

한국노총 정책연구 98-1

산별 노조 건설에 대한
기업별 노조의 전망
- 노총 산하조직을 중심으로 -

권혜자

한국노총 중앙연구원

• • •
발 간 사

1987년 노동자 대투쟁 이후 십 여 년이 지난 지금, 우리 나라 노동조합 운동은 기업별 노조 체제의 한계를 체감하고 있다. 임금노동자를 기준으로 한 노동조합 조직률은 1997년 현재 11.2%로 떨어졌으며, 일자리를 유지하고 있는 조합원들도 경제 위기 속에서 고용 불안에 직면해 있다. 지난 1년간 우리는 현재의 기업별 노조 체제를 극복하지 않고서는 노동조합 운동의 발전은 물론, 그 동안 노동자들의 투쟁을 통해서 이룩했던 임금, 고용, 근로조건의 유지조차 어렵다는 인식에 도달했다.

한국노총은 그간 산별노조 건설을 목표로 매진해 왔으나, 그 구체적인 건설경로에 대해서는 아직 총체적인 프로그램을 갖고 있지 못한 상태이다. 산별노조 건설의 당위성에 대해서는 이론의 여지가 없으나, 구체적으로 우리나라에서 어떠한 산별노조를 건설할 것인가에 대해서는 구체적인 인식과 계획이 공유되지 않았다. 이런 상태에서도 일부 산별노련들은 빠른 시간 내에 산별노조로 전환하고자 서두르고 있다. 한국노총은 산별노조 건설을 해당 산별노련만의 문제가 아니라 우리 나라 노동조합운동의 성패를 좌우하는 문제로 인식하고 있다.

이에 따라 한국노총은 빠른 시일 내에 산별노조 건설에 대한 총체적인 프로그램을 완성하고 실천하고자 한다. 그 일환으로 한국노총 중앙연구원은 노총 산하 단위노조를 대상으로 설문조사를 수행함으로써, 현 단계 산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망을 살펴보고자 하였다. 이 글은 그 설문조사 결과를 분석함으로써, 노총 산하의 단위노조들이 실제로 산별노조 건

설을 원하고 있는 것인지, 그렇다면 그 이유는 무엇이며, 또 어떠한 산별 단체교섭구조와 조직형태를 원하는가를 서술하고 있다.

이 글에서 다루고 있는 산별노조의 모습은 서구의 경험에서 찾아볼 수 있는 전형화된 산별노조의 모습은 아니다. 필자는 현 단계 산별노조 건설운동의 주체가 다름 아닌 현재의 기업별 노동조합운동이라고 보기 때문에, 우리 나라에서 건설될 산별노조의 모습도 당분간 이들의 전망에 의해서 규정될 것이라고 본다. 따라서 이 글에서 다루어지고 있는 산별노조의 모습은 기업별 노조의 입장에서 바라보는 산별노조의 형태이며, 우리 나라 기업별 노조들이 원하는 기업별 노조체제의 극복형태이다. 필자는 노총 산하조직에서 산별노조 건설운동의 현단계를 점검함으로써, 산별노조 건설을 위한 노동조합운동의 방향과 과제를 제시하고 있다.

이 글의 설문조사 과정에서는 필자만이 아니라 많은 전문위원들의 노고가 있었다. 설문지의 작성 과정에서부터 수행, 평가에 이르기까지 금속노련, 화학노련, 자동차노련의 담당 전문위원들이 참여하였다. 또 바쁜 와중에서도 설문조사에 참여해 주신 단위노조와 지역조직 동지들에게도 깊이 감사드리며, 설문조사 진행과 원고 교정을 담당한 허은영, 황선자 연구조원에게도 감사드린다.

마지막으로 이 글은 노총의 공식적 견해가 아니므로 앞으로 결정될 노총의 정책방향과 다를 수 있음을 밝혀 둔다.

1998년 11월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 박 인 상

< 제목차례 >

제1장 문제 제기	1
1. 문제 제기	1
2. 조사 방법과 개요	5
제2장 산별노조 건설에 대한 단위노조의 전망	9
1. 머리말	9
2. 산별노조 건설의 가능성과 촉진·장애요인	10
1) 1997년 노동법 개정투쟁의 경험과 노동계의 통합 가능성	10
2) 산별노조 전환의 필요성과 조합원의 관심	15
3) 기업별 노조와 산별노조의 장·단점	19
4) 산별노조 건설의 촉진요인과 장애요인	23
3. 산별노조 건설과 단체교섭 및 조직대상의 변화	27
1) 산별노조 건설과 노동조합 활동의 변화	27
2) 산별노조건설과 단체교섭구조의 변화	30
3) 산별노조 건설과 조직 대상의 변화	34
4) 산별노조 건설과 전임자 수의 변화	41
5) 산별노조와 노조 재정의 변화	44
4. 소 결	53
제3장 산별노조 건설에 대한 지역조직의 전망	55
1. 머리말	55
2. 지역조직의 재정 운영과 위상	56

3. 산별노조의 필요성과 촉진·장애요인	63
4. 산별노조건설과 단체교섭 및 조직대상의 변화	69
1) 산별노조에서 지역조직 활동의 변화	69
2) 산별노조에서 단체교섭구조의 변화	73
3) 산별노조에서 조직대상의 변화	78
5. 산별노조에서 각 조직간의 역할 분담	81
6. 소결	87
제4장 노총 산하 조직의 산별노조 전환을 위한 정책 제언	89
1. 산별노조 건설의 현 지점과 과제	89
1) 기업별 노동조합 연맹이 주도하는 산별노조 건설운동	90
2) 기업별 노조의 성격이 유지·온존되는 산별노조 전환	91
3) 조직률 제고와 노조 재정에 대한 기대 결여	93
4) 산별노조 전환을 위한 총체적 프로그램과 역할 분담의 결여	94
2. 산별노조 건설을 위한 각 조직 단위의 역할과 과제	95
1) 산별노조 건설을 위한 전체적인 프로그램의 수립과 조합원 교육	97
2) 산별 단체교섭 구조의 확립과 사용자 단체의 구성	99
3) 산별노조 전환과 조직률 제고	101
4) 지역조직의 재편과 역할 변화	106
5) 전임자 문제와 노조 재정	109
<참고문헌>	114
<부록 : 설문지>	115
1. 산별노조 건설에 관한 노동조합 의식조사	
2. 산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사	

〈 표 차 례 〉

〈표 1- 1〉 기업별 노조체제에서 본 산별 노조 전환의 형태	3
〈표 1- 2〉 조사 목적과 조사 내용	6
〈표 1- 3〉 단위 노조 의식조사의 대상	7
〈표 1- 4〉 지역조직 의식조사의 대상	8
〈표 1- 5〉 단위노조 의식조사 응답자의 특성	8
〈표 1- 6〉 지역조직 의식조사 응답자의 특성	8
〈표 2- 1〉 1997년 단위 노조의 임금교섭형태	2
〈표 2- 2〉 노동법 개악 이후 단위 노조가 가장 우려하는 사안	12
〈표 2- 3〉 1997년 노동법 개악 반대 투쟁 시 단위노조의 파업여부	3
〈표 2- 4〉 노동법 개악 반대투쟁시 비노총계열과의 관계	13
〈표 2- 5〉 비노총 계열과의 통합에 대한 견해	14
〈표 2- 6〉 산별노조 건설과정에서 비노총과의 통합경로	14
〈표 2- 7〉 3년 이내 비노총계열과의 통합가능성	14
〈표 2- 8〉 산별노조 전환의 필요성	16
〈표 2- 9〉 산별노조 전환이 가능한 시점	17
〈표 2-10〉 산별노조 전환을 가장 원하는 조직단위	17
〈표 2-11〉 산별노조 전환에 대한 조합원 관심도	17
〈표 2-12〉 산별노조 건설에 관하여 조합원 관심이 낮은 이유	18
〈표 2-13〉 지난 1년간 산별노조 건설에 관한 교육 경험	19
〈표 2-14〉 기업별 노조의 단점	21
〈표 2-15〉 기업별 노조의 장점	21
〈표 2-16〉 산별노조의 단점	22

<표 2-17> 산별노조 건설의 촉진 요인	24
<표 2-18> 산별노조 건설의 장애요인	24
<표 2-19> 산별노조 전환과정에서 노조 활동의 변화	28
<표 2-20> 산별노조에서 각 조직단위의 교섭력 변화	28
<표 2-21> 산별노조에서 각 조직단위 노조 간부의 역할 변화	28
<표 2-22> 산별노조 전환과정에서 기업별 임금교섭의 변화 유무	31
<표 2-23> 산별노조로 전환할 경우 주된 임금 교섭 형태	31
<표 2-24> 산별노조로 전환할 경우 단체협약 체결 형태	31
<표 2-25> 산별노조로 전환할 경우 업종별 특성의 고려	33
<표 2-26> 지난 3년간 단위노조의 조합원 수 변화추이	35
<표 2-27> 새로 확대된 조합원의 고용형태	35
<표 2-28> 축소된 조합원의 고용형태	36
<표 2-29> 조합원 수 축소의 원인	37
<표 2-30> 산별노조에서 조합원 수의 변화	37
<표 2-31> 산별노조에서 조직 대상의 범위	37
<표 2-32> 산별노조에서 다양한 노동자들의 별도조직 필요성	39
<표 2-33> 단위 노조 전임자수	42
<표 2-34> 단위 노조 전임자의 상근 여부와 임금지급처	42
<표 2-35> 연맹별 단위 노조 전임자의 상근 여부와 임금지급처	42
<표 2-36> 산별전환 후 노조 전임자 수의 변동	44
<표 2-37> 조합비 충족도	46
<표 2-38> 노조활동을 위해 적절한 조합비(통상임금 기준)	46
<표 2-39> 노조활동을 위해 적절한 조합비(정액 기준)	46
<표 2-40> 조합비가 증가하면 보강될 사업	47
<표 2-41> 조합비 및 맹비 인상에 대한 단위노조 및 조합원 지지도	47
<표 2-42> 산별노조로 전환할 경우 파업기금과 노조재정의 변화	49
<표 2-43> 노조가 주관하는 수익사업의 필요성	51

<표 2-44> 단위노조의 과거와 현재 수익사업의 운영경험	51
<표 2-45> 수익사업을 하지 않는 이유	51
<표 3- 1> 지역조직의 전임자 구성	57
<표 3- 2> 지역조직 상근자의 임금지급처와 월평균 임금액	57
<표 3- 3> 상근자(반 상근자 포함) 수의 충족도	58
<표 3- 4> 부족한 상근자를 확보하지 못하는 이유	58
<표 3- 5> 지역조직의 수입 내역	58
<표 3- 6> 지역조직의 매월 총 조합비와 적절한 조합비 수준	60
<표 3- 7> 지역조직 운영에서 조합비의 충족도	60
<표 3- 8> 지역조직 재정의 가장 큰 원천	60
<표 3- 9> 지역조직이 조합비를 배분받는 방식	62
<표 3-10> 기업별 노조의 단점	64
<표 3-11> 기업별 노조의 장점	64
<표 3-12> 산별노조의 단점	65
<표 3-13> 산별노조 건설의 촉진 요인	66
<표 3-14> 산별노조 건설의 장애요인	66
<표 3-15> 산별노조 전환과정에서 비노총 계열과의 관계	68
<표 3-16> 향후 3년 이내 노총산하 조직과 비노총 계열과의 통합가능성	68
<표 3-17> 산별노조 전환 시 노동조합운동의 변화정도	70
<표 3-18> 산별노조 전환 시 각 조직단위의 교섭력 변화	72
<표 3-19> 산별노조 전환 시 지역 조직의 역할 변화 정도	72
<표 3-20> 산별노조 전환을 위한 지역조직의 가장 중요한 활동	72
<표 3-21> 임금 교섭 및 단체협약 체결 시 지역조직의 활동정도	73
<표 3-22> 지역조직의 제반 활동이 부진한 이유	74
<표 3-23> 산별노조의 단체교섭에서 지역조직의 역할	74
<표 3-24> 산별노조 전환 시 기업별 임금교섭의 변화 여부	75

<표 3-25> 산별노조 전환시 임금 교섭의 주요 형태	77
<표 3-26> 산별노조 전환시 단체협약 체결의 형태	77
<표 3-27> 산별노조 전환시 업종별 특성의 고려	77
<표 3-28> 지난 3년간 지역조직 소속 조합원 수의 변화	79
<표 3-29> 조합원 수 감소의 원인	79
<표 3-30> 조합원 감소에 대한 지역조직의 대책	80
<표 3-31> 산별노조에서 조직대상의 범위	80
<표 3-32> 산별노조에서 다양한 노동자들의 특성을 고려한 별도 조직의 필요성	80
<표 3-33> 산별노조에서 임금요구율을 결정할 단위	83
<표 3-34> 산별노조에서 임금교섭을 결정할 단위	83
<표 3-35> 산별노조에서 단체협약을 체결할 단위	83
<표 3-36> 산별노조에서 근로시간의 결정 단위	85
<표 3-37> 산별노조에서 파업의 결정 단위	85
<표 3-38> 산별노조에서 파업기금을 관리할 단위	86
<표 3-39> 산별노조에서 조합원 징계를 결정할 단위	86
<표 4- 1> 산별노조 전환과정에서 각 조직단위들의 역할	96
<표 4- 2> 산별노조 전환과정에서 불안정 고용층 조직사업을 위한 노총과 산별노련의 역할	105

< 부표 차례 >

<부표 3- 1> 산별노조 전환의 필요성	113
<부표 3- 2> 산별노조로의 전환이 가능한 시점	113

제1장 문제 제기

1. 문제 제기

이 글의 목적은 산별노조 건설에 대한 현재 기업별 노조의 전망을 살펴보는 데 있다. 지금까지 우리 나라 노동조합운동은 기업별 노조의 한계를 극복할 수 있는 조직형태로서 산별노조를 바라보고, 산별노조를 노동운동의 발전을 위해 반드시 거쳐야 할 과정으로 인식해 왔다. 노동운동의 산별노조에 대한 관심은 비교적 강력한 산별노조의 형태를 띠고 있는 독일, 스웨덴, 프랑스 등 유럽 노조의 사례연구로 나타났다. 그러나 외국의 사례 연구는 각 나라의 고유한 노사관계의 특성 위에서 형성된 것이다. 우리는 바람직한 모형으로서 서구의 경험을 살펴볼 수 있지만, 그것은 그 나라의 오랜 노사관계 제도화 전통과 분리할 수 없다. 우리가 만약 어떤 나라의 산별노조와 교섭구조를 그대로 우리 나라에 이식할 수 있다고 해도, 그것은 우리 나라의 노사관계에 조용하여 변화된 그 어떤 새로운 것이 될 것이다.

우리 나라에서 어떠한 산별노조를 건설할 것인가에 대한 논의가 구체화되기 위해서는 먼저 기업별 노조들이 무엇 때문에 산별노조 전환을 원하고 있는가를 살펴보아야 할 것이다. 1987년 노동자 대 투쟁 이후로 기업별 노조의 극복은 노동조합운동의 오랜 숙원이었다. 현재 한국노총과 민주노총은 모두 산별노조의 건설을 가장 중요한 강령으로 삼고 있으며, 양 노총 산하의 각 연맹들도 산별노조 전환을 시도하고 있다. 이는 기업별 단위노조들이 현재의 기업별 조직구조를 탈피하고 산별노조를 건설하고자 하는 주체임을 보여준다. 따라서 기업별 노조가 극복하고자 하는 기업별 노조체제의 한계는 앞으로 건설될 산별노조

의 성격을 좌우하게 될 것이다.¹⁾

노동운동의 변화가 경제적 상황이나 노사정의 역관계 등 외적인 요인만이 아니라 노동계 내부의 주체적인 의지에 의해서 결정된다고 할 때, 노동계 내부가 무엇을 원하는가에 대한 분석은 대단히 중요하다. 산별노조 건설이 보다 구체화되기 위해서는 그에 대한 기업별 노조의 전망이 분석되어야 한다.

이 글에서는 단위노조들이 현재의 기업별 노조중심의 노동운동을 어떻게 평가하고 있으며, 산별노조의 필요성과 가능성, 그리고 산별노조로 전환했을 때 단체교섭 및 조직대상의 변화에 대해서 어떻게 전망하고 있는가를 살펴보고자 한다.

이 글에서 다루고자 하는 첫 번째 문제는 우리나라의 기업별 노조들이 왜 산별노조건설을 원하는가에 대한 것이다. 이에 대한 대답은 곧 앞으로 건설될 산별노조의 성격을 보여준다. 기업별 노조체제에서 산별노조 건설을 주도하는 세력이 다름아닌 기업별 노조 자신이라는 점에서, 산별노조 전환은 기업별 노조의 자기 부정을 의미하기 때문이다.

이 글에서 다루고자 하는 두 번째 문제는 현재의 노동조합운동이 생각하는 산별노조의 구체적인 모습이 무엇인가에 대한 것이다. 이를 위해서 산별노조로 전환할 경우 현재의 노조들이 어떠한 교섭구조와 조직범위를 원하는가를 살펴보고자 한다.

마지막으로, 산별노조의 교섭구조와 조직변화에 따라 현재의 노동조합 조직들의 역할이 어떻게 변화해야 하는가를 살펴보고자 한다.

이러한 문제들을 살펴보기 위하여, 이 글에서는 먼저 다소 형식적이고 단순화된 구분을 하고자 한다. 단위노조들이 산별노조 건설을 원한다면, 건설될 산별노조는 <표 1-1>과 같이 세 가지 형태로 구분될 수 있을 것이다. (1) 현재의 기업별 노조의 성격을 그대로 유지하면서 조직편제만 산별노조로 변경하는 형

1) 산별노조의 건설을 기업별 노조의 통합으로 이해하거나, 기업별 노조의 장점을 계승하는 것으로 이해해서는 안 된다는 주장에 대해서는 「한국노동운동과 산별노조」를 참조할 것(임영일, 『연대와 실천』, 영남노동운동연구소, 1997. 9)

태, (2) 현재의 기업별 교섭을 유지하면서 부분적인 산별 교섭을 병행하는 형태, (3) 산업별 교섭구조가 정착되고 조직대상도 실질적으로 확대되는 형태가 그것이다.

<표 1-1> 기업별 노조체제에서 본 산별 노조 전환의 형태

시기 구분		단체교섭구조	조직단위와 조직대상	요구의 성격
기업별 노조	1987년 이전의 기업별 노조	.기업별 교섭	.단위: 기업 단위 조직 .대상: 기업내 정규직	.임금인상 .노조활동 합법화
	1987년 이후의 기업별 노조	.기업별 교섭 .중앙단위 노사정 협의	.단위: 기업 단위 조직 .대상: 기업내 정규직	.임금인상 .노동법 개정
건설될 산별 노조	(1) 기업별 교섭 중심의 산별노조 전환	.기업별교섭 유지 .산업단위 노사정 협의	.단위: 기업 단위 조직 .대상: 기업내 정규직	.임금 및 고용안정 .제도 개선에 대한 산업단위 협의
	(2) 기업노조권한을 부분이양 받은 산별 노조 건설	.산별교섭과 기업 교섭의 공존 .산업단위 노사정 협의	.단위: 기업및산업단위 조직의 공존 .대상: 정규직,비정규직	.임금 및 고용안정 .제도 개선에 대한 산업단위 협의
	(3) 산별노조 건설	.산별 교섭 중심, 기업 단위 조정 .산업단위 노사정 협의	.단위: 산업 단위 조직 .대상: 정규직,비정규직 실업자와 개인	.임금 및 고용안정 .제도개선 및 정치 요구에 기초한 산업단위 협의

이 세 가지 형태는 각각 독립적인 산별노조의 형태라기보다는, 산별노조 건설의 단계적 경로로 해석될 수 있을 것이다. 이 글에서는 현재 기업별 노조들이 원하는 산별노조의 모습이 이 세 가지 형태 중 어떠한 형태에 근접하고 있는가를 살펴보고, 앞으로 산별노조 건설을 위한 노동운동의 과제를 제시하고자 한다.

첫 번째 형태(1)는 산별노조로 명칭을 변경하고 단위노조를 해산하되, 내용적으로는 기업단위 교섭이 유지되는 형태이다. 그럼에도 기존의 체제와 구분되는 것은 산별노련(산별노조)의 역할과 권한이 보다 강화된다는 점이다. 교섭과 조직은 기업 단위에서 수행되지만, 제도개선과 정책참여는 산별노조 차원에서 수행된다. 기업노조의 실질적인 교섭권을 이양 받지 못한 상태에서 산별노조 제도개선과 정책 참여가 이루어지므로, 노조의 정책참여는 기업별 노조체제에서와 마찬가지로 정책 협의의 수준으로 유지될 수밖에 없다. 그러나 이러한 과정은 기존의 기업별 노조체제의 붕괴 없이 산별노조로 전환할 수 있다는 장점을 가지고 있다. 이는 조직 통폐합과 같은 대대적인 조직재편을 거치지 않고, 단위노조의 해산과 산별노조 조직명칭 변경만으로 완성될 수 있기 때문이다. 앞으로 건설될 산별노조가 기업별 노조의 교섭권을 이양받는 데 한계를 갖는다면, 이러한 기업노조에 기초한 산별노조로 전환하게 될 가능성이 크다.

두 번째 형태(2)는 기업별 노조의 권한을 부분적으로 이양 받으면서 산별노조로 전환하는 것이다. 여기에서는 기존의 기업별 교섭이 유지되면서도 산별노조가 일부 교섭을 수행한다는 점에서 기존의 기업별 노조 체제와 다르다. 기업내 조합원의 임금은 기업별 교섭을 통해서 최종적으로 결정되지만, 산업별 교섭을 수행함으로써 기업별 임금교섭의 최저 한계를 결정한다는 데 의미가 있다. 기업별 노조체제와 산별 노조 체제의 과도기인 이 형태에서는 점진적으로 산별노조의 교섭범위가 조정됨으로써 산별노조의 권한을 강화할 수 있을 것이다. 또한 이 형태에서는 부분적 산별 교섭이 수행됨에 따라 조합원 범위가 기업노조의 정규직에 머물지 않고 산업내의 비 정규직으로 확산될 수 있을 것이다.

세 번째 형태(3)는 우리 나라 노동조합운동이 지향하고 있는 산별노조의 이념적 형태이다. 이러한 산별노조 형태는 고용 형태와 기업규모, 업종, 근로조건 등의 차이를 뛰어 넘어 모든 노동자의 이해를 대변할 수 있는 이상적인 조직으로 그려지고 있다. 또한 산별노조들이 하나의 내셔널센터를 건설함으로써 정부와 사용자에 대한 강력한 교섭력을 행사하고자 한다. 단체교섭은 산업별로 이루어지며 지역과 기업 단위에서 조정된다. 조직 단위와 대상도 기업노조나 정규직에 한정되지 않는다. 산별노조가 주요한 교섭권한을 장악함에 따라 사용자와 정부에 대한 노동조합의 정치적 압력이 증대된다.

현재 진행되고 있는 산별노조 건설은 이 글의 조사시점인 1997년 11월을 기준으로 볼 때 하나에 속해 있을 것이다. 그리고 어떤 형태이든 간에 이는 기존의 노동조합 조직단위의 활동을 변경시킬 것이다. 산별노조 전환이 기업별 교섭구조를 변경시키지 않는 상태에서 이루어지는 조직 명칭의 변경에 불과하다고 해도, 이에 따라 기존의 단위 노조, 지역 조직(노총 혹은 산별노련의 지역 본(지)부), 산별노련, 노총 중앙의 역할은 크게 변화될 것이다. 더욱이 산별노조 건설과정에서 조직명칭과 형식만이 아니라 교섭구조와 조직대상의 변화가 뒤따른다면, 현재의 조직단위들의 활동은 더욱 크게 변화할 수밖에 없다. 이 글에서는 현단계 산별노조 건설운동의 지점을 파악함으로써, 산별노조 건설을 위한 각 노동조합단위들의 역할을 살펴보고자 한다.

2. 조사 방법과 개요

산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망과 인식을 살펴보기 위하여 한국노총 중앙연구원에서는 노총산하 조직을 대상으로 두 개의 설문조사를 수행하였다. 두 개의 설문조사는 앞 절에서 제기한 세 가지 문제들을 살펴보기 위하여 다음과 같은 10개 분야의 조사내용으로 구성되어 있다(<표 1-2> 참조).

<표 1-2> 조사 목적과 조사 내용

< 조사목적 >
<ol style="list-style-type: none"> 1. 우리 나라의 기업별 노조는 왜 산별노조로의 전환을 원하며, 어떠한 성격의 산별노조를 원하는가? 2. 산별노조로 전환할 경우 교섭구조와 조직대상 등을 포함한 노동조합의 활동은 어떻게 변화할 것인가? 3. 산별노조로 전환할 경우 기업노조, 지역조직, 산별노련, 노총 중앙 등 각 조직단위의 활동은 어떻게 변화할 것인가?
< 조사 내용 >
<ol style="list-style-type: none"> (1) 1997년 노동법 개정 이후 노사관계의 변화와 노동계의 통합 가능성 (2) 지난 1년간 각 노동조합 단위의 활동 평가 (3) 산별노조 건설의 필요성과 현실적 가능성 (4) 기업별 노조와 산별노조의 장·단점 (5) 산별노조 전환과 노조 교섭력의 변화 (6) 산별노조 전환과 교섭형태의 변화 (7) 산별노조 전환과 각 조직단위의 역할 변화 (8) 산별노조 전환과 조직활동의 변화 (9) 산별노조 전환과 노조 간부 및 전임자의 변화 (10) 산별노조 전환과 노조 재정의 변화

이 설문조사는 기업별 노조들을 대상으로 한 『산별노조 건설에 관한 단위노조 의식조사』와 지역조직을 대상으로 한 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』로 수행되었다. 두 조사는 공통된 설문항목과 서로 다른 설문항목을 포함하고 있는데, 기업별 노조와 지역조직의 활동의 차이를 고려할 필요가 있었기 때문이다. 이를 고려하여 설문조사는 두 개의 설문조사로 수행되었다. 단위노조 의식조사에는 금속노련, 화학노련, 자동차노련에 속한 386개 노조가 포

함되어 있고, 지역조직 의식조사는 한국노총의 지역조직을 포함하여, 금속노련, 화학노련, 자동차노련에 소속된 52개의 지역지부를 포함하고 있다(<표 1-3>과 <표 1-4> 참조).

자동차노련에 속한 단위노조 설문지의 수거율이 대단히 높게 나타나고 있는데, 이로 인하여 자동차노련의 영향이 전체분석에서 지나치게 부각된다는 문제점이 있었다. 그러나 분석에서는 연맹별 수거율의 차이를 고려하지 않았는데 이는 산별노조 건설이 산별노련을 중심으로 진행되고 있는 현실을 반영한 것이다. 대신에 연맹의 특성이 전체분석에 지나치게 영향을 미치는 부분에 대해서는 연맹별 분석을 부각시켰다.

이 조사는 1997년 11월 3일부터 11월 20일까지 우편조사의 방식으로 수행되었다. 이 시점은 1997년 3월까지 노동법 개악-총파업-노동법 재개정 과정을 거친 이후의 시점이므로, 새로운 노동법 하에서 변화된 노사관계의 성격을 알 수 있는 시점이다.

조사 응답자의 특성은 단위 노조 조사나 지역조직 조사 모두 사무국장 이상의 선에서 응답하는 것을 원칙으로 하였다. 응답자의 지위와 특성은 <표 1-5>와 <표 1-6>에 나타나 있다.

<표 1-3> 단위 노조 의식조사의 대상

(단위 : %, 개)

항 목	전 체
금 속 노 련	19.4
화 학 노 련	22.8
자 동 차 노 련	57.8
합 계	360(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 1-4> 지역조직 의식조사의 대상 (단위 : %, 개)

항 목	전 체
노총지역조직	66.7
금속노련	7.8
화학연맹	13.7
자동차노조	11.8
합 계	51(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 1-5> 단위노조 의식조사 응답자의 특성 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
위원장(분회장)	76.3	61.7	69.6	84.3
부위원장(부분회장)	5.9	5.9	8.9	3.8
사무국장(사무장)	13.6	32.4	21.5	4.3
기 타	4.2	-	-	7.6
합 계	355(100.0)	68(100.0)	79(100.0)	185(100.0)

조합원수	전 체	금속	화학	자동차
100인 미만	37.7	40.7	44.6	34.2
100 ~ 500인	62.3	59.3	55.4	65.8
합 계	329(100.0)	59(100.0)	74(100.0)	196(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 1-6> 지역조직 의식조사 응답자의 특성 (단위 : %, 개)

직 책	전 체	노총산하	연맹산하
본(지)부장	32.0	32.4	35.4
부 본(지)부장	4.0	2.9	5.8
사무국장	50.0	50.0	47.0
기 타	14.0	14.7	11.8
합 계	50(100.0)	34(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

제2장 산별노조 건설에 대한 단위노조의 전망

1. 머리말

이 장에서는 산별노조 건설에 관한 기업별 단위노조의 전망을 다루고 있다. 산별노조 건설의 주체가 기업별 단위노조라는 점에서, 기업별 노조들이 어떠한 형태의 산별노조를 원하는가는 앞으로 건설될 산별노조의 성격을 규정할 것이다.

먼저, 1997년 노동법 개정투쟁 이후 변화된 노사관계에서 노동계의 통합 가능성, 산별노조 건설 노력과 현실적 가능성, 기업별 노조와 산별노조의 장단점과 산별노조의 촉진 혹은 장애요인을 살펴보고자 한다. 이를 통하여 현재의 기업별 노조가 극복하고자 하는 기업별 노조의 한계는 무엇이며, 산별노조 건설을 통하여 무엇을 성취하고자 하는가를 살펴보고자 한다. 특히 산별노조 건설 과정에서 노동계의 통합가능성에 대한 논의는 산별노조의 성격과 그 건설 경로를 보여준다는 점에서 의의가 있다.

다음으로 산별노조를 건설할 경우 교섭구조와 조직대상의 변화에 대한 단위노조의 전망을 살펴보고자 한다. 산별노조하에서 교섭구조와 조직대상이 변화한다면, 기업별 노조의 상당한 권한이 산별노조로 이양될 것이다. 따라서 기존의 기업별 노조체제 하에서 존재했던 노조간부들의 권한, 전임자의 수와 성격, 노조 재정 등 노조활동 전반의 변화가 수반될 것이다. 이 장에서는 현재의 기업별 노조들이 산별노조 전환을 통해 어떠한 변화를 추구하며, 그에 따른 변화를 어느 정도 수용할 의지가 있는가를 살펴보고자 한다.

