

碩士學位論文

金融勞組를 中心으로 한 勞使關係
安定化 方案 研究



濟州大學校 行政大學院

行政學科 一般行政 專攻

金 聖 洙

2010年 2月

석사학위논문

금융노조를 중심으로 한 노사관계
안정화 방안 연구

제주대학교 행정대학원

행정학과 일반행정 전공

김 성 수

2010년 2월

金融勞組를 中心으로 한 勞使關係 安定化 方案 研究

指導教授 黃 京 洙

金 聖 洙

이 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

2010年 2月

金聖洙의 行政學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 _____

委 員 _____

委 員 _____

濟州大學校 行政大學院

2010年 2月

**A Study of the Plans for Stabilization of Labor Relations
Centering around a Financial Industry Union**

Sung-Su Kim

(Supervised by professor Kyung-Soo Hwang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement
for the degree of Master of Science.

2010. 2.

This thesis has been examined and approved.

**Department of Public Administration
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY**

목 차

제1장 머리말	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
제2절 연구의 방법 및 구성	2
제2장 노사관계에 관한 이론적 배경 및 선행연구	3
제1절 이론적 배경	3
1. 노사관계에 대한 논의	3
2. 노동조합에 대한 개념과 기능	12
3. 금융노조의 정체성	32
제2절 선행연구	43
1. 노사관계에 관한 선행연구	43
2. 노동조합에 관한 선행연구	45
3. 금융노조에 관한 선행연구	48
제3절 분석의 틀	52
제3장 금융노사 간의 문제점 분석	55
제1절 노사 간 양보와 배려의 미성숙	55
1. 노조의 임금 삭감	55
2. 사측의 산별교섭 성실이행	56
제2절 노사 간의 불일치	57
1. 노조 측의 요구사항	57
2. 사측의 요구사항	58
제3절 교섭창구 단일화에 따른 문제점	59
1. 문제 제기	59
2. 로드맵 제1안에 따른 문제점	60
3. 로드맵 제2안에 따른 문제점	63

4. 사측의 입장	64
5. 노동계 입장에 따른 문제점	64
제4절 노조 전임자에 관한 문제점	65
1. 문제 제기	65
2. 노조 전임자에 대한 임금 지급 금지	67
3. 과반수 교섭대표 제도의 위헌성	68
4. 소통이 필요한 노사관계	69
제4장 금융노사 간의 해결 방안	71
제1절 사회통합과 혁신 지향적 노사관계	71
1. 개혁의 필요성	71
2. 최소한의 요건	73
3. 사용자 단체의 구성	76
4. 노·사·정 협의체의 활성화	79
제2절 해결 방안	83
1. 로드맵 1안에 따른 해결 방안	83
2. 로드맵 2안에 따른 해결 방안	85
3. 노조 전임자에 관한 해결 방안	86
4. 노동계 안의 자율적 단일화 해결 방안	86
제5장 맺음말	88
참고문헌	91
ABSTRACT	96
부 록 1	99

표 목 차

<표 2-1> 2008년 노동조합 총 조직 현황	23
<표 2-2> 전국 중앙조직별·노조조직 형태별 조직현황	24
<표 2-3> 연합 단체별 조직현황	26
<표 2-4> 적용 법규별 조직현황	28
<표 2-5> 산별 노동조합 현황	29
<표 2-6> 주요 산별 노동조합 현황	30
<표 2-7> 전국 금융산업 노동조합 지부 현황	40
<표 2-8> 조직별 상근자 분포	41
<표 3-1> 임금 조정안	55
<표 4-1> 지역 노·사·정 협의회 설치 현황	82

그림 목 차

<그림 2-1> 던롭의 노사관계 모형	5
<그림 2-2> 전국 금융산업 노동조합 조직도	42
<그림 2-3> 분석의 틀	53
<그림 2-4> 본 연구의 미시적인 분석의 틀	54



제1장 머리말

제1절 연구의 필요성 및 목적

한국은 오랫동안 억압적 노동의 전형적 국가였으며, 권위주의적 억압에서 벗어나 민주적 노사관계를 성취하기 위해 다면적 갈등을 겪고 있는 중이다. 십 년 남짓한 민주화 기간 동안 노사관계는 괄목할만한 발전을 이룩하였지만, 그것이 민주적 노사관계라고 하기에는 미진한 점이 여전히 많으며, 노·사·정 간 합의에 기초한 노사관계 모델도 아직 모습을 드러내지 않은 상태이다.

노동조합은 18세기 후반 산업혁명을 시작으로 자본주의가 탄생되면서 얼마 되지 않아 열악한 노동자의 근무환경을 개선하고자 노동조건 향상이라는 목적 활동을 수행하기 위해 생성된 조직이다. 즉, 노동조합은 노동조건 유지 혹은 개선을 목적으로 하는 경제적 단체라고 볼 수 있을 것이다. 노동조합의 여러 기능 중에서 경제적 기능은 사용자에 대해서 직접적인 노동제공자의 입장에서 협의체를 통해 근무조건 유지 혹은 개선을 주장하는 것이며 이는 노동조합의 가장 중추적인 기능이라고 할 수 있다.

이 과정에서 얼마나 평화적으로 협의체가 구성되고 서로의 의견에 합의가 가능한지에 따라 노사관계는 변화를 보일 수 있다. 본 연구에서 중점적으로 살펴보고자 하는 것이 바로 이 부분이다. 노사가 발전적 관계에 이르기 위해서는 이들의 욕구가 제대로 전달되어 실현될 수 있어야 한다. 이러한 욕구가 잘 실현되지 않았을 때 이는 파업과 같은 방식으로 전개될 수 있을 것이다.

전통적으로 사무직 노조의 노동운동은 이념적으로 온건한 성향을 보였고, 의제설정에도 있어서도 관료적 통제에 대항한 노동 자율성 즉, 이러한 전문사무직 노조의 특성은 노동운동에 있어서도 그대로 반영되어 그들은 노동운동의 방식에 있어서도 온건적인 노동운동 방식의 지향하여 왔다.

그러나 1997년 IMF 사태이후 사무 전문직 노동자들은 노동유연화 정책에 입각한 신자유주의 경제체제로의 전환 속에서 직접적인 영향을 받고 있다. 그들은 1997년 직접적인 대량 실업의 상태를 맞이하였으며 사무의 여성화와 비정규직화를 경험하면서 노동운동의 방식 역시 적극적으로 변화하게 되었다. 이는 특히 금융사무직에

서 가장 크게 나타난 특징이라고 할 수 있을 것이다. 실질적으로 신자유주의의 노동유연화 정책은 이들에게서 일자리를 앗아가는데 큰 역할을 했기에 이들의 투쟁방식이 변화하고 노동조합의 성격이 변화한 것은 당연한 일일 수도 있다. 이러한 금융노조 성격의 변화는 금융노사관계에 있어서도 영향을 미칠 것이다. 금융노조에 관한 연구는 IMF 직후 혹은 그 이전에 진행된 연구들이 많으나 이는 시기적으로 알맞지 않다고 사려 되며 현재 비정규직과 관련된 노동 분화를 경험하고 있는 노동조직이 또한 금융노조이기에 이러한 측면을 감안하여 금융노조에 대한 연구가 이루어져야 하는 바 선행연구는 이점에서 한계를 보인다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 금융노사관계의 안정화를 위해 현재 금융노사관계에서 어떠한 문제점이 있고 개선점을 무엇인지를 알아보기 위한 목적을 가지고 있다. 또한 이를 통해서 최근 연구되지 않았던 금융노조의 성격과 특성 등에 대해서도 보다 면밀히 고찰하고자 한다.

제2절 연구의 방법 및 구성

본 연구는 금융노조의 노사관계 안정화 방안을 연구하기 위한 목적을 가지고 있으며 연구의 범위에 있어서는 IMF 국제금융위기 이후 금융노조가 어떻게 변화되었고 기업별 노조에서 산업별 노조로의 전환이후 금융노조의 노사관계의 갈등은 무엇이었고 이를 위한 안정화 방안은 무엇인지를 살펴보고자 하였다. 즉, 본 연구의 범위는 금융 산업노동조합으로 제한하여 살펴보았다.

본 연구의 방법은 문헌연구를 실시하였으며 통계나 기타 실질적인 노사관계 안정화 방안을 살펴보기 위해 기존의 실태조사 자료와 통계 자료를 활용하였으며 그 외 단행본, 학위논문, 학술지, 인터넷을 활용하였다.

본 연구는 총 5장으로 구성되어 있으며 제1장은 서론의 장으로서 연구의 필요성과 목적, 연구의 방법과 구성에 대해서 서술하였고 제2장은 이론적 배경의 장으로서 문헌고찰을 통한 노사관계와 노동조합, 금융조합에 대해서 살펴보았으며 선행연구에 대해서 고찰하여 보았다. 제3장에서는 분석의 틀을 따라 노측과 사측의 문제점에 대해서 살펴보았으며, 로드맵을 통한 법적 문제점을 제시하였다. 제4장에서는 이를 바탕으로 노사안정화 방안 및 해결방안을 제시하였으며, 제5장은 결론의 장으로서 연구의 결과와 연구의 제한점에 대해서 서술하였다.

제2장 노사관계에 관한 이론적 배경 및 선행연구

제1절 이론적 배경

1. 노사관계에 대한 논의

1) 노사관계의 정의

노사관계는 산업화의 산물로서 “Labor Relations”라는 용어에서 유래한 것이다. 이를 직역하면 산업관계라는 의미를 가지고 있으나 일반적으로 우리나라에서는 노사관계로 사용하고 있다. 하지만 노사관계를 지칭하는 영어용어는 매우 다양하고 이러한 용어로 인해 노사관계의 정의 역시 매우 다양하다.

최근 들어 노사관계란 말은 전문적·경제적인 면에서 뿐만 아니라 정치적인 면이나 사회적인 면에서도 자주 등장하고 있으며, 기업의 구조조정을 통한 경쟁력을 확보하고 새로운 시대를 여는 현 상황에서 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다.

Lester(1961)는 현대적 의미의 노사관계란 산업관계(Industrial relations)를 지칭하는 것으로서 근로자 조직과 산업경영자 간의 갈등처리 뿐만 아니라 임금, 생산성, 고용보장, 경영자의 고용관행, 노동조합의 정책 및 노동문제에 대한 정부의 행동을 포괄한 노동의 모든 영역을 포함하는 것이라고 정의하고 있다.

Dunlop(1958)은 “일반적인 노동관계로서 근대공업사회에 고유한 것이 아니며, 공업사회는 어떤 정치적 형태를 불문하고 근로자와 사용자의 개별 또는 집단관계를 총칭하는 말이며, 특히 노사관계제도는 특정 주역, 특정의 상호관계, 노사관계이념, 산업현장에서의 주역자들을 다스릴 목적으로 만들어진 제반규칙 등이다”(J. T. Dunlop, 1958: 4-6).라고 규정하였다.

또한 Dunlop(1958)은 노사관계제도 내에는 세 주역들이 있는데 그것은 경영자 및 감독직 대표자의 지도조직과 노동자(비 관리자) 및 그 계층, 노동자와 기업, 나아가 그들의 관계를 다루는 전문화된 정부기관이라고 하였다. 즉, 당사자와 그 당사자들의 공통의 이데올로기 및 환경 즉, 기술, 시장, 권력들의 상호작용 속에서 규칙의 망(Web of rule)이 산출되어지는 하나의 전체적인 노사관계 시스템으로 보고 있다.

이러한 노사관계를 종합해보면 노사관계란 산업 활동에 있어서 결합되는 개인, 집

단 및 조직 간의 제 관계 가운데 가장 기본적인 관계인 노동자와 사용자 사이에 발생하는 사회관계 일반을 의미하지만 그 중에서도 중핵을 이루는 것은 노동조합과 그 상대가 되는 사용자 또는 그 단체와 관계라고 정의할 수 있다.

그러나 노사관계를 글자 그대로 해석하면 ‘노동자와 사용자와의 관계’라고 할 수 있지만 오늘날에는 일반적으로 노동조합과 사용자 사이의 ‘조직적인 관계’라고 이해되고 있다. 물론 노동조합이 조직되어 있지 않은 기업이나 조직체가 결코 작지 않지만, 그러한 기업이나 조직체에 있어서도 가령 몇 사람의 노동자와 사용자가 존재하는 이상, 거기에는 집단적인 인간관계, 이른바 넓은 의미에서의 노사관계가 형성되어 있게 마련이다.

일반적으로 노사관계의 개념은 세 가지 측면에서 이해할 수 있다.

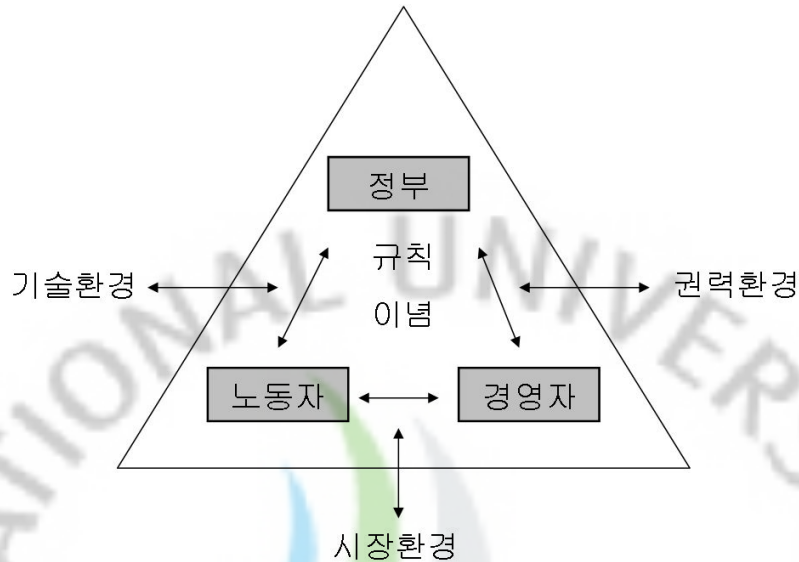
첫째, 계급적 대립관계를 뜻하는 노사관계(labour capital relations)로, 이는 노동자와 자본가(소유경영자) 사이에 서로의 이익을 성취하기 위한 대립·투쟁의 관계이다.

둘째, 사업주 역할을 대신하는 감독자와 노동자와의 관계이다. 이는 노동력의 효과적·능률적인 이용을 목표로 하는 노무관리(labor management)활동을 뜻한다.

셋째, 일반적인 의미의 노사관계로 기업경영자(사장, 중역)와 피고용자인 근로자(노동조합)와의 관계이다. 이는 근로자와 경영자가 대립·적대·협력적 관계를 포함한 대등한 입장에서의 개인적 교섭관계를 의미하는 노사관계(employer employee management)와 근로자 조직과 산업경영자 조직, 정부뿐만 아니라 인사·노무 전반경영관리 등 산업에 있어서 제반 관계를 포함하는 복합적인 개념으로서의 총체적 노사관계를 뜻하는 산업관계(industrial relation)를 포함한 개념이다.

오늘날 노사관계를 구성하는 요소, 즉 당사자로서는 사용자와 노동자(노동조합) 그리고 정부라는 현 상황에서 단롭의 노사관계 시스템 형은 그 기본적 사고의 틀을 제공해 주고 있다. 따라서 노사관계는 노·사·정의 당사자로 구성되는 시스템으로 볼 수 있으며, 이 당사자들이 환경(정치, 경제, 사회, 문화, 법률 등)속에서 복잡한 상호작용을 거치면서 각 일선 산업현장에서 노사관계를 정립하는 규칙을 만들어가는 과정이라고 할 수 있다(안울중, 2007: 17-18).

<그림 2-1> 던롭의 노사관계 모형



출처 : J. T. Dunlop, 1985: 1-32.

노사관계를 다룸에 있어서 한 가지 유의할 점은 노사관계와 노무관계의 혼동이 있어서 안 된다는 것이다. 노무관리를 노동의 수직적 차원의 관리라면, 노사관계를 노동의 수평적 차원의 관리이다. 그 이유는 전자는 생산 활동에 있어서 경영자의 고용, 지휘, 명령, 통제 등 생산 및 경영관리 과정에 있어서 노사 간의 상호작용이고, 후자는 노사의 협력과 대립 등의 산업민주주의 및 경영 민주화 활동에 대한 노사 쌍방의 파워관계, 대등관계 과정에 있어서 노사 간의 상호작용을 말하고 있기 때문이다. 노사관계는 당사자 일방이 노동조합 내지 근로자 집단이며, 이는 경영의 적인 존재로서 그의 지위를 확립하고 임금 및 작업조건 등의 노동조건에 대하여 공동결정을 행하기 위하여 사용자와 대등한 관계에서 접촉하고 행동한다. 그러므로 여기에는 경영 내 노동조합이라는 이질적인 요소가 개입되므로 다원적 갈등 개념 속에서 협력과 대결이 모색된다. 따라서 노무관리와 노사관계는 관리의 대상이 다를 뿐 아니라 그 목적과 수단도 차이가 있는 것이다(한기수, 2005: 5).

2) 노사관계의 구조와 성격

노사관계는 당사자, 상호 관련되는 환경, 노사관계를 결합시키는 이념(ideology), 노동현장에서 당사자들을 다스릴 목적으로 만들어진 규칙(rule) 등으로 구성된다(J.

T. Dunlop, 1960: 2-8).

먼저 당사자를 살펴보면 당사자는 세 주역의 당사자들이 있는데 경영자, 근로자, 정부로 구성되어 있다. 즉, 경영자 및 감독적 대표자의 계층조직, 근로자 및 그 계층, 근로자와 그 기업 나아가서는 그들의 관계를 다루는 전문화된 정부기관이다.

경영자 조직은 자본의 소유와 반드시 관계가 있는 것이 아니고 공기업이나 사기업의 경영자(사용자)등 모두 포함된다. 근로자 조직은 공식적 조직인 노동조합뿐만 아니라 비공식조직인 경영자와 노동조합 간부 사이의 교우, 문화, 체육, 오락, 레크리에이션 등을 위한 클럽활동 등이 있다. 또한 미조직부분도 포함된다. 그리고 넓은 의미의 비공식조직은 정당, 각종 압력단체, 각종 언론기관, 기타 지역사회의 모든 조직, 소비자나 투자가 등의 비공식조직도 노사관계에 미치는 영향이 대단히 크다고 볼 수 있다. 전문화된 정부기관은 어떤 노사관계제도 내에서는 사용자와 노동조합을 능가할 만큼 대단히 넓고 결정적인 기능을 발휘하고, 어떤 경우에 있어서는 역할이 적고 제한되어 있다.

노사관계 당사자들은 세 가지 환경조건을 포함하는 일정한 관계 속에서 행동하고 있다. 이들의 상호관계는 노사관계 당사자들에 의하여 설정되는 모든 규칙의 형성에 있어서 결정적인 역할을 한다.

세 가지 환경조건에서 먼저 기술적 환경(Technological contexts)은 생산과정에 관련된 환경요인들로서, ① 생산물의 유형과 그것에 필요한 노동력의 규모, 노동력의 지역적 집합, 노동이동 ② 숙련도와 교육수준 ③ 노동력의 숙련도 ④ 남녀별 및 연령별 구성 등이 있다.

시장 환경(market contexts)은 예를 들어 경쟁적이나, 독점적 경쟁이나, 독점이라고 하는 시장조건에 의해 노사관계가 크게 영향을 받는 것을 말한다. 권력 환경(power contexts)을 살펴보면 노사관계의 힘의 배분관계는 그것이 포함되어 있는 보다 큰 사회 속의 힘의 배분에 대응하고 있다.

당사자와 사용자 간에는 노동 현장이나 산업사회의 질서를 다스릴 수 있는 공식 또는 비공식의 규칙이 존재하는 노사관계 당사자들이 이 규칙을 제정하여, 이것에 의해 산업사회가 유지된다. 이러한 규칙은 법률, 노동조합 규정, 단체교섭, 그리고 경영자의 결정 등으로 나타난다.

노사관계를 전체로서 통합하는데 도움이 되는 것은 노사관계 당사자들이 공통으로 가지는 이데올로기 즉, 사상과 신조이다. 노사당사자들이 어떤 공통적 사상과 신조

를 가지지 않을 때 노사관계는 안정성을 잃게 된다. 노사관계는 나라에 따라 차이가 있는 것이며, 또 한 나라의 노사관계는 그 내부에 많은 상이한 관계를 갖는다. 노사관계제도는 당사자와 그 환경의 상호작용의 여하에 따라 그 지역 및 상황에 알맞은 노사관계의 이념 및 규칙이 형성되므로 당사자, 환경, 이념 및 규칙의 종합적인 이해가 필요하다(안윤중, 2007: 20-22).

노사관계는 한 국가의 고유한 문화적 풍토 위에서 형성된 근로자와 경영자의 상호관계이므로 노사관계의 성격도 연구자들에 따라 매우 다양하게 나타나고 있다. 여기서는 노사관계의 목표와 또 이러한 목표의 추구를 위해 어떠한 방법으로 노사문제 및 노사갈등을 해결해나가고 있으며 그리고 노사관계에 영향을 미치는 요인에 대해 논의하기로 한다. 먼저 노사관계의 본질 및 추구목표는 노사관계를 조화의 논리로 보는 시각과 갈등의 논리로 보는 시각으로 대별할 수 있다. 조화의 논리(logic of harmony)란 노사관계를 상호대립적 관계로 인식하기보다는 상호 협력적 관계로 인식하면서 노사공통의 이해를 증진·조화시켜 나가는 것을 목표로 하는 관계를 의미한다.

이에 반해 갈등의 논리(logic of conflict)란 노사관계를 상호대립적 관계 더 나아가서는 양자 간의 이해가 조화될 수 없는 상호모순관계로 인식하면서 노사 각자가 개별의 이익을 극대화시키는 것을 목표로 하는 관계를 의미한다. 다음으로 노사문제 및 노사갈등의 해결방식으로는 권위적 방식과 민주적 방식으로 구분할 수 있다. 권위적 방식이란 사용자측이 막강한 권력 또는 권한을 기반으로 근로자 측의 참여 없이 일방적으로 노사문제를 해결 하려 하거나 비합법적인 방법을 동원해서라도 노사갈등을 해소하려는 문제해결의 스타일을 말한다. 이에 반해 민주적 방식이란 사용자측이 일방적으로 문제를 해결하려 하는 권위적 방식과는 달리 근로자 측의 참여를 보장하며, 교섭이나 협의, 대화 등의 다양한 방법을 통해 노사쌍방이 원만한 합의하에 문제를 해결하거나 갈등을 해소하려는 문제해결의 스타일을 의미 한다(신유근, 1991: 67-69).

3) 노사관계의 형태

노사관계의 형태는 역사적 형태와 이데올로기에 따른 형태로 구분할 수 있다(이규창·신건호·김길생·이승계, 2004: 228-229). 역사적 형태를 살펴보면 전제적 노사관계, 온정적 노사관계, 완화적 노사관계, 민주적 노사관계, 항쟁적 노사관계로 나누

어 볼 수 있다.

먼저 전제적 노사관계는 19세기 중엽까지의 노사관계형태로 자본시장이 충분히 형성되지 않고 전제적 자본주의 성격을 갖게 되는 시기의 노사관계 형태를 말한다. 사용자 측의 일방적인 결정에 근로자가 따라야 하는 노사관계의 형태로 인간적 요소가 무시된 관계이다.

온정적 노사관계는 19세기 초 로버트 오웬(R. Owen)에게서 비롯되어 거의 1세기에 걸쳐 일반화되었던 노사관계의 형태로 어느 정도의 인간적 접촉을 통하여 가족주의적인 사회관계가 형성되고 그 결과 전제와 은혜, 충성과 비자주성이라는 노사의 온정주의적 관계가 나타나는 시기의 노사관계이다.

완화적 노사관계는 19세기 후반의 노사관계로 한편으로는 합리주의를 발전시키면서 다른 한편으로는 종래의 온정적·가족주의적인 관계가 존재하던 시기의 노사관계형태이다. 이 시기에 직업별 노동조합 또는 초기 공자위원회 등이 형성되었다.

민주적 노사관계는 제1차 세계대전 후 특히 1930년대 초기 세계공황 이후 노사관계로 산업별 노동조합의 발전이 이루어지고, 특히 산업별 노동조합과 경영단체와의 통일 노동협약이 발전된 노사관계의 형태이다. 이 시기부터 산업민주주의적인 이념이 형성되기 시작하였다.

항쟁적 노사관계는 사회주의적 혁명에 직면한 시기 즉, 1917년에서 1947년까지의 노사관계로 고용조건 결정이 실행행사에 의해서 결정되던 시기의 계급 투쟁적 노사관계이다.

다음 이데올로기에 따른 형태를 살펴보면 절대적 노사관계, 친권·온정적 노사관계, 계급 투쟁적 노사관계, 경쟁적 노사관계로 나누어 볼 수 있다.

절대적 노사관계는 근로자의 임금 및 근로조건이 사용자 측의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 노사관계로서 구소련을 비롯한 공산주의 국가에서 볼 수 있는 대표적인 유형이라고 할 수 있다. 공산권에서는 노동조합은 공산당의 한 기관이므로 사용자인 국가가 절대적인 권한을 가지고 일방적으로 결정하는데 복종하는 것이다.

친권·온정적 노사관계는 이 형태는 독일의 노사관계에 있어서와 같이 노동조합이 근로조건을 공동 결정함으로써 기업의 노사관계가 가족의 관계처럼 유지되는 형태를 말한다.

계급 투쟁적 노사관계는 프랑스에서 볼 수 있는 형태로 노동조합은 사용자와 생활 감정을 전혀 달리하는 이질적 집단으로 노사관계는 적대적 성격을 갖는다고 할 수

있다.

경쟁적 노사관계는 노사대등형으로 영국과 미국 등에서 볼 수 있는 형태로 노사가 서로의 입장을 인정하고 노사 간의 모든 문제를 대등한 관계에서 교섭 및 조정을 통하여 해결하는 방법을 택하고 있는 노사관계의 형태이다.

4) 한국 노사관계의 특징

우리사회의 경우 짧은 시간에 노동조합이 결성되었고, 또한 빠른 시간 안에 노동층의 분화, 노동조합의 분화, 노동운동 방식의 분화 등 매우 다양한 변화를 겪고 있기에 노사관계 역시 다른 나라와는 다른 몇 몇의 특징을 보이고 있다. 본 장에서는 이를 살펴봄으로서 보다 우리사회에 적합한 노사관계란 어떠한 형태여야 하는지에 대해서 고찰해보고자 한다.

한국의 노사관계는 노·사·정의 신뢰감이 부족하고 이념이나 생각의 거리가 멀다. 진정한 의미에서 노사관계의 발전과 성숙을 향한 노력면에서도 노사 양측이 아직 별다른 성의를 보이지 않고 있으며, 상대방의 잘못을 지적하고 상대방이 양보해야 한다는 입장을 고수하고 있다(배무기, 1996: 21).

한국노사관계는 1987년 6·29선언 이후 경영권 우위의 노사관계에서 노동권과 경영권이 균형을 이루는 민주적 노사관계로 바뀌어가는 과정에서 많은 노사분규가 일어났다. 이러한 극심한 노사분규는 노조와 사용자 모두 달라진 환경에 적응하지 못하고, 이전의 교섭태도에 머물러 있던 경영층과 억눌려 있던 권리를 일순간에 찾으려는 노조, 노조수의 급격한 증가, 노조 간의 이념적 대립, 정부의 정책 부재 등이 원인으로 지적되어 왔다. 6·26 이후 1990년 3당 합당 이전까지 노사분규는 무려 7,200여건이 발생하였으며 대립적 노사관계 형성으로 상호불신, 폭력행위, 분규의 장기화 등으로 엄청난 경제적 손실을 가져왔다. 1993년 김영삼 대통령의 문민정부 출범이후 노사분규는 점차적으로 줄어들었으며 협력적 노사관계를 형성하려는 노사 양측의 실천적 노력이 나타났었다. 하지만 아직까지 투쟁위주의 대립적 노사관계의 틀 속에서 벗어나지 못하고 있는 실정이다. 매년 국제경영개발원 IMD가 발표하는 우리나라 노사관계의 협력정도를 나타내는 노사관계 국제경쟁력 순위가 단적으로 말해 준다고 본다. 2001년부터 보더라도 매년 최하위권이다. 특히 2004년부터 2007년까지는 연속 4년간 최하위권이 아니라 완전한 최하위이다. 심각한 상황이라고 하지 않을 수 없다. 노사협력을 아무리 강조해도 부족하다고 할 것이다. 이런 세계 최

하위 노사협력을 상태로 전쟁보다 더 무섭다고 하는 글로벌 무한경쟁시대에 어떻게 살아남을지 걱정하지 않을 수 없다. 한국 노사관계의 현실을 몇 가지로 요약하자면 투쟁위주의 후진적·대립적 노사관계, 정치 지향적 및 대리전 성격의 노동운동, 법과 원칙을 무시한 불법과업에 따른 노사관계 악순환, 그리고 경직된 노사관계에 따른 외자유치와 대외 신인도의 저하 등으로 정리될 수 있다.

이강욱 외 1인(2006)에 따르면 현재 기업의 경영환경은 과거와는 비교할 수 없을 만큼 매우 빠르게 변하고 있다. 이에 따라 기업도 이 빠른 변화의 물결을 헤쳐 나가기 위해서 과거와는 비교가 안 될 정도로 변화에 신속하게 적응할 수 있어야 한다. 노사관계도 마찬가지다. 그러나 유감스럽게도 우리의 경우 아직도 상생(相生)의 파트너십(partnership)을 기대하기는 어려운 상황이 계속되고 있다. 21세기 새로운 경영환경 하에서도 노사관계는 기존의 부정적 관행을 벗어나지 못하고 있다. 아직도 각자의 주장만 고집하고 있고, 상생(相生)의 자세는 찾기 어렵다. 이런 가운데 나라경제의 주름살은 깊어만 가고 있고, 중국 등 주변국의 발전은 우리를 더욱 긴장시키고 있으며 노사 간의 관계는 크나큰 갈등 속에서 진행되고 있다.

신철우(2005) 역시 우리나라는 2003년 노사분규발생 건수가 320건, 생산손실일수가 1,299,000일, 생산차질 액(손실)은 2조 4972억 원을 기록하고 있으며 2000년대에 들어서 노사분규 발생건수는 줄어드는 경향을 보이고 있으나 노사분규의 투쟁 강도는 보다 강렬해 가고 있다. 이러한 노사관계의 악화로 인하여 국내 기업들은 노사분규 없는 외국으로 생산 거점을 옮겨가고 외국기업들은 한국의 '전투적 노사분규'가 두려워 한국에 투자를 꺼려하고 있는 실정이라고 보고 있다.

그동안 우리나라 대다수의 사용자는 노조를 하나의 큰 걸림돌로만 생각했지 문제 해결의 진정한 동반자라는 생각을 하지 않았다(김규태, 2003: 32). 최근 들어 이러한 사고가 조금씩 변하고는 있지만 아직까지도 상당수 기업에서는 전통적인 반노조 성향이 뿌리깊이 남아있다. 지난 과도기적 경제 성장의 과정에서 불가피한 전략으로 어쩔 수 없었다고 하더라도 세계가 한 울타리 속에서 치열한 생존경쟁을 해야 하는 지금까지도 지배종속적인 노사관계를 고집할 수는 없다. 이러한 구시대적인 노사관계로는 근로조건 개선도 생산성의 향상도 산업평화의 유지도 불가능하다고 판단된다.

이러한 한국 노사관계의 낙후성은 국민경제의 성장과 발전의 큰 걸림돌로 되고 있다. 우리는 아직 과거 권위주의 시대, 산업화 근대화 시대의 관행에서 벗어나지 못

하고 있는 상황이다. 아직도 열린 경영과 합리적·민주적 노사관계의 방향을 정립하지 못하고 있는 실정이며 노사가 분배만 가지고 대립하는 관계에서 벗어나지 못하고 있으며, 아직도 이데올로기적 투쟁관계 또는 이해 대립적 경쟁관계에서 벗어나지 못한 상태이다. 이러한 대립적 노사관계의 결과, 우리나라의 노사관계는 기업 경영의 가장 큰 걸림돌로 작용하고 있다.

이러한 한국 노사관계의 배경을 바탕으로 특성을 분석하면 다음 사항들과 같다. 한국의 노사관계는 노사 자치 기반이 취약하고 정부의 개입이 여전히 과도한 측면이 있다.

노동자와 사용자간에는 '정권 퇴진'과 '불법행위 엄단'이라는 갈등과 투쟁이 빈번하게 발생하고, 노사 간의 개별적인 분쟁을 정부 주도로 해결하려는 모습도 자주 볼 수 있다. 예컨대 노사협의체를 통한 합의가 원만하게 이루어지지 않을 경우 공권력의 투입으로 이어지는 경우가 많으며, 특히 파업에 있어서 이러한 공권력의 투입이 신속하게 결정되는 모습을 종종 볼 수 있는데, 이것이 바로 우리나라 노사관계에 있어서 정부가 지나치게 과도하게 개입한다는 것을 볼 수 있는 예이다.

지명도가 있는 사업체에서 단체교섭을 진행하거나 파업 상태이면, 해당 사업체를 담당하는 근로감독관이 노사 당사자들보다 더 바빠지고 수시로 상부로 보고하는 관행은 매우 오래된 것으로 보인다. 그러나 개별 분쟁에 정부의 개입이 계속되는 경우에 노사 당사자들은 협상을 해결하려는 적극성 보다는 소극적인 자세를 가지게 되고, 정부의 개입에 의존하게 되는 경향을 보이게 된다. 다소 불합리하고 시간이 걸리더라도 노사 당사자가 해결책을 만드는 것이 장기적인 측면에서 타당하다고 하겠다(김재문, 2009: 15). 특히 이를 공권력의 투입을 통해서 강제적으로 노동조합을 해산하거나 협의를 이끌어 내고자 하는 방식은 노동조합의 더 큰 반발을 일으켜 노사의 원만한 협의를 이끌어내는데 악재로 작용할 수도 있다.

또한 노동조합 조직률의 하락세를 특징으로 들 수 있다. 노동조합 조직률이 하락하는 추세에 있으며 노동운동 또한 기업별 노조에서 산별노조로의 전환으로 변화되고 있다.

1989년 이후 노동조합 조직률이 해마다 감소하고 있으며 감소 이유로는 첫째, 국제경쟁 심화에 따른 고용의 임금탄력성 증대로 인하여 노조 가입 유인의 저하 둘째, 정규직 감소 및 비정규직 근로자 증가로 인한 노동의 유연성 확대 셋째, 여성노동력 공급증가. 서비스업 부문 고용증가로 인한 노동시장 구조변화 넷째, 조직률이 높

은 업종(제조업, 운송, 물류, 통신업 등)의 근로자 감소와 조직률이 낮은 업종(도, 소매 및 음식, 숙박업 등)의 근로자 증가 기인한다고 볼 수 있다.

