

한국노총 연구총서 IV

노조활동의 미래지향적 방향모색

한국노총 중앙연구원

< 목 차 >

·Part 1 노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할

제1장 들어가는 말	1
제2장 우리나라 능력개발제도의 현황과 발전 방향	2
제3장 선진국 기업의 최근의 인력개발 활동	6
제4장 능력개발에 대한 노동조합의 역할 사례	8
제5장 능력개발을 위한 노동조합의 운동 방향	15
제6장 결론	19

·Part 2 한국의 노동조합과 조합원 참여

제1장 노동조합 참가실태 개괄	21
제2장 조합원의 노조참여에 대한 실증분석	27
제3장 조합원 참여 사례연구	29
제4장 실천적 함의	40

·Part 3 90년대 한국의 노동조합

제1장 노동조합의 조직현황과 노동자의 노조가입성향	44
제2장 노동조합의 경제적 기능과 역할	46
제3장 조직민주화와 노동조합의 역할	50
제4장 노조활동의 실태를 통해 본 노조의 기능과 역할	53

제5장 노사관계의 기본구조와 생산적 노사관계의 정립	56
제6장 조직민주화와 사회민주화	61

·Part 4 산업안전과 노동운동

- 한국과 독일의 비교 및 국내 금속계열노조 사례연구 -

제1장 연구결과의 요약 및 개선방향	64
제2장 정책제언	78

·Part 5 택시노동자의 건강과 안전

제1부 택시운전 노동자의 건강상태에 대한 조사보고

제1장 들어가는 말	82
제2장 운전자의 환경과 건강에 대한 연구	83
제3장 설문조사	86
제4장 건강검진	90
제5장 맺음말	92

제2부 택시 노동자의 건강과 안전

제1장 들어가는 말	94
제2장 택시산업의 현황 및 문제점	95
제3장 택시산업의 사고와 질병 현황	98
제4장 택시기사의 근로조건 및 작업환경	99
제5장 안전보건활동에 있어서 노동조합의 참여	101
제6장 노동조합의 참여와 사고 및 근로손실	104
제7장 맺음말	107

·Part 6 노동조합 운영의 현황과 과제

- 민주적 운영과 효율적 관리를 위하여 -

제1장 문제제기	110
제2장 노조의 조직체계와 조직운영에 대한 고찰	112
제3장 재정관리 현황으로 비추어 본 노조의 활동실태 분석	120
제4장 향후 노동조합의 조직운영 방향	124

·Part 7 1996 단체협약 분석

제1장 단체협약 분석의 목적과 개요	139
제2장 총칙 및 조합활동	140
제3장 인사사항	142
제4장 고용 관련 사항	143
제5장 임금 및 근로시간	145
제6장 집단적 노사관계	146
제7장 기타 사항	148
제8장 97년 노동법 쟁점과 단체협약의 대응	149

·Part 8 한국노동조합의 연결망

제1장 머리말 : 노동조합의 성격변화와 노사관계	155
제2장 노동운동의 환경변화와 조직 자원	157
제3장 자료 및 연구 방법	161
제4장 노동조합 연결망의 성격과 구조	164
제5장 노동운동과 시민사회	172
제6장 결론 : 연결망의 전체적 구조와 향후 변화 : 쟁점토론	176

Part 1
노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할*

박덕제 저**

제 1 장
들어가는 말

최근에 인력개발에 대한 관심이 전세계적으로 고조되고 이를 위한 활동 또한 강화되고 있다. 이는 주로 국가나 기업에 의해 주도되고 있는데, 21세기의 정보화사회는 지식과 기능을 갖춘 노동자가 국가와 기업 경쟁력의 원천이라는 인식이 이러한 활동의 바탕에 깔려 있다.

노조가 사용자에 대한 저항반대자에서 공동의 책임을 지는 주체로 전환하려면 의식의 전환과 함께 노동운동의 양상도 달라지는 것이 필요하다. 여러 가지 형태의 경영참여, 종업원 지주제나 성과배분적 임금제도 등 지금까지 노동조합이 부정적으로 여겨 왔던 제도들을 긍정적으로 검토하고, 새로운 기업환경에서 조합원의 복지에 기여할 제도를 개발하기 위한 활동에도 적극적으로 나서야 하는 것이다. 이러한 활동으로는 앞에서 말한 기업 단위의 경영참여나 공동결정제도에 대한 참여, 조합원에 대한 직업훈련, 환경보호를 위한 감시, 다른 시민운동단체 및 국제 노동운동단체와의 보다 긴밀한 연대활동 등을 우선적으로 들 수 있다.

* 본 연구원에서 1996년도 발간, 요약내용임

** 한국방송통신대학교 경제학과 교수

이 글에서는 이 가운데서 조합원의 인력개발을 위한 노동조합 경영참여의 필요성을 제기하고, 나아가 한국 노동조합이 취할 수 있는 구체적 정책방안을 모색해 보고자 한다.

제 2 장 우리 나라 능력개발제도의 현황과 발전 방향

1. 직업훈련제도의 현황

우리 나라의 직업훈련에는 공공훈련과 민간훈련이 공존하고 있다. 우리 나라는 일본과 비슷하게 대기업의 인력개발에서는 공공 직업훈련보다 기업이 실시하는 직업훈련, 특히 현장훈련(OJT)이 더 큰 비중을 차지하고 있다.

1994년 현재 노동부가 관리감독하는 직업훈련기관 471개 가운데서 공공훈련원은 88개이다. 전체 훈련기관의 1994년 기능사 훈련계획을 보면 공공훈련원 31,130명, 사업내훈련원 151,265명, 인정훈련원 77,125명으로 공공훈련원이 약 12%를 차지하고 있다. 공공훈련에는 기능사 양성 이외에 다기능 기술자를 양성하는 훈련기간 2년의 기능대학 과정(960명)과 기능장 훈련과정(600명)이 있으며, 기능사 양성과정도 공공훈련원은 1년 과정이 다수를 차지하고 있으나 민간훈련원은 3개월 과정이 다수를 차지하고 있다. 이를 고려하면 훈련 연인원 면에서는 공공훈련의 비중이 이보다 훨씬 높다고 할 수 있다.

노동부에 의하면 1994년 현재 공공훈련원은 산업인력관리공단 산하 훈련원(36개)이 산업체 공통 수요직종, 수출전략 직종, 첨단 및 신수요 직종의 훈련을, 법무부 등 정부기관 산하 훈련원(38개)이 소년원생 및 재소자 능력 배양을 위한 훈련을, 지방자치단체 산하 훈련원(9개)은 영농직종 등 주민 소득 향상을 위한 직종의 훈련에 치중하는 것으로 규정하고 있다. 민간훈련은 사업내 훈련원이 기업 자체수요직종의 다능공 및 준다능공 훈련에, 인정훈련원은 기타 직종의 훈련을 담당하는 것으로 규정되어 있다.

4 Part 1 노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할

1995년 현재 우리 나라에 민간기업이 훈련의 주체가 되는 사업내 훈련원이 233개 있다. 그러나 이 중 일부는 직훈의무분담금 요율이 1987년의 0.17%에서 1992년에 0.62%로 크게 올랐기 때문에 분담금 납부를 회피하고자 설치한 것도 있을 것으로 판단된다. 의무분담금 비율이 지금보다 훨씬 낮았던 1989년에 설치되어 있던 사업내 훈련원이 110개였던 점을 감안하면, 100 내지 200개 정도의 기업은 종업원의 훈련을 위해 이전부터 적극적으로 노력해 왔음을 인정할 수 있을 것이다. 1992년 현재 종업원 3천인 이상의 훈련의무 사업장 가운데 직업훈련 또는 관련 사업에 투자한 기업이 105개(대상의 72.4%)였으므로 이들 업체는 대부분 종업원 3천 명 이상의 대기업일 것으로 추측된다.

대기업 중에서도 사업장이나 그룹 내에 사내기술대학(원)을 설치운영하고 있는 한진, 기아, 현대, LG, 삼성, 대우, 대림 등의 그룹에서는 노동부 규정에 의한 직업훈련뿐만 아니라 별도의 향상훈련을 통한 종업원 능력개발에도 많은 투자를 하고 있다.

중소기업의 경우에는 사업내 직업훈련 또는 관련사업에 투자하고 있는 기업도 적고 또 그런 투자를 하는 기업이라도 자체 훈련원을 가지고 있지 못하다. 사업내 훈련원이 없는 사업장은 인정훈련원 파견, 타기업의 사업내 훈련원 파견, 공공훈련원 파견 등의 형태로 훈련을 실시하고 있다. 1992년의 외부기관 위탁훈련생의 분포는 인정훈련원 위탁 3,596명(64.5%), 사업내훈련원 위탁 1,884명(33.8%), 공공훈련원 위탁 99명(1.8%)으로 인정훈련원 위탁이 다수를 차지하고 있다.

인정훈련원은 95년 6월 현재 128개가 있으며 훈련생 수는 5만4천 명(95년 계획)으로 전체 민간부문 직업훈련생의 23%를 차지한다. 이 중 개인이 운영 주체인 것이 59개, 법인이 운영 주체인 것이 69개이다. 인정훈련원에 대해 정부는 시설 설치에 대한 융자 지원과 훈련원의 토지와 건물에 대한 취득세, 등록세, 재산세, 종합토지소득세 등의 면세 혜택, 1년 과정 수료자에 대해 기능사 시험 필기고사를 면제하는 혜택을 부여하고 있다. 대신에 노동부가 정한 표준훈련비를 적용해야 하는 등 일정한 규제와 감독을 받도록 되어 있다.

인정훈련원 중 자체 훈련시설을 보유한 법인과 주변 환경이 좋은 훈련원에 대하여 노동부는 훈련의무업체의 종업원 훈련을 대신할 수 있는 위탁훈련원으로 지정하고 있다. 1994년 말 현재 이 같은 위탁훈련원은 32개로서 전체 인정훈련원의 25%이며, 1993년의 위탁훈련생은 약 8천 명이다.

법인 형태의 인정훈련원 중 서울인쇄공업협동조합, 기계공업진흥회, 수출산업공단(구로공단), 전기통신공사, 의류시험검사소, 한국신발연구소, 한국전기공사협회 등에서 설립운영하는 훈련원은 사업주 단체가 설립 주체이며, 한국항만연수원은 항운노동조합연맹과 하역협회가 공동으로 설립한 훈련원으로서 설립 주체가 단체라는 점에서 여타 인정훈련원과 다르다.

기술계 학원은 1994년 현재 전국에 6,355개가 있다. 이들의 분야별 분포는 정보처리(대부분이 컴퓨터 학원으로 전체의 74%), 서비스(이용, 미용, 제빵, 피아노 조율 등으로 8%), 기계(자동차 정비, 중장비 정비, 열관리, 냉동 등으로 5%), 산업 응용(컴퓨터 그래픽 등으로 4%) 등이 대종을 차지하고 있다.

2. 교육훈련의 강화를 위한 장래의 정책방향

한국에서는 단기적으로 영미식과 독일식의 중간 유형을 유지하는 것이 바람직할 것이다. 다시 말하면 훈련 활성화를 위해서 정부의 역할을 일정하게 수용하되, 장기적으로는 현재보다 민간의 자율 기능을 확대하는 방향으로 가는 것이 바람직한 것이다. 현재에 공공훈련과 민간훈련이 공존하고 있어 이 가운데 어느 한편의 기능을 급격히 축소시키는 제도개혁은 많은 부작용을 초래할 가능성이 있다. 따라서 공공훈련과 민간훈련이 공존하도록 하되 점차 민간의 역할이 강화되도록 하는 방향이 바람직한 것이다.

한국에서는 제조업 인력양성을 위해서 공공훈련을 인정하고 그것이 계속 중요한 역할을 하도록 하는 것이 필요하다. 현대의 경제에서는 한 나라의 국제경쟁력 중심이 제조업 경쟁력에서 지식집약적 첨단산업이나 정보산업 등 서비스산업 경쟁력으로 전환되는 추세가 나타나고 있기는 하지만 한국이 단기간에 서비스산업에서 국제경쟁력 우위를 이루기는 어렵다. 또 인구 규모와 지정학적인 위치에서 볼 때 한국경제는 앞으로 상당 기간 제조업의 경쟁력을

유지하도록 노력해야 한다. 공공훈련은 앞으로 이 제조업의 인력확보와 그 질적 향상을 위해서 지속적인 역할을 해야 하는 것이다.

지금까지의 우리 나라 직업훈련은 주로 양성훈련에 중점을 두고 있었다. 신규인력의 학력이 낮고, 전기나 전화와 같은 근대적 공공서비스를 경험하지 못했던 농촌 출신 인력을 대규모로 근대적 공장에 투입할 필요가 있었던 1970년대까지는 이러한 양성훈련 정책이 필요했다고 할 수 있다. 그러나 최근에는 사정이 바뀌었으므로 양성훈련에서 향상훈련, 특히 중간기술자와 다기능기술자를 공급하기 위한 훈련으로 중점을 바꾸어야 한다.

우리 나라 기업의 향상훈련은 주로 승진과 부서 이동을 전후한 일선 관리자에 대하여 새로운 직무 수행에 필요한 전문지식과 기능을 교육시키기 위한 계층별 교육이주종을 이루고 있었다. 앞으로는 승진 기회가 축소되고, 빈번한 부서 이동과 인력 절감으로 다능공화의 필요가 커짐에 따라 승진이나 부서 이동과 직접 관련이 없더라도 일상적인 업무의 향상을 위한 훈련을 강화할 필요가 있다.

표준적 제품을 대량생산하는 단계에서 주로 요구되었던 인력이 반숙련공이라면 현재의 한국 제조업에서는 여러 공정의 일을 할 수 있는 다능공(대기업의 경우)과 장비의 운전뿐만 아니라 간단한 정비까지 할 수 있는 중간기술자(중소기업의 경우)의 양성이 중심적 과제가 되고 있다. 다시 말하면 대기업과 중소기업을 막론하고 저임금의 후발 개발도상국보다 생산성 우위를 유지하기 위해서는 공학적 이론과 숙련된 기능을 겸비한 테크니션(technician)이 필요한 것이다.

중간기술자와 전문인력 교육훈련을 위해서는 사내에 교육훈련에 관한 전문가가 있거나 외부 전문가의 도움을 받으며 체계적으로 교육하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 현장훈련이나 사업내훈련으로는 제대로 대처하지 못할 경우도 있다. 외부의 전문 교육기관에 파견하여 훈련시키고, 관련 기술 향상을 위한 업계의 세미나나 전시회에 참가하는 기회를 자주 제공함으로써 종업원들의 자기개발 노력을 촉진시키는 것도 중요하다.

중소기업이 단독으로 교육훈련을 해서는 규모의 경제를 실현하기 어렵다. 이 경우에는 지역 또는 업종 단위로 다수의 중소기업이 참여하는 공동훈련을

활성화하는 것이 바람직할 것이다. 공동훈련 발전은 교육훈련에서 규모의 경제를 실현하는 이외에, 개인주의와 기업이기주의에 집착하고 업종 및 산업단위 공동활동이 부진한 우리 나라 기업경영 관행을 탈피하여 업종, 산업과 사회전체에 대한 거시적 영향까지 감안하도록 인식을 전환시키고, 나아가 산업별 노동조합을 건설하는 데도 기여할 것이다.

노동자들의 자기개발을 활성화하기 위해서 기업과 노동조합은 자기개발을 조성하는 조직 풍토를 조성해야 한다. 이는 사내기술대학 및 대학원 운영, 평소의 학습분위기 조성(예컨대 독서학점제도 운영 등)을 통해서 기업이 학습조직이 되도록 해야 한다. 사내자격제도나 이와 결부된 직능자격급제도 등을 도입하여 임금과 승진제도를 설계할 때에도 노동자들의 학습과 창의력 발휘를 유도하도록 해야 한다.

제 3 장 선진국 기업의 최근의 인력개발 활동

급속한 기술혁신과 경쟁의 격화에 적응하기 위하여 많은 기업들이 종업원의 교육훈련에 대하여 투자를 늘리고 있다. 첨단 분야의 기업, 앞서가는 기업일수록 이러한 투자는 활발하다. 이러한 기업일수록 임금 지불능력이 높고 종업원에 대한 복지 수준도 높다. 그런데 종업원에 대한 최대의 복지는 지속적인 교육훈련을 통해 안정된 고용을 보장하는 것이란 점에서 이들의 교육훈련에 대한 활발한 투자는 어찌면 당연하다. 또 첨단 분야의 고급 인력은 외부 노동시장에서 구하기 어렵기 때문에 첨단분야의 기업은 스스로의 노력으로 이들을 양성해야 할 필요도 그만큼 크다.

여기서 이러한 목적에서 도입되고 있는 미국 우량기업들이 실시하는 인력개발계획, 즉 광의의 종업원복지향상계획을 통해 시행하고 있는 4가지 프로그램을 유형별로 간단히 소개하면 다음과 같다. (Young, 1994 : 18-24)

1. 건강 및 복지 프로그램(Health and Wellness Programs)

종업원의 정신 및 신체적 건강을 증진시키기 위한 프로그램이다. 여기에는 종업원의 병원 진료비 및 검사비 부담, 정신질환 치료, 구내식당 운영을 통한 영양 개선, 실내운동시설 운영, 약물중독 치료 및 금연교실 운영, 체중조절을 위한 교육 등이 포함된다. 이들은 건강이 악화된 이후에 치료하기보다 예방을 위한 프로그램 운영 및 건강한 생활습관을 가지도록 유도하는 교육 프로그램이라는 특징을 갖는다.

2. 종업원 지원계획(Employee Assistance Programs)

직장인들을 위한 알콜중독 치료 프로그램에서 발전된 것으로 알콜 및 약물중독 치료 프로그램에 중점을 두고 있다. 대기업은 최근에는 이에 더하여 心理不安, 결혼 및 가정생활상의 문제, 민사적 소송사건, 재산관리 등에 대한 교육과 상담 제공에까지 지원을 확대시키고 있다.

3. 가정생활 지원 프로그램(Work-Family Programs)

프로그램으로서 탁아소 설치 운영, 노인보호제도(elder care) - 사내시설의 설치 또는 노인을 부양하는 종업원에 대한 금전적 지원 -, 육아휴가의 연장, 탄력적 근무시간제도, 자녀교육 지도, 맞벌이 가정의 갈등 등을 주제로 한 가정문제 해소를 위한 세미나 개최 등이 있다.

4. 능력개발 프로그램(Personal Growth Programs)

종업원의 직업능력 신장과 개인적 발전을 지원하는 프로그램이다. 좁은 의미의 숙달된 직업인 양성에 국한하지 않고 행동, 태도, 가치관, 심리적 동기 등 종합적인 자질향상을 목표로 한다. 이 프로그램은 대체로 창의력, 의사소통 능력, 통찰력, 대인관계의 개선능력 등에 초점을 두고 편성된다.

제 4 장

능력개발에 대한 노동조합의 역할 사례

1. 선진국 노동조합의 인력개발 참여의 예

가. 미국

미국의 노동조합은 전통적인 방식의 노동운동에 치중해 왔고, 경영참여적 성격의 노동운동에는 거부감을 보여 왔다. 그러나 소수 우량기업에서 활동하는 노동조합은 각종 경영참여활동에도 적극적이었으며, 그 일환으로 조합원의 인력개발활동에도 깊이 관여하고 있다. 이러한 예로 미국전신전화회사(AT&T)와 미국 통신노조(CWA) 및 국제전기노조(IBEW)간의 종업원 능력개발을 위한 連帶(Alliance for Employee Growth and Development)의 활동이 있다.

나. 독일

독일의 노사관계 제도에 의해서 독일 노동조합은 사업장 수준, 기업수준의 공동결정제도 운영에 참여함으로써 노동자의 교육훈련에 관여할 뿐만 아니라 각 지역 및 산업별로 이루어지는 직업훈련에 대한 계획 수립에서부터 훈련의 질에 대한 감시, 훈련이 끝난 후의 평가 등의 전과정에 상공회의소 대표, 훈련교사 대표 및 정부 대표와 함께 참여한다. 여기서는 기업 및 산업(지역) 수준의 인력개발에 대한 참여를 보장하는 독일의 제도를 소개한다.

- 사업장 수준 : 독일의 공장기본법에 의하면 18세 이상 종업원 5인 이상이 있는 사업장은 모든 종업원의 직접비밀선거에 의해서 종업원협의회를 두도록 되어 있다. 종업원협의회의 위원이 반드시 노조 대표로 구성되는

것은 아니지만 일반적으로 많은 노조 대표가 여기에 참여하고 있다. 따라서 노조는 이 종업원협의회를 통해서 직업훈련이 산업기본법 (Industrial Constitutional Law)의 규정에 맞도록 시행되도록 감시한다. 산업기본법은 기업이 제공하는 직업훈련에 관해서 훈련 프로그램의 구성과 내용을 포함한 넓은 범위의 공동결정에 관해 규정하고 있다. 그러나 이는 평균적인 기업의 훈련에 관한 규정이므로 기업에 따라서는 종업원협회의 활동을 통해서 종업원에 이익이 되는 훈련을 실시하도록 발언할 수 있는 여지는 많다. 종업원협회는 훈련에 관한 정부의 규제가 현장에서 잘 지켜지고 있는가를 감시하고 있지만 이 기능의 수행 정도는 기업에 따라 많은 차이가 있다.

- 기업 수준 : 독일에서는 기업의 지배기구가 감사회와 이사회 2중 구조로 구성되어 있다. 감사회의 기본 기능은 회사의 기본 경영 방침을 승인하고 경영진인 이사회 1의 업무를 감시하는 데 있으며 기업경영에 직접 참여하는 것은 아니다. 이사회는 기업의 일상 업무 집행을 책임지는 기구이다. 독일 공동결정법의 규정에 따라서 종업원 2,001명(철강업의 경우에는 1,001명) 이상의 기업에는 감사회가 주주 대표와 같은 수의 노동자 대표로 구성하도록 하고 있다. 이 밖에 모든 규모의 주식회사와 종업원 501인 이상의 유한회사는 감사의 1/3을 노동자 대표로 구성하도록 되어 있다. 노동자 대표는 노조 대표로만 구성되는 것은 아니며, 비조합원이거나 사무관리직 대표 등도 참가한다. 감사회가 직업훈련과 관련된 사항을 결정하는 것은 아니지만 이와 밀접한 관련이 있는 기업의 투자에 관한 결정이 여기서 승인된다는 점에서 일정한 의미를 부여할 수 있다.
- 지역 수준 : 각 지역 상공회의소의 직업훈련위원회에 노조 또는 종업원 대표가 위원으로 참여하며, 상공회의소가 중심이 되어 시행되는 그 지역의 직업훈련에 대해 논의한다. 그러나 실제 훈련에 있어서는 상공회의소의 임원들이 주요 결정을 하게 되는데 이들은 성격상 사용자측을 대표한다. 또 훈련이 끝난 후에 실시하는 자격시험위원회에는 사용자 대표, 종업원 대표, 직업훈련기관의 교사 대표가 동수로 참여한다. 州 수준에는 직업훈련위원회가 있어 여기에 노동조합의 대표가 참여한다.

·전국 수준 : 사용자 대표, 중앙정부 대표, 각 주정부의 대표 및 노동자 대표가 동수로 참여하는 정부기구인 연방직업훈련청(Federal Institute for Vocational Training)의 의사결정 과정에 참여한다. 이 때 노동자 대표는 노조에서 선출된다. 이 기구는 정부의 훈련에 대한 규정을 제정하고, 직업훈련과 관련된 연구를 수행하며, 직업훈련의 질적 향상을 위한 원칙을 제정하고 실행하며, 직업훈련에 관한 보고서를 매년 발간하고 있다.

다. 영국

영국의 노동조합은 대체로 직업별 노조로 조직되어 있다. 노조는 조합원의 직업훈련에 대해서도 많은 관심을 가지고 있는데, 이는 직업훈련이 조합원에 대한 서비스가 된다고 보기 때문이다. 또 직업훈련이 노동자들의 직무 만족도를 높이는 수단이 된다고 보고, 사용자와의 교섭에서도 중요한 교섭조건으로 다루고 있다. 이러한 생각에서 공공부문 사무직노조인 NALGO(National and Local Government Officers Association)는 조합원을 위한 훈련을 노조 스스로 실시하고 있다. 공공부문 노조의 또 다른 분파인 NUPE(National Union of Public Employees)는 1978년에 런던대학과 협의하여 조합원들의 영어 및 수리계산 능력을 높이는 과정을 개설하여 운영하고 있다. 최근에 NUPE는 교육훈련을 받는데 애로를 느끼는 생산직 조합원을 위하여 학습으로 복귀하자(Return to Learn)란 프로그램을 마련하여 운영하고 있다.

라. 일본

한국과 마찬가지로 일본의 노동조합도 기업별로 조직되어 있어서 주로 기업별 단체교섭과 노사협의를 통해 노동조합은 기업의 교육훈련에 대하여 협의한다. 일본 노동성의 민간기업에 관한 직업훈련실태조사를 보면 조사대상 사업장의 41.7%에 노조가 결성되어 있으며 노조가 있는 사업장에서는 직업훈련사항을 노조와 협의하는 업체가 16.9%, 노조의 의견을 청취하는 업체가

24.7%, 노조에 설명하는 업체가 23.4%, 협의나 의견 청취 등의 특별한 행동을 하지 않고 경영자가 일방적으로 결정하여 집행하는 사업체가 34.9%를 차지하고 있다.(일본노동성직업능력개발국, 1994) 이러한 점에서 일본의 노동조합은 직업훈련과 관련된 사항에 관해 사업장 수준에서 일정하게 참여하고는 있으나 독일의 경우처럼 전국적 제도를 통해 참여하는 것이 아니므로 노동조합의 활동수준에 따라 참여의 정도는 큰 차이가 있다고 하겠다.

일본 노동조합에서는 최근 조직률의 저하와 조합원의 무관심 및 노조 이탈로 인한 침체 분위기를 해결하기 위하여 노조를 매력 있는 조직으로 만들면서 동시에 노조의 교육기능을 강화하려는 분위기가 확산되고 있다. 노조를 어둡고, 재미없고, 부담감 주는 조직에서 밝고, 세련되며, 젊은이에게 친근감이 가는 조직으로 만들려 하고 있는 것이다. 이와 동시에 지역활동, 이벤트 개최, 노동조합 시설의 개방적 운영, 국제공헌 등을 통해서 조합원은 물론 그 가족과 지역 주민, 국제사회에 대해서도 봉사와 교육활동을 하는 조직으로 활동 범위를 넓히고 있다. 그럼으로써 노동조합을 조합원이 재미있고 유익하다고 느끼는 조직으로 만들어 재직 중에 열심히 노조활동에 참가하도록 할 뿐만 아니라, 퇴직 후에도 노조와 지속적인 관계를 가지고 싶도록 조합원과 그 가족 및 지역사회에 봉사하는 노동조합으로 만들려는 경향이 나타나고 있다는 것이다. 이러한 노동조합의 운동방향 전환으로 앞으로 일본에서는 노동조합의 사회교육기능이 한층 강화될 것으로 예측된다.(齋藤 詢, 1994)

2. 우리 나라 노동조합의 인력개발 활동

가. 단위노동조합

우리 나라 노동조합은 조합원의 교육훈련에 대해서는 별다른 역할을 하지 못했다. 그 이유는 지금까지의 노동조합 운동이 주로 임금인상에 치중해 왔고, 노동조합이 기업별 노동조합으로 조직되어 있어 산업이나 업종 단위의 공동활동을 할 기초가 약했기 때문이다.

이는 사업장에서 노사가 공동으로 구성하여 운영하는 위원회의 구성과 활동에서 잘 드러난다. 노조가 있는 많은 사업장에 사내복지제도 운영을 위한 복지위원회와 산업재해관련 산업안전위원회가 구성되어 있고, 이들은 위원도 노사 노사 동수로 구성되어 있고 그 활동도 비교적 활발하다. 예컨대 복지위원회의 경우 사내복지기금의 조성과 운영, 사내복지시설의 설치와 운영, 복지제도의 개선을 위한 활동을 하고 있으며, 산업안전위원회는 대체로 산업안전을 높일 사전 계획이나 예방 차원의 활동에는 비록 미흡하지만, 산재위험시설의 운영과 산재의 사후처리에 대해서는 적극적으로 참여하고 있다. 이에 비하면 인력개발을 위한 교육훈련에는 노조의 관심이나 활동 수준이 아직은 낮다.

나. 산업별 연맹 : 한국항만연수원의 운영 사례

항운노동조합연맹은 항만노동자의 직업능력 향상을 목적으로 정부 및 사용자단체와 공동으로 설립한 한국항만연수원을 운영하고 있는데, 여기서는 이를 좀 더 자세히 소개한다.

(1) 연수원의 운영과 훈련과정

연수원의 운영 기구로는 최고 의사결정기구인 총회와 그 하부기구인 이사회를 두고 있다. 이사회는 3인의 상임이사와 비상임이사 9명(노조측 4명, 고용주 4명, 정부 1명)을 두고 있으며 이사장이 운영의 책임을 맡고 있다. 현재의 이사장은 항운노동조합 연맹의 위원장 임기를 마친 전임 위원장이 맡고 있다.

연수원 운영에 필요한 경비는 하물의 하역 요금에 일정 비율의 교육훈련비를 하주에게 부과하여 하역회사가 하역비와 함께 징수한 것을 재원으로 충당된다. 훈련생은 무료 교육을 받으며 교육비와 숙식비는 모두 이 재정에서 지출된다. 운임에 부과하는 훈련기금의 비율은 1995년 일반하역 0.5%, 특수하역 1.0%, 연안하역 0.3%이며 이 비율은 매년 해운항만청의 승인을 받아 결정된다. 1995년의 경우 예상 훈련비 수입액은 24억3천5백만 원으로

추정된다.

(2) 운영상 문제점 및 장래의 발전계획

훈련원 관계자와의 면담을 통하여 알아 본 바로는, 현재 훈련원 운영에 몇 가지 애로를 겪고 있음을 알 수 있었다. 첫째, 훈련생을 확보하는 문제이다. 훈련을 수료함으로써 자격증을 취득하는 과정에는 많은 훈련생이 지원하고 있으나, 그 밖의 과정에는 훈련 지원자가 적어 산하의 각 항운노조에 할당하는 형식으로 훈련생을 총원하고 있다. 훈련 지원자가 적은 이유는 일정한 급료를 받는 하역회사의 상근 종업원과 달리, 항운노조 조합원은 일종의 도급제 근로자로서 교육기간에는 임금이 전혀 지급되지 않기 때문이다. 이로 인해서 실제로 훈련이 필요한 항운노조 조합원을 대상으로 한 훈련을 확대하기가 어렵다는 것이다.

둘째, 재정상의 애로점이다. 훈련기간을 줄이면서도 그 질을 향상시키기 위해서는 항만크레인 시뮬레이터(simulator) 등 현대적 장비를 도입하여 운전원에 대한 훈련을 강화해야 한다. 그러나 이러한 장비를 한 대 확보하는 데는 12억 원 정도의 장비 구입비가 소요되기 때문에 현재의 훈련원 자체 수입으로는 어렵다.

연수원 측은 이러한 애로를 해결하는 방안으로써 우선 연수원에 대한 행정적 지원체계의 강화 및 일원화가 필요하다고 본다. 현재에는 항만연수원의 기능자격증 발급업무는 노동부, 기타 연수원 운영 업무는 해운항만청의 지시를 받도록 행정체제가 이원화 되어 있어 불편이 크며 훈련원의 장비 도입에 직업훈련촉진기금을 지원받는 것도 어렵다는 것이다.

다음으로 항만산업의 발전 및 종사자 인력향상을 위한 정부 차원의 투자 증대가 필요하다고 본다. 무역량 증가와 항만시설의 확충에 맞추어 물류시스템의 효율을 높이기 위해서는 종사자의 교육훈련을 강화하고 항만노동에도 자격증 제도를 도입하여 유자격자가 일하도록 유도해 나가야 한다는 것이다. 항만노동은 중요성이나 위험도에 있어서 제조업에 못지 않지만, 노동자의 자격증에 대해서는 별다른 규제를 가하지 않고 있고, 그 결과 단순한 경험적 기능에만 의존하는 노동자가 많아 생산성이 올라가지 않고 있

다는 것이다. 이러한 투자 확대를 위해서는 정부의 향만노동자 교육에 대한 중요성 인식과 대규모 투자가 필요하다고 강조한다. 현대적 향만설비를 갖추고 있는 싱가포르의 임금의 3% 수준에 달할만큼 교육훈련에 많은 자금을 투자하여 향만관련자 7,200명에 대해 연평균 8일씩 교육하고 있으며, 이를 통해 물류비용을 감소시키며 향만운영의 경쟁력을 높여 가고 있다. 이와 비교하면 우리 나라 향만노동자의 임금에 대한 교육훈련비 비율은 0.57%에 불과한 실정이라는 것이다.

이러한 투자 확대는 재원을 마련하는 일 외에도, 향만 기계화에 따른 향만 노동체제의 장래 개편 방향과도 밀접하게 연관되는 것으로 판단된다. 향만 노동을 둘러싼 하역회사, 노동조합, 노동자 간의 서로 다른 이해와 시각을 정부가 어떻게 해결하고 어떻게 발전시켜 나가느냐에 따라 그 고용형태가 달라지고, 그에 따라 종사자들에 대한 교육훈련도 영향을 받을 수밖에 없는 것이다.

다. 한국노총

노동자의 인력개발을 위한 활동이 부진하기는 한국노총도 단위 노동조합 및 산업별노동조합연맹과 마찬가지다. 한국노총은 현대적 시설을 갖춘 노총 중앙교육원을 여주에 건설하여 운영하고 있으나, 여기서는 노동조합운동의 활성화를 위한 홍보 및 의식교육이 주류를 이루고 있다. 한국노총의 1994년도 사업보고서에 의하면 노총의 교육활동의 주종은 노조간부 교육, 신임간부 교육, 노동계 통합을 위한 지역순회 세미나, 산별연맹의 강의 지원 활동 등으로 구성되어 있는 것이 이를 증명한다.

또한 한국노총의 사업보고서에 의하면 1995년의 인력개발과 관련된 한국노총의 활동으로는 한국교육개발원이 주관한 산업인력의 교육과 훈련 워크숍에 노총 대표를 참석시켜 산업구조 변화에 따른 질 높은 인력개발을 위해 선진국들이 취하는 정책 방향을 논의하는 데 참여한 것을 유일한 활동으로 들 수 있을 뿐이다.

제 5 장

능력개발을 위한 노동조합의 운동 방향

1. 단위노동조합의 활동

가. 노동조합 교육관련 부서의 역할 강화

노동조합의 규약에 의하면 대부분의 노동조합은 현재 조합원의 교육훈련과 관련된 부서로서 교육선전부 또는 교육훈련부 등의 부서를 두고 있다. 그런데 앞에서도 말한 것처럼 이 부서의 주된 활동은 신규 조합원에 대한 노조 홍보와 신입 노조 간부에 대한 조합활동 지도 등 노동조합 활동을 강화하기 위한 교육에 치중해 있다.

조합원의 능력개발을 위한 교육훈련은 기업이 알아서 할 일로 간주한다면 노동조합이 이에 대해서 무관심해도 무방할 것이다. 그러나 요즘처럼 격심한 경쟁 속에서 기업경영이 이루어지고 있고, 기업이 장기적 안목에서 투자할 수 있는 여유를 갖지 못하고 있을 때에는 기업 스스로 노동자의 인력개발에 투자하는 기업은 많지 않다. 특히 중소기업의 경우에는 당장의 인력난과 자체 훈련시설 및 인력확보의 어려움 때문에 다소 여유가 있는 기업이라도 이를 추진하기가 어려운 것이다.

이러한 여건에서는 노동조합이 조합원 능력개발의 중요성을 인식하고 기업에 대해 이를 추진하도록 독려하는 것이 필요하다. 이를 효과적으로 추진하기 위해서는 우선 노조 스스로가 어떠한 훈련을 어떤 방법으로 실시하는 것이 좋은지에 관해 나름대로 의견을 가지고 있어야 한다. 임금인상의 경우와는 달리, 이에 대한 협의에서는 훈련비용이나 훈련기간과 같은 단순한 양적 확대도 중요하지만 훈련의 내용 및 방법과 관련된 질적 문제가 더욱 중요하기 때문이다. 이 질적 문제를 기업측과 함께 협의하여 공동의 훈련 프로그램을 만들려면 노조내에 이를 준비하는 부서가 있어야 한다. 여기에는 인력개

발 프로그램을 개발하고 작성할 수 있는 조합내 전문가나 외부 전문위원을 배치하여 인력개발과 관련한 조합의 역할을 강화하도록 추진해야 한다.

명칭상으로 보면 대부분의 노동조합이 교육훈련과 관련된 부서를 이미 가지고 있으므로 이를 위해서 별도 부서를 따로 만들 필요는 없을 것이다. 현재의 교육훈련부 또는 교육선전부에 조합원의 능력개발과 관련된 업무를 추가하고, 가능하다면 이를 기획하고 추진하기 위한 능력개발위원회를 노조내에 설치운영하면 될 것이다.

소수 조합원을 가진 노조에서는 기업 단위의 노조만으로 이러한 활동을 하기 어렵다. 이런 노조는 인근의 동종 사업장 노조나 공동의 모기업을 가진 사업장의 노조와 함께 이러한 준비를 하면 효과적일 것이다. 반대로 그룹 산하 기업의 노조나 대기업의 노조에서는 그룹별 또는 업종별로 이러한 위원회를 구성하여 보다 광범한 준비 작업을 할 수 있을 것이다.

나. 노사 공동의 교육훈련(능력개발)위원회 구성

다음 단계로는 노사 공동의 능력개발위원회를 구성한다. 능력개발 활동을 효율적으로 추진하려면 이를 계획하는 단계부터 노사가 함께 참여하도록 하는 것이 필요하다. 이를 위한 논의는 설치되어 운영중인 기존 노사협의회의 소위원회로 하거나 항구적인 활동을 하는 별도의 위원회 - 예컨대 교육훈련위원회 - 를 구성하여 여기서 능력개발 및 그와 관련된 전체 활동을 계획하고 실행과정을 점검하도록 한다.

중소기업에서는 사업장이 아닌 지역 또는 업종 단위의 교육훈련위원회를 구성한다. 또 그룹 산하의 기업이나 대기업 노동조합은 그룹 단위 또는 업종 단위의 노사공동 위원회를 설치하여 인력개발과 관련된 기본 골격을 논의할 수도 있다. 위원회 구성은 원칙적으로 노사 동수로 하되, 감독자나 인사노무 담당자 및 연구전문직 등 비조합원의 의견도 반영할 수 있도록 이들 대표도 참여시킨다. 이는 기업의 능력개발활동이 조합원 뿐만 아니라 종업원 전체의 능력 향상을 추구하도록 하고, 이를 논의하는 위원회에서 노동조합이 주도적인 역할을 한다는 의미가 된다.

훈련에 투자할 비용 및 훈련 요구량과 관련하여 노사간 시각에 차이가 있을 때는 훈련 프로그램 및 훈련 인원에 제한이 있을 수밖에 없다. 제한된 예산으로 대상 선정에 어려움이 있을 경우에는 가능한 한 생산직에 대한 훈련에 우선권을 둔다. 이는 조합원에 특혜를 주자는 것이 아니라, 사무직이나 전문기술직 등 비조합원인 노동자들은 상대적으로 고임금을 받고 고학력을 갖추고 있으므로 집단적인 훈련이 없더라도 자율적 학습을 통해 필요한 기능을 쉽게 익힐 수 있기 때문이다.

임금교섭과 달리 교육훈련에 대한 논의에서는 노사간에 이해가 배치될 가능성은 크지 않다. 그러나 훈련 규모, 훈련 내용, 훈련 방법 등을 둘러싸고 위원회에서 의견이 대립될 때를 대비한 의사결정 방법을 정해 두는 것이 좋다. 또 이러한 상황에는 임금교섭 때의 이견의 경우와는 달리 쟁의를 통해서 어느 한편의 요구를 관철시키지 않도록 하는 제도나 관행을 확립하는 것이 필요하다. 그렇지 않으면 사용자들이 이전과 마찬가지로 사용자 위주 교육훈련의 관행을 그대로 유지하고, 노사간의 협의나 노동조합의 참여 확대를 기피할 수도 있기 때문이다.

훈련과정의 결정과 관련하여 노사간에 이견이 생길 수 있는 문제로는 두 가지를 들 수 있다. 첫째, 사용자는 훈련이 얼마나 생산성을 향상시킬 것인가에 관심을 가지고 있지만 노동자들은 훈련을 통해서 가시적인 자격증이나 학위증(졸업장)을 획득하려 하는 에서 이견이 나타날 수 있다. 다시 말하면 노동자들은 교육훈련이 가능하면 구체적 형식을 갖추어서 장기간 지속되는 것을 원하며, 훈련 결과로 자격(졸업장 또는 기능자격증)을 취득하면 기업 내에서 임금인상이나 승진에 유리하게 반영되기를 원한다. 그러나 이러한 제도는 많은 훈련비용과 대규모 승진의 부담 때문에 기업이 기피할 가능성이 있다.

둘째, 훈련의 내용을 얼마나 일반적인 것으로 할 것인가의 문제이다. 훈련 내용이 구체적이면 해당 기업에게는 유용하지만 다른 기업에서는 별 쓸모가 없는 것이 될 수 있다. 또 이 경우에는 많은 훈련생을 확보하기 어려워 교육훈련이 규모의 경제를 실현하기 어렵다. 반대로 너무 일반적이면 기업의 생산성 향상에는 별 도움이 안 되어 기업에서 훈련비 부담을 꺼릴 수 있다. 이

러한 이견을 해소하면서 양자가 모두 만족할 수 있는 프로그램을 개발하기 위해서는 프로그램을 개발할 때 교육훈련 분야의 전문가들로부터 자문을 받는 것도 좋은 방법이다.

2. 상급단체의 역할

기업별 노동조합 체제를 택하고 있는 우리 나라 노동조합은 산업별 공동활동이 매우 취약하다. 이러한 특성은 직업훈련에서도 마찬가지로 나타나고 있다. 대부분의 교육훈련이 기업이나 그룹 단위로 이루어지고 있고, 산업 또는 업종 단위의 직업훈련은 거의 없는 실정이다.

기업특수적 기능이 필요한 소수 인력을 제외한 대부분의 노동자에게 필요한 훈련은 일반적 기능을 한 단계 높일 훈련이다. 이러한 훈련을 기업 단위보다 산업 또는 업종지역 단위로 실시하면 규모의 경제를 누릴 수 있고, 산업별 공동활동의 영역도 넓어질 수 있다. 노동조합연맹이나 산업별지역별협의회 등의 상급단체는 해당 사용자단체와 공동으로 이러한 공동훈련이 활성화 되도록 노력하는 것이 필요하다. 특히 건설업이나 운수업 등 비제조업분야에서는 노동이동이 빈번하여 기업 단위의 직업훈련이 제조업의 경우보다 더욱 부진하다. 이러한 산업에서는 기업 단위보다 산업지역단위로 직업훈련을 추진하는 것이 보다 효율적일 것이다.

한국노총에서는 국가 차원에서 직업교육과 훈련을 심의할 심의기구 - 예컨대 교육개혁위원회가 설립을 건의하고 있는 직업교육훈련정책심의회 등 - 에 참여하여 정부의 직업훈련 정책수립에 노동계의 의견을 반영하도록 한다. 여기서 한 걸음 더 나아가 대중적 수요가 있는 직종에 대해서는 한국노총 등 노동조합 상급단체가 기존 교육시설과 조합원에 대한 홍보 및 접근 가능성을 이용하여 훈련원을 설치하여 직접 훈련을 하는 방안도 적극적으로 검토해 볼 일이다.

제 6 장 결 론

노동조합이 인력개발을 위한 활동에 참여하고 발언하는 것은 노동생활 개선 위주의 노동조합 활동에서 노동자 생활전반에 대해서 활동과 관심영역을 넓히는 것이 된다. 이러한 영역 확장은 장래의 사회변화와 노동자생활의 비전과도 일치하는 자연스런 발전이다. 왜냐하면 노동자들의 생활은 이전의 노동과 여가를 축으로 했던 생활에서 노동과 여가, 교육을 축으로 하는 생활로 바뀔 것이기 때문이다.

전통적인 단체교섭과는 달리, 인력개발은 노사 쌍방의 이익이 일치할 수 있고 공동 프로그램 개발과 공동 운영을 시도할 수 있는 영역이라는 점에서 중요한 의미를 갖는다. 더구나 장래의 산업 및 노동시장 구조 변화에 대응하기 위하여 노사 쌍방이 과거보다 인력개발에 대해서는 적극적인 관심과 투자를 해야 한다. 이러한 의미에서 인력개발에 대한 노조의 관심과 참여는 중요한 의의를 가진다. 산업구조와 노동시장의 끊임없는 변동으로 평생고용 관행이 약화되고 있다는 것은 평생교육, 평생훈련이 필요하다는 것을 의미하는 것이다. 이러한 훈련은 노동자 개인이 자체적으로 해결할 수도 있으나, 노동조합이나 또는 기업 주도로 대규모로 추진될 때 규모의 경제로 훨씬 효과가 높게 나타날 수 있다.

노동조합의 인력개발에 대한 참여와 인력개발을 위한 기업의 투자는 노사관계의 안정과 협력적 관계로의 전환이 있을 때에 활발히 전개될 수 있다. 근래에 이르기까지의 주된 노사관계 흐름은 19세기 후반에 형성된 것으로서 노사간의 대립과 마찰을 전제로 한 적대적 노사관계였다. 그런데 기술의 급속한 변화와 각국 기업간의 무한경쟁체제의 도래 등 경제환경의 급변으로 1980년대 말부터 이러한 전통적 노사관계는 차츰 약화되거나 사라지고 있으며 그 대신에 노동조합의 기업경영에 대한 참여와 발언을 수반하는 협력적 노사관계가 구축되려고 하고 있다.

안정되고 협력적 노사관계는 수동적, 예속적 노동자가 경영자 주도의 작업장 질서에 말없이 복종하는 데서 생기는 것이 아니다. 노사 양편이 자율성과 독립성을 갖고 각자의 이익을 추구하지만 그것이 소모적인 투쟁이나 서로 상대의 감정을 상하게 하는 논쟁으로 일관하는 것이 아니라 공동의 이익을 증진시킬 방안을 함께 찾고 이를 위해 함께 노력하는 데서 생긴다. 자립성을 가진 두 주체간의 이 교섭과정에서는 긴장과 마찰도 생길 수 있다. 이러한 것이 생기지 않도록 하는 것이 중요한 것이 아니라 의견의 차이를 인정하면서도 그것을 합리적 절차에 따라 해소해 나가는 제도와 신뢰관계를 구축하는 것이 필요하다. 인력개발을 위한 노동조합의 참여와 이를 통한 노사 공동 활동의 수행은 이점에서 협조적 노사관계 구축에도 크게 기여할 것이다.