2. 산별노조 건설의 가능성과 촉진·장애요인

1) 1997년 노동법 개정투쟁의 경험과 노동계의 통합 가능성

현재의 산별노조 건설노력은 노총계열과 비노총계열로 분화된 상태에서 각기 별도로 수행되고 있다. 따라서 산별노조 전환과정에서 노동계가 통합될 것인가의 여부는 앞으로 건설될 산별노조의 조합원 규모와 직결되어 있다. 산별노조 전환과정에서 노동계가 통합되지 않는다면 동일 업종에 속한 두 개의 산별노조가 건설될 가능성이 있으며, 통합될 경우에는 보다 대 산별노조에 근접할 수 있을 것이다. 물론 양 조직의 통합은 양 조직이 통합했을 때 가질 수 있는 산별노조의 교섭력이, 분화된 두 개의 산별노조보다 크다고 판단될 때 가능할 것이다. 이는 양 조직이 갖고 있는 이념적 지향성, 공동투쟁의 경험, 미래 지분의 배분문제와 결부되어 있다.

이러한 점에서 1997년의 노동법 개정투쟁은 양 조직이 공동투쟁의 경험을 축적하는 중요한 경험이었다. 노동법 개정을 통해서 경영상의 이유로 인한 정리해고가 합법화되고 사용자의 전임자 임금지급이 불법화됨에 따라, 1997년의 임금교섭에서는 공동교섭과 무교섭 타결이라는 상반된 경향이 나타났다. 일부에서는 향후 고용불안을 우려하여 정리해고를 하지 않겠다는 약속을 조건으로 임금교섭을 포기하였고, 다른 한편에서는 공동교섭이나 상급단체 위임을 통해 산별노조 건설을 가속화하였다. 즉, 1997년 노동법 개정의 여파는 한편에서는 산별노조 건설의 필요성을 부각시켰고, 다른 한편에서는 변화한 상황에 대한 순응이라는 두 가지 결과를 가져왔다. 이를 고려한다면 1997년의 노동법 개정은 노동운동의 산별노조 건설을 가속화하는 계기였다고 판단된다.

이번 조사에 따르면 노총 산하조직에서의 교섭권의 상급단체 위임과 공동교

섭의 경험은 자동차 노련을 제외한다면, 그다지 높지 않았다(<표 2-1> 참조).

임금교섭에서 공동교섭을 수행하거나 교섭권을 상급단체로 위임한 조직은 금속노련의 8.6%, 화학노련의 15.9%에 달했다. 양 연맹은 모두 기존의 방식처럼 독자적인 임금교섭을 수행하였으나, 무교섭 타결이나 회사의 일방적인 임금결정을 수용한 곳도 각각 27.1%, 12.2%로 나타났다.

그럼에도, 1997년 임금교섭이 노총조직에서 산별노조 전환을 가속화하는 계기가 되었음은 분명하다. 노동법 개정 이후 노조가 가장 우려하는 사안을 보면, 회사의 전임자 임금지급 금지, 정리 해고, 변형 근로시간 제도의 순서로 나타나고 있다(<표 2-2> 참조). 특히 회사측의 전임자 임금지급 금지 조항은 기업별 노조체제하에서 조합비로는 전임자 임금을 충당하기 어려운 중소노조들에게는 가장 큰 위협이었다. 1997년의 노동법 개정에서 나타난 노조 전임자의 임금지급 중지, 고용불안과 근로조건 저하에 대하여, 노동조합운동은 기업별 노조체제로는 효과적으로 대처할 수 없다고 인식하기 시작했다.

동시에 1997년의 노동법 개정을 통해서 노동계는 양대 노총의 공동투쟁 경험을 축적하기 시작했다. 양대 노총의 공동투쟁 경험은 산별노조로 전환할 경우 불가피하게 뒤따르게 될 노조간의 통합 가능성을 보여준다는 점에서 중요하다. 동일 업종에 속한 두 개의 연맹이 통합될 경우 그 상급 단체가 어디인가에 따라, 한국 노동운동의 조직구조는 커다란 변화를 맞게 될 것이다. 이러한 의미에서 노동계 통합과 산별노조 전환은 교섭구조 만이 아니라, 노동운동의 대대적인 지각 변동을 의미한다.

노동법 개정 투쟁에서 노총 조직 중 파업을 한 단위 노조는 전체의 40.9%로 나타났다(<표 2-3> 참조). 또한 산하 단위노조들은 비노총 계열의 투쟁에 대해 비교적 높은 점수를 주고 있다. <표 2-4>를 보면, 노동법 개정 투쟁 시에 비노총계열과 공식적이든 비공식적이든 공동투쟁에 대한 협의를 가졌던 경우도

전체의 53%로 나타나고 있다. 공동투쟁에 대한 협의가 없었던 경우는 47.0%에 불과하다. 연대투쟁이나 공동집회를 한 경험은 전체의 23.5%로 나타나고 있는데, 특히 금속연맹의 경우에는 연대투쟁의 경험이 높게 나타나고 있다.

<표 2-1> 1997년 단위 노조의 임금교섭형태 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
공동 교섭·상급단체 위임	48.7	8.6	15.9	76.4
독자적인 임금교섭	39.6	62.9	70.7	18.6
무교섭 타결	9.7	27.1	11.0	3.0
회사의 일방적인 결정 수용	0.3	-	1.2	-
기 타	1.7	1.4	1.2	2.0
합 계	351(100.0)	70(100.0)	82(100.0)	199(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-2> 노동법 개악 이후 단위 노조가 가장 우려하는 사안 (단위 : %, 개)

항 목	전 체		금속		화학		자동차	
	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위
변형근로시간제도	23.2	12.1	18.22	17.6	8.0	6.1	27.3	12.1
정리 해고	29.2	22.6	2.7	41.2	48.0	31.3	26.4	17.6
퇴직금 중간 정산제	2.3	8.1	-	-	4.0	-	2.5	11.0
회사의 전임자 임금지급 중지	39.3	28.2	59.1	17.6	36.0	31.3	36.4	29.6
무노동 무임금	2.4	17.7	-	11.8	-	12.5	3.3	19.8
쟁의기간중 임시직 현장투입	1.2	3.2	-	5.9	4.0	6.3	0.8	2.2
격년(2년)임금교섭 추진	2.4	8.1	-	5.9	-	12.5	3.3	7.7
합 계	168	124	22	17	25	16	121	91
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-3> 1997년 노동법 개악 반대 투쟁 시 단위노조의 파업여부 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
했다	40.9	57.1	54.9	29.3
하지 않았다	59.1	42.9	45.1	70.7
합 계	350(100.0)	70(100.0)	82(100.0)	198(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-4> 노동법 개악 반대투쟁시 비노총계열과의 관계 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
공동 집회 및 연대투쟁 성공	23.5	45.3	17.9	17.5
공동 논의는 했으나, 실패	19.6	14.1	17.9	22.2
공동 논의 제의했으나, 상대가 거부	2.3	4.7	3.0	1.2
공동논의제안 있었으나, 이쪽에서 거부	7.6	4.7	3.0	10.5
공동 논의 제안이 상호 없었음	47.0	31.2	58.2	48.6
합 계	302(100.0)	64(100.0)	67(100.0)	171(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

이러한 경험을 통해서 노총 산하 단위 노조들은 비 노총 계열과의 통합에 대해 비교적 긍정적인 견해를 가지고 있는 것으로 나타났다. 비노총계열과의 통합에 찬성하는 견해는 전체의 66.4%로 나타나고 있는데, 금속 90.4%, 화학 76.4%, 자동차 54.5%로 나타나고 있다(<표 2-5>참조). 통합에 대한 반대 견해는 금속노련, 화학노련의 경우 각각 4.8%, 8.3%에 불과하며, 자동차의 경우는 31.7%로 상대적으로 높은 편이다.

비 노총 계열과의 통합에 긍정적이라 하더라도, 그 통합경로와 현실적 가능성에 대해서는 비교적 부정적이다. 비노총 계열과의 선 통합 후 산별노조를 건설하자는 견해는 36.6%, 산별노조 건설 후 통합하자는 견해가 43.4%로 나타나고 있다(<표 2-6> 참조). 또한 노동계 통합의 시기도 그다지 빠르지 않을 것이라고 보고

있는데, 향후 3년내의 통합가능성에 대해서는 전체의 61.2%가 부정적인 것으로 보고 있다(<표 2-7> 참조).

<표 2-5> 비노총 계열과의 통합에 대한 견해 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
무조건 통합해야 한다	31.2	55.6	45.8	17.5
조건부 통합이 가능하다	35.2	34.8	30.6	37.0
무조건 통합을 반대한다	21.3	4.8	8.3	31.7
잘 모르겠다	12.3	4.8	15.3	13.8
합 계	324(100.0)	63(100.0)	72(100.0)	189(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-6> 산별노조 건설과정에서 비노총과의 통합경로 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
선 통합 후 산별노조 건설	36.6	46.7	36.2	33.5
선 산별노조 건설 후 통합	43.4	48.3	53.6	38.2
통합할 이유가 없다	20.0	5.0	10.2	28.3
합 계	320(100.0)	60(100.0)	69(100.0)	191(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-7> 3년 이내 비노총계열과의 통합가능성 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
매우 높다	3.2	1.7	1.5	4.3
높 은 편	8.2	18.3	5.8	5.9
보 통	27.4	26.7	42.0	22.3
낮 은 편	42.9	43.3	34.8	45.7
매우 낮은 편	18.3	10.0	15.9	21.8
합 계	317(100.0)	60(100.0)	69(100.0)	188

이에 따르면, 노동계 통합에 대해서는 찬성하지만, 그것이 가져올 노동운동의 지각변동에서는 자기 조직의 이해관계가 유지되기를 원하는 것이다. 노동계 통합의 긍정성에도 불구하고, 이러한 결과는 통합 시점을 그다지 빠르게 볼 수 없게 하는 이유이다. 양 조직이 각기 산별노조 건설하고 나서 통합해야 한다는 응답의 비중은 이를 의미한다.

물론 표면적으로는 양 조직이 지향하는 이념의 차이도 통합을 지연시키는 원인이다. 그러나 최근 양 조직의 강령이나 활동에서 뚜렷한 이념적 차이를 발견하기는 어렵다. 현재 양 조직의 차이는 과거에 비해서 이념적 차이보다는 양 조직의 교섭력과 교섭수단의 차이, 인적 구성이나 업종의 차이로부터 기인하는 바가 크다. 양 조직의 통합은 지난 노동법 개정과정에서와 같은 공동투쟁의 경험을 통하여 더욱 빠르게 진행될 수 있을 것이다.

2) 산별노조 전환의 필요성과 조합원의 관심

지금까지 산별노조 전환에 대한 논의 중 가장 활발히 이루어지고 있는 분야는 산별노조 건설의 당위성에 관한 것이었다. 그러나 일반 조합원이나 단위 노조 대표자들이 산별노조의 필요성과 시급성을 어느 정도로 인식하고 있는가는 분명하지 않았다.

산별노조 전환의 필요성에 대해서는 조사대상 단위 노조의 약 78.8%가 그 필요성을 인정하고 있다. 이를 연맹별로 보면, 금속노련의 77.5%, 화학노련의 79.7%, 자동차노련의 78.8%가 산별노조의 필요성을 인정하고 있다. 산별노조 전환이 불필요하다고 응답한 단위노조는 금속노련의 13.5%, 화학노련과 자동차노련의 각기 8.9%에 불과하다(<표 2-8> 참조).

산별노조로의 전환이 가능한 시점에 대해서는 2년~5년 이내(65.0%), 5년~

10년 이내(14.8%), 1년 이내(11.4%)의 순서로 나타나, 다수가 2~5년 이내에 산별노조로 전환할 것으로 예상하고 있다. 산별노조로의 전환이 요원하다는 부정적인 응답은 전체의 8.8%로 나타나고 있어, 대부분 산별노조의 실현이 가능하다고 생각하고 있다(<표 2-9> 참조).

그러나 산별노조로의 전환이 필요하고 그 실현가능한 시점이 2~5년 이내라는 긍정적인 응답이 많다고 해서, 이것이 단위노조가 산별노조 건설을 위해 노력하고 있다는 것을 보여주지는 않는다. 현재 어떠한 조직단위가 산별노조 전환을 원하고 있는가에 대해서는(<표 2-10> 참조), 산별노련(39.8%), 단위노조(20.1%), 조합원(12.4%), 산별 지역조직(10.7%)의 순서로 나타나고 있다. 금속노련과 화학노련에 속한 단위노조 대표자들은 일반 조합원보다는 단위노조나 산별노련에 속한 노조간부들이 더 산별노조 전환을 원한다고 응답하고 있다.

또한 단위노조 대표자들은 산별 노조에 대한 조합원의 인식이 낮다고 응답하고 있다. 단위노조 대표자들이 응답한 산별노조 전환에 대한 조합원의 관심도를 보면(<표 2-11> 참조), 금속노련의 60.3%, 화학노련의 48.8%, 자동차노련의 34.0%가 부정적이라고 응답하고 있다. 산별노조에 대한 단위노조 대표자들의 관심에 비해서 조합원들의 관심은 상대적으로 낮은 편이라고 평가하고 있다.

<표 2-8> 산별노조 전환의 필요성

(단위 : %, 개)

항 목	연 맹 별				조합 규모별		
	전 체	금속	화학	자동차	전 체	100인이상	100~500인
전혀 불필요	4.0	4.5	1.3	4.9	4.2	3.2	4.8
불필요한 편	5.7	9.0	7.6	4.0	4.8	4.8	4.8
그저 그렇다	11.5	9.0	11.4	12.3	11.4	9.5	12.5
필요하다	48.4	44.7	58.2	45.8	49.1	56.3	44.7
매우 필요	30.4	32.8	21.5	33.0	30.5	26.2	33.2
합 계	349(100.0)	67(100.0)	79(100.0)	203(100.0)	334(100.0)	126(100.0)	208(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-9> 산별노조 전환이 가능한 시점

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
1년 이내	11.4	1.5	3.8	17.5
2~5년 이내	65.0	61.2	77.2	61.5
5~10년 이내	14.8	26.9	17.7	9.8
요원하다	8.8	10.4	1.3	11.2
합 계	351(100.0)	67(100.0)	79(100.0)	205(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-10> 산별노조 전환을 가장 원하는 조직단위

(단위 : %, 개)

항 목	연 맹 별			
	전 체	금속	화학	자동차
조합원	12.4	4.4	3.6	18.6
단위 노조	20.1	19.1	17.1	21.6
산별 지역조직	10.7	7.3	8.5	12.7
산별노련	39.8	55.9	59.8	26.5
노총 지역조직	3.7	1.5	3.7	4.4
노총 중앙	7.9	4.4	4.9	10.3
기타 노동단체 및 연구소	2.8	7.4	1.2	2.0
아무도 원하지 않는다	2.6	-	1.2	3.9
합 계	354(100.0)	68(100.0)	82(100.0)	204(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-11> 산별노조 전환에 대한 조합원 관심도

(단위 : %, 개)

항 목	연맹별				조합규모별	
	전 체	금속	화학	자동차	100인 미만	100~500인
매우 낮다	14.6	22.1	19.5	10.2	14.0	16.1
낮 은 편	27.3	38.2	29.3	22.8	24.0	26.4
보 통	37.9	32.3	34.1	41.3	35.7	39.6
높 은 편	9.8	5.9	12.2	10.2	11.6	9.4
매우 높다	10.4	1.5	4.9	15.5	14.7	8.5
평 균 값	2.73	2.26	2.54	2.98	2.89	2.68
합 계	356(100.0)	68(100.0)	82(100.0)	206(100.0)	129(100.0)	212(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

그 이유는 무엇보다도 조합원들이 산별노조에 대해서 ‘잘 모르기 때문(56.2%)’이며, 다음으로 ‘현재의 기업별 노조에 만족하기 때문에(15.3%)’, ‘산별노조가 실현 가능성이 없다고 생각하기 때문에(12.6%)’의 순서로 나타나고 있다(<표 2-12> 참조). 조합원들의 산별노조에 대한 관심이 낮은 것은 산별노조에 대해서 잘 모르기 때문이라는 것이다. 이는 산별노조에 대한 조합원 대상의 교육이 부족하다는 것을 시사한다.

<표 2-13>에 의하면 지난 1년간 조합원 교육을 직접 수행했던 경험이 있는 단위 노조는 전체의 52.6%에 불과하다. 조사대상인 산별노련들이 모두 산별노조 전환을 서두르고 있는 조직이라는 점을 고려한다면, 조합원교육이 상대적으로 결여되어 있음을 알 수 있다. 조합원 교육뿐만 아니라, 산별노조에 대한 조합 간부 교육도 대단히 부족한 실정이다. 산별노련이나 지역조직, 노총 차원의 산별노조 관련 교육에 참여한 경험이 있는 노조도 약 60% 수준을 넘지 못한다. 노조의 사무국장 이상의 노동조합 간부조차 산별노조 관련 교육을 받지 못한 경우가 전체의 절반 수준에 이르고 있다.

<표 2-12> 산별노조 건설에 관하여 조합원 관심이 낮은 이유

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
현재의 기업별 노조 체제에 큰 불만이 없기때문	15.3	10.9	22.7	13.9
산별노조에 대해서 잘 모르기 때문에	56.2	67.3	59.1	51.9
산별노조가 현실가능성이 없다고 생각했기때문에	12.6	12.7	12.1	12.8
산별노조에 반대하기 때문에	0.9	-	-	1.6
노동조합 자체에 대한 무관심 때문에	10.1	9.1	4.6	12.3
기 타	4.9	-	1.5	7.5
합 계	308(100.0)	55(100.0)	66(100.0)	187(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-13> 지난 1년간 산별노조 건설에 관한 교육 경험

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
노조에서 직접 조합원 교육 수행	52.6	50.8	47.3	55.2
산별 지역조직 교육 참여	61.5	63.6	70.7	57.1
산별노련 주관 교육 참여	59.8	55.9	83.1	51.4
노총 차원 교육 주관 교육 참여	53.7	53.7	44.0	57.8
기타 노동단체 주관 교육 참여	45.4	50.7	41.1	45.2

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

이와 같은 결과는 단순히 산별노조에 대한 교육 확대의 필요성만을 의미하지는 않는다. 1987년 이후 노동조합 활성화의 초기부터 노동운동은 기업별 노조의 극복대안으로서 산별노조 건설의 필요성을 주장해 왔으나, 10여년이 지난 지금에도 산별노조에 대한 교육은 여전히 그 건설의 필요성을 주장하고 외국의 사례를 소개하는 데 그치고 있다. 산별노조에 관한 조합원 및 조합간부 교육의 확대도 필요하지만, 보다 중요한 것은 단위노조와 조합원을 대상으로 산별노조 건설의 경로와 성격에 대한 구체적인 논의를 확대해야 한다는 것이다. 주지하다시피, 우리 나라에서 산별노조 전환여부에 대한 결정권은 현재의 기업별 노조들에게 있기 때문이다. 조합원 및 단위노조가 산별노조에 대한 논의를 시작하지 않는 한, 산별노조 전환의 시기는 더욱 늦어지게 될 것이다.

3) 기업별 노조와 산별노조의 장·단점

앞 절에서 살펴본 대로, 단위노조의 약 79%는 기업별 노조체제에서 산별노조체제로 전환해야 한다고 응답하고 있다. 현재의 기업별 노조들이 산별노조로 전환하고자 하는 이유를 알기 위해서는 단위노조 대표자들이 생각하는 기업별 노

조의 장단점을 살펴볼 필요가 있다. 기업별 노조의 단점에 대한 응답은 단위노조 대표자들이 산별노조로 전환하고자 하는 이유를 보여주며, 기업별 노조의 장점에 대한 응답은 앞으로 산별노조로 전환과정에서 기업별 노조의 어떠한 장점을 고려해야 하는가를 보여준다. 또한 산별노조의 단점에 대한 질문은 산별노조로 전환할 경우 현재의 기업별 단위노조가 우려하는 바가 무엇인가를 보여준다.

<표 2-14>은 기업별 노조의 단점을 보여준다. 가장 중요한 기업별 노조의 단점은 ‘기업별 교섭이라 교섭력이 약하다’, ‘노조가 기업에 종속되기 쉽다’, ‘노조의 전문성이 약하다’, ‘영세·중소기업노조의 활동이 어렵다’, ‘대 정부·사용자에 대한 활동이 약하다’의 순서로 나타나고 있다.

이러한 응답은 연맹마다 차이를 가지고 있다. 1순위와 2순위 응답을 더해보면, 금속노련에서 생각하는 가장 중요한 기업별 노조의 단점은 ‘영세·중소기업 노조의 활동이 어렵다(50.0%)’, ‘노조가 기업에 종속되기 쉽다(32.4%)’, ‘정부·사용자에 대한 활동이 약하다(32.3%)’, ‘노조의 전문성이 약하다(27.9%)’로 나타나고 있다. 이에 비해서 화학노련은 ‘노조의 전문성이 약하다(37.8%)’, ‘영세·중소기업 노조의 활동이 어렵다(34.1%)’, ‘기업별 교섭이라 교섭력이 약하다(30.5%)’의 순서로 응답하고 있다. 자동차노련은 ‘기업별 교섭이라 교섭력이 약하다(55.4%)’, ‘노조가 기업에 종속되기 쉽다(39.0%)’, ‘노조의 전문성이 약하다(33.3%)’의 순서로 응답하고 있다. 즉, 금속노련과 화학노련은 현재의 기업별 노조체제하에서 영세·중소기업 노조활동의 어려움을 가장 큰 단점으로 생각하는 반면, 자동차노련의 경우에는 기업별 노조의 약한 교섭력을 가장 중요한 단점으로 여기고 있다.

이러한 기업별 노조의 단점들은 곧 현재의 노동운동이 극복하고자 하는 문제들이다. 현재의 기업별 노조들은 기업별 노조 체제 아래에서는 영세, 중소기업 노조의 권익을 대변하거나, 노조의 교섭력을 강화하거나, 노조의 전문성을 제고하기 어렵기 때문에 산별노조 건설을 원하고 있다.

<표 2-14> 기업별 노조의 단점

(단위 : %, 개)

항 목	전 체		금속		화학		자동차	
	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위
조합원이 정규직으로 한정되어 있다	5.9	0.8	-	1.5	9.8	2.4	6.3	-
기업별 교섭이라 교섭력이 약하다	34.0	8.2	10.3	5.9	22.0	8.5	46.6	8.8
노조가 기업에 종속되기 쉽다	19.4	14.7	23.6	8.8	7.3	15.9	22.8	16.2
노조 내 의사결정이 비민주적이다	2.8	1.7	2.9	-	1.2	-	3.4	2.9
비민주적 노조 집행부를 바꾸기 쉽다	1.4	4.5	-	-	-	1.2	2.4	7.4
노조의 전문성이 약하다	12.1	21.2	14.7	13.2	23.2	14.6	6.8	26.5
정부·사용자에 대한 활동이 약하다	8.1	9.6	19.1	13.2	15.8	9.8	1.5	8.3
영세·중소기업 노조의 활동이 어렵다	9.8	16.4	19.1	30.9	14.6	19.5	4.9	10.3
노조 상급단체의 지도력이 약하다	4.2	11.6	1.5	10.3	3.7	12.2	5.3	11.8
기업규모간 임금격차가 크다	2.3	11.3	8.8	16.2	2.4	15.9	-	7.8
합 계	356 (100.0)	354 (100.0)	68 (100.0)	68 (100.0)	82 (100.0)	82 (100.0)	206 (100.0)	204 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-15> 기업별 노조의 장점

(단위 : %, 개)

항 목	전 체		금속		화학		자동차	
	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위
조합원들의 임금, 근로조건이 비교적 비슷하다	28.2	10.2	18.8	18.8	15.9	12.3	36.6	6.2
기업별 교섭이라 교섭력이 강하다	17.8	9.6	17.4	4.3	19.5	6.2	17.3	12.9
상급단체로부터 독립적이다	14.1	10.8	2.9	10.1	12.2	4.9	18.8	13.4
노조가 개별회사의 경영사정을 잘 알수있다	25.3	25.6	46.4	23.2	37.8	35.8	12.7	22.2
기업간 연대활동이 용이하다	2.6	12.5	1.4	11.6	2.4	2.5	3.0	17.0
노조 내 의사결정이 민주적이다	5.7	17.4	7.3	17.4	11.0	27.2	3.0	13.4
정부·사용자에 대한 활동이 강하다	0.3	0.9	-	1.5	-	-	0.5	1.0
비민주적 노조 집행부를 바꾸기 쉽다	1.7	8.1	1.5	7.3	1.2	4.9	2.0	9.8
노조의 전문성이 강하다	4.3	4.9	4.3	5.8	-	6.2	6.1	4.1
전체 응답수	348 (100.0)	344 (100.0)	69 (100.0)	69 (100.0)	82 (100.0)	81 (100.0)	197 (100.0)	194 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

단위노조들은 기업별 노조의 단점을 극복하기 위해 산별노조체제로 전환하고자 하지만, 동시에 기존의 특정한 기업별 노조의 장점을 유지하고자 한다. <표 2-15>는 기업별 노조의 장점을 중요한 순서대로 보여주고 있다. 단위노조 대표자들이 생각하는 기업별 노조의 장점은 ‘노조가 개별 회사의 경영사정을 잘 알 수 있다’, ‘기업 내 조합원들의 임금 및 근로조건이 비교적 비슷하다’, ‘기업별 교섭이라 교섭력이 강하다’, ‘상급단체로부터 독립적이다’, ‘노조 내 의사결정이 민주적이다’의 순서로 나타나고 있다.

이는 산별노조의 단점으로 지적되는 문제들과 거의 일치한다. 산별노조의 단점을 1순위와 2순위를 합쳐 보면, ‘다양한 조합원의 요구를 대변하기 어렵다(71.5%)’, ‘산업별 교섭이라 개별기업의 사정을 반영하기 어렵다(69.7%)’, ‘하부조직이 상부조직에 종속되어 있다(21.0%)’, ‘노조내 의사결정이 비민주적이다(13.9%)’의 순서로 나타나고 있다.<표 2-16 참조> 현재의 기업별 노조는 기업별 노조의 단점을 극복하기 위하여 산별노조로의 전환을 원하지만, 앞으로 건설될 산별노조에서는 기업노조의 자율성과 민주성이 보장되기를 원한다는 것이다.

<표 2-16> 산별노조의 단점

(단위 : %, 개)

항 목	전 체		금속		화학		자동차	
	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위
다양한 조합원의 요구를 대변하기 어렵다	55.2	16.3	48.6	27.5	52.4	27.5	58.6	8.0
산업별 교섭이라 개별기업 사정을 반영하기 어렵다	26.8	42.9	42.8	36.2	29.3	42.5	20.2	45.3
하부조직이 상부조직에 종속되어 있다	9.0	12.0	-	11.6	8.6	13.7	12.3	11.4
노조 내 의사결정이 비민주적이다	4.2	9.7	2.9	8.7	7.3	2.5	3.5	12.9
노총 중앙으로의 결속력이 약하다	2.5	10.3	1.4	8.7	1.2	7.5	3.5	11.9
비민주적 노조 집행부를 바꾸기 어렵다	2.3	8.8	4.3	7.3	1.2	6.3	1.9	10.5
합 계	355 (100.0)	350 (100.0)	70 (100.0)	69 (100.0)	82 (100.0)	80 (100.0)	203 (100.0)	201 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

이를 종합해 보면, 현재의 기업별 노조가 원하는 산별노조의 총체적인 상을 알 수 있다. 앞으로 건설될 산별노조는 (1) 개별 기업에 대한 노조의 종속성을 탈피하고, (2) 정부와 사용자에 대한 교섭력을 확대하고, (3) 영세·중소기업과의 연대를 강화하고, (4) 노조의 전문성을 강화하면서, 동시에 (5) 조직 민주주의와 기업별 조직의 자율성을 보장할 수 있어야 한다. 현재의 기업별 노조가 생각하는 산별노조 전환은 기업별 노조 스스로 자신의 권력을 산별노조에 이양하는 과정이며, 산별노조로부터 만족할 만한 자율성을 보장받는 과정이다. 이는 현재의 노동운동이 수행해야 할 산별노조 전환논의의 출발점이기도 하다. 따라서 우리 나라에서 앞으로 건설될 산별노조의 성패는 이러한 바램을 교섭구조와 조직형태에서 어떻게 담아낼 것인가에 달려 있다.

4) 산별노조 건설의 촉진요인과 장애요인

<표 2-17>과 <표 2-18>은 산별노조 건설의 촉진요인과 장애요인을 보여준다. 이는 노동법 개정 이후 변화된 상황에서 산별노조 건설에 대한 단위노조의 정세판단을 보여준다. 산별노조 건설의 촉진요인과 장애요인은 그 건설 시점을 단축시키거나 불가능하게 만들 수 있는 요인들이므로, 그 요인들이 단기적이고 일시적인 현상인가, 아니면 장기적인 추세인가를 살펴볼 필요가 있다. 산별노조 건설의 촉진 요인이 장기적인 추세에 가까울수록, 그리고 산별노조 건설의 장애요인이 해결 가능한 문제영역에 속해있을수록, 산별노조 건설의 시기는 앞당겨질 것이다.

산별노조 건설의 촉진요인을 중요한 순서²⁾대로 살펴보면(<표 2-17> 참조),

2) 1순위, 2순위, 3순위의 합계

‘회사의 전임자 임금지급 금지조항(60.5%)’, ‘동일업종 단위 노조들의 협력체제(60.2%)’, ‘단위 노조를 해산하지 않고 산별노조로의 전환이 가능(54.2%)하다는 점’, ‘동일 업종 내 기업간 임금 및 근로조건의 평준화(36.1%)’ ‘기업별 교섭체제의 한계(35.2%)’의 순서로 나타나고 있다.

이러한 촉진요인은 연맹의 특수성에 따라 그 중요한 순서에 약간의 차이를 보이고 있다.

금속노련은 ‘회사의 전임자 임금지급 금지조항(67.7%)’, ‘동일업종 단위 노조들의 협력체제(54.3%)’, ‘단위 노조를 해산하지 않고 산별노조로의 전환이 가능(53.8%)하다는 점’, ‘기업별 교섭체제의 한계(40.4%)’, ‘동일 업종 내 기업간 임금 및 근로조건의 평준화(39.4%)’의 순서로 나타나고 있다.

