 2022년 적용 최저임금의 현실화가 되어야 함. 즉, 문재인 정부의 마지막 최저임금 결정이자 포스트 코로나19 과제로서 최저임금의 역할을 높여야 함.
- 22년 적용 최저임금이 5.5% 미만으로 결정될 때, 박근혜 정권(4년간 평균 7.43%)보다 낮은 인상률 기록 _ 5,6월 최저임금 현실화를 위한 공론화 활동 必 (위드&포스트 코로나와 최저임금의 역할, 소득성장특위 제안 5,6월 공동토론회 개최)

〈 역대 정부의 재임 중 최저임금 평균 인상률 〉

(단위 :%)

노태우	김영삼	김대중	노무현	이명박	박근혜	문재인
16.3	8.3	9.5	9.9	5.2	7.4	7.9*

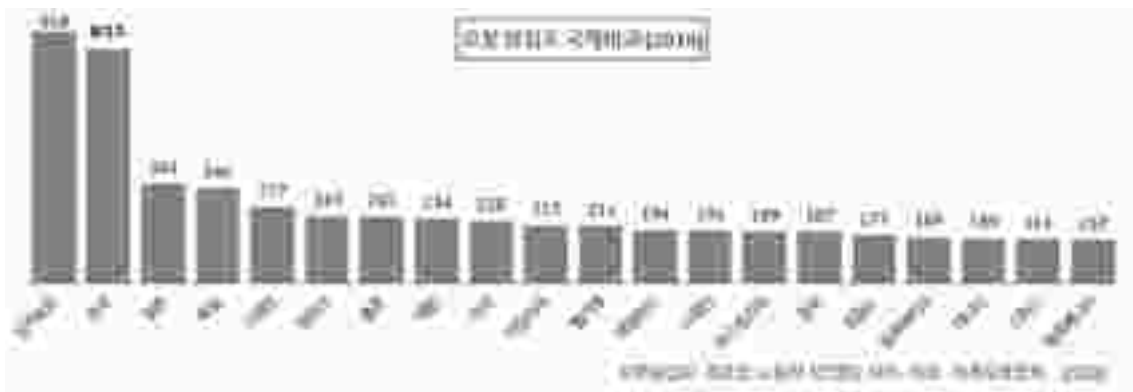
* 2018~2021년까지 4년 평균

- 총고용 유지 및 전국민고용보험
 - ▶ 적극적노동시장 강화 요구 (고용유지지원금 규모 및 기간 연장, 전국민고용보험 적용 대상 조직화와 연계한 당사자 의견수렴구조 마련, 부과징수 등 쟁점 논의를 사회적 교섭의 장으로 확대 필요)
 - ▶ 노동자학습기금 도입 및 학습위원 조직화



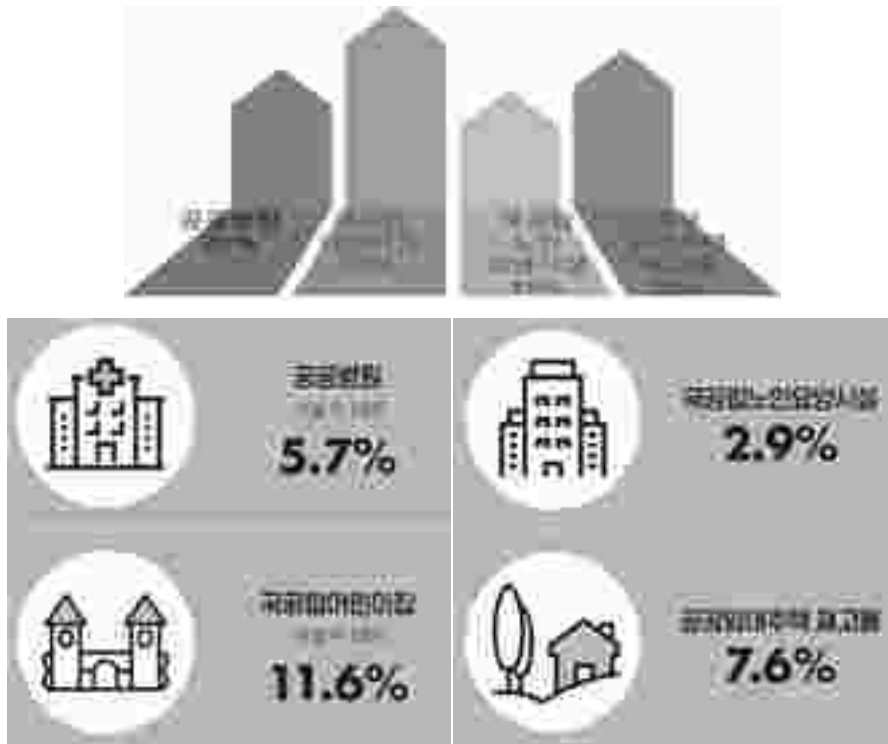
○ 조세정의, 미래세제 도입

- ▶ 일과 산업의 급속한 디지털화(인공지능에 기반한 비대면화, 자동화 등), 기후변화와 온실가스 감축 등 대외환경 변화에 대응하기 위한 새로운 조세제도 정비가 요구됨. 뿐만 아니라 정부의 과감한 확장적 재정지출을 추구할 때 세수 확보 차원에서도 그 대안으로서 디지털세, 로봇(자동화)세, 탄소세 도입을 제기할 필요가 있음.



- ▶ 2020년 국제 문헌 연구를 통해서 확보한 유럽, 미국 등 주요국가 미래세제 도입을 발전시켜 노총 요구를 보다 분명하게 정리하고, 제기 (5월 국가재정전략회의 前 4,5월 공론화 활동_토론회 '포스트 코로나와 불평등 해소' 시리즈 : 세제, 교육훈련_현장학습위원 등)
- 노동자경영참가 확대 및 근로자대표제도 강화를 통한 노동자이해대변 체계구축
 - ▶ 노동이사제 시행, 노동자대표제도 도입, 노동회의소 토대 마련을 위한 조직노동의 역할(입법화, 공공부문, 서울 권역별 센터 역할 규명 및 제시)
- 경제민주화
 - ▶ 전속고발권 폐지, 납품단가조정권 확대, 징벌적손해배상제 도입 등을 99%연대, 중기중과 함께 공동사업 제기

복지인프라 확충 달성목표: 2030년



※ 자료: 공적연금강화국민행동(2020) 「우리는 행복한 노후를 꿈꿀 권리가 있다」

- 시장소득의 불평등 완화를 위한 사회임금 확대
 - ▶ 복지를 통해 불평등을 완화하기 위해서는 복지가 오히려 안정적인 계층에게 더 많이

집중되는 ‘역진적 선별성’, 복지 총량에 대한 ‘확장성 제약’이라는 두 가지 걸림돌을 제거해야 함.

- ▶ 이를 위해서는 단기적으로는 감염병 확산과 더불어 산업구조개편, 노동형태 다양화 등의 경제적 충격을 완화할 정도로 튼튼한 복지프로그램을 갖추어야 함. 중장기적으로는 높은 수준의 복지프로그램을 형성하여 불평등을 개선하고 경제성장의 과실을 시민 모두가 함께 누릴 수 있도록 유도해야 함.
- ▶ 최우선 과제로 상병수당 도입, 공공의료 및 보건의료인력 강화, 공공병원 및 돌봄 기관 등 공공사회 인프라 확충(국민연금기금 공공투자 활용) 필요

2) 영역별 주요과제

(1) 정책 과제

- 새 정부의 노동사회 플랜(2기 노동존중사회) 마련
- 중층적 사회적 대화 구축
- 일방적 구조조정 분쇄 및 충고용 보장, 해고제한법 쟁취
- 노동자 학습권 보장 및 공공고용서비스 강화
- 비정규직의 정규직화 및 공무직 차별해소
- 노조할 권리 강화 및 노동권 사각지대 해소
- 시간 주권 확보 및 유연근무제 오남용 방지
- 상병수당 연내 도입
- 국민연금기금 공공투자를 통한 공공사회인프라 확충
- 공공의료 강화 및 보건의료인력 확충

(2) 조직 과제

- 조직현황 관리·분석
- 의결집행기구 운영·관리 강화
- 산하조직 관리 및 지원 강화
- 현장 투쟁 사업장 지원활동 강화
- 투쟁사업 활성화(노동자대회, 최임 투쟁, 위원장 현장대장정 등)
- 사회서비스 사업 조직화 사업
- 노동자 종합지원센터 운영 관리 강화

○ 코로나19 고용위기와 구조조정 대응

(3) 정치·연대 과제

○ 정치선거

- 제20대 대통령선거 대응 활동

▶ 주요 내용

- 노총의 사회적·정치적 위상을 제고하고, 코로나19 극복과정에서 국민적 요구가 커지고 있는 사회양극화해소와 복지·안전망 확대 강화를 위한 사회 여론을 형성하기 위해 <(가칭) 2022 사회대 전환 운동>을 전 조직적으로 추진함
- 하반기 주요 정당의 대선 후보가 확정된 후 조합원 총투표를 통하여 지지 후보를 결정하되, 노총 정책과제에 대한 각 정당 대선후보의 수용도를 높이기 위해 '정당별 노동정책평가'를 반영함 (지지 후보 결정 시, 조합원 총투표 60% 및 정책평가 40% 반영)
- 대선 활동의 민주적 절차를 보장하기 위해 2021년 정기대의원대회에서 기본방향 및 프로세스를 의결하여 집행함.

▶ 추진계획 : 2021년 정기대의원대회 의결 추진

- 제8회 전국동시지방선거 대응 활동

- ▶ 노총 출신 후보자 당선과 당선자의 활동 강화를 위한 지원사업 추진
- ▶ <(가칭) 노동존중 지역정치 배움터> 개최 및 핸드북 제작 등

○ 입법 및 정책의제 대응 활동

- 입법 및 국정감사, 예산 반영 활동

- ▶ 입법활동 : 2021년 2월·3월·4월·5월·6월·8월 임시국회 및 9월 정기국회
- ▶ 국정감사 대응 활동 : 2021년 6월 임시국회
- ▶ 예산 : 2021년 9월 정기국회

- 각 정당·정부부처 간담회

- ▶ 한국노총-더불어민주당 고위급 정책협의회 : 분기별 1회 추진
- ▶ 주요 정당 간담회 : 국회 일정에 기준하여 필요에 따라 개최
- ▶ 노동부 등 정부부처 간담회 : 필요시 진행

- <노동존중실천 국회의원단> 운영

- ▶ 2021년 의제별위원회 구성 변경 및 운영 개선
- ▶ 부문별위원회 운영 강화 및 지원 추진

- 노조 정치활동 관련 법개정 추진

- ▶ 정치후원금, 선거운동, 정당가입 등의 자율성을 보장하기 위한 법 개정안 준비, 대선 요구안으로 제기

○ 연대활동

- ‘(가칭) 2022 사회대전환 운동본부’ 구성 및 운영

▶ 시기 : 2021년 3월 ~ ,

▶ 주요 사업 : ① 사회대전환 의제 설정, 사회대전환 대중운동 기획 및 집행, ② 연대체 구성 및 공동사업 제안, 제시민사회단체 연대 제안 등

- 2022년 사회대전환을 위한 연대체 구성 및 운영

▶ 시기 : 2021년 3월 ~

▶ 대상 : 99%연대 참가단체 및 사업에 동의하는 제 시민사회단체\ 2022 사회대전환을 위한 초당적 협력 및 연대 제안

▶ 시기 : 2021년 5월 ~ (4월 재보궐선거 이후)

▶ 대상 : 모든 정당

(4) 신규 조직화 사업을 중심으로 제1노총 위상 회복을 위한 공세적 홍보 활동

○ 200만 조직화 캠페인 : 전략조직사업장 홍보전략 수립 및 시행

○ 기자회견, 인터뷰, 기고 확대로 대언론 노출 강화

○ 뉴스페이지 〈노동과희망〉 및 SNS 등 대국민-조합원 채널 소통 강화

○ 코로나19로 인한 비대면 행사에 따른 영상 촬영 및 생중계 시스템 구축

○ 조직 이미지 제고를 위한 뉴미디어 사업 강화

(5) 노동시장 내 젠더 불평등 해소 및 성평등한 노동환경 구축

○ 임신·출산·육아·가족돌봄 등 남녀가 함께하는 노동자의 권리 강화

○ 노동기본권으로서의 젠더 평등을 위한 차별과 폭력 없는 일터 문화 만들기

○ 젠더관점 강화 및 여성대표성 강화

(6) 노동자의 안전과 건강 보호

○ 경사노위 산업안전보건위원회 이행

▶ 2020년 4월 합의된 경사노위 산업안전보건위원회의 합의내용 이행상황 점검 및 이행 강화와 노동자의 안전·건강 확보를 위한 로드맵 마련

○ 중대재해 처벌법 제정 등 법적용 변화에 따른 대응

▶ 2022년 시행에 따른 현장 정착 및 보완 입법 개정 활동을 통한 위험의 외주화 근절

▶ 산업안전보건법 양형기준 강화에 따라 노동현장의 산업안전보건법 적용 확대 효과 및 수요 증대에 따른 선제적 대응

○ 산업재해 예방사업의 일반회계 출연금 확대

2. 2021년 금속산업(제조업) 전망

가. 2021년 12대 주력산업 전망

- 2021년 주력산업의 수출은 경기회복과 기저효과로 2020년 대비 10.6% 증가가 예상되나, 경쟁여건 악화 등으로 2019년 수준 회복은 쉽지 않을 전망
 - ▶ 기저효과가 큰 자동차, 정유, 석유화학 등이 10% 이상 큰 폭으로 증가
 - ▶ 비대면 사회로의 전환 및 환경규제 등으로 정보통신기기, 반도체, 이차전지 등은 각각 9.9%, 13.1%, 5.7%로 올해에 이어 성장세 지속
 - ▶ 올해 큰 폭으로 하락했던 디스플레이 수출은 2.4% 증가하고, 수요산업의 성장세로 일반기계, 철강 등도 각각 6.3%, 7.7% 증가할 전망

〈2021년 산업전망 기상도〉

		수출	생산	내수	수입
기계 산업군	자동차	☀☀	☀	☁☁	☀
	조선	☁	☀☀	☔	☁☁
	일반기계	☀	☁	☁	☁
소재 산업군	철강	☀	☁	☁	☀☀
	정유	☀☀	☁	☁	☀
	석유화학	☀☀	☁	☁	☀☀
IT 산업군	가전	☁☁	☁☁	☁	☁
	정보통신기기	☀	☀	☁	☀
	반도체	☀☀	☀☀	☀	☀
	디스플레이	☁	☁☁	☁☁	☁
	이차전지	☀	☀	☀☀	☀☀

- 주: 1) 전망 : 전년대비 증가율 기준, ☀☀ -10% 이하, ☀ -10~-5%, ☁☁ -5~0%, ☁ 0~5%, ☀ 5~10%, ☀☀ 10% 이상
 2) 생산과 내수의 경우 자동차는 완성차, 철강은 철강재, 정유는 석유제품, 석유화학은 3대 유도품 기준이고 여타 업종은 금액 기준
 3) 수출과 수입은 모두 업종에서 달러화 가격 기준

- 대부분 산업에서 생산증가가 예상되나, 수출에 비해 낮은 증가율 전망

- ▶ 내수도 증가하지만, 저가 및 해외생산 제품 수입 급증으로 국산 제품의 내수 판매가 어려움에 직면
- ▶ 가전, 디스플레이 등의 생산이 1.1%, 3.5% 감소하지만, 자동차, 조선, 반도체, 통신기기 등은 6%, 10.8%, 10.2%, 7.5%로 비교적 큰 폭으로 증가하고 일반기계, 철강, 정유, 석유화학, 이차전지 등도 성장세 전망

나. 2021년 주요 여건 변화와 산업별 영향

1) 대외여건 변화 : 세계수요는 일정부분 회복되나 경쟁 여건 악화

- (세계수요 여건) 2021년에도 코로나19의 영향에서 완전히 벗어나지는 못하겠지만, 일정부분 회복이 이루어지고 2020년의 기저효과, 친환경 관련 신수요, 수요 구조의 고급화 등에 의해 세계수요는 모든 산업에서 증가할 것으로 기대
 - ▶ 미국, EU 등 주요 선진국 및 중국의 경제활동 재개로 글로벌 수요가 회복되고 글로벌 교역도 반등했으며, 전례 없는 규모의 가계소득 지원정책, 이연수요 등에 힘입어 소비가 빠르게 회복
 - ▶ 2021년 세계수요와 관련하여 환경규제가 중요 이슈로 부각되면서 조선(발주)이나 이차전지(친환경 자동차 관련) 등의 수요는 크게 증가할 전망
 - ▶ 비대면 사회로의 전환 및 전염병 대응과 관련한 수요확대는 2021년에도 지속될 전망이다. 일부 가전, 정보통신기기, 반도체 등과 더불어 의약 및 위생 관련 석유화학 등이 주요 대상
 - ▶ 수요제품 구조의 변화도 이루어질 전망이다. 프리미엄 가전이나 친환경 자동차, OLED 등의 수요가 증가
- (주요 수출 대상국의 수요 전망) 주요 수출시장 대부분이 회복세를 기록하나 회복 강도는 산업별, 국가별로 상이
 - ▶ 자동차는 미국 시장이 큰 폭으로 회복될 것으로 기대되고, 우리의 생산기지로 부상하고 있는 베트남은 가전 등에서 빠른 회복세를 기대
 - ▶ 우리 중간재 및 자본재의 주요 시장인 중국의 경우 올해 경기상황이 비교적 양호했던 측면과 우리와의 경쟁 상황 등을 고려하여 일반기계, 가전, 정보통신기기 등에서 다소 부정적이나, 철강 및 기계의 경우 인프라 투자 관련 수요 증가로 확대
- (글로벌 경쟁 여건의 변화) 2021년에도 중국의 부상으로 해외에서의 경쟁이 격화되고, 미국 대선의 결과에도 불구하고 자국 산업 보호 정책은 앞으로도 지속될 전망이어서 전반적인 경쟁여건은 악화
 - ▶ 일반기계, 철강, 정유, 석유화학, 정보통신기기, 디스플레이 산업은 중국의 자급률 향상, 세계 시장으로의 진출 확대 등으로 우리와의 경쟁 심화
 - ▶ 주요 수출 대상국의 자국 산업 육성 및 보호 정책으로 인해 조선, 일반기계, 철강, 이차전지 등의 경쟁여건 악화
 - ▶ 주요 해외업체의 구조조정이 예상되는 자동차나 투자 확대 등을 통해 경쟁력이 강화

되고 있는 반도체, 소재 구성 혁신을 통해 단가인하를 추진한 이차전지 등의 경쟁여건은 다소 개선

- (해외생산 전망) 주요 업종의 해외생산 능력 확대와 더불어 코로나19로 2020년에 정상 가동이 어려웠던 해외공장 생산이 2021년에는 정상화 전망
 - ▶ 자동차는 미국, 멕시코 등 북미지역과 인도 등을 중심으로 크게 늘 전망
 - ▶ 이차전지도 유럽지역 생산이 크게 늘고 중국, 미국 등의 공장도 생산이 늘어 우리 수출의 감소요인으로 작용
- (제품 단가 변화) 2020년에는 수요 침체, 유가 및 원자재 가격의 하락 등으로 제품 단가가 크게 하락했지만, 2021년은 유가 및 원자재 가격 상승, 수요 증가, 제품의 고급화 등으로 경쟁 심화에도 불구하고 단가 상승이 예상

2) 대내 여건 변화 : 국내 수요, 공급능력 등은 다소 개선, 경쟁 여건은 악화

- (국내 수요 여건) 소비 촉진 정책에 의해 올해에 수요가 실현되었던 자동차, 조선, 가전 등을 제외하면 대부분 산업이 수요산업의 수출 확대에 힘입어 국내 수요 여건 개선 전망
 - ▶ 일반기계, 철강, 정유, 석유화학, 반도체 등은 수요산업의 호조 및 2020년의 기저효과로 인해 내수 여건이 개선될 것으로 전망
 - ▶ 정보통신산업은 장기적 추세로 볼 때 수요가 둔화되는 시기이지만, 5G 투자 확대 및 고도화, 비대면 온라인 서비스의 영향 등으로 수요 여건이 개선
 - ▶ 이차전지는 안전에 대한 우려가 수요를 위축시킬 수 있겠지만, 전기자동차의 생산 확대 등으로 전반적으로 수요 여건 개선
- (국내 경쟁 여건 변화) 주요 주력산업은 대부분 국내시장에서 중국 제품 및 해외생산 제품 등과의 경쟁이 심화되겠지만, 일부 산업은 신제품 출시 및 국내 생산구조의 고도화 등으로 경쟁력 향상이 기대
 - ▶ 고급차 라인업 확대, 전기차 전용 플랫폼 자동차 출시 등으로 자동차산업의 경쟁 여건은 개선
 - ▶ 고도화 투자가 이루어지는 정유 및 이차전지, 파운드리 기술력이 향상되는 반도체, 저전력 패널 및 고급 패널 수요 확대 등에 따른 디스플레이 등도 국내 경쟁 여건은 개선
 - ▶ 일반기계, 철강, 석유화학, 가전, 정보통신기기, 이차전지 등 많은 산업에서 중국기업 등의 제품뿐만 아니라 우리 기업의 해외생산 제품 수입 증가로 국내시장에서 어려움이 발생할 것으로 전망
- (공급능력) 2021년 설비투자는 업종에 따라 다소 차이가 존재하는데, 2020년 대비 대체로 양호

- ▶ 2020년에 이어 2021년에도 반도체 투자가 비교적 큰 폭으로 증가할 전망이고 자동차, 석유화학, 정보통신기기, 이차전지 등을 중심으로 고도화 투자 증가
- ▶ 특히 비대면 활동 증가로 정보통신기기 수요 및 기업들의 신성장 동력 발굴 및 경쟁력 제고를 위한 관련 투자가 확대됨에 따라 반도체·디스플레이 등 생산에 긍정적 요인으로 작용

나. 2021년 주력산업 부문별 전망

1) 수출 : 12대 산업, 기저효과로 2020년 대비 10.6% 증가 예상되나 2019년 수준 회복은 어려울 전망

- 2021년 세계수요는 2020년 대비 회복되나 2019년 수준에는 못 미치고, 후발국과의 경쟁, 자국 산업 보호 경향 심화 등이 수출 증가 폭을 제한하며, 올해 상반기 부진의 기저효과로 2021년 상반기 증가율이 높을 것으로 전망
 - ▶ 최종 내구소비재인 자동차나 유가 하락에 따른 가격 하락에 크게 영향을 받았던 정유, 석유화학 등과 더불어 비대면 사회로의 전환이나 환경규제 등의 영향이 지속되고 있는 정보통신기기, 반도체, 이차전지 등은 비교적 큰 폭의 수출 증가세 전망
- (기계산업군) 2021년 수출은 감소 폭이 컸던 자동차, 일반기계를 중심으로 2020년 대비 9.8% 증가 전망
 - ▶ 자동차는 실적 부진에 따른 기저효과 및 대기수요 실현 등으로 상반기에 31.4%의 높은 증가율을 기록하여 2021년 전체로는 15.2% 기록 전망
 - ▶ 조선도 2020년에 인도가 연기된 부분으로 인해 2021년 상반기에 6.7% 수출이 증가하고, 하반기에는 1.0% 감소하여 연간 2.8% 증가할 전망
 - ▶ 일반기계도 위축되었던 세계 수요가 회복되면서 2021년 수출도 6.3% 증가하나, 중국 등 경쟁국과의 수주 경쟁 격화로 2019년 수준을 회복하기는 힘들 전망
- (소재산업군) 2020년에 수요량 감소와 더불어 가격 하락으로 큰 폭의 감소세를 기록하여 2021년의 전년 대비 수출액 증가율은 12.3%로 비교적 높은 수준을 기록하겠지만, 2019년 수준에 크게 미달
 - ▶ 경기회복 등으로 2021년 철강 수출은 7.7%의 증가율을 보이겠지만, 세계 시장에서의 경쟁심화 등으로 2019년 수준에는 미치지 못함
 - ▶ 2020년에 제품가격 인하와 이동 제한 등에 따른 수요감소로 수출 감소 폭이 가장 컸던 정유산업은 2021년 17.6%의 매우 높은 수출 증가율을 보이나, 저유가와 수송부문 수요 회복이 더뎠다 2019년 수준까지 회복은 어려울 전망

- ▶ 석유화학은 2021년에 수요회복이 이루어져 12.2%의 높은 수출 증가율을 보일 전망이지만, 중국 시장에서의 경쟁 심화, 여전히 낮은 유가 등의 원인으로 2019년 수준까지 회복은 힘들 전망
- (IT산업군) 팬데믹 상황에서도 2020년에 성장세를 기록했고, 포스트 코로나 상황에서도 여전히 수요가 증가할 것으로 기대되어 2021년 IT산업군의 수출은 10.1% 증가 전망
 - ▶ 가전은 2020년 수출이 급감하지 않았고, 2021년 해외생산 확대, 중국과의 경쟁 심화 등으로 경쟁여건은 악화되지만, 프리미엄 가전 수요 증대 등에 힘입어 0.8%의 소폭 감소에 그칠 전망
 - ▶ 경쟁여건 악화에도 불구하고, 5G의 본격화, 비대면 사회로의 전환 지속 등으로 정보통신기기 수요는 꾸준히 증가해 2021년에도 9.9%의 증가세 전망
 - ▶ 대규모 투자로 공급 여건의 개선과 더불어 지속적인 수요 증가로 반도체 수출은 13.1% 증가할 전망
 - ▶ 해외생산 확대 및 중국기업의 부상으로 LCD에서의 부진이 계속되겠지만, OLED로의 전환 가속화, 화웨이 제재에 대한 반사이익 등으로 2021년 디스플레이 수출은 2.4% 증가 예상
 - ▶ 이차전지는 해외 생산기지가 확충 및 안정화되면서 해외 수요의 폭발적 증가에도 불구하고 수출 증가 폭은 5.7%로 제한적

2) 생산 : 수출 회복에 힘입어 대부분 산업에서 증가하나 수입 증가로 제한적

- 대부분 산업의 생산이 증가하지만, 가전, 디스플레이 등의 생산이 다소 감소하고, 일반기계, 철강, 정유, 이차전지 등은 낮은 성장률 전망
 - ▶ 내수는 감소하지만, 수출 증가에 힘입어 자동차 및 물량 기준 조선 등의 생산이 큰 폭 증가하고, 포스트 코로나 시대의 영향으로 내수 및 수출이 증가한 반도체와 정보통신기기는 여전히 높은 생산 증가세 기록
- (기계산업군) 주로 수출 증가에 힘입어 자동차와 조선이 비교적 높은 생산증가율을 기록하고, 일반기계도 성장세를 보여 기계산업군 전반에 걸쳐 생산은 증가할 전망
 - ▶ 자동차는 소형 SUV의 해외생산 시작, 외자기업체의 생산물량 조정 등이 예정되어 있지만, 세계 시장 회복에 따른 수출 증가 및 신규 차종 생산 등으로 2021년 생산은 6% 증가 전망
 - ▶ 2021년 조선은 2020년에 비해 저가로 수주 받은 물량이 주로 인도되어 생산 증가율이 수출 금액 증가율보다 크게 높은 10.8% 전망
 - ▶ 일반기계는 반도체산업의 설비투자 및 스마트화 설비투자 등의 확대에 생산이 2.9%

증가 전망

○ (소재산업군) 수요산업의 경기회복으로 소재산업군의 생산도 대부분 증가할 전망

- ▶ 노동 여건이 다소 불안정하지만, 기저효과에 따른 내수 및 수출이 증대되어 철강 생산도 3.6% 증가할 전망
- ▶ 나프타의 수요 부진에도 불구하고, 수송용 제품 수요 증가로 정유의 생산은 3.9% 증가 전망
- ▶ 석유화학은 사고 생산설비 재가동 및 신규 설비 가동을 상승으로 인해 기초유분 및 합성수지가 생산 증가를 견인하나 중간원료 제품(PX)의 대중국 수출 감소로 증가 폭이 1.4%로 제한될 전망

○ (IT산업군) 가전과 디스플레이의 생산이 다소 감소하지만, 정보통신기기, 반도체, 이차전지 등의 생산은 수요 증대에 힘입어 비교적 큰 폭 증가 전망

- ▶ 내수 성장, 제품의 프리미엄화 등에도 불구하고, 해외생산 증가, 수출 감소, 수입 증가 등으로 인해 가전 생산은 1.1% 감소 전망
- ▶ 정보통신기기 생산은 해외생산 및 해외 부품조달 확대 등에도 불구하고, 신제품 출시, 국내외 수요의 증가 등에 힘입어 7.5% 증가 전망
- ▶ 지속적인 국내외 수요 증가와 이에 상응하는 투자 확대 및 생산성 향상으로 반도체 생산은 10.2% 큰 폭 증가 전망
- ▶ 디스플레이는 OLED와 더불어 고부가가치 제품의 수요 확대에도 불구하고, 국내 LCD 생산이 감소하면서 전체적으로 생산이 3.5% 감소 전망
- ▶ 이차전지는 해외생산 증가 및 수입 증가에도 불구하고, 국내 및 해외 수요 증가, 저가동 설비의 효율화를 통해 생산이 5.4% 증가할 전망

다. 자동차산업 전망

1) 글로벌 산업 여건

- 코로나19 사태 안정화에 따른 생산 정상화 및 시장수요 회복으로 글로벌 경쟁 격화 예상
 - ▶ 코로나19 치료제 및 백신 개발/적용 가속화로 글로벌 경기안정화와 자동차 판매는 대기수요와 정상수요가 복합적으로 작용하여 수요 폭증 기대
 - ▶ 올해 공급차질을 심하게 겪었던 해외 경쟁업체들의 생산 정상화로 글로벌 시장경쟁 격화 예상
- 중국의 해외진출 본격화 및 미래차 시장 성장 가속화

- ▶ 중국은 광활한 내수시장과 적극적 지원 정책으로 자동차산업이 빠르게 성장, 현재 5,000만대 생산규모에 내수는 2,500만대로 해외시장 진출 확대 불가피
- ▶ 전기차의 경우 다수의 업체가 유럽 등 글로벌 시장 침투 모색, 전기차 전용 플랫폼 개발로 원가절감 및 주행거리 향상
- ▶ 자율주행차의 경우 IT기업과 스타트업 중심으로 상용화 추진하며 특히 바이두, 알리바바 등 플랫폼 분야 기업의 활약, 중국은 인공지능 분야에 강점을 보임
- ▶ 전기동력차는 EU, 미국 등 주요국을 중심으로 정책지원 확대, 환경규제 강화로 시장 성장이 가속화, 반면 내연기관차 판매는 위축될 전망
- ▶ 자율주행차는 IOT, AI, 라이더 등 핵심부품 가격 인하와 IT-자동차 업체 간 협력 확산으로 고도화 단계(3~4단계) 곧 진입전망
- 무역 환경 변화 및 환율 변동 영향
 - ▶ RCEP(역내포괄적경제동반자협정) 서명으로 완성차는 일부 국가(말레이시아, 캄보디아 등)에서 양허, 부품은 주요 국가(인도네시아, 베트남, 말레이시아, 캄보디아 등)에서 추가 양허되어 수출 확대 기대
 - ▶ 미국 바이든 당선으로 자동차 수출에 대한 고관세 부과조치(무역확장법 232조) 가능성 감소와 경제 제재 조치 및 보호무역주의 기조 완화로 교역환경 개선 기대
 - ▶ 금년 K-방역과 상대적 경제선방으로 인해 환율은 현재 3개월 전 대비 10%p정도 하락
 - ▶ 환율 하락 지속 시 단기적으로는 수익성 악화 및 투자여력 감소, 중장기적으로는 가격에 영향을 미쳐 수출경쟁력 악화 초래, 다만, 과거만큼 환율 영향이 크지는 않지만 장기화될 경우 수출과 제반 여건에 영향을 미칠 수 있음
- 글로벌시장 확대 및 산업 재편 시 국내 자동차산업의 성패는 생산경쟁력이 좌우
 - ▶ 글로벌 경쟁업체와 생산성 및 인건비 등 비용경쟁력 측면에서 우위 확보가 중요

2) 국내 산업 여건

- (환경 규제) 정부의 2050 탄소중립 선언 등 환경규제 강화로 내연기관 기반의 국내 자동차산업 부담 가중
 - ▶ (평균연비/온실가스) 현행 2020년 기준(97g/km)달성이 어려운 상황에서 30년까지 기준을 더욱 강화(70g/km)
 - ▶ (자무공해차 보급목표제) 연비규제와 성격이 유사한 자무공해차 보급목표제 도입 (22년부터 목표 미달성시 패널티 부과)
- (소비) 국내 경제성장은 회복세, 반면 민간소비는 회복 지연
 - ▶ 노후차 교체지원 미 실시, 개소세 감면혜택 축소 등 전년 대비 내수활성화 지원책도

미약

- (공급) 주52시간 확대 적용과 수입차 증가 추세로 생산 위축 요인 상존
 - ▶ 주 52시간 근로제 확대 시행(300인 이하)으로 부품사 인력운영의 어려움 및 비용 증가 등으로 부품공급 차질 우려
 - ▶ 미국 테슬라, 독일 고급브랜드, 중국산차 및 국내업체 OEM 수입 확대 등 수입차 증가세로 국내생산 기반 약화
- (친환경차) 테슬라 독주 속 국내업체 신차출시 확대, 보조금은 축소되고 인프라는 부족
 - ▶ 2020.1~10월 내수기준 미국 테슬라는 1,415.3% 폭증한 가운데, 국내업체 전기승용차는 42.6% 급감
 - ▶ 2021년 국내업체 전기동력차(아이오닉5, G80 EV, CV EV, E100 EV) 출시 확대
 - ▶ 전기차 보급계획은 확대됨에도 불구하고 대당 구매 보조금은 축소
 - ▶ 전기차 충전은 주거 여건상의 어려움 지속발생, 충전기 보급대수도 경쟁국에 비해 부족하여 인프라 측면에서도 보급확대 어려움

3) 2021년 전망

- 내수
 - ▶ 2021년도 내수는 전년대비 4.4% 감소한 182만대 전망
 - ▶ 국내 경제성장률 증가세(2.8%), 유가 안정, 친환경차/고급차 확대 등 긍정적 요인에도 불구하고, 개소세 인하 등 정부 지원책 및 볼륨/인기모델 신차 출시 등 전년도 내수 증가 요인이 상대적으로 약화되며 역기저효과가 나타나 감소 전망
- 수출
 - ▶ '21년 자동차 수출은 전년대비 22.9% 증가한 234만대 전망
 - ▶ 해외 업체들과의 경쟁 격화, EU/미국 등 주요 선진국 환경규제 강화 등 부정적 요인에도 불구하고, 글로벌 수요 회복세(10.9%↑) 및 2020년 수출 급감의 기저효과, 국산차의 상품 경쟁력 제고, 코로나19 위기사태 안정화 등으로 전년대비 22.9% 증가한 234만대 전망 (2019년 240만대 수준에는 못 미침)
- 생산
 - ▶ '21 수출 증가로 전년대비 10.3% 증가한 386만대 전망
- 투자
 - ▶ 완성차업체 2021년 13.3조원, 향후 5년간(21~25년) 75.7조원 투자 계획
 - ▶ 2021년(13.3조원) R&D 5.7조, 설비투자 6.1조, 전략투자* 1.5조원, 향후 5년(75.7조원) R&D 30.6조, 설비투자 31.8조, 전략투자 13.3조

*전략투자 : IT, AI, 모빌리티 등 미래기술 기업에 지분투자, 인수합병을 위한 투자

- ▶ (현대차) 2025년까지 전기차 전용 11종 포함 23종의 전기차 출시 계획, 세계 시장 연간 100만대 판매로 최선두 업체로 도약 계획
- ▶ (기아차) 중장기 미래 전략 '플랜 S' 바탕으로 2025년까지 전기차 판매 비중을 20% 까지 확대 계획
- ▶ (한국지엠) 창원공장 CUV 개발 (2023년 목표)
- ▶ (쌍용차) 코란도(E100) EV 개발 (2021년 출시)
- ▶ (르노삼성) CO2 저감기술 개발, 전기차 양산 확대

〈 2021년 자동차산업 전망 〉

(단위 : 만대, 억불)

구 분		2019		2020E		2021F	
			%		%		%
내 수		180	-1.8	191	6.1	182	-4.4
	국산차	152	-0.9	161	6.0	152	-5.4
	수입차	28	-0.6	29	6.7	30	1.5
수 출		240	-2.0	191	-20.7	234	22.9
(수출액)		430	5.2	369	-14.3	460	24.7
생 산		395	-1.9	350	-11.4	386	10.3
타기관	산업연구원	내 수		186	5.6	180	-3.4
		수 출		196	-18.6	228	16.6
		생 산		360	-9.1	381	6.0
	LMC	내 수		188	7.4	186	-1.3

3. 2021년 금속노련 임단투 목표와 요구

2021 총고용쟁취 도약하라 제조노동자!

내실있는 조직강화로
노동자 생명권 보호와 생존권 확보,
모든 노동자의 차별 철폐와
불평등 해소를 통해 함께 사는
평등사회를 위해 전진하자!

가. 한국노총 제조연대 2021년 3대 목표

- ◆ 노동조합 조직강화와 타임오프 제도 개선
 - 교육사업 확대를 통한 조직역량 강화
 - 타임오프 제도개선을 통한 노조활동 확대
 - ILO 기본협약 비준과 노조할 권리 확대
 - 노동자 경영참가 확대 및 근로자대표 지위 확보
 - 한국노총 제조연대 강화
- ◆ 노동자의 삶의 질 향상과 고용안정
 - 임금인상 7.3% 쟁취
 - 사업이전시 고용승계 입법화 추진
 - 외투기업 먹튀방지법 제정
 - 유연근무제 확산 저지와 실노동시간 단축
 - 아프면 쉴 권리, 상병수당 및 유급병가 입법화
- ◆ 함께 사는 평등사회 건설
 - 공동근로복지기금을 통한 사회연대활동 강화

- 모든 노동자의 근로기준법 적용과 차별 철폐
- 죽음의 외주화 금지와 노동자 생명권 보호
- 비대면 사회 대응 및 플랫폼 노동자 권리 확대
- 노동존중가치 실현을 위한 정치역량 강화

나. 2021년 금속노련 임단투 지침

1) 표준생계비에 기초한 목표임금 쟁취

- 금속노련은 한국노총 표준생계비를 기초로 실태조사를 통해 산출한 조합원 가구원수와 물가인상 예상치, 도시근로자(2인 이상)가구 총소득 중 근로소득 비중을 기초로 2020년 금속노동자의 생계비를 산정하고, **생계비 충족률 94%, 기본급 대비 7.3% (162,171원)**의 임금인상 요구안을 확정함.
- 가맹노조는 금속노련의 임금인상 요구안을 토대로 소속 조합원의 가구원수, 회사의 경영실적 및 재정상태, 조합원의 요구수준등 주·객관적인 상황을 고려하여 조직 실정에 따라 임금인상 요구율과 요구액을 조정할 수 있음.
- 가맹노조는 금속노련의 임금인상 요구지침과 조직실정에 기초한 임금인상 요구율을 관철함으로써 생계비에 기초한 목표임금을 쟁취.

2) 코로나19 경기침체와 고용위기

- 2020년 초반 코로나19 대유행이 시작된 이후 각종 경제·고용지표가 가파르게 악화되는 추세를 보이고 있는 가운데, 2021년 역시 코로나19가 장기화되며 ‘고용위기’가 가속화될 것으로 전망됨.
- 특히, 고용위기 및 피해가 여성·청년·고령자·비정규직 등 취약계층 노동자에게 집중되고 있는 가운데, 한국노총은 이 전대미문의 경제·고용위기를 극복하고자 의제별·업종별·계층별 사회적대화, 상시적 노정교섭 등을 진행하며 우리나라의 사회·경제주체로서 소임과 역할을 해오고 있음.
- 고용위기에 대응하는 대원칙으로서 ‘충고용 보장·유지’를 최우선으로 하여, ‘고용안정’을 확보하는 것이 중요함. 이와 함께 코로나19 관련 정부지원제도를 적시적절하게 활용하는 전략, 기업분할, 영업양도·양수 등 기업변동에 고용관계가 당연승계될 수 있도록 사전 대비하는 전략이 특히 중요함.

3) 노동자 경영참여 및 근로자대표제도 강화

- 노동자 경영참여 제도를 통한 참여민주주의 실현은 헌법의 기본 가치와 맥을 같이한다고 볼 수 있으며, 경제민주화를 실현하는 기본적인 수단이 될 수 있음. 하지만 지금까지 노동조합은 사용자의 일방적 의사결정에 의한 극한의 대립 속에서 대응책을 마련하는데 급급해 왔음.
- 이러한 문제인식을 가지고 한국노총은 2020. 4. 총선 국면에서「노동주권 보장, 불평등 해소를 위한 정의로운 전환」이라는 정책요구를 통해 “노동자대표제도 개선 및 노동정책·기업경영 참가 보장”을 요구하고 있음. 또한 한국노총은 노동자경영참여제도의 필요성이라는 관점에서 현재 근참법 및 개별적 노동관계에 관한 다수의 법률에 산재해 있는 근로자대표시스템의 방향성과 구체적 내용을 종합적·체계적으로 포괄하는 경영참가법 발의를 준비하고 있음.
- 따라서 향후 노조대표자 또는 노조에서 추천하는 인사가 사외이사나 감사로 활동할 수 저변을 확대하여 노조에 의한 경영의 통제·개입이 가능토록 하는 유력한 수단이 될 수 있도록 해야 함.
- 최근 서울시 사례를 통하여 많이 알려진 노동이사제(노동자 또는 노동자 대표가 추천하는 자가 이사의 자격을 갖추고 이사회에 참석해서 경영의사 결정에 직접 참여하는 제도)의 경우가 노동자경영참여의 좋은 표본이 될 수 있음. 나아가 노동이사제뿐만 아니라 현행 노사협의회 및 우리사주조합을 적극 활용하는 방법으로 노동자 경영참가, 노사 공동제도를 실현해 나가야 할 것임.

4) ‘아프면 쉴 권리’ 상병수당 도입과 유급병가 확보

- 우리나라는 현재 업무 외 부상 또는 질병으로 소득을 보전할 수 있도록 하는 유급휴가, 상병수당 등 사회적 장치가 부재하여, 이른바 아파도 참고 일을 할 수 밖에 없는 ‘프리젠티즘’이 만연해 있음. 이는 코로나19 사태가 터지고 사회적 거리두기, 집합금지, 자가격리 등의 행정조치가 시행되자 사회적 관심을 모으며 최근 논의가 활발해지고 있음.
- 유급병가란 ‘업무 외’ 사고나 부상, 질병에 대해 사업주가 ‘유급’으로 일정 기간 동안 휴가·휴직을 제공하는 제도를 말하며, ‘상병수당’이란 상병으로 인한 근로능력 상실에 대해 현금급여를 지급함으로써 치료 후 업무에 복귀할 수 있도록 하는 공적 사회보장제도임.
- 코로나19 사태 이후 OECD 국가중 81%가 유급병가 조치를 확대하여 시행하기 시작함. 유급병가를 단협으로 보장하여 ‘권리’로서 당연히 행사할 수 있어야 하며, 이와 병

행하여 '상병수당'을 통해 국가에서 소득보전을 지원함으로써 '아프면 쉴 권리', 회복할 수 있는 권리'가 폭넓게 인정되어야 함.

5) 인구고령화에 따른 중고령자 고용대책과 노동조합의 대응

- 우리나라는 OECD 회원국에 비해 초저출산·고령화의 빠른 진전으로 생산가능인구(15~64세) 감소 등 급격한 인구구조 변화를 겪고 있음. 고령화는 노동력 부족, 노후 불안, 실질은퇴연령-주된 일자리에서의 퇴직연령의 차이로 인해 중고령자의 고용, 일자리 등의 문제를 안고 있음.
- 2016(2017)년부터 법정 정년 60세 의무화가 시행되고 있지만 급속한 고령화로 고령자 증가, 기대수명 증가, 2019년 대법원 육체노동 가동연한 65세 상향, 국민연금수급연령과 정년퇴직연령과의 차이 등으로 인해 '정년연장'에 대한 기대가 높아지고 있음.
- 노동현장에서는 단체교섭에서 정년연장 요구가 전면에 등장하고 있음.²⁾ 게다가 2020년 5월부터 「고령자고용법 시행령」개정에 따라 재취업지원서비스 의무화가 시행되고 있으므로 노동조합에서는 국민연금 수급연령과 연계한 정년연장과 함께 현실적인 퇴직과 이직 준비를 위한 재취업과 창업지원프로그램을 보다 적극적으로 요구할 필요가 있음.
- 한국노총은 지난 21대 총선정책요구에 '사회연대형 세대 간 상생, 연대형 일자리 생태계' 구축 과제로 '재직 고령자의 노동시간 단축을 통한 청년 일자리 36만개 만들기', '법정 정년 65세 이상 연장'을 제시한 바 있으며, 차기 대통령 선거 정책요구안으로 적극 추진할 계획임.

6) 금속노련 삼성그룹노조 연대조직

- 금속노련은 2019년 정기대의원대회에서 20만 조직화 결의하고, 포스코, 삼성 등 조직화 전략을 수립하고 실천
- 금속노련은 전국삼성전자노조, 삼성디스플레이노조, 삼성SDI울산노조를 조직화. 같은 시기 삼성화재노조, 삼성화재애니카손해사정노조(이상 공공연맹), 삼성생명직원노조(연합노련), 삼성웰스토리노조(화학노련) 등 조직화
- 한국노총 소속 삼성그룹사 노조는 당면 현안을 공동으로 대응·실행하기 위하여 단일

2) 한국노총 소속 자동차노련은 2021년 단체협약 개선 방향으로 '조건 없는 정년연장'을 요구하고 있음. 또한 지속적인 정년연장 요구를 통해 산하조직 평균 62~63세까지 정년합의를 이끌어 낸 바 있음. H완성차노조는 정년을 2014년부터 국민연금 수령 시기인 61~65세로 늦추는 안을 최초로 요구한 이후 지속적으로 교섭의제로 정년을 요구하고 있음. K완성차 노동조합도 H완성차 노조와 동일한 내용을 담아 정년연장을 요구하고 있으며 지엠도 만65세까지 단계적으로 연장하는 안을 요구하고 있음. 금융권은 2020년 중앙 산별교섭에서 65세까지 연장 요구함. 그 후속조치로 2021. 2. 현재 정년연장 및 임금체계 개편 노사공동 TF를 진행하고 있음.

연맹(금속노련)에 가맹기로 하고, 삼성화재노조 등 타 산별연맹 소속 조직 금속노련으로 상급단체 변경 결의

- 공동요구, 공동교섭, 공동투쟁을 통해 삼성그룹의 고질적인 적폐(노사협의회 통한 노조 탄압, 비인간적 인사평가 및 고과제도, 끊임없는 산업재해)를 청산
- 산별교섭에 준하는 삼성그룹사 교섭체계 확립
- 삼성그룹사 노동자뿐만 아닌 관계계열사 및 하청노동자 노동조건 향상에 기여
- 삼성그룹사 조합원 공동교육
- 삼성그룹사 관련 노조와 노동·시민단체 연대사업 및 사회여론 조성활동 등

○ 금속노련과 삼성그룹사 노동조합은 공동요구, 공동교섭, 공동투쟁의 필요성을 공유하고 “금속노련 삼성그룹노조 연대” 출범

- 금속노련 삼성그룹 노조 연대 제1차 전체회의 (2020.01.15)
- 금속노련 삼성그룹 노조 연대 제2차 전체회의 (2020.01.29)

○ 금속노련 삼성그룹 노조 공동교섭요구 기자회견 (2020.02.08)

- 금속노련 삼성그룹 노조 연대 제3차 전체회의 (2020.02.26)

○ 금속노련 삼성그룹노조 연대 공동요구안 마련

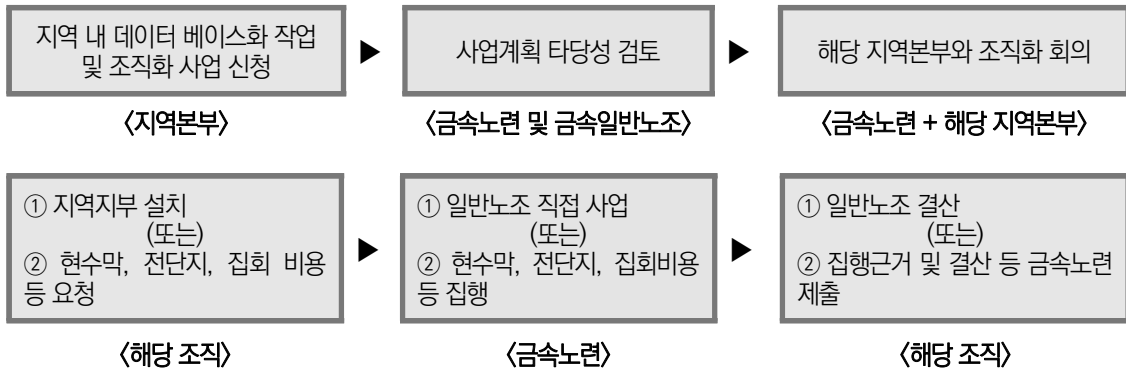
1. 2021년도 임금 6.8% 인상 (한국노총 임금지침)
2. 노동가치 훼손하는 인사 및 평가제도 개선(하위고과 임금삭감 폐지 및 나쁜경쟁 유발하는 MBO 개선)
3. TAI(목표인센티브) 및 OPI(성과인센티브) 제도 개선 (불투명, 불공정, 불합리)
4. 통상임금 정상화 (소모적 법적 분쟁 지양)
5. 정년 만60세 연말 보장 및 임금피크 폐지 (고령자 차별)

※ 금속노련 삼성그룹노조 연대 조직 현황

노조명	대표자명	지역본부	금속노련	
			담당	총괄
전국삼성전자	진윤석	경기	정태교 국장	전종덕 실장
삼성디스플레이	이창완/김정란	충남		
삼성SDI울산	(선출 중)	울산		
삼성화재애니카손해사정	최원석	서울	노윤철 국장	
삼성웰스토리	이진헌	경기		
삼성에스원참여	신웅교	경기	이의선 차장 (전종덕 실장)	
삼성화재	오상훈	서울		
삼성생명	김길수/임근섭	대구		
삼성생명금융	김용호/최종학	부산		

7) 공단노동자 지역조직화 사업

- 2020년 정기대의원대회에서 결의에 따라 ‘1가맹노조 1사업장’ 조직화의 일환으로 공단노동자 지역조직화 사업 추진
- 금속노련 16개 지역본부와 연계하여 조직화 사업 신청 지역본부를 우선 지원
- 지역 내 미조직 사업장 또는 사업장 내 비정규직·사내하청 미조직 사업장 조사·발굴 데이터 베이스화 → 집중 전략조직화 사업장 선정
- 필요에 따라 지역본부 내 일반노조 지역지부 설치
- 조직화, 홍보캠페인, 교육, 집회, 단체교섭 지원
- 홍보캠페인 시 필요한 현수막, 전단지 및 교육 등 연맹 지원
- 공단노동자 지역조직화 지원 프로세스



01 정책 기획 활동

1. 정책기획 활동 평가
 - 가. 성과 및 한계
 - 나. 과제 및 개선방안
2. 노동현안 및 정책활동
 - 가. 기업변동시 근로관계 승계 입법 활동
 - 나. 경제사회노동위원회 연구회 활동
 - 다. 대통령선거 정책요구 활동
 - 라. 기후위기 대응 활동
3. 한국노총 제조연대 활동
 - 가. 제조연대 의장 선출 및 2022년 사업계획
 - 나. 제조연대 회원조합 지위상실
 - 다. 제조연대 공동사업

1. 정책기획 활동 평가

가. 성과 및 한계

○ 노동현안 대응

- 사업이전시 노동관계 승계 제도화 사업 입법은 한국노총과 금속노련이 중점사항으로 추진했지만 국회에서의 논의가 지지부진한 가운데 2021년 12월 더불어민주당 이재명 대선 후보와의 간담회를 통해 필요성을 피력했다. 그 결과 청문회를 진행했고 환경노동위원회 법안심사소위에서 심사가 일부 진행되었다. 하지만 관련 부처의 반대에 따라 이전에 대한 종합적인 검토가 필요하다는 의견에 따라 추가적인 심사가 이뤄지지 못했다. 이후 빠르게 대선 체제로 변화가 되며 입법이 더 이상 추진되지 못하고 있는 상황이다.
- 현재 정부는 탄소 중립을 외치며 미래차 보급에만 열을 올릴 뿐 그 과정에서 일자리를 잃는 노동자들에 대해서는 전혀 고민하지 않고 있다. 기후변화에 대응하기 위한 정부 정책에 따라 일자리를 잃는 노동자들이 발생하는데, 이에 대한 대책이 없는 것이다. 노동자가 일방적으로 피해를 받거나 소외되지 않을 정의로운 전환을 위해서는 실효성 있는 직무 전환 훈련 과정이 갖춰져야 하고 새로운 일자리를 찾을 때까지의 신규 일자리 제공, 실업급여 확대 지급, 사업구조 개편 시 노동자 참여 보장 등의 방안이 반드시 모색돼야 한다.
- 2021년 4.7 재보궐선거, 2022년 3.9 대선 등 선거시점 과정에서 노동존중사회를 핵심의제로 제시하고 이를 달성하기 위한 선도적인 정책수립 활동 전개했다. 특히 4.7 보궐선거를 시작으로 선거시점으로 돌입했음에도 불구하고 코로나19 감염 확산과 장기화로 경제, 방역 이슈가 정세를 주도하면서 ‘노동’이 중심 이슈로 부상하지 못했다. 제20대 대통령선거를 앞두고 금속노련은 더불어민주당 이재명 후보를 공식적으로 지지선언하고 선거운동을 지원했다.

○ 사회적 대화

- 노동계는 산업전환 과정에서 ‘정의로운 전환’을 원칙으로 자동차부품산업과 전력산업의 대책 마련을 요구하며 탄소중립 실행 과정에 직접 이해관계자인 노동자가 정책수립 과정에 참여하고 이행 과정을 공동 관리, 지속가능한 경제로의 전환 과정에서 친환경 대체 고용 및 이에 수반되는 보상, 교육, 재훈련 프로그램 마련과 사회안전망 확충, 노동안정성을 담보하는 법·제도적 장치를 마련 등을 요구했다.

- 그럼에도 불구하고 탄소중립위원회나 경제사회노동위원회에 정의로운 전환을 논의할 위원회는 설치되지 않고 경제사회노동위원회에 기후위기와 산업노동 전환연구회가 운영되었다. 연구회의 한계로 노사정이 합의에 이를 수는 없었지만, 기후변화와 탄소중립이 산업 및 일자리에 미치는 영향을 탐색하면서 노사정 공동의 대안 방안 마련을 위한 의제 발굴하는 성과가 있었다.

○ 한국노총 제조연대의 공동사업 전개

- 한국노총 산하의 7개 제조산별의 상설적 연대회의를 새롭게 확대 출범 이후 2세 산별이 회원조합에서 제명되어 현재 5개 산별로 운영되고 있다. 2021년에는 공동임단투 및 포스터 제작사업, 정책요구안 마련 사업 등 다양한 사업을 전개하였다. 제조연대는 금속노련 김만재 의장을 중심으로 2021년 사업계획을 의결하였으나 코로나19의 확산 장기화 문제로 다양한 공동사업 전개의 한계가 나타났다. 정책사업의 일환으로 기업변동시 근로관계 승계 입법사업과 외국계 투자기업 노사관계 현황 및 제도개선 과제연구를 기획하고 진행해 나가고 있다.

나. 과제 및 개선방안

○ 노동현안 대응의 강화

- 금속노련은 기업변동시 노동승계 입법추진, 기후위기와 산업노동연구회 등 금속노동자를 둘러싼 제도개선 요구를 실현해내기 위하여 제도권 안에서 투쟁과 협상의 경험을 쌓아왔다. 17만 금속노련의 투쟁역량과 정치사업의 소중한 경험을 모아내 하나의 결실들을 맺어내기 위한 기획과 노력이 필요하다.
- 새정부가 출범하면 노동시장을 둘러싼 다양한 변화가 예상된다. 윤석열 당선인은 후보 시절부터 노동시간 유연화와 최저임금 차등적용 등 다양한 개악 의견을 피력해 왔다. 새정부 출범 이후 구체적인 제도변화에 대응하기 위해서는 정책적으로 명확한 지침을 시달하여 현장에서 혼란과 피해가 없도록 준비하고 대응할 필요가 있다. 또한 투쟁의 과정에서 금속노동자가 제도개선 투쟁의 선봉에 설 수 있다.

○ 제조노동운동의 발전

- 한국노총 제조연대는 코로나19로 인하여 공동사업 전개의 어려움을 겪었으나 코로나19가 감소세로 접어들어 공동교육사업을 비롯하여 공동임단투지침, 정책연구사업 등을 다시 시작하고 있다. 코로나19 이후를 준비하여 더욱 빠르게 사업을 복원하고 공동사업을 넘어 공동투쟁을 전개할 수 있는 수준의 조직으로 발전 전망을 밝혀나가야 한다.

- 새정부를 상대로 제조노동자의 목소리를 대변하여 대정부·대국회 투쟁을 힘있게 전개하기 위해서는 현재 한국노총 제조연대를 더욱 강건한 공동체로 강화하고 양대노총 제조연대 복원이 시급한 과제로 나서야 한다. '제조산업특별법' 사업을 기제로 할 수 있고, 현재 노동정세를 둘러싼 공통의 현안을 중심으로 하여 다시금 상설적 연대를 복원할 수 있도록 노력하는 것이 필요하다.

2. 노동현안 및 정책활동

가. 사업이전시 노동관계 승계 제도화 사업

1) 배경 및 취지

- 인력활용의 유연성 및 인건비 절감을 목적으로 한 하도급·용역 등 외주화(영업양도, 분할, 합병 등 사업이전)가 전산업에 걸쳐 만연한 상황임. 이러한 외주화는 원청 대비 하청노동자들의 고용이 불안해지고 근로조건이 열악해 지는 등, 노동시장 이중구조를 고착화시키는 요인임.
- 현행 노동관계법은 기업의 합병, 양도 등 기업변동에 따른 고용관계의 문제, 즉 고용관계가 승계되는지, 승계 이후의 근로조건은 어떻게 되는지등에 관하여 명문화된 규정을 두고 있지 않음.
- 판례는 “노동법상 고용관계의 승계가 문제가 된 경우에는 “영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 일체, 즉 인적 물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서, 이러한 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 고용관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계된다”는 입장임.

2) 수행 방향

- 추진근거
 - 더불어민주당 제21대 국회의원선거 정책공약집 중 76p 영업양도 등 사업이전시 고용 등 근로관계 승계 제도화, 하청 노동자의 근로조건 격차 완화 공약.
- 수행방안
 - 기업변동시 근로관계 승계 제도화를 위해 입법론을 위한 연구용역 실시. 이를 토대로 입법안 제출 및 추진.

- 토론회(공청회), 언론홍보 등을 통해 기업변동시 근로관계 승계 제도화 입법 필요성 제기.

○ 참여주체

- 국회의원 : 더불어민주당 송옥주 환노위 위원장
- 노동계 : 한국노총 제조연대
- 연구진 : 성신여대 권오성 교수, 이화여대 박귀천 교수, 인제대 박은정 교수

○ 추진비용

- 사업추진에 관련해 제반비용에 대하여 한국노총 제조연대가 부담함을 원칙으로 함.
- 다만, 연구용역 수행과 관련하여 한국노총 제조연대와 송옥주의원실이 일정 비율을 정해 분담함.

3) 진행 경과

○ 협약식 체결('20.11.30.)

- 한국노총 제조연대(의장 김만재), 송옥주 국회의원(환경노동위원회 위원장)
- 국회 환경노동위원회(송옥주 위원장)은 더불어민주당이 지난 총선에서 약속한 '영업양도 등 사업이전시 고용 등 근로관계 승계 제도화' 공약의 책임 있는 이행을 위한 입법적 개선에 노력하기로 함
- 한국노총 제조연대(김만재 의장)는 제조연대 현장을 바탕으로, 노동자들이 사업이전(변경)이나 하청업체 변경에 따라 고용이 불안해지거나 근로조건의 저하를 강요당하는 실제 사례 등을 분석하여 입법에 반영되도록 의견을 전달 하고 제반 지원에 노력하기로 함.

○ 연구용역 중간보고서 제출('20.12.30.)

- 영업양도 등 사업이전시 고용 등 근로관계 승계입법방안 연구 중간보고서 제출

○ 연구용역 중간보고서 최종본 제출('21.03.03.)

- 영업양도 등 사업이전시 고용 등 근로관계 승계입법방안 연구 중간보고서 최종본 제출

○ 기업변동시 근로관계 승계 입법토론회 개최('21.3.22.)

- 연구용역 중간보고 토론회 개최
- 한국노총 제조연대(의장 김만재), 송옥주 국회의원(환경노동위원회 위원장), 더불어민주당 을지로위원회, 전국노동위원회 노동존중실천국회의원단
- 성신여대 권오성 교수 '영업양도·회사분할과 근로자 보호' 발제
- 이화여대 박귀천 교수 '용역업체 변경 시 근로관계 승계' 발제
- 고용노동부 권기섭 노동정책실장, 한국노동연구원 남궁준 부연구위원, 민주노총 법률

원 신인수 원장, 한국노총 금속노련 김준영 사무처장, 더불어민주당 정책위 정길재 노동전문위원 토론 참여

○ 제정법안 법제실 검토(3월~4월)

- 기업변동시 근로관계 승계 제정법안 법제실 제출 및 검토

○ ‘사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안’ 발의 기자회견 및 송옥주의원 대표발의(21.05.21.)

- 법안 발표 기자회견 진행

- 한국노총 제조연대 김만재 의장, 송옥주 위원장, 한국노총 김동명 위원장, 더불어민주당 을지로위원회 진성준 위원장, 더불어민주당 전국노동위원회 박해철 위원장, 임종성 국회의원 등 참석

- 강민정, 강은미, 고용진, 김경협, 김두관, 김승남, 김영주, 김원이, 김정호, 김주영, 김홍걸, 김희재, 노웅래, 도종환, 민병덕, 박대수, 박상혁, 박영순, 박 정, 박홍근, 서동용, 서영교, 서영석, 소병훈, 송갑석, 송기현, 신동근, 신정훈, 안호영, 양이원영, 양정숙, 오영환, 우원식, 유동수, 윤건영, 윤미향, 윤준병, 이병훈, 이성만, 이수진(동작), 이수진(비례), 이용빈, 이용선, 이학영, 이형석, 이탄희, 인재근, 임종성, 임호선, 장철민, 정태호, 정필모, 진성준, 최혜영, 황운하 의원 등 총 55명이 공동발의

○ 제388회 국회(임시회) 환경노동위원회 제1차 전체회의 법안상정(21.06.24.)

- 제안설명, 검토보고, 대체토론, 소위원회

○ ‘사업이전에서의 근로자 보호를 위한 입법공청회’ 진행(21.12.01)

- 진술인 : 권오성 성신여대 교수, 이승길 아주대 교수, 김준영 한국노총 금속노련 사무처장, 장정우 한국경영자총협회 노동정책본부장 등
- 민법, 상법 등 일반법의 해석이나 판례의 법리로 해결해 온 사업이전에 수반되는 근로관계의 존속 및 근로자 보호를 위한 법률 제정의 필요성에 대한 의견 제시, 고용승계 등을 인정할 수 있는 사업이전의 범위에 관한 학계·관계 부처 및 이해관계자의 의견 수렴의 필요성, 고용·근로조건 승계에 따른 경영부담 가중과 노동시장의 경직성 심화를 완화할 경영계의 수용성 확보 방안 등 다양한 의견이 제시

○ 제391회 국회(정기회) 제3차 고용노동법안 심사소위(21.12.09)

- 상정

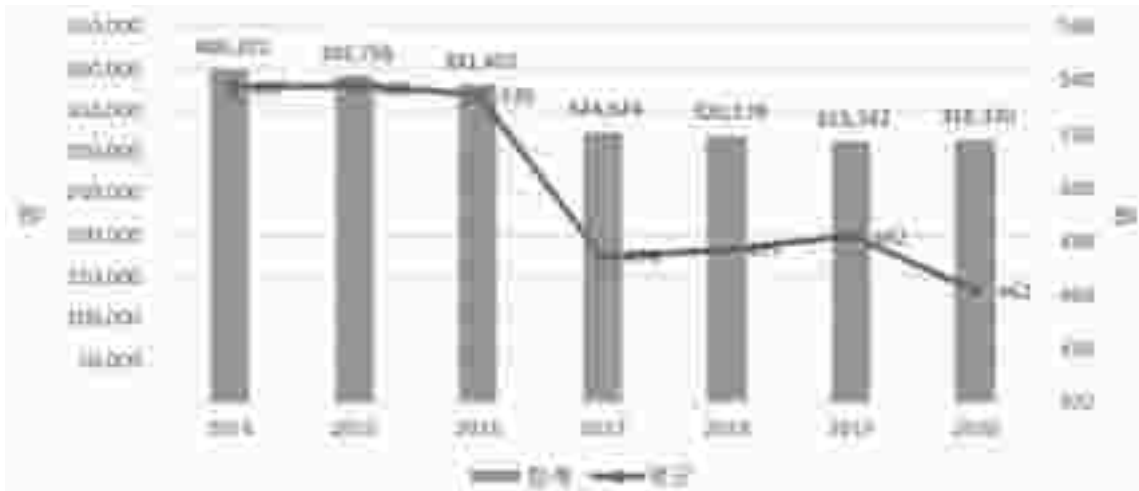
○ 제392회 국회(임시회) 고용노동법안 심사소위

- 제1차(21.12.09) ~ 제5차(22.01.04) 고용노동법안 심사소위 상정, 축조심사

4) 사업이전에서의 근로자 보호를 위한 입법공청회 진술서

(1) 현안 및 문제점

- 노동법의 대전제라고 할 수 있는 ‘직접고용의 원칙’의 회피수단으로서 ‘간접고용’은 2020년 기준 국내 300인 이상 사업장에서만 약 31만 6천여 명으로 추산됨.

〈그림〉 간접고용 노동자 규모 변화추이(제조업)³⁾

- 문제는 대규모 사업장에서 간접고용 노동자의 40% 이상을 활용하고 있다는 것임.

〈그림〉 사업체 규모별 간접고용 규모 비율



3) 손정순, “사내하청 비정규직 실태와 개선과제”, 경사노위 비정규직위원회 발표자료, 2021.5.

- ‘사내하청(사내하도급)’은 간접고용의 대표적 형태라고 할 수 있음. 사내하청을 활용하는 가장 큰 이유는 ‘경제성’, ‘사용자책임 회피’임. 이로 인한 ‘중간착취’ 구조로 사내하청 노동자들의 피해와 고통은 더 이상 방관할 수준이 아님. 특히, 최근 코로나19 고용 위기로 경영여건이 악화된 기업들 위주로 하청업체에 대한 일방적 계약해지, 사업이전 등 편법사례가 증가하고 있음.
- 최근 대법원 및 하급심 판결은 사내하청 노동자에 대하여 ‘불법파견’으로 인정하여 직접고용하라는 경향을 보이고 있음. 반면, 정부는 2020.11.19.「사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」개정안을 발표한 것 외 적극적 대응을 보이고 있지 않아 사업이전에서의 근로자보호를 위한 입법을 통한 보호가 절실한 상황임.

(2) 현장사례

○ OB맥주 경인직매장

- 2003년까지 서울 문래의 직매장 등을 직접 운영해 오던 OB는 2003년 이후 경인직매장을 비롯해 직매장을 위탁 운영한 이래, 2010.6. CJ대한통운과 통합물류대행 계약 체결 후 2013년부터 경기도 김포시 소재 경인직매장 운영을 CJ에 위탁하고 CJ는 이를 소규모 물류업체에 재하도급 하여 운영함.
- CJ는 소규모 물류 업체에 최저입찰가 방식으로 경인직매장 운영을 재하도급 하였고, 재하도급 받은 업체는 지게차 기사, 트럭 운전자, 사무원 등을 도급기간에 맞춰 1년 단위로 근로계약 하되 도급업체가 변경되더라도 관행적으로 고용승계하여 경인직매장을 운영
- 2019년 CJ로부터 경인직매장 운영을 재하도급 받은 ‘동성종합특수물류’에서 지게차 기사, 트럭 운전자, 사무원으로 근로제공 하던 노동자 30명은 수십년 근속에도 불구하고 1년 단위의 재계약에 따른 최저임금 수준의 급여, 반복되는 불안정 고용의 문제 해결을 위해 2020.2. 한국노총 금속연맹 부천지역노동조합에 가입
- 이후 CJ는 2020.12.31.까지 경인직매장 운영을 재하도급 받은 ‘동성’과 2020.5.31.로 도급계약을 해지하고, ‘태성로지텍’(이하 ‘태성’)과 신규로 도급계약을 체결
- 태성은 도급업무 수행 이전 동성 소속 노조원들과 면담을 통해 “우리 회사는 노조를 인정하지 않는다”는 발언을 통해 노조에 대한 적대감을 드러내는 한편 도급업체 변경에도 불구하고 고용승계되어 온 관행을 깨고 면담과정에서 노조간부들에 대해 고용승계 불가 언급
- 이에 노조는 선별적 고용승계 불가 방침을 정하고 태성측의 부당노동행위 중단을 요

구하며 2020.5.27. 경인직매장 정문 앞에서 항의 시위를 진행하고 기존 관행에 따른 전원 고용승계를 요구하며 278일 간 고용승계 투쟁을 진행.

- 2021.1.28.까지 총 10차에 걸쳐 오비, CJ, 태성, 그리고 한국노총 금속노련, 한국노총 부천김포지역지부, 한국노총 부천지역노조가 참여하여 고용승계 방안 및 노사간 분쟁에 대한 해결을 논의함.
- 노조 측은 2020.5.28. 이후 태성의 고용승계 거부 행위가 실질적 해고에 해당하는 만큼 2020.6.1.~ 복직 시까지 임금상당액과 함께 조합원 18명의 고용승계를 요구하였고, 오비측은 조합원 18명에 대해 위로금 지급만을 제시하고 고용승계는 불가 입장 고수.
- 도급업체 변경과정에서 고용승계가 이뤄지지 않아 사실상 해고된지 278일 만에 오비 맥주와 노조는 2021.3.5. ‘결원 발생 시 우선채용과 해고기간에 대한 피해보상’에 합의함.

○ 성암산업

- 포스코가 광양제철소 내에서 35년간 제철소 내에서 부산물 및 반제품을 운반하며 작업공정에 직·간접적으로 역할을 수행해온 하청계열사 성암산업을 5개사로 분할 매각, 노동조합을 무력화 시도.
- 2017.11. 단체교섭 진행 중 성암산업 사측이 작업권 반납 일방 통보, 포스코에서 작업권을 분할하여 넘기겠다는 입장 확인, 성암산업 노조는 분할매각 반대 입장 표명
- 2018.02. 성암산업 노조는 2018년 2월 5일 광양시장 및 상생협의회 동석 하에 광양제철소장으로부터 분할 매각 하지 않겠다는 협약서 체결
- 2019.09. 성암산업 노조 주도로 “광양제철소내 포스코 사내협력사 노동자 안전 및 생활임금 보장 촉구 총력투쟁 결의대회” 개최
- 2020.03.08. 포스코는 3월 8일 새벽 성암산업 노조원의 조기착용을 문제 삼아 3.8.부터 성암산업 노조 조합원의 포스코 광양제철소내 출입을 불허하고 노무수령을 거부함. 반면, 비조합원과 노조 탈퇴자의 경우 광양제철소내 출입을 허용하고 노무제공을 수용
- 2020.3.중순부터 포스코 주도로 공식적, 공개적으로 성암산업의 작업권 분할 매각 절차에 돌입
- 2020.06.15. 금속노련 김만재 위원장 국회 앞 천막농성 시작
- 2020.06.18. 국회 소통관에서 “포스코의 성암산업 분사매각금지 약속이행과 하청노동자의 생존권 보장 촉구” 기자회견 진행
- 2020.06.25. 김만재 위원장 국회 앞 단식 시작, 포스코센터 앞 “포스코의 하청노조

탄압분쇄 및 하청노동자 생존권 쟁취 결의대회” 개최

- 2020.06.29. 성암산업노조 전조합원 상경 국회 앞 단식/천막 농성 시작
- 2020.07.03. 경제사회노동위원회 문성현 위원장 중재안 제시, 경사노위 위원장 제안을 기반으로 금속노련, 포스코, 하청사대표 교섭진행하여 합의
 - ※ 경사노위 위원장 제안내용
 1. 분산될 성암산업 노동자를 2021년 6월 30일 이전에 하나의 회사에서 근무토록 한다.
 2. 분산되더라도 노동자의 근로조건은 유지한다.
 3. 노동조합 단체협약 승계를 위해 신설 법인이고 가장 많은 조합원이 근무하게 될 포운에서 단체협약을 승계토록 한다.
 - ※ 3가지 원칙의 적용에 관련한 이견은 경사노위 위원장이 중재안을 제안하고 수용하는 방향으로 결정

○ 서진캠 협력사

- 원청사 : 서진캠
- 하청사 : HK산업→기현산업, 다인테크→유니티, 알파고→그로스
- 2019.2. 금속일반노동조합 가입 및 지부설치(조합원수 100여명) : 2019.9. 단체협약 체결(HK산업, 다인테크, 알파고)
- 2020년 하청사인 ‘HK산업’, ‘다인테크’, ‘알파고’가 회사 명칭을 각각 ‘기현산업’, ‘유니티’, ‘그로스’로 변경
- 2020년 코로나19 등에 따른 원청사 물량감소를 이유로 하청사에서 무급휴직을 제시하고 노조(지부)거부시 사업반납·폐업강행통보
- 저임금·불완전 고용상태에서 무급휴직은 사실상 구조조정 및 노조무력화 시도로 판단, 원청사를 상대로(근로자지위확인, 차액청구) 소송 제기
- 소제기를 전후하여 3개 회사 모두 폐업하고 소송 미참여 근로자와 소송 취하한 근로자만 새로운 하청사(나이스피플, 한승테크)로 입사시킴.
- 현재 소송 참여 조합원들은 실업상태이거나 생계를 위한 취업 준비 중

○ 서해인사이트(하이트생맥주 AS직군)

- 서해인사이트 노동자들은 짧게는 몇 년에서 길게는 30년간 전국 생맥주매장을 대상으로 하이트 생맥주기계 설치·유지·보수·관리 업무를 수행해 왔으며, 서해인사이트는 2013.3.부터 해당 업무를 수행.
- 열악한 노동조건을 개선하기 위해 2020.10. 노동조합을 설립하고 교섭을 시작하였으나, ‘하이트진로가 노조 있는 협력사와는 계약 안 한다’, ‘노조가 있으면 회사가 폐업을 하게 된다’며 노조탈퇴를 종용함.

- 2003.3. 하이트진로가 하이트생맥주 A/S직군을 제일비엠시로 아웃소싱을 진행한 이후 고용승계가 이뤄지지 않았던 과정은 없었음에도 불구하고, 노조설립 2개월 만에 원청의 도급계약해지, 하청업체의 폐업과 해고가 진행됨.
- 새로운 도급업체는 고용승계를 거부하고 선별채용입장 및 더 낮은 노동조건을 제시하였으며, 원청은 도급업체의 근로자채용과 관련하여 아무런 법적 권한이 없기에 관여할 수 없다는 입장을 고수함.
- 노조는 과거에도 하청업체가 바뀌어 왔지만 지금까지는 항상 다른 채용절차 없이 기존 직원들이 전원 고용승계 되어 왔는데 노조설립 후 폐업 결정에 이어 별도의 채용절차까지 밟는다는 것은 노조와해 의도라 규정.
- 노조는 전원 고용승계를 요구하며 선별채용을 위한 공개채용 거부방침을 정하고 원청인 하이트진로와 새로운 하청인 제일SP를 상대로 생존권 투쟁을 전개.
- 조합원들은 하이트진로 사옥 앞에서 농성을 진행하는 동안, 제일SP는 서해인사이트에서 근무하던 비조합원을 채용하여 업무를 진행하였으며, 하이트진로 정규직 영업사원을 생맥주A/S 업무에 투입.
- 2021.3.1. 이후 해고상태에서 선별채용 거부 및 고용승계보장을 요구하며 협상을 진행하고 3.31. 제일SP와 최종적으로 합의에 이르렀으며, 합의의 내용은 기존의 서해인사이트에서의 노동조건 및 고용을 승계기로 함.
- 2021.4.1. 조합원 145명 전원 현업복귀함.

○ LG트윈타워 지수아이앤씨

- LG그룹 100% 출자회사 인 에스앤아이코퍼레이션(LG트윈타워 관리회사)이 지수아이앤씨(LG회장의 두 고모가 지분 50%씩)와 용역계약을 체결하여 시설관리 및 청소업무를 운영. 청소노동자들은 지수아이앤씨 소속의 노동자들로 1년 단위로 계약이 갱신되며 최저임금 수준의 임금의 받고 있는 노동자였음.
- 청소노동자들의 점심시간을 1시간30분으로 책정해 주당 노동시간을 37.5시간으로 맞추는 ‘노동시간 깎기’를 활용해 주 40시간을 채우지 않았다는 명분으로 격주 주말 근무 강요, 야간 근무조 관리자의 갑질 등으로 2019.10. 노조를 세움.
- 2019.11.부터 2020년 임단협을 시작하였으나, 2020.4. 교섭이 결렬되고, 평일 점심·퇴근시간을 활용하여 사업장인 LG트윈타워건물에서 피켓팅 등 노조활동을 시작.
- 건물 관리업체인 (주)에스앤아이코퍼레이션은 공공운수노조와 지부·LG트윈타워분회를 상대로 각각 서울남부지법에 “트윈타워 내에서 선전전을 하거나 상급단체 노조 관계자를 포함한 3자의 건물 출입시 200만원을 지급해야 한다”는 취지의 업무방해금지가처분신청과 징계, 고소·고발 등을 앞세워 교섭 해태.

- 2020.4. 서울지방노동위원회는 조정중지 결정을 내렸고, 이후에 교섭을 재개해 2020.7. 1. 15차에 이르는 교섭을 진행했으나, 회사는 최저임금 수준의 임금안을 고수. 노조는 사측의 목적이 노조파괴를 노리고 있다고 판단, 성실교섭을 요구하며 2020.8. 트윈타워 앞 천막농성을 시작.
- 2020.11.30. 용역업체인 지수아이엔씨는 에스앤아이코퍼레이션이 10년간 이어온 용역계약이 해지되었음을 빌미로 청소노동자들에게 12월 말로 해고를 통보. 노조는 에스앤아이코퍼레이션의 집단해고 철회 및 고용승계 보장을 요구하며 LG트윈타워 농성시작.
- 에스앤아이코퍼레이션은 지수아이엔씨가 맡던 청소업무를 다른 용역업체와 계약, 원청인 에스앤아이코퍼레이션은 하청업체에 고용승계를 강제할 수 없다는 입장을 고수하고, 하청업체는 고용승계 의무가 없다는 입장을 취함.
- LG트윈타워 청소노동자 80여명은 2020.12.31.부로 해고 상태에 놓임. 노조는 원청이 LG와 특수관계에 있는 하청업체 지수아이엔씨에 10년째 청소용역계약을 맡기다 돌연 계약해지를 한 것, 신규 용역업체가 청소노동자 전원의 고용승계를 거부한 것 모두 노조와해를 위한 부당노동행위의 일환이라고 주장.
- 노조는 고용승계를 요구하며 136일간 투쟁을 전개. 2021.4.30. LG트윈타워분회 조합원 전원 LG마포빌딩으로 옮겨서 일하는 것과 정년연장 등의 내용을 합의하고 2021.07.01.부터 출근기로 함.

5) 환경노동위원회 검토보고

I. 제안경위

2021년 5월 17일 송옥주의원이 대표발의한 사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안은 2021년 5월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

근로기준법 등 현행 노동관계 법률은 합병, 영업양도 등의 사업 또는 사업장의 변경에 따른 근로관계의 승계에 관한 명문 규정을 두고 있지 않아 관련된 근로관계의 승계문제에 대하여 민법, 상법 등의 해석에 따른 판례법리에 의존하고 있는 실정임.

그러나 판례법리로 확립된 영업양도 법리 등은 양도기업과 양수기업 간의 계약 형태·방식에 따라 근로관계의 승계여부가 달라지거나, 하도급에 따른 하청업체의 변경으로 근로자의 해고를 우회하는 방식에 대해서는 규율하지 못하는 문제가 있으며, 근로관계의 승계여부를 법원의 해석에

의존하고 있다는 점에서 법적안정성 역시 부족하다는 지적이 학계 등에서 꾸준히 지적됨.

반면 유럽연합의 경우 사업이전에 관한 지침을 두어 사업이전에 따른 고용승계를 원칙으로 규정하고 있고, 이에 따라 독일, 영국, 프랑스 등에서는 명문 규정을 통하여 사업이전에 따른 고용승계를 인정하여 근로자를 두텁게 보호하고 있음.

이에 사업이전에 따른 근로관계 등의 승계를 규정하는 법률을 제정하여 합병, 영업양도 등에 따른 사업 또는 사업장의 변경으로 불안정한 상태에 놓일 수 있는 근로관계를 보다 두텁게 보호하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

- 가. 사업이전 및 관련 용어를 정의하고 그에 따라 근로계약 등에 따른 권리의무가 원칙적으로 승계한다고 규정하여 사업주 간의 의사가 아닌 사업이전이라는 사실의 발생을 이유로 근로관계의 승계라는 법률효과가 발생하도록 규정함(안 제2조 및 제8조).
- 나. 사업이전을 하기 전에 미리 사업주가 근로자대표 협의절차를 거치도록 하고 진행 과정에서 승계대상인 근로자에게 통지하도록 하며 이에 대한 근로자의 승계거부권, 이의신청권 등을 규정함(안 제5조부터 제7조까지, 제9조부터 제11조까지).
- 다. 사업이전이 있는 경우 기존의 취업규칙이나 단체협상의 근로조건이 근로자 개별 동의로 불리하게 변경되는 것을 방지하고 사업이전을 이유로 한 해고를 제한함(안 제12조 및 제13조).
- 라. 사업이전이 있는 경우 기존 회사와 노동조합 간에 체결된 단체협약이 승계되도록 규정함(안 제14조부터 제17조까지).

Ⅳ. 검토의견

1. 총괄

가. 법률 제정의 필요성 및 총괄의견

그간 기업의 합병, 분할 및 영업양도 등에 따른 기업변동 또는 사업이전에 따른 근로관계의 승계 인정, 노동조합의 지위 등의 문제와 관련해서는 법률에 명문의 규정이 없는 상태에서 법원의 판례를 통해 그 문제를 해결하는 경우가 대부분이었음.

법원은 개별 사건 및 사업이전의 유형에 따라 다소간의 차이는 있으나 단순한 물적 재산의 이전에 주된 목적이 있는 것이 아니라, 영업활동을 위하여 유기적으로 조직화된 수익의 원천으로서의 기능적 재산을 이전하는 기업의 합병, 영업양도 등의 경우 근로관계의 포괄적 승계를 인정하고, 노동조합 지위의 승계를 인정함.

다만, 회사 분할에 있어서는 근로관계 승계에 있어 기존 회사의 분할로 인한 신설회사로의 근로관계 승계를 인정하면서, 근로자의 거부권 인정에 대하여는 다소 엇갈리는 판시를 하기도 하였으

며, 특히 수탁업체 변경에 따른 고용 승계는 원칙적으로 인정하고 있지 않은 경향을 보임

이렇듯 근로관계의 승계 문제 등에 관하여는 법률의 명문의 규정이 없는 상태에서 「민법」, 「상법」 등 일반법의 규정과 판례 법리에 따라 문제를 해결함에 따라 근로자로서는 소송을 거쳐 개별 사건마다 구제를 받아야 하고, 재판부의 법리에 따른 해석으로 구제 여부가 달라질 수 있어 결과에 대한 예측가능성이 떨어지는 문제가 발생하며, 특히 사내하도급 근로자 등의 열악한 근로조건 개선에 대한 주장이 지속적으로 제기되는 상황임.

제정안은 사업이전에 수반되는 근로관계의 존속 및 근로자 보호에 관한 문제를 일반법의 해석이나 판례의 법리로 해결하는 것이 아니라 입법을 통한 법률 제정을 통해 해결하고자 하는 것으로 근로관계 승계와 관련된 논란을 잠재우고, 근로관계 확정에 관한 예측가능성을 높이며, 중국적으로 기업변동 등의 과정에서 의사가 개입되기 어려웠던 근로자의 지위를 향상시킬 수 있다는 점에서 그 취지는 타당함

특히 사업이전에 따른 근로계약의 존속 여부에 대하여 꾸준히 논란이 제기되고 있는 상황이므로 수탁업체 변경 등 근로관계 이전에 있어 근로자들의 고용 및 근로조건 유지를 위해서는 이를 규율할 법률 제정의 필요성이 인정됨.

다만, 제정안에 대하여는 다음 사항에 대한 검토가 필요함.

첫째, 사업이전의 유형에 영업양도, 회사합병, 회사분할뿐만 아니라 외주화, 수급인 등의 변경[인소싱(insourcing), 하청업체 변경, 아웃소싱(outsourcing)]까지 포함하고 있는데 각 사업이전의 성격에 대한 검토와 그 범위를 어디까지 포함할 것인지에 대한 검토가 필요함.

둘째, 회사 분할의 경우 「상법」에 관련 사항을 규정하고 있는데, 「상법」과의 관계 및 법률의 정합성 등을 고려한 입법 보완의 필요성을 검토할 필요가 있으며, 사업이전에 따른 집단적 노사관계에 있어 「노동조합 및 노동관계조정법」과의 관계 등에 대한 검토가 필요함.

셋째, 법률의 적용 범위에서 공공기관의 기능 조정에 따른 사업이전이외에 국가 및 지방자치단체의 경우도 기능 조정이나 이전 등이 발생할 수 있는 점 등을 고려하여 법률의 적용을 제외할지 여부에 대한 검토가 필요함.

나. 제정안의 체계

제정안은 제1장(총칙), 제2장(근로자 및 근로자대표에 대한 통지 및 협의), 제3장(사업이전과 개별적 근로관계), 제4장(사업이전과 집단적 노사관계) 총 4장으로 구성되어 있으며 17조의 본칙과 부칙(시행일, 적용례)을 규정함.

〈제정안의 구성체계〉

장	조문	제목	
제1장 (총칙)	제1조	목적	
	제2조	정의	사업이전
			사업이전인
			사업승계인
			수급인 등
			사업이전일
	제3조	적용범위	
	제4조	다른 법률과의 관계	
제2장 (근로자 및 근로자대표에 대한 통지 및 협의)	제5조	근로자대표에 대한 통지	
	제6조	근로자대표와 협의	
	제7조	승계대상근로자에 대한 통지	
제3장 (사업이전과 개별적 근로관계)	제8조	포괄승계	
	제9조	근로자의 승계거부권	
	제10조	근로자의 이의신청	
	제11조	근로자의 계약해지권	
	제12조	근로조건의 보호	
	제13조	해고의 제한	
제4장 (사업이전과 집단적 노사관계)	제14조	승계근로자의 조합원 자격 유지 등	
	제15조	합병 시 단체협약의 체결간주	
	제16조	회사분할 시 단체협약의 체결간주	
	제17조	준용	
부칙	제1조	시행일	
	제2조	적용례	

2. 영업양도, 회사합병·분할, 외주화 또는 수급인 등의 변경의 개념과 판례의 경향

우선, 제정안에서는 “사업이전”의 유형을 i) 영업양도, ii) 회사합병, iii) 회사분할, iv) 외주화, 수급인 등의 변경[인소싱(insourcing), 하청업체 변경, 아웃소싱(outsourcing)]으로 구분하고 있는 바, 각 유형의 개념 및 법률 규정과 관련 판례의 내용을 살펴보기로 함.

가. 영업양도(영업의 현물출자를 포함)

1) 개념

영업양도란 영업목적을 위하여 결합시킨 재산의 전체 즉, 물적, 권리, 사실관계를 포함하는 조직적·기능적 재산으로서의 영업재산 일체를 영업의 동일성을 유지하면서 이전하는 행위로서 영업용 재산만의 이전이 아닌 영업의 동일성을 유지하면서 유기적 일체로 이전하는 것을 의미함.

2) 판례의 태도

법원은 영업양도는 물적조직뿐만 아니라 인적 조직(고용계약관계 등)까지도 포괄적으로 이전되어야 함을 강조하고 있음

영업양도가 있는 경우 양도인과 피용자(근로자) 사이의 고용계약관계가 양수인에게 승계되는지와 관련하여서는 기업이 동일성을 유지하면서 인적시설이 양수인에게 이전된다는 점을 고려할 때 고용계약관계는 당연히 양수인에게 승계되며, 노동조합의 지위와 단체협약 또한 동일하게 승계된다고 보는 것이 판례의 태도임

한편, 영업의 일부 양도의 경우 회사가 2개의 회사로 나누어지므로 고용관계 유지와 회사 선택권 보장이 무엇보다 중요할 것인데, 판례는 영업의 전부뿐만 아니라 일부 양도도 가능하고, 영업양도가 이루어진 경우 근로자들의 근로관계가 양수기업에 포괄승계 되는 것이 원칙이지만 근로자가 반대의사를 표시하여 양수기업에 승계되는 대신 양도기업에 잔류하거나 양도 또는 양수기업 모두에서 퇴직할 수도 있다고 판시함

나. 회사합병

1) 개념

회사의 합병이란 2개 이상의 회사가 「상법」의 절차에 따라 합쳐지면서 1개 이상의 회사의 법인격을 소멸시키되, 합병 이후에 존속하는 회사 또는 합병으로 인해 신설되는 회사가 소멸되는 회사의 권리의무를 포괄적으로 승계하고, 사원을 수용하는 것을 말함

합병은 i) 수개의 합병 당사회사 가운데 하나의 회사만이 존속하고 나머지 회사는 모두 소멸하며, 존속회사가 소멸회사의 권리의무를 포괄적으로 승계하는 흡수합병, ii) 당사회사 전부가 소멸하고, 신설회사가 소멸회사의 권리의무를 포괄적으로 승계하는 신설합병, iii) 기타합병으로 합병 당사회사의 주주총회의 결의 없이 이사회의 결의만으로 합병절차를 간소화하여 실시하는 간이합병, 소규모합병이 있음

2) 판례의 태도

합병이 이루어진 경우 권리의무가 포괄적으로 이전하기 때문에 존속회사 또는 신설회사는 소멸회사의 모든 권리의무를 포괄적으로 승계되며 따라서 근로자의 근로관계(근로조건 포함) 및 단체협약도 존속회사 또는 신설회사로 모두 승계된다고 보는 것이 판례의 태도임

다. 회사분할

1) 개념

회사분할이란 회사의 영업을 둘 이상으로 분리하고, 분리된 영업재산을 자본으로 하여 회사를 신설하거나 다른 회사와 합병시키는 것을 말하는데, i) 단순분할, ii) 회사의 영업을 수개로 분할

하고 분할한 일부 영업을 존립 중의 다른 회사에 흡수합병시키거나(흡수분할합병), 분할한 영업을 가지고 다른 존립중의 회사와 더불어 회사를 설립하는 경우(신설분할합병)가 있음

현행 「상법」제530조의10은 분할의 경우 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 정하는 바에 따라 권리·의무를 승계한다고 규정하고 있음

그런데 현행 「상법」제530조의5(분할계획서의 기재사항)과 제530조의6(분할합병계약서의 기재사항)에 고용관계에 관한 사항이 규정되어 있지 않아 분할계획서 등에 고용관계에 관한 사항이 명시되지 않은 경우 근로자가 어느 회사로 승계되는지 명확하지 않은 문제가 제기될 수 있음.

2) 판례의 태도

판례는 분할계획서에 정함이 없는 한 원칙적으로 신설회사로 근로관계가 승계되나, 근로관계의 승계를 거부한 근로자에 대하여는 그 근로관계가 신설회사에 승계되지 아니하고 존속회사에 남는다고 판시하여 근로자의 거부권을 인정한 경우가 있음. 반면, 분할하는 회사가 노동조합과 근로자들에게 분할의 배경, 승계되는 근로관계와 범위와 내용 등을 설명하고 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳤다면, 근로자의 동의가 없어도 신설회사로 근로관계가 승계되고, 회사분할이 해고제한을 회피하려는 특별한 사정이 있는 경우에 한하여 근로자의 거부권이 인정된다고 하여 근로자의 승계거부권을 일부 제한한 경우도 있음

한편, 회사분할의 경우 종래의 단체협약 승계에 있어서도 분할계획서 등에 명확히 규정하지 않은 경우에 있어 혼란이 발생할 수 있는데, 법원은 회사분할에 따른 단체협약의 승계 여부가 문제된 사례에서 분할계획서에 단체협약이 승계됨을 명시하지 않는 이상, 단체협약상의 지위는 분할 신설회사에 승계되지 않는다고 판시한바 있음.

라. 외주화 또는 수급인의 변경 등

1) 개념

제정안은 사업주가 직접 수행하던 사업의 일부를 수급인 등에게 위탁하여 수행하게 하는 경우를 사업이전에 포함하고 있음.

우선, 기업 내 사업 추진의 방식 중 하나인 이른바, 아웃소싱(Outsourcing)으로 기업 업무의 일부 또는 전부를 제3자에게 위탁해 처리하여 인건비 절감, 인력유연성 및 전문성 확보 등을 그 목적으로 함. 제정안은 아웃소싱을 사업조직의 이전으로 볼 수 있기 때문에 도급인(A사)과 위탁계약 등을 체결한 업체(B사)가 도급인(A사) 소속 근로자의 근로관계를 승계하도록 함.

다음, 제정안은 사업을 위탁받아 운영하던 수급인 등이 계약기간 종료 등의 이유로 사업 수행을 중단하고, 새로운 수급인 등이 기존의 수급인이 수행하던 사업을 계속하여 수행하는 이른바 하청업체의 변경을 사업이전의 범위에 포함함. 따라서 제정안에 따른 경우 도급인(A사)이 하청업체(B사)와 위탁계약 등을 체결하였다가 다른 하청업체(C사)로 변경하는 경우 C사는 B사 소속 근로자

의 근로관계를 승계하여야 함.

마지막으로, 제정안은 도급인이 기존의 수급인 등이 수행하던 사업을 수행하는 경우도 사업의 이전에 포함시키고 있는데, 이는 인소싱(insourcing)으로 일컬어짐. 이에 따르면 도급인(A사)이 하청업체(B사)와 위탁계약 등을 체결하였다가 도급인(A사)이 직접 사업을 수행하게 되는 경우 A사가 B사 소속 근로자의 근로관계를 승계하여야 함.

2) 판례의 태도

법원은 입주자 대표회의가 아파트를 주택관리업체에 위탁하여 관리하다 계약기간 만료 후 다른 주택관리업체로 변경하여 위탁계약을 체결한 경우 종전 근로자들에 대한 고용승계와 관련 위탁관리업체 상호간에 별도의 약정이 없는 한 원칙적으로 새로운 위탁관리업체가 종전 근로자를 고용승계할 의무가 없다고 판시한 바 있음.

3. 주요 조문 검토

가. 제1장 총칙

1) 정의규정(안 제2조)

가) 제정안의 요지

제정안은 제2조 정의 규정에서 “사업이전”과 “사업이전인”, “사업승계인”, “수급인 등” 및 “사업이전일”을 정의함.

[표] 제정안 조문

제 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “사업이전”이란 다음 각 목을 원인으로 사업의 전부 또는 일부가 이전되는 것을 말한다. 가. 영업양도 계약, 영업의 현물출자 등에 따라 사업의 전부 또는 일부의 이전 나. 「상법」 및 그 밖의 다른 법률의 규정에 따른 합병, 분할 또는 분할합병 다. 다음의 어느 하나에 해당하는 외주화, 수급인 등의 변경 등으로 대통령령이 정한 경우 1) 사업주(이하 “도급인 등”이라고 한다)가 직접 수행하던 사업의 일부를 중단하고 이를 수급인 등에게 위탁하여 수행하게 하는 경우 2) 도급인 등으로부터 사업의 일부를 위탁받아 운영하던 수급인 등이 계약기간 종료 등의 이유로 사업의 수행을 중단하고, 새로운 수급인 등이 기존의 수급인 등이 수행하던 사업을 계속하여 수행하는 경우 3) 도급인 등으로부터 사업의 일부를 위탁받아 운영하던 수급인 등이 계약기간 종료 등의 이유로 사업의 수행을 중단하고 도급인 스스로 기존의 수급인 등이 수행하던 사업을 수행하는 경우 2. “사업이전인”란 사업이전으로 사업의 전부 또는 일부에 대하여 사업주에서 벗어나는 자를 말한다. 3. “사업승계인”란 사업이전으로 사업의 전부 또는 일부의 사업주가 된 자를 말한다. 4. “수급인 등”이란 도급계약, 위탁계약 등 계약의 명칭을 불문하고 사업주가 영위하던 사업의 일부를 위탁받아 사업주의 통제 아래 계약에 따른 업무를 수행하는 자로서 대통령령이 정하는 자를 말한다.

5. “사업이전일”이란 다음 각 호의 날을 말한다.

- 1) 제1호가목 또는 다목의 사업이전의 경우에는 영업양도 계약, 도급 계약 등 계약에 따라 사업의 전부 또는 일부가 사업승계인에게 이전되는 날
- 2) 제1호나목의 사업이전의 경우에는 「상법」 및 그 밖의 다른 법률의 규정에 따른 합병기일, 분할기일, 분할합병기일 등

나) 검토의견

제정안은 사업이전에 따른 근로관계 승계에 관한 법률관계를 규정하기 위한 내용이므로 “사업이전”, “사업이전인”, “사업승계인” 등 각 조문에서 사용되는 용어의 정의를 명확히 규정하여 법률 해석과 적용상의 혼란 및 분쟁을 방지할 수 있을 것으로 보임.

우선, 제정안은 사업이전을 사업의 전부 또는 일부가 이전되는 것을 말한다고 정의하며, 그 범위에 i) 영업양도 계약 등에 따라 사업의 전부 또는 일부의 이전, ii) 「상법」 및 그 밖의 다른 법률의 규정에 따른 합병, 분할 또는 분할합병, iii) 외주화, 수급인 등의 변경인 아웃소싱, 하청업체 변경, 인소싱을 모두 포함시키고 있는데, iii) 유형을 사업이전의 범위에 포함시키는 경우 최근 사회적 논란이 된 청소·경비 등 하청업체 근로자의 고용 승계 등의 문제를 해결하고, 노동조합의 활동 및 지위 보장이 가능할 것으로 보임.

그러나 사업이전의 유형인 i)과 ii)의 경우 조직적·기능적 재산으로서 영업재산 일체가 동일성을 가지고 이전하거나, 회사의 권리의무가 포괄적으로 승계되는 동일·유사한 성격을 가진 것으로 볼 수 있으나, iii)유형은 i), ii) 유형에서 정하는 사업이전과는 다소 차이가 있어 사업이전의 범위에 포함시킬지 여부에 대한 검토가 필요하고, 우리「민법」은 사적자치의 원칙, 계약자유 원칙에 따라 계약 체결의 자유, 상대방 선택의 자유, 계약내용 결정의 자유, 계약 방식의 자유 등을 보장하고 있으므로 이에 대한 고려가 필요함⁴⁾.

2) 적용범위(안 제3조)

가) 제정안의 요지

제정안은 제3조에서 법률의 적용 범위로 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용함을 원칙으로 하되, i) 공공기관에서의 사업이전 또는 ii) 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 사업이전이 이루어지는 경우 등은 이 법을 적용하지 아니한다고 규정함.

4) 대법원 2001. 7. 13. 선고 2001두3709, 서울고등법원 2003. 5. 1. 선고 2002누8406

[표] 제정안 조문

제 정 안
제3조(적용범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 이 법을 적용하지 아니 한다.
1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제14조에 따른 공공기관에 대한 기능조정에 따라 사업이전이 이루어지는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 사업이전이 이루어지는 경우
3. 제1호 및 제2호에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 경우

나) 검토의견

제정안은 민간부문과 달리 공공부문의 경우 국민을 대상으로 한 공공서비스를 제공한다는 점에서 차이가 있기 때문에 기능조정에 따른 사업이전의 경우 법률의 적용 대상에서 제외하도록 하고⁵⁾, 채무자 회생 및 파산 절차의 경우 채권자 평등주의에 기초하여 채권자에게 환가 및 배당에 목적이 있는 만큼 근로관계의 존속을 보호하는 것이 다른 채권자의 손해로 연결될 수 있는 점을 고려한 것으로 타당함.

다만, 제정안이 공공기관에 대한 기능조정에 따라 사업이전이 이루어지는 경우는 법률의 적용 대상에서 제외한 취지가 공공부문의 특수성을 반영한 것임을 고려할 때 국가 및 지방자치단체 내에서도 기능 조정이나 이전 등이 발생할 수 있는 점 등을 고려하여 법률의 적용 제외 대상으로 추가하는 방안을 고려할 필요가 있음.

3) 다른 법률과의 관계(안 제4조)

가) 제정안의 요지

제정안 제4조는 사업이전으로 인한 근로관계의 승계 등에 관하여는 이 법을 우선하여 적용하되, 사업이전일 이전에 발생한 개별적 권리·의무의 승계는 「상법」의 규정이 우선하여 적용된다고 규정함.

[표] 제정안 조문

제 정 안
제4조(다른 법률과의 관계) 이 법은 사업이전으로 인한 근로관계의 승계 및 근로자 보호 등에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 임금채권 등 사업이전일 이전에 발생한 개별적 권리·의무의 승계에 관해서는 상법의 규정이 이 법에 우선하여 적용된다.

나) 검토의견

제정안은 영업양도, 회사의 합병·분할, 외주화 또는 수급인의 변경 등과 관련하여 「상법」등 여러

5) 채준호, “영국 공공부문 아웃소싱(민간위탁) 사업의 인소싱 사례”, 한국노동연구원 국제노동브리프 2019년 6월호, 2019. 95-96면.

개의 관계 법률이 존재하기 때문에 법률 간 적용의 우선순위에 관한 사항을 명확히 하기 위하여 근로관계의 승계 등에 관한 사항은 제정안을 우선하여 적용하고, 임금채권 등 사업일 이전에 발생한 개별적 권리·의무 승계에 관한 사항은 「상법」을 우선하여 적용한다고 규정한 것으로 보임.

다만, 임금채권 등 사업일 이전에 발생한 개별적 권리·의무 승계에 관한 사항에 있어 제정안 보다 우선되어야 하는 법률로서 「상법」 이외에 「민법」을 추가하는 방안을 고려할 필요가 있음.

즉, 사업이전으로 근로관계 승계가 이루어지는 경우 승계근로자에게 발생되어 있는 임금채무 등이 사업승계인에게 이전되는지가 문제될 수 있는데, 기 발생한 채무인수에 관한 사항은 「상법」에 명문의 규정이 없고, 「민법」제453조, 제454조 등 채무인수에 관한 규정을 적용할 필요가 있기 때문에 사업일 이전에 발생한 개별적 권리·의무 승계에 관한 사항에 있어 제정안 보다 우선되어야 하는 법률에 「민법」을 추가하는 방안을 고려 가능함.

나. 제2장 근로자 및 근로자대표에 대한 통지 및 협의

1) 근로자대표 및 승계대상근로자에 대한 통지(안 제5조 및 제7조)

가) 제정안의 요지

제정안은 사업이전인은 사업이전일의 3개월 전까지 근로자대표에게 사업이전이 발생할 것이라는 사실, 사업이전의 내용 및 이유, 예상되는 사업이전일 및 사업승계인 등에 관한 사항을 통지하도록 하고, 사업이전일의 60일 전까지 사업이전에 따른 승계대상근로자에게 근로관계의 승계 취지, 사업승계인의 인적 사항, 근로조건에 미치는 영향, 승계거부권에 관한 사항 등을 통지하도록 규정함.

[표] 제정안 조문

제 정 안
제5조(근로자대표에 대한 통지) 사업이전인은 사업이전일의 3개월 전까지 대통령령으로 정하는 근로자대표에게 다음 각 호의 사항을 문서 또는 전자문서로 통지하여야 한다. 1. 사업이전이 발생할 것이라는 사실 2. 사업이전의 내용 및 이유 3. 예상되는 사업이전일 4. 예상되는 사업승계인 5. 그 밖에 사업이전으로 근로자나 노동조합의 지위에 사실상 영향을 줄 수 있는 것으로 대통령령으로 정하는 사항 제7조(승계대상근로자에 대한 통지) 사업이전인은 사업이전일의 60일 전까지 사업이전으로 근로관계가 사업승계인에게 승계되는 근로자(이하 “승계대상근로자”라고 한다)에게 문서 또는 전자문서로 다음 각 호의 사항을 통지하여야 한다. 1. 사업이전으로 사업승계인에게 근로관계가 승계된다는 취지 2. 사업승계인의 상호, 주소, 전화번호 3. 근로관계의 승계로 근로조건에 미칠 수 있는 법적 영향

4. 근로관계의 승계를 원하지 않을 경우 승계를 거부할 수 있다는 취지
5. 그 밖에 사업이전으로 승계대상근로자의 지위에 사실상 영향을 줄 수 있는 것으로 대통령령으로 정하는 사항

나) 검토의견

제정안은 사업 또는 사업장에서 근로조건의 결정 등에 관한 사항에 관하여 근로자대표에게 통지하도록 하고, 사업이전에 따른 직접적인 이해당사자인 승계대상근로자에게도 사업이전 사실 및 법적 영향 등에 관한 사항을 통지하도록 함으로써 사업이전의 절차적 정당성을 확보하고, 근로자에게 근로관계 이전에 대한 자기결정의 기회를 제공한다는 측면에서 타당함.

「근로기준법」에 따른 근로자대표는 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제51조·제52조(탄력적, 선택적 근로시간제), 제53조(연장 근로의 제한) 등 근로조건의 결정 등에 있어 사용자(사업주)와의 합의나 협의주체가 되는 등 근로자 과반수의 의사를 대표하는 대표성을 지님.

다만, 제정안은 근로자대표에 대한 통지를 ‘사업이전일 3개월 전까지’, 승계대상근로자에 대한 통지를 ‘사업이전일 60일 전까지’ 하도록 규정하고 있는데, 개별 사례에 따라 사업이전이 급박하게 결정되는 경우 그 기간까지 사업이전 여부나 승계대상 근로자가 명확히 결정되지 않을 수 있어 적정 통지기간을 어느 시기로 규정할지 추가 논의가 필요함.

다. 제3장 사업이전과 개별적 근로관계

1) 포괄승계와 근로자의 승계거부권 등(안 제8조, 제9조 및 제11조)

가) 제정안의 요지

제정안은 사업이 이전되는 경우 사업승계인은 사업이전일에 사업이전인과 승계대상근로자 사이에 존재하는 근로관계를 포괄적으로 승계하되, 근로자는 사업이전 사실을 통지받은 후 근로관계 승계에 대한 거부의 의사표시를 할 수 있고, 포괄승계로 사업승계인에게 근로관계가 승계된 근로자는 근로계약 해지를 통보할 수 있도록 규정함.

[표] 제정안 조문

제 정 안
제8조(포괄승계) 사업이전으로 사업의 전부 또는 일부가 사업승계인에게 이전되는 경우 사업승계인은 사업이전일에 사업이전인과 승계대상근로자 사이에 존재하는 근로관계를 포괄적으로 승계한다.
제9조(근로자의 승계거부권) ① 제7조에 따른 통지를 받은 승계대상근로자는 통지가 도달한 후 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 사업이전인 또는 사업승계인에게 근로관계의 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.
② 승계대상근로자에 해당함에도 불구하고 제7조에 따른 통지를 받지 못하고 사업승계인에게 근로관계가 승계된 근로자는 그 사실을 안 날부터 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 사업이전인 또는 사업승계인에게 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.

- ③ 제1항 및 제2항에 따라 거부의 의사를 표시한 근로자의 근로계약 등은 사업승계인에게 이전되지 않는다.
 제11조(근로자의 계약해지권) ① 제8조에 따라 사업승계인에게 근로관계가 승계된 근로자(이하 “승계근로자”라고 한다)는 사업이전인과의 고용기간 약정 여부와 관계없이 사업이전 후 1개월 이내에 사업승계인에게 근로계약 해지를 통보할 수 있다. 이 경우 별도의 정함이 없으면 해지의 통보를 받은 날로부터 30일이 경과한 날부터 근로계약 해지의 효력이 발생한다.
 ② 제1항에 의한 계약해지에는 「민법」 제661조를 적용하지 아니한다.

나) 검토의견

제정안은 사업승계인으로 하여금 사업이전인의 사용자로서의 지위를 그대로 승계하도록 함으로써 근로관계 유지를 통해 근로자를 보호함과 동시에 사업이전 시 근로관계 자동승계에 대한 거부권 및 해지권을 행사할 수 있는 지위를 근로자에게 부여함으로써 근로자의 자유로운 자기결정권을 보장하려는 것임.

또한 제정안은 사업이전에 따른 법률효과로 영업양도, 합병 등에 있어서의 근로관계는 포괄적으로 승계된다고 하는 판례의 태도를 명문화한다는 취지에서 타당함.

다만, 회사분할의 경우 「상법」 제530조의10에서 “분할회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 정하는 바에 따라 승계한다”고 규정하고 있는데, 현재 분할계획서 등에 명시해야 하는 사항에 고용관계에 관한 사항이 규정되어 있지 않음. 따라서 근로자가 어느 회사로 승계되는지에 대한 혼란이 발생할 수 있어 이를 명확히 하는 측면에서는 바람직해 보이나, 「상법」 개정을 통해 분할계획서 기재사항에 고용관계에 관한 사항을 추가하는 등 「상법」와 그 관계나 법리에 대한 검토와 고려가 필요해 보임.

또한 아웃소싱, 하청업체 변경, 인소싱의 경우 영업양도·합병 등과는 사업이전의 형태에 있어 차이가 있는 바, 근로관계를 포괄승계하는 경우 새로운 하청업체가 해당 사업을 수행하기에 충분한 인력을 이미 보유하고 있는 경우에는 고용승계가 이루어진 후 오히려 경영상 이유에 의한 해고가 발생하는 등 고용불안의 상황이 발생할 수 있으므로 고려가 필요함.

2) 근로조건의 보호(안 제12조)

가) 제정안의 요지

제정안은 취업규칙에 따라 사업이전인과 승계근로자 사이에 적용되던 권리·의무는 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리·의무로 승계되고, 단체협약에 따른 권리와 의무 역시 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리·의무로 승계되도록 규정하면서 사업이전일로부터 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불리하게 변경할 수 없도록 규정함.

[표] 제정안 조문

제 정 안
제12조(근로조건의 보호) ① 사업이전인이 작성한 취업규칙에 따라 사업이전인과 승계근로자 사이에 적용되던 권리와 의무는 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리와 의무로 승계된다. ② 사업승계인은 다음 각 호에 따른 자의 동의가 없는 경우에는 제1항에 따른 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 수 없다. 1. 승계근로자의 과반수를 조합원으로 하는 노동조합이 있는 경우: 그 노동조합 2. 제1호에 따른 노동조합이 없는 경우: 승계근로자의 과반수 ③ 사업이전인과 승계근로자 사이에 적용되던 단체협약에 따른 권리와 의무는 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리와 의무로 승계되며, 사업이전일로부터 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불리하게 변경될 수 없다.

나) 검토의견

근로자의 입장에서 사업이전으로 인해 기존의 근로조건이 확보되지 않은 채 형식적인 일자리의 유지만 되는 것은 바람직하지 않음. 따라서 제정안은 근로관계 존속 보호의 목적을 위해 근로계약상의 지위뿐만 아니라 사업이전 당시 성립되어 있던 근로관계의 내용이 유지될 수 있도록 기존 취업규칙과 단체협약이 그대로 이전되도록 하고, 특히 단체협약에 따른 권리와 의무는 사업이전일로부터 1년 동안은 불리하게 변경될 수 없도록 하려는 것으로 노사관계의 안정성을 유지하는데 긍정적인 효과를 가져 올 수 있을 것으로 보임.

다만, 영업양도 및 합병과 달리 회사분할의 경우 「상법」 제530조의10에서는 “분할회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 정하는 바에 따라 승계한다.”고 규정하고 있는데 분할계획서 등에 명시해야 하는 사항에 취업규칙 또는 단체협약을 포함한 근로관계에 관한 사항이 규정되어 있지 않기 때문에 기존 취업규칙과 단체협약의 승계 여부와 관련하여 명확하지 않은 측면이 있음.

또한 아웃소싱, 하청업체 변경, 인소싱의 경우 근로관계의 포괄승계 부분에서 살펴본 바와 같이, 영업양도·합병 등과는 사업이전의 형태에 있어 차이가 있고, 개별 기업의 여건이나 고용상황 등에 대한 고려도 함께 이루어질 필요가 있음.

한편, 제정안은 사업이전일로부터 1년간 단체협약 내용에 따른 권리·의무를 불리하게 변경할 수 없도록 하고 있는데, 기존 단체협약상의 모든 권리·의무를 일정기간 유지시켜 근로자 보호와 더불어 노동조합의 존속 및 활동도 보장할 수 있을 것으로 보임. 다만, 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」 제32조에 따르면 단체협약의 유효기간은 3년으로 그 기간이 제한되어 있는 점, 사업이전에 따라 근로조건 변경을 고려한 새로운 단체협약 체결이 필요한 경우도 발생할 수 있는 점 등에 대해서도 추가적인 검토가 필요함.

라. 제4장 사업이전과 집단적 노사관계

1) 승계근로자의 조합원 자격유지 등(안 제14조)

가) 제정안의 요지

제정안은 승계근로자의 조합원 자격 유지에 관한 내용을 규정하고, 특히 사업이전일 이전에 결정된 교섭대표 노동조합의 지위는 사업이전으로 인한 영향을 받지 않는 것으로 규정함.

[표] 제정안 조문

제 정 안
제14조(승계근로자의 조합원 자격 유지 등) ① 합병으로 소멸하는 회사(이하 “소멸회사”라고 한다)의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합은 합병기일에 사업승계인의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합으로 조직형태가 변경된 것으로 본다. ② 회사분할(분할합병을 포함한다)의 경우 승계대상근로자가 분할하는 회사(이하 “분할회사”라고 한다)의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합의 조합원인 경우에는 사업이전일 이후에 최초로 소집되는 노동조합의 총회 또는 대의원회 회의일까지 승계대상근로자의 조합원 자격이 유지되는 것으로 본다. ③ 사업이전일 이전에 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표 노동조합의 지위는 사업이전으로 인하여 영향을 받지 아니한다.

나) 검토의견

노동조합은 기업과 독립된 법적 주체인 만큼 사업이전과 관련하여 직접적인 법적 영향관계에 놓이지는 않음. 그러나 대부분의 노동조합이 기업별 단위로 조직되어 있는 상황에서 사업이전으로 인하여 소속 조합원의 신분에 변동이 발생하고 노동조합의 조직에 영향을 미치게 되는 등 사업이전이 노동조합의 존립과 기능에 영향을 미치는 경우가 있기 때문에 제정안은 노동조합의 지위상 불안정성의 문제를 해결할 수 있을 것으로 보임.

또한 판례는 합병에 있어 합병으로 소멸하는 회사와 그 소멸하는 회사의 기업별노조 간의 집단적 근로관계는 사업승계인에게 그대로 승계된다고 보아 노동조합의 지위가 계속 유지된다는 취지의 판시를 하고 있는 만큼 제정안과 같이 명문의 규정을 두는 것은 사업이전에 따른 노동조합의 지위를 명확히 한다는 측면에서 의의가 있음.

한편, 회사분할에 있어서는 A사와 B사로 분할되는 경우 B사로 승계되는 근로자가 더 이상 A사의 근로자가 아니어서 A사의 근로자를 가입대상으로 하는 노동조합의 조합원 지위를 잃게 되는 것으로 해석될 여지가 있음. 따라서 제정안 제14조제2항에서 사업이전일 이후 최초로 소집되는 노동조합의 총회 또는 대의원회 회의일까지 조합원 자격이 유지된다고 규정할 경우 회사분할에 따른 조합원 자격 상실이라는 결과를 방지하고, 사업이전 이후에도 기존의 지위를 유지할 수 있도록 법률적으로 보장한다는 측면에서 노사관계의 안정성 확보에 긍정적 영향을 미칠 것으로 보임.

다만, 제정안은 제14조제3항에서 사업이전일 이전에 결정된 교섭대표 노동조합의 지위가 사업

이전으로 인하여 유지된다고 규정하고 있는데, 분할 또는 하청업체 변경 등의 경우에 있어 분할 이후의 신설회사(분할합병회사) 또는 근로관계를 승계하는 하청업체 등에 기존 노동조합이 있을 수 있는 점을 고려할 필요가 있음. 즉, 새로운 회사에 교섭대표 노동조합이 이미 있는 경우 하나의 회사에 2개의 교섭대표노동조합이 존재하게 될 수 있으므로 이에 대한 고려가 필요함

2) 단체협약의 체결간주(안 제15조 및 제16조)

가) 제정안의 요지

제정안은 합병 시 소멸회사와 소멸회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약 중 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조에 따른 근로조건 기타 근로자의 대에 관한 기준 이외의 부분(이하 “채무적 부분”이라 함)에 대하여 사업승계인과 노동조합 사이에 기존 단체협약과 같은 내용의 단체협약이 체결된 것으로 보고, 회사분할 시에는 채무적 부분의 일부를 승계한다는 서면합의가 있는 경우 사업승계인에게 승계하며, 서면합의에 따라 승계되지 않은 부분은 기존 단체협약과 같은 내용의 단체협약이 체결된 것으로 본다고 규정함.

[표] 제정안 조문

제 정 안
제15조(합병 시 단체협약의 체결간주) 소멸회사와 소멸회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약 중 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조의 기준 이외의 부분(이하 “채무적 부분”이라고 한다)에 대하여는 사업이전일에 사업승계인과 노동조합 사이에 기존 단체협약과 같은 내용의 단체협약이 체결된 것으로 본다.
제16조(회사분할 시 단체협약의 체결간주) ① 분할회사와 분할회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약의 채무적 부분의 일부를 사업승계인에게 승계된다는 취지의 서면합의가 있는 경우에는 이러한 부분은 사업이전일에 사업승계인에게 승계된다.
② 분할회사와 분할회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약의 채무적 부분 중에서 전항의 서면합의에 따라 사업승계인에게 승계되지 않는 부분에 대하여는 사업이전일에 사업승계인과 노동조합 사이에 기존 단체협약과 같은 내용의 단체협약이 체결된 것으로 본다.

나) 검토의견

단체협약의 경우 근로조건을 규율한 규범적 부분 이외에 노조활동 및 전임자 등에 관한 채무적 부분도 포함되어 있음. 그런데 사업이전 과정에서 단체협약상의 채무적 부분과 관련된 논란이 많고, 실제 교섭상황에서는 채무적 부분이 규범적 부분과 상호 긴밀하게 하나의 일체를 이루면서 성립한다는 점 등을 고려하여 제정안은 사업이전시 단체협약의 채무적 부분에 대한 효력을 유효하게 존속시키려는 취지임.

앞서 살펴본 바와 같이 합병의 경우 「상법」 제235조에서 합병 후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 합병으로 인하여 소멸된 회사의 권리의무를 승계한다고 규정하고 있고, 판례 또한 합병에 따른 단체협약의 승계를 인정하고 있으므로 제정안과 같이 명문의 규정을 두어 사업

이전에 따른 단체협약의 효력에 관한 논란을 제거한다는 점에서는 그 의의가 있음.

다만, 회사분할의 경우 「상법」제530조의10에서는 “분할회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 정하는 바에 따라 승계한다.”고 규정하고 있는데 분할계획서 등에 명시해야 하는 사항에 단체협약 등에 관한 사항이 규정되어 있지 않기 때문에 법적 정합성 등을 고려하여 「상법」개정의 필요성 여부도 함께 검토해 볼 필요가 있음

3) 영업양도 및 하청업체 변경에 대한 준용(안 제17조)

가) 제정안의 요지

제정안은 영업양도에 의해 사업이 전부 이전되는 경우에는 제14조제1항과 제15조(합병에 따른 노동조합 지위 및 채무적 부분의 단체협약 체결 간주)를 준용하고, 영업의 일부양도와 아웃소싱, 하청업체 변경, 인소싱에 대하여는 제14조제2항과 제16조(분할에 따른 조합원 자격 유지 및 채무적 부분의 단체협약 체결 간주)를 준용하도록 규정함.

[표] 제정안 조문

제 정 안
제17조(준용) ① 제2조제1호가목에 따라 사업이전인이 사업의 전부를 사업승계인에게 이전하는 경우(이하 “사업의 전부이전”이라고 한다)에는 제14조제1항과 제15조를 준용한다. ② 제2조제1호가목 또는 다목에 따라 사업이전인이 사업의 일부를 사업승계인에게 이전하는 경우(이하 “사업의 일부이전”이라고 한다)에는 제14조제2항과 제16조를 준용한다.

나) 검토의견

영업양도 또는 아웃소싱, 하청업체 변경, 인소싱의 사업이전에 있어 노동조합의 지위 등 유지 여부, 기존에 체결된 단체협약의 효력이 논란이 될 수 있음. 이에 제정안은 합병과 분할에 있어서의 규정을 준용하도록 명시하려는 것으로 노동조합 및 조합원의 기존 자격과 단체협약의 채무적 부분에 대한 효력을 영업양도 또는 아웃소싱, 하청업체 변경, 인소싱의 경우에 있어서도 유효하게 유지시킬 수 있을 것으로 보임.

판례는 영업양도의 경우에 있어 노동조합의 지위와 단체협약 또한 동일하게 승계된다고 보고 있으므로 제정안이 이러한 점을 고려하여 영업양도에 있어 노동조합의 지위와 단체협약 승계에 관한 효력 유지에 관한 사항을 법문에 명확히 규정한 측면은 의의가 있음.

또한 영업의 일부양도나 하청업체 변경 등에 있어서는 승계대상 근로자는 더 이상 기존 회사인 A사의 근로자가 아니어서 A사의 근로자를 가입대상으로 하는 노동조합의 조합원 지위를 잃게 되는 것으로 해석될 여지가 있는데, 제정안 제14조제2항에서 회사분할 시 사업이전일 이후 최초로 소집되는 노동조합의 총회 또는 대의원회 회의일까지 조합원 자격을 유지하도록 하고 있는 내용을 영업의 일부양도나 하청업체 변경 등에 준용할 경우, 이러한 문제점을 해소하는 데에 기여할

수 있을 것으로 보임.

다만, 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」제5조제2항에 따르면 영업의 일부양도나 하청업체 변경 등에 따라 기존 회사인 A사에 종사하였던 근로자가 다른 회사인 B사의 소속이 되더라도 기존 회사인 A사의 노조 조합원 자격을 유지할 수 있는 점을 고려할 필요가 있음.

한편, 하청업체 변경 등에 경우 기존 단체협약의 체결을 간주하는 사항은 하청업체 변경 등에 따라 새로이 사업을 수행하게 되는 개별 기업의 여건이나 고용상황 등에 대한 고려가 충분히 이루어지지 못할 우려가 있고, 이를 위반한 경우 손해배상 청구나 협약 위반에 따른 벌칙이 부과될 수 있는 점 등에 대한 종합적인 고려가 필요함.

마. 부칙

제정안은 부칙 제1조에 시행일을 두어 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행하는 것으로 규정하고, 제2조에 적용례를 두어 이 법 시행 이후 사업이전이 발생하는 경우부터 적용하도록 규정함.

[표] 제정안 조문

제 정 안
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.
제2조(적용례) 이 법은 이 법 시행 이후 사업이전이 발생하는 경우부터 적용한다.

시행일은 사업이전에 따른 권리관계에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 법률 시행에 관하여 주지하거나 준비할 수 있는 충분한 기간을 부여할 필요가 있으므로 1년의 유예기간을 둔 제정안의 규정이 타당함.

다만, 적용례의 경우 ‘이 법 시행 이후 사업이전이 발생하는 경우’부터 적용하도록 규정하였는 바, 사업이전이 발생하는 경우가 사업이전의 완료를 의미하는 것인지, 사업이전이 진행 중인 경우도 적용하도록 하는 것인지 불명확하여 해석상 다툼이 발생할 여지가 있으므로 사업이전의 유형에 따라 구분하여 적용 대상을 명확히 할 필요가 있음.

사. 부처 의견

1) 고용노동부

고용노동부는 제정안의 사업이전 유형 중 영업양도 및 합병은 현행 「상법」 및 판례 법리를 통해 제정안의 내용이 보장되고, 분할의 경우 「상법」개정 등을 통한 접근도 고려가 필요함. 한편, 하청업체 변경은 입법에 따른 산업 및 노동시장 전반에 미치는 파급력이 크고, 예상치 못한 부작용이 발생할 수도 있는 점 등을 고려할 때, 향후 관계부처와의 협의, 노사 및 관련전문가 등 사회적 논의를 통한 의견수렴 절차를 거쳐 합리적인 방안을 검토할 필요가 있다는 의견임.

2) 법무부

법무부는 제정안은 사업이전으로 불안정한 상태에 놓일 수 있는 근로관계를 두텁게 보호하려는 취지로 판단되나, 동일성을 유지하며 일체로 이전하는 영업양도, 포괄승계 등을 전제로 하는 합병·분할과 달리 외주화 또는 수급인 등의 변경은 포괄적 이전 또는 승계를 내용으로 하지 않아 그 성격이 다르므로 근로관계를 법률로 강제하는 것은 적절하지 않고, 영업의 자유 및 계약의 자유 침해 우려가 있다는 의견임.

3) 기획재정부

기획재정부는 사업이전시 근로자 보호를 강화하려는 법 취지에는 공감하나 기업의 경영부담이 가중될 우려가 있으며, 하도급 거래에서 수급인 변경(안 제2조), 근로관계 포괄 승계(안 제8조) 등은 기업의 경영의 자유를 제한하고, 사업의 원활한 양수·양도를 저해할 가능성이 있으므로 향후 경사노위 등 사회적 대화, 공청회 등을 통해 법안에 대한 충분한 사회적 공감대를 형성한 뒤 법제화할 필요가 있다는 의견임.

