

# 노동조합 재정비리의 원인과 향후 과제

김 정 한\*

## I. 서론

최근 우리나라 노동운동은 총체적 위기에 처해 있다. 1989년 18.6%를 정점으로 노조 조직률(피용자 기준)은 이후 지속적으로 하락하여 2003년에는 10.8%로 머물러 대표성의 위기를 맞고 있을 뿐만 아니라 특히 경제위기 이후에는 구조조정으로 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직, 생산직과 사무관리직, 그리고 정규직 내부에서도 고참사원과 신참사원간의 갈등 등 노노갈등이 전방위적으로 확대된 결과 노동운동이 분열되어 노조의 사회적 영향력이 점차 하락하고 있다. 이와 같이 노동조합의 힘이 저하되어 가는 가운데 발생한 이번의 노조재정비리는 그 비리가 개인적 비리이던 조직적 비리이던, 그 조직이 한국노총 가맹조직이던 민주노총 가맹조직이던 조합원을 비롯한 전국민의 지탄을

〈표 1〉 조합원규모별 예산운용 관련 부정이나 횡령 등으로 인한 불신임 경험

(단위: 개수, %)

	불신임당하거나 자진사퇴한 경험이 있다	불신임이나 자진사퇴로 이어지지는 않았지만, 조직유지에 어려움을 겪은 경험이 있다.	불신임당한 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: 김정한(2002), 『합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안』, 『한국의 노사관계 발전방안 연구 II』, 노동부 정책연구용역사업.

\* 한국노동연구원 연구위원(junghan@kli.re.kr).

받아 노동운동에 치명타를 가한 중대사건이다. 또한 노조비리는 노조집행부의 불신임이나 자진사퇴를 가져와 노조의 정상적인 발전을 저해하는 요인으로 작용하기도 한다(표 1 참조).

사실상 노조재정비리는 어제 오늘의 비리가 아니다. 그럼에도 불구하고 최근의 노조비리가 사회문제화된 이유는 노조가 이제는 사회적 약자가 아니라는 점에도 기인하지만, 노조가 더 이상 사회의 민주화와 경영의 투명성 추세를 역행하기 어렵다는 사실에서 비롯된다. 곧 사회전반적으로 조직운영 및 재정의 투명성에 대한 요구에 노조도 더 이상 예외가 아니라는 것을 시사한다.

노동조합이 시장만능주의로 지칭되는 신자유주의하에서 결성목적인 사회정의를 구현하기 위해서는 무엇보다도 세력화가 이루어져야 하며, 세력화의 단초는 노조의 으뜸가는 덕목인 도덕성을 회복하여 조합원을 비롯한 예비조합원인 일반 국민의 신뢰를 획득하는데 있다. 신뢰를 얻기 위해 혁신을 추진하는 과정에서 민주성과 자주성을 확립하여야 함은 말할 나위도 없다.

본고는 노조재정비리의 유형과 그 원인을 분석한 다음, 향후 노조가 재정투명성 및 재정자립성을 도모할 수 있는 방안을 제시하는데 그 목적을 둔다.

## II. 노조재정비리의 유형

노동조합의 재정비리는 조합비 유용비리, 조합비 이외의 재정관련 비리, 복지시설 운영관련 비리, 그리고 회사와의 담합구조로 인한 비리 등 크게 4가지 유형으로 구분된다.

### 1. 조합비 유용비리

조합비 유용비리는 노조집행부가 조합비를 사용하는 과정에서 일어나는 비리로서 가장 많이 일어나는 비리이다. 조합원 선물비나 조합원 t-shirt 등을 조합비로 구매하는 과정에서 납품업자와 결탁하여 선물비 등을 과대 계상하는 수법을 사용하거나 리베이트를 조합간부가 사용(私用)하는 비리이다. 이외에 금융산업노조 국민은행지부에서와 같이 자녀등록금, 가정부 고용비, 차명계좌를 이용하여 조합비를 ‘쌈지돈’으로 여겨 개인적으로 횡령하는 사례도 발견된다.

