

기업별 노조의 실태와 구조적 한계

김 정 한*

편집자 주

최근 기아자동차 채용비리와 민주노총 대의원대회 파행을 겪으면서 대기업 노조를 주축으로 하는 우리나라 노동운동 전반에 대해 광범위한 비판이 제기되고 있다. 이 글은 기업별 노조라는 조직체계의 측면에서 우리나라 노동운동의 한계와 문제점을 진단해 보고자 한다.

I. 서론

노동조합은 본질적으로 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위한 단체이다. 이러한 목적을 유효하게 달성하기 위한 과정에서 노동조합의 조직형태가 결정된다. 노조의 조직형태는 각국의 자본주의 전개과정 또는 자본축적의 진전에 따른 산업구조와 노동력 구성, 노동시장의 구조, 기술혁신의 정도, 작업장 노사관계, 단체교섭의 특성, 정치적·제도적 상황 등의 객관적 요인과 노동운동의 역사, 조직형태의 발전, 노동조합운동의 전체 구도, 조직노선을 비롯한 노조운동의 이념·노선, 조직형태 발전을 위한 계획적·합목적적 실천노력 등 주체적 요인의 상호작용에 의해 결정된다. 이러한 제반 요인들이 복합적으로 작용한 결과 선진국에서의 노동조합의 대표적인 조직형태는 직업별 노조, 산업별 노조, 일반노조인 반면, 미국, 한국, 일본 등에서는 기업별 노조가 주류를 이루고 있다(김정한, 1999: 5).

본고는 노조 조직형태의 공과에 대한 판단은 유보한 채 노조 조직형태의 의의, 우리나라에서 지배적인 노동조합의 조직형태인 기업별 노조가 탄생하게 된 역사적 기원을 살펴봄과 동시에 기업별 노조의 실태와 구조적 한계를 살펴보는 데 그 목적을 둔다.

* 한국노동연구원 연구위원(junghan@kli.re.kr).

II. 노동조합 조직형태의 의의

노동조합은 어떤 방식으로 조직되어야만 조직의 목적을 유효하게 달성할 수 있는냐는 문제, 즉 조직형태의 문제가 제기된다. 조직형태의 문제라 함은 노동조합을 구성하는 조합원이 되는 노동자를 어떠한 자격 또는 기준에 의해 결정할 것인가라는 것이다.

노동조합의 조직형태를 결정짓는 것은 조직원리이다. 노동조합은 시장장악 능력과 그로부터 결과하는 포괄단위를 설정할 수 있는 능력에 따라 ‘배타적인’ 원칙에 의해 조직될 수도 있고, ‘포괄적인’ 원칙에 의해 조직될 수도 있다(Beane, 1984: 29). 조직원리는 노조가 조합원을 조직함에 있어 기업별, 직종별, 기타 다른 준거에 따라 배타적으로 좁은 범위의 노동자만을 조직하느냐, 아니면 포괄적인 기준만 정해 놓고 이에 속하는 광범위한 노동자를 조직하느냐를 결정짓는 개념이다. 노조의 조직원리가 중요한 것은 조직원리가 조직형태를 규정하기 때문이다. 조직형태의 결정, 즉 조합원의 자격(membership eligibility)을 어떻게 결정하느냐에 따라 노동자의 조직화의 난이(조직확대의 가능성의 대소), 조합원 이해의 균질성(조합원의 내적 결집과 통일의 정도), 노동자의 계급적 결집, 운동이념의 실현과 정치적 역량, 노동조합의 운영방식, 단체교섭 구조, 특히 노동조합의 노동시장 통제력, 사용자와 그 단체와의 교섭력과 투쟁력의 대소가 결정된다(白井泰四郎, 1986: 89; 김금수, 1996: 13~18).

전술한 배타성과 포괄성의 견지에서 노동조합을 구분하면 특정직종 종사자, 그것도 일정수준 이상의 숙련공만을 조합원으로 조직하는 직종별 노조와 특정기업 또는 특정사업장에 종사하는 정규직 노동자만을 조직대상으로 하는 기업별 노동조합은 배타적 노동조합으로, 일정산업에 속하기만 하면 직종, 연령, 숙련도, 남녀를 구별하지 않고 조직대상으로 하는 산업별 노조와 모든 노동자를 조직대상으로 하는 일반노조는 포괄적 노동조합으로 구분된다.

기업별 노조에 대해서는 한편으로는 기업간 경쟁이라는 현실하에서 기업의 안정과 발전을 도모하며 동시에 근로조건의 향상을 도모할 수 있다는 긍정적인 평가가 있는가 하면, 다른 한편으로는 기업의 울타리 속에서 노동자의 계급적 단결을 해치며 노동자를 기업주의로 함몰시킨다는 부정적인 입장이 공존하고 있다. 평가의 대립은 본질적으로 기업간 경쟁과 계급적 단결 중 어느 것에 중점을 두는가 그리고 근로조건의 향상이 기업의 발전과 노동자의 연대 중 무엇을 통해 이루어지는가에 대한 관점과 판단의 차이에 기인한다. 이러한 대립에도 불구하고 기업별 노조는 조직형태상 노동자의 횡적 연대보다는 기업과의 종적 결합에 유리한 조직이라는 기본인식에는 큰 차이가 없다.

