

노동조합 재정연구
- 한국노총을 중심으로 -

황 석 만

한국노총 중앙연구원

● ● ●
발 간 사

지금 노동운동은 심각한 위기를 맞고 있습니다. 작년 말 불어닥친 경제위기는 1989년이래 꾸준히 낮아져 온 노동조합 조직률을 더욱 떨어뜨리고 있고 그 결과로 노동운동의 활력은 급격히 떨어지고 있습니다. 설사가상으로 외적인 경제 환경 변화에 더해 지난 1997년에 이뤄진 노동법은 사용자의 노조 전임자 임금지급을 2002년부터 부당노동행위로 규정함으로써 그렇지 않아도 어려운 노조 재정을 보다 압박할 것이 틀림없습니다. 이미 일선 단위조합에서는 노조 전임자 임금을 노조가 지불할 능력이 없음을 호소하면서 개정된 법이 수많은 단위노조의 폐쇄를 가져올 것이라고 우려하고 있습니다. 산별연맹, 한국노총은 그렇지 않아도 어려웠던 재정상태가 경제위기 후 더욱 악화되어 조직을 유지하기 위한 비용을 마련하기도 어려운 실정이고, 앞으로 노조 전임자 임금지급을 금하는 조항이 발효된다면 중앙 조직이 커다란 타격을 받을 것이 불을 보듯 확실합니다.

노조 재정은 단위 노조, 상급 단체인 산별 연맹, 노총 모두의 문제입니다. 그래서, 노조 재정 문제를 해결하기 위해서 모든 조직의 재정 문제를 함께 살펴봐야 할 것입니다. 그래서 본 연구서는 한국노총과 노총 소속 산별연맹, 산별지역 본·지부, 노총지역 본·지부, 단위노조의 재정에 대한 실태와 특징을 고찰하고 있습니다.

이에 더해서, 노조 재정과 관련된 중요한 질문은 운영의 효율성입니다. 그러한 문제의식에서 본 연구는 노조의 재정 현황에 대한 파악에서 나아가 노동조합의 재정 운영이 노동조합의 유지 발전에

효과적으로 작용하고 있는지에 대해서도 검토하고 있습니다. 특히 일본과 독일 등 외국노조와의 비교를 통해 우리 노조 재정의 특성을 살펴보고, 재정 확보 방안을 논의하는 한편 확보된 재정을 어떻게 사용할 것인가 문제에 대해서도 논의하였습니다.

이 연구는 재정운영에 대한 노총의 공식적 견해를 반영하지는 않습니다. 하지만, 위기에 처한 노동조합의 재정 확보 및 재정운영 문제를 해결하기 위한 토론에 본 연구가 적극적으로 활용될 수 있을 것입니다. 그리고 토론의 결과가 한국노총의 정책에 반영되어 건전한 노조 재정의 토대가 되기를 기대합니다.

끝으로 본 연구를 수행해주신 창원대학교 사회학과 황석만 교수의 노고에 진심으로 감사 드립니다.

1999년 1월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 박 인 상

<제 목 차 례>

제1장 들어가며, 노동조합 재정연구의 중요성	1
제2장 재정현황	3
1. 전체 조직 노동자들의 재정 규모	3
2. 노조 재정의 흐름	5
3. 노총	6
가. 노총 본부의 수입	6
나. 노총의 지출구조	9
다. 노총시도본부의 재정운영 현황	11
라. 노총 상담소	17
마. 한국노총 표지부	17
4. 산별 연맹 조직	19
가. 산별연맹	19
나. 산별 연맹 지역본부 : 부산 금속연맹 지역본부	24
다. 산별 연맹 지역본부 : 포항 금속연맹 지역본부	25
5. 기업 노조의 재정	26
가. 기업 노조의 수입	26
나. 단위 노조의 지출	32
제3장 노동조합재정의 특징과 문제점	39
1. 재정 운영의 형식적 측면	39
가. 노조의 예산 배정	40

나. 감사	40
2. 노조 재정의 실제적 운용	47
가. 재정 규모의 영세성	47
나. 조합재정의 예산과 집행	52
제4장 노조재정의 개선방향 : 노동조합의 재정자립 방안	56
1. 노조의 조직형태 변화를 통한 노조 자원의 재분배	56
2. 각급 노조의 역할 재조정	59
가. 상급단체로의 재정집중	60
나. 지출의 합리화	62
다. 재정관리 민주성 확보	63
3. 전임자 임금 확보	64
가. 단위 노조의 경우	64
나. 노총의 경우	68
4. 재정확보 방안	69
가. 조직확대	69
나. 조합비 인상	72
다. 기금적립	76
라. 수익사업	77
5. 법적 개선	79
제5장 요약 및 결론	80
<참고문헌>	85

〈표 차례〉

〈표 2- 1〉 노동계 조합비 총액	4
〈표 2- 2〉 노조 전임자 임금	4
〈표 2- 3〉 노총 수입 현황	7
〈표 2- 4〉 산별 맹비 징수 현황	8
〈표 2- 5〉 노총 지출 현황	10
〈표 2- 6〉 사업비 내역	10
〈표 2- 7〉 노총 시도본부의 수입현황 '96	14
〈표 2- 8〉 노총 시도지역본부의 지출현황	16
〈표 2- 9〉 노총 표지역지부 수입	18
〈표 2-10〉 노총 표지역지부 지출	18
〈표 2-11〉 산별 연맹의 수입구조	20
〈표 2-12〉 산별 연맹의 의무금 납부율	21
〈표 2-13〉 산별 연맹의 수입구조	22
〈표 2-14〉 금속 연맹 표지역본부 수입 구조	25
〈표 2-15〉 금속 연맹 표지역본부 지출 구조	26
〈표 2-16〉 조합원규모별 종업원규모별 조합비 징수 기준	29
〈표 2-17〉 단위노조의 수입현황	31
〈표 2-18〉 항목별 조합비 지출 현황	33
〈표 2-19〉 노조 예산 총 지출 중 항목별 지출 현황	35
〈표 2-20〉 노조 사업비 중 각 사업내역이 차지하는 비율	35
〈표 3- 1〉 회계 보고 시스템	41
〈표 3- 2〉 회계감사 선출 방식	42
〈표 3- 3〉 규약상 회계감사 규정과 실제 회계감사 실시 현황 ..	44

<표 3- 4> 조합비 지출내역에 대한 대의원과 조합원의 인지도	45
<표 3- 5> 부문별 조합비 지출의 공개방식	46
<표 3- 6> 산별 연맹 별 노동조합조직현황	49
<표 3- 7> 독일 노총 재정 지출에서 고정비용 대 총 수입 비율	55
<표 3- 8> 상급단체가 역점을 두어야 하는 활동내용	60
<표 3- 9> 가상 노동계 재정 재 분배표	61
<표 3-10> 전국중앙조직 및 각급 산별연맹(노조) 의무금 징수기준	74
<표 3-11> 기업 및 노조 특성별 상급단체 의무금 수준에 대한 견해	76
[그림 2-1] 노조 재정의 흐름	5

제1장 들어가며

노동조합 재정 연구의 중요성

노동조합의 건전한 재정은 노조의 생존과 발전에 기본적인 자원이다. 적정한 노조 재정을 바탕으로 조직을 유지할 수 있고 노동자들의 이익을 유지 확장 할 수 있다. 반면 노조가 재정적인 문제점을 갖고 있을 때, 노조 발전은 지연되고 심하면 운동의 퇴보를 가져올 수 있다. 곧, 재정의 궁핍은 조직의 발전을 가로막으며 재정 투명성의 결여는 조직 갈등의 중요한 원인이 될 수 있다.

우리 나라의 노동조합은 상급단체와 단위 노조를 포함하는 거의 모든 조직이 열악한 재정 상태이지만, 특히 상급단체는 심각한 재정난을 겪고 있다. 이러한 문제는 2002년부터 실시 예정인 노조 전임자에 임금지불을 금지하는 노동조합법 조항으로 말미암아서 더욱 악화될 것이다. 또한 당면한 경제 위기 하에서 노조 조직률이 저하되며 그 결과 노조 재정은 급격히 악화되고 있다.

이 글은 노동조합의 재정 문제를 어떻게 해결할 수 있을까 하는 점을 논한다. 이를 위해서 노조의 재정 운용 현황을 살펴보고, 그 특성과 문제점을 분석한 후 대책을 토론한다.

본 연구는 인터뷰와 기존 연구를 활용하여 이뤄졌다. 노조 재정은 노조 쪽에서 외부에 공개하고 싶어하지 않는다¹⁾. 그래서 노조

1) 외국에서도 노조 재정을 공개하기를 꺼려하는 경우가 많은데, 가장 큰 이유는 노조가 파업 기금을 갖고 있기 때문이다. 파업 기금의 크기에 따라서 노조의 파업을 지속할 수 있는 기간이 결정되기 때문에 기금의 크기를 비밀로 하기 위해서 자세한 재정 운영 상황을 공개하지 않는

에서 발간된 공식 문건(사업보고서)을 얻기가 쉽지 않다. 그래서 노조 이름의 비공개를 원칙으로 노조 재정 담당자들과의 인터뷰를 통하여 노조의 재정 상태를 파악하였다. 또한, 사업보고서는 재정 규모를 보여주는 데는 적합하지만 실제로 항목의 내용이 무엇인지 또 재정이 어떤 과정을 거쳐서 계획되고 실행되는지는 보여주지 못하기 때문에 재정 담당자들과의 인터뷰는 필수적이다.

한편, 일본의 노조 재정 연구가 보여주듯이 노동 조합의 재정은 상당히 오랜 시간 동안 커다란 변화를 보여주지 않는다²⁾. 그래서 본 연구는 인터뷰 자료에 덧붙여서 우리 나라에서 최근 이뤄진 노조 재정에 관한 권현지(1997)와 김정한(1998)의 두 연구의 자료를 활용하여 노조 재정 실태를 파악하였다. 다만, 두 연구가 노총 지역지부, 노총 상담소, 산별연맹 지역본부를 다루고 있지 않고 있기 때문에 이 부분은 대의원대회 자료, 인터뷰 등을 통하여 보완하였다.

다. 하지만 한국의 경우는 파업 기금이 없기 때문에 원칙적으로 공개하지만, 실제로는 대의원과 노조 간부에 국한되어 공개된다.

2) 일본의 경우 1965년에 나온 일본 노조 재정에 관한 연구(白井泰四郎, 1965)를 뒤이어 새로운 연구는 거의 나오지 않았다가 1995년에 일본 노동연구기구에서 노동조합의 재정이란 이름으로 새로운 연구가 나온 바 있다.

제2장 재정현황³⁾

각급 노동조합 재정을 살펴보기에 앞서서 노동자들이 내는 조합비의 총합을 살펴보고자 한다. 총 조합비의 계산은 현재 노조 재정의 문제가 과연 노동자들이 내는 의무금 부족에서 비롯된 것인지 아니면 조합비의 분배와 사용 과정에서 비롯된 것인지를 밝히는 데 기초 자료로 사용될 것이다.

1. 전체 조직 노동자들의 재정 규모

전체 노동 조합원들이 내는 조합비를 계산함으로써, 우리는 각급 노동조합에서 사용하는 노동계의 재정 규모를 예측할 수 있다. 이를 위한 신빙성 있는 자료는 없지만, 아래 <표 2-1>에서 나타나듯이, 여러 자료를 사용해서 약 천이백 억원으로 추계해 볼 수 있다⁴⁾. 추계는 다음의 논리에 근거하고 있다. 우선 노동자들이 기본급의 1%를 조합비로 낸다고 가정하자. 그리고 기본급을 1996년의

3) 노동조합의 재정은 일반적으로 일반회계와 특별회계로 구분된다. 일반회계는 조합비등 정규적인 수입에 의하여 운영되는 회계로서 통상 회계연도가 통상 1년인 회계를 말하며, 특별회계는 특수성 또는 특정한 재산 또는 수입에 의하여 별도로 관리·운영되는 회계로서 회계연도가 1년을 초과하는 회계를 의미한다.

4) 추계는 다음의 논리에 근거하고 있다. 우선 노동자들이 기본급의 1%를 조합비로 낸다고 가정하자. 그리고 기본급을 1996년의 전체 현금 급여의 70%로 가정하고 현재의 조합원 수를 100만으로 추정한다. 그러면 전체 노동자들이 내는 조합비는 년 약 천이백 억원에 이르게 된다.

전체 현금 급여의 70%로 가정하고 현재의 조합원 수를 100만으로 추정한다. 그러면 전체 노동자들이 내는 조합비는 년 약 천이백 억 원에 이르게 된다.

<표 2-1> 노동계 조합비 총액

현금급여총액	1,450,000
기본급	0.7
조합비/임금	0.01
조직원수	1,000,000
총 조합비(년)	121,880,000,000 ⁵⁾

현금급여총액은 1996년의 평균현금급여총액 (자료 : KLI 노동통계1997)

평균 기본급은 현금급여 총액의 70%

조합비는 평균기본급의 1%

조직원수는 1997년 12월말의 추계 (자료 : 한국노총 총무국과의 인터뷰)

이에 더해서 사용자에 의해서 임금을 지불 받는 노조 전임자의 수를 계산하면 완전 전임자만 하더라도 약 4천명으로 추정되고 이들이 받는 임금이 년 약 천 억원을 상회하는 것으로 추정된다.

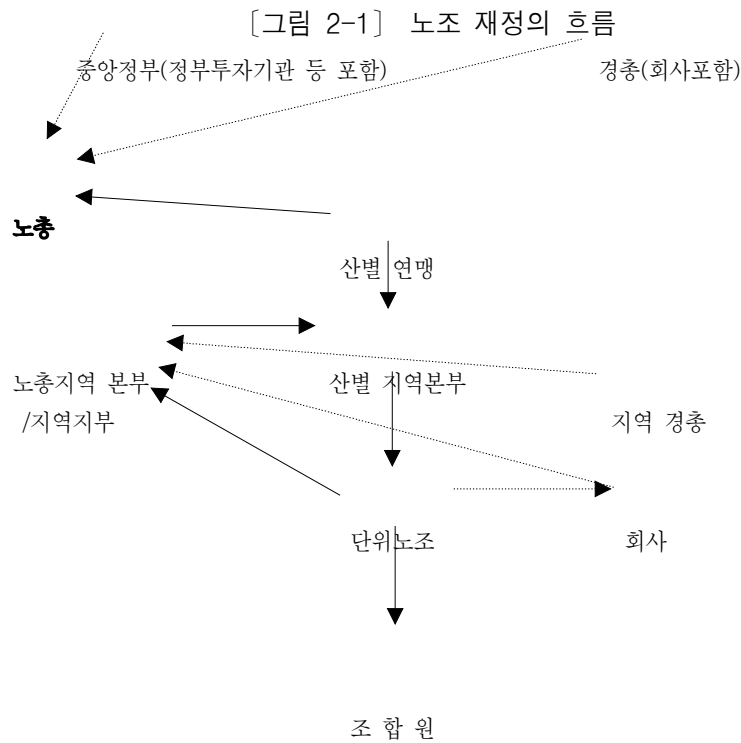
<표 2-2> 노조 전임자 임금

노조 수 ⁶⁾	4,000
평균전임자 수	1.42
1인 당 총 노동비용	1,870,000
총 임금	106,216,000,400 ⁷⁾

1인당 총 노동비용은 1996년 현재 (자료 출처 : KLI 노동통계 1997)

2. 노조 재정의 흐름

노조 재정의 원천은 크게 조합원의 조합비와 외부의 지원으로 나눌 수 있다. <그림 2-1>은 이러한 조합비의 흐름을 보여준다. 조합비는 주로 단위노조에 납부되며 단위노조는 이 돈의 부분을 상급단체인 산별 연맹에 직접 납부하거나 지역본부를 통해서 납부하게 된다. 또한 단위노조는 지역 노총에 직접 혹은 지역 산별 연맹을 통해서 일정 의무금을 납부한다. 주목한 점은 노총과 노총의 하부조직이 재정적으로는 완전히 독립적인 관계라는 점이다.



6

* 실선은 주로 일반회계로 구성되고, 점선은 일반 회계의 기타수입 (혹은 잡수입)에 포함되거나 특별 회계로 편성된다.

3. 노 총

가. 노총 본부의 수입

1997년의 한국노총의 수입금(결산 안)은 주로 의무금으로 구성된다 고 알려져 있다. 현재 노총 의무금은 조합원 1인당 150원으로서, 산별 연맹을 통해서 납입된다⁸⁾.

노총의 예산을 살펴보면 의무금이 전체에서 차지하는 비율이 상대적으로 낮은 것을 발견할 수 있다. 1997년 노총의 총 예산(결산 기준)은 17억원이고 주요 예산 항목은 의무금 48%, 이월 의무금 미수금 20%⁹⁾, 전년도 이월금 6.8%, 기타수입 23%등으로 이루어져 있다.

특기할 사항은 의무금의 비중(이월 의무금 미수금 포함)이 70% 선에 머무르며 기타 수입의 비중이 상당히 높다는 점이다. 의무금 실제 수령액은 예산서 상의 계획과 달리 약 11억4천만 원이다. 이를 조합원 수로 계산하면 630,000명분으로 실제 조합비를 납부하는 조합원수는 한국 노총이 주장하는 조합원수 1,201,134명(1996년 12월 말 기준)의 53%에 지나지 않는다¹⁰⁾.

8) 이렇게 납입된 숫자에 따라서 노총 위원장 선거권이 있는 대의원이 결정되기 때문에 위원장 선거가 없는 해에는 미납액이 늘고 위원장 선거가 있는 해의 경우에는 미납액이 없어지는 현상이 나타난다.

9) 의무금 납부율을 보면 1995년의 경우 철도노조, 전력노조, 선원노련과 도시 철도 노련 등 4개 산별 연맹에서만 미납액이 없고 이를 제외한 대부분의 회원단체에서는 정도의 차이는 있지만 할당액의 상당부분을 체납하고 있다. 특히 관광노련, 외기노련, 택시노련에서는 1996년도 할당액보다 체납액이 더 많으며, 광산노련, 통신노련, 화학 노련, 금속 노련, 출판노련, 연합노련 등에서는 체납액이 1996년도 할당액 30% 이상을 넘고 있다

10) 단위노조는 산별 연맹에, 산별 연맹은 전국중앙조직에 조합원수를 정

수입 중 주목을 끄는 항목은 '잡수입'인데 이는 예산 편성 시에는 예상하지 않았던 수입이다. 상세 내역을 살펴보면 근로복지공단 등에서 지원된 금액을 포함하고 있다. 전체 실수입의 23%에 달하는 이 항목은 노총의 정규 예산에서 외부의 지원이 차지하는 비중이 적지 않음을 보여준다.

<표 2-3> 노총 수입 현황 (결산 기준)

수입지부 (일반회계)				
항 목	총예산	실수입액	잔액	항목의 전체%
맹비수입	1,440,000,000	810,288,250	629,711,750	48%
이월맹비 미 수 금	428,195,280	328,295,400	99,900,880	20%
잡 수 입	60,000,000	42,156,596	17,843,404	3%
소 계	1,928,195,280	1,180,740,246	747,456,034	
이 월 금	114,268,280	114,268,747	-	7%
기타수입	-	386,680,817	386,680,817	23%
합 계	2,042,463,560	1,681,689,810	360,773,750	

노총은 일반 회계 외에 특별회계를 운용하고 있다. 주요 내용은 고정 자산인 노총회관의 임대와 복지매장 임대 등의 부동산 사업이고 다른 하나는 유동 자산인 평화은행의 주식 소유 현황에 관한 것

확하게 보고하고, 이에 근거하여 조합비를 낼 의무가 있지만 실제로는 실제조합원수보다 적은 수의 의무금을 산별 연맹과 전국중앙조직에 납부하는 것이 관행화되어 있다. 이에 따라 단위노조의 조합원수와 산별 연맹의 조합원수, 그리고 산별 연맹의 실제조합원수와 전국중앙조직에서 파악하는 조합원수가 일치하지 않는 현상마저 발생하고 있다. 그러므로 현재 노총의 조합원수는 63만을 넘을 것이다. 이 보다 더 높을 수도 있는 이유는 1997년이 위원장 선거가 없는 해이었기 때문에 맹비 납부가 낮았을 가능성이 높았기 때문이다.

이다. 유동 자산에서는 이익을 올리지 못하고 있으며 고정 자산에서는 년 약 사천만원의 임대 소득을 올리고 있다¹¹⁾.

