

# 목 차

1. 한국노총의 2012년도 운동방향 제언 ..... 1  
노진귀(한국노총 중앙연구원 자문위원)
2. 2013년 체제와 한국노총의 정치 참여의 의미 ..... 6  
정해구(성공회대학교 사회과학부 교수)
3. 장시간 노동도 살인이다 ..... 14  
박태주(고용노동연수원 교수)
4. 제8차 WTO 각료회의와 세계시민사회의 입장 ..... 21  
황선자(한국노총 중앙연구원 연구위원)
5. 여성 노조참여 연구의 필요성에 관한 소고 ..... 28  
박현미(한국노총 중앙연구원 책임연구원)
6. 외국인 근로의 사용과 내국인 우선고용의 원칙 ..... 36  
김기우(한국노총 중앙연구원 연구위원)
7. 한국노총 조합원의 이념적 특성 ..... 47  
우태현(한국노총 중앙연구원 연구위원)



---

## 한국노총의 2012년도 운동방향 제언

노진귀 (한국노총 중앙연구원 자문위원)

---

2012년도에는 총선과 대선공간을 지렛대로 하여 국정방향 재조정의 정치지형을 만들어갈 수 있을 것으로 기대된다. 진보진영이 최대한 공통분모를 만들어 규모있게 대응해 간다면 그간의 수세적 국면에서 벗어나 국정의 흐름을 어느 정도 바꾸어 낼 수도 있을 것이다. 그간의 숨실 틈 없는 신자유주의 세계화의 공세 속에서 국내 외적으로 반신자유주의 모멘텀들이 생성되어 왔기 때문이다. 신자유주의 세계화의 모순은 경제사회적으로 극명해지고 있고 그에 따라 대중의 각성도 나타나고 있다. 신자유주의 세계화로 인한 무정부성 강화와 국가간 개인간 소득격차 확대는 빈번한 경제공황으로 이어져 노동대중의 삶을 고달프게 하고 있으며 신자유주의 정당성과 자본 자체의 위기를 가중시키고 있다. 금융자본에 대한 통제와 내수기반 경제 체제 강화, 시장에 대한 국가개입의 강화가 요구되고 있고, 월가 시위를 비롯한 반신자유주의 투쟁이 부패한 금융자본주의체제에 경고를 보내기 시작했다. 한국에서도 신자유주의의 정당성은 약화되고 있다. 1997년 이래의 신자유주의 정책기조가 초래한 사회의 피폐화는 이제 기존 정치권이 하차할 것을 경고하고 있으며 정치권은 복지 제스춰로 자신들의 위기를 탈피하려 하고 있다.

때문에 지금은 그간의 신자유주의 정책기조를 바꾸어내는데 사업의 우선순위를 두어야 할 것으로 보인다. 이를 위해서는 노동운동진영, 청년학생, 진보적 시민사회 단체와 양심적 지식인들이 참여하는 연대체를 구성하여 비정규직 문제와 빈곤층 문제 해결을 대대적으로 요구하는 운동을 만들어 가는 것이 중요할 것으로 보인다. 일차적으로는 총선후보든 대선후보든 비정규직과 빈곤층 문제를 우선적 공약으로 내걸지 않을 수 없도록 만들어갈 필요가 있다. 만약 이러한 연대체가 총선과 대선 공간에서 위력을 발휘할 수 있다면 양 선거 이후에도 상설적 운동체로 발전시켜갈

수 있을 것이다. 비정규직 문제와 빈곤층 문제는 사회의 가장 기본적인 문제이기 때문에 분파의 이익을 초월하여 동 운동에 힘을 보태도록 사회적 압력을 형성해갈 수 있을 것이다. 또한 비정규직과 빈곤층의 문제는 결국 경제정책기조에 뿌리가 있는 것이기 때문에 사회적으로 지속가능한 새로운 경제정책 방향을 제시할 필요도 있다. 그리고 그간의 신자유주의 경제정책기조의 사회경제적 결과에 대해서도 대중에게 설득력있게 선전해나갈 필요가 있다.

다음은 민주통합당 창당 참여에 따른 조직내 공감대 형성과 인프라 구축이 중요 과제로 등장할 것이다. 창당참여에 대한 조직내 공감대는 아직 충분치 못할 것이다. 일반적으로 지적되고 있는 다음 몇가지 도전이 앞으로 이번의 정당참여 실험을 교란,저해할 수도 있을 것이다.

첫째로 흔히 지적되는 조직분열의 우려이다. 상당수 국가들의 경우 노조 중앙조직들이 정치를 둘러싼 조직분열의 경험 때문에 정치적 중립의 입장을 견지하고 있다. 물론 조합원 개인차원의 정당지지는 허용되고 노동자들은 그들의 계급의식과 오랜 전통에 따라 대다수가 좌파정당을 지지하기 때문에 노조는 그것을 토대로 해당 정당에 대해 노동층의 영향력을 행사할 수 있게 된다. 물론 북구처럼 특정정당과 긴밀한 관계를 가지고 있음에도 노동층이 분열하지 않은 국가들도 있다. 노조운동의 정당참여에 교과서적인 경로가 있는 것은 아닌 듯 보인다. 한국의 경우는 노조가 분권적이고 노동자들이 정치적 지역분할 구도에 사로잡혀있기 때문에 정당참여문제를 둘러싸고 분열하거나 노총의 정치방침에 순응하지 않을 가능성을 배제할 수 없을 것이다.

둘째로 노조가 자체 역량이 아니라 정당에 의존하여 문제를 해결하다 보면 노조 자체의 역량은 약화될 수 있다. 북구처럼 진보정당이 장기집권하면 리스크가 적겠지만 좌파와 우파가 번갈아가며 집권하는 나라들에서는 노조가 항시 역량을 키워가지 않으면 보수당 집권시에는 어려움에 처할 수 있다. 호주노총이 노동당 집권에 의존하여 서비스 모형의 운동체로 굳어졌다가 보수당이 집권하자 조직화 모형으로 이동하게 된 것도 그러한 사정을 반영한 것이다.

셋째로 정당 참여를 통해 노동관점의 영향력을 직접적으로 미칠 가능성이 매우 커지겠지만 지나치게 낙관해서는 곤란할 것이다. 가령 기업 이사회에 참여하는 노조 대표가 반드시 노동자의 이익을 대변하는 것은 아니라는 실증연구가 보여주듯이 정당의 의사결정기구도 마찬가지일 것이다. 정당의 의사결정을 지배하는 일차

적 논리는 정치시장 적합성이다. 노조와 정당이 발 딛고 서있는 각자의 시장 논리는 상호 다를 개연성이 높다. 기업 이사회를 지배하는 일차적 논리가 기업경영인 것과 마찬가지로. 때문에 노조와 정당 간에 갈등이 발생할 가능성은 상존한다. 노조는 노동자의 실리를 추구할 가능성이 크고 정당은 국민적 관점을 명분으로 삼을 가능성이 크기 때문이다. 물론 입장이 유사한 경우도 있다. 그러나 그렇지 않은 이슈에 대해서는 서로 자신의 입장을 조정할 리더십이 있어야 양자관계가 유지될 수 있을 것이다. 그렇지 않으면 갈등이 해결안될 것이고 궁극적으로는 결별에 이를 수도 있게 될 것이다.

넷째로 관계의 지속가능성 문제이다. 한국의 정당은 위기에 처하게 되면 신장개입하여 문제를 해결하는 성향이 있기 때문에 지속가능성이 담보되기 어렵다. 한국 노총 역시 당이 야당의 지위에 있을 때 어느 정도 견디어낼 수 있을지가 관건이다. 자주성과 역량의 뒷받침이 있어야 지속가능성이 유지될 수 있을 것이다.

이상의 리스크들은 물론 어느 정도 관리가 가능한 것들이다. 그리고 정당참여를 추동한 것은 그것의 긍정적 측면이다. 현재 한국노조운동이 처한 상황을 고려할 때 이해할 수 있는 부분이다. 한국노총 현 지도부가 조직과 약속한 노조법개정의 문제를 해결할 길이 달리 없었다는 부분도 작용했겠지만 보다 일반적으로는 한국의 노조운동이 사회적 제도화를 해낼 수 있는 다른 채널들을 봉쇄당하고 있다는 상황적 문제가 작용했다고 볼 수 있다. MB정부하의 노동배제가 정당참여의 촉진요소가 되었을 것이다. 중앙 노사단체간 관계는 지난 수년간 고장난 상태에 있다. 어떤 제도도 타협해낼 가능성이 거의 전무한 불모상태가 지속되고 있다. 노동층에 대한 정부의 태도도 우호적이지 않다. 노동조합은 이미 교환과 타협의 상대가 아니라 관리대상으로만 전락해가고 있다. 때문에 노동층의 선택여지는 좁아질 수밖에 없다. 참여 제도가 미약한 미국에서도 같은 이유 때문에 AFL-CIO가 민주당에 참여하는 측면이 있다.

한국노총의 민주통합당 참여실험을 성공시키기 위해서는 다음 세가지 조직적 인프라가 구축될 필요가 있어 보인다.

첫째로 지구당 수준에서의 참여를 강화하는 일이다. 지구당 의사결정과정에 참여함과 함께 지역사회 활동을 강화해가야 한다. 지역사회가 안고 있는 고용, 복지, 교육, 교통, 주거, 환경, 의료 문제 등에 대해 논의하고 정책으로 연계시킬 수 있는 조직적 틀을 발전시켜가는 것이 중요할 것이다. 이러한 조직은 당과 협력적이기는 하

나 독립적일 필요가 있다. 동 조직에는 노동조합, 시민단체, 복지전달조직, 직업훈련소, 고용지원단체 등이 참여할 수 있을 것이다. 노총에서는 그러한 지역사회 활동을 촉진하고 지원하기 위해 중앙당 차원의 정책과 지침을 마련하고, 지역사회 활동가들이 상호 네트워킹하여 경험을 교류할 수 있도록 하며 그들 조직으로부터의 정책요구를 수렴하여 중앙당에 투입할 필요가 있다. 민주통합당이 집권하고 있는 지자체에서부터 그러한 지역조직체 건설을 실험할 수 있을 것이다. 이러한 지역사회 활동과 관련해서는 미국노총의 Union City 운동이나 여타 노총 지역조직들의 활동사례를 참고할 필요가 있다. 또한 지구당 활동과 관련하여 한국노총 선배들의 조직체인 퇴직자연합을 노총체제내로 편입하여 적극 지원해갈 필요가 있다.

둘째로 민주통합당에 사회경제정책을 투입할 수 있는 정책형성 인프라를 구축해갈 필요가 있다. 노총의 정책이 정당에 설득력있게 제시되기 위해서는 국민경제 정책합성을 중요하게 고려해야 한다. 그리고 실현가능한 정책대안을 만들어낼 수 있는 실무역량이 중요하다. 관련하여 사회적으로 인정받을 수 있는 싱크탱크를 발전시켜 갈 필요가 있다. 싱크탱크는 경제사회정책 모든 것을 커버할 수 있어야 하며 학자들을 의미있게 참여시킬 수 있는 자원을 가지고 있어야 한다.

또한 정책형성과 관련하여 정책결정의 지배구조를 개선할 필요가 있다. 정책분야별 정책위원회를 설치하여 중앙집행위원과 관련 전문가 및 청년, 시민단체 활동가들을 참여시키는 것이 좋을 것으로 보인다. 이와 같은 정책위원회 인적구성은 정책의 시민 대표성을 증대시켜 주게 될 것이며 중앙집행위원들의 정책에 대한 관심을 높여주게 될 것이다. 후자의 측면은 현안관련 정책이 아니면 조직적 관심을 끌어들 수 없는 현재의 문제점을 다소라도 개선할 수 있는 방안이 될 것이다.

셋째로 노동조합으로서의 노총의 정체성과 민주통합당 일부로서의 노총 정체성을 실질적으로 분리해내고 위상지우는 일이다. 노총의 우선적 정체성은 어디까지나 노동조합으로서의 정체성이다. 노총은 노동조합으로서 민주통합당을 비판하고 압력을 가할 수 있어야 한다. 그리고 노총은 민주통합당과는 별도의 노동.사회연대체를 구성하여 정치적 압력을 만들어가야 한다. 조직간의 정체성 혼란을 피하기 위해서는 인적.조직적 구분이 필요할 것으로 보인다. 민주통합당 부분의 조직은 노총 결의기관 및 집행기관의 통제하에 있어야 한다.

마지막으로 중앙수준 노사관계에 대해 본격적으로 재검토하는 것이 필요할 것으로 보인다. 현재의 중앙수준 노사관계는 사회경제를 위해 어떤 가치도 창출해낼 수

없는 상태이다. 이러한 노사관계를 묵인한 채 방향없이 뚱뚱 떠내려가도록 방치하는 것은 도움이 되지 않을 것이다. 사용자측이 그러한 상태를 즐기고 있기 때문이다. 현재의 노사관계를 국민심판대에 올려놓고 개선을 위한 충격을 가하는 것이 필요할 것이다.

---

## 2013년 체제와 한국노총의 정치 참여의 의미

정 해 구 (성공회대학교 사회과학부 교수)

---

12월 16일 민주당과 시민통합당 그리고 한국노동조합총연맹(이하 한국노총)이 참여한 가운데 민주통합당이 새로이 결성되었다. 그리하여 국회의원 총선거와 대통령 선거의 양대 선거가 치러지는 2012년 내년의 선거정국을 앞두고 현재의 집권 여당인 한나라당에 대항하기 위한 야권연대 구축의 한 중요한 과정이 마무리되었다. 물론 새로이 창당된 민주통합당에게는 이후에도 추진해야 될 야권연대의 과제들, 즉 통합 진보정당과의 연대 구축의 문제 그리고 정치권 밖에서 강력한 지지를 보이고 있는 안철수 교수와의 관계 설정 등의 문제는 아직도 남아 있다. 그렇지만 야권연대 구축에 있어 가장 중요한 의미를 지니고 있는 제1 야당으로서의 민주당 중심의 정당 개편이 일단 성사됨으로써 야권연대의 가장 중요한 고비는 넘겼다고 할 수 있을 것이다.

물론 선거를 앞두고 정당들 간의 이합집산은 과거 우리 정치사에서 흔히 있었다. 그러나 이번 민주통합당의 결성에는 과거와는 다른 점이 있었는데, 그것은 민주통합당의 결성이 정당 간의 통합이 아니라 정당과 시민운동 그리고 노동운동 간의 통합이었다는 점이다. 즉 혁신과 통합의 후신이었던 시민통합당은 사실 시민운동 출신들이 상당 정도 참여했던 당이었고, 한국노총은 한국의 양대 노총 중의 하나였던 것이다. 그런 점에서 볼 때, 민주통합당의 결성의 한 특징이 시민운동의 정치 참여라 한다면, 그 결성의 또 다른 특징은 노동운동의 정치 참여라 할 수 있을 것이다. 그렇다면 후자, 즉 민주통합당 결성에 한국노총의 참여가 갖는 의미는 무엇인가?

이 글은 바로 그 점을 살펴보기 위한 것이다. 이를 위해 이 글은 다음과 같은 점



들을 살펴보고자 한다. 첫째는 2012년 선거를 통해 등장할 것으로 보이는 2013년 체제의 시대적 의미를 살펴보는 것이다. 그 의미는 2013년 체제의 시대적 의미를 제대로 이해하게 될 때 비로소 분명해질 수 있을 것이기 때문이다. 둘째는 한국노총의 정치 참여가 갖는 의미의 참고 사례로서, 19세기 말과 20세기 초에 영국에서 이루어졌던 노동의 정치 참여 및 그 정치세력화 과정을 잠시 살펴보는 것이다. 셋째는 이상의 내용을 바탕으로 2013년 체제의 도래에 즈음하여 한국노총의 민주통합당 참여의 의미가 갖는 의미가 무엇인지를 살펴보는 것이다.

## 1. 2013년 체제의 시대적 의미

우리가 역사를 특정한 년도를 기준으로 해서 체제로 구분할 때 그 체제란 무엇을 의미하나? 이와 관련하여 역사는 특정한 사건을 계기로 한 시대에서 다른 시대로 변화하는 것으로 보인다. 그것은 일정 기간 동안 안정적으로 유지되던 시대가 특정한 역사적 사건을 계기로 다른 시대로 변화하기 때문이다. 그런 점에서 체제란 일정 기간 동안 그 사회의 일관성과 안정성을 제공하는 일종의 구조적 시스템을 의미한다고 할 수 있다. 그러나 어떤 계기를 통해 그 구조적 시스템은 약화되거나 붕괴하고 새로운 시스템이 등장하게 되는데, 그것이 바로 체제의 변화인 것이다. 그런 점에서 볼 때 한국 현대사의 체제는 1948년 체제에서 1960-61년 체제로, 그리고 1960-61년 체제는 1987년 체제로 변화해 왔다고 할 수 있다.

