

한국 초기업교섭 유형과 재조명 필요성: 국제비교론적 시각

이창근 | 민주노총 부설 민주노동연구원 연구위원

연구질문

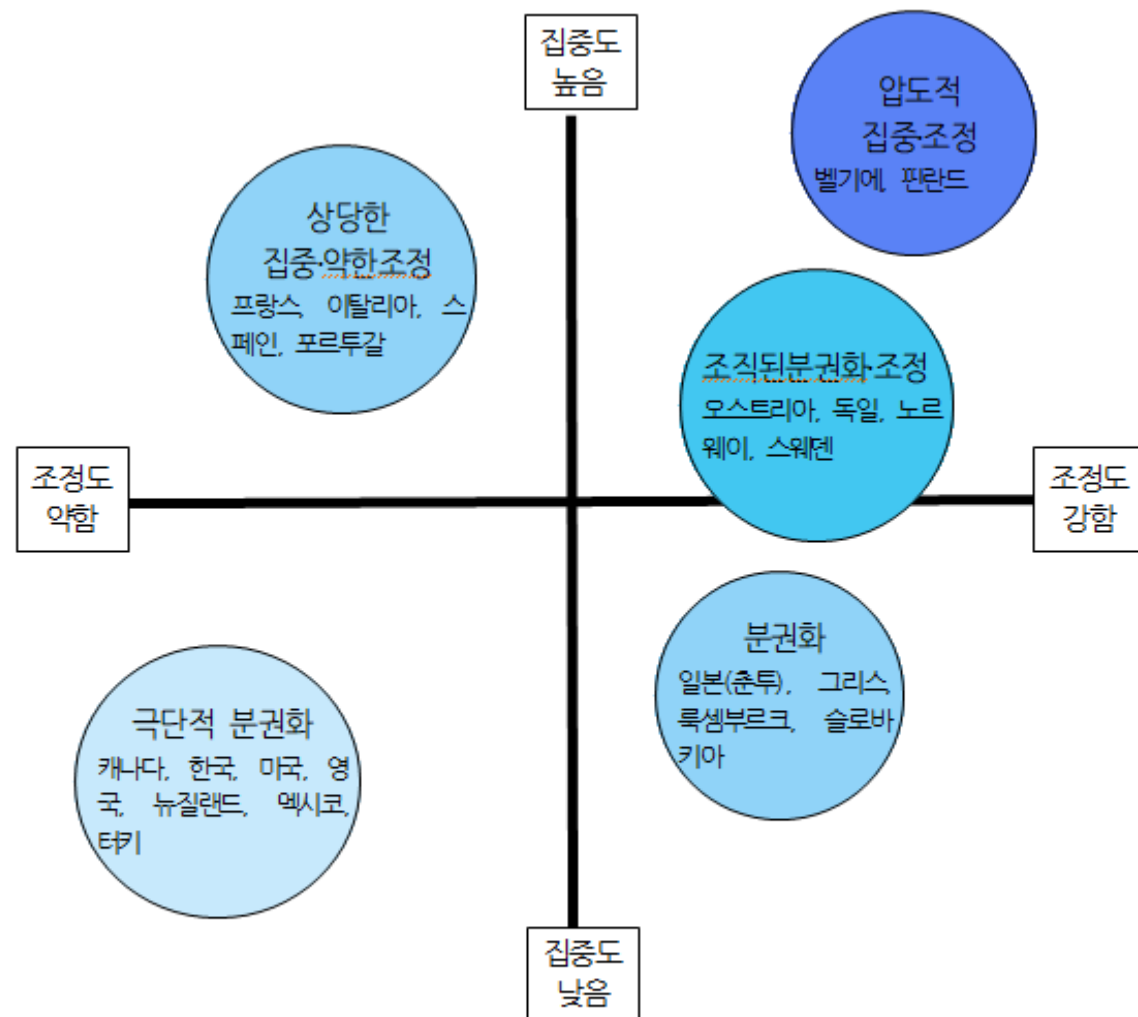
- ‘산별교섭’은 더 이상 말도 꺼내기 쑥스러운 ‘낡은 대안’인가?
- 국내 초기업교섭은 ‘무늬만 산별’이라는 평가는 정당한가?
- 공제회, 협동조합 등 새로운 형태의 노동자조직을 어떻게 평가할 것인가? 노동조합의 설 자리는 어디인가?
- 근로기준법과 사회보장법 확대 등 법제도적 보호를 중심으로 한 불안정/취약노동자 권리보장 전략은 적절한가?
- 노동시장 불평등, 특히 기업규모에 따른 불평등 해소, 어디에서 출발할 것인가?
- ‘노동조합 밖 노동자’, 노동조합이 주체가 되어서 권리보호할 수 있는 방법은 없는가?