나. 경제사회노동위원회 연구회 활동

1) 기후위기와 산업·노동 전환 연구회

(1) 논의 필요성

- 국제사회는 기후변화에 대응해 탄소배출 감축을 위한 관련 규제 및 노력을 강화하고 있고, 우리나라도 최근 2050 탄소중립을 선언하며, ‘2050 장기저탄소발전전략’과 ‘2030 국가온실가스감축목표’를 발표하였음
- 고탄소 배출 산업을 중심으로 산업전환이 이루어지면 해당 기업과 소속 근로자, 협력업체 등 관련 근로자, 연관 산업 전반의 고용과 직무에 영향을 미칠 것으로 예상되므로 에너지전환과 공정한 전환을 동시에 실현할 수 있도록 산업과 노동 차원의 문제들을 본격적으로 다뤄져야 할 시점임
- 이에 따라, 본 연구회는 향후 에너지전환·탄소중립 정책이 산업 및 고용변화에 미칠 영향에 대해 살펴보고 이해당사자간 갈등과 부작용을 최소화하기 위한 의제를 구체화를 함으로써, 사회적 논의를 본격화하고 사회적 공감대를 확대해 나갈 기반을 마련하고자 함

(2) 의제 관련 동향

- 노동계는 ‘정의로운 전환’을 원칙으로 전력산업과 자동차부품산업 대책 마련을 요구하

며 탄소중립 실행 과정에 직접 이해관계자인 노동자가 정책수립 과정에 참여하고 이행 과정을 공동 관리, 지속가능한 경제로의 전환 과정에서 친환경 대체 고용 및 이에 수반되는 보상, 교육, 재훈련 프로그램 마련과 사회안전망 확충, 노동안정성을 담보하는 법·제도적 장치를 마련 등을 요구

- 경영계에서는 ‘지속가능발전기업협의회’를 중심으로 선도적인 친환경 기술/설비 투자 기업들에 대한 인센티브 제공, 해외 배출권 확보 사업 지원 확대 및 글로벌 탄소시장과의 연계 강화, 수소에너지의 공급 및 보급 분야에서 민간 기업의 참여를 확대하기 위해서는 관련 규제를 합리적으로 조정 등을 요구하고 있음
- 정부는 6월 발족한 탄소중립위원회는 향후 탄소중립 실현 방안과 2020 국가온실가스 감축목표를 공론화를 거쳐 10월 위원회 심의 및 국무회의 의결로 최종 확정할 계획
- 7월 22일 합동부처가 「기후변화에 따른 산업전환 관련 대책」 발표
- 국회에서는 ‘기후변화포럼’ 운영과 ‘정의로운 전환’ 등 기후 대응 관련 법안 제출(강은미, 장혜영, 양이원영 의원 등)

(3) 연구회 발족 운영 경과

- 제26차 의제개발조정위원회(‘20.11.23)에서 기후변화와 노동연구회 신설에 대한 노사정 공감대 형성하고 발족 추진 제안
- 이후 경사노위에서는 전문가 간담회를 통해 연구회 의제 설정 준비
- 제28차 의제개발조정위원회(‘21.4.29)에서 제26차 의제개발조정위원회 결정한 사항인 ‘기후변화와 노동연구회’ 발족을 조속히 추진하기로 함

(4) 운영목표

- 기후변화와 탄소중립이 산업 및 일자리에 미치는 영향을 탐색하면서 노사정 공동의 대안 방안 마련을 위한 의제 발굴

(5) 연구회 명칭

- 연구회가 산업전환에 따른 노동의 변화를 중심으로 논의를 목적
- ‘기후변화와 산업·노동 연구회’ 제안

(6) 운영기간

○ '21.7월 ~ 22.2월

(7) 운영방안

○ (회의체 운영) 매달 2회 전체회의 개최

- 다양한 이해관계자 및 전문가 의견 청취를 통한 실태 파악, 대안적 방안을 위한 토의
- 현장 탐방을 통해 산업 및 기업 현장 의견 청취
- 필요시에는 토론회 등을 통한 사회적 논의와 의제의 공론화

(8) 주요 논의의제(안)

○ 저탄소 경제체제로의 전환이 산업·기업 및 고용에 미치는 영향

- 탄소중립이 산업에 미치는 영향
- 산업 전환에 따른 고용 영향
- 국내 주요 탄소집약 업종의 기업 대응 현황
- 해외의 탄소중립 정책과 산업전환 관련 정책 동향

○ 탄소중립 관련 정책 방향과 과제

- 국내 탄소중립 및 산업전환 관련 정책 제안 동향
- 해외의 정의로운 전환 및 그린 뉴딜 관련 사례
- 산업 전환에 따른 산업·기업 및 노동자 지원 방안

○ 에너지 전환을 위한 노사정의 역할 및 협력 방안

○ 향후 사회적 대화를 위한 주요 논의 의제 및 방향

(9) 연구회 구성

구분	구 성
좌 장	노용진 서울과기대 교수
노동계	장인숙 한국노총 정책실장 남태섭 공공노련 정책기획실장 나병호 금속노련 정책국장
경영계	강병렬 경총 보건환경팀장 유일호 대한상의 고용노동정책팀장 양옥석 중소기업중앙회 인력정책실장
정 부	조영욱 기획재정부 일자리경제지원과장 최관병 고용노동부 노사협력정책과장 안중기 환경부 온실가스종합정보센터 팀장
전문가	김현우 에너지기후정책연구소 정책기획위원 이상호 한국폴리텍 II 대학 학장 이유진 녹색전환연구소 연구원 이영면 동국대 경영학과 교수 오상봉 한국노동연구원 연구위원 정은미 산업연구원 성장동력산업연구본부장 정연제 에너지경제연구원 기후변화연구팀
간 사	강금봉 전문위원

(10) 회의결과

○ 1차 회의결과

□ 발제 주요 내용

① 기후변화와 정의로운 전환(김현우 위원)

- 탄소중립위원회의 '2050 탄소중립 시나리오(안)'에는 전환에 따른 산업과 노동 영향 예상과 대안은 논의에서 배제되어 있고, 공론화 과정에서도 전환의 이해당사자 참여 보장은 없음
- 7월 22일, 관계부처 합동으로 발표한 '산업구조 변화에 대한 공정한 노동 전환 지원방안'은 총 고용 보장 원칙 없이 지원과 컨설팅 위주 해법들이 주를 이루고 있고, 사회경제 전환과 지역 전환의 프레임은 부재함
- 과거에는 환경보호와 경제성장은 양립할 수 없는 것으로 여겨졌지만, 이후 각국은 환경보호와 경제성장을 동시에 달성하기 위한 정책을 강구하기 시작하였음
- 에너지전환을 통해 재생가능 에너지 산업은 성장하고 새로운 일자리가 생길 수 있지만, 전통적인 석탄, 가스, 석유, 핵과 같은 에너지 산업과 자동차 산업 등에서는 일자리가 감소할 것으로 예상됨

- 이런 산업에서 이탈하는 노동자들이 적절한 사회 안전망을 지원 받지 못하고 고용불안으로 이어진다면 에너지 전환은 저항에 부딪힐 수밖에 없음
- 국가적으로 규정된 발전 우선순위에 조응하여 노동력의 정의로운 전환과 괜찮은 노동과 양질의 일자리 창출이라는 원칙을 고려하고 있음
- 스페인, 독일, 미국에서 사회적 대화를 통해 정의로운 전환을 위한 구체적인 실현 방안을 마련하고 있음
- 충청남도에서도 정의로운 전환 전략을 5대 전략(산업 다양화 전략, 노동자 지원 전략, 지역 사회 지원 전략, 복원 및 재생 전략, 추진 기반 조성 전략)으로 구분하고, 30개 과제를 제안하고 있음

② 산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원 방안(편도인 고용노동부 고용정책총괄과장)

- ▲ 재생에너지, ▲ 기후산업, ▲ 순환경제 등 신산업 분야에서는 새로운 일자리가 창출될 것으로 전망되지만, ▲ 내연기관 자동차, ▲ 석탄화력발전 분야는 이미 사업축소 전환 목표*가 확정된 만큼 상대적으로 빠른 시일 내에 노동전환이 발생할 것으로 예상
- * (석탄화력발전) '34년까지 석탄화력발전소 28기 폐지(24기 LNG 전환)
- * (자동차) 수소·전기차 신차 판매 비중: '20년 2.8% → '25년 18.3% → '30년 33.3%
- ▲ 철강, ▲ 석유화학, ▲ 시멘트, ▲ 정유, ▲ 반도체, ▲ 디스플레이 업종의 경우 탄소 저감을 위한 원료 및 공정개선 등에 일정 기간이 소요되므로 중장기적으로 노동전환이 나타날 것으로 예측됨
- 단기적이고 집중적인 노동전환이 예상되는 내연기관 자동차, 석탄화력 발전 분야에 대해서는 민-관 협업을 통해 직무전환과 재취업을 위한 교육훈련에 적극적인 재정투자 및 제도개선을 추진할 예정임
- 재직자들의 신산업분야 직무전환 훈련을 지원하여 고용을 유지할 수 있도록 유도하기 위해 '산업구조 대응 특화훈련'을 신설하고, 장기유급휴가훈련에 대한 인센티브 제공을 통해 성장유망직종으로의 직무전환을 촉진할 것임
- 내연기관 자동차, 석탄화력발전 기업에서 이직한 후 실업상태에 놓인 근로자를 채용하는 기업에 채용보조금을 지급(신설)하여 신속한 재취업도 유도할 예정임
- 한국고용정보원 내에 '노동전환 분석센터'를 설치하여 산업별 상시 모니터링을 실시하고, 예상치 못한 구조전환 가속화 등으로 일 감소 징후가 포착되면 선제적으로 노동전환 지원체계를 가동하여 속하게 대응할 예정임
- 하반기에는 대책의 원활한 지원을 위해 관계부처와 함께 '선제적 기업·노동전환 지원

단'과 '석탄화력발전분야 특별취업지원팀' 구성하여 당장 어려움이 예상되는 부문부터 집중지원하고, 사전 수요발굴과 인프라 구축 등을 통해 내년 1월부터 즉시 지원할 예정임

□ 주요 논의 내용

① 운영 방향

- (연구회 목적) 연구회는 연구자들의 모임이기보다 사회적 대화를 통해 무엇을 논의해야 하는지 의제를 발굴하는 것임.
 - 연구회의 가장 큰 과제는 기후 위기가 산업전환, 일자리 전환에 어떤 영향을 미칠 것인가를 우선 파악하는 것임
 - 탄소중립이 구체적인 모습으로 어떻게 등장할 것인지 논의가 필요함. 실제 어떻게 진행될 것인지에 관한 내용이 파악되어야 대응 방안이 나올 수 있음
 - 그에 따른 산업전환이 어떻게 일어나는지를 현황 파악이 중요함
 - 산업전환에 따라서 일자리가 어떻게 영향을 미칠 것인지, 어떻게 일어나는지를 파악하는 것이 필요함
- (현장 이해관계자 의견 청취) 감축 수단과 목표에 대해 현장의 구체적인 목소리를 듣지 않으면 어떻게 산업과 일자리에 영향을 미칠지, 전환 과정에서 어떤 문제가 발생할지 구체적으로 알 수가 없음
 - 충남지역은 석탄 화력을 중심으로 2년째 논의하고 있음. 지역 사례를 참고할 필요가 있음. 내용이든 산업이든 구체적인 내용 분석과 접근이 필요함
- (산업 및 노동 전환 및 제도의 전환) 연구회에서는 산업전환, 고용 전환과 이행에 관한 법·제도와 거버넌스를 집중으로 논의하는 것이 필요함
 - 정부의 정책·제도와 시스템은 기후 위기에 대응하기에 여전히 전환되지 않은 부분들이 있음. 새로운 제도나 시스템이 필요하지만, 현재의 제도로 대응하기에 한계가 있음. 정부의 로드맵 자체가 아직 세부적이지 않은 부분들이 있음. 이러한 전환 측면을 중점적으로 논의하는 것이 필요하다고 생각함
 - 전환에 따른 노동자 지원 방안 보다, 전환과정을 어떻게 만들 것인가도 중요한 과제임
- (사회적 대화 차원의 연구회) 연구회는 사회적 대화 공간에서 노사정이 처음으로 기후 변화에 대한 대응을 논의하는 장이면서 동시에 노사정이 사회적 대화를 통해 합의점을 만들 수 있느냐에 대한 시험장임.
 - 지금 정부 정책에서 온실감소감축에 따르는 사회적 비용을 국민에게 솔직히 말하는 과정이 부족하였음. 그런 의미에서 근본적인 이야기부터 할 수 있어야 한다고 생각함. 예를 들어 정

부에서는 ‘공정한 전환’, 노동계나 시민사회는 ‘정의로운 전환’을 이야기하고 있음. 이런 용어의 차이에 대해서도 사회적 대화라는 공간에서 이야기할 수 있다고 생각함

- (연구 현황 및 실태 파악) 기본적으로 어떤 분야에 연구가 되어 있고 어떤 분야를 연구해야 되는지를 명확히 파악하는 것이 필요함. 지금까지 국책 연구기관에서 어떤 연구를 해왔고 어떤 연구해야 하는지 리스트를 정리하는 것이 필요함
 - 일자리위원회 등 관계부처에서 논의한 자료를 공유할 수 있으면 더 효율적인 논의가 될 수 있음
- (중장기적인 정의로운 전환 청사진) 장기적으로 정의로운 전환의 그림을 그리는 것이 필요함. 해외에서는 어떻게 비용을 들였고, 어떤 거버넌스로 논의를 했는지 정리하는 것이 필요함
 - 연구회의 목표는 정의로운 전환을 위한 설계도를 만드는 것 이라고 생각함. 연구회는 어떤 연구가 필요하고, 관련 비용은 어떻게 마련하고, 갈등이 있을 때 지역에서 어떻게 논의하고, 논의 기구는 정부 기관에서 어느 정도의 위치를 차지해야 하는지 논의가 필요함
 - 주요한 키워드는 산업 전환, 일자리 전환, 지역 전환임. 산업계와 노동계는 어떤 준비가 필요하고, 지역은 어떤 준비가 필요한지 논의가 필요함. 충남은 관련해서 논의가 이루어진 지역임. 아직 논의가 이루어지지 않은 지역은 준비하거나 예산을 투입해서 조사해야 할 것임
 - 이런 측면에서 연구회는 팀을 두 개로 나누어서 조사하고 정리하고 발제하고 안을 내는 것이 방식으로 운영이 필요함
 - 6개월 동안 관련 의제의 답을 내기에 한계가 있음. 상당히 집중적인 예산과 인력이 투입된 대대적인 연구 기획이 필요함. 독일에서도 원전이나 석탄 대책은 현장을 찾아가서 많은 인터뷰를 통해 만들어졌음

② 주요 논의 의제

- (이해관계자 참여) 자동차와 에너지 업종 ISC(인적자원개발위원회)가 있지만, 여전히 노동계 참여가 제한적임. 이런 논의 구조에서는 제대로 된 산업전환이 이루어질 수 없음. ISC(인적자원개발위원회)에 노사가 동수로 참여할 수 있는 구조적 개선이 필요함
 - 중앙, 지역, 업종의 이해당사자가 참여하는 사회적 대화의 틀을 어떻게 만들지는 중요한 과제임
 - 산업 전환을 정부가 일방적으로 결정하여 피해를 당하는 이해당사자들이 전혀 개입할 수 없었고 정책이 나온 후에 의견을 개진하는 정도였음. 과거 노동과 노동조합이 산업 전환 과정에 개입할 여지가 없었음
- (직업훈련) 현재의 직업훈련 제도로는 산업전환에 따른 전직이나 재취업에 대응하기에 한계가 있음
 - 현장 기업이 필요한 인력과 신규 인력의 숙련은 전혀 맞지 않고 있음. 결국은 기업 현장 목

소리에 기반을 둔 훈련 시스템이 마련되어야 할 것임. 정부가 인위적으로 제공하는 것은 낭비와 위험이 클 수밖에 없음. 기업 현장에서 필요한 것들이 무엇이며 어떻게 해야 하는지 의견을 청취하는 것이 필요함

- 새로운 교육과 훈련에 대한 설계를 위해서는 새로운 직무 단위 분석이 필요함

- (전환 및 적응과정의 전환) 현재 감축 과정에서 발생하는 전환 이야기만 하고 있음. 그러나 논의에서 빠진 것은 적응과정에서 발생하는 전환의 문제임. 탄소중립이 불가피한 상황에서 일부 지역이나 지역 계층에게는 생존의 문제임. 적응과정에 관련 전환 문제도 의제로 포함되어야 함

- 경사노위에서 논의인데 경제와 노동 관련 논의만 있고 사회에 대한 논의가 별로 없음. 전환 과정에서 취약계층이 훨씬 영향을 받게 될 가능성이 클 것임. 전력원을 재생에너지로 전환하면 에너지비용 상승하여 취약계층이 크게 영향을 받게 될 수 있음. 전환에서 발생하는 사회 문제, 취약계층 문제를 어떤 식으로 대응할지도 논의하는 것이 필요할 것임

- (성장과 새로운 일자리 창출) 연구회에서 논의할 때 감축 목표 달성 시기를 30년, 50년인지 명확히 할 필요가 있음. 목표 달성을 위해 단계별로 무엇을 해야 하는지 논의가 필요함

- 해외에서는 탄소중립을 위해 석탄 산업이 중요하지만, 국내 석탄 산업의 고용인원은 1만 2천 명에 불과함. 그러나 제조업 전체 고용인원은 360만 명임. 탈탄소의 산업구조 전환은 성장을 유지하면서 질 좋은 일자리 창출이 전제되어야 함. 시스템적으로 감축되는 인원이 어디로 옮겨갈 것인가가 중요한 과제임. 전환의 시간 간격을 최소화할 수 있는 방안을 논의하는 것이 필요함

- (산업 구조상 현안 문제) 자동차 부품사 노사의 전기차 전환과정에 대한 가장 큰 고민은 최상단의 독점수요기업과의 거래 관계임. 아무리 부품사에서 연구개발을 해도 완성차가 납품받지 않으면 쓸모가 없게 됨. 이런 불명확한 상황에서 부품기업은 연구개발에 투자할 수가 없음. 정부 지원 정책은 직업훈련이 주를 이루고 있음. 그러나 현장에서는 원·하청 간 불공정 거래로는 미래차 전환을 준비할 수가 없다고 이야기하고 있음. 극소수의 연구개발 능력을 갖춘 업체를 제외하고는 원청에서 요구하는 대로 할 수밖에 없는 구조임. 연구회에서 현장의 노사로부터 많은 의견을 청취하는 것이 필요함

- (실태 파악) 정부 대책 마련을 뒷받침할 수 있는 데이터와 연구가 부족한 상황임. 이러한 상황에서 고용 전환, 일자리 전환 지원 등의 구체적인 안을 마련하기에 한계가 있음. 연구회에서 노동 전환과정을 정확하게 파악하기 위해 어느 지점을 분석해야 하는지 제안하면 좋을 것임

- 일자리 수요와 공급에 대해 실시간으로 파악되어 빅데이터가 구축되어야 분석과 예측을 할 수 있음. 이를 토대로 인력 양성과 훈련 할 수 있음

- 산업과 직업 영향도 중요하기 때문에 전체적인 통계 분석도 필요함
- 전환에서 새로운 직업이 생길 수가 있음. 현재는 세분류 단위로 공개하는 자료가 없어 파악할 수가 없음. 연구회에서 이 부분에 대해 요구가 필요함

③ 주요 논의 업종 범위

- 논의 범위 관련해서 당장 시급한 과제로 화력발전 부문과 자동차업종이 이슈로 등장하고 있음. 이런 업종에 대해서는 더 깊게 논의하데 철강, 시멘트, 등 타 산업을 현황을 파악하는 것도 필요함
- 탄소 경제가 무역과 연계되면서 석탄발전소 감축, 내연기관 자동차 판매금지, 탄소세, 탄소 가격, 탄소발자국, 면세유 등 화석보조금 폐지 등의 정책들이 5년 안에 가시화되고 정착될 것으로 판단함
- ‘국가온실감축목표(NDC)’가 발표되면 석탄발전과 자동차산업 부품 업종은 바로 영향을 받을 것임. 이 두 영역에서는 어떤 원칙과 내용을 가지고 우선순위를 두고 논의할 것인지 논의가 필요함
- 당장 시급한 석탄이나 자동차업종에 대해서 정부에 요구할 수 있는 적극적인 대책에 대해서도 제시해 줄 필요가 있음

□ 연구회 명칭

- 연구회 명칭은 ‘기후 위기와 산업·노동 전환 연구회’로 변경함

□ 향후 과제

- 차기 회의에서는 탄소중립 관련 정책 동향과 충남지역 정의로운 전환 사례에 대해 검토함
- 우선 국내 정의로운 전환이나 고용 대책 관련 자료를 자료집으로 구성함

○ 2차 회의결과

□ 발제 주요 내용

① 탄소중립 시나리오와 정의로운 전환(이유진 녹색전환연구소 연구원)

- 기후위기에 대응하기 위한 에너지 정책은 NDC 상향결정, 탄소국경조정, 탄소발자국, 화석연료보조금 폐지, OECD 석탄발전 폐쇄 정책으로 구체화되고 있음
- 이러한 정책은 EU의 시멘트, 철강, 비철금속, 석유화학 제품 같은 원자재 가공제품 우선 구매, 전기차 및 산업용·휴대용 배터리의 탄소발자국 공개, 미국 바이든 정부의 무역 정책 등을 통해 산업에 영향을 미침

- 한국은 온실가스 배출량 세계 11위, 이산화탄소 배출량 세계 7위, 전력 중 석탄발전 비중이 40%로서 재생가능에너지 비중 OECD 최하위이고 무역의존도가 높은 탄소 집약도가 높은 경제 구조임
- 지속가능한 사회를 위한 기후 위기 대응과 디지털, 그린 뉴딜, 정의로운 전환 간 정합성 마련이 중요한 과제임
 - 탄소중립위원회는 ①석탄(화석) 발전 유무, ②전기·수소차 비율, ③건물 에너지 관리, ④축산 관리, ⑤CCUS·흡수원 확보량, ⑥수소 공급방식 등 핵심 감축수단을 달리 적용한 3개 시나리오 제시하고 있음
 - 재생에너지 전환 관련해서는 석탄발전 최소 유지, 석탄발전중단, 화석연료발전 중단이라는 세 개안 중에서 하나가 결정될 예정임
 - 산업측면에서는 고효율(열손실감소기술, 노후 설비교체 등) 공장·산단으로의 전환과 화석 연·원료에서 재생 연·원료로의 전환이 발생할 것으로 예상함
- 국회, 노동조합 등에서 정의로운 전환을 요구하고 있음
 - 연구회에서 공정전환인지 정의로운 전환인지 용어와 개념 정리, 정의로운 전의 원칙과 정부-산업-노동-지자체-시민의 책임과 역할, 정의로운 전환을 위한 논의 틀, 향후 정책연구 방향 등을 논의할 필요가 있음

② 정의로운 전환을 위한 충남의 과제(여형범 충남연구원 연구위원)

- 온실가스 배출량이 많은 발전, 철강, 시멘트, 석유화학 등의 산업은 제품, 공정, 설비, 연료 등을 바꾸거나 줄이는 방식으로 산업전환이 일어날 것으로 예상함
 - 이런 과정에서 석탄 화력발전소가 지역경제, 일자리, 인구 등에서 차지하는 비중이 큰 시·군은 석탄 화력발전소 폐쇄로 인해 지역사회 타격이 클 수밖에 없음
 - 산업전환 과정에서 상대적으로 대응 역량이 부족하거나 열악한 여건에 있는 기업, 노동자, 지역이 매출, 수익, 소득, 일자리, 인구, 세금 등에서 부정적인 영향을 더 크게 받게 됨
 - 산업 피해 및 일자리 손실에 대한 '보상'이 아니라 탄소중립 사회를 위한 지역의 에너지 및 산업 전환에 투자하여 대체산업 육성, 지역 상권 회복, 지역순환경제 활성화, 노동자와 지역사회가 적극적으로 새로운 일자리 및 지역발전 사업에 참여할 수 있는 기회를 제공하는 것이 중요한 과제임
- 충청남도의 정의로운 전환 전략은 산업 다양화, 노동자 지원, 지역사회 지원, 복원 및 재생, 추진기반조성의 다섯 가지로 구분하고 30개 과제를 제안할 수 있음
 - 정의로운 전환 전략과 과제는 준비 단계, 폐쇄 단계, 회복 단계로 구분하여 각 단계별로 핵심적인 과제를 도출할 필요가 있음
 - 기본적인 원칙으로는 영향 받는 노동자 및 지역사회에 대한 특별한 지원 우선, 전환을 위한 노동자 및 지역사회 역량 증진 지원, 전환에 관한 사회적 대화를 위한 과정 설계, 전환에 관

한 의무와 책임 공유, 이해당사자의 실질적인 참여와 협력에 기초한 계획과 집행, 정의로운 전환을 위한 종합적인 계획 수립과 추진체계 마련

- 이를 실현하기 위해서는 정의로운 전환을 제도화하기 위한 정의로운 전환 관련 지자체의 공동 대응, 정부 차원의 정의로운 전환 전략과 과제에 충남의 전략과 과제 반영, 제도화 이후를 고려한 지자체 준비가 필요함

□ 주요 논의 내용

- (정의로운 전환에 대한 원칙) 정의로운 전환의 원칙을 마련하는 것이 연구회의 주요 과제임
 - 사회적인 이행 주체들이 정의로운 전환에 대한 원칙에 대한 논의하고 그에 대한 결과물을 만드는 것이 필요함
 - 현재 정의로운 전환이란 용어는 명확하지 않은 개념임. 공정한 전환인지 정의로운 전환인지에 대한 논의와 함께 세부내용을 점검하면 기본적인 전환의 원칙에 대해 논의할 필요가 있음
- (정의로운 전환의 방향) 정의로운 전환 관련해서 해외 사례를 소개하고 있지만, 실제로 지역전환의 결과와 중요 성공 요인에 대해서는 명확하지 않음
 - 국제사회는 과거 산업전환 정책의 한계를 극복하기 위해 정의로운 전환의 필요성에 공감대를 형성하고 있음
 - 독일에서는 90년대 이후 광산지역을 중심으로 낙후된 지역 기반과 환경생태계를 복원하기 위해 환경산업 육성과 지역의 전환 역량 강화에 초점을 맞추고 있음
 - 독일의 중장기 정책 방향은 에너지 관련 산업의 재구성과 지역 청년들에게 새로운 일자리를 제공할 수 있도록 문화, 환경 등 다양한 차원의 지역 활성화가 전략임
 - 산업전환, 노동 전환, 지역 전환차원에서 세부 과제를 마련하고 산업과 노동, 지역 의제를 어떤 방식으로 연계할 것인지가 중요한 과제임
 - 유럽, 미국은 에너지 전환의 정책 전반에 불평등 감소와 새로운 일자리 창출의 원칙을 가지고 있음. 미국에서는 친환경 대중교통 인프라를 확충하면서 동시에 교통 약자를 지원하고 있음.
 - 탈탄소 사회 전반의 전환에 어떤 원칙으로 추진할 것인지 논의가 필요함. 탄소중립으로 영향 받는 대상에게만 지원해 주는 정책에 초점을 맞추면 전환 이행에 한계가 있음
- (탄소중립에 대한 정책) 탄소중립위원회에서는 산업, 전력, 수송, 건물, 농축수산, 흡수원 등 영역별로 탄소중립을 위한 시나리오를 검토하고 있음
 - 탈탄소 사회로의 전환은 사회전반의 대전환 문제이기 때문에 서두르기보다 기반 인프라를 어떻게 조성할 것인지 부터 논의가 필요함
 - 탄소중립 사회에 대한 기본적인 원칙에 대한 합의가 없는 상황에서 시나리오를 만들고 있음

- 과거 정부에서는 탄소중립 정책을 결정하지 않고 연기하여 왔음. 그러나 국제 사회의 압력이 거세어지면서 이제는 더는 연기할 수 있는 문제가 아님. 한국은 대외무역 의존도가 높으므로 탄소중립의 속도를 자체적으로 조절하기에 한계를 가짐. 점점 더 탄소중립의 압박과 영향 속도는 빠르게 다가올 것임
- 준비되지 않은 상황에서 국제 무역의 충격을 당하면 국내 산업과 일자리에 미치는 여파는 클 수밖에 없음
- 전환 비용이 어느 정도 필요한지, 탄소중립에 필요한 기술이 어느 정도 가능하며 기술 지원 정책이 어느 정도 준비되었는지 확인할 필요가 있음
- 과거 구조조정 방식으로는 에너지 전환을 대응할 수 없음. 연구회에서는 산업전환, 일자리 전환, 지역 전환 측면에서 대안적 방안을 중심을 논의가 필요함. 그러기 위해서는 석탄 화력, 제조, 교통 등 다양한 측면에서 실태를 파악할 필요가 있음
- 한편으로는 국익을 생각해서 투 트랙 전략이 필요함. 국제사회는 정의로움으로 포장되었지만 자국의 이익을 위해 무역 압력을 행사하는 경우가 있었음. 국제 사회에 대응하면서도 중요한 산업에서는 보호를 위해 속도를 조절하고 할 수 있는 전략이 필요함
- 탄소중립 정책은 현재 국민적인 공감대가 형성되어 있지 않고 있음. 향후 국민, 정치권 내에서 계속 갈등이 발생할 수 있음. 가장 위험한 것은 전환 준비가 안 된 상태에서 외부 압력을 받는 것임.
- 국내 산업, 일자리, 기술적인 측면에서 어느 정도 준비가 되어 있는지, 사회적으로 어떤 준비가 필요한지 구체적으로 살펴보는 것이 필요함. 그러기 위해서는 산업과 일자리에 어떤 영향을 미치는지 구체적으로 살펴보는 것이 필요함

○ 3차 회의결과

□ 발제 주요 내용(정은미 위원)

- 산업부문 온실가스 배출 비중이 높은 것은 산업 구조적 특성에서 비롯함
 - 한국 제조업은 자본집약형·기초소재에서 조립형·ICT제품형을 지나 조립형·부품형으로 변화하고 있음
 - 온실가스 다배출 산업인 1차 철강, 화학, 시멘트-세라믹, 반도체-디스플레이가 제조업 내 비중 40%를 유지하면서 성장을 뒷받침하였음
- 탄소중립을 위+한 산업부문의 과제는 ① 수요변화(저탄소화·친환경화)를 반영하여 산업 내 주력제품이 변화시키는 산업구조 재편, ② 친환경·저탄소 생산공정의 개발·적용을 통한 새로운 생산 패러다임으로의 변화하는 혁신공정 전환, ③ 저탄소 연료 및 원료 투입 비중을 높여 온실가스 배출 저감과 자원순환을 동시 추구하는 연·연료 대체, ④ 원료 이용의 효율화, 공정가스 개발·대체 등 공정배출 저감, ⑤ 초고효율기기·설비

도입, 노후 설비 교체 등 에너지 효율화, ⑥ 폐열·폐플라스틱 등의 재활용과 투입 확대한 자원 순환 전략임

- 2050 탄소중립을 비전 혹은 목표만 설정하는 것이 아니라, 중간경로에 대해서도 실현 가능하면서도 구체적인 달성경로를 수립하고, 산업전환과 재흥전략으로 추진할 필요가 있음
 - 산업기술 특성과 글로벌 동향을 고려한 감축전략을 수립하여 추진하고, 온실가스 감축을 위한 산업간, 산업-지역 간 연계를 통한 산업생태계의 혁신이 필요함
 - 기술적 불확실성을 극복하기 위해 대형 중장기 혁신공정과 혁신기술 연구개발에 투자가 필요함
 - 이를 위해 신산업뿐만 아니라 주력산업의 저탄소화를 촉진하기 위한 민관 펀드 및 기후기금의 효과적 활용하고 탄소중립 신증설 투자 시 조세특례, 입지규제, 환경규제 특례적용 등 산업부문에서도 정의로운 전환을 위한 범국가적 지원이 필요함

□ 주요 논의 내용

① 탄소중립에 따른 산업의 영향

- 현재 탄소중립 감축 전망은 산업의 지속적 성장, 기술개발의 불확실성, 자금조달, 원료 대체 등 모든 제약 조건이 없다는 전제에서 나온 것임
 - 그러나 탄소중립을 위해서는 제품의 생산량을 감소 필요성에 대해서는 논쟁의 여지가 있음
 - 탄소중립이 산업에 미치는 영향은 탄소를 감소시키는 기술적 방안을 고려할 필요가 있음
- 기존의 온실가스 배출전망치(BAU)로는 산업 구조 변화와 국제교역환경의 변화를 반영하여 산업에 미치는 영향을 파악하는 데 한계가 있음
 - 생산구조, 생산방식, 산업 구조가 바뀌기 때문에 현재 방식으로 온실가스 배출전망치를 산출하는 것은 한계가 있음
- 탄소중립을 위한 주요 정책 수단인 배출거래권제도와와 유상할당제가 강화·확대하면 관련 제품의 가격 상승으로 전체 생산량에 영향을 미칠 수 있음. 이에 관한 산업계와 소비자의 수용도가 중요한 과제임

② 산업 변화에 대응하기 위한 주요 과제

- (방향) 탄소배출을 감축하면서도 산업이 위축되지 않고 성장하는 방안을 마련하는 것이 필요함
 - 국제 사회 변화에 선제적으로 대응하지 않으면 국내 산업에 부정적인 영향을 미칠 수 있음
 - 그러므로 탄소중립 실현과 산업 구조 개편을 동시에 실현하는 것이 중요한 과제임
- (전환비용) 탄소중립 시나리오별로 탄소중립 전환비용에 대해 사회적 논의가 필요함

- 전환비용을 추산할 때 전기 요금 상승 및 원가 상승분을 반영하면 상당한 비용이 발생할 수 있음
- 기업에서 제품구조 변경 없이 설비구조만 변화할 경우 신규 투자비용은 매몰 비용이 될 가능성이 커 기업에 위험 요인으로 작용할 수 있음
- 기업이 탄소배출을 감축할 수 있는 유인책을 마련하는 것이 필요함. 전환비용이 크면 기업은 탄소중립에 소극적일 수밖에 없음
- (무역 영향) 탄소중립 관련 주요국의 무역 규제는 국내 산업에 영향을 미칠 수 있음. 미국과 유럽은 성장전략으로 빠르게 움직이고 있어 국내 영향이 상당히 클 수 있음
 - 자국 생산하는 제품에만 보조금을 지원할 경우 수출품에 영향을 미칠 수 있음
 - 탄소중립 정책은 글로벌 체인에 영향을 미쳐 대중소기업 간, 국제간, 기업 간 관계에도 변화할 수 있음
 - 국내기업 중에 해외에서 요구하는 환경 기준을 충족하지 못할 경우 국내 수출기업에 위기로 작용할 수 있음
 - 국내기업들이 탄소인증, 탄소발자국 측정, 제품 환경 평가 보고서 작성 및 평가에 관련하여 준비토록 관련 제도를 마련할 필요가 있음
- (업종별 영향) 철강업에서는 탄소중립을 실현하기 위해서는 그린수소 기반의 수소환원제철 기술이 구현하는 것이 중요한 과제임. 이를 기술적으로 구현하기 위해서는 공정·설비·제품 개발과 함께 수소공급 방식 등 관련한 정부의 연구개발 지원이 필요함
 - 이러한 기술개발 비용은 기술적 난이도가 높아 민간의 비용만으로 투자하기에 한계가 있음
 - 수송용 탄소중립 연료인 이퓨얼(e-Fuel)은 산업통상자원부에서 '수송용 탄소중립연료 연구회'를 발족해 경제성을 확보하기 위한 중장기 로드맵을 마련하고 있지만, 장기적으로 대안적인 연료체 인지에 대해서는 논란의 여지가 있음. 전환의 속도를 늦추고 좌초 산업의 연장하는 기술로 작용할 수 있다는 비판도 있음
- (산업생태계 조성) 전환과정에서 정부의 정책과 제도, 이해관계자 간의 조정이 중요한 과제임
 - 산업생태계 차원에서 원·하청 간 관계 재설정, 인력양성 및 기술표준화를 위한 거버넌스 체계를 마련하는 것이 필요함
- (중소기업 지원 대책) 현재 중소기업에 대한 대책이 부재한 상황임. 매몰비용이 발생하지 않도록 전략적인 접근이 필요함

③ 일자리에 미치는 영향

- 탄소중립 과정에서 발생하는 공정, 원료와 재료 변화는 고용의 양과 인력의 유형에 변화를 가져올 것으로 예상함
 - 단기적으로는 생산구조와 방식이 급변하게 변화하지 않기 때문에 큰 영향을 미치지 않을 수

있음. 그러나 생산에 위축이 오면 고용의 양에 영향을 미칠 수 있음

- 산업에 연구개발을 투자하여 성장할 경우 전체 고용의 양을 증가시킬 수 있음
- 그러나 디지털 전환이 탄소중립을 가속할 경우 고용의 구조와 노동의 수요에 많은 영향을 미칠 수 있음
- 스마트공장과 에너지 효율화를 위한 생산방식 전환이 결합하면 관련 업무 근로자에게 영향을 미칠 수 있음
- 제품구조가 바뀌는 석유화학 산업과 같이 고용계수가 높지 않기 산업부문에서는 고용의 영향이 적을 수 있음
- 대기업을 중심으로 하청, 협력사 등 연관된 많은 기업이 있음. 대기업은 탄소중립 기술을 구현하면 연관 산업과 기업의 일자리에 영향을 미칠 수 있음

○ 4차 회의 결과

□ 발제 내용

① 정의로운 전환을 위한 석탄화력발전 부문의 과제(남태섭 공공노련 정책기획실장)

- 석탄화력발전소는 연료설비운전(협력업체), 메인설비운전(발전사), 환경설비운전(협력업체), 경상정비(협력업체), 청소, 경비, 시설관리, 방재업무(자회사), 계획예방정비(협력업체, 플랜트, 단기 일용직) 업무로 구성됨
- 발전공기업 5사는 총 12,090명이 고용되어 있음. 경상정비 업무는 2019년 기준으로 1차 협력사 총 49개, 2차 협력사 24개에 5,310명이 고용되어 있음. 정비사는 인력은 2018년 기준으로 11,342명이 고용되어 있음, 연료환경 설비는 2019년 기준으로 2,283명이 고용되어 있음. 이외에 자회사, 플랜트 민간 기업에 52,306명 정도 고용되어 있음
- 화력발전소의 LNG로 연료 전환 할 경우 고용 감소율은 원청사의 발전운영 업무는 25%, 경상정비 업무는 40%, 연료환경 업무는 100%, 자회사는 13% 임
- 석탄화력발전 부문 노동계에서는 이해관계자가 직업 참여할 수 있는 다층적 사회적 대화 확대, 석탄화력발전에 폐지에 영향 받는 근로자에 대한 재취업 및 재교육 프로그램 지원, 전환 대상 노동자의 일자리 및 적정 임금보장 등 노동조건 유지, 에너지전환의 공공성 강화를 위한 통합적 전력산업구조 개편이 필요함

② 토론(한재각 에너지전환정책연구소 연구기획위원)

- ▶ 2020년과 2021년에 충남(당진, 보령, 태안)과 경남(사천/삼천포, 하동)의 석탄발전소 근무 노동자들과 지역 주민들에 대한 집중적인 인터뷰를 진행하였음. 다음과 같은 주요 시사점을 제안할 수 있음

- ▶ 왜 탈석탄을 추진하는지에 대한 정부의 ‘정책 소통’의 실패를 바로잡아야 할 필요가 있음
 - 미세먼지가 아니라 기후위기 때문이라는 점에 대한 정책 내용의 소통 실패
 - “왜 설비 개선해서 석탄발전소 가동하면 되는데 왜 폐쇄해야 하나까?”
 - 노동자들은 언론과 인터넷을 통해서 탈석탄 정책과 시점 등에 대해서 파악.
 - 회사 및 노동조합을 통한 소통의 부재. 노동조합의 입장에서는 소통하려고 해도 소통할 정보가 공개되고 있지 않은 문제임
- ▶ 목표 기간 2034년 ‘9차 전기본’이 아니라 2050년 ‘탄소중립 시나리오’에 초점을 맞춰야 함
 - 2034년까지 34기의 석탄발전소 폐쇄와 20기의 LNG 전환하겠다는 9차 전기본은 기후위기에 대응하기 위한 빠른 탈탄소화 정책을 반영하고 있지 않다. 따라서 이를 기준으로 발전부문의 전환 속도를 가늠하고 대비해서는 안 됨
 - IEA는 기후위기 해결을 위해서 2030년까지 (한국을 포함한) 선진국의 석탄발전소를 2030년 모두 폐쇄하며, 2035년까지 LNG 발전소를 포함한 발전 부문을 모두 탈탄소화할 것을 주문하고 있음
 - 9차 전기본의 계획대로 2034년 이후까지도 신규 건설 중인 석탄발전소를 포함한 상당수의 석탄발전소가 가동되어서는 안 되며, 전환 건설되는 LNG 발전소도 가동되어서는 안 됨. 새로 전환하는 LNG도 ‘탄소 잠금(carbon lock-in)’ 현상을 발생시켜서 온실가스 배출 저감에 걸림돌이 될 것이며, 경제학적으로는 ‘좌초자산’이 될 수 있음
 - 노동조합과 노동정책은 석탄발전소의 LNG발전소 전환을 두고 대응 전략과 정책을 수립할 경우에 당장의 충격을 미래로 전가할 뿐, 오히려 제한된 자원과 역량을 허비하고 대응책을 마련에 실패할 가능성이 높음
- ▶ 기존 산업에 고용된 노동자들의 기술 및 장소 고착성에 대해서 주목해야 함. 석탄발전소 고유의 공정에 종사하면서 다른 분야의 경험과 숙련을 가지지 못한 노동자들의 직무 혹은 직업을 전환하기 위한 지원이 필요
 - 이에 대한 실태 파악과 분석이 필요할 것임. 특히 환경연료설비 부문의 협력업체 노동자들은 협력업체 소속 노동자라는 이중적으로 취약한 위치에 처해 있어서 정부와 사회적 지원에서 배제될 가능성이 높음
 - 한편 발전소가 대개 대도시보다는 지방도시 및 농어촌 지역에 소재하면서, 해당 지역에 정착한 노동자들은 ‘노동전환’ 과정에서 지역을 떠날 경우에 더 큰 어려움에 직면 가능성이 높음
 - 충남/경남 노동자들의 인터뷰 결과, 지역 연고를 가진 노동자들은 협력업체 소속인 경우가 많으며 이들은 낮은 임금 등으로 인해서 다른 지역으로 전환 배치되는 경우에 가족 분리, 주택 및 교통비용의 증가 등으로 사회경제적으로 어려움이 가중될 것으로 우려함

- 많은 노동자들이 연고지가 있는 지역 내에서 일자리가 유지되기를 희망하고 있음
- ▶ 정의로운 전환은 발전부문의 이중적 노동시장 문제의 해결까지 다루어야 함
 - 발전공기업, 협력업체(1,2차), 자회사의 노동자의 차별적인 임금과 노동조건 문제가 탈석탄 전환 과정에서 반복되고 심화될 가능성이 높음
 - 또한 남성 중심적인 산업인 발전 산업의 젠더 불평등도 에너지전환 과정에서 완화하려는 계획이 필요함
- ▶ 중년 노동자와 청년 노동자 사이의 현재의 '노동위기'에 대한 인식과 대응 태도가 다름
- ▶ 전력산업의 공공성 강화의 다양한 방안, 그리고 전반적인 구조 변화에 대해서 폭넓게 사고해야 함
 - 재생에너지 기반의 전력 시스템은 소규모 분산적이며 분권화된 사회 시스템 필요.
- 에너지 공공성을 지키기 위해서 공기업의 유지와 확대는 필요하지만, 그것을 국가 수준의 공기업이어야 할 이유는 없음. 지역에너지공사 및 협동조합 등의 지역적/사회적 공공 체제를 추구할 수 있음. 일각에서 주장하는 '대규모 재생에너지 발전'의 필요성은 토론이 필요한 사항임
- 발전 부문 이외에 송전, 변전, 배전, 판매 부문의 구조 변화 가능성까지도 검토되어야 함
- 스마트 그리드, 에너지 저장 장치 등, 재생에너지 기반의 시스템 안정화를 위한 기술적 변화가 필요하며, 이에 따른 고용의 변화에 대해서도 검토해야 함

□ 주요 논의 내용

- (탄소중립에 대한 공감대 형성) 석탄화력 발전 관련 근로자들은 에너지 전환, 탄소중립이 미치는 영향에 대해 기업 또는 노동조합으로부터 공식적으로 들은 내용이 없다는 의견이 많이 있음. 우선적으로 탄소중립에 대한 공감대 형성이 중요한 과제임
 - 근로자 중에도 세대 간에 인식차이가 있음. 청년층 근로자 중에는 석탄화력 부문에 미래가 없는 것으로 생각하여 협력사에서 이직하는 경우가 많이 있음. 중년층들은 에너지 전환을 인식하지 못하는 경우가 다수임. 세대별로 차별화된 정책 접근이 필요함
- (협력사 지원 방안) 석탄화력 발전의 협력사에 대한 전환 정책으로 공기업의 자회사로 편입하자는 의견이 있음. 특히 협력사 근로자들은 이러한 정책을 선호하는 것으로 조사 됨. 향후 이러한 전환 정책에 대해서는 논의가 더 필요한 사안임
 - 향후 산업전환 과정에서 가장 피해를 입을 대상은 하청 업체와 비정규직임
- (공동대응의 필요성) 석탄화력 발전 부문에서 에너지 전환이 발생할 경우 직무 전환 등 일자리 변화에 대해서는 발전사 5사와 노동조합 간에 공동으로 대응할 수 있는 논의 구조가 필요함. 이러한 논의 구조에서 LNG와 재생에너지 전환 시 새로운 직무별 교육 프로그램을 설계하고 운영하는 것이 필요함

- 산업 전환은 선제적 성격을 가지므로 문제가 발생한 후 사후에 대응하는 것은 한계가 있음
- (고용 및 직무 영향 분석) 전환 과정에서 직무 재배치나 재취업을 위해서는 기술과 업무에 대한 정의가 이루어져야 가능할 수 있음
 - 인력이 감소에 대책을 마련할 때 자연감소로 해결할 수 있는지 등 세대 간 다층적인 인력구조를 고려하여 고용영향을 실시할 필요가 있음
 - 고용영향평가 결과만으로는 구체적인 정책에 활용하기에 한계가 있음. 구체적인 변화를 분석해야 정책에 활용할 수 있음
 - 탄소중립 정책 발표 후 감축수단이 무엇인지 구체적으로 파악할 필요가 있음. 감축 수단이 없는 상태에서 정책 마련에 한계가 있음
- (연구회 과제) 향후 연구회에서 어떤 결과물을 만들지 구체적으로 논의가 필요함. 정의로운 전환을 제대로 논의하기 위해서는 기구의 위상, 참여 범위, 논의의 근거, 논의의제 등에 대한 대안 마련이 필요함

○ 5차 회의 결과

□ 발제 주요 내용

① 탄소중립에 따른 자동차산업 영향과 과제(김경유 산업연구원)

- 자동차산업은 생산, 사용, 폐기까지 전 과정에서 온실가스를 발생하며 크게 생산과정과 운행과정에서 발생하는 것으로 구분자동차 생산단계의 경우 조립과정 특성상 직접 배출보다는 전력에 의한 간접배출이 대부분을 차지함
- 미국 바이든 대통령은 기존 자동차산업에서 경쟁력을 잃고 있는 상황에서 2030년 판매되는 자동차의 50%를 ZEV(Zero Emission Vehicle)로 한다는 목표를 제시하고, 이를 위한 인프라 구축, 에너지 효율 및 배출기준 개선 등에 대한 행정명령에 서명하고 자동차업계 노조의 지지 속에 보호 무역 기조를 유지하고 있음
 - EU는 2030년에 1990년 대비 55% 탄소 배출량을 감축하는 “Fit for 55” 법안을 유럽 의회에 제출하였음
 - 일본은 2035년까지 신차판매에서 전기동력차 비중을 100%로 실현하겠다고 밝혔으나 일본의 전기동력차는 전기자동차나 플러그인 하이브리드차는 물론 하이브리드차까지 포함하는 개념으로 2050년에도 내연기관 자동차를 유지하겠다는 의지로 보임
- 탄소중립으로 온실가스 배출 목표가 상향되면서 자동차 산업구조는 기존 내연기관 중심의 산업구조에서 전기차, 수소차 등 전기동력차로 변화 진행 중
 - 동력장치 변화로 인해 엔진, 변속기는 물론 흡배기, 냉각계, 엔진관련 전장부품 수요는 감소하고 배터리, 모터, 인버터, 전력용 반도체, 스택, 연료전지 등의 전기전자부품 수요가 증가

하면서 전기·전자, IT, SW 업체들이 자동차산업에 새롭게 진입

- 조향, 현가, 제동장치, 내장재 등 자동차의 동력원과 상관없이 작동되는 부품을 생산하는 업체들은 비교적 영향이 작을 것으로 예상
- 국내 부품업체 중 전동차 전환으로 퇴출되는 부품인 엔진용 부품, 동력전달장치 부품은 33.4%인 1,533개 업체이며 산업 내 생산비중은 35.0%를 차지하는 것으로 나타남
- 산업연구원 설문조사에 따르면 자동차산업 패러다임 변화에 따른 부품업체들의 대응 방향에 대해서는 39.2%가 대응방안이 없다고 답하고 있음
 - 계획하고 있는 업체들은 기존 주력제품의 고도화(50.3%)나 기존 주력제품 생산비용 절감(37.4%) 등의 비교적 소극적인 대응을 계획
 - 부품업체 미래차 전환과정의 의사결정과 부품개발에 완성차업체가 결정적 역할을 하므로 완성차와 부품업체의 미래차 전환 협력에 대한 세제 지원 등 완성차부품업체간 협력을 촉진하는 정책이 필요함

② 2050탄소중립 및 2030 NDC 상향이 자동차산업에 미치는 영향과 대응(김용원 한국자동차산업협회 본부장)

- 2030년 전기차, 수소차 보급목표 450만대 이행 시 2030년 전기차, 수소차 국내 누적 생산 능력을 300만대 정도 예상함
 - 국내 생산이 한정된 상황에서 450만대(기존 364만대)로 상향 할 경우 150만대는 수입차가 대체하여 국내생산 감소가 불가피 함
- 전통 내연기관 인력은 수요 감소 등에 따라 도태되는 반면에 미래차 관련 기술인력 수요가 증가하여 인력의 질적 구조 전환이 불가피한 상황임
 - 전기차 생산비중 10.5% 증가('22년)시 4,718개 일자리 감소(산업연구원), 전기차 생산비중 전체 25%('30년) 차지 시 5,044명 고용감소(현대자동차)를 예상함
- 미래차 전환을 위해서는 CO2, 저·무공해차 보급 목표제 등 규제 부담을 완화하고, 완성차-부품업체 공동 R&D 사업 적극 추진, 미래차 부품 개발을 위한 장기 저리 특별 금융프로그램 마련, 투자비용 법인세 감면과 기술인력 개발 세액공제 대폭 확대를 통한 완성차-협력업체 전환 협력사업 촉진 인센티브 마련, 인력 재교육 및 전문인력 양성, 부품업체 미래차 전환 지업사업 총괄 관리할 수 있는 전환 지원단 마련이 필요함
 - 미래차 관련 정보가 부족하므로 기업별 맞춤 컨설팅을 시행할 수 있는 제도 마련이 필요함

③ 김산 한국자동차산업협동조합 기획조사실장

- 3만개 자동차 부품업체가 모두 다 미래차로 전환할 수 없고 다 필요하지 않을 수 있음. 부품업체의 모든 인력이 미래차 관련 산업으로 전환하기에 한계가 있음.

- 미래차로 전환할 수 없는 부품업체와 근로자들이 다른 산업으로 전환할 수 있도록 지원이 필요함
- 중견 자동차 부품기업 중 연구 개발하여 완성차에 납품해도 이익이 발생하지 않는 경우가 많이 있음.
 - 자동차부품 기업은 신규로 기술개발에 투자하기에 여력이 없음. 일부 기업에서 투자를 하지만, 생산방식과 인력 운용은 하도급 방식이나 파편적인 납품구조로 운영하는 경우가 있음. 기업은 투자를 위해 다른 방식으로 비용절감을 추진할 수밖에 없음.
- 제조현장은 자동화로 특별한 기술 인력이 필요하지 않고 있음. 이러한 유휴 인력들을 다른 일자리로 전환하기 위해서는 지역 이동이 필요하지만 여러 가지 제약 조건이 있음.
- 미래차로의 산업 전환을 위해서는 산업 구조, 제품, 시스템이 바뀌어야 하지만 한계가 있음. 기업과 노동이 전환되지 않고 정부가 지원만해서는 효과가 없을 수도 있음.

④ 자동차 부품기업 노조 현황과 과제(나병호 금속노련 정책국장)

- 금속노련 자동차 부품사업장 실태조사에 따르면 신기술이나 신설비 도입, 자동화 등 기술변화와 관련한 의사결정에 대한 노동조합의 참여정도를 살펴본 결과, “노사협의”가 40.4%로 가장 많고, “사전통보” 30.3%, “사전통보없이 회사 결정” 16.2%, “노사 공동결정” 1.0%의 순으로 나타남.
 - 기술변화에 대한 노사의 논의 주제로는 “생산성 향상”이 61.4%(51개)로 가장 많았고, 다음으로 “미래자동차 관련 고용변화 대책” 54.2%(45개), “미래자동차 관련 회사정책” 44.6%(37개), “교육훈련” 10.8%(9개)의 순으로 나타남.
 - 미래차 등 자동차 산업 패러다임 변화에 대응하기 위해 정부 및 지자체의 지원이 필요한 부분으로는 “자동차 산업 패러다임 변화와 관련한 기술 인력 육성 및 재교육 훈련 지원”이 54.5%로 가장 높았고, 다음으로 “완성차 업체를 포함한 산학연이 보유하고 있는 기술 교류(이전) 지원 확대” 44.4%, “투자 자금 확보를 위한 정책 자금 및 금융권 자금지원 강화” 42.4%순으로 나타남.
- 탄소중립 실현 세부과정에서 부품기업 관련 노동자를 전문가/주체로 인정하고 지속적으로 대화할 수 있는 논의의 장 마련이 필요하며, 부품기업 현황조사, 부품사 노동자와 실직자 이·전직을 위한 수요조사, 교육훈련, 일자리 알선 등 종합적인 대책 필요함.
 - 기후대응기금 또는 특별법 제정을 통해 새로운 일자리를 찾을 때까지의 신규 일자리 제공, 고용유지 지원금과 실업 급여 지급확대, 사업구조 개편 시 노동자 참여 보장 등의 방안이 반드시 모색되어야 함.
 - 완성차 기업에 대한 정부 지원이 중소 부품사에도 전달 및 분배될 수 있도록 의무화하고, 정부/완성차기업/중소부품기업/노동자 간 상호 협업할 수 있도록 인프라 구축이 필요함. 원하청 간에 불공정 거래 근절을 위해 인증부품제 도입, 불합리한 납품단가 개선, 공정거래법과

하도급법 등 관련 법 제도 보완이 필요함.

□ 주요 논의 내용

- (자동차 산업 영향) 자동차 산업은 노사정의 공동 대응이 중요한 과제임. 미국과 유럽의 자국 보호 무역주의는 국내 자동차 산업에 큰 충격이 올 수 있음. 그러므로 완성차, 부품사와 노사가 공동으로 위기의식을 느끼고 공동 대응이 필요함. 이를 위해서 공론화 작업도 필요함.
 - 자동차부품 산업의 전망이 낙관적이지 않음. 다양한 시나리오를 상정하고 준비할 필요가 있음.
 - 자동차는 전후방 효과가 큰 산업임. 1만개 부품기업 뿐만 아니라 전기업계, 정비소, 주유소 등에도 큰 영향을 미칠 수 있음.
 - 탄소중립으로 영향을 받는 산업 부문별로 지원이 필요함. 그러나 지원 제도가 공정하지 않을 수 있음. 어떤 지원제도가 있어야 우리가 경쟁력을 가질 수 있는지 논의가 필요함.
 - 향후 산업전력 차원에서 어떤 논의가 진행되고 있는지 관계부처로부터 의견을 청취할 필요가 있음.
- (산업 및 노동 전환) 산업전환과 노동전환의 연계성이 중요한 과제임. 산업 전환이 되지 않을 경우 미칠 수 있는 충격을 완화할 수 있는 장치에 대해 고민이 필요함.
 - 노동 전환은 직업훈련 중 직무향상에만 초점을 맞추어져 있음. 재직자와 실업자에 대한 교육 지원을 강화할 필요가 있음. 또한 직업훈련과 고용서비스를 연계할 수 있는 지원체계가 필요함. 현재의 유급지원 프로그램이나 고용유지지원금으로는 전환에 대응하기에 부족함.
 - 미국은 경제회복력을 위한 로드맵에서 예산의 10%를 정의로운 전환 기금으로 조성 계획이 있음. 기금이 감축이 예산되지만 노동조합이 이를 받아들이는 이유는 정의로운 전환의 원칙이 마련되어 있기 때문임. 미국에서도 탄소중립으로 자국의 일자리가 감소하여 노동자들에게 피해가 발생할 수 있어 대책을 마련하고 있음.
- (거버넌스 구축) 정의로운 전환을 실현하기 위해서는 이해당사자들이 참여하는 거버넌스를 구축할 필요가 있음
 - 사회적 대화와 거버넌스는 구분할 필요가 있음. 현재의 탄소중립 논의 거버넌스는 의사 결정 과정의 참여 측면에서 한계가 있음. 자동차, 화력발전 부문의 거버넌스에 대해 논의가 필요함.
 - 현재 '산업별 인적자원개발협의체(SC)'와 '산업별 인적자원개발위원회(ISC)'에 노동계 참여가 보장되어야 함
 - 정의로운 전환의 거버넌스를 구축하기 위해 논의 구조, 법적 지위, 참여 구성원 등 대략적인 방안 마련이 필요함.

○ 6차 회의 결과

□ 발제 주요 내용

① 철강분야 탄소중립 동향과 대응전략(남정임 한국철강협회)

- 철강제조는 철광석과 크로스를 원료로 고로공정과 전기로 공정으로 분류할 수 있음.
고로공정은 석탄을 89% 사용하고, 전기로 제강은 전력을 81% 사용함.
- 철강석을 유연탄으로 환원시켜 용선을 만드는 과정 중에 이산화탄소가 발생함. 유연탄을 사용하는 공정특성상 온실가스 감축이 어려운 산업임.
- 철강업종에서는 소결광 폐열 회수, 코크스 건식냉각 폐열회수 등 에너지회수설비를 통한 직접 감축활동과 에너지 고효율 생산제품을 통해 매년 평균 2%씩 온실가스를 절감하고 있음.
- 철강산업의 온실가스 감축을 위해서는 단기적으로 석탄기반 제철공정의 효율화 기술을 개발하고, 중장기로는 수소기반 제철공정 기술 개발이 필요함
- 2030 국가 온실가스 감축목표에는 고로를 전기로 대체하고, 전로에 철스크랩 다량 투입, 코크스 소비열량 저감을 통해 감축 목표를 세우고 있음
- 2050년 탄소중립 시나리오에는 탄소계 공정(고로+전로)을 수소환원제철로 100%대체하고, 철스크랩 전기로 조강을 확대하여 배출량 95% 감축을 목표로 하고 있음
- 온실가스 감축을 위한 수소환원 제철로 전환하기 위해서는 철스크랩의 안정적 확보와 경쟁력 있는 전기요금에 담보되어야 함
- 탄소중립 추진을 위해서는 대규모 R&D 투자, 설비 전환으로 인한 매몰비용에 정부 차원의 기금 조성을 통한 지원이 필요함
- 녹색경제활동을 촉진할 수 있는 녹색분류체계를 한국형 기준으로 마련하고, 전력요금 감면, 생산비용 차액에 대한 재정적 지원, 국정과제 수행 시 민간부담금 비율 개선, 환경보전시설 투자 시 기본 세액공제를 확대
- 배출권 거래제 산정과 감축 대상에서 간접 배출을 제외하고, 원가 연계형 전기요금과 배출권거래제 규제와 중복되므로 기업의 부담을 해소해야 함
- 배출권 유상 할당 수익을 탄소중립 기술개발 지원하고, 가연성 폐기물 및 바이오매스가 연료가 아닌 원료로 사용되는 경우에 배출권 추가 할당 또는 배출량 산정 제외 요청

② 석유화학산업의 탄소중립 영향과 과제(김기영 한국석유화학협회)

- 석유화학 산업은 석유-가스를 원료로 자동차, 전자, 섬유 등 각종 주력 산업과 일상생활에 필요한 기초 화학소재를 공급하는 산업
- 석유화학 산업은 원유(휘발유, 나프타, 등유, 경유 등), 천연가스, 석탄을 원료로 합성수지, 합섬원료, 합성고무 등을 생산
- 석유화학업종의 주요 탄소중립 감축 수단은 연료 및 원료 전환, 자원 순환임

- 단기적으로는 현 설비조건에서 실현 가능한 최대 온실가스 감축을 위해 설비 효율화 및 공정개선, 플라스틱 업사이클링(폐플라스틱 재활용), 원료대체(바이오)를 통해 석유·플라스틱으로 인한 온실가스 배출량을 감소
- 중장기적으로는 온실가스 배출이 많은 공정의 연료를 재생에너지로 대체하고 CCU(이산화탄소 포집/전환) 기술로 공정에서 직·간접 배출되는 CO₂의 근원적 감축으로 탄소중립 달성을 계획
- 탄소중립 대응 기술 개발을 위해 플라스틱 업사이클링, 바이오매스 원료/소재 개발, 석유화학 부생가스 전환, 전기가열 분해공정, 저에너지 혁신공정 차원에서 추진 중에 있음
- 그러나 낮은 기술 성숙도, 높은 R&D와 자본집약적 설비 투자 위험, 탈탄소 기술 활용을 위한 제반 인프라 미비 등이 주요 장애요인임. 그러므로 저렴한 원료와 연료의 안정적 공급, 저탄소 공정의 개발 및 투자 지원, 저탄소 제품의 시장 안착이 필요함
- 석유화학산업은 공정의 복잡성과 난이도가 높고, 장기간 숙련된 고도의 인력이 요구되는 산업이며 제조 하도급 위탁업체 없이 포장, 출하, 운반, 설비 유지보수 등 특정 작업의 경우 외부 협력업체를 활용하고 있음
- 탄소중립 달성을 위해서는 원료 대체로 산업 전체의 구조 전환이 불가피함
- 종사자 수가 적은 장치산업 특성상 산업 구조 및 설비가 변화해도 고용에 미치는 영향은 제한적일 것으로 예상함. 원료 및 연료 대체 공정의 경우 직무 재교육 및 전환을 통해 해결이 가능함

□ 주요 논의 내용

- (철강업의 일자리 영향) 철강업에 수소환원 제철 기술을 도입할 경우 일자리에 미칠 영향은 아직 명확하지 않음. 다만, 기존 코크스 공정이 없어지기 때문에 관련 정비, 유지, 보수인력에는 변화가 있음
- 그러나 20~30년 이후에 신기술이 상용화할 수 있기 때문에 인력에 미칠 영향에 대해서는 파악할 수 없음
- 철강업은 탄소중립보다 원료 가공처리 공정에서 디지털 전환을 통해 인력이 감소하였음. 반면 연구개발 인력은 최근에 꾸준히 증가하고 있음
- 철강업은 대형 철강업체 외에 가공업체에 8~9만 명, 가공유통에 10만 명, 아연 압축에 6만 명이 고용되어 있음. 향후 합금철 등의 주조와 유통구조 단계에서 인력이 감소할 수 있지만 철강업이 경쟁력을 유지한다면 크게 영향을 미치지 않을 것임. 대형 철강업체와 중간 가공업체의 경쟁력이 일자리에 영향에 가장 크게 연관되어 있음
- (석유화학업종의 일자리 영향) 석유화학업종은 공정 자체가 변하지 않기 때문에 탄소

중립으로 인한 일자리 영향이 적음

- 석유화학업종에서도 10년 사이 연구개발 인력이 50% 증가하였음. 다양한 제품 개발에 대한 수요가 높아 기업에서 연구개발 인력의 필요가 증가하고 있음
- 향후 CCU(이산화탄소 포집/전환) 기술 활용도가 높아지면 관련 전문 엔지니어인력의 고용이 증가할 수 있음
- 공정전환과정에서 업종 밸류체인인 고용 영향은 적음. 석유화학업종이 공급하는 자동차, 가전, 건설, 섬유 산업의 경쟁력이 해당 업종의 고용에 영향을 받을 수 있음
- (철강업 탄소중립 과제) 철강업은 고로 사업장과 전기로 사업장에 따라 차별적인 정책 접근이 필요함.
 - 철강업계에서는 배출권 거래제의 유상할당기금을 통한 재원 마련으로 산업 전환 지원이 필요하다는 입장임
 - 철강업 노동조합에서는 일자리 유지, 창출을 위해서 새로운 제품 개발을 위한 지원과 함께 전기세 등의 지원이 필요하다는 의견. 기업의 비용 부담이 증가할 경우 고용의 구조조정이 가속화될 수 있음
- (석유화학 탄소중립 과제) 석유화학업종은 원료나 연료를 대체하거나, 공정에서 이산화탄소 배출을 감축하는 것이 중요한 과제임. 그러나 원료를 대체하는 것은 식량과 연계되어 있어 쉽지 않은 과제임. 전기로를 통한 그린에너지 사용은 연구 단계에 있음
 - 석유화학업종에서는 새롭게 공장을 신설하거나 설비를 구축하려고 해도 환경, 안전 규제, 지역 총량제로 쉽지 않고 있음. 새로운 화학물질을 개발하기 위한 시험생산도 여러 가지 규제로 한계가 있음. 녹색기금을 통한 지원과 규제를 해소하는 방안이 마련되어야 함

□ 연구회 운영 및 향후 회의 일정

- 향후에는 주요 정책 과제를 중심으로 논의함
 - 탄소중립기본법 시행령 등 법제도, 국내의 정의로운 전환 담론과 논의구조(참여범위, 의제 등), 주요 부처의 전환 대책, 지역 협력 사례, 전환기금 등 제안된 의제를 중심으로 논의함

○ 7차 회의 결과

□ 발제 주요 내용

① 탄소중립 관련 법령 현황(장은혜 한국법제연구원 기후변화법제팀장)

- 2019년부터 미국, EU 등을 중심으로 그린뉴딜, 그린딜 등에 대한 논의가 본격화되면서, 국내에서도 2020년 12월 탄소중립 국가전략을 발표하고, 2021년 9월 「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법」 공포함

- 2020년부터 국회에서는 심상정 의원이 대표 발의한 ‘탈탄소사회로의 정의로운 전환을 위한 그린뉴딜정책 특별법안’ 이후 이소영 의원(기후위기 대응을 위한 탈탄소사회 이행 기본법안), 안호영 의원(기후위기 대응 법안), 한정애 의원(지속가능한 사회를 위한 녹색전환 기본법안), 강은미 의원(기후위기 대응과 정의로운 녹색전환을 위한 기본법안), 임의자 의원(탄소중립 녹색성장 기본법안) 법안이 논의되었음
 - 2021년 9월 24일 공포된 「기후위기 대응을 위한 탄소중립 · 녹색성장 기본법」은 2022년 3월 25일 시행예정이나, 기후위기대응기금 관련 사항은 2022년 1월 1일, 정의로운전환 지원센터, 탄소중립지원센터 규정은 2022년 7월 1일, 기후변화영향평가 관련 규정은 2022년 9월 25일 시행할 예정임
 - 정의로운 전환 관련해서는 기후위기 사회안전망의 마련(제47조), 정의로운 전환 특별지구의 지정(48조), 사업전환 지원(제49조), 자산손실 위험의 최소화(제50조), 국민참여 보장을 위한 지원(제51조), 협동조합 활성화(제52조), 정의로운 전환 지원센터의 설립(제53조)
 - 기후위기 사회안전망 관련해서는 정부가 탄소중립 사회로의 이행에 있어 사업전환 및 구조적 실업에 따른 피해를 최소화하기 위하여 실업의 발생 등 고용상태의 영향을 대통령령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 조사하고, 재교육, 재취업 및 전직 등을 지원하거나 생활지원을 위한 방안을 마련하도록 하고 있음
 - 시행령 안에서는 고용노동부장관이 고용상태의 영향을 5년마다 조사하고 취업지원, 구직활동 지원 프로그램 개발 및 운영, 직업지도 프로그램의 개발 및 운영, 직업능력 개발훈련 프로그램의 개발 및 운영, 실업자에 대한 생계지원 등의 지원대책의 수립을 시행하도록 하고 있음
- ② 산업구조 변화에 따른 공정한 노동이동 지원체계 구축을 위한 법제화 방안 연구(정영훈 한국노동연구원 연구위원)
- “산업구조 전환에 따른 공정한 노동이동 지원에 관한 법률”(이하, 노동이동 지원법)은 탄소중립 · 디지털 전환에 따른 산업전환 패러다임에서 노동전환지원을 위해 프로그램, 인프라, 산업정책과의 연계 등에 대한 법제도적 근거 마련의 필요성에서 추진 중임.
 - 현행 고용정책 관련 법령에서는 고용안정과 직업능력향상 등을 위한 다양한 시책과 지원을 규정하고 있지만, 산업구조, 산업입지조건이나 시장경쟁 환경 등과 같은 구조적 변화에 따라 노동수요와 노동공급 간의 불일치를 해결하기 위하여 산업, 직업(직종, 직무), 지역 간의 노동이동을 원활하게 지원하기 위한 종합적이고 구체적인 체계를 마련하고 있는 법령이 없음
 - 현행 법제도에서는 저탄소·디지털 산업구조 전환에 따른 노동수요와 노동공급 간의 불일치를 해결하기 위한 필요한 부처 간 협력체계, 중앙정부와 지방정부 간 협력체계, 사회적 이 해당사자 간 협력체계를 담고 있는 법령이 존재하지 않음

- 탄소중립기본법 정의로운 전환을 위한 전체 체계와 틀을 대략적으로 규정하고 있지만 “기본법”이라는 성격에 맞게 기본적인 방향과 체계를 규정하고 있기 때문에 개별 영역에서의 정의로운 전환에 관해서는 구체적인 방안을 담고 있지 않고 있음

〈참고〉

【기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법】

“정의로운 전환”이란 탄소중립 사회로 이행하는 과정에서 직·간접적 피해를 입을 수 있는 지역이나 산업의 노동자, 농민, 중소기업인 등을 보호하여 이행 과정에서 발생하는 부담을 사회적으로 분담하고 취약계층의 피해를 최소화하는 정책방향을 말한다.

【탈탄소사회로의 정의로운 전환을 위한 그린뉴딜정책 특별법(심상정의원 대표발의) 제2조】

3. “정의로운 전환”이란 기후위기 상황을 극복하기 위한 그린뉴딜정책의 추진 과정에서 「근로기준법」 제2조제1호에 따른 근로자, 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」 제2조에 따른 소상공인 등의 권리를 최대한 보장하고, 지역사회의 피해를 최소화하는 정책방향을 말한다.

【기후위기 대응을 위한 탈탄소사회 이행 기본법(이소영의원 대표발의) 제2조】

17. “정의로운 전환”이란 탈탄소사회로 이행하는 과정에서 직·간접적 피해를 입을 수 있는 지역이나 산업의 노동자 등을 보호하여 이행 과정에서 발생하는 부담을 사회적으로 분담하고 취약계층의 피해를 최소화하는 정책방향을 말한다.

- 노동이동 지원 법률 제정안은 총 4개의 장 19개의 조문으로 구성되어 공정한 노동이동의 지원체계와 공정한 노동이동의 지원을 위한 안을 담고 있음
 - 제정안에는 국가·지자체가 산업 육성·전환정책 수립 시 직·간접적 피해가 발생하는 근로자, 기업, 지역에 대한 지원계획 수립 의무 규정하고 있고, 노동전환 지원 추진 관련하여 산업별 노동수요 등 분석 의무 규정하고, 해당 업무를 한국고용정보원 內 노동전환 분석센터 통해 추진하고, 산업구조 전환에 따른 노동전환의 지원이 필요한 자에 대한 포괄적인 노동전환 사업* 지원 근거 마련
 - * 1. 근로자 직무전환 및 전직 등을 위한 직업능력개발훈련 지원. 2. 근로자 고용유지 등 고용안정을 위한 조치에 대한 지원. 3. 근로자 전직 및 재취업에 대한 지원. 4. 고용조정에 따른 실업자의 생계안정에 대한 지원. 5. 고용조정에 따른 실업자의 채용에 대한 지원. 6. 근로자의 고용안정을 위한 고용관리 진단 등 고용개선 지원. 7. 노사관계 발전 및 파트너십 증진을 위한 지원. 8. 근로자의 창업을 촉진하기 위한 지원. 9. 그 밖에 노동전환에 필요하다고 인정되는 지원
- 법률안 제3조(기본원칙)에는 공정한 전환을 사회적 대화를 통해 추진하기 위해 「③ 노동전환 지원은 근로자 및 노동조합, 사업주 및 사업주단체, 정부의 사회적 대화를 기반으로 추진되어야 한다. ④ 근로자 및 노동조합, 사업주 및 사업주단체, 정부는 노동전환 지원정책과 관련한 사회적 대화에 성실하게 참여하여야 한다.」 명시하고 있음

□ 주요 논의 내용

- (탄소중립기본법) 탄소중립 기본법에는 ‘환경부장관은 중장기감축목표, 부문별감축목표, 연도별감축목표 이행을 위한 시책을 마련해야 한다.’, ‘탄소중립위원회는 점검 및

평가 계획을 수립하여 연도별감축목표 이행현황(이하 “감축목표이행현황”이라 한다)을 매년 점검·평가하도록 하고 있음

- 탄소중립기본법에는 감축 수단 규정에 대해 일부 항목은 자세하게 명시하거나 개별법에 위임하고 있음. 특히 배출관리제는 위임에 대한 내용만 있고 구체적인 내용이 없음. 기본법에 서는 최소 기준을 마련하는 것이 필요함

- (법 간의 정합성) 탄소중립기본법의 정의로운 전환 관련 항목은 사회안전망과 산업전환에 노동에 대한 내용이 없음. 지원대상은 사업장 중심으로만 국한되어 있고 노동자에 대한 대책은 구체적인 것이 없음

- 탄소중립 기본법의 정의로운 전환 지원과 노동이동 법안 간의 역할이 중복될 수 있음
- 입법안의 실행은 고용노동부*, 산업자원통상부**, 지자체에서 추진하기 때문에 권한과 책임에 대해 모호함

* 공정한 전환법 제10조(노동전환지원센터의 설치·지정 등) ① 고용노동부장관은 노동전환 지원에 필요한 각 호의 사업을 수행하기 위하여 노동전환지원센터를 설치하거나 필요한 전문인력과 시설을 갖춘 기관 또는 단체를 노동전환지원센터로 지정할 수 있다.

1. 산업구조 변화 등에 따라 사업구조 개편을 실시하거나 실시할 예정인 사업주 등이 필요로 하는 노동전환 지원사업의 수요조사. 2. 기업 진단을 통한 기업별 노동전환 방안 컨설팅. 3. 노동전환 관련 지원사업의 연계·신청 지원. 4. 노동전환과 관련한 근로자 상담·교육 및 심리안정지원. 5. 노동전환 관련 지원사업 등에 대한 홍보. 6. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

** 탄소중립기본법 시행령 제75조(자산손실 위험의 최소화) ① 산업통상자원부장관은 법 제50조제1항에 따라 위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 사항을 포함하는 지원 시책을 수립·시행해야 한다.

1. 손실규모 추정 및 영향평가 지원. 2. 사업 전환을 위한 컨설팅 지원. 3. 전환 대상사업의 연구·개발 지원. 4. 전환비용에 대한 금융·세제 및 자금 지원

- 노동이동 지원법은 그 법안의 제목에서 산업구조 전환에 따른 노동지원을 명시하고 있어 좁게만 규정하고 있음. 법의 목적도 경제성장과 균형발전과 같은 새로운 패러다임을 담지 못하고 있음

- 탄소기본법과 노동이동 지원법 간의 정합성에 대해서는 추가 검토가 필요함

- (정의로운 전환과 거버넌스) 탄소중립기본법은 탄소중립의 정책을 이행 점검하고 심의하는 탄소중립위원회 중심의 거버넌스를 담고 있음

- 기본법에 계층대상별 동일한 참여보장, 거버넌스 참여의 대표성에 대해 구체적으로 명시하기에 한계가 있음
- 정의로운 전환을 구체적으로 어디에서 논의하며 사업을 추진할지 명확하지 않음. 석탄발전

부문은 양의원영 의원이 대표발의 한 ‘에너지전환 지원법’에서 전환지원 위원회 구성을 담고 있음

- 탄소중립기본법, 에너지전환지원법, 산업전환 지원법 등에 정의로운 전환 부문이 분산되어 있어 정리가 필요함
- 정의로운 전환을 논의 결과에 대해 실행을 담보할 수 있도록 구속력 있는 법안 보완이 필요함
- (법의 적용 대상) 노동전환 법령안의 적용 대상을 근로자로 국한하고 있음. 적용 대상을 구직자, 이직자 등으로 확대할 필요가 있음
- 사업주의 책임 범위를 법상으로 명확하게 할 필요가 있음
- 온실가스 다배출 업종을 우선적으로 지원 정책 대상으로 하고 있음. 그러나 다배출 업종은 아니지만 탄소중립으로 영향을 받는 업종에 대해서도 지원이 필요함

○ 8차 회의 결과

□ 발제 주요 내용

① 정의로운 전환을 위한 고용노동 정책 의제(남재욱 한국직업능력연구원 부연구위원)

- 녹색 일자리(green job)는 일반적으로 녹색산업 혹은 녹색직업의 일자리를 뜻하지만, 넓게는 ILO의 정의처럼 평균보다 적은 환경발자국을 남기는 일자리 전반을 가리킬 수 있음
 - ILO는 녹색 일자리에는 흔히 생각하는 ‘녹색 산업의 일자리’와 함께 모든 산업의 생산과정 측면에서 녹색전환에 기여하는 ‘(비녹색산업의) 녹색 일자리’를 포함하지만, 반드시 양질의 일자리여야 한다는 것을 제시하고 있음
 - 녹색 일자리에서 일자리의 질은 시장에 의해 결정되는 것이 아니라 이해관계자간 합의를 통해 만들어지는 사회적 규범에 의거해야 한다는 것을 강조함
 - 녹색 일자리를 위해서는 지역단위 뿐 아니라 중앙 단위, 산업 단위에서도 노사정간 상생 협력이 기초가 되어야 함
- 녹색전환에 따른 스킬 관련된 문제는 다시 새롭게 생겨나는 녹색 일자리에 대한 스킬과 기존 일자리에 친환경 기술이나 생산방식이 도입되며 필요해지는 스킬을 어떻게 공급할 것인가와 탄소 집약적 산업 및 지역에 구조조정을 가져올 경우 전환에 직면한 노동자 이직을 위한 스킬을 어떻게 훈련(reskilling)할 것 인에 대한 것임
 - 녹색스킬이 디지털 스킬에 비해 예측가능하다고 하더라도 이를 실제로 구현하기 위해서는 잘 발전된 노동시장 정보체계와 산업-교육훈련 간 피드백 체계가 필요
 - 녹색전환에 따른 기술과 생산방식 변화가 어떤 스킬을 요구하는지, 그 스킬이 현재 어느 정도 공급되어 있어 어느 정도의 스킬부족(skill shortage)이나 스킬격차(skill gap)가 발생할

- 수 있는지를 파악하고, 교육훈련 기관과 프로그램이 이에 대응할 수 있어야 함
- 이를 위해서는 기업과 기업협회, 노동자와 노동조합을 포함하는 산업과 노동시장 행위자, 교육훈련 제공기관, 공공기관, 연구개발 기관 등을 포괄하는 스킬 모니터링 및 대응체계가 필요함
 - 교육훈련 참여 시 발생할 수 있는 소득보장제도의 개선을 위해 고용보험 실업급여의 적용범위 확대와 부분실업급여 도입, 국민취업지원제도의 적용범위 및 소득지원 확대, 교육훈련 참여자를 위한 별도의 소득지원 제도 도입 등의 방안을 고려할 필요가 있음
 - 전환계획으로 구조조정이 필요할 경우 해고와 감원 대신 노동시간 단축, 휴업· 휴직, 그리고 무엇보다도 구조조정 이후 활용이 증가할 녹색스킬에 대한 교육훈련 참여를 우선시하는 것이 바람직하며, 고용유지를 전제로 노사가 협약을 맺을 경우 정부는 고용유지지원제도 등을 통해 이를 지원할 필요가 있음
 - 고용조정 시 근로시간 단축을 좀 더 적극적으로 활용할 수 있는 기반을 마련하는 것임
 - 녹색전환 과정에서 실직한 노동자가 전과 다른 업종으로 이직하고자 한다면 좀 더 장기간의 교육훈련이 필요함
 - 국민취업지원제도 역시 6개월간의 지원을 제공할 뿐이다. 훈련연장급여가 있긴 하지만, 고용위기지역으로 지정된 경우에도 좀처럼 지급되지 않아 활용도가 매우 제한적임
 - 녹색전환 과정에서 이직하게 될 경우 또 한 가지 생각해볼만한 제도는 일종의 이직 후 발생 할 수 있는 소득격차에 대한 지원 방안을 고려할 필요가 있음
 - 정의로운 전환과 유사하게 기존 산업의 붕괴를 경험했고, 보상적 접근이 필요한 경우에 대한 특별 정책 패키지 사례로 미국의 무역조정지원(Trade Adjustment Authority, 이하 TAA) 제도를 참조할 필요가 있음
 - 정책들의 실행을 위해서는 재정이 필요함. 따라서 녹색전환에 대한 세부적 정책방향과 그 영향에 대한 연구에 기초하여 구체적인 재원마련 방안을 수립해야 정책의 실효성을 담보할 수 있음
 - 녹색전환의 실행은 그 자체로 재원을 만들 수 있는데, 탄소 가격제 강화와 화석연료보조금 폐지가 대표적인 사례이며, 이 재원은 녹색전환을 위해 사용되어야 함
 - 화석연료보조금 폐지와 같은 경우 저소득층에게 손실이 될 수 있는 바, 이들에 대한 지원을 보완하는 것도 고려할 필요가 있음
 - 정의로운 전환에서 가장 중요한 부분은 거버넌스가 구축되어야 함. 이해관계자 참여의 대표성 측면에서 비판을 받고 있음
 - 이해관계자 참여에 기반을 둔 사회적 대화 체계는 정의로운 전환을 위해 가장 중요한 기반임. 한국적 맥락에서는 특히 비정규직과 하청기업을 포함한 노동의 참여를 어떻게 활성화할

것인지가 매우 중요함

- 전환이 가져온 위기 속에서 지역의 재생이 성공적이기 위해서는 지역 차원에서도 이해관계자 참여에 기반을 둔 사회적 대화 체계를 구축하는 것이 중요한데, 이를 위해서는 지방정부의 리더십과 지역 고용·노동 거버넌스 강화가 필요함

② 자동차산업의 정의로운 노동전환을 위한 정책 과제(이상호 한국폴리텍2대학학장)

- 사양산업화와 소멸일자리에 대응하기 위해서는 청년층과 중장년에 차별화된 일자리 창출과 고용전략이 필요함
 - 실업 전 재직단계에서 전직 및 재취업교육이 실행된다면 사회적 비용을 최소화할 수 있음
 - 현행 지원제도는 재직단계 고용유지를 위한 향상교육에 치중되어 있기 때문에 재직자 전직 및 재취업교육 프로그램을 개발할 필요가 있음
 - 조선업 등 사례와 같이 휴업과 휴직을 막기 위한 유급 직업훈련 지원 제도와 노동시간단축을 연계하는 새로운 노동전환 지원제도를 개발할 필요가 있음
- 일자리가 전환되어야 하는 경우 기업 내 직무전환 및 배치전환(향상교육 등)을 통해 고용안정성을 확보하는 것이 필요함
 - 기업차원의 일자리 코칭서비스 및 고용지원센터 등을 운영해서 적절한 직무로 이동시키는 방안이 필요함
 - 현재 일부 지역에 고용안정 선재패키지 프로그램을 통해 지원하고 있음. 일자리의 성격과 특성이 바뀌는 경우 그린스킬과 같이 전혀 다른 직업능력을 소개, 상담, 교육훈련, 직장알선에 이르는 종합서비스를 제공하는 노동전환 지원센터를 기관 컨소시엄 방식으로 구축하여 운영할 필요가 있음
- 신산업 투자를 통해 녹색 일자리를(그린 뉴딜사업) 창출이 필요함
 - 기존 일자리에 그린스킬을 연계, 적용될 수 있는 융복합 직업교육훈련 배치가 필요함

□ 주요 논의 내용

- (고용유지지원 제도의 개선) 고용유지지원제도는 기업이 일시적인 어려움에 처해있을 때 지원할 수 있는 제도임. 그러나 산업 구조가 변화할 때 이 제도를 활용하면 산업전환을 방해할 수 있는 부작용이 있음. 그러므로 산업 전환이 원활하게 이루어지면서도 지원할 수 있는 제도를 고민할 필요가 있음
 - 고용유지지원제도는 고용유지와 소득 보전에 강조점을 두고 있음. 현재 유급 직업훈련 지원 관련 급여와 연계되지 않는 문제점이 있음
 - 고용유지지원제도와 조업단축 지원금이 고용 전환과 안정을 위해 선제적인 역할을 하도록 제도 개선이 필요함
 - 고용구조조정을 전제로 하는 정책 접근보다 산업 경쟁력을 간

- (재원 마련) 과거 FTA 사례와 같이 탄소중립 정책도 이를 통해 혜택을 보는 영역과 손해를 보는 영역이 있음. 사회적으로 혜택을 받는 영역의 이익이 불이익을 받는 집단에 계 흘러가도록 조세 제도 등 논의가 필요함
 - 그러나 별도의 목적세를 신설하는 것은 한계가 있으므로 탄소중립 대응을 염두에 두어 두고 기금을 마련하는 방식에 대해 사회적 논의가 필요함
- (피해노동자 지원) 석탄화력 발전소가 폐지될 경우 발전 운영사 보다 연료 환경 정비를 담당하는 협력회사에게 피해가 클 수밖에 없음
 - 최근 호남화력발전소 1, 2호기 폐쇄되면서 관련 노동자들에 대한 재배치와 재취업에 대한 이슈가 제기되고 있음. 석탄화력 발전소에 연관된 협력 기업과 지역 연관 노동자들은 당장 생계의 문제가 발생할 수 있음.
 - 단기간의 실업 부조나 공공 일자리 지원으로는 한계가 있으므로 다른 일자리에 재배치할 수 있는 거버넌스를 마련하는 것이 필요함
- (산업 및 기업지원) 탄소중립의 피해가 하청이나 협력사에게만 전가되지 않고 원하청 기업이 공동으로 전환할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요함
 - 탄소중립으로 없어지는 부분만을 중점으로 지원하기보다 기업이 공동으로 전환할 수 있도록 제도 마련이 필요함
 - 향후 다양한 업종과 부문별로 탄소중립에 따른 충격이 발생할 수 있어 한정된 자원을 어디에 더 지원할지도 중요한 과제임. 각 산업별로 차별화된 접근이 필요할 수 있음
 - 기업과 초기업 차원에서 지원이 필요함. 중소기업에는 대기업 차원에서 기술 전수나 이전 등의 맞춤형 코칭이 필요함
- (거버넌스 마련) 해외의 탈석탄 정책은 법제화를 통해 추진하지만, 자동차 산업은 관련 법제화보다 노조와 지역 정부가 협의체를 통해 대응하고 있음
 - 지역 국가 산단과 집적지별로 시범 사업으로 몇 개 기관들이 거버넌스를 형성하고 일터혁신, 원하청 간 동반성장, 직업훈련 등을 종합적으로 제공할 필요가 있음
 - 산업재편과 전환을 위해서는 이해관계자의 동의나 사회적 수용력이 필요함. 이를 위해서는 정부의 지원에 대한 근거 마련이 선행되어야 함
 - 자동차 산업은 지역 단위나 산업단위에서 고용문제를 어떻게 대응할지 논의 구조를 마련할 필요가 있음

○ 10차 회의 결과

□ 발제 주요 내용

- ① 정의로운 전환을 위한 에너지전환을 위한 거버넌스 구축: 발전산업 부문을 중심으로(남

태섭 공공노련 정책기획실장)

- 정의로운 전환은 크게 절차적 정의와 실질적 정의로 나눌 수 있음
 - 절차적 정의로서의 정의로운 전환은 의사결정과정에 대한 다양한 이해당사자의 '동등하고 실질적으로 참여'하는 것을 의미함(탄소중립기본법)*
 - * “기후정의”란 기후변화를 야기하는 온실가스 배출에 대한 사회계층별 책임이 다름을 인정하고 기후위기를 극복하는 과정에서 모든 이해관계자들이 의사결정에 동등하고 실질적으로 참여하며(탄소중립기본법)
 - 실질적인 정의로서의 정의로운 전환은 전환 과정에서 누구도 배제되거나 소외되어서는 안 된다는 것을 의미함
 - 국제기구에서는 기후위기에 대응하는 과정에서 절차적 정의의 일확으로 사회적 대화를 강조하고 있음
 - * ILO(2015) “지속가능성에 대한 목표와 절차에 대한 강력한 사회적 합의는 기본이다. 사회적 대화는 모든 수준에서 정책 결정과 이행을 위한 제도적인 장치에서 필수적인 부분이다”
 - 정의로운 에너지 전환을 위한 거버넌스는 사회적 대화 뿐 아니라 초기업별 단체교섭, 그리고 기업 차원의 공동결정이라는 중층적인 구조로 이뤄질 필요가 있음
 - 사회적 대화 차원에서 탄소중립계획의 마련 및 이행점검, 고용보장원칙의 확립, 산업정책노동정책·사회정책의 결합, 일자리 창출정책 및 미스매치 해소방안을 논의한다면,
 - 초기업별 단체교섭에서는 고용보장협약의 체결, 발전사 통합적인 전환계획 마련, 전환조건(임금 및 근로조건 등)의 확정, 임금 및 근로조건의 평준화(자회사 및 협력사)를 논의할 필요가 있음
 - 기후위기 대응과 탄소중립을 실현하기 위한 사회적 대화는 다음과 같은 요건이 필요함
 - 노사정 대화보다는 시민적 대화가 이루어져 합의가 이뤄지지 않더라도 심의·의결절차를 통한 의사결정능력과 이행능력을 확보할 필요가 있음
 - 사회적 대화기구로서의 대표성 확보(사회적 권위)와 함께 정부 내에서 위상을 확보하고, 국가차원의 탄소중립비전 정책과 업종·지역차원의 탄소중립정책 사이의 피드백(articulation)의 확보 등이 필요함
 - 발전 산업 분야의 사회적 대화 회의체는 중앙정부(산자부, 노동부, 환경부), 지방정부(대표), 발전사 노사(자회사·협력사 포함), 시민단체(지역단체 포함), 환경단체, 전문가 등으로 구성하여 협의기구가 아닌 심의의결기구로서 역할을 하며 별도로 이행점검기구를 운영하며 독립성과 자율적인 의사결정권한을 가질 필요가 있음
- ② 산업전환에 따른 일자리 정책을 위한 지역 거버넌스 구축(석진홍 충남일자리진흥원 일자리전략팀장)
- 충남에는 화력발전소가 총 28기(폐쇄된 보령 1·2호기 포함 30기)가 설치되어 있어

화력발전 중심의 산업구조·노동시장 특성을 공유하고 있음

- 발전소 및 협력사의 고용인원은 보령 3,081명, 당진 2,213명으로 지역주민·주변상권 등 지역 경제와 고용에 미치는 영향력이 중대함
- 화력발전소 폐쇄 시 충청남도에 장·단기적 경제·고용 타격 우려, 특히 취약 계층인 협력업체 종사자(간접고용 인력)의 실직위험 막대하므로 폐쇄되는 발전소의 직·간접 고용인력 대상으로 고용전환 지원 및 일자리 위기대응 모델 수립 필요함
- 충청남도 북부권은 충남지역 자동차부품산업의 중심으로, 충남·경기의 완성차업체와 인접하여 자동차부품 산업을 기반으로 한 동일 노동시장권역을 형성하고 있음
 - 충남 자동차부품산업은 영세화·폐쇄성으로 인해 산업구조 전환에 발 빠르게 대응하기 곤란함
- 충청남도에서는 지역 산·학·연·관 거버넌스 기반으로 산업 및 일자리 위기를 조기 진단하여 최적의 대응방안을 모색하고 있음
- 충남 고용안정 선재대응 패키지 지원 사업은 위기산업(석탄화력발전, 내연기관 자동차부품산업) 종사자 직무분석 및 이·전직 교육, 고용서비스 제공 등을 통한 고용위기 종사자 일자리 지원, 위기산업 사업체 고도화 지원과 경쟁력 확보를 통해 종사자 고용 유지와 신산업 분야 사업체의 성장지원을 통해 신규 취업처 확보 지원 프로그램을 추진하고 있음
- 사업 추진 과정의 주요 어려움은 전환 대상자 발굴이 쉽지 않다는 것임. 산업전환이 일어난다고 즉각적인 노동전환이 요구되지 않고, 어떤 경우라도 재직자들은 노동전환을 위한 준비를 꺼리고 있음
- 기업 규모가 클수록 순환보직 등을 활용하여 없어지는 일자리에 대응 기업 규모가 작을수록 대응할 여력이 적으며, 당장 일자리가 없어지는 것이 아니면 대응할 필요를 체감하지 못하고 있음
 - 전환교육이 추진되기 위해선 위기산업 종사자들의 역량수준 및 신성장 산업에서 필요한 역량 등이 사전에 파악되어야 하지만 대부분의 경우 이에 대한 사전준비가 미흡한 상태임
- 산업전환에 따른 노동전환이 즉시 발생하는 것이 아니므로 장기적·선제 대응적 관점의 노동전환 교육 로드맵이 필요하여 이를 위해서는 위기산업 생태계 및 직무분석, 신성장 산업에 필요한 역량 및 교육체계도 등이 사전에 준비되어야 함
 - 또한 노동전환 교육의 성과 평가 역시 현재처럼 즉각적인 이·전직자의 숫자가 아닌 역량의 축적(숙련) 중심으로 진행되어야 하여 노동전환 교육 대상자(및 수료자)에 대한 확실한 혜택을 부여하는 것이 필요함
 - 노동전환에 따른 이·전직 시 일정기간 동안(1~2년 정도) 장려금을 통해 적정 보상수준을 보완할 필요가 있음

□ 주요 논의 내용

- (관련 정부정책 동향) 정부 차원에서는 기재부가 주관하는 선제적 기업노동전환 지원단을 구성하고 있음
 - 산자부 차원의 정의로운 전환 특별지구 지정과 대한상의 내 산업구조 개편 및 노동전환 지원센터 설치,
 - 고용부 차원에서는 한국고용정보원 내에 노동전환 분석 센터 설치를 통한 인력 수급 전망 및 지역 산업 모니터링 등의 정책 마련이 되고 있고,
 - 관련해서 정부는 2022년도에 공정 전환 분야에 11조를 투입할 예정임
 - 국회에서는 탄소중립 산업전환 촉진 특별법, 노동전환 지원법 등의 논의가 되고 있음
- (거버넌스) 의제에 따라서 거버넌스 체계를 구체화하고 다양화할 필요가 있음
- 정부와 다양한 차원에서 노동전환과 산업전환이 추진되고 있으나 실제 정책 간에 연계가 되기 위해서는 부처 간의 역할 분담과 정책 간의 거버넌스 체계 마련이 필요함
 - 경상도와 충청도 등 지역 차원에서도 정의로운 전환 관련 논의체를 운영하고 있어 중앙과 지역 간에도 거버넌스를 마련할 필요가 있음
 - 기업 차원에서는 일부 기업에서 ESG 경영 관련 논의가 있지만 아직 탄소중립 대응을 위한 구체적인 계획 수립이 마련되어 있지 못함
- (사회적 대화) 사회적 대화는 산업전환과 노동전환을 함께 논의할 수 있는 구조가 필요함
 - 탄소중립 계획, 사회적 대화, 이행점검이 동시적으로 논의할 수 있는 사회적 대화 구조가 필요함. 노동전환만을 논의할 경우 사후 대책 관련 논의만 할 수 있어 한계점을 가지게 됨
 - 계획과 이행과정에 노사, 이해관계들의 참여를 강화하는 차원의 사회적 대화가 필요함

○ 11차 회의 결과

□ 발제 주요 내용

① '탄소중립 산업 대전환 비전과 전략' 주요 정책 내용(정은미 위원)

- 무역의존도가 높은 국내 산업 구조에서 탄소중립은 불가피하므로 새로운 도약 기회로 활용하기 위해 친환경 경쟁력을 갖추는 것이 필요함
 - 그러나 산업계는 탄소중립 이행의 비용부담을 경감시켜 줄 정부의 지원, 기술 적용을 확대를 위한 제도 개선, 에너지공급망 등 그린 인프라 확충, 피해 산업 및 기업에 대한 대책 마련 등을 요구하고 있음
 - 특히 자동차협회는 “내연기와 자동차 부품업계 구조전환 시급”, 중기중앙회는 “중소기업 지원공정한 전환 등에 대한 법적 근거 마련 필요”와 “영세기업 탄소중립 대응 인력 및 자금 마

련에 애로”등을 호소하고 있음

- 산업 부문 탄소중립 추진 방향은 산업구조 저탄소 전환, 탄소중립 확산 생태계 구축, 탄소중립 기회 신산업 육성, 공정한 전환
 - 산업구조 저탄소 전환을 위해 단계별 핵심 기술을 확보하고 산업계 부담을 최소화하기 위한 정부 지원, 민관 협업 규제혁신을 추진할 예정
 - 탄소중립 확산 생태계를 구축하기 위해서 안정적인 에너지 기반 및 저탄소 시장수요 확보, 탄소중립 공급망 관리
 - 탄소중립 신산업 육성을 위해 바이오 소재, 차세대 이차전지, 차세대 반도체와 같은 저탄소 소부장과 CCUS(탄소 포집·활용 저장)와 같은 친환경공정 그린 플랜트, 수소 모빌리티와 같은 친환경 인프라를 구축할 예정임
- 정의로운 전환으로 소외 없는 전산업 탄소중립을 실현하기 위해 중소기업의 저탄소 공정전환을 촉진하고, 인센티브를 대폭 보강하여 선제적인 탄소중립 사업재편을 활성화할 예정임
 - 전환산업은 전망을 통해 위기 발생 전에 선제적으로 종합지원하고 불가피하게 발생하는 조정인력은 노동전환지원센터를 통해 지원하고 노사 간 사회적 대화를 통해 선제적으로 갈등을 최소화할 예정임
 - 구조전환 과정에서 발생할 수 있는 지역산업 위기에 대해서는 ‘정의로운 전환 특별지구’ 지정, ‘지역산업 잠재위기 대응 프로젝트’를 통해 지원할 예정임

② 노동전환 지원체계 주요 추진 내용(김원호 고용노동부 코로나19대응 고용회복지원반 사무관)

- 저탄소·디지털화 등 산업구조 전환과정에서 일자리 충격을 최소화하기 위해 선제적·체계적 지원방안이 필요함
- 노동전환분석센터는 저탄소·디지털화에 따른 취약유망업종을 전망하고, 직무분석을 통해 취약업종 맞춤형 노동전환 지원 데이터 도출을 목적으로 함
 - 외부 전문가와의 협의체를 구성하여 업종전환에 따른 취약업종과 유망업종 전망하고 업종 전망 결과 예상되는 취약유망업종 직무분석 실시 및 업종별 전환 방향 설정
- 노동전환센터는 노동전환 수요가 발생한 위기기업에 재직자의 직무전환 및 신속한 재취업지원을 위한 각종 정부지원 사업 컨설팅 제공
 - '22.3월 내 중진공대한상의 통해 노동전환 컨설팅 사업 개시 예정으로 기업현황(매출, 생산품 등), 인력 수요, 직무 변화 등을 통해 전문 컨설팅 필요성 여부를 확인하고 근로자 직무전환·역량강화 및 재취업을 위한 컨설팅을 노동전환 정부 지원 사업(노동전환지원금, 유급 휴가훈련, 재직자 디지털 융합 훈련 등)과 연계하여 지원할 예정임
- 노동전환 지원금은 산업구조 전환 등에 따라 위기업종 소속 근로자에 직무전환 교육

- 훈련·전직지원서비스를 제공하는 경우 재직자 1인당 300만원 한도로 지원할 예정임
- 저탄소·디지털 전환 관련 기업 중 노사협의를 거쳐 재직자를 대상으로 직무전환 교육을 실시하거나 전직 예정자 등을 대상으로 사업주가 직무심화·전환·전직지원을 위해 강사 등을 초빙하여 자체 재취업지원 서비스를 제공하거나 직무심화·전환교육·전직지원 전문기관에 위탁하여 전직지원 서비스 등을 제공함
- 사업전환 고용안정 협약지원금은 위기산업의 노사가 합의를 통해 전직지원, 고용유지 등에 상생하기로 합의한 경우 최대 5억 원 한도 내에서 사업주 투자의 50%를 최대 1년 간 직무전환 교육·훈련 시설 임차 및 기숙사(월세)·통근버스 임차 등을 지원함

□ 주요 논의 내용

- (중소기업지원 정책) 산업전환은 국가 차원에서 필요하지만, 중소기업 입장에서는 생존의 문제임. 저탄소, 전력산업 개편으로 전기세를 인상할 경우 중소기업의 부담이 가중될 수밖에 없음. 특히 전력 다소비 산업인 뿌리산업과 열처리 업체들은 전체 원가의 30%가 전기요금임. 원가 인상은 중소기업에 큰 타격을 줄 수 있으므로 정부 지원이 필요함
 - 전기소비가 많거나 전기료 부담으로 인해 국가에서 지원하는 사례는 적음. 독일에서는 전기 과소비와 수출업체에 재생 부담금과 같은 세금을 경감하는 경우도 있음. 미국에서는 기업 유치 차원에서 지역 주가 전기요금을 지원하는 경우가 있지만 이 경우도 지역에 긍정적인 효과가 객관적으로 입증될 때만 지원하고 있음
- (산업전환 지원정책) 정부와 민간에서 할 역할이 있음. 정부 정책에는 민간에 지원금 지원과 규제 해제에 대한 지원책이 있지만, 민간이 어떤 역할을 해야 하는지 명확하지 않음
 - 산업전환 시기에 지원금 방식은 정책 효과 측면에서 한계가 있을 수 있음
- (거버넌스) 산업장관과 상의회장 공동위원장으로 ‘탄소중립 산업전환 추진위원회’를 출범하고, 12개 업종별 대표기업이 참여하는 ‘업종별 협의회’, 산학연 전문가가 참여하는 ‘부문별 협의회’를 운영 예정에 있음. 그러나 주요 이해당사자인 노동계는 참여하지 못하고 있음
 - 자동차 인적자원개발위는 이해관계자가 아닌 전문가 중심으로 구성되어 있어 산업전환을 논의하기에 한계가 있다는 의견임
- (노동전환 지원금) 노동전환 지원금 지원 요건은 노사협의를 거쳐 재직자를 대상으로 직무전환 교육을 실시하거나 전직 예정자 등을 대상으로 전직지원 서비스를 제공함
 - 노동계에서는 노사협약이 아니라 노사합의를 통해 요건이 강화될 필요가 있다는 의견임

- 그러나 노사합의를 지원 요건으로 하면 지원이 확대될 수 없다는 문제제기 가 있음. 교육 및 전직서비스 확대 차원에서 노사협의로 추진하였다는 의견임
- (노동전환지원 정책) 노동전환 지원센터의 사업은 중소벤처기업진흥공단에서 수행하지만, 장려금 및 교육훈련 관련 지원금은 고용노동부에서 지급하는 이원화 체계임. 전환 시기에는 빠르게 정책을 집행하기 위해 원스톱으로 서비스를 제공하는 방식으로 전달체계를 개선할 필요가 있음
- 고용노동부의 주요 사업에는 교육과 전직서비스에 중점을 두고 있음. 그러나 교육 외에 생계보장에 대해 대책이 필요할 수 있음
- 정의로운 전환이 기업 중심으로 지원하고, 기업 시각에서 직업훈련을 강조하고 있다는 비판이 있음

□ 향후 회의 일정

- 논의 내용 정리 방안

- 공익위원 중심으로 우선 정리 보고서를 작성할 예정임
- 현재 한국에서 관련 논의의 이해관계자와 지형을 파악할 수 있도록 내용을 추가할 필요가 있음
- 노동계에서는 산업교섭, 공동결정 관련 내용이 포함되면 좋겠다는 의견임
- 이견이 있는 내용은 노사 간의 복수 의견을 병기해서 표기함

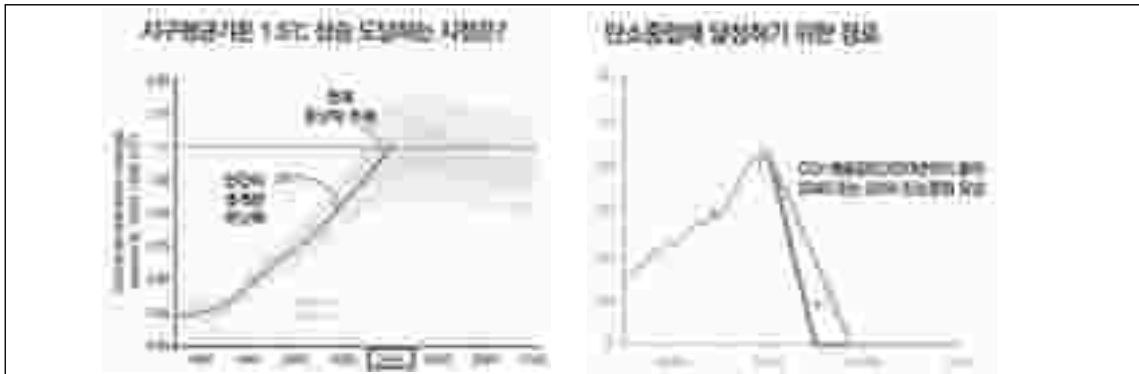
○ 연구회 정리 보고서

I. 기후위기와 탄소중립 정책의 영향

1) 기후위기와 탄소중립 국제 논의의 전개

- IPCC 1.5℃ 특별보고서에 따른 지구평균기온 1.5℃이하 안정화를 위한 탄소중립
 - 전 세계 과학자가 발간하는 IPCC 평가보고서(AR: Assessment Report)는 기후변화의 과학적 근거와 정책을 제시하며 유엔기후변화협약(UNFCCC)에서 협상 근거로 활용. 1990년 1차 보고서 발표이후, 2022년 6차 평가보고서 발간에 이르기까지 결론은 기후변화는 “인간에 의한 온실가스 배출”이 원인이라는 것이 명백
 - 2018년 10월 IPCC는 지금 속도대로 인간이 온실가스를 배출할 경우 지구평균기온의 마지막 노선인 1.5℃에 도달하는 시점은 2030~2052년으로 전망. 2021년 8월 발간된 IPCC 6차 평가보고서는 10년 앞당겨진 2021~2040년으로 전망. 지구평균기온을 1.5℃이하로 안정화하려면 전지구적 CO2 배출량을 2050년 전에 탄소중립(Net Zero), 2030년까지 2010년 대비 45% 감축 해야함(66% 확률)

[그림] IPCC 1.5°C 특별보고서 1.5°C 상승 전망과 탄소중립 경로



자료: IPCC, 2018

- 탄소중립은 인간활동으로 대기 중에 이산화탄소가 추가로 배출되지 않는 상태로 순배출 '0'인 상태를 의미함. 이산화탄소는 화석에너지(석유, 석탄, 가스) 연소에서 발생하기 때문에 탄소중립을 한다는 것은 인류가 200년 이상을 의존해온 화석연료 시대를 끝낸다는 것을 의미함(2019년 기준 화석에너지는 전세계 1차에너지 80%)
- 슈퍼태풍, 한파, 홍수, 폭염, 해수면 상승 등 기상재난이 빈번하게 발생하면서 사망자, 이재민, 재산피해액 증가. 2021년 8월 미국 허리케인 아이다(650억 달러 피해, 95명 사망), 7월 유럽 홍수(430억 달러 피해, 240명 사망), 7월 중국 허난성 홍수 피해(175억 달러 피해, 320명 사망, 이재민 100만 명 발생) 등 기후위기 심화(Christian Aid. 2021)
- 긴급한 기후위기 대응의 필요성이 높아지면서 2019년 EU를 시작으로 중국, 일본, 한국, 미국 등 2022년 2월 기준 전 세계 136개국, 234개 도시, 683개 기업 탄소중립 선언

[그림] 세계 탄소중립 현황과 선언 수

자료: <http://zerotracker.net>

- 2021년 미국 바이든 정부는 4월 기후정상회의를 통해 2030년 감축 목표 상향 촉구. 11월 영국 글래스고에서 열린 기후변화협약당사국총회(COP27)에서는 2022년 말까지 온난화 억제 목표 달성을 위한 NDC를 추가 상향안 제출 결의
 - 글래스고 서약에 석탄 화력발전과 화석연료 보조금을 '단계적으로 감축(phase-down)'한 다는 내용 명시. 선진국 기후 재원은 2019년 200억 달러(약 23조 원) 수준이었던 것을 2025년까지 최소 두 배 이상 늘리기로 함
 - 파리협약에서는 이행점검평가가 강화되면서 당사국은 격년 투명보고서 (국가인벤토리 보고서, NDC 이행 및 달성에 대한 진전 추적 정보, 지원 제공과 수혜에 관한 정보)를 2년마다 제출. 각 국의 1차 NDC 달성 여부는 2030년 정보가 포함된 제5차 격년 투명성보고서 (2032년 제출)를 통해 확인할 수 있음. 기후위기가 심화할수록 국제사회 온실가스 감축 규제와 노력도 강화될 전망

2) 탄소중립이 통상과 경제, 사회에 미치는 영향

- (국제 외교·통상에서 기후위기 대응 주류화) 2018년 이후 국제사회에서 기후위기 대응에 최우선 아젠다로 떠오름. 기후변화협약(UNFCCC), 독일 주도 '국제기후클럽(International Climate Club)' 창설, 미국의 주요경제국포럼(MEF)가 주요 논의 틀이 되고 있는 가운데 세계무역기구(WTO) 역할 상대적으로 퇴조
 - '다보스 어젠다 2022'에서 올라프 솔츠 독일 총리는 G7(미국·영국·프랑스·독일·이탈리아·캐나다·일본)에 '국제기후클럽' 제안. 국제기후클럽은 탄소 가격 책정과 거래·탄소국경조정제도(CBAM)·수소 외교(hydrogen diplomacy)가 주요 의제가 될 것으로 전망(EURACTIV, 2022)⁶⁾. 2022년 6월 26~28일 솔츠 총리 주재로 열리는 G7 회의에서 국제기후클럽은 핵심 논의 아젠다가 될 것
 - 미국은 2022년 1월 존 케리 기후대사 주재 주요경제국포럼(MEF: Major Economies Forum on Energy and Climate Ministerial) 회의 진행. MEF에는 한국을 포함 세계 GDP, 인구 및 온실가스 배출량의 80%를 차지하는 국가들로 구성. 미국은 MEF를 기후외교 플랫폼으로 활용
- (기후규제 강화와 탄소비용 반영) 국제 통상과 경제 활동을 온실가스 감축과 연계하는 기후규제가 본격 시행되면, 제품 생산비에 탄소비용 빠른 속도로 내재화(제품에 따라 내재화 속도에 차이)될 것으로 전망. 온실가스 감축 규제가 국제 통상과 각국 산업 활동에 직접적인 영향을 미침으로써 전 세계적인 산업의 탈탄소화 견인

6) EURACTIV, 2022.01, Scholz walks EU tightrope in push for 'international climate club'
<https://www.euractiv.com/section/energy-environment/news/scholz-walks-eu-tightrope-in-push-for-international-climate-club/>

- EU 탄소국경조정(CBAM)은 EU로 수입되는 철, 철강, 시멘트, 비료, 알루미늄, 전기의 탄소 배출비용을 EU-ETS에 연동해 부과하는 제도. EU의회 환경위원회(ENVI)는 유기화합물, 플라스틱을 CBAM 적용대상 품목에 추가하며, 생산 공정에 사용된 전기 등 간접배출도 CBAM 적용대상에 추가하는 것을 추진하고 있음. CBAM 발효 시점도 기존 보다 당겨 2023년~2024년 2년의 전환기간이 경과한 2025년부터 정식발효 및 부담금 부과를 개시하는 방안 추진. 2022년 4월, 법안 표결을 실시한 후 최종 확정할 계획
- 기후대응 법안 패키지인 'Fit for 55'에 따라 EU는 2035년부터 배출량 '0'인 차량만 판매를 허용하기로 함에 따라 내연기관자동차의 생산과 판매를 금지. 2024년부터 EU내에서 유통되는 모든 배터리에 대한 탄소발자국 표시제를 시행함으로써 배터리 기업은 제품 생산 전과 정에서 온실가스 배출을 줄이기 시작
- 전 세계 배출권거래시장 확대와 거래가격 상승. 중국 2021년 단일규모 세계 최대 배출권거래시장 개시, 러시아 사할린을 중심으로 배출권거래 시범시장 운영. EU 배출권가격 상승
- (금융부문 기후리스크 반영) 금융과 투자 분야에서 기후 리스크를 줄이도록 공시 제도를 만들고, 기업이 준수하도록 하는 작업이 빠르게 진행되고 있음. 기업활동에 있어 기후위기로 인한 물리적 위험을 최소화하고, 동시에 기업활동이 온실가스 배출로 사회적으로 나쁜 영향을 미치는 것을 제어하기 위한 노력 가속화
- 기후변화재무정보공개태스크포스(TCFD)는 2017년 기후 관련 재무적 영향에 대한 정보 공개를 위한 권고안을 발표하고 기업이 기후변화와 관련해 직면한 리스크 관리체제와 전략을 수립해 예상되는 재무적 영향을 공개하도록 권고. 현재 전 세계 86개 국가에서 2300개 이상의 기관이 TCFD 지지 선언.⁷⁾ 금융위원회는 환경정보 공시의무를 2025년까지는 자율공시, 2025년부터 2030년까지는 자산규모 2조원 이상 코스피 상장사 의무 공시, 2030년부터는 코스피 상장사 모두 의무 공시를 추진 중
- 2022년 2월, 유럽 최대 연기금으로 약 850조원을 운영하는 네덜란드 연금자산운용(APG)가 국내 기업 10곳에 탄소 배출 감축을 촉구하는 서한 발송. APG가 서한을 발송한 기업은 삼성전자·SK·SK하이닉스·SK텔레콤·LG화학·LG디스플레이·LG유플러스·롯데케미칼·포스코케미칼·현대제철. APG는 탄소 배출에 대한 비용 증가로, 탄소 배출 감축을 달성하지 못하면 기업가치가 훼손될 위험이 있다고 지적
- (재생에너지 기반 에너지 시스템으로 빠른 전환) 탄소중립 목표 달성을 재생에너지로의 빠른 전환을 의미. 탄소중립을 위한 탈탄소화, 분산화, 전력화가 빠르게 진행되는 가운데 기업의 RE100 가입도 확산되고 있음

7) 2015년 주요 20개국(G20)은 기업의 기후 관련 정보 공개를 위해 국제결제은행(BIS)의 금융안정위원회(FSB)를 통해 기후변화 관련 재무정보 공개 태스크포스(Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 구성 요청. TCFD는 경제적 의사결정에 있어 기후변화 리스크를 반영하도록 하는 것.

- 2021년 국제에너지기구(IEA)가 발간한 <재생에너지 2021> 보고서⁸⁾에 따르면 태양광 패널과 풍력 터빈을 만드는 데 사용되는 핵심 재료에 대한 비용 상승에도 불구하고, 2021년 재생에너지는 설비용량이 290GW(기가와트)로 증가해 사상 최고치 기록
- IEA는 2026년까지 전 세계 재생전력 설비 용량은 2020년 수준에서 60% 이상 증가하여 4,800GW 이상으로 증가할 것으로 예상되며 이는 화석 연료와 원자력을 합한 전력 용량과 동일. 재생에너지는 2026년까지 전 세계 신규 전력 설비 용량의 95%를 차지할 것으로 예상되며, 태양광 PV만 절반 이상. 2021년에서 2026년 사이에 추가된 재생에너지 용량은 2015년에서 2020년보다 50% 더 높을 것으로 예상
- RE100(Renewable electricity 100%)은 글로벌 비영리단체인 기후그룹(Climate Group)이 글로벌 환경경영 인증기관인 탄소정보공개프로젝트(CDP)와의 파트너십을 통해 기업이 사용하는 전력량의 100%를 재생에너지로 충당하는 것을 목표로 하는 글로벌 캠페인. 현재 351개 기업이 가입했으며, 한국은 14개 기업 가입. 2020년 기준 100% 재생에너지를 달성한 기업은 60개. BMW가 81%, 인텔 81%, GM 24%, LG에너지솔루션 33%, 아모레퍼시픽 5%, SK 계열사 6곳과 수자원공사 0%
- (기업들의 기후위기 대응 비용) 우리나라 정부와 기업은 온실가스 감축을 비용증가로 인식해왔으나 최근 연구보고서는 기후위기에 대응하지 않았을 때 더 큰 경제적 손실을 입을 것으로 분석
 - 넥스트가 발간한 <한국 산업계가 직면한 기후 리스크의 손익 영향도 분석> 보고서는 기후변화에 제대로 대응하지 않으면 2030년 국내 주요 5개 기업의 매출이 30조 원 줄고, 영업이익률은 최대 24%포인트까지 떨어질 것으로 전망(넥스트, 2022). 몇몇 기업은 2030년 매출이 2019년보다 줄어드는 역성장 우려
 - 국회 미래연구원이 발간한 <탄소국경조정 메커니즘 대응 산업지원 정책과제와 정책효과 분석>은 2030년 EU CBAM이 전면 도입될 경우 약 8조 원 이상의 추가 비용 부담 예상(국회 미래연구원, 2021)
- (정의로운 전환 정책의 구체화 시급) 국내외적으로 기후위기 대응이 시급한 과제로 설정됨에 따라 기존의 화석에너지와 온실가스다배출 방식의 경제 사회시스템을 급격히 전환해야 하는 상황에 직면. 정부주도의 산업전환이 탈탄소화를 향해 나아갈 수밖에 없으며, 화석에너지 기반산업과 온실가스 다배출산업의 후퇴가 발생할 수 밖에 없음. 이는 관련 산업과 지역의 일자리와 공동체에도 충격을 가져올 수 밖에 없으므로 정의로운 전환 정책을 시급히 구체화해야 함
 - EU는 2019년 12월 그린 딜을 통한 탄소중립을 선언하면서, 아무도 배제하지 않는 정의로운 저전환의 원칙을 강조. 집행위는 탄소중립 전환 과정에서 영향을 받는 EU 지역 및 산업

8) <https://www.iea.org/reports/renewables-2021>

을 지원하기 위해 1000억 유로(약 134조) 규모의 공정전환체계(JTM : Just Transition Mechanism)를 마련해 회원국 내 상이한 발전수준을 극복하겠다고 밝힘. 2021년 2030년 까지 55% 감축을 목표로하는 'Fit for 55' 정책에서도 기후정책은 단기적으로 취약가구, 영세 기업 및 운송 부문에 추가적인 압력을 가할 위험이 있기 때문에 <새로운 사회기후기금>을 마련해 건물과 도로 운송 연료에 대한 배출 거래의 예상 수입의 25%를 기금으로 조정하겠다고 밝힘

- 미국은 탄소중립 목표 달성을 '일자리 창출'과 연결해 연방정부 예산을 집중 투입해 새로운 일자리를 많이 만들어냄으로써 탄소중립 과정에서 발생하는 경제와 일자리 충격을 완화한다는 전략. 바이든 정부가 추진하는 일자리 관련 법안은 미국의 낙후한 대중교통과 도로, 교량 등 사회기반 시설 확충을 골자로 한 일명 '인프라 법안'과 미국의 건강보험 개혁과 기후 변화 대응, 저소득층 지원 등 사회기반에 관한 내용을 담은 '더 나은 재건', 이른바 인적 인프라 법안. 바이든 정부 들어 통상, 경제, 산업정책 전반에 노동자의 노동조합 활동 보장과 기후위기에 따른 지역사회 회복력 강조

〈표〉 미국의 인프라 투자법 현황

법안	인프라 투자와 일자리 법안 (H.R.3684) Infrastructure Investment and Jobs Act 2021	더 나은 미국 재건법안 (H.R.5376) Build Back Better Act
규모	1.2조 달러 예산(약 1,453조)	1.75조 달러 규모(약 2,089조)
현황	최종 입법(11.15)	하원 통과(11.19) ⇒ 상원에서 민주당 의원 반대 중
주요 내용	(개요) 총 11편으로 구성된 법안은 교통, 에너지, 인터넷 등 분야별 세부 정책 프로그램 : 미국산 특혜 등 권한, 재정총량 계획, 부처별 추경 현황 등 수록 (연장) 2026년까지 기존 연방 프로그램 예산연장에 약 4,230억 달러 배정 (신규) 교통, 전력, 인터넷 등 인프라 재건에 5,500억 달러 신규 예산 편성 - 교통(2,840억 달러), 상하수도(550억), 광대역 인터넷(650억), 에너지·전력(730억), 환경(210억), 수자원(83억), 기타 재난 대비(460억) 등으로 분류 (추경) 연방 부처별 핵심 정책 프로그램을 위해 8개 기관에 추가 경정예산 편성 - 교통부, 에너지부, 환경보호청 등 신규 또는 기존 프로그램을 위한 보충 예산 (기타) 그 밖에 연방 보조금 지급 계획, 연방 정부의 사업승인 절차 간소화 (환경평가 등 포함) 미국산 조달 특혜 제도 강화 등	(개요) 향후 10년 동안 1조 7,500억 달러의 연방 예산을 통해, - (1) 사회안전망 확충, (2) 지역소득간 격차 해소, (3) 기후 대응 친환경 에너지 투자 추진 (기후) 친환경 프로그램에 5,550억 달러 투자 : 친환경 발전, 전기차 구매 세제 혜택(3,200억), 전기차 충전소(10억), 친환경 전력망(29억), 고효율 가전 장려금(125억), 청정 농업기술 개발(550억), 지역사업 재정지원(290억), 소외지역의 친환경 에너지전환 지원(100억) 등 (중세) 재원 마련 목적 : 국제 법인 최소세율 15% 도입, 고소득자 소득세율 5% 추가 과세 등 (미국산 특혜) 미국산 제품 사용 및 국내 생산하는 친환경 발전, 전기차에 추가 세액공제

자료: 이정민, 미국 인프라 투자법 세부 분석에 따른 기후위기 요인 점검(Global Market Report 21-047) KOTRA 보고서 토대로 필자 재구성

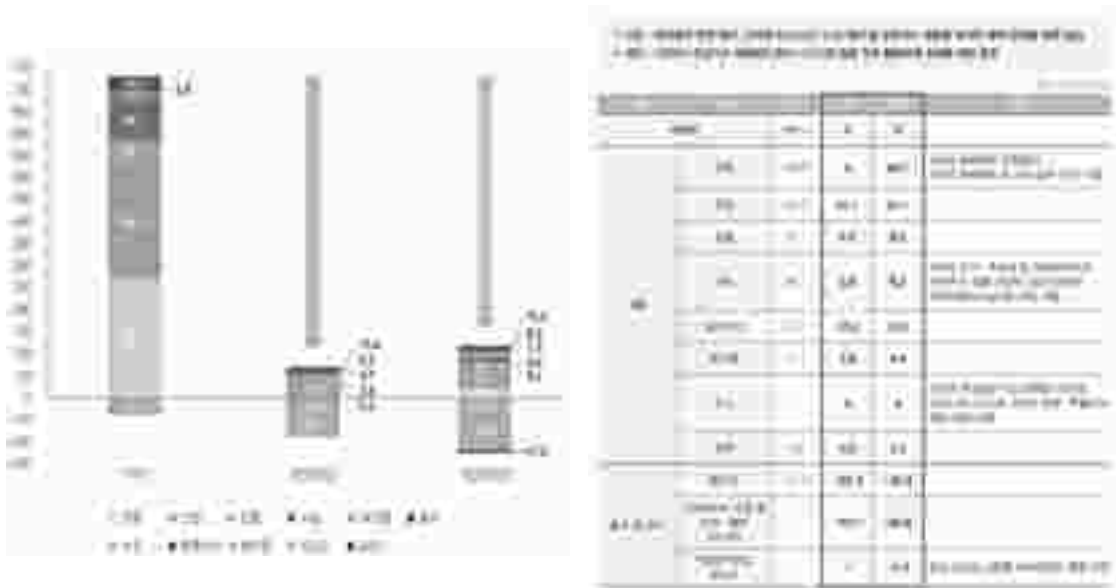
- 우리나라도 탄소중립을 선언한 만큼 산업전환과 노동전환, 지역전환 부문에서 정의로운 전환 정책을 수립해야. 정의로운 전환의 정책 의제는 녹색일자리, 녹색스킬, 고용유지, 전환인력지원, 자원, 거버넌스가 있음(남재욱 외, 2021)
- 경희대 산학협력단이 대통령 직속 정책기획위원회의 연구용역으로 작성한 ‘그린뉴딜 관련 산업의 공정한 전환방안 마련’ 보고서에 따르면, 전문가 FGI(집단 심층 면접)를 통해 2025년까지의 그린뉴딜 예산(본예산 기준 73조4000억 원) 중 공정전환을 지원하는 데 18.6%인 13조7000억 원이 필요한 것으로 나타남(오형나, 2021)

3) 탄소중립 시나리오와 2030년 온실가스 감축

- 2050 탄소중립 시나리오는 2050년 탄소중립이 실현되었을 때 우리나라의 미래상과 부문별 전환내용을 전망하는 것으로서 전환·산업 등 부문별 정책 방향과 전환 속도를 가늠하는 나침반. 국내 순배출량을 0으로 하는 2개 시나리오로 구성.
- 시나리오 A는 △화력발전 전면 중단 등 배출 자체를 최대한 줄이는 안, B는 △화력발전이 잔존하는 대신 CCUS 등 제거기술을 적극 활용하는 안으로 구성

[그림] 2050 탄소중립 시나리오

(단위: 백만 톤 CO₂eq)



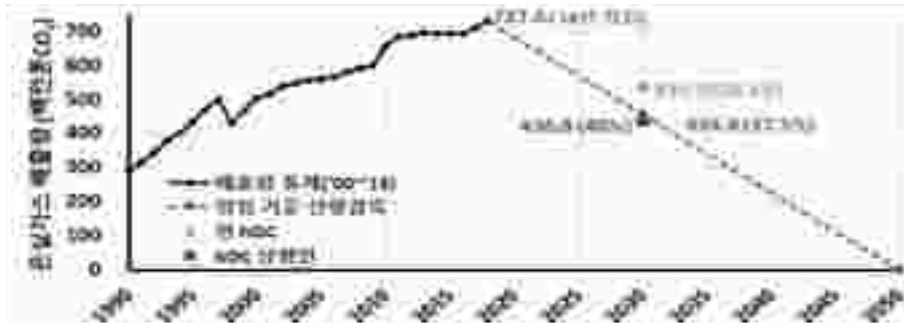
출처 : 2050 탄소중립위원회 (2021.10.18.)

- 전환(발전) 부문은 A, B안 모두 석탄 발전을 중단하고 재생에너지의 발전 비중을 대폭 향상

하는 내용. 산업 부문에서는 철강 공정에서의 수소환원제철 방식을 도입하고, 시멘트·석유·화학·정유 과정에 투입되는 화석 연·원료를 재생 연·원료로 전환. 건물/수송 부문에서는 건축물의 에너지효율을 향상(제로에너지 건축물, 그린리모델링 등)시키고, 무공해차 보급을 최소 85% 이상으로 확대하며, 대중교통 및 개인 모빌리티 이용을 확대하고 친환경 해운으로 전환

- 농축수산 부문에서는 화학비료 저감, 영농법 개선, 저탄소무탄소 어선 보급 등을 통해 농경지와 수산업 현장에서의 온실가스 발생을 최소화하고, 가축 분뇨 자원순환 등을 통해 저탄소 가축 관리를 해야한다는 내용. 폐기물 감량, 청정에너지원으로 수전해수소(그린수소) 활용 확대, 산림·해양·하천 등 흡수원 조성, 이산화탄소 포집 및 저장·활용(CCUS) 기술 상용화 등
- 2030년 국가 온실가스 감축목표(NDC)는 2018년 온실가스 총배출량 대비 40% 감축으로, 기존 26.3% 감축에서 대폭 상향. 연평균 감축률(기준연도→목표연도, %/년)은 4.17%
 - 전환(전기·열 생산) 부문에서는 석탄발전 축소, 신재생에너지 확대 등을 통해 '18년 269.6백만톤에서 '30년 149.9백만톤으로 44.4% 감축
 - 산업 부문에서는 철강 공정 전환, 석유화학 원료 전환, 시멘트 연·원료전환 등을 통해 '18년 260.5백만톤에서 '30년 222.6백만톤으로 14.5% 감축
 - 건물 부문에서는 제로에너지 건축 활성화 유도, 에너지 고효율 기기 보급, 스마트에너지 관리 등을 통해 '18년 52.1백만톤에서 '30년 35.0백만톤으로 32.8% 감축
 - 수송 부문에서는 친환경차 보급 확대, 바이오디젤 혼합률 상향 등을 통해 '18년 98.1백만톤에서 '30년 61.0백만톤으로 37.8% 감축
 - 농축수산 부문에서는 논물 관리방식 개선, 비료사용 저감, 저메탄사료 공급 확대, 가축분뇨 질소저감 등을 통해 '18년 24.7백만톤에서 '30년 18.0백만톤으로 27.1% 감축
 - 지속가능한 산림경영, 바다숲 및 도시녹지 조성 등으로 '30년 26.7백만톤을 흡수하고, CCUS 기술 도입과 국외감축 사업을 활용

[그림] 2030년 온실가스 감축 목표 이행점검 체계(2050 탄소중립위원회, 2022)



II. 산업에 미치는 영향

1) 산업부문 특성과 중요성

- 산업부문 온실가스 배출은 국가 전체의 약 1/3, 전력사용에 의한 간접배출까지 포함하면 1/2에 달하므로, 산업 자체의 탄소중립으로의 전환이 국가 전략으로서 중요하며, 뿐만 아니라 수송, 건물 등 사회적 감축까지 뒷받침한다는 점에서 역할 및 기여도를 높이는 것이 과제
- 우리나라는 주요국에 비해 제조업 비중이 높은 특성을 갖고 있으며, 에너지원에서도 재생에너지의 비중이 낮아 산업경쟁력을 유지하면서 탄소중립을 실현하기 위해서는 면밀한 검토와 한국형 전략으로 추진 필요

부문별 온실가스 배출량

단위 : 백만톤CO2eq, %

부문	직접+공정배출		간접배출포함	
	배출량	비중	배출량	비중
전환	269.6	37.0	296.6	(37.0)
산업	260.5	35.8	392.9	54.0
건물	52.1	7.2	179.2	24.6
수송	98.1	13.5	99.6	13.7
폐기물	17.1	2.3	17.1	2.3
농축수산	24.7	3.4	33.2	4.6
기타(탈루, 산림)	5.6	0.8	5.6	0.8
총배출량	727.6	100.0		

출처 : GRI한국에너지공단 자료 이용하여 산업연구원 작성
주 : 2018년 기준

산업부문 내 업종별 배출 현황

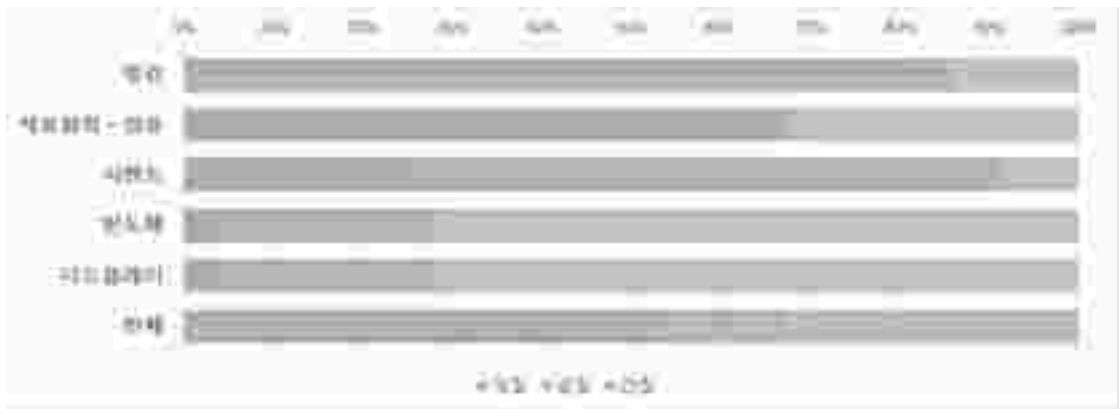
단위 : %

구분	직접+공정배출	간접배출	총배출
철강	40.6	13.6	31.9
석유화학	15.8	17.5	16.4
시멘트	13.7	1.8	9.9
정유	6.0	4.9	5.6
디스플레이	1.2	7.3	3.2
반도체	1.3	9.6	3.9
자동차조선기계	1.2	18.8	6.9
전기전자	5.1	3.6	4.6
기타	15.1	22.9	17.6
산업 부문 합계	100.0	100.0	100.0

출처 : GRI한국에너지공단 자료 이용하여 산업연구원 정리
주 : 2018년 기준

- 산업부문에서는 철강, 석유화학, 시멘트, 정유, 디스플레이, 반도체 등 6개 산업의 온실가스 배출이 전체 산업의 온실가스 배출에서 79%를 차지하여 특정 산업에 대한 집중도가 큰 편
- 1차 금속, 화학, 세라믹, 반도체, 디스플레이산업은 기초소재·핵심부품을 생산하는 산업으로 전후방연관효과가 높지만, 에너지 효율성이 이미 세계 최고 수준으로 평가되는 난감축산업으로 탄소중립 추진을 위해서는 파괴적 혁신이 필요

[그림] 주요 산업의 온실가스 배출구조



출처 : 온실가스종합정보센터, 에너지공단 자료 이용하여 산업연구원 작성

주 : 직접배출은 화석연료의 연소, 공정배출은 온실가스의 공정상 활용, 간접배출은 전력소비에 기인

2) 탄소중립 정책에 따른 국내 산업에의 영향

- 산업부문의 온실가스 배출은 2018년 260.5백만톤에서 2030년에는 222.6백만톤으로 14.5% 줄이고, 혁신기술의 적용과 산업구조의 변화를 통해 2050년에 80.4%까지 감축하는 것을 목표로 도출
- 2030년까지 감축률이 상대적으로 낮은 것은 수소, 바이오 등 대체원료 공급의 불안정성과 혁신공정 기술개발과 적용의 어려움을 반영
- * 수소환원제철과 같은 혁신공정의 개발과 적용은 2040년 이후에나 본격화될 것으로 예상되고 있어 2030년까지는 에너지효율 솔루션 도입 및 고효율 기기 도입, 전기화를 집중적으로 추진 가능
- 2050년 5,110만톤 배출은 원료 자체에서 배출이 불가피한 시멘트, 화학, 전자를 제외한 대부분이 탈탄소화되는 것을 의미

〈표〉 산업부문 단계별 탄소중립 추진 경로

구분	2018년	2030년 NDC	2050년 LEDS
산업부문 합계	260.5백만톤	222.6 백만톤 (-14.5%)	51.1백만톤 (-80.4%)

출처 : 탄소중립위원회 (2021.10.18.)

- 산업부문의 감축수단 및 감축경로는 산업구조 재편, 혁신공정, 원료혁신, 원료전환, 자원순환으로 구분되며, 핵심공통기술의 상용화, 에너지 효율 향상 동시 추진
 - (혁신공정 전환) 친환경·저탄소 생산공정의 개발·적용을 통한 새로운 생산 패러다임으로의 변화, 설비공급·수출역량 강화 도모
 - * 전로(철광석+유연탄) ⇒ 수소환원제철(DRI+수소)
 - (연·원료 대체) 저탄소 연·원료 투입 비중을 높여 온실가스 배출 저감과 자원순환 동시 추구
 - * (석유화학) 석유·납사 기반 ⇒ 바이오/수소 기반 화학산업 전환, COTC
 - * (철강) 고로⇒전기로(철스크랩)
 - (공정배출 저감) 원료 이용의 효율화, 공정가스 개발·대체 등
 - * (시멘트) 혼합재 비중 확대
 - * (반도체·디스플레이) 불화가스 감축 등 공정가스 대체(정밀화학산업 발전 필요)
 - (에너지효율화) 기계·전기전자부문의 업그레이드, 초고효율기기·설비 도입 촉진, 노후설비 교체
 - * 스마트공장, 스마트산단, FEMS 확대, 초고효율기기 국내 공급역량 강화와 신속한 적용
 - (자원순환) 폐열·폐플라스틱 등의 재활용과 투입 확대
 - * (시멘트) 폐열발전, (석유화학) 폐플라스틱 재사용 등

〈표〉 탄소중립 이행을 위한 주요 산업전환 방향

구분	주요 산업전환 방향
철강	수소환원제철 방식으로의 전면 전환 순환철+전기로 공정의 경쟁력 강화 제로에너지 건물, 친환경 모빌리티 등에 공급하는 저탄소·고기능 소재 공급
화학	석화산업은 수소·바이오를 활용한 탈탄소 기반으로의 단계적 전환 폐플라스틱의 물리적·화학적 재활용 확대를 통한 순환경제체계 구축 정유산업은 新화학산업 또는 신재생에너지산업으로 전환
시멘트	산업 부산물을 대체연료로 활용, 건설폐기물을 활용한 2차 제품 개발 그린빌딩을 위한 저탄소 건설자재 공급

반도체·디스플레이	대체공정가스 개발과 저감장치 개선 (사회적 감축) 저전력·최고효율 친환경 제품의 공급/전자, 모바일기기 적용 친환경 모빌리티, 5G, AI 등 미래 新유망산업의 핵심 부품으로써 타 산업과 연계·융합하여 고부가가치 창출
수송기계	(자동차) 전기차·수소차·탄소배출중립 자동차 확대 (조선) 연료전환, 가스·수소 운반선 건조 역량 확대
일반기계	전기·수소동력 기반 친환경 농기계·건설기계로 제품군 전환 생산공정상의 가열·열처리, 히터 및 건조기, 오븐, 보일러 가동에 사용되던 화석연료 사용설비의 무탄소·저탄소 사용설비로의 단계별 교체 (사회적 감축) 친환경 설비 공급, 설비·장비의 스마트화
전기전자	스마트전자, 친환경 개폐기, 케이블 등 전기제품으로 전환 새로운 소재 및 공정기술에 기반한 차세대 이차전지 공급

출처 : 산업연구원 작성

- 탄소중립을 추진하면서 수요변화(저탄소화·친환경화)를 반영하여 온실가스 다배출산업 뿐만 아니라 산업내-산업간 재편을 통해 산업구조 전반에 큰 변화를 미칠 것으로 예상
 - 산업내 주력제품의 변화 : 내연차 ⇒ 전기·수소차, 탄소유발소재(정유, 석유화학, 고로강 등) ⇒ 탄소저감소재(바이오화학, 수소환원강 등)
 - * 수송·연료부문 탄소중립연료 확대 등 수요구조 변화에 따른 석유제품생산 감소(수송용 연료 등 축소 + 화학제품 생산량 증가)
 - 태양전지, 친환경 모빌리티, 수소운반선, 초저전력·고성능 반도체, 바이오 플라스틱, 스마트 설비, 재생에너지 설비 등이 신산업군으로 부상
 - 그린플랜트·EPC, CCUS, EaaS, 데이터 연계관리 등 그린 엔지니어링·서비스 산업 진입
- 온실가스 다배출산업에서는 제품구조 변화, 친환경 연·원료 사용 확대로 후방 연관산업의 구조 변화도 수반
 - (순환철) 수소환원제철 기술을 100% 도입하여 코크스 생산용 유연탄을 수소로 대체하고 기존 고로는 모두 전기로로 전환되면서, 설비교체, 사내 협력업체의 직능 변화, 순환철 가공산업의 규모와 역할 강화
 - (폐플라스틱) 폐합성수지(폐플라스틱 등) 및 수소열원 활용을 통한 연료 전환이 이루어지면서 순환자원의 수집·처리 관련 산업의 경쟁력 확보가 필요하며, 석회석 원료 및 혼합재 사용을 통한 원료 전환으로 인한 원부자재 공급구조 변화
 - (바이오·수소) 전기가열로 도입, 바이오매스 보일러 교체 등 연료 전환, 바이오·수소 원료 활용을 통한 남사원료 전환 등이 이루어지면서, 신규제품의 개발과 생산인력이 늘어나고 산업간 융복합화 진행

(소재·부품) 반도체, 디스플레이, 전기·전자 등 전력 다소비 업종의 에너지 효율화, 친환경 연·원료 전환이 필수적이므로 디지털전환을 통한 공정의 스마트화 추진이 가속화

- * (에너지 효율화) 설비경량화, 열손실 감소기술 적용, 노후설비 교체 등을 통해 에너지효율 10~20% 개선
- * (연·원료 전환) 열병합 발전설비에서 사용하는 석탄, 석유를 LNG 100%로 적극 대체
- * (공정 개선) 불소계 공정가스를 대체·친환경냉매 전환, 반도체·디스플레이 업종 F-gas 저감 설비 설치 등

3) 산업부문의 준비정도와 주요 과제

□ 산업생태계 관점의 이행전략 수립 미흡

- 한국 산업은 국제경쟁에 전면적으로 노출되어 있으며, 산업간 연관관계가 높아 특정 산업 혹은 공정의 변화만으로는 탄소중립과 지속성장을 동시에 실현하기 어려우므로 산업생태계* 전체의 전환을 위한 면밀한 준비와 추진 필요
- * 예) 친환경 모빌리티 : 생산-제조-사용-폐기 전단계에 걸친 원자재의 추출-생산-자원순환형 제조-재생에너지기반 충전인프라-구매보조금을 통한 생산자·소비자·정부·투자자 등 시장참여자의 확장 등
- 지금까지 비용효과성을 중시했다면 앞으로는 돌파 기술과 공정혁신이 긴요하며, 양적 성장 이 아니라 질적 성장 패러다임으로의 전환이 과제

□ 제품혁신과 신수요 창출 전략 모호

- 현재는 다배출 산업에서의 공정전환이 주로 추진되지만 건물의 제로에너지화, 모빌리티의 수소·전기화를 뒷받침하는 소재와 제품의 공급역량을 확보하기 위한 제품구조 전환도 중요
- 자동차 혹은 건물과 에너지 사용에서 효율성 향상, 온실가스 배출 감축을 규제 혹은 재정으로 해결하기 위해서도 탄소중립 제품의 공급역량을 높여 사회 전반의 온실가스 감축을 지원하는 새로운 투자와 성장전략으로 접근하는 것이 중요
- 세계시장을 목표로 하기 위해서는 탄소중립을 위한 주요 제도 및 정책을 추진하는 과정에서 우리 산업의 준비도를 점검하고, 현장에 맞는 기제를 마련하는 것이 산업 및 기업, 근로자에 미치는 부정적 영향을 최소화하기 위해 필수적

□ 낮은 기술수준, 투자의 불확실성과 기업의 부담

- 철강, 화학 등 원료혁신과 공정변화가 필요한 산업에서 대기업을 중심으로 혁신적 기

술개발에 대한 프로젝트가 정부지원하에 시작되고 있지만, 경쟁국에 비해 시작이 늦은데다 상용화까지 장기간이 걸릴 것으로 보여 기술개발의 불확실성과 상업화까지의 막대한 자금소요가 기업에 큰 부담요인으로 작용

- 개별 기업 차원의 기술개발 프로젝트는 사회경제적 상황에 따라 변동가능성이 높으므로 안정적으로 추진할 수 있도록 하는 사회적 기제와 지원 필요

* 국내 탄소중립 관련 기술수준은 미국, 유럽 대비 약 80% 정도로 평가(녹색기술센터, 2020)

□ 간접배출 감축수단의 제약

- 작업장 내 난방 혹은 수송용 연료사용에 의한 직접배출이 많고 전력사용에 의한 간접배출 비중이 높은 산업 혹은 기업은 에너지효율화 이외에 효과적인 수단이 부족한 상황
 - 간접배출이 대부분이고 중소기업 비중이 높은 전기전자, 기계 등의 산업에서 가능한 수단은 에너지효율화, 녹색프리미엄 정도이며, 탄소중립 에너지에 대한 기업투자는 초기비용 부담, 수익창출 불확실성으로 인해 용이하지 않은 구조
- * 2021년부터 녹색프리미엄 전력구매제도를 적용하여 탄소중립 기여 실적 활용이 가능하도록 하고 있으나 비용부담이 늘어나며, 이외에 2자 PPA, 재생에너지 발전사 지분투자, 자가 발전 등이 있음.
- 순환자원의 사용을 늘려갈 계획이 있지만 연원료 전환을 충분하게 뒷받침할 수 있는 규모의 물량 확보가 어려울 것으로 보이는 가운데, 중소기업들은 새로운 원료구독난에 부딪힐 가능성도 있지만 체감도가 낮음

□ 중소기업 전환방향 모색의 어려움

- 중소기업 대부분은 메가트렌드가 변화하면서 사업모델도 다변화하고 있어 수익률이 낮아지는 기존의 설비·기기를 에너지효율화만을 목표로 투자하기에는 어려움이 있음. 따라서 기존 설비를 운영하게 될 경우를 고려하고 있어 전기요금 상승에 대한 우려가 매우 높음
- 대기업과 연관성이 높은 조립가공형 중소기업은 독자적으로 미래 시장성을 판단하여 설비 신증설을 추진하기 어려운 구조여서 탈탄소·저탄소화에 대한 전략을 수립·추진이 어려운 상황

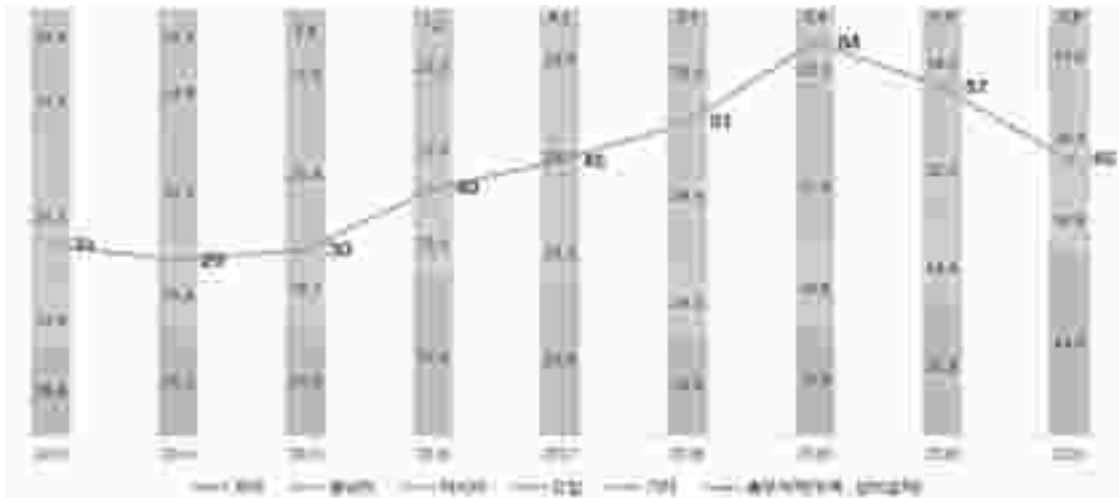
□ 디지털전환, 글로벌 가치사슬의 변화 동시 대응 필요

- 코로나19 이후 본격화된 디지털전환 가속화, 공급망의 불안정성 심화, 미중 분쟁으로 인해 글로벌 가치사슬이 변화하는 가운데 전반적으로 첨단분야로의 이행이 가속화되고 있지만 이에 대응가능한 기업은 소수에 불과

- 제조업 비중이 높은 한국의 산업 구조상 RE100*에 대한 요구가 높아질 경우 핵심 사업장을 해외로 옮겨야 하는 딜레마에 직면할 수 있다는 우려 제기
- * '20년 에너지원별 비중(석탄:원자력:신재생, %, IEA) : 한국(70:25:5), 독일(46:12:42), OECD(54:18:28)
- 글로벌 가치사슬 재편, 공급망 안정화 요구가 높아지면서 기업들은 첨단기술 확보와 수요지 향형 해외투자를 늘리는 양상⁹⁾
- * 아시아 지역 투자가 크게 감소한 대신 북미 투자가 규모와 비중에서 모두 증가했으며, 산업 별로는 정보통신, 과학기술 부문이 늘어나는 양상임. 특히 코로나 이후 제조업의 해외투자가 위축된 가운데 성장부문인 고위기술산업군¹⁰⁾에서 꾸준하게 해외투자 추진

[그림] 한국의 지역별 해외투자 비중 추이

(단위 : %)



출처 : 수출입은행, 해외투자통계

□ 국가-지역-산업 전략의 추진속도의 불일치

- 급격한 수요위축이 예상되는 내연기관차, 정유 등은 해당 분야의 산업생태계가 붕괴할 것이라는 우려가 높지만 단계적이면서도 질서 있는 퇴출이 필요
- (내연기관 생태계) 전기·수소차로 전환되면서 엔진, 배기, 연료계통 부품은 100% 감소, 변속기 등 구동전달 부품은 37% 감소 예상되면서 전기·수소차로의 이행을 내세우고 있지만

9) 참고로 국내 설비투자는 코로나 이후 감소세를 보이고 있는데, 고위기술산업군은 코로나 이전 수준으로 빠르게 회복한 반면 중위기술 이하 산업군의 설비투자는 감소세를 지속

10) 의약, 반도체, 디스플레이, 통신기기, 컴퓨터, 가전, 정밀기기, 정밀화학, 전기기기 등

국제경쟁력 확보 여부, 이차전지 등 전후방 생태계의 전환과 준비를 위한 전체적인 로드맵은 미흡

- 생산 필요인력 감소와 주유소, 정비소 등 전방산업도 부정적 영향을 받을 것으로 예상되면서 충전인프라 등의 확충계획이 발표되고 있으나 공공부문이 주도하고 수요확대를 목표로 하고 있을 뿐 민간부문 생산자-기업의 단계적인 전환을 견인하는 지원은 불충분
- (화학) 2030년경에는 세계 석유제품 수요가 감소세로 전환할 것으로 전망, 석유제품 수요의 50% 이상을 점하는 수송용 수요 감소에서 주로 비롯될 것으로 보이지만 국제경쟁력을 갖고 있는 대기업들이 2030년을 전후로 하는 중간 단계까지의 이행을 준비하고 있으며 중견이하 기업군이 대부분인 정밀화학, 성형가공 기업들은 전환 방향 수립에 애로

* COTC(Crude Oil to Chemicals) 공법 등이 등장하면서 정유산업의 공정 및 제품생산 라인의 전면 개편이 진행되었지만, 수출산업의 특성상 주요 수요지역인 ASEAN, 중국의 탄소중립 추진속도와 석유제품 수요에 의해 속도 결정

- 산업전환에 대한 중앙-지역 차원의 비전공유 미흡과 추진속도의 차이

- 산업전환의 추진에서 체계성과 면밀한 접근이 필요한데도 불구하고, 국가 차원의 비전과 로드맵이 추진방향만 제시되어 구체적인 지역 전략을 수립하기 어려운 상황이며, 이에 따라 지역에서는 단기-중기-장기전략이 혼재되어 추진전략 수립
- 전환의 방향 뿐만 아니라 단계별 추진전략과 추진대상, 주체의 인식, 관련 제도 및 예산조달, 중앙정부-지방정부-기업-시민사회의 역할과 책임에 대한 논의가 충분하지 않은 상황이며, 대부분 지역별 탄소중립을 추진하기 위한 통계 및 정책인프라 기반 미흡

III. 노동에 미치는 영향

□ 전체적 영향

- 탄소중립정책은 에너지 소비를 줄이고 사용 에너지의 전력 전환을 전제로 함. 그런데 부문별, 시기별로 이러한 변화의 요구 수준이 상당히 다름
- 에너지 소비가 많은 부문은 에너지 소비를 줄이기 위한 변화가 필요. 전력이 아닌 1차 에너지의 소비가 많은 부문은 에너지 소비를 줄이거나 사용 에너지를 전력으로 변경이 필요. 에너지 소비가 많지 않더라도 공정배출이 많은 부문은 이를 줄이기 위한 변화가 필요함. 흔히 많이 언급되는 철강, 시멘트(비철금속), 석유화학, 정유 등과 같은 업종은 1차 에너지 소비나 공정배출이 많은 업종의 대표적인 예임
- 2030년에는 전환부문을 제외하고는 큰 변화를 요구하지만, 2050년에는 거의 모든 부문의 대폭적인 변화가 필요함
- 탄소중립정책은 상당한 수준의 생산방식의 변화와 생산방식의 차이에 따른 상품과 서비스의 수요가 변화를 전제함. 경우에 따라서 생산방식의 변화와 함께 전체 수요의 변

화가 동시에 발생. 이는 기존의 노동수요의 양적, 질적 측면에서 상당한 변화를 발생 시키게 됨

- 온실가스를 많이 배출하는 생산방식을 활용하는 기업에서 적게 배출하는 방식을 활용하는 기업으로 상품이나 서비스의 수요가 이동하며, 따라서 노동수요가 이동하게 됨. 많은 경우에는 기존의 기업이 생산방식을 변경하게 됨. 이러한 생산방식의 변경의 경우에도 노동수요는 변경의 크기에 따라 변하게 됨.
- 생산방식의 변화는 해당 품목 생산을 위해 필요한 제품이나 서비스에도 상당한 변화를 야기 하기 때문에 여기서 발생하는 노동수요의 변화도 생기게 됨(간접효과)
- 철강의 경우 2030년까지는 에너지 사용방식과 제품의 생산방식, 제품에 대한 수요에 큰 변화가 생기지 않을 것임. 그러나 2050년까지는 상당한 변화가 반드시 필요함. 따라서 2030년까지는 노동수요에 큰 변화가 생기지는 않겠지만, 2040년 이후에는 상당한 불확실성과 상당한 변화가 예상됨
 - 철강의 경우 2030년까지는 일부 신증설 설비를 전기로로 설치하고, 2040년과 2050년 사이에 기존의 설비를 수소환원설비로 교체하는 것으로 계획하고 있음
 - 2040년 이후에 계획한 기술을 개발한다면 전체적으로 고용의 양적 변화는 제한적이겠지만, 전공정 관련 노동수요는 일정부분 변화가 생길 수 있음.
 - 어느 시기를 고려하더라도 철강산업은 상당한 에너지를 사용하기 때문에 에너지 가격의 상승에 영향을 받게 될 것임
- 시멘트의 경우 시간이 지날수록 점점 더 많은 비중의 연료 및 재료가 변경됨에 따라 일부 설비의 교체가 불가피하겠지만 생산방식의 변화에 따른 노동수요의 큰 변화가 예상되지는 않음.
 - 시멘트는 연료와 원료의 전환만을 전제로 하고 있음. 다만, 시기에 따라서 대체의 비율은 높아지게 됨.
 - 에너지 가격의 상승은 고용에 부정적 영향을 끼칠 가능성이 높지만, 제품에 대한 수요가 여 전할 가능성이 높기 때문에 고용에 대한 영향은 제한적일 것으로 예상됨.
- 건물의 경우 2050년까지 지속적으로 열효율 및 에너지효율 개선을 위해 그린리모델링이나 고효율기기로 교체 등의 생산방식의 변화가 예상되며, 이러한 변화는 대규모의 광범위한 사회적 투자를 의미하기 때문에 고용에 긍정적 영향을 끼칠 것으로 예상됨.
 - 아직 정부가 구체적으로 밝히지는 않고 있지만 2030년에도 상당한 수준의 에너지효율 향상이 강제될 것으로 예상할 수 있음. 2050년에는 제로에너지건축물 1등급 100%, 기존 건축물에 대해서는 그린 리모델링으로 가정은 에너지효율등급 1++, 상업용 건물은 1+ 100% 달성한다고 전제하고 있음. 추가로, 2018년 대비 냉난방 에너지 사용 원단위를 30% 이상 개선하고, 에너지소비효율 강화로 에너지설비 및 기기의 에너지사용 원단위를 개선하여

30% 절감함.