종적 결합에 유리한 기업별 노조는 다음과 같은 특징을 가지고 있다. 첫째, 기업별 노조는 기업간 경쟁의 논리에 지배되기 쉬운 조직이다. 둘째, 기업별 노조체제에서는 근로 조건에 관한 단체교섭과 단체협약이 개별 기업별로 이루어지기 때문에 다른 기업의 근로조건 문제가 노동자 자신에게 직접적인 문제가 되지 않는다. 셋째, 기업별 노조체제에서는 기업과 노조의 조직단위가 동일하고, 종업원 신분과 조합원 신분이 중복되기 때문에 기업 귀속의식을 양양하고자 하는 기업의 인사노무정책이 비교적 용이하게 노동자의 의식 속에 파고들 수 있다. 넷째, 기업별 노조간부의 사고와 행동 또한 그들의 존재조건과 관련하여 노동자의 연대보다는 기업과의 종적 협력에 두는 경향이 있다.

Ⅲ. 기업별 노조의 기원

일반적으로 우리나라에서 기업별 노조가 형성되게 된 결정적 계기로는 1980년 12월 31일 개정된 노동조합법이 거론된다. 개정 노조법은 “직접 근로관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 법령에 의해 정당한 권한을 가진 자”만을 노조의 결성·운영·단체교섭 당사자로 제한하였다(제12조의 2, 제3자 개입금지). 또한 “단위노동조합의 설립은 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장단위로 근로자 30인 이상 또는 5분의 1의 찬성이 있는 설립총회의 의결이 있어야 한다”(제13조 제1항)라고 규정하여 기업별 노조를 강제하고 있다.

물론 법적으로 조직형태를 기업별 노조로 강제한 것은 1980년 12월 말 개정된 노동조합법에 의거하지만 기업별 노조가 형성되고 어느 의미에서는 강제되었다고 볼 수 있는 계기는 미군정기로 거슬러 올라간다.

미군정은 1946년 7월 23일 군정법령 제97호(노동문제에 대한 공공정책 공포 및 노동부 설치)를 공포하여 근로자에게 단결권 및 단체교섭권을 보장하게 된다. 군정법령 제97호에 노조의 조직형태를 명문화한 규정은 존재하지 않는다. 그러나 미군정기에 사실상 노동조합운동을 지도하던 중요한 문건인 노동부 통첩인 “노동조합운동 지도에 관한 건”(1947년 5월 29일 공포)에 의하면 단체협약 체결단위는 원칙적으로 “공장, 사업장 등 직장을 단위로 체결”하고 산업별 또는 그 밖의 조직단위에서의 협약체결은 이를 금하도록 규정되어 있다(박영기·김정환, 2004: 391). 노동부 통첩의 내용, 즉 기업단위로 단체협약을 체결하도록 강제하는 조항은 1953년 3월 8일 제정된 노동조합법 제35조에 “단체협약 체결은 공장, 사업장 기타 직장단위로 한다”라는 규정으로 그대로 전수된다. 미군정기 노동부 통첩과 1953년 3월 노조법은 노조 조직형태를 비록 강제하지는 않았지만

기업내 단체협약제도를 강제함으로써 그 결과로서 우리나라에 기업별 노동조합체제를 정착시키는 계기를 제공하였다고 할 수 있다.

1961년 5·16 쿠데타 이후 1960년대 노동조합 조직형태는 산업별 노동조합과 중앙집권적인 단체교섭체계를 원칙으로 하면서도 실제 산업현장에서는 단체교섭이나 협약 체결은 대부분 기업별로 이루어졌다. 이는 노조법에 산하지부가 독자적인 활동과 교섭을 할 수 있도록 허용하고 있었기 때문이었다. 1963년 4월 17일 전문개정된 노조법은 산별 노조의 산하지부도 행정관청에 신고하도록 하고 있었으며(제13조 제3항), 산하지부도 매년 1회 이상 총회를 개최하여(제18조), 규약을 제정, 변경하고 단체협약에 관한 사항을 심의하도록(제19조 제1항 3호) 규정하였다. 또한 노동조합은 산하지부가 단체협약 체결 또는 노동쟁의의 당사자가 되는 것을 규약에 명시하도록 하였다. 특히 산하지부의 대표자에게도 단체교섭 권한을 보장하고 있었다는 점이다. 결국 개정 노조법은 산하지부의 쟁의행위를 산별노조의 승인하에 할 수 있도록(노동쟁의조정법 제12조) 강제하고 있음에도 불구하고 산하지부에게 독자적인 교섭의 여지를 제공함으로써 단체교섭을 분산시키는 제도적 요인이 되었다(이원보, 2004: 166~170; 275~276).

