

산별노조운동의 현단계

김 태 현

목 차

제1장 문제의 제기	1
제2장 산별노조 건설운동의 배경	3
1. 기업별노조의 한계	3
2. 노동시장의 급격한 변화	7
3. 법·제도의 변화	9
제3장 산별노조 건설운동의 현황	11
1. 산별노조 조직화의 개괄	11
2. 한국노총의 산별노조 건설운동	15
3. 민주노총의 산별노조 건설운동	34
제4장 산별노조의 사례	58
1. 전국교직원노동조합	58
2. 보건의료노조	69
3. 금속노조	78
4. 전국금융산업 노동조합	93
5. 택시노조	104
제5장 산별노조와 노사관계의 변화	114
1. 조직화	114
2. 중앙집중성과 기업별 조직체계의 변화	117

3. 단체교섭 구조의 변화	123
4. 산별노조 전환의 장애요인	126
제6장 나가는 말	132
참고문헌	134

표 목 차

<표 2-1> 기업별노조와 산별노조의 비교	5
<표 3- 1> 노동조합 조직형태별 현황	12
<표 3- 2> 민주노총 소속 노동조합 가입형태별 조직현황	13
<표 3- 3> 양대 노총 산별 노동조합 조직현황	14
<표 3- 4> 한국노총 조직현황	25
<표 3- 5> 한국노총의 산별노조 현황	27
<표 3- 6> 한국노총 제조연대 가맹 산별 조직현황	28
<표 3- 7> 민주노총의 조직발전 방향	35
<표 3- 9> 민주노총 소속 노동조합 조직현황 (2002년 12월 말 현재)	40
<표 3-10> 민주노총 소속 노동조합 가입형태별 조직현황 (2002년 12월 말 현재)	40
<표 3-11> 연맹 통합 현황	42
<표 3-12> 민주노총의 소산별 단일노조 현황	45
<표 3-13> 각 조직별 산별노조 건설 추진 현황 (2002년 말 현재)	47
<표 4- 1> 연도별 전교조 조합원수 증감 현황	62
<표 4- 2> 교원노조의 교섭사항	69
<표 4- 3> 보건의료노조의 조합원수와 조직률	72
<표 4- 4> 금속노조 조합원수 및 조직률	84
<표 4- 5> 전국금융산업노동조합 산별가입 조직 현황	99
<표 4- 6> 택시업계 노동자 및 조직률	107
<표 5- 1> 각 산별노조의 조직 대상 및 조직률	115

<표 5- 2> 산별노조의 조합비 배분 비율 현황	119
<표 5- 3> 산별노조의 중앙집중성	121
<표 5- 4> 각 산별노조별·기업별 조직의 운영	122
<표 5- 5> 조직별 산별 교섭 추진 현황	125

그림 목차

[그림 3-1] 금속 산별노조의 건설 일정	30
[그림 3-2] 금속 산별노조의 조직체계	31
[그림 3-3] 산별노조의 구획과 조직 전망	37
[그림 4-1] 전교조의 조직체계	63
[그림 4-2] 금속노조 조직도	85
[그림 4-3] 택시노조의 조직체계	107

제1장 문제의 제기

한국의 노동조합은 압도적으로 기업별 노동조합으로 구성되어 있으며, 임금·단체협약 교섭 역시 기업별 교섭이 주된 형태로 되어 왔다. 비록 1961~80년 기간 동안 산업별 노동조합의 형태를 취했던 것은 사실이지만 조직 재편은 권력에 의해 강제된 형태로 이식되었을 뿐만 아니라 기업별 노동조합의 구조가 그대로 유지된 기형적 형태의 산업별 노동조합이라는 것이 정설이다.

한국의 노동조합이 기업별 노동조합 중심으로 구성·운영되어 왔다는 점은 외국의 노동조합이 주로 산업별 노동조합으로 구성되어 있으며, 기업별 노동조합은 회사노조(Company Union)이라는 이름하에 노동조합의 정상적인 유형으로 취급되지 않는 실태와 비교해서도 매우 희귀한 실정이다.

이에 노동조합측에서는 기업별 노동조합의 구조를 산업별 노동조합으로 전환하기 위한 노력과 의지를 지속적으로 천명해 왔다. 그러나 그동안 산별노조 건설은 추상적 당위나 이념적 지향성의 차원 이상으로 구체적 실천으로 대중화되지는 못했다. 그러나 IMF 이후 최근의 상황은 산별노조 건설이 더 이상 당위나 추상의 차원이 아닌 현실적 운동으로 전환하게 만들었다. 이미 양대 노총 산하 약 40만 명의 조합원이 이미 기업별 노동조합의 틀을 벗어난 산별노조의 조합원으로 있으며, 아직 산별노조로 전환하지 못한 조직 중에서도 공공연맹, 사무노련, 민주화섬연맹 등 산별노조 건설을 계획으로 제출한 조직들이 상당수 존재하고 있다.

그러나 산별노조 건설 및 산별노조 전환과 관련해서 이론적 연구는 아직 취약한 실정이다. 대부분의 논의들은 노동조합을 중심으로 산별노조 건설의 당위성과 성과라는 측면에서 제기되었으며 전환 과정과 전환 이후의 여러 가지 문제점들에 대한 진지한 논의들이 이루어지지 못하고

2 산별노조운동의 현단계

있다. 산별노조로의 전환에 성공한 조직들이 직면한 과제는 무엇인지, 산별노조로의 전환이 어려운 이유는 무엇인지, 또 지금 이미 산별노조로 전환된 조직들이 과연 어느만큼의 산별적 조직 운영과 실천을 통해 기업별 관행과 활동을 벗어났는지, 또 산업별 노동조합의 문제점(관료화, 현장 공동화) 등을 극복했는지 등의 실천적 연구도 부족한 것이 현실이다. 아울러 산별노조로의 전환이 노동시장이나 노사관계, 노동정책 전반에 던지는 새로운 문제들이 무엇인지에 대해서도 전반적인 검토보다는 즉흥적이고 일회적인 문제 제기에 그치고 있는 것이 현실이다.

실제로 노동조합의 조직형태는 경제의 변화에 따른 산업구조와 노동시장의 구조, 작업장 노사관계 등의 객관적 요인과 연계되면서, 또 이러한 객관적 제도와 요인의 변화를 촉진하기도 한다. 서구에서의 산업별 노동조합 건설운동은 독점자본주의 시대에 걸맞지 않는 기존의 숙련공 중심의 직종별 노동조합의 한계를 깨뜨리고 반숙련·미숙련 노동자들을 대상으로 대대적 조직화에 성공하였으며 산업별 단체교섭제도로의 변화를 가져오기도 했다. 따라서 현재의 한국 노동조합운동의 산별 노동조합 건설운동이 어떠한 의미를 가지고 있으며, 기존의 기업별 노동조합과 다른 전환을 기존의 노사관계에 가져왔는지도 보다 깊은 천착이 필요한 시점이라고 보여진다.

그런 의미에서 이 글은 현재까지의 한국노동조합의 산별노조 조직화의 현황, 그리고 산별노조의 대표적 사례를 살펴본 후 산별노조로의 전환이 한국의 노사관계에 가지는 함의를 살펴보고자 한다.

제2장 산별노조 건설운동의 배경

1. 기업별노조의 한계

그러면 한국의 노동조합들은 지난 수십 년간에 걸쳐 관행화되고 고착화된 기업별노조를 왜 산업별노조로 전환하거나 산별노조 건설운동에 나서게 되었는가?

첫째로 들 수 있는 것은, 대부분의 노조 간부나 노동조합들이 기업별노조가 한계에 봉착했다고 인식하고 있었다는 점이다.

산별노조 건설운동을 전개한 노동조합들은 기업별노조가 가지는 객관적 한계와, 산업별노조의 장점을 가장 우선적으로 지적하고 있다. 산별노조로 전환하려는 각 노조들이 제기하는 문제점들은 기업별노조가 다음과 같이 조직화, 노동조건 격차, 재정 자립의 취약, 사회적 교섭의 취약, 정치세력화의 미흡 등의 한계를 가지고 있으므로 이러한 문제점들을 해결할 수 있는 산별노조로 전환해야 한다는 것이다.

- ① 조직적으로는 기업별로 조직되기 때문에 단위 노조를 운영하기 어려운 중소기업사업장의 노동자를 조직하기가 어렵고, 나아가 늘어나고 있는 비정규직 노동자를 조직하기 어렵다.
- ② 노동자간의 단결을 기업 단위로 분산시키고 기업별 이기주의를 만연시켜 노동운동의 연대와 단결을 해치고 노동운동 발전에 제약을 갖게 한다.
- ③ 임금·노동조건에서도 기업별 단체교섭으로 인해 기업규모간 임금과 노동조건 격차를 심화시켜 노동시장의 이중구조로 왜곡시킨다.
- ④ 노조의 재정이 각급 조직으로 분산되어 재정자립을 어렵게 한다.
- ⑤ 사회보장이나 제도개선 등 사회적 교섭에 취약하다.
- ⑥ 노동자의 정치세력화에 취약하다.

4 산별노조운동의 현단계

이에 대해 산업별 노조는 다음의 장점을 가지는 것으로 이야기되고 있다.

- ① 산업에 근무하는 모든 노동자를 대상으로 조직하기 때문에 조직화에 유리하다. 중소기업사업장 노동자와 비정규 노동자도 함께 조직 대상이 된다.
- ② 산업별 교섭을 통해 교섭력이 강화되며, 산업내 노동자간 동일노동 동일임금의 원칙에 따라 중소기업장과 대공장 간의 임금격차도 줄어든다.
- ③ 강력한 중앙집중으로 노조의 자주성과 재정자립에 용이하다.
- ④ 정책기능과 사회적 교섭의 강화로 사회보장·제도개선에 유리하다.
- ⑤ 강력한 산별노조를 토대로 노동자의 정치세력화를 도모할 수 있다.

<표 2-1>은 기업별노조와 산별노조의 대비를 통해 극명하게 산별노조를 건설해야 하는 당위성을 드러내고 있다. 이 표는 대다수의 노동조합들이 교육이나 홍보 과정에서 인용하는 것으로서 노동조합들의 일반적 인식을 드러내고 있다. 이 인식 자체가 100% 진실은 아니라 하더라도 상당한 진실을 담고 있으며, 현재의 상황을 돌파하려는 노동조합측의 주체적 인식을 드러내고 있다고 하겠다. 실제로 노동조합의 조직률의 경우에도 1989년 18.9%라는 최고조에 달한 이후 지속적으로 감소하여 1987년 이전 상황으로 떨어졌다. 노동조합측으로서는 조직률의 문제를 모두 기업별노조로 돌릴 수는 없겠지만 기업별노조가 갖는 조직적 의미는 분명하였다. 아울러 대기업과 중소기업의 격차는 노동자간의 단결을 위태롭게 하였으며, 사회보장이나 제도개선, 노동자의 정치세력화와 관련해서도 기업별노조가 갖는 한계는 일정하게 인정할 수밖에 없는 문제로 인식되었다.

물론 산별노조가 서구의 노동운동을 보더라도 모두 장점만 가진 것은 아니다. 산별노조 건설을 강력히 주창한 한 연구소에서 발간한 책자에서도 다음과 같이 산별노조가 가질 수 있는 단점과 문제점을 지적하고 있다.

<표 2-1> 기업별노조와 산별노조의 비교

	기업별노조	산업별 노조
조합원 범위	- 특정 기업에 고용중인 정규직 - 기본 조직단위는 개별사업장	- 동일산업에 소속된 노동자 - 전국단일노조
단결력	- 기업별 이기주의, 종업원의식 - 기업단위의 단결에 불과 - 고립분산적, 개별약진식	- 노동자 연대의식 고취 - 산별로 인한 강한 단결력 - 일사분란한 단결력 발휘
임금 및 근로조건	- 임금, 근로조건에 격차심화 - 총자본에 맞선 근로조건 유지에 어려움	- 투쟁력을 바탕으로 높은 임금 및 근로조건 확보와 수호 - 임금, 근로조건 개선 실현
고용안정 및 능력개발	- 법 제도개선 역량 취약 - 기업 차원의 능력개발훈련 - 소속 기업에서만 경력인정	- 고용안정 관련법, 제도강화 - 사회적 차원의 직업능력개발 - 동종산업에서 경력인정
단체교섭	- 무교섭, 백지 위임의 가능성	- 통일교섭, 통일타결 - 임금, 단협을 업종·지역 단위로 타결
자주성과 민주성	- 정부와 자본의 지배개입 용이 - 현장요구 반영 용이	- 정부와 자본의 개입배제 - 민주집중의 원칙이 무너지면 관료화 가능성(1960~70년대 산별)
노사관계의 대등성	- 개별자본에 대한 대등성조차도 어려움	- 정부 총자본에 대한 대등성
조합간부의 성격	- 회사와 간부의 밀착, 관계 단절시 간부 지위 상실우려	- 노동운동 전문가를 양성, 배치
정치, 투쟁	- 기업내 경제투쟁에만 안주 - 정치세력화에 어려움	- 제도개혁, 민주화 투쟁가능 - 정치세력화 용이
노동운동 탄압 대응	- 대응력이 약함	- 노동운동 탄압에 효과적 대응
인사, 경영 참가	- 어려움	- 강한 교섭력으로 실현 가능
조합의 수준	- 모든 통제는 기업노조가 장악 - 자체조직 운영, 완전한 자치	- 기업노조 조직에 대해 실질적 지원과 통제력 발휘

주: 보건의료노조, 「전국금융산업노조 등의 산별노조관련」 자료 중.

1) 권력과 자본의 통제기구화할 위험

노동운동의 역량과 내용이 모자라는 상황에서 자본과 권력주도로 산별 노조가 조직되고 이끌려 갈 경우, 노조 조직 자체가 노동자 통제기구로 전락한다.

6 산별노조운동의 현단계

2) 관료화의 위험

중앙집중적 조직체계를 가지고 있으므로 상급 조직의 지도부가 관료적 노동귀족이 될 우려가 있다. 나아가 현장 노동자 출신보다는 지식인 출신들이 상급 조직의 간부직을 독점하는 현상도 나타날 수 있다.

3) 정당의 동원 도구로 변할 위험

특정 정당이 산별노조를 노동자 대중의 '표발'으로 인식하거나 혹은 정치적 목적 달성을 위한 동원 도구로 이용할 가능성도 있다. 경우에 따라서는 지지하는 정당이나 이념에 따라 산별 조직 자체가 분열될 수도 있다(프랑스, 이탈리아 등의 사례)

4) 현장 조직 공동화의 우려

산별노조 체제에서는 일반적으로 공식적인 현장 단위 노조활동은 없고 공장위원회, 직장위원회, 지역노동자서클 등 노조원들의 자발적 활동의 틀들이 존재한다. 따라서 자칫하면 현장활동이 전반적으로 무기력하게 되고 조합원들의 관심도 떨어지며, 그 속에서 상급 집행부의 독주, 혹은 관료화 현상이 가속화될 우려가 있다¹⁾

이 중에서도 권력과 자본의 통제기구화할 우려는 과거 1960~70년대 정부 주도하에 강제적으로 산별노조로 재편된 상황이나 정부의 통제하에 있는 개발도상국의 노동조합에서 일반적으로 드러나는 문제점이라고 하나 현재 노동조합 스스로가 주체적으로 산별노조를 추진하는 지금의 시점에서는 이러한 우려가 가시화되기에는 현실성이 거의 없다고 보인다. 또한 정당의 동원 도구로 변할 우려도 아직 노동자의 정치세력화가 미진하고 정당이 노동조합에 강력하게 개입하지 못하고 있는 현 단계 노동운동의 상황에서는 노조 간부들의 실질적 고민이 되기 어렵다. 따라서 관료화와 현장 조직 공동화의 우려가 산별노조의 단점으로 가장 부각되고 있다고 하겠다. 특히 한국노총의 경우 과거 1966~70년대의 산별노조가 관료화와 통제의 수단으로 사용되었던 경험이 있으므로 이

1) 임영일(1995), 『산별노조와 산별노조 건설운동』, 영남노동운동연구소 정책자료 총서 3.

러한 우려는 더욱 심하다. 그러나 이러한 단점들은 산별노조의 태생적 한계라기보다는 노조운동 자체 내부 역량의 문제, 조직 체계와 내부 민주주의의 활성화 여부와 결부되어 있는 문제로 취급되므로 산별노조 발전 과정에서 극복하고 내부의 조직체계에서 대안을 만들어야 하는 것으로 대부분의 조직들은 인식하고 있다.

그러나 이러한 기업별노조의 한계는 한국의 노동조합이 그동안 지속적으로 가져온 문제이기 때문에 왜 이 시기에 대대적으로 산별노조가 건설되고 추진되고 있는지에 대한 해답은 되지 못한다. 만일 기업별노조의 객관적 한계와 문제점 때문이라면, 일찌감치 산별노조로 전환했어야 했다. 그러나 1997년 이전 기업별노조의 산별노조 전환은 각 조직별로 객관적 목표나 당위로서 제시되긴 했지만 실질적으로는 시행되지 않았으며, 고작해야 과기노조 등 소산별노조의 경험이나 실천 이외에는 없었다²⁾. 실제로 산별 연맹 자체가 산별노조로 전환한 사례는 1997년 이전에는 전혀 없었다. 그런 점에서 기업별노조의 한계는 산별노조 전환의 필요성, 전환의 전반적 배경으로 작용하는 측면이 강하다 하겠다.

2. 노동시장의 급격한 변화

그런 점에서, 현 시기의 산별노조 건설운동의 이유로서 두 번째로 들 수 있는 것은 경제위기 이후 급변한 노동시장 상황의 변화이다. 경제위기 이후 대대적으로 진행된 정리해고와 인력감축, 아웃소싱 등 노동시장의 유연화, 임금 및 단체협약에서의 수세 등등으로 인해 노동조합은 그동안 기업별노조에서 쟁취한 고용안정과 임금 등 노동조건 개선 등의 성과를 한순간에 날려버렸다. 산별노조를 건설한 노조 간부들의 다음과 같은 글들이 단적인 예이다.

2) 물론, 출발부터 법의 테두리 외곽에서 산별노조로 출범한 전교조의 경우는 예외적이다. 그러나 전교조는 1999년 법개정으로 인해 합법성을 얻기 전까지는 정상적인 노동조합의 단체교섭 기능을 수행할 수 없었기 때문에 기존의 합법적 노동조합의 전환이라는 측면으로 보기는 어렵다.

8 산별노조운동의 현단계

“IMF 구제금융은 기업별노조의 한계를 있는 그대로 보여주었다. 기업 내 임금이나 근로조건, 복지만을 다루던 기업별노조의 실력으로 는 고용이나 구조조정, 사회적 복지 문제는 기업 밖의 사안이었다. 언론 종사자 8천 명이 잘려나가도 노조는 속수무책이었다. 심한 경우, 조합원들의 정리해고를 용인해 주는 대가로 특과원으로 나가는 기업 별노조 위원장도 있었다. 조합원들은 고용안정을 위해서는 개별 기업 노조로는 힘들다는 것을 체득해 갔다.”³⁾

“1997년 12월 우리나라는 IMF의 지원국가로 전락하고 대규모 금융 구조조정을 겪게 되었다. 5개 은행 퇴출, 5개 은행의 합병 등 4만여 명의 금융노동자가 일자리를 잃었다. 특히 IMF와 정부의 정책합의 사항을 금융정책에 반영하는 과정에서 수천 개의 기업이 도산하고 실물 부분의 부실이 그대로 금융권으로 전가되어 금융기관이 국가신용 을 유지시키는 중추기관으로서의 역할을 하기 위해서는 거액의 공적 자금이 투입되지 않으면 안 되게 되었다.

……또다시 제2차 구조조정의 태풍이 태동하기 시작하였다. 1998년 9월 금융인 대학살로 불리는 이 시기에 금융노동자들은 자발적인 내부 동력에 의해 3만여 명이 명동성당에 집결하고, 퇴출 대상 직원 숫자를 줄이기 위해 안간힘을 쓰며 은행측과 교섭을 벌이던 금융노련 지도부는 총파업 선언을 하고서도 몇몇 노조의 이탈로 인하여 조직의 대오가 무너지면서 총파업 돌입에 실패, 대규모의 감원 바람에 휩싸 이게 되었다. 이러한 쓰라린 경험을 가지고 있던 금융노련은 1999년 이용득 집행부가 탄생하면서 과거의 실패가 전술·전략의 실패에 있 다고 판단하기보다 기업별노조와 연맹체제라는 태생적 한계에 그 원 인이 있다고 판단하고 금융산별노조 건설을 제1차 목표로 설정하게 되었다. 금융산별 건설만이 다가올 제2차 금융 구조조정이라는 후폭 풍을 막아낼 수 있는 유일한 방법이라고 판단하였던 것이다.”⁴⁾

3) 박강호, 「언론산별노조, 어디까지 왔나」, 『노동사회』 8, 9월호, 한국노동사회연 구소, 2000.

4) 최규덕, 「금융산업노조 상반기 평가」, 『노동사회』 8, 9월호, 한국노동사회연구

10 산별노조운동의 현단계

“IMF 직후의 경제위기와 이를 틈탄 자본의 공세로 임금, 근로조건, 고용의 측면에서 10년 노동운동의 성과가 허물어지고 있으며, 기업별 체계로는 정권과 자본, IMF로 나타나는 초국적 자본의 공세를 막아 내기 힘들다는 평가는 금속산업연맹 내에서 자연스럽게 산별노조 건설의 필요성을 제기하게 했다.”⁵⁾

이 중에서도 특히 정리해고, 인력감축, 비정규직화 등 고용불안은 그동안 고용안정에 기초한 노동조건 개선에 몰두하던 기업별노조에게는 치명적인 위협이었다. 그동안 한국의 노동시장에서 비정규직이 늘어나긴 했어도 자신의 문제와는 관련이 없는 문제로 취급해 왔던 기업별노조들은 본격적으로 조합원들이 정리해고되거나 비정규직으로 처지가 변화하는 현실을 보면서 기업별노조의 무기력함을 뼈저리게 느꼈다. 노동조합의 조직률은 1987년 이전 상황으로 후퇴하면서 노동조합의 대표성에 대해서도 의문이 제기되었다. 따라서 기업별노조의 한계가 적나라하게 드러나면서 산별노조 전환의 당위성이 보다 분명하게 조합 간부들과 조합원에게 각인되었던 것이다.

3. 법·제도의 변화

셋째로는 1997년의 노동법 개정으로 인한 법·제도의 변화이다. 1997년의 노동법 개정은 기존의 기업별 노동조합을 강제하던 틀을 해체하고 산업별 노동조합의 출범을 용이하게 했으며, 한편으로는 기업별노조 체제의 위기감을 느끼게 했다.

① 상급단체의 복수노조 설립이 허용됨으로써 민주노총과 민주노총 소속 범외연맹의 합법화의 길이 열리고, 기존 상급 조직과 조직 대상을 같이하는 전국적 산별 단위노조의 결성도 가능하게 되었다. 이는 조직 확대와 산별노조 건설에 유리한 여건이 형성된 것을 의미한다. 기존의 민주노총 산하 연맹의 경우에는 산별노조 건설을 지향했다 하더라도 합

5) 김승호, 「금속산별노조 건설, 현황과 과제」, 『노동사회』 8, 9월호, 한국노동사회연구소, 2000.

법적 상급단체로서 인정받지 못하였기 때문에 산별노조로의 전환을 수행할 수 있는 주체로 역할을 할 수 없었다. 그러나 상급단체 복수노조의 설립 허용은 민주노총 산하 연맹의 합법화로 이어졌으며, 이는 곧 산별노조 전환을 가능케 하는 법적 지위를 가지게 됨을 의미하였다.

② 노조 총회나 대의원대회의 결의를 통해 조직형태의 변경이나 합병이 가능해짐으로써 기업별노조에서 산별노조로의 조직형태 전환이 수월해졌다. 과거에는 조직의 해산이라는 극단적 방법을 쓰지 않고서는 기업별노조의 전환이 불가능했던 데 반해 합병이나 조직형태 변경이라는 보다 유연한 방법이 가능해짐으로써 산별노조로의 전환이 보다 쉽게 가능해졌다. 또한 교섭 및 체결권 위임의 자유화에 따라 공동교섭, 통일교섭, 대각선 교섭 등 교섭형태의 다양화와 산별노조로의 전환이 촉진되었다.

③ 기업별 복수노조 및 전임자 임금지급 금지의 2002년 허용이라는 제도적 조건은 기업별노조의 토대를 허물 수 있다는 위기감으로 작용하였다. 실제로 노동조합 전임자의 대다수가 기업별 교섭을 통해 사측으로부터 임금을 지급받고 있는데 평균조합원 수 230명 대의 기업별노조가 전임자 임금을 지급할 여력이 없다는 것은 분명하였고, 이마저도 기업단위 복수노조가 허용될 시에는 더더욱 재정적 어려움이 증폭될 수밖에 없었다. 따라서 노동조합 건설을 통한 재정과 인력의 집중화가 유력한 대안으로 제시될 수밖에 없었다. 또 이는 2002년이라는 시기가 다가올수록 더더욱 산별노조로의 전환을 서두르는 계기가 되었다.

제3장 산별노조 건설운동의 현황

1. 산별노조 조직화의 개괄

그러면 지금 현재 전체 노동조합 조직 현황과 산별노조의 조직화 현황은 어떠한 수준에 놓여 있는지 전반적 상황을 알아보자. <표 3-1>은 노동부의 연도별 『전국노동조합조직현황』에 따라 전국노동조합의 조직 현황을 조직형태별로 정리한 것이다. 비록 정확하지는 않지만 노동부의 공식 자료를 통해 노동조합의 조직형태 현황과 변화를 일정하게 반영하고 있다.

우선, 이 자료에 따르면 2001년 말 현재 전국노동조합 노동조합수는 6,150개, 조합원수는 1,568,723명임을 알 수 있다. 조합수와 조합원수는 IMF 경제위기인 1997년까지 지속적으로 감소하다가 최근 들어서 조금 회복되고 있는 것으로 나타나고 있다. 조합원수는 1994년 1,659,011명에서 1997년 1,484,194명까지 축소되다가 2001년에는 1,568,723명으로 회복되고 있음을 알 수 있다. 이는 경제위기 이후 구조조정과 인력감축 등 생존권의 위협을 느낀 노동자들이 조직화에 나섰다기 때문이다.

둘째, 대부분의 노동조합이 기업별 단위노조로 편제되어 있음을 알 수 있다. 2001년 말 현재 전체 6,150개 노동조합 중에서 기업별 단위노동조합, 지부, 분회는 6,105개, 전체 노동조합원 1,568,723명 중 기업별 노동조합원수는 1,371,210명으로 조합수의 99.3%, 조합원수의 87.4%에 해당하는 압도적인 숫자를 차지하고 있다.

셋째, 산별노조수와 조합원수가 점차 증가하고 있다는 것을 알 수 있다. 산별 단위노조는 1994년 3개 조합원수 61,500명, 1997년 7개 조합원수 86,399명에 비해 2001년 들어서는 7개, 조합원수는 197,513명으로 대폭 증가하였다. 이는 그 비중으로 보아 조합수로는 0.11%, 조합원수로는 12.6%를 차지하고 있으며 조합원수의 측면에서 대폭 증가했다는 것

<표 3-1> 노동조합 조직형태별 현황

(단위: 개소, 명)

	조 합 수			조 합 원 수		
	1994	1997	2001	1994	1997	2001
총 계	7,025	5,733	6,150	1,659,011	1,484,194	1,568,723
○ 단위노조	6,998	5,692	6,105	1,597,511	1,397,795	1,371,210
- 단위노조	6,417	5,181	5,412	1,530,942	1,319,726	1,095,439
- 지 부	88	137	24	9,540	21,303	275,771
- 분 회	493	374	669	57,029	56,766	(102,927)
○ 연합단체	27	41	45	61,500	86,399	197,513
- 총연합단체	1	1	2	-	-	-
- 연합단체	23	36	37	-	-	-
- 전국규모 산별 단 위노조	3	4	7	61,500	86,399	197,513

자료: 노동부 『전국노동조합조직현황』, 각년도.

을 알 수 있다.

위의 <표 3-1>를 통해 전반적으로 산업별 노동조합이 한국에서 1997년 이후 점차 증가하고 있으며 조합원수가 늘어나고 있다는 것을 알 수 있다. 그런 의미에서 산별노조의 증가추세를 알아보는 데는 매우 유용하다. 그러나 이 표에서 제시된 산별노조의 조합수와 조합원수는 그리 정확한 것은 아니다. 따라서 산업별 노조의 정확한 현황은 한국노총과 민주노총 자체 집계 자료를 결합해서 보다 세밀하게 파악할 필요가 있다. 다음의 <표 3-2>은 이를 드러내 주고 있다.

<표 3-2>와 <표 3-3>에 따르면 양대 노총 합쳐서 전체 산별 노동조합수는 28개, 산하 지부(지회)수는 1,530개, 조합원수는 391,854명으로 드러나고 있다. 이는 2001년 말 현재 전체 노동조합수의 0.5%, 조합원수의 25.0%로 드러나고 있다. 앞의 <표 3-1>과 두 배 이상의 차이를 보이고 있음을 알 수 있으며, 전체 노동조합원 4명 중 1명이 산별노조 조합원수로 나타나고 있다.

또 이들 산별노조수와 조합원수를 총연합단체별로 보면, 한국노총은 3,940개 노조, 877,827명의 조합원 중에서 금융, 택시, 한교조 3개 노조 136,986명을 차지하고 있다⁶⁾. 아울러 민주노총은 899개 노조 593,881명의 조합원 중 전교조, 보건의료노조, 금속노조 등 25개 노조, 254,868명을

14 산별노조운동의 현단계

-
- 6) 한국노총 산하 체신, 전력 등도 산별노조로 분류하는 경우도 있다(얼마 전 민주노총으로 가맹한 철도까지). 그러나 이들 노조는 엄밀하게 말해 전국적 사업체를 가진 단일 사업주를 대상으로 한 단위노조이지, 산별노조라고 규정할 수는 없다. 이러한 분류를 따르자면 한국통신노조도 산별노조가 된다. 따라서 필자는 여기에서 산별노조로 분류하지 않았다. 그러나 이 분류를 따르면 한국노총의 산별노조수와 조합원수가 증가한다는 것은 유의할 필요가 있다.

<표 3-2> 민주노총 소속 노동조합 가입형태별 조직현황

(2002년 12월말 현재)

노조형태	노조수(개)		조합원수(명)		비율 1(%)		비율 2(%)	
	2002. 6	2002. 12	2002. 6	2002. 12	2002. 6	2002. 12	2002. 6	2002. 12
기업별노조	858	796	341,219	326,398	88.2	88.5	56.6	55.0
산별노조	24	25	247,458	254,868	2.5	2.8	41.1	42.9
지역노조	91	78	13,662	12,615	9.3	8.7	2.3	2.1
전 체	973	899	602,339	593,881	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1. 비율 1은 노동조합수 기준, 비율 2는 조합원수 기준임.
 2. 지역노조는 지역본부를 통해 직가입한 노조임.

차지하고 있다. 전체 산별노조에서 차지하는 비중을 보면 한국노총은 조합수에서 10.7%, 조합원수에서 35.0%의 비중을 차지하고 있으며, 민주노총은 조합수에서 89.3%, 조합원수에서 65.0%의 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 또한 한국노총은 산별노조의 조합원수가 전체조합원수의 15.6%인 데 비해 민주노총은 전체 조합원수의 42.9%를 차지할 정도로 높은 비중을 차지하고 있다. 즉 한국노총에 비해 민주노총이 산별노조로 전환한 노동조합수와 조합원수, 그리고 전체 조합 및 조합원수에서 차지하는 비중이 월등함을 알 수 있다.

다음으로 알 수 있는 것은 대부분의 산별노조가 1997년 이후 건설되었다는 점이다. 28개 산별노조 중에서 1997년 이전에 건설된 노동조합은 전교조와 전국과학기술노동조합, 전국강사노동조합 3개를 제외하고는 없다. 전교조는 교사의 노동조건의 동질성, 국가를 교섭 상대로 하는 중앙집중성 등의 이유와 더불어 비합법으로 출범할 수밖에 없었던 시대적 조건, 합법 노조로의 전환은 1998년 이후라는 조건 등을 고려해 본다면 실제로 1997년 이전의 산별노조는 2개밖에 되지 않는다. 이 2개마저도 강사와 과학기술자라는 직종별, 소산업이라는 좁은 조직 틀로 보면 실제로 본격적인 산별노조의 출범은 1997년 이후라는 것을 알 수 있다. 앞에서 설명하였듯이 1997년 경제위기 이후에 한국의 노동조합들은 기존의 기업별노조의 한계를 보다 분명히 인식하고 산별노조 전환운동을 본격적으로 시작했다는 것을 알 수 있겠다.

<표 3-3> 양대 노총 산별 노동조합 조직현황

16 산별노조운동의 현단계

(2002년 12월 말 현재)

총연합단체	소 속	노조명	지부수	조합원수 (명)	설립일	
한국노총	금융노련	전국금융산업노조	22	66,986	2000.03.29	
	택시노련	전국택시산업노조	456	45,000	2000.04.27	
	한국교원노동조합		1	25,000	1999.07.01	
	소 계	3	479	136,986		
민주노총	건설산업연맹	전국건설운송노동조합	6	750	2000.09.22	
		전국타워크레인노동조합	6	570	2000.08.12	
	공공연맹	전국과학기술노동조합	37	3,846	1994.04.15	
		전국연구전문노동조합	17	937	1997.09.24	
		전국자동차운전학원노동조합	44	753	2001.03.25	
		전국건설엔지니어링노동조합	7	1,357	2001.11.10	
	금속산업연맹	금속노동조합	164	35,514	2001.02.08	
	전국대학노동조합		95	8,000	1998.11.06	
	전국민주버스노동조합		20	1,654	1997.05.01	
	병원노련	보건의료산업노동조합	152	38,782	1998.02.27	
	사무금융연맹	전국농업협동조합노동조합		77	9,466	1999.07.01
		전국새마을금고노동조합		2	400	1999.11.30
		전국생명보험노동조합		9	3,030	1998.04.01
		전국손해보험노동조합		14	8,732	1999.05.06
		전국상호신용금고노동조합		19	564	1996.05.15
		전국증권산업노동조합		14	6,170	1997.03.19
		전국축산업협동조합노동조합		87	6,954	1999.04.10
	언론노련	전국언론노동조합	68	15,718	2000.11.24	
	전국강사노동조합		2	850	1994.06.14	
	전국교직원노동조합		16	93,378	1989.05.	
	전국택시연맹	전국택시노동조합	127	10,921	2001.07.27	
	직가입노조	전국학습지산업노동조합		6	1,250	2000.11.20
		전국선원노동조합		1	870	1998.06.03
	화물노련	전국운송하역노동조합	28	3,551	1999.03.02	
	소 계	25		1,051	254,868	
총 계	28		1,530	391,854		

주: 한국노총은 각 연맹별 문의, 민주노총은 조직현황(2002. 12월 말 현재)에서.

2. 한국노총의 산별노조 건설운동

가. 한국노총의 산별노조 건설방침

한국노총은 이미 1961~80년까지 비록 기형적 형태이긴 하였지만 산업별 노동조합 시대를 거친 바 있다. 따라서 1980년 국가보위입법위원회에 의해 노동법 개정으로 인해 기업별노조 체계를 강요당하긴 했지만 산업별 노동조합으로의 지향성을 가질 수밖에 없었다. 이는 1992년에 한국노총의 「산업별 노동조합 조직형태에 관한 연구」라는 정책연구실의 연구보고서에서도 잘 드러난다. 이 연구는 기업별노조의 문제점 제거와 더불어 산별 체제로의 전환 방법으로 1단계로는 산별 체제와 기업별 체제의 결합형 또는 중간형, 2단계로는 완전한 산별 체제로 제시하면서 재정은 노총 30%, 산별 30%, 기업단위 조직 40%로 하고, 조직체계는 ‘노총→산별→지부→분회’로 개편하는 것이 바람직하다고 제기하고 있다. 아울러 산업별 통일교섭이 기본적 단체교섭 형태라는 전제하에 그 이전의 교섭형태로서 대각선 교섭을 설정하고 있다. 종합적으로 검토하건대 이 보고서는 “산업별 노조 건설을 위한 진지한 방향 모색이라는 점에서 의의”⁷⁾를 지닌다. 그러나 한국노총은 이 연구를 구체적으로 실천하기 위한 진지한 노력이 없었다. “단위노조 간부들이 산별노조 추진에 부정적이고 기득권을 빼앗긴다는 우려가 높았으며 일반 노조원들 역시 산별노조의 경험이 없는 상태에서 회사의 입김도 작용함으로써 산별노조 추진의 당위성에도 불구하고 실제 진전은 이루어지지 않았던 것이다.”⁸⁾

그러나 1997년 노동법 개정과 뒤이은 경제위기는 산별노조 추진의 시급성을 단위노조 간부들에게까지 느끼도록 만들었다. 복수노조 허용, 전임자 임금지급 금지가 5년 앞의 현실로 닥친다는 것은 기업별노조의 허용 시한 자체가 5년밖에 남지 않았다는 것을 의미했다. 아울러 경제위

7) 김금수(1996), 「산업별 노조의 원칙과 경로, 현재적 과제」, 한국노동사회연구소 『산별노조의 과거, 현재, 그리고 미래』, 393쪽.

8) 윤진호(1998), 『노동조합 조직체계의 동향과 정책과제』, 한국노동연구원, 135쪽.

18 산별노조운동의 현단계

기와 함께 불어닥친 정리해고, 인력감축, 아웃소싱 등 비정규직화의 광풍은 기업별노조로서는 도저히 감당할 수 없는 한계를 느끼게 만들었다. 자연히 산별노조 건설의 시급성이 논의되고 한국노총의 산별노조 건설 움직임도 탄력을 받게 되었다. 이에 한국노총은 1997년 정기대의 원대회에서 ‘노동조합의 산별체제 건설’ 결의는 결의로만 그친 예년과 달리 중앙위원회에서 조직 요강을 통과시키고 1998년 대의원대회에서 정식 결의를 할 것이 결정되었다. 한국노총 조직국은 1997년 5월 산별노조 건설을 위한 구체적인 추진 일정과 산별노조 전환 방안, 산별노조의 조직구조, 조직운영, 재정, 단체교섭 및 쟁의 등에 관한 상세한 방안을 담은 「산별 노조 건설방안」을 발표하였다. 다음은 이 건설 방안의 주요 내용이다.

1) 산별노조 건설의 목적

- ① 조직의 확대 강화
- ② 노동자의 정치세력화 도모
- ③ 재정자립 및 정책기능 강화
- ④ 대정부 및 사용자 교섭력 강화
- ⑤ 기업간 임금·근로조건 격차의 해결

2) 원칙

- ① 자주성과 민주성의 원칙
- ② 집중성과 통일성의 원칙
- ③ 대중성과 지도성의 원칙
- ④ 점진성의 원칙

3) 추진일정

1단계 : 산별노조 모색기(1997. 5~1997. 12)

- 기업별노조의 한계와 산별노조 필요성 교육 및 홍보
- 산별노조 전환을 위한 토론회 및 세미나 개최
- 회원조합과 협의하여 필요시 지역순회교육 실시

2단계 : 산별노조와 기업별노조의 과도기(1998. 1~1998. 12)

- 업종이 단순하거나 조직형태 변경이 쉬운 연맹부터 결의를 통해 전국 규모의 단일산별노조로 조직형태를 변경함.
- 산하 단위노조의 조직형태 변경을 교육하고 지도
- 산하 조직 운영규정을 마련함.

3단계 : 산별노조 완성기(1999. 1~1999. 12)

- 업종이 복잡한 연맹이 규약 개정으로 조직형태를 변경함.
- 산하 단위노조가 산별노조지부 또는 분회로 조직형태 변경함.