화학노련은 ‘회사의 전임자 임금지급 금지조항(71.8%)’, ‘기업별 교섭체제의 한계(52.4%)’, ‘단위 노조를 해산하지 않고 산별노조로의 전환이 가능(38.7%)하다는 점’, ‘정규직 노동자의 고용불안(36.2%)’ ‘동일 업종 내 기업간 임금 및 근로조건의 평준화(31.2%)’의 순서로 나타나고 있다.

자동차노련은 ‘동일업종 단위 노조들의 협력체제(68.7%)’, ‘단위 노조를 해산하지 않고 산별노조로의 전환이 가능(60.3%)하다는 점’, ‘회사의 전임자 임금지급 금지조항(53.7%)’, ‘동일 업종 내 기업간 임금 및 근로조건의 평준화(37.0%)’, ‘기업별 교섭체제의 한계(26.6%)’의 순서로 나타나고 있다.

산별노조 건설의 장애요인(<표 2-18> 참조)은 ‘조합원의 인식미비(80.2%)’, ‘현재 산별노련에 대한 신뢰부족(46.7%)’, ‘동일 업종 단위 노조간 협력 체제의 미비(39.7%)’, ‘동일 업종 내 기업간 임금 및 근로조건의 격차(32.9%)’, ‘단위 노조 간부의 반발(31.5%)’, ‘대기업 노조의 이기주의(28.7%)’의 순서로 나타나고 있다.

산별노조 건설의 장애요인 또한 연맹의 특수성에 따라 그 중요한 순서에 다소 차이를 보이고 있다.

<표 2-17> 산별노조 건설의 촉진 요인

(단위 : %, 개)

항 목	전 체			금속			화학			자동차		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
회사의 전임자 임금 지급 금지	46.0	4.6	9.9	47.8	4.5	15.4	51.8	10.0	10.0	43.1	2.5	8.1
단위노조를 해산하지 않고 산별노조 전환이 가능하다는 점	20.9	24.5	8.8	21.8	19.7	12.3	7.4	18.8	12.5	25.9	28.3	6.1
동일업종 단위노조들의 협력체제	13.3	32.0	14.9	10.1	27.3	16.9	8.6	23.7	11.2	16.2	36.8	15.7
업종별 사용자들의 협력체제	1.7	5.5	10.2	-	6.1	4.6	2.5	3.7	5.0	2.0	6.0	14.1
동일 업종내 기업간 임금 및 근로조건의 평준화	5.4	13.5	17.2	5.8	12.1	21.5	6.2	12.5	12.5	4.9	14.4	17.7
노총-비노총계열의 공존	1.7	3.5	3.8	-	6.1	4.6	2.5	1.2	-	2.0	3.5	5.0
기업별 교섭체제의 한계	8.5	10.4	16.3	13.0	16.6	10.8	16.1	18.8	17.5	3.9	5.0	17.7
정규직 노동자의 고용불안	2.5	5.2	13.4	1.5	6.1	7.7	4.9	11.3	20.0	2.0	2.5	12.6
비정규 노동자의 확대	-	0.8	5.5	-	1.5	6.2	-	-	11.3	-	1.0	3.0
합 계	354	347	343	69	66	65	81	80	80	204	201	198

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-18> 산별노조 건설의 장애요인

(단위 : %, 개)

항 목	전 체			금속			화학			자동차		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
조합원의 인식 미비	57.6	12.4	10.2	42.9	14.5	11.8	53.7	13.4	8.6	64.3	11.3	10.4
단위노조 노동조합 간부의 반발	13.0	15.6	2.9	5.7	13.0	2.9	14.6	12.2	6.1	14.8	18.0	1.5
동일업종 단위노조간 협력체제미비	8.5	19.6	11.6	14.3	13.0	8.8	6.1	17.1	8.5	7.4	23.1	14.0
업종별 사용자 단체가 없음	1.7	5.5	3.2	1.4	5.8	4.4	-	6.1	-	2.5	5.1	4.1
동일업종 기업간임금·근로조건 격차	4.5	17.0	11.4	8.6	17.4	8.8	6.1	17.1	11.0	2.5	16.9	12.4
노총-비노총계열의 분열	1.7	6.4	5.0	-	2.9	4.4	1.2	2.4	1.2	2.5	9.2	6.7
기업별 교섭체제의 정착	1.4	5.8	9.6	1.4	8.7	13.3	4.9	8.5	11.0	-	3.6	7.8
현재 산별노련에 대한 신뢰부족	5.4	13.6	27.7	10.0	14.5	22.1	6.1	18.3	26.8	3.5	11.3	30.1
대기업 노조의 이기주의	6.2	4.1	18.4	15.7	10.2	23.5	7.3	4.9	26.8	2.5	1.5	13.0
합 계	354	346	343	70	69	68	82	82	82	202	195	193

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

금속노련에서는 ‘조합원의 인식미비(69.2%)’, ‘대기업 노조의 이기주의(49.4%)’, ‘현재 산별노련에 대한 신뢰부족(46.6%)’, ‘동일 업종 단위 노조간 협력 체제의 미비(36.1%)’의 순서로 나타나고 있다.

화학노련에서는 ‘조합원의 인식미비(75.7%)’, ‘현재 산별노련에 대한 신뢰 부족(51.2%)’, ‘대기업 노조의 이기주의(39.0%)’, ‘동일 업종 내 기업간 임금 및 근로 조건의 격차(34.2%)’, ‘단위 노조 간부의 반발(32.9%)’의 순서로 나타나고 있다.

자동차노련에서는 ‘조합원의 인식미비(86.0%)’, ‘현재 산별노련에 대한 신뢰부족(44.9%)’, ‘동일 업종 단위 노조간 협력 체제의 미비(44.5%)’, ‘단위 노조 간부의 반발(34.3%)’의 순서로 나타나고 있다.

산별노조 건설의 가장 큰 장애요인으로 지적되고 있는 조합원의 인식미비는 산별노조로의 전환에 대한 반대를 의미하는 것이 아니라, 산별노조에 대해서 잘 모르기 때문에 발생한 것이다. 이는 산별노조 전환 논의가 구체화되고 그에 대한 교육이 확대되면서 해결 가능한 문제이다. 또 대기업 노조의 이기주의는 대기업 노조가 현재 기업별 노조체제 하에서 노동조합운동의 핵심적인 역할을 하고 있다는 점에서 산별노조 건설의 중요한 장애요인으로 작용할 수 있다. 그러나 현재 진행되고 있는 급속한 구조조정과정에서 대기업에 속한 조합원 역시 예외가 아니라는 점을 고려한다면, 이는 점진적으로 극복 가능한 문제라 할 수 있을 것이다.

보다 중요한 문제는 산별노련에 대한 신뢰부족이 산별노조 건설의 주요한 장애요인으로 지적되고 있다는 점이다. 산별노련은 현재 산별노조 건설을 주도하고 있는 조직단위이다. 산별노조 전환과정에서 노동계의 통합과정이 뒤따르지 않는다면, 현재의 산별노련은 기존의 조직편재를 그대로 유지한 채 산별노조로 전환하게 될 것이다. 그러나 이 과정에서 산별노련에 소속된 기업별 노조들은 그 권한을 산별노련으로 위임하는 한편, 상급단체로부터 일정한 자율성을 보장

받기를 원하고 있다. 이러한 상태에서 현재의 산별노련에 대한 기업별 노조들의 불신은 산별노조 건설을 가로막는 가장 중요한 장애요인이 될 것이다. 만약 현재의 산별노련이 단위노조의 불신을 극복하기 위한 자기 쇄신의 과정을 거치지 않는다면, 현재의 산별노련 중심의 산별노조 전환 과정에서는 단위노조들의 이탈이 발생하게 될 것이다.

3. 산별노조 건설과 단체교섭 및 조직대상의 변화

1) 산별노조 건설과 노동조합 활동의 변화

산별노조로 전환하면서 기업별 노조에서 나타났던 노동조합 활동은 많은 변화에 직면하게 될 것이다. 이 절에서는 현재의 기업별 단위노조들이 생각하는 노동조합 운동의 변화 방향을 살펴보고자 한다.

<표 2-19>~<표 2-21>은 산별노조로 전환할 경우 노동조합운동의 각 영역이 ‘① 매우 축소될 것, ② 축소될 것, ③ 변화없을 것, ④ 확대될 것, ⑤ 매우 확대될 것’을 평균한 것이다. 1점에 가까울수록 부정적인 기대를 보여주며, 5점에 가까울수록 긍정적인 기대를 보여준다.

먼저 <표 2-19>는 산별노조로의 전환시 각 노동조합활동의 변화에 대한 단위노조의 기대를 보여준다. 이에 의하면, 단위노조들은 산별노조 전환과정에서 노조의 임금교섭력, 노조의 정책 전문성, 집회시 동원 능력, 노동자의 정치세력화, 파업 효과, 파업 기금 등이 확대될 것으로 예상하고 있다. 반면에, 기업별 임금격차, 노조 재정, 노조 전임자 수 등은 축소될 것으로 예상하고 있다.

<표 2-19> 산별노조 전환과정에서 노조 활동의 변화 (단위 : 점, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
노조의 임금교섭력	3.44(362)	3.25(69)	3.41(79)	3.52(188)
기업별 임금격차	2.67(364)	2.38(69)	2.54(82)	2.88(188)
노조의 정책 전문성	3.95(365)	4.06(70)	4.06(81)	3.85(189)
노조 재정	2.85(365)	3.00(67)	2.62(79)	2.77(194)
노조 전임자수	2.26(368)	1.87(67)	1.95(82)	2.49(193)
집회 시 동원능력	3.54(369)	3.52(69)	3.43(82)	3.58(193)
노동자 정치세력화	4.09(349)	4.39(69)	4.29(80)	3.87(174)
파업위협 및 효과	3.95(362)	4.18(67)	4.11(82)	3.81(187)
조합원수	3.23(354)	3.28(67)	3.13(79)	3.24(182)
파업기금	3.51(323)	3.67(67)	3.40(77)	3.43(179)

주 : ()은 응답수

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-20> 산별노조에서 각 조직단위의 교섭력 변화 (단위 : 점, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
단위노조	2.82(379)	2.40(67)	2.74(82)	2.91(204)
산별 지역조직	3.75(367)	3.71(65)	3.65(79)	3.81(201)
산별노련	3.96(370)	4.08(65)	4.18(80)	3.82(200)
노총 지역조직	3.45(368)	3.23(65)	3.43(79)	3.53(202)
노총 중앙	3.66(367)	3.71(66)	3.64(78)	3.65(201)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-21> 산별노조에서 각 조직단위 노조 간부의 역할 변화 (단위 : 점, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
단위 노조 간부의 역할이 강조될 것	3.15(378)	2.78(67)	2.99(82)	3.34(204)
지역 조직 간부의 역할이 강조될 것	3.75(369)	3.74(66)	3.69(81)	3.76(199)
산별 노조 간부의 역할이 강조될 것	4.06(373)	4.20(66)	4.21(81)	3.90(201)
노총 간부의 역할이 강조될 것	3.75(371)	3.88(66)	3.77(81)	3.68(199)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

이 중 기업별 임금격차의 축소는 있음직한 기대이지만, 노조재정과 노조 전임자 수가 축소될 것이라는 기대는 다소 예상 밖이다. 또 산별노조로 전환할 경우 조합원수가 확대될 것이라는 기대도 그다지 높지 않게 나타나고 있다.

이러한 기대는 산별 노조 전환과정에서 노조 조직률 확대에 대한 대책을 수립하지 않고 있기 때문에 나타난 예상일 것이다. 노조 전임자 수는 노조의 재정상태에 의해 결정되고, 노조 재정은 원칙적으로는 조합비에 의해 결정된다. 따라서 조직확대만이 노조재정과 노조 전임자수를 확대할 수 있는 방안이다. 산별노조 전환 과정에서 조합원 확대사업이 수행되지 않는다면, 노조 재정과 노조 전임자수는 물론, 산별노조의 교섭력도 강화되기 어려울 것이다.

<표 2-20>은 산별노조로 전환할 경우 각 조직단위의 교섭력에 대한 기대를 보여준다. 이에 따르면 사업장노조의 교섭력은 약화될 것으로 예상되고 있는 반면, 기타 산별노련, 산별 지역조직, 노총 중앙과 노총 지역조직의 교섭력은 확대될 것으로 예상되고 있다. 특히 산별노련 조직의 교섭력이 매우 강화될 것으로 예상하고 있는데, 이는 산별노조가 기존의 산별노련을 중심으로 건설될 것이라고 판단하기 때문이다.

또 각 조직단위 노조 간부들의 역할도 산별노조 간부를 중심으로 강화될 것이라고 예상되고 있다(<표 2-21>참조). 사업장 노조간부의 역할에 대해서는 자동차노련을 제외하고는 축소되거나 변화가 없을 것이라고 예상하고 있다. 산별노조 전환과정에서 기업별 노조의 권한이 산별노조로 이양됨에 따라 사업장 노조의 교섭력은 축소될 것이지만, 그렇다고 해서 사업장 노조간부의 역할이나 지위가 반드시 축소될 것이라고 예상하는 것은 아니다.

2) 산별노조 건설과 단체교섭구조의 변화

이 절에서는 산별노조 전환과정에서 단체교섭구조의 변화에 대해 다루고자 한다. 산별노조 전환과정에서 단체교섭구조의 변화는 앞으로 건설될 산별노조의 성격을 결정할 것이다. 현재의 기업노조들이 기업별 단체교섭구조의 유지를 원한다면, 우리나라에서 건설될 산별노조는 기업별 교섭에 기초한 명칭만의 산별노조가 될 것이다. 그렇지 않고 기업별 교섭을 넘어 업종별, 산업별 교섭구조를 선호한다면, 이는 실질적인 노조 조직개편으로 근접할 수 있을 것이다.

<표 2-22>는 산별노조 전환과정에서 기업별 임금교섭의 변화에 대한 응답이다. 산별노조 전환과정에서 현재의 기업별 임금교섭구조가 변화할 것이라고 응답한 단위노조는 전체의 68.0%이며, 변화가 없을 것이라는 응답은 17.8%로 나타났다. 이를 연맹별로 보면 금속노련의 72.9%, 화학노련의 59.8, 자동차노련의 69.6%가 기업별 임금교섭구조의 변화를 예상하고 있다. 또 금속노련의 11.4%, 화학노련의 28.0%, 자동차노련의 15.9%는 산별노조로 전환한다고 해도 현재의 기업별 임금교섭구조는 변화하지 않을 것이라고 응답하고 있다. 이는 대다수의 단위노조들이 산별노조로의 전환을 요구하고 있지만, 이것이 반드시 교섭구조나 단체협약 체결 구조의 변화를 의미하지는 않는다는 것을 보여준다.

이러한 응답은 주된 임금 교섭의 형태에 대해서도 서로 다른 견해로 나타나고 있다(<표 2-23> 참조). 산별노조 건설과정에서 선호하는 임금교섭 형태를 보면, 업종별 임금교섭이 48.7%로 가장 높으며, 산별 교섭 21.6%, 지역별 교섭 17.4%, 기업별 교섭 10.6%로 나타나고 있다. 일반적으로 ‘업종’은 ‘산업’보다 작은 산업분류로 이해되므로, 업종별 교섭의 형태를 선호하는 것은 현재의 업종별 연맹 편재를 반영한 것으로 보인다.

단위노조의 응답 중 산별노조로 전환할 때에도 기업별 교섭을 유지해야 한다는 응답도 전체의 10.6%로 나타나고 있다.

<표 2-22> 산별노조 전환과정에서 기업별 임금교섭의 변화 유무 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
변화할 것임	68.0	72.9	59.8	69.6
변화하지 않을 것임	17.8	11.4	28.0	15.9
모르겠다	14.2	15.7	12.2	14.5
합 계	359(100.0)	70(100.0)	82(100.0)	207(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-23> 산별노조로 전환할 경우 주된 임금 교섭 형태 (단위 : %, 개)

항 목	연맹별				조합규모별		
	전 체	금속	화학	자동차	전 체	100인미만	100~500인
기업별 교섭	10.6	14.5	22.0	4.8	11.3	12.2	10.8
지역별 교섭	17.4	8.7	11.0	22.8	17.7	20.6	16.0
업종별 교섭	48.7	56.5	57.3	42.7	48.8	50.4	47.9
산업별 교섭	21.6	20.3	6.1	28.2	20.4	14.5	23.9
기 타	0.6	-	1.2	0.5	0.6	1.5	-
잘 모르겠다	1.1	-	2.4	1.0	1.2	0.8	1.4
합 계	357(100.0)	69(100.0)	82(100.0)	206(100.0)	344(100.0)	131(100.0)	213(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-24> 산별노조로 전환할 경우 단체협약 체결 형태 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
기업별 단체협약	15.7	26.5	30.5	6.3
지역별 단체협약	10.1	5.9	4.9	13.6
업종별 단체협약	56.2	48.5	54.9	59.2
산업별 단체협약	17.1	19.1	6.1	20.9
기 타	0.6	-	2.4	-
잘 모르겠다	0.3	-	1.2	-
합 계	356(100.0)	68(100.0)	82(100.0)	206(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

이를 연맹별로 보면, 기업별 교섭을 유지해야 한다는 응답은 금속노련 14.5%, 화학노련 22.0% 자동차노련 4.8%로 나타나고 있다. 자동차 노련의 경우 기업별 교섭을 유지해야 한다는 견해가 상대적으로 낮은 것은, 산하 조합원이 다른 연맹에 비해 비교적 동질적이며, 현재에도 업종별 공동교섭을 수행하고 있기 때문이다.

임금교섭의 형태와 마찬가지로, 단체협약의 체결형태에서도 업종별 단체협약 체결의 비중이 가장 높다(<표 2-24> 참조). ‘업종별 단체협약’ 체결 56.2%, ‘산업별 단체협약’ 17.1%, ‘기업별 단체협약’ 15.7%, ‘지역별 단체협약’ 10.1%의 순서로 나타나고 있다.

단체협약 체결에서 특이한 점은 기업별 단체협약 체결을 유지하고자 하는 응답이 임금교섭 형태에 대한 응답보다 더 높게 나타나고 있다는 것이다. 이를 연맹별로 보면, 금속연맹의 26.5%, 화학연맹의 30.5%, 자동차연맹의 6.3%가 기업별로 단체협약을 체결해야 한다고 응답하고 있다. 이는 금속노련과 화학연맹의 경우 임금교섭에서는 기업별 교섭을 포기하더라도 단체협약의 체결은 기업별로 체결되어야 한다는 의식을 반영한 것이다. 이에 비해 자동차 연맹은 이미 업종별 단체교섭의 비중이 높기 때문에 기업별 단체협약 체결을 유지하고자 하는 의식이 낮은 것으로 나타났다.

이상과 같이, 단위노조들은 임금교섭과 단체협약 체결에서 산업별 체결보다 업종별 체결을 선호하고 있다. 그러나 그렇다고 해서, 산별노조 건설보다 업종별 노조의 건설을 선호하고 있다고는 볼 수 없다. <표 2-25>는 산별노조로 전환할 경우 업종별 특성을 어떻게 반영해야 할 것인가를 보여준다. 이에 의하면, 처음부터 단일 산별노조를 건설하고 업종별 분과를 설치하자는 견해가 46.5%로 가장 높게 나타나고 있으며, 처음부터 복수의 소산별노조를 건설하자는 견해는 전체의 약 10.1%에 불과하다. 또 먼저 소산별 노조를 건설한 후에 통합을 해서 대산별노조를 만들자는 견해는 12.4%에 이르고 있다.

<표 2-25> 산별노조로 전환할 경우 업종별 특성의 고려

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
1개 업종 밖에 없으므로 고려할 필요가 없다	24.2	8.8	9.8	35.1
여러 업종 별로 복수의 소 산별노조 건설	10.1	7.4	13.4	9.8
업종별 소산별노조 건설-통합-대산별노조건설	12.4	14.7	18.3	9.3
단일 산별노조 건설, 업종별 분과를 설치	46.5	64.7	51.2	38.5
잘 모르겠다	6.8	4.4	7.3	7.3
합 계	355 (100.0)	68 (100.0)	82 (100.0)	205 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

이를 연맹별로 살펴보면, 단일산별노조를 건설하고 업종별 분과를 설치하자는 견해는 금속노련의 64.7%, 화학노련의 51.2%, 자동차노련의 38.5%이며, 업종별 복수 소산별노조를 건설하자는 견해는 금속노련 7.4%, 화학노련 13.4%, 자동차노련 9.8%로 나타나고 있다. 과도적으로 복수의 소산별노조를 건설했다가 통합을 통해 대산별노조를 건설하자는 견해는 금속노련의 14.7%, 화학노련의 18.3%, 자동차노련의 9.3%로 나타나고 있다.

이를 요약해 보면, 단위노조들은 산별노조로의 전환과정에서 처음부터 단일한 산별노조를 건설한 후 그 하부에 업종별 분과를 설치함으로써 업종별 특성을 반영하고자 한다. 그러나 단체교섭구조에 있어서는 대 산별노조 차원의 단일한 교섭체계보다는 업종별로 분화된 교섭체계를 보다 선호하는 것으로 나타났다. 또 산별노조로 전환해도 단체협약 체결과 임금교섭에서는 기존의 기업별 교섭을 유지하고자 하는 응답비중도 무시할 수 없다. 결국 산별노조 전환과정에서 이러한 다양한 견해를 수렴하기 위해서는, 산하조직의 업종별 특성뿐만 아니라 기업의 특성을 반영할 수 있는 제도적 장치를 확보해야 할 것으로 보인다.

전체적으로 볼 때, 단위노조들은 산별노조 전환과정에서 조직 명칭이나 조직

편재상의 변화만이 아니라, 기업별 단체교섭구조를 극복하고자 하고 있다. 산별 노조에서 업종별 산별 단체교섭구조의 확립은 기업별 노조체제에서의 노동자 연대의 성격을 근본적으로 변화시키게 될 것이다. 기업별 교섭에서는 동일 연맹에 속해 있더라도 기업의 경영사정과 기업별 노조의 교섭력에 따라 기업별 임금격차가 크게 벌어진다. 그러나 업종별, 산별 교섭구조 하에서는 노조가 기존의 단위 노조간 임금격차를 인정한다 할지라도, 임금요구율 결정에 있어 어떻게 임금격차를 축소할 것인가를 고민할 수밖에 없다. 즉 산별노조에서는 조합원간 임금격차의 축소방안과 기업의 특성을 동시에 고려할 수밖에 없다. 이 경우 노조는 서로 다른 조합원들의 임금분포에서 하위 임금계층에 속한 조합원들의 임금인상을 고려하게 될 것이다. 이에 따라 산별노조 전환과정에서 기업별 교섭의 극복은 그 자체 임금하위집단에 속한 노동자들과의 연대를 강화하게 될 것이다.

3) 산별노조 건설과 조직 대상의 변화

산별노조 전환과정에서 단체교섭구조의 변화와 조직 대상의 변화는 건설될 산별노조의 성격을 가늠하는 지표이다. 단체교섭구조의 변화가 교섭단위의 변화를 보여준다면, 조직대상의 실질적인 변화는 교섭의 내용을 결정한다. 산별노조에서 조직대상의 변화가 없다면, 즉 기존 기업별 노조의 조합원이 그대로 유지되는 수준에 그친다면, 단체교섭구조가 업종이나 산업별 교섭구조로 변화하더라도, 교섭의 내용은 일부 정규직 조합원의 이해관계를 대변하는 데 그치고 말 것이다. 그러나 산별노조 전환과정에서 실질적인 조직대상이 변화한다면, 즉 기존의 기업별 노동조합운동이 포괄하지 못했던 영세·중소기업, 비정규직, 여성, 해고자 및 실업자 등을 포괄한다면, 이에 따라 교섭의 내용도 변화하게 될

것이다. 산별노조에서 교섭의 내용은 다양한 조합원들의 요구를 수렴해야 할 것이기 때문이다. 따라서 현재의 기업별 노조들이 산별노조 전환과정에서 조직 대상의 변화를 어떻게 보고 있는가의 문제는 교섭의 내용을 좌우하는 문제이다.

1997년 11월 현재 조합원수는 전체 52.9%의 단위노조에서 감소되고 있는 것으로 나타났다<표 2-26> 참조). 자동차 노련(45.5%)보다는 금속노련(64.6%), 화학 노련(61.7%) 등 제조업 부문에서 그 감소 정도가 심하다. 조합원수가 확대되고 있다고 응답한 노조는 전체의 20.1%로 나타났다.

<표 2-26> 지난 3년간 단위 노조의 조합원 수 변화추이 (단위 : %, 개)

항 목	연맹별				조합규모별		
	전 체	금속	화학	자동차	전 체	100인미만	100~500인
확대되고 있다	20.1	13.9	19.8	22.2	18.7	11.1	23.4
변함이 없다	26.4	21.5	18.5	31.3	26.6	22.2	29.3
감소하고 있다	52.9	64.6	61.7	45.5	54.1	65.9	46.8
잘 모른다	0.6	-	-	1.0	0.6	0.8	0.5
합 계	344 (100.0)	65 (100.0)	81 (100.0)	198 (100.0)	331 (100.0)	126 (100.0)	205 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-27> 새로 확대된 조합원의 고용형태 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
정 규 직 남성	80.9	75.0	70.6	84.3
정 규 직 여성	5.5	12.5	14.7	2.4
비정규직 남성	10.4	6.3	11.8	11.0
비정규직 여성	2.2	6.2	2.9	1.6
합 계	177(100.0)	16(100.0)	34(100.0)	127(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

새로 확대된 조합원의 고용형태(<표 2-27> 참조)는 정규직 남성이 전체의 80.9%로 가장 높게 나타났으며, 비정규직 남성도 10.4%로 높게 나타나고 있다. 이는 연맹의 특성마다 다른데, 여성 노동력을 필요로 하는 제조업의 경우에는 정규직 여성의 확대가 각각 12.5%, 14.7%에 달하는 반면, 여성의 비중이 적은 자동차 노련의 경우에는 비정규직 남성을 중심으로 조합원수가 확대되고 있는 것으로 나타났다.

감소된 조합원들을 고용형태별로 살펴보면(<표 2-28> 참조), 정규직 남성(79.2%)이 가장 높고, 다음으로 정규직 여성(12.2%), 비정규직 남성(7.2%)의 순서로 나타나고 있다. 정규직 남성 조합원의 감소는 자동차노련에서, 정규직 여성의 감소는 금속노련과 화학노련에서 높게 나타나고 있다.

앞에서 살펴본 것처럼 본격적인 경제위기가 인식되기 이전인 1997년 11월의 시점에서도 단위 노조의 조합원 수는 지속적으로 감소하고 있었다. 그런데 조합원 수의 확대가 정규직 남성을 중심으로 이루어진 것과 마찬가지로, 조합원 수의 감소도 정규직 남성을 중심으로 이루어진 것으로 나타나고 있다. 조합원 수의 변동부문이 주로 정규직 남성 조합원인 것은 기업별 노조체제에서 조합원이 주로 정규직에 한정되었기 때문에 당연한 것이다. 그러나 조합원 수와 변동부문에서 비정규직 남녀 조합원이 나타나는 것은 기업별 노조에서도 비정규직을 조합원으로 받아들였던 노조가 존재하고 있음을 보여준다.

<표 2-28> 축소된 조합원의 고용형태 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
정 규 직 남성	79.2	68.0	65.6	87.7
정 규 직 여성	12.2	26.0	27.9	2.1
비정규직 남성	7.2	6.0	6.5	8.2
비정규직 여성	-	-	-	-
합 계	275(100.0)	50(100.0)	61(100.0)	143(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-29> 조합원 수 축소의 원인

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
회사 일부의 이전이나 분할 때문	21.2	12.0	16.4	27.0
회사의 명예퇴직 등 조직퇴직 장려로 정리하고 때문에	3.1	2.0	6.6	2.5
조합원의 정년, 퇴사등 자연감소 때문	56.2	68.0	55.7	54.1
조합의 제명으로	0.3	-	-	0.6
기 타	13.0	6.0	11.5	13.2
합 계	270(100.0)	50(100.0)	61(100.0)	159(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997.

<표 2-30> 산별노조에서 조합원 수의 변화

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
매우축소	3.4	3.0	2.5	3.9
축 소	15.2	14.9	19.0	13.7
변화없음	48.8	40.3	48.1	52.2
확 대	21.3	34.3	24.1	15.4
매우확대	11.3	7.5	6.3	14.8
합 계	328(100.0)	67(100.0)	79(100.0)	182(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-31> 산별노조에서 조직 대상의 범위

(단위 : %, 개)

항 목	연맹별			
	전 체	금속	화학	자동차
정규직	34.5	27.9	29.6	38.7
정규직+ 비정규직	32.6	35.3	43.2	27.4
정규직+ 비정규직+ 동종부문 실업자	10.8	20.6	13.6	6.4
정규직+ 비정규직+ 실업자와 원하는 모든 개인	10.8	13.3	6.2	11.8
잘 모르겠다	11.3	2.9	7.4	15.7
합 계	353(100.0)	68(100.0)	81(100.0)	204(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

조합원 수 감소의 주원인(<표 2-29> 참조)은 1997년 11월 현재까지는 정리해고(5.1%) 보다는 정년 등의 사유로 인한 자연감소(56.2%)로 나타나고 있다. 그러나 세계 연맹에서 모두 회사의 일부이전이나 조직분할로 인한 조합원 수 감소가 두 번째로 중요한 원인으로 나타나고 있다. 제조업의 경우에는 정리해고로 인한 조합원 수의 감소가 금속노련 12.0%, 화학노련 9.8%로 나타나고 있어, 경영상의 이유로 인한 정리해고가 합법화되지 않은 상태에서도 실질적으로 정리해고의 관행이 존재했음을 알 수 있다.

그렇다면 단위노조들은 산별노조로 전환할 경우 조합원수가 확대될 것이라고 예상하고 있는가? <표 2-30>은 그러한 기대가 미약함을 보여준다. 산별노조로 전환해도 조합원 수가 감소할 것이라는 응답은 전체의 18.6%, 불변은 48.8%, 확대될 것이라는 응답은 33.6%로 나타나고 있다. 즉 산별노조로 전환하는 과정에서 조합원 수 확대에 대한 기대는 미약한 수준이다.