- 건물의 경우에는 한번 지어지면 몇십년 간 그대로 유지되기 때문에 2050년의 계획이 2030년에 영향을 미칠 가능성이 큼.
- 이상과 같이 탄소중립정책은 부문별로 상이한 영향을 끼치고 시기별로 영향의 정도가 상당히 달라질 가능성이 큼. 이러한 상황에서 국가 전체적인 고용영향보다는 부문별 고용영향의 차이에 대응한 정책방안의 고민이 필요
- 가장 먼저 해야 할 일은 부문별 노동수요에 대한 예측임. 이 예측은 단순한 일자리 수가 아니라 필요한 직무능력 및 직무수준을 포함해야 함.
- 위 예측과 현장의 상황을 종합적으로 고려하여 교육훈련을 동반하여 노동력의 이동을 지원. 이동이 원활하지 않는 경우에 실업급여와 같은 생계비 지원이 필요하며, 기존의 실업급여제도 외에 이를 확장한 제도 설계 필요. 새롭고 고도의 능력을 요구하는 직무에 대해서는 장기적인 교육훈련 계획을 수립하고 시행해야 함.
- 한국의 경우 산업의 지역 집적도가 높기 때문에 지역의 상황을 고려한 정책의 설계 및 집행이 필요. 특히 심각한 부정적 영향이 예상되고 산업기반이 약한 지역에 대해서는 장기적인 안목을 갖고 신산업을 발굴 육성하던가 기존의 산업을 유지해야 함. 그런데 이는 지역의 노동공급여건(인구구조), 정주여건 등을 종합적으로 고려해야 함.
- 위에서 언급한 정책의 기획 및 점검을 위한 조직이 필요. 중앙뿐만 아니라 지역에서도 이와 같은 조직이 필요. 중앙조직과 지방조직의 역할분담과 이러한 조직과 정부의 역할분담을 위한 원칙이 필요.

□ 전환부문

- 전환부문의 경우 전력에 대한 수요 증가와 발전 방식의 변화에 의해 영향을 받게 됨
- 전력화에 따른 전력수요 증가는 전반적으로 전력산업 및 관련 산업의 노동수요를 증가시킬 요인으로 작용. 전력에 대한 수요 증가로 2030년 발전량은 2018년 570.7TWh와 9차 전력수급계획상 2030년 전력발전량 예상치 585.0TWh보다 증가한 612.4TWh가 됨. 만약에 발전방식의 변화가 전혀 없이 발전량 증가에 비례해서 노동수요가 증가한다면 고용은 2018년에 비해 7.3% 증가할 수 있을 것임
- 발전 방식의 변화에 따른 전환부문 내에 노동수요의 전환은 서로 상쇄하는 작용을 할 것임. 발전 방식의 변화는 화석연료를 이용한 전력 생산을 줄이고 재생에너지를 통한 전력 생산을 늘리는 것을 의미. 2018년 발전량과 2030년 NDC를 비교해보면, 석탄과 LNG의 발전량은 105.8TWh와 33.4TWh 줄어들고 신재생에너지의 발전량은 149.6TWh 증가함. 즉 일부 석탄발전과 LNG발전의 폐지에 따라 줄어드는 발전량 전체(139.2TWh)의 대체와 전력수요 증가에 따른 추가 발전량 일부를 신재생에너지 발전으로 충당한다는 것을 의미

- 석탄발전소 폐지에 따른 노동수요 감소

- 플랜트를 제외하고 석탄발전소에 종사하고 있는 노동자의 수는 22,306명(1차하청까지 포함). 보령1,2호기와 호남1,2호기 폐지 전 66기(중유 7기 포함)를 기준으로 단순평균을 계산하면 한 호당 338명이 일을 하고 있음. 먼저 폐지되는 발전기의 용량이 작고 일부 발전기의 폐지 후에도 일부 운영인력이 남는다는 점을 고려할 때, 폐지 발전기 한 호당 200명 내외의 고용이 축소될 것임. 만약 LNG로 전환된다면 이전 인력의 57%는 고용을 유지할 수 있을 것으로 예상되지만, 한전산업개발이 담당하고 있는 연료환경설비 운전 등에 대한 수요는 전혀 없는 등 직무 및 사업체별 편차가 매우 심함. 그런데 2030 NDC에 따르면 9차 전력수급기본 계획에 따른 30호기 중 24호기의 LNG 전환 계획이 거의 대부분 취소될 가능성이 크기 때문에 고용에 대한 부정적 영향은 상당할 것임.
- 그러나 2020년 이후 폐지된 보령 1,2호기, 삼천포 1,2호기, 호남 1,2호기의 경우에 1차 하청까지는 고용이 유지되었으며, 2차 이하 하청업체에서 아주 일부만 고용조정이 있었음. 호남화력의 예를 들면, 발전자회사(동서발전)와 자회사(EWP), 1차 하청업체(한전KPS, 한전산업개발)는 일부 정년퇴직을 제외하고 전원 재배치 되었으며, 한전KPS의 하청업체인 케이티엠 소속 12명만 이직하였음. 케이티엠 이직자 중 9명은 취업하고 3명은 미취업 상태임(2021. 1. 5. 기준). 발전자회사와, 자회사, 1차 하청업체의 구조조정이 없는 것은 이미 폐지가 예정된 사업장의 인력을 전환배치하기 위해서 현원을 정원에 비해 축소 운영하였기 때문임. 향후 폐지 사업장이 늘어나고 정원이 지속적으로 축소된다면 이러한 조치를 지속하기는 어려워질 것임.
- * 보령 1,2호기는 각 500MW급의 발전소로 2020년 12월 31일 폐지되었으며, 삼천포 1,2호기는 각각 560MW급의 발전소로 2021년 4월 30일 폐지되었고, 호남 1,2호기는 각각 250MW급의 발전소로 2021년 12월 31일 폐지
- * 한전KPS 관계자에 따르면, 전 케이티엠 소속 근로자 중 취업한 자 9명의 경우에 약간의 임금 감소가 예상되며, 미취업자 중에는 연령 등의 요인으로 재취업을 포기한 사람이 있음.
- * 한전산업개발은 현재 공기업은 아니지만 과거 공기업 시절의 경영관행이 남아 있어서 다른 공기업과 비슷한 인력 운영을 해 온 것으로 보임

〈표〉 석탄화력발전 부문 고용 현황

구분	인력규모	기업분류	특징
발전운영	12,090	발전공기업5사	-발전사 정규직은 발전기·터빈·보일러 같은 메인설비의 운전 및 협력업체와 자회사 담당 업무의 관리감독도 맡고 있음 -순환근무로 인해 근무지역 변경 가능
연료환경	2,283	민간기업	-한전KPS나 한전산업개발은 규모가 크고 전국에 사업장이 있으며, 특허와 원천기술을 보유하는 등 전문성이 높음. 그러나 지역기반의 업체들은 영세함
경상정비	5,310	공기업(45%) 민간기업(55%)	

			-발전사와의 계획에 따라 고용불안정성이 일어날 수 있는 구조 -연료환경부문은 LNG로 전환에 따른 일자리 감소 가능성 높음 -경상정비 부문은 LNG발전소에도 유사기술이 활용되므로 일자리 상실 위험이 상대적으로 적음. -단,영세업체 및 2차협력사는 지역고착성으로 일자리 위기 가능성 높음
자회사	2,623	발전공기업 자회사	-자회사 근로자는 청소, 시설관리, 경비, 소방방재, 홍보관 운영 업무 담당 -자회사 특성상 고용불안정은 협력업체에 비해 낮은 편임. 단 일부 호기가 폐쇄되어도 경비, 소방·방재업무 일자리는 사라지지 않으나 청소업무는 사라질 수 있는 것과 같이 업무에 따라 영향이 상이함 -청소업무 담당자는 지역고착성 높은 중년 이상 여성이 대부분이어서 타 지역 전환배치 불가
플랜트	30,000	민간기업	-정기적 계획예방정비공사에 단기간 근로자로 투입 -석탄발전 폐쇄시 일자리 감소 가능성 높으나 통계 확보 어려움 -LNG발전소 건설이 동시에 이루어질 경우 대체일자리 생성 가능
합계	52,306		

자료: 남태섭(2021), “정의로운 전환을 위한 석탄화력발전 부분의 과제”, 경제사회노동위원회 발표자료, 17쪽

〈표〉 화력발전소 연료전환에 따른 고용 변화

(단위: 명)

소속	업무	석탄발전	LNG발전	비율
발전사	발전운영	160	120	75%
협력사	경상정비	104	62	60%
	연료환경	83	-	0%
자회사	청소경비 등	47	41	87%
합계		394	223	57%

주: 1)발전운영인력은 산업부 표준직제(운전·설비부서, 지원부서 포함) 인용

2)협력사 및 자회사 인원 산정을 위해 LNG발전은 일산화력(900MW), 석탄화력은 당진화력 1~2호기(각 500MW) 투입인력 반영

자료: 남태섭(2021), “정의로운 전환을 위한 석탄화력발전 부분의 과제”, 경제사회노동위원회 발표자료, 21쪽

〈표〉 석탄화력 폐지 후 인력 재배치 현황

(단위: 명)

	발전사				협력사			
	기존	폐지 후			기존	폐지 후		
		재배치	정년	감축		재배치	정년	감축
보령 1, 2	139	139			146	124	6	16
삼천포 1, 2	110	110			145	137	8	0
호남 1, 2	139	139			177	150	15	12

자료: 산업통상자원부(2021), “석탄발전 폐지·감축을 위한 정책 방향”; 호남화력 현장 인터뷰

- 태양광과 풍력 등과 같은 신재생에너지 발전의 고용증가는 화력발전의 고용 감소를 상당히 상쇄할 것으로 예상됨. 외국의 연구를 보면 대체로 화력발전에 비해 태양광 및 풍력은 더 많은 고용을 창출할 것으로 예상됨.
 - 예를 들어, Garrett-Peltier(2017)은 이전의 아홉개 연구를 종합하여 신재생발전과 화력발전의 고용계수를 추정하였음. 백만달러 투입은 신재생발전의 경우 7.49개, 화력발전의 경우 2.65개의 전일제 일자리를 만들어서, 4.84개의 추가적인 일자리를 만들. 직접효과로 3.56개, 간접효과로 1.28개의 추가적인 일자리를 만들게 됨.
 - 신재생발전이 화력발전에 얼마나 많은 고용을 창출하게 될지는 국가의 산업 생태계에 따라 다르기 때문에 외국의 연구 결과가 한국에도 그대로 적용될 것이라 단언하기는 어려움
 - 신재생 특히, 태양광 중심의 확대는 고용의 질적 측면에서 상당히 악화시킬 것으로 전망됨. 이는 태양광이 확대되면서 소규모 발전사업자들이 증가하고 이에 따라 전기업 종사자의 임금수준이 급격히 하락하고 있는 데서 확인할 수 있음
- 지역적 편중으로 인해 전환부분의 전환정책에 있어서 상당히 신중한 접근이 필요
 - 향후 10여년간 폐지될 석탄화력의 1/2은 충남지역에 분포하고, 나머지 중 상당수는 경남지역에 분포. 반면, 태양광은 전남을 중심으로 전국에 산재하고 있으며, 향후 대규모 설치가 예정된 해상풍력단지는 전북,新安, 울산 등지에 설치될 예정임
 - 전환부분만 한정할 경우, 일자리가 줄어들 지역과 늘어날 지역이 일치하지 않음. 설사 일치한다 하더라도 노동전환정책이 실효를 거두는 데는 상당한 한계가 있음. 이직자와 구인처의 직무성격이 상당히 다르고 이직자 중 상당수가 고령자여서 이들이 직무전환을 위한 교육훈련을 이수하기가 쉽지 않을 것이기 때문.

□ 수송

- 수송부문의 탄소중립정책은 자동차 및 관련 산업에 엄청난 영향을 끼침으로 인해 수송부문 자체보다는 자동차 및 관련 산업의 고용에 크게 영향을 미칠 것임
 - 가장 중요한 수단은 내연기관 차량의 전기차와 수소차로 전환이고, 다른 하나는 대중교통 및 개인 모빌리티(자전거, 킥보드 등), 공유차량 이용 확대 등으로 승용차 통행량이 15% 감축하는 것임
 - 이러한 변화가 수송부문 자체의 고용에 미치는 영향을 미미하지만 자동차 제조업 및 관련 산업에는 상당한 영향을 끼칠 것임
- 탄소중립정책으로 인한 자동차 생산방식의 변경은 노동수요를 줄이는 쪽과 증가시키는 쪽을 동시에 야기하지만 전반적으로 노동수요를 줄이게 될 것으로 예상됨.
 - 내연기관 관련 부품을 위한 노동수요는 줄어들고 전장장비 생산을 위한 노동수요는 늘어날 것임. 현재 산업 전환의 지연으로 전장장비 생산능력이 상당히 뒤쳐짐으로 인해 일자리 기

- 회를 누리는데 제한적인 것으로 평가됨
- 부품 수 축소와 모듈화의 진행으로 차 1대 생산을 위해 필요한 노동자의 수는 감소
 - 자동차산업에는 대략 40만명이 종사하고 있는데 그 중 약 1/3은 완성차에, 나머지 2/3는 부품업체에 종사하고 있음
- 완성차업체의 경우에는 자체부품 생산비중이 27%에서 15%로 줄어듦 것으로 예상됨. 당분간은 자연감원으로 대응하겠지만, 중기적으로 인위적인 인력조정이 불가피할 것임.
- 전체 노동수요가 감소와 상관없이 고용조정이 필요한 영역도 있음. 연구개발 인력의 경우 새로운 개념의 자동차 개발을 위해서는 기존 인력이 아닌 새로운 연구인력이 필요해짐.
- 부품업체 중에는 엔진부품, 동력전달장치, 전기장치 관련 종사자가 부정적 영향을 심각하게 입게 되겠지만, 각종 전장이나 배터리와 같은 미래차 관련 부품 종사자는 긍정적 효과는 불확실함
- 엔진부품은 엔진, 흡배기계, 연료시스템 등을 의미하는데, 여기에 약 2천여 개사, 약 5만여 명이 종사하고 있음. 그런데 이 영역의 고용은 완전히 사라질 것으로 예상
 - 동력전달장치는 변속기와 샤프트 등을 의미하는데, 약 1천 4백개사, 3만7천명이 종사하고 있는데, 30% 이상의 고용이 감소할 것으로 예상함
 - 배선, 점화, 발전과 간트 전기장치에는 약 6백9십개사 1만여 명이 종사하고 있는데, 여기도 비슷한 비율의 고용감소가 예상
 - 미래차 부품이나 자율주행 등에 상당한 노동수요 증가 가능성은 있으나 부정적 영향에 비해 긍정적 영향은 제한적일 가능성이 높음. 현재 미래차 주요부품에는 2109개사 9천명이 종사함
- 전자제품 생산업체가 전장장비 산업에 진입하고 내연기관 관련 부품업체의 사업전환으로 부정적 효과를 줄이고 긍정적 효과를 극대화해야 함
- 기존 내연기관 부품업체는 준비도 거의 되어 있지 않고 재정적 여력도 매우 부족한 실정이어서 사업전환이 쉽지 않을 것으로 예상함
 - 기존 전자업체와 신생업체의 전장장비 진입이 활발하게 이루어지는 것으로 보이며 이는 향후 고용측면에서 상당히 긍정적 결과를 야기할 수 있으나, 현재는 필요 인력의 구인에 상당한 어려움을 겪고 있는 것으로 조사됨. IT인력을 비롯한 적절한 인력의 공급을 위해 보다 적극적인 정책적 노력이 필요

IV. 탄소중립에 따른 주요 정책과제

1) 정부의 탄소중립 이행을 위한 정책

- 정부는 2020년 7월 그린뉴딜을 포함한 한국판 뉴딜 발표 이후 10월 탄소중립 선언,

12월 탄소중립 추진전략 발표. 탄소중립 사회를 위한 정책수단으로 그린뉴딜 추진

- ‘그린뉴딜’은 기후위기에 선제 대응하고 인간과 자연이 공존하는 사회를 구현하기 위해 탄소 중립을 향한 경제·사회 녹색전환을 추진하며, 주요과제는 신재생에너지 확산기반 구축, 전기차·수소차 등 그린 모빌리티, 공공시설 제로 에너지화, 저탄소·녹색산업 조성 등으로 제시¹¹⁾
- 2021년 7월 14일, 정부는 한국판 뉴딜 2.0을 발표. 그린뉴딜 2.0은 ‘탄소중립 추진기반 구축’을 신설해, 2030 NDC 이행을 위해 온실가스 측정·평가 시스템을 정비하고, 산업계 탄소 감축 체제구축, 산업 자원순환시스템 마련, 재제조 재자원화, 탄소흡수원의 효율적 관리기반 마련 추가
- 정부가 발표한 2050 탄소중립 추진전략은 ‘경제구조의 저탄소화(적응)’, ‘신유망 저탄소 산업 생태계 조성(기회)’, ‘탄소중립 사회로의 공정전환(공정)’ 등 3대 정책에 탄소중립 제도적 기반 강화를 더한 ‘3+1’ 전략. 10대 과제는 ‘에너지전환 가속화’, ‘고탄소 산업구조 혁신’, ‘미래 모빌리티로 전환’, ‘도시·국토 저탄소화’, ‘신유망산업 육성’, ‘혁신 생태계 저변 구축’, ‘순환경제 활성화’, ‘취약산업·계층 보호’, ‘지역 중심의 탄소중립 실현’, ‘탄소중립 사회에 대한 국민 인식제고’ 등 제시
- 우리나라는 세계에서 14번째로 “기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법”(이하 탄소중립기본법) 제정을 통해 2050 탄소중립 비전과 이행체계 법제화. 2050년 탄소중립과 2030년 감축 목표를 법에 명시하고 목표를 달성하기 위한 국가전략, 중장기 온실가스 감축 목표, 기본계획 수립 및 이행점검 체계화
- 탄소중립기본법은 4대 시책으로 △온실가스 감축, △기후위기 적응, △정의로운 전환, △녹색성장으로 구성. 기후변화영향평가제도는 국가 주요 계획과 개발사업 추진 시 기후변화 영향을 평가하는 제도이며, 온실가스감축인지예산 제도는 국가 예산계획 수립 시 온실가스 감축 목표를 설정·점검하는 것. 정의로운 전환 시책으로는 기존 석탄산업, 내연기관 산업 등 탄소중립 사회로의 전환과정에서 피해를 볼 수 있는 지역과 계층을 보호하기 위하여 특별지구 지정, 지원센터 설립 등을 제시. 이행기반으로 기후대응기금 신설

11) 대한민국 정부 한국판뉴딜 공식 홈페이지 <https://www.knewdeal.go.kr/front/view/newDealMean.do>

[그림] 2050 탄소중립 추진 전략



- 탄소중립기본법은 2022년 3월 25일 시행. 법에 따라 수립하는 탄소중립녹색성장 기본계획에는 중장기 국가온실가스 감축 목표, 부문별 온실가스 감축 목표, 연도별 온실가스 감축 목표를 명시. 탄소중립위원회 위원장은 기본계획에 따른 이행점검결과 보고서를 위원회 심의를 거쳐 공개
- 주요 정부계획은 탄소중립 기본계획과 정합성을 맞춰야 함. 예를 들면, 에너지기본계획, 지속 가능한 발전 기본계획, 전력수급 기본계획, 국토종합계획, 신·재생에너지 기본계획, 국가기관 교통망 계획, 수소경제 이행 기본계획, 농업·농촌 및 식품산업 발전계획 등 정부 주요 부처가 고유의 사무에 온실가스 감축 실행을 연계해야 한다는 것을 의미

2) 탄소중립 이행을 위한 과제

- (탄소중립의 필요성에 대한 합의와 탄소중립 정책 주류화) 우리나라는 2009년 저탄소 녹색성장 정책을 발표하는 등 온실가스 감축 정책을 10여년 이상 펼쳐 왔지만 감축목표를 달성하지 못했음. 2018년 온실가스 배출량 최고 정점에서 '30년' 이내에 탄소중립 목표 달성을 위해서는 사회 구성원이 탄소중립의 필요성과 시급성을 인식하고 합의하는 과정 필요. 기후위기 대응을 위한 탄소중립을 최우선 과제로 삼아 정부 모든 정책에 주류화
- 탄소중립의 필요성과 시급성에 대한 전국민적인 공감과 합의(학습, 토론) : 공무원과 시민,

- 학생 등 모든 사회구성원이 탄소중립에 대해 이해하고 학습할 수 있는 학습체계 마련. 특히 탄소중립 실행이 본격화되는 시대를 살아갈 어린이, 청소년, 청년에 대한 교육과 인력양성
- 탄소중립 과정에서 필요한 정책 결정에 참여할 수 있는 사회적 대화(공론장) 마련 : 온실가스 감축에 대한 책임, 비용, 갈등 해소를 위한 투명한 정보 공개와 참여 절차 보장
 - 탄소중립정책 주류화 방안 : 탄소중립을 실행에 옮기기에 적합한 정부 부처 개편 방안, 온실가스감축인지예산 제도를 통해 정부 예산계획 수립 시 온실가스 감축 목표를 설정·점진, 온실가스 감축 목표달성의 부처 평가 연계, 기후대응기금 규모 확대와 예산 확보 등
- (국가 탄소중립 기본계획 수립과 실효성 있는 온실가스 감축 정책 제도화) 정부는 제3조의 기본원칙에 따라 국가비전 및 중장기감축목표등의 달성을 위하여 20년을 계획기간으로 하는 국가 탄소중립 녹색성장 기본계획(이하 “국가기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립·시행해야 함. 국가기본계획에는 부문별·연도별 감축목표를 설정해야 하며, 이를 실행하기 위해 마련해야 할 정책은 다음과 같음
- 배출권거래제 강화와 3기 배출권거래제 재할당 : 탄소비용을 가격에 반영. 배출권거래제를 강화해 탄소비용을 발전원가에 반영, 2022년 경제정책방향에 따르면 2030 NDC 상향에 따라 ‘3차 배출권거래제 계획기간’(‘21~25년) 추가 할당 논의 진행예정(관계부처합동, 2021)
 - 3차 에너지기본계획과 2050탄소중립위원회의 탄소중립시나리오에 따르면 에너지 가격, 시장, 세제 개혁 추진단을 구성하고, 독립적인 에너지 규제위원회 출범 : 탄소 비용을 가격에 반영(전기요금)하여 탄소중립 에너지전환 가속화, 재생에너지 이용 확대 및 지역사회 기반 설치 확대, 재생에너지 중심 전력공급 체계의 안정성 확보를 하기 위해서는 기존 시스템의 전면 개혁
 - 화석연료 보조금 폐지 대책 수립 : 2021년 G20 정상회의에서는 환경에 유해한 화석연료 보조금을 2025년까지 단계적으로 폐지한다는 데 합의. 2019년 예산을 보면 유가보조금 2조 원, 농어민 면세유 1조1000억 원 그리고 석탄 관련 보조금 3400억 원 등이 지출(이상민, 2018). 보조금 폐지는 물류와 농수산업에 미치는 충격이 크기 때문에 대책 마련 필요
 - 조세·재정운영·정부조달에 탄소중립 연계 : 에너지 소비 변화가 조세와 국가 재정에 어떤 영향을 미칠 것인지 연구하고 준비. 국내 탄소세 도입 방안 마련. 정부조달에 온실가스 감축 연계
 - 금융위원회가 금융기관을 감독하는 체계에 녹색금융 제도를 만들고, 2030년 상장기업의 환경정보 의무공시 발표 : 전세계적인 ESG 확산에 따라 우리나라도 상장기업의 환경정보 의무공시를 앞당길 필요가 있음, 정부는 기업들이 MRV(모니터링, 보고, 평가) 시스템에 따라 온실가스배출량 전과정 보고가 가능하도록 기초자료와 데이터 기반 지원 필요¹²⁾

12) 2022년 2월 산업부는 제2회 탄소중립 산업전환 민·관합동 세미나 개최를 개최. 국제사회가 기업에 대한 탄소배출

- (녹색산업·녹색일자리 창출) 우리나라는 정부의 탄소중립 추진전략에 언급된 경제구조의 저탄소화와 新유망 저탄소산업 생태계 조성 과정에서 녹색산업·녹색일자리가 창출되어야 함. 이를 위해서는 재생에너지 중심의 에너지산업구조 개편, 순환경제, 전기차·수소차 전환을 위한 R&D, 지원 정책 필요
 - 에너지의 탄소집약도를 낮추는 에너지전환 가속화 : 재생가능에너지 발전 확대, 해상풍력과 그린 수소, 스마트그리드를 연계한 전력망 운영 효율화에 대한 투자 시급
- (불평등 해소와 정의로운 전환) 정부는 탄소중립 사회로의 전환 과정에서 발생하는 피해와 손실 등이 지역사회와 노동자에게 전가되지 않도록 정의로운 전환 원칙을 수립하고 사회적 대화를 추진해야 함
 - 탈석탄발전과 탈내연기관 시점 설정이 가시화되면 일자리와 지역 경제 충격이 발생. 정부는 1)탈탄소화 과정에서 영향받는 산업, 지역, 노동자에 대한 현황파악 2)현실에 근거한 종합 대책 수립 3)지원체계 구축과 실행 4)지속가능한 사회를 위한 지역과 산업 순환과 같은 체계적인 접근마련 필요. 탄소중립 2050 전략에서 제시한 공정한 전환(취약산업·계층 보호 및 신산업체계편입)에 대한 우선순위 선정 및 추진 주체와 절차에 대한 논의가 필요하고, 관련 예산 확보 필요
- (데이터 기반 이행·점진·평가 체계 마련) 탄소중립 사회의 핵심은 온실가스배출량에 대한 통계를 국가, 광역, 지자체 차원에서 구축하고, 시민들도 알기 쉽도록 전달해야 함. 온실가스 배출량을 국가 주요 지표와 평가지표로 삼아 관리할 필요가 있음
 - 상품생산 전 과정에서 온실가스 배출량에 대한 측정과 감축 노력, 보고와 검증 시스템을 구축해야 함. EU를 중심으로 교역에 내재된 온실가스 증빙을 요구하는 방향으로 전개. 대기업만 아니라 중소기업 차원에서 배출량에 대한 이력을 관리할 수 있도록 지원하는 시스템 마련

3) 탄소중립 이행에 있어 정의로운 전환 과제

- 정부의 탄소중립 정책에 있어 <정의로운 전환>은 정책으로 등장하지만 구체성이 없음
 - “탄소중립에 따른 소외계층 없이” 탄소중립 산업 대전환 비전과 전략(관계부처 합동, ‘21. 12), ‘탄소중립 사회로의 공정전환(공정)-취약산업·계층 보호’ 2050 탄소중립 추진전략(관계부처합동, ‘20.12) 등 상징으로 제시될 뿐 세부 정책 미흡
- (산업전환과 노동전환 연계) 산업전환과 노동전환을 연계해서 정의로운 전환 대책을 수립할 필요가 있음. 산업전환에 대한 논의들과 정책은 구체적이나 노동전환을 논의하는 논의들은 찾아보기 어려움.

관련 추가 인증을 요구하는 사례가 증가함에 따라, 산업부는 제품에 내재된 탄소배출량 산정, 검증 체계 마련 탄소 배출 기초데이터 확보 지원 논의

- 산업부문 탄소중립 달성을 위한 민관협력의 컨트롤타워로서「탄소중립 산업전환 추진위원회」출범(2021.4.17.) 산업통상자원부(이하 산업부, 장관: 성윤모)와 대한상의(회장: 최태원)¹³⁾는 철강, 석유화학 등 온실가스 다배출업종을 포함한 10개 업종별 협회, 연구기관 등이 참여한 가운데 「탄소중립 산업전환 추진위원회」를 출범하고 ①소통과 공감대 형성을 바탕으로, ②그간 업종부문별 협의회 논의를 종합하고, ③탄소중립 전략을 논의, 이행 점검하는 컨트롤타워 역할을 수행하기로 함
- 산업부는 산업계의 부담을 최소화와 탄소중립 추진을 위한 “3+5 전략”을 제시. ①산업계와의 광범위한 소통을 통한 자발적 참여를 바탕으로, ②규제보다는 인센티브 방식의 전방위 지원을 확대하고, ③저탄소디지털 기술 등 우리의 강점을 살려 산업경쟁력 강화와 신산업 창출의 기회로 활용할 계획임을 밝힘. 핵심과제로 산업계의 자발적 탄소중립을 체계적으로 일관성 있게 지원하기 위한「탄소중립 산업구조 전환 촉진 특별법(가칭)」제정 추진을 발표 함

[그림] 탄소중립산업전환 추진위원회



출처: 산업부, 2021.4.17

- 정부는 기재부 1차관을 단장으로 하는 기업·노동전환 지원단을 출범시키고 산하에 사업전환·노동전환 지원분과를 운영하면서 지원정책 추진(기획재정부, 2021.9.7.). 지원단 산하에 ①사업구조개편 지원(분과장: 기재부 차관보), ②공정한 노동전환 지원(분과장: 고용부 고용정책실장) 두 개 분과위 구성¹⁴⁾. 「통합적·체계적 수요발굴·효율적 제도운용·시장기능 강화」로 연계된 정책 프레임워크의 유기적 작동을 위한 부처 협력을 촉진하는 것과 기업의 사업구조개편 추진 과정에서 발생하는 노동전환 수요에 대한 사전적 대응지원을 위한 협업

13) 대한상의는 '탄소중립 이행을 위한 산업계 제언' 전달. ▲탄소가격을 일정기간 계약가격으로 보장하는 설비투자 탄소차액계약제도(CCfD) 도입 ▲전기차·수소차 충전시설 확대 ▲온실가스배출권거래제 시장안정화 조치 개선 ▲전문인력 양성을 제언. 대한상의는 산업부문 탄소중립 추진 전략 탄소중립 연구조합 결성(현대자동차, SK하이닉스, 포스코, 한국반도체산업협회 등 14개 기업과 단체 참여)

14) * (사업구조개편 지원) 산업,중기, 과기, 법무부, 금융위, 공정위 국장급

** (노동전환 지원) 기재, 산업, 중기,과기&환경부 국장급

·정보 공유 채널로 활용(기획재정부, 2021.9.7.)

[그림] 선제적 기업·노동전환 지원단



출처: 기획재정부, 2021.9.7.

- 고용노동부는 2022.1.27. '고용영향평가 대상과제 선정' 안건을 의결. 평가 과제는 △탄소 중립 △혁신성장 △산업활성화 △공정경제 및 사회구조변화 △코로나19 영향 및 대응. 탄소 중립 과제는 제주도 전기차 보급, 자동차 전장부품 산업의 성장, 석탄화력발전소 폐지 및 재생에너지 확대 등이 고용에 미치는 영향 평가. 연구진을 선정해 연중 연구에 착수하며 일자리 창출 경로 및 고용의 양과 질에 미치는 영향, 고용친화적 정책 추진을 위한 정책 제언 등 분석
- 산업부, 기재부, 고용노동부는 산업전환, 노동전환의 틀로 대책을 수립하고 있지만, 노동자가 참여하거나 의견을 개진할 공간은 찾아보고 어려움. 산업전환과 노동전환 분야에서 관련 법이 제정되고 있지만 두 법간의 정합성을 따져보는 것도 필요할 것으로 보임

〈표〉 정의로운 전환 관련 법 제정 현황

	산업전환	노동전환	에너지전환
법안	탄소중립 산업전환 촉진 특별법(약칭 : 탄소중립산업특별법)	산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안(이수진의원 등 54인)	에너지전환 지원에 관한 법률안(양이원영의원등31인)
제안 취지	(특별법안 마련 중)	우리나라가 새로운 경제사회의 비전인 탄소중립·디지털 경제로 성공적으로 전환하기 위해서는 산업구조 전환에 따른 충격을 받는 기업과 근로자 등에 대한 지속적·체계적 지원이 필요함. 이에 산업구조 전환과정에서 산업별·지역별 인력수요 감소 등을 모니터링하면서 선제적인 고용노동정책을 추진할 수 있는 근거를 명확히 마련하여 피해가 집중될 가능성이 있는 산업과 지역의 근로자들의 노동전환을 지원함으로써 포용적 경제성장과 함께 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지하려는 것임.	에너지전환 정책으로 인하여 발전사업을 변경하거나 취소 또는 철회하게 된 경우, 해당 발전사업을 추진해 온 발전사업자, 해당 발전사업을 위한 발전소의 소재 지역 또는 건설이 예정된 지역, 그리고 해당 발전사업과 관련한 산업 등의 구조개편에 대한 지원 필요성이 대두됨. 이에 에너지전환에 따른 발전사업자, 관련 지역 및 산업 등의 구조개편 등을 지원하고 이를 위하여 에너지전환 기금을 설치하기 위한 근거를 마련하려는 것임.
계획	산업전환기본계획	노동전환기본계획	

자료: 정부 문서와 국회의안정보시스템을 토대로 저자 재구성

- (지역전환) 지자체는 탄소중립 과정에서 ‘감축’, ‘적응’, ‘좌초 인프라’ 위험을 관리해야 함. 이러한 위험관리에 실패하면 지역균형 발전은 더 멀어질 뿐만 아니라 지역경제와 지역민들의 삶에 충격이 발생할 수 있음. 정의로운 전환을 공간 개념으로 확장해서 수립해야 함
- 세계일보 윤지로 기자는 2020년 기후위기 지도를 분석. 감축 위험은 △지역 내 총생산(GRDP)당 배출량과 △지역 내 주요 배출기업 감축 의무 △지역 내 좌초위기산업 고용인구 △재정자립도를 이용. 충남은 지역의 부가가치에서 온실가스 배출량이 차지하는 비중을 보여주는 GRDP당 배출량에 있어서 1위를 차지. 기초지자체로는 당진이 1위였고, 보령과 태안도 높게 나타남. 이 분석이 의미하는 바는 석탄발전이 밀집한 지역일수록 기후규제 강화의 충격에 노출되어 있다는 것을 보여줌.¹⁵⁾ 좌초위기 산업에 종사하는 노동자가 많은 울산 동구(현대중공업)와 경남 거제(대우조선해양과 삼성중공업)가 고위험 지역. 좌초위기 산업은 화석연료에 대한 의존도가 높아 온실가스 배출량 규제가 강해질수록 매출이 감소하거나 산업이 쇠퇴할 가능성이 높은 산업

15) 보통 입지계수(LQ)가 1보다 크면 지역 특화산업이라고 보는데 보령의 전기사업 LQ(종사자 기준)는 16.52, 태안은 19.14나 된다. 발전소가 이 지역을 먹여 살린다는 의미다. 발전소가 있으면 지역주민 일자리 창출, 지방세 확보 같은 일반적인 경제효과 외에도 지역자원시설세(당진·보령·태안 각 70억 원가량)를 받을 수 있다. 발전소 반경 5km 이내 마을 주민을 지원하기 위해 연간 60억~70억 원대의 지원금도 받는다.

[그림] 기후위기지도



자료: 세계일보(2020.7.10.)

- 탄소중립법에 의해 시·도지사, 시장·군수·구청장은 지역별 온실가스 통계산정·분석 등을 위한 관련 정보 및 통계를 매년 작성해 제출해야 하며, 지역 기후위기 대응사업을 시행하고 정의로운 전환 지원센터, 탄소중립지원센터를 설치할 수 있음. 지방자치단체는 조례로 정하는 바에 따라 지역 기후대응기금을 설치해 운영할 수 있으며, 탄소중립 이행책임관을 지정해야 함
- 지역균형 발전 구상 과정에서 탄소중립 정책이 가시화되었을 때, 어느 지역에 어느 정도의 일자리와 경제적인 충격이 발생할 것인가에 대한 분석도 더 세밀하게 진행해야 할 것으로 보임. 이에 따라 지자체도 ①기후위기에 따른 지역 고용, 경제 영향평가 분석 ②온실가스감축인자예산 도입 준비와 실효성 제고 ③분산에너지 시대 재생에너지 기반 산업과 일자리 확대 전략 ④ 기후대응 일자리 확대 등의 대책 수립 시급

V. 산업·지역 전환을 위한 과제

1) 탄소중립에 대응하기 위한 산업전환 정책 현황

□ 탄소중립 산업 대전환 비전과 전략(관계부처 합동, '21. 12)

- 산업 DNA의 녹색 전환, 탄소중립 선점 속도전을 통한 글로벌 산업 판도 대전환의 기회 천명

- 생산방식·품목의 전환, 산업의 새로운 성장경로 확보하여 Fast Follower에서 First Mover로 도약
- (비전) 저탄소 경제를 선도하는 세계 4대 산업강국
 - 친환경·고부가 품목 비중(%) : 16.5('18)→ 84.1('50)
 - 탄소집약도(톤CO2/부가가치 십억원) : 496('18)→ 68('50)
 - 대한민국 수출 순위 : 6위 ('20)→ 4강 안착 ('50)
- (추진방향) ① 탄소중립을 기회로 산업의 새로운 경쟁력과 미래 먹거리 창출, ② 정책적·재정적 총력지원으로 산업계 부담 최소화, ③ 탄소중립에 따른 소외계층 없이 모두 도약하는 대전환 실현
 - (전략 1) 산업구조 저탄소 전환 : ① 탄소중립 실현 핵심기술 확보, ② 기업부담 경감 전폭적 정부지원, ③ 저탄소시대 맞춤 제도 구축
 - (전략 2) 탄소중립 기회 신산업 육성_3대 분야 등 신성장동력화 추진 : ① 저탄소 소부장(바이오, 이차전지 등), ② 그린 플랜트(친환경공정 EPC 등), ③ 친환경 인프라(수소·모빌리티 등)
 - (전략 3) 탄소중립 확산 생태계 구축 : ① 안정적 에너지 기반 확보, ② 탄소가치 반영 시장 창출, ③ 빈틈없는 탄소중립 공급망 관리
 - (전략 4) 함께 도약하는 공정한 전환 : ① 중소·중견기업 맞춤형 저탄소 혁신, ② 전통산업·인력 선제적 미래전환, ③ 지역경제 녹색 균형발전 추진
 - (전략 5) 산업부문 탄소중립 전환 거버넌스 확립 : ① 산업계 수요 기반 유연한 정책보완 체계 구축, ② 산업 대전환의 플랫폼 '탄소중립 산업전환 촉진 특별법' 제정, ③ 탄소중립 실행계획서 주도

□ 중소벤처기업 탄소중립 대응 지원방안 (중소벤처기업부, '21. 12)

- (비전) 2050 탄소중립을 위한 중소기업 저탄소화 및 그린분야 신성장동력 창출
- (전략) 중소기업 유형별 맞춤형 저탄소화 지원·확산 및 그린 혁신 생태계 조성
 - (감축) 고탄소 업종 중소기업의 저탄소 전환 지원 : ① 탄소중립 선도모델 개발, ② 저탄소 경영 전환 패키지 지원, ③ 공정혁신을 통한 효율화·저탄소화, ④ 저탄소 신산업 사업전환 지원
 - (육성) 그린분야 혁신 벤처·스타트업 육성 : ① 그린경제 선도 유망기업 발굴, ② 탄소중립 벤처 투자 생태계 조성, ③ 중소기업 특화 그린기술 R&D 지원, ④ 규제특구를 통한 그린기술 상용화, ⑤ 그린스타트업 타운 등 친환경 창업거점 조성
 - (확산) 중소기업 전반의 탄소중립 경영확산 촉진 : ① 중기 지원사업 개편을 통한 정책 패러다임 전환, ② 탄소중립 경영의 지역 확산 거점 구축, ③ 녹색금융을 통한 탄소중립 공정전환 뒷받침, ④ 교육·홍보를 통한 탄소중립 인식개선 및 확산

- 스마트한 융복합 녹색산업 지원 : ① 4차 산업혁명 기술로 녹색산업 혁신, ② 융복합 녹색산업의 도약 지원, ③ 지탄소중립 해외진출 지원
- 중소기업 탄소중립 지원 거버넌스 구축 : ① 중기 탄소중립 지원 특별법 제정, ② 중기 탄소중립 통계·정보체계 마련, ③ 민간·지역 중심 추진체계 구축

□ 녹색산업 유망분야 중장기 육성방안(환경부, '22. 1)

- (비전) 탄소중립 시대의 지속가능한 녹색산업 생태계 구현
- (추진방향) 미래지향(탄소중립 시대, 급격한 환경의 변화 대응), 균형 발전(기존 산업과 미래 유망산업에 대한 균형적 고려), 생태계 조성(기술·제도·금융 등 산업생태계 마련)

지역단위 탄소중립 확산 : ① (도시) 탄소중립 인프라 확산, ② (유역) 새로운 에너지원으로 유역 활용, ③ (산단) 에너지 자립 산단 확대, ④ (환경) 환경기초시설의 재생에너지 전초기지화 순환경제 핵심사업 활성화 : ① 폐플라스틱으로 석유소재 대체 ② 미래폐자원의 재이용 우선 추진, ③ 폐자원에서 유용자원 회수·재자원화, ④ 바이오가스 산업 활성화

기후위기 대응 녹색산업 육성 : ① 기후영향 서비스업 육성, ② 기후위기를 신산업 기회로 활용, ③ 기후변화 적응 산업 성장기반 조성

스마트한 융복합 녹색산업 지원 : ① 4차 산업혁명 기술로 녹색산업 혁신, ② 융복합 녹색산업의 도약 지원, ③ 지탄소중립 해외진출 지원

녹색산업 육성기반 강화 : ① 배출권거래 활성화로 녹색수요 창출, ② 산업계 수요기반 환경 빅데이터 제공, ③ 녹색금융을 통한 자금조달 지원, ④ 소비자 참여로 탄소중립 견인

□ 평가

- 국가 전체 비전과 추진전략 수립 후 부처별 역할 분담을 통한 효율성 제고 필요
 - 산업부문의 미래 비전과 전환에 대한 비전과 추진전략에 대한 정책기반이 공유되지 않은 채 부처별로 추진전략을 제시하고 있어 중복성과 공백영역 동시 발생 가능
- 이해당사자의 충분한 참여와 인식공유를 전제로 하는 정책 수립 필요
 - 탄소중립을 위한 전환을 전제로 하지 않은채 기존 부처별 주요 정책을 재배치하는 양상을 보이고있어 산업전환의 동력약화, 기업 및 지역, 근로자에 대한 체감도가 낮음

2) 산업전환에 대응하기 위한 산업정책의 주요 과제

□ 주력산업의 전환·신산업 육성

- (기술역량 확보) 탄소중립 관련 분야 핵심소재 개발, 탄소중립기술 R&D 확대·국제 교

류·기술 획득 등으로 국내 기술경쟁력 제고 필요

- 탄소중립 관점의 디지털 전환 R&D 확대와 중소기업의 참여기회 확대
- 지역의 산업구조 및 전환역량, 인프라와 연계한 탄소중립 개발 기술의 실증·인증체계 구축과 개발 기술의 국제 표준화 추진
- (단기경쟁력 상실 방지) 대외 경쟁력 유지와 탄소저감 인센티브 강화를 위해 재생에너지 요금 감면, 탄소차액계약제도 등의 다양한 수단 발굴 필요
 - 그린뉴딜과 디지털뉴딜의 효과적 결합을 통한 산업생태계 전반의 혁신 촉진
- (공급망 안정화) 핵심전략 기술·산업에 대한 주요국 및 공급망 내 핵심기업 동향을 면밀히 모니터링하고 공급망 충격에 대한 대응체계 확보
 - 탄소중립 신산업 성장을 가로막는 규제의 개선
 - 초기 시장창출과 산업성장에 필요한 새로운 표준 마련
- (투자, 수요) 녹색분류의 효과적 운영, 기후대응기금 등
 - 금융정책과 산업정책의 연계, 투자관리·계약이 아닌 촉진이 목표가 되어야 함.

□ 취약부문의 산업전환 지원

- (산업의 국제경쟁력 강화와 성장동력화) 저탄소 혁신 공정제품 개발, 연·원료전환에 대한 과감한 투자 등 대규모 산업전환·기업투자 부담을 완화하는 금융·재정지원
 - 혁신공정기술개발과 상용화, 시설투자에 대한 불확실성과 위험의 사회적 공유
- (쇠퇴분야) 좌초자산의 청산, 고용전환 촉진 등을 위한 기금, 펀드 등을 통해 성장분야로의 전환을 유인하기 위한 전폭적인 지원
 - 기존 산업내에서 탄소중립에 따라 수요변화(저탄소화·친환경화)를 반영하여 산업내 주력제품의 변화가 발생할 것으로 예상되는 쇠퇴분야는 기술 기반·성장분야로의 전환 준비 필요
- (내연기관 생태계) 전기·수소차로 전환되면서 엔진, 배기, 연료계통 부품은 100% 감소, 변속기 등 구동전달 부품은 37% 감소가 예상되고 생산 필요인력 감소와 주유소, 정비소 등 내연기관차 전방산업도 부정적 영향을 받을 것으로 예상
 - * 내연차부품은 로봇 등 기계공학 기반의 미래 기술 분야로 전환을 도모하고 기술 재교육 지원 등
- (정유) 2030년 전·후를 기점으로 전 세계 석유제품 수요가 감소세로 전환될 것으로 전망되며 석유제품 수요의 50% 이상을 차지하는 운송용 수요의 감소는 정유산업에 가장 부정적인 요인으로 작용
 - * 정유의 경우 바이오 연료 및 e-fuel 등 석유제품의 대체 제품 생산으로 석유화학산업과의 통합·연계를 모색하고 수소·신재생에너지 사업으로의 진입 지원

- (중소기업) 탄소중립에 부합하는 유망·성장 제품군으로의 전환에 대응할 수 있도록 해야 하며, 중소기업 전환의 중요성과 필요성에 대한 지속적인 협의와 추진전략 강구 필요
 - 중소기업 집적지에 대해 구체적인 접근이 필요하며, 단순한 시설교체 혹은 부분적인 에너지 효율화를 위한 소규모 지원은 효과가 제한적이라는 점에 대해 인식공유 필요
 - 산업전환은 대기업 협력업체, 중소기업 경영주 뿐만 아니라 궁극적으로는 노동자에게도 영향을 미치므로, 중장기 전환 계획을 조기에 수립하여 질서있는 재편을 지원하며, 중기중앙회, 지역산단 등 다면적인 경로를 활용한 협의체 활성화 필요

□ 다양한 이해관계자의 참여 유도

- 생산자(기업)와 소비자(시장) 모두 저탄소제품을 발굴하고 소비를 확대하도록 해야 하며, 소비자가 구매를 통해 보내는 신호가 저탄소(탈탄소) 제품을 공급하는 주체만이 계속 성장할 수 있다는 신뢰기반 구축
 - 환경표지 제품, 우수재활용 제품, 저탄소 인증제품 등 녹색제품의 생산과 소비 촉진을 위한 인프라를 확대하고, 관련 제품의 가격상승을 사회적으로 수용하도록 준비
 - 고효율·고부가제품의 생산을 위한 비용상승이 가격인상으로 이어진다는 점을 인정하고, 그럼에도 불구하고 소비자는 저탄소공급에 대한 요구를 수요로 현시해야 함.
- 탄소중립은 디지털전환과 아울러 글로벌 산업에서 새로운 경쟁의 료이 만들어진다는 것을 의미하므로 산업내-산업간 연계를 견고하게 하면서 면밀한 중간 검토와 체계적인 평가, 개선을 위한 사회적 대화 필수
 - 다양한 산업 포트폴리오, 국제경쟁력을 갖는 주력산업, 우수한 인적자본과 생산 노하우 등의 활용을 극대화하기 위한 관련 주체들의 협의체 활성화
 - 글로벌 리더십을 확보하기 위한 과감한 투자와 산업화, 글로벌 시장 진출을 촉진하기 위한 인식공유

3) 관련 법 및 제도적 보완

- (기업투자, 민간 수요 증진) 산업전환을 위한 투자를 촉진하기 위해 R&D, 녹색금융 시스템, 녹색분류체계 등 금융정책과 산업정책을 긴밀한 연계
 - 탄소중립 R&D 이니셔티브, 국가전략기술로 개발과 상용화 지원
 - 핵심사업에 대해서는 R&D 상용화, 설비투자에 대한 안정적 투자로드맵 도출
 - 저탄소 녹색제품 구매보조금 지급, 국내생산 녹색제품의 공공조달 확대
 - 국내 공급망 강건화 차원에서의 수입대체, 녹색 표준 설정 등
- (재정·금융) 조세, 탄소시장 등 다양한 정책의 조합을 정밀하게 설계해야 하며, 정부가

출자하고 민간이 참여하는 매칭 투자펀드 활성화

- 국가전략기술로 개발이 필요한 분야에 대해서는 탄소중립 R&D 이니셔티브를 즉각 추진하며, 산학연 협의체를 구성하여 국가투자 로드맵을 수립하고 주기적으로 평가·보완
- 핵심적인 원천기술, 혁신공정에 대한 대규모 투자가 요구되므로, 기업규모에 대한 구분 없이 대폭의 조세특례 혹은 세액공제를 적용
- 그린인프라) 그린에너지(RE100), 그린 수소, CCUS, 순환자원 등에 대한 신뢰기반 조성
 - 향후 수소, 청정전력 등의 그린에너지 공급에 대한 구체적인 로드맵을 마련하고 투명하게 공개하여 기업의 합리적인 탄소중립 전략 수립
 - 그린 인프라에 대한 국내수요 충족, 적정 가격수준의 보장
 - 기후위기에 대응하는 기업에 대한 인센티브 제공, 온실가스 배출권 수급관리 강화 등을 통해 기업의 생산성 감소에 대응하도록 하여 변화에 대한 기업의 부담을 경감
 - 재사용·재활용이 가능한 제품을 생산하는 기업, 폐자원 재활용을 이행하는 기업 등에 대한 인센티브를 제공하여 기업이 능동적으로 온실가스 다소비 공정을 탐색·개선하도록 하는 선순환 구조로 견인
- 공급망 안정화) 핵심전략 기술·산업에 대한 주요국 및 공급망 내 핵심기업 동향을 면밀히 모니터링하며 공급망 충격에 대한 선제적 대응체계 마련
 - 주요 탄소중립 전략분야는 원료·중간재 대부분을 중국 등 해외에 의존하기에 원자재 이슈 대응을 위한 광물확보, 순환자원의 활용전략 구체화
- 단기경쟁력 상실 방지 지원) 대외 경쟁력 유지와 탄소저감 인센티브 강화를 위해 재생에너지 요금 감면, 탄소차액계약제도 등의 다양한 수단 발굴 필요
 - 그린뉴딜과 디지털 뉴딜의 효율적 결합을 통한 생태계 전반의 저탄소 혁신 모색
- 탄소중립에 대응하는 산업·기업에 대한 적극적인 인센티브와 부담 경감
 - 한국판 뉴딜 추진과 모든 정책은 산업계의 이해와 협조, 범사회적 지지 전제

[표] 제조업 전환을 위한 정책지원 방향

	As Is		To Be
목 표	비용 지원	→	전환촉진, 사회적 투자
규 모	소규모	→	대규모
방 식	융자	→	보조금
기 간	단기	→	중장기 (단계적 접근)
대 상	중소기업	→	대기업 포함
범 위	개별 기업	→	산업(생태계)
전 략	선택과 집중	→	VC 전반
전 제	-	→	국제경쟁력 유지·제고

VI. 노동전환을 위한 정책 평가와 지원과제

1) 탄소중립 추진에 따른 노동전환 문제

- 온실가스 감축으로 대표되는 탈탄소화가 노동시장과 일자리에 상당한 영향을 미칠 것으로 예상되면서 정부 대책에 대한 논의가 정부, 전문가, 노사 등 이해관계자들을 중심으로 본격적으로 제기
 - 지구온난화 현상이 심각해지면서 전 세계적으로 본격적인 규제조치가 이루어지고 이산화탄소를 비롯한 온실가스 감축을 위한 고탄소산업의 저탄소화 불가피한 상황 발생
 - 국제적 추세에 맞추어 정부는 2019년 10월 제2차 기후변화대응 기본계획 발표에 이어 2020년 12월 30일 장기저탄소발전전략을 발표하고 2030 국가온실가스감축목표(NDC)를 UN에 제출하면서 탄소중립에 대한 사회경제적 논의 본격화
 - 장기저탄소발전전략에서 2050 탄소중립을 위한 부문별 전략을 발표하지만, 전력, 산업, 수송, 건물 등 4개 부문의 탈탄소화에 따른 노동문제 등에 대한 분석 부재
 - 2021년 5월 탄소중립위원회가 구성되고 난 이후 발표된 가상 시나리오를 둘러싸고 사회적 논란이 한바탕 벌어지고, 26차 기후변화총회에 제출할 온실가스 감축목표를 포함하는 2050 탄소중립 시나리오, 2030 국가온실가스감축목표(NDC)가 발표되면서 탈탄소화에 따른 노동시장과 일자리 효과 논란 본격화

- 탈탄소화에 따른 산업전환으로 노동문제 발생이 불가피한 상태에서 이에 대한 충격과 갈등을 최소화하고 피해 기업과 노동자에 대한 보호 및 지원조치 필요성 제기
- 기후위기를 극복하기 위한 온실가스 감축조치는 고탄소산업의 탈탄소화를 의미하고 이로 인해 필연적으로 산업구조의 변화와 산업생태계의 재편 초래
 - 이러한 산업전환은 노동충격, 전환 및 이동을 유발시킬 수밖에 없는데, 이는 크게 노동(work), 고용(employment), 일자리(job), 노동시장(labor market)에 직간접적인 영향으로 외화될 것으로 예상
 - 미국기업연구소는 "녹색성장 정책에 따라 전통적인 전력플랜트는 폐쇄되고 대규모 에너지 인프라는 해체될 것"으로 전망하면서, "100만명 이상 고용하고 있는 석탄, 가스, 핵, 자동차 산업에서 자본과 일자리가 사라질 것"이라고 주장(김현우 21.07.27 발표문).
 - 내연기관이 전기 및 수소방식으로 동력장치가 전환되면서 엔진, 배기, 연료계통 부품은 100%, 변속기 등 구동전달부품은 37%가 감소할 것으로 보인다. 반면 전동화에 따른 전장 부품, 경량화 소재가 증가하고 센서 및 자율주행기술 등과 관련된 전기전자부품을 중심으로 수요가 증가할 것으로 예상(김경유·조철, 2021)
 - 산업, 기업, 현장에서 이해대립과 갈등이 유발되고 이러한 사회적 비용과 충격을 줄이기 위한 지원정책 및 피해보상 제도의 필요성이 부각되면서 이에 대한 이해조정방식으로 '사회적 대화' 기구 활용 제안
 - 이러한 문제의식에 따라 2050 탄소중립위원회가 발표한 「2050 탄소중립 시나리오 초안」에는 '탄소중립 실현을 위한 사회적 과제 제언'의 하나로 '탄소중립으로의 공정하고 정의로운 전환'을 제시하고, ① 지역 중심 탄소중립 역량 강화, ② 고용안정성 강화를 위한 근로조건 개선, 신규 일자리 창출, 노동전환 교육확대 등 지원, ③ 취약계층에 대한 사회안전망 구축, ④ 이해관계자 참여를 보장하는 사회적 대화 체계 구축의 네 가지 과제 제언

2) 노동전환 관련 정부정책의 주요 내용과 잠정적 평가

- 이러한 문제의식에 따라 정부는 탄소중립사회로의 이행과정에서 발생하는 노동시장과 일자리문제를 완화하기 위해 '산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안 (21.07.22)' 발표
- 산업 대전환기 기술과 사업의 재편은 작업조직과 노동과정을 변화시킴. 이러한 산업 전환은 고용구조의 변화는 물론, 직무 소멸과 재배치, 노동력 이동과 교체, 노동자의 입퇴직 등 노동전환을 초래. 그래서 노동전환은 기존 노동시장과 일자리에 엄청난 충격을 주면서 수많은 피해자를 낳기 마련. 고용구조와 일자리 특성이 지역별로 불균형적으로 발전하였기 때문에 노동전환의 충격은 지역별로 차별적으로 발생. 그래서 특

화된 지역전환 지원정책이 필요. 바로 이러한 문제의식에 따라 정부는 공정한 노동전환 지원방안을 산업전환과 함께 공정하고 정의로와야 한다는 주장*이 제기.

* '정의로운 전환'(just transition)은 1970년대 미국 석유화학원자력 노동조합(Oil, Chemical and Atomic Worker's Union, OCAW)의 활동가였던 Toni Mazzocchi에 의해 처음 사용. 2000년대에 들어서면서 UN 기후협약 논의와 연계되어 ITUC와 ILO 등 노동 관련 단체들의 기후위기 대응에 대한 주요 원칙으로 채택했으며, 파리협약에 명기됨으로써 정식화(김현우, 2014; JTRC, 2018).

- 글로벌 기후위기에 대응하는 탄소중립경제로 전환하기 위해 정부는 한국판 뉴딜이라는 산업일자리 창출전략 뿐만 아니라, 포용적 사회안전망 차원에서 전국민 고용보험 제도를 추진. 그러나 자동차 내연기관, 석탄화력발전 분야 같이 단기적으로 고용충격이 심각할 것으로 예상되는 산업의 경우 공정한 노동이동을 위한 선제적 대응방안으로 사업전환, 노동전환, 지역전환이 필요하다고 인정.
- 정부는 노동전환의 첫 번째 과제로 재직자의 신산업분야 직무전환을 위한 교육훈련 지원 등 고용유지대책을 제시.
 - 재직 중 신산업분야 직무전환 훈련을 지원하여 고용유지 유도하기 위해 선제대응방안으로 근로자가 재직 중에 미래차 신재생에너지 등 신산업 직무전환 훈련을 받을 수 있도록 기업 등 인센티브 강화
 - 민관협업방식으로 자동차 ISC 등 산업별 협회·단체와 협업하여 현장 모니터링 및 훈련수요를 발굴하고 우수 훈련시설을 공유하는 민간 중심의 체계적 훈련 지원
 - 노사상생을 위해 사업재편 전환 승인 기업 대상으로 인사 노무관리를 실시하고, 산업안전 등 노사협력 컨설팅 및 파트너십 활동 지원
- 두 번째 과제로 불가피한 인력조정 발생 시 사전적인 전직 훈련과 재취업 지원조치 등 고용연계대책을 제시
 - 이를 위해 먼저 사전 전직준비 차원에서 이직 예정자가 근로시간 단축, 기업 자체 전직지원 서비스 등을 통해 재직 중에 미리 전직을 준비할 수 있도록 지원
 - 한편 불가피하게 이직이 발생한 경우 전직훈련 및 채용보조를 통해 신속한 재취업 및 창업에 필요한 지원조치
- 마지막으로 지역전환과 연계된 과제로 취약산업 지역의 경우 미래 신산업 육성과 사업전환 및 다각화를 위한 위기지역 고용대응사업 등을 제시
 - 먼저 석탄발전 및 내연자동차 사업체가 집중된 지역의 경우 유망 대체산업 육성하기 위해서 상생형 일자리, 스마트 산단, 녹색융합클러스 등을 지원
 - 지역의 고용위기 발생에 대비하여 선제적 대응체계 차원에서 사전 예방프로젝트 로 사업전환 및 다각화, 신산업육성 등을 지원하고, 지자체 주도로 지역 주력산업 소속 노동자의 재취

업과 고용축진 등에 대한 고용안정 선제패키지 사업 강화

- 더 흥미로운 점은 정의로운 산업전환과 공정한 노동전환을 보장하기 위해서는 전달체
계와 법제도 정비, 인프라 확충과 함께, 사회적 대화의 활성화를 강조하고 있다는 사
실.
- 21년 하반기에 경제사회노동위원회 등을 통해 사회적 논의 개시하고 관련 산업별 위원회
(예: 자동차, 석탄화력발전) 구성 등을 검토하며, 산업단위 노사정 및 전문가, 지자체, 시민
사회 등 다양한 계층 참여 유도할 예정
- 산업별 위원회에서 산업구조 전환 전망 및 '공정한 노동전환 지원방안' 논의 및 의견을 수렴
하고, 논의 결과를 토대로 노사 협력 원칙, 정부 지원방안 등을 포함한 노사정 합의 도출 계
획
- 산업전환 과정에서 발생하는 기업·노동자·지역 피해를 최소화하기 위한 공정한 노동
전환의 추진전략과 정책과제를 살펴보면 아래의 그림과 같이 요약가능

[그림] 산업전환기 공정한 노동전환 추진전략과 정책과제



자료: 고용노동부 발표자료(2021.8.31.), 2쪽 인용

- 정부는 공정한 노동전환 지원방안을 현실화시키기 위해 산업전환 과정에서 발생하는 피해 기업, 노동자와 지역의 회복을 위해 각 부처 사업을 협업예산(5개 부처 29개 사업 8220억원)으로 편성하고, 안정적이고 상시적인 노동전환을 지원하기 위해 노동전환분석센터, 노동전환지원센터, 노동전환지원금 등을 제도화하고, 자동차와 석탄화력 발전을 중심으로 사업재편 및 전환 승인기업을 대상으로 노동전환 대상자의 수요 등을 조사. 또한 정부 차원에서 기재부 1차관을 단장으로 하는 기업·노동전환 지원단을 출범시키고 산하에 사업전환·노동전환 지원분과를 운영하면서 지원정책 추진.

□ 정부와 여당은 산업구조의 변화과정에서 발생할 수밖에 없는 노동자의 피해를 최소화하고 이들의 이해를 보호하고 지원하기 위한 관련 법률을 제정하고 세부 정책을 모색

- 산업구조 전환 과정에서 탈탄소·디지털 산업의 일자리는 늘어나는 반면, 고탄소·노동집약산업 등은 성장이 정체되거나 축소되면서 피해가 집중되는 산업과 지역, 노동자가 지속적으로 발생할 가능성 농후. 이로 인한 실업 및 노동시장문제가 확대될 수 있기 때문에, 산업구조 전환에 따른 충격을 받는 기업과 노동자 등에 대한 지속적·체계적 지원이 필요하다는 인식 하에, 이수진 국회의원은 21년 9월 15일 [산업구조 변화에 따른 노동전환 지원에 관한 법률] 국회 제출
 - 선제적·종합적 노동이동지원체계의 안정적·상시적 운영을 위한 입법의 필요성이 제기되고 공정한 노동전환의 지원을 안정적으로 계속 추진되기 위해서는 법적 근거 마련
 - 법률안에 정부와 기업의 책무, 지원 인프라와 제도, 사업의 내용, 재원확보방안 등 노동전환 지원체계에 대한 주요 내용이 포함되어 있지만, 노동전환과 관련된 거버넌스로서 사회적 대화 적용 원칙과 방안 등이 제외되는 문제점* 노정
 - 정부의 법률안에서 배제된 이해관계자의 참여방안, 좀 더 구체적으로 사회적 대화방식의 부재에 대해 한국노총을 비롯한 노동계는 초기부터 문제제기를 했으며, 제출된 법률안의 심의 과정에서도 이 문제를 둘러싼 논란 예상
- 정부는 2050 탄소중립 추진전략을 발표하면서 3대 정책방향의 하나로 [탄소중립사회로의 공정전환]을 설정하고 주요 정책과제로 '취약 산업·계층 보호 및 신산업체계로의 편입 지원'을 실현하기 위해 사업재편 촉진, 재취업 지원 강화, 고용영향 평가 강조.
- 이어 12월 10일 관계부처 합동으로 발표한 [탄소중립 산업 대전환 비전과 전략]에서 주요 비전으로 '함께 도약하는 정의로운 전환'을 제시하면서 중소·중견기업에 대한 맞춤형 탄소중립 혁신, 친환경 산업·인력의 재도약 지원, 지역과 함께 하는 탄소중립 실현 등 세부전략을 제시
 - 특히 친환경 산업인력의 재도약을 위해 사업재편과 재직 중 직업교육(장기유급휴가훈련 및

특화훈련 등)을 연계해서 원활한 직무전환 유도

- 불가피한 인력조정 경우 노동전환지원센터 중심으로 사전 전직 준비 및 재취업지원 강화 강조
- 선제적 갈등조정기제로서 노사간 사회적 대화의 지속적 활성화를 위해 경제사회노동위원회, 지역노사민정협의회, 업종별 인적자원개발협의회(ISC) 등 활용

□ 산업구조변화에 따라 발생할 수밖에 없는 노동전환 지원 관련 정부 정책에 대해 노동계, 시민사회와 전문가들은 각자의 이해관계에 기반하여 다양한 입장 제출

- 한국노총을 비롯한 노동계는 탄소중립 실현과 기후위기 대응을 위한 산업전환의 필요성을 공감하고 이에 따라 발생할 수밖에 없는 노동전환에 대해서는 피해노동자에 대한 보호 및 지원을 강력히 요구하고 있으며, 경제사회노동위원회 등 사회적 대화 기구의 안건 논의는 물론, 탄소중립위원회의 노동계 참여 폭을 넓힐 수 있도록 정부에 강력히 요구
- 한국노총은 공식논평(21.07.22)을 통해 이전 안보다 노동계 참여 사회적 대화 등 진전된 것으로 평가하고 노동계 실질적 참여하에 이행할 것을 요구하고, 공정하고 정의로운 전환이 되기 위해서는 위기 업종에 대한 사후지원 방안이 아닌 사전 예방대책이 필요하다고 강조. 또한 산업전환에 따라 기업을 지원할 경우 반드시 고용유지를 전제로 해야 하며, 하청 부품업체 비정규직에 대한 지원방안을 강화하고, 석탄화력발전, 내연기관 자동차 등 위기 업종에 대한 고용영향평가가 시급하다고 주장
- 또한 수차례 진행된 정책토론회를 통해 한국노총은 저탄소화 전환 과정에서 새로운 생산기술 과정이 도입될 때 노동자와 노동조합이 주체적으로 정책설계, 결정 집행과정에 참여해서 한국적 모범사례를 만들어야 한다고 강조하고, 이를 위해 탄소중립위원회 등 정책협의체 참여는 물론, 경제사회노동위원회 등 사회적 대화기구의 적극적 활용을 주장
- 민주노총은 정부의 노동전환 지원정책에 대해 기존 재취업 및 전직 지원 등 직업교육훈련정책의 연장선상에 서 있기 때문에, 친기업적 구조조정정책에 크게 다를 바 없다는 입장을 발표
- 한편 자동차 관련 기업들이 주요 소속 사업장으로 조직된 금속노조의 경우 민주노총의 입장과는 조금 다르게 산업전환은 물론, 노동전환 과정에 노동조합의 실질적인 참여보장을 적극적으로 요구하고, 피해 노동자의 보호와 지원을 위한 정의로운 전환을 위한 자동차산업 차원의 노사정협의회(포럼) 구성을 제안
- 민주노총은 기후위기를 초래한 일차적 책임은 기업과 정부에게 있기 때문에, 정부와 기업이 주도하는 탄소중립위원회에 불참할 수밖에 없다고 강조
- 민주노총 내 '기후위기 대응 네트워크'를 중심으로 ① 탄소중립 정책에 대해 탄소세, 산업전

환 보조금 지원 방식이 아닌 기업의 이윤이나 사내유보금에서 부과하고, ② '정의로운 전환'을 원칙으로 산업 전환의 방향을 양질의 일자리, 노동기본권 보장, ③ 노동조합의 참여, ④ 경제사회체제 전환을 통해 불평등 해소의 방향으로 대전환을 요구

- 대한상의, 중기중앙회, 경총을 중심으로 한 산업경영계는 기후위기 대응을 위한 탈탄소화의 필요성에도 불구하고 재계의 준비상태가 미비하고 실효성 있는 정책조치 또한 부족한 상태에서 과도한 탄소중립 시나리오의 추진과 이에 따른 노동자에 대한 보호조치는 산업경영계의 부담을 가중시킬 것이라고 우려
- 한편 전문가들은 기존 산업구조조정과 산업전환의 차별성을 고려하여 사업전환은 물론, 노동전환을 지원하는 정책과 프로그램을 좀 더 특화시켜 맞춤형 지원방안을 개발해야 한다고 강조.
 - 지난 7월 22일 발표된 정부의 지원대책은 재직자에 대한 직무전환교육과 퇴직예정자(실직자)의 전직 및 재취업교육을 구분. 재직자의 원활한 배치전환과 직무이동을 위해서 필요한 교육훈련은 과거 기업구조조정의 경험을 통해 어느 정도 직업교육훈련 프로그램으로 제도화되어 있으나, 사업전환, 특히 사업폐기로 인한 유희인력 발생 시 이들 노동자들을 기존 업무와는 무관한 다른 업무로 전직을 시키거나, 새로운 기술교육을 통해 새로운 일자리로 이동시키기 위한 재취업훈련은 실업자를 대상으로 하는 기존 전직훈련이나 재취업교육과는 다른 프로그램과 매뉴얼 필요. 교육대상의 연령층이 다양할 뿐만 아니라, 향후 일자리를 구하고자 하는 업종이 과거 경력과 어느 정도 연계성을 가지느냐에 따라 다른 교육훈련 프로그램이 제공되어야 함.
 - 김종진(2021) 등 일부 전문가들은 노동전환의 병행정책으로 추가적인 노동시간단축 로드맵을 연계하고 기존 구직급여 외에, 전직을 위한 재취업을 위한 추가급여 등을 제안하고 있음. 평일 교육훈련 참가에 필요한 근로시간축소의 필요성이 존재하고 재취업을 위한 교육훈련 기간 중 지급받는 훈련급여를 현실적 수준으로 인상할 필요도 있음. 그러나 이러한 정책제안은 노동전환과 직접적으로 관련되어 있기 보다는 재직 및 실업자 대상 직업교육훈련제도 일반에 대한 개선책에 가까움. 오히려 노동전환 대상 노동자들을 유급장기훈련휴가 대상자로 포함시켜서 특화된 지원서비스를 제공하는 것이 더 실효성이 클 것으로 예상.

3) 노동전환 관련 일자리정책의 특성과 차별성

- 산업전환 과정에서 발생할 수밖에 없는 고용단절 가능성을 최소화시키기 위해서 노동전환 지원정책은 노동시장의 구조적 장벽을 낮추고 노동이동을 촉진시켜야 한다는 측면에서 새로운 이행노동시장정책이라고 규정할 수 있음
- 노동시장 수급 요인에 의해 고용단절(실직, 병가, 육아, 퇴직 등)이 발생하기 때문에, 이러한 문제를 해결하기 위해서는 노동이동을 촉진할 수 있는 정책을 통해 노동시장

의 이행문제를 해결할 수 있다는 ‘이행노동시장론’ 주목할 필요

- 노동공급 측면 보다 노동수요, 좀 더 정확히 말하자면 산업경제적 요인에 의해서 노동이동 및 이행이 발생할 수밖에 없는 노동전환의 특수한 조건을 고려한 상태에서 노동전환이 1차적으로 노동시장 외적 요인에 의해서 기인했다는 측면 인식할 필요
- 기존 산업구조조정에 따른 고용조정과 달리, 산업전환에 따른 노동전환의 경우 규정력의 강도, 정책변수의 활용도, 대응조치의 준비정도 등에서 큰 차별성을 지님.
- * 녹색전환에 따라 나타나는 구조조정(산업전환)은 기존 두 유형의 위기 어느 쪽과도 차이가 있다. 우선 탄소배출 정도가 높은 산업을 중심으로 위기가 나타난다는 점에서 외생적 충격으로 인한 일시적 위기에 가까운 코로나19 고용위기와 차이가 있다. 동시에 어떤 산업의 탄소배출 정도가 높으며, 이를 어떻게 감축할 것인지에 대한 ‘계획’이 있다는 점에서 위기가 진행되는 동안 산업의 미래가 어떨 것인지에 대한 불투명성을 안고 있었던 조선 산업의 경우와도 차이가 있다(남재욱 외 2021: 185).

□ 정의로운 전환을 위한 고용노동 정책의제를 도출하기 위해서는 탄소중립화가 일자리에 미치는 영향을 일자리 창출, 기존 일자리 변화, 그리고 일자리 감소로 구분하고 각각의 상황에 따라 달라지는 정책 목표와 수단을 설정해야 함.

- 기존 산업구조재편 및 기업구조조정을 중심으로 한 산업전환 프로그램과 달리, 정부의 노동전환 지원방안은 산업전환에 따라 요구되는 직무재편, 노동이동, 고용변화에 능동적으로 대응하기 위해 전환훈련, 전직 및 재취업 교육 등 직업재교육을 상당히 강조하는 등 기존과 다른 모습을 보임.
- 그러나 정부의 핵심정책이라고 할 수 있는 재직자 직무전환과 전직 예정자의 재취업 지원정책은 그 중요성에도 불구하고 기존 직업교육훈련사업을 변형하는 수준에 머물러 있는 한계를 노정. 산업 대전환기 노사정을 비롯한 주요 이해관계자의 적극적 참여와 사회적 책임을 이끌어내고 노동시장의 이행 능력을 혁신적으로 향상시킬 수 있는 노동전환 정책이라고 평가하기에는 미흡(이정희 외, 2021: 254쪽).
- 산업전환으로 인한 기업과 노동자의 위험과 피해가 불균형하고 불평등하게 나타날 수 밖에 없다면, 이에 대한 보상과 지원은 정의로운 기준과 공정한 절차에 따라 진행되어야 함. 일부 전문가들 사이에서 벌어지는 정의(justice)와 공정(fairness) 개념 논쟁은 현실문제의 해결에 큰 도움이 되지 못함. 오히려 산업전환과 노동전환 과정에서 봉착하게 될 정책우선 순위 결정과 맞춤형 지원 대상의 선정에 있어 그 기준과 절차가 얼마나 정의롭게 공정한가*가 중요.

* 노동전환과 직간접적으로 관련된 고용정책에 적용될 수 있는 ‘정의로운 전환(just

transition)’의 원칙은 먼저 노동전환의 충격과 피해가 더 심한 기업과 노동자에게 정책수단이 더 집중되는 ‘비례성’ 원칙이 필요. 기존의 산업 및 노동구조가 불균형하고 불평등한 상태에서 발생하는 전환과정의 효과가 동일하게 나타나지 않기 때문에, 전환충격을 완화시키기 위한 정책수단은 피해가 큰 부문에 더 집중되는 것이 정의로운 원칙에 부합. 둘째, 노동전환은 노동시장의 이행과정에서 발생하는 일반적인 고용단절과는 그 성격상 차이가 나기 때문에 적용되는 정책수단도 일반적인 고용단절 유형과는 다른 ‘차별성’ 원칙이 적용되어야 함. 마지막으로 노동전환은 기업의 사업 폐기와 산업의 사업전환에 의해 발생할 가능성이 높기 때문에, 이에 대한 지원대책도 소득안정, 경력진단 및 취업상담, 직업재훈련, 고용지원서비스를 포괄하는 원스톱시스템이 작동하기 위해서 ‘종합성’ 원칙 필요(이정희 외, 2021:256쪽).

- 특히 노동전환은 노사정 등 이해관계자를 포함하여 다양한 지원조직들이 함께 연계되고 협력해야만 정책적 효과를 극대화할 수 있기 때문에, 거버넌스의 구축, 운영 및 평가에 있어서 공정성의 확보와 정의로운 기준은 반드시 확보해야 함.
 - 산업전환의 거버넌스와 컨트롤타워와 관련하여 산업부는 대한상의 등 업종협의회를 포함하는 산업경영계가 참여하는 [탄소중립 산업전환 추진위원회]라는 민간정책협의체를 구성하고 탄소중립 관련 산업전환의 다양한 이슈들을 협의하고 이행을 점검하고 있는 반면, 고용노동부는 노동전환과 관련한 이해관계자 협의를 경사노위에 맡기고 있으며, 소관 부처 차원에서 대외적으로 관련 정책들을 조율하고 협의하는 거버넌스는 미비한 상태.
 - 이러한 고용노동부의 태도로 인해 노동계를 비롯한 이해관계자들의 불만이 고조되고 있는 상태이기 때문에, [(가칭) 공정한 노동전환 추진위원회]와 같은 기구를 고용노동부와 노사대표 및 전문가로 구성하고 여기서 노동전환과 관련된 업종별 논의, 고용안정 제도개선 방안, 재취업 활성화방안 등 정책협의를 진행할 필요성 대두
- 한편 기후위기에 대응하는 탄소중립 실현에 기여하는 일자리정책은 기존의 다른 일자리정책과 달리, 녹색성장에 걸맞는 일자리 전환 및 창출을 목표로 해야.
 - ILO(2017)에 따르면, 녹색일자리(green jobs)는 녹색산업(industry), 녹색직업(occupation), 양질의 노동(work)이 결합되는 일자리 의미
 - 녹색일자리는 환경뿐만 아니라, 사회경제적 지속가능성을 중요시하며, 다른 일자리 보다 법제도적 규제와 공적투자의 영향력을 더 강하게 받음.
 - 이러한 녹색일자리는 녹색기술의 적용과 결합이 필수적으로 요구되는데, 녹색기술은 녹색일자리를 만드는 새로운 기술, 기존 일자리를 녹색일자리로 전환시키는 기술, 그리고 다른 직종으로 전직·이직할 수밖에 없는 노동자에 대한 재훈련기술(reskill)을 포함하는 개념(남재욱 외, 2021: 164쪽)
- 노동전환 관련 정책수단의 조합은 소득보전, 직업교육훈련, 노동시간조정, 경력진단,

고용지원서비스 등을 포함하여 종합적으로 구성되어야 하고, 고용유지를 목적으로 할 것인지, 아니면 다른 기업으로의 전직이나 재취업을 목적으로 하거나 창업을 할 것인지에 따라 정책수단의 조합은 달라짐

- 기존 구조조정과정에서도 확인되듯이 기업 위기 시 경영상의 해고가 가장 일반적인 방식이지만, 노동전환에 대한 대응정책은 기본적으로 고용유지를 전제로 한 다양한 제도들이 개발될 필요
- 휴업 및 휴직이 불가피한 경우 고용유지를 전제로 임금부족분을 정부가 지원하는 고용유지 지원금제도는 이번 코로나19 팬데믹 상황에서도 그 위력을 발휘할 만큼 지불능력이 부족한 중소기업의 고용유지에 큰 효과 발휘하였기 때문에, 노동전환 관련해서 고용유지지원금 제도의 업그레이드 필요
- 다만 고용유지지원금의 적용 범위와 혜택 수준이 제한적이기 때문에 대기업의 중간소득 노동자에게는 매력적인 제도가 되도록 개선되어야 하며, 단축노동으로 줄어들 수밖에 없는 노동시간을 직혼시간으로 대체할 수 있는 재교육이나 향상훈련 등에 대한 제도적 보완적 조치 발전시킬 필요
- 한편 기존 일자리에서 계속 일하기 힘든 경우 다른 지역에서 새로운 일자리를 찾아야 하거나, 다른 업종/직종으로 직업을 바꾸는가에 따라 다른 정책수단이 적용되어야 함
 - 전직과 이직이 불가피한 경우 기존 직무와 스킬, 경력 등 프로파일 분석을 통해 유사업종/직종 다른 기업으로 이동할 수 있도록 전환인력에 대한 지원 필요하고, 다른 지역으로 이동하거나, 다른 업종/직종으로 재취업하려고 한다면 일정소득을 보전하면서 직업교육훈련이 이루어질 수 있는 유급직업교육휴가 필요
 - 고령노동자의 경우 전직과 재취업이 쉽지 않기 때문에 ②와 같이 조기퇴직(은퇴)을 선택할 수밖에 없겠지만, 고령화 추세와 인생2모작이 활성화되고 있는 최근 흐름에 맞추어 사회공헌 일자리, 혹은 사회적 경제 일자리 등을 연계할 필요
 - 그리고 청년과 중년노동자의 경우 전직과 재취업을 전제로 하더라도 ③에서 ⑥까지 직종변동과 지역이동 여부에 따라 다른 정책수단의 조합이 필요. 여기서 재교육(reskill)과 향상훈련(upskill)의 차이를 잘 구분해야 하며, 녹색기술의 결합과 적용 여부도 중요. 이 과정에서 기존 직무분석, 경력진단, 생애설계 등 고용지원서비스의 연계가 필요.
- 정책수단의 기간별 특성을 고려할 때 조정적·단기적 처방은 ①, ③, ⑤ 정도이고 나머지는 구조적·장기적 처방으로 구분할 수 있기 때문에, 소득보전, 노동시간단축, 직업교육훈련, 고용지원서비스 등에서 차별적인 제도가 개발되어야 함
- 노동전환 관련 패키지정책의 벤치마킹 대상으로 FTA로 인한 산업 및 노동자 피해를 보상하고 지원하는 미국의 무역조정지원제도(TAA)를 벤치마킹 할 필요

4) 일자리 변화 유형에 따른 노동전환 지원정책

□ 산업전환은 필연적으로 고용조정을 비롯한 부정적 일자리 효과를 발휘하기 때문에, 고용단절 상태를 최소화하거나, 전직훈련 및 재취업교육 등을 통해 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 적극적인 노동전환 지원정책이 필요

- 먼저 탈탄소화와 탄소중립 이행으로 인해 사양산업화하거나 일자리가 소멸할 수밖에 없는 경우 해당 노동자가 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 재취업과 전직, 창업 관련 직업교육훈련을 실시하고, 이러한 훈련기간 동안 소득보전 및 사회보험 지원 등이 필요
 - 2-30대 청년의 경우 신기술분야, 혹은 신성장산업의 유치를 통해 만들어지는 새로운 일자리에서 일할 수 있는 녹색기술 관련 직업교육훈련을 실시
 - 중장년의 경우 지역이동이 쉽지 않고 신기술 습득이 용이하지 않기 때문에, 지역특화산업, 자영업 등 창업, 그리고 사회적 경제 관련 직종 등으로 전업 유도
- 산업전환에 따른 일자리의 소멸이 예상되는 경우 실업 전 재직단계에서 재취업을 위한 전직교육훈련이 가능하다면, 실업에 따른 사회적 비용도 줄이고 해당 노동자 또한 고용단절 없이 새 직장을 구하는 이석이조의 효과를 발휘할 수 있음.
 - 재직단계에서 다른 직장으로의 전직을 위한 재취업 교육에 대한 제도적 지원체계는 현재 미약함. 대부분의 재취업을 위한 직업교육훈련 지원제도는 실업상태가 되어야 적용받을 수 있으며, 일부 고용위기 업종에서 실시한 유급직업훈련휴가(휴업 등 포함)도 사실상 고용유지를 목적으로 수행된 경우가 대부분이고 직종이나 업종을 전환하는 전직훈련은 미비.
 - 재직 기간 중 다른 직종이나 업종으로 전직을 준비하는 재취업 지원조치는 훈련기간을 6개월 정도로 설정하고 생애경력설계, 근무시간 단축, 임금소득보조 등 다양한 지원조치가 병행되어야 함
- 이러한 측면에서 볼 때 2030 국가온실가스목표(NDC)의 상향조정으로 인해 어쩔 수 없이 일정 기간 이후 일자리가 사라질 수밖에 없는 사업전환 및 사업폐쇄 기업의 경우 노동자들에 대해 재직단계에서 노동시간단축과 유급직업전환교육을 병행하고, 이러한 과정을 통해 새로운 일자리를 찾을 때까지 임금감소분을 보전해주는 노동전환지원금 등을 연계하는 방안도 고려 가능.

□ 산업전환에 따른 기술 및 직무 등 일자리의 성격 변화로 인해 노동이동이 불가피한 경우 노동전환 지원정책은 사업장 및 기업 내부노동시장을 이용하거나, 초기업적 차원의 종합적 고용지원서비스를 병행해야 함

- 산업전환에도 불구하고 고용충격을 최소화하기 위해서는 사업장과 기업 내 직무이동 및 배치전환을 통해 고용유지를 할 수 있도록 적응훈련 필요

- 기존 재직자 대상 교육훈련은 직무향상훈련(upskill)에 맞추어져 있으며, 정부의 노동전환 지원방안에서도 기존 직업교육훈련 지원체계를 그대로 두고 지원수준만 조금 더 늘리는 문 제점을 노출. 현행 고용유지지원금*, 장기유급휴가훈련지원**, 재직자 직무순환교육, 고용 안정협약 등 기존 고용유지정책의 실효성을 면밀히 평가해볼 필요가 있음.
 - * 고용유지지원금은 고용 위기를 겪는 사업주가 휴업이나 휴직을 실시하고 휴업수당을 지급할 때 인건비의 최대 90%까지 지원하는 사업인데, 특별고용지원업종의 경우 유급휴직을 신청 하면 해당 근로자는 임금의 70%를 휴업수당으로 보전받음. 휴업수당 중 90%는 정부가 지 원하고 10%는 기업이 부담하는 형태. 무급휴직은 근로자 평균임금의 50% 수준을 정부만 지원.
 - ** 장기유급휴가훈련은 경영상의 사유로 발생하는 고용조정을 최소화하기 위해 단축근무시간 을 직업교육훈련으로 대체하는 제도. 경상남도가 조선사업장에서 실시한 바있는 이 사업은 동일 업종 근무기간이 1년 이상이면서 해당 사업장에서 3개월 이상 재직 중인 노동자에게 20일 이상의 유급휴가를 주고 4주 이상의 훈련 실시. 훈련에 참여한 사업주에 대해서는 고 용노동부에서 인건비와 훈련비를 지원하고, 도와 시·군이 사업주 4대 보험료 50%를 지원. 인건비는 최저임금의 150% 범위에서 주휴수당을 포함해 지원하고, 훈련비는 국가직무능력 표준(NCS) 기준단가의 100%(고용위기지역 및 특별고용지원업종은 150%)를 지원.
 - 7-80년대 독일에서 경영위기에 봉착한 제조업 사업장의 구조조정과정에서 전직 및 이직에 정자들을 대상으로 직업능력진단, 직무전환교육, 배치전환 및 구직활동 지원 등 개별기업 차원에서 일자리코칭 서비스를 제공한 숙련교육센터나 고용지원센터를 벤치마킹할 필요.
 - 일자리의 이동이 이루어지고 고용조정이 불가피한 경우 이직 예정자가 재직 중에 미 리 전직을 준비하거나, 전직훈련을 통해 재취업을 할 수 있도록 만들어야 함.
 - 정부는 지원방안으로 노동전환지원금, 저금리 생계비 대부, 채용보조금, 창업지원 등을 제 시하고 있지만, 이런 방식으로는 기존 기업을 떠날 수밖에 없는 퇴직자들이 노동시장에 재 진입하기가 쉽지 않음.
 - 산업전환 과정에서 발생하는 노동시장의 이행을 원활하게 하기 위해서는 개별 기업을 넘어 지역 및 업종 차원에서 종합적인 일자리중개서비스를 제공하는 고용지원컨소시 엄*을 구성하여 노동전환을 지원하는 것이 바람직.
 - 예를 들어 산업인력공단, 노사발전재단, 한국폴리텍, 고용복지센터 등을 각 국가산업단지별 로 컨소시엄을 구성하여 노동전환지원센터의 역할과 기능을 수행하도록 만드는 것이 효과적
 - 그러나 정부는 지난 2월 사업재편, 노동전환을 지원하기 위한 지역센터를 설치하고 산업전 환에 필요한 공동훈련센터를 공모하기 시작했지만, 고용지원서비스를 종합적으로 제공하는 기구가 아니라, 컨설팅 서비스를 중진공과 대한상의에게 위탁하는 방식으로 운영 예정
- 산업전환과 병행될 수 밖에 없는 노동전환의 고용충격을 줄이기 위해서는 새로운 녹색

일자리를 업종과 지역 특성에 맞게 만들어낼 뿐만 아니라, 이에 적합한 녹색기술 (green skill) 등 새로운 인적역량과 직업능력을 배양할 수 있는 신기술 교육훈련 등 노동전환 지원정책*이 필요.

* 정의로운전환연구단(2022)의 노동정책 제안문은 “상당수의 녹색 일자리의 숙련과 감소하는 갈색 일자리의 숙련 간 공통성이 있다. 향후 감소하는 일자리의 노동자의 숙련 프로파일을 분석하고, 이를 새로운 인력 수요가 증가하는 녹색 일자리로 연결할 수 있는 숙련 연계 프로그램을 마련해야 한다. 이에 노동자들이 원활히 참여할 수 있는 충분한 지원책도 필요하다.”고 강조

- 기후위기로 인한 탄소중립과 산업전환은 자연스럽게 녹색일 자리를 만드는 효과를 발휘하기 때문에, 이러한 녹색일 자리의 창출을 위한 녹색기술에 대한 투자를 확대시키고 적절한 환경규제를 통해 민간의 녹색기술에 대한 투자를 유인해야 함. 바로 이러한 의미에서 그린뉴딜은 뉴딜일 자리의 창출인 동시에, 녹색기술로의 전환.
- 그린뉴딜에 걸 맞는 새로운 일과 일자리를 만들어내는 과정에서 녹색기술과 관련된 기술지식의 확산, 녹색기술의 기존 교육훈련체계와 연계, 이전 가능한 녹색기술의 개발 등과 관련하여 산학연정학의 공동노력과 협력이 중요.
- 기후위기 시대 산업전환에 필요한 녹색기술은 사실상 전환일 자리의 모든 업종과 직무에 적용하고 결합시킬 수 있는 융복합 기술이기 때문에, 기존의 직업교육훈련과정에 저탄소, 에너지효율화, 녹색화 관련 신기술 직업교육훈련이 배치되어야 함.

□ 산업전환과 마찬가지로 노동전환 또한 지역 일 자리의 특성과 깊은 연관을 지니고 있기 때문에, 지역전환 프로그램에 지역특화적인 노동전환 지원방안을 개발하고 적용할 필요

- 특정산업의 지역적 편중 등을 고려하고 지역산업의 특성을 반영하는 노동전환 지원정책이 이루어져야만 지역고용위기 상황을 극복하고 지역일 자리 문제를 해결할 수 있음
- 그러나 지역 차원의 노동전환 프로그램은 기존 고용안정 선제대응 패키지 사업의 연장선상에서 진행되고 있으며, 전환대상자의 발굴 어려움, 교육 프로그램 미개발, 제도 적용의 경직성, 성과지표의 양적 평가 등으로 인해 제도 운영에 큰 문제 발생
- 충남연구원(2021)의 정의로운 전환 지역프로그램과 울산광역시 자동차부품산업 전환지도 사업(조형제, 2021)과 같이 지역차원에서 노사정 및 산학연이 공동으로 지역전환의 실행, 제도 정비 및 정책 제안 등을 추진하는 적극적 대응방안 필요

VI. 탄소중립을 위한 사회적 대화의 과제

1. 정의로운 전환을 위한 사회적 대화 필요성

1) 정의로운 전환

□ 정의로운 전환 개념은 노동운동이 저탄소경제로의 전환으로 인해서 발생할 우려가 있는 실직 등 근로자들의 피해에 대응하기 위한 방안으로서 고안

- 노동운동계 내에서 정의로운 전환 개념의 사용은 탄소감축 관련 근로자들의 피해에 대처하는 대응적 관점에서 자본주의 근본적인 문제의 해결까지 넓게 퍼져 있음
- 노동운동계의 노력에 의해서 정의로운 전환 개념(다만, 좁은 의미의 대응적 개념)이 기후협약에도 반영
 - 파리기후협약(2015)에서 ‘국가적으로 규정된 개발 우선순위에 따라서 관찮은 일과 양질의 일자리 창출이 긴급함(imperative)’을 인정(acknowledge)
- 정의로운 전환 개념은 우리나라 기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장(탄소중립 기본법)에도 반영되어 있음(여기에서도 좁은 의미의 대응적 개념)
 - * ‘정의로운 전환이란 탄소중립 사회로 이행하는 과정에서 직·간접적 피해를 입을 수 있는 지역이나 산업의 노동자, 농민, 중소기업인 등을 보호하여 이행 과정에서 발생하는 부담을 사회적으로 분담하고 취약계층의 피해를 최소화하는 정책방향을 말한다.’
- 여기서는 사회적 대화의 취지를 살리기 위해서 정의로운 전환 개념을 저탄소경제로의 전환에 따른 수익과 손실의 분담 원칙 속에 탄소중립 과정에 의해서 영향을 받는 사람들의 피해를 최소화하는 노력이라는 좁은 의미로 사용하고자 함

□ 정의의 두 가지 구성요소

- 정의는 배분의 결과에 대한 공정성으로서 실체적 정의와 배분 과정의 공정성으로서 절차적 정의로 구분됨
 - * 절차적 정의는 실체적 정의를 담보하기 위한 절차를 의미하기 때문에 실체적 정의와 절차적 정의가 모두 요구되고 있음
- 우리나라 탄소중립기본법에서도 정의를 절차적 정의와 실체적 정의로 규정
 - * ‘기후정의란 기후변화를 야기하는 온실가스 배출에 대한 사회계층별 책임이 다름을 인정하고 기후위기를 극복하는 과정에서 모든 이해관계자들의 의사결정 과정에 동등하고 실질적으로 참여하며 기후변화의 책임에 따라 탄소중립 사회로의 이행 부담과 녹색성장의 이익을 공정하게 나누어 사회적·경제적 및 세대 간의 평등을 보장하는 것을 말한다.’

2) 사회적 대화 필요성

- 사회적 대화는 절차적 정의의 핵심적 수단

- 저탄소경제로의 이행에 의해서 발생하게 되는 수익과 손실의 공동 분담을 보장하기 위해서 그 이행에 의해서 영향을 받는 사람들에게 탄소중립과 산업·노동 전환에 관한 의사결정에 보이스를 제공해주는 것이 절차적 정의의 핵심
- 사회적 대화는 탄소중립 정책을 위한 사회적 컨센서스의 토대를 쌓아줌으로써 견실한 탄소중립정책의 실행을 가능하게 만들어 줌
- 저탄소경제로의 이행 경로는 많은 부분이 불확실한 상태에 놓여 있어서 실체적 정의를 규정하기 쉽지 않기 때문에 현재 국면에서 정의로운 전환을 위한 가장 중요한 과제는 사회적 대화의 구축임
- ILO의 정의로운 전환 가이드라인 중 첫 번째 기준도 사회적 대화
 - 지속가능한 발전을 향한 경로와 목표에 관한 사회적 컨센서스가 근본적인 것이기 때문에 모든 단위에서의 사회적 대화를 탄소중립 정책의 수립과 실행을 위한 제도적 틀의 필수적 구성요소로 삼을 것

2. 해외 국가의 주요 사회적 대화 사례

1) 국가 및 지자체 수준의 정의로운 전환과 사회적 대화 추진체계 비교

- 기후위기 관련하여 공정한 전환을 위해 국가별로 그리고 지자체 수준에서 다양한 접근법들이 시도되었는데 여기에는 공정한 전환 자체를 촉진하기 위한 과정들도 있고 공정한 전환의 원칙과 연계된 과정들도 있음. 구체적으로 살펴보면 자문위원회, 전략적인 정책수립, 전략적인 기금 프로그램, 비정부조직이나 봉사단체가 주도한 전환, 노조 주도 전환, 그리고 에코시스템 서비스 등으로 구분할 수 있음. (아래 표 참조)

〈표〉 정의로운 전환 추진체계 비교

유형	정의로운 전환 수단·과정·실천	사례
자문 태스크포스/위원회	정부가 추진하는 특정 목적을 위한 정의로운 전환 태스크포스, 위원회, 자문기구가 비구속적인 정의로운 전환 원칙과 권고안을 작성함	◇ 독일 석탄위원회(국가 수준) ◇ 캐나다 정의로운 전환 태스크포스(국가 수준) ◇ 앨버타주 석탄 커뮤니티에 대한 자문 기구(지역 수준)
	정부가 추진하는 국가 자문 기구가 저탄소 전환을 촉진하는 방법에 대해 권고안을 제 공하며, 권고안은 정의로운 전환과 연관된 (주된 초점은 아닌 원칙들을 담고 있음)	◇ 캐나다 전략에너지위원회(지역 수준)
전략적 정책 프레임워크	저탄소 전환을 다루도록 설계된 국가 전략 정 프레임워크(주된 초점은 아니지만) 정의로운 전환 관련 요소들을 담고 있음	◇ 미국 청정전략계획(국가수준) ◇ 청정생산과 기후변화에 관한 캐나다 프레임워크(국가수준)

전략적 펀딩 프로그램	전환 과정을 지원하도록 특별하게 설계된 정부 추진 국가 및 지역 펀딩 프로그램으로, 석탄/산업쇠퇴로 영향을 받는 커뮤니티, 도시, 기관, 지역을 재정적으로 지원함	◇미국 POWER 사업(국가수준) ◇앨버타 석탄 커뮤니티 전환 기금(지역수준) ◇앨버타 석탄 고용 전환 프로그램(지역수준) ◇루르 구조적 전환 프로그램
비정부 캠페인, 지역 지원 네트워크/기관이 추진하는 전환	지역 자선 기금	◇애피라치아 지역을 위한 정의로운 전환 기금(지역수준)
	비정부 캠페인과 지역 지원 네트워크	◇Kentuckians for the Commonwealth(지역수준)
노동조합 주도 사업	정의로운 전환을 위한 노동조합 연맹	◇캐나다 석탄전환연맹

자료 : Annabel Pinker(2020), Just Transitions: a comparative perspective, The James Hutton Institute & SAFARI Gateway.

2) 해외 국가의 주요 사회적 대화 사례

(1) 미국 오바마 정부의 POWER 사업과 사회적 대화

- 오바마 정부의 POWER 사업(Partnerships for Opportunity and Workforce and Economic Revitalization Initiative)은 2015년에 시작된 정책으로 석탄산업 쇠퇴에 따라 영향받는 석탄지역 공동체를 지원하는 것을 목적으로 함¹⁶⁾
- POWER 사업은 석탄지역과 노동자들에 초점을 맞추어 경제개발, 노동이동, 폐쇄된 석탄광산의 복원, 건강관리, 광부와 가족들의 은퇴 후 대책 등을 지원하였음
 - * 주로 석탄광산, 석탄발전소, 석탄연계 산업이 밀집하여 석탄산업 쇠퇴의 영향을 크게 받은 애피라치아 지역을 지원하는데 사용되었음 (2015년에 2800-3800만 달러 규모의 예산 집행)
 - * 연방정부의 다양한 기관들(상업, 노동, 중소기업, 애피라치아 지역위원회 등)이 참여하여 영향받는 지역사회가 활용할 수 있는 연방정부의 경제·노동프로그램과 자원을 식별하고 연계시키는 방식으로 운영되었음
- 정부, 경제개발기구, 고용개발위원회, 지역공동체, 연구기관, 기업, 노동조합, 지역사회 단체 등이 파트너십을 구성하여 종합적인 전략 계획을 개발하는데 지원함
- * 농무부 농촌기업 및 협동조합청, 환경보호청 고형폐기물 긴급대응 사무국, 에너지부, 재무부

16) Power 사업에 대한 설명은 미국 백악관 보도자료(2020.3.27.)를 정리함 (<https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2015/03/27/fact-sheet-partnerships-opportunity-and-workforce-and-economic-revitaliz>); 충남연구원(2021), 노후석탄화력발전소의 단계적 폐쇄와 친환경에너지(발전소) 전환 타당성 연구(2차년도): 충청남도 정의로운 전환 전략과 과제, 연구보고서의 제4장 국내외 정의로운 전환 관련 사례 2. 국외 정의로운 전환사례 130-132쪽을 재인용하여 정리함

지역개발금융(CDFI) 펀드, 상무부 SelectUSA(투자유치 행사), 상무부 국가표준기술연구소(NIST), 국가지역사회봉사단(CNCS), 내무부 광해관리국

- 그러나 POWER 사업은 미국의 탈탄소화에 의한 영향에 대응하기에는 충분하지 않다는 한계가 지적됨¹⁷⁾

* POWER 프로그램은 다양한 지역 이해관계자들과 다양한 사업들을 함께 다룬다는 점에서 하나의 목적에 초점을 맞춘 개별 프로그램(노동자 재숙련 교육 등) 접근에 비해 성공 가능성이 더 높다고 볼 수 있으나, 하지만, 재생에너지 일자리가 기존 일자리가 있는 지역에 만들어지는 것이 아니라면, 쇠퇴 우려가 있거나 쇠퇴한 지역을 위한 일자리 대책이 되지 못할 수 있음

(2) 캐나다 정부의 정의로운 전환과 사회적 대화

- 캐나다 환경 및 기후변화부 장관은 2018년 4월 캐나다 석탄발전 노동자와 지역사회를 위한 정의로운 전환 태스크포스를 발족함¹⁸⁾
 - 노동조합 및 사회·환경단체들의 요구와 캐나다 전력에너지위원회의 에너지전환 필요성 요구에 응답하여, 캐나다 정부는 정의로운 전환 정책을 설계하고 실행하기 시작함
 - 태스크포스는 석탄지역을 순회하면서 지역별 석탄발전소의 맥락, 탈석탄 정책으로 인해 예상되는 영향, 진행 중인 전환 계획, 기존 노동자 및 지역사회 지원을 위한 기금 및 지원 시스템의 강점과 약점, 계획·정책·프로그램의 격차 등을 검토하고 의견을 나누었음
 - 연방정부는 태스크포스 운영 중에 2018년부터 5년 동안 3500만 달러를 기술 개발과 경제 다양화 실천에 지원하고, 노동자와 지역사회가 캐나다의 저탄소 경제로의 전환에 적응할 수 있도록 사용하는 것에 예산을 배정하였는데, 태스크포스는 이 예산이 더욱 확대되어야 한다는 점을 강조하면서 우선적으로 사용될 영역을 두 가지로 제시함
 - 캐나다 연방정부는 태스크포스의 권고안 제출 이후 2019년 3월 석탄지역에 2천만 달러의 기반시설 기금을 4년에 걸쳐 지원하기로 결정하였음
 - 2018년 말 태스크포스는 정의로운 전환에 대한 보고서를 출판하였으며, 다음과 같은 정의로운 전환의 일곱 가지 원칙을 제시하고 있음
- * 노동자, 노동조합, 지역사회 및 가족에 대한 존중, 전환의 모든 단계에서 노동자의 참여, 좋은 일자리로 전환, 지속가능하고 건강한 지역사회, 현재의 상황을 반영한 미래를 위한 계획, 국가 차원에서 일관성을 지니고, 지역에서 주도하며, 현장에서 시행되는 실천, 즉각적이고

17) Piggot, G., Boyland, M., Down, A., & Torre, A. R. (2019). Realizing a just and equitable transition away from fossil fuels, Development, 2016.

18) 충남연구원(2021), 노후석탄화력발전소의 단계적 폐쇄와 친환경에너지(발전소)전환 타당성 연구(2차년도): 충청남도 정의로운 전환 전략과 과제, 연구보고서의 제4장 국내의 정의로운 전환 관련 사례의 2. 국외 정의로운 전환사례 147-149쪽을 그대로 재인용하여 정리함

지속적인 지원

- 태스크포스 보고서는 긴급하게 추진해야 할 정의로운 전환 지원 사업을 기반 조성(Foundational), 노동자 지원(Workers), 지역사회 지원(Communities)의 세 영역으로 구분하여 제시함
- 캐나다 정부의 이해관계자 참여에 대한 원칙¹⁹⁾
 - 캐나다 정부는 “아무도 뒤처지지 않는 참여(leaving no one behind)”를 주요한 원칙으로 삼아 향후 이해관계자들이 보다 시의적절하고 개방적·포용적이며 투명하고 정보에 입각해 참여하고, 포용적이고 상호결합을 통해서 운영되어야 함을 강조함
- 이해관계자의 참여를 기초로 전략 이행을 실행하는 데 있어 주요한 긍정적인 성과로 정책 개발 및 실행에서 일반적으로 과소 대표되는 그룹인 여성, 청소년 및 원주민 단체들의 참여를 활성화함
- 이해관계자를 참여시킴에 있어 이들의 참여 자체를 목적으로 삼지 않았는데, 단순히 참여만을 목적으로 할 경우, 이해관계자들의 이탈 혹은 저항으로 인하여 전략 실행이 원만하게 진행되기 어려울 수 있기 때문임

(3) 독일의 탈석탄위원회와 사회적 대화

- 독일 탈석탄위원회의 탈석탄 로드맵과 권고 사항²⁰⁾
 - 독일의 석탄지역 전환은 무연탄(hard coal) 지역과 갈탄(lignite) 지역으로 구분되어 진행되었고, 독일의 무연탄 광산은 2018년까지 모두 폐쇄되었으며(1차 석탄지역 전환), 독일의 갈탄 광산은 2038년까지 모두 폐쇄될 예정임(2차 석탄지역 전환)
 - 독일 연방정부는 2018년 6월 탈석탄위원회(공식적인 이름은 성장·구조변화·고용위원회)를 구성하였으며, 석탄위원회는 2038년까지 모든 석탄발전소를 폐쇄하는 권고안을 제출(2019년 1월)
 - 탈석탄위원회의 권고 내용은 크게 석탄발전의 단계적 폐쇄, 광산지역의 전환 지원, 전력시스템 현대화, 부정적 영향 완화, 모니터링과 조정 수단으로 구성
 - 정의로운 전환과 관련하여 ‘광산지역의 전환 지원’에서는 광산지역의 새로운 번영을 위한 투자와 노천 갈탄광산의 복원 사업을 권고하였고, 정의로운 전환과 관련하여 ‘부정적 영향 완화’에서는 노동자 및 광산 주변지역 주민들의 피해 최소화를 권고함
 - 독일 석탄위원회가 권고한 조치들을 수행하는데 필요한 연방정부 예산은 2038년까지 연간

19) 정흥준·김주희·채준호(2021), 탄소중립과 정의로운 전환-해외사례를 통해본 한국에의 시사점, 한국노동조합총연맹의 142-145쪽

20) 충남연구원(2021), 노후석탄화력발전소의 단계적 폐쇄와 친환경에너지(발전소)전환 타당성 연구(2차년도): 충청남도 정의로운 전환 전략과 과제, 연구보고서의 제4장 국내외 정의로운 전환 관련 사례의 2. 국외 정의로운 전환사례 153-156쪽을 그대로 재인용하여 정리함

36억-49억 유로로 추정됨(2018년 연방정부 예산의 1-1.4% 수준)

- 탈석탄위원회의 구성과 운영, 그리고 성과²¹⁾

- 위원회는 4명(전 연방수상청 대표, 에너지환경경제학자, 2명의 전직 장관)이 공동위원장을 맡고 에너지 부문 대표, 갈탄 광산 지역 대표, 사업계 대표, 환경단체 대표, 노동조합, 과학계 대표와 연방정부 구성 정당 대표 등 총 31명으로 구성됨. 노동조합 대표 3인은 독일노총(DGB), 공공노조(Ver.di), IG BCE(독일 광산·화학·에너지산업 노조)에서 참여함
- 탈석탄위원회는 최종보고서 발간 전까지 전원회의를 총 10회 진행했음. 활동 초기에는 업구조 전환, 기후 보호 정책, 에너지 안보, 경쟁력/경제성 등 이슈에 대한 전문가 의견을 청취했으며 두 번째 전원회의부터 최종 보고서 작성과 권고 사항에 대해 논의를 본격화했음
- 전원회의는 ‘구조 개발 및 고용(Structural Development and Employment)’ 실무위원회(working group)와 ‘에너지 및 기후(Energy and Climate)’ 실무위원회 안건을 논의하는 방식으로 진행되었으며 3차 례의 지역 현장 방문을 진행하였음.
- 탈석탄위원회는 10회에 걸친 전원회의 끝에 2019년 1월 의결권이 있는 위원 28명 중 27명의 찬성으로 최종 보고서(final report)를 채택하였으며, 위원장이 이를 같은 해 2월 연방정부에 제출하였음. 이를 바탕으로 2020년 7월 탈석탄법이 독일 의회에서 통과되었음
- 탈석탄위원회는 탈석탄발전소 폐쇄 권고가 가져올 해당 부문의 노동자와 지역사회에 미칠 부정적 영향을 지속해서 검토했으며 이러한 악영향을 완화하기 위한 지원 정책들을 제안하고 있음. 위원회는 석탄발전소 폐쇄가 사회적으로 높은 수용성을 확보하기 위해서는 필요한 사항임을 인지하고 있었음
- 이를 위해 위원회는 해고 방지, 재교육 기회 확대, 새로운 일자리로의 전환 방안 등을 포함하는 보다 포괄적인 노동시장 정책을 통해 해당 산업 부문 내 노동자들을 보호해야 한다고 권고하였음. 또한, 58세 이상 노동자의 경우 재정적인 손실 없이 조기퇴직을 가능하게 하도록 조정기금을 활용할 것을 권고하였음.
- 이 과정에서 노동조합은 고령 조기 퇴직자 지원을 위한 구조조정 수당(adjustment allowances), 발전소 폐쇄에 대응하기 위한 단체협약, 피해 지역을 위한 재정적 지원책 마련 등에 각별한 관심을 두고 논의에 참여하였음
- 연방정부는 탈석탄위원회 권고를 받아들여 탈석탄 정책 추진으로 실업 상태에 직면하게 될 석탄 산업 및 화력발전소 노동자들에게 ‘고용조정지원금(Anpassungsgeld)’을 지급하기로 하였음.
- 고용전환지원금은 2038년까지 예정된 탈석탄 계획이 추진되는 과정에서 실업 상태에 놓이게 될 석탄광, 무연탄·갈탄 화력발전소 노동자(연방정부 추산 최대 4만 명)에게 지급할 예정임.
- 탈석탄 추진으로 실업 상황에 놓일 노동자에 대해 최소 58세까지 최장 5년 동안 고용조정지

21) 정흥준·김주희·채준호(2021), 탄소중립과 정의로운 전환-해외사례를 통해본 한국에의 시사점, 한국노동조합총연맹

원금(48.1억 유로)을 지원하여 실업 상황으로 인한 소득 감축을 보전하고, 조기 은퇴에 따른 연금 축소분도 보상해 주기로 하였음

- 탈석탄위원회는 석탄발전소 밀집 지역에서 발전소 폐쇄와 이에 대응하기 위한 대책 마련을 위해 해당 주정부가 지역주민들과 충분한 대화를 적극적으로 추진할 것으로 권고하였음. 발전소 폐쇄 계획이 순조롭게 진행되기 위해서는 지역주민과 주정부 간의 대화가 중요하다는 입장을 보임
- 구조조정 수당 신설, 재교육/고용 유지를 위한 프로그램 개발, 새로운 일자리 창출 등과 같은 노동자 보호를 위한 정책 수단과 기반 시설 지원, 지역민의 사회적 대화 참여 보장 등 해당 지역 발전을 위한 새로운 대안을 제공했다는 측면에서 유의미한 시사점을 가짐. 탈석탄 위원회는 정의로운 전환이라는 관점에서 향후 독일 사회에 새로운 초석을 다졌다고 할 수 있음

- 탈석탄위원회 권고 사항 이행을 위한 석탄지역 구조강화법²²⁾

- 독일 연방정부는 석탄위원회의 권고안에 따라「석탄지역의 구조 강화법」을 제정하였고(2020.07.03. 통과), 탈석탄의 영향을 받는 지역의 구조적 전환을 위해(석탄발전소 폐쇄 전부터) 우선적으로 재정을(2038년까지 총 400억 유로 규모) 지원하기로 함
- 대상 지역에 재정 지원되는 사업 유형
- * 기업 관련 기반시설, 연방·주·지방도로가 없는 지역을 위한 교통 투자, 기업 활동 여건 증진을 위한 공공복지(육아, 건강, 문화 시설 등), 도시계획 및 지역개발, 디지털화, 관광기반 시설, 연구·혁신·기술이전·사내훈련·추가교육 등을 위한 기반시설, 기후 및 환경 보호(에너지 기반시설의 개선, 토양 복원, 소음 방지 등 포함), 자연 보호와 경관 관리(광산지역의 재자연화 포함)

(4) 영국의 기후변화위원회와 사회적 대화

- 영국의 기후변화법은 기후변화위원회 운영의 법적 근거를 제공하여, 정부자문조직으로서의 역할과 운영을 보장하고 있음²³⁾
- 2020년 11월 영국정부는 2030년까지 고숙련 저탄소 경제로의 전환과 그린일자리 200만 개 창출을 위한 ‘그린 일자리TF(Green Jobs Taskforce)’를 출범시킴. 이 TF에는 경영계/노동조합/교육기관 대표자, 기술전문가, 연구자들의 참여를 보장하여 전환 관련한 다양한 이해관계자들의 목소리를 수렴함

22) 충남연구원(2021), 노후석탄화력발전소의 단계적 폐쇄와 친환경에너지(발전소)전환 타당성 연구(2차년도): 충청남도 정의로운 전환 전략과 과제, 연구보고서의 제4장 국내외 정의로운 전환 관련 사례의 2. 국외 정의로운 전환사례 157-162쪽을 재인용하여 정리함

23) 정흥준·김주희·채준호(2021), 탄소중립과 정의로운 전환-해외사례를 통해본 한국에의 시사점, 한국노동조합총연맹

- TF는 전환되는 산업 부문 내 노동자들을 지원하기 위한 구체적인 액션플랜도 제안하였음. 이미 영국 정부는 주택 및 공공건물 에너지 효율화를 위해 30억 파운드의 그린투자(green investment) 기금을 확보했으며 이를 통해서만 14만 개의 그린일자리를 확보할 수 있을 것으로 예상함
- 정의로운 전환을 현실화하기 위해 TUC는 크게 다음의 4가지 조건을 요구하고 있음.
 1. 정의로운 전환을 위한 명확한 정책과 재정적 지원
 2. 노동자 중심의 전환 계획 실현
 3. 모든 노동자에 대한 숙련 향상 기회 제공
 4. 새로운 일자리는 반드시 질 좋은 일자리로 창출

(5) EU의 정의로운 전환과 관련된 사회적 대화

- EU의 경제사회이사회(EESC)는 정의로운 전환과 관련하여 미래 지향적인 사회적 대화가 중요한 요소임을 강조함
- 다양한 수준의 사회적 대화가 주요 위기 대응책을 설계하고 실행하는 데 큰 기여를 한 것으로 평가하고 있음
- EU의 경제사회위원회(EESC)는 사회적 대화의 목표가 “특정 일자리가 아니라 고용을 보존하는 것”이라고 강조하고 있으며, 특정 지역에 집중되는 실업을 막기 위한 해결책 중심으로 진행되는 경우 국가 수준이나 정책 수립 수준의 사회적 대화에서 갈등이 발생하는 어려움이 생긴다고 언급함
- 정의로운 전환과정과 사회적 대화 운영
 - 정의로운 전환과정은 다양한 수준(EU, 국가, 지역)에서 다양한 이해관계자 대화에 의존하므로, 노사 혹은 노사정간 사회적 대화와 단체교섭의 수준에서 벗어나서 통합적으로 논의의 틀과 기준을 설정하는 것이 중요함
 - 다자 환경에서 환경이슈를 적절하게 다루기 위해서는 다음의 내용이 중요하다고 강조함
 - * 지역의 번영과 일자리 창출을 위해서는 지역을 넘어서는 국가차원 또는 그 이상의 차원에서 실행력을 갖춘 공공 기관이 포함되어야 함
 - * 환경에 주력하는 NGO 등 이익 단체 참여는 모든 수준에서 중요하지만, 이러한 이해 관계자들은 기업 대표 및 공공 기관과 비교할 때 재정적인 여력이 제한적이며, 근로자 대표와 비교할 때 사회적 영향력도 부족하기 때문에, 다른 이해관계자와 동등한 입장에서 행동하고 대화 파트너로 인정받는데 어려움이 있음을 이해해야 함
 - * 사회적 대화의 진행과정에서 각국 정부가 다양한 이해관계자들(오염 산업 대표 포함)로부터 받은 압력 내용을 공개하도록 이를 의무화하는 것이 중요함

3) 사례분석에 따른 교훈²⁴⁾

- 전환 전략은 장기적이어야 하고 사전에 충분한 계획이 필요함
 - 전환에는 시간이 필요함. 예를 들어 독일 루르지역의 사례는 초기 단계에서만 15년이 소요되었음
 - 중장기적으로 진행되기 때문에 예상하지 못했던 매우 다양한 요소들이 영향을 미치기 때문에, 안정적 전환 과정이 어려움을 겪을 수 있는데, 여기에는 정부교체, 기후정책의 목표와 추이 변화 등이 포함됨
 - 따라서 사전에 다양한 이해관계자와 충분한 논의를 통해 포괄적인 계획 수립이 필요함. 급격하게 추진하는 경우 특정한 이해관계자들에게 불공평한 대안이 실행되는 문제가 야기될 가능성이 커짐. 예를 들면 직무전환 교육에 대한 시간 부족으로 전환대상 노동자들의 구직 활동 실패, 기업의 새로운 사업기회 마련에 대한 시간 부족에 따른 지역경제 쇠퇴, 전환에 필요한 자금 마련 부족으로 인한 계획 미실행 등임
- 전환계획은 전환에 따르는 혜택과 부담을 공정하게 분배해야 함
 - 화석연료와 관련된 근로자들에 대해서만 관심을 가지게 되면, 결과적으로 지역사회를 더 어렵게 만들 수 있음
 - 전환계획은 국가차원의 계획, 입법적 내용, 규제 내용들이 종합적으로 포함되어야 함
 - 정책이 집행되기 전에 충분한 연구를 통해서 탄소중립화가 영향을 미칠 내용에 대해 파악해야 함
- 전환계획은 통합적이어야 하고, 다양한 경제적 측면을 고려해야 함
 - 통합적 접근을 통해 관련 근로자의 직무대체와 재교육만이 아니라, 지역의 재활성화와 생활의 다양화도 추진할 수 있어야 함
 - 단순히 경제적 필요성을 충족하는 것이 아니라 지역 주민들의 꿈을 이야기할 수 있어야 함
 - 새로운 형태의 경제 활동들은 기존의 지역 전문성과 역량을 고려해야 하고, 화석연료기반의 기존 전문성도 친환경 산업화에 기여할 수 있음을 인식해야 함
 - 해당 지역에 고등교육시설의 확충이나 기술센터의 설치를 통해 새로운 지식경제의 기초를 제공할 수 있음
- 전환계획은 다양한 이해관계자가 참여할 수 있어야 하며, 영향을 받는 사회경제시스템이 고려되어야 함
 - 이를 위해서는 충분한 시간과 자원이 제공되어야 함
 - 전환 계획은 절차적 공정성과 분배적 공정성이 모두 확보되어야 함
 - 국가, 지역, 지자체, 사용자, 비정부단체, 지역단체, 그리고 노동조합 등을 포함하는 모든 이

24) Pinker, Annabel(2020), Just Transitions: a comparative perspective, The James Hutton Institute & SAFARI Gateway의 Part III의 내용을 참고함

해관계자 사이의 적극적인 협력이 성공적이고 공정한 전환의 필요 요소임

- 다양한 이해관계자 위원회는 이해관계자간의 협력을 위해서 필요하며, 특히 진행과정에서 정치적 입장에 따라 갈등이 발생했을 경우 이를 해결하는 방법이 됨
- 전환계획 수립과정에서는 전환과정이 상황요인에 의해 영향을 받는다는 점이 고려되어야 함
 - 과거의 전환과정 사례를 통해 교훈을 얻을 수 있지만, 현재의 전환 과정은 과거 사례와는 다르게 그리고 좀 더 신속하게 진행될 필요가 있음
 - 특정 지역의 특성 산업에 대한 전환 과정은 기존의 정치경제적 상황에 의해 영향을 받음
- 광역 지자체와 기초 지자체간의 협력은 매우 중요한 사항임
 - 지역단위 의사결정과 실행은 연방정부나 국가차원의 의사결정보다 더 구체적인
 - 기초 지자체 수준의 전환노력에서 배우는 교훈은, 지역 차원의 전환 노력에서 필요한 사항을 전환과정에 반영하는데 효과적으로 적용할 수 있음
 - 전환과정은 지역이나 산업별로 다르게 진행되기 때문에, 지자체나 지역사회가 주도적으로 전환과정을 이끌어 갈 수 있음
 - 전환과정에서는 지자체와 지역사회가 전환과정의 의사결정, 계획, 그리고 실행에서 서로 협력해야 함
 - 그러나, 지역별 또는 지자체별 역량은 자율성, 자금력, 기타 활용 가능한 자원 등에 따라 많은 차이를 보임
 - 공정한 전환을 위해서는 재사용 에너지 프로젝트나 땅과 다른 자원의 소유구조에 따른 지역 인프라 시설의 자율적 운영 가능성도 고려되어야 함
- 국가 차원의 규제와 정책 그리고 일관성 있는 지원과 리더십이 중요함
 - 아래로부터의 의사결정과정도 성공적인 전환을 위해 필요하지만, 위로부터의 의사결정, 자금 지원 그리고 규제들도 중요함
 - 공정한 전환 위원회는 정부 고위관료의 지지가 필수적임
- 특정 지역이나 국가 또는 산업만을 위한 전환 절차는 결국 다른 지역이나 국가 또는 산업에 피해를 주게됨
 - 특정 지역에서 공정한 전환이란 이름으로 시행된 내용들이, 주변의 다른 지역에서는 문제가 되어 새로운 갈등이 야기될 수 있음

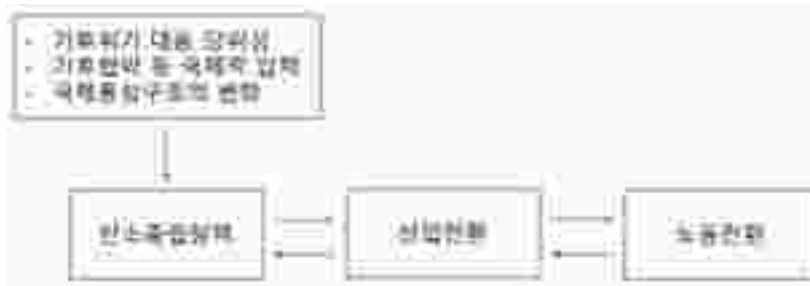
3. 한국의 사회적 대화 방안과 과제

1) 사회적 대화의 조건과 기본 방향

□ 사회적 대화 방안 탐색의 고려사항으로서 기후위기 대응과 산업·노동전환의 기본 성격

- 그런데 기후위기는 공유의 모순에 따른 시장실패에서 비롯된 것이기 때문에 탄소중립 정책은 시장실패를 극복하기 위한 제도적 장치 마련에 초점
 - 탄소감축이 기업들에게 이득이 되는 시장구조를 창출하여 탄소감축에 적극 나서도록 동인을 만드는 탄소중립정책이 필요. 탄소감축이 기업의 경쟁력 요소가 되면 민간 기업들의 집합적 혁신역량은 우리의 상상을 뛰어넘을 가능성이 높음
 - 이런 맥락에서 국제기후협약, 탄소국경세 등의 국제적 압력과 국제통상구조의 변화 등을 이 해할 수 있음
 - 우리나라의 탄소감축정책이 이런 외부의 국제적 압력에서 비롯되는 바가 크기 때문에 우리나라의 산업들이 반드시 적응해야 하는 외생적인 제도적 환경을 이루고 있음
- 발전은 공공부문으로서 정부의 정책적 의지에 의해서 탄소감축 정책이 촉발될 수 있지만, 민간 산업에서는 자동차산업 정도가 탄소감축이 시장경쟁요소로서 자리잡혀가고 있고, 나머지 산업들은 탄소감축 시장이 태동하는 단계에 머물러 있음.
 - 현 시기에서 노동전환에 관한 사회적 대화가 시급하게 요구되고 있는 분야는 발전과 자동차 산업 정도임
- 탄소감축의 많은 부분은 산업계에서 이루어져야 되기 때문에 산업의 전환이 탄소감축의 주된 부분을 차지하고 있는데, 역으로 노동의 전환은 산업의 전환에 파생적인 요소이기 때문에 정의로운 노동전환을 위해서도 산업전환이 어떻게 이루어지는가가 중요한 관건
 - 산업전환이 탄소중립과 정의로운 노동전환의 교차로에 위치하는 핵심적 쟁점이 될 가능성이 높음
- 효과적인 탄소감축을 이루면서 기업들의 경쟁력을 유지·강화하는 산업전환 방식을 찾는 것이 매우 중요한 과제로 등장
 - 탄소감축 과정에서 기업들이 경쟁력을 상실해서 파이가 줄어들게 되면, 탄소중립정책과 정의로운 전환 정책 모두 위기에 빠질 위험

[그림] 탄소중립과 산업·노동전환의 기본 성격



□ 탄소중립과 산업·노동전환을 둘러싼 이해구조와 사회적 대화의 지향점

- 탄소감축이 기업들의 시장경쟁 요소가 되지 못한 상황에서는 공유의 모순이 발생하기 때문에 자신의 이해관계 속에서 탄소중립정책을 지탱해주는 사회 세력이 취약한 편이고, 국제적 압력 속에서 정부와 환경단체 및 전문가 등이 탄소중립 정책의 추진 동력이 되고 있음
- 이런 특성 때문에 탄소중립정책이 기업들과 근로자들의 이해와 충돌하는 경우들이 발생
 - * 독일의 탈석탄위원회에서 정부, 환경단체, 전문가 등을 한편으로 하고 노동계, 경영계, 지역 정치인 등을 다른 한편으로 하는 대립구도가 발생하거나 우리나라의 NDC 목표 상향조정에 대해서 자동차산업의 노사가 반대 성명 발표한 사례들이 존재(이런 대립적 구도는 탄소중립 정책의 비현실성에서 비롯될 수도 있고, 노동계와 경영계의 자기 이해관계 속에서 비롯될 수도 있음)
 - 반면에 제도적 요인이나 기술적 요인 등의 변화에 의해서 탄소감축이 기업들의 경쟁력요소로 등장하기 시작하면 기업의 경쟁력과 탄소감축의 모순관계는 사라질 가능성이 높음
- 탄소감축을 위한 산업전환이 본격화되면 고용노동 이슈를 둘러싸고 노동계와 경영계 간 긴장관계가 발생할 가능성
- 산업전환의 저변에 탄소중립 정책이 가로 놓여 있기 때문에 탄소중립정책의 방향과 속도 등에 대해서 근로자들이 반발할 잠재적 가능성이 있음. 그렇지만 정의로운 전환 개념을 통해서 노동계와 환경단체가 연대를 추구하고 있는 점도 주목할 필요
- 사회적 대화의 지향점은 효과적인 탄소감축, 경쟁력 있는 산업전환, 정의로운 노동전환 등 3자간 균형을 어떻게 잡을 것인가에 있음
 - 3자간 균형잡기 방식은 구체적인 상황적 조건에 따라서 가변적이기 때문에 추상적인 논의 보다는 글로벌 시장구조와 우리나라 기업들의 글로벌 시장 내 지위, 기술적 혁신 역량 등의 구체적인 조건 속에서 논의 필요
 - 탄소감축, 산업전환, 노동전환 등이 모두 원활하게 이루어지기 위해서는 3자간 상호 협력을 통한 파이 키우기가 요구되고 있는데, 그것을 위해서는 탄소감축을 위한 산업전환 과정에서 우리나라 기업들의 경쟁력 제고가 전제됨
 - 기업 경쟁력의 원천(특히 산업전환에 필요한 기술혁신은 결국 근로자들에 의해서 수행)은 인적자원에 있기 때문에 기업의 경쟁력을 제고하는 산업전환을 위해서도 정의로운 전환이 요구되고 있음

[그림] 탄소중립과 산업·노동전환을 둘러싼 이해구조



□ 탄소중립과 산업·노동전환 정책들에 대한 사회적 대화의 현재 구조

- 현재 탄소중립과 산업·노동전환 정책에 대한 사회적 대화의 창구로 사용할 가능성이 있는 기구로는 탄소중립위원회와 경제사회노동위원회 등 두 가지를 들 수 있음
- 탄소중립위원회와 경제사회노동위원회의 성격 비교(〈표 3-1〉 참조)
 - 경제사회노동위원회는 노동 관련 의제들을 주로 논의하는 창구라면 탄소중립위원회는 탄소중립정책을 중심으로 논의
 - 경제사회노동위원회는 노동 관련 의제들을 주로 논의하는 창구라면 탄소중립위원회는 탄소중립정책을 중심으로 논의 → 경제사회노동위원회에서는 노동전환과 그와 긴밀하게 연관성을 가지는 산업전환, 탄소중립 정책 등을 중심으로 사회적 대화가 이루어지는 반면, 탄소중립위원회에서는 탄소중립과 산업전환, 노동전환 등에 관한 탄소중립정책에 대해서 포괄적으로 논의할 수 있는 창구
 - 경제사회노동위원회에서는 노동계와 경영계의 보이스를 강하게 제공하지만, 탄소중립위원회에서는 그들의 보이스를 중심으로 운영하기 어려움 → 탄소중립정책의 기본 성격상 탄소중립위원회를 노사 중심으로 운영하기는 힘들 것으로 평가됨(이런 맥락에서 외국의 탄소중립 의사결정구조에서도 노사에게 과반수의 보이스를 주지 않는 이유를 생각해볼 필요)
 - 경제사회노동위원회는 사실상 합의제 방식으로 운영되는 반면에 탄소중립위원회는 다수결로 운영 → 오랜 시간이 걸리는 합의제로 운영할 때 탄소중립정책 추진에서 요구되는 속도감이 떨어질 우려가 있고, 노사 양측 모두의 반발을 불러 일으키는 의제들도 존재할 가능성이 있기 때문에 탄소중립위원회를 경제사회노동위원회와 같은 사회적 대화 기구로 전환하기는 어려울 것으로 전망됨
 - 법적 이행 여부와 상관없이 탄소중립위원회와 경제사회노동위원회의 결정 사항들은 모두 행정부 내의 의사결정에는 반영되지만, 국회의 입법사항들은 별도의 의결과정을 거칠 수밖에 없다는 점에서는 사실상 서로 차이가 없음

〈표〉 탄소중립위원회와 경제사회노동위원회의 성격 비교

항목	탄소중립위원회	경제사회노동위원회
법적 위상	대통령 소속위원회	대통령 소속 자문기구
성격	심의의결기구	협의기구
의제 선정	법적으로 위임된 의제	구성원들의 합의(노동 관련)
구성(위원장)	50~100명(국무총리+민간위원장)	20인 이하(민간위원장)
구성원	정부, 노사 포함 시민(범 사회적 대화)	노사정 + 공익위원+계층위원
하부위원회	분과위원회, 특별위원회+국민정책참여단	의제별/ 산업업종/계층위원회
임기	2년(1회 연임 가능)	2년(연임 가능)
의결방식	다수결	합의제(협의 우선)
이행의무	법적인 이행의무 수반	법적인 이행의무 없음
운영 방식	시민중심 (정부 주도)	노사 중심

박태주(2022) 「탄소중립, 정의로운 전환을 위한 발전산업 대안 모색: 거버넌스와 고용보장 중심으로」 재구성

□ 기후위기와 산업·노동전환을 위한 사회적 대화 방안들

- 기후위기와 산업·노동전환을 위한 사회적 대화에 대해서는 두 가지 방안들을 생각해 볼 수 있음
 - (1) 경제사회노동위원회를 통한 사회적 대화 추진 방안 (2) 탄소중립위원회를 통한 사회적 대화 추진 방안
 - * 경제사회노동위원회를 통한 사회적 대화 방안은 노사 등 사회적 파트너들의 보이스를 강하게 넣는 이점이 있는 반면에 의제가 노동전환 및 관련 탄소중립/산업전환 정책 등으로 제한 되는 단점
 - * 탄소중립위원회를 통한 사회적 대화 방안은 의제를 탄소중립정책 전반과 산업전환, 노동전환 등으로 폭넓게 가져가는 이점이 있음. 반면에 탄소중립정책의 성격상 노동계와 경영계에게 참여 수준을 경제사회노동위원회처럼 강하게 주기 어려운 단점이 있음. 탄소중립정책의 추진 관점에서 볼 때, 사회적 대화에서 합의 도출은 오랜 시간이 걸리는 경향이 있는데, 사회적 대화를 통한 합의가 나올 때까지 탄소중립정책의 추진을 미루기도 힘든 점도 또 다른 단점이 될 수 있음.
- 산업·노동전환 과정의 피해자들에 대한 보이스 기제로서 경제사회노동위원회와 탄소중립위원회 등 두 기구들이 가지고 있는 장단점들이 서로 다르기 때문에 양 기구를 동시에 활용하는 방안을 강구해볼 필요가 있음
 - 탈탄소 경제로의 전환 과정에서 발생하는 피해자들의 보호와 일자리 창출, 그리고 그것들을 위한 산업전환 등에 대해서는 경제사회노동위원회 중심으로 사회적 대화를 진행

- 탈탄소 경제로의 전환을 위한 탄소중립정책과 산업전환 등에 대해서 탄소중립위원회를 통해서 사회적 대화를 추진하고, 그것을 위해서 탄소중립위원회에 탄소중립정책의 영향을 받을 이해관계자들(노동계와 경영계 등)의 보이스를 높이는 방안의 추진에 대해서 지속적인 노력이 요구
- 탄소중립위원회와 경제사회노동위원회 등을 통해서 독립적으로 사회적 대화를 추진 하되, 양 기구간 상호 협력을 강화할 필요
 - 가령, 경제사회노동위원회와 탄소중립위원회의 사회적 대화 공동 추진 위원회 설치 방안을 생각해볼 수 있음
 - 또는 탄소중립위원회의 공정전환 분과에서 다룰 의제 중 사회적 대화가 필요한 것들에 대해서 경제사회노동위원회의 창구를 통해서 사회적 대화를 추진하고, 경사노동위원회의 합의 사항을 탄소중립위원회가 존중해주는 의결과정을 거치는 방안도 생각해볼 수 있음
- 고용노동부, 산업부, 기획재정부 등의 부처들에서 탄소중립 관련 정책을 수립·집행 할 때 이해관계자들의 의견을 청취할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있음

2) 사회적 대화 방안

□ 사회적 대화의 목적

- 제1의 목적은 탄소감축과 산업전환에 따라 발생하는 피해의 최소화(정의로운 노동전환)
 - 탄소감축정책의 피해 최소화와 함께 효과적인 탄소감축과 그 과정에서 기업의 경쟁력 제고 등도 필수불가분의 목적을 구성
 - ILO의 정의로운 전환의 가이드라인 중 4번째 기준: 경제정책, 환경정책, 교육훈련정책, 노동시장정책 등이 일관되게 기업, 근로자, 투자자, 소비자 등이 전환을 수용하고 추진할 수 있도록 촉진하는 환경을 조성해야 함

□ 사회적 대화의 의제들

- 탄소중립과 산업전환에 따른 피해자들의 보호 방안을 중심으로 하고, 그와 관련된 탄소중립과 산업전환 방안 등도 의제로 설정
 - 생각해볼 수 있는 노동전환 의제들: (1) 탄소중립을 위한 산업전환이 오랜 기간에 걸쳐 이루어질 전망이어서 선제적 대응이 요구되고 있기 때문에 지역·업종 차원의 일자리창출 방안이 가장 중요한 의제 (2) 산업전환의 피해를 받는 근로자들과 지역 주민들에게 숙련재개발, 소득보전 등 사회적 보호 방안 (3) 기업의 안정적인 인력수급과 인위적인 구조조정을 최소화하는 장기적인 인력계획 방안 (4) 탄소중립과 산업전환에 따른 수익과 피해를 공유하기 위한 의사결정구조 방안(단체교섭, 노사협의회 등을 포함)

- * ILO의 정의로운 전환의 가이드라인 중 5번째 기준: 정부의 정책이 모든 이들이 더 괜찮은 일자리의 창출(고용충격의 전망 속에 실직자와 고용조정자들에 대한 지속가능하고 적절한 사회적 보호, 숙련 개발, 사회적 대화 등을 포함)에 나서도록 촉진하는 정의로운 전환의 틀을 제공할 필요가 있다고 규정하여 매우 일자리 창출을 중시하고 있음
- 탄소중립과 산업전환에 따른 수익과 피해의 공유에 필요한 탄소중립정책과 산업전환 이슈들

□ 사회적 대화의 설치 단위

- 사회적 대화는 문제가 있는 곳에서 모두 설치할 필요
 - 발전산업과 자동차산업 등이 몇 개의 지역에 결집되는 경향이 있어서 그 업종들의 산업전환에 따라서 피해를 집중적으로 받는 지역들이 존재하기 때문에 지역 단위의 사회적 대화도 필요
 - 어떤 업종의 산업전환에 따라 실직된 근로자들의 재취업이 지역 내로 한정될 수도 있고 또 새로운 일자리가 반드시 그 업종에서만 제공되는 것이 아니기 때문에 정의로운 노동전환을 위해서 지역 차원의 일자리파트너십이 반드시 요구됨
- 업종별 산업전환의 진행 정도가 다르기 때문에 중앙 단위의 사회적 대화는 발전산업과 자동차산업 등 두 개의 업종을 중심으로 업종별위원회 구성
 - 중앙 단위의 업종별 위원회도 지역 차원의 일자리파트너십 기구들과 긴밀하게 협력할 수 있는 방안을 강구할 필요

□ 사회적 대화의 참여자들

- 실효적인 사회적 대화를 위해서 노사정 외에 탄소중립과 산업전환에 따른 피해자들의 이해를 대변할 수 있는 사람들을 참여
 - 사회적 파트너들로서 기존의 노동단체들과 경영단체들 외에 해당 산업의 경영계와 노동계, 비정규직 근로자, 하도급 근로자, 피해 지역의 주민 등을 대변할 수 있는 인사의 참여가 필요
- 지역의 일자리 파트너십 참여자들 중에서 일부(그 중 지방자치단체, 지역의 일자리기관 등은 필수적으로 참여)가 중앙 단위의 업종별위원회에 참여
 - 탄소중립의 기본 성격을 감안할 때 환경단체 인사들 및 환경전문가 등의 참여가 필요
 - 원활한 산업전환에 관한 전문성을 담보해줄 수 있는 산업전문가
 - 정의로운 노동전환을 위한 일자리 창출, 교육훈련 및 사회적 보호, 구조조정 시의 노사관계 등의 전문가 등
 - 정부: 고용노동부, 산업부, 환경부, 기획재정부 등의 필수적 참여가 요청
 - 탄소중립위원회와의 협력 강화를 위해서 탄소중립위원회 구성원의 참여 필요

□ 사회적 대화의 운영방안

- 탄소중립과 산업·노동전환 정책을 논의함과 동시에 지역이나 업종에서 실제로 발생하는 문제에 대응하는 문제해결형 접근법을 취할 필요
 - 중앙 차원의 업종별위원회도 문제가 발생하고 있는 산업현장의 문제들에 대해서 근접거리에서 접근할 수 있도록 지역단위의 일자리파트너십 기구들과 긴밀한 협력관계를 유지하고 회의도 가능한 한 많이 피해를 보는 지역에서 개최하는 방안을 강구할 필요가 있음
 - 석탄화력발전 부문은 중앙정부, 노동계, 피해 지역 대표, 관련 기업들과 연계되어 있음. 석탄화력발전소가 각 지역에서 차지하는 위상을 고려한다면 각 지자체를 대표할 수 있는 인원의 참여도 필요함. 지방자치단체 및 지역 주민 대표 등을 고려할 필요가 있음. 노동계 또한 고용 형태, 소속 기관 등에 따라 입장 차이가 크므로 각계의 입장을 대별할 수 있는 집단을 선별할 필요가 있음
 - 자동차산업은 기존 내연기관 중심의 산업구조에서 전기차, 수소차 등 전기동력차 산업구조로 변화 진행 중에 있으므로 자동차 완성차 및 부품 업체, 노동조합, 관련 협회, 중앙정부, 지자체가 지역을 중심으로 현장의 목소리를 반영하여 실질적인 문제해결과 지원 방안을 마련할 필요가 있음. 그러므로 중앙과 지역을 연계한 중층적인 사회적 대화를 진행할 필요가 있음

□ 지역 단위 사회적 대화의 추진방안

- 지역단위 사회적 대화의 필요성
 - 산업 전환에 따라 일자리를 잃은 근로자들 중 다른 지역으로 이동하기 힘든 사람들도 많은 점, 산업전환은 지역 상권과 지역 경제에 부정적 영향을 미칠 수 있는 점, 새로운 일자리는 지역 내의 다른 산업들에 의해서도 창출될 수 있는 점 등을 감안할 때 산업·노동전환에 따른 피해 대응방안 등이 지역적 차원에서 이뤄질 필요가 있음
- 지역단위 사회적 대화의 목적
 - 산업·노동전환에 따른 피해자들의 보호와 일자리 창출, 지역 산업과 경제의 활성화
- 지역 단위 사회적 대화의 의제들
 - 산업·노동전환에 따른 피해자들의 보호 방안으로서 실직자들의 재취업을 지원하기 위한 고용서비스, 직업훈련, 소득보전 방안 등
 - 지역의 일자리 창출과 그것을 위한 지역 산업정책
- 지역 단위 사회적 대화의 참여자
 - 지방자치단체, 고용노동청과 고용복지센터, 직업훈련기관, 산업정책전달기관(거령, 테크노파트) 등 공공기관들
 - 지역의 노동계와 경영계, 해당 업종의 경영계와 노동계, 산업·노동전환에 따른 피해자들의

대표자들

- 지역의 산업 및 고용노동 전문가들
- 지역 단위 사회적 대화의 운영방안
 - 지역 차원의 일자리사업이나 재취업지원서비스 등을 위한 예산은 상당 부분 중앙정부의 지원에 의해서 충당될 가능성이 높기 때문에 중앙의 사회적 대화와 긴밀한 협력관계를 유지할 필요

다. 대통령선거 정책요구활동

1) 목적

- 2021년 4.7 재보궐선거, 2022년 3.9 대선과 6.1 지방선거 등 선거시즌 과정에서 중단 없는 ‘사회개혁’, ‘노동존중사회’, 한국사회의 지속가능한 발전을 위한 노동사회의 핵심 의제를 제시. 이를 달성하기 위한 선도적인 정책수립 활동 전개함.
- 특히 4.7 보궐선거를 시작으로 선거시즌으로 돌입했음에도 불구하고 코로나19 감염 확산과 장기화로 경제, 방역 이슈가 정세를 주도하면서 ‘노동’이 중심 이슈로 부상하지 못하고 있음.
- 따라서 ‘노동’ 중심의 대선 승리를 위해서는 단위노조의 정책의견 수립과정을 거쳐 아래로부터의 노동사회 정책요구를 수립하여 노총을 중심으로 대선정국의 맥을 형성하고자 함.