이에 더해서 노충은 "수원사업 특별 회계"를 운영하고 있는데, 이는 주로 정부의 지원으로 이뤄진다. 이러한 국고 회계는 액수는 매년 바뀌지만 1997년에는 25억원에 달하는 것으로 알려져 있다(노

<표 2-4> 산별 맹비 징수 현황

산별명	징수액	비율
철 도	46,059,600	6%
섬 유	-	0%
광 산	8,302,200	1%
전 력	47,037,150	6%
외 기	1,000,000	0%
통 신	13,598,900	2%
항 운	36,115,050	4%
선 원	48,000,000	6%
금 용	168,428,050	21%
담배인삼	14,605,500	2%
화 학	75,000,000	9%
금 속	75,600,300	9%
출 관	-	0%
자 동 차	109,470,000	14%
연 합	54,355,500	7%
관 광	-	0%
체 신	40,128,900	5%
택 시	53,308,500	7%
고무산업	9,150,000	1%
도시철도	4,803,600	1%
공공서비스	4,200,000	1%
아 파트	1,125,000	0%
	810,288,250	

11) 노충회관의 경우 본관 8층(지하1층), 신관 5층 건물(지하 1층)로, 총 면적이 2990평으로 노충이 본관 2개층을 사용하고 나머지는 임대하고 있다.

자료 : 한국노총 대의원대회 자료, 1998
 총 대의원 대회자료, 1998). 이는 노총의 일반회계 규모의 거의 1.3 배에 달하는 것이다. 여기에는 노조간부 교육(약 5억), 노동절 행사비(약 6억), 지역 노동상담소(약 5억), 산업안전 보건사업(약 6억), 노조간부 해외연수/국제회의 (약 5억), 한국노총 중앙연구원(약 4억)에 대한 지원이 포함되어 있다.

노총의 회비 납부액은 산별에 따라서 다음과 같다. 이러한 산별 연맹은 노총에 의무금 납부를 하는 정도에 따라서 일정한 영향력을 갖는다. 납부실적에 따라서 노총 위원장을 선거하는 대의원이 결정되며, 또한 산별 연맹 위원장은 맹비를 무기로 노총 정책, 활동에 영향을 줄 수 있다.

나. 노총의 지출구조

<표 2-5>는 노총의 지출 현황을 보여주는데, 1997년의 한국노총의 지출(결산 안)은 사업비 25%, 인건비 28%, 교육원 운영비 13%, 유지비 11%, 적립금 및 충당금 8%, 판공비 4%, 회의비 3%, 후생복지비 1% 여비 1% 등으로 이루어져 있다.

이상에서 알 수 있듯이 노총의 지출구조는 두 가지 특징을 갖고 있다. 하나는 조직의 크기와 기능에 비해서 지출 규모가 17억원 정도의 작은 규모에 그치고 있다는 점이고 다른 하나는 예산에서 인건비(34%)와 유지비(10%) 등 고정비의 비중이 높은 반면 사업비(28%)의 비중이 낮다는 점이다. 그 결과 사업비 절대 액(4.6억)도 작게 된다.

<표 2-5> 노총 지출 현황

항목	예산	비율*	집행	비율**
의무금	31,800,000	1.56	0	0.00
인건비	576,400,000	28.22	570,258,639	33.95
후생 복리비	24,000,000	1.18	23,866,880	1.42
여 비	27,600,000	1.35	20,851,800	1.24
유지비	214,500,000	10.50	171,880,536	10.23
사업비	517,500,000	25.34	461,907,922	27.50
판공비	79,200,000	3.88	78,908,685	4.70
회의비	68,500,000	3.35	47,291,120	2.82
적립금 및 충당금	166,800,000	8.17	43,935,212	2.62
교육원운영비	260,000,000	12.73	238,976,870	14.23
상담소운영비	10,000,000	0.49	9,788,390	0.58
고정자산 구입	12,000,000	0.59	12,000,000	0.71
예비비	54,165,027	2.65	0	0.00
총 계	2,042,465,027	100.00	1,679,666,054	100.00

* 전체 예산에서 해당 항목이 차지하는 비율

** 전체 지출에서 해당 항목이 차지하는 비율

자료 : 한국노총 대의원대회 자료, 1998

<표 2-6> 사업비 내역

(단위 : %, 천원)

	예산	비율	집행	비율
정책 연구비	42,900,000	8.29	39,120,089	8.47
조직 사업비	53,800,000	10.40	53,761,190	11.64
노사 관계 지도비	16,000,000	3.09	15,590,890	3.38
국제 교류비	36,200,000	7.00	26,854,930	5.81
교육 사업비	14,000,000	2.71	13,481,460	2.92
여성 사업비	17,000,000	3.29	9,456,900	2.05
문화 사업비	2,000,000	0.39	0	0.00
홍보 사업비	74,200,000	14.34	71,691,941	15.52
대외협력 사업비	32,400,000	6.26	32,395,389	7.01
산업안전보건 사업비	10,000,000	1.93	9,824,500	2.13
복지 사업비	12,000,000	2.32	10,001,500	2.17
전산 사업비	5,000,000	0.97	4,589,300	0.99
기타 사업비	42,000,000	8.12	41,761,900	9.04
행사비	160,000,000	30.92	133,377,933	28.88
총 계	517,500,000	100.00	461,907,922	100.00

자료출처 : 한국노총 대의원대회 자료, 1998

<표 2-6>의 사업비의 내역은 노총의 사업이 정책 연구 사업과 같은 상급 단체로서의 중요한 역할보다는 조직을 보호하는 활동에 치중하고 있음을 보여준다. 사업비의 구성비를 보면 행사비가 31%로 가장 높고, 그 다음으로 홍보사업비 14%, 조직사업비 10%, 정책연구비 8%, 대외협력사업비 6%, 국제 교류비 7.0% 등의 순으로 나타난다. 교육 사업비 3%, 여성사업비 3%, 산업안전보건사업비는 2%로 아주 낮은 수준에 책정되어 있으며, 특히 문화 사업비는 전혀 지출되지 않은 것으로 나타났다.

다. 노총시도본부의 재정운영 현황

1) 수입 현황 분석

지역본부는 노총본부와 재정적으로 독립적인 관계에 있다¹²⁾. 각 단위노조는 지역 산별 연맹에 의무금을 납부하고 (어떤 경우는 단위노조가 직접, 어떤 경우는 지역 산별 연맹을 통하여) 시도지역본부에 일정 금액을 납부하게 된다. 재정적인 경우 외에도 사실상 노총 지역본부와 노총 본부와의 관계는 거의 없다.

12) 노총 규약에 의하면 시도지역본부의 위상은 다음과 같다.

제11조 (시도지역본부의 설치)

1. 한국노총은 각지역에서의 활동을 적극적으로 추진하기 위하여 산하 조직으로서 시/도 지역본부를 설치한다.
2. 시/도 지역본부는 당해지역의 단위노동조합으로 구성하며 그 가입은 의무적이다.
3. 한국노총과 시/도 지역본부는 필요한 경우에 특정지역에 지역지부를 설치할 수 있다.

이외에도 12조에서 시/도지역본부의 목적, 13조에서 산업별 또는 업종별 협의회의 설치 운영, 14조에서 시/도지역본부의 조직/운영기준을 정하고 있다.

지역본부의 재정 수입의 근원은 의무금과 지방 자치 단체의 보조금이 주류를 이루고 지역에 따라서는 기타 지역 단체의 지원을 받는 경우도 있다¹³⁾.

지역본부의 재정 상황에서 특기할 사항은 서울과 경기, 부산 지역본부 등을 제외한 거의 모든 시도 지역본부가 50% 내외의 낮은 의무금 수거율을 보인다는 점이다.

지역본부의 수입을 ㄱ지역본부를 중심으로 구체적으로 살펴보면, 우선 ㄱ지역본부가 받는 의무금은 100원인데, 97년 4월 1일부터 80원에서 인상된 것이다. 공식적인 자료를 얻지는 못했지만, 인터뷰에 의하면 1997년도에 약 1억 정도의 의무금이 수거되었다고 한다.

하지만, 지역본부는 시로부터 의무금보다 더 많은 보조비를 받는다. 노총지역본부가 지원하는 보조비는 1억원을 훨씬 상회한다. 그 내용은 노조 간부 해외 연수비¹⁴⁾(총 지원비는 매년 8천만원 정도로 상반기에 4천만원, 하반기에 4천만원이다), 지역본부의 상담소 운영경비 4천만원, 조합원 교육비 보조로 2천만원 등이다. 또한, 노동절 행사비로 올해(1997년) 9천 5백만원(근로자 위안잔치)이 잡혀있는데, 작년에는 1천 7백만원(간부위주 행사)을 사용했다.

인터뷰에서의 ㄱ지역본부 재정 담당자의 지역본부 운영비에 관한 설명은 조직 운영에 필요한 재원의 원천을 간단히 요약할 수 있다. 곧, 전체 예산의 50%가 의무금이고 나머지는 자체 회관 운영비, 건물 임대료로 50%를 충당하고 있다는 것이다.¹⁵⁾

13) 지역본부를 재정적으로 지원하는 기타 지역 단체는 지역에 따라 그 구성이 다양한데, 지역 상공회의소 등에서부터 경찰서의 정보과에 이르기까지 여러 단체를 포괄하고 있다. 이러한 수입이 모든 조직에 있는 것이 아니며 또한 몇몇 조직에서는 이 수입을 예/결산서에 명기하지만, 모든 조직에서 반드시 명기하는 것은 아니다.

14) 상반기에 일본에 매년 35명 정도 보내는 것으로서 일본의 노조, 노사, 산업안전 관계에 관한 연수를 한다. 그리고, 하반기에는 중국에 매년 35명 정도를 보낸다.

또한, 노충 지역본부는 장학기금을 갖고 있는데, 독자적인 장학기금은 중·고등학생을 대상으로 3억 8천만원으로서 정기예금 이자는 년 약 3천 2백만원(97년 현재)이다.

현재 쟁의기금은 전혀 없다. 그리고 쟁의기금 조성은 상당히 어렵다고 전망한다. 과거 산별 체제에는 쟁의기금이 있었는데, 5공화국 들어서면서 없어지고 복지기금으로 전환되었다.

부산 지역본부는 다른 지역본부와 마찬가지로 정부 지원으로 복지 매장을 설치 운영하고 있다. 몇몇 지역본부와는 달리 복지 매장을 직영하고 있다. 하지만, 복지매장은 예산 확보에 도움은 안 된다. 수익성이 저조하기 때문이다. 매장에서 판매 총액 대비 0.9%의 이윤이 생긴다. 곧, 이윤은 적고, 이익금은 주로 관리비로 나간다. 이익금이 대부분 인건비(80~90%)로 지불된다. 결국 복지매장의 운영은 조합원의 복지 차원에서 의미가 있는 것이지, 조합의 재정 확보에 도움이 되지 않는다. 지역본부 관계자는 앞으로 우리 나라 노동조합의 형태가 의무금에 의존하기 보다 복지사업을 장기적으로 전개하는 체제로 전환해야 할 것이라고 본다. 이 경우 복지사업은 취미교실, 직원능력 개발사업, 스포츠 레저 등이 될 수 있다. 이는 고용인력 창출을 위한 효과가 있을 것이지만, 충분한 예산과 시설을 갖추어서 장기적인 안목으로 해야 이익이 될 것이라고 본다.

<표 2-7>는 타 지역본부도 B지역본부와 비슷한 수입 구조를 갖고 있음을 보여주고 있다. 곧, 의무금이 전체 수입에서 차지하는 비중이 낮고 대신 잡수입의 비중이 상대적으로 높은 것이다. 아래 표의 의무금 항목의 괄호안의 처음 숫자는 전체 예산에서 의무금이 차지하는 비율인데 거의 모든 본부에서 의무금이 차지하는 비율이 낮게 나타난다.

15) 이 인터뷰를 한 노조 재정 담당자는 노충지역본부의 보조를 노조의 예산으로 생각하지 않았고, 결산 보고서에도 예산으로 잡혀있지 않다.

<표 2-7> 노총 시도본부의 수입현황 '96* (단위 : 천원, %)

수입	의무금**	이월금	잡수입	미수금	총수입	총지출***
a본부	14,673 (50.95, 16.12)	7.32	73.35	3.21	91,023	83,091 (91.3)
b본부	49,595 (77.83, 64.60)	0.01	35.39		76,774	70,858 (92.3)
c본부	66,071 (45.88, 63.07)	3.47	24.82	8.64	104,758	94,849 (90.5)
d본부	66,071 (45.88, 63.07)	3.47	24.82	8.64	104,758	94,849 (50.5)
e본부	32,26 (62.94)	3.06	20.28	13.72	51,266	49,423 (96.6)
f본부	14,219 (62.70, 84.85)	3.25	5.97	5.94	16,758	16,620 (99.2)
g본부	81,300 (75.28, 37.33)	9.41	51.92	1.34	217,788	194,625 (89.4)
h본부	47,798 (80.88, 60.34)	3.39	31.21	5.06	79,213	71,726 (90.6)
i본부	86,137 (53.17, 76.90)	2.14	20.96		112,011	109,336 (97.6)
j본부	6,680 (37.11, 21.97)	6.01	66.34	5.68	30,402	30,17 (99.3)

f와 h본부는 95년도 자료

** ()은 의무금 납입률과 총 수입 중 의무금 비율

*** ()은 총수입에 대한 지출의 비율

2) 지출현황

1년의 활동중에서 지역본부의 가장 중요한 활동은 ①임금단결투쟁 ②산업안전 ③노동절 행사 ④교육사업 ⑤상담소 운영을 들 수 있다.

지역본부가 주로 하는 역할은 임금투쟁 때 잘 나타난다. 임투 때, 지역본부는 간부들의 자세를 바로잡고, 임단투 기법, 전년도 난제를 극복하는 방법 등을 교육한다. 그리고, 단위노조에서 임금투쟁 때

노조의 의향대로 진행되지 않을 경우 쟁의지도위원(단위 노조 대표자들 : 487명)을 투입한다. 하지만, 물리적인 충돌보다는 주로 화해와 조정을 한다. 노총 지역본부의 임금 투쟁 관련 활동은 지역 산별 본부의 역할과 많이 겹친다.

지역본부는 사회 단체와 연계하여 불우이웃돕기, 위천공단 저지, 낙동강 살리기, 장애인 복지 사업 등을 펼치는데, 연합하는 단체는 약 18개 정도이다. 이러한 지역본부 활동은 위원장 위주로 움직여 나간다. 예산에서 위원장의 판공비와 회의비 등이 차지하는 비중이 높게 나타나는 것이 바로 이와 같은 이유 때문이다.

시도지역본부의 전반적인 지출 현황을 살펴보면, 우선 조직 유지비가 예산의 대부분을 차지하고 있다. 지역에 따라서는 인건비 비중이 50%에 달하는 조직이 있을 정도로 인건비를 비롯한 운영비 비중이 높고, 그 결과 사업비가 과소 책정되고 있다. <표 2-8>에서 보듯이 지역 조직의 사업비는 명목적인 수준에서 책정되어 있을 뿐이다. 현장의 단위 조직과 제도적으로 접촉할 수 있는 교육·홍보 활동에 대한 비용책정은 최소한의 수준에도 미치지 못하는 지역이 많다.

교육비는 1%에도 못 미치는 조직이 대부분이며 홍보비도 가장 많은 조직이 3%정도에 불과하다. 지역에 따라서는 별도의 홍보비나 교육비가 지출되지 않았거나 혹은 두 비용을 합하여 1%가 되지 않는 경우도 발견된다. 지역조직의 가장 큰 사업 영역이라 할 조직 사업의 경우도 마찬가지다. 신규조직 확대나 기존 조직을 지원, 관리하는 데 들어가는 조직 사업비는 여타 사업비에 비해 비중이 높지만 역시 최소 1%, 최대 8%에 불과한 지출현황을 보이고 있다. 이에 반해 지역조직 간부들의 개인적, 비공식적 조직관리 비용이라 할 수 있는 판공비는 최소 6%에서 최대 34%, 평균 약 15%로 대개의 조직관리가 몇몇 지역 조직의 간부들을 중심으로 한 의전행위 및 비공식적 조직활동에 집중되고 있다는 사실을 반영한다.

<표 2-8> 노총 시도지역본부의 지출현황 (단위 : %, 원)

지출	인건비	여비	유지비	회의비	직무관공	기밀비	업무추진	교육비	홍보비
A(96)	27.9	3.1	12.2	2.7	5.6	5.6	6.1	0.6	
B(96)	25.5	2.3	11.0	12.3	2.5	1.7	18.3	0.1	1.5
C(96)	53.0	1.3	11.4	6.9	2.1	3.4			0.5
D	22.4	5.4	17.5	9.8	7.1	7.3	9.9	0.7	
E	27.7	2.9	8.5	5.5	13.0	21.7			
F	41.6	2.0	26.2	5.1	4.0	3.1		0.1	3.6
G	32.2	0.8	15.3	9.9	5.7	6.7	6.3	1.3	2.9
H	49.0		16.2	8.9	1.5	1.6	2.5	0.5	0.4
I	45.7	2.5	20.7	1.6	7.7	8.0		2.0	
지출	조직사업	조사비	행사비	노사대	복지비	경조사비	기타비	총계	
a	2.6		0.7		2.2	27.4	27.4	83,091,137	
b	8.6	0.5			6.7	5.6	5.6	70,858,657	
c	3.8			1.2	6.9	3.7	3.7	94,849,770	
d	8.0				11.9	0.1	0.1	49,423,890	
e					3.5	6.0	6.0	16,620,190	
f	3.3	0.1	4.7	0.1	4.2	1.8	1.8	194,625,560	
g	1.2		5.8	0.1	5.7	0.6	0.6	71,726,060	
h		0.6	9.2		4.4	1.0	1.0	109,336,830	
i	1.7		10.3					30,174,055	

‘기타’는 예비비, 의무금, 국제교류, 상담소운영, 차입금, 미지급금 등을 포함하여 빈칸은 해당항목이나 집행이 없는 경우

자료 : 산별 연맹 대의원대회 자료, 1996. 권현지(1997)에서 재인용

라. 노총 상담소

지역본부와 비슷한 위치에 있는 것이 노총 지역 노동 상담소이다. 이 기구는 중앙의 노총 노동 상담소의 지부로서, 지역 조직화에

신경을 많이 쓰고 있고, 노조 조직 관련 상담을 하는 노동자와 지역본부의 담당자에게 연결시켜준다.

1년 예산은 약 600만원 × 4/4분기이며, 상담건수는 1년에 천5백~6백이다. 이 상담소 예산 결정은 전부 정부예산에 의존하고 있다. 지역본부, 지역지부, 산별 지역본부의 재정적 지원은 없다.

노총 상담소와 분리되어 부산지역본부는 자체 노동 상담소를 갖고 있다. 이 지역의 두 노동 상담소는 업무적으로 연관되고 상호교류는 잘 하고있지만, 지역본부가 본부 소속 상담소를 재정적 지원 하지는 않는다.

현재 노총 상담소도 재정 문제로 한 명의 상담원과 한 명의 행정직원 외에는 다른 상담원을 둘 수도 없고, 고문 변호사제를 운영하거나 별도의 노동법 관련 교육 등 현재의 사업을 확장할 수 없는 문제점을 갖고 있다.

마. 한국노총 교 지부

교지역지부는 대도시에 위치한 B지역본부에 비해서 재정 상태가 훨씬 열악하다. 의무금 수거율이 낮고 그 나머지 부분은 잡수입이 메우고 있다. 곧, 전체 수입에서 의무금이 차지하는 비율(22%)은 극히 낮고, 대신 잡수입이 절대적인 비중(60%)을 차지한다. 이에 더하여 이월금과 이자 수입이 주 수입원을 이루고 있다. 예산서에는 나와 있지 않지만, 지역본부의 사무실은 시에서 무료로 임대해 주고 있으며 전기료를 보조한다. 현재 상근 인원은 3명이다.

<표 2-9> 노총 교지역지부 수입

항 목	액 수	비 율	비 고
의 무 금	14,179,650	21.6%	의무금
잡 수 입	39,313,590	59.8%	구관장,복지 매장 수입,기타 잡수입
이자수입	242,471	0.4%	은행이자,복지매장전세금,정기 적금 이자
이 월 금	12,051,514	18.3%	95년 이월금
총 액	65,787,225		

자료출처 : 대의원대회 자료, 1997

지출의 대부분은 유지비(22%), 인건비(19%), 관공비(15%), 회의비(8%), 여비(7%)가 차지한다. 반면에 정책, 노사관계 항목인 조사통계비(2%), 교육홍보(2%), 노사대책비(1%)등은 극히 낮은 비중을 차지하고 있다.