이는 산별노조로 전환할 경우 조합원 대상을 어디까지 확대할 것인가의 문제와 관련되어 있다. <표 2-31>을 보면, 산별노조에서도 조합원의 범위가 정규직으로 한정되어야 한다는 응답이 전체의 34.5%로 나타나고 있다. 산별노조가 정규직 뿐만 아니라 비정규직도 포괄해야 한다는 주장이 전체의 32.6%, 취업자 이외에 실업자를 포함해야 한다는 주장이 전체의 10.8%, 경제활동을 하고 있는 사람들뿐 아니라 원하는 모든 개인을 조합원 범위에 포함시켜야 한다는 주장이 전체의 10.8%로 나타나고 있다. 이를 모두 더해보면, 산별노조로 전환할 경우 기존의 정규직 이외에 조직대상을 확대해야 한다는 응답은 전체의 약 54.2%로 나타나고 있다.

또, 고용형태나 성, 인종 등에 따라 다양한 노동자들을 별도로 조직할 필요가 있는가라는 질문에 대해서도 다양한 견해를 보이고 있다(<표 2-32> 참조). 동일 기업 그룹에 속한 노동자들을 별도로 조직해야 한다는 응답은 전체의 43.6%로 나타났다.

<표 2-32> 산별노조에서 다양한 노동자들의 별도조직 필요성 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
<동일기업그룹에 속한 노동자>				
필요하지 않다	48.4	36.8	40.5	55.5
필요하다	43.6	54.4	53.2	36.1
잘 모르겠다	8.0	8.8	6.3	8.4
합 계	349(100.0)	68(100.0)	79(100.0)	202(100.0)
<비정규 노동자>				
필요하지 않다	58.0	53.0	52.6	61.9
필요하다	26.8	34.9	34.2	21.1
잘 모르겠다	15.2	12.1	13.2	17.0
합 계	336(100.0)	66(100.0)	76(100.0)	194(100.0)
<여성노동자>				
필요하지 않다	53.2	47.0	43.2	59.4
필요하다	35.2	40.9	44.6	29.4
잘 모르겠다	11.6	12.1	12.2	11.2
합 계	327(100.0)	66(100.0)	74(100.0)	187(100.0)
<실업자>				
필요하지 않다	56.7	50.8	44.4	63.3
필요하다	20.7	26.1	30.6	15.2
잘 모르겠다	22.6	23.1	25.0	21.5
합 계	328(100.0)	65(100.0)	72(100.0)	191(100.0)
<외국인 노동자>				
필요하지 않다	50.5	36.4	40.8	58.9
필요하다	25.7	36.4	32.4	19.5
잘 모르겠다	23.8	27.2	26.8	21.6
합 계	327(100.0)	66(100.0)	71(100.0)	227(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

그러나 비정규 노동자, 여성, 외국인 노동자, 실업자의 경우에는 긍정적인 응답의 비중이 점차 낮아지고 있다. 이들의 별도조직이 필요하다고 응답한 경우는 여성 노동자에 대해 35.2%, 비정규 노동자에 대해 26.8%, 외국인 노동자에

대해 25.7%, 실업자에 대해 20.7%로 나타나고 있다. 이들의 별도조직을 반대하는 경우는 동일 기업 그룹에 속한 노동자들에 대한 48.4%를 제외한다면, 비정규 노동자에 대해 58.0%, 여성노동자에 대해 53.2%, 실업자에 대해 56.7%, 외국인 노동자에 대해 50.5% 나타나고 있다. 전체 단위 노조의 절반 이상이 이들의 별도조직의 필요성을 인정하지 않고 있는 것으로 나타났다.

앞에서 살펴본 것처럼, 현재의 단위노조들 중 상당수는 산별노조 전환과정에서 조직대상이 정규직 이상으로 확대되기를 바라고 있다. 그러나 조직대상의 확대를 원한다고 해서, 그것이 곧 불안정 고용층의 권익향상을 위한 노조활동의 대폭적인 변화를 기대한다고 볼 수는 없다. 왜냐하면 산별노조로 전환하더라도 조합원 수가 확대될 것이라는 기대가 대단히 낮으며, 정규직 이외에 다양한 형태의 노동자들을 별도로 조직하는 것에 대해서도 찬성보다는 반대의 비율이 높게 나타나고 있기 때문이다.

조직물 제고를 위해 불안정 고용층에 속하는 다양한 노동자들을 조직하는 방안은 다음과 같이 구분될 수 있다. 하나는 이들을 정규직 조합원과 동일한 권리를 갖는 개별 조합원으로 받아들이는 방법이다. 다른 하나는 이들의 특수성을 고려하여 별도로 조직하고, 그 조직을 산별노조 산하에 분과형태로 받아들이는 방법이다. 이 중 어떠한 방법을 사용할 것인가는 앞으로 어떠한 산별노조를 건설할 것인가에 달려 있는데, 1998년 11월 현재의 이 조사를 통해서도 확인되지 않는다. 그러나 조직대상을 확대하는 것에는 찬성하지만, 이 조사결과에 의하면 불안정 고용층의 별도조직에 대해서는 뚜렷하게 찬성하고 있다고 보기 어렵다.

이는 산별노조에 대한 단위노조의 인식이 기존의 정규직 조합원의 이해관계를 중심으로 사고되고 있음을 보여준다. 단위노조들이 산별노조 전환을 원하는 가장 중요한 이유는 미약한 기업별 교섭력의 한계를 돌파할 수 있기 때문인데, 교섭력 강화의 목적은 조합원의 이해 관철을 보다 용이하게 하기 위한 것이다.

이때 조합원들의 성격이 기업 노조에 소속된 정규직으로 한정된다면, 산별노조 전환의 의미는 정규직 중심의 이해관계 관철을 위한 것이다. 따라서 산별노조로의 전환과정에서는 조직대상의 확대와 그에 따른 다양한 노동자들의 조직화가 진행되어야 할 것이다. 불안정 고용층의 조직화 없이, 약 10%가량의 조직률로는 기업별 교섭력의 한계 극복이 불가능할 것이기 때문이다.

4) 산별노조 건설과 전임자 수의 변화

1997년 3월에 개정된 노동법에 의해 회사측이 노조전임자의 임금을 지급하는 것은 2002년부터 부당노동행위로 간주된다. 이 조항의 제정은 산별노조 전환을 촉진하는 중요한 원인으로 지적되고 있다. 이 조사에서는 단위노조의 약 46.0%가 회사측의 노조 전임자 임금지급의 불법화를 가장 중요한 산별노조 촉진요인이라고 지적하였다(2장 2절의 <표 2-17> 참조). 노동법 개정 후 가장 우려하는 사안에 대한 질문에서도 전체의 39.3%가 회사의 전임자 임금지급 중지라고 응답하였다(2장 2절의 <표 2-2> 참조).

현재 단위 노조의 전임자 수는 단위 노조 전체 평균 1.92명으로 나타나고 있다(<표 2-33> 참조). 금속노련이 2.26명, 화학노련 2.34명, 자동차 노련은 1.59명으로 나타나, 대부분의 단위 노조에서 약 2명의 전임자를 확보하고 있는 것으로 나타났다. 이 조사대상 단위 노조의 평균 조합원 수가 전체 279.3명, 금속노련 267.7명, 화학노련 208.1명, 자동차노련 237.7명임을 고려할 때, 노조 전임자 1명당 조합원수는 전체 평균 147명, 금속노련 평균 116.4명, 화학노련 평균 90.5명, 자동차노련 평균 148.6명임을 알 수 있다.

단위노조 전임자의 상근 여부와 임금 지급처는 <표 2-34>에 나타나 있다.

<표 2-33> 단위 노조 전임자수

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
전임자 수 평균	1.92(349)	2.26(66)	2.34(76)	1.59(186)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-34> 단위 노조 전임자의 상근 여부와 임금지급처(전체)

(단위 : %, 개)

항 목	성 별		상근여부			임금 지급처		
	남자	여자	완전상근	반상근	비상근	회사지급	노조지급	공동지급
1)위 원 장	99.4(347)	0.6(2)	93.0(291)	3.5(11)	3.5(11)	96.7(320)	2.4(8)	0.9(3)
2)부위원장	92.6(126)	7.4(10)	25.2(32)	6.3(8)	68.5(87)	88.6(94)	5.7(6)	5.7(6)
3)사무국장	81.9(131)	18.1(29)	61.3(98)	11.3(18)	27.4(44)	81.2(125)	13.6(21)	5.2(8)

주 : ()은 응답수

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997.

<표 2-35> 연맹별 단위 노조 전임자의 상근 여부와 임금지급처

(단위 : %, 개)

항 목	성 별		상근여부			임금지급처		
	남자	여자	완전상근	반상근	비상근	회사지급	노조지급	공동지급
<금속>								
위원장	100.0(65)	-	95.3(61)	1.6(1)	3.1(2)	97.0(64)	3.0(2)	-
부위원장	91.7(33)	8.3(3)	18.9(7)	2.7(1)	78.4(29)	100.0(29)	-	-
사무국장	90.9(50)	9.1(5)	67.3(37)	12.7(7)	20.0(11)	100.0(53)	-	-
<화학>								
위원장	97.5(78)	2.5(2)	88.0(66)	8.0(6)	4.0(3)	100.0(78)	-	-
부위원장	89.6(43)	10.4(5)	27.1(13)	4.2(2)	68.7(33)	95.5(42)	-	4.5(2)
사무국장	87.5(42)	12.5(6)	48.9(22)	4.4(2)	46.7(21)	100.0(43)	-	-
<자동차>								
위원장	100.0(184)	-	97.4(149)	1.3(2)	1.3(2)	97.6(162)	0.6(1)	1.8(3)
부위원장	97.7(42)	2.3(1)	28.6(10)	14.3(5)	57.1(20)	74.1(20)	11.1(3)	14.8(4)
사무국장	61.7(29)	38.3(18)	66.7(34)	17.6(9)	15.7(8)	46.0(23)	40.0(20)	14.0(7)

주 : ()은 응답수

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

단위 노조 전임자가 여성인 경우는 위원장 0.6%, 부위원장 7.4%, 사무국장 18.1%로 나타나고 있다. 위원장의 93.0%, 사무국장의 61.3%가 완전 상근을 하고 있으며, 부위원장의 경우에는 완전 상근 25.2%, 비상근이 68.5%로 나타나고 있다. 위원장, 부위원장, 사무국장의 임금지급처는 회사지급이 각각 96.7%, 88.6%, 81.2%로 나타나고 있다. 노조가 임금을 지급하는 경우도 위원장 2.4%, 부위원장 5.7%, 사무국장 13.6%로 나타나고 있다.

연맹별로 전임자 임금 지급처를 살펴보면(<표 2-35> 참조), 금속노련과 화학노련의 경우에는 대부분의 전임자가 회사측으로부터 임금을 지급 받고 있는 반면, 자동차노련의 경우에는 위원장을 제외한 부위원장과 사무국장의 경우 노조가 임금을 지급하는 비중이 높다. 이는 자동차노련에서 전임자의 여성비중(사무장의 경우 38.3%)이 높다는 점과 관련되어 있다. 이는 자동차노련의 경우 사무장의 역할과 지위가 제조업 노조와 다르기 때문에 나타난 것으로, 여성 조합원의 노조간부 진출로 보기는 어렵다.

노조 전임자 1인당 조합원수가 약 150여명에 달하는 상태에서, 사측에 의한 노조 전임자 임금지급 금지 조항은 노동운동을 약화시키는 중요한 요인이다.

다른 재정확보방안이 없는 한, 전임자 수는 노조가 전임자의 임금을 지급해야 하는 상황에서 절대적으로 줄어들 것이기 때문이다. 또한 현재의 단위노조들은 산별노조로 전환했을 때 노조 전임자 수가 늘어날 것이라고 기대하지도 않고 있다. <표 2-36>에 의하면, 단위노조들은 산별노조로 전환했을 때 전임자 수가 변화하지 않거나 오히려 축소될 것이라고 응답하고 있다. 또 사측의 전임자 임금지급 금지가 산별노조 건설의 촉진요인이라고 응답한 단위노조들조차도 산별노조로 전환했을 때 전임자 수가 축소될 것이라고 응답한 비중이 높게 나타나고 있다.

이와 같이 노조 전임자의 수가 절대적으로 축소될 수밖에 없는 상황이라면, 당분간은 산별노조로의 조직전환을 통해서 전임자 업무의 효율성을 도모해야

할 것으로 보인다. 전임자의 임금을 노조가 지급해야 하는 상황에서, 노조전임자의 부족은 대기업 노조보다는 중소기업 노조에서 크게 나타날 것이다. 대기업에서는 조합원 수가 많기 때문에 전임자의 임금을 노조에서 지급하는 데 비교적 무리가 없을 것이다. 그러나 중소기업의 경우에는 상근 전임자를 확보하기도 어려우며, 조합비로 전임자 한 사람의 임금조차 지급하기도 곤란한 실정이다. 따라서 노조 재정이나 조직률이 확대되지 않는 한, 산별노조로 전환하더라도 전임자의 수의 대폭적인 확대는 당분간 기대하기 어렵다. 이런 상황에서는 당분간 노조 전임자를 효율적으로 배치함으로써 업무의 효율성을 높일 수 있도록 조직 재편에 역점을 둘 수밖에 없을 것이다.

<표 2-36> 산별전환 후 노조 전임자 수의 변동

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	조합원 규모	
		100인 미만	100 ~ 500인
매우 축소될 것	21.7	18.4	23.6
축소될 것	45.1	48.0	43.4
변화 없음	23.2	24.0	22.7
확대될 것	7.9	7.2	8.4
매우 확대될 것	2.1	2.4	2.0
합 계	328(100.0)	125(100.0)	203(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

5) 산별노조와 노조 재정의 변화

노조재정의 원천은 기본적으로 조합비이므로, 여기에서는 조합비 운영내역을 중심으로 살펴보고자 한다. 그리고, 앞으로 노조활동의 신뢰회복을 통해 조합비

의 인상 가능성이 있는지, 그리고 산별노조로 전환할 경우 단위노조들은 조직 단위별 재정 배분에 대해서 어떻게 생각하고 있는지 살펴보고자 한다.

먼저 단위노조들은 조합비를 늘려야 할 필요성을 인식하는 것으로 나타났다.

<표 2-37>에 의하면, 전체의 77.8%가 조합비가 부족하다고 응답하고 있는데, ‘매우 부족하다’가 26.9%, ‘부족한 편’이 50.9%로 나타나고 있다. 이에 비해 ‘그저 그렇다’와 ‘충분한 편’, ‘매우 충분한 편’이라고 응답한 비중은 모두 22.2%에 불과해, 현재의 노동조합 운영에서 조합비가 대단히 부족하다고 응답하고 있다.

단위 노조의 원활한 조합활동을 위해 적절한 조합비(<표 2-38> 참조)는 평균적으로 통상임금의 약 2.5% 수준이 되어야 한다고 응답하고 있다. 이를 연맹별로 살펴보면, 금속노련 2.3%, 화학노련 2.3%, 자동차노련 2.6%로 응답하고 있다. 노조 활동에 적절한 조합비의 비중에 대해서는 단위노조의 69.5%가 통상임금의 1%~3% 내외여야 한다고 생각하고 있다. 그러나 적절한 조합비가 통상임금의 1% 미만이어야 한다고 응답한 경우도 전체의 16.1%로 나타나고 있어, 조합비 인상을 통한 노조 재정 확보에 일치된 견해를 보였다고 할 수는 없다.

노조 운영에 적절한 조합비를 월 평균 정액으로 살펴보면(<표 2-39> 참조), 이는 약 27,176원으로 나타나고 있다. 금속노련의 경우 21,642.9원, 화학노련의 경우 22,281.3원, 자동차노련 31,338.5원으로 나타나고 있다.

<표 2-40>은 조합비가 늘어날 경우, 가장 먼저 보강되어야 할 사업을 보여준다. 1순위 사업에 대해서는 모두 조합원 교육과 복지사업을 확충해야 한다고 응답하고 있다. 1순위 응답과 2순위 응답을 합칠 경우, 복지사업 확충(69.4%), 조합원 교육(59.2%), 노조간 연대사업(17.9%), 홍보 및 선전(16.6%), 문화교육사업(14.3%), 작업환경 측정(9.7%), 산업재해 예방(6.2%), 정책사업(4.9%), 조사 통계(1.8%)의 순서로 나타나고 있다.

<표 2-37> 조합비 충족도

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	100인 미만	100 ~ 500인
매우 부족하다	26.9	32.8	23.2
부족한 편	50.9	50.4	51.2
그저 그렇다	18.4	14.5	20.9
충분한 편	3.8	2.3	4.7
매우 충분하다	-	-	-
전체 응답수	342(100.0)	131(100.0)	211(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-38> 노조 활동을 위해 적절한 조합비(통상임금 기준)

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
0 ~ 1 %	16.1	16.7	15.3	14.3
1 ~ 2 %	44.3	51.5	50.0	39.0
2 ~ 3 %	25.2	19.7	20.8	30.8
3 ~ 4 %	3.5	3.0	1.4	4.9
4 ~ 6 %	9.1	7.6	12.5	8.2
6% 이상	1.8	1.5	-	2.2
평 균	2.46	2.29	2.32	2.63
합 계	341(100.0)	66(100.0)	72(100.0)	182(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-39> 노조활동을 위해 적절한 조합비(정액 기준)

(단위 : %, 원)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
만원 미만	1.8	7.1	-	1.5
만원 ~ 2만원	15.9	28.6	37.5	3.0
2만원 ~ 3만원	21.2	42.9	28.2	13.4
3만원 ~ 4만원	42.5	14.3	28.1	55.2
4만원 ~ 5만원	12.4	-	3.1	19.4
5만원 이상	6.2	7.1	3.1	7.5
평 균	27,176.2	21,642.9	22,281.3	31,338.5
합 계	113(100.0)	14(100.0)	32(100.0)	67(100.0)

<표 2-40> 조합비가 증가하면 보강될 사업(복수응답)

(단위 : %, 개)

항 목	연 맹 별							
	전 체		금 속		화 학		자 동 차	
	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위
조합원 교육	48.6	10.6	48.5	8.8	58.0	9.9	44.8	11.4
문화 교육사업	4.9	9.4	8.8	22.0	7.4	12.4	2.5	3.9
조사 통계	0.9	0.9	1.6	1.5	1.3	-	0.5	1.0
홍보 및 선전	8.3	8.3	7.4	14.7	4.9	8.6	9.9	6.0
작업환경 측정	3.4	6.3	2.9	-	1.2	4.9	4.5	9.0
산업재해 예방	0.5	5.7	-	4.4	-	8.6	1.0	5.0
복지사업 확충	31.1	38.3	27.9	32.4	22.2	30.9	35.8	43.3
정책 개발	0.9	4.0	-	5.9	2.5	8.6	0.5	1.5
노조 연대사업	1.4	16.5	2.9	10.3	2.5	16.1	0.5	18.9
전체 응답수	350(100.0)		68(100.0)		81(100.0)		201(100.0)	

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-41> 조합비 및 맹비 인상에 대한 단위노조 및 조합원 지지도

(단위 : 점)

항 목	전 체		금속		화학		자동차	
	단위노조	조합원	단위노조	조합원	단위노조	조합원	단위노조	조합원
	지지도	지지도	지지도	지지도	지지도	지지도	지지도	지지도
단위노조 조합비 인상	3.4	2.9	3.7	3.3	3.6	3.3	3.2	2.6
산별 지역조직 맹비 인상	3.0	2.7	3.3	3.0	3.2	2.9	2.9	2.5
산별노련 맹비인상	3.1	2.8	3.4	3.1	3.3	3.1	2.8	2.5
노총 지역조직 의무금 인상	3.0	2.6	3.1	2.9	3.1	2.8	2.8	2.4
노총 중앙 의무금 인상	2.9	2.6	3.1	2.8	2.9	2.8	2.8	2.4

주 : 각 수치는 : ①매우 낮은 편, ②낮은 편, ③보통, ④높은 편, ⑤매우 높은 편의 5점 평균값임.

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

<표 2-41>은 조합비 및 상급단체에의 맹비 인상에 대한 단위노조 및 조합원의 지지도를 단위노조에게 질문한 것이다. 표에 나타난 수치들은 지지도를 ‘① 매우 낮은 편, ② 낮은 편, ③ 보통, ④ 높은 편, ⑤ 매우 높은 편’을 평균한 값이다. 1점에 가까울수록 부정적인 태도를 보여주며, 5점에 가까울수록 긍정적인 태도를 보여준다.

단위노조의 경우 단위노조 조합비의 인상에 대해서는 찬성 정도가 높은 반면, 상급단체, 특히 노총중앙의 의무금 인상에 대해서는 부정적이다. 금속노련의 경우 맹비인상에 대해서는 비교적 긍정적이나 상급단체로 갈수록 낮아지고 있다. 자동차노련의 경우에는 단위노조 조합비를 제외한다면 산별노련과 노총중앙에 대한 맹비 인상에 부정적 태도를 보이고 있다.

또한, 조합비 및 맹비 인상에 대한 조합원 지지도는 더욱 낮게 평가되고 있다. 금속노련과 화학노련의 경우에는 단위노조와 산별노련의 조합비 혹은 맹비 인상에 대한 조합원들의 지지도를 비교적 긍정적으로 평가한 반면, 노총 지역조직이나 노총 중앙의 맹비 인상 지지도에 대해서는 부정적으로 평가하고 있다. 자동차노련의 경우에는 조합비 및 맹비인상에 대한 조합원 지지도가 단위노조부터 노총 중앙에 이르기까지 대단히 부정적이라고 응답하고 있다.

조합비, 맹비, 의무금 인상에 대한 낮은 지지도를 볼 때, 산별노조로 전환할 경우 조합비 인상을 통해 노조재정이 확대될 것이라고 예상하기는 어렵다. 실제로 단위노조들은 산별노조에서도 노조재정은 축소될 것이라고 전망하고 있다(<표 2-42> 참조). 노조 재정에 대해서 단위노조의 45.6%가 축소될 것이라고 예상하고 있으며, 확대될 것이라는 응답은 34.6%로 나타나고 있다.

노조 재정에 대한 기대는 미미한 반면, 파업기금 확대에 대한 기대는 높게 나타나고 있다. 산별노조에서 파업기금 확대에 대한 예상은 전체의 61.6%로 나타나고 있으며, 축소될 것이라는 예상은 20.1%로 나타나고 있다.

<표 2-42> 산별노조로 전환할 경우 파업기금과 노조재정의 변화 (단위 : %, 개)

항 목	합 계	노조재정 축소	노조재정 변화없음	노조재정 확대
파업기금 축소	68(20.1)	35.7	10.5	5.1
파업기금 변화없음	62(18.3)	20.1	28.4	10.3
파업기금 확대	208(61.6)	44.2	61.1	84.6
합 계	338(100.0)	154(45.6)	67(19.8)	117(34.6)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 단위 노조 의식조사』, 1997. 11

흥미로운 것은 파업기금이 확대된다고 응답한 상당수의 노조들도 노조재정은 축소될 것이라고 응답하고 있다는 점이다. 이는 파업기금과 노조재정을 분리하여 사고하고 있기 때문에 나타난 결과로 보인다.

노조 재정의 확보 방안은 크게 조합비 인상, 조합원 수 확대, 노조의 수익사업으로 구분될 수 있다. 물론 정부나 사용자단체의 지원금도 고려할 수 있지만, 이는 원칙적으로 노조재정의 확보방안이라고 보기 어렵다. 정부나 사용자단체의 지원금은 노조의 사회적 역할증대에 따른 사업별, 사안별 지원이므로, 그 성격상 원칙적으로 노조 재정으로 전용될 수 없기 때문이다. 따라서 이 글에서는 정부나 사용자단체의 지원을 노조 재정 확보방안으로 고려하지 않고, 조합비 인상, 조합원 수 확대, 노조의 수입사업에 한정하여 살펴보고자 한다.

조합비 인상에 의한 노조재정 확보방안은 <표 2-41>에서 보았듯이, 그 필요성은 인정되나 조합원의 지지도는 낮은 것으로 나타나고 있다. 제조업의 경우 단위노조 조합비 인상에 대한 지지도는 긍정적이지만, 상급단체로 갈수록 맹비, 의무금의 인상에 대한 조합원의 지지도는 낮은 것으로 평가되고 있다. 이는 단위노조나 노조 상급단체의 역할에 대한 조합원의 불신과 결부되어 있다. 각 조직단위에서 노조의 활동이 조합원의 요구에 부합되지 않는다면, 조합비 인상은 가능하지 않을 것이다.

노조재정 확보 방안으로서의 조합원수 확대도 조합비 인상과 같은 문제에 봉착하고 있다. 전체 피용자를 기준으로 한 조직률은 1989년 18.6%에 달했다가 점차 감소하여 1997년 현재 11.2%에 머물고 있다. 현재 기업별 노조체제의 조직화 시각으로 보면 노조 미조직 분야는 공무원과 일부 교원 및 무노조 대기업에 한정된다. 이들의 조직화는 기업 노조 단위의 조직사업으로 조직률 제고와 노조재정을 확대할 수 있는 마지막 수단이다. 이들의 조직화를 끝으로, 기업단위 노조를 조직함으로써 조직률을 제고해 왔던 기존의 조직화 시각은 산별노조 시대의 조직화시각으로 변경되어야 한다. 즉 비정규직, 여성, 실업자 등 불안정 고용층을 대상으로 한 개인별, 집단별 조직화 시각으로 변경되어야 할 것이다.

이렇게 볼 때 조합원의 신뢰회복을 위한 노조의 노력과 무노조 부문의 조직화, 불안정 고용층의 조직사업 등은 장기적으로 노조재정을 확보할 수 있는 방안이다. 그러나 현재로서는 그것이 단기간에 성과를 볼 수 있는 사업이 아니라는 점을 고려할 때, 당장에 부족한 노조재정을 보완할 수 있는 수단은 아니라고 판단된다.

이러한 상황에서 노동조합들은 수익사업을 주요한 노조재정 확보수단으로 고려하고 있는 것으로 나타났다. <표 2-43>에 의하면 단위노조의 약 76.3%가 수익사업을 해야한다고(76.3%) 응답하고 있다. 또 이러한 수익사업은 단위노조뿐 아니라, 산별 지역조직(73.9%), 산별노련(78.1%), 노총 지역조직(73.4%), 노총중앙(73.0%) 차원에서도 필요하다고 응답하고 있다. 그러나 이러한 수익사업의 필요성이 과거나 현재의 다양한 수익사업 운영경험으로부터 나타난 것은 아니다. 노동조합이 쉽게 접근할 수 있는 수익사업은 신협 혹은 마을금고, 보험, 구판장, 자동판매기, 일일찻집, 특별상품 판매 등이다. 이러한 사업을 운영해본 경험이 있거나 현재 운영하고 있는 노동조합은 자동판매기나 구판장 운영을 제외한다면 약 20%를 넘지 못하고 있다(<표 2-44> 참조).

<표 2-43> 노조가 주관하는 수익사업의 필요성

(단위 : %, 개)

항 목	단위노조 수행	산별지역조직 수행	산별노련 수행	노총지역조직 수행	노총중앙 수행
매우 불필요	6.5	6.5	5.5	5.6	5.1
필요없는 편	9.7	7.6	4.9	7.4	6.3
필요한 편	45.3	42.8	42.8	40.4	36.8
반드시 필요	31.0	31.1	35.3	33.0	36.2
잘 모르겠다	7.5	12.0	11.6	13.6	15.6
합 계	371(100.0)	341(100.0)	346(100.0)	339(100.0)	334(100.0)

<표 2-44> 단위노조의 과거와 현재 수익사업의 운영경험

(단위 : %, 개)

항 목	전 체		금속		화학		자동차	
	과거	현재	과거	현재	과거	현재	과거	현재
신협이나 마을금고	10.3	13.6	9.5	13.9	16.7	10.8	9.6	14.0
보험사업	7.1	6.5	5.3	5.4	-	5.7	9.7	7.6
구관장 운영	12.0	13.5	20.0	30.0	13.0	20.5	9.7	5.2
자판기 사업	18.1	31.6	6.3	56.0	25.0	51.9	18.8	15.6
일일호프나 찻집	10.3	3.0	10.5	-	25.0	2.9	6.5	3.4
특별 상품 판매	13.1	8.4	19.0	11.1	33.3	22.5	6.6	2.6

주 : 각 수치는 과거와 현재에 수익사업을 했거나 시행하고 있는 노조의 비중임.

<표 2-45> 수익사업을 하지 않는 이유

(단위 : %, 개)

항 목	신협 마을금고	보험 사업	구관장 운영	자판기 사업	일일호프· 찻집	특별 상품판매
수익성이 없어서	26.0	23.9	29.4	23.3	25.7	22.9
운영을 둘러싼 조합원 간의 갈등으로 재원이 부족해서	13.0	10.1	12.5	17.8	15.4	13.0
운영책임자 혹은 전문가가 없어서	30.2	18.2	22.7	26.3	24.2	29.0
조합원의 동의가 없어서	16.4	31.9	20.6	9.3	14.0	13.7
회사의 반대로	1.4	5.8	1.5	3.1	3.7	6.1
기 타	5.5	2.9	5.9	15.5	7.4	6.1
합 계	7.5	7.2	7.4	4.7	9.6	9.2
	146 (100.0)	138 (100.0)	136 (100.0)	129 (100.0)	136 (100.0)	131 (100.0)

수익사업의 필요성에도 불구하고 수익사업을 하지 않는 이유는 <표 2-45>에 나타나 있다. 그 이유는 수익사업의 내용마다 약간의 차이를 가지고 있지만, 대체적으로 재원 부족, 수익성 결여, 운영을 둘러싼 조합원간의 갈등, 운영책임자 혹은 전문가의 결여 등의 순서로 나타나고 있다. 재원 부족, 수익성 결여, 운영을 둘러싼 갈등, 전문가의 결여와 같은 문제들이 해결되지 않는 한, 노조의 수익사업은 노조재정을 확보하기 위한 수단이 되기 어렵다. 또한 이러한 문제들이 해결된다 하더라도, 노조가 현재의 소수 인력으로 수익사업에 치중하게 된다면, 노조의 일상적 활동에 무리가 올 수도 있다. 따라서 노조의 수익사업은 많은 재원과 운영 전문가를 필요로 하지 않는 한도내에서 단기적, 임시적 소규모 사업으로 수행되어야 할 것이다.