2) 개요

- 명칭 : 현장이 만드는 대선정책
- 내용 : 1노조 1요구 현장정책 의견개진
- 기간 : 2021년 7월 16일(금)까지
- 방법
 - (1단계) 대선에서 제시할 노동사회 정책 및 제도개선 과제를 단위사업장의 과제에 맞추어 노조에서 직접 선정
 - (2단계) 현장 대선요구 피켓을 사진으로 촬영하여 한국노총 홈페이지에 등록
☞ 홈페이지 주소 : <http://inochong.org/vote2022>
 - (3단계) 요구안을 금속노련에 제출
☞ 금속노련 팩스 : 02-6277-2011

3) 요구안 예시

- 법정정년 65세 연장
- 고용승계 보장
- 위험의 외주화 금지
- 사업장 내 응급의약품 비치 허용
- 원하청 불공정 거래 근절
- 타임오프 폐지

4) 대선 요구안 제출

(1) 사업이전에서의 근로자 보호

○ 현황 및 문제점

- 합병, 영업양도 등 사업이전시 근로조건 및 단체협약 무력화
 - 근로기준법 등 현행 노동관계 법률은 사업 또는 사업장 변경에 따른 근로관계 승계에 관한 명문 규정이 없어 판례법리에 의존하고 있음
 - 유럽연합의 경우 사업이전에 관한 지침을 두고 있으며 독일·프랑스·영국 등에서는 사업이전에 따른 고용승계를 명문화하고 있음
 - 현장에서는 하청업체 변경으로 해고를 우회하기도 하며, 특히 코로나19로 경영상황이 악화 된 일부 기업이 근로기준법상 해고제한규정을 회피하기 위해 사업이전 등 각종 편법을 이용하는 사례가 증가하고 있음

○ 정책 및 제도개선 요구

- “사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률” 제정(21.05.17. 더불어민주당 송옥주 의원 대표 발의)
 - 사업이전을 하기 전에 미리 사업주가 근로자대표 협의절차를 거치도록 하여 이에 대한 근로자의 승계거부권, 이의신청권 등을 규정함
 - 사업이전이 있는 경우 기존 취업규칙·단체협약 상의 노동조건이 노동자 개별동의로 불리하게 변경되는 것을 방지하고, 사업이전을 이유로 한 해고를 제한함
 - 사업이전이 있는 경우 기존 회사와 노동조합 간에 체결된 단체협약이 승계되도록 규정함

○ 기대효과

- 회사의 분할·합병·하청 및 위탁업체 변경 등으로 고용불안에 놓일 수 있는 취약계층 노동자들의 고용을 두텁게 보호함
- 사업이전이 있는 경우 종전 회사와 노동조합 사이의 단체협약을 원칙적 승계하여 노

동3권을 보장함

(2) 자동차 부품기업 지원 강화

○ 현황 및 문제점

- 전기차·수소차 보급확대 정책에 따른 내연기관차 부품 생산기업 타격
 - 우리 자동차산업은 수출 560억불, 고용 35만명을 책임지는 국가의 핵심 기간산업으로 완성차 기업과 9천여 개에 이르는 부품기업들이 하나의 산업생태계를 형성하는 광범위한 전후방 연관 산업으로 매우 중요한 역할을 해 옴
 - 현재 자동차 산업은 ‘디지털화·탄소중립’이라는 거대한 패러다임 변화 속에 격변기를 맞이하고 있는데 특히 전기·수소차 확대에 따라 ’30년에는 국내 부품기업 수 900개, 고용은 3.5만 명이 감소할 수 있다고 전망하기도 함

○ 정책 및 제도개선 요구

- 미래차 전환과정에서 자동차 부품기업 제도적·정책적 지원
 - 정부가 「자동차 부품기업 미래차 전환 지원 전략」을 통해 미래차 설비투자·M&A 등을 위해 필요한 자금에 저리로 융자하는 프로그램 도입 계획을 발표했는데 저리 융자 지원 프로그램이 즉시 시행되어야 함
 - 직무변화에 노동자들이 적응할 수 있도록 교육·훈련 시스템을 구축하기 위해서는 현장인력 양성 지원사업에 충분한 예산과 시스템이 마련되어야 함
 - 부품기업들이 미래차 전환에 필요한 충분한 경쟁력을 갖추어 나갈 때까지 하이브리드차가 징검다리 역할을 할 수 있도록 개별소비세 감면, 취득세 감면 등의 세제지원을 지속해야 함
 - 2021년 하반기 경제정책 방향」을 통해 정부는 ‘국가전략기술’을 신설하고, 기존 ‘신성장·원천기술’ 대비 R&D 및 시설투자에 대한 세제지원을 대폭 확대하겠다는 계획을 발표했는데 이에 미래차 핵심 기술 포함

○ 기대효과

- 자동차 부품 기업에 대한 지속가능한 발전 방안 마련
- 자동차 부품 사업장 노동자 일자리 유지 및 창출을 통한 고용보장

(3) 타임오프제 개선

○ 현황 및 문제점

- 타임오프제 시행으로 인한 현장 노동조합 활동 약화
 - 2013년 양대노총의 공동 조사 결과를 보면 타임오프 도입 이전에는 풀타임 유급 전임자가

노조별로 평균 3.8명이었는데 2013년에는 2.5명으로 34.2% 감소해 노동조합 조직활동이 약화됨

- 사용자들이 각종 회의, 대의원대회, 교육시간 등에도 타임오프를 사용해야 한다고 주장하는 사례들이 있어 비전임 간부들의 활동도 약화됨
- 해외 사례에서도 전임자 임금 지급 금지나 타임오프제가 있는 나라를 찾아보기 어려움

○ 정책 및 제도개선 요구

- 근로시간면제한도 상향 및 파견자 타임오프 추가 부여
 - 조합원 규모에 따른 근로시간면제한도 일괄 상향
 - 현행 10개 구간으로 세분화된 근로시간면제한도 통합하여 노사간 자율적인 교섭여지 확대
 - 노사가 연합단체, 총연합단체의 중앙 또는 지역에 근로시간면제자 파견 합의시 사업장과 별도로 근로시간면제한도 부여 가능
- 단체협약상 보장된 조합활동시 타임오프 적용 불가 명문화

○ 기대효과

- 단위노조, 연합단체 등 노동조합 조직활동 전반 강화
- 근로시간면제자 감소로 인해 약화됐던 노동조합 산업안전 업무 등 복원
- 노사간 신뢰를 바탕으로 한 협약자치 존중

(4) 고령노동자 고용 개선

○ 현황 및 문제점

- 저출산·고령화 문제에 따른 법적 정년 연장 필요성 대두
 - 통계청의 2020년 출생사망통계 잠정결과'에 따르면 2020년 합계출산율은 0.84명으로 우리나라의 저출산, 고령화가 세계 유례가 없을 정도로 빠르게 진행되면서 우리 경제와 사회 전반에 걸쳐 예상보다 심각한 영향을 미칠 것으로 예견되고 있음
 - 대법원 전원합의체는 2019년 2월 평균수명의 연장과 급격한 고령화 등을 고려했을 때 육체노동자 평균 가동연한을 60살에서 65살로 늘려야 한다고 판결한 바도 있음
 - 국민연금 수령 연령은 현재 만 62살에서 2033년까지 단계적으로 65살로 상향 조정 중인데, 많은 퇴직자들은 연금 수령 때까지 공백으로 인한 경제적 절벽이 생기고 있음

○ 정책 및 제도개선 요구

- 고령노동자 고용 연장을 위한 제도 정비
 - 정년 65세 법제화
 - 경영상 해고 요건 강화
 - 고령노동자 근로조건 개선

- 고령노동자 고용유지지원금 지원 강화

○ 기대효과

- 생산연령인구의 급속한 감소에 대응한 고령자 노동력 확보
- 노후 소득 보장으로 은퇴연령과 국민연금 수급 개시 연령 불일치로 인한 공백 해소
- 고령화로 발생하는 연금재정 악화, 부양비 증가 등 사회적 문제 해결

(5) 사업장 내 안전상비의약품 지급

○ 현황 및 문제점

- 제조업 생산시설에서 야간, 휴일 의약품 공백 문제
 - 현행 약사업, 산업안전보건법 시행령상 의사·간호사인 보건관리자만이 의약품 투여가 가능하여 함
 - 제조업 공장 등의 생산시설은 교대제로 24시간 운영하는 경우들이 많이 있는데 공장들이공단이나 외곽지역에 위치하는 경우들이 많아 근처에 병원 및 약국, 편의점이 없는 경우가 많음
 - 제조업 특성상 작업 중 일반의약품을 구입하기 위해 사업장을 이탈하는 데는 어려움이 많음
 - 교대제 사업장의 경우 의사나 간호사가 상주할 수 있는 시간은 연중 20%에 그칠 뿐 아니라 대부분의 사업장은 보건관리를 외부에 대행하고 있는데 현실임
 - 이러한 상황 속에서 가벼운 사고나 두통, 몸살 등으로 의약품이 필요한 경우 사업장 내 비치된 비상의약품을 사용하는 경우들이 있는데 사업주가 약사법 위반 등으로 고발당하는 사례가 있음

○ 정책 및 제도개선 요구

- 안전상비의약품 약국의 판매 제도 확대
 - 약국이 문을 닫는 공휴일, 심야 시간대 의약품 구입 불편을 해소하기 위해 2012년 11월 15일 안전상비의약품을 편의점 등 약국외에서 판매하는 제도가 시행됨
 - 이 제도를 준용하여 해열진통제, 소화제, 감기약, 파스, 연고 등의 일반의약품을 사업장 내에서도 일반인이 제공할 수 있도록 함
 - 사내 담당자에게 안전상비의약품 구입, 제공 기록 등을 관리하도록 하여 오남용을 방지할 수 있음

○ 기대효과

- 교대제 사업장에서 심야, 공휴일 등 의약품 접근성 확대
- 사업장 내 상비의약품의 빠른 제공으로 노동자 건강권 보호

라. 기후위기 대응활동

1) 2050 탄소중립시나리오 탄소중립위원회-수송부문 1차 간담회

(1) 일시: '21. 8. 19. (목) 13:30 ~ 15:40

(2) 장소: 탄중위 사무처 대회의실 (온-오프라인 병행)

(3) 참석자: 13명

○ 협의체 : 새로운모토모티브노조 위원장, 지엠비코리아노조 前 위원장, 현대모비스노조 위원장, 금속노련 정책국장 등 4명

○ 분과위 : 공정전환분과 위원장 및 녹색생활분과 간사 등 6명

○ 사무처 : 고용부 노동시장정책관, 사무처 포용전환국장 등 3명

(4) (노동계 제시 주요의견) 고용안정 및 자동차산업 지원 강화 방안 마련 필요

○ (고용안정) 정의로운 전환 지원센터 설립 및 미래차 인력 양성

- 노동자 등 취약계층 및 지역에 대한 사회안전망 구축 필요

- 노동 현황조사, 교육훈련, 취업지원 및 업종전환 등 종합지원 기구 마련 필요(정의로운 전환 지원센터 등)

- 내연기관 관련 감소 인력에 대한 전환 교육훈련 등 고용안정 지원 방안 마련 필요

- 4차 산업혁명에 따라 고용없는 성장 지속될 우려, 탄소중립으로 동 상황이 가속화될 시 많은 문제 발생 예상되므로 국가차원 대책 필요

○ (수송) 미래차 관련 금융세제 지원 및 국가전략기술 대상 확대 필요

- 영세기업의 미래차 설비투자M&A 등에 필요한 자금 저리융자 필요

- 하이브리드차 개소세 및 취득세 감면 등 세제 지원 지속 필요

- 배터리 분야 외 전기동력장치, 무선충전장치, 수소연료전지, 액화수소 저장장치 등을 국가전략기술 대상에 포함하는 방안 필요

- 전기차 등 친환경차 관련 인프라(전력생산, 충전시설 등) 조속 확충 필요

- 친환경차 핵심 기술은 국가가 관리, 연구개발 및 생산 등은 개별기업에서 담당하는 구조가 바람직

(5) 수송부문 제안서 제출

우리 자동차 산업은 수출 560억불, 고용 35만명을 책임지는 국가의 핵심 기간산업입니다. 또한, 완성차 기업과 9천여 개에 이르는 부품기업들이 하나의 산업생태계를 형성하고, 소재·부품부터

판매·서비스에 이르는 광범위한 전후방 연관 산업으로 국가 산업발전과 일자리 창출에 매우 중요한 역할을 해왔습니다.

현재 세계 자동차 산업은 ‘디지털·그린전환’이라는 거대한 패러다임 변화 속에 격변기를 맞이하고 있습니다. 세계 각국이 탄소중립을 선언하고 환경규제를 강화하고 있으며, 우리나라도 국제사회에 흐름에 동참하여 탄소중립을 선언하고 이를 이행하기 위해 관련 법안제정, 세부 감축방안 마련 등을 추진하고 있습니다. 우리기업을 포함한 글로벌 자동차 기업들도 친환경차·자율주행차 중심으로 사업 구조를 빠르게 재편해 나가고 있습니다.

미래차 전환은 일자리 구성 변화도 동반합니다. 한국자동차연구원은 전기·수소차 확대에 따라 '30년에는 국내 부품기업 수 900개, 고용은 3.5만 명이 감소할 수 있다고 전망하기도 하였습니다. 정부에서는 “미래차 확산전략” 등을 수립하여 자동차 산업의 미래차 전환을 지원 중이고, 기업들도 신규 투자와 사업전환 등을 추진하고 있습니다. 하지만 2016년 이후 자동차 산업의 생산이 감소하고 코로나19 대유행으로 경영상황도 악화되어 신속한 대응에 한계가 있습니다.

따라서 자동차산업 미래전환 과정에서 완성차사와 부품협력업체, 노동조합 등 모든 이해당사자들이 참여하는 가운데 위기에 처한 기업과 근로자를 보호하고 경쟁력 있는 산업생태계를 구축하기 위한 합리적인 전환 전략과 이를 이행할 수 있는 제도적 지원이 필요합니다.

- 부품기업의 미래차 전환 투자를 위한 금융 지원

부품기업이 미래 경쟁력과 일자리를 유지하기 위해서는 한국 자동차 산업의 미래 경쟁력 확보와 미래차 기업으로의 신속한 전환이 필요합니다. 사업전환을 위해서는 설비투자, 연구개발, 인력교육 등에 막대한 자금이 필요합니다. 그러나 부품기업의 83%가 매출 100억원 미만의 영세기업이며, 2020년 평균영업이익률이 △0.5%에 불과할 정도로 투자여력이 부족한 상황입니다. 특히, 아직은 미래차 시장규모가 작아서 설비투자를 하더라도 실제 매출이 발생하기까지는 장기간의 시간이 소요되고 불확실성도 커서 투자를 주저하고 있는 상황입니다. 지난해 코로나 19를 계기로 마련한 자동차 업계 유동성 지원 정책자금은 대부분 운전자금 지원 중심으로 설비투자를 위한 활용이 어렵습니다. 이마저도 대부분 소진된 상태여서 부품기업의 미래차 투자를 위해 자금지원이 절실한 상황입니다. 정부는 지난 6월 「자동차 부품기업 미래차 전환 지원 전략」을 통해 미래차 설비투자·M&A 등을 위해 필요한 자금을 저리로 융자하는 프로그램 도입 계획을 발표한 바 있습니다.

- 미래차 인력양성 및 고용 지원

미래차 전환이 가속화되면 전장부품 제어, 자율주행 SW 등 새로운 분야의 인력 수요는 증가하

는 반면, 엔진 및 동력전달 등 내연기관 관련 인력 수요는 크게 감소할 것으로 전망됩니다. 신규 유망 분야에 대해서는 늘어나는 인력수요에 맞게 적기에 우수한 인력을 공급하고, 수요가 감소하는 분야에 대해서는 재직자전환 교육 등을 통해 고용 안정과 직무 전환 등을 지원할 필요가 있습니다. 미래차 분야에 융합 선도인력을 양성하고, 직무변화에 노동자들이 적응할 수 있는 교육·훈련 시스템을 구축하기 위해서는 미래차 인력양성 예산 반영이 절실하고 자동차 산업기업들이 공동으로 인력양성과 숙련향상에 노력할 필요도 큰 상황입니다. 고용 안정과 직무 전환에 충분한 예산과 지원이 반영되어야 합니다.

- 하이브리드차에 대한 세제 지원 연장·확대

하이브리드 자동차는 전기·수소차로 가기 위한 중간단계로서, 2050 탄소중립정책 및 미세먼지 감축 정책의 현실적인 대안입니다. 하이브리드차는 전주기 관점에서 전기차와 유사한 수준의 온실가스 감축 효과를 실현할 수 있습니다. 내연차와 전기차의 핵심부품을 함께 사용하여 부품업체 전환 과정의 교두보 역할도 할 수 있습니다. 전기차의 부품수는 내연차 대비 약 63%, 작업공수도 약 70~80%에 불과합니다. 이 때문에 급격한 전환시 고용축소, 부품업체 구조조정 등 자동차 산업 및 고용 안정에 큰 부담으로 작용할 수 있습니다. 우리 부품기업들이 미래차 전환에 필요한 충분한 경쟁력을 갖추어 나갈 때까지 하이브리드차가 징검다리 역할을 할 수 있도록, 개소세 감면, 취득세 감면 등의 세제지원이 지속되어야 합니다.

- ‘국가전략기술’에 미래차 관련 기술 포함 필요

6월말 발표된 「2021년 하반기 경제정책 방향」을 통해 정부는 ‘국가전략기술’을 신설하고, 기존 ‘신성장·원천기술’ 대비 R&D 및 시설투자에 대한 세제지원을 대폭 확대하겠다는 계획을 발표한 바 있습니다. 그러나 대상 분야를 반도체, 배터리(이차전지), 백신 분야로 한정하고 있습니다. 시스템반도체, 바이오산업과 함께 빅쓰리(Big3) 산업의 한 축인 미래차 산업 관련 기술은 배터리 분야만 포함되어 있습니다. 그러나 미래차 산업 기술에는 배터리 분야 외에도 전기동력 장치, 무선 충전장치, 수소차용 연료전지시스템, 액화수소 저장시스템 등 미래차 경쟁력 확보를 위한 다수의 핵심적인 기술들이 있습니다. 미래차 기술은 국가안보와 미래경쟁력을 위해 글로벌 공급망 재편에 선제적 대응이 필요한 기술, 탄소배출 저감기술, 제조업 근간 기술 등 ‘국가전략기술’의 정의에도 부합하고, 국가안보, 성장잠재력, 연관산업 파급효과, 수출·고용에 미치는 영향도 커서 ‘국가전략기술’의 지정 기준에도

정확히 부합합니다. 우리 기업들이 미래차 투자에 적극적으로 나설 수 있도록, 세법 개정시 미래차 핵심 기술들을 ‘국가전략기술’에 포함되어야 합니다.

- 정의로운 전환 지원센터 설립 및 운영

현재 정부는 탄소 중립을 외치며 완성차 업체에 대한 여러 지원속에 미래차 보급에만 열을 올릴 뿐 그 과정에서 일자리를 잃는 노동자들에 대해서는 고민하지 않고 있습니다. 기후변화에 대응하기 위한 정부 정책에 따라 일자리를 잃는 노동자들이 발생하는 것인데 그들에 대한 대책이 없는 것입니다. 노동자가 일방적으로 피해를 받거나 소외되지 않을 정의로운 전환을 위해서는 실효성 있는 직무 전환 교육 시스템이 갖춰져야 하고 새로운 일자리를 찾을 때까지의 신규 일자리 제공, 전환기 실업급여 확대 지급 등의 방안이 반드시 모색돼야 합니다. 이를 위해 지자체가 정의로운 지원센터를 설립하고 국가가 이를 지원해야 합니다. 산업전환 과정에서 피해를 보는 지역 및 노동자, 취약계층을 위한 전반적인 사회안전망 구축이 필요하기에 정의로운 전환 지원센터가 노동자 현황조사, 교육훈련, 취업 지원, 업종 전환 등을 종합적으로 지원해야 합니다.

2) 국가 온실가스 감축목표 상향안 탄소중립위원회-수송부문 2차 간담회

(1) 일시: '21. 10. 13.(수) 10:00 ~ 12:00

(2) 장소: 탄중위 사무처 대회의실 (온-오프라인 병행)

(3) 참석자: 15명

○ 협의체(6) : 한국노총 정책실장, 금속노련 사무처장 및 정책국장, 인천본부 의장, 항공노련 정책본부장, 대한항공노조 대외협력국장

○ 탄중위(4) : 공정전환분과 위원장, 녹색생활분과 간사 등

○ 사무처(5) : 산업부 산업정책관, 고용부 노동시장정책관 등

(4) (노동계 제시 주요의견) 고용안정 및 자동차산업(협력업체) 지원 강화

○ (NDC 목표 관련) 친환경자동차 보급 목표 조정 등 속도 조절 필요

- 전기·수소차 만으로 450만대 목표는 국내기업 생산능력 및 충전인프라 등을 고려할 때 다소 무리하므로 가능할 경우 목표 조정

- 국내 생산 부족분은 수입물량에 의존해야 하므로 부품사의 매출감소 및 국내기업 경쟁력 악화 우려

○ (기업지원 및 고용안정) 협력업체 등 지원 및 고용안정성 강화 필요

- 연간 수익률을 고려할 때 부품사의 경우 10년을 버틸 수 있는 기업이 거의 없으므로 협력업체에 대한 금융 및 R&D 등 지원 강화가 절실

- 친환경항공기 교체 비용 및 바이오항공유 보조금 지원 등이 필요

- 일자리 감소에 대한 세밀한 예측과 노동계에서 수용가능한 대책을 마련해야 함 (40~50대가 많은 업계 현실을 고려한 고용 대책 마련 등)
- 고용안정성 강화 대책 수립에 필요한 자동차 부품산업 고용현황 기초 통계자료 조속 마련 필요

○ (이해관계자 참여 등)

- 수송분야 탄소중립 실현과 관련 노동자와 지속적으로 대화할 수 있는 논의의 장 마련 및 충분한 정보 제공 필요
- 자동차 ISC(Industrial Skills Council, 인적자원개발위원회)에 노동계 참여 필요
- 노동자를 전문가로 인식하고 처음부터 함께 논의함이 필요

(5) 수송부문 공동건의문 제출

○ 건의배경

- 탄소중립위원회(탄중위)는 2030 NDC 감축 목표를 대폭 상향('18년 대비 26.3% → 40%이상) 하는 계획을 추진하고 있어 수송부문 산업·노동계 어려움이 가중될 전망
- 감축목표를 40%로 높일 경우 기존 계획 대비 2030년 친환경차 누적보급 대수가 364만대에서 450만대 이상으로 급속히 확대되어 내연기관 중심의 국내산업 생태계 급속히 위축되면서 전기동력차 시대 전환이 오히려 어려워질 전망

○ 산업계·노동계 피해 우려

- 국내 자동차 업계의 2030년 친환경차 누적생산 능력은 차량 및 부품개발 3년~7년, R&D인력 양성 및 확보, 시설개량 및 신설 등 여러 여건을 감안하는 경우 300만대 이내로 예상되어 그 이상 목표 달성 물량은 수입산으로 충당하는 것이 불가피
- 2030년 누적 보급 목표를 450~550만대로 확대 할 경우 '30년 한해에만 전기동력차 72~100만대 보급이 필요하나, 국내 생산·판매 전기동력차는 약 40만대에 그칠 전망으로 약 32~60만대의 전기동력차는 수입이 불가피할 전망
- 특히 르노삼성, 한국GM 등 국내 중견 제작사의 경우 '25년까지 전기차 생산계획이 전무한 상황에서 '30년까지 생산은 불가능할 전망이어서 전량 수입이 불가피하고 이 경우 내연기관차 생산위축으로 인해 부품업체의 경영악화와 근로자 고용불안을 야기할 우려

(6) 산업계·노동계 공동건의문

산업계 : 한국자동차산업협회, 한국자동차공업협동조합

노동계 : 전국금속노동조합연맹

- 1) 자동차 및 부품업체의 전기동력차 생산역량 확보를 위한 최소한의 대응 필요시간을 감안, 450만대 수준 이하의 합리적 보급 목표를 제시해주실 것
 - 기존 무공해차 보급목표인 385만대를 달성을 위해서도 내연기관차 생산감소로 인한 고용 감소와 산업생산액 약 3조원, 부가가치 약 1조원 감소가 불가피한 상황에서 450만대 이상의 보급 목표가 제시될 경우 부품산업포함 산업생태계 와해와 일자리 급감이 심각하게 우려됨
 - 자동차는 전·후방 연관효과가 큰 산업으로 부품생태계가 붕괴되면 완성차 제조가 곤란한 점 등을 감안하여, 내연기관 부품 생산기업이 대응능력을 갖출 수 있는 시간 확보 필요

〈자동차 부품생산업체의 어려움〉

- * 국내 부품생산기업 중 82%가 매출 100억원 미만, 적자기업은 '17년 99개에서 '20년 190개로 증가하면서 전기차 전환 난항 예상
- * 3~6년에 걸쳐 1종 부품개발과 생산에 평균 약 13억 원을 투입 중이나 이들 업체 중 17.8%만 수익실현 중 ('20.10월 부품업계 실태조사결과, 한국자동차산업협회)
- * 양산화를 위한 생산공정 개발 및 설비투자, 제품출시까지 추가로 7~8년 소요로 2030년 정부목표 대응불가('21.8월 내연기관 부품업체 SJM 인터뷰)

- 2) 친환경차 시대 대비 노동시장의 질서있는 전환을 위하여 직무교육·훈련, 이·전직 알선 등 정부 지원을 강화해주실 것
 - 내연기관차 대비 부품수, 작업공수 감소로 인력수요 감소 불가피
 - ※ 전기차 전환시 부품수 1/3감소, 필요 근로자 내연기관차 대비 70~80%에 불과
 - 관련법 개정 혹은 특별법 제정을 통한 부품기업 대상 고용유지 지원금 조건 완화, 부품기업 노동자 대상 고용유지지원금과 실업급여 지급확대
 - 시장변화에 따른 직무전환 대응을 위한 직업교육 및 훈련확대
 - 부품기업 노동자와 실직자 이, 전직을 위한 수요조사, 일자리 알선 등 통합지원 강화
- 3) 부품업체 미래차 전환을 위한 금융, R&D 등 지원을 확대해주실 것
 - 부품기업의 미래차 전환 투자를 위해서는 막대한 자금이 필요하나 부품기업들의 투자여력이

부족하고, 투자 후 매출 발생까지 장기간 소요, 불확실성 증대 등으로 투자를 주저하고 있는 상황

- 후발기업, 중형3사 협력업체 등 미래차 대비 역량이 상대적으로 다소 부족한 기업들도 적극적으로 사업재편에 나설 수 있도록 R&D체제를 개편하여 중형 3사 신차개발, 부품업체 사업재편, 환경규제 대응 등을 위한 R&D 프로그램 신설

4) 내연기관차 대비 전기동력차 가격경쟁력 확보를 통한 소비자 수요확대를 위한 여건 조성과 지원을 확대해주실 것

- 소비자에 대한 전기/수소차 운영보조금 지원기간을 2030년까지 연장하는 한편, 세제 혜택 규모 확대 등을 통해 소비수요 지속창출
- 전기동력차 생산기반 구축 소요기간(5~7년)을 고려, 국내생산 특별 보조금제도를 신설
- 전기동력차 운행단계의 개별소비세, 취득세, 등록세 혜택 유지
- 내연기관차와 동등한 충전 편의성 확보
 - 현행 공공충심 충전인프라 구축을 집에서 충전하는 정책으로 전환
 - LPG 충전소(약 2,000개) 수준의 수소충전소 확충

3) 평가 및 과제

- 한국노총은 경사노위 제26차 의제개발조정위원회(2020. 11. 23)에서 기후변화와 노동연구회 신설에 대한 노사정 공감대를 형성하고 발족 추진을 제안함. 그러나 경사노위의 기후위기 대응 인식 부족 및 준비 과정 문제로 출범이 늦어짐.
 - 눈앞에 닥친 기후위기와 탄소 중립의 중요성, 산업 및 일자리에 미치는 영향에 대한 노사정의 공감대 형성과 공동의 대안 방안 마련 등 의제 발굴이 늦어짐.
 - 연구회가 갖는 한계점을 극복하고 기후위기에 적극 대응하는 노사정의 구체적인 역할과 임무 등 발 빠른 과제 발굴이 필요함.
 - 금속노련은 기후위기 대응 과정에 노동이 실질적 참여하고 산업전환 과정에 개입해 정의로운 전환이 될 수 있도록 노력해야 할 것임

4) 한국노총 기관지 기고(2021년 8월호)

2020년대에 들어와 전 세계 주요 국가들이 앞다퉈 탄소중립을 선언하고 있다. 탄소중립의 배경에

는 기후변화에 따른 온실가스 저감이 있다. 휘발유와 경유 등의 화석연료를 사용하는 내연기관차는 필연적으로 온실가스를 배출한다. 2018년 기준 한국의 이산화탄소 총배출량은 7억 2,760만 톤으로 이 중 13.5%인 9,810만 톤이 자동차 등 수송부문에서 발생했다. 미국이나 EU 국가들은 수송부문 이산화탄소 배출 비중이 20~30%에 달한다.

이에 따라 주요 국가들은 기후변화 대응을 목적으로 잇달아 내연기관차 퇴출을 선언하고 있다. 노르웨이는 2025년, 네덜란드는 2030년, 영국은 2035년, 스페인과 프랑스는 2040년 내연기관차 퇴출을 선언했다. 중국은 2035년부터, 일본도 2030년대 중반까지 내연기관차를 퇴출할 계획이고, 한국도 2035년~2040년을 목표로 퇴출 계획이 논의되고 있다.

우리나라 자동차 부품산업은 9천여 개 부품사에 22만여 명이 종사하고 있다. 전기차, 수소차로 대변되는 미래차는 기존 내연기관차의 엔진, 변속기를 배터리와 모터로 대체하며 연료탱크, 라디에이터 그릴, 오일류 부품 등이 필요 없다. 이 때문에 자동차 한 대당 들어가는 부품 개수가 기존 3만여 개에서 1만 5천~1만 8천여 개 정도로 줄어들 것으로 보고 있다. 이러한 산업전환의 과정에서는 구조적으로 일자리를 잃게 되는 노동자들이 나온다. 한국자동차연구원은 미래차 확대에 따라 2030년에는 국내 부품기업 900개가 감소하고 노동자 3만 5천 명이 일자리를 잃을 수 있다고 전망했다.

한국노총 중앙연구원에서 2020년 9월 금속노련 가맹 자동차 부품생산 사업장 190개 노동조합을 대상으로 원하청 관계, 미래차 영향 등에 대한 설문조사를 실시한 결과 많은 자동차 부품기업들이 불공정한 납품단가 결정을 경험했으며, 미래차 전환 과정에서 고용안정에 부정적 영향을 미칠 것이라는 우려가 큰 것으로 나타났다.

문제는 중소기업이 대부분인 자동차 부품사가 미래차 전환 과정에서 개별적인 대응이 어려운 상황이라는데 있다. 자동차 부품기업의 83%는 매출 100억 원 미만의 영세기업으로, 이들 기업의 2020년 평균 영업이익률은 -0.5%였다. R&D, 설비투자 여력이 부족하기에 단기적으로는 자동차 부품기업에 대한 저리 대출, 상환 연장 등의 금융 지원이 필요하다.

또한, 국내 자동차 부품산업은 특정 완성차 업체에 종속된 납품 거래 구조를 가지고 있다. 이러한 이유로 거래처 다변화가 어려워 상시화된 단가 인하가 이루어지고 있다. 결국 중소기업이 기술개발을 하기도 힘들고 기술개발을 하더라도 그 과실을 영위할 수 없다. 이로 인해 상당수의 자동차 부품사는 경쟁력 있는 독자기술 확보에 어려움을 겪고 있으며, 이는 다시 완성차업체에 대한 의존도 심화, 납품단가 인하라는 악순환으로 이어지고 있다. 장기적으로 원하청 불공정 거래 관행을 개선해야만 자동차 부품사들이 경쟁력을 갖출 수 있을 것이다.

또한 우리나라 자동차산업은 내수만으로 유지될 수 없다. 남미, 아프리카 등의 수출을 위해 내연기관차 생산을 포기할 수 없는 것이다. 때문에 온실가스도 줄일 수 있고 내연기관차 부품도 함께 사용하는 하이브리드차에 대한 세제 지원을 연장하고 확대할 필요성도 있다.

현재 정부는 탄소 중립을 외치며 미래차 보급에만 열을 올릴 뿐 그 과정에서 일자리를 잃는 노동자들에 대해서는 전혀 고민하지 않고 있다. 기후변화에 대응하기 위한 정부 정책에 따라 일자리를 잃는 노동자들이 발생하는데, 이에 대한 대책이 없는 것이다. 노동자가 일방적으로 피해를 받거나 소외되지 않을 정의로운 전환을 위해서는 실효성 있는 직무 전환 훈련 과정이 갖춰져야 하고 새로운 일자리를 찾을 때까지의 신규 일자리 제공, 실업급여 확대 지급, 사업구조 개편 시 노동자 참여 보장 등의 방안이 반드시 모색돼야 한다.

향후 금속노련은 자동차부품업종위원회를 구성하여 현장의 목소리를 바탕으로 실효성 있는 정책 제안을 만들고 의견을 개진해 정의로운 전환이 이뤄질 수 있도록 최선을 다할 것이다.

3. 한국노총 제조연대 활동

가. 제조연대 의장 선출 및 2022년 사업계획

1) 의장선출

○ 운영규정 및 경과

[제조연대 운영규정 참조]

제 5 조 【 대표자회의 의장 】

- ① 대표자회의는 원칙적으로 공동대표 체제를 취한다.
- ② 의장은 대표자회의에서 선출하며 임기는 2년으로 한다.
- ③ 의장 결위 시 연장자순으로 권한을 대행한다.
- ④ 잔여임기가 6개월 이상 남아 있을 경우 보궐선거를 실시한다. 단, 보선된 의장은 전임자의 잔여기간으로 한다.

○ 2022년 1월 27일. 제조연대 제9차 대표자회의 개최

- 제조연대 의장을 금속노련 김만재 위원장으로 만장일치 선출
- 의장의 임기는 제조연대 회계연도에 맞게 2022년 1월부터 2023년 12월 31일까지로 함.
- 제조연대 운영규정 제9조, 제13조에 의거하여 집행위원장에 최성호 고무산업노련 사무처장, 회계감사위원에 박종윤 섬유·유통노련 사무처장, 김도영 화학노련 사무처장으로 호선하고, 제조연대 운영규정 제12조에 의거 대변인은 금속노련 나병호 국장으로 위촉함.

	의장	집행위원장	회계감사위원		대변인
성명	김만재	최성호	박종윤	김도영	나병호
산별	금속노련	고무산업노련	섬유·유통노련	화학노련	금속노련

※ 나머지 산별대표자는 공동대표.

○ 2022년 1월 5일, 한국노총 [회원조합(광산노련, 출판노련) 지위상실] 공문 발송

- 2022년 1월 1일부터 한국노총 규약 제6조 4항에 의거하여 광산노련과 출판노련이 회원조합으로서 지위가 상실되었음.
- 이에 따라, 한국노총 제조연대는 고무산업노련, 금속노련, 섬유·유통노련, 식품산업노련, 화학노련 5개 회원조합이 남게 되었음.

2) 제조연대 2022년 사업계획

○ 2021년 11월 29일 제조연대 제33차 집행위원회 개최

- 2022년도 사업계획(안)은 정책·연구사업을 확정

○ 2022년 1월 27일 제조연대 제9차 대표자회의 및 집행위원회 연석회의 개최

- 2022년 한국노총 제조연대 사업계획 의결

사업명	세부계획	사업시기	주관산별
1. 교육사업	▶ 제조연대 상반기 교육 [경영분석교육, 교섭위원교육(2회), 노동법률교육, 선전선동교육] ▶ 제조연대 하반기 교육(2회) [신임대표자 및 상근간부 교육 + ∞] ※ 교육은 제조연대가 집행을 책임짐. 교육비는 35,000원	3월~4월 10월~11월	금속
2. 선전·홍보사업	▶ 2022년도 임단투지침 표지 ▶ 2022년도 임단투 포스터 ▶ 성명서(금속→화학→식품→섬유·유통) ▶ 제조연대 노동조합 실무지침	2월~3월 2월~3월 수시 10월~2월	화학 공동 공동
3. 정책·연구사업	▶ 제조연대 공동임단투 지침 제작 및 발간 (제조연대 각 산별 임금실태현황 연구) ▶ 외투기업 실태조사 및 대응방안(일명 먹튀방지법) ▶ 기업변동 시 근로관계 승계에 관한 법률제정(계속) ▶ 2023년 제조연대 해설집 개정판 제작(파일)	1월~3월 1월~5월 상반기 10월~12월	섬유·유통 화학, 식품 금속 공동
4. 제조연대 기관 및 워크숍	▶ 제조연대 기관 정례화 - 대표자회의 : 분기별 / 집행위원회 : 매월 ▶ 워크숍	연중 연중	식품

	- 연맹 사무처 임간부 전체 워크숍 - 대표자 및 집행위원회 + ∞	7월~8월 10월~11월	
5. 기타사업	▷ 통일사업(한국노총 통일사업) ▷ 각 산별 경사노위 업종별위원회 설치 및 활동 ▷ 양극화해소 및 고용+위원회(경사노위 의제별위원회) 활동 ▷ 대기업·중소기업 납품단가 조정위원회 활동 ▷ 각종 위원회 활동(제조연대에서 추천) ▷ 시기적으로 요구되는 사업	수시 수시 수시 수시 수시 수시	집행위원회

나. 회원조합(광산노련, 출판노련) 지위상실

1) 경과보고

- 2020년 6월 30일. 한국노총 제82차 중앙집행위원회 개최
- 규약 및 규정개정위원회 구성

위원장	: 김현중 한국노총 상임부위원장
위원	: 최두영 향운노련 위원장 박홍배 금융노조 위원장 박갑용 식품산업노련 위원장 진병준 건설산업노조 위원장 김용목 경기지역본부 의장

- 2021년 2월 24일~25일. 2021년도 한국노총 정기대의원대회 개최(온라인)
- 규약 제6조【가입 및 탈퇴】 조항을 비롯한 17개 조항을 개정함.

2) 제6조 개정 내용 및 개정사유

- 개정 내용
 - 기존 회원조합과 업종이 중복되는 회원조합의 가입신청을 불허함. 의무금 납부기준 조합원수가 직전 3개월 평균 3,000명미만의 회원조합에 대해서는 2021년 1월부터 회원조합의 지위를 상실케 함(규약 제6조)
- 회원조합 가입 기준 강화 및 가입 취소기준 제정(규약 제6조)
 - 기존 회원조합과 업종이 중복되는 회원조합 가입을 불허함으로써 회원조합 난립을 막기 위함.
 - 소규모 회원조합의 발전을 위해서는 유사산별을 통합하여 재정과 인력을 집중하고 이를 통해 노동운동의 발전과 현장조합원에 대한 양질의 서비스를 제공해야 함.

3) 회원조합(광산노련, 출판노련) 지위상실

- 2022년 1월 5일, 한국노총은 [회원조합(광산노련, 출판노련) 지위상실]의 공문을 발송함.
- 한국노총 회원조합인 광산노련 및 출판노련은 한국노총 규약 제6조 4항에 의해 2022년 1월 1일부로 한국노총 회원조합으로서 지위를 상실하게 되었음을 알려드립니다.

한국노총 규약

제6조【가입 및 탈퇴】 ① 한국노총에 가입하고자 하는 산업별노동조합연맹 및 전국규모의 산업별노동조합은 소정의 가입신청서와 관련 서류를 한국노총에 제출한 뒤 중앙위원회 승인을 얻어야 한다. 다만, 실 조합원수가 1만 명 미만인 경우 가입신청을 하지 못하되 전 조 제3항을 준용할 수 있다.

④ 위 1항에도 불구하고 의무금 납부기준 조합원수가 직전 3개월 평균 3,000명 미만으로 감소한 경우 그 회원조합은 회원조합으로서의 지위를 상실한다.

부칙(2021.02.25.)

제2조【적용특례】 제6조 4항과 관련하여 2021년 12월 31일까지 시행을 유예한다.

다. 제조연대 공동사업

1) 기업변동 시 근로관계 승계 입법

(1) 배경 및 취지

- 인력활용의 유연성 및 인건비 절감을 목적으로 한 하도급·용역 등 외주화(영업양도, 분할, 합병 등 사업이전)가 전산업에 걸쳐 만연한 상황임. 이러한 외주화는 원청 대비 하청노동자들의 고용이 불안해지고 근로조건이 열악해 지는 등, 노동시장 이중구조를 고착화시키는 요인임.
- 현행 노동관계법은 기업의 합병, 양도 등 기업변동에 따른 고용관계의 문제, 즉 고용관계가 승계되는지, 승계 이후의 근로조건은 어떻게 되는지등에 관하여 명문화된 규정을 두고 있지 않음.
- 판례는 “노동법상 고용관계의 승계가 문제가 된 경우에는 “영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 일체, 즉 인적 물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서, 이러한 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 고용관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계된다”는 입장임.

(2) 수행 방향

○ 추진근거

- 더불어민주당 제21대 국회의원선거 정책공약집 중 76p 영업양도 등 사업이전시 고용 등 근로관계 승계 제도화, 하청 노동자의 근로조건 격차 완화 공약

○ 수행방안

- 기업변동 시 근로관계 승계 제도화를 위해 입법론을 위한 연구용역 실시. 이를 토대로 입법안 제출 및 추진
- 토론회(공청회), 언론홍보 등을 통해 기업변동 시 근로관계 승계 제도화 입법 필요성 제기

○ 참여주체

- 국회의원 : 더불어민주당 송옥주 환노위 위원장
- 노동계 : 한국노총 제조연대
- 연구진 : 성신여대 권오성 교수, 이화여대 박귀천 교수, 인제대 박은정 교수

○ 추진비용

- 사업추진에 관련해 제반비용에 대하여 한국노총 제조연대가 부담함을 원칙으로 함.
- 다만, 연구용역 수행과 관련하여 한국노총 제조연대와 송옥주의원실이 일정 비율을 정해 분담함.

(3) 진행 경과

○ 협약식 체결('20.11.30.)

- 한국노총 제조연대(의장 김만재), 송옥주 국회의원(환경노동위원회 위원장)
- 국회 환경노동위원회(송옥주 위원장)은 더불어민주당이 지난 총선에서 약속한 '영업양도 등 사업이전시 고용 등 근로관계 승계 제도화' 공약의 책임 있는 이행을 위한 입법적 개선에 노력하기로 함
- 한국노총 제조연대(김만재 의장)는 제조연대 현장을 바탕으로, 노동자들이 사업이전(변경)이나 하청업체 변경에 따라 고용이 불안해지거나 근로조건의 저하를 강요당하는 실제 사례 등을 분석하여 입법에 반영되도록 의견을 전달 하고 제반 지원에 노력하기로 함.

○ 연구용역 중간보고서 제출('20.12.30.)

- 영업양도 등 사업이전시 고용 등 근로관계 승계입법방안 연구 중간보고서 제출

○ 연구용역 중간보고서 최종본 제출('21.03.03.)

- 영업양도 등 사업이전시 고용 등 근로관계 승계입법방안 연구 중간보고서 최종본 제출
- 기업변동시 근로관계 승계 입법토론회 개최('21.3.22.)
 - 연구용역 중간보고 토론회 개최
 - 한국노총 제조연대(의장 김만재), 송옥주 국회의원(환경노동위원회 위원장), 더불어민주당 을지로위원회, 전국노동위원회 노동존중실천국회의원단
 - 성신여대 권오성 교수 '영업양도·회사분할과 근로자 보호' 발제
 - 이화여대 박귀천 교수 '용역업체 변경 시 근로관계 승계' 발제
 - 고용노동부 권기섭 노동정책실장, 한국노동연구원 남궁준 부연구위원, 민주노총 법률원 신인수 원장, 한국노총 금속노련 김준영 사무처장, 더불어민주당 정책위 정길재 노동전문위원 토론 참여
- 제정법안 법제실 검토(3월~4월)
 - 기업변동시 근로관계 승계 제정법안 법제실 제출 및 검토
- '사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안'발의 기자회견 및 송옥주의원 대표발의('21.05.21.)
 - 법안 발표 기자회견 진행
 - 한국노총 제조연대 김만재 의장, 송옥주 위원장, 한국노총 김동명 위원장, 더불어민주당 을지로위원회 진성준 위원장, 더불어민주당 전국노동위원회 박해철 위원장, 임종성 국회의원 등 참석
 - 강민정, 강은미, 고용진, 김경협, 김두관, 김승남, 김영주, 김원이, 김정호, 김주영, 김홍걸, 김희재, 노웅래, 도종환, 민병덕, 박대수, 박상혁, 박영순, 박 정, 박홍근, 서동용, 서영교, 서영석, 소병훈, 송갑석, 송기현, 신동근, 신정훈, 안호영, 양이원영, 양정숙, 오영환, 우원식, 유동수, 윤건영, 윤미향, 윤준병, 이병훈, 이성만, 이수진(동작), 이수진(비례), 이용빈, 이용선, 이학영, 이형석, 이탄희, 인재근, 임종성, 임호선, 장철민, 정태호, 정필모, 진성준, 최혜영, 황운하 의원 등 총 55명이 공동발의
- 제388회 국회(임시회) 환경노동위원회 제1차 전체회의 법안상정('21.06.24.)
 - 제안설명, 검토보고, 대체토론, 소위원회
- '사업이전에서의 근로자 보호를 위한 입법공청회' 진행('21.12.01)
 - 진술인: 권오성 성신여대 교수, 이승길 아주대 교수, 김준영 한국노총 금속노련 사무처장, 장정우 한국경영자총협회 노동정책본부장 등
 - 민법, 상법 등 일반법의 해석이나 판례의 법리로 해결해 온 사업이전에 수반되는 근로관계의 존속 및 근로자 보호를 위한 법률 제정의 필요성에 대한 의견 제시, 고용승계 등을 인정할 수 있는 사업이전의 범위에 관한 학계·관계 부처 및 이해관계자의 의견

수련의 필요성, 고용·근로조건 승계에 따른 경영부담 가중과 노동시장의 경직성 심화를 완화할 경영계의 수용성 확보 방안 등 다양한 의견이 제시

○ 제391회 국회(정기회) 제3차 고용노동법안 심사소위('21.12.09)

- 상정

○ 제392회 국회(임시회) 고용노동법안 심사소위('21.12.16)

- 제1차 ~ 제5차 고용노동법안 심사소위 상정, 축조심사

2) 2022년도 세부 사업계획(안)

(1) 교육사업(안)

□ 2022년 제조연대 상반기 집체교육(안)

○ 개요

- 3월 셋째 주부터 5꼭지에 걸쳐 제조연대 상반기 공동교육사업 실시
- 상반기 공동교육 : 경영분석교육, 교섭위원교육 1차·2차, 선전선동교육, 법률교육
- 하반기 교육은 2꼭지(기후위기 및 정의로운 전환+신임대표자 및 상근간부 교육)
- 인원제한 : 최대 150명[교육당, 단위노조 조직은 인원제한 없음]
- 단결의 밤은 코로나19 확산방지를 위해 제한
- 제조연대 상반기 교육집행 및 운영책임(금속)

○ 향후 일정

- 1월 하순 : 각 교육별 세부 교육기획안 마련
- 2월 중순 : 제조연대 상반기 교육일정 배포 및 교육생 모집시작
- 3월 16일~4월 15일 : 교육집행

① 제조연대 경영분석교육[3월 16일(수) ~ 18일(금)]

○ 제조연대 소속 가맹노동조합의 기업경영분석 지식 함양을 위한 교육

○ 교육과정안

- 애니메이션 전태일 상영
- 2022년도 임단협 지침해설
- 경제지표와 경영분석 방법론
- 경영분석과 계정과목 해설
- 경영분석실습

- 사례발표 및 평가
- 제조연대 임금지침 해설

② 제조연대 교섭위원교육 1차[3월 23일(수) ~ 25일(금)], 2차[4월 6일(수) ~ 8일(금)]

○ 2022년 입단투 준비 및 교섭역량 강화를 위한 교육

○ 교육과정안

- 애니메이션 전태일 상영
- 2022년 노동정세와 단협지침 해설
- 2022년 제조연대 임금지침 해설
- 2022년 노동조합의 역할과 과제
- 단체교섭의 법률 쟁점해설
- 단체교섭에 임하는 전략과 전술
- 분임토의
- 단체교섭 요구안 작성방법

③ 제조연대 선전선동교육[3월 30일(수) ~ 4월 1일(금)]

○ 선전선동의 이해와 실습을 통한 교섭과 투쟁역량 강화 교육

○ 교육과정안

- 애니메이션 전태일 상영
- 단체행동 법리해설
- 2022년 노동조합의 역할과 과제
- 선전선동이란 무엇인가!
- 쟁의프로그램 작성법
- 쟁의활동 프로그램 실습
- 선전선동 실습 및 발표
- 단체행동 법리해설
- 2022년 제조연대 임금지침 해설

④ 제조연대 법률학교[4월 13일(수) ~ 15일(금)]

○ 가맹노조의 노동법률 실무역량 강화

○ 교육과정

- 애니메이션 전태일 상영
- 2022년 노동정세와 노동조합의 역할
- 구조조정과 근로시간, 임금 조정
- 정리해고 및 희망퇴직, 정리해고 사례
- 합병, 분할, 외주, 매각에 따른 법률문제
- 구조조정과 교섭 및 쟁의

(2) 선전·홍보사업

변혁의 중심 제조노동자!

2022 정의로운 전환 쟁취!

변혁의 중심 제조노동자 투쟁으로

심각해진 불평등 철폐와 사회 양극화 해소

모든 노동자의 노동기본권 확대를 통해

노동자가 주도하는 정의로운 전환을 쟁취하자!

* 노동기본권 확대와 조직역량 강화

- 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용 확대
- 타임오프 법 개정을 통한 노조활동 확대
- 노동자 경영참가 확대 및 근로자대표 지위 확보
- 내실 있는 조직확대와 간부역량 강화
- 한국노총 제조연대 강화

* 불평등 및 사회 양극화 해소

- 임금인상 % 쟁취
- 사업이전 시 고용승계 입법화 추진
- 임금피크제 폐지 및 정년연장
- 원칙없는 유연근무제 확산 대응 (장시간노동 유발하는 유연근무제 저지)
- 상병수당 및 유급병가 제도화 추진

* 정의로운 전환 쟁취

- 탄소중립 정책에 따른 산업구조 개편 대응

- 중대재해 처벌법 강화와 노동자 생명권 보호
- 외투기업 먹튀방지법 제정
- 적극적인 투표권 실천을 통한 노동평등사회 건설

(3) 정책연구사업

○ 외투기업 실태조사 및 대응방안

- ▷ 각 산별 외투기업 간담회 참여조직 2곳 확정(2월)
 - 제조산별의 산하 사업장의 외투기업 실태 파악 등
 - 1차 상견례(2월) 및 간담회 진행예정(~3월까지)
- ▷ 쟁점 등 제조연대 보고(4월 집행위원회)
- ▷ 전문가 의견청취 및 토론회(4월)
 - 외투기업 먹튀관련 입법 개선안 및 노동조합의 대응방안 토론회 개최
 - 실태조사에 근거한 입법요구안 국회 각 정당에 제출 등
- ▷ 입법요구안 작성 및 입법발의요구(5월)
- ▷ 제조연대 대응지침 하달(6월)
 - 토론회 결과에 따른 노동조합의 대응지침 하달

○ 기업구조조정 실태조사 및 토론회

- ▷ 기업구조조정 대응팀 구성(3월)
 - 제조연대 집행위원회 산하 기업구조조정 대응팀 구성
 - 각 산별 1명 내지 2명 참여
- ▷ 기업구조조정 실태조사 및 분석결과(3~5월)
 - 기업구조조정 대응팀 구성에서 실태조사지 논의(유형별 구조조정 세분화)
 - 실태조사지 발송(현장 방문 인터뷰 포함)
 - 실태분석 작업
- ▷ 기업구조조정과 노동조합의 대응방안 토론회 개최(6월)
 - 기업구조조정 실태조사 분석결과 발표
 - 전문가 토론회를 통한 대응방안 구체화(특정 유형별 구조조정/예 : 기업분할 등)
- ▷ 상시적 기업구조조정과 노동조합의 대응지침 하달(6월)
 - 제조연대 차원의 상시적 기업구조조정과 노동조합의 대응지침 하달

02 조사 통계 활동

1. 2021년 임금교섭 결과
 - 가. 2021년 금속노련 임금인상요구
 - 나. 2021년 임금교섭 결과
2. 2022년 임단투 준비활동(실태조사)
 - 가. 개요
 - 나. 조사결과
3. 2022년 임단투 지침 및 포스터 발간
 - 가. 2022 임단투 지침
 - 나. 2022 임단투 포스터

평가 및 개선방향

조사통계활동은 금속노련 산하 노동조합 현장 조합원 및 노동자들의 상황, 노동운동을 둘러싼 객관적 현황파악을 통해 연맹 활동의 논리를 제공하며 금속노련 활동의 기초가 된다.

2021년 연맹의 조사통계활동은 2021년 임단투 결과 및 임금을 비롯한 현장의 기본적인 현황에 대한 조사를 기본으로 2021년 임단투 지원을 위한 실태조사 및 분석, 임단투지침서 발간사업 등 가맹노조의 임단투 지원을 위한 활동을 중심으로 진행되었다.

고무적인 점은 한동안 중단되었던 반기별 임단투 결과조사를 재개하여 연 1회 임단투지침 마련을 위한 실태조사에만 진행되던 임단투 현황 조사가 보다 치밀하게 진행되었다는 것이다. 향후 반기별 임단투 조사를 다시 정례화하여 연맹 활동에 활용할 수 있도록 해야 할 것이다.

지난해에 이어 코로나19 확산의 장기화로 인하여 임단투지침 순회교육을 진행치 못하는 한계가 있으며, 임단투지침 현장해설을 위한 대안이 모색이 부족했다.

연맹의 조사통계활동이 그 대표성을 가지기 위해서는 현장의 단위노조의 적극적인 참여와 성실히 응답 노력이 뒷받침 되어야 한다. 올해 임단투 지침 마련을 위한 실태조사의 경우 지역본부의 적극적인 협조와 단위노조의 사업 중요성 공감 덕분에 지난해에 비해 응답률이 크게 높아지는 결과를 얻을 수 있었다. 향후에도 지역본부의 협조 요청뿐만 아니라 단위노조에 대한 조사 독려가 보다 적극적으로 이루어진다면 대표성을 지닌 통계자료 생산이 가능할 것으로 보인다.

1. 2021년 임금교섭 결과

가. 2021년 금속노련 임금인상요구

2021년 임금인상요구 요약		
금속노동자 평균가구원수 2.90인 생계비		4,796,592원
2021년 물가상승률(0.5%)을 반영한 생계비		4,820,575원
근로소득비중(86%)을 반영한 생계비 (목표생계비)		4,145,695원
금속노련 조합원 월평균임금 (2021 임단투지침 실태조사)	고정급(기본급+수당+상여월할)	3,630,389원
	임금총액 (초과급여포함)	4,434,235원
목표생계비와 금속조합원 고정급여 차액	임금차액 (목표임금)	515,306원
	충족 요구율	14.19%
2021년 금속노련 임금인상요구	기본급 인상 요구율	7.3%
	기본급 인상 요구액	162,171원
	생계비 충족율	94.0%

나. 2021년 임금교섭 결과

1) 개요

○ 목적

- 2021년 금속노련 임금 및 단체교섭 지침 이행 현황을 조사하고 교섭에 관해 어려웠던 점과 연맹에 바라는 점을 조사하여 향후 조직지원 및 지도에 활용
- 2021년 임금인상요구율의 경우, <2022년 임단투지침 마련을 위한 실태조사> 결과 활용

○ 조사기간 : 2021년 10월 20 ~ 29일, 11월 3 ~ 12일

○ 조사대상 및 방식 : 금속노련 산하 508개 단위노조를 대상으로 자기기업식 전수조사

○ 수거율 : 분석대상 508개 중 101개 설문지 수거, 조직수 대비 19.88%

2) 조사결과

- 임금인상을 기본급 기준으로 하는 조직은 76.5%, 기본급과 수당을 더한 금액을 기준으로 하는 조직은 23.5%로 나타남. 중복응답을 포함하여, 호봉승급분을 임금인상 기준에 포함한 조직은 21개로 나타남.
- 주관식으로 최대 3개까지 작성한 단체교섭 주요 합의사항을 11개 대분류를 기준으로 구분해보면, 임금에 관한 사항이 86개로 가장 많았고, 복지가 34개, 휴일휴가가 12개 순으로 나타남.

고용안정	5	교육훈련	1	근로시간	1
단체교섭	1	복지	34	산업안전보건	6
인사	9	일생활균형	1	임금	86
조합	5	휴일휴가	12		

- 단체교섭기간은 평균 67.8일로 나타났으며, 평균 교섭횟수는 8.19회로 나타남.
- 2021년 임금인상 요구율 평균은 5.88%로 지난해(6.84%)보다 약 1%p 하락했으며, 타결률 평균은 2.70%로 지난해(3.29%)보다 약 0.5%p 감소해 코로나19의 영향으로 요구율과 타결률 모두 올해 다소 감소함.

년도	임금인상 요구율 평균(%)	임금인상 타결률 평균(%)
2017	7.95	4.62
2018	8.71	4.62
2019	6.84	3.29
2020	5.88	2.70
2021	6.36	3.80

2. 2022년 임단투 준비활동 (실태조사)

가. 개요

- 목적
 - 2022년 임단투에 임하는 금속노련 단위노조의 상황 및 의식을 객관적으로 파악하여 연맹의 정책근거로 삼기 위해 실시
 - 조사결과를 통해 각 단위노조의 임금과 관련된 전반적인 실태와 추이를 살펴보고, 2022년 임금인상요구율 및 임금지침을 결정하는 기초로 활용
- 조사기간 : 2021년 12월 23일 ~ 2022년 1월 28일
- 조사대상 및 방식 : 금속노련 산하 526개(본조, 2021년 12월 23일 기준) 단위노조를 대상으로 자기기입식 전수조사
- 수거율 : 분석대상 526개 중 180개 설문지 수거, 조직수 대비 34.22%

나. 조사결과

1) 설문응답노조 유형별 분류

(1) 지역

- 설문응답을 지역별로 살펴보면 경기지역이 15.0%로 가장 높은 응답률을 보임. 각 지역 전체 노조 대비 제출노조 비율은 강원 50.0%로 가장 높게 나타났고, 뒤이어 포항과 충남·세종이 각각 48.7%, 48.0%로 높게 나타남.

〈 지역본부별 제출현황 〉

지역	제출노조	응답률(%)	지역전체노조	제출/지역(%)
서울	2	1.1	19	10.5
경기	27	15.0	75	36.0
인천	8	4.4	28	28.6
안산시흥	11	6.1	38	28.9
대전	1	0.6	5	20.0
충남	24	13.3	50	48.0
충북	16	8.9	41	39.0
부산	9	5.0	32	28.1
경남	18	10.0	52	34.6
울산경주	10	5.6	24	41.7
대구경북	12	6.7	62	19.4
구미	8	4.4	17	47.1
포항	19	10.6	39	48.7
광주전남	9	5.0	28	32.1
전북	4	2.2	12	33.3
강원	2	1.1	4	50.0
합계	180	100.0	526	34.2

- 지난 6개년 간 연도별 설문지 수거 추이를 살펴보면, 올해는 지난해에 비해 수거량과 수거율 모두 큰 폭으로 증가함. 이는 6개년 중 최대치이며 2016년 30.8% 이후 처음 30%대 수거율을 기록함. 올해 수거율이 큰 폭으로 늘어난 이유는 지역본부의 적극적인 협조가 있었기 때문임.

〈 연도별 설문지 수거 추이 〉

연도	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
수거량	112	122	125	98	122	180
수거율	25.63	27.29	26.21	19.76	24.02	34.22

(2) 조합규모

- 설문응답을 조합원 규모별로 살펴보면, 조합원 규모 100~999명 규모 노조가 응답의 63.4%로 높은 비중을 차지하고 있어 이번 실태조사는 조합원 100인 이상 1,000명 미만 규모 노조의 근로조건을 상대적으로 더 많이 반영하고 있음. 응답률은 지난해 80.0%에 비해 크게 감소한 수치인데, 300~999명 규모 노조의 응답률이 27.9%에서 20.6%로 크게 줄어들었기 때문임.
- 한편, 지난해에 50~99명 규모 노조 응답률이 12.3%에서 17.2%로 크게 늘었음. 또한 각 규모별 전체 노조 대비 제출노조 비율은 1,000명 이상 사업장이 63.2%로 가장 높게 나타남.

〈 조합규모별 제출현황 〉

조합규모	제출노조	응답률(%)	전체노조	제출/전체(%)
1~49명	23	12.8	140	16.4
50~99명	31	17.2	118	26.3
100~299명	77	42.8	178	43.3
300~999명	37	20.6	71	52.1
1000명 이상	12	6.6	19	63.2
합계	180	100.0	526	34.2

(3) 업종

- 설문응답을 업종별로 살펴보면, 자동차가 38.9%로 가장 높게 나타났고 전기전자가 19.4%로 뒤를 이었음. 각 업종별 전체노조 대비 제출노조 비율은 철강이 52.5%로 가장 높게 나타남.

〈 업종별 제출현황 〉

조합규모	제출노조	응답률(%)	전체노조	제출/전체(%)
기계금속	16	8.9	74	21.6
전기전자	35	19.4	105	33.3
자동차	70	38.9	196	35.7
철강	32	17.8	61	52.5
조선	2	1.1	10	20.0
비철금속	13	7.2	40	32.5
기타	12	6.7	40	30.0
합계	180	100.0	526	34.2

2) 임금 등 노동조건 현황

(1) 노동시간 및 근속년수, 연령, 가족규모 현황

- 2021년 7월부터 5인 미만 사업장을 제외한 모든 사업장에서 주52시간제가 전면 적용 되었음. 2021년 주당 평균 실노동시간은 47.7시간으로 지난해 0.6시간 증가함.
- 평균 근속연수는 남성은 지난해와 같고 여성은 0.3년 감소하였음. 평균연령은 남성은 0.6세 낮아진 42.6세, 여성은 2.3세 높아진 43.6세로 나타남.
- 조합원 평균 가족규모는 2.91인으로 지난해 2.90인에 비해 0.01인 증가함.

구분	주당평균 실노동시간	평균 근속년수		평균 연령		평균 가족규모
		남	여	남	여	
2021	47.7시간	14.4년	12.4년	42.6세	43.6세	2.91인
2020	47.1시간	14.4년	12.7년	43.2세	41.3세	2.90인
2019	50.4시간	15.2년	13.0년	42.6세	43.5세	2.89인
2018	50.4시간	14.1년	12.1년	42.3세	43.1세	3.01인
2017	51.9시간	14.1년	12.2년	42.2세	42.6세	2.95인

(2) 조합원 임금실태

- 설문에 응답한 180개의 노조 중 173개의 노조가 임금 현황에 응답함. 각각 평균을 낸 결과, 2021년 기본급은 2,177,616원, 고정급은 3,862,931원, 변동급은 687,676원, 임금총액은 4,550,910원으로 나타남.

(2021년 12월 기준, 단위: 원)

기본급(A)	고정 및 기타 수당 (B)	상여월할(C)	고정급 (A+B+C)	변동급(D)	임금총액 (A+B+C+D)
2,177,616	454,195	1,231,120	3,862,931	687,676	4,550,910

- 2017년부터 2021년까지 5년 간 금속노련 조합원의 임금실태 추이를 살펴보면, 고정급과 임금총액은 매년 상승함. 기본급과 상여월할은 2020년보다 증가한 한편, 고정 및 기타수당과 변동급은 2020년보다 감소함. 2020년 임금총액 상승률이 5.09%로 크게 나타난 것에 반해 2021년에는 상승률이 2%에 미치지 못함.
- 항목별로 살펴보면, 큰 폭으로 증가한 항목은 기본급과 상여월할이며, 감소폭이 큰 항목은 고정 및 기타수당과 변동급으로 나타남.

(2021년 12월 기준, 단위: 원)

년도	기본급(A)	고정 및 기타 수당(B)	상여월할(C)	고정급 (A+B+C)	변동급(D)	임금총액 (A+B+C+D)	임금총액 상승률(%)
2021	2,177,616	454,195	1,231,120	3,862,931	687,676	4,550,910	1.76
2020*	2,017,487	549,842	1,183,632	3,750,961	721,025	4,471,986	5.09
2019	2,209,281	327,875	1,085,195	3,622,351	632,998	4,255,349	1.17
2018	2,016,449	360,654	1,078,367	3,455,470	750,778	4,206,248	3.50
2017	1,899,446	358,093	1,163,050	3,420,589	643,481	4,064,070	3.02

* 임금통계 중 오류가 발견되어 재산출함.

(3) 지역별 임금실태

- 임금실태를 지역별로 나누어보았을 때, 고정 및 기타수당을 제외하고 모든 항목이 서울에서 가장 높았음. 인천을 제외하고 모든 지역의 임금총액이 400만 원을 초과했으며, 전북과 서울은 500만 원을 초과함. 한편 임금총액이 가장 낮은 지역은 인천이었으며 가장 높은 서울과 인천의 임금총액의 차이는 3,313,605원으로 지난해에 비해 격차가 커짐.
- 고정급은 서울, 전북, 광주전남, 경남, 구미 순으로 높게 나타남. 서울은 고정급이 500만 원을 초과하며, 나머지 네 지역은 400만 원을 초과함. 기본급은 서울, 경기, 전북, 부산, 구미 순으로 나타났는데, 대구경북, 포항, 강원은 기본급이 200만 원 미만으로 나타남.
- 지역 간 격차가 가장 크게 나타나는 항목은 고정 및 기타수당으로 최대가 최소의 9배 이상으로 나타났으며, 변동급은 4.4배, 상여월할은 3.4배로 높게 나타남. 격차가 가장 작게 나타나는 항목은 고정급으로 최대가 최소의 1.7배에 그침.

(2021년 12월 기준, 단위: 원)

지역	응답수	기본급 (A)	고정 및 기타 수당(B)	상여월할 (C)	고정급 (A+B+C)	변동급 (D)	임금총액 (A+B+C+D)
전체	173	2,177,616	454,195	1,231,120	3,862,931	687,676	4,550,910
서울	2	3,550,000	125,000	1,800,000	5,475,000	1,515,000	6,990,000
경기	24	2,459,854	483,270	893,072	3,836,196	343,018	4,179,214
안산시흥	10	2,159,538	285,340	941,860	3,386,738	639,645	4,026,383
인천	8	2,205,202	306,069	704,692	3,215,963	460,433	3,676,396
대전	1	2,030,000	690,000	670,000	3,390,000	820,000	4,210,000
충남세종	23	2,233,278	330,896	1,146,842	3,711,016	633,945	4,344,961
충북	15	2,062,169	438,709	1,114,242	3,615,120	694,049	4,309,169

부산	10	2,398,608	328,285	945,596	3,672,489	594,151	4,266,640
경남	18	2,309,450	413,958	1,353,119	4,076,527	683,083	4,759,610
울산경주	10	2,307,936	223,173	1,222,101	3,753,210	383,333	4,136,543
대구경북	11	1,992,518	380,904	1,175,534	3,548,956	798,486	4,347,442
구미	7	2,395,515	355,526	1,257,746	4,008,787	567,186	4,575,973
포항	18	1,982,188	528,014	1,297,215	3,807,417	751,067	4,558,484
광주전남	10	2,050,626	1,015,265	1,145,339	4,211,230	414,624	4,625,854
전북	4	2,452,980	277,867	1,519,073	4,249,920	788,282	5,038,202
강원	2	1,944,744	1,141,458	526,243	3,612,445	426,940	4,039,385

(4) 규모별 임금실태

- 조합규모별 임금실태를 살펴본 결과, 임금총액의 경우 규모가 클수록 높아졌으나, 50~99명 사업장이 1~49명 사업장보다 낮았고, 1000명 이상 사업장은 300~999명 사업장보다 낮았음.
- 고정급은 1~49명 사업장을 제외하고 규모가 클수록 높아짐. 1~49명 사업장은 50~99명 사업장보다 고정급이 높게 나타남.
- 기본급 규모가 가장 높게 나타난 100~299명, 300~999명 사업장의 경우 변동급, 고정 및 기타수당이 다소 높게 나타난 반면, 기본급이 가장 높게 나타난 1000명 이상 사업장의 경우 고정 및 기타수당이 작게 나타남.

(2021년 12월 기준, 단위: 원)

규모	응답수	기본급 (A)	고정 및 기타 수당(B)	상여월할 (C)	고정급 (A+B+C)	변동급 (D)	임금총액 (A+B+C+D)
전체	173	2,177,616	454,195	1,231,120	3,862,931	687,676	4,550,910
1~49명	22	2,429,824	460,516	841,660	3,732,000	339,797	4,071,797
50~99명	32	2,100,454	453,153	849,862	3,403,469	598,340	4,001,809
100~299명	74	2,177,079	450,202	1,184,245	3,811,526	626,832	4,438,358
300~999명	35	2,345,952	349,603	1,359,863	4,055,418	753,642	4,809,060
1000명 이상	10	2,303,260	462,285	1,364,267	4,129,812	509,784	4,639,596

(5) 업종별 임금실태

- 업종별로 임금실태를 살펴보면, 임금총액이 가장 높은 업종은 철강이며 가장 낮은 업종은 자동차이며, 그 차이는 603,496원으로 나타남.
- 각 항목별로는 기본급은 자동차 업종에서 가장 낮았고, 기타 업종에서 가장 높았음.

한편 기타 업종은 변동급이 가장 낮았는데, 가장 높은 업종은 조선임.

- 업종간 격차가 가장 크게 나타나는 항목은 고정 및 기타수당으로 최대가 최소의 3.7배이며 다음으로 큰 항목은 변동급으로 2.7배로 나타남. 격차가 가장 작았던 항목은 임금총액으로 최대가 최소에 비해 14.38% 크게 나타났고, 그 다음으로는 고정급으로 16.64% 크게 나타남.

(2021년 12월 기준, 단위: 원)

규모	응답수	기본급 (A)	고정 및 기타 수당(B)	상여월할 (C)	고정급 (A+B+C)	변동급 (D)	임금총액 (A+B+C+D)
전체	173	2,177,616	454,195	1,231,120	3,862,931	687,676	4,550,910
기계금속	17	2,519,027	388,064	888,091	3,795,182	441,983	4,237,165
전기전자	32	2,438,191	393,998	946,882	3,779,071	559,333	4,338,404
자동차	69	2,055,545	339,130	1,152,450	3,547,125	649,464	4,196,589
철강	32	2,117,915	671,264	1,297,553	4,086,732	713,353	4,800,085
조선	2	2,086,957	776,496	835,988	3,699,441	755,117	4,454,558
비철금속	13	2,268,698	164,033	1,399,511	3,832,242	647,383	4,479,625
기타	8	2,770,481	389,507	977,400	4,137,388	203,989	4,341,377

(6) 임금지급형태

- 임금형태는 시급제(48.4%)가 가장 많이 나타났으며, 일급제는 14.5%로 지난해 16.7%보다 약간 감소했고, 월급제의 경우 지난해 34.2%에서 37.1%로 늘어남.

구분	응답수	백분율(%)
시급	77	48.4
일급	23	14.5
월급	59	37.1
합계	159	100.0



(7) 2020년 단위사업장 임금인상 요구율 및 타결율 (기본급기준)

- 임금교섭 소요기간은 3~4개월이 38.8%로 가장 높았으며, 1~2개월이 27.5%로 뒤를 이음. 지난해에 비해, 교섭기간이 5~6개월 소요되었다는 사업장이 12.1%에서 18.5%로 크게 증가함.
- 2021년 임금인상요구율 평균은 6.36%로 지난해보다 0.48%p 상승했고, 타결률 평균은 3.80%로 지난해보다 약 1.1%p 상승함. 요구액은 평균 130,396원이었으며, 타결

액은 75,221원으로 모두 지난해보다 증가함.

임금교섭기간	응답수	백분율(%)	연도	임금인상 요구율 평균(%)	임금인상 타결률 평균(%)
1개월 미만	11	6.2	2017	7.95	4.62
1~2개월	49	27.5	2018	8.71	4.62
3~4개월	69	38.8	2019	6.84	3.29
5~6개월	33	18.5	2020	5.88	2.70
6개월 이상	16	9.0	2021	6.36	3.80
합계	178	100.0			

(8) 근무 형태

- 근무형태에 대해 177개의 사업장에서 답변했고, 주간통상근무만 한다고 응답한 곳이 20.33%로 지난해 26.05%에 비해 크게 줄어든 반면, 조합원이 일부라도 교대근무를 실시한다고 응답한 노조가 79.67%로 지난해 73.95%보다 크게 늘어남.
- 복수응답으로 제출한 조합원의 교대근무형태를 보면, 2조2교대를 실시하는 사업장이 58개(41.4%)로 가장 높았으며, 4조3교대가 33개(23.6%), 3조3교대가 26개(18.6%), 3조2교대가 21개(15.0%), 주간연속2교대제가 18개(12.9%), 4조2교대가 12개(8.6%)인 것으로 나타남. 기타응답으로는 5조4교대, 유연근무 등이 있었음.



구분	응답수	백분율(%)
2조2교대	58	41.4
3조2교대	21	15.0
3조3교대	26	18.6
4조2교대	12	8.6
4조3교대	33	23.6
주간연속2교대	18	12.9
기타	5	3.6
합계	173	123.7

(9) 주당평균 실노동시간

- 주당평균 실노동시간에 대한 응답을 확인해본 결과 52시간을 넘어서는 장시간노동사업장 비율이 4.3%로 나타났는데, 지난 5개년 중 역대 최소 비율로 나타남. 주52시간 제 도입 및 전면적용 이후 장시간노동사업장 비율이 크게 감소하고 있어 제도의 효과가 나타나고 있음을 현장에서 확인할 수 있음.

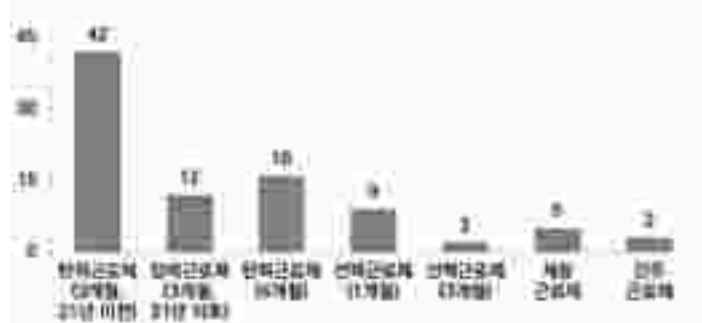
구분	응답수	백분율(%)	연도	52시간 초과 사업장 비중(%)
40시간 이하	32	19.6	2017	41.8
40시간 초과~52시간 이하	124	76.1	2018	26.5
52시간 초과~64시간 이하	6	3.7	2019	23.3
64시간 초과	1	0.6	2020	11.7
합계	163	100.0	2021	4.3

3) 금속사업장의 노동환경 변화와 대응

- 2022년 입단투 지침 설문에서는 법 제도의 변화로 인한 사업장 노동환경의 변화가 있었는데 이에 관해 물었음. 2020년 「근로기준법」 개정으로 탄력적 근로시간제 변화, 2013년 「고용상 연령 차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 개정에 따른 정년 60세 의무화와 2020년 개정으로 정년퇴직자 재고용 노력 의무화, 2020년 정부의 <2050 탄소중립 계획> 발표와 2021년 <2050 장기저탄소발전전략>과 <2030 국가온실가스감축목표(NDC)> 발표에 따른 탈(脫)탄소 산업전환의 사업장에 대한 영향 등에 대해 물었음.

(1) 유연근무제 및 재택근무제 도입

- 2020.12.09. 근로기준법 일부개정 사항인 탄력적 근로시간제의 단위기간 '3개월 초과 6개월 이내' 신설과 선택적 근로시간제 정산기간 '3개월' 확대(신상품 또는 신기술의 연구개발업무 한정)가 2021.04.06.부터 적용됨(상시 5명 이상 50명 미만 사업장은 2021.07.01.부터 적용). 해당 개정 내용이 현장에서 나타나고 있는지 알아보고자 유연근무제 도입여부에 관해 물었음.
 - 2021년 한해 사측으로부터 유연근무제 도입시도가 있었던 사업장은 40.9%로 절반에 못 미쳤음. 복수 응답으로 제출한 도입된 유연근무제 유형은 '2021년 이전에 도입한 단위기간 3개월 이내 탄력적 근로시간제'가 42개로 가장 많았고, 2021년 새로이 시행된 단위기간 '6개월 탄력적 근로시간제'는 16개로 두 번째로 많았음. 선택적 근로시간제의 경우 총 11개로 많이 시행되지는 않았고 개정으로 확대된 정산기간을 적용한 사업장은 단 2개로 나타남.
 - 법 개정 이전에 유연근무제를 도입해 운영하는 사업장이 훨씬 많았음. 법 개정 이후 탄력적 근로시간제가 도입된 두 경우(2021년 이후 3개월이내, 6개월)를 합산하면 28개로 적지 않은 비율로 나타난 반면, 선택적 근로시간제는 확대된 정산기간 '3개월'을 시행하는 사업장이 미미하게 나타남.



- 한편, 코로나19로 인한 재택근무제 시행 여부에 대해 72개 사업장 중 31개(43.1%)가 재택근무제를 시행한 바 있다고 응답함. 이 중 재택근무제가 현재도 시행 중이거나 향후 시행할 예정인 사업장은 24개(77.4%)로 나타남.

구분	응답수	백분율(%)	구분	응답수	백분율(%)
재택근무제 시행	31	43.1	현재도 시행 중이거나 재시행할 예정	24	77.4
재택근무제 미시행	41	56.9	현재는 시행하지 않거나 재시행 예정 없음	7	22.6
합계	72	100.0	합계	31	100.0

(2) 고령자 고용 확대를 위한 계속 고용 조치

- 2013년 「고용상 연령 차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 개정에 따라 정년을 60세 이상으로 정하는 것이 의무화됨. 2016년부터 공기업·공공기관 및 상시 300명 이상 사업장을 중심으로 시행되었고, 2017년에는 상시 300인 미만 사업장과 국가 및 지방자치단체에도 시행됨. 한편 2020년 개정으로 사업주는 정년퇴직자가 다시 취업하기를 희망할 경우 재고용하도록 노력해야 함. 또한 2021년 개정으로 상시 1,000명 이상 사업장은 재취업지원서비스를 의무적으로 실시해야 하며, 사업주는 재취업지원서비스를 위탁할 수 있음. 이런 개정 내용이 사업장에서 나타나고 있는지 알아보기 위해 정년연장과 재고용 등에 관해 물었음.
- 정년 60세 이상 의무화 이후 정년을 연장했다고 응답한 사업장은 26개(29.9%)로 나타났고 연장된 정년 평균은 61.8세임.
- 정년퇴직자를 정년 이후 재고용하고 있는 사업장은 89개로 나타났으며, 재고용방식은 촉탁직 등 임시계약직이 98.9%로 압도적으로 나타남. 주 15시간 미만 단기계약직은 단 1.1%임. 재고용 시 임금수준은 퇴직 직전 임금(월 임금총액) 기준 70~80% 수준이

27개(31.1%), 80~100% 수준이 19개(21.8%)로 나타남. 한편 최저임금 수준도 17개(19.5%)로 적지 않게 나타남.

- 정년연장에 따른 임금체계 개편과 관련해 임금피크제 시행에 관해 87개(49.4%) 사업장에서 시행하지 않는다고 응답함. 반면 77개(43.8%) 사업장에서 시행 중이라고 응답했으며, 도입했으나 현재는 폐지되었다고 응답한 사업장은 12개(6.8%)에 불과함.

구분	응답수	백분율(%)	구분	응답수	백분율(%)
80 ~ 100%	19	21.8	시행 중	77	43.8
70 ~ 80%	27	31.1	도입했다가 지금은 폐지	12	6.8
60 ~ 70%	16	18.4	시행하지 않음	87	49.4
60% 미만	8	9.2	합계	176	100.0
최저임금 수준	17	19.5			
합계	87	100.0			

- 재취업지원서비스를 제공하고 있는 사업장은 총 27개(16.1%)이며 이 중 의무대상 사업장이 아니지만 제공하고 있는 비율은 1.8%에 불과함. 대부분의 사업장이 재취업지원서비스가 제공되지 않고 있음.
- 재취업지원서비스 제공 의무대상 사업장이 아니며 서비스를 제공하지 않는 29개 사업장에 재취업지원서비스 도입 필요성을 물음. 이에 '필요하다'가 17개(58.6%), '필요하지 않다'가 6개(20.7%), '잘 모르겠다'가 6개(20.7%)로 나타남. 의무대상 사업장이 아니어도 재취업지원서비스를 필요로 하고 있으므로 의무대상 사업장 확대 또는 서비스 도입 지원 확대가 필요함.

구분	응답수	백분율(%)
의무대상 사업장 아님	29	17.3
제공함	24	14.3
제공하지 않음	112	66.7
의무대상 사업장 아니지만 제공함	3	1.8
합계	168	100.0



- 현재 재취업지원서비스를 제공하고 있는 27개 사업장에 재취업지원서비스 제공 방식을 복수응답으로 묻자, 외부기관에 컨설팅을 위탁하는 경우가 50.0%로 가장 많았고, 자체 컨설팅 및 직업훈련을 제공하는 경우가 31.1%로 뒤를 이음. 외부기관에 직업훈련을 위탁하는 경우도 14.3% 적지 않게 나타남.

- 재취업지원서비스를 제공하지 않는 사업장 112개에 재취업서비스가 시행되지 못하고 있는 가장 큰 이유가 무엇인지를 묻자, ‘재취업지원서비스에 대한 인식 부재’ 때문이라는 응답이 37.5%로 가장 많이 나타났으며, ‘재취업지원서비스에 대한 경험 및 정보 부재’ 때문이라는 응답이 25.0%로 뒤를 이음. ‘조직 내 무관심’과 ‘담당인력 부재 및 비용부담’도 각각 14.6%로 나타남. 여전히 해당 서비스에 대한 사업장의 인식과 정보가 부재한 상황임이 확인되므로 서비스에 대한 정보와 인식 제고 방안 모색이 필요함.

구분	응답수	백분율(%)	구분	응답수	백분율(%)
자체 컨설팅 및 직업훈련	9	31.1	재취업지원서비스에 대한 인식 부재	36	37.5
외부기관 컨설팅 위탁	14	50.0	노사간 협의/합의 자체가 불가	8	8.3
외부기관 직업훈련 위탁	4	14.3	조직 내 무관심	14	14.6
기타	1	3.6	재취업지원서비스에 대한 경험 및 정보 부재	24	25.0
합계	28	99	담당인력 부재 및 비용부담	14	14.6
			합계	96	100.0

(3) 탈(脫)탄소(온실가스 감축) 산업전환(사업장 재편)의 영향

- 문재인 대통령은 2020년 10월 국회 시정연설에서 ‘2050 탄소중립’을 선언하고, 정부는 관계부처 합동 <2050 탄소중립 계획>(2020.12.07.)을 발표함. 해당 계획은 2016년 발표된 파리협정 이행을 위한 것으로 ▲경제구조의 저탄소화 ▲신유망 저탄소산업 생태계 조성 ▲탄소중립 사회로의 공정 전환 ▲탄소중립 제도적 기반 강화 등을 전략으로 설정함. 계획 추진에 따라 대통령 산하 ‘2050 탄소중립위원회’가 설치되었고, 2021년에는 <2050 장기저탄소발전전략>과 <2030 국가온실가스감축목표(NDC)>가 발표되어 탄소중립(Net-Zero)을 달성하기 위한 본격적인 정책이 추진되고 있음.
- 탄소중립에 대한 사회적 요구와 정부의 제도적 변화가 금속사업장에 어떤 영향을 미치게 될지, 또한 현재 영향을 미치고 있는지에 대해 물음.
- 탈(脫)탄소 산업전환(이하 산업전환)이 사업장에 어떤 영향을 미칠지에 대한 물음에 42.4%가 ‘영향이 없을 것’이라고 응답함. 영향이 있을 것이라고 응답한 사업장은 57.6%이며, 부정적인 영향이 있을 것이라는 응답이 46.3%로 긍정적인 영향이 있을 것이라는 응답(11.3%)보다 4배 이상 높게 나타남.
- 산업전환이 사업장에 영향을 미칠 것이라고 응답한 102개 사업장에 고용과 노동조건에의 영향을 묻는 설문에는 ‘고용 감소, 노동조건 하락’이라는 응답이 30.4%로 가장

많았으며, ‘고용 감소, 노동조건 유지’와 ‘고용 유지, 노동조건 유지’가 25.5%로 뒤를 이음. 가장 긍정적인 응답인 ‘고용 증가, 노동조건 향상’은 2.9%에 불과함.

- 산업전환의 영향을 고용과 노동조건으로 이분해 보면 고용이 감소할 것이라는 응답이 55.9%로 고용이 유지될 것이라는 응답(41.2%)보다 높았고, 노동조건이 유지될 것이라는 응답이 51.0%로 노동조건이 하락할 것이라는 응답(46.1%)보다 높음.

구분	응답수	백분율(%)	구분	응답수	백분율(%)
영향 없음	75	42.4	고용 감소, 노동조건 하락	31	30.4
매우 부정적	29	16.4	고용 감소, 노동조건 유지	26	25.5
약간 부정적	53	29.9	고용 유지, 노동조건 하락	16	15.7
약간 긍정적	16	9.0	고용 유지, 노동조건 유지	26	25.5
매우 긍정적	4	2.3	고용 증가, 노동조건 향상	3	2.9
합계	177	100.0	합계	102	100.0

- 탈(脫)탄소 산업전환에 대한 회사(좌)와 노동조합(우)의 대응을 비교해 보았을 때, 회사가 대응하고 있는 곳은 71.6%, 회사의 계획과 대응이 없는 곳은 28.4%임. 회사의 대응 중 노사협의를 진행하는 곳이 37.3%로 가장 많으며, 가장 이상적인 대응인 ‘노사공동결정’은 5.9%에 불과함.
- 노동조합이 산업전환에 대응하고 있는 곳은 79.0%, 대책이 없는 곳은 21.0%로 나타남. 노동조합의 대응 중 회사와 공동으로 대응하는 경우가 41.0%로 가장 많았고, 노동조합 차원에서 대응책을 마련하고 있는 곳은 25.0%로 나타남.

구분	응답수	백분율(%)	구분	응답수	백분율(%)
노동조합 협의 없음 (사측 일방 결정)	16	15.7	산업전환(사업장 재편) 영향 관련 쟁의 중	-	-
노동조합에 사전통보	13	12.7	회사 측에 협의 요구 중	13	13.0
노사협의	38	37.3	회사와 공동 대응 중	41	41.0
노사공동결정	6	5.9	노조차원에서 대응책 마련 중	25	25.0
회사의 계획과 대응이 없음	29	28.4	대책 없음	21	21.0
합계	102	100.0	합계	100	100.0

- 산업전환과 관련한 정부의 역할에 대해 ‘고용유지 조건으로 기업 지원 등 인센티브를 부과’해야 한다는 응답이 38.2%로 가장 많았고, ‘전환 사업장 노동자 고용유지’가 30.0%, ‘논의 과정에서 노동조합 참여 보장’이 15.6%로 뒤를 이음.

구분	응답수	백분율(%)
고용유지 조건으로 기업 지원 등 인센티브 부과	61	38.2
전환 사업장 노동자 고용유지(비정규직 및 협력업체 포함)	48	30.0
전직지원 및 교육훈련	9	5.6
논의 과정에서 노동조합 참여 보장	25	15.6
산업전환시 새로운 일자리 마련	17	10.6
합계	160	100.0

3) 2022년 임단투 전망

(1) 단위노조의 중점사항

- 2022년 단위노조가 임단투에 중점을 둘 사항에 대해 순위와 무관하게 전체적으로 “임금인상”이 가장 높게 나타났으며, “임금체계 개선”, “노동자 건강권 및 산업안전보건”, “총고용 유지 일방적 구조조정 저지” 순으로 답변함.
- 순위별로 살펴보면, 1순위 중점사항은 “임금인상”, “총고용 유지 일방적 구조조정 저지”, “임금체계 개선” 순으로 나타남. 2순위 중점사항은 “임금체계 개선”, “임금인상”, “노동자 건강권 및 산업안전보건”, 3순위 중점사항은 “노동자 건강권 및 산업안전보건”, “임금인상”, “정년연장 대응” 순으로 나타남.
- “현장 디지털화(자동화 등) 대응”에 대한 응답은 지난해에 이어 낮은 응답수를 기록해 여전히 산업구조의 변화 대응 필요성이 현장 단위에서 체감되지 않는 것으로 보임.

2022년 단위노조 임단투 중점사항	중점1	%	중점2	%	중점3	%	전체 응답수	%
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	37	20.8	7	4.0	18	10.4	62	35.2
노동시장 단축과 노동시간 유연화 대응	7	3.9	18	10.3	20	11.5	45	25.7
현장 디지털화(자동화 등) 대응	-	-	4	2.3	6	3.5	10	5.8
비정규직 고용개선	4	2.3	7	4.0	7	4.0	18	10.3
정년연장 대응	3	1.7	17	9.7	22	12.7	42	24.1
임금체계 개선	26	14.6	41	23.4	20	11.6	87	49.6
복수노조 관련 교섭권 확보	-	-	5	2.9	4	2.3	9	5.2
노동자 건강권 및 산업안전보건	4	2.2	27	15.4	32	18.5	63	36.1
임금피크제 폐지	2	1.1	17	9.7	15	8.7	34	19.5
임금인상	95	53.4	32	18.3	29	16.8	156	88.5
합계	178	100.0	175	100.0	173	100.0	526	300.0

(2) 금속노련(한국노총) 중점사항

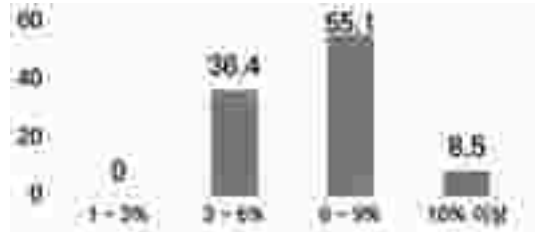
- 2022년 금속노련과 한국노총이 가장 중점을 두고 활동해야 할 사안으로는 “정년연장 대응”의 요구가 가장 높았으며, “총고용 유지 일방적 구조조정 저지”, “노동자 건강권 및 산업안전보건”, “통상임금 범위 확대 등 대응방안 마련” 순으로 나타남.
- 순위별로 살펴보면, 1순위 중점사항은 “총고용 유지 일방적 구조조정 저지”, “통상임금 범위 확대 등 대응방안 마련”, “정년연장 대응” 순으로 나타남. 2순위 중점사항은 “노동자 건강권 및 산업안전보건”, “노동시간 단축 대응”, “통상임금 범위 확대 등 대응방안 마련”, 3순위 중점사항은 “정년연장 대응”, “노동자 건강권 및 산업안전보건”, “총고용 유지 일방적 구조조정 저지” 순으로 나타남.
- “여성노동자 차별철폐 및 성평등 실현”과 “친환경·저탄소 경제 전환에 따른 대응”은 중요성에도 불구하고 지난해에 이어 매우 낮은 응답이 나타남.

2022년 금속노련(한국노총) 활동 중점사항	중점 1	%	중점 2	%	중점 3	%	응답수	%
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	57	32.4	6	3.4	20	11.4	83	47.2
노동시간 단축 대응	14	8.0	30	16.9	16	9.1	60	34.1
통상임금 범위 확대 등 대응방안 마련	27	15.3	29	16.4	14	8.0	70	39.7
최저임금 인상	21	11.9	18	10.2	11	6.3	50	28.4
4차 산업혁명에 따른 대응방안 마련	10	5.7	12	6.8	12	6.9	34	19.3
사회안전망 강화 (노후소득 보장, 4대보험 개선 등)	1	0.5	12	6.8	11	6.3	24	13.6
노동자 건강권 및 산업안전보건	7	4.0	36	20.3	39	22.3	82	46.6
여성노동자 차별철폐 및 성평등 실현	14	8.0	1	0.6	4	2.3	19	10.8
친환경·저탄소 경제 전환에 따른 대응	3	1.7	11	6.2	7	4.0	21	11.9
정년연장 대응	22	12.5	22	12.4	41	23.4	85	48.4
합계	176	100.0	177	100.0	175	100.0	528	300.0

(3) 2022년 금속노련(한국노총)이 제시할 임금인상을 지침 수준

- 2022년 단위노조에서 요구하는 금속노련(한국노총)이 제시할 임금인상률 지침의 수준은 “6% 이상 9% 미만” 수준의 요구가 가장 높은 것으로 조사되어 지난해 “4% 이상 6% 미만”보다 높게 나타남.

구분	응답수	백분율(%)
1 ~ 3%	-	-
3 ~ 6%	64	36.4
6 ~ 9%	97	55.1
10% 이상	15	8.5
합계	176	100.0



3. 2022년 임단투 지침 및 포스터 발간

가. 2022 임단투 지침

〈 목 차 〉

제1장 2022년 정세 및 임금투쟁 지침

I. 2022년 정세전망과 한국노총 방향

1. 2022년 정세전망
2. 한국노총의 노동운동방향과 주요 과제
3. 2022년 금속산업(제조업) 전망

II. 임금투쟁 정세 및 임금인상요구를

1. 2021년 임단투 평가와 2022년 임단투 전망
2. 2022년 한국노총 임금인상 요구

III. 금속노련 임금지침

1. 2022년 임단투지침 마련을 위한 실태조사 결과분석
2. 2022년 금속노련 임금인상 요구

제2장 단체교섭의 주요쟁점과 대응방향

I. ILO 기본협약 비준과 제도개선 과제, 노조활동 강화방안

1. ILO 기본협약 비준의 의의 및 중요성
2. 정부의 3개 ILO 기본협약 비준과 추가 비준의 필요성
3. 최근 주요 노조법 개정 내용
4. ILO 기본협약 비준에 따른 노동법 전면 개정방향
5. 임단협 핵심 체크포인트

II. 복수노조 하에서 부당노동행위 유형과 대응방안

1. 노동조합 조직률 및 복수노조 관련 현황
2. 노동조합의 실체적 요건과 자주성
3. 부당노동행위 유형과 법률쟁점
4. 부당노동행위 관련 대처방안

III. 근로자대표제도 개선 및 노동자경영참가 방안

1. 노동자경영참가 확대 및 근로자대표제도 개편의 의의
2. 노사공동결정을 위한 근로자대표제도 개편 및 현장대응지침

3. 노동자경영참가 확대를 위한 노동이사제 도입 및 현장대응지침

IV. 시간주권 확보 및 유연근무제 오남용 저지

1. 노동시간 현황 및 문제점
2. 핵심 쟁점 및 쟁점해설
3. 실노동시간 단축을 위한 핵심 체크포인트
4. 최근 노동시간 단축 관련 논의 동향과 단축 모델

V. 중대재해처벌법 시행과 노동자 생명·안전 확보

1. 중대재해처벌법
2. 안전한 일터, 건강한 일터 만들기
3. 직업성 질환의 예방 및 조치
4. 노동자 산재보상권 확대
5. 모범단협안

VI. 저임금 구조개선을 위한 대응방안

1. 현황 및 문제점
2. 핵심쟁점 및 해설
3. 저임금구조 및 임금불평등 해소를 위한 한국노총 정책 방향
4. 현장 대응방안

VII. 공적연금과 퇴직연금을 통한 노후소득보장체계 강화

1. 노후를 위한 소득보장제도
2. 2022년 변화하는 퇴직연금제도 대응방안
3. 노동자의 노후보장 강화를 위해 노동조합이 해야 할 일

VIII. 직장내괴롭힘 근절을 통한 노동존중 문화 확산

1. '직장 내 괴롭힘 금지' 관련 법률
2. '직장 내 괴롭힘' 근절의 중요성
3. ILO 협약과 권고 및 국가인권위원회 권고 주요내용
4. 현행 직장내 괴롭힘 금지법의 문제점과 한계
5. 핵심쟁점 및 쟁점해설
6. '직장내 괴롭힘' 사건 처리체계 및 절차
7. 직장내괴롭힘 근절을 위한 핵심 체크포인트

IX. 비정규직 남용 근절 및 차별 없는 일터 실현

1. 비정규직 규모와 실태
2. 한국노총의 제20대 대통령선거 정책요구 : 비정규직 문제를 중심으로
3. 공무원 노동자 신분보장 및 차별 개선
4. 원·하청, 파견 등 간접고용노동자 보호
5. 정부의 근로자파견지침과 법원의 판결
6. 비정규직 조직화 및 단체협약 지침

X. '아프면 쉴 권리' 유급병가 및 상병수당 제도화

1. 코로나19 확산에 따른 상병수당 도입 및 유급병가 확보
2. 노동자의 쉴 권리보장을 위한 노동조합 단체협상 요구사항

XI. 정년연장을 통한 고용안정 확보 및 초고령사회 대응

1. 정년연장 필요성에 대한 논의 배경
2. 저출산·고령화를 경험한 주요국의 정년 현황과 한국적 상황
3. 단위노조 실태조사를 통해 본 정년 현황
4. 정년연장의 쟁점
5. 정년연장에 대한 논의방향과 주요지침

XII. 여성 노동권 강화 및 일·생활 균형

1. 개요
2. 고용상 성차별 금지 및 성별임금격차 해소
3. 임신 관련 모성권 및 건강권 강화
4. 출산 관련 모·부성권 강화
5. 육아기 돌봄권 강화
6. 가족 돌봄권 강화
7. 성희롱 없는 안전한 일터 실현

XIII. 기후위기와 산업전환 대응 정의로운 전환과 노조의 전략

1. 기후위기가 '노동'에 미치는 영향
2. 기후위기의 심각성 및 적극적 대응의 필요성
3. 우리나라 정부 및 국회의 기후위기 대응현황
4. 국제사회의 기후위기 대응현황
5. 노동조합의 기후위기 대응현황
6. 기후위기 대응 관련 노동조합 임단협 대응전략
7. ESG 경영확산과 노동조합의 대응

XIV. 고용안정 확보를 위한 노동자 참여 평생직업능력개발의 활성화

1. 고용안정 확보를 위한 평생직업능력개발의 필요성
2. 정부의 직업능력개발 개요 및 사업 내용
3. 노동조합의 직업능력개발 참여 방안
4. 산업구조 전환에 따른 노동의 대응

부록**I. 주요 이슈관련 지침**

1. '미사용 연차수당' 366일째부터 청구 가능, 노동부 행정해석 변경
2. 회사의 단체협약 해지에 따른 무단협 상태 방어, '자동연장협정' 체결 필요

II. 최근 주요 판례 및 시사점**III. 2022년 노동관계법·제도 주요변경내용**

나. 2022 임단투 포스터

2022 정의로운 전환 쟁취!

변혁의 중심 제조노동자

변혁의 중심 제조노동자 투쟁으로
불평등 질서에 사회 양극화 해소
모든 노동자의 노동기본권 확대를 위해
노동자가 주도하는
침묵로운 선봉을 향취하자!

노동기본권 확대를 조속히 실현하라

- 4대보험 적용대상인 2명 미만사업장 적용 확대
- 4대보험 적용대상 전액 노후연금 적용
- 공공기업에 재직 노동자 노후연금 적용 확대
- 산업안전 보호법상의 근로자금을 전면 확대
- 전 세계로 확대하라!

불평등 질서에 침묵해 해독

- 대기업과 중소기업 격차 해소
- 대기업과 중소기업 격차 해소
- 대기업과 중소기업 격차 해소
- 대기업과 중소기업 격차 해소
- 대기업과 중소기업 격차 해소

정의로운 전환 쟁취

- 기후변화 대응에 따른 일자리와 임금 보장
- 기후변화 대응에 따른 일자리와 임금 보장
- 기후변화 대응에 따른 일자리와 임금 보장
- 기후변화 대응에 따른 일자리와 임금 보장
- 기후변화 대응에 따른 일자리와 임금 보장

전국금속노동조합연맹

1. 금속노련 교육활동
 - 가. 금속노련 노조간부기본교육
 - 나. 제조연대 경영분석교육
 - 다. 제조연대 교섭위원교육
 - 라. 제조연대 선전선동교육
2. 가맹노조 교육지원 활동
 - 가. 강사파견현황
 - 나. 연간교육 일정안내

평가 및 개선방향

교육부는 연맹의 교육정책 및 교육활동에 입안 및 지도에 관한 사항과 교육용 자료의 수집 및 교재의 제작 전반에 관한 사항, 간부교육실시 및 강사알선 등 산하조직 교육활동 지원에 관한 사항 및 위탁 파견교육을 위한 관련 교육기관과의 교류에 관한 사항을 주업무로 한다.

2021년 하반기부터는 코로나19로 중단되었던 제조연대 집체교육을 3년 만에 복원했다. 코로나19가 전국적으로 확산되는 어려운 상황 속에서도 교육 일정 중에 사고 없이 안전하게 모든 교육을 마무리 했다. 애니메이션 ‘태일이’ 상영을 통해 현 시기에 전태일 열사의 정신을 되새겼다. 2022년 한국노총 제조연대 공동사업을 통해 제조연대 존재를 되새기고, 향후 활동영역의 확대를 추구했다.

어려운 여건 속에서도 제조연대 교육을 복원하였으나, 금속노련을 제외하고 다른 연맹의 교육 참여율이 저조한 것은 아쉬운 지점이었다. ‘태일이’ 상영 시간이 저녁시간으로 배치함에 따라 많은 교육생이 함께 관람하지 못했다. 제조연대 공동사업임에도 불구하고 많은 산별 담당자가 함께 참여하지 못한 대목은 향후 교육사업 집행에서 개선해야 될 지점이다.

집체교육은 제조노동자들에게 위력한 교육시스템이며 교섭농사의 시작을 알리는 장이다. 향후 다양한 커리큘럼의 교육들을 기획하여 꾸준히 발전시켜 나가는 것이 중요할 것이다. 또한 실무적인 교육지원의 한계를 넘어 단위와 지역의 자체적 교육활동이 전개될 수 있도록 시스템을 구축하는 노력이 필요하며 그러기 위해서는 중앙과 지역·현장의 교육역량이 질적·양적으로 육성할 필요가 있다.

1. 금속노련 교육 활동

가. 금속노련 노조간부기본교육

○ 일시 : 2021년 11월 24일 ~ 26일

○ 장소 : 한국노총 중앙교육원

○ 참석 : 대표자 및 간부 87명

○ 교육일정표

일자 시간	3월 16일(수) (1일차)	3월 17일(목) (2일차)	3월 18일(금) (3일차)
08:00	접수 및 중식	조식	
09:00		노동관계법 핵심 실무	금속노련 역사와 활동
10:00			
11:00		교육 평가 및 귀가	
12:00		중식	단위사업장으로
13:00	개강식	노동조합 산업안전보건 활동	
14:00	노동정세 전망 및 노동조합 대응		
15:00	노조 간부의 자세와 역할	개정 노동관계법	
16:00			
17:00			
18:00	석식	석식	

나. 제조연대 경영분석교육

- 일시 : 2022년 3월 16일 ~ 18일
- 장소 : 한국노총 중앙교육원
- 참석 : 대표자 및 간부 58명
- 교육일정표

일자 시간	3월 16일(수) (1일자)	3월 17일(목) (2일자)	3월 18일(금) (3일자)
08:00	접수 및 중식	조식	
09:00		경영분석이론	주요 개정 노동법 해설
10:00			
11:00			교육 평가 및 귀가
12:00		중식	단위사업장으로
13:00	개강식	경영분석 실습 재무제표분석	
14:00	2022년 정세와 노동조합의 역할		
15:00	2022년도 임단협 지침해설		
16:00			
17:00	참가조직 소개 및 교육생 인사		
18:00	석식	석식	
19:00	애니메이션 전태일		
20:00			

다. 교섭위원 1차 교육

- 일시 : 2022년 3월 23일 ~ 25일
- 장소 : 한국노총 중앙교육원
- 참석 : 대표자 및 간부 83명
- 교육일정표

일자 시간	3월 23일(수) (1일차)	3월 24일(목) (2일차)	3월 25일(금) (3일차)
08:00	접수 및 중식	조식	
09:00		2022년 임금지침 해설	주요 개정 노동법 해설
10:00		단체교섭의 법률 쟁점해설	교육 평가 및 귀가
11:00			
12:00		중식	단위사업장으로
13:00	개강식	단체교섭에 임하는 전략과 전술	
14:00	2022년 정세와 노동조합의 역할		
15:00	2022년 제조연대 임단협지침 해설		
16:00	참가조직 및 교육생 인사	분임토의 (각 조직별 모범 사례 공유)	
17:00			
18:00	석식	석식	
19:00	애니메이션 태일이		
20:00			

라. 선전선동교육

- 일시 : 2022년 3월 30일 ~ 4월 1일
- 장소 : 한국노총 중앙교육원
- 참석 : 대표자 및 간부 91명
- 교육일정표

일자 시간	3월 30일(수) (1일차)	3월 31일(목) (2일차)	4월 1일(금) (3일차)
08:00	접수 및 중식	조식	
09:00		선전선동이란 무엇인가?	주요 개정 노동법 해설
10:00			교육 평가 및 귀가
11:00			
12:00		중식	
13:00	개강식	쟁의프로그램 작성법	
14:00	2022년 정세와 노동조합의 역할	선전선동/쟁의프로그램 실습	
15:00	단체행동 법리해설		
16:00		조별 실습	
17:00	참가조직 소개 및 교육생 인사		
18:00	석식	석식	
19:00	애니메이션 전태일	선전/선동 실습발표	
20:00			

2. 가맹노조 교육지원 활동

가. 강사파견현황

연번	일자	단위노조 및 교육대상	장소	강사
1	2021-04-23	금속노련 경남본부 교육	금속 경남본부	나병호
2	2021-04-28	한국노총 노조간부 기본교육	노총 교육원	나병호
3	2021-04-29	하이프라자노조 간부교육	금속노련	나병호
4	2021-05-04	LS일렉트릭노조 조합원 교육	청주1공장 사내식당	노윤철
5	2021-05-17	LS일렉트리고조 조합원 교육	LS일렉트릭부산공장	노윤철
6	2021-05-22	일렉트로엠노조 조직형태 변경 교육	남양벡스모노조사무실	노윤철, 지영철
7	2021-04-23	금속 경남본부 노조간부교육	경남본부	노윤철
8	2021-05-27	포스코노조 홍보교육	노총 소회의실	이효원
9	2021-05-31	현대모비스총주협력사 확대간부교육	노총 총북본부	곽상욱
10	2021-06-03	금속 인천본부 워크숍 교육	춘천	나병호
11	2021-06-07	하이텔서비스 교육	부산	정태교
12	2021-06-10	금속 서울본부 워크숍 교육	대천 한화콘도	나병호
13	2021-06-19	삼성디스플레이 쟁대위 교육	금속 충남본부	이의선
14	2021-06-24	경기상담소 교육	대천 한화콘도	전종덕
15	2021-06-24	화학노련 신입간부교육	엘리시안강촌	정태교, 나병호
16	2021-06-24	세아베스틸노조 대의원교육	대천 한화리조트	노윤철
17	2021-06-25	서진캠아산지부 조합원교육 1차	서진캠아산	곽상욱
18	2021-06-25	서진캠아산지부 조합원교육 2차	서진캠아산	곽상욱
19	2021-06-26	능원지부 간부교육	양주해찬솔펜션	노윤철, 지영철
20	2021-06-28	세아베스틸노조 상진간부교육	고창웰파트시티	정태교, 나병호
21	2021-07-08	ASE코리아노조 간부집중교육	철원	노윤철, 지영철, 이의선
22	2021-07-09	나우시스템즈지회 조합원교육 1차	남동공단협의회	노윤철, 지영철
23	2021-07-16	나우시스템즈지회 조합원교육 2차	남동공단협의회	노윤철, 지영철
24	2021-07-22	한국후지필름BI노조 광역별 교육	부산	곽상욱
25	2021-07-23	나우시스템즈지회 조합원교육 3차	남동공단협의회	노윤철, 지영철
26	2021-07-26	한국후지필름BI노조 광역별 교육	부산	곽상욱
27	2021-08-06	나우시스템즈지회 조합원교육 4차	남동공단협의회	노윤철, 지영철
28	2021-08-10	인지컨트롤즈옥천 주간조 조합원교육	사내 회의실	곽상욱

연번	일자	단위노조 및 교육대상	장소	강사
29	2021-08-10	인지컨트롤즈옥천 야간조 조합원교육	사내 회의실	곽상욱
30	2021-08-12	한국후지필름비노조 조합원 교육	프란치스코 교육관	곽상욱
31	2021-08-24	한국후지필름비노조 조합원 교육	프란치스코 교육관	곽상욱
32	2021-08-25	한국후지필름비노조 조합원 교육	프란치스코 교육관	곽상욱
33	2021-08-30	한국후지필름비노조 조합원 교육	서면 토즈	곽상욱
34	2021-08-31	한국후지필름비노조 조합원 교육	서울프란치스코 교육관	곽상욱
35	2021-09-01	삼성디스플레이 산업안전보건위 교육	금속 충남본부	정태교
36	2021-09-03	호원노조 조합원교육	사내 강당	곽상욱
37	2021-09-07	한국후지필름비노조 조합원 교육	상연재	곽상욱
38	2021-09-08	한국후지필름비노조 조합원 교육	상연재	곽상욱
39	2021-09-09	한국후지필름비노조 조합원 교육	상연재	곽상욱
40	2021-09-13	한국후지필름비노조 조합원 교육	노총인천본부	곽상욱
41	2021-09-14	한국후지필름비노조 조합원 교육	대전	곽상욱
42	2021-09-16	한국후지필름비노조 조합원 교육	수원	곽상욱
43	2021-10-06	한국후지필름비노조 조합원 교육	서대문 위드스페이스	곽상욱
44	2021-10-16	동해기계항공 조합원교육	노조 사무실	전종덕
45	2021-10-25	호원노조 조합원교육	호원하남공장	전종덕
46	2021-11-11	덴소코리아화성 노조간부교육	태안별빛펜션	정태교
47	2021-11-11	인지옥천 조합원교육 주간조	사내 식당	곽상욱
48	2021-11-11	인지옥천 조합원교육 야간조	사내 식당	곽상욱
49	2021-11-12	능원금속지부 조합원교육	능원금속	나병호
50	2021-11-17	삼성생명직원노조 교육	대전 삼성빌딩	전종덕
51	2021-11-18	충남세종 지부 조합원교육	능원금속	노윤철
52	2021-11-19	남양넥스모노조 간부교육	화순	노윤철
53	2021-11-19	LS엠트론 간부수련교육	상록리조트	곽상욱
54	2021-11-26	K-MEC노조 확대간부교육	아틀란티스펜션	정태교, 나병호
55	2021-11-26	금속일반노조 안산시흥지역본부 확대간부교육	안산시근로자복지관	노윤철
56	2021-11-30	금속 경남본부 간부교육	금속 경남본부	곽상욱
57	2021-12-01	에이스테크지회 조합원 교육	경북북부지부	전종덕
58	2021-12-01	대한전선 간부교육	스플라스리움	김준영
59	2021-12-03	LS일렉트릭노조 조합원 교육	청주공장	전종덕
60	2021-12-03	오스템노조 대의원교육	병천	노윤철

연번	일자	단위노조 및 교육대상	장소	강사
61	2021-12-04	삼성전자/호원그룹노조 간부교육	금속 광주전남본부	전종덕
62	2021-12-07	부산본부 신입대표자교육	금속부산본부	김준영
63	2021-12-08	LS일렉트릭노조 조합원 교육	부산공장	전종덕
64	2021-12-09	KBI모다,K비에이스텍회 합동간부교육	아산지역지부	노윤철
65	2021-12-16	하이엠솔루텍노조 대의원교육	노충 대회의실	김영미, 나병호
66	2021-12-27	새론오토모티브노조 교육	사내회의실	김준영
67	2021-12-28	포스코광양관계사 노조간부교육	광양지부	전종덕, 지영철
68	2021-12-29	삼성웰스토리/에스원 노조간부교육	삼성웰스토리 사무실	전종덕, 지영철
69	2022-01-08	삼성전자 광주지부 간부교육	광주전남본부	전종덕
70	2022-01-14	하이엠솔루텍노조 교섭위원교육	금속노련실	노윤철
71	2022-01-14	일신비츠온노조 교육부교육	일신비츠온 대강당	김준영
72	2022-01-22	삼성전자 광주지부 간부교육	광주전남본부	전종덕
73	2022-01-22	우지막코리아노조 간부수련회 교육	수안보	노윤철
74	2022-02-07	농협사료노조 조합원교육	각 지부	전종덕
75	2022-02-08	현대TC 노조간부교육	현대ITC노조	노윤철, 임태빈
76	2022-02-09	현대TC 노조간부교육	현대ITC노조	노윤철, 임태빈
77	2022-02-18	SK넥실리스협력사지부 간부교육	정읍	노윤철
78	2022-02-25	하이텔서비스노조 워크숍 교육	노조 회의실	김영미
79	2022-02-26	삼성전자광주지부 간부교육	광주지부	전종덕
80	2022-02-28	금속 경남본부 간부교육	경남본부 회의실	정태교
81	2022-03-08	하나로넷노조 간부교육	평택지부	곽상욱
82	2022-03-10	현대TC 노조간부교육	노조 사무실	김준영
83	2022-03-10	휴스틸노조 간부교육	휴스틸	김준영
84	2022-03-10	에스와이노조 임원 교육	병점	곽상욱
85	2022-03-12	삼성전자광주지부 간부 교육	지부 사무실	전종덕
86	2022-03-16	GMB코리아 확대간부교육	사내 교육장	노윤철
87	2022-03-19	에스와이노조 조합원 교육	병점	곽상욱
88	2022-03-29	금속 경남본부 교육	경남본부	김준영
89	2022-03-30	GMB코리아 확대간부교육	사내 교육장	노윤철

나. 연간교육 일정안내

교육명	일정(안)	교육 기간
홍보교육	2022년 1월 또는 2월	1박 2일
신임대표자 및 간부교육	2022년 1월 또는 2월	2박 3일
교섭위원교육 1차	2022년 3월	2박 3일
경영분석 교육	2022년 3월	2박 3일
노동문화교육	2022년 3월	2박 3일
법률학교	2022년 4월	2박 3일
교섭위원교육 2차	2022년 4월	2박 3일
선전선동교육	2022년 4월	2박 3일
노동법률교육	2022년 4월	2박 3일
산업안전보건교육	2022년 6월	2박 3일
여성간부교육	2022년 6월	2박 3일
노조간부기본교육	2022년 9월	2박 3일
노동법률교육	2022년 10월	2박 3일
홍보교육	2022년 11월	1박 2일
산업안전보건교육	2022년 11월	2박 3일

- 일정은 코로나19 확산 여부 등에 따라 변경될 수 있습니다.
- 교육은 금속노련 또는 한국노총 제조연대 차원에서 진행될 수 있습니다.
- 자세한 사항은 해당 교육 시행 전 공문으로 안내해 드리겠습니다.

1. 회의활동
 - 가. 2021년도 정기대의원대회 개최
 - 나. 중앙위원회 및 기타회의 개최
 - 다. 회계감사수검
 - 라. 지원사업
2. 노총장학재단 및 금속노련 장학금 배정지급

1. 회의활동

가. 2021년도 정기대의원대회(모바일) 개최

- 대회개최일시 : 2020년 5월 13 ~ 14일 (모바일)
- 대회개최(모바일) : 중앙선거관리위원회 이용
- 참석자 : 재적대의원 857명
- 결의사항

안건	결의사항
▶1부(5월 13일(목) 07:00~20:00) -. 제26대 위원장 선출	- 선거인수 857 총투표자수 846 득표수 597 득표율 70.57%
▶2부(5월 14일(금) 07:00~20:00) 가. 2020년도 사업보고 건 나. 회계감사보고 다. 2020년도 결산보고 건 라. 임원선출 건(부위원장,사무처장) 마. 회계감사선출 건 바. 중앙위원선출 건 사. 2021년도 사업계획 및 예산수립 건	- 원안통과 (회의자료 참조) - 원안통과 (회의자료 참조) - 원안통과 (회의자료 참조) - 재적 857 총투표자수 756 찬성 635 반대 121 : 선출됨 - 재적 857 총투표자수 756 찬성 727 반대 29 : 선출됨 - 재적 857 총투표자수 756 찬성 720 반대 36 : 선출됨 - 재적 857 총투표자수 756 찬성 721 반대 35 : 통과됨

○ 부위원장

번호	소속	성명	비고
1	서울본부	김용안	
2	경기본부	원철식	
3	인천본부	오인상	
4	안산시흥본부	강상욱	
5	대전본부	이남철	
6	충남본부	장재성	
7	충북본부	박태우	
8	부산본부	윤각열	
9	경남본부	손승일	
10	울산경주본부	남재환	

번호	소속	성명	비고
11	대구경북본부	김수환	
12	구미본부	정동민	
13	포항본부	정상준	
14	광주전남본부	정관	
15	전북본부	김학송	
16	강원본부	김종원	
17	LG전자	배상호	
18	LGDisplay	권동섭	
19	LGDisplay	오지수	여
20	SK하이닉스이천	김해주	
21	SK하이닉스이천	한승연	여
22	스태츠칩팩코리아	신진호	
23	대덕전자	허일욱	
24	대동모벨시스템	한명선	여
25	두올아산	정란홍	여
26	SK하이닉스청주	강국모	
27	현대모비스	이승현	
28	부산주공	안병철	
29	삼성공조	이정희	여
30	풍산홀딩스	감규상	
31	한국항공우주산업	황영안	
32	한국중천	최해경	여
33	풍산	이준덕	
34	에스엘	박철규	
35	평화발레오	김동준	
36	평화오일셀	이상윤	
37	LG이노텍	김동의	
38	포스코	김경석	
39	LS엠트론	여진호	
40	부천지역	김준영	부위원장 겸 사무처장

○ 회계감사

번호	소속	이름	비고
1	에스엘안산지부	김삼두	
2	JMI	송해광	
3	LGDisplay	조소희	여
4	핸즈코퍼레이션	최철	
5	삼동	안교신	

○ 중앙위원

번호	소속	성명	비고
1	LG전자	황성관	
2	LG전자	정혜영	여
3	롯데알미늄	오성원	
4	하이텔서비스	최은희	여
5	ASE코리아	박용락	
6	ASE코리아	한예지	여
7	리한	민한기	
8	신한일전기	김송훈	
9	파주전기초자	오유진	
10	동국제강	박상규	
11	KG동부제철인천	김수호	
12	스태츠칩팩코리아	윤동현	
13	스태츠칩팩코리아	이기화	여
14	남양넥스모	조제현	
15	명화공업안산지부	백선진	
16	서진산업	김진업	
17	일진전기(반월)	방운제	
18	남선기공	윤익병	
19	대한전선	강진연	
20	삼성디스플레이	김정란	여
21	인팩	최종진	
22	애디언트코리아	이창수	
23	한라스택폴	강현민	
24	SK하이닉스청주	한주연	여
25	한국보그워너티에스	이상용	

26	TK-FUJIKIN	하두호	
27	성우하이텍	김근수	
28	스타리온성철	남원섭	
29	덴소코리아창원	신병건	
30	LS-Nikko동제련	박성걸	
31	영진	권태훈	
32	이수페타시스	이기남	
33	피에이치에이	허도영	
34	LGDisplay구미지부	채근욱	
35	노벨리스코리아	장만덕	
36	세아특수강	임성수	
37	유일	이수출	
38	TCC한진	고경호	
39	세아베스틸	서현승	

○ 중앙위원후보

번호	지역	노조명	이름	비고
1	서울	K-MEC	전상	
2	경기	도루코	이용식	
3	인천	대한제당	조주희	
4	안산/시흥	인지컨트롤스	손중기	
5	대전	알루코	진현주	
6	충남	캐논코리아	최용호	
7	충북	극동전선	반영진	
8	부산	대창단조	박창혁	
9	경남	GMB코리아	유재현	
10	울산/경주	고려아연	문병국	
11	대구/경북	대철	황성원	
12	구미	엘링크링거	복명진	
13	포항	현대종합금속	김동일	
14	광주/전남	서진산업광주지부	김현철	
15	전북	가온전선전주지부	김훈	
16	강원	한일전기	이상훈	

결 의 문

한국은행은 2021년 1분기 실질 국내총생산 성장률이 전분기 대비 1.6% 성장했다고 발표했고, 언론은 앞 다투어 이를 보도했다. 하지만 경제 성장의 이면에는 코로나19라는 거대한 파도에 맞서 각자의 자리에서 최선을 다한 노동자들이 있다는 보도는 드물다. 1년 넘게 이어지고 있는 코로나 19 상황에서 노동자들은 오히려 강제연차사용과 무급휴직, 해고를 강요받으며 그 삶이 더 피폐해지고 있다. 더 이상 코로나19의 책임을 노동자에게 일방적으로 떠넘기며 희생을 요구해서는 안 된다.

노동존중사회를 만들겠다고 문재인 정부가 약속했던 노동관련 공약들은 이행되지 않거나 그 취지가 훼손된 채 통과됐다. 하지만 탄력적 근로시간제 단위기간 확대, 최저임금 산업범위 확대, 단체협약 유효기간 연장 등의 노동법 개악은 착실히 진행했다. 타임오프 개선방안을 현재까지도 마련하지 않고 있으며, 중대재해처벌법의 보호가 꼭 필요한 5인 미만 사업장은 적용대상에서 제외했다. 4차 산업혁명 속에서 제조업 노동자들을 보호할 의지도, 장치도 보이지 않고 있다.

오늘 2021년 금속노련 정기대의원대회를 맞이하여 대의원 일동은 적극적 조직확대와 총고용 쟁취를 위해 가열차게 투쟁할 것을 다음과 같이 결의한다.

하나, 우리는 생활임금 확보를 통한 조합원 삶의 질 향상을 위해 금속노련 임단투 지침에 따라 7.3% 임금인상을 쟁취할 것을 강력히 결의한다.

하나, 우리는 금속노련 20만 조직화 추진사업에 따라 1가맹노조 1사업장 조직화에 동참하고 지역 조직화에 적극 연대할 것을 힘차게 결의한다.

하나, 우리는 코로나19와 4차 산업혁명에서 제조업 노동자들을 희생양 삼으려는 어떠한 시도도 단호히 거부하며 총고용을 쟁취할 것을 굳게 결의한다.

하나, 우리는 금속노련의 자랑스런 60년 역사를 되새기며 제조노동자의 힘으로 온전한 노동기본권 쟁취의 선봉에 설 것을 강력히 결의한다.

2021년 5월 13일

금속노련 정기대의원대회 대의원 일동

나. 중앙위원회 및 기타회의 개최

1) 제189차 중앙위원회의

(제189차 중앙위원회의는 코로나19 확산으로 불가피하게 모바일 투표로 개최됨.)

- 개최일시 : 2021년 4월 29일(목) 09:00~17:00
- 참석인원 : 재적 74명 중 투표자수 71명
- 개최방법 : 온라인(모바일)
- 안건
 - ▶ 토의사항
 1. 정기대의원대회 안건
 - 화순심의 : 투표율 96%(71/74명)
 - 대의원 자격심사건 : 투표율 96%(71/74명)
 - 표창자 확정 : 투표율 96%(71/74명)
 - 사업계획 및 예산서 심의에 관한 건 : 투표율 96%(71/74명)

2) 제190차 중앙위원회의

- 개최일시 : 2022년 3월 3일(목) 13:30
- 개최장소 : 한국노총 6층 대회의실
- 참석인원 : 재적 74명 중 투표자수 40명
- 안건
 - ▶ 보고 안건
 1. 한국노총 20대 대선방침 및 금속노련-더불어민주당 정책협약에 관한 건
 2. 조직화사업 추진 현황 건
 - ▶ 의결 안건
 1. 가예산승인(2022년 4월 - 5월)의 건
 - 원안대로 통과
 2. 2022년 정기대의원대회에 관한 건
 - 원안대로 통과
 3. 2022년 임단투지침(안) 확정의 건

- 생계비 충족율 95.0% 기본급 대비 8.62%, 금액 187,785원 통과
- ▶ 기타토의

2. 회계감사 수검

1) 2020회계연도 하반기 회계감사 수검

- 일시 : [노련회계감사]2021년 4월 23일 11시
[공인회계사 감사]2020년 4월 22일 11시 / 1회(년)
- 장소 : 우리노련 회의실
- 내용 : 2020회계연도 하반기(2020.10.1.-2021.03.31) 회계집행내역에 대하여 회계 감사 수검
- 공인회계사 : 민영포 / 영화회계법인
- 회계감사위원 : 김삼두(에스엘라이팅안산), 송해광(JMI), 최철(핸즈코퍼레이션), 황성원(대철), 조소희(LGDisplay)

2) 2021회계연도 상반기 회계감사 수검

- 일시 : 2021년 12월 6일 11시
- 장소 : 우리노련 회의실
- 내용 : 2021회계연도 상반기(2021.4.1-2021.9.31)회계집행내역에 대하여 회계감사 수검.
- 회계감사위원 : 김삼두(에스엘라이팅안산), 송해광(JMI), 최철(핸즈코퍼레이션), 안교신(삼동), 조소희(LGDisplay)

3. 주요행사 및 지원사업

가. 주요행사 집행

1) 금속노련 창립 60주년 기념식

- 목적 : 2021년 금속노련 창립 59주년 기념 금속노련의 위상을 굳건히 하고 노동운동의 안정적 기반을 마련하고자 함.
- 코로나19 확산에 따라 개최하지 못함.

2) 복지증진을 위한 직원 건강검진 실시

- 개요 및 목적
 - 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 근로자의 일반 질병 및 직업성 질환을 예방하고 작업 및 환경을 보호·유지에 적합하도록 관리
 - 건강상태 확인과 질병의 예방 및 건강상 이상 조기발견을 목적으로 건강검진기관을 통하여 지속적 진찰 및 상담 등 의학적 검진 시행
 - 과도한 업무 및 긴장상태로 인한 스트레스를 최소화하고 지속적인 건강관리를 도와 건강한 직장 분위기 조성에 기여
- 검진일정 : 2021년 6월 - 12월 중 본인 선택
- 검진대상 : 2인(본인 및 배우자)
- 검진기관: 한국의료재단(여의도)

4. 노총장학재단 및 금속노련 장학금 배정지급

가. 취지

- 한국노총 장학재단에서 금속노련에 배정된 2021학년도 장학금 30,000,000원을 수령하여 가맹노조의 맹비납부 실적에 따라 배정함.
- 또한 금속노련 장학금을 2009년도부터 신설하여 장학금 20,000,000원을 산하 조직의 조합원의 자녀로서 고등학교에 재학하는 학생(신입생 포함)중 경제적 사유로 학업을 계속하기 곤란하거나 학업성적이 우수한 학생으로서 당해 조직 대표자의 추천을 받은 학생을 선정하여 배정함.

나. 연도별 장학금 수혜 내역

연도	고등	대학(2년)	대학(4년)	수혜자계	지급총액
2012	43	3/방통대1	2	49	55,400,000
2013	41	1	1	43	46,000,000
2014	27	2/방통대1	1	31	34,400,000
2015	28	1		29	29,660,000
2016	28	1		29	30,020,000
2017	30			30	30,020,000
2018	28	1		29	30,000,000
2019	29	1	2	32	37,000,000
2020	29		1	30	30,000,000
2021	29		1	30	30,000,000
금속노련 장학금 수혜 내역					
연도	고등			수혜자계	지급총액
2018	40			40	20,000,000
2019	40			40	20,000,000
2020	40			40	20,000,000
2021	40			40	20,000,000

05 조직활동

1. 조직현황
 - 가. 지역본부별 노동조합 현황
 - 나. 지부현황
 - 다. 신규조직 현황
 - 라. 대표자변경 조직 현황
 - 마. 해산 및 이탈조직 현황
 - 바. 연도별 조합원 증감 현황
 - 사. 조직확대 우수본부상 수여
2. 조직, 분쟁 사업장 지도·지원 현황
 - 가. 조직, 분쟁 사업장 지도·지원 현황 (지역본부별)
 - 나. 조직, 분쟁 사업장 지도·지원 현황 (주요개별노조)

평가 및 개선방향

조직본부는 '금속노련 2020전략'에 발맞추어 금속노련 가맹 단위노조 조합원 수 기준 20만 조직화를 조기에 완수하고자 조직확대 및 조직강화 활동을 통일적으로 실천해 왔다.

전략적 타겟 및 미조직 신규 조직화 투트랙 전략을 토대로 포스코 및 포스코 협력사 노동조합을 조직했다. 삼성전자를 비롯한 삼성그룹사 조직과 삼성전자 협력사 노조를 조직했다. 현대제철 정규직 투쟁을 함께하고 현대 ITC노조 설립을 지원했다. 신규조직 설립 상담을 통해 미조직 사업장을 조직화하고 금속노련에 가맹시켰다. 단위노조 설립에 여의치 않은 조직을 위해 설립한 금속일반노조의 조직적 성과도 괄목할 만하다.

