

산별노조시대, 고용·임금·복지의 연대전략

| 민주노총 정책실 기획 |



연구위탁

한국노동사회연구소

연구집필 (가나다순)

김승호(한국노동사회연구소 연구위원)
김유선(한국노동사회연구소 소장)
김종진(한국노동사회연구소 연구위원)
김태현(민주노총 정책기획실장)
안정화(한국노동교육원)
윤진호(인하대 교수)
이병훈(중앙대 교수)
이상훈(민주노총 정책부장)
이시균(한국노동연구원 책임연구원)
이재훈(민주노총 정책차장)
정경은(민주노총 정책국장)
정원호(직업능력개발원 연구위원)
정이환(서울산업대 교수)

민주노총 총서 017

산별노조시대, 고용임금복지의 연대전략

발행일: 2007년 12월 28일

지은이: 한국노동사회연구소

펴낸이: 이석행

펴낸곳: 전국민주노동조합총연맹

서울 영등포구 영등포2가 139 대영빌딩 2층

Tel. 02-2670-9100 / Fax. 02-2635-1134

<http://www.nodong.org/>

값 12,000원

ISBN 978-89-954386-8-8 03330

산별노조 건설운동이 가지는 의미는 기업단위의 굴레에 갇히고 분배교섭에 매몰된 노동운동의 왜곡을 극복하는 능동적 과정이라 할 수 있다. 이는 짧게는 노동운동이 처한 현재 지형에서 조직노동자의 고용과 임금에 대한 경제적 요구만으로는 노동조합에 대한 내외적 정당성이 확보되기 어렵다는 점, 그리고 급격한 노동시장의 분절화가 노사관계의 양극화로 연결되어 노동조합이 전체 노동자계급의 이해와 요구를 담아낼 수 있는 새로운 조직구조를 창출해야 한다는 절박한 시대적 요구에서 출발한 것이다. 돌이켜보면, 지난 한세대의 역사는 민주적, 투쟁적, 자주적 노동운동이 이 땅 노동체제의 실질적 한 축으로서의 민주노총으로 응집되어온 영광의 과정이었으나, 민주노총의 10년의 역사는 냉혹한 신자유주의의 광풍에 당당히 맞서기 위해 노동운동의 주체적인 조직적 태세로서의 산별노조를 건설해온 과정이었다.

그 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 빠르게 진행된 민주노총의 산별노조 건설과정을 통해 이제 민주노총의 대다수 조합원들은 동일한 시대인식에 기초하여 산별노조라는 당당한 외투를 거치고 더 넓은 시야를 가지게 되었으며, 더욱 크고 더 조직적인 노동운동을 위한 한걸음을 내딛게 되었다. 그러나 이러한 성과에도 불구하고 아직 우리의 산별노조는 다양한 한계와 제약으로 인해 산별노조의 실질적 단합을 성사시킬 수 있는 교섭구조를 창출해내지 못했으며, 전체 노동자계급의 이해를 반영하기 위한 다양한 의제와 그 전략적 실천 방향을 확립하기 위한 논의를 충분히 수행하지 못한 것이 사실이다. 본 연구의 문

제의식은 바로 여기에 존재한다. 민주노조운동의 총 결집체로서의 민주노총은 고용과 임금, 그리고 복지의 영역 등 다양한 기능성의 형태로 존재하는 대안적 의제를 탐색하며, 의식적으로 그 화두를 조직 내에 제기하고자 한다. 이를 통해 '전조합원의 산별재편', 그리고 '실질적 산별교섭 쟁취' 등 새로운 국면에 접어든 산별운동에 또 다른 활력소를 주입하고자 하는 것이다.

대안적 산별의제를 발굴하고 이를 관철시켜 나아가는데 있어 가장 중요한 방향성은 두 가지로 요약할 수 있다. 하나는 중앙의 통제력 확보이다. 즉, 각각의 대안적 의제가 산별중앙의 통일적 조정기제 안에서 현실화될 수 있도록 하는 것이다. 다른 하나는 연대적 교섭의제이다. 즉, 산별교섭의 발전은 임금과 노동조건을 둘러싸고 고용형태별로, 성별로, 사업장규모별로 존재하는 다양한 차별적 요소들을 제거해 나가는 것에 있다. 이것이 바로 교섭을 통한 연대정신의 구현이며, 산별운동의 재활성화라 할 수 있다. 본 연구에서 심도 있게 논의되고 있는 고용, 임금, 복지, 전략 등 각각의 분야에서 그 공통의 원칙은 역시 연대의 정신이다.

이 책은 민주노총이 2007년 4월부터 한국노동사회연구소에 위탁하여 진행했던 산별의제개발을 위한 정책연구사업의 결과물이다. 본 연구를 위해 연구진 및 각 연맹담당자들의 연석회의가 총 10차례 진행되었으며, 총괄 검토 워크숍 역시 3차례 진행되었다. 참석한 인원만 연인원 200명이 넘는 방대한 연구였다.

연구를 주관하며 차질없이 회의와 워크숍을 진행시켜온 한국노동사회연구소, 그리고 각종 워크숍을 통해 산별의제 개발을 위한 생생한 고민을 전해준 여러 전문가분들께 감사드린다. 또한, 바쁜 일정에도 불구하고 성실한 참여를 통해 연구의 현실성을 접목시킨 민주노총 정책실과 정책연구원, 그리고 각 연맹 정책담당 동지들에게도 그 노고를 치하하는 바이다.

모쪼록 이 책을 통해 대안적 산별의제를 마련하기 위한 각 조직 내의 광범위한 논의와 토론이 활성화되길 바라는 바이다.

2007년 12월

민주노총 위원장 이석행

제1장 산별교섭 정책의 필요성과 기본방향

1

1. 산별교섭정책의 필요성

2

2. 기존 산별노조 및 교섭의 평가

4

3. 산별교섭의 기본 방향

11

제2장 고용과 직업운련의 교섭의제

15

1. 산별노조의 고용의제

16

2. 산별노조의 직업능력개발정책

41

제3장 대안적 임금 의제

59

1. 한국의 임금실태와 문제

60

2. 민주노총 및 산별노조의 기존 임금정책 및 임금교섭 평가

70

3. 산별노조 시대의 임금정책

79

[보론] 임금논리의 재정립

94

<별첨 1> 임금(숙련)등급 모델 1(독일 금속노조 남부바덴지역 협약 사례)

97

<별첨 2> 임금(숙련)등급 모델 2(독일 금속노조 및 공공서비스 노조 사례)

99

제4장 산별시대 노동복지 개선방향 103

- 1. 산별노조와 노동복지 104
- 2. 노동복지 실태 106
- 3. 산별복지(연대)기금 논의 경과 113
- 4. 산업별 복지제도 설계(교섭 및 정책협의 사항) 116

제5장 산별노조의 전략수립과 실행 129

- 1. 전략의 개념 130
- 2. 노동조합의 전략 수립과 실행 135
- 3. 고용, 임금, 복지 의제에 대한 전략 141
- 4. 교섭전략 150
- 5. 산별제도화를 위한 전략 153
- 6. 요약 159
- [보론] 주요국의 산별노조와 단체교섭제도 161

참고문헌 172

요 약

민주노조운동의 조직적 대표로서의 민주노총은 그 창립시점부터 산별전환 및 조직화사업에 매진한 바 있다. 민주노총 소속 노조의 산별전환은 동서고금을 통틀어 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 빠르게 진행된 바 있다. 보건의료노조에 이어 금속노조가 건설된 2001년 6월 현재 38%에 머물던 산별조직화는 5년이 채 안된 작년 말 현재 76.7%로 배 이상 증가 했다. 따라서 더 이상 문제는 산별조직화에 있지 않다. 문제는 빠르게 재정립된 중층화된 노조구조에 걸맞는 교섭구조를 어떻게 창출할 것인가와 당초 기업별 교섭구조의 문제점으로 거론되던 한계를 넘어설 수 있도록 각 층위별 교섭의 질서를 잡아주는 것에 있다. 총연맹이 올해 초부터 추진하던 산별정책사업의 기본적인 문제의식이 여기에 있다.

1장에서는 그간의 산별노조 건설운동의 성과와 한계를 정리한 후, 산별협약의 대안적 방향성을 잠정적으로 제시하고 있다. 먼저 그간의 산별건설사업을 통해 보건, 금속 등에서 산별협약을 쟁취하고, 최대한 집중성을 확보하기 위해 적어도 외형상 원형에 가까운 산별교섭구조가 창출되었다. 더불어 각 산별협약의 내용이 기본협약을 포함하여, 고용, 임금, 노동과정, 산업정책 등으로 체계화되었다는 점 역시 주목할 만하다. 이는 협약이 교섭의 안정성을 도모할 수 있게끔 균형적으로 구성되었다는 점뿐만 아니라, 산별최저임금, 노동시간 단축, 산업정책적 협의 등 산별교섭의 통일기준을 마련하여 산별중양이 산하 교섭에 대한 일률적 조정을 가능케 하는 가장 기본적 토대를 마련하였다는 점에서 중요하다.

그러나 각 산별교섭 요구안의 내용으로 판단할 때, 산별교섭에 걸맞는 고유한 교섭의제를 가지고 있기 보다는 기업별 협약의 단순한 확장이거나, 혹은 산별체제로의 이행기적인 성격을 가지고 있는 것으로 평가할 수 있다. 즉, 고용, 임금, 산업정책 등의 각 범주에서 초기업적 수준의 대안마련을 위한 교섭

요구안이 제시되고 있지 못하며, 산별교섭으로 제시되지만 개별기업 차원에서
 의 해법을 단순히 집합적으로 모아낸 것에 지나지 않는다. 산별교섭이 기업별
 교섭의 단순 확장에 머물게 되면 초기업적 교섭의 기본적 존재이유라 할 수
 있는, 임금 및 노동조건에 대한 노동자간 격차 해소, 그리고 이를 통한 노조조
 직률의 제고에 제한적 효과만을 가질 수밖에 없다. 요컨대, 상이한 수준을 가
 지는 산별교섭구조에서 가장 중요한 것은 각 교섭수준별로 각각의 권한과 책
 임, 그리고 의제를 변별적으로 배치하는 것에 있다. 연구진은 대안적 산별교섭
 의 방향으로 사용자단체의 구성 및 참여를 통한 교섭기본틀의 마련, 고용·임
 금·복지에 대한 대안적 접근을 통한 노동자간 격차 해소, 조직화 제고를 통
 한 노동자 단결, 사회공공적 의제 개발을 통한 사회적 연대와 공공성 강화를
 제시한다.

고용과 직업훈련의 의제를 다루고 있는 2장에서는 산별고용안정체제의 구
 축이라는 장기적 전략을 상정하되, 고용의 질 개선과 고용의 양적 확충이라는
 두 측면에 대한 대안적인 교섭의제를 중단기적으로 추진하자는 제안을 내놓는
 다. 먼저, 고용의 질 개선과 관련하여 기존의 비정규직 관련 요구를 확대하는
 것이 주요요구가 된다. 즉, 기존의 비정규직 정규직화에 더하여 기간제 반복사
 용 금지, 간접고용의 사용(원청)사업자에 대한 책임소재 강화, 차별시정의 제
 소주체 확대 등을 관련 제도정비와 함께 교섭의제로 추진하자는 것이다. 다음
 으로 고용 양의 유지 및 확대와 관련하여 노동시간 단축을 통한 일자리 창출
 방안이 제시되고 있다. 물론, 노동시간 단축은 한국의 과도한 장시간노동시간
 체제를 개선한다는 의미에서 독자적인 의미가 없지는 않으나, 일자리 공유 및
 창출이라는 분명한 전략적 목표가 존재하는 바, 일자리 창출규모에 대한 구체
 적 수치를 확보하는 것이 교섭의 일차적 목표가 되어야 할 것이다. 이러한 노
 동시간 단축을 강제하기 위하여 실노동시간 상한제, 교대제 개편, 연장근로활
 용에 대한 벌금 부과 등이 제시되었다. 추가적으로 지적할 것은 고용의 양과
 관련하여 문제가 되는 것은 산업공동화에 따른 고용감축 시도를 어떻게 차단
 할 것인가와 관련된다. 연구진은 이와 관련하여 산업차원에서는 산업공동화를

요 약

민주노조운동의 조직적 대표로서의 민주노총은 그 창립시점부터 산별전환 및 조직화사업에 매진한 바 있다. 민주노총 소속 노조의 산별전환은 동서고금을 통틀어 유래를 찾아볼 수 없을 정도로 빠르게 진행된 바 있다. 보건의료노조에 이어 금속노조가 건설된 2001년 6월 현재 38%에 머물던 산별조직화는 5년이 채 안된 작년 말 현재 76.7%로 배 이상 증가 했다. 따라서 더 이상 문제는 산별조직화에 있지 않다. 문제는 빠르게 재정립된 중층화된 노조구조에 걸맞는 교섭구조를 어떻게 창출할 것인가와 당초 기업별 교섭구조의 문제점으로 거론되던 한계를 넘어설 수 있도록 각 층위별 교섭의 질서를 잡아주는 것에 있다. 총연맹이 올해 초부터 추진하던 산별정책사업의 기본적인 문제의식이 여기에 있다.

1장에서는 그간의 산별노조 건설운동의 성과와 한계를 정리한 후, 산별협약의 대안적 방향성을 잠정적으로 제시하고 있다. 먼저 그간의 산별건설사업을 통해 보건, 금속 등에서 산별협약을 쟁취하고, 최대한 집중성을 확보하기 위해 적어도 외형상 원형에 가까운 산별교섭구조가 창출되었다. 더불어 각 산별협약의 내용이 기본협약을 포함하여, 고용, 임금, 노동과정, 산업정책 등으로 체계화되었다는 점 역시 주목할 만하다. 이는 협약이 교섭의 안정성을 도모할 수 있게끔 균형적으로 구성되었다는 점뿐만 아니라, 산별최저임금, 노동시간 단축, 산업정책적 협의 등 산별교섭의 통일기준을 마련하여 산별중앙이 산하 교섭에 대한 일률적 조정을 가능케 하는 가장 기본적 토대를 마련하였다는 점에서 중요하다.

그러나 각 산별교섭 요구안의 내용으로 판단할 때, 산별교섭에 걸맞는 고유한 교섭의제를 가지고 있기 보다는 기업별 협약의 단순한 확장이거나, 혹은 산별체제로의 이행기적인 성격을 가지고 있는 것으로 평가할 수 있다. 즉, 고용, 임금, 산업정책 등의 각 범주에서 초기업적 수준의 대안마련을 위한 교섭

요구안이 제시되고 있지 못하며, 산별교섭으로 제시되지만 개별기업 차원에서
의 해법을 단순히 집합적으로 모아낸 것에 지나지 않는다. 산별교섭이 기업별
교섭의 단순 확장에 머물게 되면 초기업적 교섭의 기본적 존재이유라 할 수
있는, 임금 및 노동조건에 대한 노동자간 격차 해소, 그리고 이를 통한 노조조
직률의 제고에 제한적 효과만을 가질 수밖에 없다. 요컨대, 상이한 수준을 가
지는 산별교섭구조에서 가장 중요한 것은 각 교섭수준별로 각각의 권한과 책
임, 그리고 의제를 변별적으로 배치하는 것에 있다. 연구진은 대안적 산별교섭
의 방향으로 사용자단체의 구성 및 참여를 통한 교섭기본틀의 마련, 고용·임
금·복지에 대한 대안적 접근을 통한 노동자간 격차 해소, 조직화 제고를 통
한 노동자 단결, 사회공공적 의제 개발을 통한 사회적 연대와 공공성 강화를
제시한다.

고용과 직업훈련의 의제를 다루고 있는 2장에서는 산별고용안정체제의 구
축이라는 장기적 전략을 상정하되, 고용의 질 개선과 고용의 양적 확충이라는
두 측면에 대한 대안적인 교섭의제를 중단기적으로 추진하자는 제안을 내놓는
다. 먼저, 고용의 질 개선과 관련하여 기존의 비정규직 관련 요구를 확대하는
것이 주요요구가 된다. 즉, 기존의 비정규직 정규직화에 더하여 기간제 반복사
용 금지, 간접고용의 사용(원청)사업자에 대한 책임소재 강화, 차별시정의 제
소주체 확대 등을 관련 제도정비와 함께 교섭의제로 추진하자는 것이다. 다음
으로 고용 양의 유지 및 확대와 관련하여 노동시간 단축을 통한 일자리 창출
방안이 제시되고 있다. 물론, 노동시간 단축은 한국의 과도한 장시간노동시간
체제를 개선한다는 의미에서 독자적인 의미가 없지는 않으나, 일자리 공유 및
창출이라는 분명한 전략적 목표가 존재하는 바, 일자리 창출규모에 대한 구체
적 수치를 확보하는 것이 교섭의 일차적 목표가 되어야 할 것이다. 이러한 노
동시간 단축을 강제하기 위하여 실노동시간 상한제, 교대제 개편, 연장근로활
용에 대한 벌금 부과 등이 제시되었다. 추가적으로 지적할 것은 고용의 양과
관련하여 문제가 되는 것은 산업공동화에 따른 고용감축 시도를 어떻게 차단
할 것인가와 관련된다. 연구진은 이와 관련하여 산업차원에서는 산업공동화를

요 약

민주노조운동의 조직적 대표로서의 민주노총은 그 창립시점부터 산별전환 및 조직화사업에 매진한 바 있다. 민주노총 소속 노조의 산별전환은 동서고금을 통틀어 유래를 찾아볼 수 없을 정도로 빠르게 진행된 바 있다. 보건의료노조에 이어 금속노조가 건설된 2001년 6월 현재 38%에 머물던 산별조직화는 5년이 채 안된 작년 말 현재 76.7%로 배 이상 증가 했다. 따라서 더 이상 문제는 산별조직화에 있지 않다. 문제는 빠르게 재정립된 중층화된 노조구조에 걸맞는 교섭구조를 어떻게 창출할 것인가와 당초 기업별 교섭구조의 문제점으로 거론되던 한계를 넘어설 수 있도록 각 층위별 교섭의 질서를 잡아주는 것에 있다. 총연맹이 올해 초부터 추진하던 산별정책사업의 기본적인 문제의식이 여기에 있다.

1장에서는 그간의 산별노조 건설운동의 성과와 한계를 정리한 후, 산별협약의 대안적 방향성을 잠정적으로 제시하고 있다. 먼저 그간의 산별건설사업을 통해 보건, 금속 등에서 산별협약을 쟁취하고, 최대한 집중성을 확보하기 위해 적어도 외형상 원형에 가까운 산별교섭구조가 창출되었다. 더불어 각 산별협약의 내용이 기본협약을 포함하여, 고용, 임금, 노동과정, 산업정책 등으로 체계화되었다는 점 역시 주목할 만하다. 이는 협약이 교섭의 안정성을 도모할 수 있게끔 균형적으로 구성되었다는 점뿐만 아니라, 산별최저임금, 노동시간 단축, 산업정책적 협의 등 산별교섭의 통일기준을 마련하여 산별중앙이 산하 교섭에 대한 일률적 조정을 가능케 하는 가장 기본적 토대를 마련하였다는 점에서 중요하다.

그러나 각 산별교섭 요구안의 내용으로 판단할 때, 산별교섭에 걸맞는 고유한 교섭의제를 가지고 있기 보다는 기업별 협약의 단순한 확장이거나, 혹은 산별체제로의 이행기적인 성격을 가지고 있는 것으로 평가할 수 있다. 즉, 고용, 임금, 산업정책 등의 각 범주에서 초기업적 수준의 대안마련을 위한 교섭

요구안이 제시되고 있지 못하며, 산별교섭으로 제시되지만 개별기업 차원에서
 의 해법을 단순히 집합적으로 모아낸 것에 지나지 않는다. 산별교섭이 기업별
 교섭의 단순 확장에 머물게 되면 초기업적 교섭의 기본적 존재이유라 할 수
 있는, 임금 및 노동조건에 대한 노동자간 격차 해소, 그리고 이를 통한 노조조
 직률의 재고에 제한적 효과만을 가질 수밖에 없다. 요컨대, 상이한 수준을 가
 지는 산별교섭구조에서 가장 중요한 것은 각 교섭수준별로 각각의 권한과 책
 임, 그리고 의제를 변별적으로 배치하는 것에 있다. 연구진은 대안적 산별교섭
 의 방향으로 사용자단체의 구성 및 참여를 통한 교섭기본틀의 마련, 고용·임
 금·복지에 대한 대안적 접근을 통한 노동자간 격차 해소, 조직화 제고를 통
 한 노동자 단결, 사회공공적 의제 개발을 통한 사회적 연대와 공공성 강화를
 제시한다.

고용과 직업훈련의 의제를 다루고 있는 2장에서는 산별고용안정체제의 구
 축이라는 장기적 전략을 상정하되, 고용의 질 개선과 고용의 양적 확충이라는
 두 측면에 대한 대안적인 교섭의제를 중단기적으로 추진하자는 제안을 내놓는
 다. 먼저, 고용의 질 개선과 관련하여 기존의 비정규직 관련 요구를 확대하는
 것이 주요요구가 된다. 즉, 기존의 비정규직 정규직화에 더하여 기간제 반복사
 용 금지, 간접고용의 사용(원청)사업자에 대한 책임소재 강화, 차별시정의 제
 소주체 확대 등을 관련 제도정비와 함께 교섭의제로 추진하자는 것이다. 다음
 으로 고용 양의 유지 및 확대와 관련하여 노동시간 단축을 통한 일자리 창출
 방안이 제시되고 있다. 물론, 노동시간 단축은 한국의 과도한 장시간노동시간
 체제를 개선한다는 의미에서 독자적인 의미가 없지는 않으나, 일자리 공유 및
 창출이라는 분명한 전략적 목표가 존재하는 바, 일자리 창출규모에 대한 구체
 적 수치를 확보하는 것이 교섭의 일차적 목표가 되어야 할 것이다. 이러한 노
 동시간 단축을 강제하기 위하여 실노동시간 상한제, 교대제 개편, 연장근로활
 용에 대한 벌금 부과 등이 제시되었다. 추가적으로 지적할 것은 고용의 양과
 관련하여 문제가 되는 것은 산업공동화에 따른 고용감축 시도를 어떻게 차단
 할 것인가와 관련된다. 연구진은 이와 관련하여 산업차원에서는 산업공동화를

저지하고 기존의 생산입지를 유지하기 위한 소위 '생산입지와 고용보장을 위한 단체협약'을 요구·체결토록 강제하는 방안도 제시하고 있다. 끝으로, 고용의제와 관련된 중장기적 과제로서 산업별 고용안정체제의 구축방안이 제시되고 있다. 이는 산업 및 지역 수준의 고용안정과 원활한 취업이동을 구현·지원하기 위해 노조가 적극 개입/주도하는 고용관리체제를 구축하여 운영토록 하는 것을 의미한다. 우선, 현행 정부 주도로 운영/관리되는 고용보험에 대해 기금출연 당사자인 노사단체가 직접 운영의 집행책임을 맡을 수 있도록 관련 제도개선/정비를 추진토록 할 필요가 있다. 또한, 필요시 단체교섭을 통해 산별 고용안정기금을 추가 조성하여 산별 고용안정사업의 추진을 위한 재정적 기반을 마련토록 하는 것이다. 추가적으로 고용보험 및 산별고용안정기금을 활용하여 노사공동 또는 노조 주도의 고용안정사업을 전개하는 방안이 모색될 수 있다.

아직 한국의 노동운동에서 미개척 영역으로 남아있는 직업개발능력사업에 대한 개입의 필요성은 다음과 같다. 즉, 좁게는 대기업재직자를 중심으로만 배타적으로 해당 예산이 소모되고 있는 직업훈련제도에 대해 개입해간다는 의미가 있으며, 보다 넓게는 숙련의 형성과정과 위에서 언급한 산별차원의 고용안정체제 구축이라는 과제와 맞닿아 있다. 이를 위해 산업과 지역의 수준에서 직업능력 개발 및 유급 교육훈련 시간 확보를 위한 교섭을 진행할 필요가 있다는 것이다. 이를 위해 연구진은 유급학습휴가제나, 노조학습기금 조성 등의 프로그램을 제시하고 있다.

여찌 보면 단체교섭의 요체라 할 수 있는 임금의제에 대해서는 3장에서 다루어지고 있다. 먼저, 간략한 시기구분을 통해 민주노총의 임금정책을 살펴본 후 성과와 한계를 정리하고 있다. 적어도 조합원이 포함된 사업장의 임금인상은 상대적으로 지속되었으며, 조합원 내에서의 임금격차 역시 완화되었던 점, 임금격차를 확대할 수밖에 없는 정부와 자본의 성과주의적 임금개편을 어느 정도 효과적으로 저지할 수 있었던 점, 그리고 산별최저임금을 의식적으로 관철시켜 저임금구조 개선을 위한 노사관계적 해법 역시 마련되었던 점이 성과

라 할 수 있다.

그러나 이러한 성과는 전체노동자계급을 대상으로 하는 신자유주의적 공세에 효과적인 대응일 수 없었다. 즉, 전체 노동자를 놓고 보면, 전반적 임금불평등은 확대되었으며, 저임금 노동자 역시 대폭 증가하였다. 또한 기업규모별·종사상 지위별 임금격차를 해소할 수 있는 산별차원의 주체적 대안은 마련하지 못했다. 물론, 기업별 임금교섭관행으로 인해 민주노총의 방침이 현실 그대로 관철되기 어려웠던 측면이 존재한다.

결국, 민주노총이 제시하는 대안적 임금정책의 목표는 전체 노동자의 임금격차를 어떻게 줄여나갈 수 있는가로 집약되며, 이는 산별차원에서 볼 때 산업횡단적 임금기준을 마련하는 것으로 구체화된다. 산업횡단적 임금기준을 마련하자는 것은 결국 현재의 사업장별 임금교섭관행을 넘어서서, 동일노동 동일임금의 원칙을 보다 쉽게 현실화 시킬 수 있는 숙련급적 직무급제를 장기적으로 도입하자는 것을 의미한다. 물론 이를 위해 풀어야 할 과제는 한두 가지가 아니다. 먼저, 숙련과 직무를 정의하는 데 있어 노동조합의 충분한 개입력이 전제되어야 하며, 기업별 교섭에서 산별단위의 임금교섭으로 전환되는 과정에 대한 조합원의 동의를 포괄적으로 생산해 내야 한다.

연구진은 다양한 접근방식을 암시하고 있다. 먼저, 직무별 초임만을 우선 도입하는 것이 한 가지 예이다. 이를 통해 임금체계 개편의 초석을 다지고 이후 각 직무별 특정 숙련(예컨대, 경력 10년) 미만에 대한 임금 기준을 설정하고, 장기적으로 모든 숙련 등급에 임금기준의 적용을 확대하자는 것이다. 또한 적용될 임금기준은 일단 기업별 격차가 크지 않아 그 적용이 상대적으로 용이하다고 할 수 있는 통상임금에서 시작하되, 단계적으로 고정적 상여금을 포함시켜나가는 방안이 고려될 수 있다. 물론 여기에 전제가 되어야 할 것은 동일노동 동일임금 원칙에 의거하여 숙련별 직무는 가급적 넓게 정의되어야 한다는 점이다.

4장에서는 산별복지의 영역을 탐색하는 과정을 통해 산별교섭에서의 복지 의제를 점검하고 있다. 산별노조건설은 노조구조의 집중화를 의미하며, 이는

다시 총노동의 의제에 대한 전방위적 개입이 요청된다는 점에서, 복지의제에 대한 개입 즉, 노동력재생산 전반에 대한 의제화는 정당화될 수 있다. 산별연구를 통해 제출된 복지영역에서의 의제는 크게 네 가지로 구분될 수 있다. 먼저, 산별복지기금의 마련이다. 기금의 재원은 노사가 공동으로 일정비용을 분담하면서 마련되며, 이러한 종자돈이 마련되면 향후 각종기금의 전환, 국가공적기금의 전입 등의 방법으로 확충되어 진다. 노사공동법인을 통해 운영될 이 기금은 주로 주거, 교육, 의료, 직업훈련 관련 사항부터 시작해서 점차 사업영역을 확대하게 된다. 이러한 산별복지기금은 두 번째 의제인 사내근로복지기금의 재편과 연동하여 생각되어야 한다. 사내근로복지기금은 크게 증가하여 누적액 기준 현재 수조원이 넘는 실정임에도 불구하고 그 기금의 집행은 단위사업장 내의 정규직노동자에 국한되고 있다. 따라서 사내근로복지기금의 수혜대상을 비정규직 및 하도급업체 노동자로 확장해 나가며, 해당 기금을 단계적으로 산별복지기금으로 전환시켜나가는 전략이 제시된다. 즉, 두 개의 기금이 공존하는 상황이 상당기간 지속될 것이나, 일단 사내근로복지기금은 기업 내 비정규직과 하도급업체로 확장해나가되, 여기에도 해당되지 않는 노동자들에 대해서는 산별복지기금을 통해 해당기금을 집행하자는 것이다. 또한 장기적으로 산별복지기금으로 전환하여 산별단위의 통합적 복지시스템을 구축하자는 것이다. 세 번째 의제는 산별퇴직연금의 구축이다. 퇴직연금제도는 2003년 도입되었으나, 조직사업장의 경우 노사 공히 기존의 퇴직금을 대체로 유지하는 형편이며, 미조직 중소기업체의 경우는 기업주의 판단과 금융기관의 로비에 밀려 기업연금으로 전환되는 실정이다. 따라서 산별퇴직연금은 산별수준에서 퇴직연금을 일괄 관리 운영함으로써, 퇴직연금의 공공적 성격을 확장하고 국민연금의 보장성 보충하는 실천적 의의를 가진다. 추가적으로 산별연구는 비정규직도 제도망 안에 포함될 수 있도록 자격 조건의 완화를 제안하고 있다. 마지막 의제는 기업별의제로서 기업복지에 대한 상하한선에 대한 규제를 내부적으로 제도화하자는 것이다. 산별노조는 총량 및 개별급여 수준별로 상하한선을 정하고, 산별교섭과 보충교섭을 통해 구체적인 합의를 도출함으로써

써, 노동자들 내에서 기업복지 급여 격차를 최소화하는 것을 의미한다.

앞서 논의된 고용, 임금 및 복지 등 의제별 영역에서 대안적 산별의제를 어떻게 배치하고 어떠한 우선순위를 가지고 추진할 것이며, 이를 위한 전략적 판단 요인은 어떤 것이 있는가에 대한 논의가 5장에서 이루어지고 있다. 연구진은 앞서의 의제별 연구를 각 산별노조가 기본적 교섭목표를 설정하고 각 의제를 현실성과 당위성에 맞게 추진하기 위한 일종의 자료목록으로 활용할 것을 주문하고 있다. 즉, 전략의 수립이 달성해야 할 목표들 사이의 우선순위를 정하는 것이라 한다면 고용과 임금, 복지 영역 중 어떤 것을 선차적으로 추진할 것인가의 문제로 접근할 수도 있으며 동시에 고용, 임금, 복지의 각 영역에서 제기되는 우선적인 목표들을 동시에 설정하는 것으로도 볼 수 있다. 핵심은 여기서 핵심은 각 산별노조의 교섭의제와 전략은 자주적이고 민주적인 방식을 통해서 결정되어야 한다는 점이며, 산별노조는 이 과정에서 대안적인 교섭의제가 장기적인 관점에서 평등한 노동과 고용안정을 이룰 수 있는 방안을 조합원에게 설득하고, 지부교섭을 지휘·통솔해야 한다는 점이다. 노동조합의 힘에 기초한 투쟁은 매우 중요하다. 하지만 문제는 투쟁역량의 파편성과 분산성에 있으며, 이러한 조건에서 구체적이고 명료한 전략을 수립하기란 사실 쉽지 않은 일이다. 특히 그간 민주노총을 포함한 노동조합이 제시한 전략은 포괄적인 의미에서의 전략이라기보다는 사실상 당위적인 목표에 치중했던 측면이 크다. 이는 현실에서 발생하는 여러 문제를 종합적으로 논의하지 못하고, 개별적 투쟁사안에 대한 집행방향만 고려되었기 때문이기도 하다.

대안적 산별의제를 우리가 왜 고민해야 하는가에 대한 원론적 논의를 다시 생각해보는 필요가 있다. 우리가 산별교섭의 발전을 말할 때, 그 형식은 노동운동 내 통제 및 조정기능의 활성화이며, 그 내용은 연대적 노동운동의 복원이다. 즉, 노조운동의 가장 기본적이고 강력한 무기로서의 교섭을 통해 임금과 노동조건에서 고용형태별로, 성별로, 사업장규모별로 존재하는 다양한 차별적 요소들을 제거해 나가는 것은 노동운동의 당위일 뿐만 아니라, 노동운동 자체의 지속적 발전을 위한 필요충분조건이다.

노동운동의 조직적 대표로서의 민주노총은 그 창립시점부터 산별전환 및 조직혁신에 애착한 바 있다. 민주노총 소속 노조의 산별전환을 동시다각을 통하여 이루어져 왔을 정도로 빠르게 진행된 바 있다. 박건익로노조에 이어 금속노조가 실시된 2001년 6월 현재 38%에 불과한 산별조직화는 한년이 채 안된 기간에 현재 76.7%로 증가했다. 따라서 더 이상 문제는 산별조직화에 있지 않다. 문제는 왜곡된 제도적인 환경하의 노조 구조에 있다는 것인데, 기존의 노조원과의 영조 기업별 노조의 문제점으로 거론되던 한계를 넘어설 수 있도록 각 총연맹 회합의 실세를 증대하는 것에 있다. 총연맹이 올해로부터 추진하던 산별합작사업의 2분점인 문제의식에 있다. 1강에서는 노조의 산별노조 건설운동의 물파와 함께 노동조합의 산별화운동의 대안적 정책성을 실질적으로 제시하고 있다. 2강에서는 노조의 산별건설전략을 통해 노조 내에서 산별법약을 정착시키고, 체계적 교육훈련 확보를 위해 노조로 구성된 노조원에 가까운 산별교섭조직과 산별교섭단위, 산별노조 산별법약의 내용을 3분점을 통해 교육, 임금, 노동과정, 산업정책 등으로 체계화하겠다는 점 역시 주목할 만하다. 이는 법적으로 산별노조를 도입할 수 있게끔 교섭적으로 산별화하는 것뿐만

산별노조시대, 고용·임금·복지의 연대전략

제1장

산별교섭정책의 필요성과 기본방향

1. 산별최저임금, 노동시간 단축, 산업정책적 협의 등 산별교섭의 통일구상을 마련하여 산별중요성이 산하 교섭에 대한 민생적 요청을 가능케 하는 가장 중요한 토대를 마련했다는 점에서 중요하다. 그러나 각 산별교섭 요구안의 내용으로 판단할 때, 산별교섭에 걸맞은 교육과 교섭리제에 가치와 있지 못다는 기업별 협력의 민생적 환경이 나타나고 있다. 산별체제로의 이행기적인 성격을 가지고 있는 것으로 평가할 수 있다. 즉, 고용, 임금, 산업정책 등의 각 범주에서 초거점적 수준의 대안 마련을 위한 교섭요구안이 제시되지 못하며, 산별교섭으로 제시되지만 개별기업 차원에서의 해법을 단순히 질향적으로 요망한 것에 지나지 않는다. 산별교섭이 기업별교섭의 낮은 한계에 머물러 있는 초거점적 교섭의 기본적인 존재이유라 할 수 있는 임금 및 노동조건에 대한 노동시간 강제 해소, 그리고 이에 통한 노동조건의 개선과 관련된 요구가 없다. 또한 임금 상승이후 수준을 가지는 산별교섭구조에서 가장 중요한 것은 각 교섭수준별과 각각의 권한과 책임, 그리고 의제를 변별적으로 배치하는 것에 있다. 연공급은 대안적 산별교섭 방향으로 사용지단체의 구성 및 참여를 통한 교섭기본분의 마련, 고용·임금·복지에 대한 대안적 접근을 통한 노동시간 강제 해소, 조직화 제도를 통한 노동시간 단축, 사회적 의제 개발을 통한 사회적 연대와 공공성 강화를 제시한다. 고용과 직업훈련의 연계와 다루고 있는 2장에서는 산별고용인력체제의 구축이라는 장기적 전략을 설정하고, 그와 함께 질 개선과 고용의 양적 확충이라는 두 측면에 대한 대안적인 교섭이제를 중점적으로 추진해가는 체인을 다룬다. 먼저, 고용의 질 개선과 관련하여 기존의 비정규직 관련 요구를 확대하는 것이 주요요구가 된다. 즉, 기존의 비정규직 정규직화에 대하여 기업에 반복사용 금지, 간접고용의 사용권정지임자에 대한 책임소재 강화, 차별시정의 필요성 확대 등을 관련 제도정비와 함께 교섭의제로 추진해가는 것이다. 다음으로 고용 양의 유지 및 확대와 관련하여 노동시간 단축을 통한 일자리 창출방안이 제시되고 있다.

산별교섭 정책의 필요성과 기본방향

김태현, 윤진호

I. 산별교섭정책의 필요성

1. 노동시장 환경의 변화

경제위기 이후 노동시장의 유연화, 아웃소싱, 사업장 이전과 산업공동화, 경제의 서비스화 등등 신자유주의 노동정책과 세계화는 기존의 노동조합운동의 대응양식으로 접근하기 어려운 새로운 과제를 제기하고 있다. 임금 및 근로조건 등 경제적 이슈 위주의 노동운동만으로는 새로이 제기되고 있는 고용안정, 비정규직 문제, 소득격차 확대, 주택문제, 교육문제 등 전 산업, 전 사회적 이슈들에 올바르게 대응하기 힘들다. 이는 아무리 투쟁과 교섭을 통해서 임금과 근로조건을 향상시킨다고 하더라도 고용이 불안해지고 세금, 부동산, 교육비 등이 오르면 아무런 의미가 없을 것이기 때문이다.

경제 투쟁 중심으로부터 사회적 이슈들에 대응하는 사회적 노동조합운동으로의 전환이 절실하다. 또한 투쟁과 교섭을 적절하게 배치하는 보다 성숙한

조합주의로 전환할 필요성 역시 제기된다. 개별 기업 위주의 활동에 매몰되어 있는 기업별 조합주의에서 전 산업, 전 사회적 단결을 통해 초 기업적 이슈들에 대응하는 산별 조합주의로 전환하는 것은 이상의 과제들을 해결하기 위한 필수적 목표라 할 수 있다.

2. 노사관계 법제도의 변화

돌이켜 보면, 기존의 기업별 노조를 강제해오던 노사관계 법제도가 97년 노동법 개정으로 인해 해체가 시작되었다고 할 수 있다. 2002년부터 기업별 복수노조 및 전임자 임금지급 금지가 시행된다는 법개정에 대한 예고는 기업별 노조의 토대를 허물 위기감으로 작용했다. 비록 2007년, 노-경총 야합에 의해 2010년으로 유보되었지만, 기업별복수노조와 전임자 임금지급 금지는 기업별 노조의 근간을 허물 수 있는 위기감으로 작용했다.

97년 법개정은 상급단체 복수노조의 허용으로 인해 기존에 비합법 상태에 있던 민주노총 산하 산별연맹들이 합법화되고, 민주노총의 합법화로 이어지면서 양대노총 복수노조 시대를 열었다. 아울러 조직형태 변경이나 합병 등이 가능해져, 기존에 기업별 노조를 해산해야 가능했던 산별노조 조직형태 전환이 유리해졌다. 과거에는 조직의 해산이라는 극단적 방법을 쓰지 않고서는 기업별 노조의 전환이 불가능했던 데 반해 합병이나 조직 형태 변경이라는 보다 유연한 방법이 가능해짐으로써 산별노조로의 전환이 보다 쉽게 가능해졌다. 또한 교섭 및 체결권 위임의 자유화에 따라 공동교섭, 통일교섭, 대각선 교섭 등 교섭형태의 다양화와 산별노조로의 전환이 촉진되었다.

3. 기존 기업별 노조운동의 한계

기업별로 나뉘어져 조직된 노동조합과 노조원의 관심사는 기업 차원을 벗어나기 힘들었고 따라서 그 1차적 관심사는 자기 기업에서의 임금과 근로조건 향상 등에 집중됨으로써 경제적 조합주의 경향을 강하게 띠게 된다. 기업에서의 경영참여와 산별 교섭 및 사회적 합의체제가 없는 가운데 국가와 자본에 의한 노동조합 탄압이 지속됨에 따라 자연적으로 노동조합은 자본과 국가와의 교섭보다는 총파업 등 투쟁에 의존할 수밖에 없었다. 그러나 거듭되는 총파업 속에 조합원들의 동원력이 떨어지고 있는 것은 물론, 일반 국민들로부터 노동운동이 소외당하는 결과를 빚고 있다.

한편 개별 기업 차원의 교섭과 투쟁에 의존함으로써 노동운동이 파편화되고 전 산업적, 전 사회적 이슈들에 대해서는 소홀한 기업별 조합주의의 폐해를 낳았다.

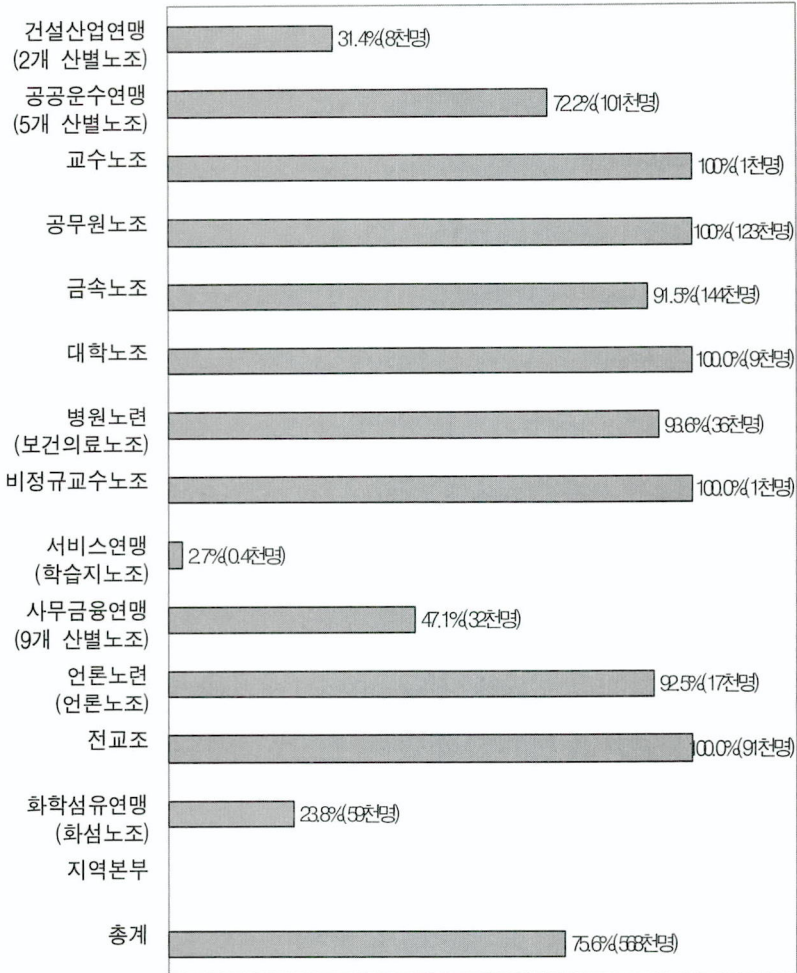
II. 기존 산별노조 및 교섭의 평가

1. 민주노총과 산별노조의 발전

민주노총은 창립초기부터 산별노조 건설과 산별교섭 실현을 주된 목표와 과제로 설정해왔다. 산별노조와 관련하여 조직체계 내에서 산별노조로의 전환은 지속적인 발전을 보이고 있으며 특히 2006년 산별노조 전환총투표를 통해 금속대공장의 산별노조 전환을 통해 산별노조 전환은 대세로 이루어졌다.

2006년 6월 산별전환 총투표 직후, 민주노총의 경우 산별 조직률은 65.5%(32개 산별노조, 509,323명)이다. 이는 민주노총 전체 조합원의 2/3에 해당하는 수치이며, 공공서비스노조와 운수노조의 출범으로 인해 12월말 현재로는 75.6%인 568,803명으로 대폭 확대되었다. 2007년 말까지 이러한 추세가 계속될 경우 민주노총 90% 이상의 조합원이 산별노조 조합원으로 전환하여 산별노조 시대가 전개될 예정이다.

<표 1-1> 민주노총 산별 조직화 현황(2006.12월말 현재)



주) 괄호안은 산별조합원현황

주) 2007년 주요 변동사항

- 건설연맹 산하 건설운송노조와 타워크레인노조가 통합하여 건설노조 결성
- 3개 건설플랜트 지역노조들이 조직통합하여 전국플랜트건설노조 결성
- 화학섬유연맹 산하 금호타이어노조(4천명)가 제조산별 가입을 전제로 산별전환 결의
- 전국공무원노조 내부갈등으로 전공노, 민공노로 분화된 상태

2. 산별교섭의 평가

(1) 성과

1) 산별교섭의 진전

최근 산별노조들은 역사적 산별교섭을 성사시키고 있다. 금속노조가 출범 3년 만에 중앙교섭을 성사시켰고, 6년 만에 사용자단체의 구성을 이루었으며 보건의료노조가 출범 후 8년 만에 산별교섭을 성사시켰고 2006년에는 ‘2007년부터 사용자단체를 구성한다’는 합의를 이끌어 2007년에는 정식 사용자단체와 정식 교섭을 진행하였다. 증권노조는 소산별교섭을 성사시켰으며, 교원노조는 교육부를 상대로 하여 산별교섭을 진행하였으며 택시노조의 경우에는 지역별 교섭을 진행하고 있다.

역사적 측면에서 볼 때 최근의 산별 교섭, 산별 협약은 한국 노동운동사상 최초의 진정한 산별 교섭, 산별 협약이라는 의미를 지닌다. 1백년을 넘는 한국 노동운동 사상 산별 교섭, 산별 협약은 지금까지 몇 차례밖에 시도된 적이 없다. 먼저 1920년대 후반에 종전 직업별로 조직되어 있던 초기 노동조합들이 산별 노조를 결성하기 위한 움직임을 보였으나 일제의 탄압으로 실패함으로써 산별 교섭은 시도조차 되지 못했다.

두 번째 시도는 해방 후 전평에 의한 것이다. 당시 전평은 16개에 달하는 정연한 산별 노조 체제를 갖추고 전국 각지에서 강력한 노동운동을 전개하였지만 해방 공간 속에서의 좌우대립으로 인해 정치적 노동조합 운동으로 흐르면서 산별 교섭은 시도되지 못했으며 결국 미군정과 자본에 의한 전평의 불법화와 더불어 산별 노조, 산별 교섭은 실패로 끝나고 말았다.

세 번째는 5.16 쿠데타 후 한국노총 체제 하의 산별 노조 구성이었지만 이 역시 당시의 군사정부가 노동운동을 통제하기 쉽도록 만들기 위해 구성한 형식적 체제에 불과했으며 단체협약은 기업별로 진행됨으로써 역시 산별 교섭,

산별 협약은 시도되지 못했다.

마지막으로 2002년 이후 금속과 보건의료 등 일부 산업에서 산별 교섭, 산별 협약 체결을 위한 시도가 계속되었지만 자본 측의 완강한 거부로 일부 사용자와만 부분적으로 협약이 체결됨으로써 전국단일협약 체결에는 이르지 못했다. 이렇게 볼 때 최근의 산별 협약은 한국노동운동사상 최초의 진정한 산별 협약으로서 한국노동운동사의 한 획을 긋는 것으로 평가된다.

2) 교섭구조의 진전

전국단일노조 대 전국단일 사용자단체 간의 중앙교섭과 지역별 교섭 및 지부 노조와 개별 사용자 간의 지부교섭이라는 전형적인 산별 교섭 형태를 취하였는데 이는 미국의 분산교섭은 물론이고 독일의 지역별로 진행되는 산업별 교섭구조에 비해서도 더 산별 교섭, 산별 협약의 원형에 가까운 교섭구조라 할 수 있다.

3) 교섭 내용의 체계화

산별협약의 내용은 기존의 개별적 의제로부터 보다 체계화, 범주화의 길로 접어들고 있다.

금속의 2007년 산별협약은 범주별로 살펴보면, 단체교섭(기본협약사항 및 조합활동보장), 고용의제(고용안정), 임금(산별최저임금), 산업정책적 개입 등이다. 결국, 단협체계가 보다 균형적이고 체계적인 외양을 가져나가고 있다.

보건의료노조의 산별중앙교섭의제는 범주적으로 분류되어 기본협약(사용자단체, 중앙노사협의회, 협약 효력확장), 보건의료협약(병상증축 규제, 유리농산물 사용, 의료공공성 노사정특위 등), 고용협약(신인사 신경영 대응, 비정규직 정규직화), 임금협약, 노동과정 협약(노동조건, 유급 생리휴가, 모성보호, 노동환자 등)으로 체계화되어 있다.