노동조합의 인력개발에 대한 참여는 이러한 기업 활동의 활성화를 유도하면서 조합원들의 고용안정을 위한 조합의 서비스를 강화하는 미래지향적 활동이기도 하다. 이런 활동을 보다 활발히 추진하기 위해서는 개별기업들 상대로 하는 활동에만 머물지 말고, 산업단위의 활동을 강화할 수 있도록 노동조합의 조직구조도 산업별 노동조합으로 전환할 수 있도록 해야 할 것이다. 동시에 인력개발활동의 구체적 내용은 산업에 따라 다를 수 없으므로 각 산업별 시장여건과 기술수준을 고려한 구체적 훈련활동 및 노동조합의 참여 방안을 모색하기 위한 각론적 연구를 축적해 가야 할 것이다.

Part 2 한국의 노동조합과 조합원 참여*

정이환·황덕순**

제 1 장 노동조합 참가실태 개괄

1. 분석내용

분석내용으로는 조합원들의 노동조합 가입 이유, 노조의 정치 및 연대활동에 대한 의견, 조합원의 노조 참가 실태, 노조간부를 맡을 의사가 있는가 여부, 노조활동에 적극적으로 참가하지 않는 경우 그 이유, 조합원의 노조참여에 관련된 사항들로 노조활동에서 얻은 도움에 대한 평가, 노조의 의사결정방식에 대한 평가, 노조간부와와의 일상적 접촉 빈도 등이다.

2. 노조가입이유와 노조활동방향에 대한 의견

가. 노조가입 이유

(1) 전체 개괄

* 본 연구원에서 1997년도 발간, 요약내용임.

** 정이환 : 서울산업대 인문학과 조교수

황덕순 : 서울시립대, 동국대 강사

첫째, 경제적이고 실제적인 혜택을 얻고자 하는 것이 노동조합 가입의 중요한 동기이다. 둘째, 실리를 중시하는 것과 함께 노동조합 가입을 노동자의 당연한 의무로 생각하는 의식도 매우 강하다. 셋째, ‘친구사귀’, ‘동료의 권유’, ‘남들이 가입하기 때문에’ 등은 상대적으로 중요한 이유가 되지 못하고 있다. 넷째, 유니온샵도 얼마간 중요한 노조가입 이유이다.

(2) 배경변수별 노조가입 이유

첫째, 상급단체별로 보면 노총가맹 노조 조합원과 민노총가맹 노조 조합원의 노조 가입동기 사이에 아주 큰 차이는 없다. 둘째, 노조결성연도별로 1987년 이전에 결성된 노조와 그 이후에 결성된 노조 조합원의 노조 가입이유를 비교해 보면, 상급단체별로 보았을 때 보다 더 차이가 적다. 셋째, 노조 가입 이유는 성별 차이도 별로 크지 않은 가운데 차이가 있는 항목은 ‘유니온샵’과 ‘근로조건 개선 참가’이다. 넷째, 노조가입 이유를 보면 연령에 따라 아주 큰 차이는 없다. 다섯째, 직종별 노조 가입이유를 보면 다른 배경변수에 따른 차이에 비해 더 큰 차이가 나타나고 있다.

나. 노조의 정치활동 및 연대활동에 대한 의견

(1) 전체 개괄

노조의 정치활동 참가에 대한 의견은 조사 결과, 찬성도 반대도 아닌 정도의 의견을 표시하고 있다. 그러나 시민운동과의 연대에 대한 의견은 조합원들이 찬성을 하고 있는 편이다.

(2) 배경변수별 분석

첫째, 노총가맹 노조와 민노총가맹 노조 조합원을 비교해 보면 상당히 뚜렷한 차이가 나타나고 있다. 모든 항목에서 민노총가맹 노조 조합원의 찬성 의견점수가 0.1%수준에서 유의미하게 높다. 둘째, 성별로 보면 커다란 차이는 없는 가운데 남성보다 여성 조합원이 정치활동이나 연대활동을 더 지지하는 것으로 나타나고 있다. 셋째, 연령별로는 여러 항목에서 연령별 의견의 차이가 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 넷째, 직종별로도 상당한 차이가 있다.

3. 노조활동 참여 실태

가. 일반활동에의 참여

(1) 전체 개괄

노보 등에 대한 관심, 회의참여, 조합원대상 교육참여, 선거에서 투표, 임금인상, 설문참여, 단체행동참여, 연대집회/행사참여, 상급/외부단체교육 등의 문항을 담은 설문지의 조사 결과 다음과 같은 특징들이 나타난다.

첫째, ‘연대집회/행사참여’와 ‘상급/외부단체교육’을 대외적 활동으로, 나머지를 대내적 활동으로 나누어 보면, 대내적인 활동에 대한 참가정도는 꽤 높은 편이다. 둘째, 해당 활동이 있는 노조의 응답자들과 해당 활동이 없어서 참가기회가 없던 응답자들의 참가정도의 차이가 있다. 셋째, 대내적인 활동 중에서 투표참가의 정도가 가장 높다. 넷째, 한국의 조합원들이 무임승차자로서 쟁의의 과실을 향유하려 하기 보다 적극적으로 단체행동에 참가하는 태도를 가지고 있음을 반영한다고 생각된다. 다섯째, ‘교육참가’는 대내 활동 중에서 상대적으로 조합원의 참가정도가 낮다.

(2) 배경변수별 분석

첫째, 노총보다는 민노총가맹 노조들이 상대적으로 조합원의 참가기회를 많이 열어놓을 뿐 아니라 각종 활동에 조합원을 더 효과적으로 참가시키고 있음을 알 수 있다. 둘째, 노조결성연도별 조합활동참가 실태를 살펴보면 상급단체별 차이에 비해서는 그 차이가 작지만, 회의참가, 교육참가, 설문지응답, 단체행동참가에서 87년 이후 결성된 노조에서 통계적으로 유의미한 정도로 참가정도가 높은 것으로 나타나고 있다. 셋째, 참가정도에 있어서 성별, 연령별로는 별 차이가 없고, 대부분의 항목이 거의 모두 통계적으로 유의미한 차이가 없다.

나. 서클활동참여

(1) 전체 개괄

조사 결과, 시간과 노력을 적게 들이면서 부담없이 참가할 수 있는항우회나 동우회에의 참가율이 가장 높고, 다음이 노조 또는 회사주관 취미서클이

며, 시간과 노력을 많이 투자해야 하는 조합 풍물패나 노래패에의 참가율은 매우 낮다는 것을 알 수 있다.

(2) 배경변수별 분석

첫째, 상급단체별로는 풍물패, 노래패에서 차이가 난다. 민노총가맹 조합에 이런 활동이 활발한 것을 반영한다. 둘째, 성별로는 풍물패나 노래패에는 여성에서의 참가율이 높고, 나머지 활동에서는 남성의 참가율이 높다. 셋째, 연령별로도 복합적인 결과가 나타나고 있는데, 노래패 등에는 20대에서의 참가율이 높은 반면 향우회나 동우회에는 40대 이상의 참여율이 높다. 넷째, 직종별로 보면 차이가 아주 크지는 않다. 회사주관 취미서클에의 참가율은 화이트칼라에서 높고, 향우회 참가율은 생산직에서 약간 높다.

4. 노조활동 참여의사

가. 노조 간부직을 맡을 의사

<표 2-1> 노조 간부직을 맡을 의사(%)

	전체	상급단체별		성별		연령별				직종별		
		노총	민노총	여	남	29이하	30~39	40~49	50이상	생산직	사무직	기타
있다	37.2	39.0	30.2	21.4	40.8	30.7	39.9	39.8	36.3	38.5	35.0	37.4
없다	37.3	37.8	35.4	44.0	35.8	34.5	37.9	35.7	48.1	33.1	42.5	38.3
모르겠다	25.5	23.2	34.4	34.6	23.4	34.8	22.2	24.5	15.6	28.4	22.5	24.3

배경변수별로 보면, 첫째, 상급단체별로는 민노총보다 노총가맹 노조에 간부를 맡을 의사를 가진 조합원들이 많고, 둘째, 성별로는 어떤 배경변수보다 뚜렷한 차이가 나타나고 있어서 주목된다(남성 40.8%, 여성 21.4%). 셋째, 연령별로는 20대의 젊은 층에서 ‘있다’는 응답자가 두드러지게 적다(약 30%에 불과). 넷째, 직종별로는 ‘있다’는 응답에서는 큰 차이는 나지 않는다. 그러나 ‘없다’는 응답에서는 사무직이 뚜렷이 높아 사무기술직이 적극적인 노조활동에는 나서지 않으려는 경향이 강하다는 것을 알 수 있다.

나. 노조 활동 불참여 이유

(1) 전체 개괄

노조 활동 불참여 이유로는 활동이 있는지 잘몰라, 너무 바빠서, 열심히 친구가 없어서, 시간이 불편해서, 장소가 불편해서, 조합활동에 관심없어서, 안전에 관심없어서, 시간낭비로 여겨져서, 회사로부터 불이익우려 등을 들어서 조사하였다.

(2) 배경변수별 분석

첫째, 상급단체별 차이는 별로 없지만, ‘활동이 있는지 몰라서’는 노총 쪽에서 높고, ‘시간이 불편해서’는 민노총 쪽이 높다. 둘째, 연령별로 보면 ‘활동이 있는지 몰라서’가 20대에서 높게 나타나고 있는데, 젊은 조합원에 대한 홍보활동이 잘 이루어지지 않는 것을 반영한다고 추측된다. 셋째, 다른 배경변수에 비해 직종별 차이는 다소 크다. ‘너무 바빠서’와 ‘조합활동에 관심이 없어서’에서 화이트칼라 노동자들의 상대 점수가 높게 나타났다.

5. 노동조합에 대한 평가

가. 노조활동에서 얻은 도움의 평가

(1) 전체 개괄

조사 결과에 의하면 대체로 조합원들이 노조로부터 도움을 받았다고 긍정적인 평가를 하고 있다. 항목별로 보면 ‘임금근로조건 개선’이 두드러지게 높다. 한편 ‘불공정한인사 시정’과 ‘성차별적 관행개선’은 상대적으로 긍정적 평가의 정도가 낮는데, 이는 우리나라의 노동조합이 인사사항에 개입할 권한을 많이 가지고 있지 못하기 때문일 것으로 판단된다.

(2) 배경변수별 분석

첫째, 상급단체별로 보면 모든 항목에서 민노총 조합원의 평가가 통계적으로 유의미하게 더 긍정적이다. 둘째, 성별로는 차이가 별로 없지만, 남성 조합원들이 ‘노동운동에 참가한다는 자부심’에 보다 긍정적인 평가를 하고 있다. 셋째, 연령별로도 일부 조항에서만 차이가 나고 있는데 대체로 나이가 든 조합원일수록 긍정적인 평가를 내리고 있다는 사실이 주목된다. 넷째, 직

종별로 보면 상당한 차이가 있다. 항목에 따라 직종간 차이가 다양하지만, 대체로 화이트칼라 조합원들의 노조활동에 대한 평가가 인색하다.

나. 노동조합의 의사결정방식에 대한 평가

우선 주목되는 것은 위원장 단독으로, 또는 몇몇 간부들이 결정한다는 비율은 많지 않고 대체로 조합원의 의사를 반영하여 결정이 이루어진다는 응답이 다수라는 점이다. 이는 노총가맹 노조나 민노총가맹 노조나 마찬가지이다. 그렇지만 ‘다수’ 조합원의 의견이 아닌 일부조합원의 의견만을 반영하여 주요 사항이 결정된다는 의견도 무시할 수 없을 정도로 있다는 것도 알 수 있다.

다. 현집행부에 대한 평가

조사 결과에 의하면 전체적으로 긍정적인 평가를 하고 있다고 말할 수 있을 것이다. 집행부가 별로 또는 전혀 하는 일이 없다고 응답한 응답자는 약 11%에 불과하다. 배경변수 중 상급단체를 보면 노총 노조보다 민노총 노조에서 집행부에 대한 조합원의 평가가 긍정적이다. 성별로는 커다란 차이가 없고, 연령별로 얼마간의 차이가 있다. 고연령층의 집행부에 대한 만족도가 높고, 젊은층에서 낮다. 직종별로는 화이트칼라에서 현집행부에 대한 평가가 덜 긍정적이거나, 직종별로 아주 큰 차이가 있는 것은 아니다.

6. 기타 사항

가. 노조 간부와의 일상적 접촉

조사 결과에 따르면 노조간부와의 대화횟수를 보면 ‘주 2~3회 이상’부터 ‘전혀 대화가 없다’까지 모든 항목이 각각 약 20%여서, 조합원에 따라 편차가 크다는 것을 알 수 있다. 또한 상급단체별로 보면 대체로 민노총가맹 노조들

에서 조합원과 노조간부의 대화횟수가 높은 것으로 나타나고 있다. 연령별로 보면 젊은 조합원의 노조간부 접촉빈도가 낮다. 그리고 직종별로 보면 화이트칼라쪽에서 간부와 조합원의 대화횟수가 적다.

나. 동료 조합원과의 어울림

이번에는 퇴근후 동료 조합원과의 어울림 횟수를 살펴보면 비교적 뚜렷한 차이가 나는 항목은 성별 차이와 연령별 차이이다. 여성 및 젊은층들이 퇴근후 동료조합원과 어울리는 횟수가 적다. 여성의 경우 기혼여성은 가사노동때문일 것으로 생각된다.

제 2 장 조합원의 노조참여에 대한 실증분석

1. 기존 연구검토와 가설의 설정

가. 기존 연구 검토

조합참여와 관련된 주요 연구는 대부분 조직심리학의 한 분야로서 ‘노조몰입’(union commitment)에 대한 연구들이다. 이 주제에 관한 국내연구로는 김정한(1994)와 장홍근(1996)이 있다. 김정한의 경우 요인분석을 통해 노조몰입이 노동조합에 대한 충성심, 노동조합에 대한 책임감 및 노동조합을 위해 노력할 의사와 같은 세 개의 요인으로 구성되어 있다는 결과를 얻었다. 장홍근의 연구에 의하면 인사 및 급여만족도, 급여수준은 단체행동 지향성과 부정적인 관계를 맺고 있는 반면 계급의식 관련변수들과 조합활동 참여도는 단체행동지향성과 긍정적인 관계를 맺고 있다는 점을 발견하였다.

나. 가설의 설정

이 장에의 분석에서 여러가지 변수들은 대체로 인적 속성, 직무관련 변수, 노조관련 변수, 노사관계 분위기를 비롯한 기타변수 등 네개의 범주로 구분된다. 노조관련 변수로 중요한 것은 노조가입후의 사회화과정, 노조참여에 대한 태도, 노조의 활동이 미치는 효과 등이다. 우리는 이와 관련해서 상급조직의 성격, 의사결정의 민주화 정도, 노조활동의 성과에 대한 평가, 노동조합의 정책방향에 대한 조합원들의 동의정도가 조합활동 참여에 미치는 효과를 분석하고자 한다.

2. 자료와 변수 소개

<표 2-2> 가설 요약

변 수	조합활동 참여도
인적속성	
성	남자 > 여자
연령	30대 > 20대, 40대
근속	중간근속 > 단기근속, 장기근속
직무관련 변수	
직종	생산직 > 비생산직
직무만족도	-
조합관련 변수	
상급조직	민주노총 > 한국노총
조합민주주의	+
노조정책에 대한 동의여부	동의 > 반대
활동목표의 달성도	+
노사관계 관련 변수	
대립·원만	대립 > 원만
대등·종속	대등 > 종속

3. 조합원들의 노조참여 요인에 대한 실증분석 결과

- 노조간부를 맡을 의사에 대한 분석 결과

‘노조간부를 맡을 의사’(UPPOS)는 노조집행에 대한 참여의 대리변수이다. 앞서서도 지적했듯이 조합집행에 대한 여자의 참여성향이 낮은 것은 주로 남자들이 노동조합간부를 맡고 있는 기존의 노조상황과 노동조합 간부를 맡기에는 가정과 사회에서 여자가 수행해야 하는 이중적 역할의 부담이 크다는 점에 기인한 것이다. 교육수준별로는 통계적으로 유의하지는 않았지만 고졸과 중졸, 국졸의 순으로 조합활동 참여도가 높았던 반면 노조집행에 대한 참여성향은 전문대졸과 고졸, 대졸의 순으로 높게 나타난다. 노조활동 참여도와 달리 연령계층별 조합간부를 맡을 의사에서는 30대와 40대가 거의 차이가 없고 근속계층별로는 10년 이상의 장기근속자층과 그 이하의 노동자들이 구분된다. 대체로 조합활동에 대한 참여도에 비해서 약간 나이가 많고 근속도 긴 노동자들에서 조합간부를 맡을 의사가 높은 것으로 나타나는 것으로 볼 수 있을 것이다. 노조활동 참여도와 달리 한국노총 소속 조합원들의 경우 조합간부를 맡을 의사가 민주노총 소속 조합원들에 비해 상당히 높은 반면 민주노총 소속 조합원들의 경우 모르겠다고 응답한 경우가 꽤 많다. 이러한 결과 역시 조합간부를 맡을 의사의 경우 노조의 성격 보다는 개인적인 성향에 의해 좌우되는 경향이 강하다는 점과 관련이 있을 것으로 생각된다.

제 3 장 조합원 참여 사례연구

1. 노조 운영의 유형

- ① 집행부독점형 ; 제도적으로 조합원의 참여기회가 제한되어 있는 유형이다. 이런 유형에서는 무엇보다도 노조 선거에 조합원의 자유로운 참여가 완전히 보장되지 않는다.
- ② 집행부주도형 ; 조합원의 참여기회는 열려있으나, 간부들이 조합을 주도하는, 소위 ‘자판기 노조’가 이러한 노조를 지칭한다.

③ 조합원 참여형 ; 조합원의 참여기회가 열려 있고, 조합원이 스스로 또는 집행부에 의해 동원되어 일상적 조합활동에 참여하는 형태이다.

④ 대항권력형 ; 집행부에 대항하는 조합원의 조직활동이 활발한 유형이다. 여러가지 이유들에서 집행부와 독자적으로 노동자들이 동원화된다.

한국에서의 경향을 보면 ①유형과 ④유형은 현재는 많지 않다. ①은 1987년 이전에 많았고, ④는 1987년 이전과 1987년 직후에 많았다. 현재는 ②와 ③이 주된 형태라고 할 수 있다.

2. A노동조합

가. 노동조합 개관

이 노동조합은 민노총가맹 노조이며, 스스로 '민주'노조에 속한다고 자임하고 있다. 그런데 이 노조의 위원장은 이른바 '민주파' 조합원 출신이 아니며, 위원장과 민주파 간부들이 연합하여 집행부를 구성하고 있다. 이 노조는 1987년 설립 이후 집행부의 교체가 매우 잦아 1995년말 현재 위원장이 벌써 7대째이다. 지금의 위원장은 3대, 5대에도 위원장이었는데, 두 번 모두 임기를 채우지 못했다. 그러나 현 위원장은 정책능력이 약했고 조직적 지지세력도 약했지만, 조합원들에게 강하고 다부지다는 인상을 심어주면서 개인적 인기가 있었기 때문에 선거에서 다시 승리했던 것이다. 이 노조의 집행부는 조합원의 조직화가 중요하다고 보고 조직활동을 중시하고 있다.

나. 조합원의 조합활동참여 내용

㉠ 회의 및 집회

이 노조의 조합원총회는 대의원 대회로 대신한다. 그러므로 규약에 정해진 공식회의에 조합원이 참가하는 일은 거의 없다. 대개는 대의원들만의 회의로 치러진다. 대신 이 노조에는 노조집행부와 전체 조합원들이 만날 수 있는 기회가 있는데, 그것이 수시로 열리는 집회이다. 집회는 아침집회와 중식집회

가 있다. 집회횟수는 시기에 따라 달라 단체교섭이나 임금교섭 등 중요한 사안이 있을 때에는 6 더 자주 모이는 편이나, 평균 한달에 1~2회 정도 모인다.

㉞ 교육

조합원 교육으로는 신입사원 교육(입직교육) 때에 노조가 2시간을 할애받아 실시하는 교육이 있다. 신입조장 교육도 있는데 이 역시 신입조장에 대한 회사 주관 입직교육에서 2시간을 할애받아 한다. 기존 조합원에 대한 교육으로 가장 중요한 것인 것은 노조가 실시하는 자체 조합원 교육이다. 이 교육은 근무시간에 하는데, 이렇게 할 수 있는 이유는 단체협약에 연간 4시간의 조합원 교육시간이 확보되어 있기 때문이다.

㉟ 교섭 및 쟁의

노조에서는 교섭과 쟁의 과정에도 조합원의 참가를 유도한다. 조합원집회, 즉 출근투쟁이 그 대표적인 것이다. 그 외에도 조합원이 참가하는 여러 경로가 있다. 중요한 것으로 소위원 구역별 단체협약 모범안 경진대회가 있다. 이것은 소위원이 선출되는 구역별로 조합원들이 모여 단체협약 모범안을 만들게 하고, 이를 집행부에서 심사하여 상을 주는 행사이다.

㊱ 조직활동

조직 활동의 대표적인 것으로 소위원제도를 들 수 있다. 일단 소위원제도가 있는 것은 그만큼 적극적인 조합원의 수가 많다는 것을 의미한다. 그리고 A노조의 현장노동운동조직은 '민주노동자회'이다. 한가지 특징은 이것이 노조내의 유일한 운동조직이라는 점이다. 따라서 입장이 서로 다른 운동조직 간의 경쟁이나 갈등은 없다.

㊲ 문화활동

A노조에서는 전체 조합원이 참가하는 문화활동은 잘 이루어지지 않고 있다. 왜냐하면 조합원들의 노동시간이 길어 문화활동을 하는 것이 어렵기 때문이다. 일부 조합원들이 참가하는 문화활동으로 문화선봉대(노래패 및 풍물패)가 있다.

㊳ 기타 참여

A노조가 당면하는 문제의 하나는 조합원들 중에 노조 간부로 참여하려는

사람들이 충분히 많지 않다는 것이다. 이 노조 내에는 이른바 ‘활동가’가 많은 편은 아니다. 한편 조합원들은 현장관리자보다는 노조쪽에 고충을 제기한다. 노조에 고충을 제기해야 더 잘 해결되기 때문이다.

㉞ 조합원 각층별 참여 현황

직종별로 보면 조합원의 대다수는 생산직이지만, 화이트칼라인 설계파트의 기술직도 상당수 조합원으로 가입되어 있다. 그러나 기술직 조합원들이 노조에 적극적으로 참가하지는 않는데 그 이유 중 중요한 것은 노조가 이들을 위한 활동에 소홀하다는 것이다. 즉 노사간에 교섭을 할 때 이들의 요구사항은 우선순위에서 밀린다.

다. 평가와 특징

전체적으로 보아 A노조는 ‘조합원 참여형’에 속한다고 할 수 있다. 이 노동조합에서의 조합원 참여와 관련하여 특징적인 점들로 다음과 같은 것들을 들 수 있다. 첫째, (비)공식적 현장노동운동조직(‘민주노동자회’)의 존재이다. 둘째, 노동조합이 조합원 참여를 가능하게 하는 제도적 조건들을 획득하고 있고, 분위기를 형성하고 있다는 점이다. 셋째, 기술직의 참여유도에 실패하고 있다는 점이다. 이것은 노동조합이 이들의 요구를 제대로 수용하지 못하기 때문이다.

3. B노동조합

가. 노동조합 개관

이 노조는 1988년 말에 주로 장기근속자들이 주도가 되어 결성되었다. 지금의 3대 집행부는 이념적 입장보다는 ‘소신이 있고, 의리가 있어 변하지 않고 조합원들을 위해 노력할 것’을 내세웠다. 그러나 조합원들은 조합에의 적극적 참여자이기 보다는 방관자이며, 집행부가 조합원을 위해 많은 것을 ‘따내 줄’ 것을 바라는 태도를 가지고 있다.

나. 조합원의 조합활동참여 내용

㉠ 회의 및 집회

이 노조에서도 조합원 총회는 대의원 대회로 대신되므로 조합원이 참가할 수 있는 공식회의는 없다. 대신 보고대회가 있다. 보고대회는 교섭이 있을 때에 조합원들에게 그 경과를 보고하는 자리이다. 따라서 실제적으로는 조합원을 조직적으로 참여시키지 못하고 있다. 또한 보고대회의 회수도 잦지는 않다.

㉡ 교육활동

이 노조의 교육활동은 평조합원이 참가하는 활동이 되지 못하고 있다. 조합원 모두가 참가하는 교육은 신입사원 교육(입직교육)시 조합을 소개하는 교육을 2시간 받는 것이다. 그러나 노조에서는 이 교육을 통해 조합원에게 노동조합의 필요성을 인식하게 하거나 적극 참가해야 한다는 의식을 불어넣는다는 것은 거의 불가능하다고 보고 있다.

㉢ 교섭 및 쟁의

임금 및 단체교섭에의 조합원 참여도 활발하지 못하다. 그런데 파업에의 조합원 참여도는 높다. 이 노조에서 파업이 잦았던 것은 아니지만, 노조가 당시 파업을 감행했던 것은 그동안 강제퇴직제, 노동강도 강화 등으로 조합원들의 불만이 높이 쌓여 있었기 때문이다.

㉣ 조직활동

노조가 시도하는 중요한 조직활동으로 상집부서별 부서원 모임을 들 수 있다. 노조에서는 매년 각 상집부서의 부서원을 모집한다. 그러나 부서원 총원이 원활히 이루어지는 것은 아니며, 부서원이 모집되더라도 한두번 모여 술 자리를 하고 나면 더 이상 잘 모이지 않는다.

㉤ 문화체육활동

B노조에서는 문화 및 체육활동이 조합원과 만나는 중요한 계기이다. 대표적인 것으로, 위원장배 쟁탈 축구대회 및 족구대회가 있다. 이것이 노조의 일상활동으로서 가장 중요한 활동이라고 할 수 있다. 일부 조합원이 참가하는 문화활동으로 율동패와 노래패가 있다.

㉥ 기타 참여

평소 참여가 활발하지 않은 것에 비하면 조합원 중 간부나 대의원을 하려는 사람들은 꽤 있는 편이다. 조합원의 선거참여는 활발한 편이다. 임원선거에는 조합원들이 거의 참여하며, 따라서 투표율이 매우 높다. 그러나 B노조에서 조합원의 일상적 참여가 활성화되지 않고 있는 중요한 이유의 하나가 현장 노조활동에 대한 회사의 탄압이 있다는 것이다.

㉔ 조합원 각층별 참여 현황

이 노조의 조합원은 크게 남성과 부설학교 학생인 여성근로자들로 나뉜다. 이 중 노조에 적극적인 것은 여성근로자들이다. 조합원의 대부분은 생산직이고, 사무직 중에서는 지원부서가 아닌 현장사무직만 조합에 가입한다.

다. 평가와 특징

이 노동조합은 소수의 간부가 노조를 끌여가는 ‘집행부 주도형’이라고 할 수 있다. 이 노조가 집행부 주도형이 된 이유들은 여러 가지를 들 수 있다. 첫째, 조합원이 참여할 수 있는 제도적 공간을 마련하지 못하고 있다. 둘째, 조합원의 참여를 유도하기 위한 역량이 부족하다는 점을 들 수 있다. 셋째, 노조활동에 대한 집행부의 관점도 들 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 노동조합에게는 조합원의 잠재적 참여, 또는 동원가능성이 교섭력의 궁극적인 원천이다. 파업과 같은 승부수를 던졌을 때에 조합원들이 참여할 수 있는 가능성이 집행부 능력의 배경이 되는 것이다.

4. C노동조합

가. 노동조합 개관

병원노조인 이 노조는 1987년에 결성되었다. 이 노동조합은 초기부터 다양한 일상활동을 통해 노동조합의 조직력을 다지는 데에 힘썼다. 특히 소모임(서클)활동을 활성화하여 노조의 조직적 기반으로 발전시키고자 했다.

나. 조합원의 조합활동참여 내용

㉠ 회의 및 집회

이 노동조합은 사업장이 연중무휴로 운영되고 있고 조합원의 근무시간과 근무형태가 다양하기 때문에, 조합원이 한꺼번에 모이는 것은 전면파업을 하지 않는 한 불가능하다. 그러나 이 노동조합에서 특징적인 것은 조합민주주의를 실현하고 노동조합에 대한 조합원의 참여를 유도하기 위해 ‘과모임’이라는 제도를 운영하고 있다는 점이다. 이 과모임이란 ‘부서간담회’라고도 하는데, 각 과별로 조합원이 모여 노동조합의 현안 문제에 대해 토론하는 모임이다. 과모임은 1년에 3~4차례 열린다. 1995년부터는 조합예산에서 과모임비를 책정하여 식사시간을 활용한 모임을 적극 추진하고 있다.

㉡ 교육

이 노동조합의 가장 중요한 활동은「조합원 하루교육」이다. 분기별로 1일씩 연간 4일간 조합원 교육을 할 수 있는 권리를 확보하였다. 단 교육일정은 병원과 협의해서 결정하기로 되었다. 그후 1993년부터는 병원과의 협의를 거쳐 하루 8시간을 모두 사용하기로 했다. 그런데 병원이라는 특성 때문에 1주일간 교육프로그램을 마련해 놓고, 조합원들이 적당한 시간을 골라 참여할 수 있도록 유도하고 있다.

㉢ 교섭 및 쟁의

노동조합이 중요하게 사용하는 단체행동은 주로 점심시간을 이용한 집회와 피켓시위이다. 때때로 전면파업에 돌입하게 되는 경우도 있다. 공익사업체이어서 전면파업이 어렵고, 여론도 노동조합에 불리한 보도를 하므로 전면파업은 정말 최후의 수단으로 사용된다.

㉣ 조직활동

이 노동조합에는 현장노동운동조직은 없기 때문에 이런 현장조직의 취약점을 보완하기 위해 ‘조직위원회별 집행위원회’를 통해 열성조합원의 적극적 참여를 유도하고 있다. 조합원이 조합활동에 참여하게 되는 또 하나의 통로가 상집부서부원으로 참여하는 것이다. 우리나라에서 많은 노동조합들이 노조상집부서원 모집을 시도하지만 잘 안되는 데에 비해 이 노조에서는 비교적 성공을 거두고 있는 데에는 몇가지 이유가 있다. 먼저 전체 노조집행부에서

부서원 발골을 매우 중요한 활동으로 삼고 힘을 쓴다는 것이다. 또 하나의 이유로 노조 상집부서가 실제로 하는 활동들이 있다는 것이다.

㉞ 문화활동

문화소모임 활동은 이 노동조합이 다른 노동조합에 비해 매우 잘하고 있는 특징적인 활동이며, 여기에 많은 조합원들이 참가하고 있다. 현재 노래반, 풍물패, 탁구반, 그림반, 산악반, 멀티미디어연구회가 활동하고 있다. 최근에 서예반이 생겼다. 문화소모임들은 취미활동 모임이면서 또한 얼마간 노동조합운동과 결합되기도 한다.

㉟ 기타 참여

이 노조는 간부나 대의원이 하는 일이 많다. 그래서 간부나 대의원이 되는 것은 개인적으로 상당한 부담을 지는 것이 된다. 노조간부가 조합원과 접촉하는 통로로서는 현장순회도 중요한 활동이다.

㊱ 조합원 각층별 참여 현황

C노동조합에는 직종이 다양하며, 직종에 따라 학력도 매우 크게 차이난다. 그런데 반드시 특정직종이 노동조합에 적극적인 것은 아니다. 이 노동조합에서는 직종별 갈등이 별로 없는 셈인데, 이것은 초기부터 직종간 갈등을 없애는 데에 매우 세심한 주의를 기울였기 때문이다.

다. 평가와 특징

C노동조합도 조합원 참여형이라고 할 수 있다. 이 노동조합의 조합원 참여 현황에서 특징적인 것은 다음과 같은 점들이다. 첫째, A노조와 마찬가지로 조합원 참여를 위한 공간을 마련하고 있다는 점이다. 둘째, 이 노동조합에서 더 두드러지는 점은 노조 집행부가 조합원 참여를 유도하기 위한 체계적이고 적극적인 활동을 벌인다는 점이다. 셋째, 집행부의 많은 활동을 실행하는 상집간부, 대의원 및 핵심조합원층의 존재이다.

5. D노동조합

가. 노동조합 개관

이 노동조합은 노동자 대투쟁이 활발하게 진행되던 1987년 7월 31일에 설립되었다. 조합원수 3천여명의 기계금속 사업장으로 현재 민주노총에 가입하고 있다. 그러나 조합집행부가 자주 바뀌었기 때문에 안정적인 조합활동이 유지되지 못했고 주로 회사의 탄압에 대한 대응과 임금인상 및 단체협상을 중심으로 한 투쟁이 활동의 중심에 놓여 있었다.

나. 조합원의 조합활동 참여 내용

㉠ 회의 및 집회

조합의 최고 의사결정기구인 조합원 총회이다. 조합원 정기총회는 임금이나 단체협상을 중심으로 1년에 2~3회 소집된다. 단체교섭이 원활히 진행되지 않을 경우 조합원 총회를 통해 쟁의행위에 들어갈 것인가 여부를 결정한다. 이러한 총회에 대한 조합원들의 참여는 매우 적극적이며 단체교섭 과정에서 매우 중요한 역할을 수행한다. 그러나 조합원 총회는 조합원들의 '의사결정에 대한 참여'의 통로라기 보다는 '조합이 개최하는 집회에 대한 참여'라는 성격이 강하다고 볼 수 있다.

㉡ 교육

현재 단체협약에 보장되어 있는 조합원 교육시간은 분기별로 4시간이다. 또한 1994년도에 개정된 단체협약에 의해 분기별로 정기 노사협의회 시행 이전에 조합원 안건수렴을 위해 1시간(년 4회), 단체협약과 임금협약 갱신시에 안건수렴을 위해 1시간을 사용할 수 있게 되었다. 1991년부터 교육위원회를 조직하여 교육위원들이 조합원 교육을 실시하고 있다. 교육위원제도에 대한 대의원 등 핵심조합원들의 평가는 긍정적이다.

㉢ 교섭 및 쟁의

매년 임단협에 들어가기에 앞서서 1~2차례 조합원 설문조사를 통해 임금인상 및 단체협약 개선방향에 대한 조합원들의 의견을 수렴한다. 또한 요구안을 확정하기 위해 앞서서 조합원의 분임토의를 통해 의견을 수렴하는 절차를 거친다.

㉠ 조직활동

현장조직활동에 대한 조합원들의 참여는 크게 두가지를 중심으로 이루어지고 있다. 첫번째는 대의원과 부서운영위원이라는 조합내 대의기구에 대한 조합원들의 참여와 비공식적인 현장활동가 조직에 대한 참여이다. 현장활동가 조직은 1988년 ‘실천하는 노동자회’를 시작으로 1990년 ‘민주노동자회’, 1992년 ‘민주노동자 실천연합회’, 1995년 ‘내일을 여는 노동자회 및 부서동지회’를 통해 꾸준히 이어져 내려오고 있다. 이러한 현장활동조직은 대부분의 대기업 노조에서 일반적으로 ‘노민추’라고 불리는 것으로 노동조합원 대종을 선진노동자로 성장시키고 이들을 조직함으로써 노동조합의 핵심역량을 구축하는 기능을 수행한다.

㉡ 문화체육활동

문화활동에 대한 조합원들의 참여는 노조 문화체육부에 소속되어 있는 문화나 체육서클을 중심으로 이루어지고 있다. 문화서클에는 풍물패나 노래패, 비디오와 사진을 이용한 영상모임이 있으며 체육서클에는 연합조기회가 있다.

㉢ 기타 참여

소식지 등 노동조합의 발간물들은 80~90% 정도의 노동자들이 읽고 있다. 그러나 조합원들은 노동조합 소식지에 비해 회사 소식지가 쟁점이 되는 사안에 비해 더 빠르게 회사의 입장을 선전하는 경우가 많다고 지적하고 있다.

㉣ 조합원 각층별 참여 현황

조합원의 구성을 살펴보면 근속년수가 비슷한 남성생산직 노동자들이 대부분을 차지하고 있다. 따라서 조합원들은 대부분 동질적인 집단으로 구성되어 있다고 볼 수 있다. 그런데 조합원들의 참여에서의 차이를 구분짓는 중요한 변수는 다음의 두가지이다. 첫번째는 D사가 차량, 컨테이너, 차량부품, 공장기계와 같이 다양한 제품을 생산하는 여러 개의 사업부로 구분되어 있기 때문에 사업부 별로 조합원들의 성향이 다르다는 점이다. 두번째는 회사가 여러 개의 사업부로 이루어져 있고 필요에 따라 인원을 총원하면서 자의적으로 노동자들의 임금을 책정했기 때문에 발생한 고시급자와 저시급자 사이의 격차이다. 또한 노동조합의 활동이 활력을 잃어가는 이유 가운데 하나는 앞으

로 노동조합의 주축이 되어야 할 20대 젊은 층 노동자들의 참여를 확보하지 못하고 있다는 점을 들 수 있다.

다. 생산의 정치와 노동조합활동의 새로운 가능성

최근 주목되고 있는 것이 바로 기업내에서 생산의 문제에 대한 노동조합의 개입이다. D사 노동조합의 경우 노동조합 집행부 차원에서 생산의 문제에 개입하지는 못하고 있다. 그러나 각부서 차원에서 대의원들을 중심으로 작업속도와 생산량, 하청 문제에 대해서 방어적인 개입이 활발히 이루어지고 있다. 생산량과 작업속도를 둘러싼 교섭에서 중요한 것은 임금인상과는 다른 새로운 차원의 교섭의제가 형성되고 여기에 노동자들이 적극적으로 개입하기 시작했다는 점이다.

라. 평가와 특징

D사 노동조합의 경우 앞에서 설정한 여러 가지 유형 가운데 ‘조합원 참여형’이라고 볼 수 있다. 전체 조합원들을 대상으로 하는 교육과 집회가 실시되며 교육과 집회에 2/3 이상의 조합원들이 참여하고 있으나, 조합원들의 참여는 적극적이라기보다는 수동적이다. 그러나 부서 차원에서 생산량과 작업속도를 둘러싼 교섭에 대한 조합원들의 참여도 활발하다. 이 영역에 대한 참여는 아직 초보적인 수준에 불과하지만 앞으로 노동조합에서 조직적으로 개입해야 할 것이다.

6. 비교와 정리

위에서 살펴본 네 사례를 놓고 약간의 일반화를 시도해 보기로 한다. 먼저 공통적인 특징들을 보자.

첫째, 조합원 참여의 중심적 계기는 주로 단체행동이다. A, B, D노조에서 모두 이 특징이 두드러진다. 둘째, 어느 노동조합에서나 일상활동에의 조합

원 참여는 그리 활발하지 않다. 셋째, 일상활동이 비교적 활발히 이루어지고 많은 조합원들이 참여하는 노동조합에서도 조합원 참가는 아래로부터의 주도적 참가라기 보다는 ‘동원에 의한 참여’에 가깝다. 넷째, C노동조합을 제외하면 조사대상 노조들은 조합원들에게 문화나 생활공동체로서의 역할은 거의 하지 못하고 있다. 다섯째, 일상활동에 적극적으로 참여하지 않는다고 해서 조합원들이 완전히 도구주의나 개인주의적 태도를 가지는 것은 아니다. 일부 이기는 하지만 조합운동을 위해 개인생활을 헌신하는 조합원들이 상당수 있다.

제 4 장 실천적 합의

① 앞의 조사결과를 보면 조합원의 노조에 대한 관심이나 참여의사가 상당히 높다고 생각된다.

첫째, 조사대상 조합원들은 ‘노동자라면 누구나’ 노동조합에 가입해야 한다는 의식을 강하게 가지고 있다. 둘째, 조합원들이 노조활동에 참가하지 않는 경우 그 이유는 노동조합활동 자체를 무의미하게 생각하기 때문이 아니라 개인생활과의 시간충복이나 조합의 홍보부족 때문에 참여하지 않는 것이다. 셋째, 조합원들은 노동조합이 성과를 거두기 위해 가장 중요한 것은 조합원의 단결력이라고 생각하고 있다. 넷째, 기회가 주어진다면 대의원을 포함한 노조 간부직을 맡을 의사가 있는 조합원들도 많았다.

② 우리나라 조합원들이 노조에 대한 관심이나 지지가 높다고 해서 곧 노조참여 정도가 높은 것은 아니다. 여기에는 여러가지 매개변수가 작용하는데, 이 매개변수 중 중요한 것이 참여기회이다. 참여기회가 있어야 참여로 나타난다. 즉 노조몰입/참여의사 → 참여기회 → 참여행위라는 도식을 설정할 수 있다.

③ 참여의사나 참여행위를 높이는 데에는 여러가지 요인이 작용한다. 기업

관련 변수들, 조합원의 개인적 변수들, 조합원의 직무만족도 같은 것들이 그것이다. 그러나 조합이 통제할 수 있는 변수도 있다. 그 중 대표적인 것이 노동조합의 활동방식과 내부민주주의이다. 조합활동에 관한 의사결정이 민주적으로 이루어질수록, 즉 일부 조합간부들에 의해서가 아니라 다수 조합원의 의사에 따라 결정될수록 조합원들의 노조참여도가 높다.

④ 조사결과를 보면 우리나라 조합원들의 노조에 대한 관심이나 참여의사가 지나치게 확대해석되어서는 안된다는 것도 알 수 있다. 노조활동참여가 활성화되어 있는 곳에서도 퇴근시간 이후의 노조활동에는 조합원들이 잘 참여하지 않는다. 그러므로 조합원들이 부담을 덜 느끼면서 조합활동에 참여할 수 있는 다양한 통로가 개발되어야 한다. 이를 위해서는 근무시간 중의 노조활동시간을 따내든가, 이것이 어려운 경우 근무시간 직전·직후의 시간에 노조활동 프로그램이 마련되는 것이 필요하다. 이와 아울러 조합활동에 참여하는데 사용자측의 눈치를 보지 않을 수 있는 분위기를 만드는 것도 필요하다.

⑤ 노동자들은 조합원이 되기 전에 노동조합에 대한 일정한 태도를 가진다. 그러나 조합원이 된 후 노동조합을 경험하면서 이 태도가 변화한다. 여기에는 작업장 동료의 영향이 크다. 본 연구 결과 노조내 사회화과정과 관련 두가지가 주목된다.

첫째, 조합원의 조합가입 초기에 노조 집행부와 접촉을 가지는 것이 효과가 있을 것이라는 점이다. 둘째, 조합원들은 의당 노조활동에 참여해야 한다는 분위기를 형성하는 것이다.

⑥ 우리나라에서 조합원의 노조참여는 일상활동보다는 단체교섭이나 단체행동을 중심으로 이루어지고 있다. 그러므로 단체교섭이 일부 간부에 의해서가 아니라 전체 조합원이 참여하는 과정이 되게 하고, 집회나 등 다양한 일상활동을 단체교섭과 결합하여 실시함으로써 조합원의 참여를 유도하는 것이 필요할 것이다. 조합활동의 다양화는 크게 두가지 방향으로 이루어질 수 있다고 생각된다. 첫째, 본 연구에서 잘 다루어진 것은 아니지만, 경영참가이다. 한 예로 노사공동의 복지위원회를 설치하고 여기에 조합원들이 위원으로 참여하여 기업내 복지운동을 관리감독하게 하는 것을 들 수 있는데, 이는 우리나라의 일부 노동조합들에서 이미 시행되고 있는 것이다. 둘째, 회의,

교육, 문화활동 등의 일상활동을 강화하는 것이다.

⑦ 어떤 활동에의 참여이건 조합원의 노조참여가 지속적으로 이루어지기 위해서는 노조집행부의 체계적인 계획과 끈질긴 관리 및 지원이 필요하다. 일상활동의 경우 더 그러하다. A노조에서는 현장부서별로 조합원들이 만든 모임이 있으나, 원활히 활동하지 못하는 편이다. 반면 C노조의 문화소모임들은 비교적 잘 굴러간다. C노조에서는 노조가 활동비도 지원하고 활동상황을 계속 주시하면서 필요한 도움을 준다는 것이 중요한 이유이다.

⑧ 본 연구에서는 우리나라 노동조합에 가장 적극적으로 참여하는 층이 30대임을 알 수 있었다. 이들은 1980년대 후반의 노동운동 고양기를 경험한 세대이다. 반면 20대의 젊은 세대는 노동조합에 적극 참여하려는 의사가 약한 편이다. 그렇지만 연령별 차이가 지나치게 강조되어서는 안된다는 것도 본 연구에서 확인되는 점이다. 젊은층도 노조에 대한 상당한 관심을 가지고 있으며, ‘개인주의’나 ‘실리주의’는 다소 과장된 측면이 있다.

⑨ 앞의 분석을 보면 생산직에 비해 화이트칼라 조합원들의 노조참여정도가 두드러지게 낮다. 우리나라에서 대기업의 화이트칼라들이 노동조합에 잘 가입하지 않거나 가입해도 적극참여하지 않는 가장 중요한 이유는 회사측의 눈치를 보기 때문이다. 그러나 노동조합의 활동내용이 이들의 가입과 참여를 촉진하지 못하고 있다는 점도 사실이라고 생각된다. 따라서 화이트칼라 조합원의 노조에 대한 관심과 참여를 확대할 방안이 강구되어야 할 것이다.

Part 3
90년대 한국의 노동조합*
- 노동조합의 역할과 산업민주주의의 모색 -

이재열, 권현지 공저**

전반적인 사회민주화의 진전에 대한 기대는 사회의 각 영역에서 광범하게 표출되고 있다. 이미 정치적인 민주화는 시대의 대세가 되었고, 권위주의적인 통제방식은 더 이상 우리시대의 유효한 통치방식으로 자리잡기 어렵게 되었다. 그러나 김영삼정부의 노동정책은 그 이전의 권위주의적 정권과 큰 차이를 보이지 않고 있다. 정치적 민주화의 과정에서 노동자들이 기업조직내에서 겪는 일상적인 문제에는 큰 변화가 없다. 오히려 기업들은, 특히 대기업을 중심으로, 사용자측의 대노조전략은 정교화하기 시작하였다. 권위주의시대에는 사용자들의 노조전략도 권위주의적 정권의 노조억압적인 통제권의 비호하에 있었기 때문에 단순한 통제전략으로도 노조의 요구를 억누를 수 있었으나, 이러한 상동구조가 사라진 상황에서 기업문화의 진흥을 통한 이데올로기적 전략을 구사하거나, 과학적이고도 체계적인 노동과정에 대한 통제를 시도하거나, 혹은 기업별 복지혜택을 대폭 늘림으로 해서 노동자들의 반발을 막고 기업간 혹은 산업간 노동자들의 연대를 저지하려는 기업주의적 복지공세를 강화하고 있다.

한국의 노동조합은 이러한 상황변화와 맞물려 그 역할을 재정립할 것을 요구받고 있다. 특히 전반적인 자율화의 추세속에서 노동조합은 사업장 내에서

* 본 연구원에서 1996년도 발간, 요약내용임.