보다 구체적으로, 1948년 체제란 1948년 남북 분단정권이 수립되는 것을 계기로 남한에서 등장하고 유지되었던 반공체제를 의미한다. 그러나 1948년 체제의 이승만 정권은 1960년 4월혁명에 의해 붕괴되었고, 4월혁명 이후 등장했던 장면의 민주당 정권은 1961년 5·16 군사쿠데타에 의해 붕괴되었다. 그 결과 박정희의 개발독재와 민주화운동 사이에서 지속적인 갈등이 발생했던 1960-61년 체제가 등장했다. 그러나 군사쿠데타에 의해 등장했던 독재정권은 민주화운동의 연장선 상에서 1987년에 발생한 6월민주항쟁에 의해 마침내 물러나지 않을 수 없게 되었는데, 이를 통해 새로이 등장한 체제가 1987년 체제였다.

그렇다면 1987년 체제는 어떤 체제였나? 그것은 오랫동안 지속되었던 독재정권의 권위주의체제를 민주화 시켰다는 점에서 일종의 민주주의 체제였다. 그러나 많은

사람들은 1987년 체제가 등장한 이래 정확히 25년이 되는 내년 2012년에 국회의원 총선거와 대통령선거의 양대 선거를 통해 2013년 체제가 등장하기를 갈망하고 있다. 그것은 민주화 이후 정치적, 절차적 민주주의가 상당 정도 진전되었다 할지라도, 또 다른 한편으로 우리 사회의 새로운 모순이 더 이상 견디기 어려울 정도로 누적되었기 때문이다. 즉 민주화와 더불어 진행된 경제의 자유화와 개방화는 1997년 IMF 경제위기를 계기로 신자유주의적 세계화의 본격적인 추진으로 이어지면서 사회 양극화를 급속히 심화시켰던 것이다.

그런 점에서 1987년 체제에서 2013년 체제로의 변화를 요구하고 있는 가장 중요한 요소는 바로 사회 양극화 모순의 축적이라 할 수 있다. 급속한 사회 양극화 속에서 중산층과 서민들의 삶이 심각하게 위협 당하고 있는 상황에서 무언가 근본적인 변화가 이루어지지 않으면 안 되는 상황이 야기되고 있는 것이다. 사실 근래에 들어 그러한 징후는 여러 가지 형태로 그 모습을 드러내 왔다. 우선 2010년 작년에 치러진 제5회 전국 동시지방선거의 과정과 결과는 그 징후를 분명하게 보여주었다. 즉 그 과정은 무상급식을 최대의 선거 이슈로 만들었고, 그 결과는 젊은층의 급속한 투표율 상승으로 인한 지역주의정치의 약화 모습을 보여주었던 것이다.

나아가 당시 제기되었던 무상급식 이슈는 이후 복지 문제를 우리 사회의 가장 중심적인 의제로 부상시켰는데, 그것은 전면적인 무상급식에 반대했던 오세훈 서울시장의 퇴진으로까지 이어졌다. 그러나 사태는 여기에서 끝나지 않았다. 지난 10월 서울시장 재보궐선거를 계기로 아직 정치권에 진입하지도 않은 안철수 교수의 지지가 한나라당 박근혜 의원을 능가할 정도로 수직 상승했을 뿐만 아니라, 그 여파 속에서 시민운동가 출신의 박원순 변호사가 무소속으로—물론 야권연대의 지지가 있었지만—서울시장에 당선되기에 이르렀기 때문이다. 대규모 지진이 발생하기 직전에 그 지진을 예고하는 작은 징후들이 자주 나타나듯, 현재 우리 사회는 2012년 양대 선거를 앞두고 대대적인 사회 변화를 요구하는 징후들이 자주 나타나고 있는 것이다.

우리 사회의 근본적인 변화를 요구하고 있는 이상과 같은 징후들과 관련하여 특히 주목할 필요가 있는 것은 민주화 이후 줄곧 정치 혐오와 무관심 속에서 투표 불참의 모습을 보여 왔던 젊은층들의 정치 관심과 투표 참여가 급속히 증대하고 있다는 점이다. 사회적 양극화 속에서 그 피해를 고스란히 떠안을 수밖에 없었던 그들은 이제 그들의 집단적 항의를 정치적으로 표출하기 시작한 것이다. 그리고 그것은

2012년 내년의 양대 선거를 통해 폭발적으로 분출될 것으로 보인다. 그런 점에서 2012년 내년의 양대 선거는 젊은층의 참여 폭발에 의해 일종의 ‘선거혁명’ 이 될 가능성이 크다.

2012년 내년의 양대 선거가 우리 정치와 사회를 크게 변화시킬 ‘선거혁명’ 이 된다면 그 결과 등장하게 될 2013년 체제의 시대정신은 무엇일까? 아마도 그것은 급속한 사회 양극화로 인해 자신의 삶을 제대로 영위할 수 없는 많은 국민들의 삶을 개선할 수 있는 그 무엇이 될 것이다. 이를테면 그것은 많은 사람들이 삶의 벼랑에 몰린 현재의 상황에서 ‘복지의 강화’ 일 수 있고, 우리 사회의 기득권층에 ‘사회적 책임’, 즉 노블레스 오블리주를 요구하는 것일 수도 있을 것이다. 또한 그것은 약육강식의 경쟁이 지배하는 우리 사회에서 ‘정의’ 를 요구하는 것일 수도 있다. 어쨌든, 그것은 급속한 사회 양극화 속에서 삶에 대한 모든 책임을 개인에게 돌리는 극단적으로 파편화되고 사익화 된, 따라서 만인에 대한 만인의 투쟁이 전개되고 있는 지금의 사회 모습과는 매우 다른, 사회 구성원 모두가 더불어 살 수 있는 그러한 사회 건설의 추구를 지향할 것으로 보인다.

그렇다면 2012년 내년의 양대 선거를 통해 등장할 것으로 기대되는 이상과 같은 2013년 체제의 도래와 관련하여 노동은 그 정치 참여를 통해 어떤 역할을 수행해야 하나? 민주통합당 결성에 한국노총이 참여하게 된 의미는 바로 이 같은 관점에서 파악될 필요가 있을 것이다. 사실 과거 한국노총은 선거 때마다 때로는 보수정당과, 때로는 개혁정당과 정책연대를 맺어왔다. 물론 그것은 한국노총의 이익을 극대화하기 위한 하나의 전략이었겠지만, 보기에 따라서는 매우 기회주의적이고 편의주의적인 행동이기도 했다. 그러나 1987년 체제에서 2013년 체제로의 거대한 사회 변동이 진행되고 있는 지금, 한국노총의 민주통합당 결성 참여는 2013년 체제 속에서의 노동의 정치적 역할이라는 보다 거시적이고 근본적인 관점에서 고민될 필요가 있을 것이다.

## 2. 영국의 자유-노동연대(lib-lab alliance)와 노동당 결성의 경험

그러나 2013년 체제에서 노동의 정치적 역할이 무엇인지 그리고 한국노총의 민주통합당 결성 참여의 의미는 무엇인지에 대한 고찰에 앞서, 우리는 이에 참고할 수

있는 하나의 경험적 사례를 살펴볼 필요가 있을 것 같다. 19세기 말과 20세기 초에 영국에서 전개되었던 노동의 정치 참여 및 그 정치세력화의 경험이 바로 그것이다. 이미 1세기 이상의 시간이 흘렀지만, 영국의 그 경험은 현재 한국에서 직면하고 있는 노동의 정치 참여에 대해 일정한 시사점을 제공해줄 것으로 보이기 때문이다.

다른 나라들보다 이른 시기에 산업혁명을 겪은 영국에서 노동의 정치 참여는 우선 1930-40년대의 인민헌장운동, 즉 차티스트운동으로 나타났는데, 노동자층이 중심이 되어 광범위한 민중운동의 형태로 전개된 그 운동은 남자의 보통선거권을 위시하여 6개항의 정치개혁을 요구했다. 그러나 그 운동은 결국 실패로 끝나지 않을 수 없었다. 그들이 청원했던 정치개혁의 요구들이 수용되지 못했기 때문이다. 이후 영국의 노동운동은 산업영역에서 단기적 경제 이익 확보를 목표로 하는 노동조합 운동으로 발전했는데, 그것은 마침내 1868년 노동조합회의(TUC: Trade Union Congress)의 결성으로 이어졌다.

그러나 단기적 경제 이익의 확보에 주력했던 TUC 지도부는 노동의 직접적인 정치 참여와 그 정치세력화에 대해서는 별다른 관심을 보이지 않았고, 대신 자유당을 통해 노동의 대표를 의회에 보내는 간접적인 방식을 통해 그들의 요구를 정치에 반영시키고자 했다. 자유-노동연대(lib-lab alliance)로 지칭되었던 것이 바로 그것인데, 그것은 보수당과 자유당의 양당체제 하에서 자유당을 통해 노동의 이해를 대표하고자 했던 방식이라 할 수 있었다. 그리하여 1870년대 초 3명의 노동 후보자를 자유당의 이름으로 의회에 보낸 TUC는 1985년 총선에서는 12명의 자유-노동연대 의원을 배출하기에 이르렀다.

그러나 다른 한편으로 1880년대 이후 미숙련노동자 중심의 ‘신조합주의’ (New Unionism) 운동이 확산되면서 노동자들의 정치의식은 보다 높아졌는데, 그것은 점차 노동의 직접적인 정치세력화 요구로 나타났다. 그 결과 1900년에는 노동의 정치세력화의 정당 조직으로 노동대표위원회(LRC: Labor Representation Committee)가 결성되었는데, 여기에는 독립노동당, 페이비언 협회, 사회민주연맹, 그리고 노동조합 등이 참여했다. 이후 1906년에 치러진 총선 결과는 LRC 약진의 계기가 되었는데, 자유당과의 선거연합 속에서 치러졌던 이 총선에서 LRC는 무려 29명의 의원을 당선시키기에 이르렀다. 따라서 의회에서 그 영향력을 강화시킬 수 있었던 LRC는 총선 직후 그 이름을 노동당으로 변경하였다. 이렇게 탄생한 노동당이 바로 현재의 영국 노동당이다.

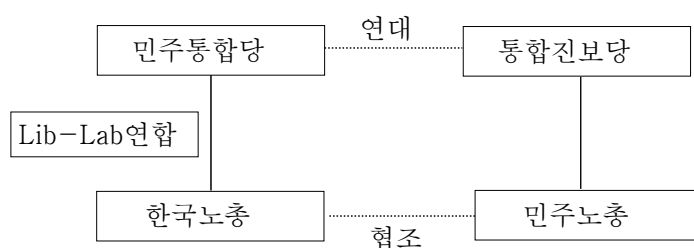
LRC의 이 같은 약진 이외에도 1906년 총선은 자유당 소속의 자유-노동연대 의원을 25명이나 당선시켰다. 따라서 LRC 의석과 자유당의 자유-노동연대 의석을 합할 경우 의회에서 노동 대표가 차지했던 의석은 무려 54명에 이르렀다. 이후 1909년에는 다수의 자유-노동연대 의석을 배출했던 광부노조가 노동당에 가입했는데, 이에 따라 대다수의 자유-노동연대 의원들도 노동당에 합류하게 되었다. 그런 점에서 영국에서 노동의 정치 참여는 처음에는 자유당을 통해 노동 대표를 의회에 보냈던 자유-노동연대의 간접적인 방식을 통해 이루어졌고, 이후 그것은 노동당이 결성되고 TUC가 그들을 전적으로 지지하게 됨에 따라 노동당이 노동의 이해를 직접 대표하는 방식으로 바뀌었다고 할 수 있다.

### 3. 한국노총의 민주통합당 결성 참여의 의미

우리가 익히 알고 있듯이 한국에서 노동의 정치 참여 및 그 정치세력화는 다음과 같은 이유들 때문에 지금까지 제대로 이루어질 수 없었다. 첫째는 남북 분단과 전쟁 그리고 이후 지속된 분단상황으로 인한 반공 편향적 정치지형 때문이었다. 둘째는 권위주의 시기부터 이어지고 있는 노동 탄압과 배제의 전통 때문이었다. 셋째는 학생과 지식인 중심의 민주화운동과 그 연장선 상에서 민주화 이후 이루어졌던 중산층적 시민운동의 우세 때문이었다. 넷째는 재벌 위주의 경제성장 방식과 신자유주의적 세계화로 인한 노동운동의 분열 때문이었다.

물론 1987년 6월민주항쟁에 이어 분출했던 7-9월 노동자대투쟁은 노동운동이 자율적으로 성장할 수 있는 여지를 제공했고, 그 결과 기존의 한국노총 외에 또 하나의 전국적인 노총인 전국민주노동조합총연맹(민주노총)이 등장하기도 했다. 그러나 그럼에도 현재 한국에서 노동의 정치 참여는 충분하게 이루어지지 못하고 있다. 노동 억압과 통제의 과거 전통이 여전히 작용하고 있고, 신자유주의적 세계화의 상황에서 노동운동 역시 약화되고 분열되지 않을 수 없었기 때문이다. 그렇지만 앞에서 언급한 바와 같이 2013년 체제의 도래는 노동의 새로운 역할 수행을 요구하고 이를 위한 노동의 정치 참여를 요구하고 있다. 그것은 국민의 가장 많은 다수를 차지하고 있는 노동자층이 2013년 체제를 이끌어갈 가장 핵심적인 주역 중의 하나이기 때문이다. 그렇다면 그것은 어떻게 가능한가?

우선 노동의 정치 참여 방식과 관련하여 앞에서 살펴본 영국의 경험을 참고할 필요가 있지 않을까 한다. 즉 한국노총은 민주통합당과의 연대를 통하여, 즉 한국적 자유-노동연대를 통해 자신의 요구와 이해를 간접적으로 정치에 반영시키는 한편, 민주노총은 통합진보당을 통해 보다 직접적으로 자신의 요구와 이해를 정치에 반영시키는 방식이 바로 그것이다. 물론 한국노총과 민주노총이 이렇듯 서로 다른 방식으로 자신의 이해를 정치에 반영한다 할지라도, 양자는 사안에 따라 상호 협조할 필요가 있을 것이다. 그리고 그것은 노동 문제에 있어 민주통합당과 통합진보당이 상호 연대하도록 만드는 압력으로 작용할 수도 있을 것이다. 이상을 도표화 하면 그것은 다음과 같다.



노동의 요구와 이해를 정치에 반영하는 이상과 같은 메카니즘이 구축된다면 민주통합당 결성에 참여한 한국노총은 구체적으로 무엇을 해야 하나? 한국노총은 우선 다음과 같은 과제를 수행하여야 할 것이다. 첫째는 한국노총의 요구와 이해가 반영될 수 있는 민주통합당 내의 제도적 통로를 구축하는 것이다. 이미 민주통합당은 당내에 전국노동위원회를 설치하여 그것을 가능하게 만들었지만, 그것이 유명무실하지 않게 만드는 과제는 한국노총의 능력에 달려있을 것이다. 둘째는 민주통합당 내에 한국노총 대표의 의석을 확대시키는 한편 이들을 중심으로 민주통합당 의원들 속에서 친 노동그룹을 구축할 필요가 있다는 점이다. 그럼으로써 민주통합당 내에서 노동의 이해는 보다 강력하게 반영될 수 있을 것이기 때문이다.

그러나 이상과 같은 당내 과제를 넘어 한국노총이 수행해야 할 보다 긴급한 당면 과제는 2013년 체제가 도래할 수 있도록 최선의 노력을 다해야 한다는 점이다. 사실 그 동안 한국노총의 정치 참여는 제대로 이루어지지 못했다. 권위주의 시기 그들은 독재를 정당화 하는 관변조직의 하나로서 기능했고, 자율성을 갖게 된 민주화 이후에도 그들의 정치 참여는 주로 일부 상층부의 공직 획득의 수단으로서 기능을 뿐이다. 그러나 복지와 노동이 사회 발전의 주도적인 역할을 수행해야 할 2013

년 체제에서 한국노총의 정치 참여의 의미는 한국노총을 넘어 노동 전체의 이해 그리고 국민 일반의 이해까지 고려해야 하는 것으로 변화하지 않으면 안 된다. 또한 그런 점에서 2013년 체제 진입의 결정적 고비가 될 2012년 내년의 양대 선거에서 한국노총의 역할 또한 무엇보다도 중요하다고 할 수 있을 것이다.

---

## 장시간 노동도 살인이다

박 태 주 (고용노동연수원 교수)

---

노동자들이 생산성 향상을 보상받는 방법은 크게 두 가지다. 임금의 인상이 그 하나라면 다른 하나는 노동시간의 단축이다. 그런데 우리나라 사정을 들여다보면 이도저도 아니다. 우선은 노동자들이 노동생산성의 상승을 제대로 보상받고 있는지부터가 의문이다. 즉 노동생산성 상승분이 임금인상분과 노동시간 단축분을 합친 것보다 크다(1990~2009년 사이에 노동생산성 증가율은 연평균 4.59%였다. 같은 기간 동안 임금인상율과 노동시간 단축율은 연평균 각각 2.18%, 0.78%였다). 두 번째는 그나마 보상은 대부분 임금인상으로 이루어졌을 뿐 노동시간 단축은 ‘잊혀진 보상의 영역’ 이었다.

