

찾이슈

최저임금과 생활임금의 역할과 과제 1
 황 선 자_한국노총 중앙연구원 선임연구위원

생활임금 도입 현황과 개선과제 16
 심 재 정_김경협 국회의원실 보좌관

분야별이슈

노동이슈 / 임금피크제와 취업규칙 불이익변경 27
 노 상 현_서울시립대 법학전문대학원 교수

복지이슈 / 국민연금제도의 지속가능한 개혁 지향 모색 41
 유 희 원_중앙대학교 사회복지학 박사

노동정치이슈 / 노조정치운동 기회구조의 변화와 전략: 57
 2012년 민주통합당 참여와 2016년 전략
 우 태 현_한국노총 중앙연구원 연구위원

일반기고

산별전환조직의 단체협약 산별화 실태2: 금속노조 71
 노 진 귀_한국노총 중앙연구원 상임자문위원

근로시간 규율관련 휴일규정 적용예외에 관한 프랑스 노동법전상 규정과 시사점 89
 김 기 우_한국노총 중앙연구원 연구위원

노동자 여가 지원을 위한 노조 과제 107
 박 현 미_한국노총 중앙연구원 연구위원

부 록

한국노총 중앙연구원 발간 연구서적 목록 116

2014년 하반기 연구총서 소개 131

핫이슈

최저임금과 생활임금의 역할과 과제

황 선 자

1. 들어가며

2008년 세계 경제위기 이후 신자유주의 경제정책에 따른 소득 불평등 및 근로빈곤층의 확대가 위기의 주요 원인으로 지적되면서 임금, 특히 저임금노동자의 소득안정을 위한 최저임금제와 생활임금제에 대한 관심이 높아지고 있다.

올 해도 내년도 최저임금 인상안을 둘러싸고 노사간 논쟁이 격렬하다. 노동계는 소득 불평등 완화와 최저 임금 인상을 통한 내수 진작을 위해 최저임금 시급을 1만원으로 인상할 것을 요구하였다. 이에 비해 사용자 측에서는 8년째(2009년 삭감 주장) 동결을 주장하였다.

한편, 최경환 부총리 겸 기획재정부 장관은 취임 이후 줄곧 내수회복을 위해 최저임금을 올려야 한다고 밝혔고, 지난 3월 재계에 적정수준의 임금인상을 통해 소비가 회복될 수 있도록 적극적으로 지원해 줄 것을 주문했다. 그러나 삼성전자를 비롯한 주요 대기업들은 잇따라 임금 동결안을 내놓았다. 정부는 노동시장 구조개혁이라는 명분 하에 실제로는 상반된 정책들을 추진하고 있고, 최근 중동호흡기증후군(메르스:MERS) 여파로 인한 경기침체 등을 이유로 다른 목소리가 높아지고 있다.

* 한국노총 중앙연구원 선임연구위원, sjhoang@empas.com

미국, 일본, 독일 등 세계 여러 나라에서는 경기회복을 위해서는 노동자의 소득 향상이 필수적이라는 인식 하에 최저임금을 비롯하여 임금인상정책이 추진되고 있다. 미국 오바마 행정부는 현행 7.25달러인 연방 최저임금을 약 40% 높은 10.10달러로 올리는 “텐텐 법안”을 추진하고 있다. 일본 아베 정권은 임금 인상을 통한 경제 활성화 정책을 시도하고 있고, 독일도 지난해 최저임금제도를 도입하였다.

우리나라에서는 법정 최저임금인상 노력과 함께 지방자치단체를 중심으로 생활임금제가 도입되고 있다. 2013년 1월 기초지자체인 성북구와 노원구에서 처음 시행된 이 제도는 서울시가 광역지자체로는 처음으로 올 해부터 시행하고 있다. 생활임금제의 시행을 안정화시키는 생활임금조례는 2013년 10월 부천시 생활임금조례 제정 이후 1년 6개월만에 28개 지자체로 빠른 속도로 확산되었다. 생활임금제는 저임금 노동자의 소득보장을 위한 지역차원의 공공정책의 일환으로 20여년 전인 1994년 미국 볼티모어시에서 처음 시행된 이래 미국 전역으로 확산되었고, 더 나아가 우리나라를 비롯하여 영국, 일본, 캐나다, 뉴질랜드, 호주 등 세계 여러 나라로 확산되었다.

저임금노동자의 임금하한을 높이는 정책은 그 사회의 임금구조와 임금격차의 정도에 중요한 영향을 미친다. 특히 저임금노동자의 노조조직률이 낮고, 취약한 단체교섭시스템을 가지고 있는 우리나라의 경우 최저임금제와 생활임금제는 취약계층 노동자의 소득안정을 위한 사회안전망으로 기능할 뿐 아니라 전체 노동자의 임금발전을 위한 신호의 역할을 한다.

이하에서는 저임금노동자의 임금 하한을 높임으로써 이들의 소득 안정과 소득불평등 완화, 나아가 경기활성화에 중요한 영향을 미치는 최저임금 및 생활임금 인상 움직임을 한국과 미국을 중심으로 살펴보고, 최저임금제와 생활임금제를 비교한 후 향후 과제에 대해 살펴본다.

2. 한국의 최저임금과 생활임금

최저임금제는 많은 다른 복지 및 노동시장 제도와 비교하여 노동력 집단에

대한 적용범위가 보다 포괄적이다. 저임금노동자에게 국가 최저임금 기준을 통해 “공정한 임금”을 보장하는 제도로 최저임금이 존재하지 않는다면 매우 낮은 임금으로 고용되었을 취약계층을 보호할 수 있다. 우리나라는 소득불평등이 확산되고 저임금노동자가 증가하면서 최저임금제의 중요성이 더욱 커지고 있다.

그런데 2015년 법정 최저임금이 시급 5,580원, 월 116만 6,220원(주 40시간, 월 209시간)으로 1인 생계비에도 미치지 못하는 상황이다. 이는 월 총액으로 비교할 때 최저임금위원회가 제시한 2015년 단신 근로자 한 달 생계비 150만 6,179원(통계청 조사, 2013년도 연간 월평균)의 77.4% 수준에 불과하다.

이에 따라 노동계는 2016년 최저임금을 1만원으로 대폭 인상하는 최초요구를 제시하였다. 노동계는 ▽ 현재 한국 사회의 소득 불평등 구조가 극단적으로 양극화되고 있다는 점, ▽ 깊어져 가는 저성장으로 신음하고 있는 한국 경제에 활력을 불어넣고, 내수 진작을 통한 선순환 구조를 이끌어내기 위해 ‘최저임금 대폭인상’이 절실하다는 점 ▽ 전 세계적으로 진행되고 있는 최저임금 인상의 흐름에 부응한다는 점 ▽ 최저임금 노동자와 그 가족의 생활 안정을 도모할 수 있는 수준의 생계비를 충족시켜야 한다는 점 ▽ 최저임금 대폭 인상은 저임금을 일소하고 양극화를 해소하기 위한 정부의 정책적 의지를 상징적으로 드러낸다는 점 등을 고려하여 2016년 적용 최저임금을 시급 10,000원·월급 2,090,000원으로 인상하는 안을 제시하였다(최저임금위원회 노동자위원, 2015.6.19).

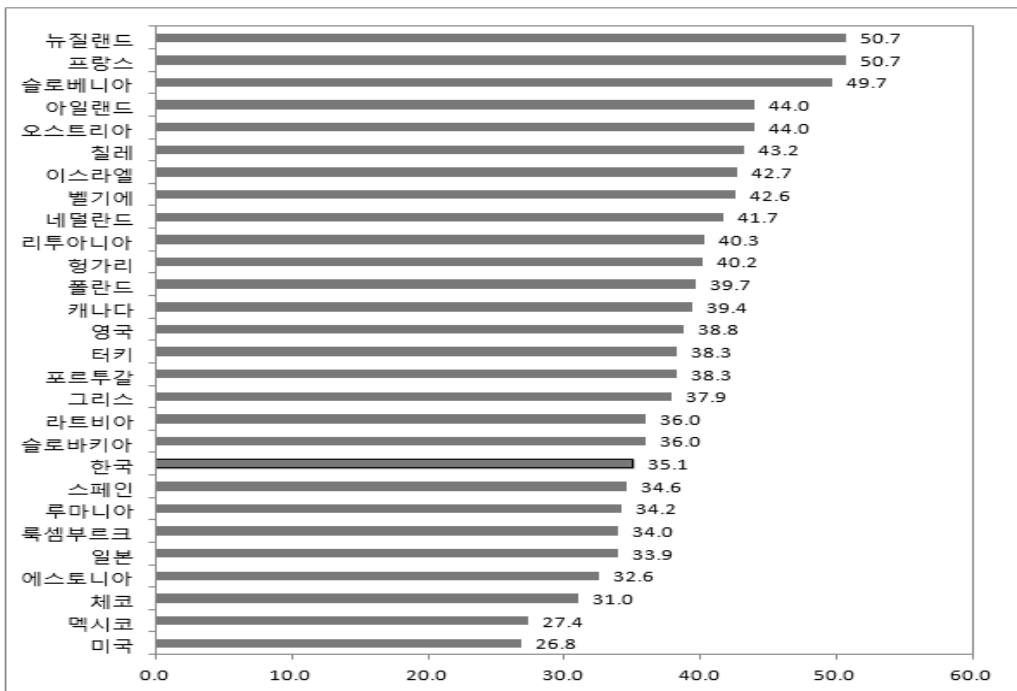
또한 노동계는 최저임금 결정기준 중 하나인 ‘근로자생계비’의 기초자료로 그동안 ‘미혼단신근로자생계비’만을 고려한 것에 대하여 문제제기하였다. 기존 방식은 최저임금노동자 다수가 미혼단신이 아닌 상황에서 약 2인~4인 가족의 생계를 책임지는 중·장년층 노동자의 생활실태를 반영하지 못하는 한계를 가지고 있다²⁾. 이에 따라 노동계는 차기 년도부터 생계비 통계의 객관성

2) 현재 최저임금 수준은 절대적으로는 미혼단신 노동자 생계비의 70%, 2인 가구 생계비의 39%, 3인 가

제고 및 지표의 다양성 확보를 위해, ‘미혼단신근로자생계비’뿐만 아니라 ‘가구생계비’도 병행 조사하여 최저임금 심의 기초자료로 제출해줄 것을 요청하였다(민주노총, 2015.6.18).

1988년 최저임금제가 도입된 이래 우리나라의 최저임금 수준은 꾸준히 상승되었으나 노동자 평균임금의 1/3을 겨우 넘는 수준으로 국제비교를 통해서도 낮은 수준임이 확인된다. OECD 통계에 따르면 2013년 기준 평균임금 대비 최저임금수준이 35.1%, 중위임금 대비 최저임금 수준은 44.2%로 28개 OECD 회원국 가운데 20위이다([그림 1]과 [그림 2] 참조).

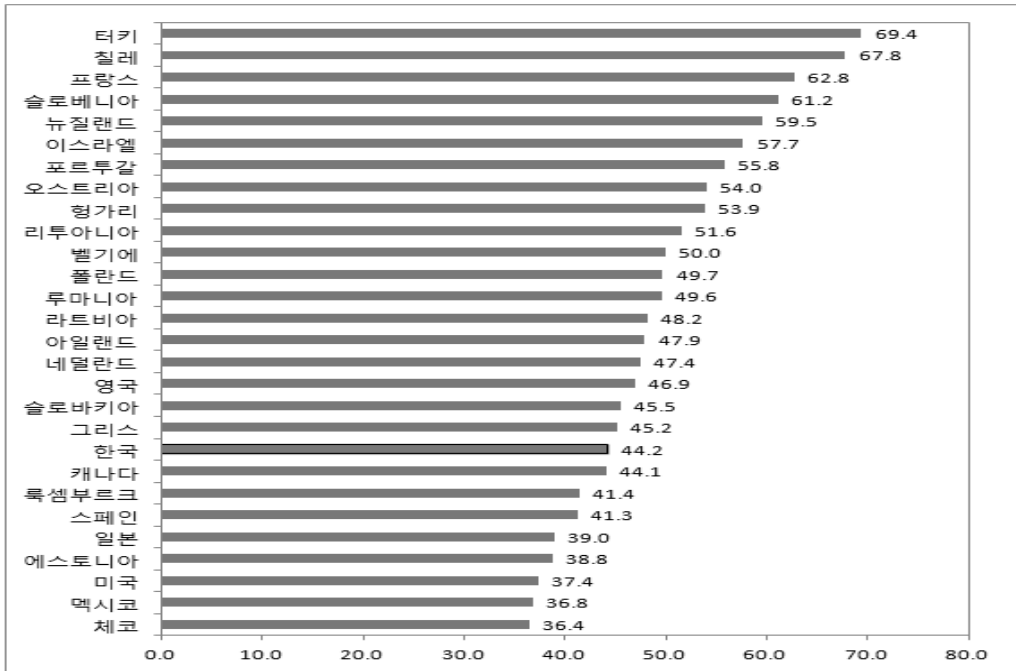
[그림 1] OECD 국가별 평균임금 대비 최저임금 수준(2013년)



자료: OECD.stat(<http://stats.oecd.org>)

구 생계비의 32% 수준으로 최저임금제도의 본연의 취지인 노동자 생계비를 전혀 충족시키지 못하고 있다(최저임금위원회 노동자위원, 2015.6.19).

[그림 2] OECD 국가별 중위임금 대비 최저임금 수준(2013년)



자료: OECD, stat(<http://stats.oecd.org>)

최저임금 수준이 낮아 “임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지”한다는 목적을 달성하지 못하고 있다. 최저임금법에 따르면 “최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여” 결정하도록 되어 있다. 그러나 현실에서는 최저임금위원회에서 최저임금 인상 수준을 둘러싼 노사간 입장충돌에 따라 합리적 기준이 없는 공익위원의 절충적 조정안에 의해 결정되고 있다. 노동자 대표와 사용자 대표, 그리고 정부가 선임하는 공익 대표 각 9명으로 구성된 최저임금위원회에서 다수결에 의해 최저임금을 결정하는 방식은 최저임금 현실화를 어렵게 하고 있다. 그동안 노동계와 시민사회단체에서는 최저임금 현실화운동의 일환으로 최저임금이 한 가족을 부양하기에 충분하지 않다는 것을 제기하기 위하여 생활임금 보장을 요구해왔다.

최저임금제의 실효성이 낮고 비정규직 등 노동조합의 보호를 받지 못하는

저임금 노동자가 증가하는 현실에 대응하여 2013년부터 지역차원에서 공공정책을 통하여 저임금노동자의 임금 하한을 높이는 생활임금제 도입 움직임이 활발하다. 2013년 서울 노원구·성북구에서 처음 시행된 이래 2014년 4월 부천시, 올 해부터는 서울시가 생활임금제를 도입하였다. 조례 또는 행정명령(지자체장의 권한)으로 생활임금 도입을 추진하는 지역이 늘어나고 있다. 생활임금제 시행 실태를 살펴보면, 생활임금조례 제정은 빠른 속도로 확산되고 있는데, 2013년 10월 부천시에서 처음 조례가 제정된 이후 18개 지자체가 조례를 제정하였고, 성동구 등 7개 지자체는 입법예고 중이며, 성남시 등 3개 지자체는 조례안을 준비중이다. 생활임금제는 현재 서울시 등 8개 지자체가 시행중이고, 전주시 등 12개 지자체가 하반기에 추가 시행하면 올 해 말까지 20개 지자체가 시행할 예정이다(김경협, 2015).

“생활임금”은 노동자 본인 뿐만 아니라 그 가족의 생계를 부양할 수 있는 수준의 임금, 또는 노동자와 그 가족에게 인간적인 존엄에 합당한 생활을 할 수 있도록 보장하는 노동소득을 의미한다. 그러나 현재 지자체 차원에서 결정되는 생활임금 수준은 주로 지자체에 직접 고용된 노동자들을 적용대상으로 하고, 지자체의 재정상황 등이 고려되기 때문에 실제로는 생활임금이라기 보다는 지자체 최저임금에 가깝다. 지자체별로 생활임금 적용시급(포함수당) 기준이 다르고 이에 따라 임금총액 증가에 미치는 영향을 직접 비교하기는 어렵는데, 지자체 생활임금은 대체로 최저임금보다 높은 수준으로 결정되고 있다.

이와 관련한 노동조합의 움직임을 살펴보면, 한국노총은 저임금 노동자의 생활안정과 소득불평등 해소를 위하여 2011년 12월 임시대의원회에서 “생활임금 조례 제정”을 ‘미래전략과제’로 채택하였고, 조례도입을 위한 지역차원의 노력을 독려하고 있다. 한국노총 부천지역지부는 2011년 10월 노사민정협의회에 생활임금 도입을 제안하였고, 2년 간의 노력의 결과 2013년 10월 부천시가 전국 최초로 생활임금 조례를 제정하였다. 2014년 5월에는 한국노총 차원에서 “생활임금 조례 제정 지침”을 작성하여 각 산별 연맹, 지역 본부 및 지부에 전달하였다. 올 해는 16개 광역지자체에 생활임금제 도입을 목표로 하고 있다.

한편, 다양한 방식으로 사회적 의제화를 위해 노력하고 있는데, 지방선거, 국회의원 선거 등 각종 선거에 노동의제로 포함하여 제안하여 왔다. 대표적으로 2011년 10월 서울시장 보궐선거 당시 박원순 후보에게 생활임금 조례제정을 제안하였고, 2014년 6.4 지방선거 시에는 한국노총 14대 노동사회 의제 중 하나로 채택하여 생활임금에 대한 한국노총 요구안을 작성해 각 정당에 전달하였다.

3. 미국의 최저임금과 생활임금 동향

미국 최저임금제도는 크게 공정근로기준법에 근거한 연방 최저임금제도와 각 주법에 근거한 주 최저임금제도로 구분할 수 있다. 연방 최저임금은 1938년부터 시작되었고 법률방식으로 결정된다¹⁾. 연방최저임금은 1938년 시간당 0.25달러에서 점차 인상되어 현재 7.25달러이다. OECD 통계에 따르면 2013년 기준 미국 최저임금이 평균임금 대비 26.8%로 28개 OECD 회원국 가운데 가장 낮고, 중위임금 대비 37.4%로 세 번째로 낮은 수준이다. 물가인상을 반영한 실질 명목최저임금은 1970년까지 상승 후 하락추세를 보이고 있다. 현재의 최저임금은 1968년 정점의 70% 미만이며, 현재 그 수준의 시간당 임금은 10.56달러이다(오상봉외, 2014).

전세계에서 최저임금 인상론이 대두되고 있는 가운데, 미국의 오바마 정부는 연방 최저임금을 약 40% 높은 10.10달러로 올리는 ‘텐텐 법안’을 추진 중이다. 오바마 정부는 ‘소득 불평등’ 개선이라는 경제정의 관점과 빈곤층의 구매력 증대를 통한 경기진작 등 경제적 효과를 강조하고 있다.

오바마 대통령은 2014년 신년 국정연설에서 “1만 5000달러로 한해 동안 가족을 부양할 수 있는 사람이 있으면 그렇게 해보라. 그게 아니라면 수백만 미국 노동자들의 임금 인상을 위해 표를 던져라”라며 최저임금 인상의 필요성을 강력하게 주장했다. 연방 최저임금 인상 법안은 공화당의 반대로 채택되지 못

1) 연방의회에 최저임금개정안이 제출되고, 상하원에서 심의해 개정이 승인된 후 대통령이 비준하는 과정을 거쳐 최저임금 근거법령인 공정근로기준법을 개정하는 방식으로 결정된다.

했다. 같은 해 1월 12일 오바마 대통령은 연방정부와 계약을 체결한 기업에 고용된 노동자에게 적용되는 최저임금을 10.10달러로 올리는 “행정명령 13658(Establishing a Minimum Wage for Contractors)”에 서명하였다. 적용대상은 데이비스-베이컨법(Davis-Bacon Act)에 따른 건설계약, 맥나마라-오하라 서비스 계약법(MnNamara-O'Hara Service Contract Act)에 따른 서비스 공급계약, 연방재산에 대한 독점사용계약(concession contract), 연방건물에서 서비스를 제공하는 계약에 따른 종사자이다. 2015년 1월 1일 이후에 이루어지는 새로운 계약이나 갱신되는 계약에 적용되고 약 20만명이 혜택을 볼 것으로 예상되고 있다. 최저임금 수준은 2015년 1월 1일부터 10.10달러이며 2016년 이후에는 노동부장관이 물가인상 수준을 고려하여 결정한다(오상봉외, 2014).

오바마 행정부는 의회를 상대로 최저임금 인상을 압박하고 있고, 각 주와 시 등 지자체를 중심으로 최저임금 인상 움직임이 활발하다. 캘리포니아, 코네티컷, 메리랜드 주는 제 각각인 주 최저임금을 10달러 이상으로 올리는 법안을 통과시켰다. 2013년 워싱턴 주의 소도시로 시애틀 공항이 위치하고 있는 시택에서는 처음으로 시간당 15달러 최저임금을 통과시켰다. 최저임금 인상 논의는 지난해 6월 워싱턴 주 시애틀 시의회가 최저임금을 9.32달러에서 2017년까지 시간당 15달러로 인상하는 법안을 통과시키면서 절정에 이르렀다. 미국 내 20개 주와 워싱턴시가 올해 1월1일부터 최저임금을 인상했다. 올해 5월에는 미국에서 두 번째로 큰 도시인 로스앤젤레스 시의회가 최저임금을 시간당 9달러에서 2020년까지 점진적으로 15달러로 인상하기로 의결했다.

최저임금 인상 흐름은 월마트와 패스트푸드 등 저임금 서비스산업 노동자들의 생활임금 요구 운동으로 빠르게 확산되었다. 이들은 생활임금 수준의 최저임금을 요구하며 주요 도시에서 파업시위를 벌여왔다. 2012년 맥도널드 등 패스트푸드 체인점에서 일하는 노동자의 임금을 생활임금 수준으로 올리기 위한 ‘패스트 포 15’ 운동이 시작되었다. 이 운동은 그동안 대상을 확대하여 일반 소매점 종업원, 공항 노동자, 요양서비스 노동자 등 일용직 서비스노동자 전

반의 처우 개선을 요구하는 운동으로 확대되어 왔다. 최고경영자와 일반 종업원 간의 극단적인 임금격차 등 사회양극화에 대한 여론이 금융위기 직후 급격히 악화되면서, 이 운동은 전국으로 퍼져나갔고, 서비스노조(SEIU) 등이 적극 참여하였다(한겨레, 2015.4.16). 월마트 노동자들은 2012년 6월 이후 ‘시간당 15달러의 생활임금 지급’과 ‘부당노동행위 중단’을 요구하며 주요 도시에서 잇따라 파업시위를 벌였다. 10월에는 월마트 50년 역사상 처음으로 미국 전체 12개 주 28개 매장에서 동시 파업을 진행했다. 2013년에는 1500개 매장에서 동시 파업이 일어났다. 맥도널드·버거킹·웬디스 등에 고용돼 있는 패스트푸드 노동자들도 2012년 11월 뉴욕에서 시간당 15달러의 생활임금을 요구하며 사상 첫 파업에 나섰다. 이 운동은 2013년 봄에는 6개 도시로, 8월에는 60개 도시로, 2014년 5월에는 150개 도시로, 12월에는 190개 도시로 확산됐다. 1천만 명에 이르는 미국 패스트푸드 노동자들은 대부분 연방 최저임금인 7.25달러보다 낮은 임금을 받고 있다. 이 같은 노동자들의 대대적인 파업 투쟁으로 2014년 미국 중간선거에서는 생활임금과 최저임금 인상이 주요 쟁점으로 떠올랐다. 올해 4월에는 최저임금을 15달러로 인상할 것을 요구하는 시위가 미국 전역 230개 도시에서 진행되었다. 15달러 최저임금이 처음에는 무리한 목표로 보였으나 최저임금에 대한 정치적 합의를 변화시키며 이제는 실현 가능한 대안으로 자리 잡았다(한겨레, 2015.4.16).

그 결과 임금 인상운동의 주요 대상이 되었던 기업들이 최저임금을 인상하였다. 미국 최대 유통업체인 월마트는 올해 4월부터 미국 내 정규직 및 비정규직 매장 노동자의 임금을 시간당 9달러로 올리기 시작해 내년 2월부터는 10달러로 올리겠다고 발표했다. 월마트의 발표 이후 미국의 다른 대형 유통업체들이 잇따라 최저임금을 인상한다고 발표하였다. 맥도날드는 7월부터 직영매장 직원 약 9만명에게 시간당 임금을 평균 9.01달러에서 9.90달러로 올린 뒤 내년에는 10달러까지 높일 예정이다. 이는 다른 패스트푸드 업체들에게도 확산될 것으로 예상되고 있다.

최저임금제가 저임금노동자의 구매력 수호자로서 제 역할을 하지 못하고,

글로벌 노동시장의 확장과 함께 저임금 노동과 근로빈곤이 확산됨에 따라 이를 해결하기 위해 세계 여러 국가에서 다양한 노력들이 전개되었고, 정책수단이 모색되었다. 노동 및 사회 단체가 밀접한 관계를 가지고 노동자의 소득 향상을 위해 노력하고 있는 미국에서는 특히 “생활임금” 개념을 중심으로 많은 지역차원의 풀뿌리 캠페인이 전개되었다.

“생활임금(living wage)”이라는 용어는 1800년대에 처음 사용되었는데, 이 당시 학자와 활동가들은 고용주가 피용자들에게 스스로를 부양할 수 있을 만큼 높은 임금을 지급하도록 하는 의무부여와 함께 임금노동의 확산이 이루어져야 한다고 주장했다. 많은 사람들이 노동자가 자신과 가족을 부양할 수 있을 만큼 충분한 수준의 생활임금을 요구하였다. 최근들어 “생활임금”이라는 용어는 미국에서 다시 부상하였다. 미국 정부의 신자유주의 경제정책의 결과 1980년대 말 연방 최저임금의 실질가치가 사상 최저로 떨어졌고, 1990년대 초 증가하는 저임금 일자리와 근로빈곤층이 사회적 문제로 등장하여 많은 관심이 집중되었다. 메릴랜드 주 볼티모어시에서 활동가들은 시 정부가 이 문제를 해결할 정책수단을 모색하도록 압박하였다(Luce, 2012). 그 결과, 1994년 12월 “주, 시, 카운티 등의 지방정부와 거래관계를 맺고 있거나 재정지원을 받는 민간업체는 1999년까지 연방 최저임금보다 50% 높은 임금을 지급해야 한다”고 명시한 생활임금 조례가 제정되었다. 볼티모어시에서 선구적으로 도입된 이후 빠르게 확산되어 미국 전역에 걸쳐 200개 이상의 연대모임이 결성되어 생활임금 요구운동을 지속하였고, 그 결과 140개가 넘는 도시, 군 및 대학들에 다양한 형태의 생활임금조례가 제정되었으며, 생활임금운동은 현재에도 많은 지역차원에서 진행되고 있다. 생활임금 캠페인과 조례는 생활임금의 정의, 적용범위, 영향에 따라 다양하지만, 일반적으로 “생활임금”이라는 개념은 강력한 대중적 지원을 받고 있다(Luce, 2012). 미국의 경험은 다른 나라에도 영향을 미쳐 영국, 일본, 캐나다, 호주, 뉴질랜드 등에서도 지속적인 캠페인이 펼쳐지고 있다.

생활임금운동은 도시 수준 뿐 아니라 주 및 연방 차원에서 최저임금을 올리

는 노력을 지원하고 있다. 대다수의 “생활임금” 지지자들은 연방 및 주 최저임금을 인상시키는 것과 최저임금을 생계비와 연동시키는 것을 지지하고 있다. 그런데 연방 최저임금의 인상이 어려웠기 때문에 생활임금 지지자들은 “피플 파워(people power)”에 기초하여 영향을 미칠 수 있는 지역차원으로 초점을 맞추었다. 노조, 공동체의 다양한 시민사회 조직 및 종교 단체들은 정기적으로 시의회 의원들을 방문하여 압력을 넣기 위해 회원들을 동원하였다. 생활임금운동이 탄력이 붙음에 따라, 활동가들은 주 차원의 법률제정이나 투표 발의 등 최저임금 캠페인에 집중하기 시작하였고, 최근 몇 년 동안 모든 주 최저임금 투표발의에서 승리하였다. 2004년과 2006년 사이에 25개 주가 최저임금을 인상하였고, 6개 주는 처음으로 생계비 증가에 따랐다. 이 기세는 결국 연방정부가 연방 최저임금을 5.15달러에서 7.25달러로 2007년부터 2009년까지 세 단계에 걸쳐 인상시키는데 영향을 미쳤다. 그러나 대부분의 주들과 연방정부는 아직 생계비에 따라 최저임금을 증가시키지 않고 있고, 임금의 실질 가치가 하락하고 있기 때문에 활동가들은 주 및 연방 최저임금 인상을 위해 노력하고 있다. 많은 노동자에게 적용하거나 큰 규모로 빈곤을 해결하기에는 생활임금의 적용범위가 제한적임에도 불구하고, 생활임금 개념은 대중에게 평판이 좋고, 계속 확산되고 있다(Luce, 2012).

4. 최저임금과 생활임금의 관계

미국의 생활임금 지지자들은 연방 최저임금이 한 가족을 부양하기에 충분하지 않다는 것을 제기하기 위해 이 용어를 사용하고, 생활임금운동을 임금하한을 높이는 보완적 전략으로 사용하고 있다. 최저임금으로 더 이상 가족을 부양할 수 없기 때문에, 최하층 노동자의 임금 상승을 위하여 (지방)정부의 지불능력을 이용하는 정책을 비롯한 추가적 전략이 필요했고, 생활임금운동은 이를 위한 것이다(황선자이철, 2008). ILO는 최저임금의 결정은 빈곤을 극복하고 모든 노동자와 그 가족의 요구를 충족시키는데 기여해야 한다고 밝히고 있는데(ILO협약 131호), 생활임금의 기초가 되는 가구생계비는 이를 충족시키는

방식이다.

최저임금의 실질 가치가 지속적으로 하락하고 근로빈곤층이 증가하는 상황에서, 공공정책을 통해 저임금 노동자들의 임금 등 노동조건을 향상시키기 위한 운동이 전개되었고, 이의 대표적 사례가 공공조달계약과 생활임금을 연계시킨 생활임금운동이다. 생활임금제는 기본적으로 납세자의 세금이 빈곤수준 일자리를 지원하거나 창출하는데 사용되어서는 안된다는 원칙에 기초하고 있다. 지자체는 공공계약을 낙찰받은 민간기업에 공공기금 사용에 따른 책임을 지운다. 그럼으로써 공공서비스의 질을 높이고, 공공부문이 모범적인 고용주로서 민간기업의 노동조건도 선도할 수 있기 때문이다. 그런데 최근 미국, 영국 등의 사례에서 확인되듯이, 민간기업 고용주에게까지 생활임금 요구가 확대되고 있다. 그리고, 세계 최대 식품기업인 네슬레 영국·아일랜드와 같이 자발적으로 생활임금을 지급하는 민간기업들도 늘어나고 있다.

최저임금제과 생활임금제는 저임금노동자를 위해 보다 높은 임금하한을 강제함으로써 빈곤을 감소시키고자 하는 정책이라는 공통점을 가지고 있다. 반면, 생활임금법과 최저임금제는 임금수준, 임금계산 단위, 적용범위에 있어서 차이를 가지고 있다(Neumark, 2004).

첫째, 보통 생활임금법은 연방 및 주 최저임금 보다 임금하한이 높다.

둘째, 연방 최저임금은 한 노동자가 시간당 받을 수 있는 최저액이고, 생활임금수준은 보통 연방 빈곤선에 도달하기 위해 한 명의 연간 풀타임 노동자를 가진 가족에게 필요한 임금수준이다.

셋째, 생활임금규정은 최저임금보다 적용범위가 제한적이다. 생활임금은 공공부문 노동자나 지방정부와 조달계약을 체결하거나 감세, 또는 보조금을 지원받는 사업체에 고용되어 있는 노동자에게 적용된다. 따라서 생활임금법은 최저임금보다 훨씬 높은 임금을 설정하지만 적용되는 노동자의 수는 훨씬 제한적이고 적다.

생활임금제는 적용대상이 되는 저임금 노동자들의 임금을 인상시키는 효과를 가지며, 적용대상이 아닌 기업에 대한 파급효과가 커지면 저임금 노동자

전반의 임금 수준을 높이는데 영향을 미칠 것으로 기대된다. 그리고 생활임금제를 처음 도입한 미국의 경험은 최저임금과 생활임금이 상호 상승작용을 하며 저임금노동자의 소득 하한을 높이는데 기여하고 있음을 보여준다.

5. 결론: 향후 과제

향후 최저임금과 생활임금의 선순환적 상호작용과 저임금노동자의 임금상승이 경기활성화로 이어지는 선순환구조가 강화되어야 할 것이다.

노동자 가구의 소득이 임금에 크게 의존하고 있고, 최저임금 노동자 다수가 미혼단신이 아닌 부양가족을 가지고 있는 상황인데도 불구하고 우리나라의 최저임금 수준은 단신근로자 생계비에도 미치지 못하는 수준으로 결정되고 있는 상황이다. 이로 인해 지자체를 중심으로 법정 최저임금의 한계를 보완하는 제도로 생활임금제 도입이 확산되고 있다.

그런데 생활임금제와 비교하여 법정 최저임금제는 정해진 수준 이하의 임금을 받고 있는 모든 노동자를 대상으로 하기 때문에 적용범위가 포괄적이다. 따라서 저임금, 비정규직 노동자 등 취약계층 노동자들의 소득보호를 위한 보다 효과적인 사회안전망으로 기능한다. 취약계층 노동자의 대다수가 노조로 조직되지 않고, 사회보장제도가 미흡한 상황에서 무엇보다 우선 저임금노동자의 소득보장, 국가의 임금구조와 임금격차에 영향을 미침으로써 소득분배구조 개선에 기여하는 최저임금을 대폭 인상함으로써 현실화하는데 정책이 집중되어야 한다.

이와 함께 지역차원에서는 생활임금제의 도입과 확산이 활발하게 전개되어야 한다. 현재 여러 지자체에서 시행되고 있는 생활임금제도는 지자체의 재정여건 등을 고려하기 때문에 실제로는 지자체 최저임금에 가깝다. 그러나 생활임금 확보를 목표로 하면서 최저임금보다 높은 수준으로 결정되고 있어 지역차원에서 저임금노동자의 소득보호를 강화하는 정책수단으로 의미가 크다. 생활임금 수준의 향상과 함께 적용대상이 확대되고, 적용대상이 아닌 민간기업으로까지 확산되는 등 파급효과가 커지면 법정 최저임금 인상을 견인할 뿐 아

나라 취약계층 노동자 전반의 임금 수준을 높여 저임금 노동시장 개선에 영향을 미칠 것으로 기대된다. 미국에서의 경험이 보여주듯이 향후 생활임금과 최저임금의 선순환적 상호작용을 통하여 저임금노동자의 소득 안정에 중요한 기여를 할 것으로 예상된다.

한편, 최저임금 결정기준과 결정방식 등 최저임금의 현실화를 가로막는 제반 제도개선과 최저임금의 대폭 인상, 그리고 생활임금제의 수준 및 적용대상 확대, 공공조달계약과의 연계 강화 등 제도보완과 지역사회 운동에 기초한 지자체 확산을 통해 저임금노동자 가구의 생계안정과 구매력 증진을 통한 소비 증가, 내수촉진, 경기 활성화로 이어지는 (지역)경제의 선순환구조를 만들어 나가야 할 것이다.

우리나라는 그동안 수출주도형 성장전략에 기초하여 임금을 비용요소로 좁게 보면서, 국제경쟁력이라는 명분 아래 임금억제 정책을 펴왔고, 국내 수요에 대한 임금의 역할을 무시해왔다. 그런데 최근 경기침체를 배경으로 총수요에 대한 임금의 영향이 강조되면서 임금이 주요 정책의제로 대두된 것은 고무적인 현상이다. 소득불평등의 급격한 증가가 최근의 경제위기를 발생시킨 보다 근본적 원인의 하나로 인식되어온 바와 같이, 지속가능한 사회경제발전을 위해서는 훨씬 더 높은 평등 수준이 필요하다. 최저임금제와 생활임금제는 자본과 노동 사이 뿐 아니라 다양한 노동자 집단 사이의 소득분배에 영향을 미칠 수 있기 때문에 소득불평등 완화를 위한 중요한 정책수단이다. 최저임금의 대폭 인상과 생활임금제의 활성화를 통해 높은 소비성향을 가져 임금소득의 대부분을 지출하는 저임금노동자의 소득을 증가시킴으로써 총수요를 촉진해야 한다. 경기침체를 이유로 최저임금 등 임금인상을 제약하면, 이것은 오히려 경기침체의 악순환을 초래할 가능성이 높다.

최저임금제와 생활임금제는 소득주도 성장에 기초한 한국사회의 지속가능한 발전을 위해 중요한 기여를 할 수 있다. 이를 강화하기 위해서는 전국 및 지역차원에서 노조와 시민사회 단체들의 연대에 기초한 최저임금 인상 및 생활임금제 도입을 위한 지속적 사회운동이 필요하다.

참고문헌

- 김경협(2015.4.24), “생활임금제 시행 실태조사 결과”, 김경협의원실.
- 민주노총 보도자료(2015.6.18), “5차 최임위 회의 노사 요구안 제시, 민주노총 대폭 인상 촉구대회 개최”
- 오상봉·정진호·윤수경(2014), 『미국의 최저임금제도에 대한 연구』, 최저임금위원회.
- 최저임금위원회 노동자위원(2015.6.19), “최저임금위원회 제5차 전원회의 결과 브리핑”
- 한겨레신문(2015.4.16), “미국 저임금 노동자들 연대 ‘최저시급 15달러로’ 시위”
- 황선자이철(2008), 『생활임금운동과 노동조합』, 한국노동조합총연맹.
- Luce, Stephanie(2012), "Living wage policies and campaigns: Lessons from the United States," *International Journal of Labour Research*, Vol.4 Issue 1, ILO.
- Neumark, David(2004), "Living Wages: Protection from Low-Wage Workers?," *Industrial and Labor Relations Review* 58, 1.