OECD 회원국 단체교섭 유형 비교(2018년 현재)

유형	국가	집중도		조정도	협약적용률
		지배적 교섭구조	유연성 정도 ¹⁰⁾		
극단적 분권화(FD)	터키	기업별	-	없음	5-10%
	리투아니아	기업별	-	없음	5-10%
	멕시코	기업별	-	없음	10-20%
	미국	기업별	-	없음	10-20%
	한국	기업별	-	없음	10-20%
	폴란드	기업별	-	없음	10-20%
	칠레	기업별	-	없음	10-20%
	뉴질랜드	기업별	-	없음	10-20%
	라트비아	기업별	-	없음	10-20%
	캐나다	기업별	-	없음	20-30%
	헝가리	기업별	-	없음	20-30%
	영국	기업별	-	없음	20-30%
	아일랜드	기업별	-	없음	40-50%
분권화(LD)	일본	기업별	-	높음	10-20%
	이스라엘	기업/업종별	거의 전부 변경 가능	없음	20-30%
	슬로바키아	기업/업종별	거의 전부 변경 가능	없음	20-30%
	그리스	기업/업종별	제한적으로 변경 가능 ¹¹⁾	없음	40-50%
	호주	기업/업종별	거의 전부 변경 가능	없음	50-60%
	룩셈부르크	기업/업종별	거의 전부 변경 가능	없음	50-60%
조직된 분권화 조정 (ODC)	오스트리아	업종별	상당 부분 변경 가능	높음	90% 이상
	덴마크	업종별	상당 부분 변경 가능	높음	80-90%
	독일	업종별	상당 부분 변경 가능	높음	50-60%
	네덜란드	업종별	상당 부분 변경 가능	높음	80-90%
	노르웨이	업종별	상당 부분 변경 가능	높음	60-70%
	스웨덴	업종별	상당 부분 변경 가능	높음	90% 이상
	핀란드 ¹²⁾	업종별	제한적으로 변경 가능	높음	80-90%
상당한 집중·약한 조정(RCW)	스페인	업종별	중간 수준 변경 가능 ¹³⁾	낮음	70-80%
	스위스 ¹⁴⁾	업종별	중간 수준 변경 가능	낮음	40-50%
	프랑스	업종별	제한적으로 변경 가능	낮음	90% 이상
	이탈리아	업종별	제한적으로 변경 가능	낮음	80-90%
	포르투갈	업종별	제한적으로 변경 가능	낮음	60-70%
	슬로베니아	업종별	제한적으로 변경 가능	낮음	60-70%
압도적 집중·조정 (PCC)	벨기에	업종/국가별	제한적으로 변경 가능	높음	90% 이상