이를 종합해 보면, 조합비 인상, 조합원 수 확대는 단기적인 노조 재정 확보 방안이라고 보기 어렵다. 그러나 노동조합의 조합원에 대한 신뢰를 회복하기 위한 방향 정립 및 활동 강화, 무노조 부문의 조직화, 불안정 고용층의 조직화 등의 사업은 점진적이긴 하지만, 장기적으로는 노조재정을 확보할 수 있는 중요한 수단들이다.

따라서 현재로서는 단 시일 내에 노조 재정을 확보하기 위한 근본적인 대책이 없다고 판단된다. 그러므로 절대적으로 부족한 노조재정을 보완하기 위해서는 현재의 노조재정을 집중적으로 관리하고 효율적으로 사용하는 방안을 고려해야 할 것이다. 이는 산별노조로의 조직전환 과정에서 추진해야 할 과제이다. 현재 기업별로 관리되고 있는 노조 재정은 기업별 노조체제 하에서는 대기업/중소기업에 따라, 그리고 고임금기업/저임금기업에 따라 다르며, 이러한 재정 충족도의 차이에 따라 노조의 활동수준과 영향이 달라진다. 이를 고려할 때 산별노조로의 조직전환을 통하여 중앙에서 조합비를 관리하고 효율적으로 배분할 수 있다면, 노조재정의 부족문제는 보다 개선될 것으로 보인다.

4. 소 결

이상에서는 산별노조 건설에 대한 기업별 단위노조의 전망을 살펴보았다.

현재 기업별 단위노조들은 산별노조 전환의 필요성을 높게 평가하고 있으며, 대체로 2~5년 내에 산별노조로의 전환이 가능하다고 보고 있다. 산별노조가 필요한 이유는 기업별 노조체제 하에서는 무엇보다도 노조의 교섭력이 미약할 수밖에 없고, 기업에 대하여 노조가 종속되기 쉽다는 점에서 기인한다. 또한 1997년 노동법 개정 이후 회사측의 전임자 임금지급 금지조항과 동일 업종에 속한 단위노조들 간에 형성된 협력체제는 산별노조 건설을 촉진하는 요인으로 지적되고 있다. 산별노조 건설의 장애요인으로는 조합원의 인식 미비, 현재 산별노련에 대한 신뢰부족 등이 지적되고 있다.

산별노조 전환의 주체가 바로 기업별 단위노조라고 할 때, 앞으로 건설될 산별노조의 구체적인 상은 현재의 기업별 단위노조가 무엇을 원하는가에 달려있다. 이 글에서는 노조조직체계의 변경을 가늠하는 가장 중요한 기준이 단체교섭구조와 조직대상의 변경이라고 보고, 이를 중점적으로 살펴보았다. 조사결과에 의하면, 단위노조들은 산별노조 전환과정에서 대산별 노조 건설을 선호하고 있으며, 단체교섭구조에 있어서는 소규모 업종의 특성을 반영한 업종별 교섭을 선호하는 것으로 나타났다. 또 산별노조로 전환할 경우 소규모 업종별 특성을 어떻게 고려할 것인가에 대해서는 대체적으로 처음부터 산별노조를 건설하고 그 산하에 업종별 분과를 설치하기를 원하고 있다.

그러나 산별노조로 전환할 경우 조직대상의 '변경'에 있어서는 뚜렷한 경향을 발견하기 어렵다. 조직대상의 확대를 원하는 것과 확대된 조직대상의 이해관계를 실질적으로 대변하는 것은 다르다. 조직대상의 확대는 기업별 노조체제 하에서 정규직에 한정되었던 조직대상을 비정규직, 실업자, 기타 개인등으로 확대

하는 것이다. 그러나 확대된 조직대상의 이해관계를 실질적으로 대표하기 위해서는 노조 내부에 이들의 이해관계를 대표할 수 있는 별도의 조직체계가 요구될 것이다. 분석 결과에 의하면, 조직대상을 정규직 이외로 확대하자는 견해와 동시에 정규직으로 한정해야 한다는 견해가 동시에 높게 나타나고 있다. 또한 정규직 이외의 다양한 노동자들을 별도로 조직해야 한다는 견해도 보다 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과는 산별노조 전환에 대한 단위노조의 인식이 아직까지는 기존의 정규직 조합원을 중심으로 사고되고 있음을 보여준다.

결국 기업별 노조체제 하에서 단위노조들이 생각하는 현 단계 산별노조에 대한 전망은 기업별 노조체제를 탈피한 새로운 조직형태라기 보다는 기업별 노조의 성격을 갖는 산별노조의 모습에 가깝다. 단위노조들이 산별노조로 전환할 필요성을 인식하는 것은 무엇보다 교섭력의 강화에 있으며, 교섭력 강화의 목적은 현재로서는 정규직 조합원 중심의 이익증진에 있는 것으로 보인다. 이러한 경향은 현재의 기업별 노조체제 하에서는 어느 정도 당연한 것이다.

이상의 조사에서 살펴본 바와 같이, 산별노조 전환에 대한 논의는 아직 단위노조에까지 확산되어 있지 않은 상태이다. 또 이에 대한 조합원 교육도 결여되어 있는 상태이다. 이러한 문제들은 산별노조 건설논의의 활성화에 따라 보다 개선될 수 있을 것으로 보인다. 여기에서 나타난 현단계 산별노조 건설지점의 특징은 고정된 결론이 아니기 때문이다. 노동운동이 현재의 지점에서 어떻게 대응하는가에 따라, 우리 나라에서 건설될 산별노조의 모습은 교섭구조와 실질적인 조직대상의 측면에서도 기업별 노조의 한계를 넘어설 수 있을 것이다.

제3장

산별노조 건설에 대한 지역조직의 전망

1. 머리말

이 장에서는 『산별노조 건설에 대한 지역조직 실태조사』에 의거하여 산별노조 건설에 대한 지역조직³⁾의 전망을 다루고자 한다.

현재 노총조직에서 산별노조 전환은 기업별 노조의 연합체인 산별노련을 중심으로 이루어지고 있다. 기업별 노조라고 하더라도 철도, 전력, 체신노조 등은 일 기업 일 노조이면서 동시에 업종 노조의 성격을 갖고 있다. 따라서 이들의 산별노조 전환을 조직간 통폐합을 통해서 이루어질 것이다. 현재 노총 산하 조직에서의 산별노조 건설은 단일 기업노조의 변화라기 보다는, 기업노조 연합체인 산별노련이 단일 노조로 전환하는 것이다. 산별노련들은 조직간 통폐합이나 산하 기업노조들의 이탈 없이 산별노조로 전환하고자 한다. 이 과정은 기업 노조의 해산과 산별노련의 조직명칭 변경으로 완성될 수 있다. 그러나 기업노조에서 교섭권을 산별노조로 이양하는 과정은 기업노조만이 아니라 지역조직과 산별노련, 노총의 역할에 변화를 가져오게 될 것이다.

특히 지역조직의 역할 재편은 산별 지역조직보다는 노총 지역조직에서 크게 나타날 것이다. 산별 지역조직의 위상은 기업별 노조의 권한의 이양 정도에 따

3) 여기에서 지역 조직이라는 표현은 노총 산하 지역본(지)부와 조사대상 연맹 산하 지역 본(지)부를 통칭한 것이다.

라 다르겠지만, 산별노조 하에서는 기업노조 이상의 권한을 갖게 될 것으로 보인다. 그러나 기업별 노조체제에서 산별 지역조직과 중첩된 역할을 수행해 왔던 노총 지역조직의 위상은 산별노조 전환에 따라 새롭게 정립되어야 할 필요가 있다.

이 장에서는 먼저 전임자와 재정 문제에 기초하여 기업별 노조체제하에서 지역조직의 위상과 역할을 살펴보고자 한다. 다음으로 산별노조로 전환할 경우 그 역할이 어떻게 변화할 것인지에 대한 지역조직의 전망을 살펴보고자 한다.

2. 지역조직의 재정 운영과 위상

이 절에서는 현재 지역 조직의 재정 문제를 전임자, 재정 운영, 조합비 배분 방식의 문제로 나누어 살펴보고자 한다.

먼저 지역조직의 전임자 실태를 살펴보면, 총 전임자는 평균 4.6명으로 나타나고 있다. 노총 지역조직의 총상근자는 평균 5.1명이며, 산별 지역조직의 총상근자는 평균 3.4명이다(<표 3-1> 참조)⁴⁾.

지역조직 전임자의 임금 지급처는 지역조직, 회사, 전임자의 소속 노조로 비교적 고르게 나타나고 있다(<표 3-2> 참조). 노총 지역조직의 경우 지역조직에서 임금을 지급하는 상근자는 평균 2.0명으로, 월 평균 임금총액은 약 200만원 정도로 나타나고 있다. 그 외 전임자의 소속 회사가 임금을 지급하는 경우에는 약 1.7명이며, 전임자의 소속 노조가 임금을 지급하는 경우도 0.5명으로

4) 노총 지역조직의 전임자 평균 5.1명은 실제 지역본부의 전임자보다는 적고 지역지부의 전임자보다는 많게 나타나고 있는데, 이는 노총 지역본부와 그 산하의 지역지부를 모두 포함시켰기 때문에 나타난 것이다.

나타났다. 산별 지역조직에서는 약 1.9명의 상근자에게 월평균 임금총액 약 215만원 가량을 지급하고 있다. 이는 전임자 일인당 약 113만원으로, 노총 지역조직보다 높은 수준이다. 노총 지역조직의 월 평균 임금은 산별 지역조직보다 낮게 나타나고 있는데, 이는 노총 지역조직에 사무원으로 채용된 여성 상근자 수가 많기 때문이다. 이를 고려한다면, 지역조직이 지급하는 활동가의 일인당 월 평균 임금총액은 노총 지역조직이 산별 지역조직보다 높은 수준일 것으로 보인다.

<표 3-1> 지역조직의 전임자 구성

(단위 : 명, 개)

항 목	전 체			노총산하			연맹산하		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자	전체	남자	여자
총상근자	4.6(52)	-	-	5.1(35)	-	-	3.4(17)	-	-
완전상근자	3.1(51)	1.9(49)	1.4(50)	3.2(34)	1.8(33)	1.6(34)	3.0(17)	2.0(16)	1.0(16)
반상근자	1.0(46)	0.9(46)	2.2(46)	1.2(32)	1.2(32)	3.1(32)	0.4(14)	0.4(14)	-

주 : () 안은 응답수

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-2> 지역조직 상근자의 임금지급처와 월평균 임금액

(단위 : 명, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
회사가 임금을 지급하는 전임자 수	1.64(44)	1.71(31)	1.46(13)
노조가 임금을 지급하는 전임자 수	0.73(44)	0.50(30)	1.21(14)
지역조직이 임금을 지급하는 전임자 수	2.00(49)	2.03(33)	1.94(16)
지역조직이 임금을 지급하는 전임자들의 임금총액	월 205.55만원	월 200.41만원	월 215.47만원

주 : () 안은 응답수

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-3> 상근자(반 상근자 포함) 수의 충족도

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
매우 부족	36.0	39.4	29.4
부족한 편	44.0	39.4	52.9
보 통	20.0	21.2	17.7
충분한 편	-	-	-
매우 충분	-	-	-
합 계	50(100.0)	33(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-4> 부족한 상근자를 확보하지 못하는 이유

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
마땅한 사람이 없어서	-	-	-
임금을 지급할 재정 부족	96.0	94.2	100.0
산하 단위노조의 반대로	2.0	2.9	-
기 타	2.0	2.9	-
합 계	50(100.0)	34(100.0)	16(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-5> 지역조직의 수입 내역(1996년의 경우)

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
조합비(의무금)	60.4(50)	43.9(33)	92.5(17)
특별기금(부과금)	4.6(45)	5.4(30)	3.0(15)
수익금	11.5(44)	16.4(29)	2.0(15)
정부지원금(시, 도, 군 지원)	17.7(47)	26.6(31)	0.6(16)
기타 수입	7.3(47)	9.6(31)	2.7(16)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

지역조직의 현재 상근자(반 상근자 포함) 수에 대해서는 전체의 80%가 부족하다고 응답하고 있다(<표 3-3> 참조). 부족한 상근자를 확보하지 못하는 가장 중요한 이유는 임금을 지급할 재정이 부족하기 때문(노총 지역조직 94.2%, 산별 지역조직 100.0%)으로 나타나고 있다(<표 3-4> 참조).

이와 같은 상황에서 회사측의 전임자 임금지급 금지는 단위 노조뿐만 아니라 지역조직의 전임자 수에도 악영향을 미칠 것으로 보인다. 회사측의 전임자 임금지급이 금지될 경우, 지역조직은 그간 회사측이 임금을 지급해 왔던 평균 1.6명에 대한 임금부담은 물론, 노조측이 임금을 지급해 왔던 평균 0.7명에 대한 임금부담을 추가로 지게 될 것이다. 왜냐하면 단위 노조에서도 상급단체로 파견한 전임자에 대하여 임금을 지급하기가 어려워질 것이기 때문이다. 그동안 사측이나 노조에서 임금을 지급했던 전임자들의 임금수준은 지역조직에서 임금을 지급했던 상근자에 비해 높은 수준일 것이므로, 회사측의 전임자 임금지급 금지로 인해 전임자수는 대폭 감축될 것이며, 이는 지역조직의 운영에 중대한 타격을 입힐 것으로 예상된다.

다음으로, 전임자의 충당에 어려움을 겪고 있는 지역조직의 재정운영 상태를 살펴보자.

<표 3-5>를 보면, 산별 지역조직의 경우 전체 수입에서 조합비가 차지하는 비중은 92.5%로 나타나, 조합비가 재정의 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이에 비하여 노총 지역조직에서는 전체 수입 중 조합비의 비중은 43.9%에 불과하다. 나머지 수입은 정부 지원금(26.6%), 수익금(16.4%), 특별기금(5.4%)으로 충당되고 있다.

지역조직의 월 평균 조합비 총액은 노총 지역조직이 약 213.6만원, 산별 지역조직이 약 399.7만원이다. 현재의 조합비 총액은 조직활동에 대단히 부족한 상태이다. 노총 지역조직은 지역조직 활동에 적절한 조합비 규모에 대해서 약

709.4만원이라고 응답하고 있으며, 산별 지역조직은 약 745만원이라고 응답하고 있다(<표 3-6>, <표 3-7> 참조).

<표 3-6> 지역조직의 매월 총 조합비와 적절한 조합비 수준 (단위 : 만원)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
매월 총 조합비	280.2	213.6	399.7
적절한 조합비	732.3	709.4	745.0

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-7> 지역조직 운영에서 조합비의 충족도 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
매우 부족	86.2	94.2	70.6
부족한 편	9.8	2.9	23.5
그저 그렇다	2.0	-	5.9
충분한 편	-	-	-
매우 충분	2.0	2.9	-
합 계	51(100.0)	34(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-8> 지역조직 재정의 가장 큰 원천 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
조 합 비	74.5	61.8	100.0
수익 사업비	7.8	11.8	-
정부 보조금	11.8	17.6	-
부동산 등 자산 수익금	2.0	2.9	-
기 타	3.9	5.9	-
합 계	51(100.0)	34(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

그러나 조합비가 모든 지역조직에게 가장 큰 재정의 원천인 것은 아니다. <표 3-8>은 현재 지역조직 재정의 가장 큰 원천이 무엇인가를 보여준다. 산별 지역조직은 100% 조합비가 재정의 가장 큰 원천이라고 응답하고 있다. 이에 비해서 노총 지역조직에서 재정 중 가장 큰 원천이 조합비라고 응답한 경우는 61.8%에 불과하며, 정부보조금이나 수익사업비가 조합비보다 중요한 재정의 원천인 경우도 각각 17.6%와 11.8%로 나타나고 있다.

이러한 결과는 노총 지역조직이 조합비 이외에도 정부보조금과 수익사업비에 상당부분의 재정을 의존하고 있음을 보여준다. 과거와는 달리, 노동조합 단체가 관련사업을 통해 정부의 지원금을 받는 것을 노조의 자주성 침해로 볼 필요는 없을 것이다. 노동조합 단체들이 정부지원금을 경상비로 사용하지 않고 관련사업에서 사용하고 있는 한, 이를 노조의 자주성 침해로 볼 수 없기 때문이다. 특히 노동조합 단체가 정부를 대신해서 노동자의 권익 보호의 역할을 수행한다면, 이는 정부지원을 확대할 수 있는 타당한 근거가 될 것이다. 따라서 지역조직들은 지역내 고용안정사업을 도모함으로써 정부지원금의 확대를 고려할 수 있을 것이다.

현재 노총 지역조직이나 산별 지역조직은 모두 직접 단위노조로부터 맴비와 의무금을 배분받고 있다. 산별 지역조직의 100%, 노총 지역조직의 82.3%⁵⁾가 단위노조로부터 직접 조합비를 수거하고 있는데(<표 3-9> 참조), 이로 인해서 노조 상급단체의 위상과 재정배분경로가 일치하지 않는다는 문제가 발생한다. 즉, 산별 지역조직은 단위노조에서 수거한 맴비와 의무금을 산별노련으로 보내고, 산별노련에서는 의무금을 노총 중앙으로 납부하고 있다. 그러나 노총의 지역조직은 노총 중앙으로부터 의무금을 배분받지 않고 있으며, 독자적으로 지역

5) 노총 지역조직의 단위노조를 통한 의무금 수거방식이 100%가 아닌 이유는 산하 지역지부를 통해 의무금을 배분받는 지역본부가 있기 때문이다.

내 단위노조로부터 조합비를 직접 수거하고 있다. 이러한 조합비의 배분방식은 노총과 노총 지역조직의 관계를 소원하게 하는 중요한 원인이다.

<표 3-9> 지역조직이 조합비를 배분받는 방식 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
해당 단위노조로부터 직접	88.3	82.3	100.0
단위노조외에 산하 지역조직을 통해서	7.8	11.8	-
상급단체로부터	-	-	-
기 타	3.9	5.9	-
합 계	51(100.0)	34(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

이러한 배분방식은 노총으로부터 의무금을 배분받거나, 산별 지역조직으로부터 의무금을 배분받는 방식에 비해, 노총 지역조직으로서의 독자성이 가장 큰 형태이다. 그러나 노총 지역조직이 노총의 집행단위로서의 역할이나 지역내 산별조직과의 연계를 방기할 경우, 그 활동방향과 진로를 견제할 수 있는 공식적인 수단은 존재하지 않는다는 데 문제점이 있다.

더욱이, 노총 지역조직이 이러한 재정배분경로를 고수할 경우 산별노조체제의 재정배분경로와 일치하지 않게 된다. 산별노조 체제에서는 기업노조의 교섭권한이 산별노조 중앙과 그 지역조직으로 이양될 것이다. 이에 따라 노총 지역조직이 지역노총으로서의 위상을 갖기 위해서는 조합비 수거방식도 이에 일치시킬 필요가 있다. 산별노조 체제에서도 노총 지역조직이 현재와 같은 조합비 수거방식을 고수한다면, 이는 산별노조의 기업분회나 그 하부조직으로부터 조합비를 받게 되는 것이다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 노총 지역조직이 의무금을 배분받는 경로를 노총 중앙으로 통일하거나, 지역내 산별 지역조직으로부터 배분받는 방식으로 변경해야 할 것이다.

3. 산별노조의 필요성과 촉진·장애요인

지역조직들은 단위노조들보다 산별노조로 전환해야 할 필요성을 강하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 산별노조로 전환해야 한다고 응답한 지역조직은 전체의 84.1%로서(<부표 3-1> 참조), 노총 지역조직(79.4%)보다 산별 지역조직(94.1%)에서 높게 나타나고 있다.

지역조직들이 산별노조 전환을 원하는 이유는 기업별 노조와 산별노조의 장단점을 비교함으로써 파악될 수 있다.

<표 3-10>에 의하면, 기업별 노조의 단점은 ‘기업별 교섭이라 교섭력이 약하다(42.4%)’, ‘노조가 기업에 종속되기 쉽다(40.4%)’, ‘정부·사용자에 대한 활동이 약하다(28.8%)’, ‘영세·중소기업 노조활동이 어렵다(25.0%)’, ‘기업규모간 임금격차가 크다(19.2%)’, ‘노조의 전문성이 약하다(19.2%)’의 순서로 나타나고 있다. 기업별 노조의 약한 교섭력과 기업에 대한 종속성이 산별노조를 건설하고자 하는 주된 원인이다.

기업별 노조의 장점에 대한 응답은 산별노조 전환과정에서 어떠한 기업노조의 장점을 흡수해야 할 것인가를 보여준다. <표 3-11>에 의하면, 기업별 노조의 장점은 ‘노조가 회사의 경영 사정을 잘 알 수 있다(61.4%)’, ‘상급단체로부터 독립적이다(30.6%)’, ‘노조 내 민주적 의사결정이 가능하다(26.3%)’, ‘비민주적 노조집행부의 교체가 쉽다(22.5%)’, ‘기업내 임금 및 근로조건이 유사하다(20.4%)’, ‘기업별 교섭이라 교섭력이 강하다(18.2%)’의 순서로 나타나고 있다.

즉, 지역조직들은 기업별 노조체제에서는 노조의 교섭력이 약하고 기업에 종속되기 쉽기 때문에 산별노조로의 조직전환을 원하고 있으며, 앞으로 건설된 산별노조에서는 개별 기업의 경영사정에 감안한 교섭, 상급단체로부터의 독립성, 노조 내부 민주주의가 확보되기를 원하고 있다.

<표 3-10> 기업별 노조의 단점

(단위 : %, 개)

항 목	전 체		노총산하		연맹산하	
	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위
조합원이 정규직으로 한정되어 있다	3.9	1.9	5.7	2.9	-	-
기업별 교섭이라 교섭력이 약하다	28.9	13.5	31.4	11.4	23.5	17.6
노조가 기업에 종속되기 쉽다	26.9	13.5	22.8	14.3	35.3	11.8
노조 내 의사결정이 비민주적이다	1.9	-	2.9	-	-	-
비민주적 집행부를 바꾸기 어렵다	-	5.8	-	8.6	-	-
노조의 전문성이 약하다	1.9	17.3	2.9	17.1	-	17.6
정부·사용자에 대한 활동이 약하다	19.2	9.6	17.1	5.7	23.5	17.6
영세·중소기업 노조활동이 어렵다	9.6	15.4	8.6	20.0	11.8	6.0
노조 상급단체의 지도력이 약하다	1.9	9.6	2.9	8.6	-	11.8
기업규모간 임금격차가 크다	5.8	13.4	5.7	11.4	5.9	17.6
합 계	52 (100.0)	52 (100.0)	35 (100.0)	35 (100.0)	17 (100.0)	17 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-11> 기업별 노조의 장점

(단위 : %, 개)

항 목	전 체		노총산하		연맹산하	
	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위
조합원들의 임금·근로조건이 유사하다	10.0	10.4	11.4	11.8	6.7	7.1
기업별 교섭이라 교섭력이 강하다	14.0	4.2	14.3	2.9	13.3	7.1
상급단체로부터 독립적이다	16.0	14.6	14.3	17.6	20.0	7.1
노조가 회사의 경영사정을 잘 알 수 있다	26.0	35.4	20.0	35.3	40.0	35.8
기업간 연대활동이 용이하다	4.0	6.3	5.7	2.9	-	14.3
노조 내 민주적 의사결정이 가능	18.0	8.3	20.0	5.9	13.3	14.3
정부·사용자에 대한 활동이 강하다	-	-	-	-	-	14.3
비민주적 노조집행부를 교체가 쉽다	10.0	12.5	11.4	11.8	6.7	-
노조의 전문성이 강하다	2.0	8.3	2.9	11.8	-	-
합 계	52 (100.0)	48 (100.0)	35 (100.0)	34 (100.0)	17 (100.0)	14 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-12> 산별노조의 단점

(단위 : %, 개)

항 목	전 체		노총산하		연맹산하	
	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위
산별교섭이라 다양한 조합원의 요구를 대변하기 어렵다	30.8	26.0	25.7	32.4	41.2	12.5
개별기업의 사정을 반영하기 어렵다	48.1	20.0	48.6	14.7	47.0	31.3
하부조직이 상부조직(산별노조 중앙)에 종속되어 있다	9.6	14.0	14.3	14.7	-	12.5
산별노조 내 의사결정이 비민주적이다	7.7	18.0	8.6	17.6	5.9	18.7
노총 중앙(내셔널 센타)으로의 결속력이 약하다	1.9	8.0	-	11.8	5.9	-
비민주적 노조집행부를 바꾸기 어렵다	1.9	14.0	2.8	8.8	-	25.0
합 계	52 (100.0)	50 (100.0)	35 (100.0)	34 (100.0)	17 (100.0)	16 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

이러한 의식은 산별노조의 단점에 대한 응답에서도 동일하게 나타난다(<표 3-12> 참조). 산별노조의 단점은 ‘개별 기업의 사정을 반영하기 어렵다(68.1%)’, ‘산별교섭이라 다양한 조합원의 요구를 대변하기 어렵다(56.8%)’, ‘산별노조 내 의사결정이 비민주적이다(25.7%)’, ‘하부조직이 상부조직에 종속되어 있다(23.6%)’, ‘비민주적 집행부를 바꾸기 어렵다(15.9%)’의 순서로 나타나고 있다. 이는 산별노조 전환과정에서 개별기업의 경영사정이나 노사관계의 특수성이 고려되어야 하며, 동시에 산별노조 내에 존재하는 다양한 조합원의 요구와 조합 민주주의를 확보해야 할 필요성을 보여준다.

산별노조로의 전환이 가능한 시점에 대해서는 ‘2~5년’이 56.9%, ‘5~10년’이 31.4%, ‘1년 이내’가 3.9%, ‘요원하다’가 5.9%로 나타나고 있다(<부표 3-2> 참조). 산별노조 전환이 2~5년 내에 가능할 것이라는 예상이 높은 반면에, 5~10년이 걸릴 것이라는 응답도 적지 않아, 산별노조 건설의 실현 가능성에 대해 의문을 제기하는 지역조직도 상당수 있음을 알 수 있다.

<표 3-13> 산별노조 건설의 촉진 요인

(단위 : %, 개)

항 목	전 체			노총산하			연맹산하		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
회사측의 전임자 임금지급금지	50.9	5.9	8.5	47.1	8.9	9.7	58.8	-	6.3
단위노조를 해산하지 않고 산별노조 전환이 가능하다는 점	5.9	23.5	6.4	5.9	20.6	6.5	5.9	29.4	6.3
동일업종 단위노조간의 협력체제	19.6	15.7	21.3	29.4	17.6	22.6	-	11.8	18.7
업종별 사용자간의 협력체제	-	-	2.1	-	-	3.2	-	-	-
동일업종내 임금 및 근로조건의 평균화	5.9	25.5	19.1	5.9	32.4	19.3	5.9	11.8	18.7
노총-비노총 계열의 공존	-	3.9	-	-	2.9	-	-	5.9	-
기업별 교섭체제의 한계	15.7	19.6	25.5	8.8	17.6	29.0	29.4	23.5	18.7
정규직 노동자의 고용불안	2.0	5.9	4.3	2.9	-	-	-	17.6	12.6
비정규 노동자의 확대	-	-	12.8	-	-	9.7	-	-	18.7
합 계	51 (100.0)	51 (100.0)	47 (100.0)	34 (100.0)	34 (100.0)	31 (100.0)	17 (100.0)	17 (100.0)	16 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-14> 산별노조 건설의 장애요인

(단위 : %, 개)

항 목	전 체			노총산하			연맹산하		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
조합원의 인식 미비	37.3	14.0	12.5	41.2	12.1	12.9	29.4	17.6	11.8
단위노조 노동조합 간부의 반발	23.5	24.0	-	17.6	27.3	-	35.2	17.6	-
동일업종 단위노조간의 협력체제 미비	-	12.0	10.4	-	15.2	12.9	-	5.9	5.9
업종별 사용자 단체가 없음	3.9	2.0	-	3.0	3.0	-	5.9	-	-
동일업종내 기업간임금 및 근로조건격차	9.8	6.0	8.3	8.8	9.1	12.9	11.8	-	-
노총-비노총 계열의 분열	-	2.0	2.1	-	3.0	3.3	-	-	-
기업별 교섭체제의 정착	7.8	10.0	14.6	11.8	3.0	12.9	-	23.5	17.6
현재 산별노련에 대한 신뢰부족	15.7	18.0	31.3	17.6	15.2	29.0	11.8	23.5	35.3
대기업노조의 이기주의	2.0	12.0	20.8	-	12.1	16.1	5.9	11.9	29.4
합 계	51 (100.0)	50 (100.0)	48 (100.0)	34 (100.0)	33 (100.0)	31 (100.0)	17 (100.0)	17 (100.0)	17 (100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

산별노조 건설의 촉진요인을 응답률이 높은 순서대로 살펴보면(<표 3-13> 참조, 이하의 수치는 1, 2, 3순위의 합계), ‘회사의 전임자 임금지급 금지(65.3%)’, ‘기업별 교섭체제의 한계(60.8%)’, ‘동일업종 단위 노조간의 협력체제(56.6%)’, ‘동일업종내 임금 및 근로조건의 평준화(50.5%)’, ‘단위노조를 해산하지 않고 산별노조 전환이 가능하다는 점(35.8%)’, ‘비정규 노동자의 확대(12.8%)’, ‘정규직 노동자의 고용불안(12.2%)’의 순서로 나타나고 있다.

산별노조 건설의 장애요인(<표 3-14> 참조)은 산별노련에 대한 신뢰부족(65.0%), 조합원의 인식 미비(63.8%), 단위 노조 간부의 반발(47.5%), 대기업 노조의 이기주의(34.8%), 기업별 교섭체제의 정착(32.4%), 기업간 임금 및 근로조건의 격차(24.1%) 등의 순서로 나타나고 있다.

지역조직들이 현재 연맹에 대한 신뢰부족을 산별노조 건설의 가장 중요한 장애요인으로 선택한 것은 눈여겨 볼 필요가 있다. 이 응답률(복수응답)은 노총 지역조직에서 61.8%, 산별 지역조직에서 70.6%로 나타나고 있다. 단위노조 조사에서도, 산별노조에 대한 조합원의 인식미비 다음으로 산별노련에 대한 신뢰부족이 중요한 장애요인으로 지적된 바 있다. 현재 산별노련에 대한 단위 노조나 지역조직의 불신이 어디로부터 기인하는 것인지 점검해 보아야 한다. 산별노련에 대한 신뢰없이는 현재의 산별노련을 중심으로 산별노조로 이행할 수 없기 때문이다.

