

KLSI – FES International Symposium

In commemoration of the
25th anniversary of the “Great Workers’ Struggle” in 1987

“Realities and Issues
of Industrial Trade Unions
in Germany, France and Korea”

31 October, 2012, 14.00–18.00

CCMM Building (Yeouido)
Seoul, Korea

한국노동사회연구소
Korea Labour & Society Institute

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

Sponsored by:

- Rep. SIM Sang-Jeong (Member of Parliament)
- Rep. EUN Su-mi (Member of Parliament)

Time table	Program	Remarks
October 31st, 2012 (Wednesday)		
	•Welcoming Remarks	
14:00~	- EUN Su-mi, Member of the National Assembly of the Republic of Korea	
14:15	- Lee Won-bo, Chairperson of Korea Labour & Society Institute(KLSI) - Christoph Pohlmann, Resident Representative of FES Korea	
Section 1: Trade Union Bargaining Structure and Organizing Strategy in Germany, France and South Korea		
	•“Realities and Issues of Korean industrial trade unions” by Dr. KIM Yoo-sun, Director of KLSI	
Session I	14:15~ 14:45	
	•“Industrial trade union bargaining structure and organizing strategies in Germany” by Dr. Thomas Haipeter, Director of the Dept. for Working Time and Work Organization, Institute for Work, Skills and Training (IAQ), University of Duisburg-Essen, Germany	Moderated by KIM Jong-jin, KLSI
	14:45~ 15:05	
	•“Collective bargaining structure of industrial trade unions in France” by Dr. Jean-Marie Pernot, Research Fellow, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), Paris, France	
	15:05~ 15:25	
	•Q & A	
	15:25~ 15:55	
15:55 ~ 16:10	•Break	
Section 2 : Panel Discussion: Issues and Challenges for Trade Unions in South Korea		
Session II	16:10~ 18:00	
	- Dr. BAE Kiu-sik, Korea Labor Institute - Prof. Koji Morioka, Kansai University - Prof. LEE Byoung-hun, Chung-Ang University - Prof. IM Sang-hun, Hanyang University - KONG Kwang-kyu, Korean Financial Industrial Union(KFIU) - YI Jeong-hi, Korean Metal Workers’ Union(KMWU) - NA Yeong-myeong, Korean Health and Medical Workers’ Union(KHMU) - BAK Jun-hyeong, Korean Public & Social Services and Transportation Workers’ Union(KPTU)	Moderated by LEE Won-bo, Chairperson of KLSI
18:00	•End of conference	
18:30	•Dinner	

<i>Contents</i>	Page
•Welcoming Remarks	6
•Introducing Foreign Experts	9
•Section 1: Trade Union Bargaining Structure and Organizing Strategy in Germany, France and South Korea	13
•Realities and issues of Korean industrial trade unions, Dr. KIM Yoo-sun	14
•Industrial trade union structure and organizing strategies in Germany, Dr. Thomas Haipeter	34
•Collective bargaining structure of industrial trade unions in France, Dr. Jean-Marie Pernot	45
•Section 2: Panel Discussion: Issues and Challenges for Trade Unions in South Korea	71
•Issues and Challenges for Trade Unions in South Korea, Im Sang-hun	72
•Korean Financial Industrial Union Bargaining structure and organizing strategies, KONG Kwang-kyu	75
•Realities and issues of Korean Metal Workers' Union, YI Jeong-hi	81
•Realities and issues of Korean Health and Medical Workers' Union, NA Yeong-myeong	85
•Evaluations and Challenges of Korean Public & Social Services and Transportation Workers' Union, BAK Jun-hyeong,	96