1970년대 노조 조직형태는 1972년 제정된 유신헌법에 따라 1973년 3월 13일 개정된 노조법에 “전국적인 규모를 가진 노동조합과 산하노동단체(산하지부)”라는 표현이 삭제됨에 따라 사실상 산업별 조직체계는 기업별 조직체계로 환원되었다. 그럼에도 불구하고 1970년대 노조 조직형태는 산업별 조직체계를 유지하였지만, 단체협약은 전반적으로 기업별로 체결되었다. 1960년대와 1970년대 노조 조직형태는 비록 중앙집권적인 산별조직체계를 유지하였지만, 단체협약은 기업별 협약이 지배적이었다고 요약할 수 있다.

전술한 바와 같이 1980년 12월 31일의 노조법 개정으로 노조 조직형태는 기업별로 강제되고, 단체교섭의 당사자를 사업 또는 사업장에서 직접 근로관계를 맺고 있는 자로 한정하고, 또한 연합단체에의 위임은 행정관청의 승인을 얻는 경우에만 예외적으로 인정함으로써 기업별 노조체계와 기업별 협약체계가 직접적으로 연계되게 되었다.

1987년 11월 28일 노동조합법 개정으로 기업별 노조를 강제하던 규정이 삭제되었지만 현재에도 해방 이후 반세기가 넘는 기간 동안 형성되어온 기업별 노조와 기업별 협약체계가 지배적인 현상이다. 비록 보건의료산업, 금속산업, 금융산업 등에서 산업별 노조를 건설하여 통일협약을 체결하고 있지만, 협약의 내용과 지부 또는 분회가 인사, 재정 및 의사결정의 사실상의 주체라는 점을 감안하면 여전히 기업별 노조와 기업별 협약이 주류를 이루고 있다고 해도 과언이 아니다.

IV. 기업별 노조의 실태 및 구조적 한계

노동조합의 조직원리에 따르면 기업별 노동조합은 직업별 노동조합과 더불어 배타적인 조직형태이다. 직업별 노조는 전국 또는 특정지역을 대상으로 일정한 직업 또는 직종에서 소정의 기능수준에 달한 노동자를 조직대상으로 하는데 비해 기업별 노조는 하나의 기업 또는 사업장의 노동자 중에서도 정규직 노동자만을 조직대상으로 하고 있기 때문에 직업별 노조보다도 더욱 배타적인 노조 조직형태라고 할 수 있다.

노조의 조직원리 면에서 볼 때 가장 배타적이고 폐쇄적인 기업별 노조는 우리나라에서는 50년이 넘는 기간 동안 형성되고 고착화되어온 노조 조직형태라고 할 수 있다.

2003년 12월 말 현재 기준으로 노동조합의 조직형태는 조합수나 조합원수 기준으로 보면 기업별 노조가 압도적임을 알 수 있다(표 1 참조). 1997년 3월 13일 전임자 임금지급 금지 및 복수노조 허용을 주된 내용으로 하는 노동관계법 제정에 따른 환경변화와 기업별 노조의 한계를 극복하기 위한 방안으로 (소)산별노조 건설이 많은 조직에서 추진되어 조합원수 기준으로 16.8%에 이르고 있다. 하지만 현재 산별노조가 건설되어 있는 보건의료산업노조, 금융산업노조, 금속산업노조 등의 단체교섭 형태를 보면 중앙교섭이 이루어지고 있지만, 지부(금융산업노조, 보건의료산업노조), 지회(금속산업노조)가 사실상 노조 인사 및 재정의 주체로서 기능하고 있고, 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 노동조합및노동관계조정법 제7조에 의거하여 지부·분회 등 명칭여하에 불구하고 노동조합의 설립신고를 할 수 있을 뿐 아니라 실질적인 교섭권한을 가지고 있다고 해도 과언이 아닐 정도로 지부 또는 지회의 기능 및 역할이 과거의 기업별 노조와 유사하다. 그리고 소산별노조의 경우에는 상당수가 대각선 교섭을 하고 있는 실정이다.

기업별 노조의 기원과 실태에서 살펴본 바와 같이 우리나라 노동조합의 지배적인 조직형태는 기업별 노조로서 노조의 조직원리에서 보면 가장 폐쇄적인 조직형태이다. 현 단계 기업별 노조가 안고 있는 구조적 특징 및 한계를 살펴보면 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 기업별 노조는 필연적으로 조직규모의 영세성과 과편화를 초래하여 그 결과로서 회사의존형 노조채정을 초래할 가능성이 높다.

<표 2>에서 보는 바와 같이 조합원수가 1,000명 이상인 노조수는 전체 노조수의 2.7%이지만 조합원수 비중은 61.6%에 이른다. 조합원수 100인 미만인 노조수는 전체 노조수의 66.5%, 전체 조합원수의 8.7%에 지나지 않아 노동조합 1개소당 평균 조합원수는

〈표 1〉 노동조합 조직단위(2003년 12월 말)

(단위 : 개소, 명, %)

	노동조합수	조합원수		
		전체	남성	여성
전체	6,257(100.0)	1,549,949(100.0)	1,223,330	326,619
단위노조	6,212(99.3)	1,290,050(83.2)	1,065,086	224,964
기업 및 지역단위노조	5,752(91.9)	1,065,549(68.7)	903,180	162,369
지부 및 분회	460(7.3)	224,501(14.5)	161,906	62,595
연합단체	45(0.7)	259,899(16.8)	153,244	101,655
총연합단체	2(0.0)	-	-	-
연합단체	34(0.5)	-	-	-
전국규모 산별노조	9(0.1)	259,899(16.8)	153,244	101,655

주 : 1) 전국규모 산별단위노조 : 총연합단체를 상급단체로 하는 산별연맹에 준하는 전국규모의 단위노조.