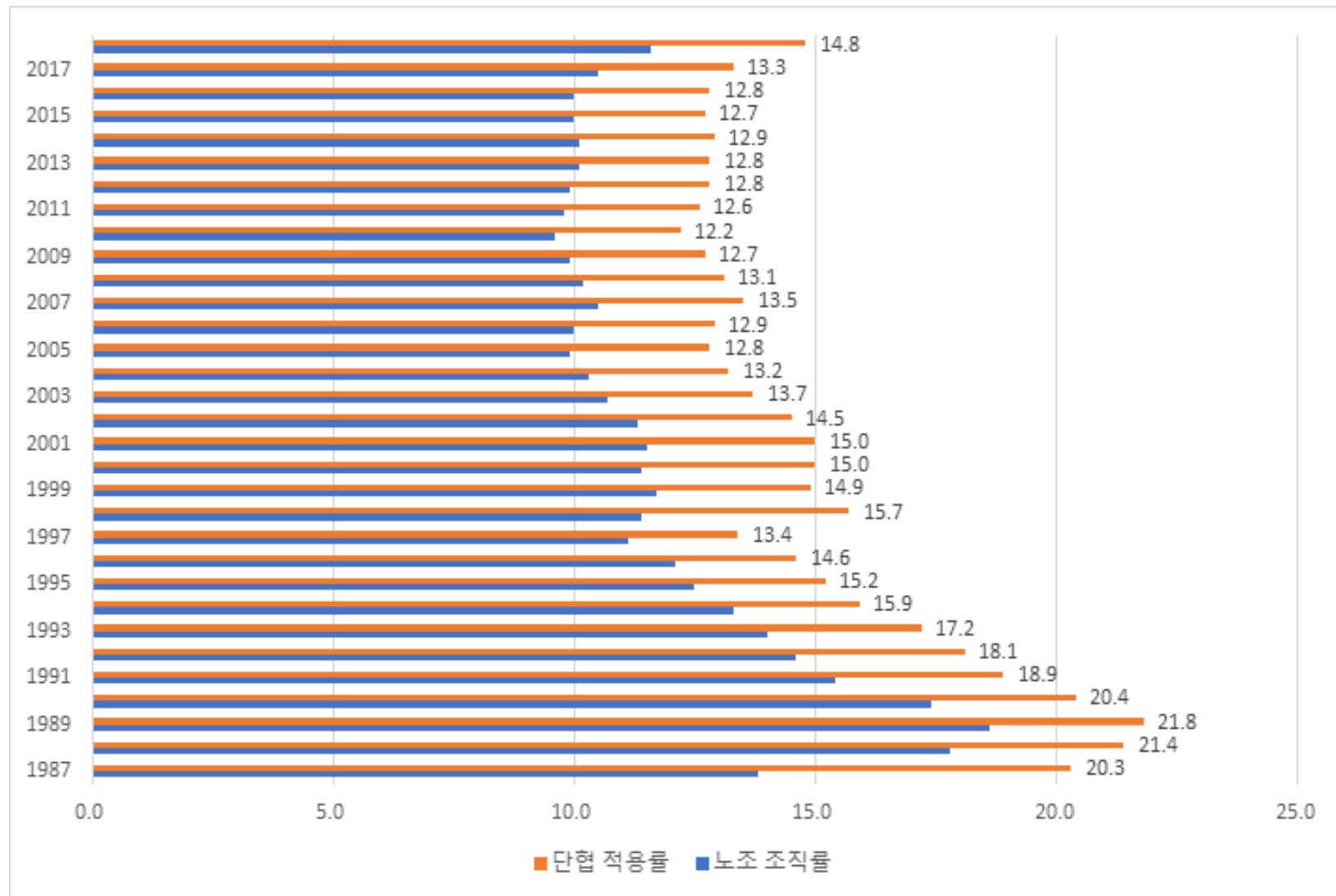
자료: OECD(2019:75)¹⁵⁾, OECD(2019:145), Garnero(2021:190)를 바탕으로 필자가 작성