조직확대 사업뿐만 아니라 분쟁 조직 지원에도 최선을 다했다. LS일렉트릭노조 천안지부와 오스텍노조, 삼성디스플레이노조, 타이코AMP 노조, 인지컨트롤스옥천노조, 노벨리스코리아노조, 한국후지필름비즈니스이노베이션노조, 삼성화재에니카손해사정노조, 금속일반노조 태광지회 등이 쟁의행위를 하였고, 투쟁 승리를 위해 지원을 아끼지 않았다. 단위노조의 교섭 및 교육, 선전홍보 활동 등도 적극적으로 지원했다.

타 산별 연맹에 가입했던 삼성조직들이 금속노련으로 상급단체를 변경하였다. 이는 금속노련이 한국노총의 선도 연맹으로서의 위상과 역할을 인정받은 것이다. 조직본부는 '금속노련 삼성연대 회의'를 출발시켰고 공동으로 선전전, 기자회견, 집회 등 삼성조직 공동 대응 활동을 펼쳤다.

조직본부는 신규조직 상담 및 분쟁 등이 발생할 때 '바로 연락', '바로 출동' 시스템 구축을 위한 금속노련 Hot-Line을 설치했다. '중앙과 지역의 상시적인 소통 체계 구축'을 위해 지역본부별 소통 담당자를 지정했다. 지역본부와 소속 단위노조의 일상활동을 공유하고 지원하고자 한다.

금속노련과 지역본부, 단위노조가 함께하는 조직확대 및 조직강화 활동을 위해 허리 역할을 담당할 지역본부에 조직강화팀을 설치토록 했다. 지역본부 조직강화팀을 중심으로 더욱 조직확대 활동에 더욱 매진하고자 한다.

2021년 조직노사대책 활동은 많은 성과와 노력에도 불구하고 한계점도 있었다. 대규모 조직에 대한 조직 지도력이 미치지 못하는 문제가 있다. 대규모 조직의 경우 자체의 힘으로 현안을 돌파할 여력이 있을 수 있다. 그러나 연맹과 지역, 대규모 단위노조 간 소통과 연대의 끈을 만들고 강화해야 한다.

삼성 등 대규모 신규조직의 조합원 비공개 문제가 불거졌다. 조직화를 위해 설립 초기 조합원에게 비공개를 약속했지만, 시간이 지나면서 점차 조합원을 공개해 나가야 한다. 스스로 조합원임을 밝히지 못한다면 조직강화에 한계가 있을 수 있다.

오스텍 노조의 파업이 장기화함에 따라 지도력이 떨어지는 문제가 발생했다. 장기파업 사업장에 대한 지도서가 필요하다. 투쟁 초기부터 결합, 굳건한 연대로 신뢰를 강화하고 지속적인 지도력 확보가 필요 했다.

안타까운 사건도 있었다. 전국삼성전자노조 위원장과 삼성디스플레이노조 공동위원장이 임기를 채우지 못하고 중도에 사퇴했다. 신생 노조의 의욕과 현실을 조절해 내고 벽을 넘어서는 지도력이 필요하다.

삼성조직으로 삼성디스플레이 노조가 최초로 간부 파업을 단행했고, 삼성화재에니카손해사정노조가 준법투쟁을 벌였다. 조직적 상황에 맞게 다양한 투쟁 전술을 만들어야 한다.

단위노조는 선거를 통해 지도부를 구성한다. 단위노조의 일상활동 대응방안과 복수노조 발생 시 대응방안, 부당노동행위 발생 시 대응방안 등 현실적이고 구체적인 대응지침을 마련하고 이를 매뉴얼을 만들 필요가 있다. 사람이 바뀌어도 흔들리지 않고 일상활동을 추진해 나갈 기초 및 지도자료를 만들어야 한다.

1. 조직현황

가. 지역본부별 노동조합 현황

1) 서울지역본부

- ① 설립년월일 : 1989. 12. 28.
- ② 소재지 : 서울특별시 영등포구 영등포동 7가 57, 노동복지회관 405
- ③ 전화번호 : (02)2676-4823 FAX : (02)2676-4824
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장 수석부의장 사무국장 회계감사	김용안 오성원 전 상 문민수	위니아에이드 롯데알미늄 K-MEC 볼보건설기계코리아	2019.12.23. 2019.12.23. 2019.12.23. 2019.12.23.

⑤ 서울지역 노동조합 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
K-MEC	20160212	전상	경기 광명시 새빛공원로 67 B동 2305호
KC코트렐	19990609	최경배	서울 마포구 상암산로 34 디지털큐브 12층
LG전자	19630530	배상호	서울 금천구 가산디지털1로 63 5층
OTIS엘리베이터	19870707	김기태	서울 영등포구 버드나루로 80 제일빌딩별관2층
경보전기	19910412	송제관	서울 성동구 성수일로12가길 5
금속일반	20180627	김만재	서울 영등포구 국제금융로6길 26 804호
농협사료	20170206	홍헌표	경남 함안군 가야읍 고분길 98-1 C동 101호
롯데알미늄	19760407	오성원	서울 금천구 벚꽃로 104 금천롯데타워 11층
볼보건설기계코리아	20000803	문민수	서울 용산구 한남대로 130 볼보빌딩 6층
삼성엔지니어링&U(엔유)	20210630	김봉준	서울 강동구 상일로6길 26 삼성엔지니어링
삼성카드고객서비스	20211104	최재영	서울 구로구 새말로 97
삼성화재	20191213	오상훈	서울 영등포구 양평로 76 삼성화재영등포사옥 12층
삼성화재애니카손해사정	20180702	최원석	경기 광명시 일직로 72 광명무역센터 A동 1509호
야마하뮤직코리아	20140901	신우철	서울 강남구 강남대로 298 (역삼동) 11층
에릭슨엘지엔터프라이즈	20160701	김용연	서울 금천구 가산디지털1로 189 11층
오텍오티스파킹시스템	20160401	김진태	서울 영등포구 선유동2로 57 이레빌딩 구관 지하1층

노동조합명	설립일자	대표자	주소
위니아덤채사무관리직	20141020	남승대	서울 강남구 선릉로93길 5
위니아에이드	19981229	김용안	서울 영등포구 신길로 233
하이엠솔루텍	20200701	정재훈	경기 광명시 덕안로 104번길 17 1513호
하이텔서비스	20190403	연태원	서울 금천구 범안로 1142 스카이밸리 520호
한국후지필름비즈니스이노베이션	19870902	금동욱	서울 중구 서소문로11길 19 배재빌딩 B동 9층

2) 경기지역본부

- ① 설립년월일 : 1982. 09. 27
- ② 소재지 : 경기도 수원시 권선구 호매실로 46-16, 경기종합노동복지회관 7층
- ③ 전화번호 : (031)233-3580/1 FAX 번호 : (031)233-3586
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	원철식	에이엔피	2021.10.29.
상임부의장	민한기	리한	2021.10.29.
부의장	김해주	SK하이닉스	2021.10.29.
부의장	권동섭	LG디스플레이	2021.10.29.
부의장	장대식	LG이노텍 오산지부	2021.10.29.
부의장	안광호	서진산업 화성지부	2021.10.29.
부의장	오유진	파주전기초자	2021.10.29.
회계감사	김송훈	신한일전기	2021.10.29.
회계감사	박원제	인알파코리아	2021.10.29.
사무국장	이용식	도루코	2021.10.29.

⑤ 경기지역본부노동조합 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
ASE코리아	19881219	박용락	파주시 산업단지길 76
JMI	19970120	송해광	화성시 동탄면 동탄산단8길 15-20
LG디스플레이	19990101	권동섭	파주시 월롱면 엘지로 245번길
SK하이닉스	19870814	김해주	이천시 부발읍 경충대로 2091
SK하이텍	20080319	박이순	이천시 부발읍 경충대로 2091
SK하이텍주식회사	20200210	서주옥	이천시 부발읍 경충대로 2091
SK하이이엔지	20010618	김희성	이천시 부발읍 경충대로 2091
SK하이이엔지기술사무	20190401	최용준	이천시 부발읍 경충대로 2091
STX엔진	20011205	김진수	용인시 기흥구 구성로 288

노동조합명	설립일자	대표자	주소
TDK한국	19960228	김동수	평택시 현곡산단로 104
WHI	20200825	이양주	평택시 포승읍 포승공단순환로 309현대위아공단내
가온전선	19680503	이광희	군포시 엘에스로 45번길 120
경동산업	19881213	이석현	파주시 광탄면 해음로 601번길 51
니콘코리아	20031210	서동진	용인시 기흥구 신갈로 124번길 2
대동도어	19890224	안영철	평택시 포승읍 평택항로 184번길 21
대신기계	19880517	김용관	화성시 정남면 만년로 711-78
대주정공	20201021	차남규	화성시 장안면 석포로 39
덴소코리아	19680128	최일성	화성시 장안면 장안공단5길 9
도루코	19750526	이용식	용인시 처인구 경안천로 350
동희정공	19870820	박노용	화성시 팔탄면 푸른들판로 720-1
동화프라임	19870814	박운병	김포시 대곶면 대곶남로 528-2
동화텍	20210616	박종욱	화성시 마도면 청원산단2길75
두원정공	20180529	이강언	안성시 대덕면 만세로 21-5
디투디	20200423	김현수	이천시 대월면 대흥리 20-18
로알앤컴퍼니	20210120	문성식	화성시 팔탄면 율암리 154-2
명일	20210120	강미희	화성시 석우동3-1R&D스테이션 501호
리한	20070328	민한기	화성시 마도면 마도공단1길 25
베올리아	20010611	윤종근	이천시 부발읍 경충대로 2091
부천지역	19770706	김덕근	부천시 원미구 계남로 336 (근로자종합복지관3층)
삼구아이앤씨	20200602	김영민	이천시 대월면 사동리 347-95 3층
삼기	19781013	박진호	평택시 포승읍 평택항로 268번길 147
삼아알미늄	19890308	양상수	안양시 만안구 박달로 467
삼영전자	19880828	김경민	성남시 중원구 사기막골로 47
삼성에스원참여	20201103	신웅교	기흥구 관곡로92번길 506-1호
삼성웰스토리	20170807	이진현	기흥구 관곡로92번길 506-2호
삼화전자공업	19971121	김진옥	용인시 처인구 남사면 경기동로 215
삼화콘덴서	19870824	최광수	용인시 처인구 남사면 경기동로 227
서진캠	20030705	정지덕	평택시 청북면 청북산단로 31 2B-5L
서진캠협력사	19740518	이주영	평택시 청북면 청북산단로 31서진캠내 기현산업
성문전자	19910103	조재흥	평택시 세교산단로 61
성안기계	19890515	심규성	화성시 마도면 마도공단6길 33

노동조합명	설립일자	대표자	주소
세아FS	19870719	서민형	평택시 진위면 신리길 19
신한일전기	19740518	김송훈	부천시 소사구 중동로 22
썬터온	19970310	조성철	화성시 봉담읍 주석로 1155
에이엔피	19870902	원철식	부천시 원미구 도약로 300
엘에스머트리얼즈	20210122	임장호	안양시 동안구 엘에스로 116번길39 6층
에스와이	20210623	노태연	화성시 효행로 1060(G스타임즈E타운)209호
오토리브코리아	20200204	이원로	화성시 동부대로 730-66
우주엔비텍	20030401	임재용	부천시 오정구 별말로 122
이큐글로벌	20011207	남종태	이천시 부발읍 경충대로 2091
이화다이하몬드	19880312	한정호	오산시 남부대로 374
이화전기	19880714	김선영	광주시 경충대로 425
이노프라	20190909	장병주	안성시 원곡면 지문로 451
인알파코리아	20101021	박원제	화성시 마도면 마도공단2길 39
일진제강	19870829	이주행	화성시 정남면 만년로 905-80
일진전기	19870816	최성호	화성시 만년로 905-17
일진전선사업부	20171115	강철선	화성시 만년로 905-64
일신비츠온	20201110	조용식	남양주시 진접읍 팔아산단로 12번길 55
전국삼성전자	20191113	이원일	용인시 기흥구 삼성2로 93
전기초자코리아	20180105	박영호	파주시 문산읍 방촌로 1675-29
진티엘에스	20201125	이상호	이천시 대월면 사동리 441-1 207호
코리아에프티	20160114	김주승	안성시 원곡면 섬바위길 23
코모스	20020308	노민기	화성시 우정읍 버들로 842-1
파주전기초자	20110519	오유진	파주시 문산읍 방촌로 1695-35
파카코리아	20050304	이상현	화성시 장안면 장안공단1길23
프라코	19880714	김석준	화성시 현대기아로 679-24
필코전자	19870826	정덕화	수원시 신원로 270
대동모빌리티	19870827	김호인	안성시 대덕면 서동대로 4867-11
한국기가포톤	20130405	김지민	화성시 동탄대로 21길 24
한국전광	20160407	정종민	인천시 계양구 서운산단로 2길 36
한국키스톤발부	19880709	김한기	안성시 미양면 제2공단1길 56
핸즈시스	20170720	윤영인	화성시 마도면 마도공단로5길24-18
현대엘리베이터사무직	20010123	윤민욱	부천시 계남로 366

노동조합명	설립일자	대표자	주소
하나로넷	20220218	유병문	평택시 경기대로 1623 2층
한화시스템	20210117	이성종	경기 성남시 분당구 판교역로 188
호원오토	20150608	김기천	평택시 포승읍 포승공단로 76

3) 인천지역본부

- ① 설립년월일 : 1981. 11. 02.
- ② 소재지 : 인천광역시 남동구 구월남로 75 (구월동)
- ③ 전화번호 : (032)437-8505 FAX : (032)437-8504
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	오인상	삼성공업	2022.03.07.
상임부의장	윤동현	스태츠칩팩코리아	2022.03.07.
부의장	박상규	동국제강	2022.03.07.
부의장	김수호	KG동부제철	2022.03.07.
부의장	조주희	대한제당	2022.03.07.
부의장	최인석	삼양감속기	2022.03.07.
부의장	신진호	스태츠칩팩코리아	2022.03.07.
부의장	최 철	핸즈코퍼레이션	2022.03.07.
부의장 (사무국장)	류성용	대동하이렉스	2022.03.07.
회계감사	최대근	신한다이아몬드공업	2022.03.07.
회계감사	김의홍	청우하이드로	2022.03.07.

⑤ 인천지역 노동조합 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
A.F.T	20020506	하정호	인천광역시 남동구 남동서로 295
KG동부제철인천	19660429	김수호	인천광역시 서구 백범로 789
다이후쿠코리아	20170407	김희종	인천광역시 연수구 하모니로275번길 8
대동시스템	19890711	김정운	인천광역시 남동구 남동대로 419
대동하이렉스	20030806	류성룡	인천광역시 남동구 남동동로78번길 43
대우전자사무직	20180301	강용석	광주 광산구 용아로 559
대한제당	19690602	조주희	인천광역시 중구 월미로 116
동국제강	19890220	박상규	인천광역시 동구 중봉대로 15
동보	19870910	홍은성	인천광역시 남동구 비류대로 646
린나이코리아	19890316	박상욱	인천광역시 부평구 백범로577번길 48

노동조합명	설립일자	대표자	주소
머큐리	20001117	김영국	인천광역시 서구 가재울로 90
삼성공업	19870810	오인상	인천광역시 남동구 남동서로 391
삼양감속기	20020715	최인석	인천광역시 남동구 은봉로 44
서연탑메탈	19880806	김기성	인천광역시 남동구 청능대로410번길 40
서울엔지니어링	19870824	최희명	인천광역시 남구 방축로 332
스태츠칩팩코리아	19980701	신진호	인천광역시 중구 자유무역로 191
신한다이아몬드공업	20120703	최대근	인천광역시 남동구 남동대로 370번길 57-15
심팩	19870818	김도형	인천광역시 부평구 부평북로 141
심팩인더스트리	20080704	강광식	인천 서구 가좌로 64
엘티메탈	19870823	안병섭	인천 남동구 남동대로 117
우일정밀	19870824	양승조	인천광역시 남구 염전로289번길 5
인켈	19870919	하재범	인천광역시 부평구 청중로 93
청우하이드로	19880510	김의흥	인천광역시 서구 호두산로 166
한국지엠사무직	20160419	안소현	인천 부평구 부평대로 233
한국펠저사무직	20200521	조용범	인천 동구 보세로 81
한일튜브	19930517	김종남	인천광역시 서구 원전로 17
한조코퍼레이션	20140401	최철	인천광역시 서구 백범로 854
후지테크코리아	19870827	김영철	인천광역시 남동구 호구포로 151

4) 안산시흥지역본부

- ① 설립년월일 : 1997. 02. 16.
- ② 소재지 : 경기도 안산시 단원구 선부광장로 47, 근로자복지관 3층
- ③ 전화번호 : (031)410-8601 FAX : (031)401-8602
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	강상욱	비초로	2021.04.07.
수석부의장	지해갑	진영공업	2021.06.29.
부의장	황명찬	태양금속	2021.06.29.
사무국장	손중기	대덕전자	2021.06.29.
회계감사	하신호	엔피씨몰텍	2021.06.29.
회계감사	노석구	스탠다드인터내셔널	2021.06.29.

⑤ 안산시흥지역 노동조합 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
PN풍년	19860831	이원필	경기도 안산시 단원구 별망로 620
SP일렉텍	19891026	황경숙	경기도 안산시 상록구 충정공길 2-15
TRW	19870107	강한구	경기도 안산시 단원구 범지기로 127
광명전기	19870815	윤석진	경기도 안산시 단원구 목내로 160
교세라커넥터	19990429	김진태	경기도 안산시 단원구 범지기로 116
남양넥스모	19950328	조제현	경기도 안산시 단원구 목내로 150
대덕전자	19871228	허일욱	경기도 안산시 단원구 산단로 63
대동모벨시스템	20020426	한명선	경기도 시흥시 번영로 105
대풍공업	19780223	장정식	경기도 안산시 단원구 산단로19번길 196
동서기공	19890424	임동훈	충남 당진시 송악읍 부곡공단로 155
동희산기	19910522	이홍재	충청남도 당진시 송악읍 부곡공단로 453
디젠스	19970414	김창규	경기 시흥시 공단1대로27번길 38
비츠로	19900821	강상욱	경기도 안산시 단원구 별망로 327
삼보오토	19880629	강영석	경기도 안산시 단원구 해봉로 195
삼화왕관	20191001	신용구	경기 안산시 단원구 강촌로 140
서울반도체	20180716	박정훈	경기 안산시 단원구 산단로163번길 97-11
서진산업	19760226	김진업	경기도 시흥시 공단1대로 296
서진오토모티브	19910125	김진연	경기도 시흥시 공단1대로 313
선도전기	19890306	김보순	경기도 안산시 단원구 원시로 86
세플러안산유한회사	19950513	박재환	경기도 안산시 단원구 성곡로 179
스탠다드인터내셔널	19870822	노석구	경기도 안산시 단원구 신원로 355
신화다이ना믹스	19880108	정재석	경기도 안산시 단원구 번영2로 31
썬앤엘인테리어	19890108	최준수	경기도 안산시 단원구 번영2로 118
아이아	19890113	박시덕	경기도 안산시 단원구 성곡로 87
에스엘미러텍	20060928	김종훈	경기도 시흥시 산기대학로 130
엔피씨물텍	19950513	하신희	경기도 안산시 단원구 해안로 289
우진공업	19890513	김영철	경기도 안산시 단원구 산단로 248
위스코	19881018	고재정	충청남도 서산시 성연면 성연3로 133-14
유택솔루션	20091103	이진우	경기도 시흥시 소망공원로 205
인지컨트롤스	20081208	손중기	경기 시흥시 군자천로 171
일진전기(반월)	19870822	방운제	경기도 안산시 단원구 능안로 21

노동조합명	설립일자	대표자	주소
진영공업	20061011	지해갑	경기도 시흥시 공단1대로 280
태양금속(안산)	19760526	황명찬	경기도 안산시 단원구 해봉로 212
트릴리엄플로우코리아	20170809	심규용	경기 안산시 단원구 범지기로 151
포레시아코리아	20030619	전해명	경기도 화성시 장안면 장안공단4길 11
포스코모빌리티솔루션	20090930	최병남	경기 안산시 단원구 신원로 235
한샘	19800401	이성영	경기도 안산시 단원구 번영2로 144
흥진정공	19881118	이정환	경기도 안산시 단원구 범지기로141번길 27

5) 대전지역본부

- ① 설립년월일 : 1981. 01. 30.
- ② 소재지 : 대전광역시 서구 둔산서로 84
- ③ 전화번호 : (042)488-9057 FAX : (042)488-9058
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장 사무국장 회계감사	윤익병 정상용 정제종	남선기공 진합 세아이앤티	2022.01.02. 2022.01.02. 2022.01.02.

⑤ 대전지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
남선기공	19740221	윤익병	대전광역시 대덕구 대전로1331번길 17
로옴코리아정의	20210610	박범구	대전광역시 대덕구 문평서로17번안길 40
세아이앤티	19870107	정제종	대전광역시 대덕구 신일동로67번길 40
알루코	19670306	진현주	대전광역시 대덕구 대화로119번길 31
진합	19880126	정상용	대전광역시 대덕구 문평서로 42

6) 충남지역본부

- ① 설립년월일 : 1995. 06. 01.
 ② 소재지 : 충청남도 천안시 동남구 충무로 457, 근로복지회관 2층
 ③ 전화번호 : (041)565-8001 FAX : (041)565-9001
 ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	장재성	새로운토모티브	2019.06.27.
수석부의장	최중진	인팩	2019.06.27.
부의장	김태선	두원공조	2021.06.10.
사무국장	최용호	캐논코리아	2019.06.27.
회계감사	전성복	신원	2019.06.27.
회계감사	홍경표	대륙제관	2021.06.10.

⑤ 충남지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
KB오토시스	19870915	강주호	충청남도 아산시 음봉면 아산온천로 528-24
KG동부제철	19660429	강호기	충청남도 당진시 송악읍 북부산업로 1228
LS메탈	19551015	문창배	충청남도 서천군 장항읍 화송길 123
MEMCKOREA	19960327	임철승	충청남도 천안시 서북구 성거읍 망향로 854
경신전선	19890910	박영진	충청남도 천안시 서북구 입장면 연곡길 567
귀뚜라미범양냉방	19770804	김성오	충남 아산시 탕정면 음봉로 850
대륙제관	19870828	홍경표	충청남도 아산시 영인면 영인로202번길 17
대양금속	20060220	이상길	충남 예산군 신암면 추사로 146-8 (계촌리)
대원전선	19870801	허일	충청남도 예산군 고덕면 호음덕령길 92
대한전선	19720615	강진연	충남 당진시 고대면 대호만로 870
동양철관	19870826	추영호	충청남도 천안시 동남구 풍세면 풍세로 515
동원금속아산공장	19970430	이재완	충청남도 아산시 음봉면 연암울금로 288-7
동일알미늄	19950727	이진호	충청남도 천안시 서북구 성거읍 성거길 160
동해기계항공	20181118	김태환	충남 공주시 신포면 고도평말길 175(산정리)
동희오토협력업체	20110321	정성진	충청남도 서산시 성연면 신당1로 105-1
두울아산	19990704	정란홍	충청남도 아산시 신창면 서부남로 611
두원공조	19870810	김태선	충청남도 아산시 음봉면 연암울금로 43
삼성디스플레이	20200201	권상욱	충남 아산시 탕정면 삼성로 181 1캠퍼스 블루홀 2층
삼신	19870729	김학희	충청남도 천안시 서북구 입장면 성진로 1138-11

노동조합명	설립일자	대표자	주소
새론오토모티브	19951016	장재성	충청남도 천안시 동남구 병천면 가전5길 133
새화신	20020314	김영일	충청남도 예산군 오가면 국사봉로 468
서연오토비전	20150112	오제현	충남 당진시 합덕읍 거섬들2길 45
세명테크	20171204	정동진	충남 아산시 인주면 인주산단로 91
수산CSM	19950508	지홍중	충청남도 아산시 음봉면 월암로 365
스테코	20201022	유민영	충남 천안시 서북구 3공단1로 20
승일	20121226	김지영	충청남도 천안시 서북구 직산읍 4산단1길 10
신원	20010903	전성복	충청남도 아산시 신창면 서부남로 448
쌍신전자통신	19780426	정명식	세종특별자치시 연서면 당산로 507
아산성우하이텍	20051110	최명철	충남 아산시 신창면 서부남로 591
애디언트코리아	19950925	이창수	충청남도 아산시 탕정면 탕정로 45
영흥(보령)	19880418	정영규	충남 보령시 주교면 관창공단길 95
오스텍	19970123	정동준	충청남도 천안시 동남구 수진면 수신로 739
오텍	20050914	정종명	충청남도 예산군 고덕면 예덕로 1033-36
유한테크	20180104	이승찬	충남 아산시 둔포면 아산밸리남로 185
인지디스플레이에이엠티	20100129	나명구	충청남도 당진시 송악읍 부곡공단4길 28-156
인팩	19890420	최종진	충청남도 천안시 서북구 2공단6길 47
인팩혼시스템	19960812	이성일	충청남도 천안시 동남구 성남면 용원1길 7
지코	19870912	박인용	충청남도 아산시 도고면 도고면로 48-15
캐논코리아	19940626	최용호	충남 아산시 배방읍 고속철대로 157 8층
코넥	20210915	석수봉	충남 서산시 고북면 고수관로 62
코리아신예	19890923	심만식	충청남도 아산시 신창면 서부북로 924
코리아힐	19671013	김종원	충청남도 보령시 주교면 관창공단길 165
태성전장	20060315	박현명	충청남도 천안시 서북구 성거읍 오송1길 110
페더럴모굴	19710513	김길중	세종특별자치시 연동면 청연로 442-16
풍산FNS	20021111	최용웅	충청남도 논산시 은진면 득안대로 893
한일칸천안공장	20181024	하형도	충남 천안시 서북구 입장면 망향로 1112-84
현대ITC	20210524	이용우	충남 당진시 송산면 동곡로 155-21 베르프라자
헤인	19870727	이춘담	충청남도 천안시 서북구 2공단5로 23
환영철강	19950117	이찬규	충청남도 당진시 석문면 보덕포로 587
휴스틸	19800508	김영호	충청남도 당진시 송악읍 부곡공단로 131

7) 충북지역본부

- ① 설립년월일 : 1988. 12. 31.
 ② 소재지 : 충청북도 청주시 서원구 청남로 1865-15, 202호
 ③ 전화번호 : (043)267-1418 FAX : (043)266-5088
 ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의 장	박태우	현대모비스	2021.01.21.
부의장	안교신	삼동	2021.01.21.
부의장	조경탁	선일다이파스	2021.01.21.
부의장	서진성	지애피	2021.01.21.
부의장	김태규	동성금속	2021.01.21.
부의장	강현민	한라스택폴	2021.01.21.
부의장	최용훈	에스피텍	2021.01.21.
회계감사	손관수	백조썬크	2021.01.21.
회계감사	김영일	키파운드리	2021.01.21.
사무국장	반영진	극동전선	2021.01.21.

⑤ 충북지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
AND전자저울	19890222	윤석한	충북 진천군 진천읍 씨제이로 101
KBI메탈	20061011	최현록	충청북도 음성군 대소면 대소산단로 66
LS일렉트릭	19870727	김동욱	충청북도 청주시 흥덕구 백봉로 95
SK하이닉스청주	19900209	강국모	충청북도 청주시 흥덕구 직지대로 337
국제종합기계	19740201	유광수	충청북도 옥천군 옥천읍 서부로 49
극동전선	19870822	반영진	충청북도 진천군 초평면 용정길 29-23
금화소재	20151005	김숙화	충청북도 충주시 주덕읍 중원산업로 158
백상스코리아	19780219	이성규	충청북도 청주시 서원구 남이면 사동길 50
대림통상	19870813	박종삼	충청북도 증평군 증평읍 증평산단로 23
대성썬텍	19890419	이재현	충청북도 음성군 삼성면 상곡로 55-72
동성금속	19910309	김태규	충청북도 영동군 용산면 용산공단길 74
두산전자	19870820	김승진	충청북도 증평군 증평읍 두산로 40
로알테크	20041203	박홍일	충청북도 청주시 흥덕구 대신로 215
백조썬크	19850218	손관수	충청북도 음성군 삼성면 대성로 353
삼동	19960809	안교신	충청북도 음성군 대소면 삼양로 816-41
삼화전기	19900131	이창훈	충청북도 청주시 흥덕구 봉명로 3 삼화전기노동조합

노동조합명	설립일자	대표자	주소
서울전선	20090917	조병선	충북 음성군 삼성면 명심이길 27-20
선일다이파스	19880618	조경탁	충청북도 진천군 광혜원면 광혜원산단2길 14
성은	20130806	김동원	충청북도 음성군 삼성면 청용로 329
스텝코	20200730	이정해	충북 청주시 흥덕구 옥산면 과학산업4로 79-44
앤디포스	20210731	김수호	충북 음성군 대소면 한삼로 224-7
에넥스	19870810	성준제	충청북도 영동군 황간면 에넥스로 37
에스엠알오토모티브모듈코리아	19871112	김원배	충북 청원군 옥산면 과학산업1로 170 4-9블럭
에스피텍	20021202	최용훈	충청북도 청주시 흥덕구 옥산면 과학산업1로 38
에이치그린파워	20180624	한훈희	충북 충주시 대소원면 기업도시1로 69
우지막코리아	20051125	이종필	충북 음성군 삼성면 대성로 259
인지컨트롤스옥천	20091224	이상현	충청북도 옥천군 이원면 이원농공로 70
일본전산리드코리아	20180222	정우종	충북 청주시 흥덕구 송절로 10
전진건설로봇	20100112	이석근	충청북도 음성군 금왕읍 대금로 1264
지앤피	19870903	서진성	충청북도 충주시 국원대로 448
키파운드리	20041006	김영일	충청북도 청주시 흥덕구 대신로 215
한국보그워너티에스	20010521	이상용	충청북도 음성군 대소면 한삼로251번길 19
한국야금	19910204	김홍구	충청북도 청주시 흥덕구 산단로 55
한국에이버리데니슨	20210516	안호철	충북 충주시 충주호수로 291
한국캠브리지필터	19900216	유호민	충청북도 청주시 청원구 오창읍 과학산업3로 86
한라스택폴	20081001	강현민	충청북도 청주시 청원구 오창읍 과학산업5로 101
한미전선	20130630	석지원	충청북도 진천군 이월면 생거진천로 2028-37
헨켈코리아	20130620	심현보	충청북도 음성군 금왕읍 대금로 1298
현대모비스	20000401	이승현	충청북도 진천군 문백면 사양2길 95
현대모비스충주	20180421	원종민	충북 충주시 대소원면 기업도시1로 47
현대성우메탈	20030211	최창수	충청북도 충주시 충주호수로 344
현대엘리베이터	19870814	손만철	충청북도 충주시 충주산단1로 128
화인텍(충주)	20211115	심현용	충북 충주시 충주산단3로 100

8) 부산지역본부

- ① 설립년월일 : 1980. 12. 29.
- ② 소재지 : 부산광역시 연제구 연수로 86, 근로자종합복지관 6층
- ③ 전화번호 : (051)861-4613 FAX : (051)853-8770
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의 장	윤각열	대한제강	2022.01.24.
상임부의장	김근수	성우하이텍	2022.01.24.
부의장	하영수	대선조선	2022.01.24.
부의장	윤성원	동국제강	2022.01.24.
부의장	추진호	동희정공	2022.01.24.
부의장	안병철	부산주공	2022.01.24.
부의장	정영수	오리엔탈정공	2022.01.24.
부의장	하두호	태광후지킨	2022.01.24.
사무국장	박창혁	대창단조	2022.01.24.
회계감사	조극식	고려용접봉	2022.01.24.
회계감사	이종호	대창솔루션	2022.01.24.
회계감사	박근수	태광	2022.01.24.

⑤ 부산지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
PSMC	20110819	원광조	경기도 화성시 향남읍 발안공단로4길 16
SKF코리아	20070115	이원선	부산광역시 강서구 과학산단2로19번길 183
TK-FUJIKIN	20080205	하두호	부산광역시 강서구 녹산산단261로88번길 7
YKSteel	19800226	변태환	부산광역시 사하구 을숙도대로 760
강남	19780319	김찬홍	부산광역시 사하구 구평로16번길 71
고려용접봉	19840617	조극식	부산광역시 사상구 새벽로63번길 70
대동스프링	20110101	박철우	부산광역시 강서구 과학산단2로19번길 9
대선조선	19681203	하영수	부산광역시 영도구 봉래나루로 254
대창단조	19750510	박창혁	경상남도 김해시 생림면 봉림로 157
대창솔루션	19930831	이종호	울산광역시 울주군 삼동면 삼동로 387-22
대한제강	19890420	황중율	부산광역시 사하구 하신번영로 69
동양제강	19870814	박영철	부산광역시 사하구 다산로 147
동화엔텍	19870910	김영만	부산 강서구 녹산산단261로 7
동희정공(양산)	19870901	추진호	경상남도 양산시 소주공단1길 41
버카트컴프레이션코리아	20191016	박수종	부산 강서구 유통단지1로58번길 48 105동

노동조합명	설립일자	대표자	주소
부산선박목의장	19930325	박용욱	부산광역시 영도구 절영로50번길 20
부산주공	19880420	안병철	울산광역시 울주군 온산읍 화학1길 54
부산지역금속일반	20181127	황대선	부산 연제구 연수로 86
삼성생명금융서비스보험대리점	20210129	최종학	부산 연제구 중앙대로 1081 6층
성광밴드	19751119	주영수	부산광역시 강서구 녹산산단262로 26
성우하이텍	19880707	이영진	경남 양산시 소주공단3길 50
스타리온기원	20180612	문동우	부산 금정구 동대로 34-23
오리엔탈정공	19900217	정영수	부산 강서구 녹산산단289로 6
오티스엘리베이터사무직	20191210	김지홍	부산 연제구 법원남로15번길 26 701호
일본해사협회한국	20170701	방송욱	부산 중구 대교로 141 1018호
제일전기	19770319	정훈기	부산광역시 사하구 을숙도대로 555
태광	19760602	박근수	부산광역시 강서구 녹산산업대로 117-12
태양금속(부산)	19960523	성정훈	부산광역시 사하구 다산로 240
태원니들	19890406	우성식	부산광역시 사상구 사상로469번길 76
풍산홀딩스동래	20031116	제준호	부산광역시 해운대구 선수촌로 230
프라이그파이스트	20100930	허성택	부산광역시 강서구 녹산산단27로 19
한국주철관	19800419	박정철	부산광역시 사하구 을숙도대로 525
힐티코리아	19910617	정형일	부산 강서구 낙동남로533번길 74

9) 경남지역본부

- ① 설립년월일 : 1981. 01. 09.
- ② 소재지 : 경상남도 창원시 의창구 원이대로581, 노동복지회관4층
- ③ 전화번호 : (055)284-4021 FAX : (055)287-5052
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	손승일	세방전지	2020.03.27.
부의장	하영규	LG전자	2020.03.27.
부의장	김남수	대영소결금속	2020.03.27.
부의장	김규상	풍산홀딩스	2020.03.27.
부의장	최용훈	세아창원특수강	2020.03.27.
부의장	장원혁	엔이케이	2021.02.19.
부의장	황영안	한국항공우주산업	2020.03.27.
부의장	허영복	유니크	2020.03.27.
사무국장	유재현	GMB코리아	2020.03.27.

회계감사 회계감사 회계감사	김진희 최영식 신재중	대동기어 상농전선 STX중공업	2020.03.27. 2020.03.27. 2020.03.27.
----------------------	-------------------	------------------------	---

⑤ 경남지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
GMB코리아	19881115	김동영	경상남도 창원시 성산구 웅남로 618
KGF	20000319	최성천	경상남도 창원시 의창구 동읍 의창대로 950
KR모터스	19830326	감경석	경상남도 창원시 성산구 완암로 28
NEK	19960325	장원혁	경상남도 함안군 칠서면 공단서3길 18
STX중공업	19870810	신재중	경상남도 창원시 성산구 남면로 381
고려용접봉(창원)	20180209	지경수	경남 창원시 성산구 공단로 704
고려특수선재	19870321	박찬윤	경상남도 양산시 어실로 43
금속경남일반	20191015	이상철	경남 창원시 의창구 원이대로 581
대동기어	19830424	김진희	경상남도 사천시 사남면 공단1로 42
대동정비	19891004	백운효	경상남도 진주시 도동로 154
대명공업	19881124	김희식	경상남도 창원시 의창구 팔용로 384
대성사	19760330	윤용운	경상남도 양산시 대동로 53
대신금속	19961126	김진구	경상남도 창원시 의창구 팔용로346번길 10
대영소결금속	20080702	김남수	경상남도 양산시 하북면 양산대로 2213
대호특수강한마음	20200901	김호준	경남 양산시 산막공단북4길 13
대흥R&T	20171226	김영석	경남 김해시 진례면 진례로 226-49
덴소코리아마산	19800515	이정수	경상남도 창원시 마산합포구 첨단산업로 3
덴소코리아창원	19890308	정원출	경상남도 창원시 성산구 웅남로 630
두원중공업	19800114	정진용	경상남도 사천시 축동면 구해창길 20-7
디아이시스템	20200225	김상일	김해시 한림면 용덕로48-33
삼성공조	19850404	이정희	경상남도 창원시 성산구 연덕로 176
삼성발레오	19890428	김문규	경남 창원시 성산구 정동로62번길 28
삼우KJS텍	20050115	김승규	경상남도 창원시 성산구 웅남로 328
삼우금속	19800607	차재련	경상남도 창원시 성산구 성주로 53
삼한	19870813	윤삼원	경상남도 창원시 성산구 연덕로 84
상농전선	19780828	최영식	경상남도 양산시 유산공단9길 6-1
세동산업	20180718	손동우	경남 김해시 김해대로2635번길 42

노동조합명	설립일자	대표자	주소
세방전지	19760728	윤병삼	경상남도 창원시 성산구 정동로 122
세아창원특수강	19990730	최용훈	경상남도 창원시 성산구 적현로 147
세아항공방산소재	20020324	최해수	경상남도 창원시 성산구 정동로 48
세원이앤씨	19881102	박철홍	경상남도 창원시 성산구 공단로 211
세일공업	19880414	조경옥	경남 진주시 대곡면 대화로 92
세플러코리아	19630225	전광배	경상남도 창원시 성산구 삼동로 90
수성기체산업	20180618	정석진	경남 창원시 성산구 창원대로1144번길 99
스타리온성철	20040625	남원섭	경상남도 창원시 성산구 성산패총로 29
에스텍	20040317	박기봉	경상남도 양산시 유산공단9길 22
영흥(함안)	20061018	이동우	경상남도 함안군 대산면 함의로 731
영흥철강	20100511	하신흥	경상남도 창원시 성산구 공단로 193
유니크	19880716	허영복	경상남도 김해시 진영읍 서부로179번길 90
풍산홀딩스	19870811	감규상	경상남도 창원시 성산구 공단로 670
하나	20161108	김승노	경상남도 창원시 성산구 성산패총로 29
하이덕코리아	20190805	정성훈	경남 김해시 주촌면 골든루트로129번길 20
한국경남태양유전통영공장	19870822	최경식	경상남도 통영시 서송정길 32
한국정상화성	19880704	황해군	경상남도 창원시 마산회원구 자유무역5길 100
한국제강	19980619	조용갑	경남 함안군 군북면 장백로 394
한국중천	19870811	최해경	경상남도 창원시 마산회원구 자유무역2길 26
한국철강	19870810	김동원	경상남도 창원시 성산구 공단로103번길 12
한국코벨코용접	20000629	홍상우	경상남도 창원시 의창구 차룡단지로 97
한국특강	20130115	김동현	부산 강서구 녹산산단407로 84
한국특수전지	20050310	황상문	경남 창원시 성산구 웅남로 780
한국항공우주산업	20030922	황영안	경상남도 사천시 사남면 공단1로 78
한일제관	19870817	최진석	경상남도 양산시 유산공단4길 21
한전금속	20180306	김지영	경남 창원시 진해구 남의로43번길 25

10) 울산경주지역본부

- ① 설립년월일 : 1989. 09. 01.
 ② 소재지 : 울산광역시 남구 둔질로 129
 ③ 전화번호 : (052)276-5880 FAX : (052) 274 9631
 ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장 부위원장(총무사무본부장) 회계감사 회계감사	남재환 장기현 김진동 이영정	울산알루미늄 케이유엠 서진산업 KCC진장기업	2021.11.08. 2022.01.21. 2022.01.11. 2022.01.11.

⑤ 울산경주지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
DIC	19850607	박찬기	울산광역시 울주군 두동면 봉계농공길 8
KBI동국실업	19960628	윤무관	울산광역시 북구 효자로 133
KCC진장기업	20180501	이영정	울산 울주군 두서면 활천산업로 76
KUM	20171205	장기현	울산 울주군 두서면 전읍농공길 20
LS-Nikko동제련	19830321	박성걸	울산광역시 울주군 온산읍 산암로 148
NVHKOREA	20010512	최희정	울산 북구 이화산업1길 9
고려아연	19771009	문병국	울산광역시 울주군 온산읍 이진로 139
국일인토틸	20030515	조정식	울산광역시 울주군 웅촌면 탑결길 17
동희산업	19870812	차갑석	울산광역시 남구 처용로 675
명화공업	19991115	이상우	울산광역시 남구 사평로 211
베바스토코리아	20210311	천성호	울산 울주군 온산읍 처용산업로 6
부창	20181101	김경옥	울산 남구 부도로 9 부창테크
삼성SDI울산	20200409	장호래	울산 울주군 삼남읍 가천금사길 45 레포츠센터 1층
서연씨엔에프	20210702	박병율	울산 울주군 두서면 전읍농공길 13
수산이앤에스	19910821	심길섭	울산 북구 매곡산업로 21 3층
스타리온일우	20180503	남호진	울산 울주군 온산읍 화산1길 56
영풍기계	20170228	유상업	경상북도 경주시 외동읍 모화공단길 165
우수정기	20071113	김상배	울산 울주군 상북면 산전후리로 40-5
울산알루미늄	19780803	김민수	울산광역시 남구 부도로 393
정명	20200218	서대호	울산 북구 농공단지3길 25

노동조합명	설립일자	대표자	주소
조선선재온산공장	20020306	박중윤	울산광역시 울주군 온산읍 화산2길 34-13
코레스	20141021	권대우	경북 경주시 외동읍 문산공단길 84-64
큐로	20080101	최희대	울산광역시 남구 처용로 260-37
풍산	19870725	이준덕	경상북도 경주시 안강읍 호국로 2606-10
해솔	20080221	홍상호	울산광역시 남구 남도로 110
호상	20210327	김용민	울산 북구 모듈화산업로 152

11) 대구경북지역본부

- ① 설립년월일 : 1981. 01. 10.
- ② 소재지 : 대구광역시 달서구 성서공단북로 132, 근로자종합복지관 4층
- ③ 전화번호 : (053)570-7071 FAX : (053)570-7079
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	김수환	카펫발레오	2020.02.21.
수석부의장	박철규	에스엘	2020.02.21.
부의장	이상윤	평화오일씨	2020.02.21.
부의장	김세홍	삼익정공	2020.02.21.
부의장	허도영	평화정공	2020.02.21.
부의장	박기호	삼익THK	2020.02.21.
부의장	이기남	이수페타시스	2020.02.21.
부의장 및 사무국장	황성원	대철	2020.02.21.
회계감사	최상수	체시스	2020.02.21.
회계감사	남기덕	대호에이엘	2020.02.21.

⑤ 대구경북지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
AMS	20190213	이지모	경북 경산시 자인면 금박로 95
AST	20071204	윤재욱	경상북도 칠곡군 왜관읍 2산업단지2길 182
KBWS	20151215	조재철	대구 달성군 구지면 국가산단대로33길 10
KDS	20030127	서정구	경상북도 경산시 진량읍 공단8로26길 35
PHA	19880920	허도영	대구광역시 달서구 성서4차첨단로 392
THN	19890227	김태수	대구광역시 달서구 성서로71길 43
건화	20020223	김태진	경상북도 경산시 진량읍 공단4로5길 33
경창산업	19850720	김성호	대구광역시 달서구 성서로35길 6

노동조합명	설립일자	대표자	주소
경창정공	19880909	김기표	대구 달성군 구지면 국가산단대로33길 149
구영테크	20070117	정용환	대구광역시 달성군 구지면 국가산단대로39길 119
금오EMS	20180614	이영식	대구 달성군 현풍면 테크노대로4길 46
금융기계	19900324	이상만	대구광역시 북구 팔달로7길 57
남선	20030425	손성호	경상북도 군위군 효령면 효령공단길 14-5
남선알미늄	19680825	사청웅	대구광역시 달성군 논공읍 논공중앙로 288
남양금속	19881109	장득학	대구광역시 달성군 논공읍 논공로53길 20
대동금속제1	20181017	김홍무	대구광역시 달성군 논공읍 논공로 602
대리정밀	19880714	방상훈	대구광역시 달성군 논공읍 논공로117길 2
대철	19700226	황성원	대구광역시 달서구 성서로36안길 5
대한소결금속	19881021	김효선	대구광역시 달성군 논공읍 논공로87길 43
대호에이엘	20021002	남기덕	대구광역시 달성군 논공읍 논공중앙로 211
동원파이프	19890315	김광석	대구광역시 서구 북비산로6길 28
모토닉	19871021	김상권	대구광역시 달서구 달서대로 530
산도브레이크	19910410	배재관	대구광역시 달성군 논공읍 논공로 438
산도테크	19910410	임대봉	경상북도 고령군 다산면 다산산단1길 7
삼성생명직원	20200528	김길수·임근섭	대구 중구 달구벌대로 2095
삼성제침	19910527	권오택	경상북도 칠곡군 왜관읍 공단로 256
삼익THK	19870818	박기호	대구광역시 달서구 성서동로 163
삼익정공	19890816	김세홍	대구광역시 달서구 성서공단남로32길 39
상신정공	20131024	신달	경상북도 칠곡군 왜관읍 공단로1길 71-9
성진포머	20170331	이상식	대구 달서구 성서공단북로 79
세명기업	19750619	조인수	경상북도 경산시 진량읍 공단4로 20
세원물산	19870828	손광희	경상북도 영천시 도남공단길 53
세원이엔아이	20011026	예병진	경상북도 영천시 도남공단길 53
세원정공	20011025	이정수	대구광역시 달서구 달서대로 554
신양정밀	20200901	김갑섭	대구 달서구 성서서로19길 7
신영	19841026	박남규	경상북도 영천시 본촌공단길 39
아세아텍	19870615	권영동	대구광역시 달성군 유가면 비슬로96길 11
아진산업	19810721	김경규	경상북도 경산시 진량읍 공단4로 171
에스엘	19680618	박철규	경상북도 경산시 진량읍 공단6로 77
에스엠텍	20130803	김성진	경상북도 경산시 진량읍 다문로 240

노동조합명	설립일자	대표자	주소
영진	19851115	권태훈	경상북도 영천시 영천산단로 53
영천배기	20200716	신영광	경북 영천시 임고면 신선로 549
이수페타시스	19890420	이기남	대구광역시 달성군 논공읍 논공로53길 36
일지테크	19890201	김민철	경상북도 경산시 진량읍 공단4로 50
전우정밀제1	20170124	김건엽	경북 경산시 진량읍 공단8로 24
조일알미늄	20190219	손종창	경북 경산시 진량읍 공단6로 98
체시스	19920618	최상수	경상북도 경산시 진량읍 일연로 528
카펙발레오	19731130	김수환	대구광역시 달서구 호산동로 113
타이코AMP	19891101	윤정일	경상북도 경산시 진량읍 공단1로 68
평화CMB	20110413	박영돈	대구광역시 달성군 논공읍 논공로 529
평화ENG	20110531	안병규	대구광역시 달성군 논공읍 논공로 511
평화기공	20110408	박병선	대구광역시 달성군 논공읍 논공중앙로 395
평화발레오	19890128	김동준	대구광역시 달서구 성서로 236
평화산업	19750410	김영정	대구광역시 달성군 논공읍 논공로 597
평화오일씨	19781014	이상윤	대구광역시 달성군 논공읍 논공중앙로51길 42
피엔디티	20140501	윤광열	경상북도 영천시 영천산단로 92
한국OSG	20170222	이동기	대구 달서구 달서대로109길 38
한국넷와일러	20141119	서영찬	대구광역시 달서구 성서서로15길 26
한국신동공업	19920610	조영혁	대구광역시 달성군 논공읍 논공로87길 16
화신	19880504	박경훈	경상북도 영천시 언하공단1길 14
화신정공	20020425	장춘덕	경상북도 영천시 도남공단3길 96
효림산업	19990409	김원	경북 경산시 진량읍 공단10로 171

12) 구미지역본부

- ① 설립년월일 : 1993. 11. 15.
 ② 소재지 : 경상북도 구미시 산호대로 185
 ③ 전화번호 : 010-2171-7797 FAX : 070-4612-7209
 ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	정동민	효성TNS	2020.11.19.
부의장	김동한	쿠팡스탠다드오토모티브&인더스트리얼	2020.12.22.
사무국장	복명진	엘링크링거	2020.12.22.
회계감사	안종섭	태평양금속	2021.12.23.

⑤ 구미지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
KEC	20110701	이준한	경상북도 구미시 수출대로 41
LG이노텍	19870814	김동의	경상북도 구미시 옥계2공단로 221
LIG넥스원	19870817	신현범	경상북도 구미시 산호대로 354-25
LS전선	19670512	변상구	경북 구미시 수출대로 228
SK머트리얼즈	20210912	김현민	경북 영주시 가흥공단로 59-33
SK실트론	19890105	한창욱	경상북도 구미시 3공단3로 132-11
노벨리스코리아	19950715	장만덕	경상북도 영주시 적서공단로 23
델코배터리	19870819	김상희	경상북도 구미시 옥계2공단로 13
매그나칩반도체	19900209	임상택	경상북도 구미시 수출대로 375
새로닉스	19740611	김상일	경상북도 구미시 수출대로9길 36
성안	20220121	양주현	경북 봉화군 소천면 장군길 231
엘링크링거	20141001	복명진	경상북도 구미시 4공단로10길 23-7
영풍석포제련소	19770131	강철희	경북 봉화군 석포면 승부길 9-3
오성전자	20180702	권유성	경북 구미시 산호대로 335-4
일성기계공업	19820903	손진명	경상북도 구미시 1공단로7길 58-27
CSA&I	20180801	김동한	경북 구미시 3공단2로 198-9
클레스트라하우저만	19890224	한철우	경상북도 구미시 옥계2공단로 20
태평양금속	19880701	안종섭	경북 구미시 산호대로 92
효성TNS	20100805	정동민	경상북도 구미시 옥계2공단로 179-15

13) 포항지역본부

- ① 설립년월일 : 1991. 11. 23.
- ② 소재지 : 경상북도 포항시 남구 뱃머리길39번길 26 근로자복지관 204호
- ③ 전화번호 : (054) 283-3728 FAX : (054) 283-3729
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	정상준	철강일반노조	2021.01.01.
사무국장	박규진	대호특수강	2021.01.01.
회계감사	정춘식	흥화	2021.01.01.
회계감사	최태욱	선화이엔지	2021.01.01.

⑤ 포항지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
PCM	20050127	서영신	경상북도 포항시 남구 상공로 126
TCC한진	19830402	고경호	경상북도 포항시 남구 동해안로 6045
그린산업	19880701	김평일	경상북도 포항시 남구 중섬로 85 2F
대호특수강	19890701	박규진	경상북도 포항시 남구 서원재로 44
동일기업	19880704	이은형	경상북도 포항시 북구 해동로 259 2층
동일산업봉사사업부	20170904	강준영	경상북도 포항시 남구 대송로 111
동일산업합금철사업부	19960321	김종하	경상북도 포항시 남구 괴동로 112
동주산업	20061114	김삼규	경상북도 포항시 남구 대송면 철강산단로66번길 61
동화기업	19890324	서정성	경상북도 포항시 남구 중섬로 85-2 3층
디에스	20090213	조영철	경상북도 경주시 천북면 천북산단로 115
디케이동신	20001228	이문규	경상북도 포항시 남구 대송로 154
롤앤롤	20190925	박경덕	경상북도 포항시 남구 효성로 62
선화이엔지	20090121	최태욱	경상북도 포항시 남구 문예로 57 서강빌딩 4층
성원제강	20000430	김문연	경상북도 포항시 남구 장흥로 206
세아제강	19740311	신상근	경상북도 포항시 남구 괴동로 136
세아특수강	19890321	이지원	경상북도 포항시 남구 괴동로 40
솔라이트	20040821	남현진	경상북도 경주시 건천읍 용명공단길 183-12
아진카인텍	20111128	이영원	경상북도 경주시 서면 갯벌길 148-6
에스엠	20210510	이신호	경상북도 포항시 남구 상공로 178-1 2층

노동조합명	설립일자	대표자	주소
영신정공	19890421	김효식	경상북도 경주시 천북면 모아오야길 156
유일	20000408	이수출	경상북도 포항시 남구 중앙로62번길 4-1
장원	20070521	김영곤	경상북도 포항시 남구 문예로 57 서강빌딩 2층
제일테크노스	19890808	김성운	경상북도 포항시 남구 장흥로39번길 7
조선선재	19881210	조석연	경상북도 포항시 남구 괴동로 43
코스틸	19880424	정연중	경상북도 포항시 남구 호동로 35
포스코	19880629	김경석	경상북도 포항시 남구 동해안로6213번길 15-15
포스코CT	20211001	이재열	경상북도 포항시 남구 호동로 68
포스코케미칼	19880629	황성환	경상북도 포항시 남구 서원재로 7
포스코플랜텍포항	19880629	남경훈	경상북도 포항시 남구 대송로83번길 61
포지트	20190319	최종민	경상북도 포항시 남구 상공로 21 경림빌딩 2층
포콤	20190830	고현민	경상북도 포항시 남구 문예로100,3층
포항지역플랜트건설	20080917	이창언	경상북도 포항시 남구 뱃머리길39번길 26
포항철강일반	20200611	정상준	경상북도 포항시 남구 뱃머리길39번길 26 2층
피에스씨	20011128	조성식	경상북도 포항시 남구 상공로 35
한금	19901205	이성용	경상북도 포항시 남구 철강산단로 240
현대성우캐스팅	19890610	정천균	경상북도 포항시 남구 철강로 459
현대종합금속	19870819	김동일	경상북도 포항시 남구 대송로 100
화인텍(포항)	20191122	김두현	경상북도 포항시 남구 대이로9번길 6
흥화	19870825	정춘식	경상북도 포항시 남구 괴동로 209

14) 광주·전남지역본부

- ① 설립년월일 : 1980. 12. 30.
- ② 소재지 : 광주광역시 북구 서림로 94-7, 임동근로자복지관2층
- ③ 전화번호 : (062)381-8581 FAX : (062)381-8672
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	정관	대유에이텍	2020.01.31.
부의장	이주행	한국신광전자	2020.01.31.
부의장	박옥경	광양지역기계금속운수산업	2020.01.31.
부의장	모수환	코비코	2020.01.31.
사무국장	김현철	서진산업	2020.01.31.

회계감사 회계감사	박거영 양기만	세방산업 광양로행복	2020.01.31. 2020.01.28.
--------------	------------	---------------	----------------------------

⑤ 광주·전남지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
DSR제강	19850614	이윤재	전라남도 순천시 서면 산단1길 15
GSDK	20181106	차귀은	전남 순천시 해룡면 율촌산단2로 23
SNNC	20171025	이종임	전남 광양시 중마동 1390-5 2층
건우	19960529	조인관	전라남도 광양시 옥곡면 신금로 240
광양로행복	20171222	양기만	전남 광양시 광양읍 대림오성로 118 4층
광양지역기계금속운수산업	19880524	박옥경	전남 광양시 향만13로 27-8 2층
대우전자	19830322	김영도	광주 광산구 용아로 559
대우에이텍	20001214	정관	광주광역시 광산구 소촌로123번길 40-12
대우홀딩스	20160811	김대용	광주광역시 광산구 소촌로123번길40-16
두원기업민음	20190114	김재식	전남 광양시 아미2길 20
무창	20181015	임성근	전남 광양시 향만9로 128
부국산업	19881101	김재호	전라남도 광양시 제철로 2148-97
서암기계	19990708	김수복	광주광역시 광산구 하남산단8번로 127-15
세방산업	20060306	박거영	광주광역시 광산구 손재로 236
세아M&S	20091012	박상복	전라남도 여수시 산단중앙로 188
아룽기공	19870811	정홍원	전라남도 담양군 금성면 담순로 48
캠스	20020406	장기완	광주광역시 광산구 하남산단9번로 30
코비코	19671013	모수환	광주광역시 광산구 손재로 368-33
코아월드	20131217	장준오	광주광역시 광산구 하남산단7번로 47
코아정밀	20131217	조영훈	광주광역시 광산구 하남산단7번로 47
포스코엠텍	19890208	이현길	전라남도 광양시 희망길 12-14 제철협력회관 4F B동
포스코플랜텍	20030805	정정섭	전라남도 광양시 태인4길 2
한국신광전자	19891127	이주행	전라남도 순천시 서면 산단1길 32
한국알프스	19890516	신정훈	광주광역시 광산구 하남산단5번로 33
현대하이텍	20200110	김창수	광주 광산구 하남산단6번로 47
호원	20200107	최영근	광주 광산구 용아로 548

노동조합명	설립일자	대표자	주소
호원그룹	20211001	조동수	광주 광산구 용아로 548

15) 전북지역본부

- ① 설립년월일 : 1996. 04. 10.
 ② 소재지 : 전라북도 완주군 봉동읍 용암리 826
 ③ 전화번호 : (063)210-5490 FAX : (063)211-1556
 ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장	김학송	대유글로벌	2020.09.03.
부의장	서현승	세아베스틸	2020.09.03.
사무국장	김훈	가온전선	2020.09.03.
회계감사	한근배	두산전자	2020.09.03.
회계감사	장주성	두산퓨어셀	2020.09.03.

⑤ 전북지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
LS엠트론	20080701	어진호	전라북도 완주군 봉동읍 과학로 886
SK넥실리스	20201221	최영진	전북 정읍시 북면 3산단2길 2
기광	20200816	서문청	전북 완주군 봉동읍 테크노밸리3로 65
대우전자부품	19750516	이중찬	전라북도 정읍시 공단2길 3
대유글로벌	19991101	김학송	전라북도 완주군 봉동읍 완주산단4로 133
동양정공	20010223	조계홍	전라북도 완주군 봉동읍 완주산단8로 66
두산퓨어셀	20190405	장주성	전북 익산시 서동로 627
세아베스틸	19530428	서현승	전라북도 군산시 외항로 522
세아제강협력사지역	20200131	송기현	전북 군산시 자유무역로 52
솔루스첨단소재	20191001	오정기	전북 익산시 서동로 627
일진제강민주	20160103	이민영	전라북도 임실읍 임실읍 호국로 1746
캐스코	20050816	박정욱	전라북도 정읍시 북면 3산단1길 24

16) 강원지역본부

- ① 설립년월일 : 2003. 02. 20
- ② 소재지 : 강원도 원주시 문막읍 문막공단길 236
- ③ 전화번호 : (033)730-1748 FAX : (033)731-4160
- ④ 임원명단

직위	성명	소속 노동조합명	선출일자
의장 회계감사	윤정만 이상훈	토다이수 한일전기	2022.01.12. 2022.01.12.

⑤ 강원지역본부 산하 단위노조 현황

노동조합명	설립일자	대표자	주소
속초지역	19700126	전용원	강원도 속초시 청초호반로 201
토다이수	19930714	윤정만	강원도 원주시 문막읍 문막공단길 236
한일전기	19751021	이상훈	강원도 원주시 우산공단길 10

나. 지부현황

조직명	설립일자	대표자	주소
KUM충주지부	20171127	손상기	충북 충주시 대소원면 기업도시2로 47
LGDisplay구미지부	20050701	채근욱	경북 구미시 3공단2로 235
LGDisplay파주2지부	20200101	정진영	경기 파주시 월롱면 엘지로 245
LG이노텍광주지부	20040701	감동현	광주광역시 광산구 하남산단5번로 26
LG이노텍구미지부	19870814	김동의	경상북도 구미시 옥계2공단로 221
LG이노텍평택지부	19710514	장대식	경기 평택시 진위면 진위2산단로 111
LG전자구미지부	20020202	유정종	경북 구미시 산호대로 77
LG전자서비스1지부	20190519	박재덕	서울 금천구 디지털로10길 56
LG전자서비스2지부	20190527	김인엽	대전 서구 둔산남로 100 우성빌딩 5층
LG전자창원1지부	19630505	김진성	경남 창원시 성산구 성산패총로 170
LG전자창원2지부	19880122	하영규	경남 창원시 성산구 완암로 84
LG전자평택1지부	19630530	김기학	경기 평택시 진위면 엘지로 222
LS일렉트릭천안지부	19870727	김창원	충청남도 천안시 동남구 목천읍 삼성4길 56
가온전선전주지부	20050223	김훈	전북 전주시 덕진구 서귀로 77
금속일반KBI모다지회	20190501	배용호	충남 아산시 영인면 고룡산로 275
금속일반KB이에이스택지회	20211129	이명환	충남 아산시 영인면 윤보선로 69
금속일반SK넥슬리스협력사지부	20190927	김윤철	전북 정읍시 북면 3산단2길 2
금속일반TIO토모티브지회		이종식	충남 천안시 서북구 3공단4로 11
금속일반금속노련지회	20191104	박선자	서울 영등포구 국제금융로6길 26 804호
금속일반능원금속지부	20200319	최성돈	경기 양주시 은현면 그루고개로 366
금속일반서진캠협력사아산지부	20190515	김재윤	충남 아산시 둔포면 아산밸리중앙로 103
금속일반서진캠협력사평택지부	20190222	이주영	경기 평택시 청북읍 청북산단로 31
금속일반에이스테크영주지회		권현도	경북 영주시 적서공단로 23
금속일반원일사지회	20201124	이승현	경기 안산시 단원구 능길로 126
금속일반제일제강지회	20191224	김대명	경기 안산시 단원구 시화로 60
금속일반태광산업지회		강호성	서울 중구 동호로 310
대덕전자목내동지부	19871212	고동현	경기도 안산시 단원구 강촌로 230
대한전선기기&시공지부	19760615	정지래	충남 당진시 고대면 보덕포로 542
동국제강당진지부	20120101	김성곤	충청남도 당진시 송악읍 고대공단1길 25

조직명	설립일자	대표자	주소
동국제강부산지부	19770212	박성균	부산광역시 남구 신선로 102
동국제강신평지부	19901017	윤성원	부산광역시 사하구 하신번영로 76
동국제강포항지부	19901017	하상수	경상북도 포항시 남구 대송면 철강산단로 195
동양철관충주지부	19910126	황동현	충청북도 충주시 충주호수로 415
두산전자김천지부	20090901	정갑성	경상북도 김천시 공단1길 83-16
두산전자익산지부	19870820	한근배	전라북도 익산시 서동로 627
명화공업안산지부	19970228	백선진	경기도 안산시 단원구 범지기로 65
서진산업경주지부	20010501	김진동	경상북도 경주시 외동읍 구어2산단로90
서진산업광주지부	19990626	김현철	광주광역시 광산구 평동산단3번로 121
서진산업화성지부	19910710	안광호	경기도 화성시 장안면 포승장안로 1481
세명테크익산지부	20171204	김영남	전북 익산시 석암로7길 137
세방전자광주지부	19891216	조성우	광주광역시 광산구 손재로 287
세플러코리아전주지부	19890320	양희완	전라북도 전주시 덕진구 팔과정로 17
에스엘대구지부	19910410	정의철	대구광역시 북구 검단공단로 32
에스엘안산지부	19880324	김삼두	경기도 안산시 단원구 신원로 35
에스엘천안지부	19990429	김기문	충청남도 천안시 서북구 성거읍 성거길 250
전국삼성전자광주지부	20191116	허창수	광주 광산구 하남산단6번로 107
코레스전주지부		권보배	전북 완주군 봉동읍 완주산단6로 266
포스코광양지부	20181106	신동인	전남 광양시 백운로 1638-11 401호
포스코케미칼광양지부	19880629	신용수	전라남도 광양시 백운1로 48
풍산동래지부	19881205	박동원	부산광역시 해운대구 선수촌로 230
풍산안강지부	19870725	안효진	경상북도 경주시 안강읍 호국로 2606-10
풍산울산지부	19870725	변성호	울산광역시 울주군 온산읍 산암로 94
풍산특금지부	19870816	전종태	인천 강화군 강화읍 강화산단로 274
프라코아산지부	19980327	김자운	충청남도 아산시 음봉면 음봉면로30번길 55
한국주철관포항지부	19890117	강종수	경상북도 포항시 남구 신항로 86
한금양산지부	19901231	천홍열	경상남도 양산시 어실로 89
한일제관대전지부	20060817	전응수	대전광역시 대덕구 대덕대로1448번길 50
한일제관음성지부	19870817	안재근	충청북도 음성군 삼성면 하이텍산단로 84
현대모비스용인지부	20090301	김순건	경기도 용인시 기흥구 마북로240번길 17-2
호원오토평택지부	20150608	김기천	경기 평택시 포승읍 포승공단로 76

다. 신규조직 현황

번호	본부	조직명	설립일자	대표자	주 소
1	서울	삼성엔지니어링&U	20210630	김봉준	서울 강동구 상일로6길 26
2	서울	삼성카드고객서비스	20211104	최재영	서울 구로구 새말로 97
3	서울	에릭슨엘지엔터프라이즈	20160701	김용연	서울 금천구 가산디지털1로 189 11층
4	서울	한국후지필름비즈니스 이노베이션	19870902	금동욱	서울 중구 서소문로11길 19 배재빌딩 B동 9층
5	경기	한국전광	20160407	정종민	인천시 계양구 서운산단로 2길 36
6	경기	동화텍	20210616	박종욱	화성시 마도면 청원산단2길75
7	경기	에스와이	20210621	노태연	화성시 효행로 1060 209호
8	경기	하나로넷	20220218	유병문	평택시 경기대로 1623 2층
9	경기	한화시스템	20211117	이성종	경기 성남시 분당구 판교역로 188
10	대전	로움코리아정의	20210610	박범구	대전광역시 대덕구 문평서로17번안길 40
11	충남	현대ITC	20210524	이용우	충남 당진시 송산면 동곡로 155-21 베르프라자
12	충남	코넥	20210915	석수봉	충남 서산시 고북면 고수관로 62
13	충북	앤디포스	20210731	김수호	충북 음성군 대소면 한삼로 224-7
14	충북	한국에이버리데니슨	20210516	안호철	충북 충주시 충주호수로 291
15	충북	화인텍(충주)	20211115	심현용	충북 충주시 충주산단3로 100
16	부산	삼성생명금융서비스 보험대리점	20210129	최종학	부산 연제구 중앙대로 1081 6층
17	부산	힐티코리아	19910617	정형일	부산 강서구 낙동남로533번길 74
18	경남	삼성발레오	19890428	김문규	창원시 성산구 정동로 62번길 28
19	울경	호상	20210311	김용민	울산 북구 모동화산업로 152
20	울경	서연씨엔에프	20210702	박병울	울산 울주군 두서면 전읍농공길 13
21	울경	수산이앤에스	19910821	심길섭	울산 북구 매곡산업로 21
22	대경	삼성생명직원	20200528	김길수·임근섭	대구 중구 달구벌대로 2095
23	구미	SK머트리얼즈	20210912	김현민	경북 영주시 가흥공단로 59-33
24	구미	LS전선	19670512	변상구	경북 구미시 수출대로 228
25	포항	에스엠	20210510	이신호	경북 포항시 남구 대도동 65-21, 2층
26	포항	포스코ICT	20210928	이재열	경북 포항시 남구 호동로 68
27	포항	피에스씨	20011128	조정식	경북 포항시 남구 상공로 35

라. 대표자변경 조직 현황

노동조합명	대표자		대표자 변경일자
	신	구	
서울지역 한국후지필름비즈니스이노베이션	금동욱	허재구	2022.03.07.
경기지역 파카코리아 에이엔피 대신기계 덴소코리아 삼아알미늄 삼영전자 성문전자 전국삼성전자	이상현 최승훈 최중선 최일상 양상수 김경민 조재홍 이원일	최원규 원철식 김용관 박기규 조용범 김경호 차현택 진윤석	2021.03.04. 2021.09.02. 2021.09.06. 2022.03.01. 2022.01.01. 2022.03.21. 2022.01.01. 2022.03.03.
인천지역 청우하이드로 서연탐메탈 린나이코리아 심팩	김의홍 김기성 박상욱 김도형	고기선 박득률 안무순 김영수	2021.06.01. 2021.08.01. 2022.01.01. 2022.02.01.
안산시흥지역 아이아 포레시아코리아 포스코모빌리티솔루션	박시덕 전해명 최병남	김광섭 김현식 정교태	2022.01.13. 2021.07.01. 2021.12.29.
충남지역 수산CSM 코리아휠 헤인 환영철강 삼성디스플레이	지흥종 김종원 이춘담 이찬규 권상욱	윤정관 황경호 노재범 이방섭 김정란/이창완	2021.11.01. 2021.07.21. 2022.01.01. 2021.12.10. 2021.12.28.
충북지역 삼화전기 케이비아이메탈 AND전자저울 LS일렉트릭	이창훈 최현록 윤석한 김동욱	박종훈 정원호 이창휘 유영석	2022.02.01. 2021.05.06. 2020.11.23. 2021.02.22.
부산지역 대한제강 성우하이텍 풍산홀딩스	황중욱 이영진 제준호	윤각렬 김근수 신선호	2022.01.26. 2021.09.01. 2021.10.20.
경남지역 세원이엔씨 덴소코리아창원 GMB코리아 영흥철강 에스텍	박철홍 정원출 김동영 하신희 박기봉	김성수 신병건 오창호 김병천 김성중	2021.10.06. 2022.01.26. 2021.10.28. 2022.02.10. 2021.05.13.

노동조합명	대표자		대표자 변경일자
	신	구	
울산경주지역 울산알루미늄 KBI동국실업 조선선재온산공장	김민수 윤무관 박종윤	허진구 문부근 김영진	2022.01.01. 2022.01.01. 2022.03.07.
대구경북지역 구영테크	정용환	제창희	2022.02.01
구미지역 클레스트라하우저만	한철우	이문희	2022.01.01
포항지역 코스틸 영신정공 동화기업 세아특수강	정연중 김효식 서정성 이지원	정삼복 장복이 김하식 임성수	2021.04.30. 2021.09.28 2021.11.30 2022.02.01
광주전남지역 호원	최영근	조동수	2021.10.31

마. 해산 및 이탈조직 현황

노동조합명	대표자	탈퇴일자	이탈사유	조합원수
경기지역 해강AP 하나모듈 테크팩솔루션	임병욱 변주현 정수환	2021.12.01. 2022.02.01. 2020.02.01.	해산 상급단체변경 상급단체변경	18 50 140
안산지역 이수엑사보드	정정호	2021.06.01	폐업	200
충북지역 에이치디엑스윌	신상현	2021.09.31.	해산	18
부산지역 시퍼스파이프라인	김성운	2021.06.21.	해산	35
포항지역 청우	김영진	2021.06.30.	해산	20
광주전남 선우EMG	신정수	2021.12.20	상급단체변경	80
전북 타모스	김준규	2021.07.01	해산	40
강원 오토리브	신종환	2021.02.28	폐업	37

바. 연도별 조합원 증감현황

(2022.3.현재)

구분 \ 연도	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
조직체수	430	486	488	484	483	496	524	551	562	594
조합원수	108,380	127,383	127,096	128,905	133,044	135,279	148,275	140,588	133,802	138,161
조합원증감	202	19,003	-287	+1,809	+4,139	+2,235	+12,996	-7,687	-6,786	+4359
조직체증감	-8	+56	+2	-4	-1	+13	+28	+27	+11	+32

사. 조직확대 우수본부상 수여

- 2017년 이후 지역본부의 노동조합 조직화 활동이 활성화되면서 조직확대 성과가 확연히 나타나고 있으며 조직확대사업에서 지역본부의 중요성을 확인함
- 지난 1년간 노동3권에서 소외된 노동자들의 권리쟁취를 위하여 조직화에 힘쓴 지역본부의 노고를 치하하기 위해 조직확대 우수본부상을 수여함

(1) 지역본부에 수여되는 우수본부상 평가기준 변경

- 증가된 조합원수를 반영하기 위해 변경된 평가기준을 이용하여 평가하였음
- 금속노련 20만 조직화 계획에 따르면 기존 가맹노조 내의 조합원 조직률을 100%로 만드는 것 또한 목표 → 직전 회계연도 기간 의무금 증가액 반영
- 평가기준

내용	점수
1. 신규가입	2점
2. 탈퇴 후 재가입	1점
3. 탈퇴	① 상급단체변경 또는 탈퇴 : -2점 ② 중간노조 : -1점 ③ 노조해산 : -1점
4. 각 지역본부 1년 평균 의무금 증가액	각 지역본부 1년 평균 의무금 증가액/300 (※1년 평균 300명 의무금 증가 : 2개 신규노조 조직과 같다고 상정)

(2) 연도별 조직확대 우수본부상 수상내역

연도	지역본부명	평가점	비 고
2016년	충북	25	
2017년	서울	32	
2018년	포항	11	
2019년	포항, 광주전남	11	
2020년	포항	19	
2021년	경기	24	

2. 조직, 분쟁 사업장 지도·지원 현황

가. 조직, 분쟁 사업장 지도·지원 현황(지역본부별)

본부	노조명	지도·지원내용	비고
서울	태광산업지회	교섭, 투쟁	2021년 임금교섭 쟁의 2022년 단협개정 교섭 지원
	하이엠솔루텍	교섭, 산재	단체협약체결 교섭 산재사고 투쟁 지원
	삼성엔지니어링	교섭, 조직	단체교섭 지원
	삼성카드고객서비스	교섭	단체교섭 지원
	에릭슨엘지엔터프라이즈	교섭, 조직	단체교섭 및 조직화 지원
	불보건설기계코리아	법률	인센티브 관련 법률 지원
	삼성화재애니카손해사정	교섭, 투쟁	단체교섭 및 쟁의, 투쟁 지원
	농협사료	법률	변론 지원
	한국후지필름비즈니스이노베이션	교섭, 투쟁	단체교섭, 쟁의 지원
경기	서진캠협력사(평택)지부	법률	불파소송 지원
	능원금속지부	교섭, 법률	단체교섭, 공정대표의무위반 지원
	동화텍	교섭	단체교섭 지원
	에스와이	교섭, 조직	단체교섭 및 조직 지원
	한화시스템	교섭	단체교섭 지원
	명일	교섭, 조직	단체교섭 및 조직 지원
	삼구INC	교섭, 조직	교섭 및 조직 지원

본부	노조명	지도 · 지원내용	비고
	원광로지텍	교섭, 투쟁, 법률	단체교섭, 부해 · 부노투쟁 지원
	로알엔컴퍼니	법률	체불임금 등 지원
	전국삼성전자	투쟁	쟁의 선전 지원
	삼성웰스토리	투쟁	성과급 투쟁 지원
	디투디	교섭	단체교섭 지원
	SK하이텍	교섭	단체교섭 지원
인천	나우시스템지회	법률	부노 구제신청 지원
안산시흥	원일사지회(준)	교섭	단체교섭 지원
	제일제강지회	교섭	투기자본 대응, 단체교섭 지원
충남	서진캠협력사(아산)지부	교섭, 법률	단체교섭 부해, 불파소송 지원
	KBI모다지회	교섭	단체교섭 지원
	KBI에이스텍지회	교섭	단체교섭 지원
	TI오토모티브지회	교섭, 조직	단체교섭 및 조직화 지원
	KG스틸지부	교섭, 조직	단체교섭 및 조직화 지원
	삼성디스플레이	교섭	단체교섭 지원
	현대ITC	교섭, 조직	단체교섭 및 조직화 지원
	오스텍	투쟁	쟁의 지원
	스테코	교섭	단체교섭 지원
	동해기계항공	교섭	단체교섭 지원
대전	남전기공	교섭	단체교섭 지원
충북	우지막코리아	교섭	단체교섭 지원
	인지컨트롤스옥천	투쟁	쟁의 지원
경남	경남)공단지역 조직화	조직화	공단지역 조직화 사업 추진
구미	에이스테크지회	교섭, 법률	불법파견 소송, 교섭지원
	델코배터리	교섭	단체교섭 지원
울산경주	NVH코리아(사내협력사)	조직	복수노조, 조직갈등
대구경북	타이코AMP	투쟁	투쟁지원
	효림산업	교섭	단체교섭 지원
전북	SK넥실리스협력사지부	교섭 · 재정 · 소송	단체교섭, 재정사업, 불파소송지원
광주전남	호원	법률	공정대표의무위반 지원
	호원그룹	교섭	단체교섭 지원

나. 조직, 분쟁 사업장 지도·지원 현황(주요투쟁노조)

1) 인지컨트롤스옥천노조

① 노조 개요

- 명칭 : 인지컨트롤스옥천 노동조합
- 대표자명 : 이상현
- 조합원수 ; 100여명
- 지역본부 : 충북지역본부

② 주요 쟁점

- 2020년, 2021년 병합임금교섭, 보전수당 철폐 요구, 금속노련 위임
- 모회사인 (주)인지컨트롤스가 책임있게 교섭참여 및 결정 요구

③ 진행 상황

- 인지컨트롤스 본사 임금교섭이 마무리 되지 못함에 따라 2020년 임금교섭 지연.
- 2020년, 2021년 임금요구안 병합하여 교섭진행
- 쟁위권 확보 및 전면총파업 진행 후 (주)인지컨트롤스 교섭참여시켜 교섭타결

2) 오스탬노조

① 노조 개요

- 명칭 : 오스탬 노동조합
- 대표자명 : 정동준
- 조합원수 ; 300여명
- 지역본부 : 충남세종지역본부

② 주요 쟁점

- 노조임금 최종요구안 5만원
- 단협 : 야간근로수당 60%인상, 여름휴가 유급 1일 추가

③ 진행 상황

- 2021년 초 교섭시작 6차례 교섭 후 결렬
- 부분파업, 전면파업 후 장기농성 돌입(약 7개월)
- 2022년 초 합의(임금 3만원인상, 여름휴가 1일추가, 야간근로수당 60%인상 등)

④ 현 상황

- 2022년 단체교섭 중

3) 원광로지텍노조(구, 진티엘에스노조)

① 노조 개요

- 명칭 : 원광로지텍 노동조합
- 대표자명 : 이상호
- 조합원수 ; 10여명
- 지역본부 : 경기지역본부

② 주요 쟁점

- 하도급업체 변경과정에서 노동조합 간부 부당해고

③ 진행 상황

- 2022년 초 새로운 도급업체 사측의 일방적인 해고통보
- 현재 해고자 중심 집회시위(SK하이닉스 정문, 서울 롯데타워)
- 부당해고 및 부당노동행위 구제신청
- 경기지노위 부당해고 및 부당노동행위 인정

④ 현 상황

- 복직을 위한 집회시위
- 단체교섭 진행 중

4) 금속일반노조 SK넥실리스협력사지부

① 지부 개요

- 명칭 : 금속일반노조 SK넥실리스협력사지부(구, KCFT협력사지부)
- 대표자명 : 김윤철
- 조합원수 : 60여명
- 지역본부 : 전북지역본부

② 주요 쟁점

- 불법파견소송, 복직투쟁, 단체교섭

③ 진행 상황

- 2019년 말 2020년 초 원청노조 쟁의지원 및 단체협약체결 투쟁 과정에서 전원해고
- 불법파견 소송 진행
- 원청노조 지원으로 지부장·사무장 등 제외하고 3개 하청업체로 대부분 복귀
- 3개 하청업체와 단체협약체결
- 금속노련 소속 노조(지부,지회) 재정사업을 통해 해고자 투쟁기금 지원

④ 현 상황

- 2022년 6월 말 불법파견소송 1심 판결예정

1. 국제회의

- 가. 인더스트리올 아시아태평양지역 집행위원회의
 - 나. 인더스트리올 집행위원회의
 - 다. 인더스트리올 동아시아 청년활동가 리더십훈련
아카데미
 - 라. 인더스트리올 세계청년포럼
 - 마. 인더스트리올 미얀마군부 포괄적 경제 제재를
위한 회의
 - 바. 금속노련 - JCM 대표자 화상회의
 - 사. 인더스트리올 집행위원회의
 - 아. 인더스트리올 아시아태평양지역 집행위원회의
 - 자. 인더스트리올 아시아태평양지역 철강업종 분과
회의
 - 차. 인더스트리올 아시아태평양지역 기계금속업종
분과 회의
 - 카. 인더스트리올 제3회 세계총회
 - 타. 인더스트리올 집행위원회의
2. 국제교류 활동
- 가. 금속노련 대의원대회 연대사
 - 나. JCM 서신 교류

평가 및 개선방향

코로나19의 전세계적 유행으로 국제연대 단체와의 교류가 원활하게 진행되지 못 했다. 작년 금속노련 대의원대회에 일본 JCM, 대만 ROCMU, 베트남 VUIT에 참석 여부를 문의했으나 모두 참석할 수 없음을 알려왔다. 온라인과 서면으로 금속노련 대의원대회를 축하하며 추후 일정을 코로나19의 확산세를 지켜보며 결정하기로 했다.

인더스트리얼 회의는 집행위원회의, 아시아태평양 지역회의, 선박건조해체회의 등 모두 화상회의로 진행됐다. 오프라인에서 진행하고자 했던 세계 총회도 1년 지연되었다. JCM 사무처와는 현안을 논의하고 정보를 공유하기 위한 사무처 화상회의를 진행했다. 금속노련 김만재 위원장과 JCM 타카쿠라 의장 간 화상회의를 통해 인더스트리얼 활동 전반에 대한 의견을 나눴다.

인더스트리얼에 삼성그룹사 노조에 대한 소식을 업데이트하고 ILO 기본협약 비준과 관련한 의견을 게시했다. JCM과는 대의원대회와 관련한 축사를 주고받았다. 이를 통해 연대를 더욱 공고히 하는 계기가 되었다.

인더스트리얼 업종별 분과회의에 있어 가맹노조가 참여할 수 있도록 지원하여 가맹노조에서의 업종별 국제교류를 통해 정보와 인적 교류를 진행하고 노조활동의 영역을 넓히는 계기를 만들고자 한다.

코로나19의 지속적인 확산으로 국제교류에 어려움이 많다. 이를 화상회의를 통해 해소하고 온라인으로 인더스트리얼 활동을 유심히 관찰하여 국제적 연대가 필요한 경우 적극 참여할 수 있도록 노력해야겠다는 다짐을 한다.

1. 국제회의 및 해외초청

가. 인터스트리얼 아시아태평양 집행위원회의

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 4월 21일 (수) 14:00
- 장소 : 금속노련(온라인)

2) 참석자

- 김만재 위원장
- 사무처

3) 회의결과

○ 개회사

(타카쿠라)

- 코로나19뿐만 아니라 민주주의에 대한 공격도 발생하고 있음. 미얀마의 경우, 시민불복종운동이 진행 중인데 현재까지 700여 명이 사망했고, 인터스트리얼 가맹조직인 미얀마노총 위원장이 수배되었음. 민주주의 없이 노동운동은 불가능함. 미얀마산업연맹 카잉자(Khaing Zar) 동지가 독일에서 이 회의를 참여하고 있고 미얀마 상황에 대해 얘기해줄 것임.
- 오늘 규약개정, 특히 여성 관련 규약에 관해 논의해야 함. 합의가 이루어지면 좋을 것임. (프리하나니)
- 요즘 여러 가지 온라인 플랫폼을 이용해 회의와 교육을 진행하고 있음. 국제회의는 시차 때문에 제약이 많이 있음. 특히 유럽시간과 아시아시간을 맞추기가 힘들.
- 타카쿠라 의장이 말했듯이, 우리 지역에는 노동법 개정이 중요함. 인도네시아의 경우, 옴니버스법이 지금 헌법재판소에서 위헌 심사 중이며, 노조들이 현재 앞에서 시위를 하고 있음. 미얀마, 홍콩, 필리핀, 인도 등에서 반노동법안, 반민주법안이 통과되었음.
- 9월 총회에 관해 발터와 케말이 발언해주시기를 바람. 특히 여성 문제, 여성 대표 문제에 관해 아태지역의 공통된 이해를 만들기를 바람.

○ 회의의제 승인

- 원안대로 통과됨.

○ 전차회의(2021.01.19. 화상회의) 회의록 승인

- 원안대로 통과됨.

○ 제3차 인터스트리올 세계총회 준비 관련 세계지도부의 보고

(케말, 인터스트리올 부사무총장)

- 세계총회는 9월 14, 15일 온라인으로 개최하기로 결정함. 법률적 검토 마침.
- 22일 열리는 세계중집에서 총회 관련 문서, 안건, 사업계획 등 공람, 투표권, 총회 준비사항 논의, 총회준비위원회의 활동 내용 공유, 선거방법?중집위원 수 및 선출방법? 지도부, 사업계획 결정

(산체스, 인터스트리올 사무총장)

- 세계지도부가 6개 지역회의에 참가함.
- 세계총회 등록은 6월 17일 ~ 8월 6일, 별도의 홈페이지 개설하여 등록, 각 가맹조직에서 한 명이 책임자로 전체 참가자를 등록, 8월부터는 각 가맹조직 책임자를 통해 확인, 지역사무소 등록 관련 기술적인 지원 제공
- 세계중집에서 투표권(맹비에 따라 부여)에 대해서도 논의, 2020년 코로나로 인해 맹비납부가 어려웠던 조직이 많아 점검해야할 것
- 9월 6~10일 중 아태지역총회 개최 전망, 지역대표, 중집위원 등에 대해 논의

(타카쿠라 의장)

- 규약 관련

① 여성할당 40%를 의무로 할 것인지, 목표로 할 것인지

② 지역부위원장(여성1, 남성1) 규약 개정 문제

[발언]

- 다카타(일본, 전력총련): 여성할당 40%는 의무보다는 목표로 하는 게 좋을 것, 투표권 40% 의무화는 성평등 측면에서 의미가 있음.
- 마츠라(일본, UA젠센): 규약안 관련 공동 부위원장의 경우 6개 지역 12명 부위원장이 선출되는 것, 공동의장을 반드시 해야 하는 것은 아니지만, 아태지역에서는 공동의장으로 했으면 함. 부위원장을 여성1, 남성1 하는 것에 동의함.
- 정혜원(민주노총): 6개 지역에서 부위원장 여성 1인을 뽑으면, 모두 6명 여성 부위원장이 생기는데, 현재 틀에서도 가능하다고 봄. 남미는 여전히 논의 중이지만, 남미에서도 동의가 된다면, 6개 지역에서 모두에서 각 1명씩 여성 부위원장이 생김.

○ 미얀마 상황에 대한 보고

- 미얀마 2월 1일 쿠데타 발발, 심각한 상황이 이어지고 있음
- 3월 19일 아태지역에서 공동의장 이름으로 민주주의 회복과 군부 규탄 내용으로 연대 성명 발표

[보고자: 카잉자(미얀마제조노련 IWFM)]

- 1월 29일, 미얀마제조노련은 민주화에 대한 입장을 밝힘.
- 2월 군사정변이 일어나자 민간정치인, 대통령과 아웅산 수지의 자문, 국회의원, 노조 간부, 언론인, 인권 활동가 등을 체포
- 미얀마노총에 대해서도 탄압 개시함. 미얀마노총은 군부 하에서 어떤 사회적 대화 기구에도 참가하지 않기로 결정하고, 에너지광산/섬유봉제/농업/운수연맹 등이 저항운동에 참여함. 운수/광산연맹에서 파업이 성공적으로 진행되었고, 에너지운수, 정유, 공무원 등 조합원, 비조합원 함께 저항운동 진행 중임.
- 많은 조합원들이 실직했으나 직장복귀 거부하고, 젊은 세대, 지역사회, 노동자, 소수 민족 모두 함께 투쟁함. 임시정부를 중심으로 단결하여 투쟁 중임.
- 군부가 주도해 만든 2008년 헌법을 부정하기로 결정하고, 임시정부, 국민통일정부가 만들어져 정부 기능을 하고 있음. 임시정부는 2020년 11월 선거로 선출된 정치인 중심으로 구성되었고, 연방제 국가를 계획 중이며 국제사회가 임시정부를 인정해주길 바랍.
- 유엔, 유럽연합, 국제노동기구 등에서 결의문을 채택해왔으나, 중국과 러시아가 결의문에 반대함.
- 인도주의적 지원이 필요함. 군부의 가택 수색, 정당활동가, 학생, 노동운동가 체포, 밤에 구속되거나, 고문도 횡행하고, 체포와 납치 이후에 신원불명 상태가 됨. 공단지역에 대해서도 군부의 탄압이 이루어져 노동자들이 공단을 탈출하기도 함. 이미 700명 사망, 3천명 이상 체포됨.
- 군부를 고립시켜줄 것, 군부의 대표성을 인정하지 않을 것, 무기수출을 금지할 것, 임시정부?국민통합정부를 인정해줄 것, 경제 및 금융제재 요청, 특히 다국적기업들은 미얀마 노동자들의 경제적 어려움을 고려하여 노동자 보호조치와 퇴직금 등 경제적 지원을 요청함.

[발언]

- 발터: 2월 1일 이후로 지원 및 지지함. 여러 기업들, 특히 섬유봉제, 에너지회사들을

상대로, 군사정부를 인정하지 않도록 요구함. 특히 언론의 자유, 결사와 평화집회의 자유를 보장하도록 촉구함. 집회에 참여하는 노동자들의 안전 보호 등 촉구함. 프랑스 노조를 통해 프랑스 에너지 기업 토탈(Total)의 철수를 요구하고 있음. 5월 12일 글로벌노조들이 미얀마 행동의 날로 하여 공동행동을 계획 중이며, 재정지원을 위해 글로벌 모금 활동 진행 중임. 내일 카잉자 동지를 다시 초청하여 세계중집의 지지를 다시 한번 확인할 것임. 특히 한국에서 여러 가지 연대 활동을 하고 있음.

- 의장: 우리 모두 민주주의를 위해 노력해야 함. 일본 가맹조직들도 미얀마 재정 지원 논의하고 있음. 계속 미얀마를 지원할 것임.
- 정혜원(금속노련): 한국이 20일 ILO 기본협약(핵심협약) 비준서 기탁함을 알려드림. 인터스트리올 결의문이 충분할지 의문임. 모든 노조들이 자기 정부에 압력을 가해야 함. 서울에 있는 미얀마 군사정부 시설에서 금속노조가 21일 소규모 집회를 진행함. 포스코가 군사정부의 지주회사 협력하고, 석유와 천연가스 자금이 군사정부로 흘러가는 것을 막아야 함. 관련 산업을 인터스트리올이 조직하고 있으니 방법이 있을 것임. 포스코가 미얀마 철수 결정을 하기에는 의사결정구조가 복잡한 것으로 보임. 유엔도 인터스트리올도 파견단을 보내야 한다고 생각함.

○ 아태지역 여성위원회 보고

[보고자: 에바(필리핀, 노동조합총연합회ALU-TUCP)]

- 여성 관련 규약 개정안(11조, 13조, 29조)
 - : 여성할당 40%를 모든 단위, 감사, 지도부, 각국 협의회에서 관철하는 것
 - : 인터스트리올 여성위원회도 의장을 2명으로, 아태지역 의장-부의장을 공동의장으로 할 것
 - : 글로벌 여성위원회는 지역에서 4년마다 호선하는 방침을 정했는데, 이번에는 아태지역과 남미가 하고, 다음 회기에는 아랍과 유럽이 하는 것으로 정함.
- 9월 21일 총회 후에 세계여성회의 개최 예정
- 회의 참가, 캠페인 관련 국제연대 강화 등을 위해 인터스트리올 글로벌, 지역, 국가별 의사결정 구조를 개선해야 함.
- 성희롱 건이 보고됨. 보고되지 않은 건들이 더 있을 것임. 인터스트리올은 관련 정책을 더 강화하고, 훈련을 더 제공해야 함.

○ 아태지역 집행위원 선출 절차

- 아태지역에 이미 명단을 발송함. 9월 지역총회에서 결정할 사항을 위한 협의 진행함.

여성 부위원(substitute)은 없고, 부위원 자리를 여성으로 채우기가 어려움. 동아시아는 남녀균형을 맞춘. 한국의 경우 2개 가맹조직이 아직 협의 중임.

- 남아시아는 3개 자리에서 2개 정위원 남성, 2개 부위원 여성으로 결정

[발언]

- 안톤(스리랑카, 자유무역지대 및 서비스노동자조합 FTZ&GSEU): 집행위원은 나라가 아니라, 지역을 대표하는 것, 남아시아에서 2자리가 인도에 배정되어 있는데, 배정된 자리 수에 대해 좀 더 논의해야 함.
- 의장: 9월 총회 전까지 계속 협의를 해갈 것이며, 합의되지 않으면 총회에서 투표를 할 것
- 정혜원(금속노련): 금속노련과 금속노조는 정위원, 부위원 관련하여 논의 중임. 여름 즈음에 합의된 내용을 보고할 수 있기를 기대함.

○ 기타토의

(산제이, 인도, 금속연맹)

- 현재 인도는 코로나19로 인해 경제가 타격을 받았고 노동운동도 영향을 받고 있음. 코로나19 2차 유행이 진행 중이고, 새로운 변이는 전염성이 높고 매일 20만명 이상의 신규확진자가 나타나고 18,000명이 죽었음. 병원은 병상, 산소호흡기 등이 모자라고, 인구는 많고 안전보건 문제가 있음. 통계에 따르면, 지난 1년 반 동안 인도인 7,500만 명이 코로나19에 감염됨. 이는 노동시장에 변화를 주며 이주노동자들에게 영향을 미침. 봉쇄로 인해 주와 주 사이의 이동이 막히고 이주노동자들이 일자리를 잃음. 빈곤이 증가함. 1억 2천 명이 백신을 맞았는데, 10배는 더 늘려야 함. 백신은 정부가 통제하고 있고 무상 제공함. 현재 우리는 할당량을 요구하고 있으며, 회사가 백신을 확보해서 노동자에게 먼저 맞추도록 요구함.
- 인도 정부가 노동권을 박탈하고 있으며, 정부 금속산업 당국에 대항해 투쟁 중임. 광산기업, 철강공장이 사유화되어 우리 조직들이 사유화 반대 투쟁을 전개함. 철강공장의 경우, 모든 노조들의 사유화 반대 투쟁을 하고 있음. 임금교섭은 4년 동안 막혀, 최근 파업을 하겠다고 경고함.
- 화학산업의 산업안전 문제가 심각했는데, 인터스트리올 본부가 계속 감시해주고 있어 감사함을 전하고, 우리는 정부에 고위급 회의를 통해 노동자 건강문제를 다루자고 요구함.

(안톤, 스리랑카, 자유무역지대 및 서비스노동자조합 FTZ&GSEU)

- 정부가 갑자기 입법을 추진함. 중국 정부가 콜롬보 항구 관련 위원회를 구성하여 항구를 관리하는 법안임. 해당 위원회의 위원장은 스리랑카 대통령이 임명하는데, 국내법, 조세법, 노동법 등 모든 법이 면제될 것으로 보임. 이에 따라 근로감독과 노동법 적용 등에서도 문제가 생기게 될 것으로 보임. 또한 일단 이 법안이 통과되면 전국으로 확산될 것이 우려됨. 현재 법안을 헌법재판소에 제소를 했음. 20일은 현재 재판에 참석해 발언을 하기도 함.
- 힌두 휴가기간과 관련해 노동자들이 고향으로 가기 전에 백신을 제공해달라고 요구했으나 거절당함. 이제 휴가기간이 끝나고 모두 공장으로 돌아왔음. 노동절 노동자 집회를 주장했으나 정부는 백신을 맞지 않았다는 이유로 집회를 불허함. 이는 스리랑카 정부가 코로나 상황을 노조 탄압에 어떻게 악용하는지 보여주는 사례임. 모든 스리랑카 가맹조직들이 이 문제에 대항해 투쟁할 것임.
- 방글라데시 가맹조직에서 나즈마 동지가 제명되었다고 하는데, 어떻게 이 문제를 해결할지 의문임.
- 의장: 방글라데시 문제와 관련해서 본부가 이미 관여 중이며, 문제가 된 조직을 제명할 지 등을 논의 중

(에능, 인도네시아, 에너지화학광산노련)

- 옴니버스법에 대한 위험판결을 요구함. 이 법은 산업과 고용문제와 얽혀 있음. 여러분의 연대와 지지가 필요함.
- 개인적으로는 오늘이 집행위원으로 만나는 마지막 기회임. 여러분 모두에게 감사함.

○ 폐회사

- 에바(필리핀, 노동조합총연합회): 지역과 글로벌 집행위원에 대해 3월 3일 여성위원회에서 결정된 바를 고려해주길 기대함. 내일 여성위원회 관련 성명이 완성되어 나오면 여러분의 관심과 지지를 기대함.
- 의장: 회의 참석을 감사함. 코로나를 극복하고 민주주의를 회복하자.

나. 인터스트리올 집행위원회의

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 4월 22일 (목) 17:00
- 장소 : 금속노련(온라인)

2) 참석자

- 정태교 조직국장
- 이효원 홍보차장

3) 회의결과

○ 총회 일정

- 09.06 : 여성위원회, 집행위원회
- 09.07-09 : 지역회의
- 09.10 : 결의위원회(resolution committee)
- 09.14-15 : 본회의

○ 총회 구성

1. 회의장 구성

- 대의원실: 1,000명 제한, 발언권 O, 줌(ZOOM) 화상회의
- 참관실: 참가자 수 제한 없음, 발언권 X, 실시간 스트리밍

2. 본회의 의제(초안)

1) 9/14 첫째 날

- a. 개회식
- b. 사무국 활동보고
- c. 재정 보고
- d. 규약 개정 토론 및 투표
- e. 위원장, 부위원장, 집행위원회 선출 / 결과 발표 / 신임지도부 당선인사

2) 9/15 둘째 날

- a. 사업계획 토론 및 승인
- b. 동의(動議) 토론 및 결정 / 결의문 채택

- c. 폐회
- d. 신임 집행위원회 회의

○ 등록절차

1. 등록일정

- 05.31 : 2020년 맴비 납부 마감
- 06.14 : 총회 문서 발송
- 06.17 : 총회 웹사이트를 통한 등록 시작
- 08.06 : 등록 마감

2. 등록페이지 : <http://congress2021.industrialall-union.org/>

○ 4/22(목) 집행위원회 규약개정안 관련 재투표

- 4/22(목) 집행위원회 당시 규약개정안에 대한 투표에서 기술적인 문제로 투표가 제대로 이루어지지 못함. (56명 중 14명 만이 25개(전체) 안에 대해 투표, 7명은 10개 미만에 대해 투표)
- 이로 인해 5/7(금) 12:00 CEST ~ 5/11(화) 24:00 CEST (한국시간 5/7 19:00 ~ 5/11 7:00)에 재투표를 실시함.
- 재투표에서는 56명 중 45명이 투표 진행, 기술적인 문제가 없었음.

* 투표결과

- 7, 11, 14, 16, 18, 19, 30번 안에 대해 첫 투표와 재투표 결과가 불일치하여, 해당 내용에 대해서는 총회에 권고를 제출하지 않기로 함.

다. 인터스트리올 동아시아 청년활동가 리더십훈련 아카데미

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 6월 17(목), 18일 (금) 15:00
- 장소 : 줌 온라인

2) 참석자

- 삼성디스플레이노조 김정란·이창완 공동위원장

라. 인터스트리올 세계청년포럼

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 7월 13일 (화) 19:00
- 장소 : 금속노련(온라인)

2) 참석자

- 이효원 홍보차장

3) 회의순서

- 환영사 : (발터 산체스 사무총장) 정회원이든, 참관인이든 더 많은 청년들이 총회에 등록해주기를 바람.
- 지역청년컨퍼런스 보고 : 중앙아시아 및 북아프리카/아시아태평양/유럽/사하라이남 아프리카/아메리카
- 지역 청년활동 : 아르헨티나 녹색손수건(안전한 임신중단권 운동), 아메리카 반인종차별주의와 Black Lives Matter
- 결의문 논의

4) 회의결과

- 9월에 열릴 인터스트리올 세계총회에 청년포럼의 결의문을 비디오로 제출하기로 함. 비디오는 결의문 내용을 의미 단위로 잘라 84명이 촬영하여 이어붙일 예정임.
- 결의문 주요내용 : 인터스트리올 내 의사결정기구에 청년 참여, 모든 활동에 청년 참여 20% 쿼터, 조직화 캠페인을 위한 자원(시간, 재정) 지원, 지역/세계 교류 프로그램, 청년 및 청년 페미니스트 아카데미, 젠더기반 폭력 근절, 동일노동/동일임금/동일권리, 모든 차별 철폐, 더 나은 일-생활 균형

마. 인터스트리올 미얀마군부 포괄적 경제 제재를 위한 회의

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 8월 27일 (금) 18:30

- 장소 : 금속노련(온라인)

2) 공동주최 : 인터스트리올, 미얀마노총, 미얀마제조노련

3) 참석자

- 정태교 법규안전국장

4) 회의순서

- 줌온라인 관련 공지사항
- 개회&환영 : 미얀마 민주회복과 노동인권 정착시키기 위한 전략과 캠페인 - 인터스트리올 발터 산체스 사무총장
- 미얀마 현황 - 미얀마 노동 연합
- 미얀마 일반노조연맹(FGWM) 산다르
- 미얀마 WE세대 네트워크(WGN) 난다
- 전 미얀마 노조 네트워크(AMTUN)
- 국제산별노련들의 국제적 정치 캠페인 : 행동과 계획 (국제노총)
- 인터스트리올의 업종내 미얀마 투쟁 (의류업종 담당 크리스티나 국장)
- 국제 캠페인의 일환으로 종합적인 경제적 제재를 위한 캠페인: 잠재적 효과 (미얀마 제조노련 위원장 카잉자르)
- 코멘트, 질의응답
- 요약 및 폐회

5) 회의내용

- 현장 노동자들의 상황과 그들의 군부에 대한 저항과 포괄적인 경제제재를 위한 캠페인에 관한 그들의 요구를 들을 것을 요청

바. 금속노련 - JCM 대표자 화상회의

1) 필요성

- 코로나19 확산으로 인한 교류회의 개최불가 및 인터스트리올 집행위원회 관련하여 논의하기로 함

2) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 8월 17일 (월) 14:00
- 장소 : 금속노련(온라인)

3) 참석자

- 김만재 위원장
- JCM 타카쿠라 의장

4) 회의내용

- 양국 노동정세 공유
- 인더스트리올 현황 공유
- 중집위원 선출 논의
- 기타 토의

사. 인더스트리올 집행위원회의

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 9월 7일 (화) 03:00
- 장소 : 줌회의

2) 참석자

- 정태교 법규안전국장

3) 회의내용

- 호프만 위원장 개회 선언
- 회순 통과
- 2021년 4월 22일 집행위원회의 결과 보고에 관한 건
- 2021년 9월 14-15일 제3회 세계총회 준비에 관한 건
- 규약개정안
- 임원선거에 관한 건
- 의위원회 위원구성 총회 추천에 관한 건 및 긴급 결의에 관한 건

- 자격심사위원회 구성에 대한 총회 추천에 관한 건
- 실무협의
- 기타사항
- 차기 집행위원회의에 대한 건

4) 회의결과 요약

1. 호프만위원장 개회사

- 집행위원회에 참석한 모든 참석자에게 환영인사. 코로나19가 세계총회 준비를 복잡하게 만들고 있으며, 모두가 어려운 여건 속에서 일하고 있음. 그럼에도 불구하고 인터스트리올은 적정한 일처리를 위해 몰입할 것이며, 과업을 성공으로 이끌기 위해 모든 필수적 방법들을 동원하고 있음. 또한 일정이 겹치는 관계로 회의시간을 옮긴 것에 대해 사과함. 이 회의의 목적은 총회 직전에 마지막으로 토론을 갖고, 몇몇 확정된 의제를 해결하기 위한. 또한 위원장은 이후 개최될 각각의 지역총회에서 가장 높은 수준의 합의를 위해 노력해줄 것을 당부하는 사무총장의 메시지를 전달함. 만약 지역회의에서 차기 집행위원에 대해 합의에 이르지 못한다면, 세계총회에서 투표에 붙여질 것이며, 그런 경우는 가능한한 피하고 싶음. 그런의미에서, 각 지역들은 집행위원 후보 합의에 노력하고, 여성 후보 필수 참여율이 40%로 되도록 하는 것이 요구됨.

2. 회의 의제 승인에 관한 건

- 결론 : 의제(안) 채택

3. 2021년 4월 22일 집행위원회 요약보고 승인에 관한 건

- 위원장은, 어빈짐(Irvin Jim)이 지난 집행위원회의에서 사전 협의 없이 2차 전자투표를 한 결과가 요약보고서에 포함된 것을 지적하는 발언에 대한 답으로, 기술적 문제로 1차 전자투표에 참여하지 못한 집행위원들에게 투표기회를 주기 위해 2차투표를 진행했다고 답함. 2차 전자투표의 목적은, 될 수 있으면 많은 집행위원이 협의하는 것임. 이는 전자투표에서 비롯된 기술적 어려움을 극복하는 방법을 습득하는 중요한 연습과정도 됨. 세계총회에서 전자투표 집행을 더 훌륭하게 진행할 수 있도록 도와주기 바람.
- 결론 : 통과

4. 2021년 9월 14-15에 개최되는 세계총회 준비

4.1 규약개정 제안사항 최신화

- 호스트문트(Horst Mund)가 이 안전에 대해 설명함. : 성평등, 여성 참여율 배가, 임원 지위-특히 사무차장 숫자, 부위원장의 임무를 포함하여, 지역 사업 등 여전히 합의에 이르지 못한 많은 개정사항이 있음. 지역 사업과 관련하여, 독일금속이 제안한 개정사항이 있음. 이는 몇몇 저항에 부딪힘. 그럼에도 불구하고, 오늘 오후, 합의된 제안을 받음. 이는 노르웨이 IN, CNM-CUT 과 FTM-CGT의 지지를 받음. <<지역총회는 부위원장과 함께 해당지역에서 사업을 기획할 인터스트리올의 집행위원 중 그 지역에서 조합원 자격을 가지고 있는 2명의 공동의장을 선출할 수(may) 있으며, 한명은 여성, 한명은 남성임. >> 실무적으로 여기에서 “may”라는 단어는 이것은 선택의 여지가 있다는 것을 의미함. 공동의장을 세울지 여부는 각 지역에 달려 있음.
- 성평등과 여성 대표에 관하여, 여성위원회 공동위원장 에바아코스과 모니카벨로소가 발언을 함 : “전 세계 회원조합의 위치에 따라 오늘 아침 또는 지난 밤 우리 여성위원회 회의에서 모니카 벨로소 동지와 나는, 여성위원회 공동위원장으로서는 우리가 알게된 사실을 공유함. 우리는 독일금속노조의 대표이면서, 지속 가능한 구조, 제정, 규약 워킹그룹의 의장인 호스트문트 동지와 8월 31일에 회의를 가졌을 때 알게된 것임. 즉, 세계총회 대의원 중 적어도 40%가 여성이어야 하며, 지도부 중 40%도 여성이어야 하며, 5명의 선출 회계감사 중 2명이어야 하는 개정안이 제안되었는데, 이는 인터스트리올 총회에서 채택될 가능성은 거의 없다는 것임”인터스트리올의 최대 표결권을 가진 가맹조직들은 전 세계에 있는 다른 여러 가맹조직들과 함께 이 개정안을 지지하지 않기로 결정 하였음. 인터스트리올 제3차 세계총회에서 규약 개정 필요 2/3 득표에 도달하지 못할 것임. 여성위원회 회의에서, 우리는 우리가 성취한 것에 대해서 상기하였음. 그것은 집행위원회에서 40% 여성대표를 찬성하는 개정안임. 아마 통과될 것임. 감사함. 대다수의 여성들은 충분하지 않다고 생각함. 대다수는 40% 여성 대표 할당을 지지하지 않기로 한 결정에 대해 깊은 실망을 표명함. 제안은 30% 할당임. 그렇지 않다면, 현상 유지임. 대다수의 여성 조합원들은 이 결정에 대해 성별에 관계없이 인간으로서의 존엄성과 권리들, 기회들을 가질 수 있어야 한다는 사실을 부정당한 것으로 받아들이고 있음. 또한 더 많은 포용과 다양성을 향해 가는 우리 조직의 변화를 위해 노동조합 지도부에서 더 많은 여성들이 있을 수 있도록 하는 것을 부정당한 것으로 여겨지고 있음. 여성위원회 회의에서도 비슷한 질문과 우려가 있었음. 2016년 인터스트리올 총회에서의 결정은 인터스트리올이 2020년 총회까지 40%(권고 30%)까지 증가시키는 것이었음. 2021년의 끝자락에 다가가고 있음. 2019년 인터스트리올 세계 여성 총회에서 보다 포괄적이고 대표적인 노동조합을 향한 근본적 변화

(transformative change)에 대한 강력한 요청이 있었음. 이 결의는 집행위원회의 승인을 받은 것과 같은 효력이 있음. 이번 4월 22일 집행위원회 투표에서, 그리고 재투표 과정에서, 이러한 제안된 수정안이 과반수를 차지했음. 그래서 여성들은 질문함. 우리는 어떤 종류의 세계 노동조합인지. 그렇다면 우리는 직장, 지역 사회, 정부 및 평등을 위한 행동을 촉구하는 젊은 노동자들에게 평등을 위한 행동에 돌입하라고 요구할 수 있는지. 우리는 수백만달러를 잃게 될 것임을 이해하게 되었음. 이것이 민주주의이고 그 하나의 종류임. 대다수의 여성들은 40% 여성대표를 위한 투쟁을 제3차 세계총회와 그 이후에도 계속 이어나갈 것임. 우리는 낙심하지 않음. 여성위원회 회의에서도 언급했듯, 유사하거나 다른 표현으로, 우리는 정의로운 미래(평등 없는 미래는 없음), 신의, 원칙에 대한 위임(mandate for principle), 근본적 변화(transformative change)속에서 소외된 사람들과 몇몇 영감들로부터 얻은 신뢰를 희망했음. 궁극적으로, 우리는 패배하지 않을 것이라고 믿음. 우리는 이것을 솔직하고 정당하게 공유할 것임. 5,000만 노동자가 속한 세계 노조에서 여성의 대표성이 획기적으로 증가하는 것을 압도적인 표차로 반대한 결정의 배후에 있는 사람들은, 이 현대사에 대해 책임져야 할 것임.“

- 현장에서 개입이 있던 중, 40%의 대표에 대한 정당한 타협점을 찾기 위해 현 집행위원회 회의와 총회 사이에 회의를 개최하자는 위원장의 요구에 동의하여, 크리스틴 피터가 총회 이전까지 위원장과 여성위원회의 공동 의장을 포함하여 해결책을 찾기 위한 소그룹을 만들자고 제안함.
- 결정 : 제안에 따라 다음과 같은 조건으로 소급을 구성하기로 합의함. 이 작업 그룹의 구성원은 회의를 소집할 책임이 있으며, 사무국은 요청 시 가능한 모든 방법으로 그들을 지원할 것임.

4.2 임원 수에 대한 제안

- 위원장은 대회를 앞두고 모든 가능한 후보자들과 함께 통일된 제안을 하기 위해 노력했다고 언급함. 그런 의미에서 위원장은 지난 8월 16일 모든 가맹 노동조합과 집행위원들에게 제안과 함께 서신을 보냄. 위원장은 이메일의 내용에 대해 의견을 발언을 하고 싶은 사람이 있는지 확인함. 아무도 발언을 요구하지 않음. 위원장은 앞으로의 과정은 지역회의에서 이 문제를 논의하고 부위원장을 지명하며 가능한 많은 여성후보자를 확보하는 것이라고 발언함.

4.3 결의위원회 구성 및 긴급 결의안에 대한 총회 권고

- 발터산체스 사무총장은 이전 사업계획 및 규약 워킹그룹의 구성원으로 결의위원회를 구성하자는 안을 마지막 집행위원회 회의에서 제안했다고 함.
- 결정 : 위원회는 다음 구성원으로 결의위원회를 구성하는 안을 승인함.
- Horst Mund, Issa Aremu, Anna Fendley, Abdelmajid Matoual, Akira Takakura; Raúl Mathiu , Agustín Martín, Tahar Berberi, Horacio Hernán Fuentes González, Laura Hagan, Patrick Correa, Koen De Kinder , Barbara Arsieni, Reijo Paananen, 정혜원, S.Q. Zama, and Jane Ragoo.

4.4 자격심사위원회 구성에 관한 의회 권고

- 발터산체스 사무총장은 지난 집행위원회 회의에서 자격심사위원회를 5명의 내부 감사로 구성하는 것이 제안되었다고 함. 위원회는 이 권고에 대해 공식적으로 투표할 것을 요구 받았으며, 이 권고는 최종 승인을 위해 의회에 제출될 것임. 위원회는 또한 자격심사위원회가 이미 9월 1일에 회의를 가졌음을 통보받음.
- 결정 : 위원회는 5명의 내부 감사인 Ben Davis, Ulf Andersson, Erich Bach, Akiko Gono 및 Mpho Phakedi 로 구성된 자격심사위원회의 구성을 승인함.
- 현장에서 헥터 라프레이스는 자격심사위원회 구성에 대한 지지를 표명함. 또한 아르헨티나 소속 노조의 70%가 2020년 의무금을 내지 못하고 있는 것은 정부의 강력한 외환규제, 외화은행 송금 제한 등의 조치로 인한 것이라고 설명함. 노조는 의무금을 내고 싶지만 정부의 규제 때문에 그렇게 하지 못하고 있음. 그래서 총회에 참석할 수 있도록 연대를 촉구하고 있음. 자격심사위원회는 규약, 특히 8조에 따라 2020년 의무금을 납부하지 않은 노조는 집행위원회, 여성위원회, 지역회의, 동의 및 결의 위원회 및 세계총회 본회의를 포함하여 곧 있을 규약상 회의에도 참석할 수 없음. 그럼에도 불구하고, 자격심사위원회는, 이러한 노조 중 하나가 집행위원회, 여성위원회, 지역회의, 동의 및 결의 위원회와 총회 위원회 및 총회 본회의에서 2020년 의무금 전액을 지불할 수 있는 경우 모든 권한을 가지고 해당 회의에 참석할 수 있음을 권고함.
- 발터산체스 사무총장은 아르헨티나 중앙은행에 의해 부과된 규제 등을 충분히 이해하고 있다고 말함. 또한 총회에 참석한 어떤 노조도 자격심사위원회가 6번 의제로서 총회에 제출한 보고서에 대해 의견을 제시할 수 있다고 첨언함.

4.5 행정사항

- 발터산체스 사무총장은 집행위원회에서, 이 정도 규모의 온라인 방식 회의를 개최하

고 500개에 가까운 조직과 700명의 대표에게 적절한 토론과 투표 절차를 포함한 민주적 참여권을 보장하는 것은 바로 도전이라고 설명함. 총회는 또한 2000명의 참관인과 300여명의 내빈이 참여할 것으로 예상됨. 참가자는 문서 및 기술 정보에 대해서는 총회 웹사이트를 참조하는 것이 좋음. 그는 또한 여성, 지역, 노동조합 및 청년의 균형 잡힌 대표성을 염두에 두고 최대 참여를 보장하기 위해 이미 총회에서 245건의 발언요청이 있다는 것을 감안할 때 각 발언시간이 다음과 같이 단축될 것이라고 말함. 대회 첫날은 3분, 둘째날은 2분, 두 번째 날에는 플로어에 대한 150개의 요청이 있음. 발표자당 2분이면 60명의 발표자가 사업계획토론에 참여할 수 있음. 또한 회칙 초안에서 각 위원회는 이를 공식적으로 승인하고 최종 토론과 승인을 위해 총회에 이를 제출해야 함. 4월에 배포된 회칙을 약간 변경하자는 제안이 있었는데, 여기에는 개인투표(individual voting) 및 블록투표(block voting)의 가능성을 명시하는 내용이 포함되어 있음. 블록투표도 있을 수 있다고 명시하는 경우, 스위스의 법적 요건에도 부합할 수 있음.

- 회칙에 제안된 새 내용은 다음과 같음.
- 지속 가능한 구조, 재정 및 규약에 관한 워킹 그룹이 만장일치로 추천한 규약에 대한 수정안은 블록투표로 의회에 제출될 것이며, 여기에서 여러 수정안이 함께 투표될 것임. 대안 제안이 없을 때 다른 블록투표도 제안됨. 임원 구성에 대해서는 위원장, 사무총장 및 사무차장 구성에 대한 한 번의 그룹투표가 있을 것임. 단독후보의 경우, 임원 구성에 대한 블록투표를 할 수 있음.
- 결정 : 회칙초안의 수정안이 총회에 추천되도록 승인됨.(반대 1표, 기권 없음)

5. 기타사항

5.1 차기 집행위원회

- 발터 산체스 사무총장은 총회 프로그램에서 알 수 있듯이 총회가 끝난 직후 9월 15일에 집행위원회의 두 번째 회의가 개최될 예정이라고 말함. 이것은 새 집행위원회의 첫 번째 회의가 될 것임. 그럼에도 불구하고, 총회 기간 동안 위원장은 새로 선출된 집행위원회 위원들에게 회의 일정을 9월 15일에서 12월 15일로 변경하는 제안에 대해 투표하도록 요청할 것임. 끝.

- 첨부

친애하는 동지여러분,

오는 세계총회를 준비하는 지난한 과정에서, 사업계획과 규약, 그리고 새로운 집행부를 위한 긍정적인 권고사항들이 이제는 우리 손안에 있습니다.

우리 조직의 새로운 집행부 후보에 대한 지명은 매우 건설적으로 이루어졌습니다. 200개가 넘는 회원조합들이 그들의 지명 후보를 제출했습니다.

이러한 인상적인 움직임은 향후 4년간 인터스트리올에 강력한 리더십을 가진 집행부가 필요하다는 회원조합들의 열망의 결과라고 생각합니다.

우리는 도전의 시간속에서 살고 있습니다. 코로나19 팬데믹이 유럽뿐만 아니라 세계의 다른 여러 국가들에서도 진정되는 것처럼 보이지만, 코로나는 이후로도 오랜시간 동안 우리와 함께 할 것입니다. 게다가, 우리 산업은 기후변화와 생산과정의 디지털화, 세계화 등 다른 여러 요소들에서 비롯된 심각한 변화에 직면해 있습니다.

코로나와 산업 전환이라는 두가지 도전을 성공적으로 잘 극복하기 위해서는 우리에게 강하게 뭉친 인터스트리올이 필요합니다. 우리 조합원들은 명확한 신호를 보내고 있습니다. 우리는 세계총회 개최 이후부터 이 도전들을 직면할 준비를 할 강력한 인터스트리올을 필요로 한다는 것입니다.

위원장으로서는 나는 이 어려운 시기에 인터스트리올의 연대와 응집력을 지키는 소임을 다해야 함을 알고 있습니다. 그런의미에서 나는 이러한 목적을 쟁취하기 위한 방법을 찾기 위해 사무총장직에 대한 두 명의 후보, 즉 아틀레 호위와 케말 오자칸 동지와 함께 일해왔습니다. 우리는 지도부에 대한 의견접근과 인터스트리올을 지켜내고자하는 원칙에 합의했습니다.

그 결론으로, 지도부는 사무총장의 지도아래 한 팀으로서 일해야 한다는 것입니다. 그러므로 지도부는 포괄적인 과정을 통해서 어려운 이슈에 대해 협력적으로 토론하고 결정할 것입니다. 지도부는 우리 조직에 있어서 중요한 모든 영역에 대한 책임을 투명하고 합리적으로 분배할 것입니다.

모든 지명된 후보자들에 대한 면밀한 검토 후에, 우리는 우리가 생각하기에 인터스트리올을 위한 최선이라고 보는 의견을 제시했습니다. 우리는 또한 우리 세명, 특히 아틀레호위와 케말 오자칸 사이의 상호 존중을 재 확인했습니다.

우리는 세계총회에, 아틀레호위는 사무총장의 역할을 케말오자칸은 중요 지역 및 부문에 대한 권한을 갖는 사무차장의 역할을 하는 것으로 제안할 것을 동의했습니다. 당연히 세계총회 대의원들은 다른 후보들을 지지해도 상관없습니다.

집행부의 다른 잠재적 구성원들의 강점과 함께 나는 다음과 같이 확신합니다. 부위원장과 새로운 집행위원들과 함께 제안된 새 집행부는 협력적인 리더십 스타일을 보여줄 것이며, 인터스트리올은 그 각각이 가져다주는 다른 힘들로부터 다양한 혜택을 누릴 수 있을 것입니다.

연대를 위하여

외르크 호프만 위원장

아. 인터스트리올 아시아태평양지역 집행위원회의

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 9월 7일 (화) 18:00
- 장소 : 금속노련(온라인)

2) 참석자

- 김만재 위원장
- 정태교 법규안전국장

3) 회의결과 요약

1. 개회

- 회의는 아시아 태평양지역 부위원 겸 공동 의장인 아키라 다카쿠라의장의 환영사로 시작되었음. 다카쿠라의장은 모든 참가자를 환영하고 시간이 매우 제한되어 있는 회의에 모두 협조해줄 것을 요청함. 그는 이번 회의가 총회를 준비하기 위한 것으로, 집행위원회 위원 등을 최종 확정할 예정이라고 말함. 그는 또한 공동의장인 프리하나니에게 몇 가지 코멘트를 요청함. 프리하나니는 또한 참가자들을 환영했으며 대회를 준비하기 위해 이 회의에 참석하게 된 것을 기쁘게 생각한다고 말함. 다카쿠라 의장은 발터산체스 사무총장에게 회의 참석자들에게 발언을 요청함. 발터산체스는 모든 참가자들에게 연대 인사를 전하고 총회 준비에 대한 최신 정보를 제공함.

2. 의제 승인의 건

- 프라하나니 공동의장이 '아시아 태평양 지역 공동의장 선출'과 '기타 사업에서 미안마 결의'를 제안하여 추가됨. 의제는 대표들의 만장일치로 승인됨.

3. 지역 집행위원 및 후보위원 명단

- 다카쿠라의장은 지역 집행위원회 위원 및 후보지명을 설명했고, 후보자 명단을 제출한 사람들과 협의를 진행했음을 설명하고, 최종 명단은 성별 구성, 하위 지역, 각 부문을 고려해서 제안되었음을 설명함. 의석은 아래와 같이 하위 지역으로 구분됨
- 동아시아-4, 태평양-2, 동남아시아-3, 남아시아-3. 제안된 명단은 등록된 모든 참가자에게 배포되었음. 토론 중에 많은 참가자들이 토론을 했음. 제안된 목록이 지지를

받는지 평가하기 위해 손을 드는 투표를하기로 결정함. 따라서 다카쿠라의장은 참가자들에게 먼저 찬성하는 사람에게 거수하도록 함, 두 번째로 반대하는 사람에게, 세 번째로 기권을 하는 사람에게 거수하라고 함. 투표가 집계됨. 결과는 다음과 같음.

- 찬성 : 45, 반대 : 5, 기권 : 3
- 제안된 명단은 세계총회에서 확정되기 위해 제출될 예정임.(명단이 첨부되어 있음)

4. 집행위원 중 지역을 대표하는 부위원장 지명

- AMW의 다니엘 월튼은 다카쿠라 의장을 부위원장으로 제안함. 많은 사람들이 제안을 지지함. 투표는 거수로 이루어짐. 결과는 아래와 같음.
- 찬성 : 52, 반대 : 4, 기권:0
- 다카쿠라의장이 아시아 태평양지역의 부위원장으로 지명된 것으로 선임됨. 지명에 대한 확정을 위해 총회에 제출될 것임.

5. 지역 공동의장 지명

- 다카쿠라 의장이 제안되었음. 투표는 거수로 이루어짐. 결과는 다음과 같음.
- 찬성 : 54, 반대 : 4, 기권 : 0
- SPN의 수미야티는 공동의장으로 프리하나니 동지를 제안함. 이 제안은 미안마 IWFM의 카잉자가 지지함. 투표는 거수로 진행됨. 결과는 다음과 같음.
- 찬성 : 60, 반대 : 1, 기권 : 1
- 아시아 태평양지역을 대표하는 공동의장이 총회에서 확정을 위해 선출되었음을 선포함

6. 기타사항

- 다카쿠라의장은 카잉자 자매에게 미안마에 대한 결의안을 제출하도록 요청함. 결의안은 발표된 후 아태지역회의에서 만장일치로 채택됨. 결의안은 총회에 제출될 것임. 회의는 공동의장과 사무총장의 폐회사 끝이 남.
- 참가자 수 :
총 127개 가맹조직에서 대의원 197명(남성 131, 여성 66명(33.5%), 참관자 315명(남성 185명, 여성 130명(41.3%)이 등록되었고,
총 74개 가맹 조직에서, 102명의 대의원과 124명의 참관자가 참석함.

자. 인터스트리올 아시아태평양지역 철강업종 분과 회의

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 9월 21일 (화) 17:00
- 장소 : 줌온라인

2) 참석자

- 세아베스틸노조 이회정 사무국장
- SNNC노조 이종임 위원장
- 포스코노조 김현철 교섭부장
- 정태교 법규안전국장

3) 회의내용

○ 환영인사 및 성원보고

- 애니 애드비엔토, 인터스트리올 동남아시아 지역 사무국
- 매티스 하트워, 인터스트리올 기계엔지니어링 및 기초금속 디렉터

○ 기초금속분과 - 전체 상황

- 세계 범주에 있어 부문에 대한 개요
- 시장상황 + 생산
- 경제 개관
- OECD 철강위원회 보고
- 매티스 하트워, 인터스트리올 기계엔지니어링 및 기초금속 디렉터

○ 가맹조직 보고

- 전체적으로 각국 경제상황
- 분과:기초금속부문(알루미늄과 철강)의 전체적 상황
- 기초금속부문-코로나-19 이후 : 수요와 필요성
- 코로나19에 의해 촉발된 상황을 개선하기 위해 노조에 의해 실행되어야 하는 것들
- 보건과 안전
- 근로조건(임금, 근로시간, 수당 등) - 단협상

- 비정규직노동자(외국인노동자, 용역노동자, 연수생 등)
- 노동조합 조합원
- 코로나-19로 촉발된 상황을 개선하기 위해 노동조합에 의해 실행될 대책들
- 부문에 있어 여성과 청년
- 산업안전보건, 고용, 수입을 지키기 위해 노사가 함께 했던 선례나 계획 교환
- 노조 참여
- 애니 아드비엔토, 인터스트리올 동남아시아 지역 사무국

○ 기초금속생산의 미래

- 인터스트리4.0/디지털화+새로운 생산 패턴
- 친환경 경영(친환경 기술/친환경 철강)-탄소 감축 + 탈탄소 철강
- 노동조합과 새로운 생산 패턴
- 매티스 하트워, 인터스트리올 기계엔지니어링 및 기초금속 디렉터

○ 부문에 있어 여성-우리노조의 족적을 향상시킬 수 있는 방법

- 부문과 노동조합으로 여성들을 더 모을 수 있는 방법
- 새로운 노동패턴 - 여성을 위한 기회?
- 노동조합 집행부에 있어서 여성의 권한 늘리기
- 노동조합 참여
- 애니 아드비엔토, 인터스트리올 동남아시아 지역 사무국

○ 미래 사업 전략 토론

- 고용, 권리, 수당, 산업안전, 새로운 조합원 조직을 보호하기 위해 이슈들에 대한 우선 순위를 정하기
- 토론참여
- 요약
- 노동조합 참여
- 애니 아드비엔토, 인터스트리올 동남아시아 지역 사무국

○ 폐회 및 앞으로의 길

- 조직 목표
- 새로운 개발에 대한 접근

- 애니 애드비엔토, 인터스트리올 동남아시아 지역 사무국
- 매티스 하트워, 인터스트리올 기계엔지니어링 및 기초금속 디렉터

차. 인터스트리올 아시아태평양지역 기계금속업종 분과 회의

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 9월 22일 (화) 17:00
- 장소 : 줌온라인

2) 참석자

- 정태교 법규안전국장

3) 회의내용

○ 기계금속 엔지니어링

- 개관 : 세계 범주에 있어 기계엔지니어링
- 경제상황, 이슈와 도전들
- 매티스 하트워, 인터스트리올 기계엔지니어링 및 기초금속 디렉터

○ 가맹조직 보고

- 전체적으로 각국 경제상황
- 분과:기계금속 엔지니어링 부문의 전체적 상황
- 기계금속엔지니어링부문-코로나-19 이후 : 수요와 필요성
- 코로나19에 의해 촉발된 상황을 개선하기 위해 노조에 의해 실행되어야 하는 것들
- 보건과 안전
- 근로조건(임금, 근로시간, 수당 등) - 단협상
- 비정규직노동자(외국인노동자, 용역노동자, 연수생 등)
- 노동조합 조합원
- 코로나-19로 촉발된 상황을 개선하기 위해 노동조합에 의해 실행될 대책들
- 부문에 있어 여성과 청년
- 산업안전보건, 고용, 수입을 지키기 위해 노사가 함께 했던 선례나 계획 교환
- 노조 참여

- 애니 아드비엔토, 인터스트리올 동남아시아 지역 사무국

○ 기계금속생산의 미래:기회와 도전

- 인터스트리4.0/디지털화+새로운 생산 패턴
- 친환경 경영(친환경 기술/친환경 철강)-탄소 감축 + 탈탄소 철강
- 노동조합과 새로운 생산 패턴
- 매티스 하트웍, 인터스트리올 기계엔지니어링 및 기초금속 디렉터

○ 부문에 있어 여성-우리노조의 족적을 향상시킬 수 있는 방법

- 부문과 노동조합으로 여성들을 더 모을 수 있는 방법
- 새로운 노동패턴 - 여성을 위한 기회?
- 노동조합 집행부에 있어서 여성의 권한 늘리기
- 노동조합 참여
- 애니 아드비엔토, 인터스트리올 동남아시아 지역 사무국

○ 미래 사업 전략 토론

- 어떻게 근로환경변화에 대응할 것인가 - 전략
- 인터스트리 4.0
- 친환경기술(GREEN TECH)
- 토론참여
- 요약
- 노동조합 참여
- 애니 아드비엔토, 인터스트리올 동남아시아 지역 사무국

○ 폐회 및 앞으로의 길

- 조직화 목표
- 새로운 개발에 대한 접근
- 애니 애드비엔토, 인터스트리올 동남아시아 지역 사무국
- 매티스 하트웍, 인터스트리올 기계엔지니어링 및 기초금속 디렉터

카. 인더스트리얼 제3회 세계총회

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 9월 14일 (화), 15일(수) 18:00
- 장소 : 금속노련(온라인)

2) 참석자

- 김준영 사무처장
- 정태교 법규안전국장
- 이효원 홍보차장

3) 회의내용

○ 의제 1 : 개회사

○ 의제 2 : 의제 승인

○ 의제 3 : 회칙 승인

○ 의제 4 : 자격심사위원 승인

- 결의 : 총회는 자격심사위원을 승인함.

아키코 고노, UA-ZENSEN

벤 데이비스, USW

에릭 바흐, IG-Metall

포 파케티, NUM

볼프 안데르손, IF Metall

○ 의제 5 : 결의위원회 위원 승인

- 결의 : 총회는 결의위원회 위원을 승인함.

레이조 파나넨 - Nordic-IN(의장)

아베마지드 마토울 - FNTE-UMT(모로코)

어거스틴 마틴 - CCOO de Industria(스페인)

아키라다카쿠라 - JCM(일본)
 아나 펜들리 - Workers Uniting North America(미국)
 바바라 아지니 - FIM-CISL(이탈리아)
 호라치오 허난 푸엔테스 곤잘레사 - CONSTRAMET(칠레)
 호르스트 문트 - IG METALL(독일)
 정혜원 - KMWU(한국)
 이사 아레무 - NUCFRLANMPE(나이지리아)
 코엔 데 킨더 - ACV-CSC BIE(벨기에)
 로라 하간 - IUE-CWA(미국)
 패트릭 코레아 - FTM-CGT(프랑스)
 라울 매튜 - SMATA(아르헨티나)
 에스쿠자마-INMF(인도)
 타라 버버리 - FGME-UGTT(튀니지)

○ 의제 6 : 자격심사위원회 보고

- 올프 안데르손이 자격심사위원회 보고를 하다
- "제출된 서류로 판단하면, 세계총회에 11,378,445표를 대표하는 111개국 434개 조직의 2,897명이 등록, 여기에는 692명의 대의원이 있으며, 32.37%가 여성, 6.36%는 청년, 2,205명의 참관인이 있으며, 그중 41.18%가 여성, 18.73%가 청년이며, 300명이상의 내빈이 있음
- 규약에 따르면, 대의원의 30%는 여성이어야만 함. 모든 노동조합은 이 요건을 충족해야 한다는 사실을 주지한바 있음. 자격심사위원회는 규약 제 8조에 따라 의무금납입이 연체되어 있는 노동조합은 세계총회를 포함하여 모든 인터스트리올 회의에 참석할 수 없음. 사무처는 어떤 대리투표 요청도 받지 않았음을 확인함"
- 결의 : 총회는 자격심사위원회 보고를 승인함.

○ 의제 7 : 규약 개정사항들

- 결의 : 세계총회는 아래 결의를 채택함.

1. 개정안 1-12, 규약 1-3조 ⇒ 개정안 통과
2. 개정안 13, 규약 3조 : 인터스트리올 유럽노조와 협업 ⇒ 개정안 통과
3. 개정안 14-38, 규약 4 ~ 11조 ⇒ 개정안 통과

4. 개정안 39, 규약 11조 : 적어도 대의원의 40%는 여성이어야 한다. (수정전 : 모든 가맹조직은 대의원의 최소 40%를 여성대표로 하도록 노력해야 한다) ⇒ 개정안 통과
5. 개정안 40.1 - 규약 11조 : 모든 가맹조직은 그들의 대의원 중 최소 여성이 40%되는 것을 목표로 한다. ⇒ 개정안 통과
6. 개정안 40.2 - 규약 11조 : 모든 가맹조직은 2024년 총회까지 대의원 중 최소 40%를 여성으로 하는 것을 노력해야만 한다. ⇒ 부결
7. 개정안 41 - 규약 11조 : 만약 대의원 중 성비율이 맞지 않다면, 그 투표 권리도 그 비율로 줄어들어야 한다. ⇒ 부결
8. 개정안 43-50, 11 ~ 13조 ⇒ 개정안 통과
9. 개정안 51.3, 규약 13조 : 위원장, 사무총장, 최대 3명의 사무차장 선출 ⇒ 개정안 통과
10. 개정안 51.2, 규약 13조 : 위원장, 사무총장, 2명 이하의 사무차장 선출 ⇒ 부결
11. 개정안 97, 규약 28조 : 인터스트리올 각 지역들은 각 지역 집행위원회를 만들 수 있다. ⇒ 부결
12. 개정안 98, 규약 28조 : 규약 28조를 개정안 98의 문장으로 교체 : 지역총회는 부위원장과 함께 지역사업을 협업하기 위해 인터스트리올 집행위원회의 지역 위원들 중에서 1명 여성, 1명 남 2명의 공동의장을 선출할 수 있다. ⇒ 개정안 통과
13. 개정안 84, 규약 22조 : 부위원장은 각각의 지역 집행위원회 모든 회의를 주관하여야 한다. 부위원장은 위 회의의 모든 사안들이 규약과 각각의 회칙에 따라 수행되었음을 확인하여야 한다. ⇒ 개정안 통과
14. 개정안 85, 규약 22조 : 부위원장은 지역의 인터스트리올 사업계획의 실행과 그 지역에 해당하는 사안들에 대한 전체적인 정책들을 수립함에 있어 지역 사무실과 함께 협업해야 한다. 지역사무소와 사무처는 부위원장과 협업해야 한다. ⇒ 개정안 통과
15. 개정안 86, 규약 22조 : 부위원장은 규약 제16조에 따른 성비율에 따라 각 지역의 집행위원회 위원 및 후보위원 선거를 수행해야 한다. ⇒ 개정안 통과
16. 개정안 52, 규약 13조 : 각 지역의 집행위원회 위원들 중 여성 1인, 남성 1인 등 2명의 부위원장들은 각 지역 집행위원회 위원의 추천에 따른다. ⇒ 부결
17. 개정안 53, 규약 13조 : 선출된 집행부는 위원장, 부위원장, 사무총장, 사무차장은 적어도 40%의 여성으로 구성되어야 한다. ⇒ 부결
18. 개정안 54, 규약 13조 : 인터스트리올은 선출된 집행부인 위원장, 부위원장, 사무총장, 사무차장 중 적어도 40%의 여성으로 구성되는 것을 추구해야 한다. ⇒ 개정안 통과
19. 개정안 55, 규약 13조 : 인터스트리올은 2020년까지 40%까지 증가하도록 노력해야 한다. ⇒ 부결

20. 개정안 56, 규약 13조 : 사무총장과 사무차장중 적어도 2명은 여성이어야 한다. ⇒ 부결
21. 개정안 57.1, 규약 13조 : 5명의 내부 회계감사를 선출할 때, 적어도 그 중 2명은 여성이어야 한다(shall). ⇒ 부결
22. 개정안 57.2, 규약 13조 : 5명의 내부 회계감사를 선출할 때, 적어도 그 중 2명은 여성으로 하도록 한다(should). ⇒ 부결
23. 개정안 58-83, 규약 13 ~ 22조 ⇒ 개정안 통과
24. 개정안 87-92, 규약 23 ~ 25조 ⇒ 개정안 통과
25. 개정안 93, 규약 25조와 26조: 사무차장 중 1명에게 제정에 관한 역할을 새로 만들 ⇒ 부결
26. 개정안 94-96, 규약 27조 ⇒ 개정안 통과
27. 개정안 100.2, 규약 29조 : 국가위원회와 관련하여, 여성대표가 40%여야 한다 ⇒ 부결
28. 개정안 100.1, 규약 29조 : 국가위원회와 관련하여, 규약 3조에 상응하여 여성의 대표성을 보장하는 수단이 채택되어야 한다 ⇒ 부결

○ 의제 8 : 사업보고

- 결의 : 세계총회는 사업보고를 승인함.