한국의 노동시간이 세계에서 제일 길다는 지적은 새삼스럽지 않다. 그런데 놀랍게도 한국의 노동운동은 그간 노동시간의 단축에 대해서는 모르쇠로 일관하였다. 메이테이가 8시간 노동제를 쟁취하기 위한 노동자들의 투쟁에서 비롯되었다거나 1919년에 채택된 국제노동기구(ILO)의 제1호 규약이 8시간 노동제에 관한 것이었다는 사실도 애써 외면하여 왔다. 돈이 곧 성공으로 간주되는 나라에서 노동조합조차 장시간 노동의 열차에 올라타고 만 셈이다.

그 결과 한국은 “표준노동시간이 표준으로서의 의미를 잃어버린 대표적인 나라” 이자 “노동시간법제가 제대로 기능하지 못함에도 불구하고 법정노동시간의 단축을 통해 노동시간의 단축을 꾀하는 역설적인 나라” 라는 비아냥을 받기도 하였다. 기껏 법정 노동시간을 단축시켜놓고선 그걸 연장근로나 휴일근로로 메움으로써 법정노동시간의 단축을 임금인상의 지렛대로 써먹었다고 비난을 받아도 할 말이 없게 되고 말았다.



간단한 통계하나만 보더라도 근로기준법은 어디서 잠자고 있으며 노동조합은 뭘 하고 있는지가 궁금할 지경이다. 주 40시간제가 도입된 지 7~8년이 지났는데도 40시간 이상 일하는 노동자는 80%를 넘고 48시간 이상 일하는 노동자도 30%를 넘는다. 얼마 전 고용노동부가 완성차업체의 근로시간을 조사한 적이 있다. 5개 업체 모두가 근로기준법에 따른 연장근로한도(주 12시간)를 위반한 사실이 적발되었다. 14시간짜리 밤샘 특근을 토요일, 일요일에 잇달아 하는가 하면 24시간을 근무하는 경우도 있었다. 한 주가 도대체 몇 시간이나 되길래 주당 100시간 이상 일하는 게 가능한지는 한참을 헤아려야 할 지경이었다. ‘과로의 대한민국’ 이자 ‘불법의 대한민국’이라는 사실이 또한번 드러났다고 할 수 있다. 살기 위해 일하는가, 일하기 위해 사는가라는 어쭙잡은 질문이 아니더라도 이제는 “왜 사는가” 를 물어야 할 때다.

## 1. 남의 일자리를 뺏는 악덕의 장시간 노동

우리나라 노동자들의 노동시간은 과로를 넘어 노동중독으로 치닫고 있다. 전문가에 따르면 노동중독은 알코올 중독이나 마약중독과 증상이 동일한 정신적·신체적 질병이다. 더욱이 이 질병은 전염병이자 유전병이기도 하다. 잘 놀고 있는 판에 옆에서 일하는 사람이 있으면 갑자기 불안하여진다는 점에서 이는 전염병에 해당된다. 노동중독에 걸린 부모 밑에서 자란 자식이 노동중독에 걸릴 확률은 그렇지 않을 경우에 비해 훨씬 높다는 통계가 바로 유전병의 지표이다. 노동중독이라는 질병에 걸린 사람이 성실한 사람, 책임감이 강한 사람으로 칭찬받는 역설의 사회가 우리 사회이기도 하다.

장시간 노동이 건강이나 행복과 동행할 수는 없다. 영혼을 갉아먹는 노동이 무슨 (얼어죽을) 자기실현의 길인지도 밝혀야 한다. 시간이 현금이 되어버린 상황에서 이제 노동시간은 수면시간이나 식사시간마저 희생양으로 만들고 만다. 일과 삶의 조화(work-life balance)를 이야기하지 않더라도 가정생활이나 사회생활 역시 삶의 빠뜨릴 수 없는 구성요소다. 가족을 위해 자발적으로 공장감옥에 갇혀 살지만 결국은 가족으로부터도 소외되고 마는 삶이 오늘을 살아가는 이 땅 노동자들의 모습이다. 세계보건기구(WHO)는 “건강이란 질병이 없거나 허약하지 않는 것만 말하는 것이 아니라 신체적·정신적·사회적으로 완전히 안녕한 상태에 놓여 있는 것” 이라고

정의하고 있다지 않는가?

장시간 노동의 폐해는 여기에 그치지 않는다. 새삼스레 우리사회의 실업문제를 거론할 필요까지도 없다. 청년층의 실업은 그들을 ‘잃어버린 세대’ (lost generation)로 만들고 있다. 과로와 실업이 동행하는 사회에서 장시간 노동은 다른 사람 일자리를 뺏는 악덕에 해당된다. 해고만 살인이 아니라 장시간 노동도 살인이다(물론 장시간 노동은 산재를 통해 살인을 가져오기도 한다). 인력의 부족을 장시간 노동으로 메우는 상황에서 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기란 한낱 말장난일 뿐이다. 우선 내 주머니 채우기가 급하고 내 욕망의 손짓에 충실할 뿐이다. 그렇다면 삶을 온전히 노동으로만 채우는 노동자들에게 “남의 일자리를 뺏는 이 나쁜 사람아!” 라고 욕하는 것이 사회연대의 출발점이 된다.

고용에 관한 한 성장의 약발이 제대로 먹히지 않는다는 사실은 너무나 많이 알고 있다. 그럼에도 불구하고 노동시간 단축이 고용창출의 지름길이라는 사실은 불경기에서나 제기되는 지나가는 이슈였을 뿐이다. 폴크스바겐 모델이라는 게 있다. 차가 팔리지 않자 고용을 줄이려는 회사측에 대해 노조는 노동시간 단축과 임금의 삭감을 제시함으로써 결과적으로 고용을 유지한 사례다. 1993년의 일이다(2009년 한국의 쌍용자동차에서 이러한 모델이 구축되지 못한 것은 두고두고 아쉬운 대목이다). 이제는 한 걸음 나아가 경기가 나쁘지 않더라도 노동시간을 줄여야한다. 노동시간을 줄이는 것이 핵심적이고도 지속가능한 고용창출방안이라는 사실을 말한다. 다행히(?) 우리나라는 장시간 노동이 일반화되어있어 그것이 갖는 고용창출효과는 더욱 클 것이라고 기대할 수 있다.

## 2. 노동자를 임금노예로 만들어 버린 노동운동

전태일 열사는 우리는 일하는 기계가 아니라고 외쳤다. 근로기준법을 지키라며 그것을 껴안고 불을 놓았다. 우리나라 노동운동이 전태일 정신을 앞세우면서도 막상 법정한도를 넘어서는 장시간 노동에 대해서는 입을 닫았다. 실제로 고용부가 완성차 업체에 대해 근로감독을 실시하기 전까지 어느 노조도 근로기준법 위반을 문제삼지 않았다. 이들 노조는 지난 5~6년동안 ‘주간연속 2교대제’ 라는 명목으로 노동시간 단축을 요구하여 왔다! 이 가운데 한 회사에서는 사용하지 않은 연월차 휴가

에 대한 보상기준을 통상임금의 100%에서 150%로 늘리기로 노사가 합의하였다. 그렇잖아도 30%에도 미치지 못하던 연월차 휴가의 사용비율이 급속히 줄어든 것은 안봐도 비디오였다. 노동시간 단축이 얼마나 희화화된 주제인가를 보여주는 사례라면 지나칠까?

노동자들을 면담하였다. “우리는 일하는 기계다. 맞다. 그러나 습관이 되면 괜찮다. 취미생활은 안 해봤다. 우리 세대는 열심히 일해 갖고 일한 만큼 받는다. 여가 생활을 즐기겠다고 생각은 안하고 살아왔다”. 1987년 이래 죽고 다치고 감방을 드나들며 밀고 온 노동운동이 기껏 조합원들을 일하는 기계로 만드는 데 기여했다고 하면 차라리 노동운동이 참담하여 진다. 그것도 우리사회에 널브러진 실업 위에 쌓아 올린 성과라면? 장시간 노동이 노동운동의 성과가 되는 그야말로 이상한 나라의 노동운동을 우리는 보고 있는 셈이다. 왜 우리나라 노동운동에서는 노동시간 단축이 노동해방으로 자리매김하지 못하였을까?

장시간 노동이 저임금 탓이라는 분석은 차고 넘친다. 노동계에서 흔히 나오는 분석이기도 하다. 과연 그런가? 그래서 임금을 올리면 노동시간은 줄어드는가? 혹시 장시간 노동이 저임금의 원인은 아닐까? 장시간 노동이 일상화되어 있다면 사용자들은 이를 기준으로 임금을 책정한다. 노동자들 역시 임금인상을 통해서가 아니라 장시간 노동을 통해서 생계비를 벌려고 든다. 임금은 낮아도 뼈 빠지게 일하면 그럭저럭 생활비는 마련되기 때문이다. 굳이 임금인상에 나서지 않아도 되는 대목이다. 저임금 노동자들이 생계비라는 명목으로 장시간 노동에 몸을 맡긴다면 고임금 노동자는 주체할 수 없는 욕망으로 장시간 노동에 몸을 맡긴다. 임금이 오른다고 해서 노동시간이 줄어들지 않는다는 건 대기업의 장시간 노동을 보면 곧바로 알 수 있다. 저임금이 장시간 노동의 주범이라는 것은 노동시간 단축의 논리가 아니라 임금인상의 논리일 뿐이다.

노동조합이 노동시간의 단축과 추가고용을 요구하려면 두 가지 전제가 따른다. 시간당 임금은 생산성 증가분만큼 오르더라도 잔업·특근수당을 포함하는 총액임금은 삭감을 감수하여야 한다. 두 번째는 노동시간의 단축과 노동시간 활용의 유연성을 교환하는 일이다. 경제가 불확실하다는 사실만이 확실한 세계화의 시대에서 유연성은 경쟁력의 또다른 표현이다. 그동안 초과근로가 유연성을 획득하는 중요한 수단이었다면 그것이 없어졌을 때 어떻게 유연성을 확보할 것인가가 과제가 된다. 임금의 안정성을 유지하면서도 노동시간은 신축적으로 조정하는 독일식의 ‘노

동시간 계좌제' 는 이런 점에서 관심이 가는 대목이다.

### 3. 근로기준법을 종이호랑이로 만들어 버린 정부

장시간 노동을 방치한 주체로서 정부도 예외일 수 없다. 노동시간에 관한 한 노동조합과 사용자, 그리고 정부 사이에는 삼각의 담합관계가 이루어져 왔다고 할 수 있다. 노동조합에 대해서는 법과 원칙을 에누리 없이 적용하던 정부도 이 지점에 와서는 슬며시 발을 뺐다. 게다가 한 술 더 뜬 것은 근로기준법에 대한 행정해석이다. 예를 들어보자. 법에는 1주간의 근로시간이 40시간을 초과할 수 없고 당사자 간에 합의하면 12시간을 한도로 이를 연장할 수 있도록 되어있다. 그렇다면 휴일근로는 어떠할까? 고용부의 행정해석에 따르면 휴일근로의 경우 8시간을 초과한 부분만 연장근로에 산입하도록 되어 있다. 휴일의 8시간 '정취' 노동은 연장근로시간에도, '표준' 노동시간에도 포함되지 않는다. 이 시간은 어디로 갔을까? 고용부가 장시간 근로관행을 부추겼다고 비난받을 일이다. 많은 학자들이 근로기준법을 고쳐야한다고 주장하지만 그보다 급한 일은 있는 근로기준법이라도 지켜야 하고, 그것도 제대로 해석하여 지켜야한다는 사실이다.

그렇다고 지금 있는 근로기준법에 문제가 없다는 이야기는 아니다. 장시간 노동이 노동자들의 '자발성' 에 바탕을 두고 있다면, 그리하여 노동조합이 나서지 않는다면, 정부라도 나서야 한다. 거기에는 법의 개정도 포함된다. 여기에서 길게 말할 여지는 없지만 몇 가지만 지적하자. 앞서 말한 휴일근로를 (평일의) 연장근로와 묶어 초과근로라는 개념으로 주 12시간 한도에 산입하는 방안이 있다. 연(월)차 휴가를 돈으로 보상하는 제도는 국제노동기구의 규약에 맞춰 금지시켜야 한다. 시간은 시간으로 보상되어야 한다. 포괄임금제라는 게 있다. 실제의 노동시간 수와 상관없이 일정액을 지급함으로써 연장근로나 휴일근로에 대한 보상에 가름하는 방식이다. 사무관리직에서 흔히 보이는 방식이다. 이러한 제도는 휴가·휴일제도를 무력화시킬 뿐 아니라 장시간 노동을 상태적으로 고착시키는 역할을 한다. 따라서 이를 금지시키던지 불가피한 경우에는 규제의 강도를 대폭 높여야 한다. 근로시간 특례제도도 재검토의 대상이다. 연장근로시간의 한도가 적용되지 않고 휴게시간의 변경이 가능한 이 제도는 의료업이나 운수업, 금융보험업 등에 적용된다. 이 제도를 존

치시킬 필요가 있는지도 의문이지만 존치하더라도 그 대상은 최소화시켜야 한다. 추가로 인력을 투입해서 해결할 문제조차 노동자들의 과중한 연장근로로 해결하려 들기 때문이다. 마지막으로 독일과 같이 근로일간 최소휴식시간제도를 도입하는 방안을 검토할 수 있다. 하루의 노동을 마친 후 다시 노동을 재개하기까지는 최소한 11시간 동안 중단 없이 휴식시간을 보장하는 것을 말한다.

최근 고용부가 완성차 업체를 대상으로 근로감독에 나선 일은 그야말로 서방 죽고 처음이라고 할 만한 일이다. 정부가 노사정 담합의 연결고리를 끊고 나선 것이다. 이는 정부가 노동시간 단축이 가져오는 고용효과에 눈을 돌렸다는 신호이기도 하다. 그런데 막상 노동계로서는 고용부의 조치가 뜨악해 하는 것처럼 보인다. 그 진정성을 믿지 못하겠다는 심정일 것이다. 그런데 노동조합으로서 그걸 진정성의 문제로 접근해서 내칠 일일까? 오히려 노조가 뒷북이라도 쳐서 정부를 노조 편으로 묶어놓고 이를 활용하는 편이 더 나은 셈법이 아닐까? 물론 이제 마무리 단계로 접어드는 정부로서도 노동시간의 단축이 일자리창출이라는 성과를 제대로 가져오기를 기대하기는 어려울 것이다. 노동시간 단축이 고용의 창출로 이어지는 일은 시간이 걸리는 일인데다 기업들의 반발도 고려하여야 하기 때문이다. 그렇지만 노동시간 단축이 다가오는 정치의 계절을 살아남아 차기정부의 정책으로 연착륙시키는 일은 여전히 중요하다. 그러기 위해서는 지금 칼을 빼 든 완성차업체들만이라도 근로기준법을 지키는 사례를 만들어내야 한다. 실제로 자동차·트레일러 제조업은 우리나라에서 노동시간이 가장 긴 업종이다.

#### 4. 노는 만큼 성공한다

“일하지 않는 자여 먹지도 말라” . 한 때 노동현장에서 울려 퍼졌던 노래의 한 구절이다. 잔인한 위협이다. 게으를 수 있는 권리, 때로는 방 안에서 지구를 걸머지고 뒹구는 것도 노동자들이 확보해야 할 소중한 권리이다. 하느님은 딱 6일만 일하고 영원히 휴식을 취함으로써 게으름에 관한 한 최고의 본보기를 보여주었다지 않은가? 맑스의 사위인 라파르그가 한 말이다. 누구도 죽음의 병상에서 그들의 직무에 충분한 시간을 소비하지 않았다는 걸 후회하지는 않는다고 한다. 개미처럼 비천하게 살 것이 아니라 일과 삶의 균형이 중요하다는 걸 에둘러 한 말이다. 오죽했으면 여가

를 전공한 한 학자는 “나는 놈 위에 노는 놈 있다” 며 “노는 만큼 성공한다” 고 일갈하였을까?

실업이 늘어가는 와중에도 장시간 노동의 성채는 여전히 견고하다. 노동조합마저 성장의 신화에 편승하면서 노동시간 단축투쟁을 포기하였다. 그렇지만 기계에 대해서는 노동시간을 늘리더라도 노동자들에게는 노동시간을 줄여야한다. 노동을 줄임으로써 노동자를 늘리는 방안을 찾아야 한다. 노동시간의 단축은 일과 삶을 조화시키고, 완전고용과 생산성 증가를 화해시키는 가교가 된다. 나와 가족은 물론이거니와 실업으로 찌든 우리사회를 위해서도 노동시간 단축은 절체절명의 과제로 다가든다. 노동시간 단축 이상으로 고용을 창출하는 방안이 있으면 알려 달라.