## 2. 조합비 이외의 재정관련 비리

조합비 횡령 이외의 재정관련 비리로는 주택조합을 결성할 목적으로 모은 주택기금이나 지방자치단체나 사용자측이 제공한 복지기금 등을 유용하여 일어나는 비리이다. 최근 택시노련의 복지기금 유용사태가 대표적이며, 일부 대공장노조에서 주택조합을 결성하는 과정에서 일어나기도 하는 비리이다.

## 3. 복지시설 운영관련 비리

복지시설 운영관련 비리는 노동조합이 소비조합, 복지회관, 자판기 등을 운영하거나 업자에게 위탁하는 과정에서 발생하며, 주로 대공장노조에서 일어나는 비리이다.

## 4. 회사와의 담합구조로 인한 비리

기아차노조 광주공장 지부와 향운노조의 채용비리는 회사가 자초한 측면도 적지 않다. 개발독재시절 회사가 조합원들의 불만을 억제하기 위해, 그리고 노사분규를 회피하기 위해 노조간부에게 검은 돈을 주거나 각종 특혜를 베푸는 과정에서 일어나는 비리이다. 이와 같은 담합구조로 인한 비리는 노조 임원선거에 직선제보다 간선제를 택한 노조, 다시 말해 노조의 민주성이 제대로 실현되지 않는 노조에서 많이 일어난다. 과거 섬유업계나 택시업계 등에서 자주 발견되는 비리이다.

## 5. 권력형 비리

권력형 비리는 일부 노조간부가 자신의 특권을 이용하여 발생하는 비리이다. 기아차노조 광주공장 비리는 회사와 노조집행부가 담합하여 공장에 취업하려는 노동자로부터 취업특혜를 조건으로 금품을 수령한 조직적 비리인 반면, 현대차노조의 채용비리는 일부 노조간부의 권력형 비리(개인적 비리)로 대비된다. 현대차노조의 채용비리는 취업브로커들에게 이용당한 측면도 적지 않지만, 이를 가능하게 한 일부 노조간부의 책임도 적지 않다.

### Ⅲ. 노조재정비리의 발생원인

노조재정비리가 발생하는 원인은 구조적 측면, 개인적 측면, 그리고 자주성 측면으로 구분된다.

#### 1. 구조적 측면

구조적 측면에서 노조재정비리는 다시 노조의 지배구조상의 문제로 인한 비리와 회사의 담합구조로 인한 비리로 대별된다.

##### 가. 노조 지배구조상의 문제로 인한 비리

노조 지배구조상의 문제로 인한 비리는 다음과 같이 구분된다.

첫째, 노조재정의 미공개 및 투명성 결여로 인한 비리이다.

현행 노조법은 노조의 민주성을 담보하기 위해 노동조합의 헌법인 규약에 대한 다수의 규정을 마련하여 민주적 조합운영의 실현을 도모하고 있다(제11조). 노조재정과 관련하여 노조법은 자체 규약에 조합비 등 재정에 관한 사항을 규정하고, 예산·결산 및 기금의 설치·처분 등에 관한 사항은 총회의 의결을 거치도록 규정하고 있다. 또한 노동조합의 모든 재원 및 용도·경리상황 등에 대한 회계감사를 6월에 1회 이상 실시하여 그 결과를 전체 조합원에게 공개하고, 그 장부 및 서류를 노조사무실에 비치하도록 함으로써 재정 운영의 투명성을 확보도록 하고 있다(제25조 내지 26조). 그리고 행정관청의 요구시 노동조합은 결산 결과 및 운영상황을 보고하여야 하며, 미보고·허위보고시 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있다(노조법 제96조).

현행법에 기초하여 예산·결산 및 기금의 설치·처분 등에 관한 사항은 총회(또는 대의원대회)의 의결을 거치고 있으나 예산·결산서 등의 재정관련 자료는 공개하지 않는 경우도 적지 않다. 한국노총의 경우에도 정기대의원대회에서 예·결산서를 대의원에게 배포하고 있지만, 전조합원에게 실질적으로 공개하고 있지는 않으며, 상당수의 연맹에서도 공개하고 있지 않다.

둘째, 회계감사시스템의 실효성 미확보로 인한 비리이다.