2) 지부·분회 : 노동조합및노동관계조정법 시행령 제7조에 의거 설립신고된 노동조합.

자료 : 한국노동연구원, 『2003년 노동조합 조직현황 분석』, 2004. 12.

247.7명에 지나지 않는다.

〈표 2〉 조합원규모별 노동조합 조직현황

(단위 : 개소, 명, %)

조합규모	노조수	조합원수		
		전체	남성	여성
1~49인	2,995(47.9)	55,969(3.6)	44,586(3.6)	11,383(3.5)
50~99인	1,099(17.6)	78,871(5.1)	64,292(5.3)	14,579(4.5)
100~299인	1,393(22.3)	231,695(15.0)	195,069(15.9)	36,626(11.2)
300~499인	250(4.0)	94,985(6.1)	76,292(6.2)	18,693(5.7)
500~999인	195(3.1)	133,337(8.6)	106,367(8.7)	26,970(8.3)
1,000~4,999인	140(2.2)	273,856(17.7)	218,848(17.9)	55,008(16.8)
5,000인 이상	34(0.5)	681,236(43.9)	517,876(42.3)	163,360(50.0)
조합원수 무 또는 불명	151(2.4)	0	0	0
전체	6,257(100.0)	1,549,949(100.0)	1,223,330(100.0)	326,619(100.0)

자료 : 한국노동연구원, 『2003년 노동조합 조직현황 분석』, 2004. 12.

노동조합이 사용자로부터 자주성을 확보하기 위해서는 재정 면에서의 자주성을 확보할 것이 요구된다. 물론 사용자로부터의 편의제공이나 경비원조가 곧바로 노동조합 자주성의 침해를 의미하지는 않는다고 하더라도 사용자로부터의 편의제공이나 경비원조를 당연시하여 이를 타개할 노력을 경주하지 않는다면 노조의 자주성의 관점에서 문제가 없다고는 보기 어렵다.

우리나라 노조는 노동조합 전임자의 임금은 물론 노동조합 사무실, 비품집기, 전화·전기, 수도, 방송, 차량편의뿐 아니라 심지어 사무용품과 소모품, 출장비까지 회사로부터 지급받아 노동조합을 운영하는 것이 일반적인 현상으로 자리잡고 있다.

조합원 규모별로 노조의 사무집기 등 비품의 조달방식을 보면 모든 규모에서 회사로부터 일부 보조 또는 전적으로 회사로부터 제공받는 비중이 전적으로 노조예산에서 충당하는 비중보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 회사로부터 제공받는 비중은 규모가 클수록 높아 대규모 노조일수록 비품 등의 회사의존도가 높은 편이다(표 3 참조).

〈표 3〉 조합원 규모별 노조 사무집기 등 비품 조달방식

(단위: 개소, %)

	노조예산에서 충당	회사에서 일부 보조	전적으로 회사 제공
50인 미만	21(32.3)	30(46.2)	14(21.5)
50~99인	22(25.3)	38(43.7)	27(31.0)
100~499인	64(21.5)	149(50.2)	84(28.3)
500~999인	12(18.2)	34(51.5)	20(30.3)
1,000인 이상	11(20.8)	30(56.6)	12(22.6)
전 체	130(22.9)	281(49.5)	157(27.6)

자료: 김정환, 「합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안」, 『한국의 노사관계 발전방안 연구(II)』, 노동부 정책연구용역사업, 2002. 12, 116쪽.

또한 노조간부의 출장시 출장비 지급주체를 보면 대부분의 경우 노조에서 지급하고 있지만, 약 20%의 노조는 회사로부터 일부 또는 전액 지급받아 노조업무를 보는 것으로 나타났다(표 4 참조).

〈표 4〉 조합원 규모별 노조간부의 출장비 조달방법

(단위: 개소, %)

	노조예산에서 충당	회사에서 일부 보조	전적으로 회사 제공
50인 미만	51(78.5)	11(16.9)	3(4.6)
50~99인	69(79.3)	15(17.2)	3(3.5)
100~499인	216(72.5)	66(22.1)	16(5.4)
500~999인	49(74.2)	15(22.7)	2(3.0)
1,000인 이상	43(81.1)	9(17.0)	1(1.9)
전 체	428(75.2)	116(20.4)	25(4.4)

자료: 김정환, 「합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안」, 『한국의 노사관계 발전방안 연구(II)』, 노동부 정책연구용역사업, 2002. 12, 116쪽.

특히 조직규모의 영세성은 2007년부터 사용자의 노조전임자에 대한 임금지급이 전면 금지될 경우 조합원 규모별 노동조합 조직현황에서 알 수 있듯이 노동조합의 존립을 위태롭게 하여 전체 노동운동에도 악영향을 미칠 것으로 보인다.