<표 2-10> 노총 교지역지부 지출

인 건 비	9,457,500	19%
유 지 비	10,758,806	22%
여 비	3,213,400	7%
회 의 비	4,038,310	8%
관 공 비	7,094,490	15%
조직사업비	5,150,250	11%
조사통계비	800,000	2%
교육홍보비	1,111,050	2%
복지사업비	1,737,900	4%
노사대책비	296,800	1%
행 사 비	3,000,000	6%
지 원 비	1,200,000	2%
장 학 비	-	0%
복지매장 시설자금	-	0%
적립금 및 퇴직금	763,490	2%
예 비 비	-	0%
	48,621,996	

자료출처 : 대의원대회 자료, 1997

4. 산별 연맹 조직

가. 산별 연맹

이 절에서는 제조업 산별 연맹인 a연맹, 그리고 비제조업의 산별 연맹인 b연맹의 재정현황에 대해 살펴보기로 하겠다¹⁶⁾. 자료상의 제약으로 b연맹은 예산현황만을 고찰하기로 한다.

1) 산별 연맹의 수입 구조

산별 연맹의 의무금 징수기준은 대부분 정액제를 채택하고 있다. 정액제를 채택하고 있는 산별 연맹의 의무금은 조합원 1인 당 350~2,480원으로 다양하다. 정률제를 채택하고 있는 산별 연맹은 철도노조, 전력노조, 담배인삼노조, 체신노조를 비롯하여 외기 노련, 정보통신노련 등이다. 산별 연맹에 납부하는 조합비에는 전국 중앙 조직에 납부하여야 할 의무금이 포함되어 있다.

예산상의 수입구조를 보면 크게 의무금이 압도적인 비율을 차지하고 있으며, 그 다음으로 미수 의무금, 잡수익 (이자수입 포함) 등의 순으로 되어 있으나 의무금이 차지하는 비중은 미수의무금의 정도, 산하 단위노조의 조직규모, 조직의 성격, 연맹에 가입하고 있는 단위노조 사업장의 경기, 경쟁조직의 유무와 조직경쟁의 강도차이 등에 따라 74.1%에서 99.3%로 큰 차이를 보이고 있다. 그리고 잡수익에서는 은행이자를 제외하고는 재정사업을 통한 수입은 거의 없는 실정이다. 실제 수입 구조는 미수 의무금의 징수비율에 따라 약간의 차이는 있으나 예산상의 수입구조와 별다른 특징적인 면을

16) 이 두 연맹은 모두 노총 산하 산별 연맹이다. 자료상의 제약으로 비노총계열 산별 연맹의 재정관리 실태는 분석하지 못하였다.

보이지 않고 있다.

<표 2-11> 산별 연맹의 수입구조 (단위 : %)

항 목	a노련		b노련		c노련		d노련	
	예산	수입	예산	수입	예산	수입	예산	수입
의무금	78.5	77.9	99.3	99.3	81.9	81.6	74.1	79.7
미수의무금	11.0	9.6	0.4	0.4	16.9	16.9	4.5	9.4
잡수입	4.2	4.3	0.3	0.3	0.1	0.3	0.1	0.02
이월금	0.1	0.1	-	-	1.1	1.2	7.7	10.9
대외지원금	6.2	8.0	-	-	-	-	-	-
대여금	-	-	-	-	-	-	13.6	-
합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료출처 : 김정환(1998) 재구성

의무금 납부율의 차이는 각 산맹이 처해있는 상황과 밀접한 연관을 갖고 있다. 민주노총과 조직 경쟁 상태에 있고 영세한 단위조직을 많이 가지고 있는 연맹은 납부율이 낮고 조직 경쟁을 하지 않고, 산별 노조의 형태를 띠는 경우 의무금 납부율이 매우 높음을 알 수 있다. 그 좋은 예가 민노총과 조직 경쟁 상태에 있고, 영세조직이 많이 있는 a, d연맹의 경우이다. 이 연맹의 예산과 결산을 비교하면 의무금 회수율은 65%에 불과하다. 반면에 조직이 비경쟁적인 관계에 있는 b, c 연맹의 경우는 높은 의무금 회수율을 보여주고 있다(권현지, 1997).

수입에서 의무금 의존이 가장 높음에도 불구하고 의무금 회수율이 낮다는 사실은 취약한 연맹재정을 설명하는 가장 주된 이유가 될 것이다. 사업역량을 획기적으로 제고한다거나¹⁷⁾ 혹은 특수한 사

17) 단위노조의 연맹에 대한 사업 의존성이 높은 경우 연맹으로부터의 제재는 조직관리에 타격이 될 수 있다. 노총 내 한 연맹체의 경우 3개월 분의 조합비를 미납할 경우 연맹이 제명 조치할 수 있도록 규정하고 있는데, 연맹이 독점적인 조직적 지위를 가지고 있거나 혹은 연

건으로 연맹에 대한 단위노조의 의존성이 높아지지 않는다면 현재의 의무금 수준을¹⁸⁾ 높이기도 어려워서 연맹의 재정상 어려움은 한층 가중되고 있다. 이러한 상황은 대개의 제조업 상급단체에서 공통적으로 경험하고 있는 것이다.

<표 2-12> 산별 연맹의 의무금 납부율 (단위 : %, 천원)

	a노련	b노련	c노련	d노련
예 산	754,000	833,500	1,767,000	660,000
수 입	542,390	815,808	1,683,370	501,473
납부율	71.9	97.9	95.3	76.0

자료출처 : 김정환(1998) 재구성

2) 산별 연맹의 재정 지출 현황

재정 지출 현황은 단체 교섭방식, 임직원의 수, 업종의 성격 등에 따라 큰 편차가 있다. 의무금 7~22%, 인건비 8.7~59.3%, 관공비 4~18%, 사업비 6~28%로 산별 연맹 별로 집행 내역에 차이가 있는 것으로 나타난다.

구성비의 특징을 살펴보면, 인건비, 의무금, 그리고 유지비를 포함한 고정비의 비중이 높은 반면 사업비의 비중은 낮다는 것이다. 고정비의 경우 b노련의 42.3%를 제외하고는 모두 50%를 넘고 있

맹의 정책, 교육, 홍보사업 등이 활발하여 단위노조의 활동에 큰 영향을 주는 상황이거나 간접적으로 연맹의 교섭력에 기대고 있는 중소기업의 노조들이 많은 경우에 이러한 조치는 연맹의 규정력을 강화하는데 실질적인 힘을 발휘할 수 있다. 반면 연맹이 경쟁적인 상황에 처해 있거나 혹은 연맹의 활동이나 위상이 단위노조에게 실질적인 도움이 되지 않을 경우 이러한 조치는 명목상의 조치에 그치고 만다.

18) a연맹의 경우 96년 6월부터 의무금을 500원으로 인상하였으나 분석 시점에는 400원을 부과하고 있었다.

으며, 특히 a노련은 74.7%로 약 4분의 3을 차지하고 있다. 이에 반해 전체지출 예산중 핵심사업인 사업비의 비중은 각각 6.1%, 28.5%, 15.9%, 20.0%로 낮은 것으로 나타났다.

<표 2-13> 산별 연맹의 수입구조 (단위 : %)

항 목	a노련		b노련		c노련		d노련	
	예산	집행	예산	집행	예산	집행	예산	집행
의 무 금	25.6	20.1	19.5	22.0	7.8	7.1	21.3	15.9
인 건 비	21.0	28.1	8.5	8.7	59.0	59.3	21.8	26.3
유 지 비	8.6	8.7	12.3	11.6	8.5	8.3	9.9	12.8
여 비	0.4	0.3	2.6	2.8	1.1	1.1	3.3	4.1
회 의 비		4.3	7.9	8.2	2.3	2.2	4.6	6.2
관 공 비	9.4	11.0	16.9	18.3	4.1	4.3	11.8	14.6
사 업 비	23.4	20.0	26.0	28.5	6.7	6.1	18.6	15.9
예 비 비	2.7	-	0.3	-	0.4	-	0.2	-
적립금 및충당금	1.3	1.6	6.0	-	9.4	8.3	-	-
이 월 금	-	-	-	-	-	2.6	-	-
기 타	3.9	5.6	-	-	0.6	0.5	8.6	4.2
합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료출처 : 김정환(1998) 재구성

사업비는 상급단체의 기능으로 살펴볼 때 가장 중요한 비중을 차지할 것으로 기대되는 항목 중의 하나이다. 하지만, 상급단체에서 가장 비중을 두고 편성해야 할 정책 연구비의 경우 a연맹은 전체예산의 1.8%, b연맹은 4.8%에 불과하다. 정책연구비 외에도 조직비 4.6%(a연맹)·1.5%(b연맹), 교육비 4.5%·4.8%, 홍보비 3.6%·4.5%등으로 어떤 사업의 예산도 전체 예산의 5%를 넘지 못하고 있다.

사무직 노조인 b연맹의 경우 예산 편성에 있어 제조업 노조의 a연맹에 비해 오히려 사업비 비중을 낮게 책정하고 있다는 사실이

눈에 띈다. b연맹은 쟁의활동보다는 인사문제나 경영참여, 산업정책상의 문제제기를 주된 활동방향으로 삼고 있다. 그러나 b연맹의 이와 같은 사업 방침은 정책사업에 대한 예산 배정과는 일치하지 않는다. 오히려 관공비(12.1%)의 비중보다 연맹의 핵심 사업인 정책연구의 비중이 낮다¹⁹⁾. 또한, 사업비가 낮은 수준에서 결정되고 있다는 사실 외에 각 사업비의 예산이 이처럼 3~4%대에 평준화되어 있고 매년 거의 변화가 없다는 점도 주목을 요한다. 이는 특정 사업의 중요도에 따라서 예산이 배정되는 것이 아니고 사업비를 사용할 부서에 안배위주로 예산이 배정된다고 추정되기 때문이다.

이렇게 연맹의 핵심사업비 비중이 낮은 이유가 연맹재정의 영세성에 있다는 것은 재론의 여지가 없다. 화학이나 금속 등 여러 연맹에서도 낮은 사업비에 대한 문제의식은 공유하고 있다. 이들 연맹에서는 최근 대의원대회를 통해 사업비 정상화를 위한 의무금 인상 결의를 끌어낸 바 있다.

19) 각 연맹에서도 이에 대한 문제의식이 없는 것은 아니다. b연맹의 경우 정책 노련 표방을 통해 95년 회원조합 대표자 정책세미나를 비롯하여 고용 안정을 위한 인사제도 분석 및 연구보고서, 정책 교양 강좌 등 정책관련활동과 임금 및 인사관련 연구결과를 축적해 오는 등 그간의 정책활동을 과소평가할 수는 없다. 그러나 각 단위 회원조합이 연맹의 정책활동을 적용할 수 있도록 구체적인 지침을 마련하는 등 구체성과 지속성을 갖는 정책사업이 부재하고 그에 대한 투자도 상대적으로 빈약한 상태이다.

나. 산별 연맹 지역본부 : 부산 금속연맹 지역본부

- 수입

지역본부가 단위노조로부터 받는 의무금은 1인 당 950원인데, 이중 금속연맹에 500원, 시 지역본부 100원을 납부하고 나머지 350원을 지역본부에서 사용한다. 의무금 외 다른 자산 수입은 없다. 시 지역본부를 통해 상공회의소 등 관계기관에서 지원을 받는 부분이 있다.

예산 확보 차원에서 수익사업은 95년부터 거론되기 시작했지만, 전체적인 협조가 안되어서, 아직까지는 어렵다²⁰⁾.

의무금을 보다 많이 확보하기 위한 조직 확대 사업을 지역 산별 연맹 단위에서 하는 것이 바람직하다고 생각하지만, 조직 확대 사업에 많은 재정이 필요하기 때문에 구상 단계에 머물고 있다.

- 지출

예산 사용 내역을 보면, 인건비로 30%를 사용한다. 한 명의 사무보조원을 고용하고 있다. 그 나머지가 경상비, 조직 관리비, 연구활동비로 사용된다. 현재 이 의무금 수입에 기반한 재정으로 지역의 조직관리, 본부 사무실 유지 정도지 조직 확대 등 사업을 펼칠 여력은 없다.

이들은 정부에서 지방자치제를 실시하듯이 연맹에서 전국 금속의 조직 문제를 다룰 수 없기 때문에 지역 업무는 지역으로 이양해야 할 것이라고 생각한다.

20) 지역본부 관계자는 만약 수익 사업을 한다면 예산 확보보다는 복지 차원에서 할 수 있다.

다. 산별 연맹 지역본부 : 포항 금속연맹 지역본부

지역본부의 운영은 의무금의 비율이 일반적으로 타 상급 단체에 비해서 낮은 편이다. 그 이유는 지역지부에 조합원 숫자가 지부를 운영하기에 충분한 의무금을 내지 못하는 상황이기 때문이다.

전체 수입에서 의무금이 차지하는 비율은 40% 수준에 머물고 있고, 대신 잡수입이 높은 비중을 차지하고 있다. 이러한 잡수입은 노총지역본부(시/군)와 지역의 제 단체 (상공회의소 등)로부터 온다.

이외에도 예산에는 나타나지 않지만, 사실상의 지원을 받고 있는 부분은 무료로 사무실을 노총지역본부로부터 빌리는 것, 광열비 지원 등이다.

<표 2-14> 금속 연맹 1지역본부 수입 구조

항 목	수 입	비 율
의 무 금	9,520,000	40.8%
잡 수 입	9,939,900	42.6%
이자수입	52,750	0.2%
이 월 금	3,803,325	16.3%
총 액	23,315,975	

자료출처 : 대의원대회 자료, 1997

지출 부분은 상급단체와 비슷한 형태를 보여준다. 대부분 고정 비용으로 예산이 들어가고 있다. 또, 특별한 사업보다는 위원장이 관할 조직을 관리하는 형태이기 때문에 위원장의 관공비, 회의비, 여비 등에 대부분의 예산이 사용된다.

총 사업비가 10% 미만에 머물고 있으며 행사비가 전혀 사용되지 않았다는 것은, 지역지부가 직접 조합원을 관리하고 동원하여 어떤 행사를 하기보다는 위원장 활동이 지역지부의 주된 활동이라는 것을 다시 한 번 반증한다.

<표 2-15> 금속 연맹 교지역본부 지출 구조

항 목	지 출	비 율	비 고
인건비	6,969,000	33%	
여 비	1,919,000	9%	
식 대	1,200,000	6%	
유지비	3,262,000	15%	차량유지비 : 백이십만원
행사비	0	0%	
회의비	2,496,000	12%	
판공비	2,812,000	13%	
조직사업비	687,000	3%	
노사대책비	596,000	3%	
각종 기획비	185,000	1%	
예비비	0	0%	
적립금	1,000,000	5%	
총 액	21,126,000		

자료출처 : 대의원대회 자료, 1997

5. 기업 노조의 재정

가. 기업 노조의 수입

기업노조의 수입은 주로 조합비로 이뤄져 있다. 조합비는 단위노조 재정의 수입을 결정짓는 가장 중요한 요소이다. 그러므로 기업노조의 수입을 이해하기 위해서는 어떤 기준에서 조합비를 받는가를 이해해야 한다. 이 절에서는 징수 기준을 먼저 살펴 본 후, 기업노조의 수입 현황을 살펴본다.

1) 조합비 징수기준

기업별 노동조합의 주 수입원은 조합원들이 납부하는 조합비이다. 따라서 우리 나라 노동조합의 재정규모는 조합원규모 뿐 아니라 특히 조합비 징수기준의 차이에 따라 결정되는 구조를 가지고 있다. 그러므로 기업 노조의 재정 수입을 이해하기 위해서는 조합비 징수 기준을 먼저 이해해야 할 필요가 있다²¹⁾.

일반적으로 조합비징수기준은 크게 정률제, 정액제, 정액제+정률제, 그리고 정액 슬라이드제²²⁾로 구분할 수 있다. 조합 수준별로 보면 <표 2-16>에서와 같이 산별 연맹과 전국 중앙조직 등 상급단체는 정률제 또는 정액 슬라이드제를, 단위노조는 정액제를 대부분 채택하고 있다. 정률제 또는 정액 슬라이드제는 임금이 인상됨에 따라 자동적으로 조합비가 증대되는 장점을 가지고 있는 반면, 정액제는 일단 조합비가 결정되면 물가와 임금이 상승하여도 조합비를 올리기가 어려워 조합원수가 증가하지 않는 한 조합비 총액이 증가하지 않는다는 단점을 가지고 있다. 그리고 정액제의 경우 조합비는 노조 규약에 의거 징수하기 때문에 조합비징수기준을 변경하려면 조합원의 3분의 2이상의 찬성을 얻어야 한다는 단점 또한 안고 있다.

우리 나라 노동조합의 조합비징수기준을 보면 정률제가 89.6%,

21) 이 부분은 김정한(1998)에 주로 의존하였다.

22) 정액 슬라이드제는 정액제를 기본으로 하되 매년 임금증가율 또는 물가상승률을 기준으로 조합비가 인상되는 방식과 정액제를 기본으로 하는 것은 동일하지만 인상액이 정액으로 사전에 규정되어 있는 방식으로 나눌 수 있다. 우리 나라에서는 전자의 방법을 채택하고 있는 노조는 거의 없는 것으로 파악되며, 후자를 채택하고 있는 노조는 조합원 1인 당 조합비를 2,200원으로 규정하고, 매년 100원씩 자동적으로 인상되는 방식을 채택하고 있는 전국공익사회서비스노련이 있다.

정액제 5.8%로 정률제가 압도적으로 높다. 정률제는 다시 기본급 기준 53.9%, 통상임금 기준 22.8%, 임금총액 12.9%로 우리 나라 노동조합의 조합비징수기준은 기본급을 기준으로 하는 정률제가 일반적인 방법이라고 할 수 있다.

구체적으로 조합비징수기준을 보면 기본급의 1/100~1.5/100 미만이 19.2%로 가장 많고, 그 다음으로 기본급의 2% 15.1%, 기본급의 1.5/100~2/100 미만 11.3%, 통상임금 2/100 9.6%, 통상임금 1/100~1.5/100 미만 8.0%, 기본급의 0.5/100~1/100 미만 6.4%, 임금총액 2% 5.7% 등의 순으로 대부분의 노동조합에서는 구 노동조합법에서의 조합비 상한선 2/100에도 미치지 못하는 낮은 조합비를 징수하고 있는 것으로 나타났다.

조합비징수기준을 조합원 규모 별로 보면 30인 미만에서는 기본급 2%, 기본급 1~1.5%, 통상임금 2%, 30~99인 규모에서는 기본급 2%, 기본급 1~1.5%, 기본급 1.5~2% 미만의 순으로 나타났다. 이에 반해 100인 이상 규모에서는 전 규모에서 기본급 1~1.5% 미만이 가장 많고, 그 다음으로는 여러 가지 징수기준이 있으나 규모가 커질수록 기본급 0.5~1% 미만의 비율이 증가하는 경향을 보이고 있다. 따라서 조합원 규모별 조합비 징수 기준은 조합원 규모에 따라 차이가 있지만 조합원규모가 적을수록 조합비 징수 기준이 높아지고 클수록 낮아지는 경향을 보이는 것으로 결론지을 수 있다.²³⁾

23) 조합원규모가 작을수록 조합비징수기준이 높아지고, 클수록 낮아지는 것은 대 공장 노조일수록 조합원의 임금수준이 높기 때문에 조합원이 부담하는 조합비 절대액에서는 큰 차이가 발생하지 않는다. 따라서 평균임금이 높은 사업장의 노동조합에서는 이를 감안하여 조합비징수 기준을 하향 조정한 것으로 보인다.

