

단체교섭 프레임 개편 방안 논의

이정희 · 김근주*

I. 문제 제기

한국에서 노동조합은 다양한 형태로 존재한다. 가장 일반적이라고 알려진 것은 기업별 노조인데, 이는 특정 사용자와의 근로계약관계를 전제로 하나의 기업(혹은 사업장)의 노동자들을 조직대상으로 한다. 1960~70년대 당시 유일노총이었던 한국노총 산하 연맹이 산별노조로 재편되었던 적도 있지만, 노동자들의 자주적인 결정에 의한 것이라기보다 국가에 의한, 위로부터 통제 강화 수단의 일환으로 이해하는 것이 타당한 만큼 한국의 노동조합은 대부분 기업별로 운영되어 왔다고 봐야 할 것이다.

본격적으로 기업 단위를 벗어난 다양한 조직형태가 생겨난 것은 1990년대 중후반부터다. 기업별 체제의 문제점과 한계를 극복해야 한다는 문제의식에 따라 보건의료노조, 금융노조, 금속노조와 같은 산업별 노동조합이 조직되기 시작하였다. 또한 고용형태의 다양화와 노동권에 대한 인식 제고 등의 영향으로 자신들의 이해대변에 적합한 조직형태를 찾아가는 사례도 증가하였다. 성별, 연령 등 노동자 개인 특성에 기반한 전국여성노조, 청년유니온, 노년유니온 등이 대표적이다. 청소용역, 사내하청, 학교 및 공공부문 비정규직 등은 소속 기업보다는 고용형태와 직무의 동질성을 매개로 노동조합을 결성하였다. 이와 함께, 지난한 투쟁을 거쳐 1990년대 말 이후 법적 권리를 보장받게 된 교사와 공무원들의 노동조합들도 있고, 지역 단위 혹은 특정 업종과 직업을 중심으로 한 노동조합들도 존재한다.

이와 같은 형태의 다양성만큼이나 노동조합의 주된 목적과 활동도 다양하다. 주로 임금·근로조건 개선을 중심으로 사용자와 교섭하는 기업 단위 노조와 특정 사용자를 상대로 한 교섭보다는 청년층의 노동권 보호 등을 위해 주로 활동하는 청년유니온은 같은 ‘노동조합’이긴 하지만 ‘어떤’ 노동조합인가라는 점에서는 차이가 있을 수밖에 없다. 그런데 문제는 다양한 형태

* 이정희 = 한국노동연구원 부연구위원(jhlee@kli.re.kr), 김근주 = 한국노동연구원 부연구위원(keunju@kli.re.kr).

의 노조(varieties of unions)가 한국에서는 기업별 노조 틀 위에서 존재하고 활동하도록 강제된다는 점이다. 노동조합을 규율하는 법제도에서는 오랜 기간 동안 기업별 노조를 전제로 하여 세부적인 제도들이 형성되어 왔기 때문에, 노조 조직형태의 다양성을 수용하고 있지 못하다.

따라서 이 글에서는 노동조합 조직형태의 다양성만큼이나 다양한 층위의 단체교섭이 그 필요에 따라 운영될 수 있어야 한다는 것과, 이를 위해 법제도적 저해요인을 제거하고 자율적인 단체교섭이 가능하도록 조건을 마련할 필요가 있다고 주장한다. 당면한 저성장 체제와 심화되는 양극화 문제에 대한 노사관계 차원의 해법으로 산별교섭과 같은 초기업단위 교섭의 필요성이 증대하고 있는 현실은 이 논의의 시급성을 더한다.

글의 구성은 다음과 같다. 제II장에서는 노동조합과 단체교섭을 중심으로 현 실태를 살펴보고 문제점을 짚는다. 이어 제III장에서 노동조합 특성별로 이러한 문제점을 해소하기 위한 대안을 모색하고 글을 맺는다.

II. 실제 : 노동조합과 단체교섭

이 장에서는 현재 한국에서 진행되고 있는 단체교섭의 양상과 각 교섭단위별 쟁점을 검토한 뒤 새로운 모색의 필요성을 제기한다. 먼저 논의할 것은 조직형태의 변화가 단체교섭 형태에 미친 영향에 관한 것이다. 노동조합이 기업별 단위에서 초기업 단위로 전환되고 있기 때문이다. 2006년 39.7%였던 전체 조합원 수 대비 초기업노조(산별·업종별·지역별·특성별노조) 조합원 수 비중은 2007년을 기점으로 절반 이상(51.3%)으로 확대된 데 이어 2015년 말 현재 56.7%를 기록하였다(고용노동부, 2016). 그렇다면, 초기업 단위 교섭은 어떻게 진행되고 있을까?