<표 1-2> 2007년 산별협약 합의안

	금속노조	보건의료노조
기본협약	- 사용자단체 구성 - 산별협약 우선 적용(기존 조건 저하 금지) - 조합비 공제 - 유효기간 1년	- 사용자단체 구성 - 중앙노사협의회 - 산별노조활동 보장 - 유효기간1년
고용	- 신기계도입, 공장이전시 합의 - 분할, 합병, 분사시 70일전 통보 및 합의 - 비정규직 고용보장	- 신인사 신경영 대응 - 사립대병원 고용보험 가입 - 비정규직 정규직화
임금	- 금속최저임금 월통상90만원과 시급3,840원 유리적용(비정규, 이주노동자 포함)	- 사립대 5.3%, 민간중소 4.3%, 국립대 2.5%+1.5% 등 - 비정규직은 정규직 인상률 이상 - 최저임금은 중앙노사운영협의회에서 논의
노동과정		- 주5일제 및 연장근로수당 등 - 출산양육의 사회화 - 노동안전
노사공동위 등	- 산업공동화 등 노사공동연구팀 구성	- 보건의료협약 - 산별중앙노사운영협의회 구성 - 비정규대책노사특위 구성 - 의료공공성 노사정특별위 구성

4) 최저임금, 주5일제 등 산별 통일기준의 마련

산별 최저임금의 설정이나 주5일제 공동기준 마련 등 산별 통일기준이 마련되었고, 산별 최저임금이나 비정규직 대책 등을 통해 교섭내용을 비노조원을 포함한 산업 내 전체 노동자로 확장하고자 하였으며, 의료 공공성 강화 등을 통해 교섭의 사회적 확장을 꾀하기도 했다는 점에서 기업별 교섭구조로는 결코 해결할 수 없었던 산별 고유의 내용이 포함된 것으로 평가할 수 있다.

한편 의료공공성, 산업공동화 등 산업정책에 대한 개입으로 기존의 기업별 교섭으로는 할 수 없었던 의제의 확대가 이루어지고 있다.

(2) 산별교섭의 한계

이처럼 산별노조에 조응하는 교섭구조를 만들어내고 있다는 것은 일정한 성과라 할 수 있으나 아직은 한계가 많다.

1) 산별 협약 기본틀의 불안정

금속노조의 경우 산하조직 사용자들을 전부 중앙교섭이나 사용자단체 가입을 강제하지 못하고 있으며, 특히 1,000명 이상 대공장지회의 경우는 이를 강제할만한 조직력을 전혀 보이고 있지 못하다. 보건의료노조는 서울대병원 등 일부 대학병원들이 노조를 탈퇴하면서 조직축소는 물론이고 일정하게 산별교섭에까지 부정적인 영향을 받고 있는 실정이다. 그 외에 증권노조의 사례 역시 규모가 작은 소산별 업종에 국한되고 있다는 한계가 있다. 택시노조의 지역별 교섭 역시 기존의 노동조건의 공통성이나 지역별 교섭의 경험이었다는 점이 많이 작용했다. 전교조의 경우에는 교원노조법이 교육부 및 시·도 교육청과의 교섭을 법적으로 강제하고 있고 임금 등 노동조건이 동일하기 때문에 가능했다는 점 역시 무시할 수 없으나 최근 수년간 단체교섭을 이루어내지도 못한 상황에서 교섭절차와 관련된 기본틀이 확립되지 않았다.

2) 전체 산별 노동자에게 적용되지 못함

뿐만 아니라 산별교섭을 통한 협약 역시 그 내용과 범위, 수준 등에서 유의미하기는 하지만 매우 제한적이라는 한계를 가지고 있다. 현재 산별노조가 합의한 사항들은 해당 교섭에 참가한 사업장들에게만 적용되고 있다. 이는 기본적으로 낮은 조직율에 기인하는 것이기도 하지만, 금속노조의 경우 중앙교섭 합의가 주5일제, 손배가압류 금지, 사내하청 노동자의 처우개선 등 대단히 큰 의의를 가지고 있음에도 실제 적용되는 범위는 금속노조 내에서도 중앙교섭에 참가한 사업장에만 적용되고 있는 실정이다. 그 외에 다른 노조들의 경우도 낮은 조직률 혹은 산별미전환 사업장 때문에 해당 산업 전체에 적용되는 협약

을 체결하고 있지는 못한 상태이다.

물론 보건의료노조와 같이 해당 조직이 포괄하는 사업장 전체에 적용하는 협약을 체결하는 경우도 있으나, 이 또한 현재의 조직범위를 넘어서는 사업장에까지 협약을 확장하지 못하는 한계가 있다. 이 문제는 해당 산별노조만의 문제가 아닌 민주노총 차원의 법제도개선의 과제로 집중해야 할 상황이다.

3) 노동자간 격차의 해소 미흡

현재의 산별교섭을 통해 노동자 내부의 격차를 해소할 수 있는지도 문제가 제기되고 있다. 보건의료노조의 교섭은 다른 사항을 별개로 친다면 대병원과 중소병원의 임금인상율이 매년 유사한 수준에서 합의되어 왔는데, 이는 중소병원과 조직력이 약한 병원들이 산별교섭의 울타리 속에서 임금인상 합의를 이끌어 내는 성과를 보이긴 하였으나 조직내 격차를 해소하는 데에는 일정한 한계를 보이고 있다. 이러한 현상이 벌어지는 것은 첫째는 무엇보다도 현재의 노동조합이 교섭을 통해 확보하는 임금인상율(액)이 전적으로 개별기업의 지불 능력에 의존하기 때문이고 둘째는 현실적으로 노동조합의 조직력이 주로 대병원(대공장)에 의존하는 측면이 크기 때문이다. 그리고 다른 한편 민주노총의 대표적 산별노조라 할 수 있는 금속노조의 경우는 아직까지 중앙교섭에서 임금을 다루고 있지 못하다. 이는 노동조합 내부의 임금격차 때문인데 15만으로 새롭게 출범한 금속노조로 지형을 넓히면 이러한 임금격차는 더욱 커지게 된다. 문제는 이러한 노동자 내부의 격차를 해소할 수 있는 전략적 방향과 이를 실현할 수 있는 기술적 단계를 설정하지 못하고 있기 때문에 각 산별노조의 교섭전략은 현재 지그재그로 시행착오과정을 되풀이 하고 있다.

결국 산업내, 혹은 업종내 노동격차의 실질적 감소로 이어질 수 있는 구심력을 확보하고 있지 못하다. 산별교섭 및 임단협 의 내용에 대한 부분, 산별전환과 관련된 전망에서 교섭구조의 집중성을 높일 수 있는 방안, 중층적 교섭

구조 내에서 책임과 권리의 할당에 대한 구체화된 논의가 보다 진척될 필요가 있다.

Ⅲ. 산별교섭의 기본 방향

민주노총은 산별노조 건설을 주된 강령과 목표로 삼아왔고 이제는 산별조직화의 결정적 분기점을 돌파했다고 판단된다. 문제는 산별교섭을 통해서 무엇을 쟁취하고 목표로 하는가 하는데 있으며, 이를 위한 전략전술이 분명히 수립될 필요가 있다.

그동안 각 산별노조는 일관된 전략이 부재한 상태에서 산별협약을 하나하나 발전시켜왔으며, 산별협약의 장기적 로드맵이나 방향성 속에서 개별적 협약을 발전시켜온 것은 아니다. 산별협약과 기업별 협약의 구분, 위상 등도 분명하게 정립되어 있지 않다.

1. 교섭기본틀 확보

산별교섭이 정착되기 시작했지만, 아직 산별교섭에 대한 기본틀이 확보되지 못하다. 이를 위해서는 안정적 사용자단체 구성, 기존 산별노조 사업장만이 아니라 산업전체의 사용자단체 구성 및 참가가 필요하다.

산별협약이 이루어지면서 한편으로 산별협약과 사업장 협약의 위상과 역할, 협약유효기간의 구분 등 산별협약 기본틀에 대하여도 노사간에 쟁점이 해소되지 않고 있으므로 이에 대한 기본틀이 이루어져야 할 것이다.

2. 노동자간 격차해소

유럽의 산별노조는 최소한 기업규모간 격차나 성별 격차, 정규·비정규간 격차를 축소하고 동일노동 동일임금의 원칙하에 노동자간 연대의 형성을 이루어왔다. 아울러 산별 연금이나 고용안정망, 복지제도 등을 통해 산별의 물적 토대를 구축하고 산별교섭의 의제를 확장해왔다. 이에 비해 신자유주의 세계화와 노동시장의 양극화로 인해 기업규모간 임금격차, 정규직·비정규직 임금격차는 더욱 심화되는 가운데, 산별교섭을 통해 무엇을 극복하고 개혁할 것인지 산별교섭의 의제 선택과 전략적 접근방향이 매우 중요하게 제기되고 있다.

따라서, 신자유주의 노동시장을 산별협약으로 개혁할 수 있는 산별교섭의 의제와 추진전략을 설계하고 중장기적인 노동연대의 교섭방안을 마련할 것이 시급하게 요구된다. 이것은 고용, 임금, 복지 등이 별도로 분리되지 않고 총체적으로 접근된 대안모델로 제시되고 각각의 교섭정책과 그 내용이 제시되어야 할 것이다.(예: 산별 기업형태적 임금정책, 차별해소를 위한 중장기 전략, 산별 고용안정망, 사회안전망과 기업복지의 산별복지방향...)

3. 노동자단결의 강화

산별 노조는 단순한 기업별 노조의 결합이 아니라 노동자 계급 전체가 작업장과 사회의 양쪽에서 통제권을 장악하기 위해 산업 내 모든 노동자를 단결시키는 것을 의미한다. 그러나 현재의 노동운동은 그 조직률이 10% 정도에 머물고 있어 산별 노동시장의 독점이라는 목표를 달성하기에는 턱없이 부족하다. 더욱이 주로 대형 사업장의 정규직 중심으로 노동조합이 조직되어 있고 비정규직, 중소기업장의 노동자들은 미조직 상태에 있기 때문에 2중노동시장을 구성하고 있는 것도 큰 문제이다. 이로 인해 조직노동자의 전체 노동자 계급 대표성에 큰 의문이 제기되고 있을 뿐만 아니라 방대한 미조직, 비정규 노동자들의 존재로 인해 정규직 조직 노동자들의 고용불안과 임금 및 근로조건에의 압박 등 직접적 영향을 미치고 있다.

따라서 산별 노조는 새로운 조직화 노력과 개별 노조가입제도의 실현 등을

통해 조직을 향상에 노력하여야 할 것이다. 또 산별 협약은 연대임금정책, 연대고용정책, 연대복지정책, 연대숙련정책 등을 추구하여야 하며 특히 비정규직 이슈를 본격적으로 제기, 관철하도록 노력하여야 할 것이다. 한편 협약 효력을 협약 대상이 아닌 미조직 노동자들에게까지 확대 적용하기 위한 방안을 적극적으로 검토, 추진할 필요가 있다.

4. 사회적 연대와 공공성의 확대

현재의 산별 교섭, 산별 협약은 사회적 연대와 공공성의 확대를 위한 기초적 요소들을 제기하기는 했지만 아직 초보적인 수준이다. 앞으로 산별 교섭, 산별 협약은 의료, 주택, 교육 등 공공적인 이슈를 적극적으로 담도록 노력하여야 하며 이를 위해 산업별 노사공동위원회의 구성, 정책 참여를 통한 정책의 제도화 관철, 정치활동의 강화 등을 추진하여야 할 것이다. 이상의 과제를 추진하기 위해서는 재정, 인력의 집중을 통한 정책역량의 강화도 필수적이다.

또 이러한 목표를 달성하기 위한 교섭의제의 추진원칙, 단계적 추진방안이 제시되어야 할 것이다. 이러한 로드맵을 가지고 각 산별차원에서는 산업내 노동자간 차별의 해소와 고용안정, 복지체계를 구축해나감으로써 산별 협약으로 노동자를 보호하고 권익을 발전시켜나갈 수 있다.

총연맹은 이번 연구에서 대안을 제시하고 2008년부터 목적의식적으로 산별의제의 발전방향을 추진하려고 한다. 아울러 당면한 중기적 과제로 ▲ 임금격차 해소를 위한 방안 ▲ 산업공동화/산업구조조정에 대한 해법 ▲ 비정규직문제 해결을 위한 총론적 비전의 제시 등이 필요하다.

총연맹에서는 이러한 방향과 모델, 로드맵을 가지고 각 산별노조의 교섭의제를 목적의식적으로 지도하고 관장해나갈 것이다. 산별교섭을 통한 노동자간 차별과 분단의 해소와 연대의 방향이야말로 신자유주의 시대 민주노조운동의 나아갈 방향이다.

[illegible]

산별노조시대,
고용·임금·복지의
연대전략

제2장

고용과 직업훈련의 교섭의제

고용과 직업훈련의 교섭의제

이병훈, 정원호

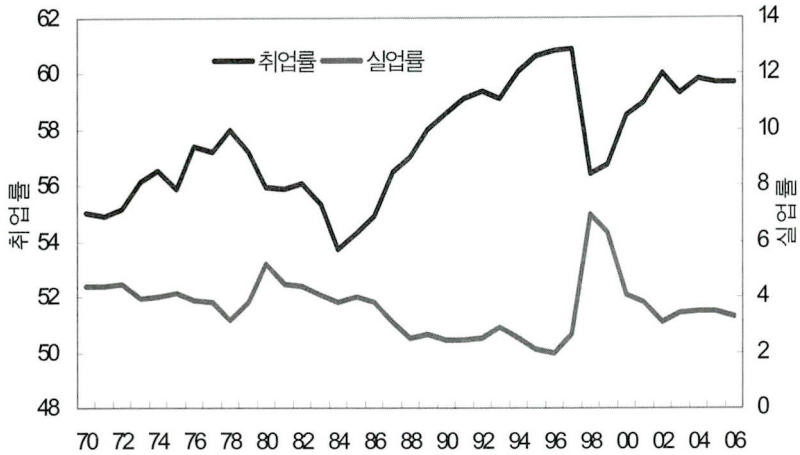
I. 산별노조의 고용의제

1. 고용구조 현황과 문제진단

우리나라 노동시장의 고용구조에 있어 외환위기 직후에 고실업사태를 한동안 겪기는 하였으나, 경기회복 이후 최근까지 공식통계상으로 낮은 실업율의 양호한 고용상황을 보여오고 있다.

<그림 2-1>에서 보여주듯이 2000년대에 들어 3%의 실업율을 기록함으로써 OECD국가 중에서 가장 낮은 실업율을 유지하고 있다.(김유선 2007) 다만, 서구 국가에 비해 상대적으로 낮은 경제활동참가율 및 취업률을 보이는 가운데, 청년실업율이 공식적으로 8% 안팎의 수준에 이르고 있으며 취업준비생 등의 비경험 유휴인력이 상당 규모에 달하는 것으로 추정되어 한편으로 ‘고학력 청년 취업난’의 문제와 다른 한편으로 중소기업장의 구인난 문제가 동시에 병존하고 있다.

<그림 2-1> 실업률과 취업률 추이(15세 이상, 단위:%)



출처) 통계청, 경제활동인구부가조사; 김유선(2007) 재인용

그런데, 우리 노동시장의 고질적인 문제점으로 매우 분절화된(segmented) 고용구조가 고착화되어 있으며, 양질의 일자리가 지속적으로 감소되고 있는 추세를 지적하지 않을 수 없다. <표 2-1>에서 예시하듯이 300인 이상 대기업의 양질 일자리에 종사하는 노동자의 비중이 전체의 9.5%에 그치고 있는 한편, 남은 90.5% 중에서 55.0%가 비정규직에 속하고 35.5%가 300미만의 중소기업장 정규노동자로 분류될 수 있다. 기존 연구에서 대기업-정규직-조합원과 중소기업-비정규직-비조합원간의 고용조건이 현저한 격차를 보이고 있는 소위 ‘노동양극화’가 갈수록 확대되는 가운데, 대기업의 양질 일자리조차 갈수록 줄어들고 있다는 문제가 명확히 드러나고 있다.(<그림 2-2> 참조)

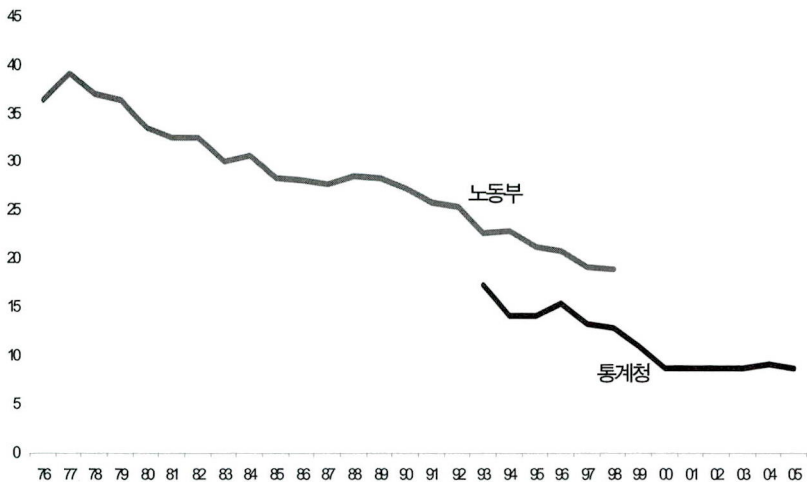
이중적인 고용구조임에도 불구하고, 비정규직과 중소기업장 노동자는 물론, 대기업 노동자들 역시 상당한 고용불안을 겪고 있다. <그림 2-3>에서 드러나듯이, OECD 회원국중에서 전체 임노동자의 평균 근속년수가 가장 짧은 것으로 나타나며, 대기업 노동자들의 경우에도 일본과 서구국가에 비해 상대적으로 현저히 낮은 근속년수를 보이고 있어 고용경직성의 문제를 거듭 지적해온

<표 2-1> 사업체규모 및 고용형태별 노동자 현황(2006년 8월 현재)

	수(천명)			비율(%)		
	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체
1-4인	390	2,694	3,084	2.5	17.5	20.1
5-9인	766	1,809	2,575	5.0	11.8	16.8
10-29인	1,445	1,823	3,268	9.4	11.9	21.3
30-99인	1,795	1,230	3,025	11.7	8.0	19.7
100-299인	1,045	516	1,561	6.8	3.4	10.2
300인 이상	1,466	374	1,840	9.5	2.4	12.0
전규모	6,907	8,446	15,353	45.0	55.0	100.0

자료) 통계청, 경제활동인구조사부가조사

<그림 2-2> 500인 이상 사업체 취업자 비중 추이(단위:%)

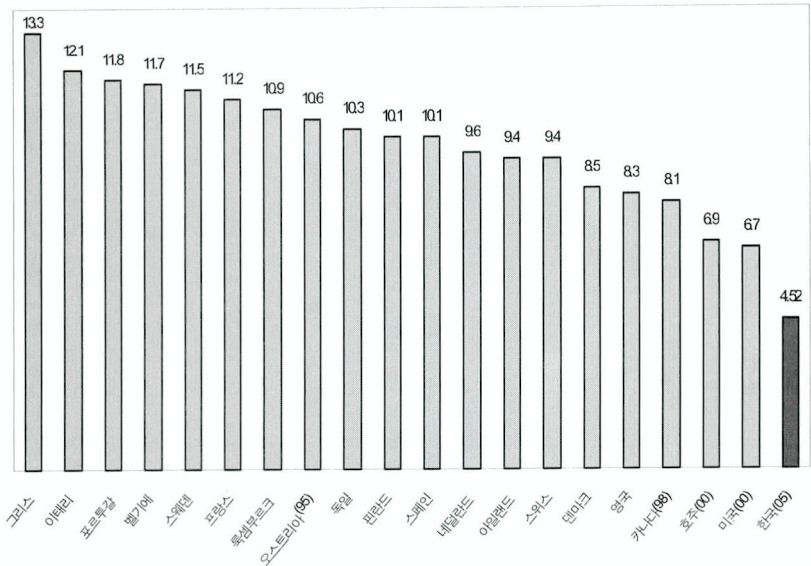


출처) 노동부 사업체노동실태조사, 통계청 사업체기초통계조사; 김유선(2007) 재인용

경영계의 주장과는 달리 전반적으로 노동자들은 심각한 고용불안정을, 그리고 사용자들은 상당한 고용유연성을 경험하고 있는 것으로 분석된다. 특히, 노조 사업장의 경우 외주화·분사·합리화·비정규직 대체·생산공장 해외이전 등과 같은 사용자의 공격적인 구조조정조치에 의해 조합원들의 고용이 심각하게 위협 받고 있는 실정이다.

또한, 주40시간제의 도입을 통해 연간 총 근로시간이 2000-2006년 기간에 5인 이상 사업체 기준으로 2,446.8시간에서 2,294시간으로 줄어들기는 하였으나,

<그림 2-3> 근속년수 국제비교(1999년, 평균값 기준, 단위: 년)



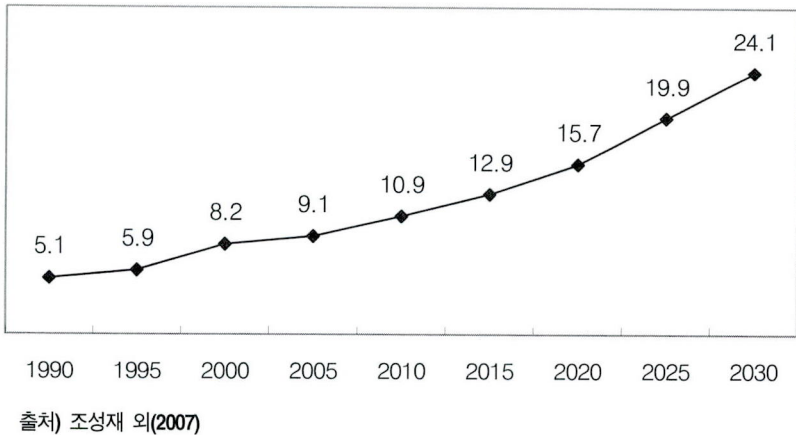
출처) OECD(2001), Employment Outlook; 김유선(2007) 재인용

OECD국가의 1,400-1,700시간대 근로시간에 비하면 우리 노동자들은 월등히 장시간 노동에 시달리고 있다.(김승택 2007) 우리 노동자들은 생계비 보전을 위해 또는 연장근로를 의무화하는 작업관행에 의해 상당한 초과근로(전체 근로시간의 약 9% 수준)를 항상적으로 수행할 뿐 아니라 일부 업종부문에서 주야

맞고대 및 심야근로 그리고 주말 특근이 상례화되어 건강·안전과 가정생활에 크나큰 부담/장애요인으로 작용하고 있다.

아울러, 우리 사회는 급속한 고령화를 경험하면서 향후 노동시장의 인력수급에 있어 적잖은 변화를 경험할 것으로 전망되고 있다. [그림 2-4]에서 보여 주듯이, 65세 이상의 고령인구가 1995년의 5.9%에서 2005년의 9.1% 그리고 2030년에는 24.1%로 급격히 증대하여 노동시장의 인력수급에 상당한 부담 요인으로 작용할 것으로 예측된다. 정부출연 연구소의 추계에 따르면, 노동시장 전반에 있어 2012년을 계기로 공급부족의 문제가 현실화할 것으로 예상되며, 이에 따라 인력부족을 메우기 위해 이주노동자의 규모가 2007년 현재 40만명 수준에서 2030년까지 300만명 수준으로 증가할 것으로 전망되고 있기도 하다.

<그림 2-4> 65세 이상의 고령인구 비율 추이



2. 고용 관련 민주노총의 교섭 요구안에 대한 평가

<표 2-2>에서는 민주노총이 최근 4년 동안 고용 관련 제도개선과 단체교섭을 위한 요구사항들을 정리·예시하고 있다. 민주노총의 요구안은 주로 최근의

정책현안들, 구체적으로 비정규 보호·주40시간제·구조조정 및 산업공동화 등에 대해 대응하기 위해 필요한 제도개선과 단체교섭 의제 항목들을 적절하게 요구·제시하고 있으며, 특정 현안에 대한 요구항목들이 시기적으로 진화·발전되고 있기도 한다. 다만, <표 2-2>에서 최근 수년 동안 유사한 요구항목이 반복적으로 제시되는 것에서 볼 수 있듯이 정책협의를 단체교섭에 대한 민주노총의 방침이 다분히 현안해결을 위한 대중적인 접근방식을 보이고 있으며, 각 현안에 대한 고려가능한 당면과제들을 망라하여 요구함으로써 명확한 전략적 실행방안에 따라 제시된 교섭목표의 성취를 도모하기 보다는 총연맹의 선언적인 입장을 밝히는 듯한 인상을 주고 있다. 구체적인 예로서, “실노동시간 단축을 통한 일자리나누기 쟁취”(2004/2005/2007년 요구항목)를 위해 연 2000시간 이내로의 단축을 단순히 요구하고 있을 뿐, 당시의 근로시간(2,400 시간 수준)을 어떠한 전략적 단계에 따라 단축할 것인지, 이를 위해서는 사용자와 정부의 어떠한 지원책과 노사 간의 정책적 교환/타협을 구체적으로 요구·고려되어야 하는지, 이 같은 근로시간 단축을 통해 성취될 수 있는 일자리의 확충 규모는 어느 정도인지, 그리고 이 같은 요구의 실현을 통해 노동시장에 주는 파급효과 등에 대해 객관·합리적으로 검토·제시하고 있지 않고 교섭요구방침의 일방적인 선언에 그치고 있다는 느낌을 주고 있다. 아울러, 산별노조체제로 전환됨에도 불구하고, 단체교섭 요구안이 기존 기업별 노조체제에 맞추어진 사업장수준의 실행 요구에 초점이 맞추어져 있고, 산업수준의 실천사항에 대한 전략적인 고려·제안은 미비한 실정이다.

민주노총 산하의 대표적인 산별노조라 할 수 있는 금속노조와 보건의료노조가 2003-2007년의 기간에 진행한 단체교섭을 통해 체결한 고용 의제 관련 협약사항을 정리하면 <표 2-3>에서 예시하는 바와 같다. 금속노조는 주40시간제·비정규보호·구조조정/산업공동화/신기술도입/공장이전 대처 등의 고용 의제 사항들에 대해 산별 중앙협약을 체결해 왔으며, 보건의료노조의 경우에도 유사한 내용의 산별 협약을 진전시켜 왔다. 주40시간제 도입과 비정규직

<표 2-2> 민주노총의 고용 관련 제도개선·단체교섭 요구안 (2004-2007)

연도	주요 요구안
2004	[제도 개선] 1) 비정규직 정규직화·차별철폐와 노동권 쟁취 ① 동일노동 동일임금 쟁취 ② 불법파견 근절과 파견제 철폐·직접고용 쟁취 ③ 특수고용노동자의 노동자성 인정 ④ 임시직·일용직 사용제한 및 임시일용직의 고용안정·실업대책·노동조건 개선 ⑤ 강제추방 저지와 노동기본권 보호 2) 실노동시간 단축과 고용안정 쟁취 ① 주5일제 조속한 전면실시 ② 실노동시간 단축으로 일자리 나누기 쟁취 - 연노동시간 2000시간 이내 - 실노동시간 단축을 위한 근로기준법 개정 - 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 - 실노동시간 단축에 대한 지원책 강화 ③ 고용안정 쟁취와 산업공동화 대책 마련 - 외자유치 만능, 구조조정대책 중심에서 제조업 육성, 산업고도화정책으로 전환 - 제조업 육성 정책으로의 전환 - 지역경제의 활성화와 중소기업 지원 - 신산업(대체산업) 육성 ④ 고용친화적 정책과 사회적 일자리 창출 ⑤ 고용안정과 직업훈련, 실업대책 강화를 위한 사업 [단체교섭 요구] 1) 비정규직 정규직화 차별철폐와 노동기본권 보장 - 비정규직에 단협상 효력 확장 - 비정규직 노조활동·가입보장(노조가입·결성 시 고용계약 해지 등 불이익 처분 금지) - 임시계약직 고용보장(정당한 사유없는 계약 해지 금지) - 간접고용 노동자 노조 가입·결성시 고용계약·원하청 계약 해지 등 불이

	익처분 금지 - 간접고용 노동자 고용보장(파견업체 폐업 시 고용승계) 2) 실노동시간 단축(주5일제) ① 주5일제 조속한 전면실시 ② 실노동시간 단축으로 일자리 나누기 쟁취: 제도개선의 4개 세부 요구와 동일
	[제도개선 요구] 1) 비정규 개악안 저지 및 권리보장 입법 쟁취 ① 비정규 노동법 개악안 저지 ② 비정규 권리보장 입법 쟁취 - 기간제(임시직) 사용 제한 - 동일노동 동일임금 보장 - 파견법 폐지 - 특수고용 노동3권 보장 2) 구조조정/산업공동화 대책 마련: 2004년 4개의 동일한 요구항목 plus - 금융산업 등에서 구조조정 중단과 고용보장, 올바른 금융산업 개편 - 국가기간 산업 및 공공 부문 사유화 중단 [단체교섭 요구]
2005	1) 비정규직 정규직화·차별철폐와 노동기본권 보장 ① 비정규직 차별철폐와 처우개선 ② 비정규직 억제와 정규직화 ③ 간접고용노동자 정규직화·불법파견 근절 ④ 비정규직 고용보장과 조직화 조건 마련 2) 실노동시간 단축: 노동시간 단축으로 일자리 창출 효과 ① 모든 사업장에서 주5일제 조기도입 추진 ② 실노동시간 단축하는 주5일제 도입: 단협에 주5일 근무제 명시 ③ 신규채용을 확대하는 주5일제 도입: 교대제 변경과 인력 충원 요구 ④ 노동조건을 개선하는 주5일제 도입: 유급 생리휴가 유지, 임금보전 요구, 탄력적 근로시간제, 선택적 보상 휴가제 도입 금지 ⑤ 주5일제가 비정규직 노동자에게도 차별없이 적용되도록 함: 단체 협약내용을 비정규직 노동자에게도 적용 요구 ⑥ 산별연맹·산별노조의 통일된 주5일제 협약안 마련과 공동투쟁 전개
2006	[제도개선 요구]

	1) 비정규 권리보장 입법쟁취 - 기간제 사용사유제한 - 동일노동 동일임금 보장 - 불법파견 고용의제 - 원청사용자성 인정 - 특수고용 노동3권 보장 입법화 2) 구조조정 관련 요구 - 산업공동화 대책 수립: 외자유치 만능, 구조조정대책 중심에서 제조업 육성, 산업고도화정책으로 전환, 제조업 육성 정책으로의 전환, 지역경제의 활성화와 중소기업 지원, 노동참여적 산업활성화 정책 - 원하청 불공정거래 근절 대책 수립 [단체교섭 요구] 1) 비정규직 정규직화·차별철폐와 노동기본권 보장 ① 비정규직 고용보장과 조직화 조건 마련 ② 비정규직 차별철폐와 처우개선 ③ 비정규직 억제와 정규직화 ④ 간접고용노동자 정규직화·불법파견 근절 2) 실노동시간 단축 - 주5일제와 연 2000시간제 명시(연장근로 주 8시간, 월 30시간, 년 200시간 제한, 연속 2주 이상 연속 연차휴가 보장) - 교대제 개선, 인력 충원 - 노동조건 개악없는 노동시간 단축 보장 - 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 도입 반대 - 비정규직에게도 노동시간 단축 적용
2007	[제도개선 요구] 1) 비정규직 정규직화, 차별철폐와 노동기본권 보장: 비정규법 무효화 및 재개정 2) 산업공동화 대책과 원하청 불공정거래 근절: 2006년 요구안과 동일 [단체교섭 요구] 1) 비정규직 정규직화, 차별철폐와 노동기본권 보장 - 비정규노동자 정규직화 및 차별철폐 - 비정규노동자 권리 확보 2) 실노동시간 단축: 2006년 요구안과 동일

관련 조항을 중심으로 양 산별노조의 협약 내용을 살펴보면, 금속노조의 경우 교섭요구의 분명한 관철(예: 노조와의 합의, 사용자의 실행 의무 명시)을 추구하는 소위 “강성 교섭전략”을 추구하여 해당 교섭의제의 실행 강제를 기술하는 간명한 협약문안을 성취하는 한편, 보건의료노조는 산별5대협약의 전체를 마련하는 것에 주력하면서 산하 지부별 단체협약에 고용의제 관련 사항에 대해 ‘노사합의 문구’가 이미 확보되어 있는 사정을 고려하여 상대적으로 타협적인 산별협약 문구(예: 사용자의 이행노력이나 협의절차 명기)를 합의해준 것으로 알려지고 있다. 양 노조는 산별 협약임에도 불구하고, 대부분의 협약항목이 사업장 수준에서 이행·준수되어야 할 지침·기준으로 편성되어 있는 한편, 산별 수준의 고용체제를 노사(정) 공동 또는 노조의 주관 하에 관리/시행하는 협약내용은 아직 미흡하며 노사공동위원회의 구성·운영에 대한 합의를 도출하는 초보적인 수준에 머물러 있는 것으로 판단된다.

<표 2-3> 금속노조와 보건의료노조의 고용의제 단체협약 사항 개관

금 속 노 조	
가. 주40시간·주5일 근무제 (2003년 협약 체결)	
① 1일 8시간 1주 40시간을 기준노동시간으로 하며, 1주 5일 근무를 기본으로 한다.	
② 근무시간 및 이와 연동된 사항에 대해서는 현대 등 대기업 시행방안을 참조하며, 노사간 합의 없이는 기존 임금을 저하하지 아니한다.	
③ 주40시간 실시는 2003년 단협갱신 사업장 및 자동차부품사는 2003년 10월부터 실시하되, 현행 주44시간인 사업장은 6개월간 주42시간을 시행한 후 실시한다. 2004년 단협갱신 사업장은 2004년 7월부터 실시한다.	
④ 법정관리·워크아웃·화의, 종업원 50명 미만 및 자동차부품 2차벤더(전진산업, 일진금속) 사업장은 2005년 안으로 실시하며, 구체적인 실시시기는 지부교섭에서 결정한다.	
나. 비정규직 보호 (2003년 협약 체결)	
【임시직의 정규직화】	
① 임시직의 고용기간은 3개월을 초과할 수 없으며 다만 부득이한 경우 사전에 조화와 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 위반하지 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.

다. 금속산업 구조조정 및 산업공동화 대책마련 (2004년 협약 체결)

【구조조정】 금속노조 관계사용자는 분할·합병·매각 및 분사시 60일 전에 조합에 통보하고, 조합원의 고용안정·노동조건과 관련된 사항은 조합과 합의하여 추진한다.

【적정인원】 금속노조 관계사용자는 자연감소시 적정인원을 유지하며, 배치전환시 해당 조합원과 충분히 사전 협의하고 문제발생시 조합과 협의하며, 공장간 이동시에는 본인의 동의를 구하여 실시한다.

【별도법인】

① 금속노조 관계사용자는 별도법인 신설계획 수립시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합과 합의한다.

② 조합은 별도법인 설립에 관하여 관련자료 요청시 열람할 수 있고 설명을 요청할 경우 금속노조 관계사용자는 경영계획을 설명한다.

③ 별도법인 신설시 인원채용은 정규직 채용을 원칙으로 한다.

【산업공동화 대책】

① 산업공동화로 인한 국민경제 위축과 고용불안을 타개하기 위하여 노사공동으로 연구팀을 구성한다.

② 금속노조 관계사용자는 연구개발비를 높이고 국내투자를 확대하도록 노력한다.

③ 금속노조 관계사용자는 협력업체와의 거래에 있어서 공정한 거래를 위해 노력한다.

④ 금속노조와 관계사용자는 국내자본이 국내투자를 확대할 수 있는 환경조건을 마련하도록 정부에 공동으로 건의한다.

라. 산업공동화 대책 마련과 산별고용안정시스템 구축 (2005년 협약 체결)

【해외공장】

- ① 금속산업 사용자는 해외공장 신설계획 수립시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합과 합의한다.
- ② 금속산업 사용자는 해외공장 생산제품을 국내로 반입시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 하고 그 계획을 사전에 조합과 협의한다. 다만, 고용문제 발생시 조합원의 고용과 노동조건에 관해서는 조합과 합의한다.
- ③ 금속산업 사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대하도록 노력한다.
- ④ 조합이 해외공장 관련자료 요청시 열람·복사할 수 있고 금속산업 사용자는 경영계획을 설명한다. 다만, 회사의 기밀에 관한 사항은 보안을 유지해야 한다.

【산별고용안정시스템 구축】

- ① 금속산업 사용자는 현행 퇴직금 제도를 유지하며 노사합의 없이 이를 변경할 수 없다. 또한 조합이 퇴직금 적립과 운용에 대해 확인을 요청할 시에는 관련 자료를 제공한다.
- ② 금속노조와 금속산업 사용자는 '산별고용안정시스템 구축을 위한 금속노사 공동위원회'를 노사동수로 구성한다.
- ③ 제 2항의 위원회의 구성과 운영에 관한 사항은 노사공동으로 마련하고, 위원회는 산업공동화 대책과 재취업 훈련 등 조합원의 고용안정에 관한 사항을 우선적으로 논의한다.

마. 비정규 노동자의 조합활동 보장 (2005년 협약 체결)

【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장】

- ① 금속산업 사용자는 사내하청 및 비정규 노동자와 이주 노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 하지 않으며 이로 인한 고용문제 발생시 고용이 보장되도록 한다.
- ② 금속산업 사용자는 하청업체 노동자의 노조활동을 이유로 하청업체와 계약을 해지하지 아니한다.

【불법 파견 및 용역 사용 금지】

- ① 금속산업 사용자는 불법파견 인력을 사용하지 않는다.
- ② 금속산업 사용자는 관계기관에 의해 불법파견 확인시, 소정의 절차에 따라 정규직 채용을 원칙으로 한다.
- ③ 금속산업 사용자는 경영상 부득이한 사유로 일부 부서나 생산 물량을 외주

또는 하도급으로 전환하고자 하는 경우 조합원의 고용안정, 노동조건에 관한 사항은 60일전에 조합에 통보하고 합의하여 추진한다.

바. 신기계도입, 공장이전 (2006년 협약 체결, 2007년 협약 갱신)

- ① 회사는 신기계, 신기술의 도입시 45일전 조합에 통보해야 하고 이와 관련 고용안정의 변화에 관해서는 조합과 합의 후 시행한다.
- ② 회사는 공장이전(연구소 포함)시 70일전에 조합에 통보하고 설명하며 조합원의 고용안정 및 노동조건에 관해서는 조합과 합의 후 시행한다.

사. 사내하청 처우보장 (2006년 협약 체결)

회사는 직접생산공정(조립, 가공, 포장, 도장, 품질관리 포함)에 종사하는 사내 하청 노동자의 퇴직금, 연월차휴가, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일에 대하여 당해 사업장 노동자와 차별하여 대우받지 않도록 한다.
적용시기는 2007년 1월부터로 한다.

아. 분할, 합병, 분사 합의 (2007년 협약 체결)

회사는 분할·합병·매각 및 분사시 70일 전에 조합에 통보하고, 조합원의 고용안정·노동조건과 관련된 사항은 조합과 합의하여 추진한다.

자. 납품 하도급 계약시 불공정거래 폐지 (2007년 협약 체결)

회사는 불공정한 하도급거래를 하지 아니하며 하도급거래 공정화에 관한 법률을 준수하도록 한다.

차. 산업공동화 등에 관한 노사공동연구팀 구성 등 (2007년 협약 체결)

- ① 조합과 금속산업사용자협의회는 산업공동화 등 기합의한 연구의제 및 노사합의로 정한 의제 해결을 위한 노사공동연구팀을 2008년 2월까지 노사 동수로 구성·운영한다.
- ② 노사공동연구팀의 운영 및 회의 등에 관하여 필요한 사항은 별도로 정한다.
- ③ 노사공동연구팀 운영에 소요되는 필요 경비는 노사공동 부담하는 것을 원칙으로 하되 협의하여 결정한다.

보 건 의 료 노 조

가. 주5일제 노동시간 단축 (2004년 협약 체결)

- 1) 노동시간 단축

-
- ① 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 노동시간. 1주 5일 근무를 기본. 다만, 토요일은 휴무일로 한다.

2) 근무형태

- ① 통상근무자에 대하여는 월요일부터 금요일까지 근무. 교대근무자에 대하여는 가능한 주2일 연속휴가.

- ② 교대근무자의 근로조건 개선을 위해 충분한 휴식과 야간근무를 최소화할 수 있도록 노력. 세부사항은 각 병원 및 사업장 별로 지부와 협의하여 시행.

3) 인력충원

주5일제 노동시간 단축에 따른 필요인력을 총원함에 있어 각 병원 및 사업장별로 조합(지부)과 협의하여 시행하되, 병원에 근무하는 직접고용 비정규직을 정규직으로 우선 고려.

[부칙]

1) 시행시기

- ① 1,000인 이상 사업장 2004년 7월 1일부터 시행
② 1,000 이하 사업장 근거법 따르되, 조기도입 위해 노사 공동노력

2) 한시적 외래진료 기능유지

향후 1년간 토요일 오전 외래 진료를 축소, 조합은 격주 토요일 오전 근무범위 내에서 협조

3) 주5일제 시행에 따른 환자 진료대책

근무시간외 환자진료대책, 응급의료체계 강화, 휴일진료 대책 마련 등을 위해 공동노력

나. 비정규직 요구 (2004년 협약 체결)

- ①사용자는 직접고용 비정규직에 대하여 근로기준법, 산업안전보건법, 산배보 상보험법과 4대보험(건강보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험)을 적용한다.
②사용자는 직접고용 비정규직 임금을 포함한 근로자의 처우 개선을 위해 노력한다.
③사용자는 직접고용 비정규직을 가능한 단계적으로 정규직화 하도록 노력한다.
④사용자는 직접고용 비정규직이 담당했던 업무가 조정되거나 해고 사유 등 특별한 사유가 발생한 경우를 제외하고는 가능한 한 고용보장이 되도록 노력한다.
⑤직접고용 1년 미만 비정규직에 대하여 월1회의 유급휴가를 보장한다.
-

다. 병원의 사회적 노력 (2004년 협약 체결)

사용자는 용역회사 직원들의 직접사용자는 아니지만 고용안정이라는 사회적 요청에 부응하여 용역업체가 변경될 경우 가급적 이전 용역회사 직원들의 해고문제가 발생될 경우 새로운 용역회사에 채용될 수 있도록 계약 체결 시 반영되도록 노력한다.

라. 보건연대기금 조성을 위한 노사공동위원회 구성 (2004년 협약 체결)

- 1) 조합과 사용자는 '전체 보건의료 산업 노동자들의 고용안정, 비정규직 복지, 모성보호, 의료산업 발전' 등의 용도로 보건연대기금을 조성하기 위해 노사 동수 각 3인이 참여하는 '보건연대기금 노/사 공동위원회'를 구성하여 기금 조성방법, 운영방안 등 세부사항을 논의하여 노/사 합의후 시행한다.
- 2) 동위원회는 위원회 설립취지를 살리기 위해 정부의 위원회 참여와 기금 지원 등을 요청한다.

마. 비정규 고용 (2006년 협약 체결, 2007년 협약 갱신)

- ① 사용자는 직접고용 비정규직의 임금 및 근로조건 개선을 위해 노력하며, 직접고용 비정규직을 단계적으로 정규직화 하도록 노력한다.
 - ② 사용자는 임시계약직, 시간제 노동자 등 직접 고용한 비정규직의 고용이 보장되도록 노력한다.
 - ③ 사용자는 간접고용 비정규직의 고용안정을 위해 용역업체가 변경될 경우 이전 용역회사 직원들의 해고 문제가 발생될 경우 새로운 용역회사에 채용될 수 있도록 계약 체결시 반영되도록 노력한다.
2. (동종 또는 유사 업무의 균등처우) 사용자는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 직접고용 비정규직에 대하여 합리적인 이유없이 차별적 처우를 하지 아니한다.
3. (비정규직대책노사특별위원회) ① 조합과 사용자는 비정규직 문제해결을 위하여 협약의 체결일로부터 즉시 비정규직대책노사특별위원회를 구성, 운영한다.
- ② 비정규직대책노사특별위원회의 구성과 임무, 운영방안 등 세부적인 내용은 위원회가 따로 정한다.

바. 주40시간제 및 연장근로 (2006년 협약 체결, 2007년 협약 갱신)

1. (1일 8시간, 주 40시간 주5일제 실시) ① 사용자는 근로기준법 부칙 제1조(시행일에 따라 1일 8시간, 주40시간인 주5일제를 실시하며 토요일은 휴무일로 한다.
- ② 사용자는 주5일제 시행에 따라 토요일 외래진료를 최소화 한다. 다만, 이에 따

른 환자의 불편을 최소화하기 위하여 1년 한도 내에서 휴일진료대책에 대한 구체적인 시행방안을 지부와 협의한다.

- ③ 2007년 시행사업장은 1년 이내 한시적으로 50% 이하로 토요일래 진료를 축소하되, 구체적인 시행방안에 대해서는 지부와 협의하여 시행한다.
 - ④ 사용자는 주5일제 노동시간 단축에 따른 필요인력을 즉시 충원하고, 충원함에 있어 각 병원 및 사업장별로 조합(지부)와 협의하여 시행하되, 병원에 근무하는 직접고용 비정규직을 정규직으로 우선 채용하도록 노력한다.
 - ⑤ 사용자는 온전한 주5일 근무제를 위해 가능한 교대근무자의 주휴 2일 연속휴가를 보장하고, 기존의 근무시간별 인력(duty당 근무인원수)이 축소되어서는 안 된다.
2. (근무형태) ① 사용자는 교대근무자의 근로조건 개선을 위해 근무와 근무사이 충분한 휴식과 야간근무를 최소화 할 수 있도록 노력하되 세부사항은 각 병원 및 사업장 별로 지부와 협의하여 시행한다.
- ② 사용자는 설날 당일과 추석 당일에 근무하는 교대근무자(2교대, 3교대)에게는 통상임금의 50%를 추가 지급하되, 이미 별도로 지급하는 금액이 50%에 미달하는 경우에는 50%로 조정하여 지급한다.
3. (출산과 양육의 사회적 부담 강화를 위한 노력) ① 병원 노사는 출산과 양육에 대한 국가 책임과 사회적 부담을 강화하기위해 출산, 양육 지원을 위한 직장보육시설 확대, 육아휴직 실질적 사용 보장 등 단계별 추진계획을 논의하고, 노사 공동으로 사회적 지원을 요청한다.
- ② 출산·육아휴직이 고용불안으로 이어지지 않도록 한다.
4. (육아휴직) ① 사용자는 2008. 1. 1 시행일 이후 생후 3년 미만의 영아를 가진 남녀 노동자가 그 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 준다.
- ② 육아휴직기간은 1년 이내로 하며 당해 영유아가 생후 3년이 되는 날을 경과할 수 없다. 이 경우 휴직기간은 근속기간에 포함한다.

사. 2007년 부속합의

- 1. (산별중앙노사운영협의회) ① 조합과 사용자는 산별중앙협약의 체결후 산별적 노사관계 발전과 보건의료산업 차원의 노사공동과제 논의를 위하여 노사공동으로 산별중앙노사운영협의회를 구성 운영한다.
 - ② 협의회의 구성은 노사 각각 7인 이하 동수로 한다.
 - ③ 협의회의 안건은 산별노사관계의 발전방안, 정책과제연구, 보건의료산업의 발전을 통한 고용안정화 대책의 조사연구와 해결책을 마련하여 효율적인 대안을 수립하는 것으로 한다.
-

-
- ④ 협의회는 그 목적달성을 위하여 산별교섭준비소위원회, 고용안정및교육훈련소위원회를 운영한다.
 - ⑤ 산별교섭준비소위원회는 산별교섭 상건례 3개월전부터 가동하여 교섭의제와 안건, 절차와 방법 등 제반사항을 준비하는 것으로 한다.
 - ⑥ 고용안정및교육훈련소위원회는 고용안정 및 산별임금체계에 관한 연구와 정책개발, 교육연수제도의 개선과 보건의료산업연수원 건립기금의 국회 청원, 고용기금활용을 통한 보건의료산업노동자 고용안정대책 강구, 사학연금제도 개선방안 마련을 목적사업으로 한다.
 - ⑦ 협의회의 운영에 관한 사항은 협의회가 별도로 정한 규정에 의한다.
2. (비정규직대책노사특별위원회) ① 조합과 사용자는 비정규직관련법 시행에 따른 산별노사의 공동대처를 위하여 체결일로부터 즉시 비정규대책노사특별위원회를 구성한다.
- ② 위원회의 구성은 노사 각각 4~5인의 동수로 한다.
 - ③ 위원회는 비정규직의 처우개선과 고용안정화 대책, 단계적 정규직화 방안 등에 관하여 공동으로 연구조사하고 그 효과적인 시행을 적극적으로 지원함을 목적사항으로 한다.
 - ④ 위원회는 분쟁이 제기된 사업장과 그 대안에 대하여 협의하고 분쟁조정 방법 등을 적극적으로 권고할 수 있다.
-

3. 고용 관련 산별교섭의 접근 원칙

산업별 수준의 고용구조를 개선하기 위해 산별교섭의제를 강구함에 있어 다음의 3개 전략적 목표를 설정·추진할 필요가 있다.