<표 2-16> 조합원규모별 종업원규모별 조합비 징수 기준 (단위 : %)

	계	기본급 0.5/100 미만	기본급 0.5/100 ~ 1/100미만	기본급 1/100 ~ 1.5/100미만	기본급 1.5/100 ~ 2/100미만	기본급 2/100
계	6,606 (100.0)	1.9	6.4	19.2	11.3	15.1
<조합원규모별>						
30인 미만	1,893 (100.0)	3.3	5.8	12.8	10.2	18.3
30 ~ 99인	2,270 (100.0)	1.3	5.5	16.9	12.3	16.7
100 ~ 299인	1,605 (100.0)	0.9	6.0	21.1	11.7	13.1
300 ~ 499인	316 (100.0)	2.5	8.2	31.0	16.1	10.1
500 ~ 999인	268 (100.0)	1.1	11.2	39.9	8.6	5.6
1,000 ~ 4999인	219 (100.0)	4.6	14.6	39.3	5.5	4.1
5,000인 이상	35 (100.0)	-	11.4	42.9	5.7	8.6
	통상임금 0.5/100미만	통상임금 0.5/100 ~ 1/100미만	통상임금 1/100 ~ 1.5/100미만	통상임금 1.5/100 ~ 2/100미만	통상임금 2/100미만	
계	0.4	1.9	8.0	2.9	9.6	
<조합원규모별>						
30인 미만	0.3	2.5	6.8	2.9	10.5	
30 ~ 99인	0.3	1.5	8.1	3.2	11.9	
100 ~ 299인	0.6	1.6	8.4	3.1	8.6	
300 ~ 499인	0.3	1.6	11.1	1.9	5.1	
500 ~ 999인	0.4	1.1	12.3	2.62	3.7	
1,000 ~ 4999인	0.5	4.1	6.8	1.8	1.8	
5,000인 이상	-	5.7	5.7	-	-	

	임금총액 0.5/100미만	임금총액 0.5/100 ~ 1/100미만	임금총액 1/100 ~ 1.5/100미만	임금총액 1.5/100 ~ 2/100미만	통상임금 2/100
계	0.3	1.3	3.9	1.7	5.7
<조합원규모별>					
30인 미만	0.3	1.1	2.6	0.9	6.0
30 ~ 99인	0.3	1.2	4.1	2.8	7.6
100 ~ 299인	0.4	1.2	5.2	2.0	5.6
300 ~ 499인	0.3	2.2	3.2	0.6	3.3
500 ~ 999인	-	2.2	5.6	0.4	2.1
1,000 ~ 4999인	0.5	3.2	3.2	-	1.7
5,000인 이상	-	5.1	-	-	1.5

	1인당 500원 미만	501 ~ 1,000원 미만	1001 ~ 2000원	2001 ~ 3000원	3001 ~ 4000원	4001 ~ 5000원	5001원 이상	불명
계	0.2	0.3	0.4	0.2	0.6	1.3	2.8	4.1
<조합원규모별>								
30인 미만	1.1	1.3	0.4	0.5	0.4	1.5	2.0	8.9
30 ~ 99인	0.2	0.3	0.4	0.4	0.8	1.5	2.6	2.3
100 ~ 299인	0.4	0.1	0.3	0.1	0.6	1.3	4.4	2.1
300 ~ 499인	0.4	-	0.4	0.2	-	0.2	1.8	1.9
500 ~ 999인	-	-	0.7	-	0.2	0.7	0.2	1.9
1,000 ~ 4999인	-	-	1.4	-	0.6	1.1	0.6	2.3
5,000인 이상	-	-	1.5	-	1.5	1.5	1.5	8.6

자료출처 : 김정환, 1998 재구성

2) 수입현황

<표 2-17>은 기업의 성격별로 10개의 단위 노조를 비제조업(금융산하)과 중소기업, 노총계열 대규모제조업, 민노총 계열 대규모제조업 노조들의 수입현황을 요약하였다.

<표 2-17> 단위노조의 수입현황 (단위 : 명, 천원, %)

		조합원	합계	조합비
금 용 (은 행)	가 노조(95)	1,683	141,461	130,716
	나 노조(95)	6,398	440,279	440,054
	다 노조(95)	7,156	525,317	523,286
	라 노조(96)	8,168	692,722	662,182
평 균			449,945	439,060
중 소 규 모	마 노조(96)	217		
	바 노조(96)	678	40,758	18,813
	사 노조(96)	384	66,494	40,127
평 균			53,626	29,470
대 규 모 1 군	아 노조(96)	810	91,496	66,059
	자 노조(94)	1,136	105,491	88,066
	차 노조(95)	1,206	105,031	90,326
	카 노조(96)	1,500	67,086	59,669
평 균			92,276	76,030
대 규 모 2 군	타 노조(96)	3,125		
	파 노조(94)	8,000	932,556	667,689
	하 노조(96)	15,966	1,672,965	1,331,719
평 균			1,302,761	999,704

* 조합원 규모 1,000인을 기준으로 대기업과 중소기업을 구분하였으며, 예외적으로 1000인 미만이지만 재벌그룹산하 계열기업인 '아' 기업은 대기업군에 분류하였다.

자료 : '각 노조의 대의원 대회 자료'

자료출처 : 권현지, (1997)재구성

단위 노조들의 전체 수입에서 조합비가 차지하는 비중이 대개 90%를²⁴⁾ 넘는다. <표 3-16>에서 보듯이 조합비의 비중이 90%에 미치지 않는 곳이 발견되지만 실제로 이월금도 조합비로부터 나온 것이라 할 수 있으므로 조합재정의 거의 대부분은 조합비로 충당한다고 볼 수 있다. 잡이익의 비중이 높은 노조는 '마'노조 정도를 제외하고는 찾아볼 수 없다.

수입의 크기를 살펴보면 제일 작은 노조가 년 천팔백만원, 가장 큰 노조가 십삼억원으로 노조의 규모에 따라서 노조가 활용할 수 있는 지원에 심각한 차이가 있음을 알 수 있다.

나. 단위 노조의 지출²⁵⁾

상급단체와 달리 단위 노조에서는 항목별 지출현황에서 사업비가 가장 큰 비중을 차지하며 그 외에 기밀비를 포함한 직무판공비, 의무금, 유지비, 적립금, 회의비 등의 지출이 중요한 항목을 구성한다.

특기할 것은 복지 활동비에 대한 지출이다. 중소기업과 대기업 1군에서 복지활동비의 비중이 높게 나타난다. 상급단체에서는 별도의 복지활동비 항목이 없었는데, 단위노조에서는 이 항목이 나타나며 전체 지출 중 많은 비율을 차지한다. 또한, 경조비까지 복지활동비로 포함한다면 제조업의 단위노조는 약 25%가량의 조합비를 조합 자체의 복지활동에 투여하고 있는 것으로 나타난다.

24) 대부분의 사업장에서 조합비를 일괄공제(check-off)하기 때문에 단위 노조의 조합비 납부수준은 상당히 높은 편이다.

25) 이 부분은 권현지(1997)에 주로 의존하였다.

<표 2-18> 항목별 조합비 지출 현황

(단위 : %)

	평균예산	의무금	인건비	여비	유지비	회의비	직무관공
중소기업 평균	53,626	9.0	0.0	2.1	10.9	1.5	9.5
대기업 1군 평균	92,276	11.0	2.8	4.4	10.2	10.1	6.9
대기업 2군 평균	1,302,761	6.2	1.9	3.0	6.6	1.9	3.0
제조업 대기업평균	348,690	9.0	2.4	3.8	8.6	7.4	4.9
은행업 평균	449,945	6.6	4.0	5.5	5.0	10.2	10.0
	기밀비	복지활동비	경조비	예비비	기타	적립금	사업비
중소기업 평균	3.3	24.0		2.6		12.3	41.0
대기업 1군 평균	2.5	20.5	8.5	2.0	1.3	5.9	34.4
대기업 2군 평균	1.1	4.8	6.6	4.7	11.4	11.5	49.7
제조업 대기업평균	1.8	13.7	7.9	3.3	8.9	7.0	42.1
은행업 평균	7.8		3.2	2.4	3.5	3.3	43.7

자료출처 : 권현지, (1997) 제구성

반면 같은 노총계열이지만 은행권 노조나 비 노총계열 대기업에
서는 노조의 조합복지에 대한 투자가 크지 않다. 은행권의 경우 기
업복지가 어떤 업종보다 강한 편이기 때문에 조합에서 자체적으로
담당해야 하는 복지요구가 크지 않다고 해석할 수 있다. 대의원대
회 자료를 통해 분석한 비 노총계열 노조에 있어서도 마찬가지로의
해석이 적용될 수 있다. 여기서 분석대상이 되고 있는 노조들이 재
벌그룹의 거대기업 노조들이기 때문에 기업차원의 복지수준이 상당
히 높은 편이며 노조의 전략도 노조 자체의 복지 활동보다는 기업

복지의 확충을 위한 참여에 둘 가능성이 높다²⁶⁾.

한편 업종별로 볼 때 은행업 노조의 경우 기밀비를 포함한 직무관공비 비중과(이는 위의 설문조사자료 분석에서는 드러나지 않던 사실이다) 사업비 비중이 높다.

직무관공비가 높은 이유는 은행업 노조들의 경우 조직이 전국에 산재되어 있어 노조운영이 본부 간부의 활동에 전적으로 의존하기 때문이다. 상근집행간부 중심의 노조운영이 가장 특징적으로 나타나는 업종이 은행을 비롯한 금융업이다. 이에 따라 간부의 활동을 조직적으로 지원하는 직무관공비의 비중이 가장 높은 비율로 드러나고 있다고 할 수 있다.

또 은행업 노조들은 대규모 노조일 뿐 아니라 임금수준이 높아 조합비규모가 크므로 상대적으로 사업비에 높은 비중을 두는 것이 가능하다. 또 앞서 언급했던 조직의 분산성과 사무직 노조의 특성으로 홍보 활동이나 조직사업비(분회지원비)의 비중을 높게 두어야 하는 전략상의 이유가 높은 사업비 비중을 설명하는 요인이 될 것이다.

아래의 <표 2-19>과 <표 2-20>은 총 지출 중 각 사업내역이 차지하는 비율과, 총 사업비 중 각 사업내역이 차지하는 비율을 각각 정리한 것이다.

26) 이와 대조되게 민노총 대기업 노조의 경우 기타비용이 10% 이상의 비중을 차지하고 있는데 이는 주로 해고자에 대한 지원금이다. 파업기금이 충분히 적립되어 있지 않은 상태에서 해고자의 생활유지를 위한 조합비 지출은 불가피하였다. 5공화국의 출범과 함께 파업기금 적립 불법화 조치가 시행되는 등 법제도적 제한과 조합의 짧은 역사로 인하여 해고자 생계기금을 축적할 수 없어서 일반회계에서 충당해야 하는 현실적인 어려움에 봉착한 것이다. 어떤 노조에서는 실제로 미복직 해고자가 많아 그들에 대한 생계비 지원이 큰 몫을 차지했기 때문에 이제까지 사업비가 크게 모자랐다고 한다.

<표 2-19> 노조 예산 총 지출 증 항목별 지출 현황

	교육비	문화비	조사비	노사법규	홍보비	조직사업비
중소기업평균	6.3	3.5	1.3	1.6	6.3	9.6
대기업 1군 평균	6.5	1.7	3.2	5.2	2.4	10.8
대기업 2군 평균	3.8	3.7	2.9	1.3	7.2	8.8
제조업 대기업평균	5.3	2.9	3.1	2.9	4.8	9.8
은행업 평균	7.3	4.9	1.5	1.8	7.9	16.2
	특별사업비	쟁의비	행사비	복지비	산업안전	국제교류비
중소기업평균		1.9	19.5	15.3		0.3
대기업 1군 평균		1.7	6.5	11.5	0.7	0.1
대기업 2군 평균	12.2	4.3	6.8	2.2	3.5	
제조업 대기업평균	12.2	3.6	6.7	7.5	2.8	0.1
은행업 평균	8.3	2.2	8.1	0.5		5.3

자료: 각 노조의 대의원 대회 자료, 권현지(1997)에서 재 인용

전반적인 경향을 보면 역시 교육비, 조사비, 홍보비, 조직사업비 등 조합의 중추적인 사업의 비중이 대개 10%에도 크게 미치지 않을 정도로 소극적으로 편성되어 있다.

<표 2-20> 노조 사업비 중 각 사업내역이 차지하는 비율

	교육비	문화비	조사비	특별사업비	노사법규비	홍보비	기타
중소기업평균	10.7	2.6	1.8	0.0	2.2	4.4	0.0
대기업 1군 평균	14.7	1.7	7.7	0.0	4.9	2.3	0.7
대기업 2군 평균	3.5	4.3	3.4	22.1	2.3	10.5	20.9
제조업 대기업평균	9.1	3.0	5.6	11.1	3.6	6.4	10.8
은행평균	13.8	5.7	1.5	2.6	3.5	10.1	3.8
	노사법규비	행사비	복지비	산업안전비	국제교류비	조직사업비	
중소기업평균	2.2	2.6	1.8	0.0	4.4	0.0	
대기업 1군 평균	4.9	1.7	7.7	0.0	2.3	0.7	
대기업 2군 평균	2.3	4.3	3.4	22.1	10.5	20.9	
제조업 대기업평균	3.6	3.0	5.6	11.1	6.4	10.8	
은행평균	3.5	5.7	1.5	2.6	10.1	3.8	

자료: 각 노조의 대의원 대회 자료, 권현지(1997)에서 재 인용

이를 다시 사업비만으로 국한하여 보면 중소기업 군은 행사비의 비중과 복지비중이 각각 50%와 15%로 높아 이 두 항목만으로 사업비의 65%를 차지하므로 결과적으로 다른 항목에 대한 투자가 위축되는 경향이 나타난다. 즉 조사, 노사법규, 홍보, 산업안전 등의 활동에서 소극성이 두드러진다. 한편 대기업 1군의 경우는 노사법규, 교육, 조직사업, 복지에 대한 사업비 비중이 높게 나타나는 반면 문화, 홍보, 조사연구, 쟁의 등에 대한 재정상의 비율은 낮은 편이다. 주로 교섭력의 증진이나 복지활동 등을 통해 조합원의 실제적인 이익을 증진시키려는 정책에 우선순위를 두고 있으며, 조합원과의 대면적 접촉을 통한 조합 몰입(commitment)을 유도하고 있는 것으로 드러난다.

반면 대기업 2군은 이와는 상당히 다른 양상의 재정관리 양식을 보여주고 있다. 대기업 2군에서는 상대적으로 문화사업, 홍보사업, 연대·기획·대외홍보 등 특별사업, 쟁의·산업안전·해고자 생계보조 등을 위한 기타사업에 중점을 두고 있는 것으로 보인다. 쟁의비와 노사법규비의 활용을 통해 볼 때 대기업 1군의 경우 노사관계전략으로 법·제도적 도구의 활용이나 사용자와의 안정적인 관계형성을 통한 교섭력 증진 전략에 주력한다면, 대기업 2군은 법·제도에 기반한 활동 외에도 조직력이나 투쟁력을 통한 쟁의를 중요한 수단으로 사용하고 있다는 사실을 보여준다. 특히 교육사업에 대한 비중은 떨어지는 편이지만 홍보나 문화사업 등 조합활동에 대한 조합원들의 관심을 유지시키고 참여를 높이려는 전략적 선택을 보다 활성화하고 있는 편이다. 또 1군의 경우 의무금 외에 특별한 연대사업비가 설정되어 있지 않은 반면 2군은 연대사업비를 별도로 설정하고 있는 경우가 많았다. 이에 대해서는 2군에 속한 기업들의 경우 쟁의의 빈도가 보다 빈번할 것이라는 예측 외에도 상급단체 수준의 조직체계가 아직 형성 중에 있어 별도의 연대조직 형성이나

혹은 공동 사업의 요구가 상대적으로 많이 있기 때문이라는 해석이 가능할 것이다.

한편 비제조업 사무직 노조인 은행업 노조들은 앞서 언급한 바 있듯이 조직의 분산성에 대한 처방으로 홍보비나 조직사업비에 대한 재정지출 비율이 높다는 사실이 사업비 분석에서도 동일하게 나타난다. 조직사업비는 다른 조직과는 달리 분산되어 있는 각 분회 간부의 활동비 지급으로 대개 충당되므로 특별한 조직 전략하에서 지출되는 것은 아니다.

노조가 선거 시에 거의 대부분 `정책 노조'를 표방하고 있음에도 불구하고 다른 예산에 비해 조사연구비에 대한 비중이 가장 낮다. 예컨대 b은행노조의 95년 집행액 3억7천7백만원 중 조사연구비 집행액은 420만원으로 역시 총 지출의 1.1%에 지나지 않는다. 교육사업비는 2.1%, 홍보사업비는 1천만 여 원으로 2.7%를 차지하고 있어 조사연구비에 비해서는 보다 비중을 두는 편이다. 그러나 정책사업과 교육·홍보 사업비를 모두 합해도 노조 전체 예산 중 6%에도 미치지 못한다. A은행의 경우도 마찬가지이다. 94년 총예산이 5억4천만원에 이르지만 이중 정책조사연구비로 책정된 예산은 9백만원으로 약 1.6%에 불과할 뿐만 아니라 예산 중 사용금액은 3백28만원으로 소진율이 36.5%에 불과하여 정책 사업에 대한 노조의 인식이 어느 정도인지를 엿볼 수 있다.

다른 예산의 소진율과 비교하면 정책 사업에 대한 노조의 인식이 보다 뚜렷이 드러난다. 비공식적 조직관리와 관련되는 관공비는 약 13%로, 책정예산이 모두 소진되고 있다. 교육사업비는 약 3%의 예산책정에 82.1%의 소진율을, 홍보비(기관지 발행비)는 약 5%의 예산배정에 89.4%의 소진율을 보인다. 이렇듯 조합원의 의식고양과 참여를 위한 토대 마련, 교섭력 및 조직력의 강화를 위한 기본 활동이 여전히 최소한의 수준에서 명목적으로 이루어지고 있다는 사

실을 재확인할 수 있다.

이러한 예산 집행에 대해서 감사나 혹은 예산내역을 심의하는
대의원회에서 이러한 현상이 중요한 문제로 지적되지 않았다는 사
실도 특기할 만하다. 일례로 F은행노조의 감사 결과는 교육 및 홍
보활동비의 소진율이 낮으므로 향후 보다 활발한 활동을 전개하도
록 권고하고 있는 정도이다.(조순경 외, 1995)

제3장 노동조합재정의 특징과 문제점

지금까지는 노동조합 재정의 실태를 위주로 살펴보았는데, 이 장에서는 우리 나라 노조 재정이 갖고 있는 문제점을 파악해보고자 한다. 노조 재정은 두 가지 측면을 갖고 있는데 하나는 예산의 작성, 실행 그리고 결과에 대한 감사와 같은 형식적 측면과 실제 예산이 어떤 원칙에 의해서 배정되며 그것이 조직의 유지와 발전에 어떤 기여를 하는가를 살펴보는 재정의 실질적 측면이 있다. 본 장에서는 이 두 측면에서 노조 재정의 문제점을 파악하여 노조 재정 개선책의 바탕을 만들고자 한다.

1. 재정 운영의 형식적 측면

노조의 재정 운영의 형식적 측면인 예산 작성에서는 문제가 있지만, 그 외 예산 집행 그리고 감사 과정은 대체로 무난하다. 서류에 나타난 노조의 재정 운용은 예산안 작성 과정에 있어서 여러 제약 사항이 있으나 불합리하다고 평가할 수 없으며, 그 사용과정은 합리적인 기준에 의해서 기록되고 평가된다. 그리고 그 결과는 대의원 혹은 일반 조합원에게 공개된다.

가. 노조의 예산 배정²⁷⁾

노조의 예산 배정은 당년 활동의 평가와 다음 해에 대한 전망에 바탕해서 예산 작성이 이루어져야 한다. 하지만, 인터뷰에 의하면 노총, 산별 연맹 그리고 단위 노조 대부분에서 대개 전년도에 관성에 의해 이루어진다는 의견이 지배적이다.

각 집행부서에서 과제설정에 따른 예산 배정 신청서를 제출하고 그를 수합하여 전체 예산을 배정하는데, 예산 배정은 전년 예산 배정을 참조하여 작성한다고 한다. 이는 각급 단체의 지난 몇 년간의 예산서에서 각 항목의 비중이 대개 비슷하게 작성되고 있다는 사실로부터 알 수 있다.

이렇게 작성된 예산에 대한 심의도 대개 형식적인 과정에 불과하다. 편성된 예산안이 토의되고 그 결과 원안이 크게 수정되어 예산안이 변경 통과되는 경우는 거의 없었다.

나. 감사

이렇게 편성된 예산을 적절하게 시행하는 것도 아주 중요한 과제다. 예산이 적정하게 사용되게 만들기 위해서는 예산 사용에 대한 감독이 필요하다. 이는 회계감사를 통한 예산 사용 감사 그리고 조합원에게 공개를 함으로써 확보될 수 있을 것이다. 이러한 과정에서 합리적인 회계보고 시스템과 적정한 회계 감사의 선출이 필요할 것이다.

27) 이 부분은 권현지(1997)에 주로 의존하였다.

1) 회계보고 시스템

비영리단체인 노조의 수지계산서는 당해 회계연도의 모든 수입과 지출에 관한 내용을 명확하게 표시하여야 한다. 즉 수지계산서는 노동조합의 활동상황을 수입과 지출의 면에서 보고하는 것을 목적으로 하여 작성되는 회계보고서이기 때문에 수입과 지출이 계상되어야 한다. 수입부문은 조합비 수입 등에 의해 증가한 자금과 전기이월금으로 구성되며 지출부문은 당해 회계연도에 있어 제 경비의 지출 등에 의한 자금의 감소를 표시한다.

이러한 회계 보고서는 단위노조에서 사용이 일반화되어 있다. 단위 노조 표본의 80%정도가 수지계산서를 사용하고 있다. 따라서 전반적으로 재정관리를 체계적으로 하기 위한 제도적인 구비 정도는 높다. 일반적으로 재벌 기업의 단위노조에서 그리고 규모가 클수록 작성하는 경향이 높은 것으로 나타나는데, 소규모 노조는 재정 규모가 작기 때문에 간단한 보고서로 수지계산서를 대신하고 있다고 추정된다.