또한 노동운동이 대기업 정규직 중심으로 전개되어 근로계층의 광범위한 욕구와 이들의 이익을 대변하지 못하고 있다. 500인 이상 기업의 노동조합원 수가 전체의 73.2%를 차지하고 있고, 잦은 노조집행부 교체, 상급조직의 리더십(leadership) 부족과 정책개발 능력의 취약 등도 앞으로 해결해 나가야 할 과제이다(서광범, 2009: 12-13).

마지막으로 살펴볼 수 있는 특징은 노동 층의 양극화와 분화이다. 현재 우리의 노사관계는 노동시장의 양극화와 분절화의 정도가 더욱 심화하는 현실로 귀결된다. 사업규모별, 고용형태별로 노동자들의 임금·복지 등 삶의 수준의 격차는 더욱 벌어졌고, 위의 요소들에 의한 분단이 고착화 되고 있다. 비정규직은 비정규직 법안의 시기와 더불어 많은 수의 비정규직이 무기한 계약직, 정규직으로 전환되었다고는 하나 인턴(intern)과 같은 단기 계약직의 형태로 비정규직이 양산되고 있다는 점을 미루어 볼 때 이러한 고용형태는 오히려 증가하고 있으며, 그 수 역시 증가하고 있는 것으로 보아야 할 것이다. 이러한 비정규직과 정규직은 임금에 있어서도 차이를 보이고 있다. 정규직을 100으로 할 때 비정규직 월평균임금은 2003년 51%, 2006년 51.3%로서 정규직과 비정규직간에 임금격차가 구조화되고 있다. 임금 불평등은 2001년 4.8배에서 2005년 5.4배로 증가한 뒤 몇 해 동안 비슷한 수준을 유지하고 있는데, 이는 OECD 국가 중 임금 불평등이 가장 심한 것으로 알려진 미국보다 한국의 임금불평등이 더욱 심한 것으로 알려져 있다(김재문, 2009: 16).

2. 노동조합에 대한 개념과 기능

1) 노동조합의 개념

우리나라의 노동조합은 근로자의 단결체로 헌법에서 보장하고 있다. 근로자 스스로가 주체가 되어 단결된 단체인데, 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합체를 노동조합이라고 한다.

노동조합의 요건은 법률로 규정되어 있다. 이는 근로자의 생존권이나 사회권으로서 헌법에서 보장하는 노동 3권(단결권·단체교섭권·단체행동권)이 노동조합에 부

여되어 있다. 노동조합은 헌법에서 부여한 이 노동 3권을 가지고 근로자를 대표하여 임금 교섭 등과 같은 근로조건 개선의 위해 사용자를 상대로 단체교섭을 하고, 만약 교섭이 결렬될 경우에는 쟁의행위를 할 수 있으며, 이러한 노동조합의 정당한 쟁의행위에 대하여 민·형사상의 책임을 면할 수 있다. 이러한 활동을 하는 노동조합의 조직은 근로자들이 작업장에서 자유롭게 조직하거나 기존의 노동조합에 자유롭게 가입할 수 있도록 법률이 제정되어 있다. 노동조합의 조합원이 될 수 있는 구체적 자격요건은 각 노동조합의 규약으로 정하고 있고, 사용자와의 교섭을 중시할 경우에는 단체협약에 정하는 경우도 있다. 그러나 근로자라고 할지라도 회사의 경영담당자나 인사노무담당자, 기밀취급자, 경영자의 비서나 운전자 등의 사용자의 이익을 대표할 수 있는 자는 조합원으로서의 자격을 허용하지 않고 있다(김종환, 2009: 10-11).

산업화로 인하여 도시에 여러 가지 문제가 발생하여 생기는 문제 중에 사회를 이끌어 나가는 기업과 근로자 사이에서 끊임없이 발생하는 문제가 바로 노동문제이다. 자본주의 사회에서 산업의 원동력인 노동자들이 실생활에서 직면할 수밖에 없는 저임금, 산업재해, 고용, 실업 등의 사회적 위험과 관련된 노동문제가 바로 노동조합을 결성하게 만든 배경이 되는 것이다.

이러한 노동조합의 기원을 찾아보면 17세기로 거슬러 올라간다. 17세기의 영국에서 노동자들이 산업화로 인해 노동자에게 발생하는 사회적 문제를 우애조합(友愛組合, friendly societies)이라고 하는 자생적 상호부조조직을 결성하여 해결하려 하였다. 이 우애조합은 조합원의 상호 간 부조와 복지를 목적으로 하는 조직이었다. 이 조직은 조합원이 지불한 일정한 부금을 재원으로 하여 조합원이 노령, 재해, 실업, 질병, 사망 등의 사고가 일어났을 경우에 급여를 지급하는 방식을 취하였다. 당시 노동자 스스로가 노동문제 등과 같은 사회적 위험을 해결할 수밖에 없었던 상황에서 노동자들 스스로가 서민들의 복지를 위한 유일하고도 유력한 사회조직으로 알려지고 있다(원석조, 2006). 노동자들은 우애조합 같은 공제조합이나 협동조합 등을 결성하여 직면한 사회적 위험에 대처하려 했지만, 현실적으로 노동문제나 생활개선에는 별다른 도움이 되지 못하였다. 일정한 금액을 모아 두었다가 위급한 일이 발생할 경우 서로 도와주는 공제조합이나 생활필수품을 시중 가격보다 조금 싸게 구입하기 위하여 만든 협동조합들은 자본가들에게 빼앗긴 노동의 대가를 돌려받기 위한 것이 아니었기 때문이다.

이러한 배경 속에 생겨나게 된 조직이 점차 발전하여 초기 형태의 노동조합의 모습으로 성장하게 된다. 노동자에게 직면한 빈곤과 저임금이 노사대립이 심화되게 하는 원인이 되었고, 점차 노동자 계급의 생활처지 개선에 대한 요구가 강해지면서 노동조합의 호전성 또한 크게 증대되고 있었다. 노동조합은 바로 이러한 요구를 위해 단결과 파업이라는 커다란 위력을 가진 저항수단을 발견하여 사용하게 된 것이다. 바로 이러한 파업을 이용하여 자본주의의 일상적인 침해로부터 조직과 생활을 지켜내기 위하여 지속적인 단결을 유지할 수 있는 노동조합을 만들어 냈던 것이다.

우리나라에서 노동조합의 근거가 되는 법률을 살펴보면 다음과 같다. 한국 노동조합 및 노동관계 조정법 제2조 제4호에 의해 노동조합이란 “근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선, 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체”로 정의하고 있다.

한편 노동조합의 목적을 ‘노동생활 제 조건의 유지·개선’으로 한정하는 것은 노동조합의 역할이 증대되고 있는 현실에 맞지 않으며, 과학적인 규정이라고도 볼 수 없다는 견해와 함께 노동조합의 역사적·사회적 역할을 과학적으로 명백히 규정한 마르크스의 견해를 제시하기도 한다. 노동조합에 대한 마르크스의 견해는 첫째, 자본에 의하여 노동자의 일상적·경제적 이익이 위협받는 것에 대하여 투쟁하는 무기이고, 그것은 자본주의가 존속하는 한 중요시 하지 않으면 안 되는 노동조합의 역할이라 했다. 둘째는 노동자에 대한 착취를 전제로 하여 이루어지는 사회제도 자체를 개혁시키고, 가장 합리적인 사회제도로 바꾸기 위한 투쟁의 거점 역할을 한다는 것이다. 즉, 노동조합의 성격과 임무를 고정된 것으로 취급하지 않고, 자본주의의 발전, 노동자계급의 성장, 계급투쟁의 발전 등에 의하여 변화하고 발전하는 것으로 파악한다(전국공무원노동조합, 2002).

노동조합에 대해 임창희(2006)는 임금 근로자들이 노동조건 개선을 목적으로 조직한 영구적인 단체라고 정의하였다. 또한 노동조합의 주체는 임금근로자이기 때문에 자원봉사자의 집단은 노동조합을 결성할 수 없으며, 몇몇의 예외를 제외하면 임금을 받는 근로자라면 누구나 노동조합을 구성할 수 있다고 하였다. 노동조합의 궁극적인 목적인 근로자의 노동조건 개선이어야 한다고 전제하고 한시적으로 모였다가 목적 달성 후 해체되는 조직이 아닌 항구적으로 존속되어야 할 조직이라고 정의하고 있다.

위의 내용을 종합하여 정리하면 노동조합은 노동조합의 궁극적 목적인 노동자의

이익을 위한 행동을 그 활동의 기본으로 하는 곳으로서 외부권력의 간섭을 받지 않고, 노동자의 생존권 보장을 위하여 노동자 스스로가 노동조건이나 고용, 사회적 지위 향상 등의 모든 생활조건 개선을 위해 항구적으로 운영되는 조직이라고 할 수 있다(이범로, 2009: 14-16).

2) 노동조합의 역할과 기능

노동조합은 자본주의 사회에서 발생하는 노동문제를 해결하는 것을 그 주요목적으로 하고 있으며, 조합원의 입장에 서서 그들의 욕구와 불만을 해결하는 것을 최우선시 하고 있다. 이러한 노동조합의 특성에 의하여 노동조합은 조합원에게 각종 서비스를 제공하는 역할을 담당하게 되었으며, 그 주된 역할은 조합원이 직무수행과정에서 겪게 되는 각종 애로사항을 수렴하게 되고, 이를 관철하기 위하여 노력하는 것이다. 이를 통하여 노동조합은 조합원을 조직할 수 있는 명분과 힘을 얻게 되며 조합원으로부터 일정부분의 지원금을 받는다.

또한 노동조합은 그 지위나 형태에 따라 달라지겠지만, 산별노조에서는 산업 내 노동시장에 있어서 근로자의 이익증대에 그 목적과 역할을 두어야 하며, 기업별 조직내부에서는 조합원 개개인의 욕구 충족에 그 목적과 역할을 두어야 할 것이다(서동석, 2007: 12).

노동조합은 산업화 과정을 통해 사회적 위험에 처한 임금노동자들의 당면한 문제를 조직적인 활동으로 해결하기 위해 등장했다. 일반적으로 노동조합은 활동방향에 따라 혁명적 노조주의(revolutionary unionism)와 사회조합주의(Social unionism), 그리고 기업조합주의(Business unionism)로 구분할 수 있다. 혁명적 노조주의는 정부와 자본주의 체제를 전복시키려는 사회혁명을 목표로 하며, 사회조합주의는 공산주의나 사회주의 정당을 설립하려는 사회혁명을 목표로 하며, 사회조합주의는 공산주의나 사회주의 정당을 설립하고 정치적 수단을 통한 사회변혁을 목표로 한다. 계급의식적인 성격이 강한 유럽의 일부 노동조합이 이에 해당한다. 또한 기업조합주의는 노동자의 임금 및 노동조건을 개선할 가장 중요한 과제로 생각하며, 노동조건을 향상을 위해 필요한 경우에 한하여 부수적으로 정치적·사회적 변화에 관심을 가진다. 오늘날 많은 국가의 노동조합이 이러한 형태를 가진다(박경규, 2003. 이범로, 2009: 17 재인용).

노동조합의 기능에는 과거의 고유한 전통적·본원적 기능과 오늘날과 같이 다양화

· 다변화된 경제사회의 변동에 대응하는 노동조합의 현대적 기능으로 분류할 수 있다. 종래의 노동조합의 기능은 ① 경제적 기능 ② 공제적 기능 ③ 정치·사회적 기능으로 분류되었다. 그러나 오늘날의 노동조합은 종래의 고유한 전통적, 본원적 기능만으로는 이를 모두 설명할 수 없는 여러 가지 기능을 수행하고 있다. 더욱이 노동조합으로서의 노동조합 자체를 조직하고 그를 유지하는 기능이 가장 기본적인 기능인데도 불구하고 종래의 전통적 기능분류상의 개념에서는 등한시 되고 있는 것이다. 따라서 노동조합의 현대적 기능은 기본기능, 집행기능, 참모기능으로 분류하는 방법이 합리적이라고 본다.

여기에서 기본기능이란 노동조합을 조직하고 그 조직을 유지·확장하는 기능이며, 집행기능이란 노동조합이 결성된 후에 조합의 목적인 조합원의 근로조건을 유지·향상을 위해 활동하는 기능이며, 참모기능이란 노동조합의 기본기능과 집행기능을 보조하는 기능으로서 조합의 중요성을 인식시키는데 크게 공헌하는 기능이다(류현덕, 2008: 11).

(1) 종래의 노동조합의 기능

① 경제적 기능

생활수준이나 고용권을 보호하고 향상시키는 것은 노동조합이 가지는 핵심적인 기능 중의 하나이다. 개개인에게 임금이나 고용과 관련된 금전적 조건에 대한 노동조합의 집단적 교섭이 중요한 노동조합의 기능으로 노동조합의 임금정책은 임금과 고용에 관한 호용이나 만족을 극대화하려고 노력하는 역할이 노동조합의 경제적 기능이라고 할 수 있다.

경제적 기능을 구체적으로 살펴보면 임금의 인상, 근로시간의 단축, 작업현장에서의 부당한 권리침해에 대한 방지와 그에 대한 해결, 작업환경의 개선, 해고의 반대, 부가급여, 퇴직금 등의 수준향상과 지급보장, 보건 안전, 기숙사 시설의 정비, 노동조합 그 자체의 법적 보호나 권리의 주장, 사회보장에 관한 사항 등을 들 수 있다. “단결력을 배경으로 하여 집단적으로 임금 및 근로조건을 개선하는 것은 노동조합의 가장 근본적인 기능이다”(배무기, 1992: 398-339).

한국의 노동조합도 당연히 자신의 활동 중 가장 중요한 것을 단체교섭을 통해 더 나은 노동조건을 확보하는 것으로 설정하고 있다. 더구나 한국의 노동조합은 기업별 노조라는 특성상 기업 내에서 사용자와 교섭을 통해 임금인상, 복지후생 확대,

노동시간 단축 등 경제적 기능을 가장 중요시 한다(박홍규, 2008: 19).

② 공제적 기능

공제적 기능이란 조합원들이 질병, 재해, 노령, 사망, 실업 등으로 노동능력을 일시적 또는 영구적으로 상실될 때를 대비하여 조합이 기금을 설치하여 상호 공제하는 활동을 말한다.

노동조합이 조합원을 위하여 병원, 진료소 등을 건립, 운영하는 것을 비롯하여 주택공급사업, 휴양소, 오락시설, 소비조합, 장학제도, 퇴직금, 연금 등 여러 가지 공제적·복지후생적 활동을 광범위하게 전개하는 기능이다. 따라서 현대의 노동조합이 중요시 하는 것은 부가급부로서 이는 공제·복지규정을 단체협약을 통하여 결정함으로써 사용자나 국가로부터 사회보험, 사회보장제도를 많이 확보하자는데 있다.

이 공제적 기능은 선진국 노조에서도 핵심적 기능으로 삼고 있지만, 오늘날에 와서는 제3세계 국가의 노조들이 소비조합, 신용조합, 농업협동조합운동 등을 장려하여 공제사업의 활동을 확대시키고 있으며, 이를 통한 노동조합원의 상호부조의 역할과 노조의 조직 강화를 하고 있다(서동석, 2007: 14).

③ 정치·사회적 기능

서구의 노동조합운동은 역사적으로 사회변혁이나 정치적 개혁을 위한 여러 역할들을 해왔다. 그중 노동자 계급이 정치시스템에 참여하는 권리를 얻으려는 형태들로 나타났다. 하지만 단위 사업장에서 사회 및 정치적 변화를 위한 노동조합의 활동은 거의 접수하고 상급단체차원에서 사회, 정치적 변화내용으로 변화를 꾀하고 있다.

노동조합은 단체교섭을 통해서 경제나 직업적 규제를 하면서 조합원들의 이해를 보호하는 것과 조합원의 생활수준이나 직무안정에 영향을 주는 정부정책결정에 영향을 주기위한 간접적인 보호기능인 사회 혹은 정치적 변화 기능을 조화시켜 나가는 것이다.

“근로자의 이익은 사용자와의 교섭뿐만 아니라 법령예규나 정부의 경제정책, 사회전체의 노동조합에 대한 태도 등에 의하여도 크게 영향을 받는데, 노동조합은 이러한 측면에 대한 활동을 통하여 궁극적으로 근로자의 권익을 크게 신장할 수 있다. 그리고 이러한 측면에서 노동조합이 담당하는 일체의 기능을 정치적 기능이라 부른다.” 이러한 정치적 기능은 정부나 각 정당에 대한 청원 혹은 압력행사, 노동조합의 의견개진, 특정정당에 대한 지지 혹은 반대, 노동조합의 직접적인 정치참여 등 다양

한 형태로 나타날 수 있다. 한국의 노동조합들은 정부부처나 국회에 대한 로비를 통해 자신의 이익을 관철하는데서 더 나아가 한국노동진영의 표현대로라면 “노동자의 정치 세력화”를 위한 선거참여 등 각종 활동을 전개하고 있지만, 아직은 성과가 미미하다. 이와 같은 한국에서 노동조합의 정치적 기능이 제대로 발휘되지 못하는 이유로는 노동조합의 정치활동 금지(98년 법 개정을 통해 폐지되었다.) 냉전 이데올로기에 따른 노동자의 정치활동에 대한 편견 등 여러 가지가 있다.

그러나 한국 노동조합들의 정치적 기능이 약한 이유는 한국의 노동조합이 기업별 노동조합이기 때문이라는 분석이 가능하다. 기업별 노조는 기업 내 국한된 조직이기 때문에 관심사항이 기업 내 문제로 국한될 수밖에 없어 정치적 관심을 미리 표기해버리는 것이다. 이와 달리 산업별 노동조합은 기업별 단위를 넘어서서 조직되고 산업전체의 문제에 대해 관심을 기울이기 때문에 정부의 산업정책, 사회정책에 대해 관심을 기울이고 노조의 사회적 영향력도 크기 때문에 정치문제에 대한 관심이 클 수 있다.

물론 노조의 정치문제에 대한 관심, 관여는 나라마다 차이가 크기 때문에 일률적으로 말할 수는 없으나 적어도 기업별 노조의 정치적 기능보다 산업별 노조의 정치적 기능이 더 크다고는 말할 수 있다(박홍규, 2008: 22).

(2) 노동조합의 현대적 기능

① 기본 기능

제1차적 기능으로서의 기본기능이란 조직기능으로서 본원적인 기능이라고 할 수 있다. 노동조합의 목적이 집단적인 교섭을 통한 근로조건 개선에 있다면 근로자의 조직이야말로 근로자 및 노동조합의 기본적인 기능이며, 그들의 생명이라고 할 것이다. 한편 조직기능은 노동자 기능과 노동조합의 기능으로 나눌 수 있다. 근로자의 기능은 노동조합을 형성하기 위해 비조합원인 근로자를 조직하는 기능으로 기존 노동조합의 조직 확장 기능이 여기에 해당된다.

노동조합기능은 노동조합이 조직된 이후에 조합을 유지하는 기능으로 이미 가입된 조합원들을 관리하는 기능은 여기에 해당된다.

② 집행 기능

집행기능에는 단체교섭기능, 경제활동기능, 정치활동 기능으로 분류할 수 있다.

㉠ 단체교섭 기능

단체교섭기능이란 사용자와 단체교섭을 통하여 근로조건을 유지·개선하는데 있다. 초기노동운동에 있어서는 노동조합은 사용자로부터 탄압을 받아 단체교섭을 생각조차 할 수 없었다. 따라서 이 당시 노동조합은 대내적인 공제적 기능에 바탕을 두고 쟁의수단을 통하여 자신들의 목적을 달성하고자 하였다. 그러나 그 후 노동 3권(단결권·단체교섭권·단체행동권)이 확보됨에 따라 교섭을 중심으로 하는 경제적 기능, 즉 단체교섭기능이 노동조합의 전면에 나타나고 공제기능은 후퇴하게 되었다. 이리하여 노동조합은 단체교섭을 통하여 근로조건을 유지·개선을 꾀하며 노사 간에 일치점이 발견되면 그 결과가 단체협약으로 작성되어 양당사자 간을 구속한다. 그러나 만일 의견이 일치하지 않는 경우에는 쟁의 수단이 취해진다. 즉, 오늘날 단체교섭은 노동쟁의를 행하는 힘을 배경으로 하여 그 유효성을 높이고 단체교섭기능을 강화하고 있는 것이다.

㉠ 경제활동의 기능

㉠공제적 기능

공제적 기능이란 조합원 자신의 힘으로 어떻게 할 수 없는 원인에 의해 생계를 잃었을 때, 그에게 조합이 행하는 자금원조이다. 즉, 질병, 재해, 노령, 사망 또는 실업에 대비하여 노동조합이 먼저 공동기금을 준비하여 필요에 따라 조합원에게 지급하는 상호부조 활동이 공제활동이며 이를 상호보험이라고 부른다. 이 공제적 기능의 장점은 첫째, 조직적 관점에서 이를 통하여 조합원과 조합과의 관계를 긴밀히 유지할 수 있으며, 둘째, 조합 재정적 관점에서 공제기금의 설정으로 조합의 교섭력을 강화시킬 수 있으며, 셋째, 조합원에게서 노동력의 궁핍판매를 방지시켜 표준적 노동조건을 유지시킨다는 것이다. 그러나 이와 같은 공제적 기능은 노동조합이 직업별 노동조합으로부터 산업별 노동조합이나 일반노동조합으로 전환되고 한편 사회보험 내지 사회보장제도의 발전에 따라 그의 중요성은 현저히 감소된다(이준범, 1989: 194).

㉠협동적 기능

근로자의 보호문제로서 생산자의 보호문제 뿐만 아니라 소비자 보호문제도 중요시되는 것이다. 단체교섭기능이 노동조합의 중심적인 기능으로서 역할을 하게 되자 근로자의 보호문제는 생산자로서의 보호를 주목적으로 하고 있는 데 반하여, 이 경제 활동기능은 근로자가 취득한 임금을 보호하기 위해서 소비측면에서의 보호를 고려한 생산 공장 밖에서의 경제적 보호까지 의미한다. 그리고 협동적 기능으로서 전

형적인 활동은 생산자 협동조합, 소비자 협동조합, 신용조합 또는 노동은행의 활동 등이 있다(이준범, 1989: 195).

㉔ 정치활동 기능

노동조합의 정치적 기능과 경제적 기능은 불가분의 관계를 맺고 있기 때문에 노동조합은 경제적 목적을 달성하기 위하여 정치적 활동을 전개하지 않을 수 없는 상황에 놓이게 된다. 즉, 노동관계법령을 제정하고 개정하는 행위에 직간접적으로 영향을 미치는 것 자체가 정치행위인 것이다. 우리나라의 경우 1998년 이후 노·사·정 대타협으로 노조의 정치활동이 허용되고 있지만, 노동단체가 특정정당을 지지하거나 정치자금의 모집 및 조합기금의 정치자금 유용은 일정제한을 두는 방안은 적극 검토해 볼 필요가 있다. 근로자나 노조의 정치활동도 무한정 허용될 수 있는 것은 아니고 노동관계법이 규정 목적 범위 내에서 허용되어야 할 것이다.

③ 참모 기능

이 기능은 교육, 선전, 조사연구, 사회봉사 활동 등으로서 조합의 기본기능과 집행기능을 더욱 효과적으로 수행할 수 있도록 보조하는 기능이다.

㉑ 교육 활동

교육활동에는 조합간부에 대한 교육과 일반조합원에 대한 교육으로 나뉜다. 각급 조합간부에 대한 교육을 실시함으로써 노동이론은 물론 경영 전반에 걸친 지식을 넓혀 그들의 리더십(leadership)을 개발하고 효과적인 단체교섭을 실시할 수 있게 한다. 한편 조합에 대한 교육을 통해서 노동조합을 인식시키고, 그들의 충성심을 배양하며, 또한 직업훈련을 통해서 변화하는 노동시장에 적응 시키도록 애쓰는 것이다.

㉒ 선전 활동

이 활동은 공식기관지의 발간, 소책자의 발간 등에 의하여 조합원들에게 조합 활동을 주지시키는 것이 일차적인 목표이다. 즉, 이를 통하여 조합원으로 하여금 조합을 중심으로 단결시키고 조합 활동을 적극지지 내지 그에 참여하도록 유도하고, 사회 홍보활동을 통하여 일반 여론을 노동조합에 유리하게 유도하도록 노력한다.

㉓ 조사연구 활동

이 활동은 조사부, 연구실, 기획실 등의 전문분야에서 노동조합 등 노동관계를 조사 연구하는 기능을 말한다. 오늘날 단체교섭의 범위는 더욱 확대되고 복잡해져가고 있다. 또 노사관계에 대한 공공정책 또한 광범위하게 확대되고 복잡해져가고 있

다. 이러한 상태 하에서 조사연구 활동은 이 부분의 전문가를 확보하고, 경제동향에 관한 자료수집, 임금, 근로시간, 근로조건에 관한 연구, 타 조합이 획득한 조건의 연구 또는 경영 상태에 관한 조사는 물론 노동정책의 방향과 내용에 대한 연구를 지속한다.

㉔ 사회조사 활동

이 활동은 조합원의 개인적인 문제에 상담해주기 위하여 상담소를 설치하기도 하며, 지역사회에 대한 봉사활동을 통하여 조합 활동에 대한 인식을 새롭게 하며, 조합원과 그 가족들에 대한 휴양시설을 만들어 제공하는 등의 활동이다(안윤중, 2007: 111-116. 박종복, 2009: 44-46).

3) 한국노동조합의 특징

우리나라 노동조합 조직형태는 기업별 노조가 압도적인 우위를 차지하고 있다. 2008년 사업장 단위 노동조합의 수가 4,526개이며, 이는 전체 단위노조의 93%에 해당된다. 전국 규모 산별노조는 2005년 7개에 비하여 2008년 63개로 증가하였으나 여전히 그 수가 적다. 또한 우리나라 노동조합은 대기업 중심이며 정규직 근로자 중심이라고 할 수 있다. 그리하여 우리나라 노동조합은 전체 근로자의 이익과 국가 경제의 고른 성장보다는 대기업 정규직 근로자의 이익을 지나치게 강조한다는 비판을 받았다. 또한 대기업 정규직 근로자와 중소기업 및 비정규직 근로자 사이에 임금 및 근로조건의 양극화 현상을 심화시키기도 하였다.

1987년까지 한국노총 단일 중앙 조직 체제를 유지하였으나 1987년 6·29선언 이후 민주노총이 조직됨으로써 노동조합도 조직간 경쟁이 불가피하게 되었다. 그러나 1990년대 이후 이념투쟁이 일반조합원의 지지를 상실함에 따라 노동운동이념이 점차 체제 내에서의 경제적 권익 향상으로 전환되었다.

1980년대까지 우리나라 기업의 대표는 창업세대로서 특유의 기업사유의식을 지니고 있었다. 따라서 기업 내 조직은 권위주의적 성향을 띠고 있었으며, 노사관계의 발전도 부진할 수밖에 없었다. 1990년대에 들어와 경제위기감 확산, 정부의 노조에 대한 강경대응 등으로 1987년 이후의 노동조합운동의 신장세가 주춤해지자 일부 기업은 경영권 강화와 생산현장에서의 통제력 재구축을 위해 노조에 대한 적극적이고 공세적인 대응과 새로운 인사관리전략을 추진하였다. 예를 들면 자동화 기술의 도입, 소사장제를 통한 유연화 전략, 직능급제, 성과급 실시 등과 같은 신 경영혁신

전략의 추진, 그리고 무노동 무임금, 노조간부에 대한 고소·고발이나 손해배상청구 등을 통한 노동조합활동의 제약이다(김형기, 1997: 24). 이후 1990년대에는 무한경쟁 시대의 돌입으로 인해 노사 협력을 통한 인력관리가 이루어졌으나 1998년 국제금융 위기 이후 나타난 신자유주의 경제노선에 따른 경제유연화정책은 다시 노동조합과 노동시장을 변화시켰다.

이를 통해서 비정규직 노동자가 생겨났으며, 노동 층의 분화가 일어났다. 기존의 노동자라는 이름으로 단결되었던 계층 간의 갈등이 발생하여 노동자 사이에서도 임금의 격차와 직급의 차이가 크게 발생하였다.

4) 한국노동조합의 현황

우리나라의 노동조합 조직현황은 2008년을 기준으로 총 4,886개의 조합이 조직되어 있고, 총 조합원수는 1,665,798명이 소속되어 있다. 성별로 나누어 보면 남성 조합원수는 1,290,682명이 소속되어 있고, 여성 조합원수는 375,116명이 소속되어 있다. 단위노조별로 살펴보았을 때 기업(사업장)의 조합 수는 4,526개, 지역 업종 노조 조합 수는 254개, 산별노조 조합 수는 63개로 나타났다. 연합단체별로 보았을 때는 총연합단체 조합 수가 2개, 연합단체 조합 수가 41개로 나타났다. 이를 <표 2-1>로 나타내면 다음과 같다.

<표 2-1> 2008년 노동조합 총 조직 현황

(단위: 개소. 명)

구 분	조합 수	조합원 수		
		계	남성	여성
총 계	4,886	1,665,798	1,290,682	375,116
○ 단위노조				
기업(사업장)	4,526	784,521	626,053	158,468
지역업종노조	254	94,856	90,665	4,191
산별노조	63	786,421	573,964	212,457
○ 연합단체				
총연합단체	2	0	0	0
연합단체	41	0	0	0

※ 조직률: 전체조합원수(1,666천명) / 조직대상 근로자수 [임금근로자수(16,189천명) 노조 가입 금지되는 공무원(342천명)] * 100

※ 조직대상 근로자: 15,651천명('07년) → 15,847천명('08년) <196천명(1.3%) 증가>

※ 조합원수: 1,688천명('07년) → 1,666천명('08년) <22천명(1.3%) 감소>

※ 산별노조: 노조명칭과 노조 규약상 전국단위를 표방하는 노조

출처 : 통계청 <http://www.kostat.go.kr/>.

우리나라에서는 노동조합이 다시 연맹 형태로 조직되어 있는 것을 발견할 수 있다. 그 대표적 연맹이 바로 한국노총과 민주노총이다. 대부분의 노동조합은 한국노총과 민주노총에 가입되어 있지만 비 가맹형태로 활동하는 노동조합도 존재한다. 한국노총에 가입된 노동조합의 수는 2,662개로 전체 노동조합(4,886개)의 약 54%를 차지하고 있다. 노동조합 조합원 수는 총 725,014명으로 전체 조합원 수(1,665,798)명의 약 43%를 차지하고 있다.

민주노총에 가입된 노동조합의 수는 538개로 전체 노동조합의 약 11%를 차지하고 있고, 노동조합 조합원 수는 총 658,118명으로 전체 조합원 수의 약 40%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 한국노총보다 가입된 노동조합의 수는 적지만, 이에 비하여 가입되어 있는 조합원의 숫자의 비율은 훨씬 많은 것을 볼 수 있다.

이 외에 두 연맹에 가입하지 않은 노동조합의 수는 1,686개이고 전체 노동조합의 약 35%를 차지하고 있고, 노동조합 조합원 수는 총 282,666명으로 전체 조합원 수의 약 17% 정도를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 노동조합의 연맹에 가입하지 않고 따로 활동하는 노동조합의 수도 상당히 차지하고 있음을 알 수 있는 대목이다. 이를 <표 2-2>로 나타내면 다음과 같다.

<표 2-2> 전국 중앙조직별·노조조직 형태별 조직현황

(단위: 개소, 명, %)

총연맹별	조직형태	조합 수	조합원 수
한국노총	기업별노조	2,490(93.5)	447,259(61.7)
	지역업종노조	137(5.2)	81,370(11.2)
	산별노조	14(0.5)	196,385(27.1)
	산별연맹	20(0.8)	0
	총연맹	1	0
	소계	2,662(100.0)	725,014(100.0)
민주노총	기업별노조	445(82.7)	147,460(22.4)
	지역업종노조	43(8.0)	7,201(1.1)
	산별노조	39(7.2)	503,457(76.5)
	산별연맹	10(1.9)	0
	총연맹	1(0.2)	0
	소계	538(100.0)	658,118(100.0)
미가맹	기업별노조	1,591(94.3)	189,802(67.2)
	지역업종노조	74(4.4)	6,285(2.2)
	산별노조	10(0.6)	86,579(30.6)
	산별연맹	11(0.7)	0
	소계	1,686(100.0)	282,666(100.0)
전체	기업별노조	4,526(92.6)	784,521(47.1)
	지역업종노조	254(5.2)	94,856(5.7)
	산별노조	63(1.3)	786,421(47.2)
	산별연맹	41(0.8)	0
	총연맹	2(0.1)	0
	전체	4,886(100.0)	1,665,798(100.0)

※ 산별노조: 노조명칭과 노조규약 상 전국단위를 표방하는 노조

() 수치는 전체대비 구성비

출처: 통계청 <http://www.kostat.go.kr/>.

이는 다시 한국노총, 민주노총 내에서 연맹별로 분류할 수 있다. 이는 노동의 성격이나 종류, 형태별로 단체를 조직한 것으로 소 연맹에 따른 분류이다. 이러한 연맹에 따라 그 현황을 <표 2-3>으로 나타내면 다음과 같다.