4) 세부 추진방법

1) 추진위원회 구성

- ① 한국노총 및 각급 조직 산별노조 추진위원회 구성
- ② 노총 산별연맹 공동으로 산별체제에 관한 순회교육, 세미나, 공청회 등 개최

2) 조직형태 전환방법

: 산별체제 전환에 있어서 조직형태 전환은 대단히 중요한 문제이며 각 연맹은 다음의 세 가지 방법 중 조직의 실정에 맞는 내용을 선택할 수 있음

<제1안>

기업별노조→산별노조

- ① 산별노조 건설 결의
- ② 단위노조 산별연맹으로 조직형태 변경 결의
- ③ 산별연맹 조직형태 변경 결의
- ④ 변경사항 신고

<제2안>

기업별노조→산별노조 · 기업별노조 혼재→산별노조

20 산별노조운동의 현단계

- ① 산별노조 건설 결의
- ② 단위노조 산별노조로 조직형태 변경 결의
- ③ 산별노조 설립
- ④ 산별노조 완성

<제3안>

기업별노조→소산별노조·기업별노조 혼재→산별노조

- ① 산별노조 건설 결의
- ② 단위노조 소산별노조로 조직형태 변경 결의
- ③ 소산별노조 설립
- ④ 대산별로 조직형태 변경결의
- ⑤ 산별연맹 조직형태 변경 결의

<제4안>

기업별노조→지역노조·기업별노조 혼재→산별노조

- ① 산별노조 건설 결의
- ② 단위노조 지역노조로 조직형태 변경 결의
- ③ 지역노조 설립
- ④ 전국산별노조로 조직형태 변경 결의
- ⑤ 산별연맹 조직형태 변경 결의

3) 조직구조

- ① 완성된 산별노조는 본부조합-지역지부(본부)-사업장 분회로 함.
- ② 지역본부
 - 특별시, 광역시, 도에 설치
- ③ 지부조직
 - 분회를 지역별로 묶은 지역지부
- ④ 분회
 - 1개의 사업장으로 구성된 단위조직
- ⑤ 한국노총은
 - 산별노조 산하의 지부·분회를 행정지역별로 묶은 시·도 지역

본부 및 지역지부를 둔.

4) 조합원 범위

- ① 산업별 노조는 해당 산별에 종사하는 노동자로 구성함.
- ② 임시직이나 비정규직 노동자의 가입을 허용함.

5) 조직운영

- ① 산별 본부조합은 의결기관(대의원대회 및 중앙위원회), 집행기관(중앙집행위원회 및 상임집행위원회), 감사기관(감사위원회)을 둔.
- ② 모든 의안은 과반수 참석에 과반수 참석으로 의결함.
- ③ 규약의 제·개정과 임원의 불신임, 노조의 해산은 3분의 2의 참석에 3분의 2 찬성
- ④ 산별노조 회의는 위원장이 의장이 되며, 지부 및 분회는 지부장, 분회장이 의장이 됨.
- ⑤ 지부 또는 분회 단위의 대의원은 사업장 부서별 조합원수를 기준으로 조합원의 직접 투표로 선출하며, 과반수 투표에 과반수 득표에 의해 당선됨(대의원대회가 총회기능을 갈음할 수 있음).

6) 재정(노총 10%:산별노조 20%:분회 70%)

7) 단체교섭 및 쟁의행위

- ① 단체교섭 및 쟁의행위 당사자는 산별노조 위원장으로 함.
- ② 산별노조 위원장은 지부장에게 교섭권 및 쟁의행위 권한을 위임할 수 있으며, 당해 지부의 조합원 총회 또는 대의원대회의 의결을 거쳐 단체협약을 체결하도록 함.
- ③ 전국규모의 쟁의행위는 산별노조 결의기구의 결의로 함.
- ④ 지부의 쟁의행위는 산별노조가 지부에 교섭 권한을 위임한 후 지부결의기구의 결의로 하며 지부장이 쟁의행위의 당사자가 됨.
- ⑤ 산별노조로 조직형태가 전환될 경우 노총과 산별노조, 지부가

22 산별노조운동의 현단계

다음과 같이 역할을 분담할 수 있음

i) 한국노총

국가단위의 최저임금, 근로시간 등 전체 노동자와 관련된 정부의 주요노동정책과 사회보장제도 확충을 위한 중앙단위 정책결정에 참여

ii) 산별노조

산별노조가 단체교섭 및 쟁의행위의 주체가 되며 산별노조의 실정에 따라 다음과 같이 선택할 수 있음.

※ 근거: 노동조합및노동관계조정법 제29조(교섭 및 체결권한)

① 중앙교섭

※ 전국전력노조, 전국철도노조, 전국담배인삼노조 등과 같은 전국규모의 산업별 단위노동조합에 적합함.

② 지역별 공동교섭

※ 현재의 시내버스, 택시와 유사한 형태

③ 업종별 공동교섭

※ 섬유노련 산하 면방, 생사부 공동교섭과 유사한 형태

④ 대각선 교섭

iii) 분 회

사업 또는 사업장 단위의 작업시간, 각종 수당, 배치, 전환, 산재예방 활동, 성과급지급규정, 후생복지, 고충처리 등에 대해 협의함.

8) 임원선거 방식

각급 조직은 조직의 민주성과 운영의 효율성을 제고하는 방향으로 조직실정에 맞는 선거규정을 마련함.

<제1안> 조합원 직선거

<제2안> 조합원 간선거

i) 산별노조

분회에서 파견한 대의원들에 의해 선출됨. 파견대의원은 분회운영규

정에 의거 총회 또는 대의원대회에서 선출함.

ii) 산별 지역지부

산별 지역지부의 운영규정에 의거 분회에서 파견한 대의원들이 선출함

iii) 분회(지부)

분회 운영규정에 의거 분회조합원의 총회 또는 대의원대회에서 선출함.

이 건설방안은 그러나 조직적 논의가 확대되지 않고 1998년 대의원대회에서 결의되지 못했다. 그렇지만 이듬해 급변하는 구조조정과 인력감축, 조직률 축소라는 환경변화 속에서 전체 조직사업 방안의 하나로서 축소되긴 했지만 산별노조 건설안은 추상적으로나마 확정되었다. 건설안은 정규직 노동자 및 비정규직 노동자, 파견노동자를 대상으로 하는 산별노조를 각 산별연맹이 주체가 되어 조직 특성에 맞는 방안과 일정을 갖고 추진해 나가되, 가급적 다음의 일정을 지켜나감으로써 조직의 통일을 이룰 것을 요청하고 있다.

- 1999년 2월까지 준비기간

- 산별체제 전환 결의 및 방안 마련, 교육, 세미나, 홍보활동
- 각 연맹은 추진위 구성

- 2000년 2월까지 산별노조 완성

- 1년 동안의 과도기적 체제를 지나 산별노조를 완성함.

그런데 이 건설안은 '산별노조 건설방안'에서 제시된 추진일정인 <① 1단계: 산별노조 모색기(1997. 5~1997. 12), ② 2단계: 산별노조와 기업별 과도기(1998. 1~12), ③ 3단계: 산별노조 완성기(1999. 1~1999. 12)>에 비해서 늦추어진 것일 뿐만 아니라 가장 중요한 문제는 방침의 강제성이나 지침적 성격이 없다는 점이 문제였다. 즉 이 안의 산별노조 건설 일정은 각 산별 조직에 요청하는 수준에 지나지 않았으므로 각 산별 연맹이 산별노조 전환의 시기를 맞추지 않더라도 아무런 강제성이 없기 때문에 실질적 의미가 없었다. 결국 한국노총의 안은 각 산별연맹에 산별노조 건설을 맡기는 결과를 낳았다. 결국 한국노총에서는 이들

24 산별노조운동의 현단계

자료와 홍보지침을 시달하는 이외에 구체적인 산별노조 건설은 흐지부지되고 말았다.

산별노조 건설이 다시금 과제로 떠오른 것은 한국노총의 21세기 운동 방침을 작성하는 과정에서였다. 한국노총은 2000년 21세기 기조 및 정책방향으로 ‘힘·연대·정책·희망’을 제시하며 주체역량 강화 6대 과제 중 하나로 ‘조직률 20% 제고와 산별 전환운동의 전개’를 들고 구체적으로는 다음과 같은 내용을 제시하였다.

가. 전 조직적인 산별체제 전환운동을 전개한다.

- 조직의 산별 전환은 전략적 과제이나 용이하지는 않음.
- 일차적으로 조직형태를 갖추고 공동노력으로 내용을 갖춰감.
- 노총은 산별 추진을 추동하고 기술적인 지원을 함.

나. 유사 산별 통합으로 상급단체 기능을 강화함.

- 조직대상이 중복되거나 유사한 산별끼리 단계적으로 통합함으로써 노동운동에서 가장 중요한 조직·인력·재정을 집중하며, 이를 위해 ▲ 유사 산별간 통합에 대한 공감대를 형성하고 ▲ 조직 통합에 대한 결의기구의 결의를 득한 후 ▲ 공동사무실 운영 등으로 고정비용을 줄이고 ▲ 투쟁사업장 공동지원, 공동입부지침서 발간 등을 통한 공동사업을 전개하여 조직간 동질성을 회복하여 ▲ 조직적 통합으로 이어지는 단계를 밟아야 할 것임.

2002년 선거 이후 한국노총은 개혁특위를 구성하고 한국노총의 개혁과제를 논의중이다. 2003년 1월 한국노총 개혁특위 2차 워크숍 자료에 제출된 「노동운동 역량 강화 및 한국노총 개혁방안」 자료에 따르면 산별노조 건설의 추진사업과 일정은 다음과 같다.

<산별 전환 과정과 경로>

- 연맹(단조)→연맹과 산별 병존기→형식적 산별노조(지부)→내용적 산별노조(유사 산별 통합 등 대산별, 인력/사업/재정의 집중

- 가. 제1단계 형식적 산별 완성(법적, 외형적)
 - 가) 노총의 산별 건설 결의(대의원대회)
 - 나) 연맹 대의원대회에서 산별노조 전환 결의
 - 다) 단위노조의 조직형태 변경 결의
 - 라) 산별노조 설립
 - 마) 산별 설립과 기존 단위노조의 권리의무의 변동
- 나. 제2단계 내용적 산별 완성="재정과 인력과 사업의 집중, 본조와 지부의 역할과 위상 재정립, 유사 소산별 통합을 통한 대산별 결의"
 - 가) 인력집중과 조직의 내실화
 - 나) 재정의 집중: 일반회계와 특별회계
 - 다) 사업의 집중
 - 라) 기존 활동에 대한 자기반성과 자기혁신
 - 마) 대산별 결의

<세부추진계획>

- 준비기(2002. 10~2002년 말)
- 본격 추진기(2003. 1~2004년 초): 산별연맹 병존 시기
- 형식적 산별 완성(2004년 초~2004년 말)
- 내용적 산별 완성(2005년 초~2006년 말)⁹⁾

한국노총의 산별노조 건설운동 방침에 대해서 전반적으로 살펴본다면, 최근의 논의에서도 결국 유사 산별간의 단계적 통합 이외에 산별체제 전환은 스스로도 '용이하지 않다'고 진단하면서 구체적 산별노조 전환 일정과 계획을 제출조차 하지 않았다. 따라서 한국노총의 산별노조 전환은 매우 지지부진한 상태로 진행되었으며 최근 한국노총 개혁특위의 논의에서는 구체적 세부추진계획이 제출되고 있으나, 기존의 논의처럼 계획만 제출되고 구체적인 결의나 추진은 산별연맹에 맡겨질 것인지

9) 한국노총 개혁특위(2003), 「노동운동 역량 강화 및 한국노총 개혁방안」, 개혁특위 제2차 워크숍 비공개 자료 중에서.

는 좀더 지켜볼 필요가 있다.

나. 한국노총의 조직현황

한국노총은 2001년 말 현재 조합수 3,940개소, 조합원 877,827명으로 전체 조합 수의 64.1%, 조합원 수의 56.0%를 점유하고 있는 총연합단체이다. 1997년 이전만 해도 100만명 이상의 조합원을 거느린 조직이 최근 대폭 축소된 것은 조직노동자의 감소와 더불어 중간노조들의 민주노총 가맹으로 조직 탈퇴가 상당히 이루어졌기 때문이다. 2002년에도 철도노조의 한국노총 탈퇴가 가결되었기 때문에 2만 명이 넘는 조합원수가 축소되어 2002년 현재 27개 산별 조직으로 구성되어 있고, 조합원수가 약 85만 명으로 추산된다. 2001년 말 기준 조합원수가 5만 명 이상 조직은 화학, 금속, 택시, 금융, 자동차, 해상산업, 연합 등 7개이며, 1만 명에 못 미치는 산별만도 9개나 된다

한국노총은 가맹 조합원의 축소에도 불구하고 가맹 산별 조직수는 늘어나고 있는 것이 또 하나의 추세이다. 1997년 이전만 해도 20개 산별조직이 가맹했던 한국노총은 2001년 말 현재 철도노조의 탈퇴에도 불구하고 27개 산별 조직이 가맹해 있다. 가맹 산별연맹의 숫자가 늘어나는 이유는 기존의 산별연맹에서 새로운 산별 조직의 분리와 유사 산별 조직의 분할이 이루어지고 있기 때문이다. 과거 한국노총은 복수노조 금지조항에 의거해서 기존 산별 조직에서 승인 없이 독자적으로 산별 조직이 결성되었을 때에는 기존 조직의 '조직 분열' 주장에 의거해서 신규 산별 조직의 가맹을 승인하지 않았다. 복수노조 금지조항에 의거해 기존 조직은 합법성을 인정받지도 못했기에 기존 연맹의 승인 없이는 새로운 산별연맹의 결정이나 기존 연맹으로부터의 분리가 법적으로도 불가능했다. 그러나 1997년 노동법 개정으로 상급단체의 복수노조가 인정됨으로써 상황은 급변하였다. 기존 조직의 승인이 없더라도 합법성이 인정되었으며, 아울러 민주노총의 합법화 시대를 맞이하여 신규 연맹을 인정하지 않을 시 민주노총으로 조직 이탈이 우려되었다. 한국노총으로서는 기존 연맹의 승인이 없더라도 조직 이탈은 막아야 했다. 이로 인해

과거와는 달리 기존 연맹의 반대가 있더라도 신규 산별연맹의 한국노총 가입이 인정되었다. 이것이 조합원수는 줄어들더라도 산별 조직수는 늘어난 이유이다.

<표 3-4> 한국노총 조직현황

산별명	조합수	조합원수			조직체계	산별추진 현황
		남	여	소계		
한국노총(직할)	58	3,018	1,439	4,457	기업별	
섬유유통노련	190	15,524	16,538	32,062	기업별	추진중
광산노련	23	8,486	134	8,620	기업별	-
전력노조	3	21,842	1,822	23,664	단일산별	-
외기노련	44	14,749	6,462	21,211	기업별	-
정보통신노련	46	9,334	1,837	11,171	기업별	추진중
향운노련	61	31,600	1,503	33,103	지역별	-
해상노련	58	29,408	108	29,516	소산별/지역/ 기업 혼합	추진중
금융노련	82	55,186	23,942	79,128	산별 병존	산별건설
담배인삼노조	4	4,805	806	5,611	단일산별	-
화학노련	680	66,538	19,600	86,138	기업별	추진중
금속노련	667	89,172	31,596	120,768	기업별	추진중
출판노련	58	2,687	913	3,600	기업별	-
자동차노련	493	68,238	1,513	69,751	기업별	-
연합노련	375	53,558	17,312	70,870	기업별	-
관광노련	74	7,257	4,796	12,026	기업별	-
체신노조	1	16,416	5,550	21,966	단일산별	-
택시노련	894	117,362	1,586	118,948	산별 병존	산별건설
고무노련	17	7,249	1,176	8,425	기업별	추진중
도시철도노련	6	7,689	968	8,425	기업별	-
공공서비스노련	46	10,104	3,867	13,971	기업별	-
아파트노련	37	3,485	116	3,601	기업/지역	-
공공건설노련	17	4,779	797	5,576	기업별	-
정투노련	26	17,278	1,666	18,944	기업별	-
의료산업노련	8	1,320	2,927	4,247	기업별	-
예능인노련	20	1,556	687	2,246	기업별	-
한교조	1	9,960	15,100	25,060	산별노조	산별노조
식품산업노련	41	7,215	3,281	10,496	기업별	-
전 체	3,939	682,629	169,586	852,215		

자료: 노동부, 『한국노동조합조직현황』, 2001. 12.(철도노조 제외).

그러면, 기존의 산별연맹에서 신규 산별연맹이 분화한 이유는 무엇인가? 선거 과정의 후유증으로 조직분규와 기존 연맹의 지도능력의 부족 등이 복합적으로 결합된 것으로 보인다. 하여간 산별 조직의 분화는 특히 공공부문에서 매우 심각한데, 도시철도노련, 공공서비스노련, 공공건설노련, 정투노련 등이 공공부문 노조로서 1987년 이후 새롭게 결성되거나 한국노총에 가맹한 조직이다.

따라서 한국노총의 산별노조 전환운동은 크게 두 가지 차원에서 전개되었다. 하나는 분화된 산별연맹간의 통합운동으로 대산별노조로의 전환과 산별노조 구획의 토대를 이루는 운동이다. 또 하나는 구체적으로 기존의 산별연맹을 산별노조로 전환하는 운동이다.

현재 첫 번째 운동으로서 유사 산별연맹간의 통합운동은 금속, 화학, 섬유, 고무, 출판 등 5개 제조 산별연맹의 '제조연대'를 제외하고는 실질적 추진이 없다.

둘째로, 산별노조 전환 운동은 <표 3-4>에서 살펴보듯이 한국노총 산하 27개 산별 연맹 중에서 실제로 산별노조를 추진한 노조는 9개 노조이다. 이들 노조들은 대부분 한국노총의 지침에 따라 1997년 이후 산별노조 건설을 추진하였지만 실제로 산별노조로 전환한 노조는 전국금융노조와 전국택시노동조합, 한국교원노동조합 등 3개이다. 한교조의 경우, 출발부터 교원노조법에 의해 전국단위로 출발하였기 때문에 실제로 산별노조로 전환한 노조는 금융노련과 택시노련으로 각각 2000년 3월과 4월에 산별노조를 출범시키고 현재 연맹의 조합원 전체에서 차지하는 비중도 각각 70%와 51.5%로 과반수를 넘어서 산별노조의 조직적 완성¹⁰⁾을 위하여 노력 중에 있다. 이하에서 산별 통합운동과 산별노조 전환운동의 흐름을 구체적으로 살펴보고자 한다. 단, 금융노조와 택시노조의 사례는 뒤에서 별도로 서술될 것이기 때문에 여기서는 살펴보지 않기로 한다.

10) 2002년 10월 말 기준 금융노련 산하 158개 조직, 8만 조합원 중 은행 및 금융 유관기관 노조 40개, 6만 5천 명 조합원은 산별노조로 전환한 상태이며, 나머지 118개 조직, 조합원수 1만 5천 명은 여전히 단위노조로서 금융노련에 가맹해 있으며, 택시노련의 경우 총 944개 조직 중 절반이 넘는 493개 조직이 산별노조의 분회조직으로 전환함으로써 전체 조합원수 98,842명 중에 57,562명이 산별조합원으로 추계하고 있다.

<표 3-5> 한국노총의 산별노조 현황

소 속	노조명	지부수	조합원수(명)	연맹내 비중	설립일
금융노련	전국금융산업노조	22	66,986	70%	2000.03.29
택시노련	전국택시산업노조	456	45,000	51.5%	2000.04.27
한국교원노동조합		1	25,000	100%	1999.07.01
전 체	3	479	136,986		

다. 산별연맹의 통합

한국노총은 2000년 9월 ‘노동운동의 새로운 전진을 위한 산별, 지역본부 연석회의’에서 조직혁신 과제¹¹⁾ 중 가장 핵심과제로 ‘유사 산별 통합’을 제시하고 산별연맹의 적정규모는 최소한 조합원수 4만 4천 명 수준¹²⁾으로 제시하면서, 당시 21개 산별조직이 4만 명 미만으로 영세성을 면치 못하고 있음을 지적하며, 적극적인 통합 방안 및 통합 시나리오까지 제출하고 논의한 바 있다.

이에 따르면 2000년도의 준비기를 거쳐 2001년도는 과도기로 일부 통합연맹(공공 및 제조 일부)이 출범하고 2002년부터 2010년까지는 정착기로 산별 조직을 제조유통, 교통운수, 공공서비스, 개인서비스, 금융, 사무정보통신, 공무원 등 7개 부문으로 조직하겠다는 대강의 계획을 밝힌 바 있었다. 이러한 산별연맹의 통합방침은 유사 산별 조직간의 통합을 통해서 대산별로의 발전 전망을 여는 것으로서 산별노조 건설의 토대로 작용하게 될 것이다.

그렇지만 이러한 방침과 달리 실제로는 2001년 1월 결성된 제조부문 5개 산별연맹의 연대체인 ‘제조연대’의 활동을 제외하면 왕성한 연대활동과 조직적 통합을 지향하는 연대활동¹³⁾은 찾아보기 어려운 실정이다.

11) 조직혁신 과제로는 ① 유사산별통합, ② 조직 위상 정립, ③ 노조간부 역량강화, ④ 상근간부의 네트워크화 등을 제시하였다.

12) 조합원 1인당 월 1,000원 맴비 납부, 상근인원 15명(파견직 5명, 채용직 10명)을 가정한다.

13) 한국노총 가맹조직인 공공서비스연맹, 정부투자기관연맹, 도시철도연맹 등이 참여하고 있는 이른바 ‘공공부문노동조합연대’ 차원의 활동이 있지만 적극적

2001년 1월 16일 제조 5개 산별인 화학, 금속, 섬유, 고무, 출판이 교류와 연대를 강화하여 노동운동의 현안에 공동대응을 목적으로 결성한 '한국노총 제조부문 노동조합 연대회의(약칭 제조연대)'는 현재까지 지속적인 공동사업과 공동투쟁을 통하여 노동계 안팎에서 지명도가 높아지고, 힘있고 통일적인 제조부문 연대체로서 자기 위상을 확보해 가고 있다고 평가할 수 있을 것이다. 교통운수 부문과 관련해서 국제운수노련(ITF)에 가맹한 한국노조간의 협의체인 한국교통운수노동조합총연합회에 항운노련, 자동차노련, 택시노련, 해상산업노련 등이 가맹해 있지만 국제활동에 관련된 연대사업 이상으로 가맹노조간의 실질적 연대나 조직간 통합으로는 나아가고 있지 못하다. 아울러 한국노총 산하 연맹인 공공서비스연맹, 정부투자기관연맹, 도시철도연맹 등이 참여하고 있는 이른바 '공공부문노동조합연대'가 결성되어 있지만 이는 양대 노총을 아우르고 있으며 위원장 수준의 상층 연대에 머무르고 있기 때문에 한국노총 자체의 산별간 연대활동으로 보기는 어렵다.

현재 제조연대에 가맹한 5개 산별 연맹의 조합수는 2001년 말 현재 1,653개, 조합원수는 262,117명으로 한국노총 전체 조합원수에서도 30%가 넘는 비중으로 차지하고 있기 때문에 제조연대의 향후의 방향이 매우 주목되고 있다 하겠다.

<표 3-6> 한국노총 제조연대 가맹 산별 조직현황

(2001년말 기준)

산 별	조합수	조합원수	상급단체	비 고
전국화학노련	680	86,138	한국노총	제조연대 참가
전국금속노련	667	120,768	한국노총	제조연대 참가
전국섬유유통노련	190	32,690	한국노총	제조연대 참가
전국고무산업노련	17	8,425	한국노총	제조연대 참가
전국출판노련	58	3,600	한국노총	제조연대 참가
전국식품노련	41	10,496	한국노총	
전 체	1,653	262,117		

자료: 노동부, 「2001년 노동조합 조직현황」에서.

연대로 평가하기는 아직 이르다.

그동안 제조연대는 합동 정책세미나, 합동 지역순회 교육, 공동임투 교육 및 공동쟁의 행동대 발족 등 공동임투, 대규모 공동집회 등을 전개한 바 있으며, 공동의 임금인상 요구안 설정, 노동시간 단축에 대한 공동대응 등 연대와 공동사업을 활발히 전개하고 있다. 지도부간의 공동회의도 자주 개최되고 있으며 사업의 공통성을 넓혀가고 있다.

현재 제조연대 내에서는 산별간 통합 가능성이 신중하게 제기되고 있으며, 산별 지도부간에도 공감하는 분위기가 형성되는 등 향후 조직적인 의견 수렴과 적극적 검토가 진행될 가능성이 클 것으로 보인다.¹⁴⁾ 제조연대의 통합 움직임은 제조업 조직화의 감소 추세와 더불어 2007년부터 도입될 전임자 임금지급 금지 제도에 대응하기 위한 측면이 강하다.

라. 각 연맹별 산별노조 추진현황

1) 금속노련

한국노총 내 제조업노조의 중심 부대로서 금속노련은 산별노조 건설에 대해서도 적극적으로 활동해 왔다. 1997년 중앙위원회에서 산별노조 건설을 공식적으로 제기한 후 1998년 정기대의원대회에서 산별노조 건설방침을 결의키로 의견을 모으고 산별노조추진위원회가 구성되어 산별 전환 경로, 방법, 시기 등으로 검토하고 지역순회 교육과 조합원 의견을 수렴한 바 있다. 그러나 이 시기는 공식적 결의가 없이 지지부진한 상태에서 2000년 2월의 전국대표자대회에서 산별노조 건설이 결의됨으로써 대중적 동력을 받게 된다. 이에 6월의 임원 및 지역의장 연석회의에서 산별추진위 구성이 결의되고, 화학노련과 공동으로 산별노조 건설순회교육을 실시하고 11월 22일~23일간 개최된 산별추진위 실무위원회 워크숍과 12월 19일 개최되었던 산별추진위 전체회의에서 산별노조

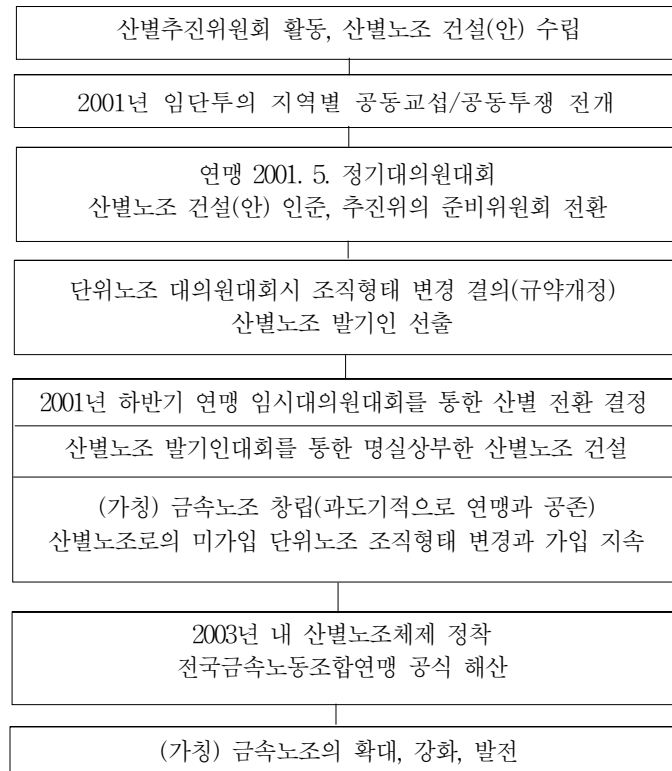
14) 2000년 1월 화학노련 정기대의원대회에서는 산별노조 건설을 본격화하기 위해 기존의 산별추진위원회를 산별건설준비위원회로 확대개편키로 하면서 향후 2년 내 화학산별노조 건설 및 2004년까지 제조업 산별노조의 단일조직 건설을 결의하였다.

건설의 시안, 경로, 조직체계 등 세부계획이 마련되었다.

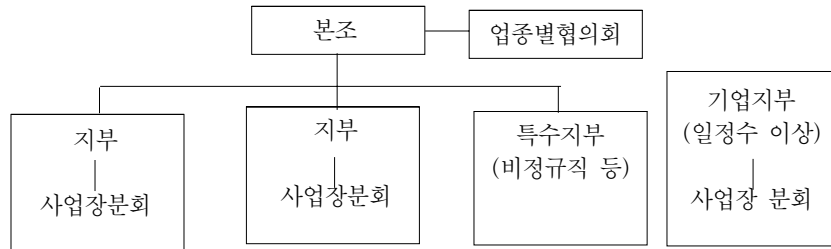
이 계획은 2001년 공동교섭, 공동투쟁과 정기대의원대회의 산별노조 건설안 추진에 따라 산별노조준비위원회 전환과 단위노조 조직형태 변경 결의 등을 통해 2001년 하반기 연맹 임시대의원대회를 통해서 산별노조로 전환한다는 것이었다. 산별노조 전환의 초기에는 산별노조와 연맹이 과도기적으로 공존하다가 2003년에 연맹을 해산하고 산별노조 체제를 정착시키겠다는 계획이었다.

금속 산별노조의 조직체계로는 <본조-지부(지역을 기본으로 하되, 일정수 이상의 규모는 기업지부도 인정)-사업장> 분회안이 채택되었다. 아울러 산별추진기금을 조합원 1인당 2,000원씩 모금하기로 결의하였다.

[그림 3-1] 금속 산별노조의 건설 일정



[그림 3-2] 금속 산별노조의 조직체계



단, 산별노조 체제가 정착되면 지부 산하 사업장분회는 자동 해소하고 현장위원으로 전화한다.

일정한 기간 경과후 산별 체제가 확립되면 기업지부 및 산하 사업장 분회의 해소를 결정한다.

그러나 단위노조의 경우, 전임자 임금지급 금지조항이 5년 후로 유예 됨으로써 산별노조 건설의 시급성이 줄어들고, 조합원의 공감대가 확대 되지 않음으로써 결국 대의원대회의 결의는 이루어지지 못하고 말았다.

2) 화학노련

화학노련은 다양한 업종(18개 업종분과), 영세한 조직규모(50% 이상의 조합이 100명 미만) 등의 문제점을 해결하기 위해 산별노조 건설을 적극 추진해 왔다. 특히 1996년에는 의약, 화장품 등의 업종별 공동교섭, 공동투쟁의 경험을 통해 교섭권 위임과 연맹의 지도력의 집중을 이루어 내기도 했다. 이어 1997년 1월 정기대회에서 산별추진특별위원회 설치를 결의한 후 특위에서 조기 건설론과 단계적 추진론이 맞서서 논쟁을 벌이다 산별노조를 추진기로 의견을 모았다. 이를 위해 구체안 마련을 위한 소위원회가 구성되고 조합원의 교육·홍보가 전개되었다. 아울러 교섭권 위임을 통한 분과별 공동교섭도 진행되고 공동임금투쟁이 활발히 전개되었다. 특위에서 마련된 산별노조 전환안은 대산별 단일노조 원칙에 따라 '전국화학산업노조'로 전환하고 조직은 '본부-지방본부-지역지부 또는 기업지부-사업장별 분회'의 체계로 구성하되, 업종분과위원회를 설치하기로 하였다.

34 산별노조운동의 현단계

그러나 이러한 노력에도 불구하고 1998년 1월과 2001년 1월 두 차례에 걸쳐 산별노조 전환의 결의는 무산되고 말았다. 꾸준히 산별노조 건설의 구체적 계획을 마련해 왔으나 노조전임자 임금 문제의 불투명성, 산별노조에 대한 인식과 공감대 부족 등의 문제점¹⁵⁾으로 인해 신중론이 우세했기 때문이었다. 이에 따라 2001년 1월 정기대회에서 산별노조 건설 시기를 연기하되¹⁶⁾ 꾸준히 산별 건설 준비활동을 진행하면서 확정적인 건설 시점은 향후 확정하는 것으로 결의하였다.

화학노련은 동시에 제조연대의 힘찬 강화, 발전을 결의함으로써 단기적으로는 제조연대의 강화, 발전과 제조부문 산별연맹의 통합, 그 중에서도 금속노조와의 통합에 역점을 두고 있는 상황이다. 즉 우선적으로 화학-금속노련의 통합을 중심으로 한 산별연맹의 통합과 이를 통한 산하 조직에 대한 관장력과 서비스 기능의 강화를 단기적 과제로 두고, 통합 이후 산별노조 건설을 중장기적 과제로 설정하였다고 볼 수 있다.

3) 섬유유통노련

섬유노련은 1980년대부터 섬유산업의 사양화와 경쟁력 약화, 인력난 등으로 인한 휴·폐업의 속출과 해외이전 등으로 지속적으로 조합원이 감축되어 왔다. 1989년 14만 명의 조합원을 최대로 연평균 1만 4천여 명이 줄어들어 1999년 현재는 27,819명으로 3만 명도 채 안 되는 조합원으로 줄어들었다. 아울러 화섬부회는 민주노총 산하 연맹으로 출범하는 등 연맹의 재정적 곤란과 조직적 위기가 가시화되었다. 이러한 위기를 극복하기 위한 방안으로 산별노조 건설이 강력히 대두되었다. 1997년 6월 연맹 대의원대회에서 산별노조 건설을 위한 조직발전특위가 구성되어 산별노조 전환에 대한 결의와 설문조사, 지역순회 간담회 등이 실시

15) 2001년 1월 중에 실시한 산별 건설 관련 대표자 설문조사에서는 ① 산별노조 건설의 필요성에 대해 찬성 84%, ② 산별 건설의 최적 시기는 2002년 이후가 바람직 45%, ③ 산별 건설을 위해 연맹의 가장 시급한 과제: 비전 제시와 교육 홍보 35%, 노조전임자 문제 총력경주 35%, ④ 산별 건설의 가장 큰 장애: 산별 노조에 대한 인식과 공감대 부족 36%, 노조전임자 문제의 불투명성 33%로 나타났다.

16) 당초 2001년 4월에 산별노조 발기대회를 예정했었으나 이를 2002년 중으로 연기하였다.

되었다. 1998년 2월의 임시대의원대회에서 1998년 중 산별노조로 전환할 것을 결의하고 재정자립 방안과 산별노조 규약안 마련 등 6월의 정기대의원대회에 최종안을 제출하기로 하였다.

그러나 1998년 6월의 정기대의원대회에서 산별노조 건설의 기반이 되는 규약 개정이 부결되었다. 산별노조 건설 규약 개정이 부결된 것은 산별노조에 대한 부정적 우려가 해소되지 않았으며, 교육과 홍보가 부족했던 것으로 연맹에서는 평가하고 있다.

4) 기타 연맹

기타 연맹의 경우 한국노총의 1997년 대의원대회의 산별노조 추진 결의 이후 각 조직별로 산별노조 전환과 관련된 교육과 사업이 전개되었다.

정보통신노련은 6월 대의원대회에서 산별노조 건설을 연맹의 제1과제로 설정하고 산별노조 건설추진을 위한 추진위를 구성하고 개별 가입이 가능하도록 규약을 개정하였다. 8월의 단위노조대표자회의에서는 산별노조 전환의 구체적 방법에 대한 토론, 홍보, 교육을 실시하기로 결정하였다.

자동차노련의 경우에도 1997년 5월의 전국대의원대회에서 산별노조 건설을 위해 조직역량을 집중키로 하고 「산별노조추진위원회」를 구성하였다. 기존의 자동차연맹 산하 노조는 연맹 산하 지역지부와 단위노조가 혼재되어 있었으며, 지역지부 산하에도 사업장별로도 단위노조와 분회가 혼재되고 지부에 소속되지 않는 단위노조도 존재하였다. 이는 기업별노조도 아니고, 산별노조도 아닌 정상적 노동조합 조직체계라고 보기 어려운 측면이 강하였다. 이에 연맹은 산별노조 전환을 위해 기존의 지역지부를 일괄적으로 지역노조 형태로 조직을 정상화하고, 산하에 사업장별로 지부를 구성할 것을 1단계 조직형태 변경으로 2001년 전반기 이전까지 완료할 것을 방침으로 삼았다. 이렇게 되면 연맹 산하는 지역노조와 직할노조로 구성되며, 조직수는 약 40개로 된다. 이후 2단계로는 전국자동차노동조합이라는 형태로 연맹은 산별노조로 전환하고 지역노조는 지역본부로 명칭을 변경하고 산하에 지부를 두는 형태로 계획

을 수립하였다. 그러나 전임자 임금지급 금지조항이 5년간 유예되면서, 산별노조 전환의 동력도 주춤거리게 되고, 1단계 조직 전환도 마무리되지 못하고 말았다.

해상산업노련은 소산별노조와 지역별노조, 기업별노조가 혼재된 복잡한 조직체계를 가지고 있는 조직이다. 소산별노조로는 전국원양수산, 저인망수산, 전국선망, 해외취업수산노조 등이 있으며, 지역선원노조로는 강릉, 경남, 경북, 동해, 목포, 부산, 속초, 여수, 인천연근해, 제주 등이 있으며, 한편으로 대규모 해운회사의 기업별노조도 존재하고 있다. 이에 1997년 2월 정기대의원대회에서 「산별노조건설추진위원회」를 구성하여 산별노조 건설 방법 및 절차를 연구해서 차기 대의원대회에서 심의하기로 하였다. 그러나 1998년 2월의 대의원대회는 전국선원노련에서 해상산업노련으로 직업별노조의 명칭에서 산업별조직으로의 명칭 변경이 외에 구체적 결정이 이루어지지 않은 채 현재까지 활동하고 있다.

3. 민주노총의 산별노조 건설운동

가. 민주노총의 산별노조 추진방침

민주노총은 1995년 11월 출범 당시부터 산별노조에 대한 강한 지향성을 드러냈다. 민주노총의 강령 제3항은 “우리는 미조직 노동자의 조직화 등 조직역량을 확대·강화하고, 산업별 공동교섭·공동투쟁 체제를 확립하여 산업별 노동조합을 건설하고 전체 노동조합운동을 통일한다”고 규정하고, 규약 제4조 제4호에서도 목적과 사업으로서 “산업별 공동교섭 공동투쟁 체제확립, 산업별노조 건설, 전체 노동조합운동의 통일”을 제시함으로써 산별노조 건설 지향을 뚜렷이 드러내고 있다. 아울러 이러한 강령과 규약에 따라 산별노조 건설의 방침을 제시해 왔다.

우선 1996년 제1차 정기대의원대회에 제출되고 의결된 조직방침에서 산별노조 체제로의 전환 경로를 3단계로 제시하였다. 이에 따르면 제1단계는 조직정비기(1996~97년)이고, 제2단계는 산별노조 재편기(1998~2000년)이며, 제3단계는 산별노조 정착기(2000년 이후)가 그것이다. 단

<표 3-7> 민주노총의 조직발전 방향

발전단계	1단계(1996~1997)	2단계(1998~2000)	3단계(2000년 이후)
시기	조직 정비기	산별노조 재편기	산별노조 정착기
지위	민주노조총연합체	실질적 제1노총	실질적 단일노총
조직구성	산별연맹, 그룹, 지역본부	산별연맹, 소산별(지역별) 단일노조, 산별노조	산별노조
조직형태	기업별노조	기업별노조+산별노조	산별노조
합법성	비합법	합법	합법
대노총 관계	경쟁	압도	전체노조운동 통일

자료: 전국민주노동조합총연맹(1996), 84쪽.

계별 조직형태를 보면, 제1단계는 기업별노조이고 제2단계는 기업별노조와 산업별노조가 병존하는 형태이며, 제3단계는 산업별노조 체계이다. 이러한 산별노조 건설방침은 구체적 지침이라기보다는 실질적으로는 하나의 지향점의 성격이 강했는데 이는 당시 대부분의 산별 조직과 민주노총 자체가 법외노조인 상태에서 산별노조 전환의 제도적 제약요건이 매우 강했기 때문이다.