핫이슈

생활임금 도입 현황과 개선과제

심재정

1. 들어가며

작년 4월, 우리사회의 단면을 보여주는 언론보도가 있었다. 최근 4년 사이에 19.5만명('08년)이던 연봉 1억원 이상 근로자가 41.5만명('12년)으로 110% 증가한 반면, 997만명('08년)이던 연봉 3천만원 이하 근로자는 1,016만명('12년)으로 4% 증가했다는 것이다. 고소득 근로자라 볼 수 있는 연봉 1억원 이상 직장인이 지난 4년간의 이명박 정부 시절 두 배 이상 늘어난 반면, 상대적으로 저소득 근로자라 할 수 있는 연봉 3천만원 이하 근로자는 4% 증가에 머문 것이다.

다른 언론보도에서는 상장사 등기임원 1인당 평균연봉은 15억원이고 이중 10대 그룹 등기임원 평균연봉은 66억원이라고 했다. 근로자 1인당 월평균급여액(250만원 내외)을 감안하면 연봉은 3000만원 수준일텐데, 10대 그룹 등기임원들이 통상의 근로자보다 200배 이상을 받는다는 얘기가 된다.

한마디로 지금 대한민국은 노동빈곤층 확대 사회, 소득불평등의 사회라 말해도 과언이 아닐 듯하다.

소득불평등 문제는 더 이상 한국사회 만의 것이 아니다. '부자들의 사교장'이라는 비아냥까지 받는 다보스포럼의 작년 핵심의제는 소득불평등 문제였다.

* 김경협 국회의원실 보좌관, nodong1234@gmail.com

그리고 OECD가 작년 7월 발간한 「향후 50년의 정책 도전」¹⁾이라는 제목의 보고서 내용은 더욱 충격적이다. 보고서에서는 소득재분배 정책이 변하지 않을 경우, 오는 2060년 OECD 국가의 평균 소득불평등은 2010년에 비해 30% 확대 될 것으로 내다봤다. 또 이 같은 소득불평등은 세계 경제성장을 저해할 것이라고 지적했다. 그리고 이어진 내용은 보다 직설적이다. 소득 불평등문제를 이대로 두면 50년 후 한국의 소득 불평등 수준이 OECD 29개 회원국 가운데 2010년 4위에서 2060년 3위로 더 나빠질 것이라고 남다른 경고까지 보낸 것이다.

우리나라 10대 재벌 사내유보금은 이미 500조원을 넘었다. 투자할 돈이 없는 것이 아니라 돈이 흐르지 않는 것이다. 내수경제는 메말라 있고, 중소기업인과 근로서민들은 생계위기에 직면해 있다. 장사가 되어야하는데 근로자와 소비자에겐 구매할 돈이 없다. OECD 등 국제사회의 경고에 부응하고 우리사회를 지배하는 이윤주도 성장의 병폐를 극복하는 대안으로 부상하는 것이 ‘소득주도 성장’이다. 소득주도 성장은 가계·근로소득의 실질적 향상과 노동시장 양극화 해결, 국민 생활비 감소, 중소기업인과 대기업의 공정 경쟁체제, 공정한 세금정책이 밑받침되어야 한다. 여기서 핵심은 물론 생산성 수준에 걸 맞는 실질임금의 향상이다.

생활임금제는 최저임금 인상과 함께 가계·근로소득의 향상을 도모할 수 있는 주요 기제로서 작동할 수 있다고 본다. 생활임금제는 2013년 1월 서울 성북구와 2013년 10월 경기 부천시에서 각각 시작되었다. 초기에는 서울 성북구와 같이 자치단체장의 행정명령(방침)으로 시행하는 경우와 부천시와 같이 지자체의 조례로 정하여 시행하는 경우로 나뉘어 진행되었다. 부천시는 2012년부터 노사민정협의회를 중심으로 논의를 시작하여 2013년 10월 생활임금조례를 제정했고, 성북구도 제도적 안정성과 지속가능한 운영을 위해서는 조례를 통해 시행하는 것이 적절하다는 판단하고 2014년 9월 생활임금조례를 제정했다. 이후 생활임금제를 실시하고자 하는 지자체들은 조례를 제정하는 방향으로 큰 흐름이 잡혔다.

1) OECD, 「Policy Challenges for the Next 50 Years」

19대 국회에는 생활임금제의 법적 근거를 마련하기 위한 생활임금법²⁾이 발의되어 환노위를 통과하고 현재 법사위 심의를 남겨두고 있다. 김경협 의원실은 지난 4월 최저임금법 일부개정안의 조속한 통과를 위해 전국 지자체의 「생활임금제 시행실태조사」를 진행한 바 있는데, 이 글에서는 이 조사결과에서 나타난 생활임금제 도입현황을 정리하고, 논의점 및 향후의 개선과제 등을 모색해 보도록 한다.

2. 생활임금제 도입 현황

1) 조례 제정 및 제도 시행 현황

'15년 4월 현재, 226개 기초지자체 중 23개소(10.2%), 16개 광역지자체 중 5개소(29.4%) 등 28개 지자체가 조례를 제정하였거나 준비중이다.

〈표 1〉 생활임금조례 제정 현황('15. 4월 현재)

조례 제정	지자체수	비율	지자체 명
이미 제정	18	64.3%	(기초) 부천시, 노원구, 성북구, 광산구, 부평구, 전주시, 서울중구, 유성구, 동작구, 구로구, 서대문구, 계양구, 인천시, 익산시 (광역) 서울시, 경기도, 세종시
입법예고 중	7	25.0%	(기초) 성동구, 순천시, 은평구, 남동구, 강동구, 화성시 (광역) 인천시
입법안 준비중	3	10.7%	(기초) 수원시, 성남시 (광역) 광주시
합 계	28		

경기 부천시 등 18개 지자체가 생활임금 조례를 이미 제정했다. 서울 성동구 등 7개 지자체는 조례 제정을 위한 입법예고 중에 있고, 경기 수원시 등 3개 지자체는 입법예고를 위한 조례안을 입안 중에 있다. 2013년 10월 부천시

2) 최저임금법 일부개정법률안(의안번호 1909082), 2014.1.16., 김경협의원 등 21인

가 최초로 생활임금 조례를 제정한 이후 1년 반 만에 28개소로 증가해 빠른 속도로 확산 중이다.

28개 지자체 중 8개 지자체(서울시, 노원구, 성북구, 경기도, 부천시, 수원시, 인천부평구, 광주광역시)는 '15년 상반기에 생활임금제를 시행(생활임금 지급)하고 있고, 전북 전주시 등 12개 지자체는 '15년 하반기까지 생활임금제 시행을 완료할 것으로 조사되었다. '15년까지 20개 지자체의 공공부문 근로자들이 생활임금을 지급받게 될 것으로 나타났다.

2) 적용대상 및 실시 유형

28개 지자체는 조례 등을 통해 적용대상 근로자(당연적용, 권고적용)를 정하고 있는데, 당연적용 대상근로자들은 주로 공공부문 직접고용 근로자로 하고 있는 반면 민간기업(공공계약 체결사업주 또는 공공기관 하수급인) 소속 근로자들은 권고적용하는 경향이 뚜렷했다(<표 2>).

<표 2> 적용대상 근로자 및 실시 유형('15. 4월 현재)

유형 (당연 적용 대상)	지자체명	적용 근로자		지자체		권고 적용 대상
		근로자수	비율	지자체수	비율	
I 유형 (1)	(기초) 유성구, 도봉구, 이천시, 순천시, 남동구 (광역) 서울시, 인천시	1,683	31.5%	7	25.0%	2+3+4+5
II 유형 (1+2)	(기초) 부천시, 서대문구, 성동구, 은평구, 강동구, 성남시 (광역) 광주시, 경기도	1,653	30.9%	9	32.1%	3+4+5
III 유형 (1+2+3)	(기초) 노원구, 광산구, 부평구, 서울중구, 전주시, 동작구, 구로구, 계양구, 익산시, 수원시 (광역) 세종시	1,846	34.6%	11	39.3%	4+5
IV 유형 (1+2+3+4)	-	0	0.0%	0	0.0%	5
V 유형 (1+2+3+4+5)	성북구	160	3.0%	1	3.6%	-
		5,342		28		

※ 적용 근로자유형 (공 공) 1. 지자체 소속근로자
 (준공공) 2. 지자체 출자·출연기관 소속근로자
 (민 간) 3. 자치사무 민간위탁 기관 소속근로자
 4. 공공(공사·용역·조달)계약 체결자 소속근로자
 5. 위 1,2,3,4의 하수급인이 고용한 근로자

당연적용 대상 근로자를 어디까지 하느냐를 기준으로 5가지 유형으로 나누어 살펴보면, 지자체와 지자체의 출자·출연기관 소속 및 자치단체 사무 민간 위탁 기관이 직접 고용한 근로자만 적용하는 경우(Ⅲ유형, 39.3%) > 지자체 및 지자체의 출자·출연기관의 직접고용 근로자만 적용하는 경우(Ⅱ유형, 32.1%) > 지자체의 직접고용 근로자만 적용하는 경우(Ⅰ유형, 25%) 순이었다. 유일하게 서울 성북구만 공공(공사·용역·조달)계약 체결자의 소속근로자와 그 하수급인이 고용한 간접고용 근로자까지 당연적용 대상 근로자로 적용범위를 정했다.

이는 생활임금제가 도입 초기단계인 점, 재원마련 등에 있어 지역사회의 광범위한 사회적 합의를 이끌어 내기에 부담스러운 점 등이 작용된 것으로 보인다.

3) 생활임금액 수준

28개 지자체 중 생활임금액을 정했다고 밝힌 20개 지자체의 평균 시간당 생활임금액은 최저임금(5,580원)보다 18.8%(1,049원) 많은 6,629원이었다. 월 환산액으로는 1,385,419원으로 최저임금 월 환산액(월116만원)보다 219,199원이 많았다(표3). 노원구, 성북구가 7,150원으로 가장 높았고(28.1% ↑), 경기 이천시 5,860원으로 가장 낮았다(5.0% ↑). 이 수준이라면 생활임금 적용자 최대 연 264만원(22만원×12월)의 소득상승을 기대할 수 있다고 본다.

생활임금액을 결정한 지자체(20개소) 중 10개소(50%)가 6,500원~7,000원 구간에서 생활임금액을 결정한 것으로 보아 생활임금액을 정하지 않은 나머지 지자체(8개소)도 이 구간에서 생활임금액을 결정할 것으로 예상해 볼 수 있다.

4) 소요예산과 소득증가 효과

28개 지자체 중 생활임금제 시행을 위해 예산을 확정(미확정 지자체의 경우 예산추계서를 기준으로 판단)한 22개 지자체는 평균 2억7,682만원을 편성했

〈표 3〉 생활임금제 시행 실태 총괄('15. 4. 8 기준)

지자체 명	제도시행		생활임금액(원)		최저임금 상회 수준			소요 예산 (억)	협의기구	당연적용대상		장려 대상 분류
	조례 제정일	시행일	시급	월 환산액	시급	월 환산액	상회율			대상 분류	인원 (명)	
부천시	13.10	14.4	6,050	1,264,450	470	98,230	8.4%	2.3	노사민정협	1+2	390	3+4+5
경기(광역)	14.7	15.3	6,810	1,423,290	1,230	257,070	22.0%	12	생활임금위	1+2	701	3+4+5
노원구	14.8	13.1	7,150	1,494,350	1,570	328,130	28.1%	1.5	생활임금위	1+2+3	153	4+5
성북구	14.9	13.1	7,150	1,494,350	1,570	328,130	28.1%	1.5	생활임금위	1+2+3+4+5	160	-
광산구	14.11	14.7	6,080	1,270,720	500	104,500	9.0%	0.8	생활임금위	1+2+3	68	4+5
부평구	14.12	15.5	6,220	1,299,980	640	133,760	11.5%	1.7	생활임금위	1+2+3	284	4+5
세종(광역)	14.12	15.7	6,567	1,372,503	987	206,283	17.7%	2.2	노사민정협	1+2+3	150	-
전주시	14.12	15.7	7,150	1,494,350	1,570	328,130	28.1%	8	생활임금위	1+2+3	550	4+5
서울중구	14.12	16.1	미정						생활임금위	1+2+3		4+5
유성구	15.1	15.7	6,290	1,314,610	710	148,390	12.7%	2.5	생활임금위	1	448	2+3+4+5
동작구	15.2	15.7	미정						생활임금위	1+2+3		4+5
도봉구	15.3	16.1	6,970	1,456,730	1,390	290,510	24.9%	1.6	생활임금위	1	200	2+3+4+5
구로구	15.3	15.7	6,738	1,408,242	1,158	242,022	20.8%	0.6	생활임금위	1+2+3	47	4+5
서대문구	15.4	15.7	6,854	1,432,486	1,274	266,266	22.8%	0.3	생활임금위	1+2	37	3+4+5
서울(광역)	15.1	15.1	6,687	1,397,583	1,107	231,363	19.8%	5.5	생활임금위	1	420	2+3+4+5
계양구	15.2	16.1	미정					1.5	생활임금위	1+2+3	185	4+5
이천시	14.12	15.7	5,860	1,224,740	280	58,520	5.0%	1	생활임금위	1	152	2+3+4+5
익산시	14.12		미정						생활임금위	1+2+3		4+5
수원시	준비중 ('15.하)	14.10	6,600	1,379,400	1,020	213,180	18.3%	4		1+2+3	409	4+5
성동구	입법예고중 ('15.2)	16.1	6,852	1,432,068	1,272	265,848	22.8%	3.5	생활임금위	1+2	140	3+4+5
순천시	입법예고중 ('15.3)	15.7	미정					2	노사민정협	1	320	2+3+4+5
은평구	입법예고중 ('15.3)	16.1	미정						생활임금위	1+2		3+4+5
남동구	입법예고중 ('15.3)	15.10	6,790	1,419,110	1,210	252,890	21.7%	3.4	노사민정협	1	143	2+3+4+5
강동구	입법예고중 ('15.3)	16.1	6,687	1,397,583	1,107	231,363	19.8%	1.8	생활임금위	1+2	96	3+4+5
인천(광역)	입법예고중 ('15.3)	15.7							생활임금위	1		2+3+4+5
화성시	입법예고중 ('15.4)	16.1	6,050	1,264,450	470	98,230	8.4%	1.2	생활임금위	1+2	190	3
광주(광역)	준비중 ('15.4)	15.7	7,021	1,467,389	1,441	301,169	25.8%	2	생활임금위	1+2	99	3+4+5
성남시	준비중 ('15.4)	15.7	미정						노사민정협	1+2		3+4+5
28개			6,629	1,385,419	1,049	219,199	18.8%	2.77			5,342	

※적용 근로자유형 (공 공) 1. 지자체 소속근로자
 (준공공) 2. 지자체 출자·출연기관 소속근로자
 (민 간) 3. 자치사무 민간위탁 기관 소속근로자
 4. 공공(공사·용역·조달)계약 체결자 소속근로자
 5. 위 1,2,3,4의 하수급인이 고용한 근로자

다(〈표 3〉 참조).

이들 지자체의 적용대상 근로자가 5,322명인 것을 감안하면, 적용대상 근로자 1인당 114만원이 소요되었고, 이는 해당 근로자의 연간 소득증가분으로 이 전되었다고 판단된다.

5) 생활임금 협의기구

생활임금액은 최종적으로 지자체장이 결정하고, 지방의회의 예산승인을 전제로 하지만, 지자체 사정에 따른 거버넌스 활성화에도 기여하고 있는 것으로 나타났다(〈표 3〉 참조). 노사민정협의회가 활성화된 지자체는 기존의 노사민정협의회(5개소, 18.5%), 여타 지자체는 신규로 구성하는 생활임금위원회(22개소, 81.5%)에서 논의하여 생활임금액과 적용대상, 적용방법 등을 협의하고 있는 것이다. 이는 생활임금제의 시행이 이해당사자 간의 갈등보다는 지역사회 통합에 기여하고, 지역사회 거버넌스 활성화에도 도움이 될 수 있다는 점을 보여주는 것으로 해석된다.

3. 논의점 및 개선과제

1) 노동조합의 역할

생활임금제는 서울 성북구와 경기 부천시에서 2013년 선보이기 시작했으니 이제 막 첫걸음을 내딛었다 해도 과언이 아니다. 반면, 도입 3년이 되는 올해 말이면 20개 지자체로 확대되고 내년에도 8개 지자체가 더 늘어날 것이라는 점은 참으로 고무적이라 하지 않을 수 없다. 조사결과에서는 누락되었지만, 최근에는 부산과 대구지역에서도 생활임금제 실시여부를 두고 지자체와 지방의회, 시민단체 간에 논의가 진행되고 있는 상황을 고려하면 내년에도 생활임금제 확산속도는 멈추지 않을 기세다.

생활임금제가 이렇게 짧은 기간 동안 빠르게 확산된 데에는 무엇보다도 낙수효과에 기대던 기존의 이윤주도 성장에 대한 반성과 함께 소득주도 성장이라

는 대안정책의 하나로 생활임금제가 지역 단위에서 실시할 수 있는 실현가능한 제도라는 기대가 복합적으로 작용했을 것으로 생각된다. 그리고 이러한 기대가치는 2014년 지방선거를 계기로 확산되었고, 생활임금제를 공약으로 제시한 지자체장들이 상당수 당선되면서 실현 가능한 토대가 더욱 넓어진 점도 무시할 수 없다.

반면, 노동조합의 소극적인 대응은 아쉬운 대목이다. 한국노총은 1년 전부터 지역조직에 관련지침을 내려 보내면서 적극적인 의지를 보였지만, 실제 지역조직에서 얼마만큼 활동했는지에 대해서는 평가조차 민망할 정도다. 민주노총은 최근에서야 비로소 생활임금제에 관한 입장정리에 들어갔다는 전언이다.

노동조합이 적극적인 대응에 나서지 못한 것은 생활임금이 ‘운동’차원보다는 ‘제도’차원에서 시작된 면도 무관치 않은 것으로 보인다. 경기 부천시 사례의 경우 노동조합이 주도적인 역할을 담당했지만, 이해당사자들을 중심으로 한 캠페인 보다는 조례 제정에 초점이 맞춰진 면도 없지 않다. 서울 성북구와 노원구 및 광주 광산구 사례에서는 노동조합의 역할은 찾아볼 수 없고, 시민단체와 지자체의 협력의 결과물이라 해도 과언이 아닐 것이다.

노동조합에서는 생활임금제를 지역사회 참여 전략(제도)과 지역운동의 활성화(운동) 차원에서 보다 적극적으로 나설 필요가 있다. 노동조합은 운동을 사업장 안으로 한정짓지 말고 지역 공동체의 관점에서 노동자의 이해를 재구성하여 새로운 운동의 디딤돌로 활용할 가능성을 놓치지 말아야 한다.³⁾ 이 과정에서 노동조합은 지역사회 다른 시민단체와의 연대의 폭을 넓이고 지역사회 거버넌스 참여의 깊이를 더해갈 수 있을 것이다.

2) 생활임금액과 시중노임단가

조사결과, 생활임금액을 결정한 20개 지자체의 평균 시간당 생활임금액은 6,629원으로 시간급 최저임금 5,580원보다 1,049원(18.8%) 많다. 반면, 시중

3) 이정희(2012), p.63

노임단가(8,019원)보다는 1,400원 가량 적은 수준이다. 이를 두고 일부에서는 생활임금제보다는 정부의 용역근로자보호지침의 구속력을 강화하는 데 초점을 맞추어야 하는 것이 아니냐는 지적이 있다.

하지만, 정부의 용역근로자보호지침의 경우 인건비는 시중노임단가에 낙찰률(87.7%)에 해당하는 금액으로 하고 있는 점⁴⁾, 시중노임단가에는 기본급뿐만 아니라 근로기준법상의 각종수당과 상여금과 퇴직급여충당금 등이 포함되어 있는 점⁵⁾, 이 지침이 의무사항이 아니어서 이행강제 방법이 없다는 점을 감안한다면, 지자체의 생활임금 설계방법에 따라 아무런 실익이 없게 된다는 점을 고려할 필요가 있다.

3) 적용대상 근로자

조사결과, 28개 지자체 중 서울 성북구를 제외하고는 지자체 및 지자체 출자·출연기관 소속근로자, 민간위탁 기관 소속근로자를 적용대상으로 하고 있다. 이는 지자체마다 생활임금제 도입 초기단계인 점, 재원마련 등에 있어 지역사회 합의를 이끌어 내기에 부담스러운 점 등이 작용된 것으로 볼 수 있다.

하지만, 생활임금제가 지역사회에서 소득주도 성장을 견인하고 지자체의 사회적 책임과 역할을 다하도록 하기 위해서는 서울 성북구의 경우처럼 공공(공사·용역·조달)계약 체결 사업주 소속 근로자 및 하수급인이 고용한 근로자 등 간접고용 근로자까지 당연적용 대상으로 할 필요가 있고, 각 지자체들은 이를 위한 타임스케줄을 제시하도록 할 필요가 있다.⁶⁾

적용대상 근로자를 확장하는 데 있어 가장 중요한 점은 관련 법과 제도개선이 선행되어야 한다는 것이다. 현행 지방계약법 등이 개정되지 않는다면 지자체가 정한 근로조건(생활임금)을 계약조건으로 하는 공공계약 체결은 쉽지 않으며 서울시가 내년에 간접고용근로자까지 생활임금제를 확대하겠다는 방침

4) 시중노임단가(8,109원/2015년적용)에 낙찰율(87.745%)를 곱한 금액은 7,115원이다.

5) 정부합동(2015.1), 「용역근로자 근로조건 보호지침 설명자료」, p.2

6) 서울시의 경우, 2016년부터 민간위탁 소속근로자 및 간접고용근로자까지 적용하겠다는 발표한 바 있다.

은 실현되기 어려울 수도 있다.

결국 적용대상 범위의 확대는 지자체 차원에서 정리될 수준의 문제는 아니라는 점을 감안한다면, 정치권과 노동조합 그리고 시민단체는 지금보다 더 적극적인 고민과 관심을 가지고 노력할 필요가 있다.

4. 마치며

19대 국회에서 생활임금법(최저임금법 일부개정법률안)의 발의를 준비할 때의 큰 방향성은 지자체뿐만 아니라, 공공기관, 대학 등 교육기관과 그와 연관된 민간영역까지 포함하는 것이었다. 다만 시행경험이 초보적이고 사례가 정형화되지 않은 상태에서 적용범위를 너무 넓게 잡는다면, 정책당국 및 교육계⁷⁾의 대대적인 반발은 명약관화해 보였기에 적용범위를 지자체와 그와 연관된 민간영역으로 조정할 바 있다.

생활임금제가 지자체 단위에서 제대로 뿌리를 내린다면 장기적으로 전체 공공기관, 대학 등 교육기관 및 그와 연관된 민간영역까지 확장하는 방향성에 대해서도 진지한 논의가 필요하다. 이러한 차원에서 생활임금제는 지자체 단위에서 뿌리는 내리는 단계에서는 보다 많은 ‘액수’를 받는 생활임금제가 아니라, 보다 많은 ‘사람’이 혜택을 받는 생활임금제로 자리매김 될 필요가 있다. 생활임금제는 연대에 의한 사회적 안전망으로서의 사회적 가치가 충분하다는 사회적 공감대 형성과 지지가 절대적으로 중요하기 때문이다.

7) 공공기관의 운영은 기획재정부, 일선교육기관은 거대 사학계가 큰 영향력을 가진다.

참고문헌

OECD(2014), 「Policy Challenges for the Next 50 Years」, http://www.oecd-ilibrary.org/economics/policy-challenges-for-the-next-50-years_5jz18gs5fckf-en

김경협(2015.4), 「생활임금제 시행 실태조사 결과」, 김경협의원실

이정희(2012), 「영국의 생활임금과 노동조합 재활성화」, 『국제노동브리프』 2012년 12월호

정부합동(2012.1), 「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침

정부합동(2015.1), 「용역근로자 근로조건 보호지침 설명자료」

노동이슈

임금피크제와 취업규칙 불이익변경

노 상 현

1. 정년연장에 따른 임금체계 개편 등 필요한 조치 의무

1) 정년 60세 이상 의무화

정년 60세 시대의 막이 열렸다. 지난 2013년 4월 ‘정년 60세’를 의무화하는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법에 관한 법률’(이하 ‘고령자고용법’이라 함)을 개정하여 권고사항으로 되어 강제력이 없던 정년 60세 규정을 의무화하였다. 정년연장과 의무화에 따른 기업의 부담을 완화하는 조치로써 ① 기업 규모에 따른 단계적 확대적용과 ② 기업의 비용절감을 위한 임금체계 개편 의무를 규정하였다. 근로자 300명 이상 대기업과 공공기관·지방공사·지방공단은 2016. 1. 1.부터 우선 적용 대상이며, 300명 미만 중소기업과 국가·지방자치단체는 1년 뒤인 2017. 1. 1.부터 적용된다. 또한 고령자고용법 제19조의2에서는 ‘정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다’는 규정과 함께 정부가 이를 재정적으로 지원할 수 있는 근거규정을 두었다.

* 서울시립대 법학전문대학원 교수, shroh@uos.ac.kr

정년연장과 의무화는 정년까지 노동시장에서 취업활동을 가능케 하여 연금 수령까지의 공백 기간을 줄여 노인빈곤에 대응할 수 있고, 또한 비자발적 자영업을 감소시켜 영세자영업의 과당경쟁을 낮출 수 있다는 점에서 긍정적이다. 기업의 입장에서 보면 정년연장이 안정적으로 정착하기 위해서는 연공급(호봉제) 임금체계인 경우 이를 합리적으로 개편할 필요가 있다. 이러한 취지로 고령자고용법 제19조의2를 보면, 정년연장과 연계한 임금체계 개편 등 필요한 조치는 노사 당사자에게 맡겨진 법적 의무이다. 즉 정년연장 의무화에 대한 보충적 의무로서 임금피크제를 포함한 임금체계 개편 등 필요한 조치에 근로자측이 교섭에 응할 의무를 규정한 것으로 보는 것이 타당하다. 따라서 사용자의 정당한 임금체계 개편 요구에 노동조합(또는 근로자대표)이 ‘임금피크제 반대’만을 내세워 교섭을 거부 또는 회피한다면 성실교섭의무를 위반하는 것으로 볼 수 있다. 그렇다 하더라도 사용자의 불리한 조치에 동의해야 할 법적 의무는 없다.¹⁾

2) 임금체계 개편과 임금피크제

노사가 합의하여야 할 정년연장에 따른 필요한 임금체계 개편 등 필요한 조치는 어떤 것이 있는지 법에서는 명확하게 규정하고 있지 않다. 사용자가 주장하는 ‘임금피크제’뿐만 아니라 연공급, 직무급, 성과급 등 임금의 결정방식 및 직제개편, 승급·평가, 교육훈련 등 임금의 결정에 영향을 주는 인사관리제도 등이 모두 포함되는 것으로 볼 수 있다.

현재 노사간 쟁점이 되고 있는 임금체계 개편 방안은 임금피크제의 실시 여부이다. 임금피크제란 근로자의 정년을 보장해 주는 대신 일정연령을 기점으로 단계적으로 임금을 삭감하는 제도를 말하며, 크게 세 가지로 구분할 수 있다. ① 정년을 보장하되 정년 전 일정 연령(일반적으로 55세부터)부터 임금을 삭감하는 정년보장형, ② 기존의 정년을 연장하는 대신 정년 시점부터 임금을

1) 이승길, “고령자 고용촉진법에 따른 임금피크제에 관한 소고”, 『노동법학』 제48호, 한국노동법학회, 2013, 44면.

삭감하는 정년연장형, ③ 정년퇴직 후 계약직 또는 촉탁직 등으로 고용형태를 변경하여 재고용하는 대신 임금 및 직무 등을 재조정하는 고용연장형(재고용형) 등이다. 노사간 커다란 의견 차이를 보이고 있는 것이 제1유형인 정년보장형이다.

노동계는 정년 60세는 법으로 보장된 권리인데 이를 보장한다는 이유로 임금 삭감하는 것에 동의할 수 없으며, 취약한 사회복지와 노후소득 등을 고려할 때 임금 수준의 유지가 절실하다고 주장한다. 그 대안으로 57~58세에 임금피크제를 시작하는 대신 62~63세까지 정년을 연장해 주는 정년연장형이나 60세 이후 재계약 형식의 고용연장형의 경우에는 임금피크제의 도입을 고려할 수 있다는 입장이다. 이에 대해 경영계는 정년 60세 의무화에 따라 정년이 60세까지 확대되면 기업의 임금 수준이 높아지고 임금체계의 경직성이 커져 고용여력이 축소될 것이며 그 결과 청년고용이 위축되어 세대 간 고용 불균형이 확대될 것이라 주장한다.

노사가 대립하는 가운데 고용노동부는 2016년부터 공공기관 임금피크제 실시를 의무화하고, 이를 민간 기업까지 확대하는 방안을 발표하였다. 구체적인 방안은 임금피크제를 통해 청년고용 확대 기업에 보조금을 지원하고, 임금피크제의 안착을 위해 노동조합 또는 과반수 근로자의 동의를 필요로 하는 취업규칙 변경요건에 관한 ‘취업규칙 지침(가이드라인)’을 제안하였다. 정부는 임금피크제를 인구고령화에 따른 경제활동인구 문제를 해결하고 사회보장비용도 줄여 사용자에게는 인건비 절감 및 신규인력 채용을, 근로자에게는 계속 고용보장이라는 노동시장 문제를 해결할 수 있는 핵심 사안으로 보고 있다.²⁾

제1유형의 임금피크제는 정년에 도달하지 않은 일정 연령 이상의 근로자 임금을 감액하는 것으로 능력이나 성과가 아니라 나이를 기준으로 임금을 감액한다는 점에서 합리적 이유가 없는 연령차별로 볼 수 있다. 또 임금피크제의 근거로써 일정 연령 이상이 됨에 따라 노동생산성이 저하한다는 논리를 제기

2) 관계부처 합동(2015. 6. 17), “노동시장 개혁 추진방안 [제1차] 참고자료” 참조. 정부는 내년부터 시행되는 정년 60세 의무화를 앞두고 공공기관 및 기업 등이 임금피크제를 적극 도입하도록 함으로써 청년고용 촉진과 중·장년의 고용안정을 도모하여 세대간 상생고용을 촉진하겠다는 정책목표를 제시하였다.

하지만, 일부 특정한 직무를 제외하고는 생산성 저하의 문제는 발생하지 않는다. 특히 사무직 및 자동화 제조업무의 경우에는 다양한 경험과 노하우를 살려 전문성을 발휘할 수 있기 때문에 생산성의 문제는 발생하지 않는다고 보는 것이 오히려 현실에 부합한다. 임금피크제는 생산성과 임금 그리고 정년연령·직무 등을 종합적으로 고려하여 노사가 합의로 결정하여야 하는 사안이다. 앞에서 언급한 고용노동부의 정책이 임금피크제의 근본적인 취지를 이해하였는지 의문이다.

2. 노사합의에 의한 임금체계 개편 의무

1) 노사합의의 의미

고령자고용법 제19조의2는 정년연장의 시행과 연계하여 임금체계 개편 등 필요한 조치 의무를 설정하였다. 앞서 언급한 바와 같이 임금체계 개편 등 필요 조치는 정년연장 실시를 위한 전제조건이 아니다. 그렇지만 법 취지에 따르면 과반수 노조 등이 사용자의 관련 조치에 협의할 의무는 있다. 임금피크제를 포함한 임금체계 개편은 ① 노사교섭을 통한 단체협약 방식, ② 사용자의 취업규칙 변경을 통한 방식, 그리고 ③ 개별적인 근로계약 내용의 변경을 통한 방식으로 이루어질 수 있다. 다만, 법이 예정한 방식은 집단적 변경이므로 개별적 변경 방식은 제외한다.

교섭을 통한 노사합의는 근로조건 대등결정 원칙³⁾과 협약자치 원칙이라는 노동법의 원칙을 비추어 보더라도 당연하다. 임금체계 개편의 대상이 되는 임금과 퇴직금은 중요한 근로조건이다. 임금과 퇴직금을 일방적으로 불리하게 변경할 수 없으며, 사용자가 근로조건을 결정함에 있어서 기존의 근로조건에 비해 불리하게 취업규칙을 변경할 경우에는 근로자의 집단적(과반수 노조 또는 근로자 과반수) 동의를 받아야 한다(근로기준법 제94조① 참조).⁴⁾ 법에서

3) 근로기준법 제4조에서 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다”는 근로조건 대등결정 원칙을 규정하고 있다.

4) 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 변경에 관하여 해당 사업 또는

규정한 임금체계 개편 등 필요한 조치는 임금피크제를 포함하여 노사가 합의하여 결정하라는 규정이지, 사용자가 일방적으로 정하라는 규정은 아니다. 노사교섭을 통한 단체협약이든, 사용자가 취업규칙의 변경을 통하든 노사합의에 의한다는 원칙은 변함없다.

2) 노사합의의 주체

정년연장에 따른 임금체계 개편 등 필요 조치는 사업주와 과반수 노조(과반수 노조가 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자, 이하 ‘근로자대표’라 함)가 단체협약이나 취업규칙의 변경, 혹은 근로자대표 제도의 일반 법해석에 따르게 된다.

과반수 노조가 있는 경우 임금체계 개편 등 필요 조치는 사용자와 단체협약의 개정 절차를 거치면 되므로 법적으로 명확하다. 과반수 노조가 사용자의 임금체계 개편 등 필요한 조치에 동의(합의)하면, 단체협약이 체결된 것으로 보아⁵⁾ 조합원뿐만 아니라 단체협약의 일반적 구속력으로 비조합원도 적용된다.⁶⁾ 그런데 임금체계 개편 등 필요한 조치에 과반수 노조와 사용자가 동의하지 않으면, 단체협약에 의한 임금체계 개편은 불가하다. 이에 사용자는 취업규칙 변경으로 임금체계 개편 등 필요한 조치를 할 수 있지만, 임금체계 개편이 근로자의 임금 수준을 저하시키면 이는 취업규칙의 불이익변경에 해당하여 당해 과반수 노조의 동의를 받아야 한다.

사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수 의견을 들어야 하고, 다만 취업규칙을 근로자에게 불리하게 적용하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

- 5) 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관한 협정(합의)을 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인함으로써 성립하는 것이고, 그 협정(합의)이 반드시 정식의 단체교섭절차를 거쳐서 이루어져야만 하는 것은 아니라고 할 것이므로 노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회 등의 협의를 거쳐서 성립되었더라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명날인하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약이라고 보아야 할 것이다(대법원 2005. 3. 11. 선고 2003다27429 판결)
- 6) 노동조합 및 노동관계조정법 제35조(일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

과반수 노조가 없는 경우 임금체계 개편 등 필요한 조치는 사업주와 근로자 대표에 맡겨져 있어 이에 대한 합리적 해석이 필요하다. 고령자고용법 제19조의2에서 규정한 사업주와 근로자대표의 임금체계 개편 작업이 취업규칙 변경 절차를 규정한 근로기준법 제94조를 배제할 수 있는지가 문제된다. 왜냐하면, 근로기준법 제94조는 사용자가 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우 근로자 과반수의 집단적 동의를 받아야 한다고 규정하고 있는데 비해, 법 제19조의2는 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자’를 임금체계 개편의 주체로 규정하고 있기 때문이다. 그러나 고령자고용법 제19조의2에 불이익변경의 동의 주체와 관련된 명문의 규정이 없는 상태에서 이것이 근로기준법 제94조를 배제한다고 해석하기는 어렵다. 따라서 근로자대표는 취업규칙을 근로자에게 불리하지 않게 변경하는 범위 내에서 임금체계 개편을 할 수 있다. 만약 근로자 대표와의 합의를 근거로 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하여 임금체계를 개편하는 경우에는 근로기준법 제94조가 적용되어 근로자의 집단적 동의를 받아야 한다.

3. 임금피크제 실시와 취업규칙 불이익변경

임금피크제를 포함한 임금체계 개편은 근로자의 집단적 동의가 없으면 원칙적으로 허용되지 않는다. 다만, 임금체계 개편이 근로자에게 불이익하지 않거나, 근로자에게 불이익하더라도 근로조건 변경(즉 임금피크제 실시)의 필요성이 크고, 불이익의 정도가 크지 않아 사회통념상 합리성이 인정되는 경우에는 근로자의 집단적 동의가 없더라도 취업규칙 변경의 효력을 인정할 수 있는 경우가 있다. 이러한 경우를 검토한다.

1) 임금피크제의 불이익 여부

근로기준법 제94조 제1항에서 취업규칙이 불이익하게 변경될 경우에는 근로자의 집단적 동의를 요하지만, 변경 그 자체가 근로자에게 불리하지 않다면

의견청취를 하도록 규정하고 있다. 그러므로 변경되는 취업규칙의 내용이 불이익한지 여부는 취업규칙 변경 절차와 관련하여 중요한 기준으로 작용한다.

불이익변경이란 일반적으로 근로자가 가지고 있던 기득의 권리나 이익을 박탈하여 근로조건을 낮추거나 복무규율을 강화하는 것을 말한다. 취업규칙의 변경이 특정 조항에 대해서 이루어진 경우 그 변경이 근로자에게 불이익한지 여부를 판단하는 것은 그다지 어렵지 않을 것이다. 그러나 취업규칙의 변경이 여러 조항에 걸쳐 이루어져 일부 조항은 불이익하지 않고 일부 조항은 불이익한 경우, 또 일부 근로자에게 유리하고 일부 근로자에게 불리하게 변경될 경우 취업규칙의 불이익변경 판단은 쉽지 않다.