<표 2-3> 연합 단체별 조직현황

(단위: 개소. 명)

총연맹별		조합 수	조합원 수		
			계	남성	여성
총 계		4,886	1,665,798	1,290,682	375,116
한국 노 총	계	2,662	725,014	590,931	134,083
	전국금속노동조합연맹	523	110,431	81,403	29,028
	전국금융산업노동조합	1	88,204	55,196	33,008
	전국택시노동조합연맹	398	81,815	80,582	1,233
	전국자동차노동조합연맹	263	76,869	75,857	1,012
	전국화학노동조합연맹	470	64,107	52,089	12,018
	전국연합노동조합연맹	402	56,117	43,817	12,300
	전국공공노동조합연맹	65	45,535	37,401	8,134
	전국해상산업노동조합연맹	55	28,111	27,945	166
	전국체신노동조합	3	25,592	19,932	5,660
	전국항운노동조합연맹	52	24,741	23,822	919
	전국전력노동조합	2	16,595	13,057	3,538
	전국외국기관노동조합연맹	29	14,472	11,337	3,135
	전국섬유유통노동조합연맹	96	13,412	8,780	4,632
	전국관광서비스노동조합연맹	89	10,551	6,520	4,031
	전국정보통신노동조합연맹	30	8,711	7,838	873
	전국식품산업노동조합연맹	39	8,526	5,862	2,664
	전국고무산업노동조합연맹	16	8,439	7,731	708
	전국의료산업노동조합연맹	9	6,443	1,215	5,228
	직할노조	39	9,774	9,119	655
	전국담배인삼노동조합	3	5,463	4,755	708
	전국철도산업노동조합	2	5,005	3,577	1,428
	전국사립대학교노동조합연맹	20	4,178	3,042	1,136
	전국광산노동조합연맹	9	4,063	3,835	228
	한국공무원노동조합연맹	4	3,638	2,471	1,167
	전국아파트노동조합연맹	12	2,138	2,123	15
전국출판노동조합연맹	31	2,084	1,625	459	

총연맹별		조합 수	계	남성	여성
민 주 노 총	계	538	658,118	492,387	165,731
	전국금속산업노동조합	7	151,130	144,088	7,042
	전국공공운수노동조합연맹	107	149,306	127,979	21,327
	전국교직원노동조합	1	77,798	31,120	46,678
	전국사무금융노동조합연맹	96	62,103	37,856	24,247
	전국공무원노조	1	48,901	31,962	16,939
	전국병원노동조합연맹	5	36,757	10,802	25,955
	전국IT산업노동조합연맹	14	30,535	24,924	5,611
	전국건설산업노동조합연맹	37	28,092	27,260	832
	전국민주화학섬유노동조합연맹	64	18,527	16,835	1,692
	전국민간서비스산업노동조합연맹	93	15,743	7,602	8,141
	전국언론노동조합연맹	7	14,385	14,203	182
	직할노조	72	10,271	7,650	2,621
	전국대학노동조합	1	8,600	5,600	3,000
	전국여성노동조합연맹	21	3,174	2,106	1,068
	전국시설관리노동조합연맹	12	2,796	2,400	396
	미 가 맹	계	1,686	282,666	207,364
전국민주공무원노동조합		1	59,115	36,181	22,934
공무원노동조합총연맹		13	31,373	28,592	2,781
전국교육기관공무원노동조합연맹		14	22,765	13,331	9,434
한국교원노동조합		1	9,875	6,561	3,314
법원공무원노동조합		1	8,266	5,766	2,500
전북공무원노동조합연맹		10	6,323	4,159	2,164
전국기능직공무원노동조합		1	4,560	3,918	642
전남공무원노동조합연맹		9	3,406	2,210	1,196
전국지방공기업노동조합연맹		26	3,373	2,522	851
전국예능인노동조합연맹		13	3,005	1,723	1,282
자유교원조합		7	2,299	1,739	560
대전광역시 공무원노동조합연맹		5	1,981	1,126	855
건설기업노련		6	1,735	1,664	71
한국공무원노동조합		1	870	870	0
서울특별시공무원노동조합연맹		3	481	447	34
전국단위신노련		12	138	127	11
순수미가맹	1,563	123,101	96,428	26,673	

※ 직할노조: 산별연맹에는 가입하지 아니하고 한국노총 또는 민주노총 지역본부에 직접 가입한 노조임.

출처 : 통계청 <http://www.kostat.go.kr/>.

우리나라에는 노동법에 의하여 노동조합에 대한 법규가 마련되어 있다. 그것은 바로 노조법, 공무원노조법, 교원노조법으로 구분되어 있는데, 말 그대로 노조법은 일반 노동조합에 적용되는 법이고, 공무원노조법은 공무원을 대상으로, 교원노조법은 교직원을 대상으로 한 법을 말한다. 이러한 적용법규별로 노동조합의 수를 살펴보면 먼저 노조법에 적용되는 노동조합의 수는 4,782개로 가장 많고 공무원노조법의 적용을 받는 노동조합의 수는 95개, 교원노조법의 적용을 받는 노동조합의 수는 9개로 나타나고 있다. 이를 <표 2-4>로 나타내면 다음과 같다. 여기서 금융노조는 노조법의 적용을 받는다.

<표 2-4> 적용 법규별 조직현황

(단위: 개소, 명, %)

구분	조합 수	조합원 수		
		합계	남성	여성
노조법	4,782	1,360,631	1,103,088	257,543
공무원노조법	95	215,195	148,174	67,021
교원노조법	9	89,972	39,420	50,552
총계	4,886	1,665,798	1,290,682	375,116

※ 노조법의 적용을 받는 현업공무원은 24,632명임. 체신노조(24,480명)와 국립의료원노조 (152명)임

출처 : 통계청 <http://www.kostat.go.kr/>.

노동에 종사하는 산업별로 노동조합이 구성되고 운영되어지는 것이 우리나라 노동조합의 특성이다. 이러한 산별 노동조합의 현황을 <표 2-5>로 나타내면 다음과 같다.

<표 2-5> 산별 노동조합 현황

(단위: 명)

총연합 단체	연맹별	노동조합 명	조합원 수	설립일
한 국 노 총	한국노총 직할	전국금융산업	88,204	1961. 9
		전국체신	25,592	1961. 8
		전국전력	16,595	1961. 8
		전국담배인삼	5,463	1960. 8
		한국철도산업	5,005	2004. 1
		전국건설기계	5,000	2007.12
		전국건설현장	277	2005. 2
	해상노련	전국선박관리선원	5,800	1981. 2
		전국원양산업	2,169	1985. 6
		전국선망선원	2,144	1991. 7
		해외취업수산	50	1988. 8
	연합노련	전국고속도로영업소	970	2000. 8
		전국안전기사	30	2002. 6
	택시노련	전국택시산업	41,083	2000. 4
민 주 노 총	민주노총 직할	전국금속	151,130	2001. 2
		전국교직원	77,798	1999. 7
		전국공무원	48,901	2007.10
		전국대학	8,600	1998.11
		한국비정규직교수	1,569	1994. 6
		전국민주선원	743	1998. 6
	언론노련	전국언론	12,824	2000.11
	병원노련	전국보건의료산업	36,522	1988.12
	시설관리노련	전국민주연합	2,505	2000. 1
	사무금융노련	전국농업협동조합	8,782	1999.10
		전국손해보험	6,042	1999. 5
		전국민주금융	5,092	2006. 8
		전국증권산업	5,000	1999. 3
		전국생명보험산업	3,100	1998. 4
		전국축산업협동조합	3,000	1999. 4
		전국사무연대	505	1999. 4
		전국새마을금고	361	1999.11
		주한외국금융기관	342	2003. 8
		전국상호저축은행	284	1999. 6
		전국수산업	150	1989. 4
전국전세버스공제		108	2002. 6	
전국감정평가		4	2005. 6	

총연합단체	연맹별	노동조합 명	조합원 수	설립일
민주노총	공공운수연맹	전국운수산업	51,760	2007. 1
		전국공공서비스	35,899	2006.11
		한국발전산업	6,675	2001. 7
		전국공공연구	5,800	2007. 3
		전국영화산업	2,640	2005.12
		정보통신	1,368	1987. 8
		전국시설관리	1,051	2000.11
		전국연예예술인	1,019	1997. 4
	전국자치단체상용직	246	2002. 5	
	건설산업연맹	전국건설	17,600	2007. 3
		전국플랜트건설	3,000	2007. 8
		전국기중기	102	1999. 8
		전국유압크레인조종사	100	2007. 7
	민주화학섬유연맹	전국화학섬유산업	6,840	2004.10
	민간서비스연맹	전국학습지산업	80	2000.11
		전국음식업	45	2003.12
	미가맹	전국민주공무원	59,115	2007.10
한국교원		9,875	1999. 7	
전국여성		6,010	1999. 8	
전국기능직		4,560	2006. 2	
한국방송영화공연예술인		3,605	1998. 1	
한국기수예능인		1,450	1999. 6	
전국보조출연자		600	2006. 9	
전국신문언론		299	2004.11	
무용		195	2006. 9	

출처 : 통계청 <http://www.kostat.go.kr/>.

여기에 조합원수 300명 이상의 주요 산별 노동조합의 현황을 <표 2-6>으로 나타내면 다음과 같다.

<표 2-6> 주요 산별 노동조합 현황

(단위: 명)

총연합단체	연맹별	노동조합 명	조합원 수	설립일
한국노총	한국노총(직할)	전국금융산업	88,204	1961. 9
		전국체신	25,592	1961. 8
		전국전력	16,595	1961. 8
		전국담배인삼	5,463	1960. 8

		한국철도산업	5,005	2004. 1
		한국건설기계	5,000	2007.12
	해상노련	전국선박관리선원	5,800	1981. 2
	택시노련	전국택시산업	41,083	2000. 4
민주노총	민주노총(직할)	전국금속	151,130	2001. 2
		전국교직원	77,798	1999. 7
		전국공무원	48,901	2007.10
		전국대학	8,600	1998.11
	언론노련	전국언론	12,824	2000.11
	병원노련	전국보건의료산업	36,522	1988.12
	사무금융노련	전국농업협동조합	8,782	1999.10
		전국손해보험	6,042	1999. 5
		전국민주금융	5,092	2006. 8
		전국증권산업	5,000	1999. 3
		전국생명보험산업	3,100	1998. 4
		전국축산업협동조합	3,000	1999. 4
	공공운수연맹	전국운수산업	51,760	2007. 1
		전국공공서비스	35,899	2006.11
		한국발전산업	6,675	2001. 7
		전국공공연구	5,800	2007. 3
	건설산업연맹	전국건설	17,600	2007. 3
		전국플랜트건설	3,000	2007. 8
	민주화학섬유연맹	전국화학섬유산업	6,840	2004.10
	미가맹	전국민주공무원	59,115	2007.10
한국교원		9,875	1999. 7	
전국여성		6,010	1999. 8	
전국기능직		4,560	2006. 2	
한국방송영화공연예술인		3,605	1998. 1	

출처 : 통계청 <http://www.kostat.go.kr/>.

산별 노동조합의 구성을 보면 이 논문에서 연구할 한국노총의 직할로 전국 금융산업 노동조합은 국내 대표적인 대형은행들이 여기에 속한다고 볼 수 있다. <표 2-6>를 보면 전국 금융산업 노동조합원은 총 88,204명으로 나타나 있다. 또한 사무금융노련은 민주노총에 소속되어 있고 14개의 조합으로 구성되어 있다. 그리고 조합원 수는 총 29,770명으로 구성되어 있음을 알 수 있다(통계청 2009).

3. 금융노조의 정체성

1) 금융노동조합의 특징

(1) 1987년 이후 금융노조

1987년 이후 금융노조의 가장 주요한 의제는 임금 및 근로조건 개선으로 주로 제2 금융권 및 민간대기업 수준으로의 임금인상, 금융기관 내 임금격차 해소, 보수체계 개선과 시간외 근무수당, 여행원제의 폐지 등을 포함하고 있다. 1980년대부터 제기된 금융자율화 요구는 주로 임금가이드라인과 같이 단체 교섭에 대한 정부의 규제, 이에 따른 사용자의 단체교섭 기피 성향에 대한 대응하는 요구였다. 4대 은행노조의 단체협약들은 임금 및 주택 등 근로조건에 관한 상세한 조항들을 포함하고 있으며, 노조들은 정부의 임금 가이드라인을 수용하는 대신에 주택관련 저리대출이나 수당, 휴가 등 노동조건 개선을 얻어냈다.

경제적 의제에 한정된 조합 활동은 투쟁 형태와 조직운영에도 영향을 미쳤다. 1987년 이전까지 금융노조들의 주요한 활동형태는 정부의 임금가이드라인에 대한 항의성명, 정부당국에 대한 건의와 면담, 정책건의서 제출과 같은 온건한 것이었고, 예외적으로 상임간부 농성을 주요한 수단으로 활동해왔다. 1987~89년 시기에도 파업은 각각 4건, 3건, 3건에 불과했으며, 주로 쟁의발생 신고 및 부당노동행위 고발, 간부들의 철야농성, 준법투쟁의 형태를 취했다.

금융노조들은 간부중심의 관료적 교섭과 온건한 투쟁을 통해 조합원들의 경제적 이익을 추구하는데 몰두해왔으며, 이는 조합원들의 노동조합에 대한 기대에 부응하는 것이었다. 대형은행을 중심으로 한 보수적이고 실리적인 조합 활동은 1987년 이후에도 큰 변화를 보이지 않았으며, 오히려 조합원들의 경제적 이익을 추구하는데 상당한 성과를 획득했다. 때문에 조합원들은 대중동원의 필요성이나 직접 노조활동에 참여할 필요성을 느끼지 않았으며, 노동조합의 역할을 자신들의 권익을 옹호하기 위한 단체교섭 대리인으로 인식했다.

(2) 산별노조로 전환 이후

산별 노조로의 전환은 이익대표의 포괄성, 운동 의제의 확대, 조직구조와 권력자원의 동원, 노동조합의 정치적 영향력에서 상당한 변화를 의미했다. 금융노조의 교섭

의제들은 수차에 걸친 금융구조조정에 의해서 규정되었고, 가장 중요한 의제는 고용 안정이었다. 1998년 금융구조조정 이후 금융노련의 의제는 임금과 복제후생 등 양적 쟁점으로부터 구조조정과 관련한 고용안정, 연봉제와 성과급제와 같은 임금체계, 노동조합의 물적 기반과 관련된 조직적 쟁점이 증가하기 시작했다. 금융노조는 2000년과 2001년 임·단협에서 산별교섭체제의 확립과 2차 금융구조조정에 대항해 고용안정을 최우선 목표로 설정하였고, 연봉제 및 계약직 고용형태 반대, 경영참여, 주 5일 노동제 쟁취, 실질임금보장, 종업원지주제, 여성할당제와 같은 의제들을 제기했다. 2002년 임·단협은 총과업이후 산별 2기 집행부의 첫 번째 임·단협이라는 점에서 상당한 주목을 받았고, 주로 주5일 근무제에 대한 협상으로 진행되었다. 직선에 의해 새로 출범한 산별2기 집행부는 실질적인 성과를 쟁취함으로써 산별노조의 효율성을 입증해야 하는 과제를 안고 있었고, 주5일 노동제의 성취는 산별노조에 대한 자긍심을 높이는 성과를 가져왔다. 그러나 2003년 이후 금융노조는 임·단협에 대한 조합원의 관심이 저하하고 지부의 결집력이 낮아지는 현상에 직면하기 시작했다. 비록 양성평등에 대한 의제에서 커다란 성과를 거두었지만, 비정규직 차별철폐와 처우개선의 문제는 지부와 조합원들의 소극적 태도로 인해 큰 성과를 거두지 못했다. 금융구조조정이 마무리 단계에 접어들면서 산별노조로의 집중력은 점차 약화되었다. 2004년 임·단협 역시 많은 의제에서 성과를 거두었지만, 연봉제와 성과급제 등 지부별 편차를 확대하는 임금체계 개편에 대해 지부들의 공동대응은 불가능했고, 임금인상을 제외한 임·단협 내용에 대한 조합원들의 관심은 저하되었다(조효래 2006: 16).

2) 금융노동조합의 결성과정

금융업 노동자들의 노동조합 운동이 시작된 것은 4·19직후였다. 1960년 5월 28일 대한 증권거래소에서 노동조합이 결성된 것을 시발로 조흥은행(6.1), 제일은행(6.8), 한국 상업은행, 한일은행(6.11), 서울은행 및 제일생명(6.18)등 각 금융기관에서 노동조합이 설립되었다. 금융업에서 노동조합결성이 증대된 것은 4·19의 자유로운 분위기가 작용한 탓도 있었지만 동시에 자유당 정권하에서 일부 부정축재 기업에 편중 대출을 하는 등 대기업의 사금융 역할을 했던데, 대한 금융계 내부의 자성이 계기가 되었다. 금융업 노조의 결성은 교원노조의 결성과 함께 최초의 사무직 운동의 출발점이 되었다.

최초의 금융업 노조연합체인 전국은행노동조합연합회는 은행노조들이 출발한지 한 달 남짓 후인 동년 7월 23일 결성되었다. 이는 업종의 유사성에서 기인하는 노동조합활동의 공동대체의 필요성, 은행 사용자들의 억압, 조합 활동 방해에 대한 공동대응의 필요성에서 비롯되었다.

그러나 1년도 채 안된 1961년 5·16쿠데타가 발발하여 각 정당 및 사회단체와 함께 노동조합도 강제 해산됨으로써 전금노련도 해산되었다. 군사정부는 1961년 8월 3일 「근로자의 단체 활동에 관한 임시특례법」을 발표하고 한국노동단체 재건조직위원회를 구성하도록 하고 노조형태를 단일 산별노조로 재편하였다. 이에 의해 1961년 8월 19일 전국적 단일 산별노조인 전국금융노동조합이 결성되었고 각 단위 노조들은 지부로 편입되었다. 이때 재건된 노동조합들은 전국적 단결력을 가질 수 있는 조직형태로 재편되었음에도 불구하고 정부의 명령에 의해 추진되는 과정에서 노동조합의 생명인 자주성과 민주성을 상실하였다. 즉, 노동조합의 재건은 그간의 노동조합 활동에 대한 정부의 치밀한 조사와 계획에 의해 적임자로 지명된 9인의 재건위원회에 의해 추진되었으며, 다수의 노동조합 활동가들이 정부의 심사과정에서 배제되었던 것이다. 또한 국민의 생존권 보장보다 외형적 경제성장을 위주로 하여 헌법과 노동관계법을 개악하여 이후 1987년에 이르기까지 노동조합의 자유로운 설립과 활동을 크게 억제하는 근거를 마련하였다.

국가보위입법회의에 의해 1980년 12월 개정된 노동조합법에 따라 노조조직이 기업별로 개편되었다. 이에 금융노조는 전국금융노동조합연맹으로 조직을 개편하고 산별 노조하의 지부조직은 단위노조로 개편하였다. 1987년 6·29이전인 1986년 9월 금융노조 회원조합 82개 총 조합원 92,820명에서 만 1년만인 1988년 9월에는 113개 조합 104,879명으로 조합원이 늘어났다. 조합수의 증가는 컸으나 조합원수의 변화가 그리 크지 않았던 것은 이들 신규 노조들이 중·소규모 조합이었기 때문이다. 특히 보험노조와 사무금융노조가 창립되어 금융노조에서 독립하여 나간 다음이라는 점을 고려하면 6·29이후 1년간 금융노조의 증가세는 매우 컸다고 할 수 있다(한국노동연구원, 1994: 23-24). 80년대 특징을 살펴보면 80년대에는 기업별 노조의 한계를 극복하고자 노동조건이 대체로 비슷한 금융기관의 특성을 반영하여 업종별 협의회를 설립하였으며, 금융노조와 단위노조가 공동으로 사용자와 교섭하는 공동교섭이 이루어지게 되었다. 또한 1987년 이후 제2금융권의 탈퇴와 민주노총의 출범 후 '민주금융노동조합연맹'의 분리에도 불구하고 금융노조는 한국노총 내 주요 산별조직

중의 하나로서 화이트칼라 노동조합 중 최대 산별연맹이었다는 점 역시 특징이라고 할 수 있다.

90년대 연맹체제의 교섭방식은 공동교섭과 개별교섭이 혼용되는 방식이었으며, 업종별 임·단협 공동 동시교섭이 주류를 이루게 되었지만, 각 은행 간의 편차가 발생하여 임금 등에 대해서 개별 은행이 별도로 합의하는 경우도 있었다.

그러나 1997년 이후 외환위기와 구조조정에 의한 대규모 감원과 기업별 노동조합 연맹체를 통한 공동투쟁을 조직하기에는 명백한 한계를 가질 수밖에 없기 때문에 금융 산별노조 결성을 추진하게 되는데, 각 조직 간의 인식격차와 내부 사정으로 산별노조와 연맹을 병존하는 유예기간을 두기로 하고 2000년 3월 3일 17개 지부 및 54,690명의 조합원이 참가하여 금융노조가 출범하였고, 금융연맹은 유예기간을 거쳐 2004년 2월 결의로 해체되었다. 또한 2002년 금융노조는 전체 조합원에 의한 직선제를 통하여 위원장을 선출하는 등 형식적으로는 산별노조로의 체제를 구축해 나갔다(김태현, 2004: 93-96).

금융노조는 2006년에 36개 지부 및 79,454명의 조합원으로 확대되었으나 이는 2004년의 조합원수에 비하여 지부의 통합 및 확장에도 불구하고 소폭 하락한 것이고, 종업원 대 조합원의 비율은 45% 정도로 점점하락하고 있다. 이는 비정규직의 양산과 관련되어 있다. 현재 금융권 비정규직은 나날이 증가하고 있고, 직종별로 보자면 텔러, 콜센터, 서무직, 채권회수직 순으로 비정규직이 많다. 따라서 비정규직 조직화와 대형 시중은행의 비정규직 문제해결이 관건이라 할 수 있다.

물론 비정규직 문제는 산업차원이나 개별지부에서 해결할 수 없는 법제도 개선의 과제를 갖고 있다. 그러나 이것만 기다릴 수 없는 심각성과 급박함이 있다. 노동조합운동의 본질과 연대성 확보라는 과제에서도 비정규직 문제는 더 이상 외면할 수 없는 문제로 대두되었다. 이러한 점에서 아직 그 조직률은 미미하지만 비정규지부를 결성하고 금융권의 비정규직 노동자의 조직화를 위한 진전이 있음은 성과라 할 것이다(정성훈, 2006: 97-100).

3) 금융산업 노조의 설립과 현황

2000년 3월 한국노총 산하 연맹 중 최초로 산별노조로 전환한 금융산업 노조는 현재 은행 및 유관기관의 37개 지부에 소속된 8만여 명을 조직하고 있다. 금융산업 노조의 주력은 16개 기업에 분포하는 은행지부들이며, 8만여 조합원의 대부분은 정

규직이 차지하고 있다. 2004년 오랜 논란 끝에 조직 직할의 비정규직 특별지부를 두게 되었지만, 가입조합원 200여명에 실제 조합 활동에 참여중인 조합원은 30명 안팎으로 대표성이 매우 취약하다. 비정규직을 조합원으로 받아들인 소수 지부들의 경우에도 임·단협을 정규직과 동일하게 적용하고 있는 예는 찾아보기 어렵다. 따라서 전체 임직원의 30%에 이르는 비정규직에 대한 노동조합의 조직 확대 및 임·단협 적용확장 노력은 산별노조 하에서도 사실상 부재했다.

금융노조의 산별 전환 이후 본부조직의 전임자수는 2002년 이후(34명) 2배 이상 확대되었다. 그러나 산별노조 활동의 핵심을 이루는 정책본부 전임자수는 5명에 불과해 정책역량의 강화를 위한 인력배치에는 다소 소극적이라는 점을 알 수 있다. 한편, 지부별로 편차가 있지만, 평균 조합원 250명당 1명 정도로 분포하는 지부 전임자수는 산별 전환 전후로 큰 변함이 없다. 흥미롭게도 이들 중 대형 은행지부의 경우는 본부조직에 비해 오히려 많은 수의 전임간부(최다 39명)를 보유하고 있는 경우도 있다. 또 본부조직에 전임자의 파견여부는 지부가 결정하므로, 채용직의 비율이 낮은 현재 본조 상임간부의 분포를 고려할 때, 본부조직 사업의 지속적 추진이 지부집행부의 교체에 의해 단절될 가능성이 존재한다. 지부로부터 파견되는 상임간부가 대다수를 차지하는 현재의 시스템(system)은 지부와 본부조직 간의 연계성을 강화할 수도 있지만, 다른 한편으로는 지부의 직접적 혹은 단기적 이해와 구별될 수 있는 산별노조의 장기적 발전방향에 대한 독자적 이해관계와 시각을 지닌 리더십(leadership)의 형성을 저해할 수도 있다는 단점이 있다.

금융노조는 2002년 산별 중앙단체협상을 통해 조합비 체크 오프(Check off)제에 합의하고 본부조직 납입금의 비중을 계속 증가시켜(2003년 10%, 2004년 15%, 2005년 20%, 2006년 25% 등) 산별 구조의 집중성을 강화해 왔다. 그러나 지부들의 요구로 본부조직 예산 중 지부 사업비로 환원하는 예산 배정을 증가시키고 있다(2005년 5%, 2006년 10%). 이렇듯 본부조직과 지부 간 자원배분 현황을 볼 때 금융산업노조가 인력과 재정의 집중화를 실현하고 있다기보다는 분권적인 기업별노조 활동의 관행을 상당부분 유지하고 있다고 할 수 있다.

또 실제 지부 보충교섭은 지부위원장의 고유권한으로 인식되고 있으며, 지부 보충교섭이 산별 중앙교섭의 합의사항에 배치되거나 하회하는 경우에도 금노의 지부에 대한 직접적 규제는 거의 불가능하다.

(1) 금융노조의 목적 및 기능

2000년 3월3일에 '전국금융산업노동조합'으로 출범하여, 금융산업 노동자의 노동권 보장 및 완전한 고용안정 확보와 노동시간 단축 등 노동조건 개선을 통하여 인간다운 삶의 질을 고양하고자 설립되었다.

자본과 반노동자 권력에 대한 투쟁을 통해 국가제도 및 정책에 적극 개입하여 금융산업의 민주화와 국민경제의 균형된 발전을 이룩하고, 전체 노동운동의 통일을 견인하여 노동운동의 총 단결로 노동자계급의 지위향상을 위한 정치·경제 투쟁에 앞장서며, 노동자의 정치세력화를 실현한다. 그리고 지위, 성, 인종 등의 이유로 사업장내에서 일어나는 모든 억압적 제도와 관행 및 비민주성을 척결하고 모든 형태의 차별을 철폐하여 남녀평등을 실현한다.

또한 국내외 민주적 운동세력과 연대하여 소외 계층의 인권을 신장하고 민족의 자주권 회복과 평화적 통일을 실현한다.

(2) 사용자 대표

2000년에서 2002년까지 진행된 집단교섭 형태의 산별교섭이 갖는 비효율성이 노사간에 공유되면서, 2003년 교섭부터 산별교섭에 참가하는 전체 기업의 사용자들은 사업자 단체인 전국은행연합회에 교섭권, 체결권, 교섭위원선정 권을 위임하였다. 이에 2003년부터 기존의 간사은행장제가 폐지되고 은행연합회가 실질적인 사용자단체로, 그리고 연합회 회장이 교섭대표로 역할하게 되었다. 또 은행연합회 내에 산별교섭 및 노사관계 사안을 전담할 노사협력팀이 신설되었다.

이러한 변화는 사용자대표권의 강화로 볼 수 있지만, 다른 한편 올해 교섭의 핵심안건 중 하나인 법적 사용자단체의 구성에 대한 필요성을 노사가 공히 인식하는 계기가 되기도 하였다. 중앙의 책임과 규제력을 갖춘 사측 교섭주체 형성은 노동조합의 요구일 뿐 아니라, 느슨한 연합조직으로서 개별 사용자에게 대한 통제력을 결여하고 있어 가중된 교섭부담을 느끼는 은행연합회의 요구이기도 하기 때문이다. 법적 사용자단체의 필요성에 대한 은행연합회의 논리는 2004년 자체 교섭평가서에 드러나기도 하였다. 즉, 산별교섭의 기업별교섭으로의 회귀가 더 이상 사용자측의 선택지로서 의미가 없다면, 사측은 산별교섭 체제를 기정사실로 받아들여 산별교섭에 더 능동적으로 대응할 필요가 있다는 지적이다. 은행연합회는 그 구체적 방안의 하나로 법적 사용자단체 구성을 제안하고 있다. 즉, 회원사들의 다양한 입장 차이를

조율할 권한이나 체결된 협약을 관철시킬 능력이 취약한 은행연합회는 단순 중개자로서 그 역할이 한계로 여겨지기 쉽다. 따라서 실질적 권한을 갖는 대표로서 내부 입장을 좀 더 효율적으로 조율하기 위해서는 법적 사용자단체의 구성이 필요하다는 주장으로 해석될 수 있다.

(3) 교섭방식의 특성

한편 금융산업의 산별 중앙교섭은 교섭의 효과성과 효율성을 기하기 위해 다양한 차원의 교섭단위로 구성된다.

우선 1차 상견례와 당해 맺어진 협약에 서명하기 위한 전체 대표자회의가 있다. 전체 대표자회의는 노사 각 대표자와 지부위원장 및 사업장대표들 전원이 참여하는 전체 교섭위원으로 구성된다.

2003년 은행연합회가 실질적 사용자단체로 기능하기 시작하면서, 2002년까지 교섭 기간 내내 가동되었던 전체 대표자회의의 비효율성을 지양하고 교섭의 효율을 제고하기 위하여 대표단 교섭방식이 채택되었다. 대표단 교섭위원은 업종별 특성과 조직규모 등을 고려하여 선정된다. 2006년의 경우 노조위원장 및 지부위원장 총 5명과 은행연합회장 및 사업장대표자 총 5명으로 교섭위원이 구성되었다. 이 때 교섭의 원활한 진행을 위해 대개 지부위원장과 사업장대표자는 같은 기관으로부터 선정된다. 대표교섭은 교섭의 막바지에 교섭이 교착상태에 빠졌을 때 노사가 각 교섭대표(노조위원장과 은행연합회장)에게 위임하여 교섭을 진전시키기 위한 목적을 지닌다.

한편 2006년 교섭에서 처음 시도된 간사교섭은 그전의 실무교섭과 유사하다. 금융노조의 부위원장과 정책실장, 그리고 은행연합회 상무 및 노사협력팀 부장이 그 주체가 된다. 2006년의 간사교섭 방식은 주 2회의 교섭회의 중 1회는 대표교섭회의에 나머지 1회는 간사회의에 할애함으로써 간사들 간의 실무협상을 공식화한 것이다. 목적은 교섭안건에 대한 노사입장을 실무적인 차원에서 깊이 있게 조율하고 절충하여 대표교섭위원들의 교섭부담을 완화하는 것이다. 또 안건을 간사교섭을 통해 미리 타진하여 대표단 교섭에 효율성을 기할 수 있다. 간사교섭은 교섭의 생산적 진행과 산별교섭의 틀을 정비하는데 기여한 것으로 평가되고 있다.

(4) 산별교섭과 지부교섭의 관계

금융산업의 산별협약은 중앙교섭을 통한 산별협약과 지부교섭을 통한 보충협약으로 이원화되어 있다. 매년 교섭기간이 축소되는 경향을 보이고 있는 산별교섭은 대개 4월 혹은 5월에 시작하여 3~4개월 지속되며, 지부교섭은 중앙교섭 종료 후 2~3개월 내에 타결된다. 보충협약은 산별협약과 동일한 효력을 가지며, 사업장의 업종 특성이나 경영상황을 고려하여 별도 협약이 필요할 경우 산별협약의 개방조항으로서의 역할도 한다. 보충교섭은 공식적 협상보다는 실무수준의 협의를 통해 의견을 조율하고 이를 수렴하여 협약을 체결하는 경우가 많다. 따라서 실무자 수준의 긴밀한 협의를 통해 단체교섭의 절차와 과정이 관리되는 등 예전에 상당기간 지속되던 기업별교섭에 비해 교섭의 효율성이 제고되었다는 평가를 받고 있다.

그러나 보충협약의 교섭대상 혹은 협약체결 범위를 폭넓게 인정하는 유연적 이원성은 산별협약과 보충협약 의제간의 명확한 분리를 어렵게 하는 측면이 있다. 매년 사용자측이 중복교섭에 따른 교섭비용의 증가를 이유로 산별교섭에 대한 불만을 호소하는 것도 이와 관련된다. 사용자들은 또 산별협약과 지부협약 간 충돌 시 해결소통창구가 존재하지 않을 뿐 아니라 “유리한 조건 우선의 원칙”이 산별협약과 지부협약 간에도 확대 적용됨으로써 이중교섭에 따른 비용이 사용자에게 전가될 수 있다고 비판해 왔다. 사실 이러한 측면은 기업별교섭으로부터 전환되어 기업별교섭의 관성이 산별교섭과 혼재하는 과도기적 노사관계의 한계를 내포하는 것이기도 하다. 실제로 기업별교섭에 보다 밀접한 이해관계를 갖는 지부의 노조간부들 역시 지부교섭의 비중에 보다 힘을 싣는 경향이 강하다.

금융산업의 경우 상호 경쟁이 심화되고 있는 다수의 대기업들이 하나의 교섭 틀 안에 존재하기 때문에 산별 중앙으로의 급격한 권한 집중은 지부 및 사용자들의 반발을 불러올 가능성이 크다. 따라서 지부의 자율성을 존중하는 산별교섭 틀의 유기적 관계설정이 필요하다. 뿐만 아니라 강한 기업별 지부는 기업별 노동조합운동의 긍정적 산물이기도 하다. 산별 노조에 전형적인 현장과의 괴리나 관료화의 문제는 강한 기업별 지부의 존재를 통해 조정될 수 있기 때문이다. 뿐만 아니라 기업차원에서 제기되는 제반 고용 및 노사관계 관련 사안에 대해 유연하게 적용함으로써 산별교섭의 활성화에 유리하게 작용할 수 있다. 그러나 산별노조의 틀 안에서 기업별 지부의 활성화는 산업별교섭의 임금 및 근로조건의 전체적 규범 하에서 조율될 때 장기적 재생산이 가능하다.

4) 금융산업 노조의 현황

2008년을 기준으로 우리나라 전체노동자(조직대상) 15,847,000명중 조합원은 1,666,000명으로 10.5%의 조직률을 보이고 있다. 이는 전년대비 15,847,000명중 1688,000명이 가입해 10.8%의 조직률을 보인 것에 비하여 0.3% 감소 한 것이다. 또한 2008년 말 기준으로 노동조합 수는 4,886개소로 전년대비 231개소 감소하였는데 이는 기업별 노조가 산별노조 혹은 지역 업종노조로 전환하는 등 노동조합의 조직형태가 변경되거나 소규모 사업장 노조의 해산처리 등에 기인하여 나타난 결과로 보인다 (박재완, 2009: 34).

2002년 산별노조로 전환된 전국 금융산업 노동조합은 2009년 6월을 기준으로 총 96,496명의 조합원을 확보하고 있으며 이중 남성이 56,034명, 여성이 40,462명이다. 2010년 1월 현재 전국 금융산업 노동조합은 35개 지부를 산하에 두고 있으며 은행권을 중심으로 조직구성이 이루어져 있으며 적극적으로 활동을 안 하고 있는 지부도 2~3개 지부가 있는 걸로 알고 있다. 이를 <표 2-7>로 나타내면 다음과 같다.

<표 2-7> 전국 금융산업 노동조합 지부 현황

(2010년 1월 현재)

신한은행지부	우리은행지부	SC제일은행지부	하나은행지부
외환은행지부	KB국민은행지부	산업은행지부	기업은행지부
한국씨티은행지부	수출입은행지부	대구은행지부	부산은행지부
경남은행지부	광주은행지부	전북은행지부	제주은행지부
농협중앙회지부	수협중앙회지부	신용보증기금지부	기술보증기금지부
한국감정원	한국자산관리공사지부	금융결제원지부	은행연합회지부
금융연수원지부	신협중앙회지부	한국자금증개지부	서울외국환증개지부
우리정보시스템지부	한국금융안전지부	산림조합중앙회지부	한국주택금융공사지부
비정규직지부	한국기업데이터지부	대한주택보증지부	

출처 : 전국금융산업노동조합 <http://www.kfiu.org/>.