** 이재열 : 한림대 사회학과 조교수
권현지 : 한국노총 중앙연구원 연구원

의 노조원에 대한 경제적 권익보호 뿐 아니라 조직의 민주화를 통한 민주주의의 정착이라고 하는 시대적 과제를 함께 부여받고 있다. 또한 급속하게 노조의 조직률이 하락하는 상황에서 조직화를 어떻게 제고시킬 것인가에 대한 과제도 부여받고 있다.

이 연구에서는 1987년의 노동자대투쟁이후 1990년대에 들어오면서 관찰되는 노동조합의 기능과 역할의 변화과정에 주목하였다. 특히 노동조합의 경제적 역할, 조직의 민주화와 연관된 노동조합의 역할 등에 대한 분석을 시도하였다. 각 영역별 분석의 내용을 요약하면 다음과 같다.

제 1 장

노동조합의 조직현황과 노동자의 노조가입성향

1987년이후 단위노조의 수와 조합원수는 1989년을 정점으로 해 역U자형의 증감을 나타내고 있다. 이러한 변화는 미조직부문 노동자들의 신규노조설립에 의한 노조설립률이 1989년의 국가에 의한 노동통제의 재개, 사용자들의 강압적 태도의 부활, 산업구조의 조정에 따른 경기의 침체, 노동집약적 제조업의 경쟁력 약화 등의 요인이 복합적으로 작용한 것으로 보인다. 노동조합의 조직현황과 노동자의 노조가입 성향에 대한 본 연구의 주된 발견사항은 다음과 같이 요약할 수 있다.

1. 노동조합의 조직현황

(1) 1987년이후 신규 노동조합의 설립은 중소기업을 중심으로 이루어져 조합당 평균조합원의 수는 지속적으로 낮아지고 있다. 그러나 노조의 조직률은 아직도 기업규모별 차이가 매우 커서, 1,000인 이상 대기업에서는 99.8%에 달하는 데 반해 500~999인 사이는 66.7%, 그리고 300인 미만의 중소기업에서는 7.7%에 불과한 조직률을 보이고 있어서 조직률의 기업규모간

편차가 매우 큼을 알 수 있다.

(2) 산업 및 업종별로 노조의 조직률을 살펴보면 섬유, 고무, 광산업종 등에서 가장 큰 조합원수의 감소를 경험하였다. 반면에 화이트칼라 업종의 조합원수는 꾸준히 증가하여 그간의 생산직 중심의 노조로부터 사무직에 기반한 노조로 그 무게중심이 점차 이동하는 양상을 보여주고 있다.

(3) 모기업과 하청기업간, 그리고 하청기업과 비하청기업간의 노조조직률과 노조가입률은 큰 차이를 보이고 있다. 이는 생산구조상에서 기업이 차지하는 위치가 직접적으로 노동조합의 설립여부와 활동내용에 큰 구조적 제약으로 작용하고 있으며, 노조활동이 분절화할 가능성이 농후함을 암시하는 것이다.

(4) 일단 노조가 설립되고 나면, 노조가입률은 남녀간, 업종간, 기업규모간에 큰 차이를 나타내지 않는다.

2. 노동자의 노조가입성향

한편 노조가 설립된 사업장에서 노동자들의 속성에 따른 노조가입률에 차이가 있는지, 그리고 노조가 설립되지 않는 곳에서는 노조가 설립된다면 가입할 의사가 있는지에 대해 분석한 결과는 다음과 같은 사실들을 보여준다

(1) 여성에 비해 남성노동자들의 노조가입 성향이 높게 나타났다. 그러나 연령과 학력에 따른 차이는 유의미하지 않았다.

(2) 상대적으로 낮은 임금을 받는 노동자들의 노조가입 성향이 높은 것으로 나타났다. 그리고 사무직보다는 생산직 노동자들의 노조가입성향이 훨씬 높은 것으로 드러났다.

(3) 미조직사업장에서의 노조가입 성향은 여성보다는 남성에서, 젊은 연령층에서, 그리고 직장에 대한 불만이 높은 노동자층에서 높게 나타나서 조직사업장에서의 노조가입 성향과 큰 차이가 없음이 드러났다.

제 2 장 노동조합의 경제적 기능과 역할

경제적 측면에서 노동조합의 상반된 두 가지 주요 기능인 독점기능과 집단이익 대변기능을 살펴보기 위해 경험적 분석을 시도하였다. 독점기능이란 조직노동자들을 위한 임금인상과 직장안정을 꾀하려는 노조의 제반역할을 의미하며, 집단이익 대변기능은 노조가 노동자들의 제반고충과 불만을 해소시키는 창구로 작용하여 민주적 관리체계가 자리잡도록 하고, 노동자들간의 연령이나 근속연수별·성별 격차를 축소시켜 노동자들의 연대감을 증대시키는 기능을 의미한다.

이 연구에서는 노조의 독점기능이 얼마나 작동하고 있는지를 측정하기 위하여 노조와 비노조간의 임금격차를 분석하였으며, 노조의 집단이익 대변기능의 존재유무를 파악하기 위해서는 노조에 의한 임금불평등의 감소효과를 측정하였다. 1980년대 중후반의 임금자료를 활용한 분석에서는 대개 노조에 속한 노동자들이 노조에 속하지 않은 노동자들에 비해 평균 6%~8% 정도의 임금을 더 받았던 데 반해 1994년 자료를 유사한 방법으로 분석한 본 연구의 결과는 대부분의 업종에서 노조의 상대적 임금효과가 오히려 방향으로 나타남을 보여준다. 이러한 결과는 일견 1980년대의 경험에 비추어 볼 때는 이해하기 어려운 것으로 보이지만, 노조의 기능을 거시적인 관점에서 이해한다면 다음과 같은 몇 가지 측면에서 그 이유를 추론할 수 있게 한다.

1. 노동조합의 상대적 임금효과

(1) 첫 번째는 노조의 임금인상에 대한 압력이 충분히 발휘된 상황에서 비노조부문 대기업에서 노조회피 전략의 일환으로 임금인상을 추구한 결과 노조와 비노조간의 임금격차가 크게 줄어들었을 가능성이 존재한다.

(2) 정부주도의 임금가이드라인의 설정에 따라 크게 영향받는 대기업이 주로 노조가 조직된 부분임을 상기한다면, 많은 대기업 노조에서 교섭의 어려움이 가중되는 임금인상보다는 복지나 기타 비현금급여의 증대에 치중하였기 때문에 임금에 대한 효과가 상쇄되었을 가능성이 있다.

(3) 실제로 기업의 규모별, 노동자의 유형별로 살펴본 노조의 임금효과는 이상의 가설을 지지해준다. 대기업 부문에서 노조의 임금효과가 크게 역전된 반면, 중소기업에서는 여전히 노조의 독점기능이 작용하고 있다. 또한 남성노동자들의 경우에는 노조의 독점효과가 나타나지 않으나, 상대적으로 보호받지 못하는 여성노동자의 경우에는 그 효과가 두드러지고 있다.

(4) 대기업보다는 중소기업에서, 그리고 남성보다는 여성에게서 노조의 독점기능이 두드러진다는 것은 역설적으로 노조활동의 영향력이 보다 확대될 부분이 바로 이곳임을 시사한다. 노조의 역량강화를 통해 노동조건 개선이 제한적이지만 두드러지게 이루어질 수 있기 때문이다.

(5) 한편 상대적으로 우세한 위치를 점하는 핵심노동자층에서 노조의 임금독점기능이 약화되었다는 것은 임금 이외의 부분으로 노조의 교섭력이 확대되고 있음을 의미하는 것으로 해석할 수 있다. 특히 대대적인 사내복지설비투자를 하기 어려운 중소기업은 임금교섭을 통한 노동자들의 요구수렴에 매달릴 수 밖에 없는 상황인데 비해, 대기업에서는 주택과 교육비, 건강관리비 등 집합적 소비에 필요한 재원을 확보하고 있기 때문에 노동조합의 교섭권한이 강화되면서 다양한 양보를 얻어내고 있음을 보여준다.

2. 노동조합의 임금불평등 감소효과

1987년이후 노동시장에서 학력간 및 직종간의 임금격차는 꾸준히 감소해오고 있다. 고졸임금을 100으로 했을때의 대졸자의 임금은 1990년의 174.6에서 1994년에는 148.4로 감소하였다. 또한 생산직임금을 100으로 했을때의 사무직 임금은 1990년의 120.5에서 1994년의 103.1로 감소하였다.

반면에 사업체 규모간 임금격차는 지속적으로 확대되었다. 특히 500인 이상의 대기업과 중소기업간의 임금격차가 크게 확대되었다. 이러한 기업규모별 임금격차를 확대 혹은 축소시키는 데 노동조합은 큰 영향을 미치고 있다. 그 내용을 요약하면 다음과 같다.

(1) 노조 미조직부문보다는 노조조직부문에서 기업규모별 임금격차가 훨씬 작다. 또한 노조 미조직부문에서 대기업과 중소기업간의 임금격차는 확대되어 왔다(1991년의 34.7%에서 1994년의 35.5%로). 그러나 노조 조직부문에서는 그 격차가 감소하였다(1991년의 18.4%에서 1994년의 16.8%로).

(2) 노조조직부문은 미조직부문에 비해 학력과 직종별로 임금격차를 축소시키는 경향이 있으나, 근속이나 기술수준 등의 노동자특성에 따른 임금격차는 축소시키지 않았다.

(3) 노조 조직부문에서는 미조직부문에 비해 임금의 표준화정도가 높다. 다시 말하면, 동일 학력, 동일 경력, 그리고 동일한 특성을 갖는 노동자들간의 임금의 차이가 상대적으로 적음을 의미한다.

3. 노동조합과 복지정책

국가에 의한 공적인 복지체제가 미완으로 남아있는 상황에서 기업별 복지는 노사간의 중요한 단체교섭사항으로 자리잡게 되었으며, 사용자측은 지불능력의 제약 안에서 노조를 포섭하는 중요한 전략적 대안으로 사내복지를 생각하게 되었다. 기업내 복지는 대부분의 사례에서 노조자체의 정책이라기 보다는 노사간의 협의에 따른 사용자측의 투자에 의해 이루어지고 있다. 복지

업무에 대한 노조의 참여는 매우 적극적이며, 동시에 노사간 의사결정 과정에 참여하는 과정에서 직장민주주의를 확대하는 긍정적인 기능을 가진다. 그러나 기업복지의 확대는 선별성과 임의성, 그리고 지불능력의 격차에 따른 노동자계급내 분절성을 강화시키고, 기업별 노조주의의 제도화에도 기여하는 측면을 동시에 가지고 있다.

(1) 법정복지의 시행에서도 기업규모간 격차는 여전히 존재한다. 중소기업보다는 대기업에서 법정복지의 시행 항목수가 많아지는 경향이 나타난다.

(2) 다른 요인들을 모두 통제해도 노조가 조직된 기업에서 미조직 기업에서보다 법정복지의 시행 항목수가 많아지고 있고, 특히 재벌계열사의 경우에 그 경향이 뚜렷하다.

(3) 법정외 복지의 시행에 대해서는 기업의 수익성, 매출액 규모, 노무부서의 유무, 노조의 의사결정참여 및 기업경영정보의 공개유무 등이 의미있는 영향력을 행사하는 것으로 나타났다. 재벌 계열사의 경우 그룹 전체의 의사결정이, 비재벌사의 경우에는 기업의 단기적인 지불능력이 복지제도 도입의 변수가 되고 있다.

4. 노동조합의 직장안정화 효과

1987년이후의 주요한 변화 중 하나는 그간 한국노동시장의 특징으로 지적되어 온 생산직노동자의 높은 이직률이 점차 낮아지고 있다는 점이다. 이는 노동조합에 의한 집단 발언효과와 고충처리의 제도화, 그리고 근로조건 개선 가능성 등이 생산직 노동자들의 이직을 감소시켰기 때문이라고 생각된다. 노조에 의한 직장안정화 효과는 크게 두 부분으로 나눌 수 있다.

(1) 노조가 단체협약상 고용보장과 관련된 항목들, 예를 들면 정원유지, 하청, 감원, 해고수당, 업종전환 및 폐업 등의 문제와 관련한 사항들을 광

범하게 명문화하면서 고용주에 의한 자의적 해고를 급속히 줄여나갔다.

(2) 노동자들의 이직행위에 대한 분석의 결과 다른 요인이 동일하다면 노조가 조직된 사업장에서는 남녀노동자 모두 이직행위를 할 확률이 미조직 사업장에서보다 낮다. 즉, 노동조합은 근로조건의 개선과 고용안정화를 통해 노동자들의 근속을 장기화하는 방향으로 긍정적인 기여를 하고 있는 것이다.

제 3 장 조직민주화와 노동조합의 역할

1. 노사관계의 유형화

노조의 내부적인 자원동원능력을 한 축으로, 노조의 전략이 대립적인지 타협적인지를 다른 한 축으로 하여 노동조합을 유형화한 결과 강압적 노사관계, 가부장적 노사관계, 경쟁적 노사관계, 협력적 노사관계의 네 가지 유형으로 나눌 수 있었다. 사례연구이기 때문에 일반화시키기 어려운 난점이 존재하지만, 일단 제한된 범위에서나마 발견된 사항들을 정리하면 다음과 같다.

(1) 1980년대까지 발견된 주된 양상인 강압적 노사관계란 병영주의적이고 권위주의적인 통제에 기반한 노사관계를 의미하는데, 1990년대에 들어서는 주로 노조의 자원동원능력이 미약한 반면, 사용자의 대노조전략이 억압적인 중소기업에서 전형적으로 발견되는 양태이다. 강압적 노사관계의 단초는 사용자측이 노동조합을 파트너로 인정하지 않고 와해공작의 대상으로 생각한다는 점에서 비롯된다. 이는 산업구조의 조정기에 격변하는 환경에 적절히 대응하지 못하는 기업경영진의 무능력과 밀접히 연관되어 있다. 이

경우 노사간의 갈등은 불필요하게 증폭되고 병영적인 통제와 비인간적인 대우에 반발하는 노조원들의 심리적 이탈이 심각하게 진행되면서 기본적인 생산에 연관된 교육훈련이나 산업안전 등의 문제에 대한 노조의 참여가 전혀 이루어지지 않는다.

(2) 경쟁적인 노사관계는 사용자측과 노동조합측의 대립이 이루어진다는 점에서 강압적 노사관계와 유사하나, 노조측의 자원동원능력이 사용자측에 대항할 수 있는 수준으로 축적되어 있다는 점에서 구별된다. 사용자측은 노조의 참여를 거부하는 상황에서 경영합리화나 노동과정의 재편을 추구하는 경향이 있으며, 노조는 항상 와해의 대상으로 여겨진다. 노조측도 항상 사용자측의 진정한 의도를 의심하기 때문에 양자간의 진정한 협력은 어렵다. 따라서 노조측에서는 생산과 연관된 활동보다는 노조의 독자적인 세력의 확대와 대사회적인 정치적 참여를 통한 기업내 노사갈등의 우회전략을 택하기 때문에 노조의 주된 활동은 일상적인 기업내 활동의 범위를 벗어나는 경향이 있고, 단위노조보다는 업종내 노조간의 연대활동에 주력하는 경향이 나타난다. 그 대신 노조는 내부 리더쉽의 재생산을 둘러싼 불안정을 경험하는 경향이 나타난다. 그러나 이 유형에서는 '기업별 노조주의'의 한계를 극복하려는 구체적인 시도가 이루어진다는 점에서 긍정적인 측면도 지니고 있다.

(3) 가부장적 노사관계는 노사간의 관계가 비대칭적임에도 불구하고 사용자측과 노조간의 갈등을 제도화시킨다는 점에서 강압적 노사관계와 구별된다. 그러나 갈등의 제도화가 공식적인 창구를 통해 이루어지지 않는다는 점에서는 한계를 지닌다. 기업의 규모가 영세하거나 아예 무노조 전략의 일환으로 복지공세를 펴는 대기업에서 두드러지는 현상으로서 전통적인 가부장적인 권위를 동원한 통제가 활용된다. 그러나 노사 양측 모두 상대방의 존재의의를 인정하고 있고, 노동자측의 리더쉽도 상대적으로 안정되어 있기 때문에 제도화의 수준은 상당히 안정적이다.

(4) 협력적 노사관계는 노사간의 갈등을 해소하기 위한 다양한 제도적 장치들이 마련되어 있고, 노사간의 게임의 규칙도 정합게임(positive-sum game)의 원리에 입각하고 있다는 점에서 경쟁적 노사관계와 구별된다. 사용자측에서는 다양한 복지공세를 통해 노동자들의 불만을 미리 잠재우는 전략을 택하는 경향이 강하고, 노조에서도 경영상의 애로사항에 대해 양보하고 이해해주는 전략적 유연성을 갖추고 있다. 그러나 이들 기업에서는 '기업별 노조주의' 혹은 '경제적 조합주의'의 경향이 강하기 때문에 동일업종내의 타 노조나 하청기업의 노조 등에 대한 연대주의적 정책형성에 미온적이거나 반대하는 입장을 취하고 있다. 갈등의 제도화수준이 높고 조직내에서의 리더쉽의 안정성이 높다는 장점을 지닌 반면, 리더쉽의 관료화가 진행되는 경향과 기업내 경제주의적 경향은 단점으로 지적된다.

2. 단체협약을 통해 본 1987년 이후 노사관계의 변화

(1) 1987년이후 미시적인 작업장 수준의 노조활동의 자율성은 크게 증대되고 있다. 특히 상근자의 활동영역, 노조의 일상적 활동범위내의 자율성 등은 크게 신장되고 있다.

(2) 한편 노사간에 체결되는 단체협약의 대상이 되는 항목도 꾸준히 증대되고 있어 사용자측에 대한 노조의 교섭력이 강화되고 있음을 알 수 있다.

(3) 그러나 기업경영과 연관된 문제들에 대한 노사협의의 비중은 상대적으로 낮아 하청, 설비투자, 업종전환, 전략적 투자결정 등은 여전히 경영진에 의해 일방적으로 결정되고 있어 노조의 자율성확대는 제한된 것임을 알 수 있다.

(4) 노사협의의 내용을 분석한 결과는 노동자들의 최소한의 권리영역이라 할 수 있는 임금 및 노동조건에 관한 항목에서 노조의 참여와 노사간 합의가 두드러진 반면, 생산 및 생산성 향상과 연관된 항목들에서는 노조가 조

직되지 않은 사업장에서 사용자의 주도로 노동자들을 참여시키는 양상이 나타나고 있다.

제 4 장

노조활동의 실태를 통해 본 노조의 기능과 역할

1. 노조 리더십의 안정성과 재생산

(1) 노총산하 노조에서는 간선에 의한 위원장선출이 많으나 민노총산하에서는 직선에 의한 선출이 많다.

(2) 노총산하 노조에서는 리더십의 교체가 빈번하지 않고, 교체된다 하더라도 그 폭이 적어 상대적으로 안정적이다. 반면에 민노총산하의 노조는 리더십교체의 폭이 크며, 비정상적인 리더십 교체도 더 빈번하다.

(3) 빈번한 리더십 교체는 지도력 부족이 가장 큰 요인으로 드러났다. 그 외에도 민노총산하 노조에서는 국가기관의 탄압과 수배가, 노총계열 노조에서는 어용시비가 중요한 요인으로 지적된다.

(4) 위원장선거의 쟁점으로 노총산하 노조에서는 인적인 네트워크의 동원이, 그리고 민노총 산하 노조에서는 운동의 이데올로기가 논의된다.

(5) 위원장의 평균적인 인적 특성은 노총산하 노조에서는 고졸의 40대이고, 민노총산하 노조에서는 고학력의 30대이다.

2. 단체교섭과 노조의 역할

(1) 단체교섭안의 성안과정에서 총회의 결정을 거치느냐를 기준으로 볼 때, 대기업보다는 중소기업 노조에서, 그리고 노총계열보다는 민노총계열 노조에서 총회결정의 형식을 택하는 비율이 높다. 그러나 총회결정의 형식을 택하는 것은 절차의 민주성을 확보하는 장점이 있는 반면, 협상대표의 재량권을 제약하기 때문에 협상을 어렵게 만든다.

(2) 단체교섭에서 협상의 기준은 대기업에서는 업종 내부의 관행이 중시되고, 중소기업에서는 기업과 노조가 처한 상황에 따라 상당한 유연성을 보인다. 협상의 결과는 대기업과 민노총소속 노조에서 높게 나타난다. 그러나 협상결과에 대한 만족도와 협상의 용이도 사이에는 반비례의 관계가 있는 것으로 판단되기 때문에 어떤 방식이 종합적으로 더 바람직한 것인지는 판단하기 쉽지 않다.

(3) 쟁의돌입전 찬성투표의 절차를 거치는 비율은 민노총계열 노조에서 더 높다. 그러나 쟁의의 후유증도 민노총계열 노조에서 더 높게 나타난다. 파업은 노조의 조직력에도 부정적인 영향을 미치며, 그 부정적 영향은 민노총사업장에서 더 심각하다.

3. 노조의 일상활동과 경영참여

(1) 노조의 일상적인 활동에서 가장 큰 비중을 두는 것은 임금, 복지, 산업안전 등의 순이고, 작업조직의 재편이나 노조주관의 복지활동 등에 대한 관심이 상대적으로 적다. 민노총소속 노조에서는 조직기반 확충과 연대정책 등에 관심이 많은 반면, 노총소속 노조들에서는 임금 및 복지와 연관된 사항에 대한 관심이 상대적으로 높다.

(2) 조합비의 사용내역을 살펴보면 조직사업비(20.1%), 경상비(16.6%), 복지비(14.2%), 선전 및 교육비(12.7%) 등의 순이었다. 대기업노조에서는 경상비의 비중이 높아 조직활동의 제도화가 많이 진전되었음을 보여주며, 중

소기업노조에서는 조직사업비, 경조사비, 복지비의 지출이 많다. 또한 노총사업장에서는 복지비의 비중이, 민노총사업장에서는 조직사업비와 교육 및 선전비의 비중이 높아 민노총이 조직사업지향적임을 잘 보여준다.

(3) 노조의 기업내 결정과정 참여를 살펴보면, 복지업무, 해고, 조직변경, 이익분배 등의 사항들은 노사간의 합의에 의해 이루어지는 반면, 장기적인 투자와 생산계획의 수립, 신기술의 도입 등 경영전략에 관한 부분은 기업 단독결정이 많다. 따라서 노조의 기업경영 참여는 아직 본격적으로 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

(4) 또한 생산성과 품질향상운동을 노조가 주도하는 것에 대해 전체 노조의 88%가량이 찬성을 하고 있어 노조가 생산성의 증대를 위해 협력할 태도가 되어 있음을 보여준다. 다만, 민노총소속 보다는 노총소속 노조에서 협력적 태도가 보다 강하게 나타나고 있다.

(5) 노조의 교육활동은 자체교육보다는 상급단체나 재야노동단체의 교육에 의존하는 비중이 더 높다. 그리고 노총보다는 민노총소속 노조에서 교육 실시 빈도가 더 높고, 자체교육보다 외부교육에 대한 의존도가 높게 나타나고 있다. 교육내용에서는 임금 및 단체교섭을 전후한 노조정책의 인지 및 홍보교육의 비중이 가장 높은 반면 기업경영과 정부정책에 대한 교육에 대해서는 소극적이다. 다만 노총소속 노조에서는 조합운영 및 정부정책에 대한 교육의 비중이 다소 높게 나타나고 있다.

(6) 현노조집행부의 지도력을 정립하는 데 가장 어려운 요인으로는 젊은 노조원들의 무관심의 증대와 집행부와 일반노조원간의 의식수준의 차이가 가장 많이 꼽혔으며, 그 다음으로는 의견을 달리하는 사내 파벌들간의 갈등이 지적되고 있다. 민노총 사업장에서는 사회의 전반적인 분위기의 변화에 따른 젊은 세대 노동자들의 노조활동에 대한 무관심의 확산과 회사측에 의한 노조약화공세에 의해 어려움을 겪는 반면, 노총사업장에서는 사내 파

벌들간의 갈등과 집행부와 일반노조원간의 시각차 등이 부각되고 있다.

4. 단위노조와 상급단체와의 관계

(1) 전반적으로 단위노조와 상급단체와의 관계는 원만하다. 그러나 노총과 민노총 사업장간의 차이가 가장 두드러지는 것도 상급단체와의 관계이다. 현행의 상급단체와의 관계에 대해 민노총산하 노조들은 매우 부정적이다. 또한 현재의 연대활동도 지역을 중심으로 이루어지고 있다. 반면에 향후 연대화방안에 대해서는 강력한 산별노조체제와 산업별 교섭을 희망한다는 점에서 현재의 기업별노조 체제에 대한 불만이 가장 크고 이를 근본적으로 개혁하려는 의지도 상대적으로 강하다. 그러나 조직적 자원을 풍부히 확보하고 있고, 기업의 지불능력도 뛰어난 대기업노조에서는 정치적 영향력을 확대하는 데는 찬성하나 산별노조화에 대해서는 미온적인 태도를 보이고 있다.

(2) 반면에 노총산하 노조들은 현재의 상급단체와의 관계에 대해 만족하는 수준이 높은 반면, 대안적인 산별체제에 대해서는 그 희망의 정도가 상대적으로 낮다. 또한 노동자 정당의 창설에도 소극적이어서 보다 현실주의적인 지향을 취하고 있다. 그리고 산별노조화를 하더라도 기업별노조의 권한이 유지되는 연대화를 추구한다.

제 5 장

노사관계의 기본구조와 생산적 노사관계의 정립

생산적 노사관계의 정립은 노사관계의 기본적인 딜레마에 대한 이해에서 출발할 수 밖에 없다. 오페라 토스카의 예는 이 같은 딜레마의 전형이다. 나폴레옹의 점령시기를 배경으로 하는 이 오페라에는 아름다운 여자가수인

주인공 토스카와, 로마의 경찰서장인 스칼피아가 등장한다. 토스카의 연인은 스칼피아에 의해 체포되어 총살형을 기다리고 있다. 이 때 스칼피아는 토스카에게 그녀가 뿌리치기 힘든 제안을 한다. 만일 그녀가 스칼피아와 하룻밤을 같이 자면 실탄대신 공포탄을 발사해 토스카의 연인을 살려줄 것이라는 약속이다. 이 제안을 받아들이고 함께 침대로 가는 도중 토스카는 스칼피어를 살해할 수 있는 칼을 발견한다. 이 시점에서 다음과 같은 두 가지 시나리오가 가능해진다. 첫째, 스칼피아는 약속한대로 실탄대신 공포탄을 사용할 수도 있고, 둘째, 그는 실탄을 사용해 자신의 연적을 없앨 수도 있다. 마찬가지로 토스카도 두 가지 선택지를 가진다. ① 약속을 지켜서 함께 스칼피아와 잠을 잘 수도 있고, ② 칼로 스칼피어를 살해하고 정조를 지킬 수도 있다. 다음의 표는 두 가지 가능성의 표를 보여준다

<표 3-1> 토스카와 스칼피아의 전략적 선택지

		스칼피아			
		공포탄사용		실탄사용	
토스카	동침	I 50	50	II -600	500
	살해	III 500	-600	IV -500	-500

I 번은 토스카가 스칼피아와 동침하고 스칼피아는 공포탄을 사용하는 경우이다. 이 경우 양자 모두에게 상대적으로 미약하나마 긍정적인 성과를 가져다준다. 토스카는 사랑하는 애인을 살리는 댓가로 그녀가 미워하는 스칼피아에 굴복해야 한다. 마찬가지로 스칼피아는 토스카와의 하룻밤을 즐기지만 그 댓가로 연적을 제거하지는 못한다. II 번은 스칼피아로서는 토스카와 하룻밤을 즐기면서도 연적을 제거하기 때문에 가장 최선의 결과가 된다. III 번은 II 번과는 정반대 사례이다. 토스카는 스칼피어를 없애면서 애인의 목숨을 구할 수 있다. IV 번은 양자 모두에게 최악의 선택이다. 스칼피아는 목숨을 잃고, 토스카는 애인을 잃는다.

이러한 상황에서 이들은 어떻게 행동할 것인가? 만일 이들이 서로 독자적인 판단을 하여 각자의 이익을 극대화시키는 전략을 택하게 된다면 IV번의 유형과 같은 결과가 나오게 되리라는 것이 게임이론가들의 관측이다. 스칼피아의 논리는 다음과 같은 것이다. 토스카가 결국은 고분고분하지 않거나 자신을 살해하게 될 것이라고 생각한다면 공포탄 대신 실탄을 발사하라고 지령을 내릴 것이다. 토스카도 유사한 논리를 사용할 것이다. 스칼피아가 실제로는 실탄을 사용하라고 지령을 해 놓았을 것이라고 생각된다면 어차피 그녀의 애인은 죽게 될 것이기 때문에 기회가 되면 스칼피아를 살해하는 것이 낫다고 생각하게 될 것이다. 만일 그가 공포탄을 쏘라고 지령을 했다 하더라도 그를 죽이는 것이 곧 복수하는 것이기 때문에 정조를 바치지 않는게 좋다고 판단할 것이다. 물론 이 오페라는 비극이기 때문에 결론은 토스카의 애인은 총살당하고 스칼피아도 살해되는 것으로 끝을 맺는다. 토스카는 스칼피아를 죽이고 난 후 애인이 총살되었다는 소문을 듣는다. 그리고 그녀는 세인트 안젤로 성에서 뛰어내려 자살한다.

이러한 상황이 죄수의 딜레마이다. 비극의 시초는 불신에서 출발한다. 노사관계에서도 다음과 같은 가정에 입각해 시나리오를 구성해볼 수 있다. ① 노동자나 경영진 모두 자신들의 노력의 수준을 결정할 수 있다. ② 이들의 노력의 정도는 동기유발의 정도에 따라 달라진다 ③ 모든 사람들이 항상 최대한의 노력을 하는 것은 아니다.

생산성은 한편으로 노동자들이 얼마나 노력을 하느냐에 따라 결정되지만, 다른 한편으로 경영정책이 일할 수 있는 동기를 얼마나 부여하느냐에 의해 결정되기도 한다. 이 때 경영진과 노동자 모두에게 다음과 같은 세 가지 선택지가 존재한다. 황금률의 기준, 평균률의 기준, 전략적 극대화의 기준이 그것이다.

먼저 노동자들의 선택에 대해 살펴보자. ① 황금률의 기준이란 노동자들이 기업의 이익이 무엇인지를 인식하는 한 이 이익을 위해 최대한의 노력을 하는 것이다. 따라서 노동자들은 작업의 속도나 작업의 질을 최대한 높이게 된다. 그리고, 황금률 하에서 노동자들은 경영진과 협력하여 최대한의 노동력을 제공하고자 노력한다. ② 평균률의 기준이란 노동자들이 다른 노동자들의

노력의 평균수준과 엇비슷한 수준에서 특별히 더 열심히 하지도 않고, 그렇다고 덜하지도 않는 것을 의미한다. ③ 전략적 극대화의 기준이란 개별 노동자들이 발각되지 않는 수준에서 최소한의 노력을 경주하는 경우를 의미한다.

마찬가지로 사측의 경영전략도 세 가지의 선택을 할 수 있다. ① 황금률의 기준하에서 경영진은 기업의 자원이 허락하는 한 최고로 노동자들을 대우하려 한다. 작업환경을 쾌적하게 하고, 임금과 복지의 수준을 가능한 범위에서 최고수준을 유지하려 노력한다. ② 평균률의 기준에서 사측은 유사한 기업들이 제공하는 수준보다 특별히 더하지도 덜하지도 않는 수준에서 노동자들을 대우하려 한다. ③ 전략적 극대화의 수준에서 기업들은 최소한의 비용을 지출하고 노동자들로부터 최대한의 노력을 끌어내려 전력투구하게 된다.

이상의 노사간의 선택의 결합이 다음의 표에 나타나 있다. 이 표에서 가정하는 것은 첫째, 노사간의 선택은 동시에 이루어지며, 장기간에 걸쳐 효력을 발휘하는 공동구속력을 가진다는 점과, 둘째, 높은 생산성은 보다 높은 이윤으로 언제든지 전환된다는 점이다.

우선 노사양측이 전략적 극대화를 하는 경우 사측은 최소한의 경비를 들이려 하며, 노동자측은 최소한의 노력만을 경주한다. 반대로 노사양측이 모두 황금률의 기준에 따르는 경우 노동자들은 최고수준의 생산성을 보장하며, 사측은 최고수준의 대우를 보장한다. 노동자들의 생산성을 E 라고 표시할 경우 $E_3 > E_2 > E_1$ 이고 임금과 기타 작업조건등을 통틀어 W 라고 하면 $W_3 > W_2 > W_1$ 로 표기될 것이다.

그러나 실제로 양측 모두 황금률을 기준으로 하는 경우는 드물다. 대부분의 경우 평균률을 기준으로 한다. 그 이유는 조직내의 관행이 황금률보다는 평균률이 가장 무난한 것으로 여기게 만들기 때문이다.

<표 3-2> 노사간 전략적 선택의 예시

			사측의 선택		
			황금률 W3	평균률 W2	전략적극대화 W1
노동 측 의 선택	황금률	E3	7	4	1
	평균률	E2	8	5	2
	전략적 극대화	E1	9	6	3

출처 : Leibenstein, Harvey, 1987. Inside the Firm: The Inefficiencies of Hierarchy, Cambridge, Harvard University Press.

노사관계의 딜레마는 상호이득이 되는 협조적인 방향보다는 상대방의 손해가 내편의 이득이 되는 방향으로 인식하도록 하는 구조에서 발생한다. 그 이유는 노사 모두 각자의 편에서 문제를 단편적으로 인식하는 경향이 강하기 때문이다. 사측에서는 노동자들의 긍정적 변화를 기대하지 않기 때문에 노동강도를 높이고, 인건비를 절약하는 방식으로 생산이윤을 극대화하는 전략을 취하려는 경향이 강하다. 반면에 노동자들은 사측이 진정으로 자신들의 복지를 염려하지 않는다고 생각하기 때문에 가능하면 최대한의 양보를 얻어내고 노동강도를 최소화하는 데 관심이 있다. 따라서 노사양측 모두 상호 호혜적인 신뢰관계구축에 따른 정합게임의 가능성은 보지 못하는 것이다.

1920년대에 성행한 과학적 관리운동이나 테일러주의는 이러한 상황에서 평가하기에는 단편적인 이론이다. 이들은 노동자들의 최대노동강도와 실제 노동강도 사이에 큰 차이가 있다는 점을 발견했다는 점에서 높이 평가되지만, 이 격차를 해소하기 위해서는 경영측의 충분한 동기부여, 즉 긍정적인 인센티브의 제공이 필수적이라는 점은 간과하였다.

제 6 장

조직민주화와 사회민주화

노동조합은 정치체제의 민주화과정에서 민주화를 촉진시키는 역할을 하기도 하지만, 동시에 정치체제의 민주화의 수준에 의해 그 활동내용이 영향을 받기도 한다. 노사간의 관계를 이해관계의 딜레마로 이해하는 시각은 기업내 노사관계를 이해하는데 유용한 시각을 제공하기는 하지만, 거시적 수준의 노사관계는 사회의 사회적 발전의 수준과 밀접히 연관되어 있다.

많은 노조에서 기업별 노조주의의 맥락안에서 협력과 복지의 교환게임에 참여하는 것을 거부하고 사회개혁과 산별노조화, 그리고 노동자의 정치세력화를 추진하는 문제의식은 한국적 맥락에서 노사간의 이익대립을 단순한 경제적 이익다툼으로 이해하기보다는 노조의 독자적인 조직적·정치적 기반을 확대하려는 노력과 밀접한 연관을 가지고 있다. 산별노조화와 노조의 정치세력화는 이러한 점에서 새로운 노사관계의 모형을 제시하는 첩경이 된다. 그러나 현재 이러한 형태를 극복하는 데는 많은 장애요인이 작용하고 있다. 무엇보다도 먼저 기업별 노조주의를 극복하려는 노조에서는 정치적인 관용범위의 축소와 맞물린 리더쉽의 불안정을 경험하고 있다.

연대주의적인 노조전략은 기업간, 노동자집단간의 이질성을 축소시키기 위한 노력으로 제기된 것이다. 그러나 역설적으로 현재의 노동조합체제에서는 기업간, 부문간의 다양한 격차가 지속적으로 확대되는 조건하에서 연대주의적 전략을 택할 수 있는 객관적 조건들은 악화되고 있다.

한편 노조의 기능과 역할에 대한 단위노조 지도부를 대상으로 한 설문조사 결과 드러난 문제점들을 검토한 결과 향후 노사관계의 발전을 위해서는 다음과 같은 노력이 선행되어야 할 것으로 판단된다.

- (1) 기존의 기업별 노조체제의 한계에 대한 비판은 민노총과 중화학공업분야 노조에서 가장 두드러졌다. 그러나 이들 노조들은 상대적으로 내부의

리더십의 불안정에 시달리고 있어 장기적이고 안정적인 조합활동을 하는데 어려움을 겪는 것으로 판단된다. 특히 정치적 조합주의 지향은 새로 유입되는 신세대 노동자들의 가치관의 변화, 그리고 강화되고 있는 기업의 새로운 포섭전략에 의해 그 시의적 적절성을 확보하는 과제를 안고 있다.

(2) 이념적 지향의 차이를 떠나서도 노조는 기업의 장기적 경영전략과 선택에 효율적으로 참여하지 못하고 있다. 그 주된 이유는 기업의 노조배제가 가장 큰 원인이기도 하지만, 전반적으로 보면 노사관계를 장기적 관점보다는 단기적 관점에서 파악하는 태도에서도 기인한다고 생각된다. 따라서 노조의 입장에서 주도적으로 생산과정과 경영정책수립에 참여할 수 있는 전문성과 리더십을 확보하는 것이 중요하다고 생각된다. 이는 노조의 정책수립과 집행에 있어서 경제적인 상황변화에 따른 적응성을 높이고자 하는 노력과도 연관된다.

(3) 많은 노조의 지도자들이 언급하는 바와 같이 현행의 기업별 단체협상과 임금협상은 기업체제 내에서 불필요하게 노사간의 대립을 증폭시키며, 노사간의 에너지를 소모하는 경향이 있다. 특히 사회개혁적인 프로그램을 가지고 활동하는 노조에서는 의사결정과정의 민주화가 상당한 정도로 진행되었고, 모든 협상안의 결정과 협상 후 최종안의 확정과정에서 전노조원의 총회의결이나 투표를 거치도록 하는 절차상의 민주화를 확립하는 성과를 거두었지만, 교섭기간을 장기화하고, 교섭의 타결을 어렵게 만들며, 교섭이 실패할 경우의 후유증(예를 들면 리더십의 불안정화와 전반적 노사관계의 악화 등)을 만들어 내는 등 의도치 않은 결과를 낳고 있다. 따라서 노조 지도부와 노조원간의, 그리고 노사간의 신뢰를 회복하지 않은 상태에서 민주화는 양측 모두에 부정적인 영향을 강화시키는 악순환으로 귀결될 가능성이 커진다. 따라서 무엇보다도 신뢰회복을 위한 다양한 프로그램의 개발과, 이를 위한 행동지침의 개발이 필요로 된다. 특히 기업경영진의 권위주의적인 노사관을 극복하기 위해서는, 그리고 이러한 경향에 가장 취약한 중소기업노조의 어려운 현실을 감안할 때는 상급노조를 중심으로 한 단

체 및 임금교섭의 상향화가 절실히 요구된다. 그리고 이러한 교섭안의 실행을 가능하도록 하기 위한 상급단체 수준의 제도화가 요구된다.

(4) 이와 관련하여 기업별 노조체제의 한계를 극복하기 위한 구체적인 노력이 이루어져야 한다. 현재의 조건에서 강력한 산별노조를 건설하는 데는 많은 장애요인이 따를 것으로 판단된다. 그러나 기업별 노조의 권한과 상급단체의 권한을 적절하게 배합하는 형태로의 전환은 적극적으로 시도될 수 있다고 생각된다. 특히 민노총의 출범이후 분열양상을 보이는 상급단체 간의 통합이 적극적으로 모색되어야 한다. 현재의 분열을 상급노조의 정치지향성의 차이, 단위노조의 리더쉽과 노조원의 의식차이 등에 기인한 것으로 본다면, 단위노조의 차원에서는 리더쉽의 안정화와 조직기반의 확대를 통해, 그리고 상급단체수준에서는 조직화의 수준에서 실현가능한 프로그램을 중심으로 우선적으로 정책적인 연합을 추구하는 방식으로 시작할 수 있다고 생각된다.

(5) 이상의 문제들과 관련해 노사관계의 제도적 측면들을 정치적으로 해결하기 위해서는 노조의 정치참여가 절실하다. 정치참여의 방안에 대해서는 노조내부의 이견이 존재하지만, 당위성만큼은 이미 시의성을 확보하고 있고 지지기반이 확대되고 있다고 생각된다. 따라서 지방선거나 총선 등을 통해 노조의 정책을 지지하는 정당과 후보자에 대한 지원을 시작으로 실질적으로 노조의 정치적 영향력을 확대하는 방안들을 다양하게 모색한 후 일정 시점이 지나 적극적으로 노조의 직접적인 정치참여를 가능케 하는 노력을 기울이는 것이 필요하다고 판단된다.

Part 4

산업안전과 노동운동*

- 한국과 독일의 비교 및 국내 금속계열노조 사례연구 -

윤조덕 저**

제 1 장

연구결과의 요약 및 개선방향

이 글은 우리나라와 독일의 산업재해 발생현황, 이로 인한 노동손실일수 및 산업안전보건 관계법령 발전사 그리고 산업안전보건에의 노사정의 참여에 관한 내용들을 요약하고, 독일에 비하여 상대적으로 열악한 우리나라 산업안전보건 상황 및 미진한 제도에 대한 개선방향을 제안하고자 한다.

(1) 우리나라의 경우 산업재해로 인한 노동손실일수는 노동쟁의로 인한 노동손실일수의 33배.

- 1992년의 경우

산업재해로 인한 총노동손실일수 : 50,574천일(A)

노동쟁의로 인한 총노동손실일수 : 1,528천일(B)

A : B = 33 : 1

* 본 연구원에서 1996년도 발간, 요약내용임.

** 한국노동연구원 연구위원

(2) 우리나라의 산업재해로 인한 피용자 1,000인당 노동손실일수는 선진산업국 및 경쟁상대국에 비해 아주 높음.

- 1992년의 경우 : 우리나라 피용자 1,000인당 노동손실일수는 싱가포르(93일)의 43배, 대만(197일)의 20배, 미국(623일)의 6.4배, 프랑스(1,479일)의 2.7배

(3) 우리나라 산업재해자수 중에서 중대재해자(신체장해 + 사망)의 비중이 최근 4년간 급격히 증가.

- 10% 미만대 → 1976년 : 9.1%
- 10% 대 → 1977년 : 10.6%, 1984년 : 12.6%, 1988년 : 19.8% → 12년
- 20% 대 → 1989년 : 20.3%, 1990년 : 22.6%, 1991년 : 25.1% → 3년
- 30% 대 → 1992년 : 33.5%, 1993년 : 35.6%, 1994년 : 37.9%

(4) 우리나라 사업장에서의 산업재해로 인한 사망재해율은 독일사업장의 약 7~9배.

- 1990~1994년의 사업장에서의 '사망재해 천인율'의 경우(표 2-6 참조)
- 1990년 → 한국 : 0.30, 독일 : 0.04(서독)
- 1991년 → 한국 : 0.29, 독일 : 0.04(서독)
- 1992년 → 한국 : 0.34, 독일 : 0.04(동독+서독)
- 1993년 → 한국 : 0.32, 독일 : 0.05(동독+서독)
- 1994년 → 한국 : 0.36, 독일 : 0.04(동독+서독)

(5) 독일의 사업장에서의 산업재해로 인한 사망재해의 지속적 감소요인.

- 독일정부에서 1970년대부터 '노동의 인간화'(Humanisierung des Arbeits- lebens) 프로그램에 대대적 투자
- '노동의 인간화' 프로그램의 일환으로 독일정부에서 산업안전보건에 대한 연구프로젝트 추진 및 그 결과의 현장에의 적용·응용(1984년 말 기준으로 독일정부에서 투자하여 추진한 노동의 인간화 분야의

연구프로젝트 결과보고서는 900여건)

- 기계·기구·설비의 근원적 안전성 확보를 위한 법령제정(GSG = Geräte- sicherheitsgesetz 1968년) 및 관리감독 강화
- 사업장에서의 산업안전보건조직에 관한 법제정 및 시행(ASIG = Arbeits- sicherheitsgesetz 1974년) 및 이를 통한 현장 안전보건 관리의 체계화
- 업종별산재보험조합(BG = Berufsgenossenschaften)에서 사업장에 대한 안전보건 지도·자문 및 감독. 그리고 피재근로자에 대한 신속한 수송 및 치료, 전문적인 의료재활, 직업재활 및 사회복귀프로그램
- 사업장내의 종업원평의회(Betriebstrat = Work Council) 및 산별노조(Ind- ustrie Gewerkschaften) 그리고 독일노총(DGB)의 산업안전 프로그램 및 ‘노동의 인간화’ 프로그램에의 적극참여 및 정책건의
- 산업안전보건 개선을 위한 제도 및 각종 프로그램에 노사의 공동 참여(총연합단체 차원, 산별·업종별 차원, 단위사업장 차원)
- 산업안전보건 개선을 위한 사업주·사업주단체의 적극적 노력 및 투자

(6) 산업안전보건·산재보험의 최초의 법제화

- 소년노동보호 → 한국(1953년) : 근로기준법(제5장)
독일(1839년) : 프로이센제국 황제의 칙령
- 사업장근로감독 → 한국(1953년) : 근로기준법(제11장)
독일(1853년) : 프로이센제국
- 산재보험 → 한국(1963년) : 산업재해보상보험법
독일(1884년) : 산업재해보상보험법

(7) 산업안전보건·산재보험 주무기관

- 한국 : 노동부(산업안전정책, 산재보험정책), 노동부지방사무소(근로 감독) 한국산업안전공단(산업안전보건지도, 자문, 교육, 연구), 한국근로복지공단(피재근로자의 요양, 보상 및 의료재활)

- 독일 : 노동사회부(산업안전정책, 산재보험정책), 산재예방청(BAU 산업안전보건 연구개발 및 이의 현장에서의 응용, 교육, 홍보), 사업장근로감독기관(Gewerbeaufsichtsbehörde 안전보건을 포함한 사업장 감독), 업종별산재보험조합(BG 산업안전보건지도, 자문, 교육, 연구, 피재근로자의 요양, 보상, 의료재활, 직업재활, 사회복귀)
- 개선방향(우리나라)

정부의 산재예방특별사업계획에 대한 중간점검이 필요하다. 정부의 산재예방특별사업계획의 수립 및 시행상에 다음과 같은 문제점이 있다.