먼저 조합원 100인 이하인 노조에서는 조합비로는 전임자 1명의 임금을 충당하지 못하는 것으로 나타났다. 예를 들면 조합원수가 100명인 경우 연간 조합비는 1,824만원,

노조 전임자 1명의 총액임금은 2,676만원으로 추정되어 조합비만 가지고는 전임자 1명을 둔다는 것은 어려우며, 특히 50명 이하의 경우에는 사실상 불가능한 것으로 나타났다. 조합원 300명인 경우에는 연간 조합비로 전임자 1.84명, 500명 규모 3.07명, 1,000인 규모 6명 수준이지만, 5,000인 규모 30명, 10,000인 규모 60명으로 규모가 클수록 크게 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 전임자 임금 및 조합비 비교

(단위: 천원, 명)

조합원수	연간 조합비(A)	전임자 1인당 연간 임금총액(B)	조합비로 총당할 수 있는 전임자수(A/B)
10인	1,740 (1,450×1%×10인×12월)	21,696 (1,808×12월)	0.08
50인	8,862 (1,477×1%×50인×12월)	24,060 (2,005×12월)	0.37
100인	18,240 (1,520×1%×100인×12월)	26,760 (2,230×12월)	0.68
300인	67,284 (1,869×1%×300인×12월)	36,480 (3,043×12월)	1.84
500인	112,140 (1,869×1%×500인×12월)	36,480 (3,043×12월)	3.07
1,000인	224,280 (1,869×1%×1,000인×12월)	36,480 (3,043×12월)	6.15
5,000인	1,121,400 (1,869×1%×5,000인×12월)	36,480 (3,043×12월)	30.74
10,000인	2,242,800 (1,869×1%×10,000인×12월)	36,480 (3,043×12월)	61.48
30,000인	6,728,400 (1,869×1%×30,000인×12월)	36,480 (3,043×12월)	184.44

- 주: 1) 임금총액에는 정액급여, 초과급여, 그리고 특별급여 포함. 현금급여 이외의 노동비용 제외.
 2) 조합비는 정액급여의 1%로 추산함.
 3) 조합비와 임금총액은 노조가입률을 고려하여 조합원 10인은 종업원 10~29인, 50인은 30~99인, 100인은 100~299인, 300인 이상은 500인 이상 사업체의 임금자료를 이용하였음.

이상의 분석은 노조의 수입이 조합비만 있고, 또 조합비를 전액 노조전임자 임금에 총당하는 경우를 상정한 것이다. 실제로 단위노조의 조합비 수입은 조합비와 수익사업에 따른 잡수익으로 구성된다. 수익사업은 노조에게 높은 수준의 도덕성을 요구하고 있고, 전문성 결여 등으로 노조의 재정자립에 크게 기여하지 못하고 있는 실정이다.

한편 노조의 지출구조는 크게 상급단체에의 의무금, 사업비 및 운영비로 구분된다. 조합비를 전액 전임자 임금에만 총당하는 경우 상급단체에 대한 의무금 납부는 물론 조합 활동에 필수적인 사업마저 전혀 행하지 못한다는 것을 의미한다. 노조에서 전임자 임금을 지급하지 않더라도 한 연구에 의하면 조합원 규모별 노조운영시 조합비 평가를 보면 (아주) 부족하다는 비중이 500인 미만 규모에서는 50% 이상, 500~999인 규모에서는

34%, 1,000인 이상 규모에서는 38%로 나타났다. 조합비가 부족하다는 인식은 현행 조합비는 평균 15,000원이지만, 노조 사업을 원활하게 하기 위한 조합비는 43,000원이 필요하다는 분석에서도 잘 나타나고 있다(김정환, 2002: 115).

이상의 분석에서 알 수 있는 사실은 2007년 1월부터 노조전임자의 임금을 사용자가 지급하지 않을 경우 조합원 300인 미만인 노조에서는 조합비만으로는 노조전임자를 전혀 들 수 없으며, 300인 이상인 노조에서도 노조전임자를 대폭적으로 축소할 수밖에 없어 노조 활동이 크게 위축될 것으로 전망된다. 전체 노동조합에서 100인 미만 노조의 비중이 65.5%, 300인 미만을 포함하면 그 비중이 87.8%에 이르고 있고, 조합활동을 근무시간 외에 수행하기가 어렵고 또 조합비를 인상하기가 쉽지 않다는 점을 감안하면 노조전임자에 대한 임금미지급은 노조활동에 큰 타격을 미칠 것으로 전망된다. 대공장노조의 경우에도 예를 들면 우리나라 민간부문 중 가장 규모가 큰 현대자동차노조의 경우 조합비 62억 중 45억(전임자를 90명, 조합원 평균 연봉 5천만원으로 계산)이 노조전임자 인건비로 충당하면 나머지 17억 중 상급단체 맹비 12억(2004년 기준)을 제외하면 5억을 가지고 노조 활동을 수행해야 한다는 계산이 나온다. 물론 사용자가 노조전임자의 임금을 지급하지 않을 경우 노조에서도 자체적으로 노조전임자수의 축소, 재정의 효율적 사용, 상급단체 의무금 납부액 감소 등의 자구노력이 전개되겠지만 이전 시기에 비해 노조활동이 크게 위축될 것임에는 틀림없다.