첫째, 고용 양을 유지·확대해야 할 것이다. 각 산업의 현행 고용총량을 유지·확대함에 있어 사용자들의 고용감축 시도를 저지하기 위한 적절한 규제장치를 마련하고 신규 일자리 창출을 도모하기 위한 유인·압박기제의 개발이 적극적으로 검토·기획될 필요가 있다.

둘째, 고용의 질을 개선해야 한다. 비정규와 영세사업장 노동자들의 취약/열악한 고용 질을 개선하기 위한 효과적인 제도·정책적인 방안을 강구·추진토록 한다.

셋째, 산업별 고용안정체제를 구축하도록 한다. 산업 및 지역수준의 노동시장에 있어 고용안정성을 구현·성취하기 위해 노조 주도로 취업알선·직업훈련·사회보장 등을 총괄하는 노사(정) 공동 운영/지배의 고용관리체제를 확립하도록 한다.

4. 고용 관련 산별교섭의 주요 의제

(1) 고용의 질 개선

현재 고용 질의 개선이 시급히 요구되는 대상은 비정규직과 영세사업장 노동자들이라 할 수 있는 바, 다음과 같은 제도개선과 단체교섭의 요구안을 검토·제시할 수 있을 것이다. 우선, 비정규직 보호의 제도 정비와 보완을 요구할 필요가 있으며, 그 구체적인 제도개선 항목으로는 기간제 직무의 반복사용 금지, 간접고용의 사용(원청)사업자에 대한 책임소재 강화, 차별시정의 제소주체 확대(노조 또는 종업원대표, 집단제소 허용) 등을 꼽을 수 있다. 둘째, 비정규직의 정규직화를 위한 단체교섭을 추진하는 한편 이에 대한 세제 및 사회보험 관련 정책적 지원을 마련할 것을 요구한다. 셋째, 비정규직과 영세사업장 노동자에 대한 사용자의 불법/편법 노무관리 관행을 근절하기 위해 현장 근로감독에 대한 노조 및 시민사회단체의 참여를 요구하도록 한다.

(2) 고용 양의 유지·확대

고용 양의 유지·확대를 위해서는 노동시간단축을 통한 일자리/고용을 창출하기 위한 다양한 교섭의제를 개발·제시할 필요가 있다. 이때, 산업 및 사업장 수준의 고용총량을 확대함에 있어서 현행의 장시간 노동체제를 탈피하기 위한 근로시간 단축을 도모하기 위한 전략적인 접근이 요망된다. 이를 위해 총 연

간 실노동시간을 기준으로 현행의 2,300시간 수준으로 2,000시간 이하로 낮추기 위한 단계적 이행로드맵(예: 일본 렌고의 1993-1996년 신중기시간단축계획 참조)과 이의 실행을 위한 전략적인 요구항목을 강구·제시하는 것이 필요하며, 이같은 근로단축을 통해 구현될 수 있는 일자리 공유 또는 창출 규모를 구체적으로 산출·제시하는 것이 대내외적으로 교섭전략의 효과성을 제고할 수 있을 것이다. 아울러, 실노동시간 단축은 장시간 노동시간체제에 시달리던 노동자들의 건강권과 심야 수면권을 확보한다는 추가적인 의의/취지를 가질 수 있다.

노동시간 단축을 효과적으로 강제하기 위해 전략적으로 다음의 교섭요구사항을 고려해볼 수 있다.

- ① 실노동시간 상한제 도입: 단계적 감축로드맵에 따라 산업 차원의 연간 총 근로시간 상한을 명시하고 이의 위반에 대한 규제책을 마련한다. 예를 들어, 현행의 2,300시간에서 2,000시간으로 단축하기 위한 3개년 노동시장 단축협정을 체결하여 매년 100시간을 감축하도록 강제하며, 이를 위해 2008년 2,200시간, 2009년 2,100시간, 2010년 2,000시간의 실노동시간 상한제를 도입하고 이를 감독하기 위한 “노사공동위원회”를 설치토록 한다. 다만, 산업별 노동시간의 차이를 반영하여 노동시간단축의 로드맵을 탄력적으로 적용할 수 있을 것이다.
- ② 교대제의 개편: 장시간 노동을 초래하는 현행 교대제방식(예: 주야맞교대제, 철야근무 등)을 주간연속2교대, 또는 3교대제 등으로 전환할 것을 요구한다.
- ③ 연월차휴가의 소진과 안식/출산/육아휴가의 적극적 활용을 촉진하기 위한 방안을 강구한다. 이때, 서구에서처럼 공장폐쇄의 휴가기간을 설정·활용토록 유도하는 방안을 검토할 필요가 있다.
- ④ 연장근로활용에 대한 경제적 부담 강요, 이를테면 UAW OT penalty협약에 서처럼 초과근로시간당 일정액의 벌금을 부과하여 산별 고용기금으로 조성·활용토록 한다.

이 같은 방안들은 특히 대기업(조직부문)의 양질 일자리로 직결될 수 있으므로 고용 질 개선과 노조조직화에도 도움되리라 판단된다.

<렌고(Rengo)의 신중기시간단축계획>

- 1993년 제13회 중앙위원회에서 “모든 조합에서 1996년까지 연간 총노동시간 1,800시간을 실질적으로 확보될 수 있도록 다양한 실천방안을 제시하였다. 이에 따라, IMF-JC 등 산하 노조단체들은 4-5개년의 시간단축계획을 수립하여 단체교섭 등의 활동을 전개하였다.
- 렌고의 시간단축계획에는 다음의 실행과제가 포함되어 있다:
 - ① 1996년 4월까지 완전 주휴 2일제의 도입, 정부의 시간단축 진척상황의 파악과 공표 요구, 시간외-휴일-심야노동에 대한 법적 상한 규제 강화
 - ② 시간외 노동의 삭감을 위해 초과근로 상한제의 도입과 할증율의 인상 추진
 - ③ 연차유급휴가 사용의 목표 달성 추진
 - ④ 다양한 휴가제의 도입(예: 안식휴가, 능력개발휴가, 목적별 휴가, 건강휴가, 생일 휴가 등..

출처) 윤진호 외(1999b)

고용취약집단의 지원을 강화하고 일자리창출을 위한 산업정책의 협의를 추진하는 것도 요망된다. 중고령자의 고용불안과 고령화문제를 고려하여 장기근속의 고용안정을 도모하기 위해서는 현행의 연공형 임금체계에서 비롯되는 인건비 부담을 일정하게 완화하는 대신, 퇴직정년을 연장하고 고령자의 신체조건을 고려하여 탄력적 직무배치전환을 추구하는 “고령자 직무순환제”를 도입·시행토록 한다. 이때, 정년 연장을 위한 ‘임금피크제’의 도입이 고용안정성을 담보하지 않은 채 단순히 인건비 삭감을 위한 강제 수단으로 활용되지 않도록 하며, 또한 고령자의 고용유지가 청년의 취업기회 박탈로 이어지지 않도록, 산업부문별 생애주기의 경황인구 수급동향을 엄밀하게 검토하여 청년층 유입-고령층 퇴직의 균형있는 인력공급 flow를 유지토록 하는 것이 필요하다. 또한 고령자의 노후 일자리/자활기반을 마련·제공하기 위해 사회적 일자리와 함께 필요 기능훈련을 제공토록 한다. 이를 위해 가급적 전체 임노동인구의 표준화된 생애근로주기/시간을 개발하여 지속적으로 점검·보완하는 정책연구가 요망된다.

다.

급속한 고령화 추세와 관련하여 향후 이주노동자에 대한 의존도가 불가피하게 확대될 것을 고려할 때, 우선적으로 국내 유휴 인력(예: 여성, 중고령자, 청년 등)의 활용을 극대화하기 위한 노사정 정책협회가 요망되며, 또한 이주노동자들의 사회 적응과 조직화를 지원하기 위한 소위 다양성 문화(diversity culture)에 대한 노조운동의 선도적인 개입노력이 바람직하겠다. 여성들의 경제활동참가 유인과 고용확대를 구현하기 위해 보육/탁아시설 등과 같이 일-가정 균형을 위한 고용여건을 확보·강화도록 하고, 육아 등을 위한 본인의 필요에 따라 활용될 수 있는 단시간근무제 또는 탄력근무제의 고용조건을 개선하도록 함과 동시에 정규직 전환의 제도적 보장을 담보하여야 할 것이다. 또한 기존 남성가구주 중심의 고용-복지체제를 향후 부부맞벌이 가구에 맞추어 전환·개편하도록 가사·육아에 대한 양성책임을 지원하는 근무여건을 제공토록 한다.

산업부문별로 (양질의) 일자리창출을 위한 산업정책의 추진을 위한 정책협의를 적극적으로 추진한다.(예: 의료/복지/교육/공공부문과 신성장 제조업 추진) 이와 관련하여 노동시장의 수요(산업투자)와 공급에 관련된 경제사회정책에 관한 사회적 대화를 통해 일자리연대협정을 위한 정책협의를 중앙과 산업별로 각각 추진해볼 수 있을 것이며, 이때 무엇보다 정부 정책에 있어 신자유주의적 유연화정책을 반대하고 사회통합적인 경제정책으로 전환하도록 견인·압박하여야 할 것이다. 이와 관련하여 유럽국가들에서 지난 1990년대 후반 이후 고용의 창출 및 안정성을 확보하기 위해 널리 시행되어온 소위 일자리-경쟁력 협약(PECs, pacts for employment and competitiveness)에 대해 참조해볼 수 있을 것이다.

고용 감축의 저지 방안으로서 산업공동화를 예방하고 기존의 생산입지를 유지하기 위한 소위 “생산입지와 고용보장을 위한 단체협약”을 요구·체결토록 한다. 이 협약안의 기획에 있어 특히 독일 금속산업노조(IG Metall)가 지난 1990년대 초에 자동차공장 등(예: Volkswagen)의 해외 이전을 저지하기 위해 생

산성 연대 등을 타협조건으로 생산기지의 국내유지 및 고용을 보장하는 내용의 단체협약을 체결한 사례를 참조해볼 수 있다.

<독일 IG Metall의 금속산업 고용안정을 위한 단체협약>

- 1994년에 체결된 협약으로서 독일 전지역 산하 금속사업장에서 보편적으로 적용되는 전국적인 광면협약이면서 개별기업 노사에 의해 고용안정 기여할 수 있는 노동시간단축 등의 세부방안을 선택적으로 강구·활용할 수 있도록 함.
- 이 협약은 당시 경제불황의 수세국면에서 금속노조가 고용안정을 위해 폭스바겐협약의 선례에 따라 노동시간단축과 인건비 삭감을 교환하는 내용을 담고 있으나, 단협지구 및 사업장별로 노사세력관계 등에 따라 상당한 편차를 보이고 있음.

출처) 이상호(2006)

사업장 수준에서는 다음과 같이 고용보장을 위한 표준 협약 요구안을 마련하여 교섭지침으로 시달하도록 한다.

- ① 합리화/조직재구조화/아웃소싱/분사 등을 통한 인력감축 규제와 해고회피 노력, 고용총량 유지, 그리고 기존 외주화된 일자리의 내주화(in-sourcing) 요구
- ② 신기술/신기계 도입에 따른 고용감소를 방지하기 위한 소위 “신기술협약” 체결
- ③ 정원유지협정: 퇴직자 발생시 그 수에 해당되는 신규 인력의 충원 강제 (예: UAW)
- ④ 노동시간계좌제의 도입(예: 독일 금속노조의 도입사례)을 통해 경기변동에 따른 고용조정에 대한 방어수단으로 활용

이와 더불어, 서구 노조들이 고용안정 전략의 일환으로 추진해온 바 같이 추가적으로 직무재배치·임금·복지 조정 등을 통한 고용유지의 방어장치를 강구하는 것도 고려해볼 만하다.

(3) 산업별 고용안정체제의 구축

중장기적으로 기존 기업중심의 고용체제로부터 산업 중심의 고용체제로 재

편하여 산업차원의 고용지원 기반을 마련·구축하도록 한다. 산업별 고용안정체제라 함은 노동자의 취업기반이 기업/사업장에 의존·종속되기 보다는 산업 차원으로 확대하여 노조 주도하에 수평 또는 상향의 일자리 이동을 원활하게 지원하는 취업알선·직업훈련을 실시하고 실업시의 안정적인 생계보장을 실현함으로써 노동자들에게 소속 산별 수준의 고용안정성을 보장하는 노동시장 체제의 구축을 중장기적으로 추진·실현토록 한다. 이를 통해 노동시장에 대한 노조의 규제/장악능력을 제고·강화할 수 있을 것이다. 서구의 예에서 찾아볼 수 있듯이, 산업별 고용안정체제는 기금·사업주체·사업프로그램·운영방식의 요소들로 구성되는 바, 원활한 사업운영을 위한 소요 기금은 고임금 사업장의 수익배분과 시간외노동의 벌과금 등을 통한 단체교섭을 통한 기금 출연과 정부 및 지자체의 정책지원자금 등으로 확충하고, 사업의 감독과 실행이 노조의 주관/책임 하에 이루어지며, 사업영역과 운영방식은 직업훈련·취업알선/상담·실업부조를 비롯하여 고령연금 및 노동복지(예: 생계지원의 금융그레딧, 노동자지원제도와 여가문화센터 운영) 등을 포괄하여 종합적으로 수행하는 소위 “one-stop” 서비스의 방식으로 제공되도록 한다. 이때, 고용복지센터의 사업들이 대부분 지역 단위로 운영·시행될 것이므로, 총연맹의 지역본부가 중심되어 해당 지역에 소재하는 산별 조직의 사무소 및 부대시설을 집중·공유토록 하여 사업운영의 효과성과 규모 경제 그리고 상호지원의 연대성을 구현하는 방안을 검토해볼 수 있을 것이다.

산업 및 지역 수준의 고용안정과 원활한 취업이동을 구현·지원하기 위해 노조가 적극 개입·주도하는 고용관리체제를 구축·운영토록 한다. 우선, 현행 정부 주도로 운영·관리되는 고용보험에 대해 기금출연 당사자인 노사단체가 직접 운영의 집행책임을 맡을 수 있도록 관련 제도개선/정비를 추진한다. 또한, 필요시 단체교섭을 통해 산별 고용안정기금을 추가 조성하여 산별 고용안정사업의 추진을 위한 재정적 기반을 마련토록 한다.(예: UAW의 일자리는은행(job bank)과 실업지원기금(SUB) 사례 참조 가능) 고용보험 및 산별고용안정기금을 활용하여 노사공동 또는 노조 주도의 고용안정사업을 다음과 같이 전개하도록

한다.

- ① 산업내 직업이동(상향/수평) 지원: 직업훈련과 취업알선을 위한 고용안정센터를 노사공동 운영한다. 이때, 산업-지역별 노동시장 취업정보DB를 구축하여 일자리의 수급불균형(job mismatch)을 해소토록 한다.
- ② 산업 기능/직무자격제도의 확립-운영 (예: 건설, 제조업 등)
- ③ 실업자 생계지원: 현행 고용보험의 실업수당에 더하여 산별 생계수당을 일정하게 보전토록 한다. 이 경우, 실업자 역시 조합원자격을 유지·가입할 수 있는 규정을 도입한다.

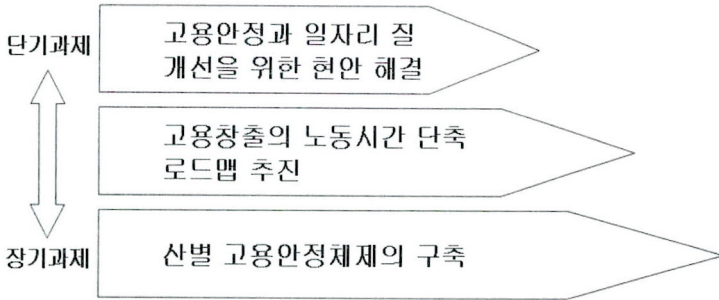
5. 고용 관련 산별교섭의제의 전략적 배치

이상의 고용 관련 산별 의제들에 대해 현안과제의 시급성과 노사관계 지형 그리고 의제 성취의 현실 여건 등을 고려할 때, <그림 2-5>에서 예시하듯 교섭전략의 초점/우선순위를 설정함에 있어 교섭현안에 대한 단계적인 접근을 도모하는 것이 바람직하겠다. 상시화된 구조조정 및 산업공동화의 위협 그리고 비정규 및 중소기업장의 열악한 고용 질을 감안할 때, 단기적인 전략 초점은 「일자리 질 개선과 고용보장을 위한 현안 해결」에 주력하는 것이 마땅하겠으며, 중기적으로는 「일자리 창출 및 공유를 위한 노동시간단축의 전략적 로드맵 및 실천과제 배치」를 추진하고, 장기적으로는 「산별 고용안정체제」를 교섭과 정책협의를 통해 성취·완성하도록 한다. 이처럼, 3가지 교섭의제 범주를 시간적으로 배열함에 있어 동시적으로 추진하되 소요되는 기간을 고려하여 장·중·단기 과제로 구분하였다는 점에 유의할 필요가 있다.

이상의 시기적 전략초점에 따라 세부 실천과제를 <표 2-5>에서와 같이 단계교섭과 정책협의를 범주별로 정리해볼 수 있다. 아울러, 금속노조와 보건의료노조의 선도적인 단체교섭 성과들에 대한 후발 산별 노조들의 공유·학습이

이루어질 필요가 있겠다.

<그림 2-5> 산별교섭의 고용의제에 대한 전략적 접근



<표 2-5> 고용관련 산별교섭의제의 전략적 배치

	단체교섭의제		정책협의	
	산별	사업장	산별/지역	중앙
단기	-비정규직의 정규직화 및 사용제한/책임강화 -실근로시간 상한제, 연장근로벌금제 -생산입지와 고용보장의 산별 단체협약 요구	-고용보장의 표준협약(조직구조개편/신기술/정원유지/노동시간계좌제 등) 체결 -교대제 개편, 휴가소진	-일자리창출의 산업정책 협의 -비정규/영세사업장 근로감독 강화 -여성취업 지원을 위한 보육여건 개선	-비정규보호법 보완 -정규직화의 정책지원 마련 -고용보험의 지배구조 개혁
중장기	-총 근로시간의 단계적 감축 -산별(고용안정)기금 조성	-고령자 직무순환제 및 관련 임금체계 개편	-산별 고용복지센터 설치 및 사업운영(노조 주도의 직업훈련/취업알선/실업지원 등)	-고용구조 개선을 위한 산업정책 협의 -이주노동의 수급동향 점검-고용관리 개선

주) 단기 의제는 1-2년내 추진할 과제를 뜻하며, 중장기 의제는 3년 이상의 기간에 걸쳐 추진될 과제를 지칭함.

그런데, 고용 관련 산별의제를 설정함에 있어 그동안 민주노총이 취해온 전략적 입장과 관련하여 추가 논의-정리가 요구될 필요가 있을 것으로 예상되는 쟁점들을 다음과 같이 제기해볼 수 있다.

- ☞ 고용안정 및 직업훈련에 대한 사용자와 정부의 투자 유도를 위해 일자리 연대협정의 일환으로서 인건비 인상자체의 타협을 모색할 수 있을지?
- ☞ 고령 노동자의 고용유지·정년연장을 위해 “임금피크제”의 도입을 수용할 것인가?
- ☞ 일자리 창출/공유를 위한 노동시간 단축을 추진할 경우 임금보전에 대해 어떠한 접근을 보여야 할 것인가?
- ☞ 고용 및 보상체제를 구상함에 있어 기존 남성가구주 중심의 가족모델에서 양성 생활가족모델로 전환해야 하는가? 그럴 경우, 교섭의제의 설정에 어떠한 차이를 구를 고려해야 하는가?
- ☞ 추가적으로, 경제적 보상에 있어 임금과 복지간의 어떠한 배분관계를 설정할 것인가?

II. 산별노조의 직업능력개발정책

1. 직업능력개발의 의의와 노동조합 개입의 원칙

(1) 직업능력개발의 의의

최근의 소위 ‘지식기반경제’에서는 급속한 기술발전과 직무에 필요한 지식 수준의 향상으로 재직자들이 보유하고 있는 숙련은 급속히 낡은 것으로 변화된다. 따라서 자신의 직업적 상승(승진, 임금인상 등)을 위해서 뿐 아니라 고용의 유지를 위해서도 지속적인 직업능력개발(향상훈련)이 절대적으로 필요하다. 이를 통해 노동자는 해당 일자리를 계속 유지할 수 있는 직장안정성(job security)을 확보할 수 있는 것이다.

뿐만 아니라 현재와 같이 매우 유연한 노동시장에서는 자의적이든 타의에

의해서든 노동자의 직장이동이 활발한 만큼, 하나의 일자리는 아니더라도 단절 없는 고용상태의 유지, 즉 원활한 전직을 위해서도 직업능력개발이 필요한데, 이는 특히 실업위험에 처한 노동자에게 더욱 중요한 의의를 가진다. 즉, 직업능력개발을 통해 노동자는 유연한 노동시장에서 고용안정성(employment security)을 확보할 수 있는 것이다.

한편 일시적으로 노동시장에서 배제되어 있는 실업자의 경우 직업능력개발은 노동시장 재진입, 즉 재취업에 기여하며, 아직 직업생활을 경험하지 않은 미취업 청소년의 직업능력개발(양성훈련)은 성공적인 노동시장 진입을 위해 중요하다.

이처럼 직업능력개발은 노동자의 직업생활에서 하나의 “다목적 무기”라고 할 수 있으며, 지식이 끊임없는 변화와 발전의 기초가 되는 현대의 지식기반 사회에서는 전 근로생애에 걸친 지속적인 학습, 즉 평생학습(lifelong learning)의 일환으로서의 의의를 갖는다.¹⁾

(2) 노동조합 개입의 원칙

이에 따라 노동조합은 노동자의 직업능력개발 기회의 확대를 위해 국가, 산업/업종, 지역, 기업 수준의 각종 직업능력개발정책의 수립과 집행과정에 적극 개입하여 노동자의 요구사항을 관철할 수 있도록 노력해야 한다.

이를 위해 노동조합은 한편으로 형식적 측면에서 정책과정에 대한 참여, 즉 정책개입의 통로를 확보해야 한다. 즉, 직업능력개발은 공급자(정부, 훈련기관)와 수요자(기업, 노동자)의 이해관계가 상호 조정될 때 효율적으로 이루어질 수 있기 때문에, 관련 정책의 수립 및 집행과정에 노동자의 이해대변조직인 노동조합의 참여가 필수적으로 요구되는 것이다. 때문에 기존에 참여가 배제

1) 한편 직업능력개발 또는 평생학습은 단지 노동자에게만 중요한 것이 아니라 사용자의 입장에서든 노동자의 숙련향상을 통해 생산성증대와 경쟁력강화를 도모할 수 있다는 측면에서 매우 중요하다. 그러나 여기에서 이에 대한 자세한 언급은 생략한다.

되어 있는 각종 기구(정부위원회 등)에 대한 참여를 요구하고, 새로운 기구(산업별, 기업별 직업훈련위원회 등)의 설치가 필요할 경우 이를 적극적으로 주도해야 할 것이다.

다른 한편, 내용적 측면에서 노동조합 스스로 노동자들의 직업능력개발에 대한 요구를 파악하고 이를 정책방안으로 만들어내야 한다. 이때 노동자의 직업능력개발에 대한 핵심적인 요구사항은 필수자원인 훈련시간과 훈련비용(생계비 포함)의 확보, 훈련내용에 있어 기업의 이해뿐 아니라 노동자 개인의 이해 반영, 노동자 계층간 훈련기회의 균등 보장 등이라고 할 수 있으며, 노동조합이 제시할 정책방안들은 이러한 핵심 요구사항들을 구체화하는 것이어야 한다.

그런데 이러한 구체적 정책방안 수립을 위해서는 노동조합 스스로 직업능력개발에 대한 전문성을 확보해야 하는데, 이를 위해 노동조합 내 관련 전담 인력을 육성할 필요가 있다.

2. 우리나라 직업능력개발의 현황

(1) 낮은 참여율

우리나라의 25~64세 성인 기준 직업능력개발 참여율은 14.1%(04년)로 OECD 국가중 최하위권에 머물러 있다(OECD 평균 37.1%; 02년).

(2) 기업규모별·고용형태별 격차 심화

이런 가운데 전체적인 참여율은 높아지고 있으나, 대기업·중소기업간 및 고용형태별 격차는 심화되어 중소기업 노동자와 임시직, 일용직 등 취약계층의 참여율은 매우 낮은 실정이다(<표 2-6> 및 <표 2-7>).

<표 2-6> 기업규모별 직업능력개발 참여율

구분	4인 이하	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
'04년	7.5%	10.7%	20.0%	29.6%	34.3%	46.3%
'06년	9.2%	14.0%	25.5%	37.0%	41.3%	57.6%

자료) 통계청, 사회통계조사('04년)/경제활동인구조사('06년)

<표 2-7> 고용형태별 직업능력개발 참여율

상용직	임시직	일용직
41.6%	15.8%	3.8%

출처) 통계청, 경제활동인구조사('06년)

(3) 질적 수준의 저조

또한 직업능력개발의 질적 수준도 저조하여 '05년 실시된 훈련의 수준은 초급 49.0%, 중급 36.5%, 고급 14.4%로 초급 수준의 훈련에 치중되어 있다. 이 결과 노동시장에서 숙련된 노동력을 구하기가 쉽지 않은데, 스위스 국제경영개발원(IMD)이 61개국을 대상으로 숙련노동력의 활용 용이성을 조사한 바에 따르면, 한국은 '04년 40위, '06년 47위에 불과하였다. 또한 우리나라 근로자의 숙련수준은 단일 기능만을 사용할 수 있는 단능공 수준으로 다기능을 구사하는 단계에는 이르지 못하고 있다(<표 2-8>).

<표 2-8> 기업규모별 근로자의 숙련수준(제조업 생산직)

100~299인	300~999인	1,000~1,999인	2,000인 이상	전체
4.52	4.67	4.97	5.08	4.72

주) 7점척도: 1 단순노무, 2 견습공, 3 단능공, 4 단능숙련공, 5 다능공, 6 다능숙련공, 7 기술적 다능공

자료) 한국직업능력개발원, 인적자본기업패널조사('05년)

3. 직업능력개발에 대한 노동조합의 참여 실태

(1) 국가 수준의 참여

국가 수준의 노동조합 참여는 각종 정부위원회 참여와 경제사회발전노사정 위원회의 참여로 구분할 수 있는데, 먼저 각종 정부위원회의 참여현황은 <표 2-9>와 같다.

그러나 법령상 노동계의 참여가 규정되어 있더라도 실제로는 가동되지 않는 위원회도 있고, 가동되더라도 연 1회 이하의 저조한 개최실적을 보이거나 문서로 대체하는 경우가 많다. 또한 참여하는 노동자(및 사업주) 대표의 수가 절대적으로 소수여서 실질적인 의견 제시가 불가능하며, 노동조합 관계자들의 전문성도 취약하고 관심도 낮아 실질적인 참여에 한계가 있다. 특히 민주노총의 참여는 한국노총에 비해 더욱 저조한데, 위 표의 위원회 가운데 위의 3개 위원회만 참여하고 있는 실정이다.

<표 2-9> 노동계 대표가 참여하는 직업능력개발 관련 정부위원회

위원회	관련법령	노동계 참여 현황
고용정책심의회	고용정책기본법	노(사) 대표
고용정책전문위원회	고용정책기본법 시행령	노사단체에서 추천하는 자
직업교육훈련정책심의회	직업교육훈련촉진법	3인(노동부장관 추천)
기본계획수립실무협의회	직업교육훈련촉진법 시행령	1인(노동부장관 위촉)
국가기술자격정책심의위원회	국가기술자격법	사업주단체 또는 근로자단체 관계자 중 노동부장관이 위촉
세부직무분야전문위원회	국가기술자격법 시행령	사업주단체 또는 근로자단체 등에 소속된 산업현장의 전문가

한편 민주노총이 불참하고 있는 경제사회발전노사정위원회의 경우 노사정

위원회 시절인 2001년 7월의 「직업훈련제도 개선방향 관련 합의문」 이후 많은 합의가 있었으나, 원칙적이고 선언적인 내용이 많았고, 합의사항에 대한 이행실적도 매우 저조하다.

(2) 산업/업종 수준의 참여

산업/업종 수준의 참여는 기본적으로 단체협약을 통해 이루어지는데, 현재 직업능력개발과 관련하여 단체협약을 체결한 곳은 한국노총 금융노조와 민주노총 보건의료노조가 전부이다.

먼저 금융노조는 2001년 이후 「고용안정에 관한 협약」과 「회사발전협의회에 관한 협약」을 체결하고 있는데, 그 내용은 다음과 같다.

-
- 「고용안정에 관한 협약」 제 11조(전직 및 창업지원 교육):
사용자는 경영상 이유로 인한 해고 예정인 종업원(본인의 원에 의하여 퇴직하는 경우 제외)의 재취업을 주선하도록 노력하며 전직 및 창업교육을 희망할 경우 이를 지원할 수 있다. 다만 지원 범위 등 세부사항은 사용자와 조합이 별도 합의하여 정한다.
 - 「회사발전협의회에 관한 협약」 제5조(협의사항):
4. 직원의 채용, 배치 및 교육훈련에 관한 사항
-

또한 보건의료노조는 최근인 2007년 단체협약 부속합의에서 산별중앙노사협의회 구성을 합의하고, 그 산하 소위원회로서 고용안정및교육훈련소위원회를 운영하기로 하였는데, 그 내용은 다음과 같다.

-
- 2007년 부속합의. 1. (산별중앙노사운영협의회)
 - ⑥ 고용안정및교육훈련소위원회는 고용안정 및 산별임금체계에 관한 연구와 정책개발, 교육연수제도의 개선과 보건의료산업연수원 건립기금의 국회 청원, 고용기금활용을 통한 보건의료산업노동자 고용안정대책 강구, 사학연금제도 개선방안 마련을 목적으로 한다.
-

그러나 위의 내용으로 볼 때, 산업별 단체협약들의 경우 아직 직업능력개발에 관한 구체적 내용은 포함하고 있지 못하며, 단지 “노력하고, 지원할 수 있다”는 선언적인 수준에 머물러 있다.

한편, 전국건설노조의 경우, 부분적으로 노사공동의 형식을 취하기는 하지만, 지역별로 독자적인 직업능력개발사업을 수행하고 있다. 먼저, 포항(플랜트), 광양(플랜트), 광주(토목)지역은 노동부가 지원하는 ‘노사공동훈련’을 활용하여 명목상으로는 사용자와 공동으로 실시하고 있지만, 실제로는 노조가 단독으로 직업능력개발사업을 실시하고 있다. 반면에 서울과 울산(건설플랜트)지역은 노동부나 지자체로부터 아무런 지원이 없이 자체적으로 실시하고 있으며, 안산(플랜트), 성남(토목), 인천(플랜트)지역도 지원이 없이 간헐적으로 실시하고 있다. 이처럼 전국건설노조의 독자적 직업능력개발사업은 아직 규모가 영세하고 재정적 곤란을 겪고 있지만, 조합원들의 현장에서의 필요에 의해 매우 적극적으로 추진되고 있다.

(3) 지역 수준의 참여

지역 수준에서 노동조합의 직업능력개발 참여는 특히나 저조한데, 그나마 <표 2-10>과 같이 법적으로 지방정부 관련 위원회에 대한 참여가 규정되어 있기는 하다.

<표 2-10> 노동계 대표가 참여하는 직업능력개발 관련 지역수준의 위원회

지역수준의 위원회	관련법령	노동계 참여 현황
(시·도)지방고용심의회 (및 산하 전문위원회) (및 시군구 고용심의회)	고용정책기본법 시행령	근로자 대표 (시도지사 위촉)
(시·도)직업교육훈련협의회 (시군구 설치 가능)	직업교육훈련촉진법	노동계 대표 (지자체장 위촉)

그러나 16개 지방고용심의회 중 한국노총은 모두 참여하는 데 반해, 민주노

총은 6개 지역(인천, 부산, 경기, 강원, 경북, 제주)만 참여하고 있고, 그나마 지방고용심의회 의제 가운데 직업능력개발은 매우 부수적이다. 직업교육훈련 협의회는 유명무실하다.

(4) 기업 수준의 참여

그동안 기업별 노동조합체제 속에서 직업능력개발에 대한 노동조합의 참여는 주로 기업 수준에서 이루어졌지만, 그나마 그리 활발하지는 않았다. 비교적 많은 수의 단체협약을 분석한 김정환 외(2002)의 연구에 따르면, 1999년 및 2000년 기업별 단체협약의 45%만이 교육훈련에 관한 규정을 포함하고 있는데 불과하였다. 그 후 최근 들어 (특히 제조업에서) 다소 증가한 것으로 추정되나(김대진, 2004; 정원호 외, 2005), 최근 현황에 대한 본격적 분석은 없는 실정이다. 이런 가운데 노동조합 참여의 실질적인 내용은 극히 부실한데, 규정은 형식적이거나 원칙적인 수준에 그치고, 대부분 사용자와의 ‘협의’나 사용자의 ‘통보’ 등으로 실제로는 사용자 주도적으로 이루어지고 있다.

한편, 노동조합이 없는 경우 노사협의회를 통한 노사합의서에도 약 절반가량이 교육훈련 관련규정을 포함하고 있으나, 노동자 참여의 내용은 역시 제한적이다.

(5) 문제점 및 과제

이상과 같이 모든 수준에서 직업능력개발에 대한 노동조합의 참여가 저조하고, 개입의 내용도 부실한 것은 노사정 각각의 주체적 문제점과 직업능력개발을 둘러싼 구조적 문제점에 기인한다.

먼저, 주체적 문제점을 살펴보면, 일차적으로 그간의 기업별 노동조합들이 일부 대기업 노동조합들을 제외하고는 직업능력개발 자체에 대해 무관심했고,

그에 따라 전문적인 능력도 부족하였다. 반면 사용자들은 대립적 노사관계와 특히 교육훈련사항이 경영권의 일부라는 인식하에 노동조합의 참여를 배제하였고, 정부 또한 구색 맞추기로 노동조합의 참여를 허용하고 있으나, 노동조합의 실질적 참여를 위한 의지는 부족한 실정이다.

한편, 구조적 문제점으로는 먼저 노동조합 조직형태의 문제를 들 수 있는데, 서구의 직업별 노조 및 산별노조들은 애초 인력공급조직으로서 인력의 품질 제고, 즉 숙련의 유지 및 향상에 대한 관심이 높았던 데 반해, 이미 특정 기업에 공급된 인력들의 조직인 기업별 노동조합은 그 성격상 숙련에 대한 관심이 저하될 수밖에 없는 것이다. 또한 연공중심의 임금체계 하에서 직업능력개발을 통한 직무능력 향상에 대해 승진이나 임금상승 등의 적절한 보상이 주어지지 않음으로써 훈련참여에 대한 유인이 약화되는 것이다.

이러한 문제점들을 극복하기 위해서는 많은 과제들을 해결해야 하겠지만, 우선 주체적 측면에서 노동조합이 산별노조 시대를 맞이하여 직업능력개발의 중요성에 대한 인식을 제고하고, 전문성을 제고하기 위하여 이 분야에 더욱 많은 물적·인적 자원을 투입하는 것이 필요하다. 이를 바탕으로 노동조합의 참여에 부정적인 사용자와 정부에 대해 직업능력개발(학습)은 노동자의 권리라는 점, 반드시 노시간 대립점만 있는 것은 아니라는 점, 효율적 직업능력개발을 위해 노동조합의 참여가 필요하다는 점 등을 정확하게 설득해야 한다. 또한 장기적으로는 산별노조 시대에 산업별 임금체계를 확립하는 과정에서 임금 중 직무급, 직능급 등의 요소를 강화함으로써 직업능력개발의 필요성과 유용성을 높이는 기반을 구축해야 할 것이다.

4. 직업능력개발 활성화를 위한 전략

(1) 민주노총 및 산별노조들의 요구 현황

향후 전략수립을 위하여 그간의 요구사항들을 살펴볼 필요가 있는데, 2004~2007 동안 「민주노총 요구와 과제」나 대표적 산별노조인 금속노조와 보건의료노조의 단체협약 요구사항 가운데 직업능력개발 관련사항은 주목할 만한 것이 없는 실정이다. 다만, 2004년 민주노총의 요구와 과제 중 ‘노동조합의 고용안정사업’의 하나로 “노조가 주체가 되는 직업훈련 실시”만 제시되어 있고, 보건의료노조의 2007년 요구안 중에 ‘산별중앙노사협의회 신설’이 포함되어 있을 뿐이다(위 부속합의 참조).

이에 반해 한국노총 금융노조의 경우, 비록 협약으로 쟁취한 조항은 매우 미흡하지만, 2001년도의 「금융노조 교육훈련협약(안)」은 11개 조항에 걸쳐 매우 자세한 요구사항을 포함하고 있다. 그 내용은 교육훈련의 대상과 형태, 내용, 기간, 비용, 훈련기관, 중고령자의 전직훈련, 우선 채용, 유급학습휴가제, 노사공동의 교육훈련 전담기구 등으로 매우 충실한데, 2001년 당시 금융권의 광범위한 구조조정을 고려하여 퇴직예정자, 심지어 퇴직자에 대한 교육훈련을 강조하고 있는 점이 눈에 띈다. 비록 구체적인 내용은 산업별로 다를 수 있겠지만, 금융노조의 이러한 시도는 다른 산별노조들도 본받아야 할 것이다.

(2) 총연맹의 국가 수준의 참여전략

그런데 산별노조들이 산업별로 전략을 수립하기 이전에 국가 수준에서 직업훈련의 활성화를 위한 기반을 확대할 필요가 있으며, 이는 총연맹이 담당해야 할 영역이다. 총연맹의 국가 수준의 참여전략을 관련 기구에의 참여라는 형식적 측면과 정책적 요구사항이라는 내용적 측면으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

1) 관련 기구에 대한 참여

먼저, 2007년 7월부터 인적자원개발 관련 최고위 기구로 대통령을 위원장으로 하는 국가인적자원위원회가 출범하였으나, 여기에는 노사 모두의 참여가 배제되어 있다. 따라서 이에 대한 참여를 노사가 공동으로 요구할 필요가 있다.

또한 고용정책을 총괄하는 최고 의결기구인 고용정책심의회(위원장: 노동부장관)에는 30인 이내의 위원 중 현재 노사대표는 각 2인씩 4인만 참여하고 있어 실질적인 권한을 행사하지 못하고 있다. 그런데 노동시장정책의 주된 재원인 고용보험료는 노사(고용안정·직업능력개발사업 보험료는 사용자만)가 납부하고 있는 만큼, 동 심의회의 노사정 3자 동수 구성·운영을 요구해야 할 것이다. 여기에 대해서도 노사의 공동전선이 필요하다.²⁾

그 밖에 위에서 살펴본 관련 정부위원회에 대한 참여의 확대와 운영의 활성화를 위해서도 적극 노력해야 할 것이다.

- 독일의 실업보험 관리운영기구인 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)은 노사정 3자 동수로 구성된 자치운영기구인데, 연방 중앙의 경우 노사정 각 7인, 총 21명으로 구성된 행정평의회(Verwaltungsrat)가, 일선 고용사무소의 경우에도 노사정 각 5인, 총 15인으로 구성된 행정위원회(Verwaltungsausschuss)가 자치운영단위로서 주요 정책을 결정하고 집행단위에 대해 자문과 감독을 한다.
- 덴마크의 경우에는 각 수준별 고용위원회에 정부대표보다 노사대표의 수가 더 많은데, 전국고용위원회에는 노사 각 10인, 광역지자체 4인, 장애인 1인이 참가하고, 광역지자체 차원의 고용위원회에는 노사 각 7인, 기초지자체 5인, 장애인 1인이 참여하며, 기초지자체 차원의 고용위원회에는 노 5인, 사 3인, 기초지자체 2인, 장애인 1인, 기타 3인이 참여한다.

2) 현재 경제사회발전노사정위원회에서 한국노총과 경총에 의해 이 요구가 제기되어 있지만, 정부(노동부)는 미온적인 태도를 보이고 있는 상황이다.

2) 정책적 요구의 내용

국가 수준에서 노동조합이 요구할 핵심적인 사항들 중 첫 번째는 ‘유급학습휴가제’라고 할 수 있는데, 그것은, 일반 학교교육이 국민의 권리이듯이, 직업 능력개발을 위한 학습도 노동자의 권리(학습휴가권)로 보장하는 것이기 때문이다. 따라서 총연맹은 기업의 필요에 의한 직업능력개발과 별도로 노동자가 스스로의 능력개발을 위해 근무일(시간) 중 유급의 학습휴가를 가질 수 있는 법적 권리를 요구할 필요가 있다.³⁾

또한 직업능력개발에 대한 노동조합의 참여를 활성화하기 위해서는 노동조합의 주도성을 제고하는 것이 필수요건이기 때문에, 노조의 전문성 제고를 위한 노조 학습위원 양성이나 노사공동의 훈련사업을 위한 ‘노조 학습기금’의 조성을 요구할 필요가 있다.

- 영국의 노조 학습기금(Union Learning Fund) : 1998년 노동당 정부가 도입한 제도로서 노동조합과 그 파트너인 사용자들이 넓은 의미의 학습을 촉진함으로써 기업의 경쟁력과 근로자의 고용가능성 및 사회적 통합을 높이도록 지원하는데 사용되었다. 학습기금은 기초적 기능의 함양만이 아니라 전문적 기능의 훈련에도 지원되는데, 주된 사용처는 작업장내 학습실 마련, 노조 학습위원 훈련, 노동자들에게 도움될 학습기회의 확대를 위한 과정을 개설하는 사업 등이다. 학습기금의 운영은 철저하게 노동조합의 주도권을 인정하고 개별 근로자의 기술과 직업능력개발을 위한 자발성을 존중하지만, 노사가 공동으로 참여하는 것을 원칙으로 한다.

3) 이와 관련하여 지난 7월 민주노동당의 최순영 의원이 유급학습휴가를 임의사항으로 규정하고 있는 「평생교육법」 개정안을 발의하였는데, 개정안은 연간 10일의 유급 학습휴가 및 도서비 지원을 포함하고 있다. 노동조합은 이 개정법안의 통과를 위해 관심을 갖고 노력을 기울여야 할 것이다. 또한 현재 고용보험에 의한 ‘유급휴가훈련’ 지원제도가 있는데, 이것은 사용자 주도로 실시되며, 사용자에 대한 지원액도 극히 미미하다.

한편, 2001년 이후 노사정위원회에서 노사참여적 직업능력개발을 위한 많은 논의가 있었고, 그 결실의 하나로 2006년부터 노동부가 공공 직업능력개발 이외에 노동조합과 사용자가 공동으로 실시하는 직업능력개발에 대해 별도의 지원을 하는 ‘노사공동훈련’제도가 실시되고 있는데, 2007년 현재 10여개 사업에 19억 원 지원에 불과하다. 이는 노동조합이 직업능력개발에 직접 참여할 수 있는 통로가 되기 때문에 향후 그에 대한 지원의 확대를 요구할 필요가 있다.

끝으로 고용상의 지위에서뿐 아니라 직업능력개발에서도 열악한 상황에 있는 취약계층, 특히 노동자의 절반이 넘는 비정규직의 훈련기회 확대에 무엇보다 큰 관심과 노력을 기울여야 할 것이다. 현재 비정규직 노동자에게 ‘근로자 능력개발카드제’를 통해 훈련비용을 직접 사전 지원하고 있는데(연 100만원, 5년간 300만원 한도), 노동부는 향후 대상인원을 2007년 2만 명에서 2011년 5만 명으로 확대할 계획을 갖고 있다. 그러나 이는 비정규직의 규모에 비해 턱없이 부족한 재원규모로, 이를 대폭 확대할 필요가 있다. 그리고 재원뿐 아니라 훈련시간의 확보에서도 불리한 비정규직을 위해 별도의 시간보장대책을 강구하도록 해야 할 것이다.

(3) 산별노조의 산업/업종 수준의 참여전략

1) 산별 단체협약상의 요구

단체협약은 산업/업종 수준에서 산별노조가 직업능력개발에 참여할 수 있는 가장 본질적인 수단인데, 이를 통해 노동조합이 일차적으로 추구해야 할 사항은 산업/업종별 직업능력개발체제의 형성에 한 주체로서 참여할 기제를 확보하는 것이다. 이를 위해 북유럽과 같은 ‘산업별 직업훈련위원회’를 노사공동으로 설치하는 것이 가장 순수한 방식이겠지만, 아직 산업별 노사관계가 제대로 정착되지 않은 현실을 고려하여 다소 포괄적인 방식을 취하는 것이 바람직할 것이다. 즉, 직업능력개발뿐 아니라 고용이나 복지 등 단체협약만으로 명쾌하

게 정리되기 어려운 의제들을 포괄적으로 협의하는 노사 공동의 (가칭)‘산업별 고용복지위원회’의 설치가 필요하며, 그 산하에 ‘직업능력개발소위원회’를 두는 것이 보다 현실적일 것이다. 그리고 이 ‘직업능력개발소위원회’가 해당 산업의 인력수급 및 훈련계획 수립, 직무분석, 훈련수요 조사, 훈련프로그램 개발 등의 업무를 담당하도록 해야 할 것이다.

나아가 산업별 고용복지위원회는 실질적인 업무집행을 위하여 지역별로 산업별 ‘고용복지센터’를 설립할 필요가 있는데, 그 산하에 직업능력개발 담당부서를 두어 산업/업종 차원의 직업능력개발사업 전반에 대한 실무지원, (중소)기업 및 노동자에 대한 훈련상담 및 홍보 등을 담당하도록 할 필요가 있다.

이 연장선에서 여건이 허락하는 기업들에 대해 기업 내 ‘교육훈련위원회’ 설치도 산별 수준에서 단체협약을 통해 규정할 필요도 있다.

한편, 훈련참가의 양대 조건인 훈련비용과 훈련시간도 확보해야 하는데, 사용자의 필요에 따른 훈련의 비용과 시간은 당연히 사용자가 부담하도록 하고, 기타 노동자의 필요에 의한 훈련을 위해서 법정 유급 학습휴가를 감안하여 별도로(예컨대 법정 유급학습휴가가 없는 상태에서는 독자적으로, 도입된다면 추가로) 산별 실정에 맞는 유급 교육훈련시간을 요구할 필요가 있다. 물론 이때 초과근로시간을 적립하여 학습시간으로 사용하는 학습시간계좌에 대해서는 사용자와 추가로 협의할 수도 있을 것이다.

○ 덴마크 금속산업 단체협약

☞ 9개월 이상 근속 노동자에게 최소 2주 이상의 유급 교육훈련시간 보장.

○ 독일 연합서비스노조(ver.di) 단체협약요구안

☞ 6개월 이상 근속 노동자에게 5일의 유급 교육훈련휴가 + 학습시간 계좌 요구.

그러나 현실적으로 중소기업(하청기업)들은 이러한 요구를 수용하기가 힘들며, 또한 광범한 비정규직도 훈련비용과 시간을 보장받기가 어렵다. 따라서 중

소기업 노동자와 비정규 노동자 등 취약계층의 훈련참여 지원을 위해 산업/업종별 훈련기금을 조성하여 훈련비용 및 훈련수당으로 지원하도록 요구할 필요가 있다. 다만 이 훈련기금은 산업/업종별 고용안정 및 복지를 위한 기금과 연계하여 고려할 필요는 있을 것이다.

끝으로 산별노조는 경우에 따라(예컨대 건설산업노조) 해당 산업 노동자들의 필요에 따른 직업능력개발을 위해 자체의 직업훈련시설을 설치하여 운영할 필요가 있는데, 이것도 결국은 해당 산업의 숙련향상에 기여하기 때문에 사용자들에게 이에 대한 지원을 요구할 필요가 있다.

이와 관련해서는 정부에 대해서도 다음의 법령개정을 통해 노조의 자체 훈련시설에 대한 지원을 확대할 필요도 있다. 먼저, 「고용보험법」(제30조, 시행령 32조, 시행규칙 34조의2)에 의거한 훈련시설 및 장비 비용 대부(대부율: 사업주(단체)(1%)에 비해 불리한 근로자단체(4%))에 대한 대부요건을 완화하거나 대부가 아닌 지원으로 전환하고, 둘째, 「고용보험법」상 건설근로자의 직업능력개발을 위해 사업주단체를 지원하는 규정(제32조, 시행령 35조의2)에 근로자단체도 포함하며, 셋째, 「건설산업기본법」(제87조의 2)상 2008년부터 건설전문인력의 육성 및 관리를 위해 건설전문인력 관련 단체, 협회, 공제조합 및 건설업자를 지원할 수 있는데, 이 지원대상에 노동조합도 포함할 것을 요구할 필요가 있다.