OECD 회원국 단체교섭 다섯 가지 유형

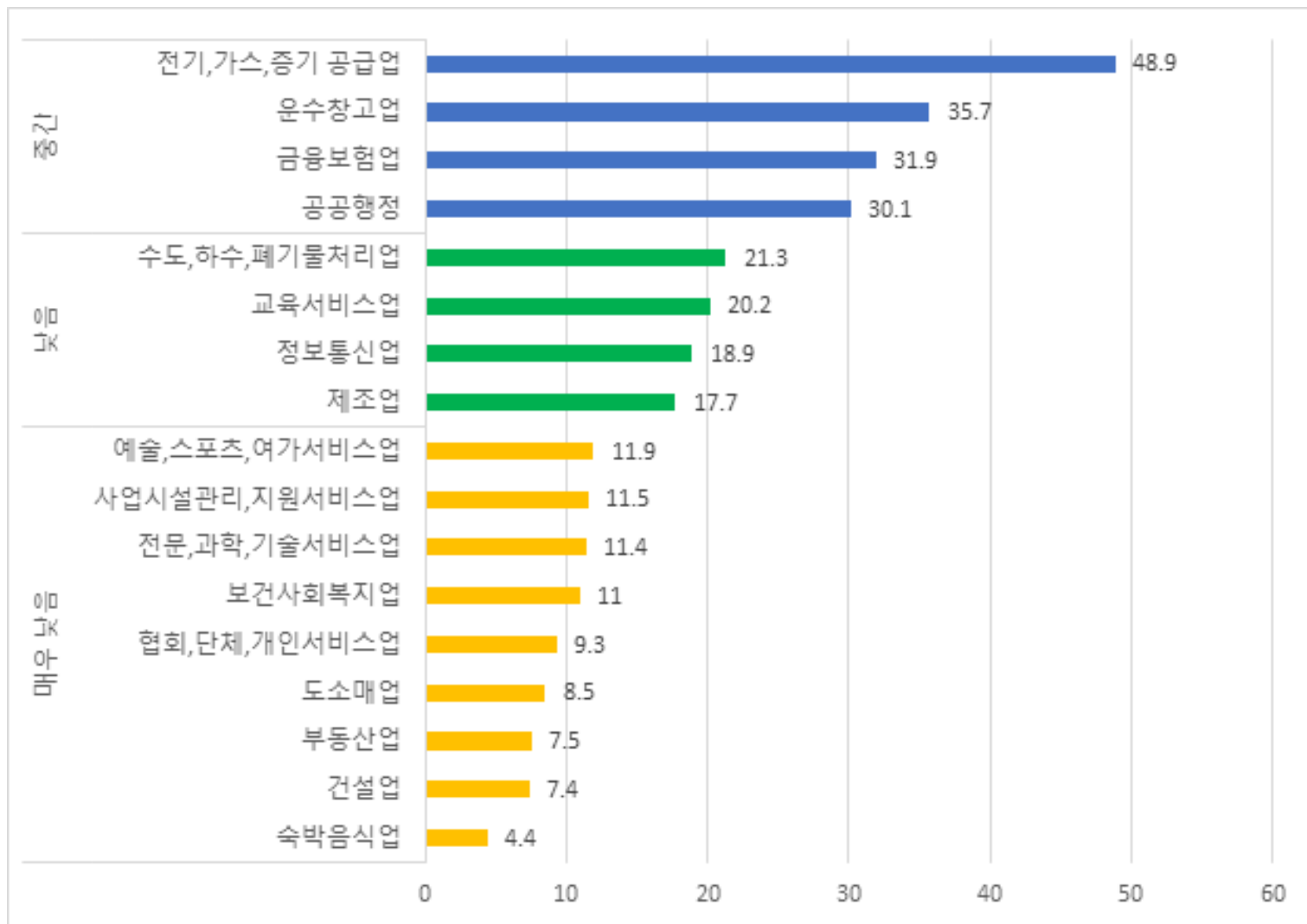


자료: 고용노동부(2018:434)¹⁷⁾를 참고하여 필자 작성.