초기업단위 교섭 가운데 첫째로 살펴볼 것은 산별교섭이다. 보건, 금융, 금속노조 등이 산별 중앙교섭을 진행하고 있지만 공통적으로 직면한 어려움은 사용자단체 존재 여부 및 역할과 대표성, 교섭내용 및 확장성, 교섭비용 논란 등이다. 보건의료산업의 사용자단체는 교섭과정상의 불만 등을 이유로 2009년 해산했고, 금융산업에서는 2016년 성과연봉제 도입을 둘러싼 갈등으로 개별 은행들이 사용자단체에서 탈퇴함으로써 사실상 형해화되었다. 금속산업에서는 사용자단체가 존재하지만 참여기업이 적고 이들 기업에서 일하는 조합원들의 비중이 낮다¹⁾. 조직형

1) 금속산별교섭에 참여한 기업은 2008년 104개를 정점으로 지속적으로 하락하고 있다. 2016년의 경우, 금속산별교섭에 참여한 기업은 66개사인데, 이 기업에서 일하는 조합원들 수는 전체 금속노조 조합원 수(17만명)의 약 12%인 2만여 명이다(곽상신, 2017).

태가 초기업 중심으로 전환된 것과 별개로 산별 단체교섭이 포괄하는 범위는 제한적이다. 조합원들의 실질적인 임금·근로조건 결정을 둘러싼 교섭은 주로 기업 단위에서 이루어지고 있다. 이는 조직형태와 교섭형태 간의 불일치를 의미한다. 노동조합 진영은 산별교섭 필요성을 지속적으로 제기하고 있지만 사용자들의 호응도는 낮다. 사용자들의 불만은 중복교섭과 교섭의제에 관한 것이다. 중앙교섭-(지역)지부 집단교섭-(기업단위) 지회 보충교섭 등 3중 교섭구조의 문제, 정치파업과 연대파업 등 되풀이되는 파업, 인사·경영권 침해 소지가 있고 중앙교섭에서 일률적으로 다루기 힘든 교섭 의제 등이 꼽힌다.²⁾ 이는 교섭비용과 갈등의 외부화 문제와 함께 어떤 의제를 산별교섭에서 다룰 것인지 검토할 필요성을 제기한다.

둘째, 업종 단위 교섭을 살펴본다. 통신·케이블방송업 등에 종사하는 서로 다른 기업 소속의 노동자들로 조직된 희망연대노조 사례가 대표적이다. 다수의 조합원들은 고용의 외부화 전략에 따라 원청의 정규직 혹은 도급계약자에서 협력(하청)업체로 소속(혹은 도급계약)이 전환된 서비스기사들이다. 이들은 계약주체, 방식은 변하였지만 여전히 업무지시 및 보고, 근태관리 등 자신들의 노동과정 전반이 IT 기술을 동원한 원청의 실질적인 통제하에 있다고 보고 원청인 대기업들을 상대로 교섭을 하자고 요구하고 있다. 다만 실제 교섭에서 노조는 협력사협의회 혹은 이들이 교섭권을 위임한 경총과 단체교섭을 진행하는 다소 유연한 전술을 폈는데, 이 과정에서 원청이 직간접적으로 교섭테이블에 나선 결과로 합의에 도달할 수 있었다는 점이 확인되었다(이정희 외, 2015). 이는 사업의 구조가 피라미드에서 네트워크로 재편되는 과정과 맞물려 종속성의 범주가 확대되어야 함(박제성 외, 2011)을 보여주는 중요한 사례다. 하지만 현실의 관련 법제는 지시종속 개념에 입각하여 근로계약관계를 전제로 사용자의 교섭의무를 부여하고 있기 때문에 현실 조응성이 떨어진다.