둘째, 기업별 노조로 인한 노동조합 조직규모의 양극화는 노동운동의 분열과 위기를 가져올 가능성이 높다.

기업별 노조는 산별노조에 비해 노동자들의 의식을 경제주의화시키고 보수화하여 대기업과 중소기업간의 임금 등 근로조건, 복리후생¹⁾, 고용안정성 등에서의 현격한 격차를 초래하고 있다. 기업규모별 근로조건 등에서의 현격한 격차는 특히 외환위기 이후 전개된 구조조정으로 심리적 계약관계가 붕괴되어 장기결제형 노사관계 대신 단기결제형 노사관계가 지배적인 유형으로 자리잡으면서 대공장노조의 이기주의를 더욱 심화시키는 주요 요인으로 작용되고 있다. 이러한 대공장 노조의 이기주의는 결과적으로 노동운동의 통합보다는 분열을 초래할 뿐 아니라 산별노조 건설에도 부정적인 영향을 초래하고 있다.

1) 기업규모별로 노동비용 총액을 보면 1987년의 경우에는 30~99인 규모 457.4천원, 300~499인 규모 464.7천원, 1,000인 이상 규모 473.9천원으로 기업규모별로 별다른 차이를 보이지 않았으나 시간이 경과할수록 그 격차가 확대되어 30~99인 규모의 노동비용을 100으로 하였을 때 1995년의 경우 300~499인 121.5, 1,000인 이상 규모 157.6으로 확대된 다음, 2003년에는 각각 140.1과 185.6으로 격차가 더욱 확대되고 있다.

노동조합 규모의 양극화는 최근 심화되고 있는 노동시장의 양극화와 맞물려 대공장 노조의 도덕성 위기를 초래할 수 있는 계기가 될 수 있다. 최근 기아자동차 사례에서 잘 나타나는 바와 같이 도덕성 위기는 노동시장의 양극화와 노동운동의 양극화가 초래한 결과로도 해석된다. 기아자동차 사태와 직접적으로 비교할 수는 없지만 조합원 규모가 클수록 예산운영 관련 부정이나 횡령 등으로 노조집행부가 불신임 당하거나 자진사퇴한 경험이 있다는 비중이 높은 것으로 나타났다(표 6 참조).

〈표 6〉 조합원 규모별 예산운용 관련 부정이나 횡령 등으로 불신임 경험

(단위: 개소, %)

	불신임 당하거나 자진사퇴한 경험이 있다	불신임이나 자진사퇴로 이어지지는 않았지만, 조직유지에 어려움을 겪은 경험이 있다.	불신임 당한 경험이 없다
50인 미만	3(4.6)	1(1.5)	61(93.9)
50~99인	8(9.3)	2(2.3)	76(88.4)
100~499인	25(8.4)	14(4.7)	258(86.9)
500~999인	7(10.6)	2(3.0)	57(86.4)
1,000인 이상	6(11.3)	6(11.3)	41(77.4)
전 체	49(8.6)	25(4.4)	493(87.0)

자료: 김정환, 「합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안」, 『한국의 노사관계 발전방안 연구(II)』, 노동부 정책연구용역사업, 2002. 12, 122쪽.

또한 조합원수 5,000명 이상인 노조수는 전체 노조수의 0.5%인 34개에 불과한 실정이다. 대공장노조나 산별노조의 경우 최근 일부 상급단체에서 일어나고 있는 바와 같이 계파간의 갈등과 주도권 다툼이나 출세우기 등 조직내 갈등이 정상적인 범위를 넘는 것으로 나타나 2007년 복수노조가 허용될 경우 기존 노조 외에 제2, 제3의 노조가 출범하여 노동운동의 분열은 더욱 심화될 가능성도 적지 않다.

셋째, 기업별 노조는 정규직 노동자 중심의 노동운동을 지향하여 노동운동의 힘의 약화와 노동운동의 분열을 가져온다.

<표 7>에서와 같이 2004년 8월 현재 임시직과 일용직, 이른바 비정규직의 조합원 비중은 각각 1.5%와 0.4%로 상용직의 22.5%에 미치지 못한다. 노조에 가입되어 있지 않은 원인도 상용직의 경우 가입대상에서 배제된 경우(7.7%)보다 자발적 미가입의 경우(8.3%)가 더 많지만, 임시직과 일용직은 가입대상에서 배제된 경우가 각각 5.2%, 3.5%로 자발적 미가입의 경우인 1.3%, 0.3%보다 더 많은 실정이다²⁾. 외환위기 이후 기업은 노조의 반대로 임금유연성을 확보하기 어렵게 되자 고용유연성을 더욱 확대하는 방향으로 인력

2) 김정환·문무기·전재식(2001: 46)의 분석에 의하면 단체협약에 비정규직을 비조합원으로 하는 비중이 전체 분석대상협약의 41.3%에 이르고 있다.