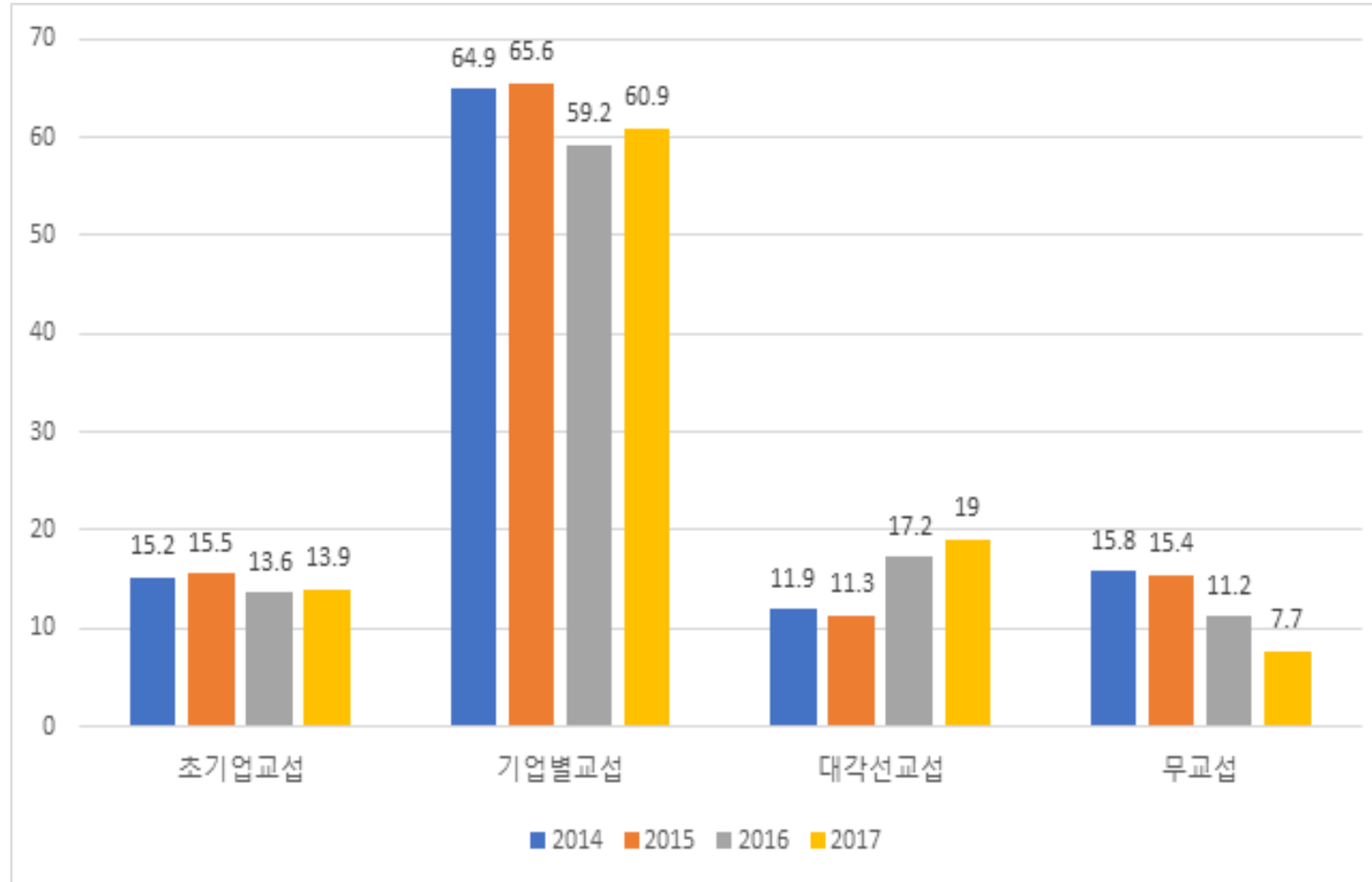
한국 단체협약 적용률 추이



