

정책연구

2004-06

# 산별교섭의 실태와 정책과제

이 주 희

# 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	1
제1절 연구의 목적 .....	1
제2절 연구의 방법과 보고서의 구성 .....	4
제2장 단체교섭구조 결정화의 결정요인 .....	6
제1절 이론적 배경 .....	6
제2절 자료 및 조사대상 조직 특성 .....	12
제3절 분석 결과 .....	15
1. 미래의 조직 및 교섭형태에 대한 노사 의식비교 .....	15
2. 산별 조직화 및 교섭체제 구축에 영향을 미치는 요인분석 .....	17
제4절 요약 및 토론 .....	21
제3장 산별노동조합의 운영 및 교섭실태 .....	23
제1절 산별노조 조직 및 운영 관련 의식조사 결과 .....	23
제2절 단체교섭의 현황 .....	29
제3절 주요 산별노조의 단체교섭 실태분석: 2003년 교섭과정 및 협약 내용을 중심으로 .....	35

1. 한국노총 금융산업노조 산별교섭 .....	37
2. 민주노총 금속노조 .....	39
3. 민주노총 보건의료노조 .....	44
4. 주요 산별노조의 교섭실태 비교 및 공통의 문제점 .....	46
제4절 소결 및 산별교섭의 향후 과제 .....	48
<b>제4장 선진국 단체교섭구조 변화 비교연구 .....</b>	<b>51</b>
제1절 서론 .....	51
제2절 유럽의 단체교섭구조의 변화 .....	52
1. 독일 .....	52
2. 네덜란드 .....	58
3. 이탈리아 .....	61
제3절 미국의 단체교섭구조 변화: 분권화에서 파편화로? .....	65
제4절 단체교섭 분권화와 국가적 차원의 조합주의: 한국 노사정위원회에 대한 함의 .....	71
<b>제5장 결론 및 정책과제 .....</b>	<b>76</b>
<b>참고 문헌 .....</b>	<b>83</b>
<b>부 록 .....</b>	<b>86</b>

## 표 목 차

<표 2-1> 조사대상 사업체 및 노동조합의 일반적 특성 .....	13
<표 2-2> 주요 독립변수의 기초 통계치 .....	14
<표 2-3> 로지스틱(Logistic) 회귀분석: 종속변수 - 현재 및 미래 조직형태(산별 유무) .....	19
<표 2-4> 다항로짓 분석(multinomial logit model): 종속변수 - 미래 바람직한 교섭형태 .....	20
<표 3-1> 본부와 지부의 바람직한 조합비 배분 비율 .....	23
<표 3-2> 산별노조 본조와 지부의 역할 분담 및 지부 자율성에 대한 의견 .....	24
<표 3-3> 산별노조 설립의 가장 큰 장애요인에 대한 의견 .....	26
<표 3-4> 산별노조 설립 이후 사업장 차원에서의 근로자 이해 대표체제의 변화 필요성 .....	28
<표 3-5> 산별 조직화 및 교섭의 효과에 대한 노사 의견 차이 (찬성비율) .....	29
<표 3-6> 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이 .....	30
<표 3-7> 사업체 규모별 총 임금격차 추이 .....	31
<표 3-8> 임금교섭 소요기간 및 교섭횟수 분포추이 .....	32
<표 3-9> 교섭구조별 임금협약 교섭과 단체협약 교섭횟수와 소요시간 .....	33
<표 3-10> 교섭구조별 임금협약 및 단체협약 유효기간 .....	33
<표 3-11> 교섭구조별 노조 전임자 임금지급 가능 정도 (1~5척도 평균값) .....	33

<표 3-12> 교섭구조별 노무담당자와 근로자 대표의 상대방 교섭 태도에 대한 평가 .....	34
<표 3-13> 교섭구조별 2001년 파업경험 여부 .....	34
<표 3-14> 불법파업의 주된 원인에 대한 의견 .....	35
<표 3-15> 산별교섭 현황 .....	36
<표 3-16> 금융, 금속, 보건의료노조의 산별교섭실태 비교 .....	46

## 그림목차

[그림 2-1] 교섭구조 집중화에 영향을 미치는 요인들 .....	7
[그림 2-2] 바람직한 미래 조직형태: 노사 의식비교 .....	16
[그림 2-3] 바람직한 미래 교섭형태: 노사 의식비교 .....	16
[그림 5-1] 확대된 기업별교섭으로서의 산별교섭의 결과 .....	77

## 요약

이 연구는 조직화 현실에 근거한 교섭구조 집중화의 가능성에 대한 구체적인 분석과, 현재 진행중인 산별 노동조합의 운영 및 교섭실태에 대한 다차원적인 검토, 그리고 이러한 우리나라의 현실과 선진국 단체교섭구조의 변화 과정에 대한 비교를 통해 바람직한 단체교섭구조의 정착에 기여할 수 있는 정책과제를 제시하고자 실시되었다. 다양한 자료의 분석은 다음의 세 차원에서 실시되었다.

우선 2002년 한국노동연구원의 『사업체실태조사』의 일부로 실시된 유노조기업의 노무관리자와 근로자 대표 각 700명과 701명에 대한 질문지 조사를 통해 교섭구조 집중화에 영향을 미치는 조직적·전략적 요인을 이제까지 조사된 수준보다 구체적으로 분석하여 보았다.

첫째, 조사 결과는 산별로의 조직 전환을 통한 노동조합 조직형태의 다양화가 앞으로도 꾸준히 지속될 주요 추세임을 확인시켜 주었다. 기업별노조 대표의 과반수 이상이 산별노조의 지부를 바람직한 조직형태로 인식하고 있었으며, 노무관리자 역시 비록 기업별 체제를 선호한다 하더라도 산별 체제의 장단점에 대해 균형 있는 시각을 갖추고 있었다. 또한 경영자와 노동조합의 갈등이 클수록, 혹은 사업장 차원의 구체적 노사관계가 나쁠수록 기업 단위를 넘어서는 조직형태나 교섭구조를 원하는 추세가 발견되었다. 따라서 우리나라의 대립적 노사관계 관행은 초기업 단위 교섭의 활성화에 기여하리라 예상된다. 둘째, 그러나 산별노조의 지부가 되고 싶어하는 기업별노조 대표도 교섭에 있어서는 기업 지부의 자율성이 어느 정도 확보되는 보다 느슨한 상부

구조를 선호하였다. 이것은 조직화와 비교해 산별교섭의 진전이 더디고, 또 힘든 과정이 될 것임을 암시한다. 셋째, 산별노조로의 전환 이후에도 기업별 체제의 유지를 원하는 정서가 노동조합 지도부에 상당히 남아 있는 상태로, 이로 인해 산별 노조의 위상 정립과 물질·인적 자원 확보가 어려운 형편이다.

한편 기업별 차원에서 수집된 양적 자료를 보완하기 위해 산별노조에서 발표하거나 출판한 자료 및 산별노조와 사측 대표의 간담회와 세미나를 통해 정리된 자료를 특히 산별 노동조합의 교섭실태 파악을 위해 활용하면서, 2003년 산별 중앙교섭을 실시한 바 있는 한국노총의 금융산업노조와 민주노총의 금속노조, 그리고 오랜 기간 산별교섭을 준비해 온 민주노총의 보건의료노조의 교섭사례를 중심으로 살펴보았다.

연구 결과는 무엇보다도 교섭 수준간 협약 내용의 조정 및 조율이 부족한 상태임을 보여준다. 금속노조의 2003년 산별 중앙교섭은 지부집단 교섭 및 사업장 교섭과 동시에 진행됨에 따라 중앙교섭 중 지부에서 파업이 발생하는 등, 혼란이 초래된 바 있다. 산별교섭의 원활한 진행을 위해 산별 중앙교섭과 지부 교섭의 내용상 역할 및 구속력의 범위를 분명히 구분하고, 교섭 시기를 다르게 조정하는 것이 바람직하다. 대부분의 유럽국가에서처럼 산별 기본(중앙)협약과 보충(지부)협약으로 이원화하고, 중앙교섭이 끝나자마자, 혹은 중앙교섭에서 지정한 시기에 하부 교섭이 시작되도록 조정하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

또한 지부간 격차 및 정규직과 비정규직 격차 축소방안이 필요하다. 금융노조의 경우 임금인상률이 5.1±0로 정하여짐에 따라 임금협약의 하한선 설정의 필요성이 대두하였다. 2002년의 경우 임금인상은 6.5±0로 정하여졌지만, 각 지부별 실질임금 인상률 평균은 12.8%였다. 기업별 지불능력의 격차에 따라 어느 정도 임금인상률의 차이는 불가피하겠으나, 하한선 설정이 없는



임금인상률의 산별 합의는 무의미할 수 있다. 산별 체제의 가장 큰 장점 중의 하나는 기업별 체제에서는 정규직 노조에 가입이 제한되어 있는 비정규직의 조직화 및 차별 철폐가 가능하다는 것이다. 그러나 대부분 산별노조의 비정규직 조직화는 아직 미미하며, 단협의 권리보장도 금융노조 사례에서처럼 선언적 차원에 그치는 경우가 많다. 그런 점에서 본격적인 정규직-비정규직 임금 및 근로조건 격차 감소 노력이 시급하다.

실태분석에서 분명히 드러난 내용은 아니지만, 기업별 차원에서 고착화된 연공서열형 임금구조의 직무급 전환도 매우 중요한 향후 과제이다. 산별 협약이 기업간 임금격차 완화와 동일노동에 종사하는 비정규직의 동일임금을 보장하기 위해서는 기술(skill) 정도 및 업무 내용에 따라 임금의 차이를 두는 직무급 제도를 도입하여야 하기 때문이다. 조합원들의 교육훈련에 대한 관심이 제고된다면 산별 협약을 통해 훈련기금을 마련하여 체계적인 산업 전반의 기능 향상도 가능하다.

그러나 무엇보다도 산별교섭의 빠른 안정화를 위해서는 사용자단체의 구성 및 역량 강화가 요구된다. 현재 산별노조는 조직화되어 있으나 사용자단체의 구성 및 대표성이 그에 맞추어 진전되지 못한 이유로 교섭의 원칙과 절차상 많은 문제가 발생하고 있다. 산별노조는 맞상대할 사용자단체가 존재하지 않을 경우 산별 단체협약 체결에 어려움을 겪게 된다. 산별노조가 초기업 수준에서 교섭을 요청하여도 그에 대응하는 사용자단체가 결성되어 있지 않으면 개별 사용자는 그 교섭에 응해야 할 의무를 지지 않기 때문이다. 이런 이유로 산별노조는 현행법 하의 부당노동행위제도를 이용하여 일정한 범위의 사용자에 대해 공동의 단체교섭의무를 사실상 강제하거나 법개정을 통하여 사용자단체의 결성을 입법으로 강제하는 방안을 고려할 것을 요구하고 있다. 그러나 이 두 방법 다 사용자의 교섭방식 선택의 자유나

결사의 자유 침해로 정당성이 없다는 의견 역시 존재한다. 법적인 강제보다는 사용자 스스로 단체의 필요성을 자각하고 조직적으로 대응하는 방안이 더 바람직한 대안으로 보인다. 특히 금속, 금융, 보건의료노조와 같이 산별교섭이 일정 정도 진행되거나 시작되려는 경우 사용자단체가 제대로 구성되어 있지 못하다면, 교섭의 규칙과 내용을 처음 기획하는 중요한 시기에 사용자들의 의견과 필요가 제대로 반영되지 못할 수 있는 만큼, 사용자단체의 실질적 구성과 역량 강화가 필요하다.

마지막으로 기업 차원의 근로자 이해대표 강화방안도 강구되어야 할 것이다. 산별노조의 단점으로 자주 지적되는 점은 현장의 요구로부터의 괴리 및 관료화로 조합원이 노동조합 활동에 무관심해질 수 있다는 것이다. 장기적으로 기존의 기업별노조의 역할을 어느 정도 대신하면서 기업의 특별한 상황에 맞는 유연한 대응과 생산적 협조, 사업장 조합원의 요구를 수렴할 수 있는 기업 차원의 근로자 이해대표제를 마련하여 활용할 필요가 있다.

우리나라에서 진행중인 산별 교섭구조 전환을 둘러싼 가장 큰 논란 중의 하나는 이러한 산별노조의 노력이 전 세계적인 교섭구조의 분권화 추세에 역행한다는 비판에서 비롯되었다. 그러나 선진국의 교섭구조는 매우 다양하며, 그 변화의 추세도 어느 한 방향이라고 단정짓기에는 어려운 상황이다.

이 연구는 이러한 단체교섭구조의 변화를 유럽과 미국으로 나누어 살펴보고 있는데, 유럽의 분권화는 교섭 단위간의 상호 역할을 조율할 수 있는 국가들의 영향으로 안정적으로 진행되는 측면이 있는 반면, 미국은 1980년대 불황 이후 교섭구조가 급격히 파편화되고 있는 추세이다. 이러한 단체교섭구조 분권화와 국가적 차원의 조합주의가 어떻게 조화될 수 있는가에 대한 검토를 통해 우리나라의 노사정위원회의 역할과 위상에 대한 평가와 조망을 할 수 있다. 이렇듯 미국은 물론 유럽의 대다수 국가에서도

단체교섭구조가 분권화되는 추세가 발견되긴 하였지만, 그러한 전체적인 추세에도 불구하고 그 과정에서 노사관계 당사자들의 더 많은 조율과 협력의 노력이 필요하고, 또 그런 경향이 실제 존재하였으며, 분권화와 새로운 조합주의가 공존하는 국가의 경우 높은 경제성장률을 유지하고 고용창출에 성공하는 등 그 결과가 대체로 긍정적인 것으로 나타났다.

이와 같은 분석에 근거하여 이 연구는 교섭구조의 효율화와 안정화를 담보할 수 있는 한 방법으로 다음과 같은 ‘조정된 분권화 모델’의 정착을 제안한다. 우리나라의 경우 낮은 조직률과 조직노동자의 높은 파괴력이 공존하는 상태에서 교섭구조의 지나친 분권화가 가져오는 폐해가 만만치 않은 상태인 만큼, 어느 정도의 조율이 요구된다. 산별로의 조직 전환은 그러한 조율을 이루어내는 한 방법임을 인정하고 가장 생산적인 교섭구조의 확립을 위한 각 교섭 차원에서의 다양한 시도가 필요한 때이다. 산별조직화와는 별개로 실질적인 산별교섭은 보다 더 많은 기획과 연구를 필요로 하는 분야인 만큼, 현 교섭구조의 점진적 변화에 기초한 이 모델이 적절한 지침을 제공해 줄 수 있다. 여기서 의미하는 조정은 노조 및 사용자단체 내부의 조정능력과 리더십, 산별(기업별)노조 사이의 조정능력, 노사단체간 조정능력, 국가적 차원에서의 사회적 대화 모두를 포괄하는 말이다.

■ 다양한 교섭 차원간의 역할 배분 및 조율이 필요한 이중교섭 문제

본문에 소개한 이탈리아의 사례는 사회적 협약을 통해 교섭구조와 각각의 교섭 차원에서의 역할에 대한 합의를 이끌어냈다는 점에서 시사점이 크지만, 아직 노사정위원회와 같은 사회적 협의 기구가 정상적으로 활동하고 있지 못한 우리나라에서는 즉각적인 이식이 어려울 수 있다. 그 대신 해당 산업이 처한 구체적인 상황이 고려될 수 있는 산업 차원에서의 협의기구를 통해서라도

다양한 교섭 차원간의 역할 배분 및 조율이 필요하다.

산별노조가 사용자들에게 이중교섭의 번거로움과 비용에 대한 걱정을 해소시켜 주기 위해서는 통일교섭의 틀과 내용, 지부에 위임하는 교섭 내용과 교섭권의 정도, 지부별 교섭 내용의 편차 조율방안 등에 대한 깊이 있는 연구가 필요하며, 이 경우 사용자 혹은 사용자단체의 의견도 적극 수렴하여야 한다. 이런 역할 분담은 특정 산별노조가 처한 노동시장 상황과 소속 기업들의 특성과 격차가 모두 고려되고 분석된 상태에서 기획되는 것이 바람직하다.

사용자들 또한 산별체제에 대한 수세적 반대보다는 보다 적극적으로 변화하는 교섭체제의 이점을 활용하려는 자세를 가지는 것이 중요하다. 임금체계나 고용 등 노동시장과 고용구조, 새로운 보상체계와 인적자원관리 등 고용과 기업 운영을 포괄하는 경제 변화에 대해 사용자단체와 산별노조가 기본적인 이해를 함께한다면 노사 공동의 이익에 기여할 수 있는 단체협약안과 구조가 마련될 수 있다.

#### ■ 산업(업종)·지역별 노사협의회

기업간 격차가 심해 산별 조직화의 전환과 교섭체계 구축이 부진한 경우 앞에서 언급한 다양한 산별 협의기구의 활성화를 시도해 볼 수 있다. 이것은 특히 대공장 노조의 참여가 현실적으로 당분간 가능하지 않은 상태에서 생각해 볼 수 있는 대안이다. 산별 교섭체제의 전 단계로서 안정적인 교섭체제의 이진을 위해 제안된 산업(업종)·지역별 노사협의회에 대해 경총과 민주노총 모두 부정적인 의견을 가지고 있었다. 경총은 이 산별 수준의 협의체가 활성화될 경우 노동계의 산별교섭 요구가 보다 본격화될 위험이 있다는 점을 지적한 바 있고, 민주노총은 이 협의체가 산별 교섭의 실행을 지연시키고 왜곡시킬 수 있다는 의견에 기초하여

정부 정책이 사용자단체의 교섭의무 강화, 다사용자 교섭의무조항 강화 등 본격적인 제도적 개선으로 나아가야 함을 주장하고 있다. 그렇지만 산업안전이나 숙련형성을 위한 교육훈련, 사회보험과 관련된 산별 노사협회는 대규모 기업의 노사를 산별 노조에 가입 없이도 산별 차원의 사회적 대화체계에 끌어들이 수 있는 좋은 방안이다. 이러한 중위 수준의 사회적 대화 채널의 확보는 해당 산업의 노동조합과 사용자 간의 수평적 차원의 조율능력을 향상시켜 줄 뿐 아니라, 동시에 강력한 기업별노조가 내부자들의 수입과 고용안정에 치우친 교섭을 행하지 않도록 감시하고 협의하는 기능, 그리고 느슨하게 묶인 사용자들의 교섭단체 형성을 촉진하는 기능 역시 제공해줄 수 있다.

#### ◆ 기업 차원의 이해대표제 개선

실질적으로 산별 조직화와 교섭이 상당히 진행된다고 하더라도 기업은 매우 중요한 교섭구조의 차원으로 남아 있을 것이다. 기업은 바로 이러한 차원의 교섭을 통해 경제환경 변화에 대한 보다 유연한 적응을 꾀할 수 있으며 노동조합도 생산성 향상에 대한 보다 즉각적인 이득을 얻을 수 있다. 그러나 현재 우리나라의 기업별 노사협의회는 교섭의 연장선상에서 운영되어 온 측면이 크고 그 취지에 맞는 생산적 협조가 이루어지는 경우는 드물다.

다른 선진국에서도 산별 교섭의 원활한 진행은 사업장 차원에서 구성된 근로자 이해대표체제에 크게 의존하고 있다. 기존의 기업별노조의 역할을 어느 정도 대신하여 기업의 특별한 상황에 맞는 유연한 대응을 이끌어내는 노사협의체는 산별 협약의 안정성과 효율성을 증가시켜 사용자와 노동자 모두에게 도움이 될 수 있다.

### ◆ 노사정위원회

노사정위 혹은 다른 비공식적인 사회적 대화 기구를 통한 국가 차원의 교섭 채널 강화도 노사관계의 안정과 효율을 증진시키기 위해 매우 필요한 과정이다. 유럽의 선진국에서도 교섭구조는 점차 분권화된다고 하더라도 국가 차원의 협약 체결과 사회적 대화의 중요성은 감소하지 않고 있다. EC의 한 최근 보고서에서도 밝혀져 있는 바와 같이, 국가수준 노사정 합의주의의 가장 큰 의의는 노사 모두 개별적인 이익추구에 근거한 각자의 전략의 내용을 좀더 공공의 이익에 부합하는 방향으로 다시 한번 생각할 수 있는 기회를 준다는 데 있다. 노사 모두 기업 차원의 단체 교섭에서 보통 이루어지는 - 사회 전체로 보아 부분적인 - 노사의 이해를 크게 뛰어넘는 더 넓은 책임감과 함께 사회적 대화에 임해야 할 것이다.

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 목적

우리나라에서는 금융위기 이후 산별 조직화가 가속화되어 2002년 말 현재 한국노총은 3,940개 노조 877,828명의 조합원 중 금융, 택시, 한교조 등 3개 노조 136,986명(전체 조합원수 대비 15.6%), 민주노총은 899개 노조 593,881명의 조합원 중 전교조, 금속노조, 보건의료노조 등 25개 노조 254,869명(전체 조합원수 대비 42.9%)이 산별노조의 조합원인 것으로 조사되었다(김태현, 2002).

그러나 이러한 산별 조직화 진행에도 불구하고, 노조들간의 직종별·업종별 조직구조상의 다양성, 기업규모별 차이, 기존 기업별노조 조직의 영향력, 사용자들과의 갈등 등으로 산별노조의 발전 혹은 전환이 순조로운 것만은 아니다. 또한 산별노조로 전환이 이루어졌다 하더라도 대부분 개별교섭이나 대각선교섭이 지배적인 교섭형태이며 산별 통일교섭의 사례는 극히 드물다. 산별교섭이 원활하게 이루어지는 경우는 기존에 지역별 혹은 공동교섭의 경험이 있거나, 아니면 유사한 근로조건과 임금지불 능력을 가지는 소수 사례에 국한된다. 금융, 섬유, 자동차운수 등이 대표적인 사례이며, 전교조는 교육부와 교육청과의 교섭을 강제하고 있는 교원노조법 영향 하에 있는 특수한 경우로

## 2 산별교섭의 실태와 정책과제

분류된다.

그 외의 경우 산별교섭은 아직 초보적인 단계에 머물러 있다. 보건 의료노조는 1998년 초 산별노조가 설립된 이후 150여 개의 지부를 묶어서 산별교섭을 적극적으로 추진하였으나, 병원협회의 소극적인 태도로 대각선교섭을 위주로 교섭을 진행시켜 왔다. 보건 의료노조의 경우는 산별노조로서 대규모 병원과 중소병원 간의 격차뿐 아니라 병원 내부의 다양한 직급별 차이를 함께 고려해야 하는 어려움이 있다. 금속노조도 2003년 초 중앙교섭의 단초를 마련하기까지 대각선교섭과 집단교섭을 실시하여 왔는데, 대공장노조의 미가입과 사측의 집단교섭 기피, 그리고 규모별 임금과 근로조건의 심대한 격차가 앞으로의 산별교섭 전환에 큰 장애로 작용하고 있다. 과기노조는 1994년 산별노조로 전환되었으나 부분적으로만 통일교섭이 진행되었을 뿐, 주로 대각선교섭이 이루어져 왔다. 대각선교섭 체제 하에서 과기노조 위원장은 37개 기관장과 개별적으로 협약을 체결하여야 하기 때문에 연중 교섭에 매달리고, 기관의 실무자도 연중 교섭 준비와 관련된 업무가 과중한 형편이다. 또한 교섭 구조와 교섭 이슈의 적합성이 떨어져, 과기노조라는 소산별 규모의 교섭 단위에서 처리하기에는 지나치게 광범위한 정치적 이슈와, 지부별로 위임되는 것이 바람직한 세세한 사항까지 함께 논의되는 비효율성이 지적되고 있다(김삼수·노용진, 2001).

현재 우리나라의 산별 조직화와 교섭에 대한 논의는 노사의 의견이 날카롭게 대립된 채 큰 진전을 보이지 못하고 있다. 노동조합, 특히 민주노총 소속 노동단체는 산별 조직화의 필요성을 ① 정규직 중심 기업별노조의 미조직 및 비정규직 노동자 조직화의 어려움과 ② 정치적·계급적 투쟁력 강화에서 찾는다. 그러나 아직 다양한 이해 차이를 가지는 기존 기업별노조의 재조직화를 통한 산별 체제의 구축 및 그 올바른 활용에 필요한 전문적 경험과 지식이 부족한 상태이다. 고용주와 사용자단체도 ① 산별교섭이 교섭비용 감소보다는 이중교섭으로 인한 번거로움과 비용만 추가되며, ② 노동조합의 파괴력과 정치적 영향력이 증가한다는 우려 하에 부정적 태도만을 견지할 뿐, 불가피하게 진행되고 있는 산별 조직화와 교섭체제 변화에 주도적으로 참여하여



상호 호혜적인 시스템 변화를 불러일으키려는 모습은 보이지 않는다.

이러한 현실을 반영하듯, 산별 조직화와 교섭구조에 대한 기존 논의는 찬·반 양론으로 분명히 양극화되어 있다. 산별체제로의 전환에 찬성하는 입장(임영일, 1998·2000; 윤진호, 1998; 이주호, 2001; 민주노총, 2000·2001)은 노동운동의 발전을 저해하는 기업별 조직과 교섭체계의 폐단, 즉 낮은 조직률과 대표성, 조직된 대기업과 조직되지 못한 중소기업 간 임금과 근로조건의 격차 확대, 교섭비용의 낭비 등을 지적하며 산별 조직화를 통해 노동운동의 영향력과 책임감을 제고해야 함을 주장한다. 그에 반대하는 의견(배무기, 1996; 박덕제, 1999; 경총, 2002)은 산별체제가 세계적인 분권화 경향에 역행하는 추세일 뿐 아니라 산별 조직화를 통해 대립과 투쟁의 노사관계가 악화될 수 있고, 더구나 사용자단체가 제대로 조직되어 있지 않은 만큼 기업별노조체제의 오랜 경험과 장점을 살려 나가는 편이 바람직하다는 입장을 제시한다.

이러한 기존 연구들이 제시하고 있는 그 장단점에 대한 평가는 실제 산별 조직화가 어떤 단체교섭구조를 수반하며 이루어지는가에 따라 크게 달라질 수 있다. 산별 조직화 자체가 산별교섭을 보장하지 못할 뿐 아니라, 교섭이 실시된다 하더라도 산별 본조와 지부의 역할 분담 내용에 따라 그 정치경제적 영향력과 노동운동에 주는 함의는 매우 차이 나기 때문이다. 기존 논의의 이런 공백을 보완하기 위해 조직화 현실에 근거한 교섭구조 집중화의 가능성에 대한 구체적인 분석과, 현재 진행중인 산별 노동조합의 운영 및 교섭실태에 대한 다차원적인 검토를 실시하는 것이 이 연구의 목적이다. 이러한 우리나라의 현실을 선진국 단체교섭구조의 변화 과정에 비추어 비교해 보고 결론에서 바람직한 단체교섭구조의 정착에 기여할 수 있는 정책과제를 제시하고자 한다.

## 제 2 절 연구의 방법과 보고서의 구성

이 연구에서 사용된 자료는 다음과 같다.

산별 조직화 및 교섭체계에 대한 실태조사는 2002년 9월에서 10월 사이에 노사 양측에 대한 질문지 조사를 통하여 실시되었다. 100인 미만 사업장의 경우 『고용보험 DB』와 『사업체 기초통계조사』에 근거하여 1,000개소를 추출하고, 100인 이상 사업장의 경우에는 이 규모 사업장 전수에 대한 완전한 정보를 제공하는 『고용보험 DB』에서만 1,000개소를 추출하여 표본으로 사용하였다. 총 2,392개 사업체로부터 얻어낸 사례 중 총 961개 유노조 사업장의 노사 양측을 대상으로 다시 한번 질문지 조사를 실시하여 노측 근로자대표 701명, 사측 노무관리자 700명 등 총 1,401개의 유효 질문지를 회수하였다. 961개 사업장 중 노사 모두 응답한 사례는 440개였으며, 노측 근로자대표 261개, 사측 노무관리자 260개는 각각 다른 기업체에서 조사되었다. 자료 분석은 주로 단체교섭구조 집중화의 결정요인을 양적으로 분석한 제2장에서 실시되었으며, 노사대표의 산별 조직운영에 대한 의식조사 및 산별 및 기업별 교섭실태에 대한 비교조사 결과는 제3장에서도 살펴보고 있다.

제3장에서는 기업별 차원에서 수집된 양적 자료를 보완하기 위해 산별노조에서 발표했거나 출판한 자료 및 산별노조와 사측 대표의 간담회와 세미나를 통해 정리된 자료를 특히 산별 노동조합의 교섭실태 파악을 위해 활용하였다. 2003년 산별 중앙교섭을 실시한 바 있는 한국노총의 금융산업노조와 민주노총의 금속노조, 그리고 오랜 기간 산별교섭을 준비해 온 민주노총의 보건의료노조의 교섭사례를 중심으로 살펴보았다. 산별 협약의 내용을 갖춘 금융산업노조와 금속노조의 2003년 단체협상 내용과 협약서는 부록으로 첨부하였다.

우리나라에서 진행중인 산별교섭구조 전환을 둘러싼 가장 큰 논란 중의 하나는 이러한 산별노조의 노력이 전 세계적인 교섭구조의 분권화 추세에 역행한다는 비판에서 비롯되었다. 그러나 선진국의 교섭구조는 매우 다양하며, 그 변화의 추세도 어느 한 방향이라고 단정 짓기에는 어려운 상황이다. 제4장에서는 이러한 단체교섭구조의 변화를 유럽과 미국으로 나누어 살펴보고 있다. 유럽의 분권화는 교섭단위간의 상호 역할을 조율할 수 있는 국가들의 영향으로 안정적으로 진행되는 측면이 있는 반면, 미국은 1980년대 불황 이후 교섭구조가 급격히 파편화되고 있는 추세이다. 이 장에서는 특히 단체교섭구조 분권화와 국가적 차원의 조합주의가 어떻게 조화될 수 있는가에 대한 검토를 통해, 우리나라의 노사정위원회의 역할과 위상에 대한 평가와 조망을 실시하고 있다. 이러한 연구에 기반하여 제5장 결론에서는 우리나라에 산별교섭을 정착시키기 위해 해결해야 할 과제를 정리하여 제시하였다.

## 제 2 장

### 단체교섭구조 결정화의 결정요인

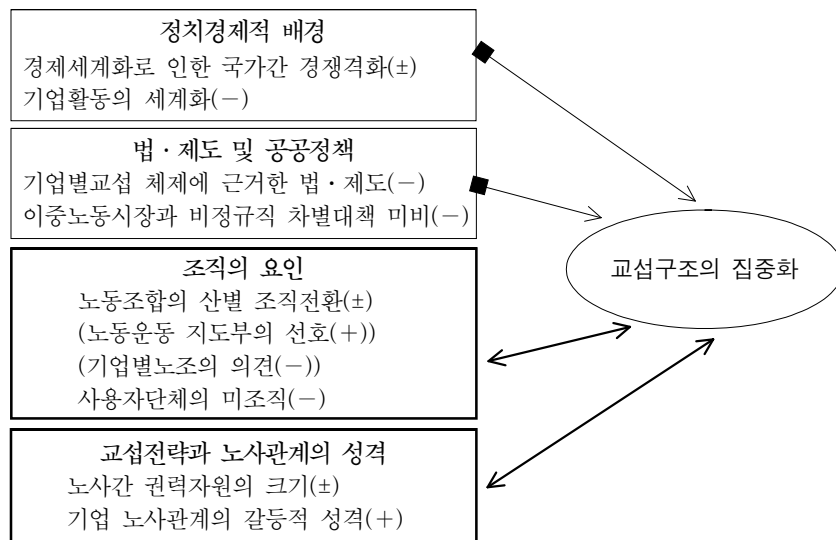
#### 제 1 절 이론적 배경

단체교섭체제는 분배뿐 아니라 생산의 영역에 대한 공동 기획과 규제  
제의 장으로서 국가경제에 큰 중요성을 가지고 있다. 교섭이 어느 수  
준에서 일어나며, 또 어느 정도 조율되는가에 따라 이해대표, 협상, 정  
보교환, 산업평화, 훈련 등 생산의 제 차원에서 발생하는 여러 활동과  
행위가 영향을 받게 된다. 산별교섭이 선진산업국가에서 오랜 기간 유  
지되어 온 이유는 교섭체제의 집중화가 주는 장점 때문이다. 무엇보다  
도 특정 산업 전체에서 이루어지는 산별교섭은 그 해당 산업 내의 모  
든 기업에게 임금비용과 관련하여 유사한 조건을 마련해 줄 수 있다.  
경쟁업체보다 특별히 낮은 임금을 지급하는 업체의 이득을 제거하고,  
또 그 과정을 통해 경쟁력과 지불능력이 약한 기업을 산업에서 제거  
하고, 분배를 둘러싼 갈등을 사업장 수준에서 사라지게 하는 다양한  
부가효과도 얻게 된다. 더불어, 개별 기업 수준의 단체교섭에서 논의  
되거나 실행되기 어려운 산업 전반의 생산성을 향상시키는 교육훈련,  
그리고 고용안정과 같은 공공재를 제공하기도 한다.