이러한 전국 금융 산업 노동조합은 각각 노동조합을 위해 일을 하는 상근자가 배치되어 있다. 이를 <표 2-8>로 나타내면 다음과 같다.

<표 2-8 > 조직별 상근자 분포

(단위 : 명)

노동조합 조직	상근자 수	노동조합 조직	상근자 수
통합 신한은행지부	22	SC제일은행지부	11
외환은행지부	13	하나은행지부	13
우리은행지부	37	KB국민은행지부	37
기업은행지부	16	산업은행지부	8
신협중앙회지부	6	씨티은행지부	9
경남은행지부	6	수출입은행지부	3
제주은행지부	3	농협중앙회지부	19
대구은행지부	7	부산은행지부	8
광주은행지부	8	신용보증기금지부	6
전북은행지부	5	우리금융정보시스템지부	5
한국감정지부	5	금융결제원지부	5
기술보증기금지부	4	대한주택보증지부	2
자금중개지부	1	은행연합회지부	1
자산관리공사지부	5	신협중앙회지부	1
금융연수원지부	1	기업데이터지부	1
서울외국환중개지부	1	한국금융안전지부	2
산림조합중앙회지부	2		
한국주택금융공사지부	2		
비정규직지부	1		
총 합		276	

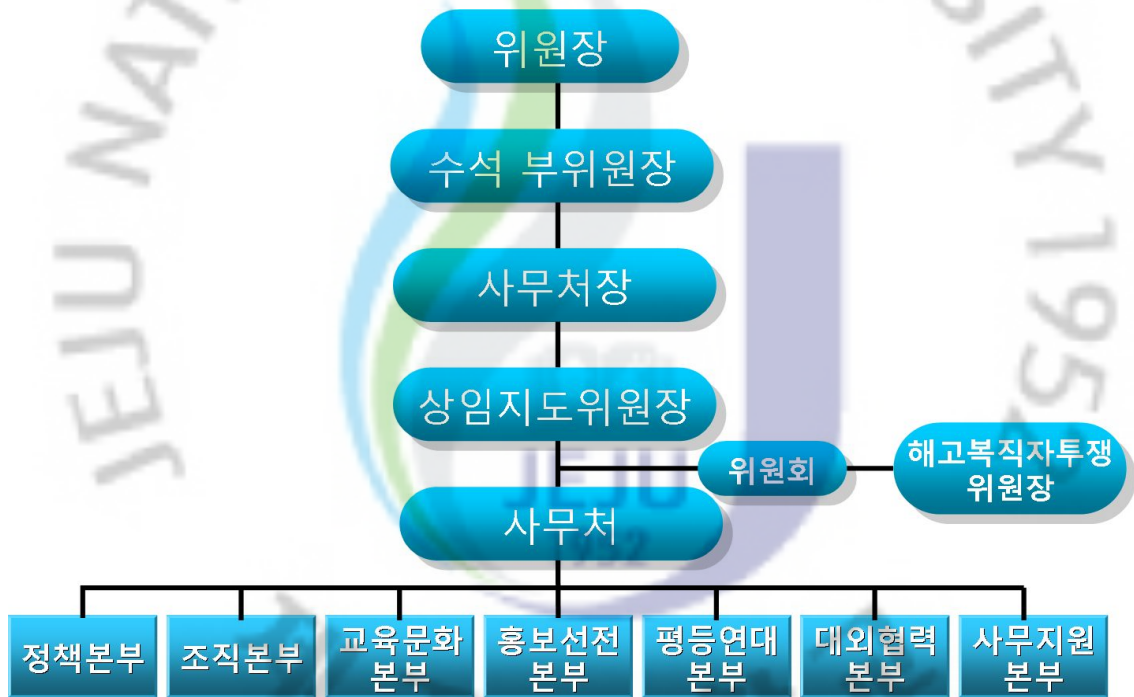
출처 : 전국금융산업노동조합 <http://www.kfiu.org/>.

각 지부에서는 위원장과 수석 부위원장 등 지부 내에 각 조직이 정해져 있었고, 지부의 규모별로 비례적으로 인원이 배치된 것으로 나타났다. 이에 따라 비교적 규모가 큰 우리은행지부와 KB국민은행지부가 제일 많은 상근자인 37명의 상근자를 보유하고 있는 것으로 나타났다. 비교적 규모가 작은 신협중앙회지부나 비정규직지부 같은 경우에는 상근자가 1명씩 배치되어 있는 것으로 나타났다. 각 지부별로 내부의 사정에 따라 개성적인 직함도 있고, 이에 따라 처리하는 업무도 약간의 차이가 있음을 알 수 있다.

이러한 각 지부들이 종합적으로 모이는 전국 금융 산업노조의 조직은 다음 <표 2-9>와 같다. 먼저 금융노조의 조직은 서열화 되어 있으며 최고 지위로는 위원장,

그 다음으로 수석 부위원장, 사무처장, 상임지도위원장으로 이루어져 있다. 이러한 조직 밑에 사무를 맡기 위한 사무처가 존재해 있다. 사무처에는 각각 정책본부, 조직본부, 교육문화본부, 홍보선전본부, 평등연대본부, 대외협력본부, 사무지원본부가 운영되고 있다. 이러한 사무처 이외에 위원회가 운영되면서, 위원회 내에 해고·복직자투쟁 위원장이 위치하고 있다. 이는 위원회 내에서 의결된 투쟁 의결 사항을 실행하기 위해 설치된 자리로 의결사항에 따라 변경될 수 있는 자리로 파악되고 있다.

<그림 2-2> 전국 금융산업 노동조합 조직도



출처 : 전국금융산업노동조합 <http://www.kfiu.org/>.

제2절 선행연구

1. 노사관계에 관한 선행연구

노동조합을 알아보기 위해서는 그 근간이 되는 노동자와 사용자 간의 연구에 대한 파악이 필요하다. 노동자와 사용자 간의 관계에서 비롯되는 것이 바로 노동조합이기 때문에 노사관계에 대한 파악이 중요하다. 그렇기 때문에 본 연구에 앞서 노사관계에 대한 선행연구들이 어떠한 것들이 있는지를 살펴보도록 하겠다.

육근열(1988)은 오늘날의 노사문제는 노동자와 사용자만의 문제가 아니고 사회 전체의 문제라는 점을 강조했다. 따라서 노사분규의 해결에 있어서도 책임전가 식이 아니라 노사 당사자는 물론 사회 구성원 모두가 문제 해결을 위한 적극적인 상호작용이 어느 때보다 중요하다고 보았다. 즉, 경영자는 노사문제 해결을 공권력에 의존하는 자세를 지양하고 노사자율에 의한 협상타결 능력을 함양해야 한다고 보았다. 또한 인간 중심의 경영 문화를 정착화 시켜야 한다고 한다. 정부는 노사관계에 직접적 개입에 의한 지시·통제를 지양하고, 사전·예방적 행정제도의 운용을 지적한다. 또한 공정한 조정자 역할을 충실히 해야 함을 강조하였다. 노동자는 대화와 협상을 통한 권익 신장, 합법적인 질서 속에서 요구를 관철해야 함을 강조했다.

주기남(1989)은 충북 J시 지역의 택시 운수 업계에 종사하는 사람들을 대상으로 설문지 100부를 배포하여 분석했다. 개인적 특성에 관한 요인으로는 성별, 연령, 근무경력 세 가지 요소였으며, 조사 자료의 분석 기준으로는 노동조합 유무, 노동조합 가입 여부, 노사협조 정도, 노사협의제, 부당노동행위, 노동조합에 대한 태도 및 인식, 종업원을 위한 노사관계 제도, 경영자의 단체교섭에 대한 태도, 노동자의 우선적 요구, 직업에 대한 만족도의 열 가지 요소였다. 분석 결과 노사관계의 문제점으로 근로조건 열악함, 대등한 노사관계의 미성숙에 따른 부당노동행위 상존, 종사자들의 노동조합 역할 인식 미흡, 노동조합 임원 중심의 운영, 의사 결정 참여 방법과 의결권 행사의 차이, 직업의식 약화로 전직 희망자 상존의 6가지를 제시했다. 문제점의 보완을 위한 개선책으로는 근로조건 개선을 위한 경영자의 의식 개혁, 경영자가 종업원을 인간적으로 대우하는 풍토 마련, 노동조합의 자체 역량 강화에 따른 긍정적 이미지 부각, 노동조합의 민주적 운영, 의사 결정 참여 방식의 의결권 강화로 개선, 직업에 대한 자긍심 고취로 전직 최소화, 종업원의 불평·불만 수렴을

위한 고층 처리제도의 활성화의 7가지를 제시했다.

권경환(1991)은 1987년 6·29선언을 전후하여 나타난 사회현상의 변화와 노사관계에 영향을 미치는 신문사설의 분석을 통하여 정책 주체와 객체(노동자·사용자)간 변화를 정책학적 시각에서 경험적으로 밝히고자 했다. 분석 대상으로 삼은 신문은 조선일보, 동아일보, 매일경제의 3개 신문이고, 1987~88년 사이 사설의 총수는 164개였다. 사설의 분석 기준은 사설의 빈도, 사설의 태도의 두 가지 요소를 위주로 했다. 신문사설이 정책 객체를 주로 다루면서 간접적으로 노조의 정치활동 인정이 조만간 불가피 함을 언급한 사설, 노동관계법의 개정을 요구한 사설, 기업의 부담을 줄이기 위한 금융 및 세제개혁을 주장한 사설, 노조위원장 구속에 대한 비판의 사설 등을 언급하며, 보도를 통해 정책 주체와 객체의 입장 및 관심을 반영하는 데에는 만족스럽지는 못하지만 어느 정도 순기능적인 역할을 했다고 평가했다.

안병용(1996)은 S사 외 5개사가 노동조합 대신에 노사협의회를 운영하는 사례를 연구했다. 개인적 특성에 관한 요인으로는 성별, 연령, 결혼 여부, 학력, 근속 연수, 근무 직군, 직급 분포의 7개 요인으로 분류했고, 노사협의회 인식도에 관한 요인으로 노사협의 존재 인식, 노사협의회 필요성 인식, 노사협의회 필요 이유, 노사협의회 불필요 이유, 노사협의회 현재 상태 인식, 노사위원 신뢰도, 노사협의회에서 신경 써야 할 사항, 회사 행사에 대한 노사협의회 협조도, 노사위원에 대한 임기, 노사위원의 자격 사항, 노사협의회 운영 방식의 11개 요인이고, 노사협의회 성과 및 안전에 관한 요인으로 노사협의회 평가, 향후 노사관계의 예측, 타 회사 노사분규에 대한 의견, 우리나라의 노사분규 전망, 애로사항 해결 대상, 노사협의회 활용에 대한 관심의 6개 요인이며, 노사협의회 특징 인지도에 관한 요인으로는 노사협의회 인지도, 노사협의회 협의사항 이행, 노사협의회보다 강한 협의체의 필요성, 노사위원들의 사규 위반 시 노사협의회에 대한 인식의 5개 요인이었다.

조사 결과에서 특이한 점은 노사협의회 필요성에 대해서 92.2%가 필요성을 느끼며, 이에 대한 원인으로서는 “임금 인상”의 수단으로 필요하다고 보았다. 그러나 임금인상의 정도에 대해서는 80.3%가 만족을 느끼지 못하고 있는 실정이었고, 회사생활 중 중요도의 순서는 임금 인상, 승진 승격, 직무 만족, 복리 후생, 인간관계 순으로 분석하였다.

심용보(2000)는 한국 철도청과 서울 지하철 공사를 대상으로 공기업의 탄생 및 성장, 쇠퇴 과정은 국가의 자본축진 기능과 사회통합 기능이 관련이 있다고 보았다.

한국 철도청은 노조의 지나친 어용성으로 노동자들의 개별화로 인한 조직적 저항 약화를 특징으로 하는 조직이고, 서울 지하철 공사는 1987년 노조 건설부터 현재까지 조직적이고 지속적인 저항을 했기 때문에 두 조직은 철도를 이용한 운송업을 한다는 기술적인 동질성에도 불구하고, 상이한 조직 운영을 한다는 점에서 연구의 대상으로 삼았다고 했다. 기본 가정으로는 노동자 단체의 도전 정도가 낮을 경우 “노동 배제적 관료주의” 형태가 나타나고, 그 반대의 경우에는 “타협적 관료주의 유형”이 나타난다고 보았다. 한국 철도청과 서울 지하철 공사의 노동 과정 통제 기제를 반영함에 있어서 ① 노동력 소비 과정과 ② 보상 과정을 분석함으로써 한국 철도청은 노동 배제적 노동과정 통제 기제 유형으로, 서울 지하철 공사는 타협적 노동과정 통제 기제 유형으로 분류하여 설명했다(김종필, 2005: 45-48).

2. 노동조합에 관한 선행연구

개별 근로자는 노조 조직화에 대한 참가와 노동조합의 행동에 대한 참가의 2가지 형태로 구분을 하고 있다.

첫 번째로 노조 조직화에 대한 참여 행위는 노동조합의 설립 행위 그 자체로 노조의 활동에 만족하는 경우이며, 노동조합의 행동에 대한 참가는 단체행동권을 이용한 파업 및 노조의 집회 등에 참여하는 행위를 이야기 한다. 이는 조합원의 노동조합에 대한 활동을 소극적인 활동과 적극적인 활동의 양분화 된 개념으로 설명을 하고 있는 것이다. 선행연구를 통하여 이러한 2가지 형태의 노조활동에 영향을 미치는 요인을 찾아보면, Lester(1961)는 주로 조합원의 노조 성향이라든지, 연령, 직무만족도, 노조만족도에 의하여 노조활동의 차이가 발생하고 있음을 주장하였다.

다시 말하자면, 경제적·비경제적 요인에 있어서 조합원의 불만족의 폭에 따라서 노조활동의 강·약이 결정되며, 노조활동에 태도가 결정되는 것이다. 특히, 자신의 직무와 임금에 대한 강한 불만이나, 상사와의 잦은 마찰 등 경제적·비경제적 요인의 불만족이 높을수록 노동조합에 대하여 긍정적으로 인식하며, 노조에 대한 활동이 적극적으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

또한 조합원이 인지하고 있는 불만족이 지금 당장 해결을 필요로 하는 것인가에 따라서도 노조활동의 강·약의 결정되기도 한다. 주로 자신이 속한 조직에 있어서 생존에 영향을 미치는 사안은 다른 임금 및 복리 후생의 사안보다 시간적인 해결의

우선순위에 포함됨으로써, 이를 해결 받으려 강한 노조활동을 행한다는 것이다.

다음으로 노조활동에 대하여 조합원이 노조에 대한 수단성을 어떻게 인지하느냐에 따라서 노조활동 범위가 결정된다. 노동조합의 수단성이란 노동조합이 단체협상과 협약관리활동을 통하여 임금, 부가급부, 작업조건, 공정함 등을 향상시킬 수 있다는 신념으로 정의되며, 조합원의 노동조합에 대한 수단적인 기대가 높을수록 노조에 대한 적극적인 활동이 이루어진다(서종석, 2007: 14-15 재인용).

산별노조에 관한 선행연구도 존재하고 있다. 그 중 산업별 노조에 대한 논의를 대중화시킨 선행연구로는 임영일(1995), 김금수(1996)와 그 밖에 김종한(1995) 등의 연구가 있다.

임영일(1995)은 독점자본주의 단계 이후의 자본주의 사회에서 노동자들을 광범하게 묶어낼 수 있는 노동조합의 조직형태야 말로 산업별 노조임을 강조하면서, 한국에서 어떤 산업별 노조를 지향할지 그리고 어떻게 산업별 노조를 건설해 갈지 제시하였다.

김금수(1996)는 산업별 노조체제 구축을 위한 원칙과 경로, 그리고 과제를 제시하였다.

김종한(1995)은 산업별 노조 건설과 관련된 논의를 크게 네 가지 견해 즉, 산별노조 반대론, 산별노조 회의론, 산별노조 당위론, 산별노조 신중론으로 나누고 정리하면서, 한국에서 산별노조 건설의 촉진요인과 저해요인을 주체와 구조의 측면에서 개괄적으로 검토하였다.

임영일과 김금수의 연구는 한국에서 기업별 노동조합의 한계를 알려내고, 산업별 노동조합으로 조직 체제를 전환해나가야 하는 큰 흐름을 만들어 내는데 있어 중요한 역할을 하였다. 이 당시만 해도 한국의 민주노조 진영에서 산업별 노조로의 조직 전환은 기존의 기업별 노동운동의 틀을 넘어서는 중요한 역사적 의제로 받아들여졌다.

김종한의 논의에 따르면 임영일과 김금수의 산별노조론은 산별노조 당위론에 속하게 된다. 그에 비해 김종한은 산별노조 신중론을 강조하면서 노조운동의 상으로 계급의식을 뛰어넘는 시민의식을 고양시켜 나갈 것을 강조하는데, 이는 기업별 노조라는 틀의 한계로 인해 고취되지 못하던 계급의식을 높여나가는데 있어 유효한 판단이라고 볼 수 없다.

다음으로 한국에서 민주노총 산하의 조직들이 기업별 노동조합체제에서 산업별 노

동조합체제로 변화해 가는 모습을 다룬 다양한 선행연구들이 존재한다. 전체 산업별 노조 진영의 모습을 다룬 연구로는 임영일(2000)과 이주희(2003)의 연구가 있고, 지역 혹은 지부단위까지 좀 더 구체적인 산별노조의 모습을 다룬 연구로 현정길(2006)과 양솔규(2002)가 있다.

임영일(2000)은 자신의 연구에서 산별노조로의 조직 전환과 교섭구조 재편 문제를 중심으로 현황과 쟁점을 다루고 있다. 임영일에 따르면 조직 전환과 관련하여 실제로 노조조직 내에서 자리 잡고 있던 가장 치열한 쟁점은 조직체계 문제라는 것이다. 기업 규모별로 임금, 고용 및 근로조건, 노조 조직률 나아가 노조 조직력까지 격심한 격차가 존재하는 속에서 내부 이해관계의 충돌을 어떻게 조율할 수 있을 것이냐의 문제가 핵심적인 것으로 남아있었다. 산별연맹이나 총연합단체의 입장에서는, 그리고 대다수의 중소기업 노조들의 입장에서는, 이 문제의 해결을 지향해나가기 위해서라도 서둘러 단일한 산별노조 체제를 만들어야 한다는 절박성이 있었던 반면에, 대기업 노조들의 입장에서는 산별노조로 조직재편을 해야 한다는 당위성의 이면에서 그것이 자기 조직, 자기 조합원들의 이익에 반할 가능성(임금 수준의 하향평준화 가능성)과 그것을 우려하는 현장의 정서를 고려하지 않을 수 없는 딜레마에 처해 있었던 셈이다.

이주희(2003)는 2002년 실시된 노조기업의 노무관리자와 노동자대표에 질문지 조사를 통해 교섭구조 집중화에 영향을 미치는 조직적, 전략적 요인을 구체적으로 분석하였다. 조사결과 ① 산별로의 조직전환을 통한 노동조합 조직형태의 다양화가 앞으로도 지속될 추세라는 점 ② 산별노조의 지부가 되고 싶어 하는 기업별 노조대표도 교섭에 있어서는 기업 지부의 자율성이 어느 정도 확보되는 보다 느슨한 상부 구조를 선호한다는 점 ③ 산별노조로의 전환 이후에도 기업별 체제의 유지를 원하는 정서가 노동조합 지도부에 상당히 남아있는 상태로, 이로 인해 산별노조의 위상 정립과 물적, 인적자원 확보가 어려운 형편이라는 점이다.

현정길(2006)은 부산지역에 존재하는 전국교직원노동조합, 전국금속노조, 전국보건의료산업노동조합, 전국운송하역노조의 각 부산지부들의 산업별 노조 조직전환 과정을 시간 순서대로 정리하고, 부산지역 산별노조 운동에 대한 평가를 내었다.

양솔규(2002)는 금속산업 내에 존재하는 각 기업단위 노조 간 입장 차이를 알아보기 위해 경남 1, 2지부의 조직운영과 교섭활동 등 일상 활동을 비교하고, 이를 통해 금속산업 산별 조직화의 조직적 과제에 대해 연구하였다.

현정길과 양솔규의 연구는 지역을 사례로 산별노조 현장의 목소리를 담았다는 측면에서 의의가 크다고 할 수 있다(박정연, 2008: 7-9).

3. 금융노조에 관한 선행연구

금융노조와 관련된 선행연구는 90년대에 이루어졌던 연구에서는 금융 산업의 업무상 화이트칼라 업무이기 때문에 그와 관련한 연구들이 대부분을 이루었다. 그 이후 IMF 시절이 지나고 난 뒤에 연구들은 산별노조로 분리되어 활동을 한 금융노조의 의의와 그 활동을 연구한 연구들이 주를 이루었다.

먼저 이영복(1994)은 한국의 화이트칼라 업종의 노조활동의 변화를 금융 산업노조와 언론노조를 중심으로 살펴보고 있었다. 이 연구에서는 화이트칼라 업종에 있는 노조의 이념과 노동운동의 실태를 살펴보고, 한국사회변혁운동이 개혁과 민주화로의 이행이라면 화이트칼라 노동운동은 자기 노동이 사회적, 정치적, 경제적 영향이 매우 크다는 판단을 하고 있다. 금융 산업노조와 언론노조는 노동운동을 통하여 자기 노동의 사회적 실현을 통하여 금융의 자율화, 중앙은행의 독립, 금융의 민주화, 언론자유와 민주 언론, 공정언론의 실현이라는 사회민주화를 한국사회변혁운동의 주체세력으로 등장했다는 것에 큰 의의를 두고 있었다. 즉 당시의 금융 산업노조의 활동이 한국 사회변혁에 큰 도움을 줬다고 평가하고 있는 것이다. 김영삼 정권이 출범하면서부터 위로부터 개혁, 민주화가 전개되고 있는 현 상황에서 화이트칼라 노동운동의 한계를 분석하고 앞으로의 화이트칼라 노동운동의 방향을 제시하였다. 여기서 금융 산업노조의 노동운동의 실천적 문제에 대한 한계를 짚었는데, 첫째 노동운동이 너무나 경제주의에 몰입해 있다는 점을 들었다. 편협한 임금인상과 이를 보충하려는 특혜적 금융으로 노동의 사회적 실현을 양보했다는 것이다. 둘째, 관치 금융, 금융의 자율화, 은행독립은 노동의 사회적 실현이라는 문제 쟁의의 대상의 금융기관과 국가기관의 외적관계에만 집중하고 있으며, 금융내부의 모순 즉 불건전한 금융질서를 타파하려는 운동의 방향은 전혀 설정되어 있지 않다고 보았다. 이 연구에서는 이러한 한계에서 벗어나서 사회문제를 금융기능을 통하여 해결하려고 노력하는 사회운동으로 전환되어야 한다고 주장하였다.

이종선(2001)은 IMF 경제위기 상황에서 한국노사관계 변화를 분석하고 있는 논문으로 위기에 주목하고 있다. 경제위기상황에서 전국적 수준에서 조직노동대응은 정

부와 자본의 일방적인 신자유주의 구조개혁에 맞서 뚜렷한 정책적 대안과 이를 관철시킬 수 있을 만한 권력자원 부재로 즉자적 대응에 급급하였는데 산별수준에서 조직노동의 대응은 매우 활발하게 전개되어 IMF경제위기 이후 조직노동운동의 가장 큰 특징 하나는 바로 금융, 공공부문 노동자들을 중심으로 하는 산별노조운동 강화라고 할 수 있다. 그러나 기업별노조에서 산별노조로 조직발전은 조직자원과 권력 집중과 밀접히 관련되어 있어 당위성과 필요성에도 불구하고 실제 산별노조 전환은 많은 제약요인이 있을 수 있음을 시사하고 있다. 이 논문에서 제기한 구조조정의 정치에 대한 노조대응에서 전국수준에서는 무력하지만 산별수준에서는 산별노조화를 통한 돌파구를 모색하고 있다는 분석, 그러나 이런 모색이 있지만 실제 현실에서는 제약요인(조직자원과 권력)으로 인해 성과가 크지 않다는 분석은 실제 현실에서나 이후 연구를 위한 이론에서 시사하는 바가 크다. 그러나 이 논문에서는 이에 대해서는 명료하게 제시하지 않고 있어 이후 추가 연구를 통해 발전시킬 필요가 있다.

김면희(2004)는 금융 산업을 둘러싼 여건변화가 노조활동에 미치는 영향에 주목하여 일반적으로 위기 상황에서 예상되었던 수세적인 모습과 달리 IMF관리체제 이후 금융노조가 주체적이고 적극적인 정치행위자로서 모습을 보였다고 분석하고 있어 금융노조, 좀 더 일반화시킨다면 한국노조가 갖고 있는 특이성과 역동성을 보여준 것으로서 의미가 있다. 다음으로 위기상황에서 노조가 위기극복방향으로 산별노조 전환을 하고 있는 것에서 노조의 목적의식적 노력이 보여주는 역할과 가능성에 주목하고 있는 점 역시 이후 연구에 시사하는 바가 크다.

이와 관련하여 보다 면밀하게 검토한 연구가 조효래(2006)의 연구라고 할 수 있다. 그는 산별노조의 전환이후 금융노조의 정체성에 관한 연구에서 사회운동 지향을 가진 보건의료 노조와 실리적 노조주의를 가진 금융 산업노조가 산별전환 과정에서 스스로의 정체성에 어떠한 변화를 가졌는지를 검토한 연구로 그 결과 금융노조의 활동은 실리적 노조주의와 노동조합에 대한 화이트칼라 노동자들의 도구적 태도를 전형적으로 보여주었으나 신자유주의적 구조조정이 실리적 노조주의의 위기를 초래하였고, 이에 노동자들이 전투적으로 변화하였다고 보았다. 그러나 조효래(2006)는 금융노조의 전투성은 노동자들의 핵심적 이익에 대한 심각한 위협이 제기되었을 때 한정되었으며 기업별 이해관계의 차이는 산별체제하에서도 연대의 활성화에 한계로 작용했다고 보았다.

보다 세부화 되어 조직운영의 방식을 연구한 조효래(2004a)의 연구를 살펴보면 다음과 같다. 그는 한국의 산별노조들은 조직운영에 있어서 새로운 전형과 시스템을 확보해야 하는 문제에 직면해 있기 때문에 이에 대해 연구할 필요성이 있다고 밝혔다. 이에 따라 세 산별노조의 조직구조를 살펴본 결과, 보건의료노조와 금속노조는 중앙 집중성이 강하지만, 금융노조의 경우에는 그 반대의 경우가 나타나고 있다. 금융노조는 산별노조의 권한이 취약한 대신에 산별중앙에 대한 기대와 참여 필요성 역시 크지 않기 때문에 폐쇄적인 의사결정 구조에도 불구하고 커다란 불만을 느끼지 않는 것으로 나타난다고 하였다. 그렇기 때문에 다른 두 노조와는 다르게 금융노조는 중앙의 권위와 역할을 강화해야 한다고 주장하였다.

여기서 언급한 세 노조는 산별노조로의 전환을 경험하고 있기에, 조합민주주의의 핵심적 쟁점이 단순한 의사결정의 절차나 선거경쟁의 차원이라기보다는 조직운영의 효율성을 높이고, 상·하 단위들 간의 의사소통 활성화를 위한 시스템을 확보하는 것이라고 하였다.

또한 세 노조의 산별전환 효과에 대해 보건의료노조 간부들이 가장 긍정적으로 평가하고 있으며, 금속노조의 경우 산별전환을 통해 연대활동의 강화, 금융노조의 경우 교섭력의 증가를 경험하고 있다고 하였다. 이 연구에서는 산별노조로의 전환으로 인하여 아직은 미흡한 모습을 보이고 있는 금융노조이지만, 전환과정을 통해 겪는 경험과 과제들을 통해 앞으로 개선될 여지를 가지고 있다는 것을 짚어보고 있었다.

또한 조효래(2004b)는 산별노조 전환이후의 리더십에 대해서도 연구한 바 있다. 이 연구에 따르면 한국의 대표적인 산별노조들인 금속노조, 보건의료노조, 금융노조의 간부들은 노동조건 개선이나 경영참가를 위한 개별 사용자와의 단체 교섭 혹은 공동규제를 노동조합의 일차적 목표라고 생각하지 않는다.

이들은 전체 노동자들의 사회적 지위향상을 위한 법·제도의 개선, 노동자계급의 단결과 노동자 정치세력화와 같이, 전체사회 속에서 노동자들의 정치적 사회적 이익을 보호하고 실현하는 사회정치적 기능에 큰 관심을 가지고 있으며 계급운동으로서 노동운동에 대한 강한 지향을 보여주고 있다고 언급하였다.

또한 반면에 각각의 노조에 따라 노조 간부의 성향도 상이한데 금속노조나 보건의료 노조에 비해 금융노조 간부들이 노동조합 목표나 간부로서의 정체성, 정치이념에서 보다 온건하고 노동조합에 대한 실리적, 도구적 지향을 강하게 가지고 있다고

하였다.

종래 한국 은행산업은 화이트칼라 내부노동시장의 한국적 전형을 보여주었다. 한국의 은행 내부노동시장은 평생고용, 근속연수가 배타적으로 작용하는 연공임금제, 외부노동시장과는 단절된 경력 사다리, 그리고 높은 수준의 기업복지 등으로 특징지어져 왔다. 그러나 환경변화는 이러한 한국적 내부노동시장의 전형을 유지하는데 어려움을 더하고 있다. 시장화(marketization), 분권화(decentralization), 탈규제화(deregulation)와 그에 따른 겸업화, 대형화, 거시 노동시장의 유연화(flexibilization), 국제화(globalization), 노사관계의 변화 등 산업 환경변화를 지난 10여 년간 동시에 압축적으로 겪어 온 한국의 은행산업에서 고용관계 하위시스템의 취사선택을 둘러싼 노사 간 각축이 심화되고 있다.

은행들이 지녀왔던 종래의 내부노동시장은 화이트칼라에 적용 가능한 이념형적 내부노동시장으로 파악했던 봉급자형 내부노동시장 하위시스템(salaried internal labor market subsystem)과는 차이를 보인다. Osterman이 개념화한 봉급자형 내부노동시장 모델의 기본 속성은 고용안정이 임금, 직무 구분, 배치의 유연한 규칙들과 상호교환된다는데 있다. 근로자가 사용자로부터 고용안정에 대한 암묵적 약속을 받는 대신 임금 및 근로조건의 유연화에 합의하는 구조이다(Osterman, 1988).

그러나 한국의 은행 내부노동시장은 이와는 달랐다. 근로자들은 평생고용을 암묵적으로 보장받는 대신 배치와 직무 부여를 일종의 경영권으로 인정하였다. 그러나 노조의 임금 표준화 정책과 오랫동안 지속된 정부의 임금규제 정책의 결과 임금과 승진 제도의 연공성은 상대적으로 큰 편이었다. 즉, 임금과 승진이 관료적인 조직위계와 평생고용을 전제하는 근속 규칙에 결부되어 왔다. 이러한 특성은 내부노동시장에 편입된 모든 근로자에게 동일하게 적용되었다. 임금과 승진이 특정한 규칙에 강하게 결부되어 개인 특성이 고려될 여지가 적은 이러한 측면은 Osterman이 분류한 제조업형(industrial) 관료적 내부노동시장에 더 가까운 특성을 보인다.

한편 내부노동시장의 분절은 불평등, 차별 등의 요소를 내포할 가능성이 있기 때문에 그 구조의 합리성이 설득되거나, 필요성에 대한 조직구성원들의 암묵적 동의가 있을 때, 불안정에 빠지지 않고 지속될 수 있다. 분절에 대한 조직구성원들의 동의는 성규범(gender norms)과 같이, 노동자 집단을 분리하는 사회적 암묵지의 작업조직에 대한 영향력이 클 때 보다 쉽게 만들어질 수 있다.

때로 사회규범을 활용해 노동자 집단 간 서로 다른 고용관계를 형성하는 정책은

작업장 내 분절과 불평등에 대한 노동조합의 저항을 경감시킬 수 있다. 한국의 경우, 남·여간 성 구분이 가장 전형적인 집단 간 분절 요소인데, 남성 생계부양자 모델(male bread winner model)이 노동조합 내에도 배태되어 있어 노동조합과의 공조가 보다 쉬울 수 있다.

그러나 이러한 내부노동시장의 분절 양상은 노동시장 내 성규범의 작동에 대한 사회적 용인의 정도가 낮아지고 여성의 권리의식이 높아지게 되면, 조직 내 갈등을 높이는 요소로 변화할 수 있다. 조직 내 갈등으로 인하여 분절 구조의 안정성이 위기에 처하게 될 때 각 조직의 노사는 대안적 내부노동시장의 구조에 대하여 절충안을 추구하게 된다.