---

## 제8차 WTO 각료회의와 세계시민사회의 입장

황 선 자 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

---

### 1. 들어가며

제8차 WTO 각료회의가 2011년 12월 15일~17일 사흘간 스위스 제네바에서 개최되었다<sup>1)</sup>.

시장개방과 자유무역을 주장하며 신자유주의적 세계화를 주도하는 첨병역할을 담당해오고 있는 WTO 각료회의에 대응하여 국제연대투쟁이 조직적으로 전개되어 왔다. 전세계적으로 신자유주의 반대, 세계화 반대 운동이 전개되면서 WTO 반대운동은 세계화반대 운동의 핵심으로 등장했는데, 이러한 활동은 미국 시애틀에서 개최된 1999년 제3차 각료회의시 절정에 달했고, 칸쿤에서 열린 제5차 각료회의는 결렬되기에 이르렀다. 세계 각국의 노동조합을 비롯한 NGO들은 WTO가 미국, EU 등 선진국과 다국적기업의 이익만을 옹호하며 국제기준이라는 명분아래 주권국가의 내정에 간섭하고, 이 과정에서 노동자 및 시민사회의 권익과 환경 등의 가치가 심각하게 훼손되고 있다고 주장하고 있다. 그리고 이를 바로잡기 위해 WTO 각료회의가 개최될 때 마다 공동대응해왔다. 이번 제8차 각료회의는 WTO 반대 국제네트워크인 “우리 세상은 상품이 아니다(OWINF: Our World Is Not For Sale)” 를 중심으로 세계의 노동, 농민, 시민단체가 회의 이전부터 전략 회의를 여는 등 제8차 각료회의에 맞서 공동대응하였다.

이들은 이번 각료회의에서 도하라운드의 개발 위임사항(development mandate)과 지구적 실업 위기에 관한 대응, 금융서비스에 대한 국제적 및 국내적 차원의 감독

---

1) 회원국 대표로 구성된 WTO 각료회의는 WTO의 기능수행을 위해 필요한 조치를 이행하고 다자간 무역협정의 모든 사항에 대한 결정권한을 보유한다. 1차 각료회의는 싱가포르에서 1996년 12월 개최되었고, 최소 2년에 1회 개최된다.

강화 등이 주요 의제로 다루어져야 한다고 주장하였으나 이와 관련된 논의는 이루어지지 않았다.

제8차 각료회의에서는 3대 핵심의제와 7개 일반의제가 논의되었고, 그 결과 회원국의 정치적 지침이 필요한 핵심의제에 대한 의장선언문과 7개 일반의제에 관한 관료결정문이 결정되었다. 그리고 각료회의 직전에 타결된 정부조달협정에 대한 평가와 러시아 등 3개국의 WTO 가입이 이루어졌다.

이 글에서는 제8차 WTO 각료회의의 주요 결정에 대하여 노동, 농민, NGO로 구성된 글로벌 네트워크인 OWINF의 입장을 소개한다.

## 2. 각료회의의 주요 결정사항과 세계시민사회의 입장

전 세계 노동자들의 비판에도 불구하고, WTO는 여전히 공평한 성장 및 개발 또는 노동자의 권리와 기타 인권에 대한 존중에 기초한 완전고용, 양질의 고용, 생산적 고용의 창출에 대해 거의 관심을 가지고 있지 않다. 세계 금융 및 경제 위기의 악화에 따라 실업률 및 경기침체가 증가하는 시기의 무역 자유화는 위기를 더욱 심화시켜 사회적 어려움을 증가시킬 것이라는 우려가 높아지고 있다. 2001년 시작된 도하 라운드(Doha Round) 이래로, 세계경제는 식량위기, 기후위기, 환경위기, 에너지 위기, 금융위기, 그리고 일자리 위기를 경험하고 있다. 그러나 WTO는 무역불균형의 심화와 많은 국가들의 경기침체 심화를 막기 위해 아무것도 하지 않았다고 비판하였다(GU, 2011). 전 세계 시민사회는 “WTO 방향전환: 식량, 일자리, 지속가능한 개발 우선”이라는 슬로건 하에 제8차 각료회의는 지구적 식량·일자리·금융 위기를 해결하기 위해 정부들에게 더 많은 정책 수단을 제공할 수 있도록 기존 WTO 규칙을 개정하는 것을 긴급한 의제로 채택해야 한다고 주장하였다. 그러나 이러한 의제들은 채택되지 않았고, 이에 대한 개도국들의 높은 요구는 일부의 견해를 대표하는 것으로 치부되었다.

제8차 각료회의의 주요 결정사항을 살펴보면, 먼저 정치적 지침이 필요한 3대 핵심의제에 대한 의장성명이 채택되었는데, 그것은 다자통상체제 및 WTO의 중요성(WTO 내 분쟁해결기구의 활동강화), 무역과 개발(무역개발위원회의 작업을 통해 최빈개도국의 이익을 반영), 도하개발의제(DDA: Doha Development Agenda) 협상의



진전(다른 협상방식의 모색과 빠른 진전이 가능한 협상분야를 먼저 추진)에 관한 것이다. 그리고 7개 일반 의제에 대한 각료결정문이 채택되었는데, 이들은 지적재산권 분야 비위반제소(2013년까지 재연기), 전자상거래에 대한 관세부와 유예(차기 각료회의 시까지 재연기), 최빈개도국의 WTO 가입부담 완화, 최빈개도국에 대한 서비스분야 의무면제(waiver), 최빈개도국에 대한 지적재산권분야 협정 적용 유예(차기 각료회의 시까지 재연기), 무역정책 모니터링, 소규모 취약국가에 대한 고려 등이었다. 이와 함께 DDA 협상과 별도로 지난 1999년 이래 협상을 계속해 온 정부 조달협정이 타결되어 2012년 3월 조문화과정을 거쳐 42개 가입국이 정식 서명할 예정이고, 러시아, 몬테네그로, 사모아, 바투아투의 WTO 가입이 승인됨으로써 WTO 회원국은 157개국으로 확대되었다.

OWINF는 제8차 각료회의가 위와 같은 의장의 구속력없는 요약(non-binding summary)으로 결론을 내림으로써 지구적 식량, 일자리, 금융 위기를 해결하기 위한 노력을 이끌어 내는데 실패했고, 법적 효과를 가지지는 않더라도 이 요약은 1%를 위한 의제를 우선시하는 반면, 세계 무역규칙의 개정에 긍정적인 99%의 의제에 미래 협상을 집중시키고자 하는 개발도상국의 압도적인 요구를 축소시키는 WTO의 악명 높은 역사를 반복했다고 비판했다.

WTO가 영향을 미치는 여러 가지 문제를 해결하기 위해 긍정적 의제(positive agenda)를 제안하였으나, 세계 금융·식량경제 위기를 개선하는데 실패했는데, 글로벌 위기 이후 여러 정책 가운데 특히 농업, 관세, 서비스 규제 정책의 변화가 필요하다고 보고 있다. 이들 정책과 관련한 요구는 WTO 창립의 즉각적 영향으로 우선 해결이 동의되었던 이행문제(Implementation issues)에 포함되어 있는 개발도상국의 요구와 유사하다.

농업분야에서 시민 사회는 상품 시장의 변동성에 대한 더 큰 규제, 후진국의 농업관련 산업의 수출 보조금에 관한 규율, 국가가 농민의 생계, 식량 안전, 농업 개발을 보호할 수 있도록 하는 정책공간의 확대를 요구했다. 이들 조치는 국가들이 WTO의 제약으로부터 벗어나 식량 주권이라는 글로벌 시민 사회의 요구를 실행하기 위해 필요하다. 또한 그리고 식량권을 보장하기 위해 WTO의 농업 규칙을 개정해야 한다.

공산품과 관련하여, 세계의 노조들과 지원 조직들은 개발도상국을 처벌할 수 있는 공식(formula)에 기반하여 관세를 줄이는 현 WTO 모델을 버리고 극적인 변화를

요구하고 있다. 현 공산품 관세는 구간별 감축방식을 사용하고 있는데, 선진국과 개발국에 동일한 감축공식을 적용하되 관세가 높을수록 많은 폭으로 감축해야 한다는 원칙을 제시함으로써 관세가 상대적으로 높은 개발도상국에 큰 타격이 되고 있다. 정부들은 기업이윤을 넘어선 관찮은 일자리 의제 등 일자리에 대한 99%의 요구 가운데, 향후 무역협상에 의한 고용영향평가를 위한 고용주도 회복에 집중해야 한다고 주장하고 있다.

금융서비스와 관련하여, 금융부문에 대한 공공 감시의 필요성이 증가함에 따라 정부들이 WTO에서 추가적 금융 자유화를 위한 현재의 제안을 포기할 것을 요구했다. 대신, 그들은 현재 제안된 GATS 규칙을 금융위기를 고려하여 재검토하고, 다른 금융 조정력과 자유재량권이 있는 신중한 조치를 이행할뿐 아니라, 자본통제와 금융 거래세와 같은 정책을 사용하는 모든 국가를 위한 정책공간을 보장하기 위해 변경할 것을 요구했다. 그리고 금융위기를 고려하여 각료회의에 앞서 WTO 금융 서비스 규칙을 재검토하자는 에콰도르의 제안에 지지를 표명하였다. 이 제안은 많은 유력한 개발도상국들의 지지를 받았지만, 미국과 EU, 캐나다가 금융 서비스 규칙의 공평한 재검토에 관한 어떠한 논의도 각료회의에서 차단하였고, 이로 인해 WTO가 금융 재규제를 향한 글로벌 여론을 반영할 수 없게 만들었다.

글로벌 시민 사회는 또한 최빈국을 위한 종합적인 정책변화 패키지를 요구했는데, 이것은 미국의 과도한 시장 요구로 인해 논의가 진전되지 못했다. 대신, 최빈개도국에 대한 서비스분야 의무면제, 최빈개도국에 대한 지적재산권분야 협정 적용 유예, 소규모 취약국가에 대한 고려 등 최빈개도국을 위한 최소한의 몇 가지 정책 변화만이 각료회의에서 결정되었다. 이 정책 변화의 많은 것들은 2005년 “조기 수확(Early Harvest)” 이전 처음 제안된 것으로 오랫동안 지체되어 온 것이다.

한편, 글로벌 위기의 결과 발생한 문제들뿐 아니라 기존의 불공정한 WTO 규칙으로부터 발생하는 문제들을 해결하는데 필요한 변화를 추구하는 대신에, 선진국들은 자유화와 규제완화를 증가시키는 1%를 위한 의제에 초점을 맞춘 몇 가지 제안을 제출하였다. 각료회의에 앞서 호주는 관세에 관한 새로운 무역장벽 도입 금지원칙(standstill)을 제안했는데, 이는 개발도상국들이 위기로부터 회복하기 위해 필요한 정책공간을 크게 제한하는 것으로 평가된다. 글로벌 시민 사회는 소위 ‘보호주의에 반대하는 서약(Pledge Against Protectionism)’ 으로서 일단의 부유한 국가들(그리고 이미 포괄적 양자간 자유무역협정에 가입한 소수의 개발도상국)이 각료회의에서 제

안한 이 ‘새로운 무역장벽 도입 금지원칙’ 을 철저하게 거부하는데, 이는 이 정책이 경제충격에 대응하기 위한 각국의 권리를 기존 협정에 따라 부정할 것이기 때문이다.

글로벌 시민사회는 또한 서비스, 무역 촉진, 투자 등 대다수 회원국들이 반대하는 분야에 대한 복수국가간 협상에 참가하고 있는 일부 부유한 국가의 시도에 반대한다. WTO 내에서 복수국가간 협상은 매우 위험한 것인데, 이는 이들 협상이 특정 국가들이 다른 국가들에게 나중에 동의하도록 압력을 가할 극단적인 자유화의 기준을 설정하는 것을 허용할 것이기 때문이다. 더 중요하게, 기존 문제의 해결을 위한 WTO 의제에 초점을 맞춘 긴급한 필요에 대한 관심을 분산시킨다.

글로벌 시민사회는 또한 WTO 내에서 기후변화, 에너지 안보 및 식량 안보와 같은 “새로운 의제” 가 기업 의제라고 비판하는데, 이들은 탄화수소, 광물, 기업농의 거대한 천연 자원 약탈을 초래할 것이기 때문이다.

글로벌 시민사회는 또한 의장(Chair)에 의해 제출된 차별적 요약(summary)에 반대한다. 이 요약은 마치 이들 제안이 대다수의 회원국에 의해 지원되는 것처럼 보이지만 소수의 국가가 지지하는 1%의 의제를 대표하는 ‘보호주의에 반대하는 서약’ 과 복수국가간 협상을 위한 강요와 같은 제안으로 불린다. 또한 여러 이슈들 가운데 개발, 정책공간 등 99%의 필요에 초점을 맞춘 요구가 개발선언의 친구들(Friends of Development Declaration)인 아르헨티나, 브라질, 중국, 에콰도르, 인도, 파라과이, 우루과이, 베네수엘라뿐 아니라 아프리카 그룹, 최빈국 그룹, 아프리카 카리브 태평양(ACP) 그룹, 소규모 취약경제 (SVE)에 의해 지원되었다. 그러나 의장의 요약은 압도적 대다수 회원들의 이러한 요구들을 “일부” 의 견해를 대표하는 것으로 묘사하였다. 다행히 ALBA(볼리비아, 쿠바, 에콰도르, 니카라과, 베네수엘라) 국가들의 훌륭한 노력으로 인해, 의장의 결론성명(Chair’s Concluding Statement)은 구속력이 없다. 따라서 WTO 내에서 복수국가간 협상을 위한 위임사항(mandate)이 전혀 없고, 따라서 이러한 협상은 포기되어야 한다.

세계 시민사회는 형성중인 역량있는 개발도상국가간 동맹을 분리하여 차지하려는 일부 부유한 국가들의 시도에 반대한다. 대규모의 빈곤인구를 가진 개발도상국들은 여전히 WTO의 특별하고도 차등적인 대우(Special and Differential Treatment)에 대한 필요를 가지고 있고, 이들 정부가 위기에 대한 해결책을 실시할 수 있도록 WTO 내에서 불공정하게 대우받아서는 안된다.

미국은 경제를 성장시키고, 실업과 불평등을 감소시키며, 무역균형을 회복시키기 위해 달러 가치를 하락시키는 등 더 많은 경기부양책(fiscal stimulus)을 필요로 하고 있다. 유럽은 중앙은행(Central Bank)이 단지 인플레이션을 제한하는 것이 아닌 고용 촉진이라는 책무를 하는 것을 보장하는데 집중해야 한다. 그러나 선진국의 이러한 문제들은 무역체제에 대한 공익 개정 및 개발을 위한 긴급한 필요를 무산시키거나 개발도상국들이 그들의 국내 시장을 철저히 개방하도록 강요함으로써 해결될 수 없다.

제8차 각료회의에서 다룬 대부분의 의제가 도하협상의 교착상태(stalemate)에 있는 의제에 초점을 맞추었고, 글로벌 위기와 기존 WTO의 나머지 불균형을 해결하는데 필요한 변화를 다루는데는 실패하였다. 이는 개발 위임사항(development mandate)을 포기하고 대신 그들의 서비스, 농산물 및 공산품 수출업자의 시장접근요구를 위해 노력해 온 미국과 EU의 비타협적인 태도(intransigence)의 결과라고 비판하고 있다.

세계 시민사회는 OWINF 글로벌 네트워크의 구성원으로써, WTO라는 글로벌 무역 조직이 99%를 위해 복무해야 한다고 주장한다. WTO는 개발과 고용 창출을 위한 긍정적인, 공익의 의제를 추구하는 국가에게 충분한 정책 공간을 제공해야 한다. 따라서 무역 규칙은 진정한 식량 안보와 식량 주권, 지속 가능한 개발, 저렴한 의료 및 의약품에 대한 접근, 그리고 글로벌 금융 안정성을 보장하려는 글로벌 노력을 방해하기보다는 촉진해야 한다고 주장하고 있다.

### 3. 마치며

신자유주의적 세계화의 첨병역할을 해온 WTO에 대한 세계시민사회의 대응은 꾸준히 진행되어왔는데, 경제위기 이후 일자리 및 금융위기에 대한 대응이 시급히 요구되고 있는 최근에는 오히려 관심과 동력이 많이 떨어지고 있다. WTO의 주요 규칙들이 선진국과 초국적기업들의 이익을 대변하면서 그 외의 국가들이 식량, 일자리, 금융위기 등으로 벗어날 수 있는 정책공간을 제한하기 때문에 이를 해소하는 것이 시급한 문제임에도 불구하고 국내외적으로 WTO 각료회의에 대한 관심과 대응이 많이 줄어들고 있다. 제8차 각료회의에는 한국노총을 비롯하여 30여 개국에서

60여명의 노동, 농민, 시민사회단체들의 대표가 참석하여 공동대응을 전개해나갔다. 한편, 한국정부는 항상 미국을 비롯한 선진국과 같은 입장을 취하면서 OWINF 내에서 요주의 국가로 분류되고 있는데, 노동을 비롯한 시민사회의 WTO의 정책과 관련한 한국정부의 입장 파악 및 이에 대한 적극적 대응이 요구된다.