노조재정자료의 미공개와 아울러 노조재정비리를 야기하는 주된 요인의 하나는 노조

집행부의 활동에 대한 내부건제시스템인 회계감사시스템의 무기력으로 인한 실효성 확보가 미흡하다는 점이다.

현행 노조법에 의하면 기업별 노조, 산별연맹, 총연맹을 불문하고 노조법에 의해 회계감사를 임원으로 선출하여 6월에 1회 이상 회계감사하고 그 내용과 결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다. 기업별 노조에서는 재정관련 자료를 공개하고 있기는 하지만 산별연맹이나 총연맹에서와 같이 회계감사의 전문성 결여로 형식적인 회계감사에 그치고 있는 것이 현실이다. 또한 회계감사가 감사보고서에 노조집행부에 적절한 조치를 취하도록 매년 요구하고 있으나 노조집행부의 시정조치 미흡으로 동일한 감사결과가 매년 반복되고 있는 실정이다. 특히 회계감사가 자파인 경우에 회계감사의 부실은 말할 나위도 없다.

#### 나. 회사와의 담합구조로 인한 비리

개발독재시절 정부와 회사는 노사관계의 안정을 위해 노조간부에게 각종 편의와 특혜를 제공하고, 그 대가로 집행부는 회사불만세력을 직·간접적으로 억압하거나 반집행부 세력을 회사측과 결탁하여 지방으로 좌천시키는 행위를 자행하여 노동운동의 발전에 역행하는 결과를 초래하였다. 이와 같은 담합구조는 노조의 민주성이 확립되지 못한 노조에서 자주 일어나며, 민주성의 결여는 노조의 재정이나 활동상황의 공개가 일부 집행부에 국한되는 결과를 초래하므로 노조의 재정관련 비리는 불가피하게 발생한다.

### 2. 개인적 측면

노조를 치부나 사리사욕의 수단으로 간주하여 조합비나 각종 기금, 복지시설 운영 등과 관련하여 일으키는 비리인 노조간부의 개인적 비리와 특권형 비리는 노조간부의 도덕적 해이에서 비롯된다. 일부 노조간부의 도덕적 해이로 인한 재정비리는 전술한 노조 재정의 미공개 및 투명성 결여 등 회계감사시스템이 실효성을 확보하고 있지 못하다는 사실과 밀접히 연계된다.

### 3. 자주성 측면

노사가 대등한 입장에서 노사자치주의를 실현하기 위해서는 노동조합의 자주성이 전제되어야 한다. 노동조합의 자주성은 노조재정의 자립에서 비롯된다. 노동조합은 본질상 사용자에 대항하기 위해 결성된 조직이며, 노동관계법에 노동조합으로 하여금 사용

자를 상대방으로 하여 행하는 단체교섭의 주체로 파악하고 있고, 노동조합의 자주성을 사용자로부터의 독립이라는 관점에서 규정하고 있다는 점을 감안하면 대외적 측면에서의 자주성은 주로 사용자로부터 지배를 받아서는 안된다는 것을 의미한다. 그러나 우리나라 노동조합의 경우 자주성의 측면에서는 아직까지 미흡한 것으로 평가된다. 예를 들면 우리나라의 노동조합은 노동조합 전임자의 임금은 물론 노동조합 사무실, 비품집기, 전화·전기, 수도, 방송, 차량편의뿐 아니라 심지어 사무용품과 소모품, 노조업무로 출장갈 경우 출장비까지 회사로부터 지급받아 노동조합을 운영하는 것이 관행으로 자리잡고 있다(표 2, 표 3 참조).

조합원규모별로 노조의 사무집기 등 비품의 조달방식을 살펴보면, 모든 규모에서 회사로부터 일부 보조 또는 전적으로 제공받는 비중이 전적으로 노조예산에서 충당한다는 비중보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 회사로부터 제공받는 비중은 규모가 클수록 높아 대공장 노조일수록 비품 등의 회사의존도가 높은 편이다.

한편 노조간부가 조합일로 출장갈 때 출장비 지급주체를 보면, 대부분의 경우 노조에서 지급하고 있지만, 조사대상 노조 중 25%는 회사로부터 일부 또는 전액 지급받아 노조업무를 보는 것으로 나타났다. 또한 대부분의 노조에서는 정기대의원대회, 상급단체대의원대회 등예의 참석시에도 회사로부터 출장비를 지급받고 있는 실정이다.