대법원은 취업규칙의 불이익한 변경과 관련하여 두 가지 중요한 판단기준을 제시한다. 그 하나는 취업규칙 변경의 유·불리를 판단함에 있어서는 특정 근로조건 하나만을 기준으로 할 것이 아니라 관련조항이나 연계조항을 종합적으로 고려하여야 한다는 것이며, 다른 하나는 취업규칙의 변경이 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우에는 전체 근로자의 입장에서 불리한 것으로 판단하여야 한다는 것이다.⁷⁾ 구체적인 사안에 대한 판단을 보면, 취업규칙의 변경으로 임금체계를 개편하는 경우 취업규칙 변경 후 임금총액이 종전보다 적다면 일반적으로 불이익변경에 해당한다.⁸⁾ 또 연봉제 도입으로 근로자들에게 유·불리가 있는 경우 불이익변경에 해당하지만, 기존의 임금수준을 보장하면서 성과에 따라 추가로 지급하는 방식의 경우에는 근로자의 기득이익을 침해하지 않아 불이익변경에 해당하지 않는다고 본다. 퇴직금 규정의 변경이 있는 경우에는 변경 전 및 변경 후의 퇴직금 액수를 비교하여 불이익변경의 여부를 판단한다.⁹⁾

법에서 규정한 대로 정년연장과 함께 임금체계를 개편하는 경우 전체적으로 보면 근로자에게 불이익하다고 할 수 없으므로 근로자의 집단적 동의를 거칠

7) 대법원 1993. 5. 14. 선고 93다1893 판결.

8) 대법원 1992. 4. 10. 91다37522.

9) 대법원 1997. 8. 26. 96다1726.

필요가 없다는 견해가 있을 수도 있다. 그러나 임금피크제는 일정 연령 이상 근로자의 임금을 감액하는 것으로 근로조건의 불이익변경에 해당한다고 볼 수 밖에 없다. 그럼에도 불구하고 객관적으로 불이익 여부를 확정할 수 없다면 근로자 전체의 의사에 따라 결정하여야 하지 사용자가 일방적으로 변경할 수 없다. 법에서도 정년연장에 따른 임금체계 개편 등 필요한 조치는 노사가 합의할 것을 요구하는 것도 같은 이유이다.

2) 취업규칙 불이익변경에 관한 사회통념상 합리성 이론의 검토

(1) 판례이론의 형성

초기 대법원은 취업규칙의 불이익한 변경에 대한 명문 규정이 없음에도 불구하고, 개인적으로 동의한 자에 대한 효력을 부인하면서 ‘취업규칙의 변경에 의하여 기존 근로조건의 내용을 일방적으로 근로자에게 불이익하게 변경하려면 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 집단의 집단 의사결정 방법에 의한 동의를 요한다고 판시하였다.¹⁰⁾ 이 판결 이후 대법원은 취업규칙의 작성 또는 변경이 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 내용일 때에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받던 근로자집단의 집단 의사 결정방법에 의한 동의를 요하고 이러한 동의 없이 작성, 변경된 취업규칙은 근로조건의 변경이 근로자의 동의를 받지 않아도 사회통념상 합리성이 있다고 인정될 만한 것이 아닌 한 무효라는 일본 판례이론을 일부 답습하게 된다.¹¹⁾

일본 최고재판소(대법원)는 秋北버스사건 판결(1968. 12. 25)을 통해 취업규칙의 불이익변경에 대한 명문 규정이 없지만, 근로자에게 불리한 근로조건을 일방적으로 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 않고, 다만 그 규정이 합리적인 것인 한 개별근로자는 그 적용을 거부할 수 없다고 판시하여, 변경 내

10) 대법원 1977. 7. 26. 선고 77다355 판결.

11) 대법원 1989. 5. 9. 선고 88다카4277 판결.

용의 ‘합리성’을 요건으로 취업규칙 변경의 구속력을 인정하는 법리를 창출하였다. 그 후 일본 최고재판소는 임금 등의 중요한 근로조건을 불이익하게 변경하는 경우에는 불이익을 근로자에게 부과할 수 있을 정도의 ‘고도의 필요성’에 근거한 합리적인 내용’을 구속력의 요건으로 제시하였다.¹²⁾ 일본은 2007년에 제정된 노동계약법에서 위 판례법리(합리적 변경법리)를 명문화하였다.¹³⁾

대법원의 사회통념상 합리성 이론 형성과는 별개로 1989년 근로기준법 개정(1989. 3. 29. 개정 법률 제4099호, 현행 근로기준법 제94조 제1항 단서)에서 취업규칙의 불이익변경에는 근로자의 집단적 동의를 받아야 한다고 명문화하였다. 근로기준법에서 취업규칙의 불이익변경에 근로자의 집단적 동의를 받도록 한 것은 ‘집단적 근로조건 대등결정 원칙’과 ‘근로조건의 통일적 규율’을 위한 규범적 요청에 따른 것이다.

이러한 근로기준법 규정에도 불구하고 대법원은 일본의 판례를 일부 수용하면서 사회통념상 합리성 이론을 정립하고 유지하였다. 즉 사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니하지만, 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다는 법리를 정착시켰다.¹⁴⁾

최근 대법원은 사회통념상 합리성 판단기준을 제시하고, 근로기준법 규정과

12) 大曲市農協事件, 最三小判 1988. 2. 16.

13) 일본 노동계약법에 대해서는 노상헌, “일본 근로계약법의 제정과 시사점”, 『노동법학』 제26호, 한국노동법학회, 2008, 357면 이하.

14) 한편 사회통념상 합리성 이론은 대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 전원합의체 판결 이전에는 집단적 동의 없는 취업규칙의 불이익변경을 전부 무효화하는 이론이었으나(절대적 무효설), 위 전원합의체 판결로 기득이익이 침해되는 근로자에게 변경된 취업규칙을 적용할 것인지의 여부를 결정하는 이론(상대적 무효설)으로 변용되었다.

의 조화를 모색하였다. 대법원이 제시한 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 ① 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, ② 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, ③ 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, ④ 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, ⑤ 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, ⑥ 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여야 한다는 것이다. 또한 대법원은, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석하여야 한다는 기준을 제시하였다.¹⁵⁾

(2) 근로기준법 규정과 사회통념상 합리성 이론

취업규칙 불이익변경과 관련하여 근로기준법 제94조 제1항 단서에서 동의 원칙을 명문화하였음에도 불구하고, 판례는 동의 원칙에 반하는 사회통념상 합리성 이론을 유지·전개함으로써 모순되는 상황이 계속되고 있다. 근로기준법 94조 1항 단서를 문언대로 해석하면 취업규칙 불이익변경의 경우에는 변경의 합리성 유무와 관계없이 집단적 동의가 필요하다. 법률로 근로조건의 불이익변경에는 동의 요건이 명문화된 이상 동의가 없더라도 사회통념상 합리성이 있으면 불이익한 변경이 가능하다는 판례 이론은 법률과 모순된다.

이러한 근로기준법 규정과 판례에 대해 노동학계에서도 견해가 갈리고 있다. 먼저 판례를 지지하는 유효설이다. ‘사회통념상 합리성’이 있으면 근로자의 집단적 동의가 없는 불이익한 변경이라 하여도 그 효력이 인정된다고 보는 입장이다. 이 견해는 ‘법률이 불이익변경의 요건으로 규정한 집단적 동의를 해석에 의하여 배제한 것이 아니라 불이익변경의 의미 내지 판단에 관한 해석상의 문제로써, 변경의 내용이 사회통념상 합리적인 경우에는 불이익변경에 해당되지 않는다고 해석한 것으로 보아야 한다’는 주장이다. 즉 근로조건의 변경이 객관적으로 근로자에게 불이익하더라도 그 변경이 사회통념상 합리성이 있

15) 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결.

다면 ‘불이익변경’이 아니기 때문에 근로기준법 제94조 제1항의 단서를 적용하는 것이 아니라 본문을 적용하여야 한다는 해석론이다.

이에 대하여 사회통념상 합리성 이론을 인정하지 않는 무효설은 법규정을 충실하게 해석해야 한다는 견해이다. 우선 취업규칙의 변경 시 근로자들의 의견청취만을 규정하였던 당시에 있어서는 일본 최고재판소의 판례이론을 수용하여 사용자의 일방적인 취업규칙의 불이익변경을 방지하고 취업규칙을 통일적으로 적용하는 데 기여했다고 평가한다. 그러나 1989년 근로기준법 제94조 제1항 단서가 신설된 이후의 취업규칙 불이익변경의 문제는 오직 근로자들의 집단적 동의의 유무에 따라 판단되어야 하며, 이는 절차적 정당성을 채택한 강행규정의 적용이라는 것이다.¹⁶⁾

한편 무효설의 입장에 기본적으로 동의하면서도 경제상황 등의 변화로 인해 근로조건을 정한 취업규칙의 변경이 불가피하다고 판단되는 경우에도 근로자가 이를 동의하지 않음으로써 발생할 수 있는 사용자의 부담을 조정하기 위해서는 ‘근로자의 동의권 남용’에 대해 권리남용이론을 적용할 것을 주장하는 견해도 있다.¹⁷⁾

정리하면, 불이익변경의 동의규정은 절차적 강행규정이라는 점에서 판례에 대해 비판적인 견해가 다수이다. 판례도 극히 예외적으로 근로자의 불이익에 대한 적절한 대상조치가 있었던 사례에서만 사회통념상 합리성이 있다고 인정하고 있다.¹⁸⁾

(3) 임금피크제의 사회통념상 합리성 여부

정년연장과 의무화에 따른 임금피크제가 ‘사회통념상 합리성’을 가진 것으로서 근로자들의 집단적 동의를 요하지 않을 정도가 되기 위해서는 보다 구체

16) 박종희, “임금피크제의 허와 실 - 노동법적 검토 및 정책적 평가를 중심으로”, 산업관계연구 제14권 제2호, 2004, 23면 이하; 이달휴, “취업규칙의 불이익변경과 사회통념상의 합리성”, 「법과 사회」 제22권, 법과 사회이론학회, 2002, 180면.

17) 하경호, “취업규칙의 불이익변경에 대한 근로자 동의의 의미와 방식”, 「노동법률」 제61호(1995.4), 14면.

18) 1989년 근로기준법 개정 이후 대법원 판결로는 2건뿐이다(대법원 2001. 1. 5. 선고 99다70846 판결; 대법원 2002. 6. 11. 선고 2001다16722 판결)

적·현실적 필요성이 입증되어 근로자측의 제반 불이익을 감수할 정도이거나 혹은 이를 훨씬 초과하여야 한다. 사회통념상 합리성을 인정받기 위해서는 사용자의 정년보장과 더불어 임금피크제에 대한 고도의 필요성뿐만 아니라 대상 조치, 공정하고 객관성·신뢰성 있는 평가제도의 정비 및 적용대상 등 적절한 조치가 필요하다.

현재 사용자가 주장하는 임금피크제는 정년보장형으로 정년까지 고용을 보장하는 대신 일정 연령을 기점으로 임금을 감액하는 형태이다. 그리고 임금피크제는 ① 명예퇴직 및 정리해고 등을 자제하는 대신 임금유연화를 통하여 구조조정이 가능하고, ② 기업은 비용을 절감하면서 숙련된 인력을 계속 활용할 수 있는 한편 절감된 비용을 재원으로 신규채용을 통해 노동시장의 활성화를 기대할 수 있으며, ③ 정년을 앞둔 근로자는 비록 임금이 삭감되지만 정년까지 고용이 보장됨에 따라 해고의 위험을 피할 수 있어 노사가 상생하는 제도라는 것이다. 이러한 임금피크제의 필요성과 근로자의 현실적 불이익의 내용과 정도를 대법원이 제시한 기준으로 판단하여 볼 때, 과연 근로자의 집단적 동의를 대신할 만한 사회통념상의 합리성이 있다고 할 수 있을지 의문이다.¹⁹⁾ 대법원은 사회통념상 합리성을 쉽게 인정하지 않았던 점을 고려하여야 한다.

4. 결론에 갈음하여

임금피크제는 정년연장을 위한 한 가지 방안에 불과하며, 이를 통해 근로자의 정년이 연장되거나 보장된다는 것은 별개의 문제라는 점에서 충분한 논의가 필요하다. 요컨대 정년연장과 규정의 의무화만으로 근로자가 정년까지 고용된다는 것을 의미하는 것은 아니다. 기간의 정함이 있는 근로계약인 경우 기간만료까지 고용이 보장되지만(민법 제661조 참조), 정년제는 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로계약으로 정당한 사유가 발생하면 사용자는 언제든지 근로계약을 해지할 수 있다. 정년이 도달하기 이전에도 해고 사유(근로기준법

19) 이승길, 앞의 논문, 72면.

제23조 및 24조에 따른 해고 사유)가 발생하면 해당 근로자를 해고할 수 있으므로 단체협약이나 취업규칙 또는 법률에서 정하고 있는 정년제는 기간의 정함이 있는 근로계약이 아니다. 따라서 개정법의 정년 60세 의무규정이 60세까지 고용을 보장하지는 않는다. 지금은 고령화 시대를 맞이하여 정년 60세의 안정적 정착을 위해 노사가 열린 마음으로 임금피크제를 포함한 임금체계 개편 등 실천적 방안을 강구하여야 한다.

참고문헌

- 노상현, “일본 근로계약법의 제정과 시사점”, 「노동법학」 제26호, 한국노동법학회, 2008.
- 박종희, “임금피크제의 허와 실 - 노동법적 검토 및 정책적 평가를 중심으로”, 「산업관계연구」 제14권 제2호, 2004.
- 이달휴, “취업규칙의 불이익변경과 사회통념상의 합리성”, 「법과 사회」 제22권, 법과 사회이론학회, 2002.
- 이승길, “고령자 고용촉진법에 따른 임금피크제에 관한 소고”, 「노동법학」 제48호, 한국노동법학회, 2013.
- 하경효, “취업규칙의 불이익변경에 대한 근로자 동의의 의미와 방식”, 「노동법률」 제 61호, 1995.4.

복지이슈

국민연금제도의 지속가능한 개혁 지향 모색

유 희 원

1. 서론

공적연금제도는 상대적으로 안정적인 인구·사회·경제학적 환경에서 노후의 빈곤을 예방하고 퇴직 전 생활수준(consumption smoothing)을 유지하는 기능을 수행해왔다. 하지만 1990년대 이후 저출산·기대수명 증가에 따른 인구학적 위기가 심화되자, 공적연금을 운영하는 많은 서구 복지국가들은 제도의 재정균형을 담보하기 위해 모수(parameter)를 조정하거나 구조(structure)를 전환하는 개혁을 실시해오고 있다.¹⁾

한국 사회 역시 서구와 마찬가지로 인구고령화, 경제성장 둔화, 노동시장 불안정성 증대 등과 같은 요인들이 공적연금제도의 재정불균형 문제를 심화시킬 것이라는 우려가 대두되고 있다. 이에 따라 제도의 미성숙으로 재정문제가 현재화(顯在化)되지 않은 다소 이른 시점부터 전 세계적인 긴축재정 기조에 수렴하는 방향으로 개혁을 실시해왔다. 특히 1998년과 2007년 두 차례의 개혁과정에서 소득대체율을 70%에서 40%까지 삭감하는 강도 높은 축소조치를

* 중앙대학교 사회복지학 박사, heewon81@hanmail.net

1) 공적연금 개혁과정에서 사용된 구체적인 개혁기제에는 ‘급여삭감 및 기여증대 기제의 도입’, ‘퇴직연령 증가를 통한 기여기반 확대 및 수급자격 제한’, ‘위험분산 방식의 변화’, ‘급여·기여 간 관계변화’, ‘저축유인 정책 시행’, ‘적립식 민간연금제도의 장려 또는 강제’, ‘자동조정기제 도입’, ‘근로유인 강화’ 등과 같은 축소(retrenchment)나 재정복원(refinancing) 조치들이 포함된다(Hering, 2006; Joustun, 2007; Barr and Diamond, 2010; Zaidi, 2010; OECD, 2012a).

단행한 바 있고, 이 과정에서 국민연금제도의 노후소득보장 기능은 상당 부분 훼손된 실정이다.

문제는 제도 본연의 노후소득보장 기능을 희생하면서까지 강행한 재정안정화 개혁 이후에도 재정불균형 문제에 대한 우려와 이로 인한 축소 개혁 유인이 여전히 잔존해있다는 점이다. 제도의 지속가능성을 높이겠다는 미명 하에 적정성을 훼손하고, 그 대가로 얻고자 했던 재정안정성마저 온전히 달성하지 못해 추가적인 개혁 여지를 남겨둔 일련의 연금 깎기 경쟁(a race to the bottom)에 진입하게 된 것이다.²⁾

이는 무엇보다 수급권 축소에 초점을 둔 현 개혁기제들이 재정불안정 문제를 초래한 위기 요인들과 직접적인 관련성이 결여된 미봉책에 불과하기 때문이라고 할 수 있다. 실제로 급여축소, 기여율 증대, 수급연령상향 등의 조치들은 당장의 보험수리적 수지균형을 달성하게 해줄지는 모르지만, 공적연금제도의 재정불균형을 초래한 인구고령화, 생산성 둔화, 비정형 고용 증대 등과 같은 요인들을 근본적으로 해소해주진 않는다. 이는 강도 높은 재정안정화 개혁 이후에도 이들 재정위기 요인이 제도의 외부 상수로 작용하여 반복적인 급여 축소 압력을 야기할 수 있음을 의미한다.

이처럼 노후소득의 적정성은 물론 개혁이 상정한 재정안정화 목표 역시 달성하지 못하는 현 상황을 타개하기 위해서는 지금까지 노정해온 연금개혁 노선을 전면적으로 재검토할 필요성이 제기된다. 특히 개혁을 추동한 재정위기 요인들과 정합성이 높은 대안을 강구하여, 보다 근본적인 차원에서 공적연금제도의 재정적 부담가능성(affordability)을 높이고, 이를 통해 제도 본연의 적정 노후소득보장 기능을 회복해나가야 할 것이다.

이를 위한 본고의 구성은 다음과 같다. 2장에서는 한국 국민연금 개혁과정에서 재정위기를 타개하여 제도의 지속가능성을 제고하는 데 유효한지 여부를

2) 한국 사회에서는 지난 1998년의 개혁을 통해 소득대체율을 70%에서 60%로 삭감하는 재정안정화 조치가 취해졌지만, 2007년 개혁과정에서 이를 2028년까지 40%로 낮추는 보다 큰 규모의 개혁이 재현된 바 있다. 이 과정에서 적정성이 심각하게 훼손되었음은 물론 재정균형의 필요성 또한 완전히 사라지지 않고 있는 실정이다.

확인하였고, 3장에서는 보다 근본적인 차원에서 재정위기 요인들에 대응할 수 있는 구체적인 정책 기제들을 검토하였다. 마지막으로 4장 결론부에서는 이러한 정책기제들이 작동할 수 있는 기저 논리를 구축하는 데 할애하였다.

2. 국민연금 개혁과정에 대한 평가

한국 국민연금제도는 다양한 재정위기 요인들에 직면해있다. 특히 출산율 감소와 기대수명 증가로 인한 인구고령화 속도가 유례없이 빠른 추이를 나타내고 있어, 공적연금제도의 수지불균형 문제가 향후 보다 심화될 것으로 예상되고 있다. 이와 함께 경제성장이 둔화되고 노동시장의 불안정성이 증대하는 상황 역시 공적연금제도의 재정불균형 문제에 대한 우려를 심화시키는 요인으로 지목되고 있다. 즉, 경제성장 둔화로 인해 노인 인구 부양에 사용될 국부가 감소하게 되고, 실업과 불안정 고용이 증대함에 따라 공적연금제도의 수입기반이 잠식될 것이라는 경각심이 증가하고 있다.

이러한 상황에서 재정안정화 개혁을 통해 제도의 존속을 담보해야 한다는 논리가 국민연금 개혁과정을 선도해왔고, 기여율 증대, 소득대체율 축소, 연금 수급연령의 단계적 상향 등과 같은 재정안정화 조치들을 중심으로 비교적 관대했던 노후소득보장체계를 축소시키는 개혁이 지속적으로 실시되어 오고 있다. 즉, 1998년 제1차 제도개혁을 통해 급여수준을 가입기간 평균소득 대비 70%에서 60%로 낮췄고, 수급연령을 기존 60세에서 '13년부터 매 5년마다 1세씩 조정하여 65세까지 상향조정하는 개혁을 실시한 바 있다. 또한 2007년의 제2차 제도개혁에서는 급여율을 기존 60%에서 40%로 낮추는 대대적인 재정안정화 조치를 단행하였는데, 이를 통해 2008년까지 소득대체율을 50%까지 인하했고, 이후 매년 0.5%씩 인하되어 2028년에는 40%까지 낮춰질 예정이다.³⁾

3) 물론 지난 2007년 개혁과정에서는 국민연금제도의 급여 축소로 인해 상실된 노후소득보장기능을 일부 보완하기 위해 기초노령연금제도(현 기초연금)가 도입되기도 하였다. 하지만 그 적용대상의 선별성(전체 노인의 70%)과 급여의 불충분성(현 기초연금 기준 10~20만원 수준)으로 인해, 재정안정화 개혁으로 손상된 방비기능과 소득대체기능을 보완하는 기제로 작동하기에는 분명한 한계가 존재한다.

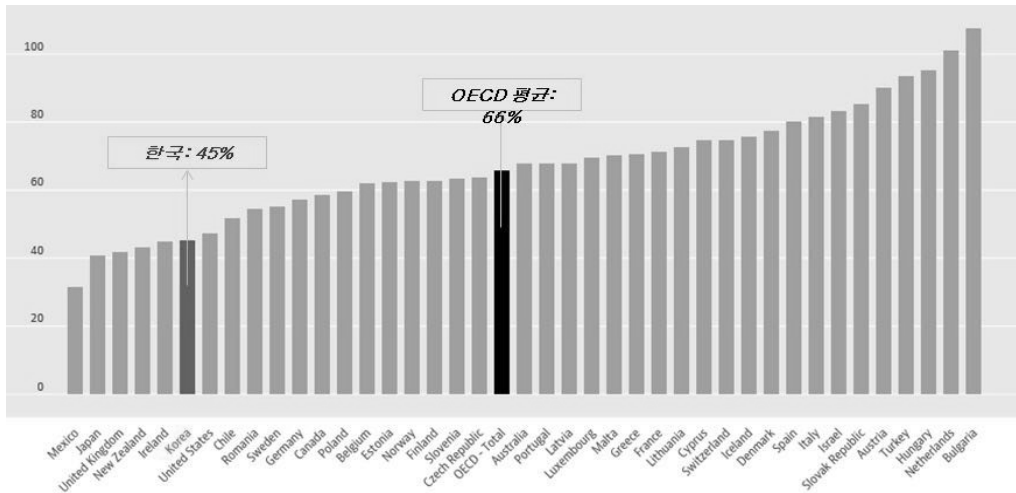
문제는 이처럼 강도 높은 재정안정화 개혁을 실시했음에도 국민연금제도의 재정불균형에 대한 우려가 종식되지 않고 있다는 점이다. 이는 무엇보다 그동안 한국 사회가 재정위기의 원인과 대안 간 정합성이 떨어지는 개혁지향을 고수해왔기 때문이라고 할 수 있다. 실제로 공적연금제도의 재정위기는 인구고령화, 생산성 감소, 노동시장 불안정성 증대 등으로 인한 ‘기여기반 (contribution base) 축소’ 문제로 요약할 수 있는데,⁴⁾ 국민연금 개혁과정에서 실시한 지출축소 조치들은 이러한 문제의 원인과 직접적인 관련성이 결여되어 있다. 즉 소득대체율을 인하한다고 해서 인구구조가 젊어지거나, 생산성이 증대하거나, 실업이나 비정형 고용 문제가 해결되는 것은 아니며, 결국 이들 조치는 제도의 기여기반이 축소되어 재정이 불안정해지는 상황을 막지 못한다.

이로 인해 재정안정화 개혁 이후에도 재정위기 요인이 제도 외부의 상수로 존재하게 되며, 이를 해결하기 위해 일련의 ‘연금 깎기 경쟁’이 작동하여 노후 소득보장이라는 제도 본연의 기능이 심각하게 훼손될 위험성이 존재한다. 한국은 이러한 악순환 구조에 착근된 전형이라고 할 수 있다. 실제로 두 차례의 강도 높은 재정안정화 개혁 이후 한국 공적연금제도의 소득대체율은 OECD 국가 평균 66%보다 상당히 낮은 45% 수준에 머무르고 있고([그림 1])⁵⁾, 그 결과 전세계적으로 유례를 찾기 힘든 심각한 노인빈곤 문제에 시달리고 있는 실정이다([그림 2]).

4) 경제·사회적 맥락에서 제기되는 다양한 재정위기 요인들은 결국 노동공급의 양적·질적 감소로 인해 공적연금제도의 자원추출역량이 침식되는 문제로 단순화할 수 있다(유희원, 2015). 이를 보다 구체적으로 살펴보면, 먼저 저출산·기대수명 증가로 인한 인구고령화는 생산인구의 감소로 이어져 세입자와 기여자의 수를 줄임과 동시에 피부양 노인인구의 증가를 초래하게 된다. 이는 국가의 복지재원에 대한 부담능력은 약해지고 지출 유인은 커진다는 것을 의미하는 것으로써, 공적연금제도의 재정안정성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 실업률 증가와 비정형 고용 증대 등과 같은 노동시장 문제 역시 정부의 과세 징수대상을 축소시킴으로써 공적연금제도의 재정위기를 초래할 수 있다. 즉, 실업률과 비정규직 비중이 큰 노동시장구조를 갖고 있는 국가는 복지재원을 추출할 수 있는 인구비중이 낮은 반면 사회적 위험에 노출될 인구비중은 높아 복지제도의 재정안정성을 약화시킬 수 있다(김용하 외, 2011). 또한 생산성 감소는 연금지출에 사용할 수 있는 가용자원과 정부역량을 축소시킴으로써 공적연금제도에 투여할 재원의 부족을 야기하며, 세계화 역시 비임금 노동비용(사회보험료)에 대한 축소 압력을 증대시켜 정부의 세입창출 역량을 훼손하게 된다.

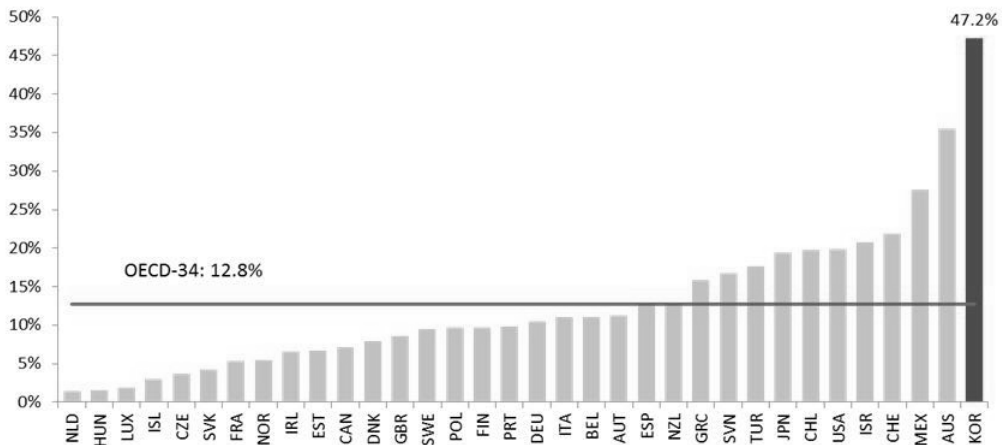
5) 국민연금제도의 낮은 적용률(사각지대) 문제를 고려했을 때, 실질 소득대체율은 이보다 더 낮게 나타난다.

[그림 1] OECD 국가의 순소득대체율



* 자료 : OECD (2015), Net pension replacement rates (indicator), doi: 10.1787/4b03f028-en (Accessed on 31 March 2015)

[그림 2] OECD 국가의 노인 빈곤율



* 자료: OECD Income Distribution Database, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

한국 사회는 그동안 국민연금제도의 지속가능성을 제고하겠다는 미명 하에, 강도 높은 재정안정화 조치를 실시해왔다. 하지만 앞서 살펴본 것처럼 개혁 이후 재정안정성이 제대로 담보되지 못함은 물론 노후소득의 적정성이라는 제도 본연의 기능마저 심각하게 훼손된 실정이다.

주지하듯이 공적연금제가 지속가능성(sustainability)을 담보하기 위해서는 적정성(adequacy)과 재정안정성(fiscal stability) 목표를 동시에 달성해나갈 필요가 있다(유희원, 2015). 이는 적정성을 담보하지 못한 재정안정화 중심 개혁과정은 공적연금제도의 존립이유에 대한 회의(懷疑)를 조성함은 물론, 개혁역전(reform reversals)⁶⁾이나 피드백 효과(feedback effect)⁷⁾ 등을 초래하여 제도의 장기적 지속가능성을 떨어뜨릴 수 있기 때문이다. 반대로 실재하는 재정위기 상황을 고려하지 않은 채 지나치게 관대한 급여수준을 유지할 경우에도, 재정불균형 문제가 심화되어 중국에는 반복적인 급여축소 압력을 야기하고 제도의 지속적인 운영을 불가능하게 만들 수 있다.

따라서 적정성과 재정안정성이라는 양대 목표를 달성하는 데 실패한 한국의 국민연금제도는 ‘지속 불가능한 개혁 경로’에 진입한 것으로 평가할 수 있을 것이다.

3. 국민연금제도의 향후 개혁 지향

문제의 원인과 대안 간 정합성이 결여된 조치들로 일관해 온 국민연금 개혁 과정은 제도의 재정균형을 담보하지 못함은 물론, 노후소득의 적정성마저 훼손시키고 있다. 따라서 지금의 지출축소 중심 개혁지향에서 벗어나 재정안정성은 물론 노후소득의 적정성까지 담보할 수 있는 새로운 전략을 도모할 필요성이 제기된다.

6) 실제로 연금관대성의 감소가 재정안정성에 긍정정인 영향을 미친다고 하더라도, 적정성에 대한 우려가 증가할 경우 다시 연금지출을 높이라는 압박으로 전환될 수 있다(EC, 2006). 일례로 1980년대에 민영화 전략을 통해 자발적 연금공여를 강조했던 영국은 1990년대 말부터 최저소득보장제도와 2층 국가연금(the state second pension)의 도입, 물가연동방식에서 임금연동방식으로의 재전환, 연금크레딧 강화, 개인계정제도의 중앙집권화 등의 조치들을 통해 공적연금의 적정성을 재강화하는 입장으로 선회한 바 있다(Zaidi and Grech, 2007: 14; 권혁창·김평강, 2013: 106-107). 이 외에 중부 및 동부 유럽의 여러 국가에서 진행된 재정안정화 개혁 역시 현재 상당 부분 역전되는 사례들이 확인되고 있다(OECD, 2012a: 77-98).

7) 피드백 효과는 공적연금의 재원 절감분이 결국 다른 노인관련 공공지출로 이어져, 재정안정화조치를 통해 공적연금 지출을 줄인다고 하더라도 전체 공공재정 측면에서의 재정균형이나 안정성은 달성하기 어렵다는 논리이다(Grech, 2010: 307). 지난 2007년 국민연금제도의 소득대체율을 대폭 삭감한 대신 기초노령연금(현 기초연금)을 도입한 한국 역시 이러한 피드백 효과가 발생한 사례라고 할 수 있을 것이다.

이를 위해 공적연금제도의 재정불안정 문제가 ‘수입’과 ‘지출’ 간 불균형 문제이며, 이를 해결하기 위해 ‘수입증대’와 ‘지출축소’라는 양면적 대응이 가능하다는 점에 주목할 필요가 있다.

한국 사회는 그동안 당장의 보험수리적 수지균형을 맞추기 위해 비교적 손쉽고 가시성이 높은 ‘지출축소’ 조치에 초점을 두어왔다. 이는 제도의 효율적인 운영을 위해 지나치게 관대한 급여를 조정할 필요성이 있다는 점에서 일면 정당성을 지닐 수 있는 조치이지만, 국민연금제도의 경우 이미 두 차례에 걸친 개혁으로 인해 더 이상의 지출축소 조치는 유효성이 떨어진다는 점을 염두에 둘 필요가 있다. 더욱이 지출축소 조치는 재정위기요인을 잔존시킨다는 점에서 제도의 장기적 존속을 도모하기에는 근본적인 한계를 지니고 있다.

그렇다면 재정수지불균형 문제를 해결하기 위해 남아있는 유일한 대안은 ‘수입증대’ 전략이라고 할 수 있다. 이는 재정위기 요인들이 수렴하는 ‘기여기반 축소’ 문제에 직접적으로 대응함으로써 재정안정화를 도모함과 동시에, 무분별한 수급권 축소를 요구하지도 않는다는 점에서 노후소득의 적정성 또한 담보할 수 있는 지속가능한 정책 대안이 될 수 있을 것이다.

공적연금제도의 수입을 증대시키기 위해 다양한 정책 기제들이 사용될 수 있지만, 무엇보다 사회보험료 납부여력을 지닌 노동자의 수를 늘리고, 이들 가입 노동자가 납부하는 보험료의 액수를 증가시키는 노동공급의 양적(고용량)·질적(생산성) 증대 전략이 마련될 필요가 있다. 이는 공적연금 재정위기의 본질은 인구고령화, 생산성 둔화, 노동시장 불안정성 증대 등으로 인한 노동공급의 양적·질적 저하와 이에 따른 기여기반의 축소 문제이기 때문이다.⁸⁾

8) 실제로 공적연금 제도의 위기를 타개하기 위해 다양한 개혁전략을 모색해왔던 세계은행, OECD, 유럽위원회 등의 국제기구들 역시 연금제도 자체 내에서 취해지는 재정안정화 조치의 한계를 지적하고, 2000년대 중반 이후부터 기여기반을 확대하기 위한 고용확충전략을 강조하고 있다(신기철, 2012). 일례로 유럽위원회의 『2011·2012 연간성장보고서(Annual Growth Survey: AGS)』에서는 공적연금제도의 개혁 지향으로 성장친화적인 재정건실화(fiscal consolidation)와 적절하고 지속가능한 연금 보장 등의 목적을 제시하고 있는데, 이를 달성하기 위한 주요 목표 중 한 가지로 ‘평생학습에 대한 접근성을 증진시키고, 다양한 노동력에 적합한 작업장을 형성하며, 고령 노동자의 고용기회를 개발하고, 활동적이고 건강한 노후(ageing)를 지원함으로써 근로생활 연장을 지원’해야 함을 강조하고 있다(EC, 2011; EC, 2012b).

보다 구체적으로는 가족정책, 적극적 노동시장정책, 노인서비스 등과 같이 노동공급의 양적·질적 증진에 기여하는 사회투자적 성격의 정책기제들이 사용될 수 있다. 이들 정책은 노동시장에서 배제되어 공공재정의 수입과 지출 양 측면에서 불균형을 야기하던 여성, 청년, 노인 등의 인적자본향상과 노동시장진입을 지원함으로써 정부의 과세여력(taxation room)을 증대시킨다는 점에서, 공적연금제도의 재정수입을 증대시킬 유효한 대안이 될 수 있을 것이다(유희원, 2015).

이러한 공적연금 수입증대 전략들의 함의를 보다 자세히 살펴보면 다음과 같다.⁹⁾ 첫째, 보육서비스, 출산·양육휴가 등과 같은 ‘가족정책’을 통해 노동공급의 양과 질을 증대시켜, 궁극적으로 공적연금제도의 기여기반을 확충할 수 있을 것이다. 특히 가족정책은 남성 1인 생계부양자모델에서 보편적 생계부양자 모델로의 전환이 초래한 가정 내 돌봄위기에 대응함으로써 여성의 노동공급 증대에 기여한다는 점에서 함의를 지닐 수 있다(Morel, Palier and Palme, 2012; 유희원·최영, 2009; 최영, 2012). 또한 공적연금제도의 기여기반을 넓히는 보다 장기적인 대응전략으로 출산율 제고 정책의 필요성이 대두된다는 점 역시(OECD, 2005), 이러한 가족정책의 필요성을 보여주고 있다. 즉 여성의 고용증진에 초점을 둔 정책이 출산율의 제고와 향후 경제활동참가율의 제고로 이어져 궁극적으로 연금재정과 국민경제 성장에 중요한 밑거름이 될 수 있다는 것이다(이용하, 2012: 139). 실제로 덴마크, 핀란드, 노르웨이, 스웨덴 등의 사민주의 복지체제 국가들은 가족정책과 관련하여 상당 수준의 지출을 하고 있어 여성의 고용상 불이익이 다른 국가들에 비해 상대적으로 낮게 나타나고 있고(Timonen, 2004), 여성의 고용과 출산 문제를 조화시키는 가족 친화적인 제도적 배열(arrangements)을 구축함으로써 다른 유럽 국가들보다 출산율이 높고 고령화 문제의 심각성은 낮은 상황이다(Aysan, 2009: 10). 한편 이러한 가족정책은 아동에게 적절한 양육과 돌봄 환경을 제공함으로써 이들의 건전한 성장을 지원하고 인적자본을 향상시키는 데에도 기여하는 것으로 알려

9) 이 부분은 유희원(2015)의 pp. 109-111의 내용을 인용하였다.

져 있다(Esping-Andersen, 2002b: 94). 이는 가족정책이 장기적인 차원에서 국가의 생산성 수준을 높이고 잠재적 연금가입자의 고용기간 및 임금수준을 증대시켜 공적연금제도의 재정토대를 공고히 하는 기제로 작동할 수 있다는 것을 의미한다.