<표 3-1> 회계 보고 시스템

	전체	기업의 특성별			규모별				
		재벌 소속	비재벌 독자	비재벌 하청	100인 미만	100~ 499인	500~ 999인	1000~ 2999인	3000인 이상
수지계산서	80.3 (192)	80.4	68.8	56.3	50.0	61.0	70.3	81.4	80.0
대차대조표	70.5 (155)	58.7	59.5	39.1	27.3	44.9	65.6	69.5	65.0

자료 : 한국노총 중앙연구원, '96 노동조합의 조직관리에 관한 실태조사

2) 회계감사 선출 방식

재정관리의 엄밀성과 투명성은 회계감사의 활동과 밀접한 관련이 있다. 또 회계감사의 독립적인 감사활동은 감사의 선출과정에 영향을 받는다. 조합의 예산편성과 집행 등 재정관리 책임 기관인 조합집행부의 활동을 실질적으로 감사하기 위해서는 조합간부와 독립적인 위치에서 판단하고 제언할 수 있는 인물이 감사직을 수행해야 하기 때문이다. 그러므로 조합의 회계감사는 기본적으로 임명보다는 선출을 통해서 결정된다. 하지만, 아래의 <표 3-2>를 보면 대의원 대회나 총회의 선출에 의해서 감사가 결정되는 비율이 다수이지만, 아직 40%에 가까운 노조에서 "위원장이 임명"하거나 위원장이 "임명 후 인준"을 통해 감사가 선출되고 있다고 대답하고 있다.

<표 3-2> 회계감사 선출 방식

	전체	규모별 (chi2=64.73***)					산업별(chi2=25.85***)			
		100인 미만	100~499인	500~999인	1000~2999인	3000인 이상	제조업			비제조
							금속	화학	섬유	금융
위원장임명 (6)	2.1	0.0	1.7	4.7	1.7	0.0	2.7	1.5	0.0	2.3
임명후인준 (99)	35.4	31.8	31.9	39.1	41.4	30.0	29.7	39.4	61.5	32.6
대의원대회선출 (94)	33.6	4.6	21.6	39.1	51.7	65.0	27.6	42.4	30.8	41.9
총회선출 (81)	28.9	63.6	44.8	17.1	5.2	5.0	40.0	16.7	7.7	23.2

자료 : 한국노총 중앙연구원, '96 노동조합의 조직관리에 관한 실태조사

3) 감사의 자질

감사의 독립성 못지 않게 중요한 것이 감사의 자질이다. 조합집행부와 독립적으로 활동할 수 있는 인물이 선출되더라도 그에게 조합의 활동을 실질적으로 심사할 전문적인 자질이 없다면 조합활동에 대한 실질적인 심사가 이루어지기 어려우며 조합원들의 알권리를 저해할 수 있다.

은행업 노조의 경우는 은행에서의 직무와 조합의 재정관리가 밀접하게 관련되어 있으므로 회계관리에 대한 교육의 요구가 상대적으로 적다. 그러나 제조업체의 경우는 대부분의 임원이 생산직에서 충원되므로 본래의 업무와 회계 관리간에는 차이가 있다. 따라서 회계감사를 결정한 직후에 그로 하여금 전문적인 교육을 이수하도록 권장해야 한다.

그런데 수요가 있더라도 교육과정이 부재하다면 이러한 필요성이 충족될 수 없다. 아래의 <표 3-3>은 단위노조에서 회계감사 실무교육의 경험이 있는지 여부를 정리한 것이다.

4) 회계감사의 정기성

현행 노동조합법에는 노조의 회계감사를 6개월에 한번 이상 실시하도록 규정되어 있다. 노조의 규약에서도 아래에서 보듯이 소수의 노조를 제외하고는 90% 이상의 조합이 6개월에 한번 이상의 회계감사를 규정하고 있다. 회계보고 시스템과 마찬가지로 노조활동의 형식제도화 정도는 높은 수준이다.

그리고 실제 회계감사 실시도 규약에서 정한 바를 대체로 준수하고 있는 것으로 나타난다. 규약에 규정된 바 보다 긴 기간을 두고 감사를 실시하는 노조는 13개 노조로 전체의 10%에 미치지 못

한다. 위의 표에서 보고되지 않은 약 2개의 노조와 같이 회계감사 실시에 특별한 규정이 없는 노조나 무응답 노조를 제외한 모든 노조가 1년에 한번 이상의 회계감사를 실시하고 있다. 이외에도 대부분의 노조가 감사에 관한 절차상의 민주적 기제를 확보하고 있다. 즉 회계감사의 별도 요구가 있을 경우 특별회계감사를 실시할 수 있는 노조가 전체의 78.9%, 조합원의 요구에 따라 실시할 수 있는 노조가 67.8%, 중집위나 대의원의 요구에 따라 실시할 수 있는 노조가 70%에 달하고 있다.

<표 3-3> 규약상 회계감사 규정과 실제 회계감사 실시 현황

		실제 회계감사 실시			계
		3개월에 1번	6개월에 1번	1년에 1번	
규약상 회계감사 실시	3개월에 1번	41	7	2	51
		14.9	2.6	0.7	18.4
	6개월에 1번	9	183	12	205
		3.3	66.6	4.4	74.0
	1년에 1번	0	4	17	21
계	0.00	1.5	6.2	7.6	
		50	196	31	277
		18.1	70.8	11.2	100.0

자료 : 한국노총 중앙연구원, '96 노동조합의 조직관리에 관한 실태조사

5) 조합비 운용 인지도와 조합 예산 공개 여부

조합감사의 역할은 보다 전문적인 지식을 동원하여 조합원과 대의원에게 조합활동 및 재정관리의 문제에 대한 정보를 제공하고 조합재정관리자에게 올바른 활동을 위한 제언을 한다. 따라서 조합비 운용의 민주성을 관철하기 위해서 감사는 조합원 및 조합원 대표자들에게 조합비의 집행내역에 대해 상세하게 보고해야 한다.

이 과정이 잘 이루어지고 있는지를 조합 재정에 대한 조합원의

인지도를 통해서 알아보았다. 조사 결과를 살펴보면, '매우 잘 알고 있다'를 3점, '잘 모르고 있다'를 1점으로 하였을 때 대의원은 2.35점으로 대체로 알고 있는 편에, 조합원은 1.73점으로 잘 모르거나 약간 알고 있는 편에 속한다. 즉 조합의 재정관리 및 예산 심의를 맡고 있는 대의원들의 경우 대부분 조합의 지출현황에 대해 알고 있지만, 조합원들은 실제 조합비의 쓰임새에 대해서는 많은 정보를 가지고 있지 못한 것이다.

<표 3-4> 조합비 지출내역에 대한 대의원과 조합원의 인지도

	전체	산업별 (chi2=5.50, 1.87*)				상급단체별 (chi2=-3.18***, -1.63*)		노조의 연령 (f=0.94, 0.96)		
		제조업			비제조	노총	민노총	90년이 후설립	87~89 년 설립	87년이 전 설립
		금속	화학	섬유	금융					
대의원	2.35(0.5)	2.4	2.5	2.4	2.1	2.4	2.2	2.3	2.3	2.4
조합원	1.73(0.6)	1.7	1.8	1.8	1.6	1.8	1.6	1.7	1.7	1.8

부호 : * Pr<= 0.1; ** Pr<= 0.05; *** Pr<= 0.01

자료 : 중앙연구원, '96 노동조합의 조직관리에 관한 실태조사

조합재정을 공개하는 방식을 살펴보면, 전 조합원을 대상으로 하는 총회자료, 노보 및 소식지, 벽보 중 한 곳에라도 조합의 재정 상황 및 지출내역을 공개하고 있는 노조는 전체의 77%에 달하고 있다. 많은 수의 노조가 조합재정에 대한 보고를 제도화하고 있는 것이다. 그런데 하청기업이나 혹은 500인 이하의 소규모 노조가 전 조합원에 대해 공개를 제도화하고 있는 비율이 높으며, 산업별로는 금속산업의 노조가, 그리고 총회를 제도화하고 있는 노조가, 집행위원회가 활성화된 노조가, 그리고 87년 이후 설립된 노조가 전 조합원에 대한 정보제공에 보다 적극적인 것으로 드러나고 있다. 이러한 노조들이 조합원의 참여를 토대로 한 조합활동의 필요성을 보다

크게 느끼고 있거나 전 조합원의 참여를 제도화하기가 보다 용이한 조직들이라 할 수 있다.

<표 3-5> 부문별 조합비 지출의 공개방식 (단위 : %)

	전체	규모별					산업별			
		100인 미만	100~499인	500~999인	1000~2999인	3000인 이상	제조업			비제조
							금속	화학	섬유	금융
사업보고서	41.7	36.4	44.4	45.0	35.6	40.0	47.9	31.8	42.3	36.4
대의원회자료	53.2	13.6	40.9	59.7	76.3	80.0	43.7	65.2	50.0	68.2
총회자료	48.9	81.8	60.9	40.3	28.8	30.0	62.0	43.9	38.5	20.5
노보,소식지	27.3	4.6	14.8	30.7	47.5	55.0	26.8	24.2	11.5	43.2
벽보	30.5	9.1	34.2	34.4	25.4	35.0	39.9	31.8	19.2	4.6
기타	76.7	81.8	80.5	71.9	71.2	80.0	85.7	71.2	65.4	61.4

* 기타는 일반 조합원을 대상으로 조합비 집행 내역을 보고하는 경우

(총회자료,노보/소식지, 벽보에 결산 공개)

자료 : 권현지 (1997)

6) 요약 및 함의

노조 재정의 운영이라는 형식적인 측면에서는 커다란 문제가 없는 것으로 나타난다. 곧, 대부분의 노조에서 합리적인 회계 보고 시스템을 사용하고 있으며, 회계 감사는 정기적으로 이루어지고, 그 회계 결과는 대부분의 조합원에게 공개되고 있다. 하지만, 회계 감사의 독립성과 전문성의 측면에서는 아직도 개선의 여지가 있다 하겠다. 곧, 회계감사는 독립성을 확보하기 위해서 위원장의 지명보다는 독립적으로 선출되는 것이 바람직하며, 회계감사의 전문성을 제고하기 위한 교육을 받는 것이 필요하다.

2. 노조 재정의 실제적 운용

이 절에서는 앞 절의 노조 재정의 형식적인 측면의 특징을 살펴본 데 이어서, 실제적으로 노조 재정이 갖고 있는 특징을 살펴본다. 우리나라 노조의 실제적인 재정운용의 성격을 결정짓는 가장 중요한 요소는 대부분의 노동자들이 특정 기업의 특정 직종(정규 생산직 혹은 사무직)을 중심으로 조직되어있다는 점이다.

노동계의 재정은 대부분 특정 기업의 단위노조의 조직을 유지하는데 사용되고 상급 단체에는 전달되지 않음으로써 산별 연맹이나 노총의 재정 상황은 극히 나쁘다. 결과로 노동자가 기업별로 분산되어 있고, 노동자 조직을 확대할 수 있는 능력을 갖고 있는 조직(산별 연맹 혹은 노총)의 성장은 제한된다. 이러한 한국 노동운동의 취약성은 노동조합의 정책 능력을 극도로 제한해 왔으며 노동운동을 둘러싼 갈등의 수준과 패턴을 방어적·수세적인 운동에 머물게 했고 노동 조합운동의 사회·정치적 책임을 확대할 수 없게 만들었다.(박준식, 1995)

인적·물적 자원의 기업별 동원은 '규모의 경제'라는 측면에서 노동조합의 정책능력 및 활동에 비효율을 초래한다. 초거대 기업노조를 제외한 대부분의 개별기업 단위노조는 규모의 경제를 달성하지 못하여 정책능력을 상실한 채 최소한의 조합유지에 몰두하게 된다. 많은 노조에서 나타나고 있는 교육·정책·홍보 등 기본적인 노조활동의 부진은 이 같은 사실에 기인한다.

가. 재정 규모의 영세성

거의 모든 노동조합의 재정은 영세성을 면치 못하고 있다. 산별

연맹은 물론 전국 중앙조직인 노총의 재정은 기업별 노동조합인 대공장 노조의 그것에 비해 취약하다. 또, 소수의 대공장 노조를 제외하고 대부분의 중소기업 노조의 재정은 영세하다²⁸⁾.

노총의 경우 예산상의 수입이 연간 17억원에 지나지 않은 실정이며, 산별 연맹의 경우에도 조합원수가 가장 많은 금속노련, 금융노련, 그리고 화학노련에서도 연간 10억원에 미치지 못하며, 대부분 2~3억원에 불과한 실정이다. 이것은 노총과 산별 연맹의 조합원수, 그리고 이들에게서 받는 회비가 적은 데서 기인한다.

1) 조직 규모의 영세성

이렇게 노조 재정이 취약한 중요한 이유의 한가지는 조직 규모의 단위의 크기가 적은 것이다. 이러한 경향은 단위노조나 산별, 내셔널 센터에서 모두 나타난다. 일본, 독일 등 외국에서는 조직합병으로 통한 거대조직을 지향하고 있는데 비해 우리 나라에서는 조직의 분열이라는 정반대의 경향을 보이고 있다. 물론 우리 나라의 경우 복수 산별을 허용한 것이 최근의 일이고, 기존의 전국중앙조직에 대한 불신으로 인해 산별 연맹이 급증하고 있다는 점을 감안하더라도 문제의 소지가 있다. 이에 따라 우리 나라에서는 외국과는 달리 조합원수가 100만명으로 넘는 거대 조직은 물론 20만 명이 넘는 산별 연맹도 없는 영세 산별이 난립하고 있는 실정이다.

아래 표는 각 산별 연맹이 비교적 소규모의 조합원으로 구성되어 있음을 잘 보여준다. 가장 조합원 수가 많은 연맹은 금속연맹으로서 20만에 약간 미치지 못하고, 광산, 정보통신, 담배인삼, 출판

28) 심지어 대공장 노조의 재정도 그 크기에 비해서 실제로 그러한 노조 재정을 갖고 제대로 소속 노동자들의 이익을 지키기에는 충분하지 않다. 그 결과는 지난 현대자동차나 만도기계 등의 감원을 둘러싼 투쟁의 경우에서 뚜렷이 나타난 바 있다.

연맹 등은 만 명 내외의 조합원으로 하나의 산별 연맹을 구성하고 있다. 심지어 도시철도, 공공서비스, 아파트 연맹은 오 천명 이하의 조합원으로 구성되어있기도 하다. 이런 상황에서 연맹의 재정 상황이 열악한 것은 당연하다.

<표 3-6> 산별 연맹 별 노동조합조직현황 (단위 : 개, 명)

산별연맹	노동조합수	조합원수
한국노총	1	27,682
철도노조	1	70,097
섬유노련	322	10,013
광산노련	31	26,464
전력노조	1	23,971
외기노련	60	9,087
정보통신노련	23	37,013
항운노련	66	48,453
해양산업노련1)	64	148,959
금융노련	184	10,773
담배인삼노조	5	151,678
화학노련	879	199,611
금속노련	1,056	128,065
연합노련	922	7,463
출판노련	109	103,043
자동차노련	682	19,721
관광노련	150	27,663
체신노조	4	92,376
택시노련	1,021	12,742
고무노련	30	5,032
도시철도노련	5	2,788
공공서비스노련	2	5,063
아파트노련	2	

주 : 선원노련은 1998년 초 해양산업노련으로 개칭함
 자료 : 김정환(1998) 재구성

우리나라 산별 연맹이 안고 있는 또 다른 문제는 동일 산업 내에 복수의 산별 연맹이 존재하고 있다는 사실이다. 예를 들면 택시 산업에서는 택시노련과 민주택시노련, 금속산업에서는 금속노련과 현총련, 민주금속노련, 그리고 자동차산업연맹, 금융산업에서는 금융노련과 민주금융노련, 화학산업에서는 화학노련과 민주 화학노련, 철도산업에서 철도노조와 도시철도노련, 민주철도 지하철노련, 섬유 산업에서는 섬유노련과 민주 화학노련, 관광산업에서는 관광노련과 민주관광노련 등으로 같은 산업 내에 복수의 산별이 존재하고 있다. 조직분열은 재정과 활동의 분산과 상호간의 조직경쟁을 야기하여 정부 정책과 자본의 공세에 능동적으로 대처하지 못하는 결과를 초래하고 있다.

그리고 영세 산별 연맹은 규모가 영세하기 때문에 필연적으로 조합재정이 부실하고 이에 따라 각종 사업이 원활하게 이루어지지 않아 조직확대가 어렵다는 악순환에 빠질 가능성이 적지 않다. 산별 연맹의 영세한 재정은 실제적인 하부 조직인 지역본부, 지역지부의 재정 궁핍을 낳고 그 결과 하부조직은 원래의 고유한 기능인 조직 관리, 확대, 지역 조합원이 이익보호라는 역할을 제대로 하지 못함으로써 조직 확대가 불가능해지거나 조직이 축소되는 경향을 낳는다.

내셔널 센터도 두개로 나뉘어서 적은 재정으로 말미암아 걱정하게 내셔널 센터로서의 기능을 하지 못하고 있다. 또한, 노총 지역본부와 지역지부는 중앙 노총의 지원을 받지 못하고 있으며, 지역의 소속 조합원에게서 받는 의무금으로는 사무실조차 유지하기 힘든 형편이다.

2) 낮은 정액 조합비

조합원 수가 작을 경우, 높은 수준의 조합비로 조합 재정의 어려움을 타개할 수 있다. 하지만, 앞서 나타났듯이 대부분 산별 연맹은 1인 당 의무금이 1000원 내외이고, 또 산별 연맹의 의무금 징수기준은 정률제보다는 정액제가 일반적으로 조합비가 임금인상에 연계되는 단위노조에 비해 재정면에서 취약성을 보이고 있다. 노총도 마찬가지로 100원의 의무금으로서는 도저히 재정 자립을 하기 어려운 지경이다.

3) 높은 의무금 미납율

수입구조에 있어 가장 중요한 수입원천인 의무금의 비중이 낮은 대신 미수의무금의 비중이 높다는 것이다. 노총과 산별 연맹은 가맹 단위노조가 의무금을 미납할 경우 이를 강제하기가 어렵다. 물론 상급단체의 규약에는 가맹조직이 의무금을 장기간 납부하지 않을 경우에는 자격정지, 제명 등의 징계조치를 취할 수 있으나 실제로는 조직경쟁, 단위노조에 대한 상급단체의 지도력의 부족과 실질적인 도움의 미흡 등의 이유로 체납 노조에 대한 징계조치는 명목적인 것이 된다.

또한 일부 산별 연맹에서도 노총에 실제 조합원수보다도 적은 수의 의무금을 납부하는 경향이 있다. 단위노조에서는 단체협약에 의거 대부분 일괄공제제도를 협정하여 조합비를 거의 100% 징수하고 있는데 비해 상급단체에 내는 의무금은 조합원수를 줄여 보고하고, 이에 근거하여 의무금을 내기도 하는 것이다.

4) 상급 단체 재정 중 외부 지원의 비중

상급노조의 재정 상태가 극히 열악하기 때문에 이를 해결하는 방안의 하나로 정부의 지원과 심지어는 사용자 단체의 지원을 활용하고 있다. 이는 노동운동의 사회적 기여라는 측면에서 어느 정도 이해할 수 있는 부분이다. 오히려 문제의 핵심은 정부의 지원을 받느냐 안 받느냐의 문제가 아니고, 자주성을 견지하면서 노동자의 이해를 증진시키는데 지원이 활용되느냐의 여부이다.

노총과 지역 노총 그리고 지역 산별의 상황은 이러한 자주성에 관한 논의를 전개하기에 앞서 커다란 문제를 갖고 있다. 그것은 조합원들이 내는 의무금의 수준보다 많은 경우 외부의 지원금이 더 많다는 점이다. 이러한 외부의 지원에 사무실 무료 대여, 광열비 지원등과 같은 간접적 지원까지 포함하면 총 지원액은 더 커진다.

대부분 조직에서는 이러한 외부 지원금에 대한 상세한 내역 등을 대의원 대회 자료에 넣어서 사용처를 보고하고 있어서 노조의 부패를 부추길 가능성은 높지 않다. 하지만, 재정의 많은 부분을 외부에 지나치게 의존하는 것은 커다란 문제라 아니 할 수 없다.

나. 조합재정의 예산과 집행

노조 집행부는 반드시 해당 조합의 목적에 맞도록 예산편성을 하여 효율적으로 사용해야 함에도 불구하고 조합 재정은 고정비용이 과다하고, 기념식등과 같은 소모성 행사에 많은 예산 사용하는 반면 노조 재정에서 핵심이 되어야 할 사업비는 극히 낮게 책정되어 있다.