○ 의제 9 : 2016-2020 회계보고

- 결의 : 세계총회는 회계보고를 승인함

○ 의제 10 : 내부 및 외부 회계감사 보고

- 세계총회는 내부 및 외부 회계감사 보고를 승인함

○ 의제 11 : 위원장, 부위원장, 사무총장, 사무차장 선출

○ 의제 11a : 위원장 선출 ⇒ 외르크 호프만

○ 의제 11b : 부위원장 선출

⇒ 아시아태평양 : 아키라 다카쿠라, JCM (일본)

남아메리카 및 캐리비안 : 루치니데 바자오, CNZ-CUT(브라질)

중앙아시아 및 북아프리카 : 아브델마지드 마토울, FNTE/UMT(모로코)(2021-2022)

하쉬메야 알 사다위, GUEWT(이라크)(2022-2023)

살레 칸딜, SNEM-CDT(모로코)(2023-2024)

하비브 하자미, FGTHCC-UGTT(튀니지)(2024-2025)

북아메리카 : 안나 펜들리, Workers Uniting North America(미국)

남사하라 아프리카 : 조셉 몬테세, NUM(남아프리카)

유럽 : 가빈 에스페조, CCOO de Industria(스페인)(첫 2년)/마리 닐슨, IF Metall(스웨덴)(후 2년)

○ 의제 11c : 사무총장 선거 ⇒ 아틀레 회이

○ 의제 11d : 사무차장 선거 ⇒ 크리스틴 올리비에, 칸 마쯔자키, 케말 오자칸

○ 의제 12 : 내부감사 선거 ⇒ 벤 데이비스, 하나에 나카노, 게오르크 바트, 울프 안데르손, 음포 파케티

○ 의제 13 : 집행위원회 정위원 및 후보위원 선거 ⇒ 김호규(2022-2023), 김만재(2024-2025)

○ 의제 14 : 2021-2025 사업계획 승인

○ 의제 15 : 동의 및 결의

⇒ 강하고, 연대하며 역동적인 인터스트리올 건설 결의

다른 세계노조연맹과 협업 결의

미얀마 결의 / 에스와티니 결의 / 아프가니스탄 결의 / 대한민국 결의 / 알제리 결의

벨라루스 결의 / 인도네시아 결의 / 청년 결의

인터스트리올과 가맹노조, 세계의 일터에서 성불평등, 성차별, 여성혐오 및 성폭력 종결을 위한 결의

타. 인터스트리올 집행위원회의

1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021년 12월 15일 (수)

- 장소 : 금속노련(온라인)

2) 참석자

- 정태교 법규안전국장

3) 회의내용

1. 예르크 호프만 위원장 개회사

- 위원장은 2021년 마지막 인더스트리올 글로벌 유니온 집행위원회에 참가자를 환영했다. 오늘도 대면 회의를 할 수 없다. 팬데믹은 여전히 전 세계에서 맹위를 휘두르고 있다. 그럼에도 불구하고 집행위원 60명 중 58명 이 온라인 회의에 참가했습니다. 25 명의 여성 정위원도 참석했으며, 이는 집행위원회 의 43%에 해당한다. 또한 직원을 포함하여 155 명의 관찰자가 있습니다. 지금까지 1억명을 훨씬 넘는 사람들이 바이러스에 감염되어 죽은 사람도 많이 나왔다. 국제 사회로서 협력하지 마십시오.
- 팬데믹과 승부할 수 없는 것은 모두가 알고 있지만, 전 세계에서 COVID 백신 분배의 격차가 계속 커지고 있다.
- 지난 10개월 동안 접종된 60억 회 이상의 백신의 80%가 북반구의 부유한 사람들에게 사용됐다. 한편 COVAX를 통해 약속된 남반구 빈곤국에 대한 백신 배포가 너무 느리다. 예를 들어, 콩고 민주 공화국 및 라이베리아와 같은 많은 사하라 이남 아프리카 국가의 백신 접종률은 지금 1%에 못 미친다.
- 세계보건기구(WHO)는 10월 초, 현저한 격차를 고려하여 아프리카가 새로운 COVID 변이의 온상될 우려가 있다고 경고했다. 11 월에 남아프리카에서 처음 확인 된 오미크론 돌연변이는이 경고의 긴급성을 더욱 높이고 있다.
- 이용 가능한 백신의 공정한 분배는 글로벌 연대와 공정성에 대한 질문일 뿐만 아니라 역학적 상식에 대한 질문이기도 하다. 우리는 해당 국가의 구매력에 관계 없이 모든 사람에게 백신이 공급될 때만이 유행을 종식시킬 수 있다.
- 가능한 한 빨리 각국이 백신을 입수할 수 있도록 해야 한다. 이것을 달성하기 위해 일치 협력해야 한다.
- 게다가 이 팬데믹은 세계적인 보건 재앙에 머무는 것이 아님을 알고 있다. 이것은 노동자의 권리와 인권의 위기이다. 세계적인 불평등이 악화일로에 있다. 차별과 탄압이 커지고 있다.
- 앰네스티 인터내셔널은 연례 보고서에서 많은 나라에서 법의 지배와 표현의 자유가 대규모로 침해되고 있는 것을 비난하고 있다.
- 미얀마에서는 폭력적인 군사 쿠데타 이후 사람들이 가차없이 탄압받고 고문받고 살해

되고 있다. 벨로루스에서는 불법적인 대통령에게 평화적으로 저항한 사람들로 감옥이 넘쳐난다. 아프가니스탄에서는 현재 특히 여성이 생명과 미래에 대해 두려워하고 있다. 무수한 사람들이 도주 중이다.

- 많은 나라들에서 다시 기아가 퍼지고 있다. 깨끗한 물이 부족하다. 성별 기반 폭력과 소수 민족탄압이 크게 증가했다.
- 팬데믹은 우리에게 글로벌 공급망이 얼마나 취약한지 다시 보여줬다. 노동자에 대한 결과들은 참담하다. 수백만 명이 직장을 잃었다. 세계 인구의 과반수(40 억 명 이상)가 사회안전망에 접근할 수 없다.
- 평화와 자유, 사회적 정의와 민주주의, 평등한 권리와 평등에 대한 우리의 의지가 전쟁과 폭력, 기후변화, 경제와 직업 세계의 글로벌 전환, 사회적으로 정의로운 팬데믹 극복을 위해 그 어느 때보다도 더 중요한 때이다.
- 우리는 노동자들의 이익을 보호하기 위해 강력한 세계적 대변기관이 필요하다. 목표를 정한 조직화, 다국적 기업에서의 초국적인 노동조합의 대항력 구축, 협상 및 효과적인 캠페인으로써 인터스트리올 글로벌 유니온의 우산 아래에서 우리는 그 강력한 대변기관이 될 수 있다.
- 9월의 세 번째 세계 대회에서 이를 위한 중요한 정책을 설정했다. 이 온라인 대회에는 100여 개국에서 거의 700명의 대의원과 2000명이 넘는 옵저버 및 내빈이 참가했다. 집중적인 토의 결과, 앞으로 수년간의 새로운 규약과 사업계획을 채택했다. 다수의 결의와 긴급 동의를 둘러싸고 논의해, 신지도부를 선출했다.
- 인터스트리올 글로벌 유니온은 제네바 또는 요하네스버그, 쿠알라룸푸르, 뉴델리, 모스크바, 몬테비데오 지역 사무소만의 사무총국이 아니라는 점을 강조하는 것이 특히 중요하다 : 인터스트리올 글로벌 유니온은 우리 모두, 우리 각자이다.
- 우리 모두, 비록 힘든 시기이지만, 강력한 노조를 세우고 전세계의 노동조건과 삶의 조건을 향상시킬 책임을 지고 있다. 이 길을 함께 가자.

2. 의안 승인

- 결정: 의안이 채택되었다.

3. 2021년 9월 6일 집행위원회의 개요 및 새롭게 선출된 집행위원과 대회 기간 동안 9월 15 일에 이루어진 협의 기록 승인

- 결정 : 9 월 6 일 회의 요약 보고서와 9 월 15 일 회의 요약 보고서가 승인되었다.

4. 사무총국 보고

○ 아틀레 호이에가 사무총국 보고를 발표했다.

- 세계 대회 이후 3 개월이 지난 첫 보고서의 목표는 부문 활동 및 부서 상호 활동에 대한 정보를 전달하며, 다양한 부문의 전환에 대응하기 위해 각 부문을 결집하는 이니셔티브(배터리 공급 및 재생가능에너지, 녹색기술에 관한 이니셔티브 등)를 강조한다.
- 기후변화는 모든 부문과 지역에 영향을 미친다. 인터스트리올은 인터스트리올 유럽노동 조합과 긴밀하게 협력하고 있으며 두 조직은 글래스고의 COP26에서 적극적으로 공정한 전환 과제를 추진했다. 우리의 목표는 사용자 및 각국 정부와 협의·협상하고, 이 전환의 마지막에 조합원이 양호한 노동 조건을 쟁취할 수 있게 하기 위한 것이다. 모든 단위에서 강력한 계획을 세우고 강력한 단체협상을 해야 상황이 개선될 수 있다.
- 글로벌 프레임워크 협정(GFA)의 경우 다임러와 EDF 간의 협정이 업데이트되었다. 내년 초 엔지와의 협정이 갱신된다. 베네통과 새로운 협상이 진행되고 있다. 사무총국은 GFA 워킹그룹에 조언을 구할 예정이다. 공급망과 공장 간의 직접 협상에서 노동권 침해를 해결하기 위한 메커니즘을 수립하는 데 초점을 두는 것을 요구해야 한다. 솔베이와의 GFA(특히 강력한 협정)를 최신회하는 과정이 곧 시작된다.
- 안전보건에 관해서는 시멘트나 유리 등 소재 부문은 올해 홀심과 오엔스 일리노이에 서 사망사고가 몇 건 발생했다. 인터스트리올은 홀심에서 BWI와 함께 회사 사업에서 적절한 안전 조치의 입안 및 실시에 있어 노동자와 그들의 대표를 관여시킬 것을 요구하고 있다.

○ 소셜 미디어에서 인터스트리올 아웃리치에 대한 짧은 동영상 참조

<https://www.dropbox.com/s/6f8om9xxdv0fykn/Telling%20the%20world%20what%20we%20do.mp4?dl=0>

○ 지도부 임원 간의 책임 분담

- 아틀레 호이에는 사무총국의 협업에 있어 전 책임을 진다. 크리스틴 올리비에는 부문 활동의 조정, 칸마츠자키는 부문간 조정, 케말 오자칸은 지역 수준의 조정, 책임을 진다. 자세한 정보는 아래 참조

<https://www.dropbox.com/sh/wktgclglpvedytx/AABq57XzvUrgOxv4uNxLOX48a?dl=0>

- 이 책임 분담은 지도부 내 긴밀한 협력이 필요하다. 일련의 관련하는 종합적인 활동 분야에 근거해 일체가 되어 행동할 필요가 있다.
- 결정: 집행위원회는 보고를 승인했다.

5. 2021년 12월 9-10일 여성위원회 보고서

○ 하슈메야 무프센 알사다위가 이 의제를 발표했다.

- 이는 인더스트리올 총회 후 신입 여성위원회의 첫 만남이었다. 여성위원회는 새로운 공동 의장을 선택했다. 2013년에 합의한 지역 로테이션제에 따라 이번은 MENA(중동·북아프리카)과 유럽의 순서였다. 선출한 의장은 이라크 전력부문 노동자 일반노동조합(GTUESE)의 하슈메야 무프센 알사다위 국제 관계 담당 부위원장과 보스니아 헤르체고비나 화학·비금속 독립 노조(HINBIH)의 일바나스마일로비치 위원장이다.
- 여성위원회는 새로운 쟁점정리사항(terms of reference)도 채택했다.
- 또한 여성위원회는 앞으로 4년간 활동의 우선 순위와 성 평등과 여성 노동자의 권리 촉진에 관한 2022년의 새로운 사업계획을 결의했다.
- 2022년 활동은 우리 산업의 성별 임금 격차 축소와 여성노동자 권리 향상 쟁취를 위한 노력에 중점을 둔다. 여성위원회와 사무총국은 단체교섭과 사회적 대화를 통하여 성별 임금 격차에 대응하기 위해 인더스트리올 회원 조직을 준비시키는 것을 목표로 한다.
- 관련 부문에서 여성의 일의 미래에 특히 초점을 맞춘다. Industry 4.0과 정의로운 전환의 성별에 따른 영향에 대해 조합 지도부의 인식을 높이고 교육하는 것이 진정으로 요구되고 있다. 일의 세계 전환 진행 중에 여성이 일자리를 잃지 않도록 하기 위해 대응하는 전략을 수립하는 것도 중요하다.
- 노동조합에 대한 여성의 대표성과 참가도 사무총국과 여성위원회의 의제의 중심이 된다. 여성위원회에서 여성 간부·활동가가, 지도부에 의해 노조 활동이 방해되고 있는 실태를 보고한 것은, 우리 조직 내부 기구로 시선을 전환해, 가부장제적 구조와 싸울 필요가 많이 있다는 것을 의미한다. 가입 조직과 인더스트리올은 가맹 조직 간 여성 지도자와 젊은 노동 조합원을 위한 지도·교류 프로그램 확대에 노력할 것이다.
- 여성이 산업현장과 노동조합에서 젠더에 근거한 폭력과 괴롭힘에 직면해야하는 한, 젠더에 근거한 폭력과 투쟁은 여전히 여성위원회와 사무총국의 가장 중요한 과제이다. 사무총국은 가입 조직을 위해 많은 수단을 강구했다. 인더스트리올은 이러한 도구의 보급에 노력을 경주하고 일터에서 ILO 제190호 조약을 실시하는 방법에 관하여 노동조합을 더욱 교육하여야 한다.
- 게다가 인더스트리올 가맹 조직의 지도부를 교육하고 인식을 높일 필요가 있다. 젠더에 근거한 폭력 그리고 괴롭힘에 관해서, 여성위원회는 대회 결의를 실행하는 방법에 관한 로드맵을 채택했다. 이 로드맵 지도안은 집행위원회에 제출되어 2022년 집행위 첫 회의에서 승인을 요구한다.

- 여성위원회는 부문 활동에 있어 젠더의 통합을 추진하는 방법에 대해서도 토의했다. 이런 의미에서 여성위원모임은 산업 여성위원회와 각 부서의 활동을 더 잘 연관시키고 부서 / 네트워크 수준에서 젠더를 배려한 행동을 전개해 나가기 위해 로드맵을 채택했다. 이 로드맵안은 집행위원회에 제출 2022년 집행위 첫 회의에서 승인을 요구한다.
- 또한 여성위원회는 젠더 평등 태스크포스의 위임사항 초안에 대해 논의했다. 위원회 회원은 각 지역과 협의하기 위해 시간이 더 필요하다고 말했다. 따라서 위임사항(the terms of reference)은 2022년 여성위원회 차기 회의에서 채택된다.
- 그러나 일부 여성위원회 회원들은 이 태스크포스가 인터스트리올에서 젠더평등문제를 추진할 절호의 기회일지라도, 어떤 형태이든 여성위원회의 역할을 축소시켜서는 안된다고 말했다. 여성위원회는, 이 위임사항이, 태스크포스의 멤버가 젠더 평등의 추진에 있어서 각자의 조합으로 확고한 실적을 올려 결과적으로 산업에서 여성의 권리를 촉진하기 위해 좋은 제안자가 되는 것을 보장하도록 하는데도, 각별한 주의를 기울여야 한다.
- 결정: 집행위원회는 보고를 승인했다.

6. 집행위원회 회의 방법

- 아틀레 호이에게 집행위원회의 작업 방법을 발표했다. 제출 받은 문서는 집행위원회가 개방, 포괄적, 투명하고 민주적으로 활동하면서 효과적으로 작업을 수행할 필요가 있다는 점에 착안해서 준비되었다.
- 집행위원은 개개의 조합이 아닌 각 지역을 대표하기 위해 대회에 의해 선출된다.
- 따라서 집행위 회원은 지역 가맹 조직과 사전에 협의하여 지역 부위원장과도 긴밀하게 협력해야 한다. 그 목적은 정위원(또는 정위원이 결석인 경우 대리위원)이 집행위원회에서 각각 토의, 채택해야 할 전략적인 문제와 결정에 관해서, 지역의 가맹 조직의 시점을 대표하도록 하는 것이다.
- 2022년에는 집행위원회의 첫 번째 회의가 온라인으로 개최되었으며 팬데믹 상황이 허용되면 두 번째 회의는 대면으로 열린다. 이 물리적 회의 비용은 이미 예산에 계상되어 있다. 2023년 집행위원회에 대해서도 온라인 회의와 물리적 회의를 열 것이다.
- 집행위원회의 문서는 집행위원, 회의 참가자 모두 및 전체 회원 조직과 공유되었다. 이 정보를 받지 못한 가맹 조직이 있다면, 새로운 연락처로 즉시 사무총국에 연락해야 한다. 또한, 이번에는 모든 가맹 조직에 옵서버로서 회의에 참가하는 것을 권했다. 121 가맹 조직이 옵서버로 회의에 참가했다.

- 회의장에서의 코멘트에서 11명의 발언자가 사무총국의 안에 대한 수정제안으로 (민주주의의 원칙, 투명성, 평등의 원칙의 존중, 의견의 다양성을 준수하면서) 대리위원도 회의에서 발언권을 가질 수 있도록 요구했다.
- 결정: 사무총국에서 집행위원회에 제출한 안을 수정하고 대리위원에게도 회의에서 발언할 권리를 주는 의무가 부과되었다. 이 조치는 2022년 차기 집행위원회에서 실시된다. 또한 집행위원회는 직접 회의가 재개되었을 때 이 조치가 온라인 회의와 오프라인 회의 모두에서 실무적으로 어떻게 작동하는지 평가할 것이다.

7. 제3회 대회 후의 후속 조치

- 아틀레 호이에가 이 의제를 발표하고, 케말 우즈칸도 다국적 기업에게 그 서플라이체인에 대해 책임을 요구하는 전략에 대한 정보를 제공했다.

7.1 새로운 규약들

- 제13조 “대회의 임무”의 원문 “인더스트리올은 2020년 대회까지 그 숫자를 40%로 끌어올리도록 노력”에는 아무 의미도 없다. 그럼에도 불구하고 대회에서 이 문장을 삭제하는 수정을 승인하지 않았기 때문에 이 원문은 새로운 규약에 남겨졌다.
- 결정: 집행위원회는 보고를 들었다.

7.2 새로운 사업계획과 그 실시에 관한 토의

- 사무총국은 부문의 공동의장과 협의하면서 2023년 예산도 고려하여 새로운 사업계획에 따라 2023년을 위한 전략계획 토의를 실시한다. 2022년 전략 계획은 이전 사업계획을 따른다.
- 결정: 집행위원회는 보고를 듣고 향후 조치를 지지했다.

7.3 강력하고 단결되고 활발한 인더스트리올 글로벌 유니온 구축

- 이 결의를 실시함에 있어 사무총국은 GFA 워킹그룹을 활성화하고 서플라이체인을 포함한 다국적 기업에서의 노동권 침해와의 투쟁을 강화한다.
- 사무총국은 계속해서 프랑스, 독일, 노르웨이 등 유럽의 새로운 기업실사법에 세심한 주의를 기울이고 그 법률을 이용한다. 이는 모든 사업에서 기본적인 인권과 노동권을 존중하도록 다국적기업에 요구하는 데 효과적인 환경의 창출을 촉구할 것이다.
- 또한, 인더스트리올 글로벌 유니온은 ITUC 및 기타 글로벌 유니온과 함께 기업이 서플라이체인에서의 인권 침해에 대한 책임을 지게 하기 위해 구속력 있는 국제 문서(비즈니스 및 인권에 관한 유엔조약)의 확립을 강력히 요구하고 있다.
- 사무총국은 OECD, 유엔, IMF/세계은행, 기타 국제기구에 존재하는 다양한 수단(민원처리방식 등)을 보다 이해하기 쉽고 전체 회원 조직과 몇 가지 도구를 공유하고, 이

도구를 독자적으로 이용하여 자국의 노동권 침해에 대응하는 수단으로 활용할 수 있도록 할 것이다.

- 게다가 내년에는 캠페인 담당 부장을 고용하여 캠페인을 실행할 것이다. 담당 부장은 캠페인 구축, 가맹조직 지원, 기한설정, 가맹조직에 기대되는 것의 명시, 가맹조직에 의한 필요한 관계 수준의 지정, 캠페인의 목표와 그 효과의 측정 방법(즉, 그 성부를 측정하는 방법)을 결정하기 위한 조건의 설정 등을 구축해야 한다. 집행위원회는 캠페인 실행의 전략적 가치에 대해 토의·결정하고 관여해야 한다.
- 프로젝트에 관해서는 사무총국은 보고서를 작성하고 집행위원회가 향후 조합비의 감소를 토대로 조직화, 능력 강화, 캠페인을 위해 (외부 자금에 대해 합의된 현재의 20%의 상한을 넘어)외부 지원을 늘리는 것을 검토할지 여부를 토의할 때 지원한다. 현재 280 명의 회원 조직과 함께 60개 나라에서 45건의 프로젝트를 실시하고 있다.
- 사무총국은 회의에서 나온 의견에 대응해, 아프리카 및 다른 지역(라틴 아메리카·카리브해 등)에서 재공업화를 촉진하기 위해 지원 활동을 계속하는 활동을 강조했다. 아프리카에서는 사무총국이 아프리카개발 은행 및 아프리카 대륙 자유 무역 당국자와 접촉하고 있으며 다음 지역 집행위원회에서이 문제에 대해 더 토론할 예정이다.
- 결정: 집행위원회는 보고를 듣고 향후 조치를 지지했다. 사무총국은 조직의 미래 구조와 재정적 틀을 둘러싸고, 가맹 조직이 참여하고, 이를 공개하고 투명한 토론을 촉진하는 방법에 대해서, 다시 집행위원 회의에 보고한다.

7.4 다른 국제노조와의 협력

○ 케말 오자칸은 다른 국제노조들과의 협력에 대한 의제를 발표했다.

- 회의장의 의견에서 다른 국제노조들에 관여할 때 남반구, 특히 아프리카 근로자가 직면하고 있는 과제에 특히 주의해야 할 것이 지적되었다. 제조업과 산업화를 촉진함과 동시에 노동자에게 전혀 이익이 되지 않는 영속적인 불평등이 만연한 대륙에서의 채광 활동을 일소하기 위한 캠페인을 계획해야 한다. 리튬과 코발트 같은 중요자원 개발이 제조공장 건설과 고용 창출로 이어지도록 해야 한다. 에너지믹스(energy mix)와 공익사업의 민영화가 고용에 미치는 영향에 대해 심각한 우려가 있다.
- 결정: 집행위원회는 보고를 듣고 향후 조치를 지지했다.

7.5 유럽 인더스트리올과의 협력

○ 아틀레 호이에는 유럽 인더스트리올과 인더스트리올 글로벌 유니온의 협력에 관한 컨셉 페이퍼를 발표했다.

- 결정: 집행위원회는 보고를 듣고 향후 조치를 지지했다.

7.6 채택된 결의안과 관련한 사업계획에 관한 보고

○ 케말 우즈칸이 의제를 발표했다.

- 미얀마

- 아틀레호이에 사무처장은 9월 27일에 메시지를 보내 모든 회원 조직에 지난주 제 3 회 대회에서 채택한 결의안의 실행에 노력함으로써, 미얀마 민주화의 지원을 강화하도록 요구했다. 이 메시지는 특히 군사정권에 대한 포괄적 경제제재와 유엔이 민족통합정부(NUG)를 승인할 것을 요구하고 있다. 또한 인터스트리올은 유엔총회가 미얀마 군사정권을 인정하는 것에 관한 결정을 연기한 것을 환영한다.
- 인터스트리올 글로벌 유니온은 군사 정권의 공포 지배를 효과적으로 끝내고 미얀마를 민주주의로의 길로 돌아가서 노동자와 노동자 대표가 다시 기본 권리를 자유롭게 행사할 수 있도록 ITUC 그리고 글로벌 유니온 평의회 산하의 다른 글로벌 유니온과 긴밀하게 활동을 조정하고 있다. 세계 행동의 날에 관한 공동 성명을 참조해달라. 레이버스타트 캠페인도 시작했다.
- 다국적 기업과 세계적인 브랜드에 압력을 가해 미얀마에서의 사업 중단, 투자 인출, 신규 발주의 정지, 거래 관계의 중단을 요구함에 있어서, 사무총국은 에너지 부문과 철강 부문으로, 에니, EDF, 토탈에너지스, 포스코, 세브론, 엔지, 쉘, PTT 태국과 접촉해 왔다. 또한 사무총국은 윤리적 무역 이니셔티브, 공정 노동 협회, 페어웨어 재단, 암포리, 지속 가능한 섬유에 대한 파트너십 등 이해관계자 이니셔티브에 서한을 보냈다.
- 섬유·의류 부문의 개별 기업에도 서한을 송부했다. 예를 들어, AB 린텍스, 아디다스, 알디놀, Blåkläder, Fjällräven, 프리스타즈 캔자스, 간트, 캡폴 AB, 키아비, 망고, 마크스 & 스펜서, 멘리케 헬스케어 AB, 오토, OV, Takko Holding GmbH, We Fashion GmbH 등이다.

- 아프가니스탄

- 아프가니스탄 전국 노동자 / 종업원 조합 (NUAWE)에 아프가니스탄 국민과의 연대 메시지, “아프가니스탄 국민과 연대하는 인터스트리올 글로벌 유니온”을 보냈다.

- 알제리

- 9 월 21 일, 알제리 회원 조직에 자유롭고 독립적인 노조와 연대 메시지 "Solidarité avec lessyndicats libres et démocratiques d'Algérie"를 보냈다. 사무총국은 이 나라의 상황을 계속 지켜보고 있다. 다른 국제노조, 특히 PSI 및 IUF와 협력한다.

- 벨라루스

- 인터스트리올은 9월 21일 벨라루스 회원 조직에 대한 메시지로 연대를 표명하고 벨라루스에서 폭력 종결과 노동조합권 존중을 요구했다.

- 에스와티니

- 인터스트리올은 폭력의 종결을 요구하고 에스와티니 정부에 민주개혁의 실시를 촉구함에 있어 9월 22일 에스와티니 총리와 국제연합인권고등변무관에 접촉했다(『글로벌워커』최신평 참조).

- 인도네시아

- 인터스트리올은 9월 22일 인도네시아 대통령에게 서한을 보내고 오늘도 고용 창출에 관한 옴니버스법의 취소를 요구했다. 또한 사무총국은 인도네시아의 고용 창출에 관한 옴니버스법의 취소 지지를 표명하도록 가맹 조직에 부르는 캠페인을 시작했다. 전 세계 20 개 이상의 단체가 요청에 응했다.

- 한국

- 대회에서 채택된 결의안에 따라 한국에서 10월 20일에 행해진 총파업에 연대 성명을 발표하고 웹사이트와 소셜미디어를 통해 활동에 대한 정보를 전파했다. 또한 지난주 양경수 민주노총(KCTU) 위원장의 석방을 축하했다.

7.7 인터스트리올, 가맹 조직 및 일의 세계에서 불평등, 성차별, 여성 멸시 그리고 성에 근거한 폭력 근절 요구

○ 크리스틴 올리비에가 대회 결의 "인터스트리올, 회원 조직 및 일의 세계에서 불평등, 성차별, 여성 멸시 및 성별에 근거한 폭력의 근절 요구"의 후속조치들을 보고했다.

- 이 결의의 이유는 명확하다. 2017년 직장 폭력과 괴롭힘의 근절을 결의했으며 2018년에 산업부문에서 이 문제를 해결하기 위한 정책이 채택되었으며 2019년 여성 대회가 혁신적인 의제를 요구했습니다. 모두 받아들이기 어려운 행위가 이어지고 있다.
- 여성 노동자와 여성 조합 지도자가 자신의 조합의 사례를 보고했다. 여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 역사적으로 불평등한 남녀 간의 권력관계에서 드러나며, 이는 여성의 본격적인 사회진출을 방해하고 있다.
- 여성위원회는 젠더 평등 태스크포스 설치를 위한 로드맵에 대해 합의했다. 태스크포스의 임무는 노조가 성별에 근거한 폭력과 성희롱에 대한 독특한 정책을 수립하고 원조하기 위한 것이다.
- 의식 개혁 워크숍을 개최할 예정이며, 조합 지도자도 참석하는 것이 중요하다. 앞으로 모든 레벨에서 의식향상 캠페인을 실시한다. 그래도 역시 사무총국뿐만 아니라 우리 모두가 이 결의를 실행하고 책임을 진다.
- 결정: 집행위원회는 보고를 듣고 향후 조치를 지지했다.

7.8 청년에 관한 결의

○ 크리스틴 올리비에가 청년에 관한 결의안을 제출하고 짐바브웨 에너지 노조 (ZEWU)의

크리스처랭지도 이 문제에 대해 발언했다.

- 새로운 사업계획은 명확하게 노동조합의 힘을 구축하기 위해 노동조합운동을 위한 변혁적 의제 수립과 관련하여 "인터스트리올의 조직구조에 젊은 여성 청소년 노동자를 지원하고 통합하기 위한 구체적인 조치를 취하고 청소년 정책을 촉진하고 산업의 조직 기구로 강력한 젊은이 참획을 확보할 필요가 있다고 명시하고 있다.
- 따라서 청년 노동자의 능력 강화에 관한 활동을 늘리고 모든 노동기구에 대한 청년 노동자를 포섭하고 확보해야 한다. 여전히 매우 큰 과제로 남아 있는 청소년 실업, 불안정 고용 및 저임금에 대한 문제를 제기해야 한다.
- 청소년 노동자들은 미래의 새로운 노조 지도자가 될 준비를 해야 한다. 노조는 의사결정 기구를 포함해서 청년 노동자의 의미 있는 참여 여지를 마련해야 한다. 그러므로 청소년의 능력을 강화하고 그들을 우리가 하는 활동에 접목시켜야 한다. 청소년 노동자가 직면하고 있는 과제를 다루는 것도 중요하다.
- 결의의 실행에 관해서는, 기성 프로그램을 책정할 수 없다. 오히려 직장과 일상생활에 직면한 노동자의 구체적인 과제나 요구에 대응해야 한다. 우리 모두가 대회에서의 이 결의의 실행에 대해 책임을 져야 한다.
- 참가와 관련해서, 젊은 노동자에게, 글로벌 레벨에서 집행위원회의 옵서버 자격과, 가맹 조직 레벨의 회의에 참가하기 위한 옵서버 자격을 주는 것을 제안한다. 또한, 젊은 노동자가 필요한 경험을 쌓고 능력을 강화할 수 있도록 지원하기 위해 기금의 창출도 권고한다. 마지막으로 이러한 정책의 통합과 구현확보하기 위한 지침을 설정하는 것도 중요할 것이다.
- 결정 : 집행위원회는 청소년 문제에 관한 장기 전략 계획을 수립하는 방법을 둘러싸고 더 논의하기로 결정했다.

7.9 불평등과 불공정한 이익 분배에 관한 토의(세계 행동의 날 수립 제안을 포함한다)

○ 아틀레 호이예가 "불평등과 불공정한 이익 분배에 관한 토의(세계 행동의 날 수립 제안을 포함한다)"를 발표했다.

- 이 토의는 대회에 제출된 동의(動議)에서 시작되었다. 궁극적으로 이 논의는 철회되고 그 대신 집행위원회에서 불평등과 불공정한 이익 분배에 관한 세계 행동의 날 실시에 대해 토의했다.
- 과거에 여러 번 세계 행동의 날을 조직했지만 그 모든 것이 성공한 것은 아니다. 따라서 완전하게 준비된 프로세스가 될 수 있도록 해야 한다. 불평등 문제가 다양하다는 것을 특히 고려하여 명확한 목표를 수립하고 적절한 예산을 수립하고 수많은 회원 조직을 충분히 참여시켜야 한다. 2022년에 글로벌 캠페인과의 차별화를 도모하는 현재

의 대유행 관련 제약이 세계 행동의 날의 대규모 개최에 미치는 영향을 고려하는 것을 들 수 있다.

- 결정: 집행위원회는 워킹그룹의 설치에 합의했다. 이 워킹그룹은 새해 일찍 활동을 시작했으며 2월 말까지 짧은 보고서를 작성한다. 이 보고서는 2022년 6월 1일 차기 집행위원회에서 토의 지침으로 쓰인다. 가맹 조직에 대해 메일로 사무총국에 연락하여 2022년의 세계행동 날의 내용에 대해 의견을 설명되도록 권한다. 워킹그룹은 보고서의 작성에 있어서 가맹 조직으로부터의 공헌을 고려한다.

8. 재정·관리 문제

8.1 예산 승인

○ 아틀레 호이제가 EC8 '재정·관리 문제'와 EC8 '추가'를 발표했다.

- 2022년 예산안은 1770만 스위스 프랑으로 가맹비, 외부 자금 프로젝트, 부동산 및 유가증권 티켓에서의 수입이 포함됩니다. 가맹비 수입이 예산의 60%를 차지하고 가맹비 수입과 영업비의 차이는 200만 스위스프랑 가까이 된다.
- 그렇다고 해도, 몇 년 전에 현재의 가맹비 제도가 도입되었을 때, 가맹비 수입이 줄어들고, 부족분은 부동산과 유가증권으로부터의 수입으로 충당되는 것에 대해, 대회에서 합의한 것을 상기해 두는 것이 중요하다.
- 2022년 예산안은 본부에서 캠페인 담당 부장과 관리 담당 스태프 1명을 고용할 준비를 하고 있다. 동남아시아 사무소에서는 내년 프로젝트 담당 임원을 고용할 예정으로 예산상 앞으로 1인 임원을 고용할 여유가 있다. 몬테비데오 지역사무소에서 임원을 고용하는 예산도 확보돼 있다.
- 결정: 집행위원회는 2022년 예산을 지지했다.

8.2 회계 감사 보고

○ 올프 앤델슨이 보고를 발표했다.

- 회계 감사 위원은 11월에 지도부 및 재정 담당 부장과 회담했다. 새로운 책임 범위와 2022년 예산안에 대해 지도부로부터 보고를 들었다. 가맹비 납입과 납입면제신청, 이러한 신청의 취급 방법도 검토했다. 9월 말 현재 재무 상태를 검토하고 회원비 수입과 영업비의 차이에 유의했다. 본부에서의 다음 감사는 내봄의 예정. 지역 사무소의 감사는 코로나로 인해 미정이다.
- 결정: 집행위원회는 보고를 승인했다.

8.3 2021년 납입면제신청

- 결정 : 납입유예에 관한 규약 제 9 조에 따라 집행위원회는 다음 조합에 대한 경제적 어려움때문에 가맹비의 일부 납입면제를 승인했다.
- # 이탈리아—FEMCA-CISL—2021년 3만 9252 프랑→2만 7476 프랑(1만 1776 프랑의 납입면제)
- # 이탈리아 - Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture - FILCTEM-CGIL—2021년 4만5794프랑→3만2055프랑(1만3739프랑의 납입면제)
- # 이탈리아—FIM-CISL—2021년 10만 4672 프랑→7만 3270 프랑(3만 1402 프랑의 납입면제)
- # 이탈리아—FIOM-CGIL—2021년 13만 840 프랑→9만 1588 프랑(3만 9252 프랑의 납입면제)
- # 이탈리아—UILTEC-UIL—2021년 1만7038 프랑→1만1926 프랑(5112 프랑의 납입면제)
- # 이탈리아—이탈리아 금속 기계 노조(UILM)—2021년 6만 5420 프랑→4만 5794 프랑(1만9626 프랑의 납입 면제)
- # 이탈리아—Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiana - FLAEI-CISL—2021년 7196 프랑→5037 프랑(2159 프랑의 납입 면제)
- # 러시아—러시아 산업노조(IWU)—2021년 7850 프랑→1000 프랑(6850 프랑의 납입면제)
- # 방글라데시 - Bangladesh Jatiyo Sramik Karmachari Parishad - BJSKP - 2021 년 271프랑→100 프랑(171 프랑의 납입 면제)
- # 브라질 —CNM-CUT—2021년 6만 6967 프랑→500 프랑(6만 6467 프랑 납품 면제)
- # 브라질—CNQ-CUT—2021년 4만 308 프랑→500 프랑(3만 9808 프랑의 납입면제)
- # 브라질—CNTM—2021년 3만 9357 프랑→500 프랑(3만 8857 프랑의 납입 면제)
- # 브라질—CNTV-CUT—2021년 2183 프랑→100 프랑(2083 프랑의 납입 면제)
- # 브라질—FEQUIMFAR—2021년 6879 프랑→500 프랑(6379 프랑의 납입 면제)
- # 파키스탄 - 모든 파키스탄 석유 및 가스 종업원 연맹 (APOGEF) - 2021 년 765 프랑→383 프랑(382 프랑의 납입 면제)
- # 파키스탄 - 파키스탄 광산 노동자 연맹 (PMWF) - 2020 년 634 프랑 → 100 프랑 (534 프랑의 납입 면제), 2021년 634 프랑→100 프랑(534 프랑의 납입 면제)
- # 세르비아 - 세르비아 에너지 석유 화학 독립 노조 (ATUEWS) - 2021 년 1531 프랑 →100 프랑(1431 프랑의 납입 면제)

스리랑카 - 스리랑카 니다하스 세와카 산가마야 노조 (SLNSS) - 2021년 603 프랑
→100 프랑(503 프랑의 납입 면제)

- 아틀레 호이에게 구두로 집행위원회에 통보했듯이, Conacovest이 제출한 납입면제 신청(상기 다른 브라질 5개 조합과 같은 신청)은 2022년 6월의 차기집행위원회에서 논의한다.
- 결정 : 또한 11 월 이전 회의에서 규약 요건 및 회계 감사 위원과의 토의에 따라 납입 면제 신청에 관한 요건을 강화한다. 내년 초 가맹 조직에 독촉장을 송부하고 납입 면제 신청에 관한 기한을 지킬 필요가 있다는 것을 강조한다. 기한은 6월 30일이다. 사무총국은 일정한 특별한 사정을 고려하는 경우가 있지만, 납입 면제 신청을 수령하는 2번째의 최종 기한은, 회계 감사위원회의 날까지가 된다.

8.4 신규 가맹

- 결정 : 집행위원회는 다음 조합의 가입을 승인했다.
 - # 타지키스탄 섬유 및 경공업 노조(TLIWUT)
 - # 타지키스탄 공화국 지질, 광업, 야금 산업 노조 (Tajikmetall)
 - # 아르메니아 공화국 전기 노조(Electrotradeunion)
- 또한 집행위원회는 사무총국의 권고에 따라 코소보 변속기, 시스템, 시장 운영자 J.S.C(KOSTT)와 짐바브웨 전국 에너지노조(NEWUZ)로부터의 가맹신청을 수리하지 않았다.

8.6 제명

- 결정 : 규약 제 7 조 (a)에 따라 집행위원회는 다음 조합의 제명을 결정했다.
 - # 아르헨티나 - Sindicato de Empleados de la Industria de Vidrio y Afines de la Republica Argentina - SEIVARA
 - # 말레이시아 전기산업노조(EIWU)는 회의 직전에 2019년 체납금과 2020년 일부 체납 의무금을 지불했기 때문에, 제명 목록에서 삭제되었습니다.
 - # 또한 도미니카 공화국의 FUTRAMETAL은 2022 년 3월까지 부채를 청산해야한다는 조건으로 목록에서 삭제되었습니다. 청산하지 않은 경우, 본건 제명은 2022년 3월 말에 실시된다.
 - # 또한 모리셔스의 Fédération Nationale de l'Energie Hydrocarbure et Mines et Industrie - FNEHMI는 사무총국이 연내에 지불을 받는다는 조건으로 제명 목록에서 삭제되었다. 그렇지 않은 경우, 본건 제명은 즉시 실시된다.

8.9 인사이동

- 집행위원회는 다음 인사이동을 보고 받음.

- 행사·사무 어시스턴트의 누라 뮤레는 2년의 헌신적인 근무를 거쳐 2021년 10월 31일 퇴직했다.
- 마리아 루이자 마틴스는 구 IMF와 인터스트리올에서 34년 동안 헌신적이고 근면하게 청소 서비스에 종사해 주었지만, 2021년 12월 31일에 퇴직한다.
- 수잔나 밀러는 구 IMF와 인터스트리올에서 21년의 헌신적인 근무를 거쳐 2021년 12월 31일에 프로젝트·권리 담당 임원을 퇴임한다.
- 안토니오 발레아는 구 IMF와 인터스트리올에서 30년의 근무를 거쳐 2021년 12월 31일에 퇴임한다.
- 남아시아 지역 사무소 조사·커뮤니케이션 담당 임원 고파라크리슈난·마니칸당은 6년의 헌신적인 근무를 거쳐 2021년 11월 30일에 퇴직했다.
- 동남아시아 지역 사무소 소장의 애니 어드비언트는 9년의 헌신적인 근무를 거쳐 2021년 12월 31일로 퇴임한다. 2021년 1월 1일부터 이와이 신야가 새로운 지역사무소 소장으로 취임한다.
- 집행위원회는 그들의 귀중한 공헌과 근면에 진심으로 사의를 표명하고 앞으로의 활약을 기원한다.
- 마지막으로, 2022년 1월 1일부터 알렉스 이바 노우는 ICT 전기 및 전자 부문을 담당한다.

9. 외부 감사 법인의 승인

- 아틀레 호이에가 외부 감사 법인의 지명을 발표했다. 현재 버니 어소시에 오디 회사가 외부 감사를 실시하고 있다. 우리는 회사의 서비스에 만족한다.
- 결정: 집행위원회는 버니 어소시에 오디트의 지명을 승인했다.

10. 차기집행위원회 일정

○ 아틀레 호이에가 2022-2023년 집행위원회 일정을 제안했다.

- 제안에 따르면 2022년 첫 회의는 6월 1일에 온라인으로 개최된다. 제2회 회의는 팬데믹 상황에 따라 대면으로 개최된다. 그러나 온라인으로 개최하는 경우 시간대의 차이를 고려하여 2일 반으로 계획한다. 2023년에 대해서는 온라인 회의와 대면회의를 한 번씩 개최할 것을 제안한다. 집행위원회는 내년, 이 건에 대해서 결정을 내린다. 정책회의에 관하여 사무총국은 2023년 봄 또는 초여름 개최의 실현 가능성을 조사한다. 집행위원회와 아울러 개최할 수도 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 이 행사를 개최할지 여부는 팬데믹에 달려 있다.

- 마지막으로 2025년 차기 인터스트리올 세계총회와 관련하여 위원장과 사무총장은 이를 주최할 것을 제안할 국가 또는 국가 그룹의 제안을 환영합니다.
- 결정 : 집행위원회는 2022 년과 2023 년의 향후 회의 일정을 다음과 같이 승인했다.
- 2022년
 - # 2022년 6월 1일 온라인
 - # 2022년 11월 15/16일 [직접인지 온라인인지는 미정]
- 2023년
 - 2023년 집행위원회의 임시일정
 - # 2023년 5월 23/24일
 - # 2023년 11월 28/29일

11. 기타 사항

- 집행위원회는 35년 이상 노동조합운동에 귀중한 공헌을 해준 오웬 헤른슈타트에, 진심으로 사의를 표했다. 그는 25년 전 IMF에서 처음으로 집행위원회에 참가했다. 이 회의가 그의 마지막 집행위원회이다. 후임자는 IAMAW에서 국제 문제를 담당하는 모니카 실버. 집행위원회는 그가 전 세계의 노동현장에 존엄성을 가져다주기 위해 수 년 동안 헌신하고 또 헌신해 온 것에 진정으로 감사를 표한다.

2. 국제교류 활동

가. 금속노련 정기대의원대회 초청

1) 정기대의원대회 초청

- 금속노련과 국제교류중인 JCM(일본금속노조협의회), ROCMU(대만금속노련), VUIT(베트남산업통상노조)와 정기교류회의를 진행하며, 각국 대의원대회에 번갈아가며 참석하고 있음.
- 이는 국제교류의 폭을 넓히고 금속노동자 우호 증진을 위한 것임.
- 하지만 코로나19가 유행하고 있는 상황에서 2021년 금속노련 대의원대회에는 축사로 대신하기로 함
- 축사는 JCM(일본금속노조협의회), ROCMU(대만금속노련)이 각각 회신함.

2) 대의원대회 참석 가능 여부 문의

- ROCMU : 2020. 3. 19 메일 송부
- VUIT : 2020. 3. 12 메일 송부
- JCM : 2020. 3. 20 메일 송부

3) 회신

- ROCMU : 2020. 3. 19(초청에 감사드리나 코로나로 인해 참석이 어려움)
- VUIT : 2020. 3. 17(코로나로 인해 참석이 어려우며 금속노련 대의원들의 건강을 기원함)
- JCM : 2020. 3. 26(대의원대회를 축하하며 코로나로 인해 참석이 어려움)

4) ROCMU 연대사



中華民國國際金屬總工會

Republic of China Metalworkers' Union

(ROCMU)

Korea Liaison Office

親愛的 委員長及FKMTU 的工會幹部：大家好：

很榮幸得知 貴會 2021 年年度大會召開的訊息，在新冠疫情蔓延的境況之下，各國政府都有相關隔離措施，導致本次我會代表無法親自組團參加，造成小小的遺憾。

兩會多年來無論在勞工問題或是國際間合作議題，均有良好的互動及協助，相信在我會努力經營及高層互訪下，必能為勞工帶來更好的工作權及福利，也期許兩會情誼永固，合作無間。我們期待在疫情的普及與各項隔離措施的配合之下，明年我們一定可以在 貴國或是台灣再度會面，共同為勞工權益或是國際合作繼續共同討論並合作！

最後敬祝 貴會 2021 年年度大會順利、圓滿、成功，所有工會幹部、會員、家屬身體健康、萬事如意！

中華民國國際金屬總工會(ROCMU)

理事長 施文昌 謹上

연대사

존경하는 위원장님과 금속노련 동지 여러분, 반갑습니다.

2021년 금속노련 정기대의원대회 개최 소식을 전해 듣게 되어 영광입니다. 코로나19의 확산으로 각국 정부가 강력한 봉쇄 조치를 취하고 있습니다. 그래서 저도 직접 참석하여 인사드리지 못하게 되어 아쉬움이 큼니다.

양 조직은 과거부터 노동문제나 국제협력 등에 대해 협의해 왔습니다. 이를 위해 상호 방문을 통한 교류도 이어 왔고 이는 앞으로도 반드시 필요하다고 믿습니다. 교류를 통해 조합원들에게 더 좋은 노동권과 복지를 가져다 줄 방법을 모색할 수 있기에 양 조직의 중단없는 협력을 기대하고 있습니다.

백신의 보급으로 각국의 봉쇄조치가 완화되면 내년쯤에는 다시 교류를 시작할 수 있을 것이라 생각합니다. 대한민국 또는 대만에서 다시 만나, 노동자의 권익과 국제노동운동에 대해 함께 토론하고 협력합시다!

마지막으로 2021년 금속노련 정기대의원대회가 순조롭고 성공적으로 개최되기를 기원합니다. 금속노련 모든 동지의 가정에 건강과 행운이 함께 하시기를 기원합니다!

중화민국국제금속총연합회(ROCMU)
위원장 시원창 배상

5) JCM 연대사

2021년 5월13일

韓国金属労働組合連盟
(F K M T U)

委員長 김·만·ジェ 殿

全日本金属産業労働組合協議会
議長 高 倉 明

来賓の皆様、代議員の皆様、本部役員の皆様、

本日は F K M T U 2021年定期大会のご盛会、誠にありがとうございます。金属労協 (J C M) の組合員、日本の金属産業に働く労働者、さらにはインダストリアル・グローバルユニオンの日本加盟組織を代表して一言、連帯のご挨拶を申し上げます。

F K M T U と J C M は、これまで20年以上、ほぼ毎年、定期協議を相互に開催してきております。定期協議を通じて、活発かつ率直な議論を通じ、両国の課題をより深く理解しあい、日韓相互に研鑽する場として、非常に有意義なものです。今後もこの貴重な機会を継続すべく取り組んでいきたいと考えています。F K M T U の皆様のご支援、ご協力を引き続きよろしくお願いいたします。

現在でも新型コロナは猛威をふるっており、非常に深刻な事態となっている国々も少なくありません。このような状況下でも、人権、労働者の権利、労働組合の権利の侵害はますます悪化しています。特にミャンマーにおける軍事クーデタと市民やインダストリアル加盟組織を含む労働組合に対する過剰な弾圧を看過することはできません。インダストリアル・アジア太平洋地域の執行委員会ではすでに断固とした抗議の声をあげています。

新型コロナの影響で、定期協議を含め、渡航や対面での会議の開催は難しい状況です。昨年開催される予定であった第3回インダストリアル世界大会は今年9月に延期されました。김·만·ジェ委員長は、インダストリアルの執行委員の任にもついておられます。世界大会に向け、次期運動方針 (アクションプラン) や規約改正の議論も進められております。先に触れた労働者の権利の擁護はもとより、多国籍企業対策、持続可能な産業政策などの課題に、インダストリアルとして一体感を以て取り組むべく、産業を横断したインダストリアル加盟組織の連携強化や共同活動・共同行動をさらに促進していくことが必要です。J C M は F K M T U とともにインダストリアルの活動を支えていければと考えております。

本日の定期大会において、皆様の真摯な議論を通じ、2021年の活動方針が決定されると伺っております。今定期大会の成功と、これから始まる2021年 F K M T U 賃金闘争の勝利を祈念し、J C M を代表して祝意を表させていただきます。

以上

다. JCM 서신 교류

1) JCM 다카쿠라 위원장의 김만재위원장 당선 축하 축전



친애하는 김만재 동지

우선 노동자들과 그들의 가족들의 삶의 질 향상과 대한민국 뿐만 아니라 전 세계 노동운동 발전을 위한 귀하의 노고에 경의를 표합니다.

코로나19상황에 처한 우리에게 현재는 매우 어려운 시간입니다. 그러나 우리는 김만재 위원장이 전국금속노동조합연맹 대의원대회에서 금속노련의 위원장으로 재선되었다는 소식을 듣고 기쁨을 감출 수 없습니다.

JCM의 회원조합들을 대신해서, 위원장님과 성공적인 금속노련 대의원대회를 축하드립니다.

금속노련과 JCM의 강고한 협력관계는 오랜 세월에 걸쳐 확립되었습니다. 우리는 늘 함께 연대하고 있으며, 이를 강화해오고 있습니다.

이제, 코로나 19이후, 우리는 우리 노동자들에게 미칠 수많은 변화에 대해 고민해야할 때입니다. 또한 우리는 서로 연대하여 노동자들을 보호하고 이 위기를 극복해야 할 것입니다. 또한 이제는 JCM과 금속노련의 연대를 더욱 강고히 할 수 있도록 부탁드립니다. 이를 위해 우리는 금속노련과 JCM과의 온라인회의 등을 통해 서로 연대할 수 있는 기회를 더 늘려가야 할 것입니다.

우리는 금속노련이 전세계 노동자들과 그들의 가족들의 번영을 위해 더욱 발전해 나아가리라 믿습니다.

곧 다시 만날 기회가 있을 것이라고 확신하며 이만 줄입니다.

연대를 위하여,
아키라 다카쿠라 JCM위원장

2) JCM 2021년 전국대의원대회 결과

		
60th JCM National Convention September 3rd 2021, Tokyo		
Elected Officials for 2022-2023		
President:	Akifumi Kaneko	JAW
Vice-President:	Masaru Jinno	JEU
	Katsuhisa Yasukata	JAM
	Kenichi Kanda	JBU
	Yuji Sato	JEWU
Executive Advisor:	Akira Takatori	JAW
General Secretary:	Kazuki Asanuma	JEU
Assistant General Secretary:	Hiroyuki Hirakawa	JAW
	Yusuke Ishihara	JEU
	Wakiko Nishikawa (Ms.)	JAM
	Shunichi Nakata	JBU
Executive Committee Member:	Yasuhiko Horiki	JAW
	Takashi Tohya	JAW
	Fuyumi Okano (Ms.)	JAW
	Wataru Kikazawa	JEU
	Yuji Yamaga	JEU
	Fumiko Uchida (Ms.)	JEU
	Hiroya Nakai	JAM
	Hiromi Kawanishi	JAM
	Takao Komi (Ms.)	JAM
	Masao Takemura	JBU
	Shinichi Kato	JBU
	Nobuko Kasamatsu (Ms.)	JBU
	Shunichi Ishikawa	JEWU
	Hiroyuki Takagawa	JEWU
Auditor:	Kiyoko Moriyama	JBU
	Takayuki Miki	JEWU
 Japan Council of International Commerce		



Retired Officials

President:	Akio Takatsuka	JAW
Assistant General Secretary:	Shunpei Okamoto Seishi Kusanaga	JAW JBU
Executive Committee Member:	Isao Moriguchi Akio Komano (Ms.) Masahiro Iemuraishi	JAW JAW JBU
Auditor:	Hideaki Tsubota Shinichi Mikumoto	JBU JEYWU

* * * *

JAW:	Confederation of Japan Automobile Workers' Unions
JEIU:	Japanese Electrical Electronic and Information Union
JAM:	Japanese Association of Metal, Machinery and Manufacturing Workers
JBU:	Japan Federation of Basic Industry Workers' Unions
JEYWU:	Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions

2021년 9월 7일 제60회 JCM 전국대의원대회

위원장 : 아키히로 가네코 - 자동차노련

부위원장 : 마사시 짐보 - 전기전자노련

카타히로 야수코치 - 제조노련

케니치 칸다 - 기간노련

유지 사토 - 전선노련

지도위원 : 아키라 다카쿠라 - 자동차노련

사무처장 : 고이치 아사누마 - 전기전자노련

사무차장 : 히데유키 히라가와 - 자동차노련

야수케 이시하라 - 전기전자노련

요시코 이시가와(여) - 제조노련

세수키 나가타 - 기간노련

집행위원 : 야수토시 나미키 - 자동차노련

다카키 토우야 - 자동차노련

후유미 오카노(여) - 자동차노련

기노다카 나가자와 - 전기전자노련

유지 야마가 - 전기전자노련

후미코 우치다(여) - 전기전자노련

히로야 나가이 - 제조노련

히데키 가와노 - 제조노련

유카리 고노(여) - 제조노련

마사오 츠무라 - 기간노련

사토시 가토 - 기간노련

노부코 계사마루(여) - 기간노련

시니치 이시바시 - 전선노련

노부히로 타카가와 - 전선노련

회계감사 : 게니치 모리야마 - 기간노련

다카유키 미키 - 전선노련

퇴직 임원

위원장 : 아키라다카쿠라 - 자동차노련

사무차장 : 슌야 오카모토 - 자동차노련

세이시 쿠라나가 - 기간노련

집행위원 : 이사오 모리구치 - 자동차노련

아키코 쿠마노(여) - 자동차노련

마나부 이시바시 - 기간노련

회계감사 : 히데키 츠보타 - 기간노련

시니치 미쿠리모 - 전선노련

3) JCM 다카쿠라 고문 감사 인사

2021년 9월24일

전국금속노동조합연맹/FKMTU

위원장 김만재 귀하

전일본금속산업노동조합협의회 / JCM

고문 다카쿠라 아키라 (高倉 明)

일본스 국제노동운동에서 저희 JCM에 대한 협조에 감사함을 드립니다.

지난번에 개최된 제3차 인터스프리울 세계대회에서는 사전 단계로부터 저희와 몇 번에 걸친 협회나 일상적인 정보교환을 해 주시고 긴밀한 관계를 통해 주신 데 대하여 진심으로 감사드립니다.

위원장님과 귀 조직의 협력 덕분에 아시아태평양 지역회의를 포함한 세계대회까지 일련의 활동이 차례없이 진행되고 세계대회의 성공으로 이어 갈 수 있었습니다.

앞으로도 이전보다 더 JCM와의 협력을 부탁드립니다. 다시한번 감사의 뜻을 표시하고자 합니다. 감사합니다.

3) FKMTU에서 JCM으로 연하장 발송

[December 29, 2021]

全日本金属産業労働組合協議会

(Japan Council of Metalworkers' Unions)

위원장 아키히로 가네코

President Akihiro Kaneko

전국금속노동조합연맹

(Federation of Korean Metal Workers' Trade Unions)

위원장 김만재

(President Kim Man Jae)

친애하는 아키히로 의장님.

(Dear President Akihiro Kaneko)

우선 JCM 의장 당선을 축하드립니다. 전국금속노동조합연맹의 조합원, 대한민국의 금속산업에 일하는 노동자, 나아가 인터스트리올 글로벌 유니온의 대한민국 가맹 조직을 대표해 연대의 인사를 말씀드립니다. 진심으로 축하합니다. 또한 축하 인사가 늦은 것에 대해서 미안한 마음을 전합니다.

(First of all, congratulations to President Kaneko on the election of JCM President.

On behalf of the members of the Federation of Korean Metal Workers' Trade Unions (FKMTU), workers working in the Korean metal industry, and the Korean affiliated organizations of IndustriALL Global Union, I would like to say a few words of solidarity. Sincere Congratulations. I also apologize for the late congratulations.)

그리고 전 JCM 의장이신 다카쿠라 지도위원님께도 그 동안의 노고와 금속노련 노동조합운동에 대한 지원에 대한 감사의 마음을 전해주시면 감사하겠습니다.

(Also, I would be grateful if you could say our gratitude to Executive Adviser Takakura-san, the former president of JCM, for his hard work and support for the FKMTU.)

FKMTU와 JCM은 지난 20년 이상 거의 매년 정기협의를 서로 개최하고 있습니다. 정기협의회와 인터스트리얼 회의를 통해 우리는 우리의 연대와 협력을 강화해 왔고, 우리 노동조합 활동에서도 관계를 증진시켜 왔습니다.

(We have more than 20 years of history since we started Korean Japan Metalworkers' Conference. Through the Metalworkers' Conference and industrial meetings, we have built and strengthened our solidarity and our cooperation. In addition we have been promoting close relationship at our daily activities.)

비록 코로나 19로 인해 작년과 올해 정기협의회를 개최하지 못하고 있지만, 향후 정기협의회를 다시 개최할 수 있을 것이라고 생각합니다. 앞으로도 이 귀중한 기회를 계속하기 위해 노력해 나가고 싶습니다. 국제노동운동과 나아가 아시아 태평양 지역에서의 노동운동을 위해 JCM 여러분의 지원, 협력을 계속해서 부탁드립니다.

(Unfortunately, last year and this year the Metalworkers' Conference has not been held due to COVID-19. However I think we will be able to hold the Metalworkers' Conference again in the future. I look forward to continuing our efforts to have this valuable opportunity. I also would like to ask your cooperation to support international labor movement at global level and also at Asia and the Pacific region.)

아무쪼록, 2022년 한해도 복 많이 받으시고, 투쟁에서 승리하시기를 기원합니다.

At last not least, Happy new year in 2022, I would like to express the success of 2022 JCM Action Program and Wage Struggle.

연대를 위하여

In Solidarity

전국금속노동조합연맹 위원장

(President Federation of Korean Metal Workers' Trade Unions)

김만재 드림

(Kim Mas Jae)

라. ROCMU 서신 교류

1) JCM 다카쿠라 위원장의 김만재위원장 당선 축하 축전

[illegible]

귀중:

외르크호프만 동지 / 인터스트리올 위원장
 발터산체스 동지 / 인터스트리올 사무총장
 칸마쯔자키 동지 / 인터스트리올 국장
 김만재 동지 / FKMTU 위원장
 아키라 다카쿠라 동지 / JCM 위원장
 고이치 아사누마 동지 / JCM 사무처장

친애하는 동지여러분

우리 ROCMU(중화민국국제금속총공회)에 대한 도움에 감사드립니다. 우리는 지난 2021년 4월 19일 대만에서 개최된 바 있는 전국대의원대회에서 새로운 집행부와 위원장을 선출하였습니다. 이에 기쁜 마음으로 알려드립니다.

- 위원장 : 유청타오 동지, 항공산업개발공사노조 위원장
- 명예 부위원장 : 쉬원창 동지, 조선노동자 노조
- 부위원장 : 유원궈이 동지, PELCU 위원장
- 부위원장 : 여전중 동지, MVC 위원장
- 사무처장 : 타오청더 동지
- 국제국장 : 크리스탈리 동지

우리는 동지들과 노동자들의 권리를 위해 투쟁하는 것에 기쁨을 느끼며, 인터스트리올의 대 가족 내 모든 동지들과 협력할 것을 기대합니다. 아래로 연락 바랍니다.

crystallee@ms.aidc.com.tw (귀중 : 크리스탈리 동지 / ROCMU 국제국장)

최고의 안부를 담아
 쉬원창
 중화민국국제금속총공회

1. 현장과 이슈
2. 가맹노조 법률지원활동
 - 가. 삼성화재노조
 - 나. 덴소코리아화성노조
3. 질의회시 및 결정례 해설
 - 가. A노조 질의에 대한 회신
 - 나. 부산지방법원 서부지원 2021카합100132
 - 다. 대법원 2021.11.11., 2020다224739
4. 노동법률교육
5. 부록
 - 가. 삼성화재사건 관련 공문

평가 및 개선방향

금속노련 가맹노조의 일상법률활동을 지원하기 위해 2021.4.29 국회통과 주요 노동관계 법률 내용 정리, 공휴일법에 따른 공휴일·대체공휴일 Q&A, 고용노동부, 연차유급휴가 행정해석 변경, 2022년 새해 달라지는 주요 노동법, 노동부 중대재해처벌법 해설 요약을 현장과 이슈 소식지로 작성하여 배포했다.

삼성화재노조는 어용노조 직권취소 및 무효확인 소송 등을 지원했다. 삼성화재노조가 법원에 노사협의회 근로자대표 직무정지 가처분 신청하고 평협노조 설립무효확인소 제기, 회사와 평협노조 단체교섭 중지 가처분 신청을 지원했다. 더불어 고용노동부 국정감사, 이수진 의원 및 노웅래 의원 삼성화재 관련 질의를 지원했다. 또한 노동부 서울청 항의방문, 어용단체(평협)이용해 ‘진짜노조’ 탄압하는 삼성화재 규탄 기자회견, 금속노련 위원장 서울청장 항의방문, 더불어민주당 노동국 간담회를 지원했다.

텐소코리아화성노조는 부당해고 및 부당노동행위를 지원했다. 텐소코리아 대표이사 면담을 요구해서 진행했고 FKMTU-JCM 온라인 회의에서 텐소코리아 문제 제기하여 JCM 다카쿠라 의장에게 텐소 일본 본사 노조와 경영진 사실 조사 요구했다. 텐소코리아 부당해고 심판회의를 지원하여 부당해고 인정을 받았다.

급변하는 노동정세 속에서 노조간부의 노동법률 지식함양이 그 어느 때보다 중요 함에 따라 노조간부가 기본적으로 알아야 하는 근로기준에 관한 법률, 노동조합 활동에 관한 법률, 산업안전에 관한 법률 등의 기본사항을 이해하고 숙지하기 위해 노동법률교육을 진행했다. 노동법률교육을 통해 치밀해지고 다양해지고 있는 자본의 법적 수단에 의한 압박에 대해 기본적으로 대응할 수 있는 순발력을 키우고자 했다.

코로나19가 안정세로 접어들면서 2022년에도 노동법률교육을 비롯한 집체교육을 진행하여 현장에 양질의 교육을 제공하고 현장과 이슈의 정기적인 발행을 통해 현장 활동을 지원하고자 한다.

1. 현장과 이슈

가. 현장과 이슈 목록

제호	제목	발행일
5	2021.4.29 국회통과 주요 노동관계법률 내용 정리	2021.05.11.
6	공휴일법에 따른 공휴일·대체공휴일 Q&A	2021.08.12.
7	고용노동부, 「연차유급휴가 행정해석」변경	2021.12.21.
8	2022년 새해 달라지는 주요 노동법	2022.01.06.
9	노동부 중대재해처벌법 해설 요약	2022.01.24.

현장과 이슈

35-00000-4 556 1110

- [IEEE - TRANSACTIONS](#)
- [IEEE - JOURNAL](#)
- [IEEE - LETTERS](#)
- [IEEE - JOURNAL OF MICROELECTRONICS AND ELECTRONIC PACKAGING](#)
- [IEEE - JOURNAL OF ELECTRONIC PACKAGING](#)
- [IEEE - JOURNAL OF ELECTRONIC MATERIALS](#)

© 2021.4.29 국책연구 주요 노동관계법률 내용 정리

번호	별칭 사용	주요 내용	별칭 사용	비고
근대기종전	부담과 구제방안 담보제공	근대기종전(이하) 항목, 장년의 노년 등으로 근대기종 전 5명(이하) 분기(이하) 순차(이하) 근대기종전(이하) 기간(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	근대 기종전 비판적 노
	이행방안 연장	노년(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	
	연속성 연장	지속성이 있는 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	
	일시적 연장	일시적인 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	
신원기종전	노년(이하) 연장	노년(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	근대 기종전 비판적 노
	연속성 연장	지속성이 있는 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	
신원기종전	노년(이하) 연장	노년(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	근대 기종전 비판적 노
	연속성 연장	지속성이 있는 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	
신원기종전	노년(이하) 연장	노년(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	근대 기종전 비판적 노
	연속성 연장	지속성이 있는 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 제도로 하고, 분기(이하)에는 100/100 순차(이하) 순차(이하) 100/100 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하) 순차(이하)	100% 순차 100%	

© 1998 by The McGraw-Hill Companies, Inc. All rights reserved. Printed in the United States of America. This book is printed on acid-free paper.

三七노면 *비상가 이용* 제5호 - 429 국면복과 주요 노면관리비



현장과 이슈

제15호(2017년 8월 31일)

- 발행처 : 전국금속노동조합연맹
- 발행인 : 김대형
- 편집인 : 김대형
- 주소 : 서울특별시 영등포구
영등포동 12로 30 3층 303호
- 전화 : 02-777-0000
- 홈페이지 : www.nfmw.or.kr

◎ 『공휴일에 관한 법안』의 제정 및 「관공서에 공휴일에 관한 규정」의 제정에 따라 근로노동자가 출세차이에 개제한 <공휴일법에 따른 공휴일 대체휴일법 Q&A>를 주제로 내용을 요약 정리

본 안에 내용은 당사노조 홈페이지에 게시되어 있으므로 굳이 확인하실 수 있습니다.

질문	답변
1. 대체휴일법은 모든 사업장에 적용되는가?	① 2015년은 20일 이상 사업장에 적용되고 2016년부터 모든 기업 규모에 기업 규모에 관계없이 적용됨. ② 2016. 7월 1일부터, 2016년 10월 1일부터, 2016년 12월 1일부터 대한 대체휴일법은 20인 이상 사업장에 모든 규모로 보강되어야 하며, 20인 미만 사업장은 노동자 간 합의에 의해 적용을 통해 적용될 수 있음.
2. 2016. 10월 1일 이후, 그 대체휴일법 20인 이하의 법안 공휴일에 관한 내용은 20인 이하의 법안 적용되는가?	① 해당한 공휴일이 법정휴일이 아닌 휴일, 대체휴일일 등에 대체휴일일이 적용되는 것은, 근로기준법 제100조(휴일) 및 같은 법 제101조(대체휴일)에 따라 관공서 공휴일, 대체휴일일, 관공서일은 아니지만, 20인 이하의 공휴일일이 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조) ② 즉, 2016(10월) 말까지, 그 대체휴일법 20(100명) 이하, 20인 이하의 공휴일일이 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조)
3. 2016. 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안 적용되는가?	① 20인 이하의 법안도 20인 이하의 법안일 경우, 관공서일은 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조) ② 20인 이하의 법안도 20인 이하의 법안일 경우, 관공서일은 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조)
4. 2016년 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안 적용되는가?	① 2016. 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안일 경우, 관공서일은 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조) ② 2016. 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안일 경우, 관공서일은 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조)
5. 2016년 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안 적용되는가?	① 2016. 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안일 경우, 관공서일은 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조) ② 2016. 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안일 경우, 관공서일은 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조)
6. 2016. 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안 적용되는가?	① 2016. 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안일 경우, 관공서일은 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조) ② 2016. 10월 1일 이후, 20인 이하의 법안일 경우, 관공서일은 인정되는 조항은 인정됨. (정근근로기준법 제47조, 제48조 참조)

금속노조 '현장과 이슈' 제15호 - <공휴일법에 따른 공휴일 대체휴일법 Q&A>

현장과 이슈

- **주요사업** : 원자력발전소건설사업
- **장비종류** : (중대형)
- **주요업종** : 조선업
- **특징** : 비공식적인 기업정보
(주식상장정보 없음, 2014년)
- **연락처** : 02-422-4474~4484
- **홈페이지** : www.samsungship.com

[illegible][illegible]

① 前掲の論文及び「MILGRAM 効果」を要約した論文を、著者・編集者・査読者の署名・所属機関の署名・所属機関の名称・所在地・連絡先・所属機関のホームページのURLを掲載し、その旨を著者に通知すること。

본 자료는 남양주시·수인선 일대(전곡역~정발역) 일대 도로 주변 일대 도로변에 위치한 공공기관(국립수목원, 남양주시청, 남양주대학교) 등 공공기관을 중심으로 조성된 녹지공간을 조사한 결과이다.

380



현장과 이슈

주요 내용 (30225) 1월 1일

- 대표이사 : 정영환(사)농업경영대학원
- 발행인 : 김민재
- 편집인 : 김민재
- 주소 : 서울특별시 영등포구 신대방동 6가길 20-208A호
- 전화 : 02-4717-11900
- 홈페이지 : www.somoblog.co.kr

○ 2022년 세제 달라지는 주요 노동법

1. 2022년 1월 1일부터 최저임금이 시·군·구별로 9,160원으로 인상

① 벌금으로 징수하면 8시간 기준 73,380원, 구 근로기준 40시간 기준 원 환산액은 1,914,442원(보통
과 과중징수)을 수 2,987원, 구당 중공공을 8시간 포함

③ 예원 1차 여성 자립하는 사업이 해제됨에 반함(다만, 2022년 정부 및 관공회 기준으로 '일발단'의 11월말 증가 상여금도 1.9%, 연금제도 지원금도 0.8%로 보충지원금은 2% 가 초과하여 있음)

※ 해당 조항의 개정내용은 **●**로 표시된 개정사항과 **○**로 표시된 폐지사항을 나타내며, **△**로 표시된 개정사항과 **○**로 표시된 폐지사항이 함께 있는 조항은 개정된 사항을 나타내며 그 외의 사항은 개정 전의 규정과 동일함을 나타냅니다.

① 원가 기준액 1,000,000원 (3% 할인) → 근로기준법, 중대사건 15%인 150,000원
 ② 할인 고형 액자수익 = 100,000원 - 150,000원(회계기준 3% 할인) = -50,000원
 ③ 할인 고형 액자회계 = 200,000원 - 150,000원(회계기준 15% 할인) = 50,000원
 ④ 차액 = 200,000원 - 100,000원 = 100,000원
 ⑤ 차액 처리 = 200,000원 × 30% = 60,000원 = 60,000원 (회계기준액 차액 40%)

2. 출현목하기 교육현실장려금 제도개편교육자들의 제약을 현실 감

요건	평가 점	비고 주
자율성	- 자율 노조 - (조, 목)출퇴근 시간 간섭을 최소화 (출퇴근길 차량)	- 휴먼리빙디자인점 - 11급연구개발직위 제비
지속성 및 지원 수준	- 40시간 근무제 지원(2022.4.1부터) - 11급연구개발직위(연구직)를 20인원 확보(2022.4.1부터)하여, 연구지원 인원으로 총 30명으로 늘 10인원 - 11급연구개발직위(연구직)를 20인원, 연구지원 인원으로 총 30명으로 늘 10인원 - 11급연구개발직위(연구직)를 20인원, 연구지원 인원으로 총 30명으로 늘 10인원	- 40시간 근무제 (2022.4.1부터) 11급연구개발직위(연구직)를 20인원, 연구지원 인원으로 총 30명으로 늘 10인원 - 11급연구개발직위(연구직)를 20인원, 연구지원 인원으로 총 30명으로 늘 10인원 - 11급연구개발직위(연구직)를 20인원, 연구지원 인원으로 총 30명으로 늘 10인원

출처: 노무현 "법정서 회심" 특집호 - <2003년 세세 말리매> 노무현

3. '가족돌봄' 및 '근로시간 단축 제도'가 시행되면, 자영업자와 권 사업장으로 확대 시행

① '가족돌봄' 및 '근로시간 단축제도' 적용

- 「단축근로시간」(가족돌봄(1인)) : 휴일 제외, 휴일 제외근로시간에 포함
- 「단축근로시간」(가족 돌봄근로시간 15~20시간 이내로 단축하여야 함)
- 「단축근로시간」(가족 1인)의 연장하여 20시간까지 가능, 단 휴일근로는 1인
- 「근로시간 단축」 제도가 시행된 경우, 연장근로 시간 상한선 1인

② 근로시간 단축 제도 적용

- 근로자의 경우 근로시간에 관계없이 적용
- 대체근로 적용이 불가한 경우(하당근로시간에 구한상한 1인 이하)
- 근로시간 단축 제도가 시행된 경우, 연장근로 시간 상한선 1인
- 가족돌봄 및 근로시간 단축 제도가 시행된 경우, 연장근로 시간 상한선 1인

4. '3+3 부모육아휴직제' 시행 및 육아휴직 급여 소급대례를 실시

① 2022년부터 시행 될 22개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향하여 지급하는 '3+3 부모육아휴직제' 시행

<첫 3개월의 육아휴직급여 지급수준>

구분	현행	개선
부모 중 한사람만 육아휴직 시	• 통상임금 80%	• 통상임금 80%
부모 모두 육아휴직 시	• 첫 3개월: 통상임금 80% • 4~6개월: 통상임금 100%	• 첫 3개월: 통상임금 100% • 4~6개월: 통상임금 100%

② 육아휴직 4~12개월에 급여와 현행 통상임금 80%보다 10%가량 더 지급되는 100%에 대한 확대 적용

- 기존 육아휴직급여는 육아휴직 1~3개월에 대해 통상임금 80%(상한 월 150만원)과 4~12개월에 대해 통상임금 50%(상한 월 120만원)를 지급하였지만, 22년부터는 육아휴직 1~12개월 전체에 대해 모두 통상임금 80%(상한 월 150만원)를 지급

<일반 근로자 육아휴직급여 비교>

구분	현행	개선
1~3개월	• 통상임금 80%상한 월 150만원	• 통상임금 80%상한 월 150만원
4~12개월	• 통상임금 50%상한 월 120만원	• 통상임금 80%상한 월 150만원

※ 개정 내용은 2022년 1월 1일 이후 육아휴직 기간에 대한 급여부터 적용

출처: 한국노동연구원 '2022년 세제 일러스트' <2022년 세제 일러스트>

5. 중대재해처벌법 시행(2022년 1월 27일부터 상식근로자 50명 이상 사업장 시행)

㉑ 기업에서 사망사고 등 중대재해가 발생했을 때 처벌규에 대한 철저지원을 강요하는 법안으로 **2022년 1월 27일부터 상식근로자 50명 이상 사업장은 시행**되고, 상식근로자 50인 미만 사업장 및 건설법 기준 공사금액 50억원 미만 사업장은 3년 후에기간을 거쳐 2024년 1월 27일부터 시행. 단, 50인 미만 사업장은 제외

㉒ 중대재해 = “중대산업재해”+“중대시민재해”

- [중대산업재해]

- 1) 사망자가 1명 이상 발생
- 2) 동일한 사고로 6명 이상 자괴적 인요한 부실자가 2명 이상 발생
- 3) 동일한 유해요인으로 급성중독, 중대물류사고 등하는 특별법 특별자가 1년 이내에 2건이상 발생

㉓ 처벌대상 및 내용

1) 사업주 및 집합책임자 등

- 사망자 발생된 경우 - 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금
- 부상 및 질병 발생한 경우 - 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금
- 과실주: 재건의 사업을 영위하는 과, 다량의 노무를 제공받아 사업을 하는 자 → 개인사업자
- 집합책임자 등: 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 임명또는에 관한 임무를 담당하는 사람 → 대표이사, 임원또는임대인원 등
- 안전 및 보건 확보의무를 위반한 행위이다 기한.
 - 사망자 발생된 경우 - 50억원 이하의 벌금형
 - 부상·질병 발생한 경우 - 10억원 이하의 벌금형
- 안전의 손해배상: 사업주와 임원 등이 과치 또는 중대한 과실로 인한 것 보인 확보의무를 위반하여 중대재해 발생 및 손해를 입은 경우 손해배상 중재위원의 중재판결

2) 사업주와 집합책임자 등의 안전 및 보건 확보의무

- 1) 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
- 2) 재해 예방 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
- 3) 오합한발기준·예방사칙준칙에 관계법령에 따라 개선, 직정, 중중, 벌한 사람의 이행에 관한 조치
- 4) 안전·보건 관계 법률에 하는 의무이행에 필요한 관리상의 조치
- ※ 교육, 훈련, 평가 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무

금속노련 “현실과 이유” 제1호 - <2023년 세태 달라지는 노동법>

자언무사 명반 또는 거탄에 세가지에서 모든 불리, 희식, 슬픔, 평안 경우에는 조금이나마 본자의 마음에 골대안집행력이 발생하기 때문에 이런 모든 것을 막아줄 다른 지식이 없어도 변효한 권리를 보지 않아도 된다. 다만 그 지식, 상비, 모든 중에 이해하여 실천적으로 자제·충정·근기하는 마음이 있는 경우에 가능하다.

⑤ 삼원법으로건립된 국회에서세법변경의 미흡

구분	신청자격기준	신청방법
일반인	대한민국국민 18세 이상 만기(만기일 기준)	사무장 또는 사무장보조
학생	전 사업장 직원 (전 직원이전직업종에 종사한 경우)	1년 미만 사업장 재직기간 미만 + 2020년 12월 31일 현재 사업장
종업원 가족	○ 종업원 : 전직업종 종 ① 사업장 1명 미만 ② 미혼 미성년자 또는 2020년 12월 31일 현재 19세 미만 ③ 부양자 또는 2020년 12월 31일 현재 19세 미만	○ 종업원 : 전직업종 종 ① 사업장 1명 미만 ② 종업원 사업장 재직 1년 이상 미성년자 또는 2020년 12월 31일 현재 19세 미만 ③ 종업원 재직기간에 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만
가족	○ 사업장 1명 미만 ① 부양가족(직업 종 무관)에 해당할 경우 ② 미혼 미성년자 또는 2020년 12월 31일 현재 19세 미만 ③ 종업원 재직기간 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만	○ 사업장 1명 미만 ① 사업장 1명 미만 ② 종업원 재직기간 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만 ③ 종업원 재직기간 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만 ④ 종업원 재직기간 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만 ⑤ 종업원 재직기간 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만
일반인	○ 사업장 1명 미만 ① 부양가족(직업 종 무관)에 해당할 경우 ② 미혼 미성년자 또는 2020년 12월 31일 현재 19세 미만 ③ 종업원 재직기간 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만	○ 사업장 1명 미만 ① 부양가족(직업 종 무관)에 해당할 경우 ② 미혼 미성년자 또는 2020년 12월 31일 현재 19세 미만 ③ 종업원 재직기간 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만
일반인	○ 사업장 1명 미만 ① 부양가족(직업 종 무관)에 해당할 경우 ② 미혼 미성년자 또는 2020년 12월 31일 현재 19세 미만 ③ 종업원 재직기간 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만	○ 사업장 1명 미만 ① 부양가족(직업 종 무관)에 해당할 경우 ② 미혼 미성년자 또는 2020년 12월 31일 현재 19세 미만 ③ 종업원 재직기간 종업원 또는 종업원 배우자 1년 이상 미만

[illegible]

출처: 노년·현장파 연구 제8호 - <2012년 세대 참가자는 노년파>

2. 가맹노조 법률지원활동

가. 삼성화재노조(어용노조 직권취소 및 무효확인 소송 등 지원)

1) 진행 경과

- 2020년 11월 삼성화재노조, 법원에 노사협의회 근로자대표 직무정지 가처분 신청
- 2020년 12월 17일, 평의원협의회 임원진 일괄 사퇴
- 2021년 2월 22일, 평의원협의회, 노조전환 신청서 전 직원 대상 발송
- 2021년 3월 22일, 평의원협의회, 서울청에 노조설립 신고서 제출
- 2021년 3월 25일, 노동부 서울청 평협에게 규약보완명령
- 2021년 3월 25일, 삼성화재노조와 한국노총, 노동부 서울청 항의방문
- 2021년 4월 1일, 노동부 서울청 평협에게 노동조합 설립 필증 교부
- 2021년 4월 23일, 삼성화재, 삼성화재노조를 과반수노조로 공고
- 2021년 4월 23일, 평협노조, 서울지노위에 과반수노조 이의신청
- 2021년 5월 13일, 서울지노위, 이의신청 인정
- 2021년 5월 24일, 금속노련, 삼성화재 평의원협의회 '회사' 노동조합 설립 취소 촉구 공문 발송 및 서울청 항의방문
- 2021년 6월 10일, 삼성화재와 평협노조, 임금교섭을 위한 상견례
- 2021년 6월 11일, 삼성화재노조, 중앙노동위원회 재심신청
- 2021년 6월 29일 19시 30분 경, 서울고용청, 금속노련의 <평협노조 설립신고 취소 촉구>에 대해 '문제 없다는 취지'로 회신
- 2021년 6월 30일, 중앙노동위원회, 과반수이의신청 기각
- 2021년 7월 20일, 삼성화재노조, 평협노조 설립무효확인소 제기
- 2021년 8월 6일, 삼성화재노조, 회사와 평협노조 단체교섭 중지 가처분(2021카합 21213)신청
- 2021년 9월 3일, 서울중앙지방법원, 단체교섭 중지 가처분 인용 결정
- 2021년 10월 12일, 고용노동부 국정감사, 이수진 의원 및 노웅래 의원 삼성화재 관련 질의

2) 삼성화재 평협사건 관련 금속노련이 고용노동부에 발송한 공문 목록

문서번호	제목	발송일
금속노련-21-148	삼성화재 평의원협의회'회사'노동조합 설립취소 촉구	2021.05.24.
금속노련-21-151	삼성화재 평의원협의회'회사'노동조합 설립취소 촉구 관련 의견서	2021.05.31.
금속노련-21-164	(금속노련-21-151)관련 후속 의견서 송부	2021.06.09.
금속노련-21-171	(금속노련-21-164)관련 후속 의견서 송부	2021.06.21.
금속노련-21-194	사실관계 확인 및 질의회시 요청	2021.07.30.
금속노련-21-226	사실관계 확인 및 질의회시 요청 답변 요구	2021.10.05.
금속노련-21-227	평의원협의회노동조합에 대한 설립신고 직권 취소 행정처분 조속 시행 촉구	2021.10.05

3) 고용노동부 항의 방문 및 기자회견 등

- 2021년 3월 25일(목), 노동부 서울청 항의방문
- 2021년 3월 29일(월), 어용단체(평협)이용해 '진짜노조' 트칸압하는 삼성화재 규탄 기자회견
- 2021년 4월 5일(월), 중앙법률원과 법률투쟁 회의
- 2021년 5월 24일(월), 금속노련 위원장 서울청장 항의방문
- 2021년 6월 22일(화), 더불어민주당 노동국 간담회
- 2021년 7월 5일(월), 중앙법률원과 법률투쟁 회의
- 2021년 8월 24일(화), 법률투쟁 회의
- 2021년 9월 6일(월), 중앙법률원과 법률투쟁 회의
- 2021년 9월 24일(금), 중앙법률원과 국정감사 관련 회의
- 2021년 10월 8일(금), 국정감사 기자회견

나. 텐스코리아화성노조(부당해고 및 부당노동행위 지원)

1) 진행 경과

- 2021년 6월 15일 노조위원장, 수석부위원장 해고
- 2021년 7월 14일 텐스코리아 대표이사 면담 요구 공문
- 2021년 7월 16일 텐스코리아 면담 거부
- 2021년 8월 17일 FKMTU-JCM 온라인 회의에서 텐스코리아 문제 제기
JCM 다카쿠라 의장, 텐소 일본 본사 노조와 경영진 사실 조사 요구

- 2021년 8월 26일 텐소코리아 부당해고 심판회의(경기지방노동위원회)
- 2021년 8월 26일 부당해고 인용, 부당노동행위 기각
- 2020년 9월 7일 금속노련 위원장, 텐소코리아 대표이사 면담

2) 경기지방노동위원회 부해심판 지원 및 국제 공조 통한 일본 본사 압박

- 위원장 복직, 수석부위원장 명예퇴직

3. 질의회신 및 결정례 해설

가. 단체협약 상 “휴일”관련 질의

1) 사실관계

- A노조는 “단체협약 제37조(휴일) 제4항에서 근로자의 날인 5월 1일이 토요일 또는 일요일과 겹치는 경우 그 익일을 휴무로 하도록 명시하고 있음.
- 2021년은 2021년 5월 1일이 토요일과 겹침
- A 노조의 단체협약 제37조 제4항

제37조 (휴일) 회사는 조합원에게 다음과 같은 유급휴일을 준다.
4. 근로자의 날 5월 1일(토, 일요일과 겹칠 시 익일 휴무)

2) 질의내용

- 회사는 2021년 5월 3일 월요일을 유급휴일로 하고, 5월 1일 토요일에 대한 임금 또한 지급하여야 하는지 여부

3) 질의회신

가. 단체협약 제37조 제4항의 해석

단체협약 제37조 제목과 본문은 제37조에 해당하는 14개 항목을 모두 유급휴일로 지정하고 있습니다. 이에 근로자의 날 5월 1일이 토요일 또는 일요일과 겹치는 경우 그 다음 주 월요일을 휴일로 하는 것으로 해석됩니다. 회사 또한 이미 위 단체협약에 따라 2021년 5월 3일 월요일을 유급휴일로 부여하였으므로 이와 같은 해석에는 노사 간 이견이 없는 것으로 사료됩니다.

다만, 회사는 5월 3일 월요일을 유급휴일로 하고 5월 1일 토요일에 대한 임금은 지급하지 않아 노사 간 이견이 있는 것으로 보입니다.

나. 근로자의 날이 휴무일인 경우의 유급수당 지급 여부

근로자의날제정예관한법률은 "5월 1일은 근로자의 날로 하고 이 날을 근로기준법에 의한 유급휴일로 한다"고 규정하고 있습니다. 여기서, '유급휴일'이라 함은 근로를 제공하였더라면 지급받을 수 있었던 금액을 지급받으면서 근로제공의 의무는 없는 것으로 정하여진 날입니다. 그러므로 토요일이 휴무일인 경우 통상의 1일 근로를 제공하였을 때 지급해야 할 임금을 지급하고 휴일을 부여해야 것이며, 만일, 유급휴일인 근로자의 날에 근로를 제공하는 경우에는 근로제공이 없더라도 지급받을 수 있었던 임금(100%)에 근로기준법 제55조의 규정에 의한 휴일근로가산임금(150%)을 추가 지급하여야 할 것입니다(근로기준과-848, 2004.4.29. ; 근로기준과-2156, 2004.4.30.)

다. '근로자의 날' 대신에 다른 날에 휴일을 부여하는 방식으로 휴일대체가 가능한지 여부

'근로자의 날'은 법정휴일로서 특정사실을 기념하기 위해 특정일로 정하여져 있으므로 휴일을 다른 날로 대체할 수 없습니다(근기 01254-6312, 1987. 4. 17). 즉, 위 단체협약에 따라 5월 1일 근로자의 날이 토요일 또는 일요일과 겹쳐서 그 다음 주 월요일을 유급휴일로 하는 경우 이는 대체휴일이 아닌 1일의 유급휴일을 별도로 부여하는 것으로 해석할 수 있습니다.

(3) 결론

위에서 살펴본 바와 같이 단체협약에 따라 회사는 2021년 5월 1일 '근로자의 날'이 휴무일인 경우 통상의 1일 근로를 제공하였을 때 지급해야 할 임금을 지급하고, 그 다음 주 월요일에 1일의 유급휴일을 부여하여야 한다고 볼 수 있을 것입니다

나. 부산지방법원 서부지원 2021카합100132 사건

[판결요지]

1. 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 이내 사측과 단체협약을 체결하지 못한 노조의 교섭대표노조 지위가 유지된다고 볼 수(노동조합법 시행령 제14조의10 제1, 2항은 적용된다고 볼 수)없음
2. 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 이내 사측과 단체협약을 체결하지 못한 노조는 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없음
3. 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 이내 사측과 단체협약을 체결하지 못한 노조는 쟁의행위를 주도할 수 없음

1) 사실관계

- ① 르노삼성자동차 내 노조 현황은,
 - 1) 르노삼성자동차노동조합 : 교섭대표노조(조합원 1,757명)
 - 2) 전국금속노동조합 부산양산지부 르노삼성자동차 지회
 - 3) 새미래 르노삼성자동차 노동조합
 - 4) 르노삼성자동차 영업·서비스 노동조합 등 이상 4개.
- ② 2020년 5월 29일, 르노삼성자동차노조 교섭대표로 결정
- ③ 2021년 2월, 조합원 찬반투표 파업 결의, 2021년 4월 2일부터 쟁의행위
- ④ 2021년 5월 31일, 새미래 노동조합 및 영업·서비스 노동조합 교섭요구
 - ‘르노삼성자동차노조가 교섭대표노조로 확정되어 사측과 2020년 임금 및 단체협약 체결을 위한 협상을 시작하여 1년이 경과하였음에도 현재 임금 및 단체협약 체결이 되지 않았다’ 것이 교섭요구 근거
- ⑤ 르노삼성자동차 사측, 교섭대표노동조합으로서의 지위를 상실하였으므로 르노삼성자동차노조의 쟁의행위는 위법하다고 주장하며 ‘방해금지가처분’ 신청
- ⑥ 2021년 7월 5일 르노삼성자동차노조 다시 교섭대표노조 확정

2) 이 문제와 관련하여 위 사례와 일치하는 대법원 판례는 아직 찾지 못함

3) 해당 판례가 보는 ‘노조법 시행령 제14조의10 제3항²⁵⁾’의 취지

- “교섭대표노동조합이 사용자와 1년 동안 단체교섭을 하였음에도 단체협약을 체결하지 못할 경우 새로운 교섭대표노동조합을 정할 수 있도록 교섭창구 단일화 절차를 재개하게 하여 노동조합의 단체교섭권을 실질적으로 보장하는 것”
- “노조법 제14조의10 제3항에 따라 1년 이내에 단체협약을 체결하지 못하였고 새로운 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구하여 교섭창구 단일화 절차가 개시되는 경우에는 기존의 교섭대표노동조합은 법에서 보장하고 있는 교섭대표노동조합으로서의 지위를 상실하는 것으로 보는 것이 타당”
- “이 경우 지위를 상실한 기존의 교섭대표노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없고, 쟁의행위를 주도할 수도 없다”

4) 해당 판례가 보는 ‘노조법 시행령 제14조의10 제2항²⁶⁾’의 취지

- 기존 교섭대표노동조합의 지위에 관하여 ‘이미 체결된 기존의 단체협약의 이행’과 관련하여 한정적으로 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다고 규정하고 있으므로, 이 사건과 같이 아직 단체협약이 체결되지 않아 노동조합이 권리·의무관계를 설정하려는 과정에서 적극적으로 쟁의행위에 나아갈 수 있는 경우에 유추적용될 수 있는 규정이라고 볼 수 없음.

5) 평석

- 해당 판례와 같이 ‘노조법 시행령 제14조의10 제2항’의 취지를 기존 교섭대표노동조합의 지위에 관하여 ‘이미 체결된 기존의 단체협약의 이행’과 관련하여 한정적으로 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다’고 좁게 보더라도 이는 헌법 제33조 제1항에 명시되어 있는 노동3권인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 중 기왕에 확보한 단체교섭권으로서의 교섭대표지위에 관한 규정이므로, 이미 그 절차적 요건을 충족하여 행해지고 있는 단체행동권으로서의 쟁의행위에 관한 권리를 행사할 수 없다고 보는 것은, 헌법상 기본권으로서 노조법상 그 요건을 갖추어 기왕에 획득한 단체행동권을 그 하위 법령인 노조법 시행령(제14조의10 제3항)을 근거로 제한하는 것으로 법률유보 원

25) 노조법 시행령 제14조의10 ③ 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 이 경우 제14조의2제2항 및 제14조의3부터 제14조의9까지의 규정을 적용한다.

26) 노조법 시행령 제14조의10 ② 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련해서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

칙에 위배될 가능성이 크다고 생각한다. 즉, 교섭창구단일화를 다시 진행해야 한다고 하더라도 이후 행해지는 노조의 쟁의행위는 적법함.

다. 대법원 2021.11.11., 2020다224739 사건

[판결요지]

월급제 근로자에게 지급된 고정시간외수당이 소정근로에 대한 대가로 지급된 것이라고 보기 어려움

1) 사실관계

- ① 삼성SDI는 1980년 이전부터 1994. 3.경까지 사무직 등으로 구성된 월급제 근로자들에게는 기본급 외에 ‘시간외수당’ 명목으로 ‘기본급 20% 상당액의 수당’을 지급하고 평일 연장·야간근로에 따른 법정수당은 별도로 지급하지 않은 반면, 시급제 근로자들에게는 위와 같은 ‘기본급 20% 상당액의 수당’은 지급하지 않고 실제 평일 연장·야간근로의 시간에 따라 산정한 법정수당을 지급하였다.
- ② 삼성SDI는 삼성그룹 차원에서 조기출퇴근제가 시행된 이후 1994. 4.부터는 기존에 월급제 근로자들에게만 지급하던 ‘기본급 20% 상당액의 수당’을 시급제 근로자들에게도 ‘자기계발비’라는 명칭으로 지급하기 시작하였고, 그 무렵 월급제 근로자에게 지급되어 오던 ‘기본급 20% 상당액의 수당’의 명칭 역시 ‘자기계발비’로 변경하였다. 시급제 근로자들은 조기출퇴근제 시행기간 동안에도 ‘자기계발비’와 별도로 실제의 평일 연장·야간근로시간에 따라 산정한 법정수당을 지급받았다. 그리고 조기출퇴근제는 2002. 2.경 폐지되었다.
- ③ 이에, 삼성SDI 울산 사업장에 근무하는 원고들²⁷⁾은 ‘삼성SDI가 원고들에게 정기적으로 지급하는 고정시간외수당, 능력급은 그 성질상 근로기준법이 정한 통상임금에 해당함에도 불구하고, 삼성SDI는 위 각 수당을 통상임금에 포함시키지 않은 채 통상임금을 산정하여 추가근로수당을 지급하고 있으므로 2012년 9월 급여분부터 이 사건 소제기 시까지의 이 사건 각 수당을 통상임금에 포함시켜 이를 기초로 다시 산정한 추가근로수당을 지급할 의무가 있다고 주장
- ④ 1심(2016가합451)과 2심(2018나58007)의 결론 : 시급제와 월급제 모두 고정시간외수당은 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적 임금인 통상임금에 해당한다.²⁸⁾

27) 1심에서는 삼성SDI울산 사업장에 종사하는 노동자 중 790여명이 소를 제기하였으나, 이후 780여명이 사측과 합의 후 소를 취하여, 2심부터는 원고가 2명임. 이중 1인은 시간제에서 월급제로 전환되었고, 1인은 월급제임.

28) 능력급이 통상임금에 해당한다는 것은 1,2심재판부와 대법원도 인정한 것으로 보임

시급제에 대하여

- 1) 본래 ‘자기계발비’ 명목으로 지급되던 돈이 ‘고정시간외수당’으로 명칭만을 달리한 채 연봉제, 비연봉제를 불문하고 매월 정기적으로 급여 지급일인 21일에 일괄적으로 지급된 점
- 2) 신규채용자나 중도채용자 및 복직자, 휴직자 등에게도 고정시간외수당을 포함하는 월 급여를 일할 계산하여 지급한 것으로 보이는데, 이는 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 지급한 것이므로 고정시간외수당의 지급 여부나 지급액은 사전에 확정(고정)되어 있다고 할 수 있음
- 3) 개인적인 사정 등을 이유로 통상적인 연장근로시간 32시간을 채우지 못하는 경우에는 그에 상응하는 범위 내에서 공제가 뒤따라야 할 것임에도, 사측은 이를 공제하지 않음

월급제에 대하여

- 1) 고정시간외수당은 개별 근로자의 기본급의 20%로 계산되어 지급되는 것으로, 법정되어 있는 시간외수당과는 산정의 근거가 다름
- 2) 월급제 근로자들의 경우에도 1시간이라도 추가 근로를 하는 경우 그 초과 근로시간이 월 32시간 이내인지 여부와 관계없이 별도로 1시간에 대한 초과근로 수당을 지급하여 온 점
- 3) 삼성SDI의 임금체계는 크게 연봉제와 비연봉제로 구분되고, 해당 근로자 모두에게 고정시간외수당을 ‘기본급×0.2’로 정하여 편성하고 있을 뿐 월급제와 시급제를 구분하고 있음을 인정할 만한 자료는 없음
- 4) 연봉제 근로자들은 월급제 근로자인지 시급제 근로자인지 여부와 무관하게 기본급, 고정시간외수당, 직책수당을 상여기초로 하여 그 600%를 연간 능력급으로 지급하고 있음
- 5) 1994년부터 신인사제도를 시행하면서 월급제 근로자와 시급제 근로자의 직급과 급여체계를 일원화하여 통합하여 시행하고 있음

2) 해당 사건 대법원 판례 결론

월급제 근로자들에게 지급된 고정시간외수당은 소정근로에 대한 대가로 지급된 것이라고 보기 어렵다(즉, 통상임금에 해당하지 않는다)⇒ 고등법원으로 파기환송

- ① 삼성SDI는 1994년 3월 이전까지 시급제 근로자와 달리 월급제 근로자에게는 실제 평일 연장·야간근로시간을 별도로 산정하지 않은 채 기본급 20% 상당액을 ‘시간외수

당'으로 지급한 것으로 보이며, 이와 같이 지급된 '시간외수당'이 월급제 근로자의 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 대가라고 볼 만한 자료를 기록상 찾을 수 없음

- ② 조기출퇴근제 시행기간 동안 '시간외수당'의 명칭이 '자기계발비'로 변경되었으며 시급제 근로자에게도 같은 명칭의 수당이 지급되었다고 하더라도, 같은 기간동안 시급제 근로자들에게는 평일 연장·야간근로에 대한 별도의 법정수당이 지급되는 점에 등에 비추어 보면 월급제 근로자들에게 종전과 마찬가지로 지급된 '기본급 20% 상당액의 수당'의 성격이 소정근로의 대가로 변경되었다고 단정하기 어려움.
- ③ 위 수당의 명칭이 '자기계발비'에서 '시간외수당'으로 환원된 점에서 비추어 볼 때, '기본급 20% 상당액의 수당'이 월급제 근로자들의 평일 소정근로시간을 초과하여 제공하는 근로에 대한 대가로서 지급되었을 가능성을 배제할 수 없음.

3) 대법원 판결에 대한 분석

이번 대법원 판결은, 근로기준법상 통상임금은 노사가 사전에 정한 '소정근로'의 대가를 의미하지만, 고정시간외근로수당은 소정근로가 아니라 '연장·야간근로'의 대가이기 때문에 통상임금이 아니라는 경영계의 기존 주장을 그대로 받아들인 판결이다.

이번 판결의 재판부는, 삼성SDI의 시급제 노동자들의 경우 고정시간외수당을 받고 있음에도 월급제와는 달리 초과근로에 대한 연장근로수당을 전부 지급 받아온 반면, 월급제 노동자들은 그렇지 못했다는 점에서 고정시간외수당을 '연장·야간근로'의 대가로 보았다. 또한 그 명칭이 한 때 '자기계발비'로 불린 적이 있으나 현재는 '고정시간외수당'으로 불리는 것을 근거로 삼고 있다.

즉, 회사가 고정시간외수당을 연장·야간근로 대가로 지불했는지 여부가 가장 중요하다. 이 부분은 근로계약서에서도 명확치 않은 것 같다. 결국 그동안의 관행 등을 해석해서 고정시간외수당의 성격을 유추해볼 수밖에 없다.

근로기준법 상 연장·야간 수당은 보통 일한 시간에 통상임금의 1.5배를 곱해서 산출한다. 만약 삼성SDI가 지급한 고정시간외수당이 연장·야간 수당이라면, 사전에 약속된 시간에 통상임금을 곱한 금액을 고정시간외수당으로 하고, 그 시간을 넘겨서 연장·야간근로를 하거나 아예 연장·야간근로를 하지 않았더라도 고정시간외수당을 지급했어야 한다. 그런데 삼성SDI는 일정 시간을 기준으로 하지 않고, 기본급의 20%를 고정시간외수당으로 지급해 왔다.

이제 와서 사측은, 기본급 20%를 역산하면, 노동자 1인당 평균 32시간의 시간외근로에 해당한다는 주장을 하고 있다.

사실관계는 전혀 변한 것이 없는데, 대법원은 정기성·일률성·고정성은 따져 보지도 않고, '소정근로'에 대한 대가가 아니기 때문에 통상임금이 아니라는 결정을 내렸다. 회사가 노동자에게 지급하는 금원은 모두 '임금'이다. 대법원의 임금일원설에 따른 결론이다. 통상임금의 범위를 확장할 수밖에 없었던 법원이 새로운 탈출구를 찾은 것은 아닌지 우려되는 지점이다.

4. 노동법률 교육

1) 목적

- 급변하는 노동정세 속에서 노조간부의 노동법률 지식함양이 그 어느 때보다 중요 함
- 노조간부가 기본적으로 알아야 하는 근로기준에 관한 법률, 노동조합 활동에 관한 법률, 산업안전에 관한 법률 등의 기본사항을 이해하고 숙지함
- 치밀해지고 다양해지고 있는 자본의 법적 수단에 의한 압박에 대해 기본적으로 대응할 수 있는 순발력을 키우고자 함

2) 일시 및 장소 : 2021년 9월 8일(수) ~ 10일(금), 엘리시안 강촌

3) 참석인원 : 29명(조직 당 2명 제한)

4) 교육프로그램

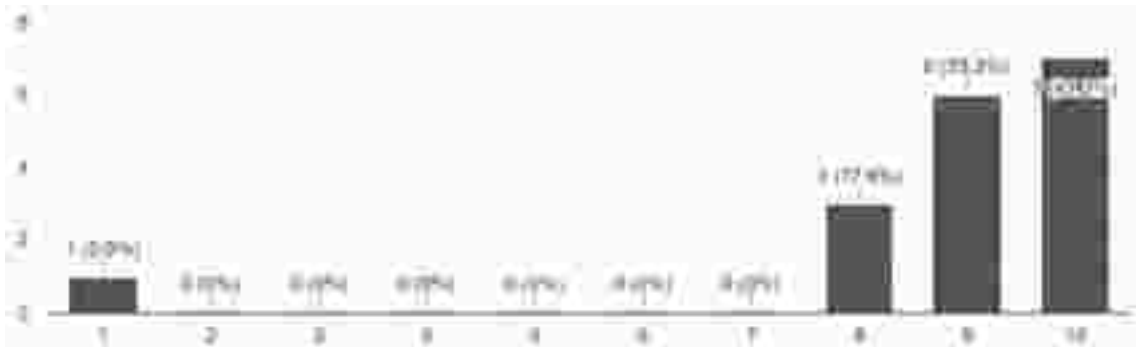
일자 시간	9월 8일(수) (1일차)	9월 9일(목) (2일차)	9월 10일(금) (3일차)
08:00		조식	
09:00		인사이동, 징계, 해고, 정년, 근로시간실무 3h	산재보상 실무 2h
10:00			교육평가 및 단위사업장 복귀
11:00			
12:00	접수	중식	
13:00	교육일정 소개 및 방배정	노동조합의 운영 및 부당노동행위 2h	
	개강식		
14:00	2021년 노동정세 전망 및 노동조합 대응 2h	집단적 노사관계법 실무 3h 3h	
15:00			
16:00	임금실무교육 2h		
17:00			
18:00	석식		
19:00	소속 노동조합 및 자기소개	산업안전보건과 노동조합의 역할 2h	
20:00			

5) 교육평가

- ① 본 강의를 신청하신 이유는 무엇인가요(주관식)?
- 노동법률 지식습득 등의 응답이 대다수였음
- ② 본교육에 대한 전반적인 만족도는?
- 58.8% 대만족, 35.3% 만족, 5.9%(1명) 불만족
- ③ 이번 교육을 통해 "2021년 노동정세 전망 및 노동조합 대응"에 대한 이해가 향상되었는가?
- 52.9% 매우 그렇다, 41.2% 그렇다, 5.9%(1명) 매우 아니다
- ④ 이번 교육을 통해 "집단적 노사관계법"에 대한 이해가 향상되었는가?
- 58.8% 매우 그렇다, 35.3% 그렇다, 5.9%(1명) 매우 아니다
- ⑤ 이번 교육을 통해 "임금, 근로시간, 연차휴가"에 대한 이해가 향상되었는가?
- 64.7% 매우 그렇다, 29.4% 그렇다, 5.9%(1명) 매우 아니다
- ⑥ 이번 교육을 통해 "인사이동, 징계, 해고, 취업규칙"에 대한 이해가 향상되었는가?
- 58.8% 매우 그렇다, 35.3% 그렇다, 5.9%(1명) 매우 아니다
- ⑦ 이번 교육을 통해 "노동조합이 알아야 할 판례"에 대한 이해가 향상되었는가?
- 64.7% 매우 그렇다, 29.4% 그렇다, 5.9%(1명) 매우 아니다
- ⑧ 이번 교육을 통해 "2021년 개정노동법"에 대한 이해가 향상되었는가?
- 60% 매우 그렇다, 26.7% 그렇다, 13.3%(2명) 매우 아니다
- ⑨ 이번 교육을 통해 "산업안전보건법"에 대한 이해가 향상되었는가?
- 58.8% 매우 그렇다, 35.3% 그렇다, 5.9%(1명) 매우 아니다
- ⑩ 이번 교육을 통해 "산업재해보상"에 대한 이해가 향상되었는가?
- 66.7% 매우 그렇다, 26.7% 그렇다, 6.7%(1명) 매우 아니다
- ⑪ 금속노련에 꼭 건의하고 싶은 사항이나, 이번 교육과 관련하여 비판 등을 여과 없이 적어주세요
1. 좋은 교육이므로 자주 있으면 좋겠습니다
 2. 오프라인 교육도 좋지만, 온라인 교육을 주기적으로 받을 수 있는 경로와 유익한 정보들을 받을 수 있도록 상급단체로서의 역할을 해주십시오.
 3. 민노총.한노총 비교장점 설명교육 요함
 4. 코로나로 힘들지만 이런 노동법교육은 꼭 필요하다고 생각합니다
 5. 각 과목 강의시간 준수 요망

6. 코로나 시국 이지만 강의실에서라도 각 회사의 현 조합활동 상황을 소통하는 시간을 가져보는 것도 필요하다고 생각됩니다
 7. 강의 분량에 비해 시간이 너무 짧아 글만 읽는 정도여서 전체적으로 내용에 대한 이해가 떨어져 불만족했다.
 8. 강사들이 시간을 지키지 않아 정해놓은 시간이 무의미 해져 질서가 없는 등 집중도가 없어 아쉬웠음
 9. 교육이 너무 늦은 시간까지 진행되어 힘듭니다.
 10. 교육시간이 너무 촉박해서 강사님들이 시간에 쫓기듯이 강의하시는 거 같았습니다
 11. 다음 교육 때는 하루를 더추가 하더라도 강의시간도 늘리고 저녁시간에는 자유롭게 쉬면서 다른 사업장 간부들과 이야기할 수 있는 시간이 추가 됐으면 좋겠습니다
 12. 정기적이고 지속적인 교육, 단조교육 지원
 13. 어려운 환경 속에서 교육을 마련해주어 감사합니다
 14. 잦은 교육 사례 공유부탁드립니다
 15. 이런 자리 마련해주셔서 감사드립니다. 다음번에는 각 단사소개가 있거나 각 단사를 알 수 있는 자료가 있었으면 좋겠습니다.
- ⑫ 강의에서 가장 좋으셨던 점은 무엇인가요?
1. 노동법률 강의
 2. 판례
 3. 노무사님과 변호사님들의 질의답변을 들을 수 있어서 자사의 문제의 나아 갈 방향을 잡을 수 있어서 좋았습니다
 4. 대법 판결 사례
 5. 산재교육
 6. 김동준 노무사의 판례 강의는 실무를 하는 위원장들에게 많은 도움이 되었습니다.
 7. 퀴즈 & 선물
 8. 몰랐던 노동법률 지식을 조금이나마 알고 이해할수 있던 시간이었습니다
 9. 대법 판례를 통한 치밀한 소송준비에 큰 도움이 될것임
 10. 2022년 노동정세 전망 및 노동조합 대응
 11. 법리적인 내용으로 알지 못 했던 부분에 대해서 알게 되어 좋았습니다.
 12. 노동정세 전망 및 노동조합 대응
 13. 21년 노조 활동 방향을 설정 할 수 있었고 무엇보다 여러 다른 동지들과 소통을 하게 되어 무엇보다 좋았음

⑬ 이번 교육에 1점에서 10점 사이 점수를 준다면 몇점을 주시겠습니까?



⑭ 교육장소 및 교육 일정에 대한 의견은?

- 58.8% 매우 만족, 23.6% 만족, 5.9%(1명) 그저 그럼, 5.9%(1명) 불만족, 5.9%(1명) 매우 불만족

전국금속노동조합연맹
FEDERATION OF KOREAN METAL WORKERS' TRADE UNIONS

010-8128-1100 / 서울특별시 중구 남대문로2길 20 한빛빌딩 4층 TEL 7102-8177-3008 / FAX 7102-8177-3011 / http://www.fkmtu.or.kr
본회등록번호 : 노사관계조정위원회 등록번호 : 노조등록번호(노조) 4877-2000

본지본부 : 금속노련-21~24호 발행일자 : 2021.09.24

주 소 : 경기 고양시 일산서구 서동기원로100번길
정 소 : 노사상생지원과장

제 목 : 상설피해 병사원형비치 「복지」 노동조합 설립 취소 촉구

1. 과 성이 주곡반 할전을 의결합니다.

2. 전국금속노동조합연맹(위원장 김만재, 이하「금속노련」)은「복지」상설피해 병 사원형비치 노동조합(이하「평행노조」)설립후 연변한 불합리한 현실조사와 이에 따른 후속조 처는 평행노조에 대한 실질신고를 축소할 것을 요구하오며 빠른 기일 내에 그 결과를 금속 노련으로 통보 바랍니다.(※ 연차 담당자 :「전국금속노동조합연맹」정책과 조희국장 010-8128-7731호)

첨부) 상설피해 병사원형비치 「복지」 노조 설립취소 촉구서면2부(2).

**삼성화재 평의원협의회 '회사' 노조
설립취소 촉구 서한
[삼성화재 노동조합]**

2020. 05. 24.



전국금속노동조합연맹

1. 현 황

1) 삼성화재노동조합

삼성화재노동조합은 2020.11. 삼성화재채상보급 주식회사의 노동자들을 대상으로 설립된 기업단위 노동조합으로, 대표자는 오상훈이며 상급단위는 한국노동조합총연맹 전국금속노동조합연맹

2) 경사원협회의

경사원협회의(또는 삼성화재 경사원협회의 노동조합)는 부장노동양위를 목적으로 회사내에서 1987.11. 설립되어, 이후 33년간 노동조합 설립을 억제하는 역할을 한 어용단체이며 대표자는 송광훈 회장임

2. 내 용

1) 경사원협회의는 노동조합에 형식적·실질적 요건을 갖추지 못한 어용단체이므로 노동조합법상 노동조합으로 볼 수 없음에도 위 법은 설립신고증을 교부하였음

1) 한국노동자 전국금속노동조합연맹, 삼성화재노동조합은 위 형식 경사원협회의 노조 설립신고증 판여해결 요구 불응을 교부를 촉구하였고 위 노조 관계자들은 일련의 조치를 완수할 바 있음. 그러나 위 형식 경사원협회의 노조 설립신고증을 교부하였고 이후 경사원협회의의 노조 관련 배출사장의 위 장의 지지결과 관련 서류를 정보공개청구하여 확인한 결과, 위 형식 노조의 '간사 보충'을 요구하였을 뿐, 노조가 제기한 문제들에 대한 조사를 진행하지 않았음이 드러남

2) 노동조합·설립준비회·직업선·설립자 비준 정제로, 이는 군회의 재정 일치 및 일원의 선거에 유리가 있는 경우의 행정부 처리에 관하여, 고용노동부는 '합당한 노사관계' 발주의 노동(2016.8.22)에서 '발달신고증 교부 전 보완'하여, 정을 정확히 하고 있음

3) 경사원협회의는 기존 '어용단체'에서 '어용노조'로의 전환을 위해 2021.3.21. 노동조합 설립준비회를 개최하여 군사를 제정하고 일련을 제출한 뒤 2021.3.22. 유상에 노동조합 설립 신고를 하였음. 그러나 해당 노동조합의 관련 재정, 설립 신청이 적법하게 이루어졌는지 검토하지 않고 위 설립신고증을 교부하는 관대한 허사를 행함.

4) 경사원협회의는 노동조합을 설립(정원)하기 위해 '삼성화재 경사원협회의 노동조합 연공추진위원회'라는 단체를 조직하고 정기회(의원)을 도입함. 즉, 경사원협회의가 2021.3.22. 삼성화재 연 직원에게 발송한 메일에 따르면 2021.3.19. 18시 기준 '연공추진위원회'의 위

당해임에도 각 노동당은 실패신고를 곧바로 고부합, 삼성화재노동조합은 경사원협의회가 자부성과 민주성을 갖추지 못한 이종호씨만을 객관적 사료를 각 노동당에 제출한 바 있는데, 그럼에도 각 당은 이에 관한 판단 없이 실패신고를 모두 참

- ㉠ 회사가 이종호씨와의 합의를 통해 경사원협의회 설립에 적극적으로 합의함
- ㉡ 해당 합의서의 내용과 함께 운영의 실행을 도모하기 위하여 조처함으로써 불가피한 것
- ㉢ 결의회 주된 부분을 회사가 지달함
- ㉣ 회사를 함께 운영 노사협의회와 직결행위를 운영해 왔고, 실제로 금보조금 처리에 관여
- ㉤ 시종여과 들 수 있는 여러 심원함
- ㉥ 민주적인 절차에 따른 선거를 하지 않은 채 관리를 운영함
- ㉦ 노동조합 전한 지사결정 과정에서 스스로의 의회조치, 준수하지 않음
- ㉧ 회관에 관한 내용을 광범하게 들음

II. 본위원 회장은 삼성화재보험주식회사(과반수노동조합에 대한 비의인정(서울2011가합19)사건의 심판결정에서 “결합, 합의, 중립성을 역설하면서 비단 결합 하나만 하는 행위가 없었다. 기존 결합 주자들의 이종호씨가 있다는 점을 식별하여 이를 해결하고자 행한”라고 하면서 경사원협의회에 노조는 결합했다고 주장하였을. 그럼에도 불구하고, 비의인정, 비조합 내를 비밀이나 경사원협의회 회의를 운영하는 “결합의 33년 역사를 계속한다”고 명시하고 있음. 특히 원 심판결정에서 본위원 회장은 결의회 여러 부분에 대한 문제를 피하고자 경사원협의회노조를 “전환”한 것이 아니라 새로운 노조를 “설립”한 것이라고 주장하였는데, 경사원협의회 노조 설립준비 회칙에서 “경사원협의회 노동조합은 33년의 역사를 전통을 간직함, 경사원협의회를 계승하여 새로운 노동조합으로 재탄생하기 위해 많은 준비를 하였으며 오늘날에 이르렀습니다”라는 사실을 확인할 수 있음. 즉, 경사원협의회와 경사원협의회 노동조합은 단합한 조직으로 간주할 수 있음.

㉢ 회사가 경사원협의회는 지난 2011.11.23에 자회사인 삼성화재에니카은행에서 “결합 노사협의회”들에게 제기하여 결정에 전제사건이 성립(2010.5.28.결수)되어 삼성화재 노동조합에게 “노동법에서 구”회사(삼성화재에니카은행에서)에게 개입사항을 통보하면, 회사를 삼성화재로 통일하게 하려하였다는 회사의 공문을 발송한 바 있음. 이후 해당 결정사건은 “삼성화재에니카은행에서 구 노사협의회는 불법이다”라는 취지로 2012.11. 불판이 나오는데 불구하고, 회사는 2014도 현재까지도 노사협의회를 구성하지 않고 있음. “경사원협의회에 노동조합 기관을 통해 선거 없는 노사협의회 구성하기 하려한 것은 이단적 합리적 의입이 가는 데로임.”

3. 요청사항

- 1) 삼성화재 경사원협의회 노동조합 설립신고를 모두의 노력하여 결정한 결의 촉구
- 2) 경사원협의회 설립신고를 취소 촉구



2021 사업보고 연례보고서 발간을 기념하여 노동조합을 위한 노동운동의 길로
 노동조합연맹
 노동조합연맹본부
 노동조합연맹본부

본지번호: 2021-101
 주: 2021년 10월 10일
 일: 2021년 10월 10일
 대: 2021년 10월 10일

1. 10월 10일, 새로운 발전을 기념합니다

2. 본국금속노동조합연맹(이하 '금속노조')은 2021년 10월 10일(월)에 새로운 발전을 기념하여 10월 10일(월)을 '금속노조'의 날로 기념합니다. 10월 10일(월)은 10월 10일(월)에 '금속노조'를 설립한 지 10주년이 되는 날입니다. 10월 10일(월)은 10월 10일(월)에 '금속노조'를 설립한 지 10주년이 되는 날입니다. 10월 10일(월)은 10월 10일(월)에 '금속노조'를 설립한 지 10주년이 되는 날입니다.

3. 본국금속노동조합연맹(이하 '금속노조')은 2021년 10월 10일(월)에 새로운 발전을 기념하여 10월 10일(월)을 '금속노조'의 날로 기념합니다. 10월 10일(월)은 10월 10일(월)에 '금속노조'를 설립한 지 10주년이 되는 날입니다. 10월 10일(월)은 10월 10일(월)에 '금속노조'를 설립한 지 10주년이 되는 날입니다. 10월 10일(월)은 10월 10일(월)에 '금속노조'를 설립한 지 10주년이 되는 날입니다.

본국금속노동조합연맹(이하 '금속노조')은 2021년 10월 10일(월)에 새로운 발전을 기념하여 10월 10일(월)을 '금속노조'의 날로 기념합니다. 10월 10일(월)은 10월 10일(월)에 '금속노조'를 설립한 지 10주년이 되는 날입니다. 10월 10일(월)은 10월 10일(월)에 '금속노조'를 설립한 지 10주년이 되는 날입니다. 10월 10일(월)은 10월 10일(월)에 '금속노조'를 설립한 지 10주년이 되는 날입니다.

전국금속노동조합연맹
 회장 김만재



삼성화재 평의원협의회 '회사' 노조 설립취소 촉구 관련 의견서

2020. 05. 31.



전국금속노동조합연맹

각종 중소기업에 자금을 대고 공부를 제공할 수 있게 하겠습니다.

4. 讨论

참고문헌 : 김도연·김희진·이원근 등 공역, 2009, 『공공기관 노동쟁의 및 상사심판제도의 개선방안』, 대한노동법학회, 2009년
임정환, 조차웅 교수(아동로, 2009년) 「직장에서의 쉼과 휴식권」 및 「공직노동자의 쉼과 휴식권」(한국노동연구원)
여론조사에 의한 문제점을 제시한 바 있습니다.

[illegible][illegible]

참고자료

1. 참고자료 1. 이재, “중국의 노동법제와 최저임금제도의 노조 영향 분석”, *노동논단* 2022. 5. 285
1. 참고자료 2. 김병호, “한국과 일본, 중앙은행 노조화—우리 쪽이 낫다”, *노동논단* 2008. 5. 201
1. 참고자료 3. 최저임금위원회의 노동조합 설립률의 의미와
1. 참고자료 4. 중앙은행 설립 계획
1. 참고자료 5. 중앙은행 최저임금위원회의 노조조직-연계추진위원회, *가장* 2020
1. 참고자료 6. 최준희, “한국노조, 대당성의 기업노조 ‘외국노조’에 못지않아”, *이웃* 2022. 4. 20
1. 참고자료 7. 이진호, “노동부, 대당성의 기업노조 ‘외국노조’”, *한국노동신문* 2022. 3. 21



● 11월 24일 목요일 노부영(1988년 11월 24일) 10월 24일

전국금속노동조합연맹

FEDERATION OF KOREAN METAL WORKERS' TRADE UNIONS

[illegible]

地址: 廣東省廣州市東莞道 10 號 10 樓 1001 室

Abstract

● 2012년 12월 10일(수) 14:00 ~ 15:00

地址：上海南京路100号 邮编：200001 电话：021-62483888

2회) 1회: 사설판계, 2회: 1월, 3회: 2월, 4회: 3월, 5회: 4월, 6회: 5월, 7회: 6월, 8회: 7월, 9회: 8월, 10회: 9월, 11회: 10월, 12회: 11월, 13회: 12월, 14회: 1월, 15회: 2월, 16회: 3월, 17회: 4월, 18회: 5월, 19회: 6월, 20회: 7월, 21회: 8월, 22회: 9월, 23회: 10월, 24회: 11월, 25회: 12월, 26회: 1월, 27회: 2월, 28회: 3월, 29회: 4월, 30회: 5월, 31회: 6월, 32회: 7월, 33회: 8월, 34회: 9월, 35회: 10월, 36회: 11월, 37회: 12월, 38회: 1월, 39회: 2월, 40회: 3월, 41회: 4월, 42회: 5월, 43회: 6월, 44회: 7월, 45회: 8월, 46회: 9월, 47회: 10월, 48회: 11월, 49회: 12월, 50회: 1월, 51회: 2월, 52회: 3월, 53회: 4월, 54회: 5월, 55회: 6월, 56회: 7월, 57회: 8월, 58회: 9월, 59회: 10월, 60회: 11월, 61회: 12월, 62회: 1월, 63회: 2월, 64회: 3월, 65회: 4월, 66회: 5월, 67회: 6월, 68회: 7월, 69회: 8월, 70회: 9월, 71회: 10월, 72회: 11월, 73회: 12월, 74회: 1월, 75회: 2월, 76회: 3월, 77회: 4월, 78회: 5월, 79회: 6월, 80회: 7월, 81회: 8월, 82회: 9월, 83회: 10월, 84회: 11월, 85회: 12월, 86회: 1월, 87회: 2월, 88회: 3월, 89회: 4월, 90회: 5월, 91회: 6월, 92회: 7월, 93회: 8월, 94회: 9월, 95회: 10월, 96회: 11월, 97회: 12월, 98회: 1월, 99회: 2월, 100회: 3월, 101회: 4월, 102회: 5월, 103회: 6월, 104회: 7월, 105회: 8월, 106회: 9월, 107회: 10월, 108회: 11월, 109회: 12월, 110회: 1월, 111회: 2월, 112회: 3월, 113회: 4월, 114회: 5월, 115회: 6월, 116회: 7월, 117회: 8월, 118회: 9월, 119회: 10월, 120회: 11월, 121회: 12월, 122회: 1월, 123회: 2월, 124회: 3월, 125회: 4월, 126회: 5월, 127회: 6월, 128회: 7월, 129회: 8월, 130회: 9월, 131회: 10월, 132회: 11월, 133회: 12월, 134회: 1월, 135회: 2월, 136회: 3월, 137회: 4월, 138회: 5월, 139회: 6월, 140회: 7월, 141회: 8월, 142회: 9월, 143회: 10월, 144회: 11월, 145회: 12월, 146회: 1월, 147회: 2월, 148회: 3월, 149회: 4월, 150회: 5월, 151회: 6월, 152회: 7월, 153회: 8월, 154회: 9월, 155회: 10월, 156회: 11월, 157회: 12월, 158회: 1월, 159회: 2월, 160회: 3월, 161회: 4월, 162회: 5월, 163회: 6월, 164회: 7월, 165회: 8월, 166회: 9월, 167회: 10월, 168회: 11월, 169회: 12월, 170회: 1월, 171회: 2월, 172회: 3월, 173회: 4월, 174회: 5월, 175회: 6월, 176회: 7월, 177회: 8월, 178회: 9월, 179회: 10월, 180회: 11월, 181회: 12월, 182회: 1월, 183회: 2월, 184회: 3월, 185회: 4월, 186회: 5월, 187회: 6월, 188회: 7월, 189회: 8월, 190회: 9월, 191회: 10월, 192회: 11월, 193회: 12월, 194회: 1월, 195회: 2월, 196회: 3월, 197회: 4월, 198회: 5월, 199회: 6월, 200회: 7월, 201회: 8월, 202회: 9월, 203회: 10월, 204회: 11월, 205회: 12월, 206회: 1월, 207회: 2월, 208회: 3월, 209회: 4월, 210회: 5월, 211회: 6월, 212회: 7월, 213회: 8월, 214회: 9월, 215회: 10월, 216회: 11월, 217회: 12월, 218회: 1월, 219회: 2월, 220회: 3월, 221회: 4월, 222회: 5월, 223회: 6월, 224회: 7월, 225회: 8월, 226회: 9월, 227회: 10월, 228회: 11월, 229회: 12월, 230회: 1월, 231회: 2월, 232회: 3월, 233회: 4월, 234회: 5월, 235회: 6월, 236회: 7월, 237회: 8월, 238회: 9월, 239회: 10월, 240회: 11월, 241회: 12월, 242회: 1월, 243회: 2월, 244회: 3월, 245회: 4월, 246회: 5월, 247회: 6월, 248회: 7월, 249회: 8월, 250회: 9월, 251회: 10월, 252회: 11월, 253회: 12월, 254회: 1월, 255회: 2월, 256회: 3월, 257회: 4월, 258회: 5월, 259회: 6월, 260회: 7월, 261회: 8월, 262회: 9월, 263회: 10월, 264회: 11월, 265회: 12월, 266회: 1월, 267회: 2월, 268회: 3월, 269회: 4월, 270회: 5월, 271회: 6월, 272회: 7월, 273회: 8월, 274회: 9월, 275회: 10월, 276회: 11월, 277회: 12월, 278회: 1월, 279회: 2월, 280회: 3월, 281회: 4월, 282회: 5월, 283회: 6월, 284회: 7월, 285회: 8월, 286회: 9월, 287회: 10월, 288회: 11월, 289회: 12월, 290회: 1월, 291회: 2월, 292회: 3월, 293회: 4월, 294회: 5월, 295회: 6월, 296회: 7월, 297회: 8월, 298회: 9월, 299회: 10월, 300회: 11월, 301회: 12월, 302회: 1월, 303회: 2월, 304회: 3월, 305회: 4월, 306회: 5월, 307회: 6월, 308회: 7월, 309회: 8월, 310회: 9월, 311회: 10월, 312회: 11월, 313회: 12월, 314회: 1월, 315회: 2월, 316회: 3월, 317회: 4월, 318회: 5월, 319회: 6월, 320회: 7월, 321회: 8월, 322회: 9월, 323회: 10월, 324회: 11월, 325회: 12월, 326회: 1월, 327회: 2월, 328회: 3월, 329회: 4월, 330회: 5월, 331회: 6월, 332회: 7월, 333회: 8월, 334회: 9월, 335회: 10월, 336회: 11월, 337회: 12월, 338회: 1월, 339회: 2월, 340회: 3월, 341회: 4월, 342회: 5월, 343회: 6월, 344회: 7월, 345회: 8월, 346회: 9월, 347회: 10월, 348회: 11월, 349회: 12월, 350회: 1월, 351회: 2월, 352회: 3월, 353회: 4월, 354회: 5월, 355회: 6월, 356회: 7월, 357회: 8월, 358회: 9월, 359회: 10월, 360회: 11월, 361회: 12월, 362회: 1월, 363회: 2월, 364회: 3월, 365회: 4월, 366회: 5월, 367회: 6월, 368회: 7월, 369회: 8월, 370회: 9월, 371회: 10월, 372회: 11월, 373회: 12월, 374회: 1월, 375회: 2월, 376회: 3월, 377회: 4월, 378회: 5월, 379회: 6월, 380회: 7월, 381회: 8월, 382회: 9월, 383회: 10월, 384회: 11월, 385회: 12월, 386회: 1월, 387회: 2월, 388회: 3월, 389회: 4월, 390회: 5월, 391회: 6월, 392회: 7월, 393회: 8월, 394회: 9월, 395회: 10월, 396회: 11월, 397회: 12월, 398회: 1월, 399회: 2월, 400회: 3월, 401회: 4월, 402회: 5월, 403회: 6월, 404회: 7월, 405회: 8월, 406회: 9월, 407회: 10월, 408회: 11월, 409회: 12월, 410회: 1

主 编 廖世承 陈望道 曹仲玉 吕叔相 柯 理

① 전국공직노동조합연맹(이하 공직노련)은 지난 10월 27일부터 11월 1일까지 전국 17개 시도에서 연맹본부(대전)와 17개 시도노조본부에 대한 1차 전국순방을 실시했다. 순방지역은 대전, 서울, 인천, 광주, 대구, 부산, 울산, 경남, 전북, 전남, 경북, 충청, 강원, 충북, 경기도, 충청, 제주 순이다.

2. 사회·실업률, 남아 사회보장 국민 및 국회의원 요청하므로, 취 사건, 영문으로
국회(국회) "국회"를 전제로하여 이에 대한 상충으로 일어난 일들을 요청합니다(국회 상하
의원장). 공문(국회)로 요청하면, 국회와 영문(국회)로 요청합니다(국회 상하의원장).

地址：上海法租界四馬路五洲大藥房

3. *인간행위와 사회환경* (김기현, 2004) : 2004년 1월 1일 기준

전국금속노동조합연맹
위원장 김만재



사실관계확인 및 정리회시 요청 사항

[문제1] 귀(별) 명사원철회피노동조합(이하 명철)에게 2021년 5월 27일 당면 제출 요구(문서번호 : 노사실정확인과-36411)를 하였고, 별첨에 이에 대한 답변을 귀청에 2021년 6월 10일 제출하였음에도 불구하고, 20일일이 도과한 후, 금속노동조합회, 유관회와 연絡한 2021년 6월 29일 19시 57분에 귀청 산장측에 명사원철회피 노동조합 분업, 위 소 촉구에 대한 회신은 아니므로 : 노사실정확인과-30129를 한 이유는?

○ 공익위원 미호근(속기록 2쪽)

이런 시한물은 노동청에 실무적으로도 편안하 아니면, 차라리 심문을 반복적으로 한 후에 유해 전기회로서 사실관계 확인하고 자료를 정리하고 다시 명하여 하는데, 지금 어찌든 위 사실적 노동청에서 실무적 노동청에서 행정청에서 이 사실을 지금 편안하고 있습니다.

○ 공익위원 미호근

이런 상황에 노동위원회가 그 사실관계가 객관적 상황을 가지고 판단하는 것이 합당하 않아요.

○ 공익위원 미호근

그런데 이런 상황이 지금 치열하고 있는데이, 주심위원으로서, 공익위원, 활동위원의 의 내용을 심도회의를 한 번 더 한기를 해서 사실관계를 명확한 경위를 통해 피아가라는 한으로 철저히 주심위원에게 자료 판단을 지금 내보내게요.

[문제2] 아래 (내용) 같이 귀청 제청사항을 당당 감독관이 구술해준 것이 사실인지 여부 및 구술 내용중 (내용)으로 귀청 제청사항을 당당도록 지도하였는지 여부

○ 조선산철 노동조합 측 대리인(이하 '조합대리인')(속기록 20쪽 44단)

저번 제 논의를 해서 20일 날 노동부 발원합니다. 하기 위해 가는 사무차질하고, 앞에 있는 그 노동 대회가 출원한 대회가 노동부에 발원해서, 유관회에게, 유관회, 감독관에게, 구청 등으로 문의 적습니다. 어떻게 보면, 출원자, 그래서 바로 그 자리에서, 친구 대표자를 만들었고요.

○ 공익위원 미호근(속기록 20쪽)

합당하고, 노동청에서, 유관회, 구청에게요?

○ '조합대리인'

감독관하고 바로, 보기를 했죠.

○ 공익위원 미호근

아니, 합당 아니, 무슨 노동조합 만들려고 하는 사실확인, 유관회, 구청, 어떤 차질없이, 앞의 노동청에서 그수를 받쳐의 별다른 규정을 제정했거요?

《표제3》 위 형이 경찰에게 보관요구에 의한 국악·대창에 있어서 호의를 개척하여 있어도, 무방하다고, 의도한 것이 사실인지 여부

○ 재학생실 노동조합 총 재이민 김동준(공민노동부서)(속기록 22쪽)

총회를 열지 않았다고 분명히 회당당에서 전하셔도 아니고 증언하신 게 저희가 자료 낸 게 있는데 총회 열지 않았다고 하신다가 다음에는 기록에서 봤다. 기록상에서 14명에서 총회를 했다고, 잘못하셨는데 그 기록상에서 자문 없다고 합니다.

○ 공익위원 이호근(속기록 23쪽)

이런 주장은 노동청에서는 그 기록이 없었던다는 것을 확 합니다.

《표제4》 위 형은 형형사, 달달·강제형의 구술 재판을 바탕으로 국악 재발현을 만들고 그 후각에서 555단계를 통해 소위 총회를 개최하고 단계를 무효를 집행하는 것을 연구하고 있었는지 여부

○ 함양대위원(속기록 31쪽)

그럼요. 그래서 저희는 노동부에 가서 직접 원하면서 어떻게 규정을 바꾸면 받아들여 주겠느냐. 오늘 만에 그래서 저희가 해당해서 붙어있습니다. 감독권한에 대해서 감독권이 어떻게, 어떻게 바꾸세요. 그래서 감독권이 어떻게 바꾸면 원하셨는지라고 확인까지 알은 다음에 저희가 단계를 모전에 올랐고요. 그래서 거기서 바로 투표를 했습니다. 제가 있었는데 투표·인정을 수가 없었고, 제가 투표를 진행하려고 했고요. 그래서 투표결과가 즉 종료로 단계를 그 당시에 바로 승격해서 낼 수 있는 상황이 아니라서 어차피 현재 진행되었습니다. 직접 박일은 의미가 있습니다. 그래서 통의서를 받았서 제출하도록 보고 1소명의 통의서를 개입통의서를 받아서 노동부에 제출했습니다. 당연히 이렇게 진행했으면 감독권도 그 재판을 다 아니라 저희한테 설치장치를 세운 것고요.

1) <재정노동부서> 2020.12.25. 공민노동부서(공민노동부서)에 대한 조항은 없다.

2) <재정노동부서> 2020.12.25. 공민노동부서(공민노동부서)에 대한 조항은 없다. 2020.12.25. 공민노동부서(공민노동부서)에 대한 조항은 없다. 2020.12.25. 공민노동부서(공민노동부서)에 대한 조항은 없다.

3) <재정노동부서> 2020.12.25. 공민노동부서(공민노동부서)에 대한 조항은 없다.

4) <재정노동부서> 2020.12.25. 공민노동부서(공민노동부서)에 대한 조항은 없다. 2020.12.25. 공민노동부서(공민노동부서)에 대한 조항은 없다. 2020.12.25. 공민노동부서(공민노동부서)에 대한 조항은 없다.

[illegible]

○ 광복후의 이호근(복귀록 1권)
이 증거자료 1,195명이 3월 25일 일 규약 개칭시에 고안는데 이 사실도 노동청에서 귀중요하게 여기지 않고.

○ 재상성령 노동조합 총 아리문 김동준(광민노무사) 1967년 3월
해. 재일 당서기 25일, 26일만에 1,195명, 1,200명 이거 자회기 제 호문으로 낸 자회기를 다 자회기 용보공개편구 해서 받은 자료들입니다. 자회기 구한 게 아니고 다른 일인데 아니고 한일당 노동위원회에서 공개청구해서 받은 자료들을 낸 건데 거기엔 광복후에 초 일회수가 천천에 넘어가는데.

○ 공익위원 이호근(속기록 24쪽)

그러면 원래부터 있었는가 자체가 지금 내후년 한 되고 조금 더 지금 때초에 늦었어 오
라고 했었잖아요.

○ 원장 최광훈 화상

예, 예

○ 공익위원 이호근

최광훈님 중에서 어떤 어떤 거 보겠습니다?

○ 원장 최광훈 화상

뭐 심각한 문제가 있는 부분은 없다고 단순히 이제

○ 의장 최광훈(속기록 71쪽)

그러나 회하는 중 결사항전의의 정착중인 경우에는 가급적사와 관계 없이 당연히 조합원
이 되도록 규약에 그렇게 규정해 놓은 그런 상사적으로 이해가 될 것네요?

○ 의장 최광훈(속기록 72쪽)

자, 질문 도중에 직송한대로 이제 내가 그 보편요구 사항에 이제 노조법 조조적 관한해
서 규약 71조에 의하면 이 규약 제정 당시에 조합원은 결속하여 결사항전의의 정착중인
이 규약에 의한 조합으로 본다. 어떻게 규정해 놓은 이걸 자제를 행하나요?

○



대한민국 금속노조총연맹 전국금속노동조합총연맹

전국금속노동조합연맹

FEDERATION OF KOREAN METAL WORKERS' TRADE UNIONS

본연맹의 임의사무처는 서울특별시 중구 남대문로 2가 14-1(11F)에 있으며, 홈페이지는 <http://www.fkmtu.or.kr>로 접속 가능합니다.

전화번호 : 02-2000-21-2200

시정당국 : 2021.10.30

주 소 : 근로노동부 서울지방노동청

지 소 : 노조법령이행과업 및 최후의 근로감독관

제 목 : 사법권과 확립 및 임의사무처 후방 담판 요구

1. 노동자 조직투쟁에 애쓰는 서울지방노동청에 감사드립니다.

2. 전국금속노동조합총연맹(이하 본연맹)은 지난 7월 29일 '사법권과 확립 및 최후의 근로감독관'을 주제로 21-181을 주 소로 발송한 바 있습니다.

3. 그러나, 그 정론 본래의 지위, 문묘한 거대한 담판도, 세력 있고 있습니다. 이 세력도, 임의 담판도 요구하고서 11월 15일까지 11일까지 맞선 바 있습니다. 이 세력도, 전국금속노동조합총연맹 본래의 임의사무처(이하 2020-11.15)로

전국금속노동조합연맹
위원장 김 만



출판임(2)고용노동부 「2019년판 노동조합 및노동관계조정법」 제43조 제4항 제2호 H8107-1149, 2001.10.13.]