산별교섭의 이러한 장점은 주어진 조건이 적합할 경우에 최대한 발  
휘되며, 경제 및 제반 환경의 변화에 따라 단점으로 작용할 수도 있

다. [그림 2-1]은 교섭구조 집중화에 영향을 미치는 요인들을 크게 네 가지로 나누어 살펴본다.<sup>1)</sup> 최근 경제세계화로 인한 국가간 경쟁격화는 이전 교섭구조의 집중화를 가능케 하였던 정치경제적 배경에 중요한 변화를 가져오고 있다. 무엇보다도 개별 기업 활동의 급격한 세계화는 집중화된 교섭구조의 유지에 큰 도전으로 작용한다. 세계시장의 경쟁에 노출이 큰 산업에 속한 기업일수록 외국의 임금 경쟁에 더 유연하게 적응할 수 있는 기업 차원의 유연성을 더 원하기 때문이다. 또한 그 산업 내의 기업들이 이질적일수록 현재 확산되고 있는 작업 조직과 의사결정구조의 수평화, 노동자의 다기능화, 개인의 성과에 따른 차등적 임금지급, 또한 기업의 특별한 상황에 맞는 작업시간 조정 등을 기업 차원의 독자적인 교섭을 통해 확보하고자 하게 될 것이다.

(그림 2-1) 교섭구조 집중화에 영향을 미치는 요인들



자료 : Kochan(1980: 98)의 [그림 4-2]의 내용을 기반으로 재구성.

1) 보다 구체적인 요인들에 대해 표시한 부호 중 ‘+’는 긍정적 영향력, ‘-’는 부정적 영향력, ‘±’는 그 요인이 양 측면을 모두 가졌음을 의미한다. 예를 들어 노동조합의 산별 조직전환은 노동운동 지도부가 적극적으로 교섭구조 집중화를 시도한다는 점에서는 긍정적인 영향을 미치나, 기업별 차원에서 그 반동으로 기업별 교섭의 자율성을 원하는 경우 부정적인 영향력도 미칠 수 있음을 함의하고 있다.

최근 정치·경제적 상황과 관련하여 무엇보다도 가장 큰 변화는 자본이동이 자유화됨에 따라 국가는 일관성 있는 경제, 재정, 그리고 노동정책을 추구할 수 있는 정책 자율성을 상실하게 되었다는 점이다. 그 결과 노동운동은 경쟁적인 노동시장의 규제완화와 중앙 수준의 교섭을 통한 정치적 교환의 가능성을 잃어 가게 되었다. 그렇지만, 세계화에 따른 극심한 상품시장의 경쟁은 다른 한편으로 국가경쟁력의 강화를 위한 노사간의 협력과 이해의 조율을 공통의 목적으로 부상시키기도 하였다.<sup>2)</sup> 바로 이러한 이유 때문에 경제세계화로 인한 국가간 경쟁격화가 교섭구조의 집중화에 부정적인 영향을 끼친 것만은 아니라는 논의가 제기되고 있다(이주희·안성우, 2002). 서구 선진산업국가의 교섭구조가 분권화되는 추세는 사실이지만, 대체로 국가 수준의 사회적 협약의 체결과 같은 노사정간의 조정과 조율(coordination)이 수반된 채 안정적으로 진행되고 있음에 주목할 필요가 있다. 교섭구조의 집중화와 분산화가 동시에 이루어지는 이 현상을 두고 단체교섭구조가 다시금 재집중화하고 있다고 해석되기도 하였다. 그런 점에서 정치·경제적 상황 변화로 우리나라는 산별교섭구조로의 집중화가 어렵다는 논지는 충분한 근거를 갖고 있지 못하다.

단체교섭 집중화에 영향을 미치는 또 다른 요인은 제도적 환경이다. 효율적인 단체교섭과 안정적인 노사관계는 그것을 규제하는 공공정책과 법의 틀이 얼마나 잘 마련되어 있는가에 크게 좌우된다. 이 작업이 어려운 이유는 노사관계를 규제하는 공공정책과 법의 가장 중요한 기능이 노사정의 권력 균형임에도 불구하고, 바로 그 기준의 정비 자체가 자주 사회 전체의 지배적 이데올로기와 노조와 사용자의 상대적인 정치력을 반영하게 된다는 점에 있다. 많은 법 전문가들이 지적한 바에 따르면, 우리나라의 집단적 노사관계법은 산별 체제로의 전환에

2) 실제로 많은 유럽국가에서 노동시장의 규제와 단체교섭이 조율된 채 진행됨에 따라 세계화가 교섭구조의 분권화만을 가져오지 않는다는 사실을 확인하게 해주었다. 이와 같은 견지에서 Traxler(1995)는 케인즈주의적 경제정책에 기반한 수요 측면의 조합주의는 쇠퇴하더라도 국가의 경쟁력을 되살릴 수 있는 공급 차원의 조합주의의 필요성은 계속된다고 주장한 바 있다.

걸림돌로 작용할 수 있는 조항들이 완전히 정비되지 못한 상태이다.

대표적인 사례 중의 하나가 사업장에서의 복수노조 금지 규정이다. 우리나라의 기업별노조가 대부분 조직형태 변경 결의를 통하여 산별 전환을 꾀하고 있어, 사업장에서 복수노조를 금지하고 있는 노조법 부칙 제5조의 경과조치로 인해 산별노조의 설립과 교섭에 있어 복잡한 문제가 초래될 가능성이 있다. 산별노조가 결성되면 사업장 등 기업 차원에서 기존의 기업별노조와 조직 대상이 중복될 수 있는데, 이 경우 이 경과조치는 기업별 단위노조간의 경합 상황에만 적용되는 것으로 좁게 해석해야 한다는 의견이 개진되고 있다(김삼수·노용진, 2001; 이승욱, 2002). 이승욱(2002)은 이와 관련하여 개별 기업의 종업원에 대해 복수의 노동조합이 교섭권을 가지는 경우 교섭창구가 단일화되는 것이 바람직하며, 기존 창구단일화 방안이 모두 기업별 조합체제를 전제로 한 것인 만큼 교섭단위, 단일화 방법, 대표성 확정 방법 등과 관련하여 산별 조직의 가능성을 염두에 두고 대안을 논의할 필요성을 지적하였다.

산별노조의 단체교섭 및 협약 체결권 역시 현행법 하에서 안정적으로 보장되지 못하고 있다. 산별노조는 단위노조로서 노조법 제29조에 의거하여 직접 교섭권을 갖지만, 때에 따라 산별노조와 그 하부조직(기업지부 혹은 지역지부) 사이에 교섭권이 경합하는 상황이 발생할 수 있다. 노조법 시행령 제7조가 “근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭 여하에 불구하고 노동조합의 설립신고를 할 수 있다”고 규정하고 있고, 학설이나 판례도 단위노동조합 지부의 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정하는 경향이 있기 때문이다. 그러나 지부는 독립된 실체를 가지고 있는 경우라도 산별노조로부터의 구체적인 위임이나 규정에 따라 교섭권한을 위임받는 경우에만 해당 조직 범위에서 단체교섭에 임할 수 있게 하는 것이 바람직하다는 의견이 지배적이다.

우리나라의 경우 노동시장을 규제하는 공공 정책이 이중노동시장과 비정규직에 대한 차별 시정에 효과적이지 못하다는 사실도, 교섭구조의 집중화에 부정적인 영향을 끼치는 중요한 요인이다. 같은 산업, 심

지어는 같은 기업 내에서도 노동시장에서 차지하는 지위와 연공에 따라 심한 임금격차를 보이고 있는 상황에서 산업 전체에 적용되는 통일된 협약의 틀을 마련하기란 매우 어려울 수밖에 없다. 그 반면 동일(가치)노동에 동일임금 지급을 제대로 강제할 수 있는 법제가 마련된다면 산별교섭을 보다 용이하게 해줄 수 있을 것이다.

지금까지 살펴본 정치경제적·제도적 배경과는 달리, [그림 2-1]에 제시되어 있는 조직적 요인과 교섭전략 및 노사관계의 성격 요인에 대해서는 아직 충분한 논의와 연구가 축적되어 있지 못하다. 노사관계 행동자의 의지와는 어느 정도 독립적으로 존재하는 배경적 요인과 달리, 이 두 요인에서는 노동운동의 조직적 노력과 사용자 및 사용자단체의 전략이 매우 중요하게 부각되고, 또 이들 변수가 다시 교섭구조의 집중화 정도에 의해 영향을 받을 수 있다는 점에서 좀더 많은 관심의 대상이 될 필요가 있다.

노동운동의 산별 조직전환은 당연히 교섭구조의 집중화에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되나, 국가적 차원에서 조직된 노동운동 지도부의 의사와 관계없이 기업별노조의 지도부는 바람직한 산별 조직과 교섭에 대해 다른 의견을 가질 수 있다. 이제까지 민주노총 급속연맹 산하 대공장 기업별노조가 산별 전환에 대해 보여준 부정적 태도가 이를 증명한다. 교섭의 상대자가 될 수 있는 제대로 조직된 사용자단체가 없다는 사실도 산별 차원의 교섭 실시에 큰 장애로 작용해 왔다. 산별노조가 초기업 수준에서 교섭을 요청하여도 그에 대응하는 사용자단체가 결성되어 있지 않으면 개별 사용자는 그 교섭에 응해야 할 의무를 지지 않기 때문이다.<sup>3)</sup>

교섭전략은 노사간 권력자원의 크기에 영향을 받는다. 조직력과 교

3) 이러한 이유로 노동계는 현행법 하의 부당노동행위제도를 이용하여 일정한 범위의 사용자에게 대해 공동의 단체교섭의무를 사실상 강제하거나, 법개정을 통하여 사용자단체의 결성을 입법으로 강제하는 방안을 고려할 것을 요구하고 있다(김기덕, 2002). 그러나 이 두 방법 다 사용자의 교섭방식 선택의 자유나 결사의 자유 침해로 정당성이 없다는 의견 역시 존재한다(김삼수·노용진, 2001; 이승욱, 2002).



섭력이 강한 노동운동은 사용자를 압박하여 산별교섭의 장으로 이끌어 낼 수 있을 것이지만, 만일 기업별 교섭을 원하는 사용자의 교섭력이 더 크다면 그 반대의 결과가 초래되리라 예상된다. 노사관계의 성격 역시 궁극적으로 노동운동의 전략적 선택에 영향을 미칠 터인데, 기업별 노사관계가 갈등적이라면 기업별노조가 상위의 차원에서 행해지는 교섭을 대안으로 추구할 수 있기 때문에 교섭구조의 집중화에 긍정적으로 기여할 것이라 상정해 볼 수 있다.

현실적으로 우리나라는 세계시장의 경쟁에서 노출 정도가 크며, 또한 산별노조가 매우 이질적인 기업들을 포괄하고 있는 만큼, 보다 정교한 산별교섭 체제의 구축과 각 단계별 이해대표 체제의 조율이 필요하다. 민주노총 건설 초기에 노동운동 내부에서 진행된 대산별·소산별 논쟁<sup>4)</sup>을 통하여 단체교섭 구조에 대한 문제가 간접적으로 제기 되기는 하였으나, 1998년 금속 3조직이 금속산업연맹으로 결합하고, 보건의료노조가 업종별 단일 산별노조로 출범하면서 이 논쟁은 대체로 일단락 되었고, 그 이후에 이와 관련된 논의가 진전되지는 않았다. 산별교섭구조는 노동시장의 구조와 그 구조에 의해 제약받는 행동자들의 선호를 반영하지 않을 수 없으므로, 그에 대한 분석을 통해 현실 적합성이 큰 이론이 발전될 수 있을 것이다. 다음 장에서 이와 관련된 실태분석 결과가 논의된다.

---

4) ‘대산별주의’는 기업별 노조의 한계를 빠르게 극복하기 위해 대규모 산별노조를 우선적으로 건설하고 단체교섭의 문제는 점진적으로 풀어가고자 하는 입장으로 주로 영남노동운동연구소가 대변하였고, 그에 반해 ‘소산별주의’는 유사한 노동시장 조건을 가진 기업단위 노동조합들이 다양한 공동교섭의 경험을 축적하면서 산별노조로 전환을 시도하고자 하는 입장으로 주로 한국노동사회연구소가 주장했다.

## 제 2 절 자료 및 조사대상 조직 특성

<표 2-1>에 한국노동연구원에서 실시한 『2002년 사업체패널조사』의 대상 사업체 및 노동조합의 일반적 특성이 보고되어 있다. 업종별로는 제조업이 전체의 48.7%로 과반수 가까이 차지하였고, 그 다음으로 전기·가스 및 수도사업과 운수·창고 및 통신업을 포함하는 공익설비업이 21.1%를 차지하였다. 조사대상 응답자가 속한 소속 상급단체는 한국노총과 민주노총이 6 대 4 정도의 비율로 나뉘었다. 노동조합 대표의 학력은 고졸이 가장 많았으며, 노동조합은 대체로 1986년을 전후로 설립된 것으로 나타났다. 전체 조사대상 중 산별노조의 지부에 속한 노동조합의 비율은 25.7%로, 약간 과소 집계되긴 하였으나 현실과 그다지 큰 차이를 보이지 않고 있다. 한편, 역시 현실을 반영하여 기업별교섭을 실시하는 경우가 전체의 74.3%로 압도적이었으며, 산별교섭은 2.9%에 불과하였다. 업종별 공동교섭과 대각선교섭을 실시한다는 응답이 각각 11.0%와 8.3%로 나온 한편, 지역별 공동교섭은 3.5%를 차지하는 데 그쳤다.

<표 2-2>에는 이후 회귀분석에 사용된 주요 독립변수의 기초통계치가 제시되어 있다. 구체적 노사관계에 대한 평가는 전반적으로 긍정적이었으며, 경영자의 노동조합에 대한 태도 역시 평균보다는 약간 좋은 것으로 나타났다. 노조 집행부는 노사간의 이해가 대립적이기보다는 조화 가능하고, 노동조합운동의 목표는 전체 근로자의 이익 증진을 우선으로 해야 하며, 조합원의 근로조건 향상을 정치적 영향력 확보보다 더 중요한 노동조합의 목표로 생각하고 있는 것으로 드러났다.

〈표 2-1〉 조사대상 사업체 및 노동조합의 일반적 특성

(N=961)

변 수	범 주	% (빈도)
업종(산업)	제조업	48.7(453)
	건설업	3.0(28)
	도소매·음식 숙박업	4.7(44)
	금융 및 부동산	14.9(139)
	공공 서비스	4.8(45)
	기타 서비스	2.7(25)
	공익 설비업	21.1(196)
소속상급단체	한국노총	58.7(545)
	민주노총	37.6(349)
	비가맹	3.8(35)
노조 설립시기	평균(표준편차)	1986(9.88)
노동조합 대표의 인적 특성		
근속연수	평균(표준편차)	14.43(6.06)
	학 력	중졸 이하 고 졸 전문대졸 대졸 이상
조합원수	평균(표준편차)	540.81(1947.07)
조직형태		
기업별 노조	상급단체 있음	35.4(317)
	상급단체 없음	38.9(348)
산 별 노 조		25.7(230)
임금교섭구조	기업별교섭	74.3(661)
	업종별 공동교섭	11.0(98)
	지역별 공동교섭	3.5(31)
	대각선교섭	8.3(74)
	산업별교섭	2.9(26)

14 산별교섭의 실태와 정책과제

〈표 2-2〉 주요 독립변수의 기초 통계치

변 수	범 주	% (빈도)
구체적 노사관계 <sup>1)</sup>	평균(표준편차)	3.78(0.56)
경영자의 노동조합에 대한 태도 <sup>2)</sup>	평균(표준편차)	2.92(0.64)
노조 집행부의 견해 <sup>3)</sup>		
노사간의 이해는 대립적 ↔ 노사간의 이해는 조화 가능	평균(표준편차)	4.73(1.67)
조합원의 이익증진을 우선시 ↔ 전체 근로자의 이익증진을 우선시	평균(표준편차)	4.44(1.94)
조합원의 근로조건이 우선 목표 ↔ 정치적 영향력의 확보가 우선 목표	평균(표준편차)	2.86(1.62)
2001년 파업유무	유 무	5.6( 54) 94.4(907)

- 주: 1) 구체적 노사관계는 사업장의 노사관계를 묻는 5점 척도로 구성된 14개의 문항을 합친 후 다시 평균값을 구한 것으로, 5에 가까울수록 노사관계가 좋은 것.  
 2) 경영자의 노동조합에 대한 태도 평가는 경영자의 노동조합에 대한 정책을 묻는 10개 문항에 대해 요인분석을 실시한 결과를 바탕으로 10개 문항을 모두 합친 후 다시 평균값을 구한 것으로, 5에 가까울수록 긍정적인 태도를 갖고 있다고 할 수 있다. 10개 문항의 내용은 다음과 같다:  
 1. 노동조합을 파트너로서 인정하고 그 활동을 적극 후원하고 있다.  
 2. 전반적으로 노동조합의 강성화를 막는 정책을 실시하지 않는다.  
 3. 노동조합에게 기업경영정보를 제공하고 있다.  
 4. 노동조합대표를 이사회에 참석시켜 고급 경영정보를 공유하고 있다.  
 5. 노동조합대표를 간부회의에 참석시켜 경영정보를 일상적으로 공유하고 있다.  
 6. 노동조합에 제공하는 기업경영정보의 신뢰성이 높다.  
 7. 임금협상 및 단체교섭시 주요 현안과 관련된 회사의 실제 방침 및 기업 경영에 관한 정보를 그대로 노동조합에 제공하고 있다.  
 8. 기업의 의사결정 과정에 노동조합을 참여시키고 있다.  
 9. 기업의 구조조정 과정에 노동조합을 참여시키고 있다.  
 10. 노동조합과 주요 사안에 대해 논의하는 책임 있는 당사자간 비공식적인 의사통로를 가지고 있다.  
 3) 노조집행부의 견해를 묻는 3개의 질문은 7점 척도로 구성된 것이다.  
 ① 1에 가까울수록 노사간의 이해를 대립적으로 보는 것이고, 7에 가까울수록 노사간의 이해가 조화될 수 있다고 보는 것이다.  
 ② 1에 가까울수록 조합원의 이익증진을 우선시해야 한다고 보는 것이고, 7에 가까울수록 전체 근로자의 이익증진을 우선시해야 한다고 보는 것이다.  
 ③ 1에 가까울수록 조합활동의 우선적인 목표는 우리 조합원의 근로조건 개선이 돼야 한다고 보는 것이고, 7에 가까울수록 조합활동의 우선적인 목표는 정치적 영향력의 확보가 되어야 한다고 보는 것이다.

### 제3절 분석 결과

#### 1. 미래의 조직 및 교섭형태에 대한 노사 인식비교

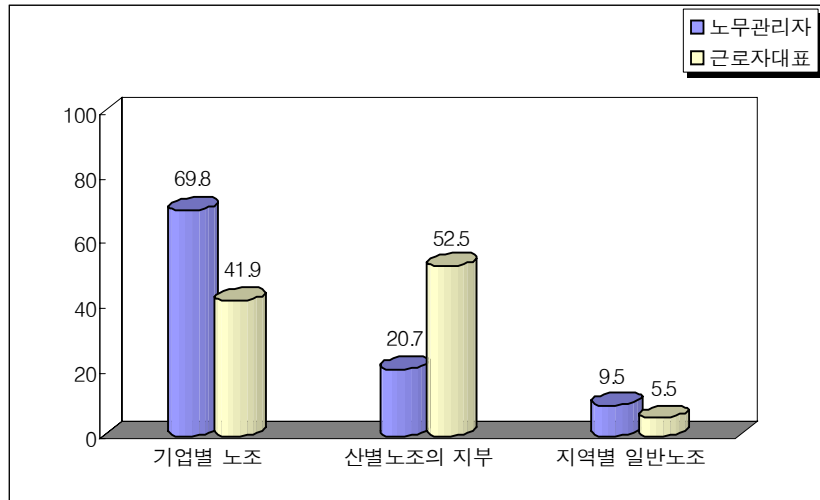
[그림 2-2]와 [그림 2-3]은 바람직한 미래의 조직 및 교섭형태에 대한 응답을 노사 양측으로 나누어 비교한 내용을 담고 있다. 약 70%에 이르는 노무관리자가 현재의 상태를 유지하여 기업별노조를 선호한 반면, 약 53%의 기업별노조 대표가 산별노조의 지부를 미래의 바람직한 조직형태로 선호하였다. 그러나 노무관리자의 약 21% 정도도 산별노조의 지부를 바람직한 조직형태로 선호하였으며, 기업별 교섭을 뛰어넘는 확대된 교섭구조를 원하는 비율도 30%에 이른다. 이것은 비록 다수는 아니지만 노무관리자의 소수는 기업별 조직과 교섭의 유지보다는 산별 조직의 장점을 인지하고 보다 집중화된 교섭구조의 도입에 대해 찬성하고 있음을 보여준다.

여기서 한 가지 주의 깊게 살펴볼 점은 노무관리자의 경우 선호하는 조직체계(기업별)와 교섭체계(기업별)가 약 70%를 전후로 대체로 일치한 반면, 기업별노조의 대표는 단 22%만이 산별교섭을 미래의 바람직한 교섭체제로 선택하였다는 점이다. 이들 근로자 대표의 경우 기업별 교섭의 선호도도 37% 정도로 낮은 편이었으며, 나머지 약 40%가 업종, 지역, 혹은 대각선교섭 등 산별보다 약한 수준의 조율이 이루어지는 교섭체제를 선호하였다. 이 수치는 기업별노조 대표들이 산별 조직화는 선호하지만, 교섭에서는 어느 정도 지부의 자율성을 얻고자 하는 태도를 가지고 있음을 엿볼 수 있게 한다. 그럼에도 불구하고 1996년 552개 노동조합을 대상으로 실시된 유사한 조사 결과(김정환, 1997)에 비추어볼 때 보다 집중화된 교섭구조에 대한 선호가 상당히 증가한 것으로 여겨진다. 그 당시 조사에 따르면 기업별교섭은 과

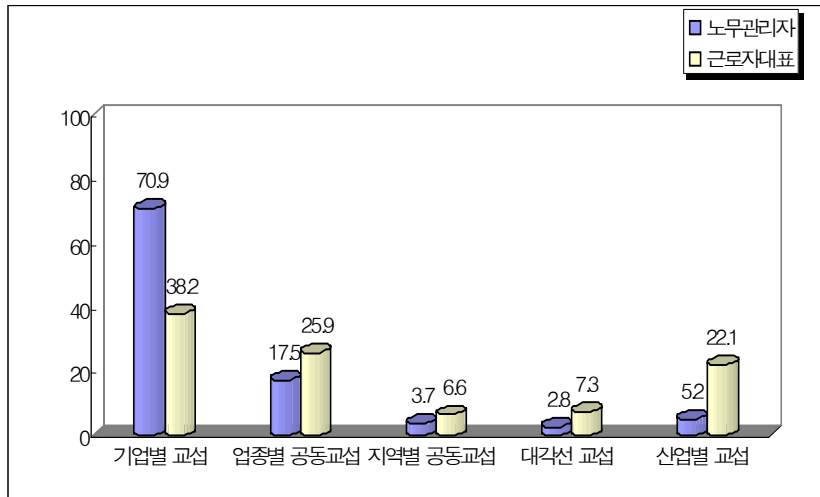
16 산별교섭의 실태와 정책과제

반수가 넘는 54.6%가 선호하였으며, 산별교섭에 해당하는 통일교섭에 대한 선호는 6.7%에 불과하였다.

(그림 2-2) 바람직한 미래 조직형태: 노사 의식비교



(그림 2-3) 바람직한 미래 교섭형태: 노사 의식비교



## 2. 산별 조직화 및 교섭체제 구축에 영향을 미치는 요인분석

현재와 미래의 조직형태, 그리고 미래의 교섭구조에 영향을 미치는 결정요인들을 살펴보기 위해 로지스틱과 다항로짓 회귀분석을 한 결과가 <표 2-3>과 <표 2-4>에 제시되어 있다.

<표 2-3>의 종속변수는 현재 조직형태가 산별노조의 지부인지 아니면 기업별노조인지의 여부, 그리고 응답자가 바람직하다고 생각한 미래의 조직형태가 역시 산별노조의 지부인지, 아니면 기업별노조인지의 여부 두 가지로 나누어 분석되었다. 여러 차원의 독립변수 중에서 현재 산별노조의 지부로 조직되어 있는 상태에 통계적으로 유의미한 영향력을 미치는 중요한 변수는 소속 상급단체의 종류와 조사 바로 전 해였던 2001년에 파업을 겪었는가의 여부였다. 민주노총 소속일수록 해당 노동조합이 산별노조의 지부가 될 가능성이 더 컸고, 또 기업별노조보다는 산별노조의 지부에서 파업이 더 발생했을 개연성이 큰 것으로 나타났다. 또한 제조업과 비교해 볼 때 건설업과 기타 서비스를 제외한 전 업종에서 노동조합이 산별노조의 지부로 존재할 가능성이 통계적으로 유의미한 수준에서 더 높은 것으로 드러났다.

한편 미래의 바람직한 조직형태에서 산별노조의 지부를 선택할 개연성은 노무관리자보다는 근로자대표가, 그리고 한국노총보다는 민주노총 소속의 기업이 더 컸다. 이 경우 현재의 조직형태 결정요인에서 발견되었던 파업유무 변수의 통계적 유의성은 사라졌고, 또 제조업 대 여타 업종별 차이도 그렇게 분명하게 드러나지 않았다. 단, 제조업과 비교해 통계적으로 유의미한 수준에서 바람직한 미래의 조직형태를 산별노조의 지부로 선택할 가능성은 금융 및 부동산과 공익 설비업에서 더 큰 것으로 나타났다. 미래의 조직형태 결정요인에서 주목할 만한 사실은 노조 집행부가 노동조합활동의 우선적 목표를 해당 조합원의 근로조건 개선보다는 정치적 영향력의 확보가 더 중요하다고 생각하는 경우, 그리고 경영자의 노동조합에 대한 태도가 부정적일수록 통계적으로 유의미한 수준에서 미래의 조직형태를 산별노조의 지부로 선택할 개연성이 컸다. 여타 독립변수들의 영향력은 통계적으로 검증

되지 않았다.

<표 2-4>에서는 미래의 바람직한 교섭형태를 선택함에 있어 어떤 변수들의 영향을 받는가를 분석한 내용을 담고 있다. 미래의 바람직한 교섭형태에서도 기업별교섭 대신 업종·지역·대각선교섭이나 산별교섭을 선택할 가능성은 앞서와 마찬가지로 노무관리자보다 근로자대표가 높았다. 소속 상급단체가 민주노총일 경우, 기업별교섭보다 산별교섭을 선택할 가능성은 통계적으로 유의미한 수준에서 높았으나, 기업별교섭보다 업종·지역·대각선교섭을 선택할 가능성은 통계적으로 유의하게 높지 않았다. 업종별로는 제조업보다는 공익 설비업에서, 기업별교섭보다 업종·지역·대각선교섭이나 산별교섭을 선택할 개연성이 통계적으로 모두 유의하게 높은 것으로 드러났다. 제조업과 비교해 볼 때 공공서비스업도 기업별교섭보다는 산별교섭을 선택할 가능성이 더 높았다.

노동운동의 전략이나 노사관계의 성격과 관련하여서는, 구체적 노사관계가 나뉠수록, 경영자의 노동조합에 대한 태도가 부정적일수록 기업별교섭보다 업종·지역·대각선교섭을 택할 개연성이 높아졌는데, 비록 그럴수록 기업별교섭보다 산별교섭을 택할 가능성 역시 높다는 추세는 비슷하였으나 이 로짓계수는 통계적으로 유의미한 수준에서 검증되지 못하였다. 한편 노조 집행부의 우선 목표가 조합원의 근로조건 개선보다는 정치적 영향력의 확대일수록 기업별교섭보다 업종·지역·대각선교섭이나 산업별 교섭을 선택할 가능성이 모두 유의미하게 높았다. 이런 결과는 기업별 노사관계가 나빠 효율적 교섭이 이루어지지 못하는 경우 기업 차원을 뛰어넘는 다른 형태의 초기업 수준의 교섭을 통해 그 문제를 해결하려는 경향이 있다는 점을 보여준다.



〈표 2-3〉 로지스틱(Logistic) 회귀분석: 종속변수 - 현재 및 미래 조직형태  
(산별 유무)

독립변수	현재 조직형태 (산별유무)	미래 조직형태 (산별유무)
	로짓계수(표준오차)	로짓계수(표준오차)
응답자(근로자대표=1)		1.398(.146)***
업종 (제조업)		
건설업	-.422(.504)	-.030(.387)
도소매·음식숙박업	.630(.342)*	.043(.320)
금융 및 부동산	1.154(.215)***	.457(.214)**
공공 서비스	1.694(.300)***	.355(.309)
기타 서비스	.315(.438)	-.407(.419)
공익 설비업	.797(.190)***	.319(.179)*
소속 상급단체(민주노총=1)	.306(.171)*	.311(.163)*
노조 설립시기	.008(.008)	-.001(.007)
구체적 노사관계	.229(.173)	.160(.164)
경영자의 노동조합에 대한 태도평가	-.029(.115)	-.208(.111)*
노조 집행부의 견해		
견해 1(노사간의 이해 조화 가능)	.060(.050)	-.044(.045)
견해 2(전체 근로자의 이익 우선)	.019(.040)	.009(.037)
견해 3(정치적 영향력 우선 목표)	.017(.046)	.077(.042)*
2001년 파업유무(파업유=1)	1.048(.295)***	.205(.304)
(Constant)	-19.767(16.067)	1.448(14.080)
-2log likelihood	1182.696	1316.274
Chi-square	93.488	156.087
Degrees of freedom	14	15
총 사례수	1105	1089

주: \* P<0.1, \*\* P<0.05, \*\*\* P<0.01

〈표 2-4〉 다항로짓 분석(multinomial logit model): 종속변수-미래 바람직한 교섭형태

독립변수	logit(a/c)	logit(b/c)
응답자(근로자대표=1)	1.044(.150)***	1.921(.229)***
업종 (제조업)		
건설업	-.103(.431)	-.378(.596)
도소매·음식숙박업	.308(.333)	.118(.470)
금융 및 부동산	.200(.228)	-.063(.308)
공공 서비스	.503(.353)	1.309(.385)**
기타 서비스	.365(.426)	-.139(.579)
공익 설비업	.880(.189)***	.697(.253)***
소속 상급단체(민주노총=1) 노조 설립시기	-.180(.174) -.013(.007)*	.394(.225)* -.013(.010)
구체적 노사관계 경영자의 노동조합에 대한 태도평가	-.327(.172)* -.331(.118)***	-.264(.226) -.246(.153)
노조 집행부의 견해		
견해 1(노사간의 이해 조화 가능)	.004(.049)	-.079(.061)
견해 2(전체근로자의 이익 우선)	.018(.040)	.061(.053)
견해 3(정치적 영향력 우선 목표)	.108(.045)**	.155(.056)***
2001년 파업유무(파업유=1)	-.061(.342)**	.382(.370)
(Constant)	26.841(14.782)*	26.841(14.782)*
-2log likelihood	2030.764	
총 사례수	1158	

주: \* P<0.1, \*\* P<0.05, \*\*\* P<0.01

a = 업종·지역·대각선교섭, b = 산업별 교섭, c = 기업별교섭  
다항로짓모형에 대한 정의는 다음과 같음.

$$\text{logit}_{ij} = \log [\pi_{ij} / \pi_{i3}]$$

여기서  $i$ 는 한 설명변수의 변수값이고,  $j$ 는 미래의 바람직한 교섭형태를 나타내는 변수값임. 즉, 응답자가 기업별교섭(변수값 = 3)을 바람직한 교섭형태로 선택하지 않고, 업종·지역·대각선교섭(변수값 = 1)을 선택할 가능성은  $\text{logit}_{i1} = \log [\pi_{i1} / \pi_{i3}]$ 으로 나타낼 수 있다. 마찬가지로 응답자가 기업별교섭(변수값 = 3)을 바람직한 교섭형태로 선택하지 않고 산업별 교섭(변수값 = 2)을 선택할 가능성은  $\text{logit}_{i2} = \log [\pi_{i2} / \pi_{i3}]$ 으로 표시함.

## 제 4 절 요약 및 토론

전 세계적인 경제활동의 세계화와 교섭구조의 분권화 추세 속에서 노동운동이 금융위기 이후 기업별 노동조합주의의 여러 약점을 산별 노조의 설립으로 극복하려고 노력하는 우리의 사례는 주목받을 충분한 가치가 있다. 이것은 종종 우리나라와 상대적으로 유사한 국가로 여겨지는 일본이, 장기적인 불황 속에 기존의 분권화된 교섭구조가 더욱 분산되면서 노동운동의 정치적·정책적 영향력이 감소하고 있는 것과 크게 대비되는 경우라고 할 수 있다.

그러나 우리나라의 교섭체제는, 비록 산별 조직화가 어느 정도 진행되었다 하더라도 기존의 기업별 체제를 근간으로 하고 있는 제도와 관행의 영향 하에 단 12%에 못 미치는 조직노동자에게만 해당되는 기업별교섭이 주류를 이루는, 과편화된 구조를 가지고 있다. 이와는 대조적으로 대다수 선진산업국가의 분권화는, 이미 살펴본 바와 같이 상급단체 혹은 산별노조에 의한 조율(coordination)이 수반된 채, 안정적으로 진행되고 있다. 또한 이들 국가들은 단체교섭의 적용범위 확대와 같은 유리한 법·제도의 영향 하에, 산별 협약의 영향력을 강화시키는 주요 기제의 도움을 얻고 있다는 점에서 우리나라의 경우와는 구분된다. 유럽의 경우 4명 중 1명의 노동자만 조직되어 있지만, 단체협약의 혜택을 입는 노동자는 3명에 이른다(Visser, 2002).