2) 산업/업종 수준의 직업능력개발 관련기구에 대한 참여

2004년부터 산업/업종 수준에서 특화된 직업능력개발의 활성화를 위해 산업/업종별 협회가 주축이 된 10개의 산업별 인적자원개발협의체(SHRDC; 기계, 전자, 자동차, 조선, 철강, 반도체, 디스플레이, 섬유, 화학, e-biz)가 운영되고 있는데, 「산업발전법」(제12조)상 협의체에 노조의 참여가 가능하도록 되어 있으나, 실제로는 이를 주도했던 산업자원부와 사용자들의 거부감으로 노조 참여

가 배제되고 있다. 따라서 산별노조들은 이 협의체에 대한 참여도 모색해야 하는데, 다만 여기에 참여하기 위해서는 해당 산별 노조 내에 위의 협의체에 소속된 기업의 지회들로 별도의 업종별 협의회를 구성할 필요가 있다.

(4) 지역수준의 참여 전략

지역 수준에서 직업능력개발과 관련하여 노동조합이 참여할 수 있는 노사정 기구는 현재 지방고용심의회(16개 광역)와 지역 노사정협의회(16개 광역, 33개 기초)가 있는데, 이 모두 직업능력개발에 특화된 기구는 아니다. 그럼에도 지역 차원에서는 중앙과 달리 참여한 노사관계보다는 주로 고용 및 능력개발 문제에 의제가 집중되기 때문에 참여하여 활용할 여지가 있다. 따라서 지방고용심의회에 아직 불참하고 있는 민주노총 지역본부들도 참여하도록 노력하고, 지역 노사정협의회에 대해서는, 노사정위원회 불참이라는 민주노총의 방침을 고려하되, 참여를 긍정적으로 검토할 필요도 있다.

또한 직접 직업능력개발과 관련된 지역 수준의 사업으로 중소기업직업능력개발컨소시엄사업이 있다. 이것은 대기업이나 공공훈련기관, 대학 등의 주도하에 지역의 협력업체나 중소기업 노동자의 직업능력개발을 수행하는 사업인데, 현재 그 운영위원회에 노동조합이 배제되어 있다. 그런데 동 사업은 2006년 60개 컨소시엄 9만 명 훈련에서 2010년 110개 컨소시엄 17만 명 훈련으로 대폭 확대될 예정인 만큼, 노동조합이 적극 개입하여 참가노동자들의 이해를 반영할 필요가 있는 사업이다.

한편 「인적자원개발기본법」에 의하여 앞으로 광역지자체 수준에서 지역 인적자원개발협의회가 설치될 「수 있으며», 그 구성은 지자체의 조례로 결정되는데, 국가 수준의 국가인적자원위원회에 노사가 배제되어 있기 때문에, 동 협의회가 구성되더라도 노사가 배제될 가능성 큰 만큼, 조례 제정에서부터 적극적인 개입이 필요하다.

그런데 이상과 같이 지역 수준의 참여를 활성화하기 위해서는 민주노총 지

역본부를 중심으로 산별노조들과 긴밀한 협조체계를 구축할 필요가 있다.

(5) 기업수준의 참여 전략

끝으로 직업능력개발의 구체적 내용은 기업마다 다르기 때문에, 기업 수준에서 노동조합(지회)의 활동은 기본적으로 산별협약의 내용을 사업장 내에서 상황에 맞게 구체화시켜 이행하도록 하는 데 초점을 맞추어야 한다. 대표적으로 노사 동수의 교육훈련위원회를 설치하여 독자적인 교육훈련계획의 수립과 집행을 담당하고, 산별 차원에서 확보된 유급 교육훈련휴가를 사업장의 실정에 맞도록 운영방안을 설계해야 할 것이다.

한편, 노동조합(지회)은 단체협약 이외에 노사협의회를 통해서도 사업장 내 직업능력개발에 참여할 수 있다. 그러나 현행 「근로자참여및협력증진에관한 법률」(제20조)은 “근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립”을 노사협의회 의결사항으로 규정하고 있음에도 불구하고, 의결 자체가 강제성이 없음으로 인해 실효가 없다. 따라서 노사협의회를 통한 참여의 활성화를 위해서는 위 사항을 반드시 의결하도록 동 법률의 개정을 요구할 필요가 있다.

<표 2-11> 직업훈련관련 산별교섭의제의 전략적 배치

	단체교섭의제		정책협의	
	산별	사업장	산별/지역	중앙
단기	-산별 고용복지위원회 내 직업능력개발소위원회 설치 -산별 유급 교육훈련시간 확보 -취약계층(중소기업, 비정규직 등) 지원을 위한 산별 훈련기금 조성	-노사동수의 직업능력개발위원회 설치 -유급 교육훈련시간 확보	<산별> -10개 산업별 인적자원위원회 참여 <지역> -지역인적자원위원회, 지방고용심의회, 지역노사정협의회 참여 -중소기업직업능력개발콘소시엄 참여	-국가인적자원위원회 참여 -각종 정부위원회 참여 확대 및 운영활성화 -유급학습휴가제 -비정규직 훈련재원 확대 -직능법, 고용보험법, 건설산업기본법, 근참법 개정 -고용정책심의회 노사정 3자동수 구성
중장기	-산별 노조의 자체 훈련시설 지원			-노조 학습기금 조성

대안적 임금 의제

정이환, 안정화, 이시균, 정경은, 김종진

I. 한국의 임금실태와 문제

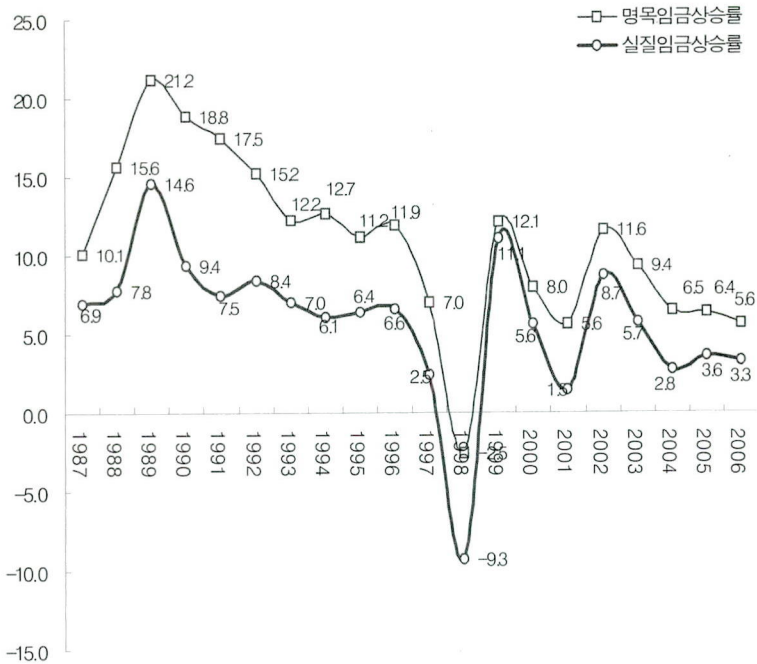
1. 실질임금의 정체

근래 우리나라에서는 임금상승률이 둔화되고 실질임금상승률이 정체하고 있다. 최근인 2004년 이후에는 6%대 전후의 낮은 임금상승률을 기록하고 있으며, 소비자 물가수준을 감안한 실질임금상승률도 3%대 전후의 낮은 수준을 유지하고 있다. 이러한 실질임금상승률은 실질노동생산성 증가율보다 보다 낮은 수준인데, 이 기간 동안 실질노동생산성은 2004년 2.8%, 2005년 5.6%, 2006년 3.9%를 기록했다.

2. 임금불평등과 저임금노동자층의 증가

최근 6년간 임금불평등도를 살펴보면 10분위 분위수 배율과 지니계수 모두

<그림 3-1> 임금상승률 추이(10인 이상 사업체 기준)



주) 실질임금=명목임금/소비자물가지수×100.

자료) 매월노동통계조사보고서, 각호

<표 3-1> 임금불평등도 심화와 저임금노동자의 증가

	10분위 분위수 배율(p90/p10)	지니계수	저임금노동자비율
2001	4.6	0.3325	21.45
2002	5.0	0.3250	22.86
2003	5.1	0.3350	27.82
2004	5.0	0.3350	25.95
2005	5.0	0.3387	24.76
2006	5.0	0.3393	26.25

주 1) 10분위 분위수 배율은 상위 10%에 해당하는 노동자 임금과 하위 10%에 해당하는 노동자 임금의 배율임.

주 2) 저임금노동자는 전체 노동자의 중위임금의 2/3 이하인 노동자를 지칭함.

자료) 경제활동인구조사 부가자료 원자료(2001-2006년).

불평등도가 악화되는 것으로 나타났고 있으며, 저임금노동자 비율도 증가하는 추세를 보이고 있다. 10분위 분위수 배율은 상위 10%에 해당하는 노동자의 임금수준과 하위 10%의 노동자의 임금수준을 비교한 것으로 2001년에 상위 10%에 해당하는 노동자의 임금수준이 하위 10%의 임금수준 보다 4.6배 높은 것으로 나타났으나 2006년에는 5배로 높아진 것으로 확인할 수 있다. 지니계수를 살펴보면 2001년 0.3325인 반면 2006년에는 0.3393으로 높아져 임금불평등도가 악화되고 있음을 보여주고 있다. 중위임금의 2/3 이하인 저임금노동자의 비중은 2001년에 21.45%였으나 2003년에 27.82%로 가장 높게 나타났고 2006년에는 26.25%로 나타나고 있다.

이런 수치들은 모두 최근 들어 임금불평등이 심화되고 있다는 사실을 보여주고 있다. 특히 저임금부문이 팽창하는 것을 알 수 있다.

3. 노동력 집단별 임금격차 추이

먼저 성별 임금격차를 보면 여전히 매우 큰 상태에서 최근 일정하게 유지되고 있다(<표 3-2> 참조). 2005년 현재 남성의 월 평균임금은 210.9만원인 반면 여성의 월 평균임금은 139.6만원으로 남성이 여성보다 51.1% 더 높은 임금을 받는 것으로 나타나고 있다. 남성과 여성의 임금격차 추이는 1993년 76.9%에서 지속적으로 하락하여 2005년에 51.1%를 기록했다. 이러한 추이는 여성의 임금상승률이 남성 보다 높게 나타난 결과이다.

단 최근에는 성별 임금격차의 축소가 다소 완만하게 진행되는 양상을 보이고 있다. 2003년에서 2005년 사이에 성별 임금격차는 53.3%에서 51.1%로 감소하여 이전 시기의 감소추세에 비해 크게 둔화된 모습이다. 이는 최근 성별 임금상승률의 차이가 거의 없었던 결과로 판단된다.

한편 노조부문에서의 성별 임금격차 추이를 살펴보면 1993년 이래로 급격하

계 임금격차가 감소하여 2002년에는 가장 낮은 수준을 기록하였으나 이후 다시 임금격차가 확대되고 있다. 노조부문과 비노조부문을 비교해 보면 노조부문의 성별 임금격차가 무노조부문 보다 작은 것으로 나타난다. 노조부문의 경우 남성의 임금이 여성에 비해 50.6%더 높은 것으로 나타난 반면 무노조부문에서 71.5% 더 높은 것으로 나타났다.

<표 3-2> 성별 임금격차(1993-2005)(단위: 원, %)

	남자	여자	임금격차	노조내 임금격차
월 급여총액				
1993	867,970	490,541	76.9	77.0
1994	938,982	550,614	70.5	67.1
1995	1,049,646	628,275	67.1	64.1
1996	1,176,994	723,680	62.6	58.0
1997	1,261,941	789,063	59.9	52.4
1998	1,274,784	804,343	58.5	49.8
1999	1,358,343	866,570	56.7	47.4
2000	1,473,789	954,292	54.4	48.8
2001	1,558,940	1,015,178	53.6	47.8
2002	1,716,024	1,112,457	54.3	47.2
2003	1,850,106	1,206,802	53.3	47.8
2004	1,957,976	1,286,258	52.2	48.8
2005	2,108,732	1,395,979	51.1	50.6
상승률	임금격차 차이			
1993-1997	45.4	60.9	-17.0	-24.6
1998-2002	34.6	38.3	-4.2	-2.5
2003-2005	14.0	15.7	-2.2	2.8

주) 임금격차는 남성이 여성에 비해 몇 % 임금수준이 높은 지를 보임.

자료) 임금구조 기본통계조사 원자료(1993-2005년).

<표 3-3> 노조유무별 성별 임금구조(단위: 만원, %)

	유 노 조	무 노 조
남성	259	172
여성	172	100
남성	150.6	171.5
여성	100.0	100.0
임금 격 차	50.6	71.5

자료) 경제활동인구조사 부가조사자료(2005-2006년)

학력별 임금격차를 보면 1998년 이래 고졸-대졸자간 임금격차가 확대되는 추이를 보이고 있다(<표 3-4> 참조). 2005년 현재 대졸이상 학력소지자의 임금수준은 250.6만원으로 나타났으며, 전문대졸 이상은 167.5만원, 고졸자는 161.8만원, 중졸자는 138.4만원으로 나타났다. 고졸-대졸자간 임금격차 추이를 살펴보면 1998년 이후 지속적으로 확대되어 1998년에 대졸자의 임금이 고졸자에 비해 약 49% 높았으나 2005년에는 약 55%로 높아졌다. 고졸자와 전문대졸업자간 임금격차도 2002년까지 완만하게 줄어들다가 2003년 이후 지속적으로 커지는 양상을 보인다. 2003년에 고졸자와 전문대졸업자의 임금은 2.3%차이가 났으나 2005년에는 전문대졸업자는 고졸자에 비해 3.5% 높은 것으로 나타났다.

한편 중졸자와 고졸간 임금격차는 지속적으로 확대되어 1993년에 중졸자의 임금이 고졸자의 92%수준이었으나 2005년에는 85%수준에 그치는 나타났다. 노조부문의 학력간 임금격차의 추이는 고졸이상 학력자에서 지속적으로 감소한 것으로 나타났다. 다만 중졸이하 학력자와 고졸자와의 임금격차는 더 확대된 것으로 나타났다.

노조 부문과 비노조 부문에서의 학력별 임금격차를 비교하면 고졸이상 학력자의 경우 노조부문이 무노조부문에 비해 학력별 임금격차가 작은 것으로 나타났다. 노조부문에서 고졸-대졸자간 임금격차는 35.8% 차이가 나는 반면 무노조부문은 58.4%이다. 한편 고졸미만의 학력자의 경우에 노조부문과 무노조부문의 임금격차 차이가 거의 없다. 노조의 임금불평등 완화효과는 고졸이상

의 학력자에게만 적용되는 것을 알 수 있다.

<표 3-4> 학력별 임금격차(1993-2005)(단위: 원, %)

	중졸이하	고졸	초대졸	대졸이상
월 급여총액				
1993	643,934	700,926	763,837	1,073,426
1994	700,927	774,175	836,354	1,148,671
1995	782,099	860,868	935,978	1,263,681
1996	865,268	967,386	1,041,896	1,424,315
1997	923,910	1,044,314	1,107,406	1,519,872
1998	910,466	1,040,208	1,108,744	1,550,242
1999	967,356	1,088,550	1,126,218	1,650,922
2000	1,041,664	1,185,870	1,226,448	1,789,179
2001	1,086,595	1,243,649	1,288,937	1,893,873
2002	1,159,521	1,362,881	1,385,666	2,035,761
2003	1,225,664	1,455,716	1,489,264	2,208,440
2004	1,257,875	1,541,551	1,578,311	2,347,257
2005	1,383,553	1,618,091	1,675,027	2,505,661
상승률				
1993-1997	43.5	49.0	45.0	41.6
1998-2002	27.4	31.0	25.0	31.3
2003-2005	12.9	11.2	12.5	13.5
임금격차지수				
1993	91.9	100.0	109.0	153.1
1998	87.5	100.0	106.6	149.0
2003	84.2	100.0	102.3	151.7
2005	85.5	100.0	103.5	154.9
노조부문 임금격차지수				
1993	94.3	100.0	108.0	153.9
1998	93.4	100.0	109.3	150.2
2003	85.8	100.0	101.3	144.1
2005	85.2	100.0	102.6	144.3

주) 임금격차지수는 고졸이하를 100으로 하였을 때 다른 학력수준의 임금수준을 나타냄.

자료) 임금구조 기본통계조사 원자료(1993-2005년).

정규직과 비정규직간의 임금격차는 계속해서 확대되는 추세를 보이고 있다 (<표 3-6 참조>). 2006년 현재 정규직 월 평균임금은 224.5만원인 반면 비정규직은 115.4만원으로 정규직의 51.4% 수준에 불과하다. 2001년에 정규직은 비정규직 보다 90.4% 임금이 높은 것으로 나타났으나 2005년에는 96.1%, 2006년에는 94.5%로 임금격차가 더 벌어진 것으로 나타나고 있다. 정규직과 비정규직

<표 3-5> 노조유무별 학력별 임금구조(단위: 만원, %)

	유노조	무노조	유노조	무노조	격차 (유노조)	격차 (무노조)
초등졸	129	80	63	63	-36.9	-36.9
중졸	161	101	79	79	-21.4	-20.8
고졸	205	127	100	100	0.0	0.0
초대졸	201	146	98	115	-1.8	14.7
대졸	278	202	136	158	35.8	58.4
대학원졸	337	274	164	216	64.4	115.6

자료: 경제활동인구조사 부가조사자료(2005-2006년)

의 임금격차는 2001년과 2003년 기간 동안 크게 확대되었다. 이 기간 동안 비정규직 임금상승률은 15.2%였으나 정규직 임금상승률이 18.3%이었다. 2003년 이후에 정규직과 비정규직간 임금상승률은 비슷한 것으로 나타나 임금격차가 일정한 수준에서 유지되고 있다.

정규직과 비정규직간 임금격차를 노조조직 부문 내에 국한해서 보면 2003년 이래로 큰 변화가 없는 것으로 나타났다. 이러한 추이는 전체 노동자를 대상으로 한 정규직과 비정규직간 임금격차의 추이와 비슷한 것이다. 노조 부문 내에서의 고용형태별 임금격차는 무노조부문 보다 작은 것으로 나타나고 있다. 노조부문에서 비정규직의 임금수준은 정규직의 56.5% 수준인 반면 무노조부문은 52.6% 수준이다. 비록 노조부문에서 정규직과 비정규직간 임금격차가 무노조부문에 비해 다소 작기는 하였지만 노조부문 역시 정규직과 비정규직간 커다란 임금격차가 존재함을 확인할 수 있다.

<표 3-6> 고용형태별 임금격차(2001-2006)(단위: 만원, %)

	정규직	비정규직	임금격차	노조부문내 임금격차
월 평균임금				
2001	169.3	88.9	90.4	
2002	178.8	96.4	85.5	
2003	200.2	102.4	95.5	69.5
2004	209.6	108.7	92.8	67.2
2005	218.7	111.5	96.1	69.6
2006	224.5	115.4	94.5	69.8
상승률			임금격차 차이	
2001-2003	18.3	15.2	5.1	
2003-2006	12.1	12.7	-1.0	0.2
고용비중				
2001	44.5	55.5	11.1	
2002	43.8	56.2	12.5	
2003	45.2	54.8	9.6	
2004	45.1	54.9	9.7	
2005	44.6	55.4	10.8	
2006	45.9	54.1	8.1	

주) 임금격차는 정규직이 비정규직에 비해 몇 % 임금수준이 높은 지를 보임.

자료) 경제활동인구조사 부가자료 원자료(2001-2006년)

<표 3-7> 노조유무별 고용형태별 임금구조(단위: 만원, %)

	유 노 조	무 노 조
비정규직	147	105
정규직	260	200
비정규직	56.5	52.6
정규직	100.0	100.0
임금격차	-43.5	-47.4

자료) 경제활동인구조사 부가조사자료(2005-2006년)

사업체 규모별 임금격차는 확대 추이를 확인할 수 있다(<표 3-8> 참조). 2005년 현재 500인 이상 사업체 규모에 종사하는 노동자의 월 급여총액은 227.2만원으로 10인 이상 29인 이하 사업장 노동자의 임금 177.8만원에 비해 27.8% 더 높은 것으로 나타났다. 또한 300인 이상 400인 미만 사업장 노동자의 임금은 208.4만원, 100인 이상 300인 미만 사업장의 노동자의 월 평균임금은 195.5만원으로 30인 미만 사업장의 노동자 임금보다 각각 10%, 17.2% 더 높았다.

이러한 사업체 규모간 임금격차는 10인 이상 30인 미만 사업장과 500인 이상 사업장의 경우에 뚜렷하게 확대되어 온 것으로 나타났다. 1993년에 두 규모별 임금격차는 16.1%였으나 2005년에는 27.8%로 11.7%p 증가하였다. 또한 10인 이상 30인 미만 사업장과 300인 이상 500인 미만 사업장의 임금격차 역시 1993년에서 2005년 사이에 6.2%p 증가한 것으로 나타났다. 다만 이 두 규모별 임금격차는 2003년 이후 다소 완화되는 양상을 보이고 있다.

한편 다른 규모별 임금격차 추이도 작지만 확대되는 추세를 보임. 10인 이상 30인 미만 사업장과 30인 이상 100인 미만 사업장의 임금격차는 같은 기간 동안 4.7%p 확대되었고 10인 이상 30인 미만 사업장과 100인 이상 300인 미만 사업장은 2.1%p 격차가 확대되었다.

노조부문의 규모별 임금격차의 추이를 살펴보면 500인 이상 사업장과 다른 사업장 규모간의 임금격차는 확대된 것으로 나타났다. 1993년에 300인 이상 500인 미만 사업장의 임금수준은 500인 이상 사업장의 92.1% 수준이었으나 2005년에는 88.6%로 하락하였으며, 다른 사업장 규모의 임금수준도 전체적으로 500인 이상 사업장에 비해 하락한 것으로 나타났다.

노조 조직부문과 미조직 부문을 비교해 보면 노조조직 부문은 사업체 규모별 임금격차가 크지 않은 것으로 나타난 반면 무노조부문은 규모별 임금격차가 상당히 큰 것으로 나타났다. 노조조직 부문은 5인 미만 사업장에 비해 300인 이상 사업장의 임금수준이 90% 더 높는데 반해 노조미조직 부문은 143.3% 더 높은 것으로 나타나 노조조직 부문이 미조직 부문에 비해 임금격차

가 덜 한 것으로 나타났다. 이러한 양상은 30인 이상 사업장에서 뚜렷하게 확인할 수 있다. 다만 30인 이하 사업장에서 무노조 사업장과 노조사업장의 규모별 임금격차는 비슷한 양상을 보이고 있다.

<표 3-8> 사업체 규모별 임금격차(1993-2006)(단위: 원, %)

	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
월 급여총액					
1993	709,680	716,907	765,746	788,278	823,605
1994	783,280	779,860	840,215	857,019	910,304
1995	875,635	874,221	930,300	994,662	1,016,966
1996	994,237	1,010,417	1,022,853	1,113,222	1,153,050
1997	1,083,281	1,077,912	1,111,436	1,180,887	1,256,634
1998	1,080,490	1,093,066	1,124,436	1,195,481	1,293,241
1999	1,135,273	1,173,632	1,245,967	1,303,714	1,411,894
2000	1,222,041	1,290,523	1,360,518	1,501,479	1,546,245
2001	1,281,078	1,368,361	1,455,483	1,547,849	1,672,963
2002	1,414,197	1,509,210	1,572,104	1,717,910	1,842,304
2003	1,554,052	1,611,172	1,712,331	1,866,434	1,982,385
2004	1,649,359	1,709,837	1,808,135	1,940,927	2,105,506
2005	1,777,970	1,880,138	1,955,166	2,084,380	2,272,100
상승률					
1993-1997	52.6	50.4	45.1	49.8	52.6
1998-2002	30.9	38.1	39.8	43.7	42.5
2003-2005	14.4	16.7	14.2	11.7	14.6
임금격차지수					
1993	86.2	87.0	93.0	95.7	100.0
1998	83.5	84.5	86.9	92.4	100.0
2003	78.4	81.3	86.4	94.2	100.0
2005	78.3	82.7	86.1	91.7	100.0
노조부문					
임금격차지수					
1993	98.2	89.0	89.8	92.1	100.0
1998	99.5	90.7	80.7	91.2	100.0
2003	100.2	82.9	79.4	91.2	100.0
2005	92.7	80.2	79.0	88.6	100.0

주) 임금격차지수는 10-29인 사업장의 월 급여총액을 100으로 하였을 때의 임금수준을 나타냄.

자료) 임금구조 기본통계조사 원자료(1993-2005년).

<표 3-9> 노조유무별 규모별 임금구조(단위: 만원, %)

	유노조	무노조	유노조	무노조	격차	
					유노조	무노조
1-4인	142	95	100.0	100.0	0.0	0.0
5-9인	183	122	129.0	128.7	29.0	28.7
10-29인	219	143	154.5	150.3	54.5	50.3
30-99인	226	162	159.3	170.9	59.3	70.9
100-299인	207	185	145.6	194.4	45.6	94.4
300인 이상	270	231	190.0	243.3	90.0	143.3

자료) 경제활동인구조사 부가조사자료(2005-2006년)

II. 민주노총 및 산별노조의 기존 임금정책 및 임금교섭 평가

1. 기존 임금정책의 내용

(1) 출범 이후 IMF 외환위기까지 임금정책의 기본 목표와 주요 내용

민주노총은 1995년 11월 출범 이후 IMF 외환위기 이전까지 표준생계비 달성을 통한 직접임금 인상과 4대 사회보험 확충 등 간접임금 확보를 결합한 임금정책을 전개했다. 직접 임금 쟁취 요구는 △생계비 쟁취 △동종 산업내 규모간 임금격차 축소 △임금구조 개선으로 구체화됐으며 간접임금 의제는 기업 단위 임단투 요구로 제출하는 방식을 통해 사회적으로 부각되도록 했다.

IMF 외환위기가 노동현장을 강타함에 따라 민주노총은 고용불안과 구조조정 압박을 전방위적으로 받게 되며 고용안정 쟁취와 구조조정 저지에 총력을 기울이게 되었다. 민주노총은 IMF 직후 고용안정과 일자리 창출을 위해 주40시간제 쟁취라는 노동시간 의제와 결합하여 임금인상을 요구했다.

(2) IMF 사태 이후 임금정책의 기본 목표와 주요 내용

민주노총은 IMF 사태 이후 고용형태 및 기업규모에 따른 임금격차가 가장 심각한 문제라고 보고 있으며 이를 해소하기 위해 임금정책의 핵심 목표는 단기적으로 임금격차 해소이며 중장기적인 목표로 임금체계 개선을 설정하였다.

IMF 경제위기 이후 민주노총은 정규-비정규직 임금격차 해소를 임금 정책의 일차적 과제로 설정했다. 대기업-중소기업간 임금격차 해소 역시 중요함에도 구체적인 사업으로 현실화시키진 못했다. 이와 함께 법정 최저임금 인상이 민주노총 임금정책의 핵심 요구로 부각됐으며 산별노조 결성 이후 금속, 보건, 증권을 중심으로 산업내 임금격차 해소와 저임금 일소를 위해 산별 최저임금 협약 체결이 이루어지고 있다.

구체적으로 보면 (1) 임금격차 해소와 생활임금 쟁취를 위해 △전체 노동자 임금의 1/2수준으로 법정 최저임금의 현실화, △산별 최저임금협약 체결, △지자체 교섭 등을 통한 지역내 저임금해소, △원하청 불공정거래 개선을 통한 임금격차 축소 등을 요구하고 있다. 또한 (2) 연대임금 쟁취 목표 또한 임금격차 완화를 겨냥하고 있는 것으로 정규직 임금요구에 비해 중소기업 사장 비정규 노동자의 임금 요구를 높게 설정하는 방안을 제시하고 있다. 민주노총은 나아가 (3) 임금체계 유연화 확산 저지를 위해 △기본급 비중 확대와 성과급 비중 축소 △임금피크제 도입 저지와 정년 연장을 요구하고 있다. 이는 장기적으로 임금 구성체계를 단순화하고 결정체계를 개선하려는 취지이다.

(3) 민주노총 임금요구의 근거와 특징

민주노총은 1995년 출범 이래 평균적인 노동자의 정상적인 생활 유지를 위해 표준생계비를 임금요구의 근거로 채택하고 있다. 중소기업 제조업 등에 기반하고 있던 전노협은 최저생계비를 기준으로 임금요구를 제시했으나 최저생

계비를 상회하는 대규모 고임금 사업장이 대거 민주노총으로 합류하며 이처럼 임금요구의 근거를 전환할 필요성이 제시됐다.

민주노총의 임금요구는 민주노총 조합원들의 평균적인 생계비 상승에 의하여 거시적인 차원에서 제시되고 있으나 실제의 임금인상 요구안의 적용은 단위사업장 임금교섭의 주요 참고자료나 최초 요구안으로 사용되고 있다. 민주노총 임금요구는 최근 정부와 자본을 대상으로 하는 사회적인 성격을 갖고 있으나 대기업·정규직 노동자를 조직적 기반으로 하고 있는 만큼 해당 노조들에게는 민주노총이 제시하는 임금요구의 근거가 중요하다.

민주노총 임금요구의 근거는 표준생계비뿐만 아니라 국민경제의 성장과 같은 거시적 생산성 요인도 고려해 왔다. 산업(업종)간 임금격차를 감안해 임금요구의 최저치로 경제성장율+물가인상률을, 최고치로 경제성장율+물가인상률에 노동소득분배율이 가장 높았던 1996년(63.4%) 수준을 회복하기 위한 개선치를 추가로 요구해 왔다.

(4) 총연맹, 산별노조(연맹), 기업 지부(지회)의 역할

민주노총 임금정책은 임금요구안을 제시하고 산별노조(연맹)는 이를 채택하여 기업지부(지회)가 교섭하는 구조로 구현되었다. 임금요구안은 총연맹 차원에서 산업(업종)의 특성에 구애받지 않고 제시하여 중앙집중성을 극대화하고 있으나 임금요구가 실현되는 방식은 기업단위로 매우 분산화되어 있다.

최근 임금격차 해소를 위해 민주노총은 법정 최저임금 인상에 집중하고 있으며 산별노조는 산별 최저임금협약 체결, 기업단위에서는 비정규직 정규직화와 임금격차 해소에 주력해 왔다. 그럼에도 대부분의 산별노조들은 대각선 교섭 이후 기업 차원에서 임금을 결정하고 있으며 이들의 경우 아직 산별노조로 전환하지 못한 산별연맹들과 마찬가지로 임금결정에 있어서 중앙차원의 조율이나 통제기능을 갖지 못했다. 특히 산별연맹 산하에 소산별노조들이 있거나 업종이 매우 다양한 경우 산별연맹의 관장력은 더욱 약화되었다.

<표 3-10> 민주노총 주요 산별노조의 임금정책 기본 목표와 내용

	금속노조	보건의료노조	공공서비스노조
기본 목표	• 산별최저임금협약 체결	• 산별임금교섭 정착	• 중층적 교섭체계 구축
주요 내용과 방식	• 방식: 산별최저임금정착과 정액임금 인상 • 내용: 임금격차 완화 및 해소	• 방식: 다양한 특성(병원)이 고려된 임금교섭 • 내용: 임금격차 완화 및 해소	• 방식: 대정부-부처-지자체별 임금교섭 (안) • 내용: 임금수준과 임금격차 완화 및 해소
임금 요구안 작성 논리	• 민주노총 표준생계비, 경제성장률, 물가상승률, 소득분배율, 생산성 등 • 조합원 실태(임금구조조사, 임금요구안) 조사 • 요구기준: 기본급 / 정액	• 표준생계비, 물가상승률, 경제성장률, 소득분배율, 생산성 + 대학비교, 의료 수가 • 조합원 실태(설문, 임금요구안)조사 • 요구기준: 정률(지부: 정액 + 정률)	• 민주노총 임금인상률 • 기업별 • 요구기준: 민주노총 임금인상률
	• 문제점: ①고임금 사업장에 적합하지 않은 표준생계비 문제, ②표준생계비 적용의 문제점 도출(품목 현실화 필요성 제기)	• 문제점: ①고임금 사업장에 적합하지 않은 표준생계비 문제, ②표준생계비 적용의 문제점 도출(품목 현실화 필요성 제기)	• 문제점: ①고임금 사업장에 적합하지 않은 표준생계비 문제, ②표준생계비 적용의 문제점 도출(품목 현실화 필요성 제기)
	• 07년 요구안: 128,805원 요구, 기본급	• 07년 요구안: 정규직 9.3%, 최저임금	• 07년 요구안: 산별노조를 통한 산업

	비중 확대와 성과급 비중 축소, 임금피크제 도입 저지	936,320원과 시급 4,480원 중 높은 금액(추후 논의 결정)	별 최저임금 확보, 임금, 직급체계 등 개편(신설, 변경 등) 전에 노사합의
	- 합의사항: 최저임금 90,000원과 시급 3,840원 중 높은 금액	- 합의사항: 임금인상에 비정규직 해결문제 반영	
성과와 문제점	• 성과: 산별최저임금 쟁취와 저임금 사업장의 임금격차 완화 해결 노력	• 성과: ①산별임금 토대 마련과 구축(저임금 및 비정규직 노동자의 안정적인 임금 향상). ②비정규직 임금인상을 반영(1.8%), ③비정규직 임금인상 반영	• 성과: 산별초기라 진행 내용 없음.
	• 문제점: 산별교섭에서 임금 문제 미포함. 업종별 임금차이가 크고, 완성차의 산별교섭 미참여 문제	• 문제점: 노조의 구체적인 정책 대안 미비. 특성별(6개) 임금교섭의 문제점 제기	• 문제점: 정부 가이드라인과 경영평가에 의한 임금결정 문제, 민간 사업장과 다른 공공부문 노조의 역할의 한계점
향후 산별임금 정책 방향	• 다양한 형태의 업종 등의 합의 가능한 임금정책 구상 • 원하청 문제와 연동 • 표준생계비 현실화와 기본급 비중 확대	• 산업정책 및 제도와 연동된 산별임금정책 필요 • 의료공공성 문제와 연동 • 표준생계비 현실화와 기본급 비중 확대	• 대정부 교섭체계 마련을 통한 산별임금정책 추구 • 사회공공성 문제와 연동 • 표준생계비 현실화

주 1) 각 산별노조의 임금정책 내용은 산별노조 자료(대대자료, 임금요구안 자료 등)와 정책담당자 면접조사 결과를 토대로 작성.

주 2) 금속과 공공의 산별임금교섭 방식은 노조의 산별 임금교섭의 향후 지향에 대한 목표와 의견이 포함된 것임.

가맹 산별연맹(노조)들은 조직의 특성에 따라 다소 차이가 있으나 대부분 민주노총의 임금요구를 채택하였다. 그러나 각 산별연맹(노조) 내부에서도 기업규모에 따른 임금격차가 크기 때문에 표준생계비를 상회하는 사업장의 경우 경제지표에 근거한 임금인상 요구에 나서고 있으며 표준생계비에 미치지 못하는 사업장의 경우 표준생계비 달성을 임금요구의 주요 근거로 활용하고 있다.

2. 기존 임금정책의 평가

(1) 성과

1) 임금인상과 임금격차 완화

무엇보다도 민주노총은 출범 이래 임금인상을 선도해 왔다. 민주노총의 임금인상은 민주노총 사업체에만 국한된 것이 아니라 전체 노동자의 임금인상을 이끌어 왔다. 민주노총이 임금인상에서의 패턴 설정자 역할을 했던 것이다. 기업별 노조들이 임금결정 때 가장 고려하는 요소는 동종사 유사규모의 임금인상 타결 수준이다. 그러나 IMF 이후부터는 패턴 협약이 노조부문에서만 작동되고 있다는 한계가 나타나고 있다.

민주노총은 학력별, 성별, 고용형태별 임금격차 축소에도 기여해 왔다. 1987년 노동자 대투쟁 이후 노동조합은 지속적으로 학력별, 직종별 임금격차 축소를 추진해 왔다. 1990년대에는 성별 임금격차 축소에 주력하였으며 IMF 이후에는 정규직·비정규직간 고용형태에 따른 임금격차 해소에 앞장서 왔다. 이런 활동들은 실제로 임금격차 축소에 기여해 왔다. 그러나 임금격차 축소는 대체로 노조 조직부문 내에 국한되었으며, 사회 전체적으로 보면 1990년대 중반 이후 임금격차 축소 성과가 보이지 않고 있다.

2) 임금체계 개악 저지

정부와 재계는 1990년대부터 연봉제, 성과배분제 도입 등 성과주의 임금체계 확산을 추구했다. 그러나 2006년 현재 연봉급(13.2%)과 실적급(5.4%)이 도입된 노동자는 18.6%로 분석되었다. 건설산업연맹을 비롯해 대부분 비노조원을 대상으로 도입된 것으로 노조 조합원들에 대해서는 적용하지 않는 편이다. 대학노조도 연봉제 도입을 저지한 사례에 해당되었다.

정부와 재계는 또한 고령화사회 진입을 이유로 임금피크제 도입 및 도입사업장 지원확대에 나서고 있으나 실제로 도입된 사업장은 30여개에 불과하다. 정부는 특히 공공부문에 이를 도입하고자 하는 의지를 표출하였으나 지금까지 노동조합은 이를 성공적으로 방어했다.

<표 3-11> 연봉급 및 실적급 도입현황

구분	연봉급	실적급	연봉급+실적급
2004년	11.2	5.5	16.7
2005년	12.0	5.3	17.4
2006년	13.2	5.4	18.6

자료) 통계청, 경제활동인구부가조사, 각년도

3) 산별 최저임금 적용을 통한 저임금개선

민주노총의 방침에 따라 2004년 이후 금속·보건·증권노조가 산업(업종)내 저임금 일소와 임금격차 해소를 위해 산별 최저임금 협약을 체결하고 있다.

금속노조의 경우 2002년부터 중앙교섭에 임금요구안과 최저기준안을 요구했으며, 2004년부터 4년 동안 산별최저임금안을 요구했다. 특히 금속노조는 산별 최저임금이 2004년 임단협으로 체결된 이후 지속적인 요구안으로 담고 있다. 이는 총연맹의 최저임금 지침과 연동하여 임금수준에 대한 사회적인 기준을 제시하여 초기업적 성격을 명백히 하고 있다.

보건의료노조의 경우 2004년 산별임금인상과 최저임금 및 노동연대기금을 요구한 것으로 시작으로, 지난 4년 동안 산별임금인상과 최저임금을 협약으로 다루고 있다. 특히 보건의료노조의 경우 산별협약으로 임금을 다루고 있어 중소기업사업장의 저임금 노동자와 비정규직 노동자들 임금향상(2007년)을 협약으로 합의하여 산별임금협약의 토대를 마련하는 데 역할을 했다.

(2) 문제점

1) 전반적 임금격차 확대를 막지 못했다.

노조 미조직 부문에 비해 노조 조직 부문의 임금격차는 훨씬 작다. 그러나 노조 조직 부문에도 상당한 임금격차가 있으며, 사업체 규모별 시간당 총임금 격차는 노조 조직부문 내에서도 확대되는 추세인 것으로 나타났다. 노조 조직, 미조직 부문까지 포함하면 전반적 임금격차가 확대되고 있다.

임금격차가 확대되고 있는 것은 임금정책 자체보다는 그 실천과정의 한계 때문이다. 우선 민주노총이 임금격차 축소를 임금교섭의 최우선 목표로 삼은 것은 그리 오래 되지 않았다. 또한 임금교섭이 기업별로 이루어지기 때문에 민주노총의 방침이 현실에서 그대로 관철되기 어려웠다. 가장 중요한 한계는 우리나라 노동자의 대다수인 미조직 노동자에게는 민주노총의 방침이 영향력을 미치지 못한다는 것이다.

그러나 기존 임금정책이 임금격차 축소를 보다 강력하게 추진하지 못하게 된 부분적 요인이었음도 사실이다. 무엇보다도 임금인상과 임금격차 축소라는 두 목표 간의 관계 설정이 애매했다. 그 주요 원인은 생계비 원리에 입각한 임금인상 논리였다. 한국에서 생계비 원리가 강한 것은 사회복지가 취약하여 실제로 노동자들의 생활이 거의 임금에 의존하고 있는 현실의 반영이다. 그러나 민주노총의 임금전략이 이런 의식을 확대재생산한 측면이 있다. 특히 표준 생계비 개념을 사용하여 생계비의 절대 액수가 높았던 점을 들 수 있다. 생계

비 기준에 의하면 조합원 대부분의 임금이 생계비에 미달한다. 2006년 기준으로 민주노총 조합원의 임금총액(초과노동수당 제외)은 생계비의 64.7%에 불과하다. 전체 임금 노동자 중 상대적으로 고임금 노동자도 ‘적자 인생’인 것이다. 따라서 고임금 노동자의 임금도 대폭 올려야 한다는 결론이 성립한다. 물론 생계비 원리를 전제로 하더라도 “우리도 받을 만큼 못 받고 있지만 더 못한 사람들이 있으니 그들의 임금을 더 올리도록 하자”는 논리가 있을 수 있고 이것이 바로 현재 민주노총의 임금격차 축소 전략이 핵심 논리이다. 그러나 이런 논리는 임금격차 축소를 뒷받침하는 논리로는 약하다.

2) 기업별 평균임금인상을 뒷받침하는 것 이상으로 산업 전체에 적용되는 기업횡단적 표준임금을 설정하지 못했다.

산별노조라면 전체 조합원에게 적용되는 표준임금을 설정할 수 있어야 하는데 기존 임금정책은 기업별 노조를 전제로 한 임금정책이었다. 민주노총에서 산별교섭의 선행사례를 만들어가고 있는 금속노조와 보건의료노조의 경우에도 임금체계에 대한 포괄적인 요구안이 아직 제시되지 못하고 있다. 중앙차원에서 임금을 결정하는 보건의료노조조차 임금인상은 기업별 지불능력에 의존하고 있다는 한계가 있다.

3) 임금 정책이 고용 및 산업정책과 긴밀히 연관되지 못했다.

임금정책이 고용정책, 산업정책, 복지정책 등과 긴밀히 연관되지 못했다. 현재 민주노총 주요 산별연맹은 임금정책의 주요 방향으로서는 해당 산업의 정책과 제도와 연동된 임금정책의 필요성을 느끼고 있다(△건설산업연맹·금속노조 원하청 문제, △보건의료노조 의료공공성 문제, △공공노조 대정부 교섭체계 △사무금융연맹의 금융공공성 문제 등).

Ⅲ. 산별노조 시대의 임금정책

1. 임금정책의 기본 방향의 모색

(1) 임금격차 축소라는 목표를 얼마나 강하게 추구할 것인가

민주노총은 지금도 임금격차 축소를 임금정책의 일차적 목표로 설정하고 있으나 이것을 실천하는 데에 장애물이 있다. 고임금 조합원이 상대적 불이익을 감수할 수 있는가라는 문제와 저임금 사업체의 열악한 경영 상황의 문제이다. 이런 조건을 고려할 때에 임금격차 축소라는 목표를 추구할 때 두 가지 다른 방안이 제기될 수 있다

첫째, 임금격차 축소는 (a) (최저생계비 미달) 저임금층의 임금을 일정 기준 이상으로 끌어 올리는 것, 즉 산별 최저임금의 설정 (b) (지불능력이 있는) 기업 내에서의 격차 축소, 예를 들어 기업내 비정규직 임금 대폭 인상이라는 두 가지에 국한하고 그 이상의 임금격차 축소 시도는 하지 않는 방안이다. 특히 기업 간 임금격차 축소를 중요한 과제로 삼지 않는다. 대신 기업복지를 넘어서는 산별 복지를 강화함으로써 기업간 복지 격차를 줄인다.

둘째, 위의 방안에 더하여 기업 간 임금격차 축소를 중요한 과제로 추진하는 방안이다. 산업 또는 지역 수준 임금교섭에서 임금인상 수준을 결정하고, 고임금 사업체보다 저임금 사업체의 임금이 금액 기준으로 더 많이 인상되도록 하는 방안이다. 이를 위해선 사업장별 추가 임금인상이 억제되어야 한다.

이 중 민주노총은 후자를 지향해야 할 것이다. 전자가 더 실행가능성이 높은 것이 사실이나, 이것만으로는 임금격차 축소라는 목표 추구에 커다란 한계가 있으며 산별노조의 위상에 걸맞지 않는다. 단, 산별노조별로 준비상황에 따라서는 당분간 전자의 방향을 택할 수 있을 것이다.

(2) 기존 임금정책을 지속할 것인가 질적 변화를 시도할 것인가?

임금격차 해소라는 과제가 기존 임금정책으로도 실현가능한가 아니면 임금 정책의 질적 변화가 필요한가의 문제이다. 임금정책의 질적 변화를 시도한다고 할 때 그 핵심 내용은 산업횡단적 임금 기준의 설정이다.

1) 기존 임금정책을 지속하는 방안

표준생계비 확보를 임금투쟁의 목표로 하면서 동시에 노조 조직 부문 내에서의 임금격차 축소를 지향하는 정책 방향이다. 임금격차 축소는 평균임금 격차 축소를 통해 실현한다(정규직과 비정규직 간 평균임금 격차 축소, 기업간 평균임금 격차 축소).

임금체계는 기업별로 자율적으로 결정하되 대략 연공적 임금체계를 지향하여 연령증가에 따른 생계비 확보를 추구한다.

이런 방안은 조합원에게 익숙한 현행 임금 체계를 전제로 하는 방안이기 때문에 상대적으로 실천 가능성이 높다는 장점이 있다.

이 방안의 한계는 임금격차 축소를 위한 근본적 방안이 되지 못한다는 것이다. 설령 상대적 고임금 노동자에 비해 저임금 노동자의 임금을 더 올린다고 해도 임금격차는 지속될 가능성이 높다.

그 외에 임금의 사회적 기준이 설정되지 못하며, 양성 평등적 임금체계가 되기 어렵다는 문제도 있다.

2) 산업횡단적 임금기준을 설정하는 방안

산업횡단적 임금기준을 설정함으로써 동일노동 동일임금 원칙의 실현을 꾀하는 방안이다. 이를 위해서는 임금체계 개편 및 임금논리 재정립이 필요하다. 산업횡단적 임금체계가 잘 정립된 독일의 임금체계는 숙련급적 성격이 가미된 직무(군)급이다.

<독일의 임금체계: 금속산업 사례>

독일의 임금체계(기본급의 결정기준)는 직무급을 기본으로 하되 숙련급적 성격을 강하게 띠고 있다. 독일에서는 노동자들의 직무를 등급화하여 직무군으로 묶은 뒤에 각 직무군별로 임금수준을 결정한다. 직무는 보통 10개 내외의 직무군으로 분류되어 등급화 된다. 각 직무의 등급 분류는 직무에 필요한 노동자의 숙련수준(지식, 경험, 난이도, 교육훈련, 노동강도)을 기준으로 설정되며 단체교섭을 통해서 결정된다.

직무군은 크게 생산직의 직무군과 사무직의 직무군으로 구분되며 생산직의 직무군은 다시 독일 교육훈련제도와 연계되어 일반생산직과 장인(Meister)의 그것으로 구분된다.

임금수준은 등급, 즉 직무군별로 결정된다. 예를 들어 독일 금속노조 노르트라인-베스트팔렌 지부는 아래와 같이 등급에 따라 비율로 설정된 임금지수를 만든 뒤 임금 표를 작성한다(직무군 구분의 구체적 방법은 별첨 2에 소개되어 있다).

등급	임금지수
등급 1	78%
등급 2	83%
등급 3	88%
등급 4	93%
등급 5	100%
등급 6	108%
등급 7	119%
등급 8	131%
등급 9	143%

각 등급은 다시 견습, 훈련, 근속에 따라 세 개의 등급 내 단계, 즉 기초 단계, 본 단계, 추가 단계로 구분된다. 위 표의 임금지수는 중간 단계인 본 단계 노동자들에게 적용되는 것이며, 본 단계보다 하위 단계인 기초 단계의 경우 등급 1에서 5의 노동자들은 각 등급의 95%를 지급받으며, 등급 6에서 9에 속하는 노동자들은 각 등급의 90%를 지급받는다. 그리고 본 단계보다 상위 단계인 추가 단계의 경우

등급 1에서 4에 속하는 노동자들은 각 등급의 105%를 지급받으며, 등급 5에서 9에 속하는 노동자들은 각 등급의 110%를 지급받는다.

지부에 따라서는 등급 내 단계 결정 기준으로 근속기간 또는 동일직종 경력을 이용하기도 한다.

사업장 노동자들에 대한 직무 평가와 등급 분류는 노사 동수로 구성된 노사동수위원회(Paritätische Kommissionen)가 담당한다.

이 방안의 장점은 임금격차 해소를 위한 근본적 방안이라는 점이다. 산별 노조에 걸맞는 임금정책이기도 하다. 산업횡단적 임금기준 설정은 비정규직 노동자에 대한 균등대우를 실현하기 위한 전제 조건이기도 하다.