〈표 2〉 조합원규모별 노조사무집기 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(2002), 『합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안』, 『한국의 노사관계 발전방안 연구 II』, 노동부 정책연구용역사업.

〈표 3〉 조합원규모별 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(2002), 『합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안』, 『한국의 노사관계 발전방안 연구 II』, 노동부 정책연구용역사업.

이러한 사용자로부터의 경비원조에 대한 해석론은 형식설과 실질설로 구분된다.

형식설은 재정상의 원조를 받고 있다는 사실 자체에 자주성 상실의 위험이 내포되어 있으므로, 아주 경미한 경비의 원조가 아닌 한 광범위하게 부당노동행위의 성립을 긍정하려고 하는 입장이다. 따라서 이 견해에 의하면 조합전임간부의 근무시간 내의 조합활동에 대한 임금지급(불공제), 파업기간에 대한 임금지급, 조합업무를 위한 출장비 및 일당을 사용자로부터 지급받는 것은 노동조합의 자주성에 영향을 미쳤느냐의 여부에 관계없이 부당노동행위의 성립을 인정하려는 것이다.

이에 반해 실질설은 형식설과는 달리 형식적으로는 운영비의 원조를 받더라도 조합의 자주성을 잃을 우려가 현저하지 않는 한 부당노동행위의 성립을 부정하려는 견해이다. 이 견해에 의하면 형식적으로는 재정상의 원조를 받고 있어도 그것만으로 부당노동행위의 성부(成否)를 판단하지 않고, 실질적으로 판단하여 조합의 자주성이 저해될 구체적인 위험성이 있는 경우에 한하여 부당노동행위의 성립을 인정한다. 더욱이 노동조합이 주체적으로 투쟁하여 경비원조를 획득하고 현재에도 자주성을 유지하고 있는 경우에는 부당노동행위의 성립이 부정되는 것이다.

물론 노동조합이 사용자로부터 경비원조를 받더라도 노동조합의 자주성을 잃을 우려가 현저하지 않다면 별다른 문제가 발생하지 않을 수도 있다. 그러나 사용자로부터의 편의제공이나 경비원조를 당연시하여 이를 타개할 노력을 기울이지 않을 경우 노조재정비리가 발생할 가능성도 적지 않다.

#### IV. 노조재정비리 개선방안

노동조합의 관리와 운영에 대해서는 조합의 역사적·본질적 성격상 노조 스스로가 국가의 개입을 원치 않았으며, 국가도 상당한 기간동안 이를 방임하여 왔다. 그러나 노조가 각 국가에서 정치적·사회적으로 커다란 영향력을 갖게 되고 노조간부의 부패·전횡과 조합원의 권리보호문제가 제기되자 각국은 노조의 관리·운영 등 내부관계를 법적으로 규율하기 시작하였다. 예를 들면 미국의 Landrum-Griffin Act(Labor Management Reporting and Disclosure Act, 1959), 영국의 Industrial Relations Act(1971), Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act(1992) 등이 대표적인 법률이다. 미국의 경우 노조는 매년 노동부장관에게 재정보고서를 제출하고, 또한 노조의 모든 임원 및 직원은 자신 또는 배우자, 미성년 자녀가 보유한 주식, 채권, 기업으로부터 취득한 소득을 장관에게 보고하도록 규정하고 있다. 우리나라도 현행 노조법에 회계감사를 실시하고 결산 결과

및 운영상황 등을 매년 조합원에게 공개하며 행정관청 요구시 보고하도록 규정하고 있으나 미국에서와 같이 아주 엄격한 편은 아니다.

일부에서 미국에서와 같이 노조재정에 대한 규제를 법으로 더욱 강화하자는 견해도 있으나 먼저 노조 자체적인 재정투명성 확보를 위한 혁신활동을 지켜본 다음, 노조 스스로 도덕성과 투명성을 확보하지 못할 때 외부에서 개입하는 것이 바람직한 수순으로 판단된다.

노조의 재정비리를 근절하기 위한 방안은 다음과 같이 정리된다.