이렇듯 유리하지 않은 정치경제적 배경과 법·제도적 환경 속에서 교섭구조의 집중화를 이끌어낼 수 있는 중요한 변수는 노동운동의 조직적 역량과 교섭전략이다. 이 연구 결과는, 기업별노조 대표의 과반수 이상이 산별노조의 지부를 바람직한 조직형태로 인식하고 있는 만큼, 산별로의 조직전환을 통한 노동조합 조직형태의 다양화가 앞으로 도 지속될 주요 추세임을 확인시켜 주었다. 또한 경영자와 노동조합과

의 갈등이 클수록, 혹은 사업장 차원의 구체적 노사관계가 나뉠수록 기업단위를 넘어서는 조직형태나 교섭구조를 원하는 추세가 발견되었다. 따라서 우리나라의 대립적 노사관계 관행은 일정 정도 초기업단위 교섭의 활성화에 기여하는 역할을 할 것으로 예측된다. 그러나 산별노조의 지부가 되고 싶어하는 기업별노조 대표도 교섭에 있어서는 기업지부의 자율성이 어느 정도 확보되는 보다 느슨한 상부 구조를 선호하였다. 이것은 조직화와 비교해 산별교섭의 진전이 더디고, 또 힘든 과정이 될 것임을 암시한다.

### 제 3 장 산별노동조합의 운영 및 교섭실태

#### 제 1 절 산별노조 조직 및 운영 관련 의식조사 결과

산별노조의 조직과 운영에 관련된 2002년 한국노동연구원 사업체패널조사의 응답 내용은, 노무관리자는 물론 기업별노조 대표 역시 산별로의 조직전환 이후라 하더라도 기업별 체제를 염두에 두고 그것을 유지하고자 하는 의견을 가지고 있음을 보여준다. <표 3-1>에 나타난 바와 같이 산별노조 본부와 지부의 바람직한 조합비 배분 비율에

<표 3-1> 본부와 지부의 바람직한 조합비 배분 비율

	근로자 대표 응답률
본부 대 지부 3:7	39.0
본부 대 지부 4:6	15.1
본부 대 지부 5:5	21.1
본부 대 지부 6:4	11.4
본부 대 지부 7:3	10.8
(기타의견) 본부 대 지부 2:8	1.6
(기타의견) 조합원비율에 맞추어 실시	0.9
전 체	100(684명)

24 산별교섭의 실태와 정책과제

서 약 60%에 이르는 기업별노조 대표가 본부보다 지부의 배분율을 높게 설정하였으며, 이런 응답자의 대부분은 3 대 7 이하를 선호하였다. 현재 조직된 산별노조의 경우 보건의료노조와 금속노조, 교직원노조는 본조의 배분율이 50%에 이르고 있지만, 금융노조 등 대다수는 20~30%에 머물러 있는 상황이다. 이것은 산별노조의 본부에 50~70%를 배정하고 있는 선진산업국가의 사례와 크게 대비된다.

또한 본조 간부가 전체 조합원의 직접투표에 의해 선출되어야 한다는 의견도 50%에 이르렀다. 그러나 무엇보다도 과반수를 훨씬 넘는 약 65%의 기업별노조 대표가 300인 이하의 중소기업도 기업지부로 인정하여야 한다는 의견을 보인 점이 산별노조의 교섭단위와 조직형태를 둘러싼 논쟁이 앞으로 쉽게 해결되기 어려움을 짐작하게 해준다.

이런 기업별노조 대표의 지부 자율성에 대한 선호가 <표 3-2>에 잘 나타나 있다. 이 표는 노무관리자와 기업별노조 대표 사이에 산별 본조의 재량권에 대한 의견 차이가 크다는 사실을 보여주고 있지만, 그에 못지않게 노동조합 내부에서도 의견의 일치가 이루어지고 있지 않음을 살펴볼 수 있게 해준다. 산별노조 본조의 역할의 최소화를 기대하는 근로자 대표의 의견도 약 44%에 이르기 때문이다. 그러한 경향

<표 3-2> 산별노조 본조와 지부의 역할 분담 및 지부 자율성에 대한 의견 (단위: %)

지부 자율성 정도		약 ↔ 강				전 체
		a	b	c	d	
전 체	근로자대표	9.5	46.6	36.8	7.1	100(695)
	노무관리자	8.4	28.4	48.2	15.2	100(691)
〈업 종〉						
제조업	근로자대표	7.1	45.7	38.9	8.2	100(352)
	노무관리자	7.3	22.3	54.3	16.0	100(300)
건설업	근로자대표	9.5	33.3	47.6	9.5	100( 21)
	노무관리자	9.5	28.6	47.6	14.3	100( 21)

〈표 3-2〉의 계속

지부 자율성 정도		약 ↔ 강				전 체
		a	b	c	d	
도소매· 음식숙박	근로자대표	9.1	45.5	42.4	3.0	100( 33)
	노무관리자	5.7	37.1	48.6	8.6	100( 35)
금융 및 부동산	근로자대표	13.3	56.1	27.6	3.1	100( 98)
	노무관리자	5.8	42.3	43.3	8.7	100(104)
공공 서비스	근로자대표	12.5	56.3	28.1	3.1	100( 32)
	노무관리자	11.4	22.9	45.7	20.0	100( 35)
기타 서비스	근로자대표	15.0	35.0	45.0	5.0	100( 20)
	노무관리자	5.3	47.4	36.8	10.5	100( 19)
공익 설비업	근로자대표	12.2	45.8	32.8	9.2	100(131)
	노무관리자	10.6	27.2	44.4	17.9	100(151)
〈조합원수〉						
500인 미만	근로자대표	10.8	42.6	39.8	6.7	100(462)
	노무관리자	8.4	29.2	47.1	15.3	100(465)
500인 이상	근로자대표	6.8	52.6	31.6	9.0	100(133)
	노무관리자	6.7	27.5	51.7	14.2	100(120)
〈상급단체〉						
한국노총	근로자대표	9.3	43.2	38.2	9.1	100(419)
	노무관리자	10.8	25.8	48.4	15.1	100(372)
민주노총	근로자대표	10.1	52.4	33.9	3.6	100(248)
	노무관리자	4.6	32.7	46.9	15.8	100(260)
비가맹	근로자대표	-	46.7	46.7	6.7	100( 15)
	노무관리자	6.5	22.6	51.6	19.4	100( 31)
〈조직형태〉						
기업별노조	근로자대표	8.2	45.8	38.8	7.2	100(485)
	노무관리자	8.9	27.4	49.9	13.8	100(463)
산업별 노조	근로자대표	10.6	51.3	31.9	6.3	100(160)
	노무관리자	6.8	26.7	46.6	19.9	100(176)
지역별 노조	근로자대표	14.6	46.3	29.3	9.8	100( 41)
	노무관리자	8.7	43.5	37.0	10.9	100( 46)

주 : a - 모든 단체교섭의 내용과 쟁의에 대한 결정권은 산별노조의 본조가 가져야 함.  
 b - 주요 내용은 모두 산별노조에서 결정하되, 지부에 일정 정도 협약 내용에 대한 자율성이 주어져야 함.  
 c - 산별노조에서는 최소한도의 기준만 결정하고 임금과 근로조건, 쟁의에 대한 지부의 자율성이 확보되어야 함.  
 d - 산별노조에서는 정치적인 활동에만 집중하고 지부가 교섭과 쟁의에 관한 결정권은 확보하여야 함.

은 서비스보다는 제조업에서, 그리고 조합원수 500인 이상의 대규모 조합에서 더 두드러졌다. 현재 조직형태별 차이는 그렇게 크지 않았다.

<표 3-3>은 기업별노조 대표 스스로도 산별노조 설립의 가장 큰 장애요인을 기업별노조의 무관심 및 반대로 지적하고 있음을 보여준다. 이를 지적한 근로자 대표의 비율이 36.5%인 반면, 사용자단체의 저항 및 반대를 지적한 근로자 대표 응답자의 비율은 32.8%였다. 기업별노조의 무관심 및 반대를 지적한 의견은 제조업이 여타 업종보다 조금 더 많았으며, 사용자단체의 저항 및 반대에 대해서는 한국노총 소속 노조 근로자 대표보다 민주노총 소속 노조의 근로자 대표가, 조

<표 3-3> 산별노조 설립의 가장 큰 장애요인에 대한 의견

(단위: %)

산별노조 설립의 장애요인		기업별 체제 강화하는 법규정	사용자 단체의 저항 및 반대	기업별노 조의 무관심 및 반대	노조 최고 상급단체 능력부족	전 체
전 체	근로자대표	14.3	32.8	36.5	16.4	100(671)
	노무관리자	19.7	30.9	34.1	15.4	100(631)
업 종						
제조업	근로자대표	14.9	28.6	40.5	16.0	100(343)
	노무관리자	20.4	29.6	36.8	13.2	100(280)
건설업	근로자대표	20.0	45.0	25.0	10.0	100( 20)
	노무관리자	26.3	21.1	31.6	21.1	100( 19)
도소매·음식숙박	근로자대표	12.1	42.4	24.2	21.2	100( 33)
	노무관리자	18.2	36.4	33.3	12.1	100( 33)
금융 및 부동산	근로자대표	11.8	31.2	43.0	14.0	100( 93)
	노무관리자	13.3	38.9	34.4	13.3	100( 90)
공공 서비스	근로자대표	13.3	43.3	30.0	13.3	100( 30)
	노무관리자	21.2	42.4	15.2	21.2	100( 33)
기타 서비스	근로자대표	23.8	42.9	33.3	-	100( 21)
	노무관리자	15.8	26.3	42.1	15.8	100( 19)
공익 설비업	근로자대표	12.9	36.3	28.2	22.6	100(124)
	노무관리자	23.7	27.4	32.6	16.3	100(135)



〈표 3-3〉의 계속

산별노조 설립의 장애요인		기업별 체제 강화하는 법규정	사용자 단체의 저항 및 반대	기업별노 조의 무관심 및 반대	노조 최고 상급단체 능력부족	전 체
〈조합원수〉						
500인 미만	근로자대표	15.8	31.6	37.2	15.4	100(449)
	노무관리자	20.1	32.5	33.6	13.7	100(422)
500인 이상	근로자대표	11.6	36.4	35.7	16.3	100(129)
	노무관리자	12.5	33.0	34.8	19.6	100(112)
〈상급단체〉						
한국노총	근로자대표	16.3	25.4	37.3	21.0	100(405)
	노무관리자	21.3	29.3	33.2	16.2	100(334)
민주노총	근로자대표	12.2	45.8	34.0	8.0	100(238)
	노무관리자	18.1	35.8	32.1	14.0	100(243)
비가맹	근로자대표	-	26.7	53.5	20.0	100( 15)
	노무관리자	25.0	17.9	46.4	10.7	100( 28)
〈조직형태〉						
기업별노조	근로자대표	13.2	30.1	38.9	17.7	100(468)
	노무관리자	18.5	30.0	37.6	13.8	100(426)
산업별 노조	근로자대표	18.1	41.3	28.4	12.3	100(155)
	노무관리자	20.5	34.0	23.7	21.8	100(156)
지역별 노조	근로자대표	15.0	27.5	37.5	20.0	100( 40)
	노무관리자	25.6	27.9	37.2	9.3	100( 43)

직형태별로는 기업별노조보다는 산별노조가 현저히 높은 비율로 큰 장애요인임을 지적하였다.

한편, 근로자 대표와 노무관리자 모두 어떤 방식으로든 산별 체제가 확립된다면 사업장 차원에서 근로자 이해대표체제가 강화되어야 한다는 데 대해서는 90%가 넘게 강한 공감을 표시하였다(표 3-4 참조). 독일이 것처럼 안정적인 산별교섭구조를 유지할 수 있는 이유로 단체협약 내용의 유연한 적용과 단체협약을 넘어서는 작업장 차원의

〈표 3-4〉 산별노조 설립 이후 사업장 차원에서의 근로자 이해대표체제의 변화 필요성  
(단위: %)

	노무관리자	근로자대표	전 체
산별노조의 본조가 결정권을 가지므로 특별히 사업장 차원의 이해대표체가 필요하지 않음	8.5	9.5	9.0(123)
사업장 차원에서 발생하는 문제 해결능력을 강화하고 조합원 복지에 기여하기 위해 기존 노사협의회의 강화가 필요	77.6	72.7	75.0(1026)
사업장 차원에서 발생하는 문제 해결능력을 강화하고 조합원 복지에 기여하기 위해 새로운 노동자 협의체가 설립되는 것이 바람직	13.9	17.7	15.8(216)
전 체	100(683)	100(182)	100(1365)

문제해결을 위해 전체 근로자의 이해를 조율하는 종업원평의회(Works Councils)의 역할을 강조하는 학자가 많다. 우리나라의 경우 기업별 체제에서 산별 체제로 이동하는 만큼, 조합원들에게 기업 차원에서 이루어지는 노동조합의 서비스를 제공할 수 있는, 그래서 산별협약의 안정성을 담보할 수 있는 사업장 차원의 이해대표체제의 강화가 필요하다. 특히 산별 전환 초기 다양한 임금 및 근로조건의 점진적 조율을 위해 노사협의체의 활동이 요구된다.

〈표 3-5〉는 산별 조직화와 교섭이 가져오는 효과에 대해서 노사 모두 이제까지의 예상을 크게 벗어나지 않는 범위에서 대체로 동의하였음을 보여준다. 비정규직 권익보호와 근로자간 형평성 제고, 노동자들의 정치 세력화, 근로자 복지향상, 노동조합의 교섭력 증가에 대해서는 약간의 차이는 있었지만 노사 모두 대체로 긍정적인 답변을 하였다. 이렇듯 사측도 산별 체제의 긍정적 차원에 대해서 인식하고 있다는 점은 기업별 체제에 대한 절대적 선호는 없음을 암시한다. 그러나 기업별노조 대표보다 많은 수의 노무관리자가 노사분규 증가와 기업

<표 3-5> 산별 조직화 및 교섭의 효과에 대한 노사 의견 차이(찬성비율)

(단위: %)

	노무관리자	근로자대표	전 체
비정규직의 권익보호가 기업별노조보다 훨씬 제대로 이루어질 수 있을 것이다	63.5	75.5	69.5
노사분규가 증가할 것이다	70.3	50.3	60.3
근로자간 형평성이 제고될 것이다	64.9	76.9	70.8
교섭비용이 감소할 것이다	30.2	59.0	44.6
노동자들의 정치 세력화가 이룩될 것이다	70.2	76.2	73.2
근로자 복지가 향상될 것이다	59.4	75.2	67.3
기업 차원의 노동자 이해대표가 제대로 이루어지지 않을 것이다	57.5	46.5	52.0
노동시장의 유연성이 감소할 것이다	58.1	50.6	54.4
노동조합의 교섭력이 증가할 것이다	73.1	79.8	76.5
기업의 구조조정을 방해할 것이다	74.7	57.4	66.1

구조조정 실시의 어려움에 대해 우려하였으며, 교섭비용 감소에 대해서는 노무근로자의 소수만 동의 의사를 표시하였다.

## 제 2 절 단체교섭의 현황

기업별교섭을 근간으로 하는 우리나라의 임금교섭에 대해 김삼수·노용진(2001)은 다음과 같은 문제점을 지적하고 있다.

첫째, 임금인상이 노동생산성을 추월하는 높은 수준에서 이루어지고 있다. <표 3-6>은 우리나라가 1985년부터 2000년 사이 명목임금 인상률이 연평균 13.5%, 노동생산성이 10% 증가하여 비교대상 국가에서 가장 높았으며, 임금과 노동생산성을 감안한 단위노동비용 동향

〈표 3-6〉 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이

		노동생산성	명목임금	단위노동비용
한 국	1985~2000	10.0	13.5	3.2
	1985~90	8.7	19.1	9.5
	1990~95	9.7	14.1	4.0
	1995~2000	11.7	7.4	-3.8
미 국	1985~2000	3.6	2.8	-0.7
	1985~90	2.5	2.6	0.2
	1990~95	3.3	2.7	-0.5
	1995~2000	4.9	3.1	-1.8
일 본	1985~2000	4.3	2.8	-1.0
	1985~90	4.3	3.7	-0.6
	1990~95	3.3	3.7	0.4
	1995~2000	3.6	0.7	-2.8
대 만	1985~2000	5.8	8.0	2.1
	1985~90	6.0	12.1	5.8
	1990~95	6.5	8.1	1.6
	1995~2000	4.9	3.9	-0.9

자료 : 정진호·노용진·이규용(2000); 정진호·노용진·박진희·이규용(2001); 김삼수·노용진(2001)에서 재인용.

에서도 3.2% 상승으로 최고치를 기록하였음을 보여준다. 이런 결과는 기업별교섭이 거시경제지표와 연계되지 않은 상황에서 이루어지는 사실을 반영하는데, 실제 노동계와 경영계가 제시하는 바람직한 임금인상률은 매년 매우 큰 격차가 있어 양측의 자료 모두 적절한 임금교섭의 지침으로 활용되지 못하고 있다.

둘째, 기업별교섭을 통하여 대기업과 중소기업 간 격차가 매우 확대되고 있다(표 3-7 참조). 1980년의 대기업 근로자는 중소기업 근로자보다 오히려 조금 더 낮은 임금을 받은 반면, 2000년의 경우 이들의 상대적 임금수준의 격차는 131.5 대 100으로 벌어졌다. 1980년과

〈표 3-7〉 사업체 규모별 총 임금격차 추이

	중소규모	대규모
2000	1,451(100.0)	1,908(131.5)
1995	1,008(100.0)	1,246(123.6)
1990	509(100.0)	641(125.9)
1985	272(100.0)	285(104.9)
1980	148(100.0)	143( 98.2)

자료 : 정진호·노용진·박진희·이규용 (2001); 김삼수·노용진(2001)에서 재인용.

2000년 사이에 이들 근로자간의 기술과 연공에 큰 차이를 가져오는 변화가 있었다고 추정되는 요인이 없는 만큼, 이것은 근로자의 교섭력 신장이 주로 대기업을 위주로 진행되어 왔음을 보여준다.

셋째, 임금교섭 기간과 횟수가 지나치게 길고 많아 교섭으로 인한 비효율이 지적될 수 있다. <표 3-8>에 따르면, 평균 교섭기간이 50일을 초과하고 교섭횟수가 6~8회에 이르는 것으로 나타난다. 개별 기업마다 물가나 지불능력 등 정확한 자료분석에 기초하여 임금인상률이 정해지기보다는 여타 유사기업의 타결을 기다리는 눈치보기로 인해 교섭이 지연되는 상황도 자주 발생한다.

이러한 문제점들에도 불구하고 사용자는 기업별교섭에 대한 강한 선호를 유지하고 있는데, 그 주된 이유는 사용자가 산별교섭이 이러한 기업별교섭의 문제를 해결해 주리라고 기대하지 않는 데 있다. 산별교섭으로 오히려 이중교섭으로 인한 번거로움과 비용만 추가될 뿐 아니라, 타사업장의 분규가 자사에 영향을 미칠 가능성과 더불어 파괴력과 정치적 영향력이 커진 산별노조를 대상으로 교섭하여야 한다는 부담을 우려하고 있는 것이다. 실제로 2002년 실시된 한국노동연구원 제1차 사업체실태조사 자료분석 결과, 산별교섭 혹은 공동/대각선교섭 실시 사업체의 경우 기업별교섭 실시 사업체보다 교섭횟수 및 교섭 기간이 더 긴 것으로 드러났다(표 3-9 참조).

같은 자료는 또한 산별교섭을 실시하는 경우 기업별교섭보다 임금교섭의 유효기간은 조금 더 길고, 단체협약 유효기간은 조금 더 짧은 경향이 있음을 <표 3-10>에서 보여주고 있다. 임금협약의 경우 유효기간은 대체로 1년(조사대상 사업체의 97.3%)이었으며, 단체협약은 2년 동안 유효기간이 유지되는 경우가 63.2%로 1년간 유효한 경우보다 더 높은 비율로 나타났다. 산별교섭 실시 사업체의 경우 임금협약의 유효기간이 1년인 경우는 89.6%, 단체협약의 유효기간이 2년인 경우는 53.2%로 나타났다. 한편, 전반적으로 2007년 노조전임자에 대한 임금지급이 금지될 경우 현재의 조합비로는 충분히 대응할 능력이 없는 것으로 드러났다. 그러나 산별교섭 실시 사업체에 속한 노조가 상대적으로 약간 더 지불능력에 대해 긍정적으로 평가하였다(표 3-11 참조).

<표 3-8> 임금교섭 소요기간 및 교섭횟수 분포추이

	사측 응답		노측 응답	
	2000	1999	2000	1999
평균 교섭기간	53.4	57.5	59.3	58.0
30일 미만	27.8	32.0	21.9	25.2
30~60일	25.9	26.0	27.1	33.8
60~90일	24.1	22.8	17.7	21.9
90일 이상	22.2	19.2	33.3	19.0
평균 교섭횟수	6.7	7.4	7.4	8.2
5회 이하	52.8	14.2	43.5	38.1
6~10회	26.9	37.3	32.4	35.4
11~20회	19.4	19.3	22.2	23.8
21회 이상	0.9	2.2	1.9	2.7

자료: 정진호·노용진·이규용(2000); 김삼수·노용진(2001)에서 재인용.

<표 3-9> 교섭구조별 임금협약 교섭과 단체 협약 교섭횟수와 소요시간

	기업별교섭	산별교섭	공동/대각선교섭
임금협약 교섭횟수(회)	7.43	10.28	9.07
임금협약 교섭 소요시간(일)	47.94	51.98	58.27
단체협약 교섭횟수(회)	7.72	8.03	8.77
단체협약 교섭 소요시간(일)	49.79	52.06	57.45

<표 3-10> 교섭구조별 임금협약 및 단체협약 유효기간

(단위 : %)

	기업별교섭	산별교섭	공동/대각선교섭
〈임금협약 유효기간〉			
1년	97.8	89.6	97.3
2년	2.2	10.4	2.7
전체	100(943)	100(48)	100(299)
〈단체협약 유효기간〉			
1년	35.3	46.8	36.8
2년	64.7	53.2	63.2
전체	100(927)	100(47)	100(296)

<표 3-11> 교섭구조별 노조 전임자 임금지급 가능 정도(1~5척도 평균값)<sup>1)</sup>

	기업별교섭	산별교섭	공동/대각선교섭
현재 조합비로 노조 전임자 임금지급 가능정도	1.46	1.71	1.48

주 : 1) 전혀 가능하지 않다(1)에서 아주 충분하다(5)까지 5점 척도의 평균값으로, 1에 가까울수록 현재의 조합비로 노조전임자의 임금지급이 불가능하다고 생각하는 것임.

<표 3-12>~<표 3-14>도 같은 사업체 패널자료 분석에 따른 교섭 현황 정보를 담고 있다. 교섭구조별로 노사의 상대편 교섭 태도에 대한 평가에 별 격차는 없었으나, 기업별교섭에 비해 산별교섭이나 공동

34 산별교섭의 실태와 정책과제

/대각선교섭의 경우 사측의 만족도가 상대적으로 떨어지고, 근로자 대표의 불만도도 약간 높은 것으로 드러났다. 그 결과 역시 산별교섭의 경우 조사 바로 전년(2001년)에 파업을 경험한 기업의 비율이 기업별교섭의 경우보다 약간 높아 20.8%였으며, 기타 교섭방식의 경우는 기업별교섭의 경우와 유사하였다. 불법파업의 원인과 관련하여서는 노무관리자와 근로자 대표의 의견이 크게 엇갈렸다. 약 40%에 이르는 노무관리자가 노조 상급단체의 직간접적 간섭을 불법파업의 원인으로 지목하고 있는 데 반해, 과반수를 훨씬 넘는 60.5%의 근로자 대표가 사측의 불성실한 교섭 태도를 주요 원인으로 지적하였다.

〈표 3-12〉 교섭구조별 노무담당자와 근로자 대표의 상대방 교섭 태도에 대한 평가  
(단위: %)

	기업별교섭		산별교섭		공동/대각선교섭	
	노무 담당자	근로자 대표	노무 담당자	근로자 대표	노무 담당자	근로자 대표
매우 만족	2.8	2.9	0.0	7.1	0.6	2.7
만 족	60.9	50.7	60.0	42.9	57.8	42.9
불 만	33.5	39.2	35.0	39.3	34.4	44.2
매우 불만	2.8	7.1	5.0	10.7	7.1	10.2
전 체	100(466)	100(479)	100(20)	100(28)	100(154)	100(147)

〈표 3-13〉 교섭구조별 2001년 파업경험 여부

(단위: %)

	기업별교섭	산별교섭	기타교섭	전 체
파업 있었음	10.5	20.8	12.5	11.4(148)
파업 없었음	89.5	79.2	87.5	88.6(1153)
전 체(N)	100(950)	100(48)	100(303)	100(1301)



〈표 3-14〉 불법파업의 주된 원인에 대한 의견

(단위: %)

	노무관리자	근로자대표	전 체
노조 및 조합원의 준법의식 결여	24.1	3.5	13.7(187)
노조집행부가 일반 조합원을 제대로 통제하지 못하여	13.9	3.0	8.4(115)
노조 상급단체의 직간접적 개입	38.8	5.1	21.7(297)
사용자의 태도 때문에	14.1	60.5	37.6(513)
현행법이 쟁의행위를 지나치게 제한하고 있어서	8.6	27.9	18.4(251)
서로의 이해와 대화부족	0.4	-	0.2(3)
전 체	100(675)	100(691)	100(1366)

### 제 3 절 주요 산별노조의 단체교섭 실태분석: 2003년 교섭 과정 및 협약 내용을 중심으로

2002년에 이어 2003년에도 산별 조직화가 계속해서 진전되었다. 금속노조연맹은 2003년 6월 말 현재 11개 사업장에서 산별노조 전환을 위한 조합원 찬반투표를 실시한 결과, 8개 노조 5,127명의 조합원이 산별 전환에 성공하였다. 금융산업 내에서 가장 조합원수가 많은 농협중앙회노조가 대의원대회에서 69.5%의 찬성률을 획득, 산별노조 전환을 공식 결정하고 금융산업노조에 가입하기도 하였으며, 사무금융연맹 소속 주한외국금융기관노동조합, (가칭)전국문화예술노동조합 등 소규모 산별노동조합 결성 및 논의도 지속되었다. 그러나 현대자동차가 투표 결과 62.05%의 찬성률로 산별 전환에 실패하는 등, 이전과 마찬가지로 대부분의 대규모 금속연맹 사업장은 기업별노조로 남은 상태이다.

2003년은 이미 산별로의 조직구조 변경에 성공한 금융, 금속, 보건 의료와 같은 주요 산업의 교섭구조 집중화 노력이 가시화된 해였다.

〈표 3-15〉 산별교섭 현황

상급 단체	소 속	노 조 명	사용자단체	교섭형태	
한국 노총	금융노련	전국금융산업노조	은행연합회	집단/통일교섭	
	택시노련	전국택시산업노조		지역별 교섭	
한국교원노동조합					
민주 노총	건설산업연맹	전국건설운송노동조합	레미콘공업협회	개별교섭	
		전국타워크레인노동조합	(6개회사 사장단)	집단교섭	
	공공연맹	전국과학기술노동조합	총리실 과학기술이사회	대각선교섭	
		전국연구전문노동조합	총리실 정부출연이사회	대각선교섭	
		전국자동차운전학원 노동조합	운전학원연합회	개별교섭	
		전국건설엔지니어링 노동조합	(5개회사 사장단)	집단교섭	
	금속산업연맹	금속노동조합	사용자대표	집단/중앙교섭	
	전국대학노동조합		교육부, 국립대 대학법인협의회	정책협의회	
	전국민주버스노동조합				
	병원노련	보건의료산업노동조합	병원협회	공동/ 대각선교섭	
	사무금융연맹	전국농업협동조합 노동조합		(5개조합장 대표단)	집단교섭
		전국새마을금고 노동조합			개별교섭
		전국생명보험노동조합		생보협회	개별교섭
		전국손해보험노동조합		손보협회	대각선교섭
		전국상호신용금고 노동조합		상호저축은행중앙회	대각선교섭
전국증권산업노동조합		증권사사장단→경총	집단/통일교섭		
전국축산업협동조합 노동조합			집단교섭		
언론노련	전국언론노동조합				
전국강사노동조합					
전국교직원노동조합		교육부			
전국택시연맹	전국택시노동조합		지역별 교섭		
직가입노조	전국학습지산업노동조합				
	전국선원노동조합				
화물노련	전국운송하역노동조합	택배협회; 컨테이너 운송협회			

자료 : 김태연(2002)에서 재구성.

한국노총 소속 금융노조는 각 사용자로부터 단체교섭권과 체결권을 위임받은 은행연합회와 함께 각각 7인의 중앙교섭위원을 선출하여 산별 최초의 실질적인 중앙교섭을 실시하였고, 민주노총 소속 금속노조는 사측과의 중앙교섭을 통해 주 5일제 등 주요 요구안에 대한 합의에 성공하였다. 역시 같은 민주노총 소속 보건의료노조는 2003년 6월 10일 45개 병원과 산별교섭 추진의 구체적 일정과 계획을 합의한 노사공동성명서의 채택에 성공하여 2004년 산별교섭 추진의 토대를 마련하기도 하였다.

그러나 <표 3-15>에 잘 나타나 있듯이, 대부분의 산별노조는 아직 대각선교섭이나 기업별교섭 등, 기업별노조의 형식과 교섭방식에서 크게 벗어나지 못하고 있다. 사무금융연맹 소속 증권사노조의 경우 증권업협회의 사용자단체 역할 거부로 2003년 산별교섭이 무산되었고, 교원노조법에 따라 교육부와 단체교섭을 진행하고 있는 전교조도 소속 사립학교와는 아직 산별교섭을 실시하지 못하고 있는 상황이다. 그런 점에서 이미 본격적인 산별교섭의 모습을 갖추어 가고 있는 금융, 금속, 보건의료 세 산업의 단체교섭 실태는 타산업의 산별노조와 사용자에게 중요한 벤치마킹의 대상이 되어가고 있다.

## 1. 한국노총 금융산업노조 산별교섭

지난 2000년 3월 금융산업노조의 출범 이후 3년간 사용자측의 산별조직이 구성되지 못하여 사용자측 대표자 전원이 참가하는 집단교섭을 실시해 온 금융노조는, 2003년 사용자측도 전국은행연합회에 단체교섭권, 협약체결권 및 교섭위원 선정권을 일괄 위임함에 따라, 연합회와 산별 최초의 중앙교섭을 실시하였다.

사용자측이 연합회에 사용자단체로서의 역할을 요청한 것은 그동안의 집단교섭 방식이 비효율적이었다는 판단에 따른 것이었다. 금융노사의 집단교섭시 모든 기관 대표자들의 참여가 제한됨에도 불구하고, 일제히 한 자리에 모여 오랜 기간 교섭을 한 이후 다시 지부별 단체교섭이 시행됨에 따라 절대적인 교섭기간이 더욱 길어지는 폐단이 있

었다. 더불어 담당자들의 교섭역량 향상을 위해 단체교섭을 전담하는 별도의 조직 구성의 필요성을 공동으로 인식하게 된 것이, 연합회가 교섭을 위임받게 된 주요 원인이었다(공성길, 2003). 그러나 은행연합회의 과도기적 지위로 인해 교섭위원이 행정급으로 정하여졌고, 또 사용자 전체가 참여하는 전체교섭, 선출된 7명의 교섭위원으로 구성된 산별대표단 중앙교섭, 실무자교섭 등이 진행됨으로써 이전 공동집단교섭의 비효율성이 아직 잔존하고 있다.

2002년 산별 단체협약에서 주 5일제에 대한 합의를 이루어낸 금융노사는, 2003년 5월 19일 제1차 산별중앙교섭회의를 시작으로 총 15차의 회의를 통해 8월 25일 총액임금의 5.1%±0.1에 해당하는 임금인상률 및 단체협약 117개 조항(부속협약: 고용안정협약 11개 조항, 회사 발전에 관한 협약 7개 조항)과 별도 협약 4개항, 그리고 비정규직 관련 공동합의 선언문 1개에 합의하였다(금융산업노조, 2003).

2003년 교섭의 주요 쟁점은 양성평등과 모성보호 강화 및 비정규직에 대한 차별 시정이었는데, 특히 양성평등과 관련하여 주목할 만한 성과가 있었다. 성차별 사례 발견시 시정조치토록 의무화하였고, 여성근로자가 임신으로 인하여 승진, 인사고과, 경력, 유급휴가 등 인사상 불리한 처우를 할 수 없도록 명문화하였으며, 여성할당제 역시 명문규정으로 제도화하였다. 또한 산전후 휴가를 105일로 산별 단협에 명문화하고 세부사항은 지부 보충협약에서 정하도록 하였고, 육아휴직 기간을 산전·산후 유급휴가기간을 포함해 2년 이내로 대폭 확대하여 이 기간은 근속기간에 포함하도록 하였다. 직장보육시설 설치에 대한 원칙적인 방향에도 합의에 성공하였다. 그러나 비정규직 차별 시정은 미흡하였는데, 사용자측의 반대로 “비정규직의 무분별한 확산을 자제하고 비정규직 처우를 개선하기 위해 공동 노력한다”고 선언을 하는 수준에서 합의하였다.