 - 산재예방특별사업계획의 수립과정에 노·사의 참여가 배제되었다.
 - 산재예방특별사업계획의 적정성 여부를 시행과정에서 피드백해 볼 수 있는 제도적 장치가 결여되어 있다.
 - 산재예방특별사업계획 속에는 연구개발에 대한 투자가 전혀 반영되어 있지 않다.

(가) 계획수립과정에 노·사의 참여 배제

산업재해발생으로 인한 직접적인 피해자는 일차적으로 근로자이며 그 다음이 사업주가 된다. 그러나 아직까지도 우리나라 정부(노동부)에서는 3,000억원이 지출되는 「산재예방특별사업」의 계획 단계에 노·사의 참여 및 의견 수렴을 거의 배제하였다. 게다가 3,000억원의 재정은 산재보험 재정에서 충당하고 있는 바, 산재보험료는 근로자들의 생산활동으로 인한 기업의 이익금에서 사업주가 납부한 것으로 당연히 노·사의 의견을 청취하여야 할 것이다.

(나) 사업의 적정성 여부를 피드백하는 제도적 장치 미비

3년간 3,000억원을 투자하는 ‘산재예방특별사업계획’의 진행과정 중간중간에 효율성 평가 및 10개부문의 사업별 계획수립의 적정성 여부를 시행과정에서 피드백하기 위한 중간평가계획이 전혀 설정되어 있지 않다. 따라서 시행착오를 수정·조정할 수 있는 장치가 전혀 마련되어 있지 않다. 산재보험재정에서 3,000억원이라는 자금이 투자될 때는 계획의 적정성 여부 및 시행과정

상의 시행착오를 즉시 피드백해 재조정 할 수 있는 제도적 장치가 절대적으로 필요하다.

(다) 사업계획 속에 연구개발분야에 대한 투자 결여

3,000억원이 소요되는 ‘산재예방특별사업계획’의 내용 중에 연구개발(R&D) 사업에 대한 예산배정이 전혀 되어 있지 않다. 대형프로젝트를 수행하는 과정에서 관련분야의 연구사업이 동시에 진행되고, 그로 인한 연구결과가 다시 프로젝트의 효율적 진행을 위하여 반영되는 것이 일반적인 기본 원칙이다. 그러나 ‘산재예방특별사업계획’의 내용 중에는 연구개발사업이 전혀 설정되어 있지 않아 이의 효과적인 추진 및 목표달성의 차질이 예상된다. 특히 산업안전보건체계의 先進化(408억원)는 선진산업국의 제도 및 성공사례들에 대한 분석이 체계적으로 이루어지고 이를 토대로 계획을 세우는 것이 바람직하다.

(8) 산업안전보건·산재보험 계획 및 심의기구에 노·사의 참여원칙

- 한국 : 대부분 정부에서 주도. 노·사의 참여가 제한적.
- 독일 : 노·사동수의 공동참여 원칙. 노·사공동으로 단체의 자율운 영원칙.
- 개선방향(우리나라)
 - 산업안전보건·산재보험 계획 및 심의기구에 노·사의 적극적 참여를 위한 제도적 장치 보장이 필요하다.

예로써 산업안전보건 및 산재보험 관련 위원회의 노·사 참여 위원수 구성 현황을 보면 <표 8-1>과 같다.

<표 8-1>에서 보는 바와 같이 ‘산업재해보상보험 심의위원회’에서만 위원 총수 15인 가운데 노·사정(공익포함) 3자간에 각각 5인씩의 위원으로 균형을 이루고 있을 뿐 다른 위원회에서는 위원의 구성상 불균형을 이루고 있다. 산업안전보건정책심의위원회와 산업재해보상보험심사위원회에는 노·사측위원 또는 노·사가 추천하는 위원수의 확대를 고려하여야 할 것이다.

산업안전보건 및 산재보험에 노·사의 참여가 전혀 보장되어 있지 않은 기구로서 차후에 참여가 보장되어야 할 기구로는 지역보건사업예방협의회,

근로자건강진단심의협의회, 특수건강진단기술협의회 등이 있다.

<표 4-1> 산업안전보건 및 산재보험 관련 위원회의 구성현황

(단위 : 명)

위원회	위원의 구성원수				
	계	근로자측 위원	사용자측 위원	정부측위 원	기타 공익위원
1. 산업안전보건정책심의위원회	25	1	1	18	5
2. 산업재해보상보험심의위원회	15	5	5	2	3
3. 산업재해보상보험심사위원회	15	1	1	1	12
4. 요양급여심의위원회	15	1 이상	1 이상	1	12
5. 지역보건사업예방협의회	17	-	-	-	17
6. 근로자건강진단심의협의회	20	-	-	2	18
7. 특수건강진단기술협의회	16	-	-	-	16

(가) 지역보건사업예방협의회

지역보건사업예방협의회는 ① 지역별 보건교육사업 실시방법 협의 및 지도 사항, ② 지역내 검진기관 지도감독사항, ③ 지역별 집단검진(간염검사 포함), ④ 지역별 간염예방사업협의 및 공동과제 추진, ⑤ 지역내 검진기관 현 지 확인 등 부정행위 발생예방과 감시 등의 사항을 처리하는 것을 임무로 하고 있다(보건복지부 1995년도 보건예방사업¹⁾지침 중 지역보건사업예방협의회 운영세칙 제8조 제4항).

지역보건사업예방협의회는 17인 이내로 구성되며, 그 구성원은 다음과 같다.

- 직장의료보험조합 대표이사 또는 사무국장 및 지역의료보험조합 대표이사 또는 사무국장을 포함한 의료보험조합관련 인사 10인 이내
- 의료보험연합회 지부장 1인

1) 의료보험법 제26조(예방사업 등)에 따르면 의료보험조합은 피보험자 및 피부양자의 건강을 유지·증진시키기 위하여 필요한 예방사업을 할 수 있다. 근로자 일반건강진단을 의료보험조합에서 주관하게 된 것은 이 규정에 근거한 것이다.

- 공무원 및 사립학교 교직원 의료보험관리공단 지부장 1인
- 광역시도 의사회장 1인
- 보건소장 1인
- 대한예방의학회장이 추천하는 예방의학전문의 1인
- 일반건강진단기관협의회 대표 1인
- 특수건강진단기관협의회 대표 1인

현행 일반건강진단기관들 간의 과도한 경쟁, 검진의 낮은 질, 사업주와의 유착 등 건강진단기관의 부실한 검진행태를 감시하고 조정할 수 있는 장치로서 근로자대표의 참여가 바람직하나 현재는 고려되고 있지 않은 실정이다.

(나) 근로자건강진단심의협의회

근로자건강진단심의협의회는 근로자 건강진단의 검사항목, 검사방법 기타 건강진단에 관한 전문가의 의견을 듣기 위하여 산업보건에 관한 학식과 경험이 풍부한 자 20인 이내로 구성, 운영할 수 있다(산안법 시행규칙 제106조 및 노동부예규 제243호 “근로자건강진단관리규정”). 이 근로자건강진단심의협의회는 근로자 건강진단제도에 관한 주요사항들이 협의되는 기구로서 근로자가 추천하는 전문인 또는 근로자의 직접참여가 있어야 할 것이다.

(다) 특수건강진단기술협의회

근로자 특수건강진단 업무의 효율적 수행과 개선을 위해 특수건강진단협의회를 두고 있다(노동부예규 제243호 “근로자건강진단관리규정” 제5장). 이 협의회는 특수건강진단기관으로 지정된 의료기관의 대표자로 구성되며, 근로자대표가 참여할 수 있는 권한이 주어져 있지 않다.

(9) 예방차원의 산업안전보건과 사후 치료 및 보상차원의 산재보험체계

- 한국 : 二元化(예방 : 산업안전공단, 보상 : 근로복지공단)
- 독일 : 一元化(업종별 산재보험조합)
- 개선방향(우리나라)

·二元化되어 있는 산업안전과 산재보험의 점진적인 一元化를 위한 검토가 필요하다.

(10) 산업안전부문 근로감독관의 전문성이 부족하고 그 숫자도 부족하다.

- 한국(1994) : 산업안전담당 근로감독관 259명(기술직 92명, 행정직 157명). 이 중 건설전문직은 10명뿐(노동부 본부 3명, 지방사무소 7명); 자격제한 없이 공무원 임용시험을 거쳐 2개월간의 연수 및 6개월간의 수습과정을 거친후 근로감독관으로 실무에 배치
- 독일(1993) : 정부의 사업장 감독관 4,410명, 사업장 감독의사 155명; 대학에서 안전공학, 환경공학, 기계공학, 화학공학 또는 원자력공학을 전공하고 2~5년간 엔지니어로서의 실무경험을 가진 자로서 1~3년간의 근로감독관 수습기간을 거쳐 실무에 배치
- 개선방향(우리나라)

·산업안전보건분야 근로감독관의 총원 및 전문성을 보증할 수 있는 대책이 강구되어야 한다.

1995년 2월말부터 3월초(1995. 2. 23~3. 11. 14일간, 공휴일 제외)에 45개 지방노동사무소를 통하여 1,256개 건설현장 “해빙기 전국건설현장 일제점검”을 근로감독관, 산업안전공단직원, 발주처공사감독관, 원청안전관계자, 기술사 등 외부전문가와 시행하였다. 점검후 조치로는 입건 21개소, 작업중지 53개소(전면 19개소, 부분 34개소), 사용중지 125대, 시정지시 4,838건, 과태료부과 22개소이었다.

건설안전은 높은 전문성이 요구되는 분야로서 건설전문직이 아닌 근로감독관이 주관이 되어 건설현장의 안전점검에 참여하였을 경우 그 점검과정 및 점검결과의 신뢰성을 보증하기가 어렵다.

(11) 노동조합총연맹 차원의 산업안전보건·산재보험에의 참여

- 한국 : 입법 및 정책건의, 교육, 캠페인
- 독일 : 입법 및 정책건의, 교육, 캠페인, 연구, 전문가 확보 및 활용

을 통한 전문성 보증

- 개선방향(우리나라)

- 노동조합총연맹 차원의 자체전문가 확보 및 외부전문가 활용을 통한 연구기능의 확장 및 이를 통한 산업안전보건·산재보험분야의 입법 및 정책건의 활동의 전문성을 제고하여야 할 것이다.

(12) 사업주단체총연맹 차원의 산업안전보건·산재보험에의 참여

- 한국(경총) : 입법 및 정책건의,
 - 독일(BDA) : 입법 및 정책건의, 분야별 전문가 확보 및 활용을 통한 전문성 보증
- 개선방향(우리나라)
- 사업주단체총연맹 차원의 자체전문가 확보 및 외부전문가 활용을 통한 연구기능의 확장 및 이를 통한 산업안전보건·산재보험분야의 입법 및 정책건의 활동의 전문성을 제고하여야 할 것이다.
 - 제품의 근원적 안전성 확보를 통한 국제시장에서의 수출경쟁력을 높이기 위하여는 EU(유럽연합)의 ‘제품에 갖추어져야 하는 안전보건의 필수요건’에 관한 관계법령 및 기술규정들에 대한 체계적이고 전문적인 연구가 선행되어야 한다.

(13) 산별노련 차원의 산업안전보건·산재보험에의 참여

- 한국(예, 금속노련) : 1990년대 이전에는 활동이 거의 없음. 1990년대에 들어서 활동 시작.
 - 독일 : 업종별로 ‘노동의 인간화’ 프로그램에 적극 참여, 업종별·지역별 산업안전보건정책 개발, 활동프로그램 수립 및 시행, 안전보건 관련 교육·홍보물을 제작하여 개별 사업장에 전달, 개별 사업장에의 교육지원, 업종별·분야별 단체협약을 통한 참여.
- 개선방향(우리나라)
- 외국 산별노조(스웨덴, 독일 등)의 활동에 대한 분석이 체계적으로 이루어져야 할 것이며, 이를 통하여 우리나라 산별노련 차원에

서의 산업안전보건·산재보험에의 참여가 활성화될 수 있는 방안 및 제도적 장치에 대한연구가 시작되어야 할 것이다.

(14) 산별 차원의 사업주단체의 산업안전보건·산재보험에의 참여

- 한국 : 거의 없음
- 독일(예, 금속부문 사업주연합) : 산업안전부서에 분야별 자체전문가 확보 및 외부전문가 활용을 통한 전문성 보증
- 개선방향(우리나라)
 - 업종별사업주단체 차원의 자체전문가 확보 및 외부전문가 활용을 통한 연구기능의 확장 및 이를 통한 산업안전보건분야에 대한 소속 기업·사업장의 각종 교육교재, 지침서, 카다로그 등의 제작 및 배포와 같은 활동이 모색되어야 할 것이다.

(15) 산업안전보건을 위한 산별·업종별 차원의 노사의 공동참여

- 한국 : 거의 없음
- 독일 : ‘노동의 인간화’ 프로그램의 일환으로 특정 주제별 노사의 공동연구사업, 워크숍, 공동선언, 종보교환, 경험교환 등.
- 개선방향(우리나라)
 - 업종별로 노사 공동의 산업안전보건 프로그램의 개발이 필요하다. 이를 통하여 업종별 특수성 및 전문성이 요구되는 문제들에 대한 공동해결의 실마리를 찾을 수 있을 것이다.

(16) 단체협약을 통한 노사의 참여

- 한국 : 개별 기업별 단체협약. 하나의 단체협약서안에 근로조건에 관한 모든 사항들을 포함.
- 독일 : 산업별·업종별·지역별로 단체협약 체결. 근로조건에 관한 특별사항에 대하여 별도의 단체협약 체결.
- 개선방향(우리나라)
 - 유사업종 및 유사업무별로 단체협약의 산업안전보건부문에 관한

사항들의 표준화가 필요하다. 이를 통하여 열악한 사업장의 근로 조건의 향상을 기대할 수가 있을 것이다.

- (17) 개별 기업·사업장단위에서의 노·사의 산업안전에의 참여
- 한국 : 노사협의회(50인 이상 사업장), 산업안전보건위원회(100인 이상 사업장). 근로자의 참여권보장 미흡
 - 독일 : 종업원평의회(Betriebsrat = Work Council), 산업안전보건위원회, 안전위원회(영세사업장). 근로자의 참여권 보장
 - 개선방향(우리나라)
 - 사업장 산업안전보건부문에 근로자의 참여권이 신장되어야 한다.

다음 <표 4-2>는 우리나라와 독일의 개별 사업장 차원에서의 산업안전보건 부문에의 근로자의 참여권을 요약한 것이다.

**<표 4-2> 개별 사업장의 근로자의 참여권 비교(산업안전보건분야)
(한국과 독일)**

참여권 내용	한 국	독 일
1. 공동결정		
1.1 법적으로 강제되는 공동결정		
- 산업안전보건에 관한 제반 규정	×	○
2. 참가		
2.1 동의권과 부동의권		(공동결정)
- 안전보건관리규정 작성·변경시	○(산안법 21조)	○
- 공정안전보고서 작성시	○(산안법49조의2)	○
- 안전보건개선계획 수립시	○(산안법 50조)	○
- 작업장 변경, 작업공정 변경	×	○
작업환경 변경		
- 공장건물, 사무실 등의	×	○
신축·증축·변경		
- 기계설비계획시, 작업계획시,	×	○
작업공정계획시, 작업장계획시		
- 안전관리자·공장의사 임면	×	○
2.2 정보청구권, 협의권, 청문권		
- 사업장 점검, 작업환경 측정	○(산안법 42조)	○
- 사고조사	○(산안법 11조)	○
- 도급사업에서의 조치	○(산안법 11조)	(동의권과 부동의권)
- 기계·기구의 자체검사 및 조사	○(산안법 11조)	○
의 기록		

(18) 작업환경측정에 노동조합의 참여(설문조사)

- 단체협약, 산업안전보건위원회 또는 노사협의회를 통하여 참여
- 작업환경측정의 부실 여부 확인 감독
- 측정 결과를 바탕으로 회사측에 작업환경 개선을 촉구
- 개선방향
 - 작업환경측정에 노조의 참여를 보장하는 법적 제도적 보완
 - 작업환경측정 결과의 신뢰도 향상

(19) 근로자 특수건강진단에 노동조합의 참여(설문조사)

- 단체협약, 산업안전보건위원회 또는 노사협의회를 통하여 참여

- 건강진단기관을 회사측과 협의하여 선정
 - 유해인자별 검진대상자가 누락되지 않았는가 확인
 - 유소견자와 요주의자의 사후관리
 - 개선점(문제점)
 - 유해인자별 검진의 불명확성
 - 일반검진과 특수검진간의 차이의 대동소이함
 - 미비한 사후관리
 - 검진 일정
 - 검사 이후 결과가 나오기까지 상당 시일 소요
- (20) 공정안전관리제도에 대한 노동조합의 이해도(설문조사)
- 공정안전관리제도에 대하여 대기업노동조합은 이해하고 있으나, 중소기업노동조합은 이해가 전혀 없음
 - 화학노련 및 금속노련은 대체적으로 이해하고 있고 한국노총은 담당자 이외에는 전혀 모르고 있음
 - 개선방향
 - 공정안전관리제도와 관련된 사항들에 대하여 노조의 간부들에게 교육
- (21) 산업안전보건규정에 대한 노조간부의 이해도(설문조사)
- 산업안전보건법령상의 세부적인 내용에 대하여 일반적으로 정확한 이해를 가지고 있지 않음
 - 개선방향
 - 노조간부들에 대한 산업안전보건 법령 및 기술규정에 대한 체계적 교육
- (22) 금속노련계열 노동조합의 산업안전보건 활동실태(263개 사업장 설문조사)
- 산업안전보건위원회 설치 여부

- 100인 이상 사업장의 89%는 산업안전보건위원회(또는 노사협의회)가 설치되어 있음
- 노조의 산업안전부서 설치율(표 7-41 참조)
 - 300인 이상 사업장 66.4%(77/116), 100~300인 미만 사업장 33.7%(34/101), 100인 미만 사업장 23.3%(7/30)
- 노조의 산업안전부서 담당자 상근 여부(표 7-9 참조)
 - 134개 노조 중 10개 노조로 상근하는 노조의 비율은 7.5%
- 사고조사시 노조의 참여 여부(표 7-23 참조)
 - 263개 노조 중 177개 노조로 참여하는 노조의 비율은 69.1%
- 새로운 기계도입 결정시 안전문제에 관한 노조의 참여 여부(표 7-26 참조)
 - 251개 노조 중 61개 노조는 참여하는 노조의 비율 24.3%
 - 10개 노조는 참여하려 하나 회사가 거부하여 참여 못함
- 사업장 안전보건규정 개정시 노조의 참여 여부(표 7-27 참조)
 - 251개 사업장 중 노조와 합의 16.3%, 노조의 의견만 청취 12.4%, 회사가 일방적으로 정함 15.9%
- 안전장비 구입시 노조의 참여 여부(표 7-29 참조)
 - 256개 사업장 중 노조와 합의 5.5%, 노조와 협의 42.2%, 노조의 의견만 청취 18.3%, 회사가 일방적으로 정함 33.2%
- 사업주의 근로자 안전보건교육 형태(표 7-33 참조)
 - 253개 사업장 중 조회 때 5분 정도 36.7%, 매달 한 번 1시간씩 27.7%, 거의 하지 않음 24.1%, 조회 때 불규칙하게 11.1%
- 무재해운동의 효용성(표 7-34 참조)
 - 243개 사업장 노조 중 노동자를 억압하는 수단으로 이용되고 있다는 견해가 20.6%
 - 재해를 줄이는 데 효과적이라는 견해 65.8%
- 기계·설비의 안전장치를 해제하고 작업하는 이유(표 7-37 참조)
 - 190개 사업장 중 작업이 더 편하도록 노동자 스스로 88.9%, 작업량을 달성하기 위하여 11.1%

- 3일 이하의 요양을 요하는 산업재해의 치료방법(표 7-38 참조)
 - 212개 응답 노조 중 개인이 치료 3.8%, 회사에서 치료비는 지급하
되 의료보험으로 처리 96.2%
- 4일 이상의 요양을 요하는 산업재해의 의료보험 처리 여부(표 7-39
참조)
 - 233개의 응답 노조 중 의료보험으로 처리하는 경우가 있다 33.9%
- 사업장 규모별 산업안전활동의 회사측 의존도(표 7-44 참조)
 - 사업장의 산업안전활동을 노조가 ‘회사측에 전적으로 일임’하는 사
업장이 300인 이상 사업장 중에서는 33.0%, 100~300인 미만 사업
장 중에서는 57.6%, 100인 미만 사업장 중에서는 70.4%
 - 종업원 규모가 커질수록 사업장 산업안전활동을 노조가 회사측에
일임하는 정도가 적어짐

제 2 장 정책제언

1995년은 한진중공업 폭발사고, 대구지하철 가스폭발사고, 삼풍백화점 붕괴사고와 같은 대형사고로 근로자를 포함한 전국민의 안전에 대한 불안감이 어느 때보다 고조되어 안전관리가 국가정책의 최우선 과제 중의 하나로 인식되게 되었다. 또한 1인당 국민소득 1만불, 연간수출 1,000억불 달성과 함께 국민의 삶의 질의 향상에 대한 욕구가 빠른 속도로 증가하였으며, 특히 “노동을 하며 살아가는 근로자 삶의 질의 향상”에 대한 노동조합의 관심이 크게 대두되었다. 이와 같은 시대적·사회적 배경하에 1996년부터 정부의 산업안전보건정책은 근로자의 참여와 협력 속에 안전보건활동이 자율적으로 기반조성을 할 수 있도록 하는 방향으로 전환되고 있다(노동부 산업안전국, 1995.).

전술한 바와 같이 독일의 산업안전보건은 19세기 중엽부터 시작되었으며,

우리나라는 20세기 중엽부터 시작되어 약 1세기의 차이가 있다. 다시 말해 독일은 100여년에 걸친 산업안전보건 개선을 위한 노력의 결과 다방면의 기술적인 노하우가 축적되었을 뿐만 아니라 수많은 시행착오를 통한 제도적 개선이 이루어져 왔다. 그 결과 오늘날 사업장에서의 산업재해로 인한 사망재해율이 우리나라의 8분의 1 정도로 낮다. 특히 1970년대부터 독일 정부에서 주도하여 추진한 ‘노동의 인간화’ 프로그램에 노사가 적극적으로 참여한 결과가 획기적인 산재율의 감소로 나타났다.

상대적으로 우리나라는 독일에 비하여 기술적인 안전보건의 노하우가 취약하고 제도의 정비가 미진함에도 불구하고 현 시점에서는 국제시장에 동일한 조건에서의 무한경쟁에 내몰리고 있다. 이와 같은 상황하에서 높은 중대재해 발생률을 획기적으로 감소시키고 산업안전보건부문의 개선을 위해서는 노동조합의 적극적 참여가 절대적으로 필요하며 다음과 같은 부문에 대한 정책적인 검토가 필요하다.

- (1) 근로자단체·노동조합에서는 ‘근로자 삶의 질의 향상’을 위하여 분배문제뿐만 아니라 산업안전보건에도 적극적인 관심을 가지고 참여하여야 한다.
- (2) 산업안전보건 개선을 통하여 근로자 삶의 질을 향상시키는 다각적인 프로그램 개발 및 시행을 위하여 노동조합이 효율적으로 참여하는 방안에 대한 종합적인 토론이 한국노총과 노총중앙연구원을 중심으로 이루어지고, 이를 위한 제도적·재정적 뒷받침이 정부 차원에서 강구되어야 한다.
- (3) 사업장 내에서 노조가 산업안전활동에 적극적으로 참여하기 위하여 노조 산업안전보건부서 담당자의 전임제에 대한 제도적 검토가 필요하다. 또한 이들의 활동의 효율적 극대화를 위하여는 이들에 대한 산업안전보건 관련 교육의 체계화가 전제되어야 한다.
- (4) 금속노련의 산업안전보건 전 부문에 대한 연구·교육·지도사업의 체

계화가 이루어져야 한다. 특히 노조 위원장 및 간부들에 대한 효율적인 산업안전보건 교육이 시급하다.

(5) 노사의 공동참여를 통한 산업안전보건 개선의 효과를 극대화하기 위하여

- 중앙단위에서의 노총의 역할과 그를 위한 정부와 경총의 자세전환 및 법적제도적 보완장치가 마련되어야 하고
- 산업별·업종별 단위에서의 노사단체 각각의 전문가 양성과 전문연구기능의 확보 및 확대를 위한 방안을 노사정 공동으로 강구하여야 하며
- 개별 기업·사업장단위에서 협의회와 위원회의 활동강화를 위한 정책과제의 추출과
- 산업안전보건부문의 근로자참여권이 확장될 수 있도록 법적 제도적 뒷받침이 이루어져야 한다.

(6) 정부에서는 “노동을 하며 살아가는 근로자 삶의 질의 향상(이른바 ‘노동의 인간화’)을 위한 프로그램을 노사가 참여하여 입안할 수 있도록 하고 이에 대한 적극적인 투자를 하여야 할 것이다.

이를 위하여는 선진산업국의 경험(예, 독일)을 체계적으로 연구·분석한 후 우리의 관습과 실정에 적합한 마스터 플랜을 수립하여야 할 것이다.

(7) 산업재해발생률이 높은 영세·중소기업(전체 산업재해의 70% 이상 차지)의 산업안전 개선을 위하여 노사정이 공동으로 참여하여 별도의 마스터플랜을 수립하여야 할 것이다.

(8) 산업재해 및 직업병의 효율적인 감소대책 수립을 위한 각 분야의 과학적인 연구 및 그 연구결과를 현장에의 응용·적용을 체계화하기 위하여 현재 二元化되어 있는 산업안전과 산재보험의 一元化를 위한 정책적인 검토가 필요하다.

(9) 사업주·사업주단체 및 정부에서는 제품의 근원적 안전성 확보를 통한 수출상품의 경쟁력제고를 위하여 이와 관련되는 외국(예, EU)의 관계법령 및 기술규정들의 수집·분석이 선행되어야 하며 이를 통하여 이 분야에 미진한 우리나라의 법제도의 제정 및 개정·보완방향을 제시하여야 한다. 아울러 제품의 근원적 안전성 확보를 생산공정안전, 설비안전, 작업안전, 작업환경 개선, 산업재해 감소를 통한 기능노동력의 안정적 확보 등을 통하여 이룩할 수 있는 기업경영정책을 수립하여야 할 것이다(즉, 산업안전보건에의 적극적 투자를 통한 수출상품의 경쟁력 확보).

Part 5

택시노동자의 건강과 안전*

양길승, 김우영 공저

제1부 택시운전 노동자의 건강상태에 대한 조사보고

양길승 저**

제 1 장 들어가는 말

지금까지 산업안전과 보건에 관한 조사와 연구는 별로 진행되지 못하였고 그나마 진행된 것들은 주로 생산직 노동자들을 대상으로 이루어져 왔다. 생산직 노동자들이 다른 직종의 노동자들에 비해, 보다 더 열악한 환경에서 일하고 있다는 것이 당연한 것으로 받아들여져 왔고, 또 노동자 하면 생산직 노동자를 중심으로 생각해왔기 때문이다. 그 결과 생산직 노동자가 아닌 노동자들의 건강 상태와 작업 조건과 환경의 영향에 대한 조사 연구는 그다지 많지 않다. 그 중에서도 택시 운전자에 대한 것은 전혀 없다고 해도 과언이 아니다. 택시 운전 노동자는 같은 장소, 같은 시간에 작업하는 것이 아니고 정해진 시간 동안 많은 지역을 돌아다니기 때문에 생산 현 조사보다 어렵고 또 힘이 많이 들기 때문이다.

* 본 연구원에서 1997년도 발간

** 성수의원 원장, 산업보건 종합센터 설립추진위 집행위원장

그러나 택시 운전은 교대 근무 방식이나 장시간 노동, 불규칙한 식사 등의 근무 조건에서, 점점 심해져가는 대기오염 속에서 일해야 하는 환경의 특수성과, 운전이라는 작업의 특성 때문에 많은 건강상의 문제를 야기하고 있다. 따라서 택시 운전과 관련한 건강 장애가 얼마나 연구되어 있는가를 살피고, 비록 규모가 작고 기초적인 조사에 그칠지라도 택시 운전 노동자들의 작업환경과 조건에 따른 건강 장애의 실태에 대한 조사를 시작하는 것은 택시 운전 노동자의 건강을 지키기 위해 꼭 필요한 일이다.

제 2 장 운전자의 환경과 건강에 대한 연구

1. 외국의 연구와 조사

운전과 관련되어 건강에 영향을 주는 요인은 참으로 다양하다. 외국에서 나온 연구보고는 택시보다는 트럭 등 대형 차량을 대상으로 한 결과가 많다. 포괄적인 연구보고는 J.LaDou교수가 보고한 것으로, 운전하는 사람에게 가해지는 정신적인 스트레스로는 불규칙한 작업 시간, 업무 변동, 불규칙한 식사, 불충분한 영양, 교통 체증, 장시간의 운전, 경제적인 압박 등이 있고, 육체적인 스트레스로는 운전외의 타이어 교체, 트레일러 조작 등을 들었다. 진동과 나쁜 자세에 의해 척추의 통증이 일반 사람보다 많았고, 진동에 많이 노출되는 운전자일수록 뼈의 이상, 치질, 콩팥 질환, 소화성 궤양의 발생도가 높았다. 소음에 심하게 노출되어 청력 소실, 혈압 상승, 맥이 빨라짐, 소변중 카테콜아민의 증가 등이 나타났으며 열 스트레스(heat stress)로 인한 운전 능력의 소실도 조사되었다. 디젤기관의 연소 가스와 일산화탄소에 의한 어지러움, 두통, 메스꺼움, 시력 장애, 정신 기능장애 등도 조사되었다.(Occupational Medicine, 2판)

스칸디나비아에서 35개 기업 633명의 대형 차량 운전자를 대상으로 한 조

사에서는 설문에 대한 응답으로는 70%가 어깨 관절의 통증과 요통을 호소하였고 40%가 척추 질환, 20%가 고혈압, 8%가 소화성 궤양에 걸려 있었다. 또 43%에서 시각 장애를, 13%가 청력 장애를 보였다. 보고자는 직업적인 운전자의 주요 건강 문제를 심혈관질환(고혈압, 협심증 등), 요통, 사고를 들고 있다.

암과 관련된 보고로는 덴마크에서 버스 운전자들의 방광암과 피부암의 발생률이 유의하게 높아 대기오염과 관계가 있다는 것과, 버스와 트럭 운전자의 방광암 발생률이 흡연과 관련된 요소를 제거하여도 유의하게 높다는 보고가 있다.

또 택시 운전자와 대학생들을 대상으로 납중독을 알아보는 델타-아미노레뷰니릭산(Delta-ALA Test)검사 결과 대학생은 전부 정상인데 택시운전자는 46.5%가 정상치를 벗어나 있다는 비엔나의 보고가 있다.

배기가스와 매연과 관련해서는 차량 안과 도로변 30-100미터 옆의 대기를 측정하여 비교한 자료가 있다. 미국 북 케롤라이너의 도심, 고속도로, 시골의 도로에서 창문을 열고/닫고, 팬(환풍기)을 쓰고/안 쓰고, 에어컨을 쓰고/안 쓰고 비교해 본 결과 건강에 영향을 주는 휘발성 유기화합물(Volatile Organic Compounds : VOC)이 차안이 6배, 일산화탄소는 4.5배, 오존은 차안이 20%정도이었다. 휘발성 유기화합물의 도심, 고속도로, 시골의 상대적 농도는 10 : 6 : 1 이었다. 창문을 열고 안열고나, 팬을 쓰고 안 쓰고는 별 영향이 없었고, 에어컨을 켜는 때에는 낮았다. 많이 검출된 휘발성 유기화합물은 톨루엔, 크실렌, 트리메틸벤젠과 아이소펜탄 등 유기용제들이었다.

일본에서는 5,523명을 설문 조사하고 그중 311명에게 건강 진단을 실시하여 다음과 같은 결과를 보고하였다. 40대의 택시운전자는 고혈압이 유의하게 많고, 비만이 고혈압의 위험도를 높이고 택시운전경력으로는 1-4년과 20년 이상에서 고혈압의 위험이 높다는 것으로, 20년 이상이 노령에 의한 효과라면 택시 경력이 길지 않을 때에 고혈압이 많은 것은 운전에서 따른 스트레스의 위험을 보여준다고 하겠다.

2. 우리 나라의 연구와 직업관련 건강장애 실태

지금까지 우리나라에서 택시운전 노동자들의 업무상 질병으로 인정된 사례는 많지가 않다. 1989년 택시운전 도중에 팔다리 마비가 일어나 뇌혈관 장애(뇌졸중 : 흔히 중풍이라고 한다)로 산재요양을 받은 김모(당시 42세)씨의 경우가 시작이 되어 택시 운전 노동자나 버스운전노동자들이 운행도중이나 운행 후 집에 돌아가서 생긴 뇌혈관 장애가 “업무상 과로로 인한 것”으로 인정되었다. 뇌혈관 장애의 경우 운전이라는 작업이 스트레스를 많이 받게되는 작업인데다 대부분의 택시노동자들이 격무에 시달려 왔다는 것이 인정이 된 것이다.

1991년에는 소위 허리디스크라 불리는 요추 추간판 탈출증 환자가 서울고등법원의 판결로 업무상 재해로 인정이 되었다. 판결문에서는 “원고의 허리디스크병은 육체적·정신적으로 긴장을 요하고 허리 부위에 부담을 주는 택시운전업무의 특수성과 택시회사의 연속적인 장시간 근무로 인한 과로 등이 원인이 되어 야기된 것으로 보는 것이 타당하다”고 그 이유를 밝혔다.

같은 해에 부산고법에서는 노후차량을 운전하면서 맡는 LPG가스에 의해 두통, 현기증, 전신무기력증이 생겼다는 “LPG중독”이 업무상 질병으로 인정되었다. LPG가스가 많아 상대적으로 산소가 모자라게 되어 생긴 ‘중독’이 화학적으로나 물리적으로 무해한 LPG라는 이름을 단 소위 “LPG중독”이 되었다.

이처럼 사실상 직업병으로 인정된 사례들 이외에도 택시운전 노동자들의 환경과 건강상태에 관한 보고가 몇 있다. 1991년 한양대 김윤신교수팀이 46명의 택시운전 노동자의 이산화질소 피폭농도와 이에 따른 건강장애조사를 한 바에 따르면, 일일평균 이산화질소 피폭농도는 대기중 연간 평균치 0.05ppm보다 11배, 1시간 평균치 0.15ppm보다 3.7배 되는 0.554ppm이며 그에 따라 조사 대상자의 62.8%가 코가 막히거나 혈고, 72.1%가 가래가 자주 나오며, 68.9%가 머리가 아프며, 61.4%가 목이 아프고, 70.5%가 눈이 따갑고, 84.4%가 쉬 피로를 느끼며, 71.1%가 숨이 차다고 응답하였다고 한다.

이산화질소 이외에도 일산화탄소, 탄화수소, 이황산가스 등 배기가스는 호흡기 질환의 원인임을 밝히는 연구는 상당히 진행되어 있는데, 1993년에는 실제로 택시운전 노동자들과 대조군으로 각각 94명을 조사하여 택시운전 노동자가 대조군에 비해 호흡기질환 유병율이 높고 폐기능이 저하되며 제한성

환기장애를 보인다는 보고가 있었다.

제 3 장 설문조사

1. 설문조사의 내용과 진행

설문조사는 1996년 8월부터 10월 사이 서울지역 19개 택시노동조합의 조합원 260명이 노동조합을 통해 전달받은 설문지를 작성하여 제출하는 방식으로 조사되었다. 설문은 개인의 인적사항, 과거병력, 교통사고여부, 흡연, 음주, 학력, 군대경력, 직업력에 대한 항목과 CMI질문표, 근로조건과 작업환경에 관한 설문, 호흡기관련 설문과 안전·보건 활동에 있어서의 노조 참여 정도에 관한 설문을 일괄해서 받았으나, 여기에서는 CMI설문과 개인신상에 관한 사항만을 분석하였다.

설문 조사에 참여한 대상자의 분포는 다음과 같다. 이번 설문조사에 응한 사람은 전부 남성으로 현재 늘어나고 있는 여성택시운전 노동자의 상태는 전혀 반영되지 못하였다. 전국택시노동조합연맹 서울시지부의 조사에 따르면 전 조합원의 평균 연령은 39.6세이고 운전 경력은 6.6년으로 나타나 이번 설문에 응한 노동자들이 약간 나이가 들고 경력이 길지만 의미있는 차이가 되지 못하기 때문에 이 설문응답은 택시운전 노동자를 대표한다고 할 수 있다.

2. 설문 응답결과

가. 일반적인 사항

① 응답자중 교통사고 유경험자가 33.8%나 되어 3명중 1명 이상으로 나타났다.

- ② 흡연은 현재하고 있는 사람이 76.2%로 일반 성인 남성 흡연비율보다 높다. 이것은 택시운전을 하는 서울도심의 공기가 좋지 않은 것과 상승작용을 하여 높은 호흡기 계통의 건강장애를 일으킬 것을 예측하게 한다.
- ③ 흡연량은 하루 10개피 미만 6.4%, 10-20개피 77.9%, 21-30개피 8.8%, 31-40개피 6.4%, 40개피 이상 0.5%로 평균 21.2개피였으며 평균 흡연기간도 10년미만 15.1%, 11-20년 46.3%, 21-30년 31.7%, 31년이상 6.85%로 평균 19.3년으로 아주 길어 평균흡연량이 폐암의 발생비율이 현격하게 증가하는 20갑년(하루 1갑씩 20년 흡연)을 초과하고 있어 많은 폐암환자가 보고될 수 있을 것으로 보인다.
- ④ 음주는 주기적으로 마시는 사람이 51%이고 마시지 않는 사람이 49%이어서 직업과 관련하여 일반 사람보다 덜 마시는 편이다.
- ⑤ 음주를 하는 사람의 경우 주 1회 미만이 37.3%, 2회 21.4%, 3회 17.5%, 4회 7.1%, 5회 10.3%, 6회 2.4%, 매일 마시는 사람이 4.0%이었으며 평균 2.5일을 마시고 있다. 또 술의 종류로 보면 응답자의 86.5%가 소주를, 12.5%가 맥주를 마시고 기타는 1%에 지나지 않았다. 마시는 양은 맥주 2병을 소주 1병으로 계산하여 1병 미만이 37.3%, 1병이상 2병 미만이 57.6%, 2병이상 3병 미만이 9.6%이고 그이상도 6.4%나 되었고 평균하면 소주로 1.2병이었다.
- ⑥ 학력은 초등 학교 졸업 이하가 5.2%, 중학교졸업 이하가 21.3%이고 고등학교졸업 이하가 65.1%, 대학교졸업이하가 5.6%, 그이상이 2.0%이었다.
- ⑦ 군복무경력은 육군이 65.7%로 제일 많고 그 다음은 보충역이 14.0%, 해군 4.7%, 공군 4.1% 순서였다.

나. CMI응답사항

CMI설문결과,

- ① 가장 높은 점수를 받은 항목은 호흡기대항목의 '가래'가 낫다는 것으로 전체의 68.5%였다.
- ② 그밖에 60%이상이 인정한 것은 식후 포만감과 피로감 항목이었다.

③ 50%이상의 점수를 받은 항목은 8개로 소화기항목이 2개, 피로감 3항목, 20개피 이상의 흡연과 노여움에서 한 항목과 호흡기 한 항목이었다.

④ 30%이상에서 점수를 받은 항목은 I 피로감항목이 5항목으로 제일 많고, D 소화기에서 3항목, A 눈과 귀에서 눈관련 2항목, B 호흡기에서 2항목, C 심장, 혈관에서 2항목, G 신경계에서 2항목, H 생식기에서 2항목, J 잦은 질병에서 2항목, K 기타질병에서 2항목, L 습관에서 2항목, N 우울에서 2항목, Q 노여움에서 2항목, M 부적응에서 1항목, O 감수성에서 1항목으로 28항목이다.

⑤ 연령별로 나누어 본 대항목별 점수는 다음과 같다.

응답자의 응답 경향을 보면 30대 미만에서는 신경계와 생식기 항목의 점수가 높게 나타나지만 전체 응답수가 너무 적어 분석대상으로 하지 않는다. 30대에서는 전체에서 표준편차를 벗어나도록 다른 결과는 없지만 호흡기와 소화기, 근육골격계와 피로감, 부적응 등의 항목이 평균보다 높다. 40대는 곧 전체의 수준을 대표하고 있다.

⑥ CMI대항목별 득점을 타집단과 비교하기 위하여 대비되는 집단에 대한 조사를 하지 못하였기 때문에 기존의 연구보고를 이번 결과와 비교하였다. 비교대상은 모 종합제철 노동자를 대상으로한 조사(1976년)와 신문사에서 일하는 노동자를 대상으로한 조사결과(1971년)이다.(표8) 이 두 조사가 모두 이번 조사와 세월의 간격이 너무 크고 또한 점수도 20.70이나 27.2로 37.34와 차이가 많아 단순 비교하는 것은 무리가 있다.

그러나 점수 중에서도 신체적 증상이 택시운전자의 경우 종합제철 노동자나 신문사 노동자의 경우보다 상대적으로 높게 나타나는 것을 알 수 있고, 피로감과 기타질병의 항목은 떨어진데 반해, 특히 근육골격계는 비중이 2배정도 늘어난 것은 어느 정도 의미를 갖는 것으로 보인다. 즉 택시노동자들이 호소하는 증상들이 신체적인 장애에서 온 것일 가능성이 높다는 것이다. 정신증상의 항목 중에서는 호소하는 점수가 대부분 같은 데 신체증상 점수가 늘어나 상대적으로 떨어진 것으로 보인다.

3. 고 찰

CMI는 제2차 세계대전 때 미국군인들의 정신적, 신체적 장애를 가려내기 위해 고안되어 다양한 집단에 대한 조사방식과 의사의 문진을 도와주는 도구로서 사용되어 왔으나, 그 한계가 여러 가지 논의되고 있어 최근에는 이를 활용하는 연구가 많지 않다. 그 가장 큰 한계는 설문이 주관적 증상위주로 되어있어 객관적 검증이 꼭 필요하다는 것과 설문 내용이 우리나라 사람들에게 걸맞지 않는다는 것이다. 그러한 한계에도 불구하고 THI를 제외하고는 건강 상태를 조사하는 별다른 방법이 없기 때문에 1차적 조사로서 일정한 효용이 있다.

그러나 이번 조사에서는 모집단이나 대비집단에 대한 조사가 이루어지지 않아 그 제한된 효용에 있어서도 한계가 있다. 또 전체 응답자 중에서 완전한 분석의 대상이 되는 비율이 낮아 더더욱 제약이 되었다. 따라서 보다 큰 규모의, 대조군을 포함하는 조사나 같은 시기에 행하여지는 CMI 조사와 연계하여 분석할 필요가 있다. 그러한 한계를 인정하고 볼 때 이번 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

택시운전 노동자들의 건강상태는 CMI 지수로 볼 때 신체적 증상과 정신적 증상 모두에서 과거 다른 집단에 대한 연구결과에 비해 현저히 호소 증상이 많아졌고, 특히 정신적 증상보다 신체적 증상이 더 많이 늘어난 것으로 보인다. 가장 흔하게 호소되는 신체증상은 호흡기계통과 소화기, 그리고 피로감 등이어서 택시운행에 따른 대기오염과의 노출과 스트레스와 불규칙한 식사 등 생활 습관, 만성적인 피로가 건강에 대한 위험요인이 되고있는 것으로 보인다.

이러한 현상은 단순히 현재에 가까울수록 사람들의 건강에 대한 관심과 염려가 많아진 일반적인 경향을 반영하는 것일 수 있다. 그러나 앞에서 살펴본 외국의 조사결과와 일치되는 소화기, 호흡기, 피로감 등의 항목은 단순히 택시운전 노동자들만이 아닌 일반적인 현상이 아니라, 작업과 관련하여 의미있는 응답의 가능성을 갖고 있는 것으로 보인다.

제 4 장 건강검진

1. 내용과 진행

희망자에 한하여 실시한 건강검진은 1996년 9월17일부터 10월 28일까지 4회에 걸쳐 성수의원에서 18명이 받았다. 검진항목은 진찰과 함께 시력, 청력, 체중, 신장, 비만도측정(피하지방 측정), 헤모그로빈, 백혈구, 적혈구, 혈소판, 적혈구침강속도, 소변검사(당, 단백, 유로비리노젠, 백혈구, 적혈구), 콜레스테롤, 중성지방, 지오티. 지피티. 감마지티. 에이엘피, B형간염 항원과 항체, 태아단백, 혈액요소성질소, 크레아틴, 류마치스양 인자, 씨알피, 심전도, 흉부X-선 촬영과 요추X-선 촬영, 내시경검사와 복부초음파검사 그리고 전립선과 항문검사를 하고 대변의 잠혈검사를 하였다.

검진을 받은 사람의 분포를 보면 검진을 받은 사람들의 평균 연령이 43.9세로 설문에 응답한 사람의 평균 41.9세보다 약간 높고 또 택시운전경력도 8.0년으로 평균보다 약간 길다.

2. 결과

검진의 결과는 정상은 1명도 없고 1가지 이상소견이 있는 사람이 2명, 2가지 이상의 이상소견이 있는 사람이 2명, 그외에 평균 4가지 정도의 이상소견을 보이는데 그 내용은 다음과 같다.

- 청력저하로 청력정밀검사 대상자 11명
- 비만과 과체중으로 운동과 식이요법이 필요한 사람 11명, 저체중 1명,
- 고지혈증(고콜레스테롤혈증 7명과 고중성지방혈증 4명) 11명,

- 위궤양(4명), 위염(6명), 십이지장염과 식도염(1명) 등 소화기장해 11명.
- 간기능장애(7명)과 지방간(6명) 등 8명(같이 있는 경우 1명으로 계산)
- 요추만곡증 등 요추 이상 4명,
- 전립선비대 2명, 치질 1명, 담석증 1명, 고혈압 2명과 저혈압 1명 등

3. 고찰

검진을 받은 사람이 워낙 적고 또 표본추출한 것이 아니라 희망자를 받아 들여 검진한 것이기 때문에 검진 결과가 택시운전 노동자들의 실상을 나타내는 것으로 볼 수는 없다, 또 검진기간이 가을이었기 때문에 무좀 등 피부질환이 드러나지 못하였다, 그러나 비록 희망자에 대하여 이루어진 검진이라고 하여도 그 결과 정상인 사람이 한 명도 없다는 것은 택시운전 노동자들의 건강이 심각한 상태에 놓여 있다는 것을 보여주는 것으로 충격적이다, 검진에서 나타난 결과를 두고 제한된 의미에서나마 택시운전 노동자의 건강관리를 위한 주의점을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 검진을 받은 노동자의 61.1%에 해당하는 사람들이 고음역에서의 청력 손상을 보이고 있어, 택시운전이 소음에 폭로되어 있는 작업이라는 것을 감안할 때 청력정밀검사와 소음피해에 대한 예방책이 시급하다. 설문 검사에서는 불과 13.7%만이 소리 듣기가 어렵다고 하였으나 9.9%가 귀에서 고름이 나온다고 하고, 귀에서 소리가 난다는 사람이 8.3%에 이르기 때문에 이비인후과 의사의 검진과 청력정밀검사를 통해 명확한 진단을 내리고 예방관리에 힘써야 할 것이다.

