

목 차

1. 한국노총의 하반기 투쟁 현안과 과제 -복수노조를 중심으로-	1
정문주(한국노총 정책본부 실장)	
2. 왜, 지금, 미래인가? : 한국노총, 미래전략위원회에 바란다	11
은수미(한국노동연구원 연구위원)	
3. 복수노조 시행 후 설립노조의 성격과 전망	20
노광표(한국노동사회연구소 부소장)	
4. 종전 복수노조 병존사업장과 사업(장) 단위 복수노조 시행 후의 교섭 및 설립실태 비교	29
김기우(한국노총 중앙연구원 연구위원)	
5. 타임오프 시행 후 1년, 문제와 개선방향	41
김형동(한국노총 중앙법률원 실장, 변호사)	
6. 인천공항 민영화의 문제점과 국민주 매각 방식의 허구성	55
김용복(서울사회경제연구소 연구위원)	
7. 금융노조의 현안과 과제	64
공광규(금융노조 정책본부 실장)	
8. 장시간노동 단축과 근로기준법 제59조의 개정방안	73
황선재(한국노총 중앙연구원 연구위원)	
9. 노총조직 집행체계 강화 방안에 관한 소고	93
박현미(한국노총 중앙연구원 책임연구원)	
10. 1997년 이후 한국노총 정치활동 패턴과 평가	101
우태현 (한국노총 중앙연구원 연구위원)	

한국노총의 하반기 투쟁 현안과 과제

-복수노조를 중심으로-

정 문 주(한국노총 정책본부 실장)

반세기만에 7월1일부터 복수노조가 개시되었다. 사업장(단위) 복수노조 설립이 허용된 첫날인 7월1일에는 노조설립 신고가 76건으로 붓물처럼 터져 나왔다. 그러나 매일 절반씩 줄면서 7월 한달간 총 335곳에서 설립신고가 접수되었다. 따라서, 하반기 노사관계는 복수노조시대가 본격적으로 시작되면서 지각변동이 불가피할 것으로 판단된다.

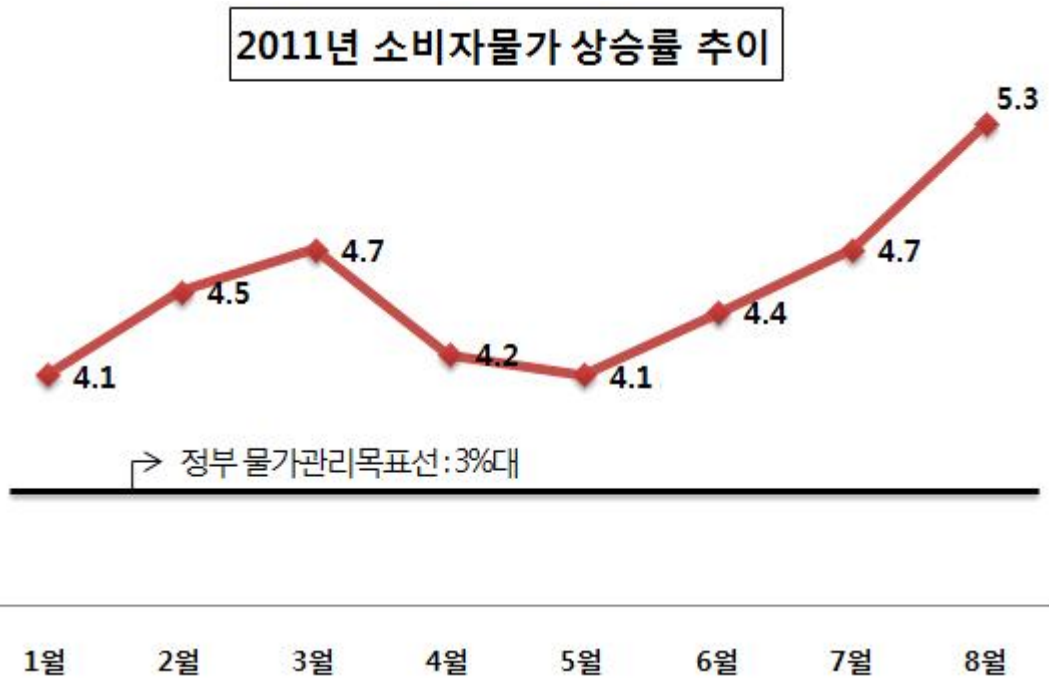
년초부터 8개월 연속 소비자물가가 4%대 넘어 8월 5.3%를 기록하면서 실질임금이 18개월만에 마이너스 대를 찍었다. 정부는 고용 및 노동시간 유연화의 제도화를 위해 근로기준법 개악과 시간제법 제정을 정기국회에서 강행할 예정이다.

이에 본고는 노동시장 및 노사관계에 대하여 복수노조를 중심으로 진단하고, 이에 대한 하반기 전망과 한국노총의 대응 방향 과제를 살펴보고자 한다.

현 정세를 종합해보면 이명박 한나라당 정권은 집권 4년차를 거치면서 정치, 경제, 사회 전분야에 걸쳐 총체적인 국정실패를 경험하고 있으며, 권력해체의 조짐이 감지되고 있다. MB청와대 권력은 4.27재보선, 한나라당 원내대표 비주류 당선, 7.4 전당대회 친이계 몰락 등 3연속 선거 패배로 권력누수가 가속화되고 있다. 10년만에 대학생들이 반값등록금을 외치며 거리시위에 나섰고, 농민들은 4대강사업으로 막대한 피해를 보고 있으며, 축산농가는 정부의 구제역 대응실패로 큰 피해를 입었다. 서민들은 폭등하는 전셋값과 물가고에 신음하고 있다.

당초 “선거가 없는 올 한해 제대로 일을 해보겠다”던 MB 다짐은 반년도 못돼 물거품이 됐다. 현 정권에 대한 민심이반은 지지율 하락 수준을 넘어서 권력누수의 가속화로 이어져 아직 임기를 1년 8개월여 남겨놓고 있지만 역대정권보다 훨씬 더 빠른 권력해체로 이어져 위험수위에 달하고 있다.

특히, 올해 1분기 실질임금 증감률이 1년6개월 만에 마이너스로 돌아섰다. 가파르게 오르는 물가를 임금이 따라잡지 못하면서 임금노동자의 급여소득이 사실상 줄었다. 실질임금 감소 폭도 2008년 금융위기 때보다 훨씬 크다. 고물가의 충격이 금융위기의 여파 이상으로 국민 생활을 압박하고 있다.



문제는 앞으로도 이런 상황이 계속될 것이란 점에서 상황이 매우 심각하다. 소비자물가 상승률은 7개월째 4%를 넘어섰고, 석유류와 농산물을 제외한 근원물가 상승률은 OECD 평균 1.6배를 기록했다. 하반기에도 공공요금 및 개인서비스요금 인상 등이 예고되어 있고, 미국·유럽발 재정위기 충격으로 환율 변동폭이 확대되면서 수입물가가 불안하여 연말까지 물가상승 압력이 지속될 것으로 보여 실질임금은 마이너스를 유지할 전망이다.

이처럼 실질임금이 감소하여 정부가 추진하고 있는 서민생활 안정과 내수 활성화 정책도 실질적인 효과를 거두기 어렵게 되었다. 임금노동자의 실질임금 하락은 단기적 현상이 아니다. 물가안정 기조도 필요하지만 중소기업의 임금을 높이고 노동자들의 교섭력을 강화해 구조적인 경제불균형을 바로잡아야 한다.

그러나 정부는 임금인상억제정책을 고수(대표적으로 최저임금 인상에 부정적 nnn입장)하고 있다. 근원적으로 최근 물가가 급등한 것은 정부가 고환율 성장정책

기조와 4대강 사업, 구제역 초등대응 실패 등으로 농축산물 가격을 부추겼기 때문이다.

불발로 끝난 노동법 재개정

6월 임시국회에서는 노조법 개정안이 야3당법안과 한나라당 김성태의원법안 등 여야 의원 131명의 입법발의가 추진되었다. 한국노총은 노조법 개정안의 국회 상정을 위하여 야3당과 민주노총이 공동으로 5월 18일 입법발의를 하였고, 한나라당을 압박하는 투쟁을 전개하였다. 그 결과 6월 23일 여야간사간에 노조법 개정안을 상정기로 합의하였지만 같은 날 밤 청와대는 당정청협의과정에서 이를 뒤집어버렸다. 그 결과 노조법 개정안의 국회 상정이 불발되고 말았다.

노동시간 유연화에 초점이 맞춰진 근로기준법 정부입법 개정안¹⁾은 국회 환노위에 상정되었지만 양대노총의 반대로 논의가 되지 않아 8월 임시국회에서 다시 논의 절차를 밟게 되었다.

정부가 추진하고 있는 또 다른 노동시간 유연화의 제도화가 ‘시간제근로자 보호 및 지원에 관한 법률’의 제정이다. 고용노동부는 6월 24일 시간제법 제정 입법예고를 하였고, 9월 정기국회에 상정할 예정이다. 시간제법은 파트타임 활성화와 비정규직 위주의 고용 총량 확대로 고용의 불안정성을 높이는 방향으로 설계되어 있다.

따라서, 한국노총은 8월 임시국회와 9월 정기국회 공간에서 근로기준법 개악 및 시간제법을 저지하고, 노조법 재개정안의 국회 상정 및 노사정논의를 위하여 하반기 대국회투쟁을 전개해 나갈 계획이다.

이밖에 근로자퇴직급여보장법²⁾, 고용보험법³⁾, 건설근로자고용개선에 관한 법률⁴⁾이 7월 1일 국회 본회의를 통과하였다.

1) 탄력적근로시간제 연중도입, 휴가사용촉진제 확대, 근로시간저축제 신설 등

2) 퇴직금 중간정산 제한(무주택자의 주택구입 등 꼭 필요한 경우로 한정), 신설 사업장 자동 가입, 퇴직연금제 전환시 개별근로자 선택에 따라 근로자대표 의견 청취, 퇴직연금 규약 작성시 동의 또는 의견 청취

3) 고용보험상 실업급여 피보험자로 자영업자의 임의 가입 가능

4) △명칭 : 건설근로자퇴직공제회 △이사회 : 노동계 참여 △이사장 선출 및 취임 : 이사회 선출후 노동부 보고 △노동부 지도감독 : 필요한 경우로 한정

상반기 투쟁평가 : 고난의 행군, 절반의 승리

2009년말 노조법 개정 노사정합의이후 2010년 한국노총은 조직내 불신과 갈등이 잠복되어 있었다. 년초에 치뤄진 선거인대회는 반전의 기회였고, 압도적으로 당선한 이용득 집행부는 노조법 재개정투쟁으로 즉각 반격에 나섰다. 한국노총은 상반기 굴직한 사업과 투쟁을 배치, 완강하고 지속적인 활동을 전개해나갔다.

그러나, 행정, 입법, 언론 등 권력을 독식하고 있는 현 이명박 한나라당 정권은 일방통행식 반노동정책 기조를 여전히 고수하고 있으며, 한국노총의 요구에 아랑곳하지 않았다. 이명박 한나라당 정권은 총체적 국정실패에 불구하고 국정운영을 수정하지 않고 소통부재 일방통행식으로 일관되어 왔다.

즉, 상반기 노조법 재개정투쟁은 주체적 오류와 객관적 한계로 인하여 소기의 성과를 달성하지 못한 것이 아니라 권력을 독식하고 있는 이명박정권의 (현 노조법을 청와대의 최대 치적으로 인정하고 있는) 일방통행식 기조가 근본적 원인이고, 한국노총은 이에 굴하지 않고 완강하고 줄기차게 노조법 재개정투쟁을 전개해왔다.

다만, 한국노총이 선거후유증 및 조직적 내부 이해관계로 인한 갈등, 상반기투쟁을 전개하는 과정에서 드러난 전술 운영상의 혼선은 극복해야할 과제라 할 수 있다.

한국노총은 지난 상반기 비록 노조법 재개정을 획득하지는 못했지만 상반기 투쟁을 통해서 노조법 개정을 외면하는 한나라당에게 4.27재보선 등을 통해서 경고의 메시지를 보냈고, 정책연대 파기이후 곧바로 직접적으로 심판했다. 또한, 노조법 개정 입법발의가 여야 131명 의원이 추진하여 국회의원중 44%가 노조법 개정에 동의하는 결과를 이끌어 냄으로써 한국노총의 노조법 재개정투쟁의 정당성이 입증되었다.

더불어 상반기 노조법 재개정투쟁 및 한나라당 심판투쟁을 통해서 좌절과 패배 의식에 젖어있던 조직적 분위기를 투쟁을 통해 돌파할 수 있다는 자신감을 갖게 되었고, 한국노총 지도부와 현장간의 기본적인 신뢰가 쌓이는 계기를 마련한 것은 분명한 성과라 할수 있다.

하반기 노사관계 불안_최저임금위 파행, 금융총파업 예고, 복수노조 쟁점 점화 등

SC제일은행의 파업이 두달째이어졌고, 8년만에 금융노조가 총파업을 조준하고 있다. 한진중공업은 사측의 무분별한 정리해고에 반대투쟁을 결사적으로 전개하고 있으며, 최저임금은 법정결정시한을 넘겨 한국노총 위원이 총사퇴하는 사상 초유의 사태까지 이어졌다.

특히, 복수노조가 시행되면서 창구단일화를 이유로 사측이 교섭을 일방적으로 중단하고, 노동위원회에서는 조정신청을 반려하고 있다. 공식적으로 7월 한달동안 322곳에서 복수노조가 설립되었고, 복수노조 하에서 하반기 노사관계 쟁점은 전임자 및 시설편의제공의 배분, 교섭대표단 구성, 이종조합원 산정, 노조간 차별, 사용자 부당노동행위 등이 쟁점으로 등장할 가능성이 높다.

복수노조 설립 현황 분석 및 전망

복수노조 허용이 시작되고 7월 5일까지 설립현황을 놓고 한국노총이 자체적으로 분석한 결과에 따르면 첫날 76건이 설립되었던 것이 매일 절반씩 감소하는 양상을 보이고 있다. 새로 설립된 복수노조 중에서 상급단체에 가입하지 않은 곳은 119곳(91.5%)로 가장 많았고, 상급단체를 가입을 명기한 곳이 11곳(8.5%)에 불과하여 한국노총 9곳(6.9%), 민주노총 2곳(1.5%)으로 나타났다.

상급단체 여부

총 설립노조	한국노총	민주노총	미가맹
130	9 (6.9%)	2 (1.5%)	119 (91.5%)

복수노조가 설립된 노조들의 소속은 양대노총 소속이 107곳(80.8%)이고, 기존노

조가 있는 곳이 123곳(93.1%)이었다. 민주노총 소속이 56곳(43.1%)으로 가장 많고, 한국노총 47곳(36.2%), 미가맹사업장 16곳(12.3%), 무노조사사업장 2곳(6.9%) 순이다.

소속여부

	총 설립 노조	한국노총 소속사업장	민주노총 소속사업장	한노+민노 사업장	미가맹 사업장	무노조 사업장
	76	32	28		11	5
7/4	36	10	19	2	3	2
7/5	18	5	9		2	2
총계	130	47 (36.2%)	56 (43.1%)	2 (1.5%)	16 (12.3%)	9 (6.9%)

업종별로는 택시,버스가 74곳(56.9%)이며, 그 외 일반업종이 56곳(43.1%)를 기록하였다.

업종별

	총 설립노조	일반	택시,버스
7/1	76	32	44
7/4	36	19	17
7/5	18	5	13
총계	130	56 (43.1%)	74 (56.9%)

복수노조 설립사업장의 업종별 특성은 택시, 버스 등 운수업종에서 집중적(총 130곳中 74곳으로 57% 차지)으로 나타났다. 자동차노련은 전세버스와 마을버스를 제외하고 조직된 노동자 가운데 98%를 포괄하고 있는데 서울, 인천, 부산, 대구, 경북, 강원 등에서 복수노조가 설립되었고, 연맹을 탈퇴하여 민노총이나 중간노조로 전환하는 조직들이 출현했다.

택시는 경기, 경남, 충북, 대구경북, 광주전남, 강원 등 전국적으로 복수노조가 출현하고 있는데 상급단체없는 노조 설립이 많았다. 이러한 원인은 사용자들이 노조 설립에 개입하면서 중택(중간택시)가 만들어 지고 있기 때문으로 풀이됨. 또한, 공공운수연맹 운수산업노조 민주택시본부에서 전택으로 옮기거나 반대로 전택노련에서 민택으로 전환하는 곳이 함께 나타나고 있다.

택시, 버스업종 다음으로 공공부문에서 복수노조의 설립이 활발함. 공공부문에서는 철도, 발전, 도시철도, 대구지하철, 대학, 자치단체, KT, 청소용역 중심의 일반노조 등이 복수노조를 설립하였고, 이중 다수가 민주노총에서 미가맹노조 또는 한국노총으로 가입하였다.

제조업에서는 KEC, AVO카본코리아, 엔텍 등 민노총사업장에서 새로운 노조가 설립되었고, 금명간에 금호타이어에서도 민노총소속이 아닌 새로운 조합이 결성될 것으로 예측된다. 또한, 한국노총 소속인 대우일렉, 카프로 등이 새로운 노조가 출현했다.

규모별, 직종별 특성은 당초 전문가들의 예상을 깨고, 대규모 사업장에서의 복수노조 출현은 미비한 상황(KB국민은행, 농협, KT, 도시철도 등)이고, 새로 설립된 노조의 규모로 스몰사이즈 수준에 불과했다. 또한, 대우일렉(사무관리직노조 설립) 등을 제외하면 직종별 이해차이가 큰 사업장에서의 복수노조 출현은 아직까지는 뚜렷하게 발견되지 않았다.

상급단체별 특성을 살펴보면 한국노총과 민주노총이 각각 36.2%, 43.1%를 보여 민주노총 소속사업장의 복수노조 설립이 7%p가량 높으나 의미를 부여할 만한 수준은 아니다. 그러나, 한국노총에서는 택시,버스가 3/4을 차지한 반면에 민주노총은 그외 업종이 60%를 차지하여 대비하는 모습을 보였다. 이같은 경향은 한국노총 소속 사업장에서는 투쟁형이, 민주노총 소속사업장에서는 협력형 노조와의 경쟁으로 갈 가능성이 높다는 것으로 해석이 가능하다.

노사관계 특성 측면에서는 노조활동 노선차이 또는 헤게모니 다툼의 양상은 많지 않은 것으로 보이며, 오히려 사용자의 지배력과 영향력이 높고, 노조 집행부의 리더십이 약한 사업장들에서 주를 이루는 것으로 보인다, 대표적으로 택시 등에서는 사용자의 간접지원으로 복수노조가 출현하고 있다.

복수노조 유형은 조직분열형이 우세하고 조합원수 증가는 미비한 수준이다. 복수노조의 유형은 일본식 조직분열형과 캐나다식의 미조직부문 조직화 유형으로 구분하는데 5일까지의 현황을 분석해 보면 일본식 조직분열형이 우세한 것으로 나타났다.

새로 설립된 복수노조의 규모는 전체 현황자료가 부재한 상황에서 언론보도 내용에 의존할 수밖에 없는데 신규 복수노조의 조합원이 20명 미만으로 신고한 곳이 80%수준으로 그 규모가 작았다. 복수노조의 규모가 작은 원인은 기존노조에서 이

탈하여 새로운 조합을 결성한 비율이 93.1%에 달하는 것으로 집계되는바 그 유형이 조직분열형이기 때문이다. 이에 대한 다른 해석을 할 경우 신규노조가 조직세와 관계없이 조합을 설립한후 소수인원만을 신고하였을 수 있으나 이에 대한 실제 가능성은 낮을 것으로 판단된다. 왜냐하면 소수가 복수노조 허용시점에 맞춰 우선적으로 조합을 설립하고 법내노조로서 권리를 획득한 이후 이를 기반으로 조합원을 모아 가는 조직 확장사업을 벌일 것이기 때문이다.

한편, 조직분열형 복수노조의 출현은 조합원 증가로 귀결되지 않으며, 이후 현장에서 조합원 쟁탈 경쟁으로 이어질 소지가 있다.

복수노조에 대한 전망을 내려보자. 복수노조의 양태는 경제 환경에 따라 밀접한 영향을 받는다. 즉, 경제성장기에는 노조수, 교섭, 파업, 조합원수가 모두 증가하면서 노조에 유리한 경향을 보이지만, 경기불황시에는 사용자의 부당노동행위가 촉발되고 노조내 분화가 진행되면서 노조에 불리한 경향을 보인다.

현재 한국경제 상황이 원자재가 상승, 내수 침체 등으로 인하여 올해 4%수준의 성장을 달성할 것으로 전망된다. 물론 대중소기업간의 성장, 수익의 격차가 존재하지만 전반적인 경기불황 국면에서 복수노조시대가 출현한 것은 노동조합운동에 불리한 환경이라 할 수 있다.

앞으로 이후 상황을 더 지켜봐야 종합적인 판단과 정확한 전망이 가능하겠지만 매일같이 복수노조 설립 건수가 절반씩 감소하고 있어 의외로 복수노조가 단기적으로 볼때 노사관계 불안정으로 이어질 가능성은 낮을 수 있다. 다만, 중장기적으로 노사간의 교섭력 변화는 사용자 우세로 갈 가능성이 높고, 복수노조가 설립된 사업장에서는 노조간 선명성 경쟁으로 쟁의발생 가능성이 높을 것으로 전망된다.

5) <해외사례> 영국은 복수노조 시행 초기에는 노조수와 교섭, 파업이 모두 증가함. 그러나 산업경쟁력이 약화된 1960년대 후반부터 복수노조가 경제적 부담으로 인식(정주연, 2006)됨. 즉, 노조가 힘 관계에서 우위에 있던 시기에는 조합원수 증가했고, 여러 직종 노조가 경쟁적으로 교섭과 파업을 진행함으로써 노조 조직수와 교섭력은 증가하는 경향을 보인바 있음.

일본은 한국전쟁 직후 경기불황에 직면하면서 기업 합리화정책(설비기계 및 기술 도입, 경제의 개방화와 대형합병 등)이 추진되었고, 이에 중추 대기업들은 격렬한 파업으로 대응하면서 노사간 결전이 벌어짐. 그 결과 거의 모든 노조들이 패배하고, 노조의 리더십이 우파로 전환하거나 노사협조노선의 제2조합이 결성됨

복수노조 시대, 조직경쟁력 강화

기업내 복수노조간 조직화 경쟁과정에서 서로 다른 상급단체를 선택할 가능성이 커지고, 이 과정을 거치면서 양대노총 중심의 상급단체 구도는 변화를 맞이할 수 있다. 따라서, 단위노조는 조직분화시대에 부족한 현장의 역량(교섭력, 투쟁력)을 지원할 수 있는 상급단체를 선호할 수 밖에 없다. 이에 한국노총은 타임오프와 복수노조 시행으로 취약해진 단위노조를 지원하는 현장지원시스템을 가동할 예정이다. 이는 현장과 산별, 지역간 유기적 결합력을 높여야 하는데 지역차원의 공동사업과 공동투쟁, 산별차원의 공동요구, 시기집중, 공동교섭 등 다양한 전술을 구사되어야 한다. 또한, 총연맹차원에서 미래전략위원회와 조직강화특별위원회를 가동하고 복수노조 시대의 조직대응력 확보를 위한 마스터플랜을 마련하고 있으며, 이를 하반기 중에서는 실천에 옮겨야 나갈 계획이다.

복수노조시대 조직경쟁력은 노동조합의 자기 정체성 발견으로부터 출발해야 한다. 즉, 노동조합의 체력을 키우고, 체질을 개선해 나가야 하는데 이는 노동조합 조직의 민주성과 자주성, 투명한 운영이 핵심 척도이다. 이를 위하여 한국노총은 전 조직적인 혁신운동을 전개해 나가고자 한다. 총연맹부터 노동조합 운영의 자주성과 민주성을 강화해 나가기 위하여 현장 발의, 현장 투표, 현장 소환제, 중간평가 등을 선진적인 제도를 오는 10월 임시대의원대회에서는 도입할 계획이다.

또한, 현장 조직혁신을 위해서는 직선제 임원 선출, 임단협 결과에 대한 총회 인준 등이 반영되도록 노조 규약을 개정하고, 조합가입범위를 사내 전체 종사자로 확대하여 미조직부문의 별도 조직화를 예방해야 한다.

더불어, 단위노조 조직내부의 결속력 강화를 위한 일상적인 의식화를 위하여 단위노조는 교육선전활동을 강화하고 이에 수반되는 제반자료와 강사진을 총연맹은 지원할 예정이다.

하반기 3대 중점과제에 맞춰 집중, 투쟁의 수위 확대

한국노총은 노조법 재개정, 복수노조 경쟁력 강화, 2012년 총대선 준비와 대응 등

하반기 3대 중점과제를 설정하여 조직적 역량을 집중하고, 투쟁의 수위와 폭을 확대하면서 현장에 중심을 둔 대중사업과 대중투쟁을 전개해 나갈 계획이다.

그 일환으로 한국노총은 7월, 복수노조시대 청사진과 기본계획을 수립하였다. 또한, 미래전략위원회를 가동하면서 9월말까지 운동기조, 조직운영, 정치사회연대, 노동시장정책 등 전략사업을 발굴하여 하반기부터 이를 추진해 나갈 계획이다. 이를 위하여 오는 11월경 임시대의원대회와 전국노동자대회를 배치하고, 12월 임시국회를 겨냥한 노조법 재개정투쟁을 전개해 나갈 계획이다.

왜, 지금, 미래인가? 한국노총, 미래전략위원회에 바란다

은 수 미(한국노동연구원 연구위원)

미래전략위원회라니. “선거 때가 되었다”거나 “의례적 행위”라는 비판이 충분히 가능하다. 글로 쓴 보고서가 없어 노동운동의 위기가 거론된 것이 아니고 멋진 보고서가 없어 한국 민주주의가 불안한 것이 아니기에 충분히 근거 있는 의혹이다. 게다가 왜 지금인가? 비정규직 노동자들의 고통과 저항이 수년간 이어지고 쌍용차와 한진중공업 정리하고 문제가 해결의 기미 없이 지속되는 현실도 무거운데 왜 갑자기 미래전략위원회 인가?

하지만 의혹 보다는 기대를 보내고 싶다. 한국노총이 믿음직스러워서라기 보다는 둘째가라면 서러울 정도로 근면 성실한 노동자들이 일을 해도 가난에서 벗어나지 못하고 “당신의 일자리는 안녕하시나”는 질문을 받는 참담함 때문이다. 당신의 일자리는 안녕해도 당신 아이의 일자리는 안녕하지 못한 것 역시 어제 오늘 일이 아니기에 그렇다. 대다수가 노동자이지만 “내가 노동자요”라고 당당히 말하지 못하는 무력감 때문이다.

또한 한국 노총 미래전략위원회가 조합원만이 아닌 전체 노동자의 이상과 꿈, 믿음을 위해 고민하고 선택하기를 기대한다. 말뿐이 아닌 행동으로, 소수의 안온한 동지에 머무르지 않고 다수의 위험한 일상을 바꾸어내는 희망을 담아내기를 바란다. 그것이 완성된 내용이 아니어도 좋다. 상처림이 문제가 아니기 때문이다. 누구를 위한, 무엇을 위함 상처림인가가 분명하면 조금 모자라거나 부족해도 상관없다. 여름날 시원한 물에 밥을 말아 김치 한가지로 식사를 해도 오랜 벗이나 다정한 이웃과 함께 라면 좋지 않던가.

그래서 원고 청탁이 왔을 때 쓰겠다 했다. 한 마디 거드는 것이 바람직한가, 필요한가, 이런 질문은 떠오르지도 않았다. 그냥 바라고 원하는 것, 부탁하고 싶은 것이 있어서이다. 한국노총에만 바라는 것은 물론 아니지만 이 지면이 계기가 된 것은

분명하다. 때문에 이 글은 넘치거나 부족함이 있을 것이다. 양해하여 주기를 부탁한다.

첫 번째 가장 궁금한 것은 지금 왜 미래전략위원회인가? 이다. 왜 한국노총은 이와 같은 기획을 지금 하는 것일까? 이것은 세 가지 측면에서 한국노총의 입장을 묻는 것이기도 하다.

한국 사회는 최근 복지 논쟁이 한창이다. 무상급식으로 유발된 복지 논쟁은 오세훈 서울시장의 주민투표로 더욱 불이 붙었다. 25.7%의 투표율에 대한 해석도 다양하며 계급투표 성향을 띤다는 분석이다. 어찌되었든 다른 미래를 꿈꾸는 목소리가 커진 것은 분명하다. 그런데 한국노총 역시 성장 제일주의를 넘어서는 다른 미래를 꿈꾸는 것이라면 최근의 복지 논쟁에 대한 입장 표명이 필요하다. 그것과 한국노총의 미래 전략은 어떤 관계가 있는가를 밝혀야 한다.

외국에서는 복지국가를 열어 재깁 세력이 노동계급이었다. 하지만 한국에서는 노동조합이 복지 문제에 관심이 없는 것처럼 보인다. 4명 중 1명이 저임금 근로자이고 상대적 빈곤율 역시 높으며 비정규직 문제가 심각하고 세계 최장의 노동시간을 자랑하는데도 노동조합이 보편적 복지를 주도하지 못하는 것은 조금 이상하다. 연일 전월세 대란에 가계부채 문제가 언론을 도배하고 한진중공업 정리하고 사태로 희망버스가 가득 차는데 노동조합의 역할이 그다지 두드러지지 않는다. 한국노총을 비롯하여 민주노총이나 진보정당, 노동계가 사실상 복지 관련 의제를 꾸준히 제기하여 왔다는 사실에 비추어보면 더욱 이상하다.

과거 “노동 없는 민주주의”가 노동의 시대적 한계였다면 현재 “노동 없는 복지국가”는 노동의 무능력이다. 노동이 민주주의에 한 발 늦게 뛰어들어 사회적 위험과 양극화의 현실을 막지 못하고 민주주의의 후퇴에 무력했다면, 복지국가에 대한 무관심이나 나중에 생각하자는 태도는 복지국가 자체를 어렵게 할 뿐만 아니라 한국의 미래를 어둡게 하는 것이다.

복지정책이 복지국가일 수는 없다. 최소한 복지국가는 복지정책만이 아니라 공정한 노동을 전제로 해야 한다. 전 세계적으로 복지국가 시대를 열었던 1944년 필라델피아 선언이 인간의 노동은 상품이 아니며 한 지역의 빈곤이 전체의 발전을 가로막는다면 공정한 노동과 사회보장을 주요한 내용으로 담고 있다는 사실에 주목해야 한다. 이것과 한국노총이 꿈꾸는 미래는 다른 것인가?

또한 복지국가는 이윤 주도 성장(profit-led growth)에서 임금 주도 성장(wage-

led growth)으로의 경제발전 패러다임의 전환을 뜻한다는 면에서, 복지 국가에 대한 입장 표명은 경제구조나 대기업 문제에 대한 의견표명 이기도 하다.

지구인에 기생하던 에일리언(외계인)이 지구인의 몸을 뚫고나와 지구인을 지배하는 공상과학 영화의 한 장면처럼, 사회의 한 부분이던 시장경제가 사회를 뚫고나와 한 국가만이 아니라 전 세계를 위기로 몰아넣고 서민경제를 파탄으로 이끌고 있다. 기업이 해외로 나가고 정리해고를 하며 비정규직을 쓰는 것은 모두 경영상의 자유이며 시장 경쟁의 원리라고 한다. 사회의 한 구성 부문인 기업과 시장이 자신의 규칙을 갖는 것은 당연하다. 문제는 기업과 시장만이 사회를 구성하는 것이 아니며 기업과 시장은 사회의 한 부분일 뿐이라는 사실이다. 때문에 한국이라는 사회적 공동체를 유지하려면 경쟁과 자유를 넘어서는 가치와 규칙이 있어야 하며 그것이 정의와 연대일 수 있다.

즉 정의와 연대가 복지국가의 가치라면 그것의 경제 패러다임은 이윤 주도가 아닌 임금 주도 성장이겠다. 따라서 이윤 주도를 강조하는 재벌이나 대기업에 대한 의견이 있어야 한다. 정리해고는 경영상의 불가침의 자유라거나 기업이 살아야지 국가가 산다거나 외국에 나가 노동자를 착취하는 것 역시 경제적 자유라거나 대중 소기업 동반 성장이나 이윤공유제는 빨갱이나 할 주장이라는 입장에 대해 한국노총의 의견 및 대안이 궁금하다.

더불어 최근 확산되는 야권연대에 대한 한국노총의 의견이 있어야 한다.

노동조합의 정치활동은 항상 중요하며, 총선과 대선을 앞둔 시기에는 더욱 더 관심의 초점으로 떠오를 수밖에 없다. 한국노총 역시 그것을 분명히 알고 있다. 얼마 전 필자가 참여하였던 국회 토론회에서 한국노총 측 토론자로 나선 중앙간부는 다가오는 선거 시기에 한국노총은 노동문제에 관해 의견이 합치하는 정당에게 새끼 손가락을 걸겠다고 단언했다. 그것은 개인적인 입장 표명으로 치부하기 어려운 정치적 행위이다.

문제는 2007년 선거당시 현 집권여당과의 정책연합을 하였던 한국노총의 선택과 2012년의 한국 노총의 선택 간의 관계이다. 한국노총은 지난 시기 정책연합을 어떻게 평가하며 앞으로의 정치활동은 그것과 다를까? 미래 전략위원회는 그 문제에 대해 어떤 내용을 담을까? 적어도 미래를 꿈꾼다면 우회할 수 없는 질문이다. 또한 한국노총의 정치활동을 “상층부 중심의 권력 지향”이나 “국회의원 만들기의 일환”으로 간주하고, 정책적 유사성이 아니라 집권당이기에 때문에 해당 정당과 정책연합을

한 것이라는 비판에 답해야 한다.

노동조합은 집권당을 지지하거나 연합할 수 있다. 하지만 그것의 기준은 한국노총 스스로 표방했던 사회개혁적 노동조합주의의 목적 및 정책과의 유사성이어야 한다. 또한 선거에서의 정책 연합만이 아니라 일상적 시기의 정치활동 특히 중앙 간부들의 다양한 정치활동에 관한 기준이나 원칙을 분명히 밝혀야 한다. 그것 없이 미래를 논한다는 것은 행동이 뒷받침되지 않은 말에 불과하고 한국노총에 대한 정치적 불신을 낳을 뿐만 아니라 노동조합에 대한 국민적 신뢰를 또 떨어뜨리는 계기가 될 것이다. 미래전략위원회가 선거용이라는 의혹이 반드시 부정적인 것만은 아니다. 단지 선거용에 그친다면 문제이겠지만 선거에 대한 태도는 필요하기 때문이다.

정책연합에 대한 한국노총의 자체 평가는 곧바로 두 번째 궁금증, 즉 한국노총은 누구와 함께 새로운 미래를 꿈꾸려 하는가? 라는 대표성과 연합 세력의 문제로 이어진다.

한국의 노동법 제 29조에 따르면 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여” 교섭한다. 때문에 사업 혹은 사업장의 비조합원은 배제된다. 또한 노동법 제 2조 노동조합의 정의에서 조합원이 될 수 있는 사람을 기업에 고용된 임금 근로자로 한정한다. 때문에 실업자나 임금 근로자인지가 불분명한 사람 역시 노동조합에 가입할 수 없다. 더욱이 그 범위는 노동조합의 규약이나 단체협약의 조합원 가입범위에 의해 더욱 좁혀진다.

결국 노동조합에 가입할 수 있는 사람은 대부분 정규직이기 때문에 정규직 이기주의는 법에 의해 강제된다고 할 수 있다. 그런 점에서 한국노총은 정규직 이기주의라는 비판이 억울할 수 있다. 혹은 비정규직이나 비조합원의 문제에 관심이 없다는 지적이 부당하다고 생각할 수 있다. 법으로 조합원 범위를 제한하고 그 법에 의거하여 규약이나 단체협약에서 조합원 가입범위를 좁혔는데 정규직 이기주의라고 비판하면 법을 어기라는 이야기일 수 있기 때문이다.

하지만 한국노총이 일부 정규직의 이해만을 대변한다는 비판으로부터 자유로울 수 없다. 우선 한국노총은 최저임금위원회나 노사정위원회에 노동자의 대표로 참석한다. 이 자리에서 조합원만을 대표하는 것은 아니다. 또한 끊임없이 노동계급을 대표하겠다고 천명해왔다. 수십만명의 조합원 혹은 상대적으로 임금 및 근로조건이 괜찮은 100인 이상 사업장의 400만 노동자가 아니라 100인 미만 사업장의 1,300만 노동자의 임금 및 근로조건 개선도 한국노총이 해야 할 일이라고 언급해

왔다.

만약 한국노총이 여전히 모든 노동자와 함께 새로운 미래를 꿈꾸는 것이라면 최소한 노동법 제 2조와 29조의 개정 및 한국노총에 소속된 기업별 노조의 규약 및 단체협약의 변경을 적극적으로 고려해야 한다. 그래서 명실상부한 대표조직으로 거듭나겠다는 의지표명이 있어야 한다. 전임자 임금지급금지에 대한 비판 만큼이나 노조의 대표성을 제약하는 노동법의 각종 조항에 대한 개정은 중요하다.

이것은 기업내 정규직 종업원만으로 구성된 기업별 노조 체계에 대한 평가나 향후 전환 계획과도 긴밀한 관련이 있다. 민주노총은 2000년대 중반부터 적극적으로 산별전환을 시도하였고 지금도 그러하다. 기업별 노조를 뛰어넘지 않고 대표성을 확보하기 어렵기 때문이다. 한국노총은 산별이나 업종 혹은 지업별 조직형태의 변경을 고려하는가? 그렇지 않다면 그 이외의 다른 대안이 있는가? 오직 기업내의 조합원만을 대표하여 활동할 것인가?

이것이 노동 외부로 대상으로한 질문일 경우는 연합 혹은 연대의 문제가 된다. 이미 앞에서 누구와 정치연합을 할 것인가 혹은 과거의 정치연합에 대해 어떻게 생각하는가를 물었다. 이외에도 정치조직만이 아니라 다양한 시민단체와 한국노총은 어떤 관계를 맺을 것인가 또한 궁금한 점이다. 최근 한국노총은 복지국가 실현을 위한 시민단체 간의 연대활동에 적극적으로 참여하고 있다. 그것이 한국노총의 지향점이라면 미래전략위원회에 그 내용이 담겨야 한다.

또한 대표성의 확대 및 시민사회단체와의 연대를 위해서는 해결해야할 문제가 있다. 노동운동의 위기가 거론된 이유는 대표성 취약만이 아니라 도덕성 훼손이 심각하기 때문이다. 혹자는 일부 노조위원장이 기업으로부터 중대형 승용차 등의 각종 혜택을 받고 있다는 사실을 개탄하기도 한다. 담합이라는 이야기도 종종 들린다. 간혹 조합 간부의 부정부패가 신문 지면을 장식할라치면 혹독한 비난이 쏟아진다. 지나치게 부풀린 경우가 없지 않지만 도덕성은 노동조합의 생명이다. 도덕성이 없는 조직이 대표성을 갖거나 시민사회 단체와 연대하기 어렵다. 그것이 대표성이나 연대에 대한 의심으로 이어지고 시민단체들은 도덕성에 대해 문제제기를 받는 조직과 연대를 꺼린다. 도덕성이 노동운동의 위기를 강화시킨 요인이다. 따라서 미래전략위원회에서 이 문제를 덮어서는 안될 것이다. 한국노총은 도덕성 문제로 실추된 명예를 어떻게 회복할 것인가?