시간	<i>프로그램</i>	비고
2012년 10월31일(수)		
	<ul style="list-style-type: none"> •환영 인사 14:00~ - 은수미 민주통합당 국회의원 14:15 - 이원보 한국노동사회연구소 이사장 - 크리스토프 폴만 프리드리히 에버트 재단 한국사무소 소장 	
1부: 한국 · 독일 · 프랑스 산별노조의 교섭구조와 조직전략		
	<ul style="list-style-type: none"> 14:15~ 14:45 •한국 산별노조, 진단과 과제 김유선 한국노동사회연구소 소장 	사회: 김종진 한국노동사회연구소
Session I	<ul style="list-style-type: none"> 14:45~ 15:05 •독일 산별노조의 교섭구조와 조직전략 토마스 하이페터 독일 뒤스부르크-에센 대학 노동과 자격 연구소 연구원 	
	<ul style="list-style-type: none"> 15:05~ 15:25 •프랑스 산별노조 교섭 모델과 조직전략 장 마리 페르노 프랑스 파리경제사회연구소 선임연구원 	
	<ul style="list-style-type: none"> 15:25~ 15:55 •질의응답 	
15:55 ~ 16:10	<ul style="list-style-type: none"> •휴식 	
2부: [종합토론] 한국 산별노조 쟁점과 과제		
	<ul style="list-style-type: none"> - 코지 모리오카 일본 간사이대학교 경제학과 교수 - 배규식 한국노동연구원 노사사회정책 연구본부장 - 임상훈 한양대학교 경영학과 교수 - 이병훈 중앙대학교 사회학과 교수 16:10~ 18:00 - 공광규 금융노조 정책실장 - 이정희 금속노조 정책실장 - 나영명 보건의료노조 정책실장 - 박준형 공공운수노조 정책실장 	사회: 이원보 한국노동사회연구소
18:00	<ul style="list-style-type: none"> •End of conference 	
18:30	<ul style="list-style-type: none"> •Dinner 	

목차	페이지
•인사말	6
•외국 참가자 소개	9
•1부: 한국·독일·프랑스 산별노조의 교섭구조와 조직전략	13
•한국 산별노조, 진단과 과제 김유선	14
•독일 산별노조의 교섭구조와 조직전략 토마스 하이페터	34
•프랑스 산별노조 교섭 모델과 조직전략 장 마리 페르노	45
•2부: [종합토론] 한국 산별노조 쟁점과 과제	71
•산별노조 쟁점과 과제 토론문 임상훈	72
•금융산별노조의 교섭구조와 조직전략 공광규	75
•금속산별노조운동의 평가와 과제 이정희	81
•보건의료노조의 현실과 과제 나영명	85
•공공운수연맹 운영, 공공운수노조 건설과정 평가 박준형	96

Welcoming Remarks

Background and objectives

The 25th anniversary of the “Great Workers’ Struggle” of 1987 provides a good opportunity for Korean industrial trade unions to review their development since the beginning of Korea’s democratization.

It has been more than ten years since industrial trade unions have been founded in Korea. However, the bargaining structure and strategies of Korean industrial trade unions have not reached a satisfactory level yet. Bargaining practices on the enterprise level still remain in force in some sectors, and there has not been significant progress in industrial-level bargaining during the past ten years. Moreover, trade unions have not been able to find suitable strategies to cope with the increasing number of non-regular workers in all industries. Organizing non-regular workers has therefore become a key challenge of the industrial trade union movement in Korea.

This symposium aims to offer a platform which will allow Korean trade unions to draw valuable lessons from the experiences of industrial trade unions in Germany, France and Japan, thereby enabling them to review their own activities in order to gain new momentum and to move forward in a new direction.

Among the various existing problems Korean industrial trade unions are facing today, this symposium will primarily focus on issues concerning bargaining structures and organizing strategies.

Christoph Pohlmann, Resident Representative of FES Korea

Lee Won-bo, Chairperson of KLSI

인사말

1987년 노동자 대투쟁 25주년을 맞이하여 한국 산별노조운동의 현황과 과제를 다른 나라 현실에 비추어 평가하는 자리를 마련하였습니다.

한국에서 산별노조운동이 시작된 지 10년을 넘어섰지만, 아직까지 교섭구조와 조직전략은 안정적인 상태에 이르지 못하고 있습니다. 아직까지도 기업단위 관행이 여전히 발목을 잡고 있고, 산업별 차원의 교섭은 충분히 성숙하지 못했습니다. 또한 산별노조운동이 애초 지향했던 만큼 비정규직을 조직하는 데도 만족스러운 성과를 내지 못하고 있는 실정입니다. 비정규직 조직화는 여전히 한국 산별노조운동의 도전 과제입니다.