이 방안의 단점은 기존 임금체계의 커다란 변화를 포함하는 것인데 그것을 위한 기본 조건(직무평가 기준)이 마련되어 있지 않으며 고임금 조합원들의 반대에 직면할 가능성이 높다는 것이다.

논리적으로는 산업횡단적 임금기준 설정이 기존의 생계비 원칙이나 연공임금의 개편 없이 추진될 수도 있다. 그 방안이 연령별 포인트 임금이다. 즉 각 연령별 표준임금을 설정하는 것이다. 보다 구체적으로는 생계비를 고려하여 30세, 40세, 50세의 표준임금을 설정하고 산업내 모든 노동자가 이 임금을 받을 수 있도록 추진하는 것이다.

이런 방안은 일본의 여러 산별 연맹들이 채택한 방안과 유사한 것이기도 하나 문제점도 있다. 우선 단지 연령이 높다는 이유만으로 높은 임금을 받는다는 것은 조합원의 정서에 부합하지 않다. 그 자체가 임금체계의 근본적 변화이다(연령급으로의 변화). 그러므로 연령별 포인트 임금은 연령급의 원칙이 그대로 적용되는 것이기보다는 근속급이 적용된 결과로서 실현되는 것으로 이해되었다. 그런데 근속급은 기업 내 근속을 전제로 하므로 산업횡단적 임금체계가 되기 어렵다. 직장이동이 심하여 근속년수가 짧은 비정규직 노동자 및 중소기업체 노동자에게 적용되지 않는다. 일본의 연령별 포인트 임금은 기업별 임금교섭과 (남성 노동자의) 기업내 장기근속을 전제로 한 것이라고 할 수 있다. 한국의 상황은 다르다.

일본에서도 산업별 임금통일을 위해 ‘개별임금방식’을 더 적극적으로 추진하는 경우 직종별 숙련급을 추진했다(기업별 노조의 한계 등으로 인해 실현되진 못했다). 대표적 사례로 전기연합(전일본전기기기노동조합연합회)을 들 수 있다.

위의 두 가지 방안 중 민주노총은 산업횡단적 임금기준 설정하는 방안을 추진해야 할 것이다. 설령 현실적 어려움이 있더라도 산별 노조에 걸맞는 임금정책을 가져야 한다는 취지이다. 단 현실적 장애들을 고려하여 점진적으로 추진되어야 할 것이다.

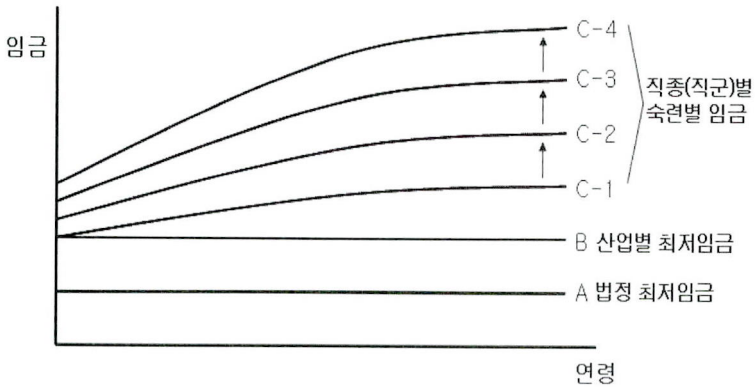
산업횡단적 임금기준 설정을 위해서는 노동조합 임금논리의 재정립이 필요한데 이는 <보론>에 보다 자세히 논의되어 있다.

(3) 산업횡단적 임금기준 설정의 대략적 방향

민주노총은 개별 노동자의 임금기준이 되는 산업횡단적 임금기준의 설정을 지향한다. 가장 단순한 직무 또는 미숙련 직종의 임금이 산별 최저임금인 것을 전제로, 그 보다 높은 숙련을 필요로 하는 직무(군)를 적절하게 분류한 후 이에 따른 표준임금을 설정한다. 이를 통해 근무하는 기업에 관계없이 산업내 모든 노동자에게 동일노동 동일임금이 적용되는 것을 지향한다.

산업횡단적 임금 기준은 기본적으로 직종(군)별 숙련급이 되어야 할 것이다. 영미식 세분화된 직무급은 지향하지 않으며, 직무급 보다는 숙련급을 지향하여 동일 직군 내에서도 숙련향상에 따른 임금 증가가 가능하게 한다. 이것은 한국에서 아직 사회복지의 미발달로 임금이 생계비의 기본적 원천이라는 점을 고려하여 연령에 따른 임금상승 가능성을 확보하기 위한 것이다. 중간 정도의 숙련으로 평가되는 직종(군)의 경우(예를 들어 <그림 3-2>에서 C2나 C3) 숙련상승에 따른 임금증가 정도는 연령별 생계비 증가를 중요한 기준으로 하여 설정하되 생계비의 일부는 가구원 소득으로 충당됨을 고려한다.

<그림 3-2> 직종(군)별 숙련급 체제



숙련상승이 제한적인 직종(군)에서는(예를 들어 <그림 3-2>에서 C1) 경력 및 연령 증가에 따른 임금상승 가능성이 제한적일 수밖에 없음을 인정한다. 이런 사실을 인정하지 않는 경우 현실적으로 숙련급이 산업획단적 임금기준이 되기 어렵다. 대신 직종(군)간 이동가능성을 최대한 열어 놓고, 직종(군)간 임금 격차를 크게 하지 않아야 할 것이다.

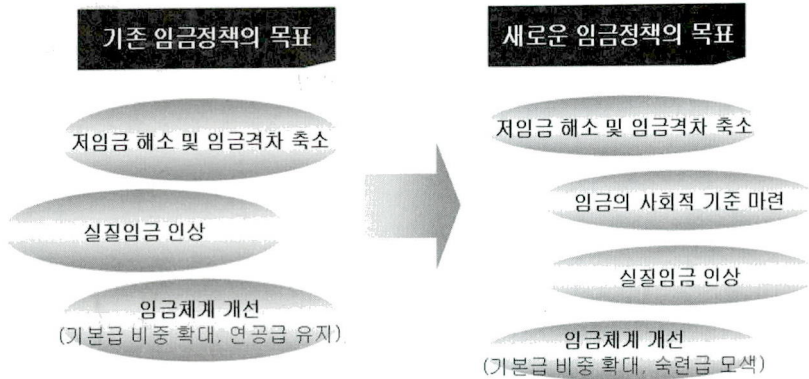
직종 및 직군의 단위를 얼마나 넓게 설정할 것인가, 직종 및 직군별로 숙련 등급을 어떻게 나눌 것인가, 숙련등급별 임금격차를 얼마나 할 것인가 등 쉽게 해결되지 않는 문제들이 결정되어야 하나 이것은 산업과 업종에 따라 상이할 것이다.

한국의 임금구조에 대한 분석에 의하면 근속보다 경력이 더 큰 영향을 미치고 있으므로 숙련급 도입에 유리한 조건에 있다고 볼 수 있다. 또한 연공급도 기업내 숙련을 반영하는 것으로 해석할 수 있으므로 숙련급과 친화성이 있다.

숙련급 도입과 함께 산업 또는 전산업 수준에서 운용되는 교육훈련 및 숙련형성 시스템이 마련되어야 한다.

이상의 내용을 요약하여 산별 임금정책의 기초를 그림으로 나타내면 다음과 같다.

<그림 3-3> 산별 임금정책의 기초



2. 임금정책의 주요 내용과 추진 방안

(1) 저임금 노동자의 생활임금 쟁취

첫째, 산업 전체 차원에서 최저생계비 미달 노동자의 임금인상을 추진한다. 이 과제는 기존 임금정책에서도 추진되어 왔던 것이므로 지속적으로 추진하는 것을 기조로 한다.

둘째, 법정 최저임금을 현실화한다. 법정 최저임금이 평균임금의 50% 수준이 되도록 인상한다.

셋째, 산업별 최저임금을 체결하고 그 수준을 현실화한다. 그간 산별노조들의 노력으로 쟁취된 산업별 최저임금은 저임금 해소에 기여해 왔다. 그러나 그 수준이 법정 최저임금을 약간 넘는 수준에 머물고 있다. 이 임금수준을 더 높이는 것이 필요하다.

산업별 최저임금은 정부 최저생계비를 넘어서는 ‘생활임금’이 되도록 한다. 이 생활임금의 수준은 다음과 같은 두 가지 방법 중 하나로 결정한다.

- ☞ 1안: 민주노총이 생활임금 산정을 위한 최저생계비를 산출한다. 즉 현재의 표준생계비와 별도의 최저생계비를 계측하는 것이다.
- ☞ 2안: 평균임금의 50%를 생활임금으로 설정하고 이를 산업별 최저임금으로 달성함. 법정 최저임금이 평균임금의 50%를 달성하게 되면 법정 최저임금과 산업별 최저임금이 일치하게 되므로 산업별 최저임금은 별도로 요구하지 않는다.

넷째, 지자체 교섭 등을 통해 지역내 저임금을 해소한다. 지방자치단체와의 교섭을 통해 지자체가 발주하는 모든 사업에 고용되는 노동자에게 일정 수준, 예를 들어 산업별 최저임금 이상의 임금이 보장되도록 한다.

<미국의 생활임금(living wage) 제도>

미국 노동조합들은 저임금 문제를 극복하기 위해 지자체와의 교섭을 위해 생활임금 제도를 도입하고 있음. 지자체에 직접 고용된 노동자들은 물론 지자체의 용역을 맡는 사업체에 고용된 노동자들에게도 일정 수준 이상의 임금을 보장하는 것임. 생활임금의 수준은 지자체마다 다르지만 법정 최저임금보다 꽤 높은 수준임. 미국 법정 최저임금이 2007년 7월부터 시간당 5.85달러인 것에 비해 생활임금은 시간당 최저 6.25달러에서부터 최고 12달러까지이며 보통 10달러 이상임.

이 제도는 1994년에 미국 볼티모어에서 도입된 이래 100 곳 이상에서 채택되고 있으며 지금도 확대되고 있음. 용역을 맡는 기업 뿐 아니라 지자체 소유 토지를 이용하는 기업에까지 적용하는 경우도 있고, 드물지만 특정 지역 내에 있는 모든 사업체에 적용되는 경우도 있음.

다섯째, 영세업체에 근로기준법을 확대 적용한다. 5인 미만 사업장은 현재까지 근로기준법 각종 보호조항으로부터 제외돼 있다(시간외수당, 심야노동수당, 연월차수당, 퇴직금(퇴직연금) 등). 민주노총은 5인 미만 영세업체까지 근로기준법이 확대적용되도록 제도개선에 앞장서야 한다. 산별노조는 근로기준법 5인 미만 확대를 노사공동으로 정부에 대해 요구하도록 산별협약을 체결한다.

(2) 임금격차 축소

최저생계비 이하 저임금 노동자의 임금을 끌어올리는 것 외에도 전반적으로 임금격차를 축소하는 것이 필요하다. 임금격차 축소 방안은 기업내 임금격차 축소방안과 기업간 임금격차 축소 방안으로 나누어 추진한다.

1) 기업내 임금격차 축소

기업 내 임금격차 축소의 핵심 과제는 정규직과 비정규직(사내하청 포함)간 임금격차 축소임(물론 더 상위과제는 비정규직의 정규직화이다. 이것은 장기적 과제이고, 객관적 사유가 인정되는 비정규직도 있으므로 정규/비정규직간 임금격차 축소가 중요한 과제가 되었다). 비정규직 관련 법에서도 차별을 금지하고 있으므로 이런 내용을 적극 이용하여 정규/비정규직 간 임금격차를 축소해 간다.

노조 조직 사업체 내에서의 성별, 학력별, 직종별 임금격차는 그 동안 축소되어 왔다. 여전히 적절한 수준 이상의 격차가 있는 경우 격차 축소를 추진한다.

2) 기업간 임금격차 축소

기업간, 특히 기업규모별 임금격차도 심각한 문제이며, 노동시장 전체로 보면 기업 내의 정규직과 비정규직간 임금격차보다 더 큰 문제이다. 이 임금격차를 점진적으로 축소한다.

그간 민주노총은 기업내 정규직-비정규직 임금격차 해소에 초점을 맞추어 왔으나 산별노조 시대에 걸맞게 기업별 임금격차 축소도 과거의 선연적인 수준을 탈피해 실질적인 실천과제로 부각돼야 한다. 이는 산별노조의 임금정책

이 장기적으로 산업내 임금평준화와 산업 횡단적인 임금체계를 지향한다고 할 때 필수불가결한 대목이다.

구체적으로는 산업/업종 또는 지역 수준에서의 정액제 인상, 평균임금 그룹별 차등 인상 방식 등을 통하여 고임금 사업체보다 저임금 사업체 노동자의 임금이 더 인상되게 한다. 가능하면 임금인상률 뿐만 아니라 임금인상액도 저임금 사업체 노동자 쪽이 더 높아지도록 해야 하겠으나 최소한 정액 인상은 이루어져야 할 것이다. 다만 중소영세기업의 경영 상황이 어렵다는 현실적 상황을 충분히 고려하여 추진한다.

사업체별 임금수준은 통상임금 + 고정상여금을 기준으로 산정하며 이 금액 기준 격차 축소를 지향한다.

우리나라에서 기업간 임금격차의 중요한 원인은 원하청 관계이다. 그리고 하청기업들은 대부분 노동조합 미조직 사업체여서 스스로 근로조건을 개선할 여건에 있지도 못한다. 산별 노동조합 및 원청 사업체 노동조합이 원하청 관계에 적극 개입하여 임금격차 축소에 일익을 담당해야 한다. 이를 위해 다음과 같은 대책이 필요하다.

첫째, 단체협약에 원하청 불공정 거래 근절 조항을 삽입한다.

둘째, 단체협약 또는 노사협의를 통해 최저임금법, 근로기준법 위반 사업장에 대해서는 원하청 관계를 맺지 않도록 한다.

셋째, 단체협약 또는 노사협의를 통해 원청기업이 하도급 계약을 맺거나 용역 단가를 책정할 때에 일정 수준, 예를 들어 산별 최저임금 이상의 임금을 반영하도록 제도화 한다.

기업간 임금격차 축소 방안이 시행되면 상대적으로 고임금 사업체의 임금이 덜 인상되어 기업의 이윤이 증가될 가능성이 크다. 이 경우 그만큼의 추가 정규직 인력을 고용하게 한다.

<연대임금 정책의 산업정책적 성격>

임금격차 축소 정책은 연대임금 정책을 추진하는 것임. 어느 나라에서나 연대 임금 정책은 한계기업의 퇴출이라는 효과를 가져 올. 이것은 당장은 고용문제를 유발할 수 있으나 사회전체적으로 보면 산업구조를 고도화한다는 점에서 긍정적으로 받아들여짐. 한계기업이 저임금에 의존하여 생존하는 것은 사회적 평균임금과 저임금의 차이만큼의 보조금을 받는 것과 마찬가지이며, 그 부담을 노동자가 떠안는 것임.

한계기업의 퇴출로 인한 고용문제는 사회복지와 적극적 노동시장 정책으로 해결함. 한계기업 고용되었던 노동자들에게 적절한 교육훈련과 직업알선을 제공함으로써 새로운 일자리에 취업하게 하며, 그 기간 동안의 생계비를 사회복지나 산업복지가 담당함.

(3) 산업별 통일 임금기준 마련

산업별 통일 임금기준 마련에는 두 가지 장애물이 있으며 이를 고려하여 점진적으로 추진될 필요가 있다.

첫째, 직종(군) 및 숙련등급을 구분하고 이 각 구분별 임금 차이를 결정해야 한다. 이것을 위해서는 산별 노조 내의 합의도출이 필요한데 이것은 상당한 내부토론을 필요로 하는 작업이다. 또한 숙련형성 시스템 마련에도 시간이 걸릴 것이다.

이 점을 고려하여 단계적 추진이 필요하다. 우선 특정 직종(군)을 대상으로 산별 통일 임금을 설정하는 작업을 하고 이를 기초로 산업내 모든 직종에 대한 직무(군) 또는 숙련별 최저임금을 설정하는 방안을 추진하는 방안이 있다. 단 우선 시행 대상 직종(군)을 선정하는 것이 어려울 수 있다.

특정 직종(군)에 대해 시행하든 전체 직종에 대해 시행하든 1단계로 직종(군)별 초임 기준만을 설정하는 것에서 시작하는 방안도 있다. 2단계로는 각 직종(군)별 특정 숙련(예를 들어 경력 10년)에 대한 임금기준을 설정하고, 3단

계에서 모든 숙련등급별 임금기준을 설정하는 방안이다.

둘째, 직종(군)별 숙련별 임금 기준이 산업횡단적 표준임금이 되기 위해서는 (직무나 숙련을 고려한 후의) 기업간 임금격차가 크지 않다는 것이 전제되어야 한다. 그래야만 표준임금이 대부분 노동자의 임금을 결정하는 기준이 되었다. 이런 경우에도 기업별 추가인상(wage drift)이 있을 수 있으나 그 폭은 그리 크지 않을 수 있다.

한국에서는 기업별 임금격차가 상당히 크다. 단 기본급이나 통상임금을 대상으로 하는 경우 기업규모별 임금격차가 크지 않다는 분석도 있으므로 기업별 임금격차가 결정적 장애는 아닐 것이다.

산업횡단적 표준 임금의 수준을 어떻게 결정할 것인가는 각 산업의 특성에 따라 상이할 것이다. 기업별 임금격차가 크고 한계기업이 많은 경우 표준임금을 높게 설정하면 기업 도산 등으로 고용문제가 발생할 수 있다. 이 경우 산업횡단적 임금 수준이 낮아질 수밖에 없으며 이 임금은 숙련별 최저임금(생활임금)으로서의 성격을 가지게 되었다. 숙련별 최저임금(생활임금)의 수준을 점진적 인상, 그리고 기업간 임금격차 축소와 더불어 숙련별 최저임금이 표준임금으로서의 성격을 가지게 될 것이다. 기업별 임금격차가 크지 않고 저임가에 의존하는 한계기업이 많지 않은 경우 산업횡단적 임금의 수준을 적절히 높게 설정함으로써 산업별 표준임금으로서의 성격을 가지게 할 수 있을 것이다.

산업횡단적 임금표준의 적용은 일단 통상임금을 기준으로 한다. 궁극적으로는 고정상여금까지 임금표준 설정에 포함되어야 할 것이나, 이를 위해선 임금체계 개편이 상당히 진전되어야 한다. 통상임금을 기준으로 한 산업횡단적 임금 표준의 설정 자체도 산별임금 정책의 커다란 진전이 될 것이다.

(4) 실질 임금 개선

IMF 외환위기 이후 노동소득분배율이 하락하고 있으며, 실질임금이 노동생

산성 증가율을 따라가지 못하는 상황에서 실질임금 개선이 임금정책의 주요한 목표가 되어야 한다.

단 임금격차 확대 추세를 감안할 때 실질임금 인상 및 노동소득 분배율 개선은 상대적으로 고임금 노동자의 임금인상보다는 저임금 노동자의 임금인상을 통해 이루어지는 것이 바람직하다. 저임금 조합원의 실질임금 인상은 위에서 언급한 임금격차 축소 및 산업횡단적 임금 기준 마련에 의해 이루어질 수 있다.

그 외 상대적 고임금 조합원을 포함한 전체 노동자의 실질임금 개선 기준 설정이 필요한데 두 가지 방안을 제시한다.

1) 1인: 표준생계비를 사용하는 것.

이 방식은 여러 가지 장점이 있다. 기존 노조의 임금 원칙이어서 조합원에게 익숙한 방식이기도 하고, 임금인상을 뒷받침하는 논리로서 강한 호소력을 가진다는 것이다.

약점은 임금격차 해소 목표를 강하게 뒷받침하지 못한다는 것, 현실 임금과의 격차가 커서 전체 노동자의 임금인상 기준이 되지 못하고 일부 상대적 고임금 조합원을 위한 기준이 되고 있다는 것, 그 결과 사회적 설득력이 떨어진다는 것, 가구주 1인(남성)이 가계부양을 책임진다는 전제에 기초하고 있다는 것 등이 있다.

약점을 부분적으로 보완하는 방법은 노동자 1인 임금이 생계비의 일부(예 70%)만을 커버하는 것으로 설정하는 것이다.

2) 표준생계비를 사용하지 않는 것.

이 경우 임금인상의 기준은 'GDP 증가율 + 인플레이션율(소비자 물가 상승률) + 소득분배 개선분'으로 한다. 장점은 사회적 설득력이 강화된다는 것이

다. 약점으로는 지속적 임금인상을 뒷받침하지 못할 수 있다는 문제가 있다.

위의 이 두 방안 중 어느 것을 사용해도 현실적으로 제시되는 임금인상 요구율에는 별 차이가 없을 것이다.

(5) 임금체계 개편

임금체계 개편은 산별 노조보다는 기업 단위 노조들이 담당할 과제이며, 기업별로 임금체계가 상이하므로 단일한 방향을 추진하기보다 기업별 특수성을 충분히 고려하면서 단계적으로 추진한다.

크게 다음과 같은 두 가지 큰 방향 하에서 추진하도록 한다.

1) 임금구성의 단순화

다양한 수당 및 고정 상여금을 최대한 기본급으로 전환한다. 먼저 수당 중 기본급의 성격을 가지는 것들을 기본급화하고, 고정 상여금은 단계적으로 기본급으로 전환한다. 이를 통해 임금의 안정성을 제고한다.

2) 숙련급의 모색

산업횡단적 기준 임금이 숙련급인 것에 맞추어 각 기업의 임금체계도 숙련급으로의 개편을 모색한다. 숙련급은 비정규직 정규직화, 외주화된 업무의 내부화를 촉진하는 조건이 될 수도 있다.

숙련급으로의 개편을 위해서는 직종(군) 구분, 숙련별 임금등급의 설정 등 여러 문제에 대한 내부 합의가 선행되어야 한다. 그러므로 구체적 추진 이전에 긴밀한 내부토론이 이루어져야 한다.

다만 산업횡단적 임금 기준 설정 자체가 결과적으로 임금체계를 개편하는

중요한 방안이 될 것이다. 왜냐하면 산업횡단적인 직종(군)별 숙련급이 설정되는 경우 현행 임금이 이보다 낮은 사업체의 임금체계는 숙련급으로 접근되어 갈 것이기 때문이다.

직종(군)별 숙련별 기준임금보다 조합원의 임금 수준이 높은 사업체에서의 임금체계 개편은 각 사업체의 실정에 맞추어 중장기 과제로 추진되어야 할 것이다. 그러나 현행 임금이 숙련급적 성격을 상당히 가지고 있고, 연공급은 숙련급과의 유사점이 크다는 점은 숙련급 추진에 우호적 조건이 되었다.

<표 3-12> 임금관련 산별교섭의제의 전략적 배치

	총연맹	산별	사업장
단기	-법정 최저임금 현실화 -근기법 확대 적용	-산별 최저임금 체결과 현실화 -실질임금 인상과 소득분배 개선	-기업내 임금격차 축소 -임금구성 단순화
중장기		-산별 표준임금 설정 -지역내 저임금 해소	-임금체계 개편(숙련급화)

[보론] 임금논리의 재정립

산업형태적 표준임금을 설정하기 위해서는 임금체계 개편이 필요하며 이와 관련 노동운동의 임금원칙의 재정립이 필요하다. 그 방향은 동일노동 동일임금 원칙을 주로 하면서 생계비 원칙을 보완하는 것이다.

임금에 대한 노동조합의 고전적 원칙은 두 가지이다. 첫째 생계비(노동력 재생산비) 확보, 둘째 동일노동 동일임금 관철이다. 이 두 가지 원칙을 종합해서 표현하면 누구나 인간다운 생활을 할 수 있는 수준의 임금을 보장받는 것을 전제로 직무나 숙련에 따른 적절한 임금격차를 인정하며 부당한 임금격차는 없앤다는 것이다.

위의 두 가지 원칙 외에 제3의 원칙이 있는데 연대의 원칙 또는 평등의 원칙이다. 이 원칙은 다시 두 가지 내용을 가진다. ① 임금격차를 최소화하여 노동자간 불평등을 없애는 것. 이 내용은 특히 동일노동 동일임금의 원칙과 병행될 필요가 있다. 동일노동 동일임금 원칙이 적용된다고 해도 서로 다른 직무나 숙련간 임금격차가 커질 수 있기 때문이다. 연대의 원칙이 적극적으로 적용되었던 사례가 스웨덴의 연대임금정책이다. 그러나 너무 강한 연대임금정책은 유지될 수 없다는 것도 스웨덴의 경험이다. ② 합리적으로 인정되는 것 이외에는 노동자 내부의 임금차이를 인정하지 않음으로써 노동자 내부의 경쟁을 막고 단결과 연대를 강화한다. 이를 위해 ‘동일 노동’을 획정하는 기준으로 사회적으로 설정하고, 노동자 분열 및 노동강도 강화로 이어지는 성과급, 연봉제 등에 반대한다.

이 세 가지 원칙, 특히 생계비 원칙과 동일노동 동일임금 원칙은 적절히 조화될 필요가 있다. 그러나 현실에서는 두 가지 원칙이 충돌할 수 있다. 생계비 원칙에 따른다면 같은 일을 하는 사람이라도 나이와 부양가족이 많은 사람들은 더 많은 임금을 받아야 한다. 이것은 동일노동 동일임금 원칙에 위배되었다. 반면 동일노동 동일임금 원칙을 지나치게 고집하면 생계비 원칙이 무시될 수 있다.

지금까지 한국 노동운동의 임금정책은 암묵적으로 생계비 원칙을 일차적 목표로 추구해 왔으며 동일노동 동일임금 원칙은 그리 중시되지 않았다.

생계비 원칙을 중시하는 것은 여러 가지 장점이 있다. ‘생활보장’이라는 노동자들의 기본적 요구에 부응한다는 점과 더 중요하게는 단순하고 매우 평등 주의적이라는 점이 그것이다. 또한 임금수준보다 생계비가 높은 경우 전반적 임금인상의 당위성 논리를 제공한다는 점도 있다.

그러나 생계비 원칙은 산업횡단적 임금기준 설정과 잘 부합하지 않는다. 생계비 원칙이 산업횡단적 임금기준이 되기 위해서는 산업 전체에 연령급이 적용되어야 한다. 그런데 순수 연령급은 시장경제 논리와 정면으로 충돌할 뿐만 아니라 노동자들의 공정성 개념과도 잘 부합하지 않으므로 보편적 임금체계가 되기 어렵다. 연령급이 임금체계의 주요 구성요소로 포함되었던 역사적 사례는 2차 대전 직후 일본의 ‘전산형 임금’이다. 이 임금체계에서는 기본급 중 가족급과 본인급으로 구성되는 ‘생활보증급’이 67%로 가장 높은 비율을 차지했으며, 본인급은 근속년수가 아닌 연령에 의해 결정되었다. 또한 생활보증급은 생산직뿐 아니라 기술직, 사무직에게도 동일하게 적용되었다. 이런 임금체계 역시 2차대전 이후라는 특수한 조건에서 시행되었던 것이다.

생계비 원리를 현실에 맞게 적용하는 한 가지 방법이 연공급(근속급)이다. 연공급이 산업횡단적 임금기준이 되기 위해서는 거의 대부분의 노동자가 장기 근속한다는 것이 전제되어야 한다. 그런데 이런 전제가 성립하는 경우는 드물다. 한국에서는 연령급이 보편적 임금체계가 될 가능성이 거의 없고, 근속급(연공급)의 적용을 받는 노동자의 비율이 낮다는 점에서도 생계비 원리가 보편적 임금원리가 되기 어렵다. 오히려 생계비 확보라는 목표가 기업 내 임금상승을 통해 추구됨으로써 기업 간 임금격차를 확대하고 있다.

산업횡단적 기준임금을 설정하기 위해서는 동일노동 동일임금의 원리가 우선시되어야 한다. 동일노동 동일임금 원리를 우선시하려면 임금결정 원리를 직무급 또는 숙련급으로 하는 것이 필요하다. 이 때 전제는 연대 및 평등의

원리와 결합되어야 한다는 것이다.

동일노동 동일임금 원리를 우선시한다고 해서 생계비 원칙을 무시한다는 것은 아니다. 다음과 같은 점에서 그러하다.

- ① 동일노동 동일임금 원칙 하에서도 숙련상승 또는 직무승진에 의해 임금이 오르므로 결과적으로 임금상승 곡선이 생계비 증가 곡선을 따라갈 수 있다. 물론 이것은 적절한 숙련향상 및 직무승진 시스템이 마련되어 보통의 표준 노동자가 근속 또는 노동시장 경력이 증가하는 데 따라 임금이 상승할 수 있도록 하는 시스템이 마련된다는 것을 전제로 한다.
- ② 생계비를 실질적인 최저 생활기준으로 해석하고 이 기준에 미달하는 저임금 노동자에게는 동일노동 동일임금 원리가 아니라 생계비 원리에 의해 임금을 결정하는 것이다. 즉 최저생계비 이하 저임금노동자에게는 직무내용이나 숙련에 관계없이 법정 최저임금 또는 산별 최저임금을 주게 하는 것이다. 이 수준을 넘는 노동자의 임금은 생계비 원리가 아니라 동일노동 동일임금 원리에 의해 정한다. 즉 최저임금을 받는 노동자와의 직무 및 숙련 격차만큼의 임금차이를 설정하는 것이다.
- ③ 가구 생계비 확보는 가구주 개인의 임금에 의해서가 아니라 가구원 전체의 임금에 의해 달성되는 것으로 보는 것이다. 이 경우 개별 노동자의 임금 증가가 가구 전체의 생계비 증가를 완전히 따라가지 못해도 어느 정도 따라간다면 문제가 되지 않을 수 있다.

<별첨 1> 임금(숙련)등급 모델 1

(독일 금속노조 남부바덴지역 협약 사례)

임금등급 I

특별한 사전적 직무지식이나 교육훈련 없이 일회의 간단한 지침제시 후 수행될 수 있는 단순 직무

임금등급 II

특별한 사전적 직무지식이나 교육훈련 없이 일회의 간단한 지침제시 및 간단한 연습 후 수행될 수 있는 단순 직무
또는 중간정도의 노동강도를 갖고 수행되는 임금등급 I의 직무

임금등급 III

교육훈련을 받지는 않지만 단기간의 교육 이수 후 수행될 수 있는 단순 직무
또는 중간정도의 노동강도를 갖는 임금등급 II의 직무
또는 높은 노동강도를 갖는 임금등급 I의 직무

임금등급 IV

일정한 전문 및 작업지식을 요구하며, 단기간의 교육이수 후에 수행될 수 있는 단순직무
또는 중간정도의 노동강도를 갖는 임금등급 III의 직무
또는 높은 노동강도를 갖는 임금등급 II의 직무
또는 매우 높은 노동강도를 갖는 임금등급 I의 직무

임금등급 V

2개월 가량의 교육훈련기간을 거쳐야 하는 직무
또는 중간정도의 노동강도를 갖는 임금등급 IV의 직무
또는 높은 노동강도를 갖는 임금등급 III의 직무

또는 매우 높은 노동강도를 갖는 임금등급 II의 직무

임금등급 VI

2개월 이상의 교육훈련 이상을 통해서 획득될 수 있는 능력이 요구되는 직무

또는 중간정도의 노동강도를 갖는 임금등급 V의 직무

또는 높은 노동강도를 갖는 임금등급 IV의 직무

또는 매우 높은 노동강도를 갖는 임금등급 III의 직무

임금등급 VII

전문적 직업훈련기관 또는 그에 상응하는 교육훈련과 직업경험을 통해서만 수행될 수 있는 직무

또는 중간정도의 노동강도를 갖는 임금등급 VI의 직무

또는 높은 노동강도를 갖는 임금등급 V의 직무

또는 매우 높은 노동강도를 갖는 임금등급 IV의 직무

임금등급 VIII

추가적인 능숙성과 또는 경험이 요구되는 직무

또는 높은 노동강도를 갖는 임금등급 VI와 VII의 직무

또는 매우 높은 노동강도를 갖는 임금등급 V의 직무

임금등급 IX

난이도가 높은 고도직무

또는 높은 노동강도를 갖는 임금등급 VIII의 직무

또는 매우 높은 노동강도를 갖는 임금등급 VI와 VII의 직무

임금등급 X

최고도의 직무

또는 높은 노동강도를 갖는 임금등급 IX의 직무

또는 매우 높은 노동강도를 갖는 임금등급 VIII의 직무

<별첨 2> 임금(숙련)등급 모델 2

(독일 금속노조 및 공공서비스 노조 사례)

임금등급 1

단순하며 동일한 내용을 가진 작업과제. 특정한 직업적 지식을 전혀 필요로 하지 않는 정해진 지침에 따라 그리고 지시에 따라 수행될 수 있는 전형화된 직무의 수행.

- ☞ 사례: 청소원, 청소보조, 단순 생산 및 조립보조 직업적 예비지식을 전혀 필요로 하지 않는 보조업무

임금등급 2

단순하며 반복되는 내용을 가진 작업과제. 직업적 기본지식을 필요로 하고 단기간 견습 후 정해진 지침에 따라 수행할 수 있는 전형화된 직무의 수행.

- ☞ 사례: 창고보조원, 지게차운전, 주문서관리, 일정한 작업이 필요한 단순 생산 및 조립보조, 배송차량운전, 단순전화업무, 복사, 단순정리, 발송목록작성

임금등급 3

단순한 그러나 변화하는 내용을 가진 작업과제. 체계적이고 계획적인 학습(Anlernen)을 통해서 획득된 지식과 능숙성을 필요로 하며, 업무관련 지시 및 일반적 지침에 따른 업무의 수행. 이러한 학습은 최장 6개월에 이르는 내부 및 외부의 숙련형성조치를 통해 이루어진다. 마찬가지로 다년간의 실무 직업경험을 가져야만 수행될 수 있는 동질의 직무활동의 경우도 마찬가지이다.

- ☞ 사례: 교육과정이 전혀 필요하지 않거나 교육과정을 오래 전에 마친 직무, 예를 들면 단순사무원(Kontoristin), 사무업무보조원(Schreibkräfte) 및 속기사, (전자, 금속, 화학) 전문보조원(FachhelferInnen), 전문전화요원(콜센터)

임금등급 4

지시에 따라 직무를 수행하며, 일반적으로 2년여의 교육(Ausbildung)을 수료함으로써 획득되거나 또는 다년간의 실무 직업경험을 통해서 획득가능한 지식과 능숙성을 필요로하는 변화하는 내용을 가진 작업과제. 여기에는 특히 간호보조원을 위한 교육과정 역시 해당된다.

☞ 사례: 기술자, 건설자, 직업교육이 없는 용접공, 위험물운반차량 운전자, 사무보조원, 판매원, 단순 비서업무, 간호보조원

임금등급 5

지시에 따라 직무를 수행하며, 일반적으로 3년에서 3년 반의 직업교육을 수료하거나 다년간의 실무 직업경험을 통해서 획득가능한 지식과 능숙성을 필요로 하는 변화하는 내용을 가진 작업과제.

☞ 사례: 금속가공, 전기기술자, 선반공, 특수용접공(SchmelzschweisserIn) 및 직업영역에 있어서 숙련직에 해당하는 모든 상업적 기술적 직종, 기술디자이너, 화학실험직, 및 직업영역에 있어서 숙련직에 해당하는 모든 기술직종, 산업영업직, 사무직, 운송사무직, 정보처리직 및 직업영역에 있어 숙련직에 해당하는 모든 사무직종. 간병인과 간호사 및 직업영역에 있어서 숙련직에 해당하는 모든 간호직종.

임금등급 6

지시에 따르지만 일정한 범위 내에서 독립적으로 업무를 수행하며, 일반적으로 직업교육과정의 수료 및 최소 2년 이상의 부가적인 실제적인 실무 직업경험을 통해서 획득될 수 있는 지식과 능숙성을 필요로 하는 변화하는 내용을 가진 작업과제.

☞ 사례: 임금등급 5에 열거된 직무이지만 일정한 독자성과 직업경험을 요구하는 직무, 디자이너.

임금등급 7

상당한 정도로 독립적으로 일반적인 지시에 따라 업무를 수행하는 특수

하고 다양한 내용을 가진 작업과제. 이러한 작업과제는 임금등급 5에 규정된 지식과 능숙성 뿐만 아니라 전문적이고 다년간의 직업경험(여기에서 다년간이란 현재 직업영역에서 최소한 5년 이상의 직업경험을 갖고 있음을 의미한다)을 요구한다.

- ☞ 사례: ISO(국제표준기구)에 따른 설치전문가, CAD 설계사, 공인외국어 비서, 비서교육을 받은 비서

임금등급 8

독립적이고 일반적인 지시에 따라 업무를 수행하는 특수하고 다양한 내용을 가진 작업과제. 이러한 작업과제는 직업교육의 수료 및 전문적인 직업경험 외에도 일반적으로 또 다른 보충교육 (예를 들어 장인, 관리자, 특수간호사) 또는 직업 수행과정에서 숙련형성(전문학습과정)을 통해 획득된 폭넓은 전문지식을 요구한다.

- ☞ 사례: 기술전문가, 장인, 회계, 시스템 관리자, 국가 공인 관리/ 무역/ 인력관리/ 경제정보처리 담당.

임금등급 9

복잡하고 다양한 내용을 가진 직무. 일반적 지침에 따라 독립적으로 직무를 수행하며, 기본적인 전문지식과 인접 영역에서의 추가적인 경험을 요구한다. 이러한 작업과제는 지속적인 부가교육이 수반된 다년간의 직업경험 내지 전문교육을 통해서 획득될 수 있다.

- ☞ 사례: 엔지니어, 전문대학 졸업 경영학 및 화학 학위 소지자, 시스템 개발자, 정보학자, 특수간호사, 수술전문간호사, 특수간병인 및 수술 전문간병인, 임금등급 8에 열거된 직업집단에 속하면서 다년간의 경험과 상응하는 직무영역을 갖고 있는 자.

대,
복지의

산업시대 노동복지 개선방향

김유선, 윤정향, 이재훈

I. 산업노조와 노동복지

노동력을 안정적으로 재생산하기 위해서는 직접임금 뿐 아니라 법정복지와 법정외복지로 구성된 간접임금(노동복지)을 통해 노동력 재생산비가 충족되어야 한다. 이를 통해 노동자는 생활안정이, 기업은 인적자원의 원활한 조달이 가능해진다. 특히 이러한 노동복지는 각 국가에서 임금비용 대비 16~30%수준을 차지하고 있어 노동자와 고용주 모두에게 중요한 비중을 차지한다.

일반적으로 법정복지 비중이 낮은 국가는 직접임금과 법정외복지의 비중이 높다. 아래의 <표4-1>에서 기업의 임금비용을 분해했을 때 고용주의 사회보험부담금 비중이 상대적으로 낮은 미국에서 자발적 복지급여비중이 가장 높다. 이는 국가가 제공하는 법정복지 수준이 낮은 국가의 고용주는 다른 방법을 동원해서라도 부족분을 보충하라는 압력에 직면하게 됨을 의미한다(Farnsworth, 2004)

<표 4-1> 총 사회적 보호에 대한 고용주 기여(1989-1999)와 임금비용 분해(2000)

임금비용분해(2000)									
국가	임금/봉급 (상여금포함)	법정 기여금	자발적 사회적 보호			자발적 사회적 보호(총)	법정/ 법정외 급여(총)	유급휴가	기타 비임금 급여
			저축 (퇴직금포함)	보험, 단체승인급여	imputed ²⁾				
프랑스	58.4	19.9	2.3	5.5	2.2	10	29.9	6.9	4.8
독일	63.9	15.7	0.5	3.6	3.2	7.3	23	10.5	2.6
스웨덴	57.5	22.0	0.1	6.3	1.3	7.7	29.7	7.7	5.1
네덜란드	67.5	10.9	0.3	4.7	4.8	9.8	20.7	8.9	2.9
UK	68.6	8.1	0.8	6.1	1.4	8.3	16.4	9.9	5.1
US(2000)	71.1	5.9	5.7	9.31)	1.9	16.9	22.8	5.9	0.2

주 1) 미국은 건강보험비용, EU는 비강제 보충연금, 질병 및 실업보험비용을 의미.

2) 질병에 대한 보증보상 및 산업안전/기타 복지서비스에 대한 비용 포함.

자료) EC(2003), Statistics in Focus, Population and social conditions : social protection in the EU; BLS(2003), Employer Costs for Employee Compensation; Farnsworth(2004)에서 재인용.

우리나라의 경우, 노동복지 특히 법정외복지는 전적으로 기업에 일임되어 왔다. 대기업 정규직 중심의 노동시장과 기업별 노사관계 시스템 하에서, 기업 규모 및 고용형태별 임금 격차 뿐만 아니라, 복지격차도 빠른 속도로 확대되어 왔다.

산별노조는 직접임금뿐 아니라 간접임금까지 단체교섭·정책협의를 대상으로 삼고, 적극 개입해서 기업규모 및 고용형태별 복지격차를 축소해야한다. 이러한 접근을 통해 산별노조는 다음과 같은 기대효과를 얻을 수 있다.

첫째, 노동시장 양극화를 해소하고 사회적 형평성을 제고할 수 있다.

둘째, 노동력의 안정적 재생산 기반을 확충하고, 중소기업체 비정규직 노동자의 안정적 생활 기반을 확보할 수 있다.

셋째, 산업수준에서 노동력의 원활한 수급, 특히 중소기업체의 인력난을 해소함으로써 해당 산업의 잠재적 경쟁력과 성장기반 확충할 수 있다.

넷째, 산업수준에서 운영되는 복지 프로그램을 통해 중소기업체 비정규 노동자에게 실질적인 혜택을 가져다줌으로써, 노동자의 연대의식을 고취하고 조직 확대의 가능성 제고를 통해 산별노조 정착에 기여할 수 있다.

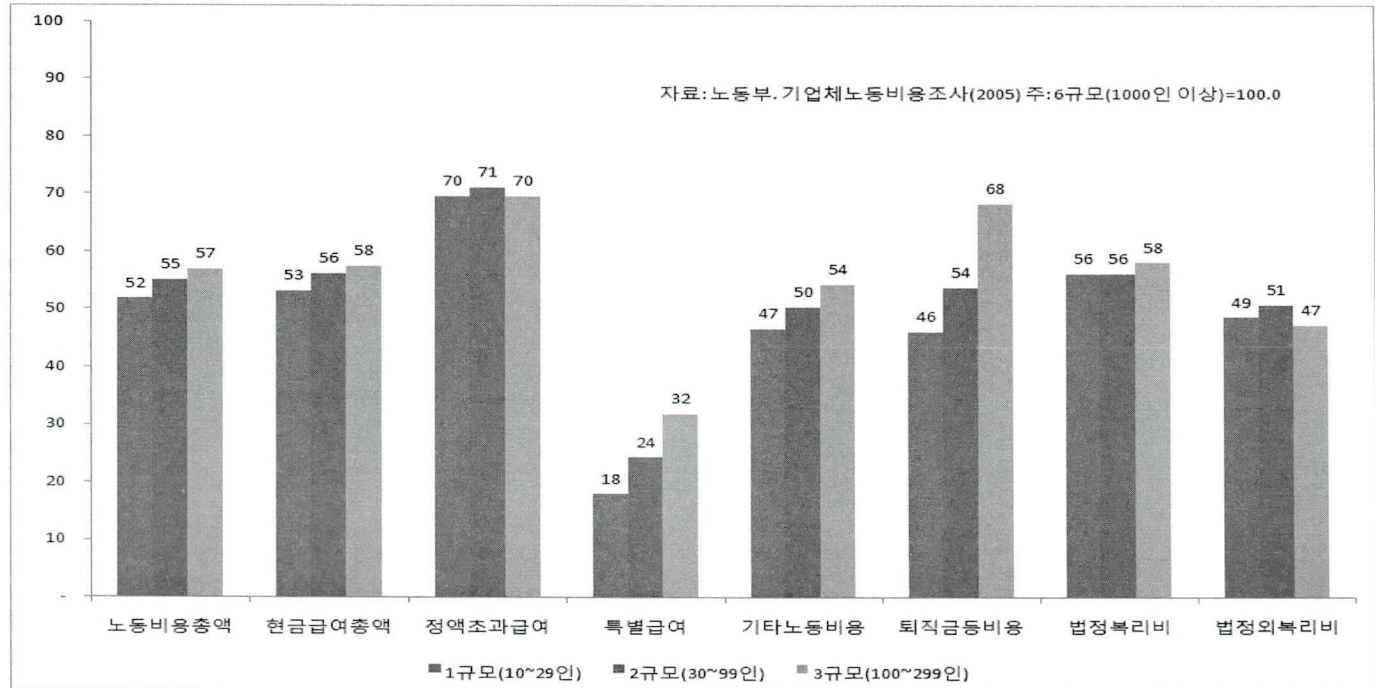
다섯째, 지금까지 기업에서 진행해 온 노동복지를 산업수준에서 사회화함으로써 장기적으로는 국가복지를 확대 발전시킬 수 있는 가교 역할을 수행할 수 있다는 점이다.

II. 노동복지 실태

현재 우리나라의 사업체 규모별 노동비용 격차를 살펴보면, 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다(<그림 4-1>과 <표 4-2> 참조).

첫째, 복지(비임금 노동비용) 격차가 임금(현금급여총액) 격차보다 크다는 점이다. 1000인 이상 대기업을 100이라 할 때, 30~99인 중소기업 임금은 56%이고, 복지비용(비임금 노동비용)은 50%이다.

<그림 4-1> 사업체 규모 및 내역별 노동비용 격차(2005년, 단위:%)



<표 4-2> 사업체 규모 및 내역별 노동비용(2005년)

		노동 비용 총액	현금 급여 총계	정액 초과 급여	상여 특별 급여	현금급여 이외 노동비용	퇴직금 등 비용	현물 지급 비용	법정 복리비	법정 외 복리비	모집비	교육 훈련비	기타 노동 비용
수준 (천원)	10~29인	2,388	1,936	1,728	209	452	139	4	164	135	1	4	4
	30~99인	2,537	2,049	1,767	282	487	162	3	164	141	2	8	7
	100~299인	2,623	2,097	1,727	370	526	206	1	170	132	2	10	5
	300~499인	3,326	2,644	2,031	613	682	271	2	213	155	8	25	8
	500~999인	3,627	2,865	2,134	731	762	326	3	235	159	2	28	9
	1000인이상	4,611	3,644	2,482	1,162	967	301	5	292	278	7	69	14
격차 (%)	10~29인	51.8	53.1	69.6	18.0	46.7	46.0	77.8	56.2	48.6	18.1	5.9	28.8
	30~99인	55.0	56.2	71.2	24.3	50.4	53.8	57.4	56.1	50.8	29.2	12.0	46.8
	100~299인	56.9	57.6	69.6	31.8	54.4	68.4	24.1	58.2	47.3	33.3	14.3	36.0
	300~499인	72.1	72.6	81.8	52.8	70.5	89.9	44.4	72.7	55.6	109.7	35.7	59.7
	500~999인	78.6	78.6	86.0	62.9	78.7	108.1	51.9	80.6	57.0	33.3	40.4	61.9
	1000인이상	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료) 노동부, 기업체노동비용조사보고서 2005년

둘째, 임금격차는 주로 특별급여에서 발생한다. 100인 이상 대기업을 100이라 할 때, 30~99인 중소기업 정액 및 초과급여는 71%이고, 특별급여는 24%이다.