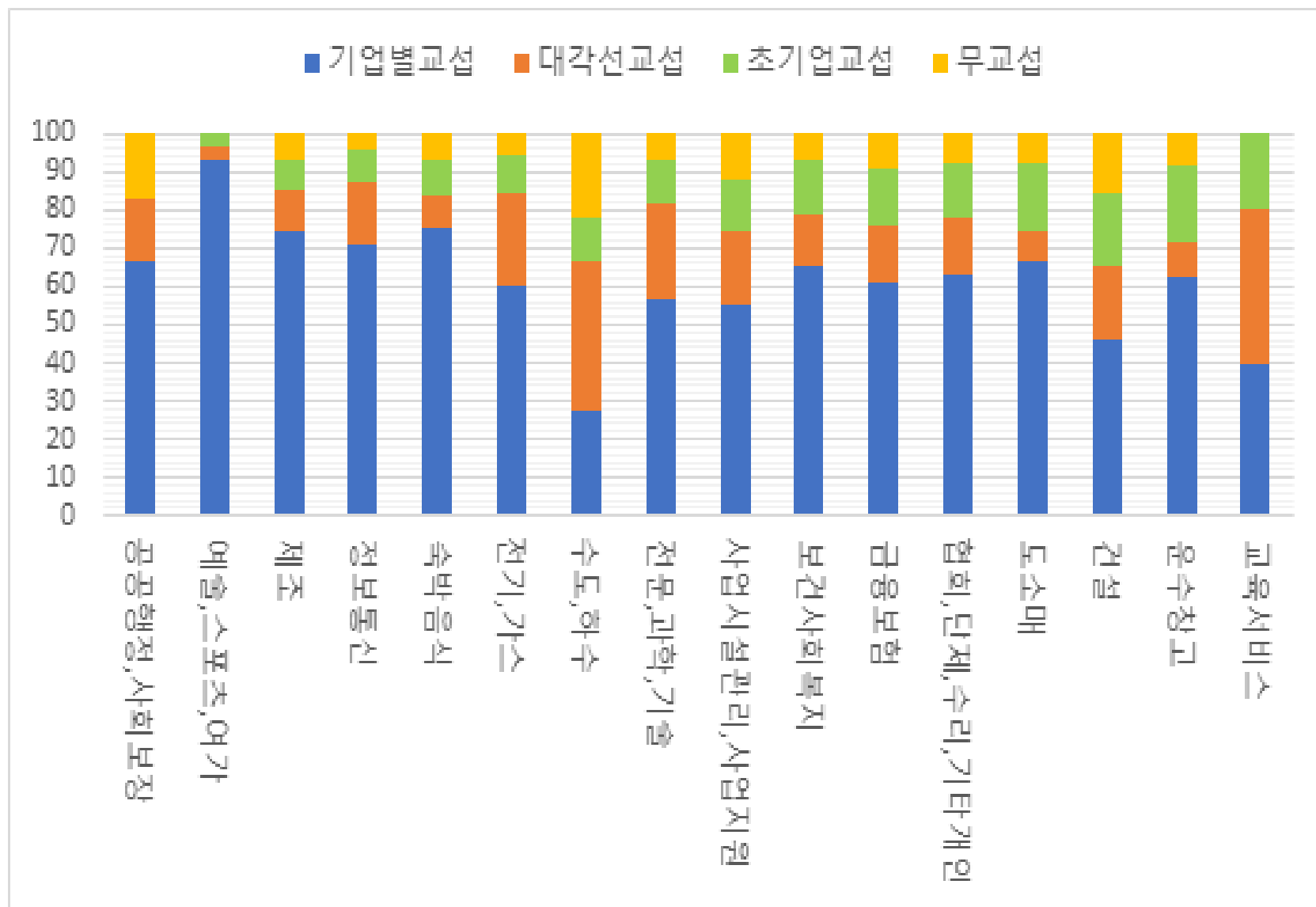
한국 산업/업종/직종별 단체협약적용률(추정치)