이번 국제심포지엄이 한국 산별노조운동이 독일과 프랑스의 경험 속에서 가치 있는 교훈을 발견할 수 있는 계기가 될 수 있기를 바랍니다. 나아가 이번 심포지엄을 통해 나누는 성찰들이 한국 산별노조운동에게 새로운 활력으로 다가갈 수 있기를 바랍니다.

이번 심포지엄은 한국 산별노조가 직면해 있는 다양한 문제들 중 교섭구조와 조직전략에 우선적으로 초점을 두었습니다.

이원보 한국노동사회연구소 이사장
크리스토프 폴만 프리드리히 에버트 재단 한국사무소 소장

Introducing Foreign Experts

Prof. Dr. Koji Morioka

Professor of Political Economy, Kansai University, Japan

Dr. Morioka is currently professor of Political Economy at the faculty of Economics, Kansai University. His main research areas focus on political economy, contemporary capitalism, corporate community in Japan, employment relations and working hours. He is author of several books and publications in various academic journals both in Japanese and English.

Sources:

-http://www.zephyr.dti.ne.jp/~kmorioka/self_e.html

-<http://gakujo.kansai-u.ac.jp/profile/en/86ac0bf495a13f8cz2cqa20i89-.html>

Dr. Jean-Marie Pernot

Dr. Pernot holds a PhD in political science from the Paris Graduate School of Economics, Statistics and Finance (ENSAE), and is currently a senior researcher at the Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES; Institute for Economic and Social Research) which was founded by the five leading trade unions together with the Federation for National Education (FEN; federation of teaching unions). His research interests are amongst others collective bargaining, dynamics of social movements and the dimensions of international and European labor movements.

Sources:

- <http://www.librairiedialogues.fr/personne/jean-marie-pernot/1086708/>
- http://www.wiki-gute-arbeit.de/index.php/Literatur_und_Materialien/Jean-Marie_Pernot_2010

Dr. Thomas Haipeter

Dr. Thomas Haipeter is a research fellow at the Institute Work and Qualification at the Faculty of Social Science, University of Duisburg-Essen. His main research interests are industrial relations and industrial, organizational and labor sociology. He published various books and articles on labor-related topics.

Sources:

- <http://www.uni-koeln.de/kzfss/archiv06-08/ks072bio.htm>
- http://www.uni-due.de/soziologie/haipeter_aktuelles.php

Section 1:

**Trade Union Bargaining Structure and Organizing Strategy
in Germany, France and South Korea**

**Realities and Issues of Korean industrial
trade unions**

KIM Yoosun

Director of the Korea Labor & Society Institute (KLSI)



한국의 산별노조, 진단과 과제

김유선 (한국노동사회연구소 소장)

I. 머리말

1. 세계

- 1974~2008년 신자유주의 강화, 노동시장 유연화 ⇒ 노동운동 후퇴
- 2008년 글로벌 위기를 겪은 뒤 신자유주의에 대한 재검토 활발
- 아직까지 뚜렷한 반전의 주체가 형성되지 않고 있음.

Polanyi(1944), pendulum-like "double movement between flexibility and security (cited : Kalleberg 2009)

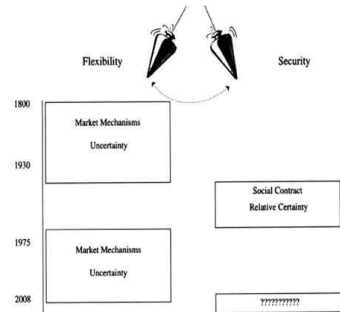


Figure 1. The "Double Movement"

2. 한국

- 전세계적으로 노동운동이 후퇴하는 국면에서 한국의 노동운동은 뒤늦게 폭발적/압축적으로 전개
 - 1987년 7~9월 노동자 대투쟁
 - 1995년 11월 민주노총 건설
 - 1996년 12월~1997년 1월 노동법 개악 저지 총파업
- 1997년 11월 외환위기 이후 신자유주의와 노동시장 유연화가 본격화 되면서, 한국의 노동운동도 수세국면으로 전환
 - 1998~2007년 국민의 정부, 참여정부 때는 교원노조와 공무원노조 합법화, 산별노조 건설과 산별교섭 추진 등의 성과도 있었음.
 - 2008~2012년 이명박 정부 때는 정부와 자본의 노조파괴 공세 노골화
- 전세계적으로 신자유주의와 노동시장 유연화 공세가 퇴조를 보이는 상황에서, 2013년 어떤 정부가 들어서는가는 향후 노동운동에 절대적으로 중요.