### 1. 노조재정 자료의 투명성 제고

노조재정 자료의 투명성 확보를 위해서는 모든 노조는 회계감사를 6월에 1회 이상 실시하고 조합비뿐 아니라 각종 기금 등 재정관련사업 자료(예산서 및 결산서)와 회계감사 자료를 노조신문이나 노조게시판 게재, 노조 홈페이지 등에 게시하는 등 전체 조합원에게 공개하여야 한다. 또한 회계감사의 시정조치 요구에 대한 노조집행부의 답변을 의무화하도록 규약에 규정할 필요성이 있다. 만약 이러한 조치를 집행부가 취하지 않을 경우에는 불신임할 수 있는 규정도 규약에 신설할 필요성이 있다. 이러한 조치들이 가시화될 경우 조합비 횡령비리나 조합비 이외의 재정관련 비리는 상당정도 사라질 것으로 보인다.

### 2. 회계감사시스템의 실효성 도모

노조집행부에 대한 내부견제시스템인 회계감사시스템이 제대로 작동하지 않은데서 노조비리가 발생한다. 회계감사시스템이 실효성을 가지기 위해서는 먼저 회계감사의 전문성을 제고하기 위한 교육훈련을 의무화하도록 하여야 한다. 회계감사들이 회계감사를 형식적으로 하지 않도록 회계감사 결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다. 2003년 12월 말 현재기준으로 조합원수 1,000인 이상 노조수는 전체 노조수 6,257개소의 2.7%인 174개에 지나지 않는다. 1,000인 이상 노조와 산별연맹(노조)과 총연맹의 경우에는 자체 회계감사 결과에 대한 외부공증제도의 도입도 검토할 필요성이 있다.

### 3. 감찰기구 설치

한국노총 규약을 개정하여 총연맹 본부에 감찰기구본부를, 지역본부에는 감찰기구를 각각 설치하는 방안이 있다. 이 감찰기구는 특정 노조에 재정관련 비리의혹이 있다고

인지하거나 고발이 있을 경우 먼저 해당 노조의 회계감사에게 조사를 요구하고 그 결과를 통보하도록 한다. 감찰기구는 회계감사의 감사결과를 검토한 다음, 당해 노조의 회계 감사와 협의하여 노조집행부에 시정조치를 요구한 경우 노조집행부는 타당한 이유가 없는 한 이를 준수하도록 규약을 개정하여야 한다. 만약 회계감사가 감사기구의 지시에 응하지 않을 경우에는 직접 감찰기구가 노조의 재정비리를 감찰할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다. 또한 노조집행부가 타당한 이유 없이 감찰기구의 시정조치를 준수하지 않을 경우에는 직접 검찰에 고소고발조치하도록 규약을 개정하는 방안도 고려하여야 한다.

#### 4. 노조 재정자립방안 강구

실제로 우리나라의 경우 노동조합에 대한 국가 또는 사용자의 재정보조가 노동조합의 성격이나 활동범위를 사실상 제한해온 것이 사실이다(권현지, 1997: 54).

현 단계 우리나라 노동조합이 재정을 자립할 수 없는 요인으로는 조직의 중층구조로 인한 조합재정의 중층구조, 조직률의 저위 및 조직화 노력 미약, 조합비 징수기준의 저위, 조직형태상의 문제점, 조합재정의 방만하고 비효율적인 운영, 그리고 조직규모의 영세성과 조직분열 등을 들 수 있다(김정환, 1998). 그 중에서도 기업별 노동조합 수준에서는 조직규모의 영세성과 재정의 방만한 운영이, 상급단체 수준에서는 기업별체제가 갖는 한계와 낮은 조직률 및 조직화 노력의 미약 등이 노동조합의 재정자립화를 가로막는 주요인이다.