둘째 소화기계통의 질환이 많다. 운전의 특성상 신경을 곤두세워야 할 경우가 많고 식사시간이 고정적이지 못하고, 교대근무에 의한 생활리듬의 교란 등 여러 가지 요소가 작용하여, 소화기계통에 좋지않은 영향을 줄 것이라는 것은 외국에서의 연구를 통해 널리 알려진 것이다. 따라서 택시운전자에 대한 규모있는 조사를 통해 건강장애가 어느정도로 심각한가를 평가하여 종합적인 대책을 세우는 것이 필요하다.

셋째 비만과 고지혈증, 지방간 등 식생활과 생활습관, 운동에 의해 극복할 수 있는 성인병이 상당히 높은 비율로 나타나고 있어 체계적이고 지속적인 생활건강교육이 필요하다. 특히 생활운동을 통해 건강을 증진하는 방안은 회사와 노조가 함께 곧 도입하도록 노력하여야 할 것이다.

지금까지 택시운전 노동자의 건강상태에 대한 조사는 비교할만한 것이 없었고 95년 부산의 비뇨기과에서 배뇨장애를 호소하는 택시운전 노동자를 조사한 결과 33.1%가 전립선비대증, 13.5%가 전립선염 등으로 89%가 전립선질환이라는 보고가 있었다. 이번 검진에서는 그러한 문제가 발견되지 않았는데 이는 배뇨이상이라는 증상이 없는 사람들이 대상이었기 때문으로 보인다. 이상의 결과는 제대로 택시운전 노동자들의 건강상태를 규명할 만한 규모의 조사계획이 시급히 만들어지고 과학적이고 치밀하게 진행되어야 할 필요성을 더욱 확실히 하고 있다.

제 5 장 맺 음 말

택시운전 노동자들은 96년의 조사에서도 월 평균 근무일수가 25.48일로 95년의 25.45일보다 오히려 늘어났고 하루 평균 근무시간도 10.46시간에서 10.85시간으로 늘어났다고 한다.(전국택시노동조합연맹 서울시지부편 96년도 사업보고서) 막히는 도로사정 때문에 하루 평균 달리는 거리도 줄었고(227.67km에서 203.8km) 운송수입금도 76,172원에서 65,730원으로 줄어들었다. 그런데도 운전을 마치고 나면 99.47%가 뒷골이 땡기고 아프며 녹초가 되어 다리가 후들거리는 등 몸이 아프고 그러다보면 병 때문에 부채를 지기도 한다(6.77%).

이러한 문제는 비단 오늘에 생긴 문제가 아니다. 1991년 택시운전자 46명을 대상으로 이산화질소 피폭농도를 측정한 연구에서 이미 대기중 연간 평균치의 11배, 1시간 평균치의 3.7배나 된다는 보고가 있었고 93년에는 호흡기

질환이 많다는 보고도 있었다. 서울의 대기가 더 나빠졌는지, 얼마나 더 많은 발암물질들이 대기속에 늘어났는지 제대로 조사되지 않아 밝혀지지 않았을 뿐 누구나 그 위험은 느끼고 있다. 게다가 앞서처럼 근로조건마저 더 나빠져 있으면 그 피해가 얼마나 심각해질 수 있는가는 묻지 않아도 알 수 있다.

여기에 또 한가지 고려해야 할 중요한 사항이 또 있다. 세계에서 손꼽히는 교통사고 다발지역이 우리나라이고 그 위험에 택시운전 노동자들이 그대로 노출되어 있다는 점이다. 이 중요한 건강장애 요인도 택시운전 노동자의 건강을 지키기 위해서는 검토되어야 한다.

여기 이 보고서는 택시운전 노동자들이 얼마나 열악한 환경과 조건에서 건강에 대한 위협속에서 일하고 있는가를 밝히기 위한 작은 노력에 지나지 않는다. 노동자 스스로를 지키기 위한 노동조합은 물론 노동자의 건강과 안전을 돌보아야 할 회사, 노동자가 보호되도록 노력을 기울여야 할 정부기관과 전문가들, 모두가 한마음으로 노동자의 건강을 지켜내어, 제대로 생산성도 지키고 경제발전과 사회안녕을 만들어 가는 노력이 이로서 시작되기를 간절히 바란다.

제2부 택시 노동자의 건강과 안전*

김우영 저**

제 1 장 들어가는 말

본 연구에서는 지금까지 거의 다루어지지 않았던 택시산업에서의 산업안전과 보건에 대하여 알아보고자 한다. 택시에 있어서의 안전사고는 바로 교통사고이다. 택시산업이 제조업과 다른 점 중의 하나는 제조업에서는 근로자가 정해진 장소에서 일하지만 택시기사는 정해진 장소가 아니라 도로상에서 일한다는 것이다. 따라서 제조업에서의 재해는 어느 정도 예측이 용이하고 관리도 가능한데 비하여 택시업종에서의 교통사고는 예측과 관리가 쉽지 않다는 특징을 가지고 있다.

택시근로자의 작업장이 도로라면 작업장에 대한 안전관리의 책임은 누가져야 하는가 하는 문제가 발생한다. 물론, 택시기사에 대한 안전수칙교육의 의무, 차량정비 등의 의무는 사업주에게 있다. 하지만, 교통사고는 이러한 원인이외에도 교통시설의 미비, 열악한 도로사정, 타운전자의 과실 등의 이유로 많이 발생하며 이러한 이유로 발생하는 사고에 대해서 사업주는 적절한 예방활동을 할 수 없는 것이다. 따라서 작업장 안전관리의 일부 책임은 정부가 져야한다는 론에 도달하게 된다.

서울시 택시기사들을 대상으로 전국택시노동조합연맹 서울시 지부가 매년실시한 건강에 대한 설문결과를 보면 택시기사들은 여러 가지의 질병에 시달리고 있다는 것을 알 수 있다. 1995년 설문조사 결과를 예로 들어보면,

* 본 연구원에서 1997년도 발간, 요약내용임.

** 한국노총 중앙연구원 부원장

전체의 20.3%가 위장병, 14.9%가 성욕감퇴, 13.8%가 요통, 11.6%가 기관지 질환을 호소하고 있다. 택시기사에게 나타나는 이러한 직업병은 시간 근로에서 오는 피로의 누적, 고정적인 운전자세로 인해 생기는 신체의 경직화, 서울시의 공기오염 등에 기인한다고 판단된다.

택시산업의 안전과 보건문제는 단순히 열악한 작업환경의 문제만으로 바라 보아서 해결에 도움이 되지 않는다. 택시는 운수사업으로서 공익사업으로 분류되고 있으며 따라서 택시운영은 여러 면에서 정부의 간섭을 받고 있다. 구체적으로 정부(예: 서울시)는 택시요금을 결정하고 택시운수업의 면허권을 행사하므로써 택시(서비스)시장의 수요와 공급을 왜곡시키고 있는데 현재 택시업계에서는 택시요금이 너무 낮게 책정되어 택시서비스의 초과수요를 창출하고 있으며, 택시의 면허권 때문에 택시의 프리미엄을 증가시키고 있다고 말하고 있다. 이러한 시장의 왜곡은 결국 택시기사가 손님을 골라서 태우는 등의 비정상적인 영업형태로 나타나며, 낮은 요금으로 인한 낮은 수익율을 메우기 위하여 사용주는 소수의 택시기사를 채용하여 이들에게 장시간 근로를 강요하는 형태로 나타나는 것이다. 안전사고나 직업병의 문제는 이러한 제도적 악순환의 고리에서 이해되어야 할 것이다.

제 2 장

택시산업의 현황 및 문제점

1. 이용자의 불만

택시를 이용하는 시민의 대다수는 택시서비스에 불만을 가지고 있는데 그 불만의 원인은 ① 택시기사의 불친절 (29%), ② 승차거부나 골라 타기 (25%), ③ 합승강요 (23%), ④ 난폭운전 (8%), ⑤ 부당요금 (5%) 순으로 나타나고 있다 (KOTI, 1993).

이렇게 택시서비스가 나쁜 이유로는 여러 가지가 있겠지만 가장 중요한 이

유로 택시기사의 임금체계 (예: 정액사납금제도)와 낮은 임금수준을 들 수 있을 것이다. 따라서 택시기사의 임금체계에 대한 개선 없이는 서비스의 개선도 불가능할 것으로 판단된다.

2. 택시서비스시장의 초과수요

택시업종에 종사하고 있는 사람들이나 이 분야에 대하여 연구하는 사람들이 공통적으로 말하고 있는 것이 택시서비스의 초과수요이다. 택시수요에 대한 경제학적인 분석은 아직 없는 것으로 보이나 현실에 나타나는 여러 문제 (예: 택시 잡기가 어렵다, 인원에 따라 골라서 태운다, 야간에는 따블, 따따블을 요구한다, 행선지에 따라 골라서 태운다)로 볼 때 우리는 택시서비스에 대한 초과수요를 충분히 짐작할 수 있다. 초과수요에 대한 증거는 장명순 (1996)이 개략적이거나 수치로서 제시하고 있는데 서울시 택시의 수송인원은 대당 64명이고 택시가 수송해야 할 인구수는 대당 161명이라고 보고하고 있어 대당 초과수요가 97명인 것으로 나타나고 있다.

지금까지 제시된 택시서비스의 초과수요의 원인은 대체로 2가지로 압축되는데 하나는 택시서비스 시장의 균형가격이하의 택시요금이고 다른 하나는 택시운송업의 면허제로 인한 공급의 제한이다. 이 두 가지 모두가 초과수요를 부추기는데 일조를 한다고 볼 수 있으나 근본적인 문제는 균형점이하로 택시요금을 정하는 것이다. 따라서 초과수요를 없앤다는 면에서 볼 때는 우선 택시요금에 대한 정부의 규제부터 풀어야 한다고 하겠다.

3. 택시기사의 열악한 근로조건

택시근로자는 장시간의 근로시간과 저임금에 시달리고 있다. 우선 근로시간부터 살펴보면 1988년에 하루 10.24시간 일하던 것이 1995년에는 하루 11.5시간 일하고 있어 오히려 근로시간은 더 길어지고 있다. 월간 근무일수도 비슷한 양상을 나타내고 있는데 1992년에 월 24.62일 근무하던 것이 1995년에는 월 25.45일 근무하는 것으로 나타나고 있다.

이러한 장시간 근무의 근본원인은 택시운수업자의 인건비 절감과 사납금제도 등 임금제도에 기인하는 것으로 판단된다. 택시운수업자는 정해진 대수의 차량을 가능하면 소수의 택시기사로 풀가동시키려고 할 것이고 또한 택시기사들은 정해진 사납금을 채워야 하는 부담과 가능한 많은 음성수입을 확보하려 하기 때문에 근무시간은 자연히 늘어나게 되는 것이다.

택시근로자들의 임금에 대한 불만 역시 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 1995년 현재 근속년수 3년 7개월된 택시기사의 월 평균임금은 약 61만원으로 나타나고 음성수입금 월 40만원을 합하더라도 월 100만원이 약간 넘는 수입이 된다. 또한 택시기사들은 교통사고로 인한 여러 가지 과징금과 벌침금 등을 물고 있는 것으로 조사되는데 이러한 손실임금은 월 평균 4만원정도인 것으로 나타나고 있어 그나마도 적은 수입이 더 적어지는 결과를 가져오고 있다.

4. 높은 이직율

택시산업에서의 또 하나의 문제는 택시기사들이 기사라는 직업을 영구적인 직업으로 생각하고 있지 않다는 것이다. 이러한 마음가짐은 택시기사들로 하여금 승객에 대한 서비스개선에 무관심하게 하고 자신의 안전이나 건강에도 신경을 쓰지 않게 한다. 잠시 거쳐가는 직업인데 합승이나, 심야할증영업 등으로 돈이나 많이 벌면 되지 서비스개선이 무슨 필요가 있겠는가 생각할 수 있을 것이다.

이렇게 이직율이 높은 상황에서 노동조합의 힘도 자연히 약화될 것은 명약관화하다. 노동조합은 근로조건이나 작업환경의 개선을 요구하는데 조합원들은 현재 직장이 영원한 직장이 아니라고 생각하기 때문에 노동조합이 하는 활동에 적극적이지 않게 되고 따라서 단결력이 약한 노동조합의 교섭력은 떨어질 수밖에 없을 것이다. 이러한 악순환 속에서 택시기사의 근로조건이나 작업환경은 더욱 나빠질 수밖에 없다.

특히, 산업안전이나 보건문제에 있어서는 근로자의 참여가 매우 적은 것으로 나타나는데 이러한 배경에는 높은 이직율이 있기 때문이라고 생각된다.

택시 노동조합의 활동에 있어서도 임금체계의 개선, 근로시간의 단축이 지금까지의 주된 활동이 되어왔고 최근에서야 건강과 안전에 눈을 돌린 이유도 마찬가지로 근로자의 직장에 대한 귀속력이 작기 때문이라고 볼 수 있겠다.

제 3 장 택시산업의 사고와 질병 현황

1. 교통사고의 원인

우리나라의 교통사고율이 세계에서 1, 2위를 다툰 정도로 높다는 것은 우리 모두가 잘 알고 있는 사실이다. 따라서 여기서는 '95년도에 우리나라에서 교통사고로 발생한 사망 및 부상자의 약7.5%가 택시에 의해 발생한 것이라는 사실로 사고현황을 대체하고 보다 중요한 사고의 원인에 대하여 중점적으로 다루고자 하다.

앞서 지적하였듯이 택시노동자의 안전사고는 교통사고이고 이러한 사고를 예방하기 위해서는 그 사고의 원인을 아는 것이 무엇보다도 선행되어야 한다. 택시기사들이 말하는 교통사고의 가장 큰 원인은 임금제도인 것으로 나타났다. 현행 임금제도는 완전·일부 도급제로 운영되는데 매일 회사에 수입의 일정부분을 납입해야하는 의무 때문에 택시기사는 장시간, 때로는 교통법규를 위반하면서 운전을 하기 때문에 교통사고의 원인이 된다고 말하는 것이다.

2. 택시노동자의 질병

택시기사들은 장시간의 근무와 교대제 등으로 여러 가지 질병에 시달리고 있는 것으로 나타나고 있다. 또한, 사납금을 채워야하는 압박감과 교통사고의 위협에서 오는 스트레스도 택시기사의 건강을 해치는 중요한 요인이라고

할 수 있다. 서울시 택시노동조합의 '95년 조사에 의하면 승무 중 애로사항의 1위가 “사납금에 대한 압박감”, 2위가 “육체적 피로”, 3위가 “장시간 노동”으로 나타나는데 이는 택시기사들이 건강을 해치면서 근로하고 있다는 것을 증명하고 있다.

서울시 택시노조가 매년 실시한 설문조사에는 “택시운전을 하면서 얻은 질병이 있다면 어떤 것입니까?”라는 질문이 있다. 이 질문에 대한 답변을 보면 첫째, 시간이 흐름에 따라 질병의 종류가 다양해진다는 것과 둘째 질병이 없다고 대답한 사람의 수가 '89년을 기점으로 급격히 감소하였고 그후에도 점차 줄고 있다는 것이다. 또한 택시기사들이 가장 많이 호소하고 있는 질병은 위장병인데 이 비중은 점차 줄고 있으며 대신 성욕감퇴나, 요통, 기관지질환 등의 새로운 질병의 비중이 높아지고 있다는 것이 인상적이다.

제 4 장

택시기사의 근로조건 및 작업환경

1. 설문결과의 기본요약

근로조건과 작업환경에 대한 설문은 전국택시노동조합연맹 서울시지부 소속 택시기사 약 1000명을 대상으로 실시되었으나 회수된 것은 249명이었다. 설문문항은 20문항으로 이루어져 있는데 첫 부분은 인적사항, 둘째 부분은 근로조건 (임금, 근로시간, 근무형태), 마지막 부분은 재해와 질병에 관한 사항으로 나누어져 있다.

택시기사의 근무형태는 크게 1일2교대와 격일제근무가 있는데 응답자의 94%가 1일2교대제로 근무한다고 대답하고 있다. 1일2교대로 근무할 경우에 평균적으로 오전반은 새벽 4시30분에 시작하여 오후 3시에 끝내고 오후반은 오후 3시에 시작하여 새벽 3시30분에 일을 마치는 것으로 나타났다. 또한 오전반 근로시간은 9시간 30분, 오후반 월근무시간은 11시간으로 오후반 월근

무시간이 좀 더 긴 것으로 나타났다.

질병이나 부상 등으로 산재보상을 받은 경험이 있는가하는 질문에 대부분의 기사들은 없다고 대답하였다(92.8). 그러면 주로 어떻게 보상을 받는가고 물어보니까 자동차보험에 의해 보상받는다고 대다수의 기사들은 답하고 있다.

부상이나 질병발생시 공상 처리한다는 비율이 18.1%나 되어 택시산업에서의 산재은폐정도를 말해주고 있다. 현재 우리나라에서는 산재보상을 받은 사람들을 기준으로 재해율을 계산하기 때문에 택시산업에서의 재해율은 상당히 과소평가 되고 있음을 이 설문결과에서 증명하고 있다.

2. 인적사항, 근로조건, 작업형태와 부상과 질병의 관계

사고가 있었거나 사고로 인해 발생한 부상이나 질병에 대하여 보상을 받은 적이 있는 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 근로손실기간이 더 길게 나타나는 것을 알 수 있다.

질병으로 인해 근로시간을 상실한 집단과 그렇지 않은 집단과의 차이를 보면 전자가 후자보다 전반적으로 사고의 경험이 더 많다는 것은 알 수 있다. 질병으로 인해 근로시간을 상실한 집단은 그렇지 않은 집단보다 고학력인 것으로 (전문대, 대졸이상), 택시기사로서의 경력이 많은 것으로, 또한 사납금을 제외한 수입이 높은 것으로 나타났으나 근로시간에 있어서는 큰 차이를 보이지 않았다.

질병으로 인한 근로손실비교에서 가장 특징적인 것은 질병으로 인해 근로시간을 상실한 집단이 그렇지 않은 집단보다 격일제로 근무하는 비율이 2배 이상 된다는 것이다. 이와 같은 결과는 격일제가 1일2교대제보다 건강에 더 나쁜 영향을 미친다는 증거로 볼 수 있다. 요즘에는 격일제보다 심한 복격일제 근무형태도 등장하고 있는데 이러한 근무형태는 택시기사의 건강을 더 더욱 악화시킬 수 있으므로 허용되어서는 안될 것이다.

본인과실에 의해 사고가 있었던 사람과 그렇지 않은 사람의 특성을 비교하면 본인과실에 의해 사고가 있었던 사람이 그렇지 않은 사람보다 ① 산재보

상의 경험이 많으며, ② 고학력이고, ③ 근로시간에 있어서는 큰 차이를 나타내지 않고, ④ 택시기사로서의 경력이 짧고, ⑤ 사납금을 제외한 수입이 높으며, ⑥ 격일제 근무가 많다는 것을 알 수 있다.

자동차보험·산재보험·공상처리를 한번이라도 받아본 사람과 그렇지 않은 사람과의 차이를 보면 보상을 받은 적이 있는 사람이 ① 고학력이고, ② 택시기사로서의 경력이 길며, ③ 근로시간에 있어서는 큰 차이를 나타내지 않고, ④ 임금이 낮으며, ⑤ 격일제 근무가 많다는 것을 알 수 있다. 자동차보험을 포함한 교통사고는 타인의 과실을 포함한 것이므로 학력이나 근로시간, 임금 등의 큰 의미는 없다고 할 수 있다. 다만, 여기서도 격일제 근무자가 사고로 인해 보상을 받을 확률이 높다는 결과는 우리가 다시 한번 주의해야 할 것이다.

마지막으로, 산재보상을 받아본 경험이 있는 집단과 받아본 적이 없는 집단과의 차이점을 보면 전자가 후자보다 ① 본인과실로 인한 사고경험이 많고, ② 고학력(전문대이상)이며, ③ 근로시간에 있어서는 큰 차이를 나타내지 않고, ④ 택시기사 경력이 길며, ⑤ 임금이 낮고, ⑥ 격일제 근무가 적다는 것을 알 수 있다.

위의 3가지 형태에서 나타나는 특성을 종합하여 보면 택시기사의 事故나 疾病은 사납금제도, 격일제근무가 주요요인이라고 말할 수 있다. 우리는 일반적으로 장시간의 노동이 사고나 질병을 誘發한다고 생각하는데 우리의 설문결과에서는 1일 노동시간의 차이가 사고율이나 질병율의 차이를 설명하는 것으로 나타나지는 않는다. 다만, 택시기사로서의 근로기간이 질병발생에 영향을 미치는 한 요소로 발견되는데 만일 질병의 증상이 일정기간이 축적된 후에 나타난다고 한다면 장시간의 근로시간도 질병발생에 영향을 미친다고 해석될 수 있을 것이다.

제 5 장

안전보건활동에 있어서 노동조합의 참여

여기서는 1차 7월에서 9월까지, 2차 10월말에 전국택시노동조합연맹 서울 시지부에 소속된 택시회사의 노동조합위원장 200명(수거된 수는 103명)을 대상으로 실시한 산업안전보건활동에 있어서 노동조합의 참여에 관한 설문조사 결과를 소개하고자 한다.

1. 안전·보건교육의 참여

택시회사에서의 안전보건교육이 얼마나 능동적으로 다시 말하면 노동조합이나 근로자의 참여를 바탕으로 이루어지는지를 알아본 결과, 노동조합의 참여가 50%이상은 되는 것으로 나타나 한편으로는 다행스러웠지만 동시에 안전보건교육이 실질적으로 이루어지지 않는다는 곳도 42%나 되기 때문에 아직 만족할 만한 수준은 아니라고 보여진다.

택시에 있어서 안전보건교육에서의 참여가 51%나 되는 것이 과연 높은 것인가는 다른 산업과의 비교를 통하여 파악될 수 있을 것이다. 최재욱(1991)은 제조업 생산직 근로자를 대상으로 이들의 참여실태를 조사하였는데 조사 대상자의 61.2%가 안전보건교육에 있어서 사업주와 협의한다고 말하고 있다. 최재욱(1991)의 결과를 하나의 기준으로 삼는다면 택시산업에서의 51%의 참여는 결코 높은 것이라고 말할 수 없다. 앞으로 보다 더 능동적인 산업안전보건교육이 택시회사에서 필요하다고 생각된다.

2. 건강진단

건강진단기관의 선정이나 임시건강진단의 요청에 있어서 노동조합의 참여는 매우 미흡한 것으로 나타나고 있다. 이러한 참여의 결여는 결국 근로자로부터 하여금 검진결과에 대한 불신을 갖게 하고 또 고의를 가진 사업주가 공정하지 못한 검진기관을 선정하여 실제로 직업병유소견자인 사람을 그렇지 않게 판정하는 어처구니없는 사건을 유발하게 한다. 임시건강진단의 요청에 있어서도 마찬가지이다.

참고로 윤조덕(1995)은 제조업을 대상으로 한 연구에서 특수건강진단시 노

동조합이 진단병원의 선정에 참여하는가를 물었는데 대기업노조 5개중 3개 (60%), 중소기업노조 5개중 4개 (80%)가 참여하고 있다고 답하고 있다. 이러한 통계를 볼 때 택시에 있어서 건강진단부문의 노동조합의 참여는 제조업에서의 참여보다 미흡하다는 것을 알 수 있다.

3. 노사공동위원회

택시회사에서의 산업안전보건위원회의 설치 및 운영 여부를 보면, 전체의 77%가 산업안전보건위원회 자체가 설치되어 있지 않고, 설치되어 있어도 형식적으로 운영되고 있다는 것을 알 수 있다 (16.5%). 이 두 곳을 합하면 그 비율은 전체의 93%나 되어 택시에 있어서 산업안전보건위원회는 거의 작동하고 있지 않다고 말 할 수 있다.

산업안전보건위원회가 별도로 설치되어 있지 않으면 노사협의회에서 산업안전보건의 기능을 수행하여야 한다. 택시의 경우, 노사협의회에서도 안전, 보건의 문제를 심각하게 다루고 있지 않는 것으로 나타나고 있다.

4. 재해 공동대처

택시에 있어서 “재해발생시 노사가 공동으로 대처하는가?”에 대한 답변의 결과를 보면 전반적으로 노사 공동대책의 정도가 높지 않은 것으로 나타나고 있다. 즉, 노동조합이 적극적으로 재해발생원인조사에 참여하고 노사가 공동으로 대책을 마련한다고 답변한 비율은 전체의 31%에 불과하며 나머지 69%는 사업주 단독으로 혹은 노동조합이 형식적으로 참여하고 있는 것으로 나타나고 있다.

유해·위험기구의 개선에 있어서도 노조의 참여수준은 낮은 것으로 나타나고 있다. 택시에 있어서 유해·위험기구란 주로 결함이 있는 또는 정비불량인 차량 혹은 LPG가스 등으로 해석할 수 있는데 이러한 문제를 개선하는데 있어서 노사가 공동으로 노력하는 경우는 전체의 32.5%에 불과한 것으로 나타나고 있다.

직업병유소견자나 재활근로자에 대한 조치에 있어서 노동조합의 참여가 근로자 개인의 참여보다 높게 나타나는데 사업주와의 협의에 있어서 근로자보다는 노동조합의 영향력이 크기 때문으로 보여진다. 직업병유소견자나 재활근로자에 대한 조치를 사업주가 단독으로 결정한다는 응답은 전체 응답자의 40.2%로 나타나는데 이 부문에 있어서도 역시 노동조합의 보다 적극적인 참여가 요망된다.

지금까지 택시의 안전보건활동에 있어서 노동조합의 참여 정도를 살펴보았다. 참여의 정도를 점수로 매겨 (높은 참여: 3점, 보통: 2점, 낮은 참여: 1점) 평균을 구하면 아래의 <표 5-1>과 같다.

<표 5-1> 노동조합의 총체적 참여수준

항 목	평점	순위	응답자 수
안전·보건 교육	2.09	1	102
산업안전보건위원회 설치 및 운영	1.29	7	98
노사협의회	1.67	5	101
건강 진단	1.59	6	99
재해발생 원인조사	1.82	4	92
유해·위험기구의 개선	1.91	3	95
직업병유소견자, 재활근로자	2.02	2	87

제 6 장 노동조합의 참여와 사고 및 근로손실

노동조합이 안전·보건활동에 참여하는 궁극적인 목적은 산업재해를 예방하여 재해율을 감소시키는 것이라 할 수 있다. 이 장에서는 불완전하나마 노동조합의 참여정도가 재해율에 미치는 영향을 알아보는 시도를 하고자 한다.

우선, 안전·보건교육에 대한 노조의 참여정도가 재해율에 미치는 영향을 알아보자. <표 5-2>는 노조의 참여의 정도가 높을수록 질병으로 인한 월 근

로손실시간이 작고, 최근 1년간 본인과실에 의한 사고건수가 적다는 것을 보여주고 있다.

<표 5-2> '안전·보건 교육'에 대한 노조의 참여정도와 재해 및 질병 수준

	참여 높음 (94명)	참여 보통 (없음)	참여 낮음 (83명)
질병으로 인한 월 근로손실시간	10.76시간	-	14.34시간
최근 1년간 본인과실에 의한 사고	0.16건	-	0.22건

다음으로 노동조합이 건강진단과정에 참여하는 것이 질병으로 인한 근로손실을 어느 정도 줄이는 가를 알아보았다.

<표 5-3> '건강진단'에 대한 노조의 참여정도와 재해 및 질병 수준

	참여 높음 (91명)	참여 보통 (6명)	참여 낮음 (80명)
질병으로 인한 월 근로손실시간	11.06시간	21.83시간	13.3시간

위 표를 보면 건강진단기관의 선정이나 임시건강진단요구에 있어 노7동조합의 참여가 높은 사업장에서 질병으로 인한 근로손실이 적은 것으로 나타나고 있으나 참여수준과 질병으로 인한 근로손실기간 사이의 관계는 선형적인(linear) 것으로는 보이지 않고 있다. 이러한 결과는 참여수준이 보통이라고 응답한 사람의 수가 6명밖에 되지 않아 앞으로 좀 더 많은 데이터를 가지고 검증해 봐야 할 것이다.

산업안전보건위원회나 노사협의회의 활동에 노동조합이 적극적으로 참여할수록 질병이나 사고가 줄어든다고 우리는 가정할 수 있다. <표 5-4>는 산업안전보건위원회의 참여와 질병 및 사고와의 관계, <표 5-5>는 노사협의회의 참여와 질병 및 사고와의 관계를 각각 나타내고 있다.

<표 5-4> '산업안전보건위원회'에 대한 노조의 참여정도와 재해 및 질병 수준

	참여 높음 (4명)	참여 보통 (30명)	참여 낮음 (143명)
질병으로 인한 월 근로손실시간	12시간	10.9시간	12.77시간
최근 1년간 본인과실에 의한 사고	0건	0.27건	0.17건

여기서도 참여와 질병 및 사고 사이에 뚜렷한 역비례의 관계를 나타내고 있지는 않으나 노사협의회에 참여하는 것보다는 산업안전보건위원회에 참여하는 것이 질병과 사고를 줄이는데 좀 더 효과적이라고는 말할 수 있을 것 같다. 이러한 결과는 산업안전보건위원회가 안전·보건 문제를 다루는 전문 기관인 반면에 노사협의회는 안전·보건 문제 외에도 여러 가지 경영, 인사상의 문제를 다루는 노사공동기관이라는 점을 생각할 때 예측되는 결과라 하겠다.

<표 5-5> '노사협의회'에 대한 노조의 참여정도와 재해 및 질병 수준

	참여 높음 (없음)	참여 보통 (101명)	참여 낮음 (76명)
질병으로 인한 월 근로손실시간	-	17.45시간	5.78시간
최근 1년간 본인과실에 의한 사고	-	0.19건	0.18건

마지막으로 재해발생 원인조사 및 유해·위험기구개선에의 참여가 질병과 사고를 어느 정도 감소시키는 가를 알아보았다. 재해발생후 그 원인규명에 노동조합이 적극 참여하는 것은 똑 같은 재해가 재발하는 것을 막는데 있어 매우 중요하며 결국 이러한 참여를 통해 재해율이 하락할 것이라고 우리는 가정할 수 있다. 아래의 <표 5-6>을 보면 우리의 예상이 타당하다는 것을 증명하고 있다. 즉, 질병으로 인한 근로손실기간은 참여수준과 역비례하며 본인과실에 의한 사고와 참여수준과의 관계도 완전한 역비례 관계는 아니나 참여가 낮은 사업장보다 참여가 높은 사업장에서 사고건수가 적은 것으로 나타

나고 있다. 따라서 재해발생 원인조사에 대한 노조의 참여는 질병과 사고를 줄이는데 유의미한 결과를 가져온다고 말할 수 있겠다.

<표 5-6> '재해발생 원인조사'에 대한 노조의 참여정도와 재해 및 질병 수준

	참여 높음 (97명)	참여 보통 (20명)	참여 낮음 (30명)
질병으로 인한 월 근로손실시간	11.72시간	15.6시간	19.53시간
최근 1년간 본인과실에 의한 사고	0.18건	0.1건	0.23건

지금까지 택시산업을 중심으로 산업안전보건에의 노동조합의 참여정도와 재해율과의 관계를 살펴보았다. 전반적으로 노조의 참여가 높은 사업장에서 질병이나 사고의 정도가 낮은 것으로 나타나고 있다. 이는 노동조합의 참여와 재해율 사이에 역의 상관관계가 있다는 것을 증명하고 있는 것이라 하겠다. 이러한 역의 상관관계는 특정 부문에 있어서는, 예를 들면 건강진단에의 참여, 뚜렷하지 않지만 참여가 높은 곳과 참여가 낮은 곳만을 비교한다면 대체로 역의 상관관계가 있다고 주장할 수 있을 것이다.

제 7 장 맺 음 말

산업안전보건의 문제는 우리나라에서 새로이 주목받고 있는 부문이다. 최근 OECD가입을 통해 이제 한국은 경제선진국대열에 진입하였다고는 하나 아직 재해율면에서는 후진국을 면치 못하고 있기 때문이다. 지난 한해에도 조선업종에서 많은 사상자가 발생하였으며 최근의 신문보도에 의하여 질병을 호소하는 근로자수는 오히려 증가하고 있다고 한다. 산업재해문제를 해결하지 않고는 진정한 선진국이 되지 못한다는 인식아래 노·사·정 모두 합심하

여 재해율을 낮추는 노력을 하여야 할 것이다.

이 연구의 결과를 가지고 앞으로 택시에서의 산업안전보건문제를 개선하기 위해서는 어떠한 활동이 필요한가를 생각해 보기로 하자. 우선 택시기사의 질병과 사고는 택시산업의 구조적인 문제에서 비롯된다는 것을 인식할 때, 정부의 규제완화, 즉 택시운송업의 면허제폐지가 있어야 할 것이다. 택시의 면허제는 택시의 프리미엄을 높이고 따라서 높은 프리미엄을 주고 택시를 구입한 사업주는 이를 회수하기 위하여 택시근로자에게 사납금제도, 장시간의 근무를 강요하게 되는 결과를 낳고 있다고 볼 수 있다. 따라서 택시에 대한 정부의 규제완화는 다른 문제들을 풀 수 있는 실마리를 제공한다 하겠다.

택시기사의 안전보건에 관한 보다 직접적인 문제로 임금제도(사납금제도)를 들 수 있다. 설문조사에서도 나타나듯이 사고나 질병의 직접적인 원인으로 택시기사들은 사납금에 대한 압박을 들고 있는데 이 문제의 해결 없이 택시산업의 재해율을 낮추는 것은 불가능하게 보인다. 사납금문제는 택시산업의 구조적인 문제와 연결되어 있지만 그렇다고 정부에서 아무런 대책 없이 무방비 상태로 놓아두어서는 안될 것이다. 택시의 임금문제에서 가장 중요한 것은 음성수입을 어떻게 양성수입으로 돌리는 가인데 이 문제를 해결하는데는 노사의 신뢰가 중요하며 동시에 制度的 보완(예: 타코메타기 설치)이 필요하다. 정부도 사납금 문제를 해결하는 여러 대책을 마련하여야 할 것이다.

정부는 또한 택시근로자의 작업장은 도로라는 것을 빨리 인식하여야 한다. 이는 사고 원인중의 하나가 교통시설의 미비라는 것에서도 증명되고 있다. 택시기사의 재해는 자기자신의 노력에 의해서 방지되는데는 한계가 있고 안전한 교통체계가 바탕이 돼야만 재해를 줄일 수 있다. 따라서, 산업안전보건법에서 정한 사업주의 의무를 정부도 일부분 가지고 있다고 인식하여야 할 것이다. 이와 관련하여 산재로 인정하는 범위도 앞으로 확대되어야 할 것이다. 즉 직업병을 택시운전에서 오는 협의의 질병으로부터 도로상에서 발생하는 광의의 질병으로 확대하여 적용함이 타당하다고 본다. 만일 질병이 서울시의 공해로부터 발생하였다면 이는 산재로서 인정되어야 할 것이다.

마지막으로 안전보건부문에 있어 노동조합의 참여를 증대시키는 노력이 필

요하다. 참여의 필요성은 많은 사람이 인정하고 있고 또한 이 연구에서도 증명되었다. 문제는 어떠한 방식으로 참여를 증대시키는 가이다. 다행히도 우리나라의 산업안전보건법에서는 산업안전보건위원회라는 노사공동위원회의 설립을 법으로 명령하고 있다. 하지만 이 연구의 설문조사에서 나타나듯이 산업안전보건위원회가 설치된 곳은 매우 적다. 따라서 노동조합에서는 이 위원회를 설치할 것을 사업주에 요구하여야 한다. 노동조합의 참여는 노동조합의 노력 없이는 불가능하다. 노동자의 생존권과 가장 밀접하게 연관되어 있는 안전보건문제에 있어서 노동조합이 참여를 요구하지 않으면 인사권이나 경영권의 참여는 더 더욱 어려울 것이다. 설령 산업안전위원회가 형식적으로 운영된다 할지라도 현재 택시의 상황에서는 설치가 무엇보다도 중요하다고 생각한다. 안전과 보건은 습관의 변화가 있어야만 달성될 수 있다고 한다. 산업안전보건위원회의 설치 및 운영은 택시근로자나 노동조합이 안전보건문제를 직접 다루는 습관을 만드는 계기를 마련할 수 있다는 점에서 의의가 있다 하겠다.

Part 6

노동조합 운영의 현황과 과제*

- 민주적 운영과 효율적 관리를 위하여 -

권현지 저**

제 1 장 문제제기

한국의 노동조합은 87년 이후 지난 10년간 양적, 질적으로 과거 3~40년의 성장을 뛰어넘는 집약적인 성장을 이루어 왔다. 그러나 노조운동의 활성화에 따른 노무관리의 체계화, 노동유연화 조치, 산업구조의 변화로 인한 제조업 생산직 노동자의 축소 등은 90년대 이후 노조운동에 새로운 전기를 맞게 하였다. 노무관리의 체계화와 작업현장의 재편에 대한 노조의 대응이 요구되고 있을뿐 아니라, 조직률의 하락, 쟁의의 감소, 기업별 노조의 고착화, 조합원들의 기업귀속 의식 강화 및 노조참여 약화 등 노조운동의 약화나 위기를 진단하게 하는 현상들이 90년대 이후 현저하게 진행되었기 때문이다. 따라서 현 시점은 분산되어 있는 노조의 자원을 집중시키고 현장 조직력을 강화하며 노동조합의 최대 자원이라 할 수 있는 조합원의 양적 확대와 결속도를 증가시킬 수 있도록 전반적인 조직체계의 전반적인 개편이 요구되는 시점이다.

* 본 연구원에서 1997년도 발간, 요약내용임

** 한국노총 중앙연구원 연구원

조합과 멀어져 가는 조합원들의 발걸음을 돌리기 위해 참여의 통로를 확대하고 의사결정 기제를 민주적으로 정비하는 한편, 조합의 일상활동 및 교섭에 대한 정보를 조합원과 끊임없이 교류하는 등 조합운영방식의 개선이 요구된다. 이러한 조치들은 조직민주주의를 실현하는 동시에 교섭력 강화의 기반이 된다는 점에서 노동조합에 필수적인 과제로 자리잡고 있다. 또 노동조합의 역량 강화도 중요하다. 앞에서 제기한 노동환경의 변화는 노조의 정책역량 강화를 요구하고 있다. 이제 노동조합도 체계적 관리가 필요한 조직으로서 인식하는 자세가 필요하다. 자원의 효율적인 투입을 위한 체계 개편, 인적자원의 효과적 배치와 관리, 자료의 흐름과 축적에 대한 관리 등은 노동조합의 연속성을 확보하는 재생산과 전문성 제고를 가능하게 할 것이다. 이 보고서는 이와 같은 문제의식을 기반으로, 향후 노조운동의 발전방향을 조직론적 시각에서 모색하려는 목적을 갖는다.

노동조합의 조직원리로서 조직 민주주의와 목적합리적인 효과적 조직운영을 결합시킬 수 있는 현실적인 대안 모색의 방향은 다음의 세가지로 요약된다. 첫째, 조직민주주의의 구현을 통한 노조의 조직력 제고 방안으로 중간조직 양성 및 활성화를 통한 노조의 현장성 강화와, 의사소통기제의 정착 및 일상활동의 활성화를 통한 참여의 제도화 방안이다.

둘째, 정책 능력 제고 및 운영의 전문화로, 조직운영의 효율화를 통한 정책능력 제고와 전문적 운영의 기반 마련, 상급단체 간부 및 전문직원의 전문화, 조합간부의 지도력 형성 등이 내용이다.

세째, 노동조합 및 노동운동의 영향력 확대와 운동 목표 달성의 기반이 될 조직력 제고 및 노조간 연대 강화 방안이다.

이 연구에서는 주로 95년과 96년 노총 중앙연구원에서 실시한 노조간부 및 조합원 대상 질문지 통한 노조 및 조합원 실태 조사와 규모와 산업을 고려하여 선정된 단위노조에 대한 사례조사를 토대로 분석을 진행하였다.

제 2 장 노조의 조직체계와 조직운영에 대한 고찰

1. 노조 조직관리의 원리와 목표 : 민주성과 효율성의 양립

노동조합 운영의 두 측면, 즉 노조의 민주주의 달성과 운영·집행의 효율성을 위한 조직체계의 확립을 현재의 맥락에서 어떻게 성공적으로 병립할 수 있을 것인가가 이장에서 전개할 주된 관심사이다. 대부분의 노동조합은 민주적 의사결정과 효율적 운영이라는 두 가지 목표를 동시에 만족시켜야 한다는 어려운 과제에 직면해 있다. 그렇다면 현재의 맥락에서 어떻게 이 두가지 상이한 목표들을 성공적으로 병립할 수 있을 것인가.

노동조합에 있어서 조직의 민주주의는 노동자의 사회, 정치, 경제적 지위 향상 및 영향력 증대, 사회적 불평등의 해소라는 목표와 더불어 조직생명의 원천을 이루는 중요한 목표이다. 왜냐하면 노동조합은 거시적, 미시적 조직사회의 불평등과 권력독점을 비판하고 민주주의를 지향하는 대안조직이기 때문이다. 뿐만 아니라 노동조합이 지속적으로 생존하기 위한 원천이 바로 조합원으로부터 나오기 때문이다. 따라서 노동조합은 그 구성원인 조합원들이 민주주의를 실제로 체험할 수 있는 공간이어야 한다. 몇몇 간부들을 중심으로 하는 노조운영은 교섭을 비롯한 집행력 제고와 다소간의 경제적 이익실현의 단기적 효과는 누릴 수 있다. 그러나 조직민주주의의 훼손은 노동조합의 단결력을 낮추어, 장기적으로 교섭력을 떨어뜨릴 가능성이 높다. 노동조합은 조직의 민주성 그 자체를 목표로 하며 또한 조직 민주주의를 직접 경험하게 하는 공간이기도 하다. 거기에 노동조합의 효율성은 자본과의 교섭력을 키우고 조직의 생존을 유지하기 위한 도구적 의미를 갖는다. 노조의 효율성은 조직의 민주성을 제고하고 조합에서 공유한 장기적 운동목표를 지속시키는데 기능적이어야 한다.

요컨대 조합의 조직적 과제는 ‘조합원의 참여’, ‘조합간부의 책임있는 지도’, ‘의사결정과정의 민주성’ 등 조직 민주주의의 관철을 위한 과제들을 상호 조화시키면서, 민주적으로 결정된 사항을 효과적으로 집행할 수 있는 수단을 찾아나가는데 있다.

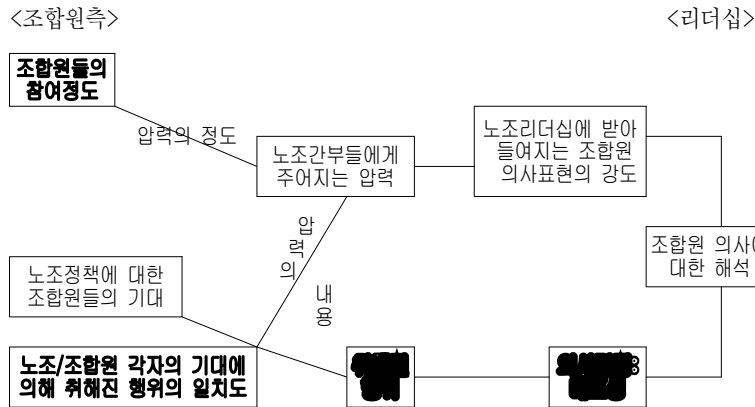
그런데 흔히 이해되듯이 이 두 과제가 상반되는 것은 아니다. 효율적인 조직체계 설계와 집행력으로부터 나오는 책임있는 지도력은, 그 지도력에 대한 효과적인 견제장치 하에서, 조합원들의 참여 수준을 제고시키고 조합의 목표를 추구하는데 긍정적인 효과를 가질 것이기 때문이다.

따라서 조합의 관료적 운영이나 책임있는 지도력의 부재는 조직에 내포된 본질적인 문제라고 할 수 없다. 조직의 민주성과 효율성이 양립할 수 있는가 하는 문제는 민주주의적인 조직체계의 설계와 조직내 견제, 그리고 참여기제의 활성화 등 조합의 전략선택 혹은 전략선택의 누적된 결과에 따라 좌우된다.

가. 노조 민주주의를 확보하기 위한 조건

노동조합의 조직민주주의는 크게 세 가지 수준에서 설명할 수 있다. 의사결정의 대표성, 리더십의 책임성 그리고 조합원들의 참여가 그것이다. 조합의 민주성을 결정하는 위의 요소들이 조합의 행위선택 및 결속도와 어떤 식으로 상호관련성을 갖는지에 대한 설명은 다음의 그림에 제시되어 있다.

<그림> 노조의 의사결정과 행위선택의 흐름



나. 민주적·전문적 운영을 위한 효율성 확보의 조건

(1) 안정적 리더십의 재생산을 통한 조합지식의 축적 : 노조 전문성 강화의 기본 요건

노조의 유일한 조직적 자원은 인적 자원이다. 조합의 각종 사업을 일상적으로 집행하는 집행간부들을 비롯하여 리더십의 집행역량 확보는 무엇보다 중요하다. 노조간부들의 집행역량을 축적하여 리더십의 전문성을 기하기 위해서는 리더십을 안정화하고 재생산해야 한다. 리더십의 안정화를 통한 전문성 강화는 변화하고 있는 노조내외부의 환경에 효과적인 정책으로 대응하고 조직원들을 보다 체계적으로 관리하여 조직력을 높이기 위한 필수적인 요건이다. 리더십의 안정도를 파악하기 위해서는 집행부간 혹은 집행부와 중간간부간의 공조 및 상호견제를 가능하게 하는 제도적 장치를 마련하고 있는가 여부와 둘째 조합 업무의 연속성 즉 리더십의 교체시 자료와 지식의 전수가 원활하게 이루어지고 있는가 등을 분석해야 한다.

(2) 조직의 내적 일관성 확보

두 번째는 조직체제의 문제로 환경의 변화에 따라 조직체제를 유연하게 변경시킬 수 있는 능력을 배양함으로써 조직의 대응력을 제고하려는 노력이 필

요하다.

‘분권화(decentralization)’의 정도, ‘혁신(innovation)’의 정도, 공식화의 정도 등을 조직체제의 평가 지표로 사용될 수 있다.

분권화 정도는 의사결정권이 리더십내부, 그리고 리더십과 일반조합원 사이에 어떤 형태로 존재하는가 즉 의사결정권의 소재를 묻는 것이다. 혁신은 조합원의 의사를 반영하여 환경변화에 능동적으로 대응할 수 있는 새로운 정책 또는 절차를 개발하려는 것이다. 유연한 조직의 경우 혁신의 가능성이 높다고 할 수 있다. 공식화는 노동조합의 규칙이나 절차가 어느정도로 또 어떤 형태로 명문화되거나 제도화되어 있는가를 나타내는 것으로, 노조리더십의 안정화와 밀접한 관련을 갖는다.