세 번째 궁금증은 공정 노동 실현에 대한 한국노총의 입장이다.

최근 야당 만이 아니라 정부 여당까지 비정규직이나 사내하도급 활용에 대한 규제를 거론한다. 한국노총 역시 노사정위원회에서 이 문제를 다루었다. 이뿐만이 아니다. 기업별, 고용형태별, 성별, 학력별 임금 및 근로조건의 격차가 심각하다. 이것은 조합원과 비조합원의 격차이기도 하며 한국노총 역시 인식하고 있는 문제이다.

그런데 혹자는 정규직 때문에 비정규직이 양산되었다고 한다. 하지만 필자는 정규직과 비정규직 간의 격차를 노동조합 탓이라거나 정규직 탓이라고 돌리는 의견에 동의하지 않는다. 또한 그 의견의 상당수가 근거 없는 강한 주장인 경우가 많다고 생각한다. 하지만 고양이와 쥐가 싸울 때 가만히 있으면 사실상 고양이 편을 들어주는 것과 마찬가지로 노동조합이 편승하였다는 사실에 눈을 감기는 어렵다.

물론 한국노총 역시 비정규직이나 사내하도급 문제 해결에 목소리를 높인다. 제시하는 정책 역시 야당이나 진보집단의 입장과 거의 다르지 않다. 하지만 핵심적 문제는 건드리지 않는다. 즉 격차와 차별을 해소하기 위해 노동조합이 어떤 부담을 질 것인가?에 대해서는 아무런 이야기도 하지 않는다.

무상급식 반대를 한 사람들은 투표한 이유가 “세금이 늘어나고 재정적자가 생길까봐”, “자기 돈으로 먹어야지 거지근성을 키울까봐”라고 한다. 이 인터뷰를 읽고 필자는 눈을 의심했다. 지금 무상급식을 먹고 있는 아이들은 거지 근성에 젖어 있는가? 무상 교육을 받고 있는 아이들은 거지 근성에 물들어 있는가? 라는 질문은 나중에 생겼다. 그냥 충격적이었을 뿐이다. 하지만 이 글은 이 문제에 대해 알기불가하는 자리는 아니다. 다만 자기 책임을 강조하고 연대를 불신하는 이 논리와 비정규직 문제 해결에 정규직 중심의 노동조합이 적극적으로 나서기 어렵다는 이유와 유사한 점이 있어서 그것만 거론하고자 한다.

세금이 늘어날 것을 우려하는 목소리는 비정규직을 정규직화하면 내 임금이 깎일수 있다는 우려와 유사하다. 자기 돈으로 먹어야지라는 논리는 장기근속자의 자녀를 우선 신규채용해달라는 것과 비슷하다. 재정적자가 생길까봐 복지에 돈쓰지 말고 아껴야 한다는 것은 조합원의 고용불안에 대비하여 조합자금을 쌓아두어야 한다는 것과 비슷하다.

비정규직을 정규직화하거나 임금 및 근로조건을 개선하는 과정에서 조합원은 이런 저런 불이익을 당할 수 있다. 아니라고 하면 거짓말이다. 그래서 한국노총의 의견을 묻고 싶다. 공정 노동을 이루어가는 과정에서 한국노총 조합원의 불이익을 구체적으로 고민하였는가? 그럼에도 불구하고 조합원을 설득할 수 있는가?

또 한가지. 누군가 단기적으로 손해를 본다해도 중장기적으로는 결국 이익인 것이 보편적 복지이다. 이것은 비정규직의 정규직 전환이나 임금 및 근로조건 개선에서도 마찬가지이다. 그 이익을 당장 내가 얻지 못한다하더라도 나의 자녀나 이웃의 자녀가 얻을 수 있다. 그리고 그것이 전체 사회에서부터 노동조합을 건강하게 한다. 그렇다면 한국노총은 이와 같은 중장기적 이익을 구체적으로 고민하였는가? 중장기적인 이익을 위해, 한국노총과 전체 노동자를 위해 조합원이 나서도록 할 수 있는가?

지금 한국노총이 고민해야 하는 것은 공정노동 실현을 위한 정책적 대안이 아니다. 그것은 이미 여러 곳에서 제시하였다. 더 나은 정책이 무엇인가의 문제가 아니라 하나의 정책이라도 실현할 수 있는 방법은 무엇이고 특히 한국노총 조합원을 설득할 수 있는 방법은 무엇인가이다.

향후 사실상 조합원만을 위해 오직 조합에 가입된 사람만을 위해 활동하겠다는 제3, 제4 노총의 흐름이 만들어질 수 있다. 비정규직을 위해 조합비를 올리겠다는 노조 위원장 후보와 정규직 조합원 자녀의 우선채용을 위해 노력하겠다는 노조 위원장 후보 중 누가 당선될 가능성이 클까? 당연히 후자이기 때문에 후자 쪽으로 활동해야한다는 것이 한국노총의 진심이라면 새로운 것은 아무것도 없다. 이와 같은 이기주의는 충분히 경험하였기 때문이고 굳이 한국노총이 아니더라도 솔하게 많이 있다.

필자는 그동안 연대의 경험을 많이 보았다. 한국노총과 민주노총 사업장에서 정규직 조합원들이 분명 단기적으로 이롭지 않은데도 단결하여 비조합원을 지원하는 것을 보았다. 물론 이것을 위해서는 수많은 토론과 질문이 이루어지고 가끔은 고성이나 오가기도 한다. 하지만 그 과정에서 새로운 역사를 만들어가는 것을 보았다. 임금인상분의 상당부분을 비정규직 정규직 전환 기금으로 내놓기도 하고, 사내하청 노동자들의 투쟁에 강력한 지지를 표명하는 것도 보았다. 희망버스가 만들어지기 이전부터 이미 현장에서 희망 도시락, 희망 집회, 희망 기금의 전통과 정신이 있었다.

때문에 조합원들이 자신의 이익만을 위해 이기적으로 움직인다거나, 그런 조합원의 의견을 반영해야 하기 때문에 어쩔 수 없다는 주장에 동의하지 않는다. 이웃의 고통에 함께 했던 것은 우리 사회의 오랜 향기이다. 다만 그것을 살려내지 못했을 뿐이며 변명에 불과할 수 있다. 그렇다면 미래전략위원회는 이와 같은 전통을 새롭게 이어갈 것인가? 연대라는 말이 제대로 살아남지 못하는 현장에 연대라는 말을

되살릴 각오가 되어 있는 것일까? 좋은 스펙에도 불구하고 계약 연장이 이루어지지 않는 청년 인턴을 위해, 경비라는 이유로 최저임금 조차 받지 못하는 고령 노동자를 위해, 이주민이라는 이유로 온갖 사회보장으로부터 배제되는 이주 노동자를 위해, 한국노총은 소박한 밥상이라도 차릴 수 있는가?

질문이 너무 길어졌다. 나의 벋이 쓴 130년 전쟁과 필라델피아 선언의 의미 중 일부를 소개하는 것으로 글을 맺고자 한다(비스듬체는 단락과 단락의 연결이나 생략한 문장 때문에 필자가 조사 등을 수정하였다는 표시이다).

1944년 5월 10일 “형재애”라는 뜻을 가진 미국의 도시 필라델피아에서 “국제노동기구의 목적에 관한 선언”이 채택되었다. 아직 전쟁이 끝나기도 전에 이런 선언을 채택한 까닭은 무엇인가? 사회적 정의가 실현되지 아니하면 전쟁이 일어나기 때문이다. 따라서 앞서서 전쟁 이후의 국제 질서를 재정초하는 작업은 시작되어야 했으며, 그것은 “사회적 정의”라는 원칙 위에서만 가능했던 것이다. 필라델피아 선언의 정신은 이후 국제 질서를 정초하는 모든 문서의 기준이 된다.

필라델피아 선언의 또 다른 특징은 자유와 복지를 결합한데 있다. 선언은 첫 머리에서 네 가지 기본 원칙을 천명하고 있다. 첫째, 노동에 대한 존중으로 “노동은 상품이 아니다”라는 선언이다. 둘째, 집단적 자유의 승인으로 “표현의 자유와 결사의 자유는 부단한 진보의 필수불가결한 조건이다”. 셋째, 연대사상으로 “일부의 빈곤은 전체의 번영을 위태롭게 한다”. 넷째, 사회적 민주주의의 원칙으로 “결핍과 전쟁은 각국에서 불굴의 의지로, 그리고 근로자 대표와 사용자 대표가 정부 대표와 동등한 지위에서 공동선의 증진을 위한 자유로운 토의와 민주적인 결정에 함께 참여하는 지속적이고도 협조적인 국제적 노력에 의하여 수행되어야 한다”.

반드시 언급해야 할 필라델피아 선언의 특징은 경제를 사회적 정의 목적에 복무하는 수단으로 명확히 자리매김한 점에 있다. “사회적 정의”는 1919년 국제노동기구 헌장에서도 제시된 개념이지만 그것을 구체적으로 정의한 것은 필라델피아 선언이다. 사회적 정의란 모든 인간이 “인종, 신앙, 성별과 상관없이 자유와 존엄성, 경제적 안정 및 기회 균등 속에서 자신들의 물질적 진보와 정신적 발전을 추구할 권리”를 갖는 것을 말한다. 이를 가능케 할 조건의 실현은 “국내 정책 및 국제 정책 일체의 핵심적인 목적”이 되어야 하며, “경제 금융 영역에서 취해지는 모든 프로그램과 조치들은 이러한 관점에서 평가되어야 하며, 이 근본 목표를 달성하는 데 방

해가 아니라 도움이 되는지의 여부에 따라서만 채택되어야 한다”. 선언이 말하고자 하는 바는 논란의 여지가 없이 명확하다. 사회적 정의가 목적이고 경제는 수단이다. 그 반대가 될 때, 사회는 파국을 면하지 못할 것이라는 역사적 반성에 따른 것임은 물론이다. 필라델피아 선언에서 천명된 정신, 곧 필라델피아 정신은 전후 서구에서 복지국가라는 모습으로 구체화되었다.

미래전략위원회가 새로운 한국노총을 정초하는 계기가 될 것을 기대한다.

복수노조 시행 후 설립노조의 성격과 전망

노 광 표(한국노동사회연구소 부소장)

노사관계의 지형 변화를 가져올 사업장 단위 복수노조 허용이 7월 1일부터 시행되고 있다. 복수노조가 허용된 지 두 달도 지나지 않은 시점이므로 그것이 노사관계 및 노동운동에 미칠 영향과 전망은 쉽지 않아 보인다. 하지만 법 시행 50여일 동안의 상황을 진단해 보면 대략적인 추세와 전망은 가능하다. 현재까지의 상황을 종합하면 복수노조 허용의 순기능보다는 역기능이 더 크게 나타나고 있다. 이는 복수노조 법의 문제점과 함께 노동운동을 둘러싼 환경에 따른 것으로 보인다. 노동운동 수세기에 복수노조 허용은 미조직노동자의 조직화와 조직률 상승보다는 황색노조(yellow union)의 출현과 노노갈등 그리고 초기업단위 노조의 무력화 현상으로 경도될 가능성이 높다. 하지만 제도적인 제약에도 불구하고 복수노조 허용은 노동기본권 확대라는 점에서 노조운동에게는 또 다른 기회가 될 수 있다.

복수노조 허용의 의미

먼저, ‘사업장 단위 복수노조 허용’의 의미부터 따져 보자. 우리나라는 헌법 33조 1항에 노동3권을 보장하고 있다. 노동자의 자유로운 노조 설립권을 보장하고 있는 것이다. 하지만 그 동안 ‘사업장 단위 복수노조 금지’로 노조 설립의 자유는 제한적으로 보장되고 있었다. 헌법에는 자유로운 노조 설립권이 보장되어 있었지만 하위법에 ‘하나의 사업장에 하나의 노조’만을 인정해 왔던 것이다. 이른바 삼성, 포스코, CJ 등 무(無)노조 경영으로 유명한 대기업에는 노조가 없었던 것이 아니라 활동하지 않는 페이퍼 노조(유령노조)로 인해 다수의 노동자들은 단결권을 박탈당하고 있었

다. 이런 곳에서는 포스코와 같이 노조 조합원이 20명에 불과하더라도 1만 6천여 명의 직원들은 이 노조에 가입하지 않는 한 별도의 노동조합을 만들 수 없었다.

이런 점에서 우리나라는 그 동안 반쪽의 단결권만을 보장하였다고 할 수 있다. 즉, 국제노동기구(ILO) 제87호 “결사의 자유와 단결권 보호에 관한 협약”을 지키지 못하고 있었던 것이다. 이제 노동관계법 개정으로 사업장에 노조 존재 유무를 떠나 누구나 자유롭게 노조를 만들 수 있게 된 것이다.

단체교섭권 없는 노동조합

복수노조 허용은 노동계의 오랜 된 요구로서 노동자의 자주적인 단결권을 확대 한다는 점에서 반가운 일이다. 하지만 노동계의 표정이 그리 좋지 않은 편이다. 표정 관리가 아니다. 거꾸로 복수노조를 반대해왔던 경영계가 ‘법대로’ 시행을 주장할 정도로 느긋한 표정이다. 노사의 이런 상반된 표정을 어떻게 이해해야 하나? 복수노조 허용과 함께 도입된 ‘교섭창구 단일화제도’에 그 비밀이 숨어 있다. 노동자들이 노동조합을 만든 이유는 단체교섭권 실현에 있다. 그런데 복수노조 창구단일화제도에 의해 복수노조의 순기능이 원천적으로 차단될 상황이다.

사업장에 복수노조가 설립되었을 경우 단체교섭은 어떤 절차와 방법을 통해 이루어지는가가 중요하다. 먼저, 사용자가 동의할 경우에는 복수의 노동조합이 각각 단체교섭을 할 수 있다. 하지만 이런 경우는 상상하기 힘들다. 사용자는 ‘교섭 비용’ 증가를 이유로 응당 교섭창구 단일화를 요구한다. 그래서 노동조합의 자율교섭 요구를 사용자가 받아들이지 않게 되면 노동조합들은 ‘대표교섭노동조합’을 선정하여 교섭에 임하여야 한다. 복수노조들 간에 자율적 합의가 가능하면 문제가 없지만, 노동조합들 내부 합의가 이루어지지 않는 경우, 해당 기업 내 전체 조합원 수(‘근로자 수’가 아님)를 기준으로 조합원 과반수를 차지하는 노동조합 또는 노조 간의 연합 등의 방식으로 단일교섭단위가 된 노조연합이 ‘대표교섭 노동조합’이 된다. 과반수 노동조합이 없으면, 더욱 복잡해진다. 교섭에 참여하기로 한 노동조합 중 전체 조합원 수 대비 조합원 비율 10% 미만의 노동조합을 제외한 나머지 노동조합이 공동으로 ‘공동교섭단’을 만들어 교섭에 임하게 된다. 여기서의 교섭위원 결정은 1단

계로 자율적 결정단계를 두고, 노조 간의 합의가 이루어지지 않는 경우 노동위원회가 개입해 교섭위원 수를 결정한다. 여기서 공동교섭단의 대표자는 최대노조의 교섭대표자가 담당한다.

이렇듯 ‘교섭창구 단일화제도’는 노동3권의 본질적 요소인 단체교섭권과 단체행동권을 과도하게 제한하게 된다. 교섭창구 단일화 제도를 따르면 소수 노조의 경우 단결권은 보장되지만 단체교섭권과 단체행동권은 행사할 수 없게 되며 설사 다수 노조라 하더라도 실질적으로 단결력을 극대화하는 데에는 제약을 받게 되어 결국 복수노조의 의미는 없고 무늬만 복수노조가 허용되는 셈이다. 이런 점에서 현행법과 같은 ‘교섭창구 단일화 제도’는 헌법 제11조 1항의 평등권의 침해와 헌법 37조 2항을 위배한 기본권의 과잉침해의 지적이 제기되고 있으며 아울러 국제노동기구 제87호 및 제98호 협약을 위배하여 노조의 자율권을 침해하는 것이란 지적이 제기된다. 한국노총은 2011년 6월 24일 교섭창구단일화 절차가 노동 3권을 보장한 헌법 제 33조 제1항 등에 위반된다고 헌법소원을 제출하였다.

뚜껑 연 판도라상자

‘사업장 단위 복수노조’가 허용된 지 50일이 지났다. 법 시행 이후 설립된 노동조합의 실태를 따져 보자. 고용노동부에 따르면 8월 15일 현재, 노조 설립신고서를 제출한 곳은 총 377개이다. 업종별로 보면 버스·택시 사업장 노조가 184개(48.8%)로 절반에 가까웠고, 사업장 규모별로는 300명 미만 사업장이 268개(71.1%)로 다수를 차지했다. 노조 설립 추이를 보면 7월 초순의 경우 하루 평균 28개에 달했으나 7월 중순 12개, 7월 하순 9개로 갈수록 감소 추세를 보였으며 8월에는 5~6개 수준으로 떨어지고 있다.

신생노조의 상급단체 분화 및 소속을 보면 한국노총에서 분화된 노조가 137개, 민주노총에서 떨어져 나온 노조는 101개 였고, 양대 노총이 혼재한 사업장에서의 신설노조는 40개로, 총 279개 노조가 양대 노총에서 빠져 나왔다. 신규로 설립된 노조의 325개(86.2%)는 상급단체를 선택하지 않은 독립 노조이며, 상급단체에 가입한 52개 노조 중 한국노총 소속은 32개, 민주노총 소속은 20개였다.

〈표〉 업종별 · 상급단체별 복수노조 설립신고 현황(2011년 7월 말 기준)

	택시	버스	제조	금융	공공	도소매서비스	기타
계	114	50	33	11	35	22	57
한국노총 분화	57	22	13	2	8	6	12
민주노총 분화	25	10	12	6	8	11	18
혼재노조 분화	4	11	0	2	9	0	4
미가입 분화	24	1	1	0	6	2	2
무노조 신설	4	6	7	1	4	3	21

자료: 매일노동뉴스(2011.08.02)

이상과 같은 설립 추세는 노사관계 전문가들의 초기 예상과는 다른 결과이다. 대다수 전문가들은 복수노조의 설립 가능성을 대기업사업장에서 그리고 소수 직종의 이익을 대변하는 노조가 다수 설립될 것으로 보았다. 하지만 막상 뚜껑을 열어 보니 복수노조 설립은 중소기업에서 그것도 택시, 버스업종에서 과반수 정도 설립되었다.

현재까지의 복수노조 설립 추세는 복수노조 도입이 상생을 위한 경쟁보다는 바닥을 향한 경쟁 즉, 노노간 갈등과 사용자의 지배개입만 높이는 방향으로 귀착될 개연성이 높다. 그것은 신설 노동조합이 미조직된 사업장과 업종에서 만들어지기 보다는 기존 조직에서 이탈하여 만들어졌기 때문이다. 설립 노조 중 90% 이상이 조합원 수가 10명을 넘지 않는 영세노조이다.

또한 기존 노조를 약화시키려는 사용자의 지원과 입김이 작용하는 황색노조(yellow union)로 판단되는 노조 설립이 증가하는 추세이다. 물론 이와같은 추세가 지속될 것이라고 단정할 수는 없다. 현재의 법 상태에서 복수노조가 만들어진다고 하더라도 교섭권 보장이 쉽지 않는다는 점, 2011년 임단협이 마무리되는 국면이라는 점을 감안하면 복수노조의 설립은 2012년 총선을 전후한 시점에 집중될 것으로 예상된다. 신생노조의 성격과 특징을 보다 유형화하여 살펴보면 다음과 같다.

신생노조의 성격과 특성

8월 15일 현재 설립된 377개의 노동조합을 그 특성별로 유형화하면 다음과 같다. 첫째 유형은 무노조사업장에서 노조가 설립된 경우로 삼성노조, 삼성르노자동차노조 등이다. 두번째 유형은 산별노조 지부에 만들어진 기업별노조로 발전노조, 금속노조 KEC지회, 파카한일유압 등을 꼽을 수 있다. 셋째 유형은 기능직 중심의 기존노조 사업장에 만들어진 사무관리직노조이다. 철도공사와 대우일렉 등이 이에 해당한다. 넷째 유형은 기존 노동조합 내 분열로 의한 노조 설립으로 택시와 버스노조가 이에 해당한다.

먼저, 삼성과 포스코 등 무노조 경영 방침을 갖고 있던 사업장에서의 노조 설립이다. 이 유형에 속한 대표 사례로는 삼성그룹에서 만들어진 ‘삼성노조’와 ‘삼성르노자동차노조’를 꼽을 수 있다. 물론 이들 사업장에서의 노조 설립이 복수노조 허용 때문으로만 볼 수는 없다. 7월 1일 이전에도 노조가 없었던 사업장이므로 형식 논리로 따지면 노조 설립이 가능했다. 복수노조 허용이라는 법 개정이 현장 노동자들의 노조 설립의 필요성을 촉발시켰다고 할 수 있다. 하지만 이들 신생 노동조합들은 법률적 제약과 사용자의 완강한 저항에 직면해 있다.

삼성노조는 7월 13일 설립되었는데, 단체교섭을 할 수 없는 식물노조가 될 위험성이 높다. 사측 주도의 노동조합인 삼성에버랜드노조가 복수노조 시행 이전인 6월 23일 설립되었고, 이 노동조합은 노조 설립이후 일주일 만인 6월 29일 단체협약을 체결했다. 삼성에버랜드노조가 회사측이 설립한 노조라는 의혹을 강하게 받는 이유는 그 구성원의 면모이다. 에버랜드 노조의 구성원은 총 4명이며, 노조를 주도한 사람은 노무팀에서 일한 임○○차장이며 조합원 4명 역시 간부급이다.

<표> 삼성그룹내 노조현황(2011.7.20 현재)

	조합명	설립연월	직원수	조합원 수	상급단체
1	삼성생명보험	1962.12	5793	2463	민주노총 사무금융
2	삼성증권	1983.6	2680	70	
3	삼성증권통합	1994.5	2680	200	
4	삼성정밀화학	1997.11	981	431	한국노총 화학노련
5	삼성메디슨	2006.12	414	232	미가입
6	삼성화재	1987	5148	11	

7	삼성중공업	1988.6.2	12833	37
8	호텔신라	2003.4.18	1448	2
9	에스원	2000.5.24	4490	3
10	삼성에버랜드	2011.6.23	5726	4
11	삼성노동조합	2011.7.13	5726	4

복수노조 시행이전에 단체협약을 체결하였으므로 앞으로 2년 동안 삼성노조는 법률적으로 단체교섭권이 인정되지 않으며 노동조합의 활동 권리를 보장받지 못하는 것이다. 삼성노조 설립에서 보듯이 무노조경영방침을 갖고 있는 삼성그룹 계열사에서 노조 설립은 당분간 ‘찾잔 속의 폭풍’이 될 가능성이 높다.

둘째, 산별노조 지부에 만들어진 기업별노조이다. 이 유형에 속하는 대표적인 사례는 발전노조와 금속노조 KEC지회 등이다. 발전노조는 남부발전·서부발전·남동발전·중부발전·동서발전 등 5개 회사의 노조가 산별노조로 운영되었으나 복수노조 허용이후 5개 사업장에 기업별노동조합가 모두 설립되었다. 신생 노조들은 각 사업장별로 과반수 이상의 조합원으로 단체교섭권을 획득하였다. 발전노조 서부발전본부 조합원은 300여명, 새 노조인 서부발전노조에 가입 조합원은 730여명이며, 동서발전노조 조합원은 937명, 발전노조 동서발전본부 조합원은 309명이다.

‘1사 다수노조’ 시대에 조합원들의 선택은 존중되어야 하지만 이들 신생노조의 설립 및 운영에는 회사측의 지배개입 의혹이 짙다. 이들 신생 노조 조합원의 급격한 증가는 조합원들의 자발적인 판단이 아니라 사용자의 보이지 않는 후원이 작용한 것으로 보인다. 이들 회사에서는 과거에도 조합원들의 성향을 토마토·사과·배로 구분해 관리한 전력이 있었다.

또 하나의 사례는 KEC지회이다. KEC는 근로시간면제 한도를 둘러싸고 발생한 장기파업으로 노사간 갈등이 깊었다, 7월 1일 복수노조가 허용되자 KEC노조가 설립됐는데, 산별노조 지회 조합원들이 대거 이탈해 기업별 노조에 가입했다. 이 과정에서 회사가 개입했다는 부당노동행위 의혹이 불거졌다. 더 큰 문제는 복수노조가 설립 된 후 단체교섭의 노조측 당사자가 누가되느냐의 문제였다. KEC지회는 복수노조 허용이전에 단체교섭을 요구하고 있었고 회사가 거부하자 회사를 상대로 단체교섭응낙 가처분 신청을 제기하였다. 이에 재판부는 “사용자가 교섭에 응하지 않을 경우 1회당 100만원의 간접강제금을 부담하라”며 “노조법의 취지와 목적·다른 조항과의 관례 등을 종합하면 2011년 7월 1일을 이 법 시행일로 해석하는 것이

타당하다”고 판시했다. 법원 판결은 KEC지회가 교섭창구 단일화 절차를 거칠 필요가 없이 단체교섭의 당사자라는 내용이였다. 하지만 경북지노위는 법원 판결과 거꾸로 노동부 지침과 동일하게 복수노조가 만들어졌으므로 창구단일화 절차를 따라야 한다고 하였다. 결국 경북지노위는 8월 11일 신설 노조인 KEC노동조합이 기존 금속노조 KEC지회가 교섭대표노조라는 것을 부정하며 신생노조를 과반수 노조로 결정 하였다.

세번째 유형은 기업 단위 직종노조의 출현이다. 우리나라 대다수 노동조합은 생산직과 사무직 그리고 관리직과 비관리직이 하나의 노동조합으로 포괄되어 있지 않다. 이런 특성으로 복수노조가 허용되면 생산직노조에 포괄되지 않는 다수의 사무직노조, 관리직노조의 출현이 예상되었다. 아직 본격화되고 있지는 않지만 생산직중심으로 노조가 운영되었던 사업장에서 사무·관리직노조가 만들어지고 있는데 그 양상은 민간기업보다는 공공기관에서 두드러진다. 예컨대 철도공사에는 복수노조 허용이전에 2개의 노조가 존재하고 있었는데, 제도 도입이후 7월 4일 사무직노조가 설립되었다. 또한 한국전력에도 관리직노조가 설립되었으며, 대우일렉에도 사무관리직노조가 설립되었다. 아직 이들 노조는 기존 노조와 경쟁할 수 있는 조직자원을 갖지 못한 소수노조의 성격을 띠고 있다.

네번째 유형은 기존 노조 내 갈등에 따른 복수노조 설립 사례이다. 복수노조의 가장 대표적인 역기능으로 제기되어왔던 문제는 기존 노동조합의 분열에 따른 노노갈등이다. 이 유형은 택시와 버스업계에서 많이 확인되고 있는데 노동조합운동의 이념과 노선 그리고 활동방식에 따른 차이로 판단된다. 이 유형 중 양대노총간 갈등은 아직까지 그리 크게 나타나지 않고 있다. 7월말 현재, 기존 한국노총 소속 노조가 있는 사업장에서 민노총 가입노조는 8개(2.5%)였으며 그 반대의 경우도 8개(2.5%)로 동일하였다. 이처럼 현재는 사업장 단위 ‘분할형 복수노조’ 설립이 다수이므로 노조 조직물에는 변화가 크지 않는 특성이 확인된다.

법 제도 개선 방안

복수노조 허용이후 현재까지의 노조 설립 추세를 보면 복수노조 허용의 순기능

보다는 역기능이 더 많이 확인된다. 복수노조 설립이 노동조합간 경쟁을 통한 자주성과 민주성의 회복 그리고 조직률 확대에 연결되지 않고 회사측의 의도대로 움직이는 황색노조(아바타노조)의 설립이 두드러지게 확인된다.

복수노조가 시행되면서 우려했던 사용자측의 부당노동행위가 근절되지 않고 있다. 현장 관리자가 새 노조 가입원서를 공개적으로 돌리는 경우, 전직 노조 간부들에게 백화점 상품권 등을 쥐 노조탈퇴총회를 개최하도록 부추긴 경우, 부당 전보, 승진 제외, 탈퇴 종용, 조합원이 집중된 부서의 외주화 협박 등 다양한 사례가 확인된다. 복수노조 허용의 취지를 구현하기 위해서는 사측의 부당노동행위를 근절과 함께 다음과 같은 제도 개선방안이 요구된다.

먼저, 교섭 창구 단일화제도의 문제이다. 현재의 단일화 제도는 전적으로 사용자에게 유리하게 설계되어 있다. 사용자 입장에서는 회사와 협조적인 노조가 과반 이상이면 창구단일화 절차를 택하면 되고, 비협조적 노조가 과반 이상이면 소수 어용노조를 만들어 자율교섭을 진행할 수 있다. 또한 각종 개입을 통해 소수 인원으로 시작한 아바타노조를 순식간에 과반 이상으로 만들 수도 있다. 현행 교섭 창구단일화 제도의 위험성과 위헌성은 여러 차례에 걸쳐 지적돼 왔다. 즉각적인 법률 개정이 요구된다.

둘째, 기업단위 노동조합체제의 강제이다. 개정 노조법은 복수노조를 허용하면서, 그 전제로 “사업 또는 사업장”을 단위로 교섭창구를 단일화하도록 법제화함에 따라 기업별 노사관계 시스템을 강제하고 있다. 이는 산별노조 전환을 주된 조직방침으로 하고 있는 노동운동 입장에서는 치명적인 약점이다. 노동조합의 조직형태, 구성 목적, 결성 취지 등과 무관하게 사업 또는 사업장을 기초로 하는 단일창구의 대표권을 획득하지 못하면, 노동조합의 기본기능인 “사용자와의 대화”를 수행할 수 없기 때문에, 결국 초기업 단위로 구성된 노동조합은 더 이상 매력적인 노동조합이 되지 못한다.

셋째, 쟁의권 행사의 제한이다. 현행 법은 창구단일화 절차에 참여한 해당 사업(장) 소속 모든 노동조합의 조합원의 직접, 비밀, 무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 않으면 쟁의행위를 할 수 없다. 이에 따라 교섭대표가 아닌 노조 혹은 교섭대표노조이지만 다수노조가 아닌 노조는 사실상 다른 노조가 쟁의행위를 반대할 경우 파업권을 행사할 수 없다. 설사 다수노조의 지위로 교섭대표가 된 노조라 할지라도 다른 노조에 소속된 조합원의 동의를 얻어야 파업이 가능하기에 파

업권은 상당부분 제한된다. 이와 같은 쟁의권의 제한은 현실적으로 소수노조에 대한 과도한 제한이다. 단 1명의 차이로라도 소수노조가 된 노동조합은 교섭권은 물론 쟁의권도 행사할 수 없고, 합리적 범위 안에서는 차별적 협약이 체결되더라도 이에 대해 이의를 제기할 수 없는 상황에 놓이게 된다.

넷째, 노동위원회의 신뢰성 및 중립성 보장 문제이다. 현행 법은 복수노조간 이해다툼이 자율적으로 해결되지 않을 경우 그 판단 권한을 노동위원회의 역할로 규정하고 있다. 복수노조간 조합원산정, 조합원투표방식, 각각에 해당하는 이의제기 처리, 공정대표의무 이행에 대한 감독 등이 노동위원회의 업무이다. 하지만 노동위원회는 중립성과 전문성 문제로 노동조합의 신뢰를 얻지 못하고 있다. 노동위원회의 중립성과 전문성 확보가 전제되지 않는 상태에서 노동위원회를 통한 복수노조를 둘러싼 조정과 심판은 더 큰 갈등을 키울 위험성이 크다 할 것이다.

복수노조 시대, 수동적 방어에서 적극적 공세로

복수노조 허용이후 현재까지의 판세를 중간 점검하면 자본의 판정승으로 보인다. 현행 복수노조법과 시행령은 노조 설립을 준비하던 사람들에게 노조 건설의 희망보다는 절망감으로 다가 온다. 결과적으로 복수노조 허용에 따른 노조조직률 향상 등은 당분간 기대하기 힘들 것으로 판단된다. 이런 효과가 당장은 경영계의 부담을 경감시키는 것으로 보이지만 우리 사회의 더 큰 부담과 사회적 위험이 될 가능성이 크다.

우리나라의 노조 조직률은 2010년 현재 10.1%로 OECD국가 중 가장 낮은 수준이다. 노조 조직률 하락은 '사회적 위험'을 경고하는 신호다. 조직률 하락은 자본주의 사회에서 노동자에게 보장된 최소한의 저항권 박탈을 뜻하기 때문이다. 노조 조직률이 하락하면 임금격차는 확대되고 불평등은 심화된다. 복수노조 허용의 참뜻은 그동안 노조활동에서 소외됐던 비정규직 등 소수 노동자들의 권리가 신장되고 무노조 사업장에서 노조가 설립되는 것이다. 법과 제도가 산업현장에서 작동하지 않으면 그 갈등은 언젠가 끓아 터지기 마련이다. 복수노조 허용의 참 의미를 노사정 모두 곱씹어 보아야 할 때이다.

종전 복수노조 병존사업장과 사업(장) 단위 복수노조 시행 후의 교섭 및 설립실태 비교

김 기 우(한국노총 중앙연구원 연구위원)

I. 문제제기

현행 개정 노조법에 따라 사업(장) 단위 복수노조가 전면적으로 시행되기 전에도 예외적으로 사업장 단위 복수노조(이른바 ‘다수노조’)가 인정되어 왔다.¹⁾ 이러한 다수노조 혹은 종전 복수노조 병존사업장에서의 교섭실태²⁾와 현재 사업(장) 단위 복수노조가 전면적으로 시행된 직후의 실태를 비교함으로써 유의미한 내용을 찾을 수 있지 않을까 생각되어 이에 대해 살펴보고자 한다. 참고로 이와 관련하여 종전의 예외적인 복수노조 병존사업장에 대해서는 교섭창구단일화절차에 관한 규정은 1년 뒤인 2012년 7월 1일부터 적용하도록 되어 있다.

종전 복수노조 병존사업장과 사업(장) 단위 복수노조 시행 후의 교섭 및 설립실태

1. 발생원인

종래 사업장 단위 복수노조의 설립이 부칙에 의해 유예되어 왔는데, 그러한 때에도 몇 개의 유형에 대해서는 복수노조를 인정하였다. 그 주요 출현원인으로는 합병으로 별개의 노동조합이 존재하게 된 경우, 다음으로는 제1노조가 정규직 노조라면 제2노조는 비정규직 노조가 설립되거나 경우에 따라 관리직 노조가 제3노조로 만

1) 종래 부칙에서 유예되던 사업(장) 단위 복수노조와 구별하여 예외적으로 인정되던 몇 가지 유형의 복수노조들을 ‘다수노조’라 칭하기도 하였다.

2) 이에 관한 내용은 지난 호에 실은 것을 기초로 하였다.

들어진 경우와 같이 조직대상이 상이하여 별개의 노동조합 설립이 인정된 경우, 이는 업무내용 및 업무수행지역의 상이로 인해 발생하기도 하였다. 세 번째는 사업장의 지역적 상이를 원인으로 복수노조가 생긴 경우이다. 기업 내 지역을 달리 하는 일부 사업장의 기존 노조가 규약 상 조합원 가입범위를 제한함으로써 이에 해당되지 않고 대체로 직종을 달리 하는 상이한 지역 사업장 소속 근로자들이 노동조합을 결성함으로써 복수노조가 생긴 경우도 있다. 넷째는 기존 기업별 노동조합과 노동운동의 방향 내지 기조를 달리 한다고 주장하는 산업별 노동조합의 지부나 분회가 존재함으로써 생긴 경우이다. 판례도 기업별 노동조합과 산업별 노동조합의 지부나 분회의 병존은 원칙적으로 유예되어 왔던 사업장 단위 복수노조 규정에 위반되는 것이 아니라고 해석해 왔다.³⁾

이에 반해 사업(장) 단위 복수노조 전면 시행된 후의 복수노조는 1997 개정 노조법 이래 계속 유예되어 왔던 내용이 시행됨으로써 사업장 단위 복수노조가 설립, 존재하게 되었다. 즉 우리나라에서 전자는 자연발생적인 사실적 요인이 강한 영향을 미쳐 생긴 것이라면, 후자는 주로 제도적 요인에 의한 것이다.

2. 교섭비용 증가에 대한 인식

종전 복수노조 병존사업장의 경우에, 사용자의 사업장내 복수노조로 인한 교섭비용 증가에 대한 인식은 일관되지 않았다. 즉 2이상의 복수노조와 개별교섭으로 인한 비용증가를 크게 인식하는 경우도 있고, 오히려 복수노조와의 교섭에 있어 유용한 기제로 생각하는 경우도 있었다. 예컨대 지난 호 인터뷰 사업장이었던 관광서비스노련과 공공연맹 소속 사업장의 경우에는 사업장 복수노조와의 교섭비용문제를 사용자가 단순히 비용증가의 측면에서 접근하는 것이 아니라, 다수를 차지하는 정규직 1노조에서 교섭한 결과나 내용을 가지고 비정규직 2노조와의 교섭에서 사실상 가이드라인처럼 설정하여 사용한다거나 또는 현실에서 비정규직 2노조의 요구사항을 사업장 경영과 연결해 정규직 1노조를 설득하고 압박하는 근거자료로 삼는 경우가 있었다. 이러한 경우에는 교섭비용의 문제를 상대적으로 크게 부담스러워하지 않는 것으로 판단하고 있었다(예컨대 농협중앙회 소속 노조들, SH공사 산하 3개의 비정규직 대상 노조들, 롯데월드 노조 등). 이러한 인식은 합병 등으로 사업장

3) 대판 2008. 12. 24, 2006두15400 등.

에 정규직 1노조와 정규직 2노조가 존재하게 된 경우에도 마찬가지였다.

이러한 인식의 차이는 사업 또는 사업장 내 존재하는 복수노조의 지역적 거리 또는 성향의 차이와 다소 관련이 있는 것으로 파악된다(볼보건설기계코리아 노조, 국민건강보험공단 노조). 즉 복수의 노조가 지역적으로 멀리 떨어져 있는 경우 또는 복수노조의 성향 차이로 인해 사업장 내 통일적 근로조건 형성에 많은 비용이 들 것으로 사용자가 인식한 경우에 교섭비용의 문제를 상대적으로 크게 보았다. 반면에 복수의 노조가 지역적으로 근접해 있거나 같은 장소에 있는 경우 또는 노조 간 성향의 차이를 별로 느끼지 못하는 경우에는 교섭비용의 문제를 크게 인식하지 않고 오히려 여러 가지 다양한 교섭을 이끌어 낼 수 있는 기제로 판단하거나 일정한 패턴을 손쉽게 형성하는데 도움이 되는 것으로 인식하는 경향이 있었다. 그리고 현실에서는 비용의 문제를 크게 인식한 사업장의 경우에 사용자와 복수노조 사이에 타협을 통해 개별교섭에서 공동교섭으로 전환하는 사례도 있었다(볼보건설기계코리아 노조).