운영을 하고 있다. 고용유연성의 확보는 곧 비정규직의 증대로 이어진다. 정규직으로 구성된 기존 노조는 비정규직을 자신들의 고용안정을 위한 완충장치와 근로조건 개선을 위한 수단으로 인식한 나머지 비정규직을 조합원으로 받아들이기보다는 규약을 개정하여 비정규직을 조합원의 범위에서 삭제하여 하나의 기업에 정규직 노조와 비정규직 노조가 혼재하는 결과를 낳고 있다. 결과적으로 정규직 노조와 비정규직 노조간의 갈등을 초래하여 노동운동의 분열을 야기하고 있다.

〈표 7〉 종사상 지위별 노조가입 현황

(단위 : 천명, %)

		무노조 사업체	유노조 사업체		
			가입대상 배제	자발적 미가입	노동조합원
2003. 8	전 체	11,022 (77.9)	786 (5.6)	727 (5.1)	1,615 (11.4)
	상용근로자	4,526 (62.6)	511 (7.1)	661 (9.1)	1,538 (21.3)
	임시근로자	4,515 (92.7)	230 (4.7)	58 (1.2)	69 (1.4)
	일용근로자	1,981 (97.1)	44 (2.2)	8 (0.4)	8 (0.4)
2004. 8	전 체	11,143 (76.4)	918 (6.3)	708 (4.9)	1,815 (12.4)
	상용근로자	4,730 (61.4)	1,126 (7.7)	1,212 (8.3)	3,286 (22.5)
	임시근로자	4,430 (92.0)	757 (5.2)	186 (1.3)	218 (1.5)
	일용근로자	1,983 (95.7)	516 (3.5)	48 (0.3)	58 (0.4)

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료.

또한 기업별 노조는 기업별 협약체제를 지향하고 특히 정규직에게만 단체협약이 적용됨으로써 동종산업의 근로자나 비정규직을 협약 적용범위에서 제외하여 협약적용률을 낮추는 결과를 초래하고, 이는 곧 노동운동의 발언권을 저하시키고 있다. 또한 협약 적용률의 저하는 산별교섭의 성공률을 낮추는 결과를 초래하여 산별노조 건설에도 악영향을 미치고 있다.

실제로 OECD 주요국의 노조 조직률과 협약적용률을 보면 노조 조직형태가 산별노조인 경우에는 노조 조직률을 훨씬 상회하는 협약적용률을 보이는 반면, 기업별 노조가 지배적인 나라에서는 조직률과 비슷하거나 약간 하회하는 협약적용률을 보이고 있다(표 8 참조). 프랑스의 경우 조직률(2000년)은 10%에 지나지 않지만, 협약적용률은 90%에 이르고 있는 반면, 한국은 조직률은 11%이지만, 협약적용률은 10%에 달한다는 사실은 노동조합 조직형태가 전체 사회 내에서 차지하는 위상, 사회적 발언권의 정도를 결정하는 주요 요인임을 알 수 있다.

〈표 8〉 OECD 주요 국가의 노조조직률과 협약적용률

(단위: %)

	노조조직률			협약적용률		
	1980	1990	2000	1980	1990	2000
호 주	48	40	25	80+	80+	80+
프랑스	18	10	10	80+	90+	90+
독 일	35	31	25	80+	80+	68+
일 본	31	25	22	25+	20+	15+
한 국	15	17	11	15+	20+	10+
스웨덴	80	80	79	80+	80+	90+
영 국	51	39	31	70+	40+	30+
미 국	22	15	13	26	18	14

주: 한국의 협약적용률은 교섭단위에 속한 노동자의 약 20%가 조합원이 아니라는 가정하에 추정된 값임.

자료: OECD, *Employment Outlook*, 2004, p.145.

넷째, 기업별 노조하에서 생산직 중심의 노동운동은 사무직과의 갈등을 야기할 가능성이 적지 않다.

전체 조합원 중에서 제조업 조합원의 비중이 35%로 가장 높다(통계청, 2004. 8). 일반적으로 제조업의 경우 단체협약에 생산직은 유니언십제, 사무직의 경우에는 대리 이하로 조합원 자격을 제한하거나, 오픈십제를 채택하는 경향이 있다(김정한 외, 2001: 35). 사무관리직의 경우 조합원의 범위에서 제외되어 생산직에 비해 고용안정성이 높지 않는 것이 일반적이다. 이에 따라 예년과는 달리 생산직과는 별도로 사무관리직 노조를 결성하는 사례가 많이 나타나고 있으며(단체협약이나 노조 규약에 사무관리직을 조합원의 범위에서 제외한 경우), 사무관리직을 조합원의 범위로 한 경우에도 2007년부터 복수노조가 허용될 경우 사무직 노조가 결성되어 경우에 따라서는 직종간 노노갈등이 심화될 가능성도 배제할 수 없다.