그러나 이러한 상황은 1997년 노동법 개정을 통해서 급변하게 되었다. 상급단체 복수노조 허용으로 민주노총과 가맹 산별 조직의 합법화가 가능해졌으며 총회의 특별 결의로 조직형태 변경 및 합병이 가능해짐으로써 산별노조 건설의 제도적 여건이 마련되었다. 아울러 전임자 임금지급 5년 후 완전 금지, 신규노조 전임자 임금지급 금지, 사업장 내 대체근로 허용 등으로 노조활동에 제약이 되는 조항들이 다수 신설됨으로써 기업별노조의 토대에 제약요건이 마련되었다. 이에 민주노총은 1997년 3월의 대의원대회에서 산별노조 건설을 위한 산별추진소위원회 구성을 결정하고 사업을 추진하기로 하였다. 산별추진소위는 8월 26일 1차 회의를 시작으로 각 조직별 산별 구성 논의를 민주노총 차원에서 총괄하고 의견을 수렴하여 산별노조 구획 범위, 산별노조 건설에 따른 법률적 검토 등 방침을 마련하여 1998년부터 본격적으로 산별노조 건설에 착수하기로 하였다. 이에 따라 추진소위는 산별노조 건설방침(안)을 마련하고 토론회를 개최하는 등 조직적 결의를 모아 내는 과정에서 중

대한 압초를 만나게 되었다. 1997년 말 경제위기와 노사정위원회 합의에 대한 대의원대회의 부결 등 파동은 지도부의 총사퇴와 공백을 가져왔으며 이로 인해 민주노총의 산별노조 추진방침 자체를 유실시켰다. 이후 선출된 집행부는 정리해고와 구조조정 저지를 위한 총파업에 몰두하게 됨으로써 민주노총의 산별노조 건설운동은 가맹 산별 조직의 자율적 운동에 맡겨져 버린 것이다.

민주노총의 산별 추진 작업이 유실되었지만 가맹 조직은 독자적·자율적으로 산별노조 추진을 활발하게 추진하여 보건의료노조, 대학노조, 언론노조 등 산별노조 건설운동은 대대적으로 전개되기에 이르렀다.

이에 민주노총은 1999년 7월 들어서 기존의 산별노조 건설운동을 총괄하고 민주노총 차원의 산별노조 건설운동을 총괄하기 위한 연구작업을 추진하였다. 연구팀은 민주노총과 노동연구소 등을 망라하여 구성하고, 각 연맹의 산별노조 건설 담당자들과의 면담과 워크숍, 공개정책토론회 등을 통해 조직의 의견을 수렴하는 과정을 거쳤다. 처음 시작할 때는 연구팀과 함께 민주노총 산별노조 건설특위를 구성하여 연구와 조직논의를 병행하면서 2000년 정기대의원대회에 산별노조 건설방침안을 제출할 예정이었다. 그러나 지도부 재편 과정을 거치면서 특위 구성이 연기되고, 이후 산별 방침 수립을 노동운동발전전략위원회의 사업으로 조정함에 따라 2000년 정기대의원대회에 산별노조 건설방침을 제출할 만큼의 조직 내의 논의를 전개하지 못하고 연구보고서 형태로 「산별노조 건설전략」을 제출하는 것으로 끝나치고 말았다. 이후 산별노조 건설방침은 노동운동발전전략위원회의 과제로 처리되고 전략위원회는 연구자와 조직내 간부를 망라하여 구성되어 수 차례의 워크숍과 분과별 토론회, 지역토론회 등을 거쳐 전략위원회 안을 제출하였으나 이 역시 조직 내의 이견으로 보고서 형태로 처리됨으로써 산별노조 건설방침은 확정되지 못하였다. 그러나 주요한 기조는 동일하므로 소개의 필요가 있다.

산별노조 건설의 원칙으로 ① 노조 가입문화의 완전 개방의 원칙 ② 최대한 조직화의 원칙 ③ 집중성과 전문성의 강화 ④ 민주성과 현장성의 강화라는 원칙을 제시하고 공동투쟁의 기조를 강력히 유지하되, 그와

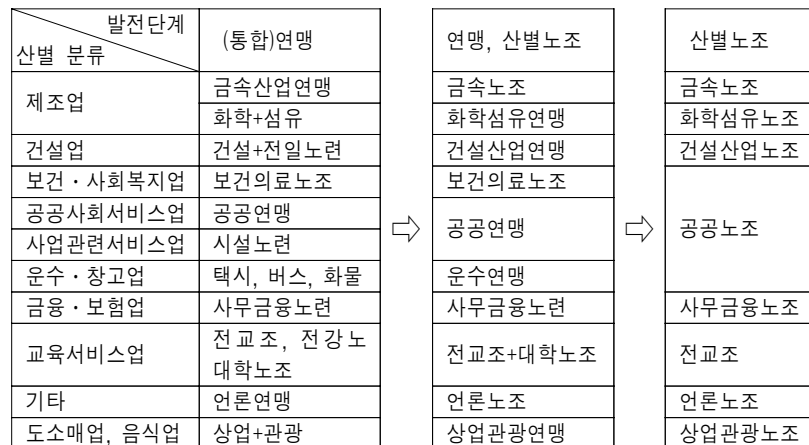
함께 서둘러 조직재편 작업을 진행시켜야 한다는 기초를 제시하였다.

아울러 산별노조 조직체계는 일률적일 필요는 없지만 ① 산별노조는 지역지부를 근간으로 재편한다. 즉 원칙적으로 본조-지부를 골간으로 하며, 이 지부는 지역지부가 되는 것이 원칙이나 과도기 상황에서는 부차적으로 기업지부를 설치할 수 있다고 하였다. 아울러 사업장 단위에서는 산별노조의 최일선 활동가로서 현장위원을 배치하고 현장위원의 역할로 ① 조직, 선전, 교육 등 노조 현장활동의 최전선 담당자 ② 단체협약 이행의 현장 감시자 ③ 고충처리위원 ④ 사업장 노사협의회 참여(대표선출) ⑤ 작업장협약의 체결과 관리 ⑥ 기타 작업장과 지역의 각종 활동에 참여 ⑦ 파업투쟁시 현장동원을 조직할 최일선의 현장 지휘부 등을 제시하고 있다.

민주노총의 산별노조 건설전략으로는 ① 민주노총 최우선적 조직 강령으로 산별노조 천명 ② 산별노조 건설 지휘통합기구를 설치하여 산별노조 조직화의 전체 과정을 조율할 것을 주문하였다.

산별노조의 구획과 조직 전망에 있어서는 2000년 현재 18개 산업별 연맹을 대산별 분류에 따라 조직 통합과 산별노조 재편 운동을 통해 10개의 산별연맹, 산별노조 병존 시대를 거쳐 8개의 대산별노조, 장기적으로는 서너 개의 대규모 통합 산별노조 체제로 재편한다는 구상이었다.

[그림 3-3] 산별노조의 구획과 조직 전망



40 산별노조운동의 현단계

이 조직 통합의 과정은 시기적으로 보면 첫 단계(연맹, 산별노조)로의 이행이 당면한 과제가 되고 다음 단계(산별노조)로의 이행은 향후 2~3년 정도가 될 것이다. 이를 보다 큰 통합 산별노조의 단계로 전환시키는 과정은 향후 5년 정도로 설정될 수 있을 것이다. 예컨대, 향후 5년 후(2005년)에는 민주노총은 7~8개의 산별노조들이 가입한 조직으로, 나아가 장기적으로는 제조산별, 공공산별, 민간 서비스산별 등 서너 개의 대규모의 통합 산별노조 체제로 전환해 나갈 것을 목표로 할 필요가 있다고 제시하였다.

2003년 정기대의원대회에 제출된 사업계획에서는 조직상태 진단과 사업계획을 2003년의 산별노조 건설 과제를 다음과 같이 제시하고 있다.

- ① 2003년까지 조합원 80% 이상을 산별노조로 전환한다.
- ② 2003년 임단투에서 모든 산별 조직은 집단교섭, 대사용자단체 교섭 등 산별 교섭을 추진한다.
- ③ 사용자단체 교섭의무조항 강화 등 제도개선 투쟁을 전개한다.
- ④ 경총의 사용자단체 확인을 위한 법적 대응 등 대자본 압박투쟁을 강화한다.
- ⑤ 산별노조의 강화를 위한 민주노총 산별노조 건설방침을 실현하기 위한 구체적 사업을 추진한다.

아울러 향후 5년간 지속적으로 추진할 민주노총의 운동방향에서 조직과제의 두 번째로 '산별노조 건설'을 들고 다음과 같은 방침을 제시하고 있다.

- ① 산별노조 전환
 - 2003년까지 조합원의 80% 산별 전환
 - 2005년까지 산별노조 전환 완료
- ② 산별 투쟁
 - 2003년 최소한 5년을 지속할 대중적 산별 공동요구 확립
 - 2004~2005년 산별교섭 쟁취를 위한 산별 공투
 - 2006년 산별협약 쟁취를 위한 전면 총파업투쟁 결합

③ 산별교섭

- 2003년 집단교섭, 사용자단체 교섭 추진
- 2004년까지 집단교섭 대세화
- 2006년 집단교섭체제 확립, 사용자단체 교섭 시작

④ 2007년 대산별로의 통합

결국 민주노총은 산별노조 건설방침을 지속적으로 마련하려고 노력 하였으나, 조직 내외의 어려운 조건 때문에 조직적 방침으로 결정하지 못한 채 가맹 산별 조직의 과제로 자율적으로 추진되다가 2003년 들어 대의원대회에 정식 방침으로 제출되기에 이르렀다고 할 수 있겠다. 2003년의 방침은 2003년까지 조합원 80% 산별 전환, 2005년 산별노조 전환 완료라는 기조하에 2006년 산별교섭 쟁취를 위한 전면 총파업과 집단교섭체제 확립을 목표로 제시하기에 이르렀다 하겠다.

나. 민주노총 산하 산별노조 운동 개괄

2002년 12월 말 현재 민주노총에 가맹한 산업별 연맹은 16개이며 노동조합수는 899개, 조합원수는 593,881명이다. 가맹 산업별 연맹은 1998년 8월 말 현재 20개, 1999년 4월 말 현재 19개, 2000년 9월 말 현재 17개, 2001년 12월 말 현재 16개로 유사 산업·업종간 조직 통합으로 점점 수가 줄어들고 있는 추세이다. 1995년 11월 창립 당시 조합원수 41만 8,154명으로 출범했던 것에 비교하면 17만 5,727명이 증가하였으며 매년 조합원수가 늘어나고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 2002년 6월 당시 조합원수보다 1만여 명 가까이 줄어든 것으로 나타났는데 이는 연맹조직에서 의무금 납부 기준으로 조합원수를 현실화하였기 때문이다.

<표 3-8> 민주노총 소속 노동조합 연도별 조직현황

(단위: 개, 명)

	1995. 11	1996. 11	1997. 5	1998. 4	1999. 8	2000. 9	2001. 12	2002. 6	2002. 12
노조수	862	828	1147	1283	1226	1341	966	973	899
조합원수	418,154	479,218	525,325	535,203	573,490	586,809	595,594	602,339	593,881

42 산별노조운동의 현단계

<표 3-9> 민주노총 소속 노동조합 조직현황(2002년 12월 말 현재)

조 직	2002년 6월		2002년 12월		비율(%)
	노조수(개)	조합원수(명)	노조수(개)	조합원수(명)	
전 체	973	602,339	899	593,881	100.0
건설산업연맹	85	25,585	75	14,134	2.4
공공연맹	144	100,232	159	101,869	17.2
금속산업연맹	84	161,603	87	161,687	27.2
대학노조	1	8,259	1	8,000	1.3
민간서비스	68	13,549	68	13,549	2.3
민주버스	1	1,055	1	1,654	0.3
민주택시	153	20,778	86	21,143	3.6
병원노련	14	41,046	12	41,382	7.0
사무금융연맹	136	70,735	137	69,862	11.8
시설노련	30	1,377	29	1,355	0.2
언론노련	24	18,046	24	18,666	3.1
전강노	1	850	1	850	0.1
전교조	1	90,459	1	93,378	15.7
화물노련	4	3,909	5	3,800	0.6
화학섬유연맹	129	28,710	128	28,415	4.8
여성연맹	7	2,484	7	1,522	0.3
지역	91	13,662	78	12,615	2.1

- 주: 1) 소속 조직으로 '지역'은 민주노총 지역본부를 통해 민주노총으로 직가입한 노조를 뜻함.
 2) 노조 형태에 따른 구분으로 산별노조는 1개 노조로 계산함(산별노조 상황은 별도로 첨부).
 3) 비율은 민주노총 전체 조합원수 대비 연맹별 조합원수임.

이 중에서 산업별 노동조합은 25개, 조합원수는 254,868명으로 조합수로는 2.8%, 전체 조합원수로는 42.9%의 비중을 차지하고 있다.

<표 3-10> 민주노총 소속 노동조합 가입형태별 조직현황(2002년 12월 말 현재)

노조형태	노조수(개)		조합원수(명)		비율 1(%)		비율 2(%)	
	2002.6	2002.12	2002.6	2002.12	2002.6	2002.12	2002.6	2002.12
기업별노조	858	796	341,219	326,398	88.2	88.5	56.6	55.0
산별노조	24	25	247,458	254,868	2.5	2.8	41.1	42.9
지역노조	91	78	13,662	12,615	9.3	8.7	2.3	2.1
전 체	973	899	602,339	593,881	100.0	100.0	100.0	100.0

- 주: 1) 비율 1은 노동조합수 기준, 비율 2는 조합원수 기준임.
 2) 지역노조는 지역본부를 통해 직가입한 노조임.

민주노총 산하 산별노조 건설운동은 ① 연맹간 통합 운동 ② 소산별노조 건설운동 ③ 산별노조 건설운동의 3가지 측면에서 바라볼 수 있다.

우선, 연맹간 통합운동은 동종 산업이나 유사 산업별의 조직간의 통합을 통해 상급단체로의 집중성을 강화함과 더불어 대산별노조로의 이행을 위한 산업별 구획의 기초로 작용하게 된다. 민주노총 산하 연맹들은 1997~98년 사이 28개 산업별 조직이 16개 산업별 조직으로 조직개편이 이루어졌다.

둘째로는, 소산별노조 건설운동이 활발히 전개되었다. 현재 민주노총 산하 28개 산별연맹 중에서 대다수는 소산별노조의 형태를 취하고 있다. 소산별노조는 그 자체로서 기업별노조를 극복한 전국적 단일 노조로서의 성격을 강하게 가지는 한편, 대산별노조로의 발전을 위한 중간단계로서의 위상을 가지고 있다.

셋째로는, 산별노조 건설운동을 들 수 있다. 기존의 연맹 틀을 벗어나서 산별노조를 목적의식적으로 전환해가는 운동이다. 현재 민주노총 산하에 전교조, 보건의료노조, 금속산업노조, 택시노조 등의 산별노조들이 이미 건설되어 활발한 활동을 전개하고 있다. 아울러 산별노조로 전환을 완료하지 못한 조직들도 공공연맹이나 화학연맹, 사무노련 등 각각 산별노조 전환 계획을 수립하여 건설 일정이 추진중이거나 계획 입안 단계에 들어서 있다. 아래에서는 이들 각각의 흐름들을 보다 구체적으로 살펴보고자 한다.

다. 연맹간 통합

민주노총은 활발한 조직통합을 통해 산별 이행을 위한 토대를 마련하고 있다. 이는 특히 군수 산별 조직의 통합을 통해 조직의 규모를 확대하여 상급단체로서 활동할 수 있는 토대를 마련함과 동시에 대산별 조직으로 이행할 수 있는 계기를 마련하는 의미가 있다. 언론노련과 출판노협이 1997년 11월에 통합하였으며, 금속산업의 '민주금속연맹, 자동차연맹, 현충련'의 3개 연맹이 금속산업연맹으로 1998년 2월 통합하였고, '공공연맹, 공익노련, 민주철도연맹'이 1999년 3월 공공서비스연맹으로

<표 3-11> 연맹 통합 현황

통합 연맹	통합 대상조직	통합 일자	통합 추진기간
언론노련	언론노련-출판노협	1997.11	1997. 초~1997.11(10개월)
금속산업연맹	민주금속연맹-자동차연맹-현충련	1998.2	1997.3~1998.2(1년)
공공연맹	공공연맹-공익노련-민철노련	1999.3	1998.4~1999.3(1년)
사무노련	보험노련-구 사무금융노련	1995.2	1998.4~1995.2(11개월)
사무금융노련	사무노련-민주금융노련	1999.2	1998.말~1999.2(4개월)
건설산업연맹	건설노련-전일노련	1999.1	1997.11~1999.12(2년)
화학섬유연맹	화학연맹-섬유연맹	2000.2	1998.2~2000.2(2년)
서비스연맹	상업연맹-민주관광연맹	2001.2	

통합하였고, 사무금융노련은 보험노련, 민주금융노련과 두 차례의 통합 과정을 거쳐 1999년 2월 통합하였고, 건설산업의 사무직과 기술자가 가입한 건설노련과 건설일용공 지역노조의 연합체인 전일노련이 건설산업연맹으로, 화학연맹과 섬유연맹이 화학섬유연맹으로 통합하였으며, 민주관광연맹과 상업연맹이 서비스연맹으로 2001년 2월 통합하였다.

이러한 과정을 거쳐 17개 산별연맹이 통합운동을 통해 7개 산별연맹으로 축소·재편되었다. 민주노총의 산하 연맹도 전체적으로 28개 산별연맹에서 16개 산별연맹으로 줄어들었다.

통합운동이 전개되다가 중단된 조직은 운수부문으로 민주택시연맹, 화물노련, 버스노조, 민주철도연맹 등 4개 조직이 연대하여 1995년 말 운수산업노조대표자회의를 시작으로 1997년 6월 운수산별노조추진위원회를 구성하였다. 그러나 1998년 4월 민주철도노련이 운수산별이 아닌 공공통합운동으로 전환하면서 조직의 중심점이 부재한 상태에서 각자의 사업(택시의 경우 완전월급제투쟁, 화물운송의 경우 소산별노조 건설)에 집중함으로써 논의가 중단된 상태이다.

라. 소산별노조 건설

민주노총 산하 조직에서는 큰 틀에서의 연맹 통합과 연맹 차원의 산

별노조 건설운동이 본격화되기 전에 이미 기업별노조 틀을 깨고 소산별 노조를 건설한 바 있다. 특히 이러한 노력은 연맹의 통합적 산별노조 건설이 어려운 조건에서 동질성이 강한 노조간에 소산별 단일노조를 건설하고 조직적 성과를 거둬으로써 산별노조 건설운동에 큰 동력을 가지게 만들었다.

우선 공공연맹 산하의 과학기술노조협의회가 그동안의 공동활동의 성과를 토대로 소산별노조인 ‘전국과학기술노조’를 1994년 4월 건설하였다. 당시 과기노조는 1997년 법개정 이전의 상황이었기 때문에 복수노조 금지조항과 기업별노조를 전제하는 각종 법조항과 노동부의 자의적 법률해석 때문에 기업별노조를 해산하는 과정을 거치지 않으면 안되었다. 결성 당시 노동조합법상의 조직 명칭 변경 결의를 통해 기업별노조를 산별노조의 지부 형태로 조직 전환하였으나 노동부에서는 ‘해산 절차 없이’ 소산별노조를 설립하는 경우 “노동조합법 제3조 단서 5호의 기존 노동조합과 조직 대상을 같이하는 경우에 해당”되는 것으로 하여 설립신고서를 반려하였다. 노동부는 복수노조 금지의 법리를 매우 엄격하게 해석하여 기존의 노동조합의 합병이나 통합의 경우에도 해산하지 않고서는 불가능하다는 자의적인 행정처분을 내린 것이었다. 결국 과기노조는 이를 돌파하기 위해 “산별노조가 합법적으로 설립될 때까지 기업별노조의 조건부 해산”이라는 조건부 해산 결의를 단위노조별로 결정하면서 소산별노조를 건설하는 어려움을 겪기도 하였다.

그러나 과기노조 건설의 의의는 일단 ‘조건부 해산’이라는 과정을 거쳐 산별노조를 건설할 수 있다는 사실이 최초의 선례로서 여타 조직에게도 기업별노조의 틀을 깨고 산별노조 건설에 적극적으로 나서게 된 계기를 만들었다는 것이다. 과기노조의 경험을 바탕으로 공공연맹 내에 연구전문노조, 전국운전학원노동조합, 전국건설엔지니어링노조 등 많은 소산별노조가 건설되었다. 과기노조 내부적으로도 기존에 노조 결성이 불가능했던 많은 사업장에 노조 결성과 안정화에 기여하였으며 부분적 공동교섭과 통일협약을 만들어내는 데 기여했다.

사무금융노련의 경우에도 이들 경험을 바탕으로 소산별노조가 대대적으로 결성되었다. 사무금융노련 산하의 조직들은 대부분 업종별 협의

회를 중심으로 구성되어 있으며 지역조직의 역할은 미미한 편이었다. 아울러 다양한 업종으로 구성되어 있는 조직의 특성상 이들 조직이 한꺼번에 대산별노조로 전환하기에는 조직별 준비 정도에 차이가 있었고 어려움이 있었다. 따라서 사무노련의 경우, 의도적으로 소산별노조의 조직화-대산별노조로의 통합이라는 산별노조 전환의 경로를 상정하기도 하였으며, 업종별협회의 동일 업종의 공통성과 공동사업과 활동의 경험을 토대로 소산별노조로의 전환이 용이하였던 측면도 강하였다. 이에 따라 사무금융노련 산하에는 현재 7개의 소산별노조가 건설되어 있는 상황이다.

현재 민주노총 가맹 단위로서 인정되고 있는 대학노조, 강사노조, 버스노조 등도 규모의 차이는 있지만 실질적으로는 소산별노조로 판단된다. 왜냐하면 이들 노조의 조합원수 규모의 경우 여타의 소산별노조와 그리 차이가 나지 않을 뿐만 아니라 그 조직 대상에 있어서도 대학직원, 강사, 버스 등으로 소산업 또는 업종에 해당되기 때문이다.

최근에는 1997년의 법개정과 더불어 노동부에서도 소산별노조로의 전환에 대해서 협소한 해석을 하지 않기 때문에 화물운송노조, 학습지산업노조, 민주버스노조 등 여러 조직이 소산별노조로 조직을 통합하거나, 건설운송노조나 타워크레인노조처럼 출범 시부터 소산별노조로 결성하는 경우도 늘어나고 있다.

소산별노조의 경우를 보면, 산업이나 업종의 공통성이 매우 크게 작용하고 있다는 것을 알 수 있다. 지역이나 기업별로 결성하기보다는 전국 단일의 노동조합을 결성하는 것이 훨씬 효율적이고 노동조합의 역량을 결집하는 데 도움이 된다는 것이 기업별노조에서 소산별노조로 전환하는 동력이 되었다.

아울러 이들 소산별노조의 경우 소산별노조라기보다는 '직업별노동조합'의 성격을 강하게 띠고 있는 경우도 상당수 있다. 예를 들어 강사노조는 강사라는 공통의 직업을 대상으로 하고 있으며, 타워크레인노조 역시 타워크레인기사라는 직업별노조라고 할 수 있다. 학습지산업노조 역시 학습지 교사들을 대상으로 하는 직업별노조의 성격이 강하다.

현재 민주노총 산하 소산별노조는 20개로, 산하 지부수는 525개, 조합

<표 3-12> 민주노총의 소산별 단일노조 현황

소 속	노조명	지부수(개)	조합원수(명)	설립일
건설산업연맹	전국건설운송노동조합	6	750	2000.09.22
	전국타워크레인노동조합	6	570	2000.08.12
공공연맹	전국과학기술노동조합	37	3,846	1994.04.15
	전국연구전문노동조합	17	937	1997.09.24
	전국자동차운전학원노동조합	44	753	2001.03.25
	전국건설엔지니어링노동조합	7	1,357	2001.11.10
	전국시설관리노동조합	34	1,391	
대학노조	전국대학노동조합	95	8,000	1998.11.06
민주버스노조	민주버스노동조합	20	1,654	1997.05.01
사무금융연맹	전국농업협동조합노동조합	77	9,466	1999.07.01
	전국새마을금고노동조합	2	400	1999.11.30
	전국생명보험노동조합	9	3,030	1998.04.01
	전국손해보험노동조합	14	8,732	1999.05.06
	전국상호저축은행노동조합	19	564	1996.05.15
	전국증권산업노동조합	14	6,170	1997.03.19
	전국축산업협동조합노동조합	87	6,954	1999.04.10
전강노	전국강사노동조합	2	850	1994.06.14
직가입노조	전국학습지산업노동조합	6	1,250	2000.11.20
	전국선원노동조합	1	870	1998.06.03
화물노련	전국운송하역노동조합	28	3,551	1999.03.02
총 계	20	525	61,095	

원수는 61,095명이다. 지부수가 525개라는 것은 기업별노조 525개가 소산별노조로 통합되었다는 의미나 마찬가지라고 할 수 있겠다.

그러면 소산별노조 건설의 의미는 무엇인가? 1997년 노동법 개정 이전에 복수노조 금지가 매우 좁게 해석되던 상황에서 기업별노조 체제와 복수노조금지 체제하에서 법적 제약과 행정관행의 제약의 틈바구니를 뚫고 기업단위를 넘어서는 전국 규모의 소산별 노동조합 체제를 건설함으로써 산별노조 건설 가능성을 실천적으로 확인했다는 점에서 큰 의미가 있다 하겠다.

그러나 소산별노조 건설은 대부분 공통의 산업이나 업종·직업이라는 유사성에 기초하여 노동조합을 건설하였다는 한계가 있다. 이는 대규모 산업별노조로 발전하는 계기와 토대의 성격을 강하게 가지지만 조합의 규모의 영세함이나 전국적 분포 등으로 볼 때 대산별노조로 가는 징검다리로서의 성격이 강하다고 할 수 있겠다.

한편으로 소산별노조는 대산별노조로의 통합·전환의 과정에서 조직 체계상 중요한 조직적 골간이나 중심으로 자리잡을 가능성이 높다 하겠다. 사무노련의 경우에 지역별 조직이 거의 건설되어 있지 않고 대부분 서울에 집중되어 있는데다가 소산업이나 업종의 공통성이 강하기 때문에 건설될 대산별노조에서도 소산별은 조직 체계상으로도 중요한 위치로 자리잡을 가능성이 농후하다. 공공 대산별에 있어서도 다양한 소산업이나 업종별 분과가 연맹 조직에서도 중요한 위치를 차지하고 있기 때문에 공공 대산별노조가 건설된다 하더라도 소산별이 조직 체계에 있어서 역할을 할 것으로 예측된다.

마. 산별노조 건설

산별연맹의 통합과 소산별노조 건설의 경험 등을 거쳐 산별노조 건설 움직임은 보다 확대되었다. 산별노조 건설의 가장 선두 주자는 병원노련이 건설한 전국보건의료노조이다. 보건의료노조는 합법화 이후 교섭권 위임에 기초한 공동교섭과 공동투쟁의 경험을 거쳐 1998년 2월 27일 가장 먼저 기업별노조를 산별노조로 전환하였다. 보건의료노조의 산별노조 전환은 공동교섭의 성과와 병원이라는 산업의 공통성에 기반한 연대감, 대병원 사업장의 적극적 참여 등이 강력하게 작용하였다. 보건의료노조의 성과를 토대로 뒤이어 대학노련이 대학노조(1998. 11)를, 화물노련이 운송하역노조(1999. 3)를, 언론노련이 언론노조(2000. 11)를, 금속산업연맹에서 금속노조(2001. 2)를, 택시연맹에서 택시노조(2001. 7)를 각각 건설하였다. 여기에 기존에 이미 민주노총 가맹 당시부터 산별노조나 단일 노조 형태를 취한 가맹 조직이 전교조와 강사노조, 버스노조 등이 있다. 이리하여 현재 민주노총 가맹 16개 산별 조직 중에서 가맹 단

위 자체가 산별노조인 조직이 전교조, 강사노조, 버스노조, 대학노조 등 4개 조직이며, 산하에 산별노조를 건설한 조직이 병원노련, 금속산업연맹, 언론노련, 화물노련, 택시노련 등 5개 조직이다. 즉 16개 산별 조직 중에서 9개 조직이 대부분 산별노조 전환을 완료했거나 완료중이다. 아울러 산별노조 전환을 결정하였거나 계획 논의인 조직으로는 사무금융노련, 화학연맹, 공공연맹 등 3개 조직이 있다. 따라서 민주노총 내에서는 산별노조 전환을 아직 본격적으로 논의하지 않은 조직은 서비스연맹, 건설연맹, 시설연맹 그리고 여성연맹 등 4개 조직뿐이다. 이상의 상황을 정리해 보면 <표 3-13>과 같다. 이하에서는 각 연맹별 산별노조 전환과 논의 과정을 간단히 설명하기로 하겠다.

<표 3-13> 각 조직별 산별노조 건설 추진 현황(2002년말 현재)

조직명	당면 목표	주요 현황	건설
건설산업연맹	통합연맹강화->산별노조건설		?
금속산업연맹	산별노조 확대강화	조합원 꾸준히 증가추세 (37,000명) 산별교섭 집단간담회 진행	2001. 2
화학섬유연맹	통합연맹->산별노조 건설	2001. 10월 산별추진위 구성, 지역본부에서 단사까지 확대 예정	2003. 2 예정
의료산별노조	의료산별노조 강화	산별노조발전전략위 논의 중	1998. 2
민주택시	택시단일노조	->운수산별(연맹) 운수산별추진위	택시 2001. 7
민주버스	단일노조강화		버스 1997. 5
화물노련	단일노조강화		운송 1999. 3
공공연맹	공공연맹 강화->공공대산별	2001. 9월 산별특위 구성 2002. 2월 정대에서 이행프로그람 초안	
언론노련	산별노조 건설	언론개혁투쟁	2000. 11
사무금융노련	업종별단일노조->산별노조건설	산별특위 구성운영, 2차 토론지침 논의 중, 12월 해외연수	2003. 2 예정
시설연맹	연맹통합 모색		미정
대학노조	대학노조 강화		1998. 11
전강노	조직확대		1994. 6
전교조	단체교섭쟁취, 조직확대	교육부와 교섭(중앙단위+시도단위) 조합원 꾸준히 증가 재정의 중앙집중이 강점	1989
민간서비스	조직확대		미정

주: 이주호, 「2002년 산별노조 건설과 투쟁과제」를 토대로 재정리.

1) 언론노조

전국언론노동조합연맹(Korean Federation of Press Unions, 약칭 언론노련)은 언론-출판 개혁과 언론-출판 노동자들의 노동조건 향상을 목표로 하고 있는 단위노조들의 연합체이다. 언론 민주화를 내건 언론노동조합들은 1987년 노동자 대투쟁의 과정에서 대대적으로 건설되었으며 이들은 민주노조진영 중에서 가장 먼저 1988년 11월 26일 41개 신문-방송-통신사 노동조합의 상급단체로 언론노련을 출범시켰다. 창립 당시 한국노총 산하 출판노련과 조직 대상 중복을 이유로 노동부로부터 신고증이 반려되었으나 소송을 통해 1991년 합법 연맹으로 자리잡았다.

언론노련은 창립 이후 편집권 독립 쟁취를 제1목표로 하여 각사 단체협약에 '편집권 독립' 조항을 신설토록 하는 등 제도적인 장치 마련을 위해 노력하는 한편, 부당한 기사 압력이나 낙하산식 인사 등의 외부 탄압에 맞서 투쟁해 왔다. 1990년 KBS 4월 투쟁, 1992년과 1996년 MBC 파업 등은 그 투쟁의 역사를 잘 보여주고 있다. 또한 내부적으로 촌지 거부, 윤리강령 제정 등에 힘쓰도록 하면서 언론자정운동을 통한 언론 노동자들의 민주언론 의지 고취를 위해 노력해 왔다.

언론노련의 산별노조 건설 움직임은 우선 방송사 단일노조 건설에서부터 시작된다. 연맹 내 업종분과 형태로 방송노조협의회(약칭 방노협)가 1994년 5월 만들어졌으며, 방노협은 즉각 소산별 형태의 방송노조를 건설하기 위해 1995년 1월 '한국방송노조 건설준비위원회'를 결성했다. 준비위는 방송단일노조 규약안을 확정하고 방송단일노조 문답집 제작 배포, 단일노조 정책공약 발표, 홍보 팜플렛 제작 배포 등 다양한 준비작업을 진행했다. 그러나 1996년 12월 사측의 방해공작 속에서 실시된 KBS노조의 조합원 총투표가 부결되면서 산별추진 사업은 소강상태로 접어들었다.

이후 언론노련은 1997년 11월 열린 산별기획단 2차 운영위원회에서 산별 건설 경로를 방송단일노조에서 언론산별노조로 정리하고 소산별노조가 아닌 연맹 산하 노조를 하나로 묶는 대산별노조를 추진하기로 했다. 소산별노조인 방송노조가 먼저 발족하게 되면 신문사 노조와 연맹의 약화를 가져오고, 방송노조의 고착화를 가져와 전체 언론산별노조

의 건설이 오히려 지연될 수 있다는 판단 때문이었다. 아울러 1997년 11월 정기대의원대회를 통해 출판 부문을 조직 대상으로 확대함에 따라 같은 해 11월 25일 서울지역출판노동조합, 서울지역인쇄노동조합, 종로서적, 교보문고 등이 가맹함으로써 언론, 출판 등 미디어산업 전반을 아우르는 대산별 조직으로 조직의 확대를 기했다.

이러한 활동에 근거해서 언론노련은 1998년 11월 26일 열린 제15차 정기대의원대회에서 언론산별노조의 건설 시기를 '2000년 11월 26일까지 언론산별노조를 건설한다'로 확정했다. 또한 산별노조 건설·단위노조 강화를 위한 지침으로 조합비(총액 1%), 임원의 전임기간(2년)을 우선적으로 통일시키기로 했다. 이어서 1999년 6월 24일 열린 제50차 중앙위원회에서는 특별위원회 형식의 '언론산별추진위원회'를 공식 출범시켰다. 산별추진위는 단위노조 순회간담회, 조합원 설문조사, 교육·홍보자료의 발간, 언론노보의 복간 등 언론산별노조 건설을 위한 토대 구축에 주력하였다.

이어서 연맹은 1999년 11월 26일 열린 제16차 정기대의원대회에서 언론산별노조 건설을 위한 '단위노조 규약 변경 조합원 총투표' 시기를 2000년 4월 17일~5월 20일로 확정하고 (가칭)전국언론매체산업노조 결성일을 9월 22일로 최종 확정했다. 그리고 토론용 규약 초안을 제출하고 산별노조 건설을 위한 2000년 사업계획안을 통과시켰다. 이 사업계획에 따라 산별추진위원 전체 수련회, 연맹 지도부의 집중순회 간담회 및 교육, 「(가칭)전국언론매체산업노조 건설 준비위원회」의 발족, 전체 단위노조 간부 합동수련회 개최 등을 통해 산별노조 건설의 대중적 토대를 넓혔다. 이러한 활동에 기초해서 산별노조 규약을 연맹 임시대의원대회에서 확정된 후 조합원 총투표를 거쳐 산별노조 건설과 기존의 기업별노조의 해산을 결의하였다. 마침내 2000년 11월 24일 50여 개 언론, 출판, 인쇄 사업장이 함께 한 가운데 전국언론노동조합(National Union of MediaWorkers)이 출범하였다. 언론노조는 언론개혁과 사회민주화, 노동조건 향상을 목표로 전국 신문·방송·통신·출판·인쇄 노동자들의 산업별노조로 민주노총 산하로는 두 번째로 출범하게 된 것이다.

언론노조의 의결기구로는 대의원대회, 중앙위원회가 있으며 정기대의원대회는 매년 11월에, 중앙위원회는 매분기마다 1회씩 개최된다. 대의원과 중앙위원은 각 지부 조합원수에 비례해 선출된다.

집행위원회는 위원장, 부위원장, 무임소 집행위원, 사무처장 및 각 실/국장 등으로 구성된 집행기구로서 대의원대회 및 중앙위원회 의결사항을 처리한다. 실질적으로 시시각각 벌어지는 현안을 논의하고 집행하는 기구로서 언론노조는 격주 단위로 집행위원회를 소집하고 있다.

언론노조는 언론 민주화를 위한 주요 기구로 민주언론실천위원회를 두고 있다. 위원회는 각 신문·방송·통신의 보도 내용을 분석 및 감시하고 바람직한 편집제작 방향의 제시를 통해 민주언론 구현에 관한 제반 사항을 연구·심의할 것으로 목표로 위원장 직속기구로 설치, 운영되고 있다. 민주언론실천위원회는 정기적인 모임을 통해 보도 내용을 분석, 정리하고 있으며 그 결과를 연맹 발행 주간지에 게재하고 있다.

언론노조의 조직체계는 ‘본조-지부, 본부’ 체계로 되어 있다. 이는 80% 이상이 서울에 집중되어 있는 언론노조의 특성상 지역조직이 골간이 되기 어렵기 때문이다. 따라서 기존의 기업별노조는 규모에 관계없이 지부·본부로 편제되었으며 본부는 1,000명 이상의 조합원이 가입해 있으며 전국적 조직을 갖춘 조직(예를 들어 KBS, MBC 등)이 해당된다. 지부·본부는 언론노조 규약에 반하지 않는 운영규정을 자체 제정해서 시행한다. 단체교섭과 체결권은 본조 위원장에게 있으며 현재로는 각 기업별로 교섭권을 위임받아 지부(본부)가 교섭하는 관행이 많다. 체결 시에는 위원장의 사전 승인을 받게 되어 있다. 기업별 교섭으로 풀기 어려운 사안이 발생할 시에는 중앙교섭단 일부와 지부(본부) 교섭위원이 함께 참여하는 공동교섭을 진행한다. 한국일보, 매경TV, 종로서적지부 등이 이 방식으로 교섭을 진행했다.

조합원 징계는 중앙집행위원회에서, 지부·본부의 징계는 중앙위원회에서 의결한다.

조합비는 임금총액의 1%로 되어 있으며, 80%는 해당 지부(본부)가 20%는 본조에 배정된다. 조합비는 현재 지부(본부)에서 중앙으로 납부하고 있다.

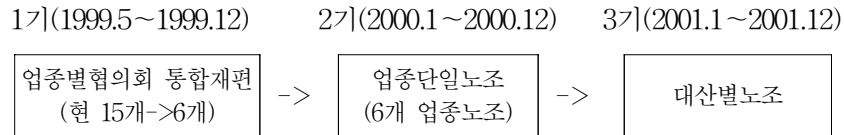
2) 사무금융노련

전국사무금융노동조합연맹(사무노련)은 1987년 한국노총의 4·13 호헌조치 지지성명에 반발하면서 금융노련에서 떨어져 나온 일부 노조와 1986~87년 새롭게 설립된 손해보험, 증권 등 제2금융권 노조를 주축으로 1987년 11월 만들어졌다. 사무노련은 끈질긴 투쟁을 통해 1988년 8월 한국노총을 상급단체로 하지 않는 최초의 합법연맹을 탄생시켰다. 이후 사무노련은 한국노총 소속 보험노련과 임단협 공대위를 꾸리는 등 연대활동을 계속하다 1995년 2월 ‘전국사무노동조합연맹’으로 통합했고, 다시 1999년 2월에는 민주금융노동조합연맹과 통합해 연맹의 명칭을 ‘전국사무금융노동조합연맹’으로 바꿨다.