한국 초기업임금교섭 변화 추이(사업체패널조사)



한국 산업/업종/직종별 초기업교섭 비중



<표 2-2> 산업·업종·직종별 단체교섭 집중도와 조정도

	집중도 ¹⁾	조정도 ²⁾
면방업	3.5	5
시내버스업	3	4.5
항운업	3.5	4.5
택시업	3	4
금융산업	3.5	5
보건의료산업	2	3
금속산업	2	3
증권업	3.5	4
공공연구기관(특성)	2.5	3
교육공무직	3.5	5
토목건축업	3.5	5
플랜트업	2.5	4.5
레미콘기사(직종)	2.5	4.5
타워크레인기사(직종)	3.5	5
지자체공무직	1.5	3
대학청소용역	1.5	3
화물연대기사(직종)	1.5	3
대리운전기사(직종)	1.5	3

1) 집중

- 1.5=기업별 교섭 지배적이며, 지역별 또는 특성별 초기업협약 체결
- 2=기업별 교섭 지배적이며, 전국 단위 초기업협약 체결
- 2.5=기업별 교섭(협약)과 초기업교섭(협약)이 비슷한 비중으로 병존
- 3=초기업교섭 지배적이며, 지역 또는 특성별 초기업협약 체결
- 3.5=초기업교섭 지배적이며, 전국 단위 초기업협약 체결

2) 조정(임금)

- 3=공동 임금요구안 등 절차적 교섭 가이드라인 제시와 대각선 교섭, 초기업교섭에서 임금 다루지 않거나 결정하지 않음
- 4=①지역 단위 초기업교섭을 통한 구속력 없는 임금 기준 제시
②전국 단위 초기업교섭을 통한 구속력 없는 임금 기준 제시
- 4.5=지역 단위 초기업교섭을 통한 구속력 있는 임금 기준 결정
- 5=전국 단위 초기업교섭을 통한 구속력 있는 임금 기준 결정

<표> 한국 산업·업종·직종별 초기업교섭 유형 구분

		조정도		
		낮음	중간	높음
집중도	낮음	금속, 보건, 공공연구기관, 화물기사, 대리운전기사, <u>지자체공무직</u> , 대학청소용역		
	중간		<u>플랜트업</u> , <u>레미콘기사</u>	
	높음		<u>증권업</u> , <u> 시내버스업</u> , <u>항공운업</u> , <u>택시업</u>	<u>토목건축업</u> , <u>타워크레인기사</u> , <u>교육공무직</u> , <u>면방직업</u> , <u>금융업</u>

기금·피기 자서

산업/업종/직종별 단체교섭 비교 시사점

- 기업별 교섭을 강제하는 국내 법·제도적 환경과 사용자들의 적대적 태도에도 불구하고 초기업교섭이 지속·발전될 수 있다는 가능성
- ‘낮은 집중·조정’, ‘중간 집중·조정’, ‘높은 집중·중간조정’, ‘높은 집중·조정’ 등 다양한 유형의 초기업교섭이 나타났는데, 이는 한국 초기업교섭에 대해 기업별 교섭 관행이 강력하여 임금 조정에 있어서 별다른 역할을 못한다(무늬만 산별)는 평가가 일반화될 수 없음을 보여줌.
- 비정규직 등 불안정 노동자를 주요 조직대상으로 하는 부문에서 단체교섭의 집중도와 조정도가 상대적으로 높게 나타났다는 사실은 초기업교섭 축진이 악화될 대로 악화된 노동 시장 격차와 취약노동자 권리보장에 상당히 기여할 수 있음을 시사
- 초기업교섭과 기업별 교섭 사이에 ‘전부 아니면 전무’식의 접근보다, 상이한 교섭수준 간 관계를 어떻게 설정할 것인가에 초점을 맞춘 실천 전략 마련 중요