하지만 현행 개정 노조법은 교섭비용의 문제를 크게 인식하여 이에 대한 보완책으로 교섭창구단일화절차를 거치도록 했다. 이에 따라 교섭창구단일화절차가 진행 중에 있다.⁴⁾ 이로 인해 사업장 내 개개 노조들의 교섭권은 제한될 수밖에 없고, 사용자는 교섭창구단일화절차를 교섭권을 제한하는 도구로 활용할 수 있게 되었다.

3. 종전 복수노조 병존 사업장의 자연스런 수의 증가와 교섭실태

(1) 사업 또는 사업장 단위 복수노조의 자연스러운 증가세

〈사업장 단위 복수노조 시행 전 1사 복수노조 현황추이〉

	2006년 12월	2007년 12월	2009년 4월	2011년 5월
사업체 수	72	86	107	206
노동조합 수	165	205	241	454

출처: 관련 고용노동부 자료 및 매일노동뉴스 2011년 6월 27일자 7쪽 참고

4) 고용노동부(2011.8), 「복수노조 허용 한 달 이후 노조설립상황(2011년 7월 31일 기준)」, 4쪽 이하. <http://www.elabor.co.kr/include/script/print.asp?flag=0101&id=38167> 참고.

고용노동부의 ‘1사 다수노조 현황’ 과 연구보고서 등의 자료를 보면, 2006년 12월 기준으로 조사된 복수노조 병존 사업장의 수는 총 72개사 165개 노조가 존재하는 것으로 조사되었고,⁵⁾ 2007년 12월말 기준으로 조사된 자료에 의하면 총 86개사 205개 노조가 존재하는 것으로 조사되었다. 그리고 고용노동부의 홈페이지에 올라온 ‘1사 다수노조의 교섭현황 분석’ 의 요약 내용을 보면, 2009년 4월 기준으로 총 107개사 241개 노조가 조직되어 있는 것으로 나타나 있다.⁶⁾ 최근 이와 관련한 고용노동부 자료를 참고한 매일노동뉴스 기사를 보면 2011년 5월에는 206개 사업장 454개 노조가 존재하고 있는 것으로 나타났다.⁷⁾

이를 보면 자연스럽게 사업 또는 사업장 단위 노조가 합병이나 조직 대상의 상이, 사업장의 지역적 차이, 산업별 노조의 영향 등과 같은 노사관계의 현실로 인해 꾸준히 복수화되고 있었음을 볼 수 있다. 다만 사업 또는 사업장의 사정에 따라 구체적 사용자와 노동조합 사이의 교섭방식은 개별교섭으로도 공동교섭으로도 이루어졌던 것으로 파악된다.⁸⁾

(2) 지난 1달 반(2011. 8. 15일까지) 동안의 복수노조 설립실태

사업(장) 단위 복수노조가 시행되고 7월 1일 하루 동안 76개 노동조합들이 설립신고를 했다. 32개 한국노총 사업장, 28개 민주노총 사업장, 11개 독립노조 사업장, 무노조 사업장 5곳에서 새로 노조 설립이 이루어졌다.⁹⁾

이틀째인 7월 4일까지 설립신고 된 노동조합들은 112개였다. 이 중 103개의 노조가 상급단체에 미가입했고, 상급단체에 가입한 곳은 나머지 9곳(한국노총 7곳, 민주노총 2곳)뿐이었다. 이 중 무노조 사업장에서 노동조합이 신설된 경우는 단 7곳이었다. 세부적으로 노조가 신설된 곳은 한국노총 42곳, 민주노총 47곳, 독립노조 상태였던 사업장에서 14곳, 무노조 사업장에서 7곳이었다.¹⁰⁾ 업종별로는 택시·버스 등 운수업이 61곳(54.5%)으로 나타났다.

6일째인 7월 8일까지 설립신고 된 복수노조는 167곳이었다. 7월 1일에 76곳, 4일

5) 김수복 외(2007), 『복수노조 병존 사업장의 노사관계 실태에 관한 연구』, 3쪽 이하.

6) http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=2&smenu=2&mode=view&seq=1253597911167&page=1&state=A&bbs_cd=103,104,105,106,107,108,113,114,115,116 참고(2009년 9월 22일에 정책마당-정책자료에 등록된 ‘1사 다수노조의 교섭현황 분석’).

7) 매일노동뉴스 2011년 6월 27일자 7쪽 오른쪽 기사내용.

8) 다만 공동교섭의 형태로 교섭이 이루어졌더라도 사업 내지 사업장에서 단체협약은 개별적으로 존재하고 있는 것으로 조사되었다.

9) 한국경제 2011년 7월 4일자 A16면.

10) 한국경제 2011년 7월 5일자 A16면.

36곳, 5일 18곳, 6일 14곳, 7일 10곳, 8일 13곳이 설립신고를 하였다.¹¹⁾ 167곳 중 한국노총 65곳 사업장, 민주노총 64곳 사업장, 양 노총 혼재 사업장이 8곳, 상급단체에 가입하지 않고 있던 독립노조 사업장에서 복수노조가 설립된 곳이 15곳, 무노조 사업장이었던 곳에서 노조설립이 이루어진 경우가 15곳이었다. 즉 167곳 중 137곳의 신규노조 대부분이 기존 양 노총에서 분화된 것으로 나타났다. 이 중 상급단체를 선택한 노조는 17(한국노총 12, 민주노총 5)곳에 불과했고, 150곳의 노조들은 상급단체에 미가입한 것으로 조사되었다. 대기업은 민주노총 사업장에서, 중소기업은 한국노총 사업장에서 상대적으로 많은 분화를 보이고 있었다.¹²⁾ 업종별로는 지속적으로 버스·택시 사업장이 94곳(56.3%)로 다수를 차지하고 있었고, 그 외 제조·금융업종 등 73곳(43.7%)에서 사업장 단위 복수노조의 설립신고가 이루어진 것으로 나타났다.¹³⁾ 버스·택시는 한국노총 소속 사업장에서의 분화가 많으나,¹⁴⁾ 그 외 제조·금융 등의 업종은 민주노총 소속 사업장의 분화가 많았다.¹⁵⁾

사업장 단위 복수노조 시행 2주가 되는 7월 14일 기준으로, 208개 노동조합이 새로이 설립되었다. 한국노총 사업장 중에는 85곳 사업장(전체 신규노조 설립 사업장 대비 40.9%), 민주노총 사업장 중에는 72곳 사업장(34.6%), 노동조합이 없던 미조직 사업장과 상급단체에 가입하지 않은 독립노조 상태의 사업장 51곳(24.5%)에서 신규노조설립이 이루어진 것으로 조사되었다.¹⁶⁾

사업(장) 단위 복수노조가 시행된 지 1달째인 7월 31일 기준으로, 322개의 노동조합이 새로 설립되었다. 기존 양 노총에서 분화된 곳이 240개 사업장(74.5%, 한국노총 120곳 (37.3%), 민주노총 90곳(28.0%), 양 노총이 혼재되어 있는 사업장은 30곳)이었다. 독립노조 사업장에서 복수노조가 신설된 곳은 36개, 무노조 사업장에서 노조가 신설된 곳은 46개뿐이었다. 반면, 신규노조 중 한국노총에 가입한 노조는 31곳(9.6%), 민주노총에 가입한 노조는 14곳(4.4%)이었고, 상급단체에 가입하지 않은 곳이 277개로 대부분을 차지하였다.¹⁷⁾

11) 고용노동부 2011년 7월 11일자 보도자료 2쪽 이하 참고.

12) 300인 미만 사업장이 117곳으로 가장 많았으며, 1,000인 이상 사업장도 21곳으로 나타났다.

13) 한국노동연구원에서 1월에 발간한 이성희·김정환·조성재·손영우·권현지(2011), 『복수노조 및 전임자 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 48쪽 이하에서는 공공부문과 제조업 사업장에서 복수노조 설립가능성이 높을 것으로 보았으나, 버스·택시 등 운수업 사업장에서 94/167로 가장 설립신고가 많이 이루어진 것으로 나타나고 있다.

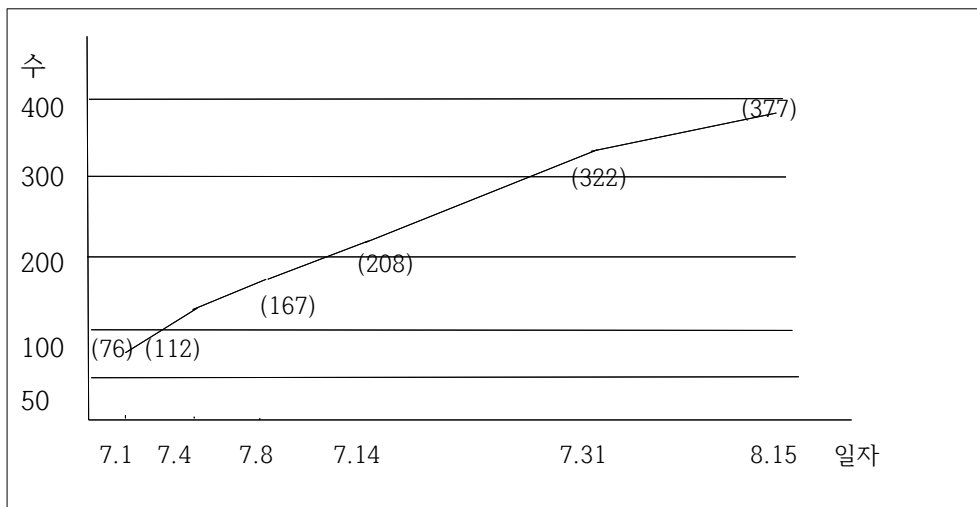
14) 고용노동부는 위 보도자료(2011. 7. 11자)를 통해 한국노총 소속 48곳, 민주노총 소속 28곳으로 파악하고 있다.

15) 민주노총 소속 36곳, 한국노총 소속 17곳이었다.

16) 시사IN 제202호 2011년 7월 3일자.

사업(장) 단위 복수노조가 시행된 지 1달 반째인 8월 15일을 기준으로 보면, 377개의 노동조합이 신설되었다. 기존 양 노총에서 분화된 곳이 279개 사업장(74.0%, 한국노총 137곳(36.7%), 민주노총 101곳(26.8%))이었다. 반면 신규노조 중 한국노총에 가입한 노조는 32곳(8.5%), 민주노총에 가입한 노조는 20곳(5.3%)에 지나지 않았다. 325곳(86.2%)의 사업장 소속 노조들은 상급단체에 가입하지 않았다. 업종별로는 택시·버스 등 운수업이 184개(48.8%)로 여전히 가장 높은 비중을 보였다.¹⁷⁾ 이러한 추이 중 개략적인 복수노조 설립추이를 도표로 나타내면 아래와 같다.

〈지난 1달 반 동안 복수노조 설립 추이〉



위 추이 중 지난 1달 동안의 복수노조 설립 과정을 중심으로 사업(장) 단위 복수노조 시행 초기의 특징을 살펴보면 조직분할 형이 많고, 신규 노조설립이 중소기업장에서 많이 이루어지고, 상급단체 미가입이 대다수로 나타나고 있다. 그리고 각 사업장 전체 노조 조합원의 과반수를 차지한 노조는 7월 31일 기준으로 322개 중 78곳(28.3%)으로 아직은 그리 많지 않았다. 하지만 향후 이 숫자 이상의 신규노조들이 기존 노조 조합원들을 흡수하여 규모를 확대하고 영향력을 강화시킬 가능성은 항상 존재한다.

우선 지금까지 특이한 점은 대다수의 신설 복수노조가 중간노조를 선택했다는

17) [http://www.elabor.co.kr/board/view.asp?lname=a&board=data&cate=data_etc&si=&ss=&idx=27673&page=복수노조허용한달이후노조설립상황\(2011년7월31일기준\)](http://www.elabor.co.kr/board/view.asp?lname=a&board=data&cate=data_etc&si=&ss=&idx=27673&page=복수노조허용한달이후노조설립상황(2011년7월31일기준)) 참고. [http://www.elabor.co.kr/store/data/노조설립상황\(2011년%207월%2031일%20기준\).pdf?&a=1&m=1](http://www.elabor.co.kr/store/data/노조설립상황(2011년%207월%2031일%20기준).pdf?&a=1&m=1) 복수노조허용한달이후노조설립신고상황참고.

18) 한국일보 2011년 8월 16일자 A06면.

것이다. 그 이유가 무엇인지 확인할 필요가 있다. 이러한 결과는 기본적으로 현재 양 노총 모두 근로자 내지 신설된 노조의 조합원들로부터, 설사 사용자의 개입이 있다고 하더라도, 이를 극복할 정도의 신뢰를 받지 못하고 있는 것은 아닌지 검토되어야 할 것이다.¹⁹⁾ 다만 다른 한편으로 이 현상 속에서 신설 노조조직들의 스탠스를 추정할 수 있다. 즉 신설 노조들은 상급단체의 선택으로 인해 사용자에게 노동조합 지도부의 성향이나 운동방향에 관해 선입견을 심어주기 보다는 충분한 검토 후에 상급단체를 선택하더라도 선택하려는 것으로 볼 수 있다. 이는 사용자와의 관계에서 실리를 추구하려는 경향이 강한 것으로 일단 해석이 가능하다. 또한 우리나라는 기업별 조직 중심으로 노동조합이 운영되고 있고, 보완의 여지가 있다 하더라도 교섭창구단일화제도도 현재로서는 기업별 노조에게 보다 많은 운영의 편의가 제공될 것이 분명하다. 이러한 사실도 신설 노조가 중간노조를 선택하는데 간접적인 영향을 미치고 있다고 생각된다. 따라서 상급단체의 노력, 예컨대 법률서비스의 제공이나 신규 및 전직 근로자들을 대상으로 한 교육프로그램 제공이 필요할 것이다. 또한 대학생과 같은 예비 근로자들을 위한 프로그램도 개발되어야 할 것이다. 이를 통해 미가입 노조를 전체 노동의 틀 속으로 편입될 수 있게 해야 할 것이다.

다음으로 복수노조 설립이 운수업에 집중되고 있는데, 이는 한편으로는 다른 업종에 비해 근로조건 및 사내 복지상태가 좋지 않다는 반증일 수 있고, 이는 다시 해당 근로자들에 대한 근로조건을 비롯한 제반 사항과 관련하여 기존 노동조합의 이익대변이 충분치 못했다는 조합원들 인식의 반영일 수 있다. 이러한 실태를 노동조합 조직체계의 측면에서 살펴보면 기업별 노조조직체계의 한계로 인해 발생한 것으로 해석될 수 있다. 이에 관한 정확한 실태조사를 통한 위 사실의 재확인과 다른 이유는 없는지를 확인할 필요도 있다.

4. 종전 예외적 복수노조 사업장 교섭실태가 가지는 함의와 현행 교섭창구 단일화

(1) 복수노조 병존 사업장에서 기존 다수노조의 교섭에 있어 영향력과 개정 노조

19) 양대 노총 담당자는 상급단체 미가입의 원인을 상급단체 운동방식에 대한 불만 보다는 현 노조에 대한 불만 등이 복수노조 시대의 개막과 함께 복수노조의 신설이라는 방식으로 표출된 것으로 사업장 내의 조직 갈등이 그 주된 원인이라고 파악하고 있다.

<http://www.elabor.co.kr/include/script/print.asp?flag=0101&id=38167>

법상 교섭창구단일화의 영향력

1) 종전 예외적으로 인정되던 복수노조의 발생 원인이 합병이든, 조직대상을 달리 해서 사업장 단위 복수노조가 생긴 경우이든 정규직의 기존노조가 행한 교섭내용이나 교섭결과를 가지고 사용자는 다른 비정규직 노조나 이후 설립된 정규직 노조와의 교섭에 있어서 일정 정도 지침역할을 하는 것으로 파악된다. 즉 사업장 내 복수노조와 사용자 사이의 교섭에 패턴을 형성하고 그 패턴을 만드는 노조는 종전의 정규직 다수 노조였다.²⁰⁾ 이는 교섭순서에도 영향을 미쳐 기존부터 중심을 이루고 있던 정규직 노조와의 교섭을 통해 근로조건을 결정하고 당해 사업장의 지침으로 삼는다. 적어도 사용자는 다수를 점하고 있는 노조와 사이에서 결정된 근로조건 내용이나 기준을 사업장 내의 가이드라인으로 삼거나 삼으려 하였다.

2) 현행 개정 노조법은 교섭창구단일화를 강제하고 있다. 고용노동부는 교섭창구단일화제도가 안착되어 가고 있는 과정이라고 한다. 이는 관련 고용노동부 자료²¹⁾에서 교섭요구사실 공고 사업장수 763개, 이 중 교섭참여노조 확정 공고 사업장수 725개, 현재 교섭중인 사업장 287개 중 228개(79.4%)가 창구단일화절차를 진행 중이라고 한 조사결과에 근거한 판단으로 이해된다.

이에 대해 노동계는 고용노동부가 밝힌 창구단일화절차를 밟고 있는 사업장 숫자 자체에 허수가 많고, 창구단일화절차가 진행 중이라는 사실을 가지고 제도가 안착돼 가고 있다고 판단하는 것은 시기상조라고 평가한다.²²⁾

이러한 엇갈린 평가 속에서 제도의 보완을 위해서는 공동교섭대표단 구성 이후 교섭대표의 변경, 공동교섭대표단 구성 이후 개별교섭으로의 전환이나 교섭단위 분리 신청의 인정기준 등에 대한 지침이 마련되어야 할 것이다.²³⁾ 또한 노동위원회는 교섭단위분리에 의한 복수교섭의 여지를 넓게 인정할 필요도 있다.

많은 외국의 사례를 참고하여 제도를 만들고 보완하는 것이 제도시행상의 오류를 줄이는 일이겠지만 우리나라와 외국은 창구단일화의 기초와 배경이 다르고, 상대적으로 노동조합 간의 자율적 요소가 적은 규정내용이 현실에서 적용될 가능성

20) 예컨대, 지난 호 인터뷰 사업장이었던 SH공사 산하 5개 노조, 농협중앙회 노조, 국민건강보험공단 노조, 롯데월드 노조 등이 그러하다.

21) 고용노동부(2011.8), 「복수노조 허용 한 달 이후 노조설립상황(2011년 7월 31일 기준)」, 4쪽 이하.

22) <http://www.elabor.co.kr/include/script/print.asp?flag=0101&id=38167> 참고.

23) 이성희 외(2011), 『복수노조 및 전임자 실패와 정책과제』, 241쪽 참고.

이 높다. 예를 들자면 현행 노조법은 우선 자율적으로 교섭대표노동조합 내지 교섭 대표기구를 구성하도록 하고 있으나 이에 의한 경우보다는 자율적 구성이 안 될 경우에 과반수에 의해 교섭대표노동조합을 정하게 될 경우가 많을 것이다. 따라서 지속적으로 규정내용이 보완되어야 사업(장) 단위 복수노조 및 이와 관련한 제도가 정착할 수 있을 것이다. 이러한 보완이 이루어지지 않는다면 무리한 해석²⁴⁾이나 현 제도를 전면적으로 바꾸는 입법론을 필요로 할 것이다.

(2) 종전 복수노조 병존 사업장 및 사업(장) 단위 복수노조 허용 이후 복수노조 발생과 산업의 특성 및 사업장 특성과의 연관성

1) 종전 복수노조 병존 사업장에 있어서 산업의 특성과 복수노조의 출현은 큰 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 사실 복수노조가 금지되어 왔던 기간 동안에도 복수노조는 예외적으로 계속 발생하였다. 그러한 사업장의 수적 증가는 앞에서 본 것처럼 기업 활동과 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동의 업무내용이나 지역적 편익에 기초한 요구에 근거하여 자연스럽게 발생한 것으로 이해할 수 있다.

종전 복수노조 병존 사업장에서는 사업장 규모와 복수노조의 발생도 큰 상관관계는 없는 것으로 보인다.²⁵⁾ 사업장 규모가 아주 작음으로 인해 노조가 존재하지 않고 있는 상당수의 경우를 제외하면, 종전에 예외적으로 존재했던 사업장 단위 복수노조가 사업장 규모별로 차이가 있다고 평가할 만 하지는 않다. 이는 조합원 규모와 복수노조 발생과의 연관성에 있어서도 마찬가지이다. 다만 사업장의 지역적 상이성은 복수노조의 발생과 연관을 가지는 경우가 있음을 볼 수 있었다.

2) 사업(장) 단위 복수노조 허용 이후 종전 예외적으로 인정되던 복수노조 사업장과 다른 몇 가지 특성들이 나타나고 있다. 물론 복수노조 시행 초기이기 때문에 이러한 모습들이 계속 지속될 것인지는 좀 더 두고 보아야 할 것이지만, 지난 1달 반 동안의 추이를 중심으로 정리하면 종전에 예외적으로 인정되던 복수노조 사업장과

24) 다시 말해 현행 규정내용으로 해결되지 않는 부분을 메우기 위해 법원은 해석론을 전개해야 할 것이고 분쟁의 당사자는 그러한 해석론에 의지해야 할 것이다. 그 결과 법원은 법형성적 한계를 넘는 판결을 내야 할 수도 있다. 그러한 판결이 입법권자들에게 자극을 줄 수 있지만 그러한 판결 자체는 당해 규정내용의 해석론의 한계를 초과하게 될 것이다.

25) 이성희 외(2011), 『복수노조 및 전임자 실태와 정책과제』, 47쪽 이하, 162쪽 이하 참고. 이 책 47쪽 이하를 보면 종업원 규모가 큰 사업장에서 복수노조의 설립 가능성이 클 것으로 예측한 바 있다.

는 다른 특성이 있다. 즉 위 1)과 달리 특정 산업이나 특정 사업장 규모에 집중현상이 보이고 있다. 앞서 잠시 언급한 것처럼 업종별로는 운수업에서의 복수노조 신설이 두드러졌다. 즉 7월 31일 기준으로 버스·택시 등 운수업 사업장 322곳 중 164곳(50.9%)에서 복수노조가 신설되었고,²⁶⁾²⁷⁾ 300인 미만의 중소기업장에 해당하는 229개 사업장(71.1%)에서 새로운 노조가 만들어졌다.

이러한 결과를 통해 사업장의 규모가 작더라도 근로조건 유지·향상이나 사내 복지 등에 대한 기존 노동조합의 기여도가 높지 않다고 많은 운수업 사업장의 조합원들이 인식한 것으로 풀이할 수 있다. 다시 사업(장) 단위 복수노조의 발생에 관한 위 결과는 산업의 특성 보다는 오히려 사업장에 내재(예컨대, 높은 이직률 등)하는 특성이 보다 큰 영향을 미치고 있는 것으로 파악될 수 있다.

(3) 그 밖에 특이점

1) 종전 복수노조 병존 사업장에서의 특이점

종전 예외적으로 인정되던 복수노조 병존 사업장 내 노조들은 공동교섭보다 해를 바꾸어 하든, 같은 해에 교섭을 하든 개별교섭을 하는 경우가 많았다. 즉 개별교섭의 비중이 공동교섭에 비해 2007년 기준 9:1 정도로 월등히 높았다.²⁸⁾ 이는 합병 등으로 사업이 통합된 경우를 예로 들면, 종전 기업문화 및 교섭문화의 이질성 또는 근로조건 통일화 과정에서 개별교섭이 큰 무리가 없는 교섭방식으로 자리 잡은 것에 기인한 것으로 추정된다. 다만 사업장 내 교섭이 세분화되는 것이 바람직한 것인지에 대한 의문은 있을 수 있다.

그럼에도 복수노조 병존 사업장의 교섭방식으로 개별교섭과 함께 공동교섭이 일부 사업장에서 행해져 왔다. 이러한 공동교섭방식은 사업장의 사정에 따라 노사가 선택한 경우도 있고, 개별적으로 단체교섭을 할 경우에 상호 정보교환의 필요성으로 인해 공동교섭으로 전환한 경우도 있었다.

26) 업종별로 가장 조직분화가 많은 버스·택시 등 운수업의 경우(7월 31일 기준)에는 한국노총으로부터의 분화가 많았고(79개, 48.2%), 제조·금융 등의 경우에는 민주노총으로부터의 분화가 많았다(55개, 34.8%). 참고로 운수업의 경우에 민주노총으로부터의 분화는 35개(21.3%), 제조·금융 등의 경우에 한국노총으로부터의 분화는 41개(25.9%)로 나타났다.

27) 8월 15일을 기준으로 하더라도 377곳 중 184곳(48.8%)에서 노조가 신설되어 여전히 가장 높은 비중을 차지하였다.

28) 2007년도 1사 복수노조 현황을 보면 86개 기업(사업장)에 205개의 노동조합이 사업장 단위 복수노조 병존 사업장으로 존재하였는데, 사업장 수 기준으로 개별교섭 : 공동교섭이 76:10이었고, 노동조합 수 기준으로 개별교섭 : 공동교섭이 183:22였다(2008년 고용노동부자료).

2) 사업(장) 단위 복수노조 허용 후의 특이점

기존에 인정되던 예외적 복수노조에서의 개별교섭과 달리, 현행 개정 노조법은 교섭창구단일화절차를 강제하고 있다. 이는 향후 사업장 내 교섭과 관련하여 중요한 쟁점의 하나로 자리 잡게 될 것이다. 현 시점에도 교섭창구단일화의 쟁점화에 대한 인식이 강하게 존재하고 있다.²⁹⁾

노조법상 교섭절차를 보면 교섭대표노동조합의 자율 선정, 과반수 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정(위임 또는 연합의 경우 포함), 공동교섭대표단의 구성, 노동위원회에 의한 교섭대표의 결정 등으로 되어 있다. 하지만 자율적으로 교섭대표 노동조합이 선정되기 어려운 현재 노사관계의 현실, 공동교섭대표단 구성에 합의가 이루어지기 곤란한 상황 등을 감안한다면, 자율적 요소에 의해 교섭이 이루어질 가능성은 낮아 보인다. 또한 현행 교섭창구단일화제도가 가지는 당위성을 떠나, 사업장 내 교섭의 파편화로 인한 부정적 작용을 차지하고, 이 절차상 내용은 종래 사업장의 특성을 반영한 개별교섭이나 자율적 공동교섭이라는 종전 노사관계 현실을 반영하지 못한 부분이 있다.

그리고 7월 31일 기준으로 기존 한국노총 소속 노조가 있던 사업장에서 민주노총을 상급단체로 하여 신규 복수노조가 생긴 경우는 8곳, 그 반대의 경우도 8곳에 불과하여 아직 양대 노총 사이의 조직경쟁은 나타나지 않고 있다.³⁰⁾ 또한 미조직 사업장에서 노조가 설립된 경우가 매우 적고, 조직 분할형 복수노조 설립이 대다수여서 현재로서는 사업(장) 단위 복수노조 허용으로 인한 노동조합 조직율의 변화도 크지 않을 듯싶다.

III. 마치며

사업장 단위 복수노조가 시행된 지 1달 반 정도 지났다. 이와 함께 많은 논란이 있었고, 사업장 내 주된 쟁점 중 하나가 될 것으로 보이는 교섭창구단일화제도도 시행되고 있다.

29) 이성희 외(2011), 『복수노조 및 전입자 실태와 정책과제』, 97쪽 이하에서는 사업장에서 교섭창구단일화방법, 교섭단위 설정문제, 조합원수 확인 등의 순으로 사업장 내 분쟁이 많을 것으로 분석한 바 있다.

30) 고용노동부(2011.8), 「복수노조 허용 한 달 이후 노조설립상황(2011년 7월 31일 기준)」, 6쪽 참고.

이해당사자들을 모두 만족시킬 수 있는 좋은 제도를 만들거란 쉽지 않다. 특히 노사관계처럼 당사자의 이해관계가 대체적으로 대립하는 경우에는 더욱 그러할 것이다. 교섭창구단일화만 하더라도 사용자 측이 노조 측보다 이 제도에 찬성하는 곳이 훨씬 많고, 아직까지도 노조 측은 대체적으로 부정적임을 보더라도 그렇다. 또한 좋은 제도라 할지라도 그 운영과정에서 많은 예상치 못한 문제들이 발생하게 된다.

제도의 출발이 이해당사자, 그 사회구성원의 충분한 공감대를 형성하지 못한 상태에서 이루어진 경우라면, 지속적인 제도에 대한 설명과 미흡한 부분에 대한 보완이 이루어져야 한다. 그렇지 못하게 되면 이해당사자들은 그 제도 속에 안착하려 하기 보다는 제도의 애매모호한 경계 위에서 분쟁의 여지를 남긴 채 생활하려 할 것이다. 따라서 어렵사리 도입한 현행 개정 노조법의 제도들과 관련해서 고용노동부는 이미 시행했으니 당분간 지켜보자는 생각에 안주하지 말고 지속적인 보수를 통해 원활유를 제공하는 행동을 보여야 할 것이다. 이러한 노력만이 모든 제도가 안을 수밖에 없는 흠결로 인한 분쟁을 넘어서는 문제 및 그로 인한 분쟁의 발생으로 관련 당사자들이 당해 제도를 배척하는 일을 방지하는 길일 것이다. 이와 함께 노동조합의 상급단체도 전체 노동의 틀 속에 미가입 노조를 담을 수 있는 프로그램 개발을 위한 노력을 해야 할 것이다.

타임오프 시행 후 1년, 문제와 개선방향

김 형 동(한국노총 중앙법률원 실장, 변호사)

1. 논의 범위에 관하여

2010. 7. 1. 노동조합 전임자¹⁾에 대한 급여지급이 금지되고 동시에 타임오프(유급근로시간면제 제도)가 시행되었다. 1997년 전임자에 대한 급여지급 금지와 사업 및 사업장 단위에서의 복수노조 설립이 입법된 지 무려 13년 만에 전임자제도에 관한 새로운 제도가 시행된 것이다.²⁾

2010. 1. 1. 새벽 법이 통과되면서부터 제도에 관한 해석 논란은 끊이질 않았다. 다수는 법원이나 노동위원회에서 한 해석으로 명확해졌지만 아직 해결되지 않은 쟁점도 있다. 유급근로시간면제 제도 시행 이후 논란이 되었던 법률적 쟁점을 실제 진행되었던 사건을 들어 정리했다. 또한 지난 2011. 7. 1. 복수노조제도가 시행되면서 등장한 새로운 내용도 검토해 보았다.

다음으로 유급근로시간면제 제도에 대한 평가와 개선 과제에 대한 생각이다. 과

-
- 1) “전임자”라고도 한다. 노동조합 및 노동관계 조정법은 노조법이라고도 한다. 노조법 제24조제1항에 의한 전임자는 “무급전임자”, 제4항 유급근로시간면제제도에 의한 전임자는 “유급전임자”라 한다.
 - 2) 노동조합 및 노동관계 조정법 제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
 - ② 1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서 아니 된다.
 - ③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다. <신설 2010.1.1>
 - ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다. <신설 2010.1.1>
 - ⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다. <신설 2010.1.1>

연 이 제도가 정부가 말한 “선진화” 와 “영세 중소기업 노동자 보호” 에 걸맞는 제도인지, 노동법의 목적에 반하지는 않는지 등에 관한 나름의 평가를 내리고 개선 방향도 생각해 봤다.

2. 구체적 사례 검토

가. 전임자급여 이외 편의제공 금지 사례

2010. 1. 1. 개정 내용은 전임자에 대한 급여지급만 금지될 뿐 그 이외 노조에 제공된 사용자 측의 편의제공과는 아무런 관계가 없음은 명백하다. 그럼에도 7. 1. 법 시행 이전부터 노동부(특히 각 지방노동청)는 “노조에 제공된 편의제공 일체를 중단하라”는 취지로 행정지도를 시행하였다.

한국노총은 바뀐 법과 전혀 무관하므로 위법한 행정지도를 중단하라고 경고했다. 이에 대해 노동부는 “노동관계법령에 위반되지 않는 합리적 범위 내에서 단체협약 또는 노사합의에 따라 노동조합 활동의 편의를 제공하는 것은 부당노동행위에 해당하지 않음”이라며 질의회신 형식으로 시정을 약속했었다³⁾. 하지만 현장에서 근로감독관의 감독 행태는 바뀌지 않았다. 결국엔 법률 분쟁으로까지 확대되어 실제 일부 사업장에서는 “사용자의 일방적인 편의제공 중단을 금지하여 달라”는 소송이 이어졌다. 법원이 노조의 손을 들어 주었음은 물론이다. 예를 들어 한국가스공사노조가 제기한 노동조합활동방해배제 금지 가처분⁴⁾에서 법원은 “사용자는 노조에 지급한 편의제공을 반환, 폐쇄, 사용방해 등을 하지 말라”는 결정을 했다. “전임자 급여 금지 시행과 노조에 대한 편의제공과는 아무런 관계가 없다”는 간명한 이유를 들었다.

문제는 법원의 판결에도 불구하고 사용자의 편의제공 중단 통보는 이어지고 있다는 것이다. 노동부 지시라는 것이 대부분의 핑계다. 전임자급여 중단을 노조 활동 전체를 옥죄는 지렛대로 활용하려는 노동부의 의도가 노골적으로 드러난

3) 2010. 7. 10. 노동부 노사관계선진실무과 회신

4) 2010. 9. 선고 수원지방법원 성남지원 2010카합249 노동조합방해금지가처분 결정

사례다. 전임자제도가 현행대로 계속되는 한 지속적인 감시가 필요한 부분이다.

나. 근로시간면제 한도 고시 초과 합의 사례

근로시간면제 한도에 관한 규정의 성격에 따라 한도를 초과하는 합의를 한 사용자를 처벌할 수 있는지가 결정될 것이다. 노동부는 동 규정을 강행규정으로 해석하여 줄곧 초과합의는 처벌하겠다고 말해왔다. 실제 법정 근로시간면제(타임오프) 한도를 초과해 단체협약을 체결한 단체협약에 대하여 시정하라고 명령을 하고 이에 거부한 노조들을 노조법 제31조⁵⁾위반으로 검찰에 고발했다. 검찰은 노동부의 의견으로 기소를 했고 다수의 사건들이 법원에 계속 중이다.

한편 사법부의 판단은 사건에 따라 결론을 달리 하고 있어 최종 결과에 관심이 간다. 만도 사건에 관하여 수원지방법원에서는 “타임오프 한도를 초과해 전임자 임금을 지급한 것은 노조법 위반”이라며 2500만원의 벌금형을 선고하였다. 그러나 대구지방법원에서는 금속노조 KEC지회의 파업은 불법파업이 아니므로 따라서 파업 참가자들에게 업무방해 혐의를 물을 수 없다고 보았으며, 인천지법에서는 한국펄저지회가 노동부 중부지방고용노동청을 대상으로 제기한 단협 시정명령효력정지가처분 신청을 받아들이기도 했다. 노동부의 단협 시정명령에 제동을 건 것이다.

법원의 최종 판단을 기다려 봐야 알겠지만 초과합의를 처벌하자는 주장은 이른바 죄형법정주의 위반이다. 노조법(제24조 제5항)에서 타임오프와 관련한 처벌조항은 “노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관찰할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다”는 규정이 전부다. 쟁의행위만 처벌하겠다는 입법자의 의사가 명확히 나타난 것이다. 이에 반해 면제한도를 넘어서는 합의 자체를 처벌하는 규정은 어디에도 없다.

“면제한도 초과합의는 노조법 제81조 제4호의 부당노동행위에 해당한다”는 주

5) 제31조(단체협약의 작성) ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다. <개정 2006.12.30>
② 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다. <개정 1998.2.20>
③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. <개정 1998.2.20>

장은 과도한 유추해석이다. 처벌이 필요했다면 일반조항을 빌리지 않더라도 입법 당시에 명확히 할 수 있었다.

일반적인 형사절차를 감안하더라도 이해하기 어렵다. 부당노동행위로 처벌하려면 형식상 노조가 피해자가 되어야 한다. 하지만 노사합의의 당사자인 노조를 피해자로 볼 수 있을지 의문이다. 어느 노조가 피해자라 자처하겠는가.

또한 기존 법원 판례에도 모순된다. 법원은 “경비원조라 하더라도 노동조합이 이를 쟁취한 것이거나 그와 같은 경비원조에 의하여 노동조합의 자주성이 저해될 구체적 위험성이 인정되지 않을 경우”에는 부당노동행위로 인정하지 않았다.⁶⁾ 이 같은 해석 기준은 타임오프 시행으로도 변경이 없었다. 그렇다면 여전히 초과합의를 부당노동행위로 처벌하기 위해서는 위 기준을 충족해야 할 것은 너무나 마땅한 논리다.

다. 한도 결정 단위 관련 사례

(1) 명문 규정

타임오프 한도와 관련하여 가장 첨예한 이해관계는 “각 사업장별로 타임오프를 인정할 수 있는지 여부”다. 하나의 사업이지만 수 개의 사업장을 두고 있고 사업장마다 노조가 설립된 경우, 사업장 단위로 면제시간을 인정하지 않을 경우 전임자 수의 급감은 피할 길이 없다.

노조법은 “사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여” 면제한도를 정하라고 되어 있다. 명문으로 “사업장”이 “사업”과 대등한 지위를 부여받았다. 그러나 노동부는 명문에 반하면서까지 다른 해석을 내놓았다. “하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 인정”한다면서⁷⁾ “법인체는 하나이므로 모든 사업장·사업부서 전체 조합원 수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 함”이라 했다⁸⁾.

6) 대법원 1991. 5. 28. 선고 90누6392 판결

7) 노동부는 대법원 1993.2.9. 선고 91다21381판결 ; 대법원 1993.10.12. 선고 93다18365 판결 등을 근거로 하지만 법문을 넘어선 해석은 불가능하다는 비판이 다수다.

8) 노동부 “근로시간면제 한도 적용 매뉴얼” 제19쪽

아쉽게도 아직까지 구체적 사건이 법원에 제기된 것은 없지만, 이에 대한 비판은 긴 설명이 필요 없다. 법문에 반하기 때문이다.

(2) 노동부 약속

한편 노동부는 “다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 조합원 수 규모에 따라 근로시간 면제 한도를 각각 적용하겠다”⁹⁾며 논리 결함에 대한 비판을 회피하려 했다. 노동부의 꼼수에 일일이 반박할 필요도 없지만 그간 경과만 보면 진정성도 없는 선전에 불과했음을 알 수 있다. 최근까지 사업장별로 근로시간면제를 인정받은 사업장은 없기 때문이다¹⁰⁾.

근로시간면제 한도 산정에서 사업장 단위를 인정하지 않은 결과 전체 전임자 수는 크게 줄었고 전국적으로 사업장이 산재한 노동조합(사용자 또한)은 노조운영과 경영에 어려움을 겪고 있다. 이 같은 염려는 타임오프 시행이전에도 제기되었다.

이를 피해가기 위해 노동부는 고시 부칙에 “(최초로 적용되는 근로시간면제 한도에 관한 특례) 노동부 장관은 근로시간면제 심의위원회가 심의의결한 근로시간면제 한도를 최초로 적용하게 되는 점을 고려하여 지역적 분포, 교대제 근로 등 사업장 특성에 따른 시행 상황을 점검하고, 근로시간면제 심의위원회에 근로시간면제 한도의 적정성 여부를 심의 요청할 수 있다”¹¹⁾라고까지 특례를 두었다.