둘째, 적극적 노동시장정책은 여성, 청년, 노인 등과 같은 고용취약계층의 노동시장진입을 촉진하고 이들의 인적자본과 생산성을 향상시킴으로써(Morel et al., 2012), 공적연금제도의 자원추출 역량을 높이는 데 기여할 수 있을 것이다. 즉 양질의 교육과 훈련을 받은 인재들이 필요한 직무에 적절히 배치될 수 있도록 직업교육 및 훈련, 교육제도, 전직지원 등의 적극적 노동시장정책을 실시함으로써 노동공급을 확대할 수 있다(신기철, 2012: 103). 일례로 적극적 노동시장정책의 고용증진 효과를 실증적으로 검토한 한 연구에 따르면, GDP대비 적극적 노동시장정책 지출이 0.5% 증가할 경우 중기적으로 고용은 0.2-1.2%가량 증가하는 것으로 보고되고 있다(Charpe and K hn, 2011: 122). 실제로 이미 1980년대부터 높은 수준의 노동시장 활성화 지출을 하고 있던 노르딕 국가들은 현재 매우 높은 유급노동 종사수준을 유지하고 있고, 이를 통해 각종 사회비용을 제한함은 물론, 상대적으로 낮은 수준의 불평등과 빈곤을 나타내고 있다(Soede and Vrooman, 2008). 영국의 경우에도 자유시장주의적인 기조 하에서 자리 잡은 유연한 노동시장구조는 물론, 최근 강화되고 있는 근로연계복지(work to welfare)에 힘입어 상대적으로 높은 고용수준을 유지하고 있는 것으로 확인된다. 이러한 고용확대를 통해 조세 및 사회보험료를 징수할 수 있는 기반을 공고히 함과 동시에 사회보장제도의 수혜자를 감소시킬 수 있을 것이다(신기철, 2012). 반면 활성화 정책에 대한 지출이 낮은 지중해 연안의 복지국가들은 상대적으로 유급노동 종사자 비율이 낮고, 청년실업률 또한 전술한 국가들보다 훨씬 높게 나타나고 있다(Morel et al., 2012). 이상의 결과는 보다 적극적인 노동시장정책이 노동공급에 긍정적인 영향을 미칠 수 있고, 중국에는 공적연금제도의 기여기반 축소와 재정불균형 문제를 해결하는 데에도 기여할 수 있음을 의미한다.¹⁰⁾

셋째, 노인에 대한 공식화된(formalized) 돌봄을 제공하는 데 목적을 두고 있는 노인관련 서비스들 역시 노동공급의 양적 증대에 기여할 수 있을 것이다. 일반적으로 자녀나 부모에 대한 비공식적 돌봄서비스를 제공하는 가족성원, 특히 여성은 노동시장에 참여할 기회가 상당히 제약되고, 근로활동에 종사한다 하더라도 근로시간이나 임금 등이 상대적으로 열악한 것으로 보고되고 있다(Bolin, Lindgren and Lundborg, 2008). 실제로 많은 유럽 국가에서 여성들의 노동시장참여가 저조한 이유는 노인에 대한 공식적이고 제도적인 돌봄 서비스가 미발달한 데 기인하는 것으로 보고되고 있는데, 이는 여성의 돌봄제공자(care-giver)로서의 역할과 활성화된 근로자로서의 역할 간에 상충적인 관계가 존재하기 때문이라고 할 수 있다(Mortensen, 2004: 15-16; Spiess and Schneider, 2004: 23). 이상의 논의가 의미하는 바는 재가보호 및 가정봉사 서비스(residential care / home-help services) 등과 같이 가정 내 돌봄노동을 사회적으로 분담하는 프로그램이 확대된다면, 비공식적 돌봄의 주요 제공자로 기능하던 여성의 비활성화(inactivation) 유인을 제거함으로써 이들의 경제·사회적 진출을 장려할 수 있다는 것이다. 특히 그동안 공적연금제도의 주요 사각지대로 자리 잡고 있던 가정 내 중장년층 여성들이 노동시장에 편입됨으로써 자신의 노후소득보장에 필요한 적정 수준의 기여를 하게 됨은 물론, 기여자의 감소로 수지불균형 문제에 직면한 제도의 재정안정성을 높이는 데에도 기여할 수 있을 것이다.

4. 결론

주지하듯이 공적연금제도는 장기적 시계를 가지고 운영되는 제도이다. 따라서 제도의 지속가능성을 높이기 위한 대안 역시 보다 장기적인 관점에서 마련될 필요가 있다. 하지만 그동안 한국 사회는 당장의 보험수리적 균형을 맞추

10) 하지만 일부 국가들에서 이러한 노동시장 활성화 정책만으로는 충분치 않을 수 있다. 즉, 강력한 인구 고령화에 직면한 국가들이나 이미 노동시장참여율이 충분히 높은 국가들은 연금제도의 지속가능성을 담보하기 위해 활성화정책 외에 추가적인 정책수단을 강구해야 한다(Soede and Vrooman, 2008: 13).

기 위해 지출 축소 중심의 근시안적 대안에 몰두해왔고, 그 결과 노후소득의 적정성이라는 제도 본연의 기능은 물론 애초 개혁을 통해 달성하고자 했던 재정안정성 역시 담보하지 못하고 있는 실정이다.

지금부터라도 이러한 단선적인 전략에서 벗어날 필요가 있으며, 이를 위해 무엇보다 문제의 원인에 직접적으로 상응하는 대안, 즉 국민연금제도의 재정 수입을 증대하는 전략을 강구해나가야 할 것이다.

하지만 이러한 대안은 즉각적인 성과를 낼 수 있는 성격의 것이 아니라는 점에서, 재정안정화 프레임에 갇혀 단기적 성과에 몰두하는 정책결정권자들에게 선택유인이 낮다는 문제를 지니고 있다. 또한 기금고갈과 후세대 갈취 등과 같은 재정불안정 문제에 압도된 대중들에게도 (단기적이긴 하지만) 가시적 성과가 비교적 분명한 지출축소 조치에 비해 설득력이 높지 않은 대안이라고 할 수 있다. 따라서 이들을 설득하여 수입증대라는 새로운 개혁 지향을 실현해나가기 위해서는 지금의 재정안정화 담론에 대항할 수 있는 새로운 논리를 구축하는 작업이 선제적으로 이루어질 필요가 있다.

이를 위해 본고에서는 ‘적정성 강화 담론’의 형성을 제안하며 마무리하고자 한다. 이는 적정성 강화에 대한 당위성이 확보된다면, 지금의 축소 중심 개혁과정과 이를 추동한 재정안정화 담론은 정당성을 잃게 되고, 지금까지와는 다른 새로운 대안을 모색할 유인이 발생할 수 있기 때문이다. 이러한 적정성 강화 논리를 구축하기 위해서는 무엇보다 지금까지 한국 사회에서 통용되어 오던 적정성과 지속가능성을 재개념화 할 필요가 있다.

먼저 적정성 개념의 경우, 지금까지 국민연금 개혁과정에서는 최소한의 노후방빈 기능을 수행하기에 적정한(adequate) 수준으로 인식되어 온 경향이 있으며, 이를 통해 지출축소 중심의 재정안정화 개혁은 정당화될 수 있었다. 하지만 일반적으로 공적연금제도는 ‘노후방빈’과 ‘소득대체(소비평탄화)’ 기능을 수행하는 데 목적을 두고 있다는 점을 염두에 둘 필요가 있다(Barr & Diamond, 2010). 실제로 앞서 살펴본 것처럼([그림 1]) OECD 국가들의 평균 순소득대체율은 66%에 달하는데, 이는 공적연금제도가 노후방빈 기능에 더해

일정 수준 이상의 소득대체, 즉 과거의 생활수준을 유지시켜주는 기능 역시 수행한다는 것을 의미한다. 이에 따른다면, 공적연금의 적정성은 ‘노후방빈과 소득대체 기능을 수행하기에 적합한 수준’으로 재개념화될 수 있을 것이다.

이와 함께 지속가능성에 대해서도 재개념화가 이루어질 필요가 있다. 그간 한국 사회에서 국민연금제도의 지속가능성은 재정안정성을 의미하는 용어로 협소하게 정의되어 왔다. 즉, 향후 도래할 재정불균형 문제를 해소한다면 (노후소득보장 기능은 어찌되든 간에) 제도의 지속가능성이 제고될 수 있다는 논리 하에, 지출축소 중심의 재정안정화 개혁을 실시해온 것이다. 하지만 적정성을 담보하지 못한 재정안정화 중심의 개혁 노선은 제도의 본래적 목적을 방기하는 것일 뿐 아니라, 개혁역전이나 피드백 효과의 작용으로 인해 재정안정성 측면의 성과에서도 실효성이 의문시되는 지속 불가능한 개혁지향이라고 할 수 있다(유희원, 2014). 즉, 적정성이라는 제도 본연의 기능이 담보되지 않는다면 국민연금의 존립이유가 불분명해져 대중들의 정책불응을 초래할 수 있고, 막대한 경제·사회적 비용을 감수하며 실시한 재정안정화 개혁이 역전되거나, 다른 공공정책 부문의 재정소요 증가로 귀결되는 피드백 효과가 초래되어, 재정안정화 조치의 실효성이 반감되고 장기적으로 제도의 지속가능성이 저해될 수도 있다는 것이다. 반대로 실재하는 재정위기 상황을 고려하지 않은 채 지나치게 관대한 급여수준을 유지할 경우에도, 제도의 지속적인 운영은 불가능해질 수 있음은 물론이다. 이는 공적연금제도의 지속가능성은 적정성과 재정안정성의 동시 담보를 통해 제고될 수 있다는 것을 의미한다.

이러한 적정성과 지속가능성의 재개념화에 따른다면, 적정성의 심각한 훼손을 초래한 지출축소 중심의 국민연금 개혁과정은 그 정당성을 상당 부분 상실하게 된다. 소득대체는 물론 노후방빈 기능조차 제대로 수행하지 못하는 제도로 전락시키고, 적정성과 재정안정성을 달성하는 데 실패하여 제도의 지속가능성마저 떨어뜨린 개혁지향이기 때문이다.

바로 이 지점에서부터 지금까지의 단선적인 개혁지향에서 벗어나야 한다는 공감대가 형성되고, 이를 통해 그동안 재정안정화 프레임과 그에 따른 지출축

소 조치에 가려 별다른 주목을 받지 못했던 수입증대 조치의 필요성이 대두될 수 있을 것이다. 이는 본고에서 주목한 가족정책, 적극적 노동시장정책, 노인 서비스 등의 수입증대 전략은 노후방빈과 소득대체 기능을 수행하기에 적절한 급여를 제공함은 물론, 보다 근원적인 차원에서 재정위기 요인에 대응하여 제도의 지속가능성을 높인다는 점에서, 이상의 걱정성 강화 논리에 가장 적실한 정책 대안이 될 수 있기 때문이다.

참고문헌

- 권혁창·김평강 (2013). OECD 주요 국가들의 연금개혁의 효과성 연구. 국민연금연구원.
- 김용하·이태진·강신욱·노대명·여유진·유근춘·김성원·김연명·김호기·이정우·옥동석·석재은·최연혁·홍경준·홍이진·우선희·김정은 (2011). 지속가능한 한국형 복지체제 모색을 위한 선진 복지국가 경험의 비교 연구. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 신기철 (2012). 공적연금 재정안정화와 노동시장에 관한 고찰 : 유럽 국가의 사례를 중심으로. 연금연구, 2(2), 93-113.
- 유희원·최영 (2009). 사회투자정책의 경제적 성과에 관한 연구 : 소득보장정책과의 상호작용효과를 중심으로. 사회보장연구, 25(2), 141-169.
- 유희원(2014). 공적연금 지속가능성의 재개념화와 측정. 사회복지정책 41(4), 253-281.
- 유희원(2015). 공적연금제도의 지속가능성 담보 전략에 관한 연구: 기여기반 확충전략을 중심으로. 사회복지정책 42(1), 103-134.
- 이용하 (2012). 제3차 재정계산(2013)과 국민연금 재정안정화 개혁의 추진방향. 응용경제, 14(2), 121-147.
- 최 영 (2012). 사회적 돌봄 서비스가 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향: 생애주기별 효과를 중심으로. 사회보장연구, 28(4), 157-184.
- Aysan, M. F. (2009). Welfare regimes for ageing populations : Divergence or convergence? The 26th International Population Conference IUSSP.
- Barr, N. and Diamond, P. (2010). Pension reform : A short guide. New York and Oxford: OUP.
- Bolin, K., Lindgren, B. and Lundborg, P. (2008). Your next of kin or your own career? Caring and working among the 50+ of Europe, Journal of Health Economics, 27(1), 718-738.
- Charpe, M. and K hn, S. (2011). Effective employment policy under tight fiscal constraints: An application using the GEL model. World of Work

- Report, 2011(1), 121-134.
- Esping-Andersen, G. (2002b). A child-centred social investment strategy. In G. Esping-Andersen(Ed.) Why we need a new welfare state. London: Oxford University Press.
- European Commission (2011). Annual growth surveys(AGS). Brussels: European Commission.
- European Commission (2012b). Annual Growth Surveys(AGS). Brussels: European Commission.
- Grech, A. G. (2010). Assessing the sustainability of pension reforms in Europe. Unpublished doctoral dissertation, The London School of Economics and Political Science (LSE).
- Hering, M. (2006). The politics of structural pension reform in Western Europe : Does the EU matter? Chicago, IL: the Fifteenth International Conference of the Council for European Studies.
- Jousten, A. (2007). Public pension reform : A primer, 2007-2028. IMF Working Paper.
- Morel, N., Palier, B. and Palme, J. (2012). Beyond the welfare state as we knew it? In N. Morel, B. Palier and J. Palme(Eds.) Toward a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges. Bristol: Polity Press.
- Mortensen, J. (2004). Health care and female labour market participation: Is there a conflict? In J. Mortensen, C. Spiess, T. Schneider, J. Costa-Font and C. Patxot(Eds.). Health care and female employment a potential conflict? (1-21). Economic Policy Research Institutes Occasional Paper No. 6.
- OECD (2005). Extending opportunities : How active social policy can be benefit us all. Paris: OECD.
- OECD (2012a). Pensions outlook 2012. Paris: OECD.

- Soede, A. and Vrooman, C. (2008). A comparative typology of pension regimes. ENEPRI research report, 54. Brussels : ENEPRI.
- Spiess, C. and Schneider, U. (2004). Midlife care-Giving and employment an analysis of adjustments in work hours and informal care for female employees in Europe. In J. Mortensen, C. Spiess, T. Schneider, J. Costa-Font and C. Patxot(Eds.). Health care and female employment a potential conflict? (22-47). Economic Policy Research Institutes Occasional Paper No. 6.
- Timonen, V. (2004). New risks : Are they still new for the Nordic welfare states. In P. Taylor-Gooby(Ed.) New risks, new welfare (83-110). New York: Oxford University Press.
- Zaidi, A and Grech, A. G. (2007). Pension policy in EU25 and its impact on pension benefits. The Journal of Poverty and Social Justice, 3(15), 299-311
- Zaidi, A. (2010). Fiscal and pension sustainability : Present and future issues in EU countries. Policy Brief European Centre, February 2010, 14.

노동정치이슈

노조정치운동 기회구조의 변화와 전략:

2012년 민주통합당 참여와 2016년 전략

우 태 현

1. 민주주의적 계급투쟁

최근 4.7 노동시장구조개약과 관련한 노사정타협과정과, 합의 결렬 이후 고용노동부의 노동시장 개혁 추진방안 발표를 보면 ‘3자합의에 기반한 노동정치의 실종’, 그 정도 수준을 넘어서고 있다.

정부의 행정지침이 수십년간 축적해온 근로기준법과 노조법을 무력화 시키고, 지침의 근거로 이른바 ‘사회적 합리성’이라는 기막힌 궤변을 등장시키고 있다. 문제는 독재국가에서나 가능한 이러한 정치가 민주공화국이라는 대한민국의 행정부 수장인 대통령과 기술관료들이 주도하고 있다는 것이다.¹⁾

고용노동부의 이러한 초법적 발상은 관료집단의 시민사회에 대한 힘의 우위, 또는 정치의 우위에 근거한다. 그러나 노조는 이에 대해 역시 힘의 정치(power politics)로 대답하지 못하고 있다. 대신 판에 박은 듯한 거리의 투쟁

* 한국노총 중앙연구원 연구위원, orunmilah@empas.com

1) 이러한 행정부의 폐단을 견제하기 위한 것이 최근 국회에 통과되었던 국회법 개정안이다. 즉 ‘입법과 행정부에 대한 견제’의 정치과정을 주도해야 하는 국회가 행정부의 월권을 제한하려는 것이 개정안의 취지이다. 그러나 이 법은 대통령의 거부권 행사 이후, 국회의 재의절차도 사상되고 폐기될 지경에 있다. 정부여당까지 국회법을 다수의 지지로 통과시켰던 것은 행정부가 정하는 시행령과 시행규칙이 모법이 정하는 권능의 범위를 넘어서 사례가 한 두 개가 아니고, 어제 오늘 일 만이 아니라는 것을 증명하고 있다. 국회법 개정안의 주요내용은 국회 상임위원회가 행정입법의 수정·변경을 요청할 수 있도록 하고, 중앙행정기관의 장은 국회로부터 요청받은 사항을 처리하고, 그 결과를 상임위원회에 보고하도록 하는 것이다.

과 노정 합의만을 호소하고 있을 뿐이며, 자본과 보수권력에 대해 정치적으로 대응하기를 꺼리는 기현상을 답습하고 있을 뿐이다.

노동조합은 “(노사관계에서) 경제적 행위자일 뿐 아니라, 정치적 투쟁의 장에서도 필연적으로 주역(protagonist)이다”(Hyman, 2010: 315) 그리고 “노동조합은 정치인과 조합원들이 좋아하건, 그렇지 않건 정치적인 수밖에 없다.”(Taylor AJ, 1989: xiv ; Hyman, 2010: 316)

자본주의 사회에서 생산관계에서 고용주와 경영진이 갖고 있는 제도와 특권은 국가기구에 의해 뒷받침된다.(Burawoy, 1985: 254; Hyman, 2010: 316 재인용) 따라서 노조는 노동시장에서 국가가 게임의 법칙을 형성하는 방법과 과정에 영향을 행사해야만 한다. (Hyman, 2010: 317) 다시 말해 정치적 수단이 노조목표 달성에 보다 효율적이며, 그러한 의미에서 Korpi는 가장 낮은 파업률을 기록하면서 가장 성공적인 노조운동의 성과를 거둔 스웨덴의 노조 정치운동을 가리켜 “민주주의적 계급투쟁(democratic class struggle),”라고 한 바 있다.

유럽의 노동운동 과정에서 정치적 노동운동의 성과를 분명 인지하고 있으면서도 한국의 노동운동은 노동정치의 불리한 지형을 극복하지 못하고 있다. 이러한 상황에서 이 글은 한국노총의 2012년 총선정치활동을 검토하고 2016 정치활동에 관한 몇 가지 기본전략을 검토하는 것을 목적으로 한다.

2. 한국노총 정치운동의 역사

정상단체로서 한국노총의 정치활동은 그간 주요 정책 사안에 대한 국회(정당), 청와대 및 행정부를 상대로 하는 로비와 청원 등 일상적 정치활동과 선거 정치활동으로 이루어져 왔다. 1997년 이전 일상적 정치활동은 여·야정당과 노동부, 청와대 등에 대해 주로 한국노총 중앙과 연맹단위의 상층부를 축으로 하는 노-정 교섭으로 이루어졌다. 반면 정치권력의 변화에 관계된 총선과 대선 등 주요 선거에 임하여 중앙단위의 선거참여는 선거방침은 있었지만, 방침이 지켜진 예는 거의 없다고 해도 과언이 아니다. 2008년 대선에서는 당시 보

수여당 후보와의 정책연합 방침이 이행되기는 했으나, 선거 후 한국노총과의 정책연대 약속은 당선자의 정책 속에 수용되지 못했다. 이후 극심한 노-정 갈등 속에 2011년 한국노총은 정책연대를 파기하고, 민주당과 시민사회세력과 공동으로 민주통합당 창당에 참여하게 된다. 그러나 이 역시 조직 내부의 반대와 분열로 인해 지속성을 갖지 못하고 정치방침은 실종되었다.

한국노총의 중앙정치 방침이 계속 실종과 실패를 거듭한 이유는 해방이후 권위주의 국가의 공식노조로서 한국노총이 갖고 있던 몇 가지 성향에 기인하는데, 노조지도자들의 보수적 성향, 조합원들의 지역에 매몰된 투표태도, 노동조직으로서 계급정체성 상실 및 진보·개혁적 정치방침의 포기, 승자편승의 실리주의, 물질정책적 정당선택, 노총 조직 내부의 보-혁분열과 갈등 등을 들 수 있다.

한편 한국노총이 2011년 경제민주화의 실현과 비정규직 문제해결, 시간단축, 최저임금 현실화 등 노동계 핵심현안의 해결을 약속하는 등 노동의 정치참여를 적극 보장하겠다는 민주당과 시민사회 세력이 함께 공동창당한 민주통합당은 하나의 기회였다. 당시 한국노총은 영국의 TUC와 노동당의 결합모델을 차용하여 민주통합당의 창당에 참여하고, 동시에 노동의 의제와 정책을 당 정책에 반영하며, 단계적으로 제후정당에 조합원의 참여를 확대시킴으로써 당 내 영향력을 확대하려 하였다.

한국노총의 민주통합당 공동창당은 지금까지 노조의 정치세력화 실험 중에 가장 현실성있는 대안이었다고 할 수 있다. 그러나 한국노총은 내부 (정치적) 분열과 동원능력의 한계, 총선과 대선에서의 패배 때문에 정치방침은 실패로 끝나고 한국노총은 민주통합당에서 사실상 철수하고 말았다.

3. 정치적 기회구조

1) 친노동적 좌파정당의 존재

실패를 거듭했지만 노조 정치운동의 변화는 한국정치에 있어서 노조 등 시

민사회의 정치참여를 규정하는 정치적 기회구조의 변화를 반영한다.²⁾ 노조의 정치적 기회구조 중에서 가장 결정적인 기회가 외부에 (친)계급정당 또는 진보정당의 성장이다. 이러한 기회구조가 조직역량이 높은 노조의 선도적인 정치운동 활성화와 맞물림으로써 노조가 ‘힘의 정치’에 주요한 행위자(player)로서 참여하게 되고 노조운동이 전반적으로 활성화 될 수 있다.

MacAdam은 정치적 기회구조를 이루는 요소를 네 가지로 요약했는데, ① 제도화된 정치 시스템의 상대적 개방성과 폐쇄성, ② 정체의 포괄적인 엘리트 연합의 안정성과 불안정성, ③ 엘리트 동맹의 존재 유무(지속유무) ④ 억압과 관련된 국가의 능력과 성향을 말한다.(McAdam, 1996: 27) 이 네 가지를 종합하자면 정치적 기회구조는 국가와 노조운동을 매개하는 정치조직인 정당에 집중된다. 다시 말해 각각의 독립적인 정치주체로서 노조와 정당이 맺는 동맹과 동맹의 이용 가능성을 말한다.³⁾

노조운동의 정치적 기회구조에서 가장 중요한 것이 첫 번째로 좌파정당, 또는 친노동자 정당, 또는 노조와 연대할 수 있는 개혁정당의 존재와 성향이 필수적이다. 즉 노조운동이 외부에서 동원할 수 있는 필수적인 정치적 자원이며 정치적으로 안정적 연합이 지속되기 위해서는 좌파정당의 존재와 위상이 중요한 변수가 된다.(서두원, 2001: 403; 정상호, 2004: 167) 또 좌파정당 또는 개혁정당과 같은 개혁적 정치세력이 체제 안에서 일정한 위치와 역할을 수행해야 하는데, 정치동맹이 성공하기 위해서는 운동세력과 개혁적 정치세력이 너무 고립되어 있거나, 미약한 세력이어서는 안된다.(Giugni and Passy, 1998: 91; 정상호, 2004: 167 재인용)

2) 정치적 기회구조의 개념은 Eisinger에 의해 도입되었고, Tarrow에 의해 체계적으로 개념화 되었다. Eisinger는 이를 “사회집단들이 권력에 대해 접근권을 얻고, 정치체계의 이용을 가능케 하는 정도”라고 규정한다.(Eisinger, 1973). Tarrow는 정치적 기회구조를 운동세력이 동원할 수 있는 역량보다 운동의 과정에 더 큰 영향을 미칠 수 있다는 관점에서 이 개념을 해석했는데, 그는 “운동이 조직화된 수준이 낮거나, 동원자원이 취약하거나, 힘이 약하더라도 정치적 접근의 기회가 확장되었을 때, 다시 말해 운동에게 주어진 정치적 기회구조가 유리하게 변화했을 때 운동을 보다 효과적으로 전개할 수 있다”고 주장한다.(Tarrow, 2011)

3) 여기서 동맹이라 함은 일시적인 지지, 또는 정책의 사안별 수용이 아니라 적어도 일정기간 동안 선거에서의 지지와 동원, 정치자금의 정기적인 기부, 정책의 공유 또는 협조, 전략적 차원에서의 정치행동의 공유 등을 말한다.

둘째, 정치세력의 역학구도 변화에 따른 정치엘리트들의 동맹 요청이다. 2010 지방선거에서 2012년 대선 사이 한국정치가 대표적인 예라고 할 수 있다. 정치역학구조의 변화는 정치균열(political cleavage)의 구조변화와 이행을 필연적으로 추동하게 되는데, 2010 지방선거와 2012년 총선·대선을 거치면서 정치역학구조의 변화와 정치균열의 재편의 압력으로 작용하게 되었다. 이는 새로운 정치의식을 갖춘 젊은 유권자들의 등장과 기존의 지역주의 균열구도의 압도적 우위에서 계층 간 균열구도가 부상하게 되었다. 이는 급속한 사회양극화 현상 속에 중산층이 붕괴하고 서민들의 삶이 심각하게 위협당하고 있는 상황 속에서 사회경제적으로 근본적인 변화에 대한 요구에서 비롯되었다.(고원, 2012: 145-146) 즉 한국정치가 지역구도에서 계층구도로 변화하고, 성장제일주의와 개발정치담론이 무상급식과 반값등록금 등 복지와 생활정치담론으로 변화했으며, 이는 IMF이후 양극화 문제가 사회적 균열구조로 등장하고 있음을 반영하는 것이었다.

지방선거 결과는 각 정치세력과 정치엘리트들의 행위에 즉각 영향을 미쳤다. 각 정치세력들은 2010년 지방선거 이후 드러난 사회적 균열구조의 동학을 자신에게 유리한 구도로 재편하기 위해 경쟁하게 하게 되는데, 정당과 정치엘리트들이 여러 균열 요소 중 특정 균열을 선택적으로 동원한 결과로서 그와 함께 특정한 정당체제가 출현하는데, 그 대표적인 예가 민주통합당이였다.

당시 한국노총은 야권통합정당에의 참여 이유를 진보적 의제인 ‘민주주의와 복지의 가치’를 중심으로 광범한 연대세력에 참여하는 운동의 임무를 한 편으로 하고, 한국노총의 정책을 수용하고 제도화 할 수 있는 정치적 제휴 대상을(진보적 자유주의 정당인) 민주당과 시민운동세력으로 정의하였고 그 목표를 야권연대의 틀 속에서 정당을 창당하는 것이었다.

한편 이러한 정치현상은 민주당을 중심으로 하는 야당과 야당 내 정치엘리트들이 정치적 열세를 극복하고 사회적으로 제기된 문제를 해결하기 위하여 자유주의적 야당이 진보성을 강화하면서, 시민운동과 노조운동세력의 동원을 시도한 것이었다. 즉 “사회적 균열과 정당의 전략적 자원동원이 결합된 결과

(고원, 2012:150)”였다.⁴⁾

2) 정치적 기회구조의 변화 – 사이버 액티비티즘

민주화라는 거시적인 정치적 기회구조의 변화만큼 사회운동세력에게 주어진 정치적 기회구조의 변화가 정보화이다. 정보화는 인터넷과 무선통신을 기반으로 하는 정보의 교환 속도와 용량의 폭발적 발전 소통혁명을 통한 정치적 기회구조를 제공하고 있다. 이러한 사이버 공간이 제공한 정치적 기회구조에 기반하여 새롭게 출현하고 있는 운동방식 중의 하나가 사이버 액티비티즘이다. 이는 사이버공간을 활용하여 사회정치적 목표들을 추구하는 사회운동을 의미한다. 사이버 공간은 새로운 가치, 규범, 질서를 구축하기 위해 사회세력들 간에 헤게모니 투쟁이 벌어지는 경합장이며, 온라인 정치동원의 장이기도 하고,(장우영, 2006: 52) 또한 방송과 일간지 등의 미디어 공간과 함께 다양한 또 격렬한 담론투쟁이 전개되는 담론공간이기도 하다.

특히 최근에 와서 모바일과 인터넷의 결합으로 시간과 공간에 구애됨이 없는 SNS⁵⁾ 기반의 인터넷 액티비티즘은 실제로 2010년 지방선거, 2011년 서울시장 보궐선거 과정에서 중요한 영향을 미쳤다. 그리고 야당에 대한 지지율을 높이는 등 현실정치 개입에 영향을 미쳤으며, 2012년 대통령 선거에서는 이른바 국가기관이 선거에 영향을 미치기 위해 조직적으로 SNS를 활용하였다는 혐의가 중요한 정치쟁점이 될 만큼 선거에서의 지지 또는 반대 여론 형성과 정치적 의제 투쟁과 정치동원의 수단이 되기도 하였다.

이러한 사이버액티비티가 지지집단의 결집과 확산, 정치적 동원력의 잠재력

4) 이때의 정치균열은 사회경제적 조건들만으로 생산되는 것이 아니며, 여기에는 전략적 계산과 선택에 입각한 사회집단들의 상호작용이 결합되어야 한다.(고원, 2012: 150; 이동윤, 2009:5-52) 사회적 균열과 정치적 동원은 갈등의 조직화로서의 정치와 정치전략을 결정하는 핵심변수로서 갈등의 차원에 대한 샷츠슈나이더에 관한 논의와 일맥상통한다고 볼 수 있다.(샷츠슈나이더, 2008: 30-36)

5) SNS(Social Network Service)의 정의는 “인터넷을 기반으로 하는 서비스로서 개인이 정해진 시스템 내에서 공동체를 구성하고, 자신이 공유하고 있는 연결망을 공개하며, 타인의 연결망을 살펴보고 이러한 연결을 바탕으로 일어나는 개인 간의 상호작용을 지원하는 서비스(Boyd, et al., 2007: 이영진·박영주, 2012: 5에서 재인용)

이 매우 큼에도 불구하고 노조운동의 대응은 매우 후진적이다. 매월 일정한 회비를 납부하는 조합원이라는 전국에 산재해 있는 강력하고도 광범한 인적자원과 수직·수평적인 구조로 조직화되어 있는 오프라인 상의 공동체를 갖고 있지만, 인터넷과 같은 온라인 상의 사이버액티비티에 대해서는 너무나도 취약하며, 조합원의 참여와 동원을 만들어 내고 있지 못하다. 온라인 운동기능은 운동지도부들에 국한되어 이용되고 있는 인터넷 홈페이지의 온라인게시판 수준이며, SNS는 오피니언 리더의 개인적 사회적 연결망에 머물고 있는 실정이다. 이는 간부와 조합원 사이의 관계가 수직·수평적인 연결망 구조로 잘 엮여지지 않고 있음을 의미하며, 노조운동이 이를 의식적으로, 조직적으로 활용하고 있지 못함을 의미한다.

3) 정치적 기회구조의 변화 - 담론 정치

인터넷 사이버액티비티가 정치적 기회구조의 확장을 의미한다면, 기존의 미디어 뿐 아니라 확장된 소통공간에서 문화적이며 상징적인 텍스트를 수단으로 헤게모니 영역에서 운동을 전개해 나가는 것이 담론의 정치 또는 담론 투쟁이다.⁶⁾ 담론은 정치사회적으로 특정이슈를 가운데 놓고 갈등관계에 있는 집단들, 또는 대립관계에 있는 국가(정책)과 사회운동 사이에서 서로간의 세력균형을 이동시키기도 한다. 또 담론투쟁이란 사회의 지배헤게모니에 대항하는 대항(저항)헤게모니를 생산하고, 그것이 사회의 동의를 얻어가는 과정이 된다. 따라서 담론의 과정은 지배담론과 저항담론 사이에서 순환되는 진실게임이며, 권력투쟁이다.⁷⁾ 이러한 관점에서 담론투쟁 또는 담론정치는 시민(유권

6) 담론이란 소통을 목적으로 만들어진 의미의 집합체(textual unit)¹⁾를 말하며, 특정한 집단 또는 사회구성원 전체에 대해 특정한 인식체계와 행위의 지향을 갖도록 하는 의사소통과정이다.(김왕배, 2009: 80) 담론은 특정한 방향으로 사물을 인지하게 하거나, 정당화하는 이데올로기로 작용하기도 하고, 다양한 세력관계를 변화시키는 사회적 '힘'으로 작용한다는 점에서 특정집단에 의해 생성된 권력의 산물이며 또한 그 권력을 재생산하는 역할을 한다.(김왕배, 2009: 79; 신진욱, 2008: 53)

7) 따라서 굽직한 사회적 사안에 개입하는 담론의 생산과 유포를 통해서 다양한 사회세력들은 자신의 이해관계를 포장하거나, 때로는 특정국면에서 대항담론의 생성과 배포를 통해서 적극적으로 지배담론에 도전하거나 균열을 내면서 특정이슈를 중심으로 한 힘 겨루기의 장을 만들어간다. (이기형, 2006: 111)

자, 조합원)의 인식과 그에 따른 정치적 행동가능성, 즉 인지적 기회를 변화시키는 투쟁, 또는 정치행위라고 할 수 있다.

사회에 유포되는 담론들은 운동의 기회구조를 형성한다. 담론적 기회구조는 ‘제도정치 밖의 외적요인으로서 사회운동 동원을 제한하거나 촉진하는 정치문화적 혹은 상징적 자원’으로 정의되며, 특정한 시기에 특정한 정치체제 내에서 특정 아이디어(또는 운동의 목표)가 “상식에 적합한(sensible)” 것으로 인식되게 하고, 특정한 방식으로 현실사회를 구성하는 방법이 “현실적(realistic)”으로 보이게 하여, 특정한 주장이 “정당한(legitimate)” 것으로 간주되게 하는데 결정적 영향을 미친다. (Koopmans, 1999: 228 ; 오현철, 2004: 108 재인용)

노조운동의 투쟁이 사회적인 공감을 얻지 못하고, 지지 또는 동원에 실패하고 있다면, 이는 담론적 기회구조가 운동에게 닫혀있음을 의미한다. 이는 운동에게 담론전략의 필요를 제기하는 것이며, 담론적 기회구조를 변화시킬 수 있는 대항담론의 생산과 이를 광범하게 유포시키는 전술이 필요하다는 것을 의미한다. 대중의 인지틀을 운동에게 유리하게 변화시키는 담론적 차원의 프로퍼갠더가 있어야 한다는 것을 의미한다.

4. 결론-몇 가지 전략

앞에서 검토한 기회구조를 중심으로 정치활동의 측면에서 한국노총을 비롯한 한국의 노조운동이 선택할 수 있는 몇 가지 전략을 아래의 변화한 기회구조를 중심으로 제시하면 다음과 같다.

1) 정당정치에의 참여

최근 4-5년간 한국의 정당정치와 관련된 기회구조는 변화하기 시작했다. 보수독점적 정당체계가 양극화 등 사회적 이슈 중심으로 균열을 시작하고, 그 과정에서 시민운동과 노조운동을 향해 문을 열어놓기 시작했다는 점이다. 물론 현재의 기회구조의 개방성이 아주 높아졌다거나, 정치엘리트들의 정치독점

이 아주 느슨해졌다는 것은 아니다. 과도기의 정치상화에 따라 기회구조가 좁아지거나 닫힐 수도 있다. 한편 정당체계의 폐쇄성이 완화되었다고 해서 노조운동이 자동적으로 정당에 참여할 수 있다는 것은 결코 아니다.