사무노련의 특징은 우선 조직이 매우 분산되어 있다는 점이다. 조합원수 규모로는 금속산업연맹(17만 명)에 미치지 못하지만 기업의 수는 321개로 민주노총 소속 연맹 중 제일 많으며 1개 기업별노조의 경우만 해도 많게는 200여 개 지부·분회로 분산되어 있을 정도로 매우 분산되어 있다. 또한 기업별노조도 본조가 서울에 집중(90%)되어 있으나 단위노조의 지역 상근은 거의 없어 분회, 지부장 등 중간 조직이 매우 취약하며, 조합원들의 지역간·부서간 이동이 빈번하여 안정적 조직활동이 매우 어렵다. 또한 연맹 산하 조직이 20여 개 이상의 다양한 업종으로 구성되어 업종 내의 공동활동이 중심이 되고 업종간 연대의 경험이 미약하며 연맹의 통일성을 확보하기 어렵다는 점이다.

이에 전국사무금융노동조합연맹은 금융권 전체를 일거에 산업별 노조로 묶는 것은 어렵다고 보고 연맹 내 업종별 체계적 공동활동의 경험 축적과 연대성이 필요하다고 보고 업종별 소산별노조 건설에 박차를 가하였다. 생명보험사노조들이 지난 1998년 4월 1일 전국생명보험사노조를 출범시켰고 이어서 1999년 3월 19일 증권사 8개 노조가 모여 전국증권산업노조, 1999년 5월 1일 전국손해보험사노조를 결성하는 등 현재 7개 소산별노조가 연맹 산하에 건설되어 있다. 이러한 소산별노조의 경험을 토대로 연맹은 1단계로는 6개의 대업종으로의 통합, 6개 업종단일노조의 건설, 대산별노조 건설이라는 3단계 산별노조 건설계획을 세운 바 있다. 그러나 점차 소산별노조의 분산성이 강해지면서 연맹으로의

통합력이 이완되고 이 대산별노조 건설방안은 실현되지 못했다.



이에 2001년 대의원대회에서 산별노조의 건설 시기를 2002년 9월로 하고 이를 위한 사업으로 사무금융산별노조추진위 구성, 산별 건설방침 확정, 교육·선전·조직 사업추진 등을 결의하였다. 이에 따라 산별노조 기획단과 추진위원회가 구성되어 순회 간담회, 대표자수련대회, 공청회, 산별학교 개설 등의 사업을 전개하고 산별노조 건설방침안 확정 등의 사업과 함께 산별노조 전환을 위해 단위노조의 규약 변경을 추진하였다.

그러나 산별노조 건설을 위한 임시대의원대회가 열린 2002년 5월에 단위노조별로 산별노조 규약 변경 추진은 19개 노조 37,850명에 지나지 않아 힘 있는 결의가 이루어지지 못하였다. 이로 말미암아 실질적 산별노조 추진은 2003년 1월 위원장 선거로 신임 지도부가 선출되면서 신임 지도부의 과제로 넘겨지고 말았다.

3) 전국민주화학섬유노동조합연맹

전국민주화학섬유노동조합연맹(약칭 민주화섬)은 민주노총 산하인 화학연맹과 섬유연맹이 2000년 2월 통합대회를 거쳐 통합한 화학·섬유 산업의 대산별연맹이다. 화학연맹은 1996년 3월 16일 38개 노조 13,331명으로 출범하였으며, 섬유연맹은 1997년 9월 한국노총 섬유노련 산하의 화섬부회와 섬유연맹추진위와 1997년 9월 통합하여 만든 조직으로 1997년 9월 23개 노조 약 1만 명으로 출범한 조직이다.

통합연맹의 출범은 기존의 연맹이 갖고 있는 한계-조직적 안정성과 지역 편중-를 극복할 대안을 통합에서 찾았기 때문이다. 양 연맹은 상근 역량은 기껏 4~10명 수준으로 산별 시대에 요구되는 노조활동의 깊이와 폭을 맞추기에는 턱없이 부족한 실태였다. 따라서 산업별 정책의

개발 등의 정책활동 및 미조직 노동자의 조직화를 위하여서는 중앙상근 역량을 획기적으로 강화하여야 하는데 이를 양 연맹의 통합을 통한 전 임역량과 통합재정의 운영에서 찾았다. 아울러 민주섬유연맹은 울산과 구미에 조직이 집중되어 있고 화학연맹은 충북과 광주전남, 부산경남, 울산에 조직이 집중되어 있다. 이와 같은 두 연맹의 지역적 편중성을 고려해 보았을 때 통합을 통해 지역본부 체계를 만들어 갈 수 있는 조직적인 기반을 확보할 수 있었다. 실제로 양 연맹의 통합으로 8개 지역의 교두보가 강화되어 전국적 조직화를 힘있게 할 수 있었다. 이로 인해 1998년 2월 화학연맹 대의원대회의 통합추진 결정으로 출발한 양 연맹의 통합은 통합추진위 구성을 거쳐 2000년 2월 마침내 통합연맹의 결성으로 이어졌다.

통합연맹은 창립 당시 산별노조 건설을 분명한 목표로 설정하였으며 준비기, 이행기를 거쳐 2005년 산별노조를 건설할 것을 천명하였다. 그러나 2001년 정기대의원대회에서는 급변하는 내외 노동환경에 능동적으로 대응하기 위해 산별노조 건설 시기를 2003년으로 앞당기기로 결정하였다. 이에 따라 「화학섬유산별노조건설추진위원회」가 9개 지역본부별로 1명씩 구성되어 10월부터 본격적으로 가동되기 시작하였다. 추진위는 산별노조 건설 초안을 마련하고 각 지역본부별 순회간담회 등을 시행하였다.

2002년 들어서서 산별노조 건설은 더욱 박차를 가하게 되었다. 2월의 대의원대회에서 「산별노조건설준비위원회」가 연맹 위원장이 준비위원장으로, 각 지역본부장이 지역준비위원장으로 구성되었으며 산하에 조직소위, 정책소위, 교육선전소위와 실천단을 구성하였다. 준비위에서는 산별노조 건설 방침을 보다 세부화하고, 산별노조 강사단 훈련, 산별 학교 개설, 노조별 교육, 산별준비위 전체 수련회 등을 실시하는 등 산별노조 건설의 대중적 기반을 확대하였다.

그러나 2002년 10월의 임시대의원대회에서는 2003년 2월 산별노조 건설 일정을 두고 격론이 벌어져 2월 건설 원안과, 하반기 연기안, 1월 중간점검안 등 모두가 부결되는 사태가 벌어졌다. 이에 결국 산별노조 건설 관련해서 시기별 사업계획은 폐기되고 그 외의 사업은 만장일치로

통과되었으며 빠른 시일 내에 임시대의원대회를 개최하여 산별노조 건설계획을 다시 논의기로 하였다. 이는 산별노조 건설의 대중적 결의가 미치지 못하고 있다는 것을 보여주었다 하겠다. 이에 11월 22일 다시 임시대의원대회가 개최되어 다음의 사업계획이 제출되었다. 임시대의원대회에서는 ① 모든 가맹노조는 2002년 11월 22일 임시대의원대회 직후부터 산별노조 조직 전환을 최대한 결의한다. ② 전국화학섬유노동조합(가칭)은 2003년 1월 말까지 연맹 조합원 3분의 2 이상 전환할 때 2003년 2월 정기대의원대회에서 건설한다. ③ 연맹 조합원 3분의 2 이상이 산별노조로 조직 전환을 하지 못하였을 때는 2003년 2월 정기대의원대회에서 산별노조 건설 시기를 재논의한다는 방침이 결정되었다. 이 방침은 또 대의원대회 이후 산별노조 전환기(11월 대의원대회 이후)에는 조직적으로 산별노조 전환 결의와 더불어 집행력 강화 훈련을, 산별노조 조직 강화기(2003년 3월~5월 말)에는 대중적 공동사업과 지부 창립·강화, 산별노조(건설) 공동투쟁기(2003년 5월 말~7월 말)에는 임·단협 시기에 전국 동시조정신청, 쟁의 찬반투표, 공동 집중투쟁 전개 등을 전개하는 사업 일정을 밝히고 있다.

그러나 2003년 2월 10일 현재 연맹 산하 130개 노조 28,407명 가운데 18개 노조 1,835명만이 산별 조직형태 변경 결의(노조수로는 13.8%, 조합원수로는 6.4%에 해당)를 하였기 때문에 산별노조 건설은 좀더 늦추어질 것으로 보인다.

4) 전국대학노동조합

1987년 노동자 대투쟁 이후 건설된 대학직원노조들의 협의체로서 전국대학노동조합협의회가 1988년 2월 1일 결성되었다. 협의회는 사립학교법의 민주적 개정이나 공동사업의 토대를 거쳐 1992년 8월 29일 전국대학노동조합연맹(약칭 대학노련)을 건설하였다. 창립 2년 만에 대학노련은 전국 70여 개 노조, 10,000명의 조합원을 거느린 조직으로 발전했다. 전국적으로 분산되어 있으며 소규모 노동조합으로 구성된 대학노련은 조직의 발전방향으로 1994년부터 단일노조 건설 문제를 제기하고 교육·선전사업 등 산별노조 전환을 위한 사업을 추진해 왔다. 1995년 9

월의 대의원대회에서는 「대학단일노조추진위원회」를 결성하여 11월에는 준비위로 변경하고 1996년 들어서는 단일노조 규약안의 심의와 단위노조 해산 결의를 추진하였다. 그러나 그해 11월까지 조합해산 총회를 완료한 조직이 전체 조합의 50%에 미달함으로써 단일노조 건설 작업은 1차 무산되고 집행부 총사퇴까지 이어졌다. 이는 낮은 결의 수준과 내부 이견으로 인해 힘있는 결의가 이어지지 않았기 때문이다.

1997년 들어 공동 임·단투와 공동투쟁을 통해 단일노조 건설을 위한 여건 조성에 나선 연맹은 8월의 정기대의원대회에서 1998년 9월까지 대학단일노조를 건설하기로 결의하였다. 이에 따라 단일노조건설준비위가 구성되어 각종의 교육·선전사업을 거쳐 1998년 11월 전국대학노조가 창립대회를 갖고 정식 출범하였다. 출범 당시 대학노조는 45개 노조 5,000명이 가입했으며 '본조-지역본부-지부' 체계를 갖고 본조 의무금은 1인당 4,000원으로 정해졌다. 1999년 말에는 미가입 29개 노조 중에서 24개 노조가 가입하였으며 추후 연맹을 해산함으로써 명실상부한 전국대학직원의 단일 소산별노조로서 역할을 하고 있다.

5) 전국공공사회운수서비스노동조합연맹

전국공공사회운수서비스노동조합연맹(약칭 공공연맹)은 민주노총 산하 전국공공노동조합연맹, 전국민주철도지하철노동조합연맹(민철노련), 전국공익사회서비스노동조합연맹(공익노련) 등 3개 조직이 통합하여 만든 공공부문의 통합연맹이다. 공익노련은 정부출연기관노동조합, 경제사회단체노동조합, 엔지니어링업체노동조합이 연대하여 만든 전문노련이 공익성, 사회성을 강하게 띤 노동조합으로서 위상을 정립하여 명칭을 바꾼 조직이며, 민철노련은 서울지하철노조와 부산지하철노조가 연대하여 만든 궤도노동조합의 연합단체였다. 전국공공노동조합연맹은 한국통신 등의 공공부문노조들이 만든 공공부문노조대표자회의를 거쳐 민주노총 출범과 함께 결성한 공공부문노조의 연맹이었다. 이들 3개 조직은 1998년 내 통합을 목표로 통합준비위원회와 공동투쟁을 거쳐 1999년 3월 13일 통합을 이루어냈다.

공공연맹은 2002년 1월 현재 151개 노조 114개 지부(총 260개 사업

장). 99,360명의 조합원으로 구성되어 있으며, 단위노조당 조합원수는 658명, 단위사업장당 조합원수 382명이다(2003년 2월 한국노총을 탈퇴한 철도노조가 가맹하여 현재로는 약 12만 명의 조합원이 가맹한 조직이다). 연맹은 정보통신, 운수, 출연기관, 공공서비스 등 8개 분야의 다양한 업종으로 구성되어 있으며 45,000명의 조합원을 가진 한국통신노조와 수십 명에 지나지 않는 노조까지 규모별 편차도 다양하다.

공공연맹은 공공부문(자본의 성격)을 중심으로 해서 공공서비스를 담당(노동의 성격)하는 민간부문의 노동자들이 함께 단결한 조직으로, 공무원을 제외하고 조직화된 공공부문 노동자의 20% 이상을 대표하고 있다. 또한 한국통신이나 발전노조, 지하철노조 등 높은 사회적 영향력을 기반으로 하는 투쟁역량과 정책역량으로 양적 측면뿐만 아니라 질적인 측면에서도 공공서비스부문에 종사하는 노동자를 대표하는 위상을 차지하고 있다. 특히 1999년 공공부문 세 연맹의 통합 이후 운수 및 통신·공공시설환경관리·문화예술 분야에서 광범위하게 노조가 조직되고, 에너지부문의 노조들이 함께 하면서 공공연맹은 명실상부한 공공서비스부문의 대표 조직이 되었다.

따라서 공공연맹은 중장기적으로 공공서비스부문을 총괄하는 공공대산별 건설의 핵심 주체로서의 역할이 주어지고 있으며, 이를 위해 1차 통합을 통한 공공연맹 출범에 이어서 공공서비스부문 유사 연맹과의 2차 통합과 연합조직인 연맹을 단일조직인 산별노조로의 전환이 추진되고 있다. 이에 1999년 11월 6일 연맹중앙위는 연맹발전 방향의 정립을 위해 연맹발전특위 구성을 결의하였으며, 연맹발전특위는 총 14차에 걸친 회의를 통해 연맹의 정체성 확립과 조직체계 정비 등의 방향과 함께 산별노조 건설방안을 제출하였다. 특위가 2000년 10월 25일 중앙위원회에 제출한 산별노조 건설안은 다음과 같았다. 즉 2001년 말 산별노조 건설을 목표로 ① 발전특위보고서를 채택하는 중앙위원회 결의를 통해 산별노조 건설논의 출발을 결의하고 ② 2000년 정기대의원대회에서 (가) 산별노조건설특별위원회 설치를 결의하되 ③ 집행부가 바뀌는 사정을 고려하여 세부 구성은 새 집행부 중집위로 위임하도록 한다. ④ 다만, 실무준비의 빠른 진전을 위하여 정기중앙위 결의 이후 사무처에서 세부

실행계획을 작성하여 (가)산별노조건설특별위원회 설치 결의시 특별위원회 사업계획과 예산까지 동시에 결의하도록 한다.

2002년 2월 19일 제출된 산별특위 보고서는 공공연맹의 산별 이행계획(안)을 담고 있다. 이 안에 따르면, 공공서비스산업의 노동자를 대상으로 다른 산별노조와 달리 업종본부를 중심으로 본부 산하에 업종지부, 기업지부, 지역지부, 비정규지부 등 다양한 형태의 지부를 상정하고 있다. 조합비는 임금총액의 1%를 기준으로 하고, 의결기구로는 ‘총회-대의원대회-중앙위원회’ 구조를 두고 임원은 직선으로 선출하는 것으로 하고 있다. 산별노조의 이행 과정은 ① 1단계(2002년~2003년 6월): 가능한 소산별(업종)(업종)노조 건설(기업별노조가 50% 이상) ② 2단계(2003년 6월~2005년): 연맹은 업종산별노조의 연합체 형태(기업별노조가 50% 이하) ③ 3단계: 공공산별 단일노조 출범과 안착(2006년1월 출범)의 3단계에 걸친 중기적 계획을 내세우고 있다. 이 계획은 공공연맹의 특성인 다양한 업종과 규모의 분산성 등을 고려한 중기적·단계적 사업으로 무리하게 산별노조 건설을 추진하기보다는 소산별노조를 건설한 토대 위에서 산별노조를 건설하겠다는 것으로 보인다.

공공연맹은 최근 선출된 신임 지도부가 산별노조 건설에 대한 강력한 의지를 가지고 기존의 운영체계도 소산별노조 중심으로 독려·재편하고 임기 내 공공부문 대산별노조를 건설하기 위해 노력하고 있다.

제4장 산별노조의 사례

1. 전국교직원노동조합

가. 역 사

교원노동조합의 시작은 금융노동조합과 마찬가지로 4·19 직후로까지 거슬러올라간다. 대한교련의 어용성을 규탄하며 교육민주화운동을 전개한 「한국교원노조연합회」는 4·19 직후 10만 교원 중에서 3만 명이 가입할 정도로 대중성을 확보했지만 5·16 군사 쿠데타에 의해 1,500여 교사가 구속·해직당하면서 해체된 이후 1970년대까지 교육현장은 지나긴 암흑기를 맞게 되었다. 이후 1980년대 초반 공개적 교사교육운동에 이어 교육민주화선언 등 유신 독재에 맞선 교육민주화운동을 전개하기에 이르렀다.

1987년 6월 항쟁 이후 전국 방방곡곡에서 노조운동이 폭발하면서 교사운동도 활발하게 전개되어 9월에 전국적 교사 조직으로서 「민주교육 실천전국교사협의회(전교협)」가 탄생하였다. 기존의 다양한 지역 모임과 공개단체가 대동단결하여 단일한 전국적 조직으로 발전한 것이다. 전교협은 교육의 민주화를 모토로 교육 악법 개정 투쟁을 펼치는 동시에 조직건설 운동과 사립학교 민주화 운동을 전개하였다.

교사 대중의 적극적 진출, 특히 사립교사들의 대중투쟁은 전교협이라는 임의 조직의 형태로는 더 이상 조직적으로 수용하기 어려운 상태에 이르게 되었다. 법적으로 명확히 규정되고 교육노동자의 권리가 보장되는 조직 형태인 노동조합만이 유일한 해결방안이었다. 그러나 국회를 통한 정상적인 법개정의 길이 당시 노태우 대통령의 거부권 행사로 봉쇄된 상황에서 전교협은 전면적 탄압을 감수하고라도 교원노조를 결성하여 대중의 힘으로 돌파해 나가기로 결정하였다. 당시 전교협의 지도

부는 조직형태와 관련해서 교원의 노동조건이 전국적으로 동일하다는 점과 전면적 탄압에 맞설 효율적 조직형태로서 전국단일 산별노조 형태를 취하기로 합의하였다. 이에 1989년 5월 참교육이라는 기치하에 전국 교직원노동조합이라는 산별 노동조합이 결성되었다.

그러나 전교조의 결성은 당시 공안정국과 맞물려 정권의 대대적인 이데올로기 공세와 1,519명의 해직과 42명의 구속이라는 대대적 탄압을 낳았다. 이에 전교조는 해직교사를 중심으로 한 선도적 투쟁과 전국 2천여 개 조직이 참여하는 탄압저지 공동대책위원회의 결성, 서명운동, 범국민대회 등 범국민적 운동을 전개함으로써 이에 맞섰다. 그러나 지속적 탄압은 무려 10년간에 걸친 범외노조의 시작이었을 뿐이다. 범외노조 시절 전교조는 조직 사수와 교육개혁운동을 꾸준히 전개해 나갔으며, 한편으로 중·고등학생 운동과 학부모 운동의 활성화를 낳았다.

1993년 김영삼 정권의 등장과 개혁 드라이브의 진행은 전교조에 대한 정부의 정책에 변화를 가져왔다. 해직교사의 대거 복직이 가능해지고, 교육개혁 조치의 시행, 노사관계개혁위원회를 통한 전교조 합법화 논의 등이 이루어졌다. 해직교사의 대거 복직은 비록 범외노조 상태이지만 현장교사 중심으로 조직이 재편되는 결과를 가져왔고, 현장의 활동력이 강화되는 긍정적 효과를 낳았다. 그러나 사립 해직교사가 공립으로 복직하는 바람에 사립 활동가층이 대폭 줄어드는 결과를 초래하였다. 한편 김영삼 정권에서 노개위를 구성하여 전교조 합법화 문제를 다루면서 전교조 합법화 국면이 열리게 되었다. 이후 논의는 김대중 대통령 당선 이후 노사정위로 전환되어 전교조 합법화가 논의되기에 이른다. 이에 1998년 2월 노사정 합의로 교원노조의 합법화가 결정되고, 10월 31일 제2기 노사정위원회에서 교원노조에 관해서 특별법 형태로 교사의 단결권과 단체교섭권을 인정하는 안이 합의되었다. 마침내 1999년 1월 6일 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」이 국회 본회의를 통과함으로써 전교조는 마침내 합법화의 길이 열리게 되었다(법 시행은 1999. 7. 1).

합법화 이후 전교조는 대대적 조직 확대의 시기로 접어들었다. 조합원이 8천 명에 불과하고 후원회원을 포함해도 조직세가 3만 명을 넘지

못한 상태에서 7만 조합원(2000년 7월)으로, 2002년 말에는 9만 명이 넘는 대규모 조직으로 성장하였다. 합법적인 지위 획득에 따라 교육부와 시·도 교육청에 대한 위상이 높아졌고, 단체교섭을 통해서 교원의 처우개선 측면에서 구체적 성과를 획득하여 교사 대중조직으로서의 위상이 강화되고 이를 지렛대로 하여 조직 확대를 할 수 있게 되었다.

<경과>

- 1986. 5. 10 교육민주화선언
- 1987. 9. 27 전국교사협의회(전교협) 창립
- 1987~88 교육법개정운동, 학교민주화운동, 사학비리척결운동, 촌지없애기운동 전개
- 1989. 2. 19 전교협 대의원대회, 노조 건설 의결
- 5. 14 전교협, 노조 건설준비위원회 결성
- 5. 28 전국교직원노동조합(전교조) 결성
- 6. 7 전국 15개 지부 결성 완료
- 7. 1 문교부, 전교조 조합원 전원 파면·해임 방침 발표. 1,527명 파면·해임.
- 1990. 5. 4 현직교사, 해직교사 원상복직추진위원회 결성
- 1991. 3. 27 기초의회선거에서 해직교사 7명 전원 당선
- 10. 15 교원 15,000여명, 국회에 초등학교과전담제 실시 관련법 개정 청원 제출
- 1992. 6. 21 교육대개혁과 해직교사 원상복직을 위한 전국추진위원회(전추위) 결성
- 1994. 3. 해직교사 1,524명 중 1,294명 복직
- 1995. 3. 14 기자회견 통해 ‘학교 현장 변화를 위한 교육개혁안’ 발표
- 11. 14 교사 6,032명 명의로 교육법 개정청원 국회 제출
- 1996. 2월 초등위원회, 수업시수 19시간 법제화 서명, 16,162명 참여
- 8. 21 교원노동기본권 확보투쟁본부 결성
- 12. 11 전교조합법화 총력투쟁 발대식, 1997년 2월까지 조합원 3,000여명 명단 공개

1998. 2. 6 노사정위원회, 1999년 7월부터 교원노조 인정키로 합의
 9. 1 전교조 관련 해직교사 128명 복직
 1999. 1. 6 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 국회
 통과
 1999. 7. 1 전교조 합법화
 1999. 12 조합원 65,000명으로 확대

나. 조직 대상 및 조직률

전교조의 조합원은 교원노조법상 ‘전국의 유치원 및 초·중·고등학교의 교원’에 한정되어 있으며 조합의 규약에도 명시되어 있다. 여기에는 정규직 교원뿐만이 아니라 비정규직 교원도 가입할 수 있다는 것은 물론이다. 그러나 전교조는 사범대학, 교육대학 학생이나 퇴직 교원에 대해서 준조합원이나 명예조합원 제도를 두어 정식 조합원은 아니라 하더라도 조합활동에 참여할 수 있도록 제도적 장치를 마련하고 있다. 또한 규약 제6조 제1항의 규정에 불구하고 부칙에 “부당해고된 교원은 조합원이 될 수 있다. 종전 규약에 의거 조합원 자격을 갖고 있던 해직교원 중 복직되지 않은 조합원 및 이 규약 시행일 이후 부당해고된 조합원은 규약 제6조 제1항의 규정에 불구하고 조합원 자격을 유지한다.”라고 규정하여 부당해고된 교원의 조합원 자격을 인정하고 있다.

한편으로 교원이 아닌 학교 직원 등은 교원노조법상 교원노조에 가입할 수는 없지만 전교조는 ‘전국교직원노동조합’이라는 출범 당시의 명칭을 그대로 고수하고 있는데서 보여지듯이 장기적으로 직원까지 포함한 교육산별노조를 지향하고 있다. 그러나 현재로는 교원에 한정된 ‘전문직 노동조합’의 성격을 강하게 가지고 있다고 할 수 있겠다. 그런 의미에서 전교조는 교육산별노조를 지향하는 교원노조로서의 성격이 강하다.

2002년 11월 현재 전교조의 조합원은 93,375명으로 전체 교원 약 43만 명의 21% 정도, 사립유치원교사와 대학교수를 제외하면 28.1%의 조직률을 보이고 있다. 이는 합법화 이전인 1998년 4월의 7,644명, 조직률 1.8%의 상황에 비해서 합법화로 인해 비약적인 조직 확대를 가져왔다

<표 4-1> 연도별 전교조 조합원수 증감 현황

	1993	1997	1998. 4	1999.12	2000.12	2001.12	2002.11
조합원수	9,700	7,650	7,644	54,649	74,750	87,966	93,375
교원수	410,884	442,560	428,050	423,009	427,148	433,408	-
조직률(A)	2.4%	1.7%	1.8%	12.9%	17.5%	20.3%	-
조직률(B)	-	-	-	16.4%	22.9%	27%	28.1%

주: 조직률(A)는 전체 교원수 대비 조합원수, 조직률(B)는 사립유치원 및 대학의 교원을 제외한 교원 대비 조합원수.

자료: 전교조, 「대의원대회 각년도 자료집」; 교육부, 『교육통계연보』 참조.

는 것을 알 수 있다. 합법화 원년인 1999년 12월 전교조의 조합원은 54,649명, 2000년 12월에는 74,750명, 2001년 12월에는 87,966명, 2002년 12월에는 93,375명으로 매년 1만 명 이상의 조직 확대가 이루어져 왔던 것이다. 아울러 2002년 6월 말 현재 연결 학교수는 8,635개로 전체 학교 10,347개 대비 83.5%로 학교 현장의 83.5%에 전교조의 조합원이 1인 이상 존재하고 있음을 알 수 있다. 아울러 분회창립 학교 수는 4,835개로 전체 학교 현장의 46.7%에 전교조의 분회가 설치되어 있는 상태이다.

현재의 조직률은 조직 대상 교원 10명 중 약 3명꼴로 한국노동조합 조직률 12%에 비하면 전교조의 조직률은 매우 양호한 편이라고 할 수 있겠다. 그러나 한편 2002년의 조직 확대는 약 5,400명 정도에 지나지 않아 합법화로 인한 조직 확대의 추세는 점차 수그러드는 추세라는 것을 알 수 있겠다. 2002년 사업계획에서 전교조는 원래 학교 연결률 100%와 100% 분회 창립, 조직률 30%, 10만 조합원 확대를 목표로 했다. 전교조는 사업평가에서 “결국 성과적인 단체교섭을 포함한 획기적인 법제도 개혁의 성과 축적이 조직 확대의 ‘비약적 계기’가 될 것”이라고 진단하였다.

다. 조직체계 및 기구

1) 조직체계: 본조-지부-지회-분회

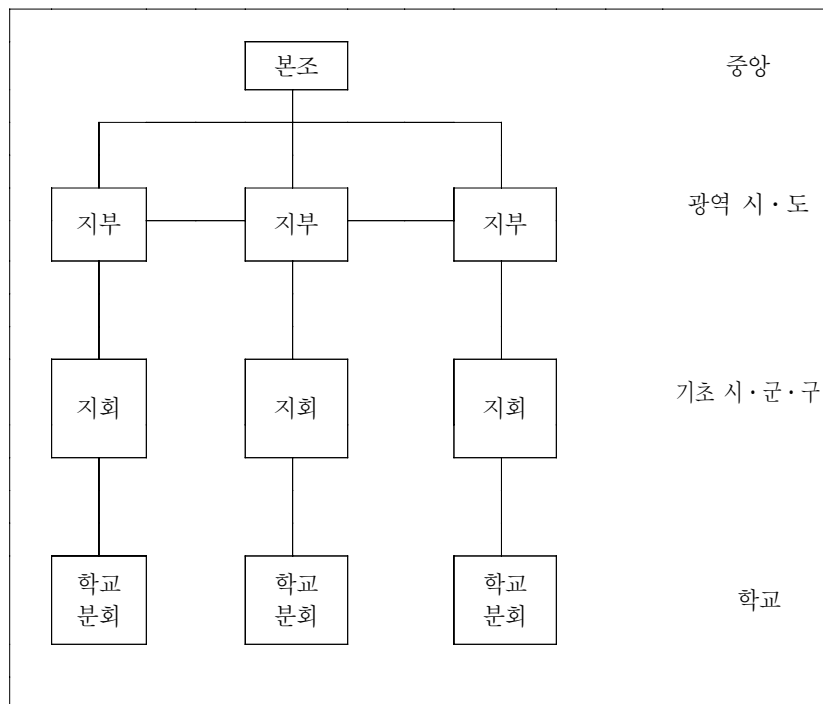
전교조의 조직체계는 본조-지부-지회-분회의 4단계 체제를 채택하고 있다. 지부는 광역시·도별로 설치되며, 현재 16개 광역 시·도에

전부 지부가 설치되어 있다. 지회는 기초 시·군·구 단위로 설치·운영한다. “단, 중앙집행위원회의 결의에 따라 둘 이상의 구·시·군을 통합하여 지회를 설치하거나, 하나의 구·시·군을 분할하여 지회를 설치하거나, 급별·설립자별로 지회를 설치할 수 있다”(규약 제37조 제2항 단서). 이는 조합원의 규모에 따른 탄력적 운영을 기하기 위함이다.

지부·지회 단위에서는 대의원대회와 지부·지회의 장을 두어 민주적 운영체계를 갖추고 있다. 지부장과 지회장은 위원장과 마찬가지로 동일한 임기(2년)를 가지고 동시에 소속 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 지부·지회의 대의원 역시 전국대의원과 마찬가지로 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되며, 임기는 1년이다.

학교 현장은 분회장이 분회 조합원의 직접 선거로 선출된다.

[그림 4-1] 전교조의 조직체계



2) 의결기구

전교조의 최고의결기구는 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되는 전국대의원대회이다. 단, 위원장과 수석부위원장은 전체 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하며, 기타 임원은 전국대의원대회에서 선출한다.

대의원선거구는 지부별로 조합원수에 따라 배당하되, 다른 노조와 달리 전체 대의원을 500명으로 한정해 놓고 있기 때문에 지부별 전국대의원수는 전체 조합원수 대비한 비율별로 배당된다. 한편 전교조는 전체 전국대의원의 50%를 여성 조합원에게 할당한 여성 할당제를 가장 먼저 채택하였다. 대의원의 임기는 1년이며, 기능은 규약의 개정, 임원의 선거와 불신임, 단체협약, 예·결산 및 사업보고 및 사업계획의 승인, 기금의 설치 및 관리, 처분, 조직형태의 변경과 합병, 분할, 해산 등 주요한 사항을 의결한다.

중앙위원회는 당연직 중앙위원인 중앙집행위원과 전국대의원대회에서 선출한 선출직 중앙위원으로 구성된다. 전국대의원과 마찬가지로 중앙위원수도 100명으로 한정해 놓고 있는데 이는 회의의 효율화를 위한 것이라고 보인다. 따라서 선출직 중앙위원은 전체 100명의 숫자에서 당연직 중앙위원인 중집위원 숫자를 제외한 숫자를 지부별 대의원수 비율로 지부별로 할당하게 되어 있다.

중앙위원회의 기능은 규정의 제·개정, 전국대의원대회에서 결의·결정된 사항의 집행과 관련된 기본방침 및 전국대의원대회에서 위임한 사항을 의결하는 것이다. 정기중앙위원회는 상·하반기에 개최되며, 임시중앙위는 위원장이 필요하다고 인정한 때, 중집위의 결의가 있을 때, 또는 전체 중앙위원 4분의 1 이상의 요청이 있을 때 소집된다.

전교조는 또 의결기관인 대의원과 중앙위원에 대해서 선거권자 재적 3분의 2 이상의 요구가 있을 경우 소환되는 조합원 소환권이 규약상 존재하고 있다. 대의원의 자의적 권리 행사를 방지하기 위한 조치라고 보여진다.

3) 집행기구 및 임원

중앙집행위원회는 전국대의원대회와 중앙위원회의 결의·결정에 따라

조합의 업무와 활동을 지휘·감독하는 기구로서 위원장, 부위원장, 지부장, 사무처장, 정책실장, 편집실장, 상설위원회 위원장으로 구성한다. 전교조의 상설위원회로는 유치원, 초등학교, 대학, 사립학교, 등급별·직능별 특수성과 교과·연대사업 등 영역별 특수성을 보완하기 위한 상설위원회(사립위원회, 초등위원회, 참교육 실천위원회, 교과위원회, 교육문화예술위원회 등)가 존재하고 있다. 중집위원회는 매월 1회 정기 개최된다.

상임집행위원회는 임원·상설위원장과 조합 부설 정책연구소장 및 처·실의 장으로 구성되며, 중집위에 부의할 안건 채택 및 준비에 관한 사항, 중집위로 위임받은 사항 및 부서간 업무의 조정 및 업무 집행에 대한 점검을 맡는다.

전교조의 임원은 위원장, 수석부위원장 및 부위원장 약간명, 사무처장, 감사위원장 1명으로 구성된다. 임원의 임기는 2년이며 앞에서 설명했듯이 위원장과 수석부위원장은 전체 조합원의 투표로 선출하며 나머지 임원은 전국대의원대회에서 선출한다. 위원장은 각종 회의의 준비 및 의장 역할과 단체교섭의 대표권자 및 체결권자이며 모든 업무에 대해서 책임을 진다. 수석부위원장과 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장 유고시 수석부위원장이 직무대행의 역할을 담당한다.

임원에 대한 탄핵 의결은 재적대의원 과반수의 출석과 출석대의원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

감사위원회는 감사위원장 및 8~12명의 감사위원으로 구성하되, 감사위원은 본부와 4개 권역별로 나누어 각 2~3인을 전국대의원대회에서 선임한다. 감사위원회는 조합 각 단위의 재정 및 회계 운영에 관한 감사뿐만 아니라 조합 각 단위의 업무 감찰까지 겸하고 있기 때문에 전교조의 감사위원회는 매우 강력한 권한을 행사하고 있다 하겠다.

4) 지부-지회의 조직체계

지부·지회 단위에서는 대의원대회와 지부·지회의 장을 두어 민주적 운영체계를 갖추고 있다. 지부장과 지회장은 위원장과 마찬가지로 동일한 임기(2년)를 가지고 동시에 소속 조합원의 직접·비밀·무기명

투표로 선출한다. 지부·지회의 대의원 역시 전국대의원과 마찬가지로 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되며, 임기는 1년이다.

지부대의원대회의 기능은 지부의 사업 및 예·결산에 관한 사항, 지회의 설립·분할·통합 등 지부와 관련된 주요 사항을 의결한다. 한편으로는 전국대의원대회·중앙위, 중집에서 위임한 사항, 전국대의원대회에서 위임한 단체협약에 관한 사항 등도 심의·의결하게 되어 있다. 지부대의원의 정수는 지부집행위에서 결정한다. 지부집행위원회는 지부 임원 및 산하 지회장과 지부상설위원회 위원장이 위원이 된다. 지부집행위는 월 1회 소집되고 지부 운영 및 지부대의원대회에서 위임한 사항을 심의·의결한다.

지부의 임원은 지부장, 수석부위원장을 포함한 부위원장 약간명, 사무처장, 정책실장, 상설위원회 위원장이며, 지부장을 제외하고는 지부대의원대회에서 선출한다.

지부의 단체교섭은 전국대의원대회의 결의를 거친 사항에 합치하는 범위 내에서 할 수 있으며, 지부장은 위원장의 위임을 받아 지부단위 교섭의 교섭권과 협약체결권을 갖는다.

지회의 임원은 지회장, 부지회장 약간명, 사무국장으로 구성된다. 지회장은 소속 조합원의 직선으로 선출되며 지회를 대표하여 업무를 통괄 집행하며 각종 회의 및 노사협의회 대표자가 된다. 나머지 임원은 지회장이 일괄 추천하여 지회집행위의 인준을 받는다. 지회의 집행기구로서 지회집행위원회는 지회 임원 및 부서장, 지구장(또는 분회장)으로 지역에 맞게 구성하게 되어 있다. 지회의 대의원대회는 규정에 따라 둘 수 있게 되어 있다.

학교 현장은 분회가 설치되어 분회장이 분회 조합원의 직접 선거로 선출되며 분회 전체 조합원이 참여하는 총회가 의결기관이 된다. 분회장은 분회를 대표하며, 분회 차원의 노사협의를 담당한다. 분회에는 분회 운영위원회를 둘 수 있다.

라. 본조와 하부조직의 권한

1) 재정

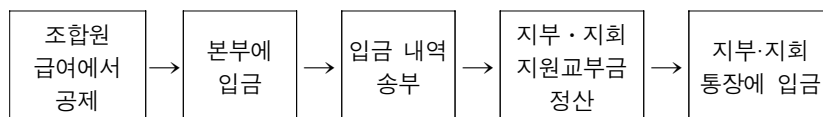
전교조의 조합비는 법외노조 시절 정해진 1만 원이 지속적으로 고수 되다가 지난 2002년 5월 6일 대의원대회에서 정률제로 변경되었다. 정률제의 내용은 본봉의 1%를 조합비로 내되, 30호봉 이상은 호봉 상한제를 두어 그 이상은 30호봉의 1%만 내는 것으로 결정되었다.

조합비의 배분은 전국대의원대회에서 결정한다. 2001년 조합비의 경우 본조 50%, 지부·지회 사업비 50%로 배정되었다. 본조 50%는 매우 높은 배분 비율이지만 전교조의 경우 전체 상근자의 인건비는 본조의 조합비에서 지출되는 것을 감안해야 한다. 따라서 본조 조합비 50%의 경우에도 상근자 직원 급여 30%, 본부 운영·사업비 9%, 상급단체 의무금 5%, 전교조 신문 4%, 투쟁적립기금 2%로 배정되었다.

지부·지회 사업비 50%의 경우, 지부대의원대회에서 지부와 지회의 배분 금액이 결정된다. 지부별 조합비 배분 금액은 다음과 같다.

- ① 통합재정 지부(5,000원 전액): 대전, 부산, 울산, 인천, 제주
- ② 1,000원:4,000원 - 경기
- ③ 1,500원:3,500원 - 경남, 전남
- ④ 1,700원:3,300원 - 강원
- ⑤ 1,750원:3,250원 - 전북
- ⑥ 2,000원:3,000원 - 경북, 광주, 대구, 충남, 충북
- ⑦ 2,200원:2,800원 - 서울

조합비의 납부는 교육부와 단체교섭을 통해서 일단 전액 중앙본부로 입금된다. 현장 분회에서는 입금 내역을 송부한다. 중앙은 지부·지회 지원교부금을 정산하여 지부·지회 통장에 입금하게 되어 있다. 이 흐름을 도표로 정리하면 다음과 같다.



2) 인력

앞에서 얘기했듯이 전교조의 전임자는 교원노조법에 의해 사용자로부터 임금을 받을 수 없게 되어 있으며, 전임기간 동안 휴직해야 한다. 따라서 전임자 임금은 전액 조합비로 지급되어야 하며, 전교조는 본부의 재정으로 지부·지회의 전임자 임금을 전액 지급하고 있다. 따라서 단일 산별노조답게 전교조는 전임자의 배치 기준을 중집위에서 결정하게 되어 있다. 전임자에 관한 규정은 “전임자의 정원을 업무의 내용, 조합원수 및 조합의 재정상태 기타 여러 사정을 참작하여 매 회계연도 개시 직전의 중앙집행위원회 회의에서 결정한다”고 규정하고 있다. 또한 전임자의 임명은 위원장이 하게 되어 있다. 전임자의 임금수준은 전임 복무로 인하여 사용자로부터 지급받지 못하는 보수 전액을 보전하게 되어 있다.