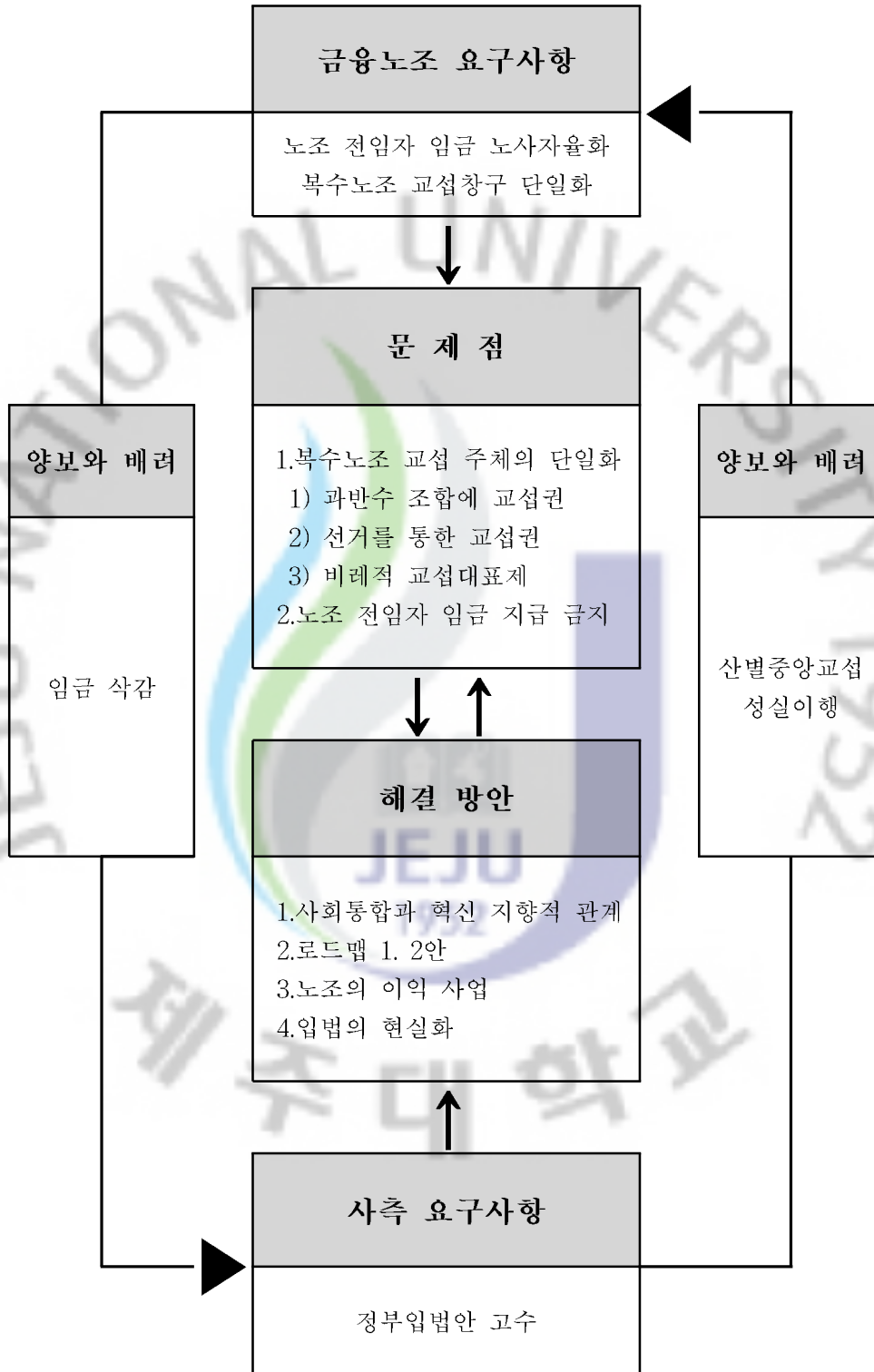
반대로 성규범이 사회적으로 강화되는 시기라면 기업 내 성별 분절은 더욱 강화되는 경향이 있다. 사회적 규범의 변화와 노사의 선택을 둘러싼 이러한 역동성은 한국 은행산업의 내부노동시장이 지난 40여 년간 밟아온 진화의 과정을 이해하는 데 도움을 준다.

제3절 분석의 틀

본 논문은 금융노조의 노사안정화 방안을 고찰하여 보기 위해 다음과 같은 흐름도에 따라 다음 제3장에서는 문제점을 분석하고, 로드맵 제시를 통한 법적 문제를 제기 하였으며, 제4장에서는 안정화 방안 및 해결방안을 제시하였다.

본 논문의 흐름도를 나타내면 <그림 2-2>와 같다.

<그림 2-3> 분석의 틀



출처 : 필자가 분석의 틀을 구성한 것임

분석틀에 따라서 제3장에서는 우선 금융노조와 사측에서 양측에 대해서, 양보와 배려 사항으로 노조원의 임금 삭감과 사측의 산별중앙교섭 성실히행에 대해서 살펴볼 것이다. 이후 양측의 요구사항에 대해 살펴볼 것이며, 첫째, 노조의 사측에 대한 요구사항으로서 노조 전임자 임금 노사자율화·복수노조 교섭창구 단일화이다. 둘째, 사측의 정부 입법안고수에 대한 내용을 중심으로 살펴보게 될 것이다.

노조 측에서는 먼저 교섭창구 단일화로 인하여 노동 3권(단결권·단체교섭권·단체행동권)의 침해를 우려하여 소수 노조의 목소리가 받아들여지지 않고, 단체교섭을 자유롭게 하지 못한다는 측면에서 자유로운 노조의 활동이 침해받는다라는 점을 생각하여 교섭창구 단일화를 철폐해야 한다는 것을 사측에 요구하고 있다. 또한 노조 전임자의 임금 지급 금지는 노조의 자주성을 위하여 정부에서 제정한 법안을 통해 강제적인 방법이 아닌 노조의 자율성에 맡겨야 한다는 요구를 하고 있다.

사측에서는 교섭창구 단일화로 교섭의 효율성을 이끌어 낼 수 있고 노조 전임자의 임금 지급 금지가 여러 가지 측면에서 장점을 가져오는 방법이기 때문에 이러한 정부의 개정안을 그대로 고수하여 적용시키겠다는 견해를 밝히고 있다.

필자가 제시 한 노조법 현안의 재구성 요소이자 본연구의 또 하나의 미시적인 분석의 틀은 <그림 2-4>와 같으며, 문제점들이 법제화 된다면 위헌주장 및 폐지요구에 노사 간 파트너관계 붕괴 및 노사관계 선진화가 아닌 앞으로 노사 간 고통만 가중될 수 있을 것이라 필자는 예견해 본다.

<그림 2-4> 본 연구의 미시적인 분석의 틀

현 안 건	방 안 제 시
1. 노조 전임자 임금	노조법 조항 삭제 후 원칙대로 “노사자율”에 맡겨야 한다.
2. 복수노조	복수노조 허용은 헌법상 기본권으로 보장된 단결권의 당연한 결과물로 보아야 한다.
3. 교섭창구 단일화	교섭창구 단일화는 위헌적인 내용으로 법제화 보다는 노사 간 “자율교섭제”로 타협점을 다시 찾아야 할 것이다.

출처 : 필자가 노조법 현안을 분석의 틀로서 재구성한 것임

제3장 금융노사 간의 문제점 분석

제1절 노사 간 양보와 배려의 미성숙

1. 노조의 임금 삭감

노사양측은 2009년 8월 20일 교섭결렬이후 금융 산별 임·단협에 청와대 개입설을 제기하며, 기업, 산업, 수출입 지부에 대한 압박으로 3개 지부 임금삭감 합의와 전국책은행으로 확산, 결국 10개 국책기관 모두 임금 5% 삭감 및 연차 의무사용 등의 합의를 보았으며, 시중은행들도 임금 5% 반납 및 연차 의무사용에 합의 할 수밖에 없었다. 일부 지부의 경우 초임삭감에도 합의 하므로 현재 35개 지부 중 12개 지부가 교섭중이거나 진행 중이다. 이는 <표 3-1>을 보면 알 수 있다.

<표 3-1> 임금 조정안

구분		대상지부
위임지부 (9개)	3개	<ul style="list-style-type: none"> ■ SC제일은행(임금동결) ■ 하나은행(월 급여 5% 4개월 반납, 연차 10일) ■ 부산은행(월 급여 5% 3개월 반납, 연차 50%)
	6개	<ul style="list-style-type: none"> ■ 한국시티은행 ■ 외환은행 ■ 신한중앙회 ■ 산림조합중앙회 ■ 한국금융안전 ■ 대구은행(직급별 연차사용)
미진행지부 (6개)	3개	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전북은행 ■ 농협중앙회(직급별 연차사용) ■ 수협중앙회
	3개	<ul style="list-style-type: none"> ■ 금융결제원 ■ 한국자금융개 ■ 서울외국환중개
위임 없이 합의한 지부 (18개)	6개	<ul style="list-style-type: none"> ■ 신한은행(월 급여 6% 7개월 반납, 연차 10일) ■ 제주은행(신한은행 동일) ■ 우리은행(월 급여 5% 4개월 반납, 연차 50%) ■ 경남은행(월 급여 5% 3개월 반납, 연차 50%) ■ 광주은행(월 급여 5% 3개월 반납, 연차 50%)

	<ul style="list-style-type: none"> ■ KB국민은행(월 급여 5% 4개월 반납, 연차 10일, 비정규임금 대폭인상, 주5일제 시행이후 이행한 행원에 대해과거 월차수당에 해당하는 자기개발비 96% 지급 등)
10개	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산업은행(임금 5% 삭감, 연차 25%) ■ 기업은행(임금 5% 삭감, 연차 25%) ■ 수출입은행(임금 5% 삭감, 연차 25%) ■ 자산관리공사(임금평균 5% 삭감, 연차 25%, 전임자축소) ■ 신용보증기금(임금 5% 삭감, 연차 25% 연봉제도입 등) ■ 기술보증기금(임금 5% 삭감, 연차 25% 연봉제도입 등) ■ 한국기업데이터(임금 5% 삭감, 연차 25%) ■ 대한주택보증(월 급여 3개월 5% 반납, 연차 70%) ■ 주택금융공사(법정수당 감축포함 임금 5% 삭감, 연차 25%) ■ 한국감정원(임금 5% 삭감, 연차 25%)
3개	<ul style="list-style-type: none"> ■ 은행연합회(임금 5% 4개월 반납, 연차 50%) ■ 우리정보시스템(임금 5% 3개월 반납, 연차 50%) ■ 금융연수원(임금 5% 반납, 연차 50%)

출처 : 2009년 10월 27일 전국 금융산업 노동조합 지부대표자회의 자료

위의 표는 2009년 10월 기준으로 노조 스스로가 임금을 삭감한 내용을 정리한 표이다. 위임지부 중 미진행지부 6개의 지부를 뺀 나머지의 지부에서는 노조 내부에서 임금을 자진 삭감하였으며 그 수준도 상당한 것으로 나타났다. 이것은 노조 측에서 사측의 경제적 사정을 파악하여 고려한 것으로, 사측의 입장을 최대한 고려하여 입장을 주장한 것이다. 또한 이러한 자진 삭감으로 인하여 자신들이 주장하는 입장을 사측에서 쉽게 수용할 수 있는 일종의 장치로 사용될 수 있을 것이다.

2. 사측의 산별교섭 성실히행

사측은 2009년 8월 20일 교섭결렬이후 제7차 산별중앙교섭 요구일인 9월 29일 불참하였으며, 산별중앙교섭 재요구일인 10월 6일에도 불참하였다. 사측은 여기에 그치지 않고 10월14~16일 연합회 및 국책기관 대각선교섭 요구에도 불참하였다.

금융노조의 임금삭감에도 교섭창구에 나오지 않는 이유는 8월 20일 이후 금융위에 서 산별 단체협약에 대한 수정을 요구 하였고 은행연합회측은 이를 관철 시킬 목적

으로 단체협약 갱신에 응하지 않고 있는 것 같은데, 성실교섭만이 노사안정화에 기인 할 수 있다는 것을 알아야 할 것이다.

제2절 노사 간의 불일치

1. 노조 측의 요구사항

1) 노조 전임자 임금 노사자율화

전임자 임금에 관하여 정부안 되로 된다면, 이는 노조활동에 필요한 최소한의 유급 근로시간 면제를 보장해야 할 사측 의무를 법률에 규정하고, 그 이상의 유급 근로시간 면제는 노사자율로 정할 수 있도록 한 외국 제도와는 거리가 멀다. 조합원 과반수 대표 노조에 배타적 교섭권을 부여하는 내용의 창구 단일화 방안 역시 우리나라 노사관계 현실과 특성을 제대로 반영하지 못하고 있다. 전국금융산업노동조합은 그동안 일관되게 전임자 임금에 관해 법률로써 금지할 사항이 아니라 노사 간 자율적인 단체협약을 통해 결정해야 함을 누차 강조해 왔다. 복수노조 경우에도 과반수 대표 노조에 배타적 교섭권을 부여하는 식의 강제적 단일화는 사실상 소수 노조의 교섭권을 무력화시키는 위헌적 제도라는 입장이다. 특히 엄연히 특정 집단을 대변하는 노조가 있음에도 교섭권을 주지 않을 경우 해당 노조는 이러한 제도적 제약에 결코 순응하지 않을 것이다. 전국금융산업노동조합은 과반수 노조의 배타적 교섭제도가 산별노조 증가 추세 등 우리 노사관계 현실을 제대로 반영하지 못할뿐더러, 교섭 단위 설정과 교섭 대표를 정하는 과정에서 엄청난 혼란을 겪을 것이라고 주장해 왔다.

노사 전임자 문제는 노사자율에 맡겨 노사 간 상생(常生)하는 신바람 나는 근로조성 및 근로여건 마련에도 이바지 할 수 있다고 생각하는 바이다.

2) 복수노조 교섭창구 단일화

복수노조와 교섭 방식에 대해서는 노조 간의 자율적 교섭창구 단일화를 원칙으로 하되, 합의가 되지 않을 경우 전체 조합원의 과반수 교섭대표제에 의해 교섭 창구를 단일화하며 교섭 단위는 사업 또는 사업장 단위를 원칙으로 하되, 예외적으로 노동조합 신청으로 노동위원회 결정을 통해 교섭 단위 분리를 허용하고 교섭 대표

는 단체교섭과 단체협약 체결 주체가 되며, 단체협약 유효 기간 동안 그 지위를 유지하고 조합원수 확인, 교섭 대표 선출 선거 실시 등 교섭 창구 단일화와 관련된 업무는 노동위원회에서 관장하도록 한다는 것이다.

2. 사측의 요구사항

1) 정부입법안 교수

2009년 7월20일 노·사·정위원회 산하 노사관계소위원회에 복수노조 교섭창구, 전임자 임금 지급 관련 노동법 개정에 대한 공익위원안이 제출되었다. 향후 노동부를 통해 정기국회에 상정될 전망이다. 알려진 바대로 공익위원안은 사실상 정부안으로 볼 수 있는 만큼, 이번에 발표된 안은 큰 변화 없이 입법안으로 구성될 것으로 예상된다.

이미 1997년 노조법에 규정됐지만 1999년, 2003년, 2006년 세 번에 걸쳐 연기된 후 2010년부터 시행키로 한 바 있는 복수노조 허용, 전임자 임금 지급 금지제도가 실제로 도입될 가능성이 어느 때보다 높아졌다. 공익위원안은 서로 다른 이유로 두 노총과 자본 측이 모두 반대하고 있다. 법적인 측면에서 보아도 너무 심한 누더기라는 것이 관련법 학계의 중론이지만, 노동부는 ‘노·사·정 합의가 안 되면 공익위원안으로 국회에 상정한다.’는 입장이다.

(1) 복수노조 관련

노조 교섭창구의 자율적 단일화로 복수노조가 연대로 교섭대표단을 구성하거나 2개 이상의 노조의 과반수 연합으로 교섭대표권을 갖는 방안 등은 전적으로 노조의 자율 사항이며 노조의 자율적 단일화 실패 시, 사업장내 과반수 조합원 대표 노조가 교섭대표가 된다.

노조의 자율적 단일화 실패, 과반수 조합원 대표 노조 부재 시 노동위원회 등의 관장 하에 조합원 선거를 통해 과반수 지지 노조가 교섭대표권 보유. 다만 1차 선거에서 과반수 노조가 없을 경우에는 결선투표로 하고 복수노조의 교섭대표는 공정대표 의무를 가지며, 체결된 단체협약은 여타의 다른 노조의 조합원에게도 적용된다. 교섭대표노조는 전체 노조의 협약의 유효기간을 포함한 협약체결권 보유를 들

수 있으며 조합원 선거 시 조합원수 산정은 노동위원회에서 결정한다.

사업장별로 교섭을 하되, 노동조합의 신청이 있을 경우 예외적으로 노동위원회의 결정을 거쳐 교섭 단위를 세분화 가능(즉, 같은 기업이라도 지역별로 사업장마다 임·단협을 벌이게 되고, 이에 따라 협약 내용이 달라질 수 있는 형태임)

(2) 전임자 관련

노조 전임자 임금 지급 금지로 노조 전임자 임금을 지급하면 부당노동행위로 처벌 (현행 노조법 24조 실효)

유급 근로시간 면제제도(타임오프: Time off) 시행을 원칙적으로 노조 전임자에 대한 임금 지급을 금하되, 예외적으로 아래의 6개 업무에 대하여 노조활동을 했다고 인정되면 다음 사항에 한해 유급 근로시간 면제를 인정할 수 있다는 입장이다.

- ① 고충처리업무
- ② 사업장 내의 산업안전관련 업무
- ③ 단체협약체결과 관련된 업무
- ④ 법원, 노동위원회 등 권리구제기구에 참여하거나, 그와 관련된 업무
- ⑤ 노사협의회를 포함한 노사공동기구와 관련된 업무
- ⑥ 노사관계의 원활한 운영을 위하여 대통령령으로 정하는 업무에 필요한 시간 또 300인 미만 노조 재정지원 마련(별도의 특별법 제정을 강구)한다는 것이다.

결국 공익위원안은 사측안과 큰 틀에서는 별 차이를 보이지 않는다고 할 수 있으며, 대책기관이 있는 금융사측으로서는 공익위원안대로 입법화되기를 내심 기대하고 있을 것으로 예상된다.

제3절 교섭창구 단일화에 따른 문제점

1. 문제 제기

노조법 부칙 제5조 제3항은 기본적으로 강제적 교섭창구 단일화를 할 것을 예정하여 두고 입법된 것이라 할 수 있다. 강제적 교섭창구 단일화가 단체교섭권의 침해가 아닌가 하고 그 합헌성 여부를 검토하였다. 그에 따르면 입법의 정당성은 인정

되지만 수단의 상당성, 침해의 최소성, 범익의 균형성에서는 각 창구 단일화 방안을 어떤 것을 결정할 것인가에 따라 결론이 달라질 수 있다고 할 수 있다. 또한 어떤 창구 단일화 방안을 선택하여 입법하고 시행하면 어떤 문제점이 발생할 수 있을 것인지 살펴보도록 하겠다.

2. 로드맵 제1안에 따른 문제점

여기서는 두 가지의 쟁점이 있다. 첫째가 과반수 조합원을 보유한 노동조합이 교섭대표권을 가지게 하는 것이고 둘째가 이것이 불가할 때 총 조합원의 투표에 의한 방법으로 교섭대표권을 부여하는 것이다.

1) 과반수 조합에 교섭대표권 부여 방안의 법적 문제점

(1) 위헌성 여부

입법 목적을 달성하기 위한 수단으로서 이 경우는 민주적 절차를 거치지 않은 면이 있다. 그럼으로써 소수파 노동조합의 단체교섭권을 침해하게 된다. 수단 자체가 헌법적 문제가 있기 때문에 수단의 적정성이 인정되기 어려울 것으로 보인다. 그러나 이에 대한 적극적인 다툼이 없이 그대로 시행된다면 다음과 같을 것이다.

(2) 창구 단일화의 대상을 조직대상 단위로 한 경우

위에서 언급한 위헌성 문제 외에는 특별한 것은 없을 것으로 생각된다. 왜냐하면 조직대상을 같이 하는 경우에는 보통 같은 직종에 있는 경우가 대부분이기 때문이다. 그러므로 생산직노동조합의 경우에 그 수가 여러 개가 있다하더라도 그 과반수의 노동조합이 단체교섭을 하더라도 그 단체협약은 소수파 노동조합에게도 혜택이 주어지게 된다. 이해관계가 비슷한 노동조합들이므로 그다지 차별의 문제나 이익을 주장할 수 있는 기회가 박탈되었다는 것에 대한 문제가 발생하지 않을 것으로 보인다. 그러나 각 조직대상 단위로 단체협약을 하기 때문에 일개기업 내에 단체협약이 여러 개가 된다. 이 경우에는 각각의 단체협약을 어떻게 조율할 것인가가 문제된다. 즉, 단체협약 간에 상반되는 내용이 있는 경우가 문제될 것으로 보인다.

(3) 창구 단일화의 대상을 사업(장) 단위로 한 경우

이 제도를 운영하면 발생할 수 있는 문제점을 예를 들어 설명해 보겠다. 일개의 기업에 종업원(단, 노동조합에 법으로 가입자격이 제한된 자는 제외한다.)의 총수가 600명이고 사무직 정규사원이 250명, 사무직 비정규사원이 50명, 생산직 정규사원이 150명, 생산직 비정규사원이 50명, 나머지 분야의 정규직, 비정규직 사원이 모두 100명이라고 한다. 현행법에 의하더라도 이 경우는 조직대상이 다르기 때문에 복수 노동조합 설립이 가능하다. 그러나 많은 수의 기업에서처럼 생산직 정규사원의 노동조합만 있는 상태이고 나머지 사원들은 생산직 정규사원의 노동조합이 협상에 따라 정해진 단체협약에 의한 취업규칙에 편승하고 있을 뿐이다. 그렇지만 편승한다고 하더라도 생산직 정규사원의 노동조합이 쟁취한 것에 비해서는 열등한 처우를 받고 있지만 노동조합의 설립에 대해 적극적이기 못하기 때문에 그냥 편승하는 것을 택하고 있는 것이다. 그러나 나름대로 불만은 내재되어 있는 상태이다. 이런 상태에서 복수 노동조합의 자유로운 설립이 가능하게 되면 생산직 정규사원으로 구성된 노동조합은 과반수의 노동조합이 되지 못하게 된다. 그러나 사무직 정규사원과 사무직 비정규직사원 그리고 이들이 조금만 나머지의 사원을 포섭한다면 총 조합원의 과반수를 차지할 수 있게 된다. 당연히 생산직 정규사원만 있는 경우라면 사무직 정규사원만 노동조합을 결성하면, 총 조합원의 과반수를 보유하게 되는 것이다. 이 경우에 사무직 정규사원은 회사에서 그 지위에서 분명히 생산직 사원의 우위에 있는데 대우는 그 보다 못해왔기 때문에 생산직 정규사원의 노동조합과의 이해관계가 첨예하게 대립될 수 있다. 이런 상황이라면 사무직 정규사원의 노동조합이 설립되고 총 조합원의 과반수를 차지하게 되면 자신들의 이익을 우선시하여 지금까지 단체교섭에 의한 이익을 향유하여 왔던 생산직 정규사원의 노동조합을 배제한 채 단체교섭에 임하게 될지도 모르는 일이다. 이 때 문제될 수 있는 것이 생산직 정규사원의 노동조합의 단체교섭권과 자신들의 이익을 주장할 수 있는 기회가 완전히 박탈된다는 것이다. 만일 다른 소수와 노동조합이 있다하더라도 같은 처지가 된다. 결론적으로 말하자면, 이 기업의 종업원의 업무 분야의 구성 비율이 달라지지 않는 이상 대표교섭권은 늘 사무직 정규사원의 노동조합에게 있게 될 것이고 사무직 정규사원의 경우에는 보통 친 사용자적인 경향이 강하기 때문에 단체교섭에 있어서 소극적일 수 있고 이들과의 단체교섭을 통한 단체협약이 전체 종업원에게 영향이 미침에도 불구하고 다른 직종의 노동조합의 이익의 반영이 전혀 되지 않는

불합리가 있을 수도 있다.

(4) 사업(장)내에 산별노조의 지부나 지회가 있는 경우

산별노조의 지부나 지회가 산별노조와의 독립성 여부에 따라 약간의 차이가 있겠으나 그 해당 사업(장)에 속해 있는 산별노조의 지부나 지회의 조합원 수를 기준으로 한다면 위에서 설명한 조직대상 단위 또는 사업(장) 단위로 창구 단일화와 동일할 것이다.

2) 선거를 통한 교섭대표권 부여 방안의 법적 문제점

(1) 위헌성 여부

이 경우는 가장 합헌적이라고 할 수 있을 것이다. 왜냐하면 선거는 가장 민주적인 절차 중에 하나이기 때문이다. 그렇기 때문에 이에 대한 위헌성 문제가 발생하지 않을 것으로 보인다.

(2) 창구 단일화의 대상을 조직대상 단위로 한 경우

선거를 통한 경우이기 때문에 한 조직대상 단위에 하나의 민주적 절차에 의한 노동조합에게 교섭대표권이 부여되고 그를 통한 단체교섭이 이루어지는 경우이므로 이에 대한 법적 문제점은 발생할 소지가 거의 없다. 그러나 각 조직대상 단위의 단체협약이 그 내용상에서 서로 충돌하는 경우가 문제될 뿐이다.

(3) 창구 단일화의 대상을 사업(장) 단위로 한 경우

선거를 통하여 한 사업(장) 내에서 하나의 노동조합이 교섭대표권을 보유하게 된다. 그러나 조직대상이 다른 경우도 있기 때문에 선거를 통했다하더라도 교섭대표권이 있는 노동조합은 당연히 자기들의 이익을 도모하는데 치중하게 되는 것이 인자상적인 경우가 많으므로 이렇다면, 다른 노동조합들은 사실적인 불이익을 받을 수 있다. 그러나 이것은 사실상의 문제이므로 법적 문제는 아니라고 본다.

(4) 공통적인 문제점

선거는 총 조합원의 수가 소수라면 비용의 측면이나 선거운동에 있어서의 문제,

선거절차상의 하자의 문제, 노동조합 서로 간에 득표를 위한 선명성 경쟁으로 인한 노노간의 갈등 등이 발생할 소지는 별로 없을 것이다. 그러나 그 수가 다수라면 이런 문제들은 비일비재하게 발생될지도 모른다.

3. 로드맵 제2안에 따른 문제점

비례적 교섭대표제에 대한 내용이다. 각 노동조합의 조합원 수에 비례하여 대표자를 배출하고 각 노동조합의 대표자들이 교섭대표단을 구성하여 사용자와 단체교섭을 하는 것인데, 이에 대한 법적 문제점을 검토해 보도록 하겠다.

1) 비례적 교섭대표제의 문제점

(1) 위헌성 여부

각 노동조합의 조합원의 수에 비례하여 대표위원을 배출하기 때문에 대표자 1인을 배출하기 위하여 요구되는 최소한의 조합원 수가 너무 많으면, 그 미만인 노동조합은 단체교섭에서 배제 되고 그에 따라 그 노동조합의 단체교섭권이 침해되어 위헌의 소지가 있는 것은 분명하다.

(2) 창구 단일화의 대상을 조직대상 단위로 한 경우

각 조직대상 단위에 속하는 노동조합들은 그 조합원 수에 비례하여 교섭대표단을 구성해야한다. 이 경우에 조합원 수를 몇 명 단위로 대표자 수를 정할 것인가가 문제 되는데, 대표위원을 배출할 수 있는 최소의 조합원의 수에 못 미치는 노동조합이라면 그 단체교섭권을 침해 될 수 있다. 그러나 앞에서 언급하였듯이 조직대상이 같은 노동조합이라면, 그 이해관계도 비슷한 경우가 일반적이다. 그러므로 그다지 단체교섭권을 침해할 것으로 보이지는 않는다. 그런데 각 조직대상 단위로 단체협약이 체결되면 앞서 언급했듯이 각 단체협약 간의 충돌 문제가 발생할 수 있다.

(3) 창구 단일화의 대상을 사업(장) 단위로 한 경우

이 경우는 조직대상을 단위로 창구 단일화를 하는 경우와 유사하다. 먼저 노동조합의 조합원 수가 몇 명이 되어야 대표위원을 배출할 수 있을 것인지에 따라 최소

대표위원 배출 가능한 조합원 수에 미반인 노동조합이 있다면, 그 노동조합의 단체 교섭권이 침해될 소지가 있다.

(4) 교섭대표단의 법적 지위

교섭대표단은 각 노동조합의 비례 대표로서 구성된 단체이므로 당연히 노동조합은 아니다. 즉, 단지 단체교섭을 위한 일시적 단체라고 생각할 수 있다. 그렇다면 이런 단체에게 단체교섭권을 이양하는 것으로 할 것인가, 즉 교섭당사자로서의 지위를 부여할 것인가, 아니면 단체교섭권을 위임하여 교섭담당자로서의 지위를 부여할 것인가가 문제된다. 그러나 어쨌든 교섭대표단의 단체교섭에 의한 단체협약의 체결권이 있기 때문에 그 단체협약의 효력은 문제되지 않는다.

4. 사측의 입장

1사 1단체교섭(1사 1단체협약)을 주장하며 과반수 노조(선거에 의하든, 조합원 수에 의하든)가 교섭권을 배타적으로 보유할 것을 주장하고 있다. 그 근거로서 다수대표제 또는 미국식 배타적 교섭제가 다른 제도에 비해 사업장의 안정 및 효율적 운용을 도모할 것이라는 것을 들고 있다. 즉, 비례대표제 및 노동조합에 대한 투표방안은 노동조합의 난립 및 내부적 갈등을 초래할 가능성이 있기 때문에 부적절하고 자율적 개별 교섭 제는 현행 창구단일화 방안 자체를 전면 부인하는 것이므로 부적절하다는 것이다. 그래서인지 전형적인 사용자자 위주의 생각에서 비롯된 발상 같다. 그다지 설득력이 없는 주장이지만 기업의 경쟁력을 위해서 현행대로 하자는 입장이다. 그래서 그런지 이에 대하여는 노동계에서도 별로 비판의 목소리가 높지 않다. 앞으로의 교섭창구 단일화 방안으로 반영될 가능성이 희박하기 때문이다.

5. 노동계 입장에 따른 문제점

노동계 안은 자율적 창구 단일화에 대한 것이다. 즉, 창구 단일화를 하더라도 강제적으로 방법을 규정하여 놓으면 지금까지 언급한 것과 같이 단체교섭권을 침해할 소지가 많기 때문에 노동조합들의 자율에 창구 단일화를 맡기자는 것이다. 그러나 이에겐 몇 가지 문제점이 내포되어 있는데 이를 살펴보도록 하겠다.

1) 자율적 단일화의 문제점

앞서 노동계 안에 대하여 설명한 바와 같이 노동계에서는 현재에도 복수 노동조합이 있는 기업에서 자율적으로 단일화를 하고 있고 이들에게 별다른 문제가 없다는 것을 근거로 자율적 단일화에 맡기는 것이 합리적이고 합헌적이라고 주장하고 있다. 그러나 현행법에서는 일개 기업 내에는 하나의 노동조합이 존재하는 경우가 대부분이고 복수노조가 있다고 하더라도 그렇게 많지도 않고 그 조직대상이 같은 경우가 대부분이다. 이런 노동조합은 대체로 생산직 정규사원을 조합원으로 하는 경우가 또한 대부분이다. 이런 경우라면 앞서 설명한 바와 같이 같은 조직대상이기 때문에 이해관계가 비슷하여 자율적인 단일화가 쉬울 수도 있을 것이다. 그러나 조직대상을 달리하는 경우이거나 서로 다른 직종 간의 노동조합이 다수 존재한다면 그들의 이해관계에서 차이가 많이 있을 것이다. 그런 상황에서 자율적 단일화에 맡기게 되면 단일화가 불가능해 질 수 있다. 그러므로 어차피 다수 교섭대표제를 이용하든지, 비례 교섭대표제를 선택하여 창구 단일화의 과정을 거쳐야 되는데 이런 경우에 어떤 기준으로 노조들이 자율적으로 선택할 것인지, 명확하지 않은 문제점이 있고 이 때문에 자율적 단일화는 노사관계 로드맵 제1안, 제2안에 비해 더 단체교섭권을 침해할 수도 있는 것이다. 예를 들어 어떤 기업에 하나의 노동조합만 있는 경우에(현행법 내에서는 이런 기업은 무수하다.) 기존의 노동조합이 그 조합원수가 총 근로자 수의 과반수이고 활동 면에서 왕성하다면 복수노조 설립이 허용되어 소수파인 다른 노동조합들이 몇 개가 더 발생했어도 창구 단일화를 함에 있어 자기의 이익을 도모하기 위하여 자기에 유리한 방향으로 이끌 수 있는 충분한 능력이 있을 것이다. 이렇다면 창구 단일화 하는 방법의 기준도 자기에 유리하게 설정할 수도 있다. 즉, 자율적 단일화를 시도하기 위해서는 모든 면에서 대등한 노동조합 끼리만이 가능할 것이라고 생각한다. 그렇지 않으면 어느 한 노동조합이 전횡적으로 행동할 수도 있다는 것이다. 이런 경우에는 미리 법으로 창구 단일화 방안을 규정해 둔 것보다 더 소수파 또는 열등한 노동조합의 단체교섭권의 침해 문제가 발생할 수 있는 것이다.

제4절 노조 전임자에 관한 문제점

1. 문제 제기

현행법에 의하여 대부분의 기업에서는 하나의 노동조합만이 있는 경우가 많다. 그 노동조합은 오랜 단체협약의 관행으로 전임자를 두고 있고, 그 임금 또한 사용자에 게 지급하게 하고 있다. 이것은 또한 노동조합의 단결 투쟁의 전리품으로 여겨져 왔다. 그런데 현행법에서는 사용자의 노조 전임자 임금 지급을 부당노동행위로 규정하고 있다.(노조법 제81조 제4호)

이 규정의 취지는 사용자의 노동조합에 대한 지배 개입을 금지하여 노동조합의 자주성을 확보하기 위함이다. 그러나 2009년까지 이 규정의 적용이 유예되어 있는 상태이기도 하다.(노조법부칙 제6조 제1항) 이에 비해 복수노조의 전면 허용을 규정하고 있는 노조법 제5조 본문은 헌법상 단결권 보장의 표현이다. 그러므로 노조 전임자 임금 지급 금지와 복수노조의 전면적 허용은 그 취지가 전혀 다른 규정이다. 그럼에도 불구하고 이 둘은 상호 간에 영향을 주는 관계에 있다. 즉, 복수노조가 전면적으로 허용되어 하나의 기업에 다수의 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합마다 무노동의 전임자를 두는 단체협약 규정이 있으면, 전임자가 존재하게 된다. 동시에 사용자의 전임자에 대한 임금 지급이 금지되면 이들 전임자에게 무노동 무임금의 원칙이 그대로 적용된다. 그러면 이들은 생계를 유지하기 위하여 자신의 노동조합으로부터 임금을 받아야 하는데, 그 노동조합이 재정적으로 여유가 있으면 임금 지급이 가능하더라도 그렇지 못한 경우라면 임금을 주면 노동조합의 운영 자체가 위태로울 수도 있다. 그러므로 노동조합은 자연히 전임자를 둘 수 없게 될 것이고 전임자가 없는 노동조합은 그 활동적인 면에서 미미하고 존재 자체가 의미가 없어지는 경우가 발생할 수 있다. 이렇다 보면 노동조합은 자연히 해산하고 말 수도 있는 것이다. 정리하자면 복수 노동조합을 보장하면서 사용자의 노조 전임자에 대한 임금 지급 금지로 노동조합의 중핵이라 할 수 있는 전임자가 존재할 수 없는 지경에 이른다면, 노동조합 자체도 존재하기 힘든 상황에 이르게 되기 때문에 실질적으로 노조 전임자에 대한 임금 지급 금지가 복수 노동조합 체제를 유지하기 힘들게 만드는 꼴이 되고 만다. 그렇다면 과연 사용자의 노조 전임자에 대한 임금 지급을 부당노동행위라고 규정한 노조법 제81조 제4호가 합헌적인가를 검토하여 합헌적이라면

지금까지 설명한 문제의 해결 방안을 별도로 모색해 보아야 할 것이고 위헌이라면 노조 전임자에 대한 사용자의 임금 지급이 허용되면, 또 발생할 수 있는 문제에 대한 해결 방안을 모색해 보아야 할 것이다.