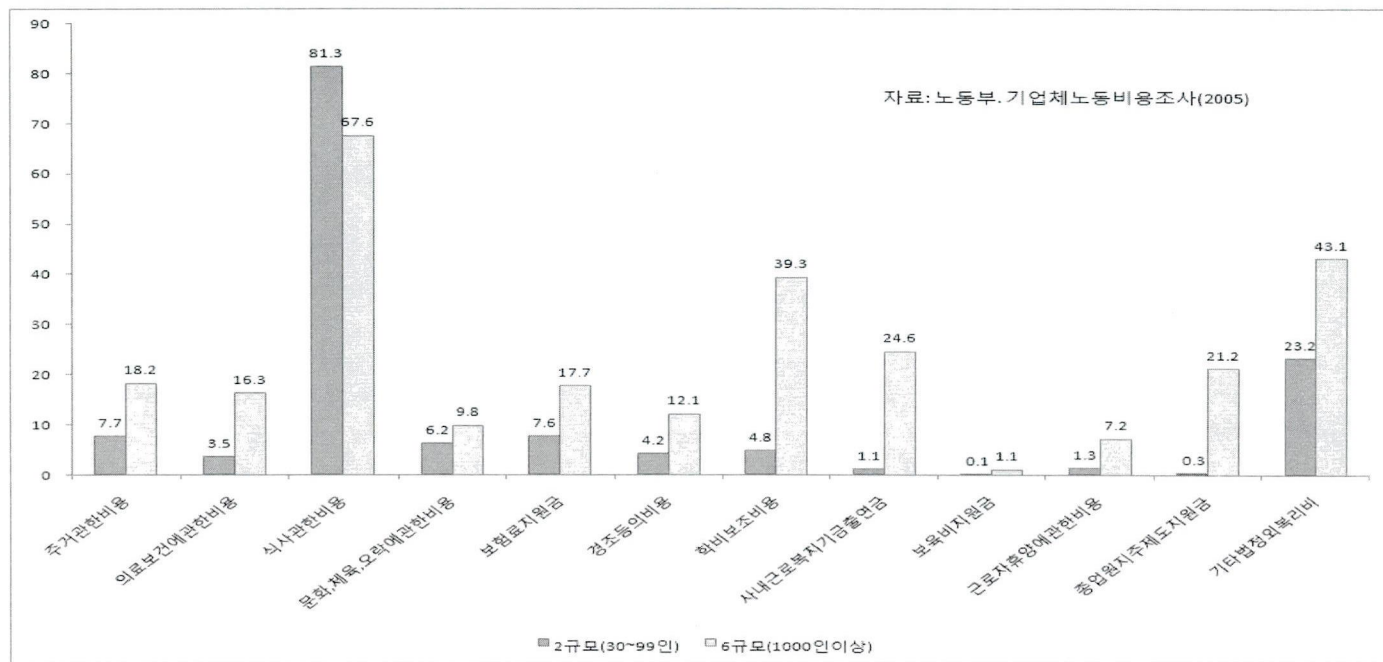
셋째, 복지격차는 법정복리비보다 법정외복리비에서 주로 발생한다. 100인 이상 대기업을 100이라 할 때, 30~99인 중소기업 법정복리비는 56%이고, 법정의 복리비는 51%이다. 법정복리비는 ‘임금총액×정률’로 계산되기 때문에 법정복리비 격차 100:56은 주로 임금격차에서 비롯됨을 알 수 있다. 법정외 복리비는 임금과 연동되어 있지 않으므로, 법정외 복리비 격차는 대부분 제도의 실시 여부 및 지급수준에서 비롯된다.

법정의 복리비 내역을 살펴보면, 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다(<그림 4-2>와 <표 4-3> 참조).

첫째, 1000인 이상 대기업을 종업원 1인당 법정외 복리비는 28만원이고, 30~99인 중소기업은 14만원으로, 2배가량 차이가 난다. 대기업은 식사비용(6만 8천원), 학비보조비용(3만 9천원), 사내복지기금 출연(2만 5천원), 종업원지주제 지원(2만 1천원), 주거비용(1만 8천원), 보험료지원금(1만 8천원), 의료보건비용(1만 6천원), 경조비(1만 2천원), 문화체육오락비용(1만원), 보육비지원금(1천원) 순으로 지출하고 있다. 중소기업은 식사비용(8만 1천원), 주거비용(8천원), 보험료지원금(8천원), 문화체육오락비용(6천원), 학비보조비용(5천원), 경조비(4천원), 의료보건비용(4천원), 근로자휴양비용(1천원), 사내복지기금출연(1천원), 종업원지주제 지원(3백원), 보육비지원(1백원) 순이다.

둘째, 식사비용을 제외하면 1,000인 이상 대기업을 종업원 1인당 법정외 복리비는 21만원이고, 30~99인 중소기업은 6만원으로, 3.5배 차이가 난다. 식사비용을 포함하면 법정의 복리비 격차가 <100:51>이지만, 식사비용을 제외하면 법정외 복리비 격차는 <100:29>로 확대된다. 30~99인 중소기업의 법정외 복리비(14만 1천원) 가운데 식사비용(8만 1천원)이 절반 이상을 차지한다. 대기업보다 중소기업에서 종업원 1인당 식사비용이 높은 것은, 대기업과 중소기업

<그림 4-2> 사업체 규모 및 내역별 종업원 1인당 법정외 복리비(2005년, 단위:천원)



<표 4-3> 사업체 규모 및 내역별 종업원 1인당 법정외 복리비(2005년)

		법정 외복 리비 (계)	주거 비용	의료 보건 비용	식사 비용	문화 체육 오락 비용	보험 료지 원금	경조 등의 비용	학비 보조 비용	사내 복지 기금 출연	보육 비지 원금	근로 자 휴양 비용	종업 원지 주제 지원	기타 법정 외복 리비
수준 (천원)	10~29인	135.3	5.0	3.9	94.4	4.3	6.1	4.4	1.9	0.1	0.1	2.3	0.0	12.7
	30~99인	141.4	7.7	3.5	81.3	6.2	7.6	4.2	4.8	1.1	0.1	1.3	0.3	23.2
	100~299인	131.5	5.4	5.8	67.5	5.0	6.4	4.4	7.6	2.3	0.1	3.0	0.3	23.8
	300~499인	154.8	4.8	4.8	64.0	9.5	5.2	5.1	15.4	4.8	0.8	8.1	0.3	31.9
	500~999인	158.5	17.5	6.8	56.9	7.4	6.2	5.3	23.8	8.5	0.7	3.5	1.4	20.6
	1000인이상	278.3	18.2	16.3	67.6	9.8	17.7	12.1	39.3	24.6	1.1	7.2	21.2	43.1
격차 (%)	10~29인	48.6	27.5	23.9	139.6	43.9	34.5	36.4	4.8	0.4	9.1	31.9	0.0	29.5
	30~99인	50.8	42.3	21.5	120.3	63.3	42.9	34.7	12.2	4.5	9.1	18.1	1.4	53.8
	100~299인	47.3	29.7	35.6	99.9	51.0	36.2	36.4	19.3	9.3	9.1	41.7	1.4	55.2
	300~499인	55.6	26.4	29.4	94.7	96.9	29.4	42.1	39.2	19.5	72.7	112.5	1.4	74.0
	500~999인	57.0	96.2	41.7	84.2	75.5	35.0	43.8	60.6	34.6	63.6	48.6	6.6	47.8
	1000인이상	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료) 노동부, 기업체노동비용조사보고서 2005년

모두 대부분 점심 식사를 제공하고 있으나, 대기업은 자체 식당 운영 등을 통해 규모의 경제를 실현하고 있는데 비해 중소기업은 그러하지 못하기 때문이다

셋째, 1000인 이상 대기업의 종업원 1인당 법정의 복리비 지출을 100이라 할 때, 30~99인 중소기업의 종업원 1인당 법정의 복리비 지출은 문화체육오락비용(63%), 보험료지원금(43%), 주거비용(42%), 경조비(35%), 의료보건비용(22%), 근로자휴양(18%), 학비보조비용(12%), 교육비지원(9%), 사내복지기금출연(5%), 종업원지주제도(1.4%) 순으로, 그 격차가 확대된다.

경제활동인구조사부가조사(2006년 8월)에서, 사업체규모와 고용형태가 임금, 사회보험가입, 법정복지 및 노동조건 적용에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다.

첫째, 임금격차는 사업체 규모와 고용형태 양자의 영향을 크게 받는다. 300인 이상 사업체 정규직 임금을 100이라 할 때, 5인 미만 사업체 정규직 임금은 59%, 300인 이상 비정규직 임금은 68%, 5인 미만 사업체 비정규직 임금은 34%이다.

<표 4-4> 사업체 규모 및 고용형태별 월임금총액(2006년 8월 현재)

	금액(만원)			격차(300인 이상 정규직=100)		
	정규직	비정규직	피용자	정규직	비정규직	피용자
1-4인	165	94	103	59.4	33.6	36.9
5-9인	186	110	132	66.7	39.5	47.6
10-29인	208	122	160	74.8	43.8	57.5
30-99인	227	130	188	81.6	46.9	67.5
100-299인	229	147	202	82.4	52.9	72.6
300인 이상	278	189	260	100.0	67.9	93.5
Total	226	116	166	81.3	41.7	59.5

자료) 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2006년 8월)

둘째, 정규직은 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 사회보험 가입률과 퇴직금 등 법정복지 적용률이 각각 98.1%, 98.4%, 82.9%, 98.0%로 사업체 규모에 관계 없이 매우 높다. 비정규직은 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 사회보험 가입률과 퇴직금 등 법정복지 적용률이 각각 33.6%, 34.5%, 31.5%, 19.1%로 매우 낮을 뿐만 아니라, 사업체 규모에 따라 크게 달라진다. 이는 비정규직 대부분이 사회보험 적용대상에서 제외되기 십상인 임시근로인에서 비롯된다. 퇴직금은 임금수준과 근속년수에 좌우되므로, 퇴직금 적용 여부가 아닌 퇴직금 지급 수준이라면 정규직도 사업체 규모에 따라 그 차이가 클 것이다.

<표 4-5> 사업체 규모 및 고용형태별 사회보험 가입률(단위:%)

	국민연금			건강보험			고용보험			퇴직금		
	정규직	비정규직	피용자	정규직	비정규직	피용자	정규직	비정규직	피용자	정규직	비정규직	피용자
1-4인	82.6	12.1	21.0	82.3	12.4	21.2	75.6	10.6	18.8	85.9	4.6	14.9
5-9인	96.2	26.6	47.3	95.7	27.2	47.6	89.2	24.8	43.9	95.4	10.9	36.0
10-29인	98.9	40.1	66.1	99.4	42.0	67.4	85.9	38.0	59.2	98.3	22.4	55.9
30-99인	99.4	54.4	81.1	99.9	55.9	82.0	77.3	51.4	66.7	99.2	35.3	73.2
100-299인	99.7	66.5	88.8	99.9	67.2	89.1	85.4	64.0	78.3	99.6	46.1	81.9
300인 이상	99.9	76.2	95.1	100	77.0	95.4	83.5	71.7	81.1	99.5	56.7	90.8
Total	98.1	33.6	62.6	98.4	34.5	63.2	82.9	31.5	54.6	98.0	19.1	54.6

자료) 통계청, 경제활동인구조사본부조사(2006년 8월)

Ⅲ. 산별복지(연대)기금 논의 경과

민주노총 소속 산별노조들은 2004년 임금교섭 시기 노동시장 양극화 해소방안으로 산별복지(또는 연대)기금 설치를 제기한 바 있다. 그러나 기금의 조성, 운영, 집행 등에 대한 종합적이고 체계적인 계획이 마련되지 않은 상태에

서 제기됨에 따라, 아직까지 가시적인 성과를 거두고 있지 못하고 있는 실정이다.

<표 4-6> 연맹별 연대기금 방침과 내용

	민주노총	금속산업연맹	자동차4사노조	보건의료노조	화섬연맹
목적	-비정규 복지증진 -직업훈련 -조합원의 고용안정	-취약노동자 보호	-산업내 미보호 노동자 고용과 숙련향상 기여 -산업 발전	-고용안정 -비정규직 복지 -교육훈련 -복지회관건립	-지역사회 공헌
구성 방안	-2004년 정규직 조합원 임금(인상분) 중 일정액(비율) 적립 -조합원이 조성한 기금에 해당하는 금액을 기업에게 기여 요구	-2004년 임금인상액 일정분과 사측의 동일금액을 공동 출연	-완성사업체 순이익의 5%	-2004년 임금인상분 총액의 1%	-총매출액 대비 0.01%
출연 주체	-노·사	-노·사	-사	-노·사·정	-사
운영 주체	-노·사 공동운영		-노·사 공동기구	-노·사 공동운영	
추진 방식		-개별교섭	-개별교섭	-산별교섭	-공동교섭

자료) 민주노총, 2004, “연대기금 어떻게 조성할 것인가”, 내부자료.

< 주요 산별노조의 산별기금 논의 경과 >

▶ 산별 논의 상황

① 2004년 금속산업연맹

- 대의원 대회를 통해 노동연대기금 조성 결의
- 임금인상의 일정액+동일액의 고용주부담
- 취약노동자 보호기금(비정규, 이주노동자 등)
- 완성차 4사 : 산업발전 및 사회공헌기금. 기업순이익의 5%적립(2003년 기준 1,781억) 노사공동운영. 미숙련 직업훈련, 자동차산업 노동시장발전(노사공동논의)에 사용.

② 2004년 보건의료노조

- 임금인상총액의 1%, 보건의료산업 노동연대기금
- 고용안정, 비정규 복지, 교육훈련, 모성보호, 보건의료복지회관 건립

③ 2004년 화섬(여수공투본)

- 지역환경 및 질병 예방과 개선을 위한 사업
- 고용의 질 향상을 통한 일자리 창출(직업훈련기금 등)
- 지역사회 소외층을 위한 지원사업(지역 복지센터 설립, 독거노인, 소년소녀가장 지원)

④ 2004년 LG정유 : 지역사회발전기금(총 매출액의 0.001%)

▶ 주요 기금활용

- 주택구입자금 보조, 우리사주 구입 지원 등 노동자 재산형성을 위한 지원
- 자녀 학자금 보조, 장학금 수여, 재난구호금의 지급 기타 노동자의 생활원조
- 노동자의 생활안정과 재산형성의 지원을 위한 자금을 대부
- 지역탁아소 설립, 지역복지센터 건립 등 노동자 문화발전과 숙련향상을 위한 콘텐츠 연구 지원, 지역사회 발전과 지역 극빈층을 위한 자원봉사활동 지원
- 기타 해당 산업 노사단체가 제기하는 것으로 산업이 처한 핵심적인 문제를 해결하기 위한 연구 지원 등
- 기금 운영을 위한 경비 지급 등

▶ 산업(업종)별 연대기금추진위원회 구성과 논의사항

- 가칭 '산업(업종)별 연대기금추진위원회 설치: 공동연구 및 구체적인 방안 논의.
- 기금조성에 노사 참여(중소기업 노사대표나 비정규단체, 전문가 참여 고려)
- 기금의 구체적인 목적, 용도, 적용범위, 조성방안, 운영 및 관리방안 등에 대해 논의.

▶ 2007년 산별교섭 준비단계에서 금속노조는 양극화해소기금/기업순이익의 1% 출연을 내용으로 하는 안을 상정했으나 활용방안 등 구체적 경로부재로 부결. 보건의료노조는 노사정이 출연하는 사회연대기금 성격의 보건연대기금을 제시

Ⅳ. 산업별 복지제도 설계(교섭 및 정책협의 사항)

1. 산별 복지기금 설립 방안

(1) 기금 조성 방안

<1단계> 산별교섭을 통해 “노측은 당해 연도 임금인상액 중 일정 금액을 출연하고 사측은 동일 금액을 출연한다.” 등의 합의 도출

당기순이익의 ()%, 총매출액의 ()%와 같은 성과배분 방식도 가능하다. 그렇지만 임금인상액 중 일부를 노동자들 스스로 출연하는 방식이 더 설득력 있을 것으로 보인다. 보건의료노조가 2007년 산별교섭에서 이미 협약을 체결한 바 있으므로 조합원들 동의를 구하는 과정도 그다지 어렵지 않을 것이다.

<2단계> : 종자돈이 마련되면 이후 기금확충은 다양한 방식으로 가능

종자돈이 마련되면 이후 기금확충은 다양한 방식으로 조성이 가능하다.

① 노사공동부담 : 기금 항목을 만들어 노동자들 임금(또는 인상분) 중 일정 비율을 일괄 공제하고, 고용주는 종업원수에 비례해서 일정 비율 부담

② 성과배분1 : 연말 성과금이 고정적 상여금으로 지급되는 경우도 있지만, 변동적 상여금이나 차등 지급하는 경우, 차등지급분을 일괄 기부

③ 성과배분2 : (사내근로복지기금을 설치 운영하지 않는 기업에서) 일정 비율 이상의 당기순이익이 발생하면 당기순이익의 5% 이상을 기금에 출연하는 것으로 단체협약 체결

④ 기존 기금 중 일부 전환·활용 : 사내근로복지기금처럼 현재 적립되어

있거나 적립중인 기금의 전부 또는 일부를 전환하여 활용하는 방안. 용도가 유사한 공적 기금(근로자복지진흥기금, 고용보험기금) 중 일부를 출연 받는 방식도 검토할 수 있음.

운용주체는 노사 공동으로 별도의 법인을 구성하고, 동 법인이 채용한 (전문) 인력 중심으로 동 기금을 운용하는 것이 가장 합리적인 방안일 것이다. 이는 산별노조 집행부가 기금을 관리운영하는 가정에서 발생할 수 있는 부담에서 벗어날 수 있고, 동 기금 또한 안정적 운용이 가능해진다. 노동조합은 이사회 등 의사결정기구를 통해 관리운영과 관련된 사항(대상자선정, 급여종류 및 급여내용 조정, 기금관리 및 운용 등 기금사업) 전반에 개입할 수 있도록 규정한다.

이렇게 조성된 기금은 주거, 교육, 의료, 직업훈련 관련 사항부터 시작해 점차 사업 영역을 확대해 나가는 것이 적합하다. ① 주택구입 및 전월세 자금 보조와 저임금 노동자 생활안정 지원을 위한 장기저리 자금 대부 ② 본인과 자녀 학자금 지원 및 장학금 지급 ③ 의료비 지급 보조 ④ 직업훈련 실시 및 자격 인증제도

이렇게 조성된 기금의 수혜대상은 해당 산업 내 모든 노동자에게 적용되는 것을 원칙으로 한다. 다만 사내근로복지기금 등 다른 기금·제도를 통해 수혜를 받을 수 있는 사람은 대상에서 제외한다. 이는 수혜대상이 중소기업체 비정규직 중심으로 운영되는 효과가 발생된다. 또한 미조직 노동자들도 수혜 대상으로 하되, 교육과 의료 등 일부 사업은 수혜 대상을 조합원으로 한정함으로써, 미조직 노동자의 조직 확대 가능성을 제고할 수 있다.

이의 개선을 위해서는 산별 ‘(가칭)산별복지기금법’을 제정할 필요가 있다. 사내근로복지기금에 적용되는 각종 세제지원(기업의 출연금액 법인세 손금인정, 근로자의 학자금, 지원금품 비과세, 기금법인의 증여세 비과세 등)을 명시하는 것이 필요하다.

2. 사내근로복지기금 적용대상 확대

(1) 논의 경과

사내근로복지기금의 ‘사회화’는 10여 년 전부터 제기되어 왔다.(황덕순, 1996; 조성재, 2004). ‘사회화’를 협의로 해석하면 기업 내 비정규노동자, 사내 하청 노동자도 기금의 혜택을 받을 수 있도록 하는 것이며, 광의로 해석하면 이 기금을 산별기금화 하고 궁극적으로 사회기금으로 확장하자는 의미를 담고 있다.

이는 사내근로복지기금 혜택자격이 ‘모든 사업 또는 사업장’의 ‘근로자’임에도 불구하고 현실에서는 정규직만을 위한 혜택으로 전락하고 있고, 기금운용이 저조한 것에 대한 평가에서 비롯한다. 사내근로복지기금 운용 활성화는 노조뿐만 아니라 정부에서도 적극 추진하고 있다.

(2) 사내근로복지기금 현황과 진단

1991년 사내근로복지기금법에 따르면 사업의 이익 일부를 재원으로 하여 근로자의 생활안정과 복지증진을 도모하기 위한 것으로 명시하고 있으나, 실제로는 기업도산이나 경영위기 시 임금보전이 주요 목적이다.

2005년 현재 기금수는 1,035개이고 기금조성액은 6조 2880억 원임. 중소기업은 기금 설립률이 0.1%이고, 대기업은 63.3%로 기업규모별로 차이가 크다. 기금은 대부분 생활안정자금(38.1%), 주택자금(31.3%)으로 활용되고 있다. 정부는 2003년부터 기금을 ‘선택적 근로자복지제도(카페테리아제도)’로 운영할 수 있도록 허용하고 있으나 실적은 저조한 편이다.

정부는 ‘근로자복지운영계획’에서 이 기금을 선택적 근로자복지제도로 활용하도록 당해 연도 출연금을 확대해주는 등 적극적으로 유도할 계획을 갖추고

있다. 또한 이 기금을 비정규직 등에게 확대할 경우 당해 연도 출연금 사용한도를 현행 50%에서 80%까지 허용할 계획이다. 기업이 이 기금의 적용대상을 비정규직에게 확대한다면 기업 내부적으로 복지급여 차별을 해소하는데 도움이 될 것이다.(추가적인 재원 불필요). 정규직 노동자들도 이를 거부할 명분은 없다.

(3) 사내근로복지기금 재편

사내근로복지기금은 특성상 대기업에 유리한 성과배분제도(규모의 경제, 세제혜택)이다. 이 기금이 비정규직에 확대 적용되면, 기업 내에서 정규직과 비정규직간 복지격차는 얼마간 해소될 수 있다.

사내근로복지기금을 유지하는 경우 해당 사업장의 직접고용 비정규직뿐만 아니라 해당 사업장에서 상시업무를 수행하는 간접고용 비정규직, 해당 사업장에 파견된 협력업체 직원까지 수혜대상을 확대할 필요가 있다. 또한 장기적으로 산별복지기금이 정착되면 사내근로복지기금을 산별복지기금으로 전환하는 방안을 검토할 필요가 있다.

(4) 법개정 사항

사내근로복지기금의 일부를 산별복지기금으로 전입시키기 위해서는 제14조(기금의 용도)에 ‘노사합의하에 일정기금을 (가칭)산별복지기금으로 전입’을 명시하는 것이 필요하다. 또한 장기적으로 산별복지기금으로 편입시키기 위해 제23조(해산사유) ‘노사합의하에 (가칭)산별복지기금으로의 편입’을 추가·명시하고, 부칙을 통해 “(가칭)산별복지기금이 제정되면 10년 이내에 해당 기금을 해소’하는 경과규정을 신설하는 것이 필요하다.

3. 산업별 퇴직연금 구축

(1) 도입 배경과 목적

중소영세업체 비정규 노동자들은 저임금과 고용불안 상태에 있어 국민연금의 지속적인 기여를 장담하기 어렵고, 기여금도 낮아 노후소득보장이 불안정함. 더구나 기업연금으로부터 사각지대에 있어 노후 빈곤이 예상된다.

현재 공적 노후보장체계는 국민연금이 유일한데, 미래의 노령세대는 일부 계층을 제외하면 국민연금만으로 노후를 보장할 수 없다. 2003년 법적 강제성을 띤 민간 소득보장 제도로 퇴직연금이 도입되었으나, 대다수 기업이 기존의 퇴직금 제도를 유지함에 따라 아직까지 정착되지 못하고 있다.

지금처럼 퇴직연금을 방치하는 것은 곤란함. 노동조합의 반대로 퇴직연금 재원조달 방식 등이 정부나 재계의 의도대로 급격히 전환하지 않은 것은 다행스런 일이지만, 미조직 중소기업체에서는 고용주의 판단과 금융기관의 로비에 밀려 노동자들의 의사가 제대로 반영되지 않은 상태에서 퇴직연금으로 전환하고 있는 상태이다. 조직 사업장에서는 노사 모두 기존의 퇴직금을 유지하면서 관망하고 있는 상태이다.

국민연금법 개정으로 공적 소득보장이 취약해진 상태에서, 산별 수준에서 퇴직연금을 일괄해서 관리 운영함으로써, 퇴직연금의 공공적 성격을 확장하고 국민연금의 보장성을 보충하기 위한 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 운영주체

노사 공동으로 별도의 비영리법인을 설립한 뒤 금융기관에 위탁 관리하거나 또는 기금을 직접 관리 운영한다. 현재 퇴직연금은 기업이 지정된 금융기관에 집단 위탁하는 방식으로 운용되고 있다. 따라서 개별 기업에 맡겨 놓기 보다는 산업 수준에서 노사 공동으로 비영리 법인을 설립한 뒤, 동 법인이 금

용기관에 위탁하거나 또는 직접 관리 운영하는 방안이 바람직할 것으로 판단된다.

금융기관에 위탁 운영하는 방안은 기금의 관리 운영 과정에서 발생할 수 있는 부담을 최소화할 수 있다는 점에서 장점이 있다. 또한 노사가 공동으로 설립한 비영리법인이 독자적으로 기금을 운영하는 경우에는 규모의 경제가 필요하므로, 여러 산별기금을 공동관리·운영하는 방안도 검토할 수 있다.

연금기금은 노조가 경제에 영향력을 행사할 수 있는 수단을 제공한다. 거시경제 뿐만 아니라 개별 기업의 경영에도 영향력을 행사할 수 있으므로, 비영리법인 이사회 등 의사결정기구를 통해 기금의 관리운용과 관련된 주요 사항에 영향력을 행사할 수 있어야 한다.

(3) 대상

산별퇴직연금은 퇴직연금 운용과 관련해서 단체협약을 체결한 해당 산업의 사용자단체에 소속한 기업 내 모든 노동자(또는 조합원)를 대상으로 한다. 비정규직 노동자도 가입할 수 있게 자격 조건을 완화하고, 1년 미만 임시직 노동자에게는 장애연금, 유족연금 수급자격을 부여하는 방안도 고려할 수 있다.

(4) 급여지급 방식

확정기여 방식과 확정급여 방식 모두 가능. 다만 어느 방식을 선택해도 장단점이 있으므로 두 방식의 장점을 수용하는 혼합방식을 고려할 필요가 있다.

확정급여 방식(DB)은 미래의 연금액을 보장해 주지만, 이를 위해 연금기여금을 재정재계산 방식에 따라 상향조정하게 되어 결국 고용주의 부담이 증가하게 된다. 고용조건이 불안정한 중소기업체 비정규직보다 고용이 안정된 정규직에게 유리하다.

확정기여방식(DC)은 통산성을 높인다는 점에서는 장점을 갖지만, 노동자 개

인에게 투자의 위험성이 전가된다는 점에서 노동자들이 선호하지 않는 방식이다. 따라서 네덜란드처럼 혼합형 방식을 검토할 필요가 있다. 투자상한선 설정, 원금손실 대비 보전장치 구축, 투기성 높은 금융상품에 대한 투자액 제한 혹은 투자금지 상품 선정 등 소득보전 장치를 만들어야 할 것이다.

(5) 급여

현재 기업연금은 노령연금급여만 제공하지만, 연금의 사회적 성격을 높이고 비정규노동자, 장애·사망노동자의 유족에게 실질적인 혜택을 제공하여 연대성을 높이기 위해서는 급여의 수급조건과 내용의 포괄적인 구성이 필요하다.

스웨덴이나 네덜란드처럼 유족급여, 장애급여를 신설하는 것도 고려해 볼 수 있다. 특히 장애급여는 산재판정을 받지 못한 피재근로자나, 산재는 아니더라도 후천적 장애를 겪게 되었을 때 산별차원에서 적절한 소득과 서비스를 제공해준다는 점에서 유용할 것이다. 무엇보다 체계적인 재활·직업훈련을 제공하여 노동시장 복귀율을 높일 수 있어야 할 것이다. 장기적으로 정부의 장애인지원 정책의 보편성을 이끌어내기 위한 전략적 단계로서 기대해 볼 수 있는 급여이다. 또한 크레딧 제도 도입도 필요하다. 아동출산과 양육기간과 가족 간 병기간에 대하여 크레딧 제도를 도입하여 보장성을 강화해야 한다.

(6) 기타

퇴직금 누진제를 실시하고 있는 기업에서는 산별퇴직연금으로 전환될 때 퇴직금 누진분을 어떻게 처리할 것인지에 관한 검토가 필요하다. 산별퇴직연금에서 부가적으로 보장하는 기업별 개별연금 영역으로 남겨둘 수도 있고, 새로운 종업원 복지프로그램을 신설한 뒤 그 재원으로 사용할 수도 있을 것이다.

정부는 퇴직연금으로 전환하는 기업에게 세제혜택과 인센티브를 제공하고 있다. 따라서 퇴직금 또는 퇴직연금을 산별연금으로 전환하는 경우에도 세제

혜택과 인센티브를 제공함으로써 산별 시대에 적합한 노후보장 연금제도의 조 기정착을 유도해야한다.

◆ 네덜란드의 퇴직연금⁴⁾

- 산별퇴직연금(1949년, 의무가입 법 통과)과 기업별 퇴직연금이 공존함. 산별퇴직연금은 강제연금과 임의연금으로 구분됨. 2005년 현재 산별연금은 103개, 기업 연금은 707개(대기업 위주), 전문가연금(전문직 자영업자 연금)은 12개로 구성.
- 산별연금은 단협의 대상. 연금급여 수준과 기여율은 업종·기업에 따라 다름. 산별연금의 평균 기여율은 15.5%(05년), 기업퇴직연금은 평균 20.6%(05년)임.
- 기여금과 기여금 운용수익은 비과세이지만 급여(확정급여 방식)는 과세대상임. 기업연금은 확정기여 방식이나, 개인에게 위험을 전가하지 않고 단체협약에 의해 집합적 방식으로 위험을 분산하므로 다른 국가의 확정기여 방식과는 구별됨.
- 노동자 참여 : 단협을 통해 연금이사회에서 노동자와 자본의 대표의 합의로 결정. 98년부터는 퇴직노동자가 이사회에 참여하며 연금은 주식, 부동산, 채권에 주로 투자함.
- 업종간 이동시 통산성 문제 발생.
- ABP : 네덜란드의 최초이자 대표적인 퇴직연금으로 공무원을 대상으로 함. 혼합형 확정급여(hybrid DB)방식 채택.

◆ 스웨덴의 퇴직협약연금⁵⁾

- 단협으로 규제하고 있음. 노조 가입율이 80% 이상이므로 법적으로 규제하는 보편제도의 영향력에 뒤지지 않음.
- 4개 노동자군(화이트칼라 ITP, 블루칼라 STP, 중앙공무원 SPV, 지방공무원 KPA)별 협약연금으로 구성. 연금급여 항목에는 노령연금, 유족·아동

4) 이 부분은 민주노총 연구보고서인 주은선 외(2007)의 자료를 요약한 것임.

유족연금, 장애연금이 있음.

- 비정규노동자에게 일정 조건이 충족되면 가입자격 허용
⇒ 화이트칼라 노동자 연금(ITP)은 고용된 지 6개월이 초과하면 ITP의 장애연금 가입자격이 발생하고, 다시 6개월이 지나면 노령연금, ITPK(확정기여방식의 추가 협약연금), 가족연금 가입자격을 부여함. 고용기간이 1년 이상 계속되면 노령연금은 7개월째부터 실행된 것으로 간주. 파트타임 노동자는 주당 16시간 이상 일하는 경우 ITP 적용 받음. 중앙공무원 연금도 풀타임의 20% 이상 시간제 근무자와 3개월 이상의 임시직을 협약연금에 포괄하고 있음. 블루칼라노동자연금도 불안정노동자를 대부분 포괄상태.
- 추가 보장급여로 공적연금은 아동크레딧, 블루칼라노동자연금은 질병휴가 크레딧, 출산 및 부모휴가 크레딧을 적용하여 연금수급권을 인정하고 있음. ITP에서도 질병휴가, 부모휴가, 아픈 자녀 돌봄휴가 기간에 고용주가 보험료를 지불하도록 함.
- 1990년대 이후 4대 협약연금의 구조가 변경되었음. 화이트칼라협약연금은 고용주의 개별위탁 방식으로 전환되었고,⁶⁾ 2007년부터 확정기여방식으로 운영되고 있음. 중앙공무원연금은 1998년 확정기여방식의 협약연금으로 도입. 블루칼라노동자 연금과 지방공무원 협약연금도 각각 96년, 98년에 확정기여방식으로 전환됨.
⇒보험가입과 기금운동을 개별적 위탁 및 운영시스템으로 전환함으로써 투자회사에 대한 가입자 개인의 선택폭을 확대시킴. 1990년대 개혁과 동시에 보험료율이 인상되었고, 공적연금과의 연계장치는 거의 소멸됨. 부모휴가, 아동크레딧 등의 급여가 추가되었음. 지정위탁제 대신 개별 투자처 선택이 확대되면서 노사공동 연기금 운영기관들이 자본시장에서 경쟁하였고, 퇴직연금이 2001년 전체 생명보험시장의 65%를 차지하게 되었음. AMF-Pension(블루칼라)과 SPP(화이트칼라, 현 Alecta) 등 노사공동운영 기관들의 시장 점유율은 여전히 70-75%를 유지하며 투자기업 이사회에 개입하기도 함.

4. 산별 교섭을 통해 법정의 기업복지 상하한선 규제

부가급여(fringe benefits) 중 임금과 연계되는 복지급여는 기업 간 격차를 유발하고, 연공·고용형태·성별에 따른 차별을 유발하는 요인이다. 산별교섭이 지배적인 스웨덴, 독일, 네덜란드 등의 국가는 산업 수준에서 법정의 복지를 다룸으로써, 산업 수준에서 '종업원 급여제도(employee benefit plans, 주로 법정 외기업복지에 초점을 맞춤) 참여를 강화하고, 기업 간 차별을 축소시켜 나가고 있다

이에 비해 기업별 교섭이 지배적인 영국과 미국에서는 개별 기업수준에서 교섭의제로 다룸에 따라, 성, 고용형태(정규·비정규, 특히 파트타임), 숙련수준, 업종 및 부문별로 급여혜택에서 많은 차이가 발생하고 있다.(Farnsworth, 2004).

따라서 산별노조는 비법정복지중 임금과 연계된 임금연계급여들(wage benefits 혹은 work-based social provisions)을 총량수준에서 상·하한 격차 허용라인을 선정하고, 개별 급여별로 상·하한 가이드라인을 정하여 종업원간 기업복지 급여 격차를 최소화해야 한다.

또한 산별교섭과 보충교섭을 통해 규제할 급여내용과 수위를 결정해야 함.

5. 기타 산별노조가 추진해야 할 복지관련 사업

(1) 노동자 상담센터 설립 운영

노동부는 2007년 사회적 일자리사업으로 '근로자 심리상담 지원프로그램

-
- 5) 이 부분은 민주노총 연구보고서인 주은선 외(2004)의 자료를 요약한 것임.
 - 6) 고용주가 생명보험회사의 협약연금보험을 구입하여 협약연금 계좌에 기여금을 납입하는 방식

(EAP, Employee Assistance Program)’을 운영하고 있다. 이 사업은 노동자의 직무 관련, 일·가정 양립문제 상담, 약물남용 등 노동자의 심리·정서적 지원 서비스를 목적으로 한다.

임시방편적인 일자리 창출 사업 성격이 짙음. 사업 참여자(전문상담사)의 임금이 주 40시간 월 100만원으로 한정되고, 1년 이상 근무자에게 지급하는 퇴직금도 사업수행기관이 부담하도록 함으로써, 1년 미만 임시직 일자리가 확산되는 결과가 초래된다.

민주노총의 ‘비정규상담센터’를 ‘노동자상담센터’로 확대 개편하여, 전체 노동자를 대상으로 심리·사회적 욕구와 문제를 해결하는 지원시스템을 갖출 필요가 있다. 정부의 상담지원사업도 활용할 필요가 있다.

정부의 일자리창출 사업은 취업 취약계층들 간의 ‘임시직 일자리 나누기’ 성격이 짙기 때문에, 중기적 방향으로 보면 이 사업을 통한 지역사회 내 노조의 안착은 노조가 정부의 사회적 일자리 창출정책의 궤도변화를 견인하는 실천적 동력이 되는데 일조할 것이며 사회적 일자리가 ‘괜찮은 일자리’로 자리매김하는데 주도적 역할을 할 수 있을 것이다.

이울러 지역 주민과 조합원 홍보 건강가정센터·지역사회복지관 등 지역사회 복지시설 운영 벤치마킹이 필요하다. 이 기관들과 연계(인적·물적·상시적 교류)해서 지역주민이 부담 없이 방문할 수 있는 기관으로 자리잡도록 하며, 노조활동에 대한 일상적 이해와 사회서비스 노동자 조직화에 기여하도록 한다.

(2) 직업안전 서비스 센터

일상적인 안전진단과 질병감시 및 적절한 의료서비스를 제공받을 수 있도록 관련 의료기관과 유기적 네트워크 구축. 해당 산업의 직무, 작업환경, 작업조건 등을 종합적으로 고려하여 수시로 산업안전 정밀진단을 실시하고, 지역 병원 및 보건단체와 협력하여 질병 감시 및 의뢰가 상설화 되도록 지원한다.

센터 설치 그 자체보다 상시적 직업병 감시체계(Disease Surveillance Program)

를 구축하는 데 목적이 있다. 이 체계는 예를 들어 특정 부서, 특정 작업반에서 특수한 작업환경으로 인한 건강피해가 나타나는지 상시적으로 모니터링 하여 문제가 생겼을 때 이를 빨리 발견하고 대책을 강구하는 시스템이다. 따라서 상시적으로 인력과 장비를 운용할 수 있는 조건을 마련하는 게 중요하다.

단기적으로는 기존 보건단체나 산업안전공단의 업무지원을 받도록 하여 역량을 구축하는 드는 시간과 비용을 절약할 수 있다. 중·장기적으로는 ‘산업의료 전문서비스 센터’를 산업·지역·사업체규모를 고려하여 사업장별로 설치 운영할 것을 목표로 한다.

(3) 산별노조 활동가 및 기금관리운영 전문인력 양성 지원프로그램 구축

(4) 대상별 복지

1) 여성 및 가족 대상

가족 내 돌봄 서비스 지원 : 봉사활동 권장. 간병노동자의 조직화 및 노동조건 개선, 서비스 질 제고를 위해 개입. 노동조합에 가입한 간병 노동자에게는 산별 차원에서 인센티브 제공한다.

특히, 직장 및 지역사회 보육시설의 운영주체가 되어 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 하는 게 관건이다. 이를 위해서는 전문성을 갖춘 보육교사를 충분히 채용하고 적절한 급여수준을 보장해 줌으로써, 실질적인 고용창출 및 지역사회 보육서비스의 질적 제고를 위한 견인차 역할을 할 수 있다.

2) 비공식부문 노동자들 욕구

중장기적으로 이들을 대상으로 질병, 장애, 교육, 의료부문에서의 특별사업을 기획할 필요가 있다.

3) 지역사회 발전을 위한 노력

지역복지센터 건립 등 노동자 문화발전과 숙련향상을 위한 콘텐츠 연구 지원 등, 지역사회 발전과 약자계층을 위한 다양한 지원활동이 요구된다.

<표 4-7> 복지관련 산별교섭의제의 전략적 배치

	단체교섭의제		정책협의	
	산 별	사업장	산별 / 지역	중 앙
단기	- 산별복지기금 조성, 노사공동 법인 설립 - 사내근로복지기금 적용대상 확대 및 기금일부 산별복지기금 전입 - 산별퇴직연금 구축, 노사공동 법인 설립 - 기업복지 상하한선 제한	-	-	- 산별복지기금법 제정, 세제 지원 - 사내근로복지기금법 개정 - 퇴직연금 관련법 개정, 세제 지원
중장기	- 사내근로복지기금 해산, 산별복지기금편입	-	-	-

노동운동의 조직적 대표로서의 민주노총은 그 창립시점부터 산별전환 및 조직화사업에 매진한 바 있다. 민주노총 소속 노조의 산별전환은 동서고금을 통틀어 유례를 찾을 수 없을 정도로 빠르게 진행된 바 있다. 보건의료노조에 이어 금속노조가 개설된 2001년 6월 현재 38%에 머물던 산별조직화는 5년이 채 안된 작년 말 현재 76.7%로 증가했다. 따라서 더 이상 문제는 산별조직화에 있지 않다. 문제는 빠르게 재정립된 중층화된 노조구조에 걸맞은 교섭구조를 어떻게 창출할 것인가와 당초 기업별 노조의 문제점으로 거론되던 한계를 넘어설 수 있도록 각 층의별 교섭의 질서를 잡아주는 것에 있다. 총연령이 올해 초부터 추산하면 산별장학사업의 기본적인 문제의식에는 있다. 1장에서는 그간의 산별노조 건설운동의 성과와 한계를 정리한 후, 산별협약의 내안적 방향성을 장장식으로 제시하고 있다. 먼저 그간의 산별건설사업을 통해 금속 등에서 산별협약을 정착시키고, 최대한 집중성을 확보하기 위해 적어도 위층상 현황에 가까운 산별교섭구조가 형성되었다. 더불어 각 산별협약의 내용이 기본협약을 넘어 고용, 임금, 노동조건 산업정책 등으로 확대되었다는 점 역시 주목할 만하다. 이는 협약의 내용과 범위를 포괄할 수 있게끔 균형적으로 구성되었다는 점뿐만 아니라, 1장에서는 그간의 산별노조 건설운동의 성과와 한계를 정리한 후, 산별협약의 내안적 방향성을 장장식으로 제시하고 있다. 먼저 그간의 산별건설사업을 통해 금속 등에서 산별협약을 정착시키고, 최대한 집중성을 확보하기 위해 적어도 위층상 현황에 가까운 산별교섭구조가 형성되었다. 더불어 각 산별협약의 내용이 기본협약을 넘어 고용, 임금, 노동조건 산업정책 등으로 확대되었다는 점 역시 주목할 만하다. 이는 협약의 내용과 범위를 포괄할 수 있게끔 균형적으로 구성되었다는 점뿐만 아니라,

산별노조시대, 고용·임금·복지의 연대전략

제5장

산별노조의 전략수립과 실행

1. 산별노조시대, 고용·임금·복지의 연대전략

2. 산별노조의 전략수립과 실행

3. 산별노조의 전략수립과 실행

4. 산별노조의 전략수립과 실행

5. 산별노조의 전략수립과 실행

6. 산별노조의 전략수립과 실행

7. 산별노조의 전략수립과 실행

8. 산별노조의 전략수립과 실행

9. 산별노조의 전략수립과 실행

10. 산별노조의 전략수립과 실행

11. 산별노조의 전략수립과 실행

12. 산별노조의 전략수립과 실행

13. 산별노조의 전략수립과 실행

14. 산별노조의 전략수립과 실행

15. 산별노조의 전략수립과 실행

16. 산별노조의 전략수립과 실행

17. 산별노조의 전략수립과 실행

18. 산별노조의 전략수립과 실행

19. 산별노조의 전략수립과 실행

20. 산별노조의 전략수립과 실행

21. 산별노조의 전략수립과 실행

22. 산별노조의 전략수립과 실행

23. 산별노조의 전략수립과 실행

24. 산별노조의 전략수립과 실행

25. 산별노조의 전략수립과 실행

26. 산별노조의 전략수립과 실행

27. 산별노조의 전략수립과 실행

28. 산별노조의 전략수립과 실행

29. 산별노조의 전략수립과 실행

30. 산별노조의 전략수립과 실행

31. 산별노조의 전략수립과 실행

32. 산별노조의 전략수립과 실행

33. 산별노조의 전략수립과 실행

34. 산별노조의 전략수립과 실행

35. 산별노조의 전략수립과 실행

36. 산별노조의 전략수립과 실행

37. 산별노조의 전략수립과 실행

38. 산별노조의 전략수립과 실행

39. 산별노조의 전략수립과 실행

40. 산별노조의 전략수립과 실행

41. 산별노조의 전략수립과 실행

42. 산별노조의 전략수립과 실행

43. 산별노조의 전략수립과 실행

44. 산별노조의 전략수립과 실행

45. 산별노조의 전략수립과 실행

46. 산별노조의 전략수립과 실행

47. 산별노조의 전략수립과 실행

48. 산별노조의 전략수립과 실행

49. 산별노조의 전략수립과 실행

50. 산별노조의 전략수립과 실행

51. 산별노조의 전략수립과 실행

52. 산별노조의 전략수립과 실행

53. 산별노조의 전략수립과 실행

54. 산별노조의 전략수립과 실행

55. 산별노조의 전략수립과 실행

56. 산별노조의 전략수립과 실행

57. 산별노조의 전략수립과 실행

58. 산별노조의 전략수립과 실행

59. 산별노조의 전략수립과 실행

60. 산별노조의 전략수립과 실행

61. 산별노조의 전략수립과 실행

62. 산별노조의 전략수립과 실행

63. 산별노조의 전략수립과 실행

64. 산별노조의 전략수립과 실행

65. 산별노조의 전략수립과 실행

66. 산별노조의 전략수립과 실행

67. 산별노조의 전략수립과 실행

68. 산별노조의 전략수립과 실행

69. 산별노조의 전략수립과 실행

70. 산별노조의 전략수립과 실행

71. 산별노조의 전략수립과 실행

72. 산별노조의 전략수립과 실행

73. 산별노조의 전략수립과 실행

74. 산별노조의 전략수립과 실행

75. 산별노조의 전략수립과 실행

76. 산별노조의 전략수립과 실행

77. 산별노조의 전략수립과 실행

78. 산별노조의 전략수립과 실행

79. 산별노조의 전략수립과 실행

80. 산별노조의 전략수립과 실행

81. 산별노조의 전략수립과 실행

82. 산별노조의 전략수립과 실행

83. 산별노조의 전략수립과 실행

84. 산별노조의 전략수립과 실행

85. 산별노조의 전략수립과 실행

86. 산별노조의 전략수립과 실행

87. 산별노조의 전략수립과 실행

88. 산별노조의 전략수립과 실행

89. 산별노조의 전략수립과 실행

90. 산별노조의 전략수립과 실행

91. 산별노조의 전략수립과 실행

92. 산별노조의 전략수립과 실행

93. 산별노조의 전략수립과 실행

94. 산별노조의 전략수립과 실행

95. 산별노조의 전략수립과 실행

96. 산별노조의 전략수립과 실행

97. 산별노조의 전략수립과 실행

98. 산별노조의 전략수립과 실행

99. 산별노조의 전략수립과 실행

100. 산별노조의 전략수립과 실행

산별노조의 전략수립과 실행

김승호, 이상훈

I. 전략의 개념

1. 전략의 개념과 수립

전략은 조직의 장기적인 목표를 설정하고, 이 목표를 달성하기 위해 구체적인 행동을 결정하며 여기에 필요한 여러 가지 자원과 역량을 투입하는 것을 말한다. 이러한 전략의 수립과 실행은 보통 △ 노동조합의 비전이나 목표를 정하고 △ 외부의 환경과 조직역량을 분석해 실행해야 할 여러 가지 정책방안들을 제출한 후 △ 이들 정책방안들 중 현실성과 적절성을 고려해 우선순위를 정하고 실행하는 것으로 구성된다.

2. 전략수립의 유형과 관계

전략을 수립하는 것, 즉 최우선적인 전략적 목표를 설정하고 실행하는데 영

향을 미치는 요인들은 대략 다음과 같은 4가지를 들 수 있다.

첫째, 환경이 변화함에 따라 노동조합이 집중적으로 극복해야 할 우선순위가 무엇인가가 드러난다. 현재 우리의 노동조합들이 직면한 문제는 고용불안정이고 특히 비정규직의 확대로 규정할 수 있을 것이다. 또한 대공장-정규직-조합원과 중소영세사업장-비정규직-비조합원과의 격차를 중심으로 한 노동자 내부의 격차 확대, 더 나아가 사회양극화의 문제라 할 수 있을 것이다. 이 경우 비정규직 확대에 의한 양극화와 정규직의 고용불안을 해결하는 것이 우선적인 목표가 될 수 있다.

둘째, 조합원의 직접적인 기대와 요구에 따라 우선순위가 결정될 수 있다. 현재 민주노총의 조합원은 거의 대부분 정규직으로 구성되어 있고 노동조합의 주요 동력은 대공장에 집중되어 있다. 이는 민주노총이 목표나 전략을 결정할 때 이들 조합원의 주요 요구를 반영할 수밖에 없는 조건을 만들어내게 된다. 이 경우 민주노총의 요구는 정규직 중심의 요구와 투쟁/활동에 치중할 가능성이 높아진다는 것을 말한다.

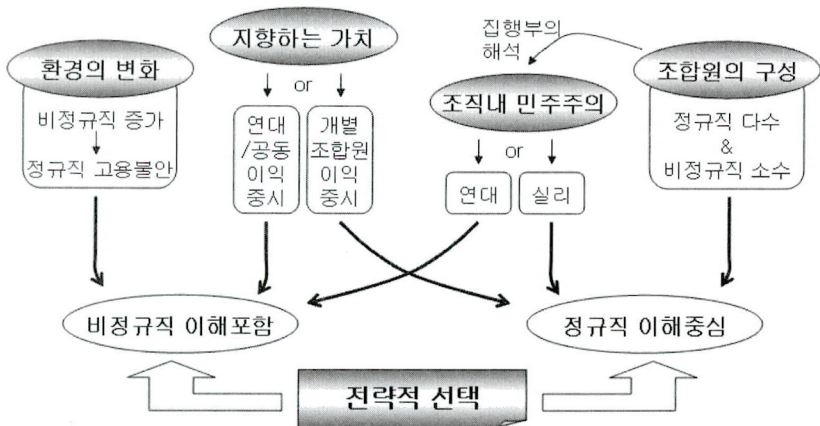
셋째, 노동조합이 지향하는 이념이나 가치에 따라 우선순위가 결정될 수 있다. 민주노총이 표방하는 주요한 가치는 노동자 연대와 사회개혁, 혹은 공공성 강화로 표현될 수 있다. 이는 정규직-비정규직, 대공장-중소영세사업장, 여성, 이주노동자 등 다양하게 존재하는 이해관계의 차이를 극복하도록 노력하는 것으로 연결되고 동시에 기업내 협소한 이해관계보다는 전체 노동자의 이익을 우선적인 목표로 설정한다는 것을 말한다.