3) 단체교섭

전교조의 규약상 단체교섭권과 협약체결권은 위원장에게 있다. 위원장을 제외한 교섭위원은 중집위에서 지명한다. 위원장은 필요한 경우 단체교섭권과 협약체결권을 지부에 위임할 수 있게 되어 있다.

현행 교원노조법상 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근로조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.” 이 조항에 따르면 결국 법상 산업별 단체교섭을 공립학교의 경우는 교육부장관과 할 수 있으며, 사립학교는 전국적으로 사용자들이 연합하여 교섭에 응하도록 되어 있다. 다른 노동조합과 달리 전국적 교섭이 의무화되어 있는 셈이다. 그러나 사립학교의 경우, 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하지 않고 있으므로, 실질적으로 단체교섭을 해태하는 부당노동행위를 자행하고 있는데 이를 강제할 수 있는 수단이 없기 때문에 문제가 제기되고 있다.

교원노조법에 따르면 전국 단위와 광역 시·도 단위의 교섭만 인정되

<표 4-2> 교원노조의 교섭사항

전국 단위 교섭사항	시·도 단위 교섭사항
<ul style="list-style-type: none"> - 봉급, 수당체계의 개선 - 교원의 신분보장, 포상·징계 - 근무여건, 근무시간, 휴무·휴가·휴직 - 교원의 후생복지, 안전·보건 - 연구활동의 육성·지원, 교원의 연수 	<ul style="list-style-type: none"> - 체결된 단체협약의 세부 이행방안 - 수당체계, 근무시간, 후생복지, 안전·보건 - 연구활동 육성·지원, 교원의 연수 - 단위학교의 노조활동 보장·지원 - 기타 지역별 사항

고, 기초 단위나 학교 현장의 단체교섭은 인정되지 않고 있다. 전국 단위와 광역 단위의 교섭사항은 <표 4-2>와 같다.

아울러 다른 조합과 달리 복수교원단체가 인정되는 상황에서 교섭창구 단일화가 법으로 강제되어 있다. “조직 대상을 같이하는 2인 이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우에는 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 한다”(교원노조법 제6조 제3항).

아울러 교원의 임금 등은 국회의 예산에 의해 확정되므로 법령, 조례와 단체협약의 상관관계가 문제가 된다. 이에 대해 교원노조법은 “단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다”고 규정하고 있다.

2. 보건의료노조

가. 역 사

1987년 노동자 대투쟁과 더불어 병원에서도 대대적으로 노동조합이 결성되었다. 1987년 7월부터 12월까지 60여 개 병원에 노동조합이 결성되어 전국적 조직으로서 전국병원노동조합협의회(약칭 병노협)이 1987년 12월 12일 70개 노조가 가입한 가운데 창립하였다. 병노협은 협의회로서의 한계를 인식하고 1년 후인 1988년 12월 17일 93개 노조가 참여한 가운데 전국병원노동조합연맹(약칭 병원노련)으로 조직을 전환한다. 그러나 복수노조 금지조항에 의해 법외노조로 출범한 병원노련은 법원

에 행정소송을 제기하여 마침내 1993년 5월 25일 대법원에서 노동조합 설립반려 취소청구 소송에서 승소, 합법성을 쟁취하고 1993년 6월 신고 필증을 받음으로써 합법적인 상급단체로 자리잡게 된다.

합법 연맹으로 출범한 병원노련은 그 직후인 1994년 임금, 단체협약 교섭에서부터 교섭권 위임을 바탕으로 공동교섭-공동투쟁을 전개함으로써 기업별노조의 연맹체로서의 한계를 극복하기 위한 노력을 경주하였다. 1994년 하반기에는 연맹에 '산별연구소위'를 구성하여 외국산별노조와 과기노조 등 국내외 산별노조의 경험을 연구하고 산별노조 건설방향을 논의하였다. 2년 반의 공동교섭-공동투쟁의 경험과 산별노조 연구를 토대로 1997년 3월 13일 연맹 9차 정기대의원대회에서 '1998년 2월 의료산별노조 건설' 방침을 확정하여 「의료산별노조 건설추진위원회」를 발족하고 조합원 교육, 공청회, 전국순회 간담회 등 다양한 사업을 통해 1998년 2월 27일 이화의료원 목동병원 김옥길 홀에서 창립대회를 통해 공식 출범하게 되었다.

창립 당시 94개 사업장 25,451명의 조합원을 포괄하고 있던 산별 조직은 이후 꾸준히 확대되어 2002년 1월 현재 152개 지부 38,782명의 조합원을 거느리고 있다. 아직 연맹 산하 26개 노조 2,988명이 존재하여 연맹이 해산되지는 않았지만 보건의료노조가 연맹조합원과 활동의 90% 이상을 담보하고 있기 때문에 실질적으로 병원노련의 산별 전환은 완수된 것이나 마찬가지 상황이다.

<건설 경과>

1994 하반기: 1995년 초, 연맹 산하에 '산별연구 소위원회' 구성

1995. 7: 7차 정기대의원대회에서 산별건설 계획 결정=지역단일노조를 거쳐 전국산별노조로 나간다.

1996. 2: 건설 경로에 대해 지역노조를 거친 단계론과 전국 동시 산별건설(안)이 제출됨.

1996. 12: 연맹 지도부 단일안 마련

: 1998년 2월 전국동시 건설 방식으로 전국의료산별노조를 건설한다.

1997. 3: 정기대의원대회, 1998년 2월 산별노조 건설을 결의.
산별 건설추진위원회를 발족하고, 산별기획단에서 구체적 내용을 마련키로 함.
1997. 4: 8월 산별기획단 활동
조직과 운영, 교섭과 투쟁, 발전전략, 조합비 통일 및 재정 방안, 산별노조건설계획안 준비
1997. 10. 15: 임시대의원대회, 의료산별건설준비위원회 발족
: 분과위 구성(법규 규약, 조직, 정책, 교육, 선전, 총무채정)
: 조직내 산별건설 결의를 위한 조직사업과 내용 준비를 위한 사업에 집중
1997. 12. 4: 대표자수련회
: 조합비 기준 통일(통상임금의 1%), 규약, 사업기조와 발전전략 등을 논의
1998. 1. 12: 임시대의원대회=의료산별노조 건설안 확정
1998. 2. 27: 전국보건의료산업노동조합 결성대회

나. 조직 대상 및 조직률

보건의료노조의 조합원 범위는 의사를 제외한 간호사, 의료기사, 조무사, 약사, 행정사무직, 시설, 영양과, 기술기능직 등 다양한 업종을 포괄하고 있고, 비정규직을 포함하여 주요 병·의원을 비롯한 보건의료산업에서 일하고 있는 모든 노동자를 조직 대상으로 하는 산별노조이다. 이에 따라 규약상의 조직 대상은 ‘보건의료산업의 모든 노동자’가 가입할 수 있도록 규정되어 있다. 아울러 그 외에도 노조활동 관련 해고자, 노조 채용직, 보건의료 관련 자격취득자, 퇴직자에게까지 조합원 범위를 확대해 놓고 있다.¹⁷⁾

17) 보건의료노조 규약 제7조(조직 대상) 보건의료산업의 모든 노동자와 아래의 자는 조합에 가입할 수 있다. 단, 사용자, 사용자의 경영담당자 또는 그 사업의 노동자에 관한 사항에 대해 사용자를 위하여 행동하는 자는 제외한다(1999. 2. 26)

<표 4-3> 보건의료노조의 조합원수와 조직률

(단위: 명, %)

	보건의료노동자	노조원	병원노련	보건의료 노동조합
인원	326,475	45,629	41,382	38,782
조직률	100	14.0	12.7	11.9

주: 통계청 자료(2000년말 현재) 및 민주노총 자료(2002. 12월 현재)에서.

보건의료노조는 민주노총 가맹 산별 중에서 가장 먼저 기업별노조에서 전국산별노조로 조직형태를 변경한 첫 사례로서 중요한 의미를 가진다. 통계청 자료에 따르면, 2000년 말 현재 보건산업의 노동자수는 326,475명이며 2002년 말 현재의 노동조합원수는 45,629명으로 전체 노동조합 조직률은 약 14.0%이다. 이 중 병원노련 조합원수는 41,382명으로 조직률 12.7%에 해당하고, 보건의료노조의 조합원수는 병원노련 조합원수의 93.7%에 해당하며, 전체 보건의료 노동자 대비 11.9%의 조직률을 보이고 있다.

다. 조직체계: 본조-지역본부-지부 체계

기존의 연맹 체계를 산업별노조로 전환하면서 조직체계를 어떻게 편재할 것인가가 문제로 제기된다. 그동안 병원노련 시절 연맹체계는 ‘연맹중앙→지역본부→단위노조’로 되어 있었는데 처음의 안은 ‘본조→지부→지회, 분회’로 편재하는 것이었다. 지역본부는 지부로 하고, 단위노조는 500명상 이상 규모의 병원은 지회로, 500명상 이하는 분회로 편재하여 단위노조의 규모에 따라 명칭을 달리하는 것이었다. 따라서 처음의 안

단서조항 개정).

- 1) 노조활동과 관련하여 해고된 자
- 2) 조합에 임용되어 6개월이 경과한 자
- 3) 보건의료산업에 구직중인 일시적 실업자, 6개월 이상 근무경력이 있는 자, 보건의료 관련 자격을 취득하고 있는 자
- 4) 보건의료산업에 근무하다 퇴직한 자
- 5) 조합은 조합원 이외에 준조합원을 둘 수 있으며, 준조합원의 자격 및 권리와 의무는 별도의 규정으로 정한다.

은 기존의 연맹체를 산별노조로 전환하였으나 ‘중앙→지역→사업장’의 단계별 구조는 그대로 가져가는 안이었다. 단지 500병상 이하의 중소 병원의 경우에는 지회 산하의 분회로 편제됨으로써 기존의 대형 병원과 동등한 지위에서 한 단계 더 격하되는 셈이다. 그러나 중소 병원에서는 이에 대해서 문제 제기를 함으로써 대형 병원, 중소 병원의 규모별 차이를 두지 않고 지역 산하의 분회로 일괄적으로 통일하기로 하는 ‘본조→지부→분회’로 하는 안이 동의되었다. 그러나 막판에 일부 단위노조 위원장 중에서 분회로 하는 것은 단위노조 위원장의 위상이 갑자기 너무 낮아지는 느낌이 든다 하여 ‘본조→지역본부→지부’로 최종 확정되었다. 결국 보건의료노조의 조직체계는 기존의 연맹체계와 차이가 없는 상태로 단위노조가 지부로 명칭만 변경되었다고 판단된다.

보건의료노조에서 지역은 전국의 광역 시·도 단위로 11개 지역본부가 있으며, 공동교섭단 구성, 조합원 합동교육 공동진행, 투쟁사업장 연대지원, 부서부장 회의 등 각종 활동의 중심 역할을 담당하고 있다.

조직체계에서 또 하나의 문제는 기존에 지방공사의료원노조협의회나 CMC노조, 보훈병원노조 등 특성 조직이나 전국적으로 흩어져 있는 여러 개의 사업장을 가진 기업별노조를 어떻게 편제할 것인가 하는 문제이다. 그간 지방공사의료원(34개 중 28개 병원이 본조 소속)은 협의회를 구성하여 이 중심으로 운영해 왔고(물론 지역본부에도 편제됨) CMC노조나 보훈병원노조 등 기업별노조이나 전국적으로 사업장이 5~8개나 산재해 있었다. 즉 이들 노조의 경우, 특성을 인정하는 편제를 할 것인지, 일괄 지역본부로 편제할 것인지 해당 노조들과 중집회의에서 많은 논란을 벌여, 준비위까지 논의가 진행되었으나 지역본부로 편제하되 과도적으로 특성을 인정하는 것으로 결정됨으로써 일단락되었다.

라. 의결기구 및 집행기구

1) 의결기구: 총회-대의원회-중앙위원회

보건의료노조의 최고의결기구는 조합원 전원으로 구성되는 총회이다. 그러나 전국 사업장에 흩어져 있는 수만 명의 조합원이 한 군데 모여서

회의를 개최하는 것은 사실상 불가능에 가깝기 때문에 총회의 기능은 위원장, 수석부위원장, 사무처장의 선출 및 불신임, 조합 해산에 관한 사항에 국한되고 있다. 또한 대의원회 결의로 총회에서 의결하기로 상정한 사항 또는 조합원 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 명시한 요청은 총회의 결의를 거치도록 되어 있다.

대의원회는 조합원총회 다음 가는 최고의결기관으로서 지부 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출된 대의원으로 구성되며, 정기대의원회는 매년 1월 중에 위원장이 소집한다. 대의원의 임기는 2년이며, 대의원은 지부 단위로 조합원 300명당 1인으로 한다. 단, 지부장은 본조 대의원을 겸임할 수 있도록 지부장 겸 본조 대의원으로 입후보한다. 따라서 조합원 300명 이하의 경우에는 1인(지부장), 조합원 301~600명은 2인(지부장+1), 조합원 601~900명은 3인(지부장+2)이 된다.

따라서 임원 임기가 만료되어 임원을 선출하는 경우를 제외하고는 실질적으로 대의원회가 의결기구로서의 역할을 하게 되며, 사업계획과 예산의 승인, 단체교섭 및 협약 체결, 노동쟁의, 규약의 제·개정 등 주요 사항은 대의원회에서 의결된다.

중앙위원회는 대의원대회 다음 가는 의결기관으로서 당연직 중앙위원과 지역본부별 조합원수가 2,000명 이상일 경우에 한해 조합원 1,000명 추가시 1인씩 지역본부에서 선출한다. 당연직 중앙위원은 본조의 임원과 지역본부별 본부장, 부분부장, 사무국장 3인씩이다. 정기중앙위원회는 연 2회 소집하며, 중앙위원회의 기능은 대의원회 수입사항, 제 규정의 제·개정, 지역본부의 설치 및 변경, 지역본부 차원의 쟁의 등 주요한 사항이다.

2) 집행기구 및 임원

집행기구로서 가장 중요한 기구는 '중앙집행위원 및 전국지부장 연석회의'이다. 이 연석회의의 성원은 중앙집행위원, 지역본부 임원(회계감사 제외), 지부장(특성본부 지부장 포함)으로 구성된다. 연석회의는 각 지부별 의견 수렴과 조합의 원활한 사업집행에 관한 사항, 긴급을 요구하는 사항에 대한 대처방안 논의 및 결정, 기타 조합 운영에 필요한 사

항 등을 의결한다. 아직까지 기업별 지부가 현장결합 단위인 이상 주요하고 긴급한 사안에 대한 대처는 중집위원과 전국지부장 연석회의를 통해서 처리하는 단위가 되는 셈이다.

중앙집행위원회는 위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무처(차)장, 각 지역본부장, 각종 상설위원회 및 특별위원회 위원장, 각 국장으로 구성한다. 즉 집행임원과 지역본부장, 각 위원회 위원장과 국장 등 집행간부들의 회의체이다. 중앙집행위원회는 월 1회 이상, 위원장이 소집하는 것을 원칙으로 하며, 중집위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때에도 소집한다.

중집위원회는 의결기구의 수입 사항, 당면 노동문제에 대한 심의 및 대책, 지역본부 차원의 쟁의 및 기타 조합업무 집행에 필요한 사항들을 의결한다.

상설위원회 중에서 다른 조직과 달리, 다양한 직종으로 구성된 보건 의료노조에서는 직종위원회를 두어, 직종위원회 위원장과 각 직종을 대표하는 분과장으로 구성하게 되어 있다. 직종위원회의 역할은 각 직종의 특성에 따른 작업장 협약, 표준임금모델, 직무훈련 등 정책적 대안의 마련, 각 직종의 조합 가입률을 높이기 위한 제반 정책적 제안, 직종협회에 대한 대응책 마련, 예비 보건의료노동자의 조직화 및 노동시장에 대한 통제력을 높이기 위한 각종 대책협의 등을 수행한다. 또 산별노조로서 미조직 노동자의 조직화를 전담하는 미조직 노동자 조직위원회를 상설위원회로 별도로 두고 있다.

조합의 임원은 위원장, 수석부위원장을 포함한 부위원장 약간명, 사무처장, 회계감사 3인으로 구성되어 있다. 앞서서도 설명했듯이 위원장, 수석부위원장, 사무처장은 동반 출마하여, 전체 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되며, 임기는 3년이다.

마. 본조와 하부 조직의 권한

1) 재 정

우선 산별노조의 조합비에 대해서는 여러 안이 검토되다가 최종적으로

로 통상임금의 1% 이상으로 결정되었다. 통일 기준이 아닌 1% 이상으로 한 이유는 해고자가 있는 병원의 경우 해고자 기금문제로 2%인 곳이 있고, 중소 병원의 경우 조합비 총액이 절대 부족해서 통상임금 1% 이상으로 하고 있는 지부가 있어, 굳이 이런 지부는 조합비 비율을 통일적으로 하기 위해 낮출 필요가 없기 때문이었다.

가장 큰 논란은 중앙(지역본부 포함)과 지부 간에 배분 비율의 문제였다. 당시 단위노조에서는 산별노조가 되면 중앙에서 돈이 얼마가 필요한지를 사업계획에 따라 편성해서 제출할 것을 요구하였고, 중앙에서는 대략의 배분 비율을 정해서 돈에 맞추어 사업계획을 잡는 것이 현실적이라는 안을 제시하였으나 단위노조의 요구대로 원칙적으로 산별노조시 중앙에서 필요한 돈이 얼마이고, 이를 통상임금 1%시 몇 %가 중앙으로 가야 하는지를 산출하기로 하였다. 이를 토대로 중앙에서 지출해야 할 돈을 산출한 결과 중앙 67%, 지부 33%의 자료를 만들어 대표자회의에 제출하면서 엄청난 반대 의견이 있었다. 당시 중앙 67%라는 기존의 중앙의무금에 비해 매우 높은 비율이 제시된 근거는 민주노총의무금 1인당 500원, 해고자 후원기금 1인당 400원, 창립기념일날 조합원 선물비, 그간 연맹에서 개별적으로 걷었던 공투기금 연 1,000원이 포함되었기 때문이다. 이로 인해 대표자회의에서의 격론 이후 중집회의에서의 계속적인 논의를 거쳐 중앙과 지부의 비율을 55 대 45로 정한 후 지역본부별 논의를 거쳤으나 일부 지역본부에서 다수가 산별로 가기 위해서는 중앙으로의 배분 비율을 줄여야 한다는 의견에 따라 1998년 1월 12일 연맹 임시대의원대회에서 상당한 논의와 진통 끝에 50 대 50 비율을 최종 결정하였다.

이는 산별 이전에는 중앙에 '15%+지역본부에 7%(지역마다 약간씩 편차)=총 22%'의 조합비가 납부된 데 비해 산별노조로 전환되면서 중앙 의무금이 50%로 대폭 인상된 것이다. 이 중 11%를 지역본부에 다시 내리고 있다. 결국 중앙 39%, 지역 11%, 지부 50%의 비율로 조합비가 배분되고 있다.

현재 본조 예산은 2002년 기준으로 31억 원을 넘어서고 있는데 이는 1990년 9,100만 원, 1997년 5억 8천만 원에 비해 5배 이상 늘어난 엄청난

난 액수이다. 보건의료노조는 해고자 지원금 조합원 1인당 500원(총 2억 1천만 원), 200인 이하 사업장 각종 회의, 교육 참가시 출장비 지급, 규모가 작은 지역본부 기본 활동비 지원 등의 사업을 전개하고 있으며, 별도로 재정사업국이 운영되어 2002년에는 5억 4천만 원의 수입이 들어왔다고 한다.

본조로의 체크오프 제도는 아직 시행되고 있지 않다.

2) 인 력

중앙 및 지역본부의 상근인력에 대한 인사권은 본조 위원장에게 있다. 현재 150여 사업장을 포괄하고 있는 보건의료노조의 총 전임자수는 약 200여 명이다. 본조와 지역본부에 각각 28명과 35명 등 총 63명의 전임간부가 활동하고 있다. 이 중 채용간부는 본조 18명, 지역본부 15명 등 총 33명이므로 30여 명의 전임자가 지부에서 파견된 셈이다. 즉 중앙 및 지역 전임자수는 지회 차원의 전임자 총수 200여 명의 15%에 지나지 않는다. 물론 이 수는 기존의 연맹 시절에 비하면 많이 증가한 수치이지만 아직 중앙 및 지역으로의 인력 집중이 충분하다고 말하기에는 어려운 수준이라 하겠다. 초기에 중앙강화 차원에서 상급단체 전임이 있는 곳은 가능한 한 전임을 추진하고 대형 병원의 경우에는 그 밖에 추가로 일정 기준을 정해 그 이상의 전임자가 있는 지부는 추가로 본조, 지역본부로 전임파견을 추진하였다. 그 결과 한양대, 이대, 경희대의료원 등 일부 대형 병원의 경우에는 2명씩 간부를 중앙에 파견하고 있다.

3) 교섭과 쟁의·통제권

모든 단체교섭의 권한은 본조 위원장에게 있다. “단, 위원장은 필요하다고 인정될 때 본부장, 지부장 또는 특정인을 지명하여 교섭권을 위임할 수 있다.” 아울러 단체협약의 체결권 역시 “위원장이 체결하고 교섭위원들이 연명으로 서명한다.” 위원장이 본부장이나 지부장에게 교섭권을 위임하였을 경우에도 이들이 “단체협약을 체결하고자 할 때에는 위원장의 사전 승인을 얻어 체결하며 교섭위원들이 연명으로 서명한다.” 따라서 단체교섭과 협약체결권에 있어서는 위원장의 권한이 규정상으

로는 절대적이라 할 수 있다.

요구사항의 관철을 위한 노동쟁의에 있어서도 조합 전체 차원의 조정 신청 결의는 중앙위원회에서, 지역본부 조정신청은 중집위원회에서 조정신청 결의 회부에 대한 승인을 거친 후 지역본부 대의위원회에서, 지부 조정신청은 지역본부 집행위원회의 동의를 거친 후 위원장의 승인을 얻어 지부 대의위원회에서 각각 결의하도록 하였다. 아울러 신고와 취하 역시 위원장 명의로 하게 함으로써 쟁의권한 역시 상급 조직의 승인을 얻도록 함으로써 조직의 통제 권한이 매우 강화되었다.

징계권에 대해서 살펴보면, 일반 조합원은 지부대의원대회 결의를 거쳐 징계하고, 지역본부 임원과 지부장은 중앙위원회, 지부장을 제외한 지부 임원은 중앙집행위원회의 결의를 거치도록 하여 중앙의 통제권한을 강화시켰다. 현직 간부에 따르면, “징계권이 본조에 있기 때문에 최근 징계 요청서가 많이 올라와 징계 단위인 중집회의에서 많은 시간을 할애하고 있다. 운영상의 문제점 때문에 1차 징계를 지부로 이관하였다.” 그러나 산별노조로 전환되고 규약상 본조에 징계권이 있음에도 불구하고 징계 집행에 대해서는 신중한 태도를 견지할 수밖에 없다. 아직은 기업별노조로 독자적 생존이 가능하고 중앙의 통제권한이 실질적으로 현장에까지 미치지 않기 때문에 실제 징계가 집행된 지부도 내부에서 반발하고 거부하면 활동과 권한 행사에 대한 제약 이외에는 달리 제재할 방법이 없기 때문이다.

3. 금속노조

가. 역 사

금속노조 출범까지의 역사는 1987년 이후 민주노조운동의 역사라고 할 만큼 파란만장하다. 전노협과 현총련 등이 그 전사이며, 금속노조를 출범시킨 모태인 통합금속산업연맹의 출범이 바로 1998년의 일이었다.

1988년 마창노련 건설을 시작으로 결성된 17개의 지역노조협의회가 모여 1990년 1월에 전국노동조합협의회(약칭 전노협)이 결성되었다. 전

노협은 정부와 자본의 임금 가이드라인정책, 신경영전략에 맞서 전국적인 투쟁을 주도하고, 노동법 개정을 위한 ILO공대위를 결성하여 노동법 개정 투쟁을 이끌었다. 그러나 전노협은 정부의 가혹한 탄압과 더불어 지역을 근간으로 하는 조직체로서 조합원수가 점차 감소하는 등 한계를 절실히 느끼고 있었다.

전노협이 결성되었던 1990년에 울산지역 현대그룹 소속 노조를 중심으로 현대그룹노동조합총연합(약칭 현총련)이 결성되었다. 현총련은 현대그룹의 강압적 노무관리방식에 대한 공동대처를 주목적으로 민주노조운동의 큰 흐름으로 등장하였다. 현총련은 1995년 현재 23개 노동조합 81,923명의 조합원이 가맹한 그룹노조연합으로서 그 주력은 13개 노조 74,114명의 조합원을 거느린 금속산업 노동자였다.

전노협은 1993년부터 조직적 한계와 전국적 투쟁전선의 한계를 돌파하기 위해 민주노조 총단결과 산별노조 건설에 집중하기로 하면서 금속산별노조의 추진과 그 전 단계로 조선과 자동차연맹(협의회)를 추진하기로 하였다. 이 결정에 따라 1994년 1월 조선노협이 결성되고 3월 말에는 자동차업종연대모임이 결성되었다. 이어 1994년 8월 업종연맹을 기본 단위로 민주노총을 건설하고 금속산업 내 업종별 조직화를 추진하고 업종별 대표를 중심으로 금속산별추진위를 구성하기로 결정하였다. 이에 금속의 업종별 조직화가 급격히 추진되어 1994년 10월 현대, 기아, 대우, 쌍용, 아시아 등 자동차 완성 5개사가 중심이 되어 자동차총련추진위를 구성한 뒤 1995년 11월 전국자동차산업노동조합연맹이 출범했다. 그리고 1995년 8월, 조선노협(1994. 1. 결성)과 전국금속일반노조협의회 추진위(1994. 12. 결성)가 공동발의하여 금속연맹추진위를 구성한 뒤 1996년 1월에 전국민주금속노동조합연맹을 결성했다. 이들 조직간에는 민주노총의 출범과 동시에 조직통합 논의를 추진하였지만 각 조직간의 이견으로 인해 자동차연맹과 민주금속연맹으로 분화된 것이었다. 아울러 조합원의 90%가 금속노조인 현총련도 산업별 조직을 근간으로 하되, 과도적으로 그룹노조연합도 가입을 인정하는 것으로 한 민주노총의 규약에 따라 독자적으로 민주노총에 가맹하였다.

이로 인해 민주금속연맹, 자동차연맹, 현총련 등 3개 조직은 1995년

11월 민주노총이 출범하면서 각각 독자적으로 민주노총에 가입했고, 이후 2년 동안 통합 논의는 더 이상 진전이 없었다.

그러나 1996~97년 노개투 총파업 투쟁이 전국적으로 일어나고, 투쟁 이후 현장별로 조직력이 약화하는 후유증이 크게 늘어나는 한편 산업별 단결에 대한 필요성이 제기되었다. 이 과정에서 현총련이 1997년 3월 민주노총 임시대의원대회에서 금속 3개 조직 통합을 전격적으로 제안하면서 통합 논의가 본격화되었다. 이후 약 10개월간의 작업을 거친 뒤 그 이듬해인 1998년 2월 조합원 18만 명을 포괄하는 양대 노총 산하 최대 규모의 조직으로서 자동차, 조선, 중공업 등 국가기간산업을 중심으로 민주노총의 주력 대오인 통합 금속산업연맹이 출범하게 된다.

금속산업연맹은 출범과 동시에 경제위기하에서 현대자동차 정리해고 반대투쟁의 고립과 임금·단협투쟁의 패배로 인해 기업별 노동조합의 한계를 직시하고 하반기부터 산별노조 건설을 추진하기로 하고 기획단을 구성하여 산별노조 건설 시안을 마련하기로 하였다. 이어 출범 이듬해인 1999년 2월 정기대의원대회에서 산별노조 건설방침을 결정, 각 지역별로 산별노조건설추진위를 구성하고 산별노조건설계획 초안을 작성하였다. 하반기에는 초안을 토대로 현장간부 간담회, 조합원 교육, 지역별 공청회, 단위노조 대표자수련회 등을 개최하여 조직적 논의를 확산하였다. 이에 2000년 1월 연맹 3차 정기대의원대회는 장시간 토론 끝에 표결, 2표 차로 “연맹 소속 전 노조는 2000년 10월에 조직형태 변경 규약개정을 일제히 실시하고 11월 창립대회를 개최한다. 단, 창립대의원대회의 대의원 구성방안은 금속산별노조건설준비위원회(이하 산별준비위)에서 최종 결정한다”는 결정에 이르게 되었다. 또한 연맹위원장을 준비위원장으로, 각 단위노조 대표자를 준비위원으로 하는 산별준비위 구성방안과 조합원 1인당 5,000원의 산별노조건설 특별기금 납부를 결정, 그리고 현장의 의견을 구체적으로 물어 산별노조의 조직체계와 이에 따른 규약, 예산, 2001년 투쟁계획, 중장기 교육사업계획 등과 관련한 토론안 초안을 만들기 위해 산별소위원회를 구성할 것과 그 성원은 단위노조에서 파견한다는 결정을 내렸다.

금속산별노조 건설 결정까지의 과정을 보면, 2표 차의 결정에서 드러

나듯이 조직적 이견이 심각하였으며, 대공장의 전반적 분위기로는 산별노조 건설에 회의적이었던 측면이 강하였다.

대의원대회의 산별노조 건설 결정 이후는 현장에서 파견된 20여 명의 간부들이 산별소위원회 속에서 조직체계의 마련과 산별노조의 중앙집중화에 대한 대안 마련에 노력하였다. 이에 조직적 이견의 조정 과정에서 2000년 8월 31일 임시대의원대회는 11월의 창립대회를 ‘2001년 2월 초 금속산별노조 창립’ 결정으로 늦추었으며 2001년 2월 8일 마침내 금속산별노조인 전국금속노조가 출범하기에 이르렀다. 출범 당시 금속노조는 13개 지역지부, 1개 기업지부 130개 지회를 가지고 있었으며 31,500명 조합원이 가입하였다. 금속산업연맹이 18만 조합원을 가지고 있는 데 비해 금속노조는 조직적 이견을 해소하지 못한 채 자동차, 조선 등의 주요 대공장들이 가입하지 못한 상태에서 왜소한 상태로 출범할 수밖에 없었다. 이로 인해 2001년 금속산업연맹 대의원대회는 “9월까지 전 조직은 산별노조로 결합한다”는 결의를 하였으나 제대로 지켜지지 못하고 2002년 6월 말 현재도 조합원수 35,514명에 머물러 있는 상태이다.

그러나 한편 2001~2002년의 임·단협 투쟁을 거치면서 지부별 집단 교섭이 정착되어 가고 123개 교섭에서 97개 사업장에서 기본협약을 합의하는 성과를 거두어 가고 있다. 기본협약은 기업별 다양한 협약을 통일시켜 내기 위해 우선적으로 사용자단체 구성 및 산별노조 유일교섭단체 인정, 조합비 일괄공제 등 5개 조항을 ‘기본협약’으로 묶어 산별 차원에서 통일적으로 교섭하고 통일협약을 체결해 나가는 전술이라고 하겠다.

<건설 경과>

1998. 하반기: 산별노조 기획팀구성-금속산별노조 건설계획 시안 제출

1999. 2. 6: 금속산업연맹 2년차 정기대의원대회 결정사항
: 2000년 10월까지 산별노조 건설
: 금속산별노조건설추진위 구성

1999. 2. 6~2000. 1. 22: 금속산별노조건설 추진위원회

84 산별노조운동의 현단계

- : 산별노조 건설계획 제출
- : 지역별 추진위원회 건설
- : 단위노조 상집·대의원 간담회, 공청회 등 조직사업 전개
- : 1노조 1교육, 산별 인형극, 소책자·특보 등 교육선전활동

1999. 9. 4: 제5차 임시대의원대회. 하반기 금속산별노조 건설사업계획 확정

- 산별노조건설계획(초안) 토론 조직
- 산별노조건설추진위원회 확대강화사업
- 산별추진위원회 소위구성 사업

2000. 1. 22: 3년차 정기대의원대회

1. 2000. 10에 조직변경 결의, 2000년 11월에 창립대회 개최기로 함.
2. 금속산별노조 건설준비위원회 구성 결의
3. 준비위 산하에 ▲ 규약안 수립소위, ▲ 예산안 수립소위, ▲ 지부·현장위원 조직소위, ▲ 현장위원 교육·훈련계획 수립소위, ▲ 2001년 투쟁·사업계획 수립소위 등 5개 소위 구성.
4. 산별노조건설 특별기금-“조합원 1인당 5,000원” 납부를 결의.

2000. 1. 22~2001. 2. 8: 금속산별노조 건설준비위원회

- : 5개 사업과제별 소위원회 구성 운영
- : 금속산별노조건설 준비팀 운영(선언강령규약, 2001년 사업계획, 창립대회)
- : 준비위원회 사업
 - 2000년 투쟁시기 공동투쟁 공동사업
 - 본부산별노조 건설준비위원회 구성 등 조직체계정비
 - 지부준비위원회 구성
 - 조직형태 변경결의 조직사업

- 2차 단위노조 상집·대의원 간담회 등 조직사업
- 전 조합원 교육과 산별 공연, 공청회 등 교육선전사업

2000. 8. 31 : 임시대의원대회

: 2001년 2월 금속산별노조 창립 결정

: ‘본조→지부→지회’ 체계로 하고, 지역지부와 기업지부를 두기로 함.

2000. 10. 13 : 제13차 중앙위원회

: 창립대회 일정을 2월 8~9일로 결정함.

: 창립대회 발기인 배정 기준을 확정함.

2001. 1. 31 : 임시대의원대회-창립대회 안건을 확정

2001. 2. 8~9 : 금속노조 창립대회

나. 조직 대상 및 조직률

금속노조의 조직 대상은 “금속산업 및 금속관련산업 노동자”와 더불어 “조합활동 해고자, 조합에 임용된 자, 금속 및 금속관련 산업에 구직 중인 실업자, 3개월 이상 금속산업과 금속관련 산업에 근무한 경력이 있는 자, 금속산업과 금속관련 산업에 근무하다 퇴직한 자” 등을 포함하고 있다. 즉 현재 금속 및 관련 산업에 종사 중인 정규, 비정규를 포함한 취업자뿐만 아니라, 실업자, 해고자, 퇴직자, 조합종사자 등을 포함한 넓은 범위의 조직 대상을 취하고 있다는 것을 알 수 있다. 아울러 금속 및 관련 산업에 전업 준비 중인 자와 관련 학교 재직자 등을 준조합원으로 둘 수 있도록 하고 있다.

그러면 현재 금속노동자의 조직률과 금속노조의 조직률은 얼마인가? 2000년 말 현재 통계청 자료에 의한 금속노동자수는 1,556,354명이며 2001년 말 현재 노동조합으로 조직된 조합원수는 양대 노총의 금속노련과 금속산업연맹 조합원수를 합쳐 282,371명으로 18.1%의 조직률에 해당한다. 이 중 민주노총 산하 금속산업연맹의 조합원수는 161,603명이며 이 중에서 산별노조인 금속노조의 조합원수는 35,514명으로 연맹 조합

<표 4-4> 금속노조 조합원수 및 조직률

(단위: 명, %)

	전체 금속노동자수	양대 금속연맹 조합원수	금속연맹 조합원수	금속노조 조합원수
인원	1,556,354	282,371	161,603	35,514
비율	100	18.1	10.4	2.28

주: 금속노동자수는 2000년 말 통계청 자료, 조합원수는 2001년 노동부자료에서 인용.

원수의 22.0%, 전체 노동자수의 2.28%에 해당한다. 금속노조가 설립되었음에도 불구하고 금속산업연맹의 조합원 중 22.0%밖에 가입하지 않은 이유는 현대자동차, 기아자동차, 대우자동차, 현대중공업, 대우조선 등 금속산업의 주요 대공장들이 산별노조로 합류하지 않았기 때문이다.

그러므로 현재 금속노조의 가장 큰 과제는 주요 대공장들을 금속노조로 합류시키는 것이며, 이것이 이루어지지 않을 때에는 금속노조는 중소기업장 노조들의 조직체로서 향후의 전체 산별노조로의 조직적 발전에 중대한 장애로 작용할 것이다.

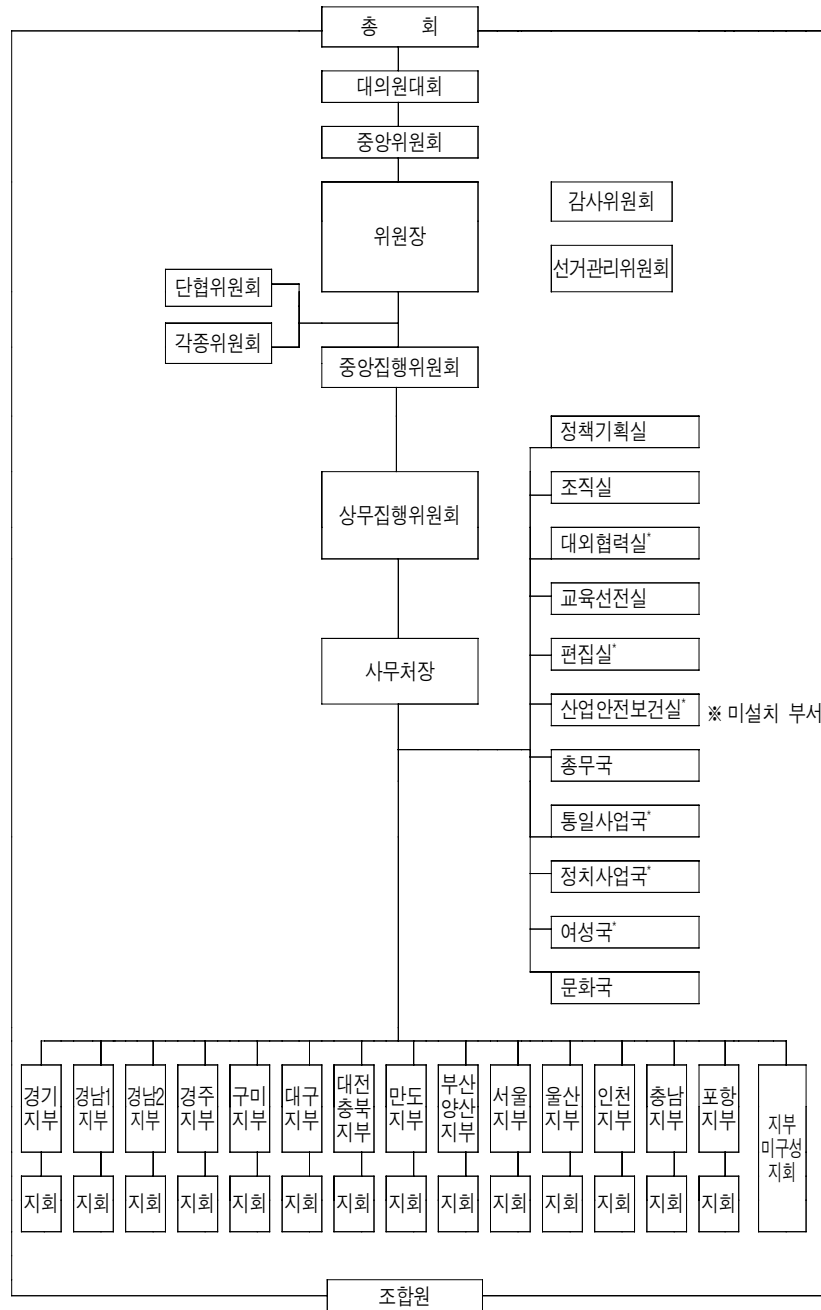
다. 조직체계와 구조

1) 조직체계

금속노조의 조직체계는 본조-지부-사업장(공장)지회(지역지회의 경우 산하에 사업장단위 분회)의 3단계로 구성되어 있다. 보건의료노조와 전교조의 경우 광역 단위를 기본으로 하는 지역분부가 본조 다음의 체계를 가지고 있는 데 반해 금속노조의 지역지부는 광역 단위가 아니라 일정한 규모(2,000명)를 기준으로 한 지역을 단위로 하고 있기 때문에 차이가 있다.