2. 노조 전임자에 대한 임금 지급 금지

1) 기본권의 침해

노조 전임자는 노동조합의 운영에 중핵을 이루는 자이다. 또한 전임자의 직분을 충실히 수행하기 위해서는 사용자에 대한 노동력 제공 의무를 면제받고 노동조합의 일에만 전념할 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 그에 대한 임금 지급이 되어야 하는데, 재정적 여유가 없는 노동조합의 경우에는 이것이 불가능하기 때문에 노동조합의 유지에 치명적인 결과를 초래하게 되어 노동조합의 단결권을 침해할 소지가 있다고 할 수 있을 것이다.

2) 단결권 침해 여부

침해 여부를 검토하기 위해서는 비례성의 원칙을 적용해야 할 것이다. 그러므로 입법 목적의 정당성, 수단의 적정성, 침해의 최소성, 법익의 균형성을 검토해 보아야 할 것이다.

(1) 입법 목적의 정당성

노조법 제81조 제4호는 노조 전임자에 대한 사용자의 임금 지급을 금지케 하여 사용자로 하여금 노동조합에 대한 지배 개입을 금지하여 그 자주성을 침해하지 못하도록 규정한 것이기 때문에 그 입법 목적은 정당하다 할 수 있으나 좀 더 논의가 필요할 것 같다.

(2) 수단의 적정성

노동조합의 자주성에 대한 침해는 보통 사용자의 금원 제공에 의한 경우가 많다. 그러므로 노동조합의 중핵을 이루는 전임자에 대하여 사용자가 금원을 제공하는 것은 노동조합에 대한 지배 개입이 가능해질 수 있고, 그에 따른 노동조합의 자주성을 침해할 수 있기 때문에 이를 금지하는 본 규정은 그 수단으로서 적정하다 할 것

이다.

(3) 침해의 최소성

노동조합의 자주성을 침해하는 사용자의 금원 제공을 금지하기 위한 방법은 이를 금지하는 규정 밖에 없기 때문에 침해의 최소성도 다소 있다 할 것이다.

(4) 법익의 균형성

노동조합의 단결권의 유지를 위해서 재정적인 면은 필수적이라 할 것이다. 그러나 그 재정충당을 위해서 사용자에게 금원을 제공받게 된다면, 그 자주성을 침해받게 될 것이고 재정 충당을 위해서 꼭 사용자에게 금원을 제공받아야 하는 논리 필연적인 관계가 있다고 할 수도 없을 것이다.

3. 과반수 교섭대표 제도의 위헌소지

노동부의 새로운 공익위원안의 제안으로 인하여 노조 측과 사측의 요구사항이 뚜렷해진 가운데 이러한 요구사항들을 중심으로 문제점으로 부각되고 있는 점들이 나타나고 있다. 문제점에는 크게 3가지로 나타나고 있다. 첫 번째는 과반수 교섭대표 제도 방식이 소수노조의 단체교섭권을 배제시킨다는 점에서 위헌의 소지가 있다는 것이다. 두 번째는 정부가 노조 측과 사측의 협의기간을 줄 예정이지만 유예가 될 경우, 그대로 강행시킨다는 입장을 보이고 있는 점이다. 세 번째 문제는 바로 공익위원안의 방법대로 법 개정이 시행될 경우에는 협력적인 노사관계가 사실상 종식될 것이라는 문제점이다.

우리나라의 헌법은 노동3권(단결권·단체교섭권·단체행동권)을 일체된 노동 기본권으로 보장하고 있으며, 행정 관청이 노조설립 신고서를 접수받아 설립 신고증을 내줌으로써 법 내 노조의 제반 권리를 보장하는 설립신고주의를 택하고 있다. 엄연히 합법적으로 설립된 노조에게 단체교섭권을 배제할 어떠한 헌법적 근거도 존재하지 않는다.

이번 공익위원안의 모태가 되고 있다고 평가되는 미국의 노동법의 경우에는 노동3권(단결권·단체교섭권·단체행동권)의 헌법상 근거도 없으며, 관행상 종업원들이 교섭 대표 선출 투표를 하는 방식을 미국의 노동조합들 스스로 택하고 있었으며,

미국 정부가 노동계 관행을 제도화한 것에 불과하다. 더구나 배타적 교섭제도 원조인 미국에서조차 이로 인한 노노간 다툼과 부당노동행위 시비로 교섭 자체가 원활히 이뤄지지 않자 제도 개정을 추진하고 있다. 반면 우리나라 같이 헌법상 노동3권(단결권·단체교섭권·단체행동권)을 보장하는 나라에서 합법적으로 설립된 소수노조에게 과반수 교섭대표제 도입을 이유로 단체교섭권을 배제하는 것은 충분히 위헌이 될 만한 소지를 가지고 있다는 것이다.

이 공익위원안이 어느 쪽으로 유리하게 치우쳐져 있다는 것을 논의하지 않고도 우리나라의 헌법상의 검토를 볼 때 위헌의 소지가 있다면 충분히 문제가 될 수 있고, 다시 한 번 이에 대한 재점검이 필요할 것이다.

4. 소통이 필요한 노사관계

노·사·정은 공익위원안도 하나의 의견에 불과하다는 입장에서 노사협의 도출을 위한 협상을 진행하고 있으나 합의 가능성은 거의 없는 상태로 보인다. 당초 정부는 2009년 8월 20일까지 공익위원안에 기초해 작성된 「노동조합 및 노동관계 조정법」 입법 예고안을 발표하겠다는 계획이었으나 입법 예고 시한을 유보하고, 노사협상을 최대한 지켜보겠다는 것으로 입장을 변경했다. 노·사·정 협상과 정부안의 입법 예고 움직임도 본격화할 것으로 전망되고 있다. 지금까지 분명한 정부 입장은 노사가 합의 하더라도 더 이상 현행 규정 시행 유예는 없다는 것이다.

13년째 유예되고 있는 복수노조 허용과 노조 전임자 임금 금지 조항의 내년 시행을 앞두고 정부 여당에서 법 개정 움직임을 보이고 있지만, 급할 게 없다는 식의 미온적 태도를 보이고 있다. 현재 우리나라의 여당의 입장은 전임자 임금 금지 규정의 시행을 늦출 수 없다는 것이 기본 입장이며, 복수노조·전임자 문제 관련 여·야·노·사·정 합의가 어렵다면 현행법대로 시행하는 것도 현실적 대안이란 입장을 밝히고 있다. 노사 간 이해관계가 대립되고 있고, 여·야 간의 합의도 어려운 노사관계 현안에 대해서 여당이 나서서 정치적 부담을 안을 필요가 없다는 것이다.

앞서 언급한 바와 같이 입법을 서두르던 노동부 태도도 변하고 있다. 내년 시행할 기업 단위 복수노조 허용과 노조 전임자 임금 지급 금지를 위한 세부 방안 법제화를 두고 노동부가 노·사·정 합의를 강조하며 고삐를 늦추고 있다. 이러한 노동부

태도 변화 이유에는 1997년 ‘노동조합 및 노동관계 조정법’에 복수노조 허용 및 노조 전임자 임금 지급 금지 조항이 신설된 이후 13년간이나 유예됐고, 현재 노·사·정위원회 공익위원안으로 나온 과반수 대표제와 타임 오프(Time off)제를 놓고 여론의 반응이 부정적이지 않다는 데 있다.

즉, 정부에서는 이 법안에 대하여 많은 시간 유예되어 왔기 때문에 법 개정안과 다른 노사 간의 협의점이 도출된다 해도 강경한 입장으로 법안을 통과하겠다는 입장을 취하고 있는 것이다. 또한 이것이 정치적인 입장에 의한 사항으로 그 양상이 보이면서 문제점이 드러나고 있는 것이다.

노사가 대립적인 모습을 보이고 있는 공익위원안의 문제는 노사 간 충분한 대화와 합의를 통해서 풀어가지 못할 경우 해법을 찾지 못할 가능성이 크다. 노사는 2009년 상반기 비정규직법 개정을 둘러싼 노사 간 힘겨루기와 이를 풀어나가는 정치권 태도를 보면서 많은 것을 경험했다. 노사 간 적극적 협상과 합의가 되지 않으면 그 결과가 어떻게 될지 아무도 알 수 없는 예측불허의 노사관계 불안이 계속되거나 아무런 대책 없이 법 개정은 표류하게 된다. 정치권도 어느 한편을 손들어 줄 수 없어 현행법대로 시행되도록 문제를 방지할 가능성이 높다. 현행법이 그대로 시행될 경우 노동조합은 어떠한 방식으로든 전임자 임금 또는 노동조합 활동 기금 확보를 위한 협상을 진행할 것이고 투쟁도 불사할 것이다. 기업은 어떤 형태로든 지금보다 더 큰 경제적 부담을 떠안게 될 것이다. 우리나라 노사관계 현실은 복수노조 문제를 둘러싼 노노갈등, 노사갈등으로 인한 기업 노무관리 비용의 대폭적 증가에 더해 부당노동행위도 급증할 것으로 전망된다. 종업원 고충 처리 및 노사갈등 조정, 산업안정과 생산성 향상 등 특히 기업 내 전임자의 노무관리자로서 긍정적인 역할은 사라지고 협력적 노사관계도 종식되고 말 것이라고 전문가들은 분석하고 있다.

공익위원안은 위에서 서술한 대로 많은 문제점이 노출되어 있고, 문제점에 대한 노·사·정 간의 논의가 이루어져야 할 것이고 문제점을 해결하기 위한 노력이 이루어져야 할 것이다.

제4장 금융노사 간의 해결 방안

제1절 사회통합과 혁신 지향적 노사관계

1. 개혁의 필요성

금융노조 노사관계의 안정화 방안은 위에서 서술한 노조 측의 요구사항과 사측의 요구사항을 보았을 때 그 모습을 유추해 낼 수 있다. 현재 노사 간의 각각 요구사항은 노동부가 제안한 공익위원안을 중심으로 이루어지고 있다. 그리고 현재 서로 간의 요구사항을 통하여 대립상태에 있는 것을 볼 수 있다.

이를 보았을 때 금융노조의 노사관계 안정화 방안으로는 먼저 정부의 법안에 대한 개혁이 필요하다고 볼 수 있다. 위의 문제점에 대해 서술한 부분에서도 언급하였듯이 이 개정안은 심각한 문제점을 안고 있는 것을 볼 수 있다. 헌법 자체를 무시한 위헌적인 내용과 정부의 일방적인 입장, 그리고 노사관계의 악화 등의 문제는 이 공익위원안이 개정될 소지를 충분히 가지고 있다는 것을 밝혀주는 원인이 되는 것이다. 즉, 이러한 공익위원안에 대한 개혁을 이루어 내야만 노사관계의 안정화를 가져 올 수 있을 것이다.

공익위원안을 개혁함에 있어서 먼저 노사 간의 충분한 협의가 이루어질 수 있도록 하는 협의 채널을 만들어야 할 것이다. 현재 제시되고 있는 공익위원안은 우리나라의 서로 다른 정치적 이념을 가진 정당의 교체로 인하여 제안된 법안으로, 법의 효율성을 개선하기 위해 제안된 것보다는 정치적인 입장 표현을 위한 법안 제시라고 봐도 무방할 것이다. 이로 인하여 정부에서는 노사 간의 충분한 의견을 도출하지 못한 채 정부 혼자서 법안을 내놓은 것이라고 볼 수 있을 것이다. 즉, 서로의 요구사항과 협의안에 대한 충분한 검토가 이루어지지 않았고, 이로 인하여 서로가 이 공익위원안에 대해 불만을 가지고 있으며, 여러 가지 문제점 또한 도출되고 있는 것으로 사료된다. 이러한 이유에서 정부에서는 이 법안에 대한 개혁을 이루면서 노·사·정 간의 충분한 협의가 이루어질 수 있도록 대화 채널을 만드는 것이 가장 중요한 선결 과제가 될 것이라고 보인다.

노·사·정과의 협의 채널을 만드는 것과 동시에 사업장에서 스스로 안정된 노사 관계를 유지하기 위해서 각 사업장 내에서의 노사관계 협의 채널을 만드는 것도 중요하다. 노사 간의 분쟁이 일어났을 경우에 양자 간에 피해가 적고 합리적인 결말을 맺을 수 있는 방법은 바로 노사 간의 협의를 통한 일처리가 가장 효율적인 방법이라 할 수 있다. 정부가 여기 개입하는 것은 노사 간의 대화가 잘 이루어지지 않아 파국을 맞이하였을 때 제 3자의 입장에서 개입하는 것이기 때문에, 당사자들 간의 협의를 통한 문제해결이 가장 중요한 과제라 할 수 있을 것이다.

이를 위해 사업장 내에서 수시로 노조 측과 사측간의 대화를 이루기 위한 기구가 있어야 할 것이고, 이를 위한 전문적인 노사 상근자가 필요할 것이다. 그리고 사내에 규칙이나 협의의 장을 만들기 위한 사내 규정을 제정하여 수시로 협의가 이루어져 최악의 상태로 가는 것을 방지해야 한다. 또한 서로의 입장을 수시로 파악하면서 양보와 협동의 행태가 사업장에서 일어난다면, 노사의 관계는 마찰이 없이 안정화된 관계로 이어나갈 수 있을 것이다.

다음의 방안으로는 바로 노사관계를 전문적으로 다룰 수 있는 기관의 설립이다. 노사관계를 잘 풀어줄 수 있는 전문적인 기관을 설립하여 이들을 통해 양자 간의 입장을 파악하고 서로의 요구사항을 조율할 수 있는 계기가 마련되어야 할 것이다. 이는 비교적 객관적인 입장에서 있는 노사관계의 전문가들의 집단이나 시민단체들이 구성되어 있는 기관으로 설립되어 운영되는 것이 마땅할 것이다.

객관적인 측면에서 사태를 분석하고 서로의 입장을 파악하여 각각의 요구사항을 교환할 수 있는 환경을 만들고, 적절한 협의를 도출하는 것이다. 이는 파국으로 이어진 상황을 무마하기 위해 정부가 개입하여 강제적인 사태의 해결을 이끄는 것이 아니라, 전문가를 통한 원만한 해결과 비교적 기업 내의 자발적인 해결 방안을 모색한다는 방법에 있어서 자발적인 노사관계의 완화를 이룬다는 점에서 그 방법이 차이가 난다고 할 수 있겠다.

이상의 제시된 방법으로 대립적인 관계에 놓인 금융노조와 사측의 원만한 관계가 유지될 수 있을 것이고, 앞으로도 원만한 관계를 위한 진취적인 노력이 필요할 것이다.

2. 최소한의 요건

1) 불확실성의 최소화

노사관계가 안정성을 회복하지 못하는 이유는 구조조정의 여파로 기업의 미래와 직무 안정이 더욱 불확실해짐에 따라 기업도 근로자도 정확한 미래예측과 생활설계를 하지 못하게 되었다는 점에 있다. 미래가 불확실해지면, 현재의 이익에 더욱 집착하기 마련이다. 대마불사(大馬不死)의 논리가 통했던 시기에는 경영자도 노동조합도 시장원리에 입각한 합리적 사고보다는 어찌해도 국가가 책임질 수밖에 없다는 사고에 젖어 있었다. 그런데, 시장경쟁이 심화되면서 이른바 ‘도덕적 해이’ 현상은 오히려 심화되는 모습을 보이고 있는 것이다. 대마(大馬)도 죽을 수 있다는 불확실성의 현실 속에서 노동자와 경영자의 행위양식은 기업도산 이전에 더 많은 이익을 챙겨두어야 한다는 절박한 심정으로 변화된 듯이 보인다. 이는 고위경영자와 관리직, 숙련공들까지 대량실업에 희생된 이후에 나타난 기이한 현상이다. 1990년대 중반부터 한국사회에는 기업과 자신을 동일시하는 정체성과 기업헌신도가 점차 하강곡선을 그려왔는데, IMF사태를 거치면서 이러한 이기적 인식은 더욱 증대되었다.

그러므로 기업의 미래와 직무안정에 관한 불확실성을 최소화하는 것은 경영자와 노동조합의 행위양식과 사고양식에 합리성을 불어넣는 최선의 방안이다. 노사 간 행위와 사고양식의 합리성이 전제되지 않으면, 노사관계의 개혁은 불가능하다. 기업투명성 제고, 상호지급보증의 금지, 부채비율의 축소, 경영진의 책임확대 등에 역점을 둔 기업구조조정의 지속적 추진과 행정적 감독은 경영의 불확실성을 줄이는 방안이 될 것이며, 정리해고의 요건 강화, 부당노동행위의 근절, 기업경영 정보의 공개, 국제적 평균수준을 감안한 노조의 경영참여 등의 조치와, 경제적 체질개선이 완전히 이루어지는 단계에서 직무안정법(job security laws)의 도입을 고려하는 것은 노동의 불확실성을 줄이는 좋은 방안이다.

2) 합의된 목표설정

어떤 노사관계를 지향할 것인가에 대한 폭넓은 논의와 노사 간 합의가 없다는 것이 우리의 현실이다. 노사관계의 패러다임에 대한 논의는 학계를 중심으로, 그런 대로 진행되어 왔으나 논의의 내용이 작업장의 현실과는 괴리된 측면이 많았다. 경영

계와 노동계가 학계의 논의를 참고로 하고는 있으나, 그것을 적극적으로 수용하지 못한 데에는 그러한 이유가 있다. 한편, 1987년 이후 민주화 과정에서 경영계와 노동계가 지향하는 바와 기대수준이 너무 달라 양자 간의 거리를 좁히는 데에는 한계가 있었다. 경영계는 경영주도권의 확보에 집착하였으며, 노동계는 민주적 노사관계의 명분에 걸맞은 심도 있는 개혁을 주장하여 왔다. 양 집단의 시각 차이는 1996년과 1998년 노동법 개정에서 첨예하게 드러났는데, 1996년 노동법개정에서 여전히 의견일치를 보지 못했던 15개의 조항은 모두 노사 간의 우위권 다툼에 중대한 의미를 지니고 있는 것들이다. 이후 노사는 정치적, 경제적 상황변화에 따라 일진일퇴를 거듭하였는데, 복수노조의 도입, 파견근로자 법, 노조 전임자 임금 지급문제, 분규시 대체인력의 투입 등등의 문제는 아직 노사갈등의 쟁점으로 남아 있는 것이다.

노사 간의 시각의 차이와 기대수준의 불일치로 인하여 노사합의는 항상 자기집단의 이해관심을 관철시키려는 극단적인 공방전의 형태를 띠었으며, 이에 따라 어떤 노사 모델을 지향할 것인가, 또는 어떻게 생산성 향상을 이루어낼 것인가, 그리고 상쟁(相爭)관계를 상생(相生)관계로 어떻게 전환할 것인가 등등의 보다 근본적인 질문은 부차적인 문제로 유보되었다. 이것이 임금과 기업복지의 인상, 직무안정 등의 문제가 단체교섭의 단골 메뉴로 등장하였던 반면, 증가된 노동비용이 기업경쟁력에 어떻게 작용할 것인가에 대하여는 항상 뒷전이었던 까닭이다.

노사가 공히 수용할 수 있는 모델을 설정하고 상호합의를 가능하게 하려면, 우선, 노사 양측이 각자가 처한 현실을 충분히 이해하고, 바라는 바의 기대수준을 조금씩 낮추는 것이 필요하다. 경영계는 기업의 장기적 비전과 계획을 공개하여 근로자를 설득하고, 근로자는 기업의 현실과 유리된 과도한 목표를 쟁점화 하는 행위를 삼갈 필요가 있다. 상호자제는 상호이해의 첫 걸음이다. 이와 동시에, 현실적으로 실현가능한 목표를 단계별로 나누어 점진적으로 이행하여 나가는 인내심이 필요하다. 예를 들어, 한국의 기업현실에서 투자계획과 기술도입 등 최고수준의 전략결정에까지 노조가 참여하겠다고 하는 것은 비현실적이다. 경영참여에도 단계가 있으므로, 단계별 계획의 제안과 그에 대한 노사 간 합의 및 이행이 더욱 중요한 것으로 보인다. 보다 거시적으로는, 한국의 현실을 충분히 감안할 때, 어떤 노사 모델을 지향할 것인가에 대하여 합의가 필요하다. 그것이 산업 민주주의인가 혹은 이와는 약간 다른 일본식 노사관계인가를 설정해야 한다. 한국의 노사관계는 그때그때의 사정과 정치적 세력균형에 따라서 지그재그 식으로 발전해 왔다고 할 수 있을 것이다. IMF사

태를 겪으면서 한국의 노사관계가 일본형, 미국형, 유럽형의 각 요인을 혼합한 절충적 형태로 변화한 이유가 바로 이것이다. 이 과정에서 한국의 비교우위가 소멸되었을 가능성도 있으나, 이에 대하여는 누구도 점검하지 않은 채 노사 간 갈등 속에 매몰된 듯한 인상이다. 장기적으로 볼 때, 한국의 노사관계는 각 요인들의 장점을 취사선택한 혼합형으로 발전할 가능성이 높는데, 그 형태가 과연 새로운 비교우위를 가질 수 있을런지에 대하여는 아직 판단할 수 없다. 그러므로 이러한 점에 대하여 충분한 검토가 이루어져야 한다.

3) 신뢰의 회복

노사 간 상호신뢰는 혁신적 제도창출의 전제조건이다. 지난 10여 년 간 노사는 단체교섭의 방식과 실행의 측면에서는 신뢰를 구축할 수 있었던 데에 반하여, 그것의 구체적 내용과 상호입장을 이해하는 데에는 상호불신의 골이 더욱 깊어졌다. 다시 말해, 서로의 입장 차이를 인정하지 않은 채 격렬한 충돌을 통해서만이 거리를 좁혀나가는 극단적 방식을 피할 수 없었는데, 일단 합의에 도달한 단체교섭 사항에 대하여는 법적, 제도적 구속력에 힘입어 충실히 실천에 옮기는 모습을 보였던 것이다. 이렇게 보면, 합의에 이르기까지의 노사의 행위양식에는 많은 문제가 잠재해 있다. 양자는 모두 자신의 분명한 실체와 의도를 감춘 채 단체교섭에서의 고지를 점령하기 위해 여러 가지 전략적 사고를 하는 데에 익숙해져 있다. 교섭이란 원래 전략적 행위이기는 하지만, 정보의 교환과 상호입장의 솔직한 토로과정이 생략된 채 이루어지는 교섭행위는 눈치 보기, 세겨루기, 또는 지원세력의 동원과 여론의 촉발 등을 우선적으로 겨냥했던 것이 사실이다. 이런 상황에서는 신뢰가 싹트지 않는다. 물론, 노사관계를 게임으로 보고자 하는 이론도 설득력을 갖고 있다. 그러나 게임이 상생(相生)의 게임이라면 몰라도 상살(相殺)의 게임으로 변질될 우려가 많은 한국사회에서 시급한 것은 서로에게 믿음과 확신을 보내주는 일이다. 이것은 도덕적 언명이기에 사회과학적 설득력이 없을는지 모른다. 그렇지만, 오랫동안 노사는 별다른 소득 없이 상쟁(相爭)관계를 유지해 왔기에 이제는 상생(相生)관계로 돌아서야 한다는 위기감을 느낄 때도 되었다. 신뢰는 서로의 입장과 상황을 솔직하게 보여주는 것에서 시작된다. 기업정보, 경영전략, 재무제표, 투자계획의 공개와 기타 경영상 중요한 정보의 공유는 신뢰를 구축하는 가장 빠른 길이다. 노동조합 역시 전략적 사

고 외에도 기업혁신 도에 입각한 정서적 사고가 중요함을 인식할 필요가 있다. 신뢰는 노동조합의 입장을 솔직하게 보여주고, 투쟁전선에서 한 발짝 물러선 자리에서 기업과 노동자의 상황을 객관적으로 바라볼 때에 비로소 싹튼다. IMF사태를 거치면서 노사가 잃어버린 최대의 자산은 상호신뢰이다. 서로를 의심하고 믿지 않는 작업장에서는 음모론만이 득세할 것이다. 음모론 적 사고로는 기업체의 번영은 불가능하며, 근로조건이 향상도 직무안정도 꺾힐 수 없다. 현재 대기업의 작업현장을 지배하고 있는 체념론, 비관론, 음모론 적 사고를 일소하고 보다 긍정적인 시선과 신뢰의 기반을 만들어가야 할 것이다.

3. 사용자 단체의 구성

금융산업 노사관계의 안정화 방안에서 반드시 논의 되어야 하는 부분이 사용자 단체에 관한 부분이다. 산별노조로의 조직전환은 단순히 과거의 연맹체제에 비해 산별 본조의 지도력이 강화되었다는 것 이상을 의미했다. 산별노조들은 대각선 교섭을 넘어 사용자단체와의 산별중앙교섭을 요구하였고, 단체교섭에서 제기된 의제들 역시 보다 포괄적인 쟁점들을 포함하고 있었다(조효래, 2006: 260). 즉, 산별노조로의 전환은 사용자단체의 형성을 요구하게 된 것이다.

사용자단체의 결성은 교섭구조와 내용의 변화를 암시하는 매우 주요한 증좌라고 할 수 있다. 노동법상의 사용자단체는 조직구성원인 사용자로부터 교섭을 위임받지 않더라도 단체교섭의 당사자로서의 권한을 가진다. 현행 노조법 제 2조 3항에 따라 노조와 단체교섭을 하는 협상 상대방인 사용자단체는 그 구성원인 사용자에게 대하여 노동관계에 관한 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 부여받았다고 보고 있으며, 따라서 사용자단체는 노조와 단체교섭 및 단체협약을 체결하는 것을 목적으로 하면서 구성원인 각 사용자에게 대하여 통제할 권한이 있어야 한다.

다른 국가들의 경우 초기부터 직종·업종·산별로 조직된 노조에 맞추어 사용자 스스로 단체를 설립하여 산별교섭의 파트너로 교섭테이블에 참석하였지만, 한국의 경우 기업별 노조조직체계로 운용되었기 때문에 업종별·산업별 사용자단체의 필요성은 그만큼 부각되지 않았다. 하지만 노조가 산별조직으로 전환하기 시작하면서 사용자단체의 존재필요성은 더욱 대두되고 있다(은수미, 2006: 62). 이에 한국에서는 2000년대에 들어서 산별노조로 전환하면서 산별노조의 요구에 따라 사용자단체가

성립되고 있다. 금융 산업의 경우 2003년 은행연합회가 실질적인 사용자 단체로 역할을 시작하였고 2009년에는 금융 산업 사용자 협의회가 정식으로 발족되기 위한 준비단계에 돌입하였으나 불행히도 이는 다시 무산되고 말았다.

그간 산별노조로 전환하면서 사용자단체의 성립은 많은 오랜 시간동안 누차 논의된 바가 있다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 금융 산업의 사용자단체 구성논의는 2006년 해당의제에 대한 노사의 잠정합의에 따라 본격적으로 추진되었다. 사용자단체 구성에 대한 잠정합의는 2000년 3월 산별노조전환 이해 매년 교섭에서 산별교섭의 정착이라는 명제 아래 사용자단체 구성을 요구한 노동조합 측 노력의 산물이다. 이에 따라 2006년의 경우 산별교섭에서 노사가 잠정 합의에 이른 사항이 바로 “사용자는 사용자단체 구성을 적극 추진” 하며 “노사는 사용자단체 구성을 위하여 노사공동실무위원회를 즉시 구성한다.” 또 “올해 사용자단체 구성을 목표로 산별교섭의 대상, 방법, 이중교섭 방지 대책 등을 구성 논의한다.” 등이었다. 실제 그 이행을 위해 2007년 초 노조가 사용자단체 구성 요구안을 제출한 이래 지난 5월 말 산별교섭이 막을 올리기까지 몇 차례 노사공동실무위원회가 개최되어 구체적인 쟁점 사항이 논의되고 타협점이 모색되었다.

금융 산업의 경우 사용자단체 구성을 위한 환경은 기업별교섭을 좀 더 선호하는 사용자들의 시각에서 볼 때에도 그리 부정적이지 않았다. 우선 산업 내 기업 간 편차가 타 산업에 비해 상대적으로 적은 편이고 중앙교섭의 오랜 경험이 누적되어 있어 사용자들의 가보지 않은 길에 대한 불안감이 비교적 덜하다. 조직적으로 1970년대 이미 “중앙노사협의회”에 금융경영자협의회를 구성해 참여한 경험도 지니고 있다. 더불어 2006년의 잠정합의는 산별교섭 전환 후 지난 6년간 진행된 교섭과정에 대한 사측의 입장이 반영된 것이기도 하다. 2003년 은행연합회가 교섭권을 위임받게 된 것은 2000년에서 2002년까지 진행된 집단교섭이 비효율적이고 교섭비용을 높이는 방식이라는 사측의 평가에서 기인하였다. 당시 중앙 및 지부교섭에 모두 참가해야 하는 은행장들의 불만이 높았을 뿐 아니라 순번제 간사은행장의 부담이 과중하다는 의견이 사용자간에 널리 공감되었다. 이에 대표단을 통한 중앙교섭의 필요성과 교섭을 전반적으로 조율할 중앙조직의 필요성이 제기되었다. 전국 은행연합회에 교섭권, 체결권, 교섭위원 선정권을 위임하기로 한 결정은 개별 사용자의 부담을 덜고 사용자측 내부 의견을 조율하는 한편 전문성, 지속성을 갖출 수 있는 교섭주체의 필요성을 사용자들이 과도적으로 인정한 것이었다.

한편 개별 사측 실무자들과 협상전략을 수립할 노사협력팀을 신설하면서 위임요청을 수락하였다. 은행연합회는 2003년 이래 교섭진행 과정을 통해 산별교섭의 정착화에 기여했으나 사업자단체로서의 내생적인 한계 역시 경험하게 되었다. 사용자단체로서의 법적지위의 부재로 개별 사용자들을 규율하는데 제약이 있을 뿐 아니라 동원할 수 있는 인적·물적 자원이 취약하여 산별교섭 의제를 개발하고 교섭을 주도할 역량 부족에 대한자각이 불가피하였다. 중앙의 책임과 규제력을 갖춘 사측 교섭주체 형성이 노동조합의 요구이긴 하였지만 은행연합회로의 교섭권 위임 및 그 이후의 경험에 따라 사용자측의 요구로서도 실질화되는 계기로 작용한 것이다.

법적 사용자단체의 필요성에 대한 은행연합회의 논리는 자체 교섭평가서에 드러나기도 하였다. 즉, 산별교섭을 거스를 수 없는 흐름으로 본다면 사측은 현재보다 더 능동적으로 교섭에 임해야 하며 이를 위해 법적 사용자단체 구성이 필요하다는 점을 지적하고 있다. 은행연합회는 금융노조가 2000년 산별노조 전환 이후 매년 예산, 인력, 의결기능을 계속 확대함으로써 산별노조의 권한과 지도력을 강화하고 있는 반면, 사측은 결속력을 결여함으로써 교섭에 수동적으로 대응하고 있다고 평가한다. 나아가 회원사들의 다양한 입장 차이를 조율할 권한이나 체결된 협약을 관철시킬 능력이 취약한 중개자로서가 아니라 실질적 권한을 갖는 대표로서 내부 입장 조정과 교섭전략의 전문성을 갖춘 사용자단체의 구성이 필요하다는 점을 매년 교섭평가에서 지적해 왔다(은수미, 권현지, 2007: 36-38). 이러한 필요성으로 2009년 금융산업 사용자 협의회가 구성되기위한 실질적인 준비에 들어간 것이다. 이 금융산업 사용자 협의회는 전국 은행연합회, 시중은행, 금융공기업 등 35개 금융기관 대표들로 구성되기로 되었으나 이는 무산되었고, 여전히 산별교섭권은 은행연합회가 지니고 있다. 또한 은행연합회 신동규 회장은 2009년 7월 28일 열린 5차 중앙노사 위원회에서 노조 측이 사측의 요구안을 받아들이지 않으므로 교섭이 잘 안된다고 지적하고 노조 측의 태도 변화가 없다면 자신이 위임받은 교섭권을 개별기관에 돌려주겠다는 발언을 한 바 있어, 사용자 단체의 결성은 오히려 2000년 산별노조 결성 이후로 돌아간 듯하다.

사실 이는 애초에 은행 연합회이 단체교섭권 수입 이유에도 부합하지 않는 것이다. 은행연합회는 사실 노조의 요구보다는 은행사용자들이 은행연합회가 단체교섭권을 수입하기 바랐기 때문에 수입권을 가지게 되었다. 그 이유는 그동안의 집단교섭의 방식이 비효율적이었다는 판단에 따른 것으로, 집단교섭석상에서 실제 발언

자의 수는 제한됨에도 불구하고 20여 기관의 대표자들이 일제히 한 자리에 모여 오랜 시간을 소요하는 것이 비효율적일 뿐 아니라 공동협약체결이 끝나면 다시 지부별 단체교섭을 해야 하므로 기관업무에 매질할 시간이 부족하다는 것이 이유였다 (김영두, 2006: 105). 즉, 사용자단체는 앞서 살펴본 바와 마찬가지로 노조 측에서도 교섭에 있어서 반드시 필요한 여건 중의 하나이며 사용자측에서도 교섭의 효율성을 위해서는 반드시 필요하다고 할 수 있다. 더욱이 사용자단체의 단체교섭의 역할은 사용자단체에 있어서 협의된 국가적 협약이 그 조직수준에 있어서 근로자들의 실질 임금과 근로조건을 결정하기 때문이다.

실제 선진국에서는 사용자단체를 통한 단체교섭이 활성화되고 있다. 스웨덴의 경우에는 사용자연합(SAF)이 가장 중요한 중앙 협의체로 존재하고 있고 그 산하에 약 1,318,1000 근로자를 가진 약 38,000기업이 가입되어 있다. SAF는 단체교섭을 가장 중요한 서비스로 제공하고 있으며 노동쟁의에 따른 사용자를 보호하기 위한 기능을 하고 있다. 또한 독일이나 일본의 경우에도 사용자 단체를 구성하여 단체교섭을 실시하고 있다.

이와 같은 예를 보면 사용자단체의 결성은 산별노조의 결성과 함께 노사관계를 선진화, 안정화시키는 최소한의 방안이라고 할 수 있다. 그러므로 하루빨리 금융 산업 역시 이전의 산별노조전환에서 합의되었던 합의점을 이행하고 사용자 단체의 성립을 이행시킬 필요가 있다.

