

호주 노동조합 전임자제도의 형성과 현황

신 준 식

(시드니 대학교 노사관계학 박사과정)

■ 머리말

호주에서 노동조합 전임자(이하, 전임자)가 본격적으로 등장한 시기는 1970년 말부터이다. 그 이전에 전임자가 거의 없었던 이유는 크게 두 가지라고 볼 수 있다. 첫째, 호주는 제2차 세계대전 이후 1970년대 초까지 지속된 경제부흥과 완전고용에 가까운 낮은 실업률을 기록했다. 둘째, 직종별로 노사가 합의하여 결정한 협약이 '화해 및 중재위원회'에 등록되면 법적 효력을 갖게 되고, 이 협약에 따라 그 직종의 임금 및 노동조건이 결정되었다.

그런 시대적 상황에서 노사간의 갈등도 비교적 적었을 뿐만 아니라 전임자들이 할 일도 상대적으로 많지 않았다. 1970년대의 오일쇼크 이후 기존의 '케인즈주의 복지국가 모델'과 전후 경제부흥기의 대량생산 대량소비에 바탕을 둔 포디즘 생산모델이 구조조정을 맞게 된다. 이런 구조조정을 통해 '노동시장 유연화'가 차차 심화되어 노사간의 갈등이 증가되면서 '전임자'의 수도 늘어나기 시작했다. 특히, 1980년 중반부터 시작된 노사관계의 분권화, 기업별 단체협약의 등장 등으로 노동조합도 이에 대응하기 위해 '전임자' 수를 늘리기 시작했다(표 2 참조).

호주의 노동조합 전임자는 크게 두 분류로 나뉜다. 한 부류는 산별 노동조합에서 전임하고 임금을 노동조합에서 받는다. 여기에는 노동조합 간부, 조직가(Organiser), 전문가 그리고 사무직이 속한다. 다른 한 부류는 기업에서 전임, 반전임 또는 부분 전임을 하며 기업에서 임금을 받는 '대의원(Delegate)'의 있다.

이 글은 호주 노동조합 전임제도에 대한 특징을 검토하려고 한다. 이를 위해 첫째, 노조 전임자의 현황, 둘째, 노조 전임자의 임금 수준과 역할을 알아본다. 그리고 좀더 구체적인 내용을 파악하기 위해 두 개의 노동조합이 사례로 검토될 것이다. 첫째, 활동 및 자금 운영이 중앙집중적인 전통을 가지고 있는 호주제조업노동조합(Australian Manufacturing Workers Union, AMWU)의 현황을 전국적 차원에서 검토한다. 둘째, 주별 그리고 소산별로 분권화되어 있는 건설임업광산에너지노동조합(Construction Forestry Mining and Energy Union, CFMEU)의 건설부문 뉴사우스웨일스지부(Construction Division New South Wales Branch, 이하 CFMEU)의 현황을 부문 및 주 차원에서 고찰해 보려고 한다.

■ 호주 노동조합 전임자 현황

1970년대 이전까지 대부분의 노동조합의 전임자 수는 아주 적었다. 전임자는 파트타임 주 또는 전국 사무총장, 사무요원, 전화상담원 정도였다. 노동조합 전임자가 많다는 문제가 제기되기도 하였지만 그 숫자는 계속적으로 증가해 왔다.¹⁾ 1979~80년 호주 노동조합 전임자수는 전국적으로 2,372명이었다. 약 10년 후에는 배로 증가하여 그 숫자가 1991년에는 4,306명에 이르렀다.²⁾

- 1) Bramble, T. (1995), "Deterring Democracy?: Australia's New Generation of Trade Union Officials", *Journal of Industrial Relations*, 37:3, pp.401-426.
- 2) Hall, R., Harley, B. and Tomkins, M. (2000), "The Bureaucratization of Australian Unions? Evidence from a National Survey", *Journal of*

[표 1] 호주 노동시장의 변화 1970~2001³⁾

	1970	1995	2001
노동자수 (백만)	5.3	8.2	9.2
노동조합 가입률(%)	50	39	25
여성 노동자 비율(%)	40	53	55
실업률(%)	1.7	8.6	6.9

출처 : ACTU (1991)

1968~78년 사이에는 노동조합원 1,000명당 전임자 수가 0.5명에서 0.8명으로 증가했다. 그리고 1970년대 말~80년대 말 사이에는 조합원 1,000명당 전임자 수가 0.81명에서 1.06명으로 증가했다.⁴⁾

완전고용, 경제부흥, 직종별 협약에 의한 임금, 노동조건 결정과 [표 1]의 실업률 그리고 1968년 조합원 1,000명 당 전임자 수 0.5명을 비교해 보면 쉽게 그 관련성을 파악할 수 있을 것이다. 그리고 [표 1]의 여성 노동자들의 숫자의 증가와 [표 2]의 여성 전임자 증가를 비교하면 여성 전임자 비율이 적음을 알 수 있다. 흥미로운 것은 [표 1]에서 노동조합 가입률과 [표 2]의 전임자