그 밖에 2000년 최초의 공동단협에서 원칙적인 합의를 한 노동조합 재정자립기금 마련을 공문화하여 노조재정자립기금 T/F팀을 구성, 논의를 계속하였다. 노조재정자립기금은 2004년도에도 핵심 단협 내용으로 다루어질 예정이다. 기업의 사회적 책무 강화조항과 관련하여서

는 사용자가 사회복지단체에 기부하는 각종 기부금품 중 적정규모를 노동조합이 운영하는 사회복지법인에 지정기탁할 수 있도록 하는 내용을 구체화하였고, 역시 노사공동 T/F팀을 통해 사회복지사업과 관련된 공동작업을 논의하기로 하였다. 또한 일과 가족 양립을 위한 제도 및 재충전 기회도 확충하였다. 가족간호휴직제를 신설하여 1년 이내의 범위 안에서 가족 간호를 위한 휴직을 허용하였으며, 안식년 휴가를 전 사업장에 도입하였다.

금융노조는 현재 산별노조 중에서도 가장 앞선 교섭구조와 내용을 가지고 있음에도 불구하고, 기업별 지부의 강한 영향력과 오랜 기업별 교섭의 경험으로 인해 아직 만족스러운 산별교섭의 상을 그려내지는 못한 것으로 보인다. 특히 내부적으로도 지적된 바와 같이(공광규, 2004), 지부 간부 및 조합원의 산별교섭에 대한 참여와 관심이 저하되고 있으며, 금융산업 전반적으로 해결되어야 할 문제를 다루기보다는 여전히 기업별교섭과 마찬가지로 조합원의 임금과 복지 증진 및 근로조건 개선에 산별교섭의 초점이 맞추어지고 있는 것이 그 예이다. 특히, 금융위기 이후 은행에 급증한 비정규직의 금융 산별노조 가입이 순조롭지 못할 뿐 아니라 2003년 교섭에서 비정규직 문제가 심도 깊게 다루어지지 못했다는 사실에 주목할 필요가 있는데, 이는 비정규직은 물론 원칙상 실업자까지 노조원으로 받을 수 있는 산별노조의 기본원칙에 벗어나 있으며, 비정규직 문제가 교섭의 주요 논제로 토론되지 못하게 하는 주요 원인이 되고 있다.

## 2. 민주노총 금속노조

금속노조는 2001년 2월 설립 이후 2002년 집단교섭을 통해 108개 사업장에서 산별 중앙교섭의 발판을 마련한 기본협약을 체결한 후, 금속 산별노조 설립 이후 처음으로 2003년 사용자측 교섭대표단과 중앙교섭을 실시하는 데 성공하였다. 2003년 중앙교섭은 단체협약 갱신을 앞둔 사업장에 한해 노조 통일 요구를 중앙교섭 대상으로 하자는 사용자측의 제안으로 시작되었는데, 금융산업과 마찬가지로 금속산업에

서도 사용자들이 산별노조에 대한 대응은 중앙교섭이 더 효과적이라는 판단을 내렸기 때문이다.

그러나 6차례의 교섭에 이르기까지 교섭 장소나 사용자측 교섭위원의 자격 등 교섭의 내용과 관련없는 원칙과 방법에 대해 논란이 있었고, 교섭기간 중 일부 사업장은 교섭·체결권을 철회하였다가 다시 돌아오는 등, 사용자단체 내부의 조율 문제도 심각하게 노출되었다. 금속노조도 하부 단위노조에 대한 통제력 미흡과 산별 중앙교섭에 대한 준비 부족으로 하부 집단교섭, 지회 대각선교섭이 시작된 이후야 중앙교섭을 시작할 수 있었으며, 내부적으로도 중앙교섭의 영향으로 소속 사업장의 교섭 진전이 더딘 점에 대한 불만이 제기되었다. 또한 100개 중앙교섭 합의사업장 중에서도 합의를 이행하고 있는 사업장이 일부 존재한다.

금속노조의 2003년 단체교섭은 5월 6일 제1차 중앙교섭을 시작으로 축소교섭 2회를 포함하여 7월 15일 제13차 교섭까지 총 15차례의 교섭 끝에 합의안이 도출되어 8월 22일 조인식을 가졌다(금속노조, 2003).

금속노조의 2003년 합의 내용 중 가장 중요한 쟁점은 주 40시간·주5일 근무제의 도입이었다. 2003년 현대자동차 등 연맹 소속 대공장노조의 산별 전환 유도를 위해 민주노총의 핵심요구인 주 40시간제 실시를 전국적 단일 요구로 제출하기로 결정하고 중앙교섭에서 타결에 성공한 것이다. 주요 합의 내용은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준노동시간으로, 1주 5일 근무를 기본으로 하면서 근무시간 및 이와 연동된 사안에 대해서는 현대 등 대기업 시행방안을 참조하며, 노사간 합의 없이는 기존 임금을 저하하지 않는다는 것이었다. 2003~2005년 사이에 금속노조 소속 전 사업장에 실시 완료된다. 금속노조의 임금저하 없는 주 40시간제 합의 내용은 이후 사용자단체의 근로시간단축법제화 요구를 촉발하면서 주 5일제의 조기 도입에 크게 기여하였다.

그 외에도 금속 노사는 임시직의 고용기간은 3개월을 초과할 수 없으며, 임시직 근무자를 우선 채용한다는 내용의 비정규직 보호방안에 대하여 합의하였다. 사내하청 노동자의 처우개선 및 사내 협력업체에 대한 지도감독 강화, 사내하청 노동자의 산업안전보건 강화조항도 마

런하였고, 사업장 산업안전보건위원회에서 근골격계 예방과 사후관리에 대한 대책을 마련하도록 한 조항에도 노사가 합의하였다.

<2003년 금속노조 산별 중앙교섭 진행현황>

1. 5월 6일 제1차 교섭

노측은 기본협약의 성실이행을 요구하며 2003년 기본협약 및 통일 요구안을 설명하였다. 이에 대해 사측은 지부별 집단교섭과 대각선 교섭에서 노조 통일요구안을 다루지 말 것, 임금교섭은 임금수준 군 별로 다를 것, 지부 집단교섭위원 수는 지회수+2 또는 3명으로 할 것과 교섭장소를 사업장이 아닌 제3의 장소로 하자고 주장하였다.

2. 5월 13일 제2차 교섭

노측은 교섭위원 참석자격에 대해 문제제기를 하였으며, 사측은 경총을 참관시키겠다는 것과 중앙 교섭 대상의 지부집단교섭과 대각선교섭 거론이 불가하다고 주장하였다.

3. 5월 20일 제3차 교섭

사측 교섭대표가 사업장파업으로 불참하였다. 사측은 중앙교섭 타결 이전에 발생하는 지부·지회의 파업에 대해 문제제기를 하면서 교섭진행 방식에 대한 사측 안을 제시하였다.

4. 5월 27일 제4차 교섭

교섭의 진행순서를 둘러싼 논란이 지속되었다. 사측은 주 40시간근무제에 대한 입장을 설명하였고, 노측은 중앙교섭 진행원칙에 대한 노조의 서면 답변을 재확인, 더 이상의 논쟁을 하지 말자고 제안하고 제5차 교섭시에는 사측이 일괄안을 제출해 교섭의 진전을 가져올 것을 촉구하였다.

5. 6월 3일 제5차 교섭

노조 요구안에 대한 사용자측의 단일안은 내부 의견 조정의 어려움으로 난항을 거듭하다 마련하지 못하였음을 사측이 설명하였다.

6. 6월 10일 제6차 교섭

사측 불참으로 무산되었다.

7. 6월 17일 제7차 교섭

사측은 처음으로 '안'을 제시하였는데, 핵심내용은 주 40시간근무제를 2009년까지 단계적으로 실시하자는 것으로, 노측은 사측 안이 검토 가치가 없다고 퇴장하였다.

8. 6월 24일 제8차 교섭

사측이 주 40시간근무제는 2007년까지 단계적으로 도입하고, 단위크아웃, 화의, 법정관리 등 정상적 경영이 어려운 회사는 각각의 사유가 종료된 후 도입하자는 수정안을 제출하였다. 노측은 더 진전된 안 제출을 요구하며, 6월 25일 총파업에 돌입하였다.

9. 6월 26일 제9차 교섭

사측이 주 40시간근무제는 2006년까지 단계적 도입하는 수정안을 제시하였다. 이에 대해 노측은 차기 교섭에서 전향적인 안을 제출할 것을 요구하였다.

10. 7월 1일 제10차 교섭

사측의 주 40시간근무제 도입은 9차 교섭시 제출한 안과 거의 동일하였고, 비정규직 보호와 근골격계 대책에 있어서는 약간의 변화가 있었다. 노측은 교섭 불가를 선언하며 7월 2일 총파업에 돌입하였다.



7월 3일 제1차 축소교섭: 사측은 주 40시간근무제는 2003~2004년에 주로 실시하는 것으로 하되, 법정관리, 화의 사업장 및 종업원 50인 미만 사업장들은 2005년까지 실시하는 것으로 제시한 반면, 노측은 사측 안에 대해 “2005년까지 거론하는 것은 있을 수 없다”는 점을 강조하였다.

7월 4일 제2차 축소교섭: 사측은 노동시간 단축을 이유로 통상임금 저하 불가원칙을 확인하고, 2003년 단협갱신사업장과 자동차부품 사업장의 경우 2003년 10월부터 실시하되 현행 주 44시간인 사업장은 6개월간 주 42시간을 시행한 후 실시하고, 2004년 단협 갱신 사업장은 2004년 7월부터 실시하는 것에 합의하였다. 다만, “완성차가 주 40시간을 실시하면 같이 실시”하는 것으로 합의되어 있는 등 사업장 단협 안이 기준을 상회할 경우 기존 조항내용의 저하를 금지하였으며, 법정관리·워크아웃·화의, 종업원 50명 미만 및 자동차부품 2차 밴드사업장은 2005년 안으로 실시하는 것을 확인하였다.

11. 7월 7일 제4611차 교섭

70개 회사가 교섭·체결권 위임을 철회하면서 교섭이 결렬되었다.

12. 7월 10일 제12차 교섭

위임장 철회 사업장(73개) 중 중앙교섭에 성실히 참석하겠다는 약속서를 제출한 사업장이 61개로 확인되었다. 사측은 축소교섭(2차)에서 제출된 안에 대해 사측 내부의 의견 통일이 어려움을 호소하였다.

13. 7월 15일 제13차 교섭

인천 다이모스의 교섭체결권 위임으로 총 100개 사업장이 중앙교섭에 대한 교섭·체결권을 위임하고, 기본협약·조합통일요구에 대한 중앙교섭 잠정합의서에 노사대표가 서명날인을 하였으

나 교섭위원 3명은 연서명을 거부하였다. 8월 22일 중앙교섭 조인식까지 노측은 전 지부를 통해 중앙교섭 합의이행 약속을 확인하는 투쟁을 전개하였다

금융노조와는 달리 금속노조 소속 사업장은 업종, 규모, 임금 및 근로조건상의 차이가 매우 크며, 바로 이러한 이유로 인해 금속노조는 산별교섭의 조율에 어려움을 겪어 오고 있다. 이러한 격차는 금속 산별노조 자체의 내부 조직 정비와 의견수렴뿐 아니라, 금속산업 내 사용자단체의 조직과 단결에도 장애로 작용하여 왔다. 2003년 금속노조 중앙교섭에서 사용자 내부의 의견 불일치가 심했던 경험도 바로 이를 반영한다.

이러한 조율상의 어려움을 극복하기 위한 첫 단계로 금속노조는 사업장 단협을 산별협약으로 전환시킬 수 있는 내용과 보충교섭이 더 필요한 부분으로 구분한 후, 산별협약 사항 중 교섭의 우선순위를 정하고, 최저임금이나 조세개혁 등 기업별 격차를 줄이고 산별노조의 사회적 책임감과 영향력을 높일 수 있는 핵심적인 교섭사안에 대한 합의를 이끌어내려 하고 있다(정일부, 2004).

그러나 금융산업 조합원이 이미 겪은 바 있는 구조조정 문제가 금속산업에서는 지금부터 본격적으로 제기될 예정이고, 또한 금속노조 역시 기존의 기업별교섭관행의 영향으로부터 자유로울 수 없는 만큼 앞으로의 교섭 과정에 많은 어려움이 예상된다.

### 3. 민주노총 보건의료노조

보건의료노조는 위에서 살펴본 두 산별노조보다 앞선 1998년에 설립되었으나, 병원 사측의 거부 및 병원협회의 소극적 태도로 인해 실질적 산별교섭의 발전은 훨씬 더디게 진전되었다. 그러나 200일이 넘는 파업이 지속된 2002년과는 대조적으로, 2003년에는 정부의 직권중

재 일방회부 불가방침으로 성실교섭과 자율교섭의 분위기가 형성됨에 따라 26개 지방공사의료원 사업장과 주요 대학병원에서 교섭이 파업 직전 원만히 타결되었고, 그에 힘입어 산별교섭을 위한 준비도 상당한 진전을 이루었다. 2003년 6월 10일 45개 병원이 노사공동성명서에 합의하며 산별교섭을 위한 구체적 일정과 계획을 정하고, 2004년 산별교섭의 토대를 마련하였는데, 그 주요 내용은 2003년 10월부터 2004년 산별교섭 진행을 위해 노사 대표는 산별교섭 추진 방식 등에 대해 본격적인 논의를 시작하며, 그 논의를 위해 보건의료노조에 가입된 병원들은 2003년 9월까지 병원측 대표 구성을 한다는 것이었다. 2003년 현재 116개 병원지부 중 총 93개 병원이 산별교섭 참가 및 산별교섭을 통한 새로운 노사관계 정립, 의료의 공공성 강화, 의료서비스 질 향상을 위한 적정인력 확보, 비정규직의 정규직화에 대해 대체로 합의하였다.

또한 병원협회의 산별교섭에 대한 대응과 준비활동이 본격화되어 2003년 11월 6일 상임이사회에서 공식 안건으로 산별교섭 관련 병협의 역할과 노조의 사용자단체 구성 요구에 대해 논의하였다. 현재 민간 중소병원(20+개) 및 지방공사의료원(26개)은 대표단이 이미 구성되어 산별교섭 논의를 함께 진행중이며, 사립대 의료원장협의회는 11월 6일 임시총회를 개최하여 정관을 개정하고 부회장을 3명으로 증원, 이후 총회에서 노사담당 부회장을 선출하는 등 산별교섭에 대한 준비를 시작하였다. 그러나 국립대병원은 영향력이 가장 큰 서울대병원장이 완강히 반대함에 따라 아직 본격적인 진행이 이루어지지 못하고 있으며(이주호, 2003), 이로 인해 국립대병원의 산별교섭 참여를 놓고 노사갈등이 계속되리라 예상된다.

향후 보건의료노조 산별교섭의 주요 이슈 중의 하나는, 앞에서 살펴본 두 노조와 마찬가지로, 주 5일제의 실시이다. 병원의 경우 금융이나 금속과는 달리 인건비 비중이 차지하는 비중이 50%를 상회하기 때문에 주 5일제 정착 방식을 둘러싼 노사 의견조정이 쉽지 않으리라 여겨진다. 이 외에도 보건의료노조는 의료 공공성 확보를 위한 대정부 및 대사용자 요구안을 마련하였으며, 보건의료산업의 최저임금과 비정

규직 대책도 산별교섭의 주요 안건으로 준비하고 있다.

보건의료노조는 금속노조와 달리 공공부문에 속한 사업장이 대다수인 만큼, 일단 산별교섭이 시작되면 사부문의 산별노조보다 빠르게 교섭구조가 안정될 수 있는 조건을 가지고 있다. 상품시장의 세계경쟁이나 경기변동에 상대적으로 영향을 덜 받기 때문이다. 보건의료노조는 산별교섭을 준비하기 위해 교섭의 틀을 산별 중앙협약과 산별 현장협약으로 이원화하고 현재 지부의 단체협약 내용을 중앙협약과 현장협약으로 분리하는 작업을 실시하고 있다.

#### 4. 주요 산별노조의 교섭실태 비교 및 공통의 문제점

지금까지 살펴본 이들 세 노조의 산별교섭실태를 요약한 내용이 <표 3-16>에 정리되어 있다. 이에 기초하여 다음과 같은 4가지의 산별교섭 공통의 문제점을 정리하였다.

<표 3-16> 금융, 금속, 보건의료노조의 산별교섭실태 비교

	금융노조	금속노조	보건의료노조
소속상급단체	한국노총	민주노총	민주노총
사용자단체 구성여부	조직(은행연합회)	미조직	조직(병원협회)
산별단체협약 체결시기	2000년	2002년	2004년(예정)
2004년 주요의제(노사)	비정규직	구조조정	주5일제
	(교육훈련)	(경쟁력강화)	의료공공성
교섭구조	산별중앙교섭+ 지부보충교섭	산별중앙교섭+ 지부(지역)집단교섭+ 지회현장교섭	산별중앙협약+ 산별현장협약 (예정)

(1) 산별노조의 조직구성원 포괄도(encompassingness)와 중앙집중화 정도가 낮다. 예를 들어, 금융노조에는 비정규직 조합원이 드문데, 이런 상태에서는 비정규직 개선안이 산별노조의 협약 우선순위 안에 들어오기 어려우며, 설사 그것을 목표로 한다 하더라도 해결책을 마련하기 어렵다. 금속노조의 경우에도 현재 금속노조의 모기업인 대규모 사업장 노조의 불참은 장기적인 제조업 공동화나 합리적 구조조정방안, 세계시장에서의 금속부문 경쟁력 강화와 같은 산업 공동의 문제를 논의하는 틀을 구축하는 데 장애로 작용한다. 또한 산별 본조의 지부에 대한 통제권이 부족하여 본조에서 정한 방침이 지부에서 제대로 이루어지지 못하는 현상이 발생하고 있다.

(2) 산별노조의 교섭파트너가 부재하거나, 있더라도 사용자 전체를 조직하지도 못하고, 또 그 의견을 조율하고 수렴할 능력을 제대로 갖추고 있지 못하다. 산별교섭이 파행적으로 많은 분규를 발생시키며 진행되는 주요 이유 중의 하나이다. 또한 이러한 이유로 주요 교섭의제에 사용자측이 제기하고 해결하고자 하는 의제가 전무하다. 예를 들어, 직무급으로의 임금 전환이나 기술수준별로 차등적인 임금구조를 갖추으로써 근로자의 숙련형성에 동기를 부여하는 것은 사용자의 중요한 교섭 의제가 될 수 있으나, 지금까지 사용자 대표 혹은 단체는 산별노조의 의제에 방어적으로만 대처하는 수동적인 자세를 취해 왔다.

(3) 이러한 이유로 ① 산별교섭의 내용(contents)과 구조(structure) 사이에 괴리가 존재하는 한편, ② 산별교섭의 실질적 타결 내용이 기존 기업별노조의 내용을 크게 벗어나지 못하는 결과가 나타났다. 즉, 비정규직과 구조조정, 임금조율 및 임금인상 자제와 사회적 임금(social wage)의 교환 등 산업 전반에 영향을 미치는 주요한 문제들이 교섭의 장에서 구체적으로 논의되지 못하였으며, 산별교섭을 확대된 기업별교섭으로 여기는 경향도 드러난다.

(4) 아직 산별교섭이 시작된 초기여서 드러나는 현상이기도 하지만, 산별 중앙협약과 기업별 보충 혹은 현장협약의 효율적인 분리와 조율이 제대로 이루어지고 있지 않다. 산별 협약이 그 산업의 최저선만 정하고 나머지는 보충협약으로 이행하게 되면, 기존의 기업별교섭구조

와 큰 차이가 없으며, 사용자들에게는 이중교섭의 부담을 지우게 된다. 각각의 산별노조마다 업종별·지역별·규모별 격차가 상이한 만큼, 개별적으로 가장 합리적인 교섭구조를 구성하는 것이 필요하다. 한편, 사용자들의 집합적 의견이 이 단계부터 반영되는 것이 바람직한 만큼, 사용자단체를 구성하여 본격적인 교섭구조의 틀을 함께 만들어 가는 것이 산별교섭의 안정에 기여하는 방향이 될 것이다.

#### 제 4 절 소결 및 산별교섭의 향후 과제

이 장에서는 2002년 한국노동연구원에서 실시한 사업체실태조사 분석 및 기존 문헌조사, 그리고 산별노조의 내부자료 및 노사간담회 등을 통하여 수집한 자료에 기초하여 산별 노동조합의 운영 및 교섭실태를 살펴보았다.

분석 결과 산별노조로의 전환 이후에도 기업별 체제의 유지를 원하는 정서가 노동조합 지도부에 상당히 남아 있는 상태로, 이로 인해 아직 산별노조의 위상 정립과 물적·인적 자원 확보가 어려운 형편임을 알 수 있었다. 산별노조 본조의 조직 강화는 산별 이행기 노사관계 안정을 위해 필수적일 수 있다. 산별 본조 재정의 영세성과 집중 부족한 본조의 정책역량과 교섭력은 물론, 지부에 대한 통제력의 현저한 저하를 가져오게 된다. 이러한 산별노조는 국가 전체의 경제와 노동시장에 대한 정확한 정보를 가지고 상층 근로자의 양보가 일정 정도 수반되는 임금인상 자제와 같은 책임감 있는 결정을 내리기 어렵고, 결국 보다 큰 교섭력으로 분규 없는 해결을 유도하기보다는 국지적인 파업의 악화를 초래하기 쉽다.

교섭 수준간 협약 내용의 조정 및 조율 역시 부족한 상태이다. 금속노조의 2003년 산별 중앙교섭은 지부 집단교섭 및 사업장교섭과 동시에 진행됨에 따라 중앙교섭 중 지부에서 파업이 발생하는 등 혼란

이 초래된 바 있다. 산별교섭의 원활한 진행을 위해 산별 중앙교섭과 지부 교섭의 내용상 역할 및 구속력의 범위를 분명히 구분하고, 교섭 시기를 다르게 조정하는 것이 바람직하다. 대부분의 유럽국가에서처럼 산별 기본(중앙)협약과 보충(지부)협약으로 이원화하고, 중앙교섭이 끝나자마자, 혹은 중앙교섭에서 지정한 시기에 하부 교섭이 시작되도록 조정하여야 할 것이다.

또한 지부간 격차 및 정규직과 비정규직 간의 격차 축소방안이 필요하다. 금융노조의 경우 임금인상률이  $5.1\pm 0$ 로 정하여짐에 따라 임금협약의 하한선 설정의 필요성이 대두하였다. 2002년의 경우 임금인상은  $6.5\pm 0$ 로 정하여졌지만, 각 지부별 실질임금 인상률 평균은 12.8%였다. 기업별 지불능력의 격차에 따라 어느 정도 임금인상률의 차이는 불가피하겠으나, 하한선 설정이 없는 임금인상률의 산별 합의는 무의미할 수 있다. 산별 체제의 가장 큰 장점 중의 하나는 기업별 체제에서는 정규직 노조의 가입이 제한되어 있는 비정규직의 조직화 및 차별 철폐가 가능하다는 것이다. 그러나 대부분 산별노조의 비정규직 조직화는 아직 미미하며, 단협의 권리보장도 금융노조 사례에 처럼 선언적 차원에서 그치는 경우가 많다. 그런 점에서 본격적인 정규직-비정규직 임금 및 근로조건 격차 감소 노력이 시급하다.

실태분석에서 분명히 드러난 내용은 아니지만, 기업별 차원에서 고착화된 연공서열형 임금구조의 직무급 전환도 매우 중요한 향후 과제이다. 산별 협약이 기업간 임금격차 완화와 동일노동에 종사하는 비정규직의 동일임금을 보장하기 위해서는 기술(skill) 정도 및 업무 내용에 따라 임금의 차이를 두는 직무급 제도를 도입하여야 하기 때문이다. 조합원들의 교육훈련에 대한 관심이 제고된다면 산별 협약을 통해 훈련기금을 마련하여 체계적인 산업 전반의 기능향상도 가능하다.

그러나 무엇보다도 산별교섭의 빠른 안정화를 위해서는 사용자단체의 구성 및 역량 강화가 요구된다. 현재 산별노조는 조직화되어 있으나 사용자단체의 구성 및 대표성이 그에 맞추어 진전되지 못한 이유로 교섭의 원칙과 절차상 많은 문제가 발생하고 있다. 산별노조는 맞대응할 사용자단체가 존재하지 않을 경우 산별 단체협약 체결에 어려

움을 겪게 된다. 산별노조가 초기업 수준에서 교섭을 요청하여도 그에 대응하는 사용자단체가 결성되어 있지 않으면 개별 사용자는 그 교섭에 응해야 할 의무를 지지 않기 때문이다. 이런 이유로 산별노조는 현행법 하의 부당노동행위제도를 이용하여 일정한 범위의 사용자에 대해 공동의 단체교섭의무를 사실상 강제<sup>5)</sup>하거나 법개정을 통하여 사용자단체의 결성을 입법으로 강제하는 방안을 고려할 것을 요구하고 있다(김기덕, 2002). 그러나 이 두 방법 다 사용자의 교섭방식 선택의 자유나 결사의 자유 침해로 정당성이 없다는 의견 역시 존재한다(김삼수·노용진, 2001; 이승욱, 2002<sup>6)</sup>). 법적인 강제보다는 사용자 스스로 단체의 필요성을 자각하고 조직적으로 대응하는 방안이 더 바람직한 대안으로 보인다. 특히 금속, 금융, 보건의료노조와 같이 산별교섭이 일정 정도 진행되거나 시작되려는 경우 사용자단체가 제대로 구성되어 있지 못하다면 교섭의 규칙과 내용을 처음 기획하는 중요한 시기에 사용자들의 의견과 필요가 제대로 반영되지 못할 수 있는 만큼 사용자단체의 실질적 구성과 역량 강화가 필요하다.

마지막으로 기업 차원의 근로자 이해대표 강화방안도 강구되어야 할 것이다. 산별노조의 단점으로 자주 지적되는 점은 현장의 요구로부터의 괴리 및 관료화로 조합원이 노동조합활동에 무관심해질 수 있다는 것이다. 장기적으로 기존의 기업별노조의 역할을 어느 정도 대신하면서 기업의 특별한 상황에 맞는 유연한 대응과 생산적 협조, 사업장 조합원의 요구를 수렴할 수 있는 기업 차원의 근로자 이해대표제를 마련하여 활용할 필요가 있다.

5) 『교원의노동조합설립및운영에 대한 법률』 제6조 제1항과 같이 “둘 이상의 사업장이나 사업장 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합이 일괄로 단체교섭을 신청한 때 해당 사용자들은 연합하여 교섭단을 구성하고 교섭에 응해야 한다”는 내용의 개정안을 마련하라는 의견으로, 주로 금속노조와 보건의료노조에서 제기되고 있다.

6) 이승욱(2002)은 집단적 교섭의무를 인정함에 있어 임금이나 근로시간과 같이 기업간 격차가 매우 크고 기업의 부담능력에 따라 차이가 있는 사항은 제외하고, 단체교섭 절차, 임의중재나 조정 등 분쟁해결절차, 산업안전, 최저임금, 해고절차 등과 같은 사항에 대해서는 인정 가능하다는 입장이다.



## 제 4 장 선진국 단체교섭구조 변화 비교연구

### 제 1 절 서 론

우리보다 앞서 산별교섭을 진행해 온 선진산업국가에서는 기술 및 조직 변화, 세계시장의 경쟁 격화, 노동시장의 개별화 및 다양화 추세 등의 영향으로 1980년대 이후부터 단체교섭 체제의 분권화 추세가 매우 뚜렷해졌다. 부문별 다사용자교섭이 산업평화의 유지에 기여하지 못하였고, 또 임금교섭 외에 독일처럼 생산성이나 효율성 문제를 논의할 수 있는 작업장 내 이해대표체제를 가지고 있지도 못하였던 영국의 경우 급격한 분권화가 이루어졌고, 대표적인 신조합주의 국가였던 스웨덴에서도 중앙임금교섭이 붕괴하였다. 파급력이 큰 산별 협약을 체결해 온 독일에서조차 개별 기업의 재량권을 인정해 주는 예외조항이 차지하는 비중이 점차 늘어나고 있는 등, 단체협약의 영향력은 점차 감소하고 있다. 고용조건에 대한 개별화된 계약 역시 서서히 확산되고 있는 추세이다. 그러나 이러한 추세에도 불구하고 이들 국가의 분권화는 대체로 국가수준의 사회적 협약의 체결과 같은 노사정간의 조정과 조율(coordination)이 수반된 채 안정적으로 진행되고 있다. 교섭구조의 집중화와 분산화가 동시에 이루어지는 이 현상을 두고 단체교섭구조가 다시금 재집중화되고 있다고 해석되기도 하였다.<sup>7)</sup>

이 장에서는 유럽의 노사관계를 대표하는 독일, 네덜란드, 이탈리아 3개국과, 영미권의 대표적인 국가인 미국에서 나타나고 있는 단체교섭 절차와 내용, 분권화의 추세를 조망하여 현재 우리가 겪고 있는 교섭 체제 변화에 주는 함의를 살펴보고자 한다.

## 제 2 절 유럽의 단체교섭구조 변화

### 1. 독 일

유럽의 대다수 국가들과 같이 독일의 단체교섭구조도 1980년대 이후 분권화되기 시작하여 기업별 수준의 교섭이 가지는 중요성이 증가하고 있는 추세이다. 독일에서 단체교섭을 할 수 있는 주체는 산별노조뿐이었으나 점차 종업원평의회가 기업 차원의 교섭에 독립적으로 참여하여 다양한 이슈들을 논의하면서 기업별 협약과 근로자 개인과의 개별 계약사례 모두 늘어나는 중이다. 연방노동부에 의해 2001년 말까지 등록된 단체협약 중에서 약 60%는 산업별 협약이었고 40%는 기업 수준에서 맺어진 협약이었다.

독일에서 단체교섭의 분권화가 발생한 이유를 보시(Bosch, 2001)는 다음과 같은 이유를 들어 설명하고 있다: ① 통독으로 인한 높은 실

---

7) Calmfors and Driffill(1988)은 오래 전 그들의 유명한 교섭구조의 중앙집중화와 경제성과 사이의 U자형 관계를 이론화하여, 중앙집중화되거나 아니면 철저히 기업 차원으로 분산된 교섭구조가 산별 차원에서 이루어지는 단체교섭구조를 가진 국가가 보다 더 나은 거시경제상의 성과 - 낮은 실업률과 물가상승률 등 - 를 가진다고 주장한 바 있다. Soskice(1990)는 일본의 춘투와 같이 공식적인 교섭구조 집중화의 지표에 잡히지 않는 중요한 교섭조율기제를 언급하며, 이처럼 단순히 교섭구조를 양분하는 것에 대해 비판하였다. 실제로 철저히 중앙집중화된 교섭구조 유지가 경제세계화로 어려워진 만큼, 다양한 차원에서 정보공유와 임금수준 설정시 책임감 있는 결정이 내려지는 적당히 조정된 교섭구조의 우위를 밝혀주는 반론(Iversen, 1998)이 나타나기 시작하고 있다.

업률 ② 상품 및 노동시장의 세계화 ③ 산업 구조조정으로 새 산업이 생겨나고 오랜 전통산업이 쇠퇴 ④ 노동시간의 유연화와 새로운 생산 방식의 도입 ⑤ 변화하는 경제환경에 부적합한 오래된 직무규정과 임금체계의 개혁이 지연된 점. 이렇듯 단체협약의 분권화가 진행되는 이유는 여러 가지이나, 무엇보다도 동독과 통일 이후 서독 노사관계 시스템의 이식이 순조롭지 못했다는 점과 독일 역시 대규모 다국적기업들이 해외이전 가능성을 이유로 교섭력을 높일 수 있는 노동시장의 세계화 영향이 가장 컸다고 평가된다. 서독과의 수준을 맞추기 어려운 기업들과, 대규모 다국적기업에서 특정 사안에 대한 양보를 이끌어내기 위해 사용된 예외조항들(authorising, open 혹은 hardship clauses)이 교섭구조의 분권화를 촉진시키는 역할을 하였다.

그러나 독일의 경우 산별교섭에서 정한 최소한의 기준을 벗어나도록 허용해준 예외조항은 그 자체로서 산별교섭의 영향력을 약화시키기도 하지만, 다른 한편 사용자들로 하여금 산별교섭의 틀을 유지하도록 하는 중요한 유인요인으로도 기능한다. 독일의 사용자들이 산별체제에 적응하여 고용주단체 활동을 계속하는 또 다른 이유는 매우 강력한 산별노조의 존재 때문이다. 특히 금속과 엔지니어링 분야의 핵심 제조업체 근로자를 조직하고 있는 독일 금속산별노조인 IG Metall에 대응하기 위해서는 사용자들 역시 사용자단체를 통한 보호를 필요로 했다. 또한 독일 사용자들은 교섭구조가 완전히 분권화되어 근로자평의회가 교섭권을 가지게 될 경우 발생할 사업장 수준에서의 혼란과 쟁의 가능성 역시 염려하지 않을 수 없는 형편이다. 바로 그런 이유로 사용자들은 사용자단체의 보호 없이 진행되는 기업 차원의 교섭에서 강한 공동결정 권한을 가진 종업원평의회와 대치하여, 이제까지 협력의 대상이었던 종업원평의회에 파업권을 주거나 사업장의 신뢰관계를 무너뜨리는 데 주저하고 있다. 2001년 개정된 작업장 조직법(Works Constitution Act)에 의해 대표성이 제고된 종업원평의회는 점차 최말단의 노동조합화되어 가고 있는 중이다.