셋째, 특성별 노조 교섭을 검토하겠다. 앞서 언급하였던 청년유니온은 만 15~39세의 비정규직, 정규직, 구직 중인 노동자를 조직대상으로 한다. 기업도, 산업·업종도, 지역도 특정되어 있지 않다. 특정 기업의 사용자만을 교섭상대방이라 보기 어렵다. 사안에 따라 지방정부가, 혹은 중앙정부가, 혹은 특정 사용자(연합체)가 교섭상대방이 될 수 있다. 교섭 의제도 임금·근로조건에 관한 것뿐 아니라 최저임금 인상 및 준수율 제고, 주휴수당 지급 등 근로기준법 준수와 같은 것이 될 수 있다. 하지만 청년유니온은 구직자의 노동3권을 인정할 수 없다는 정부 판단³⁾ 때문에 노동조합으로서 적격성을 확보하는 것에서부터 어려움을 겪었다. 청년유니온과 같은 노조가 행할 수 있는 단체교섭은 어떤 형태인지에 관한 논의는 제대로 이뤄지지 못했다.

넷째, 공공부문의 사례를 살펴본다. 공공부문은 크게 교원 및 공무원과 같이 노동3권에 관하여 별도의 근거 법령이 마련되어 있는 경우와 정부의 직간접적 영향을 받는 그 외 공공부문

2) 매일노동뉴스 2012. 12. 3.자. 신쌍식 당시 금속산업사용자협의회 상임부회장의 기고글.

3) 이를 이유로 한 설립신고 반려가 부당하다는 대법원 판결(2015. 1. 29.)에 따라 설립신고필증을 발급받았다.

영역으로 구분될 수 있다. 전자에 있어서는 조합원의 범위와 관련하여 지속적인 갈등이 존재하여 왔으므로 이에 대한 제도적 해결이 필요하다.⁴⁾ 한편 후자에서는 정부의 행정지침에 의한 노사관계 규율을 둘러싸고, 법률적 분쟁과 함께 노동조합의 조직적인 대응이 이루어지고 있는데, 공공기관 정상화와 성과연봉제로 대변되는 정부 정책에 대하여 소규모 기관별 교섭구조를 통하여 이를 해결하고자 하는 기존의 방식이 효과적인지에 관한 검토가 필요하다.

이상에서 살펴본 초기업 단위 교섭을 둘러싼 현실과 함께 살펴봐야 할 것은 한국에서 가장 광범위하게 진행되는 기업별 교섭에 관한 논의다. 기업별 교섭은 노사 모두에게 양날의 칼로 작동한다. 긍정적인 측면부터 보면, 노조에게는 기업 내 한정된 조합원들의 이해대변이 가능하고 경제적 이익과 직결되는 의제로 교섭하기 때문에 조직 동원(mobilisation)이 용이한 구조다. 기업 입장에서도 경영실적, 기업전망 등 기업 특수적 상황논리로 교섭을 ‘관리’할 수 있고, 경제적 이익을 매개로 노동통제를 할 수 있다는 장점이 있다. 하지만 부정적 측면도 크다. 노동조합 입장에서 보면, 기업단위로 분절된 교섭구조가 노동시장 내 불평등, 격차, 빈곤 문제를 야기한 원인이라는 비판에서 자유로울 수 없다. 연대가 쉽지 않은 구조이고 오히려 노동시장 이중구조를 심화시키는 한 기제로 작용할 수 있다. 기업의 관점에서 보더라도 매년 반복되는 임금 교섭과 이에 따른 파업 등 지속적인 교섭비용 지출 등의 단점이 있다. 장단점을 정리하면, 현재와 같은 기업단위 교섭은 매년 반복되는 유사한 갈등을 유발할 뿐 아니라 기업 내의 이해관계만을 반영한다는 점에서 효율성과 안정성이 떨어진다는 한계를 갖고 있다.

Ⅲ. 조직형태 다양성과 단체교섭

1. 전제조건

새로운 모색의 첫걸음은 다양한 형태의 노조가 존재함에도 기업별 노조를 전제로 설계된 각종 법제도를 개정하는 일이 되어야 할 것이다. ‘넓은’ 제도는 노조 존재형태 다양성과의 불일치 문제를 야기시킬 뿐 아니라 헌법상 노동3권 행사의 걸림돌로 작용한다.

법적 규율에서 노동조합의 정의에 관련한 규정들의 정비가 필요하다. 기존의 기업별 노조

4) 최근 전국공무원노조와 전국교직원노조는 고용노동부의 법외노조 통보에 대한 법적 분쟁을 진행 중에 있다. 이러한 분쟁에 대하여 노동계를 중심으로 노동3권의 심각한 제한이라는 의견들이 제기되고 있는데, 제도적으로 다양한 노조 조직형태를 포용할 수 있는 노동조합의 자격 요건 및 설립신고제도에 대한 재검토가 이루어져야 할 것이다.