그러나 양극화와 노동시장의 문제가 사회적 이슈로 계속 작용하는 한, 그리고 극우적 성향의 보수정당과의 경쟁을 포기하지 않는다면 그 한편에 있는 진보적 개혁적 정당들의 개방성은 지속될 수밖에 없다. 또 노조운동의 입장에서 보면 한국 정당정치의 불안정성-합종연횡과 이합집산의 빈번함-은 연합형성과 협박의 능력을 발휘할 수 있는 정치적 기회구조를 제공해주고 있다. 노동의 조직력이 약하고 분열되어 있다고 하더라도 정치적 기회구조를 어떻게 이용하는가에 따라 노동의 성과는 달라질 수 있다. 이를 감안할 때, 한국의 노동정치 세력은 비교 관점에서조차 결코 최악의 조건에 놓여 있지 않다. (김윤철, 2012:4-5)

문제는 조직노동이 정당체계 속에 어떤 형태로 결합하면서, 노조 만의 이익을 대표하는 것이 아니라 양극화의 한쪽 끝에 있는 사회적 약자를 위한 정치, 그리고 시간단축, 최저임금, 비정규 문제 등의 난제를 해결할 수 있는 현실적 정치세력으로 기능해야만 한다. 당시 한국노총의 민주통합당 참여구조는 노조운동의 입장에서 보면 여지껏 한국정당사에서 볼 수 없었던 혁신적인 것이었다. 다시 말해 수권가능한 야당에 노동의 참여를 위한 기회의 공간이 매우 넓었다고 할 수 있다.⁸⁾

이후 한국노총이 민주통합당에서 사실상 철수한 후, 조직노동에 대한 민주통합당의 기회는 닫혔다고 볼 수 있다. 그러나 조직노동의 정치적 선택 여하에 따라 기회는 다시 열릴 가능성은 있다. 향후 총선과 대선을 앞둔 정당정치 속에서 선택은 노조운동의 몫인 것으로 보인다.⁹⁾

8) 당시 한국노총은 민주통합당에 다음과 같은 구조로 참여했다. 먼저 당 의결기구 결합으로 최고의결기관인 대의원대회에서 중앙당 정책대의원으로 최소 10%이상-최대 15%이하 (전체 20,000당원 중 2000명), 최고위원 9명중 1명, 당무위원회 70인(이하) 중 3인, 정책적 결합으로는 정책위의장 1인, 당 정책연구원 부원장 1인, 정책위 노동전문위원 1인, 조직적 결합으로 전국노동위원회의 결성과 운영 권한을 인정 받고(위원장 및 실무노동국장 각 1인), 당 사무부총장 1인, 그리고 당내 각종 상설 및 임시위원회인, 공천재심사 및 비례대표 심사위원 각 1인, 중앙당 선거관리위원 1인, 당원자격심사위원 1인, 청년비례대표 심사위원 2인, 여성정치참여 확대위원 1명 등의 구조로 결합되었다

2) 선거참여

정당참여는 선거에의 참여를 의미한다. 노조가 정당에 참여한다면 정당의 대중적 기반으로서 선거에 지지동원을 현실화 할 필요가 있다. 그렇지만 한국 정치에서 노조 조직의 선거동원은 낙관적이지 않기 때문에 노조가 선거에 참여할 수 있는 효율적인 방안이 개발되어야 한다. 한국사회의 여야 정치엘리트 간 우열을 가리기 힘든 치열한 경쟁이 노조의 참여의 효과를 높일 수 있는 기회구조가 된다. 예를 들어 지난 2012년 4·11 총선에서 개표 막바지까지 불과 몇 백 표 차이로 희비가 갈리는 초박빙 승부가 유난히 많았다. 1-2위 간 득표율 차이가 3%포인트 미만인 지역이 26곳에 달했는데,¹⁰⁾ 이 지역들은 영·호남 등 지역정당의 패권이 덜 작용하는 경기와 서울, 인천지역에 집중되어 있다. 따라서 노조운동의 선거방침이 상대적으로 용이한 지역이다. 이러한 곳에 노조운동의 선거참여가 효율적이고 집중적으로 이루어진다면 적은 자원으로도 참여효과를 거둘 수 있다. 또 이는 영국의 노동당이 선거에 참여한 방식이기도하다. 1997년 영국총선에서 노동당 소속 조합들은 '노동당·노동조합연락기구(TULO)'를 통해 93개의 전략지구(key seat)를 선정하여 노동당 후보를 지원했는데, 이중 92곳에서 노동당 후보가 당선되었고, 이는 노동당의 18년만의 재집권에 결정적 역할을 하게 되었다. 2001년에도 146개 전략지역 중 114개 지역을 지원한 바 있었는데, 이 전략지역에서 노동당 후보는 보수당 후보보다 상대적으로 높은 지지율을 획득하였다.(채준호, 2008:111-112)

3) 정치그룹

2011년-2012년 6개월간 한국노총의 정치실험이 실패한 것은 한국노총 내부의 보-혁갈등이었다. 1997년 대통령선거 방침에서부터 표면화된 보혁의 정치

9) 당 규약에는 노조의 정당참여를 위한 기회구조가 여전히 남아있다. 즉 규약 제3장 대의기관, 제1절 전국 대의원대회, 제14조(지위와 구성) 24항: 정책당원이 소속된 기관 또는 단체가 추천하는 정책대의원. 이 경우 정책대의원의 수는 전국대의원대회 총 규모의 100분의 30을 초과할 수 없으며, 노동 등 하나의 부문이 전국대의원대회 총 규모의 100분의 15를 초과할 수 없다.

10) 한국일보 인터넷판 2012.04.12 23:03

갈등이 단일한 정치방침으로 선거참여를 불가능하게 했다. 이러한 문제는 앞으로도 계속될 전망이다. 이는 민주노총 역시 마찬가지이다. 상급단체와 활동가 중심의 정치운동이 여전히 미약하고, 주변적인 소수정당에게 발목이 잡혀 있는 한편, 조합원이 광범하게 참여하는 정치운동은 여전히 시도하지 못하고 있다.

하나의 방법으로서 비슷한 정치적 성향, 또는 선거에서 유사한 선택을 하는 조합원들이 광범하게 참여하는 정치그룹을 자발적으로 형성하는 운동을 전개하는 것이다. 여전히 정상단체가 하나의 정당과 배타적 동맹을 맺는 것은 내 부정치로 부터의 극심한 반발과 향후 정부와의 교섭에 불필요한 장애를 만드는 것일 수도 있다. 정상단체는 조직의 재활성화와 정책이슈를 선도하는 역할을 전개하는 한편, 한국노총과 민주노총 조합원들이 자발적으로 참여하는 정치그룹이 정치운동에 의해 결성되고 정당과의 동맹, 또는 정치엘리트와의 동맹을 맺는 방안을 심각하게 고려해야 한다. 영국의 Lib-Lab 연합의 경험을 고려해 볼 때, 그 정당의 요건은 진보적인 정책지향성을 가져야하며, 또 반드시 수권가능해야 한다. 수권이 가능할 정도의 전국적 대중정당이 아니라면, 다시 말해 노조운동이 제기하는 이슈의 제도화가 요원하다면 그 동맹은 허약해지거나 실패할 수 밖에 없을 것이다. 대중의, 조합원의 정치적 효능감(efficacy)은 정당정치에서 대중의 지속적인 지지와 노조운동의 재활성화를 통해 반드시 필요한 것이다.

4) 담론전략과 사이버 액티비티즘

노조운동을 둘러싼 담론의 기회구조는 매우 낮다. 1997년 이후 세계화담론, 유연화담론이 신자유주의 헤게모니와 함께 사회지배적 담론으로 승인되고, 노동운동은 전경련, 경총, 기업연구소, 보수적 시민단체 조종동으로 대표되는 보수언론, 지상파 방송 등 사회의 지배적인 미디어가 유포하는 부정적 담론공격에 무방비로 노출되었다. 이들의 텍스트들은 주로 빨갱이, 경제위기 주범, 이기주의자, 부패집단, 등이었고, 또 귀족노조, 철밥통 등의 텍스트는 정규직

노조운동이 포괄하지 못했던 비정규직 노동자와 정규직을 분할 지배하는 효과를 거두었다.(유범상, 2008)

이렇게 담론공격에 무방비 상태로 노출되어 있는 노조운동은 무기력하기만 했다. 노조운동의 주체들은 운동 아젠더를 효과적으로 유포하고 대중적 동의를 얻어내는 방법을 찾아내지 못했다. 뿐만 아니라 노조운동이 사용할 수 있는 담론정치의 도구들은 지배담론을 담는 도구에 비해 너무나 빈약하다. 진보 성향의 약체 일간지, 노동전문매체, 노조운동과 시민운동이 운영하고 발행하는 홈페이지와 기관지, 그리고 산발적으로 개최되는 토론회, 노조 성명서와 보고서 등이 고작이다. 앞서 언급했듯이 정보화와 같이 발전하는 운동의 사이버 공간은 기존의 미디어에 의한 담론공격을 차단하고 방어할 수 있는 담론적 기회구조를 제공해준다. 전 조합원을 수평적으로 수직적으로 연결해 줄 수 있는 모바일 기반의 사이버 노조 거버넌스를 구축할 필요가 있다. 최근에는 정치인들도 모바일 어플리케이션(mobile application)을 개발하여 지지자들을 횡적·종적으로 조직하여 정보와 메시지를 전달하며 동원이 가능한 일종의 거버넌스체제로 이용하고 있다. 노조와 같은 광범하게 동원가능한 인적자원을 외부의 반노조적, 반운동적 프로퍼갠더에 노출시키고 있는 것은 투쟁에 있어서 전선을 무방비로 열어놓고 적의 공격을 허용하고 있는 것과 같다.

참고문헌

- McAdam, Doug. 1996“. Conceptual origins, current problems, future directions.” Doug McAdam, JohnD. McCarthy, Mayer N. Zald, eds. Comparative Perspectives on Social Movements, New York : Cambridge University Press.
- Richard Hyman (2010), "Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?" Transfer: European Review of Labour and Research 2010. (<http://trs.sagepub.com/content/16/3/315>)
- Sidney G. Tarrow(2011), Power in movement : social movements and contentious politics, New York ; Cambridge : Cambridge University Press, 2011
- 고원(2012), “정치균열의 전환과 2012 대통령 선거-세대와 계층변수를 중심으로,” 「동향과 전망」, 86호. 2012 가을·겨울호.
- 김왕배(2009), “양극화와 담론의 정치: 정부와 신문미디어의 보도를 중심으로,” 「언론과 사회」, 17권 3호(2009년 가을), pp. 76-115
- 김윤철(2012), "한국의 노동정치: 최근의 흐름을 중심으로," 「노동조합의 정치참여-현실과 과제 토론회」, 한국노사관계학회/경제사회발전노사정위원회, pp. 3-9.
- 신진욱(2008), “정당정치와 정책담론: 이명박 정권의 정책프로그램에 대한 비판적 담론분석,” 한국정치사회학회 창립기념 심포지엄. pp 51-72
- 오현철(2004), “시민단체의 선거참여 활동을 제한하는 요인 분석: "담론적 기회구조"를 중심으로,” 「韓國政治學會報」, 38집 5호, 한국정치학회. pp. 105-123 (21 pages)
- 정해구(2011), “2013년 체제와 한국노총의 정치 참여의 의미,” 「노동저널」, 2011. 12월호
- 주재현(2007), "정책형성 담론의 국가간 비교분석: Schmidt의 제도적 담론분석 적용," 「현대사회와 행정」, 17(1), pp. 29-57
- 채준호(2008), 「영국의 노동당과 노동조합」, 한국노총중앙연구원
- 최장집(2002), 민주화 이후의 민주주의, 후마니타스

최현·김지영(2007), “구조, 의미틀과 정치적 기회: 1980년대 한국의 민주화운동,”
「경제와 사회」, 통권 75호(2007. 가을), pp. 251-281.

일반기고

산별전환조직의 단체협약 산별화 실태2: 금속노조¹⁾

노진귀

1. 들어가는 글

1997년말 경제위기 이후 산별노조로 전환한 곳 중에서 조직이나 교섭 측면에서 가장 산별적 내용을 갖춘 곳은 금속노조와 금융노조이다. 따라서 이 두 조직의 단체협약 산별화를 비교적 시각에서 분석해보는 것도 유의미할 것이다.

금융노조는 통계청 표준산업 분류상 은행 및 저축기관, 투자기관, 기타 금융기관 등 3개 세분류 업종과 15개 세세분류 업종으로 구성되어 있는데 반해 금속노조는 77개 세분류 업종과 206개 세세분류 업종으로 구성되어 있다. 따라서 금속산업의 동질성이 금융산업보다 훨씬 더 낮을 것으로 기대할 수 있다.

한편 금융산업은 사업체의 소유구조 측면에서 국영과 민영이 혼재되어 있는데 반하여 금속산업은 모두 민영이다. 관련하여 금융산업은 사실상 공공부문으로 간주되어 단체교섭에 정부의 지침이 강력히 작용하고 있다.

노조운동 측면에서는 금융노조는 2000년도에 산별노조를 설립했고, 2003년에 연맹체를 해소한 후 완전한 산별노조로 전환하였다. 금속노조는 2001년

* 한국노총 중앙연구원 상임자문위원, nohojk@hanmail.net

1) 본 연구는 필자의 '제조업 작업장규칙 형성실태 연구'(2013)의 연구결과를 토대로 작성된 것이며, 부분적으로 전재된 부분도 있음.

에 산별로 전환하였다.

산별전환에 있어 금융노조보다는 금속노조가 더 기업별 노조적 요소를 없애고 산별적 요소를 강화한 것으로 평가된다.

금융노조는 기업지부가 온전히 그대로 유지되고 있는데 반해 금속노조는 현대자동차 등 3개 대공장 노조를 제외하고는 모두 지역지부 산하의 지회로 재편되었다. 또한 금속노조는 본조, 지부, 지회 등의 임원임기 및 만료일과 임단협 유효기간을 통일시키고, 임원선거도 동시에 실시하는데 반해, 금융노조는 기업지부마다 차이가 있다.

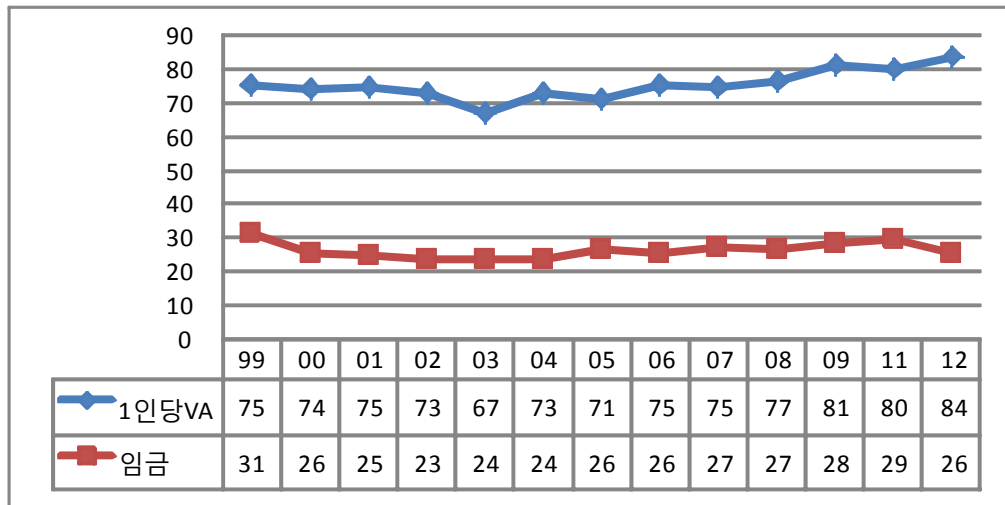
노조재정 측면에서는 금융노조는 조합비를 정액으로 부과하고, 각 기업 사용자로부터 본조 조합비만 일괄공제 받는데 비해 금속노조는 조합비 전액을 사용자로부터 일괄공제받아 본조에서 일정비율을 지역지부 및 기업지회로 교부하고 있다.

교섭구조에 있어서는 금융노조의 경우 1960년대부터 공동교섭을 발전시켜 왔는데 반해 금속노조는 1960~1970년대의 산별노조 체제 하에서 일부지역의 경우 지역지부와 사용자 간의 대각선 교섭으로 단체협약이 동일한 때가 있기는 하였으나 그 이후 1980년대부터는 기업별로 교섭해왔다.

산별로 전환하기 이전의 업종간, 기업간 임금격차에 대해서는 비교할 데이터가 없으나 금속산업의 경우 2000년에 세세분류업종 간 임금의 표준편차가 평균임금의 26%였다. 당시의 금융산업에 대한 데이터는 없으나 다른 시기의 예로 미루어 기업 간 임금의 표준편차가 평균임금의 10% 이내였을 것으로 보인다. 버스운수업의 경우도 공동교섭이 이루어진 시기에는 기업 간 임금격차가 10% 이내였다.

이상과 같은 차이 속에서 금융노조와 금속노조의 단체협약 산별화가 어떻게 다르게 나타나는지, 그리고 왜 그런지가 본 글의 관심사이다. 금융노조의 단체협약 산별화 실태에 대해서는 이전 호인 노동저널 2015-3호에서 살펴본 바 있으므로 여기서는 금속노조의 단체협약 산별화 실태를 중심으로 살펴보되 금융노조와 어떤 차이가 있는지를 살펴보겠다.

[그림 1] 금속산업 세세분류업종 간 1인당 부가가치 및 임금격차



주: 1인당 부가가치와 임금의 각 연도 수치는 세세분류업종 간 표준편차/평균에 의해 산출한 것임.

출처: 통계청, 9차 광업.제조업 조사

2. 금속노조의 교섭구조

금속노조에서 교섭의 산별화는 조직의 산별화 이전부터 추구되었다. 연맹체인 전국금속산업노동조합연맹은 창립년도인 1998년에 산하노조로부터 교섭권을 위임받아 중앙산별교섭을 추진하려 했으나 184개 노조 중 75개만 위임하여 산별중앙교섭이 성사되지 못했고, 1999년에는 86개 노조로부터 교섭권을 위임받아 중앙교섭을 하려 했으나 경총이 교섭에 나서지 않아 산별교섭이 이루어지지 않았다. 2000년도에는 경총을 상대로 하지 않고 지역별로 집단교섭과 대각선 교섭을 추구하였으나 경주지역을 제외하고는 성사되지 못했다.

금속노조의 중앙산별교섭은 지역집단교섭을 하는 가운데 사용자측의 제안으로 시작되었다. 즉 금속노조는 2001년 2월, 108개 지회, 3만 명으로 출범하면서 2002년도 집단교섭 확보, 사업장 단체협약 체계 정비에 초점을 두고 단체교섭을 전개했다. 그 결과 72개 지회가 집단교섭 참석을 약속받았고, 단체협약 유효기간 만료일을 3월말로 통일시켰다.

2002년도에는 전년도 집단교섭참여 협약을 토대로 지부별 집단교섭을 하여

기본협약을 체결한다는 방침 하에 교섭을 전개했다. 기본협약은 ▲전문, ▲협약적용, ▲사용자단체 구성, ▲유일교섭단체, ▲유효기간, ▲조합비 일괄공제, ▲협약자동갱신 조항 등으로 구성되었다. 금속노조는 일괄 조정신청을 내는 등 압박을 통해 5개 지회를 제외한 108 지회에서 기본협약 원안대로 합의를 이끌어냈다.

2003년도에는 지부별 집단교섭을 통해 기본협약 합의, 임금인상, 지회 단체협약 수준을 통일시켜 간다는 목표를 설정했다. 그러나 사용자측이 먼저 노조가 설정한 사업장 단체협약 통일요구와 기본협약을 중심으로 중앙교섭을 하자고 제안하여 왔다. 금속노조가 이를 받아들임으로써 최초의 중앙교섭이 성사되었다. 당시 100개 사업장이 중앙교섭에 참여했다.

2004년에는 임금인상과 노조활동 보장을 주요 요구로 하여 지부별 집단교섭을 했고, 또한 중앙교섭을 안착시킨다는 목표를 가지고 교섭을 전개했다. 그러나 사용자측이 중앙교섭 대표를 선정하지 못한 채 노무사에게 위임하고 노조가 이를 수용하지 않아 초반부터 파행을 거듭하다 사용자측으로부터 ▲중도이탈 방지, ▲합의사항 이행, ▲사용자단체로의 발전이라는 확약을 받음과 함께 2002부터 체결한 기본협약들까지 통합하여 협약을 체결했다.

2005년도에는 산별 통합협약을 갱신하고 사업장 단체협약 수준을 통일시킨다는 목표 하에 중앙교섭과 지부 집단교섭을 추진했다. 금속노조는 기본협약을 수용하지 않는 사업장들로 기본협약을 확산시키는데 역점을 두었다. 그러나 사용자측이 사용자단체 구성 합의를 지키지 않아 교섭이 초반부터 파행을 겪었고, 금속노조는 전 지부들이 사용자측으로부터 합의사항 이행동의서를 받아내도록 하였다. 결국 사용자측은 사용자협의회 법인등록을 확약했다. 그리고 2006년 5월 15일 설립등기를 하였다. 이렇게 해서 산별중앙교섭체제가 갖추어졌다.

그러나 산별 중앙교섭은 대부분 자동차부품업종에 한정되어 있다. 거기다 완성차 노조들은 수년간 산별노조 전환을 하지 못하다가 2006년 6월에야 현대, 기아자동차와 한국GM 등이 조직형태를 변경하여 금속노조에 합류하게 되

었지만 산별교섭에는 참여하지 않았다. 산별교섭에 참여하고 있는 사업체수는 103개를 정점으로 하여 2013년에는 70개로 줄어들었다. 사업장 복수노조 허용법 시행 이후 41개 사업장에 복수노조가 생겨 그 중 31개 사업장에서 금속노조 지회가 소수파로 전락하거나 기업의 경영난으로 감원을 하는 사업장들이 중앙교섭에 참여를 않거나 못하고 있기 때문이었다.

한편 금속노조의 산별교섭은 3중교섭의 형태를 취하고 있고, 현대, 기아, 한국GM 등 대공장노조는 기업별 교섭을 하고 있다. 3중교섭은 노조본부, 지역지부, 기업지회 수준에서 이루어지고 있다. 중앙교섭에서는 단체협약과 최저임금만 교섭하고, 임금협약과 일부 비임금 사항은 각 지역지부가 교섭한다. 지역지부는 임금과 산별노조 지침사항 이외에 독자의 요구안을 추가하여 교섭하고 있다. 기업지회도 상급조직의 승인을 득하여 독자의 요구안을 교섭할 수 있다. 본조의 교섭에서는 최저기준을 정하고 있다. 이하 각 형태의 교섭에 대해 살펴본다.

3. 금속노조의 교섭요구

1) 본조

금속노조가 산별교섭을 한 이래 요구해온 사항들을 보면 산별노조 인프라 구축, 고용안정, 비정규직 보호, 근로시간 단축, 산별최저임금 등이 주요한 비중이 차지하였다.

산별노조 인프라 구축 요구로는 ▲기본협약(협약의 우선적용, 사용자단체 가입, 유일교섭단체, 조합비 일괄공제), ▲노조 대의원, 중앙위원 활동시간, ▲열람.복사.자료제공, ▲전임자 처우, ▲감사위원, 선거관리위원 노조활동시간 유급 보장 등을 제시했다.

고용안정 강화 요구로는 ▲외주.하도급 금지, ▲구조조정 노사합의, ▲산업공동화대책, ▲정규직 업무 파견.용역 금지, 신기계.기술.신제품 도입, 작업공정 개선시 사전통보 후 고용 및 노동조건 노사합의, ▲회사분할.합병.매각.분

사시 사전 통보 후 고용안정.노동조건 노조와 사전 합의, ▲총고용보장 및 정규직 신규채용, ▲총고용 보장, ▲해외공장 확장 중단, ▲신규채용 확대, 신규채용시 비정규직 정규직화, 청년고용 할당제 등을 제시했다. 2000년대 들어서 고용이 불안정해지고 있는데 대한 대응들이었다.

비정규직 보호 강화 요구로는 ▲임시직 정규직화, ▲사내하청 노동자 처우개선, ▲사내하청 노동자 퇴직금.휴일 차별금지, ▲불공정 하도급계약 금지, ▲사내하청 노동자 퇴직금.휴일 차별금지, ▲원청 사업체의 사용자성 인정, ▲비정규직의 단계적 정규직화, ▲사내하청업체 변경시 고용.근속.단협 승계, ▲원하청 불공정거래 개선, ▲비정규직 기본급 인상 정규직과 동일금액 요구, ▲사내하도급 제한, 사내하청 근무자 우선 정규직화, ▲동일가치노동 동일임금 판단기준 마련의 노사공동 조사연구위원회 설치, ▲총고용보장 및 사내하청노동자 고용.단협 승계, ▲사내하청노동자 처우개선, ▲원청사용자의 사내하청업 교섭 참여, ▲사내하도급 금지 및 하청노동자 직접고용 정규직화 등을 제시했다. 현대자동차 사내하청 등 현안문제 때문에 사내하청에 대한 요구가 많이 나타나고 있다.

노동시간 단축 요구로는 ▲임금저하 없는 주40시간제, ▲주간연속 2교대제, ▲연 실노동시간 2,700시간 제한 및 초과시 노동시간 구좌제 적용, 초과노동 1시간당 100원을 건강배상금으로 금속노조에 납부 등을 제시했다.

산별 최저임금과 관련해서는 양대 노총의 요구처럼 전체 노동자 통상임금의 50%를 요구하였다.

노조활동보장 요구로는 ▲노조활동 보장 위한 손배.가압류 금지, ▲조합원 교육시간, ▲조합간부 활동시간, ▲명예근로감독관 활동시간 보장, ▲노조전임자 수 및 처우 현재대로 유지, ▲금속노조를 창구단일화 대상에 넣지 않을 것 등을 제시했다. 주로 근로시간 면제제도와 사업장 복수노조 허용 입법과 관련된 요구가 많았다.

산업안전보건 요구로는 ▲산재은폐 방지, ▲근골격계 대책, ▲발암물질 사용금지 조사, ▲건강.안전 제품만들기 노사협약체결 등을 제시했다.

이 외에도 ▲산별 퇴직연금 도입 위한 퇴직금개선위원회 설치, ▲우리쌀 사용, ▲회사 이익잉여금 10% 경제위기기금에 출연, ▲기업의 사회적 책무와 경영참가, ▲노사공동결정제 도입 등의 요구를 제기하였다.

이상의 요구들은 주 40시간제와 최저임금을 제외하고는 거의가 비금전적인 부분이며, 다수의 요구들이 경영권 규제의 노조참여와 관련되어 있다. 금전적인 부분의 경우 기업 간 차이문제를 해소하기 어렵기 때문에 나타난 결과로 보인다.

2) 업종분과

업종별 요구로는 자동차분과의 경우 ▲주간연속 2교대제 시행과 월급제 실시, ▲부품업체가 교대제 변경을 시행할 수 있도록 적정한 납품단가 보장과 설비투자 지원방안 등 마련 등 요구를, 조선의 경우 ▲사내하청을 포함한 총고용 보장, ▲중소 조선소에 대한 세제지원과 선박금융 확대 등 지원, 조선산업발전 전략위원회를 구성하여 국가단위 조선산업 발전전략과 고용유지·창출 방안 마련 등의 요구를 제시하였고, 조선업종 사업장 통일요구로 ▲다단계 하도급 금지 및 상시업무 직접고용·정규직화, 사내하청 및 비정규 노동자와 이주 노동자의 노동조합 가입 보장과 유급휴일(주 5일제, 설, 하기휴가, 추석 등) 차별 금지, ▲중대재해 책임자 처벌 및 산재은폐 관련자 징계, 조선업 자율안전보건정책 폐지, 소음성 난청 예방 및 보상대책 마련, 조선소 발암물질(석면포함) 실태조사와 작업환경 개선, 발암물질 우선대체 원칙 합의, 직업성 암 피해자 치료와 보상, 발암물질 조사단 구성과 작업장 개선, 중대재해 책임자 처벌 및 산재은폐 관련자 징계 등을 요구하였다.

철강분과는 ▲발암물질 우선대체의 원칙 합의, 작업장 환기설비 전면 조사와 개선, 석면질환 예방 치료 보상대책 마련, 소음성 난청 예방 및 보상대책 마련, 산재은폐 관련자 징계 등의 산업안전보건 관련 요구를 제기하였다.

3) 지역지부

지역지부교섭 요구안으로는 ▲기본급 151,696원(호봉승급분 제외)을 정액으로 인상하고, ▲지역연대사업을 위한 사용자 출연의 사회공헌기금 마련 등을 제시하였다.

4) 기업지회

금속노조는 사업장 단협 통일요구 지침을 제시하였다. 사업장 단체협약 통일요구안은 해마다 대부분 유사하고 일부만이 변경되었다. 2013년도에는 <표 1>과 같은 사업장 단체협약 통일요구안을 제시했다.

<표 1> 사업장 단체협약 갱신 통일요구안

항목	조문
단체교섭	▲전문, ▲단체교섭(3월부터 집단교섭), ▲유효기간(3월말), ▲불이행 책임, ▲협약갱신
비정규직 보호	▲임시직의 사용제한과 정규직화, ▲사내하청 노동자의 처우개선, ▲비정규직 노동자의 조합활동 및 고용보장, ▲사내하청 노동자의 건강권 보장, ▲근골격계질환 예방대책 마련, ▲산재은폐 방지, ▲뇌.심혈관계질환 예방대책 마련
고용	▲정규직 채용
임금	▲퇴직연금 도입 및 퇴직연금위원회 구성
근로시간	▲휴일중복시 대체휴가 부여
여성	▲성폭력예방, ▲배우자 출산휴가, ▲육아휴직, ▲직장보육시설 및 방과후 교실설치 운영
산업안전보건	▲건강진단
노조활동	▲쟁의중 신분보장, ▲신규채용 및 대체근무 금지, ▲노조전임자 원칙, ▲유급휴일(노조창립일), ▲노조활동시간 유급보장
사회적 책임	▲기업의 사회적 책무

4. 금속노조 각 수준 협약합의의 실태

1) 중앙협약

금속노조의 산별 중앙협약은 산별노조 인프라 구축, 고용안정, 비정규직 보호 강화, 근로시간 단축에 역점이 주어져 체결되었다.

산별노조 인프라 구축 부분으로는 ▲사용자단체 구성, ▲금속노조 대의원 활동시간 월 5시간 보장, 금속노조 중앙위원 활동시간 보장, ▲중앙감사위원, 중앙선거관리위원 노조활동시간 유급 등의 조항들이 있다. 그리고 산별중앙협약이 최저조건이 되도록 위상을 설정하여 산별중앙협약보다 나은 조건을 하부 단위 교섭에서 획득할 수 있도록 하였다. 또한 금속노사공동위원회의를 구성토록 합의하였다.

고용안정 관련 협약으로는 ▲구조조정시 60일전 통보, 고용안정.노동조건 관련 사항은 노조와 합의 추진, ▲적정인원 유지, ▲배치전환 노조와 협의, 공장간 이동시 본인동의, 별도법인 신설시 60일 전 노조에 통보, 고용안정.노동조건 관련사항 노조와 합의, ▲해외공장 신설계획시 노조에 통보.협의, 고용안정.노동조건 사항은 노조와 합의, ▲해외공장제품 국내 반입시 고용불안 없도록 노조와 협의. 고용문제 발생시 고용.노동조건 노조와 합의, ▲외주.하도급시 노조에 통보한 후 합의하여 실시, ▲신기계.기술 도입시 사전통보 후 고용안정 변화에 대해서는 노조와 합의, ▲공장 이전시 노조에 통보 후 고용안정.노동조건에 대해서는 합의, ▲회사 분할.합병.매각.분사시 70일전 통보 및 고용안정.노동조건 관련사항 사전 합의, ▲신규채용 확대에 협력, 신규 채용시 기간제, 단시간 노동자 우선채용, 청년할당제 등 다양한 조항들이 있다. 대부분 절차규칙들로 산별전환으로 강화된 교섭력이 권력관계 변화의 규칙들의 채택을 가능케 했다고 할 수 있다.

비정규직 보호관련 협약으로는 ▲임시직 규제, ▲사내하청 노동자 처우개선, ▲금속산업 최저임금, ▲비정규직 노조활동 보장, ▲사내하청 노동자의 당해 사업장 노동자와의 퇴직금.휴일 차별금지, 비정규직 정규직화 연구용역

노사공동운영위원회 운영, ▲비정규직 포함의 총고용량 유지노력 및 사내하청 업체 변경시 고용, 근속 및 단협승계 노력, 비정규직 기본급 인상 차별금지 등이 있다. 산하조직인 사내하청 노동자들의 현안문제 때문에 사내하청 노동자 보호를 위한 조항들이 더 많다.

근로시간 단축과 관련해서는 임금저하 없는 주 40시간제 협약을 체결하였고 완성차업체의 주간연속 2교대제 도입에 따라 주로 부품업체의 주간연속 2교대제 도입에 관한 협약을 체결하였다. 금속노조의 주40시간제 협약은 경제단체가 주40시간제 입법을 받아들이도록 하는데 결정적 역할을 하기도 했다. 주간연속 2교대제는 현대자동차의 주도성을 받아 금속노조가 협약을 체결한 것이다.

산업안전과 관련해서도 상당한 비중을 두어 ▲근골격계 예방대책, ▲산업안전보건 담당자 유급활동시간, ▲발암물질 사용금지 등 협약을 체결하였다.

노조활동 보장과 관련해서는 사용자측의 손배.가압류 전략에 맞서 이들을 금지시키는 협약을 획득했다.

이상 볼 수 있는 바와 같이 금속노조는 노조활동시간이나 산별최저임금, 임금저하 없는 주40시간제 도입 등을 제외하면 대부분은 금전과는 직접적으로 관련되지 않은 절차규칙들을 제기하여 합의하였다. 절차규칙은 동질성을 갖기 쉽기 때문에 나타난 현상이었을 것이다. 반면에 임금은 외부노동시장이 잘 발전되지 않고 기업별노조체제가 오랜 기간 지배하여 기업 간 격차가 이미 커져 있었기 때문에 산별교섭으로 접근하기 어려웠을 것이다. 그럼에도 금속노조의 산별중앙협약은 금속산업 최저임금이나 주40시간제, 자동차부품업체 주간연속 2교대제 등 주요 현안에 대한 합의를 이끌어 냈고, 수준 높은 고용안정 관련 절차규칙을 획득하였다.

2) 지역교섭

지부집단교섭과 관련하여 금속노조는 ▲기본급 130,498원(정기호봉승급분 제외) 인상하는 안과 권고안으로 ▲사외이사 노조추천권 확보 및 노사공동결

정제 도입을 위한 토대 마련, ▲배우자 유산휴가, ▲가족돌봄휴직, ▲출산전후 휴가 120일 등 4개항을 요구하도록 지침을 제시하였다. 물론 권고안은 강제성이 없다. 임금인상은 기본적으로 모든 지부에서 교섭한다. 임금교섭을 지회로 위임하지 않는 것이 금속노조의 방침이다. 임금인상 타결률은 사업장마다 다르다. 결국 임금협약의 타결은 사업장 노사 간의 교섭에 의해 결정되었다고 할 수 있다. 단지 지역집단교섭을 통해 지회의 교섭력이 보장될 수 있고 지나치게 낮은 인상을 막는달지 약간의 조정력을 발휘할 수 있었을 것이다.

2013년도 임금인상 타결률을 보면 <표 2>와 같았다. 정률로 인상한 곳 2개소를 제외한 133개 지회의 임금인상률이다.

지역교섭에서는 이 외에도 산업안전과 관련하여 건강검진(1개 지역), 안전보건교육(2개 지역), 산재은폐 대응(1개 지역), 출퇴근 사고시 처리(1개 지역), 수면장애 대응(1개 지역) 등이 체결되었다. 금속노조가 권고 요구안으로 제시한 일가정.양립 부분은 각 지역교섭을 통틀어 총 16개 항이 합의되었다. 배우자 유산휴가가 7개 지역, 가족돌봄휴가가 6개 지역, 출산전후휴가가 3개소이다.

<표 2> 금속노조 지회별 2013년도 임금인상률 분포

	동결	2만원 미만	2~3만원 미만	3~4만원 미만	4~5만원 미만	5~6만원 미만	6~7만원 미만	7~8만원 미만	8~9만원 미만	9~10만원 미만	10만원 이상
지회	6	3	3	15	9	15	17	28	27	11	5
비율	4.5	2.3	2.3	11.3	6.8	11.3	5.3	21.1	20.3	8.3	3.8

출처: 금속노조 36년차 정기대회 자료에 의거 작성

그러나 합의수준은 지역마다 다르다. 가령 출산전후휴가를 90일로 하는 곳도 있고 100일로 개선한 곳도 있다. 가족 돌봄휴직의 휴가일수나 임금지급수준도 지역마다 다르다.

〈표 3〉 금속노조 지역교섭 합의영역(2013년)

	임금	노동안전	노동시간단축	일.가정양립	사회적책임	노조활동
지역지부수	11	6	3	16	2	5

출처: 금속노조 36년차 정기대회 자료에 의거 작성

사회적 책임과 관련해서는 지역복지기금 설치나 사회복지기금을 조성키로 한 곳이 2개 지역이 있고, 이 경우 기금은 노사가 일정비율로 분담하도록 하고 있다. 노조활동 보장 부분은 노조활동 중 부상에 대한 재해보상, 노조활동을 이유로 한 손배.가압류 금지, 상급단체의 회사출입보장 등에 대해 합의하였다. 지역 집단교섭은 임금교섭이 중심이고 나머지는 금속노조 지침을 중심으로 하여 교섭하고 있다. 물론 지역지부 현안도 제기한다.

3) 사업장 교섭

금속노조는 2013년도 임단협교섭 지침에서 지회의 교섭지침으로 금속노조 6대 공동요구안과 통일요구안을 제시했다. 6대 공동요구안은 산별중앙교섭에 참여하지 않는 기업지부나 지회를 대상으로 했다.

금속노조가 집계한 각 지회와 기업지부의 임단협 타결현황은 〈표 4〉와 같았다. 성과금이나 일시금, 생산장려금 등을 합의한 곳이 76개소로 가장 많았고, 근로시간을 합의한 곳이 20개소로 다음이었다. 근로시간 합의 중 13개는 주간연속 2교대제 도입에 대한 것이었고 나머지는 휴일을 약간 증가시키는 합의였다.

임금 이외에 수당을 인상한 곳이 31개소, 자동호봉제 도입 등이나 연장.휴일근로 할증 개선 등 임금제도를 부분적으로 개선한 곳이 28개소였고, 상여금지급률을 상향조정된 경우가 9개소였다. 복지를 개선하거나 명절 선물 등을 합의한 곳은 36개소였고, 산업안전을 합의한 곳은 9개소였다. 정년연장 등을 합의한 곳은 8개소, 노조활동을 합의한 곳은 7개소 등이었고, 나머지 사항들의 합의건수는 소수에 그쳤다. 기타는 경영발전에 대한 합의가 일부 있었고

사회적 책임에 대한 것이 1개소 있었다.

지회수준의 합의는 압도적으로 임금관련 부분이나 복지에 대한 것들이었다. 근로시간 관련 합의도 상당수 있었지만 완성차업체의 주간연속 2교대제 도입이 없었다면 크지 않았을 것이다. 또한 임금 중에서 성과금이나 일시금, 생산장려수당 등을 합의한 곳들이 압도적으로 많았다. 변동적 임금의 비중이 커진 것이다.