IG Metall은 중앙단위 임금교섭이 없는 독일에서 단지 금속산업부 문뿐 아니라 전체 거시경제지표를 모두 참조하여 임금인상의 폭을 결

정하는 등 실질적인 지도세력으로 존재한다. 그런 만큼, 다른 독일 산별노조들은 IG Metall과 같은 힘과 영향력을 보유하고 있지 못하며, 변화하는 경제환경 속에서 고전하고 있으며, 교섭구조의 분권화도 급격히 진행되고 있다. 기술혁신과 작업조직의 변화, 또 그로 인한 산업경계의 약화로 인해 단지 기업들간의 경쟁이 아닌, 보다 유리한 단체협약을 획득하고자 하는 산별간 경쟁 역시 강화되는 만큼, 이러한 어려움을 극복하기 위해 5개의 서비스산업노조가 전국서비스노동조합(Ver.di)을 건설한 것이 바로 그런 점을 잘 보여준다.

#### <독일 단체교섭의 내용과 절차>

독일 금속산업노조(IG Metall)는 산별노조운동의 전형으로서 많은 사례연구와 벤치마킹의 대상이 되어 왔다. 특히 이제 막 걸음마를 한 우리나라의 산별노조에 주는 시사점은 크다고 할 수 있는데, 그럼에도 불구하고 독일 노사관계 시스템과 우리나라의 차이 역시 매우 큰 만큼, 주의 깊은 접근이 요청된다. 독일의 단체교섭은 주로 산별 차원에서 진행되는데, 1949년의 단체교섭법이 다음과 같은 주요 법적인 근거를 마련하여 주었다.

- (1) 노동조합과 사용자, 혹은 노동조합과 고용주단체만이 단체교섭 당사자가 될 수 있다.
- (2) 노사는 단체협약의 효력이 지속되는 동안 단체행동을 자제하고, 협약의 준수를 구성원에게 지도하는 등의 일정한 책무를 가진다.
- (3) 단체협약에서 책정된 수준보다 향상된 내용만이 사업장 차원의 교섭에서 허용된다.
- (4) 국가는 만일 협약이 이미 그 해당 산업에 있는 근로자의 50% 이상을 포괄하고 있는 경우, 또 노사 각각 3명씩으로 구성된 단체협약위원회가 동의하는 경우, 그 단체협약이 일반적인 구속력을 가지고 있음을 선포할 수 있다.

- (5) 만일 한 기업이 고용주단체를 떠난다고 하더라도, 그 협약은 새로운 협약이 맺어질 때까지 그 기업에서 구속력을 유지한다.

#### 1. 단체협약에서 다루는 내용

IG Metall은 단체협상을 노동조합의 가장 중요한 업무 중의 하나로, 근로자들이 부의 일정 부분을 평등하게 분배받고 있음을 보장하는 수단으로 여기고 있다. IG Metall은 단체교섭의 내용을 다음의 4가지 범주로 구분한다.

##### (1) 임금 및 연수생 훈련비에 관한 협약

이들은 수당증가율을 결정하고, 임금이 생계비 상승에 따라 조정되도록 하며, 근로자들이 자신들이 생산성 증가에 기여한 몫을 분배받을 수 있도록 한다. 이들 인상률은 대개 1년 동안 적용된다.

##### (2) 비임금 협약

여기에는 주당 노동시간, 휴일 수, 정리해고, 초과근로 수당, 야근 등과 같은 쟁점이 포함된다. 이들 협약들은 대개 수년간 적용되는 것이다.

##### (3) 임금 체계에 관한 협약

이들은 블루칼라와 화이트칼라 근로자의 임금체계를 결정하고, 시간당 임금(piecework), 보너스 등과 같은 보상기준도 결정한다. 위와 동일하게 이 협약들은 수년간 적용된다.

##### (4) 특수사안들에 대한 단체협약

예를 들면, 크리스마스 보너스의 지급, 특별 구제기금의 지급, 명퇴, 그리고 단체협약에 대한 당사자간의 조정절차 등과 같은 특정 문제와 관련된 협약을 의미한다.

## 2. 단체교섭 절차

단체협약과 관련된 당사자들은 노동조합(IG Metall)과 사용자협회 또는 개별 고용주이다. 지방의 단체협상은 지방 담당국장에 의해 주도된다. IG Metall의 경우 협상은 협상위원회에 의해 수행되는데 위원들은 지역수준에서 선출된다. 다음과 같은 절차에 의해 단체교섭이 진행된다.

### (1) 교섭관련 쟁점의 제기

공장에서, 또 직장위원 회의에서, 지부에서 제기되는 요구사항들을 논의한 후, 단체교섭협의회는 집행위원회에 기존 단체협약의 해지 제안서를 제출하고, 요구사항을 구체적으로 제시한다. IG Metall 규약 제18조와 단체교섭협의회 지침에 따라 집행위원회는 이 제안서의 내용을 검토하고 승인한다. 단체협약이 정해진 기일에 따라 해지된다. 그 해지 4주 전에 노동조합의 요구사항이 고용주단체에 전해진다.

### (2) 교섭의 시작

단체교섭협의회 지역 담당자가 교섭위원들을 지정한다. 교섭은 단체협약 2주 전부터 시작된다.

### (3) 평화의무기간(쟁의행위 금지기간)

협약 해지 4주 후부터 평화의무기간이 종료한다. 이 의무기간은 노동조합의 요구사항제출이 지연된 일수에 비례하여 확장된다.

### (4) 평화의무기간 이후

경고성 쟁의행위 및 기타 단체행동의 도움과 함께 교섭이 진행된다.  
→ 노사 어느 측이든지, 혹은 양측 모두 공식적으로 협상이 실패하였음을 선언할 수 있다. 만일 단체교섭협의회가 더 이상의 교섭이 이루어질 수 없다는 의견을 가진다면 교섭실패를 공포할 수 있다. 단체교섭협의회 지침에 따라 집행위원회가 그

린 선언을 할 권리를 가질 수 있다.

→ 파업 찬반투표 및 쟁의행위에 대한 제안서가 집행위원회에 제출된다.

→ 투표실시와 쟁의행위 시작 사이의 기간에 협상이 지속된다.

#### (5) 교섭 결과

노사 양측이 만족할 만한 결과를 얻으면, 협약내용이 단체교섭협의회의 승인을 얻기 위해 제출된다. 교섭과정이 난관에 부딪힌 경우 IG Metall과 금속산업 고용주단체인 Gesamtmetall의 동의 하에 만든 다음과 같은 조정절차에 돌입할 수 있다. 이 조정절차는 노사 양측의 자발적 의사에 의해서만 이루어진다. 독일에서는 어떤 종류의 강제조정절차도 없다. 조정에 노사 양측이 모두 함께 동의한다면 2일 내에 노사가 참여하여 조정위원회가 구성된다. 의장은 중립적인 인물로 선정된다. 조정위원회가 구성된 이후 교섭당사자들은 위원회에 교섭상황을 설명하고, 3일 이내에 중재회의를 개최하여야 한다. 이후 5일 내에 합의안을 제시하여야 한다. 이 과정은 만일 합의안 제출이 어려울 경우 3일간 연장될 수 있다. 그리고 교섭당사자들은 6일 이내에 합의한 수용여부를 밝혀야 한다.

(6) 종합적으로, 교섭이 순조로울 경우 약 6주 이내에 교섭이 타결되며, 조정절차가 추가되면 약 20일간이 추가되어 1개월 반에서 2개월 남짓한 기간을 기준으로 교섭절차가 마무리될 수 있다.

### 3. 단체교섭 지원을 위한 단체행동

근로자의 요구를 받아들이도록 고용주를 설득하는 것이 항상 쉬운 것은 아니다. 협약이 협상을 통해 맺어지지 않을 경우 파업행위가 일어날 수 있다. 노동조합의 파업권은 독일연방공화국의 기본법(헌법)에 보장되어 있다. 따라서 노동조합의 이러한 권리를 부정하는 것은 불법이다. 그러나 법률이 이러한 권리가 부여되어 있다는 것을 명시적으로 말하고

있지는 않다. 법정은 단지 노동조합만이 파업을 할 수 있고, 그러한 행위는 단지 협상과 관련된 쟁점에 대해서만 가능하다는 입장을 취하고 있다.

IG Metall의 규약에 의하면, 파업을 할 것인지에 대한 결정은 중앙집행위원회에서 이루어진다. 그러나 만약 협상이 이루어지고 있는 사업장에서 비밀투표에 의해 파업이 지지되고, IG Metall 노조원의 75%가 파업에 찬성한다면 파업을 하는 방향으로 결정될 수 있다. 이들 규정들은 파업이 예외적인 경우에 일어나고, 현재에도 유효함을 입증하는 것이다. 노동조합은 항상 어떤 지역의 노조원들이 파업을 요구하거나 또는 고용주에 의해 직장이 폐쇄될 경우, 파업 비용을 지불해야 하기 때문에 파업 행위의 결과를 계산할 수 있어야만 한다. 1984년 노르트바덴-뷔템베르크/노르트 바덴과 헤세 지역의 금속산업에서 발생한 파업이 그 한 예이다. 주당 근로시간을 40시간에서 38.5시간으로 줄이기 위한 협약은 7주간의 파업 이후에 달성될 수 있었다.

자료 : Bosch(2001), IG Metall 내부자료.

## 2. 네덜란드<sup>8)</sup>

전형적인 산별노조운동의 대표적인 국가인 네덜란드는 오랜 협상과 합의의 역사를 가지고 있다. 전후 노사관계와 노동시장의 규제는 매우 제도화되었고 중심화된 교섭 전통에 의해 규율되었다. 이러한 공식적 제도와 노동자 이해대표는 현재까지도 거의 변화가 없지만, 1980년대와 1990년대를 거치며 그 실질적 내용에 있어서는 큰 변화가 일어난 것으로 평가된다. 1980년대 조직노동자의 수는 급격히 감소하여 1970년 38%에 이르던 노조 조직률은 1990년 25.5%에 불과하였다. 파트타임 여성노동력의 급증 및 고용계약의 개별화 현상이 조직률 저하에

8) 이 절의 주요 내용은 Burgess(1996)의 네덜란드 부분에서 그대로 인용되었다.



일정 부분 기여한 것으로 여겨진다. 또한 기업 차원의 교섭이 증가하였고, 작업장의 종업원평의회와 산별노조가 가진 법적인 권리의 영역 구분이 약화되었다. 국가 차원의 삼자협약기구를 현대화하고자 하는 시도는 또한 입법과 관련된 영역에 있어서의 협의기구의 위상을 축소시키는 쪽으로 작용하고 있다.

다른 유럽국가들과 마찬가지로, 단체협약이 다루는 내용은 임금과 근로시간을 넘어 크게 확대되었다. 협약의 적용률도 매우 높아 사부문의 70%, 공공부문의 거의 전 노동자가 협약에 적용된다. 기업별교섭이 증가하였어도 아직 산별교섭이 절대적으로 우세하다. 그러나 네덜란드의 경우 기업별교섭은 산별교섭에 대한 보완이라기보다는 대체물로서 독립적으로 체결되는 특징이 있다. 산별교섭은 주로 두 노동조합 총연맹인 FNV와 CNV에 속한 노조와 고용주단체 혹은 개별 기업 사이에 체결된다. 이런 산별협약은 나중에 개별 기업의 종업원평의회와 고용주에 의해 더 충실하게 보완된다. 종업원평의회는 그 결과 점점 더 기본적인 근로조건의 체결에 영향력을 행사하고 있다.

#### <네덜란드 단체교섭의 내용과 절차>

네덜란드 단체협약의 조항은 크게 두 부분으로 나뉘어진다. 규범적 조항들은 개별 고용주와 고용인 간의 고용관계를 다룬다. 책무조항들은 그 협약의 실행에 있어 체결 당사자가 행하여야 하는 상호간 권리와 의무를 결정한다. 가장 중요한 책무조항 중의 하나는 그 협약의 유효기간 내에 지켜야 하는 평화 조항이다.

네덜란드의 임금과 관련된 법에 따르면 모든 협약은 노동부에 등록이 되어야 하며, 등록 이전에는 효력을 발휘하지 못한다. 대부분의 협약은 유효기간을 표시하고 있으며, 전 협약의 유효기간이 지난 몇 개월 이후에야 새 협약이 체결되므로, 대부분 소급하여 적용된다. 단체협약은 최고 5년의 기간동안 체결될 수 있으나, 대부분의 협약은 1년이나 2년간만 유효하다. 만일 다르게 적혀 있지 않다면, 모든 협약

은 1년간 유효한 것으로 간주된다. 노사 어느 쪽도 협상을 요청하지 않는다면 협약은 자동적으로 1년간 재계약된 것으로 여겨진다.

#### 1. 협약 미체결 기업으로의 확장

고용장관(Minister of Employment)은 만일 협약 체결 당사자의 요청이 있는 경우 그 부문의 모든 기업에 협약이 구속력을 가짐을 선포할 수 있다. 이런 경우 규범적 그리고 책무적 조항이 구분된다. 임금, 근로시간 등 근로조건 등을 다루는 규범적 조항들은 해당 부문의 전 사업체에 확장 가능하다. 그러나 평화 조항은 확장 불가능하다. 또한 협약의 확장은 소급 적용되지 못하고 협약이 구속력을 가지는 그 날짜부터 적용된다. 이러한 확장 조항은 협약에 적용되는 노동자의 수를 급격히 증가시킬 수 있다.

1994년과 1995년에는 단체협약의 일반적 구속력과 관련된 많은 논란이 제기되었다. 특히 법을 수정하여 고용장관으로 하여금 임금을 제외한 특정 조항만 구속력 있게 하려는 움직임이 있었다. 고용장관은 1996년 만일 협약의 최저임금수준이 법으로 정해진 최저임금과 유사하지 않는 한 단체협약의 일반적 구속력을 인정하지 않겠다고 위협한 바 있다. 이런 위협은 협약의 내용 중 초기 노동시장 진입자의 임금수준을 낮추는 데 일정정도 기여하였다.

#### 2. 임금교섭

노동조합은 보통 새해 초 임금수준을 제시한다. 대부분의 협약은 2월이나 3월에 기간이 만료되며, 협상은 12월과 2월 사이에 시작된다. 다수의 협약이 4월 말경 체결되기 때문에 협약은 위에서도 언급된 바와 같이 소급되어 실행된다. 비록 협약 체결에 주도적인 역할을 하는 기업이나 산업은 없지만, 대체로 22만 명이 넘는 노동자를 포함하는 엔지니어링 산별교섭과 기업별 협약을 체결하는 필립스

사의 협약내용의 영향력이 매우 큰 것으로 알려져 있다. 기업 수준에서 체결된 임금협약은 보통 산업별 협약에서 정해진 임금 수준보다 10~15% 정도 높은 경향이 있다. 임금 드리프트를 막기 위해 기업별 협약은 산별 협약에서 정해진 최저 수준보다 10% 이상 못 넘도록 정한 부문이나 산업도 존재한다.

자료 : Burgess(1996).

### 3. 이탈리아

이탈리아의 주요한 노동조합의 연합조직은 이탈리아노동총연맹(CGIL), 이탈리아노동조합연맹(CISL), 그리고 이탈리아노동동맹(UIL) 등 세 조직으로 분화<sup>9)</sup>되어 있는데, 파편화된 조직구조는 소수의 대규모 기업과 수많은 중소기업으로 구성된 경제에서 조직된 고용주단체에도 그대로 적용된다. 가장 큰 사용자조직인 이탈리아공업연맹(Confindustria)은 주로 제조업과 건설업의 대규모 기업들을 조직하고 있다. 1990년대 초반에는 서비스부문 등 다른 부문에서도 다양한 사용자단체가 신설되었으며, 경제부문마다 노동조합과 조율되지 않은 교섭이 지속되었다.

이런 구조적 문제점에도 불구하고 1990년대에 들어 이탈리아에서는 임금정책, 단체교섭에 대한 법제, 연금개혁과 고용축진방안 등에 관한 중요한 결정들이 여러 차례의 삼자협약을 통해 성공적으로 이루어졌다(Regalia and Regini, 2001). 이런 성공 뒤에는 사회적 합의정치가 이루어지지 않았던 1980년대 후반에도 노동조합과 대화를 지속하였

9) CGIL은 1944년 파시즘 체제에 반대하는 주요 정당의 대표들이 체결한 협정에 기초해 결성되었다. CGIL 내부의 정치적 협력은 그러나 사회당과 공산당이 포함된 연합정권이 1948년 붕괴됨과 동시에 와해되어 기독교민주당 계열은 CISL을 조직하였고, 공화당, 사회민주당 및 기타 군소정당들은 UIL을 결성하였다. 사회당은 주로 CGIL에 남아 있었으나 일부 좌파 사회주의자들은 UIL로 조직을 이동하였다.

### <이탈리아 단체교섭의 내용과 절차>

국가 차원의 협약은 가끔 Confindustria와 노동조합총연맹들 사이에 체결되어 왔다. 여기에 정부도 함께하는 삼자협약은 더욱 가끔 시행되었는데, 위에 이미 소개되어 있는 1993년의 협약이 그 대표적인 예이다.

#### 1. 산업·부문별 차원의 교섭

부문별 교섭에서 각각의 산업에 해당되는 최저 임금이 결정된다. 국가적 차원에서 적용되는 최저임금은 따라서 존재하지 않는다. 엔지니어링, 건설, 섬유와 같은 산업마다 다음과 같은 각각 3개의 부문별 협약이 있다.

- 사부문
- 공기업(a partecipazione statale)
- 소기업 혹은 크래프트부문(artigianato)

소기업 부문에서는 한 개 이상의 협약이 체결되기도 한다. 총 25개 정도의 산업이 있는 이탈리아에서는 약 100여 개의 산별협약이 있다.

지역이나 권역별로 행해지는 교섭은 없는데, 아직도 지역에 따른 임금격차가 인정되고 있는 농업을 제외하고는 1966년 이래 지역별 교섭은 모두 철폐되었다. 그러나 지역별 차이는 기업별 혹은 공장별 협약을 통해 존재할 수 있다.

#### 2. 기업·공장 차원의 교섭

산별협약이 체결된 바로 다음, 혹은 산별협약이 정한 시기에 개별 기업의 종업원 대표들은 관례상 기업·공장 차원의 교섭을 실시하여 왔다. 이 협약들은 산별 차원에서 결정된 최저 수준을 기업 사정

에 맞게 개선하는 데 초점이 맞추어져 있다. 바로 이 개선의 수준이 정해지면 보너스나 잔업에 대한 보상수준을 정할 수 있는 기본 인상률이 마련되게 된다. 1993년의 삼자협약에 따르면 기업별 협상은 1995년부터 시작될 수 있고, 그 협상에서 정해진 인상률은 1996년부터 지급 가능한 것으로 되어 있다. 기업수준의 임금인상은 성과와 연동되어 있다. 이 성과는 생산성, 품질, 전반적인 기업 경쟁력을 높이기 위해 합의된 계획의 결과로 측정될 수 있다. 기업별교섭은 산업 차원에서 결정된 인상률을 상쇄할 수 없다. 그렇지만, 만일 인플레이션이 산별협약 체결시 예측된 수준보다 높게 계속 유지된다면 이런 목표를 만족시키기 어려운 경우도 있다.

기업·공장 수준의 협약은 종업원대표(RSU)와 기업·공장의 관리진과 체결된다. 추가적인 기업임금교섭은 물론, 이 협약은 종업원 건강과 안전, 생산성 보너스, 투자와 고용에 영향을 미치는 기업의 향후 계획과 관련된 정보 등을 포함한다. 기업·공장 차원의 교섭은 산별협약에서 정해진 기본 조건이나 협약내용의 개선을 추구하거나, 아니면 적어도 그 협약이 잘 실행될 수 있도록 보장하는 역할을 한다. 그렇지만 법률상 이 협약들간의 위계적 중요성에 있어 차이는 없다. 따라서 기업·공장별 협약은 이론상 개선뿐 아니라 만일 법률을 위반하지만 않는다면 산별협약보다 악화된 내용을 담을 수도 있다.

임금교섭체제는 따라서 최저수준을 정하는 산별협약과 이러한 기본협약의 개선을 목표로 하는 기업·공장 차원의 교섭의 네트워크로 구성되어 있다. 최저수준을 정하는 협약과 실제 인상률은 매우 차이가 난다.

### 3. 단체교섭 절차

과거에 협상이 몇 개월간 지속될 경우 노동자들은 임금물가연동제(scala mobile)에 의해 보상받을 수 있었다. 그러나 1993년의 삼자협약은 협상을 단기간에 이룩할 수 있는 여러 가지 혁신적 방식을 도입하였다. 첫째, 노사는 교섭기간 중 평화의무를 지게 되어 있다.

노동조합은 현재 협약이 파기되기 3개월 전에 요구상을 제시하여야 한다. 이 기간동안 노사 양측 모두 어떤 식의 단체행동도 할 수 없다. 둘째, 만일 전 협약이 파기된 3개월 이내에 협상이 이루어지지 않는다면, 노동자들은 예측된 인플레이션율의 30%에 해당하는 중간 임금인상률을 적용받을 수 있다. 만일 6개월 동안 협약이 갱신되지 않는다면 이 비율은 50%로 상승한다.

주요 산업의 협약이 먼저 체결되는데, 금속, 섬유, 화학 등이 대표적인 산업들이다. 개별 산업 내에서 노동조합간, 그리고 산업의 고용주들간의 의견조율은 매우 활발하게 이루어진다. 예를 들어, 금속 노조인 Fiom, Fim, 그리고 Uilm - 이들은 각각 노동조합 총연맹인 CGIL, CISL, 그리고 UIL에 속한 노동조합들이다 - 은 협상 전에 함께 모여 그들의 요구사항을 통일하는 작업을 실시한다. 고용주들도 금속산업 고용주단체인 Federmeccanica를 통해 조율된 내용을 제시한다. 화학 분야에는 단일한 노동조합 산별연맹이 존재한다. 이러한 산별 차원의 조율은 기업 차원에서는 거의 발견하기 어렵다. 기업 차원에서 결정되는 임금은 그 기업의 규모, 지불능력, 위치, 지역노동시장의 상황 등과 시장요인에 의해 결정된다.

자료: Burgess(1996).

던 정부의 노력도 자리잡고 있다.

1992년의 삼자협약은 1940년대 이후 처음으로 국가재정의 균형을 이루려는 정부의 적극적인 노력 하에 실시되었다. 이 협약의 핵심은 임금물가연동제<sup>10)</sup>의 폐기를 포함하여 기업수준의 교섭을 1992년부터 1993년간 중지하는 것으로, 임금인상 억제에 그에 상응하는 정치적 교환 없이 이룬 것으로 알려졌다.

10) 임금물가연동제는 임금을 인플레이션율에 연동하여 단체교섭에서 임금인상과 그 차이에 대해 논의할 여지를 거의 없앴으로써, 단체교섭제도 자체에도 큰 도전을 하게 되었다. 이 임금물가연동제가 이렇게 오랜 기간 이탈리아의 노사관계를 지배한 이유는 노동조합에 이전 투쟁의 소중한 결과로 큰 의미를 지니기 때문이다.

기업 차원의 교섭 중지는 아주 단기간밖에 지켜지지 않았는데, 그 이유는 전체 교섭체제에 대한 일반적 규칙과 절차가 아직 확립되지 않았기 때문이었다. 새로운 Ciampi정부에 의해 타결된 1993년의 사회협약은 바로 이 문제를 다루고 있었다. 1993년의 새 협약에서는 기업에게 임금구조를 구상하는 자유를 주면서, 상대적인 임금수준은 산업이나 기업 차원에서의 교섭에 맡기는 유연성을 단체교섭의 규칙과 절차에 부여하였다. 즉 산별 수준과 지역·기업 차원에서의 이중적 교섭구조를 확립하고 이 두 차원의 역할을 결정한 것이다.

산별협약에서 임금과 관련된 내용은 매 2년마다, 그 외의 이슈들은 매 4년마다 논의되었는데, 임금은 주로 인플레이션율과 그 산업의 생산성 증가율에 의해 결정되었다. 기업협약과 지역협약은 좀더 많은 생산성 증가분을 재분배하였고 또한 조직 혁신의 과정과 결과를 다루기도 하였다. 1993년에는 또한 이 기업 차원에서의 단체교섭에 힘을 부여하기 위해 새로운 차원의 작업장 대표체제가 완성되었다.

### 제 3 절 미국의 단체교섭구조 변화: 분권화에서 파편화로?

미국은 여타 유럽의 선진산업국가와는 달리 단체교섭이 경제 운영에 미치는 영향력이 미약한데, 그 이유는 일단 조직노동자의 비중이 현저히 적을 뿐 아니라 매우 분권화된 단체교섭구조를 가지고 있기 때문이다. 이런 상황으로 인해 역사적으로 국가 차원의 사회적 협의주의도 발달하지 못하였고, 아주 소수의 복수사용자교섭을 제외한 교섭의 대부분이 기업 혹은 사업체 수준에서 이루어지고 있다. 지역 수준에서 이루어지는 노사정 파트너십이 작업 재조직과 인적자원개발을 위해 시행되기는 하였지만, 일부 주에 한정되었으며 전국적 수준의 파급력을 가지지는 못하였다. 미국의 단체교섭구조 분권화 경향은 교섭

수준뿐 아니라 교섭 단위간 조정기능이 결여된 교섭의 구체적인 내용에서도 잘 드러나 있다.

미국의 단체교섭구조 분권화에 영향을 미친 요인은 두 가지로 나누어 살펴볼 수 있다. 첫째는 노동운동의 발전에 유리하지 못했던 법제도이다. 1935년 와그너법(Wagner Act) 제정으로 미국은 단체교섭의 기본 틀을 마련할 수 있었으나, 제2차 세계대전 직후 노사분규가 급증함에 따라 노사관계법(NLRA)의 친노동적인 부분들이 점차 사용자에게 유리하게 개정되기 시작하였다. 특히 1947년과 1959년에 개정된 새로운 노사관계법(Taft-Hartley and Landrum-Griffin Amendments)은 단체교섭의 범위를 축소시키고 새로운 노동조합의 조직을 어렵게 만드는 여러 가지 제한을 가하였다. 1978년 사용자의 반노조 전략으로부터 어느 정도 노동조합을 보호하고자 한 노사관계법 개정안은 의회의 반대로 통과되지 못하였다. NLRA를 집행하는 전국노사관계위원회(NLRB)도 초기에 노동조합의 조직과 조직노동의 포괄적인 교섭권을 인정해준 것과는 달리 점차 사측 편향적인 결정을 내리기 시작하였다. 이 추세는 특히 레이건 대통령의 재임 시절 이후 강화되었는데, 이러한 이유로 미국의 노동법제는 사용자의 노조 설립 저지 전략으로 인한 노동조합 조직률 하락과 단체교섭 단위의 지나친 파편화를 초래하는 등, 국제적 기준에서 노사간의 형평성이 부족한 것으로 평가된다.

1980년대 장기간 지속된 경기침체와 탈규제정책은 미국 단체교섭구조의 분권화를 가속화시킨 두 번째 요인이다. 비록 같은 산업에 종사하더라도 기업마다 공장폐쇄의 위기를 극복하기 위해 임금과 근로조건, 작업환경의 결정과 관련된 자율성을 요구하는 사례가 증가하였으며, 몇몇 산업에 대한 탈규제가 진행됨에 따라 고임금을 지급하던 대규모 사업장에서 안정적으로 이루어지던 산별 단체교섭의 효율성이 침해되기 시작하였다. 경쟁적인 시장환경 속에서 다수의 무노조 기업들이 이전에 보호받던 항공, 트럭운송, 커뮤니케이션산업 내로 빠르게 진입함에 따라 기존의 복수사용자협약으로부터 이탈하고자 하는 사용자가 급증하였기 때문이다. 1986년 철강산업의 복수사용자교섭이 해



체되었고 트럭운송사업이나 광업에서도 많은 기업들이 복수사용자교섭에서 탈퇴하였다(Kochan, Katz and McKersie, 1994; Katz and Kochan, 2000).

미국의 경우 분권화된 교섭구조를 일정 정도 조율해준 것은 생계비조정(COLAs), 혹은 생계비자동인상조항과 매우 광범위하게 이루어졌던 패턴교섭의 관행이었다. COLA조항은 인플레이션율에 따라 임금인상률을 조정해 주었는데, 특히 한국전쟁 중 인플레이션이 급격히 진행됨에 따라 주요 단체협약에 포괄되는 노동자의 반수 정도가 이 조항에 따라 보호를 받을 수 있었다. 패턴교섭도 노동조합이 임금격차와 노동조건상의 차이를 감소시킴으로써 노동비용을 개별 기업의 경쟁력 결정요인에서 제외시키고자 노력하는 과정에서 1945년 이후 본격화되었다. 자동차 등 기간산업에서 시작된 패턴교섭의 관행은 교통산업과 광업, 그리고 1차산업에까지 확산되었다. 예를 들어, 항공기 및 농기구 제조산업의 경우 제2차 세계대전 이후 1980년대 중반까지 기업 차원에서 이루어진 패턴교섭에 미국의 3대 자동차제조업체에 해당되었던 같은 COLA조항과 3%의 연간 생산성증가요인(AIF) 임금인상조항이 포함되어 있었다. 그러나 1980년대 물가인상까지 억제한 심한 경기침체가 지속되면서 노동조합의 COLA조항에 대한 관심은 하락하였고, 곧 다른 종류의 혜택과 교환되거나 내용이 수정되어 갔다. 패턴교섭도 마찬가지로 쇠퇴하였으며, 그로 인해 기업과 사업장 차원에서 이루어지는 교섭 내용은 점차 큰 편차를 보이기 시작하고 있다.

강한 패턴교섭의 경향을 보였던 자동차산업에서의 교섭이 이를 잘 보여준다. 1979년 이전까지 미국의 3대 자동차제조업체의 임금수준은 전국적으로 합의되는 단체협약에 의해 결정되었고 지부 노조들은 사업장 차원에서 보충협약을 논의하였는데, 이제 작업관행과 규칙상 매우 큰 격차가 자동차 조립사업장마다 발견되고 있다. 이런 자동차산업의 패턴교섭의 쇠퇴와 교섭 내용의 다양성 증가의 원인은 격화된 시장경쟁과 경기침체, 생산의 해외이전과 일본 및 독일 공장의 미국 이전 등에 의해 기인하는 바 크다. 특히 1979~80년 크라이슬러 사의 파산을 막기 위해 이루어진 노조의 양보교섭으로 기업간 격차는 더욱

크게 벌어졌으며, 그 외의 기업에서도 고용유지를 위해 많은 노조들이 작업관행 변경과 작업조직의 개편에 동의하여 그러한 경향을 강화하였다. 기업들은 종종 해외이전을 무기로 공장들을 서로 경쟁시켜 노조의 양보를 이끌어내는 경합전략('whipsawing')을 사용하였다.

미국의 자동차산업에서는 팀제의 도입 역시 작업방식 다양화에 기여하였다. 어떤 공장에서는 팀 리더가 철저히 연공서열에 의해 결정되는 반면, 다른 공장에서는 팀 구성원들이 스스로 팀의 전체 조정자를 선출하는데, 이를 둘러싼 분쟁도 노사분규의 주요 원인이다. 팀의 업무와 업무상의 자율성도 공장에 따라 크게 차이난다. 업무 지식에 따라 급여에 차이를 두는 임금지급방식(pay-for-knowledge)이 팀제의 도입과 함께 실시되어 노동자로 하여금 작업능력을 향상시키고 팀간의 작업들 사이의 연관성을 배우게 하려는 인센티브로 작용하면서 이전의 전통적 작업 시스템에 비하여 공장간 임금격차가 확대되고 있다. 또한 팀제로 인해 노동자가 기업의 전략적 비즈니스 결정에 미치는 영향력이 공장마다 큰 차이를 보이게 되었다. 노동자와 노동조합이 공장업무에 광범위하게 관여하게 된 원인 중의 하나는 관리직급 자체의 분권화이다. 개별 공장 수준에서 작업방식 변화에 대한 교섭이 격화되면서 전체 기업 차원보다는 바로 이 수준에서 노사관계와 관리직의 역할이 상대적으로 점점 더 중요해지고 있다.