II. 산별노조/교섭의 필연성

- 현행 노사관계 시스템 : 극도로 분권화된 기업별 노사관계
- 전체 노동자의 80~90%가 노동인권 사각지대에 방치

<그림> 한국의 노동시장과 노사관계 불일치



기업별 노사관계의 한계

- (조직)
 - 기업별 노조체계에서는 대기업 정규직만 노동기본권 향유.
 - 중소기업업체 비정규직은 단결권조차 누리기 어려움.
 - 지난 50년 동안 노조 조직률이 10%대를 넘어선 적이 없음.
- (교섭)
 - 교섭의제가 기업 수준에서 해결 가능한 임금과 노동조건으로 한정.
 - 노조가 조직된 사업장의 정규직만 단체교섭 성과 향유.
 - 임금 등 노동조건 불평등 심화
- (이념)
 - 대기업 정규직에 한정된 실리적 조합주의로 빠지기 십상

의환위기 이후 구조조정 일상화

- 초기업 수준에서 노동정책, 산업정책 개입 필요성 대두

III. 산별노조/교섭의 성과

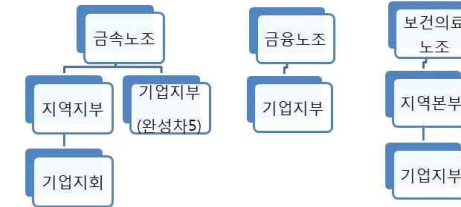
1. 조직



- 신자유주의, 노동시장 유연화, 노동운동 분권화 추세라는 악조건 속에서, 절반 이상의 조합원이 기업별 노조에서 산별노조로 조직형태를 전환한 것은 대단한 성과.
 - 무늬만 산별? 무늬라도 산별!
- 1998년 14만4천명(10.3%) ⇒ 2011년 96만4천명(56.0%)
 - 민주노총은 46만5천명(82.7%)이 초기업 노조 조합원

조직체계

	금속	금융	보건의료
산별노조 전환시기	2001년 (완성차 2006년)	2000년	1998년
조합원수	13만 8,029명	9만 3,244명	4만 917명
상급단체	민주노총	한국노총	민주노총
임원선출	직선제	직선제	직선제
조합비	337억원 (27:18:45, 기금10)	본조 30억원 (1인당 2900원)	44억원 (39:11:50)



- 연대(solidarity)의 제도화로 상하조직 간에 유기적 연계 강화, 탄압 대처 가능

산별노조	성과
금속	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조합비 집중으로 장기투쟁 조직과 해고자 지원 확대 ▪ 파업기금, 희생자구제기금 등 사업장간 연대의 제도화
금융	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2000년 금융노조 총파업 성공 가능 ▪ 금융산업 구조조정에 효과적인 대응 조직
보건의료	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 산별노조가 아니었다면 조직의 유지 보존 어려웠을 것 ▪ 민주노조 탄압, 공공병원 매각, 민간위탁, 정규직 업무 외주화 등에 맞선 산별투쟁 - 산별노조를 통한 예산 인력 집중 때문에 가능.
공공운수	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 비정규직 조직화(3만 명) ▪ 노조 탄압 대처 가능

2. 교섭

	금속	금융	보건의료
산별노조 전환	2001년	2000년	1998년
산별교섭 시작	2003년	2000년	2004년
사용자단체 제도화	2006년	2009년	2008년 (2009년 해산)
산별교섭	불안정	안정적	후퇴



- 산별교섭 진전
- 사용자단체 제도화 강제
- 교섭의제 확장
 - 사업장 단위에서 해결할 수 없는 사안(정부 정책 등) 대응 가능.