1) 기업별 노조의 소모성 행사

단위노조는 전임자 임금을 사용자로부터 지급 받기 때문에 상급단체와 달리 인건비 지출에 대한 부담이 없기 때문에 사업비의 비중이 가장 높지만 행사비나 회의비와 같은 일회적이고 소모성이 짙은 사업에 대한 지출이 많은 반면 일상 활동인 조직확대, 홍보, 교육, 정책연구 등에 지출되는 비중은 상대적으로 낮은 실정이다. 그리고 직무관공비 등의 사적 활동비, 경조사비, 특히 노조 창립기념일 등의 행사에 필요 이상의 선심성 선물을 제공함으로써 재정지출의 비효율성을 초래하고 있다.

2) 상급노조 행사비 지출 과다

노총과 산별 연맹 등에서 핵심 사업인 사업비의 비중은 20-30%에 머물고 있다. 그리고 사업비에서도 일회성의 성격이 높은 행사비의 비중이 높아 효율적인 사업집행이 이루어지지 않고 있다는 것이다. 이에 따라 상급단체는 본연의 역할을 제대로 수행하지 못하는 결과를 낳고 있다.

양 노총이 치열하게 경쟁하고 있는 현실하에서 조직 세를 과시하기 위해 행사비에 많은 지출을 하는 것으로 이해할 수 있다. 하지만, 노동자들이 바라는 것은 조직 세의 과시보다는 어느 노동단체가 진정으로 자신들의 권익을 보호하는 대안을 입안하고 정부정책에 반영하는 가에 있다. 그러므로, 행사비도 중요하지만 다른 중요한 사업, 예를 들면 조직률이 아주 낮은 우리의 현실에서 중요성을 갖는 미조직근로자의 조직화를 도모하여 노동자조직의 기반을 강화하는 조직사업비, 각종 정책을 입안하는데 기초가 되는 정책사업비, 그리고 여론을 노동측에 우호적으로 펴기 위한 홍보 사업비

의 비중이 높아야만 한다는 측면에서 상급단체 노조 재정 운영의 문제점으로 지적될 수 있다(김정한,1998).

3) 상급 노조의 문화사업 지출 부재

사업비와 관련되어서 주목할만한 것의 한가지가 상급단체 수준에서 개발에 박차를 가해야 할 문화사업에 대해서는 예산편성조차 되어있지 않다는 점이다(권현지,1997). 문화사업의 개발은 단위노조의 조직활동에 실질적인 도움을 줄 수 있고 조직의 활력과 정체성 제고를 위해 중요하므로²⁹⁾,이제 노동조합은 일상생활의 영역으로 그 범위를 확대해야 할 필요가 있다. 우리 사회는 노동자 고유의 문화가 전무할 뿐 아니라 노동자와 노동에 대한 편견이 지배적인 사회이다. 그러므로, 노동조합 상급단체의 노동자문화의 확립과 확산을 위해 노력이 더욱 절실하다. 그리고 조직의 확대를 위해서도 기존의 간부 중심의 주입식·강의식 연설과 설득위주의 조합운동에서 벗어나 보다 많은 조합원이 자발적으로 함께 참여할 수 있는 문화사업의 개발 및 조합활동과 일상생활의 연결이 필요하다.

위와 같은 노조의 재정 문제는 현재 노조가 재정을 잘못 운영하고 있다기 보다는 재정이 궁핍하기 때문에 생겨나는 것이다. 노조가 여러 사업을 하고 싶어도 재정적인 제약으로 제대로 된 사업을 펼 수가 없는 것이다. 위에서 지적된 바와 같이 사업비가 전체

29) 뿐만 아니라 일반 조합원들의 관심과 흥미를 높여 조합활동에 대한 참여를 강화하고 노동운동자 의식을 제고하기 위해서는 노동자대중의 의식과 생활방식에 대한 인식이 필요하다. 시민사회영역에서 일고 있는 문화에 대한 높은 관심이나 일상생활의 다변화가 일반조합원에게도 많은 영향을 미치고 있음을 고려해볼 때 조합의 활동방식에 일상생활적·문화적 관심과 문제의식을 투영시키는 방안을 적극 모색해야 한다.

예산에서 차지하는 비중이 낮다고 하더라도 그 절대량이 많다면 전체 조합원들을 위한 사업을 제대로 펼칠 수 있을 것이다. 그 예는 독일에서 찾아 볼 수 있다.

독일의 경우 인건비와 고정비 등이 전체 총 수입의 88%를 차지하고 있다. 하지만, 사업비의 절대액수가 많고 이에 바탕해서 많은 사업을 펼쳐나가고 있다.

<표 3-7> 독일 노총 재정 지출에서 고정비용 대 총 수입 비율

총 수입	37,060,441
인 건 비	23,975,863
물 품 비	8,594,110
특수경상비	102,605
고정비용/총수입	88%

제4장

노조재정의 개선방향 : 노동조합의 재정자립 방안

노동조합 재정은 현재 심각한 국면으로 접어들고 있다. 제조업에서 서비스산업으로 산업구조의 중심이 옮겨지는 등 여러 가지 이유로 89년 이후 줄곧 조합원을 잃어온 한국의 노동조합은, 최근 IMF 관리체제하 구조조정의 격랑 속에서 다시 큰 규모의 조직축소를 경험하고 있다. 더구나 개정된 노동법에 의하면 2002년부터 노조 전임자에 대한 사용자의 임금 지급이 법적으로 금지된다. 영세한 노동조합의 재정기반이 송두리째 흔들릴 위기에 처해있는 것이다.

이 장은 노조의 재정 문제, 즉 노동조합의 생존기반을 구축하기 위한 재원확보방안과 효과적인 노조 재정 운용을 위해 노동조합에 부여되는 과제에 대하여 토론한다.

1. 노조의 조직형태 변화를 통한 노조 자원의 재분배

현재의 기업별 노동조합 체계는 강화된 상급단체에 기반한 체제로 바뀌어야 하고 이는 노조 재정 자원의 재분배를 수반한다. 현재 기업별 노동조합은 기업경영환경의 변화에 신속적으로 대응할 수 있다는 점 등에서 유리한 점도 있지만 통일된 노동운동을 저해하고, 미조직근로자와 퇴직근로자에 대한 조직화 노력을 저해한다. 또한, 사용자의 직·간접적인 지배·개입이 용이하기 때문에 노동조합이 무력화될 가능성이 있다는 한계 또한 안고 있다.

특히 우리 나라의 경우 1996년 12월 말 기준으로 노동조합 1개

소 당 평균조합원이 248.8명에 불과하고 300인 미만의 노조가 전체의 86.6%를 차지해 영세규모의 노조가 대부분을 차지하고 있는 현실하에서 대부분 노조가 자체 조직을 유지하기에도 급급한 형편으로 앞으로 닥칠 고용조정, 노동자생활 향상지원문제, 사회개혁 등 개별 단위노조 차원에서 해결하기 어려운 과제에 적절히 대응할 수 없다. 이러한 과제는 반드시 강력한 상급단체에 의해서만 해결될 수 있는 것이다.

그러나 조직형태를 기업별 노조에서 산별 노조 체제로 바꾸는 것은 그 동안 일부 산별 연맹에서 보는 바와 같이 그리 쉬운 일이 아니다. 산별 노조로의 전환에 장애요소로 우선 단위노조 차원, 특히 대공장 노조에서의 반대가 있을 것으로 보인다. 기업별 노조 체제가 오랜 기간동안 존속해옴에 따라 현재 노조 지도자들은 기업별 노조 체제에 일종의 의존성을 갖게 되었다. 독자적으로 계획을 수립하여 행동하며, 수거된 의무금을 스스로 결정해 사용하는 데에서 많은 긍정적인 측면을 발견하고 있다. 이러한 장점이 과거 산별 노조 체제에 대한 부정적 경험과 강화된 상급단체가 단위 노조를 통제할 가능성에 대한 거부감, 재정문제에 대한 독자성의 상실 가능성 등등과 결합되어서 대부분 노동조합 간부들은 조직전환에 대해서 부정적이다.

이러한 부정적인 생각은 극히 강하며 현 기업별 노조체제가 파국적인 상황이 되어야만 새로운 노조 체제로의 이행이 이루어질 수도 있다. 하지만, 현재 이러한 위기 상황은 이미 닥쳐왔고, 이행은 불가피 하다. 문제는 어떻게 이행하는가의 문제이다. 그것은 노총단일 노조 체제, 산별 노조 체제, 현 체제에서 상급단체만 강화하기 등등 여러 가지 방법일 수 있다.

현재의 기업별 노조 체제의 문제점은 명확히 드러나고 상급단체가 강화되어야 하지만, 상급단체 역시 분열되고 그 역할을 담당하

기에 적합하지 않은 것으로 보인다. 우리 나라의 조직노동은 조직률이 지속적으로 감소하고 있는 가운데 산별 연맹은 1997년 3월 중순 복수노조 허용 이후 급증하여 단위노동조합의 평균조합원수와 1개 산별 연맹 평균조합원수가 아주 영세하다는 특징을 안고 있다. 이에 따라 재정의 분산을 야기함으로써 효율성 있는 노동운동을 저해하고 있는 실정이다³⁰⁾.

어느 조직을 막론하고 조직은 재정과 사람이 뒷받침되어야만 조직을 제대로 운영할 수 있으며, 시너지(synergy) 효과를 거둘 수 있다. 노동조합조직 또한 마찬가지로 재정과 사람이 있어야만 조직 목표를 달성할 수 있다. 그러나 우리나라의 경우 노동운동이념에 있어서는 큰 차이가 없지만 기존노동운동에 대한 반발과 조직 이기주의 등으로 인해 조직이 분열되어 있다.

이러한 인식 공유라는 토대하에서 먼저 동일 전국 중앙 조직 내에서 동일산업에서 분화된 산별 연맹간에 통합이 먼저 이루어져야 할 것이다. 물론 소 산별, 중 산별 또는 대 산별 마다 각각의 장단점이 있다. 그러나 조합원수 10만 미만의 소 산별로서는 필요한 사업에 충분 할 만큼의 재정과 인력을 동원하기가 어렵기 때문에 부득이 조직이 위축될 가능성이 없지 않다. 그러므로 일정규모 이상의 조직규모를 달성하여 규모의 경제를 살릴 수 있는 조직간의 통

30) 이에 따라 조직합병을 둘러싼 논의가 많이 있었지만 실제로 조직간 통합을 달성한 산별은 사무노련이 유일한 예이다(김정환,1998). 사무노련은 민주노총 가맹 사무 금융노련과 보험노련이 1995년 2월 통합하여 결성된 조직이다. 그리고 민주 노총 내 현총련, 민주금속노련, 그리고 자동차산업연맹 등 금속관련 3주체가 통합하여 1998년 2월 15일 전국금속산업연맹이 결성되었다. 또한 1994년 11월 전국중앙조직의 차이에도 불문하고 공공부문 노조들이 결성한 공공부문 노조대표자회의(공노대)는 1998년 2월 범"공공산별연맹"을 결정하기로 하였으나 기존 산별 연맹의 가입문제, 상급단체 가입문제 등 많은 문제를 안고 있어 그 실현여부는 아직 미지수이다.

합을 이루어 낼 필요가 있다.

통합되고 강화된 상급 조직은 기업별 노동조합 체제하에서 보다 훨씬 노동계의 재정의 많은 부분을 사용하게 된다. 지금까지 단위 노조에 분산되어 묶여 있던 노동계의 재정 자원이 상급 단체에 통합되어서 광범위한 노동자의 이익이 보호, 노조 확대등에 사용할 수 있게 되는 것이다. 단, 이러한 상급 단체 강화론은 반드시 산별 체제로의 전환을 의미하지는 않는다. 장기적으로는 산별 체제로의 전환을 고려해 볼 수 있으나 현재의 체제를 유지하면서 단위 노조의 재정 자원을 통합된 상급단체로 이관하는 방법을 고려하는 것이 현실적일 것이다.

2. 각급 노조의 역할 재조정

그러면 어떻게 각급 노조의 역할을 재조정할 것인가가 문제가 된다. 이는 현재 단위 노조가 각급 노조에 대해서 바라는 요구가 무엇인가에 기반해서 결정될 수 있을 것이다.

아래의 표는 상급단체의 활동에 대한 단위노조의 구체적인 요구가 어떤 것인지를 설문조사를 통해 정리한 것이다.

1순위 응답을 분석해 보면 단위노조의 조직활동과 운영을 지도·지원해야 한다는 요구가 수위를 차지한다. 또 거의 같은 비율로 단위노조에서 전개하기 어려운 노동법 개정운동을 요구하고 있으며 사회·경제정책 개선 운동의 주도가 필요하다는 응답도 4위로 높은 비율을 차지한다. 노동법 개정운동과 사회·경제정책 건의 등은 상급단체의 정책연구를 전제하는 것이므로 상급단체의 정책연구 능력의 배양이 시급한 선결 과제를 강조할 수 있다. 또 단체교섭지원 및 노사대책 활동에 대한 현실적인 요구 또한 높다. 단위 노조들은

교섭시기나 쟁의시기 등 어려움에 처했을 때 상급단체의 지도뿐 아니라 상급단체의 교섭력이나 해결능력에 많은 기대를 걸고 있다는 사실을 알 수 있다.

단위노조는 노총이 결국 선진국의 내셔널 센터가 하고 있는 기능을 수행하기를 기대하고 있다. 정책 역량을 키워서 한편으로는 단위 노조의 조직활동과 운영을 지도 지원하며 다른 한편으로는 정부와 사용자 단체의 파트너로서 노동자 전체의 이익을 지켜나가는 역할을 수행하기를 기대하는 것이다.

<표 3-8> 상급단체가 역점을 두어야 하는 활동내용 (단위 : %)

상급단체의 역점활동 내용	1순위응답
노조조직, 운영지원	24.9
교육, 선전	6.3
단체교섭지원 및 노사대책활동	11.9
임금, 단체교섭의 기준안 마련	7.4
노동법률 상담	0.7
노동법 개정운동	24.6
조사 보고서작성	2.8
국제활동	0.4
사회·경제정책 건의	9.8
상조, 장학금 지원	0.4
해고자 복직활동	8.1
상급단체 통합운동	2.8

자료 : 한국노총 중앙연구원, '96 노동조합의 조직관리에 관한 실태조사 ()는 순위

가. 상급단체로의 재정 집중

어떤 방식으로든 상급단체의 강화가 결정되면, 이렇게 강화된 상급단체는 활동에 적절한 예산을 분배받아야 한다. 노조의 예산을

어떻게 분배할 것인가는 독일 노조의 분배 방식에서 한가지 시사를 얻을 수 있을 것이다.

독일에서는 조합원의 의무금이 직접 소속 산별노조로 납부된다. 의무금은 다시 다음과 같은 원칙에 의해서 본부에서 지역으로 할당된다. 곧, 19%가 지역지부, 5%가 지구, 7%가 산별 본부로, 그리고 12%가 노총으로 할당되는데, 이중에서 약 5%는 법률구조기금으로 사용됨으로 실제로 노총이 사용하는 비용은 7%라고 볼 수 있다. 또, 산별노조는 의무금의 6%를 파업기금으로, 3%는 교육 기관에 대한 보조금으로 사용하며, 1%를 국제 연대 기금으로 사용된다. 이외에 나머지 47%는 산별노조의 인건비로 사용한다.

만약 우리 나라에서 노조의 총 재정을 이와 같이 분배한다면, 지역지부 및 지역본부는 다음과 같은 예산을 사용할 수 있다.

<표 3-9> 가상 노동계 재정 재 분배표

노동계 총 재정	121,880,000,000
지역지부	23,157,200,000
지역본부	60,940,000,000
산별본부	85,316,000,000
노총	14,625,600,000

그런데, 위의 표는 노조 재정이 상급단체로 집중된다고 하더라도 현재의 노동조합 조직으로는 효율적인 운동을 하기가 어려움을 보여준다. 위의 표에 의하면 내셔널 센터인 노총은 약 70억의 재정을 사용할 수 있다 (146억의 반; 나머지는 민노총이 사용). 하지만, 이 재정으로 노총은 노총본부의 재정은 물론 16개의 지역본부와 48개의 지역지부의 재정을 책임져야 한다. 이 경우 노총이 사용할 수 있는 재원의 현재 노총의 년 약 30억, 지역본부는 약 16억, 지역지부는 약 24억 등 총 70억원으로 현재 사용하고 있는 재정의 총합과

같이 된다. 그러므로 모든 재정이 노총과 상급단체에 집중되고 현재 외부에서 받는 지원을 전혀 받지 않는다고 하면 재정 상황은 전혀 호전될 수 없다. 그래서 내셔널 센터 및 상급 단체가 제 역할을 하기 위해서는 현재의 2개에서 하나로 통합되어야 한다는 당위성이 도출된다.

내셔널 센터의 중요성은 중앙에서의 정책을 담당하고 있는 데서 머물지 않고 소 산별 연맹의 역할을 지역에서 대변한다는 점이다. 현재 노총의 편제를 보면 16개의 지역본부와 48개의 지역지부로 이뤄져 있는데, 노총의 가장 조직력이 좋다고 하는 금속연맹은 14개의 지역본부와 2개의 지역 사무소로 이뤄져 있다. 나머지 산별 연맹의 경우 지역본부와 지역지부가 거의 존재하지 않는 경우도 많다. 이렇게 각 연맹의 상급 조직이 없는 곳에서는 노총이 모든 산별 연맹의 역할을 대신하여 단위 노조에 대한 정책적, 실무적 지원 그리고 지역 사회에서 노조의 이익을 대변할 수 있다. 그러므로, 노총은 집중된 재정에 바탕해서 나머지 소규모 산별 연맹들이 담당하지 못하는 역할을 수행해야 한다.

위의 논의는 과연 현재와 같은 작은 산별 연맹이 난립하는 형태가 바람직한 것인가 하는 의문을 제기하지만, 그것에 대한 답은 보다 심도 깊은 논의가 필요할 것이기에 차후로 미루고자 한다.

나. 지출의 합리화

앞장의 노동조합의 재정실태 분석에서 살펴본 바와 같이 우리나라의 노동조합은 모든 상급 노조가 고정비와 일회성 경비의 비중이 높고, 핵심 사업인 사업비의 비중이 낮다. 이에 반해서 단위 노조는 조합원들의 복지, 행사비, 노조기념일 기념품 등으로 상당한

노조 재정을 사용하고 있다.

이러한 실태는 상급노조의 실제적 무력화를 가져오고, 단위노조는 제대로 된 상급단체의 정책적 지원을 받지 못하고 노동계 전체의 조직 확대를 못하게 만드는 결과를 가져온다. 그러므로 조직수준을 불문하고 각급 노동단체는 제한된 조합비라도 조직기반의 확충과 조직확대 등 핵심사업에 재정을 효율적으로 사용할 수 있는 방향으로 지출을 집중적으로 사용할 필요가 있다.

이를 위해서는 단위 노조는 유지비등의 고정비와 일회성이고 소모성이 짙은 행사비 등의 지출을 가급적 억제하고 단위 노조 차원에서 조직 강화를 위해 꼭 필요한 사업에만 제한적으로 재정을 사용하고 남은 재정을 지역 상급단체 혹은 연맹에 집중하여 정책연구, 조직 확대 등 필수적인 사업에 투자를 확대하여야 할 것이다. 현재 노조 재정 문제의 핵심은 재정의 부족이지만 재정이 확대된다고 하더라도 재정의 효율성을 살릴 수 있는 목표를 선택하여 집중적으로 예산을 투입해야 할 것이다.

다. 재정 관리 민주성 확보

현재 노조 재정 민주성은 형식적으로는 확보되어 있지만, 예산의 결정과 결과의 보고 과정에서 조합원들의 적극적인 참여를 보장하고 있다고 보기는 어렵다. 조합원들이 스스로 노조 재정에 관여하고 있다는 의식은 보다 높은 의무금을 자발적으로 납부할 수 있게 만드는 중요한 기제로 작용한다. 그러므로 노조 재정의 모든 과정에서 가능한 한 많은 조합원의 참여를 유도해야 한다.

조합 재정 관리의 민주성을 확보하기 위해서는 대의원들의 조합에 대한 일상적인 견제 외에도 몇 가지 제도적인 장치가 필요하다.

곧, 조합 감사의 선출을 민주화하고 이들의 활동을 전문화하는 한편, 노동조합의 회계에 관련된 제반 규정의 제정과 이에 따른 체계적인 회계보고시스템(재무제표의 작성 및 보고)을 정착시키고, 예산의 전용 시 조합의 대표적인 의사결정기구를 반드시 거치도록 하는 등의 장치가 필요하다.