〈표 4〉 지회의 임단협 타결현황(2013년)

	수당	상여금	임금제도	퇴직금	성과.일시금
지회수	31	9	28	1	76
	근로시간	고용안정	정년	인사	여성.모성
지회수	20	2	8	2	5
	복지	산업안전	인사	노조활동	기타
지회수	36	9	2	7	5

출처: 금속노조 36년차 정기대회 자료에 의거 작성

4) 기업지부 교섭

금속노조 36차 정기대회 회의자료(286~307쪽)에 의하면 현대자동차는 기본급을 97,000원(호봉승급분 포함)을 인상하고, 성과금 350%+500만원, 2013년도 사업목표 달성 장려금 300만원, 주간연속 2교대제 도입 기념특별합의금 100%, 품질향상 성과장려금 50%+50만원을 획득했다. 그리고 단체협약에서는 ▲조합원자격 확대, ▲부당노동행위자 징계, ▲상급단체 임원선출시 전임인정, ▲사회공헌기금 50억원 출연, ▲조합원 사찰금지, ▲신규채용시 채용계획 및 채용결과 사전통보, ▲장기근속자 포상, ▲중증질환자 휴직기간 연장, ▲휴직자 상병휴직보조금, ▲결원시 신규채용, ▲80%~90%미만 출근자 연차휴가, ▲산전산후휴가 개선, ▲유산.사산휴가, ▲육아휴직, ▲성희롱 발생시 조치, ▲산업보건센터 설치, ▲5대 발암성물질 노출자 건강검진, ▲출퇴근시 재해 처리, ▲재직중 사망유자녀 장학금 지급, ▲복지사항(기숙사 숙소유지비

부담, 급식, 장학제도, 단체암보험 가입, 체육서클 지원), ▲고용안정 관련(일방적인 정리해고, 희망퇴직 실시 금지, 국내공장 물량확보, 국내투자 및 연구개발투자 실시), ▲전직군 완전월급제 실시를 위한 임금체계개선분과위원회 구성, ▲수당 개선, ▲주거지원금 및 미혼자 주거지원금 기금 확충, ▲복지포인트 개선, ▲재래시장 상품권 20만원 지급, ▲휴일 생산특근 관련 별도합의, ▲전임자 관련 특별협약 등을 체결하였다.

기아자동차는 2013년도 교섭에서 임금 97,000원을 인상하여 금속노조 부품업체 평균 63,631원²⁾보다 33,369원이 더 인상되었다. 여기에 경영성과급 350%+500만원, 생산·판매목적달성 장려금 300만원, 글로벌품질경영 성과장려금 100%, 브랜드가치 향상 특별격려금 50%+50만원, 2교대제 시행에 따른 복지포인트 연 50만포인트 지급, 지역경제 활성화를 위한 상품권 지급을 합의하였고, 별도합의로 ▲월급제 및 임금체계 개선을 위한 노사공동 임금체계 개선위원회 구성, ▲상여금 통상임금 산입 문제는 대표소송을 제기하고 대법원 확정판결시 그 결과를 전직원에게 적용, ▲지역사회 공헌기금 20억원 마련하여 소외계층돕기 사회공헌활동에 사용, ▲의장라인 수당 65,000원, ▲재직중인 종업원의 완전고용 보장, ▲사내 협력업체 인원 중 채용기준에 적합한 인원 일부를 신규인원 소요시 채용 추진 등을 합의했다.

한국지엠은 임금 92,000원을 인상하고 성과급 600만원, 격려금 400만원, T/C수당 1만원을 인상했다. 그리고 특별교섭요구로 기업의 장기발전전망 관련 제안, 고용안정협약, 군산공장 노사공동위원회, 주간연속 2교대제를 교섭하였고, 별도 요구안으로 사회연대기금출연, 사무직 연봉제 폐지, 비정규직 보호 관련 교섭을 하였다.

현대자동차와 기아자동차는 부품업체에 비해서는 월등히 나은 근로조건을 획득했다고 할 수 있다. 그리고 임금인상 대신에 성과금이나 일시금 지급을 대폭 증가시키고 있다. 단체협약 교섭도 매우 다양한 사항에 대해 이루어지고 있고, 별도협약 등 과외협약도 교섭되고 있다. 한국지엠의 경우 기업의 장기

2) 금속노조 36차 정기대회 자료에 의거 필자가 작성한 것이므로 실제의 평균치와는 차이가 있을 것임.

발전 전망에 대해서 노조측이 제안하는 등의 특징을 보여주었다.

5. 금속노조 단체협약 산별화의 특징

금속노조의 단체교섭은 기본적으로 최저기준을 정하는데 목표가 있지만 그 수준은 한국 노조운동의 기준으로는 매우 높았다. 산별 조직전환의 열정이 작용했다고 할 수 있다. 금속노조는 상당 정도의 조직적 산별화를 추진함으로써 교섭력을 높일 수 있었고, 그러한 교섭력을 통하여 기업별 노조들이 획득하기 어려운 조건들을 획득하였다. 산별중앙교섭에서 체결된 각종 절차규칙들은 기업별노조들에게는 매우 유용하게 활용될 수 있는 것들이었다. 또한 산별노조가 절차규칙 협약들을 획득해줌으로써 기업단위 지회들은 임금이나 복지 이슈에 교섭력을 집중할 수 있게 해주었다. 한편 임금삭감 없는 주40시간제 합의는 사회적으로 주5일제를 앞당기는데 주요하게 기여하였다. 금속노조는 산별중앙협약을 매년 축적해감으로써 완결된 통일협약을 만들어가는 중이다.

그러나 근로조건 격차의 해소라는 측면에서는 유효성이 크게 제한적이었다. 임금교섭을 담당하는 지역지부 집단교섭에서 임금격차를 축소시키는데 약간은 기여했을 것으로 보이나 근본적인 해결책은 되지 못하였다. 기업간 임금타결액이 다르고, 거기다 임금 이외의 금전수입까지 합하면 격차가 더 커지는 것이 실상이다. 최저임금은 사실상 법정 최저임금이나 수준이 비슷하여 의미가 거의 없다. 금속노조 산별교섭 시스템에 있어서 임금격차를 축소시킬 수 있는 장치는 아직은 없어 보인다.

협약의 산별화 측면에서는 단체협약의 경우 어느 정도 진전을 이루었으나, 임금협약의 경우는 그렇지 못하다. 임금 자체가 사실상 기업별로 결정되고, 성과금이나 일시금 등 변동적 임금도 기업마다 차이들이 크며, 복지 부분도 기업별로 결정되어 기업간 차이들이 있을 수밖에 없다.

비금전적 부분의 산별협약화는 가능성이 있는데 반하여 금전적 부분의 산별협약화는 현재로는 전망이 없는 상태이다. 비금전적 부분은 많은 부분이 노사간 권력분점에 관한 이슈로 기업의 지불능력이 아니라 노사간의 상대적 교섭

력에 의해 결정되는데 반하여 금전적 부분은 기업의 지불능력에 의해 결정되기 때문에 나타난 현상이다. 금속산업은 업종 간 동질성이 높지 않기 때문에 업종간, 기업간 지불능력 격차가 상당 정도 있고 그래서 금전적 부분의 산별 통일화가 어려웠던 것이다. 반면에 비금전적 부분은 조직의 산별화로 강화된 교섭력이 중요한 결정요인으로 작용하였다.

금전적 부분의 산별협약화가 어렵다는 사정은 금속노조의 교섭력에 부정적 영향을 줄 수밖에 없다. 통상 조합원들은 금전적 부분을 중심으로 결집하기 때문이다. 그래서 금속노조는 중앙교섭과 지부, 지회교섭을 결합하여 함께 추진하고, 중앙교섭 타결없이 하부단위 교섭 타결없다는 원칙을 고수하고 있다. 이렇게 해야 금전적 이슈와 비금전적 이슈의 교섭이 결합되기 때문이다. 그러나 기업수준 사용자들이 이러한 구도가 잘 작동되도록 협력하지는 않을 것이다. 기업수준 사용자들이 기업지부의 요구를 수용하는 것으로 암묵적 합의를 하게 되면 산별교섭을 향한 조합원들의 동력은 약화될 수밖에 없다. 한편 현대자동차 등이 산별교섭에 참여하지 않는 요인도 결국은 금전적 부분에 있어서 타 기업지회들과의 격차가 크기 때문이다.

이상과 같은 금속노조의 산별협약화는 금융노조의 그것과 몇가지 측면에서 대비되고 있다. 금융노조는 조직의 산별화 정도는 금속노조에 미치지 못하였지만 산업의 동질성과 정부의 공공부문 규제라는 조건, 그리고 이러한 조건 하에서 1960년대부터 공동교섭을 해왔다는 점 때문에 협약의 산별화가 더 용이하게 이루어질 수 있었고, 그래서 산별노조가 설립된 해에 바로 산별 통일 단체협약을 체결하였다. 그리고 임금도 산별노조에서 가이드라인을 결정하였다.

그러나 금융노조의 경우도 협약의 산별화가 협약 조항의 많은 부분을 기업별 지부에 위임함으로써 성립될 수 있었다. 과거 공동교섭 체제 하에서 기업간 단체협약이 유사하기는 하였지만 정부지침을 우회하는 틈새영역의 교섭으로 근로조건을 개선해온 관행 때문에 기업간에 차이가 있는 부분들이 있었다. 산별노조는 이러한 차이를 표준화할 산하노조 통제력이 없었다. 금융산업 기

업별 노조들은 현대자동차와 같은 대규모 노조들이 주축을 이루고 있기 때문에 산별노조체제로 재구조화하기 어려웠다. 정부에 의한 금융산업 구조조정에 위기를 느낀 각 기업노조들이 산별전환을 받아들이기는 하였지만 그들의 권력을 산별노조로 이동시키는 것은 받아들이지 않았다.

때문에 금융노조의 경우 형식적으로는 협약의 산별화가 이루어지나 기업별 보충교섭에서 기업 간 차이가 만들어질 가능성이 높다. 그러나 기업별노조들도 정부지침을 돌파하거나 우회할 수 없어 격차발생이 제어되고 있다. 산별노조에서 결정하는 임금가이드라인이 기업별 보충교섭에서 점차 거의 그대로 받아들여지고 있는 상황이 그것을 말해준다. 또한 정부의 규제가 점점 강화되어 임금뿐만 아니라 단체협약상의 틈새영역으로까지 들어오고 있다. 따라서 산별협약으로부터의 기업별 괴리가 나타나기 어려운 조건이다. 협약의 산별화가 기업노조 간 연대나 산별노조의 통제력, 조정력 때문이 아니라 정부의 억제선 때문에 진전, 유지된 측면이 있다.

금융노조는 금속노조와는 달리 산별노조가 비금전적 이슈뿐만 아니라 금전적 이슈까지 교섭한다는 강점이 있다. 그러나 노조의 교섭력이 정부규제의 벽을 뚫지 못하면 그러한 강점은 발휘되지 못할 것이다. 결국 기업지부들이 산별노조체제로 재구조화되지 않는 한 교섭력의 크기에는 한계가 있고 그 결과 금융노조의 강점이 살려지지 못할 가능성이 있다.

금속노조와 금융노조가 달성한 조직산별화의 차이는 비금전적 협약의 수준에 있어서 차이를 낳는데 일조한 것으로 보인다. 금융노조의 경우 산별노조의 노력에도 불구하고 금속노조와는 달리 경영참여 부문에 있어서 많은 것을 획득하지 못하였다. 1997년 경제위기 이래 휘둘러지고 있는 구조조정의 칼날로부터 노동자를 보호하기 위해서는 경영참여가 절대적으로 중요한 요소였음에도 불구하고 그러했다. 정부측이 양보하지 않으려 했던데도 요인이 있었겠지만 기업지부에 있어 경영참여이슈의 상대적 비중이 더 낮았던데도 요인이 있었을 것으로 보인다. 정규직 중심의 조합원 구조 속에서 여전히 금전적 부분이 중요 이슈였을 것이다.

이상은 금속노조와의 비교에 의한 분석인 것이고 금융노조의 경우도 조직의 산별전환을 통해 산별노조의 교섭력을 상당 정도 높일 수 있었기 때문에 주5일제나 계약직의 무기계약직화, 모성보호 및 일.가정 양립 등 중요한 협약을 선도적으로 획득할 수 있었다.

일반기고

근로시간 규율 관련 휴일규정 적용예외에 관한 프랑스 노동법전상 규정과 시사점

김기우

1. 시작하며

최근 노동계는 임금피크제 도입, 취업규칙 변경절차의 완화, 저성과자 퇴출 등을 포함한 통상해고 요건의 완화 등과 관련해, 정부의 일방적인 가이드라인 마련 및 그 발표를 막기 위해 관련 공청회를 무산시키는 등 적극적인 의사표시를 하고 있다. 이러한 현안은 아니지만, 근로시간은 임금과 함께 근로자 및 노동조합의 전통적인 주요 관심사였다. 집단적 노사관계에 있어서도 이 두 항목은 주된 교섭대상들과 직결되어 왔다.

휴일규정은 근로시간 단축이나 조정 관련 1차적 항목은 아닐지라도, 근로자의 건강과 직결되고 사업의 특수성이 반영되는 근로시간 규율 관련 항목임에는 분명하다. 여기서는 휴일과 관련한 근로시간 규율에 있어, 프랑스 노동법전상의 휴일규정을 살펴 우리에게 주는 시사점을 찾으려 한다.

프랑스에서 일요일 휴식은 종교적인 휴무일과 함께 인정됐고, 이는 오랫동안 지켜져 왔다. 프랑스 대혁명(Révolution)을 거치면서, 일요일 휴식은 종교와 무관한 것으로 인식되기 시작하였다. 이후 왕정복고 하에서 가톨릭은 프랑

* 한국노총 중앙연구원 연구위원, woo-law@hanmail.net

스의 국가종교가 되었고, 1814년 법률로 일요일 휴식은 그 이전의 형태로 복원되었다. 다만 주간휴식은 연소자와 여성들에게만 부여하였는데, 이러한 조치는 일상적으로 근로를 요구하려는 사용자의 물적 기반약화에 대한 우려와 고객의 요구가 결합된 것이었다.

1906년 7월 13일 법률에 이르러 종업원과 근로자에게 유리한 주간 휴식과 일요일 휴식이 정해지게 되었고, 1993년 11월 23일 93/104 지침 제5조 및 2003년 2003/88 지침에 의해 오늘날과 같은 형태가 되었다.¹⁾ 이에 따라 공업 및 상업 사업장 근로자들에게 그들의 이익에 부합하는 주간 휴식으로 확장되었다. 오늘날 이 규정들은 사법(私法)상의 사용자와 근로자에 대해 적용할 수 있을 뿐 아니라, 공업적 성질과 상업적 성질을 갖는 공익사업장에도 적용할 수 있게 되어 있다(프랑스 노동법전 L.3111-1). 한편 농업, 해상상업, 철도운송 등에서는 이들의 정당한 요구에 따라 특수한 제도를 정해 놓고 있다.

근로자들이 종속되어 있는 사업장에서는 그들의 업무 및 보수의 방식, 도급의 형식에 따르고 있는지 팁을 받는지 상관없이, 모든 근로자들이 휴식에 관한 규정의 보호를 받는다. 따라서 주간 휴식이 종국적으로 박탈된 경우에는 차후 보상휴식일의 원인이 된다.²⁾ 반면에 독립노무자들과 보조적 가사 근로자들은 휴식규정의 적용범위에서 제외된다. 그러므로 주중에 휴무 없이 단지 소매상 일만을 하거나 그 자신의 소유와 함께 다른 상시적인 상업 활동을 하는 것을 막지 않는다.

또한 주간 휴식이 예외적으로 제공되고 있는 직업이나 지역에서, 하나의 단체협약이 하나의 직업 또는 지역의 노동조합과 사용자단체 사이에 체결된 경우에, 도지사는 이해관계 있는 노동조합의 요구에 따라, 휴식시간과 관련하여 그 직업이나 그 지역 사업장의 공익을 위해 휴무를 명할 수 있다고 한다. 즉, 특정 지역에 사용자단체와 그 직업에 속한 근로자들 사이에 적용되는 협약과 다른 요구가 있더라도 공익적 차원에서 도지사(préfectoral)의 결정으로 그 직

1) G. Auzero/E. Dockès(2014), *Droit du travail*, 28e éd, Dalloz, p. 859-860.

2) G. Auzero/E. Dockès(2014), *Droit du travail*, p. 860.

업이나 그 지역 사업장의 주(週) 휴무를 명할 수 있다. 이러한 휴무는 사용자 단체 및 이해관계 있는 근로자와 협의를 거친 후에, 노동부장관과 상업부장관의 공동결정으로(par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du commerce), 목록을 정해 전시하거나 진열하는 전시회, 상품전시회, 미술전 등에는 적용하지 않는다. 이에 종사하는 근로자들은 교대로 주간 휴식을 취할 수 있다(L.3132-30). 위와 같은 휴일 운영방식은 자동화된 업무에는 적용하지 않는다고 한다(L.3132-29).³⁾

아래서는 프랑스 노동법전 상의 근로시간에 관한 규율 속에서 휴식규정 및 그 예외에 관해 살펴보기로 한다.

2. 근로시간에 관한 기본규정과 예외

1) 근로시간에 관한 기본규정

프랑스는 임금근로자에 대한 역법상 1주의 법정 실근로시간(la durée légale du travail effectif)을⁴⁾ 35시간으로 정하고 있으며, 1일 근로시간은 10시간을 초과할 수 없다고 정하고 있다(L.3121-10; L.3121-34). 기업단위 단체협약에 별도의 규정을 둔 경우를 제외하고, 역법상 1주는 월요일 0시에 시작하고 일요일 24시에 종료된다.⁵⁾ 개별 근로자의 실근로시간 산정이 자동기록장치에 의해 이루어진다면, 자동기록장치는 신뢰할 수 있고 변조할 수 없는 것이어야 한다.

순환 또는 교대근로(travail par relais, par roulement ou par équipes successives)가 조직·운영되는 경우라면, 파견근로사용업체에서 파견 근로하는

3) G. Auzero/E. Dockès(2014), Droit du travail, p. 861.

4) 실근로시간은 근로자가 사용자의 처분 하에 놓여 있고, 개인적인 일을 자유롭게 행할 수 없으며 사용자의 지시에 따라야 하는 시간을 의미한다.

5) L.3122-1. 1주 35시간의 법정 실근로시간을 월별 평균근로시간으로 환산하면, $35 \times 52 / 12 = 151.67$ 시간, 151시간 40분이 된다. 근로자집단에 적용하는 1주(一週) 근로시간(durée collective hebdomadaire de travail)이 법정근로시간을 초과하는 기업이라면, 근로자에게 지급해야 할 월급여는 시간당 급여에 주당 근로시간의 $52/12$ 를 곱하여 계산한다. 이때 초과하여 수행한 근로시간에 대해서는 그에 상응한 임금에 가산율을 고려하여 산정한다(L.3121-23).

경우를 포함하여, 각 조(組) 소속 근로자의 이름을 기재하고, 1) 동일한 편성 조건 하의 시간표에 근거해, 2) 매일 계속해서 근로감독관과 종업원대표에게 제공되어야 하는 기록부에 기재하도록 한다(D.3171-7). 이에 해당하는 작업장(atelier), 사업소(service) 또는 각 조(équipe)에 소속되어 있는 동일 집단 근로자들에게 게시된 근로시간표에 따라 근로하지 않은 경우에, 당해 개별 근로자의 근로시간은 1) 매일, 개별 근로시간의 개시시간과 종료시간을 여하한 방법으로 기재함으로써, 또는 실제 근로시간 수를 적은 명세서에 의해, 2) 매주, 개별 근로자에 의해 이행된 근로시간 수를 여하한 방법으로 정리하여 산정해야 한다(D.3171-8). 이런 개별 근로시간을 산정함에 있어 근로의 중단이나 휴지기간을 밝히지 않고 매일 근로시간의 폭을 밝히는 행위만으로 동 규정의 요구가 충족되지는 않는다고 한다. 그리고 집단적 근로시간표에 구속받지 않는 근로자의 실근로시간에 대한 매일·매주의 계산의무를 사용자가 방기하였다면 이는 위법, 유책한 행위가 된다고 한다.⁶⁾

그리고 프랑스의 노동법전은 주 35시간의 법정 실근로시간, 1일 10시간을 초과하는 근로의 금지, 다양한 근로투입시간의 실근로시간 간주방식을 명령(décret)으로 정하도록 하고 있다. 다만 단체협약에 근거를 둔 경우에는 이와 별도의 내용을 정할 수 있게 하였고, 대기시간에 대해서도 기업단위 협약이나 구속력이 확장된 단체협약에서 휴식형태의 보상이나 금전적 보상을 정할 수 있게 하였다.

또한 명령으로 근로시간의 획정과 배분, 휴식시간, 상실된 근로시간의 보충 방법, 그리고 이런 다양한 것들에 대한 감독조치들을 정하도록 하고 있다. 이러한 명령은 관련 근로자단체와 사용자단체 간의 협의를 거친 후에 제·개정하

6) Cass, crim, 25 janvier 2000, B. crim, n° 39 : RJS 4/00, n° 418; Cass, crim, 19 juin 2001, n° 00-86,867 : RJS 11/01, n° 1298. 그리고 위 시행령의 규정내용은 1) 단체협약에서 근로시간의 제한방식을 규율할 경우에, 근로시간에 관한 포괄약정을 단체협약으로 미리 정하고 있는 경우에 해당하는 근로자, 2) 객관적 기준에 기초하여 근로시간을 양적으로 환산하고 구속력이 확장된 업종별 단체협약(les conventions ou accords collectifs de branche étendus)에서 미리 근로시간의 제한방식을 규율하고 있는 경우에 해당하는 근로자에게는 적용할 수 없다(D.3171-9). 다만 포괄약정이 존재하더라도 사용자의 실근로시간 계산의무가 면제되지는 않는다. 따라서 사용자가 실근로시간에 대한 매일·매주의 계산을 하지 않음으로써 근로시간을 규율하지 않았다면, 이에 대한 책임이 있다고 한다(Cass, crim 27 mai 1999, n° 98-85,284).

여야 하며, 노사단체 사이에 이루어진 교섭의 결과를 고려해야만 한다(L.3122-46, al. 1, 2).

한편 1)재해, 악천후 혹은 불가항력, 2)재고조사, 3)공휴일과 주휴일 사이에 놓인 근무일 하루 또는 이틀이나 연차휴가 직전 근무일 하루의 휴무로, 근로의 집단적 중단이라는 결과가 발생한 경우에 상실된 시간도 위와 같은 명령으로 정한 방법에 따라 보충한다(L.3122-27).⁷⁾

2) 근로시간 기본규정의 예외

프랑스 노동법전에서는 예외(dérogations)적으로, 명령을 통해 1일 10시간의 근로시간을 초과할 수 있는 경우를 정해 놓고 있다. 즉 일시적으로 업무가 증가하는 경우, 특히 1) 근로의 성질이나 일시적으로 증가된 기업의 책임, 또는 기업이 체결한 약정으로 인해 기간을 정해 수행해야 하는 근로, 2) 계절적 근로, 3) 주, 월 또는 연의 특정 기간 동안에(pendant certains jours) 발생한 업무를 포함하는 근로가 이에 해당한다(D.3121-15). 그리고 긴박한 사정이 있는 경우에, 사용자는 앞의 세 가지 조건 하에 자신의 책임으로 1일 근로시간의 예외를 둘 수 있다. 1일 최대 근로시간의 예외에 대한 요청을 하려면, 사용자는 그 사용을 정당화해야 하고 사용자가 기업위원회(comité d'entreprise) 혹은 기업위원회가 없을 경우에는 종업원대표의 의견서를 첨부하여 근로감독관에게 그 사용에 관한 의견을 제출해야 한다. 근로감독관은 요청접수일로부터 15일 내에 사용자와 종업원대표에게 그 사용요청에 대한 결정을 통고하여야 한다(D.3121-16). 위에서 언급한 명령에 따라 근로감독관의 승인을 얻은 경우 10시간의 근로시간을 초과할 수 있으며, 단체협약으로 이에 관해 정한 경우에는 12시간까지 근로할 수 있다. 다만 단체협약으로 연간 초과근로시간을 정한 바가 없다면, 정해지지 않은 초과근로시간과 그것의 사용방법은 기업위원회나 종업원대표가 있는 경우에 최소한 1회 이상 이들의 자문을 거쳐 정해야 한다

7) 근로계약에서 정한 근로시간의 감소가 근로시간의 단축에 관한 집단적 합의에 따라 이루어진 경우에는 근로계약의 변경을 요하지 아니한다고 한다(L.1222-7).

(L.3121-11). 이처럼 프랑스에서 최대 근로시간의 예외는 관련 명령에 근거한 근로감독관의 승인 또는 단체협약의 예외적 규정에 근거하여 가능한 것이 된다. 이때 근로감독관의 결정에 대한 이의제기는 이해관계인이 통지받은 날로부터 1월 이내에 사업장, 노동, 소비, 경쟁, 기업을 담당하는 지방 국장(directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)에게 한다(D.3121-16; D.3121-17; D.3121-18). 그럼에도 원칙적으로 이러한 1일 연장근로는 35시간을 산정하는 시간 속에 포함한다. 따라서 그 주 다른 근로일의 근로시간은 자동적으로 축소된다.

구속력이 확장된 단체협약이나 기업 단위 또는 사업장 단위 단체협약으로 1년 중 전부 혹은 일부를 단위로 주당 근로시간을 달리 정할 수 있는데, 그렇더라도 총 근로시간은 연간 1,607시간의 상한을 초과해선 안 된다. 다만 단체협약으로 이 보다 적은 상한을 정할 수 있다.⁸⁾ 이때 단체협약에서는 이러한 조정을 정당화하는 경제적·사회적 여건을 상세히 밝혀야 한다.

그리고 주당 최대근로시간도 고려해야 한다. 한주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. 이것이 프랑스에서 초과근로시간을 포함한 주당 최대근로시간의 원칙이다. 다만 아주 특별한 사정이 있는 경우, 특정 기업은 정해진 기간 동안 48시간의 상한을 초과하는 것을 승인받을 수 있는데, 그렇더라도 주당 60시간을 넘을 수는 없다(L.3121-35). 이와 함께 연속한 12주의 특정기간에 대해 산정한 주당 근로시간이 44시간을 초과할 수 없다는 제한이 있다(L.3121-36).⁹⁾

이러한 이중의 제한이 충족되어야 통상적인 초과근로의 이행이 정당한 것으

8) 파트타임 근로자에 대해서도 이 내용은 그대로 적용된다(L.3123-1 참고).

9) 다만 특정 업종, 특정 지역이나 특정 기업에 관한 예외로, 연속한 12주의 특정기간에 대해 평균 46시간으로의 제한이라는 예외가 존재해 왔다. 다시 말해, 이에 속하는 경우에는 명령에 의해 유효로 될 수 있다는 유보 하에, 업종별 단체협약을 통해 최대 주당 근로시간의 평균을 46시간으로 할 수 있다. 나아가, 행정적 허가가 부여된 경우에는 이 평균 46시간을 초과하는 예외까지도 허용될 수 있다. 이 기간은 갱신될 수 있다. 또한 본문에서 언급한 것처럼, 근로의 비정상적인 급격한 증가가 있는 아주 특별한 경우에, 해당 기업은 한시적으로 주당 60시간의 근로시간까지도 허가받을 수 있다. Social 2006 (droit du travail, sécurité sociale), n° 3783-3785 (p. 415-416).

로 평가된다.¹⁰⁾ 다시 말해 통상의 근로시간에 대한 특례로 연속한 12주의 주당 근로시간이 1주 44시간을 초과하지 않아야 하며, 예외적인 상황 하에서 최대 48시간을 초과하지 않아야 한다. 따라서 이러한 제한을 충족하기 위해서는 12주 평균 1주 9시간까지 초과근로를 할 수 있고, 1주에 최대 13시간까지 초과근로를 할 수 있게 된다.

3. 휴일규정과 예외

1) 휴일규정

프랑스 노동법전에서는 주휴를 계속 24시간, 일요일에 보장해줄 것을 명시하고 있다. 이러한 일요 주휴일에 대해서는 광범위한 예외가 설정되어 있는데, 그 내용은 아래 3)과 같다.

프랑스에서는 주간 휴식이 일요일에 제공되어야 한다는 것에 관해 100년 이상 논쟁이 반복되어 왔다고 한다.¹¹⁾ 이에선 두 가지 이해가 존재해 왔는데, 하나는 휴식을 여가와 소비 사이의 것으로 이해하는 입장이었고, 다른 하나는 사업장 전체가 하루의 휴식을 가짐으로써 근로자들에게 가족생활, 협회활동, 친선모임을 허용하여, 일주일에 최소 1일 이상 가까운 사람들을 재발견할 가능성에 가치를 둔 이해였다. 전자의 이해에는 일요일 고객에게 편의를 제공해야 하는 건수의 증대에 따라 이에 따른 거대한 욕구를 분배함에 일정한 책임을 져야 함이 포함되어 있다.¹²⁾

10) 그런데 명령(décret)을 통해 이에 대한 예외가 인정되기도 하였다. 장거리 물품운송업자(transports routiers de marchandises) 중에서, 대량운송이나 장거리운송을 하는 종업원에 대해서는 특정한 1주에 56시간(3개월 평균 53시간), 이 이외의 종업원에 대해서는 특정한 1주에 52시간(3개월 평균 50시간), 운송감독자 및 운송책임자에 대해서는 특정한 1주에 48시간(3개월 평균 44시간)이라는 최대 근로시간이 인정된 바 있다. Décret 83-40 du 26-1-1983 modifié art. 5.

11) M. Massé, La fermeture hebdomadaire des établissements et l'évolution des techniques de commercialisation, *Dr. soc.* 1979,80; S. Hennion-Moreau, La règle du repos dominical, *Dr. soc.* 1990,434; F. Favennec-Héry et B. Grassi, Rigueur et incertitudes du principe du repos dominical, *Dr. soc.* 1993,336; J. Savatier, L'assouplissement des règles sur le repos dominical, *Dr. soc.* 1994,180; A. Bugada, Repos ou travail dominical?, *Sem. soc. Lamy suppl.* 5 mai 2008, no 1352, p.7.

12) 이러한 압력이 있음에도 일요일에 주간 휴식이 제공되어야 한다는 규정이 폐지되지 않는다면, 그러한 압력은 현실에서 적어도 일요일 휴무의 예외가 확장되는 근거로 사용될 수 있다는 해석을 가능하게 한

이러한 이해 속에 프랑스에서는 동일 근로자가 주당 6일 이상 근로하는 것이 금지된다(L.3132-1). 여기에는 두 가지 상이한 내용이 포함되어 있는 것으로 인식된다. 첫째, 사용자가 주당 6일을 초과하여 종업원을 근로케 한다면, 이것은 근로자 스스로 자신을 휴식일에 근로케 할 수 있다는 것이다. 그리고 보다 이론의 여지가 많은 방법이지만 다른 사용자에게 대해 은폐된 노동 내지는 위장된 노동에 관한 규정들을 위반하지 않으면서(L.8221-1) 주당 최대 근로 시간을 초과해서는 안 된다는 이중의 조건을 충족하는 경우라면 근로케 할 수 있다고 이해되기도 한다.

둘째, 예외적이고 일시적인 근로와 관련하여 이에 관한 프랑스 노동법전에, 기업의 특별한 성질이나 상황을 이유로 한 예외규정을 두고 있다. 사고를 예방하거나 수습하기 위한 긴급한 업무와 관련하여(L.3132-4), 또는 손상되기 쉬운 물건을 취급하는 산업 내(L.3132-5), 혹은 국가의 계산으로 일하는 사업장 및 국가방위의 이익 내에서(L.3132-9) 주간 휴식은 정지될 수 있다. 이러한 경우라도 프랑스에서 인정하고 있는 보상휴식을 이유로 주간 휴식을 박탈할 수는 없다고 한다.¹³⁾

주간 휴식은 연속한 1일 휴식시간을 합쳐 최소 44시간 연속하여 주어져야 한다(L.3132-2). 그리고 주간 휴식은 근로자의 이익 범위 내에서, 일요일에 제공되어야 한다(L.3132-3). 설사 일요일에 근로하는 것을 포함하여 구인(求人) 요청을 받아들인 구직자(求職者)가 일요일 근로를 거부하더라도, 이것이 그가 구직자명부에서 말소되어야 하는 원인이 되지는 않는다고 한다(L.3132-3-1).

2) 일요일 휴무에 포함된 법률적 의미

일요일 휴무는 사업장 체류라는 측면 등에서 접근했을 때, 몇 가지 법적인

다. 하지만 일요일 주간 휴식규정의 폐지라는 주장은 이와 관련한 종전 2009년 8월 10일 법률의 의미를 넘어서는 것이라고 한다. G. Auzero/E. Dockès(2014), *Droit du travail*, p. 862 (no 813).

13) G. Auzero/E. Dockès(2014), *Droit du travail*, p. 862 (no 812).

의미를 포함하는 것으로 풀이되기도 한다.

첫째, 연속근로를 요하는 특정 사업장에서 전 종업원을 대상으로 일요일 근로를 금지하는 것은 동일 근로자에 대한 사업장 내 일요일 근로의 계속을 말한다. 이때 대리조(équipe de suppléance)를 대신 배치하기로 유보하는 것은 가능하다. 둘째, 법 규정에 위반하여 근로자가 관행적으로 일요일 근로를 해 왔다면, 이는 근로자의 개인적인 생활의 영위라는 보호범위를 침해한 것이 된다. 셋째, 형사적으로 일요일에 근로한 근로자가 동의했더라도 그 동의가 침해의 위법성을 조각하지 않는다. 넷째, 제소된 사건의 법관은, 명백하게 불법인 문제를 중지하도록 하거나 급박한 손해를 예방해야 하는 그 자신의 권한 범위 내에서, 주간 일요일 휴식규정의 위반을 이유로 일요일에 사업장 휴무(fermeture)를 강제할 수 있다.¹⁴⁾ 그리고 2000년 1월 19일 법률로, 근로감독관은 소매업 사업장과 소비관련 서비스급부를 수행하는 사업장 내에서, 일요일 휴식에 관한 규정을 위반하여 근로자들을 불법적으로 고용하는 것을 중지하게 하는 모든 정당한 조치를 명할 것을 대배심 재판소(TGI/ Tribunal de grande instance) 재판장에게 제소할 수 있게 되었다(L.3132-31; D.3132-24). 다섯째, 사용자단체도 근로자 및 노동조합처럼, 일요일 휴식을 준수하지 않은 소매상에 대해 직업에 관한 집단이익이라는 이름으로(au nom de l'intérêt collectif de la profession) 소송을 제기할 수 있다고 한다.¹⁵⁾

3) 특정 업종특정 지역특정 기업에 적용되는 휴일규정의 예외

특정 업종, 특정 지역이나 특정 기업과 관련해, 주간 일요일 휴무에 관한 예외는 근로시간에 대한 예외뿐 아니라, 휴일규정의 예외와도 연관된다. 이러한 주간 휴식의 예외는 긴급한 업무가 발생한 경우에도 적용된다(L.3132-4 참고). 긴급한 업무가 발생한 경우에 휴일규정의 예외는 근로시간규정의 예외와

14) Soc. 14 juin 1989, D. 1989.589, concl. H. Écoutein ; 13 juin 2007, n° 06-18,336 P, D. 2007. AJ. 1874 ; 26 mars 2008, no 07-13,016 D.

15) P. Péliissier/A. Suptot/A. Jeammaud(2004), *Droit du travail*, 22^e éd, Dalloz, p. 1074-1076 (n° 951); G. Auzero/E. Dockès(2014), *Droit du travail*, p. 863 (n° 813).

병존한다.

이러한 예외(dérogation)들은 산업의 발달 등으로 인해 다양한 분야에서 이루어지고 있다. 이에 대해 구체적으로 살펴보기 전에 이에 대해 개관하면, 특정 형태의 업종이나 사업장에 대한 주간 휴식의 예외, 즉 일요일 근로가 인정된다. 예컨대 아래에서 보는 바와 같이 식료품소매, 지속적인 교대작업, 회사의 경비와 관리, 긴급한 작업, 선적 및 하역, 계절적 생산 활동, 근로감독관의 승인 후 행해지는 부패하기 쉬운 물건의 취급, 그리고 국가사업장 혹은 국가의 계산으로 업무를 수행하는 사업장 및 국가방위와 관련한 사업장에서 일요일 근로가 행해진다. 이외에도 프랑스 노동법전은 일요일 휴식에 관한 권리의 상시적 예외를 정하고 있는데, 이러한 예외는 공업영역, 서비스산업으로 대변되는 제3의 산업영역에서 인정되고 있다.¹⁶⁾ 아래서는 전통적으로 일요일 근로가 행해진 경우를 중심으로 기술한다.

(1) 특정 산업이나 사업장

① 부패하기 쉬운 물건을 취급하는 특정 산업 또는 일시적 근로증가 산업

부패하기 쉬운 물건을 취급하는 특정 산업 또는 특정한 시기에 근로가 일시적으로 증가하는 산업에서, 근로자의 주간 휴식의 중지는 1년 동안 6번을 넘지 않는 한도에서 1달에 2번 이상 중지할 수도 있다.

주간 휴식일에 수행하는 근로시간은 초과근로시간으로 간주하며, 근로시간과 관련한 규정을 적용함에 있어 명령(décret)으로 초과근로시간을 정한 경우라면 금전적 신용(credit)으로 이에 대한 책임을 진다. 이 규정의 적용을 받는 산업의 목록은 국가위원회에서 명령으로 정한다(L.3132-5).

② 계절적 근로관련 특정 산업

계절적 근로와 관련하여 1년의 일부만 운영하는 특정 산업 및 계절적 성질을 가지는 업종에 속하면서 1년의 전부 또는 일부만 작업하는 사업장의 경우

16) Voir, G. Auzero/E. Dock s(2014), *Droit du travail*, p. 863-865 (n° 814).