한편 창립 당시 기업지부를 둘 것인가를 두고 격론이 벌어졌는데 이는 지역을 골간으로 하는 산별노조의 방향성으로 볼 때 두어서는 안 된다는 안과, 대공장 노조의 가입을 촉진하고 현실을 반영해서 이를 인정하자는 안의 논란이었다. 결론은 대공장 노조의 현실을 감안하고 지

[그림 4-2] 금속노조 조직도



역을 기본으로 하되, 기업지부는 3개 시·도에 걸쳐 3,000명 이상의 조합원을 가질 것을 요건으로 해서 두자는 것으로 절충되었다. 따라서 금속노조의 규약과 지부 규정에 따르면 “지부는 공동투쟁 경험, 업종, 거리 등을 고려하여 지역 단위 또는 기업 단위로 설치할 수 있으며”, “기업지부는 3개 시·도에 걸쳐 있고 조합원 3,000명 이상인 경우에 설치하며, 지역지부는 조합원 2,000명 이상일 경우 설치하나 광역 시·도의 경우는 2,000명 미만의 경우에도 지부를 설치할 수 있다”라고 규정하고 있다. 이 결과 만도지부가 이 조건에 해당되어 기업별 지부로 존속하게 되었다. 그러나 만도지부는 충남 만도공장의 분리로 이 요건에 미달되어 차기 임기부터 3개 지회가 독립적으로 해당 지부 산하에 편제될 예정이다. 따라서 이러한 조건을 충족시키지 못하는 경우에는 하나의 법인이라도 (지역)지부 소속이 다르면 독립 지회로 분할 편성되었으며, 이 예로는 동양에레베이터와 한진중공업이 있다.

다만, 지부와 지회가 다르더라도, 같은 법인이나 기업의 경우 교섭과 쟁의행위 결의 또는 통합기금 등과 관련된 사안에 대해서는 통합 총회가 가능하도록 하여 기업별교섭의 현실을 반영하도록 하였다.

2) 의결 및 집행 구조

(1) 본조의 의결기구

<총 회>

금속노조의 최고 의사결정기구로 조합원 전원으로 구성되며, 임원의 선출 및 전국총과업에 대한 조합원 찬반 투표의 수행기관이 되는 것으로 설정되어 있다. 이에 따라 규약상으로 임원의 선출 및 소환, 산별 협약 체결, 조합 해산에 관한 사항은 의무적으로 총회에서 의결하게 되어 있다. 아울러 대의원대회에서 총회에 의결하기로 상정한 사항 및 전체 조합원의 5분의 1 이상이 서명하여 총회 소집 요청서를 제출한 부의사항은 총회에서 반드시 의결하기로 하였다.

<대의원대회>

총회 다음 가는 의결기구로서 조합원 200명당 1인을 기준으로 지부별로 배정하여 직접·비밀·무기명으로 선출하도록 하고 있다. 단수는 조합원 101명 이상일 때 1인을 추가한다.

금속노조는 조합원의 직접민주주의를 강화하기 위해 대의원 소환권을 부여하고 있다. 이에 따르면, 대의원의 소환은 해당 선출 단위 조합원 3분의 1 이상의 요청으로 발의되고, 위원장은 발의 접수후 10일 이내에 해당 선출 단위에서 투표를 실시하여, 조합원 과반수의 참석과 참석 조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 해임된다.

현재 대의원대회는 임원의 선출과 산별 협약에 관한 사항을 제외하고는 일상적으로 최고의결기구로서의 역할을 하고 있다고 하겠다. 예산 및 사업계획, 규약의 제·개정, 단체교섭 및 전국적 쟁의 등 주요한 사안이 대의원대회에서 의결된다. 정기대의원대회는 연 1회 개최되며, 대의원의 임기도 1년이다.

<중앙위원회>

중앙위원회는 2,000명당 1인씩 지부 대의원대회에서 선출된 중앙위원과 당연직 중앙위원으로 구성된다. 임원과 지부장은 당연직 중앙위원이며, 선출직 중앙위원은 지부별로 조합원 2,000명당 1인씩 배정된다. 정기중앙위원회는 3개월에 1회 개최되므로 일상적인 의결은 중앙위원회가 중요하다 하겠다. 중앙위원의 소환은 선출 단위 대의원 3분의 1 이상의 요청으로 발의되며, 위원장은 10일 이내에 해당 선출 단위 회의를 소집하며, 과반수 참석에 3분의 2 찬성으로 해임된다.

(2) 집행기구 및 임원

중앙집행위원회가 핵심적 집행기구로서 월 1회 소집되며 회계감사를 제외한 임원(즉 위원장, 부위원장, 사무처장), 지부장, 각종 위원회 위원장, 사무차장과 각 부서장으로 구성된다.

중앙집행위의 기능은 대의원대회 및 중앙위 결정사항의 집행, 대의원대회 및 중앙위원회의 상정 안건 작성, 징계 및 규정 해석, 산하 조직의

쟁의 등이다.

중집 하위의 집행기구인 상무집행위원회는 감사를 제외한 임원, 각종 위원회 위원장, 사무차장과 각 부서장, 각 기구 책임자로 구성된다. 상집 위원회는 중집 부의 안전의 채택 및 준비, 중집으로부터 위임받은 사항, 부서간 업무의 조정 및 집행에 대한 점검이 주요 활동이다. 따라서 중앙의 일상적 활동은 상집에서 처리된다.

본조의 임원은 위원장, 부위원장 약간 명(최소 1명은 여성할당), 사무처장, 감사 5인 이내로 구성된다. 조합 임원 중 감사를 제외한 위원장, 수석부위원장, 사무처장은 동반 출마하며, 부위원장은 개별 출마하고, 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 재적조합원 과반수 투표와 투표인원의 과반수 득표에 의한다.

(3) 지 부

본조와 마찬가지로 지부 역시 총회가 최고의결기구이다. 총회는 지부 조합원 전원으로 구성되며, 회계감사를 제외한 임원의 선출 및 불신임, 지부 쟁의행위 결의, 잠정합의안의 가결시에는 반드시 총회를 거치게 되어 있다. 특별히 지부 대의원대회에서 상정한 안전도 총회에서 처리하게 되어 있다.

지부 대의원대회는 지부 총회 다음 가는 의결기구으로서 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출된 대의원으로 구성한다. 단, 지회 단위 조합원의 직선에 의해 선출된 지회 임원(회계감사제외)을 선배정하고, 잔여수의 대의원을 선거구별로 선출한다.

대의원 배정은 지부 조합원수를 기준으로 하되 규약에서 기준을 확정해 놓지 않고 지부별로 적정한 규모로 정할 수 있게 되어 있다. 단, 지부 대의원수 확정을 위한 배정 기준을 다음과 같이 일정 범위 내에서 설정해 놓고 있다.

<지부 대의원수 확정을 위한 배정 기준>

1,000명 미만	15인 ± 5
1,000~3,000명	25인 ± 5

3,000~5,000명	30인 ± 5
5,000~10,000명	50인 ± 10
10,000명 이상	100인 ± 25

아울러 지회 임원과 지회 집행위원을 제외하고 지부 대의원은 당연히 지회 대의원이 된다.

지부 운영의 원활화를 위해 지부 운영위를 지부별로 설치하게 되어 있는데 회계감사를 제외한 임원, 지회장은 당연직이며, 그 외의 운영위원은 대의원대회 의결로 추가할 수 있게 하였다. 지부 운영위원회의 역할은 지부 교섭과 쟁의, 포상 및 징계, 대의원대회 상정 안건 검토 등이다. 정기대의원대회는 본조 대의원대회 후 30일 이내에 지부장이 소집하게 되어 있다. 집행위원회는 회계감사를 제외한 임원, 각종 위원회 대표자, 부서장으로 구성하고, 그 임무는 지부 임원은 본조와 비슷하게 지부장, 부지부장, 사무국장, 회계감사로 구성되어 있다. 지부 임원 중 지부장-수석부지부장-사무국장은 동반출마하며, 부지부장은 개별 출마하고, 선출은 지부 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 재적조합원 과반수 투표와 참석한 조합원의 과반수 득표에 의한다.

(4) 지 회

지회 역시 지부와 마찬가지로 ‘총회-대의원대회-운영위원회’로 이어지는 의결기구를 가지고 있다.

지회 전체 조합원으로 구성되는 총회가 최고의결기구로서 지회의 임원 선출 및 불신임, 지회 쟁의행위 결의, 지회 잠정합의안 가결 등의 기능을 가지고 있는 것 역시 마찬가지이다.

지회 대의원대회 역시 지부 대의원대회와 마찬가지로 총회의 필수적 의결사항을 제외한 의결기구로서의 역할을 하고 있다. 지회 대의원은 부서별 지회 조합원수를 기준으로 직접·비밀·무기명 투표로 선출되며, 조합원수 기준은 10명 이상을 기본으로 지회에서 자율적으로 결정하게 되어 있다.

지회의 운영위원 역시 지부 임원은 당연직이며 지회 대의원대회에서 선출한 운영위원을 지회 차원에서 추가할 수 있다.

지회 집행위원회는 지회 임원(회계감사제외), 지회장이 임명하는 부서장으로 구성하고, 회의는 지회장이 필요하다고 인정할 때 또는 집행위원 3분의 1 이상이 요구할 때 지회장이 소집한다.

지회의 임원은 지회장, 수석부지회장 및 부지회장 약간명, 사무장, 회계감사 약간명으로 구성된다. 지회장은 지회 총회에서 직접·비밀·무기명 투표로 선출되며, 지회장을 제외한 임원은 지회에서 정한 규칙에 따라 자율적으로 정할 수 있도록 되어 있다.

라. 본조와 하부 조직의 권한

1) 재정 및 조합비 배분

현재 금속노조의 조합비는 통상임금 1%(각 지회는 기존의 조합비가 이보다 상회할 경우 지회 예산으로)로 되어 있으며 “이 중 10%를 쟁의 및 신분보장기금으로 적립하고 나머지 90%를 100으로 할 때 본조, 지부, 지회 간에 3 대 2 대 5로 배분한다”고 규정되어 있다. 본조 예산 30%에는 상급단체인 금속연맹·민주노총의 의무금이 포함되어 있다. 통상임금 1%의 조합비가 적용되고 교부금 비율이 정해짐에 따라 통일된 예산편성 지침을 수립하고 예산과 집행구조를 통일시켜 나갈 수 있게 되었다. 불합리한 예산의 축소, 집중해야 할 예산의 본조 집중 등이 결정되었다. 참고로 2002년 예산은 전년도 이월금을 제외한 총 44억여 원이다.

아울러 조합비의 공제는 지회별로 이루어지던 것을 금속노조 출범 이후 단체협약 체결시 본조로의 직접 송금을 지도하여 조합비를 회사에서 금속노조로 직접 송금하는 기업의 숫자는 2002년 3월 9일 현재 65개(총 150개 기업)인데 2002년 기본협약체결(조합비 일괄공제) 후 그 숫자는 더 늘어날 전망이다. 따라서 점차적으로 본조로의 집중도가 더욱 높아질 전망이다.

기금(통상임금 1%의 10%) 중 20%는 영구적립금(대의원대회의 의결로 사용)으로, 나머지 각 40%는 신분보장기금과 파업기금으로 사용하

며 회계연도 종료 후 이월금 중 70%는 다시 영구적립금으로, 각 지부 예산 중 잔액은 본조로 귀속하게 되어 있다. 또한 신분보장기금의 적용은 투쟁으로 인한 징계 중 감봉까지이며, 무노동 무임금으로 인한 임금보전에는 적용되지 않는다. 또 파업기금은 20일 이상 전면 파업시 적용하게 되어 있다.

결국 현재의 금속노조는 기업 단위의 지회에서 보면 본조에서 납부해주는 상급단체 의무금을 제외하면 지회에서 사용할 수 있는 예산 범위가 매우 삭감되었으며 중앙으로의 예산 집중이 심화되었다고 하겠다.

2) 인 력

재정뿐만 아니라 인력의 배분 역시 중앙과 지역, 사업장 조직 간에 중요한 문제이다. 현재 금속노조 전체 전임자수는 300여 명으로 파악되고 있다. 이 중 사업장 단위를 벗어난 본조와 만도지부를 제외한 14개 지역 지부의 전임자는 약 75명이다.(본조의 임원 6명, 상집 13명 총 19명의 전임 인력이 배치되어 있다. 그리고 14개 지부에 임원과 상집을 포함해서 각 지부별로 3~5명의 전임이 존재하는데 합쳐서 55명 가량이 배치되어 있다). 따라서 금속노조 지회 중에서 전임자가 적은 중소기업을 제외하고 전임자 3명 이상인 곳은 사실상 전임자를 파견한 상태이다.

대의원대회에서 전임자 파견원칙과 기준을 결정한 바 있으나 기존의 기업별노조 체계에서 전임자 중심의 활동 관성을 극복할 만한 조직적 토대가 형성되지 않았고, 지부의 통제력이나 지도력, 집행력이 불충분한 상태이다.

3) 교섭권 및 징계권

권한의 집중과 분산은 금속노조 출범 전 가장 커다란 쟁점이 되었던 사항이다. 가장 극단적인 분권적 형태를 보이고 있는 기업별 체제를 극복하는 과정은 기존에 분산된 것들을 집중시키는 문제로 축약된다. 따라서 권한의 집중이 조직내 민주주의를 훼손하는 결과를 가져오는 것으로 치환시키는 것은 위험한 발상일 수 있으며, 금속노조의 경험으로는 집중된 권한 행사 때문에 오히려 하부의 의견을 수렴하고자 하는 시도

는 더욱 많아졌다고 할 수 있다.

현재 교섭권은 규약 제58조에 의해 본조 위원장에게 있으며, “위원장은 산하 조직의 교섭단위에 교섭위원회를 구성하여 교섭권을 위임”할 수 있게 되어 있다. 협약의 체결권은 총회를 거치도록 하여 민주성을 보장하고 “교섭권을 위임받은 교섭단위가 협약을 체결하고자 할 때에는 해당 교섭단위 총회를 거쳐 체결하며, 교섭위원들이 연명으로 서명한다.(3차 정기대의원대회 개정, 2001. 11. 9)”¹⁸⁾고 규정하고 있다. 아울러 규약상에는 없지만 매년 대의원대회의 결의를 거쳐 타결방침으로 “위원장의 승인을 얻어 해당 교섭단위의 총회를 거쳐 위원장이 체결하는 것으로 하여 대의원대회에서 결정한 금속노조의 주요 요구를 관철하지 않을 경우 위원장이 승인하지 않도록 하고 있다.

산별노조는 상부의 방침이나 결정사항을 이행하지 않을 시 강력한 징계권한을 가지고 있다. 금속노조는 징계와 관련해서 조합원의 경우는 “지부운영위원회의 의결을” 반드시 거치도록 하고 “지부 임원과 지회 임원, 그리고 산하 조직에 대한 징계는 중앙집행위원회의 의결을 거쳐야 한다”¹⁹⁾고 되어 있다. 징계 절차는 지회의 징계심의 요청에 의해, 지

18) 관련 금속노조 규약

제58조[단체교섭의 권한]

- ① 단체교섭권은 조합에 있으며, 조합내 모든 단체교섭의 대표자는 위원장이 된다.
- ② 위원장은 산하 조직의 교섭단위에 교섭위원회를 구성하여 교섭권을 위임할 수 있다.

제59조[단체교섭의 체결]

- ① 조합이 사용자단체와 단체협약을 체결하고자 할 때에는 총회를 거쳐 체결하고 교섭위원들은 연명으로 서명한다.
- ② 교섭권을 위임받은 교섭단위가 협약을 체결하고자 할 때에는 해당 교섭단위 총회를 거쳐 체결하며 교섭위원들이 연명으로 서명한다(3차 정기대의원대회 개정, 2001. 11. 9).

19) 규약 제67조[징계](3차 정기대의원대회 개정, 2001. 11. 9)

- ② 징계의 내용과 절차는 상별규정에 의하되, 징계 대상에 따른 징계의결은 다음과 같이 한다.
 - 1. 조합원은 지부 운영위원회의 의결을 거쳐야 한다.
 - 2. 지부 임원과 지회 임원, 그리고 산하 조직에 대한 징계는 중앙집행위원회의 의결을 거쳐야 한다.

부운영위원회가 1차 징계기관이 되고, 재심신청을 할 경우 중앙집행위원회가 2차, 중앙위원회가 3차 징계기관이 된다.

따라서 규정상으로 금속노조는 상급단위의 교섭권과 징계권한이 매우 막강하게 규정되어 있다. 그러나 규정상의 조항 문제가 아니라 실제 현실에서 본조와 지부나 지회의 의견이 충돌될 때, 이 규정에 따라 교섭, 체결권한을 행사하고 이를 어겼을 때 규정에 따라 징계를 할 수 있겠는가 하는 문제가 제기된다. 2001년 경남의 모 지회가 소사장제가 쟁점이 되어 이를 철회하는 투쟁에 집중했고 나머지 금속노조 기본요구안에 대해 본조의 요구를 충족시키지 못한 채 잠정합의를 했을 때, 지부는 지침에 일치하지 않았기 때문에 운영위원회를 연기하는 사태가 벌어짐으로써 이러한 상황이 야기되었다. 그러나 결국 지회의 요구가 관철되고 지부 운영위원회를 통과하는 등 이러한 갈등은 언제든지 발생할 수 있는 상황이다. 그러나 결국 이 사례에서도 지회의 의견이 관철되었듯이 산별노조하에서도 지회장의 역할은 기업별노조하의 연맹체와 마찬가지로 결정적으로 중요하다.

4. 전국금융산업 노동조합

가. 역 사

4·19 직후인 1960년 5월 28일 대한증권거래소 노동조합 결성을 시발로 조흥, 제일, 상업, 한일 등 각 금융기관에 노동조합이 폭발적으로 결성되었다. 당시 금융권의 노동조합 결성은 4·19 직후 이완된 독재체제와 더불어 자유당 정권하에서 부정축재 기업에 대한 편중 대출 등 대기업의 사금고 역할을 했던 데 대한 금융노동자 내부의 자성이 계기가 되었다. 금융노조는 교원노조, 언론노조의 결성과 더불어 한국 최초의 화이트칼라 노동운동의 출발점이 되었으나 이들 노조는 5·16 군사 쿠데타의 발발과 더불어 모두 해산되고 말았다.

1961년 8월 19일 이들 화이트칼라 노조 중에서 은행노조만이 유일하게 노조형태를 전국 단일 산별노조로 해서 재건되었는데, 정부의 명령

에 의해 추진되는 과정에서 다수의 자주적 활동가들이 배제되고 노동조합의 자주성과 민주성이 상실되는 아픔을 겪었다.²⁰⁾

당시 금융노조는 산업별 노동조합으로 구성되었기 때문에 기업 단위 조직은 지부로 편제되었으며, 약 20년간 산별 체제하에서 조직을 운영하게 된다. 이 20년간의 경험은 이후 금융노련이 산별노조로 조직 발전을 추진하는 데 큰 도움이 되었다고 하겠으며 현재의 금융노조 조직체계는 이때 당시의 조직운동을 많이 참조한 느낌이 강하다. 당시 산별노조는 사용자단체격인 대한금융단을 단체교섭 대상으로 하여 교섭에 임하였고 3년여를 끝다가 1964년 4월 1일 각 은행지부 단위로 은행지부를 대표한 조합본부 위원장과 각 은행장 간에 전문 59개 조의 단체협약과 14조로 된 노사협의회가 조인되었다. 아울러 1970년에 중앙노사협의회 설치에 대한 합의를 이끌어내는데 은행산업의 중앙노사기구로 구축력을 가진 중앙노사협의회는 전국 은행의 단체교섭을 일원화시키는 데 성공하여 산별노조 최대의 성과로 평가되기도 하였다.

금융노조는 1980년 전두환 정권의 쿠데타 이후 개정노동조합법에 의해 기업별로 재편되면서 조직을 재편하고 기업별노조의 연합체인 전국 금융노동조합연맹(약칭 금융노련)으로 조직이 개편되었다. 이후 1987년 노동자 대투쟁의 여파는 금융기관에서도 대대적인 노동조합 결성으로 이어지게 된다. 당시 금융노련은 제1금융권인 은행뿐만 아니라 제2금융권인 증권·단자업, 나아가 보험, 협동조합 등 금융권 노동자의 유일 독점적 상급단체였다. 그러나 그 운영은, 단위노조 조합원수 5,000명 이상이 되는 은행 등을 중심으로 한 거대노조가 장악하고 있었기 때문에 제2금융권을 중심으로 하는 중소규모 노동조합의 불만을 사고 있었다. 이에 제2금융권이 탈퇴하여 한국노총과 절연한 독자 산별인 사무금융노련과 한국노총 산하의 보험노련으로 분리하기에 이른다. 이들의 분리 이후에도 한국은행, 감정원, 한미은행, 외국은행노조협의회 등이 금융노조의 민주개혁과 금융 자율화를 내걸고 ‘금융노조민주실천추진연합’(금민련)을 출범시키는 등 문제 제기를 지속적으로 하다가, 민주노총의 출범 이후 민주금융노동조합연맹으로 분가하기에 이르렀다.

20) 21세기 노사관계연구회, 『한국의 노동조합』, 한국노총중앙연구원, 1998. 2.

이렇게 세 차례의 분리 이후에도 금융노련은 금융산업의 지속적 발전으로 말미암아 IMF 경제위기 직후인 1998년 9월 30일 현재에도 110개 노동조합 110,666명의 거대 조합원을 거느린 조직이었다. 따라서 금융노련은 한국노총 내 주요 산별 조직 중의 하나로 양대 노총을 통틀어서 화이트칼라 노동조합 중 최대 산별연맹으로서의 위치를 차지하고 있었다.

이러한 금융노조의 자족적 활동에 큰 변화를 가져온 것은 1997년 12월의 경제위기와 IMF 구조조정 지원 및 대규모 금융 구조조정이었다. 5개 은행 퇴출, 5개 은행의 합병 등 4만여 명의 금융노동자가 순식간에 일자리를 잃었으며 IMF가 요구하는 FLC(미래상환능력을 감안한 자산 건전성 분류기준) 적용으로 금융기관은 적자 기업으로 전락하였다. 그러던 중 대우사태가 터지면서 정부와 채권금융기관간 대우처리 문제를 놓고 밀고 당기는 과정에서 처리 시기를 놓치고, 66조 원라는 대우계열사의 부실채권이 금융계에 떠안겨지면서 또다시 제2차 구조조정의 태풍이 태동하기 시작하였다. 1998년 9월 금융인 대학살로 불리는 이 시기에 금융노동자들은 자발적인 내부 동력에 의해 3만여 명이 명동성당에 집결하고, 퇴출 대상 직원 숫자를 줄이기 위해 안간힘을 쓰며 은행측과 교섭을 벌이던 금융노련 지도부는 총파업 선언을 하고서도 몇몇 노조의 이탈로 인하여 조직의 대오가 무너지면서 총파업 돌입에 실패, 대규모의 감원 바람에 휩싸이게 되었다. 이러한 쓰라린 경험을 가지고 있던 금융노련은 1999년 이용득 집행부가 탄생하면서 과거의 실패가 전술·전략에 있다고 판단하기보다 기업별노조와 연맹 체제라는 태생적 한계에 그 원인이 있다고 판단하고, 금융 산별노조 건설을 제1차 목표로 설정하게 되었다. 금융 산별 건설만이 다가올 제2차 금융 구조조정이라는 후폭풍을 막아낼 수 있는 유일한 방법이라고 판단하였던 것이다.²¹⁾

1998년의 파업투쟁의 실패 외에 금융노조가 산별노조를 비교적 빨리 출범시킬 수 있었던 배경들을 보면 구조조정 저지투쟁 등 공동의 투쟁 과제가 제기되고 있는 객관적 상황, 조합원들의 공동투쟁에 대한 인식

21) 최규덕, 「금융산업노조 상반기 평가」, 『노동사회』 8, 9월호, 한국노동사회연구소, 2000.

확대, 연맹체제에서도 이어져 왔던 공동교섭의 전통, 단순한 조직 구성의 장점, 그리고 산별노조 건설 과정에서 조합원수가 많은 대형 조직이 주도적으로 참여해서 주류를 형성했던 점 등이 작용한 결과로 볼 수 있을 것이다.

금융노조의 산별노조 건설 준비기간은 1997년 하반기부터 2000년 3월 공식 출범까지 2년 반가량 되었다. 이 기간 동안 금융노조는 공식적인 산별노조 추진기구를 발족하여 가동시켰고 산별노조 건설을 위한 준비 과정으로 다양한 투쟁과 공동사업을 펼쳐나갔다.

1999년 초, 새로 출범한 금융노조 집행부는 금융기관 2차 구조조정에 대한 위협성을 부각시키면서 그에 대응하기 위한 산별노조 공동의 대규모 옥외 집회를 준비하기 시작하는데 여의도 문화마당에서 개최된 4월 24일의 집회에는 무려 2만 여명의 조합원이 참가하는 뜨거운 열기를 보여주기도 하였다.

4·24 여의도 집회 이후 금융노조는 IMF를 범정에 세우기 위한 손해배상 청구소송 투쟁을 전개하는가 하면, 금감위 기습점거 농성 투쟁을 비롯한 수십여 차례의 자체 집회 등을 개최하였고, 9개 시중은행을 비롯한 비슷한 특성을 가진 기관별로 공동 임단협 교섭을 진행하면서 연맹 소속 노동조합간의 결속과 유대를 강화시키는 다양한 공동사업들을 전개해 나갔다.

이렇게 산별노조의 건설을 위한 실질적인 준비 과정을 거치면서 산별노조 건설은 특히 대형 조직들에서부터 먼저 논의가 확산되었으며 산별노조 건설 추진위원회가 산별노조 건설 준비위원회로 전환되면서 산별노조 출범의 실제 준비에 들어가게 되었다.

그러나 연맹 소속 전 조직이 동시에 산별노조로 전환되기에는 각 조직간 인식의 격차와 다양한 상황의 편차로 인해 어려운 상황이었기 때문에 가능한 조직부터 산별노조로 전환하고 일정 기간 산별노조와 연맹이 병존하는 유예 기간을 가진 후 2001년 12월 31일 연맹을 해체하기로 하고(2002년 대의원대회에서 2002년 말까지 연맹 존속기간 연장), 2000년 3월 3일 정기 대의원대회를 통해 17개 조직(조합원수 54,690명)으로 산별노조를 출범시키게 된다.

금융 산별노조 건설 경과

1997. 7. 12	산별노조 건설 경로와 과제 세미나(3일간)
1997. 11. 13	연맹 중앙위원회 겸 회원조합대표자회의(산별 체제 전환 추진 결의)
1997. 11. 14	연맹전국대의원대회(산별 체제 전환 추진 대책위 설치 결의)
1998. 3. 3	회원조합대표자회의(산별노조 추진위원회 구성, 산별 추진 계획 확정)
1999. 1. 27~28	회원조합 상임간부 워크숍(1999년 입단협 연맹위임-11개 시중은행 공동교섭, 지방은행, 국책은행 등도 공동교섭키로) 2000년까지 금융산업노조 완성하고 2001년까지 금융산업 단일노조 출범
1999. 2. 23	연맹내 금융산업노조 추진 특별위원회 구성
1999. 3. 5	산별추진위원회 위원장 선출
1999. 5. 20	산별특위 1차 회의
1999. 8. 27	산별특위 2차 회의
1999. 9. 3	회원조합대표자회의(산별노조 규약 제정소위원회 구성)
1999. 10. 2	회원조합 상임간부 워크숍(산별노조 규약 토의)
1999. 11. 17	1999년도 정기대의원대회(금융산별노조 건설 선언문 채택)
1999. 11. 22	금융산별노조 준비위 구성(산별 건설 특별위원회 해산)
1999. 11. 26	금융산별노조 준비위 1차 회의
1999. 12. 27	금융산별노조 준비위 2차 회의
2000. 1. 13	금융산별노조 규약 제정 1차 회의(선언, 강령, 규약안 검토)
2000. 2. 10	금융산별노조 규약 제정 2차 회의(규약, 지부운영 규정안 검토)
2000. 2. 12	규정제정 소위원회 1차 회의(지역본부 및 지부 운영규정 검토)
2000. 2. 16	회원조합대표자 정책세미나 개최 규약, 지역본부 운영규정, 지부운영규정 검토, 창립대회 행사 검토
2000. 3. 3	전국금융산업노동조합 창립대회
2000. 3. 29	중부 노동사무소에 설립서류 접수(설립신고증 3. 31 수령)

2000년 3월 산별노조 출범 이후 산별노조 건설로 인한 장점과 성과들이 나타났고, 특히 강제합병 등 일방적 구조조정을 저지하기 위한 총파업 투쟁과 주 5일 노동제 실시 등의 과제들을 해결하는 과정에서 산별

노조에 참여하는 조직은 지속적으로 증가해 갔다.

산별노조는 무엇보다도 기업별노조 체제에서는 해결할 수 없는 구조 조정 등의 공동투쟁을 수행하기 위해 가장 유력한 조직적 대안이었고 정부를 상대로 한 교섭력을 강화시켰으며, 사회적인 문제를 제기하고 쟁점화시킬 수 있는 활동을 통해 지부와 소속 노동조합들에 대한 지도력이 강화될 수 있었다.

2000년 출범 이후 금융노조는 많은 투쟁과 교섭을 거치면서 산별노조의 위상이 한층 강화되고 있는 상황이다. 상임간부의 수가 증가되었고 예산의 집중도 어느 정도 이루어지고 있으나 아직까지 산별 미전환 조직이 일부 남아 있고 산별노조의 위상에 맞는 집중된 사업을 수행하기 위해서는 많은 과제가 산적해 있는 것이 현실이다.

나. 가입 대상과 조직률

금융노조의 가입 대상은 “금융산업 및 이와 유사한 업종에 종사하는 자” 및 이들 업종의 “비정규직(임시직, 파트타임 등) 노동자”로 규약에 규정되어 있다. 따라서 정규직 및 비정규직을 망라하여 금융산업 노동자라면 금융노조에 가입할 수 있게 되어 있다. 그러나 실제적으로 금융노조에 비정규직은 거의 가입되어 있지 못하다. 금융산업에서의 비정규직 비율은 경제위기 이후 대폭 증가해서 1997년 이전 5%에서 현재 30%를 넘어서고 있으며 일부 사업장은 40~50%나 된다고 한다. 금융노조는 비정규직 노동자를 조직하기 위해 사업장별로 별도 지부를 건설하는 방안과 비정규직 통합지부를 건설하는 방안을 고민중에 있으며 2003년 역점 사업으로 비정규직 조직화를 고민하고 있다.

금융노조에 가입한 조직 및 조합원수는 발족 당시 18개 조직 54,690명에서 2002년 6월 현재 29개 노조 66,986명이다. 조합원수가 1만 명 이상 증가한 것은 기존의 기업별노조들이 새롭게 금융노조의 지부로 조직 개편을 했기 때문이다. 따라서 조흥, 우리, 제일, 서울, 국민, 기업, 산업 등 주요한 은행들은 대부분 금융노조에 가입해 있다. 이로 인해 금융연맹 조합원 79,128명 중 84.7%에 해당하는 조합원이 2001년 말 현재 가

<표 4-5> 전국금융산업노동조합 산별가입 조직 현황

기준일	가입 조직수 (누계)	소속 지부	조합원수
2000년 3월 3일 (발기인대회)	18	조흥, 우리(가입당시 한빛), 제일, 서울, 국민, 주택, 기업, 산업, (평화), 부산, 경남, 광주, 제주, 수협중앙회, 신용보증기금, 기술신용보증기금, 금융결제원, 금융연수원	54,690
2000년 7월 11일 (총과업)	4(22)	신한, 대구, 전북, 자산관리공사	60,833
2001년 12월 31일	3(25)	한미, 신협중앙회, 한국자금중개	63,820
2002년 6월 현재	5(29)	하나, 외국환중개, 우리카드, 우리금융, 외환	66,986

입한 실정이며 비가입 기업별노조는 약 1만 3천 여명에 불과하다. 통계청의 자료에 따르면, 2000년 말 현재 금융업의 노동자수는 상용직이 235,394명, 임시·일용직이 15,671명으로 도합 251,065명이다. 2002년 6월 현재 금융노조의 조합원수는 66,986명이므로 금융노조의 조직률은 26.7%에 해당하는 비율로 전체 노동조합 조직률 12%에 비해서도 매우 높은 비율이다. 이는 금융노조가 주요 시중은행들을 대부분 포함하고 있기 때문이다.

다. 조직체계 및 구조

1) 조직체계: 본조-기업지부의 2단계

금융노조의 전신인 금융노련은 가맹조직이 대부분 전국적 규모를 갖춘 은행노조라는 특징을 지녔다. 각 은행노조들은 저마다 전국에 흩어져 있는 지점을 지점별로 수많은 분회를 거느리고 있으며 지역 조직 없이 중앙에 상근자가 집중된 구조를 가지고 있다. 따라서 금융노련은 연맹 차원에서도 지역조직은 매우 부차적 지위밖에 가지지 않았다.

이러한 특성은 금융노련이 금융노조로 산별 전환이 된 이후의 조직체계에도 짙게 반영되어 있다. 즉 '본조→기업지부'의 2단계 조직체계가

그것이다. 민주노총의 산별노조가 대부분 지역조직을 갖춘 데 비해 금융노조는 지역조직 없이 바로 기업지부로 직결되기 때문이다. 물론 규약상 지부는 ‘지역별 또는 사업장별로 실정과 능력에 맞게’ 설치하도록 되어 있으나 중앙위원회의 승인을 거치게 되어 있으며 “개인 가입자에 대해 적절한 단위로 지역지부를 설치할 수 있다”고 규정되어 있는 것으로 볼 때 원칙적으로 지부는 기업별 조직을 상정하고 있다고 할 수 있다. 이는 기존의 기업별 지부 외에 아직도 지역지부가 없는 실정임을 보아도 알 수 있다.

규약상 지역본부가 설치있도록 되어 있으나 이의 역할 역시 기업지부의 상급단체로서의 역할은 아니다. 즉 “각 지역에서 활동을 활성화하고 원활한 업무수행과 효율적 활동을 위해” 두는 집행기구 비슷한 위상을 가지고 있으며 그 설치도 “광역 시·도를 원칙으로 하되 중앙위원회의 승인을 얻어야” 하는 임의적 기구와 비슷하다. 지역본부장은 중앙위 의결을 거쳐 위원장이 임명하게 되어 있다.

2) 의결기구: 총회-대의원대회-중앙위원회

금융노조의 최고의결기관은 조합원 전원으로 구성되는 총회이다. 그러나 총회는 조합 해산에 관한 사항 및 대의원대회 결의로 총회에 상정한 사항 및 조합원 3분의 1 이상이 소집을 요청한 경우를 제외하고는 대의원대회로 갈음할 수 있게 되어 있으므로 금속노조처럼 임원 선출이나 산별협약의 승인 등의 실질적 기능을 가지고 있는 것은 아니다.

대의원대회는 조합원 총회에 갈음하는 최고의결기관으로서 지부에서 선출된 대의원으로 구성하게 되어 있다. 임원의 선출, 사업계획 및 예산의 승인, 규약의 제·개정 등 주요한 사항은 대의원대회에서 의결하므로 실질적으로 대의원대회가 최고의결기관이라고 할 수 있다. 대의원의 배정은 조합원 100명 이상의 지부는 최초 100명에 대하여 1명을 배정하고 초과 매 300명 단위로 1명씩 추가 배정하되 단수 151명 이상일 경우 1명을 추가한다. 조합원 100명 미만의 지부는 중앙위원회에서 업종별 또는 지역별로 병합하여 전항의 기준에 의하여 배정한다. 단, 조합원수 기준은 대의원대회 직전 3년간 조합비 납부 기준에 의하기 때문에 매우

엄격하다.

중앙위원회는 대의원대회 다음 가는 의결기관으로서 대의원대회에서 선출된 70명 이내의 중앙위원으로 구성한다. 중앙위원회는 제 규정의 제정 및 개폐, 각종 위원회의 설치, 단체교섭위원회의 구성, 쟁의 등 주요한 사항을 결정하는 기구이다.

공식적 의결기구는 아니지만 금융노조에는 조합의 중요한 당면과제 심의 및 기타 주요 활동에 따른 결정 사항 및 주요활동의 보고 청취 및 논의를 위한 지부대표자회의가 별도로 존재한다. 기업지부를 중심으로 구성된 조직으로서 현장 대표의 의견 수렴과 조직적 논의 활성화를 위한 기구라고 보여진다.

3) 집행기구

가장 중요한 집행기구는 중앙집행위원회이다. 중집위원회는 위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무처장, 지역본부장, 특별위원회 위원장, 조합의 국·실·부장으로 구성하며, 집행위원회는 조합위원장이 소집하게 되어 있다.

임원은 위원장, 수석부위원장을 포함한 부위원장 약간명, 사무처장, 회계감사 약간명으로 구성되어 있다. 임원의 임기는 3년이며, 대의원대회에서 선출된다.

라. 본조와 하부 조직의 권한

1) 재 정

기업별노조를 골간으로 하여 산별노조로 전환한 금융노조는 조합비에 있어서도 기업별 자율성을 존중하는 것을 기본으로 하고 있다. 이는 기존의 대은행들의 특성을 반영하면서 산별노조로 전환을 쉽게 하기 위한 측면이 강했다고 보여진다. 따라서 조합비와 관련해서도 민주노총 가맹 산별 조직들이 일괄적 기준을 하부 단위에 강제하는 데 비해 금융노조는 규약 제14조에 “모든 조합원은 대의원대회에서 결정한 조합비를 매월 말일까지 조합에 납부하여야 한다”라는 규정 정도에 머물고 있다.

이는 기존의 연맹비가 적은데 산별노조로 전환했다고 해서 일거에 본조로의 집중을 강제하기가 어렵기 때문이기도 하다. 따라서 금융노조는 대의원대회에서 단계별로 중앙 의무금을 인상하는 방안을 채택하고 있다. 대의원대회에서 결의된 내용은 “2002년 본조에 1인당 900원 납부, 2003년 본조에 1인당 10% 해당액 납부, 2004년 본조에 1인당 15% 해당액 납부, 2005년 본조에 1인당 20% 해당액 납부, 2006년부터 본조에 1인당 25% 해당액 납부”로 되어 있어, 2006년까지 기존 단위노조의 조합비 25% 해당액까지 본조 배분액을 늘리는 것으로 되어 있다. 따라서 본조-지부의 분배 비율은 2006년에야 25 대 75의 비율에 도달하게 되어 있다. 따라서 민주노총 산하 조직의 경우에 비해서 본조 대비 기업별 지부의 분배 비율이 압도적 우위를 보이고 있다. 아울러 기존의 단위노조 조합비에 대해서는 단위 지부의 자율성에 맡겨 놓고 있기 때문에 통일된 기준을 설정하지 않고 있다.

금융노조는 산별노조 중에 최초로 산별 통일단체협약을 체결하였기 때문에 조합비에 대해서 중앙배분금에 해당하는 부분은 회사에서 단협에 의해 체크오프를 시행하고 있다.