이 연구는 위에서 제시한바 ‘조합원의 참여’, ‘조합간부의 책임있는 지도’, ‘의사결정과정의 민주성 등을 관찰할 수 있는 노조 민주주의의 제도화 여부, 안정적 리더십의 재생산을 통한 조합지식의 축적상태, 조직의 내적 일관성 확보 등의 측면에 대하여 설문조사와 사례연구를 토대로 분석, 평가한 것이다.

3. 노조운영의 민주성에 대한 실증 분석

조합원 모두가 참여하여 의사를 개진할 수 있는 ‘총회’라는 제도적 틀은 노조 민주주의의 실천이라는 측면에서 중요한 의미를 갖는다. 그런데 설문분석 결과를 보면 현재 정기회의가 없거나 대의원대회만 치르고 있는 노조가 30%를 넘는 것으로 나타난다. 특히 조합원이 1000~3000인 정도가 되는 대규모 조합의 경우 총회를 치르지 않는 경우가 50~60%에 이르고 있어 조합원의 직접적인 참여기회가 상당히 제한적이라는 사실을 보여준다.

설문분석과 사례연구에 근거하여 살펴보면, 형식적 의사수렴 통로의 제도화 정도는 만족할 만한 수준에 이르고 있지 못하며, 일상적인 소통기제를 확보하여 대표성과 참여를 보장하는 경우도 일부에 불과해 형식적, 실질적인 면에서 노조민주주의를 실현할 수 있는 제도적 기제의 보완이 필요하다는 사실을 알 수 있었다. 노조가 민주적 기제를 제도화하는 양상은 그 구조적 특

성에 따라 서로 다르다. 총회 등 ‘직접민주주의’를 위한 형식적 틀은 노조원의 참여를 제한적으로 보장할 뿐이라는 견해도 있다. 주어진 구조적 여건 속에서 조합민주주의를 확대 혹은 저하시킬 수 있는 기제가 리더십의 행위선택에 따라 상이하게 제도화될 수 있다. 예컨대 대규모 사업장의 경우 형식적인 참여기제보다, 현장조직을 가동하여 조합의 권한을 분산하는 한편 책임있는 중간간부를 현장에 배치하여 일상적인 의사소통을 도모하는 등의 조치가 조합의 실질적 민주성 진작에 도움이 될 수 있다.

한편 안정적 리더십 및 조직의 내적 일관성을 측정하는 방편으로 조직내 결속력 확보의 측면을 살펴보았다. 전반적으로 볼때 집행간부의 의식적 지향과 현장간부 혹은 현장 조합원의 의식적 지향이 판이하게, 갈등적으로 형성되고 있다는 실증적 증거는 없는 것으로 보인다. 오히려 오랜기간에 걸친 전제적 노동통제의 경험은 대립적 노사관계의 뿌리를 심화시켰고, 대부분의 노조가 기업이라는 현장조직에서 움직이고 있으므로 간부와 조합원의 의견과 조합활동에 대한 지향은 대체로 공유되고 있는 것으로 파악된다. 그러나 세부쟁점에 대한 비중부여에 있어서는 현장조합원 및 간부와 상집간부간에 인식차이가 드러나고 있다. 설문분석의 결과 산업안전이나 작업조건의 개선 등에 대해서는 일반조합원이나 현장간부의 문제인식 정도가 높고, 상대적으로 장기적인 과제, 예를 들어 근로시간 단축이나 고용정책 등에서는 상집간부의 문제의식이 높은 것으로 드러난다. 즉, 상집간부들이 현장 조합원들에 비해 장기적인 안목의 전략선택에 관심이 높은 반면, 조합원들의 조합활동 방향에 대한 선호는 역시 현장 근로조건의 개선이나 실리적인 단기이익에 집중되어 있다는 사실을 알 수 있다. 문제로 제기될 수 있는 것은 현장관련 조합활동의 필요성을 인식하는 수준이 상집간부의 경우 가장 떨어진다는 점이다. 이는 실제로 조합운영의 결속력을 제고하는데 장애요인이 될 수 있다. 현장의 문제나 작업장차원의 노동인간화 문제는 노조의 정책적 측면에서도 보완이 요구될뿐 아니라 노사간 각축의 핵심사항이 되고 있다는 점에서 상근간부들의 밀착된 관심이 요구되고 있다. 조합의 중간층에 위치하는 현장간부들의 경우 상집간부들 보다는 현장조합원들의 희망을 공유하고 있으며, 특히 자신의 지도력을 발휘할 수 있는 현장의 작업조건에 관한 쟁점-산재 및 작업조건

개선-에 대해서 높은 관심을 보이고 있다. 현장 대의원들을 비롯한 중간간부들은 이 문제들에 대한 여론형성과 지도에 역량을 발휘하기 쉬우며, 상집간부들에 비해 조합원들과의 관계의 거리도 짧다. 조합의 상층 리더십은 한편으로는 조합활동의 장기전망을 조합원들에게 설득하는 한편, 현장간부들과의 공조를 통해 현장 이슈에 대한 관심을 제고하는 노력으로 조합내 결속도 증대와 리더십의 안정화를 도모할 것이 요구된다. 현장과 상집간부간 인식차이가 공유되고 해결되지 않을 때 일어날 수 있는 상집간부의 관료화는 대다수 서구노조들이 경험한 바이다. 요컨대 조합내 결속도를 높일 수 있는 방안 중 하나는 여러 노조에서 시도하고 있듯이 상층 리더십에 의한 현장간부의 집중적인 양성과 배치이다. 현장 조직의 활성화는 한편 상층 리더십에 대한 견제와 도전을 불가피하게 하지만, 현장조합원의 문제의식과 고충을 수렴하여 조합에 대한 관심과 현장문제에 대한 해결능력을 제고하며, 조합의 장기적 구상을 전달하여 여론을 형성할 수 있으므로 리더십 안정화에 긍정적 역할을 할 것이다.

노동조합의 효율성은 그 결과, 즉 협상에서의 전문성과 조직의 통합정도로 대체하여 판단할 수 있다. 의사결정방식의 민주성과 조합활동에 대한 동의여부, 그리고 조합집행부의 실적 평가정도의 상관관계분석은 0.01유의도 수준에서 약 35-40%정도의 긍정적 상관관계가 있음을 보여주고 있다. 즉 민주적 방식을 통한 조합운영과 조직의 통합정도가 긍정적인 관계에 있으며 민주적으로 조합을 운영할수록 조합활동에 대한 평가도 긍정적이라는 점을 알 수 있었다. 이러한 분석결과는 간부중심의 조합활동이 조합의 민주성 제고는 물론 효과적 운영에도 도움이 되지 않는다는 점을 보여주는 것이다.

	의사결정	동의여부	평가정도
의사결정	1.0000		
동의여부	0.3654*	1.0000	
평가정도	0.3917*	0.4609*	1.0000

한편 조합의 효율적 운영을 위해 간부의 전문화가 필수적임은 이미 언급한 바 있다. 적절한 교육과 능력을 키울 수 있는 사업 부과, 그리고 간부들의

지위와 역할을 잘 관리하는 기획력의 제고 등은 간부들의 지도력을 발전시키기 위해 반드시 필요한 조직적 장치들이다. 그러나 현재와 같이 하나의 부서를 한 명의 부장이 책임지는 형식의 조합조직이라면 간부들은 현안에 급급할 수밖에 없다. 담당부서 업무, 유인물 배포, 집회조직, 연대사업 참여, 교섭, 조합원 고충처리 등 일일이 열거하기 어려울 만큼 간부들이 해야 할 일이 많다. 이런 상황에서 사업의 발전을 기대하는 것은 무리다. 간부들의 능력개발을 위한 노동조합 차원의 집단적인 노력이 부족한 것이다.

많은 노조들은 조합 집행간부의 전문성 확보에 대해 부정적인 반응을 보이고 있다. 단위노조에서는 역부족이라는 인식이 일반적이다. 집행간부의 전문성을 저해하는 요인은 대개 두가지로 집약될 수 있다.

하나는 집행능력의 단절로 인한 것인데, 조직변경에 따른 단절에 대해서는 확실한 제도적 장치가 요구된다. 즉, 선거나 집행부 교체에 따른 영향을 최소화하고, 집행의 연속과 축적을 가능하게 하기 위해서는 문서관리에 대한 규약을 정해 문서가 체계적으로 정리되도록 제도화하는 방안이 필요하다. 나아가 조합내부의 전산화를 추진하여 각종 문서가 간부개인이 아니라 조합차원에서 관리될 수 있도록 한다. 그리고 최소한의 이월기간을 단체협약에 확보한다. 간부들의 의식변화도 중요하다. 조합의 간부들은 리더십 창출과 재생산을 조직경쟁의 맥락으로 전략시키지 않고 노동운동의 발전이라는 차원에서 사고함으로써 조합의 자원을 축적해 가는데 책임의식을 가져야 할 것이다.

조합의 전문성 축적을 저해하는 또다른 이유는 조합의 조직구조상의 특성 즉 각 층의 조직구조가 매우 동질적이어서 조직의 위치와 수준에 부합하는 역할정립을 효과적으로 하지 못한 점에서 찾을 수 있다. 좁게는 현재의 기업별 조직체계에서 기업별조합과 상급단체가 저마다의 역할에 맞는 조직구조를 설계·실천하지 못하고 있다는 점, 또 넓게는 기업별 조직의 비효율을 극복할 조직적 대안을 본격적으로 모색하고 있지 못하다는 점을 지적할 수 있다.

각 조직은 당해의 중점사업을 조직의 특성에 맞게 설정하고 그에 따라 사업예산이나 인력을 조합의 기본적인 운영이 가능한 수준에서 집중 배치하여 조직의 기동성을 높일 필요가 있다.

대규모 조직은 조합예산이나 상근인력에 여유가 있는 편이므로 집행부와 현장인력과의 연계체제를(부서연합회나 각종 위원회 등) 집행부 외곽조직으로 배치하는 방안을 모색한다. 이는 한편으로는 전문성을, 다른 한편으로는 현장의 문제해결과 참여제고 등 조직력 강화를 위해서다. 집행부의 상근간부들은 사업역량 심화와 현장간부 및 조합원에 대한 교육 홍보에 주력하는 한편, 현장간부를 적극적으로 육성함으로써 현장에 대한 조직력 발휘를 가능하게 하도록 조직체제와 운영방식을 변화시키는 것이 하나의 방안이다. 특히 현장간부들의 지도력을 배양함으로써 현장의 문제에 대해 현장간부가 교섭력을 갖도록 하는 것이 중요하다. 한편 집행부는 현장수준의 참여를 제도적으로 확보할 수 있도록 조합의 권력을 민주적으로 분산시키고 역할분담체계를 확립하는 방안을 모색한다.

한편 작은 조직에서는 정책사업의 역량을 자체적으로 키우기보다는 각 조직의 특성을 제대로 인식하고 상급단체 혹은 연대조직에서 이루어진 정책대안을 각 조직에 적용시킬 수 있는 능력을 배양하도록 한다. 소규모 조직에서는 교육과 홍보에 관한 집행역량을 높이는 방향으로 조직체계를 개선해갈 필요가 있다. 상급단체와의 긴밀한 협조를 통해 사업내용을 지속적으로 공급받거나 규모의 경제를 활용하여 조건이 부합하는 노조들간의 연대를 통해 사업내용을 공급하는 등 조직연대를 축으로 하는 조직체계 개선 작업이 필요하다. 이를 위해서는 부가적으로 각종 통신매체의 이용 방법을 습득하여 인적·물적 비용을 절약하고 전달체계를 변경하는 노력도 수반되어야 한다.

이러한 단위노조의 조직체계 개편 방식은 상급단체와 단위노조의 역할분담의 방식에도 적용될 수 있다. 상급단체는 노동조합운동의 운동노선과 활동방향을 수립하는 정책사업과 조직확대사업, 그리고 그 수단으로서 교육 및 홍보사업에 치중하고, 단위노조는 상급단체의 활동방향을 비판적으로 수용·적용하는 한편 현장의 조직력 강화에 보다 힘을 쏟을 수 있는 방향으로 조직구조를 정립한다.

그리고 이러한 노력은 장기적으로 밑으로부터의 노조간 연대를 통한 조직통합의 전망과 연결되어야 한다. 노동조합의 분산으로 인하여 초래되고 있는 조합역량의 단절과 비전문성, 단결력의 약화, 노동자내부 격차의 심화는 규

모의 경제와 노동자 연대의 조건을 마련하는 조직통합으로 극복될 수 있기 때문이다. 또 향후의 조직통합은 현 상급단체의 역할강화와 현장의 조직력·현장교섭력 확보 및 민주적 의사수렴 기제의 확립을 조건으로 이루어져야 하기 때문이다.

제 3 장 재정관리 현황으로 비추어 본 노조의 활동실태 분석

재정관리에 대한 실태분석은 노조의 활동전략과 방식을 유추하는 데 용이하다. 즉 노조의 재정운용 현황을 살펴봄으로써 노조재정이 노조에서 공유된 본래의 목적에 맞게 사용되고 있는지, 그리고 노조사업과 조합 운영이 민주적으로 이루어지고 있는지 우회적으로 평가하는 것이다.

노동조합의 자원은 기본적으로 단결의 핵심이 되는 개개의 구성원이며, 조합재정의 기반이 되는 조합비는 조합의 유지와 효율적인 존립을 위한 물질적인 원천이 된다.

어떻게 관리할 것인가의 문제에 앞서 기본적인 물적 자원을 충족시켜야 한다는 것에는 재론의 여지가 없다. 한국의 노동조합들은 많은 경우 재정상의 어려움으로 조직의 발전은 물론 기본적인 활동의 유지에도 제약을 받고 있다.

우리 나라 노조의 조직구조상의 특징인 기업별로 분산된 조직구조는 노동조합이 동원할 수 있는 '자원'의 양과 내용을 빈곤하게 하며 자원의 양에 따른 활동의 차별화를 초래한다.

조합의 기업별 분산, 낮은 조직률에 의한 노동운동의 취약성은 노동조합의 정책 능력을 극도로 제한해 왔으며 노동운동을 둘러싼 갈등의 수준과 패턴을 방어적·수세적인 데 머물게 했고 조합운동의 사회·정치적 책임을 확대할 수 없게 만들었다. 인적·물적 자원의 기업별 동원은 '규모의 경제'라는 측면에서 노동조합의 정책능력 및 활동에 비효율을 초래한다. 초거대 기업노조를

제외한 대부분의 개별기업 단위노조는 규모의 경제를 달성하지 못하여 정책능력을 상실한 채 최소한의 조합유지에 몰두하게 된다. 많은 노조에서 나타나고 있는 교육·정책·홍보 등 기본적인 노조활동의 부진은 이같은 사실에 기인한다.

기업별노조라는 조건에서 단위노조의 활동상의 한계는 상급단체의 정책능력 확보와 단위조직의 적용성 제고라는 측면으로 해결되어야 한다.

그러나 상급단체 또한 단위조직차원의 자원 동원에 실질적인 영향력을 행사할 수 없음으로 인해 인적·물적 자원의 빈곤이 누적되어 왔고 그에 따라 정책능력의 확보와 단위노조와의 연계망 구축에 실패하는 악순환을 거듭해 왔다. 한국노동조합의 어느 수준도 새로운 노동환경에 대한 대응논리 마련, 노조간의 동질성 강화, 노동조합의 대 사회적 역할 강화, 사회적 불평등 해소 위한 정책적 능력이 미약한 상태라고 할 수 있다.

설문조사 및 선정된 몇몇 노조들의 재정상황 분석을 통해보면 대부분의 노조가 재정적 어려움을 호소하고 있으며 정책, 교육, 홍보 등 조합의 기본적인 활동에 대한 재정지출이 극히 미미한 상태임을 드러내고 있다. 요컨대 한국노동조합의 조직적 특성은 전반적인 물질적 자원의 빈곤, 활동의 소극성, 대외적인 의존성 심화라는 악순환을 거듭하게 하는 주요인으로 작용하고 있다.

재정현황에서 특기할 만한 점은 기업규모별로 조합비 격차가 매우 큰 폭으로 나타나고 있다는 점이다. 특히 중소기업 노조의 재정상황은 매우 심각한 형편이다. 재벌 소속기업과 비재벌 하청기업간에는 월평균 약 500만원의 격차가, 규모별로 100인 미만과 1000인 이상 사이에는 월평균 약 850만원 가량의 격차가 발견된다. 이러한 조합비 규모의 차이는 조합규모별 상근자수의 차이와 함께 규모간 조합의 활동 폭을 결정하는 주된 요인이 되고 있다. 조합비의 규모가 노동조합운영에 주는 영향에 대한 간부들의 평가를 보면 100인 미만 기업의 노조 중에서 약 42%는 조합비가 부족하여 조합운영이 어려울 정도라고 응답하고 있다. 단위노조 중 많은 부분이 소규모 노조들이며 특히 노총의 경우 소규모 노조의 비중이 매우 높으므로 이들에 대한 특별한 관심이 요구된다. 그럼에도 소규모 노조들의 경우 상급단체의 정책방안을 수용하기 어

럽다고 답하는 비율이 상대적으로 높다는 점은 상급단체의 역할 설정에 시사하는 바가 크다.

노조의 예산확보와 관련한 문제는 현재의 자원 분산적인 기업별 조직체제를 극복하거나 혹은 기업별 조직체계의 분산성을 최소화하고 각 조직의 특성을 최대한 고려하는 방향으로의 조직설계를 모색함으로써 해결할 수 있을 것이다.

한편 재정의 활용에서도 많은 문제가 발견되었으며 이는 많은 면에서 노조 운영의 비효율, 비효과성을 드러내고 있었다.

대부분의 노조가 조합의 실질적인 경영참여와 활동방향 정립을 위해 정책연구의 활성화가 선행조건이라는 이런 인식에 동의하고 있으면서도 노조의 재정관리를 통해 보면 정책노조의 의지는 드러나지 않고 있다. 예산책정이나 혹은 집행을 살펴보면 많은 노조들이 정책연구활동에 대한 재정적 비중을 상당히 낮게 두고 있다.

정책활동이 단위노조에서 독자적으로 전개되기 어려운 활동이라면, 교육이나 홍보는 단위노조차원에서 가장 활성화되어야 하는 사업이다. 그러나 노동조합의 재정관리 실태를 들여다보면 이들 핵심사업에 대한 비중이 상당히 낮은 것으로 보고되고 있다. 많은 노조에서 그 필요성에 대해 인정하거나 인식하고 있으면서도 실제 조합운영 프로그램의 편성에서는 소극적인 자세를 보이고 있는 것이다.

이러한 사업비 편성의 문제는 일차적으로 재정의 빈약에서 초래되는 것이다. 총 예산액이 크지 않으므로 역시 개별 단위노조에서 이루어지는 사업은 양적으로나 질적으로 제한적이다. 그러나 사업비의 비중이 총지출의 50%를 넘는 조합을 찾기 어렵다는 점을 볼때 문제가 재정빈곤에만 기인하는 것은 아니라 판단된다. 즉 사업예산의 편성자체에도 문제가 있는 것이다. 노동조합활동이 정책이나 제도에 기반한 공식적인 활동보다 개인적인 차원의 인적 조직관리와 간부중심의 활동에 큰 비중을 두고 있는 것이다. 직무판공비나 기밀비와 같은 간부의 사적 활동비나 경조사비 등의 항목이 10%를 상회하고 있다는 사실이 이러한 해석을 뒷받침한다. 또 행사비나 회의비 같은 일회적 사업에 대한 지출의 비율이 높은 반면 일상적 사업이라 할 수 있는 홍보, 교

육사업이나 조합의 정책을 결정하는데 중요한 기반이 되는 조사연구비의 지출이 상대적으로 낮다는 사실도 문제로 지적될 수 있다.

요컨대 단위노조의 조합비 지출의 특성은 공식적 활동보다는 비공식적 활동에, 그리고 정책활동보다는 개인적 차원의 인간관리 활동에 초점이 맞추어져 있는 노동조합의 일반적인 활동양식을 드러내고 있다. 노동환경의 변화에 따라 많은 노조들이 정책노조 지향을 표방하고 있지만 아직은 전통적인 인간관리 위주의 활동방식이 지배적이라는 사실을 알 수 있다.

한편, 예산집행과 관련한 분석은 예산편성과 집행, 집행에 대한 감사 및 공개를 포함한다. 예산 편성이나 집행은 노조의 사업행태나 전략선택, 노조의 전문성, 집행부의 성향을 평가하는데 중요한 척도가 된다. 예산편성의 과정이나 집행에 대한 감사, 재정공개 방식에 대한 분석은 사업집행에 효율성이나 공정성 외에도 노조운영의 민주성을 측정하는데 도움을 준다.

예산 집행에 대한 감사는 연 1~2회 이루어지는데 대부분의 노조에서 감사역을 위원장이 친노조적인 조합원을 지명하거나 지명후 인준하는 방식을 채택하고 있어서, 치밀한 감사활동을 통한 정확한 문제지적을 기대하기 어렵다. 실제로 앞서 지적한 재정지출의 불균형을 감사제도의 활용을 통해 개선하고 있는 예는 찾아볼 수 없었다. 대부분의 노조에서 감사과정은 형식적 절차에 불과하다. 명목상으로는 회계감사의 별도 요구가 있을 경우 특별회계감사를 실시할 수 있는 노조가 전체의 78.9%, 조합원의 요구에 따라 실시할 수 있는 노조가 67.8%, 중집위나 대의원의 요구에 따라 실시할 수 있는 노조가 70%에 달하는 등 대개의 노조가 감사에 관한 절차상의 민주성을 확보하고 있다.

따라서 노조의 조직운영과 관련된 과제는 형식·절차적 제도화라기 보다는 제도운영의 민주성과 효과의 확보에 있음을 확인할 수 있다. 향후 노조운영의 활성화와 민주화를 위해서는 노조운영 전반에 대한 평가활동이라 할 노조의 감사제도를 실질적인 제도로서 강화할 필요가 있다. 특히 감사역은 어떤 형식을 취하든 선출과정을 거쳐 임명하고, 일정기간의 전문적 교육을 이수하게 하는 등 제도개선이 필요하다. 상급단체들에서는 전문 감사단을 구성하여 조합활동의 전반을 심의하는 외부감사제도의 도입을 고려해 볼 수도 있다.

조합재정관리와 관련한 앞으로의 과제는 감사의 민주적 선출과정 확보 및 감사의 전문화 그리고 실질적이고 엄밀한 감사활동의 전개에 있다고 할 것이다.

또 조합비 운용에 대한 심사를 조합 회계감사의 고유권한으로 인식해서는 안된다. 조합비 운용에 대한 제1차적 감독은 조합원 당사자와 조합의 대표인 대의원에게 있다고 할 것이다. 조합비 운용의 민주성을 관철하기 위해서는 조합원 및 조합원대표자들에게 조합비의 집행내역에 대해 상세하게 보고할 수 있는 장치가 필요하다.

조합비 지출에 대해 대의원과 조합원이 얼마나 알고 있는가를 정리한 결과를 살펴보면, ‘매우 잘 알고 있다’를 3점, ‘잘 모르고 있다’를 1점으로 하였을 때 대의원은 2.35점으로 대체로 알고 있는 편에, 조합원은 1.73점으로 잘 모르거나 약간 알고 있는 편에 속했다. 즉 조합의 재정관리 및 예산 심의를 맡고 있는 대의원들의 경우 대부분 조합의 지출현황에 대해 어느정도 알고 있지만, 조합원들은 조합비를 내고 있음에도 실제 조합비의 쓰임새에 대해서는 많은 정보를 가지고 있지 못한 것이다.

조합재정운용의 공개는 노조조직을 와해할 가능성까지 지니고 있는 조합간부의 부정이나 횡령을 사전에 예방한다는 소극적인 의미를 넘어, 몇몇 조합간부의 관료적 전횡을 막아 조합 활동에 대한 조합원의 알권리를 충족하고 조합에 대한 조합원의 요구를 반영한다는 조합민주주의의 차원에서도 중요한 의미를 가진다. 조합재정관리의 민주성을 확보하기 위해서는 대의원들의 조합에 대한 일상적인 견제 외에도 몇 가지 제도적인 장치가 필요하다.

제 4 장 향후 노동조합의 조직운영 방향

이 장에서는 앞에서의 분석을 토대로, 향후 노동조합의 조직체계와 운영의 개선방안에 대하여 포괄적으로 정리하도록 하였다.

1. 노동조합의 개선 방향

노조의 운영은 조직민주주의와 조합의 목표를 추구하기 위한 효과적인 관리가 동시에 충족될 때 성공적으로 전개될 수 있다. 여러번 강조한 바와 같이 현재의 기업별 노동조합은 조직자원을 분산시켜 조직력의 결집이나 전문적 운영을 저해하는 노동운동의 걸림돌로 작용하고 있다. 물론 산별노조로의 이행이 모든 문제를 해결할 수 있는 것은 아니다. 그러나, 산별노조로의 조직체계 개편은 물리적 조직력의 강화, 규모의 경제를 이용한 활동강화, 노동자 이질화 제어 등을 통해서 노동운동의 성공적 전개를 향해 한걸음 나아갈 수 있는 디딤돌이 될 것임은 분명하다.

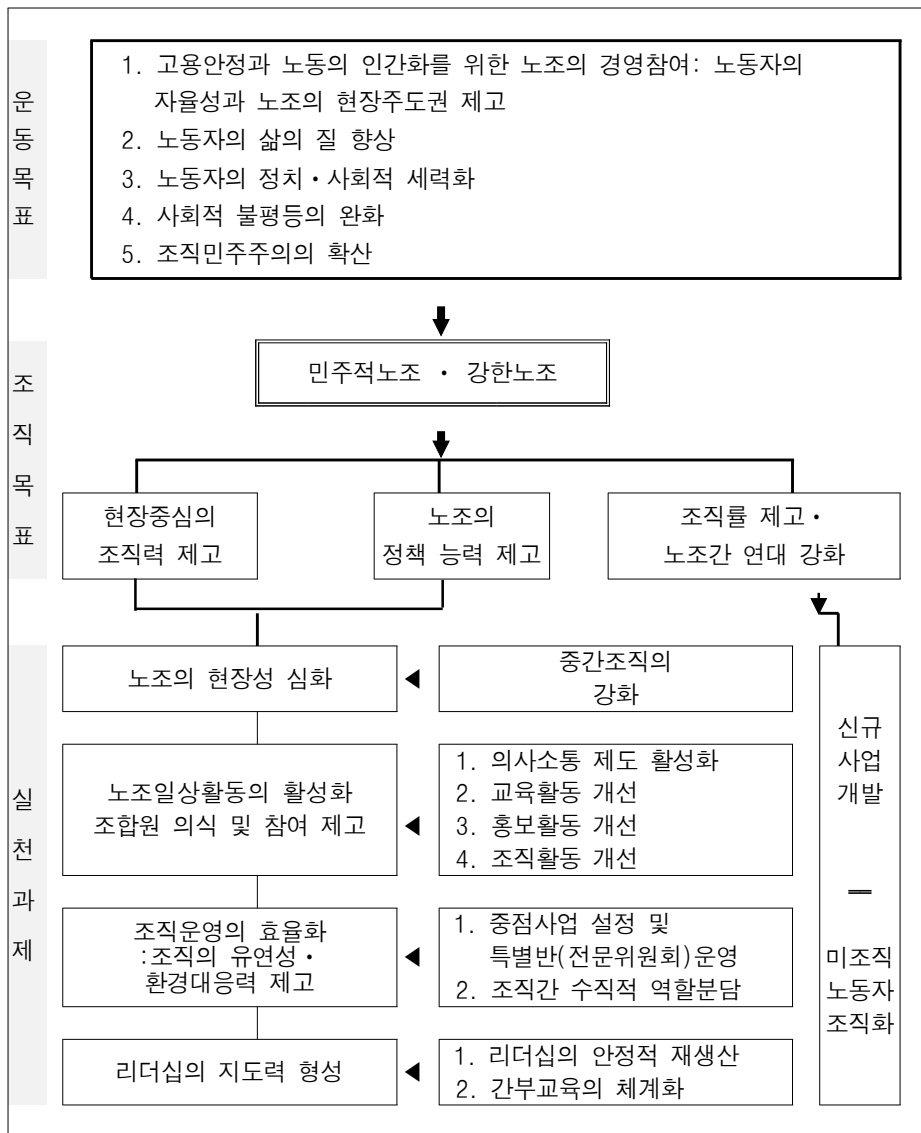
현재 기업별 조직체계가 보다 심화되고 있는 현실을 감안할 때 산별조직으로의 전환이 그리 쉬운 과제는 아니다. 뿐만 아니라 산별로의 전환을 모색함에 있어서도 산별조직의 문제, 즉 현장과 노조간의 괴리와 관료적 조직운영의 폐해를 극복할 수 있는 새로운 방향 모색도 필요하다. 따라서 현재의 기업별 조직체계하에서 산별화를 위해 요구되는 조건을 마련하는 한편, 기업별 체계의 장점을 살려 산별에 적용할 수 있는 방안을 단계적으로 고민하는 것이 필요하다.

이렇게 볼 때, 민주적 운영을 전제로 한 상급단체 중심의 조직역량 집중 및 정책능력의 강화가 첫번째 과제이다. 다음으로 단위노조의 현장 지도 체계를 확립하고 현장내 그리고 단위노조와 상급단체를 잇는 수직적 의사소통 기제를 정비하는 작업이 필요하다. 상급단체의 정책능력을 향상시키고 분산되어 있는 단위노조 전반의 조직력을 집중시킬 수 있는 조건을 마련하는 한편, 기업별 노조의 상대적인 장점인 노조의 현장성을 살릴 수 있는 방법이 필요하기 때문이다. 또 각 상급단체는 정책능력을 조직력의 집중과 연결하는 방안, 즉 현재 이질성이 심화되고 있는 독점/비독점간, 대규모/소규모간, 재벌/비재벌간 노동조건의 차이를 최소화할 수 있는 사회·경제정책을 개발하고 개별 노동조합의 활동력의 격차를 줄일 수 있는 조직적 지원이 무엇인지 모색하여야 한다. 따라서 단위노조의 활성화에 선행되어야 할것은 산별 및 총연맹체의 조직 및 활동 정비이며, 위로부터의 개혁은 업종별, 지역별, 규

모별 특성에 맞는 단위노조 개선 프로그램의 개발과 연결되어야 한다.

다음의 그림은 이러한 문제의식을 노동조합의 구체적인 개선과제와 연결하여 작성한 것이다.

<그림> 운동목표 실현을 위한 조직 목표와 실천 과제



2. 조직민주주의의 구현을 통한 노조의 조직력 제고

가. 노조의 현장성 강화 : 조합내 중간조직 양성 및 활성화

(1) 중간간부 양성 및 활성화의 필요성

노조의 조직 구조 개선과 관련한 가장 중요한 활동은 조합의 민주적인 의사소통구조를 확립하고 현장성을 높이는 일이다. 형식적 측면에서는 회의기제를 통한 의사결정과정의 민주성 정립이 제기될 수 있으나 보다 실질적으로는 조합의 환경적 특성을 고려하는 한에서 조합 리더십의 이원체계를 확립하고, 이원적 리더십간의 끊임없는 의사소통을 통한 현장성의 실현이 필요하다. 이원체계의 내용은 현장간부를 통한 조직 사업 및 현장사업 강화와 상근 집행간부를 중심으로 한 사업기획력, 정책역량, 집행력의 강화로 요약될 수 있다. 따라서 집행간부들은 조합원들과의 공식적인 접촉을 위한 정책·교육·홍보사업의 양적·질적 확대에 집중하고 조직사업을 포괄하는 전체적인 기획력을 높이는 한편, 현장간부들을 교육하여 조직사업의 주체로 위치짓고 현장간부들의 네트워크(network)을 마련함으로써 리더십 내부의 역할 분담체계를 정립하는 것이 좋다.

중간간부 활성화의 조건과 효과를 다시 한번 정리하면 다음과 같다.

(2) 중간간부 양성 및 활성화의 조건

첫째, 중간간부 대상 전문교육 프로그램이 필요하다. 중간간부에게 권한을 부여하기 위해서는 지도력과 문제해결능력을 확보하게 하는 것이 선결과제이기 때문이다. 둘째, 그들에게 교섭권한을 부여하여, 조합활동에 대한 의미부여를 가능하게 하는 한편, 조합원들의 신뢰를 획득하게 한다. 이를 위해 현장의 작업과정에서 일어나는 문제에 대해 현장감독자 혹은 경영측 책임자와 교섭할 수 있는 권한을 부여하는 장치가 필요하다(단체협약에 명시한다). 마지막으로 중간간부와 집행부간의 정기적인 회합과 토론, 중간간부의 네트워크 구축, 집행부와 중간간부를 잇는 각종 위원회 설치 등을 통해 중간간부의 체계적 사고와 조합현안에 대한 공유, 조직화된 실천을 도모하는 한편 현장에 기반한 정책제언, 집행부에 대한 일상적인 견제가 가능하도록 한다.

(3) 중간간부 활성화의 효과

첫째, 중간간부 활성화는 노조위원장 1인 중심의 리더십이 초래할 수 있는 조직불안정 요소를 제거하고 노조에 대한 지지기반 확대에 기여할 것이다. 다시 말하면, 조합활동에 대한 전반적인 공유기반을 넓힘으로써 조직의 위기 시 완충기제로서 기능할 수 있다. 둘째, 몇몇 핵심간부에게 조합사업을 집중시키는 것 보다 현장 대표에게 작업장에 대한 책임을 부여함으로써 현장에서 일어나는 문제에 대한 노조의 대응력을 높일 수 있다. 또 현장에서의 일상적인 토론 교육과 홍보를 가능하게 함으로써 조합원의 의식과 노동조합의 현장 조직력 제고에 도움을 받을 수 있다. 셋째, 현장간부들이 직접 조합활동에 참여하게 되므로 현장조합원의 입장에서 집행부 활동에 대한 일상적인 견제 효과를 가질 가능성이 높다. 넷째, 현장간부들의 네트워크를 활용함으로써 현장 조합원들의 다양한 이해관계를 조정할 수 있고 조합의 집행력을 배가시킬 수 있다.

나. 의사소통기제의 정착을 통한 참여의 제도화

(1) 정기총회 개최

(2) 형식민주주의를 보완하는 각종 제도적 장치 정비

공유된 조합활동을 적합하게 수행하지 않는 간부에 대하여 조합원의 제재를 가능하게 할 탄핵제도의 정비, 전조합원에 대한 예결산 보고체계 확립 및 감사제도의 엄정성 제고를 통한 조합활동 및 재정활동 심사기능 강화, 그리고 성·직급·직종 분리를 온존·심화시키는 차별적 제도나 대우를 근절하기 위한 정책 및 교섭활동, 그리고 각 계층을 고루 대표할 수 있는 간부선출 등은 조합원들의 관심과 신뢰 및 참여도를 높이는 실질적인 장치가 될 것이다.

(3) 산하 조합의 신뢰와 참여를 높이는 상급단체 수렴기제의 개선

첫째, 여론 형성을 위한 수직적·수평적(단위노조-지역조직-산별-총연맹을 잇는) 조직구조 정비가 요구된다.

둘째, 선거 및 간부 총원 방식의 혁신이 필요하다. 기존의 단위노조-지역

단체-상급단체로 이어지는 조직안배식, 밀어내기식 간부충원방식을 지양한다.

셋째, 상급단체의 활동과 회계에 대한 감사를 보다 엄밀하게 하며, 감사의 내용 및 재정관리를 포함한 전반적인 활동상황을 전조합에서 공유할 수 있도록 보고체계를 확립하며, 필요한 경우 총연맹을 중심으로 외부 감사단을 구성하여 감사활동을 전문화하고 강화하도록 한다.

다. 일상활동의 활성화를 통한 조합원 의식 및 참여제고

(1) 교육활동 개선

가) 교육제도의 개선

교육프로그램 개선의 핵심적인 내용은 대상별로 교육내용을 차등화시키고²⁾ 교육방법을 일회성 강의로부터 기획교육이나 토론식 교육으로 변화시키는 것이다. 우선은 산하 단위노조를 대상으로 하는 교육 수요 조사가 필요하다. 각 상급단체는 이를 토대로 서로 중첩되지 않는 교육내용을 역량에 맞게 배치하여 산하단체의 요구를 만족시키고 교육의 체계성을 확보한다.

또, 교육대상의 특성을 고려하는 제도정비가 필요하다. 재정과 자체교육 역량이 부족한 소규모 노조들에 대한 위탁교육의 기회를 늘이기 위해서 조합원 규모에 따라 차등적으로 교육비를 책정할 수 있다. 또 산별·규모별·간부특성별·노동자 특성별·issue별 교육프로그램을 체계화·표준화하도록 한다. 한편 교육의 전반적 확산을 위해 각 층위별 간부를 대상으로 하는 강사 양성교육을 마련함으로써 눈덩이 전략을 실현한다. 교육내용에 있어서도 기존의 의식교육 외에 홍보·편집·회계등 실무 관련 교육을 강화하며, 중소기업 노조간부 및 여성간부 특별교육이나 연대사업에 관한 교육, 평등제고에 관한 특별교육 등을 프로그램화한다. 한편 교육방법의 다양화도 중요하다. 강사와 교육대상간의 대면적 교육외에 각종 현장지침서 작성과 배포를 통하여 간접교육 효과를 높인다.

2) 핵심간부에 대한 교육은 “전략적 기획 및 정세판단과 정책능력 강화를”, 중간간부교육(집행부와 대의원)은 “실무능력 배양”을 중심으로, 초급간부는 “조합활동 전반에 참여의지와 의식을 강화”하는 내용으로 각기 교육목적과 수준에 맞는 교육프로그램을 고안한다.

또 최근 많은 기업에서 사원의식교육 방법에 문제를 제기하면서 집체형 교육을 지양하고 있는 것처럼, 노동조합에서도 간부의 강의를 중심으로 하는 집체형 교육을 줄이고 토론이나 현장실습 교육방법 등을 적극 활용하고 다양한 전달매체를 개발하여 교육의 효과를 높이도록 한다.

(나) 교육개선 특별위원회 설치

위와 같은 교육개선을 위하여 단위 조합과 상급단체에 교육위원회를 설치하여 전반적인 교육프로그램의 기획과 강사 양성의 주체로 삼는다. 노동조합 교육개혁위원회는 각 조직의 역량에 맞게 프로그램개발부, 교육매체개발부, 교육담당 및 강사양성부 등으로 편제하여 운영한다.

(2) 홍보활동 개선

(가) 홍보 내용의 다양화 및 양적 확대

조합사업 및 노동운동 현황에 대한 홍보와 선전 강화는 조합원의 관심과 의식을 높이는 가장 중요한 사업이다. 앞의 분석에서 확인했듯이 현재 각 노조의 홍보활동은 질적 측면뿐 아니라 양적으로도 저조하다. 특히 업종과 규모에 따른 홍보활동의 편차가 컸다. 작은 조직들이나 제조업 노조들의 경우 홍보역량의 미비는 소극적인 홍보활동으로 연결되므로 상급단체들의 지속적인 내용 공급과 홍보방법에 대한 교육이 필요하다. 지역의 상급단체는 정책사업과 마찬가지로 작은 조직들을 조직하여 공동의 홍보물을 제작하고 배포하도록 지도함으로써, 홍보활동의 평준화에 기여할 수 있다.

조합의 홍보사업과 관련하여 중요한 것은 노조 홍보의 배타적 특성을 견지한다는 원칙을 확인하는 일이다. 따라서 교육사업과 마찬가지로 정책사업과의 결합성을 높이는 일이 중요하다. 한편 상급단체 수준에서 주력해야 할 홍보사업은 대 시민사회 홍보이다. 사회복지의 확충 등과 관련된 시민사회의 주요 관심을 노동조합의 입장에서 기획·홍보할 수 있는 방안에 대해 연구함으로써 시민사회에 대한 노동조합의 영향력과 위상을 높여가는 한편, 시민사회에 흡수되어 있는 조합원 대중에 대한 간접 홍보 효과를 기대할 수 있다.

(나) 홍보방법의 개선 : 통신매체 활용을 통한 홍보의 확대와 효율화

(다) 홍보담당 특별반 구성

상급단체에서는 자체 홍보활동뿐 아니라 홍보내용 개발과 보급, 홍보매체 개발의 중요성을 인식하고 홍보담당 특별반을 구성하여 노조의 홍보활동을 정상궤도에 올리는데 집중적인 노력을 전개하도록 한다. 홍보담당 특별반은 홍보내용 개발(기획), 대내·대외 홍보, 홍보매체개발, 문화기획으로 구성하여 홍보활동에 전문성을 기할 수 있도록 한다.

(3) 조직활동 개선

(가) 공식·비공식적 대면관계 형성과 조직간 네트워크 구축

노조의 조직활동에 있어 가장 주안점은 조합과 일반조합원의 거리를 좁히는 일이다. 이는 교육·홍보 등 공식적 프로그램과 조합원과 간부간 비공식적 대면기회를 적절히 혼용함으로써 가능하다. 조직활동의 기본원칙을 조합원의 참여제고와 현장성의 강화에 두는 것이 무엇보다 중요하다.

현장성을 높여 조직력을 제고하는 핵심적인 방안은 앞에서도 언급했듯이 현장간부의 양성과 적절한 배치 및 현장간부의 현장내 주도권(initiative) 확보, 그리고 현장간부들의 조직화이다.

한편 장기적인 조직전망을 갖기 위한 전단계로 조합의 수직적·수평적 네트워크 구축에 노력한다. 특히 상급단체를 중심으로 한 단위노조 관리가 핵심적 과제이며, 이를 위해 상급단체의 수직적 조직망을 정비하여 중앙과 지역의 연계를 보다 강화하는 것이 필요하다. 총연맹과 산별·지역별 조직활동담당 간부로 구성된 '조직담당 특별반'을 구성하여 상급단체의 정책활동을 지속적으로 홍보하고, 산하조직의 여론을 수렴·정리하여 상급단체에 보고함으로써 중앙과 지역의 거리를 좁히도록 한다. 또 중간간부의 발굴 프로그램을 마련하고, 각급 조직에서 지도부와 중간간부를 잇는 위원회의 설치, 포럼 개최 등을 지도할 수 있다.

(나) 노조내, 노조간 관리와 의사소통의 효율화를 위한 기술적 네트워크 구축 : 전산화 연락망 구축

조합간 의사소통을 위한 통신기술의 활용은 노총의 경우 보다 많은 비중을 두고 개발해야 할 사업이다. 노총은 민노총에 비해 소규모 조직들을 다수 포함하고 있어 전체 조합원 수 대비 조합수가 월등히 많다. 따라서 노총은 다

수의 조합을 상대로 한 의사전달의 효율화방안을 적극적으로 모색해야 한다. 통신기술 활용율의 제고가 한 대답이다. 간부와 조합원, 간부와 간부, 조합과 조합, 지역과 지역, 그리고 중앙과 지역간의 공간적 거리를 단축하고 서로에 대한 정보와 의견 교류의 범위와 양을 적은 비용으로 확대할 수 있기 때문이다. 요컨대 통신기술의 적극적인 활용은 노조내, 노조간 정보교환(홍보강화), 관리 및 의사소통의 효율화를 위한 네트워크 형성에 많은 기여를 할 것이다.

네트워크 형성과 운용을 가능하게 하기 위해 기존 교육기관의 프로그램에 컴퓨터 관련 기초교육을 필수화하도록 하는 등의 보조장치가 필요하다. 예를 들어 노총교육원에 컴퓨터·통신 실습을 정규교과로 배치하여 조합간부들의 전반적인 습득률을 높일 수 있다. 상급단체는 조직관리 및 정책사업의 효과적 전개를 위하여 조합원의 정보, 조합활동(예컨대 임금, 단체협약 및 일상활동 등)과 관련한 데이터베이스를 구축을 지원하고 이들 데이터에 대한 수직적·수평적 교류가 가능하도록 네트워크를 구축한다. 컴퓨터·통신기술을 이용한 자료의 축적과 교류는 소속 조직 혹은 조합원들을 대상으로 한 조직운영을 효율화·체계화하고, 정책사업을 위한 기본자료로 활용될 수 있을뿐 아니라 조직밀도를 좁히는데 획기적으로 기여할 것이다.

(4) 문화활동 확충

조합원의 참여를 활성화할 수 있는 또 다른 조직적인 고려는 문화사업의 활성화이다. 각 조합에서는 대중사업에 대한 기획력을 강화하고 조직의 수준에 맞는 문화 및 기획 사업을 확충함으로써 조합원의 전반적인 관심을 제고할 수 있다. 특히 문화사업은 대상을 조합원에 국한시키지 않고 가족 사업 및 지역 사업으로 확대할 수 있는 좋은 소재이다. 문화사업을 지역사회와의 연대프로그램으로 성장시켜 노동운동과 시민운동의 연계를 구축할 수 있는 기반을 마련함으로써 노동운동의 사회적 영향력 확대와 조합원의 조직몰입도 제고를 꾀할 수 있을 것이다. 이외에도 문화활동은 사측의 문화정책에 대한 대안적 노동자문화를 형성함으로써 기업의 노동통제전략에 대응하는 정책사업으로 자리잡을 수 있다.

3. 노조의 정책 능력 제고 및 운영의 전문화

가. 조직운영의 효율화를 통한 정책능력 제고와 전문적 운영의 기반 마련 : 조직의 유연성·환경대응력 제고

(1) 중점사업 설정

앞으로 다가올 개별적 근로관계의 유연화 및 고용불안 등에 대비하여 각 조직에서 자신의 조직에 예견되는 문제를 해결하거나 부진한 핵심사업을 활성화하기 위한 중점사업을 설정한다. 한편으로는 정책 및 연구조사 사업의 다양화와 조직간 교류를 확대하고, 다른 한편으로는 현장조직력 강화를 위한 조직사업 활성화를 위한 것이다. 중점사업은 노사관계적 측면과 노조내부 정치의 두 측면을 모두 고려하여 설정하는 것이 좋다. 전자는 정책능력의 제고를 통한 경영참여의 활성화로 발현될 수 있다. 경영정보 공개의 의무화, 생산과정이나 생산방법에 대한 개입, 고용 구조에 대한 개입, 직무교육 설계에 대한 개입, 작업조직의 자율성과 민주성 강화 등을 위하여 공식적·비공식적 참여 공간을 획득하는 것이다. 특히 현재 노사관계의 가장 첨예한 각축의 장은 바로 작업장 현장이므로 노동과정 및 직무배치 등에 대한 참여를 제도화하고 범위를 점차 넓혀 작업장에서의 주도권(initiative)을 확보하는 정책개발이 요구된다.