에도, 주간 휴식은 매달 최소한 2일의 휴식일을 개별 근로자에게 부여한다는 유보 하에, 그 달에 가능한 일요일만큼 부분적으로 휴식을 달리 정할 수 있다. 이때에도 이에 속하는 산업과 사업장의 목록은 국가위원회의 명령으로 정한다(L.3132-7).

이 휴식예외규정은 본래 연속적으로 운영되어야 하는 공업사업장에 대해 적용하도록 한 것이었지만, 연속적으로 근로를 행해야 하는 근로자들의 주간 휴식과 관련하여 다음의 두 조건 하에서 계절적 근로 관련 산업에서도 부분적으로 휴식을 달리 정할 수 있다고 한다. 그 두 가지 조건은, i) 개개의 근로자들은 근로를 제공하는 기간 동안, 최소한 이 기간에 포함된 주(週)수와 동일한 수만큼 연속한 24시간의 휴식시간을 부여받아야 한다.¹⁷⁾ ii) 개개의 근로자들은 가능한 한 일요일에 휴식을 부여받아야 한다는 것이 그것이다.

③ 하역업

항구, 부두 및 역에서 주간 휴식일에 하역 일을 하는 근로자의 고용이 동일한 일에 대한 근로시간을 연장할 경우, 명령으로 동일한 상황 및 동일한 조건 하에서 근로시간 관련 및 휴식 관련 규정과 그 예외가 적용된다(L.3132-6).

④ 청소업

공업 또는 상업 사업장(établissement industriel ou commercial)에서 모든 근로자에게 동일한 일수로 주간 휴식이 부여되고 있는 경우에, 지역 산업 및 보수를 위한 청소일과 관련하여, 휴식은 공통의 휴일에 필연적으로 주어져야 하고, 늦어도 통상의 공업 또는 상업 사업장의 근로재개를 반드시 피해야만 하는 지역 산업의 청소 및 보수 일을 하는 근로자들에게 그와 같은 휴식은 반일로 단축될 수 있다. 이러한 경우 보상휴식은 두 번의 단축된 반일을 하루로 친다(L.3132-8).

17) 국가위원회는 명령으로, 1)에서 적시한 근로기간의 최대기간, 이러한 예외의 적용을 받는 근로 및 그러한 근로 개개에 대해 이해관계 있는 근로자들의 주간 휴식에 대하여 적용요건을 정한다.

⑤ 경비 및 관리업

그런데 공업 및 상업 사업장(établissements industriels et commerciaux)의 경비와 관리인의 주단위 휴식에 대해서는 보상휴식을 부여할 수 없다. 다만 이러한 예외는 18세 미만의 청소년 근로자에게는 적용할 수 없다(L.3132-11).

⑥ 소매업(특히, 식료품 소매업)

일요일 휴식은 특히나 매일 필수적으로 서비스를 제공해야 하는 기업들, - 예컨대, 호텔과 레스토랑, 담배소매점, 연예기획사, 박물관, 병원이나 진료소 같이 진료서비스를 제공하는 사업장 등- 에서 문제된다.¹⁸⁾

이 중 식료품 소매업에서 주간 휴식은 일요일 13시부터 부여할 수 있다. 일요일 소비가 예외적으로 존재하는 관광 도시(commun)나 온천 지역, 임시 관광특구 또는 상시 문화증진관광구역 내에 위치한 사업장¹⁹⁾ 및 특정 도시지역, 백만 명 이상이 거주하는 도시의 주거밀집지역 내부의 특정구역²⁰⁾과 관련하여 일요일 휴식의 예외가 존재한다. 이 경우에 행정적 승인을 받아야 하는데, ▲ 사업장 전체근로자에 대해 다른 날을 휴일로 하거나, ▲ 일요일 정오부터 월요일 정오까지 휴식하게 하거나, ▲ 교대로 2주에 걸쳐 하루의 보상휴식과 일요일 오후의 휴식을 부여하거나, ▲ 근로자의 전부 또는 일부를 교대로 휴식케 했다는 것을 증명하여야 한다.²¹⁾ 그리고 그 사업장의 정상적인 운영을 해치는 경우에도 일요일 휴무는 제한된다(아래 (3) 참고).

⑦ 국가사업장 또는 국가의 계산으로 업무를 하는 사업장, 국가방위를 위한 사업장

그리고 국가사업장, 국가의 계산으로 업무를 수행하는 사업장, 국가방위를

18) G. Auzero/E. Dock s(2014), *Droit du travail*, p. 863 (n° 814).

19) L.3132-25 참고.

20) L.3132-25-1 이하 참고.

21) L.3132-20조, G. Auzero/E. Dock s(2014), *Droit du travail*, p. 864 (n° 814).

위한 사업장에서 주간 휴식은 관계 장관에 의해 일시적으로 정지될 수 있다(L.3132-9). 일요일 휴식이 주(週) 단위 휴식의 원칙이나, 생산의 강제, 공공의 필요나 활동에 의해 일요일 근로가 강제될 필요가 있는 사업장의 업무개시나 운영은 교대로 주 단위 휴식을 배분함으로써 일요일 휴식 원칙의 예외를 정할 수 있다. 이때 국가위원회의 명령으로 이와 이해관계 있는 사업장의 범주를 정한다(L.3132-12). 이러한 경우에 주 단위 휴식은 승인을 미리 받지 않더라도 서비스를 제공하는 특정 기업 내에서 교대로 부여될 수 있다.

(2) 단체협약에 근거를 두고 연속근로가 행해져야 하는 공업 사업장

연속적으로 운영되어야 하는 공업 사업장에서 연속적으로 근로를 행해야 하는 근로자들의 주간 휴식은, 개개의 근로자들이 근로를 제공하는 기간 동안, 최소한 이 기간에 포함된 주(週)수와 동일한 수만큼 연속한 24시간의 휴식시간을 부여받아야 하며, 그러한 휴식일은 가능한 한 일요일에 부여받아야 한다고 정하고 있다. 그리고 이때 국가위원회의 명령으로 이러한 예외의 적용을 받는 근로기간의 최대기간, 그러한 근로 및 그러한 근로 개개에 이해관계를 갖는 근로자들의 주간 휴식에 대한 적용요건을 정하게 하고 있다(L.3132-10).

그리고 프랑스 노동법전은 공업 업종이나 공업 기업에서의 협약에 근거한 예외에 관해 정하고 있다. 공업 업종이나 공업 기업에서 구속력이 확장된 단체협약이나 기업 또는 사업장 협약으로, 경제적 이유에 근거하여 연속적 형태의 근로를 편성할 수 있고, 교대로 주 단위 휴식의 배분을 정할 수 있다. 즉 공업 업종이나 공업 기업에서 구속력이 확장된 단체협약이나 기업이나 사업장 협약은 경제적 이유로 연속적 형태의 근로를 조직할 수 있음과 교대로 휴식을 취할 수 있음을 정할 수 있다.²²⁾ 구속력이 확장된 단체협약이나 기업단위 협약이 없는 경우라면, 노동조합대표와 협의하고 국가위원회가 명령으로 정한 요건 하에서 현존하는 기업위원회 또는 종업원대표의 의견을 청취한 후에 근로감독관에 의한 예외가 승인될 수 있다(L.3132-14).

22) G. Auzero/E. Dock s(2014), *Droit du travail*, p. 863-864 (n° 814).

연속하는 순환 내지 교대에 따라 연속하는 조(組)에 의해 근로를 제공하는 근로자의 연간 근로시간도 주단위로 평균 35시간을 초과해선 안 된다(L.3132-15). 연속적인 근로가 반드시 필요한 산업으로는 기계적 작업이 연속되는 공업이 대표적인데, 이때에 통상 단체협약에 근거를 두고 교대로 일요일 근로가 행해진다. 공업 업종이나 공업 기업에서 구속력이 확장된 단체협약이나 기업 또는 사업장 협약으로, 두 그룹 중 한 그룹을 대리조(équipe de suppléance)로 지명하고 첫 번째 그룹이 갖게 된 휴식일 동안 다른 조(組)를 대신하는 기능만을 하는 하나의 조(組)의 실행 종업원을 정할 수 있다. 이때 대리조 근로자들의 주간 휴식은 다른 날을 휴일로 삼는다(L.3132-16).²³⁾

대리조의 실시를 정하고 있는 협약에서는 대리조로 근로할 종업원의 편성 및 편성시간에 대한 임금지급의 특별요건, 대리 사업장과 대리조 근로자들의 권리실현방식에 관한 규정을 포함하고 있어야 한다(L.3132-17). 협약에 정함이 없는 경우에, 대리조에 관한 요구는 노동조합대표와 협의하고 국가위원회의 명령으로 정한 요건 하에 현존하는 기업위원회 또는 종업원대표의 의견을 들은 후에 부여된 근로감독관의 승인에 따라야 한다(L.3132-18). 대리조의 근로자에 대한 임금은 기업의 정상적인 근로시간표에 따라 실제 근로한 동일한 시간에 지급되는 임금대비 최소 50%를 가산한다. 이 가산율은 대리조의 근로자가 유급휴가(congé)를 떠난 근로자를 대신해 그 기간 근로를 대체하는 경우에 대해서는 적용되지 않는다(L. 3132-19).

(3) 일요일 휴무가 공익을 해치거나 그 사업장의 정상적인 운영을 저해할 경우

일요일 휴식에 대한 예외로, 사업장 전체근로자가 일요일에 휴식하는 경우에 공익을 해치게 되거나 그 사업장의 정상적인 운영이 저해된다면, 도지사는 연중 혹은 다음 중 하나의 방식에 따라 특정시기에 휴식을 승인할 수 있다. 이때 그 방식은 ▲ 사업장 전체근로자에 대해 다른 날을 휴일로 하거나, ▲ 일요일 정오부터 월요일 정오까지 휴식하게 하거나, ▲ 교대로 2주에 걸쳐 하루의

23) G. Auzero/E. Dock s(2014), *Droit du travail*, pp. 848 (n^{os} 791)

보상휴식과 일요일 오후의 휴식을 부여하거나, ▲ 근로자의 전부 또는 일부를 교대로 휴식케 하는 것이다(L.3132-20). 다만 이 규정은 연구직에 종사하거나 법원 부속 기록보관소 서기직에 종사하는 자에 대해서는 적용할 수 없다(L.3132-22).

이러한 일요일 휴식에 관한 예외는 1993년 법률에 의해 편입되었고, 이때 도입된 두 가지 제도는 도지사의 결정(décision préfectorale)에 의해 인정되도록 하였다. 이에 따라 현행 하나의 사업장의 전 종업원이 일요일에 휴식을 취할 경우에 공익을 해치게 되거나 그 사업장의 정상적인 운영을 위태롭게 하는 경우에 대해서는 행정적 승인(autorisation)을 받게 했다. 위 (1), ⑥ 소매업(특히, 식료품 소매업)에서 설명한 사항도 이때 도입된 다른 하나인데, 이 경우에도 행정적 승인을 요한다.

4. 마치며

프랑스 노동법전은 우리나라에 비해 짧은 주당 법정근로시간(35시간)을 두고 있고, 현실적이고 구체적인 휴식예외규정을 갖고 있었다. 이런 제도적 기반 하에 전반적으로 근로시간단축을 달성하고 업종의 특수성을 감안한 휴식예외규정을 인정함으로써, 궁극적으로 근로자의 건강 확보를 위한 휴식권이 보장되고 있었다.

다시 말해 휴식규정을 여가와 소비, 근로자들의 인간관계의 재발견을 위한 근로조건 개선이라는 두 가지 측면에서 접근하고 있었다. 근로시간규정 및 휴식규정의 예외업종이나 예외지역의 설정도 현실에 근거하여 이러한 두 가지 측면을 충족시키기 위해 지속적으로 모색되어 온 것이 아닌가 생각된다. 따라서 프랑스의 규정내용들은 제정 당시부터 지금까지 규정내용의 변경 없이 휴식규정 적용제외규정을 그대로 존속시켜 온 우리나라와 달리, 보다 현실에 기초하고 있다고 파악된다.

또한 근로시간과 관련하여 일목요연하게 규정정비를 하려는 노력도 볼 수 있었다. 다시 말해 주당 법정근로시간을 중심으로 규율하면서도 연간 총 근로

시간의 총량을 정하여 이 범위에서 주당 근로시간규정의 예외를 정하고, 일요일 휴식을 중심으로 한 주간 휴식의 예외에 비중을 두어 휴식규정의 예외를 규율하고 있었다. 이와 함께 휴식예외를 특정 업종이나 특정 지역을 중심으로 파악하면서, 법정 실근로시간을 초과하는 경우 그 시간의 한도와 일요일 휴식의 예외 및 관련 절차를 정하고 있음을 볼 수 있었다. 그리고 전반적인 근로시간 체계의 조망 속에서 상시적으로 필요한 예외(예컨대, 국가방위에 사용되는 사업장이나 공익을 위한 사업장에서의 업무 등)와 일시적으로 필요한 예외(예컨대, 재고조사나 불가항력으로 발생한 업무의 보충 등)를 구분하여 규율하고 있었다. 이와 관련한 사항은 노동법전 이외의 법률에서도 노동법전의 규율내용을 기본으로 삼아 규정하고 있었다. 예컨대 농업을 규율하는 농촌법전(Code rural), 해상운송과 철도운송 등을 규율하는 운송법전(Code des transports)에서 해당 법률의 규범목적 하에 별도의 규율을 두고 있었다.

또한 연속근로를 요하는 공업 사업장의 경우, 단체협약에 포함되어 있는 집단적 합의를 일차적 근거로 존중하고 있음과, 이러한 단체협약이 없는 경우에 기업위원회나 종업원대표와의 협의와 근로감독관의 승인 등을 보조적으로 정하고 있는 것, 혹은 특정 지역에 대해 휴식규정의 예외를 규율함에 시의회의 의견청취와 도지사의 승인 등을 정하고 있음도 실효적인 규율방식으로 생각되었다. 특히 근로시간단축과 근로시간의 탄력적 운영을 위해 일차적으로 단체협약이라는 집단적 합의를 존중하고 있음은 근로시간과 관련하여 우리나라 근로기준법이 고려해야 할 부분이라 생각되었다.

그리고 현행 프랑스 노동법전에서는 종래 실근로시간을 사실상 늘리는 제도로 운영될 여지가 있다는 문제제기를 받았던 의무적 보상휴식제도를 존치시키되 관련 규정을 대폭 축소하였는데, 이는 축소조치를 통한 보완으로 생각되며, 이것도 보상휴식이 필요한 부분이 있음을 인정하면서 앞서와 같은 현실의 문제들을 개선하려 한 것으로 이해된다.

참고로 우리나라 근로기준법 제63조를 기준으로 프랑스의 휴식규정 예외를 정리비교하면 아래와 같다.

〈표 1〉 프랑스의 휴일규정 적용예외

국가명	적용제외대상 ²⁴⁾		적용제외 또는 탄력근무제도	적용 요건 ²⁵⁾	적용 예외의 내용	기타
프랑스	규정 유무	제1호 사유	없음 (다른 법전에서 다룸)		그룹에도, 근로시간에 대한 원칙은 노동법전의 규정을 따름	
		제2호 사유	없음 (다른 법전에서 다룸)			
	없음	제3호 사유	있음 (적용제외에 가까운 예외)		일요일 휴식의 예외, 보상휴식도 적용하지 않음	
		제4호 사유	있음		휴식규정의 예외 대상이 아니라 총 초과근로시간규율의 예외대상	
		기타 사유	식료품소매업, 특정지역의 소매업사업장, 국가운영 및 방위 관련 사업장에 대한 것이 대표적	특정 지역 소매업의 경우 근로자의 동의	휴식규정의 예외	업종 및 직업의 특수성을 고려하면서도 일요일 휴식을 최대한 고려

24) 이 항목은 우리나라 근로기준법 제63조를 기준으로 하였다. 제63조의 내용은 다음과 같다.
 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
 1호. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
 2호. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
 3호. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
 4호. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

25) 주무관청의 인허가 여부, 노사합의 또는 사용자와 근로자의 합의 등 적용에 요구되는 요건을 말한다.

참고문헌

- G. Auzero/E. Dockès(2014), *Droit du travail*, 28^e éd, Dalloz.
- A. Bugada, Repos ou travail dominical?, *Sem. soc. Lamy* suppl. 5 mai 2008, n^o 1352.
- F. Favennec-Héry et B. Grassi, Rigueur et incertitudes du principe du repos dominical, *Dr. soc.* 1993.336.
- S. Hennion-Moreau, La règle du repos dominical, *Dr. soc.* 1990.434.
- M. Massé, La fermeture hebdomadaire des établissements et l'évolution des techniques de commercialisation, *Dr. soc.* 1979.80.
- P. Pélissier/A. Supiot/A. Jeammaud(2004), *Droit du travail*, 22^e éd, Dalloz.
- J. Savatier, L'assouplissement des règles sur le repos dominical, *Dr. soc.* 1994.180.
- Social 2006*(droit du travail, sécurité sociale), Francis Lefebvre.

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

일반기고

노동자 여가 지원을 위한 노조 과제¹⁾

박 현 미

1. 들어가며

최근 여가생활에 대한 노동자들의 관심이 높아지고 있다. 사회가 발전하고 생활수준이 향상되면서 또한 주 5일제가 도입됨으로써 사회 전반적으로 노동 이외의 삶 즉 여가생활에 관심이 커지고 있는 추세와 깊이 관련된다. 특히 일 중심, 회사 중심의 삶을 살아 ‘일벌레’라는 말을 들었던 기성세대와 달리 신세대라 불리는 20-30대 노동자 다수는 개인생활, 여가생활을 더 중요시하고 있다. 노조에서는 이러한 경향에 주목할 필요가 있다. 20-30대 노동자들은 향후 노동조합의 주력부대이지만 최근 노조에서 젊은 세대의 노조 무관심, 낮은 참여 등이 문제로 대두되고 있기 때문이다. 따라서 노조는 현재 노동자 여가생활 실태를 파악하고 이들이 요구하는 여가활동을 노조의 일상사업과 연결시키고자 노력할 필요가 있다. 이것은 여가생활의 질이 노동자 삶의 질이나 만족도에 크게 영향을 준다는 점에서, 또한 노조에 대한 관심과 참여 제고 방안과 깊이 연결시킬 수 있다는 점에서 의미가 크다. 따라서 이 글에서는 최근 관심이 커지고 있는 노동자 여가활동 지원과 관련된 노조의 과제를 살펴보

* 한국노총 중앙연구원 연구위원, mymagpie@naver.com

1) 이 글은 한국노총중앙연구원에서 2014년에 발간한 『남녀노동자 생활세계 연구-한국노총 20-30대 조합원 여가시간 사용을 중심으로-』에 기초한다. 따라서 여가활동 관련해 여기서 언급된 남녀노동자들은 한국노총 소속 단위노조 20-30대 노동자들로 연구에 참여한 사례들이다.

도록 하겠다.

2. 여가에 대한 노조 관심 필요

노조는 노동자 여가에 관심을 가져야 한다.

노동자 삶은 작업장 생활과 작업장 바깥 생활로 구성된다. 그런데 인간은 최소한 일과 여가라는 두 가지 차원을 갖춰야 제대로 살 수 있다. 일의 차원이 흔들리면 생계문제가 뼈격대고 나아가 인간다운 삶을 위한 경제적, 사회적 기초가 무너진다. 반면 여가의 차원이 흔들리면 왜 이렇게 일만 하고 살아야 하는지 회의에 빠지게 된다. 여가는 일의 재생산을 위해서도 필요하지만 노동을 위한 휴식이나 감각적 쾌락의 차원을 넘어선다. 여가는 스트레스 해소를 위한 활동이 아니라 인간존재의 근본적인 생활조건인 것이다(남해경·김영래, 2012:34). 실제 30대 초반 한 여성 조합원은 결혼 전 연애도 하지 않고 출근과 퇴근이 반복되는 회사생활만 했을 때 “내가 왜 이렇게 살고 있지” 하는 맘이 들었다고 전한다. 결혼을 한 지금 그 노동자는 배우자와 함께 할 수 있는 여가를 찾고 있다. 사실 노조나 노동운동 관심은 여전히 노동자의 작업장 생활에 있다. 과거 장시간노동, 저임금, 열악한 노동환경 체제에서 노조가 작업장 생활에 관심을 갖고 있었던 것은 당연하다. 특히 장시간노동은 육체적 피로와 산업재해를 불러일으킬 뿐만 아니라 노동자의 시간주권과 삶의 자율성을 박탈한다(강수돌, 2007:296). 노조에서 앞으로도 장시간 노동문제를 비롯한 작업장 생활을 넘어 삶의 과정 전반에 대해 지속적으로 관심을 가져야 한다. 이 사회에 여전히 장시간 노동 등 나쁜 노동조건 아래 기본적인 생존권조차 위협받고 있는 노동자들이 여전히 적지 않기 때문이다. 그러나 사회가 경제, 문화적으로 발전하고 2004년 주5일제가 본격적으로 실시되면서 우리 사회도 여가를 중시하고 즐기려는 노동자들이 크게 증가하였다. 이같은 추세는 2013년 한국노총 중앙연구원이 실시한 조합원 조사에서도 확인되었다(박현미 외, 2014:90). 특히 본 연구에서 초점을 두고 있는, 향후 노조의 주력부대가 되어야 할 20-30대는 1970년대 중반 이후 태어난 노동자들로 60년대부터 본격화된 경제성장

의 수혜를 받고 자란 세대들이다. 이들 20-30대들은 휴일, 여가보다는 잔업(돈)을 선택했던 선배노동자들과 달리 잔업보다는 휴식, 여가를 선택하며 자신의 삶을 꾸려가기를 원하고 있다. 이러한 경향은 본 연구사례들에서도 나타나고 있다¹⁾. 현장 조합원들의 변화를 읽어내고 이를 지원할 수 있는 노조의 적극적 노력이 필요하다. 여가에 대한 노조의 관심은 그 첫걸음이 될 것이다.

3. 노조 주도 여가 제공 필요

여가의 사회적 기능을 고려할 때 노조는 노조 주도의 조직화된 여가를 제공하도록 해야 한다.

여가는 개인의 정체감과 가치관을 형성하는 사회적 기능을 갖고 있다(Ryken, 1987). 또한 파커(Parker), 라이큰(Ryken), 머피(Murphy) 등이 지적하듯이 여가는 사회적 학습과 통합 기능을 가지며 구성원 간의 결속력이나 소속감을 높여준다. 그런 점에서 노동자 단결력을 생명으로 하는 노조에서 조합원들을 위한 여가활동 기회를 제공하는 것은 매우 중요하다. 노조에서 노조 활성화 전략으로 주요하게 제시되어온 소모임활동은 노동자 여가지원책으로 적극 활용될 수 있다. 노조에서 주도하는 소모임활동은 각종 취미활동이나 야유회, 등산, 체육대회 등의 형태로 조직될 수 있다. 노조는 이를 통해 조합원 간 의사소통을 증진시키고 친밀감을 제고함으로써 유대감을 높이고 노동자 의식을 강화하는 소통과 연대의 장으로 활용할 수 있다. 또한 소모임 여가활동을 통해 노조동료, 직장동료와의 공동체의식을 향상시킬 수 있다. 나아가 타 노조와 연대를 한 여가활동 조직은 타 사업장 노동자와 소통하면서 서로의 동질감과 유대감을 형성할 수 있는 기회를 줄 수 있다. 내 회사, 내 공장이란

1) 30대 후반 공기업 사무직 남성노동자의 경우를 보면 다음과 같다. “임금이 약간 줄더라도 그제(노동시간이 주는 게) 훨씬 나올 것 같아요. 정말 그런 거는 필요한 것 같아요. 노동시간이 딱 6시에 끝난다고 해서, 6시에 퇴근하는 데는 거의 없잖아요. 보통 보면 그런 게 너무 많은 게, 저 같은 경우도 평일에 그냥 집에 가면 밥 먹으면 하루가 끝나는 거니까, 허탈할 때도 있고 어떻게 보면. 그리고 이제는 밥 먹으면 졸리거든요. 이제는 하루가 끝나는 것 같아서 되게 아쉽고 그런 경우가 많죠. 그래서 한 4시 30분쯤 끝났으면 좋겠어요. 한 시간 반만 일찍 끝났으면 좋겠어요. 근데 4시 30분에 끝난다고 하면 우리나라 문화 상 6시 이후에 또 퇴근하겠죠.”

좁은 시야에서 벗어나 타 공장, 사회로 시야를 확대할 수 있는 가능성도 제공해 줄 수 있다. 다만 최근 조합원들 교육 수준이나 생활 수준 등이 크게 높아지고 이에 따라 조합원들이 수준높은 여가활동 콘텐츠를 요구하고 있음을 염두에 두고 준비해 나가야 한다. 그렇지 않을 경우 노조가 마련하는 여가 프로그램은 호응을 받지 못할 것이고 오래 지속되지도 못할 것이다. 여가지원과 관련해 다양한 자원과 여력이 있다면 노조 자체에서 해결해도 좋을 것이다. 그러나 그렇지 못할 경우 지역 내의 다른 노조들 나아가 지역사회의 전문기관 등과 함께 프로그램을 만들 수도 있고 기존 프로그램을 적절하게 조합원 요구에 맞게 변형해 이용하는 방법도 있을 것이다. 특히 일정 규모 이상이 되어야 하는 프로그램들은 여러 노조가 함께 머리를 맞대어 고민하고 조합원들에게 수준 높은 콘텐츠를 제공할 수 있도록 기획해 나가야 한다.

노조 주도 여가활동이 주는 의의는 여러 연구에서 확인된다(류제철, 2009 ; 박해광, 2006). 이번 연구에서는 일부 사례에서만 노조와 관련된 여가활동이 언급되고 있다. 노조 체육대회, 하계휴양소, 율동패, 집회, 봉사활동, 여성강좌가 그것이다. 율동패를 제외하고는 일회성 행사들이다. 반면 대부분 사례에서 회사가 주도하는 여가지원책이 목격되었다. 작게는 부서 회식에서부터 동호회 활동, 어학 등 업무관련 자기계발 학습, 도서구매 비용 등을 지원하고 있다. 일터에서 벗어난 노동자 퇴근 후 생활세계도 여전히 회사 영향력 아래 있다. 최근 노조에서 우려하는 젊은 층의 노조 무관심이나 낮은 참여는 지극히 당연한 결과로 보인다. 조합비 공제도 불만스럽게 여기고 있는 젊은 층이 있음을 몇몇 연구 사례는 전해주고 있다. 이는 자발적 결사체로서 조합원 참여가 생명인 노조가 해결해야 할 난제이다. 이와 관련, 연구사례들은 해결방안을 모색하는 데 중요한 시사점을 준다. 첫째, 연구사례 일부에서는 단체여행이나 산악회 모임 등산과 같이 다른 이들과 함께 하는 여가를 원하고 있다는 점이다. 예컨대 20대 중후반 생산직 여성노동자는 근무조가 변경되어 한 번밖에 참여하지 못했던 사내 등산모임을 아쉬워했다. 이 여성은 사내 산악회 등산 모임 당시 다른 동료들과 이야기하면서 함께 산에 올랐던 경험을 매우 인

상 깊게 회상하고 있다. 이러한 욕구는 여가의 사회적 욕구 측면에서 바라볼 수 있다. 이들은 집단에 소속, 사람들과 교류하며 친밀감을 나누고 싶어 하는 것으로 보인다. 대부분 여가는 다른 사람들과 함께 하는 것으로 사회적 관계를 형성하는 데 중요하다(Ryken, 1987:39). 노조가 이러한 노동자들의 사회적 욕구를 잘 파악해 소모임 등으로 조직화할 필요가 있을 것이다. 이와 관련, 현재 스포츠클럽이나 동아리 활동에 열심히 참여하며 노조 상근간부를 하고 있는 30대 초반 생산직 남성노동자 사례는 이같은 활동이 노조활동에 도움이 된다고 말한다. 그에 의하면 다양한 연령대로 구성된 작업장에 세대차이가 불가피하고 소통이 잘 안되는 부분이 많다. 그러나 스포츠클럽에 20대 초반부터 40대까지 참여하고 형, 동생하면서 친밀감을 제고할 수 있어 관련 활동이 구성원 간 소통과 화합에 도움이 됨을 시사하고 있다. 둘째, 노동자들이 건강에 관심이 높은 만큼 이와 관련된 시설이나 프로그램을 노조가 적극 지원, 개발할 필요가 있다. 연구 사례에서도 나타난 바에 따르면 노동자들은 건강에 깊은 관심을 가지고 있다. ‘웰빙’이 중시되는 사회분위기 속에서 나타난 건강지향형 여가트렌드를 반영하고 있다. 긴 노동시간과 짧은 여가시간으로 퇴근 후 별도로 운동하는 것이 쉽지 않음을 고려해 점심시간이나 휴식시간에 이용할 수 있는 체육시설을 사내에 설치하도록 회사에 요구할 필요가 있다.

4. 노조의 노동자 여가 지원책 필요

이번 연구조사 결과를 통해 별다른 여가 프로그램 없이 여가시간을 보내는 노동자들이 많을 것으로 예상할 수 있다. 또한 여가시간에 업무능력 향상이나 자기계발 압박감 등으로 ‘노동에 의한 여가잠식’(박승희, 1997) 상태에 있거나 ‘준여가’(semi-leisure) 상태에 있는 노동자들 또한 적지 않을 것으로 예상할 수 있다. 여가활동이나 여가생활의 질에 관심이 커져가고 있음을 고려할 때 노동자들 여가 지원책을 노조에서 고민해야 한다. 이를 위해 첫째, 노동자 여가 실태를 전반적으로 파악할 필요가 있다. 노동자들의 일과 여가의 관계, 여가생활 만족도, 평일이나 주말 여가활동 내용 및 유형, 향후 희망여가활

동, 여가활동 동반자(여가동료), 여가비용, 여가활동 제약요인, 여가활동 목적, 일과 여가에 대한 사고방식, 노조나 회사에 기대하는 여가지원책, 일과 가정 양립상태 등을 파악하는 것은 노동자 여가지원책을 구체화하는 기초자료를 제공해줄 것이다. 이러한 작업은 그 의미가 적지 않다. 전반적인 여가실태 파악은 바로 노동자의 관심과 가치관을 엿볼 수 있는 중요한 작업이기 때문이다. 노동자들이 작업장에 매인 시간이나 필수생활시간을 제외한 ‘자유로운’ 시간에 주체적으로 뭔가 선택해 행한다는 것은 그 사람의 가치관이나 관심, 삶의 철학을 반영할 수밖에 없다. 따라서 노동자들이 퇴근 전과 퇴근 후 주로 어떤 활동을 하면서 시간을 보내는지 전반적으로 파악하는 것이 중요할 수밖에 없는 것이다. 조합원 조사에 근거해 노동자 생애주기에 적합한 여가지원책을 마련할 필요가 있을 것이다. 둘째, 여가교육을 실시해야 한다. 노동시간이 짧은 경우 노동시간이 긴 경우보다 여가시간이 상대적으로 길고 더 다양한 여가활동을 할 가능성이 크다. 그러나 여가시간의 양적 증가가 여가생활의 질 개선을 보증하는 것은 아니다. 여가생활의 질을 높이기 위해서는 제대로 된 여가를 선택하고 활용할 수 있는 준비를 필요로 한다(김용희 외, 2010:278). 본 연구 결과도 이를 보여준다. 조사결과에 따르면 여가시간이 상대적으로 많은 사례들이나 그렇지 않은 사례에서 수동적이고 소극적인 여가가 공통적으로 드러났다. 오히려 시간이 절대적으로 부족한 30대 초반 생산직 남성노동자 사례에서 다양하고 적극적인 여가활동이 이루어지고 있었다. 이러한 결과는 여가시간이 많다고 해서 적극적이고 동적인 여가활동으로 이어지는 것은 아님을 보여준다. 그러나 여가시간이 노동에서 지친 심신을 쉬게 해주고 스트레스 해소나 기분전환에 도움이 되며 자기개발 욕구를 충족시킬 수 있도록 기회를 준다는 점을 고려한다면 여가시간을 좀 더 잘 보낼 수 있는 방법을 배우는 것이 필요하다. 현재 노동자 여가특징은 수동적이고 비활동적으로 나타났는데 연구사례들 대다수는 현재보다는 적극적이고 동적인 여가활동을 희망하고 있다. 그런데 선행연구들에서 능동적이고 활동적인 여가는 여가만족도나 삶의 만족도에 긍정적이다. 여가행위의 위계적 관계 측면에서 보면 소일형

등 하위 여가유형을 자기계발형 등 상위유형으로 전환시키기 위해서는 훈련과 노력이 필요하다. 비용과 시간 등 경제적 요인 외에도 개인의 노력과 수고가 필요한 것이다. 예컨대 상위유형을 즐기기 위해서는 ‘훈련된 감성’(김문겸, 2005:184)이 요구된다. 따라서 여가문화 교육을 통해 상위유형의 여가를 즐길 수 있도록 지원하고 관련된 여가수요를 창출할 필요가 있을 것이다. 몇몇 연구들(박승희, 1995 ; 김용희 외, 2010)도 여가생활의 질을 높이기 위해서 여가교육이 필요함을 보여준다. 여가를 잘못 선택했을 때 오히려 여가는 개인의 삶의 질에 부정적으로 작용하며 사회에도 부정적으로 영향을 주기(김용희 외, 2010 ; 김종석 외, 2005) 때문이다. 여가교육 필요성은 균형적인 여가생활을 위해서 필요하다. 러스킨(Ruskin, 1995)은 여가시간 동안 자기계발활동, 여가활동, 휴식활동을 균형적으로 선택하는 것이 만족스러운/바람직한 여가생활을 영위하고 삶의 질을 향상시키는 방법으로 보고 있다. 나아가 세 가지 활동이 서로 다른 활동에 방해를 하지/받지 않도록 하는 것도 중요하다. 너무 과도하게 여가활동을 함으로써 휴식을 취하지 못하는 경우, 또는 지나치게 휴식을 취함으로써 여가활동을 하지 못하는 경우 다른 여가활동에 부정적으로 영향을 미치기 때문이다. 균형적인 여가생활은 삶의 질 향상은 물론 기업의 생산성(직무만족, 업무몰입, 스트레스)과도 직결된다(김정운 외, 2005:8, 88). 노조는 물론 기업에서 노동자 여가에 적극 관심을 가져야 할 필요성은 여기에 있다.

5. 나가며

이제까지 노동자 여가지원을 위한 노조의 과제에 대해 살펴보았다. 요약하면 1)노조가 노동자 여가에 관심을 가져야 한다, 2)노조 주도의 조직화된 여가를 제공해야 한다, 3)노동자 여가지원책을 마련해야 한다 등이다.

이들 과제와 함께 노조가 염두에 두어야 할 것은 노동자들의 일과 여가 균형의식을 제고하는 것이다. 연구사례에 따르면 일부 사례에서 여가보다는 일이며 연장근로를 해서라도 더 많은 월급을 받아가기를 원한다. 20대 중후반의

한 여성노동자는 현재 교대근무로 탈모, 수면장애 등 건강 이상이 있지만 임금이 많다는 이유로 교대근무 선호경향을 보이고 있다. 30대 중반 생산직 남성노동자로 기혼인 그 또한 미혼일 때는 연장근로를 싫어했지만 결혼 후에는 많은 월급을 보장해주는 연장근로에 적극 참여하고 있다. 시간이나 비용 등 여러 가지 사정으로 여가경험이 부족한 노동자들은 여가가 삶에서 갖는 중요성이나 의의를 사실 잘 알지 못하는 경우가 많다. 따라서 노조에서는 노동자들이 여가의 의의와 중요성을 깨닫고 일과 여가의 균형에 관심을 갖는 계기를 제공해 줄 필요가 있다.

참고문헌

- 강수돌(2007), 「일중독의 관점에서 본 고임금 노동자」, 『일간 말』, 통권 249호.
- 김문겸(2005), 『여가의 사회학: 한국의 레저문화』 (9th ed.), 한울.
- 김용희·장훈·허태균(2010), 「여가 강박 개념화 연구」, 한국여가문화학회, 『여가학연구』, 10(3), 59-82.
- 김정운·손영미·이장주(2005), 『주 40시간 근무제 실시 이후 근로자 여가생활 실태조사』, 한국문화관광정책연구원.
- 김종석·박태은· 장문호·조기창·최병대·박정열·허태균(2005), 「주 5일 근무제 실시에 따른 여가실태조사 : 공기업 근로자를 중심으로」, 한국여가문화학회, 『여가학연구』, 10(2), 65-80.
- 남해경·김영래(2012), 『여가와 풍요의 역설』, 한울.
- 류제철(2009), 「산업화시기 한국 여성노동자의 일상생활 연구: 가족·공장·여가의 노동자문화를 중심으로」, 한국학중앙연구원 한국학대학원 박사학위논문.
- 박승희(1995), 「삶의 질의 향상과 여가 (1) : 제2부 여가의 생활세계 ; 현대 산업사회의 형성과 여가」, 성균관대학교 사회과학연구소, 『사회과학』(구:~2001), 34(2), 43-77.
- 박승희(1997), 「한국직장인의 수동적 여가생활의 원인에 대한 연구」, 성균관대학교 사회과학연구소, 『사회과학』(구:~2001), 36(2), 131-174.
- 박해광(2006), 「1960-70년대 노동자계급의 문화와 일상생활」, 이종구 엮음, 『1960-70년대 한국 노동자의 계급문화와 정체성』, 한울.
- 박현미·이상학·이명규(2014), 『20-30대 남녀노동자의식 조사 연구-한국노총 제조업 종 세대별 노동자 의식 비교를 중심으로』, 한국노총 중앙연구원.
- Murphy, J. F.(1981), *Concept of Leisure*, Englewood cliffs, NJ:Prentice -Hall.
- Parker, R. S.(1976), *The Sociology of Leisure* (이연택·민창기 역, 2000, 『현대사회와 여가』, 일신사).
- Ryken, L.(1987), *Work and Leisure in Christian Perspective* (유충선 역, 1993, 『하나님이 주신 선물 일과 여가』, 생명의 말씀사).