여기에서 나타나는 또다른 특색은 노동조합 상급단체의 분열이 산별노조 전환의 촉진요인이나 장애요인에서 그다지 중요한 요인으로 부각되지 않고 있다는 점이다. 이는 산별노조 건설에서 양 노총의 통합을 고려하지 않고 있거나, 통합을 고려하더라도 현재 분열된 조직구도를 그대로 유지하면서 각각 산별노조를 건설하고 난 이후에 통합을 고려할 가능성을 보여준다. 실제로 비노총계열과 ‘통합할 이유가 없다’는 견해는 전체의 12.0%에 불과하여, 대다수가 통합의 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타났다(<표 3-15> 참조).

통합 방식에 대해서는 ‘선 산별노조 건설 후 통합’이 전체의 64.0%, ‘선 통합 후 산별노조 건설’이 24.0%로 나타나고 있다. ‘선 산별노조 건설 후 통합’에 대해서는 특히 산별 지역조직의 응답이 높게 나타나고 있다.

다른 한편으로, 이러한 응답은 두 조직의 통합의 현실성이 낮다고 보는 견해와 관련되어 있다. <표 3-16>에 의하면, 향후 3년 이내 비노총계열과의 통합가능성이 높다고 응답한 견해는 전체의 14.0%에 불과하며, 향후 3년 이내 통합가능성이 낮다고 응답한 경우는 전체의 64.0%로 나타나고 있다. 특히 연맹 산하조직의 76.5%는 3년 이내의 통합가능성을 더욱 부정적으로 생각하고 있다.

<표 3-15> 산별노조 전환과정에서 비노총 계열과의 관계

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
선 통합 후 산별노조 건설	24.0	27.3	17.6
선 산별노조건설 후 통합	64.0	60.6	70.6
통합할 이유가 없다	12.0	12.1	11.8
합 계	50(100.0)	33(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-16> 향후 3년 이내 노총산하 조직과 비노총 계열과의 통합가능성

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
매우 높은 편	2.0	3.0	-
높은 편	12.0	18.2	-
보 통	22.0	21.2	23.5
낮은 편	38.0	36.4	41.2
매우 낮은 편	26.0	21.2	35.3
합 계	50(100.0)	33(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

그렇다고 해서, 노동계 통합이 당위성 차원에만 머물고 있다고 해석하기는 어렵다. 산별노조로의 전환시점이 약 2년~5년 정도 걸릴 것이라는 응답을 고려한다면, 비노총 계열과의 통합 시점을 그 이후로 보는 것은 모순되지 않는다. 이는 산별노조 전환과정에서도 노총과 비노총 계열로 분화되어 있는 현재의 조직구조를 일정기간 그대로 유지하면서 그 이후 양자간의 필요성에 따라 통합을 고려할 수 있다는 것으로 보인다.

4. 산별노조 건설과 단체교섭 및 조직대상의 변화

1) 산별노조에서 지역조직 활동의 변화

산별노조로 전환할 경우 기업별 노조체제에 의거하고 있는 지역조직의 역할과 활동은 큰 변화에 직면하게 될 것이다. 이 절에서는 먼저, 지역조직들이 산별노조로 전환할 경우 노조활동에 있어서 어떠한 변화를 기대하고 있는가를 살펴보고자 한다. 다음으로 각 조직단위들의 교섭력 변화에 대한 인식을 살펴보고, 현재 지역조직들은 산별노조 전환을 위해 어떠한 활동을 하고 있는가를 살펴보고자 한다.

<표 3-17>에 따르면, 지역조직들은 산별노조로 전환할 경우 노조의 임금 교섭력, 정책 전문성, 노동자의 정치세력화, 파업위협 및 효과, 파업기금 등이 확대될 것이라고 응답하고 있다. 이에 비해서 노조 재정이나 조합원수, 집회시 동원력은 큰 변화가 없을 것이며, 기업별 임금격차, 노조 전임자 수 등은 축소될 것이라고 응답하고 있다. 이러한 결과는 산별노조로 전환할 경우에도 조직들의 제고나 노조 재정, 노조 전임자 문제의 해결을 기대하지 않고 있음을 보여준다.

<표 3-17> 산별노조 전환 시 노동조합운동의 변화정도

(단위 : 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
노조의 임금교섭력	3.56(52)	3.43(35)	3.82(17)
기업별 임금격차	2.52(52)	2.74(35)	2.06(17)
노조의 정책 전문성	4.10(52)	4.00(35)	4.29(17)
노조 재정	3.08(52)	3.14(35)	2.94(17)
노조 전임자수	2.02(51)	1.91(35)	2.25(16)
집회시 동원력	3.37(52)	3.17(35)	3.76(17)
노동자 정치세력화	4.31(52)	4.23(35)	4.47(17)
파업위협 및 효과	4.12(52)	3.86(35)	4.65(17)
조합원수	3.39(52)	3.20(35)	3.76(17)
파업기금	3.96(52)	3.91(35)	4.06(17)

주 : 1) ()은 응답수

2) 각 수치는 ①매우축소 ②축소 ③변화없음 ④확대 ⑤매우 확대 등 5개항목의 평균값

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

산별노조로 전환할 경우 조합원 수, 노조 재정, 전임자 수의 확대에 대한 기대가 별로 없다는 것은 의외의 결과이다. 이는 조직률 제고, 노조 재정, 전임자 수의 확보가 그 자체 한계에 봉착해 있다는 생각에서 기인할 수 있다. 공무원 및 교사 등 몇 부분을 제외하고는 현재 100인 이상의 대부분의 기업에 노조가 설립되어 있으므로, 기업단위 노조결성을 통해 조직률을 제고할 수 있는 방안은 이미 한계에 부딪쳐 있다. 앞으로 조직사업에서 기업별 조직화 시각을 버리고, 비정규직, 여성, 영세기업 노동자 등 개인을 대상을 할 경우 그에 드는 비용과 조직률 제고효과는 서로 상쇄될 가능성이 높다. 따라서 산별노조 전환 과정에서 조직률 제고, 노조 재정, 전임자 수의 확보를 추구하더라도, 그것은 실효성을 갖기 어려울 것이라는 판단으로 해석할 수 있다.

다음으로, 지역조직들은 산별노조로 전환할 경우 노조의 임금교섭력은 확대 되겠지만, 교섭력에 대해서는 각 조직단위별로 차이가 있을 것이라고 응답하고 있다(<표 3-18>과 <표 3-19> 참조). 지역조직들은 산별 지역조직, 산별노련의 교섭력이 확대될 것이지만, 단위노조와, 노총 지역조직, 노총 중앙의 교섭력은 변화가 없거나 악화될 것이라고 응답하고 있다. 특히 노총 지역조직의 경우에는 산별노조에서 자기 조직의 교섭력이 변화하지 않거나 ‘악화’될 것이라는 응답이 각각 46.7%와 25.7%로 나타나고 있다. 이러한 결과는 노총 지역조직들이 산별노조 체제에서의 역할 변화에 대해 상대적으로 확신을 갖지 못하고 있음을 보여준다. 또 산별노조에서 지역조직의 역할에 대해서는 산별 지역조직의 64.8%가 역할이 확대될 것이라고 응답하고 있는데 비해, 노총 지역조직의 경우에는 ‘역할 확대(40.0%)’와 ‘역할 축소(37.1%)’가 비슷한 수준으로 나타나고 있다.

노총 지역조직은 산별노조에서 자신의 역할이 변화될 것을 충분히 예상하고 있으면서도, 산별노조 전환을 위한 구체적인 활동에는 소극적이다(<표 3-20> 참조). 산별 지역조직은 산별노조 건설을 위하여 단위노조와 조합원을 대상으로 교육선전 활동(각각 47.1%, 17.6%)과 운영위원회 차원의 공식토론(29.4%)을 활성화하고 있다. 그러나 노총 지역조직의 활동은 부진한 편인데, 산별노조 전환을 위해 아무런 활동도 하고 있지 않은 경우도 37.1%로 나타나고 있다.

이는 노총 지역조직들이 산별노조로의 전환과정에서 자기 정체성을 구축하지 못하고 있음을 보여준다. 산별노조로의 전환은 현재의 산별노련 조직 뿐만이 아니라, 필연적으로 노총 중앙과 노총 지역조직의 역할을 전면적으로 재편시킬 것이다. 이에 대비하여 노총 중앙과 노총 지역조직은 산별노조로의 전환과정에서 자기정체성을 구축해야 할 필요가 있다.

<표 3-18> 산별노조 전환 시 각 조직단위의 교섭력 변화

(단위 : %)

항 목	노총산하(N=35)					연맹산하(N=17)				
	단위 노조	산별 지역조직	산별 연맹	노총 지역조직	노총 중앙	단위 노조	산별 지역조직	산별 연맹	노총 지역조직	노총 중앙
매우약화	25.7	-	-	-	2.9	5.9	-	-	-	-
약 화	31.4	17.1	-	25.7	14.3	41.2	-	-	5.9	-
변화없음	17.2	17.1	5.7	45.7	25.7	23.5	5.9	5.9	29.4	23.5
강 화	25.7	65.8	62.9	28.6	37.1	23.5	70.6	41.2	52.9	53.0
매우강화	-	-	31.4	-	20.0	5.9	23.5	52.9	11.8	23.5

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-19> 산별노조 전환 시 지역 조직의 역할 변화 정도

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
매우 축소될 것	11.5	17.1	-
약간 축소될 것	19.2	20.0	17.6
변화가 없을 것	17.3	17.1	17.6
약간 확대될 것	32.7	28.6	41.2
매우 확대될 것	15.4	11.4	23.6
잘 모르겠다	3.9	5.8	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-20> 산별노조 전환을 위한 지역조직의 가장 중요한 활동

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
단위노조 대상 교육선전활동	36.5	31.4	47.1
조합원 대상 교육선전활동	13.5	11.4	17.6
자료 발간과 정책활동	5.8	8.6	-
운영위원회 차원의 공식 토론	15.4	8.6	29.4
지역내 강연회 및 토론회	3.8	2.9	5.9
하지 않고 있다	25.0	37.1	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

2) 산별노조에서 단체교섭구조의 변화

현재 노총 지역조직과 산별 지역조직들은 단위노조의 단체교섭을 지원한다는 점에서 공통된 역할을 수행하고 있다. 그 역할을 세분화하면, 단위노조의 임투 혹은 단체협약 진행상황 파악, 교섭 지도, 자료 발간, 투쟁사업장 지원연대활동, 교육활동 등으로 구분할 수 있다.

<표 3-21>는 임금교섭 및 단체협약을 체결할 때 지역조직의 역할을 스스로 평가한 결과를 보여준다. 긍정적인 응답을 중심으로 살펴보면, ‘단위노조의 임·단투 진행 및 상황파악(55.1%)’, ‘공동교섭 및 단위노조 교섭지도(40.8%)’, ‘독자적인 임·단투 자료집 발간(18.4%)’, ‘투쟁 사업장에 대한 지원활동 및 연대활동 조직(42.9%)’, ‘임·단투 관련 독자적 교육활동(30.5%)’, ‘지역내 시민 대상 임·단투의 정당성 선전(20.4%)’으로 나타나고 있다.

<표 3-21> 임금 교섭 및 단체협약 체결 시 지역조직의 활동정도

(단위 : %, 개)

항 목	단위노조 임·단투 진행 및 상황파악	공동교섭 및 단위노조 교섭지도	지역조직의 독자적인 임·단투 자료집 발간	투쟁사업장 지원활동및 연대활동 조직	임·단투관련 독자적 교육활동	지역내 시민을 대상으로 한 임·단투의 정당성 선전
매우부진	6.1	6.1	32.7	8.2	18.4	32.7
부진	18.4	18.4	26.5	22.4	18.4	26.5
그저그렇다	20.4	34.7	22.4	26.5	32.7	20.4
활발	51.0	34.7	14.3	34.7	24.5	12.2
매우활발	4.1	6.1	4.1	8.2	6.0	8.2
합 계	49(100.0)	49(100.0)	49(100.0)	49(100.0)	49(100.0)	49(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

이 중 지역조직의 활동이 부진하다고 응답한 이유를 사안별로 살펴보면(<표 3-22> 참조), 대개 상근자 부족과 재정 부족으로 나타나고 있다. 또 이러한 활동이 지역조직의 고유한 역할이 아니기 때문에 부진했다는 평가도 있다.

<표 3-22> 지역조직의 제반 활동이 부진한 이유 (단위 : %, 개)

항 목	단위노조 임단투 진행 및 상황파악	공동교섭 및 단위노조 교섭지도	지역조직의 독자적인 임단투 자료집발간	투쟁사업장 지원활동및 연대활동조직	임단투관련 독자적 교육활동	지역내 시민 대상으로 임단투의 정당성 선전
일할 상근자가 없다	48.1	50.0	23.5	28.6	18.2	16.0
단위노조의 활동이므로	7.4	16.7	5.9	9.5	-	4.0
연맹·노총의 활동이므로	-	10.0	17.6	4.7	4.5	20.0
해당 노조가 없었다	11.2	6.7	5.9	28.6	18.2	8.0
재정이 부족했다	33.3	13.3	41.2	14.3	54.6	24.0
할 생각을 못했다	-	3.3	5.9	14.3	4.5	28.0
합 계	27(100.0)	30(100.)	34(100.0)	21(100.0)	22(100.)	25(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-23> 산별노조의 단체교섭에서 지역조직의 역할 (단위 : %, 개)

항 목	전 체		노총산하		연맹산하	
	1순위	2순위	1순위	2순위	1순위	2순위
시민 대상 임·단투의 정당성 선전	7.8	16.0	11.4	17.6	-	11.8
분규사업장 지원활동 및 연대활동 조직	45.1	16.0	51.4	11.8	35.3	23.5
공동교섭 및 단위노조 교섭 지도	25.5	18.0	17.1	14.7	41.2	23.5
지역조직의 독자적 임단투 자료집발간	2.0	4.0	2.9	5.9	-	-
지역별 임·단협 교섭	7.8	12.0	11.4	17.6	-	5.9
임·단투를 겨냥한 독자적 교육활동	7.8	8.0	5.7	11.8	11.8	-
단위노조 임·단투 진행 및 상황파악	3.9	26.0	-	20.6	11.8	35.3
합 계	52(100.0)	51(100.0)	35(100.0)	34(100.0)	17(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-23>은 산별노조의 임금교섭 및 단체협약 체결과정에서 지역조직의 역할을 보여준다. 노총 지역 조직은 가장 중요한 역할을 분규 사업장 지원활동 및 연대활동 조직(63.2%)이라고 응답하고 있고, 그 다음으로 공동교섭 및 단위노조 교섭지도(31.8%), 지역 내 시민을 대상으로 한 임·단투의 정당성 선전(29.0%), 지역별 임·단협 교섭(29.0%), 단위 노조 임·단투 진행 및 상황 파악(20.6%), 독자적인 교육활동(17.5%), 자료집 발간(8.8%)의 순서로 응답하고 있다. 이에 비하여 산별 지역조직은 가장 중요한 역할을 공동교섭 및 단위노조 교섭지도(64.7%), 분규사업장 지원활동 및 연대활동 조직(58.8%), 단위노조 임·단투 진행 및 상황파악(47.1%), 독자적인 교육활동 및 임·단투의 정당성 선전(각각 11.8%)의 순서로 응답하고 있다.

이는 산별노조로 전환할 경우에도 임금교섭과 단체협약 체결에서 노총 지역 조직과 산별 지역조직의 활동이 중첩되고 있음을 보여준다. 그러나 산별노조로 전환하면서 산별 지역조직의 전임자들이 보강될 경우, 분규사업장 지원 및 연대활동 조직이나 교섭지도 및 정당성 선전, 진행상황 파악과 같은 활동은 산별 지역조직의 고유한 활동이 될 것이다. 이 경우 노총 지역조직의 활동은 산별노조로 전환할 경우 현재보다 더욱 축소될 것이다. 단위노조 교섭지도 등이 산별 지역조직의 주요활동이 된다면, 노총 지역조직의 활동은 지역 내 다른 산별 지역조직과의 연계나 활동의 조정 역할로 한정될 것이기 때문이다.

<표 3-24> 산별노조 전환 시 기업별 임금교섭의 변화 여부 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
변화할 것	88.4	85.7	94.1
변화하지 않을 것	7.7	8.6	5.9
잘 모르겠다	3.9	5.7	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

<표 3-24> ~ <표 3-26>은 산별노조에서 기존의 단체교섭구조의 변화를 보여준다. 대부분의 지역조직들(88.4%)은 산별노조 전환과정에서 기업별 교섭구조가 변화할 것이라고 응답하고 있다(<표 3-24> 참조). 이 경우 임금교섭의 주된 형태(<표 3-25> 참조)는 업종별 교섭 63.5%, 지역별 교섭 13.5%, 기업별 교섭 11.5%, 산업별 교섭 9.6%으로 나타나고 있다. 지역조직들도 단위노조들과 같이 업종별 교섭을 선호하고 있다. 단체협약 체결의 주된 형태(<표 3-26> 참조)도 업종별 체결 65.4%, 기업별 체결 19.2% 산업별 체결 7.7%, 지역별 체결 7.7%로 나타나고 있다. 단체협약 체결의 경우에는 임금교섭에 비해 기업별 교섭에 대한 선호도가 상당히 높게 나타나고 있으며, 특히 산별 지역조직의 경우 기업별 단체협약 체결(29.4%)을 선호하고 있다.

지역조직의 다수가 업종별 단체교섭 형태를 선호한다고 해서 산별노조가 업종별로 건설되어야 한다고 생각하고 있는 것은 아니다. <표 3-27>은 산별노조 건설과정에서 업종별 특성을 어떻게 고려할 것인가를 보여준다. 이에 대해서 업종별로 소 산별 노조를 건설하거나(3.9%), 업종별로 복수의 소 산별노조를 건설한 후 대산별노조를 건설(17.3%)해야 한다는 견해는 전체의 21.2%에 불과하다. 전체의 67.3%는 처음부터 단일 산별노조를 건설하고, 그 산하에 업종별 분과를 설치해야 한다고 생각하고 있다. 단체교섭은 업종별 교섭을 주된 형태로 수행되더라도, 산별노조는 여러 개의 업종을 포괄하는 대산별 노조로 건설해야 한다는 것이다.

이상의 결과에 의하면, 산별노조로 전환할 경우 변화된 단체교섭구조에서 노총 지역조직의 역할은 상대적으로 제약될 것이다. 또 산별 교섭구조에서 지역별로 단체교섭을 수행하게 될 가능성도 높지 않다는 점을 고려할 때, 노총 지역조직의 역할 및 위상의 재편은 시급한 과제로 요구된다.

<표 3-25> 산별노조 전환시 임금 교섭의 주요 형태 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
기업별 교섭	11.5	11.4	11.8
지역별 교섭	13.5	11.4	17.6
업종별 교섭	63.5	65.7	58.8
산업별 교섭	9.6	8.6	11.8
기 타	1.9	2.9	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-26> 산별노조 전환시 단체협약 체결의 형태 (단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
기업별 단체협약	19.2	14.3	29.4
지역별 단체협약	7.7	5.7	11.8
업종별 단체협약	65.4	74.3	47.1
산업별 단체협약	7.7	5.7	11.7
기 타	-	-	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-27> 산별노조 전환시 업종별 특성의 고려

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
1개 업종밖에 없으므로 고려할 필요가 없다	9.6	2.9	23.5
여러 업종별로 복수의 소산별노조 건설	3.9	5.7	-
업종별로 복수의 소산별노조건설-통합-대산별노조 건설	17.3	22.8	5.9
처음부터 단일산별노조를 건설하고, 업종별 분과를 설치	67.3	65.7	70.6
잘 모르겠다	1.9	2.9	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

3) 산별노조에서 조직대상의 변화

1989년 이후 조합원 수의 감소 경향은 단순히 1997년 말의 경제위기로 설명되지 않는다. 이 조사에서도 나타난 바와 같이, 지난 3년간 조합원 수가 감소하고 있는 지역조직은 전체의 63.5%로 나타나고 있다(<표 3-28> 참조). 그 원인은 노총 탈퇴(31.7%), 휴·폐업 및 공장이전(31.7%), 고용 불안(17%)과 지역 내 공장수 감소(14.6%)의 순서로 나타나고 있다(<표 3-29> 참조). 노총가입과 노총탈퇴로 인한 조합원수의 변동을 제외한다면, 1997년 말의 경제 위기 이전에도 휴·폐업 및 공장이전, 고용불안 등의 요인이 조합원 수 감소의 주된 원인이었음을 알 수 있다.

공무원과 교사 등을 제외한다면 정규직, 혹은 대기업 중심의 조직 확대는 이미 한계에 이르렀다. 1997년 한 해 동안 줄어든 노동조합 691개 중 회사가 없어져 줄어든 노동조합이 610여개, 합병된 노조가 60여 개였음을 고려한다면, 기업별 노조 중심의 조직활동은 이미 그 수명을 다했다고 볼 수 있다. 더욱이 고실업 저성장 시기에서 기업노조 결성 중심의 조직화 방안은 조직률 감소의 대책이 될 수 없다. 무엇보다도 비정규 취업과 실업, 비경제활동상태를 반복하는 다수의 불안정 고용층에 대한 조직화방안이 시급하다. 이를 위해서는 이들을 집단적, 개인적 자격으로 조직화할 수 있는 보다 유연한 노동조합 체계가 요구된다.

그러나 산별노조 전환과정에서 이 문제에 대한 노동운동의 고민은 아직 시작 단계에 있다. 지속적인 조합원 감소추세에도 불구하고, 이에 대한 지역조직의 대책은 기업별 노조관리와 정규직 중심의 조직활동에 그치고 있다. 조합원 감소에 대한 지역조직의 대책(<표 3-30> 참조)은 ‘기존 조직 관리에 주력’(26.2%)하는 것 이외에, ‘미조직 노동조합을 조직’(30.9%)하거나, ‘단위노조의 조직 확대

노력을 지원'(30.9%)하는 데 중점을 두고 있다. 이 중 단위노조의 조직 확대를 지원하겠다는 응답은 지역조직이 실제로 조직활동을 하고 있지 않다는 것을 의미한다. 또한 비 조합원에 대한 조직활동 의지도 전체의 7.1%로 대단히 미약하다. 이러한 결과는 지역조직의 조직활동이 기업별 노조 중심의 조직활동에 그치고 있으며, 비 조합원의 조직화, 특히 비정규 노동자 등에 대한 조직활동을 적극적으로 고려하지 않고 있음을 보여준다.

<표 3-28> 지난 3년간 지역조직 소속 조합원 수의 변화

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
확대되고 있다	15.4	11.4	23.5
변함 없다	19.2	20.0	17.7
감소되고 있다	63.5	65.7	58.8
잘 모른다	1.9	2.9	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-29> 조합원 수 감소의 원인

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
지역내 공장수의 감소	14.6	20.7	-
휴·폐업 및 공장이전	31.7	34.5	25.0
노총탈퇴	31.7	27.6	41.6
조합원의 고용불안	17.1	17.2	16.7
기 타	4.9	-	16.7
합 계	41(100.0)	29(100.0)	12(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-30> 조합원 감소에 대한 지역조직의 대책

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
기존 조직 관리에 주력	26.2	25.8	27.3
미조직 노동조합 조직활동	30.9	25.8	45.4
비 조합원에 대한 조직활동	7.1	9.7	-
단위노조의 조직력 확대 지원	30.9	35.5	18.2
기타	4.9	3.2	9.1
합 계	42(100.0)	31(100.0)	11(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-31> 산별노조에서 조직대상의 범위

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
정규직	11.5	11.4	11.8
정규직+ 비정규직	50.0	45.7	58.8
정규직+ 비정규직+ 동종부문 실업자	26.9	28.6	23.5
정규직+ 비정규직+ 실업자와 원하는 모든개인	7.7	8.6	5.9
잘 모르겠다	3.9	5.7	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-32> 산별노조에서 다양한 노동자들의 특성을 고려한 별도 조직의 필요성

(단위 : %, 개)

항 목	동일 기업그룹에 속한 노동자	비정규 노동자	실업자	여성노동자	외국인노동자
불필요	60.0	65.3	32.7	67.3	28.6
필요	36.0	28.6	32.7	22.4	32.7
잘 모름	-	2.0	14.2	4.2	10.1
조직대상아님	4.0	4.1	20.4	6.1	28.6
합 계	50(100.0)	49(100.0)	49(100.0)	49(100.0)	49(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

그러나 산별노조 조직대상의 범위에 대해서는 지역조직의 11.5%만이 정규직으로 한정해야 한다고 응답하고 있다(<표 3-31> 참조). 산별노조의 조합원 범위가 ‘정규직과 비정규직이어야 한다’고 응답한 경우가 전체의 50.0%, ‘정규직+비정규직 이외에 실업자를 포함해야 한다’는 응답이 전체의 26.9%, ‘그 외에 원하는 모든 개인도 포함되어야 한다’는 견해도 7.7%로 나타나고 있다.

<표 3-32>은 산별노조 전환 과정에서 다양한 노동자들의 특성을 고려한 별도의 조직이 필요한가에 대해 질문한 것이다. 별도 조직이 불필요하다고 응답한 경우는 동일기업 그룹에 속한 노동자에 대해서 60.0%, 비정규 노동자에 대해서 65.3%, 실업자에 대해서 32.7%, 여성노동자에 대해서 67.3%, 외국인노동자에 대해서 28.6%로 나타나고 있다. 또 실업자와 외국인 노동자의 경우에는 조직대상이 아니라는 응답도 각각 20.4%와 28.6%로 높게 나타나고 있다.

이러한 결과를 종합해 보면, 지역조직들은 산별노조의 조직대상이 정규직 뿐 아니라 비정규 노동자나 실업자까지 포괄해야 한다고 생각하고 있다. 그러나 현재로서는 지역조직들이 이들에 대한 조직 활동을 수행하지 않고 있으며, 산별노조 전환 후에도 비정규 노동자 등 다양한 노동자의 이익을 보호하기 위한 별도 조직의 필요성도 인정하고 있지 않다.

5. 산별노조에서 각 조직간의 역할 분담

우리 나라는 처음으로 기업별 노조에서 산업별 노조로 전환하는 과정에 들어서 있다. 기업별 노조의 한계 및 산별노조 건설의 당위성에 대해서는 많은 논의가 있었다. 그러나 이 논의과정에서는 노동운동이 어떻게 변화해야 할 것인가에 대해서는 구체적인 논의가 부족한 상태이다. 우리나라에서 건설될 산별노

조는 단지 기업별 노조 조직에서 조직 편제나 명칭을 바꾸는 것에 불과할 수도 있고, 교섭구조와 조직대상의 실질적인 변화로 이어질 수도 있다. 이 절에서는 산별노조로 전환할 경우 임금교섭, 근로시간 결정, 파업 기금 관리 등을 어떠한 조직단위에서 담당해야 하는가를 중심으로 살펴보고자 한다.

먼저 산별노조에서 임금요구율의 결정은(<표 3-33> 참조) 전체의 57.7%가 산별노련에서 담당해야 한다고 응답하고 있다. 임금요구율을 산별노련(산별노조)에서 결정해야 한다는 응답은 임금교섭 단위와 임금요구율 결정 단위를 일치시킨다는 의미를 갖고 있다. 지금까지 임금요구율은 임금교섭단위와 분리되어 발표되어 왔는데, 임금요구율은 노총중앙에서 발표되었고 임금교섭은 기업노조에서 이루어졌기 때문이다.

산별노조의 임금교섭 단위(<표 3-34>)에 대해서는 산별노련이어야 한다는 응답이 48.1%, 산별 지역조직이어야 한다는 응답이 38.5%로 나타나고 있다. 산별노조에서 임금교섭을 산별 지역조직이 주로 담당해야 한다는 견해는 조사대상이 지역조직들이기 때문에 나타난 현상일 것이다. 이를 고려한다 해도 지역별 교섭은 지역단위로 조합원 내부의 임금격차를 축소할 수 있다는 점에서 긍정적이다. 또한 단위 노조의 임금결정에 가장 큰 영향을 미치는 요인이 동일 지역내 동종 업종에 속한 다른 기업의 임금수준이라는 점을 고려한다면, 산별노조에서 지역별 임금교섭은 지역내 동종업종간의 임금격차를 축소할 수 있다는 측면에서 의미가 있다.

산별노조에서 단체협약 체결단위도 임금교섭단위와 비슷한 결과를 보이고 있다. 산별노련이 36.5%, 산별 지역조직이 40.4%, 단위노조가 19.3%로 나타나고 있다. 그러나 임금교섭과는 달리, 기업노조에서 단체협약을 체결해야 한다는 응답도 상대적으로 높게 나타나고 있다(<표 3-35> 참조).

<표 3-33> 산별노조에서 임금요구율을 결정할 단위

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
노총 중앙이 결정	19.2	20.0	17.7
노총 지역조직이 결정	3.8	5.7	-
산별노련이 결정	57.7	60.0	52.9
산별 지역조직이 결정	15.4	8.6	29.4
단위노조가 결정	3.9	5.7	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-34> 산별노조에서 임금교섭을 결정할 단위

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
노총 중앙이 담당	-	-	-
노총 지역조직이 담당	1.9	-	5.8
산별노련이 담당	48.1	48.6	47.1
산별 지역조직이 담당	38.5	34.3	47.1
단위노조가 담당	11.5	17.1	-
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-35> 산별노조에서 단체협약을 체결할 단위

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
노총 중앙이 체결	1.9	2.9	-
노총 지역조직이 체결	1.9	-	5.9
산별 노련이 체결	36.5	40.0	29.4
산별 지역조직이 체결	40.4	34.3	52.9
단위노조가 체결	19.3	22.8	11.8
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

임금요구율 결정, 임금교섭 단위, 단체협약 체결단위가 각각 산별노련이나 산별 지역조직이어야 한다고 응답한 것과는 달리, 근로시간의 결정단위(<표 3-36> 참조)에 대해서는 다양한 응답이 나타나고 있다. 근로시간 결정 단위가 노총중양이어야 한다는 응답은 36.5%, 산별노련 34.6%, 산별 지역조직 15.4%, 단위노조 11.6%로 나타나고 있다. 이는 근로시간이 법정 근로시간과 실제 근로시간의 결정단위가 다르기 때문에 나타난 현상이다. 법정 근로시간의 축소는 노총 중양이나 산별노련 차원에서 접근할 문제인데 비해서, 법정 근로시간 내에서의 근로시간 조정은 사업장의 특성을 반영하여 기업 노조 차원에서 결정할 사안이기 때문이다.