	금속	금융	보건의료
산별협약 주요성과	사용자단체 강제	사용자단체 강제	사용자단체 강제
	주40시간제	주5일제	주5일제
	비정규직 보호	비정규직무기계약전환	비정규직 정규직 전환 (정규직 임금인상분을 재원으로), 정규직과 동 일한 협약적용
	산업별 최저임금	임금협약 (노동조건 평준화)	임금협약 산업별 최저임금
	금융공공성 강화 산업정책개입	의료공공성 강화 인력충원	

IV. 산별노조/교섭의 한계

1. 조직

- 동종 산업 제1조직. but 해당 산업 노조 전체를 아우르지 못 함.
- 기업별 노조 체계에서 익숙한 사업장 단위 조직화 및 조직운영 방식 벗어나지 못 함.
 - 아직 미조직 / 비정규직 조직화에 큰 성과 없음.
 - 산별노조에 걸 맞는 운영방식 미형성
 - 재정과 인력의 효율적 운영 미흡

산별노조	조직 한계
금속	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자동차를 제외한 조선, 전기전자 거의 조직 못 함. ▪ 자동차 완성업체에 대한 통제력 미흡. ▪ 사내하청 이의는 비정규직 거의 조직 못 함.
금융	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 금융산업 전체를 아우르지 못 함. ▪ 금융노조와 조합원 연결 약화, 전임자 임금부담 등 인력재정문제 ▪ 비정규직 조직화 미흡, 비정규직 지부활동 저조
보건의료	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 임금교섭 결과에 반발해 서울대 등 일부 대학병원 이탈 ▪ 비정규직 조직화가 직접고용에 한정. 간접고용 조합원은 0.1%.

2. 교섭

- 산별교섭은 상대방이 있음. 사용자 미온적, 산별교섭 미 정착. 아직 돌파구 못 찾음.
 - 불안정(금속), 후퇴(보건의료), 안정(금융)
- 산별교섭 이외에 산별협의, 공동사업 등도 부재 => 산업별 노사관계 미 형성

산별노조	교섭 한계
금속	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 금속산업 내부 격차가 너무 커서 중앙교섭 의제로 임금, 노동조건 다루지 못 함. 앞으로도 상당 기간 극복하기 어려울 듯. ▪ 자동차 완성사 대기업은 중앙교섭 불참. 개별교섭
금융	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 민간은행과 국책은행 간의 연계성 부족 ▪ 성과주의 경영전략 대응 한계
보건의료	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2009년 사용자단체 해산, 이후 중앙교섭 안 됨. ▪ 성과주의 경영전략 대응 한계

3. MB 정부와 자본의 (산별)노조 파괴 공작

노동법 개혁	<ul style="list-style-type: none"> 노조 전임자 임금지급 금지 ⇒ 산별노조 인력과 재정 제약 기업수준에서 복수노조 교섭창구 단일화 강제 ⇒ 기업별 교섭 강제, 산업별 노조/교섭 침해
민주노총 공격	<ul style="list-style-type: none"> 민주노총 탈퇴 공작, 국민노총 지원 전공노 등 노조설립 신고 거부, 합법성 부인
핵심사업장파괴	<ul style="list-style-type: none"> 파업유도 → 직장폐쇄 → 용역폭력 → 제2노조 결성 → 기존노조 무력화 노조파괴 건설팅 업체 <노무법인 - 경비용역업체> ⇒ 금속, 보건의료, 공공운수노조 주요 사업장 타격