초기업교섭 재조명 필요성(1)

- 불안정 취약노동자는 '법/제도적 보호'와 '노사협약자치를 통한 보호' 모두에서 배제된 '이중적 배제'
- 법의 보호는 사회적 최소기준, 즉 소극적 보호. 노사협약자치를 통한 적극적인 보호 필요
- 공제회, 자조모임 등 새로운 형태의 조직들은 단체교섭/단체협약 체결권이 없다는 점에서, 노동조합에 대한 대체재라기 보다는 보완재
- 집단적 노사관계 및 노사협약자치를 통한 불안정.취약노동자의 권리 보호가 필요하며, 이를 위한 거의 유일한 경로는 초기업교섭체제

초기업교섭 재조명 필요성(2)

- 기업규모별 분절이 노동시장 불평등의 중요한 원인. 이를 개선하기 위한 대책이 적극적으로 논의되고 이행 노력이 강조될 필요. 특히 초기업적 임금률을 설정을 통한 산업·업종·직종별 임금 평준화 노력 중요
- OECD 회원국 임금 불평등 실태 분석 보고서에 따르면, 임금 불평등에 있어서 국가별 차이의 50%는 단체협약적용률 차이에서 비롯됐으며, 단체협약 적용률 차이의 70%는 교섭수준(bargaining level) 때문에 발생한다는 점 (Visser et al., 2015: Visser, 2016:3 재인용)을 고려하면, 임금 불평등 해소를 위해서는 초기업교섭 촉진과 확산이 매우 중요하다는 점을 시사

초기업교섭 촉진 전략

- 초기업교섭 촉진을 위해서는 산업.업종.직종 등 각 부문이 처한 조건을 충분히 고려한, '맞춤형 발전 전략' 필요
- 첫째, 비정규직과 작은사업장 등 불안정.취약노동자가 집중되어 있는 부문에 최우선 역량 집중
 - ✓ 교육공무직, 토목건축업, 플랜트업, 타워크레인직종 등 상당히 높은 집중/조정 유형의 경우, 초기업교섭 안정화를 위한 지원
 - ✓ 화물, 배달, 레미콘, 대리운전, 대학청소용역 등 초기업교섭이 진행은 되고 있지만 아직은 취약한 부문에 대해서는, 적극적인 사용자단체 발굴 및 권한 부여, 원청의 공동사용자책임 등 정부 차원의 적극적 역할
 - ✓ 돌봄 등 새로운 영역을 적극 발굴하여, 초기업교섭구조 형성을 위한 노력(예를 들어, 장기요양 위원회 참여 사용자단체에 교섭 책임 부여 등)
- 둘째, 금속, 보건, 금융 등 중층적 교섭체계가 강한 부문의 경우, 교섭수준 간 임금 조정 노력 강화를 위한 대책 수립(예를 들어, 연대임금 정책 등)
- 셋째, 원청 공동사용자책임, 기업별교섭 사실상 강제하는 노조법 조항 등에 대한 개정

'노동조합 밖 노동자', 단체협약효력확장

- 초기업교섭 촉진과 기업별교섭 조정 강화 등을 위한 노력을 경주하더라도, 현행 노조 조직률이 12% 수준이라는 점을 고려하면 노동시장 불평등 해소에는 충분하지 않음
- 무노조 사업장으로 단체협약 효력 확대를 위한 단체협약 효력확장제도의 도입 필요
- '노동조합 밖 노동자'를 노동조합의 단체교섭에 관한 권리를 적극적으로 행사하여, 불평등을 해소하고 전체 노동자의 사회·경제적 보호 및 권리보장 수준을 대폭 높일 수 있음

<끝>

감사합니다.