한국노총 중앙연구원 발간 연구서적 목록

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

순번	연구서적명	저자명	발간연도
26	택시노동자의 안전과 보건	양길승, 김우영	1997
27	A STUDY ON MULTINATIONAL COMPANIES IN ASIA-PACIFIC:	김우영	1997
28	노동조합교육의 현황과 과제	이호창 편	1998
29	한국의 노동조합 연결망	김용학, 송호근	1998
30	일본의 노동조합 조직과 역할분담	노진귀	1998
31	연구총서1 (연구서적 요약본) 노동법 연구	한국노총 중앙연구원	1998
32	연구총서2 (연구서적 요약본) 경제·사회정책과 노동운동	한국노총 중앙연구원	1998
33	연구총서3 (연구서적 요약본) 한국노동운동의 전망과 과제	한국노총 중앙연구원	1998
34	연구총서1 (연구서적 요약본) 노조활동의 미래지향적 방향 모색	한국노총 중앙연구원	1998
35	한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 조사연구	어수봉	1998
36	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(2)	강희원	1998
37	노조전임자의 법적보호에 관한 연구	김상호	1998
38	산별노조건설에 대한 기업별 노조의 전망	권혜자	1998
39	임금체계 유연화와 노동의 대응	권혜자	1998
40	노동자 입장에서 본 세계개혁 방안	이진순	1998
41	고용구조재편의 세계적 추세와 노동조합운동의 대응	김성희 편저	1998
42	고실업 시대 직업 안정 서비스 제고 방안	어수봉	1998
43	노동조합 재정연구(한국노총 중심으로)	황석만	1999
44	아파트 근로자의 고용승계에 관한 연구	김상호	1999
45	일본유니온리더의 경력형성 및 조합원교육의 실태	김 훈	1999
46	실업자의 노동시장이행과정분석과 실업대책	김우영	1999
47	고용정책·고용보험제도와 노조의 참여	권현지, 엄규숙, 이호창	1999
48	비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안	권혜자, 박선영	1999
49	일본 직업능력개발정책의 변화와 현황	이호창	1999
50	작업장 재편과 노조의 전략	이호창	1999
51	경제사회변동에 따른 사회보험제도의 재구성과 노조의 대응 전략	엄규숙	1999
52	공기업 구조조정의 현황과 사례	권혜자, 강익구, 한인임	1999
53	고용위기하에서의 협약차지에 관한 고찰	김상호	1999

순번	연구서적명	저자명	발간연도
54	산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰	김상호	1999
55	실업방지와 고용안정정책 : 일본고용안정제도와와의 비교	금동신, 김순희	1999
56	종업원지주제의 문제점과 개혁방안	이호창	1999
57	사업양도시 고용승계에 관한 입법론적 고찰	김영문	1999
58	노동조합조직규모의 변화와 조직확대방안	권현지	1999
59	여성고용위기와 비정규노동자의 확산	권혜자	1999
60	노동시간 단축의 쟁점과 과제	김성희	1999
61	노동운동과 숙련, 직업능력개발	이호창	1999
62	학술·예술·정보분야에 종사하는 근로자의 보호문제	김상호	1999
63	경제위기후 청년 고용의 변화와 노동조합 정책과제	권혜자	1999
64	국민기초 생활보장법과 노동운동	엄규숙, 김연명, 허선	1999
65	고용안정조직과 직업훈련 연계방안 1	엄규숙	1999
66	공공부문의 단체교섭에 관한 연구	김상호	1999
67	산재보험과 노동운동	윤조덕	1999
68	고용조정과 유연화에 대한 노동의 대응방식 연구	김성희	근간
신서1	단체교섭과 쟁의행위	임준택	2000
신서2	노동시간 단축	이광석	2000
신서3	한국재벌체제와 기업지배구조 개선방안	김 균, 정중호, 권혁진	2000
69	여성관련 노동법 및 정책연구	이광택	2000
70	전자산업 대기업의 노사관계와 작업장체제	김성희	2000
신서4	국제화와 노동운동	윤진호	2000
신서5	노동자 보호법제정을 둘러싼 논의와 일본노동조합(렌고)의 방침	이호창	2000
71	노동시간 단축의 고용효과	김성희	2000
72	공공부문 단체교섭에 관한 실태조사	강충호	2000
신서6	한국의 경제적 불평등 구조	남기곤	2000
73	노동판례의 동향	유정엽	2000
신서7	프랑스의 기간제, 파견제, 단시간제 근로자 보호관련 규정	김상호 번역	2000
74	모성보호비용의 사회분담화 방안	엄규숙	2000
75	공무원 직장협의회법에 관한 비교법적 고찰	김상호	2000

순번	연구서적명	저자명	발간연도
76	프랑스의 경영참가제도 연구	김상호	2000
77	저속련체제의 문제점과 숙련지향적 노사관계의 구축방안	이호창	2000
78	지식정보화, 고용구조, 노동운동	이호창	2000
79	고용안정조직과 직업훈련 연계방안 2	엄규숙	2000
80	공적연금제도 개선방안에 대한 검토	엄규숙	2000
81	2000년 임금의 쟁점과 노동조합 정책과제	권혜자	2000
82	비정규 노동의 결정요인과 경제적 효과	권혜자	2000
신서8	교원노동조합 개정방향 모색	이일권	2000
신서9	임금정책	김유선	2001
83	노동시간단축의 새로운 쟁점과 적용모델 연구	김성희	2001
84	산별노조체제의 유형선택과 전환과제	김성희	2001
85	금융산업 주5일제 도입여건과 구현방안	김성희, 신동민	2001
86	김대중정부 노동관련정책 평가	김성희, 신동민, 권혜자	2001
87	한일투자협정에 대한 인식과 대응	이호창	2001
88	2002년 한국노총 표준생계비	안정화	2001
89	경제위기 전후 단체협약 분석	안정화	2001
90	비정규직노동자에 대한 법적 보호	서장권	2001
91	공무원노동자에 대한 법적 보호	서장권	2001
92	퇴직금과 기업연금	이호창	2001
93	자동차 운수업의 노동시간 단축	김성희	2001
94	한국노동자 정치의식 연구Ⅴ	김성희	2001
95	유럽복지제도 비교	엄규숙, 이용갑	2001
연구총서 2002-01	한국의 비정규직 노동자 : 산업별 심층 사례연구	윤정향, 조은주	2002
연구총서 2002-02	한국 노동자 정치의식 연구Ⅵ : 2002년 2차 한국노총 조합원의 정치의식 연구결과 분석	서복경	2002
연구총서 2002-03	아파트 근로자의 법적보호에 관한 연구 : 목동 10단지 아파트노조 사례를 중심으로	김상호	2002
번역시리즈 2002-01	UI젠센동맹 조직통합 과정	이원보, 임종철	2002
연구총서 2002-04	해외노조통합 사례연구	안정화	2002

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2002-05	산별노조와 금속노동자 운동	정승국, 한동균	2002
연구총서 2002-06	노동자정당의 이념과 목표에 관한 연구	강명세	2002
연구총서 2002-07	1987년 이후 노동체계의 변동과 노사관계	조효래	2002
연구총서 2002-08	기업연금, 노동조합, 복지체계	정승국	2002
연구총서 2002-09	공공부문노동분쟁의 해결방안에 관한 연구	서장권	2002
연구총서 2002-10	비정규노동자 문제와 노동조합	김유선, 이병훈, 한동우, 이광택, 조진원	2002
연구총서 2002-11	기초소득(Basic Income)의 도입 가능성 연구	윤정향	2002
연구총서 2002-12	노동자의 입장에서 본 한국의 조세-재정개혁	이재은	2002
연구총서 2002-13	정리해고의 정당성판단과 법제개선방향	서장권	2002
연구총서 2002-14	경제위기 전후 노동시장의변화	안정화	2002
연구총서 2002-15	성과주의 인사관리제도와 노동조합 대응방안	김성희, 원인성	2002
연구총서 2002-16	서비스부문의 노동과정 연구	조은주	2002
연구총서 2003-01	연금제도 개정과 노동조합	윤정향	2003
연구총서 2003-02	각 국 노동조합 전국중앙조직의 조직구조 및 운영방식	안정화	2003
연구총서 2003-03	보건의료 시스템의 국제비교연구	정승국	2003
연구총서 2003-04	노동조합단체 상근간부 인적자원관리 현황과 개선 방안	김부창	2003
연구총서 2003-05	공무원노동조합운동	신광영, 김종법, 노광표, 박장현, 인수범, 홍주환	2003
연구총서 2003-06	사회보험 운영에의 가입자단체 참여방안 연구	김용하	2003
연구총서 2003-07	중소영세사업장(50인 미만) 노동자의 근로실태 및 복지욕구에 관한 연구	권나현, 김유선	2003
연구총서 2003-08	이탈리아 좌파노조의 노선전환과 최근 노사관계 동향	김종법, 정승국	2003
연구총서 2003-09	청년노동자의 노조의식과 조직화 방안	이택면	2003
연구총서 2003-10	비정규 노동자 조직화를 위한 정책 연구	조진원, 손정순	2003
연구총서 2003-11	국제노동운동의 현황과 새로운 흐름	윤효원, 강충호, 윤영모	2003
연구총서 2003-12	청년 고용 실태와 노동조합의 정책과제	권혜자	2003

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2003-13	기업간 관계와 임금불평등 : 자동차 산업의 원하청 관계를 중심으로	안정화	2003
연구총서 2003-14	비정규직 노동자에 대한 차별금지법 입법과제	서장권	2003
연구총서 2003-15	‘고용 및 직업생활상의 차별금지법’의 필요성 및 제정 방안에 관한 연구	이광택	2003
연구총서 2004-01	산재발생의 사업주 책임에 관한 개선방안	조흥학	2004
연구총서 2004-02	직장폐쇄에 대한 법적고찰	김기우	2004
연구총서 2004-03	고령화로 인한 노동시장의 변화와 대응과제	허운정	2004
연구총서 2004-04	노조운동의 경제사회정책 : 신케인즈주의와 제3의 길	임운택, 정승국	2004
연구총서 2004-05	근로빈곤층의 실태와 노동조합의 대응방안 연구	홍경준, 최옥금	2004
연구총서 2004-06	GATS협약에 따른 서비스 교역의 자유화와 노조의 대응전략 과제	임운택	2004
연구총서 2004-07	공공부문의 임금결정체제와 개선방안	황선자	2004
연구총서 2004-08	외국인투자기업 노사관계와 노동조합의 정책과제	김순희	2004
연구총서 2004-09	제조업공동화와 노동조합의 대응	노광표, 정원호, 황선웅	2004
연구총서 2004-10	일반 사법상 근로자보호제도에 관한 연구 : 독일민법전(BGB)의 고용계약과 근로계약	박지순	2004
연구총서 2004-11	일반 사법상 근로자보호제도에 관한 연구Ⅱ: 스위스 채무법을 중심으로	김상호	2004
연구총서 2005-01	복수노조 시행에 따른 노사관계와 제도의 변화	조흥학, 이병훈, 김기우	2005
연구총서 2005-02	전임자 급여지급에 관한 실태와 당위성	조흥학, 허운정	2005
연구총서 2005-03	사법제도개혁에 따른 노동분쟁제도의 재정립 : 노동법원설립의 당위성에 관하여	조흥학	2005
연구총서 2005-04	한국 노동자 경영참여의 현황과 전망	이승협	2005
연구총서 2005-05	복수노조와 산별노조 시대의 단체교섭구조 개선방향	김유선, 김인재, 김태현 외	2005
연구총서 2005-06	사용자단체 연구	김영두, 노광표	2005
연구총서 2005-07	노동시간단축 시행 현황과 효과 분석을 통해 본 개선 방안	김성희, 이해수, 황선웅	2005
연구총서 2005-08	노동운동의 미래 : 현대사본주의의 대항권력	임운택, 이병훈, 김동춘 외	2005
연구총서 2005-09	전자정보적 노동감시와 노동통제 : 노동자 저항으로서 반(反)감시운동의 가능성	이 철	2005
연구총서 2005-10	무역자유화와 노동시장: 외국문헌고찰을 중심으로	김우영	2005

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2005-11	산재노동자의 삶의 질 제고를 위한 : 산재보험제도 개혁방안	김순희, 김우영, 박종희, 최재욱	2005
연구총서 2005-12	고용안정과 노동조합의 정책과제 : 고용안정사업을 중심으로	김순희	2005
연구총서 2005-13	2006년 한국노총 표준생계비	황선자	2005
연구총서 2005-14	임금체계 및 결정방식의 유연화와 노동조합	황선자	2005
연구총서 2005-15	주주자본주의에 따른 기업지배구조 및 노사관계의 변화	박현미, 노진귀, 임운택	2005
연구총서 2005-16	노사갈등 해결현황과 과제	박현미	2005
연구총서 2005-17	2005년 단체협약 분석	김기우	2005
연구총서 2005-18	장애인 고용실태 및 고용확대방안 : 노동조합의 역할과 과제를 중심으로	허운정	2005
연구총서 2005-19	서울지역 노사정 협력 모델 발전 방향	김종진, 김현우	2005
연구총서 2005-20	지방자치단체 환경미화업무 민간위탁의 문제점과 대안	김성희, 손정순, 남우근, 이유민	2005
연구총서 2006-01	사회보험운영의 노사참여에 관한 연구	조흥학, 김우영, 김순희, 김기우, 지원순	2006
연구총서 2006-02	노동자참여(EMPLOYEE INVOLVEMENT)와 비정규직 고용	권순식, 박현미	2006
연구총서 2006-03	정보통신기술이 노동시장에 미치는 영향	박수명, 허운정, 이순성	2006
연구총서 2006-04	노동조합 지도자 리더십에 관한 연구	권순식, 김승호	2006
연구총서 2006-05	비정규직 노동조합 조직화 과제 및 정규직 노조 대표기제에 대한 탐색적 연구	노진귀, 권순식, 진숙경	2006
연구총서 2006-06	신자유주의 세계화에 따른 소득불평등과 노동조합의 대응	황선자, 이철	2006
연구총서 2006-07	복수노조하에서 노사협의회의 기능에 관한 연구	김기우, 방준식	2006
연구총서 2006-08	성 평등지표 개발과 성평등실현을 위한 노동조합의 과제	박현미, 박진희	2006
연구총서 2006-09	노동조합의 진단과 실태	조흥학	2006
연구총서 2006-10	단체협약의 지역적 구속력제도에 관한 연구 - 프랑스를 중심으로 -	김상호	2006
연구총서 2006-11	참여적 노사관계의 제도화 방안	박 동	2006
연구총서 2006-12	대학생의 노사관계 및 사회의식 변화와 노조의 대응	박준식, 정동일, 김영범	2006
연구총서 2006-13	선진국의 노동교육과 직업능력개발 파트너십	이호창	2006
연구총서 2006-14	노동자의 정치적 위상을 제고하기 위한 정치의식조사결과	정영태	2006

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2006-15	지역에서의 파트너십과 노동조합의 역할	정인수	2006
연구총서 2006-16	‘고용의 질’ 측정지표 개발에 관한 연구	어수봉, 조세형	2006
연구총서 2006-17	노동조합의 정치력 극대화 방안 연구	송태수	2006
연구총서 2006-18	화이트칼라 노동자의 고용 및 노동조합 의식 실태 연구	김유선, 김종진, 홍주환	2006
연구총서 2006-19	독일 및 미국의 자동차산업 단체협약	이승협, 최인이, 홍주환	2006
연구총서 2006-20	세계의 주요 노동조합총연맹 규약 비교 연구	한국노동사회연구소 (KLSI)	2006
연구총서 2006-21	선진국 노동조합의 조직혁신정책과 한국노동운동에의 시사점	윤진호	2006
연구총서 2006-22	노동자의 산업정책 개입방안	김성희	2006
연구총서 2006-23	한국기업의 고용책임성 평가 : 기업의 고용측면 사회책임 지수 개발과 적용	김성희, 김민정, 황선웅, 홍지연, 황규수	2006
연구총서 2006-24	비정규 노동자의 대중적 조직화 방안 연구	한국비정규노동센터	2006
연구총서 2006-25	비정규직법 해설서	김상호, 유정엽, 최영진, 김기우, 조삼제	2006
연구총서 2006-26	노동조합 운동의 발전전략 연구	이병훈, 윤정향	2006
연구총서 2006-27	일반노조의 운영실태와 과제	전종덕	2006
연구총서 2006-28	지역노동운동 활성화와 관련한 지역대표자 의식조사	박 운	2006
연구총서 2006-29	비정규직의 노동이동과 고용안정서비스제고를 위한 정책과제	권혜자	2006
연구총서 2006-30	1970, 80년대 노동자, 노동조합, 한국노총	황석만	2006
연구총서 2006-31	사회개혁적 노동조합주의와 참여, 연대: 한국노총 조합원 의식 분석	정승국	2006
연구총서 2007-01	8.15해방 이후의 한국노동운동	노진귀	2007
연구총서 2007-02	21세기 새로운 사회복지정책	원석조	2007
연구총서 2007-03	산업화와 민주화를 넘어서	박준식	2007
연구총서 2007-04	노사협력, 지역협치에 관한 연구	권순식	2007
연구총서 2007-05	외국인 노동자의 노조가입 욕구 및 성향에 관한 연구	이창익, 정숙희	2007
연구총서 2007-06	산별노조 전환 매뉴얼	박현미	2007
연구총서 2007-07	필수유지업무 범위에 관한 연구	김기우, 권혁	2007

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2007-08	산업별 조직체계에 따른 입법과제 연구	김기우, 전운구	2007
연구총서 2007-09	저임금노동과 노동조합의 대응	황선자	2007
연구총서 2007-10	2007 조합원 생활시간 실태조사	김종각	2007
연구총서 2007-11	기업의 사회적 책임과 노동조합의 대응	권순식, 김영두	2007
연구총서 2007-12	세계화와 제도 : 노동시장제도와 복지제도의 변화를 중심으로	황선자, 이철	2007
연구총서 2007-13	2008년 한국노총 표준생계비	한국노총	2007
연구총서 2007-15	노동조합과 사회개혁	정영태	2007
연구총서 2007-16	한국의 사용자와 사용자단체에 관한 연구	김동원, 전인, 김영두	2007
연구총서 2007-18	한국의 저임금 고용 : 그 결정요인과 정책과제	윤진호	2007
연구총서 2007-19	근로시간 단축을 촉진하고 지원하는 법제도 개선과제	정인섭	2007
연구총서 2008-01	노동운동 회고와 미래	한국노총	2008
연구총서 2008-03	노조간부 교육수요 조사연구	박현미	2008
연구총서 2008-04	개별적 근로관계에 관한 최신 노동판례 연구	김기우	2008
노총연구 2008-01	인구감소·저출산사회의 미래- 고용과 생활의 질을 높여야	노진귀 번역	2008
연구총서 2008-05	싱가폴노총의 교육서비스기능에 관한 연구	노진귀	2008
연구총서 2008-06	미국 노동조합의 지역 노동시장정책	황선자	2008
연구총서 2008-07	양극화 극복을 위한 대기업의 기여방안 연구	조성재, 한동균	2008
연구총서 2008-08	근로시간 단축을 위한 과제 : 특별법 제정을 중심으로	김형민	2008
연구총서 2008-09	한국노총 비정규 노동운동 사례 연구	한국노총비정규 노조연대회의	2008
연구총서 2008-10	법정근로시간 단축효과	김유선	2008
연구총서 2008-11	영국의 노동당과 노동조합	채준호	2008
노총연구 2008-02	노동자 자본: 노동자 연금의 힘	김성진 번역	2008
연구총서 2008-12	일본의 렌고와 젠로렌의 정책패러다임 비교	이창익	2008
연구총서 2008-13	일과 가족의 균형을 위한 노동조합의 역할과 과제	박현미, 박진희	2008

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2008-14	비정규직의 근로관계 종료에 관한 법적 고찰: 기간제 근로를 중심으로	김기우	2008
연구총서 2008-15	탈사회주의 이행기 사회의 노동조합 변화양상에 관한 연구 : 러시아와 중국의 국가-노동관계의 비교연구를 중심으로	우태현	2008
연구총서 2008-16	국제기본협약의 체결실태 및 활용에 관한 연구	한동균, 정명희	2008
연구총서 2008-17	양극화 극복과 사회통합을 위한 노동 : 사회정책적 제안	어기구	2008
연구총서 2008-18	생활임금운동과 노동조합	황선자, 이철	2008
연구총서 2008-19	공공부문 지배구조의 변화와 공기업 경영합리화	심용보	2008
연구총서 2008-20	대처정부의 신자유주의 정책에 대한 영국노동조합운동의 대응	강충호, 허찬영	2008
연구총서 2008-21	북한의 공장 및 노동 실태 분석	차문석, 김지형	2008
연구총서 2008-22	근로자의 산업안전보건에 관한 권리 연구: 독일, 미국, 일본을 중심으로	정진우	2008
연구총서 2008-23	사회적 책임경영과 노동조합의 역할	박준식	2008
연구총서 2008-24	여성노동정책의 의제설정을 위한 한국노총 성평등 실태 기초조사 보고서	여성노동법률지원센터	2008
연구총서 2008-25	외국 산별노조의 임금정책 및 임금인상요구안 결정기준 연구	인수범, 김종범, 박명준	2008
연구총서 2008-26	노동조합의 지역사회복지체제 참여방안에 관한 연구	인수범, 이정봉	2008
연구총서 2008-27	덴마크의 유연안정성에 관한 현황과 평가	윤진호	2008
연구총서 2008-28	간부의 참여, 간부의 활동: 독일 노동조합의 의사결정구조와 교육훈련을 중심으로	정미경	2008
연구총서 2008-29	일본노동조합의 임금정책과 노사교섭 : 2000년대 춘투를 중심으로	오학수	2008
연구총서 2008-30	노총 지역조직기능 국제비교연구: 독일, 영국, 미국, 일본, 스웨덴, 아일랜드	노진귀, 정미경, 한승현 채준호, 손혜경, 계인선	2008
연구총서 2009-01	고용유지 매뉴얼	노무법인B&K/한국노총	2009
연구총서 2009-02	주요 국가들의 경제위기 탈출과 고용전략	어기구, 심창학, 손혜경, 신범철, 채준호, 은수미	2009
연구총서 2009-03	공공부문 민영화 및 구조조정 모델연구	김성규, 채준호	2009
연구총서 2009-04	정부의 공공계약정책을 통한 근로조건 개선방안 연구	황선자, 이철	2009
연구총서 2009-05	일과 생활균형제도의 현황과 과제	박현미	2009
연구총서 2009-06	근로관계의 종료에서 본 사회적 보호필요성에 관한 법적 고찰	김기우	2009
연구총서 2009-07	지역수준의 일자리창출 사례연구	한동균	2009

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2009-08	독일, 일본, 한국 노총연구기관 비교연구	노진귀	2009
연구총서 2009-09	경제위기와 저소득층 보호정책의 평가 및 대안 연구	어기구, 전영호	2009
연구총서 2009-10	노동조합의 조직문화 실태에 관한 조사연구: 조합원의 노조 몰입도를 중심으로	김성규, 최인이	2009
연구총서 2009-11	노동조합 지역조직의 역할과 시사점 : 미국의 지역노동조합협의회(CLCs)를 중심으로	황선자, 이철	2009
연구총서 2009-12	지역조직 운영사례 비교연구 : 한국노총 경기도 지역본부 사례를 중심으로	박현미, 심영보	2009
연구총서 2009-13	비정규직법상의 차별시정 사례에 관한 연구	김기우	2009
연구총서 2009-14	기업수준의 일자리창출 및 유지 사례연구	한동균, 문지선	2009
연구총서 2009-15	사업장수준 유연성과 안전성에 관한 이론적 조사연구	노진귀, 우태현, 황선자 어기구, 김성규, 박현미	2009
연구총서 2009-16	2008-09 경제위기와 한국의 노동	김성규, 송태수, 이상학, 이덕재, 김상호	2009
연구총서 2009-17	경제위기가 노사관계에 미치는 영향과 정책과제 연구	인수범, 이주환	2009
연구총서 2009-18	주요국 산별노조 규약 비교 분석 : IG - Metall, UNITE, UAW	이정희	2009
연구총서 2009-19	경제위기가 여성고용에 미치는 영향과 정책과제 연구	이주희	2009
연구총서 2009-20	비정규직 정책에 대한 국제비교연구 : - 파견근로 단체협약과 법제도 비교 -	안정화	2009
연구총서 2009-21	고용관련 재정지출의 재분배 효과 분석	이상동	2009
연구총서 2009-22	우리나라 사회안전망 구축동향과 개선과제	어기구, 이용하, 이용갑, 김동현, 박능후	2009
연구총서 2009-23	고용위기에 대한 국제노동운동의 대응 : 2009년도 연차보고서	김성진, 이인덕, 정명희, 윤효원	2009
연구총서 2009-24	1990년대 이후 OECD와 EU의 노동시장정책 변화	유길상, 안정화	2009
연구총서 2010-01	사회적 일자리 창출에 관한 국내외 사례연구 - 한국, 프랑스, 오스트리아 사회적 기업을 중심으로 -	어기구, 심창학	2010
연구총서 2010-02	EU 국가의 노동조합 재구조화과정 사례연구	김성규, 김성훈	2010
연구총서 2010-03	사회서비스분야 노동권실태 조사연구: 돌봄노동자의 감정특성과 감전소진, 일 만족을 중심으로	박현미, 강은애	2010
연구총서 2010-04	경제구조변화에 따른 유연안정성과 노동법의 과제	김기우, 이덕재	2010
연구총서 2010-05	단시간 상용 근로제에 대한 노동조합의 대응 연구: 일·가정 양립형을 중심으로	한동균, 손정순	2010
연구총서 2010-06	한국노총 중앙연구원 고용, 노동시장 포럼 자료집1	중앙연구원	2010
연구총서 2010-07	고용, 노동시장의식 기초조사 자료집	노진귀, 어기구, 황선자의	2010

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2010-08	노동조합 재정운용의 합리화방안 연구	노진귀	2010
연구총서 2010-09	현행 복지체제의 근본적 문제와 새로운 대안모델 연구	어기구, 신범철	2010
연구총서 2010-10	공공계약정책과 노동조건: EU의 공공조달계약법제를 중심으로	황선자, 방준식	2010
연구총서 2010-11	노사파트너십의 가능성에 관한 사례연구	박현미, 권순식	2010
연구총서 2010-12	신자유주의에 대한 보완 또는 대체전략론 비교분석	우태현, 김영수, 송태수	2010
연구총서 2010-13	기업조직의 변동에 따른 노동법제의 대응	김기우, 권혁	2010
연구총서 2010-14	하도급거래에 관한 법적 고찰	김기우, 김규완	2010
연구총서 2010-15	독일 금속산업의 새로운 임금체계 ERA 연구	정승국	2010
연구총서 2010-16	노동시장의 구조변화와 노조의 조직기반 변화에 관한 연구	인수범	2010
연구총서 2010-17	노동시장 유연성 논쟁과 신 노사관계 이론 연구	송태수	2010
연구총서 2010-18	한국 노동운동 위기의 원인과 대안적 모색	이호근	2010
연구총서 2010-19	자동차부품산업 하청기업 근로자 실태분석	홍성우	2010
연구총서 2010-20	노동위원회 사업에 있어서 노동조합의 역할과 과제	이정식	2010
연구총서 2010-21	일하는 사람들의 생활세계 연구	이병훈, 김주환	2010
연구총서 2010-22	노사참여에 대한 해외사례 조사	강충호	2010
연구총서 2011-01	사회안전망과 고용안전망 연계의 국내외 사례연구: 한국, 덴마크 오스트리아, 프랑스 사례를 중심으로	심창학, 어기구	2011
연구총서 2011-02	노동조합의 복지수요와 재정전략: 복지태도와 영향요인을 중심으로	황선자	2011
연구총서 2011-03	사업장 단위 복수노조 입법효과에 관한 연구	김기우	2011
연구총서 2011-04	노조의 여성간부 리더형성과정 연구: 선출직 노조 여성간부의 경력형성을 중심으로	박현미	2011
연구총서 2011-05	위기의 노동, 위기의 간호: 병원 간호사의 노동 분석	정승국	2011
연구총서 2011-06	외국인근로자의 고용 및 저임금 실태와 국내법상 지위	김기우, 김상호, 오계택	2011
연구총서 2011-07	노동조합의 대안적 운동방향 모색에 관한 연구: 한국노총의 사회개혁적 노조주의와 민주노조운동의 지역정치운동 모색을 중심으로	우태현, 김영수	2011
연구총서 2011-08	분배의 위기와 대안적 임금전략: 임금주도 성장전략을 중심으로	황선자, 이철	2011
연구총서 2011-09	여성조합원의 노동조합 참여요인에 관한 연구: 여성조합원의 경험을 중심으로	박현미, 이상훈	2011

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2012-01	노동시간실태 및 실노동시간 단축방안	황선자, 노용진, 정경은	2012
연구총서 2012-02	공동결정제도 도입을 위한 연구	김기우, 하경효, 이광택, 김상호	2012
연구총서 2012-03	노조간부의 리더십과 조직효과성에 관한 연구	박현미, 권순식, 진숙경	2012
연구총서 2012-04	교육훈련이 고용창출에 미치는 효과와 그 연계방안에 관한 연구: 고용안전망 연계의 국내외 사례연구	어기구, 강순희, 어수봉, 최기성	2012
연구총서 2012-05	지역노동조직의 지역사회활동 사례연구	노진귀	2012
연구총서 2012-06	사회적 기업의 노사관계 연구: 노사관계 특징과 그 쟁점을 중심으로	이정봉, 김성기	2012
연구총서 2012-07	사업장 준고령자 직무개발 및 일자리 창출 방안: 금융 산업을 중심으로	정승국	2012
연구총서 2012-08	근로빈곤층에 대한 연기금의 사회투자방안 모색: 공공임대주택을 중심으로	김남주, 조혜경, 주은선	2012
정책연구 2012-01	실노동시간단축 방향(실노동시간단축 메뉴얼)에 관한 연구	김기덕	2012
정책연구 2012-02	노조의 협동조합 이해와 활용사례	한국협동조합연구소	2012
연구총서 2013-01	운수산업 작업장규칙 형성실태 연구-버스·택시·도시철도·철도	노진귀, 박용철	2013
연구총서 2013-02	노동조합과 사회적 경제의 활성화: 협동조합을 중심으로	황선자, 최영미	2013
연구총서 2013-03	사내하청 근로자의 의사결정과정에의 참여 방안	김기우, 한인상	2013
연구총서 2013-04	남녀 노조리더십 성격에 관한 연구-성평등지향 리더십을 중심으로	박현미, 신재열	2013
연구총서 2013-05	지속가능한 성장과 사회통합을 위한 삼자합의주의 모델에 관한 연구	어기구, 이덕재, 김성규	2013
연구총서 2013-06	근로시간면제제도 도입이 노사관계 및 노동운동에 미치는 영향 연구	우태현, 노광표	2013
연구총서 2013-07	제조업 작업장규칙 형성실태 연구	노진귀, 노병직, 진숙경	2013
연구총서 2013-08	임금체계의 실태와 정책과제: 공정성과 노조의 역할을 중심으로	황선자, 김유선, 김미영	2013
연구총서 2013-09	근로자협동조합 조합원의 근로자성에 관한 연구	김기우, 김상중, 엄형식	2013
연구총서 2013-10	노조활동가 정체성 연구 -금융산업 노조간부의 정체성 형성과정을 중심으로-	박현미, 이상학, 이상훈	2013
연구총서 2013-11	한중 FTA가 노동시장에 미치는 영향에 관한 연구	어기구, 노정휘, 신범철	2013
연구총서 2013-12	노동조합 상급단체 정책역량 실태와 역량강화 방안에 관한 연구	우태현, 공계진, 채진원	2013
연구총서 2013-13	노사 리더십과 갈등유형에 관한 연구	이정식, 권순식, 박경환	2013
연구총서 2014-01-1	공공부문 및 민간서비스산업 작업장규칙 형성실태 연구 I -금융, 관광호텔	노진귀	2014

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2014-01-2	공공부문 및 민간서비스산업 작업장규칙 형성실태 연구Ⅱ -공공부문, 보건의료산업	유병홍, 박용철	2014
연구총서 2014-02	노동조합과 직업능력개발 활성화 방안 연구	황선자, 이호창, 허 인	2014
연구총서 2014-03	근로기준법 적용의 실효성 제고를 위한 제63조의 적용제외사업에 관한 연구	김기우, 윤진기, 전운구, 오상호	2014
연구총서 2014-04	20~30대 남녀 노동자 의식조사 연구 -한국노총 제조업종 세대별 노동자 의식 비교를 중심으로	박현미, 이상학, 이명규	2014
연구총서 2014-05	통합거버넌스모델 확대 및 활성화 방안 -지역노사민정협의회를 중심으로	어기구, 김주일, 김태균, 노정휘	2014
연구총서 2014-06	공공부문 노조운동의 쟁점과 대응전략에 관한 연구	우태현, 박태주, 노광표	2014
연구총서 2014-07	노총수준 조직정책 및 조직운영 연구	노진귀, 유 흥	2014
연구총서 2014-08	고령화시대의 고용정책: 중장년 인적자원개발을 중심으로	황선자, 정경은, 이 철	2014
연구총서 2014-09	2014 단체협약 분석: 한국노총 제조업 사업장을 중심으로	김기우, 송태수, 김성규	2014
연구총서 2014-10	남녀노동자 생활세계 연구 -한국노총 20~30대 조합원 여가시간사용을 중심으로	박현미, 이상학, 강은애	2014
연구총서 2014-11	일자리나누기 정책의 현황과 과제	어기구, 신범철, 이덕재	2014
연구총서 2014-12	노조혁신 저해요인에 관한 연구 -핵심쟁점과 저해요인 극복방안을 중심으로	우태현, 이정희, 이승우	2014

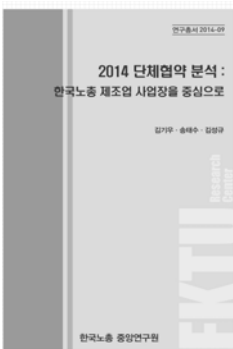
2014년 하반기 연구총서 소개



연구총서2014-07
노총수준 조직정책 및 조직운영 연구
 노진귀·유병홍 지음



연구총서2014-08
고령화시대의 고용정책
 황선자·정경은·이철 지음



연구총서2014-09
2014 단체협약 분석
 김기우·송태수·김성규 지음

양대 노총, 역사가 말해준다

조직운영이란 가용자원을 효과적, 효율적으로 활용하여 목표와 목적을 달성하기 위해 사람들의 노력을 조정하는 기술이다. 따라서 목적, 목표, 전략, 자원, 자원의 조직 등이 조직운영의 구성요소가 되는 것으로 본 연구는 이들 구성요소를 기준으로 양대 노총에 대한 조직정책 및 운영에 관한 비교자료를 제시하고 있다.

중장년 노동자들의 고용가능성을 제고

한국의 중장년 노동자들은 매우 열악한 환경에서 노동에 종사하고 있고, 노동시장 현실을 자세히 파악하여 방안을 찾는 것이 급선무라 하겠다. 이런 기본적인 시각을 바탕으로 중장년 노동자들의 인적자원개발에 주목하여 그들의 근로능력과 고용가능성을 제고할 수 있는 정책적 제언과 노동조합의 역할과 과제를 살펴보고 있다.

노동조합 활동의 재생산과 확대에 기여

노동조합은 임금향상과 근로시간단축을 주된 대상으로 조합활동을 하면서 집단적 노사관계를 형성해왔고 이러한 활동의 대표적인 성과물이 단체협약이다. 이 보고서는 우선 협약서의 기본적인 협약항목들을 1차적으로 살펴보고 있으며 수당들, 경조사와 관련된 특별휴가, 정기상여금 지급률, 정년연장, 일과 가정 양립 지원에 관해서도 살펴보고 있다.

2014년 하반기 연구총서 소개



연구총서2014-10
남녀노동자 생활세계 연구
 박현미·이상학·강은애 지음

여가란 생활이자 삶의 문제

기성세대와 차이를 보이고 있는 신세대 노동자 노조참여 제고를 위해서 이들을 이해하는 것이 우선되어야 한다. 이 연구는 이같은 판단 아래 신세대 노동자 생활세계를 여가시간 사용을 중심으로 접근하고 있다. 여기서는 노조가 최근 조합원 여가생활에 관심을 갖고 향후 이들에 대한 지원방안을 모색하고 개선해 나가야 할 방향을 제시하였다.



연구총서2014-11
**일자리나누기 정책의
 현황과 과제**
 어기구·신병철·이덕재 지음

고용위기 극복을 위한 효과적 대응책

장시간 근로해소와 삶의 질 향상, 고용문제의 해결을 위해 일자리나누기 정책이 핵심과제로 주목받고 있다. 미래경제력 강화라는 긍정적인 기대 속에 본 연구는 일자리나누기를 둘러싼 논의의 개념화와 유형화, 장기역사적 관점 및 해외 사례 그리고 우리나라의 현황과 향후 과제 등을 중심으로 포괄적으로 살펴보고 있다.



연구총서2014-12
**노조혁신 저해요인에
 관한 연구**
 우태환·이정화·이승우 지음

노조혁신은 왜 실패했는가?

혁신은 기업과 행정조직, 노동조합에 핵심적 화두이다. 그러나 수차례에 걸쳐 시도한 혁신과정에서 노조운동은 기대했던 목표와 효과를 달성하지 못했다. 그래서 본 연구는 ①혁신내용 ②조직구조 및 과정 ③조직행동 및 리더십 ④조직환경의 4차원에서 저해요인을 분석하고, 저해요인을 극복할 수 모두 8가지 방안을 제시하고 있다.