1990년대 경기가 활성화되면서 전미자동차노조(UAW)는 3대 자동차제조업체를 상대로 한 교섭력을 상당 부분 회복하였다. 노동조합에 유리한 단체교섭의 내용과 이들 3사 내에 패턴교섭이 다시 본격화된 사실이 이러한 변화를 잘 보여주고 있다. UAW는 1999년 가을 향후 4년간을 규제하는 단체협약에서 이들 자동차 3사 모두에게 소득안정 보장에 덧붙여 3%의 연간 기본급 인상을 얻어내었다. 그러나 패턴교섭에도 불구하고 작업규칙과 노동자의 경영참여 정도에서 나타난 공장간의 큰 차이는 좁혀지지 않은 채 계속 확장되고 있는 추세이다. UAW외에도 항공기조종사노조 역시 1990년대의 거시경제 상황의 도움으로 이와 유사한 유리한 단체협약 체결과 조합원수 증가를 경험하였다.

경기가 회복되긴 하였지만 노동조합에 속한 노동자의 비중이 계속 하락하여 2000년 단 13.5%의 노동자가 조직되어 있을 뿐이란 사실에 주목할 필요가 있다. 비노조 부문에서 발견되는 가장 큰 특징은 임금과 근로조건이 철저하게 노동자의 개인적 특성에 의해 개별적으로 결정된다는 점이다. 이러한 고용관계의 ‘개별화(individualization)’로 인해 개인간, 기업간, 산업간 매우 큰 격차가 초래되었다. 조직된 노동자가 소수에 불과하였던 산업들에서는 이미 조직부문과 비조직부문이 서로 다른 고용조건을 가지고 있었기 때문에 비노조부문의 확대가 전혀 새로운 종류의 고용시스템을 만들어낼 정도로 큰 영향을 끼치지지는 못하였다. 그러나 노동조합이 없는 기업에서 매우 공격적으로 보상체제를 개인의 성과와 연결시키는 전략을 구사함으로써 조직부문의 표준화된 고용조건과는 매우 대조적인 인적관리 시스템을 가지게 된 것도 사실이다. 자동차나 통신과 같이 이전에 완전히 조직되었던 철강이나 고무, 장거리트럭운송업, 광업에서 상당수의 비노조 기업이 증가함에 따라 노동조합으로 인해 동질화된 고용조건에 대한 대안으로서 그것과는 매우 다른 고용체제가 시험되고 있다.

이러한 현상은 제2차 세계대전 이후 미국의 노사간에 맺어진 암묵적인 ‘사회적 계약(social contract)’이 서서히 파기되어 가고 있음을 보여준다. 이 계약에서 사용자는 조직노동이 생산과 서비스의 기획, 생산, 마케팅과 관련된 경영권을 인정한다는 조건 하에 노동조합을 받아들이고, 그 대신 노동조합은 근로조건과 관련된 내용만을 교섭 대상으로 삼았었다. 바로 이러한 암묵적 계약으로 인해 공식적인 단체교섭의 절차가 마련되고 임금과 부가급여, 승진과 일시해고와 관련된 연공서열의 원칙, 고충처리와 같이 실생활과 밀접히 연결된(‘bread and butter’) 문제를 구체적으로 기술한 문서화된 협약을 체결하게 되었던 것이다. 한때 영원히 지속될 것 같았던 이 계약은 경제환경이 급격히 변화하면서 그 기반이 흔들리고 있다. 사용자가 더 이상 노동조합과 단체교섭을 불가피한 것으로 받아들이지 않게 된 것이다. 이전에는 공식화된 단체교섭 관계가 없다면 작업장 노사관계가 통제하기 어려운 무질서 상태가 될 것이라고 생각하였으나 지금은 ‘무노조’ 상태에서

기업을 운영하는 일이 가능한 선택으로 현실화되었기 때문이다. 노동조합이 있다고 하더라도 이전과 같은 집중화된 교섭 대신 개별 기업의 상황에 적합한 근로조건이 논의될 수 있는 분권화된 교섭이 지배적이다.

미국에서 단체교섭구조의 분권화가 지속되는 상황은 단지 사용자가 노동조합에게 양보를 얻어내기 위해서만은 아닌 것으로 보인다. 1990년대 경기회복과 저실업으로 인해 조직노동의 교섭력이 상대적으로 크게 향상되었지만 분권화 추세는 역전되지 않았기 때문이다. 이것은 조직노동의 교섭구조에 대한 선호 역시 변화되었다는 사실을 시사한다. 실제로 작업장의 재조직화와 개별 노동자 이해의 다양화는 단체교섭의 분권화에 대한 큰 압력으로 작용하였다. 효율적인 팀 작업시스템을 구축하고 성공적으로 새로운 작업관행을 정착시키기 위해서는 개별 기업 혹은 공장에 있는 노동자와 경영진의 적극적인 참여와 실험정신이 필요하다. 바로 이러한 복합적 요인의 결과로 단체교섭의 분권화와 그것의 극단적인 표현인 고용관계의 개별화(Katz, 2001)가 확산되고 있는 것이다.

이런 상황에서 1990년대에 높은 경제성장률을 이룩한 미국의 사례는 철저히 시장원칙에 기반한 성장경로가 존재할 수 있음을 보여준다. 그러나 그럼에도 불구하고 이런 방식의 성공은 소득 불평등의 악화와 복지체제의 확충과 개혁을 담보할 수 있는 포럼의 부재라는 매우 큰 비용을 치른 이후에야 가능했음을 간과해서는 안 될 것이다. 환경보호와 고용창출 등 단체교섭이 수행하는 사회적 기능이 더욱 광범위해지는 추세에서 조직노동과 단체교섭의 역할이 축소되고 있는 상황은 산업평화와 안정성, 예측 가능성과 경제 전체의 조율 능력을 떨어뜨릴 수 있다. 다양한 차원에서 정보공유가 가능하고, 임금수준의 설정에 있어 조직노동의 책임감 있는 결정을 가능케 하는 적절히 조율된 교섭구조의 형성이 경제세계화와 자유로운 자본이동의 시대에 있어서도 필수적이다.

#### 제 4 절 단체교섭 분권화와 국가적 차원의 조합주의: 한국 노사정위원회에 대한 함의

미국은 물론 유럽의 대다수 국가에서도 단체교섭구조가 분권화되는 추세가 발견되긴 하였지만, 그러한 전체적인 추세에도 불구하고 최근 실시된 독일, 아일랜드, 이탈리아, 네덜란드, 한국, 일본, 미국, 호주 등 모두 8개국의 국제비교 연구(Katz, Lee and Lee, 2004)는 그 과정에서 노사관계 당사자간의 더 많은 조율과 협력의 노력이 필요하고, 또 그런 경향이 실제 존재하고 있음을 밝힌 바 있다. 각각의 국가에서 최근 노동운동, 사용자단체, 그리고 정부간에 이루어진 교섭구조 변화에 대한 대응과 삼자간 정책협의 내용을 분석하면서 그런 변화가 새롭게 부상하는 조합주의의 내용과 어떻게 연계되어 있는지 답하고자 노력한 그 비교연구의 주요 결과는 다음과 같다.

우선, 삼자협약과 같은 조합주의의 사례가 1990년대 들어와서도 관찰되었다. 조합주의는 강한 공동 정책결정의 전통을 가진 네덜란드와 같은 국가에서뿐만 아니라, 아일랜드와 이탈리아와 같이 노사관계 행위자들의 조직력이 약하거나 친노동자적인 주요 정당이 한 번도 정권을 잡아보지 못해 신조합주의의 기본 요건을 갖추지 못한 것으로 여겨지던 국가들에서도 최근 실행되고 있다. 이는 삼자협약과 교섭구조의 분권화가 공존할 수 있음을 보여준다. 예를 들어, 독일에서는 교섭구조의 분권화가 이루어지며 종업원평의회(Works Councils)의 역할이 강화되었는데, 평의회를 통해 사업장 노사관계를 안정시키며 네덜란드의 삼자협약을 본뜬 ‘일자리를 위한 동맹(Alliance for Work)’ 협약을 1998년 체결하였다.

1990년대의 조합주의 국가는 정책결정 과정에 다양한 사회적 파트너들을 참여시키고 있다. 특히 아일랜드의 사례가 대표적으로, 이 국

가는 1990년대 중반 이후부터 사회협약의 파트너를 전국여성협의회(National Women's Council of Ireland), 전국실업자조직(Irish National Organization for the Unemployed), 그리고 아일랜드 종교단체협의회(Council of the Religious in Ireland)에까지 확대하였다. 시민단체의 참여는 교통이나 연금 등 소비자와 일반시민 전체에 미칠 수 있는 정책 영역에서 문제해결 능력을 향상시켜 주었다.

또한 새로운 조합주의가 삼자협약을 통해 이루고자 하는 변화의 내용이 이전과는 달라졌다. 네덜란드에서처럼 일자리 창출을 위한 시도는 시간제 및 임시근로자의 증가를 통한 노동시장 유연화를 동반하여 이루어졌고, 또한 이전 형태의 조합주의국가에서는 거의 볼 수 없었던 참여적 작업장 혁신에 대한 노사정의 공동 노력도 보인다. 아일랜드의 경우, 사업장의 협력과 참여증진을 경제민주주의를 증진시키는 주요한 방법으로 평가했던 노동운동이 이런 변화를 주도하였으며, 사용자측 역시 이를 경쟁력 강화의 주요 수단으로 여기고 협력하였다.

삼자협약이 가져오는 결과는 이들 국가에서 대체로 긍정적인 것으로 나타났다. 이전에 많은 양의 공공부문의 부채와 고실업에 시달리던 아일랜드는 안정된 노사관계 속에 완전고용과 높은 경제성장률을 이룩하였다. 네덜란드도 특유의 제도화된 노사정 협의제도에 힘입어 노동시장의 유연성 증진을 통해 실업률을 급격히 낮추면서도 노동자의 복지 수준을 끌어올리고 유럽의 주요 경제대국으로 부상하였다. 공동정책협의를 통해 조율된 교섭구조를 유지한 국가들은 또한 그렇지 못한 국가들에 비해 노동운동이 경제세계화와 경쟁적 환경을 더 잘 이겨낸 것으로 나타났다. 그러나 아일랜드와 같은 성공적인 국가에서도 노동자 내부의 소득격차는 더욱 확대되는 경향이 있는 것으로 나타나, 삼자협약이 이 부분에서는 기대한 만큼의 성과를 얻지 못한 것으로 보인다.

그러나 파급력이 큰 산별협약을 체결해 온 대표적 국가인 독일에서조차 개별 기업 차원의 재량권을 인정해 주는 조항이 차지하는 비중이 점차 늘어나고 있는 등, 단체협약의 영향력은 점차 감소하고 있으며, 고용조건에 대한 구체적 내용에 대한 개별화(individualization) 역시

조사된 전 국가에서 발견되는 추세였다. 특히 시장주의의 대표적 국가인 미국, 일본, 호주 등에서 더 일반화된 이런 경향은 궁극적으로 노동운동의 힘을 약화시켜 조합주의가 필요로 하는 최소한도의 조직력과 대표성 유지에 악영향을 미치리라 예상된다.

단체교섭구조의 분권화가 이루어지는 방식은 매우 다양하였다. 유럽식의 조합주의를 오랜 기간 유지했던 호주는 1993년 신자유주의적 인 노동법 개정과 1996년 노동당의 패배를 거치며 급격하고 통제되지 않는 교섭구조의 분권화가 이루어져, 많은 노동자들의 교섭력이 약화되고 노동운동이 쇠퇴하였다. 그와는 반대로 대다수 유럽 국가들의 경우에는 분권화가 서서히 조율된 채 진행되었으며, 또한 우리나라의 사례처럼 노동운동이 금융위기 이후 기업별 노동조합주의의 약점을 산별노조의 건설로 극복하려 노력하는 과정에서 비록 일시적이거나 재집중화의 경향이 나타나는 경우도 있었다.

1990년대 신조합주의의 부활과 관련된 논의가 일관성 있게 보여주고 있는 사실은 조합주의적 정책협약이 새로운 경제환경이 제기한 도전을 잘 극복할 수 있는 여러 가지 혜택을 제공해줄 수 있다는 것이다. 이러한 고무적인 발견에 힘입어 많은 국가들이 이 삼자협의 체제의 도입을 실험한 바 있다. 최근 주요 국가들의 단체교섭구조의 변화와 삼자협약의 내용을 살펴본 이 비교 연구는, 한국과 같이 조합주의의 실행에 필요한 제도적 기반이 부족한 국가에서 삼자 협의주의의 실험이 어떤 현실적합성을 가지고 있는지 생각해볼 기회를 제공해 준다.<sup>11)</sup>

무엇보다도 새로운 조합주의가 의미 있는 결과를 얻기 위해서는 제도적인 선행조건들이 충족되어야 한다. 1990년대에 다시 부상한 새로운 조합주의가 중앙집중화된 노동운동구조를 더 이상 필요로 하지 않는 것은 사실이다. 그러나 삼자협의 구도에 참여하는 한, 우리나라의 노동운동은 내부 조직간의 의견수렴과 조율능력을 갖추고 있어야 한다. 국가가 노동시장과 노사관계를 규제하는 법규와 관행을 함께 기획

11) 이후 내용은 이주희·안성우(2002)의 결론 부분의 요약이다.

하도록 노동운동에게 기회를 제공하였을 때, 만일 노동운동이 내부 규제능력을 보유하고 있지 못하다면 합의를 이루려는 노력 없이 국가는 일방적인 행동을 취할 수 있고, 또 그러한 경우 약한 노동운동은 적절한 저항을 할 수 있는 능력을 키울 수 없기 때문이다.

만일 삼자협의제도가 조직력이 약한 사회적 파트너들로 인해 국가 주도적으로 확립되었다면 그 경우 삼자주의의 성공은 국가가 상반되는 파트너들의 이해관계를 얼마나 잘 조정하고 또 협의주의의 혜택을 그들에게 설득력 있게 제시할 수 있는가에 달려 있다. 노사정 삼자주의가 우리나라에서 정착하는 데 진통을 겪고 있는 가장 큰 이유 중의 하나는 실질적으로 노사정위원회를 탄생시킨 정부의 조율능력 부족이다. 사회적 파트너들이 어렵게 합의를 이룬 경우에도 국회에 법안을 상정하지 못한 경우가 종종 있었으며, 그런 경우 정부는 합의사항의 이행을 지연하거나 주요 현안에 관한 협의에 성의를 보이지 않음으로써 노사정위원회의 기능에 대한 신뢰를 저하시켰다. 물론 정부의 이러한 일방적인 태도는 노동자의 이해를 대표해줄 수 있는 정당을 한 번도 자기 편으로 가질 수 없었던 우리나라 노동운동의 한계에도 기인한다. 만일 국가가 약속한 바를 올바로 이행하지 못한다면, 노동운동은 삼자 협의주의의 구도를 거부하고 장외 투쟁을 더 매력적인 대안으로 생각할 수 있으며, 자본 역시 훨씬 더 유연하게 노사 양측의 단기적인 이해를 만족시킬 수 있는 미시조합주의의 실행을 선호할 수 있다.

새로운 조합주의가 가져올 결과물은 단순한 거시경제지표를 넘어서 기대치 않았던 부수적인 문제점들까지 총체적으로 파악되어야 한다. 1990년대의 사회협약들이 실행된 시기는 신자유주의적인 노동시장 개혁이 국제금융기구들에 의해 강력히 권장되던 시기인 만큼, 우리나라에서 체결된 협약도 가장 보호받지 못하는 약한 노동자집단에 많은 어려움을 일으키며 대규모의 비정규직을 양산시켰다. 만일 노동운동이 적절한 조직력과 정치력을 결여하면서 그렇게 갈등적인 정책협약에 참여하는 경우, 그런 참여로 인해 노동운동 내부의 갈등과 분열은 더 커질 수 있다.



그러나 노사정위 혹은 다른 비공식적인 사회적 대화 기구를 통한 국가 차원의 교섭채널 강화는 노사관계의 안정과 효율을 증진시키기 위해 매우 필요한 과정이다. 유럽의 선진국에서도 교섭구조는 점차 분권화된다 하더라도 국가 차원의 협약 체결과 사회적 대화의 중요성은 감소하지 않고 있다. EC의 한 최근 보고서(2002: 27)에서도 밝혀져 있는 바와 같이 국가수준 노사정 합의주의의 가장 큰 의의는 노사 모두 개별적인 이익 추구에 근거한 각자의 전략 내용을 좀더 공공의 이익에 부합하는 방향으로 다시 한번 생각할 수 있는 기회를 준다는 데 있다. 노사 모두 기업 차원의 단체교섭에서 보통 이루어지는 -사회 전체로 보아 부분적인- 노사의 이해를 크게 뛰어넘는 더 넓은 책임감과 함께 사회적 대화에 임해야 할 것이다.

## 제 5 장

### 결론 및 정책과제

이 장에서는 지금까지 살펴본 우리나라 산별교섭의 실태 및 외국사례에 대한 검토를 통해 우리나라에 정착 가능한 산별교섭의 상(像)과 그 조건을 충족시키기 위한 과제를 제시하는 것으로 결론을 대신한다.

현재와 같이 산별교섭에 참여하는 노사 조직의 포괄도나 집중 정도가 낮다면, 특히 사측의 조직 구성이 미미하다면 앞으로의 산별교섭은 확대된 기업별교섭과 유사한 형태로 진행될 수 있다. 이러한 형태의 산별교섭이 노사관계의 주요 행위자들에게 미치는 영향은 [그림 5-1]에 요약되어 있다.

산별노조가 기업별노조와 크게 차이나는 점은 산별노조는 해당 산업의 모든 노동자의 이해를 대표하려 노력해야 한다는 점이다. 그런 만큼 비정규직이나 영세사업장 근로자를 조합원으로 포괄하지 못하는 산별노조의 활동은 기존 기업별협약과 기업 지부의 영향력을 벗어나지 못하는 한계점을 가질 수 있다. 이러한 상태에서는 미조직노동자는 산별노조의 보호를 받기 힘들며, 산별노조가 교섭시 목표로 하는 기업 간 격차를 줄이기도 어렵다.

사용자 역시 단체행동의 능력이 있는 사용자단체를 구성하지 못한 채 산별 차원에서 조직적으로 대응하는 산별노조와 교섭을 계속하게 되면 이중교섭의 부담을 안고 사용자단체의 의제를 산별노조와 동등한 입장에서 교섭하기 어려워진다. 그렇다면 산별교섭의 부담이 없는

(그림 5-1) 확대된 기업별교섭으로서의 산별교섭의 결과

	근로자	사용자
조직여부	+ (조직노동자)	- (조직사용자)
부	- (미조직노동자)	+ (미조직사용자)

미조직사용자에 비해 불리한 위치에 있게 될 수밖에 없다.

이런 상황은 장기적으로 산별노조에게도 결코 유리하게 작용하지 않는다. 미조직사용자가 유리한 위치에 있는 한, 조직사용자(사업장에 산별노조가 조직되어 있는 사용자)는 지속적으로 노조를 회피하거나 약화시키려는 노력을 할 것이기 때문이다.

그렇다면, 어떤 산별교섭을 지향하는 것이 바람직하며, 또한 그것은 어떻게 정착 가능한가?

1. 보충협약을 통한 임금의 이중교섭은 임금수준을 기업 차원에 맞게 유연하게 적용하는 필수적인 기능이 있으므로 비효율적이라고만 하기는 어렵다.

단, 이 기능이 너무 강조되어 산별교섭에서는 최소한도의 임금 하한선만 정하고, 나머지는 모두 기업 차원에서 재교섭이 이루어진다면 기업 차원에서의 임금인상을 위한 파업이 기업별교섭 시와 마찬가지로 계속 발생할 수 있는 위험이 있다. 사용자는 산별교섭을 통해 임금과 근로조건 등 주요 규제가 동질화된다면 무노조 기업이나 지나치게 임금수준이 낮은 기업이 갖는 불공정한 이득을 경쟁요인에서 제거하고, 순수하게 기술과 경영혁신, 투자, 자원의 효율적 배분과 같은 노동 외적인 요인을 통한 보다 더 예측가능한 경쟁환경을 마련할 수 있음을 염두에 두어야 한다.

2. 산별 임금교섭이 기업별 차원에서의 산업평화를 가져오기 위해서는 기업별 보충교섭이 암묵적인 평화약정(peace obligation) 하에 실시되는 것이 바람직하다.

기업별 보충교섭이 일반화된 북유럽 산별교섭 실시 국가들의 특징은 산별협약의 효력이 인정되고 있는 상황에서는 이들 보충협약 체결을 위한 교섭이 평화약정 하에 실시된다는 점이다. 실제로 어느 정도의 산업평화가 기업별 수준에서 유지될 수 있는가는 각 국가의 노동운동의 정치적 분열 정도나 효율적인 중재기제의 존재 여부에 영향을 받는다. 물론 이들보다 더 안정적인 산업평화는 보충교섭을 종업원 평의회가 실시하거나 보충교섭이 이제까지 덜 일반화되어 있던 국가들에서 발견된다(Visser, 2002). 기업별 보충교섭이 평화롭게 이루어진다는 것은 산별노조의 역할과 위상이 그만큼 높다는 것을 반증한다.

우리나라와 같이 오랜 기업별교섭의 전통을 지니고 기업별 근로조건 격차가 큰 상황에서는 실질적으로 산별 조직화와 교섭이 상당히 진행된다고 하더라도 기업은 매우 중요한 교섭구조의 차원으로 남아 있을 것이다. 기업은 바로 이 차원에서의 교섭을 통해 경제환경 변화에 대한 보다 유연한 적응을 꾀할 수 있으며, 노동조합도 생산성 향상에 대한 보다 즉각적인 이득을 얻을 수 있다. 따라서 근로조건을 결정하는 주요 교섭은 산별 차원의 노사 대표를 통해 이루어지고, 기업 수준에서는 특수한 개별 기업의 사정에 맞는 유연한 조정을 협력적으로 이루어내는 것이 바람직할 것이다.

3. 산별교섭이 기업 차원의 산업평화를 이끌어내기 위해서는 산별노조의 결정을 소속 지부들이 존중하고 따를 수 있도록 교섭 권한이 집중되는 노동운동의 구조 확립이 필수적이다.

이것은 두 번째 논의와 연결하여 쉽게 이해할 수 있는 조건이다. 교섭 권한의 중앙집중은 위에서 논의한 평화약정조항의 존재 여부, 파업기금의 중앙집중화 정도 등의 요인과 높은 상관관계를 가지고 있다.

4. 산별교섭이 갈등적으로 진행되는 산업에서는 해당 산업의 분쟁을 최소화할 수 있는 ‘조정’기구의 제도화를 고려해 볼 필요가 있다.

산별교섭은 해당 산업의 노사 전체에 직·간접적인 영향을 미치고, 또 타산업 및 부문에 파급력이 클 수 있는 만큼 교섭의 구조와 내용에 어느 정도의 ‘공공성’이 포함될 수 있다. 매우 중앙집중화된 교섭구조를 1980년대 초반까지 유지하다가 1990년대 중반에 상대적으로 급격한 분권화를 경험한 스웨덴 금속산업의 사례가 이와 관련하여 주는 시사점이 크다. 금속노조 내 노동조합의 조율이 붕괴하면서 임금인상과 노사갈등에 부닥친 금속산업 사용자들은 1997년 산별협약을 체결하면서 교섭의 진행을 관장할 중립적인 의장과 4명의 공익 경제학자를 포함하는 부문별 경제위원회(Economic Council) 등 노사 합동으로 금속산업 내에 영구적인 사적 조정기제를 확립할 수 있는 기초를 마련하였다(Visser, 2002). 우리나라의 경우에도 산별교섭이 갈등적으로 원만하게 이루어지고 있지 않은 산업에서 교섭의 진행에 필요한 자료를 제공, 분석하고 중립적인 의견을 제시할 수 있는 교섭자문 혹은 조정기구의 설립을 고려해 볼 수 있을 것이다.

5. 산별교섭은 양적인 분배와 관련된 임금뿐 아니라 근로시간 감축을 통한 일자리 창출, 세계시장에서의 경쟁력 향상, 사회적 임금(social wage) 향상과 비정규직, 교육훈련, 임금직무구조 개편 등 질적인 문제까지 그 의제를 넓혀 가는 것이 전 세계적인 추세이다.

2004년 2월 노사정위원회는 “노조는 비정규직·중소기업 근로자에 비해 임금수준이 높은 부문에 대해 향후 2년간 임금안정에 협력, 기업은 투자확대 및 고용조정 최소화, 정부는 기업규제 완화 및 사회안정망 확충” 등을 내용으로 『일자리만들기 사회협약(안)』을 합의한 바 있다(노사정위원회 보도자료, 2004. 2. 8). 그러나 국가수준의 사회적 협약을 통해 노사관계 안정과 경제발전을 이룩한 대부분의 선진국에서는 바로 이러한 협약의 내용을 구체화하고, 그 이행을 담보할 수 있는 산별노조와 사용자단체가 있었음을 간과해서는 안 될 것이다. 실제로

이번 협약과 같이 '비정규직·중소기업 근로자에 비해 임금수준이 높은 부문'이 임금인상을 자제해야 한다고 모호하게 정의된 상태로는 구체적으로 어떤 기업의 근로자가 임금인상을 자제해야 하는지 불투명할 뿐 아니라 그 인상 자제노력을 통해 궁극적으로 발생할 새로운 일자리의 수와 비정규직 및 중소기업 근로자가 얻게 될 혜택과 격차 감소의 메커니즘을 상정하기 어렵다. 즉 일자리 협약과 같은 사회적 대화의 성공은 산별노조의 조율능력 없이 이루어지기 어렵다.

6. 산별노조가 이렇게 노동시장과 노사관계의 질적인 차원의 이슈들을 효과적으로 해결할 수 있기 위해서는 노동조합 조직률과 구성이 변화되어야 한다. 현재 대규모 기업별 지부의 조직률과 교섭력은 높으나, 비정규직과 영세중소규모 사업장의 조직률은 매우 낮다.

이 문제가 중요한 이유는 산업 전체의 노동력을 대표하는 조직으로서 산별노조가 존재할 수 없다면, 위에서 언급한 질적인 이슈들이 전체 노동력의 형평성 확보에 부합하는 방식으로 해결되기 어렵기 때문이다.

7. 이미 산별노조가 구성되어 교섭을 요구하고 있는 산업에서는 사용자 단체도 가능한 한 빨리 조직되어 산별교섭의 구조와 의제를 공동으로 결정하는 것이 교섭의 회피보다 더 나은 결과를 가져올 것이다.

사용자들 또한 산별 체제에 대한 수세적 반대보다는 보다 적극적으로 변화하는 교섭체계의 이점을 활용하려는 자세를 갖는 것이 중요하다. 임금체계나 고용 등 노동시장과 고용구조, 새로운 보상체계와 인적자원관리 등 고용과 기업 운영을 포괄하는 경제 변화에 대해 사용자단체와 산별노조가 기본적인 이해를 함께하면서 대안을 마련하여 노력한다면 노사 공동의 이익에 기여할 수 있는 단체협약안과 구조가 마련될 수 있다.

8. 산별 노사가 교섭구조의 안정을 위해 가장 시급하게 하여야 할 작업은 해당 산업의 특성과 격차가 고려된 합리적인 교섭단위의 마

련, 교섭수준간 협약 내용의 분장과 조정, 그리고 교섭의 원칙과 방법에 대한 기본적인 합의안 마련이다.

산별교섭 구조가 안정되기 위해서는 통일교섭의 틀과 내용, 지부에 위임하는 교섭 내용과 교섭권의 정도, 지부별 교섭 내용의 편차조율방안 등에 대한 깊이 있는 연구가 필요하다. 이런 역할 분담은 해당 산별 노사가 처한 노동시장 상황과 소속 기업들의 특성과 격차가 모두 고려되고 분석된 상태에서 기획되는 것이 바람직하다. 예를 들어, 금융노조는 상대적으로 포괄적인 산별 단체협약과 기업별 보충협약으로 이분화된 구조가 적합할지 모르나, 자동차부품이나 전자·전기 등 업종별 격차가 큰 금속산업이나 민간 및 공공, 그리고 대학병원으로 구분된 보건의료산업의 경우에는 거대 산별협약보다는 업종별 혹은 특성별로 분화된 협약안을 마련하는 것이 더 효율적인 교섭방안이 될 수 있다.

9. 정부는 적어도 과반수 이상의 기업과 근로자의 임금과 근로조건 결정에 영향을 미치고 있는 산별 단체협약의 효력확장 방안을 고려해 보아야 한다.

이것은 정부가 교섭구조를 특정한 방향으로 유도하는 것과는 차원이 다른 문제이다. 일단 과반수 이상의 근로자와 기업을 조직하고 있는 산별 노사가 협약을 체결하였다면 이미 산별교섭이 정착되었다고 판단할 수 있다. 효력 확장이 바람직한 이유는 그것이 노동비용을 주요 '경쟁력'의 요인에서 제거(taking wages out of competition)할 수 있기 때문이다. 만일 특정 산별협약에서 비정규직을 일정 비율 이하로 유지하기로 결정하였지만, 미조직사업장에서는 그것이 해당되지 않는다면 미조직사업장의 사용자는 조직사업장의 사용자에 비해 '부당한' 이득을 얻게 되고, 비록 미조직사업장이 기술력 등 다른 모든 면에서 경쟁력이 부족하더라도 시장에서의 생존이 더 용이해지는 결과를 가져올 수 있기 때문이다.

만일 법적으로 단체교섭 효력확장 조항을 단기간에 제정하기 어렵

다면, 적어도 ‘공공성’을 가진 대표적인 협약의 내용에 한정해서라도 행정적으로 해당 산업에 적용될 수 있는 직·간접적 방안을 마련하는 노력이 필요하다.

10. 산별교섭이 국가 전체 혹은 여타 산업에 좋지 않은 영향을 끼치며 해당 산업의 노사 이해의 확보에만 기여하지 않도록 하기 위해서는 단체교섭의 각 차원에서 수평적, 그리고 수직적 조율이 원활하게 이루어져야 한다.

만일 한 국가에 소수의 강력한 산별노조만 존재하고 나머지 부문은 미조직된 상태라면, 그 소수의 산별노조의 교섭은 일반적으로 해당 산업의 노사 이해대표에만 충실하게 되기 쉽다. 이와 관련하여 미국과 독일의 사례가 주는 시사점이 크다. 미국의 경우 상대적으로 높은 임금을 지급하였던 제조업 내 몇몇 산업, 예를 들어 자동차산업은 큰 내수시장을 기반으로 임금인상 비용의 일부를 소비자에게 전가하는 방식을 취해 왔다. 그와는 반대로 독일의 금속노조(IG Metall)는 금속부문의 높은 생산성에도 불구하고 전체 경제의 생산성을 고려한 임금인상을 주도하여 ‘실질적인 총연맹’과 같은 역할을 해 왔으며, 그 결과 독일은 상대적으로 평등한 임금수준을 유지하고 산업별 격차를 감소시킬 수 있었다. 그러나 이런 경우에도 독일의 경우처럼 만일 제조업과 서비스업 간의 생산성 격차가 매우 크다면, 이러한 평등주의적 교섭관행이 서비스업의 고용창출에 장애가 된다는 비판이 제기되기도 하였다.

이러한 산별교섭의 의도되지 않은 효과를 최소화하기 위해서는 노조 및 사용자단체 내부의 조정능력과 리더십, 산별(기업별)노조 사이의 조정능력, 노사단체간 조정능력, 국가적 차원의 사회적 대화 등 단체교섭의 각 차원마다 가능한 한 많은 조율기제가 존재하는 것이 바람직하다.



## 참고문헌

- 공광규(2004), 『금융노조 산별교섭의 경험과 문제점』, 금융노조 내부 자료.
- 공성길(2003), “은행 산별교섭의 현황”, 한국노동연구원, 『산별교섭에 대한 토론회 발표문』, 5월 21일 맨하탄호텔 스카이라움.
- 경총(2002), 『산업별 노조에 관한 연구』, 한국경영자총협회 부설 노동경제연구원 연구보고서.
- 금속노조(2003), 『2003년 사업보고』.
- 금융산업노조(2003), 『2003년도 임금 및 단체교섭 평가(안)』.
- 김삼수·노용진(2001), 『산업별노조로의 전환에 따른 단체교섭구조의 현황과 정책과제』, 국회 환경노동위원회 정책보고서.
- 김정환(1997), 『단체교섭실태에 관한 연구』, 정책연구, 한국노동연구원.
- 김태현(2002), 『산별노조운동의 현 단계』, 정책보고서, 한국노동연구원 (미간행).
- 민주노총(2000), 『민주노총 산별노조건설 전략』.
- \_\_\_\_\_ (2001), 『산별교섭 어떻게 할 것인가?』, 정책토론회 자료.
- 박덕제(1999), 『산업별 노조와 단체교섭: 외국의 사례와 시사점』, 한국노사관계학회, 『추계정책토론회 발표논문집』.
- 배무기(1996), 『한국노사관계의 개혁 - 대립에서 협력으로의 전환』, 경문사.
- 윤진호(1998), 『노동조합 조직체계의 동향과 정책과제』, 연구보고서, 한국노동연구원.
- 이승욱(2002), 『노조 조직형태 다양화에 따른 법적 쟁점과 과제: 산별노동조합운동을 중심으로』, 『국제노동기준과 한국의 노사관계』 KLI/ILO 주최 국제학술회의 발표문, 11월 29일.