노동조합이 재정을 자립할 수 있는 방안으로는 크게 재정적 측면과 조직적 측면으로 구분된다. 재정적 측면에서는 지출의 합리화, 수익사업, 전임자수 축소 및 기금적립, 조합비 인상 등의 방안을 강구할 수 있으나 이 방안들은 근본적으로 노동조합의 재정자립을 이룰 수 없다는 한계를 안고 있다. 조직적 측면에서의 대응방안으로서 조직체계의 변경 및 조직의 슬림화, 조직확대, 조직합병 등이 거론된다. 기업별 노조조직 형태에서 산업별 노조조직 형태로의 전환이 노조재정자립을 위한 가장 강력한 대안이 될 수 있으나 기업별 노조형태의 실익에 익숙한 기업별 노동조합 집행부의 현실안주의식, 조직이 기주의 등의 이유로 쉽지 않을 것으로 보인다. 기업별노조이던 산별노조이던간에 조직합병, 특히 조직확대는 전체 노동운동세력의 위상을 강화한다는 점에서 그 중요성이 있다.

노동조합이 대내적으로는 민주성, 그리고 대외적으로는 자주성을 견지한 가운데 노동조합의 생성과정과 노동운동의 역사에서 알 수 있듯이 조합원의 권익을 보호하고 산업민주주의를 고양하며 나아가 사회정의를 구현하기 위해서는 그 전제조건으로 재정을 자

립해야만 한다. 노동조합의 재정자립은 그 자체가 목적이 아니라 이것이 계기가 되어 노동운동이 활성화되고 그 결과 사회정의가 실현될 수 있다는 점에서 의의가 있다.

### 5. 도덕성 회복 및 제도적 장치 구비

윤리강령 제정, 감찰기구 신설 등 아무리 좋은 제도를 구비하더라도 그것을 실행하는 사람에 따라서는 무용지물이 될 수도 있다. 그러므로 노조간부의 도덕성 회복운동을 전 개함과 아울러 비리관련 노조간부는 노동운동진영에 자리잡을 수 없도록 하는 제도적 장치를 마련할 필요성이 있다. 특히 전국중앙조직이나 상급단체, 대공장노조에서는 경우에 따라 재산공개 등 사전검증시스템의 도입도 검토할 수 있다.

## V. 결론

한국노총은 1994년에는 ‘노총발전을 위한 특별위원회’, 2002년에는 ‘한국노총 개혁특별위원회’를 구성하여 한국노총의 개혁과 혁신을 도모하고자 하였으나 실천이 담보되지 않아 개혁이 선언적 수준에 머물렀다는 점을 부인할 수 없다.

노조재정비리를 근원적으로 해결하고 조합원과 일반 국민들의 신뢰를 회복하기 위해 이번에 한국노총은 ‘노동조합의 도덕성과 재정투명성 확보를 위한 조직혁신위원회와 기획단’을 구성하여 구체적인 혁신방안과 실천적인 개혁추진방안을 마련할 계획으로 있다.

실천이 담보되지 않는 개혁은 공허한 메아리에 불과하다.

2005년 노조재정비리는 노조조직물의 하락과 노동운동에 대한 비판적인 여론이 점증하는 가운데 일어났다는 점에서 문제의 심각성이 있다는 점을 깊이 인식하여 이번 개혁 조치는 반드시 실천으로 이어지기를 기대한다. 이번에 시도되는 한국노총의 개혁과 혁신이 또 다시 실천으로 이어지지 않을 경우 비단 한국노총의 몰락에 그치지 않고 우리나라 노동운동 전체에 암운을 초래할 것으로 보이기 때문이다.

환경 변화에 대한 대응유형에는 ① 변화를 적극 인식하고 선도하는 유형, ② 변화를 인식하고 동참하는 유형, ③ 변화를 인식하되 실천하지 않는 유형, 그리고 ④ 변화를 부정하고 발목을 잡는 유형으로 나뉜다. 한국노총이 4가지 유형 중에서도 변화를 적극 인식하고 선도하는 첫번째 유형을 택하여 노동조합의 결성목적인 사회정의를 구현하고, 한국사회를 선도하기를 기대한다. **KLI**

<참고문헌>

권현지(1997), 『노동조합운영의 현황과 과제』, 한국노총 중앙연구원.

김정환(2002), 『합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안』, 『한국의 노사관계 발전방안 연구 II』, 노동부 정책연구용역사업.

\_\_\_\_\_ (1998), 『노동조합의 재정자립에 관한 연구』, 한국노동연구원.