---

## 여성 노조참여 연구의 필요성에 관한 소고

박 현 미 (한국노총 중앙연구원 책임연구원)

---

많은 여성들은 노조가입으로 혜택을 받고 있다(Kaminski & Yakura, 2008:461; Milkman, 2007:63 ; Roth, 2010:427 ; Caiazza, 2007:3). 그러나 한국은 물론 선진각국 등 세계적으로 여성의 노조조직률은 남성조직률보다 낮고 노조에서 여성은 남성보다 저조한 노조참여와 노조몰입을 보이고 있다. 또한 여성의 노조참여에 긍정적으로 역할하는 여성간부들은 소수로서 여성은 노조에서 과소대표되고 있다. 왜 그럴까. 선진각국 노조에서 여성의 노조참여를 노조생존의 핵심과제 하나로 제기하고 있음을 상기한다면 왜 여성의 노조조직률, 참여율이 낮은지, 왜 여성 노조리더가 소수인지 분석되어야 한다. 여성의 노조참여 영향요인에 대한 연구는 이같은 배경을 고려하고 이러한 현실을 개선하기 위해 수행될 필요가 있다.

그렇다면 왜 지금 여성조합원의 노조에 대한 낮은 관심과 낮은 참여를 문제시하면서 이를 개선하기 위한 작업에 주목해야 하는 것일까.

그동안 노동자의 노조참여에 영향을 주는 요인 연구들은 많이 이루어져왔으나 여성의 노조참여 영향요인에 관한 연구는 많지 않으며 국내에서는 특히 찾아보기 힘들다. 사실 여성노동자의 낮은 노조참여 문제는 주류 노사관계의 관심사가 아니었으며(Parker, 2003:1) 노동자로서 혹은 조합원으로서 여성의 경험 또한 노사관계에서 결코 관심의 대상이 아니었다. 오랫동안 노사관계에서 주목받아온 대상은 남성이었고 여성의 투쟁은 역사서술에서 ‘누락되고’ 있는 것이다(Forrest, 1993:321). 이러한 여성의 낮은 노조참여 문제와 함께 최근 부상하고 있는 것은 리더십의 성별차이(젠더갭)문제로 남성에 비해 여성이 과소대표되고 있다는 점이다. 이처럼 노사관계, 노동운동에서 관심밖에 있었던 여성이 주목받기 시작한 것은 여성이 노조의 조

직화 대상으로 등장했다는 배경을 갖고 있다. 즉 이러한 변화는 산업구조의 변화, 여성경제활동의 증가 등으로 노동인력이 여성화되고(Parker, 2003:10 ; Roth, 2010:432) 제조업 남성노동자 중심의 전통적인 조직화부문에서의 노조조직률이 하락하면서 노조의 권력과 자원이 축소(Peetz & Pocock, 2009)하고 있는 현실을 극복하기 위한 목적을 갖고 있는 것이다.

이에 영국, 미국, 호주, 캐나다 등 주요 선진국의 경우도 지난 20여 년간 노동조합의 조직률이 쇠락하는 상황 속에서 여성이 노동시장에서 차지하는 비중이 높아짐에 따라 감소하는 조직률을 만회하기 위한 하나의 방안으로 여성들을 노조로 유인할 필요성을 크게 느꼈다(Parker 2003 : 17 ; Roth, 2010:432; Eaton, 1993:174). 영국의 경우는 유니슨(UNISON) 등 거대 노조에서 남성지배적인 노조의 개선을 위한 조직혁신을 단행하였다(Mcbride, 2001 ; Cunnison & Stageman, 1995 박태주, 2001). 미국의 경우도 낮은 조직률과 노동력의 여성화로 여성의 노조참여가 미국 노동운동의 생존에 중요하다고 판단하였는데 이러한 인식은 1994년 존 스위니가 미국노총(AFL-CIO) 위원장에 당선되었을 때 실천적인 노력으로 나타났다. 예컨대 여성리더들에게 존 스위니의 당선은 하나의 전환점이 되었다. 당시 멕시코계 미국인 린다 샤베즈 톰슨(Linda Chavez-Thompson)이 여성이자 유색인으로서 처음으로 부위원장에 당선되었다. 또한 스위니 집행부에서 이전에 6%였던 여성부서장 비율은 50%로 증가했으며 처음으로 여성국(AFL-CIO Working Women's Department)이 만들어졌다(Roth, 2010:432-433). 선진국 노조들은 이러한 혁신을 통해 노동조합 스스로 노조내의 성평등, 더 나아가 노조민주주의의 실현을 위해 노력하고 있다. 호주노동조합은 기존 조합원에 대한 서비스보다는 새로운 조합원 확대와 작업장의 노조참여(activism)를 중시함으로써 이 위기에 대응하였다(Peetz & Pocock, 2009).

그러면 한국의 상황은 어떠한가. 2010년 조직률은 9.8%이다. 1989년 19.8%를 정점으로, 1997년-2001년 12%대, 2002년-2003년 11%, 2004년 이후 10%대로 감소하였고, 2010년에는 9.8%인 한자리수로 내려앉았다(고용노동부, 2011 보도자료). 이는 공식적으로 노동조합 조직률을 집계한 이래 가장 낮은 수치이다. 1989년 19.8%였던 조직률이 2010년 지난 20여년 동안 절반 이상 감소하였다. 이러한 조직률 저하는 노동조합 외연의 축소를 가져왔고 노동조합의 대표성과 사회적 영향력을 크게 위협하고 있다. 이에 조직률 제고를 위한 노동조합의 적극적인 노력이 요구되고 있다. 이와 관련 노동시장에 진입하는 여성노동자의 숫적인 증가에 힘입어 여성들의 노조

조직화 필요성이 제기되고 있다.

2009년의 경우 노조조직률을 성별로 보면, 남성은 13.5%, 여성은 5.1%로 여성의 조직률은 남성의 절반에도 못 미치고 있다(한국노동연구원, 2011:137). 그러나 전통적인 남성중심의 노조운영은 여전히 지속되고 있다. 노조내 주요의사결정기구를 구성하는 성원들 거의 대다수가 남성들이라는 점은 그 단적인 사례를 제공하는 것이다. 물론 한편에서는 노조로 진입하는 여성들의 숫자 증가와 그들의 요구, 노조의 필요성 등으로 노조의 남성중심성에 대한 문제의식 아래 노조내의 가부장적인 문화와 관행을 드러내고 그 개선을 요구하는 연구들(박진영 외, 2001; 박정옥, 2005; 신경아장수정, 2001; 신병현·이황현아, 2010; 민주노총 2010)이 최근 보고되고 있다. 그러나 이러한 노력은 현실 속에서의 실천활동으로 이어지지 못하고 있다. 즉 노조의 성차별주의, 남성중심 운영은 지속되고 있으며 여성은 여전히 노조내 외부인으로 존재하고 있다. 따라서 노동운동차원에서의 적극적인 노조성평등기획이 마련되고 추진되어야 한다.

일부 업종이나 직종을 예외로 한다면 보통 노동조합은 남녀노동자들로 구성되어 있다. 따라서 노동조합과 노동조합에 근거한 노동운동은 그 구성원인 남녀 노동자들의 권리와 이익을 대변해야 한다. 그러나 노동조합, 노동운동은 과거에서부터 현재까지 여전히 남성들의 영역으로 이해되고 있다(Heery & Kelly, 2001:198 ; Franzway, 1996:128 ; Rea, 2005:52). 이것은 사회가치관이나 산업구조의 변화 등으로 노동시장에 증가하는 여성들의 노조참여는 물론 더 나아가 노동운동의 양적, 질적 성장을 가로막는 요인으로 작용하고 있다. 그런데 노조규모와 결집력은 노조의 ‘힘’을 나타내주는 주요한 척도이다(Parker, 2003:17). 따라서 노조성평등기획은 바로 노조규모와 결집력을 증가시키는 노동운동의 생존전략이란 의미를 갖는다. 이에 노조의 성평등기획은 노동조합, 노동운동의 미래를 위한 핵심과제로 부상하고 있는 것이다. 노조의 성평등기획이 갖는 의미는 이것만이 아니다. 노조의 성평등기획은 “노조는 ‘민주적’ 이어야 한다고 일반적으로 동의되는” (Marjorie, 1979:41) 가치를 향한 노력이다. 자발적 결사체인 노동조합에서 조직내부의 민주주의는 그 자체로 목적이자 수단이다. 조직내부의 민주주의를 유지하는 것은 그 자체로 가치있는 것일뿐 아니라 이를 통한 광범한 구성원의 참여는 조직목표의 효율적 달성을 가능케 하여 주기 때문이다(Knoke, 1981, 박희준, 1991:25 재인용). 이에 조직능력의 제고에 중요한 영향을 주는 노조민주주의(김용학·송호근, 1998:4)야 말로. 낮은 노조조직률, 대



표성 문제 등으로 그 가치가 훼손되고 있는 현재의 노동조합, 노동운동이 추구해야 할 가치의 하나일 것이다. 이와 관련, 노조의 성평등기획은 노조민주주의를 실현시키기 위한 전제조건이다.

그렇다면 우리는 노조의 성평등 기획을 위해서 무엇을 해야 할 것인가. 사회의 전반적인 가부장적·성차별적 문화와 제도의 혁신을 비롯해 노조의 조직운영이나 조직문화 등의 변화, 남녀 노조간부/조합원들의 의식변화, 노조의 여성간부 리더십 구축과 여성조합원의 노조참여 등 다양한 과제가 제기될 수 있을 것이다. 이중 여기서 여성조합원의 노조참여에 관심을 갖고 있다. 이는 앞서 노조성평등기획의 의미에서 지적한 바 여성의 노조참여는 조직률 하락으로 노조자원과 노조권력의 축소로 야기될 수 있는 노동운동의 위기와 노조내의 성차별주의 등으로 여성의 참여를 저해하는 노조조직의 혁신과 관련된다는 선행연구(Kirton & Healy, 1999 ; Parker, 2003)를 참고로 한다.

Kirton & Healy(1999)에 의하면 노조에서 여성조합원을 충원하려는 시도는 현재의 숫적인 조합원 감소에 대응하는 방안이고 여성의 실천적 참여(activism) 제고 노력은 노조의 성격변화, 즉 노조를 여성친화적으로 만들 수 있는 가능성을 준다. 즉 여성의 노조참여를 적극 권장하고 발전시키려는 노력은 노동조합의 특성이나 성격을 변화시키는 효과를 가져온다. 가부장적 노조문화가 지배하는 노조에서 여성간부가 채택하는 여성을 고려한 전략(women conscious strategies)은 여성의 적극적인 실천적 참여(women's activism)와 노동조합의 질적인 변화 간에 상호관계가 있음을 암시한다. 이에 노조의 쇄신(union renewal)은 노조의 가부장적 문화의 변화보다는 여성이 적극적으로 참여하며 활동하는 곳에서 노조의 특성이나 성격을 변화시키는 결과가 나타날 수 있다고 보고 있다(Kirton & Healy, 1999:31-44). 따라서 노조 성평등 기획의 핵심과제인 여성조합원의 노조참여에 영향을 주는 요인은 분석될 필요가 있다. 특히 작업장에서 여성과 남성의 경험이 다른 측면이 있으며 여성들은 남성들과 다른 관심사를 노조가 대변해주기를 바라기 때문이다(Ledwith et al., 1990; Kaminski & Yakura, 2008; Leonardo, 1985 ; Harrison, 1979).

남녀노동자간 노조참여 차이가 나타나는 핵심적인 원인은 우리사회를 지배하는 성별분업 이데올로기에 있다고 할 수 있다. 여성이 노조에 가입하지 않는 이유가 가족책임, 전통적인 성역할과 스테레오 타입, 직무분리, 남성지배적인 노조환경이라는 점(Ratman & Jain, 2002:285)은 이를 보여준다. 따라서 여성의 노조참여를 분석

할 때에는 이러한 여성의 현실을 고려해 직장, 가정, 노조 이 세 영역에서의 여성의 경험에 주목해야 한다. 이는 여성노동자 삶은 가정, 직장, 노조란 세 가지 주요 영역에서 구성될 수 있는데 이로 인해 노조에 참여하는 여성들은 이중, 삼중의 부담을 지니고 있음을 지적하고 있는 다수의 선행연구 논의들(Parker, 2003 ; Colgan & Ledwith, 1996; Eaton, 1993; Franzway, 2000; Kirton & Healy, 1999; Shur & Kruse, 1992)을 근거로 한다. 산업화 이후 전통적으로 남성의 영역이라 여겨졌던 유급노동시장에 여성들의 참여가 크게 증가하면서 노동인력이 여성화되고 있지만 사회내에 공사분리의 성별분업 이데올로기는 여전히 지배적이다. 이에 가사와 돌봄 등 가족생활 영역에 대한 책임을 여성에게 1차적으로 부여하고 있는 사회에서 이를 내면화하고 있는 여성들이 직장과 가정생활에 덧붙여 노조란 영역에서의 활동은 적잖은 부담으로 작용하고 있다. 특히 노조는 ‘탐욕스런 조직들’ (greedy institutions)(Franzway, 2000:259)로 많은 노력과 시간, 헌신을 필요로 하는 조직이다(Caiazza, 2007:13).

그러나 적잖은 여성들이 직장과 가족생활을 병행하는 어려운 여건 속에서도 노조에 적극 참여하며 자신의 노력과 시간을 투여하고 있다. 이러한 여성들은 그동안 여성들의 낮은 조직률이나 노조참여를 남성들과 다른 여성의 노조 선호차이나 노조진입, 참여에의 장벽으로 설명해온 두 가지 흐름에서는 제대로 설명되지 않는다. 즉 여성들의 노조에 대한 관심이나 지지가 남성보다 낮다는 선호차이이론이나 업종이나 직종분리, 노조의 문화나 태도, 가족몰입 등의 유무형의 장벽으로 노조참여가 낮다는 장벽이론으로는 직장, 가정, 노조에서 삼중의 역할을 하고 있는 여성들을 설명할 수 없다는 것이다. 따라서 향후 여성노조참여 영향요인에 관한 연구는 여성들의 노조참여 장애물이나 개인의 선호가 무엇인가에 두기보다는 여성조합원들이 노조에 관심을 갖고 참여하게 하는 요인이 무엇인가에 초점을 두어야 한다. 그리고 그 참여요인은 직장, 가정, 노조 이 세 가지 생활영역에서의 여성경험과 연결시켜 논의할 필요가 있는 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김용학·송호근(1998), 『한국노동조합의 연결망』, 한국노총중앙연구원
- 김정우(2006), 「노동조합의 조직현황과 조직률 추세」, 『노동리뷰』 24호.
- 민주노총(2010), 민주노총 성평등미래위원회 최종보고서
- 박래효(2004), 『노동조합원의 노동조합 참여에 관한 연구-상대적 박탈감과 사회정체성 및 집단효능감의 효과』, 전남대학교 대학원 경영학과 박사학위 논문.
- 박정옥(2005), 「노동조합활동의 성평등제고 방안에 관한 시론적 연구-공공부문 노동조합 여성간부 활동을 중심으로-」, 이화여자대학교 석사학위논문
- 박진영(1988), 「여성의 조직 활동 참여 요인에 관한 연구 : 병원 노동조합을 중심으로」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- 박태주(2001), 「여성과 노조 민주주의」, 『월간 노동사회』, 4월호 통권 제 53호, 한국노동사회연구소.
- 신경아·장수정(2001), 「노동운동은 성평등인가」, 『여성과 사회』, 제12호
- 신병현·이황현아(2010), 『노동조합운동의 가부장적 문화와 극복 방향』, 전국민주노동조합총연맹
- 원숙연(2004), 「여성주의적 조직연구」, 『한국행정학보』, 제38권 제6호
- 정이환·황덕순(1996), 『한국의 노동조합과 조합원 참여』, 한국노총중앙연구원.
- 한국노동연구원(2011), 『2011 KLI 노동통계』
- Caiazza, Amy(2007), *I Knew I Could Do This Work: Seven Strategies That Promote Women's Activism and Leadership in Unions*, Institute for Women's Policy Research.
- Colgan, F. & S. Ledwith(1996), Sisters Organizing - women and their trade unions' in S. Ledwith & F. Colgan (eds), *Women in Organizations - challenging gender politics* (London : Macmillan)
- Cunnison, Sheila & Stageman, Jane(1995), *Feminizing the Unions: Challenging the Culture of Masculinity*, Aldershot: Avebury.
- Eaton, Susan C.(1993), 'Women in Trade Union Leadership: How More Women Can Become Leaders of Today's And Tomorrow's Unions' in Adler, Glenn and Suarez, Doris (eds.), *Union Voices, Labor's Responses to Crisis*, Albany: State University of NY Press, pp. 171-211.
- Forrest, A.(1993), A view from outside the whale:the treatment of women and unions in industrial relations, in Briskin & McDermott(eds), *Women challenging unions-feminism, democracy, and militancy*, University of Toronto Press, 325-327
- Franzway(1997), Sexual Politics in Trade Unions, in Barbara Pocock(eds) *Strife: Sex and Politics*