이상의 논의를 요약하면 우리나라에서 기업별 노조의 기원은 해방 이후인 1940년대로 거슬러 올라가 기업별 노조 및 기업별 협약체제는 오랜기간 동안 우리나라 산업현장에서 뿌리깊게 자리잡고 있는 관행이라고 할 수 있다. 또한 2003년 12월 말 현재 기준으로 노동조합은 대부분 기업이나 사업장 단위로 설립되어 기업별 노조가 우리나라에서 지배적인 조직형태라고 해도 과언이 아니다. 50년이 넘는 기간 동안 형성되어온 기업별 노조와 기업별 협약체제는 결과적으로 노조규모의 영세성과 파편화를 초래하여 회사의 존형 재정을 초래하고, 기업별 노조하에서 대기업·정규직·생산직 중심의 노동운동은 각각 중소기업, 비정규직, 사무직 노동운동과 통합보다는 분열과 갈등을 초래하여 노동운동의 측면에서 보면 노동운동 전체의 힘의 약화와 아울러 노동운동 발전에 부정적인 영향을 초래하고 있다고 볼 수 있다.

V. 요약 및 결론

기업별 노조에 대해서는 긍정적인 입장과 부정적인 입장이 공존한다.

먼저 기업별 노조는 경제환경의 변화, 특히 생산방식이 대량생산방식에서 유연한 질적 생산방식으로 이행되고 있는 산업화 후기시대에 적합한 조직형태라는 주장도 있다. 다시 말해 대량생산방식이 지배적이고 미·반숙련 노동자를 중심으로 조직화가 이루어졌던 산업화 중기에서는 초기기업별 조직인 산별체제가 적합하였으나 노동자를 고숙련 노동자와 미숙련 노동자로 확연히 구분짓는 유연생산방식하에서는 기업별 노조가 더욱 적합하다는 것이다(이동임, 1997).

기업별 노조의 이와 같은 장점에도 불구하고 노동자간의 계급연대의 입장에서 보면 통일된 노동운동을 저해하고, 미조직근로자와 퇴직근로자에 대한 조직화 노력이 부족하며, 행정적·재정적인 비효율을 초래하고, 교섭력이 약하며, 특히 사용자의 직·간접적인 지배·개입이 용이하기 때문에 노동조합이 어용화될 가능성이 있다는 한계가 있는 것으로 평가되고 있다(Shirai, 1983: 140~141). 이러한 점에 기초하여 일부 학자들은 기업별 노조를 다른 조직형태에 비해 노동조합의 조직범위를 기업 또는 사업장으로 한정하고, 가입대상을 정규직으로 제한함으로써 노동조합의 교섭력과 투쟁력을 극단적으로 제한하는 조직이라고 혹평하기도 한다(임영일, 1995: 55). 기업별 노동조합의 이와 같은 단점으로 인해 노동조합의 사명을 사회적 차치에서 구할 경우 기업별 조합은 그 기능을 다할 수 없다고 한다. 따라서 독일에서는 이른바 근로자들의 기업별 단체인 기업별 조합은 노동조합의 자격을 가질 수 없다는 견해도 있다고 한다(김형배, 1997: 474~477).

노동조합의 조직형태는 기업별노조이든 산별노조이든간에 나름대로 장단점을 가지고 있기 때문에 어느 조직형태가 다른 조직형태에 비해 낫다고는 일률적으로 평가하기 어렵다. 따라서 본고는 노동운동의 측면에서 기업별 노조를 중심으로 그 실태와 구조적 한계점을 분석하였다.

노동운동에게 주어진 사회적 사명을 완수하기 위해서는 노조 스스로 그 사명완수에 가장 적합한 조직형태를 결정하여야 한다. 사회정의라는 노동운동이 지향하는 목적을 달성하기 위해서는 노동운동 진영이 기업별 노조가 근원적으로 안고 있는 구조적 한계를 어떻게 극복하는가에 따라 달려 있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

<참고문헌>

- 김금수(1996), 「산별노조 체제구축을 위한 조직론적 관점」, 김금수 외, 『산별노조의 과거, 현재, 그리고 미래』, 한국노동사회연구소.
- 김정환(2002. 12), 「합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안」, 『한국의 노사관계 발전방안 연구(Ⅱ)』, 노동부 정책연구용역사업, 93~132쪽.
- 김정환(1999), 『단체교섭 구조변화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 김정환·문무기·전재식(2001), 『단체협약분석(Ⅲ)』, 한국노동연구원.
- 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 2003.
- 박영기·김정환(2004), 『한국노동운동사 ③ - 미군정기의 노동관계와 노동운동 1945~1948』, 지식마당.
- 이동임(1998. 12), 「임금교섭 형태에 관한 비교연구: 한국·독일」, 『산업경제』, 제9집, 경상대학교.
- 이원보(2004), 『한국노동운동사 ⑤ - 경제개발기의 노동운동 1961~1987』, 지식마당.
- 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료.
- 한국노동연구원(2004. 12), 『2003년 노동조합 조직현황 분석』.
- 白井泰四郎·花見 忠·神代和欽(1976), 『労働組合讀本』, 東洋經濟新聞社.
- Bean, Ron(1994), *Comparative industrial relations*, 2nd ed., Routledge.
- OECD(2004), *Employment Outlook*.