3. 전임자 임금 확보

가. 단위 노조의 경우

현재 노동법은 2002년부터 노조 전임자의 임금을 노조가 책임지게끔 규정하고 있다. 하지만, 이는 한국의 노조가 도저히 받아들일 수 없는 규정이다. 이 규정이 시행된다면 그 결과는 한국 노동운동을 수십 년간 후퇴시킬 것이고 산업 평화의 저해를 낳을 것이다³¹⁾. 현재의 노조 전임자는 약 1,000억원을 상회하는 임금을 받고 있는데, 이는 앞서 우리나라 노동계의 조합비 전체 추계가 약 1,200억에 근접하는 수치이다. 이것이 의미하는 바는 만일 노조 전임자 임금 금지 규정이 실현된다면 조합비의 전부가 전임자 임금으로 사용되어야 한다는 것이다. 그 결과 수많은 단위노조를 유지될 수 없거나 있다고 하더라도 제대로 기능하지 못하여 사실상 폐쇄 상태가 될 것이다³²⁾.

31) 노동조합은 단순히 노동자의 조직일 뿐 아니라 현장에서 노동자와 사용자 사이를 매개함으로써 노동현장이 작동하게 하는 중요한 메커니즘이다. 이것이 붕괴될 때, 대체할 새로운 체제가 필요할 것이고 이는 필연적으로 많은 갈등을 유발할 것이다.

32) 김상호(1998)는 법적인 측면에서 노조 전임자의 임금이 반드시 지불되어야 함을 강조하고 있다. 그는 우선 전임자의 임금지급에 대해서

대표적 기업별 노조 체제인 일본의 경우가 노조 전임자 임금금지의 문제점을 잘 보여준다. 일본의 노조 재정 취약성은 단위 노조 전임자의 임금을 노조에서 전담하는 데에서 비롯된다. 일본 노조는 대부분 임금의 약 2%에 해당하는 조합비를 수거하고 있지만, 대부분 단위 노조 차원에서 전임자의 임금을 쓰이고 실제로 상급단체로 올라가서 조직 확대 등에 사용할 수 없게 된다.

이 문제는 일본 노동운동의 현장에서 암 전임이라는 현상을 나타낸다. 이는 노조와 사용자 사이의 비공식적인 합의에 의해서 비공식

위법이라는 단정을 내릴 수 근거는 노조의 자주성원칙에 반한다는 것이 피상적이며 형식적으로 내린 판단이라는 점을 지적하고 있다. 그는 노조의 자주성원칙은 실질적이고 구체적으로 판단하여야 한다고 주장한다. 곧, 노조가 투쟁의 결과로서 전임자의 유급근로면제를 확보하였다고 하였을 때는 결코 노조의 자주성원칙에 반한다고 볼 수 없다. 이러한 전제에서 전임자의 임금제공을 금지하고 노조전임자로 하여금 그 임금수령을 금지하도록 하는 것은 오히려 노동조합의 단결권에 대한 제한이며, 노사간 협약자율에 대한 부당한 규제이다.

또한, 오히려 현재의 협약에 의한 전임자 임금지급관행은 노조의 자주성 차원에서 보더라도 정당한 것이다. 단체협약에 의하여 그 근거가 마련되어 있으므로 아무도 모르게 부정하게 제공하는 경비지원으로 볼 수 없다. 또한 전임자는 자신의 근로관계에 따라 정해지는 임금을 제공받는 것이지 다른 금전을 지원 받는 것이 아니다. 사용자는 노동 조합에게 금전을 주는 것이 아니라 바로 노조전임을 맡고 있는 근로자에게, 근로를 수행하지 않지만, 그의 임금을 계속해서 지급하는 것이다.

전임자는 근로를 수행하지 않고 노동조합의 업무를 수행한다. 근로를 수행하지 않는다는 데 대해서 임금을 지급할 수 없다는 논리를 펼 수 있다. 그러나 이미 노동법에서는 근로를 수행하지 않는데 대해 임금을 계속하여 지급하는 예가 얼마든지 있다. 질병시의 임금지급, 휴직시의 임금지급, 경조사의 임금지급, 그리고 경영상 이유로 인한 휴업시의 수당지급 이런 모두의 경우는 바로 근로를 수행하지 않더라도 임금이 지급될 수 있는 있음을 보여준다.

적으로 노조원이 사용자에게 임금을 지불 받지만, 노동을 하는 것이 아니고 노조의 일을 하는 것이다. 이것은 단위노조에서 잘 기능하는 노동조합이 사용자의 이익에도 부합한다는 것을 시사한다.

현재 일본의 중요한 노동경제학자들 사이에 노조는 단위 노조 차원에서 사용자와 협력하여 회사 경영에 일정 부분 기여하고 있으므로 단위 노조의 전임자의 임금은 회사가 부담하는 것이 맞다는 주장이 힘을 얻고 있다. 독일의 경우에도 사실상의 기업 수준의 노조의 역할을 수행하는 노동자 평의회에 많은 노조 대표가 평의회 의원으로 선출되어 노조 평의회 의원의 기능보다는 노조 조직활동을 주로 수행하고 있다. 이 경우 노조 대표는 임금 외에도 평의회 사무실 유지비와 활동비를 사용자로부터 지급 받고 있다.

법적으로도 단위노조의 전임자는 사용자로부터 임금을 지불 받아야 한다는 주장이 제기되고 있다. (김상호,1998). 또한 현행법을 고칠 수 없다고 하더라도 현행법 하에서도 노조 전임자의 전임형태와 기능을 재조정함으로써 법적으로가 아닌, 실질적으로 임금을 확보할 수 있는 방안이 제기된다.

다음은 김상호(1998)의 주장의 요약이다. 우선 노조 및 노동관계조정법 제24조 1항에서는, "근로자는 ... 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다"고 하여 노조전임자를 규정한다. 따라서 근로를 수행하면서 노동조합의 업무에 종사하는 자는 노조전임자에 해당되지 않는다. 따라서 동 법 제24조 2항의 "제1항에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급 받아서는 아니 된다"는 규정은 오직 노조전임자에게만 적용되고, 근로를 수행하면서 노조업무도 수행하는 자는 동 조항의 적용되지 않는 것이다. 따라서 반 전임이나, 3분지 2전임과 같은 부분전임자는 제24조 1항과 2항의 노조전임자가 아니라고 할 것이다. 그러므로 노동조합은 사용자에게 대해서 이와 같은 다양한 전임형태를 요구하면 그의 온전한

임금을 계속해서 확보할 수 있을 것이다.

노조 전임자의 기능이 재조정 될 필요성도 존재한다. 노동조합은 당해 사업장에서 과반수로 조직된 경우에는 노사협의회 근로자위원을 위촉할 수 있는 권한을 갖는다(근로자참여 및 협력 증진법 제6조 제2항). 3인 내지 10인까지의 근로자위원을 둘 수 있기 때문에 노동조합은 이를 충분히 활용하여야 할 것이다. 현재 협의회의 참석에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다(동 법 제9조 제 3항)고 하여 유급의 근로면제를 제한적으로 인정하고 있으나, 노사간의 협정에 의하여 그 협의회 활동을 확대하고 그 시간에 대해서도 근로한 것으로 본다고 하면 근로면제가 될 수 있다고 본다. 동조 제1항에서 위원은 비상임·무보수로 한다고 규정하고 있지만 이것은 바로 협의회활동을 이유로 추가적인 급여를 요구할 수 없는 것으로 해석해야 할 것이다. 이런 경우에 동 법 제3조 제3항과 동일적으로 해석이 가능하고 협의회의 정상적인 기능수행도 가능한 것이다. 또한 마찬가지로 산업안전보건위원회의 근로자위원도 위촉하여 시간의 근로면제를 확보하는 방안도 모색할 수 있다. 입법론적으로는 더 나아가 적극적으로 노사협의회의 전임위원, 산업안전보건위원회의 전임 위원을 설치하는 노력을 할 수 있다고 본다. 독일의 경우, 경영협의회에 완전히 근로로부터 면제된 유급전임위원을 인정하고 있다(경영조직법 제38조). 곧, 사업장단위에서 기존의 사용자가 부담해 왔던 부분은 노조 신임자, 노사협의회 근로자위원, 고충처리위원, 산업안전보건위원회 근로자위원 등의 새로운 이름으로 계속 유지시켜야 한다. 그 이유는 여전히 우리 나라의 근로자보호제도는 확대, 발전되어야 하고 그 역할은 근로자대표에 의해서 수행되어야 하기 때문이다.

나. 노총의 경우

노총은 중앙 정부와 노총지역본부에 일정한 수의 노조 전임자의 임금을 요구해야 한다. 벌써, 노총은 많은 위원회를 통해서 국가 수준의 정책을 개발하는데 일정한 역할을 해왔다. 이러한 역할에 대해서 국가는 일정한 지원을 하는 것이 마땅하다.

독일의 경우에도 과거 사민당 정권하에서는 정부 정책 담당 노조 전임자가 임금을 정부로부터 지원 받은 사례가 있다. 노조에 대해서 중앙정부나 노총지역본부는 전쟁 후 약 20년간 다양한 방법으로, 직·간접적으로 지원해왔다. 곧, 사회복지와 관련된 업무를 행하는 노조 간부에게 정부가 임금을 지불하는 것이 그 한 예이다.

이러한 노조와 정부의 밀월관계는 콜 수상의 보수당이 집권함으로써 사라지기 시작했고, 지금은 사회당이 집권하고 있는 당에서도 그 숫자는 현저히 줄어들었다. 그 결과 노조는 전임자의 숫자를 줄여야만 했지만, 모두 줄일 수는 없었고 이들은 노조 재정 압박 요인이 되고 있다.

하지만, 위에서 살펴본 바와 같이 외부의 지원이 노총 예산보다 더 많은 기현상은 반드시 시정되어야 할 것이다. 외부의 지원 자체는 문제되지 않지만 자신의 예산 규모보다 외부 지원이 더 크다면 이는 대외적인 이미지 악화를 초래할 것이며, 또한 외부 영향력으로부터 자유로울 수 없을 것이다.

4. 재정확보 방안

가. 조직확대

노동조합 재정기반의 척도는 노동조합의 조직 규모이다. 현재와 같이 축소에 축소를 거듭하고 있는 노동조합 재정확보의 첫걸음은 바로 노동조합의 조직활동에서 찾을 수 있다. 더 이상 조직된 노동자를 잃지 않고, 조직을 확대하는 과제는 노동조합의 조직력, 사회적 영향력에 관련된 문제일 뿐 아니라 노동조합이 노동자들의 단체로서 생존기반을 유지, 강화하기 위한 것이기도 하다. 즉, 조직확대는 조직노동자 전체의 조직력과 재정력을 충실화하고 강화하는 기반인 것이다.

1996년 12월말 현재 우리 나라 조합원수는 전체 피용자 천삼백만명중 백육십만명 정도로 조직률은 12.2%에 지나지 않아 적어도 수적으로는 노동조합이 극도로 위축되었던 80년대 초 중반 수준으로 약화되었다. 12.2%의 조직률은 바꾸어 말하면 전체 피용자 중 약 87.8%(약 천백오십만명)이 미조직상태에 있다는 말이다. 계속될 강도 높은 구조조정, 서비스 중심 산업 시대로의 진입, 사용자의 공격적인 인사노무 정책, 전 세계적인 신보수주의 또는 신자유주의로의 회귀경향, 개인주의적 사고방식이 지배적인 신세대의 노동시장으로의 진입 등을 감안할 때 앞으로도 노동조합의 특별한 조치가 없는 한 조직축소의 행진은 불가피한 것으로 보인다.

전통적인 조직 부문이었던 제조업의 비중하락과 급증하고 있는 비정규직 노동자의 확대는 조직확대를 위해서 이제 노동조합의 특별한 노력이 요구된다는 것을 의미한다. 건설업, 도소매 및 음식 숙박업, 사회, 개인 및 공공서비스업 등의 조직률은 5% 내외로서 그간 이들 부문에 대한 노동조합의 조직확대 노력이 매우 낮은 수준

이었다는 사실을 보여주고 있다. 이제 노동조합은 제조업 중심의 정규직 노동자를 중심으로 한 편협하고 제한된 조직사업의 개념을 확장, 변경해야 한다.

조직확대를 위해서 필요한 노력은 크게 노조의 조직 대상을 확대하는 일과 미조직 사업장에 노조를 설립하는 일이다.

최근 노동시장의 유연화로 인해 고용형태의 다양화가 급격히 이루어지고 있다. 한 연구에 의하면 기업에서는 고용조정, 원활화 및 노동비 절감을 위해 정규직 대신 파트타임, 임시직, 계약직, 일용공 등 비정규직의 상용화가 급격히 진행되어 비정규직이 조사대상 기업 전체근로자의 10.3%를 차지하고 있는 것으로 나타났다³³⁾. 이와 같은 비정규노동력은 기업이 노동시장의 유연화를 추구함에 따라 더욱 확산될 것으로 전망된다. 비정규직들은 임금·복지수준이 낮을 뿐 아니라 고용이 중도 해지 등으로 신분이 아주 불안한 입장에 있다. 그러나 비정규직 근로자는 정규직만을 조직대상으로 하여 이들의 권익만을 보호하는 기업별 노동조합 하에서 노사 어느 쪽으로부터도 그들의 권익을 보호받지 못하고 있다.

물론 비정규직의 조직화는 정규직 근로자와의 이해갈등, 조직비용에 비해 낮은 투자효과 등의 단점도 있을 수 있으나 노동자의 핵심 노동 층과 주변부 노동 층으로의 급격한 분화를 고려할 때 언제까지 정규노동자에 의한 정규노동자를 위한 정규노동자만의 노동조합을 고집할 수는 없을 것으로 판단된다. 아울러 지나치게 포괄적으로 규정되어 있는 비조합원의 범위를 노동조합의 자주성을 해치지 않는 범위 내에서 대폭 축소할 필요가 있다.

한편, 우리 나라의 대기업들은 수많은 하청 기업들을 갖고 있다. 현재의 대기업 노조는 하청 기업들의 조직화, 하청기업 노조들을

33) 정인수, 『취업형태 다양화와 정책과제』, 한국노동연구원, 1997. 12. 20쪽.

모기업과 연계시키려는 노력을 거의 하지 않고 있다. 일본은 이와 달리 하청기업 노동자들을 조직화하려는 노력을 하고, 노조가 있을 경우 모기업 노조와 일정한 관련을 맺고 있다. 큰 기업 노조들의 하청 노조를 지원하거나 포괄하는 일본노조의 노력은 조직확대와 관련하여 우리노동조합에 시사하는 바가 있다.

요컨대, 단위 노조의 노동자를 최대한 조직화하기 위하여 조직대상을 특수 직종과 고용형태와 관계없이 확장하고, 영세사업장이나 조직화가 어려운 산업의 수많은 기업들을 조직화하려는 노력이 필요하다.

현재 노동조합이 이러한 문제의식이 없는 것은 아니다. 조직률의 감소와 양대 노총간의 조직경쟁에 직면하고 있는 한국노총과 민주노총에서는 각각 조직확대를 꾀하고 있다. 하지만, 이러한 노력은 명백한 한계를 갖는다³⁴⁾. 현재와 같은 재정 규모로는 노조는 조직사업비에 많은 자원을 배분할 수 없기 때문에, 많은 비용이 드는 조직확대 사업(예컨대 조직 전문가를 고용하는 등)에 주력할 수 없고, 그 결과 비 정규직, 중소 영세 사업장을 포함한 전 업종의 조직화사업은 담보를 거둬할 수 밖에 없다. 조직확대 사업의 활성화를 위해서라도 노동계의 분산되어 있는 재원을 집중해야 할 필요성이 절실하다.

34) 다음의 예는 현행 노조 체제로는 조직 확대가 어려울 수 밖에 없음을 잘 보여준다. "서울 남부지역 금속노조는 월 260만원의 예산으로 상근자 1명이 임금(80만원), 유지관리비, 의무금 등으로 약 150만원이 지출되고 있다." 이 노조는 중소 영세 사업장을 조직화하는 노력을 기울이고 있는데, 상급단체에서 이러한 노력에 대해서 적절한 재정적 지원이 있기는커녕 상급단체에 의무금을 내는 형편이다. 재정적으로 여유가 있는 상급단체가 이러한 노조를 적절히 지원한다면 비정규직, 영세사업장에서의 노조확대를 가져올 것이고 궁극적으로 이들이 의무금을 낼 수 있게 되어 다시 노조의 재정이 확대되는 호순환을 가져올 것이다. 하지만, 현 체제로는 악순환만이 반복될 뿐이다..

나. 조합비 인상

조합비 인상의 필요성은 명백하다. 1장에서 노동계의 총 조합비를 계산한 바 있지만, 현재 총 노동계 재정 1200억원으로는 아무리 노조 형태 최적화하고, 재정을 집중시킨다고 하더라도 제대로 노조가 기능을 하기에는 재정적 어려움이 지속될 것이다. 그리고 현재 우리 나라의 조합비 징수 기준 자체가 다른 나라에 비해서 낮은 편이다.

아래의 표가 보여 주듯이, 우리 나라의 노동조합은 현재 가장 많은 수의 노동조합이 기본급의 1/100 ~ 1.5/100 미만으로 조합비를 징수하고 있다. 다음으로 기본급의 2%, 기본급의 1.5/100 ~ 2/100 미만, 통상임금 2/100, 통상임금 1/100 ~ 1.5/100 미만, 기본급의 0.5/100 ~ 1/100 미만, 임금총액 2% 등의 순으로 조합비를 책정하고 있어, 조합비 상한선(최근 개정된 법에서 상한선 조항을 폐지하기 전까지 통상임금의 2%로 조합비 징수 기준이 법정으로 규정되어 있었다)에 해당하는 금액을 조합비로 징수하고 있는 노조는 그리 많지 않은 것으로 나타났다.

이에 비해서 독일과 일본의 경우 개인 조합원의 조합비는 기본급이나 통상임금이 아닌 세전 소득의 1% 혹은 2%라는 정률로 결정된다. 결과적으로 조합원이 노조에 내는 돈이 양은 우리와는 비교될 수 없을 정도로 높은 수준이다.

우리 나라 단위조합에서 상급 단체에 내는 의무금은 대부분 정액제의 형태로서 그 수준은 극히 낮다. 기존의 의무금 수거 방식은 궁극적으로는 정률제로 바뀌어야 한다. 정률제는 조합원 1인 당 조합비, 의무금 분담액에 차이를 두는 방식이어서 문제가 있다고 지적하는 의견도 있지만, 조합비와 의무금이 임금 증감과 연결되어서 물가상승 등에 거의 영향을 받지 않는다는 장점이 있고 또한 고소

득 조합원이 노조에 보다 많은 돈을 낸다는 면에서 연대성을 높인다는 장점이 있다³⁵⁾.

하지만, 단시간에 정액제에서 정률제로 이행하기 어렵다는 점을 감안한다면 대안으로서 현재의 정액제를 당분간 지속하되 매년 일정금액을 자동적으로 인상하는 방안을 고려해 볼 수 있다³⁶⁾.

결국 정률제 또는 정액 슬라이드제 중 어느 징수방법을 채택하느냐는 가맹 단위노조의 재정상태, 단위 노조간의 조합비징수기준의 상이함의 정도, 산별 연맹의 리더쉽과 재정상태, 가맹노조의 주된 교섭방식, 산별 연맹과 그 활동에 대한 조합원 및 단위노조의 인식 등에 따라 결정되어야 할 사항이다³⁷⁾.

35) 이러한 주장이 우리 현실에서 문제가 있을 수 있다는 점은 공익노련의 의무금 징수 규정의 변경에서 살펴 볼 수 있다. 공익노련에서는 그 동안 조합비의 18%, 즉 단위노조 조합비의 일정률을 연맹 의무금으로 징수하여 왔으나 단위노조의 실정에 따라 조합비 징수기준의 편차(기본급 1%에서 평균임금의 2%까지)를 보이면서 조합원 1인 당 연맹 의무금 분담액이 적지 않은 차이를 보임에 따라 1997년 10월 대의원대회에서 조합원 1인 당 의무금을 2,100원으로 결정하여 정률제에서 정액제로 변경하였다. 이와 함께 공익노련은 정액제가 갖는 단점을 보완하기 위해 조합원 1인 당 100원을 매년 인상하기로 하였다(전국공익사회서비스노동조합연맹, 『임시대의원대회 자료집』, 1997. 9. 26, 34 ~ 35)

36) 일본의 최대 중앙 조직인 연합에서는 현행 조합원 1인 당 70엔을 1996년 10월에는 75엔, 1998년 7월 85엔, 1999년 7월 95엔, 그리고 1999년 10월에는 100엔으로 인상 방안을 갖고 있다.