- in Labour Unions, Allen & Unwin, pp.128-148
- Franzway, Suzanne(2000), 'Women Working in a Greedy Institution: Commitment and Emotional Labour in the Union Movement, *Gender, Work and Organization*, Vol. 7 Issue 4, pp. 258-268.
- Harrison, Marjorie(1979), Participation of women in trade union activities, *Industrial Relations Journal*, 1979, Vol. 10 Issue 2, pp. 41-55.
- Heery, Edmund & Kelly, John(1989), A cracking job for a woman-a profile of women trade union officers, *Industrial Relations Journal*, Autumn 89, Vol. 20 Issue 3
- Kaminski, Michelle & Yakura, Elaine K. (2008), women' s union leadership : closing the gender gap, *The Journal of Labor and Society*, vol. 11, 459-475
- Kirton, Gill & Healy Geraldine(2004), 'Shaping Union and Gender Identities: A Case Study of Women-Only Trade Union Courses' , *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42 Issue 2, pp. 303-323.
- Kirton, Gill & Healy, Geraldine(1999), 'Transforming Union Women: The Role of Women Trade Union Officials' , *Industrial Relations Journal*, Vol. 30 Issue 1, pp. 31-45.
- Knoke, D.(1981), Commitment and Detachment in Voluntary Associations, *American Sociological Review*, Vol. 46, April
- Ledwith, S. Colgan F. & Joyce P.(1990), "The Making of Women Trade Union Leaders" , *Industrial Relations Journal*, Vol. 21 Issue 2, pp. 112-125.
- Leonardo, M. di.(1985), Women's Work, Work Culture and Consciousness, *Feminist Studies*, Vol. 11, No. 3, Autumn
- McBride, A.(2001), *Gender democracy in trade unions*, Ashgate Pub Ltd, July
- Milkman, Ruth(2007), 'Two Worlds of Unionism: Women and the New Labor Movement' , in Cobble, Dorothy Sue(ed). *The Sex of Class: Women Transforming American Labor*, Cornell Univ Press, pp. 63-80.
- Parker, Jane(2003), *Women' s Groups and Equality in British Trade Unions*, NY: The Edwin Mellen Press.
- Peetz, David & Pocock, Barbara(2009), 'An Analysis of Workplace Representatives, Union Power and Democracy in Australia' , *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, Issue 4, pp. 623-652.
- Ratnam & Jain (2002), "Women in trade unions in India" , *International Journal of Manpower*, vol.23, No.3, pp.277-292.
- Rea, Jeannie(2005), 'Women and Trade Unions: Do Women Need Unions or Unions Need Women?' , *Social Alternatives*, Second Quarter, Vol. 24 Issue 2, pp. 50-54.
- Roth, Silke(2010), Women as Leaders in The Union Movement, in Karen O'Connor(ed.), *Gender*

*and Women's Leadership: A Reference Handbook*, pp. 427-434.  
Schur L. & D, Kruse(1992), 'Gender Differences in Attitudes Toward Unions' , *Industrial and Labor Relations*, Vol,46 Issue 1, pp. 89-102.

---

# 외국인 근로의 사용과 내국인 우선고용의 원칙

김기우 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

---

## 1. 들어가며

우리나라는 다른 여러 선진국들의 경험과 유사하게 일정 정도의 실업률을 유지하거나 상대적으로 높은 청년실업률이 존재함에도 특정 업종 예컨대 3D업종의 내국인 노동력의 확보가 용이하지 않았다. 외국인근로자는 소위 3D업종을 중심으로 내국인근로자들이 기피했던 영역에 취업하여 값싼 노동력을 제공함으로써 관련 업종의 인력난을 해소한 반면 내국인근로자의 일자리를 잠식한다는 문제제기가 있어 왔다. 이것이 외국인근로자와 내국인근로자 사이의 저임금 일자리와 관련한 이해가 상충되는 지점이면서 우리나라 중소기업 사업주의 이해를 반영해야 하는 부분이다. 이로 인해 내국인근로자의 저임금 노동시장에서의 소외가능성과 함께 외국인근로자들이 저임금 노동력의 확보수단으로 왜곡되는 것은 아닌지를 살펴볼 필요가 있다.

다시 말하면 외국인근로자의 국내유입은 상대적으로 저임금 생산직 근로자의 인력부족을 완화하기 위한 것이었다. 그런데 현재는 한정된 국내시장의 일자리 문제로 인해 내국인근로자의 일자리 문제가 함께 고려될 필요성이 제기되고 있다. 이때 전문기술 외국인근로자 보다는 주로 통제의 대상이 되고 있는 단순기능 외국인근로자(주로 E-9(비전문취업), H-2(방문취업) 사증 외국인 취업자)에 대해 다루고자 한다. 고용허가제는 단순기능 외국인근로자를 그 주 대상으로 한 고용관리제도로 볼 수도 있기 때문이다.

종래 우리나라는 1980년대 말부터 전문기술직종에 한해 외국인의 국내 취업을

허용하고, 원칙적으로 단순기능 외국인근로자의 국내 취업은 금지해왔다. 그러다가 1991년 11월 해외투자기업 연수제도, 1993년 외국인 산업연수제도를 도입함으로써 사실상 단순기능 외국인근로자의 취업을 인정하였다. 2000년 4월부터는 연수취업 제도를 실시하였고 2002년부터는 ‘연수 2년+취업 1년’ 에서 ‘연수 1년+취업 2년’ 으로 연수취업제도를 확대 실시하였다. 그리고 2002년 11월부터는 일부 서비스분야에 국내 호적 또는 친족이 있는 외국국적동포를 대상으로 3년간 취업활동을 허용하는 취업관리제<sup>1)</sup>를 도입하여 시행하였다. 2007년 3월 4일부터는 국내에 호적 또는 친족이 있는 외국국적 동포에게 3년간 취업을 허용하던 특례고용허가제를 국내에 호적 또는 친족이 있는 외국국적 동포뿐만 아니라 국내에 연고가 없는 외국국적 동포에게도 3년간 취업을 허용하는 방문취업제로 전환하였다.

이 방문취업제도는 국내출입국 및 취업 등 혜택에서 그동안 상대적으로 소외받아온 외국국적 동포에 대해 자유로운 왕래 및 취업기회를 확대하기 위한 동포포용 정책으로 만 25세 이상의 중국 및 구소련 동포에 대해 5년간 유효한 복수사증을 발급하여 1회 입국시 최장 3년간 체류 및 취업을 허용하는 특례고용허가제를 말한다. 이는 일반고용허가제와 구별되며 관련 법률로 ‘재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률’ 이 있다. 2007년 1월 1일부터는 산업연수제도를 고용허가제로 통합하여 추가적인 산업연수생의 도입을 중단하고 단순기능 외국인력의 고용은 고용허가제로 일원화하였다. 그리고 해외투자기업연수생제도는 순수한 외국인연수생제도로 운용하도록 하였다.<sup>2)</sup>

1) 음식점업, 사업지원서비스업, 사회복지사업, 하수폐기물처리 및 청소관련 서비스업, 개인간병인 및 가사서비스업 등 일부 서비스업종에 한정하였다. 2004년에는 건설업이 추가되면서 고용허가제 특례제도로 고용허가제에 흡수 통합되었고, 2006년부터는 제조업, 농축산업 또는 연근해어업으로서 외국인력정책위원회가 산업별 특성을 고려하여 정하는 사업 또는 사업체로 확대되었다.

2) 산업연수생제도에 대해 헌법재판소는 위헌결정(헌법재판소 2007. 8. 30. 선고, 2004헌마670 전원재판부)을 내렸다. 즉 헌법재판소는 ‘일할 자리에 관한 권리’로서의 근로의 권리는 사회권적 기본권의 성격이 강하므로 이에 대한 외국인의 기본권주체성을 전면적으로 인정하기는 어렵다고 하면서도, ‘일할 환경에 대한 권리’에 대해서는 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 할 것이므로 외국인근로자라고 하여 이 부분에까지 기본권주체성을 부인할 수는 없다고 보았다. 그리고 자본주의 경제질서 하에서 근로자가 기본적 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 자유권적 기본권의 성격도 아울러 가지므로 이러한 경우 외국인근로자에게도 그 기본권 주체성을 인정할 수 있다고 하였다. 그리고 당시의 산업연수생제도는 연수라는 명목 하에 사업주의 지시감독을 받으면서 사실상 노무를 제공하고 상당 명목의 금품을 수령하는 등 실질적인 근로관계에 있는 경우에도, 근로기준법이 보장한 근로기준 중 주요사항을 외국인 산업연수생에 대하여만 적용되지 않는 것은 합리적인 근거가 없는 것으로 판단하였다. “특히 연수업체는 이 사건 중소기업청 고시가 정한 요건을 갖추어야 하고, 연수업체의 규모에 상응한 인원만을 배정받을 수 있어 사용자의 법 준수능력이나 국가의 근로감독능력 등 사업자의 근로기준법 준수와 관련된 제반 여건이 갖추어졌다 할 것이므로, 이러한 사업장에서 실질적 근로자인 산업연수생에 대하여 일반 근로자와 달리 근로기준법의 일부 조항의 적용을 배제하는 것은 자의적인 차별이라 아니할 수 없다.” 고 판단, 외국인근로자의 평등권이 침해된 것으로 보았다.

1996년 이래 2000년을 전후하여 계속 입법화가 시도되다가 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’이 2003년에 제정, 2004년 8월 17일부터 시행되었다. 이에 근거하여 외국인 고용허가제를 도입하였다. 이는 사업주에게 외국인근로자를 고용하는 것을 허가하여 허가받은 인원만큼 외국인을 일정기간 고용할 수 있게 하고, 외국인근로자는 고용허가를 받은 사업주에게만 고용될 수 있으며 입국 후에 다른 고용주를 찾아 사업장을 변경하는 것이 원칙적으로는 허용되지 않는 제도이다. 따라서 외국인근로자가 사업주와의 근로계약이 종료되거나 근로계약의 연장이 이루어지지 않으면 원칙적으로 국내취업이 불가능하게 되어 출국해야 한다는 점에서 근로계약을 맺은 사업주에 대한 종속성이 크다.

법무부의 ‘출입국 통계연보 및 출입국외국인정책 통계연보’를 참고하면, 고용허가제 및 방문취업 외국인근로자 체류현황은 다음과 같다. 즉 2007년에는 고용허가제 근로자 175,001명, 방문취업 근로자 228,686명, 총 403,687명의 외국인근로자가 근로제공을 하고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 2008년에는 고용허가제 근로자가 190,777명, 방문취업 근로자가 299,331명, 총 490,108명의 외국인근로자가, 2009년에는 고용허가제 근로자는 188,363명, 방문취업 근로자는 306,283명, 총 494,646명의 외국인근로자가, 2010년에는 고용허가제 근로자는 220,319명, 방문취업 근로자는 286,586명, 총 506,905명이 우리나라에서 근로를 제공하고 있는 것으로 조사되고 있다. 2011년에는 불법체류자를 포함하면 약 72만명의 외국인근로자가 한국에 거주하고 있는 것으로 추정되고 있다.

이러한 숫자는 외국인근로자와 관련한 체계적인 정책이 마련되고 유지되어야 하는 규모로 파악된다.

우리나라의 노동시장은 외국인근로자의 사용여부에 관한 논의를 거쳐 이제는 바람직한 외국인근로자 관련 제도의 운용방안에 논의를 모을 것을 요구받은 지 오래다. 이에 따라 우리나라 정부도 많은 정책의 변화를 꾀하여 왔지만, 그 규모의 지속적인 증가와 외국인 근로가 가지는 특수성 등을 고려한다면 지속적인 정책과제의 발굴이 이루어져야 할 것이다.

외국인근로자의 문제는 그들의 타국에서의 인권의 문제뿐 아니라 기업의 국제경쟁력 차원에서 내국인근로자(특히 생산직)를 구하기 어려운 중소기업들의 수요의 측면이 함께 고려되어야 할 것이다. 중소기업은 저임금의 근로조건 하에서 근로제공을 할 수 있는 외국인근로자들의 수입을 원한다. 그 결과 생산 관련직 부족 인력



의 상당부분을 외국인근로자가 채용으로써 인력부족을 해결하기도 하였다. 이러한 점들을 감안하여 우리나라 정부는 일본을 제외한 동남아시아 15개국<sup>3)</sup>과 외국인근로자 모집에 있어 선발조건·방법 등에 관한 양해각서(MOU) 체결을 통해 송출국가를 정하였다. 이 과정에서 저임금 외국인근로자에 대한 수요와 공급 사이의 합일점을 찾으려 하는 것으로 파악된다. 따라서 단순기능 외국인근로자와 이를 필요로 하는 기업체 사이의 공급과 수요의 조절에 대한 고려가 있어야 할 것이다.<sup>4)</sup>

## 2. 내국인 우선고용의 원칙 견지

우리나라는 외국인력 고용정책에 있어 이들에 대한 합법적인 고용을 허용하면서도 내국인근로자의 일자리를 잠식하지 않도록 외국인력에 대해 ‘내국인 우선고용의 원칙’ (혹은 ‘국내노동시장 보완성의 원칙’)을 견지하고 있다(외국인고용법 제6조 제1항 참고).<sup>5)</sup> 이는 3D업종에의 취업을 내국인근로자가 회피함으로써 외국인근로자의 사용이 빈번해지고 있는 현실을 내국인근로자의 입장에서 보완을 요구할 때 근거가 되기도 한다.

외국인근로자의 사용으로 해당 업종이나 기업의 경영구조와 근로조건이 개선이 지연되고, 그로 인해 내국인근로자들은 당해 업종에 대한 취업을 더욱 꺼리고, 외국인근로자의 사용은 더욱 필요해지게 된다. 즉 현실에서 외국인근로자의 사용과 업종 내지 사업장 구조개선의 지연은 일정 정도 상호 영향을 미치는 것으로 생각된다. 그런데 위 보완성의 원칙과 관련하여 내국인근로자들이 취업하기를 꺼리는 업종이나 사업장에 주로 외국인력이 고용되어 우리나라 노동시장이 보완되었다면, 이들의 임금에는 시간외 근로수당의 지급 등 내국인근로자와 동일한 임금원칙이 실제 적용되어야 할 것이다. 이들은 내국인근로자들이 취업하기를 꺼려 국내인력이

3) 필리핀, 베트남, 몽골, 태국, 스리랑카, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 동티모르.

4) 그리고 국가적 차원에서 사양기업의 구조조정을 지나치게 억제하는 효과가 발생하지 않도록 정책이 마련될 필요도 있을 것이다. 그러한 지점을 찾기 위해서는 일차적으로 국내에 취업하고 있는 외국인근로자의 현황이 정확히 파악되어야 할 것이다. 이와 관련하여 현재 한국고용정보원에 고용허가제로 입국한 외국인근로자 DB자료가 있다. 하지만 입국을 위해 제출한 고용계약서 등을 통한 기본적인 사항만을 담고 있어서 입국 후 동태 내지 불법체류를 포함한 입국 후 이동경로 등 보완된 자료의 생성이 요구된다.

5) 출입국관리법 제18조 제1항, 제2항에서도 취업활동을 할 수 있는 체류자격이 없는 외국인의 국내 취업을 금지하고, 원칙적으로 지정된 근무처 외에서 근무하지 못하도록 함으로써 외국인근로자의 고용에 있어 보완성의 원칙을 내포하고 있다.

부족한 것을 보완하기 위해 사용되고 있는 것이지, 장시간 저임금 근로의 대상으로 사용하기 위한 것은 아니기 때문이다.<sup>6)</sup>

아래서는 합법적인 외국인력의 허용 및 유지와 내국인근로자의 일자리 문제를 고려하여 보완성 원칙의 유지, 그 전제 하에 외국인근로에 대한 수요조정장치의 마련을 위한 고용부담금제도 또는 고용보험제도의 활용에 대해 살펴보고자 한다.