28

**노동조합 설립신고증 교부 후 설립총회 미개최 등이 확인된 경우
설립신고서의 처리**

1. 질 의

- Q. 2019년 개정노동조합 및노동관계조정법 제43조 제4항 제2호 제2호에 따라 노동조합 설립신고증 교부 후 노동조합 설립신고증 수배하였으나, 그 후 아직 미개최되었던 노동조합 설립총회 등이 개최를 미루거나 없었으므로 노동조합 설립신고서 분압처리 신청자에 대한 처분을 하지 않았을지 여부에 대해 신청서를 제출한 경우
- 1. 노동조합 미개최 및 미개최된 노동조합 설립신고증 교부 후에는 처리하여야 하는지
- 2. 미개최된 노동조합 설립신고증 분압처리 신청자에 대한 처분 여부

2. 회 시

1. 해당된 수배의 회시 근로자들이 아니라 노동조합에 가입하여 활동하고 있는 경우, 해당회사 소속 근로자들이 기존 노동조합을 합류하고 그에 따라 회사 소속 근로자들과 노동조합을 설립하고자 하는 경우에는 노동조합 제1차 정기대회 규정에 따라 당해 회사 소속 조합원들이 총회를 개최하여 과반수의 출석과 과반수의 과반수의 찬성으로 기존 노동조합의 합류 및 새로운 노동조합 설립의 의사를 결정하고, 이를 결정하고 당해 회사 소속 조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 결의하는 경우 당해 회사 소속 조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 결의한 후 당해 회사 근로자들을 소수대상으로 하는 별도의 노동조합을 설립할 수 있을 것임
2. 한편, 행정당국은 같은 법 제43조 제4항 제2호에 따라 노동조합 설립신고증을 교부한 후 설립신고서에 문제가 있는 경우라면 행정처리의 취소 요건에 따라 취소할 수 있을 것임에, 노동조합의 설립총회를 개최하지 않는 등에 대하여 어찌가 제기된 경우에는 종래의 제1차 정기대회 규정에 따라 제1차 총회에 참가한 조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 결의한 후 당해 회사 근로자를 대상으로 하는 별도의 노동조합을 설립할 수 있을 것임에 대한 판단

(노동부 2019.11.14, 2019.11.15)

후분양2000.1.12, 노사관계별계합-105, 질의 회시

시간: 2000.1.12

시간: 2000.1.12

질문: 2000.1.12, 노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시

답변:

A2: 2000.1.12, 노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시

질문: A2: 2000.1.12, 노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시

질문: 2000.1.12, 노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시

답변:

A2: 2000.1.12, 노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시

질문: 2000.1.12, 노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시

질문: 2000.1.12, 노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시

질문: 2000.1.12, 노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시
노사관계별계합-105, 질의 회시

08 산업안전보건활동

1. 안전보건공단 안전문화 확산 공모사업
 - 가. 노동조합의 위험성평가 이해와 참여를 통한 안전문화 활성화 사업
2. 산업안전보건교육
 - 가. 제조연대(금속화학)산업안전보건기본교육
 - 나. 금속일반노조 능원금속지부 산업안전교육
 - 다. 경남지역본부 중대재해처벌법 교육
 - 라. 한국노총 노조간부기본교육 산업안전교육

평가 및 개선방향

안전보건공단의 안전문화 확산 공모사업에 응모하여 2,500만원의 예산을 지원받아 노동조합의 위험성평가 이해와 참여를 통한 안전문화 활성화 사업을 진행했다. 전문가 회의를 바탕으로 사업장 설문조사를 진행했다. 이를 바탕으로 위험성 평가 교재를 제작하여 전 사업장에 배포했다. 그리고 현장 인터뷰와 위험성 평가 내용을 주제로 한 교재를 제작하여 배포함에 따라 이를 통해 현장의 안전문화에 대한 관심을 제고시키고 활동을 지원할 수 있는 좋은 사업이 되었다.

2021년도 제조연대 산업안전보건기본교육이 경기도 여주 소재 한국노총 중앙교육원에서 12/8(수)~10(금) 3일간 진행되었다. 이번 교육은 금속노련과 화학노련이 제조연대 차원에서 공동으로 주최했으며, 금속노련은 선일다이파스노조 등 30개 단위노조에서 60여 명이 참석했다. 교육내용은 노동정세와 노동조합의 역할(화학노련 이승용 정책실장), 산업안전보건의 이해(대한산업보건협회 조기홍 실장), 산업안전보건법(사람과산재 한창현 대표공인노무사), 중대재해처벌법(사람과산재 배연직 공인노무사), 산재보상의 실무(사람과산재 변서진 공인노무사), 노동조합 안전보건 활동(금속노련 김영미 정책기획본부장) 등으로 구성되었다. 또한 단위노조와 한국노총의 산업안전보건교육에 강사를 파견하여 지원하였다.

올해에도 안전보건공단 지원사업을 수행하며 현장의 안전을 위해 소통하며 최선을 다하고자 한다. 또한 집체교육이 코로나19의 여파로 원활하게 진행되지 못 했는데 올해는 상황을 지켜보며 최대한 많은 교육을 진행할 예정이다.

향후에도 위험성 평가 제도 이해와 노동조합 및 근로자의 참여 방안 마련, 위험성 평가 제도를 통한 사고사망 재해 감소의 인식 확산, 위험성 평가제도를 통한 안전문화 활성화에 본 사업을 활용하여 현장의 안전을 위해 최선을 다 하겠다.

1. 안전보건공단 안전문화확산 공모사업

가. 노동조합의 위험성평가 이해와 참여를 통한 안전문화 활성화 사업

1) 신청사업명

- 노동조합의 위험성평가 이해와 참여를 통한 안전문화 활성화 사업

2) 사업목적 및 목표

- 위험성평가 시스템은 유해·위험요인(Hazard)을 추정하고 추정의 크기를 수치화 시키고 등급화한 후 높은 유해·위험요인부터 연차적으로 제거하는 기법이다.
- 사업주가 사업장의 유해위험요인을 파악하고 해당 유해위험요인에 의한 부상 또는 질병의 발생 가능성(빈도)과 중대성(강도)을 추정, 결정감소대책을 수립하여 실행하는 일련의 과정으로 사업장의 사고사망의 재해 감소와 안전문화 정착을 위하여 사업장의 참여가 필요한 시스템이다.
- 위험성 평가 제도는 2013년 국내 전사업장을 대상으로 본격 시행되었으며, 2014년 산업안전보건법 제 41조 2항에 전 사업장 위험성평가 실시가 법제화되었다. 위험성평가 제도 시행 실적 위주의 형식적 평가, 평가자의 주관적인 생각 및 경험에 의존한 잘못된 개선대책이 수립 및 이행의 문제점 등이 제시되고 있어(강정구, 안형환, 2017)²⁹⁾ 산업재해를 감소시키기 위한 위험성 평가의 실효성 있는 운영 방안을 위한 방안 마련이 필요하다.
- 그러나 위험성 평가에 대하여 사업장에서는 이해와 참여가 부족한 실정이다. 특히, 해당 작업에 종사하고 있는 근로자의 참여와 사업의 실시 총괄 관리가 위험성평가 실시를 총괄 관리하여야 함에도 근로자와 노동조합의 참여가 낮아 노·사의 이해와 협력이 필요하다.
- 사업장에서는 위험성 평가를 통하여 사업장에 꼭 맞는 안전보건 체계 구축 가능하며, 단계적 투자에 의한 재해예방 투자총액 감소, 노·사 재해 예방활동 참여로 사내 소통 원활화, 산재 발생에 대한 사업주의 심리적 부담 완화, 활기찬 사업장 분위기 조성을 통해 근로자 사기 진작, 생산성 향상, 기업 인지도 상승의 기대 효과를 가져올 수 있으며, 최종적으로 사업장 내 안전문화가 정착에 큰 도움이 될 수 있다.

29) 강정구, 안형환 (2017) 국내 제조업 위험성평가 운영의 문제점 및 실용 방안에 관한 연구, 2017년 대한안전경영과학회 추계학술대회, pp.163-168

- 국내 산업재해율은 2004년부터 감소추세를 보이고 있으나, 2018년 기준 300인 미만 사업장 재해율은 0.60%로 아직까지 중소기업의 재해율이 전체 사업장에 비하여 높게 보고되고 있는 실정이다.
- 국내 산업현장은 대기업을 중심으로 사업장의 안전문화의 정착에 많은 노력을 기울이고 있으며, 실제 근로자가 행동으로 실천하는 행동안전기반 확산으로 그 영역을 넓혀가고 있다. 그러나 금속노련은 조합원 기준 300인 미만 사업장이 85%를 차지하고 있어 아직까지 위험성 평가에 대하여 인식하지 못하고 사업장 내 적용 방법도 잘 알지 못하고 있다.
- 또한, 금속노련은 전기전자를 비롯하여 철강, 조선, 비철금속 등 중공업종을 포함한 550여개 사업장으로 구성되어 업종에 따라 차이가 있지만 끼임, 감김, 충돌 등의 중대재해 발생 위험성이 높은 사업장이 다수 존재하여 위험성 평가를 통한 재해 감소와 관리, 안전문화 정착을 위한 노력이 요구된다.
- 안전보건공단에서는 사업장의 위험성평가 실시를 위한 유해 위험요인 파악, 위험성 추정 및 결정, 위험성 감소 대책 수립 및 실행 등 사업주가 위험성평가를 스스로 할 수 있도록 지원하는 제반 지원활동을 실시하고 있다. 이에 본 공모사업을 통하여 사업장에서 자발적으로 위험성 평가를 실시하고 지속적으로 관리할 수 있는 기반을 마련하고자 하며, 산업재해 감소 및 안전의 의식화와 행동화 되는 안전문화의 정착을 위한 기회로 활용하고자 한다.

3) 사업추진방법

- (1) 사업 대상 : 금속노련 가맹 중소기업장 노동자
- (2) 사업기간 : 2021년 4월 1일 ~ 2021년 11월 30일
- (3) 사업추진 방법

- 노동조합 설문조사(600명)
 - 위험성 평가 실시 여부 및 인식
 - 위험성 평가 제도의 필요성
 - 위험성 평가 활성화를 위한 노동조합과 근로자의 역할
 - 위험성 평가를 통한 안전문화 활성화 방안
- 위험성 평가제도의 이해 및 사업장 적용 방안 교육(200명)
 - 위험성 평가 제도의 이해
 - 위험성 평가 제도의 사업장 적용 방안 및 노동 조합(근로자)의 역할

○ 안전문화 확산 홍보

- 위험성 평가 및 안전문화 확산 동영상 교육, 교재 제작 배포
- 금속노련 가맹 550개 전 사업장 배포
- 홈페이지, 언론을 통한 홍보

4) 사업추진일정 등 세부추진계획

일정	사업추진 계획	일정	사업추진 계획
4월	- 문헌조사 - 전문가 회의 - 사업장 선정 및 일정 조정	8월	- 사업장 교육 및 면담조사 - 교안 기획
5월	- 문헌조사 - 설문지 개발 및 배포	9월	- 사업장 교육 및 면담조사 - 교안 제작
6월	- 설문지 수거 - 자료 정리	10월	- 사업장 교육 및 면담조사 - 교안 배포
7월	- 자료 분석 - 전문가 회의 - 사업장 교육 및 인터뷰	11월	- 전문가 회의 - 최종보고서 작성

5) 기대효과

- 위험성 평가 제도의 이해와 노동조합 및 근로자의 참여 방안 마련
- 위험성 평가 제도를 통한 사고사망 재해 감소의 인식 확산
- 위험성 평가 제도를 통한 안전문화 활성화

6) 공단·고용노동부 등 타 기관과의 협력방안

○ 대한산업안전협회

- 금속노련이 대한산업안전협회와 체결한 업무협약을 바탕으로 현장의 위험요소 분석 및 개선과 교육에 있어 원활한 진행이 가능할 것으로 예상됨.

○ 대한산업보건협회

- 금속노련이 대한산업보건협회와 체결한 업무협약을 바탕으로 현장 근로자의 보건환경 분석 및 개선과 교육에 있어 원활한 진행이 가능할 것으로 예상됨.

○ 한국노총 중앙교육원

- 한국노총 중앙교육원과 협력하여 참여 사업장 근로자의 교육 및 워크숍 장소, 일정 등의 원활한 진행이 가능할 것으로 예상됨.

7) 사업홍보 방안

- 금속노련에 소속되어 있는 사업장은 약 85%가 중·소규모로 본 단체는 지속적으로 사업장과 협력하여 산업재해 예방을 위한 많은 활동들을 수행한 바 있음.
- 우리 연맹 및 한국노총 등의 관련 기관 홈페이지를 통한 홍보 및 사업장 노동조합을 통한 홍보가 가능함.
- 중소기업 사업장 중심의 사업으로 언론을 통한 홍보가 가능할 것으로 판단됨.

홍보계획	- 금속노련, 한국노총 홈페이지를 통한 홍보 - 사업추진 사업장 노동조합 및 연맹을 통한 홍보 - 산업재해 예방 및 안전문화 확산 포스터, 스티커 제작 배포 - 언론을 통한 홍보
세부추진 내용	- 본 노련 대의원대회 및 중앙위원회를 통해 홍보 - 지역본부 및 단위노조에 '금속 소식지'를 통해 홍보 - 단위 사업마다 홈페이지 게시 및 공문 등을 통해 직접 홍보 - 한국노총 홈페이지 및 노사정 연관 홈페이지 게시 등을 통한 외부 홍보 - 지역본부 및 단위노조의 대의원대회 등에 홍보자료 발송 및 격려사를 통한 홍보 - 공단 내 타사업장에 전파

8) 사업선정을 위한 고려사항

항목	단체 의견
사업의 타당성 및 실효성	- 우리나라의 경우 산업재해로 인해 매년 2천여 명의 노동자가 사망하고 10만여 명의 노동자가 재해를 당하고 있는 산재공화국으로 해마다 이러한 재해가 줄어들지 않고 반복되고 있음. - 산업재해를 예방하기 위해서는 무엇보다 노사의 안전의식이 향상되어야 하고 사업장에 안전문화가 정착되어 일상적인 산업재해 예방활동이 이루어져야함. - 특히 중·소규모 사업장의 경우 안전보건 활동에 대한 평가와 근로자의 자발적 참여 의식을 높이는 것이 안전문화 정착에 중요한 영향을 미칠 것으로 예상됨. - 또한 중·소규모 사업장의 안전문화 수준을 확인하고 정착 및 확산이 이루어 질 수 있는 기회 제공이 필요하다고 판단함.
사업의 독창성	- 사업장의 안전문화 수준을 파악하고 안전문화 의식향상에 기여함. - 개인이 아닌 사업장의 안전문화 수준을 평가하고 개선하는 사업은 산업재해 예방 및 안전문화 정착에 새로운 모델을 제시할 수 있음.
사업의 파급효과	- 중·소규모 사업장의 안전문화 수준향상·정착을 위한 정책 및 제도개선에 활용함. - 중·소규모 사업장의 안전문화 수준 평가 및 안전문화 확산 모델 개발에 기여함. - 중·소규모 사업장의 안전문화 정착을 통한 안전문화 의식 향상 및 산업재해 예방에 기여함.
신청예산산정의 적정성	- 안전보건공단 및 금속노련의 회계기준에 따라 예산 산정함. - 사업수행을 위한 예산으로 적정함.
단체의 전문성 및 책임성	- 금속노련은 산업재해 예방을 위한 역할을 수행하는 기관으로 전문성, 책임성이 높은 단체임.

9) 사업수행 인력 편성

구분	성명	부서	직위	전공 및 학위		비고 (내·외부)
				전공분야	학위명	
금속노련	김해광		수석부위원장			내부
금속노련	김준영		사무처장			내부
금속노련	김영미	정책본부	정책본부장			내부
금속노련	박선자	“	총무실장			내부
금속노련	나병호	“	산업안전국장			내부
금속노련	이효원	“	홍보차장			내부
한서대학교	최서연		교수	산업공학, 사회 및 예방의학	공학박사, 의학박사	외부
대한산업보건협회	조기홍		실장	보건학	보건학박사	외부

10) 전문가 회의 및 사업장 면접조사



전문가회의(2021.11.08.)



전문가 실무회의(2021.10.19.)



사업장 면접조사(2021.9.30.)

11) 홍보동영상, 카드뉴스 및 교안 제작

(1) 제도 소개 동영상 교안



제도 소개 동영상 교안 제작



모범 사례 동영상 교안 제작

(2) 카드뉴스 및 교재



(3) 위험성평가 모범사례 동영상



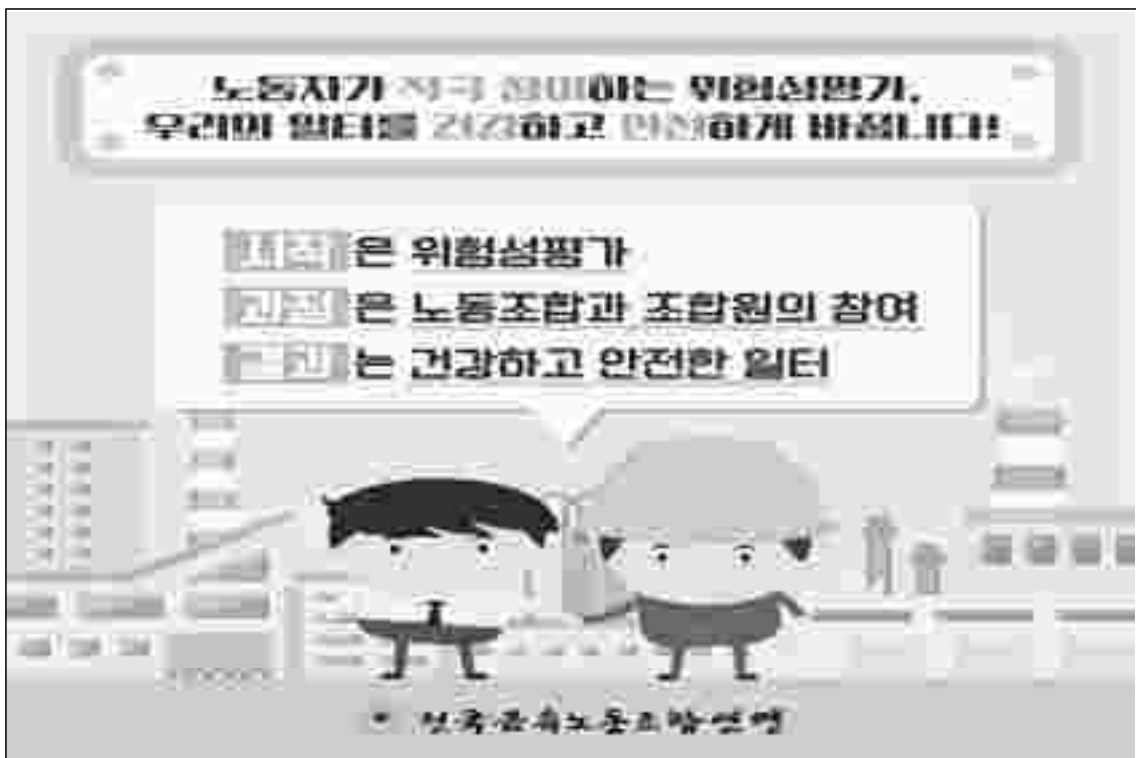
위험성평가 모범사례 동영상



위험성평가 모범사례 동영상



위험성평가 소개 동영상



위험성평가 카드뉴스

2. 산업안전보건교육

가. 제조연대(금속화학)산업안전보건기본교육

- 1) 일시 : 2021년 12월 8일 ~ 10일
- 2) 장소 : 한국노총 중앙교육원
- 3) 참석 : 대표자 및 간부 87명
- 4) 교육일정표

시간	1일차	2일차	3일차
	12/8(수)	12/9(목)	12/10(금)
07:00		아침식사	
08:00		교육준비	
09:00		산업안전보건법 (사람과산재 한창현 대표공인노무사 3H)	노동조합 안전보건 활동 (금속노련 김영미 본부장 2H)
10:00			평가 및 종강
11:00			
12:00	점 심 식 사		
13:00	접수 및 개강	중대재해처벌법 (사람과산재 배연직 공인노무사 3H)	
14:00	노동정세와 노동조합의 역할 (화학노련 이승용 정책실장 2H)		
15:00			
16:00	산업안전보건의 이해 (대한산업보건협회 조기홍 실장 2H)	산재보상의 실무 (사람과산재 변서진 공인노무사 2H)	
17:00			
18:00	단 결 의 밤	저녁식사	
19:00		휴식	

나. 금속일반노조 능원금속지부 산업안전교육

- 1) 일시 : 2021년 11월 12일
- 2) 장소 : 사내 회의실
- 3) 참석 : 대표자 및 간부

다. 경남지역본부 중대재해처벌법 교육

- 1) 일시 : 2022년 2월 28일
- 2) 장소 : 사내 회의실

3) 참석 : 대표자 및 간부

라. 한국노총 노조간부기본교육 산업안전교육

1) 일시 : 2021년 4월 28일

2) 장소 : 노총 교육원

3) 참석 : 대표자 및 간부

1) 일시 : 2021년 6월 9일

2) 장소 : 노총 교육원

3) 참석 : 대표자 및 간부

1. 정치조직화 사업

가. 대선승리를 위한 전 조직 실천

2. 통일사업 참여

가. 광복 76주년 한반도 자주평화통일을 위한 8.14
평화대행진

나. 2021년 한국노총 자주통일 실천대회

다. 한국노총 통일위원회

라. 조선직업총동맹 창립 76돌 기념 축하 서신 보내기

3. 추모행사 참석

가. 김태환열사 14주기 추모제

나. 제51주기 전태일.제10주기 이소선 어머니 합동
추모식

다. 노동운동가 故장진수동지 14주기 추모제

4. 대외연대 활동

가. 김태환기념사업회 장학 사업

나. 애니메이션〈태일이〉 후원 및 공동체 상영

다. 故 배은심 어머니 사회장 참여

평가 및 개선방향

한국노총은 2022년 2월7일~8일 임시대의원대회를 통해 더불어민주당 이재명 후보를 제 20대 대통령선거 지지후보로 결정하고 이재명 후보 당선을 위해 전 조직적 대선과 지방선거를 앞두고 노동자의 정치세력화를 통해 불평등하고 부조리한 사회를 개혁하기 위하여 적극 투쟁한다는 금속노련 강령에 따라 1조합원 1정치인 후원하기 운동을 벌였다. 조합원들이 정치가 내 삶과 무관하지 않음을 인식할 수 있도록 하고, 실질적인 참여방법 제시하여 금속노동자의 목소리를 입법과 정책에 반영될 수 있고자 했다. 금속의장단 협의를 통해 후원과 관련한 안내공문을 발송하고 홈페이지 배너 등을 통해 안내했다.

한국노총 차원에서 다양한 통일사업이 진행됐다. 실천력을 높이기 위한 사업에 주력하여 한국노총 통일선봉대는 금속노련을 중심으로 많은 인원이 참여하는 조직화를 이루는 성과를 거두었으며, 한국노총 평화학교 등의 사업에 금속노련 조합원, 사무처가 적극 결합하여 사업의 안정적인 운영의 뒷받침이 되었다.

또한 김태환열사, 전태일열사, 장진수동지 추모제에 금속노련 조합원 및 사무처가 참석하여 열사의 뜻을 기리고 받들겠다는 의지를 되새겼다. 특히 전태일열사 50주기를 맞이하여 애니메이션 제작에도 연대했고 내부 단체상영회, 제조연대 집체교육 단체상영도 시행했다. 제7회 김태환노동상은 지역사회 공헌 활동, 비정규직 정규직 전환 활동, 시민단체 연대 활동 등의 공로를 인정받아 금속일반노동조합 케이씨에프테크놀로지스지부가 수상했다.

경제민주화와 양극화해소를 위한 99% 상생연대 활동에 결합했고 전태일열사 50주기 기념동판 사업에 적극 결합했다. 그 동안 연대활동의 부족한 부분을 확인하여 연대의 정신을 바탕으로 더욱 많은 조직과 함께 활동해 대외협력 활동을 강화해 나갈 것이다.

1. 정치조직화 사업

가. 대선승리를 위한 전 조직 실천 방침

1) 추진근거

- 한국노총은 2022년 2월 7일(월)~8일(화) 임시대의원대회를 개최, 더불어민주당 이재명 후보를 제20대 대통령선거 지지후보로 결정

2) 추진목적

- 대선승리를 위한 전 조직 실천 방침을 안내
- 제20대 대통령 선거'사전투표 캠페인 및 투표독려 활동

3) 추진방법

- 소속 조합원 투표 독려 활동
- 사전투표 인증샷
- 금속노련 및 노총 홍보물 게시
- 각 조직별 지지선언 발표
- 특보 조직화

4) 추진일정

- 3월 4일(금) ~3월 5일(토) : 전국에 설치된 사전투표소
- 2월 22일(화)~3월4일(금) : 각 조직별 지지선언
- 12월 초~말 : 당적 갖기 및 후원금 모금 운동 전개

2. 통일사업 참여

가. 광복 76주년 한반도 자주평화통일을 위한 8.14평화대행진

- 1) 일시 : 2021. 8. 14(토) 오후 4시 ~ 5시
- 2) 장소 : 서울시청 맞은편 프라자호텔 앞
- 3) 참가 : 안산시흥지역본부 문봉인 사무차장, 남양넥스모 조합원, 명화공업 조합원, 서연탐 메탈 위원장 등 10여명 참여

나. 2021년 한국노총 자주통일 실천대회

- 1) 일시 : 2021. 11. 17(수) ~ 18(목)
- 2) 장소 : 경남지역
- 3) 참석자 : 금속노련 이효원 홍보차장, AMS 위원장 등 15명 참석

4) 일정표

(1) 11월 17일(수)

- 07:00~08:00 참석자 집결(노총)
- 08:00~12:00 이동
- 12:00~13:00 점심식사
- 13:00~15:00 발대식 및 교육1.(분단의 역사)
- 15:00~17:00 경남 진해 세규전대책위 간담회
- 17:00~18:00 저녁식사
- 18:00~20:00 이동
- 20:00~22:00 교육2. (통일정세)
- 22:00~23:00 뒷풀이

(2) 11월 18일(목)

05:00~06:00 이동

06:00~09:00 성주 사드대책위 간담회 및 실천활동

09:00~10:00 아침식사

10:00~12:00 이동 및 경산코발트광산 방문

12:00~13:00 이동(대구역)

13:00~14:00 점심식사

14:00~19:00 해산 및 서울 이동

다. 한국노총 통일위원회 참석

1) 구성

- 금속노련 김해광 수석부위원장 외 17개 산별, 7개 지역본부에 통일위원회 구성

2) 운영

(1) 2021년 제2차 통일위원회

- 일시 및 장소 : 2021. 5. 25(화) 15:00, 한국노총

- 내용 : 3월~5월 통일사업 보고, 6.15공동선언 발표 21주년 사업, 제14기 한국노총 통일선봉대 및 8.15 한국노총 통일대회, 일제 강제징용 조선인 노동자 추모행사 논의 등

(2) 2021년 제3차 통일위원회

- 일시 및 장소 : 2021. 7. 12(월) 14:00, 한국노총

- 내용 : 사업보고 및 7~9월 통일사업 논의(8.15대회 및 제14차 통일선봉대 축소 검토), 8.15 1만 단체선언 및 10만 인증샷 사업 참여 등 논의

※ 방역지침 격상에 따라 온라인 회의 개최

(3) 2022년 제1차 통일위원회

- 일시 및 장소 : 2021. 1. 20(목) 14:00, 한국노총

- 내용 : 통일위원회 워크숍 추진, 각 연맹 및 지역본부에 노총 주요 통일사업계획 공유, 공지할 것, 통일위원회 개최 시 통일강좌 배치할 것, 통일위원회 지역 순회를 통일모임 조직화와 연동하여 추진할 것

라. 조선직업총동맹 창립 76돌 기념 축하 서신 보내기

안녕하십니까? 전국금속노동조합연맹 김만재위원장입니다. 조선직업총동맹 결성 76주년을 진심으로 축하드립니다. 또한 조선직업총동맹 중앙위원회 주영길 위원장을 비롯한 모든 성원들과 북녘 노동자 전체에 대한 우리의 연대와 단결의 정을 표하는 바입니다.

우리 전국금속노동조합연맹은 전기전자, 자동차, 철강, 조선 등 금속산업에 종사하는 노동자들을 조직 대상으로 하고 있으며, 590개 회원조합에 16만여 조합원들이 함께 하고 있습니다. 한 번도 가보지는 못하였으나, 분명 북측에서 이러한 업무를 담당하는 노동자 그리고 조직이 있을 것이라 생각합니다. 언젠가 될지는 모르겠지만, 같은 업종 같은 일을 하는 북측의 노동자들을 꼭 한 번 만나고 싶습니다. 그 날을 기약하며, 우리도 조국통일을 위한 길에 앞장서겠습니다.

자주와 평화, 통일의 길에는 여전히 많은 과제가 놓여있는 것이 사실입니다. 그러나 우리 민족의 힘으로 자주통일을 이루겠다는 의지를 굽히지 않고 이의 실현을 위한 실천에 앞장서나간다면, 함께 열싸 앓고 자주통일의 기쁨을 만끽할 날이 분명히 오리라 믿어 의심치 않습니다.

다시 만날 날을 위해, 우리 노동자들이 먼저 앞장서야 할 것입니다. 그리고 우리 전국금속노동조합연맹이 그 길의 가장 앞에서 함께 할 것을 약속드립니다. 판문점선언과 9월평양공동선언을 비롯한 남북합의의 이행에 우리 노동자들이 실천적으로 나서야 할 것입니다. 남북관계 발전을 가로막는 모든 세력과 싸워나가며, 자주와 평화, 통일의 길에 앞장서서 나아갑시다.

다시 한 번 조선직업총동맹 결성 76돌을 진심으로 축하드리며, 주영길 위원장을 비롯한 북녘 모든 노동자 형제들의 건승을 기원합니다.

2021년 11월 30일
전국금속노동조합연맹
위원장 김 만 재

3. 추모행사 참석

가. 김태환열사 16주기 추모제

- 1) 일시 및 장소 : 2021. 6. 11(금) 11시, 마석모란공원 열사묘역
- 2) 참석 : 금속노련 사무처, 조합원 및 김동명 위원장 및 충주음성지역지부 등

나. 전태일열사 51주기, 제10주기 이소선 어머니 합동 추도식

- 1) 일시 및 장소 : 2021. 11. 13(토) 11시, 마석모란공원 열사묘역
- 2) 참석 : 금속노련 사무처, 한국노총 사무총국 등

다. 장진수동지 13주기 추모제

- 1) 일시 및 장소 : 2021. 12. 3(금) 11시, 마석모란공원 열사묘역
- 2) 참석 : 금속노련 사무처, 한국노총 사무총국 등

4. 대외연대 활동

가. 김태환기념사업회 장학 사업

1) 장학사업 개요

- 사단법인 김태환기념사업회에서는 사회복지 실천사업의 일환으로 비정규직노동자 자녀 및 조합원 자녀 장학생을 선발
- 선발기준 : 중·고·대학생 자녀를 둔 노동자
- 선발인원 : 중학생 10명(30만원), 고등학생 10명(50만원), 대학생 1명(100만원)

2) 선발 결과

- 안산시흥지역본부 문봉인 사무국장 고등학생 자제 추천 및 선발

나. 2022년 열사달력 보급 및 열사사업 재정마련

1) 참여 배경

- 민족민주열사·희생자 추모(기념)단체연대회의(추모연대)에서 민주화운동과정에서 정권과 자본에 맞서 투쟁하다 앞서간 열사·희생자들의 삶을 기억하고 그 정신을 잊지 않고자 열사달력을 매년 제작하여 보급

2) 사업 개요

- 열사달력 : 벽걸이용, 탁상용 / 각 1종, 각 1만원
- 양말세트 : 남성양말, 신사양말, 여성양말 / 각 1종 / 2족 1세트 / 각 1만원
- 어깨끈가방 : 1만원
- 드립커피세트 : 공정무역 드립커피2세트 / 1만원

3) 참여

- 열사달력 : 탁상용 2개(2만원)
- 드립커피세트 : 공정무역 드립커피 20세트(10만원)
- 양말세트 : 남성양말 및 여성양말 각 13세트(26만원)

다. 애니메이션〈태일이〉 후원 및 공동체 상영

1) 참여 배경

- 한국노총을 비롯한 시민들의 모금으로 제작된 애니메이션 영화 〈태일이〉공동체(극장 밖) 상영
- 각급조직의 신년행사, 대의원대회 및 간부교육 등에서 적극적으로 상영

2) 사업 개요

- 금속노련은 선착순 30개 조직에 한해 조직 당 10만원의 상영비를 지원
- 스트리밍 방식 비용 : 60명이하 - 30만원 / 60명 이상 - 1인당 5천원
- 출장상영회 방식 비용 : 스트리밍 방식 비용 + 출장비(※ 출장비는 추후 협의)
- 소요예산 : 300만원(가용 대외협력비 예산 : 1,450만원)
- 선착순 30개 노조 / 단위노조 당 10만원 지원(영수증 제출시 송금 방식)

3) 참여

- 금속노련 사무처, 보그워너티에서, 대동하이렉스, 리한 노조 참여

라. 故 배은심 어머니 사회장 참여

1) 참여 배경

- 故 이한열 열사의 어머니이자, 평생을 민주화 운동에 헌신해 오신 배은심 어머니 소천

2) 사업 개요

- 故배은심 어머니 사회장 장례위원회 공동위원장 신청

3) 참여

- 금속노련 김만재위원장, 김준영사무처장 신청

10 홍보선전활동

1. 홍보사업
 - 가. 소식지
 - 나. 노총 기관지 기고
 - 다. 기타 선전활동
 - 라. 홍보활동 및 교육 수요조사
2. 홈페이지 및 SNS
3. 부록
 - 가. 소식지
 - 나. 성명문/담화문/보도자료
 - 다. 노총 기관지 기고
 - 라. 언론사 광고

평가 및 개선방향

금속노련의 홍보활동은 금속노련의 소식을 각 단사에 빠르고 정확하게 전달하는 것을 목적으로 하며, 금속노동자의 단결과 연대 강화를 목표로 한다.

2021년 금속노련 홍보활동은 ①금속노련 홈페이지 <금속소식> ②금속노련 소식지 「희망과 도전」 ③소셜미디어(페이스북 페이지, 유튜브 채널)을 중심으로 전개되었다. 금속노련 홈페이지 <금속소식>은 금속노련의 활동과 각 단사의 소식을 뉴스기사 형태로 작성했다. 금속노련 소식지 「희망과 도전」은 주간 매체로 일주일간 작성된 <금속소식>과 추가적인 단위노조의 단신, 교육일정 및 사업 광고 등을 포함했고, 전 조합원을 대상으로 하는 보다 폭넓은 매체로 구성하고자 했다. 페이스북 페이지와 유튜브 채널은 비조합원까지 접근할 수 있는 매체로서 페이스북 페이지와 유튜브 채널은 대중을 상대로 하는 매체라는 공통점이 있으나 유튜브 채널은 금속노련의 홍보활동을 기록하는 영상 아카이브 성격도 지닌다.

2021년 금속노련 홍보활동은 핵심인 빠르게 소식을 전달하는 데 실패했다. <금속소식>과 「희망과 도전」은 금속노련과 단위노조의 쟁점을 때에 맞게 전달하기 보다는 사후적인 기록 매체에 그쳤다. 특히 주간 매체인 「희망과 도전」은 장기간 생산되지 못하는 기간도 있는 등 주기성을 잃기도 했다.

한편 금속노련 홈페이지와 유튜브 채널은 방문자 수와 조회수가 급등하여 콘텐츠의 전달의 효율성이 지난 해보다 높아졌다.

향후 금속노련 홍보활동은 시의성과 정확성이라는 목적을 상기하며 다양한 콘텐츠를 빠르고 정확하게 전달할 수 있도록 노력해야 한다.

1. 홍보사업

가. 소식지

제호	제목	발행일
451	2021년도 정기대의원대회 개최, 제26대 금속노련 위원장 김만재 당선 외	2021.05.21.
452	오스팀노동조합, 총파업출정식 외	2021.06.10.
453	삼성디스플레이노조의 첫 파업 외	2021.06.25.
454	창원 고려용접봉노동조합, 임금협약 조인식 개최 외	2021.07.08.
455	2022년 최저임금 9,160원 결정 외	2021.07.21.
456	현대제철당진공장노조, 임금/노동조건 협상요구 기자회견 외	2021.07.30.
457	노벨리스코리아노조, 임단투 승리 파업출정식 개최 외	2021.09.29.
458	금속노련 3/4분기 지역본부의장회의, 하반기 지역순회 간담회 진행 결정 외	2021.10.08.
459	금속노련 하반기 지역순회 간담회가 다시 시작되었습니다! 외	2021.10.27.
460	금속노련 하반기 지역순회 간담회 - 구미, 충북 외	2021.11.10.
461	금속노련 하반기 지역순회 간담회 - 안산시흥, 충남세종, 전북 외	2021.11.26.
462	금속노련 하반기 지역순회 간담회 - 대전, 광주전남 외	2021.12.02.
463	"모든 노동자에게 근기법 적용! 노동기본권 보장! 고용승계 보장!" 양대노총 공동기자회견 개최 외	2021.12.10.
464	금속노련 하반기 지역순회 간담회 - 인천, 울산경주 외	2021.12.24.
465	한국노총 2022년 표준생계비 발표 외	2022.02.09.
466	노동존중 앞으로! 제조산업 제대로! 금속노련-더불어민주당 정책협약 외	2022.02.21.
467	금속노련 제190차 중앙위원회 개최	2021.03.03.

나. 노총 기관지 기고

제호	제목
2021년 7.8월	삼성연대 그 힘찬 출발을 알리다!
2021년 9월	삼성그룹노동조합연대의 평균임금 집단소송
2021년 10월	삼성 노조 잔혹사에 새겨진 '사원협의회'
2021년 11월	웅크려 있던 삼성 노동자들, 다 함께 일어나다
2021년 12월	"금! 하면 속!" "삼성! 하면 연대!"
2022년 1.2월	삼성 신인사제도 도입의 문제점

다. 기타 선전활동

1) 신년사(2022.01.01.)

존경하는 17만 금속 동지 여러분, 반갑습니다!

금속노련 위원장 김만재입니다.

코로나19의 반복되는 유행 속에 다사다난했던 2021년이 지나가고, 2022년 임인년(壬寅年) 새해가 밝았습니다. 올 한해 소중한 일상을 되찾고 동지 여러분 가정에 건강과 행복이 가득하시기를 기원합니다.

2021년은 계속된 코로나19의 유행으로 일상사업 진행에 어려움이 많았지만 금속노련은 조직화에 최선을 다했습니다. 현대제철 자회사 조직화를 통해 현대제철당진공장노조가 가맹했고 삼성그룹사 8개 노조가 신규 가맹하여 삼성그룹연대회의에 총 12개의 노조가 참여하게 됐습니다. 더불어 SK머트리얼즈노조, 명일노조 등 크고 작은 31개 노조가 신규 가맹하여 총 8,200여 명의 동지가 금속노련의 새로운 가족이 되었습니다.

금속노련은 2021년에도 현장과 함께 했습니다. 작년 한 해 동안 60여 개 가맹노조의 분쟁을 지원했습니다. 쟁의가 발생한 10여 개 조직을 집중 지원했고 다수의 위임교섭도 진행했습니다. 20만 조직화를 위한 금속노련-지역본부 간 협력체계 강화 사업에 뜨거운 지지와 연대로 함께 해주신 지역본부와 가맹노조 모든 동지들께도 감사드립니다.

더불어 현장의 분쟁을 예방하기 위해 제도개선 사업도 꾸준히 추진하고 있습니다. 한국노총 제조연대(의장 김만재) 차원에서 기업변동 시 고용관계 승계 등에 관한 법률안을 송옥주 의원의 대표발의를 통해 추진하고 있습니다. 원하청 불공정거래 근절을 위해 한국노총, 중기중앙회 등과 연대하고 있습니다. 대한민국 국가경쟁력의 초석인 제조업의 더 큰 발전을 위한 제조산업특별법 재입법도 면밀히 준비하고 있습니다.

일터에서 안전하게 일할 권리는 노동자의 가장 기본적인 권리입니다. 금속노련도 강력하게 요구했던 중대재해처벌법이 작년 1월 제정되어 곧 시행될 예정입니다. 현장의 안전을 위해 금속노련은 대한산업안전협회, 대한산업보건협회, 산재전문 노무법인 등과 업무협약을 맺고 여러 사업을 진행하고 있습니다. 특히 노동조합의 위험성 평가 이해와 참여를 통한 안전문화 확산사업을 진행하여 위험성평가 동영상과 카드뉴스, 교재를 제작하여 제도의 취지와 노동조합의 참여방법을 현장에 널리 알렸습니다.

최근 정부는 2050년 탄소중립을 선언했습니다. 2030년까지의 감축목표를 2018년 대비 26%에서 40%로 상향했습니다. 제조업이 온실가스를 의무적으로 감축하는 과정에서 여러 문제가 발생할 것입니다. 금속노련은 탄소중립위원회 협의체 간담회, 경사노위 기후위기와 산업노동연구회, 자동차산업 노사정포럼 등에 참여하여 현장의 목소리와 정책과제를 전달했습니다. 머지 않은 미래에 내연기관차 부품생산기업 노동자들은 일자리를 잃을 위기에 처할 수 있습니다. 올해에는 금속노련 자동자업종위원회를 운영하여 산업전환에 대응하여 더욱 세밀한 준비와 투쟁을 전개해 나가겠습니다.

자랑스러운 금속 동지 여러분!

노동존중사회를 표방했던 문재인 정부에서도 비정규직 노동자는 늘어났고 탄력적 근로시간제와 특별연장근로를 통한 장시간 노동은 계속되고 있습니다. 최저임금 1만원 공약은 결국 공허한 메아리로 돌아왔고 임기 초반 최저임금 인상으로 줄어들던 양극화는 다시금 고개를 들고 있습니다. 노동존중사회를 향해 아직 나아갈 길이 멀게만 느껴집니다.

그 길에 금속노련이 앞장서겠습니다. 사업장의 담장을 넘어, 제조노동자를 넘어, 노동자 전체의 연대를 위해 더욱 매진하겠습니다. 모든 노동자가 근로기준법을 적용받고, 탄소중립 과정에서 정의로운 전환이 이뤄지고, 최저임금 인상과 기본소득으로 양극화가 해소될 수 있도록 투쟁하겠습니다. 노동이 존중받고, 노동자가 행복한 사회를 만들기 위해 변화에 적극적으로 대응하며 노동자의 권리를 굳건하게 지켜나가기 위해 금속노련은 올 한해도 열심히 뛰겠습니다.

올해는 제20대 대통령 선거가 있는 해입니다. 정치와 우리의 삶이 멀리 떨어져 있는 것 같지만, 정치는 노동자의 삶과 직결된 문제입니다. 그리고 가장 중요한 선거가 대통령을 뽑는 선거일 것입니다. 진정 노동자를 위한 대통령이 누구인지 후보자의 공약과 걸어온 길을 꼼꼼히 살피고 꼭 투표에 임하시면 좋겠습니다.

금속노련은 늘 그래왔듯이 2022년에도 현장과 함께할 것입니다. 현장의 동지들과 함께 더 나은 사회를 만들기 위해 호랑이의 한걸음처럼 용맹하게 앞으로 전진해 나가겠습니다. 올 한해도 동지 여러분의 적극적인 연대와 관심을 부탁드립니다. 다시 한번 동지 여러분 가정의 건강과 행복을 기원합니다.

임인년 새해 복 많이 받으십시오.

2022년 1월 1일

전국금속노동조합연맹 위원장 김만재

2) 성명서/담화문/보도자료

〈성명서/담화문/보도자료 목록〉

번호	구분	제목	배포일
1	성명서	어용단체(평협)에게 노조 설립신고증 교부한 노동부를 규탄한다	2021.04.01.
2	보도자료	삼성연대 임단투 승리 결의 ... 공동교섭 강력 촉구	2021.05.06.
3	보도자료	충남지노위, 삼성디스플레이 부당노동행위 일부 인정	2021.06.01.
4	보도자료	오스텀노동조합, 10일부터 전면파업 돌입!	2021.06.02.
5	보도자료	삼성웰스토리 식자재 영업 직원 부당해고 통보 받아	2021.06.02.
6	성명서	최저임금제도 무력화하려는 사용자위원의 행태를 규탄한다!	2021.06.30.
7	성명서	노동부는 아직도 삼성이 두려운 존재인가?	2021.06.30.
8	성명서	금속노련은 노동조합이 참여하는 계열사 전환을 요구한다.	2021.07.07.
9	보도자료	일 시킬 땐 LG전자, 돈 줄 땐 자회사?	2021.07.19.
10	보도자료	불법파견 회피 꼼수가 아니라면, 회사는 노조와의 협상에 임해야 한다!	2021.07.23.
11	성명서	정부는 정의로운 전환을 요구하는 노동자의 목소리를 제대로 들어라!	2021.07.23.
12	성명서	국민의힘 대선주자들의 친기업·반노동·반헌법적 노동관을 규탄한다!	2021.08.02.
13	보도자료	삼성SDI울산, 창사이후 최초 단체협약 체결	2021.08.10.
14	성명서	공정위와 삼성은 노동자들의 일자리를 고려해야 한다	2021.08.12.
	성명서	성희룡, 성추행을 규탄한다!	2021.08.17.
15	보도자료	어용 상조회 활용한 노조탄압 삼성화재 규탄 기자회견	2021.10.08.
16	보도자료	한국후지필름비즈니스이노베이션노조, 무기한 총파업	2021.10.26.
17	보도자료	한국후지필름비즈니스이노베이션노조, 총파업 총력투쟁 결의대회 개최	2021.11.01.
18	보도자료	삼성연대 '이재용 부회장 만나자!' - 삼성전자 인사제도 개악안 사망선고 기자회견 개최 -	2021.12.23.
19	보도자료	노벨리스코리아 협력사 에이스테크지회, 원.하청 상생촉구 기자회견 개최	2021.12.27.
20	보도자료	〈삼성 인사제도 개악안 강행규탄, 확산방지노동자 결의대회〉 개최	2022.01.13.
	보도자료	노동부는 포스코 특별근로감독 실시하라!	2022.01.27.
21	보도자료	삼성연대, 2022년 임금인상 및 제도개선 6대 공동요구안 발표!	2022.02.08.
22	보도자료	금속삼성연대, 평균임금(퇴직금)소송에 나선다!	2022.02.23.
23	보도자료	앞으로! 제대로! 삼성부터 바꾸자! 금속삼성그룹노조연대-더불어민주당 정책협약	2022.02.23.

* 상세 내용 부록 참조

다. 홍보활동 및 교육 수요조사

1) 개요

○ 목적: 금속노련 홍보활동에 대한 단위노조의 평가와 단위노조의 홍보·선전활동 현황 조사 및 홍보교육 수요 조사

○ 조사기간: 2021년 11월 12~19일

- 조사대상 및 방식: 금속노련 산하 508개 단위노조 대상, 자기기업식
- 수거율: 분석대상 508개 중 30개 설문지 수거, 조직수 대비 5.9%
- 설문지

2021년 금속노련 단위노조 홍보활동 현황 및 교육수요 조사

※ 본 조사는 금속노련 소속 노동조합의 홍보활동 현황과 홍보/선전담당자가 필요로 하는 교육내용에 대한 조사입니다. 조사지를 노동조합 홍보/선전담당자가 직접 작성하거나 함께 작성할 수 있도록 협조 부탁드립니다.
(문의: 금속노련 이희원 홍보차장 02-6277-2009, 010-2991-1904)

1. 기본사항

노동조합명	홍보/선전담당자 성명/직함	
-------	-------------------	--

II. 금속노련 홍보활동

1. 현재 금속노련의 홍보활동에 대해 평가해주세요.

해당 활동에 대해 본 적 없는 경우, '잘모름'에 표시해주세요.

항목	매우불만족	불만족	보통	만족	매우만족	잘모름
소식지 <희망과 도전>						
금속노련 홈페이지 운영 전반						
금속노련 페이스북 페이지						
금속노련 유튜브 채널						

2. 연맹에서 생산하는 콘텐츠(소식지, 성명/보도자료, 유튜브영상 등)를 노동조합 홍보활동에 활용하고 있습니까?

- ☐ ① 활용하고 있다 ☐ ② 활용하고 있지 않다

Ⅲ. 노동조합 홍보활동

1. 현재 노동조합에서 하고 있는 홍보활동을 모두 골라주세요.

- ① 소식지 발간 (발간주기 : 매주/격주/매월)
- ② 성명서 작성, 보도자료 배포
- ③ 노보 발간 (발간주기 : 매월/격월/4분기/반기)
- ④ 홈페이지 운영
- ⑤ SNS 운영 (카카오톡채널/페이스북/트위터/인스타그램)
- ⑥ 기타 :

Ⅳ. 홍보교육 수요조사

1. 가장 필요하다고 생각하는 홍보교육을 3개까지 골라주세요.

- ① 글쓰기 이론(맞춤법, 기사쓰기)
- ② 소식지, 보도자료, 성명서 작성
- ③ 카드뉴스 만들기
- ④ SNS를 활용한 홍보방안
- ⑤ 노동자의 시각에서 언론 바로보기
- ⑥ 기타 :

V. 노동조합 홍보활동에서 어려운 점, 연맹에 바라는 점 등을 자유롭게 작성해주세요.

응답해주셔서 감사합니다😊

2) 조사결과

(1) 금속노련 홍보활동 평가

- 각각 5점 척도로 물어본 연맹 홍보활동에 대해 평균 점수는 소식지 〈희망과 도전〉 발간은 4.0점, 홈페이지 운영전반 3.76점, 유튜브 채널은 3.7점, 페이스북 페이지는 3.67점 순으로 나타났으며, 소식지 발간을 제외하고는 4점을 넘지 못함.
- 특히 금속노련에서 페이스북 페이지와 유튜브 채널을 운영하고 있음을 알지 못한다는 응답이 상당히 높게 나와 향후 홍보활동에서 각 매체의 존재를 알리는 것이 선행되어야 함이 지적됨.
- 연맹이 생산하는 콘텐츠는 응답한 노조 중 76.7%가 단위노조 홍보활동에 활용하고 있는 것으로 나타남.

항목	평균	잘모름
소식지 〈희망과 도전〉	4.00	1
홈페이지 운영 전반	3.76	5
페이스북 페이지	3.67	15
유튜브 채널	3.70	10



(2) 노동조합 홍보활동

- 단위노조의 홍보활동으로는 소식지 발간과 SNS 운영이 25.9%로 가장 많이 나타났으며, 성명서 작성 및 보도자료 배포가 22.4%로 나타남. 노보를 발간하거나 홈페이지를 운영하는 조직은 많지 않은 것으로 나타남.

항목	응답	비율
소식지 발간	15	25.9
성명서 작성, 보도자료 배포	13	22.4
노보 발간	6	10.3
홈페이지 운영	7	12.1
SNS 운영	15	25.9
기타	2	3.4
전체	58	100.0

(3) 홍보교육 수요

- 홍보담당자들이 필요로 하는 홍보교육으로는 소식지, 보도자료, 성명서 작성이 30.4%, SNS를 활용한 홍보방안이 26.6%, 노동자의 시각에서 언론 바로보기가 19.0%로 각각 나타남.

항목	응답	비율
글쓰기 이론(맞춤법, 기사쓰기)	12	15.2
소식지, 보도자료, 성명서 작성	24	30.4
카드뉴스 만들기	5	6.3
SNS를 활용한 홍보방안	21	26.6
노동자의 시각에서 언론 바로보기	15	19.0
기타	2	2.5
전체	79	100.0

3) 평가

- 최근 트렌드인 SNS를 활용한 홍보에 대한 관심도가 높으며, 이 외에도 단위노조 사업에 대한 영상제작 등에 대한 수요도 높게 나타나 노동조합의 홍보활동도 최신 트렌드에 영향을 많이 받는 것으로 보임.
- 조사결과를 토대로 홍보담당자 교육을 2022년 1월 20일(목), 21일(금) 양일 간 진행하는 것으로 준비했으나 신청자가 전무하여 교육진행이 무산됨. 향후 홍보담당자 교육 진행을 위해 일정을 보다 신중하게 정할 필요가 있음.

2. 홈페이지 및 SNS

가) 홈페이지

- 2021년 4월 ~ 2022년 3월 방문자 수 633,598명(전기 96,016 대비 559.9% 증가)



나) SNS

○ 유튜브 채널(2021.04.01.~2022.03.31.)

- 총 구독자: 134명(전기 대비 69명 증가)
- 총 조회수: 18,399회 (전기 대비 132.3% 증가)
- 금속노련 유튜브 채널 시청자는 만65세 이상이 61.2%, 만25~34세가 14.3%로 높게 나타남. 평균 시청 지속시간이 가장 길게 나타난 연령은 만35~44세이며, 총 시청시간 중 가장 높은 비중을 차지한 연령은 만25~34세로 지난해에 비해 시청자의 연령대가 대폭 낮아졌음.
- 유튜브 채널 시청자의 성별은 남성 73.3%, 여성 26.7%로 지난 해 비해 여성 시청자 비율이 소폭 증가함.



구분	평균 시청 지속시간	평균 조회율	시청시간
만25~34세	2:40	38.9%	26.4%
만35~44세	4:19	64.6%	25.0%
만45~54세	3:06	50.0%	17.9%
만55~64세	2:04	52.2%	11.1%
만65세 이상	0:27	46.6%	19.6%

- 기간 내 신규 콘텐츠 중에서는 <현대ITC 노동자 임금, 노동조건 협상요구 기자회견>이 조회수 1,542회, <금속노련 2020년 사업보고>가 1,127회, <금속노련 제26대 위원장 선거 개표방송>이 913회, <3월 9일, 꼭 투표합시다!>가 286회 순으로 높은 조회수를 나타냄.

유튜브 채널 신규 콘텐츠 현황

번호	이름	게시일자	조회수	시청시간
1	금속노련 제 26대 위원장 선거 개표방송	2021.05.21.	913	57.2
2	금속노련 2020년 사업보고	2021.05.25.	1,127	57.7
3	60만 금속노련 가족이 뽑는 20대 대통령! - 대선 후보자 선출 경선 선거인단에 참여합시다!(1)	2021.07.16.	101	2.7
4	60만 금속노련 가족이 뽑는 20대 대통령! - 대선 후보자 선출 경선 선거인단에 참여합시다!(2)	2021.07.21	59	1.1
5	현대ITC 노동자 임금, 노동조건 협상요구 기자회견	2021.08.06.	1,542	33.8
6	[위험성 평가] 위험성평가 바로 알기	2021.11.22.	186	0.8
7	[위험성 평가] 노동조합이 말하는 위험성 평가	2021.11.22.	83	2.1
8	[위험성 평가] 노동조합이 주도하고 노동자가 참여해야 합니다	2021.11.22.	57	1.2

9	[노동법률교육] 노동자가 꼭 알아야할 산업안전보건법 1부	2021.12.17.	59	4.6
10	[노동법률교육] 노동자가 꼭 알아야할 산업안전보건법 2부	2021.12.17.	20	2.3
11	[노동법률교육] 노동자가 꼭 알아야할 산업안전보건법 3부	2021.12.17.	31	2.0
12	[노동법률교육] 노동자가 꼭 알아야할 산업재해보상보호법 1부	2021.12.23.	29	3.0
13	[노동법률교육] 노동자가 꼭 알아야할 산업재해보상보호법 2부	2021.12.23.	6	1.2
14	[노동법률교육] 노동자가 꼭 알아야할 산업재해보상보호법 3부	2021.12.23.	21	0.5
15	삼성전자 인사제도 개악안 사망선고 기자회견_금속노련 삼성그룹노조연대	2021.12.23.	157	7.4
16	원하청 상생 촉구 기자회견_금속노련 금속일반노조 에이스테크지회	2021.12.28.	89	4.1
17	금속노련 삼성신인사제도 규탄집회_서초동 삼성전자 앞	2022.01.24.	132	3.8
18	삼성웰스토리 성과급 미지급 기자회견	2022.01.25.	128	4.1
19	금속노련 삼성연대 평균임금소송 법원앞 기자회견_기자회견문	2022.02.24.	38	0.5
20	금속노련 삼성연대 평균임금소송 법원앞 기자회견_임근섭위원장발언	2022.02.24.	36	0.7
21	금속노련 삼성연대 평균임금소송 법원앞 기자회견_오상훈의장발언	2022.02.24.	27	0.4
22	3월 9일, 꼭 투표합시다!	2022.03.07.	286	1.9



○ 페이스북 페이지

- 총 팔로워 : 563명 (전기 508명 대비 10.8% 증가)
- 기간 내 새로운 페이지 좋아요 : 55개 (전기 159개 대비 65.4% 감소)



LG전자 지회사 노동조합들이 하나뿐

하이얼서비스비즈, 하이얼홈케어,
하이얼리노스도 종근당에서 진행

전국금속노동조합연맹(위원장 김민석, 이하 금속노련) 11개지회위원장이 16일에 최원창 회장 후 사촌 형제를 이어받고 있는 가운데, 17일 유엔에서는 LG전자 지회사 3개 노조의 종근당본청에 함께 했다.

주요 지회사 노조는 LG전자 지점계합회, 김천지점 수리서비스업자를 결합하고 있는 하이얼서비스비즈노조(위원장 안태환), 대명 시스템 생산지점의 일 수리를 담당하는 하이얼홈케어노조(위원장 김재훈), 가정제품 판매를 담당하는 하이얼리노스노동조합(위원장 황순진)이다.

김민석 위원장은 "3개 지회와 노조가 힘을 모아서 행실이 현대화도 두렵지만 어떤 노조의 억압도 승리할 수 있다"고 있는 곳이라며, 연맹안에 있지만 3개 노조 결속을 해달랐다.

이날 하이얼홈서비스노조는 모산 11사 노조위원장을 모조에서 "고양"이었던 안길 영희와 유엔(노조)에 함께 한 11개 지회대표를 재확인하며 3개 노조 함께 했다.



「사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안」 발의 기자회견 열려

전국금속노동조합연맹(위원장 김민석)이 주최한 한국노동조합총연맹노동조합연맹(이하 한국노동조합총연맹)과 전국 합동노동조합과 금속노조 위원장이 17일 11월 16일 한국노동조합총연맹에서 기자회견·발령에 전경수총재가 국회관계 및 관계방안 순례는 의무적인 「사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안」 발

의 기자회견을 개최했다.

한국노동조합총연맹 김민석 위원장은 "최근 2개 지회위원장이 유엔(노조)에, 발령을 확정하고 하는 최수원사 본청에서 발령 연행하고, 노동조합 노조 조합인 임원과 지회간, 김재훈이 최종하고 있다. 금년 11월 17일을 재충전하고 일어난 지어한 시너지 재충전과 본청일 조어(노조)에 임원의 결속점점 증가했다.



<삼성디스플레이 임금협상 교섭해태 규탄대회> 개최

전국금속노동조합연맹(위원장 김민석, 이하 금속노련) 삼성디스플레이노동조합(공정위원장 김민석)은 17일 한, 미국, 노조(노조) 11월(17) 조주 2개 30명까지 본 모 사에서 삼성디스플레이 노조(노조) 상에서 결속을 해 노조 일과, 지회간 행태를 정하는 삼성디스플레이 사측을 규탄하는 <삼성디스플레이 임금협상 교섭해태 규탄대회>를 개최했다. 규탄대회에는 울산지역과 김해 동지들이 대거 참여하여 열대도 열었다.

삼성디스플레이노조는 노조와 재회도, 연행하지 않고 교섭으로 결성하지 않는 최수원 사장을 향해 ▲노조와 교섭하지는 사가하고, 연행한 노사 상연대회를 하 원할 것 ▲노조가 조주한 정당한 이익, 재충전-교섭을 요구했다.



노조의 사내전산망 통한 조합활동
막으면 부당노동행위

상상과 현실의 경계를 허문다는 것은, 궁극적으로 인간 존재의 본질을 탐구하는 데서 비롯된 것이다.

○ 1995년 12월 15일, 노조가 노동위원회에 신청한 이 사건은, 노조와 노조가 청구한 부당노동행위 구제청구 사건에 대해 종단(2012)노동위원회에서 종단(2012)가 사건의 당사자(노동조합)임을 인정, 인정했다.

노자는 '자연'을 강조하면서 '인위'에 치우친것을 비판하며 사회질서를 단정시킨 군노수전, 글에 관한 서문-책임을 강조하고는 있으나, 노자는 이를 글자에 한정하고 이후 노자가 실존한 책임을 무관하고 서명한 다. 그것은 하나의 노자가 이후 존재한 개인에게 높은 도야정리화를 버려지는 내용의 양방향을 자라하고, 이 때 상상을 일으키는 내용의 가짜로 일수해서 적었다.

[illegible]

그리스 노르가 제시한 노사협약의 기본 원리 가운데서 주목할 만한 것은 노조가 노조원에게서 노조비를 징수하는 것에 동의하는 것임에 있다. 노조는 노조원에게 노조비를 징수할 권한을 노조원에게서 노조비를 징수하는 것임에 있다.

남양주지역의 노년층인들은 그동안 사대천신일로 불린 조광훈교수에 얽은 정서를 받아 들인, 어둡고 무거운 분위기와 함께 이 책을 통해 심오한 감정을 얻어내고 있다. 이런 감정은 이 책이 사대천신일이라는 특수한 이면에 노년층의 사대천신일 이념을 재현하는 것은 물론 노년층의 삶을 온전히 살리는 계기가 될 것으로 기대할 수 있다. 이에 조광훈교수는 전보다 심화될 수밖에 없을 것으로 보인다.

심상필스토리 식자재 영업 직원
부당해고 쟁보 받아

발행처: 서울특별시 강남구 테헤란로 51 (삼성동) 삼성생명빌딩 15층

이것이 바로 신의 사랑이다.

본지는 직원 반포제가 사업주에 대해 자문자답을 거쳐 보고하고, 사업주가 질문자답을 하기에 회사와 손잡고 경영을 개선해 나갈 것임을 밝혔다.

올해부터 제2차로써 받은 기금 액수에는 행정안전부
제2 지방통계 2019 평가(연말)에서 받아 제공했다
이 같은 기금 100 제2차로써 받은 것이다

정당 밖에서는 정치활동을 할수 없게 되었고
은 조소했다 그리고 20년 후에 공판당에 복귀하여
정당에 10년 후에 복귀하고 20년 후에 공판당에
복귀한 후에는 20년 후에 복귀한 후에 20년 후에
은 조소했다 그리고 20년 후에 공판당에 복귀하여
정당에 10년 후에 복귀하고 20년 후에 공판당에
복귀한 후에는 20년 후에 복귀한 후에 20년 후에

발행인으로서의 윤석환은 이번 회합에는 물론 참석하지 않았다. 하지만 윤석환은 이번 회합 때 "사후에 어떤 시점에서 정당한 권력이 서게되고 있을지 모르지만 앞으로는 윤석환으로서도 오로지 '정당한 권력'에 대해서만 논할 것"이라고 말했다. 윤석환은 또 "노년자의 명예를 잃지 않기 위해 젊은이들을 가르치는 것"이라고 말했다. 윤석환은 또 "정당적으로 정당한 권력을 가진 자들이 정당한 권력을 행사할 수 있도록 하는 것"이라고 말했다.

노조는 한국노동조합총연맹과 함께 80년대 중반에 전국농민회총연맹을 창설하고 국제연합을 세웠다.

전국삼성전자노조 광주지부
집단산재신청

[illegible][illegible]

2020 조직매
노동기본권 향
2021 일단위 승
노동조합의 신

희망과 도전



2008年7月16日 星期三

정원 고려음점봉노동조합
임금협약 조인식 개최

ଅନୁରାଧା ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ମିଶ୍ରଙ୍କ ସହଯୋଗରେ, ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୮
 ଓ ୯ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୦ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୧ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୨
 ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୩ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୪ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୫ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୬
 ଓ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୭ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୮ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୧୯ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୨୦
 ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୨୧ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୨୨ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୨୩ରୁ ପ୍ରାଣଶ୍ରୀ ୨୪

[illegible][illegible]

한국의 전통 공예품에는 '노는' 공예를 포함한다. 주제는 '노는' 공예는, 2010년부터 2015년까지 '노는' 공예를 주제로 한 공예품의 전시를 개최하여, '노는' 공예의 가치를 알리고, '노는' 공예의 발전을 도모한다. '노는' 공예는, '노는' 공예의 가치를 알리고, '노는' 공예의 발전을 도모한다.

노무현, 박정호, 손영태, 권영세에 모두 재차 재출마를 희망할 수 있는 입장이지만, 정경두는 재출마를 사실상 노무현의 뒤

2019-2020 අධ්‍යයන වර්ෂය: ප්‍රථම අවුරුදු

● 野村浩将、著「空文蔵」 角川書店
● 野村浩将、著「三日月の影」 角川書店

[illegible]

금속노련 2분기 지역본부의창회의
2014. 6월 10일

[illegible][illegible][illegible]

노인은 “고향집은, 큰 ‘오뚜기’ 모양이었어. 구멍에는 너울을 얹었던. 10년 가까이 백발이 되어버린 지금도 백발이. ‘오뚜기’를 10년 가까이 쓴 줄 알지? 고추장 되고, 된장 되겠을 것 같았어.” 노인은 10년 가까이 백발이 근골다관절, 아픈 다리가 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 91

문의 : 1782 생체화학(12-627-2006)
 (12.9. 02.24.10) 627-2006

• <http://www.amsi.org.au/teachers-and-students.htm>

60만 금속가공이 뽑는 20대 대통령!

더불어민주당 경선 선거인단 절찬 모집 중!

전국금속노동조합연맹

대한민국과 산업국 건설,
1인당 국민소득 3만 달러 시대,
연속 GDP 5% 이상 성장...
아아호호, 풍요의 시대



그런데, 우리 노동자의 삶은
왜 나아지지 않을까요?



금속노련 강령 제3조

우리는 민주적합 시인 사회단체와
연대를 강화하며,
노동자의 정익제복화를 통해
불평등하고 부조리한 사회를
개혁하기 위하여 적극 투쟁한다.

우리에게는 이런 대통령이 필요합니다

1. 노동자 임금소득주도의 성장을 목표로 합니다.
2. 산업 대전환의 노동자에게만 혜택을
감르하지 않아야 합니다.
3. 노동시간을 줄이고, 더 풍성한 삶을
추진해야 합니다.
4. 경제성장의 성과가 노동자와 서민에게
동아에게 만들어야 합니다.



더불어민주당 제20대 대통령선거 후보자 선출 강선 선거인단 모집/강정

1. 신청기간

2차 모집: 2021.07.30~08.03 (7월말)
3차 모집: 9월 중 예정

2. 신청방법

전화(문의) 접수: 1688-1111
010-4555-1111 (7월말)
온라인접수: <http://www.themove.kr>
(7월 31일까지)

▶ 1인당 1인당 1인당 1인당

2021 조직화
노동자본권 강화
2021 입단율 5배
노동운동사회 건설

희망나도전



2021년 1월 14일 제102호

본지는 2011년 1월 14일 창간 이래로 노동자본권 강화, 노동운동사회 건설을 목적으로 활동해 왔습니다. 본지는 노동자본권 강화, 노동운동사회 건설을 목적으로 활동해 왔습니다.

노벨라스코리아노즈 임단투 승리 파업출정식 개최

노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다.



노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다.

노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다.

노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다.

노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다.

노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다.

노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다. 노벨라스코리아노즈파업임단투 승리 기념 파업출정식을 개최했다.

"상성화재 노동개입 말해내라" 상성화재노조 릴레이 1인 시위

상성화재노동조합(위원장 조영호)은 서울에서 상성화재에 대한 노동개입을 말해내라"는 구호를 외치며 릴레이 1인 시위를 벌였다. 상성화재노동조합(위원장 조영호)은 서울에서 상성화재에 대한 노동개입을 말해내라"는 구호를 외치며 릴레이 1인 시위를 벌였다.



상성화재노동조합(위원장 조영호)은 서울에서 상성화재에 대한 노동개입을 말해내라"는 구호를 외치며 릴레이 1인 시위를 벌였다. 상성화재노동조합(위원장 조영호)은 서울에서 상성화재에 대한 노동개입을 말해내라"는 구호를 외치며 릴레이 1인 시위를 벌였다.

상성화재노동조합(위원장 조영호)은 서울에서 상성화재에 대한 노동개입을 말해내라"는 구호를 외치며 릴레이 1인 시위를 벌였다. 상성화재노동조합(위원장 조영호)은 서울에서 상성화재에 대한 노동개입을 말해내라"는 구호를 외치며 릴레이 1인 시위를 벌였다.

상성화재노동조합(위원장 조영호)은 서울에서 상성화재에 대한 노동개입을 말해내라"는 구호를 외치며 릴레이 1인 시위를 벌였다. 상성화재노동조합(위원장 조영호)은 서울에서 상성화재에 대한 노동개입을 말해내라"는 구호를 외치며 릴레이 1인 시위를 벌였다.

연말과 함께 2021 급속노련 사태를 맞은 전진

02/11

2021 종합보고
노동기표본 정책
2021 임단협 승려
노동운동의 진보

희망과 도전



2021 노동운동의 진보

주요기사: 2021년 노동운동의 진보 / 2021년 노동운동의 진보 / 2021년 노동운동의 진보 / 2021년 노동운동의 진보 / 2021년 노동운동의 진보 / 2021년 노동운동의 진보 / 2021년 노동운동의 진보 / 2021년 노동운동의 진보 / 2021년 노동운동의 진보 / 2021년 노동운동의 진보

한국노총 2022년 표준생계비 발표 17년 만에 증가상을 보임

한국노총이 지난 20일(목) 2022년 표준생계비에 2021년 임단협승려를 발표한다. 2021년 노동자 가가가 상승률은 전년 대비 3.4% 증가한 것으로 나타났다.

2021년에 3.4%의 증가율을 보인 생계비 추산이 급격히 상승하며, 특히 지난해에 비해 부동산 가격 상승, 노동수급률 상승, 지역별 생활비 차이, 생활비 차이 등에 영향을 미쳤다.

2022년 노동자 가가가 표준생계비는 다음과 같다.

가구	생계비(원)	증가율(%)
전체 가구	2,578,378	3.4
2인 가구	2,294,179	6.0
3인 가구	5,281,278	3.5
4인 가구	6,093,488	3.8
5인 가구	7,811,112	3.5
6인 가구	8,004,328	10.0

노총은 오는 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지 2022년 표준생계비를 결정할 예정이다.

노총은 2022년 표준생계비에 관한 추가 내용은 급속노련 홈페이지(www.knli.or.kr)에서 확인하실 수 있습니다(링크: <http://www.knli.or.kr/1120085>).

한국노총, 제20대 대선 후보 이재명 지지 공식 선언

한국노총이 11월 11일(수)에 제20대 대선 후보인 이재명에게 공식 지지 선언을 하였다.

노총은 11월 11일(수) 중앙선거관리위원회 및 제20대 대선 후보인 이재명에게 공식 지지 선언을 하였다. 노총은 11월 11일(수)에 제20대 대선 후보인 이재명에게 공식 지지 선언을 하였다.

노총은 11월 11일(수)에 제20대 대선 후보인 이재명에게 공식 지지 선언을 하였다.

노총은 11월 11일(수)에 제20대 대선 후보인 이재명에게 공식 지지 선언을 하였다. 노총은 11월 11일(수)에 제20대 대선 후보인 이재명에게 공식 지지 선언을 하였다.

노총은 11월 11일(수)에 제20대 대선 후보인 이재명에게 공식 지지 선언을 하였다. 노총은 11월 11일(수)에 제20대 대선 후보인 이재명에게 공식 지지 선언을 하였다.



삼성은 자금 투쟁 중

삼성 인시제드 개각 김형규전과
삼성물산의 삼성물산 지주회사
그리고 삼성물산-요구까지

삼성 노총이 삼성물산 지주회사 개각 김형규전과 삼성물산의 삼성물산 지주회사 그리고 삼성물산-요구까지

2021 전략
노동기본권 강화
2021 임단협 승결
노동존중사회 건설

희망나도전



2021 정기감정위원회

한국노련은 2021년 12월 31일 현재 1,234,567명(전년 대비 12.3% 증가)의 조합원을 보유하고 있으며, 2021년 임단협 승결을 통해 노동존중사회 건설을 위한 정책협약을 체결했다.

노동존중 앞으로 제조산업 재개로 금속노련-더불어민주당 정책협약



한국노련이 더불어민주당이 주최한 '2021년 12월 31일'에 대한협약 체결을 기념하여 금속노련과 노동기본권 강화에 대한 정책협약을 체결했다.

금속노련과 더불어민주당이 정책협약을 통해, 금속산업에 종사하는 노동자들에게 대한 노동기본권 강화와 사회적 정의를 제고할 수 있도록 노력할 것을 약속했다.

협약에서는 금속노련 조합원에게 대한 노동기본권 강화와 사회적 정의를 제고할 수 있도록 노력할 것을 약속했다. 또한, 금속노련과 더불어민주당이 공동으로 노동기본권 강화와 사회적 정의를 제고할 수 있도록 노력할 것을 약속했다.

금속노련은 이번 정책협약을 계기로, 노동기본권 강화와 사회적 정의를 제고할 수 있도록 노력할 것을 약속했다. 또한, 금속노련과 더불어민주당이 공동으로 노동기본권 강화와 사회적 정의를 제고할 수 있도록 노력할 것을 약속했다.

금속노련은 금속산업 재개로 노동기본권 강화와 사회적 정의를 제고할 수 있도록 노력할 것을 약속했다.

정책협약에서는 금속노련과 더불어민주당이 공동으로 노동기본권 강화와 사회적 정의를 제고할 수 있도록 노력할 것을 약속했다.



한국노련은 2021년 12월 31일 현재 1,234,567명(전년 대비 12.3% 증가)의 조합원을 보유하고 있으며, 2021년 임단협 승결을 통해 노동존중사회 건설을 위한 정책협약을 체결했다.

노총 2022년 임금안상요구를 8.5% (월 임금액금 7천 313원)로

한국노총은 지난 12월 31일, 제1차 중앙집행위원회에서 2022년 임금인상요구를 8.5%로 확정했다. 이는 전년 대비 0.5%p 상승한 것이다.

노총은 "2022년 임금인상요구는 2021년 경제성장률(2.3%)과 소비자물가상승률(2.3%)을 반영하여 8.5%로 결정했다"고 밝혔다. 노총은 이번 임금인상요구에 따라 12월 임금인상금 7천 313원을 연내 지급할 것을 요구했다.

노총 2022년 임금인상요구권 전문은 금속노련 홈페이지(www.kctf.or.kr)에서 확인하실 수 있습니다. (문의: 02-1234-5678)

나. 성명서/답화문/보도자료

1) [성명서] 어용단체(평협)에게 노조 설립신고증 교부한 노동부를 규탄한다(2021.04.01.)

- 친사노조 설립 고속도로 만들어준 노동부, 진정 기업부인가 -

고용노동부가 결국 삼성화재 평의원협의회(이하 ‘평협’)에게 노동조합 설립신고증을 교부했다. 어제까지만 해도 삼성화재노조 오상훈 위원장에게는 면밀히 조사를 더 하겠다고 약속을 하고는, 오늘 오전에 첩보작전 하듯 설립신고증을 교부했다.

우리는 지난 4월 9일 지배개입에 의한 부당노동행위로 회사와 평협회장을 고소했고, 고소인 조사가 내일 오전 예정되어 있다. 어떻게 형사 고소 사건에 대한 고소인 조사도 한번 진행하지 않고 어용단체(평협)에게 노조 설립신고증을 교부할 수 있다는 말인가? 고용노동부는 평협노조의 설립 자체가 현 삼성화재노조의 존립 자체에 심각한 타격을 줄 수 있는 만큼, 평협이 사측의 경비 원조를 받고 최근까지도 사측의 이익을 대변해온 어용단체인지 여부에 대해 더 면밀한 조사를 진행했어야 한다.

한국노총과 민주노총 삼성그룹사 노동조합 연대는 지난 4월 5일(월) 삼성화재 본사 앞에서 회사와 평협을 규탄하는 집회 후 노동부 서울청을 방문해 어용단체의 노조 설립신고를 반려할 것을 강력하게 요구했다. 양대노총 모든 노동조합이 반대했음에도 이들은 뭐가 그렇게 다급했는지 오늘 오전 평협에게 노동조합 설립신고증을 교부한 것이다.

대법원 판례에 따르면 노조법이 노동조합의 설립에 관하여 신고주의를 택하고 있는 취지에 대해 소관 행정당국으로 하여금 노동조합에 대한 효율적인 조직체계의 정비·관리를 통하여 노동조합이 자주성과 민주성을 갖춘 조직으로 존속할 수 있도록 노동조합을 보호·육성하고 그 지도·감독에 철저를 기하게 하기 위한 노동정책적인 고려라고 설명하고 있다.

즉 노동부는 설립신고를 한 노동조합이 자주성과 민주성을 갖추도록 지도·감독할 의무가 있으며, 설립신고에 대한 보완을 요구하거나 반려할 법적 권한도 있다.

그럼에도 불구하고 30여 년간 회사의 지원을 받으며 그 지배하에 놓여 있던 단체와 그 단체 회장이 위원장으로 되어 있는 노조 설립 신청에 대한 조사를 단 몇 일 만에 마무리하고 신고증을 교부한 고용노동부의 저의를 의심하지 않을 수 없다.

우리 금속노련은 평협과 같은 어용단체에 설립신고증을 교부한 노동부의 안일한 행정을 엄중하게 받아들이고 모든 조직역량을 끌어모아 그 책임을 끝까지 물을 것이며 법률투쟁 또한 이어

나갈 것이다.

삼성 자본에게도 경고한다. 삼성화재 평협에 대한 신고증 교부를 노사협의회 친사노조 전환의 선례로 생각하고 다른 그룹사에서도 이와 같은 불법행위가 가능할 것이라고 착각한다면 큰 오산이다. 15만 금속노련의 모든 조직과 전면전을 불사해야 할 것임을 명심하기 바란다.

2) [보도자료] 삼성연대 임단투 승리 결의 ... 공동교섭 강력 촉구(2021.05.06.)

- 삼성그룹의 교섭해태 및 부당노동행위 강력 규탄! -

전국금속노동조합연맹(위원장 김만재, 이하 금속노련) 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연대)가 5월 6일(목) 오후 3시 삼성전자본사 앞에서 <2021 삼성연대 임단투 승리 결의대회>를 개최했다.

금속노련 김준영 사무처장은 투쟁사에서 “삼성의 개별평가제도는 노조에 대한 불이익을 주려는 탄압이며 불이익의 무서운 암시”라며 “삼성연대의 투쟁으로 이 공포를 걷어낼 것”이라고 밝혔다. 또 “최근 이재용부회장이 나오면 모든 것이 해결된다고 용비어천가를 부르는데 국민들은 인정할 수 없다”며 “삼성이 국민들에게 인정받으려면 지금 당장 공동교섭 나서라”고 강력히 촉구했다.

삼성디스플레이노동조합 이창완 위원장은 결의발언에서 “회사는 50여 건의 자료요구에 단 7건만 공개했다”며 “4차 본교섭에서 교섭 결렬을 선언했고 노동쟁의권을 확보와 준법투쟁으로 합리적인 노사관계 정상화를 이끌어 낼 것”이라고 결의했다.

삼성웰스토리노동조합 이진현 위원장은 “80년 무조노 경영으로 노조를 탄압해 온 삼성은 노조를 주적으로 몰아 부치고 비인간적인 탄압을 해왔다”며 “노사협의회를 통한 부당노동행위를 멈추라”고 호소했다. 그러면서 “삼성노동자는 하나라는 원칙을 재확인하고 임단투승리를 위해 끝까지 투쟁할 것”이라고 밝혔다.

삼성생명직원노조 김길수 위원장은 “기존노조는 직원이 아닌 회사 편”이라고 언급하고 “회사는 1년이 넘도록 면담을 거부하고 있다”고 폭로했다. 그러면서 “회사가 직원 편에 서면 언제든지 공조하겠다”며 노조와의 진심 어린 대화를 사측에 강력히 촉구했다.

스테코노조 유민영 위원장은 결의발언에서 “소수라도 뭉치고 힘이 있으면 회사를 바꿀 수 있다”면서 “스테코도 삼성 자회사라고 원청의 눈치만 보며 노조를 인정하고 있지 않다”고 주장했다.

삼성화재노조 오상훈 위원장은 “34년 동안 사실상 회사가 운영한 ‘평협’을 통해 노조를 탄압하고 있다”면서 이는 “삼성의 ‘무조노 경영’이고 ‘노조 고사 작전’”이라고 지적했다. 그러면서 “어용노조가 과반수 노조가 되면 회사가 원하는 대로 노동자들의 근로조건이 하락할 것”이라고 경고했다.

삼성화재애니카손해사정노조 최원석 위원장은 “이재용 부회장이 작년에 노동3권을 보장하겠다고 대국민 선언을 한지 딱 1년”이라며 “하지만 우리 또 길바닥에 나와 있다”고 분통을 터트렸다. 또 “삼성은 언제까지 노동조합을 인정하지 않을 것인가”라며 “노동조합을 인정하라. 그것이 앞으로 대한민국에서 삼성이 살아갈 길”이라고 충고했다.

이어서 삼성에스원참여노조 신용교 위원장과 전국삼성전자노조 이종희 위원의 결의발언이 이어졌다.

금속삼성연대는 2월 8일 출범한 후 삼성그룹의 고질적인 병폐인 노사협의회를 통한 노조탄압을 중단할 것, 비인간적인 평가제도를 폐지할 것, 산별교섭에 준하는 삼성그룹사 교섭체계를 확립할 것 등을 골자로 삼성그룹에 2021년 임금인상 및 제도개선을 위한 공동교섭을 지속적으로 요구하고 있다.

삼성그룹은 공동교섭 요구에 대해 ‘개별사들이 알아서 할 일’이라며 사실상 교섭해태와 부당노동행위를 하고 있다. 삼성연대의 공동요구안은 그룹 차원의 공식적 입장 없이 각사가 개별교섭으로 해결할 수 없는 문제다.

한편 삼성그룹의 각 사들은 개별교섭에서도 자료제출의 의무를 다하지 않고 불성실한 교섭태도를 보이고 있다. 삼성디스플레이는 4번의 본교섭을 하는 동안 노조측이 요구한 50여 건의 임금교섭 관련 자료에 대해 금융감독원 공시자료를 포함한 단 7건의 기초자료만 회신했다. 삼성디스플레이노조는 5월 4일 노동위원회에 조정신청을 하고 조합원 대상 쟁의행위 찬반투표에 돌입했다.

〈결의문〉

한국노총 금속노련 삼성그룹노동조합연대는 대화와 협상을 통해 공정한 보상체계를 구축하고 정의로운 회사를 만들고자 한다. 그러나 아직도 회사의 거수기 노사협의회를 통해 노동조합을 배제하고 노동기본권을 부정하는 삼성조직의 구태에 안타까움을 금할 수 없다.

삼성연대는 오늘 결의대회를 통해 ‘삼성그룹 노동조합은 하나다’, ‘삼성노동자는 하나다’라는 단결과 연대의 기본정신과 원칙을 확인하고 단일한 투쟁대오를 만들고자 한다.

나아가 2021 임.단투 승리와 삼성그룹 공동교섭 쟁취를 통해 공정과 정의가 넘쳐나는 삼성조직을 만들어 가는데 혼신의 노력을 다하기로 하며, 다음과 같이 결의한다.

하나, 우리는 삼성연대 전조직이 단일한 투쟁대오를 구축하고 공동교섭 쟁취와 2021 임단투 승리를 위해 총력 투쟁할 것을 결의한다.

하나, 우리는 사측의 거수기 노사협의회를 통해 임금과 노동조건을 결정하고 있는 삼성그룹의 구태를 규탄하며 삼성의 낡은 노동정신과 제도를 혁파하는데 총력 투쟁할 것을 결의한다.

하나, 우리는 2021 임금교섭을 지연, 해태하는 사측의 부당노동행위를 규탄하며, 모든 조합원의 단결과 연대투쟁을 통해 삼성노동자가 더 행복하고, 더 즐겁게 일하는 회사를 만들어 가는데 총력 투쟁할 것을 결의한다.

3) [보도자료] 충남지노위, 삼성디스플레이 부당노동행위 일부 인정(2021.06.01.)

- 직원들에게 발송한 이메일 차단·삭제는 부당노동행위 맞다 -
- 향후 삼성그룹사 노동조합의 조합활동에 영향 미칠 것 -

충남지방노동위원회(이하 충남지노위)가 전국금속노동조합연맹(위원장 김만재, 이하 금속노련) 소속 삼성디스플레이노동조합(공동위원장 김정란·이창완, 이하 노조)이 청구한 부당노동행위 구제신청 사건에서 노동조합이 발송한 이메일 등을 삭제 조치한 것을 부당노동행위라고 봤다.

충남지노위는 지난 5월 31일 노조가 제기한 부당노동행위 구제신청(사건번호 : 충남2021부노19)에서 노동조합의 청구취지 중 일부(5건 중 2건)를 인정하여 회사 측의 행위에 대해 부당노동행위를 인정했다.

노조는 지난 3월 15일 단체협약에 근거해서 사내전산망을 이용해 직원들을 대상으로 산업안전에 관한 설문 메일을 발송하고자 하였으나 회사는 노동조합의 설문메일 발송을 금지·차단하였고, 3월 19일에는 노조가 발송한 메일을 수신자인 직원들의 메일 보관함에서 무단으로 삭제하였다. 또한 같은 날 노조가 사내전산망을 이용해 해외출장자들의 근로조건에 관한 설문 메일을 직원들에게 발송하였으나 사측은 이미 발송된 메일까지 삭제하였다. 그 외에도 회사는 노동조합이 노사협의회를 비판하는 내용의 성명문 등을 사내 온라인 게시판에 게시하자 이를 삭제조치하였고, 이러한 삭제조치 사실을 전 직원에게 알리는 내용의 이메일 발송조차 차단했다.

이에 노조는 사측의 시설관리권을 본질적으로 침해하지 않는 조합활동은 정당한 행위로서 인정되어야 할 뿐만 아니라 더욱이 단체협약에서 사내전산망을 이용한 조합활동에 사측도 동의한

경우라면 단체협약을 임의적으로 축소해석하여 노동조합의 사내전산망 이용을 제한해서는 안 된다는 취지로 충남지노위에 부당노동행위 구제신청을 냈다.

쟁점은 삼성디스플레이가 단체협약에서 노조가 조합활동으로 사내전산망을 이용하여 이메일 발송을 하는 것을 합의했음에도 노조 이메일의 내용을 문제 삼아 이메일 발송행위 자체를 차단 하거나 발송한 이메일을 삭제하는 것이 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1항 제4호의 지배·개입의 부당노동행위인지 여부였다. 충남지노위는 이러한 회사 측의 2가지 행위에 대해 부당노동행위 성립을 모두 인정했다.

그 외에 충남지노위는, 노동조합이 노사협의회를 비판하는 내용의 성명문 등을 사내 온라인 게시판에 게시하자 이를 삭제조치하였고, 이러한 삭제조치 사실을 전 직원에게 알리는 내용의 이메일 발송을 차단한 것에 대해서는 기각결정을 했다. 노조는 기각된 부분에 대해서는 논거를 보강하여 중앙노동위원회에서 다룰 예정이다.

한편 노조는 지난 노조는 지난 2월부터 사측과 임금협상을 진행해왔지만 입장차이를 좁히지 못하고 지난달 27일 열린 제8차 단체교섭에서 임금협상 결렬을 선언했고, 지난 14일 중앙노동위원회가 조정 중지 결정을 내리면서 노조는 쟁의권을 확보한 상태다.

삼성그룹사 노동조합들은 그동안 사내전산망을 활용해 조합활동하는 것에 많은 제약을 받아 왔다. 사측에서 사내전산망을 이용해 조합활동하는 것에 대해 징계통보, 게시글 및 이메일 삭제 등으로 압박을 가해왔기 때문이다. 이번 결정은 삼성그룹사들에게는 일종의 경종이 될 것으로 보이며, 삼성그룹사 소속 노조들은 이번 결정을 계기로 사내전산망을 이용한 조합활동에 조금이나마 숨통이 트일 것으로 예상된다.

금속노련은 앞으로 삼성그룹노동조합연대를 중심으로 임금인상과 인사·평가제도 개편을 담은 공동요구안을 쟁취하기 위한 공동교섭을 관철하기 위해 지속적으로 압박을 가하는 한편 그룹사 내 노조들의 조합활동 확대를 위한 법률적·조직적 투쟁을 이어나갈 예정이다.

4) [보도자료] 오스텝노동조합, 10일부터 전면파업 돌입!(2021.06.02.)

- 특근, 연장근로 전면 거부 중 ... 3일 부분파업 시작 -
- 쟁의행위 85% 찬성 힘으로 임단협 승리할 것 -

충남 천안 소재의 오스텝노동조합(위원장 정동준)이 6월 10일 전면파업에 돌입한다.

오스텝노동조합 중앙쟁의대책위원회(이하 '쟁대위')는 10일부터 전면파업 돌입을 선포하는 투

쟁지침을 발표했다. 투쟁지침에 따르면 3일부터는 전반조와 후반조로 나눠 4시간씩 부분파업에 돌입한다.

쟁대위에 따르면 오스텍노동조합은 지난 5월 29일부터 특근 및 연장근로를 전면 거부하고 있으며, 31일부터 간부들의 출퇴근선전전을 전개하고 있다. 이 힘을 모아 6월 10일부터는 오전 10시 파업출정식을 시작으로 전면파업을 예고하고 있어 오스텍 노사 간에 긴장감이 흐르고 있다.

오스텍 노사는 지난 4월 13일 상견례를 시작으로 5월 13일까지 6차례의 교섭을 진행했다. 오스텍노동조합의 2021년 임단협 요구안은 기본급 7만 원 인상과 야간근로수당 인상, 명절 귀향비 인상, 단협 조합홍보활동 문구 변경, 적대적 인수합병으로 인한 해고 시 위로금 지급 등이다. 1차 교섭부터 사측은 노동조합의 요구안을 묵살하고 교섭 내내 파업할 테면 해보라는 식의 고압적 자세로 나왔다. 사측의 태도로 인해 결국 교섭은 결렬되었고 27일 충남지방노동위원회 2차 조정회의에서 조정중지 결정을 받았다. 지난달 28일 쟁의행위 조합원 찬반투표는 97%의 높은 투표율에 85% 찬성이 나왔다.

오스텍노동조합 정동준 위원장은 성명서를 통해 “쟁의행위 찬반투표에서 보여준 85.5%는 단순한 숫자가 아니라 적자 타령만 하는 한심한 경영진을 평가하는 투표”였으며 “경영악화의 책임을 현장에 전가하는 경영진을 용서하면 안 된다”고 밝혔다.

또한 “사측의 단체협약 위반, 부당노동행위, 불법적 회의, 재고 확보로 버텨보겠다는 어리석은 판단에 맞서 3일부터 부분파업을 시작으로 10일 전면파업까지 정면돌파를 결정”했다며 “흔들림 없는 단결로 투쟁하자”고 호소했다.

5) [보도자료] 삼성웰스토리 식자재 영업 직원 부당해고 통보 받아(2021.06.02.)

- 잘못된 관행 알면서도 묵인한 회사 책임 커 -
- 꼬리자르기식 징계에 직원은 억울하다며 울분 -

삼성웰스토리가 캐터링 식자재 영업업무를 수행하는 직원을 부당하게 해고해 논란이 일고 있다. 직원 박모씨가 사내 징계위원회에 처음 회부된 것은 지난 4월 26일이다. 회사는 징계사유에 대해 직원 박모씨가 2020년 2월부터 11월까지의 식자재 영업 과정에서 ▲지인 박모씨가 소개한 17개 사업자가 위장사업자임을 중도에 인지하고도 허위사실을 기재·보고하여 거래를 지속해왔고 ▲이 과정에서 지인 박모씨가 물품대금 6.5억 원가량을 착복했으며, 총 3.9억 원의 회사 손해가 발생했다고 밝혔다.

징계결과 해고통보를 받은 직원 박모씨는 재심신청을 하고 직장동료 20여 명의 탄원서까지 받아 제출했으나, 지난 5월 11일 해고확정통보를 받았다.

이에 대해 직원 박모씨는 사업자 박모씨는 지인이 아니라 영업수주 과정에서 알게 되었으며, 회사 내부절차인 보증보험사를 통해 거래를 진행했기 때문에 사업자와 관련해 허위사실을 기재·보고했다는 징계사유를 인정할 수 없다며 징계의 부당함을 호소했다.

오히려 직원 박모씨는 회사 내에 물품대금과 관련하여 직원들이 개인 돈을 선입금하고 추후 사업자로부터 대금을 받아내는 잘못된 관행이 이번 일을 초래했다고 폭로했다. 직원 박모씨도 관행에 따라 물품대금 일부인 2.5억 원을 개인 돈으로 회사계좌에 입금했고 이후 사업자 박모씨가 대금을 착복했기 때문에 자신도 피해를 본 것이다.

뿐만 아니라 회사는 자신들이 위장사업자라고 주장하는 사업자 박모씨에 대해 물품대금 착복 등을 이유로 고소하지 않고 있어 회사의 대응도 이해할 수 없다고 밝혔다.

전국금속노동조합연맹(위원장 김만재) 산하 삼성웰스토리노동조합 이진현 위원장은 이번 일에 대해 “사측은 이번 사건에서 잘못된 관행이 지속되고 있음을 알고 있으면서도 묵인함으로써 20여 년간 성실하게 일해온 한 노동자의 명예를 실추시킨 데에 엄중한 책임이 있다”며 비판하고 “부당해고를 철회하여 해당 직원을 원직복귀시켜야 한다”고 주장했다. 삼성웰스토리노동조합은 한국노총 중앙법률원과 함께 차주 내로 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 계획이다.

삼성웰스토리는 위탁급식영업을 하는 회사고 구내식당을 직접 운영하는 FS영업과 식자재 유통을 하는 FD영업을 주로 한다. 전국에 520여 개 사업장을 운영하고 있으며 사무직과 현장직(조리사, 영양사, 조리원) 등 7,600여 명이 종사하고 있다.

6) [성명서] 최저임금제도 무력화하려는 사용자위원의 행태를 규탄한다!(2021.06.30.)

- 사용자위원은 최저임금 동결안을 즉각 철회하라 -

최저임금위원회 사용자위원은 올해에도 최저임금 업종별 차등 적용을 주장했다. 최저임금 업종별 차등 적용은 상대적으로 낮은 임금을 적용받을 업종에 속한 노동자에 대한 차별이다. 이는 사회적 갈등과 양극화를 심화시킬 뿐만 아니라 임금의 최저수준을 보장하여 생활안정과 노동력의 질적 향상을 통해 국민경제의 건전한 발전에 이바지하고자 하는 최저임금제도의 입법 취지 자체를 부정하는 것이다.

또한 사용자위원회는 내년도 최저임금 동결안을 제출했다. 이미 정부가 ‘2021 하반기 경제정책 방향’을 발표하며 올해 우리나라 경제성장률 전망치를 3.2%에서 4.2%로 대폭 상향한 상황이었다. 수출 등을 중심으로 우리 경제가 빠른 회복세를 보이고 있는 가운데 4.2%를 넘으면 2010년 이후 최대 성장률을 달성하게 되는 것이다. 소비자물가는 1.8% 상승할 것으로 내다봤다. 이런 경제상황에서 사용자위원회의 최저임금 동결안은 큰 폭의 삭감안과 다름없다.

2021년 최저임금 인상률은 1.5%이었다. 1988년 최저임금법이 도입 이래 가장 낮은 인상률이였다. 국가부도 사태로 경제가 -5.1% 역성장했던 1999년 외환위기 때 최저임금 인상률 2.7%보다도 낮은 인상이었다. 더불어 최저임금 산업법위가 확대되어 정기상여금과 현금성 복리후생비 일부가 최저임금 계산에 포함되고 있는 상황에서 작년 2.87%, 올해 1.5%라는 최저수준 인상은 최악이라는 말 이외로는 설명할 길이 없다.

코로나19의 확산으로 인해 저임금노동자를 비롯한 저소득층은 더 큰 고통을 감내해 왔다. 저소득층의 소득수준이 더욱 악화되고 있는 상황에서 최저임금의 대폭 인상이 절실하다. 우리는 2018년 최저임금이 16.4% 인상되면서 양극화 해소에 기여했고, 가계 소비 여력이 증가하여 2005년 이후 처음으로 2018년 민간소비 증가율이 국내총생산 성장률을 웃도는 계기가 되었음을 확인한 바 있다.

최저임금 1만원을 공약했었던 문재인 정부의 연평균 최저임금 인상률이 박근혜 정부 연평균 인상률과 같아지려면 내년도 최저임금이 최소 5.5% 이상 인상되어야 하는 상황이다. 이에 전국금속노동조합연맹(위원장 김만재)은 사용자위원회의 최저임금 동결안 철회를 강력히 촉구하며 나아가 최저임금 23.9% 인상 관철을 위해 끝까지 투쟁할 것이다.

7) [성명서] 노동부는 아직도 삼성이 두려운 존재인가?(2021.06.30.)

- 조합원 1,000명 중 14명만이 카카오톡방에서 한 총회가 합법이라는 서울노동청은 교부처분을 취소하고, 잘못을 바로 잡아야 -

지난 5월 24일 전국금속노동조합연맹(이하 금속노련) 김만재 위원장과 삼성화재노동조합(이하 삼성화재노조) 오상훈 위원장은 서울노동청 청장을 항의 방문한 자리에서 평의원협의회노동조합(이하 평협) 설립의 “절차적 하자”와 관련한 문제를 제기하고 평협노조에게 노조 설립신고증을 교부한 주체인 서울노동청이 교부처분을 직권 취소할 것을 요구했다. 청장 또한 “절차적 하자 여부를 재검토하겠다”고 말했다. “일주일 내 결과를 통보를 요구했지만 무려 36일이 지난

어젯밤 7시 30분, 서울노동청이 내놓은 답변은 현행 법령과 노동부의 기존 행정해석까지도 정면으로 거스르는 어마어마한 내용이다.

내용을 요약하면, ①노동조합이 규약을 개정할 때 총회를 개최하지 않고 단체 카카오톡으로 갈음할 수 있으며, ②규약 개정에 대한 비밀·무기명 투표를 거치지 않고 기명으로 연 서명을 받아도 총회 참석 조합원 전원이 개정규약안에 동의한 것이 동의서에 의해 확인되므로 이는 경미한 하자로 문제가 없으며, ③규약 개정 당시 조합원이 1,000여 명을 넘었다고 하더라도 이전 설립 총회 당시에 참석했던 14명 조합원만으로도 규약을 개정할 수 있으며, ④ 규약 제정일이 1년여 전인 2020년 1월 4일로 기재되어 있어도 오타에 불과하기 때문에 문제가 없다는 내용이다.

노동조합및노동관계조정예관한법률(이하 노조법) 제16조를 통째로 위반하는 행위이며, 그동안의 고용노동부 행정해석과도 정면으로 배치되는 행위임에도 법적으로 문제가 없다는, 위 서울노동청의 답변에 우리 금속노련은 아연실색하지 않을 수 없다. ‘삼성’이 아니었다면 과연 일어날 수 있는 일인가?

이는 서울노동청이 관련 자료를 제대로 검토하지 않았거나, 규약 변경의 절차상 중대한 하자가 있음을 확인했음에도 불구하고, 평협에 설립신고증을 교부한 중대한 하자를 끝까지 인정하지 않기 위해 법령 위반 및 행정해석에 배치되는 주장을 불사하는 것, 그 이상 그 이하도 아니다.

사실 평협은 서울노동청의 규약 보완명령 이후 규약변경을 위한 총회를 개최하지 않았다. 이는 매일노동뉴스와 평협 회장(평협은 ‘위원장’ 대신 ‘회장’으로 호칭한다)과의 인터뷰에서 평협 회장이 “노동청에 문의한 결과 규약변경 시 임시총회를 열 필요가 없다고 해 총회 없이 규약을 변경해 제출했다”고 시인한 내용이다. 물론 관련 기사를 이미 서울노동청에 제출했다.

서울노동청은 보완명령 이후 제출된 규약이 노조법에 위반되지 않은 임시총회를 통해 개정된 것인지 검토했어야 함에도 뭐가 그리 급해서 적법한 총회 개최여부 뿐만 아니라 규약 제정일조차 확인하지 않았는지 묻고 싶다. 그때는 한국노총과 금속노련, 삼성화재노조가 수차례 서울노동청을 방문하여 평협의 설립신고를 면밀하게 조사해줄 것을 신신당부한 직후이기도 하다.

서울노동청은 평협에 대한 설립신고증 교부 과정에서의 중대하고 명백한 하자를 인정하고 교부처분을 취소해야 할 것이다.

더 이상의 면피성 꿈수는 금속노련 15만 노동자 투쟁을 요구하는 것으로 이해하고 대처할 것이다.

8) [성명서] 금속노련은 노동조합이 참여하는 계열사 전환을 요구한다(2021.07.07.)

- 현대제철 협력업체의 계열사 전환을 환영한다. 금속노련과 협상에 나서라! -

현대제철에서 계열사를 설립해 협력업체 직원을 채용한다는 소식이 언론을 통해 알려졌다. 현대제철은 “협력업체 근로자들의 고용불안 해소와 근로조건 향상이라는 사회적 책임을 다하기 위해 직접채용을 한다.”고 밝혔다. 그동안 협력업체는 노동자의 저임금과 고용불안의 주범이었기에 우리 노동조합은 협력업체를 계열사로 전환하는 것에 대해 환영하는 바이다.

하지만 금속노련과 현대제철당진공장노동조합은 현대제철 자본의 일방적인 계열사 전환을 반대한다. 역사적으로 노동조건 향상의 중심에는 현장에서 일하는 노동자의 요구가 있었고, 그 요구를 대표해 자본과 교섭한 노동조합이 있었다. 현대제철이 밝힌 것처럼 “협력사 노동자의 고용불안 해소와 근로조건 향상”을 진정으로 원한다면 현장에서 일하는 노동자의 요구사항을 들어야 하고, 이를 대표할 노동조합과 협상 자리에 나와야 한다.

진정으로 현대그룹이 협력업체 노동자에 대한 사회적 책임을 다할 의지가 있다면 당장 금속노련 사전협상 요구에 답하라! 사전협상이 전제된다면 금속노련은 계열사 설립을 통한 협력업체 직원 채용을 환영하는 바이다. 이번 기회를 통해 현대그룹사가 우리나라의 고질병인 원하청 불공정거래 해결에 모범사례가 되기를 기대한다.

금속노련은 현대제철 계열사라는 이름에 걸맞은 임금 및 노동조건을 요구한다.

첫째, 모든 복지혜택은 현대제철과 동일적용.

둘째, 현대제철 동시기 입사자 임금의 90% 이상 지급.

셋째, 협력사 경력을 100% 인정하고, 퇴직금 및 연차 승계.

넷째, 현대제철과 동일한 성과급 지급.

9) [보도자료] 일 시킬 땐 LG전자, 돈 줄 땐 자회사?(2021.07.19.)

- LG전자 자회사 하이텔서비스, 교섭 중 대표 해임에 노조 반발 -

전국금속노동조합연맹(위원장 김만재, 이하 금속노련) 소속 하이텔서비스노동조합(위원장 연태원, 이하 노조)가 7월 19일(월) 단체교섭 중 일방적으로 대표를 해임한 LG전자를 규탄하며 여의도 LG트윈타워와 금천구 소재 LG가산A 빌딩 앞에서 무기한 1인 시위를 시작했다.

하이텔레서비스 노사는 지난 3월 3일(수) 상견례를 시작으로 2021년 임금 및 단체협약에 관한 단체교섭(이하 2021년 임단협)을 진행 중이다. 그러나 코로나19 사회적 거리두기 단계 격상 등으로 인해 교섭일정이 미뤄지며 7월 19일(월) 현재 본교섭은 4회에 그치고 있다. 설상가상으로 사측 교섭대표인 대표이사가 사전 통보 없이 모회사인 LG전자의 결정으로 해임되면서 2021년 임단협은 미궁 속으로 빠져들고 있다.

노조 연태원 위원장은 “하이텔레서비스는 LG전자의 자회사이다. 우리노조 조합원들은 LG전자의 고객센터 중 제품문의 및 접수, 배송 등 LG전자의 통합콜센터 업무를 하는 상담직과 사업자 고객을 현장에서 서비스하는 기술직으로 LG전자에 없어서는 안 될 필수직군 노동자임에도 불구하고, 지금까지 그에 상응하는 대우를 받지 못해 울분을 삭이며 일하고 있다”며 목소리 높였다.

또한 “비상식적인 근로조건과 불평등을 감내하면서도 지금까지 회사의 발전과 고객을 사랑하는 마음으로 최선을 다해 일해왔다. 그러나 얼마 전 사회적 거리두기 4단계 격상 이후 모회사인 LG전자는 직고용된 서비스 엔지니어만 근로시간 단축 및 비대면 서비스를 진행하기로 하고, 자회사인 하이텔레서비스 노동자들은 나 몰라라 배제함으로써 우리 조합원들은 위협에 노출되어 있다. 즉, LG전자는 코로나19 확산 상황에 따른 안전 조치에서 의도적으로 자회사의 노동자들만 배제한 것”이라며 1인 시위에 나선 이유를 밝혔다.

LG전자는 하이텔레서비스 노사의 임단협과 같은 중요한 결정 사항에 대해서는 교섭 중 대표이사를 해임하는 등 모회사로서 영향력을 행사하려 하나, 정작 노동자들의 건강과 안전에 관해서는 자회사라는 이유로 나 몰라라 하는 이중적인 태도를 보이는 것이다.

노조는 ‘교섭기간 중 일방적 대표해임! 구성원은 낙동강 오리알, LG전자가 책임져라. 이렇거면 직고용 해라!’, ‘일 시킬 땐 LG전자 돈 줄 땐 자회사’라고 적힌 피켓을 들었다. 노조는 LG전자의 태도가 근본적으로 바뀔 때까지 1인 시위를 비롯한 투쟁을 이어나갈 것이라고 밝혔다.

10) [보도자료] 불법파견 회피 꿈수가 아니라면, 회사는 노조와의 협상에 임해야 한다!

(2021.07.23.)

- 현대제철당진공장노조, 임금/노동조건 협상요구 기자회견 개최 -
- 같은 현장에서 발생한 불평등의 책임은 원청 -

전국금속노동조합연맹(위원장 김만재, 이하 금속노련)과 현대제철당진공장노동조합(위원장 이응우, 이하 현대제철당진공장노조)가 7월 22일(목) 오후 4시 30분 충청남도 당진시청 앞에서

〈현대ITC 노동자 임금, 노동조건 협상요구 기자회견〉을 개최했다.

진행을 맡은 현대제철당진공장노조 권정민 사무국장은 현대제철이 사내협력업체 직원을 자회사에 채용한다는 발표가 진정 사내하청노동자의 차별해소와 노동조건 개선을 위해서라면 현대ITC의 노동조건 및 복지, 노동환경에 대해 노동조합과 함께 만들어가야 한다는 입장을 밝히기 위함이라고 기자회견 개최 배경을 전했다.

현대제철은 지난 7일 협력사 대표 설명회를 통해 사내하청 노동자 7,000여 명을 자회사 형태로 고용하겠다고 밝혔다. 현대제철 지분 100%로 설립되는 현대ITC 등 자회사는 1차 협력사 직원을 채용대상으로 하며 현재 비대면 면접 등 채용절차가 진행되고 있다.

금속노련 김만재 위원장 현장발언을 통해 “대한민국 철강회사, 현대제철이 무분별하게 사내하청, 도급사를 운영해왔다. 사실 모든 철강회사가 자회사를 비롯한 협력사, 도급사의 차별을 두면서 운영을 해왔다. 노동자들은 차별받기를 원하지 않는다. 이제는 노동자들이 안정된 노동조건과 제대로 된 근로조건을 대우받기 위해 새로운 노동조합의 패러다임을 만들고자 현대ITC라고 하는 현대제철 자회사 노동조합을 만들었다”며 현대제철당진공장노조 설립의 이유를 전했다.

이어 회사는 이번 자회사 채용이 불법파견에 대한 근로자지위확인소송 무력화 시도가 아니라 면서도 “임금, 근로조건, 복지 등을 노동조합과 함께 결정해야 함에도 일방적으로 노조의 의견을 무시한 채 발표했다”며 회사의 일방적인 결정에 대해 비판했다.

끝으로 노동자들이 똑같은 현장에서 차별받지 않기를 기대한다며 “그러기 위해 이제는 자회사로 전환되는 조합원들을 중심으로 해서 현대제철과 현대ITC자본과 함께 실질적인 교섭을 만들어 갈 것이다. 노조와 함께 근로조건을 만들고 협상을 통해 노사의 안정된 미래를 설계하는 것은 원청의 책임에 달렸다. 특히나 철강산업에서 끊이지 않고 있는 산재 문제 등 한국노총 금속노련이 더 나은 노동자의 삶의 질을 위해 더 많이 살피겠다”며 앞으로의 계획을 밝혔다.

현대제철당진공장노조 이용우 위원장은 기자회견문을 통해 “사내하청 협력사 노동자들은 임금 등 노동조건에서 많은 희생을 강요받아 왔다. 안전에서도 차별을 받았다. 산재로 숨진 노동자의 상당수가 사내하청 비정규직 노동자였다. 사내하청 노동자들은 고강도노동, 고위험노동을 감수하면서도 낮은 임금과 상시적인 고용불안에 시달렸다”며 사내하청 노동자들의 상황을 전했다.

이어 “현대제철이 일방적으로 발표한 ‘기술직 근로조건’을 받아본 조합원들은 불안과 의문이 크다. 노동조합이 배제된 일방적 결정은 현장 비정규직 노동자들의 목소리를 듣지 않겠다는 것과 같다”며 비판하고 “현대제철은 자회사 정규직에 동의하는 노동자들의 의견과 요구를 들어야 한다. 노동자들과 함께 결정하고 이행해야 한다. 노동자들의 조직인 노동조합과 함께 숙고를

거듭해야 한다”며 노동조합과 대화할 것을 요구했다.

끝으로 “현대ITC로의 전환은 이미 시작되었다. 현대ITC 설립을 통한 정규직 전환으로 현대제철 사내협력사 노동자들의 노동조건, 노동환경, 안전은 크게 개선되어야 하며, 나아가 제조업 원하청 문제를 풀어가는 모범사례”가 되기 위해 전진할 것이라고 전했다.

한낮의 불별터위에 진행된 기자회견에는 휴스틸노조 김영호 위원장과 조용희 사무국장, 동일알루미늄노조 이진호 위원장, MEMC노조 임철승 위원장과 정두식 부위원장, 캐논코리아노조 최용호 위원장, 스테코노조 유민영 위원장, 동희오토노조 정성진 위원장 등 한국노총 금속노련 충남지역의 대표자들이 연대로 함께했다.

이날 기자회견에 앞서 금속노련과 현대제철당진공장노조는 자회사 전환과 관련해 회사와 대화의 시간을 가졌다. 회사는 자회사는 인원에 협력사에서 오는 인원과 관계없이 운영될 예정이며, 협력사 잔류인원은 협력사대로 운영될 예정이라고 밝혔다. 또한 회사는 2021년 임금인상과 성과급에 대해 노사 단체교섭 또는 노사협의회에서 결정할 것이며 노조와 교섭할 의향이 있다고 전했다.

11) [성명서] 정부는 정의로운 전환을 요구하는 노동자의 목소리를 제대로 들어라! (2021.07.23.)

정부가 ‘산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안’을 발표했다. 그동안 정부는 탄소중립을 외치며 미래차 보급 등에만 열을 올릴 뿐 그 과정에서 일자리를 잃는 노동자들에 대한 대책은 내놓지 않았다. 이렇듯 기후변화 대응 정책에 따라 일자리를 잃는 노동자들에 대한 보호방안이 전무했던 것에 비하면 이번 발표가 진일보했다고 평가할 수 있다. 하지만 내용을 살펴보면 아쉬움이 크다.

우선 정부는 지원방안을 발표하며 ‘정의로운 전환’ 대신 ‘공정한 전환’이란 용어를 사용했다. 최근 한국사회에서 회자되고 있는 공정이란 단어는 산업전환 과정에서 구조적으로 일자리를 잃을 노동자에 대한 지원뿐만 아니라 양질의 일자리를 창출하고 사회안전망을 강화해야 할 필요성을 담기에 적합하지 않다. 이런 의미를 포괄하기 위해서는 이미 전 세계적으로도 통용되고 있는 정의로운 전환을 사용해야 한다.

정부의 이번 대책은 내연기관차 부품사 및 석탄화력발전 노동자에 대한 재교육과 직무전환 지

원을 핵심으로 하고 있다. 하지만 업종 자체가 사라질 수 있는 상황에서 우선 목표로 명확히 해야 할 것은 충고용을 어떻게 보장할 것인가이다. 충고용 보장 방안을 마련한 이후에 재교육과 직무전환을 논의해야 할 것이다.

국내 자동차 부품사들은 특정 완성차업체에 종속된 납품 거래 구조를 가지고 있다. 독자기술 확보가 어려운 대다수의 자동차 부품사는 다시 완성차업체에 대한 의존도가 심화되고 납품단가가 인하되는 악순환을 맞고 있다. 결국 원하청 불공정거래 관행을 개선하지 않고서는 자동차 부품사들은 미래차 시대에 대응할 수 없다. 지원방안에서 궁극적으로 원하청 불공정거래 개선을 위한 실효적인 방안이 반드시 마련되어야 하는 이유이다.

이번에 발표된 지원방안에는 당사자인 노동자의 목소리가 반영되지 않았다. 향후 사회적 대화 과정에서는 산업전환 과정에서 일자리를 잃는 노동자가 직접 참여하여 의견을 개진할 수 있어야 한다. ‘노동전환 지원법’ 마련과정에서 노동자의 의견이 반영되어야 한다. 새로이 발족하는 ‘자동차 ISC’에도 노동자의 참여가 보장되어야 한다. 향후 금속노련(위원장 김만재)은 현장의 목소리를 바탕으로 실효성 있는 정책 제안을 만들어 정의로운 전환이 이뤄질 수 있도록 최선을 다할 것이다.

12) [성명서] 국민의힘 대선주자들의 친기업·반노동·반헌법적 노동관을 규탄한다!

(2021.08.02.)

이번에는 최재형 전 감사원장이다. 최재형 전 감사원장은 지난 31일 “일하고 싶은 청년들의 일자리를 빼앗는 최저임금 인상은 범죄와 다름없다”며 현 정부의 최저임금 정책을 비판했다. 하지만 최저임금이 16.4%, 10.9% 인상된 2018년과 2019년 연간 취업자 수는 전년도보다 증가했다. 상용직 일자리도 2016년 49.5%에서 2020년 54.0%로 증가했다. 최저임금 인상으로 일자리가 줄어들지 않았다는 반증이다. 이러한 상황에서 최재형 전 감사원장의 발언은 오히려 청년노동자들에게 저임금을 강요하는 것과 다름없다.

또한 최재형 전 감사원장은 최저임금의 지역별 차등적용도 주장했다. 이는 지역차별에 따른 사회적 갈등과 양극화를 심화시킬 뿐만 아니라 임금의 최저수준을 보장하여 생활안정과 노동력의 질적 향상을 통해 국민경제의 건전한 발전에 이바지하고자 하는 최저임금제도의 입법 취지 자체를 부정하는 것이다.

이미 윤석열 전 검찰총장이 “1주 120시간 노동” 발언으로 비판을 받은 바 있다. 120시간이라

는 숫자는 하루 24시간을 5일 내내 쉬지 않고 일해야 나오는 숫자다. 연간 2천 시간에 가까운 세계 최장 노동시간을 자랑하는 대한민국에서는 하루에 한 명 이상의 노동자가 과로사로 세상을 떠나고 있다. 과로사를 방지하는 최선의 방안은 노동시간을 줄이는 것이다. 결국 “1주 120 시간 노동”은 자본가를 위해서 노동자는 일하다가 죽어 나가도 된다는 말과 다를 바 없다.

법조인 출신인 윤석열 전 검찰총장과 최재형 전 감사원장은 누구보다 법을 잘 알 것이다. 헌법 제32조는 “국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다. 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 규정하고 있다.

차기 대선 후도 적합도에서 국민의힘 내 1, 2위를 달리고 있는 윤석열 전 검찰총장과 최재형 전 감사원장의 발언은 친기업·반노동 정서는 차치하고 그들이 수호하겠다고 앞장섰던 대한민국 헌법에 대한 유린이다. 전국금속노동조합연맹(위원장 김만재)은 두 대선주자의 친기업·반노동·반헌법적 발언을 강력히 규탄하며, 향후에도 이러한 행태가 반복될 경우 지금에도 현장에서 힘겹게 일하고 있는 노동자들과 함께 투쟁을 전개해 나갈 것이다.

13) [보도자료] 삼성SDI울산, 창사 이후 최초 단체협약 체결(2021.08.10.)

전국금속노동조합연맹(위원장 김만재, 이하 금속노련)의 삼성SDI울산공장노동조합(위원장 장호래, 이하 ‘삼성SDI울산노조’)과 삼성SDI울산사업장이 8월 10일(화) 오후 3시 양산 통도아트센터에서 단체협약 조인식을 개최했다.

노조측은 금속노련 김만재 위원장, 남재환 울산경주지역본부 의장, 삼성SDI울산노조 장호래 위원장, 이강우 수석부위원장, 임춘한 부위원장 등이 참석했다. 사측은 손우영 상무 등이 참석했으며 전영현 대표이사는 참석하지 않았다.

금속노련 김만재 위원장은 조인식에서 “단체협약 조인식을 축하하며, 앞으로 금속노련과 파트너십을 가지고 노사관계를 만들어가자. 노사관계는 말과 머리가 아닌 마음과 가슴으로 하는 거라고 생각한다. 노조와 대표이사가 편안하게 소통할 수 있는 기회도 만들어주시라. 또 조합원들 간 차별 없는 공정한 회사가 되었으면 한다”며 당부를 전했다.

삼성SDI울산노조 장호래 위원장은 “삼성이 작년부터 노조에 대한 변화가 있었지만, 아직은 조금 부족한 부분이 없지 않다. 앞으로 노조에 대한 부정적인 시각을 버리고 상생하는 방향으로 나아갔으면 한다”며 앞으로의 노사관계에 대한 기대를 전했다.

남태환 의장은 “이번 단체협약 체결식이 시작이다. 회사와 노조가 긴밀하게 협조해서 동반성장해 나갔으면 한다”고 첫 단체협약 조인에 대한 축하를 전했다.

사측 손우영 상무는 “앞으로도 소통 기회를 많이 만들어서 직원들도 함께 성장할 수 있는 건전하고 합리적인 노사관계를 만들어갔으면 한다. 추가로 그동안 유지해온 상호존중과 신뢰를 바탕으로 한 상생의 노사문화가 더욱 발전되도록 노사가 성실히 소통할 계획”이라고 전했다.

삼성SDI울산사업장의 이번 단체협약 체결은 2020년 9월부터 약 1년 여에 시간과 총 17차의 마라톤 교섭을 통해 이루어졌다. 2020년 4월 금속노련 산하 노동조합이 설립되고 그해 7월 교섭을 요구했다. 같은 해 8월 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표 노동조합으로 확정되고 단체교섭권을 획득해 9월 17일 첫 상견례로 단체교섭이 본격적으로 시작되었다.

그러나 교섭은 원활하게 진행되지 않았고, 조정 과정에서 전 위원장이 사퇴하면서 위기의 국면을 맞이했다. 그러나 노조는 2021년 3월 보궐선거를 통해 장호래 위원장의 당선으로 다시 한번 결속을 다져 4~7월까지 추가로 교섭이 이루어진 결과, 7월 16일 잠정 합의에 도달했다. 합의안에 대한 조합원의 투표는 97.02%의 높은 찬성률로 통과되었다.

삼성SDI울산노조는 이번 단체협약에 대해 다소 아쉬운 점이 있지만 시작단계라고 생각하고 차츰 발전하길 기대하며 연내에 21~22년 임금협상 진행예정이다.

14) [성명서] 공정위와 삼성은 노동자들의 일자리를 고려해야 한다(2021.08.12.)

공정거래위원회(이하 공정위)는 지난 6월 25일(금), 삼성총수 일가의 사익편취, 편법적인 경영 승계의 일환이라며 삼성계열사 일감몰아주기를 통한 삼성웰스토리 부당지원 건으로 삼성 5개 계열사에 과징금 2,349억원을 부과하고, 삼성전자와 전 미래전략실장 최지성을 고발하기로 결정했다고 발표했다. 공정위는 이번 제재를 통해 “불리한 조건에서 수주경쟁을 할 수 밖에 없었던 경쟁 급식기업들의 경쟁여건이 개선됨으로써 단체급식 시장의 공정경쟁이 촉진될 것으로 기대한다”고 평했다.

그러나 공정위의 결정은 삼성웰스토리에서 일하고 있는 노동자들에게는 그 어떤 기대도 가져다 주지 못한다. 이번 과징금 결정은 노동자들의 노동조건 개선에는 변화는커녕 오히려 상황을 악화시킬 수 있기 때문이다.

일반적인 위탁급식영업 사업장의 노동환경은 매우 열악하다. 조리사, 영양사, 조리원으로 구성

되어 있는 사업장에서 조리원은 대개 무기계약직 또는 파견직으로 상존하는 고용불안에 놓여 있으며 최저임금을 받으며 일하고 있고 사워실은 고사하고 휴게실, 락커룸 등 기본적인 것조차도 갖추어져 있지 않은 사업장이 여전히 많이 있는 것이 현실이다.

불안정한 고용관계, 최저임금에 놓여 있는 이들 노동자들은 이제 이번 과징금 부과로 인해 사업장이 축소되거나 사라져 고용이 유지되지 못할 수도 있다는 두려움에 빠져있다. 삼성웰스토리 노동자 1만 2천여 명 뿐만 아니라 식재료 납품협력업체의 수많은 노동자들도 이번 사태로 인해 일자리를 잃을지 모른다는 우려가 커지고 있다.

삼성웰스토리는 이번 사태로 인해 단 한 명의 노동자도 해고해서는 안 된다. 사측의 불법행위로 인해 노동자가 해고된다면 그것은 사측이 자신들만의 배를 불리기 위한 불법행위의 책임을 노동자들에게 전가하는 것이다. 오히려 이번 일을 계기로 노동자들에게 돌아갔어야 할 몫이 노동자들에게 온전히 돌아갈 수 있도록 고용안정과 노동조건 개선 방안을 찾아야 할 것이다.

또 공정위가 이번 결정으로 경쟁여건 개선을 기대한다면 지역중소·중견업체와 상생하는 적절한 방법을 찾아야만 한다. 예를 들어, 일정 규모의 일식수 사업장은 지역업체(소상공인)를 포함하여 중소급식업체가 운영하도록 하는 등의 방안을 통해 정당한 경쟁을 촉진하고 안전하고 품질 높은 음식을 제공함으로써 노동자들의 일자리를 지키면서도 지역경제 활성화에 기여할 수 있을 것이다.

끝으로 공정위는 이러한 결정으로 인해 노동자들의 일자리가 위협에 처할 수 있다는 사실을 인지하며, 앞으로의 결정에서 노동자들의 상황을 더 고려해 주기를 요청한다.

15) [성명서] 성희룡, 성추행을 규탄한다!(2021.08.17.)

- ㈜미래기계기술 대표 상습적 성희롱 결코 용서할 수 없다 -

- 손으로는 내 눈만 가릴 뿐, 하늘을 가릴 순 없다 -

전국금속노동조합연맹(위원장 '김만재', 이하 '금속노련')은 여성 사원에 대한 회사대표의 상습적이고 지속적인 성희롱, 성추행에 대해 분노를 금할 수 없으며, 명명백백히 진실을 밝히고, 반드시 응분의 대가를 치를 수 있도록 모든 역량을 집중할 것이다.

㈜미래기계기술은 충남 아산시에 위치한 중소기업이다. 여성 직원들의 진술에 따르면, 회사대표는 여직원들에게 와인 바에 가자고 하거나, 같이 장을 보러 가자고 하는 등 사적인 자리 동석할 것을 지속적으로 요구해 심적 고통을 가해왔다고 한다. 뿐만 아니라 머리와 등, 허리, 엉덩

이 등 특정 신체부위를 만지는 성희롱, 성추행을 자행해 여성사원들이 고통을 호소하고 있다.

회사대표는 고용노동부 천안지청에 ‘직장 내 성희롱’으로 민원이 제기되자, 진정성 있는 사과와 반성은커녕, 성추행 사실을 딱 잡아떼고 있다고 한다. 성범죄의 은밀성에 기대어 배째라식의 대응을 하고 있는 것으로 해석된다.

고용노동부는 은밀히 행해지는 성범죄 사건의 특성을 고려해 “피해자가 처한 상황의 맥락과 눈높이에서 사건을 바라보고 이해해야 한다”는 성인지 감수성에 기초해 이번 사건을 대하고, 철저한 조사로 진실을 밝혀, 법의 엄중함을 보여야 한다.

금속노련은 회사대표의 성추행을 규탄하고 근절하기 위하여 홍보선전전 및 회사 앞 집회 등 가능한 투쟁을 배치하고 실천해 나갈 것이다. 성희롱, 성추행은 결코 용서할 수 없다.

끝으로 우리 금속노련은 성추행으로 고통 받고 있는 여성노동자들의 아픔을 같이하며, 책임 있는 사회 주체로써 직장 내에서 여성노동자들이 겪고 있는 성희롱, 성추행을 넘어 차별을 해소하는데 역할을 다할 것이다.

16) [보도자료] 어용 상조회 활용한 노조탄압 삼성화재 규탄 기자회견(2021.10.08.)

전국금속노동조합연맹(위원장 김만재, 이하 금속노련) 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연대)가 10월 8일(금) 오전 11시 30분 국회 정문 앞에서 <어용 상조회 활용한 노조탄압 삼성화재 규탄 기자회견>을 개최했다.

금속삼성연대는 9개의 삼성그룹노동조합(전국삼성전자노조, 삼성디스플레이노조, 삼성웰스토리노조, 삼성화재애니카손해사정노조, 삼성화재노조, 삼성SDI울산노조, 삼성생명직원노조, 삼성에스원참여노조, 스테코노조)로 구성되어 있다.

삼성화재에서는 올해 초 기존에 있던 상조회인 평의원협의회(이하 평협)가 노동조합으로 전환했다. 평협은 1987년 설립되어 34년 동안 삼성그룹의 무노조경영 방침의 핵심 조직으로 운영되었다.

삼성화재노조는 평협의 노동조합 전환이 ‘진짜 노조’를 탄압하기 위한 도구로 보고 있으며, 평협과의 싸움을 계속해가고 있다. 현재 노동조합설립무효확인소송이 진행 중이며, 9월 초에는 삼성화재노조가 삼성화재와 삼성화재평의원협의회노동조합(이하 평협노조)을 상대로 제기한 단체교섭중지가처분(2021카합21213)신청에 대해 법원이 삼성화재노조의 손을 들어주었다.

법원은 평협노조를 노조라고 보기 어렵다고 판단했다. 평협노조는 설립신고 과정에서 절차상 중대한 흠이 있었으며, 뿐만 아니라 노동조합으로서 자주성과 독립성이 결여된 채 그동안 회사의 조직으로서 활동하며 진성노조 설립과 활동을 방해해왔다는 사실을 인정했다.

이러한 법원의 결정에도 삼성화재는 평협노조를 유지하고 있다. 심지어 평협노조가 밝혔던 것과 같이 삼성화재 내 모든 노조와 교섭을 할 수 없다고 통보해왔다. 가처분신청에 따라 평협노조는 단체교섭을 할 수 없지만, 이는 삼성화재노조의 단체교섭 진행과는 무관함에도 회사는 이상한 논리로 교섭을 중단한 상황이다.

기자회견은 금속노련 정태교 법규안전국장의 사회로 진행되었다. 기자회견에는 금속노련 김만재 위원장이 참석해 연대투쟁사를 전했으며, 금속노련 김준영 사무처장, 금속삼성연대의 삼성 디스플레이노조 김정란·이창완 공동위원장, 삼성웰스토리노조 이진현 위원장, 이상태 부위원장, 삼성화재애니카손해사정노조 최원석 위원장, 삼성화재노조 오상훈 위원장과 동지들, 삼성 SDI울산노조 장호래 위원장, 권재현 사무국장, 삼성생명직원노조 김길수 공동위원장, 삼성에스원참여노조 신용교 위원장이 연대로 참석했다.

대회사에서 삼성화재노조 오상훈 위원장은 “작년 5월 이재용 부회장이 무노조경영을 폐기하겠다는 선언 이후에도 계속해서 노동조합에 대한 탄압은 계속되고 있다. 이에 우리는 단호한 결의로 이 사실을 국회와 국민들에게 알리고 싶다”며 이번 기자회견 개최 이유를 밝혔다.

금속노련 김만재 위원장은 연대투쟁사에서 “사용자들이 앞장서서 어용노조를 만들었다. 정상적이지 않는 방식으로 평협을 노조로 전환시키고 기존노조를 묵살하려는 의도가 분명하다고 본다”며 삼성화재가 주도한 평협의 노조전환에 대해 비판했다.

이어 “그동안 서울지방고용노동청에 항의하고 개선을 요구해왔다. 잘못된 절차와 과정들을 속속들이 설명해주었고, 노동청장도 깊이 고려하겠다고 얘기했지만 결국 평협노조 인가는 그대로 내주었다”며 정상적이지 않은 노조에게 서울청이 신고필증을 내주었다는 사실에 개탄했다. 그리고 “평협노조가 법원의 결정으로 잘못된 노조라고 인정되었다면 지금 즉시 직권으로 평협노조를 해산해야 한다. (그렇지 않고 있다면) 고용노동부는 평협노조를 묵인하고 있는 것이다”라며 노동청의 평협노조 설립인가 직권취소를 촉구했다.

기자회견문을 통해 금속삼성연대는 “가처분소송에서 평협노조가 자주적, 독립적 노조가 아닌 회사 노조라는 것에 상당한 의심이 간다는 판결이 나왔다”며 “이재용 부회장의 무노조경영 폐기선언이 눈속임이었다는 것이 밝혀지고 있다”고 폭로했다.

이어 삼성화재 최영무 대표에게 ▲중단된 임금교섭을 삼성화재 노동조합과 즉시 재개하라 ▲회

사노조를 설립한 것에 대해 2만 9천 삼성화재 노동자에게 사과하라고 요구하고, 서울지방고용노동청장에게 ▲회사노조인 평협노조의 설립 절차상 하자과 실제적 요건을 법원의 판결에 따라 재심의하여 설립신고증을 직권 취소하라고 요구했다.

이번 삼성화재와 평협노조의 진성 노조탄압에 관해 더불어민주당 이수진 국회의원(비례)의 많은 도움이 있었다. 10월 12일에 개최될 국정감사에서도 삼성화재노조 오상훈 위원장이 이수진 국회의원의 참고인으로 참석하여 진상을 밝힐 계획이다.

〈기자회견문〉

지난해 1월 23일 삼성화재에 무노조경영 68년 만에 최초로 노동조합이 설립되었다.

회사는 68년 동안 헌법이 보장한 노동3권을 묵살해왔고, 노조를 설립하려는 움직임을 막기 위해 사적인 모임을 금지하고 감시해 왔다. 노동자의 단결권을 빼앗기 위해 유무형의 관리 통제 방법들을 활용하였다.

이로 인해 우리는 임금과 근로조건에 관한 결정을 스스로 하지 못하였고, 회사가 일방적으로 결정한 것을 통보식으로 받아들일 수 밖에 없었다. 우리에게 자주적 노동인권은 없었고, 단결권도 단체행동권도 없었다. 다만 회사로부터의 수혜적 노동인권만 존재하였던 68년이였다.

난관을 헤치고 삼성화재 노동조합이 겨우 설립되었고 우리 노동자들에게 희망의 싹이 돋았다. 하지만, 또다시 삼성화재는 노조의 대항마인 평의원협의회를 간판과 포장만 바꾼 후 노조로 전환시켰고, 이를 통해 자주적 독립적 진성 노조 무력화를 시도하고 있다.

여기에, 우리 삼성화재 2만 9천 노동자들은 이에 분노하지 않을 수 없었다. 세상에 널리 알려진 삼성의 노조파괴 전략인 “S그룹 노조 대응” 문건을 눈 하나 깜짝하지 않고 실행하는 삼성의 막가파식 행위에 치를 떨 수 밖에 없다. “S그룹 노조 대응” 문건은 노조의 대항마인 노사협의회 즉, 평의원협의회를 육성하여 노조설립을 막고, 유사시 노조가 설립된 경우 친사 노조로 전환 하라는 것이다.

이에 굴하지 않고 삼성화재 노동조합은 법원의 판단을 구했고, 서울중앙지법은 9월 3일 “회사는 평의원협의회 노조와 임금교섭을 중지하라”라는 가처분소송에서 평의원협의회 노조(이하 평협노조)가 자주적, 독립적 노조가 아닌 회사 노조라는 것을 상당한 의심이 간다는 판결을 하였고 임금교섭 중단을 결정했다.

이재용 부회장의 무노조경영 폐기선언이 눈속임이었다는 것이 밝혀지고 있다.

삼성화재 노동조합은 다음과 같이 삼성화재 최영무 대표에게 요구한다.

하나, 중단된 임금교섭을 삼성화재 노동조합과 즉시 재개하라!

하나, 회사노조를 설립한 것에 대해 2만 9천 삼성화재 노동자에게 사과하라!

그리고 회사노조인 평협노조의 설립신고증을 발부한 서울지방고용노동청장에게 촉구한다. 회사노조인 평협노조의 설립 절차상 하자과 실제적 요건을 법원의 판결에 따라 재심의하여 설립 신고증을 직권 취소하라!

17) [보도자료] 한국후지필름비즈니스이노베이션노조, 무기한 총파업(2021.10.26.)

- 이익금 200여 억원, 배당금 명목으로 일본으로 -
- 노동자 임금은 작년 동결, 올해 소폭인상 -

전국금속노동조합연맹(이하 금속노련) 한국후지필름비즈니스이노베이션노동조합(이하 노조)가 10월 25일(월) 총파업 선언과 함께 전조합원이 사원증을 반납하며 2021년 임단투 승리를 위해 총력 투쟁할 것을 결의했다.

한국후지제록스는 올해 4월 미국 제록스와의 합병 결렬로 제후관계를 종료하고 ‘한국후지필름비즈니스이노베이션(이하 한국후지필름BI)’으로 사명을 바꾸었다. 한국후지필름BI는 약 1150여 명이었던 노동자를 최근 몇 년간 공장철수, 구조조정 등을 명목으로 약 600명까지 대대적인 인원 감축을 강행했다. 그러면서 구조조정 이후 노동자의 임금인상과 처우개선을 약속했음에도 불구하고, 올해 약속을 지킬 수 없다는 입장으로 노동자들의 분노를 샀다.

최근 5년 간 평균 2%의 낮은 임금인상률과 올해는 노동자의 기본권리인 임단협까지 자신들의 입맛에 맞게 바꾸려는 사측의 행태에 조합원들의 불만은 폭발했다. 뿐만 아니라 회사는 그동안 쌓아놓은 이익금 200여억 원을 배당금 명목으로 일본으로 빼가면서도 지난해 노동자 임금은 동결했다. 올해 10여 차례 진행된 노조와의 교섭에서는 결국 임금인상 3%를 최종안으로 제시했다.

노조는 노동자의 생활안정과 정당한 이익분배를 요구하며 올해 임금 7.5% 인상을 요구하고 있다. 현재 한국후지필름BI는 노동자들의 피땀으로 일구어낸 ‘사무기기 서비스 만족 21년 연속 1위 기업’으로 사무실용 A3 복합기 및 인쇄, 출판장비 시장의 1/3 이상을 점유하고 있어 총파업으로 인한 서비스 지연과 중단으로 인해 소비자들의 불편과 손실을 피할 수 없을 것으로 보인다.

노조의 총파업에 사측이 노동자들의 요구사항에 귀 기울여 교섭에 적극적으로 나설지 귀추가

주목된다.

18) [보도자료] 한국후지필름비즈니스이노베이션노조, 총파업 총력투쟁 결의대회 개최
(2021.11.01.)

- 수백억의 이익잉여금, 노동자에게 돌아가야 한다! -
- 노동자의 목소리 듣지 않는 사측을 규탄한다! -

한국후지필름비즈니스이노베이션노동조합(위원장 허재구, 이하 노조)이 11월 1일(월) 오전 11시 30분 본사가 위치한 배재정동빌딩 앞에서 총파업 총력투쟁 결의대회를 개최했다.

이번 총파업 대회는 이날 11시를 기해 서울과 부산에서 동시에 진행되었다. 서울의 경우 배재정동빌딩 앞뿐만 아니라 일본대사관과 일본영사관 앞에서 피켓시위가 동시에 이루어졌다. 배재정동빌딩 앞에는 200여 명의 조합원이 모여 회사를 규탄하는 목소리를 냈다.

노조는 지난 6월 2일부터 회사와 5개월 간 교섭을 진행했으나, 사측이 무성의한 태도로 임금교섭에 임했다고 규탄했다. 교섭 결렬과 조정중지 결정 이후 쟁의행위 조합원 찬반투표에서 91%의 파업 찬성률로 노조는 지난 10월 25일(월)부터 총파업에 돌입해 오늘로 총파업 8일차를 맞았다.

사측은 인천공장 폐쇄와 2회의 구조조정으로 인력감축을 감행하고도 20여 년 간 한국의 노동자들이 쌓아놓은 이익잉여금을 일본 주주들에게 배당하고 지난해 국내 노동자 임금은 동결했다. 작년과 올해 각각 200억의 배당금을 가져가고, 앞으로도 계속해서 이익잉여금이 1400여억 원이 본사로 이탈될 것으로 보여 노동자들은 계속해서 낮은 급여와 노동환경에 처할 수 밖에 없으며 고용 또한 불안한 상황이다.

투쟁사를 통해 노조 허재구 위원장은 “파업 7일이 지나도록 회사는 제대로 된 협상 한 번 하지 않고 있다. 회사는 이익은 잘 챙기면서 뼈 빠지게 일한 직원들의 목소리는 왜 외면하는가. 한국에 온 지 얼마 안 되어 상황이 심각한지 잘 모르는 일본 사장에게 경영진들은 아직 괜찮다고 보고하고 있다고 들었다. 눈 가리고 아웅 하면 이 사태를 진정시킬 수 있다고 생각하나”라며 노동자들의 외침을 외면하는 사측을 비난했다.

이어 “여기 모인 조합원이 바로 투사이다. 여러분만이 회사와 고객을 구할 수 있다. 이제는 우리에게도 창과 방패가 있다. 그것은 바로 헌법적 권리인 단체행동권과 금속노련이다. 우리는 두렵지 않다. 끝까지 투쟁하여 승리하는 그날까지 멈추지 않을 것을 천명한다”며 총파업 투쟁 승리의 결의를 다졌다.