노동부의 태도로 보아 이른 시일 내 심의를 위한 근로시간면제 심의위원회가 열릴 가능성은 낮아 보인다. 노동부의 의지는 분명하다.

라. 이 법 시행일 관련 사례

9) 위 매뉴얼 같은 쪽

10) 순천향병원 노조, OCI 등 한국노총 산하 노조에서도 동일한 사안으로 노동부의 지도를 요청했지만 구체적인 답을 얻지 못했다.

11) 2010. 5. 14. 노동부장관 근로시간 면제 한도 고시

(1) 법원 사례

최근 복수노조 및 창구단일화제도 시행일에 관한 논란과 마찬가지로 유급근로 시간면제 제도 시행일에 관한 것이었다. 2010. 1. 1.로 보는 견해와 2010. 7. 1.로 보는 견해로 나뉘었다. 이는 노조법 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과조치)의 적용 범위를 정하는데 큰 실익이 있는데, 부칙에서는 “이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다”고 되어 있다. 시행일을 2010. 7. 1.로 볼 경우 2010. 1. 1.부터 6. 30.사이 체결된 단협에서 정한 전임자의 지위 또한 최대 2년간 보장받게 된다. 고시로 전임자 수가 크게 줄어드는 노조에게는 매우 민감한 문제일 수밖에 없었다.

이와 관련 법원은 노동부 의견에 손을 들어 주고 있다. 금속노조가 고용노동부 포항지청장을 상대로 제기한 경북지역 17개 사업장 단체협약에 대한 시정명령 취소 청구소송에서 대구지방법원은 “노조법 부칙 제3조의 ‘이 법 시행일’은 2010년 1월1일”이라는 판결을 내렸다. “전임자임금 지급 금지를 규정한 노조법 제24조제2항은 2010년 1월1일부터 시행하지만, 2010년 6월 30일까지 그 적용을 유예하는 것이 문언상 명백하다”고 밝혔다¹²⁾.

(2) 노동위원회 사례

타임오프 시행 초엔 노동위원회에서 이와 관련한 분쟁이 집중적으로 제기되었다.

단협에는 구체적으로 명시하지 않고 “개정법에 따른다”고만 되어있어 위 부칙의 적용을 받을 수 있을지가 분쟁의 핵심이었다. 사용자는 “개정법에 따르게 되면 전임자 급여를 지급할 수 없다”라고 주장하며 급여를 지급하지 않았던 것이다.

다행히 노동위원회에서는 비교적 명확한 해석을 내놓았다. 단협의 효력을 그대

12) 참고로 노조법 부칙 4조에 관한 사건에서 다수의 법원은 복수노조 시행일을 2011. 7. 1.로 판단하고 있다. 중앙지법은 지난 3일 금속노조가 KEC를 상대로 제기한 단체교섭응답가처분 소송에서 이 같은 해석을 내놓았고 유사 사건에서 전주지방법원도 같은 해석을 폈다. 혼란을 막기 위한 통일된 해석이 시급하다.

로 인정하는 결정을 내렸다. 각 노동위원회는 “노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 부칙 3조(경과조치)에 따라 단협 유효기간을 2011년 8월까지 인정해야 한다”, “사업주는 ‘개정법에 따른다’는 단서조항 때문에 임금을 줄 경우 부당노동행위가 아니냐고 생각했으나 법의 경과조치가 명확하기 때문에 그대로 단협 효력이 유효하다”고 밝힌 것이다.¹³⁾

그러나 안타깝게도 결정 이유에서 “현행 노조법 부칙의 단체협약 경과조치에 의해 올해 1월1일 이전 체결된 단체협약은 유효하다”라며 타임오프제도 시행일을 2010. 1. 1.로 보고 있다.

법원의 해석을 기다려 봐야겠지만 입법이 명확하지 않다는 데는 이견이 없다. 다만 노조법 개정을 주도한 추미애 민주당 의원의 해석이 도움이 될 것 같다. 의원은 보내온 답변에서 “부칙 제3조의 경과조치는 완충기간을 뒤 노사갈등을 방지하기 위한 취지였다”고 강조했다¹⁴⁾.

마. 복수(신설)노조의 타임오프 한도 관련

2011. 7. 1. 사업 또는 사업장 단위 복수노조가 시행되면서 기존노조에서 분리된 신설노조에 대한 타임오프 한도에 관해 논의가 있다. 기존 노조와 체결한 단협과는 별도로 사용자가 신설노조에 전임자를 인정하지 않는 경우에 문제가 된다. “기존 노조가 확보한 면제한도에서 분리하여 사용하라”는 사용자의 주장의 당부에 관한 것이다.

이에 관한 노동부의 해석은 명확하다. 매뉴얼에서 “노사 당사자가 전체 조합원수의 증감을 예상하여 그 규모 변동에 따른 적용방법을 미리 정하지 않는 한, 단체협약 체결 이후 전체 조합원 수가 다소 변동되더라도 단체협약 체결 당시 유효기간 동안에는 해당 단체협약상의 시간 총량 및 사용인원 한도가 유지되는 것

13) 서울지방노동위원회 서울2010단협4 사단법인 통일상가관리운영위원회 단체협약 해석 요청, 서울지방노동위원회 서울2010단협7 한국고용정보원 단체협약의 해석 등에 관한 견해의 제시 요청 사건, 서울지방노동위원회 서울2010단협3 아시아나항공(주) 단체협약의 해석 등에 대한 견해의 제시요청 등 다수

14) 한국노총은 노동부장관을 상대로 2010. 5. 1.자 근로시간면제 심의위원회 의결 고시에 대하여 서울행정법원에 그 취소(서울행정법원 2010구합19935)와 집행정지(서울행정법원 2010아1594)를 구하는 소를 제기했다. 당시 한국노총 질문에 추미애 의원이 한 답변 요지다.

이 바람직하다”¹⁵⁾고 해석하였고, 최근 질의회시에서 “사업(장)의 노사가 단체협약으로 근로시간면제 한도를 정하고 그 적용기간이나 별도의 한도 조정 관련 규정을 두고 있지 않다면 이후의 조합원 수 변동에 관계없이 해당 단체협약 유효기간까지 효력이 있음이 원칙”이라는 입장을 명확히 했다¹⁶⁾.

한편 사용자가 기존 노조활동을 방해할 목적으로 복수노조를 설립하고 그 노조를 이용하여 타임오프 분할을 요구하는 경우가 많기 때문에 그 중요성이 여전하다. 예를 들어 신설 노조가 소수라 하더라도 기존 노조를 상대로 타임오프를 할애하지 않는 것은 “공정대표의무 위반(법 제29조의4 제2항)”으로 진정하는 사례까지 등장하고 있다¹⁷⁾.

3. 평가

가. 제도 실패와 책임 소재

2011. 7. 1. 타임오프 시행 1년에 대한 평가는 입장에 따라 큰 대조를 이뤘다. 정부 측은 그럴듯한 통계를 근거로 “성공적이다”라고 하는 반면, 노조 측은 “노사자율의 침해다, 노조활동이 무력화되었다”는 평가를 내놨다. 누구의 주장이 사실인지는 앞서 다룬 사례에서 충분히 입증되었으리라 생각된다.

전임자제도(유급근로시간면제 제도)의 실패의 1차적 책임은 입법부에 있지만 가장 큰 책임은 노동부에 있다.

2009. 12. 4. 노사정 합의라는 형식을 띠었지만 초안 주요 내용과 절차에 있어 노사자율을 침해하는 잘못된 입법이라는 비판이 있었다. 이후 야당과 노조 측 의견이 일부 반영되어 “노조법에서 정하는 업무(이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무)”에까지 면제 대상을 넓혔다. 하지만 급히 만들면서 입법 사항까지 하

15) 위 매뉴얼 제31쪽

16) 노동부 노사관계법제과-1165, 2011. 7. 1. 한국노총 질의 회신

17) 부산지방노동위원회 계속 중인 2011공정1 (주)카프로 공정대표의무 위반 시정신청 사건

위 법에 위임하였고 이로 인해 제도 안착이 쉽지 않을 것임을 예고했었다. 근로시간면제 한도를 노동부장관이 결정하도록 하여 결국 노동부는 위 제도의 핵심이라 할 수 있는 면제한도를 임의로 정하면서 노동조합 전임자 수를 매개로 노조 활동을 좌지우지하게 되었다.

일부 절차 규정을 제외한 전임자 지위와 내용에 관한 모든 사항은 노동조합과 조합원의 권리에 직접 영향을 미치게 되므로 원칙적으로 입법부가 행사하는 것이 바람직하다.

특히 매뉴얼이라는 변종을 만들어 마치 노동헌법인 양 행세한 노동부의 모습에는 행정부 우위, 권위주의로 돌아간 것이 아닌지 의심케 했다. 법에서는 오직 근로시간면제 한도에 관한 사항만 장관에게 위임했었다. 그럼에도 노동부는 법에서 명확히 정한 사항마저도 매뉴얼이라는 이름으로 모든 것을 다시 정하고 나섰다. 사실상 입법이였다.

위 사례 검토에서도 노동부의 해석이 거짓이었음이 드러났다. 스스로 걷어내지 않으면 앞으로도 매뉴얼과 관련된 분쟁은 끊이지 않을 것이다. 결국엔 역사적 책임을 져야한다.

나. 노동법 정신에 배치

(1) 약자에게 가혹한 제도

유급근로시간면제 제도 도입에서 한 정부의 일성은 “대기업의 과도한 전임자 수를 줄여 기업 경쟁력을 제고 하겠다”, 대신에 “영세 중소 노동자의 조합활동을 보장하겠다”는 것으로 요약된다. “하후상박”이라며 선전했지만 결과는 어떠한가. 시행 1년이 넘었지만 그 어느 것 하나 달성된 것이 없다. 오히려 그 반대 결과를 맞고 있다.

고시에 의하면 50인 미만 사업장은 1,000시간(전임자 0.5명)이 확보되어야 한다. 이를 위반하는 사용자에게 근로감독권이 미쳐야 하는 것은 당연하다. 그러나 노동부는 약속을 지키지 않았다. 타임오프 시행(고시)으로 노동조합이 만들어졌

다던가, 고시 한도까지 근로시간을 면제받았다던가, 고시위반 사업장을 처벌했다는 등의 뉴스를 접한 이는 없다.

이에 비해 대기업 노조가 가져간 이익은 막대하다. 현대자동차와 기아자동차¹⁸⁾, GM대우자동차 노사 합의가 좋은 예다. 전체 전임자 수는 그대로 유지한 채 유급전임자는 타임오프 한도로 하고 나머지 무급 전임자는 임금인상으로 보전해 준 것이다. 노동부 의견에 따른다면 이들 합의는 명백한 위법·탈법이다. 단속의 대상이다. 그러나 노동부는 두 손을 놓고 오히려 “고시 한도를 지켰다”며 인정하고 나섰다.

참으로 희한한 일이 벌어지고 있는 것이다. 묘하게도 타임오프 하에서 현대·기아자동차는 3년간 무과업을 달성했고 상당한 임금 인상도 챙겼다. 외환위기라 하여 정부지원을 업고 내수와 수출에서 모두 성과를 내고 있다. 노동3권을 제대로 발휘한 좋은 예라고 칭찬해야 할지 헷갈린다. 그러나 이들 대기업의 하청업체인 영세·중소기업 노동자의 삶은 더욱 힘들어 지고 있다. 그렇다고 노동조합과 전임자가 확보된 것도 아니다.

사용자가 보전해 준 대기업 노조 조합비 인상분이 위 하청업체 노동자들에게 돌아갔어야 할 임금이었을 수도 있다는 생각에 이르면 한숨만 나온다. 노동자, 그 중에도 상대적으로 열악한 노동자를 보호해야 할 노동법이 강자를 위한 법으로 전락하고 만 것이다.

(2) 연대의 와해

노동법의 또 하나 지향점은 연대일 것이다. 연대를 통해 노동자간 급격한 차별 확대가 예방될 수도 있다. 산별노조 건설운동이 구체적 실천 모습의 좋은 예다. 그런데 창구단일화제도가 노동자간 분열을 조장하여 비판받는 것처럼 타임오프제도 또한 단결권 와해에 일조하고 있다. 예를 들어 소산별체제¹⁹⁾의 노동조합

18) 매일노동뉴스 2010. 11. 15.자 보도 ; 지부는 지난 11~12일 경기도 소하리·화성공장과 광주공장에서 총회를 열어 조합비 인상을 위한 규약개정 여부를 묻는 조합원 투표를 벌인 결과, 투표자 73.9%의 찬성으로 해당 안건이 가결됐다고 밝혔다. 투표에는 전체 조합원 3만187명 중 2만7천860명(투표율 92.2%)이 참여했고, 73.9%인 2만615명이 찬성했다.

19) 중부지역일반노조, 고속도로영업소 노동조합, 자동차 지역노동조합이 이에 해당할 것이다. 각 사용자는

소속 각 지부에게 타임오프제도는 유혹이다. 특히 이들 대부분은 조합원 수가 영세하여 근로시간면제 한도 고시만 제대로 받는다면 독자적인 활동이 가능할 것만 같다. 굳이 산별체제를 유지할 필요성을 느끼지 못하게 된다.

문제는 현행 제도에는 위 예와 같이 소산별체제로 운영되는 조직 보호를 위한 규정이 없다는데 있다. 오히려 관할 노동청은 산별과 사용자 단체 사이 단협 체결을 부정하고 개별 교섭을 유도하고 있다. 그런 결정을 하는 순간 노조 전체의 단결력이 약화될 것은 뻔하다. 소수 조합원이 사용자를 상대하기란 쉽지 않고 그렇다고 제대로 된 근로감독을 기대하기도 어렵다.

다. 몸(현실)에 맞지 않는 옷(제도)

(1) 판례법이 메운 제도

현행 전임자제도는 명목상 법률에 불과하다. 규범력을 발휘하지 못하고 있다. 아니 대상이 없다고 하는 것이 적당한 표현일 것이다. 언제나 그랬듯이 몸(현실)에 맞지 않는 옷(제도)은 오래가지 못하기 마련이다. 우리나라와는 노동조합 토양이 다른 구미(歐美)에서 시행해온 생소한 제도라는 점 또한 소화가 쉽지 않을 것임을 예고했다.

전임자제도를 타임오프방식으로 변경할 필요가 있었는지는 아직도 동의하기 어렵다. 전임자에 대한 급여지급을 금지하고서도 13년간 시행되지 않았다. 유예되었지만 특별한 문제는 없었다. 노사가 자율로 전임자제도를 잘 운영해왔다. 구체적 사례를 판단하면서 판례는 해석으로 전임자제도의 근거를 마련해주었다. 전임자를 타 동료와 동일하게 대우해야 하고, 근속기간 및 평균임금 산정에서 불이익을 금지하고, 전임자도 원칙적으로 산업재해의 보호 대상으로 인정하여 왔다²⁰⁾.

국회가 제정한 법률은 없었지만 판례법(法源)이 그 공백을 메워 온 것이다.

다르지만 동일한 업종과 지역을 기초로 하나의 노조를 결성하고 있다.

20) 대법원 1998. 4. 24. 선고 97다54727 판결 등 기본적 근로관계를 인정, 대법원 2003. 9. 2. 2003다4815 판결 전임자는 유직상태에 있는 자와 유사함, 대법원 2005. 10. 13. 2005두5093 등 취업규칙이나 사규의 적용을 받음, 대법원 1993. 1. 26. 선고 92다11695 판결 전임자도 산업재해의 대상임

(2) 전임자급여지급 금지 의의 상실

전임자에 대한 급여 지급을 금지한 목적은 사용자로부터 노조의 자율성을 지켜 줘야 한다는 것이었다. 하지만 입법 이래 노동 현장은 입법 당시 상황과는 완전히 달라졌다. 전임자 급여로 노동조합을 매수하는 사용자는 사실상 사라질 만큼 성숙한 것이다. 법원 기록상으로도 이른바 노동조합 매수형 부당노동행위는 그 수를 찾기 어려울 정도다. 편의제공보다는 오히려 노조활동에 개입하는 유형이 아직도 근절되지 않고 증가하는 추세다.

그렇다면 전임자제도는 이러한 노사 현실에 맞도록 도입되어야 하는 것은 당연하다. 호주제를 폐지하거나 간통죄 규정이 헌법재판소에서 위헌을 기다리는 것이 현실과 제도가 부합하는 좋은 예다.

요컨대 전임자제도에 대한 노사 생각은 같았다. 더 이상 제도로 규율할 필요가 없다는 인식의 일치가 있었다. 그러나 정부의 생각은 달랐다. “유예된 법이니까 일단 시행해보자”는 막연한 논리를 넘지 못했다. 호주제를 다시 불러온 것과 다르지 않다. 다시 말하지만 전임자급여지급을 금지해야 할 하등의 목적이 사라진 현실을 규율하겠다는 것 자체가 말이 안 된다.

현 제도가 현실을 제대로 규율하지 못할 때 개선하는 것은 당연하다. 그렇지 않다면 개정의 필요성은 없다. 얼마 전 있는 3색 신호등 도입 논의가 이에 해당할 것이다. 그런 점에서 전임자급여지급 금지와 타임오프 도입은 그 필요성도 확인하지 않은 졸속 행정의 전형이다.

(3) 시행 결과

1년간의 운영이 이를 증명하고 있다. 노동부의 발표²¹⁾와는 달리 타임오프 한도의 편법운영은 공공연한 사실이다. 사용자가 원하여 인정하는 경우가 대부분이다. 노동부는 처벌하겠다고 기소한 예도 있지만 법원의 최종 확정까진 멀기만 하다. 노사합의가 처벌대상이 될 수 없음은 위에서 논증하였다. 현대자동차와

21) 2010. 12. 1. 노동부는 근로시간면제 제도(타임오프)가 시행된지 5개월만에 도입률이 80%를 넘었고 이중 97.5%인 1307개 사업장이 법정 한도를 준수했다며 성공을 자평하는 보도를 냈다.

기아자동차처럼 공공연한 탈법도 있다. 양 노조가 버거웠던지 노동부는 “적법”이라 한다. 단속한 사건과 별반 차이가 없다는 사실은 누구나 잘 알고 있다. 타임오프를 둘러싼 쟁의도 급증했었다. 2010년도 파업 건수에 관한 통계가 이를 잘 말해준다. ‘2010년 청별 파업 건수’ 자료에 따르면, 2010년도 확인된 파업 건수는 모두 63건이었고, 그 가운데 타임오프와 관련된 파업이 15건(24%)으로 집계됐었다²²⁾. 법이 노사 안정을 가져온 것이 아니라 분쟁을 촉발하고 있다면 그 존재 가치는 무의미할 것이다.

이처럼 전임자급여를 금지하고 도입한 유급근로시간면제 제도는 몸에 맞지 않는 명목상 제도에 불과하다. 실질적인 규범력을 상실하였다고 인정하는 것이 솔직하다. 그렇기에 개선은 빠를수록 좋다.

4. 개선 방향

위와 같은 커다란 문제점은 반드시 개선해야 한다. 그렇지 않고서는 존재가치가 없다는 결론이다. 하지만 타임오프를 근간으로 하는 전임자제도 자체가 바뀔 가능성은 그리 커 보이지 않는다.

다만 제도가 갖는 장점을 최대한 활용하는 차원에서 전임자제도를 그대로 두고 보완하는 것이 좋을 것이 어떨까 한다.

타임오프 도입 이전 노조전임자의 활동은 실질은 분명 존재함에도 제도상 보호 근거가 없었다. 제도의 불비였다. 그 공백을 판례가 메워왔음은 앞서 확인했다. 타임오프가 전임자의 활동을 인정하고 보호하고자 하는 판례의 취지를 대부분 담았다고 평가할 수 있다. 전임자 활동기간(근로시간면제 한도)에 상당하는 “임금”을 지급하도록 한 입법이 바로 그것이다.

그렇다면 타임오프제도 중 전임자 활동을 보장하는 방향은 유지하되 노사자율

22) 2010년도 국회 환경노동위원회 소속 한나라당 신영수 의원 국정감사 공개 고용노동부에서 제출자료

원칙과 노동조합보호원칙에 반하는 요소는 제거해야 한다. 이에 관한 적지 않은 입법론은 이미 많이 계발되어 있어 자세한 소개는 불필요할 것 같다. 노파심이
지만 근로시간면제 심의위원회를 노동부장관으로부터 독립시키고 면제한도의
하한을 규율하는 방식 정도는 반드시 포함되길 희망한다.

인천공항 민영화의 문제점과 국민주 매각 방식의 허구성

김 용 복(서울사회경제연구소 연구위원)

한나라당 홍준표 대표가 지난 8월 1일 ‘인천공항의 지분 49%를 국민주 방식으로 매각하겠다’고 발표하였다. 뒤이은 당, 정, 청 협의에서는 ‘15% 지분을 국민주로 매각하고, 나머지 부분은 사정을 보아가면서 추후 결정하겠다’고 합의하였다.

그러면서 국민주 매각은 민영화와는 다른 것처럼 말하고 있다. 과연 그럴까? 아니다. 정부, 여당의 입장은 홍 대표의 발언 이후에도 달라진 게 없다. 정부, 여당은 지금까지 인천공항을 민영화하는 방법으로 ‘인천공항 지분 49%를 매각하되, 1단계로 15% 정도를 일반 국민에게 매각하고, 나머지는 해외자본의 비중이 30%를 넘지 않는 범위에서 매각하겠다’는 입장을 취하고 있었다. 다만 최근 논의에서는 ‘일반 국민’이 ‘국민주’로 명확해졌을 뿐이다. 당, 정, 청 합의 내용은 2009년 10월에 발행되어 인천공항 민영화의 추진 근거와 방안을 마련한 것으로 알려져 있는 소위 ‘매킨지 보고서’와도 기본 내용이 같다. 이 보고서에서는 단계적으로 지분을 매각하되 1단계로 ‘가능한 한 많은 일반 국민’에게 20% 이내의 지분을 매각하고, 나머지는 ‘전략적 투자자’에게 매각할 것을 권유하였다.

결국 정부, 여당은 인천공항 민영화를 계획대로 추진해가고 있으며, 국민주 매각은 국민들이 민영화를 거세게 반대하자 내놓은, 그리고 ‘서민을 위한다’는 것으로 포장된 ‘민영화의 첫걸음’에 불과한 것이다. 만약 국민주 매각이 민영화가 아니라고 주장한다면 인천공항을 ‘공기업 민영화법’의 민영화 대상에서 제외해야 할 텐데 그렇지 않는 것으로도 충분히 알 수 있다.

이 글에서는 정부가 추진하려는 민영화 논리를 비판적으로 검토하고, 민영화를 추진해서는 안 되는 이유를 분명히 하려고 한다. 그리고 연장선상에서 국민주 매각 방식도 옳지 못한 정책임을 지적할 것이다.

민영화 추진 논리 비판

민영화가 항상 나쁜 것은 아니다. 하지만 민영화를 추진하려면 무엇보다 그 목적이 합당해야 한다. 유감스럽게도 인천공항 민영화는 그렇지 못하다. 정부, 여당이 내세우는 인천공항 민영화의 중요한 목적은 ‘효율성 향상’과 ‘경쟁력 강화’이다. 한나라당 의원 36인이 2010년 3월 발의한 ‘인천국제공항공사법 개정법률안’에는 그 목적을 ‘재정자립’, ‘재원조달’ 과 선진경영기법의 도입을 통한 ‘효율성 증대’, ‘경쟁력 강화’를 들고 있다.

먼저 효율성 증대 목적에 대해서 살펴보자.

정부, 여당은 공기업은 비효율적으로 운영되므로 민간 자본에게 넘겨 운영하게 하면 ‘효율성’이 커질 것이라고 주장한다. 그런데 인천공항은 효율성이 높은 편이다. 효율성의 대표적인 지수인 영업이익률(매출액 중 영업이익을 통한 이익이 어느 정도인가를 측정)은 2010년 42% 수준으로 해외 주요 공항에 비해 높은 수준이다. 자산을 운영하는 데 어느 정도의 비용이 들어가는 가를 측정하는 운영비용/자산 비율은 4%로 세계적으로 낮은 수준이다. 작년에 영업이익 5,330억 원, 순이익 3,240억 원을 올린 것도 이러한 효율성에 기초하고 있다.

공기업이든 민간기업이든 효율성이 높은 기업도 있고, 만성 적자에 시달리는 부실기업도 있다. 공기업은 효율성이 떨어지기 마련이라는 일반론을 들이대며 인천공항 민영화를 주장하는 정부, 여당의 논리는 타당치 못하다.

또한 효율성의 내용도 문제가 된다. 같은 사람이 좀 더 요령있게, 열심히 그리고 창의롭게 일 한다면 종전보다 더 많은 일을 할 수 있다. 이것이 효율성 증대의 참된 내용일 것이다. 그런데 10사람이 여객 1,000명에게 서비스를 제공하다가, 이 중 5사람을 해고하여 나머지 5명에서 1,000명에게 서비스를 제공하게 되어도 효율성은 2배로 쪼뚝다. 대신 서비스 질은 나빠질 것이 당연하다. 과연 이렇게 효율성이 올라가는 것이 바람직할까? 이미 민영화된 다른 공항을 보면 창의성을 발휘하기보다는 정규직을 해고하거나, 비정규직으로 대체하는 방법에 의해서 효율성을 상승시키는 경영을 해왔다. 어떻게 보면 효율성이라는 이름 아래 수익성을 높이는데 열을 올려왔다. 정부가 말하는 효율성이 이런 것이라면 바람직하지 못하다. 창의성을 도모하고, 더 열심히 일하게 하는 것은 얼마나 직원들에게 일할 동기를 잘 부여하느냐의 문제이지, 민간기업이냐, 공기업이냐의 문제가 아니다. 인천공항은 공기업이면서도

효율성을 충분히 높여온 것이다.

둘째, 민영화를 하여 해외선진기법을 도입하면 경쟁력이 강화될 수 있다는 주장을 살펴보자. 현재 인천공항은 서비스 경쟁력, 가격 경쟁력 모두에서 세계적인 수준이다. 서비스 경쟁력은 국제공항협의회(ACI)에서 측정하는 ASQ(Airport Service Quality) 순위에서 6년 연속 1위를 차지하고 있다. 가격 경쟁력을 보더라도 많은 민영화 공항에 비해서 공항이용료가 낮은 수준이다. 그리고 인천공항의 공항운영능력, 건설능력은 세계적으로 인정받고 있다. 많은 공항들이 인천공항을 벤치마킹하러 찾아오고 있다. 영국 BBC방송은 런던 히드로 공항에 대하여 인천공항을 배우라고 충고했을 정도이다. 이미 인천공항은 해외에서 공항을 짓고 운영하는데 도움을 주고 있으며, 네덜란드의 스키폴공항, 프랑스 파리의 드골공항 등 세계 우수 공항들이 인천공항과 전략적 제휴를 제안하여 추진 중에 있다.

해외자본에 지분을 매각해 경영기법을 배우는 단계는 이미 지났으며 오히려 인천공항의 운영 능력과 노하우가 외부로 유출될 가능성이 있음에 유의하여야 할 점이다.

셋째, 재정자립과 재원조달의 목적을 검토해보자. 재정자립이란 인천공항이 정부재정에 손 벌리지 않고도 발전할 수 있는 상황을 말한다. 인천공항은 지금까지 1, 2단계 공사비로 7조 8천억 원의 자금을 투입하였는데, 실제 국민 세금으로는 전체 공사비의 36%만을 사용하였다. 나머지는 외부 차입으로 조달할 수밖에 없었는데, 건설 당시 IMF 시기여서 자금 조달 자체가 어려웠고 영업 전망도 불투명하여 높은 이자를 부담할 수밖에 없었다. 그러나 인천공항은 이들 어려움을 극복하고 개항 3년 만인 2004년부터 당기순익 흑자를 달성하였고, 이익으로 원리금을 상환하여 2010년에는 부채비율이 69% 수준으로 떨어졌고, 정부에는 법인세 1,151억 원, 배당금 681억 원을 제공하게 되었다. 인천공항은 정부의 돈을 받아 근근이 살림을 꾸려나가는 존재가 아니라 정부에 많은 세금과 배당을 주는 ‘황금알을 낳는 거위’로 성장한 것이다. 재정 자립은 이미 달성 되었다고 해야 하지 않을까?

재원조달은 향후 예정된 2017년까지의 3단계 확장공사(제2터미널 등을 건설하여 승객 수용능력을 현재의 연 4,400만 명에서 6,200만 명 규모로 확장하는 공사)에 소요되는 4조원을 조달하는 데 보태는 것을 말한다. 인천공항의 실적으로 볼 때 3단계 공사비는 국민세금에 의존하지 않고도 자체 이익으로 대부분 조달가능하다. 투자에 쓸 수 있는 돈이 2010년의 경우를 보면 순이익 3,240억 원과 법인세 1,150억

원을 합한 4,400억 원이다. 앞으로 매년 6%씩만 늘어난다고 해도 공사기간 7년 동안에 4조 3천억 원이 조달된다. 아시아 지역의 항공 수요가 계속 늘어나는 추세를 감안하면 이정도 증가율은 무난할 것이다. 따라서 재정자립 및 재원조달을 위해 민영화한다는 것은 인천공항에 적용될 수 없다.

민영화의 폐해

지금까지 살핀 대로 정부는 뚜렷한 이유 없이 인천공항의 민영화를 추진하고 있다. 게다가 혹시라도 민영화가 이루어질 경우에는 많은 폐해가 예상된다.

예상되는 폐해 중 가장 큰 문제는 공항이용요금의 상승이다. 공항이 얻는 수입은 임대수입 등 비항공부문의 수입과 비행기 운항과 관련된 항공부문의 수입으로 구분된다. 항공부문 수입 중 항공사가 부담하는 착륙료와 승객이 부담하는 여객이용료(PSC)가 큰 부분(2010년 85%)을 차지한다. 대부분 민영화된 공항의 경우 이들 요금이 국영공항보다 크게 증가하는 경향을 보였다. 히드로공항은 민영화 20여년 동안 여객이용료가 4배로 뛰었고, 시드니는 개항 때 2배로 뛴 다음 그 이후로도 꾸준히 상승하였다. 인천공항이 민영화될 경우 공항이용료의 상승을 충분히 예상할 수 있다. 특히 항공사들은 협상력이 있어 착륙료보다는 여객이용료의 상승이 더욱 두드러질 것이다.

정부, 여당은 정부가 가격상한제 등의 규제를 통해 가격 인상을 막을 것이라고 주장한다. 그러나 사례를 보면 가격 규제가 있어도 가격 상승이 막아지질 못했다. 공항들을 민영화하면서 대부분의 정부는 가격상한제 또는 가격신고제 등 가격 규제제도를 도입했지만 공항의 경영난, 시설투자재원의 마련 등의 이유를 들면서 가격 규제는 점차 완화되거나 유명무실해졌다. 히드로공항은 가격상한제를 엄격히 적용하여 얼마간은 가격인상이 심하지 않았다. 하지만 지나친 가격 규제는 터미널, 활주로 등 시설투자 감축으로 이어져 혼잡한 공항의 대명사가 되었고, 결국 급격한 가격 인상이 뒤따랐다.

매킨지 보고서에 따르면 인천공항이 민영화되는 경우 가격 인상이 불가피하다.

공항의 수익성을 높이기 위해 요금 제도를 듀얼 틸(dual till) 방식으로 바꾸기 때문이다. 듀얼 틸이란 항공부문과 비항공부문의 비용과 수입을 분리해 요금을 매기는 방식이다. 현재는 허브공항화 정책을 수행하기 위해 항공부문의 요금을 원가의 절반 정도로 책정하고 있는데, 그 손해를 비항공부문의 이익으로 메꾸고 있다. 듀얼 틸 요금제도가 채택되면 항공부문의 요금은 원가를 전부 충당하는 식으로 바뀌게 된다. 따라서 지금보다 공항이용료가 2배로 될 것이다. 또한 매킨지 보고서에서는 시설확장을 위한 재원도 요금 인상을 통해 조달할 것을 권유한다. 가격이 오르지 않을 것이라는 친민영화 논자들의 설명과는 전혀 다른 내용이 이미 준비되어 있는 것이다.

공항이용료가 상승할 경우 국민들의 공항 이용 부담 뿐 아니라 기업들의 물류비용 부담도 커진다. 민영화로 인해 공항의 수익성은 올라갈 지 모르지만 국민경제 전체가 악영향을 받게 된다. 인천공항은 무역액의 1/4, 출입국 인원의 4/5를 담당하고 있을 정도로 국민경제 및 생활에 미치는 영향이 매우 크다는 것에 유념해야 한다.

둘째 서비스 수준이 악화될 것이다. 히드로공항, 시드니공항, 아테네공항, 프랑크푸르트공항, 코펜하겐 공항 등 민영화된 공항을 보면 세계 공항의 서비스 질을 나타내는 ASQ(Airport Service Quality) 순위가 지속적으로 하락하고 있다. 반면 상위 순위를 차지하고 있는 기업은 대부분 국영 및 공기업 공항이다. 잘 아다시피 인천공항은 6년 연속 세계 1위이다.

민영화된 공항에서 서비스 순위가 계속 떨어지는 것은 이윤을 높이기 위해 수입을 늘리고 비용을 줄이는 방향으로 경영하기 때문이다. 비용을 줄이기 위해 앞서도 언급했지만 정규직 노동자를 비정규직으로 대체하거나, 외부 용역을 사용하기도 한다. 또한 서비스 질 유지에 필요한 투자를 소홀히 하고, 의자 등 편의시설을 줄이고 대신 상점 수를 늘리기도 한다. 무료 카트, 버스도 유료화하기도 한다. 따라서 공항은 혼잡해지고 불편해진다. 연발착이 자주 생기고, 대기시간이 길어진다. 히드로 공항에서 일어난 2006년 8월의 공항대란은 이를 잘 보여주는 대표적 사례이다. 공항의 테러경계 수준이 상승하자 검색이 강화되었는데, 그동안 수익을 지향하여 검색 인원과 보안장비를 줄인 탓에 검색에 지나치게 많은 시간이 소요되었고, 이로 인해 항공기의 연발착 및 운항 취소 사태가 벌어졌던 것이다. 2001년도 노벨경제학상 수

상자인 조셉 스티글리츠는 이러한 사태가 공항 민영화때문이라고 지적하였다.

서비스 수준은 단지 이용하기에 편리하고 쾌적한 것에 그치는 것이 아니다. 대기 시간이 30% 늘어나면 환적 화물이 18.3% 감소하게 된다는 연구결과가 보여주듯이 서비스 수준의 하락은 곧 경쟁력의 하락을 의미한다.

셋째, 민영화된 공항의 경우 공항의 발전이 정체되는 문제가 생긴다. 공항이 성공한다는 것은 공항의 자체 수익이 늘어나는 것에 그치지 않는다. 공항은 한 나라의 인프라이므로 공항을 이용하는 사람과 화물이 늘어 국가 경제발전에 대한 기여도가 높아져야 한다. 민영화된 공항은 수익성을 우선으로 생각하여 공항 발전에 필수적인 터미널, 활주로 등에 투자를 소홀히 하는 경향이 있다. 히드로공항은 2000년 이후 더 이상 승객과 화물이 늘지 않고 있으며, 프랑크푸르트공항은 2001년에 민영화되었는데, 민영화 전 10년 동안 승객과 화물은 연평균 5.6% 증가하였는데, 민영화 후 9년 동안(2001~2010년)에는 승객은 0.98%, 화물은 1.0% 증가에 머물렀다. 2000년에 민영화한 쥐리히공항도 마찬가지다. 전반적으로 항공수요가 지속적으로 증가해왔던 시기였음에도 이다지도 실적이 미진하였다는 것은 민영화가 공항의 발전에 장애가 될 수 있음을 잘 보여준다.

교통 요지에 있는 도시일수록 발전 속도가 빠르듯이 허브공항화는 그 나라를 물류의 중심지로 만들어 경제발전을 크게 촉진시킨다. 이 때문에 인천공항과 정부는 동북아 허브공항화에 힘쓰고 있다. 그런데 민영화는 이러한 동북아 허브공항화 정책에 어긋난다. 허브공항이 되기 위해서는 환승객을 많이 유치해야 하는데, 이를 위해서는 혼잡을 예방할 시설 투자를 대폭 늘리고 공항이용료를 낮게 유지해야 하며, 대기시간 등을 줄여야 한다. 위에서 본 것처럼 민영화가 되면 시설투자에 소홀하고, 공항이용료가 상승하고, 대기시간 및 혼잡도 등 서비스 수준이 악화된다. 민영화는 허브공항화에 도움이 되는 것이 아니라 오히려 방해가 될 뿐이다.

홍콩 첵랍콕공항 사례는 우리에게 큰 시사를 준다. 이 공항도 민영화하기 위해 2003년부터 법도 만들고, 주간사 증권회사를 선정하는 등 절차를 밟아나가다 2007년에 포기했다. 홍콩 시민들이 민영화하면 이용료가 올라 허브화 경쟁에서 뒤처지게 된다는 점이 주요 반대 이유 중 하나였다.

국민주 매각 방식에 대한 평가

우리는 글 첫머리에서 인천공항의 ‘국민주 매각’이 ‘민영화의 첫걸음’이라고 보았다. 그러면 국민주 매각이 인천공항의 발전을 위해 바람직한 정책인가를 검토하기로 한다.

우선 인천공항의 ‘국민주 매각’ 방식은 목적과 수단이 맞지 않는 선택해서는 안 될 정책이다. 정부, 여당은 민영화의 목적을 선진경영기법의 도입을 통한 효율성 증대와 경쟁력 강화에 두고 있다. 그런데 국민주 방식은 정부가 주장하는 민영화 목적을 달성할 수 없다. 국민주 방식의 매각일 경우 정부 이외에는 소액주주만이 존재할 뿐이어서 소위 ‘선진경영기법’을 도입할 새로운 주체가 나타날 수 없기 때문이다. 또 하나의 목적인 ‘재원 조달’도 달성하기 어렵다. 국민주 매각은 성격상 적정 가격 보다 싸게 팔아야 하기 때문이다.

둘째, 국민주 매각 방식은 서민정책으로도 자격 미달이다. 과거 정부는 한국통신, 포항제철, 한국담배인삼공사 등 몇몇 공기업들을 국민주 방식으로 민영화하여 일반 국민의 재산을 증식하려 했지만, 그 목표는 달성되지 못하였다. 저소득층은 주식 구입할 돈도 없고, 저소득층 600만 명에게 지분 15%를 배정할 때 1인당 18주 밖에 받을 수 없어서 서민의 재산증식은 기대하기 어렵다. 또 주가가 위 아래로 크게 흔들릴 때마다 주식은 국내외 큰 손에게 넘어갈 것이다. 서민정책은 서민정책으로 달성해야지, 국민주로 달성되지 않는다. 서민들의 생활을 어렵게 해 온 원인으로 지목되고 있는 기형적인 환율정책 및 금리정책 등 거시경제정책을 바로 하고, 분배복지 정책에 힘쓰는 것이 올바른 서민정책일 것이다.