### 1. 쿼터제 및 단순기능 외국인근로자의 개별적·한시적 사용을 통한 국내 중소기업의 단순기능 외국인근로자에 대한 요구의 조정

우리나라는 외국인근로자, 주로 E-9사증 취업자에 대한 수요를 일정 규모로 제한하는 쿼터(quota)제를 통해 조절하고 있다. 우리나라는 송출국과 외국인근로자의 전체 쿼터, 업종별 쿼터, 업종별·기업규모별 내국인근로자 대비 외국인근로자의 고용비율을 정하여 운용하고 있다. 국민경제적 관점에서 보면 단순기능 외국인력에 대한 수요의 지속적인 증가는 기업의 구조조정을 지연시켜 장기적으로 국내 산업의 경쟁력을 약화시키고 내국인의 일자리를 잠식할 수 있다는 비판을 가능케 한다. 반면에 외국인력에 대한 수요에 비해 도입 규모를 너무 엄격하게 제한할 경우, 인력수급의 불균형이 발생하게 되어, 일정기간 동안 유지될 수 있고 유지될 필요도 있는 산업 및 기업의 몰락뿐 아니라 불필요한 불법체류자의 고용도 증가하게 된다. 이러한 점에 대한 고려와 함께 정부는 외국인근로자 개인에 대한 제재보다는 송출국에 대한 관리측면에서 접근할 필요도 있다.

즉 불법체류자가 증가한 국가에 대해서는 연간 쿼터를 축소하는 방법을 통해 내국인근로자 일자리의 양적 문제와 불법체류자 문제를 동시에 고민할 필요가 있다. 방문취업제 아래 취업하는 동포들에 대해서도 일정한 쿼터의 범위 내에서 입국이 허용되고 있다(2011년 기준, 30만 3천명). 우리나라 정부는 불법체류 문제와 연계한 운영을 통해 저임금 내국인근로자의 일자리 문제에 접근할 필요가 있다. 다만 방문취업자는 일반 고용허가제에 의해 입국한 외국인근로자와 달리 평가되어야 한다는 입장도 있다.<sup>7)</sup>

6) 전형배(2010), 「외국인 근로자의 노동인권」, 『노동법논총』 제18집, 한국비교노동법학회, 140쪽.

7) 김해성 목사는 오랜 기간 외국인근로자 사업을 한 경험을 바탕으로 이러한 주장을 펴고 있다. 노컷뉴스 2011년 7월 13일자 김해성 목사 인터뷰 내용 참고.

내국인근로자의 저임금 일자리를 고려한다면 단순기능 외국인근로자의 고용은 원칙적으로 내국인근로자를 구할 수 없는 보완적 범위 내에서 사용할 수 있도록 개별적·한시적이어야 한다. 유사한 맥락에서 외국인고용법은 사업주가 직업안정기관에 내국인 구인신청 등 일정 기간 내국인근로자의 구인을 위해 노력했음에도, 내국인근로자를 채용하지 못한 경우에 한해, 외국인근로자의 고용을 허가함으로써 내국인의 일자리를 잠식하거나 대체하지 못하게 제도를 마련했다(제6조).<sup>8)</sup> 특례고용허가의 경우에도 내국인 구인신청을 한 사용자가 특례고용가능확인서의 발급신청을 할 수 있게 되어 있다. 아래에서 언급한 고용부담금제도도 결과적으로 외국인근로자에 의한 저임금 근로의 무분별한 사용을 방지하고 내국인근로자의 일자리 보전에 도움을 주고자 한 기존 학계의 제안으로 이해된다.

## 2. 내국인근로자 일자리에 대한 보완성유지를 위한 고용부담금제도의 도입과 활용

외국인근로자가 내국인근로자의 일자리를 대체하는 업종에 대해서는 단순기능 외국인근로자를 고용하는 사업주에게 외국인 고용부담금(levy)을 부담시키는 방안을 생각해 볼 수 있다. 다만, 싱가포르, 홍콩 등에서 이 제도를 채택하고 있다. 이 금액은 내국인근로자의 취업이나 직업훈련, 실업보험의 경비에 사용한다.<sup>9)</sup> 고용부담금을 부담시키는 이유에는 외국인근로자들의 유입으로 인한 내국인근로자들의 근로조건 저하를 방지하고, 단순기능 외국인근로자들에 대한 지나친 의존을 제한하기 위한 목적이 포함되어 있다. 외국인근로자들에 대한 의존은 특히 고령자들의 취업과 관련해서 그들에게 부족하게 제공되는 고용기회를 더 감소시킬 수 있는 요인이 될 수 있다.

대만의 경우는 이러한 요인을 감안하여 외국인근로자의 고용에 있어 외국인근로자의 유입이 내국인근로자의 고용기회를 침해하지 않을 것, 외국인근로자의 유입으로 산업구조조정에 지장을 초래하지 않을 것을 원칙으로 삼고 있다.<sup>10)</sup>

대만과 싱가포르에서는 이러한 고용부담금 금액의 조정을 통해 단순기능 외국인

8) 이 내용은 대만의 사례를 기초로 한 입법적 제안을 받아들인 것이다. 이외에도 출입국관리법을 위반한 기업에 대해 고용허가 대상에서 제외하게 한 규정내용도 학계의 제안을 받아들인 결과로 파악된다. 김소영(1995), 『외국인력 관련법제 및 정책의 국제비교』, 한국노동연구원 참고; 유길상이규용(2002), 『외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제』, 한국노동연구원, 207-208쪽 참고.

9) 유길상이규용(2002), 『외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제』, 한국노동연구원, 121-130쪽, 136-140쪽.

10) 임현진·설동훈(2000), 『외국인 근로자 고용허가제 도입방안』, 노동부 참고.

근로자에 대한 수요를 조절하고 있다. 이 고용부담금은 단순기능 외국인근로자의 사용으로 인한 이익과 사회적 비용을 분담하게 하는 제도적 장치라 할 수 있다. 따라서 단순기능 외국인근로자는 내국인 비정규근로자나 단순기능 정규근로자와의 관계에서 대체관계에 있다고 볼 수 있다. 대체정도는 외국 인력의 유입량에 좌우될 것이다.<sup>11)</sup> 하지만 단순기능 외국인근로자는 내국인근로자에 대해 양적으로나 질적으로 대체관계보다는 보완관계가 강조될 필요가 있다. 그럼에도 건설업, 음식업 종사자의 지위에 있는 내국인근로자와의 관계에서는 대체관계에 놓여 있는 것으로 조사되고 있다.

이에 대한 고려도 필요하지만 선택이 요구될 수도 있다. 우리나라 정부의 외국인 근로자 고용정책은 내국인근로자에 대한 보완관계를 통해 노동의 유연성과 안정적 인력수급을 강조하려 하는 것으로 파악된다. 선행 사업체 실태조사 결과에서도 내국인근로자의 일자리가 외국인근로자들로 인해 유지되고 있다는 사업주의 인식이 높게 나타난다.<sup>12)</sup> 다만 이는 업종에 따라 차이가 있을 수 있다. 제조업, 수산업 등에서는 내국인근로자가 근로하기를 원하지 않는 일자리에 외국인근로자가 취업하고 있는 것으로 조사되므로 내국인근로자 대체효과가 크다고 볼 수 없다. 따라서 고용부담금을 부과할 필요가 없을 것이다. 하지만 건설업, 서비스업 등에서는 대체관계가 성립될 여지가 커 고용부담금 부과를 고려해야 할 것이다.

이러한 사실을 참고하여 고용부담금 대상 업종과 해당 금액을 고시하는 방법을 생각해 볼 수 있다.<sup>13)</sup> 이와 함께 외국인근로자를 고용하다가 내국인근로자로 대체 고용한 기업에 대해 장기저리의 운영자금을 융자하는 방안도 검토할 수 있다. 이러한 방법의 병행이 저임금 노동시장의 외국인근로자들에 대한 의존도를 완화시키고 내국인근로자에 대한 고용기회를 보장하는 정부의 역할로 효과적일 수 있다.

하지만 외국인근로자의 고용이 내국인근로자의 임금 및 근로조건 결정에는 다소 부정적인 영향을 미치는 것으로 파악된다.<sup>14)</sup> 특히 내국인 일자리의 잠식이 이루어

11) 어수봉·권혜자(1995), 『외국인노동자와 노동정책』, 한국노총 중앙연구원, 34-40쪽.

12) 유길상·박영범·어수봉·박성재(2007), 『외국인고용허가제시행 3주년 평가 및 제도개선 방안 연구』, 노동부, 94-95쪽. 대체관계라고 응답한 것은 11.0%인데 반해, 보완관계라고 응답한 것은 46.7%였다. 이러한 결과는 한국노동연구원 발간 이규용·유길상·이해춘·설동훈·박성재(2007)의 『외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선 방향 연구』에서도 마찬가지이다.

13) 유길상·이규용(2002), 앞의 책, 200쪽.

14) 반면에 기업에게는 외국인근로자의 고용을 통해 경기상황에 따른 기업경쟁력을 강화하게 하고, 인건비 절감을 통한 이윤창출을 도모하는 보완적 기능을 담당케 할 수 있다. 또한 경기침체와 장기불황이 지속될 경우에 외국인근로자를 우선적으로 해고함으로써 기업부담을 줄이고 고용의 탄력성을 높일 수 있다는 평가도 있다. 한형서(2006), 「정부의 외국인 고용정책에 대한 변화와 개선방안」, 『한국거버넌스학회보』 제

지고 있다고 평가받는 건설업에서 이러한 경향이 두드러진 것으로 나타난다.<sup>15)</sup>

고용부담금을 도입하게 된다면 내·외국인 근로자들의 고용비용 격차는 줄어들 것이고, 이는 외국인근로자에 대한 의존도를 낮출 것이다. 그리고 중장기적으로는 기업의 구조조정 노력을 유도하는 기능을 할 수 있을 것이다.

### 3. 고용보험제도의 활용을 통한 외국인근로자의 권익보호와 수요조절

위에서 언급한 고용부담금제도의 도입에 관한 논의와는 별도로 외국인근로자의 지원 및 관리차원에서 고용보험금을 활용하는 방안을 생각해 볼 수 있다.<sup>16)</sup> 먼저 엄격히 제한된 사업장 변경을 하려 할 때 당연히 구직기간이 동반되는데 이에 대한 보장과 함께 그 기간 동안 외국인근로자에 대한 고용보험 상의 지원이 이루어지도록 함으로써 외국인근로자에 대한 실질적인 조력이 제도적으로 지원될 필요가 있다. 이러한 지원의 전제로 외국인근로자의 고용보험에의 가입이 의무화되어야 할 것이다.<sup>17)</sup>

물론 고용보험금은 내국인근로자와 마찬가지로 사용자와 외국인근로자가 함께 납입한다. 그런데 건강보험과 달리 우리나라 고용보험법을 보면 외국인근로자 일부에 대해 임의가입 대상으로 하고 있다.<sup>18)</sup> 그래서 외국인근로자가 고용보험에 가입한 경우를 찾기 힘들다.

외국인근로자와 이들을 사용하는 사업주에게 고용보험금을 부담케 하여 기본적으로 사업장 변경 등에 따른 외국인근로자의 실업에 따른 보호와 함께 외국인력 지원센터처럼 고용보험금으로 운용, 유지되고 있는 외국인근로자 관련 지원사업에 있어서 당위론적인 인권차원에서의 논의 내지 호소가 아니라 납입한 고용보험금에 따른 보호가 고려될 필요도 있다고 생각된다. 외국인근로자 지원사업에 대한 타당성과 외국인근로자 스스로 그러한 사업에 기여하여 자신들의 권익을 보호한다

---

13권 제2호, 한국거버넌스학회, 251쪽.

15) 유길상·박영범·어수봉·박성재(2007), 앞의 연구용역보고서, 95쪽.

16) 의정부 외국인근로자 지원센터 류지호 팀장 인터뷰 내용. 프랑스에서는 사용자가 외국인근로자를 사용할 경우에 세금을 부담케 한다. 70유로에서 300유로까지 외국인근로자의 임금 수준에 따라 차등 적용된다.

17) 전형배(2010), 앞의 글, 146쪽.

18) 고용보험법은 외국인근로자를 원칙적으로 고용보험 적용대상에서 제외하고 있다(고용보험법 제10조 제5호, 같은 법 시행령 제3조 제2항 제1호). 다만 단기취업(C-4), 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)까지, 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10) 및 방문취업(H-2) 등에 대해서는 임의가입을 허용하고 있다(고용보험법 시행령 제3조 제2항 제1호 나목, 출입국관리법 시행령 제23조 제1항).

는 인식도 중요하기 때문이다. 이러한 측면에서도 국내에 체류하여 취업한 기간 동안 고용보험에의 가입을 강제할 필요가 있는 것이다. 이러한 제도가 마련되더라도 처음에는 내국인근로자들이 납입한 고용보험금으로부터의 지원을 받아야 할 것이다. 하지만 이후 일정 정도 외국인근로자들이 납입한 고용보험금이 누적되었을 때에는 이들 사업의 경제적 토대의 마련과 정부의 내국인근로자들에 대한 외국인근로자 지원사업의 필요를 설득해 내는 것이 수월해질 것이다.

물론 취업을 목적으로 국내에 입국하여 상대적으로 저임금을 받는 개별 외국인근로자의 입장에서는 보험금의 납입이 부담일 수 있다. 그러나 이들도 지역 외국인력 지원센터의 도움을 받아 자신들의 여러 고충들을 해결한 사실이 종종 있을 것이다. 그러한 조력은 모국에서 취업을 위해 한국에 올 미래의 외국인근로자들에게도 반드시 필요하다는 점 또한 부인하기 어려울 것이다.

나아가 이러한 보험금은 외국인근로자들이 임금 다음으로 많은 관심을 보이고 있는(그렇다고 하더라도 관심의 비중이 있어서 많은 차이를 보이는) 작업장 환경이나 기숙사 환경 등을 개선하는데 쓰일 금전적 재원이 될 수 있다. 혹은 사업장변경을 하게 된 근로자들에게 그 기간 동안 거주할 수 있는 쉼터를 제공하는 데에도 필요한 경제적 지원의 기초가 될 수 있다. 고용노동부는 이렇게 형성된 기금과 관련한 사용처나 신청 등의 내용에 관한 가이드라인을 만들고 이를 별도로 운영하는 방법도 검토하여 사업장 규모나 수준에 따라 적용될 수 있도록 하게 할 수 있다. 이는 외국인근로자를 사용하는 사업주들과 우리나라에 취업하고 있는, 혹은 취업하길 원하는 외국인근로자들에게 공히 도움이 될 것이다.

### 3. 나가며

외국인근로자의 처우는 불안하다. 특히 이는 단순기능 외국인근로자의 체류에 대한 각국의 허용기준이 매우 엄격한 것에 기인하는 점도 있다. 즉 각국에서 단순기능 외국인근로자의 체류국내 지위는 내국인근로자의 일자리 문제와 관련하여 내국인 노동시장 보완성의 원칙과 외국인근로자의 국내 정주화 방지 등을 기본적인 정책으로 삼고 있는데 기인한다. 외국인근로자의 처우는 이에 따라 정해지는 바가 크다. 2005년 고용노동부에 제출된 ‘서울경기인천 이주노동자 노동조합’ 노조설립신

고서의 반력도 여러 사실관계에 근거한 것이긴 하지만, 기본적으로는 이러한 정책에 기초한 것으로 판단될 수 있다. 이러한 사실들에 터 잡아 여기서는 외국인근로자의 처우와 그 수요의 조정을 위해 요구될 수 있는 제도의 보완이라는 측면에서 살펴보려 했다.

## 참 고 문 헌

- 어수봉·권혜자(1995), 『외국인노동자와 노동정책』, 한국노총 중앙연구원
- 유길상·박영범·어수봉·박성재(2007), 『외국인고용허가제시행 3주년 평가 및 제도개선 방안 연구』, 노동부
- 유길상·이규용(2002), 『외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제』, 한국노동연구원
- 유길상·이해춘·설동훈·박성재(2007), 『외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선 방향 연구』, 한국노동연구원
- 임현진·설동훈(2000), 『외국인 근로자 고용허가제 도입방안』, 노동부
- 전형배(2010), 「외국인 근로자의 노동인권」, 『노동법논총』 제18집, 한국비교노동법학회
- 한형서(2006), 「정부의 외국인 고용정책에 대한 변화와 개선방안」, 『한국거버넌스학회보』 제13권 제2호, 한국거버넌스학회



---

# 한국노총 조합원의 이념적 특성

우 태 현 (한국노총중앙연구원 연구위원)

---

## 1. 들어가며

한국노총 중앙연구원은 최근 한국노총 조합원의 정치의식의 변화를 진단하고, '사회개혁적 노조주의' 정치전략 수립을 위한 기초자료 수집 목적으로 조합원 정치의식 조사를 실시하였다. 조사는 11월 중순에서 12월 초까지 3주간 실시되었다.