[표 2] 노동조합 전임자 수 (성별), 1986~1996⁵⁾

	노동조합 전임자 수			1,000명당 전임자수
	남 성	여 성	전체	
1986	2,406	825 (25.5%)	3,231	1.01
1991	2,856	1,450 (33.7%)	4,306	1.27
1996	2,640	1,724 (39.5%)	4,364	1.56

출처: Bramble, T.(2001) p.530에서 인용 ((ABS Censuses of Population and Housing 1986, 1991, 1996; ABS (Cat. No. 6323.0 Trade Unions, 1986,1991, 1996))

Sociology, 36:3, Nov. pp.291-314.

- 3) Australian Council of Trade Unions(ACTU) (2001), *Australian Trade Union Background Paper*, Dec.
- 4) Bramble, T. (1995), *ibid* p.407.
- 5) Bramble, T. (2001), "A Portrait of Australian Trade Union Officials", *British Journal of Industrial Relations*, 39:4, Dec. pp.529-537.

수를 비교해 보면, 가입률이 내려갈수록 전임자수는 증가하는 것을 알 수 있다. 이는 조합원 숫자의 증가를 위해 노동조합이 전임자수를 더 늘린 것으로 해석할 수 있다.

하지만 [표 2]의 호주 전임자수는 노동조합 내에서 노동조합으로부터 임금을 지급 받고 풀타임으로 노동조합 관련 업무를 하고 있는 노동조합 간부, 조직가, 전문가 그리고 사무직만 검토된 것으로 사용자가 임금을 지급하는 현장 '대의원'에 대한 파악이 빠져 있어 엄밀히 말해 전임자의 전체를 파악했다고는 볼 수 없다. 그래서 아래에서 검토될 AMWU와 CFMEU의 두 사례를 통해 이 부분을 보충해 보겠다.

■ 노동조합 전임자의 임금 수준과 역할

호주의 법제화된 노사관계에 대응하기 위해 노동조합의 전임자들도 상당한 전문성을 갖고 있는 것이 특징이다. 조합원에 의해 선출되는 간부들도 높은 계급의식과 함께 전문성을 가지고 있다. 그리고 간부들에 의해 고용되는 법률, 직업건강안전담당, 노사관계 담당, 연구원, 홍보담당, 재무·회계담당들은 각각 전문적인 업무를 수행한다.

그래서 노동조합에서 지급되는 그들의 임금도 전체 노동자들의 평균임금보다 약간 높다(표 3 참조). 참고로 전임자 중 가장 비율이 높고 매일 노동조합과 사업장을 오가며 활동하고 있는 조직가들이 수행하고 있는 임무를 [표 4]에 정리해 보았다. 이를 통해 산별 전임자들의 역할 중 많은 부분을 가늠해 볼 수 있을 것이다.

[표 3] 풀타임 노조전임자와 전체 노동자들의 임금 비교

주당 임금 (호주달러)	전임자 비율(%)	풀타임 노동자 비율 (%)
299 이하	3.80	9.49
300~499	6.85	28.88
500~799	35.88	36.71
800~999	31.09	10.88
1,000~1,499	19.38	8.24
1,500 이상	2.29	4.04
무응답	0.71	1.75
전 체	100.00	100.00

전임자수: 4,365명 전체 풀타임 노동자수: 5,180,277명

출처: Bramble, T.(2001), *ibid.*, p.533에서 인용
(ABS Census Population and Housing, 1996)

■ AMWU의 사례

AMWU의 사례는 전국위원장 줄리어스 로 씨와의 서면 인터뷰에 바탕을 두었다.⁶⁾ 전국적으로 약 150,000명의 조합원이 있는 AMWU의 전임자는 두 부류로 나눌 수 있다. 첫째 노동조합에서 임금을 받는 전임자의 임금 기준점은 그 산업의 평균임금으로서, 그 평균임금과 조직가의 임금이 비슷한 수준이다. 그리고 사무직 전임자들(호주사무직노동조합 조합원)은 호주의 사무직 노동자들이 받는 평균임금과 비슷하다고 보면 된다. 둘째 사용자들로부터 직접 임금을 받고 있는 현장 대의원들이 있다. 호주는 제조업체의 규모가 작고 대개 중소기업으로 이루어져 있어 풀타임 전임자는 많지 않다.

먼저 노동조합에서 임금을 받고 있는 전임자를 보면 다음과 같다. 전국적으로 총 13명의 간부들이 - 각 주 사무총장 (6명), 각 부문 전국사무총장 (5명), 전국 위원장 (1명)과

6) Roe, J., the National President of AMWU, was interviewed on September 13, 2004.