셋째, 정부, 여당 관계자는 국민주를 도입하면 ‘국부유출’, ‘특정 기업에의 특혜’ 시비를 없앨 수 있다고 주장한다. 하지만, 정부가 1단계로 국민주로 매각하려는 것은 15%에 불과하고, 나머지 지분을 매각할 2단계에서는 특정 기업 내지 해외의 전략적 투자자에 넘길 가능성이 있다. 여전히 이른바 ‘국부유출’이나 ‘일부 기업에 특혜’를 줄 수 있는 것이다. 민영화에 대한 국민 반발을 ‘국민주 매각’으로 가리고 있다고 밖에 볼 수 없다.

이와 함께 한 가지 더 지적하고 싶은 것은 ‘국민주’를 둘러싼 찬반 논의가 앞뒤가 바뀌었다는 점이다. ‘6년 연속 세계 1등 공항’, ‘순이익 3,240억 원’인 인천공항을 ‘왜’ 민영화하려는 지를 먼저 따져야지, 국민주냐 아니냐라는 민영화 ‘방식’을 저울

질 할 때가 아닌 것이다. 인천공항 문제를 언론에서 ‘국민주 매각 방식 찬반 팽팽’과 같은 식으로 많이 다루는 것은 민영화는 당연한 것이고 다만 방식이 문제라는 식으로 호도할 가능성이 있다.

향후 과제

이 글에서 살핀 것처럼 인천공항은 민영화를 추진할 마땅한 이유도 없고, 추진할 경우 오히려 경쟁력이 약화될 가능성이 높다. 그런데도 정부, 여당은 왜 ‘국민주’를 내세우면서까지 민영화를 추진하는 것일까? ‘비자금 형성’, ‘친인척 특혜’ 등 온갖 소문이 난무하고 있지만, 그것의 확인은 필자의 능력을 벗어난다. 4대강 사업 등 무리한 정책 추진으로 정부 및 공기업의 재정 악화가 원인일 수 있다. 그와 함께 ‘정부는 경제에 관여하지 않을수록, 공기업은 민영화할수록 더 좋다’는 신자유주의적 사고가 현 정부, 여당에 뿌리 깊다는 것도 그 원인의 하나일 것이다.

세계금융위기를 겪으면서 그리고 점차 현실화되고 있는 더블 딥의 공포를 마주하면서 정부의 공공적 역할이 중시되고 있는 것이 세계적 추세인데도, 우리 정부, 여당은 관성적으로 민영화를 추진하고 있다. 정부, 여당의 민영화 방침은 공항의 세계적인 흐름과도 배치된다. 세계금융위기 이후 공항 민영화의 흐름이 중단되었으며, 오히려 이태리 나폴리공항, 인도의 지방 공항들, 체코 프라하 공항 등에서 볼 수 있듯이 민영화를 취소하거나 포기하는 사례가 늘고 있다.

현 상황에서는 인천공항의 민영화를 전혀 서둘 이유가 없다. 인천공항이 효율적으로 운영되고 있을 뿐 아니라, 3단계 확장공사의 재원 조달을 위해 급하게 지분을 매각할 필요도 없다. 정부 재정이 환란 상태에 빠진 것도 아니다. 뿐만 아니라 공항은 사회간접자본이자 독점기업의 특성을 가지고 있으므로 민영화에 신중해야 한다.

인천공항이 ‘공기업 민영화법’의 민영화 대상이 된 것은 1999년이다. IMF 시기의 와중에서 외환위기를 극복하기 위해 해외자본의 투자를 적극적으로 유치하던 때이다. 그러나 이제 인천공항은 ‘황금알을 낳는 거위’로 거듭 태어났다. 얼마 전 한나라당 의원 2인을 포함한 국회의원 38인이 인천공항을 ‘공기업 민영화법’의 민영화 대상에서 제외하는 개정 법률안을 발의했다는 것은 늦었지만 매우 고무적인 일이다.

인천공항은 앞으로 동북아 허브공항으로 자리매김함으로써 국민경제의 발전에 더욱 봉사해야 한다. 허브공항화를 위한 투자와 높은 서비스 수준 유지, 낮은 공항 이용료를 위해 공기업체제가 필요하다. 다만 공기업의 경영 효율성을 더욱 높이기 위해서는 경영혁신을 꾸준히 해나가야 할 것이다. 인사에 대한 정부의 개입을 배제하고 공항분야의 전문성이 있는 경영인을 발굴해야 하며, 경영진이 자율성을 가지고 경영할 수 있는 시스템을 갖추어나가야 한다. 투명성을 높이기 위해 사외이사가 경영진을 실질적으로 견제하는 장치도 필요하다. 인천공항의 발전에 이해관계를 갖는 노동조합, 협력업체, 지방자치단체 등 인사들의 의사도 경영에 반영해야 한다.

대외적으로는 해외 선진공항들과 협력관계를 발전시켜야 할 것이다. 단순히 지분을 내 주고 경영기술을 받는 식의 수직적, 종속적 관계의 협력을 할 때는 지났다. 인천공항은 이제 공항의 건설능력과 운영능력에서 국제적으로 인정을 받고 있기 때문에 해외 선진공항과 동등한 입장에서 상호 이익을 누릴 수 있는 전략적 제휴를 적극적으로 추진해야 할 것이다. 이를 위한 지분맞교환 등은 긍정적으로 검토해야 할 것이다.

금융노조의 현안과 과제

공 광 규(금융노조 정책본부 실장)

1. 들어가며

이명박 정권이 지난 3년간 친자본 반노동 정책을 펼친 결과 금융노동자를 포함한 전체 노동자의 임금삭감을 통한 생활수준 저하, 전임자임금 지급금지 등 노조법 개악을 통한 노조무력화, 청년실업자와 비정규노동자의 양산, 사회양극화로 인한 빈곤의 심화를 낳고 있다.

금융자본 역시 이러한 정권을 등에 업고 산별중앙교섭을 해태하는 등 노사관계를 파행으로 몰아가고 있다. 특히 현 정권 수년 동안 계속된 공공기관을 포함한 전체 금융노동자의 임금 동결과 반납, 삭감은 물론 신입직원의 초임삭감은 금융노동자들에게 더할 수 없는 분노를 일게 하고 있다.

정부는 금융과 공공기관 노동자들의 고임금 공세를 통해서 신입직원의 초임을 삭감하더니, 최근에는 신입직원 초임회복의 대안으로 기존 직원의 임금을 낮추는 방식을 통해 임금저하를 영구히 하려는 정책을 발표하였다. 이에 15만 금융노조 산하 사업장 임직원과 10만 조합원은 다양한 방식의 투쟁으로 이명박 정부의 졸속적인 노동 및 금융정책, 임금하향정책에 반대하며, 이를 무력화하기 위해 투쟁하고 있다.

최근 금융노조의 핵심 투쟁 내용은 <신입직원 초임삭감 원상회복 >근로시간 정상화를 위한 노동강도 해소 <공기업 선진화를 명분으로 강행하는 성과연봉제 도입 철회와 구조조정 수단으로 악용되는 후선역제도 및 성과향상추진본부 운영 등 각종 성과차등제도 폐지 >그동안 동결, 삭감, 반납한 정규직 임금 및 사업장내 저임금노동자 임금인상 <개별성과제도 도입을 둘러싸고 장기파업에 이른 SC제일은행지부 등 지부의 투쟁 지원 및 해결 등이다.

2. 현안과 과제

2-1. 신입직원 초임삭감 원상회복

신입직원 초임삭감은 지난 2009년 2월 기획재정부가 지침을 통해서 공공기관의 대졸초임 삭감 조정 권고(안)을 발표하면서 시작되었다. 내용은 2008년도 기준 대졸초임이 2,000만 원 이상인 공공기관을 대상으로 2,000만원 초과 연봉의 1/2을 삭감하는 것이다.

적용대상은 공공기관운영에 관한 법률에 의해 기획재정부장관이 지정한 공공기관 297개, 지방자치단체가 경영하는 사업 중 지방공기업법의 적용을 받는 지방공기업 168개, 금융기관을 비롯한 민간대기업에 해당된다. 일자리 창출이라는 명분 아래 공공기관뿐만 아니라 금융기관을 비롯한 민간대기업까지 강제 도입된 것이다.

2011년 8월 현재까지 453개 공공기관 직원 수 337,442명 가운데 18,404명, 금융기관직원수 139,388명 가운데 6,356명 등 총 27,460명이 삭감된 채 채용되었다.

[표1] 초임삭감인원 현황

단위: 명

구분	공공기관	금융기관	합계
기관수	453개 (노조수 305)	34개 (노조수 34개)	487개 (노조수 339개)
근로자수	337,442명	139,388명(11.3 기준)	476,830명
조합원수	201,539명 (노조가입률 59.7%)	91,880명(11.6 기준) (노조가입률 65.9%)	293,419명
초임삭감수	18,404명	6,356명	27,460명

* 노동부 자료, 금융노조 가입사업장

그러나 신입직원 임금삭감이 기업의 고용을 늘리는 청년실업 해소대책이라는 정부의 명분과는 달리, 공공기관의 신규채용 인력은 이전 정권과 대비하여 계속 감소하고 있다. 그리고 2008년에는 공공기관 대졸초임이 높았으나 2010년에는 바뀌었다.

[표2] 연도별 신규채용수

단위: 명

구분	2006	2007	2008	2009	2010
연간공공기관 신규채용수	12,000	14,586	11,023	8,556	9,848

* 2011 기획재정부 통합공시 보도자료

[표3] 민간기업과 공공기관 대졸초임비교

단위: 만원

구 분	공공기관 대졸초임	민간부문 대졸초임
2008년	2,936	2,440
2010년	2,538(398감소)	2,756(316 증가)

* 노동부 자료

신입직원 초임삭감 문제점의 첫째는 헌법상 평등권 침해를 들 수 있다.(헌법 제10조 및 제 11조 제1항) 유독 신입직원에 대하여만 임금을 삭감하는 행위는 인간의 가치실현인 노동에 대한 보상이 불공정하다는 것을 의미하므로 평등원칙에 위배된다는 것이다.

둘째는 사회적 신분에 의한 차별대우를 들 수 있다.(근로기준법 제6조) 입사시기의 차이는 근로자 입사 이후 어떠한 노력으로도 도저히 변경될 수 없는 고정적 요소이므로, 입사시기에 따라 임금을 불리하게 적용하는 것은 사회적 신분에 의한 차별대우에 해당된다.

셋째는 신입직원과 기존직원이 다른 보수규정을 운영할 경우에 직원 간 불필요한 갈등이 지속되며, 이로 인한 조직의 장기 발전에 부정적 영향을 초래한다.

실제 입사시기 차이에 따른 신입직원 임금테이블 이원화, 직원 간 갈등 심화가 현장에서 일어나고 있다. 대학 졸업동기 사이에 2009년 이전에 입사한 직원과 이후 입사한 직원이 동일한 업무를 하고 있음에도 불구하고 10~25% 내외의 급여차이를 보인다.

[표4] 신입직원 급여차이

단위: 만원

구 분	연간총급여		
	2008년 입사자(미삭감)	2009년 입사자(삭감)	차이
A은행	3,200	2,700	-500
B은행	2,800	2,400	-400

* 금융노조

고용노동부는 지난 8월 1일 초임은 현행대로 유지하되, 3~5년에 걸쳐 단계적으로 기존 직원의 임금인상률을 낮추고 신입직원 임금인상률을 높여 기존직원과의 임금격차를 해소하는 방식을 발표했다. 이는 금융위기 극복 및 일자리 창출 차원에서 한시적으로 시행을 하기로 했던 것을 임금통제 수단으로 지속하겠다는 것이다.

금융노조는 산별교섭을 통한 사용자측 압박과 청와대 및 정부의 관련부처, 국회 의원 활동을 통해 신입직원 초임삭감 원상회복을 다음과 같이 요구하고 있다.

- 가. 정부의 영구적 신입직원 초임삭감 정책 즉각 철회
- 나. 공공기관 대졸 초임 원상회복을 위한 추가예산 편성
- 다. 공공기관에 대한 청와대, 감사원, 기획재정부 등 정부당국의 불법적 노사관계 개입 중단
- 라. 공공기관 운영에 관한 법률 개정(이해 당사자 참여보장, 낙하산인사 금지, 평가지침 개선 등)
- 마. 청와대, 기획재정부, 금융감독 당국의 불법적 노사관계 개입금지 장치 마련
- 바. 금융기관을 비롯한 민간 기업에 대한 임금통제 및 노사관계 개입 금지

2-2. 노동강도 해소

금융기관의 경쟁심화와 성과주의 확대에 의한 노동자 간 경쟁심화, 보험 등 업무 범위 확대, 인력감축으로 노동 강도가 심각해지고 있다. 특히 사업장 내 성과문화 확대와 인력부족으로 만성적 야근과 휴일근무가 지속되고 있다.

과거와 달리 책임자와 실무직원이 똑같이 일선 창구에서 업무수행을 하고 있으며, 실무직원에게도 업무처리 능력보다는 실적달성을 중시하고 있다. 금융노사는 2008년 12월 산별중앙교섭에서 근무시간을 30분 앞당기는 것을 내용으로 하는 영업시간 변경을 통해서 근무시간 정상화를 시도하였다. 과도한 연장근로와 노동강도 완화를 위해 영업시간을 변경하면서까지 근무시간 정상화를 위해 노력한 것이다.

그러나 노사가 합의하여 시행하기로 한 세부 권고사항들을 사용자측은 제대로 이행하지 않고 있다. 영업시간 변경 이후 조기출근, 야근지속, 노동강도 강화 등으로 직원들의 불만이 오히려 증가하고 있다. 금융권 직원은 매년 30~40명씩 사망하거나 인병으로 인한 휴직자들이 200여 명에 달한다. 노조측은 근무시간 정상화가 이루어지지 않을 시 영업시간을 재변경할 것을 사용자에게 압박하고 있다. 노조측이 사용자에게 요구하고 있는 내용은 다음과 같다.

- 가. 사용자는 근무시간 정상화와 관련한 기합의 사항을 충실히 이행한다.
- 나. 사용자는 근무시간 정상화를 위한 인력충원, 과다목표 부여금지, 시간외근로 보상, 중식시간 등 법적휴게시간(1시간) 보장방안을 마련하여 시행한다.
- 다. 산별 및 지부노사는 근무시간정상화 추진본부를 공동으로 설치하여 이행상황 점검 및 처벌기

준 등을 만들어 상시적으로 운영한다.
 라. 근무시간 정상화가 2011년 말까지 현실화되지 않을 시 2012년 1월 1일부터 영업시간을 재변경(09:30~16:30)키로 한다.

2-3. 성과제도 방어

사용자들은 2010년 말부터 금융노조 산하 공기업에 전직원 성과연봉제 추진을 시도하였다. 일부지부에서는 이미 관리자급을 대상으로 강제실시하고 있으며, 조합원에게도 강제도입을 한 상태이다. 대한주택보증 등 지부에서는 강제도입 금지소송을 추진하고 있다.

또 성과에 의한 후선역직 및 성과향상추진본부제도는 저성과자를 포함하여 4급 이하 실무자급으로 대상 확대를 요구하고 있다. 이 제도는 고용을 상시적으로 위협하고 인력감축을 목적으로 도입하는 상시퇴출제도이다.

[표5] 사측의 후선역제도 확대요구 내용

구 분	시행중	사측 요구안
후선발령 대상	부서장, 관리자	부서장, 관리자, 4급이하 실무자, 전직원
후서발령 기준	사고, 징계, 저성과자	사고, 징계, 저성과자
후선발령 제도	업무추진역, 조사역, 관리역, 전임역 등	업무추진역, 조사역, 관리역, 전임역, 신규영업추진본부 성과향상추진본부, 재택근무 추진 등

이 제도는 전 직원을 퇴출프로그램 안으로 끌어들이려는 것으로, 4급 이상 직원들의 가장 큰 불만요인이 되기도 한다. 전 직원을 대상으로 한 성과급제 도입 및 확산, 후선발령제도 확대를 통해 상시적 구조조정 수단으로 악용하려는 것이다. 성과급제, 후선발령제도 확대는 금융기관 직원들의 노동강도 강화와 심각한 스트레스로 작용한다. 최근의 SC제일은행지부 파업 역시 사측의 성과급제와 후선역제도 확대요구가 원인이다. 금융노조는 다음과 같은 내용을 요구하고 있다.

- 가. 사용자는 노동조합의 동의 없이 성과연봉제 등 개인별 성과차등제도를 도입할 수 없다.
- . 후선역제도, 성과향상추진본부 등 구조조정 수단으로 악용되는 별도의 부서를 운영할 수 없다.
- 다. 개인간 과도한 경쟁을 유발하고 노동 강도를 심화시키는 비합리적인 각종 성과 및 급여차등

제도를 폐지한다.

2-4. 임금인상

금융노동자들은 지난 3년간 동결, 반납, 삭감으로 실질임금이 급격하게 저하되었다. 조합원들의 사기저하와 인력유출로 금융산업의 발전이 우려되고 있어 실질임금 회복이 필요하다. 내부적으로는 사회 정의적 차원 및 인권적 차원에서 사업장 내 정규직과 차이가 많이 나는 비정규직의 임금개선이 요구되고 있다.

이에 금융노조는 사용자에게 “2011년도 임금은 총액임금기준 8.0%+&를 인상한다. 단 비정규직의 임금인상률은 정규직의 2배를 인상한다.”는 내용을 요구하고 있다. 2006년에서 2010까지 금융노조의 임금인상률은 5년간 100인 이상 기업체의 협약임금 누적 인상률보다 15% 정도 적다.

[표6] 5년간 임금인상률

단위: %

구분	누적합계	2010	2009	2008	2007	2006
협약임금인상률 (노동부)	21%	4.8	1.7	4.9	4.8	4.8
금융노조인상률	6% (4%)	2.0 (국책기관 동결)	반납, 삭감 (평균 2.1% 반납)	동결	3.2	2.9
차이 (국책/공기업)	-15% (-17%)	-2.8 (-4.8)	-3.8	-4.9	-1.6	-1.9

[표7] 산업권역별 임금

단위: 만원

구분	공기업			은행			제2금융			대기업		
	A	B	평균	A	B	평균	A	B	평균	A	B	평균
2007	6,129	5,665	5,897	7,230	6,920	7,075	5,310	8,500	6,905	6,020	6,660	6,340
2008	6,645	6,236	6,441	5,780	5,960	5,870	5,550	6,300	5,925	6,040	6,800	6,420
2009	6,400	6,145	6,273	5,660	5,834	5,747	5,850	9200	7,525	6,780	7,500	7,140

* 금융감독원. 사업보고서 1인 평균급여액(연간급여총액/직원수)

이러한 누적된 임금 삭감과 동결, 반납은 수년을 거치면서 임금하락을 가져왔다.

2006년에 비하여 2009년은 566만원이 삭감되었다. 더하여 공기업, 은행권, 제2금융권, 대기업 임금을 비교하면, 2007년에는 가장 높았던 은행권의 임금이 2009년 5,747만원으로 가장 낮아졌음을 알 수 있다.

[표8] 8개 시중은행 평균임금 추이

단위: 만원

구분	차이(2006-2009)	2009	2008	2007	2006
연봉	-566	5,822	5,892	6,667	6,338

* 8개 시중은행: 국민은행, 우리은행, 신한은행, 하나은행, 기업은행, 외환은행, SC제일은행, 씨티은행

** 금융감독원, 재벌닷컴 등 사용

[표9] 산업권역별 임금

단위: %

구분	공무원	공기업	은행권	제2금융권	대기업
2008년	2.5	3	동결	4.6	5.2
2009년	동결	동결	반납(평균2.1), 삭감	3	0.2
2010년	동결	동결	동결(국책), 2	5.9	4.5

* 공무원, 공기업은 예산편성지침 기준, 은행권은 금융노조, 대기업은 5,000인 이상 사업장의 고용노동부 발표 협약인상률

2-5. SC제일은행 등 쟁의지부 문제 해결

금융노조 산하 SC제일은행지부가 2010년 12월부터 2010년도 보충교섭을 시작하여 8월말 현재까지 타결될 기미가 없다. 노사 마찰의 주요 원인은 사용자측이 요구하고 있는, 4급 이하까지 포함하는 개별성과급제 및 후선역 제도(직무배치, 급여삭감) 확대 도입 추진이다. 이외에도 사측이 상시명예퇴직제도를 폐지하고, 영업시간 및 개인별 근무 시간대를 달리하는 유연근무제 도입을 요구하고 있기 때문이다.

갈등의 첫째 사안인 조합원인 4급 이하 직원까지 성과급제를 확대하자는 것은 노측으로는 도저히 받을 수 없는 안이다. 대고객 및 기본관리업무를 주로 하는 4급 이하 실무자급 직원을 대상으로 성과급제를 시행하는 것이 비현실적이기 때문이다. 점주특성, 고객특성, 직무특성 등으로 인하여 실무자급 직원의 성과측정 기준 마련은 불가능하다. 또 절대평가 기준 마련이 어려우며 상대평가를 할 경우 평가에 대

한 불만이 확대될 수밖에 없다. 아직 국내 18개 은행 중 4급 이하 직원을 대상으로 성과급제를 시행하는 은행은 없다.

둘째는 4급 이하 직원까지 후선발령제도를 확대하자는 사측의 요구이다. 이 제도는 성과평가의 공정성과 합리성이 확보되지 않으면 안 된다. 이미 노사는 2006년 DSR 영업팀 인원을 약 2천명으로 확대하면서 4급 이하 직원은 후선발령 없기로 합의를 하였다. 소수인원이라도 후선발령 직원은 사실상 퇴직권고를 받는 것과 같다. 이는 40대 이하 연령의 4급 이하 직원들의 퇴출제도로 악용될 수 있으며, 불공정한 평가기준으로 인한 폐단이 반드시 발생한다. 현재 국내 18개 은행 중 4급 이하 직원을 대상으로 한 후선발령제도를 실질적으로 시행하는 은행은 없다. 제도의 불합리성에 대한 부지점장 이상의 관리직원들의 불만의 소리에도 귀를 기울여 제도개선이 시급하다.

셋째는 상시명예퇴직제도 폐지이다. 부지점장급 이상 직원의 성과급제 도입에 따른 보완조치 일환으로 도입된 제도이다. 우리은행과 기업은행에서도 이미 시행중이다. 대다수 은행에서 시행 중인 준정년퇴직제도와 비교하면 SC제일은행은 대상연령이 만 50세로 이상으로 가장 높다. 퇴직금 누진제 폐지, 조기퇴직자 증가 추세 등으로 대부분의 은행에서 만 40세 전후로 퇴직위로금 제도를 운영하고 있다.

SC제일은행지부는 지난 2개월간 사업장 밖에서 파업을 배치하며, 사용자가 요구하는 개별성과급제를 거부하고 있다. 장기 파업으로도 해결이 안 되자 노조는 8월 29일부터 사업장으로 돌아와 준법투쟁 및 일일파업을 반복하는 투쟁을 계속하기로 하였다.

3. 나오며

노동조합의 현안을 해결하는 구체적이고 합법적인 제도와 장이 산별중앙교섭이다. 금융노조는 지난 2011년 3월 30일 1차 단체교섭 요구안을 사용자측에 제출하고 교섭을 요구하였다. 그간 교섭은 5월 12일과 8월 16일 두 차례 열렸으며, 6차례의 노사교섭대표자들이 만나 교섭일정과 내용을 조정하였으나 아직 진전이 없다.

교섭 중에 금융노조는 부당노동행위 구제신청과 조정 신청을 거쳤다. 그리고 6월 15일 서울지방법노동청에 사용자대표를 고소하는 고소장을 접수하였다. 7월 6일 중앙노동위원회에 접수한 조정신청에서는 창구단일화와 교섭진행이 더 필요하다는 행정지도가 나왔으며(7월 14일), 6월 15일 접수한 서울지방법노동위원회 부당노동행위 구제신청에서는 교섭거부 및 해태로 볼 수 없다는 기각 결정이 8월 9일에 나왔다. 한편 사용자측은 6월 17일 남대문경찰서에 금융노조 위원장 등 3인을 업무방해와 주거침입으로 고소한 상태이다.

노동조합은 최대한 이른 시일 내 산별단협을 마무리 하고, 연내 지부보충협약을 진행해야 하는 입장에 있다. 그러나 사용자측은 최대한 시일을 끌면서 정부의 향방을 보고 마무리 시간을 맞추려고 하고 있다. 교섭일정과 내용에서 사용자와 큰 격차를 보이고 있는 것이다.

금융노조는 사용자들의 계속적인 교섭거부와 교섭해태 행위를 차단하기 위해 2차 조정신청을 준비하고 있다. 조정신청 이후에 파업 등을 활용하여 현안 해결을 위해 최선을 다할 것이다.

장시간노동 단축과 근로기준법 제59조 개정방안¹⁾

황 선 자(한국노총 중앙연구원 연구위원)

I. 들어가며

우리나라는 2004년 7월부터 주 40시간 근무제를 도입하였음에도 불구하고 2010년 현재 OECD 회원국 중 연간 노동시간이 가장 길고, 2000시간이 넘는 유일한 국가이다. 우리나라의 장시간노동은 주로 장시간 초과근로에 기인한다. 실제로 2003년 이후 노동시간은 주로 소정근로시간을 중심으로 단축되고 있는데, 상용직의 월 소정근로시간은 큰 폭으로 단축된데 비해, 초과근로시간은 아주 소폭 감소했을 뿐이다. 따라서 우리나라의 장시간노동을 개선하기 위해서는 무엇보다 초과근로시간의 단축에 정책적 초점이 맞추어져야 한다.

그동안 특정 업종에 대해 노사 서면합의로 1주 연장근로 한도인 12시간을 초과하여 무한정 연장근로를 허용하고 있는 근로기준법 제59조의 연장근로 특례 규정이 장시간노동을 조장한다는 비판이 꾸준히 제기되어 왔다. 연장근로 제한에 대해 무한정 예외를 인정하는 것은 노동시간 단축이라고 하는 시대적 흐름에 역행하는 것이다.

본 연구는 연장근로 특례업종 가운데 하나인 운수업, 특히 육상운송업의 노동시간 실태와 특례업종의 현황 및 특례 실시 여부에 따른 노동시간 실태에 대한 분석을 통하여 장시간노동 단축을 위한 중점 제도개선 과제로 근로기준법 제59조 근로시간 및 휴게시간 특례 규정의 개선방안에 대해 제시한다.

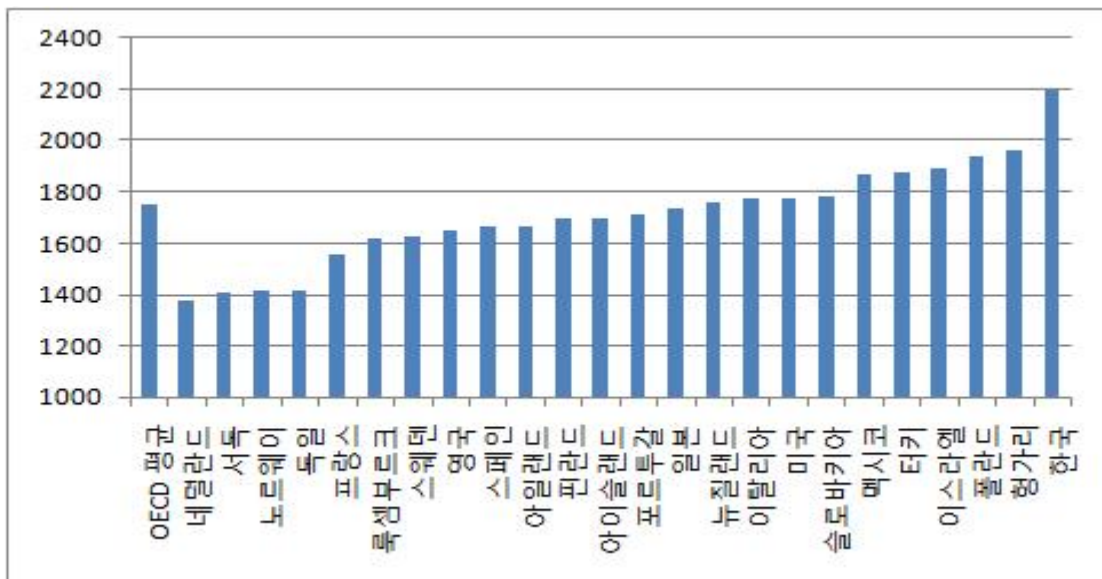
1) 이 글은 필자가 2011년도 국회 환경노동위원회의 정책연구개발 용역과제로 수행한 “운수업의 장시간근로 개선을 위한 근로기준법 제59조 개정방안에 관한 연구”의 주요 내용을 발췌한 것임.

II. 노동시간 실태

우리나라는 2004년 7월부터 주 40시간 근무제가 도입되었음에도 불구하고 여전히 연간 노동시간이 OECD 회원국 중 가장 긴 것으로 나타나고 있다. 2010년 현재 연간 노동시간이 취업자 기준으로 2,193시간에 달하고 있는데, 이는 OECD 회원국의 평균 연간 노동시간보다 무려 444시간이나 긴 수치이고, 우리나라는 OECD 회원국 중 연간 노동시간이 2,000시간이 넘는 유일한 국가이다(그림 1 참조).

[그림 1] OECD 회원국의 연간 노동시간(2010년)

(단위: 시간)



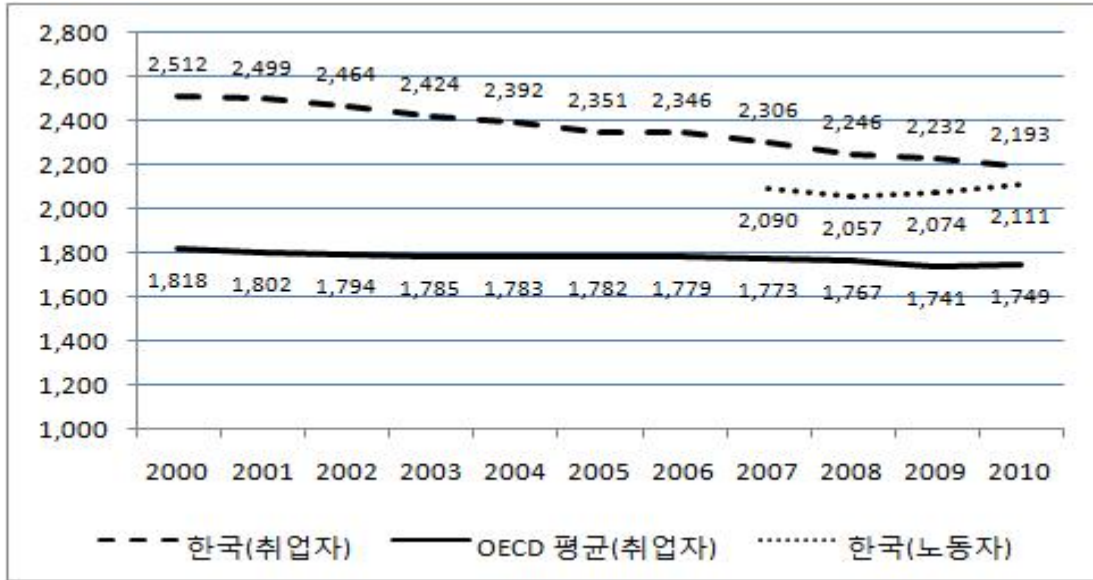
* 주: 프랑스와 이스라엘은 2009년 자료임.

* 자료: OECD.Stat

우리나라의 연간 노동시간은 감소추이를 보이고 있는데, 2000년 이후 연간 노동시간의 감소폭이 OECD 회원국 평균 연간 노동시간의 감소폭보다 크고, 이러한 경향은 특히 주 40시간 근무제가 도입된 2003년 이후 더욱 크게 나타나고 있다(그림 2 참조). 이에 따라 취업자 기준으로 우리나라의 연간 노동시간이 2003년에는 OECD 회원국 평균 연간 노동시간보다 639시간이 길었으나 2010년에는 444시간으로 격차가 줄었다. 그런데 노동자 기준에 의하면 우리나라의 연간 노동시간이 2008년

에는 전년대비 33시간이 감소하였으나, 2009년(17시간)과 2010년(37시간)에는 오히려 증가한 것으로 나타나고 있다.

[그림 2] 한국의 연간 노동시간 추이 (단위: 시간)



* 자료: OECD.Stat

고용노동부의 『사업체노동력 조사』에 의하면 2010년 현재 5인 이상 사업체의 월 전체근로시간은 전년 대비 0.6시간이 증가한 176.7시간으로 2008년 수준으로 복귀하였다²⁾. 이는 상용직의 소정근로시간과 비상용직의 근로시간이 감소하였음에도 불구하고 상용직의 초과근로시간이 증가한 데 따른 것이다(〈표 1〉 참조). 운수업의 전체근로시간은 184.6시간으로 부동산업 및 임대업(200.4시간), 하수·폐기물처리·원료재생 및 환경복원업(192.9시간), 제조업(192.1시간), 광업(188.1시간)에 이어 다섯 번째로 긴 것으로 나타났다.

운수업의 경우 2008년 이래 전체 근로시간이 증가하고 있는데, 2008년에서 2010년 사이에 무려 13.9시간이 증가하였다. 2009년에는 전년대비 상용근로자의 소정근

2) [그림 2]의 OECD 통계에 의하면 우리나라 임금근로자의 연간근로시간이 2008년부터 증가하는 것으로 나타나는데 비해, 고용노동부의 『사업체노동력 조사』에서는 전체 근로시간이 2009년 감소했다 2010년 다시 2008년 수준으로 증가하는 것으로 나타나고 있다. 이는 고용노동부에서 『사업체노동력 조사』에 대해 2008년 이전 데이터와의 시계열적 연결을 위해 2011년에 추정방법을 변경하여 산출하였으나, 필자가 연간근로시간 데이터를 OECD.StatExtracts로부터 추출한 7월 20일 현재 아직 이를 OECD 연간근로시간에 반영하지 않았기 때문이다.

로시간과 초과근로시간이 모두 감소한데 비해 비상용직의 근로시간이 큰 폭으로 증가하여 전체 근로시간이 무려 13.7시간 증가하였다. 이에 비해 2010년에는 상용직의 소정근로시간이 감소했음에도 불구하고 초과근로시간과 비상용직의 근로시간이 증가함에 따라 전체근로시간이 증가한 것으로 나타났다.

주 40시간 근무제 도입 이후 노동시간의 변화를 살펴보면, 주 40시간제가 실시된 2004년 이후 상용근로자의 총근로시간은 크게 감소하였는데, 이는 주로 소정근로시간의 큰 폭의 감소에 기인한다. 즉, 상용근로자의 월 총근로시간이 주 40시간제가 실시되기 이전인 2003년 198.2시간에서 2010년 현재 184.7시간으로 13.5시간이 감소하였는데, 소정근로시간이 180.6시간에서 168.3시간으로 12.3시간 감소한데 비해 초과근로시간은 17.6시간에서 16.4시간으로 불과 1.2시간이 감소하였다. 이는 향후 실근로시간을 단축하기 위해서는 초과근로시간을 단축하는데 정책이 집중되어야 함을 보여준다.

운수업은 소정근로시간이 짧고 초과근로시간이 긴 산업이다. 2010년 운수업의 상용 소정근로시간은 165.8시간으로 전체 상용 소정근로시간(168.3시간)보다 짧다. 이에 비해 운수업의 상용 초과근로시간은 20.9시간으로 전체 상용 초과근로시간(16.4시간)보다 긴데, 이는 제조업(30.7시간), 하수·폐기물처리·원료재생 및 환경복원업(23.9시간)에 이어 세 번째로 긴 수치이다.

한국표준산업분류상 대분류 산업인 운수업은 4개의 중분류 산업으로 구성되어 있는데, 육상운송 및 파이프라인 운송업, 수상운송업, 항공운송업, 창고 및 운송관련 서비스업이 그것이다. 이 가운데 수상운송업과 항공운송업은 근로시간이 전산업 평균보다 짧다. 그리고 창고 및 운송관련 서비스업은 상용총근로시간은 전산업 평균보다 짧는데 비해 전체 근로시간은 긴 것으로 나타났는데, 이는 비상용근로에서 장시간 노동이 이루어지고 있기 때문으로 판단된다. 운수업 가운데 가장 장시간 노동이 행해지고 있는 산업은 육상운송 및 파이프라인 운송업이다. 육상운송 및 파이프라인 운송업(이하 '육상운송업'이라 함)에는 철도운송업, 육상 여객 운송업(도시 정기 육상여객운송업, 도시철도 운송업, 시내버스 운송업, 기타 도시 정기 육상, 시외버스 운송업, 부정기 여객 육상 운송업, 택시 운송업, 전세버스 운송업,

<표 1> 운수업 중분류 산업의 노동시간 실태

(단위: 시간)

산업	항목	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
전산업	전체근로시간	-	-	-	-	-	176.7	176.1	176.7
	상용총근로시간	198.2	197.2	195.1	191.2	188.4	184.8	184.4	184.7
	상용소정실근로시간	180.6	180.5	177.5	174.1	171.7	168.9	169.3	168.3
	상용초과근로시간	17.6	16.7	17.6	17.1	16.7	15.9	15.1	16.4
	비상용근로시간	-	-	-	-	-	123.9	119.3	115.4
운수업	전체근로시간	-	-	-	-	-	170.7	184.4	184.6
	상용총근로시간	208.7	208.0	201.0	197.9	192.9	188.6	187.0	186.7
	상용소정실근로시간	177.7	178.9	175.8	174.0	170.4	168.5	167.6	165.8
	상용초과근로시간	31.0	29.0	25.2	23.9	22.5	20.0	19.4	20.9
	비상용근로시간	-	-	-	-	-	52.3	140.0	148.7
육상운송 및 파이프라 인운송업	전체근로시간	-	-	-	-	-	190	187.8	187.9
	상용총근로시간	216.5	215.8	207.1	204.9	198.9	191.8	190.1	190.1
	상용소정실근로시간	177.4	178.9	174.6	174.2	170.0	169.7	168.2	166.1
	상용초과근로시간	39.1	36.9	32.5	30.6	28.9	22.1	21.9	23.9
수상 운송업	전체근로시간	-	-	-	-	-	170.1	172.6	174.5
	상용총근로시간	184.5	185.7	182.7	180.2	179.8	174.4	175.2	174.8
	상용소정실근로시간	178.7	180.1	176.8	173.3	173.2	166.5	166.9	167.0
	상용초과근로시간	5.8	5.6	5.9	6.9	6.7	7.8	8.3	7.8
항공 운송업	전체근로시간	-	-	-	-	-	166.3	169.5	169.6
	상용총근로시간	180.3	183.3	183.8	181.3	177.5	166.5	169.7	169.8
	상용소정실근로시간	171.8	173.4	175.8	175.3	169.6	160.5	160.5	160.1
	상용초과근로시간	8.5	9.9	8.0	5.9	7.9	6.0	9.2	9.7
창고 및 운송관련 서비스업	전체근로시간	-	-	-	-	-	139.6	180.6	180.2
	상용총근로시간	194.6	194.3	192.0	186.7	183.9	186.7	184.0	182.0
	상용소정실근로시간	179.2	179.5	178.4	173.3	171.1	167.6	167.5	165.5
	상용초과근로시간	15.4	14.8	13.5	13.4	12.9	19.1	16.5	16.4
	비상용근로시간	-	-	-	-	-	34.4	153.9	165.0

* 주: 1) 5인 이상 사업체에 대한 분석임.

2) 2008년부터 노동시간 추정방식이 변경됨.