넷째, 노동조합의 구조에 의해 우선순위가 달라질 수 있다. 노동조합은 다수의 조합원에 의해 움직이고 집행부도 조합원에 의해 선출되는 구조를 가지고 있다. 이러한 성격은 역설적이게도 간부나 활동가들이 이념적 정치적으로

무장되어 있다 하더라도 선거를 통한 경쟁 때문에 조합원의 표를 의식하도록 만드는 경향이 있다. 이로 인해 집행부나 간부들이 사회개혁이나 노동자전체의 이익을 위한 활동보다는 다수를 차지하는 조합원의 단기이익을 실현하는 활동에 집중하게 만드는 결과를 낳기도 한다.

이러한 영향요인들을 비정규직증가와 관련한 전략적 목표의 설정에 적용해 보면 다음과 같다.

<그림 5-1> 전략적 우선순위 모형도



3. 전략적 목표와 실행전략

그런데 전략적 목표는 한 가지만 존재하는 것이 아니다. 성격과 범위에 따라 해당 주체와 범위, 대상 등이 달라질 수 있다. 즉, 목표는 최대전략목표와 하위전략목표로 구분할 수 있다.

최대전략목표가 매우 장기적이고 민주노총 차원의 역량집중이 필요한 것이라면 나머지 하위전략목표들은 중기 혹은 단기에 걸쳐 각 산별이나 사업장단위에서 관찰시킬 수 있는 목표라 할 수 있다. 물론 각 하위전략목표 중에도 법개정이 필요한 사항이 있을 수 있는데 이 경우는 하위전략목표라 하더라도

민주노총 차원의 투쟁배치가 필요하게 될 것이다.

<표 5-1> 전략적 목표와 실행전략

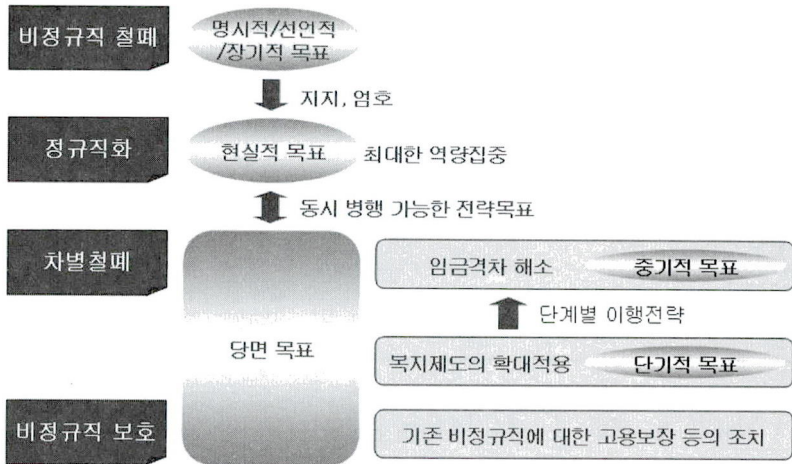
전략목표	비정규직철폐	비정규직정규직화	비정규직차별철폐	비정규직보호
전략범위	법제도개선	법제도/협약	법제도/협약	법제도/협약
전략주체	민주노총	산별/사업장	산별/사업장	산별/사업장
실행기간	장기	중기 혹은 단기	단기	단기
실행전술	총파업 등	교섭/투쟁	교섭/투쟁	교섭/투쟁
전략내용	비정규직금지	정규직화	임금격차해소/각종 복지제도의 확대적용	

비정규직 정규직화라는 하위 목표는 산별단위와 사업장단위에서 동시에 추진할 수 있는 사안이 될 수 있다. 산별교섭을 통해 해당 산별노조가 포괄하는 비정규직 전체 혹은 사업장이나 사업장내 일부 부서나 직군의 비정규직을 정규직화할 수 있기 때문이다.

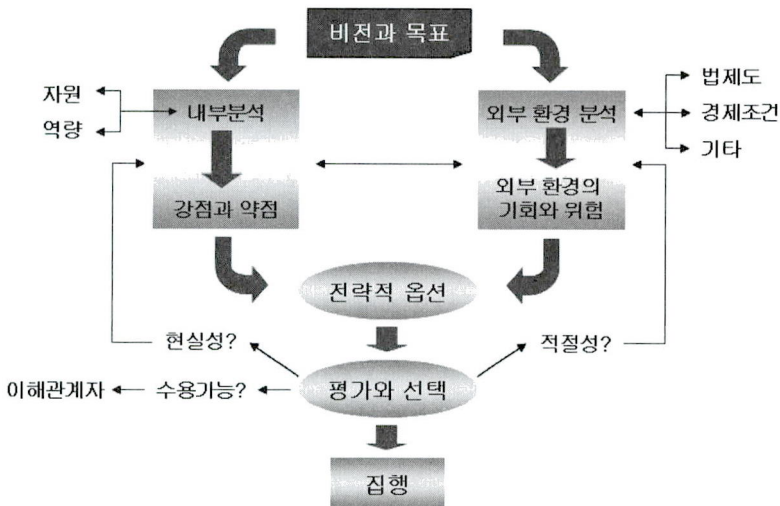
또한 정규직화가 당장 불가능하다 하더라도 산별이나 사업장 차원의 정규직-비정규직간 차별철폐 전략을 실행할 수 있다. 여기서도 차별의 범주를 정해 다시 하위목표를 설정할 수 있다. 임금차별 철폐, 다양한 복지제도(통근버스의 이용, 동일한 야식지급, 작업복 지급 등)의 적용확대를 통한 차별철폐 등이 그것이다. 이러한 하위목표도 단계적으로 그 목표를 세분화할 수 있다. 우선 당장 전면적인 임금격차 해소가 가능하지 않다면 임금인상을 조정 등의 방안을, 아니면 임금 이전에 복지제도의 확산을 통한 간접적인 방안을 먼저 선택할 수 있을 것이다. 이러한 전략 목표들간의 관계를 그림으로 그리면 <그림 5-2>와 같다.

이러한 목표들간 관계는 배타적인 것이 아니라 동시에 실행할 수도 있으며 여러 가지 현실적 조건에 따라 어느 하나의 목표에 집중할 수도 있다. 전략은 이러한 관계를 잘 파악해 노동조합이 설정한 목표를 이루어나가는 과정이라 할 수 있다.

<그림 5-2> 전략목표간의 관계



<그림 5-3> 전략계획 과정



그런데 최대전략목표와 하위목표를 설정하고 달성하는 과정에서 현장에서의 일상적 실천이 매우 중요하다. 비정규직이 통근버스를 함께 이용하거나 식당을 공동으로 사용하는 것에 대해 문제제기 하는 조합원들이 있는 경우 비정

규직 철폐와 정규직화라는 요구는 그냥 해보는 구호에 불과하기 때문이다. 이러한 모든 과정을 요약한 것이 그림 <5-3>이다.

II. 노동조합의 전략 수립과 실행

노동조합의 전략적 목표의 우선순위를 정함에 있어서 4가지 영향요인이 작용한다는 점을 앞에서 살펴보았는데, 이와 비슷하게 전략을 수립하고 실행하는데 따르는 어려움도 존재한다.

1. 전략수립의 어려움

조합원의 선거에 의해 선출되는 지도부는 권력유지를 위해 조합원의 단기 이익에 추종할 가능성이 높다. 기존 조합원의 실리에 치중함으로써 환경변화에 따른 조직확대의 필요성이나 비정규직 이해관계의 대변 등에 소홀할 수 있다. 또한 조합원들이 단기이익에 매몰됨으로써 환경변화에 대응하는 전략을 수립하기 어려울 수 있다.

다음은 조합원들의 다양한 이해관계를 조율하기가 쉽지 않다는 것이다. 정규직과 비정규직, 대공장 조합원과 중소기업사업장 조합원의 이해관계가 충돌하는 환경이 조성되고 있는 상황에서 이러한 경향은 더욱 커지고 있다. 금속노조 기아자동차지부의 조직통합 부결사태는 이러한 경향을 단적으로 드러내 준다. 비정규직의 보호필요성, 그들의 주장에 대한 타당성을 인정하더라도 정규직 조합원의 입장이나 노조의 여러 가지 조건들을 감안하지 않은 일방적 주장에 대한 거부감도 존재하기 때문이다. 이러한 이해관계가 충돌할 때 기존 노동조합의 다수를 차지하는 정규직 중심의 활동을 할 수밖에 없고, 선언적으

로는 비정규직 이해관계도 대변하기 위한 활동을 하지만 정규직 조합원들의 동력을 이끌어내기 쉽지 않게 된다.

집행부의 임기가 정해져 있어 중장기 전략의 수립이 어렵고, 수립된 전략도 일관되게 실행하기 어렵다.

이념적 지향을 내세운 현장조직간 갈등과 경쟁이 원칙과 현실 사이에서 하나의 방향을 설정하기 어려운 조건으로 작용한다. 특히 선거경쟁이 치열한 경우 주장과 구호는 원칙적 방향을 가리키면서 현실적으로는 정규직 조합원의 경제적 단기실리에만 치중하는 현상들이 발생하고 있다는 점은 현장조직들이 가지는 가장 큰 한계라 할 수 있다. 이 때문에 민주노총 차원의 요구와 투쟁은 원칙적이지만, 실제 현장에서의 투쟁동력은 실리적인 것에만 초점이 두어지는 역설적인 현상도 발생하게 된다.

2. 전략수립과 실행의 성공조건

노동조합의 전략이 성공을 거두려면 노동조합 내의 다양한 현장조직과 조합원 다수의 동의를 얻는 과정이 무엇보다도 필요하다. 이러한 과정에 무엇보다도 지도부의 역할이 중요하게 된다. 노동조합의 전략을 수립하는 과정에서 환경변화에 대한 파악이 중요하다는 것은 환경 그 자체가 아니라 환경변화가 주는 의미를 어떻게 해석하고 받아들이는가 하는 것인데 이 때 지도부의 역할이 결정적이다. 환경변화를 해석하고 조합원들과 공유함으로써 조합원들이 전체적으로 비슷한 인식을 하도록 만드는 것이 지도부의 역할이기 때문이다. 지도부가 가진 역할의 이러한 성격 때문에 전략은 지도부에 의해 주도적으로(혹은 일방적으로) 수립될 수는 있지만 이 경우 전 조직적인 집행은 불가능하다고 할 수 있다. 따라서 전략의 수립과 실행은 지도부와 조합원의 공통된 인식을 전제로 조직 전체의 결정으로 이루어져야 함. 물론 이때의 지도부는 집행부만이 아닌 현장활동가(집단)와 대의원들을 포괄하는 것으로 이해해야 한다.

다음은 특히 전략의 성격에 대한 이해가 필요하다는 것이다. 전략은 단 한번의 결정으로 수립되거나 실행되는 것이 아니다. 또한 특정 시점에 한꺼번에 적용할 수 있는 전략도 없다. 전략 자체가 장기적인 목표의 달성을 위한 계획이라 할 수 있기 때문이다. 전략수립과정의 공식이라 할 수 있는 환경분석-내부역량분석-전략적 목표의 설정-실행의 과정은 순탄하게 이루어지는 것이 아니라 제출된 전략 초안이 논의과정에서 폐기되기도 하고 수정보완되기도 하며, 실행과정에서도 이와 같은 과정을 되풀이한다. 또한 위에서 보았던 것처럼 전략의 수립과 실행에는 수많은 변수들이 개입하며 목표들간의 관계와 내용도 매우 다양하다. 전략의 수립과정에는 다수 조합원의 이해에 따른 저항, 목표나 가치에 대한 우선순위의 차이, 수립된 전략의 성과에 대한 객관적 판단의 부족 등으로 인해 객관적이고 합리적으로만 판단하기 어려운 점이 존재함. 때문에 여기서도 노동조합의 다양한 구성원들이 합의하고 동의하는 절차와 과정을 중요시해야 한다.

전략수립의 첫단계가 지도부의 환경에 대한 해석과 이를 공유하는 것이라 한다면 노동조합에서 그 중요한 수단은 교육과 선전이라 할 수 있다. 전략의 수립과 실행에서 교육과 선전이 가지는 의미는 첫째, 이러저러한 전략과 정책방안이 존재한다는 사실 자체를 공유하는 것 둘째, 그 의미를 조합원들에게 전달하고 이해하도록 만드는 것 셋째, 이러한 전략과 정책방안이 합리적이고 반드시 필요하다는 점을 알리는 것과 넷째 장기적으로는 전체 노동자들에게 유익한 것이라는 점을 확인시키는데 있다. 이와 함께 작은 대안일지라도 조합원들로 하여금 그러한 대안을 실현하기 위한 실천과 투쟁을 직접 하도록 만드는 것이 매우 중요하다.

3. 산별노조 전략실행에서의 쟁점

전략의 실행에는 크게 2가지 요소가 작용한다. 하나는 조직구조이고 다른

하나는 의사결정과 통제구조이다.

조직구조는 기본적으로 사람과 돈, 권한의 배분을 규정하는 한편 노동조합 활동과 이해관계를 대변하는 범위를 규정하는 형식적 틀이다. 기업별노조에서 산별노조로 전환하는 이유는 이러한 조직구조의 성격을 잘 보여준다. 기업별노조는 사람과 돈, 권한이 기업별노조에 있고 동시에 노동조합 활동도 기업단위로 제한된다. 이 때문에 기업내부의 조합원, 특히 정규직 조합원의 이해관계만을 대변하는 협소한 기능을 갖게 된다. 물론 기업별 노조도 연대활동을 하지만, 일상적인 활동은 아니다. 특히 이해관계의 가장 중요한 측면, 임금과 근로조건 더 나아가 산별 혹은 사회복지의 영역에 대한 접근 가능성에서 기업별노조의 한계는 더 이상 자세한 설명이 필요없다. 반면 산별노조는 이러한 기업별노조의 약점을 극복하기 위한 조직구조로 상정되었고, 때문에 산별노조 전환의 필요성이 제기되었던 것이다.

다음으로는 의사결정과 통제구조인데, 이는 흔히 잘못 생각하는 것처럼 권한의 일방적인 중앙집중만을 의미하는 것이 아니다. 전략의 성격에서도 드러나지만, 특히 정부나 기업에서처럼 위계적인 권한관계가 분명하지 않은 노동조합에서의 권한집중은 하부로부터의 동의가 전제되어야 한다. 이는 노동조합의 권력이나 조직동력 자체가 조합원들로부터 발생하기 때문에 더욱 그렇다.

산별노조의 권한집중을 보는 이유는 구조가 바뀌었다고 조직운영, 결정과 집행, 산별노조와 사업장 단위간의 역할분담이 자동적으로 산별노조화하는 것이 아니기 때문이다. 산별노조 초기에는 산별노조가 정한 규약이나 각종 규정 등에 의해서만 모든 것이 결정되거나 집행되기 어려운 조건에 처하게 된다. 이는 기업별노조의 관성이 상당기간 남아 있기 때문이며, 특히 산별교섭이 정착되지 않은 상태에서 상당수 근로조건이 기업별 교섭에 의해 결정되는 경우가 많기 때문이다. 그리고 의사결정과 통제구조는 단순히 회의체계를 통한 결정과 집행만을 의미하는 것도 아니다. 중앙교섭과 사업장교섭과의 관계, 조합비의 집중과 배분 등 사실상 결정과 사업집행의 모든 영역을 포괄하고 있다고 해도 과언이 아니다.

산별노조에서의 권한의 집중에 대한 대표적 사례는 교섭체결권, 파업권이 대표적이라 할 수 있다. 조합비와 인력의 집중은 산별노조로 전환하면서 일정하게 이루어지는 사안이다. 따라서 여기서는 교섭체결권과 파업권의 집중이 쟁점일 수 있다. 보건의료노조의 경우 교섭체결권, 파업권이 본조에 집중되어 있는 반면, 금속노조의 경우 교섭체결권은 본조에 있으나 파업권은 극도로 분산되어 있다. 산별노조가 일차적 목표로 삼고 있는 산별교섭은 기업별 단기이익을 넘어 산업이나 전국 차원에서 전노동자의 이익을 위한 교섭형태이다. 이는 사용자를 상대로 한 산별노조의 결정과 권한이 산별노조의 산하조직에 수용되는 것을 전제로 한다. 동시에 산별노조에서는 산하조직의 투쟁에 대해 규약상 다양한 지원책을 명시하고 있다. 이는 산별노조에 속한 조직의 투쟁에 대해 전 조직이 책임진다는 것을 전제로 한다. 하부의 특정 조직이 일방적으로 결정한 사안(파업)의 결과에 대해서만 조직 전체가 책임지는 구조는, 조직 전체가 결정한 것을 하부조직의 일방적 판단으로 실행하지 않는 것과 다르지 않다. 그렇다면 산하조직의 파업에 대한 통제권 또한 집중시킬 필요가 있다. 현재의 산별노조는 임단협과 관련해 쟁의행위를 할 경우 조정신청도 위원장의

<표 5-2> 금속노조 및 보건의료노조의 교섭구조와 조직구조

	금속노조	보건의료노조
조직규모	14만	3만5천
조직특성	규모간 차이 큼 /자동차 중심 /완성차 비중 압도적	규모간 차이 큼 /대병원 중심성 /직종별 구성
산별교섭참가범위	2만	3만5천
협약적용범위	2만	3만5천
교섭수준간 관계	중앙교섭-지부-사업장지회교섭	중앙교섭-사업장지부교섭
협약유효기간	1년	1년
교섭요구안 형성	대의원대회	대의원대회
교섭과정/합의절차	조합원 총회	조합원 총회
교섭위원	중앙집행위원회	중앙집행위원회
교섭의제	임금 다루지 않음	임금 다룸
교섭권과 체결권	위원장 (산하조직(기업지부 제외) 위임)	위원장 (산하조직 위임)
파업권	산하조직 자율적 판단	본조에 집중

명의로 하거나 중앙기구의 승인을 얻도록 되어 있는 경우가 많다. 그럼에도 유독 파업권만 분권화해야 한다는 주장은 비논리적이다. 이러한 점을 고려하면 모든 권한은 본조에 집중하되 현장에서 우려되는 문제에 대해서는 절차상의 문제로 보완하는 것이 바람직할 것이다.

보건의료노조는 중앙교섭에 근거해 사업장 지부별 보충교섭을 진행하는 수직계열화의 특징을 보인다. 금속노조도 이러한 유형을 따르고는 있으나 중앙교섭과 지역지부 교섭, 사업장 지회 교섭의 3중 구조로 이루어져 있다는 특징을 가지고 있다. 보건의료노조는 주요 조직뿐만 아니라 조합원의 40%가 서울 지역에 집중되어 있어 상대적으로 지역조직 자체의 중요성이나 지역수준의 조직통제에 대한필요성이 금속노조에 비해 크지 않다.

금속노조의 경우 중앙교섭과 지역지부 교섭 그리고 사업장지회 교섭이 시기적으로만 구분되어 있을 뿐 실제 보건의료노조와 같이 수직계열화되어 있지 않다. 이 때문에 금속노조는 교섭수준간 관계가 불분명하다는 지적을 받고 있으며 3중 교섭이 노-사간 쟁점이 되고 있는 상태이며, 조직 내부적으로도 지역교섭에 대한 재검토 의견이 존재한다. 금속노조의 지역지부 교섭은 지역단위 연대경험을 기반으로 그 질을 높이면서 산하 조직 전체에 대한 통제력을 강화하기 위한 조치로 시작되었다. 기업별 관성이 강한 초기 지회에 대한 지부의 지도력과 통제력이 불충분한 상태에서 중앙교섭을 추진하는 과정에 조합원 동력집중의 수단으로 지부 차원의 독자적 요구를 제기함으로써 시작된 것이다. 금속노조의 지부교섭은 지회에 대한 지역 지부의 지원 및 통제와 이를 통한 응집력 강화라는 순기능적인 측면도 있지만, 다음과 같은 문제점도 제기되고 있다. 중앙교섭, 지부교섭, 지회교섭의 3중 구조로 교섭비용에 대한 문제가 제기된다. 이는 사용자들의 문제제기로 인해 중앙교섭에 대한 유인을 떨어뜨리는 요인으로 작용할 가능성이 있다. 지부별로 독자적인 요구를 제기함에 따라 지부별 편차의 가능성이 존재한다. 한 지부의 요구 관철이 패턴화되어 전국수준의 요구와 관철로 확산되는 형태도 아니어서 지부 독자성의 강화로 이어질 가능성이 커질 수 있다.

건설노조의 경우는 업종별 분과가 매우 다양하고 지역별 조직의 특성도 동시에 가지고 있어 일률적으로 교섭수준간 관계를 규정하기가 어렵다. 그러나 현재 건설부문의 경우 노정협약이 활발하게 이루어지고 있어 법제도 개선 영역과 교섭영역의 구분이 용이하게 될 가능성이 있다. 현재 업종분과별 지역별 집단교섭이 이루어지고 있는 경우도 있어 건설부문의 교섭구조는 다양하게 발전하면서 공통적인 영역, 특히 법제도 개선영역으로 집중될 가능성이 있는 것으로 보인다. 이러한 건설부문의 교섭구조 발달단계는 공공부문의 교섭구조에 시사하는 바가 있을 것으로 판단된다.

공공부문의 경우는 사용자의 다양함과 업종, 지역에 따른 조직분포와 조직력의 편차가 매우 큰 상태여서 단일한 교섭전략을 수행하기 어려울 수 있다. 이 경우 하나의 집중적인 교섭전략보다는 다양한 교섭형태의 가능성을 열어두되 하나의 모범사례를 창출하기 위한 전략을 구사하는 것이 바람직할 수 있다.

산별노조 초기에 중앙교섭과 사업장교섭의 관계를 명확히 하는 것이 어려울 수 있다. 이는 교섭안전의 성격과 교섭구조 집중화 초기단계의 특성을 반영하는 것으로 각 노조는 기존의 사업장 단체협약을 분석하고 유형별로 분류한 후 최저기준 혹은 일정한 기준에 따라 산별협약으로 체결하는 전략을 사용할 필요도 있다. 금융노조가 이러한 전략을 사용하고 있으며, 보건의료노조의 경우는 중앙교섭 체결 후 사업장 보충교섭이 수직계열화되어 있는데 어떠한 전략을 사용할 것인가는 조직의 현실적 조건을 감안해 결정하면 될 것이다.

중앙교섭은 대체로 매년 진행하고 있다. 이는 교섭구조를 노동조합의 힘으로 집중시켜야 하는 조건과 산별노조 초기에 전체 조직의 역량을 집중시키기 위해 불가피한 전략이다. 그러나 장기적으로 산별교섭이 안정화되면 중앙교섭의 실시 기간을 2-3년으로 늘려야 할 것이다. 다만 현재로서는 매년 교섭을 진행하는 것이 불가피한 만큼 협약 의제에 따라 유효기간을 달리 설정하는 것도 하나의 전략일 수 있다.

Ⅲ. 고용, 임금, 복지 의제에 대한 전략

고용, 임금, 복지 의제 영역에서의 주요한 변화는 비정규직 확산과 정규직-비정규직간, 기업규모간 격차의 확대로 요약할 수 있다. 각각의 특징을 먼저 살펴보고, 각 의제에 대한, 그리고 의제간 관계의 파악을 통한 전략수립의 과정을 검토해보기로 한다.

1. 고용, 임금, 복지 영역의 환경변화

노동시장에서 분절화된 고용구조가 고착화되고 있다. 전체 고용의 55.0%가 비정규직이며 35.5%가 300인 미만 중소기업장 노동자로 구성되어 있다. 또한 대기업에서조차 양질의 일자리가 축소되고 있어 대공장 정규직 노동자들의 고용불안도 확산되고 있다. 대기업-정규직-조합원 대 중소기업-비정규직-비조합원간의 고용조건이 현저한 격차를 보이는 양극화가 확대되고 있으나 고용유지와 승진, 임금인상 혹은 전직시 유리한 조건이 되는 직무능력 향상에 대한 노조의 개입은 거의 전무한 실정이다.

실질임금상승률이 둔화되고 있는 한편, 임금불평등과 저임금노동자층이 증가하고 있다. 학력간 격차, 정규직과 비정규직간 격차, 기업 규모별 격차가 지속적으로 확대되고 있다. 다만 학력별, 고용형태별 격차는 노조가 조직되어 있는 부문이 미조직된 부문에서의 격차보다 적는데 이는 규모간 격차가 노조/비노조 부문을 구분하지 않고 크게 나타난다는 것으로, 조직효과를 감안하면 노조가 조직되어 있는 대기업 노동자들과 그렇지 않은 중소기업장과 비정규직간 격차가 매우 크다는 것을 의미한다.

기업복지가 중심인 상태에서 복지영역에서도 대기업과 중소기업 사이의 법정의 복리비 격차가 매우 심각하고 양분현상이 뚜렷해지고 있다. 고용형태별로 보면 정규직과 비정규직간의 복지격차도 심각한 수준이며, 비법정복지 영

역에서도 비정규직의 경우 급여기회가 박탈됨으로써 정규직과 비정규직간 불평등 재생산구조의 위기가 고조되고 있는 상태이다.

고용, 임금, 복지 영역에서의 환경은 비정규직의 확산과 더불어 정규직 고용의 불안이 동시에 존재하고 있으며 정규직과 비정규직의, 조직부문과 미조직부문, 기업규모간 격차가 점차 확대되고 있으며 고착화되는 경향을 보이는 것으로 요약할 수 있다.

2. 고용, 임금, 복지 영역의 전략 수립

전략의 수립이 달성해야 할 목표들 사이의 우선순위를 정하는 것이라 한다면 고용과 임금, 복지 영역 중 어떤 것을 우선순위로 할 것인가의 문제로 접근할 수도 있으며 동시에 고용, 임금, 복지의 각 영역에서 제기되는 우선적인 목표를 동시에 설정하는 것으로도 볼 수 있다. 이러한 관계에 따라 각 의제의 전략적 목표의 설정과 이들간의 연관성을 살펴볼 수 있다.

각 분과에서 제출한 고용과 임금, 복지영역의 전략적 목표의 설정과 달성을 위해서는 노동조합의 역량과 주변조건, 그리고 이러한 전략적 목표를 제출하고 교섭/투쟁하는 상대방의 저항 정도를 모두 고려할 필요가 있다. 여기에 각 산별노조마다 경제적 환경(산업특성, 노동시장 특성, 기업별 편차 등)이나 조직내 조합원의 구성, 집행부와 조합원의 관계, 노동조합과 산하조직의 관계, 그간의 경험 등에서 존재하는 조건의 차이도 고려해야 한다. 이러한 조건을 반영하는 한편 총연맹과 산별노조, 사업장 수준의 전략적 의제를 단기/중장기로 구분해 제출한 것이 아래의 <표 5-3>이다.

<표 5-3> 대안적 산별 단협이제의 전략적 배치

	총연맹	산별(지역)	사업장
단기	<총괄> -통일적 교섭의제의 배치 및 각 산별 교섭전략의 조정 <임금> -법정 최저임금 현실화 -근기법 확대 적용	<고용> -비정규직의 정규직화 및 사용제한/책임강화 -실근로시간 상한제, 연장근로별급제 -생산입지와 고용보장의 산별 단체협약 요구 <직업훈련> -산별 고용복지위원회 내 직업능력개발소위원회 설치 -산별 유급 교육훈련시간 확보 -취약계층(중소기업, 비정규직 등) 지원을 위한 산별 훈련기금 조성 <임금> -산별 최저임금 체결과 현실화 -실질임금 인상과 소득분배 개선 <복지> -산별복지기금 조성, 노사공동 법인 설립 -사내근로복지기금 적용대상 확대 및 기금일부 산별복지기금 전입 -산별퇴직연금 구축, 노사공동 법인설립 -기업복지 상하한선 제한	<고용> -고용보장의 표준협약(조직구조개편/신기술/정원유지/노동시간계좌제 등) 체결 -교대제 개편, 휴가소진 <직업훈련> -노동자의 직업능력개발위원회 설치 -유급 교육훈련시간 확보 <임금> -기업내 임금격차 축소 -임금구성 단순화
중장기	<총괄> -대안적 교섭의제의 발굴 및 산별 발전방안 마련	<고용> -총 근로시간의 단계적 감축 -산별(고용안정)기금 조성 <직업훈련> -산별 노조의 자체 훈련시설 지원 <임금> -산별 표준임금 설정 -지역내 저임금 해소 <복지> -사내근로복지기금 해산, 산별복지기금편입 -대상별복지(돌봄노동/비공식/지역복지)	<고용> -고령자 직무순환제 및 관련 임금체계 개편 <임금> -임금체계 개편(숙련급화)

(1) 고용

고용에서의 전략적 방향은 고용의 유지와 확대, 고용의 질 개선, 산업별 고용안정체제 구축으로 제시되었다. 이에 따른 전략적 목표로는 노동시간단축을 통한 일자리 확대와 공유, 직업능력개발에 대한 노동조합의 적극적 개입 2가지를 들 수 있다.

① 노동시간단축

애초 노동시간단축은 일자리 공유와 확대 그리고 노동자의 건강권보호라는 측면에서 제기되었으나 실제로는 임금인상 효과에 치중한 측면이 있다. 노동시간단축분 만큼의 신규채용보다는 초과노동을 통한 임금인상 효과에 집중했기 때문이다. 이런 점에서 본다면 애초 노동시간단축의 전략적 목표는 실패한 것으로 볼 수 있다. 그러나 초과노동을 통한 임금인상 효과에 집중할 수밖에 없었던 원인도 살펴봐야 한다. 초과노동을 하지 않으면 생계유지에 어려움이 존재하는 것도 현실이기 때문이다. 이는 노동시간단축과 임금과의 관계를 고려할 필요성을 제기한다.

고용유지 확대라는 목표에서의 노동시간단축 전략은 정규노동시간 단축과 초과노동시간단축이라는 2가지 측면에서 접근할 수 있다. 이 때 단계적으로 목표를 설정하고 임금보전의 문제를 고려할 필요가 있는데, 첫째는 현재의 2800시간에서 2200시간으로의 단축과 단계별 단축시간을 설정하는 것이며, 둘째는 임금보전의 문제인데 임금삭감없는 초과노동시간단축을 목표로 할 경우 적정시간 설정이 중요할 수 있다. 만약 일정한 임금감소가 불가피하다면 현행 임금구성을 고려해야 한다. 즉, 기본급 비중이 현저히 낮아 초과노동에 의해 보전하는 현실에서는 기본급 비중 확대전략을 동시에 병행하거나 혹은 선행전략으로 설정해야 할 것이다. 이러한 기본급 비중의 확대는 전산업차원에서 접근해야 하며 증대된 기본급에서의 격차해소를 통해 전체적인 임금격차 완화에

기여하는 전략도 수립할 필요가 있다. 세 번째는 노동시간단축시 직접 임금 영역에서의 보전문제와 함께 복지영역의 확대전략도 동시에 고려해야 한다. 기본급 비중의 확대, 임금보전 혹은 일정 삭감의 가능성 여부 등과 함께 직접 임금 비중이 낮은 현실에서 교육, 의료, 주택 등의 영역에서도 격차를 야기했던 기업복지를 산별 혹은 국가복지로 전환하는 전략도 고려되어야 한다.

② 직업능력개발

직업능력개발은 현재의 고용의 질 향상, 전직시 새로운 직업 확보의 용이함, 실업자의 신규 일자리 확보 수단으로 제시되고 있으나 이에 대한 노동조합의 참여와 개입은 거의 없는 실정이다. 그러나 직업능력개발 개입전략은 고용에만 국한된 전략이 아니라는 점을 유념할 필요가 있다. 즉 전직자와 실업자의 신규 일자리확보를 위한 직업능력개발은 조직화전략의 한 방안으로 고려할 수 있다. 전직자와 특히 실업자에 대한 노동조합의 직업능력개발 센터(가칭) 등을 통한 서비스 제공은 현재 노동조합이 시행하고 있는 지역 차원의 상담센터의 활동범위 뿐만 아니라 조직화 토대를 더욱 확대시킬 수 있는 수단이기 때문이다. 지역건설노조의 기능학교가 대표적인데, 이는 조합원의 숙련향상을 통한 임금인상효과와 함께 실업자에 대한 훈련을 통한 조직화사업으로도 활용되고 있기 때문이다.

이 영역에서의 개입전략은 정책협의를 교섭을 통한 방안, 재원형성과 구체적인 실천방안을 모색하는 것으로 구분할 수 있다. 현재 직업능력개발 사업은 정책협의를 영역에 주로 존재하기 때문에 이에 대한 전략을 수립하기 위해서는 지역 노사정(노정)협의, 산업업종별 노사정(노정)협의, 민주노총 차원의 대정부 창구 혹은 노사정(노정)협의 등에 대한 입장정리가 필요하다⁷⁾. 다만 직업능

7) 건설노조의 경우 기능학교 재정부족을 타개하기 위해 노동부의 노사공동훈련 프로그램을 활용하고 있다. 그러나 이 프로그램이 노동부에서 노사발전재단으로 이관될 예정이고 민주노총이 불참방침을 정하고 있어 이에 대한 입장정리가 필요하다는 내부논의가 있다.

력개발 개입전략에서의 유의점은 일시적 대정부 관계에 따라 참여나 불참 등 투쟁전술의 일부로 활용하는 것을 지양할 필요가 있다는 것이다. 즉, 배분적 성격의 교섭과 중장기 고용유지 확대를 위한 협의의 영역을 일정하게 구분할 필요가 있다.

직업능력개발의 개입은 대체로 지역 차원에서 수행하게 될 것이라는 전망이 우세하다. 이는 민주노총이나 산별노조 차원의 정책개입이 있더라도 실제 정책의 실행은 지역수준에서 이루어진다는 점에 근거한 것이다. 이 때 산업별/조직별로 지역수준의 조직분포나 조직역량의 편차가 존재할 수 있기 때문에 민주노총과 산별노조 지역단위의 적절한 역할분담 등에 대한 논의가 필요하다. 이러한 논의는 현재 산별연맹 중심으로 체계화되고 운영되는 민주노총의 전반적인 조직체계와 운영방식, 자원의 배분 등에 대한 논의로 연결될 것이다.

(2) 임금

지금까지 민주노총의 임금전략에서는 임금인상과 임금격차 해소의 목표설정이 불분명했다는 지적이 있다. 이는 노동조합의 임금정책에서 분명하게 설정해야 할 전략적 목표가 무엇인가를 분명히 할 필요가 있다는 것을 의미한다. 임금분과에서 제출한 임금영역의 3가지 주요 의제는 임금인상, 임금격차 해소, 임금체계 개선 등이다.

우선 임금격차해소와 임금체계개선을 비교하면 임금체계개선은 임금격차가 어느 정도 해소되는 것을 전제로 하고 있다. 따라서 현단계에서 주요한 전략적 과제는 임금인상과 임금격차 해소라는 2개로 압축할 수 있다.

다음 임금인상과 임금격차를 비교하면 임금격차 해소는 임금인상 방식의 조정(예:기업규모별 하후상방 인상방식)이라는 직접적인 접근방식을 취할 수도 있으며 혹은 현재의 임금격차를 당분간 그대로 두고 다른 영역(복지)을 통한 우회적 접근방식을 취할 수도 있다. 그러나 임금분과에서 정리한 바에 의하면

기업규모별, 고용형태별 임금격차의 확대와 고착화가 가장 심각한 문제인 것으로 지적되고 있다.

먼저 임금격차 해소 방안으로는 최저임금의 상향조정과 중소기업사업장 노동자, 비정규직 노동자의 임금수준 개선이 제출된다. 그러나 현재 법정 최저임금은 말할 것도 없고 금속노조와 보건의료노조에서 제출하는 산별최저임금이 너무 낮아 그 실효성이 별로 없다는 평가가 있다. 그러나 산별 최저임금의 결정기준이 노동조합이 제기한 방식대로 이루어지고 있다는 점, 그리고 산별최저임금 교섭이 민주노총의 법정 최저임금 개선에 하나의 동력으로 작용하고 있다는 점, 산별최저임금 교섭이 초기인 점을 등을 고려하면 그 의의는 작다고만 할 수 없다.

다음으로는 중소기업사업장과 비정규직 노동자의 임금수준 개선을 위한 방안인데, 이는 개별 기업의 지불능력을 고려하면 쉽지 않은 전략이라 할 수 있다. 지불능력이 큰 대공장 노동자의 임금동결이나 양보를 토대로 한 중소기업/비정규직 노동자의 임금인상 방식을 채택하는 것은 현실적으로 매우 어려운 일이기 때문이다⁸⁾. 따라서 임금격차 축소전략은 다른 전략의제와 보완적으로 접근할 필요가 있다.

임금격차해소 등과 관련해 우선 실행해야 할 전략은 크게 2가지이다. 첫째는 기본급 비중을 높이면서 격차를 줄이는 방식이다. 이는 현재의 임금구조에서 기본급이 차지하는 비중이 매우 낮으며 기본급에서의 격차는 상대적으로 크지 않다는 점을 고려한 단계별 전략이다. 물론 통상임금 기준으로 하는 방안도 고려할 수 있다. 여기서는 우선 기본급 비중을 높이기 위한 방안으로 각종 수당의 통폐합(예: 직무성격이나 생활급에 따른 수당체제로 단순화)과 이의 기본급화를 요구하는 방식을 생각할 수 있다. 또한 하청기업이나 비정규직 기

8) 이것을 '양보'로 볼 수 있는지에 대해서도 내부토론이 필요하다. 원하청간 수직계열화되어 있는 한국의 산업구조에서 예를 들면 현대자동차 기업의 성과를 현대자동차에 소속된 노동자들만이 이루어낸 성과로 볼 수 있는가 하는 것이다. 눈에 보이지 않지만 CR을 통해 수취된 성과분이 현대자동차의 성과로 귀결되는 것이라면 이에 대한 적절한 배분구조와 기준은 노동조합이 설정해 제출할 필요가 있기 때문이다.

본급 비율을 최고 임금수준의 몇 %로 규제하는 방안을 검토할 수 있을 것이다. 상여금이나 성과급, 그리고 초과노동시간 등에서 격차가 나는 것은 일정기간 인정하지는 것인데 다만 직접임금에서 발생하는 격차를 최소화하기 위한 보완전략으로 산별복지기금이나 국가복지확대전략을 채택하는 방안을 적극적으로 검토해야 한다. 이 경우 산별차원에서의 임금인상은 기본급을 기준으로 산별교섭에서 다루되, 복지분과에서 제기한 임금인상액의 일정부분(이를 정액으로 할지, %로 할지는 조직현실을 고려해 판단해야 할 것임)을 산별복지기금으로 출연하는 방안을 검토할 수 있을 것이다.

대기업과 중소기업간 원하청 구조의 개선은 대공장이 거래관계에서 우월적 지위를 이용해 일방적으로 납품단가를 인하하고 이로 인해 하청기업 노동자들의 임금인상이 제약된다는 인식에서 비롯되었다. 그간 노동조합은 원하청 불공정거래 개선을 위한 노력을 기울여왔으나 불공정거래에 대한 명확한 판단근거의 부재, 공정거래위원회 등 정부의 무책임한 태도, 원청기업 노동조합의 소극적 자세 등 여러 가지 이유로 많은 성과를 내지 못했다. 원하청 불공정거래 철폐라는 전략과 원하청간 임금 및 복지격차 축소라는 전략은 이러한 점에서 상호보완적 관계를 가질 수 있다. 대기업 이익분의 일부를 산별복지기금으로 각출하는 방안은 직접적인 임금격차 해소나 원하청구조 개선의 어려움을 우회적인 전략으로 보완한다는 것으로 접근할 수 있기 때문이다.

(3) 복지

복지영역에서도 기업복지가 중심이 되고 있기 때문에 그 격차는 오히려 임금격차보다 크다고 지적되고 따라서 현행 기업복지의 틀을 산별복지로 확대할 필요성이 제기된다. 복지확대전략은 국가복지 확대를 기본방향으로 해야되지만 당장 국가복지 확대가 현재의 기업간/고용형태간 격차를 해소하는 직접적인 장치로 기능하기에는 불충분한 측면이 있다. 또한 산별교섭의 안정화라는

관점에서 보면 기업복지의 단계적이고 발전적 확대전략이 유용한 측면이 있다. 이런 점에서 산별복지는 국가복지 확대를 위한 토대구축과 노동자내부의 격차를 일정하게 축소하지는 의미를 담고 있다.

복지전략은 임금과 고용의제의 보완적 장치로 기능하면서도 독립적인 산별 복지 확대전략을 추진함으로써 복지기금 운영을 통한 조직확대전략의 일환으로 활용할 수 있다.

지금까지 살펴 본 것처럼 고용, 임금, 복지 영역은 의제별로 독립적인 전략을 수립할 수 있으며, 동시에 상호 긴밀하게 연결되어 보완적인 기능을 가지고 있다. 고용영역에서의 노동시간단축은 임금보전 문제와 연결되며, 임금영역에서의 임금격차해소는 최저임금제와 함께 보완장치로서의 산별복지기금 설치와 연결된다. 또한 복지영역은 다른 의제의 보완재로서만이 아니라 기업복지 격차의 심각성이 존재한다는 점에서 산별복지 더 나아가 국가복지 제도의 개편이나 확대라는 독립적 성격을 갖게 된다. 때문에 3개 의제간의 관계와 보완성을 살펴 우선순위에 둘 전략적 목표를 결정하거나 각 의제내의 전략적 목표를 설정하고 동시에 추진할 수 있을 것이다.

Ⅳ. 교섭전략

1. 교섭과 협의의 상호관계에 대한 재인식

산별교섭이 제도화되고 안정되기 전까지 진행되는 교섭방식은 매우 다양하며 이들간 관계가 불분명할 수 있다. 중앙교섭과 지역단위교섭, 업종별(특성별) 분과교섭, 기업별(보충교섭), 노정교섭, 노사정교섭 등이 그것인데, 특히 각 조직별로 업종의 다양성, 지역조직의 편차 등이 심한 경우 산별교섭구조의 즉각적인 실시가 어려운 경우도 존재할 것이다.

이 때 조직내부의 의견조정과 부문별 혹은 지역별 산하조직에 대한 통제력 확보가 관건인데, 이러한 통제력은 상층의 결정을 일방적으로 하부에 강제하는 것이 아니라 하부의 조건을 고려하고 의견을 종합한 결과를 전체 조직이 수행하는 것으로 이해해야 한다. 이러한 통제력은 관료적인 것이 아니라 민주 집중제의 원리를 충실히 이행하는 것으로 유연한 전략·전술 운용의 기초가 된다.

산별노조 차원에서는 산별교섭이, 민주노총 차원에서는 노·정교섭 혹은 노·사정교섭이 핵심일 수 있다. 다른 하위 교섭은 이들 중앙 차원의 교섭가이드라인 하에서 유연하게 혹은 교차해 적용하는 것도 고려할 필요가 있다. 단체교섭을 수행하는 노동조합의 역량은 대표성과 일관성의 정도에 따라 달라진다. 특히 통일성은 교섭력을 높이는 가장 중요한 요소로 작용하는데 노동조합 내부 의견집단의 분열(혹은 조합원간 이해관계의 충돌)은 교섭력을 약화시키게 된다.

다음은 교섭이슈의 수준별 분리와 정책협의의 활용인데, 교섭 이슈는 교섭 수준별로 다양할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다. 서구 산별노조의 경우 일부 노조를 제외하면 사업장 수준의 협력적 노사관계가 구축되어 있다는 조건 때문에 사업장 수준의 이슈로는 작업의 질과 생산성이 주로 다루어진다. 기업 수준에서는 기업의 전반적인 계획과 일자리 안정성이, 산업차원에서는 기술변화에 대한 대응과 외국무역 등과 관련된 이슈, 경제 전체 차원에서는 노동시장정책이나 경제, 노사관계 전반에 관한 것들을 다루는 것이 일반적이다. 서구의 사례를 그대로 따를 필요는 없으나 갈수록 법이나 제도의 영향이 커지고 있다는 점에서 교섭/투쟁과 협의의 틀을 종합적으로 고려할 필요가 있다. 교섭과 협의는 명확하게 분리되는 것만이 아니라 상호 넘나드는 영역이 존재하며 어느 한쪽이 다른 한쪽을 강화하는 기능도 가지고 있기 때문이다.

<표 5-4> 대안적 정책협의의제의 전략적 배치

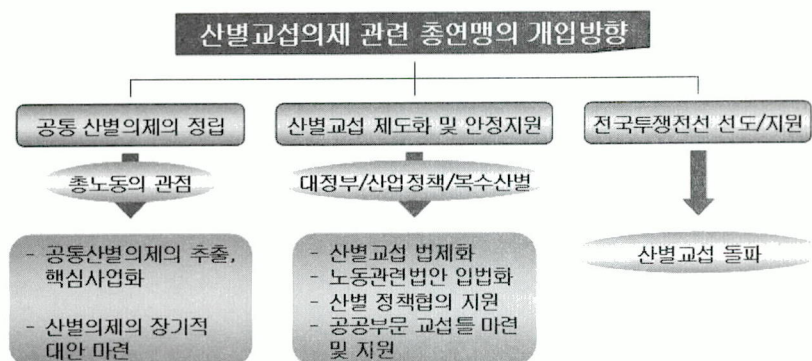
	단 기	중장기
총연맹	<고용> -비정규보호법 보완 -정규직화의 정책지원 마련 -고용보험의 지배구조 개혁 <직업훈련> -국가인적자원위원회 참여 -각종 정부위원회 참여 확대 및 운영 활성화 -유급학습휴가제 -비정규직 훈련재원 확대 -직능법, 고용보험법, 건설산업기본법, 근친법 개정	<고용> -고용구조 개선을 위한 산업정책 협의 -이주노동의 수급동향 점검 <직업훈련> -국가인적자원위원회 참여 -각종 정부위원회 참여 확대 및 운영 활성화 -유급학습휴가제 -비정규직 훈련재원 확대 -직능법, 고용보험법, 건설산업기본법, 근친법 개정 <복지> - 산별복지기금법 제정, 세제 지원 - 사내근로복지기금법 개정 - 퇴직연금 관련법 개정, 세제 지원
산별 (지역)	<고용> -일자리창출의 산업정책 협의 -비정규/영세사업장 근로감독 강화 -여성취업 지원을 위한 보육여건 개선 <직업훈련> -10개 산별 인적자원위원회 참여 -지역인적자원위원회, 지방고용심의회, 지역노사정협의회 참여 -중소기업직업능력개발콘소시엄 참여	<고용> -산별 고용복지센터 설치 및 사업운영(노조 주도의 직업훈련/취업알선/실업지원 등) <직업훈련> -고용정책심의회 노사정 3자동수 구성 -노조 학습기금 조성

2. 총연맹차원의 산별교섭 조율과 지도/지원

산별노조체제에서 각 산별노조가 임단협 사안을 설정하고 이를 관철시키는 과정에서 총연맹의 조정과 조율이 특히 중요하다. 총연맹은 산별의제의 장기적 대안과 로드맵을 제시함으로써 각 산별노조가 시행착오를 거치지 않고 산별의제를 발전시킬 수 있도록 지도해나갈 필요가 있다. 총연맹은 공통의 산별의제를 추출하고 이를 각 산별단위의 핵심사업으로 추진케 함으로써 해당사안을 중심으로 전산업에 걸친 전국적 단위의 전선을 형성할 수 있기 때문이다.

산별교섭에 대한 총연맹의 개입 방향은 불균등한 산별교섭의 제도화/안정화로 요약할 수 있다. 이는 입법과 협상 양측면에서 동시에 접근할 필요가 있음. 특히 공공부문에서는 노정교섭을 통해 공무원, 교사, 공공부문 등을 총괄하는 산별교섭 틀의 대안을 제시하고 해당 산별노조와 함께 이를 확보해나가는 전략을 사용할 수 있다. 이때 민주노총은 각 산별노조를 지원, 엄호하는 것과 함께 각 노조의 공통의 논의들을 형성하도록 함으로써 역량집중의 매개자로서 기능 하는 역할을 담당하도록 해야 한다. 또한 산별단위 산업정책적 협의를 위한 대정부 관계의 주도자로서 기능하고 구체적인 협의과정은 각 산별노조가 주도적으로 추진하도록 한다. 이러한 과정을 통해 산별교섭과 관련된 전국 투쟁을 선도하거나 지원함으로써 산별교섭을 돌파할 수 있도록 전선을 형성하는 역할을 해야 할 것이다.