[표 4] 조직가들이 말하는 각 업무에 할당 비율 (%)⁷⁾

	전체업무중 할당 비율 (2001년)	전체업무중 할당 비율 (2003)	조직가들이 생각하는 적정비율
조합원 개인의 고충처리	34	30	17
조직화된 사업장 방문	16	14	16
사용자와 협상	13	12	10
현장 대의원 추천, 대의원 체계 설립, 대의원 훈련 및 강화	9	12	26
직접 조합원 모집	11	10	13
사무적인 업무 처리	8	10	5
의사소통을 위한 통신문 및 편지 작성	7	8	8
기타	2	3	2

출처: ACTU (2003)

전국 사무총장(1명) - 받는 임금은 60,000~70,000 호주달러(한화 약 4,200~4,900만원)이다. 그들은 관리, 조정 업무와 간행물 발간에 대한 책임을 지고, 높은 수준의 협상이나 분쟁 사례 등을 담당하고 해결한다.

전국적으로 130명의 조직가가 있고, 10명의 새로운 조직가가 임명되었다. 이들의 임금은 55,000 호주달러(한화 약 3,850만원)이다. 그들은 대의원 추천 및 강화, 각종 자료 관리, 분쟁 해결, 고충처리, 단체협상, 노사관계위원회를 통한 분쟁처리 등의 업무를 처리한다. 이 중 가장 중요한 임무는 현장 대의원 추천 및 강화 업무이다(표 4 참조).

7) Australian Council of Trade Unions (ACTU) (09/052003), 'Making Life Difficult For Organisers?' (http://www.actu.asu.au/organising/news/1053650507_7596.html)

그리고 몇 명의 조직가들은 노동조합의 작은 부서의 관리를 담당하기도 한다.

전문직을 수행하는 전임자로는 연구원, 노사관계담당, 변호사 등 22명, 교육담당 5명, 직업건강안전담당 5명, 경제학자 1명, 재정·회계, 컴퓨터전문가, 재산관리자 등 10명이 있는데 이들의 임금은 55,000 호주달러 수준으로 조직담당과 비슷하다. 그리고 조합비 수납, 서신 발송 등 각종 사무업무를 보는 전임자(호주사무직노동조합 조합원)가 120명이 있는데, 이들의 임금은 30,000~40,000 호주달러(한화 약 2,100~2,800만원)이다.

두 번째, 사용자에게 임금을 받는 현장 대의원은 전국적으로 약 6,000명 정도이다. 이들이 받는 임금은 다소 차이가 있지만 노동조합 조직가가 받는 임금과 비슷하다. 업무는 조직가들이 하는 일과 비슷하다. 대부분의 대의원 노동조합 관련 업무를 근무시간 이외에 처리한다. 분쟁이 발생했을 때는 근무시간에도 노동조합 관련 일을 한다. 즉 부분 전임자라고 할 수 있다.

전국적으로 자동차 조립 공장에 근무하는 약 15명의 대의원은 풀타임으로 노동조합 업무를 보고 있다. 또한 5~10명 정도의 대의원이 거의 풀타임 전임자이다. 그리고 큰 금속관련 작업이 있는 건설현장의 대의원 또는 안전관리 대의원들은 풀타임 전임자들이다. 약 3,000명의 대의원들이 일년에 5일간 단체협상에 관한 것을 비롯하여 노동조합의 교육을 받는다. 노동조합 또는 사용자들은 모든 전임자들을 위해 다른 노동자들과 마찬가지로 임금 총액에 9%의 퇴직연금과 6% 정도의 정리해고수당을 적립해 주어야 한다.

■ CFMEU 사례

CFMEU의 사례는 앤드류 퍼거슨 뉴사우스웨일스 지부 사무총장⁸⁾과 조직가 강병조 씨와의 인터뷰에 기초하여 작성했다. 분권화가 강한 호주 건설·임업·광업·에너지노동조합(CFMEU) 중 23,000명의 조합원이 있는 건설부문 뉴사우스웨일스 지부의 전임자들의 역할과 임금수준에 대해 알아보려고 한다. AMWU와 마찬가지로 이 노동조합도 노동조합에서 임금을 지급하는 전임자와 건설회사가 직접 임금을 지급하는 전임자인 현장 '대의원'이 있다.

이 노동조합은 간부, 조직가, 전문직 전임자가 70명, 사무직이 23명 그리고 현장 대의원 350명 중 풀타임 현장 전임 대의원이 약 50명이 있다. 이 노동조합은 풀타임 전임자로만 계산해도 조합원 1,000명당 약 7명의 전임자(전임자 1명당 조합원 140명)가 있는 셈이다. 그리고 반 또는 부분 전임 현장 대의원을 포함하여 계산하면 전임자 1명당 조합원수는 140명보다 낮아진다.