3) 변경 및 산업분류 개편(KSIC-9차개정)에 따라 2008~2010년 자료를 소급 적용함.

* 자료: 고용노동부, 『사업체임금근로시간조사』, 『사업체노동력 조사』

통계청(<http://kosis.kr>)

장의차량 운영업, 기타 부정기 여객육상 운송업), 도로 화물 운송업(화물자동차 운송업, 일반 화물자동차 운송업, 용달 및 개별 화물자동차 운송업, 기타 도로화물 운송업), 소화물 전문 운송업(택배업, 늘찬 배달업), 파이프라인운송업이 포함된다.

주 40시간제가 도입되기 직전인 2003년과 2010년의 육상운송업의 노동시간을 살펴보면, 2003년 육상운송업의 상용 총근로시간은 전산업 평균보다 18.3시간이 긴 216.5시간이었는데, 이는 전산업 상용 초과근로시간(17.6시간)보다 2배 이상 많은 초과근로시간(39.1시간)으로 인한 것이다. 2010년 육상운송업의 전체 근로시간은 전산업 평균(176.7시간)보다 11.2시간 긴 187.9시간으로 나타났다. 그리고 상용 총근로시간이 전산업 평균(184.7시간)보다 5.4시간이 긴 190.1시간으로 나타났는데, 이는 전산업 평균(16.4시간)보다 1.5배 많은 초과근로시간(23.9시간)에 따른 것이다.

2010년 육상운송업의 종사자규모별 노동시간을 살펴보면, 모든 규모에서 전 산업 평균보다 노동시간이 긴데, 특히 300인 이상(193.5시간)과 5~9인(190.8시간)의 경우 전체 노동시간이 동일 규모 전산업 평균보다 20시간 이상 긴 것으로 나타났다(〈표 2〉 참조). 그런데 300인 이상의 장시간 노동은 주로 상용근로자의 장시간 초과근로(35.8시간)로 인한 것인데 반해, 5~9인의 경우는 상용 소정근로시간(185.1시간)과 비상용근로시간(170.8시간)이 긴데 따른 것으로 판단된다. 이는 육상운송업의 장시간노동 단축을 위해 규모에 따라 다른 정책적 대안이 필요함을 보여준다.

수상운송업의 경우 상용총근로시간(174.8시간)과 비상용근로시간(173.0시간)간의 차이가 1.8시간에 불과하고, 10~29인은 비상용 근로시간(224.3시간)이 상용 총근로시간(179.7시간)보다 무려 44.6시간이 길다. 10~29인의 전체 근로시간이 193.9시간으로 매우 높게 나타나는 것은 비상용근로자의 장시간 근로시간로 인한 것임을 보여준다. 창고 및 운송관련 서비스업에서 10~29인, 300인 이상 역시 상용총근로시간(각각 181.3시간, 170.9시간)보다 비상용근로시간(각각 207.6시간, 178.9시간)이 긴 것으로 나타났다. 일반적으로 상용총근로시간이 비상용근로시간보다 길다. 그러나 수상운송업과 창고 및 운송관련 서비스업의 일부 규모에서는 비상용근로시간이 더 긴 것으로 나타났다.

< 2> 운수업 중분류산업의 종사자규모별 근로시간 실태

(단위: 시간)

산업	항목	전체 근로 시간	상용 총근로 시간	상용 소정 실근로 시간	상용 초과 근로 시간	비상용 근로 시간
전 산업	전규모	176.7	184.7	168.3	16.4	115.4
	5~9인	170.8	186.9	181.5	5.4	105.8
	10~29인	176.6	187.1	175.4	11.7	122.7
	30~99인	180.5	187	165.1	21.9	123.9
	100~299인	183.1	187.9	164.5	23.4	116.4
	300인이상	172.2	175.9	158.1	17.8	95.7
육상운송 및 파이프라인 운송업	전규모	187.9	190.1	166.1	23.9	115.8
	5~9인	190.8	192.9	185.1	7.8	170.8
	10~29인	182.9	192.2	174.8	17.4	98.1
	30~99인	184.9	188.7	160.2	28.6	112.7
	100~299인	189.0	189.1	168.8	20.4	146.5
	300인이상	193.5	193.8	158.0	35.8	86.7
수상운송업	전규모	174.5	174.8	167.0	7.8	173.0
	5~9인	176.5	178.3	177.8	0.5	154.1
	10~29인	193.9	179.7	172.6	7.1	224.3
	30~99인	165.1	173.4	165.1	8.3	136.9
	100~299인	180.6	180.7	165.2	15.5	168.5
	300인이상	160.1	160.1	159.9	0.3	0.0
항공운송업	전규모	169.6	169.8	160.1	9.7	160.9
	5~9인	166.2	166.1	162.2	4.0	168.0
	10~29인	163.0	163.0	158.9	4.1	0.0
	30~99인	163.4	169.0	156.3	12.7	85.7
	100~299인	170.4	170.4	161.0	9.4	146.2
	300인이상	170.1	170.2	160.2	9.9	169.6
창고 및 운송관련 서비스업	전규모	180.2	182.0	165.5	16.4	165.0
	5~9인	173.8	183.0	176.1	6.9	107.6
	10~29인	187.5	181.3	168.6	12.7	207.6
	30~99인	177.0	184.3	162.5	21.8	104.9
	100~299인	186.6	187.4	166.2	21.2	137.8
	300인이상	171	170.9	156.8	14.1	178.9

* 주: 1) 5인 이상 사업체에 대한 분석임.

2) 2008년부터 노동시간 추정방식이 변경됨.

3) 추정방법 변경 및 산업분류 개편(KSIC-9차개정)에 따라 2008~2010년 자료를 소급 적용함.

* 자료: 고용노동부, 『사업체임금근로시간조사』, 『사업체노동력 조사』

통계청(<http://kosis.kr>)

장시간노동 실태를 파악하기 위하여 가장 최근 자료인 2011년 3월의 『경제활동인구조사 부가조사』에 기초하여 산업별로 평균 노동시간 및 노동시간 분포를 살펴본다.

2011년 현재 운수업의 평소 1주 근로시간은 산업 가운데 가장 긴 48.7시간으로 나타났다는데, 이는 전 산업 평균 근로시간(43.1시간)보다 5.6시간이 긴 수치이다. 운수업의 노동시간이 긴 것은 <표 3>에서 보여주듯이 장시간 노동자의 비중이 높기 때문이다. 노동시간 계층별 분포에서 1주 법정근로시간인 40시간에 연장근로 한도인 12시간을 합한 1주 52시간을 초과하는 장시간 노동자의 비중이 31.0%로 나타났는데, 이는 숙박 및 음식점업(36.6%) 다음으로 높은 수치이다³⁾.

<표 3> 산업별 노동시간 계층별 분포(2011년 3월) (단위: 시간)

구 분	(평소) 노동 시간	노동시간 계층별 분포						
		36 미만	36- 40	41- 44	45 -48	49- 52	53- 56	56 초과
전 산업	43.1	10.1	47.6	7.1	13.9	6.7	4.3	10.4
농업임업및어업	43.5	22.7	25.5	2.1	13.8	9.6	13.5	12.8
광업	43.7	0.0	64.6	4.1	14.3	6.4	3.8	6.8
제조업	43.8	3.0	55.7	6.3	16.2	7.2	5.2	6.4
전기가스증기및수도사업	40.7	0.0	92.4	2.0	1.2	1.9	2.6	0.0
하수폐기물처리원료재생및환경복원업	44.7	0.4	48.8	11.0	20.3	7.8	6.5	5.2
건설업	45.1	8.1	35.1	5.0	22.8	11.2	5.3	12.6
도매및소매업	43.9	13.5	34.0	5.0	18.7	8.4	6.3	14.2
운수업	48.7	2.6	41.5	3.6	13.0	8.4	5.8	25.2
숙박및음식점업	46.4	22.5	15.9	3.7	10.9	10.4	7.3	29.3
출판영상방송통신및정보서비스업	41.5	3.4	74.9	3.0	10.3	4.8	1.1	2.6
금융및보험업	40.8	2.6	82.4	2.1	7.5	3.4	0.4	1.5
부동산업및임대업	46.0	9.7	36.1	9.7	15.2	3.6	6.5	19.3
전문과학및기술서비스업	41.4	1.6	79.3	3.5	7.9	4.1	1.6	2.0

3) 보다 정확한 계산을 위해서는 20-49인 규모에 대한 3년의 한시적 연장근로 상한선 경과규정을 반영하고, 5-19인 규모에서 52-56시간 사이 근무자와 5인 미만 규모 종사 노동자를 제외해야 함.

사업시설관리및사업지원서비스업	45.7	8.4	47.4	6.8	12.2	3.8	3.6	17.8
공공행정국방및사회보장행정	37.5	14.2	76.4	1.5	3.2	1.0	1.8	2.1
교육서비스업	38.4	19.0	37.6	31.1	6.6	3.0	1.3	1.4
보건업및사회복지서비스업	41.0	14.8	42.1	8.9	17.9	8.1	3.3	5.0
예술스포츠및여가관련서비스업	39.8	24.8	34.0	3.7	16.2	8.5	1.8	11.2
협회및단체수리및기타개인서비스업	45.0	11.7	29.9	5.7	19.4	9.7	6.0	17.6
가구내고용활동등	38.9	41.7	15.7	1.6	10.1	5.8	4.2	20.9
국제및외국기관	40.2	0.0	94.6	5.4	0.0	0.0	0.0	0.0

* 자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 2003년 8월 원자료

운수업의 종사자 규모 및 지위에 따른 노동시간 계층별 분포를 살펴보면 장시간 노동자의 비중이 높을수록 평균 노동시간이 긴 것으로 나타났다(〈표 4〉 참조). 2011년의 경우 1주 노동시간이 100~299인(51.2시간), 30~99인(50.9시간), 1~4인(48.6시간)의 순으로 길고, 현재 1주 최대 근로시간 한도인 52시간 초과자의 비중 또한 100~299인(41.9%), 30~99인(39.2%), 1~4인(26.8%)⁴⁾의 순으로 높게 나타나고 있다. 상용직과 비상용직을 비교하면, 주 노동시간의 경우 비상용직(49.8시간)이 상용직(48.3시간)보다 길고, 52시간 초과자의 비중 역시 비상용직(37.8%)이 상용직(28.6%)보다 많은 것으로 나타났다. 그리고 주 40시간 이상 초과근로자의 비중이 상용직 50.9%, 비상용직 70.4%로 나타남으로써 운수업의 경우 비상용직의 초과근로가 보다 일상화되어 있음을 보여주고 있다.

2011년 3월 현재 운수업 종사 전체 근로자는 691,791명이고, 이들 가운데 30인 이상 규모에서 주 52시간 이상 노동하는 사람은 147,321명(21.3%)이다⁵⁾

4) 5인 미만은 주 52시간 제한대상이 아님.

5) 2011년 3월 현재 20~49인 규모의 경우 3년의 한시적 연장근로 상한선 경과규정에 의해 1주 56시간 근로가 가능하다. 「경제활동인구조사 부가조사」의 사업체 규모 분류가 달라 정확한 추산에 어려움이 있는데, 여기에서는 30인 이상 규모의 52시간 초과자를 합하였음.

< 4> 운수업의 종사자 규모·지위별 노동시간 계층별 분포

(단위: 시간)

	(평균) 노동 시간	노동시간 계층별 분포						
		36미만	36-40	41-44	45-48	49-52	53-56	56초과
전체	48.7	2.6	41.5	3.6	13.0	8.4	5.8	25.2
1-4인	48.6	7.3	28.8	4.4	19.9	12.9	6.5	20.3
5-9인	46.8	5.2	42.3	4.5	12.1	9.4	7.5	19.0
10-29인	47.2	3.5	38.4	7.1	18.4	9.6	3.8	19.3
30-99인	50.9	1.0	36.7	2.8	11.2	9.2	5.9	33.3
100-299인	51.2	0.9	38.9	2.4	9.2	6.6	7.8	34.1
300인 이상	42.9	2.3	72.7	0.0	11.0	4.2	2.5	7.3
상용직	48.3	0.6	48.4	4.1	10.3	7.9	5.1	23.5
비상용직	49.8	8.4	21.4	2.0	20.7	9.9	7.7	30.1

* 자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 2011년 3월 원자료

Ⅲ. 근로시간 및 휴게시간 특례업종의 현황과 노동시간 실태

1. 근로시간제도와 특례제도

근로기준법은 1일과 1주를 단위로 하여 법정근로시간을 규정하고 있는데, 일반근로자의 경우 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없다(제50조 1항, 2항)⁶⁾.

법정근로시간으로 규정한 근로시간의 한도를 초과하여 근로하는 것을 연장근로 또는 시간외근로라 하는데, 근로기준법 제53조(연장근로의 제한)는 당사자간에 합의가 있으면 1주 간에 12시간을 한도로 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하여 근로할 수 있다고 규정하고 있다⁷⁾.

6) 법정근로시간의 범주를 세 가지로 나누어 규정하고 있는데, 일반근로자는 근로시간이나 휴게시간을 제외하고 1주에 40시간을 초과할 수 없고, 1일에 8시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있다(제50조). 연소자(15세 이상 18세 미만인 자)의 경우는 1일 7시간, 1주 40시간을 법정근로시간으로 정하고 있으며(제69조), 유해 또는 위험한 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하지 못하고 연장근로를 할 수 없도록 규정하고 있다(산업안전보건법 제46조).

7) 연소근로자는 당사자간의 합의에 의하여 1일 1시간, 1주 6시간을 한도로 연장할 수 있다(제69조). 탄력적근로시간제 역시 당사자간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있고, 선택적 근로시

그런데 1주 12시간의 연장근로 한도에 대해 근로기준법 제59조에서는 근로시간 및 휴게시간의 특례를 설정하여 일정한 사업에 대해 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 주 12시간을 초과하여 한도없이 연장근로를 할 수 있도록 허용하고 있다.

근로시간 및 휴게시간의 특례가 적용되는 사업은 ① 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업, ② 영화제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업, ③ 의료 및 위생사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업, ④ 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업이다. 대통령령이 정하는 사업이란 사회복지사업을 말한다(시행령 제32조).

2. 근로시간 및 휴게시간 특례업종의 현황

근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)에서 규정한 12개 특례업종을 한국표준산업분류에 따라 분류한 결과, 대분류와 중분류, 소분류, 세분류, 세세분류에 혼재되어 있는 것으로 나타났다. 그리고 운수업, 물품판매업, 금융보험업과 같이 일반적, 포괄적으로 규정하고 있어 여러 산업을 포괄하거나, 교육연구 사업, 소각업, 흥행업과 같이 어느 산업에 해당되는지 판별하기가 쉽지 않으며, 보관업, 청소업과 같이 중복되기도 하는 것으로 나타났다⁸⁾.

근로시간 및 휴게시간 특례업종에 종사하고 있는 사업체 및 임금근로자의 규모를 통계청의 2009년 『전국사업체조사』에 기초하여 추산한 결과는 <표 5>와 같다. 임금근로자를 1인 이상 고용하고 있는 사업체(1,515,870개) 가운데 특례 대상 사업체는 53.1%에 이르는 804,688개로 나타났다. 그리고 특례 해당사업체 종사 임금근로자는 전체 임금근로자(12,463,885명)의 35.4%(4,414,233명)를 차지하는 것으로 나타났다. 또한 상용근로자의 33.9%(3,471,945명), 임시 및 일일 근로자의 42.6%(942,288명)가 특례 업종에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

이처럼 임금근로자를 고용하고 있는 사업체의 53.1%, 전체 임금근로자의 35.4%

간제는 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 않는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다(제53조 2항).

8) 자세한 내용은 어수봉 외(2007)의 pp.155~156 참조.

라는 광범위한 대상에게 적용되는 근로기준법 제59조는 근로시간 및 휴게시간에 대한 특례, 즉 특별한 예외조항이라 할 수 없다.

< 5> 특례업종의 산업별 사업체 및 임금근로자 규모 (단위: 개소, 명)

업종	한국표준산업분류 (중·소·세·세세분류)	임금근로자			
		사업체	전체	상용	임시일용
(H)	소 계	33,034	592,000	548,122	43,878
	육상운송 및 파이프라인 운송업(49)	15,411	379,192	354,885	24,307
	수상 운송업(50)	1,116	22,579	21,177	1,402
	항공 운송업(51)	124	17,433	17,290	143
	창고 및 운송관련 서비스업(52)	16,383	172,796	154,770	18,026
물품판매 및 보관업	소 계	331,462	1,417,027	1,106,606	310,421
	자동차 및 부품 판매업(45)	13,518	59,704	54,465	5,239
	도매 및 상품중개업(46)	137,197	754,018	668,836	85,182
	소매업; 자동차 제외(47)	180,747	603,305	383,305	220,000
금융 보험업 (K)	소 계	34,887	421,514	402,339	19,175
	금융업(64)	19,033	250,766	239,757	11,009
	보험 및 연금업(65)	8,179	89,578	84,971	4,607
	금융 및 보험 관련 서비스업(66)	7,675	81,170	77,611	3,559
영화 제작 및 흥행업	소 계	2,497	26,272	21,023	5,249
	영화, 비디오물 및 방송프로그램 제작업(5911)	1,206	11,315	9,466	1,849
	창작, 예술관련 서비스업(901)	1,291	14,957	11,557	3,400
통신업	통신업(61)	4,962	95,358	85,507	9,851
교육연구 및 조사사업	소 계	1,195	17,097	14,259	2,838
	인문 및 사회과학 연구개발업(702)	583	9,993	8,244	1,749
	시장조사 및 여론조사업(714)	279	4,433	3,596	837
	교육관련 자문 및 평가업(85701)	333	2,671	2,419	252
광고업	광고업(713)	4,365	28,006	25,303	2,703
의료 및 위생사업	소 계	60,850	629,584	594,704	34,880
	보건업(86)	57,574	578,527	547,831	30,696
	하수, 폐수 및 분노 처리업(37)	1,116	13,052	12,124	928
	폐기물 수집운반업(381)	1,237	20,013	18,585	1,428
	폐기물 처리업(382)	923	17,992	16,164	1,828
접객업	소 계	289,754	822,990	366,520	456,470
	숙박업(55)	15,131	84,301	60,459	23,842
	음식점 및 주점업(56)	274,623	738,689	306,061	432,628
소각 및 청소업	소각업(-)	-	-	-	-
	건물 및 산업설비 청소업(7421)	1,731	68,890	53,845	15,045
이용업	이용업(96111)	1,381	1,762	650	1,112
사회복지 사업	사회복지 서비스업(87)	38,570	293,733	253,067	40,666
특례업종 전체 (비중)		804,688 (53.1)	4,414,233 (35.4)	3,471,945 (33.9)	942,288 (42.6)
전산업		1,515,870	12,463,885	10,249,585	2,214,300

* 자료: 통계청, 『전국사업체조사』 2009년 원자료.

3. 근로시간 및 휴게시간 특례업종의 노동시간 실태⁹⁾

근로시간 및 휴게시간 특례규정의 실효성과 영향을 확인하기 위해 특례해당 사업체의 이 규정에 대한 인지비율과 실시비율, 특례 실시 사업체와 특례 비실시 사업체의 노동시간 실태를 살펴보았다.

어수봉외(2007)에 의해 수행된 『2007 근로시간 실태조사』에 의하면, 특례 해당 사업체에서 특례업종 여부에 대한 인지비율과 특례 실시 비율이 낮게 나타나 근로기준법 제59조의 실효성이 낮음을 보여주고 있다.

전체 사업체(1,438개) 가운데 중분류산업 전체가 특례업종인 13개 산업(379개)을 대상으로 특례 해당 사업 인지여부를 살펴본 결과 173개 사업체에서 특례해당 사업이라고 응답했다. 특례해당 사업 인지비율이 육상운송업(94.7%)이 가장 높았고, 다음으로 위생유사서비스업(59.2%), 기타 금융 및 보험업(50.4%), 수상운송업(49.1%)의 순으로 나타났고, 나머지 산업은 3.3~33.2%로 매우 낮았다.

근로시간(연장근로) 특례 실시 사업체는 46개였고, 이들이 차지하는 비중은 전체 사업체의 5.9%, 전체 근로자의 5.2%로 나타났으며, 육상운송업(39.2%)과 소매소비품수선업(32.2%)에서만 연장근로 특례 실시 비중이 30%를 넘는 것으로 나타났다. 휴게시간 특례 실시 사업체는 63개로 이들이 차지하는 비중은 전체 사업체의 6.9%, 전체 근로자의 5.4%였으며, 육상운송업(77.5%)과 위생유사서비스업(29.5%)에서 휴게시간 특례를 실시하는 사업의 비중이 높게 나타났다. 그리고 연장근로 특례나 휴게시간 특례 실시 사업체의 수가 많은 산업은 육상운송업, 숙박 및 음식점업, 위생유사서비스업의 순으로 나타났다.

노동시간 실태를 살펴보면, 근로시간 특례실시 사업체의 근로시간이 특례 비실시 사업체보다 긴 것으로 나타났는데, 소정근로시간은 차이가 크지 않은데 비해 초과근로시간은 차이가 큰 것으로 나타났다(〈표 6〉 참조).

1주 총근로시간은 근로시간 특례 실시 사업체(52.2시간)가 특례 비실시 사업체(47.7시간)보다 4.5시간이 길었는데, 이는 근로시간 특례실시 사업체에서 장시간 근로의 비중이 높기 때문이다. 당시 1주 최대근로시간 한도인 주 56시간을 초과하는 사업체의 비중이 근로시간 특례 실시 사업체는 39.4%에 이르는데 비해 특례 비실시 사업체에서는 14.8%로 나타났다¹⁰⁾. 1주 초과근로시간은 근로시간 특례 실시 사업

9) 이하의 내용은 어수봉 외(2007)의 pp.177-195를 정리한 것임.

체(8.5시간)가 특례 비실시 사업체(4.7시간)보다 1.8배 길고, 근로시간 특례 실시 사업체의 47.8%가 초과근로를 하는데 비해 특례 비실시 사업체의 경우는 37.5%가 초과근로를 하는 것으로 나타났다. 그리고 근로시간 특례 실시 사업체의 43.5%가 12시간 이상 초과 근로를 하는데 비해 특례 비실시 사업체는 13.1%로 나타났다. 1주 소정근로시간은 근로시간 특례 실시 사업체(43.8시간)가 특례 비실시 사업체(42.6시간)보다 길기는 하지만 초과근로시간과 비교하여 그 차이는 작다.

<표 6> 근로시간 특례 실시 여부별 근로시간 실태 (단위: 시간)

분		근로시간 특례 실시 사업체			근로시간 특례 비실시 사업체		
		총 근로시간	초과 근로시간	소정 근로시간	총 근로시간	초과 근로시간	소정 근로시간
전 체		52.22	8.45	43.77	47.69	4.67	42.63
대 분 류	소매/숙박및음식점업	50.46	6.48	43.99	54.72	11.49	43.23
	운 수 업	65.39	21.80	43.59	43.92	1.09	42.84
	기타 서비스업	50.06	6.86	43.20	42.92	1.41	41.51
중 분 류	숙박및음식점업	59.88	15.90	43.97	58.86	15.88	42.99
	육 상 운 송 업	65.77	22.13	43.64	44.98	1.81	42.66
	위생유사서비스	48.61	5.42	43.19	46.80	4.15	42.65

자료: 어수봉 · 김우영 · 김상호 · 권현지 · 황선자(2007)

그런데 특례업종별로 근로시간 특례 실시 사업체와 특례 비실시 사업체간에 근로시간 실태에 있어 다양한 양상을 보이고 있다. 육상운송업은 근로시간 특례 실시 사업체에서 주 22시간 이상의 초과근로로 인하여 1주 총 65시간 이상의 장시간 노동이 행해지는데 비해, 근로시간 특례 비실시 사업체에서는 전산업 평균(4.9시간) 미만의 초과근로(1.8시간)가 이루어짐에 따라 총근로시간(45.0시간)도 전산업 평균(47.9시간) 미만으로 나타났다. 이에 비해 숙박 및 음식점업은 근로시간 특례 실시 사업체와 특례 비실시 사업체 모두 주 15시간 이상의 초과근로로 인하여 1주 58시

10) 2007년 근로시간 실태조사에서는 2007년 4월 데이터를 기입하도록 하였고, 이 당시 주 40시간제는 임금 근로자의 13.2%(2005년 사업체기초통계조사)만을 고용하고 있는 100인 이상 사업체에 도입되었기 때문에 주 56시간(법정근로시간 44시간+초과근로한도 12시간)으로 하였음.

간 이상의 장시간 근로를 하는 것으로 나타났다. 위생유사서비스업은 근로시간 특례 실시 사업체의 근로시간이 약간 길기는 하지만 근로시간 특례 실시 사업체와 특례 비실시 사업체의 소정근로시간 및 초과근로시간이 전산업 평균수준으로 나타나고 있다.

이하에서는 장시간 노동이 이루어지고 있는 운수업과 육상운송업을 중심으로 근로시간 특례 실시 사업체와 특례 비실시 사업체의 근로시간 실태 결과를 보다 자세히 살펴본다.

먼저 운수업의 근로시간 실태를 살펴보면, 1주 총근로시간의 경우 근로시간 특례 실시 사업체(65.4시간)와 비실시 사업체(43.9시간)간에 무려 21.5시간이나 차이가 났는데, 특례 비실시 사업체(12.8%)에 비해 특례 실시 사업체(92.4%)의 대부분이 56시간을 초과하는 노동을 하는 것으로 나타났다. 초과근로시간의 경우는 근로시간 특례 실시 사업체(21.8시간)가 특례 비실시 사업체(1.1시간)보다 무려 20.7시간이나 긴 것으로 조사되었는데, 이는 특례 실시 사업체에서 장시간근로의 비중이 높기 때문이다. 초과근로를 하는 비중이 근로시간 특례 실시 사업체는 95.9%인데 비해, 특례 비실시 사업체는 19.1%로 나타났고, 12시간을 초과하는 사업체의 비중이 특례 실시 사업체는 94.5%인데 비해, 특례 비실시 사업체는 9.9%로 나타났다. 이에 비해 소정근로시간의 경우는 근로시간 특례 실시 사업체(43.6시간)와 특례 비실시 사업체(42.8시간)간에 큰 차이가 없다.

육상운송업의 근로시간 실태를 살펴보면, 근로시간 특례 실시 사업체(65.8시간)와 비실시 사업체(45.0시간)간에 1주 총근로시간이 무려 20.8시간이나 차이가 났는데, 56시간을 초과하는 사업체의 비중이 특례 실시 사업체(93.3%)의 경우 특례 비실시 사업체(5.4%)보다 현저히 높았다. 그리고 근로시간 특례 실시 사업체(22.1시간)의 초과근로시간이 특례 비실시 사업체(1.8시간)보다 무려 20.3시간이나 긴 것으로 조사되었는데, 이는 특례 실시 사업체에서 장시간근로의 비중이 높기 때문이다. 초과근로를 하는 비중이 근로시간 특례 실시 사업체는 95.8%인데 비해, 특례 비실시 사업체는 25.7%로 나타났고, 특히 12시간 이상 초과근로를 하는 비중이 특례 실시 사업체는 95.5%인데 비해, 특례 비실시 사업체는 3.6%로 나타났다. 이에 비해 소정근로시간의 경우는 근로시간 특례 실시 사업체(43.6시간)와 특례 비실시 사업체(42.7시간) 간에 큰 차이가 나타나지 않았다.

〈표 1〉에서 알 수 있는 바와 같이 육상운송업의 장시간 근로가 운수업의 평균 근

로시간을 높이는데 주요하게 영향을 미치고 있다. 그런데 『2007 근로시간 실태조사』는 육상운송업의 장시간 근로는 근로시간 특례 실시 사업체의 장시간 초과근로로 인한 것임을 보여주고 있다.

IV. 결론: 장시간노동 단축방안

2010년 노·사·정은 2020년 이전에 우리나라 전 산업 노동자의 연평균 노동시간을 1,800시간대로 단축하기 위해 단계적 목표를 설정하고 이를 실천하기 위해 공동으로 노력한다는 내용의 ‘장시간 근로 관행과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문’을 채택하였다. 이와 같은 노동시간 단축목표를 실현하기 위해서는 장시간 연장근로를 조장하는 법제도를 개선하며, 육상운송업과 같은 장시간근로 업종을 대상으로 연간 노동시간 단축목표를 설정하고, 이의 달성을 위해 노·사·정의 지원 및 협력방안이 강구되어야 한다.

우리나라의 노동시간 단축을 위한 법제도 개선의 우선 과제는 근로기준법 제59조를 개정하여 장시간노동 업종의 노동시간 단축을 촉진하는 것이다. 앞에서 살펴본 바와 같이 운수업, 특히 육상운송업의 노동시간 실태는 주 40시간제 입에 따른 법정근로시간 단축이 실근로시간 단축으로 나아가기 위해서는 초과근로시간이 단축되어야 한다는 것을 보여주고 있다. 운수업의 장시간 초과근로를 제한하기 위해서는 운수업(육상운송업)에 연장근로를 무제한으로 허용하는 근로기준법 제59조의 개정이 필수적이다. 근로시간 및 휴게시간 특례규정의 개정방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 근로시간 및 휴게시간 특례 규정은 탄력적 근로시간제의 특례로 전환되어야 한다. 그리고 탄력적 근로시간제의 특례로의 전환은 사업의 인력에 대한 일시적인 수요의 증가를 해소시킬 수 있도록 연장근로의 제한을 벗어날 수 있는 기회를 보장하지만, 동시에 근로자의 건강보호의 법익 및 실업해소 과제를 방치하지 않도록 실근로시간의 단축 방향으로 나아가야 한다(어수봉외, 2007).

우리나라가 근로시간 및 휴게시간 특례규정 입법시 참조한 일본의 노동기준법 제40조 「근로시간 및 휴게의 특례」 규정의 경우 특례대상 사업에 대한 법정근로시간의 연장을 피하다가 1980년대부터는 법정근로시간의 단축추세를 반영하여 이를

적절한 수준으로 축소하였다. 노동기준법 시행규칙의 근로시간의 특례와 관계된 규정(제26조 내지 제29조)은 제정 당시부터 1980년까지는 이들 특례대상 사업에 있어서 법정근로시간을 연장하고 이를 기초로 변형근로시간제를 활용하는데 중점을 두어 왔으나 1981년에 법정근로시간에 대한 특례를 단계적으로 폐지하였다. 이 후 근로시간의 단축(특히 1987년 개정)을 반영하여 법정기준근로시간을 일정 수준까지 단축하고 변형근로시간제도 이를 기초로 해서만 활용할 수 있도록 하였다¹¹⁾(전윤구, 2010).

“헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적”으로 하는 근로기준법의 취지하에서 임금노동자의 무려 35.4%에 대해 법정 연장근로 한도를 넘어 무제한적으로 연장근로를 할 수 있도록 노사에 위임하는 것은 법의 취지에서 볼 때 적정하지 않다.

그리고 공중의 편익과 노동자의 보호는 조화롭게 조정되어야 하는데, 탄력적 근로시간제가 허용되고 있는 현행법 하에서 계속하여 이러한 연장근로를 허용하는 것은 타당하지 않으며, 특히 운수업과 같이 공중의 안전이 고도로 요청되는 사업에 대해 공중의 편익을 이유로 제도 대상으로 하는 것은 적정하지 않다. 또한 1961년 이 제도 도입 당시 주당 법정 근로시간 한도 내에서 1일 근로시간 한도를 초과할 수 있다고 설정함으로써 특례규정의 성격이 주단위 업종별 변형근로시간제의 성격을 가지고 있었으나, 1997년 근로기준법 개정시 한편으로는 탄력적 근로시간제가 도입되었고, 다른 한편으로는 주당 법정 근로시간 한도 내에서란 문구가 삭제됨으로써 특례규정의 성격이 연장근로시간 적용 배제로 변하였다. 특례규정의 원래 성격을 살려 변형근로시간제로 복귀시켜야 할 것이다.

둘째, 특례 적용 범위가 축소되어야 한다. 이미 앞에서 살펴본 바와 같이 특례업종이 일반적, 포괄적으로 규정되어 있어 임금노동자의 35.4%라는 광범위한 대상을 적용대상으로 하고 있다. 그리고 2007년 근로시간 실태조사에 의하면 사업장에서 낮은 인지비율과 실시비율을 보이는 등 실효성이 낮다. 그리고 중규모 이상의 기업은 교대제 등을 통하여 장시간 근로를 해결할 수 있으므로 이들을 특례대상에서 제외할 필요가 있다. 또한 특례업종은 적용특례 규정을 처음으로 정한 1961년 이래 재검토 및 변경없이 현재까지 유지되어 왔다.

11) 일본의 현재 일반 법정근로시간이 40시간인데 비해 특례사업은 40시간~44시간으로 정착하였다.

향후 특례의 범위는 근로시간 실태와 적용특례의 적합성에 대한 검토를 통해 소규모의 사업단위로 한정하거나 특례업종으로부터 제외하는 등 특례인정의 적용규모를 최소한도의 범위로 한정해야 할 것이다.

셋째, 근로시간 또는 연장근로의 상한이 설정되어야 한다. 우리나라의 근로시간 및 휴게시간 특례는 연장근로의 상한선에 대한 규정을 두고 있지 않아 무제한적인 연장근로가 가능하여 장시간근로를 조장하고 있다.

근로기준법 제53조 제1항에서는 1주 12시간 한도의 연장근로 상한선 규정을 두고 있고, 동조 제2항에서는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제에 있어서도 1주 12시간의 연장근로 상한선 규정을 마련하고 있다¹²⁾. 연장근로를 예외적으로 인정하는 근로기준법의 체계를 볼 때, 특례규정은 연장근로로 인한 지나친 근로로부터 근로자를 최소한 보호하려는 입장을 고려하지 못하고 있다(김재훈, 2007). 그리고 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제와 같은 근로시간제도 운영을 유연화하는 제도에서도 적용되는 연장근로의 상한선 규제가 근로시간 특례제도에 적용되지 않는다면, 연장근로에 관한 근로기준법의 강행적 적용이 유명무실화될 우려가 생기게 된다.

이뿐 아니라 우리나라에 적용특례 규정을 처음으로 도입한 1961년 근로기준법은 주당 법정근로시간의 범위 내에서 1일 근로시간 한도를 초과할 수 있다고 규정하고 있었다는 입법적 연혁을 참조하더라도, 일정한 한도 설정이 필요하다(김재훈, 2007: 177). 특히 육상운송업의 장시간 근로는 공중의 안전을 현저히 위태롭게 할 수 있기 때문에 적정 수준의 근로시간 및 휴게시간, 휴식시간에 대한 규제가 필요하다.

따라서 향후 근로시간 특례에 대한 일, 주, 월, 연 단위의 근로시간이나 연장근로의 상한이 반드시 설정되어야 할 것이다.

넷째, 휴게시간 특례를 근로시간 특례와 분리하여 규율하고, 연속휴식시간을 규율하며, 휴게시간 특례규정을 상세화해야 할 것이다. 우리나라는 근로기준법에서 휴게시간의 최단시간만을 규정하고, 특례업종의 휴게시간관련 모든 사항을 노사에게 위임하고 있다.

현행법은 업종의 특성을 고려하지 않은 채 모든 특례업종에 휴게시간과 연장근로에 대한 특례를 허용하고 있는데, 근로시간 특례와 휴게시간 특례는 분리되어 규

12) 다만, 그 해석에 있어서 2주를 초과하는 탄력적 근로시간제(1월 내지 3월 단위)의 경우 주당 상한선(56시간 내지 52시간)에 다시 12시간을 연장할 수 있는가에 대해서는 가능하다는 견해(임종률, 2007)와 불가능하다는 견해(김형배, 2007)가 나뉘고 있다.

을되어야 한다. 한편 육상운송업의 경우 휴게시간없는 근로시간의 길이는 교통사고 위험과 높은 관계를 가지고 있다. 따라서 업종 특성에 따라 적정 수준의 휴게시간 규제가 이루어져야 한다.

향후 휴게시간 특례는 휴게시간 실태와 적합성에 대한 재검토를 통해 반드시 필요한 최소한의 부분으로 축소하고, 휴게시간 없는 근로시간의 한도 설정 등 업종의 특성에 따라 휴게시간에 관한 규정이 보다 구체화되어야 할 것이다.

장시간노동 단축을 위해서는 근로기준법 제59조의 개정과 함께, 육상운송업과 같은 장시간 근로 업종을 중심으로 연간 근로시간 단축목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 노·사정의 지원 및 협력방안이 강구되어야 한다.

일본의 경우 1979년에 ‘자동차운전자의 노동시간 등의 개선기준에 대하여’ 라는 개선기준을 마련하였고, 월간 구속시간¹³⁾ 한도는 1997년 3월 11일 이전에는 312시간으로 정했다가 1997년 3월 11일에는 13시간을 단축하여 299시간으로, 다시 2004년 4월 1일자로 이를 다시 13시간 단축하여 286시간으로 단축하였다(임삼진외, 2007).

그런데 근로시간 단축시 가장 문제가 되는 것은 임금삭감과 영세업체의 경영상 어려움이다. 장시간노동 업종인 육상운송업의 전체 임금총액은 2010년 현재 1,903,743원으로 전산업 평균(2,816,188원)의 67.6%에 불과하다(사업체노동력조사). 많은 육상운송업 종사 노동자들이 낮은 임금을 만회하기위해 장시간 노동을 하는 상황을 감안하여 근로시간 단축에 따른 임금감소분을 보존해 주는 지원방안이 강구되고, 근로시간 단축으로 경영상 어려움을 감당하기 어려운 영세업체에 대한 재정지원 방안이 마련되어야 할 것이다.

13) 구속시간은 업무시작 시각에서 업무종료 시각까지의 시간으로 노동시간과 휴게시간(가면시간 포함)의 합계시간을 말한다.

〈 참고문헌 〉

- 김성희 (2001), 『자동차운수업의 노동시간단축』, 한국노총 중앙연구원.
- 김재훈 (2007), 「근로시간 및 휴게제도의 특례규정 개선방안에 관한 연구」, 『산업관계연구』 제7권 제1호, pp.163-186.
- 어수봉·김우영·김상호·권현지·황선자 (2007), 『실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구』, 노동부.
- 이상희·배규식·조준모 (2004), 「자동차운수업 근로자의 근로시간 개념 및 그 개선에 관한 연구」, 『노동정책연구』 제4권 제2호, 한국노동연구원, pp. 95~126.
- 임삼진·김남일 외 (2007), 「버스운수업 근로시간 법·제도 개선방안 연구」, 전국자동차노동조합연맹.
- 전윤구 (2010), 「토론문: 근로기준법 제59조 근로시간특례사업의 축소개정의 필요성」, 『실노동시간단축방안 모색을 위한 전문가 토론회』, 한국노총중앙연구원.
- 조준모·배규식·이상민 (2003), 「운수업 근로실태 개선방안」, 노동부.
- 최영진 (2008), 「근로시간 및 휴게시간 특례규정의 개선방안」, 『한양법학』 제23집, 한양법학회, pp. 509~529.