현재 은행연합회와의 갈등은 은행연합회가 법적 지위를 가지고 있지 않기에 발생하는 문제가 있으므로 이에 대한 갈등을 해결하기 위해서라도 사용자단체의 결성은 불가피해 보인다.

4. 노·사·정 협의체의 활성화

1997년 IMF관리체제 이후 경제사회에서는 위기가 찾아올 때마다 구조조정이라는 방법에서 해답을 찾았다. 기업에서 구조조정이라는 방법을 꺼낼 때마다 노동자들은 불안에 떨어야 했고, 이를 타파하기 위하여 노동조합은 산별 노동조합의 결성이라는 방법으로 구조조정에 맞서기 시작하였다. 이는 IMF관리체제 하의 경제위기를 넘어서 현재까지 점점 더 늘어나고 있는 실정이다. 이는 기업별 노조 형태의 한계와 조직력의 저하로 인하여 노조가 선택할 수 있는 강력한 의사표시 방법이 되는 것으로

보이고 있다. 산별노조가 점점 많이 결성됨에 따라 기존에 노동자들이 기업 측에 대해 발언권을 행사하는 수준을 넘어서 산업별로 정부에 대한 발언권도 강화되는 측면이 있는 것이다. 즉, 산별노조의 결성으로 인하여 노사뿐만이 아닌 정부의 역할도 중요시되고 있는 것이다. 노사관계가 안정화되고 원활한 업무처리가 되려면 노사정의 대화가 잘 이루어져야 하고, 이러한 대화가 이루어지도록 제안하는 곳이 바로 노·사·정 협의체이다.

노·사·정이 서로 협의가 완만해야 하고 대화가 많이 이루어져야 하는 필요성은 여러 가지 사항에서 찾을 수 있다. 본 연구에서 살펴보았듯이 노사관계에 있어서 정부가 내놓은 정책이 큰 변수가 되고 있다. 노조 전임자의 임금 문제에 관해서는 원래, 노조 전임자의 임금을 사용자측에서 지급하는 것을 법으로 금지시켜왔으나, 기업들마다 스스로 노조와의 협의를 통해 임금을 지급하는 기업도 존재하여 왔고, 지급하지 않는 기업들도 존재하여 왔다. 이러한 관계 속에서 노사가 비교적 완만한 관계를 유지하고 왔지만, 정부가 이번 법안을 통과시키려 하면서 문제가 다시 불거지게 된 것이다. 또한 복수노조를 허용하되 교섭창구를 단일화하는 문제에서도 정부가 정책적으로 법안에 개입하였기에 현재 문제가 되는 것이다. 즉 이러한 문제들이 더 이상 노사관계에서 해결할 수 있는 범위를 넘어서서 정부가 참여하고 있는 형태를 띠고 있기 때문에 노사관계에 있어서 정부의 역할이 매우 중요하게 되는 것이다.

이렇듯 금융노조가 노사관계에서 안정을 취하려고 한다면 노·사·정 협의체가 생성되어야 하고, 기존의 노·사·정 협의체가 강화되어야 한다. 우리나라의 노·사·정 협의체는 어느 다른 선진국과는 다른 형태를 띠고 있다. 유럽의 경우에는 사회합의주의(social corporatism)가 중심되어 있다. 이에 조직화된 노동의 이익을 대표하는 중앙조직, 배타적 대표성과 협의 결과에 대한 실질적인 구속력, 이익 집단과 국가 간의 타협과 조화를 전제로 협의체가 구성되어 있다. 이는 통치자의 일방적인 철학이나 입법에 움직이지 않으며, 노사 간의 분규자제와 지난달의 반성으로부터 자생적으로 형성되어 온 질서(spontaneous order)의 일환이라고 할 수 있다. 이에 비해 우리나라는 IMF관리체제 하에서 위기 극복이라는 상황 속에서 통치권자의 의사에 의해 설립된 경우라고 할 수 있다. 이 때문에 유럽처럼 사회합의적인 기반이 설립되지 못한 채 설립되었고, 이러한 한계 때문에 지속적인 대립 관계가 노출되고 있는 것이다(김강산 2006: 97). 선진적인 노·사·정 협의체 상황을 보았을 때, 이를

벤치마킹하여 방안을 찾는다면 노·사·정 협의체가 운영되는 배경을 사회 합의적으로 만드는 것이 선행적으로 행해져야 할 것이다. 이처럼 노·사·정 협의체가 사회적 대화기구로서의 기능을 다하여 노사관계의 발전을 도모하려면, 협의체의 전문성을 높여야 할 것이다. 우리나라의 중앙에서 운영되고 있는 노·사·정 위원회는 법적기구로 설립되어 있으나 정부 부처에서 파견된 공무원이나 기간 제 공무원으로 사무처가 조직되어 있다. 따라서 전문기구로서의 위상을 확립할 수 없을 뿐만 아니라 그 전문성을 의심받기가 충분하다. 노·사·정 협의체가 전문성을 가지고 그 기능을 전문적으로 이행하기 위해서는 독립성을 강화하고 예산안을 확보한 독립적인 기구의 설치가 중요한 사항으로 떠오른다. 또한 협의체와 함께 운영될 수 있는 사회 연구기관을 설립하여 객관성을 강화하고 이를 통한 사회적 협의가 원만히 이루어질 수 있도록 노력하는 것이 중요할 것이다.

노·사·정 협의체가 활성화되기 위해서는 사회적 대화기구로서의 노·사·정 협의체 구성뿐만 아니라 지역적인 노·사·정 협의체의 활성화도 필요하다. 지역이 겪는 변화와 조정은 모든 지역에 동일한 내용과 속도를 가지고 이루어지고 있지 않다. 지역별로 산업공동화나 산업구조조정의 원인이 다를 뿐만 아니라 세계화 과정에서 나타나는 위기와 기회의 내용들이 다르다. 실업과 고용창출의 정도가 다른 것도 분명하다. 예로 지역별로 실업률 차이가 매우 크고 동일한 실업률을 가진 지역이라 할지라도 청년, 여성, 중고령자, 정규직과 비정규직 등 서로 다른 실업률을 보이게 되어 지역의 특수성이 보다 뚜렷하게 나타나고 있다.

지역의 중요성이 점증하는 이유는 위에서 세계화 등 경제적 요인 때문만이 아니다. 우리나라에서 지역의 중요성은 '민주화'라는 정치 발전의 측면에서도 접근될 수 있기 때문이다. 지방분권화는 단순히 중앙정부의 정책결정권한이 지방자치단체로 이양 된다는 뜻만을 가지고 있지 않다. 민주화의 과정에서 지방정부가 중앙정부에 대한 예측성을 탈피하고 지역의 시민사회가 지역정치, 경제, 사회 운영의 주체로 등장하도록 한다는 뜻이 지방분권화에 담겨져 있는 의미이기도 하다. 따라서 지역은 경제적 측면과 동시에 정치적 측면에서도 중요성이 강조되어야 한다(임상훈, 2006: 5). 즉, 문제해결을 위해 지역적인 해결방안을 모색해야 하고, 이러한 지역적인 움직임으로부터 효율적인 문제해결방안이 도출된다는 것이다. 이는 노·사·정 협의체에서도 통용되는 문제이다. 지역적인 협의체의 활성화로 노사관계가 제대로 정립될 수 있도록 노력해야 하며 정부와의 접촉도 이루어져야 하는 것이다.

<표 4-1 > 지역 노·사·정 협의회 설치 현황

(2009년 8월 31일 기준)

구분	대상	구성		비고
광역	16	16		협의회 운영
기초	230	71	40	협의회 운영
			31	협의회 미운영

출처 : 노사정위원회 홈페이지 <http://www.lmg.go.kr/>.

그러나 우리나라의 경우 지역 노·사·정 협의체의 활성화가 미비한 것으로 드러나고 있다. 우리나라의 지역 노·사·정 협의체의 현황을 보면 2009년 8월 31일 기준으로 광역단체의 경우에는 모두 설치되어 있으나 230개의 기초 자치단체 중에 지역 노·사·정 협의회가 설치된 곳은 71개로 약 30% 밖에 설치되어 있지 않는 것을 알 수 있다. 이 중에서도 조례를 제정하여 운영 중인 곳이 40곳에 지나지 않으며, 조례는 제정하였지만 협의회가 미 운영 상태에 있는 곳이 31곳으로 나타나고 있다. 즉 지역적인 노·사·정 협의체가 지극히 미흡한 수준에 머물러 있는 것을 알 수 있는 것이다. 지역 노·사·정 협의회는 지역 노·사·정 협력방안에 관한 사항, 지역 내 실업 및 고용대책에 관한 사항, 기타 지역경제에 관한 사항 등을 협의하며 궁극적으로는 지역 산업의 평화를 도모하고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있는 만큼 이를 활성화시키는 것이 아주 중요할 것이다(김훈 외, 2006: 321). 이것을 달성하려면 지자체에서 노·사·정 협의체를 위한 독립적 예산안의 편성이 중요하다. 그리고 정부에서도 이러한 분야에 대한 적극적인 투자가 필요하다. 무엇보다 중요한 것은 노·사·정 모두의 참여가 중요할 것이다. 지역 노·사·정 협의체의 필요성에 대한 것을 노·사·정 모두가 인식하고 있어야 하고, 이를 설립하고, 강화함에 있어서 서로의 이해관계에 대한 인식이 필요하다. 금융노조도 사측과의 연계를 통해 이러한 노·사·정 협의체에 대한 논의가 활발히 이루어져야 하고 정부도 이를 통해 이들과의 꾸준한 접촉이 되어야 할 것이다.

제2절 해결 방안

1. 로드맵 1안에 따른 해결 방안

1) 과반수 조합에 교섭대표권 부여 방안의 법적 해결 방안

(1) 위헌성 문제

위헌성 문제를 해결하기 위해서는 소수와 노동조합의 단체교섭권의 침해가 없는 방향으로 이루어야 할 것이다. 그렇다면 총 조합원 과반수 노동조합에게 교섭대표권을 부여하는 경우라면 교섭창구 단일화의 대상을 조직대상 단위로 한다면, 이 문제는 어느 정도 해결될 것으로 보인다.

(2) 조직대상 단위로 한 경우의 문제

앞서 설명했듯이 이 경우라면 그나마 위헌성 문제를 무마시킬 수 있을 만큼 소수와 노동조합에게 손해의 측면이 거의 없을 것으로 보인다. 그러나 문제는 조직대상 단위로 교섭창구 단일화를 했을 때, 조직대상 단위가 여러 개가 존재한다면 당연히 단체협약도 여러 개가 발생하게 되는데, 이들 간에 충돌하는 조항이 있다면 이것을 어떻게 해결할 것인가이다. 만일 규범적 위계질서가 있다면, 그 위계질서로서 해결하면 될 일이지만 각 단체협약 간에는 평등하기 때문에 특별히 현재까지는 이를 규율할 법이 없는 실정이다. 그러므로 적절한 입법이 요구된다. 그러면 어떻게 입법을 하는 것이 가장 합리적이고 적절할 것인가, 첫 번째는 조직대상 단위의 규모가 가장 큰 곳의 단체협약을 우선시하는 방법이 있을 것이고, 둘째는 각 조직대상 단위의 교섭대표권을 행사한 노동조합의 대표자들이 서로간의 의견 교환을 통한 합의가 있을 것이다. 민주적 절차를 밟을 수 있는 후자가 더 나을 것으로 생각한다. 그러나 이 경우에도 합의를 통한 내용이 사용자에게 불이익한 쪽으로 결정된다면, 즉 A단체협약에 비해 B단체협약이 더 사용자에게 유리한데 합의를 통하여 A단체협약의 내용에 따르자고 한 때에 문제되는 것이다. 이것을 해결하기 위해서는 입법적으로 사용자에게 일정한 의무를 지우는 방법 밖에 없다고 생각한다. 왜냐하면 이런 경우가 나오는 이유가 사용자가 뻔히 이런 문제가 발생할 것을 알고 있는 경우가 많기

때문이다. 사용자와 단체교섭을 하는 노동조합은 많지만 각 노동조합에 대응하는 사용자는 하나라는 의미이다. 그러므로 입법적으로 해결하는 것이 가장 무난할 것으로 보인다. 예를 들어 '사용자는 각 대표 노동조합과의 단체협약을 체결함에 있어서 그 내용이 충돌되지 않도록 주의할 의무가 있고 의무를 다하지 않은 경우에는 각 단체협약을 체결한 대표 노동조합들의 합의에 따라야 한다. 단, 충돌된다는 사실에 대하여 선의(또는 과실 없는 선의)라면 그 책임을 면한다. 라는 식으로 말이다.

(3) 사업(장) 단위로 한 경우의 문제

앞에서 예를 들면서 설명한 그런 문제점이 있다. 이 경우는 위헌의 소지를 제거하기가 힘들다. 그렇기 때문에 이 경우도 입법적으로 해결할 수밖에 없다고 생각한다. 예를 들어 교섭대표권을 획득하게 되는 과반수 노동조합에 대하여 다른 노동조합에 대한 의견 청취 의무와 중요사항의 단체교섭에 있어서의 반영 의무를 부과하는 것이다. 이 경우에 중요사항은 소수와 노동조합이 당해 단체교섭에 있어서 그 반영이 되지 않을 경우에 단체교섭권의 침해가 될 만큼 중요한 사항, 즉 소수와 노동조합에 있어서 의무적 교섭사항이라고 정의할 수 있을 것이다. 이두가지 의무를 부과하고 이를 위반할 경우에 단체교섭 간섭(또는 참가)권을 소수와 노동조합에게 부여하는 것이다. 이처럼 이 경우에는 위헌의 소지가 큰 만큼 이를 해소하기 위하여 조금 무리한 입법론을 제기할 수밖에 없을 것 같다.

2) 선거를 통한 교섭대표권 부여 방안의 법적 해결 방안

선거에 의한 창구 단일화의 방안이 가장 민주적이고 합헌적인 방안이라고 생각한다.

(1) 공통적인 문제점

공통적인 문제점의 경우는 실질적으로 이 방안 자체적인 법적 문제라기보다는 운영상의 문제라고 할 수 있다. 이런 선거 절차상의 법적 문제와 노노갈등 등은 이미 그 법적 해결 방안이 마련되어 있다. 즉, 선거 절차상의 법적 문제의 경우에는 그 하자가 중대하고 명백한 경우라면 선거 무효 소송을 통하여 선거를 다시 해야 할 것이고 만일 무효의 교섭대표권으로 단체협약이 체결된 상태라면, 이 단체협약은 교섭대표권이 없는 경우이므로 당연히 그 단체협약은 무효가 될 것이나 무효의 소급 적용에

대하여는 소급 적용하자는 입장이 있을 수 있고, 모든 노동조합들이 합의하여 그 무효를 추인할 수 있는 경우라면 선거 무효 판결 확정일까지는 유효로 하자는 입장이 있을 수도 있고, 아예 처음부터 유효한 것으로 하자는 입장이 있을 수 있다. 사건으로는 민법의 무권대리의 추인에 관한 규정(민법 제133조 본문)을 유추 적용하여 아예 처음부터 단체협약이 유효한 것으로 하는 것이 재선거의 부담을 줄일 수 있을 것으로 본다.

(2) 조직대상 단위로 한 경우의 문제

각 단체협약의 내용상의 충돌의 문제의 해결 방안은 앞서 설명한 바와 같이 과반수 조합원보유에 의한 교섭대표권 부여 방안의 조직대상 단위로 한 경우의 문제의 해결 방안과 동일하다.

(3) 사업(장) 단위로 한 경우의 문제

이 경우는 사실상의 문제이지 법적 문제가 아니므로, 법적 해결 방안은 필요 없을 것으로 보인다.

2. 로드맵 2안에 따른 해결 방안

1) 비례적 교섭대표제의 해결 방안

(1) 위헌성의 문제

모든 노동조합에서 각 대표위원이 1명 이상은 배출될 수 있도록 입법을 하여야 할 것이다.

(2) 조직대상 단위로 한 경우의 문제

역시 각 단체협약 간의 충돌이 문제된다. 이에 대하여는 앞서 설명한 바와 같다.

(3) 사업(장) 단위로 한 경우의 문제

위헌성의 문제 해결을 위한 방안과 같은 내용이다.

(4) 교섭대표단의 법적 지위의 문제

교섭대표단은 당연히 모든 노동조합을 대표하는 단체협약 체결권을 가지고 있는 것이 입법적으로 전제될 것이기 때문에 단체협약의 유효성은 문제없다. 그렇기 때문에 교섭대표단을 교섭당사자로 할 것인지 아니면 교섭담당자로 할 것인지도 입법적으로 해결하면 되므로 이도 별문제가 되지 않을 것으로 보인다.

3. 노조 전임자에 관한 해결 방안

노조법 제81조 제4호가 합헌이라는 결론을 얻었기 때문에 이제 검토해 보아야 할 것이 앞에서 언급했던 사용자의 노조 전임자에 대한 임금 지급이 금지됨으로써 재정력이 약한 노동조합이 와해되는 문제를 어떻게 해결할 것인가를 검토해 봐야 할 것이다.

노조 전임자에 대한 사용자의 임금 지급 금지를 합헌으로 결론 내렸기 때문에 노동조합의 단결권 침해에 대한 법적 문제는 언급할 필요가 없을 것이다. 그렇다면 노동조합이 재정력의 약함을 타개하기 위해서 사용자에게 이익 사업을 할 수 있게끔 요구할 권리가 있는가가 문제될 수 있을 것이다. 그 외에 노조 전임자를 운영하기 힘든 문제들은 사실상의 문제에 지나지 않다고 본다.

노동조합이 그 전임자의 유지를 위해서 재정력을 강화시켜야 되는데, 사용자에게 이익 사업을 요구할 수 있는 권리가 있다면, 어느 정도 재정적 문제가 해결될 수도 있을 것이다. 그런데 그런 권리가 인정되려면 단체교섭을 통하여 단체협약으로 정하든지 해야 하는데, 이런 것이 단체교섭의 의무적 교섭사항이 되는지 살펴보고 결론을 내려야 하겠다. 노동조합이 그 본래의 활동을 하기 위하여 필요로 하는 사항은 의무적 교섭대상이 된다고 한다(이상운, 2006: 621). 그러므로 재정력이 빈약한 노동조합이라면 이익 사업의 요구는 의무적 교섭대상이라고 할 수 있을 것이다. 또한 재정력 충당을 위한 방법으로 산별노조와 같은 상급단체에 가입하여 지원을 받을 수도 있을 것이다.

4. 노동계 안의 자율적 단일화 해결 방안

자율적 단일화의 문제를 해결하기 위해서는 노동조합 간의 균형을 유지시킬 수 있

는 방안이 필요하다. 그 방안으로 창구 단일화 방법에 대하여 여러 의견들을 규합하여 그 중에서 가장 유력한 몇 가지를 추려내어, 각 노동조합의 대표자들의 모임을 통하여 비밀, 평등, 직접 방식의 선거를 통하여 창구 단일화 방안을 채택하게 하도록 하는 입법이 필요하다고 생각한다.



제5장 맺음말

노사관계는 사회통합의 핵심적 제도일 뿐만 아니라 경제성장과 복지증진에 필수적인 제도이다. 그것은 작게는 작업장의 노동관행과 규칙들을 포함하고, 크게는 경제성장을 가속화하고 성장의 결실을 분배하는 경제정책과 사회정책의 기본골격을 형성한다. 노사관계가 불안정한 국가는 경제성장을 지속할 수 없고 사회집단 간 갈등과 분쟁을 원만하게 해결할 수 없다. 지난 40여 년간의 권위주의적 통치 때문에 한국의 노사관계는 억압적, 파행적 요소를 다수 함축하고 있으며, 민주화 이후 노·사·정은 비합리적 요소의 척결과 민주성의 함양을 위하여 노력해온 것은 주지하는 바이다. 그러나 민주화시기에 노동조합, 경제단체, 정부의 요구와 지향하는 바가 서로 달라 접점을 찾지 못하고 우왕좌왕해 왔던 것도 사실이다. 각 행위자의 서로 다른 요구를 조정하는 기구가 정부 내에 마련되지 않았다는 것도 원인이지만, 각각의 입장을 조금씩 양보하고 합의를 이루어내는 행위양식을 미처 배양하지 못하였다는 점도 민주화 시기 동안 자주 발생하였던 노사분규의 중요한 원인일 것이다. 그러는 동안, 노사관계는 분규쟁점을 해소하는 데에 역점이 주어져서 상황에 따라 이런저런 규칙과 규제들을 덧붙이는 형태로 진행되었다. 크게 보면, 노사관계의 민주화가 그런 대로 순조롭게 이루어졌다고도 볼 수 있겠지만, 장기적 플랜(plan)과 전망이 결여된 채, 각 행위자의 요구사항을 조금씩 반영하는 상황 논리적 해결의 궤적이었다고 해도 과언이 아니다. 그리하여, 노사관계는 생산성, 시장경쟁력, 고용과 복지 등등의 합리적 목표와는 별개로 주로 정치적 논리에 의하여 이끌어져 왔던 것이다. 앞에서 한국의 노사관계가 지그재그식의 발전과정을 거쳤다고 규정했던 것도 이 때문이다. 이 과정에서 노·사·정 간 합의된 전망과 목표는 찾아볼 수 없었다.

바로 이 시점에서 우리는 한국이 이런 답보 적 상태에 머물고 있는 동안 세계의 여러 국가들은 이미 세계화의 충격과 도전에 대응할 수 있는 제도를 모색하고 기존의 노사관계를 전면적으로 수정하는 데에 주력하여 왔다는 점을 인식할 필요가 있다. 앞에서 강조하였듯이, 세계화와 지식기반사회의 성숙, 생산기술과 인력구조의 변화, 신산업의 발전 등등의 새로운 요인을 반영하고 보다 탄력적인 노사관계를 구축하는 데에 성공한 많은 사례들이 있다. 이에 비하면, 한국은 여전히 과거의 제도 속에 안주하여 투쟁과 분쟁을 통하여만 이해관심을 관철시키려는 진부한 관행에 젖

어 있는 것이 사실이다. 세계의 학자들은 한국의 노사관계를 분쟁형, 대립형으로 분류하는 데에 이의를 제기하지 않는다. 그렇다면, 분쟁형, 대립형의 노사관계를 화합형, 협력형으로 전환시키려는 노력은 바로 민주화의 가장 중요한 과제이자 이시대가 요구하는 우리의 몫이다. 그러자면, 무엇보다 장기적인 구조변화와 시장의 상황변화를 읽고, 이에 대비하는 미래지향적 해안이 필요하다. 혁신능력이 결여된 제도는 격화된 시장경쟁에서 도태하고 만다. 노사관계의 개혁은 시장의 시대가 몰고 온 높은 파고를 헤쳐 나가는 데에 필수적으로 요청되는 과제이자 사회통합을 위한 선결작업에 해당한다. 진취적 비전과 과학적 정책프로그램, 그리고 이를 실천하고자 하는 합리적 행위양식이야말로 노사관계의 개혁에 필수적 요건일 것이다.

2010년부터 복수노조는 전면적으로 허용되고 노조 전임자에 대한 임금 지급은 전면적으로 금지된다. 복수노조가 허용되면 가장 문제되는 것이 사용자와의 단체교섭에 있어 노조법 부칙 제5조 제3항에서 교섭창구 단일화 방안의 강구를 노동부 장관에게 강제하고 있는데, 실제적으로 그 해석을 교섭창구 단일화를 강제적으로 해야 하는 것으로 일반적으로 보고 있으며, 이에 따르면 교섭창구 단일화의 방안으로 현재 유력하게 거론되고 있는 것이 노사관계 로드맵 제1안과 제2안, 그리고 노동계안이라고 할 수 있다. 이 교섭창구 단일화 방안은 각각 위헌적 소지가 있기 때문에 이를 입법적으로 보완을 한다면 가장 합헌적이고 합리적인 방안으로는 창구 단일화 대상 범위를 조직대상으로 하고 노조들의 자율적 단일화가 실패할 경우에 각 노동조합의 조합원수에 비례적으로 대표위원을 배출하여 구성된 교섭대표단이 사용자와 단체교섭을 통한 단체협약은 다른 단체협약과의 충돌을 방지할 필요가 있으므로, 사용자에게 충돌을 방지할 일정한 의무를 부과하는 것이라고 생각한다. 또한 노조 전임자에 대한 임금 지급 금지로 재정력이 미약한 노동조합의 존립을 확보하여 복수 노조 제도의 현실적인 보장이 필요할 것이다.

본 연구에서는 이러한 현 상황에 대해 금융노조의 안정화 방안에 대해 노·사·정간의 협의 채널을 만들어서 소통이 잘 이루어질 수 있도록 하는 방안과, 사업장 내에서 수시로 대화가 이루어질 수 있는 기구를 만들고 그에 맞는 전문가를 배치하여 노사 간의 대화가 원활히 이루어질 수 있게 하는 방법, 그리고 전문가 집단으로 구성된 기관을 만들어 노사 간의 원만한 관계를 유도하는 방법 등을 제시하였다.

본 연구에서는 현재까지의 상황과 각 노조 측과 사측의 요구사항 등을 문헌 연구의 방법으로 분석하여 시사점 도출까지의 성과를 이루어냈다. 그러나 연구가 실제

현장에서의 목소리를 담을 수 있는 실증적인 연구가 되지 못한 점과, 도출된 안정화 방안이 실제로 도입되었을 때의 반응 등의 연구가 이루어지지 못했다는 점에서 이 연구가 제한점을 가진다고 할 수 있겠다.

끝으로 시시각각으로 변하는 노·사·정 간 이해관계에 따라 달라지는 정책을 보면서 필자가 생각하는 복수노조 및 전임자 임금 문제는 2009년 노·사·정 간의 합의돌출이 이루어지기보단 몇 년이 될지는 모르지만 유예라는 결정이 내려져, 다시금 노·사·정 간 뜨거운 감자로 부각 되어 논의될 것이라 예상해 본다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

가. 단행본

- 김규태. (2003). 「신노사관계론」. 서울: 형설.
- 김금수. (1996). 산별노조 건설의 원칙과 경로: 현재적 과제. 「한국노동사회연구소」. 노동사회 4·5월호. pp.361-402.
- 김면희. (2004). 한국 금융 산업 구조조정과 노동조합운동: IMF관리체제 이후. 「한국정치학회」. 한국정치학회보 38(2): 167-188.
- 김성수. (2004). 「뉴페러다임의 노사관계론」. 서울: 삼영사.
- 김영두. (2006). 한국의 사용자단체연구 「노동사회」. 통권 제107호 (2006. 2) pp.100-116.
- 김종한. (1995). 한국에서의 산별노조론의 검토. 「한국산업노동학회」. 산업노동연구 1(2): 159-165.
- 김태현. (2004). 「산별노조운동의 현 단계」. 서울: 한국노동연구원.
- 김형기. (1997). 「한국노사관계의 정치경제학」. 서울: 한울.
- 김훈 외. (2006). 노사관계 안정화 방안 연구 : 주요 업종 사례를 중심으로, 「한국 노동연구원」.
- 이철수 외4명. (2004). 「복수노조 교섭창구 단일화 방안」. 서울: 노동부.
- 박종복. (2009). 「논점 노사관계론」. 서울: 법학사.
- 박종희. (2003). 「복수노조 하에서의 단체교섭 창구단일화」. pp.157-158
서울: 노사정위원회.
- 배무기. (1992). 「노동경제학」. 서울: 경문사.
- 배무기. (1996). 「한국노사관계의 개혁」. 서울: 경문사.
- 신유근. (2005). 한국기업의 경영시스템과 노사관계의 변화. 「서울대 경영대학 연구소」. 노사관계연구 2권.
- 신철우. (2005). 「신노사관계론」. 서울: 신론사.
- 안울중. (2007). 「최신 노사관계론」. 서울: 대명.

- 이강옥 외1명. (2006). 「소프트노사관계론」. 서울: 청람.
- 이규창·신진호·김길생·이승계. (2004). 「신노사관계론」. 서울: 법문사.
- 이상윤. (2006). 「노동법」. 서울: 법문사.
- 이종선. (2001). IMF 경제위기와 한국의 노사관계 변화. 「한국사회」. 제4집.
한국사회과학연구소. pp.173-203.
- 이주희. (2003). 산별 조직화와 단체교섭구조의 변화. 「산업노동연구」.
9(2): 109-135.
- 이주희. (2004). 한국 산별 교섭의 시도와 성립조건: 산업별교섭 정착 가능한가.
「한국노동연구원」. pp.52-53.
- 이준범. (1989). 「현대노사관계론」. 서울: 박영사.
- 원석조. (2006). 「사회복지정책론」. 서울: 양서원.
- 임상훈. (2006). 지역노사정 파트너십과 사회적 협의. 「노동리뷰」 통권 제15호.
한국노동연구원. pp.4-16.
- 임영일. (1995). 산별노조 조직화의 방향과 과제, 「한국산업노동학회」.
산업노동연구 4(2): 1-26.
- 임영일. (2000). 노동체제 전환과 산별노조: 현황과 쟁점. 「한국산업사회학회」.경
제와 사회 통권 제48호.
- 은수미. (2006). 노사분규 실태분석 및 평가: 보건의료와 금속산업부문. 「한국노
동연구원」.
- 은수미·권현지. (2007). 산별교섭과 사용자단체: 보건의료 및 금융 산업을 중심으
로. 「노동리뷰」. 통권 제30호 (2007년 6월) pp.30-42.
- 조용만. (2005). 복수노조 하에서의 단체교섭과 단체협약체결의 법적 체계 검토.
「서울대노동법 연구회」. 노동법 연구 제19호. pp.139.
- 조효래. (2004a). 노조운동: 산별노조들의 조직운영과 민주주의: 전국금속노조, 보
건의료노조, 금융산업노조의 비교. 「산업노동연구」. 한국산업노동회」
10(1): 1-33.
- 조효래. (2004b). 산별노조 전임간부들의 가치지향: 금속노조, 보건의료노조, 금융
노조비교. 「경제와 사회」. 제62권. 한국 산업사회학회. pp.185-215.
- 조효래. (2006). 산별노조로의 전환과 노동조합 정체성의 변화: 금융산업 노조와
보건 의료노조의 비교. 「한국산업노동학회」. 산업노동연구 12(1): 1-32.

「노동자와 노동조합」. (2002). 서울: 전국공무원노동조합.

「한국 화이트칼라 노동조합 연구」. (1994). 서울: 한국노동연구원.

나. 논문

- 권경환. (1991). 「노사관계 정책 당사자의 상호작용과 언론의 영향에 관한 연구」. 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 김강산. (2006). 「한국 노사정위원회 발전 방안에 관한 연구」. 석사학위논문. 서울 시립대학교 대학원.
- 김재분. (2009). 「LG전자의 참여 협력적 노사관계 사례연구: 국내외 우량기업과의 비교」. 석사학위논문. 고려대학교 노동대학원.
- 김종필. (2005). 「충남대학교 노사관계의 문제점과 개선 방안에 관한 연구: 노사관계의 단체협약을 중심으로」. 석사학위논문. 충남대학교.
- 김종환. (1991). 「한국 노동운동의 사회적 신뢰를 위한 방안 연구」. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 류현덕. (2008). 「노동조합의 기능변화와 발전방안에 관한 연구: 울산지역을 중심으로」. 석사학위논문. 울산대학교 대학원.
- 박재완. (2009). 「비정규직 고용이 노사관계와 조합원의 태도에 미치는 영향에 관한 실증 연구: 금융산업을 중심으로」. 박사학위논문. 경성대학교 대학원.
- 박정연. (2008). 「산업별 노동조합의 단체교섭에 관한 연구: 보건의료노조를 중심으로」. 석사학위논문. 부산대학교 대학원.
- 박홍규. (2008). 「노동조합 기능에 대한 연구: 서비스산업 호텔 노동조합을 중심으로」. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 서광범. (2009). 「사회적 자본이 노사관계와 기업성장에 미치는 영향에 관한 연구」. 박사학위논문. 경희대학교 경제학 대학원.
- 서종석. (2007). 「노동조합 조합원들의 노조에 대한 지각 및 행동에 관한 연구: 정규직·비정규직의 차이를 중심으로」. 석사학위논문. 전남대학교 대학원.
- 심용보. (2000). 「공기업에서의 상업주의적 관리전략과 노사관계」. 박사학위논문. 연세대학교 대학원.

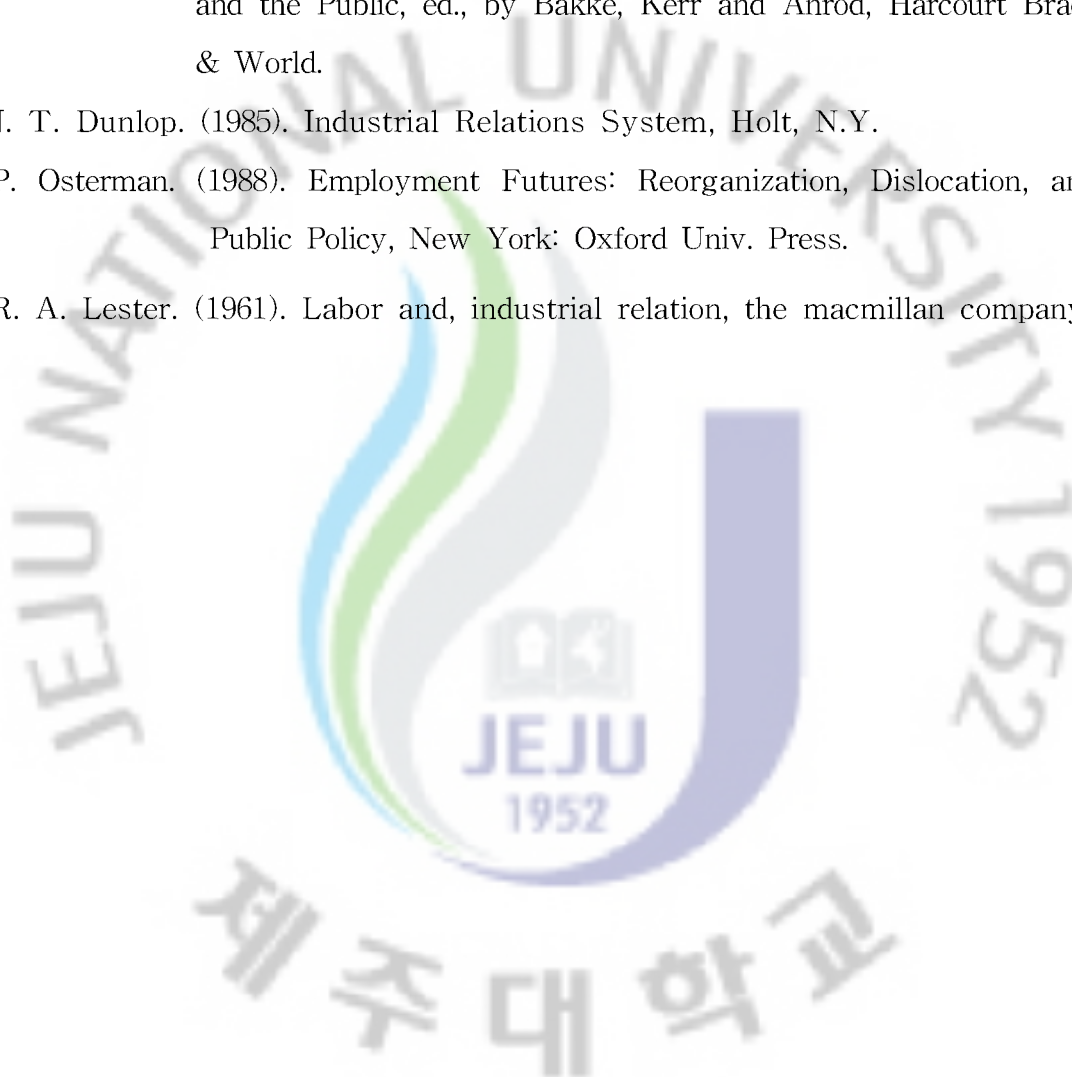
- 안병용. (1996). 「비노조 기업의 노사관계 개선에 관한 연구」. 석사학위논문. 고려대학교 경영대학원.
- 양솔규. (2002). 「산별 조직 전환과 지역 노동운동의 변화」. 석사학위논문. 창원대학교 대학원.
- 육근열. (1988). 「노사관계의 협력체제 확립방안에 관한 연구」. 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 이영복. (1994). 「한국화이트칼라 노동운동의 성격변화에 관한 고찰: 금융산업노조, 언론노조를 중심으로」. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 이범로. (2009). 「노동조합이 기업복지 향상에 미치는 영향 연구」. 석사학위논문. 원광대학교 행정학 대학원.
- 정성훈. (2006). 「산업별 노동조합의 결성과정 비교분석 및 정착방안에 대한 연구: 금속·의료·금융산업을 중심으로」. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 주기남. (1989). 「한국택시운송업계의 노사관계 개선에 관한 연구」. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 한기수. (2005). 「협력적 노사관계 구축방안에 대한 연구」. 석사학위논문. 한남대학교 경영대학원.
- 현정길. (2006). 「부산지역 민주노조와 산별노조 건설의 전개과정」. 석사학위논문. 부경대학교 대학원.