V. 과제

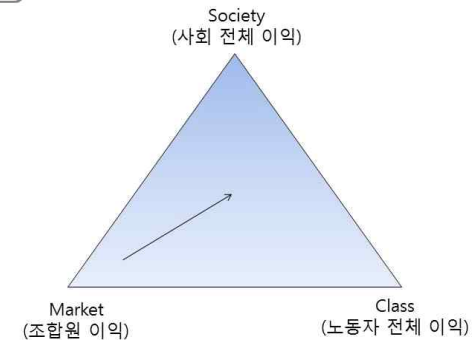
1. 조직

- '무늬라도 산별!' 단계 완료 ⇒ "명실상부한 산별!"로 발돋움해야
- 기업별 노조 관성에서 벗어나 산별노조에 적합한 조직화 방식 개발/정착
 - 중소기업업체 비정규직 조직화는 '사업장 단위에서 지역 단위로' 이동.
 - '조직→교섭→투쟁'의 단선적 방식 지양
 - 다양한 방식 동원해 광범한 풀(협회, 진목회 등) 형성.
 - 산별노조 지역지부 차원에서 교육, 상담, 복지 등 서비스 기능 강화.
 - 지자체, 시민사회단체와 연대해 서비스 기능 강화, 제도 지원 방안 강구.
 - ☞ 산업별 노사관계 형성에 유리한 인프라 구축
- 산별노조에 적합한 조직운영 방식 확립
 - 서구 산별노조의 기계적 적용, 과도한 대산별 고집 등 바람직하지 않음
 - 거대 기업은 기업지부 인정해야
 - 산별 차원에서 일상활동; 조직활동가 양성 시스템 구축
- 동종산업 노조들 간에 <공동사업-공동대응-공동투쟁> 강화, 양 노총 망라

2. 교섭·협약

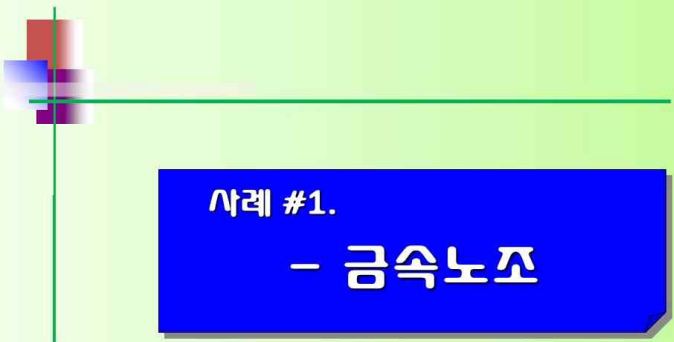
- 단체교섭은 노사관계의 핵심. But 상대방이 응하지 않으면 불가능. 강제할 수단 미흡.
 - 장기적 시야에서 유연한 자세 필요
- 산업별 교섭
 - 한국처럼 노동자들 노동조건과 기업 지불능력 격차가 크고, 초기업 수준 노사관계가 형성되지 않은 나라에서 중앙교섭 성사에 지나치게 매달리는 건 역량 낭비
 - 다양하고 유연한 교섭방식 활성화 - 부문, 분과, 지역, 대각선 교섭 등
- 산업별 협의
 - 산업별 교섭을 진전시키려면 산업, 지역 등 초기업 수준 노사관계를 진전시키기 위한 다양한 노력 필요.
 - 산업별 노사(정)협의회에서 산업정책, 고용지원서비스, 직업훈련 등 정책협의의 활성화 ⇒ 산업별 노사관계와 주체 형성 촉진.
- 산업별 취업알선·직업훈련·복지사업 등 전개 ⇒ 산업별 노사관계와 주체 형성 촉진.

3. 이념





별첨



사례 #1.
- 금속노조

금속노조 사례 #1. 현황

◆ 소개(Introduction)

- ◆ 우리나라 최대 산별노조
- ◆ 중앙교섭 실시(중소사업장 중심)

◆ 특징(Main Features)

- ◆ 조직 규모 : 조합원 138,029명
- ◆ 조직 체계 : 본조 - 지부(지역지부/기업지부) - 지회
- ◆ 재 원 : 조합비 수입 337억원
- ◆ 사업비 : 지부교부금과 지회교부금 54.88%,
상급단체 의무금 7.49%, 각종 기금적립21.02%,
조합 운영비 12.96%, 사업비는 3.35%

금속노조 사례 #2. 교섭경로와 특징

중앙교섭 추진 (2001-2002)	중앙교섭 시기 (2003-2006)	지부교섭의 이원화 (2007-현재)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 지역 지부 교섭 / 사업장 지회 교섭 ✓ 기본협약 추진 (중앙교섭 참가요구) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 중앙교섭을 중심으로 지역 지부 교섭과 사업장 지회 교섭 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 중앙교섭 시행 ✓ 지부교섭은 지역 지부교섭과 기업 지부교섭으로 이원화 <p>완성차 지부는 사실상 개별교섭</p>