파업의 결정 단위에 대해서는 산별노련 55.8%, 산별 지역조직 21.1%, 단위노조 13.5%로 나타나고 있다(<표 3-37> 참조). 그러나 파업기금 관리 단위에 대해서는 이와 다른 결과를 보이고 있다. 파업기금 관리 단위는 산별노련 30.8%, 산별 지역조직 32.7%, 단위노조 30.7%로 나타나고 있다(<표 3-38> 참조).

이렇게 파업 결정 단위와 파업기금 관리 단위는 상호 일치하지 않고 있으나, 파업효과를 증대하기 위해서는 이를 일치시켜야 할 것이다. 만약 산별노조에서 파업을 결정하고 단위노조에서 파업기금 관리가 이루어질 경우, 산별노조에서도 파업의 강도와 효과를 극대화할 수 없을 것이다. 또한 산별노조의 파업 결정에 반대의사를 밝혔으나 그 결정에 중요한 영향을 미치지 못한 소수 대기업 단위 노조가 있을 경우, 이들은 파업기금의 관리를 통하여 파업을 무력화할 위험성이 있다. 따라서 파업 결정 단위와 파업기금 관리 단위의 일치여부는 산별노조가 내부 권력을 장악하고 있는가를 가늠하는 지표라 할 수 있다.

이러한 기업별 노조의 의식은 조합원 징계결정 단위에서도 나타나고 있다. 산별노조에서 조합원 징계를 결정할 단위에 대한 응답은 노총 지역조직과 산별 지역조직간에 큰 차이를 보이고 있다. 노총 지역조직은 조합원의 징계결정을

단위노조에서 내려야 한다(74.3%)고 생각하고 있으며, 산별 지역조직은 산별노련 결정 35.3%, 산별 지역조직 결정 35.3%, 단위 노조 결정 29.4%의 순서로 응답하고 있다(<표 3-39> 참조). 이러한 결과는 임금교섭 및 단체협약 체결단위와 연결시켜 볼 때 일관성이 결여되어 있다. 조합원의 징계결정은 노조 규약에 의거하여 이루어지므로, 산별노조 차원에서 결정되어야 할 것이다.

<표 3-36> 산별노조에서 근로시간의 결정 단위

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
노총 중앙이 결정	36.5	40.0	29.4
노총 지역조직이 결정	1.9	2.9	-
산별 노련이 결정	34.6	34.3	35.3
산별 지역조직이 결정	15.4	8.6	29.4
단위노조가 결정	11.6	14.2	5.9
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-37> 산별노조에서 파업의 결정 단위

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
노총 중앙이 결정	3.8	5.7	-
노총 지역조직이 결정	5.8	8.6	-
산별 노련이 결정	55.8	51.4	64.7
산별 지역조직이 결정	21.1	20.0	23.5
단위노조가 결정	13.5	14.3	11.8
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-38> 산별노조에서 파업기금을 관리할 단위

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
노총 중앙이 관리	-	-	-
노총 지역조직이 관리	5.8	8.6	-
산별 노련이 관리	30.8	34.3	23.5
산별 지역조직이 관리	32.7	22.8	53.0
단위노조가 관리	30.7	34.3	23.5
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<표 3-39> 산별노조에서 조합원 징계를 결정할 단위

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
노총 중앙이 결정	-	-	-
노총 지역조직이 결정	-	-	-
산별 노련이 결정	21.2	14.3	35.3
산별 지역조직이 결정	19.2	11.4	35.3
단위노조가 결정	59.6	74.3	29.4
합 계	52(100.0)	35(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

이상의 결과를 요약해 보면, 산별노조에서 임금교섭이나 단체교섭, 임금요구율의 결정 단위는 주로 산별노조나 산별 지역조직이어야 한다는 것이다. 그러나 파업결정이나 파업기금 관리, 조합원 징계 등의 영역에서는 그 결정단위가 산별노조 조직만이 아니라 단위노조로 분산되고 있다. 이는 현재 노총 산하 조직들이 산별노조 전환을 원하지만, 그에 따른 구체적인 변화에 대해서는 일관된 사고를 갖지 않고 있음을 보여준다.

6. 소결

산별노조 전환과정에서 노총 지역조직과 산별 지역조직의 역할은 노총과 산별노련 만큼이나 다르게 결정된다. 산별 지역조직의 역할은 수직적으로는 산별노조와 사업장 노조의 매개역할에 있으며, 수평적으로는 지역노총에 속한 노동조직의 한 단위이다. 따라서 산별 지역조직의 역할은 산별노조 전환을 통해 수직적 역할이 강조됨으로써 더욱 확대될 것이다. 더욱이 기업별 노조가 대부분의 교섭권을 산별노조로 이양하게 된다면, 이에 따라 산별 지역조직의 역할도 강화될 것이다.

이에 비해 노총 지역조직은 산별노조 전환과정에서 위상을 재조정해야 하는 상황에 직면해 있다. 기업별 노조체제 하에서 노총 지역조직은 산별 지역조직과 유사한 활동을 해 왔다. 그러나 산별노조에서 산별 지역조직의 역할이 강화될 경우, 노총 지역조직은 지역노총으로서의 위상을 재정립하지 않는다면 산별 지역조직을 보완하는 역할로 축소될 수밖에 없다.

이미 산별노조 전환의 초기 상황에서도 지역조직의 정체성은 흔들리고 있다. 노총 지역조직들은 산별노조 건설의 필요성을 인정하면서도 그에 대한 교육이나 독자적인 조직활동을 수행하지 못하고 또 기업별 단체교섭과 조직 활동에서도 뚜렷한 자기 역할을 규정하지 못하고 있다. 이를 해결하기 위해서는 산별노조 전환과정에서 지역노총으로서의 위상을 재정립할 필요가 있다.

산별노조에서 노총 지역조직의 위상은 지역노총이라는 점에서 노총 중앙의 역할과 유사하다. 노총 중앙의 주된 역할은 (1) 정부와 사용자에 대한 정치활동 및 제도개선 활동, (2) 산별노조간의 이해관계 조정 및 지원 활동, (3) 독자적인 조직 활동⁶⁾, (4) 각 부문운동과의 연대활동으로 규정될 수 있을 것이다. 이에따

6) 노총에서 산별노련과 무관하게 독자적인 조직활동을 수행할 필요성에 대해서는 제

라 노총 지역조직의 역할도 노총이 수행하는 역할의 지역적 축소판으로 이해될 수 있다. 노총 지역조직이 지역노총으로서의 위상을 재정립할 때에만 지역조직의 독립성과 자율성을 보장받을 수 있을 것이다. 산별노조에서 지역노총으로서의 노총 지역조직의 역할은 (1) 지역 내 정부기관 및 사용자에 대한 활동, (2) 다양한 산별 지역조직의 활동 지원 및 이해관계 조율, (3) 지역 내 독자적 조직 활동, (4) 지역내 각 부문운동과의 연대 활동 등으로 요약할 수 있을 것이다.

노총 지역조직은 지역노총으로서의 위상을 재정립하면서 이에 적합하게 의무금 배분경로를 조정해야 할 것이다. 현재와 같이 지역조직이 기업노조로부터 의무금을 직접 수거하는 방식은 산별노조체제와 일치하지 않는다. 산별노조에서 지역노총으로서의 정체성과 일치시키기 위해서는 현행의 의무금 방식을 노총중앙이나 산별 지역조직을 통해 배분받는 방식으로 재편해야 할 것이다.

4장을 참조할 것.

제4장

노총 산하 조직의 산별노조 전환을 위한 정책 제언

1. 산별노조 건설의 현 지점과 과제

이상의 조사 결과를 통해서 우리는 산별노조 건설에 대한 노총 산하조직의 전망을 살펴보았다. 한국노총 산하조직의 산별 노조 전환은 일 기업 일 노조인 전력노조, 체신노조, 철도노조 등을 제외하고, 산하조직으로 다양한 소 분류 업종을 포괄하고 있는 산별노련을 중심으로 진행되고 있다. 노총 산하조직에서 모색되고 있는 산별노조 건설의 경로는 산별노련이 단위노조의 해산과 동시에 산별노조로 전환하는 것을 기본 경로로 삼고 있기 때문에 조직과 조직간의 통합은 선행적으로 고려되지 않고 있다. 이러한 측면에서 이하에서 살펴보게 될 현단계의 특징들은 앞으로 우리 나라에서 건설될 산별노조의 종착지점까지 보여주는 것은 아니다. 노동운동이 현재의 지점에 대하여 어떻게 대응할 것인가에 따라 앞으로 건설될 산별 노조의 성격이 달라질 것이기 때문이다.

이 절에서는 산별노조 건설에 대한 노총 산하조직의 전망을 요약함으로써, 앞으로의 과제를 제시하고자 한다. 이 조사결과에서 나타난 특징은 (1) 산별노조 건설이 기업별 노동조합 연맹의 주도로 수행되고 있으며, (2) 따라서 산별노조의 형태는 새로운 ‘조직 건설’ 보다는 기업별 노조의 성격이 유지 온존되는 ‘조직 전환’에 머물고 있고, (3) 산별노조 전환과정에서 조직를 제고와 노조 재정 확보를 위한 대책이 결여되어 있으며, (4) 조직체제 전환에 대한 총체적 프로그램의 결

여로 인해 각 조직간의 역할분담도 결여되어 있다는 점으로 요약할 수 있다.

1) 기업별 노동조합 연맹이 주도하는 산별노조 건설운동

이 조사에서 확인된 현 단계 산별노조 건설의 특징은 무엇보다도 기업별 노동조합운동의 주도에 의해 기업별 교섭의 한계를 극복하고자 한다는 점이다. 조사결과에서 나타난 바와 같이 기업별 단위노조 대다수가 산별노조 건설에 대해 찬성하고 있으며, 산별노조 건설을 통해 기업별 노조의 미약한 교섭력이 극복될 수 있다고 보고 있다. 또 산별노조의 건설이 2년에서 5년 내에 가능하다고 보고 있으며, 단체 교섭의 변화에서도 다수의 기업별 노조들이 산별노조로 교섭권을 이양할 의향을 가지고 있다. 이러한 결과는 현재 한국노총 산하 조직에서 산별노조의 건설 주체가 분명히 존재하고 있음을 보여준다.

그러나 기업별 노조들은 현재의 산별노련을 중심으로 산별노조로 전환해야 한다고 생각하면서도, 산별노련에 대한 신뢰부족이 중요한 장애요인이라고 응답하고 있다. 동시에 산별노조에 대한 조합원의 인식 미비가 산별노조 건설의 가장 큰 장애요인이라고 지적하고 있어, 산별노련의 자기 개혁을 통한 신뢰회복과 논의구조의 활성화 없이는 산별노조 전환이 쉽지 않을 것임을 보여준다.

그럼에도 기업별 노조들은 현재 조합원의 이해관계를 대표하는 유일한 집단으로서, 기업별노조의 극복과 산별노조 건설을 대부분 지지하고 있다. 아직 노동계 내부에서는 조직발전 방향에 대하여 산별노조를 건설할 것인가, 기업별노조를 유지할 것인가에 대해서는 공식적인 이견이 없는 상태이다. 이 조사에만 의거한다면, 산별노조 전환을 통한 기업별 노조로부터의 탈피는 어떤 형태로든 가능할 것으로 보인다.

2) 기업별 노조의 성격이 유지·온존되는 산별노조 전환

이 조사에 의하면 기존의 기업노조들이 탈피하고자 하는 기업별 노조의 한계는 교섭력의 한계, 기업에의 종속성, 영세중소기업 노조 활동의 어려움 등으로 요약될 수 있다. 또 기업별 노조의 장점은 기업의 경영사정에 접근하기 쉬우며, 조합원이 비교적 동질적 근로조건을 갖고 있다는 점이다. 따라서 기업별 노조의 극복은 기업별 교섭구조의 변화정도와 조직대상의 ‘실질적인’ 변화 정도에 따라 파악될 수 있을 것이다. 즉, 향후 산별노조가 단체교섭구조와 조직대상에서 기업별 노조체제의 성격을 어느 정도 탈피할 것인가에 따라 산별노조 ‘건설’인가 산별노조 ‘전환’인가를 판가름할 수 있을 것이다.

그러나 현 단계로서는 노총 산하조직의 산별노조 건설운동은 기업별 노조의 산별노조 ‘전환’에 가깝다. 조직 전환의 과정은 기존 기업별 노조의 연합체인 산별노련이 산별노조의 이름을 걸고, 동시에 산하 기업별 노조가 해산하는 형태로 모색되고 있다. 따라서 이 과정은 현 단계로서는 기존 기업별 노조체제의 지각변동을 의미하지 않는다. 비 노총 계열과의 통합 가능성은 부정적이지 않지만, 통합 경로에 대해서는 각기 산별노조로 전환하고 나서 통합하기를 원하는 것으로 나타났다. 또 임금교섭구조에서는 기업별 교섭이 아닌 업종별 교섭을 선호하지만, 조직대상에 있어서는 정규직 조합원 이상으로 ‘실질적인’ 조합원 확대를 원한다고 보기 어렵다. 이에 의하면 교섭구조는 기업별 교섭을 탈피할 것이지만, 조직대상에서는 정규직 중심의 조직을 탈피할 것인지 분명하지 않다. 정규직 이상으로 조직대상을 확대하는 문제는 단지 노조규약 변경의 문제만이 아니며, 노조가 실질적으로 확대된 새로운 조합원들의 이해를 대표할 것인가의 문제이다. 이와 같이 산별노조의 건설은 현재로서는 교섭단위의 변경을 중심으로 모색되고 있는 반면, 실질적인 조직대상의 변경으로 나타나지 않고 있다.

이상과 같은 산별 노조 전환 노력의 특징들은 산별 노조에서도 기업별 노조의 성격이 상당부분 유지되고 온존될 것임을 보여준다. 현재 기업별 노조의 간부들은 기업별 노조체제의 핵심이자, 동시에 산별 노조 전환의 주체이다. 이들에 의해서 노동계 내부의 위협이나 갈등 없이 진행되는 산별 노조 전환은 필연적으로 기업별 노조체제의 성격을 유지 혹은 온존시키게 될 것이다. 이 과정에서는 기존의 노동조합 간부들의 기업→지역→중앙으로의 이동이 나타날 것이지만, 다른 한편으로는 기업단위 간부들의 권한을 유지할 필요성이 지속적으로 제기될 것이다.

그 근거로서, 현재 노조 간부들은 산별 노조로 전환된다고 해도 기업노조 간부들의 역할이 크게 축소될 것이라고 보지 않는다. 또 단체교섭구조(특히 임금교섭보다도 단체협약 체결을 위한 교섭)에서도 일정부분 기업별 교섭의 유지를 원하며, 조직대상에서도 정규직에 한정된 활동을 중심으로 배려한다. 파업기금 관리나 조합원 징계에 있어서도, 기업노조 단위에서 결정될 것을 선호한다. 이러한 결과들은 산별 노조로의 조직전환 과정에서 과거의 기업노조의 기득권이 유지되기를 원하기 때문에 나타나는 것이다.

그렇지만 기업별 노조의 성격 중 무엇을 탈피하고 무엇을 유지하거나 온존시킬 것인가는 새롭게 정립해야 할 논점이다. 기업 노조에서 극복되어야 할 점들은 미약한 교섭력, 기업 사용자에 대한 의존, 대기업 중심주의와 같은 문제점들이며, 기업노조에서 유지되거나 온존되어야 할 부분은 기업 내 경영사정에 대한 용이한 접근, 기업 내 조합원간의 비교적 비슷한 임금·근로조건, 의사결정의 상대적인 민주성 등 이다. 산별노조 전환과정에서 기업노조들이 극복해야 할 점과 유지·온존되어야 할 점들은 현실에서는 설문조사에서처럼 형식적으로 구분될 수 없을 것이다. 현실에서는 산별노조 건설을 둘러싸고 기존 체제에서 무엇을 남기고 무엇을 제거할 것인가에 대하여 보다 다양한 이해관계가 상충하

게 될 것이다.

3) 조직률 제고와 노조 재정에 대한 기대 결여

이 조사결과에 의하면 노동조합 간부들은 산별노조로 전환한다고 해도, 현재 노동조합운동이 부딪치고 있는 재정문제와 조직률 감소 문제가 해결되리라고 기대하지 않고 있다. 산별노조에 대하여 노조의 교섭력이나 정책 전문성, 노동자의 정치세력화, 파업 효과에 대한 기대는 높게 나타난다. 그러나 노조 전임자 수, 노조 재정, 조합원 수 확대에 대한 기대는 상대적으로 낮거나, 현재보다 더 악화될 것이라고 예상되고 있다. 이는 산별노조가 건설되면 노동자들의 연대가 강화되어 조직률이 제고되고 노조재정이 확보될 것이라는 일반적인 사고와 동떨어진 결과를 보여준다.

전임자 수 및 노조 재정, 그리고 조직률 등의 문제는 산별노조로 전환한다고 해도 각각 독립적으로 해결되기 어렵다. 노조 전임자 수의 부족은 부족한 노조 재정에서 기인하며, 부족한 노조재정은 수익사업만으로는 해결할 수 없는 조직률의 감소추세와 연관되어 있다. 또한 조직률의 감소는 정규직 중심의 기업별 노조 조직의 한계와 경제위기로 인한 노조 및 조합원의 감소와 관련되어 있다. 산별노조로의 전환과정에서 재정과 전임자의 효율적인 운영이 가능하다면, 재정과 전임자 부족의 문제는 과도적으로 완화될 수 있을 것이다. 그러나 조직률의 제고 없이 재정과 전임자 문제는 결코 해결될 수 없다.

아직까지 조직률 제고사업은 기존의 기업노조 결성 중심의 조직화시각에서 벗어나지 못하고 있다. 기존의 조직사업은 정규직 조직화에 치우쳐 있으며, 지역조직들의 경우에도 기업별 노조 중심의 조직관리를 벗어나지 못하고 있다.

산별노조 전환과정에서 노조의 조직활동이 기업과 정규직의 한계를 넘어 다양한 노동자층의 조직화로 시야를 넓히지 않는다면, 산별노조로 교섭구조가 변화한다고 하더라도 그 내용은 갈수록 쇠퇴하는 정규직 중심의 기업별 노조의 재편에 불과할 것이다.

4) 산별노조 전환을 위한 총체적 프로그램과 역할 분담의 결여

한국노총 산하 조직에서 산별노조 전환의 주체는 존재하지만, 그를 위한 노총차원의 구체적인 노력과 조직간의 역할분담은 결여되어 있다. 노조간부들은 산별노조의 장애요인으로 조합원의 인식미비를 가장 중요한 요인으로 지적하고 있으나, 산별노조에 대한 조합원 교육을 직접 수행했던 노조는 조사대상의 절반 정도에 불과하다. 노총 지역조직의 경우에는 산별노조 전환을 위해 아무런 활동을 하고 있지 않다는 응답도 37.1%로 나타나고 있다.

이러한 응답은 산별노조에 관심을 갖고 있는 산별노련들을 제외하고는, 한국노총 차원에서 산별노조 전환에 대한 구체적인 상이 확립되어 있지 않다는 것을 보여준다. 이는 산별노조 건설에 대한 노총과 산별노련의 전체적인 프로그램이 결여되어 있기 때문에 나타난 결과이다. 노총 및 산별노련 차원에서 오래전부터 산별노조 건설을 주장해 왔음에도 불구하고, 그에 대한 전체적인 계획이 수립되지 않았다. 따라서 산별노조 건설은 기업단위를 탈피한 교섭단위의 확대만으로 인식되고 있다. 산별노조 전환을 서두르고 있는 산별노련에서도 산별노조 전환 절차만이 구체적으로 논의되었을 뿐, 구체적인 교섭구조와 조직대상, 역할분담에 대한 논의는 아직 활성화되어 있지 못하다. 단위 노조의 약 80%가 산별노조 전환을 찬성하고 그 시기를 2년~5년 사이로 주장하고 있는 현재,

각 조직단위에서 산별노조 건설을 전체적인 프로그램을 수립하고, 그 프로그램 하에 일상적 활동이나 현안들을 배치하는 것이 시급한 과제로 대두된다.

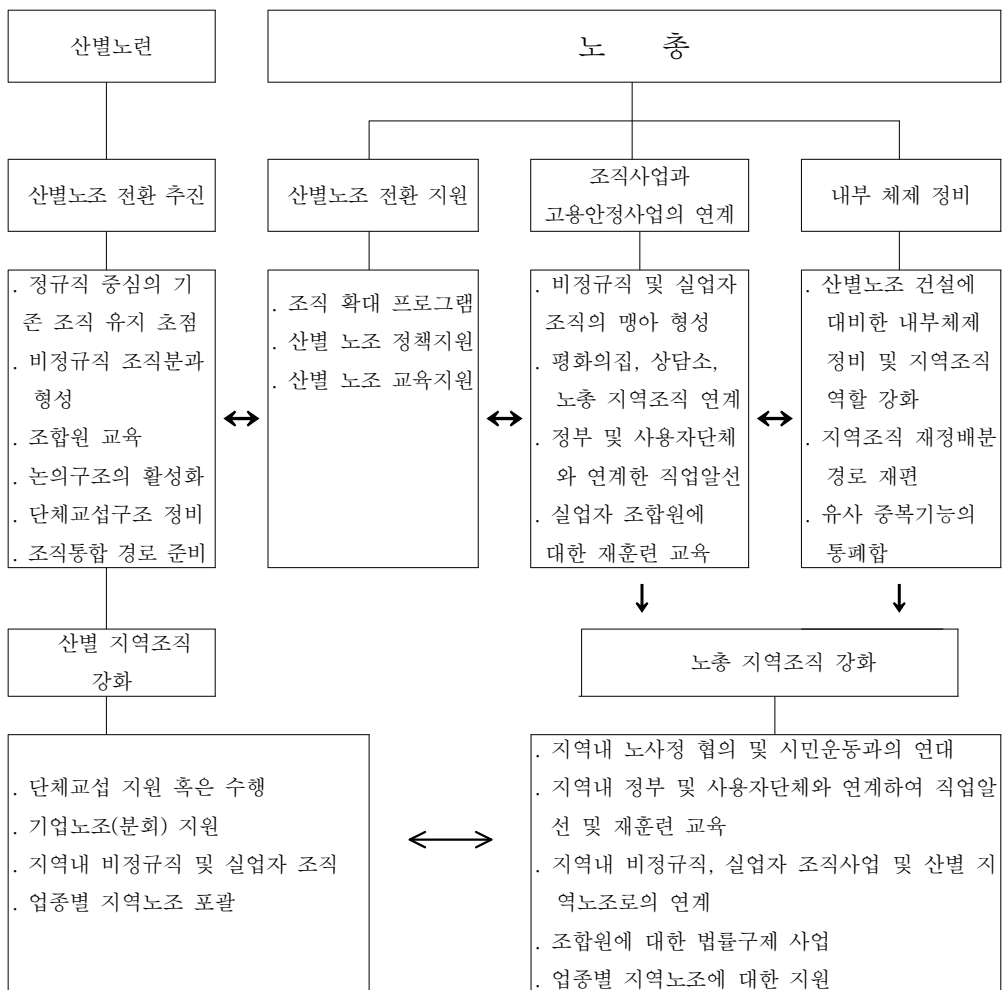
이러한 상황에서 노총 산하 조직간의 역할분담도 구체화되어 있지 않다. 따라서 산별노조 전환이 가속화될 경우, 기존의 기업별 노조체제에 익숙해 있는 한국 노총의 조직체계와 역할분담에 적지 않은 교란이 나타날 위험성이 있다. 이러한 위험성은 노총 중앙과 노총 지역조직의 관계에도 내재되어 있다. 기존의 체제에서 노총 중앙과 노총 지역조직은 상호간에 재정, 조직, 정책 연결이 미약한 상태에 있다. 특히, 기존의 체제에서 산별노련 산하 지역조직과 유사한 역할을 수행해 왔던 노총 지역조직은 산별노조 전환과정에서 새로운 자기 정체성을 확립해야 할 것이다. 산별노련의 산별노조로의 전환은 산별 지역조직의 강화를 의미한다. 이에 따라 산별노조가 건설되면 노총 지역조직의 역할은 여전히 산별 지역조직의 역할과 중복되거나, 그 보완적인 역할로 축소될 우려가 있다. 이를 고려하여 노총 지역조직은 노총과 산별 지역조직간의 매개 역할을 강화하고, 지역 노총으로서의 역할을 강화하기 위한 대책을 수립해야 할 것이다.

2. 산별노조 건설을 위한 각 조직 단위의 역할과 과제

이상의 조사 결과를 통하여 산별노조 건설은 노총 산하조직에서도 시급한 과제로 확인되었다. 단위노조들의 산별노조 건설 의지를 기반으로 하여, 노총산하의 각 조직 단위들은 교섭, 조직, 재정, 정부 및 사용자에 대한 기존의 활동을 재편해야 할 필요가 있다. 이 절에서는 산별노조 건설을 위한 노총산하 각 조직 단위의 과제를 제시하고자 한다. 그 핵심은 크게 (1) 산별노조 건설을 위한 전체적인 프로그램의 수립과 논의구조의 활성화, (2) 산별 교섭 구조의 확립과

사용자단체의 구성, (3) 조직화 시각의 변경을 통한 조합원 수 확대, (4) 각 조직단위들의 역할 분담과 조직 개편, (5) 전임자의 효율적인 배치와 노조재정 배분경로의 재편에 관한 내용이다. 이 내용들은 <표 4-1>에 요약되어 있으며, 이하는 그에 대한 설명이다.

<표 4-1> 산별노조 전환과정에서 각 조직단위들의 역할



1) 산별노조 건설을 위한 전체적인 프로그램의 수립과 조합원 교육

(1) 노총 차원의 산별노조 건설 프로그램의 수립

각 조직 단위의 활동은 무엇보다도 산별노조 건설을 위한 전체적인 프로그램의 수립과 조정에 집중되어야 한다. 현재 산별노조 전환이 몇몇 산별 노련을 중심으로 진행되고 있다고 해서, 개별적 산별노련의 문제로 치부될 수는 없다. 노총 산하에서 상당수 노조들이 조직 통합을 통한 산별노조 건설에 상대적으로 무관심하다고 해도, 그와 무관하게 기업별 노조의 한계는 이미 곳곳에서 드러나고 있다. 기업별 노조 운동은 경제 위기 하에서 비정규 노동자나 실업자는 물론, 기업 노조에 속한 조합원의 고용 안정을 지키는 데 실패했다. 또 기업별 노조 체제 하에서 1989년이래 줄어들기 시작한 노동자 조직률은 이미 10% 이내 진입을 바라보고 있다. 노조의 재정 부족과 조합비를 무기로 한 기업노조들의 지나친 요구는 노동조합 운동의 자체 개혁을 가로막고 있는 요인이기도 하다. 이러한 문제들을 해결하기 위해서는 현재 조직 전환 과정에 있는 산별 노련 만이 아니라, 노총 차원에서 산별노조 건설 프로그램을 수립해야 할 것이다. 노총 차원의 프로그램 수립을 통해서 노총은 산하 조직들의 산별노조 전환을 지원하고 촉진시켜야 한다. 노총에서 산하조직의 산별노조 전환을 조정하고 제어할 수 있을 때에만, 산하조직이 산별노조 전환과정에서 이탈하는 것을 막을 수 있을 것이다. 이를 위해서는, 산별노조의 프로그램속에 노총의 자체 개혁 프로그램과 독자적인 조직활동 및 산별노조와의 조직 연계 프로그램이 전제되어야 할 것이다.

(2) 산별노조 건설논의의 활성화와 집중 전달기구의 상설화

이러한 프로그램의 수립 과정은 각 조직 단위의 논의 구조 속에서 수정되고 발전되어야 한다. 조사 결과에서 나타난 것처럼, 기업노조들은 기업별 노조체제의 탈피를 원하고 있으며, 이에 따라 기업별 노조뿐만 아니라 지역조직과 산별노련, 노총중앙의 역할이 근저로부터 변화될 것이다. 이 과정은 어떠한 형태이든 기존의 기업노조가 보유하고 있던 인력, 교섭권, 재정 등 전반적인 노조활동의 재편을 의미한다. 따라서 어떠한 산별노조의 구조와 형태를 만들 것인가에 대한 문제는 모든 조직 단위에 속한 조합원들과 노조 간부들에게 공유되어야 한다. 노총 중앙, 노총 지역조직, 산별노련, 산별 지역조직 단위에서 산별노조 건설 프로그램에 대한 논의를 활성화하고, 상호간에 수립되는 논의구조를 만들어야 한다. 이를 위하여 노총중앙과 산별노련 차원에서는 산별노조 전환 과정에서 각 조직의 역할과 위상을 논의하기 위한 집중 상설기구를 설치해야 할 것이다.

(3) 조합원 교육

노조 간부들은 이 조사에서 산별노조의 가장 중요한 장애 요인이 조합원의 인식 미비라고 지적하고 있다. 조합원의 인식 미비는 산별노조가 무엇인지 잘 모르기 때문이며, 기업 노조나 지역, 산별, 노총 차원에서 산별노조에 대한 조합원 교육이 부족하기 때문에 나타난 것이다. 따라서 노조간부 및 조합원을 대상으로한 산별노조 교육의 활성화는 산별노조 건설을 앞당기는 가장 중요한 활동이다. 각 조직 단위의 조합원 교육은 기존의 기업별 노조의 한계를 구체적으로 평가하는 과정이어야 한다. 고용 불안, 사용자와 정부에 대한 노조의 교섭력, 노동자 연대에 있어서 기업별 노조의 한계를 무엇이었고, 그것이 산별노조 전환 과정에서 어

떻게 극복될 수 있는가를 구체적으로 제시할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 현재의 산별노련이 어떠한 산별노조를 만들 것인가에 대한 총체적인 프로그램을 조합원과 단위노조로부터 인정받아야 할 것이다. 현재의 산별노련 중심으로 산별노조를 건설하기 위해서는 산하 기업 노조와 조합원의 신뢰 회복이 필요하며, 산별노련이 실현가능한 산별노조의 비전을 제시할 수 있어야 한다. 이러한 점에서 조합원 교육은 산별노조 건설 논의를 상하로 연계시키는 전체적인 프로그램의 수립과 연계되어야 한다.