노총조직 집행체계 강화 방안에 관한 소고

박 현 미(한국노총 중앙연구원 책임연구원)

1. 글을 시작하며

금년 7월 1일부터 복수노조시대가 열렸다. 기존 1사 1노조 독점시대가 막을 내리고 조합원들의 노조선택권은 확대되었다. 그동안 조합원의 권익보호보다는 자신의 ‘입신양명’을 위해 노조위원장 혹은 노조간부란 지위를 이용해왔던 일부 간부들은 긴장하지 않을 수 없다. 물론 복수노조가 현장의 노노갈등을 일으킨다는 우려에도 불구하고 노동자의 단결권과 노동자의 선택권 보호 등을 위해 시행되는 복수노조 허용 자체를 반대하는 것은 사실상 그 명분이 약할 수밖에 없는 상황이다. 그동안 노동계가 독점체제 아래 안일하게 운영해왔던 점이 있었다면, 노동조합의 경쟁력, 노동운동의 힘을 키우기 위한 하나의 계기로 이러한 환경변화를 적극 활용하면서 과거 노동계 관행에 대한 철저한 자기반성 아래 개혁해 나가야 할 것이다. 이러한 배경에서 이 글에서는 노총이 복수노조시대에 노동자권익을 위한 힘있는 조직으로 자리매김하기 위한 과제들을 노총조직의 집행체계강화란 측면에서 제기해 보고자 한다.

2. 조직과 재정의 통합문제

첫째 노총중앙과 지역의 사무처통합문제가 제기될 수 있다. 이를 위해서는 노총중앙과 지역의 조직과 재정의 통합이 선행되어야 한다. 이는 조직운영방식의 근본적인 변화를 의미한다. 현재까지 지역본부나 지부는 노총중앙과 별도의 재정과 인력을

가지고 자체적으로 운영해왔다. 그러나 이제 노총중앙 조직이 지역의 재정과 인력을 책임지고 조직을 지도운영해 나간다는 것을 의미하기 때문이다. 민주노총의 경우 2002년 회계통합을 결의한 이후 중앙과 지역본부의 사무처를 통합운영하고 있다.

둘째 지역조직의 법인화 문제가 제기될 수 있다. 조직에서 재정사고가 발생한다면 조직의 위상이나 도덕성, 신뢰도는 치명적으로 타격을 받는다. 따라서 구조적으로 그런 요인이 있다면 제도적으로 보완해주는 것이 반드시 필요하다. 지역지부의 법인화 작업은 지역조직의 투명한 회계관리를 위해 필요한 하나의 조치일 수 있다. 예컨대 현재 지역본부나 지부는 노총의 임의단체로 대부분 법인이 아니다. 법인이 아닌 이들 조직들은 다수가 지역조직대표자나 간부명의로 통장을 개설해 사용하고 있다. 이런 경우 개인의 금전적 사고는 바로 지역조직의 회계사고로 직결된다. 이런 회계관리상 문제외에 지역조직에서 별도로 사업을 벌이려면 법인등록이 필요한 상황이다. 지부는 법인이 아니라 기금을 모아 건물하나를 구입하려 할 경우 현실적으로 의장 이름으로 사야 하는데 의장교체시 마다 명의변경, 세금부과 등의 문제가 발생해 현실적으로 어렵다는 것이다.

물론 현재의 노총체제에서 지역조직법인화에 대한 우려는 적지 않다. 노총지역지부가 법인으로 될 경우 은행처럼 노총이 본점이 되고 지부는 지점이 되는데 이 경우 지부에서 금전적 문제가 발생해도 노총이 책임져야 하는 상황이 된다는 것이다. 이에 지역조직 법인화문제는 노총이 지역조직의 재정과 인력을 관할하는 상태에서 현실성있게 논의될 수 있을 것이다. 따라서 당장 지부의 법인화 작업이 어렵다면 조직과 재정통합 이전의 단계별 조치들이 필요할 것으로 보인다. 단기적으로는 재정의 투명한 관리에 대한 조직적 경각심을 지속적으로 제고하는 한편 회계관리에 대한 노총의 조직지침 등이 마련되어 이를 준수하도록 하는 방안을 강구하여야 할 것이다.

지역조직의 투명한 재정관리와 관련, 지역조직의 한 간부는 “일반적인 회계관리의 원칙은 시재관리로서 돈의 유용을 방지하려면 결산서만이 아니라 통장입출 모두와 그 시재를 관리하는 것이 핵심”이라 지적한다. 아울러 지역조직에 회계처리 규정지침의 시달과 함께 회계관리 프로그램을 제작, 배포하는 것도 한 방법이며 더 나아가 회계프로그램 데이터를 온라인으로 관리하고 실시간 감독하는 방법도 있을 수 있다고 제시하고 있다. 다만 실시간 감독은 노총이 최소한의 교부금이라도 내려 보낼 경우 가능할 수 있다고 덧붙이고 있다.

지역조직의 회계관리 투명성은 최근 노총의 일부 지역조직에서 발생한 부적절한 회계처리 사건에 비추어봐도 시급한 문제이며 이는 조직적으로도 매우 민감한 사안으로 전조직의 공론화작업을 거친 대안마련이 필요하다. 이와 함께 노총의 집행체계 강화와 관련, 노총이 상부조직으로서 지역조직에 영향력을 실질적으로 갖기 위해서는 최소한의 교부금이라도 지역조직에 내려보낼 수 있는 방안부터 찾아야 하며 회계의 투명한 관리를 위한 조치들을 단계적으로 시행해 나가야 한다는 지적은 귀담아들을 필요가 있을 것이다.

3. 재정충당방식의 변화

첫째 의무금 부과방식의 개선을 들 수 있다. 현재 노총 지역조직은 노총 직할조직이지만 재정이나 인력에서 독립적으로 운영하고 있다. 예컨대 현재 노총은 산별연맹에서, 지역본부는 단위노조나 지부에서, 지부는 단위노조에서 의무금을 받아 각자 독립채산제로 운영되고 있다. 이것은 노총중앙을 중심으로 한 지역본부, 지부의 집행체계가 원활하게 작동하지 못하는 가장 큰 요인으로 지적돼 오고 있다. 이에 그동안 ‘의무금 일괄각출과 지역조직에 대한 교부금 방식’이 조직혁신 차원에서 제기되어왔다. 노총중앙이 산별연맹에서 의무금을 통합징수해 지역본부나 지부에 일정액을 다시 내려주는 것이다.

그러나 이 방식과 관련, 지역조직들은 조직의 체계적인 관리나 조직관리 등의 측면에서 긍정적인 측면을 인정하더라도 본부나 지부의 권한 약화, 상급단체 불신을 이유로 시기상조 혹은 반대입장을 보이고 있다.

하지만 의무금 부과방식의 개선은 노총조직의 집행체계 강화, 단위노조의 번거로움 해소, 조직의 체계적인 관리 등의 효과를 갖는다. 이외 연맹 또는 지역본부, 지부 등 일부조직에만 참여하는 단위노조의 문제도 해결할 수 있다.

따라서 조직의 개혁 측면에서도 의무금 부과방식은 개선되어야 한다. 그러나 의무금부과방식의 문제는 의무금 인상문제와 수거율 제고방법, 교부금액 정도, 지자체의 재정지원 문제 등과 함께 폭넓게 논의되어 결정되어야 한다. 아울러 의무금부과방식의 개선에 대한 반대입장이나 우려에 대해서 교부금을 서서히 늘려가는 것

을 대안으로 고민해 볼 수도 있을 것이다.

둘째 지자체 지원금, 국고문제에 대한 입장정리가 되어야 한다.

현재 지역조직은 의무금보다 시지원금 등에 더 많이 의존하고 있는 경향이 있다. 노총 또한 몇 가지 주요 사업을 거의 국고에 의존하고 있다. 노동자들이 세금으로 낸 돈을 우리가 받아서 노동자들을 위해 제대로 사용하는 것이 당연하다고 하는 것이 국고지원 혹은 지자체 지원에 대한 다수 노총 조직인들의 생각이다.

그러나 국고, 지자체 지원금에 대해서는 깊이 생각해 볼 필요가 있다. 몇 년전 노총의 지역조직 실태조사에 의하면 지자체 지원금이 없다면 사무실 간판조차 유지하지 못할 조직들이 다수 있다. 그러다보니 지역조직은 지자체를 대상으로 지원금 확보를 위한 각종활동을 벌어나갈 수밖에 없다. 극단적으로 힘들게 현장활동 강화, 현장 조직관리로 ‘뭇푼되지 않는 의무금’을 받으려 애쓰는 것보다 시에 로비해서 ‘똥치 큰 지원금’을 타내는 것이 지역조직 운영에는 ‘실익’이 있다고 판단하기 쉽다. 결국 이는 노조활동의 기본인 현장밀착노동운동에 역행하는 결과를 가져올 수 있다.

한 지역조직에서도 인정했듯이 지자체지원금으로 진행되는 사업 중 지자체와의 밀접한 관계 속에 지자체를 띄워주기 위한 이벤트성 사업이 있을 수 있다. 그런데 현재 지역조직의 역량은 사실상 조직활동에만 전념해도 부족한 상황이다. 그런 상태에서 과연 노동조합이 하지 않아도 되는 사업에까지 역량을 투입한다는 사실은 한번 심각하게 짚어봐야 할 것이다.

여기서 국고, 지자체지원금을 받는 것이 악이고 안받는 것이 선이다라는 이분법적 관점을 떠나 민주노총이 사업비가 없어 항상 재정난에 시달리면서 왜 국고부분을 임대료에 한정해 놓고 있는가를 한번 생각해 볼 필요가 있다. 또한 과거 민주노총의 다수 지역조직들도 민주노총중앙과의 회계통합 전에 독립채산제로 운영되면서 사무실이나 행사비 명목으로 지자체 보조금을 받아왔다. 회계통합시 이 부분을 어떻게 할 것인지 거론했으나 임대료를 제외한 지원은 원칙적으로 받지 않기로 한 바 있다. 그러나 최근 일부 지역조직이 야권연대로 지자체 지방정부 구성에 기여한 경우 사업비 일부를 지원받는 사례가 있으나 이는 예외적인 경우이며 민주노총 중앙에서도 이 부분에 대한 방침을 논의 중에 있다.

이에 국고나 지자체 지원금으로 이루어지는 각종 사업들을 결정할 때 진지한 검토가 필요하다고 생각된다. 특히 최근 노총중앙이 정부와의 갈등관계 속에서 매년 지원되었던 국고가 대폭 삭감되면서 관련 사업이 대폭 축소되는 등의 어려운 상황

에 놓여 있다. 이에 노충중양이나 지역에서 가능한 한 정부나 지자체 지원금의 의존도를 낮추고 노조자신의 재정자립도를 높여내는 방안을 장기적으로 찾아나가야 할 것이다.

4. 지역조직의 재정비

지역조직에 대한 전반적인 재정비가 요구된다. 필요하다면 통·폐합조치도 있어야 한다. 지역본부의 경우 본부간 소속 조합원 규모 차이가 적지 않다. 지역지부의 규모보다 작은 본부도 존재한다. 지역지부의 경우도 마찬가지다. 많은 지부는 조합원 숫자가 수만명에 이르나 적은 조직은 1천명도 되지 않는다. 물론 이러한 차이는 지역간 산업이나 노동자 수 등의 구조적인 요인에 기인한 측면이 적지 않다.

그러나 중요한 사실은 조합원 수는 조직의 재정은 물론 활동력을 뒷받침하는 핵심적인 조직자원이라는 점이다. 조직의 역량을 좌우하는 원천이기도 하다. 그런 점에서 본부나 지부간 활동력의 차이가 엄연히 존재할 수밖에 없다.

그러나 이같은 상황을 인정한다 하더라도 현재의 지역조직 구조가 최선인가 하는 점에 대해서는 진지한 재검토가 요구된다.

특히 일부 지역의 경우 현행 노충규약상의 지부설치 기준조차 충족시키지 못하는 지부도 있다. 물론 현행 지부설치 기준의 적절성 여부에 대한 재검토 주장은 이미 있어 왔다. 따라서 현행 지부조직에 대한 재정비 작업은 전조직적인 차원에서 공론화시킨 후 충분한 논의 속에서 그 해답을 찾아야 한다.

이런 논의와 관련, 한 지역본부의 실무간부는 “있는 조직을 없앨 경우 그나마 이루어졌던 조직관리가 소홀해 질 수 있다”는 우려를 표명하고 있다. 따라서 조직의 재정비작업은 현재 그 지역이 갖고 있는 조직적 자원 못지 않게 잠재적인 조직적 자원과 향후 지역적인 전망을 고려한 상태에서 조직의 존재가치를 판단해 내야 함은 물론이다. 특히 조직은 항구성이 있기 때문에 설치하는 쉬워도 한번 탄생한 조직은 소멸시키는 것이 쉽지 않다(민진, 2004)는 사실에서 알 수 있듯이 지부조직을 재정비할 때에는 신중한 접근이 필요함을 강조하지 않을 수 없다.

5. 상시적인 전국지역 순회 조직관리팀 가동

지역조직들은 노총과 현장을 이어주는 주요한 통로이다. 이들 조직을 상시적이고 체계적으로 관리할 수 있는 시스템의 정비가 시급하다. 이를 위해 우선 상시적인 전국지역 순회 조직 관리팀의 필요성이 제기되고 있다.

그러나 첫출범시 전국지역 순회 조직관리팀은 고유업무인 일상적인 조직관리 외에 특수업무를 지녀야 한다. 즉 조직개혁차원에서 제기되는 노총중앙과 지역조직 간의 효율적인 집행체계 기반을 준비해 나간다는 마음으로 조직개혁의 바람을 일으키는 역할을 해야 할 것이다.

전국지역 순회 조직관리팀은 크게 두가지 역할을 수행할 수 있다고 본다.

우선 주요한 한 가지는 전국 지역조직 관리팀이 치밀한 계획하에 지역순회를 연중 지속적으로 실시해 현장을 점검해 나간다면, 노총 중앙과 지역은 전국의 지역상황을 신속하고 정확하게 파악할 수 있는 체제를 갖추게 된다는 점이다.

다른 하나는 노총중앙과 지역조직간 체계적이고 지속적인 연결망 구성에 중요한 역할을 할 수 있다는 점이다. 현재 지역본부는 정기적인 지역본부의장 모임을 갖고 있다. 여기에 최근부터 노총지도부가 참여하고 있다. 지역지부는 지역지부 의장 모임을 갖고 있는데 최근 30여개의 조직이 분기별로 모임을 가지면서 자리를 잡아가고 있다. 향후 정기적 모임의 정착이란 과제를 안고 있는 지역지부의장단 회의는 모임의 내실화와 발전을 위해 정기회의에의 노총위원장 참석 등을 요구하고 있다. 따라서 특히 전국 조직의 실핏줄인 네트워크 형성과 노총의 현장성 강화에 도움을 줄 수 있는 지부의장들의 모임에 대한 노총의 관심과 지원이 필요하다고 판단된다.

이와 관련 이들 지역조직의 모임에 전국 지역조직 관리팀이 체계적으로 결합해 활동해 나간다면 노총중앙과 지역조직간의 의사소통은 물론 각급 조직간의 정보공유에도 도움이 될 것이다. 또한 각지역에서 지원을 필요로 할 때 노총중앙은 물론 지역조직들간 신속하게 대응할 수 있는 체제를 갖추는 일도 수월해질 것이다.

위에서 언급한 전국 지역조직 관리팀의 주요한 역할 두가지는 사실상 ‘노총 중앙과 지역조직간의 끈끈한 연결망 구성’에 도움을 준다는 점에서 공통점을 갖고 있다. 즉 노총중앙이 지역조직에 관심을 갖고 끊임없이 접촉하는 과정에서 각급 조직간 신뢰나 조직간 연결망이 더욱 견고해 질 수 있는 계기를 마련할 것이기 때문이다.

연결망은 정보, 지식, 경험이 유통되는 길이다. 연결망을 통하여 노동운동의 가장 중요한 관건인 연대력이 생성되고 경험이 공유된다. 특히 전국적 수준에서의 연결망은 서로 다른 이해관심으로 분절된 노동계급을 하나의 통합된 세력으로 묶어주는 기능을 행사한다. 노동운동의 가장 중요한 생명을 연대력(solidarity)이라고 할 때 연대력은 조직간의 관계망으로부터 생성되며 연결망의 변화에 따라 연대력의 성격도 변화한다. 최근 정보화혁명에 따라 정보와 지식의 교류가 훨씬 수월해지고 빈번해진 오늘날 노조간 연결망은 노동운동의 발전방향과 내용을 결정하는 가장 중요한 척도일 것이다(김용학 외, 1998)

연결망이 갖는 이같은 의미와 중요성을 굳이 언급하지 않더라도 이러한 활동은 노총중앙의 지도력과 영향력을 높이며 노총조직의 집행체계를 원활하게 만드는 데 긍정적으로 작용하리라 예상할 수 있다.

6. 나가며

노총조직의 집행체계 강화방안과 관련, 조직과 재정의 통합, 재정충당방식의 변화, 지역조직의 재정비, 상시적인 전국지역 순회 조직관리팀 가동 등의 과제를 중심으로 살펴보았다. 이들 과제들은 과거에도 노총의 개혁을 논할 때 제기되어왔던 것들이지만 그것은 지금도 유효하다. 물론 이들 과제들 중 일부는 현실성 논란을 야기할 수도 있다. 그러나 노총조직이 지금 이대로는 안된다는 점은 자타가 인정하는 사실이다. 그렇다면 기존 사고의 전환을 바탕으로 조직내외에서 제기되어왔던 이들 과제들을 우리 현실에 맞게 수정, 적용하려는 노력은 반드시 이루어져야 할 것이다. 향후 전조직이 참여하는 다양한 통로의 공론화작업을 통해 더디더라도 충분히 의견을 수렴하고 설득하면서 그 변화과정을 함께 이끌어 나가려는 노총조직의 굳건한 의지와 실천이 필요한 시점이다.

〈참고문헌〉

민진(2004), 『조직관리론』, 대영문화사

김용학·송호근(1998), 『한국노동조합의 연결망』, 한국노총 중앙연구원

박현미(2005), 『한국노총 지역조직실태와 활성화 방안』, 한국노총 중앙연구원

1997년 이후 한국노총 정치활동 패턴과 평가

우 태 현(한국노총 중앙연구원 연구위원)

서론

한국노총의 일상적 정치활동에 대한 외부자들의 평가는 다양하다. 주로 국회(정당), 청와대 및 행정부를 상대로 하는 한국노총의 일상적 로비 또는 압력의 행태에 대해, 이를 지켜본 사람들은 ‘(정당과 청와대 또는 행정부에 대해) 종속적’이다. 어떤 경우에는 여야를 넘나드는 ‘양다리,’ 어떤 이는 오랜 노정교섭 경험에서 나오는 ‘노련함’이라고 표현하기도 한다. 전통적 노정관계가 종속적이었고, 상층부 중심적이었으며, 청와대-행정관료들의 일방적인 ‘정책독점,’ 또는 이해당사자들의 ‘배제’가 일반화 되어있는 한국의 노동행정 관행과 그 구조에서 볼 때, 한국노총의 일상적 정치활동 점수는 정치활동의 성과를 떠나서 사안에 따라 다르게 평가될 수 있으며, 그 만큼 한국노총의 노력과 성과가 무시될 수 만은 없다.

한국노총의 역대 선거정치활동에 대한 평가는 그렇지 않다. 주기적인 총선과 대선에 대한 한국노총의 선거정치활동에 대한 면밀한 평가에 앞서 통상적으로 한국노총의 선거정치활동을 언급할 때 자주 인용되는 사자성어(四字成語)가 있다. ‘우여곡절(迂餘曲折)’이다. 우여곡절의 사전적 의미는 “이리저리 굽어져, 여러 가지로 뒤얽힌 복잡한 사정”이다. 이 우여곡절이라는 한자어를 굳이 영어로 번역해 보면 이런 뜻이 되는데, 보다 쉽게 그 뜻을 파악할 수 있다. up and down(솟구치고 가라앉다. 또는 널뛰듯 한다) twist and turns (꼬이고 왜곡되었다. 그리고 뒤엎다), complicate(복잡하다. 또는 복잡하게 되다). 이 이외에 우여곡절은 ‘말할 수 없는 불가피한 여러 사정이 있음’이라는 의미의 완곡어법(euphemism)이기도 하다. 그만큼 한국노총의 선거정치참여는 왜곡되고, 뒤엎어졌으며, 복잡하고도 말할 수 없는 이리저리한 여러 사정이 많았다는 것을 이 말은 매우 적확하게 표현하고 있다.

이 글은 지난 1997년 제 15대 대통령선거에서부터, 2000년 제16대 총선, 2002년의

16대 대선과 2004년 17대 총선 그리고 2007년 17대 대선에 이르기까지 한국노총의 우여곡절에 얽힌 선거정치활동을 개관하고 평가해보고자 한다. 글의 순서는 1997년 12월부터 시간대별로 각 선거별 정치참여와 성과를 나열하고, 최종적으로 한국노총 정치활동의 패턴을 도출하여 평가할 것이다.

1996년 날치기 노동법 투쟁과 1997년 정책연합

1997년 12월 한국노총의 대선 정치참여는 1996년 12월 26일 날치기 노동법 투쟁의 연장선상에 있었다. 당시 김영삼 정부의 여당이었던 신한국당은 노동법개정을 위한 대화기구였던 노사관계개혁위원회를 한순간에 무력화하고, 정리해고제와 파견제 및 변형근로제 도입을 골간으로 하는 노동법 개정을 여당 의원들만으로 날치기 통과를 강행했다. 이 결과 노동계를 중심으로 反YS-反신한국당 정서가 강력하게 형성되기 시작했고, 이후 한보게이트 등 대통령 측근비리 등이 함께 터지면서 정권에 대한 국민의 지지가 이반하기 시작했다.

이 무렵 한국노총은 '96년 총파업투쟁의 경험과 정세판단에 근거하여 노조의 정치세력화에 필요성을 강력하게 제기하면서, 1997년 2월 정기대의원대회에서 정치세력화에 대한 특별결의문을 채택함으로써 1997년 대선에 적극 개입할 것임을 선언했다. 한국노총의 1997년 대선 방침은 6월 23일 개최된 제 207차 회원조합대표자회의에서 '친노동자적 대선후보와의 정책연합'으로 제시되었다. 한국노총은 당시 이 '정책연합' 방침을 "노동자후보의 당선이 요원한 환경에서 차선책으로 노동자의 이익을 충실히 대변할 수 있는 당선가능한 후보를 적극 도와 지지(투표)와 정책을 교환하는 선거정치 행위" 라고 정의하였다. 한국노총은 대표자회의 이후 '정책연합 기획단'을 출범시켰고, 대선 전까지 다음과 같은 절차로 정책연합을 준비했다.

먼저 정책분야로서 △ 한국노총의 정책연합 공약으로서 10대분야 300대 정책과제를 마련하여 이를 각 대선후보에 제시하여 수용여부에 대한 답변을 얻어내는 작업, △ 4차에 걸친 여론조사, 이 여론조사에는 조합원 뿐 아니라 일반 국민들을 대상으로도 실시되었다.¹⁾ △ 후보초청토론회, 이는 당시 군소정당을 제외한 유력 3당 후

1) 당 설문조사는 1996년 7월부터 1997년 12월 대선 직전까지 4차에 걸쳐 조합원과 일반 국민을 대상으로 현장

보였던 신한국당의 이회창 후보, 국민회의 김대중 후보, 국민신당 이인제 후보를 한국노총 회관에서 동아일보사와 공동으로 주최했으며, 이 행사는 KBS TV로 국민에게 생중계되었다. 그 외 △ 각 정당과의 수차에 걸친 정책간담회 등 정책연합 대상 선정을 위한 검증작업을 거친 후, △ 정책연합대상선정 평가위원회를 구성하여 그 간의 모든 절차에 참여한 정당의 대선후보들에 대한 평가를 지수화 하여 평점결과를 발표하기도 하였다.

<표1 : 1997년 정책연합 후보 평가 및 평점 기준>

평가 항목	배점	평가항목	배점
정책수용도 및 실천가능성	계 500점	정책실현가능성(당선가능성)	계 500점
- 300대 과제 수용률	100점	- 조합원 여론조사	200점
- 4대분야 15대 과제 수용	300점	- 국민여론조사	200점
- 후보초청토론회	50점		
- 각 정당 의정활동 평가	50점	기타 평가	100점
		총점	1,000점

<표2 : 1997년 정책연합 대상 평가결과 후보별 평점>

배점 \ 정당 후보	한나라당 이회창 후보	국민회의 김대중 후보	국민신당 이인제 후보
정책수용도 및 실천가능성	129.7	351.3	202.7
정책실현가능성(당선가능성)	110.7	148.7	43.6
계	240.4	500.0	246.3

또한 당시 정책연합을 입안하면서 한국노총은 장기적 정치활동계획을 함께 대외적으로 발표했는데, <21세기 한국노총 정치활동 플랜>이란 이름으로 1997년의 정책연합 성공한 후, 이를 발판으로 2012년까지 노동자와 국민대중 정당의 독자정당으로 발돋움하여, 집권까지 하겠다는 한국노총 정치세력화의 포부를 밝힌 것이었다. 이것을 잠깐 소개하면 아래의 표와 같다.

조사 및 전화설문조사 등 다양한 방법으로 실시되었는데, 대선후보 선호도(평가) 조사, 정당 평가, 주요 쟁점이슈에 대한 조합원과 국민의 판단을 묻는 것 뿐 아니라, 당시 한국노총의 정치활동의 방향에 대한 조합원의 선택을 묻는 등 다양한 방면으로 심도있는 설문조사가 진행되었다. 당시 내용은 1996년 중순에 있었던 가장 큰 규모의 설문조사는 인하대 정영태 교수가 문항설계와 설문조사 및 집필 등 조사의 전과정을 수행했으며 이는 「한국노총조합원의식조사 III」이라는 제목으로 한국노총에서 발간된 바 있다.

〈표3 : 한국노총 21세기 정치활동 플랜〉

- 1997년 대선 : 정책연합의 실현을 담보할 수 있는 친노동자적 후보 지지
 - 2000년 총선 : 노동계 및 친노동계 후보 여야를 망라하여 20의석 확보
(한국노총 2000년대 운동목표인 20/20 프로그램의 일환)
 - 2002년 대선 : 정당과 제휴를 통한 정권 참여
 - 2004년 총선 : 노동자와 국민대중의 독자정당 건설(원내 교섭단체 구성)
 - 2007년 대선 : 독자후보 추대를 통한 수권가능세력으로 부상
 - 2008년 총선 : 독자정당 제1야당 지위 확보
 - 2012년 대선 : 노동자와 국민대중의 독자정당 집권
- * 지방선거: 1998, 2002, 2006, 2010의 지속적인 노동계 후보 추대를 통하여 2010 서울시장 등 광역단체장 진출

그러나 정책연합은 엄밀하게 말해서 실패한 정치방침이었다. 그 이유는 다음과 같다. 한국노총은 정책연합을 체결하기 위한 절차를 연말까지 꾸준히 실천했다. 이는 한국노총으로서는 전례 없이 상당한 정도로 과학적이고 객관적이며, 정상단체로서 노총의 정책실천 가능성과 산하 조합원의 정치적 의지를 확인하는 과정이었다. 정책연합이 성공하지 못한 이유는 1997년 12월 3일 개최된 제 13차 중앙정치위원회가 그 다음날 개최예정이었던 〈정책연합 실현을 위한 전국노조대표자대회〉에서 정책연합 후보 발표를 하지 않기로 결정했기 때문이었다. 이는 이전 수차례 결친 회원조합대표자회의, 중앙정치위원회 등에서 결의되었던 정책연합 방침을 한순간에 뒤엎는 것이었으며, 특히 동년 10월 17일 한국노총 중앙위원회에서 결정되었던 “공개적인 정책연합 대상선정” 결의에 위배되는 것이었다.

그 다음날 개최된 전국노조대표자대회에서는 정책연합 추진 경과보고 및 평가결과는 공개되었으나, 특정후보에 대한 명시적인 지지선언은 하지 못했고, 이후 이에 대한 책임을 지고 노총위원장 직을 사퇴하고 잠적했던 당시 박인상 위원장이 12월 9일 개인 명의의 공개성명서를 발표하면서, “친노동자 후보로서의 김대중 후보에 대한 지지”를 선언한 것이 정책연합 대선방침의 결말이었다.

〈표4 : 제 15대 대선결과〉

투표수 26,042,633	한나라당 이회창	국민회의 김대중	국민신당 이인제	국민승리 21 권영길
	9,935,718	10,326,275	4,925,591	306,026
유효 투표수 25,642,438				

2000년 제16대 총선과 노총의 정치방침 실종

2000년 제16대 총선은 새로이 출발한 김대중 정부에 대한 중간평가의 성격을 띠고 있었고, 김대중 정부와 국민회의, 시민단체를 축으로 한 이른바 민주개혁세력과 한나라당을 축으로 하는 보수세력 간 치열한 정치투쟁의 격전장이었다. 특히 여야 간 선거운동 뿐 아니라 지속적으로 정치개혁을 요구해오던 시민사회가 이른바 ‘총선연대’를 조직하여 반개혁적, 부패정치인들에 대한 대대적인 낙선운동을 전개하여 ‘피플 파워’를 과시했던 선거였다.

반면 한국노총으로서는 당초 〈한국노총 21세기 정치활동계획〉에 의거, ‘정당제휴를 통한 20의석 확보’ 방침을 추진해왔으나, 선거 전 2000년 2월 15일 제 7차 중앙정치위원회에서 ‘정당제휴 방침 철회 및 친노동자후보 당선운동 전개’로 방침이 변경되었다. 당선운동 결과 한국노총 출신 의원 6명을 포함하여 각 지역별로 당색의 관계없이 지지선언과 선거운동을 지원했던 총 21명의 국회의원이 당선되었다고 한국노총은 발표하였는데, 그 결과는 〈표5〉와 같다.

제 16대 총선에서 한국노총의 선거참여는 당시 박인상 위원장의 새천년민주당(구 국민회의) 비례대표 진출과, 각 지역별로 진보와 보수 구분 없이 일관성이 상실된 지지선언의 난립에 따라 중앙 통제력이 사라지는 등 지역정당 지지 행태로 흘러가 버림에 따라 한국노총 정치방침이 실종되어 버렸다. 그 뿐 아니라 최초 선거참여방침에서 주요하게 고려되었던 정치개혁원칙이 퇴색되고, 일부지역에서는 시민사회단체의 낙선운동과 충돌하는 등 부정적인 평가를 피할 수 없었다.

〈표5 : 16대 총선 당선운동 결과〉

지역구	민주당	김민석, 김원기, 김원길, 김태홍, 김충조, 배기운, 송영길, 이훈평, 장성원, 전갑길, 정동채, 정세균, 조성준, 조한천, 최용규	15명
	한나라당	권철현, 김문수, 정의화, 최병국	4명
비례대표	민주당	박인상	1명
	한나라당	김락기	1명
계			21명

2002년 16대 대선의 민주사회당의 실패

2002년 제 16대 대선은 한국노총의 독자정당 창당 실험이 무참한 실패로 끝난 선거정치활동이었다. 한국노총은 2002년 5월 7일 제 11차 중앙정치위원회에서 ‘개혁적 국민정당 창당을 통한 국정참여 방침’을 확정한 바 있다. 이 정치방침은 1997년 정책연합의 연장선상에서 한국노총이 중심이 되어 민주·개혁세력의 범주에 속하는 제 사회단체 및 정치세력과 연대하여 이른바 ‘개혁적 국민정당’을 창당하고, 당시 새천년민주당과 연대하여 민주개혁세력의 정권재창출에 기여하고, 정권 재창출 후 국정에 동반자로 참여하는 것을 핵심으로 하는 정치방침이었다.

이후 9월 11일 제14차 중앙정치위원회에서 한국노총은 독자정당으로 (가칭) 민주사회당 창당을 확정하여 창당사업을 추진했다. 10월 10일 창당을 위한 전국노조대표자결의대회를 거쳐, 11월 3일 민주사회당을 창당했다. 민주사회당은 창당과정에서 법정 대통령 선거운동이 시작되는 11월 26일 이전까지 10만 당원과 전국적으로 70개의 지구당 확보사업을 목표로 당 확대 사업을 벌였다. 그 결과 전국적으로 노동조합 조직을 중심으로 37개의 지구당과 3만 여명의 당원을 등록하여 정당의 기본적인 외형을 갖추었으며, 주요 산별연맹에서는 별도의 정치후원금을 모금하여 기부하기도 하였다.

그러나 대선이 임박하자 한국노총 조직 내에서 몇몇 산별과 지역을 중심으로 민주사회당 보다 기존 정당에 대한 지지선언을 요구하는 움직임이 나타나기 시작했고, 이는 제15차 중앙정치위원회의 소집요구와 함께 여기에서 당선가능성 높은 기

존정당 후보 지지 방침을 논의하자는 주장으로 표면화되었다. 그러나 12월 3일 제 15차 중앙정치위원회에서는 제 13차 중앙정치위원회의 결정사항인 “한국노총의 모든 정치활동은 민주사회당을 통한다”는 방침을 재확인했고, 기존정당 후보 지지방침을 부결시켰다. 당시 민주사회당에서도 당 차원의 성명을 발표한 바 있는데, “당의 향후 목표와 전망이 금번 치러질 대선에 있지 아니하며, 대선 이후 본격적으로 개혁진보세력의 통합과 ‘진보적 대중정치의 실현’을 위해 헌신적인 역할을 하겠다.”는 내용의 성명으로 당의 지향점을 밝혔다. 그러나 12월 11일 오전 대통령선거(19일)를 8일을 앞두고 한국노총 산하 16개 산별연맹대표자들이 한나라당 당사에 모여 기자회견을 갖고, 대선에서 한나라당 이회창 후보에 대한 지지 성명을 발표했다. 결국 한국노총의 제 16대 대선 선거정치활동은 참담한 실패로 끝났고, 민주사회당은 가장 큰 기반인 한국노총의 이반으로 어버이 없는 고아로 전략한 바 되었으며, 유명무실한 페이퍼 정당으로 명패만 유지하게 되었다.

당시 민주사회당의 창당은 무모한 실험이었다. 즉 정당의 기본이었던 대중의 참여, 특히 한국노총의 기반인 현장의 의견수렴과 참여가 미약했으며, 대선과정에서 급박하게 추진되었다는 비판을 피할 수 없었다. 그러나 한편으로는 2002년 월드컵과 대선이 의미하는 바 한국사회의 커다란 변혁을 예고하는 거대 이벤트 속에서 한국노총이 민주개혁세력의 일원으로 이 거대한 변화에 참여하는 하나의 방안으로 ‘개혁적 국민정당’의 이름으로 창당을 시도했다는 것에 의미를 부여할 여지는 있다고 할 수 있다.

또 하나 주목할 점은 제 15대 정책연합 방침의 부결과 함께 나타난 한국노총 조직 내 정치적 보수 세력의 정치적 의사표현이 제 16대 대선에서 공식적으로, 그리고 매우 공격적으로 나타났다는 점을 들 수 있겠다. 1997년 대선에서 한국노총이 소극적이거나 최초로 야당 정치인을 지지했다는 것은 과거 권위주의 국가에 대한 종속이라는 틀에서 벗어나 이른바 민주개혁세력의 일원으로 자기 모습을 변화하겠다는 노력의 일환이었다고 평가한다면, 2002년 대선에서는 당시까지 정치적 의사표현이 소극적이었던 노총 내 보수 세력이 한국노총이 전통적 보수 정치세력과의 결별을 시도하는 움직임에 대해 제동을 건 것이었으며, 그러한 자신들의 정치적 의사표현을 분명히 한 것이라고 할 수 있다. 이들은 중앙정치위원회 또는 산별대표회의 등에서는 보수편향의 정치적 의사표현을 거의 하지 않았지만, 그래서 15차 중앙정치위원회에서 민주사회당의 지속적 후원과 민주개혁세력의 일원으로서 정치활

동을 결의했음에도 불구하고, 선거에 임박하여 노총 중앙방침에 반대하여 한나라당 이회창 후보에 대한 지지선언을 결행한 것이 그 증거라고 할 수 있다.

〈표6 : 제 16대 대선결과〉

투표수 24,784,963	한나라당 이회창	민주당 노무현	민주노동당 권영길
	11,443,297	12,014,277	957,148
	유효 투표수 24,561,916		

2004년 제 17대 총선과 녹색사민당의 실패

2004년 4.15총선은 초유의 현직대통령 탄핵국면에서 실시되었던 것으로서, 탄핵에 대한 국민의 의사를 묻는 것이었다. 그런데 이러한 노총 외부의 강력한 정치적 흐름과는 무관하게 한국노총은 2004년 총선의 정치방침으로 2002년 대선에서 사장(死藏) 시켰던 민주사회당을 다시 전면에 꺼내들었다. 한국노총은 민주사회당을 장기표씨가 대표로 있던 '녹색당'과 합당하여 '녹색사민당'으로 재창당하여 전국 총 28개 지역구에 후보를 출마시켜, 독자적으로 총선에 임하게 되었다.

〈표7 : 녹색사민당 출마 지역구 및 후보〉

지 역	선 거 구	후 보
서 울	종 로 동작 갑	양성호 장기표
부 산	사하 갑 사 상	박홍렬 김상길
대 구	북구 갑	박중현
인 천	남동 갑 부평 갑 부평 을	신맹순 김 곤 석금석

	계양 갑 서구 강화 갑	류태선 정종섭
대 전	대 덕	신문휴
울 산	울 주	신진규
경 기	수영 영통 성남 수정 성남 분당 을 의정부 을 안산 상록 갑 안산 단원 갑 이천 여주 하 남	정경식 임미모 김태수 고도환 임이자 이용호 김만재 정현호
강 원	태 백	전제웅
충 북	청주 상당 제천 단양	한상관 김대한
충 남	천안 갑	곽금미
전 북	전주 완산 갑	양재헌
전 남	여수 갑 순 천	장세석 설동회
경 남	양 산	이성경
계	28개 지역구	28명

<표8 : 녹색사민당 출마 지역구 및 후보>

합계	한나라당	민주당	우리당	자민련	민주노동당	녹색사민당
21,333,770	8,083,069	1,698,368	8,957,665	569,083	920,229	37,789

총선결과는 참담하였다. 녹색사민당은 정당별 득표에서 37,789표로 최하위권을 면치 못했고, 녹색사민당은 정당법 상 정당을 해산할 수 밖에 없는 수준이었다. 이 뿐 아니라 한국노총 역사상 지도부가 총사퇴하는 등 초유의 사태를 불러일으켰다. 당시 녹색사민당의 실패는 어느 정도 예견되었던 것이었는데, 한국노총 지도부와 녹색사민당 수뇌의 객관적 정세 판단에 근거하지 못한 무모한 총선방침 수립의 결과였다는 평가가 중론이었다. 이를 통하여 한국노총은 독자정당을 통한 정치방침 보다 기존 정당에 대한 지지와 정책을 교환하는 이른바 정책연합 방식의 선거방침으로 전환하게 되었다.