한편 각 조직에 맞는 사안을 집중적으로 연구하고 대안을 제시할 수 있는 중점정책 사업 담당 특별반을 구성하는 방안도 고려할 수 있다. 한편, 재원이거나 인력이 부족한 소규모의 노조에서는 역량과 자원의 한계로 요구가 있어도 중점사업 설정과 사업전개가 용이하지 않을 가능성이 높으므로 상급단체의 집중지원과 사안별 연대 정책활동이 권장된다.

(2) 중점사업 전개를 위한 임시특별반 구성과 조직 재배치

각 상급단체의 분야별 담당자를 중심으로 분야별 네트워크를 구축하고 조직의 외곽에 배치하여 역점사업을 집중적으로 전개한다. 상설 네트워크 조직으로는 앞절에서 제시하였던 것처럼, ① 교육·홍보 ② 정책 ③ 조직 등을 고려할 수 있으며 총연맹체는 네트워크의 책임자로 구성된 총괄운영을 책임진다.

조직의 수직적 역할분담도 중요하다. 노총본부는 전반적인 노동운동의 정책 중심으로 노사관계와 노동시장, 노동운동에 대한 전체적인 기획 및 정책연구를 통해 구체적인 정책입안을 책임지는 조직으로 역할을 정립할 수 있다. 따라서 기존의 사업부제 조직편성을 골간으로 고용 및 임금 등 노동시장 정책반, 사회보험정책반, 여성정책반, 신규조직반, 산업안전반 등 내용별로 주요 업무를 분담하고, 업무상 공조를 제고하는 방식의 조직보완이 요구된다.

나. 상급단체 간부 및 전문직원의 전문화

조합의 위원장 및 기획담당자는 기존의 조직구성원을 조직변화의 방향에 맞게 재배치(조직간 수직적 이동도 포함)하고 역할(task)을 부여하며, 역할 수행에 대한 구체적인 평가를 수행하는 등 조직관리자로서의 지도력을 발휘하여야 한다.

(1) 간부와 스텝(staff)의 배치와 충원 방식 개선

간부와 스텝의 전문성 제고를 위해서는 기존인력에 대한 재교육과 충원방식의 개선이 필수적이다. 특히 상급단체의 경우 현재 소수에 불과한 정책담당인력으로는 위와같은 정책위주의 조직개편이 불가능하다. 상급단체에서는 조직출신간부와 정책담당인력 사이의 비율을 조정하여각 사업부에 비례적으로 배치함으로써 객관성과 경험에 근거한 현장성을 갖춘 정책산출과 조직활동이 가능하도록 한다.

또 정책활동과 관련된 스텝의 충원을 위해서는 공개적인 선발절차를 마련하여 요건에 부합하는 인력을 선발한 후 인준절차를 밟도록 함으로써 인력선발에 공정성과 엄밀성을 기하는 것이 중요하다.

(2) 간부와 스텝의 교육훈련 체계(양성 및 향상교육) 개편

한편, 위와 같은 선발절차를 거쳐 임용된 간부와 스텝에 대해 소정의 연수(수습)기간을 두고 직무교육을 이수하도록 제도화하는 장치가 필요하다. 직

무교육 프로그램을 마련하여 각 단위 간부나 스템으로 하여금 본격적인 업무 시작 전 소정기간의 교육과정을 필수적으로 이수하도록 의무화하는 것이다. 이외에 스템 양성 과정을 두어 조직출신 조합원에게도 현장경험을 바탕으로 상급단체에서 실무활동을 벌일 수 있는 기회를 부여한다. 이는 노조간부 저변확대의 한 방법이 될 수 있다. 이미 총원된 간부들에 대해서는 주기적인 직무 및 의식교육을 의무화한다.

- (3) 사무자동화 및 전달체계의 간소화와 잉여인력의 효율적 재배치 : 기존 일반사무요원의 스템화

다. 리더십의 지도력 형성

- (1) 리더십의 안정적 재생산과 전문성 확보

- (가) 조직내 결속 제고와 집행부의 연속성 확보

리더십의 안정적 재생산을 위해서는 우선 조직내 결속의 정도를 높이고 집행부의 연속성을 확보하는 것이 핵심적인 과제이다. 조직내 결속도는 전술한 제도적 장치의 확보와 일상활동의 활성화를 통한 조합원 참여의 확대 노력에 좌우된다. 조합간부의 관료적 운영을 지양하고 조합원 전반을 포괄할 수 있는 의사소통기체의 확립과 교육 문화 활동을 통한 조합원 참여기회의 확대, 조합활동 및 노동운동의 이슈에 대한 적극적인 홍보와 조합원과 리더십간의 대면기회 증대 등이 그 내용이다. 이때 다층적 리더십의 역할 정립과 현장 리더십의 적극적인 역할이 중요하다. 특히 중간간부조직의 활성화와 간부 내부의 조합활동 방향에 대한 공유는 현장의 여론 형성 및 지도부가 설정한 정책관철을 가능하게 한다. 한편 조합집행부의 연속성은 인적(人的) 승계가 아니라 조합활동의 내용적 축적으로 확보한다. 이에 대한 해결은 조직관리를 통한 현집행부의 집권연장에 있지 않다. 조합의 자료를 축적하고 조합간부의 교체시 자료와 조합활동의 필수사항을 전달하도록 하는 조합규정 및 단체협약 상의 제도확보를 통해 해결 가능하다. 뿐만 아니라 부서간 집행간부간 사업연관성을 높이는 조직체계 설정이 필요하다. 한편 전문성 확보에 무엇보다 중요한 것은 간부 교육체계의 확립이다.

(나) 간부교육의 체계화

노조 교육 선진화의 일환으로 대상별 교육 프로그램 마련에 대해 언급한 바 있듯이, 단위 노조간부의 지도력 확립에 필수적인 간부대상 교육을 간부의 특성별로 체계화하고 별도의 교육 유인을 개발함으로써 간부의 전문적 정책능력과 조합관리능력 향상에 기여하도록 한다. 상급단체 교육센터에서는 신임 간부 및 현직 간부의 경험연수 및 직책별 정규프로그램을 정립하고 이를 이수한 간부에게 수료증을 발급하는 등 교육 유인을 제공하는 구체적인 방안을 마련한다.

(2) 차세대 노조지도자군 형성 및 지원 - 조직재생산의 조건 확보

청년노동자들에게 조직의 목표와 방향을 공유하게 하고 노동조합에 대한 관심과 참여를 높이는 한편 다음세대의 노조지도자를 양성하는 차원에서 차세대 노조지도자모임을 개설한다. 정책능력개발을 중심으로 정기적 포럼을 개최하고, 교육을 실시하여 이들의 조합몰입(commitment)을 높이고 조직 및 정책역량을 기른다. 이는 조직에 활력을 불어넣는 한편 조직재생산의 원활화에 기여할 것이다.

4. 조직률 제고 및 노조간 연대 강화

노조 조직률은 법적 제한과 산업구조의 변화, 노동자 정치활동의 활성화(예컨대 노동자정당의 결성 등(신광영, 1994)), 노동조합의 조직체계, 노동운동에 대한 사회적 인식의 성격 등 구조적 요인 혹은 노조외적 요인의 영향을 크게 받기 때문에 조직률 제고를 위한 조직활동의 활성화 및 직접적인 조직확대 노력 등에 한계가 있는 것이 사실이다.

가. 노동자 통합 조건 형성을 위한 신규사업 개발

(1) 노동조합 직업안정센터 설립

실업률상승과 고용불안시대의 도래에 대비하여 고용안정센터를 설치하고 고용관련 법률상담 서비스, 고용상황 분석, 취업 및 인력정보 데이터베이스

구축, 취업정보 신문발행, 직장알선사업 등을 노동조합이 주도적으로 마련할 수 있다. 특히 이러한 사업에 있어 지역노동조합의 역할이 중요하다. 구체적인 활동과 자료구축은 지역본부의 고용안정센터에 집중시키고 중앙센터에서는 지역의 고용동향에 대한 정보를 종합적으로 관리·축적하는 시스템이 적절하다. 따라서 노동조합의 고용안정사업은 지역 특화사업으로 시작하는 것이 필요하다.

(2) 중소기업 노조에 대한 정책 및 조직적 지원 확대 : 중소기업 특별 지원 센터 설립

기업별 노동조합의 특성으로 기업규모별 조직화 수준에 상당히 큰 격차가 존재한다는 사실은 주지의 사실이다. 즉, 대규모 기업에 조직노동자가 집중되어 있는 반면 중소기업체나 비정규노동자의 조직률은 저조하다. 이러한 양상은 산업구조의 변화에 따라 심화되고 있다. 노동조합의 활동에서도 기업규모별 격차는 다른 어떤 변수보다도 두드러지게 나타난다. 조합에서 동원할 수 있는 자원과 기업의 시장위치에 격차가 존재하기 때문이다. 저조한 조직률과 조합활동의 침체는 곧 비핵심부문 노동자의 지위 및 노동조건 악화, 노동운동의 조직력 약화로 연결된다. 따라서 전체 노동운동 차원에서 비핵심부문 노동자와 노동조합에 대한 조직화 및 지원이 필요하며 이는 상급단체의 주도를 통해 가능하다. 특히 노총은 상대적으로 중소기업 조직이 산하 단위노조의 다수를 차지하고 있으므로 노동운동에 대한 이들의 몰입(commitment)을 제고하기 위해 특별한 조치가 요구된다. 중소기업특별지원센터의 설립 등이 그것이며 다음과 같은 사업을 전개할 수 있다.

① 중소기업의 조직활동(행사, 복지사업 등) 지원 ② 중소기업에 부합되는 단체협약안 개발·보급과 임금협상 지원 ③ 노총 및 산별단체 의사결정 과정에 참여 확대(대의원, 중앙위원 배정에 특별 고려) ④ 중소기업에 PC보급운동 전개 및 네트워크 구축 ⑤ 하청문제 완화나 유연화에 대한 중소기업의 대응 등과 관련한 정책사업 지원

(3) 복지사업과 노동문화사업의 결합 : 지역 노총 수준

현재 수익사업으로 전개하고 있는 상급단체의 복지사업을 탁아사업, 청소년 문화사업, 소비자협동조합사업 등 노동문화사업으로 확대 개편할 것이 요구된다. 조합원 및 지역주민에 대한 노동조합의 서비스 확대는 노동조합과 시민사회영역의 연계는 물론 노동운동과 시민운동간의 연대의 고리로 작용할 수 있다.

나. 미조직 노동자 조직화

기업내 정규 (생산직) 노동자를 중심으로 하는 현재의 노동조합 조직체계가 고수된다면, 전반적인 조직률 하락 추세는 멈추지 않을 것으로 판단된다. 각 상급단체는 앞서 언급한 중소노조 특별지원센터 및 조직특별반의 가동을 통해 중소기업장의 조직화를 확대하고 조직간 연대의 기반을 조성한다. 한편, 점차 늘어가고 있는 기업 내·외부 비정규 노동자, 산업구조의 변화에 따라 확대되어 가고 있는 전문·사무직의 미조직 화이트칼라 노동자들의 조직화를 위해 실태조사에 기반한 조직확대사업을 적극 전개해야 한다.

Part 7 1996 단체협약 분석*

권혜자 저**

제 1 장 단체협약 분석의 목적과 개요

1. 1996년 단체협약 분석의 목적

이 글은 1990년대 중반의 단체협약의 쟁점과 실태를 파악함으로써 노동법 개정의 쟁점과 이후 개정의 올바른 방향을 모색하고자 한다.

이를 위하여 1996년 현재 단체협약의 실태를 분석하고, 개정 노동법의 쟁점이 기존의 단체협약에서는 어떻게 반영되어 있는가를 분석하고자 한다.

2. 글의 구성과 사용된 자료

['96 노총 실태조사]는 1996년 5월 25일에서 7월 5일까지 노총 산하 600개 노동조합을 대상으로 수행되었으며, 총 278개의 설문지를 수거하였다. 제조 부문에는 금속노련, 섬유노련, 화학노련이 포함되어 있으며, 운수부문에는 택시노련, 자동차노련, 항운노련, 선원노련이 포함되었다. 이중 금융노련 산

* 본 연구원에서 1997년도 발간, 요약내용임.

** 한국노총 중앙연구원 연구원

하의 설문조사지 15개는 「'96단체협약자료」와 비교가 불가능하기 때문에 제외하였다. 그리하여 최종분석된 설문지는 총 261개이다.

['96 단체협약자료]는 1996년 5월부터 8월까지 한국노총 및 민주노총 산하 노동조합의 573개 단체협약서를 수거하여 전산 입력한 것이다. 한국노총 산하 단체협약 433개, 민주노총 산하 단체협약 140개로 구성되어 있다. 조사된 단체협약 중 한국노총 산하의 단체협약은 제조부문, 운수부문, 금융부문으로 한정되었으며, 민주노총 산하조직의 단체협약은 금속 중심의 제조부문과 사무부문, 공공부문의 단체협약으로 구성되었다. 참고로 노동연구원에서 조사한 ['89 단체협약 분석]을 지난 6년간의 단체협약 비교시 이용하였다.

3. 조사된 단체협약의 현황

조사된 573개 단체협약을 업종별로 보면, 제조업 65.8%, 운수부문 15.7%, 비제조부문 18.5%로 나타나고 있다. 각 산업의 단체협약 적용 조합원수는 제조업 43.5%, 운수부문 19.6%, 비제조부문 36.9%를 보이고 있다. 제조업에는 한국노총 산하 섬유연맹, 금속연맹, 화학연맹과 민주노총 산하 제조업이 포함되어 있다. 운수부문에는 자동차노련, 택시노련, 선원노련, 향운노련, 전지협이 포함되어 있으며, 비제조부문에는 금융노련, 체신노조, 출판노련, 병원노련, 사무노련, 언노련, 전문노련, 한국통신 등 제조업과 운수부문에서 제외된 사무직 노조와 공공부문 노조를 포함하고 있다.

조합원 규모별 비율은 100인 미만 규모가 20.6%, 1,000명 이상 규모가 21.3%이다. 단체협약 적용 조합원수로 보면 100명 미만 조합원규모의 적용 조합원수가 1%에 불과하고, 1000명 이상 조합원 규모가 82.5%에 달하고 있어, 자료가 대규모 노조의 단체협약에 편중되어 있음을 알 수 있다.

제 2 장 총칙 및 조합활동

1. 총칙

분석대상 단체협약 중에서 유일 교섭단체 조항을 규정하고 있는 곳은 전체의 97.8%로 대부분의 단체협약이 유일 교섭단체 조항을 규정하고 있다. 그런데 이 조항은 기업별 노조체제 하에서는 동일 사업장내에서 복수노조가 금지되어 있기 때문에 별 의미가 없는 조항이다. 복수노조가 허용되더라도 유일 교섭단체를 규정할 필요가 없으므로 실질적인 의미가 없다.

단체협약의 적용범위가 규정되어 있는 경우에 그 범위가 사용자와 노동조합 및 노동조합에 소속된 조합원에게 한정된다고 규정한 단체협약이 93.6%로 절대 다수이다. 단체협약의 일부 조항에 대해서는 비조합원에게도 적용하거나, 모든 조항을 전체 종업원에게 적용하고 있는 단체협약은 각각 4.3%, 2.1%에 불과하다. 이 중 비제조부문에서 단체협약의 일부 조항을 전체 종업원에게 적용한다는 규정이 10.0%로 타 업종에 비해 높다는 점이 지적된다.

직종별 비조합원의 범위 규정을 보면 관리직, 임시직, 촉탁, 수습 노동자를 비조합원으로 규정하고 있는 단체협약 비중이 높게 나타나고 있어, 노동조합이 다양한 직종과 다양한 고용형태의 노동자들을 조합원 범위에서 배제하고 있음을 보여준다.

2. 노동조합 활동

노동조합 전임자 조항이 설치된 단체협약은 전체의 94.4%이며 노동조합 전임자 수에 대한 조항은 전체 단체협약의 76.4%에서 규정되어 있어 상대적으로 낮다. 업종별로는 제조업이 85.6%로 규정률이 가장 높았고, 운수부문 49.4%, 비제조부문 66.0%로 제조업에 비해서 규정률이 낮다.

단체협약에서 전임자 처우에 대해 규정하고 있는 비율은 전체의 92.8%로, ['89 단체협약 분석]의 82.0%에 비해 약 10% 포인트 증가한 것이다. 전임자 처우에 대한 규정은 전임자에 대한 임금지급 규정과 불이익 금지 규정을 포함하고 있다. 전임자의 임금수준을 명시적으로 표현한 단체협약은 44.1%이다. 그 내용을 보면, 전임자의 임금수준에 관해서는 평균임금 지급이 65.3%

로서 가장 높은 비중이다.

제 3 장 인사사항

1. 인사관련 규정

조합간부의 인사문제를 다룬 단체협약은 전체의 63.5%로 조사되었다. 이 가운데 조합간부의 인사시 의사결정은 노사합의 51.8%, 노사협의 44.9%, 사전사후 통보 1.4%, 그리고 회사의 임의결정 1.9% 등의 비율이다. ['89 단체협약 분석]에서는 조합간부 인사에 관한 규정이 있는 단체협약 중 노사합의 37.5%, 노사협의 34.7%, 사전사후 통보 9.3%, 회사 임의결정 15.0%이다. 이러한 차이는 그 동안에 조합간부 인사 사항에 대한 노동조합의 참여수준이 높아졌고 사측의 임의결정 방식이 상당수 줄어들었음을 의미한다.

인사위원회 및 징계위원회의 설치를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 66.1%이다. 이중 인사위원회만 규정하고 있는 것은 28.3%로 낮은 편이지만 징계위원회만 규정하고 있는 것은 61.0%로 높다. 한편 두 가지 모두 규정하고 있는 경우가 10.7%이다. 조합원의 징계와 관련한 징계위원회 설치의 규정이 높은 반면 인사위원회의 설치비중이 대단히 낮게 나타난 것은 인사 경영권 침해 논란의 결과로 보인다.

노동조합의 인사위원회 참여를 규정한 단체협약은 전체의 9.8%에 불과하다. 징계위원회의 노동조합 참여 규정률은 인사위원회의 참여보다 높은 28.6%이다. 업종별로는 비제조부문이 3.8%로 다른 업종에 비해 규정 비중이 매우 낮다. 조합원 규모별 비교에서는 규모가 작을수록 징계위원회에 대한 노동조합의 참여를 규정하는 비율이 높다.

2. 징계와 해고

징계 사유의 규정률은 67.8%로 나타나고 있다. 업종별로 제조업이 81.8%, 운수부문이 56.7, 비제조부문이 27.4%로서 큰 편차가 있는 것으로 조사되었다.

해고 사유에 관한 단체협약상의 규정률은 별도로 규정한다는 조항을 합쳐 76.4%이며, 이 수치는 징계사유 규정률보다 약간 높은 것이다. 업종별로 살펴보면, 별도로 규정한다는 조항을 합쳐 제조업이 81.6%, 운수부문이 73.4%, 비제조 부문이 60.4%로 나타나고 있다.

단체협약상 징계 절차에 대한 규정률은 전체의 60.2%로, 『'89 단체협약분석』의 51.8%에 비해 규정률이 증가하였다. 명시되어 있는 징계 절차들 중 소명기회만을 부여한 경우가 57.9%로 대다수이다.

부당징계 구제에 관한 규정률은 전체의 47.0%이며, 업종과 조합원 규모와 무관하게 비교적 고른 비율을 보이고 있다. 이 가운데 원직복직에 관한 규정이 있는 단체협약이 23.3%, 해고 혹은 정직기간에 대한 임금추가 가산 보상을 의무화하고 있는 단체협약이 17.4%이다.

제 4 장 고용 관련 사항

1. 기업활동의 변경

기업활동의 변경은 노동자의 고용 뿐 아니라 일시에 노동조합의 존재를 무력화시킬 수 있다는 점에서 노동조합의 사전적인 참여가 필요하다. 그러나 기업의 합병, 정리, 해산, 양도 시에 노동조합의 참여를 규정한 것은 전체 단체협약의 16.9%뿐이다. 그 중 사전합의를 규정하고 있는 단체협약은 비제조업부문에서 가장 많았고, 운수부문의 경우 사전합의나 사전통보를 규정한 단체협약이 없는 것으로 조사되었다.

2. 기업활동의 변경시 고용 및 노동조합 승계

단체협약에서 기업활동의 변경으로 인한 기업의 고용 승계 의무를 규정하고 있는 것은 전체의 22%이다. 그 구성을 보면 자동승계가 5.3%이고, 고용 승계를 위해 책임 또는 노력한다는 규정이 16.7%로 나타나고 있다. 그러나 고용 승계 보호를 받을 수 있는 적용 조합원수로 보면 69만여명 중 11.2%인 7만 8천명에 불과하다.

기업활동 변경시 근로조건의 승계를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 17.3%인데, 그 구성을 보면 자동승계가 7.7%, 근로조건의 승계를 책임진다 또는 노력한다는 규정이 9.6%이다. 근로조건의 승계 규정은 제조업이 24.3%로 다른 산업에 비해 대단히 높게 나타나고 있으며, 조합원규모가 적을수록 근로조건의 승계를 책임진다 또는 노력한다는 규정의 비중이 높다.

기업활동 변경시 노동조합의 승계를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 19.1%이다. 이중 자동승계가 9.3%, 노동조합의 승계를 책임진다 또는 노력한다는 규정이 9.8%로 나타나고 있다. 업종별로는 제조업에서 노동조합의 승계를 규정한 비중이 타 부문에 비해 상대적으로 높았고, 조합원 규모가 작을수록 노동조합의 승계규정을 명시하는 비중이 높게 나타나고 있다.

3. 기업내 일부 사업내용의 변경과 노동조합의 참여

작업 일부의 외주처리 등 사업내용의 변경에 대한 노동조합의 참여 규정은 전체의 4.2%에 불과하며 제조업을 제외하고는 명시된 업종은 없다. 그나마 제조업의 경우에도 사전통보, 사전협의, 사전합의의 비중이 대단히 낮게 나타나고 있다. 앞으로 제조업에서 하도급 전환 및 사내 하도급 노동자의 확대가 노사 간의 쟁점으로 부각됨에 따라 이에 대한 노동조합의 참여수준은 더욱 확대될 것으로 예상된다.

4. 경영상의 인원정리시 노동조합의 참여

경영상의 인원정리시 대상의 선정과 그 규모에 대한 노동조합의 참여를 규정한 단체협약은 전체의 49.9%이다. 이는 ['89 단체협약 분석]의 24.4%에 비해 상당히 확대된 것으로, 경영상의 인원정리가 1989년 이후에 중요한 이슈로 대두되었음을 의미한다. 이에 대한 노동조합의 참여방식은 주로 사전협의(60.3%)인 것으로 조사되었다. 그리고 인원정리시 통보기간 규정은 30일 이전이 52.2%로 가장 많았다.

5. 정규직 신규채용 및 임시직 고용에 관한 사항

신규채용에 관해 규정하고 있는 단체협약은 전체의 46.7%인데 이중 신규채용에 대하여 노동조합과 합의 혹은 협의를 거치도록 규정하고 있는 비중은 12.5%, 회사의 임의결정이 58.3%로 나타나고 있어 신규채용은 회사측의 결정사항임을 인정한 단체협약의 비중이 높다.

이번 조사에서 임시직의 정규직 전환과 관련하여 노동조합의 참여를 규정한 단체협약은 발견되지 않았다. 임시직의 정규직 전환에 대해 규정하고 있는 단체협약은 전체의 2.5%로 나타나고 있으나, 전부가 회사의 임의결정이나 취업규칙에 의거하여 전환한다고 규정한 것이다. 현재 임시직의 도입 추세와 그 규모가 확대됨에 따라 임시직과 정규직 고용과의 관계가 노사간에 쟁점이 되고 있는 만큼, 이에 대하여 단체협약에서 노동조합의 참여수준을 규정하는 것이 필요하다.

제 5 장 임금 및 근로시간

법정 근로시간인 주 44시간이 기준인 단체협약이 전체의 94.7%로 가장 많았으며, 주 42시간을 명시한 경우는 전체의 4.3%이다.

['96 노총 실태조사]에 나타난 연장근로 및 휴일근로의 결정은 단체협약상

의 규정의 규정에 비해서 회사 규정에 의해 고정화되어 있는 비중이 높다. 이러한 상태에서 변형근로시간제가 수용될 경우 연장근로수당과 휴일근로수당 등 임금손실분의 보전방안이 새로운 쟁점으로 부각될 것이다.

단체협약에 명시된 임금인상의 준거는 물가상승(19.2%)과 적정 생계비(18.7%)인 경우가 많다. 반면 생산성 증가, 회사의 지불능력, 국내 동종업체의 임금수준, 경제 성장률 등이 명시된 경우는 비교적 적다. 그러나 실제 임금교섭에서 적용되는 준거는 동종업체의 임금수준이다. 이 규정은 제조업보다는 비제조부문에서 비교적 많이 명시된 것으로 조사되었다.

임금조정 방식은 단체교섭을 통한 것이 대부분(95.0%)이다. 이는 1987년 한국노총 분석의 87.3%, ['89 단체협약 분석]의 90.2%보다 더 확대된 것이다. 반면에 노사협의회에 의거한 임금인상 방법은 3.4%로 1987년 한국노총의 11.4%, ['89 단체협약 분석]의 7.2%보다 감소한 것이다. 이러한 결과는 노동조합과 사용자간의 단체교섭을 통한 결정 방식이 정착되었음을 보여준다.

제 6 장 집단적 노사관계

1. 단체교섭 사항

단체교섭 대상을 명시한 단체협약들 중 가장 많이 명시 되어 있는 교섭사항은 임금 및 근로조건에 관한 사항(40.7%), 기타근로조건에 관한 사항(54.20%), 단협 체결 갱신에 관한 사항(30%), 조합활동에 관한 사항(21.7%)이다. 반면 생산 기계속도 작업강도에 대한 사항(3.9%), 임금체계 및 직제개편(0.4%), 인사사항(6.5%), 회사의 분할·합병·양도·휴·폐업 공장이정 하도급(6.5%), 인원채용 및 감축 대량이동(0.2%) 등은 거의 명시되어 있지 않다. 이 사항들은 노동강도, 경영·인사권, 고용문제들로서 앞으로 노사간의 현안 문제로 쟁점화될 전망이다. 그러므로 노동조합은 고용사항과 경영·인사 사

항을 단체교섭의 대상으로 규정함으로써 노동조합의 대응력을 높일 수 있는 방안을 수립해야 할 것이다.

2. 노동쟁의

임의조정제도가 규정되어 있는 단체협약은 11.7%로 매우 낮지만 89년 조사 시의 3.6%에 비해 상당히 증가된 특징을 보인다. 그리고 중재신청 규정률은 전체의 42.9%로서 조합원 규모가 클수록 규정률이 낮다. 이 중 일방의 의사로 중재신청이 가능한 단체협약이 전체의 16.9%이며, 또 일정한 기간과 절차를 거친 후에 중재신청이 가능한 단체협약은 5.3%, 노사 쌍방이 합의에 의해 중재를 신청하도록 규정한 단체협약이 24.3%로 나타나고 있다.

쟁의기간중 인사조치 금지 규정은 전체의 46.0%이며, 쟁의종료후 불이익 처분 금지는 전체의 38.3%의 규정률을 보이고 있다. 뿐만 아니라 정당한 쟁의행위에 대한 사후 손해배상 청구를 금지한 단체협약도 3.7%로 나타나고 있다. 이는 90년대 이후 쟁의행위에 대한 사용자의 손해배상 청구가 늘어남에 따라 노동조합도 사후 손해배상 청구를 금지하는 단체협약의 체결로 대응하고 있는 것으로 보인다.

쟁의행위 기간 중의 임금지급을 분명하게 규정한 것은 수거된 단체협약 중에는 없는 것으로 조사되었다. ['89 단체협약 분석]의 결과(7.4%)와 대비되는 결과이다. 이는 쟁의행위 기간 중의 임금 지급여부를 명시하는 것이 노사 양측에게 부담이 되기 때문인 것으로 보인다.

단체협약에는 명시되지 않았으나 쟁의행위 기간중의 임금지급은 실제로는 시행되고 있는 것으로 나타났다. ['96 노총 실태조사]에 의하면 90년 이후 파업을 경험한 노동조합에서 파업기간 중 임금을 일부라도 지급 받은 경우가 전체의 22.1%로 나타나고 있다. 이는 쟁의행위 기간중의 임금지급 문제가 단위 사업장의 노사관계에 의해 결정될 수밖에 없는 문제임을 보여준다. 그럼에도 불구하고 개정 노동법에서 쟁의행위 기간중의 임금지급 금지를 명문화한 것은 노사간의 자율성을 막는 월권 행위이다.

쟁의중 신규채용 또는 대체근무 금지 규정은 전체 단체협약의 58.1%에서

나타나는데, ['89 단체협약 분석]의 44.7%에 비해 그 규정률이 상당히 증대된 것이다. 업종별로는 제조업이 56.8%, 운수부문이 46.7%, 비제조부문이 72.6%의 규정률을 보이고 있다.

제 7 장 기타 사항

1. 작업중지권

조사된 단체협약에서 개별 노동자의 작업중지권을 규정한 단체협약은 전체의 2.1%, 제조업의 3.2%에 불과하다. 개별 노동자의 작업중지권이 법적으로 규정되어 있다고 해도 단체협약에서 다시 한 번 규정함으로써 개별 노동자가 작업중지권을 사용할 경우 사후불이익을 받지 않도록 규정하는 것이 필요하다.

2. 단체협약 유효기간

이번 조사에서는 단체협약 유효기간 1년 43.4%, 2년 52.0%, 3년 0.4%로 나타나고 있다. 이는 ['89 단체협약 분석]의 결과와 비교하여 유효기간 1년과 3년의 비중이 줄고, 유효기간 2년의 비중이 늘어난 것이다. 개정 노동법에서는 단체협약의 유효기간이 2년을 초과할 수 없도록 규정함으로써(노동조합 및 노동관계조정법 제32조), 임금협약도 단체협약에 1년으로 명시하지 않는다면 2년으로 연장이 가능하다. 따라서 단체협약에 단체협약의 유효기간과 별도로 임금협약의 유효기간이 1년을 초과할 수 없도록 규정하는 것이 요구된다.

제 8 장

97년 노동법 개정의 쟁점과 단체협약의 대응

1. 1990년대 중반 단체교섭의 쟁점과 노동법 개정

단체협약 분석 중 규정률이 높은 사항은 단체협약을 통해서 노사간의 타협이 가능했던 과거의 쟁점 항목이다. 예를 들어, 협약 가운데 1년 1회의 임금 조정 횟수를 규정하는 비율이 90% 이상인 것은 이전의 쟁점사항이 단체협약에 명문화 정착되었다는 것을 뜻한다. 따라서 현행 단체교섭의 쟁점은 단체협약에 규정된 비율이 미약한 사항들 가운데 있다고 판단된다.

기존 단체협약의 쟁점은 고용보장 관련사항, 인사경영사항이 핵심이라고 볼 수 있다. 개정 노동법에서 새롭게 부각되는 단체교섭의 쟁점사항은, 노사 관계에 있어서는 전임자 처우, 대체근로 허용, 쟁의행위 기간중의 임금지급 등이며, 근로조건에 있어서는 정리해고제, 퇴직금 중간정산제, 변형 근로시간제 등이다. 그 외에 임시직 노동자 관련사항은 이번 노동법 개정에서는 제외되었지만, 이후의 특별법 제정이나 시행령을 통해서 쟁점화될 사항이다.

노동법 개정에서 정부와 사용자는 노동시장의 유연화와 노동조합 길들이기를 의도하였다. 그러나 정부와 사용자의 의도는 단위노조의 단체교섭력과 노조 상급조직의 조직재편 방향에 의해 좌우될 것이다. 개정 노동법 하에서 쟁점사항에 대한 단체협약 체결을 통하여 개정 노동법의 독소요소들을 무력화시킬 수 있는 힘은 노동조합의 지도력과 단결력에 달려있다. 결과적으로 노동조합은 정부와 사용자로 하여금 법 제정의 의도와는 무관하게 구노동법제 하에서 보다 더 많은 노조 관리비용을 초래하게 할 여지도 있다. 또한 현재의 개정 노동법이 ILO나 OECD 기준에 미치지 못하고 있고 대통령 선거 등 정세변화의 와중에 있는 점을 고려한다면, 노동법 개정은 끝난 것이 아니라 새로운 시작단계에 들어선 것으로 평가할 수 있을 것이다.

2. 노동법 개정의 쟁점 사항 및 대응방향

쟁점 1: 노동조합 전임자의 처우 관련 개정과 대응방향

개정 노동법 가운데 노동조합 및 노동관계조정법 제 24 조【노동조합의 전임자】 조항은 전임자가 전임기간동안 사용자로부터 급여를 지급받지 못하도록 명시하였다. 다만 경과조치를 두어 그 시행을 2001년 12월 31일까지 유예하였다. 즉 사용자측의 전임자 임금지급은 2002년부터는 부당노동행위로 간주되어 처벌되지만, 그 이전까지는 사측의 임금지급이 허용된다.

노조 전임자의 임금지급 문제는 원칙적으로 노사의 자율적 협의사항이지, 법률의 규제사항이 아니다. 또한 임금지급문제는 노동조합의 재정 자립을 통하여 전임자 임금기금 확보방안을 통해서 모색되어야 한다. 전임자 임금문제에 대한 노동조합의 기본적 대응방향은 산별 노조로의 조직발전 방향 이외에는 존재하지 않는다.

쟁점 2: 대체근로 허용과 대응방향

노동조합 및 노동관계조정법 제43조【사용자의 채용제한】 조항에서 대체근로 금지 대상을 ‘당해 사업과 관계없는 자’에 한정하여 규정하였다. 이로써 쟁의행위로 중단된 업무수행은 동일사업장 안에서 파업불참 조합원이나 비조합원만으로도 가능하게 되었다. 뿐만 아니라, 신규 하도급과 신규채용이 아니기만 하다면 기존 하도급과 비조합원, 다른 지역의 동일 사업장의 노동자를 통해 실질적인 대체가 가능하게 되었다.

단기적 방안으로, 기존의 단체협약 모범안을 유지하면서 단체협약에 쟁의와 관계 없는 자(동일한 사업장내의 파업 불참가자, 비조합원을 포함하여)의 대체근로를 금지시키고, 쟁의기간 중 신규채용과 하도급 도입을 금지한다.

중장기적으로는 조합원 결속력 강화, 조직률의 제고, 비정규 노동자의 조직화를 통해 파업 불참가자, 비조합원 등이 사업내 대체근로에 투입되는 것

을 무력화 시켜야한다.

쟁점 3: 쟁의기간중 임금지급 요구의 금지 규정과 대응방향

노동조합 및 노동관계조정법 제44조 【쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지】 조항에서는 쟁의행위 기간중의 임금을 지급할 의무가 없음을 규정하였다. 나아가 쟁의행위 기간의 임금을 요구할 목적의 쟁의행위가 불가하다는 것을 명시하고 있다.

쟁의기간 중 임금지급 금지에 대해 노동조합은 준법투쟁 등의 전술로 단기적인 효과를 기대할 수 있다. 그러나 노동조합의 중장기적 대응은 파업기금의 확보에 있다. 특히 재정적으로 취약한 부문의 파업기금을 확보하기 위해서는 상급단체 혹은 산별 노조차원에서의 파업기금 확보방안이 요구된다.

쟁점 4: 정리해고 조항과 대응방향

근로기준법 제31조 【경영상 이유에 의한 고용조정】 조항에 의하면 긴박한 경영상의 필요가 있고 해고, 기준 등에 관해서 노조와의 협의가 있다면 정당한 해고로 본다. 이 조항은 긴박한 경영상의 필요성, 해고 회피 노력, 공정한 기준에 의한 해고 당사자의 선별, 노조와의 성실한 협의 등 1989년 대법원 판례에 기초하고 있으나, 그 절차와 요건이 엄격하게 규정되어 있지 않다. 따라서 사용자의 임의적인 정리해고가 가능하게 되었다. 이 조항은 2년간의 유예기간을 두고 있으나 노동자들에게 불러올 파장이 크다.

정리해고에 대한 단체협약에서의 대응방향은 단체협약에서 정리해고의 절차와 요건을 엄격하게 규정하고, 그 이행을 촉구하는 데 있다. 이는 단체협약에 (1) 정리해고 시 긴박한 경영상의 필요를 구체적으로 명시하고, (2) 해고 회피 방법, 해고 기준, 대상자 선정 방법을 명시하고, (3) 해고 예고 등의 해고절차와 보상금, 사후 조치 등을 구체화하고, (4) 이상 각각의 사항에 대해서 노동조합과 합의 결정하도록 규정하는 것 등이다.

쟁점 5: 변형 근로시간제도 도입과 대응방향

개정 노동법에서는 기존의 기본 주 근로시간 44시간을 유지하면서, 변형 근로시간제를 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제로 구분하여 도입하고 있다.

탄력적 근로시간제(근로기준법 50조)는 취업규칙에 의한 변형근로와 근로자 대표와의 서면합의에 의거한 변형근로로 나뉘어진다. 취업규칙에 의한 변형근로는 평균 근로시간이 주 44시간이면 2주를 단위로 해서 주 48시간 한도로 하루 8시간 이상 근로가 가능한 제도이다. 또한 근로자 대표와의 합의에 의한 변형근로는 1개월을 단위로 주 56시간 한도에서 하루 12시간 이내의 근로를 가능케 하는 제도이다. 이들 변형근로에 의해 각각 주 56시간에서 주 68시간까지 근로시간의 연장이 가능해진다.

선택적 근로시간제(근로기준법 51조)는 근로자의 자발적인 선택과 근로자 대표와의 서면 합의에 의하여, 1개월을 단위로하여 주 44시간 이상(하루 12시간 이내)의 근로가 가능하도록 한 변형근로제이다. 이 경우 연장 근로시간을 합산하면 주 68시간 이상의 근로시간의 연장이 가능해진다.

선택적 근로시간제는 노동자의 선택에 의해 법정 근로시간 내에서 근무시간 조절이 가능하며 전문직이나 연구직종에 적합한 제도이다. 그러나 서비스직종, 생산직이나 단순 사무직종에 도입될 경우에는 노동강도의 강화 등 심각한 폐해가 우려된다.

변형 근로시간제는 개정 노동법의 여러 가지 법안 중에서 정부와 사용자의 노동시장 유연화 의도를 전형적으로 반영하고 있는 제도이다. 변형 근로시간제도를 채택하게 되면, 소정 노동시간이 일정한 시기로 집중됨에 따라 결과적으로 휴일 증대의 효과가 있다. 그러나 문제는 변형 근로시간제도의 시행이 노동강도의 강화, 생체리듬의 파괴와 동시에 조합활동 공간의 악화로 이어질 것이라는 데 있다.

주당 총 노동시간의 제한이 있는 탄력적 근로시간과는 달리 선택적 근로시간제의 문제점은 근로시간의 제한이 없다는 것이다. 선택적 근로시간제는 근로자의 '자발적인 선택'과 근로자 대표의 서면합의가 있다면, 2-3주 내에 1

개월간의 법정 근로시간을 모두 일하고 쉴 수있다. 이 경우 8시간을 넘는 장시간 근무에 대해서는 연장 근로수당이 지급되지 않는다. 다만 1개월간의 법정노동시간(44시간×주)을 넘는 노동시간에 대해서만 연장근로수당이 발생하게 된다. 또한 선택적 근로시간제는 ‘기존 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전 방안을 강구하여야 한다’는 조항이 없다.

탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제에 대한 단체협약의 기본 대응방향은 이러한 제도의 도입여부와 절차, 내용을 노조의 합의를 거쳐 결정하도록 규정해야 한다는 것이다. 변형근로의 도입여부와 절차 등 세부적인 내용은 개별 기업의 노사관계와 여건에 따라 달라질 것이다.

쟁점 6: 하도급 및 용역과 비정규 노동자의 고용에 대한 단체협약의 대응방향

사내 하청 노동자는 점차 정규직 노동자를 대체하여 정규직의 고용과 노동조합 활동에 부정적 영향을 미친다. 따라서 노동조합은 하도급 및 용역 도입 결정이나 도입 규모에 대하여 단체협약으로 노동조합의 참여를 규정하도록 한다. 나아가 하도급의 도입이나 규모 결정만이 아니라, 하도급 도입부와 그들의 임금 및 근로조건에 대해서도 노동조합과 공동 결정하도록 규정해야 할 것이다.

노동조합은 비정규 노동자의 도입시 그 규모와 직종, 임금 및 근로조건 결정에 대한 참여를 단체협약으로 규정한다. 이는 기업내 정규직과 비정규직간의 불합리한 임금격차를 축소시킴으로써 인건비 절감을 겨냥한 사용자의 비정규직고용 확대를 규제할 수 있다. 또한 노동조합은 비정규직 노동자를 정규직으로 전환하지 않더라도 조합원으로 흡수하는 방안을 고려한다. 이는 단위노조 차원의 복수노조 허용에 대한 노동조합의 대안이 될 것이다.

쟁점 7: 기타 고용 관련 사항에 대한 단체협약의 대응방향

현재 고용관련 쟁점은 감원, 업종전환, 회사의 분할·합병, 외국인 노동자

고용, 공장이전, 설비·사무자동화 등이다. 이 문제들은 조합원의 고용을 위협하는 변수들이므로, 노동조합은 이에 대비하여 단체협약으로 그 절차와 사후처리를 규율하고 있다. 이러한 쟁점 사안들을 노동조합과 공동 결정하도록 단체협약에 규정하는 것은 회사의 임의적 결정을 배제하기 위해 필수불가결하다. 그러나 단체협약 규정의 이행과 그 실효성을 위해서는 노동조합이 회사의 경영계획 및 경영실적의 변화에 대해 파악하고 있어야 할 것이다.

쟁점 8: 퇴직금 중간정산제와 퇴직연금보험 도입과 대응방향

근로기준법 제34조 【퇴직금제도】의 개정을 통해 퇴직금 중간정산제와 퇴직연금보험을 도입하고 있다. 이 제도는 개별 노동자의 요구에 의한 퇴직금 중간정산이라는 점에서 합리성을 가지나, 퇴직금 누진제를 채택하고 있는 기업의 경우, 또는 근속 증대에 따른 평균임금이 상승시 중간정산 퇴직금은 총 퇴직금보다 적어진다는 점에서 유리한 제도는 아니다.

Part 8 한국노동조합의 연결망*

김용학, 송호근 공저**

제 1 장 머리말 : 노동조합의 성격변화와 노사관계

1987년 이후 노동운동과 노사관계는 상당한 발전을 이루어 노동조합은 극단적인 정치투쟁 일변도의 전략에서 벗어나 실용주의적 노선으로 전략적 선회를 하였으며, 전국적 조직과 지역조직을 구축하여 상호교류망을 확대하는데 많은 성과를 거두었고 이에 따라 노사관계 역시 억압적 관행으로부터 대화와 교섭을 통한 참여적, 협력적 관계로 변화하고 있는 중이며 참여적, 협력적 노사관계의 필요성에 대하여는 노, 사, 정 사이에 대체적인 합의가 이루어지고 있는 실정이어서 지난 시대에 비하면, 억압적 관행이 현저히 줄어들어 대신 공정한 규칙과 상호협상을 존중하는 관행이 상대적으로 성숙된 것 또한 사실이다.

노사관계는 노동조합의 전반적 성격변화와 직결되므로 한국과 같이 기업노조주의를 골격으로 하는 국가에서 노사관계는 우선 단위노동조합의 성격과 조직 능력에 의하여 좌우되며, 전국 조직과 지역조직이 기업노조주의의 한계를 어느 정도 극복하고 있는가에 따라 노사관계의 구조변화가 야기된다.

* 본 연구원에서 1998년도 발간, 요약내용임.

** 김용학 : 연세대 사회학과 학과장
송호근 : 서울대 사회학과 교수

한국의 노동운동은 1987년 이후 대체적으로 실용주의적 노조주의로 이전하여 왔다는 것이 일반적 견해이며 전략 실행 능력의 상승은 실용주의적 노선의 추구를 지원하면서, 결정적인 국면에서 정치적 노선에 대한 효과적인 동원과 수행을 가능하게 한다고 볼 수 있고 상급조직과의 수직적 연계와 단위노조간의 수평적 연계, 다시 말해 이들 사이의 연결망이 노동운동의 전략 실행능력을 결정하는 중요한 요인으로 파악되며 한국과 같이 기업노조주의를 골격으로 하는 국가에서는 이러한 수직적·수평적 연계가 노동운동의 발전에 대단히 중요한 의미를 갖는다.

지난 10여년 동안 진행된 수평적, 수직적 연대활동은 바로 기업노조주의의 한계를 극복하려는 노동조합운동의 가장 중요한 정책이자 목표이기도 하였는데 이러한 관점에서 이 연구는 한국의 노동운동이 상대적으로 '단위 노조의 전략 수행능력'과 노조간 '연결망'의 조직적 능력이 상호 교호적으로 성숙한 면모를 갖추어 왔다고 판단하면서 특히 이 연구가 보다 관심을 기울이는 것은 노조간 '연결망'의 조직적 능력에 대해서 이고 단위노조가 맺고 있는 연결망(network)의 구조와 변화에 주목하여 한국노동운동의 현황과 발전방향을 분석하고자 한다.

따라서 이 연구에서는 노조간의 연결망뿐만 아니라 노동조합이 시민사회 단체와 맺는 관계의 구조를 살펴보려 한다.

- ① 노조가 맺고 있는 연결망의 유형과 구조를 노동운동의 발전의 중요한 자원으로 설정한다.
- ② 연결망의 유형과 구조분석을 통하여 지역적, 산업적, 전국적 연결망을 확대시키는 데에 필요한 방안을 모색한다.
- ③ 지역 연대와 산업(업종)간 혹은 산업내 연대의 현 상황을 분석하여, 미래 노동 운동의 방향을 위해 지역 연대와 산업 연대의 활성화 방안을 지적하려고 한다.
- ④ 상급노조, 또는 노조연합체가 시민사회와 맺고 있는 연결망의 유형과 내용을 분석한다.

제 2 장 노동운동의 환경변화와 조직 자원

1. 노동운동의 환경변화 : 정부와 기업의 노동정책

지난 10년 동안 한국의 노사관계는 ‘권위주의적 가부장제’에서 ‘온정주의적 가부장제’로 전환하였는데 전자가 노동자를 다만 이윤창출의 도구로, 막강한 국가권력의 욕구를 충족시켜 주는 대상으로 설정하였다면, 후자는 국가권력의 억압적 성격을 완화하면서 노동자의 실질생활을 어느 정도 책임지는 보다 부드러운 고용주로 탈바꿈하였다는 차이가 존재한다. 그러나 한국의 노사관계는 어느 정도 발전이 이루어졌다고는 하지만 여전히 노사의 주종관계와 권위주의적 요소가 완전히 청산되지 않고 있는 실정이다.