- 이주호(2001), 『산별노조와 산별교섭으로 노사관계의 새로운 틀을 만  
들자』, 한국노동교육원, 『노동교육』, 제31호.
- \_\_\_\_\_ (2003), 『산별교섭·의료 공공성·무과업 - 보건의료노조 2003  
투쟁평가』, 『노동사회』, 11월호.
- 이주희·안성우(2002), 『경제세계화와 노사관계의 전환: ‘경쟁력 있는’  
조합주의는 가능한가?』, 이주희 편, 『21세기 한국노동운동의 현  
실과 전망』, 한울아카데미.
- 임영일(1998), 『산별노조 조직화의 쟁점과 과제』, 『산업노동연구』, 제4  
권 제2호.
- \_\_\_\_\_ (2000), 『노동체제 전환과 산별노조: 현황과 쟁점』, 『경제와 사  
회』, 제48호.
- 정일부(2004), 『산별협약모델 토론』, 금속노조 내부자료.
- Bosch, Gerhard(2001), “The Changing Nature of Bargaining  
Structure in Germany: Coordinated Decentralization,” in Katz  
et al. eds., *The Changing Nature of Labor Management  
Interactions and Tripartism*, KLI.
- Burgess, Peter(1996), *European Management Guides: Industrial  
Relations and Collective Bargaining*, Institute of Personnel  
and Development.
- Calmfors, Lars and John Driffill(1988), “Bargaining Structure,  
Corporatism, and Performance,” *Economic Policy*, 6, pp.13~  
61.
- European Commission(2002), “Report of the High Level Group on  
Industrial Relations and Change in the European Union.”
- Iversen, Torben(1998) “Wage Bargaining, Central Bank Indepen-  
dence and the Real Effects of Money,” *International  
Organization*, Summer.
- Jeong, Jooyeon(2001), “Pursuing Centralized Bargaining in an Era of  
Decentralization: A Progressive Union Goal in Korea from a

- Comparative Perspective,” *Industrial Relations Journal*, 32:1.
- Katz, Harry C.(2001), “Changes in the Nature of Labor-Management Interactions in the United States: the Spread of Coordination in an Uncoordinated System, in Katz *et al.* eds., *The Changing Nature of Labor Management Interactions and Tripartism*. KLI.
- Katz, Harry C. and Thomas A. Kochan(2000), *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, New York: Irwin-McGraw Hill Inc., second edition.
- Katz, Harry C., Wonduck Lee, and Joohee Lee(1994), *The New Structure of Labor Relations?: Tripartism and Decentralization*. Cornell University Press.
- Kochan, Thomas A.(1980), *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Kochan, Thomas A., Harry C. Katz, and Robert McKersie(1994), *The Transformation of American Industrial Relations*, Ithaca, New York: Cornell Univ. Press.
- Soskice, David(1990), “Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries,” *Oxford Review of Economic Policy*, 6:4.
- Traxler, Franz(1995), “From Demand-side to Supply-side Corporatism? Austria’s Labour Relations and Public Policy,” in Colin Crouch and Franz Traxler(eds.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Avebury, Ashgate Publishing Company.
- Visser, Jelle(2002), “Unions, Wage Bargaining and Coordination in European Labour Markets - The Past Twenty Years and the Near Future,” in Pochet, Philippeed., *Wage Policy in the Eurozone*. Brussels: Presses Interuniversitaires Europeennes.

## 〈부 록〉

### ◆ 금융산업노조 2003년도 단체협상 내용

1. 조합활동 강화 [제13조(조합원의 자격), 제20조(조합교육), 제21조(조합활동 강화), 제28조(상임간부에 대한 대우)]

제13조(조합원의 자격)

[기존]

제12조(조합원의 범위) 조합원의 범위는 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.

[개정]

제12조(조합원의 범위) 상동

제13조(조합원의 자격) 조합가입 대상자는 입사와 동시에 조합원이 된다. 단, 조합원의 자유로운 의사결정은 보장된다. (신설)

노동조합에서는 완벽한 유니언숍(union shop)을 요구한 반면, 사용자측에서는 조합 가입은 물론 탈퇴까지도 개별 직원의 자유로운 의사를 존중해야 한다며 유니언숍 제도에 반대하였다. “조합가입 대상자는 입사와 동시에 조합원이 된다”로 합의함으로써 불완전하지만 실질적인 유니언숍 제도를 도입하였다. 비정규직의 조합원 가입은 산별 규약 및 공동 단협과 지부의 보충협약 등을 고려하여 판단해야 한다.

제20조(조합교육)

[기존]

제18조(조합교육)

- ① 조합은 취업시간 중에 조합 주관의 노동교육을 실시하며, 사용자는 교육이 원활히 진행될 수 있도록 협조한다.

- ② 사용자는 조합 교육시 교육시설, 식비, 교통비를 조합에 제공 및 지급할 수 있다.
- ③ 조합은 사용자가 실시하는 신입직원 연수시 3시간 이내, 조합원에 대한 4일 이상 행(사)내 집합연수시 2시간 이내의 노동교육을 실시한다.
- ④ 기타 세부적인 사항은 노사가 별도 합의하여 정한다.

[현행]

제20조(조합교육)

- ①~③ 상동
- ④ 사용자는 노동조합의 지역별(서울, 도단위) 분회장 교육을 위하여 연간 2개 지역에 한하여 각 2일 이내를 부여한다. (신설)
- ⑤ 상동

현행 지부별 노동교육과는 별도로 산별노조의 권역별·지역별 분회장 교육을 위하여 연 2일 범위 내에서 산별 주관의 노동교육을 실시한다.

제21조(조합활동 강화)

[기존]

신설

[현행]

제21조(조합활동 강화) 사용자는 동등한 노사관계 정립을 위하여 조합활동 관련 기관장 표창 수상자에게 인사고과의 가점을 부여한다. (신설)

조합활동에 적극적인 조합원이 사용자측의 판단기준에 의해 불이익을 받지 않도록 방지하기 위해 신설한 조항이다. 조합원의 승진 등에 영향을 미치는 인사고과시에 조합활동 부분을 반영함으로써 조합원의 노동조합 활동 참여와 단결력을 강화할 수 있는 조항이다.

제28조(상임간부에 대한 대우)

[기존]

제25조(상임간부에 대한 대우) 조합 상임간부에 대한 대우는 다음 각 호의 1에 의한다.

1. 상임기간 중은 통상근무로 간주한다.
2. 상임에서 해임되었을 시는 원직에 복귀하며 그 직책, 직급에 관하여는 취업시의 동등자의 그것에 준하는 범위 내에서 사용자는 조합의 의견을 고려하여 결정한다.
3. 상임기간 중의 급여 및 승급 기타 제 대우는 일반종업원에 준한다.
4. 정당한 조합활동과 관련된 재해발생시 업무로 인한 직원재해 보상기준에 준하여 처리한다.
5. 노동조합 및 상급단체와 연합단체 파견자의 대우는 상임간부에 준한다.

[현행]

제28조(상임간부에 대한 대우)

1~5호 : 현행 유지

6. 상임에서 해임(임기만료)되었을 시는 일정 기간의 업무관련 교육기간을 둘 수 있으며, 세부적인 사항은 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다. (신설)

노동조합 간부는 수년간 현업을 떠나 있었던 만큼 전임에서 해임되어 현장으로 복귀할 경우 효율적인 업무 복귀를 위하여 일정 기간 업무관련 교육훈련기간을 받도록 조치한 조항이다.

제28조(조합재정자립기금 적립)

[기존]

제27조(조합재정자립기금 출연) 사용자는 2006년 이내에 조합의 재정자립기금 적립을 지원하기로 한다. 단, 재정자립기금의 규모 및 적립방법, 적립시기 등은 조합과 합의하여 시행하기로 한다.

[현행]

제30조(조합재정자립기금) 상동

별도합의서 2. 조합재정자립기금 적립을 위해 특별위원회를 구성하며 위원회 내에 T/F팀을 설치하여 계속 논의한다. 단, T/F팀 구성은 노사대표가 의논하여 정한다.

금융노조는 전임자 임금지급 금지가 법제화된 1997년 법개정 이후 조합재정자립기금의 출연을 꾸준히 요구하여 2000년 최초의 공동단협에서 노동조합재정자립기금 적립에 대한 원칙적인 합의를 이끌어내었다. 그러나 사용자측은 2006년까지 법 시행이 유보됨에 따라 재정자립기금 마련에 소극적이었다. 2003년 교섭에서도 이 문제는 해결되지 못하고 T/F팀을 구성하여 계속 논의하기로 하였다.

2. 조합원의 복리후생 증진 [제42조(가족간호휴직), 제57조(법정휴가), 제63조(안식년 휴가), 제74조(단체보험 가입), 제90조(사내근로복지기금 설치운영), 제102조(근속기간), 제105조(준정년퇴직자의 특별퇴직금), 제110조(종업원지주제)]

제42조(가족간호휴직)

[기존]

신설

[현행]

제42조(가족간호휴직)

- ① 사용자는 가족 중 질병, 사고 등으로 인해 가족을 간호할 필요가 발생한 직원이 가족간호휴직을 신청할 경우 1년의 한도 내에서 가족간호휴직을 유급으로 부여해야 한다.
- ② 기타 세부적인 사항은 사용자와 조합이 별도 정하는 바에 따른다. (신설)

맞벌이하는 직원 등이 가족 중에서 질병, 불의의 사고로 인하여 간병을 위해서 부득이 본인이 아니면 간호하기 힘든 경우 피치 못하게

직장을 잠시 휴직을 해야 할 상황에 직면할 수 있다. 이러한 때 1년 범위 내에서 휴직을 청해 마음 편하게 가족을 간호하는 제도이다. 간호 대상자의 범위, 휴직기간 및 횟수, 신청서류, 휴직사유 입증서류, 간호휴직 중 급여 등 세부적인 사항은 각 지부가 보충협약에서 정한다.

제57조(법정휴가)

[기존]

제51조(법정휴가)

- ① 사용자는 종업원에게 다음 각호의 1에 의한 법정휴가를 주어야 한다.
  - 1. 월차휴가 : 매 1월에 대하여 1일
  - 2. 연차휴가 : 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.
  - 3. 생리휴가 : 여자종업원에 대하여 월 1일(임신중인 여자종업원의 정기검진일 포함)
  - 4. 산전산후휴가 : 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.
- ② 전항 1, 2호의 휴가일수는 종업원의 자유의사에 따라 당해 연도 중에 한하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다.
- ③ 사용자는 업무형편상 종업원이 연월차휴가를 사용하지 못하였을 때에는 다음의 보상금을 지급한다.
  - 1. 연월차 휴가보상금(근속연수에 의한 연휴포함) : 매 일수에 대하여 8시간
  - 2. 매 시간에 대하여 통상임금의 83/100 이상을 가산한 금액

[현행]

제57조(법정휴가)

- ① 1~4. 현행 유지
  - 5. 산전후휴가 : 105일
- ② 현행 유지
- ③ 각 휴가의 사용은 2주 이상 연속해서 사용할 수 있다. (신설)
- ④ 현행 유지



## 제63조(안식년휴가)

[기존]

신설

[현행]

## 제63조(안식년휴가)

- ① 사용자는 종업원의 장기근속에 따른 안식년 휴가를 줄 수 있다.
- ② 안식년 휴가는 분할 또는 이월·적치하여 사용할 수 있다.
- ③ 안식년 휴가의 대상자, 부여일수 등 세부사항은 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.

일부 지부에서 운영하고 있는 장기근속자에 대한 안식년 휴가를 전 사업장에 도입한다. 현재 각 지부별로 당해 기간에 사용치 못한 안식년 휴가는 소멸되었으나, 사무소 형편상 사용하지 못한 안식년 휴가를 소멸시키지 않고 이월, 적치, 분할해서 사용할 수 있도록 합의한다. 각 지부에서는 보충협약에서 안식년 휴가 대상자, 부여일수 등 세부적 사항을 결정한다.

## 제74조(단체보험 가입)

[기존]

신설

[현행]

제74조(단체보험 가입) 사용자는 종업원의 근로복지를 향상하고 업무능률 및 생산성 향상을 도모하기 위하여 단체보험에 가입할 수 있다. 다만, 세부적인 사항은 사용자와 조합 간에 별도로 정한다.

조합원을 비롯한 직원이 직장생활 하는 동안 예기치 못한 사고 및 질병에 대비하여 단체로 보험에 가입하여 본인 및 가족의 경제적·정신적 부담을 경감시켜 마음 편히 직장생활 할 수 있도록 한다. 특히 사무직 노동자인 금융노동자들에게 산재 대상이 아닌 사고나 질병에 대하여도 보장받을 수 있는 보험이 있다는 심적 안정감을 부여한다.

제90조(사내근로복지기금 설치운영)

[기존]

제82조(사내근로복지기금 설치운영) 사용자는 종업원의 복지증진을 위하여 사내근로복지기금을 설치·운영한다. 다만, 세부사항은 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.

[현행]

제90조(사내근로복지기금 설치운영) 사용자는 종업원의 복지증진을 위하여 사내근로복지기금을 설치·운영하며, 매년 세전 순이익의 5%를 기준으로 사내근로복지기금으로 출연할 수 있다.

기업경영이나 소유와는 독립적인 제도로서 기업의 성과 중 일부를 출연하여 조성하도록 법제화된 기업복지 제도이다. 노동자의 주택구입 자금지원, 우리사주 구입자금 지원, 생활안정대부, 장학금 지원 등 다양하게 기업 내 노동자의 복지증진을 도모할 수 있다. 공동단협에 기금출연 기준을 명시함으로써 사업장(지부)에서 최저 기준으로 요구할 수 있는 효과가 있다.

제102조(근속기간)

[기존]

제94조(근속기간) 근속기간은 휴직기간 및 정직기간을 포함하여 입사한 날로부터 퇴직한 날까지의 기간을 말하며, 입사 전 균경력이 있는 종업원이 입사 후 20년 이상 재직한 경우에는 입사 전 균경력을 3년 범위 내에서 각 지부별로 합의하여 근속기간에 가산한다. (단, 퇴직금누진제 실시기관은 이의 적용에 관하여 별도로 합의하여 정한다.) 다만, 1년 미만 기간의 산출방법 등 세부사항은 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.

[현행]

제102조(근속기간) 근속기간은 휴직기간 및 정직기간을 포함하여 입사한 날로부터 퇴직한 날까지의 기간을 말하며, 입사 전 균경력이 있는 종업원이 입사 후 18년 이상 재직한 경우에는 입사전 균경력

을 3년 범위 내에서 각 지부별로 합의하여 근속기간에 가산한다. (단, 퇴직금누진제 실시기관은 이의 적용에 관하여 별도로 합의하여 정한다.) 다만, 1년 미만 기간의 산출방법 등 세부사항은 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.

입사 전 근경력자에 대한 차별대우를 없애고, 근경력 인정 최소기간을 축소한다. IMF 외환위기 이후 은행권 직원의 명예퇴직 등으로 평균 근속연수가 해마다 감소하고 있는 현실을 반영하여 기존 20년에서 18년으로 2년 축소한다. 근경력 인정 최소 근속기간을 축소함으로써 명예퇴직 등으로 해당 기간에 퇴직하는 종업원에게 불이익이 감소된다.

제105조(준정년퇴직자의 특별퇴직금)

[기존]

제97조(준정년퇴직자의 특별퇴직금) 만 20년 이상 근속하고 45세 이상인 자로서 정년에 달하기 이전에 의원퇴직하는 종업원에 대하여는 기준퇴직금 이외에 별도의 특별퇴직금을 지급할 수 있다. 다만, 세부사항에 대하여는 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.

[현행]

제105조(준정년퇴직자의 특별퇴직금) 만 15년 이상 근속하고 45세 이상인 자로서 정년에 달하기 이전에 의원퇴직하는 종업원에 대하여는 기준퇴직금 이외에 별도의 특별퇴직금을 지급할 수 있다. 다만, 세부사항에 대하여는 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.

장기근속자가 새로운 계획 하에 퇴직할 경우 특별퇴직금을 지급함으로써, 새로운 출발을 지원하고 조직의 이동을 통한 활력을 부여할 수 있는 제도이다. 현행 조건(근속기간 20년, 나이 45세)은 고졸사원보다는 대졸사원에게 상대적으로 불리한 측면이 있어 형평성을 제고하기 위하여 근속기간을 축소함으로써 중견직원(대졸입사자)의 상대적 불이익을 배제한다.

제110조(종업원지주제)

[기준]

2001년 별도합의서 : 종업원의 애사(행)심 고취 및 재산 증식을 위한 종업원지주제에 대하여 동 제도 법제화시 각 기관의 실정에 적합한 제도를 도입하도록 노력한다.

[현행]

제110조(종업원지주제)

- ① 사용자는 종업원지주제를 도입할 수 있다.
- ② 시행시 기타 세부사항은 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.

2001년 별도합의서에 종업원지주제 도입에 대한 근거를 마련하였고 동 제도가 법제화된 근로자복지기본법이 제정되었으나, 각 사업장에서 본격적인 논의가 없었다. 단협 본문에 종업원지주제를 도입할 수 있도록 명분화하여, 각 지부 보충협약에서 가능한 조직부터 동 제도 도입을 추진한다.

3. 양성평등 및 모성보호 [제36조(성차별 등 금지), 제37조(모성보호), 제38조(남녀기회균등 부여), 제43조(산전후 휴가 및 유사산 휴가), 제44조(육아휴직), 별도협약 직장보육시설]

제36조(성차별 등 금지)

[기준]

제33조(성차별 등 금지)

- ① 사용자는 성, 인종, 종교 등을 이유로 채용, 임금, 승진, 해고, 표창, 연수 등 직·간접적인 차별을 하여서는 안 된다.
- ② 전항에 의한 차별이 발생할 경우 사용자는 차별 해소를 위한 가시적인 조치를 취해야 한다.
- ③ 남녀고용평등법에 의해 차별을 해소하기 위한 적극적 우대조치는 차별로 보지 아니한다.

- ④ 사용자는 종업원의 직무배치에 있어 성역할을 고정화하지 않으며, 그 이행 여부를 지도·감독하여야 한다.

[현행]

제36조(성차별 등 금지)

- ①~③ 현행 유지
- ④ 사용자는 종업원의 직무배치에 있어 성역할을 고정화하지 않으며, 그 이행 여부를 지도·감독하고 사례 발견시 시정조치하여야 한다.

기존의 조항을 일부 개정하여 성차별 사례 발견시 시정조치토록 의무화하였다. 즉 기존에는 유무형의 성차별에 대하여 사용자측에 일방적인 지도와 감독을 요구하였으나, 현실적으로 특별한 실효성이 없었음을 고려하여, 그러한 행태에 대하여 지도·감독은 물론 사례 발견시 시정조치하도록 이중적으로 의무화한 것이다.

제37조(모성보호)

[기존]

제34조(모성보호)

- ① 사용자는 임신중인 여자 종업원의 요구가 있을 때는 본인의 의사를 감안하여 경미한 업무로 배치전환하여야 한다.
- ② 임신으로 인한 질병시(의사의 진단서 첨부) 본인이 요할 경우(산전후 휴가에 갈음하는 육아휴직 기간 포함)를 분할하여 사용할 수 있으며, 이 기간은 산전후 휴가(육아휴직) 기간에 산입한다.

일부 항을 신설하여 여성 근로자가 임신으로 인하여 승진, 인사고과, 경력, 유급휴가 등 인사상 불리한 처우를 할 수 없도록 명문화하였다.

제38조(남녀기회균등 부여)

[기존]

제35조(남녀기회균등 부여) 사용자는 채용, 승진, 교육에 있어서 여성

에게 균등한 기회가 부여되도록 여성할당 등을 실시하여야 한다.

[현행]

제38조(남녀기회균등 부여) 사용자는 채용, 승진, 교육에 있어서 여성에게 균등한 기회가 부여되도록 여성할당제를 실시하여야 한다. 단, 세부적인 사항은 노사가 별도 합의하여 정한다.

기존의 여성할당은 사용자측에서 단순히 인력운영 차원에서 이루어지고 있었던 것을 이제는 여성인력에 대한 기존의 누적적 차별을 해소하고 양성평등 실현을 위한 제도적 차원의 '여성할당'을 실시하고자 하는 것이다. '여성할당제'를 명문규정으로 제도화함으로써 각 사업장 별로 형편에 맞게 지부에서 여성할당을 실시토록 사용자와 추가 협상해야 한다.

제43조(산전후 휴가 및 유사산 휴가)

[기존]

보충협약

[현행]

제43조(산전후 휴가 및 유사산 휴가)

- ① 사용자는 임신중인 여성종업원에 대하여 105일의 산전후 휴가를 주어야 하며, 산후에 45일 이상이 보장되도록 하여야 한다.
- ② 산전후 휴가의 적용은 임신 4개월 이상의 분만을 말하며, 유산·사산·조산의 경우도 포함한다.
- ③ 임 신4개월 미만의 유산·사산·조산의 경우, 사용자는 7일 이내의 유사산 휴가를 부여할 수 있으며, 의사소견서 등 객관적 증빙자료에 의거 30일 이내의 특별휴가를 인정할 수 있다.
- ④ 사용자는 산전후 휴가 및 유사산 휴가의 사용을 이유로 인사상 불리한 처우를 할 수 없다.

산전후 휴가와 관련하여 기존의 지부는 보충협약에서 임신중인 여성근로자에 대하여 대개 90일의 산전후 휴가를 주고 있었다. 이것을 105일로 연장하고 산별 단협에 포함되도록 격상시킴으로써 모든 금융

여성노동자는 105일의 산전후 휴가를 사용할 수 있게 되었다. 특히 105일의 개념은 주 5일제 실시 등을 감안한 은행 영업일 기준으로 단순 월력으로는 5개월 초과하는 기간으로 모성보호 차원에서 다시 한번 여성계의 주목을 받을 만한 조치이다. 산전후 휴가나 유사산 휴가의 사용에 대한 인사상 불리한 처우금지, 산전후 휴가자의 적용시점, 산전후 휴가기간 및 육아휴직기간의 급여지급 등 세부적인 사항은 지부 보충협약에서 정하여야 한다.

#### 제44조(육아휴직)

##### [기존]

##### 보충협약

##### [현행]

#### 제44조(육아휴직)

- ① 사용자는 생후 2년 미만의 영아를 가진 남녀 직원이 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ② 육아휴직기간은 산전·산후 유급휴가기간을 포함하여 2년 이내로 하며, 이 기간은 근속기간에 포함한다.
- ③ 육아휴직 종료 후 연속하여 동일한 영아를 위한 가족간호휴직을 사용할 수 없다.
- ④ 사용자는 육아휴직기간 동안 받는 고용보험기금을 이유로 기존 임금을 삭감해서는 아니된다.
- ⑤ 사용자는 육아휴직 기간 만료 후 즉시 원직에 복직시켜야 하며 근로자에게 직무배치, 승진, 경력, 임금 등 불이익한 처우를 하지 않는다.
- ⑥ 기타 세부적인 사항은 사용자와 조합이 별도 정하는 바에 따른다.

현행 사업장별로 보충협약에서 운영되고 있는 육아휴직의 기간을 대폭 늘려 여성조합원이 어린 영아의 육아 문제로 인하여 직장생활에 지장이 없도록 하였다. 또한 고용보험기금의 육아보조비 등을 이유로 육아휴직기간의 급여 산정시 축소하지 못하도록 명문화하였다. 단,

2003년도 단협에서 간호휴직을 새롭게 도입하고, 육아휴직기간을 2년으로 늘리면서 양 제도를 악용하는 부분을 억제하자는 취지에서 연속 사용은 금지하였다. 육아휴직 대상 및 범위, 휴직기간 중 급여지급 등 세부적인 사항은 지부 보충협약에서 결정하여야 한다.

제42조(직장보육시설)

[기존]

제42조(직장보육시설) 사용자는 금융기관 공동으로 보육시설을 설치·운영하고, 시설의 설치 및 운영에 필요한 비용 전부를 부담하여야 한다. 단, 세부적인 사항은 노사가 별도 합의하여 정한다.

[현행]

별도합의 1. 직장보육시설의 설치·운영 여부는 노사 공동조사단 조사보고서 결과에 따른다.

여성근로자와 관련된 또 다른 성과는 금년도에 직장보육시설 설치에 대한 원칙적인 방향에 합의하였다는 것이다. 관련법에 의해 일정 규모 이상의 사업장은 직장보육시설을 설치해야 함에도 불구하고 그동안 각 사업장별 분산 추진으로 인하여 실패한 경험이 있었다. 이러한 경험을 바탕으로 2003년도 단협에서는 금융권 공동으로 직장보육시설을 설치하여 운영할 수 있도록 사전 수요와 운영에 따른 제반여건을 준비하기로 한 것이다.

4. 조합원 고용안정 증진 [제15조(균등처우), 제45(해고의 제한), 제47조(인사소명권), 고용안정에관한협약 제5조(인수, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱시 고용승계)]

제14조(균등처우)

[기존]

[현행]

제14조(균등처우) 사용자는 근로자에 대하여 성별, 혼인 여부, 국적,



신앙, 신체장애, 사회적 신분을 이유로 노동조건에 대한 차별적 처우를 할 수 없다. (신설)

종업원의 채용시 고용형태(정규직과 비정규직, 정규직 내의 남녀의 차별 등)에 따른 사측의 차별을 방지하고자 한다. 사측은 현행 근기법 제5조(균등처우)에 기초한 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”를 주장하며, ‘고용형태’는 절대 수용할 수 없다는 입장이었다. 노조에서는 ‘고용형태’를 삭제하는 조건으로 ‘연령’을 추가하여 나이에 따른 차별적 조치를 금지할 것을 요구하며, 협상을 진행하였다.

제45조(해고의 제한)

[기존]

제39조(해고의 제한)

- ① 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 경우 이외에는 종업원을 해고하지 못한다.
1. 형사상의 범죄로 금고 이상 유죄의 확정판결을 받았을 때(선고유예 제외). 다만, 조합원이 정당한 조합활동으로 인하여 집행유예 이하의 처분을 받은 자, 교통사고로 인한 형사상 범죄인 경우로서 집행유예 이하의 처분을 받은 자 및 업무수행중 자가운전에 따른 교통사고(교통사고처리특례법 제3조 제2항 단서조항 해당 교통사고 제외)로 형을 받은 자는 제외한다.
  2. 금치산 또는 한정치산 선고를 받았을 때
  3. 파산선고를 받았을 때
  4. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈되었을 때
  5. 업무상 중대한 고의, 과실 또는 복무규정 위배로 인하여 인사위원회의 결의에 의할 때
  6. 본 협약 제40조(인원정리)에 의하여 조합과 합의된 자

7. 기타 사용자와 조합 간에 따로 정함이 있는 경우

- ② 전항에 불구하고 법원의 확정판결 또는 구제신청을 하여 중앙노동위원회의 구제명령이 확정된 경우에는 즉시 복직시키고 해고기간 동안은 통상근무로 간주하여 급여를 지급하고 인사상의 불이익을 줄 수 없다.

[현행]

제45조(해고의 제한)

상동

4호 삭제

기존 조항에서 노동조합은 조합원이 조합활동으로 인하여 형을 받을 경우 해고를 제한하려 하였으나 사용자가 반대하였다. 다만, 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈되었을 때 해고를 하도록 하는 조항은 폐지하였다.

제47조(인사소명권)

[기존]

제41조(인사소명권)

- ① 사용자는 조합원을 면직, 정직, 감봉, 견책, 기타 징계하고자 할 때에는 인사위원회의 결의를 거쳐야 함은 물론 인사위원회 개최 전에 징계사유 및 개최 일시·장소를 서면으로 당사자 및 조합에 통보하여야 한다.
- ② 본인 또는 조합의 요구가 있을 때에는 사용자는 일정한 기간을 정하여 서면 또는 구두로 소명할 기회를 준다.
- ③ 징계를 받은 자는 2주 이내에 재심을 요청할 수 있다.
- ④ 재심에 의한 징계처분 변경의 효력은 원징계 처분일에 소급하여 적용한다.

[현행]

제47조(인사소명권)

- ① 사용자는 조합원을 면직, 정직, 감봉, 견책, 기타 징계하고자 할

때에는 인사위원회의 결의를 거쳐야 함은 물론 인사위원회 개최 5일 전까지 징계사유 및 개최 일시·장소를 서면으로 당사자 및 조합에 통보하여야 한다.

② ~ ④ 상동

⑤ 기타 세부적인 사항은 사용자와 조합이 별도 정하는 바에 따른다.

기존에는 조합원을 면직, 정직, 감봉, 견책, 기타 징계하고자 할 경우 인사위원회의 결의를 거쳐야 함은 물론 인사위원회 개최 전에 징계사유 및 개최 일시와 장소를 서면으로 당사자와 조합에 통보하도록 하였으나, 통보한 시간이 촉박하여 징계 대상 조합원이 소명할 수 있는 충분한 여건이 부족하여 불이익을 받지 않도록 하고자 하였다. 인사위원회 개최 5일 전까지는 징계사유 및 개최 일시 및 장소를 서면으로 당사자 및 조합에 통보하게 하여 사용자의 징계권에 대한 남용을 방지하였다. 단, 노동조합에서 충분히 인정할 수 있는 비도덕적인 사고 등에 대하여는 통보 기일을 조정할 수 있도록 하는 등 기타 세부적인 사항은 지부 노사가 결정하도록 한다.

고용안정예관한협약(제5조(인수, 합병, 양도시 고용승계))

[기존]

제5조(인수, 합병, 양도시 고용승계) 경영상의 이유로 사업장이 인수, 합병, 양도될 경우 사용자는 종업원의 고용승계를 보장하도록 최대한 노력하며, 그 구체적 사항에 대하여는 조합과 협의하여야 한다.

[현행]

제5조(인수, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱시 고용승계) 경영상의 이유로 사업장이 인수, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱될 경우 사용자는 종업원의 고용승계를 보장하도록 최대한 노력하며, 그 구체적 사항에 대하여는 조합과 협의하여야 한다.

기존의 ‘인수, 합병, 양도시 고용승계’ 조항을 ‘인수, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱시 고용승계’로 고용안정 범위를 확대한다. 그 구체적 사항에 대하여는 조합과 협의하도록 한다.

5. 경영참가회사발전협의회에관한협약 [제4조(경영설명회)]

[기준]

제4조(경영설명회) 사용자는 다음 각호의 사항을 분기별로 성실하게 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 경영계획 및 실적에 관한 사항
3. 경제적·재정적 사항(재무구조, 자산운용 및 무수익성 자산현황, 경영수지 등)
4. 인력수급 계획에 관한 사항
5. 기타 근로자위원이 요청하는 사항

[현행]

제4조(경영설명회) 사용자는 다음 각호의 사항을 분기별로 성실하게 설명하여야 한다. 단, 조합 요청시 사용자는 즉시 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 경영계획 및 실적에 관한 사항
3. 경제적·재정적 사항(재무구조, 자산운용 및 무수익성 자산현황, 경영수지 등)
4. 인력수급 계획에 관한 사항
5. 기타 근로자위원이 요청하는 사항

기존의 '경영설명회' 조항 내용은 경영계획 전반에 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 경영계획 및 실적에 관한 사항, 경제적·재정적 사항(재무구조, 자산운용 및 무수익성 자산현황, 경영수지 등), 인력수급 계획에 관한 사항, 기타 근로자위원이 요청하는 사항에 대하여 사용자가 성실하게 설명하도록 하였다. 그런데 이번 단협에서는 이러한 기존 사항에 대하여 조합 요청시 사용자는 즉시 설명하도록 하여, 실질적으로 노동조합에서 종업원에 큰 영향을 미칠 수 있는 중대한 사안 등을 접수했을 때 즉시 경영설명회를 개최하여 진상 파악 등 사전 준비에 도움을 얻을 수 있도록 개정하였다.

## 6. 비정규직 처우개선

비정규직 관련 별도합의서

[기준]

제31조(비정규직 채용 등)

- ① 비정규직의 범위, 인원수 또는 정규직원 대 비정규직원의 비율은 각 사업장 노사가 정한 바에 따른다.
- ② 비정규직원의 담당업무 변경시에는 조합의 합의를 득하여야 한다.

<2001년도 별도합의서>

1. 비정규직의 합리적 운영에 대한 필요성을 공감하며, 사회적 합의 기구인 노사정위원회 『비정규직 노동자특별위원회』의 논의 결과를 반영토록 노력한다.

[현행]

제34조(비정규직 채용 등)

- ① 비정규직의 범위, 인원수 또는 정규직원 대 비정규직원의 비율은 각 사업장 노사가 정한 바에 따른다.
- ② 비정규직원의 담당업무 변경시에는 조합의 합의를 득하여야 한다.

<2003년도 별도합의서>

31개 금융기관과 전국금융산업노동조합 및 산하 지부는 무분별한 비정규직의 확산을 자제하고 비정규직 처우개선에 노사공동의 노력을 하기로 한다

임시직, 계약직, 시간제 등 비정규 고용의 제한을 위한 조항 개정을 요구하였으나 사용자측의 반대로 별도 합의 선언하는 수준에서 합의 하였다.

## 7. 사회적 책무

제117조(사회적 책무)

[기준]

제108조(사회적 책무) 사용자와 조합은 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여하여야 한다.

[현행]

제117조(사회적 책무)

- ① 사용자와 조합은 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여하여야 한다.
- ② 사용자는 사회복지단체에 기부하는 각종 기부금품 중 적정 규모를 노동조합이 운영하는 사회복지법인에 지정하여 기탁할 수 있다.