37) 맹비가 인상될 때, 하부 단위 조직, 산별 연맹에서 상급조직에 내는 맹비 인상분에 해당하는 부분을 조합원 숫자를 줄여서 보고함으로써 인상효과가 상쇄되는 경향은 노동 운동의 차원에서 반드시 불식되어야 할 악습이다.

<표 3-10> 전국중앙조직 및 각급 산별 연맹(노조) 의무금 징수기준

	조합비 징수기준	노총의무금 포함여부	비고
한국노총	150원	0	
철도노조	기본급 1%	0	상여금시 1%추가
섬유노련	550원	0	
광산노련	810원	0	
전력노조	통상임금의 1%	0	
외기 노련	단위노조조합비의 25%	0	
정보통신노련	단위노조 조합비의 10%	0	
항운노련	조합비의5%+ 600원	0	정률+ 정액(병행)
선원노련	350원	0	
금융노련	600+ 150원	0	
담배인삼노조	기본급의 1.0%-1.4%	0	0.5%본부, 나머지지부
화학노련	600원	0	
금속노련	500원	0	
연합노련	630원	0	
출판노련	800원		
자동차노련	통상임금 2%의 12%		
관광노련	800원	0	
체신노조	통상임금 1.3%	0	
택시노련	1000원	0	매년
고무산업노련	600원	0	
공공서비스노련	1000원	0	1500원 희망
아파트노련	2300원	0	

자료 : 김정환(1998)

앞에서 분석한 바 있듯이 상급단체의 활동을 정상화하기 위한 재정확보방안으로서 징수기준 변경보다 더욱 직접적인 방법은 의무금을 인상하는 것이다. 그런데, 상급단체에 납부하는 의무금 인상방안의 실현 가능성을 높이기 위해서는, 상급단체에 대한 단위노조의 의존성 혹은 필요성을 높여야 한다. 따라서 현재 단위노조가 갖고

있는 상급단체에 대한 태도를 파악할 필요가 있다. 아래의 <표 3-11>을 보면 전체의 29%에 해당하는 노조가 현재의 연맹 의무금 수준을 인상해야 한다고 답한 반면 과반수를 넘는 53%의 노조에서는 현재의 의무금 수준이 적절하다고 응답하고 있다. 현재의 수준에서 오히려 인하해야 한다는 답변도 10%를 넘고 있다. 60%이상의 노조에서 상급단체 의무금 인상에 반대하고 있는 것이다.

그러나 약 30%의 노조에서 상급단체의 재정상의 어려움을 공감하고 인상에 동의하고 있다는 점에서 전반적으로 단위 노조들도 상급단체의 재정보충을 통한 활동 강화를 원하고 있다고 해석할 수 있다³⁸⁾.

아래 <표 3-11>은 상급단체의 활동에 대한 평가가 의무금 인상과 밀접한 연관을 갖고 있음을 보여준다. 곧, 상급 단체의 활동에 부정적일수록 의무금 인상에 대한 공감도 적은 것으로 드러난다. 이것은 상급단체가 단위노조가 원하는 활동을 열심히 한다면 의무금 인상에 대해서 단위노조가 반대하지 않을 것이라는 것을 시사한다.

이로부터 우리는 노총이 산별 연맹이나 단위노조에 대한 영향력과 사업능력을 획기적으로 제고하지 않으면 단위노조의 지지나 신뢰를 지속적으로 확보하기 어렵다는 점을 지적할 수 있다. 사업비 비중의 제고 및 일상사업의 활성화와 적극적인 홍보활동은 노총활동에 대한 인식을 변화시킬 수 있을 것이다. 또, 노총이 의무금 납부 수준을 현재보다 높이기 위해서는, 앞서 지적한 대로 예산 편성에 있어 사업비 비중을 높이고 사업에 대한 홍보를 적극화하며 단

38) 한편 질문지에서 `현재 상급노조의 활동으로 볼 때'라는 단서를 제시 하였으므로 적절하다고 응답하였거나 혹은 인하해야 한다고 대답한 노조의 경우 객관적인 필요성보다는 현재 낙후되어 있는 상급단체 활동에 대한 비판적인 시각 때문에 인상에 동의하지 않았을 가능성도 높다.

위노조의 특성에 따른 정책과제나 조직방식을 고민해야 한다. 입안된 정책의 활용가능성을 제고하고 노조의 특성을 고려한 단계적 교육방식을 모색하는 한편, 사업장의 특성별로 심화되고 있는 노동조건 격차를 축소시킬 수 있는 정책개발에 박차를 가하려는 노력은 노총에 대한 단위노조의 신뢰형성에 도움을 줄 것이다.

<표 3-11> 기업 및 노조 특성별 상급단체 의무금 수준에 대한 견해
(단위 : %)

	전체	규모별 (chi2=20.09**)					산업별 (chi2=15.46*)			
		100인 미만	100~499인	500~999인	1000~2999인	3000인 이상	제조업		비제조	
							금속	화학	섬유	금융
인상해야	29.2(78)	36.4	33.3	26.3	20.7	31.6	34.3	25.4	16.0	26.2
적절	52.8(141)	59.1	51.4	42.1	63.8	52.6	48.2	58.7	56.0	57.1
인하해야	10.1(27)	0.0	6.3	19.3	13.8	5.3	6.6	9.5	24.0	14.3
모름	7.9(21)	4.5	9.0	12.3	1.7	10.5	10.9	6.4	4.0	2.4

자료 : 권현지 (1997)

다. 기금적립

의무금과는 별도로 노조원들로부터 기금을 모금하여 특별한 위기나 문제에 대처할 수 있어야 한다. 현재와 같은 재정 상태에서는 조합이 예상치 못한 사태에 대비할 수 있는 능력이 현저히 떨어지기 때문이다. 기금 조성의 대상이 될 수 있는 것은 파업기금, 조직확대 기금 등이다.

이들 기금을 각출하기 위해서는 월급의 일정 비율을 기금 목표 달성 기간까지 징수하거나, 보너스 지급 시 일정하게 기금을 받는 다든지 하는 방법을 고려해볼 수 있다.

또한, 기금 확보를 위해서 현재 단위노조에 분산되어 있는 각종

복지 기금 등을 상급단체로 모으는 노력을 해야 한다.

라. 수익사업

최근 많은 노동조합에서 재정자립을 위한 방안의 하나로 각종 수익사업을 실시하고 있거나 계획 중에 있다. 수익사업은 일반적으로 조직규모가 작은 조직에서는 거의 실시하고 있지 않은 반면 조직규모가 큰 노조에서는 소비 조합, 신용협동조합, 특판, 자판기사업 등을 통해 수입을 올리고 있다. 그러나 수익사업을 실시하고 있는 노동조합 중 제대로 수익을 남기고 있는 노조는 거의 없다. 그 이유는 수입에 목적을 두기보다는 조합원의 복리후생에 더하여 약간의 재정보조금을 마련하는데 그 목적을 두고 있어 장기적이고 구체적인 운영계획이나 사업을 구상하고 있지 않다는 점, 수익사업의 중요성은 인정하지만 중요한 사업으로 인식하지 않고 있다는 점, 인적·물적 자원의 부족, 전문성의 결여, 실패의 경우 할인점 등의 출현 등을 들 수 있다. 즉 현재 노동조합의 수익사업은 노조의 재정자립에 크게 기여하지 못하고 있는 실정이다.

특히 수익사업은 일부 노동조합에서 경험했던 바와 같이 조직에 이득보다는 손실을 주기가 더 쉽다는 점에 유의할 필요가 있다. 회사가 운영하던 소비조합과 자판기사업을 노조에서 인수·운영하여 막대한 수익을 올렸지만 노조 내부갈등으로 인해 회사에 다시 반환하였다는 한 대규모 노조의 경험은 노조의 수익사업이 불러일으킬 수 있는 조직갈등 혹은 집행부의 도덕성을 둘러싼 논란의 가능성을 엿보게 한다. 그러므로 노동조합이 실시하는 수익 사업 등 재정사업은 조합원에 대한 복지의 일환, 조직확대를 위한 수단, 그리고 노조의 재정을 일부 보완하는 수단으로서 그 기능하여야 한다. 다시

말해 노조활동 자체보다 수익사업이 노조활동의 중심이 되어 목적과 수단의 도치가 발생할 경우 도덕성을 생명으로 하는 노조에 치명적인 결과를 가져올 수 있다. 결론적으로 재정자립을 위한 제반사업은 재정사업의 투명성과 공개성, 그리고 노조의 도덕성에 토대를 두고 경영개념이 가미된 방향으로 나아가야 할 뿐 아니라 수익사업 그 자체가 목적이 아닌 노동조합의 자립·자주성, 즉 노동조합과 노동운동의 목적을 위한 달성하기 위한 수단으로서 자리매김하여야 한다는 것이다.

재정 확보 차원에서의 수익 사업은 별 효과가 없음은 다른 국가의 경험에서도 찾아 볼 수 있다. 독일은 이차대전 후 갖고 있던 많은 기업과 부동산이 노조 재정에 도움이 되기는커녕, 노조 간부들의 부패만 부추기는 결과를 가져와서 현재 대대적으로 정리과정에 있고, 이것은 미국의 경우도 마찬가지이다. 일본은 아예 노조가 사업을 벌이는 경우는 출판사와 같이 노조의 업무와 밀접한 관련이 있던지, 생활협동조합과 같은 노조원들의 복지와 관련한 서비스 확대 차원에서 사업을 벌이고 있다. 쟈센과 같은 경우는 노조 재정의 일부를 회관 임대업에서 얻고 있으나 이는 우연히 회관이 임대료가 높은 지역에 위치하게 되어서였지 처음부터 재정 확충을 위해서 회관을 구입한 것은 아니라고 한다.

우리 나라에서는 노총이 벌이는 대부분의 복지매장 운영이 별 이익을 내지 못하거나 오히려 손해를 보고 있는 데에서도 잘 나타난다.

앞에서 이야기 한 수익사업, 기금적립, 그리고 조합비 인상 등 재정 확보적 측면에서의 조합재정 자립방안은 조직적 측면의 뒷받침이 없이는 재정자립이 원천적으로 가능하지 않다는, 즉 재정자립을 위한 충분한 대안이 되지 못한다

즉, 노조의 당면한 재정 문제를 해결하는 가장 중요한 방법은 수익사업과 같은 재정 확대 방법을 발견해 내는 것이 아니고, 이미

존재하는 노동계의 재정을 어떻게 효율적으로 이용하는 것과 관련되어있다. 구체적인 내용은 조직적 측면조직체계 변경 및 조직 확대, 조직합병 등을 그 대안으로 제시할 수 있다.

5. 법적 개선

노조는 앞서 여러 번 강조된 것처럼 공익적 성격을 갖는 조직이다. 하지만, 공익 단체에 내는 기부금은 면세 혜택을 받지만, 조합원들이 내는 조합비는 면세 혜택을 받지 못한다. 이는 노조의 공익적 성격에 비추어 볼 때 시급히 면세로 고쳐져서 조합원들이 조합비를 내는 부담을 조금이라도 덜어줘야 할 것이다.

제5장 요약 및 결론

본 연구는 한국 노동조합이 직면한 재정의 어려움을 이해하고 이에 바탕하여 어떠한 조직적 변화, 재정 운용의 변화가 필요한가 살펴보았다.

◆ 재정 문제의 근원(제3장)

한국 노동조합의 재정의 어려움은 복잡적이다. 우선 그 배경으로 지적될 수 있는 것은 기업별 노동조합이다. 최하부에 있는 기업 수준의 노조가 최상부의 상급단체보다 풍족한 재정을 가지고 있는 것이 한국 노동조합의 현실이다.

기업 수준의 단위노조는 상대적으로 풍부한 재정, 사용자로부터 전임자의 임금지불을 받고 있지만, 상급단체는 단위노조로부터 낮은 수준의 맴비를 수거하고 있어서 그 생존에 급급한 형편이다.

상급단체는 노총이나 산별 연맹을 막론하고 수입이 낮고 지출은 대부분이 조직의 유지와 행사비로 대표되는 수세적인 조직 활동에 대부분 사용되고, 조직 확대와 같은 공세적인 조직 활동은 전혀 못하고 있다.

◆ 노조 재정에 변화를 강요하는 두 요인(제 1장)

이러한 노동조합의 현실은 2가지 커다란 외부적인 충격에 직면하고 있다. 하나는 기업별 노조 체제의 근간을 이루고 있는 단위노조 전임자 임금 사용자 지불 불법화이고, 다른 하나는 IMF 체제로

일컬어지는 경제 공황 상황이다. 이 두 가지 충격으로 말미암아 노조의 재정 형편은 극도로 악화되고 있다. 단위노조 전임자가 사용자로부터 임금을 받지 못한다면 노조 조합비 전체가 전임자 임금으로 사용되어야 한다는 것을 의미하고, 후자는 IMF 체제의 충격으로 말미암아 조직 노동자의 수가 줄어들고 그 결과로 그나마 낮은 수준인 노동계의 재정이 더욱 줄어들 것임을 예고한다. 곧, 노조 전임자 임금 지불이 불법화된다면 노조는 전임자 임금을 지불하거나 아무런 활동을 할 수 없게 된다는 것을 의미한다. 만약 조합비를 현재 수준보다 2배로 인상한다고 하더라도 지금과 같은 결코 만족할 수 없는 노동조합 운동 수준을 유지하게 된다는 것을 의미한다. 그리고 두번째 요소는 2배 인상으로도 지금과 같은 노조 재정을 유지하기도 어렵고 실질적으로 수많은 노조가 재정난으로 문을 닫지 않으면 안된다는 것을 의미한다.

◆ 대책

·노조 조직 체계의 변화 필요성 : 기업별 노조체제에서 강화된 상급단체 체제로 (제4장)

기존 노조 조직으로는 어떻게 해도 재정 문제를 해결할 수 없다. 더군다나, 기업 외적 요인으로 심각한 조직 감소 현상을 보이는 지금의 상황은 결코 기업별 노조 체제로는 대응할 수 없다. 그래서, 현재의 기업별 노조 체계의 변화는 불가피하다. 그 다음 문제는 어떻게 변화할 것인가 하는 문제이다.

노조의 조직 구조가 획기적으로 재편되어야 할 필요성이 있다. 자주 언급되는 구조는 산별노조론이다(권혜자,1998). 하지만, 본 연구의 노동계 재정 추계에 바탕해서 독일식으로 노조 재정을 재분배를 했을 경우에도 현재의 노동계 재정은 상급단체의 기능을 충실

화 하기에는 부족하다. 그러므로, 본 연구는 상급단체가 현재의 노조 재정으로 공세적인 조직 확장, 적극적인 노동자의 권익을 보호하기 위한 활동을 하기 위해서는 보다 통일된 노동조합 형태도 적극적으로 검토할 필요가 있다는 것을 제안한다. 곧, 스웨덴 식의 모든 노동조합을 하나의 상급 단체하에 두는 단일 노동조합 체제가 그것이다. 물론 이러한 제안은 그 실현 가능성과 실현 방법에 대해서는 보다 심도 높은 논의가 필요할 것이다.

·단위노조 조직의 유지 : 노조 전임자 임금 확보 (제4장 '다'절)

어떤 형태의 노조 조직으로 변화한다고 하더라도 단위 노조 전임자의 임금은 반드시 확보되어야 한다. 그 이유는 단위노조 조직이 노사 모두를 위해서 필요한 기능을 해왔기 때문이다. 단위노조 조직은 노동운동의 기본이고 핵심이다. 반면에 이 조직은 한편으로 고충처리, 생산에의 참여 등등을 통하여 산업 평화와 생산성 향상에 기여해왔기 때문에 당연히 사용자가 이 조직을 위해서 일하는 전임자의 임금을 부담하는 것이 옳다.

·상급단체 전임자의 임금 :

공익적 성격의 전임자에게는 정부에 지불 요구(제4장 '다'절)

그렇지만, 단위 노조에서 상급단체로 파견되는 전임자에게는 해당 회사에서 지불할 의무는 없다. 대신에 상급단체의 전임자 중 노총지역본부나 중앙 정부와 각종 사회 정책의 입안과 심의에 참여하는 자에게는 정부가 노동조합의 공익적 성격에 비추어 임금을 지불하는 것이 옳다. 노조는 전임자의 임금을 법적으로 확보하기 위해서 모든 노력을 기울여야 한다.

·조합비 인상 : 정액제에서 정률제로 (제4장 '라'절)

단기적인 대책으로는 조합비의 인상이 필요하다. 우선 조합비는 정액제에서 정률제로 바뀌어야 하며, 부과의 근거는 기본급이나 평균임금이 아니라 세전 소득의 몇 %라는 식으로 바뀌어야 할 것이다. 이는 노조 재정의 확보와 노동자의 연대성이라는 측면에서 반드시 실현되어야만 할 것이다.

·수익사업의 문제점

(제2장 ㅂ지역본부 수익사업; 제4장 '라'절)

하지만, 이 글은 재정의 확대를 위해서 고려될 수 있는 수익사업의 문제점을 지적하고 있다. 곧, 독일과 미국의 경우 재정 확보를 위해서 수익 사업을 벌였다가 결과적으로 노조 재정의 악화, 노조 간부의 부패, 그 결과로 노조의 사회적 평판 악화 등을 겪고 모든 수익사업을 취소하였거나 취소하고 있는 형편이다. 일본의 경우에도 노조는 조합원의 복지를 위해서 복지 사업을 하지 그것을 수익을 위한 사업으로 하고 있지 않다는 점을 염두에 둘 필요가 있다.

·재정 문제 해결을 위한 원칙의 고수

노동조합이 겪고 있는 재정의 문제는 노동조합운동의 문제점에서 나온 것이다. 이것을 해결하기 위해서는 문제점에 대해서 직면하고 그것을 정면 돌파하려는 노력이 필요하다. 결코 현 조직 형태, 현 재정 운영 관행을 그대로 둔 채로 수익사업이나 기타의 방법으로 해결 될 수 있는 문제가 결코 아닌 것이다. 현재 노동 운동이 겪고 있는 재정 문제는 일시적인 것이 아닌 구조적이며 장기적인

것이다. 그러므로 문제를 해결하기 위해서는 본질적인 변화가 필요하다. 한편으로는 조합원들의 맹비를 가장 효율적으로 사용할 수 있는 조직 형태를 구축하며 다른 한편으로는 조합원들에게 현재의 어려운 상황을 솔직하게 설명하고 조합원들의 뜻을 모아 조합원들이 절실히 필요로 하는 사업을 전개하고 그 결과를 투명하게 공개하는 재정 운영의 민주성을 보다 제고하면서, 다른 한편으로 조직 확대 노력을 펼쳐야만 한다. 이러한 노력이 결실을 맺을 때 비로소 노조 재정의 어려움이 극복될 수 있는 계기가 될 것이다.

< 참고문헌 >

- 강희원, [http : //kvc.chollian.net/wideway/works/report16.htm](http://kvc.chollian.net/wideway/works/report16.htm)
- 권현지, 『노동조합운영의 현황과 과제』, 한국노총중앙연구원, 1997
- 권혜자, 『산별노조 건설에 대한 기업별노조의 전망』, 한국노총중앙
연구원, 1998
- 금속연맹 비 지역본부, 『사업보고서』, 1997
- 금속연맹 교 지역본부, 『사업보고서』, 1997
- 김상호, 『노조전임자의 법적 보호에 관한 연구』, 한국노총중앙연구
원, 1998
- 김정환, 『노동조합의 재정자립에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1998
- 한국노총 비 지역본부, 『사업보고서』, 1997
- 한국노총 포항지역본부, 『사업보고서』, 1997
- DGB, *Annual Report*, 1997
- 박덕제·박기성, 『한국의 노동조합(1), (2)』, 한국노동연구원, 1990
- 이재열·권현지, 『90년대 한국의 노동조합』, 한국노총중앙연구원, 1995
- 찰스 C. 핵서, 『신노동조합』, 고려원, 1995
- 한국노동조합총연맹, 『1997년도 사업보고(부록 : 재정관계)』, 1997
- 한국노동조합총연맹, 『1997년도 사업보고』, 1997
- 한국노동연구원, 『KLI 통계』, 1998

[저자 약력]

• 주요약력

- 연세대학교 사회학과 학석사
- 미국 일리노이대(시카고) 사회학 박사
- 한국노총 중앙연구원 연구위원
- 현 창원대학교 사회학과 교수

• 주요저서 및 논문

- 참여경영과 노동조합의 과제 (1996)
- 자주 경영의 가능성 연구(경제와 사회)(1996)
- 여성노동과 노동운동의 과제(1997)
- 생산직 여성의 노동과 삶의 질(1998)

노동조합 재정자립 방안

1999년 1월 10일 인쇄

1999년 1월 20일 발행

발행인 朴仁相

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

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 레인보기확인쇄사
 (代) 02-2268-9254

가격 : 5,000원