2) 인 력

금융노조의 건설과 동시에 본조로의 인력도 집중되었다. 과거 금융노련 시절 전임자수는 13~19명까지 수준으로 평균해서 약 15~16명이 전임하고 있었다. 그 중에서 노조에서 채용한 간부가 직원 3명에 전문위원 2명으로 총 5명이고 나머지는 단위사업장 파견자였다. 따라서 단위사업장 파견자수는 약 10여 명이였다. 그런데 현재는 전체 상근자수가 34명이고 그 중 채용직은 여전히 5명이다. 따라서 전체 상근자수가 약 2.2배, 파견 전임자수는 약 3배로 늘어난 것이다. 파견자수가 늘어난 것은 산별노조의 강화를 위해 강력하게 시행한 부분으로 각 지부에서 자율적으로 일부는 기존의 전임자수 중에서 올라온 경우도 있으며, 일부는 단협상의 상급단체 파견 부분을 활용하여 상근하고 있다고 한다. 본조 파견의 구체적 기준을 시행한 것은 아니라고 한다.

3) 단체교섭과 규율

“모든 단체교섭의 대표자는 위원장”으로 되어 있으며, 필요할 경우 위원장은 “지부대표에게 교섭권을 위임”할 수 있게 되어 있다. 아울러 단체협약의 체결권은 위원장에게 있으며, 지부가 단체협약을 체결하고자 할 때에는 위원장의 사전 승인을 얻어 위임된 단체교섭권자가 체결할 수 있도록 하고 있다. 현재 금융노조는 금융노조 가맹조직을 총괄하는 산별 통일단협을 체결한 상태이다. 따라서 지부의 필요에 따른 보충협약이 필요할 수 있는데, 이 경우 보충협약은 “위원장의 승인을 얻어 각 지부별로 체결할 수 있으며, 체결된 협약은 지체없이 위원장에게 보고하도록 하였다. 이 절차를 살펴보면, 교섭권과 체결권은 원칙적으로 위원장에게 있으나 지부 대표에게 이를 위임할 수 있으며, 체결된 내용에 대해서 위원장의 사전 승인이 필요한 것은 아니다. 따라서 민주노총 가맹 산별노조에 비해서는 교섭, 협약체결권에 대한 본조의 통제권은 낮은 편이라고 할 수 있다.

쟁의신청과 관련해서는 본조 차원의 조정신청 결의는 본조 중앙위원회에서, 지부 차원의 조정 신청은 지부운영위원회의 결의를 거친 후 조합 중앙집행위원회의 승인을 받아서 하도록 되어 있으며, 신고와 취하는 위원장 명의로 하도록 하였다.

규율과 통제 면에서 살펴보면, 조합원 및 지부에 대해서 중앙위원회의 결의를 거쳐 징계할 수 있도록 하되 당사자에게 소명 및 재심 신청의 기회를 주고 있다. 그러나 일반 조합원 및 지부 조직이 아닌 지부의 임원, 대표자에 대해서는 별도의 언급이 없기 때문에 중앙 조직의 통제 권한은 전혀 없는 것으로 비춰지는데 이는 연맹 조직이 조직 가맹인 관행을 산별노조로 전환한 상황에서도 그대로 답습하고 있는 것이 아닌지 의문시된다.

5. 택시노조

가. 역 사

택시운수노동자들은 사업장에서 사업자의 감시·감독에 따라 노동하는 공장노동자와 달리 서비스노동자로서, 판매도 자신들의 판단과 책임에 전적으로 일임되어 있다. 아울러 장시간 노동과 사납금 및 업적금 등 전근대적 임금체계와 저임금 등으로 인해 노동조건은 매우 열악한 상황이다.

택시노조는 1984년 대구택시사건과 1987년 노동자 대투쟁 등 두 차례의 역사적 사건을 계기로 신규 노조 설립이 대대적으로 확대되었다. 그러나 1987년 말까지 택시노동조합은 독자적 산별연맹을 결성하지 못하고 전국자동차노동조합연맹(약칭 자노련)에 소속되어 있었다. 이로 밀미암아 1987년에는 자노련에서 택시노동자의 비중이 51.7%로 높아졌음에도 불구하고 연맹 집행부는 버스 업종에 의해 주도되고 있었다. 이는 조직의 확대에도 불구하고 대부분 조직이 안정되지 않아 연맹의무금 납부 실적이 저조하여 대의원 배정 등에서 소외되었기 때문이다. 따라서 택시노조원들은 연맹이 택시 업종을 홀대한다는 불만을 가지고 있었으며, 자동차노련은 역으로 맹비는 적게 내면서 잦은 분쟁으로 연맹 업무의 70% 이상이 투여되는데다 조직적 불만을 제기하였기 때문에 갈등이 내재되어 오던 터였다.²²⁾

이에 따라 자노련으로부터의 분리독립 움직임이 전개되고 별도의 택시연맹 설립이 추진되었다. 1988년 11월경 택시연맹 창립대회가 열리고 한국노총에 가입원을 제출하였으나, 자동차노련이 ‘조직분열행위’로 규정하고 이에 따라 한국노총이 가입원서를 반려함으로써 실패로 끝나고 말았다.

그러나 1989년 기존 자노련 산하 지역별 택시지부장과 분실장들이 주도하여 자노련의 결의기구의 의결을 통해 택시노련 창립이 주도되면서,

22) 안종태, 『택시운수업 노사관계의 실태와 과제』, 한국노동연구원, 36쪽.

자노련 집행부도 더 이상 이를 막지 못하고 중앙위와 대의원대회에서 규약을 개정하여 택시 업종을 조직 대상에서 분리함으로써 전국택시노동조합연맹 설립총회가 개최되고, 노동부로부터 신고증이 교부됨으로써 독자적 산별연맹으로 탄생하게 되었다.

택시노련은 1988년 설립 이후부터 ‘산업별 조직체계 건설’이라는 조직적 목표를 세우고 1993년부터 택시노련 산하 지부와 중·소 도시의 소규모 사업장 조직들을 묶어 지역노조로 개편을 추진해 왔다. 이에 따라 인천·부산·광주 등 주요 대도시에서 지역노조로의 전환이 이루어지고 시·군 차원에서도 지역노조로의 전환이 일부 이루어졌다.

그러나 택시노련의 본격적인 산별노조 추진은 1995년 민주노총 출범과 뒤이은 민주택시연맹의 설립으로 택시노동조합 내에서도 양대 노총 간에 조직적 분리가 이루어지면서였다. 이에 1997년 6월 제17차 중집회의에서 ‘산별노조추진위원회 및 실무위’가 구성되어 산별노조 추진지침과 선언·강령(안), 산별노조 규약(안) 및 제규정(안)이 검토되기에 이르렀다. 이에 1998년 2월 정기대의원대회에서 ‘2000년 상반기 택시산별 건설 결의문’이 채택되기에 이르렀으며 산별노조 건설을 위한 간부 세미나, 단위노조 대표자 교육, 전국순회교육, 지역별 간담회 등이 1999년 말부터 잇따라 배치되고, 마침내 2000년 4월 27일 전국택시노조가 설립되기에 이르렀다. 현재의 택시노조는 택시노련과 병행하면서, 전체 택시노조가 택시노조로의 가입을 완료하는 순간 연맹을 해산하는 것으로 되어 있다. 아울러 연맹의 상근자도 동일한 직책을 맡으면서 근무하고 있기 때문에 형식적으로 연맹과 산별노조가 분리되어 있지만 실질적으로는 동일체로 활동하고 있는 실정이다.

나. 조직 대상과 조직률

택시노조의 조합원 대상은 규약에 “택시운송사업과 이에 관련되는 부대산업에 종사하는 노동자”로 규정되어 있다. 단, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 조합원에 포함한다고 되어 있어 노동조합법상의

기준에 따르고 있다. 실업자가 포함되는지 여부에 대해서 규약상으로 명확히 밝히고 있지 않지만 노동조합을 결성할 수 있는 노동자의 범위는 실업자도 포함되는 것으로 해석되기 때문에 규약상으로 이를 금지하고 있다고 볼 수는 없다고 판단된다.

택시노조는 운수부문 중에서도 택시노동자만을 대상으로 하고 있기 때문에 운수산업 전반을 포괄하는 것을 중·대산별이라고 한다면 택시노조는 택시운송 사업만 대상으로 하고 있는 소산별이라고 할 수 있다. 그러면 택시노동자수는 어느 정도이며 그 중에서 현재 산별노조인 택시노조에 소속된 조합원은 어느 정도의 비율을 차지하고 있을까?

택시노조의 자료에 따르면 전국의 택시업체와 노동자수는 2002년 말 현재 1,795개 166,381명으로 되어 있다. 이 중에서 전국택시노동조합연맹(약칭 전택노련)에 소속된 조합은 943개, 조합원수로는 98,320명으로 파악된다. 한편 민주노총 산하 민주택시연맹에 소속된 조합은 249개, 조합원수는 23,000명이기 때문에 양대 택시노련 합쳐서 전체 사업체수는 1,192개, 조합원수는 121,320명으로 조직률은 업체수 대비 66.4%, 조합원수 대비는 72.9%로 파악된다. 전반적으로 한국의 노동조합 조직률이 12%대인 것을 감안하면 택시노동자의 조직률 72.9%는 매우 높은 편이다.

이 중에서 산별노조인 택시노조로 조직된 조합원수는 2002년 현재 분회수 496개, 조합원은 50,000명이다. 2,000년 4월 창립 당시 456개 노조 결의 조합원수 45,000명으로 출범하였다고 주장한 데 비해서 2년 사이에 분회수 40개, 조합원수는 5,000명이 늘어난 셈이다. 따라서 현재 택시노조의 조직률은 전체 택시노동자 대비해서 업체수는 27.6%, 조합원수로는 30.0%인 것으로 파악된다. 산별노조인 택시노조가 전체 노동력에서 차지하는 비중이 매우 높은 편이다. 그러나 원래 2001년 전체 노조가 산별노조로 가맹하고 연맹을 해산하는 것을 목표로 삼았던 것에 비해서 매년 조합원수가 늘어나고 있긴 하지만 전체적으로 산별노조로의 전환은 기대에 미치지 못하고 있다. 그러나 산별노조 조합원수가 전택노련 조합원수의 과반수가 넘고 실질적으로 연맹과 산별노조가 단일체제로 움직이기 때문에 택시노조의 실질적 기능은 더욱 크다고 하겠다.

<표 4-6> 택시업계 노동자 및 조직률

	택시 전체		노동조합 조직률		택시연맹 조직률		택시노조 조직률	
	업체수	노동자수	업체수	노동자수	업체수	노동자수	업체수	노동자수
전체 (%)	1,795개 (100.0)	166,381명 (100.0)	1,192 (66.4)	121,320 (72.9)	943 (52.5)	98,320 (59.0)	496 (27.6)	50,000 (30.0)

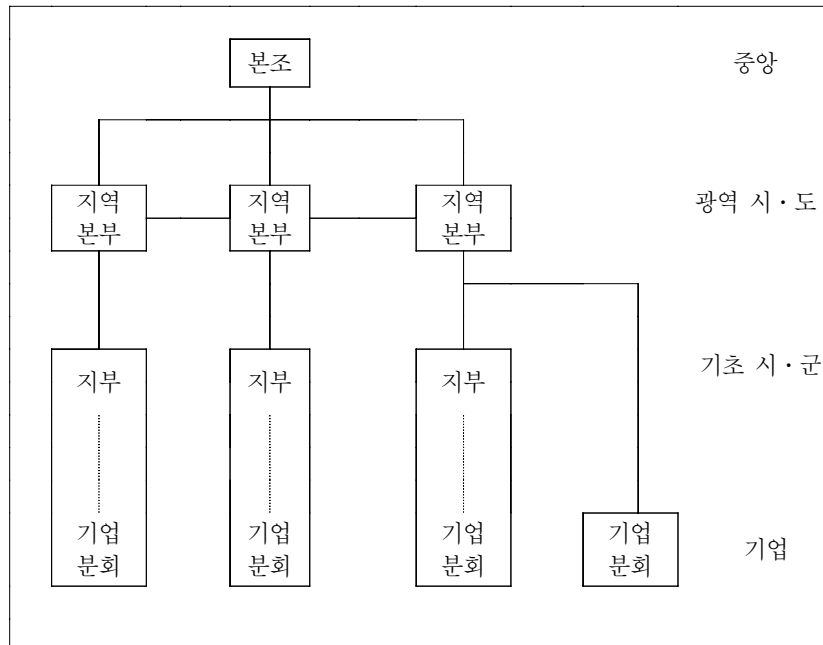
자료: 전택노련 2002 활동보고서, 민주노총 조직현황 2002. 6을 통합해서 정리.

다. 조직체계 및 구조

1) 조직체계

택시노조는 ‘본조→지역본부→지부→분회’라는 4단계 구조를 가지고 있다. 이는 기존의 택시노조들이 지역 차원에서 거의 비슷한 규모의 사업장마다 노동자의 이동성이 매우 높기 때문에 지역 차원에서 대부분 동일한 노동조건을 누리고 있으며 지역 차원의 임금교섭의 관행이 오래 되고 지역 차원의 활동이 활발했기 때문이다.

[그림 4-3] 택시노조의 조직체계



따라서 지역본부는 광역 시·도 단위로 설치되어 있으며, 현재 서울을 중심으로 매우 넓은 범위를 차지하고 있는 경기도는 경기, 경기북부, 경기동부 등 3본부가 있기 때문에 18개 광역 시·도 본부가 존재하고 있다. 지역본부 산하에 기초 시·군 단위나 규모가 적거나 동일한 일일 교통권 내에 있는 경우 2~3개 시·군을 하나로 묶어서 지부를 설치하고 있다. 아울러 기존의 기업별노조에 대응하는 것이 분회가 된다.

2) 의결 및 집행구조

가) 대의원대회

대의원대회는 택시노조의 최고의결기관으로서 “지역본부 단위로 배정하되 전 3년간 월평균 조합비 납부 실적에 의한 인원수를 기준하여, 조합원수 400명 단위 1인씩으로” 배정하게 되어 있다. 단, 단수 201명 이상일 때에는 1인을 추가한다.

대의원대회는 매년 1월 정기대회가 있으며, 임시대회는 위원장이 필요하다고 인정할 때와, 대의원 또는 중앙위원 3분의 1 이상이 목적사항을 명시한 소집요청서를 연서 날인하여 제출하였을 때 위원장이 이를 접수한 날로부터 30일 이내에 소집하게 되어 있다.

대의원의 임기는 다른 조직과 달리 3년으로 되어 있기 때문에 현장조직의 변화와 관계없이 장기간의 임기가 보장된다. 아울러 대의원의 배정은 지역본부에서 결정되므로 조합원의 직선으로 선출되는 것은 아니다. 후술하겠지만 지역본부의 운영이 분회장 중심의 구조를 가지고 있으므로 실제로는 분회장이 지역 차원에서 대의원을 구성하기 때문에 대의원의 민주적 선출이 문제가 된다 하겠다.

나) 중앙위원회

중앙위는 대의원대회 다음 가는 결의기관으로서, 지역본부별로 조합비 납부조합원 1,000명 단위 1인을 배정하고, 단수 501명에 대하여는 추가로 1인을 배정한다. 대의원대회와 마찬가지로 지역본부가 대의원 배정의 기초 단위라는 것을 알 수 있다. 아울러 위원장, 상임부위원장, 사

무처장 및 본부장은 당연직 중앙위원이 된다.

아울러 중앙위원회는 긴급 또는 부득이한 경우에는 대의원대회의 의결사항이라 할지라도 이를 대행 결의할 수 있기 때문에 실질적으로는 대의원대회와 맞먹는 중요한 의결기관이다.

다) 중앙집행위원회

중앙집행위원회는 위원장, 상임부위원장, 사무처장 및 조합의 부서장과 본부장으로 구성하게 되어 있다. 아울러 중앙집행위의 소집은 정기회의가 없고 필요에 따라 위원장이 소집하게 되어 있다.

3) 지역본부와 지부

가) 의결기관

지역본부와 지부는 실질적인 대의기관을 두고 있지 않다는 점이 타산별과 달리 특징적이다. 즉 지역본부의 총회는 본부장, 지부장, 분회위원장 등 대표자로만 구성되어 있기 때문에 실질적으로 현장의 조합원이나 대의원들이 참여할 수 있는 구조가 없다.

대표자회의인 이 '총회'가 최고의결기관으로서 사업 및 예산의 승인, 임원의 선출 및 불신임, 단체협약의 수입 등 주요 사항을 의결하게 되어 있다.

택시노련 설립 당시부터 이러한 총회가 지부의 최고의결기구로 되어 있었으며, 산별노조가 설립되었음에도 산별노조의 조직체계에서도 이러한 대표자 중심의 구조가 그대로 이식된 것이라 할 수 있다.

택시노련은 1990년부터 지역별 지부의 조직력을 강화하고 민주적 운영을 제고하고 산별 체계의 기반 구축을 위하여 1990년부터 대의원제도를 도입하였으나 실패한 바 있다. 즉 일부 지부에서 조합원들의 불신과 무관심으로 대의원의 선출과 구성이 정상적으로 이루어지지 않는 등 운영상의 폐단이 나타나자 1994년 2월 개최된 중앙위원회에서 종전의 조합총회를 부활하고 1996년 규정 개정을 통해 '총회'로 명칭이 변경된 것이다. 결국 명칭만 총회이지 실질적으로는 조합원이나 대의원이 참여하지 않는 대표자회의가 지역본부의 최고의결기관인 것이다. 이것은 결

국 집행부와 의결기구가 분리되지 않고 통합됨으로써 산별노조의 민주적 운영에 암운을 드리우고 있다 하겠다.

의결기구와 집행기관의 중간적 성격을 가진 운영위원회가 지역본부와 지부에 존재한다. 지역본부의 경우에는 본부장, 부분부장, 지부장, 사무국장과 소속 분회위원장 중에서 총회에서 선출된 위원으로 구성하되 30명 이내로 하게 되어 있다. 지부 운영위원회는 지부장, 부지부장, 사무국장과 소속 분회위원장 중에서 총회에서 선출된 위원으로 구성하되 10명 이내로 한다. 운영위원회는 총회 수입사항 및 결의사항의 집행, 사고 분회 수습, 쟁의대책위 구성, 예비비 사용 승인 및 항목간 전용, 징계 등을 심의·의결하는 단위이다.

나) 임원 및 집행기관

지역본부의 임원은 본부장, 부분부장 약간명, 회계감사 약간명으로 구성되며, 지부 역시 마찬가지로 지부장, 부지부장 약간명, 회계감사 약간명으로 구성되게 되어 있다. 이들은 지역본부와 지부의 총회, 즉 대표자회의에서 선출하게 되어 있다. 다른 조직에서 임원으로 되어 있는 사무국장은 임원이 아니며, 본부장이나 지부장이 본조 위원장에게 제청해서 임명하는 임명직이다.

부분부장이나 부지부장, 즉 산하 기구의 부대표자는 대표자를 보좌하며 대표자 유고시에 위임받은 부대표자가 직무를 대행하고, 위임받은 자가 없을 때에는 부대표자 중 최연장자가 대표자 직무를 대행한다. 단, 조합위원장의 위촉을 받아 직무를 대행해야 한다.

예산집행 상황에 대해 연 2회 이상 감사를 실시한다.

회계감사는 연 2회 회계감사를 실시하고, 감사 결과를 해당 기구 대표자 및 총회에 보고하고, 7일 이내에 조합위원장에게 보고하여야 한다.

집행기구는 별도로 존재하지 않고 대표자, 부대표자, 사무국으로 운영되는 체계인 셈이다.

4) 분 회

분회는 사업장 차원에서 구성되는 조직이다. 분회 차원에서는 의결기

구로서 총회와 대의원대회가 있다. 총회는 분회의 조합원으로 구성되는 최고의결기관으로서 매년 2월 중에 정기총회가 소집된다.

대의원대회는 운영위원회의에서 정한 배정 기준에 의하여 선출된 대의원으로 구성하되, 임기는 1년이다. 택시노조에서 분회의 의결기관으로서 총회와 대의원대회의 결정기능의 차이는 없다. 임원의 선출도 대의원대회에서 가능하며, 이는 해당 분회에 자율적으로 맡겨져 있다.

분회 운영위원회는 분회위원장, 분회부위원장, 사무장과 총회(대의원대회)에서 선출된 위원으로 구성하되 20명 이내로 한다. 분회 운영위 역시 지역본부와 지부의 운영위원회와 마찬가지로 역할을 담당하며, 대의원 배정 권한과 노사협의위원의 선출 및 노사협약에 관한 사항, 고충처리 및 신규조합원 지도의 기능이 추가되어 있다. 이는 사업장 차원의 운영위원회이기 때문에 이에 걸맞는 역할이 추가된 것이다.

라. 본조와 하부조직의 권한

1) 재 정

연맹 체계에서 산별노조로의 전환이 재정의 운영이나 배분 측면에서는 실질적인 변화가 없다는 것이 택시노조가 다른 산별노조와 차이가 나는 점이다.

예를 들어 조합비의 경우에 있어서도 택시노조는 전택노련의 의무금 1,000원과 마찬가지로 분회로부터 1,000원의 의무금을 걷고 있는 실정이다. 조합비의 기준도 산별노조 차원에서 통일된 기준을 가지는 것이 아니라 분회에 맡겨져 있으며, 본조는 연맹과 마찬가지로 1,000원의 의무금을 납부받는 체제인 것이다. 따라서 조합비의 통일된 기준이 없을 뿐만 아니라 조합비의 배분에 있어서도 산별노조는 기존의 연맹과 차이가 없는 것이다.

아울러 지역본부의 경우에도 산별 본조의 지역조직이지만 산별노조의 관할하에 의무금이 교부되는 체계가 아니라 기존의 연맹체와 마찬가지로 지역에 소속된 분회들이 지역의 실정에 따라 1,000원~2,500원의 지역본부 의무금을 납부하고 있는 실정이다. 지역본부가 조직으로서 기

능하기 위해서 최소한의 경비가 필요하기 때문에 소속 조합원수가 적은 지역본부는 의무금이 높은 편이고 조합원수가 많은 지역본부는 1,000원 정도로도 운영이 가능하다고 한다. 즉, 본조의 일률적 기준이 존재하지 않고 지역본부에 맡겨져 있는 것이다. 아울러 의무금의 본조로의 체크 오프제도도 시행되지 않기 때문에 조합비 징수도 분회에 전적으로 맡겨져 있으며 분회는 본조와 지역본부의 의무금을 납부하는 기존의 연맹 시스템을 그대로 준용하고 있는 것이다. 금융노조가 기존의 연맹의 의무금 체계에서 점진적으로 의무금을 높여 가는 체계를 가지고 있는 것에 대비해서도 택시노조는 기존 연맹 의무금 체계와 다른 변화를 가져오지 않았다는 점이 대비된다. 따라서 재정의 운영 측면과 관련해서 택시노조에서는 연맹 시절과 산별노조간의 차이가 드러나지 않는다 하겠다.

2) 인력

전임자의 운영과 관련해서도 연맹 시절과 달라진 점은 없는 것이나 마찬가지이다. 현재 택시노조 본조의 전임자는 16명으로 위원장을 제외하고는 전원 채용직이다. 즉 위원장을 제외하고는 단위사업장에서 파견된 전임자가 없기 때문에 기업별노조에서 산별노조로의 전환이 전임 인력의 집중을 가져온 것은 아니다. 지역본부 역시 기존의 연맹 시절과 마찬가지로 상근 및 비상근이 혼합되어 있으며 이는 지역에 자율적으로 맡겨져 있다. 따라서 산별노조로의 전환이 재정이나 인력의 집중을 가져온 것은 전혀 없다는 것이 택시노조의 특징이라고 할 수 있다.

그러면, 택시노조가 다른 산별노조 전환과 달리 재정과 인력에서의 집중이나 변화를 전혀 가져오지 않은 이유는 무엇인가?

현재 택시노조는 형식적으로 택시연맹과 분리되어 있으나 실질적으로는 완전히 동일한 조직으로서 운영되고 있다. 연맹 위원장과 산별노조 위원장을 별도의 대회에서 선출하고 있지만 동일한 사람이며 각 지역본부 역시 마찬가지이다. 택시노조의 상근자는 연맹의 동일한 부서의 직책을 가지고 있으며 실질적으로는 분리되지 않고 직위를 겸직하는 체계로 움직이고 있다.

3) 산별노조의 교섭 및 쟁의권, 통제권

단체교섭권한과 협약의 체결권은 본조 위원장에게 있으며, 위원장은 필요시 각급 산하기구 대표자를 지명하여 교섭권을 위임하고 사전 승인을 얻은 경우 협약을 체결할 수 있도록 하고 있다.

쟁의권한은 타조직과 달리 위원장에게 전적으로 일임되어 있다. 전국 차원의 쟁의는 위원장이 중앙위에 보고 후 조정 및 중재 신청을 할 수 있도록 되어 있으며, 지역 차원의 쟁의는 중집위에 보고 후 조정 및 중재를 할 수 있게 되어 있다. 즉 중앙위나 중집위는 조정 신청의 결정기구가 아니라 보고를 받는 기구에 불과하다. 아울러 지부나 분회 차원의 쟁의는 위원장이 일방적으로 할 수 있게 되어 있다. 따라서 택시노조의 경우 교섭 및 쟁의와 관련해서 위원장의 절대적인 권한이 규약상 보장되어 있다고 할 수 있겠다.

택시노조가 산하노조인 지역본부, 지부, 징계와 관련해서 조합원 및 산하 기구의 임원에 대해서는 조합원의 징계는 산하 기구의 징계위원회에서 본조의 승인을 받아 할 수 있게 되어 있다. 다만, 위원장은 필요하다고 판단할 시, 산하 기구와 관련 없이도 중앙위원회의 의결을 받아 징계할 수 있게 되어 있다.

통제와 관련해서 징계보다 더욱 중요한 것은 택시노조가 선출된 산하 기구 임원의 인준권을 가지고 있다는 점이다. 즉 지역본부, 지부, 분회의 모든 임원에 대해서 각각의 총회, 대의원대회에서 민주적으로 선출되었다 하더라도 본조의 인준을 얻어야 한다. 택시노조의 산하 기구 운영규정 제6조에 따르면 또한 “조합은 결의에 의거, 규약을 위반한 임원의 인준을 취소하여 그 임무를 제한할 수” 있으며 심지어 “조직분열과 반조직행위를 한 경우는 결의없이 인준을 취소할 수 있다”고 되어 있다. 규약 제31조 제1항 제6호에 따르면 산하 기구 임원의 인준권은 위원장에게 있으므로 본조의 위원장이 일방적으로 조직분열과 반조직행위라는 빌미로 산하 기구의 임원의 인준을 취소할 수 있게 되어 있다. 이 조항은 과거 1970년대 한국노총 산하 산별조직에서 민주과를 제명하거나 인준 취소하기 위해 전가의 보도처럼 사용하였던 대표적인 악명 높은 반민주적 조항이다. 따라서 이 조항은 본조의 통제권의 범위를 뛰어넘은 것으로서 개정이 필요하다고 보여진다.

제5장 산별노조와 노사관계의 변화

비정규직과 중소기업 사업장 조직화를 통한 조직 확대, 산업별 단일 조직체계를 통한 중앙집중성의 강화, 산업별 교섭을 통한 동일노동 동일임금의 실현, 사회보장제도의 확대 등은 산별노조로의 전환의 필요성을 언급하면서 각 노조들이 미래의 전망으로 내세운 것들이다. 기업별 노조의 한계를 극복하고 산별노조로 전환하면 이러한 것들이 가능할 것이라는 진단과 희망을 제시한 것이다. 그러나 역사는 주체의 희망과 기대대로 움직이는 것은 아니다. 현재까지 산별노조로 전환한 조직의 상황은 일정한 성과와 더불어 기대가 실현되기에는 많은 애로점들이 가로막혀 있다는 것을 보여주고 있다.

1. 조직화

산별노조의 조직 대상은 원칙적으로 그 산업에 종사하는 노동자 전체이다. 정규직과 비정규직 등 취업노동자만이 아니라 해고자·실업자까지 포함되며, 외국의 산별 노동조합에서는 퇴직노동자, 연수생 등도 흔히 조합원으로 참여한다. 이에 비해 우리나라의 기업별 노동조합은 기업에 취업한 노동자, 그 중에서도 정규직만을 대상으로 하는 경우가 매우 많다. 규약상으로 정규직으로만 한정하는 경우도 상당히 많으며 규약상의 제약이 없다 하더라도 비정규직의 조직화에는 신경을 쓰지 않는 경우가 많다. 아울러 기업별로 완결된 구조를 갖추어야 하는 기업별노조의 특성상 자체 조합비만으로 운영하기에 어려움이 많은 중소기업사업장의 경우에는 조직화가 어렵고, 조합이 결성되더라도 지속적으로 지켜내기가 어렵다. 따라서 산별노조로의 전환의 필요성으로 비정규직과 중소기업사업장의 조직화에 용이하다는 점을 많이 들고 있다. 그러면 현재 산별노조 전환의 사례로서 제시된 5개 노조의 경우는 어떠한가?

정규직·비정규직을 포함한 그 산업에 포함된 취업노동자 전체를 대상으로 하는 것은 해당 산별노조 모두에게 공통되게 나타나고 있다. 5개 업종 모두 ‘해당 산업에 종사하는 노동자’라는 형식으로 조합원 자격을 규정하여 관련 산업의 노동자 전체를 조합원 대상으로 규정하고 있기 때문이다. 그러나 중요한 것은 규약에 대상으로 명시하는 것이 아니라 실천적으로 비정규직을 조직하고 있는냐이다. 이 점과 관련해서는 규약상 조직 대상으로 명시한 것과 달리 모든 조직이 실질적인 조직화에는 아직 초보적인 수준을 벗어나지 못하고 있다고 할 수 있다. 한국노총 산하의 금융노조의 경우 많은 비정규직이 은행에 있지만 이들이 기업지부에 소속되어 있지도 않을뿐더러 금융노조에 직가입해 있지도 않다. 택시노조 역시 기업별 분회에 모든 것을 맡겨두고 있는 상태이다. 민주노총의 경우도 나름대로 비정규직을 조직화하기 위해 노력하고 있다고 하지만 구체적인 조직화에는 아직 초보적인 수준을 벗어나지 못하고 있다. 교사의 경우에도 비정규직이 최근 늘어나고 있고, 전교조가 이들의 정규직화를 위해 노력하고 있다지만 조직화에는 아직 미치지 못하고 있는 상태이다. 보건의료노조의 경우 2000년 단체협약 교섭의 성과로 비정규직의 정규직화를 일정하게 달성하였다. 그러나 비정규직 노동

<표 5-1> 각 산별노조의 조직 대상 및 조직률

노조	조직대상	해고자·실업자 등 조합원자격	조직방침	조직대상	조합원수	조직률
전교조	유치원 및 초·중·고등학교 교원	부당해고자 조합원 자격 사범대·교대 학생 및 퇴직교원은 준조합원 또는 명예조합원	중산별	433,408	93,375	21%
보건의료	보건의료산업의 모든 노동자	해고자, 노조 채용직, 보건의료 자격취득자, 퇴직자도 조합원	중산별	326,475	38,782	11.9%
금속	금속산업 및 금속관련 산업 노동자	해고자, 조합 임용자, 금속 관련 실업자, 3개월 이상 금속산업 근무자, 퇴직자	대산별	1,556,354	35,514	2.28%
금융	금융산업 및 유사업종 종사자	특별 규정 없음.	중산별	251,065	66,986	26.7%
택시	택시운송사업 및 부대산업 종사자	해고자는 중노위 재심판정시까지	소산별	166,382	50,000	30.0%

자가 조합으로 대대적으로 가입한 상태는 아니다. 금속의 경우 기아 사내하청노조 등 사내하청노동조합의 조직화 시도가 있었으나 산별노조의 적극적 노력에 의해서라기보다는 자체의 자율적 투쟁에 의한 것일 뿐만 아니라 비정규직 조합원은 아직 소수에 불과하다.

따라서 산별노조의 결성이 바로 비정규직 노동자의 조직화로 이어지는 않고 있다고 생각된다. 비정규직 조직화를 위한 별도의 조직, 예산, 사업의 집중 등 보다 목적의식적 노력이 있지 않고서는 산별노조로의 전환이나 규약상의 조직 대상 확대만으로 비정규직 노동자의 실질적 조직화와 직결되지 않는다는 것을 보여주고 있다.

한편 취업 노동자만이 아니라 미취업, 해고자, 실업자까지 분명히 포함하고 있는 것은 금속노조와 보건의료노조이다. 이들 노조들은 규약상 “해고자, 조합 임용자, 산업 관련 실업자, 퇴직자” 등에 대해서 조합원 자격을 분명히 못박고 있기 때문이다. 금융 노동조합과 택시 노동조합은 분명하게 명시하고 있지는 않지만 노동자의 정의가 “노동력을 판매해서 생계를 유지하는 자”라고 할 때 취업·미취업 여부를 가릴 것이 아니라고 확대해석할 수 있다고 판단된다. 이에 비해 전교조는 교원노조법에 의해 유치원, 초·중등 교원에 한정하도록 법적 제한이 있으므로 취업되어 있지 않은 교사를 조합원으로 유지하기에 어려움이 있다 하겠다. 따라서 전교조는 부당해고자의 경우에는 조합원 자격을 두고, 사범대·교대 학생이나 퇴직자의 경우에는 준조합원, 명예조합원 제도를 두어 조합원에 준하는 활동을 할 수 있도록 제도적 배려를 하고 있다.

다음으로 현재의 산별노조의 조직 규모를 살펴보자. 사례로서 제시된 5개 산별노조의 경우 금속노조의 35,514명과 전교조의 93,375명에 이르기까지 조합원 규모는 다르지만 10만 명 미만의 규모를 보이고 있다. 이들 규모는 기존의 산별연맹의 규모에 비하면 그리 영세한 편은 아니라고 할 수 있겠지만, 독일금속노조 230만 명, 미국자동차노조 77만 명, 우리보다 인구수가 훨씬 적은 스웨덴금속노조도 43만 명으로 외국의 산별노조에 비하면 매우 작은 규모라고 할 수 있다.

이는 외국의 산별노조들이 대부분 조직 대상과 관련해서 대산별주의를 취하고 있는 것과 관련이 있다. 즉 외국의 산별노조들은 대분류산업

을 조직 대상으로 삼고 있으므로 가능한 한 폭넓게 조직하고 있는 것이다. 이에 비해 우리나라는 <표 5-1>에서 보듯이 금속을 제외하고는 대부분 중분류 산업을 조직 대상 범위로 잡고 있으므로 스스로 조직 대상 범위를 축소하고 조직 규모의 영세성을 가져오고 있다. <표 5-1>에서 보듯이 조직 대상 규모 자체가 금속노조를 제외하고는 25만~43만 명으로 관련산업의 전노동자를 조직하더라도 원천적으로 조직·규모가 작을 수밖에 없는 것이다.

둘째로, 산별노조의 조직률을 살펴보면, 한국 노동조합 조직률 12%대에 비해 그리 낮은 편이 아니다. 5개 산별노조의 관련산업 조직률은 금속노조의 2.28%를 최저로 예외로 한다면, 보건의료노조의 11.9%에서 택시노조의 30.0%를 최대로 한 범위 내에 있다. 한국의 노동조합 조직률이 12%대인 부분에 비추어 보면 전교조, 금융, 택시노조의 조직률은 매우 높은 편이고, 금속노조와 보건의료노조의 경우에는 평균 조직률이 유사하거나 낮은 편이다. 따라서 산별노조의 조직률은 전체 노동조합에 비해 낮은 편이 아니라는 것을 알 수 있다. 이는 산별노조 추진동력이라는 측면에서 노동조합 조직률이 높은 조직들이 산별노조로의 전환에 앞서고 있다는 것을 알 수 있다.

그런데 금속노조의 조직률이 낮은 것은 특별한 분석을 요한다. 왜냐하면 양대 노총 산하 금속연맹의 조합원수는 총 282,371명으로 전체 금속노동자수의 18.1%를 점하는 등 전체 조직률에 비해 낮은 편이 아니기 때문이다. 금속노조의 조직률이 낮은 것은 내부의 의견 차이로 인해 대다수의 대기업 노조들이 금속노조에 참가하지 않았기 때문이다. 금속노조의 모태인 금속연맹의 조합원수도 161,603명으로 그 중에서 대기업 노조 약 10만 여명이 참가하지 않음으로 인해 금속노조의 조직률이 낮은 것이다.

2. 중앙집중성과 기업별 조직체계의 변화

한국의 현실에서 산별노조로의 전환이 기업별노조를 중심으로 한 체계에 얼마만큼의 변화를 가져오고 있는가? 과거의 연맹 시절에 비해서

어느만큼의 중앙집중성을 실현하고 있으며, 기업별노조 체제의 골간은 어느 정도로 해체되고 있는가?

규약상 산별노조의 권한은 연맹 시절에 비해서 매우 높은 중앙집중성을 보여주고 있다고 보인다. 우선 조합비의 배분에 있어서도 산별노조는 작게는 20%에서 많게는 50% 수준까지 중앙 및 지역으로 재정이 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 보건의료노조는 15%(지역본부는 별도로 7% 수준)에서 50%로 올랐으며, 금속노조 역시 연맹시절 1,500원에서 조합비의 50%로 올랐으며, 전교조는 본조 배정 비율이 역시 50%이다. 금융노조의 경우 1인당 900원에서 2006년까지 장기적으로 25%까지 본조로의 배분 비율을 올리는 것으로 되어 있다. 택시노조만이 연맹 시절과 마찬가지로 1,000원의 본조 의무금과 지역본부별 1,000~2,500원의 의무금을 납부하고 있다. 따라서 택시노조를 제외하고는 모두 연맹 시절에 비해서 의무금 배분에서 중앙집중성이 획기적으로 강화되었다고 할 수 있겠다. 이는 일반적으로 산별노조 이전의 산별연맹 단계에서 중앙의 조합비 배분 비율이 약 10%대였던 것에 비해서 2배 내지 5배 정도 늘어난 것이다. 의무금의 집중에 있어서 민주노총 산하 3개 노조는 모두 50%인 데 비해서 한국노총 산하 택시노조는 기존 연맹 시절에 비해 같은 의무금을, 금융노조의 경우 출범시에는 같은 수준에서 2006년까지 장기적으로 본조 배분 비율을 올리는 것으로 되어 있다. 이는 재정의 집중 측면에서 민주노총 산하산별노조가 높다는 것을 의미한다. 여기에는 민주노총 산하 노조들이 기업별노조의 관행이 짧고, 기업별노조의 기득권 형성이 낮은 점, 상급 단위의 권위가 높은 점등이 작용하였다고 보인다. 이에 비해 한국노총 산하 노조들은 기존의 기업별 관행과 기득권이 높기 때문에 재정의 본조 집중이 산별노조 전환에 장애가 될 것으로 보여, 단계적으로 접근한 것으로 보인다.

전임자 배분에 있어서도 중앙집중성이 강화되었다. 전교조는 이미 모든 전임자가 중앙집행위에서 배정될 뿐만 아니라 현장 단위인 분회에는 전임자가 전혀 없다. 금속노조의 경우에도 현재 본조와 지부에 75명의 전임 및 반전임 간부가 근무하고 있으며 그 중 현장 파견간부는 50여 명이라고 한다. 현재 금속노조 전체 전임자수는 300여 명이므로 과거

기업별노조 전임자 중 16.7%의 전임자가 금속노조로 전환하면서 상급 단위 활동에 파견되어 있는 셈이다. 보건의료노조도 본조에 임원 9명과 전문직 스태프 17명 등 총 26명이 전임자로 활동하고 있으며 지역본부 11개 지부에 13명이 전임하고 있다고 한다. 원래의 기대치에는 못미치는 상황이지만 과거에 비해서 전임자수가 증가한 것은 사실이다. 유일하게 택시의 경우에는 전임자수에 있어서 연맹 시절과 별 다른 변화가 없다고 한다.