이번 조사항목은 크게, 개인과 사업장의 경기전망, 전체 노동운동과 한국노총의 운동전망에 대한 문항들, MB 정부의 국정운영 평가 그리고 지난 2007년 대선부터 2010 지방선거를 거쳐 현재까지의 정당평가와 2012년 총선에서의 정당선택 및 후보선택 등이었다.

이 외에도 한국노총 조합원들의 이념적 특성에 대한 평가 항목으로 12개 문항을 추가하여 한국노총 조합원들의 이념정향과 보수-진보적 스펙트럼 상에 어떤 위치에 있는지를 가늠해보았다. 이 글은 바로 설문조사 상의 조합원의 이념적 특성에 관한 12가지 문항을 통해 나타난 조합원들의 이념정향에 관해 분석 기술하고, 최근 가장 큰 이슈 중의 하나인 복지제도와 비정규직에 관한 문항, 그리고 조합원 자신의 이념적 정체성 규정에 관한 문항을 설문조사에서 주어진 몇 가지 개인별 특성 변수로 분석해보고자 한다.

## 2. 각 문항별 응답

문항들은 2004년도 중앙일보에서 당시 17대 국회의원들을 대상으로 이념성향을 조사한 문항을 그대로 사용했으며<sup>1)</sup>, 그 중 노동과 관련하여 설문지 제38번 문항 “비정규직의 임금과 노동조건을 개선하기 위해 정규직이 양보해야 한다는 주장에 대해 귀하는 어느 의견에 보다 가깝다고 생각하십니까?” 라는 문항을 추가하였고, 대신 원문에 있던 호주제도와 집단소송제 문제는 제외시켰다. 이 문항들은 한국사회가 급변하고 있다고는 하지만 아쉽게도 호주제도를 제외하고는 당시의 문항들이 아직도 이념적 경계를 가늠할 수 있는 유효한 문항들이라는 사실이다. 문항들 중 많은 것들이 구시대적인 이슈임에도 불구하고, 당시의 시대적 이념적 경계가 10여년이 흐르도록 유효하다는 사실은 한국사회의 이념적 경계가 아직 구시대적 이슈를 벗어나지 못하고 있으며, 오히려 이 이슈들이 공고화 되고 있다는 사실을 반증한다고 하겠다.

측정의 방법은 답항을 4점 척도로 (1)보수 - (2)다소 보수 - (3) 다소 진보 - (4) 진보의 순서대로 배열하였고, 보수와 진보를 나누는 중간값이 (2)번 문항과 (3)번 문항의 경계인 2.5라는 가정하고 전체 평균값과 중간값 2.5를 비교하였다.

---

1) [http://article.joinsmsn.com/news/article/article.asp?total\\_id=383306&cloc=joongang|article|related\\_news](http://article.joinsmsn.com/news/article/article.asp?total_id=383306&cloc=joongang|article|related_news)

### 3. 한국노총 조합원의 이념정향 - 일반적 특성

복지와 비정규문제 - 먼저 한국노총 조합원들의 복지에 대한 견해는 복지예산 증액을 통한 복지의 확대에 67.3%가 찬성하고 있으며, 현행 유지 및 축소는 32.8% 수준으로 응답자들은 복지확대를 찬성하고 있다고 볼 수 있다.(평균값 2.74). 비정규직의 임금 및 근로조건을 위해 정규직이 양보할 수 있다는 질문에는 반대(38.2%) 보다 찬성이 61.6%로 많으므로.(평균값 2.65), 정규직의 양보에 의한 비정규직 및 일자리 문제 해결에 찬성하는 응답자가 많다고 볼 수 있다.

〈표 1〉 복지제도 및 비정규 문제에 관한 견해

문항	답항	빈도	비율(%)
우리나라의 복지제도의 방향	우리 경제 수준에 비해 복지예산이 과도하므로 축소해야 한다	124	6.9
	우리 경제 수준을 고려해 복지예산을 현재대로 유지해야 한다	468	25.9
	다른 분야 예산을 줄이더라도 복지예산을 어느 정도 증액해야 한다	975	53.9
	현행 복지 수준이 미흡하므로 세금을 높여서라도 대폭 증액해야 한다	243	13.4
	N=1810 / 평균값= 2.74 / 중위수 = 3		
비정규직의 임금과 노동조건 개선 위해 정규직이 양보	매우 반대한다	148	8.2
	다소 반대하는 편이다	548	30.2
	다소 찬성하는 편이다	898	49.6
	매우 찬성한다	218	12.0
	N= 1812 / 평균값=2.65 / 중위수 = 3		

#### 4. 해외파병 및 재벌규제

한국군의 전투병 해외 파병 문제는 신중한 파병을 포함한 파병찬성이 61.3%, 비전투병파병(24.8%) 및 파병반대(15.0%)가 합계 39.8% 수준이었다.(평균값 2.43) 재벌규제와 개혁 문제는 응답자들이 가장 급진적인 반응을 보이고 있는데, 불공정 거래를 제외한 규제완화(21.2%), 또는 전면적 규제완화(10.2%)에 찬성하는 응답자보다, 규제를 원하는 응답자들이 보다 많았는데, 특히 현행의 재벌규제 골격을 유지(9.5%) 하자는 견해보다 재벌규제를 보다 강화해야 한다는 의견이 전체의 56.3%로 압도적으로 많았다.(평균값 3.17)

〈표 2〉 해외파병 및 재벌규제에 관한 견해

문항	답항	빈도	비율(%)
한국군의 이라크 및 아프카니스탄 등 해외파병	기회 있을 때 마다 전투병을 보내야 한다	222	12.2
	전투병을 보내는 것은 보다 신중해야 한다	876	48.1
	비전투병을 보내야 한다	451	24.8
	한국군이 해외 파병되는 것에 반대한다	273	15.0
	N=1822 / 평균값=2.43 / 중위수 = 2		
재벌개혁	재벌개혁은 시장기능에 맡기고 규제를 전면적으로 풀어야 한다	184	10.2
	재벌의 불공정거래에 대한 규제를 제외한 나머지는 풀어야 한다	383	21.2
	재벌에 대한 현행 규제의 골격을 유지해야 한다	172	9.5
	재벌에 대한 규제를 지금보다 더욱 강화해야 한다	1064	59.0
	N=1803 / 평균값=3.17 / 중위수 = 4		

## 5. 교육제도 및 노조의 경영참가, 환경문제 등

교육제도 역시 평준화제도를 선호(76.6%)하고 있으며(평균값 2.88), 노조의 경영참가 문제에 관해서는 부정적 의견이 24.8%인 반면 경영참여 허용은 전체의 75.2%를 차지했고(평균값 3.01) 환경이 경제에 우선한다는 의견은 71.4%(평균값2.83)에 달했다.

〈표 3〉 교육, 노조의 경영참가 및 환경문제에 관한 견해

문항	답항	빈도	비율(%)
교육정책	고교 평준화를 전면 철폐하고 모든 학교가 별도로 학생을 선발한다	164	9.2
	전면적 평준화는 문제가 있으므로 자격을 갖춘 사립학교는 별도로 학생을 선발한다	254	14.2
	평준화 제도의 골격은 유지하되 능력별 수업실시 등으로 평준화의 문제점을 보완한다	1009	56.3
	현행 평준화 제도를 그대로 유지해야 한다	364	20.3
	N=1791 / 평균값= 2.88 / 중위수 = 3		
노조의 경영참여	노조의 경영참여는 어떤 이유로든 허용될 수 없다	138	7.7
	복리후생과 관련된 사안을 제외하곤 허용해서는 안 된다	307	17.1
	해고 등 고용문제와 관련된 사안까지 경영참여를 허용해야 한다	755	41.9
	노조의 경영참여를 전면적으로 허용해야 한다	600	33.3
	N=1800 / 평균값=3.01 / 중위수 = 3		
환경정책	환경보호보다 경제성장을 위해 기업규제를 최소화해야 한다	133	7.4
	경제와 환경의 조화를 추구하되 충돌 시 경제성장을 우선시한다	381	21.2
	경제와 환경의 조화를 추구하되 충돌 시 환경보호를 우선시한다	945	52.6
	경제성장보다 환경보호를 위해 기업규제를 강화해야 한다	337	18.8
	N=1796 / 평균값=2.83 / 중위수 = 3		

## 6. 국가보안법, 대북지원 및 대미외교에 관한 문제

한편 국가보안법과 관련한 문항에서는 남북대치 상황에서 엄격한 대처(22.8%), 현행 유지하되 인권침해 소지를 줄이는 적용(35.2%)을 선택한 응답자가 전체의 58.0%인 반면, 인권침해와 법규남용을 줄이기 위해 개정 또는 전면 폐지해야 한다는 의견은 각각 28.8%와 13.1%로 전체의 31.9%에 불과, 국가보안법 문제에 관해서 응답자들은 전반적으로 보수적인 견해를 나타내었다.(평균값 2.32) 이는 대북지원 문제에서도 유사하게 드러난다. 북한의 변화 가능성이 없으므로 대북지원에 반대한다는 의견(21.3%)과 북한의 변화에 상응하는 만큼만 대북지원(40.9%)이 다수를 이루고 있고, 북한의 변화를 유도할 수 있는 수준까지 지원(30.0%), 그리고 북한의 변화를 의식하지 않고 전면지원은 소수(7.7%)에 불과해(평균값 2.24), 국가보안법 및 대북 문제에 관해서는 보수적 의견을 나타내었다. 대미외교 문제와 관련해서는 한반도 문제에 관한 전통적 한미동맹 복원 및 미국의 세계질서 주도에 더욱 협조해야 한다는 의견이 37.4% 수준인 반면, 미국중심외교에서 탈피하여 외교 다변화(48.1%) 및 미국중심외교에 대한 전면 재검토(14.4%) 의견은 합계 62.5% 수준이었다.(평균값=2.62) 이는 조합원들이 대북정책 및 국가보안법 문제와 대미안보외교를 서로 결부시키고 있지 않음을 짐작할 수 있다. 사형제도 역시 매우 보수적인 태도를 견지하고 있다.

〈표 4〉 국가보안법 및 대북지원에 관한 견해

문항	답항	빈도	비율(%)
국가보안법 개정	남북한 대치상태를 감안해 현행대로 유지하고 엄격히 적용해야 한다	411	22.8
	현행대로 유지해야 하지만 인권 침해 소지가 없도록 신중히 적용해야 한다	635	35.2
	인권 침해와 법규 남용 소지를 줄이는 방향으로 개정해야 한다	520	28.8
	인권 침해와 법규 남용 소지가 많으므로 전면 폐지해야 한다	237	13.1
	N=1803 / 평균값=2.32 / 중위수=2		
대북 지원	북한이 변화할 가능성이 없으므로 대북 지원을 해선 안 된다	386	21.3
	북한의 변화에 상응하는 수준만큼 대북 지원을 해야 한다	742	40.9
	북한의 변화를 추가로 유도할 수 있는 수준까지 지원해야 한다	544	30.0
	북한의 변화를 의식하지 말고 적극 지원해야 한다	140	7.7
	N=1812 / 평균값= 2.24 / 중위수 = 2		
대미 외교	한반도 주변문제뿐 아니라 다른 국제문제에서도 미국 주도의 세계질	267	14.9

문항	답항	빈도	비율(%)
안보	서 유지에 더욱 협력해야 한다		
	한반도 문제 중심으로 전통적 한.미 동맹관계를 복원해야 한다	403	22.5
	미국 중심의 외교안보정책에서 탈피해 다변화 방향으로 전환해야 한다	860	48.1
	미국 중심의 외교안보정책에 대해 부정적 인식이 많기 때문에 전면 재검토해야 한다	258	14.4
	N=1788 / 평균값=2.62 / 중위수 = 3		

## 7. 사형제도 유지

사형제도 유지(41.5%), 정치범 및 사상범을 제외한 사형제도 현행유지(11.6%)가 모두 53.1%로 나타났으며, 반인륜적 범죄를 제외한 사형제 폐지(33.3%) 또는 전면폐지(13.5%)는 모두 46.8%로 사형제 유지 의견이 보다 많아(평균값 2.19) 문항들 중 가장 보수적인 태도를 견지하고 있는 것으로 나타났다.

〈표5〉 사형제도 유지에 관한 견해

문항	답항	빈도	비율(%)
사형제 폐지	현행 사형제도를 그대로 유지한다	745	41.5
	정치범 사상범을 제외한 나머지 범죄에 대한 사형제도만 유지한다	209	11.6
	반인륜적 범죄를 제외한 모든 범죄에 대해 폐지한다	597	33.3
	전면적으로 폐지해야 한다	243	13.5
	N=1794 / 평균값=2.19 / 중위수 = 2		

〈표6〉 응답자 자신의 이념적 정체성에 관한 견해

문항	답항	빈도	비율(%)
자신의 정치적 성향	매우 보수적이다	125	7.0
	다소 보수적이다	821	46.1
	다소 진보적이다	723	40.6
	매우 진보적이다	113	6.3
	N=1782 / 평균값=2.46 / 중위수 = 2		

## 8. 결론

전체적으로 한국노총 조합원들의 이념적 정향은 중도적이다. 문항을 설계할 당시 이념적 스펙트럼을 4점 척도 밖에 주지 못하 조사의 한계는 분명 있다. 그런데 대부분 조합원들의 자신의 정치적 성향과 관련하여 조합원들은 46.1%가 다소 보수적이라고 느끼고 있으며, 다소 진보적이라는 응답도 40.6%에 이른다. 매우 보수적이라는 응답과 매우 진보적이라는 응답은 7.0%, 6.3% 수준으로 조합원들의 정체성 규정은 중도적임을 나타낸다고 볼 수 있다.

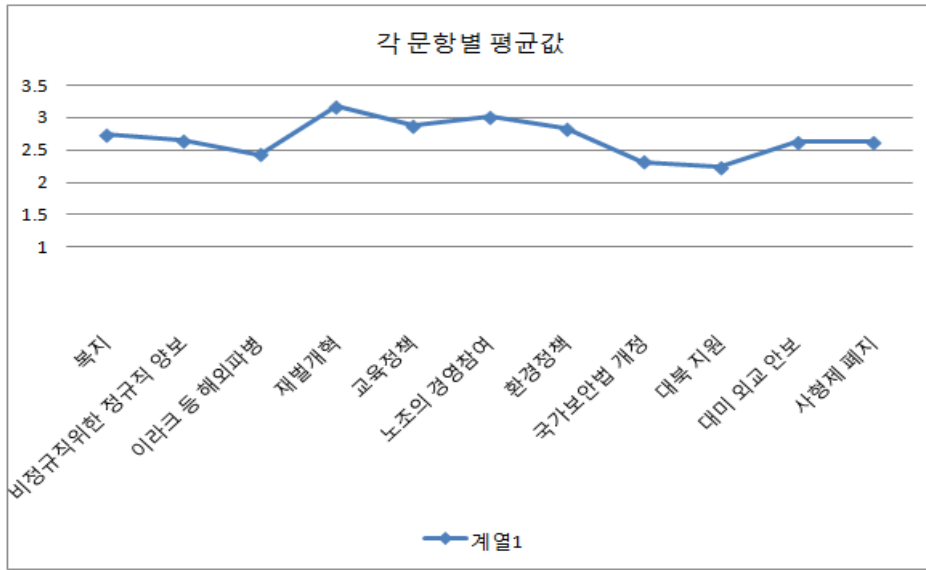
위에 각 문항 별 응답자들의 평균값들의 평균은 2.64로서 보수-진보를 나누는 경계값인 2.5보다 미소하게 상회하는 수치이다. 반면 조합원 자신의 이념적 정체성을 규정하는 문항의 평균값은 2.46으로서 경계값보다 미소하게 낮은 수치이다. 이 두 수치들 간의 차이는 매우 미소하여 유의미한 차이를 발견할 수 없다. 응답자들은 문항에 따라, 즉 쟁점에 따라 보수와 진보적 입장을 취하는 경우가 서로 다르다. 전체적으로 응답자들의 전반적인 경향은 보수도 진보도 아닌 중도에 수렴하고 있는 것으로 보인다.

〈표 7〉 각 문항별 평균값 및 평균값들의 전체평균

문항	평균값
복지	2,74
비정규직위한 정규직 양보	2,65
이라크 등 해외파병	2,43
재벌 개혁	3,17
교육정책	2,88
노조의 경영참여	3,01
환경정책	2,83
국가보안법 개정	2,32
대복지원	2,24
대미 외교 안보	2,62
사형제 폐지	2,19
전체 평균	2,64
자신의 정체성 규정 (보수 또는 진보)	2,46



〈그림 1〉 각 문항별 이념적 특성 분포도



\* 보수-진보의 경계값: 2.5

〈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	이병훈, 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 비정규노동연대회의	2008년
연구총서 2008-10	법정근로시간 단축효과	김유선	2008년
연구총서 2008-11	영국의 노동당과 노동조합	채준호	2008년
연구총서 2008-12	일본의 렌고와 젠로렌의 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	대처정부의 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