2. 정부의 노동정책

현정부는 노동법 조기개혁 유보의 입장을 고수하는 대신 고통분담론과 법치주의를 노동정책의 기본 기조로 설정하였는데 그 덕분에 임금양보를 전제로한 1993년 4월 1일 임금합의와 같은 밀실험약이 성사되기도 하였고 고통분담론은 ‘선성장 후분배’ 이념의 또 다른 표현이며 이것이 다시 경제불황으로 표현되면서 성장우선주의로 비중이 옮겨가는 양상이 보다 현저하게 나타났다.

법치주의는 정부가 노사관계를 노사의 자율협력에 맡기는 대신 최소한의 역할을 정당화하려고 강조한 노동정치 이념이며 권위주의 시대의 범법행위, 즉 억압적 노동관행을 비호하였던 바로 그 실체가 노동법일진대, 개정되지 않은 노동법을 노사분규와 노사갈등의 최후의 해결기제로 삼겠다는 것 자체가 민주정부의 명분에는 걸맞지 않고, 현정부는 노동법 개정투쟁을 공안정국으로 결빙시켰던 통치경험과 개별적 자율경쟁이라는 고전적 통치이념에 근거

하여 노동자 집단의 산별조직화와 정치세력화를 지속적으로 경계하는 태도를 고수하였다. 이에 따른 정부의 노동정책이 노동조합의 정책참여로부터의 철저한 ‘차단’과 정치영역으로부터의 완전한 ‘배제’였으며, 법치주의에 근거한 정책이념이 정당화되기는 어렵다.

노개위의 실패의 원인은 대원칙에 대한 상호확인이 결여된 그 출발점에서 찾을 수 있는데 노동법 개정의 방향과 필연성, 그리고 대원칙을 노사와 국민이 충분히 논의하고 상호이해를 구하는 공론장이 마련되었더라면 사태는 달라졌을 것이며 노사관계의 정립에서 정부주도의 시대는 이미 지나갔다는 점이 중요하고 ‘강한 국가-약한 시민사회’의 한국적 결합이 고도성장을 낳았다는 고정관념으로부터 말 그대로 ‘자율적·협력적 노사관계’를 위한 정부의 위치를 확인할 필요가 있으며 정부는 ‘주도의 정치’로부터 ‘조정의 정치’로 역할을 바꾸어야 한다.

3. 기업경쟁력과 신경영전략

새로운 노사관계의 모색에 있어 핵심 쟁점은 신세계질서가 요구하는 ‘유연성’과 노동운동이 지향하는 ‘연대력’간의 대립을 어떤 방식으로 해결하는가에 놓여 있는데 전자의 요구는 시장원리의 강화를 통하여 자본의 이동성과 자율성을 진작시키는 것이며, 후자는 자본과 경영에 대한 노동자집단의 교섭력을 강화시키려는 것이다.

그런데, 문제는 권위주의에서 갓 벗어난 한국의 경우 신세계질서에의 적응력 배양과 산업민주화의 기초확립이라고 하는 이중적 과제에 봉착하고 있고, 이 두 개의 과제는 현 시점에서 상호보완적이기보다 상호모순적이며, 또한 노사관계에 관한 한 대단히 상충된 결과를 야기한다는 점이다.

1987년 이후 급변하는 세계교역질서와 시장 개방의 물결 속에서 ‘유연성’은 자본과 경영의 지배적 담론이었으며, ‘연대력’은 노동조합의 굳건한 목표였고 현정부가 표방해온 세계화와 국가경쟁력 강화전략, 그리고 앞에서 지적한 통치이념에 의하여 자본과 경영이념인 ‘유연성’이 보다 강조되는 대신 노동계의 ‘연대력’은 급진세력의 이념으로 규정되거나 때로는 반국가적 이념으로 위협시

되었다.

유연성과 효율성의 기업적 표현이 바로 신경영전략인데 1990년대 초반 이후 추진된 민간기업의 신경영혁신 전략은 대체로 세 가지 측면인 ‘생산혁신’(product innovation), ‘과정혁신’(process innovation), ‘인적자원 혁신’(human resources development)이 그것이다.

한국의 경우 경영혁신의 축인 신경영전략은 조직관리와 인사관리의 효율성을 진작시켜 기업경쟁력을 증대하는 데에는 대단한 효과를 거두고 있음에 반하여, 협력적 노사관계의 가장 중요한 요소인 노동자들의 직무만족 내지 기업 의식을 증대시키는 데에는 대체로 실패하고 있음을 시사하고 있다. 더욱이, 1987년 이후의 경영혁신전략은 노동조합의 교섭력과 기업내 위상을 오히려 침식하는 방향으로 추진되면서 작업현장의 통제력을 재편하고 있다는 사실이며 그 결과는 작업현장에서 ‘노동의 배제’로 나타나 한국이 당면한 이중적 과제, 즉 신세계질서에서의 적응력 배양과 산업민주화의 과제를 해결하지 못하고 한 때 고속성장을 구가하였던 중진국으로 만 기억될 것이다.

4. 조직 자원으로서의 연결망

한국의 경우 노동운동의 중요한 환경인 정치체제와 경제체제가 1987년 이후 자율화로 방향을 선회함에 따라 노동조합 역시 자율화에 걸맞는 전략선택이 필요해졌고 그것을 이 연구에서는 ‘동원전략’(mobilization strategy)의 변화로 지칭하고자 한다.

조직으로서의 노동조합의 생존에 우선 중요한 점은 심화된 시장경쟁으로부터 기업생존력을 높이면서 동시에 조합원의 노동권리의 향상을 꾀하여야 하는 이중적 과제이다. 즉 노동조합은 이제 새로운 환경변화에 적응력과 대응력을 갖춘 ‘학습조직’으로서의 기능과 자질을 습득하여야 하는 단계에 처해 있다. 이런 상황에서 노동조합이 개척하고 있는 연결망은 학습조직으로의 변모에 중요한 의미를 갖는다. 동시에 이러한 연결망은 정치적 집단 행동의 기반으로서의 의미를 가지며, 따라서 특정한 정세적 국면에 있어서 효과적인 자원으로 작용할 수 있다.

노동조합간의 수직적·수평적 연계 뿐만 아니라 사회단체와의 연결망을 구축하는 일도 필수적이다. 이는 곧 노조의 연대력과 생존력을 증대하는 데에 공헌할 것이며, 시민사회의 발전에 공동보조를 취하는 보편적 조직으로서의 사회적 인정과 기능을 얻는 데에도 반드시 필요한 과제이므로 단위조합간, 단위조합과 상급단체, 그리고 상급단체와 사회 단체 사이의 연결 구조를 ‘工字型’ 구조로 파악하여 분석할 것이다.

5. 다층적 노동 조직 연결망

노동 운동에서 연결망이 중요한 이유는 무엇보다도 정보와 같은 중요한 자원을 획득하는 수단이 되기 때문이며 단위 노조가 다른 노조를 선택하여 맺는 연결은 해당 노조들의 개별적인 성격과 동기에 영향을 받는다.

가. ‘工자형 구조’의 연결망

우리나라에서의 노동 조직의 연결망은 ‘工(공)字型 구조’의 다층적인 연결망의 場(multi-organizational field)으로 구성되어 있다. 工字 아래의 수평선은 단위 노조들 사이의 연결망을, 수직선은 단위 노조와 상급단체(업종 연맹이나 지역 연맹 포함)가 맺는 수직적인 연결망을, 또 위의 수평선은 상급단체가 타 상급단체나 사회단체들과 맺는 연결망을 나타낸다.

상급단체가 사회단체와 맺는 연결망은(工의 윗 수평선의) 노동 단체가 공공영역의 사회 문제에 적극적으로 참여하는 통로로써, 이는 노동 운동의 제도적인 후원과 합법성, 그리고 정당성을 획득하는 수단이 된다. 상급 단체가 사회단체, 행정부, 언론, 경제단체 등과 연결망을 구축하는 것은 노동운동의 정당성과 제도적 후원을 확보하는데 매우 중요한 매개가 된다.

나. 연결망과 신뢰

한 노동조합이 다른 노동조합으로부터 얻은 정보가 신뢰할만 한가, 혹은

한 노조가 어려움에 직면했을 때, 다른 지역 노동조합이나 상급단체가 자원 등을 지원할 것인가 등에 관한 신뢰는 노동운동을 활성화시킬 수 있는 가장 중요한 변수가 될 수 있다.

가족 끼리의 신뢰는 ‘내면화한 신뢰’인 반면, 계약 관계로 맺은 동업자에 대한 신뢰는 ‘계산하는 신뢰’인데 이러한 두 가지 신뢰와 조응되는 조직 간 연결망을 구분해 볼 수 있다. 그 첫째가 전략적 동맹 연결망이다. 두 번째 형태의 연결망은 불명확하게 공유된 목적하에 시간적 제약 없이 느슨하게 연결된 조직 사이에 지속되는 연결망이다. 각 단위 노조들의 조직 역량(organized capacity)을 연결망을 통하여 동원했을 때에 노동운동의 성공 개연성은 커진다. 이러한 이론적인 관점에서 노동조합 사이의 일상적인 정보교류망을 밝히는 것은 매우 의미있는 일이다.

다. 자원 동원과 자원 배분의 양면성

행위자는 자원을 자신의 이해를 실현하기 위하여 정보나 자원을 상대방에게 주는 자원배치 전략(resource deployment strategy)을 구사할 수 있고 다음으로 자원동원 전략(resource mobilization strategy)이 있다. 이러한 자원배치와 자원동원이라는 이중성은 하나의 자원이행이 주는자와 받는자의 이해가 동시에 상호작용한 것이라는 점을 포착할 수 있다. 따라서 노조 사이의 연결망 구조의 모양을 파악하는 일차적인 관심과 더불어, 노조의 어떠한 성격이 정보 흐름의 방향성을 설명하는지도 분석해야한다.

제 3 장 자료 및 연구 방법

1. 자료

본 연구를 위한 자료는 두 종류의 모집단을 대상으로 각기 다른 샘플을 추출하여 하나의 샘플은 단위 노조를 대상으로, 또 다른 샘플은 노동조합 상급단체를 대상으로 설정하여, 각기 다른 질문지를 우편으로 배포하고 수거하였다.

가. 단위 노조의 연결망 자료

노총산하에서는 먼저 금속, 화학, 섬유, 금융의 5개 업종을 선정하여 각 연맹에 소속된 단위노조를 표집하였고 이들 연맹이 모집단에서 차지하는 비율을 반영하였다

이 조사에서는 소속상급단체를 달리하는 노조들의 연대활동의 특성이 서로 달리 나타나는지 알아보기 위해 노총소속 노조와 비노총계열 노조 모두를 양 노총간 분포를 고려하여 표본을 추출하였는데 노총과 민노총의 표집비율은 7 : 3으로 하였으나 임의로 선정된 한국노총 측의 5개 연맹, 민주노총 산하 노조의 5개 산별을 표집하였기 때문에 노동계 전반의 연결망 구조를 보여주지는 못한다

나. 노동단체의 사회참여활동에 관한 노조상급단체 자료

한국 노총측의 상급단체는 한국 노총 측의 조직형태를 감안하여, 노총의 지역본부와 산별연맹의 지역본부 역시 표집대상에 포함시켰고 민주노총의 경우 산별연맹과 지역조직, 대기업 협의체 등을 함께 포괄하고 있기 때문에 민주노총에 포함된 모든 상급노조를 조사하였다.

2. 사회 연결망 이론과 연결망 분석 기법

최근에 서구의 사회과학계에서 급속히 발전되고 있는 사회 연결망이론(social network theory)은 관계적 속성을 분석대상으로 삼으면서 새로운 방법론을 제공하고 있는데 사회 구조를 분석하는 방법이다. 사회연결망 이론이 분석 대상으로 하는 사회 구조는 명확히 정의된 개념이다. 사회 관계성의 형

태, 혹은 사회 연계망의 패턴으로서의 사회 구조인 것이다. 학연, 혈연, 그리고 지연 등의 연줄을 중요시하는 한국사회에서 연결망 분석의 중요성은 거의 명백하다. 개인들 사이의 관계 뿐만아니라, 조직 사이의 관계, 국가 사이의 관계 등의 거시적인 단위 사이의 관계도 연결망 분석의 중요한 대상이 된다. 노동 조직 사이의 관계망의 형태가 갖는 함의를 연결망이론의 관점에서 다시 조명해 보기로 한다.

가. 관계성과 사회적 행위

사회 연결망 분석은 분석 단위 사이의 상호 작용에 의해 발현하는 사회 관계의 형태를 분석하는 방법으로 즉 각 개인의 상호 작용의 연계성은 행위를 통해 (재)생산 되고 유지되며, 각 개인이 맺고 있는 연계의 전체적 형태가 그들의 행위에 영향을 미친다는 것이다.

3. 연결망 자료

응답 노조를 표집하여 어느 노조와 상호작용을 하는지를 묻는 경우에, 대상으로 등장하는 노조들은 응답 노조의 경계를 훨씬 넘게 마련이어서, 이러한 자료는 완전 연결망의 형태로 분석하는 것은 불가능하다. 따라서 자아중심적 자료는 조사 단위를 크게 하면 유사 완전 연결망을 구할 수 있다. 노동계 전반의 노동조합 사이의 연결망을 분석하는 본 연구의 방법도 자아 중심적 연결망 분석을 택할 수밖에 없다. 다음은 준연결망이라고 불리우는 자료로서, 첫째는 유사성 지표를 구하여 거리를 계산하는 방식이고, 둘째는 동시 가입(joint involvement)을 거리로서 계산하는 방식이다. 본 연구에서 노동조합 상급 단체 사이의 관계망을 도출하는 방식도 바로 각 쌍의 노조가 동시에 접촉하는(혹은 연대를 맺는) 사회단체의 수로 정의하였다.

가. 연결망 분석의 접근 방법들

묘사적 (descriptive) 접근법이 연결망 형태의 구조적 특이성을 인식하는데 반해, 설명적(explanatory) 접근법은 구조적 특이성에서 발생한 원인을 설명하기 위한 모델을 만드는 데 목적이 있다.

4. 연결망 분석개념과 유용성

연결망 기법은 대체로 중앙성, 결속력, 구조적 동일성, 브리지, 브로커 등의 주제로 대별된다.

연결량(network volum)과 밀도 : 연결량은 한 노동조직이 관계를 맺고 있는 상대 노조의 숫자로서 정의되고 연결망 밀도란 가능한 총 관계 수 중에서 실제로 맺어진 관계 수의 비율로 정의된다

연결의 강도와 연결의 지속기간 : 연결의 강도와 지속기간은 연결망 내의 신뢰와 밀접한 관계가 있다.

유유상종(Homophily) : 일반적으로 사회적 배경이 비슷한 사람들 끼리 친구가 된다는 것은 잘 알려진 보편적인 사실이다

중앙성(Centrality) : 연결망에서 가장 중심에 위치한 학생들일수록 중앙성이 높다.

브로커 : 역할은 어느 사회에서나 매우 중요하다.

브리지 : 브리지는 다른 위치를 차지한 행위자와 관계를 맺는 총합으로 계산된다.

제 4 장

노동조합 연결망의 성격과 구조

1. 노동조합 연결망의 성격

이번 표본에 포함된 노동조합들은 평균 약 22개의 노동조합과 교류를 맺고

있는 것으로 드러났다. 한국의 단위노조가 가지는 평균적인 연대활동을 요약해 보면, 약 4년 반 전부터 연대활동을 시작해 약 22개의 노조와 한달에 한 두 번 정도 접촉을 하고 있음을 알 수 있다.

가. 노동조합 연결망의 연결량

분석 결과를 보면, 민주노총에 속하는 노조, 또 회사규모가 큰 노조일수록 보다 많은 노동조합과 연대활동을 하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 지역적으로는 대구, 경남, 경북, 서울, 경기 등에 위치한 노조가, 업종별로는 가구, 시계 의복 등 비교적 경공업에 속하는 노조들이 보다 풍부한 노동조합의 연결망을 소유하고 있다는 것으로 드러났다.

나. 노조간 연결망의 안정성 : 지속기간

(1) 지속기간 : 상급단체, 규모, 지역, 업종
평균지속기간은 약 52개월로 나타나고 있다.

지속성의 차이는 한국노총에 속한 노조들이 민주노총에 속한 노조들에 비해서 지속성이 긴 것으로 나타났으며 기업규모가 커질수록 지속기간이 긴 것은 기업규모가 클수록 노동조합의 역량이 상대적으로 크며, 따라서 이들이 보유한 노동조합의 연결망 또한 보다 안정적이고 지속적인 형태로 제도화되었기 때문이라고 해석할 수 있다.

지역 특성에 따라서 지속성을 분석한 결과 대전, 충청, 서울, 강원 등의 지속기간이 길고 광주전남, 울산 등의 지속기간이 짧게 나타나고 있다. 업종에 따라서도 지속성이 가죽제품을 생산하는 업종이 비교적 높고, 목재, 일반금융, 종합소매업, 사무기계 업종에서 비교적 높게 나타났다. 반면, 의복 및 모피, 운송장비, 금속정제는 낮게 나타나고 있다.

(2) 노조간의 동질성과 지속기간

소속상급단체, 지역, 규모, 업종의 동질성에 따라, 연결망의 지속기간이 어떠한 차이를 보이는가를 확인해보았는데 규모동질성만이 의미가 없었을

뿐, 다른 동질성들에 따라 지속기간은 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 같은 업종에 속하는 노조간의 연결망이, 같은 지역에 속하는 노조간의 연결망이 보다 지속적이었으며, 다른 지역에 위치한 노조간의 연결망이 보다 안정적이었다.

교류기간에 미치는 영향력이 가장 큰 변수가 ‘업종동질성’이라는 것은 업종의 동질성에 기반한 이해관계의 동질성이 노조간의 연대에 매우 큰 중요성을 지닌다는 해석을 가능하게 한다.

(3) 연결망의 안정성

현재 한국노동조합간의 연결망은 노조집행부의 변화에 따라 변화되기 쉬운, 무척 불안정한 것이라는 것을 잠정적 결론을 내릴 수 있을 것이다.

다. 연결망의 강도 : 접촉빈도를 중심으로

노조간의 접촉빈도는 연결망 내에서 노동운동에 핵심적인 상호 ‘신뢰’를 낳을 수 있는 구조적인 조건이 될 뿐 아니라, 개별노조 수준에서는 노동조합간 연대활동에 부여하는 의미와 실제적인 노력을 보여준다는 점에서 의미있는 분석이 될 수 있을 것이다.

(1) 접촉빈도 : 상급단체, 업종, 지역, 규모

소속 상급단체에 따른 노조간의 접촉빈도수의 차이를 보면, 한국노총보다는 민주노총에 속한 노조들이 보다 빈번하게 접촉하고 있는 것으로 드러났고 규모가 작은 노동조합일수록 다른 노조와 보다 빈번하게 접촉을 행하고 있다고 분석되었다.

지역, 업종 등에 따라서도 접촉빈도수에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그 중에서 비교적 잦은 접촉빈도를 보여주고 있는 지역이 경남, 인천, 전북, 경북지역으로 나타났다. 업종별로는 금융서비스, 제지, 시계 및 정밀기계, 사무기계 업종이 비교적 잦은 접촉빈도를 보여주고 있는 것으로 나타났다.

(2) 노조간의 동질성이 접촉빈도에 미치는 영향

접촉빈도는 지역동질성에 따라 확연한 차이를 보여주고 있다. 즉 지역적으

로 인접해 있는 노조들간 접촉의 편리성 때문에 접촉빈도가 높고 일상적인 수준에서는 동질적인 지역에 기반한 교류의 비중이 높고, 이들간의 접촉빈도도 높아지지만, 임투나 단협시의 결정적인 순간에는 이러한 지역적 인접성보다는 공통의 이해에 기반한 업종 및 동일 대기업노조와 교류하고자 하는 경향이 있으며 이들간의 연대가 보다 오래 지속된다는 것을 확인할 수 있다.

라. 노동조합 연결망의 수혜관계

노조간의 관계는 호혜적인 관계가 주류를 이루고 있는 가운데, 역량이 강한 조직이 그렇지 않은 조직에게 도움을 주는 양상을 지니고 있다.

마. 노조위원장의 개인적 관계

위원장 사이의 개인적 친분이 노조간의 연계에 미치는 영향력이 절대적이다. 지속적인 노조간의 교류가 있기 위해서는 노조위원장간의 관계가 매우 중요하다는 것이며 위원장이 바뀌면 노조간이 연계도 단절되는 경향과 함께 해석하면 노조간의 연계가 제도화되기 보다는 ‘개인화’(personalized) 되었다는 것을 의미한다.

노조간의 연결망은 산업별, 지역별 연대에 의해서 제도화·조직화 되어 있다기 보다는 노조위원장간의 잦은 접촉에 기반하여 개인화되어 있다는 것을 알 수 있다. 양대노조별로는 개인적 연대의 구체적 계기는 상대적으로 차이를 보이고 있다.

<표 8-1> 상급단체별 노조위원장간의 개인적 친분계기

계 기	한국노총	민주노총
동 창	1.7	0.9
직업훈련동기	0.6	0.5
노동교육동기	8.3	11.5
연대투쟁	13.4	30.3
상급단체 회의	69.6	56.0
우 연	6.3	1.4
계	100.0	100.0

바. 기업간의 관계

동일 그룹에 속하지 않거나, 하청관계나 납품관계로 맺어지지 않은 기업들의 경우에는 지역적 요인을 중심으로 서로 연결을 맺고 있음을 추론할 수 있다.

사. 노조들간의 유유상종

각 지역별, 업종별, 상급단체별 동질성을 조사자료를 준거로 하여 제시하면서, 각 속성별 분포를 고려한 동질성도 함께 분석할 것이다. 그러한 분석을 통해, 지역별, 업종별로 동질성이 강한 지역 및 업종을 제시할 수 있을 것이다.

(1) 상급단체별 동질성

확인된 상급단체의 동질성은 한국노총측이 약간 높게 나타났다.

수치는 한국 노총이 자기들 끼리 교류하는 비율이 무작위로 교류할 때 보다 1.3배 높다는 것을 의미한다. 이번 조사에서 확인된 동질성과는 별도로 민주노총의 노조가 민주노총에 속한 노조와 교류하는 경향이 매우 강하다는 것을 확인할 수 있다.

(2) 지역별 동질성

경기도와 서울지역이 유유상종(homophily)의 경향이 가장 강한 것으로 나

타나고 강원, 경북, 울산은 상대적으로 동질성이 약하게 나타나고 있다. 경인지역의 수치가 높은 것은 경인지역의 노조의 경우 자신의 지역에서 자신이 원하는 정보 등을 충분히 얻을 수 있기 때문에 굳이 다른 지역과의 연계의 필요성이 그리 크지 않다는 해석을 해 볼 수 있다.

(3) 업종별 동질성

우선 업종동질성의 편차가 무척 크다는 것이며 가구, 목재, 고무 등의 경공업부문에서 업종동질성이 전혀 나타나지 않았으나, 또한 일반 금융 및 금융서비스간의 노조연결망에서 동질성이 매우 높게 나타난 데 반해, 같은 금융업종 중 보험업 노조들간에 연결망이 전혀 발견되지 않는 것 역시 이채롭다. 금융서비스업, 석유정제, 의료시계, 섬유 등은 동종업종간의 노조들간에 매우 활발한 연대활동이 벌어지고 있다는 것을 시사한다.

(4) 동질성의 요인 : 비교

민주노총에 속한 노조가 유유상종의 경향이 더 높았으며, 지역별로는 경인지역의 동질성이 상당히 높은 것을 발견되었고 업종별로는 상당히 큰 편차가 나타났지만, 대체로 섬유를 제외한 경공업부문에서는 업종동질성이 낮게 나타나고, 석유정제 등 중공업부문에서는 업종동질성이 큰 영향이 있다는 것을 확인하였다.

지역적 인접성이 노조간의 연결망 형성에 가장 중요한 영향을 미치는 변수라고 생각할 수 있으며 노조간의 연대가 상급단체의 회의 등을 통해 이루어지는 경우가 많다는 면을 고려할 때 지역적 차원에서 이루어지는 노동조합 간부들간의 접촉이 이러한 조직간의 연대를 촉진함을 알 수 있고 아울러 업종의 동질성이 연결망의 성립 및 안정도에 미치는 영향을 간접적으로 확인할 수 있다.

(5) 소결 : 한국노조 연결망의 불안정성

한국노조간 연결망은 우선 대체로 비슷한 정도로 도움을 주고 받는 호혜적인 성격을 지니며 많은 자원과 다양한 정보를 가진 쪽이 그렇지 못한 쪽에게

더 많은 도움을 주고 있고 두 번째 특징은 연결망의 불안정성이다.

한국의 노조간 연결망의 이러한 특징들은 노동조합운동이 지향해야 할 과제 즉 보다 강한 수직적 통합력을 갖춘 노동조합 조직의 구축 필요성을 제시하고 있다.

2. 단위노조간 연결망의 구조

각 노동조합의 상급단체, 업종, 지역들을 추출하여 이러한 속성들간의 분석을 시도하였고 아울러 지역을 따로 분석하는 것이 아니라 지역간의 연결망 구조전체를 분석하려고 한다.

가. 노조간 임투 정보교류의 연결망 : 지역

서울 지역의 노조가 정보를 제공하는 정도가 가장 높은 반면 정보를 제공받는 경우는 상대적으로 적어, 서울 지역의 노조가 가장 상위의 정보제공자라는 점이고 서울 지역 노조와 타 노조와의 관계는 쌍방적인 관계보다는 서울지역 노조가 일방적으로 정보를 제공하는 관계가 타 지역에 비해 상대적으로 더 많다는 것이 특징이다.

정보를 제공받는 관계망을 가장 많이 가진 지역은 부산으로 6개의 지역이 연결되어 있으나 그 관계는 쌍방적인 관계다. 지역 연결망에서 가장 변방에 위치한 지역 노조는 전북 지역 노조로, 다른 지역과의 연결이 전혀 없는 가운데 오직 전남 지역 노조로부터만 정보를 제공받는 관계에 있다.

한편, 경남과 울산, 부산과 울산, 경북과 경남, 경북과 마창 지역 노조는 지역적으로 인접한 곳임에도 불구하고 노조간 교류가 없는데 지역 연대를 통한 노동운동의 활성화가 이루어지고 있지 않음을 보여주는 단적인 증거이다.

나. 노조간 임투 정보교류의 연결망 : 업종

업종 간의 임투시 정보 교류 연결망은 두 개의 군집(cluster)으로 나누어

지는데, 이는 흥미롭게도 업종의 성격에 따라 뚜렷이 구분되는 특성을 보인다. 또한 정보 교류의 관계는 지역 노조간 연결과는 달리 대체로 쌍방적인 관계가 지배적이라는 특징을 가지고 있는데 일반적으로 상이한 임투 형태를 띠는 제조업 노조(육체노동자 노조)와 은행관련업 노조(화이트칼라 노조) 간의 임투시 정보 교류를 매개하는 업종 노조가 바로 음식료업 노조임을 보여 준다.

다. 상급단체별 임투정보 교류의 업종 연결망

(1) 한국노총 소속

한국노총에 소속된 노조들 간의 임투시 정보 교류의 연결망은 화합물(chem) 업종이 가장 중앙에 있고 화합물(chem), 자동차(car), 영상장비(vi-met), 1차 금속(1-met), 기타 기계(ot-met), 전기 기계(element) 등의 업종은 연결망의 중심부에서 강한 도당을 형성하면서 이들끼리는 구조적 동위의 연결망 형태를 띠고 있어 이들 업종이 임투시 정보 교류가 가장 활발하고 상위 수준의 정보를 보유하고 있으며, 타 업종들에 대해 정보 제공자의 역할을 하고 있음을 의미하며 노총 산하 업종 노조들 간의 정보교류 관계는 대체로 쌍방적인 관계를 특징으로 한다.

(2) 민노총 소속

민노총 소속 업종 노조들 간의 연결망 관계는 자동차와 1차 금속을 중심으로 한 제조업 군집과 금융 관련 업종의 군집이 완전히 단절되어 나타난다. 즉 민노총 산하 노조들은 제조업과 금융업이 서로 다른 정보 교류망을 갖고 있고, 이 양자 간의 정보 교류는 없다는 것을 알 수 있다.

3. 단위노조와 상급단체간의 수직적 연결망

한국의 노동조직의 연결망이 고자형 구조를 이루는데 고자 구조 중 수직선으로 대표되는 부분, 즉 단위노조와 각종 연맹과의 관계를 분석하고 기업별

노조체제의 근간을 이루는 단위노조의 입장에서 단위노조와의 연대와 상급단체와의 연계가 두 가지 전략적 대안이라는 가정을 바탕으로 분석을 시도한다.

- ① 상급단체와의 연결망, 즉 수직적 연결망은 기업별 노조를 근간으로 하는 한국의 노조체제에서 상대적으로 취약하다.
- ② 단위노조의 맥락에서 볼 때, 상대적으로 노조의 역량이 취약하고 지역 노동운동이 활성화되지 않은 경우에서 수직적 연결망의 비중이 오히려 증시된다.
- ③ 업종단위에서는 산별연맹의 조직력이 강할수록 수직적 연결망의 위상이 높아진다.

제 5 장 노동운동과 시민사회

1987년 노동자 대투쟁 이후 한국의 노동운동은 사회주의권의 붕괴, 한국사회의 제한적 민주화에 따른 사회전반적인 보수화의 추세 속에서 집단이기주의에 사로잡혀있는 ‘투쟁일변도의 싸움꾼’으로 노동운동이 일반적 대중에게 비쳐지고 있는 이 시점에서 시민운동과의 연대는 이러한 위기를 돌파할 수 있는 효율적인 수단이 될 수 있다.

이러한 문제는 개별노조 차원에서 행해지는 사업이라기 보다는 상급단체들의 주도 및 참여 하에 가능한 것이기 때문에, 본 장에서는 상급단체에 대한 설문조사를 통하여 노동운동이 시민운동과 맺는 연대상황을 파악해 보고자 한다.

1. 노조의 정책적 지향

노동계에서 느끼는 노동정책에 대한 견해는 상당히 부정적이라는 점은 명

백하고 현정부의 노동정책이 노동운동의 발전에 부정적이라는 것에 양대노조가 공감하고 있다.

스스로의 노동운동에 대한 평가에 있어서는 조금 다양한 응답을 보이는데 40% 정도가 퇴보했다고 응답한 것은 최근 몇 년간 노조 탈퇴율의 증가나 조합원 수 감소 등과 같은 지표를 반영한 것으로 보이고 40%가 노동운동이 발전했다는 응답은 민노총의 건설을 통하여 독자적인 노선을 모색할 수 있었던 점에서 기인하는 듯 하다.

노동운동 전반은 일반적으로는 현정부의 노동정책, 보다 특수하게는 노동법 '개혁'정책에 대해서 부정적이었으며, 특히 그 부정의 정도는 민주노총이 더 컸다는 것을 알 수 있다. 이러한 정부의 노동정책에 대한 부정적 평가는 현정부의 '개혁'정책 일반에 대한 평가에서도 그대로 확인되고 있는 데 노총은 정책참여를 통한 제도개혁에 기대를 걸고있는 반면, 민주노총은 강한 불만을 바탕으로 비제도적 투쟁 중심의 노선에 보다 가깝다는 사실이다.

2. 시민운동과의 연대

노동운동이 국민들의 지지를 획득하고, 전체 사회영역내에서 자신들의 위치를 공고히 하기 위해 여타의 사회운동 세력과 연대하고자 할 때, 가장 쟁점이 되는 문제는 소위 '신사회운동'의 주체라고 할 수 있는 다양한 시민운동들과 어떠한 연대를 맺을 것인가 하는 점이다. 양대노총 공히 노동단체와의 연대가 가장 많다. 즉 민주노총이 시민운동단체보다 활발히 교류하고 있다. 한국노총에서는 행정단체, 경영자 단체 등과의 연계가 잦은 반면, 민주노총 상급단체에서는 전혀 보이지 않고 있다는 점이 특이하다.

한국노총이나 민주노총 모두 시민운동과의 연대를 통해서 경제주의적 노동운동을 넘어서 국민의 일반적 지지를 획득함으로써 노동운동의 새로운 돌파구를 모색하고 있다. 그러나, 실제 연대의 형태는 기존 양 조직의 성격을 반영, 약간의 차이를 보이고 있다. 즉 민주노총 노조가 시민운동과의 연대에 보다 활발하였으며, 그 방법에 있어서도 보다 적극적이고 공세적인 전략을 선택하고 있었다. 한편, 한국노총은 참여의 정도는 낮았으나 보다 합리적이

고 공식화된 방법을 선호하고 있다는 차이를 보인다.

3. ‘정치·사회조직’간의 연결망

가. 시민단체와의 연결망

시민단체와의 평균 접촉횟수는 한국노총은 3.56, 민주노총은 7.17로 민주노총이 두 배 가까이 잦은 접촉을 하고 있음을 알 수 있었고 연계의 주도권을 알아보기 위해 노동단체와 시민운동단체 중 어느 쪽이 초대하는가를 확인본 결과 58.2%의 사례가 노동단체가 ‘초청받는 편’이었다. 이것은 시민운동단체와 노동단체와의 연대가 시민운동의 주도하에 행해지고 있다라는 해석되고 연대의 우호도, 혹은 관계의 중시도에서도 양집단의 차이는 존재하지 않으며 시민운동단체와 노동운동의 관계는 우호적이었으며, 노동단체는 시민운동단체와의 관계를 매우 중시하고 있다.

한편, 시민운동단체와의 평균연대지속기간은 25개월 정도로 나타났다. 지속기간에 대해서는 한국노총 상급단체가 보다 지속적인 관계를 맺고 있는 것으로 조사되고 있다.

나. 노동단체와의 연결망

한국노총의 접촉횟수는 21회 민주노총은 11회로 나타나고 있지만, 양 집단간의 차이가 통계적인 유의성을 가지고 있지는 않았다. 그럼에도, 한국노총의 상급단체가 보다 활발하게 노동단체와 접촉하고 있다는 것은 알 수 있다. 이것은, 한국노총측의 상급단체가 보다 잘 조직화되어 있다는 것을 반영하는 것으로 보인다.

한국의 노동단체들은 노동단체들과 가장 활발한 연결망을 맺고 있다는 것이 확인되며 한국노총은 오랜 역사와 잘 위계화된 조직을 바탕으로 자신의 내부에서의 연결활동에 주력하는 데 반해, 민주노총은 재야노동단체나 노동상담소 등 자신의 조직 외부의 노동단체와의 연계가 활발하다.

다. 행정단체와의 연결망

노동운동단체가 일반적으로 행정단체를 어떻게 평가하고 또, 그와의 관계를 얼마나 중시하는가는 각 국가별 노동운동의 상황을 보여줄 뿐만 아니라, 또 그러한 상황에 대응하는 행위자의 전략 및 이념의 양상을 보여준다.

한국노총은 행정기관과 대체로 호의적인 관계를 맺고 있다고 스스로 평가하는 반면, 민주노총은 대체로 적대적인 관계를 맺고 있다고 자신의 위치를 확인되며 이러한 차이는 접촉빈도 및 지속기간의 평균치에서도 양 집단간의 차이는 두드러진다. 한국노총은 민주노총과 비교할 때 상대적으로 행정기관과 지속적이며 빈번한 접촉을 하고 있음을 알 수 있다.

라. 경제단체와의 연결망

노동단체와 경제단체간의 이해의 대립이라는 측면은 양 단체들간의 연계를 완전히 봉쇄하고 있지는 않지만, 상당부분 제약하고 있는 것으로 파악되는데 한 가지 주목되는 것은 경제단체와 관계를 맺게 되는 동기 중 '재정지원'이 단일범주로는 가장 많은 빈도를 보였다는 것이며 이는 아마 조직운영이나 조사활동과 같은 협력적 기능사업에 소요되는 예산을 마련하는 일과 관련된다 고 생각된다.

관계의 중시도는 행정단체와 거의 비슷한 수준이었으나, 관계의 호의도는 행정단체에 비해 보다 적대적이었다. 그러나 전체적으로는 중립적이라고 평가하는 편이었다. 접촉기간과 접촉빈도를 보면 접촉빈도는 5.31회로 오히려 시민단체보다 많았으며, 지속기간은 149.28개월을 기록했다.

마. 정치단체와의 연결망

정치단체와의 연대의 주된 접촉사안은, 행정지원 및 규제와 관련된 사항이 가장 많았으며, 재정지원의 안건이 다음을 차지하였다. 기타 범주로는 공명선거 감시활동, 국정감사 등이 눈에 띄었다.

바. 양노총과 ‘정치·사회조직’

한국노총과 민주노총 상급단체가 시민단체 및 ‘정치·사회’조직등과 맺는 관련을 종합적으로 분석해보면 민주노총은 사회단체, 정치단체 순으로 한국노총은 행정단체, 경제단체 순으로 활발한 연계를 맺고 있다

민주노총의 상급단체가 한국노총에 비해 비교적 유사한 사회참여활동을 보이고 있다는 것을 의미하며 민주노총 상급단체가 경제단체나 행정단체와의 거리를 두는 것이 이러한 형상을 만들어냈다고 볼 수 있을 것이다. 반면에, 한국노총의 상급단체는 상대적으로 널리 분포되어 있는 양상을 확인할 수 있다.

사. 소 결

노동단체들은 다른 노동단체와의 관련을 가장 중시한다는 것을 알 수 있으며, 시민단체, 행정단체, 경제단체가 그 뒤를 잇고 있다. 직접적인 이해관계가 걸린 행정단체나 경제단체에 비해서 시민단체와의 연대를 중시하는 것은 한국의 노동단체들이 시민운동과의 연대를 통해서 제반 사회문제에 적극적으로 개입하고자 한다는 본고의 논지를 어느 정도 지지해주는 것이다.

한국의 노동운동단체들은 시민운동과의 연계가 필요하다는 판단을 내리고 있지만, 시민운동단체와 안정적이고 지속적인 연결망을 보유하고 있지는 못하다는 잠정적 결론이 도출된다.

제 6 장

결론 : 연결망의 전체적 구조와 향후 변화: 쟁점 토론

1. 연결망의 폭증

연결망의 폭증 자체는 노동조합의 역량 강화에 공헌하는데 다른 요인을 논외로 하고 단지 연결망의 부피와 강도만으로 판단하자면, 한국의 노동조합운동은 1987년 이후 급속한 발전과정에 있다는 주장 가능하며 연결망의 폭증은 어떤 방식으로든지 운동의 역량과 성숙도에 기여할 것으로 판단된다.

1987년 이후의 노동운동은 연결망의 결성을 통하여 대기업 노조와 업종연맹이 몇 개의 부도심처럼 존재하는 가운데 상층적인 노선투쟁과 정통성논쟁이 다반사로 진행되는 형태를 보였으며 정책적 일관성과 상호협력이 어느 때보다도 필요한 민주화 이행의 시점에서 자칫 조직분열로 이어질 소모적 경쟁은 노동운동의 정치적 영향력과 이념적 호소력의 약화를 초래할 우려가 크다는 점이 문제이다.

2. 다중적 연결망구조

다중적·중첩적 연결망이 예외적인 것은 아닐 것이나, 이 가운데에 노동조합을 성숙된 학습조직으로 전환시키는 주도적이고도 핵심적인 연결망이 아직 뚜렷하게 떠오르고 있지 않다는 사실에 주의할 필요가 있다.

우선, 새로운 연결망을 형성함에 있어 노조위원장의 개인적 친분이 가장 중요하게 작용하고 있다는 분석결과는 노조간의 연대가 상급노조와 정책지향에 의하여 제도화되어 있다가 보다는 비공식적, 사적 친분관계를 따라 형성되고 있음을 시사한다. 외적 제약, 다시 말해, 정치적·경제적 위험부담이 존재하는 경우에 조직간 연대에는 개별적 '신뢰'가 가장 중요한 기준으로 작용할 것이며 이러한 개인적·비공식적 신뢰도에 따라 조합간 연결망이 무성하게 형성되었고 지난 5년 동안 노조 연결망은 집행부의 잦은 교체와 함께 단절, 약화, 상호보강 등의 복합적인 과정을 거쳤을 것이라는 추론이 가능하다.

현재 한국의 대기업노조가 맺고 있는 연결망의 전형적 구조는 그 유형이 대체로 다섯 가지로 파악된다. ① 그룹사 내부의 노조들과 맺고 있는 '그룹 연결망', ② 위원장의 친분에 따른 개인적, '사적 연결망', ③ 지역을 근거로 한 '지역연결망', ④ 동종 경쟁사들과 맺고 있는 '준거연결망', ⑤ 산별연맹의

소속여부에 따른 ‘산별 연결망’ 등이 있다.

다중적·중첩적 연결망은 노동운동의 발전과 관련하여 많은 문제점을 내포하고 있다. 그러므로, 앞으로 이 구조가 어떻게 바뀔 것인가는 노동운동의 미래를 좌우하는 중요한 사안이 아닐 수 없다. 예를 들어, 노조의 독점 기능을 강화하는 ‘그룹연결망’과 ‘준거연결망’이 보다 견고해지면, 노동운동은 배타적인 방향으로 흐르게 되고, 노동자집단 내부에 불평등이 증대될 것이다. 이와는 대조적으로, 지역연결망과 산별연결망이 강화되면, 노조의 배타적 행위는 억제되는 대신 전체노동자의 보편적 이익을 위한 ‘집단이익대변기능’(collective-voice function)이 향상될 것이다.

독점기능과 집단이익대변의 기능 간에 어떤 것을 보다 강화할 것인가의 문제는 곧 노동운동의 성숙도와 직결되는 것이며, 상급단체와 노조지도자의 미래지향적 청사진이 없이는 독점기능에 집착할 위험이 많은 것이 사실이다. 이런 까닭에, 다섯 유형의 연결망이 갖고 있는 기능 중에 무엇을 강화할 것인가의 선택문제는 상급단체의 리더십에 있어 중대한 항목이자 노동운동의 향방을 좌우하는 핵심적 정책사인인 것이다. .

3. ‘工字型 구조’와 ‘二字型 구조’

한국의 노조조직 구조는 수평적 연결망에 비하여 수직적 연결망이 극도로 빈약한 형태를 보이고 있는데 조사대상 노조의 8%만이 수직적 연결망을 운영하고 있다는 분석결과는 차라리 아래 위를 연결하는 수직선이 소멸된 ‘二字型 구조’임을 보여준다. 二字型 구조는 노동운동의 향방에 절대적 영향을 미치는 대기업일수록 더욱 현저한 반면, 기업규모가 작아질수록 상급단체와의 접촉하고자 하는 경향이 늘어나 工字型 구조에 가깝게 되는 것이다. 그러므로, 한국의 노조조직 구조는 대기업의 경우 ‘二字型 구조’를, 중소기업의 경우 ‘工字型 구조’를 가졌다고 보는 편이 보다 정확하다.

한국의 경우 노동조합은 갑자기 주어진 합법적 공간에서 보편적 이익보다는 배타적 이익을 추구하는 데에 보다 주력하여 왔음을 알 수 있다. 아니면, 아직 정책개발과 실행능력이 작아 완충기제를 만들어낼 여력이 없는 것으로

도 보인다. 정책형 노조로의 과감한 변신이 필요하다는 주장은 바로 이러한 점 때문이다.

4. 개정노동법, 시민사회운동, 그리고 연결망구조의 변화

개정노동법은 한국노총과 더불어 민주노총을 또 하나의 정상조직으로 인정하여 복수노조는 노동운동에도 경쟁개념을 도입한다는 점에서는 긍정적 효과를 창출하는 반면, 교섭단체의 다기화에 따른 절차의 복잡성과 교섭비용의 증대라는 단점을 내포하기도 하나 적극적으로 평가하자면, 복수노조의 승인은 수직적 노조연결망의 취약성을 보완해준다는 점에서 한국 노동운동사에서 획기적인 전환의 계기로 설정할 만하다.

개정노동법과 시민사회운동은 노조연결망을 변화시키는 중요한 변동력임에 틀림없다. 개정노동법은 수직적 연결망의 형성에 막대한 영향을 미칠 것이며, 시민사회운동은 노동조합을 배타적 조직으로부터 보편적 사회조직으로 탈바꿈시키는 촉진제의 역할을 수행할 것이기 때문이다.

5. 정책 제언 : 연결망을 통한 ‘다원적 협력공동체’의 창출

연결망의 현재의 추세를 종합적으로 판단하건대, 산별연맹이 활성화된다고 하더라도 대기업중심의 조직구조는 그다지 변화하지 않을 것으로 판단되는데 향후 10년간은 산별체제로의 점진적 전환이 이루어지는 가운데 대기업중심의 다원적 조직구조가 병존하는 체제가 당분간 지속될 전망이다. 이를 산별체제와 기업노조주의가 병존하는 ‘다원적 조직구조’로 규정할 수 있을 것이다.

대기업노조, 업종회의, 산별체제가 동시에 병존하는 다원적 구조에서 정보, 지식, 정책, 신뢰를 공유하는 다수의 협력공동체를 창출하는 문제, 다시 말해, 협력과 신뢰가 통하는 연결망을 구축하는 문제가 그것인데 이를 ‘다원적 협력공동체’라 하고 지금까지 형성한 연결망을 ‘다원적 협력공동체’의 조직기반으로 설정하여 연결망의 활용도와 성격을 변화시키는 문제가 최대의 정책과제로 설정될 것이다.

노조가 사회의 건전한 비판세력이 되려면 사회개혁적 지향을 갖추면서 동시에 사회개혁에 필요한 정책개발의 능력을 겸비하여야 하며 이를 위하여는 어떤 특성을 공유하는 중소기업과 대기업이 동시에 포괄되는 협력공동체의 창출이 필요하다. 협력공동체는 ① 상호위험부담을 공유할 것(risk-sharing), ② 공동교섭을 수행하고 협약사항을 준수해야 하며, ③ 정보, 교육, 인적 자원, 기술, 경영테크닉을 교류하고, ④ 소비협동조합, 의료시설, 복지시설을 공동으로 운영하고, 기타 복지기금 또는 상호부조기금의 공동운영이 이루어져야 한다.

어떤 특성을 공유하는 협력공동체가 생산성연합의 조직기반이 된다면, 앞서 서술한 여러 유형의 연결망은 협력공동체의 의미로 모두 수렴되어 상승효과(synergy effect)를 높일 수 있을 것이며 연결망이 갖고 있는 기능의 상호충돌을 최소화할 수 있고, 동시에 노조에 가해지는 외적 제약을 최소화하여 노조의 정책적 역량을 증대시킬 수 있다.

노조연결망이 노조활동의 중심을 협력공동체의 창출로 맞추게 하는 추동력이면서 동시에 협력공동체의 조직적 자원이 될 수 있도록 고무하는 진취적인 청사진 개발과 함께 적극적인 정책지원이 필요한 시점이다.

한국노총 연구총서 IV
노조활동의 미래지향적 방향모색

1998년 2월 13일 인쇄
1998년 2월 18일 발행

발행인 朴 仁 相

발행처 한국노동조합총연맹
주 소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등 록 81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄 부국문화인쇄사
 (代) 02-268 -9254

가격 : 5,000원