2) 산별 단체교섭 구조의 확립과 사용자 단체의 구성

(1) 산별노조의 단체교섭구조 확립과 역할 분담

조사결과에 의하면, 노조간부들은 산별노조의 규모에 있어서는 대산별노조를 선호하고, 단체교섭에 대해서는 업종별 교섭을 선호하는 것으로 나타났다. 기업별 교섭의 유지를 원하는 약 10% 정도의 기업노조를 제외한다면, 약 90%의 단위노조들이 기업별 교섭구조를 탈피해야 한다고 응답하였다. 이는 산별노조로 전환할 경우 주된 단체교섭단위가 최소한 기업단위를 벗어나야 한다는 것을 의미한다.

이에 따라 산별노조는 대산별로 건설하더라도, 교섭은 업종별 교섭을 주된 교섭단위로 확립하는 방안을 고려할 수 있다. 예를 들어 임금요구율의 결정과 교섭은 업종단위로 수행되지만, 업종의 조건에 따라서 지역별 교섭과 기업별 교섭을 통해서 조정하는 방안을 고려할 수 있다. 기업별 교섭을 통한 조정폭은 해당 산별노조의 임금격차 축소정책에 의해서 영향을 받겠지만, 당분간 기업의

경영 사정을 가장 잘 반영하는 기존의 기업별 노조의 장점을 목적의식적으로 유지하는 것이 필요할 것이다. 당분간 업종별 교섭과 기업별 교섭을 병행하면서 점진적으로 산업별 교섭의 지점을 확보해야 할 것이다.

(2) 산업별 사용자 단체의 구성과 공동교섭 요구

산별 업종별 단체교섭구조의 확립을 위해서는 산업별 업종별 사용자 단체가 구성되어야 한다. 1997년에 민주금속연맹은 산별 공동교섭을 요구했지만, 산업별 사용자 단체를 구성할 수 없다는 경총의 반대로 무산된 바 있다. 이는 산별 노조 전환과정에서 사용자들로 하여 산별 사용자단체를 구성하게 할 압력이 필요하다는 것을 보여준다.

그 힘을 관철시켜야 할 역할은 현재와 같은 정세로서는 당분간 노총에 있다고 판단된다. 대통령 선거에서의 정책연합 및 노사정위원회의 참여 등을 거치면서 노동조합운동의 역량은 노총 중앙에 집중되어 있는 상태이다. 노총의 노사정 위원회 참여에 대한 평가는 이 글의 몫이 아니지만, 노총은 아직까지 산별노조 건설에 대한 총체적인 프로그램을 수립하지 못했으며, 이에 따라 노사정 위원회에서도 산별노조 건설을 위한 제반 여건을 마련하지 못했다. 노총은 노사정 위원회 혹은 다른 형태의 사용자 및 정부와의 교섭을 통해서라도 산업별 업종별 사용자 단체의 구성을 촉구해야 할 것이다.

이와는 달리, 산별노련 차원에서는 업종별, 지역별 공동교섭 요구로부터 출발해야 할 것이다. 공동교섭 요구는 사용자 단체구성을 위한 필요조건이다. 일부의 기업별 노조들은 1996년부터 사용자와 고용안정을 닷가로 임금동결 및 삭감을 교환해 왔다. 그러나 1998년 현재의 상황은 고용안정과 임금삭감이 맞교환될 수 있는 상태를 이미 지났다고 판단된다. 사용자의 임의적인 정리해고가 이

미 법제화되고 관행화된 상태에서, 노총 중앙이나 산별노련 차원의 임금요구율은 아무리 하향조정되더라도 기업노조 일반이 달성하기에는 무리일 것이다. 이런 상태에서 임금교섭권의 상급단체 위임이나 공동 교섭 없이, 기업별 노조들은 정리해고와 임금삭감을 개별적으로 버틸 수 없을 것이다. 따라서, 산별노련들은 임금 공동교섭의 요구를 통해서 사용자단체의 구성을 촉구하고, 다른 한편으로 산하 기업노조의 산별노조 건설 의지를 수렴해야 할 것이다.

3) 산별노조 전환과 조직률 제고

(1) 조직화 시각의 변경

기업별 노조체제 하에서 기업노조 중심의 조직화 방안은 이미 그 수명을 다해 가고 있다. 공무원과 교사, 그리고 무노조 경영 방침을 가지고 있는 일부 대기업을 제외한다면, 기업별 노조를 조직함으로써 조직률을 제고하는 방안은 한계에 봉착해 있다. 임금노동자를 기준으로 한 노동조합 조직률은 1989년 18.6%에서 1997년 말 11.2%로 떨어졌다. 최근의 조직률 하락은 점진적인 조직률 감소추세 하에서 경제 위기로 인한 기업의 도산과 정리해고에 의한 것이었다. 1997년 한 해 동안 약 11만명의 조합원이 감소(전년대비 -7.2% 감소)했으며, 약 691개의 노동조합이 없어졌다. 이중 회사가 없어져 줄어든 노동조합이 610개에 달하며, 노조 합병으로 사라진 노조가 약 60여개임을 고려할 때, 기업별 노조 중심의 기존의 조직화는 한계에 봉착해 있다⁷⁾.

그 이유는 무엇보다도 기업별 노조 체제에 기초하여 기업별 노조 중심으로

7) 노동부 자료, 1998년 9월 27일 동아일보에서 재인용.

조직을 확대하고자 했던 전통적인 조직화 방안에서 기인한다. 1987년 이전 합법적인 노동조합 활동조차 억압받았던 권위주의 정권 하에서, 조직 확대의 유일한 방법은 기업단위로 노조를 조직하는 것이었다. 노동조합이 결성되어 있던 곳에서도 노조의 조직확대 방안은 기업내 정규직 조합원으로 한정되었다. 기업단위로 조직화를 바라보게 되면, 조직대상은 기업내 정규직의 규모를 벗어나지 못하게 된다. 노조규약에 조직대상의 범위가 어떻게 규정되어 있는가와 무관하게, 기업노조는 동질적인 임금조건 및 고용계약을 갖는 기업내 정규직에 기초하여 활동할 수 밖에 없기 때문이다.

이러한 문제는 기업노조만이 아니라 노조 상급단체의 조직활동까지 좌우한다. 노조상급단체는 기업노조의 연합체이므로, 기본적으로 기업노조의 이해를 반영하고자 한다. 따라서 상급단체의 조직확대 사업도 무노조 기업에 대한 노조결성보다는 기존에 조직되어 있는 기업노조를 산하 조직으로 끌어들이는데 집중된다. 이러한 조직화 관행하에서 상급단체의 활동 방향은 옳든 그르든 간에 조합원 수가 많은 대기업 노조의 입김에서 결코 자유로울 수 없다.

그간 기업 노조 중심의 조직화 시각에 기초하여, 노동조합 운동은 점진적인 서비스 부문의 취업자 증대에 대처하지 못했으며, 전통적인 제조업 부문의 조합원 감소에도 제대로 대처하지 못했다. 또한 급속한 경제위기 하에서 기업별 노동조합 운동은 노조가 없는 부문에 대해서는 물론이거니와, 조직부문에 있어서도 영세 중소기업 부문의 노조해산과 조합원 감소에 대해서 무력할 수밖에 없었다.

이러한 실정에서 비정규 노동자를 비롯한 불안정 고용층의 조직화는 노조 조직률 제고를 위한 관건이다. 1997년 현재 한국의 임시직 노동자는 전체 임금노동자의 46.7%로서 약 600만명에 달하고 있는 실정이다. 그러나 정규직 중심의 이해관계를 반영하는 기업별 노조에서는 이들을 조직하기 어려울 것이다. 이는

불안정 고용층의 정규직과는 다른 존재조건과 관련되어 있다. 비정규 노동자는 고용 계약의 단속성(斷續性)으로 인하여 기업별 노조로 조직하기 어렵다. 그리고 이들을 고용기간 동안 기업별 노조로 조직하더라도 노조가 비정규 노동자의 가장 중요한 이해관계인 고용안정성을 보장해 주지 못한다면, 이들에게 조합 활동에의 유인을 제공할 수 없다. 불안정 고용층의 이러한 특성은 비정규 노동자 등 불안정 고용층에 대한 노조의 조직사업이 (1) 개별 기업의 범위를 넘어 조직되어야 하며, (2) 동시에 이들에 대한 고용 안정 사업을 통해 조직되어야 한다는 것을 보여준다. 정규직과 기업별 노조 중심의 기존의 조직화 시각은 비정규직을 포함한 불안정고용층을 대상으로 기업의 단위를 뛰어넘는 조직화로 변화되어야 한다. 이는 산별노조 전환과정에서 적극적으로 모색되어야 할 조직화 방안이다.

(2) 불안정 고용층 조직화를 위한 노총 차원의 사업

산별노조 전환 과정에서 불안정 고용층의 조직화 사업은 조직률 제고의 관건이다. 불안정 고용층의 조직화는 개별 기업의 범위를 넘어 조직되어야 하며, 동시에 고용 안정 사업을 통해 조직되어야 한다. 이를 위해서는 노동조합 운동이 고용문제에 적극적으로 개입하여, 불안정 고용층을 대상으로 취업 알선과 직업 훈련을 제공하고, 이를 조직화로 연계하는 방안을 수립해야 한다.

1998년 하반기에 노총은 비정규 노동자 및 실업자 조직화를 선언하고, 그 맹아로서 평화의 집을 통한 상담 및 직업 알선 사업을 수행하고 있다. 최근에는 이러한 사업을 기반으로 하여 지역조직을 중심으로 실업자 협의회가 구성되고 있다. 이러한 사업이 일시적 홍보효과를 노린 사업으로 끝나지 않기 위해서는 산별노조 건설을 위한 노총 차원의 총체적인 프로그램 속에서 진행되어야 한

다. 이는 산별 단체교섭구조의 확립만큼이나 중요한 과제이다.

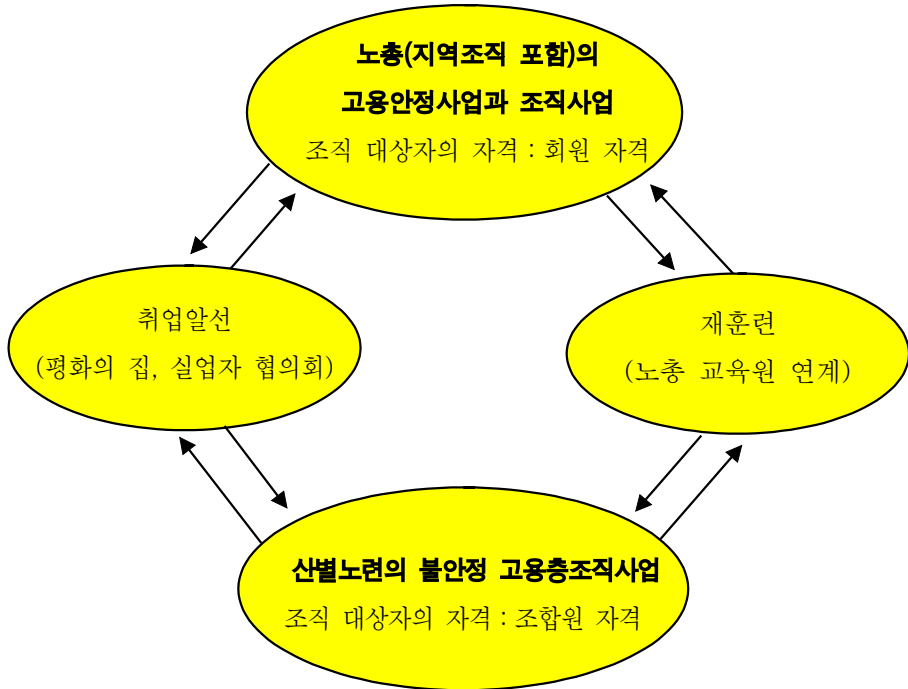
그러나 불안정고용층의 조직화 사업은 현 단계 산별노조 전환의 성격에 비추어 볼 때, 산별노련 보다는 노총 차원의 사업으로부터 출발해야 할 것이다. 산별노련의 조직사업은 당분간 산별노조 전환과정에서 산하 기업노조와 그 조합원의 이탈을 방지하고 기업노조 중심의 조직을 확대하는 데 집중될 것이다. 기존의 조직규모를 유지한 채 산별노조로 전환하는 것을 가장 시급한 과제로 삼고 있는 산별노련으로서는, 산별노조 전환이 마무리된 이후에야 불안정 고용층에 대한 직접적인 조직사업의 여력을 가질 수 있을 것이다.

이를 고려할 때 불안정 고용층의 조직화 사업은 노총에서 진행 중인 고용안정사업을 확대 발전시키는 것으로부터 출발해야 할 것이다. 이를 위해서는 (1) 노총 지역조직, 평화의 집, 노총 상담소, 법률 구제본부 등 노총 산하 관련 기관들 사이의 연계 강화, (2) 조직화 사업에 집중하기 위한 내부 조직 개편 및 전문적인 활동가의 배치, (3) 정부 및 사용자 단체 산하의 직업 알선 및 교육 훈련 기관과의 공조 체계 확립, (4) 고용안정 사업을 통한 불안정 고용층의 조직화 사업이 요구된다.

이러한 사업은 노총 차원에서 불안정 고용층을 직접 조직하는 것을 의미하지는 않는다. 비정규 노동자 및 실업자들은 정규직 취업과 불안정 취업 혹은 실업과 비경제활동 사이를 유동하는 계층이다.⁸⁾ 노총은 이들의 취업과 고용안정을 도모함으로써 조직화의 반경을 넓히고, 이들을 산별노조로의 해당 분과로 연계시켜 산별노조에서 직접 조직하도록 지원해야 할 것이다. 노총 차원에서 고용안정사업이 정부나 사용자의 그것과 다른 것은 그 사업의 결과로서 불안정 고용층을 조직한다는 데 있다.

8) 권혜자, 『비정규 노동자의 실태와 노동운동』, 한국노총중앙연구원, 1997, 11~35쪽 참조

<표 4-2> 산별노조 전환과정에서 불안정 고용층 조직사업을 위한 노총과 산별노련의 역할



(3) 산별노조 산하 불안정 고용층 조직 분과 구조의 마련

산별노련은 산별노조로의 전환과정에서 기존의 연맹 산하의 단위노조 및 조합원들을 유지하거나 확대하는 데 주력해야 할 것이다. 그러나 단기적으로 기존의 정규직과 기업별 노조의 조직보존에 주력하더라도, 중장기적으로는 다양한 조합원들의 이해를 대표할 수 있도록, 산별노조 전환과정에서 불안정 고용층에 속한 조합원의 특수성을 반영할 수 있는 하부 조직구조를 설치해야 할 것이다.

산별노조 체제에서 불안정 고용층에 대하여 별도의 조직구조를 설치할 필요

가 있는가에 대해서는 다른 견해가 있을 수 있다. 예를 들어 독일과 같은 산별 노조체제에서는 비정규 노동자들에게 조합원 자격을 주고 있지만, 이들을 별도로 조직하지는 않는다. 실업자의 경우에는 별도의 조직이 있지만, 여기에 속한 모든 실업자들에게 조합원 자격을 주는 것은 아니다. 기존에 조합원 자격을 가지고 있다가 실업자가 된 경우에는 조합원 자격을 유지할 수 있도록 하고 있다. 다만 산별 단체교섭을 통해 결정된 협약임금은 정규직 조합원뿐만 아니라 비정규직 조합원에게도 동일하게 적용된다.

그러나 우리 나라의 경우에는 산별 단체교섭구조가 확립되지 않았고 정규직 중심의 노조이기 때문에 별도로 불안정고용층의 조직을 설치해야 할 필요가 있다. 왜냐하면 이들에게 조합원 자격을 주더라도 이들을 대표하거나 보호할 수 있는 방안이 없기 때문이다. 따라서 산별노조 전환과정에서는 그 내부에 불안정 고용층의 특성을 포괄할 수 있는 별도의 조직구조가 요구된다.

이들의 조직화는 당분간 노총중앙이나 노총 지역조직의 고용안정사업을 통해 연계되는 조합원들을 중심으로 수행되어야 할 것이다. 또한 이렇게 조직된 불안정 고용층의 임금 및 근로조건의 교섭을 어떠한 형태로 수행할 것인가는 산별 단체교섭구조의 확립과 함께 산별노조 건설 프로그램에서 구체적으로 논의되어야 할 것이다.

4) 지역조직의 재편과 역할 변화

(1) 산별노조 전환과정에서 산별 지역조직의 역할

산별 지역조직의 역할은 산별노조 전환의 성격에 의해 결정된다. 산별노조에

서 지역별 단체교섭을 수행한다면 산별 지역조직의 역할은 크게 강화될 것이다. 산별노조에서 지역별 교섭을 수행하지 않는다고 하더라도, 산별노조의 사업 집행단위의 중점은 기존의 기업노조에서 지역조직으로 이양될 것이다. 따라서 산별노조 전환과정에서 산별 지역조직의 인적, 물적 토대의 강화는 필수적이다.

현재 산별 지역조직은 연맹마다 차이는 있지만, 평균적으로 상근자 2~3인 정도로 구성되어 있으며, 기업노조의 인적·물적 지원 없이는 독자적인 사업을 수행하기 어려운 실정에 있다. 산별노조 전환과정에서 지역조직의 역할을 강화하기 위해서는 한정된 인적 물적 자원의 재편이 불가결하다. 즉 기업노조로부터 일정한 인력을 지역조직으로 충원하고, 동시에 산별 노조에 속한 사업장 분포에 따라 산별 지역조직을 광역으로 재편하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

다른 한편으로, 산별노조 중앙에 비정규 노동자를 포괄할 수 있는 조직분과가 설치된다면, 산별 지역조직 역시 그 하부조직의 설치를 통해 이들에 대한 실질적인 조직활동을 수행할 수 있을 것이다. 불안정 고용층, 그중에서도 특히 비정규 노동자는 취업과 실업, 비경제 활동상태를 반복하며, 그에 따라 취업 상태에 있다고 해도 한 기업에 오랜 기간 종사하지 않을 가능성이 높다. 이러한 특성을 고려할 때, 이들의 조직 단위는 광역으로 편재된 지역별 조직이 적합하다고 판단된다. 비정규 노동자들은 업종과 기업 사이를 자주 이동하지만, 광역으로 편재된 지역 사이를 이동하는 경우는 상대적으로 적기 때문이다. 따라서 이들은 산별 지역 조직단위에서 조직되는 것이 바람직하다. 그렇게 된다면 불안정 고용층에 대한 산별 지역조직의 사업은 수평적으로는 노총 지역조직의 고용안정 사업과 연계되고, 수직적으로는 산별노조하의 불안정 고용층 조직분과와 연계될 수 있을 것이다.

(2) 산별노조 전환과정에서 노총 지역조직의 역할

산별노조 전환과정에서 산별 지역조직의 역할이 강화됨에 따라, 노총 지역조직의 역할도 재편되어야 할 것이다. 노총 지역조직은 원칙적으로 노총의 지역 단위이면서, 동시에 지역차원의 노총이다. 노총의 하부단위로서의 역할은 노총 지역조직이 노총의 사업방향에 의해 원칙적으로 통제되어야 함을 의미하지만, 다른 한편으로 지역 노총으로서의 역할은 노총 중앙으로부터 상대적인 자율성을 보장받을 수 있는 영역이다. 산별노조 체제에서 노총 지역조직의 위상은 노총의 집행단위보다는 지역노총으로서의 역할을 강화하는 데 있다.

노총 지역조직의 자율성은 현재의 기업별 노조체제 하에서는 최대한 실현되었던 것으로 보인다. 지역조직 의장은 지역 내 선거체제에 의해 선출되며 의무금의 배분도 지역내 산별 지역조직이나 노총 중앙과 무관하게 직접 단위노조로부터 수거된다. 지역조직의 운영은 노총 중앙과 협조체계를 가지고 있지만, 그에 의해 규제되지는 않는다. 결국 현재의 노총 지역조직은 재정과 운영 모두에서 노총의 하부조직으로서의 연계가 미약하다.

노총 지역조직의 자율성은 기업별 노조체제 하에서는 산별 지역조직의 인적 물적토대가 결여된 가운데 지역내 노동조합운동의 구심이었다는 점에서 충분히 지켜질 수 있었다. 노총 중앙과의 연계가 결여되었어도, 노총 지역조직이 산별 지역조직과 공조하는 데에는 큰 무리가 없었던 것으로 보인다. 그러나 산별노조 전환과정에서 산별 지역조직의 인적 물적 강화는 노총 지역조직의 고유한 업무를 변경시킬 것이다. 더욱이 산별 지역조직이 단체교섭의 일부를 담당하게 된다면, 노총 지역조직은 산별 지역조직들의 보조역할에 머물게 될 것이다.

산별노조 전환과정에서 노총 지역조직의 위상은 지역내 노동조합운동 대표체로서의 자율성을 최대한 살려 자기 정체성을 확보하면서도, 어떻게 노총과의 연

계를 강화할 것인가에 달려 있다. 이러한 관점에서 산별노조 전환과정에서 노총 지역조직의 역할은 다음과 같이 강화되어야 할 것이다. 즉, 노총 지역 조직은 (1) 지방 자치제 하에서 지방 정부와 사용자 단체에 대하여 노동자의 정치적 제도적 경제적 견해를 대표하고, (2) 지역 내에 존재하는 다양한 산별 지역 조직의 활동을 지원하면서, 산별 지역 조직 사이의 이해관계를 조율해야 할 것이다. 또한 노총 지역조직은 (3) 지역내 불안정 고용층에 대해 고용 안정 사업을 수행하고, 그에 따라 조직된 노동자들을 산별 지역조직으로 연계하여 조직화해야 할 것이다. 그 일환으로 지역내 업종별 지역노조를 직접 조직하거나 지원함으로써 조직 반경을 넓히고, 이를 해당 산별 지역조직으로 연계해야 할 것이다. 동시에 (4) 지역 내 다양한 사회운동과의 연대 활동 또한 노총 지역조직의 활동으로 자리잡아야 할 것이다. (3)과 (4)의 활동은 노총 지역 조직이 정부와 사용자 단체로부터 보조금이나 재정 지원을 받을 수 있는 근거이기도 하다.

5) 전임자 문제와 노조 재정

(1) 기업 노조로부터의 인력 충원과 기업 단위의 노조 활동가의 재생산

산별노조 전환과정에서는 각 조직단위의 역할 재편에 따라 인적 자원의 재편이 불가결하다. 기업별 노조체제 하에서 노조 전임자의 수는 단위 노조와 상급단체 모두 대단히 부족한 실정이다. 노조 재정이 한계에 부딪쳐 있고 노조 측이 전임자의 임금을 해결해야 하는 상황에서는 산별노조로 전환하더라도 전임자 수를 확대하기 어렵다. 이러한 상황에서는 당분간 현재의 전임자 수를 유지하면서 산별노조의 중점사업을 중심으로 이들을 재편하고, 공백이 생기는 기업

단위의 업무를 수행하기 위하여 기업노조 활동가의 재생산 단위를 구성해야 할 것이다.

먼저, 현재의 전임자들을 산별노조 전환 과정에서 효율적으로 배치해야 할 것이다. 산별노조 중앙과 산별 지역 조직이 강화됨에 따라 기업 단위 전임자들의 상당수가 산별 지역 조직이나 산별노조 중앙 단위로 이동하게 될 것이다. 어떠한 전임자를 중앙 혹은 지역단위로 이동시킬 것인가는 기업 노조에서 어느 만큼 산별 노조로 권한을 이양할 것인가의 문제와 관련되어 있다. 기업 노조 중심의 권한이 산별노조 중심으로 이양되지 않는다면, 기업 노조로부터의 전임자의 이동도 활동의 효율성을 배가할 수 있는 방향으로 진행되기 어려울 것이기 때문이다.

다음으로, 상대적으로 공백이 생기는 기업 노조의 활동은 새로운 활동가의 재생산에 의해서 뒷받침될 필요가 있다. 지금까지 노동운동 활동가의 재생산은 노조가 고용한 전문직 활동가를 제외한다면, 대부분 기업 노조단위에서 이루어졌다. 기업노조의 투쟁과 활동을 통해서 일반 조합원들은 열성적인 조합원으로, 초급 간부로 성장해 왔으며, 상급노조로 진출해 왔다. 기업노조의 활동이 원활하지 못할 때, 유능한 활동가의 재생산도 장벽에 처했던 것은 충분히 경험해 온 사실이다. 전임자의 인력부족, 특히 산별노조 전환 과정에서 기업 노조의 공백은 기존의 노조 전임자가 아니라, 기업 노조의 조합원들로부터 충원되어야 할 것이다.

(2) 노총 지역조직의 재정 배분 경로

노총 중앙이 산별노련으로부터 의무금을 받고 있는 것과는 달리, 노총 지역 조직은 지역에 소속된 기업노조들로부터 직접 의무금을 배분받고 있다. 이러한 의무금 배분방식은 기업별 노조체제 하에서 노총 중앙을 통하여 의무금을 배분

받거나 산별 지역조직으로부터 배분받는 방식에 비해, 지역조직으로서의 독자성을 가장 크게 누릴 수 있는 형태였다. 그러나 노총 지역조직의 독자적 재정 조달 경로는 노총 중앙과의 사업 연계를 약화시키는 요인이며, 산별노조 시대의 지역노총의 위상과 일치하지 않는다.

이러한 의무금 배분방식에서는 노총 지역조직의 사업 방향과 활동에 대한 견제 장치가 없으며, 노총과의 사업연계가 미약하다. 또한 산별노조로 전환할 경우에도 이러한 의무금 배분 경로가 지속된다면, 노총 지역조직은 산별노조체제와 걸맞지 않게 그 산하의 기업분회들로부터 의무금을 받게 되는 것이다. 이러한 상황에서는 노총 지역조직이 노총의 하부조직으로서의 활동은 물론, 산별노조나 산별 지역조직과의 연계하에서 지역 노총으로서의 역할을 수행하기 어렵게 된다.

이러한 재정 배분 경로의 문제점은 산별노조 전환 과정에서 극대화될 것으로 보인다. 산별노조 전환과정에서 노총과 기업노조의 교섭 권한이 상당 부분 산별노조로 이양될 것이며, 이에 따라 노총 지역조직의 역할도 재편될 수밖에 없다. 노총 지역조직의 역할은 노총의 하부 조직으로서의 역할과 함께, 지역 노총으로서의 역할을 강화하는 방향으로 진행되어야 할 것이다.

이에 따라 노총 지역조직의 의무금 배분 경로 또한 재편되어야 한다. 노총 지역조직이 의무금을 배분받는 경로는 노총중앙으로부터 배분받는 방식과, 이를 통하지 않고 산별 지역조직으로부터 배분받는 방식으로 구분할 수 있다. 먼저, 노총 중앙으로부터 의무금을 배분받는 방식은 무엇보다도 노총의 집행 단위로서 노총 지역조직의 역할을 강조한 것이다. 다음으로, 산별 지역조직으로부터 의무금을 배분받는다면 노총의 하부조직으로서의 역할보다는 지역 노총으로서의 역할을 강조한 것이다. 그러나 이 중 어떠한 방법으로 노총 지역조직의 의무금 배분경로를 결정하든 간에, 이러한 배분경로가 노총 지역조직의 독자성과

자율성의 영역을 침범하는 것은 아니다. 노총 지역조직은 기본적으로 노총의 하부단위이면서 동시에 지역 노총이라는 두 가지 역할을 가지고 있기 때문이다.

<부표 3-1> 산별노조 전환의 필요성

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
매우불필요	-	-	-
불 필 요	3.9	5.9	-
그저그렇다	11.8	14.7	5.9
필 요	29.4	32.3	23.5
매 우 필 요	54.9	47.1	70.6
전체 응답수	51(100.0)	34(100.0)	17(100.0)

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

<부표 3-2> 산별노조로의 전환이 가능한 시점

항 목	전 체	노총산하	연맹산하
1년이내	3.9	2.9	5.9
2~5년	56.9	47.1	76.5
5~10년	31.4	41.2	11.7
요원하다	5.9	5.9	5.9
기 타	1.9	2.9	-

자료 : 『산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사』, 1997. 11

< 참 고 문 헌 >

- 강신준, 「산별조직화와 단체교섭」, 『연대와 실천』, 영남노동운동연구소, 1997. 8
- 권현지, 『노동조합 운영의 현황과 과제』, 한국노총 중앙연구원, 1996
- 권혜자, 『비정규 노동자의 실태와 노동운동』, 한국노총 중앙연구원, 1996
- 김금수 외, 『산별노조의 과거, 현재 그리고 미래』, 한국노동사회연구소, 1996
- 김종한, 「한국에서의 '산별 노조론'의 검토」, 노동조합과 한국노동운동의전망
학술발표회, 한국산업노동학회, 1995. 2. 34
- 노동부, 『전국노동조합조직현황』, 각년호
- 임영일, 「노동조합 조직발전과 산별노조」, 『노동세력 조직화의 과제와 전망』,
고대 노동대학원 세계노동절 기념 학술세미나, 1996. 5. 16)
- _____, 「한국노동운동과 산별노조」, 『연대와 실천』, 영남노동운동연구소, 1997
- 한국노총 정책연구실, 「산업별노동조합 조직형태에 관한 연구 1 : 당위성과 방
향을 중심으로」, 1992. 7
- 한국노총, 「산별노조 건설방안」, 한국노총 자료집, 1998, 9.
- _____, 「산별노조 전환시 조직형태 전환방법」, 한국노총 자료집, 1998, 10. 7
- 한국산업사회연구회, 『산별노조론』, 미래사, 1994

부 록

1. 산별노조 건설에 관한 노동조합 의식조사
2. 산별노조 건설에 관한 지역조직 의식조사

[저자 약력]

• 주요약력

- 성균관대 철학과
- 송실대 노사관계 대학원 노동경제학 석사
- 현재 한국노총 중앙연구원 연구원

• 주요저서 및 논문

- 생산성 임금논리 비판 [생계비와 임금정책, 윤진호 편저] (1995)
- 외국인 노동자와 정책과제(공저)(1995)
- 비정규노동자의 실태와 노동운동(1996)
- 1996 단체협약 분석(1997)

산별 노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망

1998년 11월 20일 인쇄
1998년 12월 3일 발행

발행인 朴仁相

발행처 **한국노동조합총연맹**
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 부국문화인쇄사
 (代) 02-268 -9254

가격 : 7,000원