다. 사이트

- 노사정위원회 홈페이지 <http://www.lmg.go.kr/>.
- 노동부. <http://www.molab.go.kr/>.
- 대한민국 국회 <http://www.assembly.go.kr/>.
- 전국금융산업노동조합. <http://www.kfiu.org/>.
- 전국경제인연합회. <http://www.fki.or.kr/>.
- 전국민주노동조합총연맹. <http://www.nodong.org/>.
- 통계청. <http://www.kostat.go.kr/>.
- 한국노동조합총연맹. <http://www.inochong.org/>.

2. 외국문헌

- J. T. Dunlop. (1958). Industrial Relations System, Southern Illinois University Press.
- J. T. Dunlop. (1960). Industrial Relation and Industrial Society, Management and the Public, ed., by Bakke, Kerr and Anrod, Harcourt Brace & World.
- J. T. Dunlop. (1985). Industrial Relations System, Holt, N.Y.
- P. Osterman. (1988). Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy, New York: Oxford Univ. Press.
- R. A. Lester. (1961). Labor and, industrial relation, the macmillan company.



ABSTRACT

A Study of the Plans for Stabilization of Labor Relations Centering around a Financial Industry Union

Sung-Su Kim

Department of Public Administration

Graduate School, Jeju National University

(Supervised by Professor Kyung-Soo Hwang)

Korea has been a typical country of repressive labor, and there has been multi-dimensional conflict to accomplish the democratic labor relations. During a decade of democratization, the labor relation has shown remarkable development. However, many parts of it still are inadequate for democratic labor relations and no model of labor relations based on the agreements between labor, business and government is immediately available.

The labor relation is created for the purpose of improvement of the poor working condition right after the birth of the capitalism which was followed by the industrial revolution in late 18C. That is, the labor relation can be said as an economic organization of which goal is to maintenance or improvement of the working condition. Among the many functions of labor union, economic function, as the core function of the union, is to call for maintaining or improving the working condition in the position of the direct labor supplier toward the employer through the consultative group.

In this process, the labor relation can be changed according to how peacefully the consultative group is organized and whether the both parties can make a mutual agreement. This is the focus of this paper. In order to achieve the productive relation, their needs have to be delivered properly and realizable. When these needs are

failed to be realized, it can lead to a strike. Traditionally, the labor movement of the labor union of office workers has been moderate. In the process of agenda-setting, the labor autonomy to defy the managerial control which is the characteristic of the office workers' union is reflected to the process of labor movement. So their labor movement has aimed at moderate labor movement.

However, after the IMF crisis in 1997, office workers have been under the direct influence in the transition to the economic structure of new liberalism based on the policy of labor flexibility. There was massive unemployment in 1997, and the way of labor movement also became more aggressive while experiencing the feminization and increase of the temporary positions. This was especially true in the financial business. The labor flexibility policy of new liberalism played a large role to take away their jobs so the changes of the movement and the characteristic of the union were perhaps natural. The change of the financial industry union would have an impact on the labor relation of financial business. There are many studies about the financial industry union but most of them were made before IMF crisis, so it is not suitable for today's circumstances. Considering the fact that financial industry union is undergoing labor differentiation related to the temporary position, previous studies have limitation in dealing with the financial industry union.

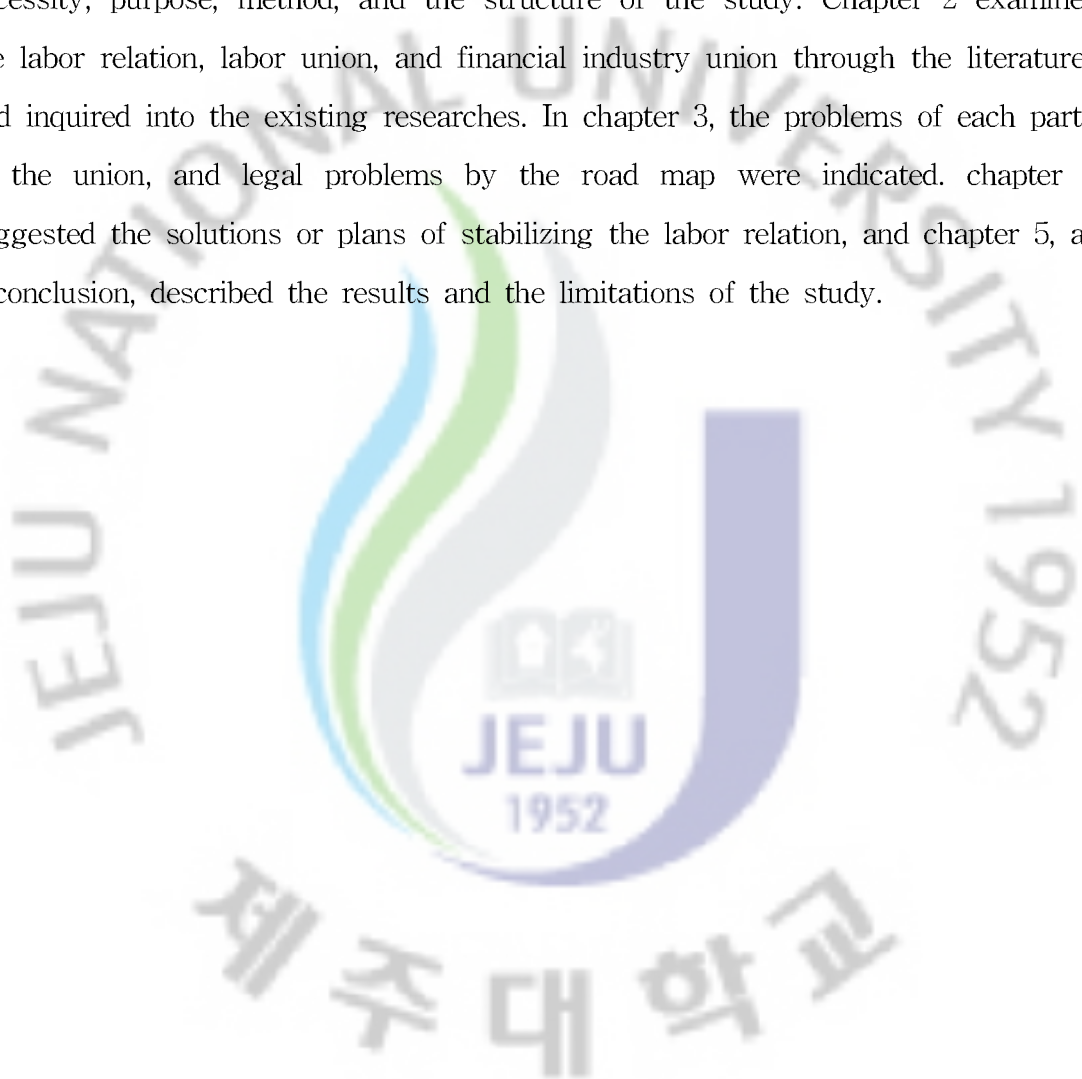
Therefore, the purpose of this paper is to find out the problems in the financial labor relation and to seek for the solution for the stabilization of the financial labor relation. Also, there will be more thorough examination about the characteristics of financial industry union which did not studied recently.

To achieve the purposes, this paper will examine how financial industry union is changed after the IMF crisis, what was the conflict in the labor relation, and how can it be stabilized. In other words, the range of the study is limited to the financial industry union.

For the study, I reviewed literatures, statistic data and existing researches to get

a grip on the plans or statistics about the stabilization of the actual labor relation. Also, number of books, thesis, academic journals, and internet sites were used for the study.

This paper consists of 5 chapters. As an introduction, chapter 1 dealt with the necessity, purpose, method, and the structure of the study. Chapter 2 examined the labor relation, labor union, and financial industry union through the literatures and inquired into the existing researches. In chapter 3, the problems of each party of the union, and legal problems by the road map were indicated. chapter 4 suggested the solutions or plans of stabilizing the labor relation, and chapter 5, as a conclusion, described the results and the limitations of the study.



<부록 1>

노동조합 및 노동관계조정법

[일부개정 2008.3.28 법률 제9041호]

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
3. "사용자단체"라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
 - 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받는 경우
 - 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.
 - 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

6. "쟁의행위"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니 된다.

제2장 노동조합

제1절 통칙

제5조(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

제6조(법인격의 취득)

① 노동조합은 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.

② 노동조합은 당해 노동조합을 법인으로 하고자 할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 등기를 하여야 한다.

③ 법인인 노동조합에 대하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법중 사단법인에 관한 규정을 적용한다.

제7조(노동조합의 보호요건)

① 이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.

②제1항의 규정은 제81조 제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니 된다.

③이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.

제8조(조세의 면제) 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

제9조(차별대우의 금지 <개정 2008.3.28>) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.<개정 2008.3.28>

제2절 노동조합의 설립

제10조(설립의 신고)

①노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 각 호의 사항을 기재한 신고서에 제11조의 규정에 의한 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구를 말한다)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 제12조제1항에서 같다)에게 제출하여야 한다.<개정 1998.2.20, 2006.12.30>

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 조합원수
4. 임원의 성명과 주소
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명·주소

②제1항의 규정에 의한 연합단체인 노동조합은 동종 산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위 노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.

제11조(규약) 노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노

동조합의 규약에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다.<개정 2006.12.30>

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항

제12조(신고증의 교부)

①노동부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “행정관청”이라 한다)은 제10조 제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 제2항 전단 및 제3항의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.<개정 1998.2.20, 2006.12.30>

②행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락 등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다. 이 경우 보완된 설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.<개정 1998.2.20>

③행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다.<개정 1998.2.20>

1. 제2조 제4호 각목의 1에 해당하는 경우
2. 제2항의 규정에 의하여 보완을 요구하였음에도 불구하고 그 기간 내에 보완을

하지 아니하는 경우

- ④노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.

제13조(변경사항의 신고등)

①노동조합은 제10조 제1항의 규정에 의하여 설립신고된 사항중 다음 각 호의 1에 해당하는 사항에 변경이 있는 때에는 그 날부터 30일 이내에 행정관청에게 변경 신고를 하여야 한다.<개정 1998.2.20, 2001.3.28>

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 대표자의 성명
4. 소속된 연합단체의 명칭

②노동조합은 매년 1월 31일까지 다음 각 호의 사항을 행정관청에게 통보하여야 한다. 다만, 제1항의 규정에 의하여 전년도에 변경신고된 사항은 그러하지 아니하다.<개정 1998.2.20, 2001.3.28>

1. 전년도에 규약의 변경이 있는 경우에는 변경된 규약내용
2. 전년도에 임원의 변경이 있는 경우에는 변경된 임원의 성명
3. 전년도 12월 31일 현재의 조합원수(연합단체인 노동조합에 있어서는 구성단체별 조합원수)

제3절 노동조합의 관리

제14조(서류비치등)

①노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 다음 각 호의 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

1. 조합원 명부(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 명칭)
2. 규약
3. 임원의 성명·주소록
4. 회의록
5. 재정에 관한 장부와 서류

②제1항 제4호 및 제5호의 서류는 3년간 보존하여야 한다.

제15조(총회의 개최)

- ①노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.
- ②노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.

제16조(총회의 의결사항)

①다음 각 호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제 2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.

④규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 한다.

제17조(대의원회)

- ①노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.
- ②대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.
- ③대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.
- ④대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.

제18조(임시총회등의 소집)

①노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를

소집할 수 있다.

②노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체 없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체 없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.<개정 1998.2.20>

④행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

<개정 1998.2.20>

제19조(소집의 절차) 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다. 다만, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.

제20조(표결권의 특례) 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.

제21조(규약 및 결의처분의 시정)

①행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.<개정 1998.2.20>

②행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약 위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.<개정 1998.2.20>

③제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

제22조(조합원의 권리와 의무) 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납

부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

제23조(임원의 선거등)

- ①노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다.
- ②임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

제24조(노동조합의 전임자)

- ①근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ②제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다.

제25조(회계감사)

- ①노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황 등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.
- ②노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.

제26조(운영상황의 공개) 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다.

제27조(자료의 제출) 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다.<개정 1998.2.20>

제4절 노동조합의 해산

제28조(해산사유)

- ①노동조합은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다.<개정 1998.2.20>
 1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
 2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
 3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
 4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우
- ②제1항 제1호 내지 제3호의 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산

한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.<개정 1998.2.20>

제3장 단체교섭 및 단체협약

제29조(교섭 및 체결권한)

- ①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ②노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
- ③노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제2항의 규정에 의하여 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

제30조(교섭등의 원칙)

- ①노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다.
- ②노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다.

제31조(단체협약의 작성)

- ①단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

<개정 2006.12.30>

- ②단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.<개정 1998.2.20>
- ③행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.<개정 1998.2.20>

제32조(단체협약의 유효기간)

- ①단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ②단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ③단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속 하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되

지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결 될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.<개정 1998.2.20>

제33조(기준의 효력)

- ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업 규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제34조(단체협약의 해석)

- ① 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ② 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제35조(일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.<개정 1998.2.20>

- ② 행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체 없이 이를 공고하여야 한다.<개정 1998.2.20>

제4장 쟁의행위

제37조(쟁의행위의 기본원칙)

- ① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니 된다.
- ② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

제38조(노동조합의 지도와 책임)

- ① 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니 되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니 된다.
- ② 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ③ 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.

제39조(근로자의 구속제한) 근로자는 쟁의행위 기간 중에는 현행범 외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

제40조 삭제<2006.12.30>

제41조(쟁의행위의 제한과 금지)

- ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.
- ② 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.
<개정 2006.1.2>

제42조(폭력행위등의 금지)

- ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.
- ② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해 하

는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

③ 행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다. 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있다.<개정 1998.2.20, 2006.12.30>

④ 제3항 단서의 경우에 행정관청은 지체 없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실한다.

<개정 1998.2.20, 2006.12.30>

제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한)

① 이 법에서 “필수유지업무”라 함은 제71조 제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.

② 필수유지업무의 정당한 유지·운동을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.[본조신설 2006.12.30]

제42조의3(필수유지업무협정) 노동관계 당사자는 쟁의행위 기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운동을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상 직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하 “필수유지업무협정”이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.[본조신설 2006.12.30]

제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정)

① 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상 직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.

② 제1항의 규정에 따른 신청을 받은 노동위원회는 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상 직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있다.

③ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정은 제72조의 규정에 따른 특별조정위원회가 담당한다.

④ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여

관계 당사자 간에 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 특별조정위원회의 해석에 따른다. 이 경우 특별조정위원회의 해석은 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정과 동일한 효력이 있다.

⑤제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력에 관하여는 제69조와 제70조 제2항의 규정을 준용한다.[본조신설 2006.12.30]

제42조의5(노동위원회의 결정에 따른 쟁의행위) 제42조의4 제2항의 규정에 따라 노동위원회의 결정이 있는 경우 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 본다.

[본조신설 2006.12.30]

제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위 기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.[본조신설 2006.12.30]

제43조(사용자의 채용제한)

①사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

②사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

③제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.<신설 2006.12.30>

④제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.<신설 2006.12.30>

제44조(쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지)

①사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.

②노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

제45조(조정외 전치)

①노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

②쟁의행위는 제5장 제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간 내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2006.12.30>

제46조(직장폐쇄의 요건)

①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.

②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.<개정 1998.2.20>

제5장 노동쟁의의 조정

제1절 통칙

제47조(자주적 조정의 노력) 이장의 규정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 아니한다.

제48조(당사자의 책무) 노동관계 당사자는 단체협약에 노동관계의 적정화를 위한 노사협의 기타 단체교섭의 절차와 방식을 규정하고 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.

제49조(국가등의 책무) 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자 간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력함으로써 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다.

제50조(신속한 처리) 이 법에 의하여 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.

제51조(공익사업등의 우선적 취급) 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.

제52조(사적 조정·중재)

①제2절 및 제3절의 규정은 노동관계 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 각각 다른 조정 또는 중재방법(이하 이 조에서 “사적조정등”이라 한다)에 의하여 노동쟁의를 해결하는 것을 방해하지 아니한다.<개정 2006.12.30>

②노동관계 당사자는 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.

③제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 다음 각 호의 규정이 적용된다.

1. 조정에 의하여 해결하기로 한 때에는 제45조 제2항 및 제54조의 규정. 이 경우 조정기간은 조정을 개시한 날부터 기산한다.

2. 중재에 의하여 해결하기로 한 때에는 제63조의 규정. 이 경우 쟁의행위의 금지기간은 중재를 개시한 날부터 기산한다.

④제1항의 규정에 의하여 조정 또는 중재가 이루어진 경우에 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

⑤사적조정등을 수행하는 자는 「노동위원회법」 제8조 제2항 제2호 각 목의 자격을 가진 자로 한다. 이 경우 사적조정등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다.<신설 2006.12.30>

제2절 조정

제53조(조정개시)

①노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다.

<신설 2006.12.30>

제54조(조정기간)

- ①조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.
- ②제1항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자 간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

제55조(조정위원회의 구성)

- ①노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 조정위원회를 둔다.
- ②제1항의 규정에 의한 조정위원회는 조정위원 3인으로 구성한다.
- ③제2항의 규정에 의한 조정위원은 당해 노동위원회의 위원 중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 그 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 노동조합이 각각 추천하는 노동위원회의 위원 중에서 지명하여야 한다. 다만, 조정위원회의 회의 3일전까지 관계 당사자가 추천하는 위원의 명단 제출이 없을 때에는 당해 위원을 위원장이 따로 지명할 수 있다.
- ④노동위원회의 위원장은 근로자를 대표하는 위원 또는 사용자를 대표하는 위원의 불참 등으로 인하여 제3항의 규정에 따른 조정위원회의 구성이 어려운 경우 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 3인을 조정위원으로 지명할 수 있다. 다만, 관계 당사자 쌍방의 합의로 선정한 노동위원회의 위원이 있는 경우에는 그 위원을 조정위원으로 지명한다.<신설 2006.12.30>

제56조(조정위원회의 위원장)

- ①조정위원회에 위원장을 둔다.
- ②위원장은 공익을 대표하는 조정위원이 된다. 다만, 제55조제4항의 규정에 따른 조정위원회의 위원장은 조정위원 중에서 호선한다.<개정 2006.12.30>

제57조(단독조정)

- ①노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.
- ②제1항의 규정에 의한 단독조정인은 당해 노동위원회의 위원 중에서 관계 당사자의 쌍방의 합의로 선정된 자를 그 노동위원회의 위원장이 지명한다.

제58조(주장의 확인등) 조정위원회 또는 단독조정인은 기일을 정하여 관계 당사자

쌍방을 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.

제59조(출석금지) 조정위원회의 위원장 또는 단독조정인은 관계 당사자와 참고인외의 자의 출석을 금할 수 있다.

제60조(조정안의 작성)

- ① 조정위원회 또는 단독조정인은 조정안을 작성하여 이를 관계 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있으며, 필요한 때에는 신문 또는 방송에 보도등 협조를 요청할 수 있다.
- ② 조정위원회 또는 단독조정인은 관계 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되는 경우에는 조정의 종료를 결정하고 이를 관계 당사자 쌍방에 통보하여야 한다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자의 쌍방에 의하여 수락된 후 그 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 관계 당사자는 당해 조정위원회 또는 단독조정인에게 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청하여야 한다.
- ④ 조정위원회 또는 단독조정인은 제3항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 7일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.
- ⑤ 제3항 및 제4항의 해석 또는 이행방법에 관한 견해가 제시될 때까지는 관계 당사자는 당해 조정안의 해석 또는 이행에 관하여 쟁의행위를 할 수 없다.

제61조(조정 효력)

- ① 제60조 제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 한다.<개정 2006.12.30>
- ② 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ③ 제60조 제4항의 규정에 의하여 조정위원회 또는 단독조정인이 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제61조의2(조정종료 결정 후의 조정)

- ① 노동위원회는 제60조 제2항의 규정에 따른 조정의 종료가 결정된 후에도 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 따른 조정에 관하여는 제55조 내지 제61조의 규정을 준용한다.

[본조신설 2006.12.30]

제3절 중재

제62조(중재의 개시) 노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다.<개정 2006.12.30>

1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때
3. 삭제<2006.12.30>

제63조(중재시의 쟁의행위의 금지) 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

제64조(중재위원회의 구성)

- ① 노동쟁의의 중재 또는 재심을 위하여 노동위원회에 중재위원회를 둔다.
- ② 제1항의 규정에 의한 중재위원회는 중재위원 3인으로 구성한다.
- ③ 제2항의 중재위원은 당해 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 관계 당사자의 합의로 선정된 자에 대하여 그 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자 간에 합의가 성립되지 아니한 경우에는 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 지명한다.

제65조(중재위원회의 위원장)

- ① 중재위원회에 위원장을 둔다.
- ② 위원장은 중재위원 중에서 호선한다.

제66조(주장의 확인등)

- ① 중재위원회는 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방 또는 일방을 중재위원회에 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.
- ② 관계 당사자가 지명한 노동위원회의 사용자를 대표하는 위원 또는 근로자를 대표하는 위원은 중재위원회의 동의를 얻어 그 회의에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

제67조(출석금지) 중재위원회의 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의출석을 금할 수 있다.

제68조(중재재정)

- ① 중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력 발생 기일을 명시하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당해 중재위원회의 해석에 따르며 그 해석은 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제69조(중재재정등의 확정)

①관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

②관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이나 제1항의 규정에 의한 재심결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 행정소송법 제20조의 규정에 불구하고 그 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③제1항 및 제2항에 규정된 기간 내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 중재재정 또는 재심결정은 확정된다.

④제3항의 규정에 의하여 중재재정이나 재심결정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

제70조(중재재정 등의 효력)

①제68조제1항의 규정에 따른 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

②노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조 제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.[전문개정 2006.12.30]

제4절 공익사업 등의 조정에 관한 특칙

제71조(공익사업의 범위등)

①이 법에서 "공익사업"이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각 호의 사업을 말한다.

<개정2006.12.30>

1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업

3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

②이 법에서 "필수공익사업"이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각 호의 사업을 말한다.

<개정 2006.12.30>

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

제72조(특별조정위원회의 구성)

- ①공익사업의 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 특별조정위원회를 둔다.
- ②제1항의 규정에 의한 특별조정위원회는 특별조정위원 3인으로 구성한다.
- ③제2항의 규정에 의한 특별조정위원은 그 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하고 남은 4인 내지 6인중에서 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자가 합의로 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자를 추천하는 경우에는 그 추천된 자를 지명한다.<개정 2006.12.30>

제73조(특별조정위원회의 위원장)

- ①특별조정위원회에 위원장을 둔다.
- ②위원장은 공익을 대표하는 노동위원회의 위원인 특별조정위원중에서 호선하고, 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자만으로 구성된 경우에는 그중에서 호선한다. 다만, 공익을 대표하는 위원인 특별조정위원이 1인인 경우에는 당해 위원이 위원장이 된다.

제74조 삭제<2006.12.30>

제75조 삭제<2006.12.30>

제5절 긴급조정

제76조(긴급조정의 결정)

- ①노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.
- ②노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.
- ③노동부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 긴급조정을 결정한 때에는 지체 없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.

제77조(긴급조정시의 쟁의행위 중지) 관계 당사자는 제76조 제3항의 규정에 의한 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일 부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.

제78조(중앙노동위원회의 조정) 중앙노동위원회는 제76조 제3항의 규정에 의한 통고를 받은 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 한다.

제79조(중앙노동위원회의 중재회부 결정권)

- ①중앙노동위원회의 위원장은 제78조의 규정에 의한 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.
- ②제1항의 규정에 의한 결정은 제76조 제3항의 규정에 의한 통고를 받은 날부터 15일 이내에 하여야 한다.

제80조(중앙노동위원회의 중재) 중앙노동위원회는 당해 관계 당사자의 일방 또는 쌍방으로부터 중재신청이 있거나 제79조의 규정에 의한 중재회부의 결정을 한 때에는 지체 없이 중재를 행하여야 한다.

제6장 부당노동행위

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.<개정 2006.12.30>

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다. <시행일 2010.1.1>
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

제82조(구제신청)

- ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는

그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

제83조(조사등)

- ①노동위원회는 제82조의 규정에 의한 구제신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.
- ②노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
- ③노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
- ④제1항의 규정에 의한 노동위원회의 조사와 심문에 관한 절차는 중앙노동위원회가 따로 정하는 바에 의한다.

제84조(구제명령)

- ①노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.
- ②제1항의 규정에 의한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다.
- ③관계 당사자는 제1항의 규정에 의한 명령이 있을 때에는 이에 따라야 한다.

제85조(구제명령의 확정)

- ①지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- ②제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.
- ③제1항 및 제2항에 규정된 기간 내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.
- ④제3항의 규정에 의하여 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.
- ⑤사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의

구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

제86조(구제명령등의 효력) 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제7장 보칙

제87조(권한의 위임) 이 법에 의한 노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제8장 벌칙

제88조(벌칙) 제41조 제2항의 규정에 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.<개정 2006.12.30>

1. 제37조 제2항, 제38조 제1항, 제42조 제1항 또는 제42조의2 제2항의 규정에 위반한 자
2. 제85조 제3항의 규정에 의하여 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자

제90조(벌칙) 제44조 제2항, 제69조 제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제91조(벌칙) 제38조 제2항, 제41조 제1항, 제42조 제2항, 제43조 제1항·제2항·제4항, 제45조 제2항 본문, 제46조 제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.[전문개정 2006.12.30]

제92조(벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

<개정 2001.3.28>

1. 제31조 제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용 중 다음 각목의 1에 해

당하는 사항을 위반한 자

가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항

나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항

다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항

라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항

마. 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항

바. 쟁의행위에 관한 사항

2. 제61조 제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조 제1항의 규정에 의한 중재재정서의 내용을 준수하지 아니한 자

제93조(벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조 제3항의 규정에 위반한 자

2. 제21조 제1항·제2항 또는 제31조 제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자

제94조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다.

제95조(과태료) 제85조 제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 금액(당해 명령이 작위를 명하는 것일 때에는 그 명령의 불이행 일수 1일에 50만원 이하의 비율로 산정한 금액)의 과태료에 처한다.

제96조(과태료)

①다음 각 호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제14조의 규정에 의한 서류를 비치 또는 보존하지 아니한 자

2. 제27조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자

3. 제46조 제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자

②제13조, 제28조 제2항 또는 제31조 제2항의 규정에 의한 신고 또는 통보를 하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 행정관청이 부과·징수한다.<개정 1998.2.20>

④제3항의 규정에 의한 과태료의 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 행정관청에게 이의를 제기할 수 있다.<개정 1998.2.20>

⑤제3항의 규정에 의한 과태료의 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 행정관청은 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.

<개정 1998.2.20>

⑥제4항의 규정에 의한 기간 내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.



부칙 <제5310호, 1997.3.13>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(적용시한) 제71조제2항의 규정중 제1호의 시내버스 운송 사업에 관한 규정 및 제4호의 은행사업(한국은행법에 의한 한국은행은 제외한다)에 관한 규정은 2000년 12월 31일까지 적용한다.

제3조(노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 설립신고증을 교부받은 노동조합은 이 법에 의하여 설립된 노동조합으로 본다.

제4조(해고자에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 해고의 효력을 다두고 있는 자는 제2조제4호 라목 단서의 규정에 불구하고 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.

제5조(노동조합 설립에 관한 경과조치)

- ①하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 2009년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.<개정 2001.3.28, 2006.12.30>
- ②행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 제1항의 규정에 위반한 경우에는 그 설립신고서를 반려하여야 한다.<개정 1998.2.20>
- ③노동부장관은 2009년 12월 31일까지 제1항의 기한이 경과된 후에 적용될 교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 기타 필요한 사항을 강구하여야 한다.<개정 2001.3.28, 2006.12.30>

제6조(노동조합 전임자에 관한 적용의 특례 <개정 2001.3.28>)

- ①제24조 제2항 및 제81조 제4호의 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)은 이를 2009년 12월 31일까지 적용하지 아니한다.<개정 2001.3.28, 2006.12.30>
- ②노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협약에 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다.<개정 2001.3.28>

제7조(단체협약의 효력에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 체결한 단체협약은 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

제8조(노동쟁의의 조정에 관한 경과조치)

①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 신청한 사적조정·중재는 이 법에 의한 사적조정·중재를 신청한 것으로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동위원회에 신청한 조정·중재는 이 법에 의한 조정·중재를 신청한 것으로 본다. 이 경우 조정기간을 산정함에 있어서는 제54조의 규정에도 불구하고 종전의 규정에 의한다.

③이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 조정이 종료된 노동쟁의는 제45조의 규정을 적용함에 있어서 조정을 거친 것으로 본다.

제9조(노동조합업무등에 관한 경과조치)

①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 근로자, 노동조합 또는 사용자가 노동부장관, 행정관청 또는 노동위원회에 행한 신고, 신청, 요구 등은 각각 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관 또는 행정관청이 노동위원회에 행한 요청 등은 각각 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

③이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관 또는 행정관청이 행한 명령, 지명, 결정 등은 각각 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

제10조(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

제11조(다른 법률과의 관계) 이 법 시행당시 다른 법령에서 종전의 노동조합 및 노동관계조정법 또는 그 규정을 인용한 것은 이 법중 그에 해당하는 규정이 있는 경우에는 이 법 또는 이 법의 해당 조항을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제5511호, 1998.2.20>

제1조(시행일) 이 법은 1998년 5월 1일부터 시행한다.

제2조(일방해지에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 제32조 제3항의 규정에 의하여 단체협약을 일방 해지한 경우에는 종전의 규정에 의한다.

제3조(권한변경에 따른 경과조치)

①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관이 행한 신고증의 교부·명령 기타의 행위(연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 의한 특별시장·광역시장·

도지사가 행한 행위로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관에 대하여 행한 신고·신청 기타의 행위(연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 의한 특별시장·광역시장·도지사에 대하여 행한 행위로 본다.

부칙 <제6456호, 2001.3.28>

- ①(시행일)이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제13조의 개정규정은 공포 후 6월이 경과한 날부터 시행한다.
- ②(다른 법률의 개정) 법률 제5727호 교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한법률 부칙 제2항중 "2001년"을 "2006년"으로 한다.

부칙 (방위사업법) <제7845호, 2006.1.2>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 내지 제14조 생략

제15조(다른 법률의 개정) ①및 ②생략

③노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제41조 제2항중 "방위산업에 관한특별조치법"을 "「방위사업법」"으로 한다.

④내지 ⑦생략

제16조 생략

부칙 <제8158호, 2006.12.30>

제1조(시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제42조의2 내지 제42조의6, 제43조 제3항·제4항, 제62조 제3호, 제71조, 제74조, 제75조, 제89조 제1호(필수 유지업무에 대한 쟁위행위의 제한에 관한 부분에 한한다)의 개정규정은 2008년 1월 1일부터, 제81조 제2호의 개정규정은 2010년 1월 1일부터, 법률 제5310호 노동조합 및 노동관계조정법 부칙(법률 제6456호 노동조합 및 노동관계 조정법

중 개정 법률에 따라 개정된 내용을 포함한다) 제5조 제1항·제3항 및 제6조 제1항의 개정규정은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(필수유지업무 도입을 위한 준비행위) 노동관계 당사자 또는 노동위원회는 필수유지업무의 도입을 위하여 필요한 다음 각 호의 사항에 대하여는 이 법 시행 전에 할 수 있다.

1. 필수유지업무협정의 체결

2. 제42조의4 제2항의 결정

제3조(권한변경에 따른 경과조치)

①이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 특별시장·광역시장·도지사가 행한 신고증의 교부, 명령 그 밖의 행위(2 이상의 시·군·구에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 따른 특별자치도지사·시장·군수·구청장이 행한 행위로 본다.

②이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 특별시장·광역시장·도지사에게 대하여 행한 신고·신청 그 밖의 행위(2 이상의 시·군·구에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 따른 특별자치도지사·시장·군수·구청장에 대하여 행한 행위로 본다.

제4조(필수공익사업의 조정사건에 관한 경과조치) 부칙 제1조 단서의 규정에 따른 제62조 제3호, 제71조, 제74조 및 제75조의 개정규정의 시행 전에 노동위원회에 신청한 필수공익사업에 대한 조정사건에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

제5조(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 행한 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 따른다. 다만, 제42조 제3항의 규정에 따른 명령에 위반한 행위에 대한 벌칙의 적용에 관하여는 그러하지 아니하다.

부칙 <제9041호, 2008.3.28>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

출처 : 대한민국 국회 <http://www.assembly.go.kr/>.