금속노조 사례 #3. 성과와 한계

◆ 성과

- ◆ 중앙교섭 : 중소기업 중심이기는 하나 사용자단체 구성하고 중앙교섭 수행
- ◆ 중앙교섭에서 주40시간제 합의, 산업별 최저임금, 비정규직 보호 등 협약
- ◆ 쟁의기금 등 20%의 기금으로 산하 조직의 투쟁 지원 제도화
- ◆ 미조직 노동자에 대한 전략적 접근 노력과 제도화(지부의 중심사업화)

◆ 한계

- ◆ 조 직 : 완성차지부의 개별화, 조선사업장의 조직함류 미비
- ◆ 비정규 : 기업별체계를 반영하는 사내하청 중심의 노사관계
- ◆ 미조직: 미조직 전략사업을 추진하고 있으나, 직접조직화의 성과 부진
- ◆ 교 섭 : 완성차의 중앙교섭 미참가, 완성차지부의 개별화 교섭전략변화의 수동성(전략적 목표와 계획 부재)

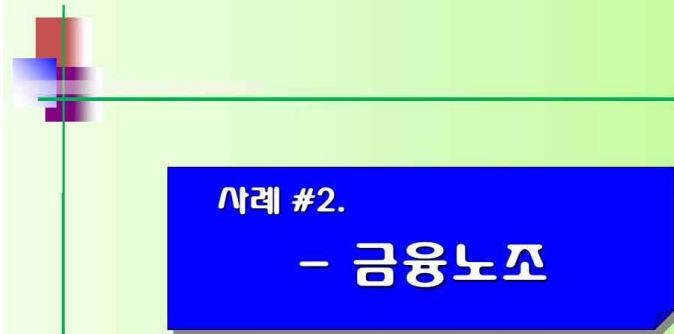
금속노조 사례 #4. 과제

◆ 조직화

- ◆ 미조직 및 비정규 조직화 문제 대응 방안에서 발상의 전환 필요
- ✓ 공단지역의 경우 개별사업장이 아닌 광범위한 풀을 형성하는 조직화 검토
- ✓ 우호적 지자체를 통한 영세사업장 노동자에 대한 제도적 지원 강화 개입. → 광범위한 풀을 형성하는 수단
- ✓ 조선사업장 비정규직에 대한 조직화 접근방식의 재검토 → 플랜트 노조의 지역조직화 방식: 사업장 중심에서 지역중심으로 (노조의 서비스 기능 강화를 통해)

◆ 교섭구조

- ◆ 완성차지부에 대한 금속노조의 개입강화
- ✓ 집행부 중심에서 제조직을 포괄한 정치사업 필요
- ✓ 현장조직간 통일적 사업확보를 위한 조직적 작업 필요
- ✓ 기업간 격차를 감안한 정치와 제도 영역에 대한 검토 필요(노사정/노정 협의)



사례 #2.
- 금융노조

금융노조 사례 #1. 현황

◆ 소개(Introduction)

- ◆ 사무직 노조 중 최초 산별노조 (은행노련 1960 → 금융노조 2000년)
- ◆ 한국노총 소속
- ◆ 금융산업 '공공성 의제', '금융정책'에 관한 활동
 - ▶ "금융공공성 강화", "비정규직의 정규직화"

◆ 특징(Main Features)

- ◆ 조직 규모 : 조합원 93,244명(지부 34개, 남성 54%, 여성 46%)
 - ▶ 시중은행 7개, 지방은행 6개, 국책은행 및 기관 21개
- ◆ 조직 체계 : 본조--지부
 - ▶ 본조 대의원 334명, 사무처 18명(스텝 12명)
- ◆ 재 원 : 일반 회계 약 30억(조합비 1인당 2,900원), 조합비 배분(8:92)
- ◆ 사업비 : 운영비 30.0%, 의무금 23.6%, 사업비 45.6%, 예비비 0.8%

금융노조 사례 #2. 교섭경로와 특징

기업별 교섭 (1960-1997)