시스템을 전제로 형성되어 온 「노동조합 및 노동관계조정법」에서는 노동조합 설립의 실질적 요건으로 ‘자주성’, ‘목적성’, ‘단체성’ 등의 적극적 요건과 함께 결격 사유로서 ‘근로자 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’를 규정하고 있어서 그 범위를 둘러싸고 논란이 지속되고 있다. 또한 이 법에서 규정하고 있는 산별노조에 관해 제10조 제2항에서는 ‘산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체’라고 규정하는 등 산별노조에 적용되기 어려운 규정들이 다수 존재하고 있다.⁵⁾ 이러한 문제들은 노동조합 결성 단계에 국한되지 않는데, 교섭에서도 교섭 창구단일화의 단위인 ‘하나의 사업 또는 사업장’에서의 산별노조의 역할을 어떻게 설정해야 할지 역시 고민되어야 할 것이다.⁶⁾

이러한 전제조건의 부재는 노동조합 차원의 노력이 성과로 이어지게 하는데 걸림돌로 작용하였다. 존재해야 했었던 것들을 ‘만들어내는’ 것에서부터 새로운 모색을 하여야 할 것이다.

2. 이행경로에서 검토할 과제들

다양한 형태의 노동조합이 그 특성에 맞게 단체교섭권과 단체행동권을 행사할 수 있는 물적 토대를 만들기 위해 기업별 노조를 전제로 설계된 법제도를 개정하는 것을 전제로 새로운 단체교섭 프레임 마련을 위해 다음의 몇 가지를 시급히 검토할 필요가 있다.

중층적 교섭단위 존재에 따른 교섭비용 문제와 관련, 산별 단위 ‘교섭’과 사업장 단위 ‘협의’를 분리하는 방안이다. 산업·업종 단위에서 조합원들(확장성을 감안하면 해당 산업·업종 노동자들)의 실질적인 임금과 근로조건의 표준화된 틀에 관한 교섭을 하고, 이 과정에서 발생하는 주장의 불일치에 따른 쟁의권을 부여하는 방안이다. 교섭비용 축소와 갈등의 외부화 효과를 낼 수 있을 것으로 기대된다. 사업장 단위에서는 산별 단위 교섭을 전제로 노동이사제 등을 통한 경영참가와 전체 노동자들의 실질적인 이해대변기구 구성, 이를 중심으로 한 사업장 특수적인 경영에 관한 사항, 근로조건, 인사관리, 직업훈련, 산업재해 예방 등을 위한 협의를 진행할 것을 제안한다.

하지만 이 제안에 대해서는 교섭과 협의가 분리 가능한 것인지 여부, 사업장 단위 교섭권과

5) 이에 관한 자세한 논의는 박제성 외(2011) 참조.

6) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의 2는 “하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태와 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다”고 명시하고 있다. 이에 반하여 대단위교섭을 원칙으로 하고 있는 교원에 있어서는 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교는 사립학교 설립·경영자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.” 학교 단위 즉 기업별 교섭의 여지를 차단하고 사용자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하도록 의무를 부여하고 있다(「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조 제1항).

쟁의권을 제한할 여지가 있다는 점 등에서 비판이 가능할 것이다. 이는 사업장 단위 교섭 가능성을 열어두되 산별 차원에서 조정해 내는, 이른바 ‘조정된 분권화(coordinated decentralisation)’ 방안을 실행하면서 장기적인 경로를 모색할 필요가 있다. 또한 사업장 내 이해대변기구는 현존하는 노사협의회와의 관계와 포괄 범위, 논의 의제 및 방식 등에 대한 구체적인 논의를 요구한다. 또한 기업별 교섭이 다수를 차지하고 있는 현실을 한 번에 바꿔내기 어렵다는 점을 감안하여 기업별 교섭을 하더라도 산별교섭의 효과를 일정 부분 실현해 내기 위한 방안을 고려할 수 있다. 산업·업종별 협의체를 활용하자는 것이다. 당장 산업·업종 단위 단체교섭 구조를 제도화하기 어렵다면, 협의체에서의 논의를 통해 해당 산업·업종의 동질성을 반영한 임금체계 구축과 직무에 따른 임금수준의 유사성을 확보하기 위한 방안을 점진적으로 마련해 볼 수 있다. 산업·업종마다 처한 조건이 다른 만큼 일률적으로 접근하기보다 가능한 곳부터 먼저 시도해 볼 것을 제안한다.