아울러 단일 노조의 특성상 본조뿐만 아니라 지역 및 지부 차원의 모든 교섭권과 단체협약 체결권한은 모든 노조에서 본조의 위원장에게 있는 것으로 규약상 정리되어 있다. 실제로 아직 산별 중앙교섭이 본격적으로 전개되지 않는 상황에서 기업별 교섭은 위원장이 산하 조직에 위임할 수 있게 되어 있다. 단, 대부분의 노조들은 협약 체결에서 위원장의 사전 승인을 얻도록 하고 있어, 이들 협약이 본조의 방침에 어긋나지

<표 5-2> 산별노조의 조합비 배분 비율 현황

노조	조합비	배분 비율	특기사항
금속노조	통상 1% (2001. 10.부터)	본조: 지부: 지회 3: 2: 5	* 창립일에는 연맹 기준대로 1,500원 * 2001년 9월까지 3,500원(민주노총, 연맹 의무금 1,500원 포함. 본조 1,000원, 지부 1,000원 배분) * 본조 조합비를 상회하는 경우 차액분을 특별부과금으로 전환
보건의료노조	통상 1%	본조: 본부: 지부 39%: 11%: 50%	* 본조 배분액에 민주노총 의무금 포함
대학노조	정액 4천원	본부조합원수 ×500원 + 25만원 을 교부	* 본조 조합비에 민주노총 의무금 포함 1999년 8월까지는 발기인 대회에서 별도 기준을 결정함.
언론노조	총액의 1%	본조: 지부=2: 8	* 본조 조합비에 민주노총의무금 포함
금융노조	지부별로 결정	10~25%로 단계별 확대	2002년 900원, 2003년 10%, 2004년 15%, 2005년 20%, 2006년 25%로 본조 납부
택시노조	분회별로 자율	본조: 1,000원 지역본부: 자체 결정(1,000원~2,500원)	의무금이 기존의 연맹체와 같음. 조합비 징수도 분회에 맡겨져 있음.

않도록 제도적 장치를 만들어 두고 있다(보건의료노조, 금속노조, 택시노조). 쟁의시 조정 신청도 각 조직별로 위원장이나 중앙기구의 승인(보건의료노조, 금속노조, 택시노조)을 얻도록 규정하고 있다. 조합원이나 산하 조직의 임원 및 조직에 대한 징계에 있어서도 중앙의 기관이 결정권을 가지고 있다.

전임자에 대한 인사권도 보건의료노조나 금속의 경우 위원장이 가지고 있다. 택시노조의 경우에는 산하 조직의 임원에 대한 인준권을 위원장이 가지고 있으므로 가장 막강한 권한을 가지고 있다고 할 수 있다. 따라서 현재 설립된 한국의 산별노조는 기존의 연맹에 비해 재정, 단체교섭 및 체결권, 조합원에 대한 통제권, 산하 조직에 대한 인준권 등에 있어서 매우 높은 정도의 중앙집중성을 제도적으로는 구현하고 있다고 말할 수 있다.

그러나 현재의 산별노조들의 조직운영에 있어서 많은 부분 기업별노조의 전통을 그대로 가져오고 있는 측면이 많기 때문에 제도상의 중앙집중성만을 가지고 산별노조의 중앙집중성이 강력히 구현되었다고 말하기는 어렵다고 보인다.

우선 대부분의 산별노조에서 기업별노조의 체계는 그대로 유지되고 있다. 사례로 제시된 노동조합 중에서 전교조를 제외하고는 기업별 조직체계가 강고하게 유지되고 있다. 금융노조와 보건의료노조의 지부, 택시노조의 분회, 금속노조의 지회 등이 그것이다. 전교조의 분회는 독자적인 전임자나 대의체계 등을 가지지 않고 있지만, 다른 산별노조는 지부, 지회, 분회 등 명칭이 어떠하든 간에 기업별노조의 전임자, 대의체계, 집행부서 등의 독자적 완결 체계를 그대로 가지고 있다. 더구나 택시노조의 경우에는 조합비 배분에 있어서도 기존의 연맹체와 마찬가지로 의무금만 납부하는 것으로 되어 있으며, 지역본부에도 연맹 시절과 마찬가지로 지역본부 자체에서 결정한 의무금을 납부하고 있다. 이는 결과적으로 산별노조로 전환했지만 기존의 기업별노조의 틀은 전혀 바뀌지 않은 채 형식만 전환한 셈이다. 이는 전교조가 처음부터 산별노조로 출발했기 때문에 기업별노조의 관행이 없었다는 점에 대비해서 본다면 기존의 기업별노조 체계의 관행이 산별노조로 전환했음에도 불구하고

<표 5-3> 산별노조의 중앙집중성

노조	단체교섭 및 체결권	쟁의신청	징계 및 통제
전교조	위원장. - 필요시 위원장이 지부에 위임 가능	법적으로 쟁의권한이 없음.	
보건의료노조	위원장. 필요시 교섭권 위임 가능. 위임시 단협 체결에서 위원장의 사전 승인 요함.	본조 - 중앙위, 지역 - 중집, 지부 - 위원장 의 승인을 각각 얻어야 함.	일반조합원 - 지부대의원 대회 지역본부 임원, 지부장 - 중앙위 지부 임원 - 중집
금속노조	위원장. 위원장이 교섭권 위임 가능. 잠정합의안은 지부 운영위 심의를 거쳐 위원장의 승인을 얻어 조합원 찬반투표		조합원 - 지부운영위 지부임원, 지회 임원, 조직 - 중집위 1999. 8월까지의 발기인 대회에서 별도 기준을 결정함.
금융노조	위원장. 필요시 지부대표에게 위임 가능. 보충협약은 위원장의 승인을 얻어야 함.	본조 - 중앙위 지부 - 지부 운영위 결의 후 중집의 승인을 얻어야 함.	조합원 및 지부 - 중앙위
택시노조	위원장. 필요시 산하기구 대표자를 지명해 위임 협약 체결시는 위원장의 사전 승인을 얻어야 함.	위원장에게 일임.	- 조합원의 징계는 산하기구의 징계위에서 본조의 승인을 받아 - 위원장은 필요시 중앙위의결로 징계 가능. - 위원장이 산하 기구 임원의 인준권 가짐.

고 끈질기게 남아 있다는 것을 의미한다고 하겠다.

기업별노조 체계가 분회, 지회, 지부 등의 명칭 변경을 했다는 측면보다 더 중요한 것은 기업별노조의 독자성이 이들 지부, 지회, 분회 체계에서 어느만큼 유지되고 있으며 산별노조의 관할권은 어느 정도인가 하는 점이다.

그런 측면에서 한국의 산별노조는 기존의 기업별노조 체계에서 전임자 중심의 활동 관성을 극복할 만한 조직적 토대가 형성되지 않았고, 지

부의 통제력이나 지도력 및 집행력이 불충분한 상태라고 할 수 있다. 전임자수가 늘어났다 하더라도 금속노조와 보건의료노조 모두 전임자를 본조와 지부로 올리는데는 일정하게 실패했다고 할 수 있다. 이는 기존의 기업별노조의 전임자가 축소되는 데 대해 기업 단위 조직체인 지부(지회)의 강력한 저항이 존재하고 있다는 것을 의미하고 있다. 금속노조 전임자 문제와 관련해서 “대의원대회에서 전임자 파견원칙과 기준을 결정한 바 있으나 유일하게 ‘전면적으로’ 지켜지지 않는 결의사항”이 되었다는 주체의 평가는 이러한 실정을 잘 보여준다. “조합활동의 중심이 여전히 지회이기 때문에 지회에서 지도력을 가진 핵심인력이 파견되는 경우가 많지 않고, 조합간부들은 훨씬 고생이 심한 지부 활동을 기피하는 것이 일반적이다”²³⁾라는 지역활동가의 의견은 산별 노조 전환 이후에도 여전히 기업별 조직 중심의 의식과 관행이 일반적이라는 것을 보여준다.

<표 5-4> 각 산별노조별·기업별 조직의 운영

노조	체계	기업별 조직 체계의 운영
전교조	본조 지부/지회/분회	분회는 학교별로 설치되며, 분회장과 분회총회라는 구조를 갖는다. 독자 전임자는 없음.
보건의료	본조 지역본부 지부	지부가 사업장 단위로 조합원수와 상관없이 설치 지부는 독자적 전임자, 집행부서, 대의원대회 등을 갖는다.
금속	본조 지부/지회	기업지부는 기업지부는 3개 시도에 걸쳐 조합원 3천명 이상 경우에만 설치되고 그렇지 않은 경우는 지회가 설치. 지회 역시 독자 전임자와 집행기구(운영위-집행위, 임원)부서를 가짐.
금융	본조 기업지회	지부는 회사별로 설치되며, 기존의 기업별노조와 마찬가지로의 체계를 갖는다.
택시	본조 지역본부 지회/분회	분회는 사업장 단위마다 설치되며, 기존의 기업별노조와 마찬가지로의 체계를 갖는다.

23) 조효래(2003), 「전국금속노조 경남 1,2지부의 조직과 운영」, 연대와 실천, 2003년 1월호, 43쪽에서.

전임자 문제만이 아니다. 단체교섭의 실질적 권한이나 내용 문제에서도 이러한 문제는 여전히 드러난다. “금속노조의 임단협의 협약체결권은 본조 위원장으로부터 지부장에게 위임되지만 실제 교섭을 지회장이 책임 지고 수행하고 있다는 사실은 경남 1지부나 2지부 역시 동일하다”고 지회 조직 운영을 조사한 연구자는 결론지었다. 아울러 본조의 요구를 충족시키지 못하는 잠정 합의에 대해서 결국은 지회의 요구가 관철되었다는 금속노조 두산지회나 효성지회의 사례²⁴⁾는 규정상 본조의 교섭체결권이나 통제권이 현실에서는 여전히 기업별노조 시절과 마찬가지로 기업별노조 중심의 관행에 머물러 있다는 것을 보여주고 있다. 이는 산별 교섭이나 지역 교섭을 하지 못하고 있는 보건의료노조의 경우에도 마찬가지일 것으로 보여진다.

산별노조가 통일된 방침이나 지침을 고수하기 위해 노력한다 하더라도 사업장 조직의 현실과 충돌할 때 일방적으로 지침을 준수하길 강요하거나 징계권을 발동시키기는 조직 현실상 극히 어려운 실정이다. 보건의료노조의 본조 간부 역시 “규약상 본조에 징계권이 있음에도 불구하고 징계 집행에 대해서는 신중한 태도를 견지하고 있다. 실제 징계가 집행된 지부도 내부에서 반발하고 거부하면 활동과 권한 행사에 대한 제약 이외에는 달리 제재할 방법이 없어 어려움을 겪고 있다(아직은 기업별노조로도 생존할 수 있다.)”라고 토로하고 있다. 아직까지 기업별노조로 존속이 가능한 현실에서는 본조의 징계권이란 오히려 기업별 조직의 산별노조 이탈-기업별노조 존속으로 결론이 날 수 있기 때문에 실제로 지침이나 방침을 위배하더라도 징계를 내리기가 매우 어려운 것이다. 특히 그 사업장이 대공장일 때에는 더욱 그러하다.

3. 단체교섭 구조의 변화

산별노조를 건설한 노조들의 단체교섭구조는 어떤 변화를 가져왔는가? 기존의 기업별 교섭의 틀은 일정하게 해체되거나 중층적 교섭이나

24) 윗 글, 47쪽.

산업별 교섭으로의 진전이 있었는가?

이 문제와 관련해서는 긍정과 부정의 양 측면이 존재한다. 우선 긍정적 측면으로는 산업별 교섭으로의 진전이 일정하게 확인되고 있다는 점을 들 수 있다. 전교조는 합법성을 얻은 이후 교육부와 시·도별 교육청과의 교섭을 통해서 단체협약을 체결하였다. 아울러 금융노조는 2000년 통일 단체협약을 체결하고 2002년에는 주 5일제와 관련된 협약을 체결함으로써 가장 앞장선 모범을 보여주고 있다.

기존의 소산별노조인 사무노련 산하의 증권사노조의 경우에도 증권업협회로부터 교섭권을 위임받은 경총과 통일 단체협약과 주 5일제 협약을 2002년 체결한 바 있다. 아울러 택시노조의 경우에는 지역별로 임금협약을 공동으로 체결하기도 하였다.

따라서 산별노조로의 전환에 이어 산업별 교섭이 일정하게 확대되어 가고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 이러한 교섭체계의 변화는 주체적인 노력과 더불어 객관적인 조건이 많은 부분 작용했다는 점을 무시할 수 없다. 예를 들어, 금융노조의 산별 협약이 이루어진 데 대해서 한 노조 간부는 “수년간 시중은행노조, 국책은행노조, 지방은행노조, 농수축협중앙회노조와 협의회별 공동교섭 경험이 있다는 점, 따라서 단협 내용이나 임금구조 등 노동조건이 비슷하다는 점, 사업장 단위에서 노사 마찰을 갖는 것을 부담스러워하는 공기업 사용자들의 특성, 7월 파업 등 급격한 구조조정에 따른 노조의 거센 물리적 대응 등이 협약 체결의 배경이었다”²⁵⁾고 설명하고 있다. 즉, 우선적으로 기존의 공동교섭의 경험이나 노동조건의 동질성이 산업별 교섭이 이루어진 가장 큰 요인이었다는 것을 의미한다. 택시노조의 지역별 교섭 역시 기존의 노동조건이 공통성이나 지역별 교섭의 경험이 있었다는 점이 많이 작용했다는 것 역시 분명하다고 하겠다. 전교조의 경우에는 교원노조법이 교육부 및 시·도 교육청과의 교섭이 법적으로 강제되어 있고 임금 등 노동조건이 동일하기 때문에 가능했다는 점 역시 무시할 수 없다.

이에 비해서 기존의 공동교섭의 경험이 없고, 기업규모간 격차가 큰

25) 공광규, 「금융노조 산별교섭, 성과와 과제」, 『노동사회』, 7월호, 한국노동사회연구소, 2002.

<표 5-5> 조직별 산별교섭 추진 현황

산별노조	산별교섭 추진현황
전교조	- 1999~2000 교육부와 처음으로 단협 체결(중앙단위+시도단위) - 2001년, 2002년 단협 체결(3. 24 시작, 최근 막바지 진통) - 사립학교는 사학재단과 교섭이 전혀 이루어지지 않고 있음
보건의료노조	- 산별중앙교섭과 대정부 교섭 본격 제기 - 병원협회는 산별 교섭 거부, - 각 사용자에게 “산별 교섭에 응한다”
대학노조	- 교육부에 산별교섭 요구했으나 거부되고 중노위에서 사용자단체가 아니라고 기각됨. - 지부별 대각선교섭
언론노조	- 대부분 지부로 재위임에서 지부 교섭.
금속노조	- 2001년 교섭에서 전 지회의 70%가 2002년 집단교섭하기로 합의. - 2002년 집단교섭에서 산별 기본협약 97개 사업장 타결
금융노조	- 2000년 통일 단협 체결 - 2002년 주 5일제 단협 체결
택시노조	- 일부 지역에서 지역별 공동교섭 추진 - 대부분 공동교섭·체결하고 단체협약은 개별교섭함.

산업의 경우 산별 교섭은 쉽게 이루어지지 않을 뿐더러 어려움에 봉착해 있다. 우선 가장 먼저 산별노조를 건설한 보건의료노조의 경우에도 2000년 교섭 과정에서 병원협회를 산별 사용자단체로서 교섭을 요구하였으나 병원협회는 이를 받아들이지 않았고 협회 정관을 사용자단체의 성격으로 바꾸는 정관 개정운동도 실패하였다. 노조는 결국 개별 사용자들을 대상으로 해서 “산별 교섭에 응한다”라는 합의안을 도출하는 수준에 불과하였다. 금속노조의 경우에도 비슷한 과정을 겪었다. 다양한 제조업이 속해 있는 금속노조는 초기에 사용자 총연합단체인 경총을 대상으로 산별 중앙교섭을 요구하였으나 거부당하고 지역별 집단교섭 중심으로 진행하다가 2002년 교섭에서는 기초적인 5개 항만을 대상으로 137개 사업장 중에서 97개 사용자들과 집단교섭에서 합의하였다. 그러나 이 조항들은 아주 기초적인 수준에 불과하기 때문에 노동조건의 통일성을 가져오는 단협의 기본적 과제라는 입장에서 살펴볼 때는 산별 교섭을 위한 기초적 준비단계에 불과한 실정이다. 더구나 금속노조와

보건의료노조는 2002년 대공장 노조인 두산중공업의 산별 교섭 이탈, 가톨릭대학병원들의 파업 장기화로 인한 후유증 등 산별교섭 추진에 상당한 어려움을 겪고 있다는 점을 놓쳐서는 안 될 것이다.

이렇게 본다면, 전반적으로 산별노조로 전환한 조직들이 전국적 산업별 교섭이나 지역별 집단교섭 등 기업별 교섭을 벗어난 중층적 교섭이 확대되고 있다. 그러나 이러한 교섭 형태의 변화는 주로 기존의 공동교섭의 경험이나 노동조건의 동질성 등이 강한 조직들에 한정되고 있으며, 기업별 노동조건의 편차가 크거나 공동교섭의 경험이 없는 조직의 경우 어려움에 봉착해 있다는 것을 알 수 있겠다. 그리고 그 어려움은 노동조건의 기업별 편차, 산별 교섭 경험의 부재, 교섭 대상으로서의 사용자단체의 부재, 사용자들의 산별 교섭에 대한 거부감(주로 대공장이나 사업장)이 주된 요인이라 할 수 있다.

4. 산별노조 전환의 장애요인

산별노조 전환에서 직면하는 문제점들은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 하나는 산별노조를 추진하는 당사자인 노동자나 노동조합이 가진 주체적 문제점이고, 다른 하나는 객관적 문제점이라고 할 수 있다. 양대 노총의 산별노조 건설방침에서 살펴보았듯이 양대 노총은 모두 산별노조 건설방침을 내놓았지만, 실제로 이행에 성공한 조직들은 아직 과반수에 못 미치고 있다. 이는 특히 3개 노조만 산별노조로 전환한 한국노총의 경우 특히 그러하다. 이에는 객관적 여건과 조건의 문제점도 있지만 주체 당사자의 문제도 무시할 수 없다고 보인다.

주체적 장애요인 중에서 가장 먼저 들 수 있는 것은 기존의 기업별노조의 기득권 문제이다.

여전히 많은 노조들이 기존의 기업별노조가 갖는 독자성, 완결성, 지위에 비해 산별노조하에서 지부나 지회 등의 하부 기구로 편제되는 것에 대해 저항감을 가지고 있으며, 이는 대공장일수록 더욱 심하다. 한국노총의 대다수 조직들이 산별노조로의 전환에 실패하거나 어려움에 봉착하는 것은 기존의 단위노조 간부들이 기득권을 포기하기 어렵기 때문

이다. 따라서 여러 산별 연맹에서 대의원대회에서 산별노조 추진까지는 결의되지만 막상 조직 전환을 결의할 상황이 오면 대부분 대의원대회에서 부결되고 만다. 한편으로 민주노총 산하 조직들은 대규모 사업장의 조합원들의 이기주의 때문에 고민하고 있다. 예를 들어 금속산업연맹의 경우, 금속노조로 전환한 조직은 전체 16만 명 중에서 4만 명이 채 못되는 상황이며, 5,000명 이상의 대공장 노조들의 조합원 약 10만여 명은 전부 산별노조에 가입하지 못하고 있다. 이들 조직들은 조직 전환을 위한 규약 개정 투표에 실패했거나 투표안을 상정조차 하지 못했다. 적게는 수 천 명에서 많게는 수 만 명의 조합원을 거느린 거대 노조에서는 산별노조에 가입하지 않더라도 대기업 노조인 자신의 힘만으로도 충분하다고 여기기도 하고 중소기업장과의 연대가 그리 큰 매력으로 다가오는 것은 아니다.

더구나 2002년 기업별 복수노조 허용과 전임자 임금지급 금지가 5년간 유예되면서 기업별노조 간부들은 기업별노조로도 존속이 계속 가능할 것이라는 기대가 더욱 커졌다. 당연히 기업별노조 해체의 위기감이 약해진 것도 사실이다.

둘째로는, 노조 내의 분파나 정파주의의 문제점이다. 대규모 조합원을 가진 조직 내의 이견의 존재는 당연하며, 민주주의는 다양한 이견을 하나로 통일시켜 내는 과정이기도 하다. 그러나 다양한 정파는 자그마한 차이를 크게 만들고, 자신의 조직이 중심이 되기 위해서 전체의 결정을 훼손하거나 그 시행에 제동을 걸기도 한다. 현재 한국의 대공장들은 다양한 현장 조직들이 존재하는데 어느 한 조직이 분명한 반대를 표시할 경우 산별노조 전환을 위한 규약 개정안은 통과하기 어렵다. 대공장 조합원의 이기주의와 결합해서 분파주의는 조직형태 전환이라는 새로운 시도를 무산시키기에 충분하다.

셋째로는, 내부의 이견을 모으고 통일시킬 수 있는 지도부의 지도력이다. 산별노조 전환에 착수하였으나 실패한 많은 조직들은 대부분 전반적 홍보 및 교육이 부족하였거나 전체적 합의가 이루어지지 않은 채 서두른 점 등 다양한 문제점들이 발견된다. 조직형태 전환은 단순한 조직 형식의 전환만이 아니라 한국의 노조 체계의 혁신에 해당하는 사업

이다. 이를 이루어내기 위해서는 지도부의 면밀한 계획과 사업 수행, 기술적 유연성, 지도력 등이 요구되기 마련이다. 금속노조의 산별 전환에 있어서는 산별노조 건설의 방침이 연맹 내에서 겨우 2표 차로 통과했다. 여기에는 각 정파 조직간의 이견이 큰 역할을 했기 때문이지만 지도부의 미숙한 지도력도 매우 큰 역할을 했다. 산별노조 건설의 대의에는 동의하면서도 건설 방도, 조직체계 등의 이견이 해소되지 않은 채 집행부의 안을 무리하게 밀어붙이면서 내부의 이견이 여과되지 않은 채 충돌한 것이다. 결국 건설된 산별노조는 중소기업장을 중심으로 한정되었으며 대공장은 참여하지 않았다.

다음으로 노조나 조합원 주체를 제외한 객관적 문제를 들어보자. 우선적으로, 산별노조와 산별 교섭에 대한 사용자의 거부와 저항이 강력하다. 아직까지 한국의 사용자와 사용자단체에서는 산별노조가 노조의 집중화를 통해 노조 역량이 강화되는 것으로 보아 산별노조 전환 및 산별 교섭에 대한 거부감은 매우 강하다. 특히 세계적으로 교섭구조가 분산화되고 있는 상황에서 산별 교섭은 시대착오적이라고까지 판단하는 사용자들도 많다. 예를 들어, 언론노조의 경우에도 산별노조 건설에 있어서 사용자들의 심각한 반대에 직면하였으며, 금속노조의 대공장인 두산중공업의 장기 파업은 사용자가 집단교섭에 불응하였기 때문에 발생한 경우이다. 한국경총은 매년 회원사에 대해서 단체교섭 지침을 통해 노조의 공동교섭 요구에 응하지 말 것을 권고하고 있으며 교섭권 위임도 교섭 기간만 늘리는 것으로 평가하고 있다. 한편에서는 이를 사용자단체의 미성숙과 취약성 문제로 제기하기도 한다. 현재 경총과 각종 업종별 단체들이 조직되어 있지만 사업자의 동업적 이익을 위한 로비단체의 성격이 강하고 사용자단체로서 산별 교섭의 경험을 가지고 있는 단체는 거의 없다. 섬유, 운수 등의 업종을 제외하고는 사실상 사용자단체는 전무하다고 할 수 있다. 가까운 일본만 하더라도 기업별노조체계를 따르고 있지만 한국의 경총에 해당하는 '일본경영자단체연맹(일경련)'도 산하에 50여 개의 업종별 경영자단체와 47개의 지역별 경영자단체를 두고 있는 명실상부한 지역·업종 단체의 전국적 연맹체인 것이다(박노경, 1990). 이에 비해 한국의 경총은 개별 기업 회원이 가입한 협회에 가

깝다. 따라서 그동안 사용자단체가 매우 취약했으며 업종이나 산업별 사용자단체의 역할은 거의 없는 것이 한국의 현실이다. 최근 소산별노조인 증권노조의 파트너는 증권협회가 아니라 개별 회원사의 교섭권을 위임받은 경총이었다는 것은 그만큼 한국의 업종·산업별 사용자단체의 미성숙이나 취약함을 드러내고 있다. 따라서 이러한 사용자들의 반대나 사용자단체의 미성숙 및 취약함을 제어하거나 설득하기까지 산별노조는 아직도 많은 과제들을 안고 있다고 하겠다.

둘째로는, 산별노조와 산별 교섭에 대한 법·제도적 제약도 심각한 수준이다. 1980년 국가보위입법회의에서의 노동법 개정은 기존의 산별노조 체제를 기업별노조 체제로 강제적으로 전환시켰다. 1987년 및 1997년 노동법 개정은 기존의 기업별노조를 전제한 법체제를 상당 정도 개선했음에도 불구하고 여전히 기업별노조를 전제하거나 기업별노조를 강제하는 법체계와 행정해석이 존재하고 있다.

법제도 중에서 첫째로는 산별노조와 실업자, 해고자의 조합원 자격 문제를 들 수 있다. 그동안 대체로 학자들의 견해는 근로기준법상의 근로자와 달리 노동조합법상의 근로자는 반드시 사업 또는 사업장에 고용되어 있는 근로자에 한정하지 않고 실업자, 또는 해고자라고 하더라도 자신의 노동력을 제공하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입을 받아 생활할 의사나 능력이 있는 자는 근로자에 해당한다는 주장이 통설이다. 그러나 그동안 판례는 일반적 학설과 달리 종업원의 지위를 상실하면 조합원 자격도 당연히 상실하는 것으로 판결²⁶⁾해 왔다. 그러나 최근에 서울행정법원은 서울여성노조가 서울시를 상대로 제기한 노조설립 신고 반려처분 취소소송에서 “노조법 제2조 제4호 단서는 ‘기업별 노동조합’의 조합원이 사용자에게 해고됨으로써 근로자성이 부인될 경우에 대비하여 마련된 규정으로 기업별노조의 경우에만 한정적으로 적용되는 것으로 해석함이 옳고, 사용자로부터 해고되었다 하더라도 그것만으로는 근로자성에 영향을 받지 않는 산업별 노동조합 등의 경우까지 적용되는 것은 아니다. 따라서 지역별 노동조합의 성격을 지닌 서울여성

26) 대법원 판결 1969. 5. 13, 68누163. 대판 1978. 2. 14, 77다1822. 대판 1993. 5. 25. 90누1731.

노조가 그 구성원으로 ‘구직중인 여성노동자’를 포함시키고 있다 해도, ‘구직중인 여성노동자’ 역시 노조법 소정의 근로자에 해당하는 것으로 판단됨으로 ‘구직중인 여성노동자는 근로자가 아니다’라는 이유로 설립 신고를 반려한 이 사건 처분은 위법하다”²⁷⁾라고 판시하여 기존의 판례와는 다른 입장을 밝힌 바 있다. 따라서 실업자, 해고자, 구직자 등의 경우에도 산별노조의 경우에는 조합원 자격이 가능하도록 법제도의 개선이 필요하다.

둘째로는, 산별노조와 지부, 분회의 노조법상의 지위 문제이다. 현행 노조법 시행령 제7조는 “근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업장 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭 여하를 불구하고 법 제10조 제1항의 규정에 의한 노동조합의 설립신고를 할 수 있다”라고 규정하고 있다. 아울러 노동부의 업무지침은 설립신고증이 교부되면 단체교섭 및 부당노동행위 구제신청 등이 가능하고 단체교섭이 결렬된 때에는 당해 노동단체의 총회(대의원회)의 의결을 거쳐 노동쟁의조정신청이 가능하다²⁸⁾고 판단하고 있다. 이 주장에 따르면, 산별노조의 산하 지부(분회)가 사업장별로 설립신고와 더불어 독자적 교섭 및 쟁의를 할 수 있다는 셈이 된다. 그러나 앞에서 우리가 보았듯이 산별노조의 대다수는 자체의 규약에 의해 교섭, 쟁의권을 본조 위원장이 가지고 있으며, 위원장이 위임할 경우에만 지부(분회) 차원의 교섭 및 쟁의가 가능하므로 이는 서로 충돌하고 있다. 노동부의 주장에 따르면, 설립신고를 마친 지부·분회는 산별노조의 규약과 달리 독자적 교섭 및 쟁의가 가능하므로 산별노조의 통일성과 통제권 자체가 무너지게 된다. 이 문제는 결국 산별노조하에서 교섭과 쟁의행위의 주체를 누구로 보아야 할 것인가의 문제이다. 노동부는 가능한 한 기업별노조 체제를 연장해서 근로조건의 결정권이 있는 사업장 단위의 경우에는 산별노조의 하부 조직이라 하더라도 그 지부(분회)가 독자적인 교섭, 쟁의권을 가지고 있다고 보는 입장이며, 산별노조는 이에 대해 노동자가 자주적으로 단결하여 산별노조를 결성하고 스스로가 결정한 규약에 따라야 하는 것이 자주적 단결권

27) 서울행정법원. 2001. 1. 16. 2000구30925.

28) 노동부, 『노동조합업무편람』, 1997, 26쪽.

의 취지에 합당하다는 것이므로 양 주장이 충돌하고 있는 것이다.

교섭, 쟁의의 주체 문제만이 아니라 기업별 지부(분회)의 산별노조 탈퇴 및 기업별노조로의 환원도 문제가 된다. 노동부는 지침에 근거하여 산별노조 산하 지부의 대의원대회를 통한 산별노조 탈퇴 및 기업별노조 설립까지 인정하고 있다. 이 경우에 비록 그 이전에는 기업별노조라 하더라도, 현재는 단일 조직인 산별노조 산하의 부분 조직이 된 지부(분회)의 독자적 의결권을 인정해서 기업별노조 설립까지 인정하는 것이므로 산별노조의 강력한 반발을 사고 있는 것이다. 결국 이는 노동자들이 자주적으로 결성한 산별노조를 부인하고 시행령이나 행정해석·지침을 통해서 기업별노조 체계를 강요함으로써 헌법상 보장된 노동자의 자주적 단결권을 침해하는 것으로 보여진다.

셋째로는, 산별노조와 산별 교섭의 문제이다. 현행법상 산별 교섭의 당사자는 사용자단체이며, 현행법에 의하면 사용자단체는 “노동관계에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진(노동조합법 제2조 제3항)” 단체로 규정되어 있지만 현재 산별노조들이 사용자단체로 생각하고 있는 병원협회, 은행연합회, 사학법인협의회 등은 정관에서 이러한 권한을 전혀 명시하지 않고 있다. 따라서 조직은 산별노조로 전환했지만 대부분의 산별노조들이 대각선 교섭이나 지역별 공동교섭 수준 이상의 산별 통일교섭을 성사시키지 못하고 있다. 따라서 각 산별노조들은 각각, 또는 연대해서 법제도를 개선하여 산별노조가 설립된 산업의 경우에는 산별 교섭을 의무화하도록 강제할 것을 요구하고 있는 형편이다. 보건의료노조, 금융노조 등 양대 노총을 망라한 5개 산별노조는 2000년 5월 10일 110주년 노동절을 맞이하여 공대위 차원에서 산별 중앙교섭을 쟁점으로 <한국사회에서 산업별 교섭의 전망과 과제>라는 주제로 정책토론회를 개최하기도 하였다. 최근 노무현 대통령의 당선과 더불어 대통령직 인수위원회에서는 “기업별 교섭을 전제한 노동관계법을 정비하고 여건이 마련된 공공·민간 부문부터 업종·산업별 교섭을 점차적으로 유도하여 중층적 교섭구조를 점진적으로 확산”한다는 방향을 제시하기도 하였다. 따라서 법적으로 강제하지 않더라도 기존의 기업별 교섭을 벗어난 다양한 형태의 중층적 교섭구조를 만들어내기 위한

제도적 정비가 요구되고 있다 하겠다.

제6장 나가는 말

한국의 노동조합이 기반하고 있는 정규직 중심의 기업별노조운동은 노동시장의 유연화와 고용불안정의 시대에 갈수록 조직이나 투쟁의 모든 측면에서 한계에 직면하고 있다. 따라서 양대 노총을 막론하고 산별노조 건설운동을 중요한 과제로 제시해 왔으며, 최근 경제위기 이후 본격적인 산별노조 건설운동이 전개되고 있다. 이미 산별노조 건설운동은 시대의 대세로 떠오르고 있다. 노동조합들은 산별노조의 건설을 통해 노동조합 조직의 확대·강화, 비정규직의 조직화, 산별 통일교섭을 통한 노동조건 격차의 해소, 사회보장제도의 확대와 노동자의 정치세력화를 달성하기 위해 노력하고 있다.

이미 건설된 산별노조들은 그동안 조직의 확대, 산별 교섭의 일정한 진전, 연대의 확산, 산별 공동투쟁의 확대 등 일정한 성과를 거둔 것도 사실이다. 재정, 인력, 단체교섭 및 규율에서 기업별노조의 분산성이 아닌 중앙집중성 및 통일성이 강화되었다. 금융노조와 전교조의 경우에 산별 중앙교섭이 이루어졌으며, 택시의 경우에는 지역별 교섭, 보건의료노조와 금속노조의 경우 집단교섭이 확대되었다.

그러나 아직 한국의 산별노조는 외국에 비해 조합원 규모도 작고 기업별노조 체계를 완전히 탈각한 것은 아니다. 여전히 인력과 사업의 중심이 기업별 단위—그 이름이 분회든, 지회든, 지부든—에 있으며, 규약상의 중앙의 통제력도 현실에 직면해서는 발휘되기 어려운 것이 사실이다. 산별 중앙교섭도 일정한 진전이 있었다고는 하나 여전히 사용자들의 강력한 저항에 직면하고 있다. 대공장들의 조직이기주의, 내부의 분파주의, 지도부의 지도력의 한계 등 주체적 한계도 상당하다.

따라서 한국의 산별노조 건설운동은 이제 첫 걸음마 단계에 불과한 수준이라고 말할 수 있으며, 단기간에 서구와 같은 산별 중앙교섭의 체

도화나 관료화된 중앙집중적 노조의 형태를 취할 것이라는 전망은 나오지 않는다. 주체적 한계와 객관적 장애를 극복해 가면서 한국의 현실에 맞는 산별노조를 건설해 나가기 위해서는 노동조합 스스로의 창조적 노력이 더욱 요구되고 있다.

한편으로 산별노조와 이에 따른 교섭구조의 변화는 노사관계 틀과 노동시장 구조의 변화까지 일으킬 수 있는 거대한 흐름이다. 따라서 산별노조 시대에 걸맞은 새로운 노사관계를 형성하기 위한 노·사·정 모두의 적극적 노력과 활동이 기대되고 있다. 특히 한국의 현실은 기업 단위의 치열한 노사대립과 중앙 차원의 절름발이식 노사정 논의 틀을 제외하고는 산업별 노사관계가 거의 부재한 것이 현실이다. 노동조합은 산별로 전환되고 있지만 그 파트너가 되어야 할 산별 사용자단체는 거의 부재한 상태에 있다. 정부의 대응도 기존의 기업별 노동조합이나 교섭틀을 전제로 한 미봉책에 불과한 실정이다. 따라서 이러한 변화의 흐름을 인식하고 공동의 대안을 모색해 나가는 노력들이 노·사·정 간에 기대되고 있다 해도 과언이 아니다.

노무현 대통령 시대를 맞이하여 대통령직 인수위원회는 산별노조 및 산별 교섭구조와 관련해서 ‘중층적 구조의 사회적 파트너십 형성’이라는 주제하에 “지역·업종·산업별 노사정 협의회 활성화, 기업별 교섭을 전제한 노동법 정비, 여건이 마련된 공공·민간부터 업종·산업별 교섭을 점차적으로 유도” 한다는 방침을 제시하고 있다. 이전 정권에 비해서 산별노조 전환의 시대적 흐름에 적극적으로 맞추어 나가면서 중층적 구조의 교섭구조를 마련하기 위해 전향적으로 노력하겠다는 의지의 표현으로 읽힌다. 바야흐로 새로운 대안 모색이 보다 적극적으로 모색되어야 할 때이다.

참고문헌

- 김금수 외(1996), 『산별노조의 과거, 현재, 그리고 미래』, 한국노동사회연구소.
- 김정환(1999), 『단체교섭의 구조변화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 윤진호(1998), 『노동조합 조직체계의 동향과 정책과제』, 한국노동연구원.
- 임영일(1995), 『산별노조와 산별노조 건설운동』, 영남노동운동연구소.
- 최영기 외 3인(2001), 『1987년 이후 한국의 노동운동』, 한국노동연구원.
- 21세기 노사관계연구회(1998), 『한국의 노동조합』, 한국노총 중앙연구원.
- 공공연맹(2002. 8), 『제1기 산별학교 자료집』.
- 금속산업노동조합연맹(1998), 『금속산별노조 건설계획(시안)』.
- _____ (1999), 「금속산별 간담회 자료」.
- 노동부(2001. 12), 『전국노동조합 조직현황』.
- 보건의료노동조합(1998), 『전국보건의료산업노동조합 결성대회 회의자료』.
- _____, 「사업보고서」, 1998~2002년도.
- 산별중앙교섭공동대책위원회(2000), 「한국사회에서 산업별 교섭의 전망과 가능성 모색」, 산별중앙교섭 『정책토론회 자료집』.
- 영남노동운동연구소(1995), 『산별노조 100문100답』.
- 전국금속노동조합(2000), 『창립대의원대회 자료집』.
- _____ (2001), 『규약규정집』.
- 전국금융노동조합, 「사업보고서」.
- 전국민주노동조합총연맹(1997), 『산별노조의 이해』.
- _____ (2000), 「산별노조건설전략」.
- _____ (2000), 『민주노총 산별노조 건설전략』.
- _____ (2001), 『노동조합발전전략위원회 자료집』.
- 전국전문기술노동조합연맹(1996), 『산별노조의 이론과 실제』.

- 전국택시노동조합연맹, 「사업보고서」, 2000~2002년도.
- 한국노동사회연구소, 「산별노조운동: 쟁점과 과제」, 『포럼자료집』, 2002년 7월.
- 한국노동조합총연맹(1992), 『산업별 노동조합조직형태에 관한 연구』.
- _____ (1998), 「조직확대강화를 위한 세미나」.
- 한국노총 개혁특위(2003). 「노동운동역량 강화 및 한국노총 개혁방안」, 개혁특위 제2차 워크숍 자료.
- 한국노총 조직국(1997), 「산별노조 건설방안」.

인터넷 홈페이지

- 민주노총 : <http://nodong.org>
- 한국노총 : <http://www.fktu.or.kr/>
- 보건의료노조 : <http://bogun.nodong.org>
- 전국금융산업노조 : <http://www.kfiu.org>
- 금속산업노조 : <http://metal.nodong.org>
- 전국교직원노동조합 <http://www.ktu.or.kr>
- 전국금속노동조합연맹 : <http://www.metall.or.kr>
- 전국사무금융노동조합연맹 <http://samugol.net>
- 전국대학노동조합 <http://www.kuwu.or.kr>
- 전국택시노동조합연맹 : <http://www.ktaxi.or.kr>
- 전국민주택시노동조합연맹 <http://taxi.nodong.org>
- 전국언론노동조합 : <http://media.nodong.org>
- 전국화학노동조합연맹 : <http://www.fkcu.or.kr>