임금의 기준은 건설현장에서 일하고 있는 목수와 조직가의 임금이 비슷한데 연간 55,000호주달러(약화 약 3,850만원) 수준이다. 다만 23명의 사무직은 30,000~40,000호주달러(한화 약 2,100~2,800만원)를 받는다. 즉 전임자들의 업무와 임금수준은 AMWU와 비슷하다.

다만, 사용자들이 직접 지급하는 현장 대의원의 임금은 조직가의 약 1.5배로 연간 80,000 호주달러(한화 약 5,600만원)를 받

는다. 이들이 높은 임금을 받는 것은 단체협상 때 노동조합은 대의원들에게 그 직종에서 가장 높은 직급과 임금을 요구하고, 사용자도 대의원을 활용하여 노동조합과 원활한 관계를 유지하기 위해 동의함으로써 이루어진다.⁹⁾

전체 대의원 350명 중 50명은 풀타임 전임자이고, 약 150명은 반전임자이다. 그리고 나머지 150명은 부분전임자에 해당한다. 그리고 매월 1회, 오전 9:30분부터 12:00까지 있는 대의원 회의에는 약 200명이 참여하고 있다.

사용자들과의 단체협약에 의해 일년에 최고 10일간 노동조합 훈련에 참여할 수 있는데 대부분의 대의원들이 단체협약과 고충처리 관련 훈련에 일년 평균 2~3일간 참여한다. 노동조합 훈련에 참여하는 대의원들의 훈련비와 임금은 사용자가 지급한다. 특히 위험 요소가 많은 작업인 비계(Scaffolding)와 석면(Asbestos) 제거 관련 대의원들은 한 달에 한 번은 일반대의원회의 그리고 한 번은 작업관련 특별대의원회의를 갖고 있다.

그리고 노동조합 또는 사용자들은 모든 전임자들에게 임금 총액의 9%의 퇴직연금, 6%의 정리해고수당을 적립해 주어야 한다. 그리고 장기근속수당 관리공단을 통해 건설산업에서 10년 이상 근무한 후 9주의 임금에 해당하는 장기근속수당을 받는다.

■ 결론

호주에서는 완전고용이 달성되었고, '케인

8) Ferguson, A., the Construction Division NSW Branch Secretary, was interviewed on September 29, 2004.

9) Byung Jo, Kang, a organiser of CFMEU, was interviewed on September 29, 2004

즈주의 복지국가' 활성화되었던 시기에는 전임자가 거의 없었다. 복지국가정책이 약간 퇴보되면서 노동시장의 유연화가 시작되고, 노노갈등이 발생하면서 전임자수도 증가했다.

하지만 1996년 연방정부를 자유·국민당이 장악한 이후로 복지국가정책을 파기하려는 시도와 함께 본격적인 신자유주의적 구조조정이 시작되었다. 이런 구조조정은 노사관계의 분권화에 따른 기업별 단체협상의 증가와 상대적으로 직종·산별협약의 중요성 약화 등으로 구체화되었다. 노동조합들도 이에 대응하기 위해 더 많은 전임자가 필요하지만 그런 환경에서 전임자를 늘려 나가기 쉽지는 않다.

그리고 산별 노동조합에서 지급되는 전임자에 대한 임금이 전체 노동자들의 평균보다 다소 높은 것도 노동조합에게는 재정 부담이 된다. 이런 현실에서 노동조합이 임금을 지급하는 전임자의 고용을 늘려가기 위해서는 재정능력을 증대하기 위한 조합원수 늘리기, 재정사업 등이 중요하다.

또한 사업장의 장악력을 높여 사용자가 임금을 지급하는 전임 '현장 대의원' 수를 늘릴 수 있을 것이다. 제조업의 경우는 큰 공장이 많지 않아 풀타임 및 파트타임 전임자 대의원을 확보하기는 쉽지는 않다. 반면 건설산업의 경우에는 예전에 개인주택을 많이 지었다면 현재는 대형아파트를 많이 지어 대규모 건설현장이 많다. 그래서 건설노동조합은 풀타임 또는 파트타임으로 전임하는 현장 대의원과 함께 조합원수를 늘려 재정을 확보해 노동조합 전임자들도 늘릴 수 있는 가능성이 비교적 높다.

호주 전임자수의 수는 국가정책, 생산모델,

노동조합의 조합원수, 재정능력 그리고 현장에서 힘의 논리에 따라 결정되는 것으로, 전체 노사관계 형태와 그 지형에서 노동조합이 갖는 힘과 전임자들의 계급의식이 높고 낮음에 따라 달라질 수 있다.