<별도합의서>

3. 세부적인 사항은 노사공동 TF팀을 구성하여 논의한다.

기존의 사회적 책무조항은 사용자와 조합은 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여하여야 한다는 선언적 조항이었지만, 2003년 단협에서는 그 내용을 구체화하였다. 별도협약에 사회적 책무 조항과 관련하여 노사공동 태스크포스팀을 설치하여 계속 논의하기로 한다.

## ◆ 금속노조 2003년도 기본협약 노조요구안 및 합의 내용

### 1. 기본협약

#### 가) 전 문

전국민주노동조합총연맹 전국금속산업노동조합연맹 전국금속노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 금속산업 사용자단체(혹은 연서명 사용자, 이하 '금속노조 관계사용자'라 한다)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 금속산업과 소속한 기업들 및 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며, 상호 성실히 준수·이행할 것을 약속한다.

나) 협약의 적용과 사용자단체의 구성

- ① 본 협약은 조합과 금속노조 관계사용자들이 맺은 기본협약으로서 조합에 가입되어 있는 사업장의 노동자를 적용 범위로 하며 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약 및 사업장 단체협약에 우선한다. 다만, 사업장단체에 이미 확보되었거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존 노동조건을 저하시킬 수 없다.
- ② 금속노조 관계사용자는 조속한 시일 내에 사용자단체를 구성하기 위해 노력한다. 이를 위해 금속노조 관계사용자는 조합과 집단교섭에 적극 임하는 가운데, 2002년 10월부터 사용자단체 준비를 위한 실무위원회를 조합과 함께 구성한다.
- ③ 실무위원회는 사용자단체의 구성과 산별교섭 추진방안, 고용안정위원회 및 임금체계개편위원회 구성·운영 방안들을 논의한다.

다) 유일교섭단체

금속노조 관계사용자는 조합이 소속 사업장의 조합원을 대표하여 임금·노동조건·조합활동 권리와 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고, 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 다만, 교섭권을 위임할 때는 그러하지 아니한다.

라) 협약의 유효기간

기본협약의 유효기간은 체결일로부터 2004년 3월 31일까지로 하며 이후에는 1년을 유효기간으로 한다.

마) 조합비 등 일괄공제

금속노조 관계사용자는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료일 다음 날까지 공제명세서와 함께 조합에 인도하고, 동 일이 휴일일 때는 그 다음 날까지 인도한다.

바) 협약의 자동연장

본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신체결시까지 본 협약의 효력은 지속된다.

2. 조합통일요구

가) 주 40시간·주 5일 근무제

[노동시간]

- ① 1일 8시간 1주 40시간을 기준노동시간으로 하며, 1주 5일 근무를 기본으로 한다.
- ② 근무시간 및 이와 연동된 사항에 대해서는 현대 등 대기업 시행 방안을 참조하며, 노사간 합의 없이는 기존 임금을 저하하지 아니한다.
- ③ 주40시간 실시는 2003년 단협갱신 사업장 및 자동차부품사는 2003년 10월부터 실시하되, 현행 주 44시간인 사업장은 6개월간 주 42시간을 시행한 후 실시한다. 2004년 단협 갱신 사업장은 2004년 7월부터 실시한다.
- ④ 법정관리·워크아웃·화의, 종업원 50명 미만 및 자동차부품 2차벤더(전진산업, 일진금속) 사업장은 2005년 안으로 실시하며, 구체적인 실시 시기는 지부교섭에서 결정한다.

금속노조 요구안

[노동시간]

- ① (기준노동시간) 1일 8시간 1주 40시간을 기준노동시간으로 한다.
- ② (근무일) 1주 5일 근무를 기본으로 한다
- ③ (임금저하 불가) 회사는 기준노동시간 단축을 이유로 조합원의 임금총액을 저하할 수 없다.
- ④ 회사는 구조조정시 노동시간 단축을 통한 고용유지와 고용창출 의무를 지닌다.



## 나) 비정규직 보호

## [임시직의 정규직화]

- ① 임시직의 고용기간은 3개월을 초과할 수 없으며, 다만 부득이한 경우 사전에 조합과 합의하여 연장할 수 있다. 또한 계절적 업무의 경우 예외로 한다.
- ② 임시직 근무자가 있는 부서에서는 인원보충시, 결격사유가 없는 한 임시직 근무자를 우선적으로 채용한다.
- ③ 임시직에서 정규직으로 채용할 경우 임시직 근무기간을 수습기간에 포함한다.

## [사내하청 노동자의 처우개선]

- ① 회사는 사내하청 노동자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다.
- ② 회사는 사내 협력업체가 근기법, 산안법, 산재보상법, 기타 노동관계법을 위반치 않도록 지도 감독한다.
- ③ 사내하청 노동자의 퇴직금, 연월차, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일 등은 노동관계법에 따르도록 한다.
- ④ 회사는 사내하청 노동자에게 동일한 작업복이 지급되도록 하고, 복지후생 시설을 공동으로 사용하도록 한다.

## 금속노조 요구안

## [임시직의 정규직화]

- ① 임시직의 일용기간은 3개월 이내로 하며, 그 기간이 경과하면 자동으로 정식 직원이 된다. 또한, 동일 업무에 반복적으로 임시직을 사용하는 경우 정규직으로 전환한다.
- ② (정규직 전환시 수습기간) 임시직에서 정규직으로 전환할 경우 임시직 근무기간을 수습기간에 포함한다.
- ③ (인원보충) 임시직 근무자가 있는 부서에서는 인원보충시, 결격사유가 없는 한 임시근무자를 우선적으로 채용한다.
- ④ (시간제 노동) 시간제 노동은 자발적 선택에 의해 이루어져야 하며, 본인과 노동조합이 정규직으로 전환 요구하면 정규직으로

전환해야 한다.

[사내하청 노동자의 처우개선]

- ① 회사는 사내하청 노동자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다. 또한 노조 가입·활동을 이유로 한 하청업체의 계약해지는 부당노동행위로 간주하고 고용을 승계한다.
- ② 회사는 사내 협력업체가 근기법, 산안법, 산재보상법, 기타 법 위반시 7일 시정 기간을 주고 시정하지 않으면 계약 파기와 직영으로 채용한다.
- ③ 사내하청 노동자는 퇴직금, 연월차, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일, 경조휴가, 특별휴가에 있어 정규직과 동일한 노동조건을 대우받는다.
- ④ 회사는 사업장 내의 모든 노동자에게 동일한 작업복 지급, 복지 시설을 공동으로 사용하도록 보장한다.
- ⑤ 각종 선물 지급시 사내하청 노동자에게도 동일하게 적용한다.

[외주 또는 하도급]

- ① 회사는 정규직의 업무를 파견·용역으로 대체해서는 안 되며, 불법파견을 근절하기 위해 생산라인의 하도급을 금지하고 정규직으로 채용한다.
- ② 신규 채용시 해당 사내하청 노동자와 사업장 내 비정규직 노동자를 우선 채용한다.
- ③ 불법파견이 확인되었을 경우, 불법 파견업체와 계약을 해지하고 불법파견 노동자는 정규직으로 고용한다.
- ④ 회사는 경영상의 부득이한 사유로 일부 부서나 생산물량을 외주 또는 하도급으로 전환하고자 할 때에는 6개월 전에 조합에 통보하고 조합과 합의 하에 이를 추진한다.

다) 근골격계 대책

[사내하청 노동자의 산업안전보건]

- ① 회사는 사내하청업체 노동자들의 재해예방과 산업안전관리를 위

해 해당 업체별로 제반 예방활동에 대한 업무지도와 확인감독을 실시하며, 산업안전보건법 제31조에 의한 교육이 실시되도록 한다.

- ② 회사는 사내하청업체의 작업환경 측정 및 사용 기계장비에 대한 안전점검을 정기적으로 지도 감독한다.
- ③ 회사는 사내하청업체에서 발생한 안전사고를 분석하여 안전교육 미실시, 안전관리 미비, 안전장구 미지급으로 인한 사고와 산재사고 다발업체에 대하여 재발방지를 위한 제반 조치를 취한다.
- ④ 회사는 사내하청 노동자의 건강관리를 위하여 해당 업체의 건강진단 실시 여부를 점검한다.

**[근골격계질환 예방대책 마련]**

- ① 노사는 근골격계 예방과 사후관리에 대한 사항은 사업장 산업안전보건위원회에서 다루며 다음 사항을 포함한다.
  - 근골격계질환 공동대책위원회와 부서별 실행위원회의 설치·운영 사항
  - 근골격계질환 예방과 관리계획 수립에 관한 사항
  - 위험요인 평가 및 관리에 관한 사항
  - 질환 호소자의 증상조사 및 질환자의 치료와 산재 처리에 관한 사항
  - 근골격계질환 관련 교육에 관한 사항
  - 기타 당해 사업장의 근골격계질환 예방 및 관리에 관한 사항
- ② 회사는 근골격계질환 예방관리를 위해 관련 법규와 고시를 준수한다.
- ③ 노사는 필요시 노사합의로 외부 유자격 전문가(의사, 교수 등)의 조언을 받을 수 있다.

**[산재은폐 방지]**

- ① 업무상 재해가 발생했을 경우, 필요한 제반 응급조치를 취한 후 조합에 통보한다.

금속노조 요구안

[사내하청 노동자의 산업안전보건]

- ① 회사는 사내협력업체 및 용역업체 노동자들의 재해예방과 산업 안전관리를 위해 만전을 기하며 산업안전보건법 제31조에 의거, 교육을 실시한다.
- ② 회사는 사내 하도급업체의 작업환경 측정 및 사용 기계장비에 대한 안전점검을 정기적으로 시행하며, 노동조합이 참여한다.
- ③ 회사는 협력업체에서 발생한 안전사고를 분석하여 안전교육 미 실시, 안전관리 미비, 안전장구 미지급으로 인한 사고와 산재사고 다발업체에 대해 하도급 계약해지 등 강력한 조치를 취하여 실질적인 산재예방이 될 수 있도록 특별 관리한다.
- ④ 회사는 사내하청 노동자의 건강관리를 위해 업체의 건강진단 실시 여부를 점검하고 특수건강검진 비용을 지원한다.

[근골격계질환 예방대책 마련]

- ① 회사는 근골격계질환의 예방과 사후관리를 위해 노사가 동등하게 참여하고 결정하는 근골격계질환 공동대책위원회(개선위원회)와 부서 실행위원회를 설치·운영한다. 다만, 노사가 합의할 경우 사업장 산업안전보건위원회로 대체 가능하다.
- ② 회사는 근골격계질환 예방관리를 위해 관련 법규와 고시를 준수하며 다음 각호의 사항에 대해 위원회를 통해 논의 결정한다. (근골격계질환 예방과 관리계획 수립에 관한 사항, 증상 조사 및 건강영향 평가에 관한 사항, 질환 호소자 및 질환자의 치료 및 재활 사후관리에 관한 사항, 근골격계질환 관련 교육에 관한 사항, 질환자 발생 작업 및 대상 위험작업에 대한 작업환경 노동조건 개선에 관한 사항, 기타 당해 사업장의 근골격계질환 예방관리에 관한 사항)
- ③ 위원회 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.
- ④ 노사와 위원회는 외부 전문가의 조언을 받을 수 있고, 이를 작업환경개선 및 사후관리에 반영한다.

[산재은폐 방지]

- ① 업무상 재해가 발생했을 경우 산업안전보건법 시행규칙 제4조에 의한 산재처리를 하지 않은 경우 관련자를 전원 징계한다. 다만, 관리자에 의해 은폐될 경우 재해자는 제외한다.
- ② 산업안전보건 관련 징계는 산업안전보건위원회에서 한다.

라) 조합활동 보장

[대의원 활동시간]

금속노조 대의원(본조·지부)의 활동시간은 월 5시간(연간 60시간)을 유급으로 보장한다.

[중앙위원 활동시간]

금속노조의 선출직 중앙위원에 대해 다음과 같이 유급 활동시간을 부여한다.

- ① 금속노조 위원장 명의의 중앙위원회 소집 공문에 따른 회의시간
- ② 금속노조 지부장 명의의 소집공문에 따른 지부운영위원회의, 지부대의원회의 참석시간

[열람·복사 편의와 자료 제공]

- ① 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 회사의 제 규정·규칙을 공시하여야 한다.
- ② 회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항(인사방침, 인력수급 계획, 모집 및 훈련), 노동안전에 관한 사항, 복리후생에 관한 사항, 재무제표 등 경영실적과 경영계획에 관한 사항, 회사의 재무구조 일반적인 사항, 기타 조합활동에 필요한 제반 문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사에 협조하여야 한다. 다만, 조합은 회사가 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다.

[조합전임]

회사는 조합원의 직접선거에 의해서 선출된 금속노조 임원 또는 지부 임원의 전임을 사업단체협약에 규정된 대로 인정한다.

[전임자의 처우]

- ① 회사는 조합 전임자의 전임 기간을 근무한 것으로 인정한다.
- ② 회사는 전임자의 전임 해제시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때는 본인의 의견을 존중하여 유사직으로 발령한다.

금속노조 요구안

[대의원 활동시간]

- ① 금속노조 대의원의 활동시간을 다음과 같이 보장한다.
  - 1. 금속노조 위원장 명의의 전국대의원대회 소집공고에 의한 소집기간을 유급으로 보장한다.
  - 2. 금속노조 전국대의원대회 준비를 위한 간담회시 금속노조 위원장 명의의 공문에 의한 소집기간을 유급으로 보장한다.
- ② 금속노조 지부대의원 활동시간을 다음과 같이 보장한다.
  - 1. 금속노조 위원장 또는 해당 지부장 명의의 대의원대회 소집공고에 의한 소집기간을 유급으로 보장한다.
  - 2. 금속노조 전국대의원대회 준비를 위한 지부대의원 간담회시 금속노조 위원장 또는 해당 지부장 명의의 공문에 의한 소집기간을 유급으로 보장한다.

[중앙위원 활동시간]

금속노조의 선출직 중앙위원에 대해 다음과 같이 유급 활동시간을 부여한다.

- ① 금속노조 위원장 명의의 중앙위원회 소집공문에 따른 회의시간
- ② 금속노조 지부장 명의의 소집공문에 따른 지부운영위원회, 지부대의원회의 참석시간

[열람·복사 편의와 자료제공]

- ① 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 회사의 제 규정·규칙을 공시하여야 한다.
- ② 회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 투자계획서 및 회사의 경제·재정 현황, 기

타 조합활동에 필요한 제반 문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사를 협조하여야 한다. 다만, 조합은 회사가 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다.

- ③ 회사는 조합의 요청이 있을 시 임금과 노동조건에 관한 사항, 노동안전에 관한 사항, 복리후생에 관한 사항은 조합으로 직접 자료를 제공한다.

#### [조합전임]

회사는 금속노조 임원 또는 지부임원 및 간부로 선출된 조합원이 조합활동에 전임함을 인정하며, 전임자에 대한 대체전임도 인정한다. 또한 조합의 임원, 간부 또는 조합원이 금속노조의 상급단체의 전임에 피선되거나 피임되었을 때 추가로 전임을 인정한다.

#### [전임자의 처우]

- ① 회사는 조합전임자의 전임기간을 근무한 것으로 인정하며, 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.
- ② [조합전임]에서 규정하고 있는 전임자에 대해서는 회사의 출퇴근 규정이 적용되지 아니하며 조합이 자율적으로 정하는 바에 따라 직무를 수행한다.
- ③ 회사는 전임자의 전임 해제시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 인해 그것이 불가능할 때에는 본인과의 합의 아래 원직과 대등하거나 그 이상의 지위에 승급을 감안하여 복귀시킨다.
- ④ 회사는 전임자의 자유로운 회사 출입과 현장 출입을 보장한다.
- ⑤ 회사는 전임자 임금으로 지회의 전임자 처우에 준하여 지급한다.
- ⑥ 회사는 전임자가 조합활동 과정에서 재해를 당했으나 산재 인정을 받지 못한 경우 업무상 재해보장과 동등한 보상을 해야 한다.

#### 〈부속 합의서〉

1. 근로시간 단축과 관련하여 자동차부품사업장의 경우 실시시기에 대해서는 완성차업체를 참조한다. (현대, 기아 기준)

2. 주40시간 근무제 시행에 따른 생산량 문제를 해결하기 위하여 노사합동으로 노력하며, 주거래 업체의 근무 토요일은 전원 근무할 수 있도록 조합에서 적극 협조한다.
3. 기 사업장 단협으로 결정된 사항과 관행이 본 합의를 상회하는 경우에는 그에 따른다.
4. 2004년 중앙교섭을 실시하되 세부사항은 전국노사실무위원회에서 다룬다.
5. 2003년 사업장단협이 이미 합의된 사업장(경기 삼남전자)의 주5일제 실시 시기는 2004년 7월로 한다.

◆ 보건의료노조 2003년도 노사공동성명서

[2003년 산별집단교섭 노사공동성명서]

전국보건의료산업노동조합과 병원은 국민의 건강권 실현을 위한 의료제도 개혁과 병원 노사관계 발전을 위해 아래와 같이 합의하고 성실히 이행한다.

1. 2003년 10월부터 2004년 산별교섭 진행을 위해 노사 대표는 산별교섭 추진 방식 등에 대해 본격적인 논의를 시작한다.
2. 상기의 논의를 위해 보건의료노조에 가입된 병원들은 2003년 9월 까지 병원측 대표 구성을 진행한다.

2003년 6월 10일 산별집단 상견례 참석 병원 노사 일동



### ◆ 유럽의 단체교섭체제

〈부표 1〉 유럽의 단체교섭체제 개관

국가	노조 조직률	단체교섭 적용범위 (확장여부)	교섭단위 추세	교섭의 조정 국가의 역할
오스트리아	45	95+ 확장가능	산별교섭(때때로 다산업 국가수준의 교섭 실시). 임금 이외의 이슈는 노동자평의회에서 교섭가능	물가와 임금에 대한 삼자협약 실시
벨기에	55	90 확장가능	산별교섭. 그러나 기업차원의 교섭 점차 확대. 국가차원의 교섭에서 기본 산별교섭들 마련	삼자 및 이자협약에서 임금정책 논의
덴마크	80~85	90 공식절차 없음	기존의 국가차원교섭을 산별교섭이 대체. 제조업은 단 하나의 협약만 존재. 그러나 추가적인 기업/작업장협약이 산별 협약 보충(특히 임금)	때때로 삼자협약체결, 이자협약 제도화
프랑스	10	85 확장가능	산별협약이 기본틀 제공(일부 다산별 협약도 존재). 작업장교섭권이 존재하나 실행은 저조	부문별 조율기제 존재, 국가의 고용에 대한 규제 강화
독일	37	85~90 확장가능	지역별 산별교섭, 노동자평의회에 의한 작업장 협약이 산별교섭 보완. 기업교섭은 총 6%의 노동자에게 적용됨. 노동시간에 대한 교섭 분권화	부문별 조율 매우 강함. 공식적 삼자 협약은 드뭄.
그리스	30	100 확장가능	국가적 차원의 다산별 협약이 최저임금을 정하고, 산별, 기업별, 직업별 교섭의 기본틀 제공	국가간섭이 심했으나 점차 완화
아일랜드	47	해당없음 미조직부문에 최저임금 적용	기업별교섭. 1987년 이래 국가적 차원의 임금 타협 실시	법제화되지는 않았으나 임금관련 협약 준수율 높음.
이탈리아	38	90+ 범원이 확장결정	산별교섭. 기업 차원에서는 성과에 따른 추가적 보상만 실시	삼자협약에 대해 정부가 적극 실시
네덜란드	25	70 확장가능	산별교섭이 주류; 기업별교섭은 총 8%의 노동자에게 적용됨. 그러나 작업장수준의 교섭, 1980년대 이후 증가	정부가 임금교섭에 관여할 수 있음. 삼자협약 실시
포르투갈	25~30	80 확장가능	산별교섭, 그러나 최소기준만 설정. 기업별 교섭의 형식화 정도 매우 낮음	물가와 임금에 대한 삼자협약, 1984~92년
스페인	10~15	70 확장가능하나 매우 드뭄	권역별 산별교섭이 기업별교섭을 위한 기본틀 제공; 엔지니어링 부문 기업별교섭	임금 이외의 부문에 대한 삼자협약
스웨덴	80	80 확장없음	기업별 재량권이 큰 산별교섭	삼자협약 쇠퇴
스위스	27	53 확장가능	기업별 재량권이 큰 산별교섭; 임금은 전적으로 기업수준에서 결정됨 (엔지니어링부문)	삼자협약 없으나 고용주조직이 부문별 조율 실시
영국	32	45~50 확장기제 없음	기업별교섭. 1980년대 이후 산별교섭 후퇴.	기업별교섭 조율기제 없음. 삼자협약 없음.

자료: Burgess(1996)에서 재인용.

## ◆ 독일금속노조(IG Metall)의 역사와 조직

### 1. 독일금속노조(IG Metall)의 역사<sup>12)</sup>

독일금속노조(IG Metall)의 전신은 1891년 창립한 독일 금속노동자연맹(Deutsche Metallarbeiter-Verband; 이하 DMV)이다. 이 연맹은 1914년에 이르면서 독일에서 가장 규모가 큰 단일 노동조합으로 자리매김하게 된다. 1899년 창립한 기독교금속노동자연합과 한 자유주의 노조와 연대한 DMV는, 현재의 독일금속노조(IG Metall)가 독일에서 차지하는 위치를 능가하는 대규모 조직이었다. 심지어 그 당시에 DMV는 이미 한 산업에 한 개의 노동조합이라는, 즉 금속관련 산업의 모든 종사자는 한 개의 연합에 가입할 자유를 갖는다는 원칙에 입각해 있었다. 1998년 직물 및 의류노동자연맹과 2000년 목재 및 플라스틱노동자연맹이 가입함에 따라, 독일금속노조(IG Metall)는 이제 이들 세 부문의 제조 및 서비스에 고용되어 있는 모든 근로자의 이해를 대변한다고 할 수 있다.<sup>13)</sup> 독일금속노조(IG Metall)에는 2000년 4월 현재

12) 이하 소개된 독일금속노조(IG Metall)와 금속산업의 단체교섭에 대한 내용은 2002년 9월 독일 출장에서 얻어 온 독일금속노조(IG Metall) 출판물 및 자료에 근거하여 작성되었다.

13) 수년 동안 섬유·의류업은 독일에서 진행된 세계화의 희생 산업 중 하나였다. 저임금 국가로의 기업 이전은 1970년대 초 이래 일상화되었고, 따라서 1970년에 80만개의 일자리가 사라져 현재 약 1,800개 업체에 19만 명 정도가 종사하고 있다. 독일금속노조(IG Metall)는 이 분야에 고용된 85,000명의 노조원(이 중 51%가 여성임)들을 대신하여 고용주협회 및 사업체와 단체협상을 하고 있다. 이들 중소기업(대략 600개)에서 근로협의회는 단체협약을 준수하고 있는지를 점검한다. 근로협회의 멤버는 섬유산업의 거의 전체, 그리고 의류산업의 대다수 업체에서 선출된다. 사업체 평균 규모는 105인이다. 목재 및 플라스틱 제조업에는 대략 47,000개 업체에 75만 명 정도의 근로자가 종사하고 있다. 대략 4만 개의 목재관련 사업체에 317,000명이 종사하고 있다. 플라스틱 제조업의 경우 540개 업체에 75,000명이 종사하고 있다. 현재 목재 및 플라스틱 제조업에 적용되는 단체협약은 600개 이상이다(이들 업체 중 대다수는 사업체 협약 및 단체협약을 '인증에 의해' 채택한다. 이것에 의해 사업체는 해당 부문의 사용자협회에 회원으로 가입하지 않고도 해당 부문에 효력을 미치는

2,700만명이 가입되어 있다.

1918년의 혁명으로 제정(帝政)이 붕괴된 이후 독일은 민주주의 국가가 되었지만, 1920년대 후반 독일을 수렁에 빠트린 세계 대공황은 노동조합의 지위를 약화시켰다. 그 때까지 이루었던 사회적·정치적 성공은 서서히 쇠퇴하여 독일금속노조 역시 조합원수가 1924년의 89만 명에서 1932년에는 74만 명으로 격감하였다. 1945년 전쟁의 종식과 함께 즉시 노동조합들은 공장과 회사에서 활발하게 활동했다. 사업체 수준에서 활동하는 사람들과 함께 노동조합은 조직으로서 발전하기 시작했다. 노동조합은 산업당 한 개의 노조라는 원칙 하에 조직되었는데, 이는 모든 노동자들이 자신들의 정치적 또는 종교적 신념과는 관계없이 가입할 수 있다는 것을 의미했다. 이는 공공부문 종사자뿐 아니라 블루칼라와 화이트칼라가 서로 한데 뭉쳐서 산업별 노동조합을 조직하면서 하나의 단일화된 노동운동을 전개해야 한다는 생각에 근거한 것이었고, 정당으로부터의 독립이라는 원칙에 입각한 것이었다. 1949년 뮌헨에서 창설된 독일노동조합총연맹(DGB)은 바로 이런 원칙을 반영한다.

독일금속노조(IG Metall)는 1950년 프랑크푸르트에서 독일연방공화국의 노동자들을 대신하여 활동을 시작했다. 대규모 단일 조직으로서 독일금속노조는 독일연방공화국의 역사 속에서 노조원들의 이해를 성공적으로 대변해 왔다. 1989년 베를린 장벽의 붕괴 이후, 노동조합은 서독의 경우에서와 같이 단일 국가의 재건을 지지하였다.

## 2. 조직과 구조

독일금속노조(IG Metall)는 민주적 조직으로 회원 자격은 자발적으로 주어진다. 지부는 전체 조직구조에서 가장 기본적인 단위이다. 현재 174개의 지부가 있으며, 그 중 거의 과반수가 창립 이래로 1만 명 이상의 회원을 보유하고 있다.

---

단체협약을 승인할 수 있다).

(1) 지역대의원대회(Assembly of Delegates)

지부의 구성원들은 지역대의원대회를 개최하기 위해 자신들의 대표자를 선출하는데, 이것은 분기별로 개최되는 지부의 의회 같은 것이다. 여기에는 작업장 수준에서 행할 수 있는 일상적 노조활동을 규정하고, 단체협상위원회에 포함될 위원들을 선출하며, 지역협의회(Local Council)뿐 아니라 중앙위원회(Congress) 및 지방위원회(Regional Conference)에 파견할 대표를 선출한다.

(2) 지역협의회(Local Council)

지역협의회는 지역조직을 책임진다. 이 협의회는 독일금속노조(IG Metall) 소속 전일제 사무원들로 이루어져 있으며, 비밀투표에 의해 4년마다 선출되며, 중앙집행위원회의 승인을 받는다. 이 곳의 임무는 각종 활동집단 및 위원회를 구성하는 일뿐 아니라 지역대의원대회의 결정사항을 이행하는 것이다.

(3) 지방조직(Regional Organization)

독일금속노조(IG Metall)는 7개의 지방조직으로 나뉘어져 있는데, 브란덴부르크, 프랑크푸르트, 퀴스테(해안), 하노버, 노르트라인-베스트팔렌, 바덴-뷔템베르크, 바바리아가 그것이다. 각 지방조직에는 지방의 책임자들로 구성된 지방대의원대회(Regional Council), 지방사무소 집행부(Regional Secretaries), 5명의 위원으로 이루어진 지방위원회가 있다. 지방의 책임자들은 중앙집행위원회(the Executive Committee)에서 채용하며, 이 위원회의 지시 사항대로 활동해야만 한다. 지방조직은 주로 봉급이나 임금의 변화뿐 아니라 단체협상을 담당하는데, 이러한 활동은 단체협상위원회의 지원을 받는다.

(4) 지방대의원대회(The Regional Conference)

여기에서는 매년의 모임에서 지방수준에서 쟁점이 되는 단체협약, 조직 및 노동조합 차원의 정책과 관련된 모든 문제를 다룬다. 지방대의원대회는 단체협상위원회의 위원을 승인하고, 중앙위원회 및 지방위

원회의 위원을 선출한다.

(5) 전국대의원대회(The Congress)

전국대의원대회는 독일금속노조(IG Metall)의 최고 의사결정기관으로 매 4년마다 개최된다. 매 5,000명당 한 명의 대표자가 선출된다. 전국대의원대회는 독일금속노조(IG Metall)의 중앙집행위원회와 감독위원회의 위원을 선출한다. 또한 각종 규약을 제정하고, 앞으로의 노동조합 정책을 결정한다. 그리고 중앙집행위원회와 감독위원회가 제출한 각종 활동보고서를 심사하고, 발표하도록 한다.

(6) 중앙집행위원회(The Executive Committee)

의장, 부의장, 연맹 회계담당자, 6명(2003년부터는 4명)의 상임위원, 31명의 위원으로 이루어져 있다. 위원회는 단체협약의 종료 신청, 파업 찬반투표 결정, 파업 결정뿐 아니라 전국대의원대회의 결정사항 이행의 역할을 담당한다.

(7) 중앙위원회(The Central Committee)

이 위원회는 두 번의 전국대의원대회가 개최되는 중간에 최고 의사결정기관으로서의 역할을 담당한다. 적어도 한 해에 3회 정도 개최된다. 지방대의원대회는 30,000명당 1명꼴로 중앙위원회의 위원 자리를 확보할 수 있다. 중앙집행위원회에 속한 위원들은 중앙위원회의 위원을 겸할 수 있다.

(8) 감독위원회(The Appeals Committee)

독일금속노조(IG Metall) 내에서 다른 어떤 역할도 담당하지 않는 7명의 위원으로 이루어진다. 이 위원회의 업무는 규약이나 전국대의원대회 및 중앙위원회의 결정사항들이 중앙집행위원회에 의해 준수되고 이행되는가를 감독하는 것이다.

### 3. 사업장에서의 근로자 이해대표

#### (1) 직장위원

사업체 및 작업장 수준에서 독일금속노조(IG Metall)의 기본적 정책의 실천자는 직장위원들이다. 이들의 업무는 근로자대표에 대한 독일금속노조의 지침에 따른 것이다. 직장위원은 작업장에서 독일금속노조 소속 근로자를 대신하는 대표자이다. 독일금속노조 소속 근로자들은 4년마다 직장위원을 선출한다. 한 명의 직장위원이 5~20명의 근로자를 대표한다. 독일금속노조에 만든 지침에 의하면 직장위원의 주요 업무는 다음과 같은 것이다.

- 지역대의원대회 및 지역협의회에서 다양한 노동조합 조직에 소속된 노조원의 이해를 대변
- 다양한 주제에 대한 독일금속노조의 결정사항 및 입장을 알리고, 사업체 및 노동조합 내에서 의견을 도출해내고, 제안을 이끌어냄.
- 단체협약의 변경 내용을 지지
- 새로운 노조원을 조직하고, 근로자들을 보호
- 근로자대표들은 작업장의 청년, 연수생, 장애인위원회뿐 아니라 종업원평의회에 대해서도 조언하고 지원
- 종업원평의회, 청년위원회 또는 장애인을 위한 근로자대표로 선출되고자 하는 독일금속노조 후보자 명단을 작성
- 지역, 지방, 집행부 수준에서 자신이 속한 위원회를 통해 독일금속노조의 정책에 대한 결정적 영향력을 행사

사업장 수준에서 노동조합이 다루는 주제는 다음과 같이 다양하다: 고용보장 및 확대, 근로시간 및 임금, 단체협약의 준수 및 성취, 작업장에서의 근로자 건강 보호, 새로운 기술 및 생산개념의 개발, 자격부여 및 작업조직의 개선, 기업의 지역사회에 대한 책무.

#### (2) 법적 근로자대표로서의 종업원평의회

종업원평의회는 법적으로 한 회사의 근로자를 대표하는 조직이다. 이것의 구조, 권리 및 의무는 작업장조직법(Works Constitution Act)

에 의해 규정된다. 독일금속노조 내에 조직된 모든 종업원평의회 성원들은 자동적으로 유니언숍 대표자가 된다. 종업원평의회는 회사의 노동조합이 아니며, 독일금속노조 소속 여부를 떠나 회사에 근무하는 모든 근로자를 대표한다.

종업원평의회 의원은 재직근로자에 의해 선출되며, 4년간 활동한다. 종업원평의회 규모에 따라 노조원들 중 한 명 또는 여러 명이 종업원평의회 활동에만 전념하게 된다. 종업원평의회에 속한 노조원은 평의회 활동이 끝난 이후(만약 재선되지 않거나 사임할 경우) 1년 정도까지는 해고될 위험이 없다. 모든 후보들은 선거인 명부가 발부된 시점부터 해고 압력을 받지 않는다. 만약 이들이 종업원평의회 의원으로 선출되지 않을 경우 선거 결과가 발표된 이후 6개월까지는 동일한 보호조치가 적용된다.

종업원평의회 의원은 근로자의 고충에 관심을 가지고 법, 규정, 건강 및 안전규칙, 단체협약, 그리고 사업체협약이 준수되는가를 살피는 것이다. 또한 작업장조직법(Works Constitution Act)은 근로협의회가 회사의 경영에 관여할 수 있는 수많은 규정들을 만들어 놓았다. 이러한 권리에는 단순한 정보 취득부터 노사 공동의 의사결정이라는 실질적 권리까지 망라되어 있다.