<그림 5-4> 총연맹의 산별교섭 지도 및 지원



V. 산별제도화를 위한 전략

산별체제안정을 위해서는 여러 가지 전략이 있을 수 있지만 무엇보다 조직 구조재편이 선행되어야 한다. 현재처럼 금속노조와 보건의료노조만을 중심으로

로 한 산별전략은 한계가 있다. 이들 노조가 산별전환과 산별교섭에서의 선도 모델로 역할은 하겠지만 민주노총 전체의 입장에서 보면 산별체제로의 전면적 재편이 이루어지지 않은 상태에서 산별교섭이나 정책협의 등을 통한 산별의제의 제기와 실행전략은 부분적일 것이기 때문이다. 이러한 점을 전제로 산별교섭의 제도화를 위한 전략목표를 세울 수 있다. 여기에는 사용자단체 구성과 교섭참가의무를 법제화하는 문제, 다음으로는 협약효력 확장제도의 개선이 제시될 수 있다. 그러나 사용자단체 구성의무화는 위헌논란여지와 함께 ILO의 결사의 자유에도 위배될 가능성이 있기 때문에 교섭참가의무와 협약효력확장제도의 개선을 목표로 설정하는 것이 바람직하다⁹⁾.

이러한 전략목표는 산별노조의 교섭구조 집중화를 위한 투쟁배치와 동시에 이들의 요구와 역량을 집중시키는 민주노총 차원의 대정부교섭 혹은 노사정협의라는 전략실행으로 연결될 수 있다. 이러한 필요성은 두 가지 측면에서 생각할 수 있는데, 첫째는 각 산별노조별로 당면한 현안문제가 계속 발생하고 있으며 연맹이나 산별노조 수준의 대응력으로는 돌파하기 어려운 환경이 만들어지고 있다는 점과 둘째는 이것이 산하조직별로 분산적 대응을 강제하는 요인으로 작용하고 있으며 결과적으로 민주노총은 수세적인 투쟁의 후원자 역할에 그치고 있으면서 투쟁의 집중점을 형성하기 어려운 현실로 이어지고 있기 때문이다.

전체적으로는 전략적 목표와 실행전략에 대한 총연맹 차원의 합의를 조직하는 것이 필요하다. 여기서 민주노총 차원의 합의는 각 산별노조의 공통적인 전략적 집중점(목표)이 무엇인가를 전면적으로 논의하고 여기에 산하조직의 역량을 모아간다는 것을 말한다. 이것은 대의원대회를 앞두고 중앙에서 제출한 방침을 논의하는 기존의 방식을 탈피해야 한다는 것을 말한다. 각 산별노조의 조직전환, 교섭과정이나 의제, 교섭전략 등과 관련된 제반 내용을 민주노총 주관하에 산별노조들이 정보를 공유하고 상호학습하면서 자신들의 공통의 목표를 형성해 나가는 과정으로 조직되어야 한다는 점에서 기존의 전략방침 제출

9) 협약효력확장제도의 각국 실태와 도입방안에 대해서는 김유선(2007) 참조.

과는 그 경로와 성격이 달라지게 된다.

산별노사관계의 안착과 산별교섭의 제도화를 위해서는 개별 산별노조 차원의 활동에 머무르지 않고 민주노총 차원의 총괄적 제도화전략이 필요한 시점이다. 앞에서 언급한 것처럼 산별교섭의 제도화는 크게 3가지 경로가 있을 수 있는데 교섭구조 측면에서만 보면 산별교섭의 의무화를 강제하는 방안이며, 다른 하나는 법이 아니라 현실적으로 노사, 또는 노사정간의 협상을 통해 산별교섭을 현실로 강제하고 이를 승인하는 것이다. 이는 그러나 이 두 가지는 서로 대비되는 것이라기보다 상호보완적으로 이루어지는 것이다. 산별노조 차원의 강제적 수단과 이를 기반으로 한 총연맹 차원의 법제도 영역의 접근이 동시에 진행되어야 하기 때문이다.

1. 산별교섭법제화 방안

(1) 단체교섭 의무화

산별노조의 단체교섭에서 현실적으로 가장 문제가 되는 것은 산별노조가 독자적으로 단체교섭을 원하는 경우에도 그 수준(전국 또는 지역)에 대응하는 사용자단체가 없거나 있어도 사용자들이 교섭테이블에 나오지 않는 것이며 이에 대해서는 현행법상 아무런 해결책이 없다¹⁰⁾. 이를 해결하기 위해 노동조합의 단체교섭 상대로 하여금 연합하여 교섭에 응할 의무를 부여하는 교원노조법을 준용¹¹⁾하여 노동조합이 단체교섭을 요구한 경우 복수의 사용자들이 사용

10) 기본적으로 투쟁을 통한 강제의 방식이 강조되어야 한다는 것에 대해서는 굳이 반론을 펼 필요는 없으나, 금속노조의 현실에서 보듯이 기업수준의 사용자를 강제하기 위한 동력의 부재를 어떻게 극복할 것인가의 문제, 이러한 동력의 형성을 여전히 해당 기업 내부의 조직된 조합원들에게만 맡겨둘 것인가의 문제에 대한 적극적 해법을 찾아야 할 것이다.

11) 교원노조법 제6조(교섭 및 체결권한 등) ①노동조합의 대표자는 그 노동조

자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하는 교섭의무를 부과하도록 하는 방안이 있다. 이 경우 초기업단위에서 교섭의무를 사용자가 위반하였을 때, 부당노동행위에 준하는 벌칙을 적용할 수 있다.

집단적 교섭의무를 부과한다 하더라도, 특정 산업에 존재하는 다수의 사용자가 집단적으로 하나의 공간 혹은 동일한 시기에 교섭을 진행하는 것이 현실적으로 불가능할 수 있다. 결국, 집단 교섭의무부여와 함께 한편으로는 노조법상 사용자단체의 구성요건을 완화하는 방안을 검토하여야 할 것인바, 최소한 노조의 요청시 사용자로 하여금 ‘교섭대표단’을 구성할 것을 명문화함으로써 산별노조 혹은 지역노조의 교섭절차의 효율성을 꾀할 수 있다.

(2) 단협효력확장제도 개선

단체협약의 효력 확장과 관련하여 산업별, 지역별 확장이 가능하도록 명문화하며, 그 요건을 완화하는 동시에 노동위원회의 의결권을 강화하는 방안이 있다. ILO 권고 제91호(단체협약의 권고) 제5조는 산업별, 지역별 단체협약 효력확장 제도를 권고하고 있다. 현행법상 지나치게 엄격한 요건을 가지고 있는 지역적 구속력 규정을 개정하는 동시에 산업별 단협효력확장제도를 신설하기 위하여 노조법 36조(지역적 구속력)를 지역, 산업, 업종에 따른 효력확장이 가능하도록 ‘단체협약의 적용’에 관한 항목으로 개정할 필요가 있다. 즉, 동종의 근로자 3분의 2이상이라는 요건규정을 동종의 조합원 2분의 1이상으로 개정하는 동시에, 효력 확장의 범위를 지역, 산업, 업종으로 확대함으로써 효력확장 제도의 실효성을 제고하는 것이다. 프랑스와 스페인의 예에서 보듯 수적 요건

합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교육인적자원부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.

이 존재하지 않는 경우가 있을 뿐만 아니라, 독일 등 많은 유럽국가에서 발견되듯 근로자 50% 등¹²⁾의 규정을 가지고 있기는 하나, 노동위 혹은 노사공동위의 의결을 통해 수적요건과 무관하게 특정 단협을 확장시킬 수도 있다.

이러한 방법 이외에도 전체조합원에 대한 효력확장을 생각해 고려해볼 수 있다. 같은 산업(업종)의 조합원 과반수가 하나의 단체협약을 적용받는 경우 나머지 조합원에도 같은 단체협약의 효력이 확장되도록 하는 방안인데, 이는 산업내 노동자 전체가 아닌 조합원에 대한 단체협약 효력 확장이라는 측면에서 일종의 ‘중범위’ 효력확장제도이다. 이러한 제도가 도입될 경우 산별교섭에 참여하지 않는 중소사업장의 조합원들도 협약적용의 대상이 됨에 따라, 사측의 산별교섭 참여유인을 증가시켜 산별교섭의 정착을 촉진시킬 것이며, 또한 영세사업장 미조직노동자의 조직화에도 기여할 것이다.

(3) 사업장단위 유리조항

이는 초기업단위 교섭의 최저기준 효력을 명시하는 것으로 교섭구조의 조율을 위한 기본적 장치라 할 수 있다. 초기업단위에서 적용되는 단협에 실질적인 우선적용의 지위를 부여하는 것으로, 산별교섭의 안정화를 가져오는 것은 물론 기업단위에서의 불필요한 교섭비용 발생을 차단하는 것이다¹³⁾. 즉, 이 중 교섭 및 불필요한 파업 발생 가능성을 낮추며, 사업장 교섭시 교섭비용을 감소시킬 수 있으며 또한 사용자에게는 산업별 사용자단체 가입 및 교섭참여를 유인을 제공할 수 있다. 이는 다음과 같은 장치를 통해 실행할 수 있다. 초기업단위 단체교섭의 안정화를 위하여 보다 넓은 적용범위를 갖는 초기업적

12) 독일의 경우, 정확히 얘기하면 단협의 적용을 받는 사용자가 동종의 근로자를 50%이상 고용하고 있을 때 확장가능함.

13) 물론 이를 적용하기 위한 내용과 기준에 대해서는 충분한 검토가 있어야 한다. 현실적으로는 이를 둘러싸고 보건의료노조 내부에 치열한 논쟁이 존재했고, 결국 일부 조직의 이탈로 귀결되었기 때문이다.

협약이 사업장단위 협약에 우선함을 명문화하며(최저기준), 동시에 하위협약은 상위협약 보다 근로자 혹은 노동조합에게 불리한 규정들을 포함할 수 없도록 한다.¹⁴⁾ 초기업적 협약이 체결되었을 때, 기존의 하위협약이 보다 불리한 내용들을 담고 있을 경우, 해당 규정들을 수정하도록 하여 이중협약 상황이 가져올 수 있는 혼란을 미연에 방지한다.

(4) 기타 산별교섭 법제화 관련 검토

그 외에도 산별교섭 혹은 산별체제의 안정을 위해 검토할 필요가 있는 법 조문이나 기업복지관련 조항들이 있다. 여기서는 간단하게만 보기로 한다.

현행 노조법 조문에서는 △노조법 제2조 제4호, ‘근로자가 아닌 자’ 규정: 해고자/실업자의 노조가입 보장 △노조법 제10조 제2항, ‘설립신고’ 관련 노동조합의 규정: 지역별 연합단체 및 이중산업 노종조합의 법적 승인△노조법 제29조 2항: 지부의 탈퇴, 교섭 및 파업권한, 협약충돌 등과 관련하여 산별지부의 단체성 여부 △노조법 부칙 제5조: 복수노조 교섭창구단일화: 산별지부의 창구단일화 포함 여부 등이 있다.

사내근로복지기금 및 산별복지기금과 관련해서는 전장에서 논의된 것처럼 산별복지기금의 신설 및 사내근로복지기금의 병합 등은 법개정 사항이라 할 수 있다.¹⁵⁾ 구체적으로는 ‘(가칭)산별복지기금법’의 제정 및 사내근로복지기금법을 개정할 필요가 있을 것이다. ‘(가칭)산별복지기금법’ 제정에는 사내근로복지기금에 적용되고 있는 각종 세제지원(기업의 출연금액 법인세 손금인정, 근로자의 학자금, 지원금품 비과세, 기금법인의 증여세 비과세 등)을 명시하는

14) 이에 대해서는 프랑스의 입법례를 참고할 수 있음. L.132-13조 “①상업별 협약 또는 직업별협정이나 복수직업협정은 보다 넓은 지역 또는 직업을 적용 범위로 하는 협약이나 협정에 의하여 적용되는 규정보다 근로자에게 불리한 규정을 포함할 수 없다. ②적용되고 있는 협약이나 협정보다 높은 단위에서 협약이나 협정이 체결된 경우, 당사자는 근로자에게 불리하게 되는 자신들의 이전협약이나 협정의 조항을 조정한다.”

15) 사내근로복지기금의 비정규직에 대한 적용범위확대는 법에 명확히 명문화되어 있지 않으므로, 단협을 통해 해결될 수 있을 것으로 판단된다.

것이 필요하며 사내근로복지기금법은 기금의 일부를 산별복지기금으로 전입시키기 위하여, 제14조(기금의 용도)에 ‘노사합의하에 일정기금을 (가칭)산별복지기금으로의 전입’을 명시하고, 장기적으로 산별복지기금으로의 편입시키기 위하여, 제23조(해산사유) ‘노사합의하에 (가칭)산별복지기금으로의 편입’을 추가·명시하며, 부칙을 통해 “(가칭)산별복지기금 제정에 따라 10년 이내에 해당 기금을 해소”하는 경과규정을 신설할 수 있다.

Ⅶ. 요약

전략의 수립과 실행은 목표를 설정하고 달성하기 위한 구조와 자원을 결정하는 것으로 요약할 수 있다. 그런데 앞에서 살펴본 것처럼 전략의 수립과 실행은 분리된 것이 아니며 성공적인 전략수립 자체는 실행의 성공을 담보하는 조건이기도 하다. 또한 노동조합이 수립하고자 하는 전략적 목표의 경우도 각각이 분리된 것이 아니라 상호 긴밀하게 연관되어 있다. 고용과 임금, 임금과 복지, 복지와 고용이 상호 결합되어 있으며 동시에 이러한 의제는 교섭구조와도 상호작용한다. 산별복지기금제도의 도입은 산별교섭구조를 촉진하고 안정시키는데 유용하며, 현재의 기업간 임금이나 복지격차가 산별교섭을 촉진하는 장애요인으로 작용하고 있기도 하다. 노동조합의 산별노조전환과 교섭구조집중화를 위한 각종 활동과 투쟁이 제도를 바꾸어나가는 동인으로 작용하면서도 제도적 한계 때문에 산별교섭이 더디게 진행되는 측면도 있다. 노동조합의 힘에 기초한 투쟁은 매우 중요하지만, 문제는 투쟁역량의 파편성과 분산성에 있다. 비정규직 조직화와 그들의 이해관계 대변을 강조하지만 현실에서는 강조하는 것만큼 조합원이 움직이지 못하고 있다.

이러한 조건에서 구체적인 명료한 전략을 수립하기란 사실 쉽지 않은 일이다. 특히 그간 민주노총을 포함한 노동조합이 제시한 전략은 포괄적인 의미

에서의 전략이라기보다는 사실상 당위적인 목표에 치중했던 측면이 크다. 이는 현실에서 발생하는 여러 문제를 종합적으로 논의하지 못하고, 개별의제에 따른 전략목표만을 대상으로 했기 때문이기도 하다. 특히 이러한 전략목표마저도 극히 일부만이 조직적으로 결정되었을 뿐, 그간 논의되었던 상당수 전략적 내용들이 초안 제출후 사장되고 만 경험이다. 이는 전략이 조직에서의 광범위한 동의를 전제로 하는 것이기 때문이기도 하지만 조직내 논의 방식이 각기 입장에 따라 최대목표치의 달성에만 초점을 두고 진행되었기 때문이기도 하다.

따라서 전장에서 제출하고 있는 고용, 임금, 복지영역의 의제와 그 상관관계를 종합적으로 파악하기 위한 시도는 매우 중요한 의미를 갖는다. 의제간의 관계만이 아니라 의제 내에서 제출된 목표의 우선순위에 대해 고려할 만한 것들이 포함되어 있기 때문이다. 그러나 여기서 다룬 내용들은 기존의 논의와 사례들을 소개하는 수준에서 가능한 많은 사항들을 포괄하고 있기 때문에 보다 구체적이고 명료한 전략수립과 실행을 위해서는 보다 민주노총 내부의 깊이 있고 광범위한 토론이 진행되어야 할 것이다.

[보론] 주요국의 산별노조와 단체교섭제도

1. 독일

○ 조직형태 결정의 자유

- 노동조합의 조직형태를 제한하는 규정 등은 존재하지 않고, 노동조합은 원칙적으로 산업별 노동조합의 형태로 조직되어 있음.

○ 산별노조하 본조-지부 관계

- 사용자 또는 사용자단체와의 단체교섭은 주로 지역을 단위로 이루어지고 있기 때문에 산업별 노동조합 체계 하에서 지역본부가 중요한 역할을 담당하고 있음.

○ 단체협약의 내용과 유효기간

- 총체적으로 볼 때, 독일의 단체협약은 그 내용과 유효기간 면에서 3가지 형태가 있음.

△ 임금 및 급료 단체협약: 1년 동안의 임금과 급여 수준을 정함.

△ 임금 및 급료 포괄협약(skeleton agreements): 다양한 직무별 임금 종류와 성과급에 대한 규정이 정해지며 직종별 특성도 정의된다. 일반적으로 수년 동안 효력을 가짐.

△ 비임금 분야 총괄협약(master agreements): 노사관계와 근로조건(예를 들 면, 야근이라든가 교대근무, 주 근로시간, 수습기간, 통보기간 등)에 관해 자세하게 규정하며 일단 체결된 협약은 보통 몇 해 동안 유효함.

△ 비임금 분야 총괄협약(master agreements): 노사관계와 근로조건(예를 들 면, 야근이라든가 교대근무, 주 근로시간, 수습기간, 통보기간 등)에 관해 자세하게 규정하며 일단 체결된 협약은 보통 몇 해 동안 유효함.

- 이 밖에도 시간제 노동이나 기업 합리화 조치와 관련한 보호, 그리고 조기 퇴직 등과 같은 특별한 사안을 규정한 협약도 존재함.

○ 단체협약의 효력확장제도 관련 법령

- 단체협약법 제5조에 의해, 일정 요건 하에서 단체협약의 효력확장이 인정됨 (일반적 구속력선언, Allgemeinverbindlicherklärung).
- 단체협약의 효력이 확장되기 위해서는, 우선 1) 협약의 적용을 받는 사용자가 협약의 적용범위 내에 있는 근로자를 100분의 50이상 고용하고 있어야 하고, 2) 일반적 구속력 선언이 공공의 이익에 바람직한 경우이어야 함(동법 제5조 제1항 제1호 및 제2호).
- 위의 요건이 충족되는 경우, 협약당사자 일방의 신청에 의하여 연방경제·노동부장관이 단체협약위원회(사용자 및 근로자의 연합단체의 각 3명의 대표자로 구성됨)의 합의로 단체협약이 일반적으로 적용됨을 선언할 수 있음.
- 사회적인 위기극복을 위해 일반적 구속력선언이 필요하다고 판단되는 경우에는 위의 각 호의 요건과는 관계없이 일반적 구속력 선언을 할 수 있음.
- 단체협약의 효력확장에 의하여 종전에 단체협약의 적용을 받지 않던 사용자와 비조합원에 대해서도 단체협약의 규정이 적용되게 됨(동법 제5조 제4항).

○ 기타

- 단체협약은 쌍방이 약정한 기간 동안 체결 당사자들과 그들에 속한 구성원에 대해 법적 구속력을 가짐. 즉, 협약 유효기간 중에 어느 고용주가 사용자단체를 탈퇴했다고 하더라도 체결된 협약은 여전히 효력을 갖게 됨.
- 일반적으로 유효기간이 끝났더라도 새로운 협약이 체결될 때까지는 기존의 단체협약이 근본적인 효력을 보유하며, 통상 4주의 예고기간을 거쳐 그 효력이 만료됨.

2. 프랑스의 산별노조와 단체교섭

○ 교섭당사자

- 초기기업단위 교섭도 기업단위 교섭과 마찬가지로 교섭당사자에 관하여 아래와 같은 요건을 가짐.

① 근로자측 당사자: 대표적 노동조합(아래의 3개 중 어느 하나에 해당하는 노조)

- 전국적 차원의 대표적 노동조합(총연합단체)
- 위의 노조에 가입한 노동조합
- 협약의 적용범위 내에서 대표성을 입증한 노동조합

※ 대표적 노동조합(노조의 대표성) 판단기준: 조합원수, 자주성, 조합비, 조합의 경험과 역사, 점령 하에서의 애국적 태도(노동법전 L.133-2)

② 사용자측 당사자

- 사용자조합단체(organisation syndicales d'employeurs) 내지 사용자단체(groupement d'employeurs) 또는 하나 내지 둘 이상의 개별 사용자
- 일반 결사체에 해당하는 사용자협회(association d'employeurs)의 경우에도 교섭능력을 보유하고 있으면 단체협약과 관련하여 사용자조합단체와 동일시(L.132-2조, 2항)

○ 교섭담당자

- 산별교섭에서 누가 담당자로 되는가에 관해 특별히 법에서 규정하고 있는 바는 없음
- 다만, 법에 의하면 교섭담당자가 노동조합의 이름으로 교섭하고 노동조합을 대표하여 단체협약을 체결할 수 있으려면 ① 해당 조합의 규약상의 근거규정이나 ② 해당 조합의 특별의결 또는 ③ 해당 조합의 모든 구성원으로부터 개별적으로 서면에 의한 특별위임이 있어야 함(L.132-3 1항)

- 사용자단체의 경우 스스로 의결방식을 결정(L132-3 2항)

○ 정기적 교섭의무

- 산별협약의 적용을 받는 노사 당사자에게 일정 사항에 관한 정기적(1년, 3년, 5년) 교섭의무를 부과(노동법전 L132-12)

· 기업별교섭과 다르게 교섭거부에 대한 형사제재 없음. 기업별교섭의 경우, 연차교섭의무 위반은 형사처벌 대상임.

① '임금'의 경우 1년에 최소 1회.

- 임금교섭시 검토사항: 경제동향과 고용상황, 특히 기간제근로 및 파견근로 등과 관련한 동향 및 예측과 그 예방조치, 직업별·성별 평균 실질임금의 동향
- 특히 위의 검토사항 관련하여 사용자측은 교섭개시 15일 전까지 노조 측에 보고서를 제출하여야 함

② '남녀간 직업평등 및 불평등시정조치'의 경우 3년에 최소 1회

- 특히 채용·교육훈련·승진에의 접근과 기타 근로조건에 관한 교섭
※ 남녀간 비교상황(수치)을 보여주는 보고서에 근거하여 교섭 진행

③ '고령근로자의 근로조건, 고용관리, 직업능력 및 노동강도'의 경우, 3년에 최소 1회

④ '장애인의 고용촉진 및 고용유지'의 경우, 3년에 최소 1회

- 특히 채용·교육훈련·승진에의 접근, 기타 근로조건, 고용유지에 관한 교섭
※ 장애인 고용의무제의 시행 현황에 관한 사용자측의 작성 보고서에 기초하여 교섭 진행

⑤ '직무분류(classification)의 수정'의 경우, 5년에 최소 1회

⑥ '기업간 저축제도 또는 기업간 퇴직저축제도'의 경우, 5년에 최소 1회

- 단, 이러한 저축제도에 관한 협약이 존재하지 않는 경우에 해당함.

- 위에서 언급한 법정 의무교섭사항(L.132-12) 외에 노조가 제기하는 교섭사항의 처리방식은 산별협약 자체에서 정함(L.132-5-2)

○ 교섭절차

- 산별교섭은 노사 교섭당사자가 정하는 바에 따라 진행되는 것이 원칙, 다만, 법률은 사용자측 당사자에게 두 가지 의무를 부과하고 있음.
- ① 정보제공의무: 앞에서 언급하였듯이 사용자측 당사자는 교섭개시 15일 전까지 임금교섭 관련 검토사항에 대한 보고서를 노측 당사자에게 제출
 - ② 교섭참여 근로자의 보수: 산별협약은 산별교섭 또는 협약에 의해 창설된 노사공동기구의 회의에 참가하는 기업 소속의 근로자들이 출근하지 않아도 될 권리의 행사방법(modalité d'exercice du droit de s'absenter)과 임금상실의 보상 내지 임금유지, 교통비 보상에 관한 내용을 포함하여야 함(L.132-17)

○ 협약의 체결

- 산별협약은 해당 산업에 속하는 근로자의 다수를 대표하는 노조(들)에 의해 서명하면 유효한데, 그 다수 대표성을 평가하는 아래의 방식 중 어느 한 가지를 별도의 협약(이하 선거협약)으로 정하도록 하고 있음(L.132-2-2조 II)
- ① 정기적으로 실시되는 근로자들의 선거(구체적인 선거방법과 시기는 선거협약으로 정함) : 이 경우 선거자격은 16세 이상, 재직기간 3개월 이상의 모든 근로자에게 주어짐
 - ② 최종 종업원대표(기업위원회, 부재시에는 종업원대표위원)의 선거결과(선거결과의 계산방법은 선거협약으로 정함)
- ※ 선거협약은 대표적 노조들 과반수가 서명하고, 단체협약 효력확

장제도에 의해 확장적용된 것이어야 함

- 위의 선거협약이 존재하지 않는 경우에는 대표적 노조들 과반수가 반대하지 않으면 하나의 소수노조에 의해서도 유효하게 체결될 수 있음.
- 반대의 의사표시는 서명협약의 통지일로부터 15일 이내에 이루어져야 함.

○ 단체협약 효력확장제도

- 산별협약은 법이 열거하고 있는 사항들(의무적 사항)을 반드시 포함하고 있어야만 효력확장의 대상이 될 수 있음(일부 사항에 국한된 협정(accord)을 체결할 수 있고 이러한 협정도 확장대상이 될 수 있음).
- 법이 규정하고 있는 의무적 사항들은 다음과 같음(L.133-5)¹⁶⁾

- △ 단결권의 행사, 근로자의 언론의 자유,¹⁷⁾ 조합직무를 담당하는 근로자의 경력관리 및 그 직무수행에 관한 사항
- △ 종업원대표(종업원대표위원, 위생·안전·근로조건위원회, 기업위원회) 및 기업위원회에 의해 운영되는 사회문화활동의 재정에 관한 사항
- △ 직무분류(classifications professionnelles) 및 직업자격(qualification) 수준의 결정과 관련된 필수적 사항(예, 학력자격증 내지 직업자격증)
- △ 직업법주별로 적용되는 임금에 관한 사항(직업자격증이 없는 근로자의 최저임금, 신체·정식적으로 유해·위험·비위생적인 작업에서의 임금할증, 동일노동 동일임금원칙의 적용방법과 그 적용상의 곤란을 해결하기 위한 절차) 및 그 개정절차·시기에 관한 사항

16) 노동법전 L.133-5조에서 열거하고 있는 내용 외에도 협약의 적용범위(L.132-5조), 협약의 갱신 또는 개정의 형식·시기(L.132-7조), 교섭참가 근로자의 권리(임금 등) 및 단체협약해석에 관한 노사공동위원회의 설치(L.132-17조)에 대한 사항이 포함되어야 함(노동법전 L.133-5조).

17) 노동법전 L.461-1조 이하에서는 근로자들이 기업에서 자신들의 근로내용·근로조건 등에 대한 직접적이고 집단적인 의사표현의 권리(droit d'expression des salariés)를 인정하고 있고, 이러한 표현권의 구체적인 행사방법에 대한 기업별교섭의무를 부과하고 있음.

- △ 연차유급휴가에 관한 사항
- △ 근로자 채용조건에 관한 사항(근로자의 노조선택의 자유를 침해할 수 있는 사항은 제외됨)
- △ 해고예고, 해고수당 등 근로계약의 종료에 관한 사항
- △ 해당 산업·직업분야에서의 직업훈련 등의 조직·운영방식에 관한 사항(장애인에게 적용되는 방식을 포함)
- △ 남녀간의 직업적 평등 및 고용·직업훈련·승진·근로조건 등에 있어서 확인된 남녀불평등을 시정하기 위한 조치들에 관한 사항
- △ 고용 등에 있어서 프랑스인 근로자와 외국인 근로자간의 처우의 평등에 관한 사항
- △ 노동법전이 규정하고 있는 장애인고용의무 등과 관련하여 노동능력을 갖고 있는 모든 장애인의 노동의 권리를 구체화하기 위한 조건에 관한 사항¹⁸⁾
- △ 해당 산업·직업분야의 필요 범위내에서 파트타임근로자의 고용·임금조건, 재택근로자의 고용·임금조건, 파견근로자의 고용조건, 사용자에게 귀속되는 발명을 행한 근로자에 대한 추가적 임금보상조건에 관한 사항
- △ 협약적용을 받은 사용자와 근로자들간의 집단적 노동분쟁의 조정절차에 관한 사항 등

- 단체협약효력확장을 위한 특별교섭절차는 아래와 같음.

- △ 단체협약효력확장제도의 적용대상이 되는 산별협약은 공동교섭위원회 (commission mixte de négociation)에서 교섭·체결되어야 함
- △ 공동교섭위원회는 해당 협약의 적용범위 내에서 '대표적인' 노사단체의 대표자들로 구성되고, 노동장관을 대표하는 자가 의장이 됨(L.133-1조 1항)

18) 노동법전 L.323-1조 제1항에 의하면 “20인 이상의 근로자들을 사용하는 사용자는 전체종업원의 6%를 同法 本節에서 규정하는 장애인으로 정규직 또는 파트타임직에 고용하여야 한다.” 물론 사용자는 장애인고용촉진발전기금에 일정액의 부담금을 매년 납부함으로써 장애인직접고용의무로부터 면책될 수 있음(노동법전 L.323-8-2조 제2항).

- △ 노동장관은 노사단체 어느 한쪽의 요구가 있는 경우 또는 직권으로 공동교섭위원회를 소집할 수 있고, 노사단체 양쪽의 요구하는 경우 노동장관은 반드시 노사공동교섭위원회를 소집하여야 함(L.133-1조 2항)

○ 단체협약 상호간의 관계

- 단체협약은 상호간에 우선순위가 존재함. 우선순위의 원칙은 보다 넓은 적용범위를 갖는 협약이 그렇지 않는 협약에 우선함. 또한 하위협약은 상위협약 보다 근로자들에게 불리한 규정들을 포함할 수 없음.
- 초기업단위로 적용되는 협약들의 관계에서 여러 산업을 포괄하여 전국적으로 적용되는 협약(복수산업협약)이 협약의 최정점에 위치하게 되고, 전국적 적용범위를 갖는 산업별 협약도 이러한 복수산업협약에 반할 수 없음. 상위협약이 체결된 경우에 기존의 하위협약이 보다 불리한 내용들을 담고 있는 규정들을 수정하여야 함(L.132-13조 2항)
- 하나의 기업 또는 사업장에 기업별 협약과 산업별 협약이 동시에 적용될 수 있음. 이 경우 기업별협약은 새로운 내용이나 근로자들에게 보다 유리한 조항들을 포함할 수 있지만 초기업적 협약 보다 근로자들에게 불리한 내용을 정할 수 없음(L.132-23조 1항) 기업별 협약이 체결된 이후에 해당기업에 적용되는 초기업적 협약이 성립된 경우에도 기업별 협약은 초기업적 협약에 맞게 수정되어야 함(L.132-23조 2항)

(3) 영국의 산별노조와 단체교섭

- 초기업적 차원의 노사간 교섭은 거의 전적으로 사용자와 노동조합 사이의 자율적인 교섭과 협약에 의해 이루어지며, 양측은 법적 강제나 정부의 압력 없이 교섭을 할 수 있도록 되어 있음.
- 단체협상은 서로 다른 다양한 차원에서 이루어질 수 있으며, 이를 규정하는

특별한 형식은 없음. 단체협약은 해당 산업 분야(산업별 협약), 여러 개의 기업들, 그리고 개별 기업의 공장이나 부서에 효력을 미칠 수 있음.

- 협약에는 임금과 급료 이외에 교섭의 주체나 협상 장소, 중재에 들어갔을 때의 문제 등 협상의 절차에 관한 합의도 포함됨.

(4) 이탈리아의 산별노조와 단체교섭

- 노동조합 대표와 사용자측 조직 사이의 단체협상은 다양한 수준에서 이루어지며, 협약 자체도 매우 상이한 요소로 구성될 수가 있음.
- 전국 차원에서의 교섭: 중심적인 사안에 대해 필요한 경우에만 이루어짐. 노조측에는 세 연맹(CGIL, CISL, UIL) 대표들이 합동으로 참석하며, 사용자측으로는 민간 그리고(또는) 공공 부문 대표들이 참여함. 교섭의 사안에 따라 특정 상황에서는 정부도 협상에 개입할 수 있음. 임금 체계, 사회 복지, 정보 및 조정에 관한 권리 등의 내용이 협상의 주제가 될 수 있음.
- 부문별 협상: 가장 중요한 위치에 있음. 전국 차원에서 매 3년마다 정기적으로 열려 부문 단체협약을 체결하며, 해당 부문 전국(산업)노조와 사용자단체가 참여함. 최저임금에서부터 보건, 근로시간의 설정, 노동자평의회 및 대표자 평의회의 권리에 이르는 노사관계의 제반 문제에 관한 교섭이 대체로 이 수준에서 이루어짐. 체결된 협약은 노동조합 가입 여부나 사무직 또는 기술직 노동자에 관계없이 해당 부문의 전체 노동자에게 적용됨. 임금에 관해서는 헌법 36조 1항을 매개로 하여 산업별 단체협약의 임금규정을 비조합원에게도 사실상 확장 적용함.
- 기업 차원: 노동조합대표자연합이나 노동자평의회가 기업 또는 공장 경영진과 주로 해당 기업의 개별적인 상황에 초점을 맞춰 단체협약의 구체적인 실행에 관해 교섭을 벌임. 이 협상은 전국 차원에서 이루어진 협약이 3년

동안 지속되는 데서 비롯되는 문제를 해결, 보완하기 위해 계속적으로 개최 되는데, 대체로 공공 서비스 부문을 제외한 대규모 기업에서 이루어지며 중소기업에서의 사례는 거의 없음.

(5) 스웨덴의 산별노조와 단체교섭

- 초기업적 차원에서의 노사간 교섭은 법률과 단체협약 규정을 통해 보호됨. 단체협상은 전국 차원에서 집중적으로, 그리고 지역 수준에서는 분산적으로 수행됨.
- 임금과 근로조건에 관한 이른바 전국 포괄협상이 상급단체에 의해 수행되고, 이 협약은 다음 단계의 교섭에서 해당 부문의 실정에 맞춰 채택되는데, 지역 또는 기업 수준까지 확대될 수 있음.
- 단체협약법은 단체협상 당사자들에게 산업 평화를 지킬 의무를 부과하고 있음. 다툼이 있게 되면 노사 양측은 교섭이나 중재, 또는 법원 판결 등으로 이를 해결해야 하는데, 노동법원은 협상 분쟁에 대한 심판을 전담하고 있음.

<표 5-5> 유럽의 단체교섭체제 개관

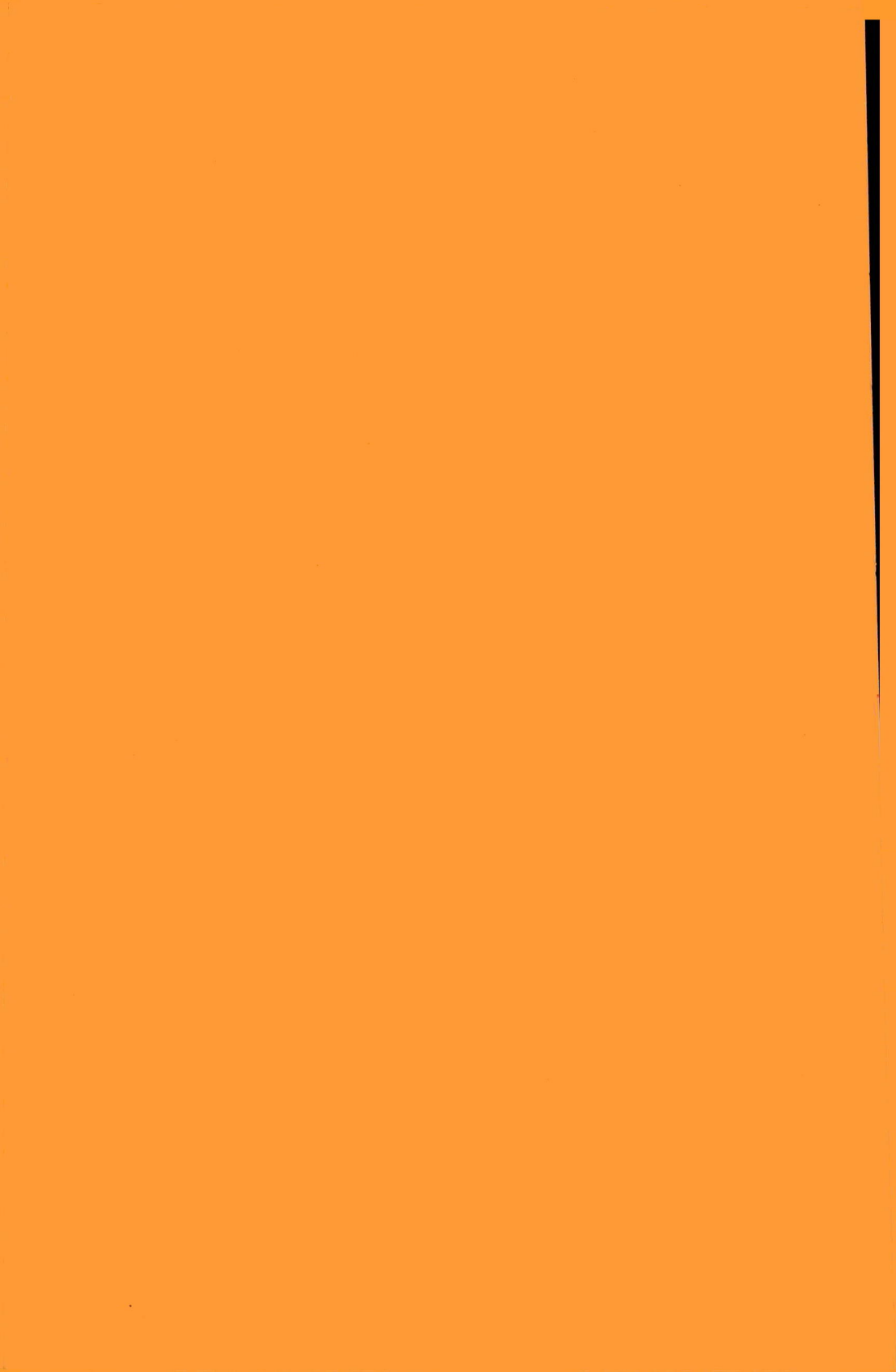
국가	노조 조직률	단협 적용범위	교섭단위 추세
오스트리아	45	95+. 확장가능 (연방조정국)	산별교섭.(때때로 전국단위 복수산별교섭) 임금 이외의 이슈는 기업단위(노동자평의회) 교섭가 능
벨기에	55	90. 확장가능 (전국노동위, 노사합동위)	산별교섭에서 기업차원의 교섭 점차 확대. 국가차원의 교섭에서 기본 산별교섭을 마련
덴마크	80-85	90. 확장없음	기존 전국중앙교섭을 산별교섭이 대체. 제조업은 단 하나의 협약만 존재. 그러나 추가적인 기업/작업장 협약이 산별협약 보충(특히, 임금)
프랑스	10	85. 확장가능 (노사공동위)	산별협약이 기본틀 제공(일부 복수산별교섭). 작업장 교섭권 존재하나 실행은 저조
독일	37	85-90. 확장가능	지역별 산별교섭, 노동자평의회에 의한 작업장 협약 이 산별교섭 보완. 기업교섭은 총 6%의 노동자에게 적용됨. 노동시간에 대한 교섭분권화
그리스	30	100. 확장가능 (51%이상 조직)	국가적 차원의 복수산별협약이 최저임금 정하며, 산 별/기업별/업종별 기본틀 제공
아일랜드	47	확장가능 (노동법원에 등록한 경우)	기업별교섭, 87년 이래 국가적 차원의 임금타협 실 시
이탈리아	38	90+. 확장없음	산별교섭 중심. 기업차원에서는 성과에 따른 추가적 보상만 실시
네덜란드	25	70. 확장가능 (55%이상 조직)	산별교섭이 주류. 기업별교섭의 적용은 8% 불과. 그 러나 80년대 이후 작업장 교섭 점차 증가
포르투갈	25-30	80. 확장가능 (노사공동위)	산별교섭 중심. 최고기준만 설정. 기업별 교섭의 형 식화 정도 매우 낮음.
스페인	10-15	70. 확장가능 (법적 요건)	권역별 산별 교섭이 기업별 교섭 기본틀 제공. 엔지 니어링 부문은 기업별 교섭
스웨덴	80	80. 확장없음	기업별 재량권이 큰 산별교섭
스위스	27	53. 확장가능	기업별 재량권이 큰 산별교섭. 임금은 전적으로 기 업수준에서 결정됨(엔지니어링 부문)
영국	32	45-50. 확장없음	기업별교섭. 80년대 이후 산별교섭 후퇴

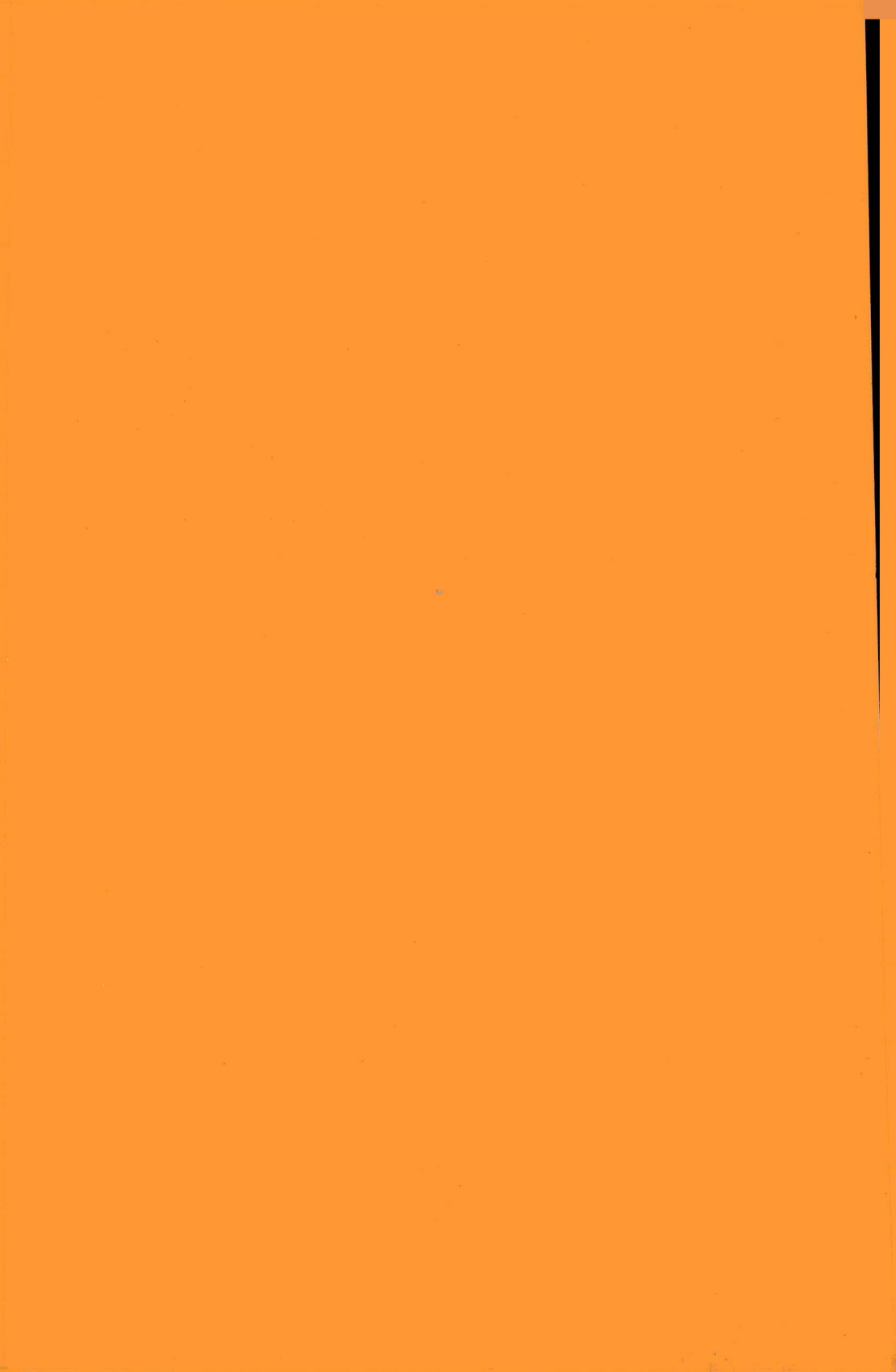
출처) Burgess, Pete(1996), *European Management Guides: Industrial Relations and Collective Bargaining*, Institute of Personnel and Development.; 한노사연(2005), “복수노조와 산별노조시대의 단체교섭구조 개선방향”에서 재인용

참고문헌

- 김대진(2004), 『근로자들의 직업능력개발을 위한 노사참여 실태에 관한 연구』, 고려대학교 석사학위논문.
- 김승택(2007), “장시간 근로의 현황과 문제점”, 한국노동자 노동시간 점검을 위한 토론회 발표논문.
- 김유선(2007), “한국의 노동시장: 진단과 전망”, 한국사회포럼 2007 발표논문.
- 김정환 외(2002), 『단체협약분석(III)』, 한국노동연구원.
- 노동부, 매월노동통계조사, 해당 년도.
- 윤진호·강병구·이병희·서영주·박종완 (1999b), 『노동시간 단축과 노동조합의 정책과제』, 전국민주노동조합총연맹.
- 윤진호·이병희·채진호·김영두 (1999a), 『고용구조 변화와 노동조합의 고용 정책』, 한국노동사회연구소.
- 정원호 외(2005), 『근로자 및 노동조합의 참여를 통한 직업능력개발 활성화방안』 한국직업능력개발원.
- 조성재·신원철·신현구·부가청·이혜정(2007), 『울산지역 산업내 고령화 현황 및 대응방안 연구』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 조성재·황덕순·이상호·이상민(2004), 「사회연대기금 실태조사 및 외국제도 비교연구」, 한국노동연구원.
- 주은선 외(2007), 「산별퇴직연금제도 사례 연구 : 스웨덴과 네덜란드-노동조합의 참여를 통한 연대성의 실현」, 전국민주노동조합총연맹.
- 통계청, 경제활동인구조사, 해당 년도.

- Bridgen, Paul & Traute Meyer, 2005, "When Do Benevolent Capitalists Change Their Mind? Explaining the Retrenchment of Defined-benefit Pensions in Britain", *Social Policy & Administration*, Vol. 39(7), pp.764-785.
- Coase, Ronald H., 1937, "The Nature of the Firm", *Economica*, IV(13-16), pp.386-405.
- Farnsworth, Kevin, 2004, "Welfare through Work: An Audit of Occupational Social Provision at the Turn of the New Century", *Social Policy & Administration*, Vol(38), No. 5, pp.43 7-455.
- Freeman, Richard B.& James L. Medoff, 1984, *What Do Unions Do?*, Basic Books.
- Hancke, B., (2000), "European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry", *European Journal of Industrial Relations* 6:1(35-59).
- Kochan, Thomas A., 2005, *American Dream : A Working Families' Agenda for America*, MIT Press.
- Martin, Philippe, 2005, "Employee benefit plans in Europe: A fragment or a vehicle of social protection?", *International Social Security Review*, Vol 58(1), International Social Security Association.
- Oliver E. Williamson, 1979, "Transaction-Cost Economics : The Governance of Control Relations", *Journal of Law And Economics*, pp.233-261.
- Sisson, Keith and Antonio Martin Artiles (2000), *Handling Restructuring Collective Agreements on Employment and Competitiveness*, European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions.





이 책은 민주노총이 한국노동사회연구소에 위탁하여
2007년 4월부터 진행했던
산별의제개발을 위한 정책연구사업의 결과물이다.
이 연구를 위해 분과별 연구진 및
각 연맹 정책담당자들이 모두 참여한
연석회의와 총괄검토 워크숍이 10여차례 이상 진행되었다.
연인원 200명이 넘는 방대한 연구를 통해
연구참여자들은 대안적 산별의제와
그 전략적 방향을 제시하고자 했다.

“대안적 산별의제를 발굴하고 이를 관철시켜 나아가는데 있어
가장 중요한 방향성은 두 가지로 요약할 수 있다. 하나는 중앙의 통제력 확보이다.
즉, 각각의 대안적 의제가 산별중앙의 통일적 조정기제 안에서
현실화될 수 있도록 하는 것이다. 다른 하나는 연대적 교섭이라는 운동의 원칙이다.
즉, 산별교섭의 발전은 임금과 노동조건을 둘러싸고
고용형태별로, 성별로, 사업장규모별로 존재하는 다양한 차별적 요소들을
제거해 나가는 것에 있다. 이것이 바로 교섭을 통한 연대정신의 구현이며,
산별운동의 재활성화라 할 수 있다.
본 연구에서 탐색된 바 있는 고용, 임금, 복지, 전략 등 각각의 분야에서
역시 그 공통의 원칙은 연대의 정신이다.”

- [발간사] 중에서



민주노총 총서 017

산별노조시대, **고용·임금·복지**의 연대전략

발행일 : 2007년 12월 28일

지은이 : 한국노동사회연구소

펴낸이 : 이석행

펴낸곳 : 전국민주노동조합총연맹

서울 영등포구 영등포2가 139 대영빌딩 2층

Tel. 02-2670-9100 / Fax. 02-2635-1134

<http://www.nodong.org>



9 788995 438688
ISBN 978-89-954386-8-8

값 12,000원