2007년 제 17대 대선과 정책연대

2002년과 2004년의 참담한 실패를 경험한 한국노총은 2007년 대선을 일찍부터 면밀하게 준비하였고, 대략의 독자정당이나 독자후보를 통한 선거참여가 아닌, 기존정당과의 지지와 정책을 교환하는 정책연합 방식으로 기초를 잡고 이를 추진하였다. 2007년 2월 21일 중앙정치위원회에서 “17대 대선 정책연대는 절차적 투명성과 조직 내 민주주의를 확보한다는 원칙 위에서 조합원의 총의를 물어 결정한다.”는 방침을 의결하였고, 2. 18 정기대의원대회에서 이를 승인받았으며, 3월 14일부터 4월 10일까지 실험적으로 제 1차 조합원 총투표를 정책연대방침 찬반 투표 형식으로 모의 조합원 총투표를 실시하였다.

6월 5일 중앙정치위원회에서는 “ARS 방식을 통한 조합원 총투표”를 통한 정책연대 후보 선정 방침을 확정하고, 조합원 명부 확보 및 노총 상급단체 간부 당적정리를 결의하였으며, 이를 6월 3일 임시대의원대회에서 추진받았다. 연말이 다가오면서 10월 25일에서 29일까지 열린 중앙정치위원회에서는 “확보된 조합원명부를 대상으로 ARS 실시 후 최다득표자를 정책연대 후보로 할 것을 결정”하였다. 11월 19일 중앙정치위원회에는 한국노총이 제안한 TV 정책토론에 불참한 이명박 후보 등에 대한 처리문제와 당시 한국노총의 정책협약 답변서 제출을 거부하는 등 한국노총과 갈등을 겪고 있었던 민주노동당의 정책연대 후보 대상 제외 건이 의제로 올랐으며, 이날 조합원 명부를 최종 마감 확정하였다. 당시 확정된 명부는 한국노총 조합원 전체 881,270명에서 의무금을 납부하는 조합원 636,073명 중 79.5%인 505,162명으로 최종 집계되었다.

2007년 17대 대선 정책연대를 위한 조합원 ARS 총투표는 12월 1일(토)부터 12월 7일(금)까지 대상인원 493,480명을 대상으로 실제 투표인원 456,152명에 최종 응답인원 236,679명(응답율 52%)으로 집계되었으며, 그 결과 기호 2번 이명박 후보가 98,296명(42%)로 한국노총 정책연대 대상 후보로 선정되었다.

〈표9 : 한국노총 17대 대선 정책연대 선정을 위한 조합원 ARS 총투표 결과〉

	1번 정동영	2번 이명박	3번 이회창	계
대상 인원 494,480	73,311 (31%)	98,296 (42%)	65,072 (27%)	236,679 (100%)
유효 응답 236,679 (유효 응답률 - 대상인원의 52%)				

〈표10 : 제 17대 대선 결과〉

정동영	이명박	권영길	이인제	문국현	이회창	그 외
6,174,681	11,492,389	712,121	160,708	1,375,498	3,559,963	137,520
26.1%	48.7%	3.0%	0.7%	5.8%	15.1%	0.6%

결론

한국노총의 선거정치활동은 서론에서 언급한 대로 ‘파행’의 연속이었다. 중앙정치위원회는 최초 결의했던 선거방침을 선거를 며칠 앞두고 모두 번복하여 방침을 철회함으로써 그 파행을 주도하는 우여곡절을 연출해냈다. 아이러니 하게도 유일한 예외가 2007년 대선 정책연대 방침이었다. 이러한 한국노총의 우여곡절에는 몇 가지 패턴이 발견된다. 그것을 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 노총 내 정치적으로 강력한 보수 경향성이다. 중앙정치위원회에서 각 시기별 정치방침이 모두 폐기되었던 것은 한국노총 중앙방침에 대한 보수적 반대에 의한 폐기였다. ‘97년도 정책연합 방침의 폐기, 2004년 보수정당 후보에 대한 지지, 2007년 보수정당에 대한 압도적 지지 등이 그 예이다. 앞에 이른 15대, 16대 대선은 진보적, 또는 개혁적 성향의 대선 후보에 대한 지지의 흐름이 정치방침의 폐기 또는 철회에 의해 차단되었고, 2007년 보수정당에 대한 지지흐름은 유일하게 일관성 있게 선거방침 절차가 이루어졌다. 이 보수적 경향성은 주로 대선에서 관철되었다.

둘째, 강력한 지역주의 경향성이다. 주로 총선에서 각 지역별로 지역본부를 중심으로 선거에 참여하고, 또 지역의 압도적 다수정당과의 정책연합 형식의 정치적 파트너십을 형성하는 사례가 빈번하게 나타나고 있다. 위에 언급한 보수적 경향성과

지역주의 경향성은 상호 밀접한 관련성을 가지고 보수정당의 지지로 나타나고 있다.

셋째, 선거참여가 주로 ‘지지와 정책을 맞교환하는 방식’을 천명했음에도 불구하고 정책이 실종된 선거 정치활동이었다.’ 97년 정책연합은 실패했지만, 1997년 대선 후에는 IMF 위기라는 특수한 상황에서 노사정위에서 광범한 양보교섭이 이루어졌고, 이후 위기 극복 과정에서 끊임없는 노정갈등으로 대선 정치활동의 의미를 찾을 수 없는 상황이었다. 2007년 정책연대는 대선 정치활동은 성공했음에도 불구하고, 대선 후 한국노총의 정책요구는 ‘실종’되었거나, 또는 정책연대 지지후보였던 이명박 대통령에 의해 광범하게 ‘거부’되었다고 밖에 볼 수 없다.

정책을 추진했던 과정에서의 정책의 실종, 또는 정책연대 당사자의 사후 거부의 문제는 정책연대 추진과정과 파트너십을 맺었던 대상의 이념적, 정책적 정체성과 밀접하게 관련이 있다. 즉 정책연대 추진에서 볼 때, 그 과정에서 후보에 대한 찬반 투표보다 한국노총이 후보와 조합원에게 얼마나 정책을 부각시키고 이를 후보 지지와 연결시킬 수 있었느냐에 관한 문제이며, 무엇보다 그 후보와 후보의 소속정당이 한국노총의 정책을 실현시킬 수 있는가에 대한 사전평가가 중요하다는 것을 말해준다.

정책의 거부 문제도 이와 똑같다. 한국노총이 지속적으로 정책연대 실현을 위한 압박과 제도적 장치를 마련해나기 못했던 것에도 문제가 있었지만, 보다 근본적으로는 당선자의 이념적, 정책적 정체성에 대한 한국노총의 정확한 평가가 우선되어야 했다. 즉 친기업적, 신자유주의적인 후보의 성향과 그의 이력, 그리고 대선공약에 나타난 정책들을 보다 우선하여 정책연대 선정대상에서 고려했어야 했다.

지난 2010년 6.2 지방선거 이후 최근 4.27 재보선과 8월 24일 서울지역의 무상급식 찬반 주민투표에 이르기까지 각 선거 결과에 반영된 여론 흐름은 첫째, 현재 집권 한나라당과 이명박 대통령으로 부터의 민심의 이반과 함께, 둘째, 한국정치에서 전례없는 복지이슈가 전면적으로 제기되는 과정이었다. 그러나 이러한 징후가 2007년과 2008년의 양대 선거에서 폭발적으로 드러났던 한국유권자의 전반적 보수화가 변화하여 진보 개혁적으로 흘러가고 있다는 것을 의미하지는 않는다. 다만 유권자들이 자신의 계급 계층적 정체성을 찾아가고 있으며, 이와 함께 정치적 정체성을 확인하는 과정이라고 할 수 있다. 지방선거에서 무상급식 이슈의 전면적 제기, 4.27 재보선에서 분당지역을 중심으로 하는 뚜렷한 계층적 투표 성향, 서울시의 무상급

식 찬반투표 과정에서 나타난 보수 결집 현상 등이 이를 뒷받침하고 있다.

이러한 흐름에서 2012년은 1997년부터 우여곡절 속에 파행을 걸어온 한국노총 선거정치활동이 국민대중과 조합원이 지켜보는 시험대에 다시 올라가야 하는 해이다. 더구나 이번 선거는 예전의 선거와 다른 거대한 변화의 첫 번째 분수령에 위치하고 있다는 점이다. 현재 국민들은 사회적 양극화와 거대한 기득권체제, 지역주의 체제라는 구체제의 정치에 '복지'라는 화두를 던져놓고, 무상급식과 반값등록금, 희망버스 등 한나라당-MB의 기득권 편향의 국정운영에 저항하고 있다. 이 연장선상에서 내년 선거는 기존의 지역주의, 부(富)와 특권집단의 권력독점을 붕괴시키는 새로운 정치세대로 전환하는 기점이 될 수 있다. 이때 정규직 노동조합의 정상단체로서 한국노총의 정치적 정체성은 무엇인가? 2012년 선거정치방침을 논의하기 위해서는 이전에 한국노총의 계급적 정체성과 이에 따른 정치적 정체성을 먼저 고민해야 할 것이다.

〈한국노총 중앙연구원 연구서적〉

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
1	비조합원의 집단적 노동관계법상 지위	김상호	1995년
2	사회경제환경변화와 노동운동	최영기, 김대환, 어수봉	1995년
3	산업안전과 노동운동	윤조덕	1995년
4	외국인 노동자와 노동정책	어수봉, 권혜자	1995년
5	한국의 노동복지(노동조합의 역할과 복지정책)	송호근	1995년
6	90년대 한국의 노동조합	이재열, 권현지	1996년
7	기술변화와 노동운동(은행업을 중심으로)	조순경, 권현지, 최성애	1996년
8	노동운동과 신사회운동의 연대 1	조돈문 편저	1996년
9	노동운동과 신사회운동의 연대 2	조돈문 편저	1996년
10	노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할	박덕제	1996년
11	생계비와 임금정책	윤진호 편저	1996년
12	세계화 흐름에 대한 노동법적 대응	하경효, 김상호	1996년
13	참경영과 노동조합의 과제	황석만, 박준식, 노진귀	1996년
14	한국의 노동조합과 조합원 참여	정이환, 황덕순	1997년
15	1996년 단체협약 분석	권혜자	1997년
16	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(1)	강희원	1997년
17	노동조합 운영의 현황과 과제	권현지	1997년
18	노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망	황석만 편저	1997년
19	민영화와 노사관계	김우영	1997년
20	비정규직노동자의 실태와 노동운동	권혜자	1997년
21	복수노조하에서의 단체교섭(프랑스를 중심으로)	김상호	1997년
22	사회보험과 노동운동	김진수, 유길상	1997년
23	단체협약 국제비교(경영참가를 중심으로)	김상호	1997년
24	복수노조 병존시 단체교섭에 관한 연구	오문완	1997년
25	여성노동과 노동운동의 과제(여성조합원 중심으로)	황석만	1997년
26	택시노동자의 안전과 보건	양길승, 김우영	1997년
27	A STUDY ON MULTINATIONAL COMPANIES IN ASIA-PACIFIC:	김우영	1997년
28	노동조합교육의 현황과 과제	이호창 편	1998년
29	한국의 노동조합 연결망	김용학, 송호근	1998년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
30	일본의 노동조합 조직과 역할분담	노진귀	1998년
31	연구총서1 (연구서적 요약본) 노동법 연구	한국노총 중앙연구원	1998년
32	연구총서2 (연구서적 요약본) 경제·사회정책과 노동운동	한국노총 중앙연구원	1998년
33	연구총서3 (연구서적 요약본) 한국노동운동의 전망과 과제	한국노총 중앙연구원	1998년
34	연구총서1 (연구서적 요약본) 노조활동의 미래지향적 방향 모색	한국노총 중앙연구원	1998년
35	한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 조사연구	어수봉	1998년
36	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(2)	강희원	1998년
37	노조전임자의 법적보호에 관한 연구	김상호	1998년
38	산별노조건설에 대한 기업별 노조의 전망	권혜자	1998년
39	임금체계 유연화와 노동의 대응	권혜자	1998년
40	노동자 입장에서 본 세계개혁 방안	이진순	1998년
41	고용구조재편의 세계적 추세와 노동조합운동의 대응	김성희 편저	1998년
42	고실업 시대 직업 안정 서비스 제고 방안	어수봉	1998년
43	노동조합 재정연구(한국노총 중심으로)	황석만	1999년
44	아파트 근로자의 고용승계에 관한 연구	김상호	1999년
45	일본유니온리더의 경력형성 및 조합원교육의 실태	김 훈	1999년
46	실업자의 노동시장이행과정분석과 실업대책	김우영	1999년
47	고용정책·고용보험제도와 노조의 참여	권현지, 엄규숙, 이호창	1999년
48	비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안	권혜자, 박선영	1999년
49	일본 직업능력개발정책의 변화와 현황	이호창	1999년
50	작업장 재편과 노조의 전략	이호창	1999년
51	경제사회변동에 따른 사회보험제도의 재구성과 노조의 대응전략	엄규숙	1999년
52	공기업 구조조정의 현황과 사례	권혜자, 강익구, 한인임	1999년
53	고용위기하에서의 협약자치에 관한 고찰	김상호	1999년
54	산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰	김상호	1999년
55	실업방지와 고용안정정책 -일본고용안정제도와와의 비교-	금동신, 김순희	1999년
56	종업원지주제의 문제점과 개혁방안	이호창	1999년
57	사업양도시 고용승계에 관한 입법론적 고찰	김영문	1999년
58	노동조합조직규모의 변화와 조직확대방안	권현지	1999년
59	여성고용위기와 비정규노동자의 확산	권혜자	1999년
60	노동시간 단축의 쟁점과 과제	김성희	1999년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
61	노동운동과 숙련, 직업능력개발	이호창	1999년
62	학술·예술·정보분야에 종사하는 근로자의 보호문제	김상호	1999년
63	경제위기후 청년 고용의 변화와 노동조합 정책과제	권혜자	1999년
64	국민기초 생활보장법과 노동운동	엄규숙, 김연명, 허선	1999년
65	고용안정조직과 직업훈련 연계방안 1	엄규숙	1999년
66	공공부문의 단체교섭에 관한 연구	김상호	1999년
67	산재보험과 노동운동	윤조덕	1999년
68	고용조정과 유연화에 대한 노동의 대응방식 연구	김성희	근간
신서1	단체교섭과 쟁의행위	임준택	2000년
신서2	노동시간 단축	이광석	2000년
신서3	한국재벌체제와 기업지배구조 개선방안	김 균, 정중호, 권혁진	2000년
69	여성관련 노동법 및 정책연구	이광택	2000년
70	전자산업 대기업의 노사관계와 작업정체제	김성희	2000년
신서4	국제화와 노동운동	윤진호	2000년
신서5	노동자 보호법제정을 둘러싼 논의와 일본노동조합(렌고)의 방침	이호창	2000년
71	노동시간 단축의 고용효과	김성희	2000년
72	공공부문 단체교섭에 관한 실태조사	강충호	2000년
신서6	한국의 경제적 불평등 구조	남기곤	2000년
73	노동판례의 동향	유정엽	2000년
신서7	프랑스의 기간제, 파견제, 단시간제 근로자 보호관련 규정	김상호 번역	2000년
74	모성보호비용의 사회분담화 방안	엄규숙	2000년
75	공무원 직장협의회법에 관한 비교법적 고찰	김상호	2000년
76	프랑스의 경영참가제도 연구	김상호	2000년
77	저숙련체제의 문제점과 숙련지향적 노사관계의 구축방안	이호창	2000년
78	지식정보화, 고용구조, 노동운동	이호창	2000년
79	고용안정조직과 직업훈련 연계방안 2	엄규숙	2000년
80	공적연금제도 개선방안에 대한 검토	엄규숙	2000년
81	2000년 임금의 쟁점과 노동조합 정책과제	권혜자	2000년
82	비정규 노동의 결정요인과 경제적 효과	권혜자	2000년
신서8	교원노동조합 개정방향 모색	이일권	2000년
신서9	임금정책	김유선	2001년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
83	노동시간단축의 새로운 쟁점과 적용모델 연구	김성희	2001년
84	산별노조체제의 유형선택과 전환과제	김성희	2001년
85	금융산업 주5일제 도입여건과 구현방안	김성희, 신동민	2001년
86	김대중정부 노동관련정책 평가	김성희, 신동민, 권혜자, 엄규숙	2001년
87	한일투자협정에 대한 인식과 대응	이호창	2001년
88	2002년 한국노총 표준생계비	안정화	2001년
89	경제위기 전후 단체협약 분석	안정화	2001년
90	비정규직노동자에 대한 법적 보호	서장권	2001년
91	공무원노동자에 대한 법적 보호	서장권	2001년
92	퇴직금과 기업연금	이호창	2001년
93	자동차 운수업의 노동시간 단축	김성희	2001년
94	한국노동자 정치의식 연구V	김성희	2001년
95	유럽복지제도 비교	엄규숙·이용갑	2001년
연구총서 2002-01	한국의 비정규직 노동자 - 산업별 심층 사례연구 -	윤정향, 조은주	2002년
연구총서 2002-02	한국 노동자 정치의식 연구VI - 2002년 2차 한국노총 조합원의 정치의식 연구결과 분석-	서복경	2002년
연구총서 2002-03	아파트 근로자의 법적보호에 관한 연구 - 목동 10단지 아파트노조 사례를 중심으로 -	김상호	2002년
번역시리즈 2002-01	니젠센동맹 조직통합 과정	이원보, 임종철	2002년
연구총서 2002-04	해외노조통합 사례연구	안정화	2002년
연구총서 2002-05	산별노조와 금속노동자 운동	정승국, 한동균	2002년
연구총서 2002-06	노동자정당의 이념과 목표에 관한 연구	강명세	2002년
연구총서 2002-07	1987년 이후 노동체제의 변동과 노사관계	조효래	2002년
연구총서 2002-08	기업연금, 노동조합, 복지체제	정승국	2002년
연구총서 2002-09	공공부문노동분쟁의 해결방안에 관한 연구	서장권	2002년
연구총서 2002-10	비정규노동자 문제와 노동조합	김유선, 이병훈, 한동우, 이광택, 조진원	2002년
연구총서 2002-11	기초소득(Basic Income)의 도입 가능성 연구	윤정향	2002년
연구총서 2002-12	노동자의 입장에서 본 한국의 조세재정개혁	이재은	2002년
연구총서 2002-13	정리해고의 정당성판단과 법적 개선방향	서장권	2002년
연구총서 2002-14	경제위기 전후 노동시장의 변화	안정화	2002년
연구총서 2002-15	성과주의 인사관리제도와 노동조합 대응방안	김성희, 원인성	2002년
연구총서 2002-16	서비스부문의 노동과정 연구	조은주	2002년
연구총서 2003-01	연금제도 개정과 노동조합	윤정향	2003년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2003-02	각 국 노동조합 전국중앙조직의 조직구조 및 운영방식	안정화	2003년
연구총서 2003-03	보건의료 시스템의 국제비교연구	정승국	2003년
연구총서 2003-04	노동조합단체 상근간부 인적자원관리 현황과 개선 방안	김부창	2003년
연구총서 2003-05	공무원노동조합운동	신광영, 김종법, 노광표, 박장현, 인수범, 홍주환	2003년
연구총서 2003-06	사회보험 운영에의 가입자단체 참여방안 연구	김용하	2003년
연구총서 2003-07	중소영세사업장(50인 미만) 노동자의 근로실태 및 복지욕구에 관한 연구	권나현, 김유선	2003년
연구총서 2003-08	이탈리아 좌파노조의 노선전환과 최근 노사관계 동향	김종법, 정승국	2003년
연구총서 2003-09	청년노동자의 노조의식과 조직화 방안	이택면	2003년
연구총서 2003-10	비정규 노동자 조직화를 위한 정책 연구	조진원, 손정순	2003년
연구총서 2003-11	국제노동운동의 현황과 새로운 흐름	윤효원, 강충호, 윤영모	2003년
연구총서 2003-12	청년 고용 실태와 노동조합의 정책과제	권혜자	2003년
연구총서 2003-13	기업간 관계와 임금불평등 - 자동차 산업의 원하청 관계를 중심으로 -	안정화	2003년
연구총서 2003-14	비정규직 노동자에 대한 차별금지와 입법과제	서장권	2003년
연구총서 2003-15	'고용 및 직업생활상의 차별금지법'의 필요성 및 제정 방안에 관한 연구	이광택	2003년
연구총서 2004-01	산재발생의 사업주 책임에 관한 개선방안	조흠학	2004년
연구총서 2004-02	직장폐쇄에 대한 법적고찰	김기우	2004년
연구총서 2004-03	고령화로 인한 노동시장의 변화와 대응과제	허윤정	2004년
연구총서 2004-04	노동운동의 경제사회정책 - 신케인즈주의와 제3의 길	임운택, 정승국	2004년
연구총서 2004-05	근로빈곤층의 실태와 노동조합의 대응방안 연구	홍경준, 최옥금	2004년
연구총서 2004-06	GATS협약에 따른 서비스 교역의 자유화와 노조의 대응전략 과제	임운택	2004년
연구총서 2004-07	공공부문의 임금결정체제와 개선방안	황선자	2004년
연구총서 2004-08	외국인투자기업 노사관계와 노동조합의 정책과제	김순희	2004년
연구총서 2004-09	제조업공동화와 노동조합의 대응	노광표, 정원호, 황선웅	2004년
연구총서 2004-10	일반 사법상 근로자보호제도에 관한 연구 - 독일민법전(BGB)의 고용계약과 근로계약-	박지순	2004년
연구총서 2004-11	일반 사법상 근로자보호제도에 관한 연구 II - 스위스 채무법을 중심으로-	김상호	2004년
연구총서 2005-01	복수노조 시행에 따른 노사관계와 제도의 변화	조흠학, 이병훈, 김기우	2005년
연구총서 2005-02	전임자 급여지급에 관한 실태와 당위성	조흠학, 허윤정	2005년
연구총서 2005-03	사법제도개혁에 따른 노동분쟁제도의 재정립	조흠학	2005년
연구총서 2005-04	한국 노동자 경영참여의 현황과 전망	이승협	2005년
연구총서 2005-05	복수노조와 산별노조 시대의 단체교섭구조 개선방향	김유선, 김인재, 김태현, 이병훈, 이승욱, 정승국, 조용만, 조흠학	2005년
연구총서 2005-06	사용자단체 연구	김영두, 노광표	2005년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2005-08	노동운동의 미래 - 현대자본주의의 대항권력 -	임운택, 이병훈, 김동춘, 박승욱, 김유선, 송태수, 이정식, 이상학	2005년
연구총서 2005-09	전자·정보적 노동감시와 노동통제 - 노동자 저항으로서 반(反)감시운동의 가능성 -	이 철	2005년
연구총서 2005-10	무역자유화와 노동시장 - 외국문헌고찰을 중심으로 -	김우영	2005년
연구총서 2005-11	산재노동자의 삶의 질 제고를 위한 산재보험제도 개혁방안	김순희, 김우영, 박종희, 최재욱	2005년
연구총서 2005-12	고용안정과 노동조합의 정책과제 - 고용안정사업을 중심으로 -	김순희	2005년
연구총서 2005-13	2006년 한국노총 표준생계비	황선자	2005년
연구총서 2005-14	임금체계 및 결정방식의 유연화와 노동조합	황선자	2005년
연구총서 2005-15	주주자본주의에 따른 기업지배구조 및 노사관계의 변화	박현미, 노진귀, 임운택	2005년
연구총서 2005-16	노사갈등 해결현황과 과제	박현미	2005년
연구총서 2005-17	2005년 단체협약 분석	김기우	2005년
연구총서 2005-18	장애인 고용실태 및 고용확대방안	허윤정	2005년
연구총서 2005-19	서울지역 노사정 협력 모델 발전 방향	김종진, 김현우	2005년
연구총서 2005-20	지방자치단체 환경미화업무 민간위탁의 문제점과 대안	김성희, 손정순, 남우근, 이유민	2005년
연구총서 2006-01	사회보험운영의 노사참여에 관한 연구	조흥학, 김우영, 김순희, 김기우, 지원순	2006년
연구총서 2006-02	노동자참여(EMPLOYEE INVOLVEMENT)와 비정규직 고용	권순식, 박현미	2006년
연구총서 2006-03	정보통신기술이 노동시장에 미치는 영향	박수명, 허윤정, 이순성	2006년
연구총서 2006-04	노동조합 지도자 리더십에 관한 연구	권순식, 김승호	2006년
연구총서 2006-05	비정규직 노동조합 조직화 과제 및 정규직노조 대표기제에 대한 탐색적 연구	노진귀, 권순식, 진숙경	2006년
연구총서 2006-06	신자유주의 세계화에 따른 소득불평등과 노동조합의 대응	황선자, 이철	2006년
연구총서 2006-07	복수노조하에서 노사협의회의 기능에 관한 연구	김기우, 방준식	2006년
연구총서 2006-08	성 평등지표 개발과 성평등실현을 위한 노동조합의 과제	박현미, 박진희	2006년
연구총서 2006-09	노동조합의 진단과 실태 -노동조합 내부통제권 법적 근거-	조흥학	2006년
연구총서 2006-10	단체협약의 지역적 구속력제도에 관한 연구 - 프랑스를 중심으로 -	김상호	2006년
연구총서 2006-11	참여적 노사관계의 제도화 방안	박 동	2006년
연구총서 2006-12	대학생의 노사관계 및 사회의식 변화와 노조의 대응	박준식, 정동일, 김영범	2006년
연구총서 2006-13	선진국의 노동교육과 직업능력개발 파트너십	이호창	2006년
연구총서 2006-14	노동자의 정치적 위상을 제고하기 위한 정치의식조사 결과	정영태	2006년
연구총서 2006-15	지역에서의 파트너십과 노동조합의 역할	정인수	2006년
연구총서 2006-16	「고용의 질」 측정지표 개발에 관한 연구	어수봉, 조세형	2006년
연구총서 2006-17	노동조합의 정치력 극대화 방안 연구	송태수	2006년
연구총서 2006-18	화이트칼라 노동자의 고용 및 노동조합 의식 실태 연구	김유선, 김종진, 홍주환	2006년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2006-19	독일 및 미국의 자동차산업 단체협약	이승협, 최인이, 홍주환	2006년
연구총서 2006-20	세계의 주요 노동조합총연맹 규약 비교 연구	한국노동사회연구소(KLSI)	2006년
연구총서 2006-21	선진국 노동조합의 조직혁신정책과 한국노동운동에의 시사점	윤진호	2006년
연구총서 2006-22	노동자의 산업정책 개입방안	김성희	2006년
연구총서 2006-23	한국기업의 고용책임성 평가 -기업의 고용측면 사회책임 지수 개발과 적용-	김성희, 김민정, 황선웅, 홍지연, 황규수	2006년
연구총서 2006-24	비정규 노동자의 대중적 조직화 방안 연구	한국비정규노동센터	2006년
연구총서 2006-25	비정규직법 해설서	김상호, 유정엽, 최영진 김기우, 조삼제	2006년
연구총서 2006-26	노동조합 운동의 발전전략 연구	이병호, 윤정향	2006년
연구총서 2006-27	일반노조의 운영실태와 과제	전종덕	2006년
연구총서 2006-28	지역노동운동 활성화와 관련한 지역대표자 의식조사	박 윤	2006년
연구총서 2006-29	비정규직의 노동이동과 고용안정서비스의 정책과제	권혜자	2006년
연구총서 2006-30	1970, 80년대 노동자 · 노동조합 · 한국노총	황석만	2006년
연구총서 2006-31	사회개혁적 노동조합주의와 참여, 연대 : 한국노총 조합원 의식 분석	정승국	2006년
연구총서 2006-32	직업훈련과 임금교섭간의 상관관계에 대한 연구 -독일 금속노조의 숙련협약 사례를 중심으로-	임운택	2006년
연구총서 2007-01	8.15해방 이후의 한국노동운동 -한국노총 측면의 시론적 재조명-	노진귀	2007년
연구총서 2007-02	21세기 새로운 사회복지정책 -사회복지정책의 10대 과제-	원석조 · 최경구 · 김연명 이성기 · 김종건 · 백선희 이용하 · 김진우 · 박윤영 · 박능후	2007년
연구총서 2007-03	산업화와 민주화를 넘어서 - 민주화시대의 노조운동과 미래의 선택-	박준식	2007년
연구총서 2007-04	노사협력, 지역협치에 관한 연구	권순식	2007년
연구총서 2007-05	외국인 노동자의 노조가입 욕구 및 성향에 관한 연구	이창익 · 정숙희	2007년
연구총서 2007-06	산별노조 전환 매뉴얼	박현미	2007년
연구총서 2007-07	필수유지업무 범위에 관한 연구	김기우·권혁	2007년
연구총서 2007-08	산업별 조직체계에 따른 입법과제 연구	김기우·전윤구	2007년
연구총서 2007-09	저임금노동과 노동조합의 대응	황선자	2007년
연구총서 2007-10	2007 조합원 생활시간 실태조사	김종각	2007년
연구총서 2007-11	기업의 사회적 책임과 노동조합의 대응	권순식 · 김영두	2007년
연구총서 2007-12	세계화와 제도 : 노동시장제도와 복지제도를 중심으로	황선자 · 이 철	2007년
연구총서 2007-13	2008년 한국노총 표준생계비	한국노총	2007년
연구총서 2007-15	노동조합과 사회개혁	정영태	2007년
연구총서 2007-16	한국의 사용자와 사용자단체에 관한 연구	김동원 · 전 인 · 김영두	2007년
연구총서 2007-18	한국의 저임금 고용 : 그 결정요인과 정책과제	윤진호	2007년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2007-19	근로시간 단축을 촉진하고 지원하는 법제도 개선과제	정인섭	2007년
노총연구원 신서 2008-01	인구감소·저출산사회의 미래 -고용과 생활의 질을 높여야-	노진귀 번역	2008년
노총연구원 신서 2008-02	노동자본: 노동자 연금의 힘	김성진 번역	2008년
노총연구원 신서 2008-03	노동운동론 2008	한국노총 중앙연구원	2008년
연구총서 2008-01	노동운동 회고와 미래	한국노총	2008년
연구총서 2008-03	노조간부 교육수요 조사연구	박현미	2008년
연구총서 2008-04	개별적 근로관계에 관한 최신 노동판례 연구	김기우	2008년
연구총서 2008-05	싱가폴노총의 교육서비스기능에 관한 연구	노진귀	2008년
연구총서 2008-06	미국 노동조합의 지역노동시장정책과 정책적 시사점	황선자	2008년
연구총서 2008-07	양극화 극복을 위한 대기업의 기여방안 연구	조성재·한동균	2008년
연구총서 2008-08	근로시간 단축을 위한 과제-특별법 제정을 중심으로-	김형민	2008년
연구총서 2008-09	한국노총 비정규 노동운동 사례 연구 -한국노총 공공부문 비정규노동조합 사례를 중심으로-	한국노총 비정규노조연대회의	2008년
연구총서 2008-10	법정근로시간 단축효과	김유선	2008년
연구총서 2008-11	영국의 노동당과 노동조합	채준호	2008년
연구총서 2008-12	일본의 렌고와 전로련의 정책패러다임 비교	이창익	2008년
연구총서 2008-13	일과 가족의 균형을 위한 노동조합의 역할과 과제	박현미, 박진희	2008년
연구총서 2008-14	비정규직의 근로관계 종료에 관한 법적 고찰 -기간제 근로를 중심으로-	김기우	2008년
연구총서 2008-15	탈사회주의 이행기 사회의 노동조합 변화양상에 관한 연구 : 러시아와 중국의 국가-노동관계의 비교연구를 중심으로	우태현	2008년
연구총서 2008-16	국제기본협약의 체결실태 및 활용에 관한 연구	한동균·정명희	2008년
연구총서 2008-17	양극화 극복과 사회통합을 위한 노동 : 사회정책적 제언	어기우	2008년
연구총서 2008-18	생활임금운동과 노동조합	황선자·이 철	2008년
연구총서 2008-19	공공부문 지배구조의 변화와 공기업 경영합리화	심용보	2008년
연구총서 2008-20	대차정부의 신자유주의 정책에 대한 영국노동조합운동의 대응	강중호, 허찬영	2008년
연구총서 2008-21	북한의 공장 및 노동 실태 분석	차문석, 김지형	2008년
연구총서 2008-22	근로자의 산업안전보건에 관한 권리 연구 -독일, 미국, 일본을 중심으로-	정진우	2008년
연구총서 2008-23	사회적 책임경영과 노동조합의 역할	박준식	2008년
연구총서 2008-24	여성노동정책의 의제설정을 위한 한국노총 성평등 실태 기초조사 보고서 -최종보고서-	여성노동법률지원센터	2008년
연구총서 2008-25	외국 산별노조의 임금정책 및 임금인상요구안 결정기준 연구	인수범·김종범·박명준	2008년
연구총서	노동조합의 지역사회복지체계 참여방안에 관한 연구	인수범·이정봉	2008년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
2008-26			
연구총서 2008-27	덴마크의 유연안정성에 관한 현황과 평가	윤진호	2008년
연구총서 2008-28	간부의 참여, 간부의 활동 -독일 노동조합의 의사결정구조와 교육훈련을 중심으로-	정미경	2008년
연구총서 2008-29	일본노동조합의 임금정책과 노사교섭 -2000년대 춘투를 중심으로-	오학수	2008년
연구총서 2008-30	노총 지역조직기능 국제비교연구 -독일, 영국, 미국, 일본, 스웨덴, 아일랜드-	노진귀 · 정미경 · 한승현 · 채준호 손혜경 · 계인선 · 오학수	2008년
연구총서 2009-01	고용유지 매뉴얼	노무법인B&K/한국노총	2009년
연구총서 2009-02	주요국 노총 연구소 비교 연구	노진귀 · 박명준	2009년
연구총서 2009-03	주요 국가들의 경제위기 탈출과 고용전략	어기구 · 심창학 · 손혜경 신범철 · 채준호 · 은수미	2009년
연구총서 2009-04	공공부문 민영화 및 구조조정에 관한 연구 -독일, 영국, 한국의 전력산업 사례를 중심으로-	김성규 · 채준호	2009년
연구총서 2009-05	정부의 공공계약정책을 통한 근로조건 개선방안 연구	황선자 · 이 철	2009년
연구총서 2009-06	일과 생활균형제도 현황과 과제	박현미 · 이승협	2009년
연구총서 2009-07	근로관계의 종료에서 본 사회적 보호필요성에 관한 법적 고찰	김기우	2009년
연구총서 2009-08	지역수준의 일자리 창출 사례연구 -지역고용 · HRD파트너십을 중심으로-	한동균	2009년
연구총서 2009-09	경제위기와 저소득층 보호정책의 평가 및 대안연구	어기구 · 전영호	2009년
연구총서 2009-10	노동조합의 조직문화 실태에 관한 조사연구 -조합원의 노조 몰입도를 중심으로-	김성규 · 최인이	2009년
연구총서 2009-11	노동조합 지역조직의 역할과 시사점 : 미국의 지역노동조합협의회(CLCs)를 중심으로	황선자 · 이철	2009년
연구총서 2009-12	지역조직 운영사례 연구 -한국노총 경기도 지역본부 사례를 중심으로-	박현미 · 심영보	2009년
연구총서 2009-13	비정규직법상의 차별시정 사례에 관한 연구	김기우	2009년
연구총서 2009-14	기업수준의 일자리 창출 및 유지 사례연구	한동균, 문지선	2009년
연구총서 2009-15	사업장수준 유연성과 안전성에 관한 시론적 조사연구	노진귀 · 우태현황선자 어기구김성규박현미 한동균	2009년
연구총서 2009-16	2008-09 경제위기와 한국의 노동	김성규 · 송태수 · 이상학 이덕재 · 김상호	2009년
연구총서 2009-17	경제위기가 노사관계에 미치는 영향과 정책과제 연구	인수범, 이주환	2009년
연구총서 2009-18	주요 산별노조 규약 비교분석 - IG-Metall, UNITE, UAW -	이정희	2009년
연구총서 2009-19	경제위기가 여성고용에 미치는 영향과 정책과제 연구	이주희	2009년
연구총서 2009-20	비정규직 정책에 대한 국제비교연구 -파견근로 단체협약과 법제도 비교 -	안정화	2009년
연구총서 2009-21	고용관련 재정지출의 재분배 효과 분석	이상동	2009년
연구총서 2009-22	우리나라 사회안전망 구축동향과 개선과제	어기구, 이용하, 이용갑, 김동현, 박능후	2009년
연구총서 2009-23	고용위기에 대한 국제노동운동의 대응	김성진, 이인덕, 정명희, 윤효원	2009년
연구총서 2009-24	1990년대 이후 OECD와 EU의 노동시장정책 변화	유길상 · 안정화	2009년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2010-1	사회적 일자리 창출에 관한 국내외 사례연구 - 한국, 프랑스, 오스트리아 사회적 기업을 중심으로-	어기구 · 심창학	2010년
연구총서 2010-2	EU국가의 노동조합 재구조화과정 사례연구	김성규 · 김성훈	2010년
연구총서 2010-3	사회서비스 분야의 노동실태 조사 : 돌봄노동자의 감정노동 특성과 감정소진, 일만족을 중심으로	박현미 · 강은애	2010년
연구총서 2010-4	경제구조변화에 따른 유연안정성과 노동법의 과제	김기우 · 이덕재	2010년
연구총서 2010-5	단시간 상용 근로제에 대한 노동조합의 대응 연구 - 일·가정 양립형을 중심으로 -	한동균 · 손정순	2010년
연구총서 2010-6	한국노총 중앙연구원 고용노동시장포럼 자료집 1	중앙연구원	2010년
연구총서 2010-7	고용노동시장의식 기초조사 보고서	노진귀, 어기구, 황선자, 김성규, 우태현, 김기우, 박현미, 한동균	2010년
연구총서 2010-8	노동조합 재정운용의 합리화방안 연구 -한일금속산업 노조 비교-	노진귀	2010년
연구총서 2010-9	우리나라 복지체제의 근본적인 문제와 새로운 대안모델 연구 -기본소득 도입타당성 검토를 중심으로-	어기구 · 심범철	2010년
연구총서 2010-10	공공조달정책과 노동조건 개선에 관한 연구 -EU의 공공조달법제를 중심으로-	황선자 · 방준식	2010년
연구총서 2010-11	신자유주의 대체 전략론 비교 분석	우태현 · 송태수 · 김영수	2010년
연구총서 2010-12	기업조직의 변동에 따른 노동법제의 대응	김기우 · 권 혁	2010년
연구총서 2010-13	하도급거래에 관한 법적 고찰	김기우 · 김규완	2010년
연구총서 2010-14	노사파트너십의 가능성에 관한 연구 -노사파트너십과 조직성과의 상호성을 중심으로-	박현미 · 권순식	2010년
연구총서 2010-15	독일 금속산업의 새 임금체계 ERA 연구	정승국	2010년
연구총서 2010-16	노동시장 구조변화와 노조 조직기반 변화에 관한 연구	인수범	2010년
연구총서 2010-17	노동시장 유연성 논쟁과 '신 노사관계' 이론 연구	송태수	2010년
연구총서 2010-18	한국 노동운동 위기의 원인과 대안적 모색	이호근	2010년
연구총서 2010-19	자동차부품산업의 하청기업 근로자 실태분석	홍성우 · 형광석	2010년
연구총서 2010-20	노동위원회 사업에 있어서 노동조합의 역할과 과제	이정식	2010년
연구총서 2010-21	노동조합 간부 생활세계 연구	이병훈 · 박진희 · 장철영 · 김종진 · 강은애	2010년
연구보고서 2010-22	노사참여에 대한 해외사례 조사	강충호	2010년