이날 총파업대회에는 금속노련 김만재 위원장이 참석해 연대투쟁사를 전했다. 김만재 위원장은 “노동자들은 아직도 (고용)불안에 떨며 회사의 억압에 탄압받으며 일상활동을 하고 있다. 수많은 노동자들이 구조조정에 불안해하고 있지만, 회사는 노동자들의 안위를 생각하지 않고 있다. 수십년간 여러분에게 울분이 쌓여 분노가 터져 나오게 한 데에는 사용자들의 책임이 가장 크다. 잉여금을 그렇게 많이 쌓아놓고도 노동자들에게는 구조조정과 근로조건 저하, 임금동결을 주장해온 사측이다”라며 지금까지의 사측의 작태를 비판했다.

이어 “많은 동료들이 회사를 떠났다. 비전이 없다고 생각해 새로운 길을 찾아간다고 들었다. 그러나 회사는 아직도 고객만족도를 높이자는 말만 하고 있다. 가장 큰 고객은 여러분이고 여러분이 감동하지 않으면 어떻게 고객을 감동하게 할 수 있겠나. 회사가 어떻게 갈지는 바로 여러분들에게 달렸다”며 회사의 주인이 노동자임을 단호하게 말했다.

끝으로 “동지들이 파업 첫날부터 대오가 흔들리지 않고 지금까지 뭉쳐온 것이 대단하다. 이 동력이 파업을 승리로 이끌 수 있다고 확신한다”며 격려하고 “우리에게는 단결된 힘이 있다. 금속노련이 동지들의 투쟁에 끝까지 함께 할 것이며, 국제 연대를 통해 후지필름에 압박을 가할 수 있도록 역할을 다 하겠다”며 연대와 지원을 약속했다.

노조는 결의문을 통해 ▲전조합원의 총단결로 총파업 사수 ▲교섭을 해태하고 노조를 기만하는 사측의 행태를 분쇄하고 노동조합 깃발 아래 단결하여 투쟁할 것을 결의하고, 노동자들은 더 이상 시키는 대로 일만 하는 기계가 아닌 한국후지필름비즈니스이노베이션의 당당한 주인임을 선언했다.

노조는 이번 총파업대회를 통해 사측의 책임과 결단을 바란다고 촉구하며 마지막 대화를 위한 창을 열어둔다고 밝혔다.

19) [보도자료] 삼성연대 '이재용 부회장 만나자!' - 삼성전자 인사제도 개악안 사망선고 기자회견 개최(2021.12.23.)

- 삼성전자 인사제도는 죽었다! 개악안에 사망선고! -
- 연말 특별성과급? 돈으로 나쁜 인사제도 살 수 없다! -

금속노련 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연대)가 12월 23일(목) 오후 2시 국회 정문 앞에서 ‘삼성전자 인사제도 개악안 사망선고 기자회견’을 개최했다.

삼성전자는 지난달 29일부터 인사제도 개편안을 발표하고 구성원들에게 강압적인 동의절차를

거치고 있어 논란이 되고 있다. 최근 발표한 20개 계열사에 대한 연말 특별성과급 지급발표는 인사제도가 반대에 부딪히자 돈으로 무마하려는 것 아니냐는 의혹이 증폭되고 있다.

대표발언에서 금속노련 김만재 위원장은 “삼성그룹의 구태의연한 노사관계와 경직된 조직문화를 바꾸기 위해 삼성연대를 조직했다”면서 “올해 공동교섭을 요구했지만 제대로 된 화답을 하지 않고 있다”고 안타까움을 표시했다.

이어 “현재의 인사제도 개편안도 마찬가지”라면서 “나쁜 인사제도는 이미 그 수명을 다했다고 본다”고 사망선고를 했다. 또 “죽은 제도는 우리가 살려야 한다. 사람이 행복한 인사제도를 만들기 위해 진지한 만남을 촉구한다”고 이재용 부회장에게 인사제도 개편안과 관련한 심도 있는 대화를 전격 제안했다.

전국삼성전자노동조합 이현국 조직쟁의국장은 현장발언을 통해 “연말 특별 보너스를 준다는데 이를 마다할 노동자가 어디 있겠냐”고 반문하며 “하지만 왜 갑자기 지금 이 시점에서 특별성과급을 준다는 것인지 의문을 가지지 않을 수 없다”고 제기했다.

이어 “강제로 안 되니까 돈으로 무마시키려는 것 아니냐”고 연말 특별성과급의 꼼수를 지적하고 “임금교섭 석상에서는 모른 척 하더니 언론을 통해 특별성과급 지급을 발표한 것은 노조를 무시하는 것이고 나아가 나쁜 인사제도를 돈으로 해결하는 것”이라고 강도 높게 비판했다.

이어진 현장발언에서 삼성화재노동조합 오상훈 위원장은 “이재용 부회장이 노조활동을 보장한다고 했다”면서 “노동조합과 사전 협의 없이, 불이익변경이 포함된 인사제도를 수립하여 일방적으로 통보하고, 노동조합의 개선요구에 대한 홍보 활동을 막은 후, 개별 노동자들에게 동의 사인을 사실상 강요하는 것이 부회장이 생각하는 노동조합 활동을 보장하는 것이냐”고 되물었다.

또 “인사제도가 개편된다면 삼성전자를 필두로 삼성의 계열사뿐만 아니라 대부분의 대기업 계열사와 하도급 및 협력업체, 심지어 공기업으로 제도가 확산”될 것을 우려하고 “하천의 오염은 물줄기가 시작하는 상류부터 바로 잡아야 한다”며 “삼성”의 모든 노동자들이 단결하여 현재의 인사제도를 막아내고 사람이 행복한 인사제도를 만들자”고 호소했다.

기자회견문을 통해 금속삼성연대는 “삼성전자가 추진해 온 인사제도 개편안의 사망을 선고한다”며 “삼성연대는 잘못된 제도는 바뀌어야 한다는 데 적극 동의한다. 이재용 부회장과 허심탄회하게 대화할 수 있는 만남을 요구한다”고 대화를 제안하며 이는 무노조경영폐기 선언이 거짓이 아닌 사실이 될 것이라고 이정표를 제시했다.

20) [보도자료] 노벨리스코리아 협력사 에이스테크지회, 원.하청 상생촉구 기자회견 개최
(2021.12.27.)

- 최대실적 기록한 노벨리스코리아는 하청업체 직원들에게도 성과급을 지급하라! -

전국금속노동조합연맹 금속일반노동조합(이하 ‘노동조합’)이 12월 27일(월) 오후 3시 영주시청 앞에서 “최대실적 기록한 노벨리스코리아는 하청업체 직원들에게도 성과급을 지급하라!”는 원.하청 상생촉구 기자회견을 개최했다.

한국노총 경북북부지부 이천수 의장은 “우리 사회에서 점점 상대적 박탈감이라는 말이 많이 사용되어 안타깝다. 그 이유중 하나는 원.하청간 차별과 격차라고 생각한다.”라고 하면서 “상대적 박탈감이 줄어드는 사회가 되기 위해서는 지속가능한 사회가 되기 위해서는 원.하청 불평등을 완화하고 격차를 해소해야한다. 노벨리스코리아가 앞장서주길 바란다.”고 밝혔다.

이어 금속노련 금속일반노조 전종덕 부위원장장은 “하나의 사업장에서 성과를 내기위해 함께 일 해왔고, 그렇다면 소속이 다르더라도 함께 나누는 것이 필요하다.”며 “하청노동자라는 이유로 성과를 차별해서는 안된다. 성과는 원.하청이 공평하게 누려야 할 권리”라고 강조했다.

금속노련 노벨리스코리아노조 장만덕 위원장은 “에이스테크 노동자들은 소속은 다르지만 우리들과 함께 현장에서 땀 흘리며 일하는 동료이자 매일같이 얼굴보는 또 다른 식구”라며 “슬픔을 나누면 반이되고 기쁨을 나누면 배가된다는 말이있다. 어려울 때도 함께 했다면 기쁠때도 함께 하는 것이 맞다. 에이스테크 노동자들의 노고를 인정하고 그에 합당한 성과급이 지급되어야 한다.”고 주장했다.

마지막으로 금속일반노조 에이스테크지회 권현도 지회장은 기자회견문을 통해 “에이스테코 노동자들도 노력에 대해 인정받고 싶다. 사람은 노력을 인정받을 때 보람을 느낀다.”며 “노벨리스코리아에서 보람을 느끼며 일하기를 희망한다. 노벨리스코리아가 원하청 간의 임금격차를 줄이기위해 노력하는 모범적인 기업이 되기를 기대한다.”고 밝혔다.

〈기자회견문〉

“함께 살자” 원.하청 공생하고 상생하자

오늘 전국금속노동조합연맹 금속일반노동조합은 원청과 하청 기업이 공생하고 상생할 수 있도록 원청기업인 노벨리스코리아에 촉구합니다. 노벨리스코리아 사내 협력업체 노동자들에게도

성과급을 지급해야 합니다.

노벨리스코리아는 2020년 최대실적을 거두었습니다. 최대실적이 가능했던 것은 노벨리스코리아에서 근무하는 노동자들과 회사의 노력이 있었기 때문입니다. 하지만 결코 간과해서는 안될 부분이 있습니다. 노벨리스코리아에는 원청직원과 함께 땀을 흘리며 성실하게 일해 온, 하청업체 에이스테크영주공장 노동자들도 존재한다는 것 입니다.

노벨리스코리아 내 하청서 에이스테크영주공장 노동자들은 노벨리스코리아의 생산과 이익을 위해 일해왔습니다. 노벨리스코리아가 최대실적을 거둘 수 있었던 것은 같은 사업장 내에서 성실하게 노동하고 있는 협력업체 노동자들의 노력도 있었다는 것 입니다. 에이스테크의 노동자들도 노벨리스코리아의 최대실적 달성의 일원이었고 그 노력에 대한 대가를 인정받아야 합니다.

성과급은 말 그대로 회사에 성과가 있을 때, 이 성과를 만들기 위해 노력했던 모든 노동자들의 노력을 인정하고 존중하며 앞으로도 계속 노력해 달라는 차원에서 지급하는 것입니다.

하나의 사업장에서 성과를 내기 위해 함께 일해왔고, 회사도 충분한 실적이 발생했다면 고용형태와 소속이 다르더라도 함께 나누는 것이 필요합니다. 하청서 노동자라는 이유로 성과를 차별해서는 안됩니다. 성과는 함께 일해 온 모든 노동자가 누려야 할 권리입니다.

우리나라 산업구조의 문제점 중에는 원하청 노동자 간의 차별과 격차가 자리하고 있습니다. 원하청 노동자 간의 임금 격차는 가속화되고 있으며, 우리나라는 OECD 국가 중 2위로 미국 다음으로 높은 격차를 보이고 있습니다.

많은 전문가들은 우리 사회가 지속가능하려면 반드시 원하청 노동자들의 불평등을 완화하고 격차를 해소해야 한다고 강조하고 있습니다. 그러나 어떤 대기업도 협력업체 노동자들의 노력에 대한 인정과 지원에 선뜻 나서지 않고 있습니다.

에이스테크 노동자들은 우리의 노력에 대해 인정받고 싶습니다. 원청노동자와 다소의 임금의 차이는 있을 수 있습니다. 하지만 성과급의 유무는 그동안 함께 일했던 우리들의 노동을 인정받지 못하는 것과 같습니다. 사람은 그 사람의 노력을 인정받을 때 보람을 느낍니다.

에이스테크 노동자들은 노벨리스코리아에서 보람을 느끼며 일할 수 있기를 희망합니다. 원하청 간의 임금을 포함한 격차를 줄이기 위해 노력하는 모범적인 기업에서 일할 수 있기를 기대합니다.

21) [보도자료] 〈삼성 인사제도 개악안 강행규탄, 확산방지노동자 결의대회〉 개최
(2022.01.13.)

전국금속노동조합연맹(위원장 김만재, 이하 금속노련)이 1월 13일(목) 오후 2시 삼성전자 서초 사옥 앞에서 〈삼성 인사제도 개악안 강행규탄, 확산방지 노동자 결의대회〉를 개최했다.

삼성전자는 지난해 11월 29일 공식발표를 시작으로 일명 ‘신인사제도’라 불리는 인사제도 개악을 시도했다. 해당 인사제도 개편안에 대해 12월 한 달 여의 ‘취업규칙 불이익변경 동의절차’를 진행한 후, 12월 30일 60%라는 동의율을 발표하며 새해 인사제도 개편 강행을 예고했다.

삼성노동자들은 해당 개편안이 명백한 개악안으로 보고 있다. 먼저 그 내용의 문제는 ①명확한 기준이 없는 절대평가제 ②협업을 제약하는 상호감시체계인 동료평가제 ③부서장의 상시감시 체계인 수시피드백 등을 도입하고 있다. 특히 ‘동료평가제’의 경우 이미 카카오의 사례에서 자칫 맹목이 될 수 있다는 것을 많은 이들이 목격해 알고 있다. 또 부서장 수시피드백의 경우 한국사회 직장문화 중 가장 없어져야 할 것으로 지적되는 줄서기 문화를 오히려 더 공고히 할 소지가 있다.

뿐만 아니라 인사제도 개편 절차도 상당히 석연찮았다. ①추진과정에서 노동조합의 의견수렴이 없었고 ②인사제도의 당사자인 구성원에게도 충분한 설명이 없었으며 ③동의절차 과정에서 사실상 강제적인 동의 압박이 있었다는 것이다.

결국 삼성은 인사제도 추진과정을 통해 해당 개편안이 결국은 개악안이라는 것을 증명했다. 노동자들에게 도움이 되는 인사제도라면, 노동자와 회사가 상호발전과 상생을 위한 제도였다면 회사입장에서 충분한 설명을 하지 않을 이유가 없으며 동의를 하지 않는 노동자들에게 동의할 것을 강요할 이유가 없다는 것이다.

금속노련 전종덕 조직강화본부장의 사회로 진행된 결의대회에는 200여 명이 참석했다. 영하의 날씨에도 불구하고 삼성 인사제도 개악의 직접 당사자들인 금속노련 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연대)뿐만 아니라, 삼성의 변화가 계열사를 넘어 타 대기업 및 한국사회 전체 노동문화를 변화시킬 파급효과를 고려해 금속노련 소속 수십 개의 단위노조와 한국노총 동지들이 연대로 함께했다.

금속노련 김만재 위원장은 투쟁사를 통해 “삼성전자는 무늬만 노동조합을 인정하고 실질적인 것은 부정하고 있다. 노동조합과 협의절차 없이, 노사협의회를 앞세워 노동조합을 무력화시키

려 한다. 이것이 이재용 부회장이 말한 협력적 노사관계인지 묻고 싶다. 공식적으로 제안한다. 금속노련과 만나자. 진정으로 삼성노동자들이 동의하는 바가 무엇인지, 삼성의 상생과 협력이 무엇인지 진지하게 얘기하자”며 이재용 부회장과의 만남을 요구했다.

한국노총 김동명 위원장은 연대사에서 “이 개악안은 삼성전자를 시작으로 삼성그룹 전체, 대기업, 하청업체 등 모든 노동자에게 빠르게 퍼져나갈 것이 불 보듯 뻔하다. 금세 조직문화로 뿌리 내릴 것이며, 일터에는 협업과 신뢰가 사라지고 무한경쟁과 개인주의가 팽배할 것”이라며 비판했다.

이어 “정부는 이 사태를 방관하지 말고 적극 나서서 위법한 인사제도와 동의절차에 대해 철저히 조사하고 시정명령을 내려야 한다”며 고용노동부의 역할을 지적하고, “우리가 똘똘 뭉쳐 개악안 반대 및 무효화 투쟁을 전개해 반드시 막아내자”며 연대투쟁 필요성을 강조했다.

삼성 인사제도 개악의 시발점이 된 당사자들인 전국삼성전자노조 이원일 부위원장장은 투쟁사에서 이번 개악으로 인해 “이미 경직적인 사내 문화를 악화시키고 부서장과 팀장의 과잉권한을 무한권한으로 만들 것이다. 삼성의 수평적인 조직은 더는 존재하지 않을 것이며, 노동자들은 한낱 부속품으로 전락할 것”이라며 우려를 표했다.

전국삼성전자노조는 지난해 11월 23일 인사제도 개편을 반대하는 공식입장을 발표했고, 서울 지방고용노동청에 회사의 동의 강요에 대한 진정서를 제출했다. 회사는 경기지방고용노동청으로부터 시정명령을 받았음에도 불구하고 아무런 개선 조치 없이 같은 해 12월 31일 인사제도 개편 동의결과를 발표했다. 이에 대해 이원일 부위원장은 “일반적으로 사업장별 동의결과를 발표하는 것이 삼성의 태도인데, 전체 사업장 과반만 강조하는 것은 매우 석연치 않은 부분”이라고 지적했다.

금속노련 인천지역본부 오인상 의장은 “초일류기업이라는 삼성은 뭐든지 최고가 되겠다면서 노동자를 무시하고 노동조합을 탄압하는 것까지 최고가 될 것인지 답해야 한다. 이번 인사제도 통과 절차를 보면 노조를 인정하고 대화의 파트너로 생각한다는 이재용 부회장의 말을 의심할 수밖에 없다”며 삼성의 변하지 않는 행태를 규탄하고, “모두 바꾸라는 고 이건희 회장의 유지에 따라 노동조합과 노동자들에 대한 고압적인 그 자세부터 바꾸어야 한다”고 지적했다.

금속삼성연대를 대표해 오상훈 의장(삼성화재노조 위원장)은 “삼성은 감당하기 어려운 목표를 부여하고 평가의 잣대를 댄 후, 흑사시키고 치열하게 경쟁하고 서로 평가하라고 한다. 노동력 뿐만 아니라 삼성의 이익을 위해 영혼까지 팔라고 한다. 회사는 오징어게임을 즐기겠다는 것”이라며 비판했다.

이어 “현재의 삼성은 노동자들의 희생의 산물이고 미래도 그럴 것이다. 행복한 직장생활을 위해 더는 참지 말고 우리 모두 떨쳐 일어나 투쟁하자. 흑한 속의 집회에서 하나로 뭉쳤던 오늘의 우리를 기억하자”며 투쟁의 의지를 불태웠다.

결의대회 참가자 일동은 결의문을 통해 ▲일방적으로 강요된 삼성의 인사개악을 강력히 규탄하고 전면무효를 선언하며, 철회할 때까지 투쟁할 것 ▲고용노동부가 삼성의 위법한 동의절차에 대한 철저한 조사와 시정을 촉구하며 이를 관철할 때까지 투쟁할 것 ▲삼성부터 시작된 인사개악이 전체 기업의 잘못된 조직문화로 확산되는 것을 막아내기 위해 굳게 단결할 것을 결의했다.

금속노련은 이번 인사제도 개악을 삼성만의 문제가 아닌 전 사회적 문제로 인식하고, 삼성 내 계열사로의 확산을 2차 저지선, 전국 사업장으로의 전이와 한국사회 기업문화로 정착을 3차 저지선으로 설정하고 이 저지선을 막아내기 위한 투쟁을 확산시킬 계획이다. 우선 법률적 대응으로 고용노동부에 인사제도 동의절차에 대한 철저한 조사와 시정요구, 취업규칙 효력중지 가처분 신청 등을 제출할 예정이다. 또한 인사제도와 관련한 지속적인 선전활동과 과반노조로 조직 강화 확대사업을 병행해 노조의 영향력을 확대할 계획이다.

22) [보도자료] 삼성연대, 2022년 임금인상 및 제도개선 6대 공동요구안 발표!

(2022.02.08.)

- 공동교섭과 공동투쟁으로 끝까지 관철할 것 -
- 삼성그룹은 공동요구에 화답하고 노동조합과 교섭하라! -

전국금속노동조합연맹(위원장 김만재, 이하 금속노련)의 삼성그룹 노동조합들이 2022년 공동교섭을 요구했다. 금속노련 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연대)는 2월 8일(화) 11시 한국노총 6층 대회의실에서 기자회견을 열고 공동으로 작성한 ‘2022년 임금 인상 및 제도개선 요구안’을 발표했다.

지난 해 같은 날 금속삼성연대는 최초의 공동요구안을 작성했었다. 올해로 두 번째 발표하는 공동요구안에는 ▲2022년도 공통인상률(Base-up) 10.0% 인상 ▲포괄임금제 폐지 및 고정시간의 수당 기본급 전환, 각종 수당 통상임금 산입 등을 통한 정의로운 임금전환 ▲OPI 세전이 익 20% 지급을 통한 공정성 증대 및 공정분배 ▲TAI 및 OPI 산입을 통한 평균임금 정상화 ▲임금피크제 폐지 및 정년 65세 연장을 통한 고령자 차별 해소 ▲복리후생 개선 등이 담겼다.

이날 기자회견에는 금속노련 김준영 부위원장 겸 사무처장, 삼성웰스토리노조, 삼성화재애니 카손해사정노조, 삼성화재노조, 삼성SDI울산노조, 삼성디스플레이노조, 삼성에스원참여노조, 삼성생명직원노조, 삼성엔지니어링노조, 삼성카드고객서비스노조 등이 참석했다. 진행은 금속노련 지영철 노사대책부장이 맡았다.

금속노련 김준영 부위원장은 “아직도 삼성그룹사의 의사결정은 보이지 않는 힘에 의해 결정되고 있다. 지난 해 교섭에서 삼성전자를 넘어선 근로조건 개선을 해낸 회사는 단 하나도 없다. 또 교섭과정에서 사측이 ‘우리는 의사결정 권한이 없다’라고 고백한 사업장도 다수 있었다. 그래서 삼성이 공동교섭에 나와서 투명하게 정보공개하고 노동조합을 진정하고 교섭하겠다는 태도를 보여야 한다”며 공동교섭에 나선 이유를 밝혔다.

이어서 금속삼성연대 오상훈 의장(삼성화재노조 위원장)이 공동요구안에 대해 설명한 후 삼성디스플레이노조 권상욱 위원장과 오상훈 의장이 대표로 ‘공동요구안 관철을 위한 삼성연대-각단위노조 결의’에 서명하는 서명식을 가졌다.

금속삼성연대는 기자회견문을 통해 “지난 1년 동안 우리는 노사상생을 위한 진심 어린 설득도, 의미 있는 투쟁도 해봤다. 그러나 결론은 ‘삼성은 아직 변하지 않았고 우리는 더 크게 단결하고 더 강하게 투쟁할 수밖에 없다는 것’이다”, “노사협의회가 노동조합 행세하는 시대를 끝내자. 노사협의회와 노동조합은 목적, 지위, 역할이 다르다. 삼성 사측도 처벌을 피하려 교섭장에 형식적으로 나오는 것이 아니라 진정성 있게 성실히 교섭에 임해야 한다. 무노조경영 포기의 시금석은 노사협의회가 아닌 노동조합과 교섭하는 것이다”라며 노사협의회를 이용해 노조를 무력화하려는 시도를 멈추고 노동조합을 교섭 상대로 인정하고 교섭에 임해야 한다고 힘주어 말했다.

또한 금속삼성연대는 ▲비인간적 신인사제도 개악 즉시 철회 ▲노사협의회 통한 노동조합 탄압 즉각 중단 ▲불투명 불공정 성과제도 개선 ▲임금피크제 폐지 및 실질 정년 보장 등을 요구하고 ▲삼성노동자 총 단결로 공동요구안·공동교섭 쟁취를 결의했다.

금속삼성연대는 이후 공동요구안을 포함한 공동교섭요구를 각 관계사 사측에 전달할 예정이며 공동교섭 관철을 위해 투쟁을 지속할 계획이다.

23) [보도자료] 금속삼성연대, 평균임금(퇴직금)소송에 나선다!(2022.02.23.)

- 성과급은 임금이다! 노동의 대가를 지급하라! -

오늘 23일 11시 한국노총 삼성그룹노동조합연대(약칭 금속삼성연대)는 서울중앙지방법원 앞에서 ‘노동자의 온전한 임금권리 쟁취를 위한 금속삼성연대 평균임금(퇴직금)소송 기자회견’을 개최하고 금속삼성연대 소속 단위노조가 순차적으로 집단소송에 돌입할 것이라고 밝혔다.

금속삼성연대는 이번 소송을 통하여 삼성그룹의 각 그룹사에서 지급하고 있는 성과급(목표인 티브와 성과인센티브)가 근로기준법이 정하고 있는 임금으로써 당연히 평균임금(퇴직금 또는 퇴직연금)을 산정할 시에 산입되어야 하는 임금임에도 평균임금(퇴직금 또는 퇴직연금) 산정에서 임의적으로 제외함으로 인하여 발생한 미지급금 청구의 소를 제기하였다.

지난 2018년 한국감정원, 한국공항공사 등 공공기관 퇴직자들의 소송에서 대법원은 공공기관의 경영평가 성과급을 임금으로 판단하였고, 이에 따라 고용노동부는 공공기관의 성과급을 퇴직금 산정의 기초인 평균임금에 포함되는 것으로 행정해석을 변경했으며, 현재 공공기관 직원들은 경영평가 성과급을 포함하여 평균임금을 산정하고 그 기준으로 퇴직금을 받고 있다. 금속삼성연대는 공공기관의 성과급은 임금이고 민간기업의 성과급은 임금이 아닐 수 있다는 논리 자체가 잘못되었음을 밝히고, 최근 하급심법원에서 나오고 있는 ‘민간기업의 성과급 역시 근로의 대가인 임금’이라는 판결에 대하여 당연한 결론이라고 주장하였다.

또한, 삼성그룹사를 비롯한 민간기업에서 지금까지 임금이 아니라며 지급해온 성과급이 결국 평균임금 산정의 부담을 회피하는 비용절감을 위한 꼼수에 불과하다고 꼬집고, 이미 90년대 중반에 대법원 전원합의체를 통하여 근로의 제공을 전제로 하지 않고 근로자의 지위에 기하여 발생한다는 이른바 생활보장적 임금이 따로 존재할 수 없다는 것을 확인한 것처럼 성과급 역시 현실의 근로 제공이 전제된 근로기준법상의 임금임이 법원을 통하여 확인될 것이라 확신하였다.

금속삼성연대 의장인 오상훈 삼성화재노동조합 위원장은 기자회견의 대표발언을 통하여 ‘삼성의 30만 노동자가 속고 살았다. 포장된 급여에 속았고, 눈속임에 속아왔다. 퇴직금을 주지 않기 위해 근로의 대가인 성과급을 삼성이 수혜적으로 주는 것처럼 포장하고 속여왔다.’며 재판부를 향해 ‘열심히 일한 죄밖에 없는 노동자들에게서 정당한 근로의 대가를 꼼수와 속임수로 빼앗아가는 삼성자본에 철퇴를 내리는 정의로운 판결을 바란다.’고 하였으며, ‘삼성자본으로부터 빼앗겼던 우리의 임금권리를 온전히 되찾아 오기 위해 끝까지 싸워나가겠다’고 밝혔다.

〈기자회견문〉

노동자의 온전한 임금권리 쟁취를 위한 싸움을 시작하자!

우리는 이미 2018년 말 대법원을 통하여 공공기관 경영평가 성과급이 평균임금에 포함된다는 판단을 받아본 바 있다. 그 이후에 민간기업의 성과급이 근로의 대가인 임금에 해당하여 평균 임금 산정에 포함되어야 한다는 하급심 판결이 줄을 잇고 있다.

이러한 결과는 어쩌면 너무나 당연한 것임에도 우리는 이러한 결론을 얻어내기 위해 수많은 싸움과 소송을 해야만 하는 상황이 안타깝기만 할 뿐이다. 성과급은 기본급, 상여금 등과 마찬가지로 노동자가 근로를 제공함으로써 인해서 기준에 따라 지급 받아 왔던 것이기에 이는 당연히 근로의 대가이고 임금이다. 이렇듯 너무나 당연하고 명백하게 임금인 성과급을 근로의 대가가 아니라고 부정당해 왔던 것이다.

법원의 성과급에 대한 판단이 이미 어느 정도 정립되었음에도 불구하고 민간자본은 아직도 성과급의 임금성을 절대적으로 부정하고 있으며, 아직도 영업실적 기준으로 지급하는 것이어서, 그 지급 여부나 지급액이 정해지지 않은 금품으로 근로의 대가인 임금이 아니라고 주장하고 있다.

손바닥으로 하늘을 가릴 수는 없다. 퇴직금 산정의 부담을 회피하고 비용을 절감해보겠다고 성과급이라는 포장을 씌워 임금성을 부정해 보려 했던 자본의 우회 전략은 이미 실패했다. 근로기준법이 말하고 있는 것처럼 ‘사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품’이 임금이다. 현실의 근로 제공을 전제로 하지 않고 발생하는 은혜적 금품은 존재하지 않는다. 단순히 근로자의 지위에 기하여 발생한다는 이른바 생활보장적 임금 역시 존재할 수 없다는 것을 우리는 90년대 중반에 대법원 전원합의체를 통하여 확인하였다.

삼성그룹은 자본의 이러한 비용 우회 전략을 가장 적나라하게 보여주고 있다. 삼성전자의 경우는 성과급이 임금의 40%를 차지할 정도로 비중이 높게 나타나고 있으며, 삼성그룹의 대다수 그룹사에서 이미 10년 이상 매년 근로의 대가로 성과급을 지급해 왔다. 이렇듯 지급기준과 관행, 사용자의 지급 의무가 형성된 성과급을 우발적이고 일시적인 것으로 치부하고 임금성을 부정한다는 것은 어불성설에 불과하다.

오늘 우리 금속삼성연대 소속 노동조합들은 삼성자본으로부터 빼앗겼던 우리의 권리, 노동자들의 온전한 임금권리를 되찾아 오기 위하여 그 선두에서 싸워나가겠다는 결의를 밝히며 소송에 임하게 되었다.

우리의 주장은 아주 단순하며 명료하다. ‘성과급은 임금이다! 노동의 대가를 지급하라!’

25) [보도자료] 앞으로! 제대로! 삼성부터 바꾸자! 금속삼성그룹노조연대-더불어민주당 정책협약(2022.02.23.)

-‘노동자 위하는 대통령’당선으로 대기업 조직문화 바꾸자-

한국노동조합총연맹 전국금속노동조합연맹(이하 금속노련) 삼성그룹노조연대(이하 금속삼성연대)와 더불어민주당 제20대 대통령선거 선거대책위원회(이하 더불어민주당 선대위)가 삼성 소속 노동자의 노동기본권 확대와 사회적 양극화 해소라는 공동의 목표를 달성하기 위해 공동으로 노력하기로 약속했다.

금속삼성연대와 더불어민주당 선대위가 2월 23일(수) 오후 2시 30분 국회의원회관에서 <제20대 대통령선거 승리와 삼성그룹사 노동자 노동기본권 확대를 위한 정책협약식>을 개최했다.

금속삼성연대와 더불어민주당선대위는 정책협약을 통해 삼성그룹사가 대한민국의 기업문화를 선도한다는 데에 공감하며 삼성그룹사 내 모든 노동자들이 노동3권을 보장 받고 노동조합 활동을 통해 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 공동으로 노력할 것을 합의했다.

협약식에는 허권 한국노총 노동중심대선승리실천단장, 김준영 부위원장 겸 사무처장과 오상훈 금속삼성연대의장 및 소속 노조 위원장 등 간부들 20여명이 참석했고, 더불어민주당 선대위 김주영 더불어민주당 노동위원회 위원장, 노웅래 더불어민주당 노동위원회 지도위원 등이 참석했다.

허권 실천단장은 “2020년 이재용 부회장은 이제 노동조합의 완전한 보장을 임명한다고 이야기를 전 국민들 앞에 약속을 했다. 하지만 지금도 여전히 노사 협의회라는 조직을 통해서 노동조합을 패싱하고 있고 노동조합 탄압을 넘어서 노동조합을 업신 여기는 그러한 일들이 비밀비지하게 일어나고 있다. 이것은 헌법 33조가 보장하고 있는 노동조합 근로자들의 단결권과 단체행동권 단체 교섭권을 전면적으로 부정하는 행위”라고 강조하고, “이재명 후보의 노동 공약에도 기본권을 어느 누구나 모두가 다 보장받을 수 있는 그런 공약들이 다 들어 있다”며 “오늘을 시작으로 우리 삼성그룹 노동자와 연대가 더욱더 힘차게 나아갈 수 있는 그 길을 열겠다”고 의지를 피력했다.

금속삼성연대 오상훈 의장은 인사말을 통해 “2022년은 우리 노동자들은 공정을 외치고 합리적인 이성이 지배하는 사회를 요구하고 있음에도 대한민국 최대 기업 집단인 삼성은 30만 삼성 노동자들에게 공정과 이성이 아닌 복종과 희생을 강요하고 있다”며 “80여 년의 무노조 경영을 뚫고 이제 시작한 삼성그룹 각 계열사 노동조합들은 이재명 후보의 소년공 시절과 동일한 상황”이라고 강조했다. 또한 “이재명 후보는 우리 노동자들의 후보이며, 동지”라며 “삼성그룹 노

동조합 대표들은 이재명 후보가 우리의 입장을 충분히 이해하고 실행해 주시리라 믿기에 정책 협약과 동시에 지지 의사를 표명한다”고 밝혔다.

한국노총 위원장 출신이기도 한 더불어 민주당 김주영 노동위원회 상임위원장은 “굉장히 가슴이 좁 벅차다”는 말로 인사말을 시작했다. “한국노총 위원장 시절 이재용 그 당시 부회장을 행사장에서 만나서 노조를 너무 터부시하지 마라, 노조가 회사 발전에 도움이 될 수 있고 (노조를 인정해야)글로벌 기업으로서 역할을 할 수 있다”는 일화를 밝혔다. 또한 “노동계의 요구대로 ILO 핵심협약 87호 98호가 이번 정부에서 비준되었고, 거기에는 단결권과 단체 교섭권 누구나 노동조합을 만들 수 있고 교섭을 할 수 있는 권리가 명시되어 있고, 삼성에도 노동조합들이 많이 생기고 삼성도 글로벌 기업이면 글로벌 기업에 맞는 그런 국제 기준들을 잘 지켜야 된다”고 강조했다. 또한 “이재명 후보는 노동 존중 사회를 좀 더 확장해서 실천시킬 수 있는 그런 유일한 후보라고 생각하며, 노동 존중 사회는 단순히 노동조합을 존중하고 그러는 게 아니라 땀 흘려 일하는 모든 사람들의 땀의 가치를 존중하는 사회가 노동 존중 사회라고 생각한다”는 말로 인사말을 마쳤다.

오늘 정책협약서에는 △삼성그룹사 노동자 노동3권 보장 △노사협의회 관련 법제도 개선 △단체협약 효력 확장과 산별교섭 촉진 △고령노동자 차별금지 및 온전한 정년연장 △고령노동자 정년연장 △보험설계사 등 특고노동자 노동3권 및 고용·산재보험 보장 △삼성그룹사 내 산재예방 이행 등 7개의 정책과제가 담겼다.

앞으로 삼성그룹 노조 연대는 더불어민주당과의 정책연대를 더욱 확고히 하면서 삼성그룹사 노동자들의 권리를 지켜내고 삼성 그룹사 노동자들이 자랑스러워하는 삼성으로 거듭나도록 함께 힘을 모으기로 했다.

〈제20대 대통령선거 승리와 삼성그룹사 노동자 노동기본권 확대를 위한 더불어민주당·금속노련 삼성그룹노동조합연대 정책협약서〉

『더불어민주당 제20대 대통령선거 선거대책위원회』와 『한국노동조합총연맹 전국금속노동조합연맹 삼성그룹노동조합연대』는 삼성그룹사 소속 노동자의 노동기본권 확대와 사회적 양극화 해소라는 공동의 목표를 달성하기 위해 신의와 연대를 바탕으로 다음의 정책과제를 이행할 것을 협약한다.

1. (삼성그룹사 노동자 노동3권 보장) 삼성그룹사 내 모든 노동자들이 노동조합 활동을 통해 자신의 권리를 보장받고 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 상호 협력한다.

2. (노사협의회 관련 법제도 개선) 노사협의회가 노동조합 활동을 저해하지 않고 노동자의 권리 보호와 직장 내 민주주의의 토대가 될 수 있도록 관련 법제도를 개선하기 위해 노력한다.
3. (단체협약 효력 확장과 산별교섭 촉진) 일하는 모든 사람의 노동기본권 보장을 위해 단체협약의 효력확장 요건 완화, 초기업 단위 사용자단체 구성 등 산별교섭 촉진을 위한 제도개선을 위해 노력한다.
4. (고령노동자 차별금지 및 온전한 정년연장) 저출산과 고령화로 인한 생산연령인구의 급속한 감소에 따라 노동력 확보의 필요성이 강하게 제기되고 있는 상황에서 현행 법적 정년의 객관적 평가를 통한 개선방안을 연구하고 고령노동자 차별금지 및 고용 연장을 위한 법제도 개선방안 마련을 위해 노력한다.
5. (보험설계사 등 특고노동자 노동3권 및 고용·산재보험 보장) 특수고용노동자인 보험설계사, 개인대리점의 노동3권 보장과 개인대리점에 대한 고용보험, 산재보험 적용확대를 위해 노력한다.
6. (산재예방 이행) 삼성그룹사 내 모든 노동자의 생명과 안전을 보호하기 위한 산재예방 활동을 위해 상호 협력한다.
7. (정책협약의 특별위원회 신설) 『더불어민주당 제20대 대통령선거 선거대책위원회』와 『한국노동조합총연맹 전국금속노동조합연맹 삼성그룹노동조합연대』는 본 정책협약의 이행을 위해 상호 협력한다.

다. 노총 기관지 기고

1) 삼성연대 그 힘찬 출발을 알리다! (2021년 7.8월)

‘한국노동조합총연맹(이하 한국노총) 삼성그룹노동조합연대’로 출발해 지금은 금속의 깃발 아래 하나된 ‘한국노총 전국금속노동조합연맹(이하 금속노련) 삼성그룹노동조합연대(이하 삼성연대)’! 최초의 삼성연대는 2020년 4월 시작되었다. 당시에는 전국삼성전자, 삼성디스플레이, 삼성SDI 울산노조(이상 금속노련), 삼성화재, 삼성화재애니카손해사정노조(이상 공공연맹), 삼성웰스토리 노조(화학노련) 등 6개로 시작했다. 삼성의 반노조 문화에 맞서 노동3권 보장과 임금체계 개편 등 요구안 관철을 위해 공동행동이 필요하다고 판단해 연대체를 구성했다. 그해 5월 삼성준법감시위원회에 권고에 따른 삼성 이재용 부회장의 노조 와해 관련 대국민 사과를 앞두고, 삼성연대는 기자회견을 통해 공식출범을 알렸다.

1년이 넘게 지난 지금, 삼성연대는 여러 가지 변화가 있었다. 우선 2021년 1월, 삼성연대는 모든 조직이 금속노련 깃발 아래 모이기로 결의하면서 금속노련 삼성연대로 재탄생했다. 가장 반가운 소식은 조직 규모가 6개에서 10개로 크게 늘어났다는 것이다. 새로이 연대회의에 합류한 조직은 삼성에스원참여, 삼성생명직원, 스테코, 삼성생명금융서비스보험대리점노조이다. 삼성연대의 활동을 보고 궁금해하는 이들도 늘고 있어 최근에는 위원장들에게 노동조합 설립문의도 왕왕 들어 오고, 삼성연대 회의 참관 요청도 있었다.

삼성연대의 중요한 목표 중 하나는 연대체의 외연을 삼성 계열사뿐만 아니라 자회사, 협력사까지 넓히는 것이다. 활발하게 계속되고 있는 삼성 조직화는 스테코뿐만 아니라 스텐코, 명일, SY노조 등 자회사와 협력사 노조설립으로 결실을 맺고 있다. 앞으로 삼성연대는 점점 더 커지고 넓어질 것이다. 열심히 활동하고 있는 삼성연대 구성원들의 동향을 한국노총 동지들에게 하나씩 전하고자 한다.

삼성 창립 이래 첫 파업! - 삼성디스플레이노동조합

삼성디스플레이노동조합(공동위원장 김정란이창완)은 7월 8일 아산1캠퍼스에서 2021년 임금협약 체결식을 진행했다. 삼성디스플레이로서는 첫 임금협약을 체결한 것이다. 2020년 11월에 시작해 7개월여 만의 교섭을 마무리했는데, 정말 우여곡절이 많았다.

앞서 삼성디스플레이 사측은 단체협약에 관한 교섭 과정에서도 반복적으로 불성실한 교섭태도를 보여왔다. 기록적인 장마가 계속되던 여름, 노조는 조정을 신청했고 간부들은 폭우와 폭염 속에 피켓팅을 했다. 2020년 5월 첫 상견례로 시작했던 교섭은 7개월여 만인 12월에 마무리되었고,

해를 넘겨 1월 삼성디스플레이 아산캠퍼스에서 단체협약 조인식을 했다. 잠깐, 7개월? 낯익은 숫자다. 단체교섭도 7개월, 임금교섭도 7개월이 걸렸다.

지난 1월 단체협약 조인식에서 노사는 같은 마음을 나눈 듯했다. 서로의 입장에서 배려하고 이해하는 마음으로 보다 발전적인 방향으로 함께 성숙해진 모습으로 가자고. 그것이 동상이몽이었다는 것을 임금교섭에서 알게 될 줄이야. 어쩌면 사측은 처음부터 변할 생각이 없었을지도 모른다.

사측은 임금교섭에서도 불성실한 태도를 보였다. 노조가 공식적으로 수차례 자료를 요청했으나 단 한 번도 투명하게 자료를 제출하지 않았다. 또다시 교섭해태로 일관하는 사측에 맞서는 노조는 변해있었다. 전보다 단단해진 노조는 단호한 투쟁의지를 내보였다. 6월 21일부터 아산캠퍼스 내에 천막을 쳤다. 금속노련과 지역이 연대로 함께한 집회도 개최했다. 삼성 창립 이래 첫 파업이 시작되었다.

노조가 파업에 돌입하자 회사 앞에는 노조를 비판하는 현수막이 내걸리는가 하면 사측에서 회사의 시설관리권 침해를 들먹이며 노조를 압박했다. 그러나 노조는 강경하게 파업을 밀고 나갔다. 그럴 수 있었던 것은 조합원들이 보여주었던 믿음 덕분이었다. 쟁의행위 찬반투표에서 조합원 2400여 명 중 70% 이상이 쟁의행위에 찬성한다는 의사를 표했다. 회사의 반복되는 교섭해태를 돌파할 방법이 파업뿐이라는 위원장과 간부들의 설득에 조합원들이 동의로 화답했다. 그 믿음 덕분에 노조는 흔들림 없이 투쟁해나갈 수 있었다.

지난 1년여간 진행된 단체교섭을 통해 노조는 삼성디스플레이 노동자들을 대변할 수 있는 유일한 단체는 노사협의회가 아닌 '노동조합'임을 선언했다. 그리고 삼성디스플레이의 변화를 바라는 노동자들의 열망이 노동조합에 모여 변화의 구심점으로 도약해가고 있음을 확인했다.

이제는 조합원뿐만 아니라 삼성디스플레이 전사원이 노조의 행보를 주시하기 시작했다. 임금교섭 기간에 삼성디스플레이에서는 노사협의회 선거가 치러졌다. 사측의 대변인 역할을 해오던 노사협의회를 노동자들에게 돌려주기 위해 노조는 노사협의회 위원선거에 적극적으로 나섰다. 그리고 삼성디스플레이 노동자들은 노사협의회 위원으로 출마한 노조 구성원들에게 찬성표를 던졌다.

삼성디스플레이노조는 2021년 단체교섭을 통해 노동조합으로서는 이제 겨우 걸음마를 떼었고, 그 바탕에는 노조에 대한 조합원들의 신뢰가 있었다. 노조는 앞으로의 교섭은 노사협의회 없이 이루어질 것이라며 자신감을 보였다. 한층 강해진 노조의 거침없는 발걸음을 지켜봐 주시고 응원해 주시라.

"우리가 선례가 된다면, 이대로 끝내면 안 되잖아요." - 삼성화재노동조합

요즘 회사들이 가장 관심 있는 게 무엇일까? 적어도 삼성은 ESG(환경, 사회, 지배구조) 경영에 많은 관심을 두고 있는 것 같다. ESG는 기업의 지속가능성을 평가하기 위해 고려하는 비재무적 요인이다. 세계 최고의 투자자가 ESG를 고려하지 않는 회사에는 투자를 줄일 수밖에 없다고 선언했

으니 기업들이 관심을 가지는 것이다. 과거에는 기업의 매출과 이익률 등 재무적 성과만 중요했다면, 이제는 기업에 환경과 사회에 미치는 영향 등이 중요해진 것이다.

주목할 점은 ESG 경영 평가에 노사관계가 포함되고 있다는 것이다. 노조와 잘 소통하고 단체협약을 적절하게 체결하고 있다는 사실이 기업의 지속가능성을 높여주는 지표로 확인되고 있다. 삼성화재의 2021년 지속가능경영보고서를 한 번 살펴보자.

삼성화재 2021년 지속가능경영보고서에 ‘노동조합’은 총 13번 등장한다. 노사관계에 관해 설명하고 있는 페이지에는 이런 내용이 있다.

“회사는 노동조합의 자율적인 활동을 보장하고 있으며 임직원의 근로조건 향상을 위해 수시로 소통하고 개선 의견을 적극 반영하는 등 상생의 노사문화를 조성하고 있습니다. 한편, 2021년 3월 신규 노동조합이 추가로 설립되어 복수노조 사업장이 됨에 따라 교섭창구단일화 절차를 거쳤으며, 선정된 교섭대표 노동조합과 단체교섭을 원만히 진행하고 있습니다.”

2021년 3월 신규로 설립된 노동조합은 바로 회사가 1988년에 만든 평의원협의회(이하 평협)가 전환된 삼성화재평의원협의회노동조합(이하 평협노조)을 말한다. 평협노조는 정말 ‘노동조합’일까?

그동안 평협이 어떤 조직이었는지 살펴보자. 먼저 평협은 상조회로 만들어졌다. 평협은 입사 직후부터 사원들의 월급에서 회비를 자동 공제했다. 노조에 계시는 분들은 조합비 자동 공제가 회사의 협조 없이 불가능하다는 것을 잘 알 것이다. 그런데 그게 너무 손쉽게 가능했다. 그리고 상조회이면서 노사협의회를 대신해 임금협상을 했다. <근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률>을 위반하면 서까지 말이다. 이 모든 것이 하나의 조직에서 가능했다. 평협이 회사가 만든 조직이기에 가능했던 것이다.

증거는 또 있다. 평협 회장은 임기 종료 후 대부분 부서장에 발탁되었고 핵심간부들은 상무급 이상 임원으로 임명되는 등 다양한 특혜를 부여했다. 평협은 곧 승진으로 가는 동아줄이었다.

2019년 설립된 진짜 노조인 삼성화재노동조합은 평협의 문제점들 즉, ▲개인의 동의 없이 회비 공제 ▲적법한 선거 없이 평협 임원이 노사협의회 의 근로자대표 수행 ▲평협 임원 전원 유급전임 인정 ▲평협 사무실 무상제공 ▲평협 임원의 판공비 지원 등에 대해 조목조목 따졌다. 그러자 평협은 자신들이 ‘범외노조’라고 주장했다.

2020년 국정감사에서는 평협과 유사한 행태를 보이는 삼성화재애니카손해사정의 한마음협의회에 대한 문제가 지적되었다. 위기를 느낀 회사는 평협을 노조로 전환하기에 이른다. 지금까지 평협에 대해 지적된 문제들은 ‘평협’ 자리에 ‘노조’가 들어가면 문제가 아닌 것이 된다고 판단한 것이다.

평협이 평협노조가 되고 평협 회장이 평협노조 위원장이 된 후, 평협은 모든 것을 그대로 두고 이름만 바꾸어 노조설립신고를 했다. 한국노총, 금속노련, 삼성화재노조는 노동청이 평협노조의 설

립신고증 교부를 막기 위해 평협이 회사가 만든 조직임을 폭로하고 항의했다. 우리의 노력에도 불구하고 평협노조는 결국 설립신고증을 받았다. 나중에 알고 보니 고용노동부 서울지방노동청 담당 근로감독관이 평협 집행부와 담당 노무사를 앉혀두고 차근차근 지도해주었다는 것이 드러났다. 노동부까지 나서서 회사 조직을 노조로 전환하는 데 힘써준 것이다.

진짜 노조인 삼성화재노조는 이 일이 선례가 될까 걱정하고 있다. 이대로 평협이 정말 노조로 인정되고 과반수노조가 된다면, 수많은 회사에서 그리고 지금도 노조의 활동을 방해하고 있는 삼성내에서 이런 일이 벌어질 가능성이 크기 때문이다. 삼성화재노조는 평협노조 설립신고증 교부처분 효력중지 가처분 신청과 평협노조 설립무효확인소송을 준비하고 있다. 앞으로 더욱 거세질 사측의 저항에 맞서 노조가 단호하게 투쟁을 이어갈 수 있도록 한국노총 동지들의 많은 관심과 지지, 연대를 부탁드립니다.

2) 삼성그룹노동조합연대의 평균임금 집단소송(2021년 9월)

지난 8월 19일(목), 전국금속노동조합연맹(이하 금속노련) 삼성그룹노동조합연대(이하 삼성연대)의 8차 정기회의가 열렸다. 정기회의는 매월 첫째 목요일로 예정되어있지만 이번 회의는 7, 8월 여름휴가 시즌을 고려하고, 삼성생명직원노동조합의 조합사무실 개소식과 함께 진행하기로 결정하면서 셋째 목요일로 조정되었다. 8차 회의에서 삼성연대는 10월 진행예정인 평균임금 집단소송에 관해 논의했다.

삼성연대는 왜 평균임금 집단소송을 하려고 할까?

이번 소송은 최근 판결의 영향을 받았다. 2021년 4월 현대해상화재보험의 판결(2019가합538253), 2021년 6월 삼성전자의 판결(2019가합542535)과 한국유리공업의 판결(2018가합507283) 등이다. 세 판결 모두 퇴직금에 관한 소송에서 사기업의 경영성과급도 임금으로 인정해야 한다는 취지이며 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정에 경영성과급을 포함해야 한다는 결론에 이른다.

사기업의 경영성과급의 임금성 논란 시작은 2018년으로 거슬러 올라가야 한다. 2018년 대법원은 한국감정원과 한국공항공사의 경영성과급이 평균임금에 해당한다고 판결했다(2018다231536, 2015두36157). 모두 공공기관이어서 이 판결이 사기업에도 적용될지 많은 이들이 궁금해했다. 그러나 2020년 1월, 수원지방법원이 SK하이닉스 노동자들이 제기한 퇴직금 소송에서 경영성과급이 평균임금에 포함되지 않는다고 판결하여 논란이 일었다. 같은 경영성과급이라도 공공기관은 평균임금에 포함되고 사기업은 평균임금에 포함되지 않는다는 정반대의 판결이 나온 것

이다.

이후에도 공공기관의 경우 경영성과급이 평균임금으로 인정되고 있는 추세가 계속되었고, 마침내 2021년 선고된 두 개의 판결로 인해 SK하이닉스에서도 소송을 다시 준비하는 움직임이 있는 상황이다.

법원이 경영성과급을 임금으로 봐야한다는 판결의 주요 근거는 다음과 같다. ①미리 정해진 지급 기준에 따라 지급되었다는 점 ②관례적으로 매년 지급되어 왔다는 점 ③근로자들의 근로제공 및 생산성 향상의 대가라고 볼 수 있다는 점 ④경영성과급이 실질적으로 노동자들의 생활임금으로 기능했다고 볼 수 있다는 점이다.

위에서 언급된 판결의 주요 근거를 따져보았을 때, 삼성연대의 경우에도 거의 동일한 판결을 이끌어낸다면 경영성과급으로 왜곡된 임금구조를 바로잡는 큰 변화를 만들어 낼 것이다. 노동에 대한 정당한 대가, 그리고 노동으로 인해 발생한 이익의 정당한 몫을 이제는 되찾아와야 한다.

육하원칙으로 보는 평균임금 소송

이번 평균임금 소송의 핵심 내용을 육하원칙으로 정리해보자.

1. 누가

평균임금은 통상임금을 기초로 노동자에게 실제로 지급된 임금 총액을 의미한다. 평균임금은 퇴직금과 휴업수당 산정의 기초가 되므로 평균임금이 변동되면 퇴직금, 휴업수당 등이 달라진다. 따라서 이번 소송은 퇴직자, 퇴직금 중간정산을 받은 사람, DC(확정기여)형 퇴직연금 가입자가 참여하게 된다.

2. 언제/어디서

삼성연대는 논의를 통해 8월 말 각 노동조합이 중앙법률원과 계약을 체결하고, 9월 한 달간 조합원들을 상대로 한 홍보를 통해 소송단을 모집하고, 10월에는 소송에 착수할 계획이다.

3. 무엇을

앞서 언급된 대로 이번 평균임금 소송의 핵심은 경영성과급이 평균임금에 포함되는가이다. 퇴직자와 퇴직금 중간정산을 받은 사람의 경우 평균임금이 달라지면 차액이 발생하는데, 이 차액이 체불임금에 해당한다. 이번 소송에서 받아내고자 하는 부분이 바로 이 체불임금이다.

또한 확정기여형 퇴직연금 가입자에게는 달라진 평균임금으로 인한 추가 금액이 연금계좌에 납입된다.

4. 어떻게

삼성연대 차원에서 이번 소송에 대해 대대적으로 홍보하고 각 노동조합이 소송단을 모집해 민사 소송을 제기할 예정이다.

5. 왜

개별 노동자가 소송의 당사자가 되고 노동자의 권리를 되찾는 이번 집단적인 소송의 제기는 삼성연대 소속 조합원들뿐만 아니라 삼성의 그룹사 노동자들 전체에 큰 반향을 불러일으킬 것으로 보인다. 특히 노동조합에게 많은 역할을 기대하고 있는 이들에게는 구체적인 성과를 보여줄 기회가 될 것이다.

속속들이 체결되는 단체협약

2021년의 상반기가 지나가면서 삼성연대 소속 노동조합들이 단체협약 체결 소식을 알려왔다.

7월 9일에는 스테코노조, 8월 10일에는 삼성SDI울산노조, 8월 12일에는 전국삼성전자노조가 단체협약 조인식을 개최했다. 3개 노조 모두 창립이래 첫 단체협약을 체결하게 되어 노동조합과 회사 모두에게 새로운 역사를 쓰게 되었다.

세 노조의 단체협약 체결과정은 모두 쉽지 않았다. 스테코노조는 5개월에 걸쳐 18차례의 교섭을 진행했다. 초기 사무실 제공을 놓고 회사와 대립하기도 하고, 최종안을 두고 회사가 일방적으로 잠정합의를 뒤엎는 등 우여곡절이 있었지만, 금속노련 충남세종지역본부 장재성 의장의 노련함 덕분에 108개 조항에 합의할 수 있었다.

삼성SDI울산노조는 약 1년 여에 걸쳐 17차례의 교섭과 조정을 거쳤다. 예상치 않게 노동조합 전 위원장의 사퇴로 위기국면을 맞았으나, 보궐선거와 함께 다시 단결하여 마침내 단체협약을 체결했다.

전국삼성전자노조는 10개월에 걸쳐 진행된 30차례의 교섭, 지난했던 교섭창구단일화와 교섭대표 노조 지위 문제의 정리, 삼성전자 내 4개 노조의 삼성전자노동조합공동교섭단 구성 등 교섭과정이 쉽지 않았지만, 결국 95개 조항에 합의했다.

단체교섭 과정에서 삼성연대가 빛을 발하기도 했다. 이미 단체협약을 체결한 노조가 교섭을 진행 중인 노동조합을 위해 여러 자료를 공유하고 특히 단체교섭 과정에 대해 적극적인 조언을 하는 등 지원을 아끼지 않았다.

평균임금 소송으로 인해 삼성연대의 발걸음이 바빠졌다. 아직 단체교섭을 진행 중인 조직도 있고 단체교섭 막바지에 있는 조직도 있다. 때로는 적나라하게, 때로는 교묘하게 노조활동을 방해하고 압박하는 사측 때문에 어느 조직도 바람 잘 날이 없다. 그러나 연대로 함께 하기에 무엇도 해낼 수

있다는 믿음으로 함께 전진해 나갈 삼성연대의 발걸음에, 한 번 더 한국노총 동지들의 연대와 지지를 부탁드립니다.

3) 삼성 노조 잔혹사에 새겨진 ‘사원협의회’(2021년 10월)

삼성과 노조파괴공작은 마치 검색창의 자동완성결과처럼 서로를 수식하고 있다. 삼성을 떠올리면 노조파괴가, 노조파괴를 떠올리면 삼성이 떠오른다. 이 씁쓸함은 우리에게만 느껴지는 것일까. 이 채용 부회장이 대국민 사과를 할 때만 해도 우리는 시대가 조금씩이나마 변하고 있는 것인가 하는 작은 희망을 품었다. 그러나 현장에서 목격하는 삼성은 아직도 노조파괴를 멈출 생각이 없어 보인다.

2013년 당시 공개되어 전국민을 충격에 빠뜨린 <S그룹 노사전략> 문건을 기억하는 이들이 있을 것이다. 그 내용을 면밀히 들여다보면 놀랍게도 10년이 지난 지금 우리 노조들이 겪고 있는 문제들이 고스란히 담겨있다.

<S그룹 노사전략> 속의 사원협의회

- 사원협의회는 전략적 육성, 노조 교섭권 무력화, 노조 조직력 축소의 3박자

삼성그룹은 오랫동안 삼성 내 노동조합이 설립되는 것을 저지해왔다. 노조가 움직이면, 회사도 움직였다. 노조가 설립될 것 같으면, 친사노조를 설립해 단체협약을 체결하여 노조를 무력화했다. 하지만 친사노조는 부당노동행위 제소 가능성이 높고 노조측에서 '알박기노조, 어용노조'라고 공격할 경우 그룹이미지에 타격을 입기 때문에 평상시에 사원협의회 육성하고 위상을 높여 사원들을 장악할 수 있는 조직으로서 전략적으로 활용해야 한다며 사원협의회의 중요성을 강조했다.

전략은 이러했다. "사원협의회가 대표성이 있어야 노조설립을 저지할 수 있는 명분과 논리적 근거를 확보"할 수 있다고 보았다. 사원협의회를 노조의 '대항마'로 활용하고자 했기에 사원협의회는 유사시 친사노조로 전환할 수 있도록 항상 준비된 조직이어야 했다. 사원협의회 구성원들의 활약으로 노조 탈퇴를 종용하여 노조의 조직력을 축소시키는 전략을 세웠다. 또 사원협의회는 법적 대표성을 확보하기 위해 근로기준법 상 근로자대표를 확보해야 한다며 법적인 부분까지 치밀하게 대비했다.

문제는 삼성그룹에서는 사원협의회를 노사협의회 역할을 할 조직으로 육성했으나, 법적으로 따져 보았을 때 사원협의회는 노사협의회가 될 수 없다는 것이다. 상조회에 불과한 사원협의회는 노사협의회가 될 수 없으며 그 성격과 구성 절차 등에서 법이 제시한 기준에 부합하지 않는다.

삼성애니카손해사정노조 무력화 시도에 앞장선 한마음협의회

2020년 10월, 국회 앞에 선 삼성노동자들은 “노조무력화 전위부대 사원협의회를 해체하라!”며 노사협의회를 앞세워 노동3권을 침해하는 삼성그룹을 규탄했다.

당시 삼성화재애니카손해사정에서는 노동조합과 교섭을 진행하는 와중에 한마음협의회(사원협의회)와 회사 간의 임금인상 합의가 이루어져 파문이 일었다. 회사는 노조에게 한마음협의회와 진행한 임금조정을 조합원에게도 동일하게 적용할지 여부만 알려달라고 했다. 한마음협의회와 논의가 끝났으니 노조와는 달리 협상의 여지가 없다며 노조의 교섭요구를 일축한 것이다.

한마음협의회는 사원협의회, 즉 상호회에 불과하지만 사측의 비호를 받으며 아무런 걸림돌 없이 노사협의회 역할을 해왔고 자체규정을 근거로 회사에서는 사무실을 제공받고 유급전임자를 두는 등 법외노조나 다름없는 형태로 유지되어 왔다. 법외노조 논란이 일자 오히려 삼성그룹은 사원협의회가 법외노조 성격의 단체라며 말을 바꾸었다.

2020년 노조는 그동안 노동자의 개별 동의 없이 사우회비(노사협의회비) 명목으로 급여공제가 이루어져 온 관행을 고발하고, 회사가 근로자참여법을 위반했다며 서울지방법고용노동청에 진정을 냈다. 근로자참여법에 따르면 노동자를 대표하는 위원은 노동자가 선출하게 되어있다. 과반수노조가 있는 경우, 노조 대표자와 노조가 위촉하는 사람이 근로자위원을 맡아야 한다. 과반수노조가 없을 경우, 투표로 선출해야 한다. 그러나 삼성그룹의 근로자위원 선거는 형식적인 절차에 불과했으며 대부분의 경우 당선자 발표만 있을 뿐 선거결과가 투명하게 공개되지 않는다고 했다. 노동청의 조사에 따르면 삼성화재애니카손해사정 노사협의회 근로자위원은 적법한 절차와 방법에 따라 선출되지 않았고, 그 결과 근로자위원 지위를 박탈당했다. 노동청은 근로자위원을 31일까지 새로 선출하라고 지시하는 한편, 노사협의회 규정을 정비하라고 주문했다. 이후 진행된 선거에서는 노조 임원이 근로자위원에 당선되기도 했다.

그런데 1년이 지난 지금도 삼성은 변하지 않았다. 노조가 회사와 2021년 임금교섭을 진행하는 중이었던 지난 9월 회사와 한마음협의회는 <임금협약 체결식>을 진행했다. 마치 한마음협의회가 임금협약에 대한 단체교섭 권한이 있는 조직인 것처럼, 임금교섭이 진행되었고 그 결과로 체결식을 진행하는 것처럼 상황을 연출하고 대내외에 홍보했다. 노조와 교섭이 진행되고 있는 상황에서 이런 발표와 홍보는 노조의 교섭을 위축시키는 결과를 낳는다. 회사가 원하는 협상안을 강요할 수 있는 구조를 만들어 노조의 운신의 폭을 좁히고, 회사의 구성원들에게는 '삼성에서 회사가 교섭권을 인정한 노사협의회' 내지는 '삼성에는 노동조합이 필요 없다'라는 인식을 심어주어 노조를 무력화하려는 속셈이다.

그보다 앞선 2020년 2월 노조는 천신만고 끝에 단체협약을 체결하고 조합원이 늘어 과반수노조를 눈앞에 두었으나, 두 달간 200여 명이 줄줄이 탈퇴해 과반수노조가 되지 못했다. 노조는 노사협의회 대의원들이 조합원들에게 탈퇴를 요구했다는 증언이 쏟아졌다고 하며 회사의 조직적 개입에 의

한 노조 무력화 공작이라고 규탄했다.

10년 전에 작성되었고 이재용 부회장의 '노동3권 보장 약속'에 의해 사라질 것으로 기대했던 노조파괴 전략은 여전히 작동하고 있었다. 전략적으로 육성된 사원협의회가 노사협의회 역할을 하면서 노조의 교섭력을 무력화시키고 조직력을 와해시켰다. 삼성그룹의 노조파괴는 여전히 현재진행형이다.

삼성화재노조, 사원협의회의 발을 묶다

삼성화재노조도 회사가 전략적·조직적으로 육성한 평사원협의회가 조합활동을 방해해왔다. 평사원협의회는 친사노조로 전환하는 전략을 택하면서 노조 대항마로서 전면에 나섰다. 이에 삼성화재노조는 평사원협의회노조(이하 평협노조) 설립무효확인소송을 제기하고 회사와 평협노조간의 단체교섭중지가처분을 신청했다.

그리고 지난 9월, 서울중앙지방법원은 삼성화재노조의 손을 들어주었다. 재판부는 결정문에서 평협노조에게 노동조합 설립과정에 대한 중대한 하자가 있음을 지적했다. 또한 'S그룹 노사전략' 문건을 들며 노동조합으로서의 자주성, 독립성 또한 결여되며 평협이 회사의 조직으로서 활동하며 진성노조 설립과 활동을 방해해왔다는 사실을 인정했다. 재판부는 평협노조가 노조가 아니라고 볼 소지가 크다고 인정한 것이다.

이 판결은 삼성그룹의 노사관계, 특히 사측의 노조방해에 큰 영향을 주었다. 삼성화재노조의 활동을 방해해온 평협노조의 발을 묶었을 뿐만 아니라, 삼성화재애니카손해사정의 한마음협의회와 친사노조로의 전환 시도도 막을 수 있었다.

삼성화재노조는 이번 평협노조 일을 2021년도 국정감사에서 다루고자 한다. 국정감사에서 사원협의회와 친사노조 전환 과정에서 있었던 노조활동 방해에 대해 진술하고, 삼성그룹을 넘어 한국 사회 노사관계 전체에 영향을 줄 수 있는 이와 같은 문제가 다시 발생하지 않도록 국회에 법제도 보완을 요청하는 등 노력을 계속해나갈 예정이다.

4) 웅크려 있던 삼성 노동자들, 다 함께 일어나다(2021년 11월)

삼성연대, 삼성화재노조를 위해 한 목소리로 외치다

연일 비소식이 있던 지난 10월 8일(금) 오전 11시 30분, 전국금속노동조합연맹 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연대)가 국회 정문 앞에 모였다. 금속삼성연대 동지들은 빗속에서 연신 “삼성화재는 회사노조 해체하라!”, “서울노동청은 회사노조 설립신고 직권취소하라!”라고 외쳤다.

9월 초 법원에서 삼성화재평사원협의회노동조합(이하 평협노조)과 삼성화재 간의 교섭을 중단하

라는 결정이 난 이후에도 여전히 회사는 삼성화재노조와 교섭을 진행하지 않고 있다. 회사는 평협노조가 교섭대표노조로 결정되었기 때문이라는 이유를 들지만, 보험설계사 조합원들까지 품은 삼성화재노조와 교섭하기를 꺼리는 것이다.

이날 삼성연대는 ▲삼성화재와 삼성화재노조 임금교섭 재개 ▲회사노조 설립 개입에 대한 사과 ▲서울지방법고용노동청의 평협노조 설립신고증 직권취소 등을 요구했다.

코로나19 사회적 거리두기 수칙에 따라 많은 인원이 참여할 수 없었지만, 삼성연대 동지들은 기자회견을 위해 한자리에 모였다. 굶어진 비 때문에 취재진도 많이 오지 않았지만, 끝까지 삼성화재노조 곁을 지켰다.

삼성화재노조, 국감에 가다

삼성화재노조는 지난 9월 29일(수)부터 국회 환경노동위원회 고용노동부 종합감사가 있던 10월 21일(목)까지 국회 정문 앞에서 매일 정오에 1인 시위를 했다. 국회를 오가던 국회의원들은 때때로 발걸음을 멈추고 현재 상황에 대해 묻거나 힘내라는 인사를 건넸다.

10월 12일(화) 고용노동부 소속기관 국정감사가 있던 날, 더불어민주당 국회의원들은 삼성화재에서 일어나고 있는 노조탄압과 어용노조의 설립인가 문제에 대해 심문했다.

먼저 더불어민주당 노용래 국회의원은 고용노동부 노동정책실장과 서울지방고용노동청장에게 평협노조의 설립신고과정에 중대한 절차적 하자가 있음을 알고도 설립신고를 받아준 점에 대해 집중 추궁했다. 노동부는 평협노조의 설립신고 과정에서의 하자가 설립인가를 취소할 만큼 중대한 하자라고 보기 어렵다는 초기 입장을 고수했다. 또한 평협노조가 자주성과 독립성이 결여된 조직으로 회사와의 교섭을 중단하라고 한 법원의 가처분 인용과 노동부의 입장이 다르다는 것에 대해 노동부는 가처분에 대한 권한은 없다는 말만 반복했다.

삼성화재노조 오상훈 위원장은 참고인으로 국회 환경노동위원회를 찾았다. 더불어민주당 이수진 국회의원(비례)의 질의에 오상훈 위원장은 평협노조의 조직적인 노조파괴 공작을 폭로했다. 평협노조는 삼성화재 직원 수천 명이 보는 평협 홈페이지에 조직적으로 노조에 대한 비방, 모욕, 헐뜯는 글을 올리며 '삼성화재노조는 나쁜 노조'라는 프레임을 만들었고, 위원장에 대한 조롱과 인신공격을 반복했다. 해당 비방글에 대해 고소를 진행했는데, 회사가 노조 임원에 대한 징계와 고소를 맞바꾸자는 식의 회유 정황이 담긴 녹취 파일을 공개하기도 했다.

끝으로 오상훈 위원장은 “평협의 친사노조로 전환이 기어코 성공한다면 삼성그룹 내 대부분 계열사에 같은 전략이 실행될 것이라 우려되는 상황이다. 그렇다면 삼성노동자의 미래는 암담해질 것이다. 유성기업의 어용노조 사건을 기억한다. 판결이 나오는 데 10년이 걸렸다. 법원의 판결만 보고 아무도 도와주지 않았다. 이제 삼성노동자들은 도움이 필요하다”며 호소했다.

“회사를 멈춰라!” 금속삼성연대 역대 최장기간 파업 해낸 삼성화재에너지손해사정노조

지난 3월 상전례로 시작한 2021년 임금교섭을 20여 차례 진행했으나 노사의 의견차를 좁히지 못했다. 회사가 사원협의회인 한마음협의회와 맺은 임금협약과 동일하게 체결해야 한다는 입장을 고수하고 있기 때문이다.

9월 27일(월) 삼성화재에너지손해사정노조는 1차 조정회의에 참석했다. 그리고 이튿날 쟁의행위 찬반투표를 진행하고 압도적인 찬성률로 합법적인 쟁의권을 확보했다. 9월 30일(목)에는 2차 조정회의가 있었다. 노조와 회사는 합의점을 찾지 못했고 결국 조정은 중지됐다.

노조는 곧바로 전조합원에게 ‘2021년 임금투쟁 쟁의지침’을 발송했다. 쟁의행위는 10월 1일(금)부터 전 조합원에게 쟁의지침을 전달하고 대체공휴일 이후 5일부터 8일까지 나흘 동안 9시 출근, 18시 퇴근, 태업 등으로 구성되는 준법투쟁으로 시작했다. 연휴가 시작되는 9일부터 주말을 포함해 17일까지 9박 10일 동안 전 조합원이 자리를 비우는 집단휴가투쟁을 이어갔다. 금속삼성연대 소속 노조로서는 역대 최장기간 파업이다.

쟁의행위에 처음 참여하는 조합원들을 위해 노조는 쟁의지침을 보다 상세하게 작성했다.

- ① 9시 출근하고 18시 퇴근(선택적 근로시간도 활용) ② 점심시간 및 휴게시간 누락 없이 정확히 사용
- ③ 업무시간 외, 점심/휴게시간, 휴일 중 업무용 전화응대 금지 ④ 주 평균 40시간 이상의 연장근로 거부
- ⑤ 고객, 유관업체 등에 충분한 보상기준 설명 ⑥ 반드시 한 가지 업무 완벽히 종료 후 다음 업무 실시 ⑦ 각종 멀티 업무 전면 금지

삼성화재에너지손해사정 노동자들은 자동차 사고가 났을 때 대물보상 즉, 자동차 등 재물에 입힌 손해에 대한 보상 관련 업무를 수행하고 있다. 자동차 사고의 특성은 하루 24시간 중 언제든지 발생하기 때문에 노동자들이 휴게시간이나 점심시간 중에도, 퇴근 후에도 전화응대 등의 업무를 해야 하는 상황이 발생한다는 것이다. 그래서 출퇴근 시간과 휴게시간을 정확하게 지키고 업무시간 외에 전화응대를 하지 않는 것, 고객에게 더욱 상세하게 설명하는 것, 한 번에 한 가지 업무만을 충실하게 하는 등 법을 촘촘하게 지키는 이 모든 것이 지금까지 회사가 돌아가던 속도를 늦출 수 있는 것이다. 아니, 회사를 위해 움직이던 시계를 노동자들을 위해 움직이도록 바꾸는 것이다.

9박 10일 집단휴가투쟁에는 조합원의 약 77%가 참여하며 노조의 높은 단결력을 보여주었다. 연휴 덕분인지 비공개조합원들과 비조합원들까지 백신 2차 접종 공가를 같은 시기에 집중적으로 사용하면서 오히려 투쟁규모가 확대되었다. 수도권 이외 지역은 상대적으로 참여가 저조해 아쉬움을 남겼으나, 수도권은 업무처리율이 크게 낮아지면서 실제 고객 불만이 증가했다.

투쟁을 위해 노조는 또 한 가지를 준비했다. 바로 고객들을 위한 안내문이었다. 현재 노조가 정당한 쟁의행위와 업무를 병행하고 있다는 것, 안내 응답이 많이 늦어질 수도 있다는 것, 이에 따른 불편사항은 금융감독원으로 접수하라는 안내문을 만들어 배포했다.

노조의 쟁의행위는 회사에 심각한 타격을 입혔다. 결국 회사는 교섭을 재개하자고 요청해왔다. 일

단 행복을 외친 것이다.

그리고 25일(월) 회사와 재개된 교섭은 결국 합의 없이 끝났다. 교섭 결렬 후 노조는 긴급 확대간부회의를 열었다. 이제 노조는 두 번째 파업을 준비한다. 일명 ‘10월 마감 전면 거부’로 10월 27, 28, 29일 3일 간 2차 집단휴가투쟁을 이어갈 계획이다.

노조는 이번 쟁의행위를 통해 노조의 분위기가 ‘우리도 이제 삼성과 싸울 수 있다’, ‘일방통행을 저지하고 삼성을 변화시키는 힘은 역시 노동조합이 맞다’는 확신으로 바뀌었다고 전했다. 또한 노조 간부들 뿐만 아니라 조합원들도 돈으로 절대 살 수 없는 소중한 경험을 했고, 그 무엇보다 바꿀 수 없는 성과라고 평하고 있다.

최원석 위원장은 “우리는 회사를 망하게 하는 노동조합이 아니다. 이번 중노위 조정안 수락이 그 증거이다. 우리는 현실적으로 불가능한 요구나 터무니 없는 주장을 하지도 않는다. 그리고 이 요구는 삼성화재애니카손해사정 노동자들이 간절하게 바라고 있는 것이다. 쟁의행위 찬성률과 파업 참여율을 보면 알 수 있다. 회사가 버티려면 버텨도 된다. 다만 노동자들의 뜻이 무엇인지 알아야 한다”며 이어지는 투쟁도 승리로 이끌 수 있다고 확신했다.

웅크리던 시간은 지났다, 이제 다 함께 일어날 시간을 맞이하자

금속삼성연대는 8일 오전 기자회견 직후 10차 정기회의를 개최했다. 금속노련 김만재 위원장과 삼성웰스토리노조, 삼성에스원참여노조, 삼성생명직원노조, 삼성SDI울산노조, 삼성화재애니카손해사정노조, 삼성디스플레이노조, 삼성화재노조 등 7개 노조가 참석한 회의에서는 각 단위노조의 주요 현황 보고와 함께 <2021년도 금속삼성연대 조직강화 워크숍>을 진행하기로 결정했다. 11월 11일(목), 12일(금) 양일간 충청남도 천안에서 40여 명이 참석해 2021년 금속삼성연대의 활동에 대해 평가하고 2022년 활동에 대해 논의할 예정이다. 또한 금속삼성연대 소속 단위노조들의 공통적인 고민인 조직확대방안과 삼성 그룹사 내 노동조합 활동 방안에 대해서도 깊이 있는 논의를 진행할 예정이다.

5) “금! 하면 속!” “삼성! 하면 연대!”(2021년 12월)

금속노련 삼성그룹노동조합연대, 조직강화워크숍 개최

금속노련 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연대)가 11월 11일(목), 12일(금) 양일간 충남 천안에서 <금속삼성연대 2021년도 조직강화 워크숍>을 개최했다.

▲2021년 사업 및 실천 평가 ▲2022년 활동계획 논의 ▲각 단위노조의 활동 사례 공유 ▲연대의 단결도모 등을 목적으로 개최된 워크숍에는 전국삼성전자, 삼성SDI울산, 삼성웰스토리, 삼성화

재, 삼성화재애니카손해사정, 삼성에스원참여, 삼성생명직원노조와 금속노련 김만재 위원장, 김준영 사무처장, 사무처 간부들을 포함해 약 40여 명 참석했다.

워크숍에서 발표한 각 단위노조의 그동안의 활동을 한국노총 동지들과 공유하고자 한다.

삼성웰스토리노동조합(이진현 위원장) : 유튜브 활동과 전국순회간담회

우리노조는 480여 개 사업장이 전국에 흩어져 있어 조직화에 어려움이 많았다. 우선 조직화를 위해 ①일대일(1:1) 만남 ②전 직원 문자발송 ③전 직원 이메일 발송 등을 상시적으로 활용하고 있다. 그리고 전국을 6개 권역으로 나누어 3~5월, 9~11월 연 2회 ‘노동조합임원 순회간담회’를 진행했다. 순회간담회를 통해 노동조합의 활동과 방향을 설명하고, 자유로운 질의응답시간을 가지며 임원과 조합원, 조합원들 상호 간 유대관계를 강화하기 위해 노력하고 있다.

뿐만 아니라 노동조합을 바로 알리기 위해 <삼웰TV_삼성웰스토리노동조합>이라는 유튜브 채널을 운영하고 있으며, 주 1회 업로드를 목표로 콘텐츠를 제작하고 있다. 유튜브를 지속적으로 시청해온 비조합원을 포함한 직원들이 우리노조의 진정성을 알 수 있었다고 전해왔고 조합가입까지 이어지는 경우도 다수 있었다.

스테코노동조합(유민영 위원장) : 노동조합 활동과 노사협의회

6명이 설립총회를 열어 시작한 노조가 현재는 360명이 가까이 되었다. 현재는 과반노조를 바라보고 있고 조합원 95%가 체크오프를 하고 있다.

우리노조는 조합원의 결속을 다지기 위해 현장 중심 운영에 초점을 맞췄다. 사무국장과 부위원장은 격월로 한 달간 현장에 들어가 같이 일을 하며 조합원의 목소리를 청취하고 있다. 그리고 임원과 조합원 간의 괴리감이 해소하기 위해 무엇보다 중요한 것은 대의원들의 역할이다. 조합 안팎에서 나오는 목소리를 듣고 각자 위치에서 소규모 간담회 형식으로 소통에 매진하고 있다. 대의원의 활동을 보장하기 위해 대의원 조직활동비를 공식적으로 예산에 편성하여 소규모 간담회비를 지원하고 있다.

아직 삼성이라는 기업은 노조를 억압탄압하는 이미지가 강하고, 직원들의 폐쇄적인 생각과 두려움 때문에 조합활동 참여를 끌어내기가 상당히 힘들다.

특히 MZ세대가 다수로 구성된 우리노조는 스테코문화에 맞춰 노조에 대한 나쁜 편견을 없애는 것을 우선순위로 하여 결속력과 조직력이 따라오도록 노력하고 있다.

노사협의회는 근로자위원 전원이 우리노조 조합원으로 구성되고 사무국장이 근로자대표로 선출된 이후, 앞으로 임금 등에 대한 교섭은 노동조합에서 하겠다고 뜻을 밝으며 노사협의회를 장악했다. 이후 노사협의회는 서비스 제공 주체 정도로 인식하도록 만들고 교섭은 노동조합에서 이루어지는 것으로 정립하여 노동조합과 노사협의회의 관계를 바로 세울 수 있었다.

전국삼성전자노동조합 : 1천명에서 4천명으로! 대규모 전국사업장에서의 조직화

우리노조는 2018년 10명 내외의 사람들이 모여 설립했다. 초기에는 주변 지인들을 위주로 조합가 입을 유도해 최대 100명까지 갔었지만, 2019년 11월까지 평균 조합원 수는 50명 정도였다. 2019년 11월 설립 직후에는 조합원이 200명까지 늘어 금방 1만 명도 될 것이라는 기대에 차기도 했다. 그리고 2020년 6월까지 200여 명이 추가 가입해 400여 명으로 배가 되었다. 당시에는 집행부 모집 등 노동조합의 형태를 갖추어 가던 때였다. 삼성전자 사업장은 전국에 분포하며 총 9곳인데, 한 사업장에서 5명 이상이 집행부를 자원하면 지부화하기로 기준을 세웠고 이 기준에 맞는 곳이 광주사업장이었다. 광주지부는 설립 후 '우리 사업장 문제는 우리가 발굴해 해결한다'라는 모토로 고질적인 문제였던 광주사업장 노동자들의 근골격계 질환이 회사에 의해 조직적으로 은폐·회유한 정황에 대해 실태조사를 수행하고, 언론보도, 국회의원 간담회, 2020년 정기국정감사에서 다루어지면서 크게 반향을 일으키기도 했다. 2020년 말까지 조합원 수는 1,200명이 되었다.

올해 상반기에는 조합원이 크게 늘기도 했다. 그동안 노동조합이 열심히 활동하고 온/오프라인 홍보에 노력한 결과이기도 하지만, 2021년 3월 기대보다 임금인상폭이 작거나 작을 거라는 불안감이 직원들 사이에서 팽배해지면서 그 반발심리로 많은 사람들이 가입한 것이었다. 2021년 11월까지 또 증가해 현재 조합원은 4,800여 명이다.

조합원들이 지키고 또 새로이 확대하기 위해 네 가지 전략을 수립했다. ①소통채널을 확대한다. 유튜브채널(NSEU_TV)을 개설하여 다양한 소통컨텐츠를 제작할 계획이다. 11만 명의 임직원 전체에 사내 메일로 홍보물을 보내 노동조합 활동과 정보에 노출시키고자 한다.

②비조합원도 노동조합 활동에 참여할 수 있는 기회를 제공한다. 회사 내 동호회와 프로젝트를 기반으로 한 협업 등의 형식으로 접점을 만들어 노동조합이 스며들 수 있도록 한다.

③직원들을 대상으로 한 설문조사를 실시해 다양한 의견을 취합하고 적극적으로 활용한다.

④노동 및 경영전문가를 양성한다.

삼성생명직원노동조합 : 2노조 한계를 넘어, 대의원 조직화

우리노조는 3200명 규모의 회사 어용노조가 불이익한 변경에도 저항하지 않는 황당한 상황에 맞서 2020년 5월 설립되었다. 회사에 노조설립에 관한 선언문을 통보한 직후 200여 명이 가입했고, 12월 말까지 400여 명으로 늘었다. 2021년에는 1천 조합원을 목표로 시작했으나, 올해 5월까지 700명의 조합원들 중 조합비를 내는 인원은 280여 명에 불과했다.

우리노조는 보험회사에서 일한 경험을 살려 사람이 중요하다는 것을 깨닫고 전국적으로 대의원을 선출하는 것을 첫 과제로 삼았다. 두 공동위원장이 전국에 다니면서 회사노조의 활동, 임금삭감의 문제, 대의원의 활동을 강조하며 설득해 대의원 17명을 선출했다. 대의원들에게는 '한 사람이 한 사람을 설득하고, 그 사람이 또 다음 사람을 설득하도록 노력하자'는 말이 반향을 일으켰고, 성과

는 대단했다. 체크오프 조합원 수가 450명을 돌파하게 된 것이다. 전국 조직을 갖추며 11월 17일 처음으로 전국대의원대회 및 운영위원회의를 개최하기도 했다. 타임오프도 없는 대의원들이 열심히 노력해준 덕분에 한 달 새 조합원이 60명 증가하기도 했다.

우리노조의 앞으로의 과제는 세 가지 이다. ①20대, 40대 조합원수를 늘리는 것 ②여성 사무직군 조직화를 위해 여성 대의원을 선출하고 육성하는 것 ③FC(Financial Consultant, 재무설계사)를 조직화하는 것 등이다.

계속되는 삼성화재의 교섭거부, 멈추지 않는 삼성화재 노동자들의 투쟁

“회사가 귀 노동조합과 단체교섭에 관련된 요구사항을 협의할 경우 이는 부당노동행위가 될 수 있습니다.”

삼성 노사관계의 키워드는 ‘불통’일까. 삼성화재가 노조의 계속되는 교섭 요구에도 삼성화재평의원협의회노조를 핑계로 교섭을 거부하고 있다. 두 노조 간 갈등이 극심해졌기 때문에 회사하 한 쪽 노동조합의 요청을 수용할 수 없으며 부당노동행위가 될 우려가 있다는 말도 안 되는 이유로 거부하고 있다.

삼성화재노조는 이런 회사의 작태를 규탄하며 11월 24일(수) 강남역에 위치한 삼성화재 본사 앞에서 대규모 집회를 열었다. 예고된 싸움이었다. 삼성화재는 한 달 전인 10월 29일(금) 국회 정문 앞 기자회견에서 고용노동부의 평협노조 설립인가 직권취소와 함께 회사의 임금교섭 진행을 요구했고, 사측이 교섭에 임하지 않을 시 삼성화재 본관 일대에서 대대적인 집회를 개최 할 것이라고 경고했다. 한 달이 지난 지금도 회사는 교섭을 거부하고 있다.

이날 집회에는 코로나19 백신을 접종한 삼성화재노조와 노조 RC지부 조합원들, 금속삼성연대 동지들이 참여해 삼성화재 본관 앞 도로를 가득 메웠다. 동종업계에 종사하고 있는 민주노총 사무금융노조 동지들도 연대로 함께 했다.

삼성화재노조는 성명서를 통해 “2년 간 코로나19로 최악의 상황에서도 소임을 다해왔으나, 삼성화재는 지난 3년간 최악의 OPI성과급을 지급했고, 수수료를 대폭 삭감하며 개인연금 지원마저 폐지했다”며 정당한 노동의 대가를 앗아간 삼성화재의 악행을 폭로했다. 또한 ▲고용노동부는 평협노조의 설립신고를 직권취소하여 2만 9천 삼성화재 노동자들의 노동인권을 보장할 것 ▲삼성화재 대표이사는 임금교섭에 즉시 나서고 단체교섭권을 보장할 것 ▲보험설계사들의 노동3권을 보장할 것을 요구했다.

열 번째 금속삼성연대 식구, 삼카고노조

삼성그룹에 새로운 노조가 탄생했다. 삼성카드고객서비스노동조합(위원장 최재영), 약칭 삼카고노조이다. 삼성카드고객서비스는 삼성카드의 자회사로 전화상담 업무 등을 하며 조합가입대상은

1,500명이다. 11월 8일(월) 설립된 삼카고노조의 조합원은 150여 명으로 이중 80% 이상이 여성 조합원이다. 삼카고노조 최재영 위원장과 최성규 부위원장은 11월 15일(월) 금속노련을 방문해 김만재 위원장과 간담회를 가졌다. 노조는 11월 23일(화) 회사에 교섭요구를 했으며, 11월 24일(수) 삼성화재노조의 대규모 집회에도 함께 했다. 금속삼성연대는 삼카고노조의 설립과 가맹소식에 적극 환영인사를 보내기도 했다. 앞으로 삼카고노조의 활동에 많은 관심과 연대를 부탁드린다.

6) 삼성 신인사제도 도입의 문제점(2022년 1.2월)

이재용 부회장은 무노조폐기선언을 하면서, 시대 변화에 부응한 노사문화를 약속했다. 그러나 이번 삼성전자에서 신인사제도를 도입하는 방식과 내용은 이재용 부회장이 무노조경영 폐기선언을 하기 전과 달라진 것이 하나도 없었다.

이것이 우리 삼성계열사 노동조합들이 인식하고 있는 가장 큰 문제였다. 근로조건의 핵심인 인사제도개편을 진행하면서 의견수렴절차와 세부내용에 대한 사전 협의절차가 없었고, 결정한 제도에 대한 개괄적이고 통보식인 설명회만 두리뭉실하게 한 후, 직원들 개별사인을 설득하여 직원의 과반수 이상이 찬성했다며 시행을 예고하고 있는 것이다.

과거의 삼성이 해오던 인사제도 불이익변경 방식과 다른 것이 없었다.

삼성은 과거에도 노동자들의 근로조건을 악화시키기 위한 제도변경 시 매번 이런 방식을 써 왔었다. 자세한 설명과 토론 없이 개괄적으로 설명했고, 서면이나 전산동의 절차를 거쳤다. 재밌는 것은 제도개편에 대한 동의와 미동의 중에 선택할 수 있도록 만들어져 있어야 하는데, 오로지 동의만 체크할 수 있었다. 찬성만 사인하도록 만들었던 것이다. 사실상 찬성만을 강요한 것이다.

과거에도 인사고과에 대한 권한을 가진 부서장이 면담을 하거나 부서원들을 회의실에 모이게 해서 사인할 수 밖에 없는 분위기를 만들어 동의 사인을 하게 했다. 부서장과 임원들에게 직원들 전원 사인을 받아 오도록 압박하고 부서별 동의를 피드백을 통해 압박했다. 결국 절대 갑인 회사의 결정 앞에 거부한다는 것은 불가능했고, 회사는 마음껏 인사제도 변경을 통해 근로조건 악화시킬 수 있었다.

동의 사인을 받는 과정은 전부 인간의 심리를 교묘하게 이용한 것이었다. 찬성 사인을 하지 않으면 인사상 불이익을 받거나 회사에 반기를 드는 ‘나쁜 사람’이라는 낙인을 찍는 수법이였다. 변경 과정에서 노동조합과 인사제도 개편을 위한 토론회 한번 없었다. 심지어는 제도개편 관련 노동조합의 의견을 공유할 목적으로 사내포탈 e-mail을 발송하지 못하게 막았다. 노동자들이 반드시 알아야하는 인사개편 내용에 대한 홍보수단마저 차단했던 것이다.

삼성전자 임금교섭에 참여 중인 노동조합들과 금속노련 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연

대)는 모두 함께 개약에 반대하며 삼성전자 전 사업장에서 선전투쟁에 나섰다. 매일 새벽 출근하는 직원들에게 인사제도개편의 문제점을 담은 홍보전단을 배포해 12만 직원들에게 문제점을 알렸고 삼성전자 교섭에 참여하는 노동조합들은 수차례의 기자회견을 개최했다. 그럼에도 사측은 삼성전자와 삼성 전 계열사에 특별 성과급을 지급하면서 인사제도 개편(안)에 대한 동의를 유도했고, 결국 과반수를 확보했다는 언론의 보도가 나왔다.

과정에서 많은 논란이 있는 이 결과를 받아드릴 수 없어 1월 13일 우리는 금속노련 주관하고 금속삼성연대 12개 노동조합, 수십여개의 금속노련 단위노조들이 연대로 함께하는 가운데 1월 강남역 삼성전자 앞 도로에서 인사제도 개약 반대 결의대회를 열었다. 삼성 역사상 최초로 삼성그룹 계열사들이 연대해 개최한 집회였다.

영하 5도 날씨에 콘크리트 바닥에서 발이 얼었고, 입과 코와 귀가 시리고, 말조차 잘 나오지 않았지만, 그 열기만큼은 뜨거웠다. 그날 금속삼성연대와 집회 참가자들은 굳게 잠긴 삼성전자 사옥 입구를 열기 위해 애쓰며 이재용 부회장에게 대화요구를 했지만, 아직도 삼성전자 사측은 대화에 응하지 않고 있다.

이재용 부회장은 2020년 5월 기자회견을 통해 폐기를 선언했다. “삼성의 노사문화는 시대변화에 부응하지 못했다. 최근 삼성에버랜드와 삼성전자서비스 건으로 많은 임직원이 재판을 받고 있다”며 “책임을 통감한다. 그간 삼성의 노조 문제로 인해 상처를 입은 모든 분들에게 진심으로 사과드린다”고 말하고, “노사관계 법령을 철저히 준수하고 노동3권을 확실히 보장하겠다. 노사 화합과 상생을 도모해 건전한 노사문화가 정착되도록 하겠다”고 약속했다.

이재용 부회장에게 묻고 싶다. 정말 삼성은 시대변화에 부응한 노사문화를 정착시키고 있는지, 노동3권을 확실히 보장하고 있는지, 왜 전 국민에게 한 약속을 지키지 않는지, 자신의 감형과 재판을 유리하게 만들기 위해 준법감시위원회를 내세우고 거짓 약속을 하면서 대한민국 국민을 우롱하고 있는지 말이다.

시대가 원하는 노사문화는 노사상생이다. 하지만, 삼성의 노사문화는 과거나 지금이나 불통문화, 불투명문화, 상명하복식 군대문화이다. 무노조경영 폐기선언 전후로 삼성에 신설된 다수의 노동조합들은 1년 8개월이 지난 지금, 금속삼성연대 소속 12개 노동조합들은 단호히 말할 수 있다. “삼성과 삼성전자 이재용 부회장은 변한 게 없고 변하려 하지 않았다.” “준법을 앞세운 법꾸라지식 편법 인사제도개약을 통해 근로조건을 일방적으로 악화시키고 있고 사실상 노동조합을 인정하지 않고 있으며, 무노조경영을 변함없이 지속하고 있다”라고 주저 없이 말할 수 있다.

금속삼성연대는 사측에 요구했다. 직원들에게 노동조합 가입해도 어떤 불이익이 없다는 공지를 해달라고. 하지만 그 어떤 계열사 대표이사도 직원들에게 노동조합을 가입해도 인사상 불이익을 받지 않는다는 말을 한 적이 없다.

결국 관성의 법칙대로 노동조합 가입하면 불이익받는다는 인식을 유지하고 싶었던 것이다. 그런

연유로 삼성그룹 내 진성 노동조합 조직률은 계열사마다 차이가 있지만, 전체 직원의 10% 전후에 그치고 있다.

무노조경영 폐기선언 이후에도 삼성의 노사문화는 시대의 변화에 전혀 부응하지 못하고 근로조건 제도개선, 임금협약 등 노동자를 위한 주요 정책결정에 노동조합을 배제한 채 사측의 꼭두각시인 노사협의회를 앞세워, 노조 무력화 전략을 지속적으로 추진해왔다. 임금인상율과 근로조건 협의도 노사협의회와 결정하고 직원들에게 통보 후 바로 지급하였으며, 형식적으로는 노동조합의 교섭을 진행하지만, 결국 노사협의회를 통해 사측이 일방적으로 결정한 안을 집행했다. 직원들이 보기에 노동조합은 유명무실한 존재였다. 아직도 노동조합을 가입하면 회사에 찍히고, 인사상 불이익을 받는다는 인식을 팽배해 있고, 과거와 바뀐 것이 없다. 혹자는 그렇게 이야기한다. 왜 삼성 노조는 조합원들의 실명을 밝히지 못하냐고. 이것이 삼성의 현실이라고 답하고 싶다.

삼성은 다양한 방식으로 노동3권을 무력화시키고 있다.

인사담당자나 고관직자에게 노동조합 가입하면 반(을 수 있)는 인사상 불이익에 대한 증거채집이 불가능하게 해야 한다고 전파하고 있다. 또한 조합원 확대를 막기 위해 노동조합 홍보활동을 감시하고 극도로 제한하고 있다. 이를 통해 노동조합의 단결권을 무력화 하고 있다.

뿐만 아니라, 단체교섭권을 유명무실하게 만들었다. 심지어 삼성화재의 경우, 무노조경영폐기 선언 후에도 ‘평사원협의회’라는 회사가 만든 상조회가 어용노조로 전환할 수 있도록 직간접 지원을 통해 진성노조 무력화를 시도했다. 결국 서울중앙지방법원이 어용이 심히 의심되는 평협노조와 교섭을 중단하라는 가처분결정을 내렸고 불법교섭은 중단된 상황이다.

어용노조를 만들어 진성 노동조합을 무력화시킨다는 것은 삼성은 노동3권을 보장하지 않는다는 것이다. 어용노조 또는 노사협의회를 앞세워 진성 노동조합의 교섭권을 무력화시키는 제반행위는 단체교섭권을 유명무실화시킨다는 것이고, 결국 단체행동권마저 사전차단하겠다는 것이다.

이것이 전 세계 초일류기업이라고 주장하고 있는 삼성의 노동조합을 대하는 모습이다. 그동안은 숨기거나 모른척 하기도 했겠지만, 이번 인사평가제도를 개편하면서 그 속내가 드러나고 있다. 회사가 일방적으로 결정하고, 거부할 수 없도록 개개인을 면담하여 사인을 받아 인사평가제도를 개편하는데, 왜 이렇게 노동조합이 반대하고 나서는 지를 삼성을 잘 모르는 노동자들은 의아할 수 있다.

하지만, 우리 삼성노동자들에게 근로조건과 임금은 인사평가제도에 의해 결정되고, 인사평가제도가 근로조건을 결정하는 전부라고 해도 과언이 아니다.

임금도 승진도 인사평가제도를 통해 결정한다. 기본급, 성과급 모두 극단적인 성과주의 평가를 통해 결정하는 구조이다. 사실 직장생활의 전부를 결정한다고 해도 과언이 아니다.

인사평가제도는 경영방침의 가늠자이다. 그 회사의 속셈을 알 수 있는 것이다.

기존의 삼성은 대한민국 대기업 중에 가장 먼저 정기상여금을 없애고 회사이익의 일정 부분을 분

배하는 연말에 단 1회 지급하는 인센티브로 제도변경을 시도했다. 노동조합이 없었기 때문에 가능했다.

임금피크제도 만 55세부터 매년 10%씩 임금을 삭감하는 제도를 도입하였다. 이 또한 노동조합이 없었기 때문에 가능했다.

이후에 삼성의 제도를 여타 대기업들과 자회사 협력업체 뿐 아니라 전혀 관련 없는 회사들도 따라서 시행했다. 삼성이 하면 다 좋은 제도라며 전파되고, 표본과 벤치마킹 사례가 되었다. 같은 업종에서 '삼성이 했다' 하면 타사들도 함께 따라 하는, 인사노무영역의 '유행의 선두주자, 삼성'이 되었다.

그러는 사이 삼성에 근무하는 노동자들은 다수가 상처받고 굶아 터져도 약 한번 못 바르고 통증과 상처를 안고 살아가고 있다. 아파도 아프다고 말하지 못하게, 상처가 나도 치료하지 못하게 통제하고 관리하는 수단이 바로 삼성의 인사평가제도인 것이다.

이번 제도는 겉으로 보면 좋은 것처럼 포장되어있다. 하지만 세부내용을 숨기고 있고, 이것이 삼성 노동자들이 보는 가장 큰 문제점이다. 세부내용에 불이익한 변경내용 포함되어 있고 회사는 동의 없이 취업규칙이라는 이름으로 세부변경시도를 할 것이다.

변경된 제도는 상사의 급여결정권을 확대하여 사실상 임금결정권에 버금가는 과대한 권한을 부여했고, 직원들이 서로를 평가를 하게 해 상호 간 불신과 갈등을 조장하여 갈라치기를 하고 상사에게 절대권력을 부여하려는 의도인 것이다. 결국 회사가 절대권력을 유지하고 싶다는 의도이다. 노동조합 가입을 막은 후 노동자들이 단결하지 못하게 하고, 단체교섭권을 침해하고, 단체행동을 못하게 하기 위한 제도인 것이다. 극단적인 성과주의를 도입하여 일하는 기계로 전락시키겠다는 의도인 것이다. 우리 삼성그룹 노동조합이 인사제도 개악을 결사반대하는 이유가 바로 이러한 것들이다.

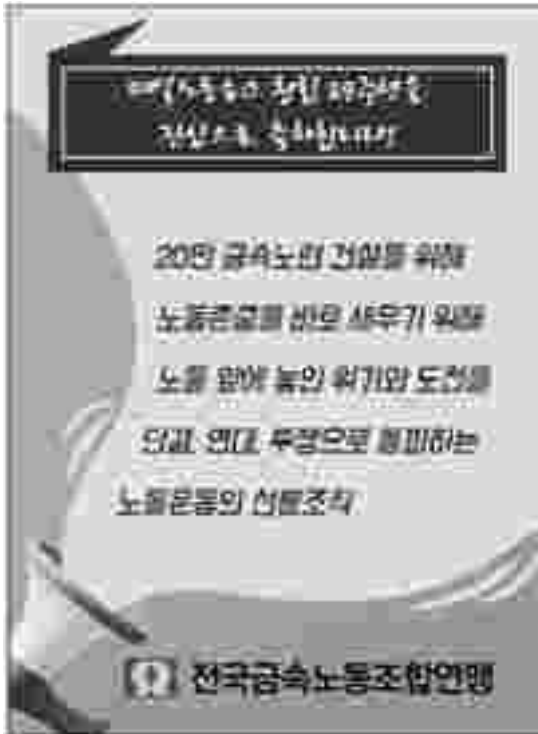
삼성은 법을 지킨다고 표면적으로 선언했다. 하지만, 실질적으로는 인사제도개편을 통해 명분 있는 불법행위를 하지 못하니, 군대처럼 노동자들 관리통제를 강화하겠다는 의도이고 과거처럼 멍치는 것을 막고 회사의 부속품으로 노동자들을 활용하겠다는 의도인 것이다.

우리 삼성그룹노동조합연대 12개 노동조합은 절차적으로나 내용 상 정당하지 않은 불이익변경 인사제도를 받아드릴 수 없다. 회사가 이를 강행할 경우, 삼성노동자와 노동조합의 권리를 지키고 지난 한 해 우리 금속삼성연대에 보내주신 뜨거운 관심과 연대에 늘 감사드린다. 지역 곳곳에서 크고 작은 결의대회와 집회 현장을 찾아 힘을 보태주셨는데, 나서는 일을 두려워하는 삼성 노동자들을 위해 자리를 채워주신 일들이 특히 감사했다. 새해 벽두부터 터진 이번 인사개악, 그리고 앞으로도 계속될지 모르는 여러 삼성 노동자들의 투쟁에 한국노총 동지들의 관심과 연대를 간곡히 부탁드립니다. 동지들의 지지에 힘 입어 멈추지 않고, 지치지 않고 끝까지 싸우겠다. 투쟁!

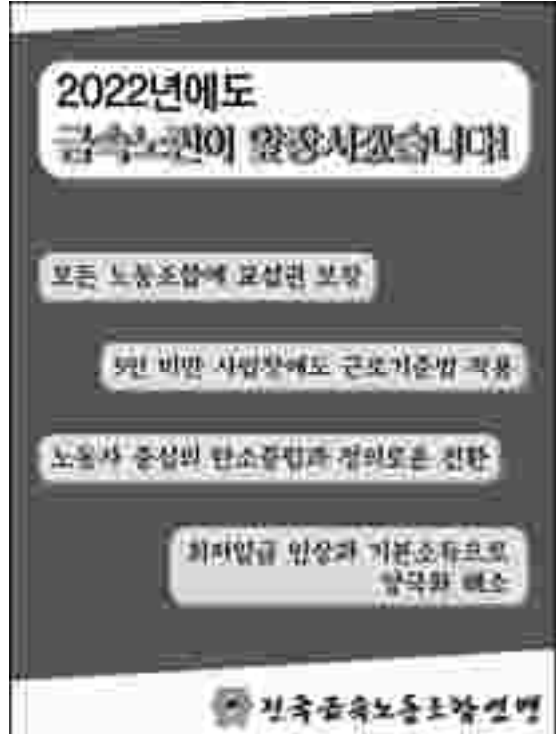
라. 언론사 광고

1) 매일노동뉴스 후원광고

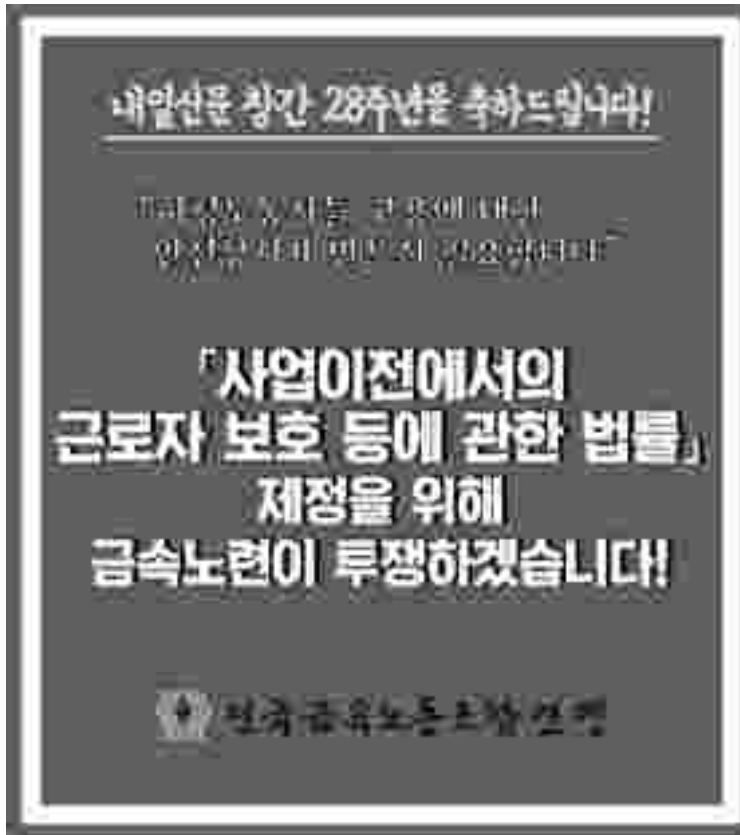
○ 창립 29주년



○ 송년호



3) 내일신문 후원광고(창간27주년)



1. 조직활동
 - 가. 금속노련 여성위원회 총회 및 회의
 - 나. 금속노련 임원 및 중앙위원선출
 - 다. 한국노총 중앙위원 명단
 - 라. 한국노총 여성위원회 총회 및 기타활동
2. 제114주년 3.8 세계여성의날 기념
 - 가. 일시 및 장소
 - 나. 대회 슬로건 및 5대 핵심요구
 - 다. 전국여성노동자대회 연도별 슬로건
3. 대외 활동 및 기타활동
 - 가. 경제사회노동위원회 여성위원회 활동
 - 나. 기타활동
4. 문화활동
 - 가. 문화패 워크샵 및 기타활동

평가 및 개선방향

2021년에도 2020년에 이어 코로나19 팬데믹영향으로 사업계획 추진에 어려움이 많았다. 여성사업의 특성상 대면활동 즉 교육이나 워크숍, 회의진행 등으로 해야 하는 사업이 많은데 코로나로 인해 사업이 집행되지 못하였다.

2019년 여성위원회를 재건하여 2021에는 여성위원회를 재구성하여 총회를 개최하였다. 여성위원회 총회를 개최하여 위원장을 선출하고 부위원장을 임명하는 임기총회를 개최하였다. 여성위원회는 총회를 개최하여 좀 더 활발한 여성활동을 주문하였고 여성위원들도 적극적인 활동을 하겠다는 의지를 모았다.

지난해 이어 일상활동인 교육 등 사업을 하지 못하였고 노총을 연계하여 하던 사업 일부와 대외활동이 이뤄진 한해였다.

지난해부터 운영되어 온 경제사회노동위원회 여성위원회에 참여하여 조직된 여성노동자 뿐만 아니라 우리 사회의 곳곳에 포진되어 있는 여성노동자의 실태를 논의하였고 2021년 여성위원회 성과로는 전남지노위에서 시행 중인 ‘모성보호 패스트트랙’ 제도 운영상황을 검토하고 본 제도를 전국적으로 확대 시행하기 위한 논의하여 중앙노동위원회에 적용하고자 하였으나 중노위의 입장은 다름을 확인하는 수준에서 논의가 마무리되었고 2기 여성위원회가 1월에 재 출범하여 이후에도 활동을 이어갈 것이다.

아직도 여성노동자의 일·가정양립을 위한 제도나 사회의 분위기는 아직도 부족하지만 노동조합의 핵심 간부인 여성간부들은 직장 내 여성활동도 중요하지만 미조직된 여성노동자를 위한 관심과 활동도 이어가야 할 것이다.

2021년에는 비대면이나 소모임 단위의 사업방안을 모색하고자 하였으나 비대면은 사업장 특성이나 상근이 많지 않은 특성상 어려움이 있었다. 2022년에도 정세나 현황등 다방면의 역량강화를 위한 소모임 등의 방안을 강구 해야 할 것이다.

이와 더불어 세대변화와 산업의 변화에 따른 여성 관련 이슈 발굴에도 좀 더 귀 기울여 이후에 교육사업과 간부 발굴을 위한 조직사업등을 활발하게 이어가야할 숙제를 안고 있다.

1. 조직활동

가. 금속노련 여성위원회 총회 및 회의 개최

1) 여성위원회 총회 및 교육

(1) 목적

- 여성위원회는 의사결정기구로서 여성정책을 결정하고 여성의 이해를 대변하기 위한 조직으로 금속노련에서 여성위원회 총회를 개최하고 위원의 역량강화와 조직강화를 위하고 네트워크 강화를 위함

(2) 일시 : 2022년 1월 13일(목) ~ 14일(금) (1박 2일)

(3) 장소 : 계룡스파텔(대전시 유성구 소재)

(4) 참석자 : 여성위원 25명

(5) 여성위원회 총회 일정

○ 위원장 인사말

- 2019년 제1기 여성위원회를 구성하고 이번엔 제2기의 성격인 여성위원회 구성을 축하함. 여성위원회 및 여성활동에 적극적인 지원을 하겠음.
- 금속노련은 임금피크제, 근면위 교섭, 정년연장 등 현안 활동을 하고 있음.
- 최저임금위원회 활동도 하고 4차산업으로 산업전환을 앞두고 양대노총 금속이 함께 하고자 함.
- 로봇보급율이 세계에서 가장 높다고 하는데 노동자의 일자리에 위협을 받고 있음. 그럼에도 생산현장은 가동인력부족임.
- 기후변화에 대한 대처도 필요한데 노동이 포함된 정책의 변화를 확인해야 함.
- 노동운동의 핵심은 노동시간단축임. 제조현장의 월급은 시급제가 대다수인데 월급제를 위한 연구사업을 준비 중에 있음.
- MZ세대는 근로조건에 좌우되며, 특히 노동시간, 복지에 관심이 많음.
- 3.9 대선을 앞두고 이재명 후보 지지활동을 하고 있음. 많은 관심을 부탁함.

○ 여성위원회 역할과 간부의 자세

- 정영숙 자문위원의 여성위원회 역할과 여성 핵심간부의 자세를 강조
- 여성간부들의 역량강화를 위한 리더십과 직장 내 괴롭힘에 대한 사례 및 대응방안

○ 여성위원회 총회 및 간담회

- 여성위원회 위원장선출 및 임원구성
- 위원장 : 최해경위원장
- 부위원장: 연맹 부위원장 전원 임명
- 사무국장: 김영미

○ 이후 활동에 대한 토의

- 선출된 최해경위원장은 제2기 시작과 궤도에 오를 수 있도록 활동에 적극적인 참여와 협조를 요청함.
- 여성위원회 위원과 함께 여성사업을 함께 공유하고 앞으로 여성위원회가 힘있게 활동하기로 함께 결의함.
- 여성 상임부위원장을 강력히 요구함에 위원장님은 적극지원하겠다는 약속함.
- 대선을 앞두고 한국노총과 금속노련의 여성위원회에 대한 입장이 필요함.
- 삼성디스플레이, LG전자 사무직 등 여성활동에 대한 계획의 필요성 제기
- 참석한 여성위원들은 회의 시간을 좀 더 늘려주었으면 하는 의견도 개진
- 분기별 회의를 개최할 것을 요구하기도 함.

○ 동학사 문화탐방 : 여성위원들의 연대와 힐링을 위한 일정

(6) 여성위원회 총회 평가

- 2019년 총회 재건 이후 금속노련 위원장 임기와 여성위원회 임기는 같이 가야 하는 규정에 의거 여성위원회 총회를 개최하고 여성위원장을 선출하였다.
- 2019년 여성위원회 총회에 대해 여성위원들의 호평과 함께 이후 사업을 활발하게 하자는 의견을 개진함.
- 그동안 코로나로 인해 사업을 못하게 되었던 관계로 많은 기회를 요구하여 앞으로 좀 더 많은 활동을 해야 할 것으로 보임.

(7) 여성위원 명단

번호	소속	직책	성명
1	한국중천	위원장	최해경
2	대동모벨시스템	위원장	한명선
3	핸즈코퍼레이션	회계감사	유영화
4	남양넥스모	여성부장	이화단
5	두올아산	위원장	정란홍
6	두올아산	사무국장	문양희

번호	소속	직책	성명
7	하이텔서비스	사무국장	최은희
8	하이텔서비스	대의원	송혜리
9	한국보그워너T/S	사무국장	김귀녀
10	스타츠칩팩코리아	부위원장	민형자
11	스타츠칩팩코리아	여성부장	음정미
12	스타츠칩팩코리아	부위원장	이기화
13	SK하이이엔지기술사무	사무국장	김난영
14	ASE코리아	부위원장	한예지
15	ASE코리아	여성부장	안경선
16	현대모비스	부위원장	우하나
17	롯데알미늄	여성부장	홍미애
18	한전금속	위원장	김지영
19	삼성공조	위원장	이정희
20	SK하이닉스이천	홍보실장	최보라
21	SK하이닉스청주	부위원장	한주연
22	한국항공우주산업	복지후생실장	한경아
23	한국항공우주산업	복지후생2부장	박혜은
24	금속노련 일반지회	지회장	박선자
25	금속노련	여성본부장	김영미

2) 중앙위원회 여성위원 사전회의

- (1) 회의명 : 여성중앙위원 사전회의
- (2) 일시 : 2021년 4월 29일(목) 11시
- (3) 장소 : 본 노련 회의실
- (4) 참석자 : 여성중앙위원(부위원장, 중앙위원)
- (5) 회의안건
 - 2021년 사업계획 논의
 - 기타토의
- (6) 회의결과
 - 2021년 대의원대회를 앞두고 사업계획을 논의

- 2019년 여성위원회 총회에서 제안되었던 여성 상근부위원장 도입을 위한 제안서를 작성 금속노련 위원장 선거 후보들에게 전달

제 안 서

금속노련은 오는 5월 13일 정기대의원대회를 앞두고 있습니다. 이번 대의원대회에서는 제26대 위원장 선거가 있기도 합니다.

한국노총, 민주노총, 정치권에서 남녀평등을 위해 여성할당제를 시행하는 시대적 요구 속에서 금속노련은 2010년 규약을 제정하여 여성할당제를 시행하도록 제도화하였습니다. 이와 함께 2012년부터 금속노련 임원, 중앙위원, 대의원, 회계감사에 15%의 여성할당제를 시행하고 있습니다. 이것으로 여성들의 대표적인 결정기구인 임원, 중앙위원회의 기구에 참여할 수 있도록 제도화 하였습니다.

다만 아쉬운 것은 임원의 상근이 없어 금속노련 사업집행에 있어서 힘있게 추진하는데 한계가 있다고 여성위원들은 토로해 왔습니다.

금속노련은 여성노동자의 권익보호를 위한 활동으로 여성조직화, 여성간부 역량강화 및 교육 등을 집행하여 왔습니다. 이러한 사업목표의 집행을 위한 조건으로 여성부위원장 상근은 필수불가결함에 이견이 없습니다.

아쉽게도 금속노련이 2019년도에 여성위원회를 재건하면서 더더욱 여성상임부위원장제도의 필요성이 부각되면서 여성위원들은 제26대 위원장 선거를 앞두고 후보자에게 아래와 같이 제안합니다.

금속노련 여성위원들은 여성상임부위원장제도 실시에 대한 공약을 요구합니다.

(이에 대한 후보자의 의견을 여성위원회 위원장(최해경위원장)에게 5월 3일까지 전달요청)

금속노련 여성위원들은 출마 후보자의 양성평등에 대한 인식, 여성조합원의 모성보호 및 권리보호에 대한 인식과 의지를 공약에 담아 실천하기를 기대합니다.

혁신과 전진, 변화의 새바람이라는 캐치프레이즈를 걸고 금속노련의 발전을 위해 제26대 위원장 선거에 출마하신 기호1번 김만재, 기호2번 김수환후보에게 행운을 기원하며 여성위원과 함께 많은 활동을 기대하겠습니다.

금속노련 여성위원회 위원 일동

나. 금속노련 여성임원 및 중앙위원회 선출

1) 선출기구 및 일정

- 기구 : 금속노련 정기대의원대회
- 일정 : 2021년 5월 13일~14일
- 장소 : 온라인(모바일) 개최

2) 여성의 참여 확대

노총파견 대의원	노총파견 중앙위원	금속노련 대의원	금속노련 부위원장/회계감사	금속노련 중앙위원
19 명	4명(예비포함)	82 명	7명	6 명

3) 금속노련 임원(부위원장.회계감사)과 중앙위원 현황

이름	소속사업장	직책	비고
최해경	한국중천	위원장	부위원장
한명선	대동모벨시스템	위원장	"
정란홍	두울아산	위원장	"
이정희	삼성공조	위원장	"
한승연	SK하이닉스이천	사무국장	"
오지수	LG디스플레이	여성부장	"
조소희	LG디스플레이	여성부장	회계감사

4) 중앙위원현황(금속노련)

이름	소속사업장	직책	비고
정혜영	LG전자	여성부장	
이기화	스태츠칩팩코리아	부위원장	
김정수	ASE코리아	부위원장	
김귀녀	한국보그워너T/S	사무국장	
한주연	SK하이닉스청주	부위원장	
최은희	하이텔서비스	사무국장	

다. 한국노총 중앙위원 명단

- 기구 : 한국노총 정기대의원대회
- 일정 : 2022년 2월 23일 ~ 24일
- 장소 : 온라인 개최

이 름	소속사업장	직책	이 름	소속사업장	직책
최해경	한국중천	위원장	정란홍	두올아산	위원장
한명선	대동모벨시스템	위원장	한주연 (예비)	SK하이닉스청주	부위원장

라. 한국노총 여성위원회 총회 및 기타활동

1) 목적

- 여성위원회 규정 제5호(회의)에 따라 매년 정기총회를 개최하여 노총과 각급 조직 여성활동 현황을 공유하고 향후 활동방향과 실천과제 논의
- 노총 산하 각급조직 여성대표 참여확대를 통한 여성노동자의 힘 구축
- 각급 조직 여성위원회 활동 역량강화를 통한 여성위원회 위상 제고 및 조직간 연대 및 네트워크 강화

2) 개요

- 개최일시 : 2021년 11월 16일 14:00
- 개최장소 : 한국노총 13층 여율리
- 참석인원 : 150여 명(금속노련 15명)

3) 한국노총 여성위원회 위원 현황

번호	성명	단위노조명	직책	비고
1	최해경	한국중천	위원장	
2	한명선	대동모벨시스템	위원장	
3	정란홍	두올아산	위원장	
4	한승연	SK하이닉스이천	부위원장	
5	오지수	LG디스플레이	여성차장	

번호	성명	단위노동명	직책	비고
6	이정희	삼성공조	위원장	
7	조소희	LG디스플레이	여성차장	
8	김영미	금속노련	본부장	
9	박선자	금속노련	총무실장	
10	한주연	SK하이닉스청주	부위원장	
11	이기화	스타츠칩팩코리아	부위원장	
12	최은희	하이텔레서비스	사무국장	
13	한예지	ASE코리아	부위원장	
14	강미희	명 일	위원장	
15	우하나	현대모비스	부위원장	

4) 한국노총 여성위원회 결의문

2년여에 걸친 코로나19 팬데믹이 한국사회에 내재된 불평등과 양극화라는 고질병을 더욱 심화시키며, 우리 사회를 고통으로 몰아넣고 있다. 특히 우리 사회의 약한 고리인 저소득층, 비정규직, 여성과 같은 취약계층이 집중 타격을 받으면서 민생이 흔들리고, 사회갈등은 심화되고 있다.

우리 사회 절반인 여성에게 가해진 충격은 실로 가혹했다. 여성이 더 많이 일자리를 잃고, 더 큰 직장 내 차별과 불이익에 시달리며, 더 막중한 가족 돌봄의 부담까지 떠안아야 했다. 재난은 성별을 가리지 않고 왔지만, 그것이 미친 영향은 여성에게 훨씬 엄혹했다. 우리나라의 성차별적 노동시장 구조와 여성이 주로 저임금 불안정 일자리에 집중되어 있는 구조적 문제, 그리고 여성에게 과도하게 가해지는 돌봄 부담이 여성을 고용안정에 가장 취약한 계층으로 만들었다.

그러나 위기가 얼마나 지속될지 예측할 수 없기에 언제까지나 좌절하고 있을 수만은 없다. 우리는 여성이 겪고 있는 불합리한 차별과 불평등을 없애기 위해 우리 사회의 구조적 문제를 타파하고, 더 나은 사회로 나아가야 한다. 여성을 위한 양질의 일자리 확대, 차별 없는 노동권 보장, 폭력과 괴롭힘 근절을 통해 여성노동자를 보호하여야 한다. 쉽지 않지만, 반드시 가야 하는 그 길을 여성들의 연대의 힘으로 헤쳐 나가고자 2021년 한국노총 여성위원회 총회에 모인 우리는 다음과 같이 굳게 결의한다.

하나, 우리는 팬데믹 위기로 심화된 여성노동자의 고용불안과 악화된 노동여건 개선을 위해 노력하는 동시에 모든 여성의 평등한 노동권 보장을 위해 여성조직화에 매진할 것을 힘차게 결의한다.

하나, 우리는 여성노동자의 취약성을 높이는 과도한 돌봄 부담을 줄이고, 그로 인해 직장에서 겪는 불이익을 방지함으로써 무너진 여성노동자의 일-생활 균형을 재정립하고, 여성의 사회·경제적 지위 향상에 나설 것을 굳게 결의한다.

하나, 우리는 여성노동자들이 노동현장에서 직면하는 불합리한 차별과 불평등을 불식하고, 모든 형태의 폭력과 괴롭힘을 근절함으로써 안전하고 차별 없는 일터를 만드는데 노조 활동가의 모든 역량을 동원할 것을 결의한다.

하나, 우리는 여성노동자의 대표성 강화를 위해 여성할당제 30% 규정 제정, 이행 강화 등 여성할당제 실효성 제고 노력에 모든 조직적 역량을 쏟을 것을 굳게 결의한다.

하나, 우리는 현장의 여성 참여를 이끌어내고, 여성의 역량 강화를 위해 그 기반이 되는 여성위원회의 역할과 중요성을 인식해 각급 조직의 여성위원회 설치에 노력할 것을 힘차게 결의한다.

2021년 11월 16일

2021년 한국노총 여성위원회 총회 참가자 일동

2. 제114 주년 3.8 세계여성의 날 기념

- 2022년 114주년 3.8 세계여성의 날 전국여성노동자대회에서는 여성노동현실이 직면하고 있는 현안과 이슈를 공론화하며 여성노동이 존중되는 노동정책과 고용환경개선, 여성의 평등노동권과 삶의 질 향상을 위한 우리의 요구를 사회적으로 알려내고 대정부와 대국회에 법·제도 개선을 촉구함.

가. 일시 및 장소

- 일시 : 2022년 3월 7일(월) 14:00
- 장소 : 한국노총 5층 여울리
- 내용 : 평등상 및 여성노동자상 시상
금속노련 SP일렉메노동조합 위원장 황경숙 수상

나. 대회 슬로건 : 일상속 평등, 행복한 공존

- 슬로건 배경 : 위기 때마다 노동시장에서 가장 큰 타격을 받는 계층 가운데 하나인 여

성, 이번 코로나19 위기상황에서도 다르지 않다. 많은 여성들이 일자리를 잃었고, 일터에서 불평등을 마주했다. 가정에서도 위기로 인해 가중된 돌봄의 부담이 고스란히 여성들에게 떠넘겨졌다. 우리 일상 속에 넘쳐나는 차별과 불평등이 사라질 때, 아무도 배제되는 이 없이 모두가 행복하게 공존할 수 있을 것이다.

다. 일하는 모든 여성의 노동권 강화를 위한 5대 핵심요구

- 1) (양질의 여성일자리 확대) 저임금, 비정규 나쁜 일자리 STOP!
- 2) (성별임금격차 해소) 노동의 가치가 성별에 따라 다를 수 없다!
- 3) (여성대표성 강화) 유리천장 타파! 사회 각 분야의 여성대표성 확대!
- 4) (폭력과 괴롭힘 근절) 폭력과 괴롭힘 없는 안전한 일터!
- 5) (일·생활균형) 육아와 돌봄을 이유로 여성이 일터를 떠나지 않게!

라. 전국여성노동자대회 연도별 슬로건

* 부녀 및 연소노동자 보호 강조기간 (5월 중) : 1968(제1회) ~ 197

1975년 3월 18일 근로여성대회 - 세계여성의 해

1986년 5월 21일 평등하고 인간다운 생활보장

1987년 5월 28일 여성노동의 평등과 균등발전을 위한 활동과제

1988년 5월 30일 노동조합 여성활동 과제와 방향

1989년 5월 30일 여성노동자의 어제 오늘과 내일의 전망 - 제24회 여성노동의 평등 및 인권보장 강조기간

- 1989. 3. 6 세계여성의 날 성명서 발표<3.8 세계여성의 날에 여성차별정책을 강력히 규탄한다.>

1990년 5월 30일 여성노동의 평등·발전과 모성평화 - 제25회 강조기간

-1990. 3. 8 세계여성의 날 성명서발표 <여성노동의 평등·발전과 모성보호정책을 촉구한다!>

1991년 5월 29일 여성노동의 고용안정과 모성평화 - 제26회 강조기간

1992년 5월 21일 여성노동의 동일가치·동일노동·동일임금 확보 - 제27회 강조기간

1993년 5월 26일 여성노동의 고용안정과 탁아시설 확충실현 - 제28회 강조기간

1994년 5월 26일 여성노동의 고용평등·고용안정·모성복지 실현 - 제29회 강조기간

1995년 10월 31일 여성노동의 고용안정·균등발전·모성복지 실현 - 제30회 강조기간 (10월로 변경)

1996년 10월 11일 고용안정·고용평등·모성보호 - 제31회 강조기간

- One+One 여성의 힘

1997년 10월 11일 모성보호·고용안정·조직확대 - 제32회 강조기간

- One+One 여성의 힘

1998년 10월 27일 고용안정, 조직확대, 고용평등

- 1998. 3. 8 세계여성의 날 90주년 기념대회 “고용안정과 사회적 평등을 향한 전국여성노동자 대회” (양대노총, 한국여성노동자회협의회 공동주최)

- 1998. 2. 23 ~ 3. 8 3.8기념 사이버(CYBER) 토론회 (주제: 해고, 실업문제/비정규직 문제)

1999년 10월 27일 [주제누락]

- 1999. 3. 6 세계여성의 날 91주년 기념대회 “[주제누락]” (양대노총, 여성노동단체 공동주최)

2000년 3월 8일 조직확대와 평등실현을 위한 전국여성노동자대회- 3.8 세계여성의 날 기념

- 2000. 10. 24 전국여성노동자대회 “[주제누락]”

2001년 3월 8일 [주제누락] - 3.8 세계여성의 날 기념

- 2001. 2. 6 ~ 3. 8 3.8 여성의 날 기념 사이버 토론회 (주제: 비정규직 무엇이 문제인가? / 여성취업 및 사회참여의 걸림돌은?)

2002년 3월 8일 [주제누락] - 3.8 세계여성의 날 기념

2003년 3월 7일 평등의 시작, 여성할당제! - 3.8 세계여성의 날 기념

2004년 3월 8일 일하는 여성! 정치의 주인으로!

2005년 3월 8일 다함께 여는 평등의 새날!

2006년 3월 8일 여성노동자, 절반의 역사! 미완의 역사!

2007년 3월 8일 일상의 정치, 평등의 정치

2008년 3월 8일 세계여성의 날 100주년 / 여성, 새로운 공동체 세상을 열자!

2009년 3월 5일 여(女)노(勞)여(女)락(樂)

2010년 3월 8일 여성노동자여, 지역정치와 통(通)하라

2011년 3월 8일 강한 노조에 여성이 있다

2012년 3월 8일 일어나자! 참여하자! 여성이여!

2013년 3월 8일 양쪽 날개로 나는 평등세상

2014년 3월 8일 함께 키우는 평등세상

2015년 3월 8일 기억하라! 여성노동자, 힘내라! 여성노동자

2016년 3월 8일 여성노동자여 일어나라! 이제는 투쟁이다!

2017년 3월 8일 100만 조합원 총투표로 정권교체! 적폐청산! 친노동자 정권 수립!

2018년 3월 8일 여성이 희망이다 노동이 미래다

2019년 3월 8일 성평등 노동존중의 약속

2020년 3월 8일 성평등, 조직화의 시작
 2021년 3월 8일 평등을 위한 노조! 함께하는 여성!
 2022년 3월 7일 일상 속 평등, 행복한 공존

3. 대외활동 및 기타활동

가. 경제사회노동위원회 여성위원회 활동

- 2020년에 발족한 여성위원회 1기가 지난 8월에 마치고 제2기를 구성하고 회의에 들어감. 그동안 구성에서 여성단체와 민주노총위원들의 참여로 설왕설래 후 1기 회의가 진행되었지만 2기에 구성에서는 총연맹과 사용자단체 중심의 의사결정구조로 가고 위원장은 한국노총에서 맡아 하기로 함. 한국노총 산하 노조만으로 구성되는 한계는 노동조합 여성노동자 중심이 아니라 '보편적이고 공익적 여성노동의제'를 선정하여 정책화 논의를 선도하는 방안을 제시 하여 한국노총위원으로만 구성됨.
- 또한 여성노동의제선정과 논의결과 공론화의 문제가 제기되면서
 - 여성노동자와 노동조합 : 돌봄 포함 여성노동자의 집단적 이해대변 제도 영역
 - 경사노위 등 정부위원회 구성과 논의에 대한 성별영향평가 제안영역
 - 비공식 돌봄 영역 종사자의 노동법적 보호 영역에 대한 전문가 의견을 구하기도 함.

차수	일정	논의안건
13차	4.20 14:00	경사노위 여성위원회 2020년 활동평가 및 2021년 활동계획
14차	6.22 14:30	노동위원회 모성보호 패스트트랙 제도 개선 검토
	7.7 14:30	코로나19시대 돌봄노동의 가치와 사회적대화 정책토론회
15차	7.28 13:30	1기 여성위원회 평가
	11.3 15:00	경사노위 여성위원 간담회 여성위원회 의제 및 위원 구성 관련 내용
17차	12.20 14:00	여성위원회 2기 발족식과 1차 전체회의
1차	1.17 14:00	제1차 전체회의 및 2기 여성위원 위촉식
2차	2.16 14:00	2기 여성위원회 의제 선정을 위한 회의 (여성노동 의제의 플랫폼: 개발,공론화,제도화: 윤정향 위원)

나. 기타활동

1) 한국노총 직장내 성희롱 예방 강사 양성교육

- 직장 내 성희롱·괴롭힘에 대한 이론, 법규 및 실무 강의를 통해 예방 및 노동법적 이해도를 높이고자 함.
- 직장 내 성희롱·괴롭힘 발생 시 고충 처리 방법 및 상담 능력을 학습함으로써 관련 사건의 자율적 해결능력을 제고함.
- 실제 노동현장에서 발생하는 문제를 피해자 권리구제 및 조직문화 개선 측면에서 합리적으로 해결하고 예방하고자 함.

(1) 개요

- 일시 : 2021.11.11.(목) 09:40~16:00
- 장소 : 한국노총 13층 여율리
- 강사 : 박정연 노무사(노무법인 마로 대표)

(2) 참석대상 : 여성간부

(3) 주요 내용

- 직장 내 성희롱·괴롭힘의 개념 및 판단기준
- 직장 내 성희롱·괴롭힘 분쟁 해결 방법 및 절차
- 고충 처리의 기본과 실재
- 사례학습을 통한 직장 내 성희롱·괴롭힘의 이해
- 건강한 조직문화를 위한 노동조합의 역할

(4) 프로그램

프로그램	세부내용
개강식 (9:40~10:00)	- 임원 인사(최미영 상임부위원장) 및 단체사진 촬영 - 과정 소개
직장 내 성희롱·괴롭힘의 개념 및 판단기준 (10:00~11:00, 1H)	- 남녀고용평등법상의 직장 내 성희롱·괴롭힘의 개념 - 직장 내 성희롱·괴롭힘 판단기준 - 직장 내 성희롱 판단기준으로서의 '성인지 감수성'
직장 내 성희롱·괴롭힘 분쟁해결 방 법 및 절차 (11:00~12:00, 1H)	- 자율적 해결의 중요성 - 직장 내 해결의 구체적인 절차 및 방법 - 피해자 보호 및 2차 피해 방지

프로그램	세부내용
점심식사 (12:00~13:00)	- 점심식사
고충처리의 기본과 실재 (13:00~14:00, 1H)	- 고충처리 절차 개관 - 고충처리 단계별 유의점 - 자주하는 질문
사례학습을 통한 직장 내 성희롱·괴롭힘의 이해 (14:00~15:00, 1H)	- 판단이 모호한 경우의 판단 - 실제 처리사례 및 관련 인사노무 이슈 - 최근 주요이슈 속 시사점
건강한 조직문화를 위한 노동조합의 역할 (15:00~16:00, 1H)	- 성희롱·괴롭힘 예방 및 발생국면에서의 노동조합의 역할 - 건강한 조직문화를 위한 노동조합의 역할 - 이후 '나의 역할' 정립

2) 한국노총 여성간부 리더십 역량 강화 교육

- 한국노총의 운동방향과 여성노동운동의 다양한 노동현안 등 교육을 통해 여성리더의 자질과 역할을 강화하여 조직 내 여성 활동 활성화 및 조직 간 네트워크를 구축하였음.
- 여성간부들이 조직활동을 함에 있어서 디딤돌과 걸림돌을 찾아보고, 걸림돌을 제거할 수 있는 개선방안을 다양한 차원에서 직접 도출해봄으로써 여성간부의 조직력을 스스로 강화할 수 있도록 하였음.

(1) 일시 및 장소

- 일시 : 2021. 12. 1~12. 3(2박 3일)
- 장소 : 한국노총 중앙교육원

(2) 참석대상 : 여성간부

(3) 참석인원 : 단위노조 25여명

(4) 교육내용

- 남녀조합원의 노동실태와 노동조합의 과제
- 여성간부 리더십 제고와 노동조합의 과제
- 노조간부가 반드시 알아야 하는 필수노동법
- 여성간부 ASP(문찾행) 워크숍 및 조직력 강화방안 찾기
- 소통을 통한 갈등관리 리더십

(6) 프로그램

시간 \ 일자	1일차 (12. 1)	2일차 (12. 2)	3일차 (12. 3)
8:00~ 09:00		조식 및 교육준비	조식 및 교육준비
9:00~ 11:30	버스출발 (9:00) 도착 및 등록	노조간부가 반드시 알아야 하는 필수노동법 〈이상혁 한국노총 중앙법률원 노무사〉 (9:30~12:00) 2.5H	소통을 통한 갈등관리 리더십 〈이정희 더드림교육센터 대표〉 (9:00~11:30) 3H
11:30~ 12:30	중 식		수료 및 종강식 (11:30~12:00)
12:30~ 13:00	개강식	중 식 (12:00~13:00)	중식 후 해산 (12:00~)
13:00~ 15:30	남녀조합원의 노동실태와 노동조합의 과제 〈장진희 한국노총 중앙연구원 연구위원〉 2.5H	여성간부 ASP(문찾행) 워크숍 〈이강국 커뮤인즈컨설팅 대표〉 (13:00~15:00) 2H	
15:30~ 18:00	여성간부 리더십 제고와 노동조합의 과제 〈박현미 한국노총 중앙연구원 선임연구위원〉 2.5H	조직력 강화방안 찾기 〈이강국 커뮤인즈컨설팅 대표〉 (15:00~18:00) 3H - 이선경 아이파인더상담코칭 대표, 박미라 커뮤인즈컨설팅 이사	
18:00~ 19:00	참가단체 소개 및 석식	석 식	
19:00~ 21:30	단결의 밤 (19:00~21:30)	조직별 네트워킹 (19:00~21:30)	

3) 한국노총 여성담당자 워크숍

(1) 취지 및 목적

- 코로나19로 위축된 여성사업의 활성화를 논의하고 각 조직의 여성담당자 간의 연대를 도모하기 위함.
- 2022년 하반기 사업에 대한 조직 의견을 청취하기 위함.

(2) 행사 개요

- 행사명 : 2021년도 한국노총 여성담당자 워크숍
- 일시 : 2021.12.15~17, 2박 3일
- 장소 : 제주도 메종글래드

4) 한국노총 하반기 여성담당자 회의

(1) 개요

- 일시 : 2021.10.05(화)
- 장소 : 한국노총 12층 교사노조연맹회의실

(2) 회의안건

- 하반기 여성사업 계획 논의의 건
- 한국노총 여성위원회 총회 개최의 건
- 여성담당자 워크숍 개최의 건

5) 한국노총 여성위원회 “새정부에 바란다” 기자회견

- 새 정부에 새로운 여성정책 패러다임 확립과 세부 정책을 설계해 이행해 줄 것을 요구
- 일시 : 2022. 3. 29(화), 11:00
- 장소 : 동의동 인수위원회 앞

4. 문화활동

가. 금속노련 율동교육

1) 교육취지

- 2021년 임단투승리를 위해 조직력강화
- 노동조합 문화패들과의 연대강화와 노동문화활성화

2) 교육개요

- 일시 : 2021.10.21.~22 (1박 2일)
- 장소 : 웰리힐리파크(강원도 횡성군 둔내)
- 대상: 율동패원 및 조합원 등 선착순 30명

3) 일정표

시간 \ 일자	10월 21일(목)	10월 22일(금)
07:30~08:40		조 식
08:40~09:00		교육준비
09:00~10:00		몸짓배우기
10:00~11:00		
11:00~12:00	등 록	교육 평가 및 마무리
12:00~13:00	중 식(등록 계속)	안전하게 현장으로
13:00~14:00	안내 및 개강식	
14:00~16:00	금속노련 공통 몸짓 배우기	
16:00~18:00	몸짓배우기	
18:00~19:00	저녁식사	

나. 지원활동

- 대회명 : 한국노총 공공노동자 결의대회
- 일시 : 2021년 11월 30일 (화) 13:00
- 장소 : 여의도 국회앞(산업은행옆)
- 지원내용 : 스태츠칩팩코리아 화살 율동 2곡

다. 한국노총 율동영상제작 참여

- 한국노총은 조합원 대상으로 노동가 9곡으로 8박자 율동으로 영상을 제작함에 있어서 금속노련 율동패의 지원요청으로 적극 참여하여 율동을 제작함.
- 제작 이후 홈페이지나 SNS 등에 동영상상을 업로드하여 사업장에서 활용할 수 있도록 지원함.

번호	노동조합명	패명	곡목
1	스태츠칩팩코리아	화살	단결투쟁가
2			또다시앞으로
3			바위처럼
4	세아베스틸	불꽃	세상을 멈춰라
5			철의노동자
6			불나비
7	명화공업/남양넥스모	선포	무노동무임금을 자본가에게
8			파업가
9			사람이 태어나서



2021년 사업보고