조선산업과 보건의료산업이 대표적이다. 구조조정 직격탄을 맞고 있는 조선산업에서는 정부 정책과 맞물린 산업의 전망이 노동자들의 고용과 임금에 직접 영향을 미치고 있는 만큼 위 기상황 돌파를 위한 이해당사자들의 논의 필요성이 제기된다. 현존하는 사회적 대화체 참여에 상대적으로 소극적인 민주노총 가맹 기업별노조에서도 조선업종 노사정 협의체 구성을 제안하였다. 수주절벽과 같은 당면한 위기상황에 대한 대응으로서 인력 구조조정 최소화 방안 및 불가피한 경우 기업과 사회적인 안전망을 통한 보호방안을 비롯하여 숙련인력의 확보 및 유지, 이를 위한 직업훈련, 공중별로 요구되는 숙련에 기반한 직무급 도입 방안, 직종별 노동시장 형성과 이를 매개로 한 적재적소 인력매칭 방안에 이르기까지 논의할 의제는 많다. 보건의료산업은 ‘인력 확보’라는 산업 자체가 직면한 문제와 의료수가정책 등이 고용과 근로조건(근로시간, 교대제, 휴가 등)에 직접 영향을 미치고 있는 만큼 노조 차원에서 산업정책에 대한 개입에 힘써 왔다. 특히 보건의료산업은 해당 직무별 특수숙련이 요구되기 때문에 직무급에 기반한 임금체계 개편방안을 논의하기에 용이한 구조다. 이처럼 가능한 곳에서부터 초기기업단위 교섭/협의체를 구성하여 산업정책, 고용정책, 직무 특성을 반영한 임금·근로조건의 표준화 등에 관한 논의를 하고, 이를 다른 산업·업종으로 확산시키는 방안을 모색할 필요가 있다.

기업별 교섭의 경우, 효율성과 안정성을 높이는 방안을 검토할 필요가 있다. 대개 기업 단위 임금교섭에서는 경제성장률과 물가인상률 같은 거시 지표와 노조가 산정한 생계비, 기업 경영 실적 등이 함께 고려되는 만큼 매년 적정 임금을 산정하는 일정한 공식(formula)을 만드는 것도 고려할 수 있다. 물론 이는 기업 경영상황에 대한 정확하고 상세한 정보 제공 등을 전제로 한 것이다. 또한 기업별 교섭이라 하더라도 해당 산업 내에서의 기업 간 격차, 성별 및 다양한 고용 형태별 임금격차 해소 방안 모색이 필요하다. 예를 들어 산별·업종노조 혹은 연맹의 조정력을 기반으로, 임금교섭 주기를 1년이 아닌 2년, 3년 등으로 확대하는 방법(multi-year bargaining) 등

을 통해 해당 산업·업종 내 기업 간 격차 해소를 위한 중장기 목표(예를 들어 10년 단위) 설정과 이를 달성하기 위한 단계적 실현방안을 모색할 필요가 있다. 이와 함께 노동시장 내 불평등과 격차 해소를 위한 노동조합 차원의 선제적이고 적극적인 노력의 일환으로 정규직 임금인상분의 일정 비율을 비정규직들의 임금인상 재원으로 활용하는 방안도 검토할 수 있다. 예를 들어 임금 인상분의 일부를 비정규직의 임금으로 보전되도록 하고, 집행과정을 노조가 모니터링 하면서 기업 간 불공정 거래관행의 문제점을 공론화시키자는 것이다. 보건의료노조는 지난 2007년 산별합의안에서 주로 정규직인 조합원 임금인상분의 3분의 1을 비정규직의 정규직화와 차별시정, 처우개선에 사용하기로 합의하였다. 실제 비정규직의 고용 및 근로조건 안정화에 기여한 것으로 평가된다.

교섭 프레임 재편 과정에서 고려할 수 있는 것은 임금공시제 도입이다. 어떤 일을 하는, 어떤 기술과 경험을 가진 노동자가, 얼마를, 어떤 임금체계하에서 받고 있는지 확인하자는 것이다. 임금공시제는 기업의 지불능력에 의존한 방식이 아니라 노동력 제공에 대한 대가로서 임금의 적정성과 공정성을 확보하기 위한 전제로 기능할 것으로 기대된다. 산별교섭이 산업 수준에서 직무별 임금과 근로조건에 관한 표준을 설정하고, 이를 통해 불평등 구조 해소와 동일가치노동 동일임금 실현을 목표로 한다(이철승, 2016; 정동관, 2015)고 할 때, 임금공시제를 통한 정보제공이 직무와 숙련, 경험, 위험, 난이도, 근무환경 등을 감안한 임금의 적정수준 및 체계를 마련하는 논의의 출발점이 될 수 있을 것이다.

특성별 교섭에 대해서는 두 가지 차원에서 검토가 필요하다. 우선 간접고용노동자들과 같이 실질적 지배력을 행사하는 자가 존재하는 경우에는 이를 상대로 교섭할 수 있는 구조를 형성하는 것이 요구된다. 직접적으로 이들과 근로계약관계를 맺은 하청업체는 도급단가 등의 제약으로 인하여 임금 등 근로조건 결정에 한계가 있다. 따라서 노동현장에서는 원청의 노사관계에서(예: 자동차 및 조선산업), 혹은 원청이 직간접적으로 간접고용노동자들의 근로조건을 결정하기도 한다.⁷⁾ 한편 속인적 특성에 기반한 노동조합에 있어서는 특정 사용자를 전제로 한 전통적 단체교섭과는 다른 논의의 틀 마련이 필요하다. 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」에서도 노동조합 설립의 목적을 ‘근로자의 경제적·사회적 지위 향상 도모’라고 명시하고 있는 만큼(제2조 제4호), 사용자 개념에 구속되지 않고 이들의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위한 활동에 대한 방안도 논의되어야 할 것이다.

7) 이에 대한 제도적 방안으로 교섭 상대방(사용자) 개념의 확장도 검토해 볼 수 있다.

IV. 맺음말

이 글에서는 노동조합이 각기 고유한 역할을 갖고 다양한 형태로 존재하고 있지만 교섭이나 협의에 관한 기본 틀은 기업별 노조를 전제로 설계되어 있는, 이 불일치를 해소하는 것을 전환기 새로운 고용노동정책의 한 과제로 삼아야 한다고 주장하였다. 조직형태의 다양성을 반영하지 못하였던 기존 노동법 조항들을 개정하는 것을 전제로, 조정된 분권화 원칙에 기반한 산업·업종 단위 교섭과 사업장 단위 협의, 임금공시제 도입, 기업 단위 교섭의 효율성 및 안정성 제고 방안 등을 제시하였다.

노동자들이 자주적으로 결사하여 조직하는 노동조합이 어떤 형태를 띠는 것인지는 전적으로 결사하는 자들의 판단에 맡겨야 한다. 또한 법제도와 노사관계 문화는 이들이 어떠한 조직형태를 택하더라도 그 구조를 반영한 교섭권과 행동권을 보장하여야 한다. 그동안 기업별 노조를 전제로 한 노동 관련 법·제도는 다양한 조직형태의 노동조합 활동을 제약하는 쪽으로 기여한 측면이 크다. 이를 바로잡는 것에서부터 논의가 시작되어야 한다. 이 같은 단체교섭 프레임 개편은 노동시장 이중구조 해소를 위한 노사관계적 해법의 출발점이 될 것으로 기대된다.

요약하면, ‘그물’을 제대로 만들자는 것이다. 그물을 어디에 던져서, 어떤 물고기를 잡을지는 단체교섭 당사자들의 역량과 의지에 따라 달라질 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 고용노동부(2016), 「2015년 전국 노동조합 조직현황」.
- 곽상신(2017), 「금속산업 노사관계」, 『월간 노동리뷰』 2017년 1월호, pp.48~62.
- 박제성·김기선·김철희·심재진·최석환(2011), 『노동조합 정의 규정 재검토 연구』, 한국노동연구원.
- 이정희·김종진·정경은(2015), 『서비스산업의 원·하청 관계와 노사관계』, 한국노동연구원.
- 이철승(2016), 「산별노조운동의 성과와 한계: 산업 내 그리고 산업 간 임금 및 사회보험의 불평등 추이」, 전병유·신진욱 엮음, 『다중격차, 한국 사회 불평등 구조』, 페이퍼로드.
- 정동관(2015), 『산별직무급의 이론과 실제』, 한국노동연구원.