- ✓ 구조: 기업별 교섭, 공동교섭
- ✓ 쟁점: 관치금융 탈피를 위한 금융자율화

산별 노사관계 형성 (1997-2007)

- ✓ 구조: 은행연합회와 공동교섭
- ✓ 쟁점: 구조조정과 제도개선, 비정규직, 근로조건
- ✓ 2000년, 산별노조 건설

산업별 교섭 제도화 (2008-현재)

- ✓ 구조: 금융산업사용자협의회와 산별 중앙교섭
- ✓ 쟁점: 메가뱅크 등 은행대형화, 낙하산인사, 외자문제, 성과주의 확산과 사회적 책임

금융노조 사례 #3. 성과와 한계

◆ 성과

- ◆ 투 쟁: 2000년 금융노조 총파업 성공. 이후 금융노조 지부파업 주도
- ◆ 임 금: 산별 중앙교섭으로 지부간 임금수준 평준화에 기여
- ◆ 정 책: 2002년 주5일제 근무 도입
- ◆ 조 직: 2007년 이후 비정규직의 정규직화(무기계약직화)
- ◆ 여 성: 선진화된 육아휴직 제도 도입
- ◆ 교 육: 노조 간부 및 분회장 교육 등 산별노조 교육 확대
- ◆ 정 치: 정치세력화 실현-국회의원 배출, 정부정책 영향력 강화

◆ 한계

- ◆ 조 직 : 금융노조와 조합원 간의 연결성 약화
- ◆ 비정규: 비정규직 지부 활동 저조, 비정규직의 조직화 과제 존재
- ◆ 미조직: 노동법 개악으로 전임자 임금 부담 등 인력 및 재정 문제 대두
- ◆ 교 섭 : 성과주의 확산과 공동대응 한계

금융노조 사례 #4. 과제

조직화

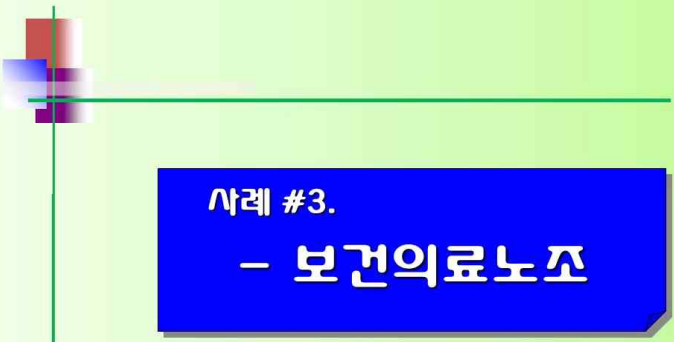
- ✓ 조직확대를 통한 산별노조의 대표성 확립
- ✓ 내부조직 혁신: 산별노조 본조의 역할 정립
- ✓ 노조간부 교육 강화

교섭

- ✓ 단체교섭 구조의 확립
- ✓ 교섭의제의 확장: 금융공공성 강화 및 금융산업정책 개입

이념과 노선

- ✓ 산별노조운동의 목표 재정립
- ✓ 사회적 노동조합운동의 확립



사례 #3.

- 보건의료노조

보건의료노조 사례 #1. 현황

◆ 소개(Introduction)

- ◆ 우리나라 민주노조 최초 산별노조 건설(병원노련 1988 → 보건의료노조 1998년)
- ◆ 보건의료산업 '공공성 의제', '슬로건'에 부합하는 과제별 활동
 - ▶ "돈보다 생명을!", "보호자 없는 병원" 등

◆ 특징(Main Features)

- ◆ 조직 규모 : 조합원 40,917명(지부 151개, 간호사 59%, 의료기술직 15%)
 - ▶ 사립대병원 48.4%, 공공병원 34.5%
- ◆ 조직 체계 : 본조-지역-지부(전임 비율 30:39:250)
- ◆ 재 원 : 일반 회계 약 44억(총액 임금 0.37%), 조합비 배분(39:11:50)
- ◆ 사업비 : 운영비 35.6%, 교부금 21.4%, 의무금 15.4%, 적립금 2%
- ◆ 사업비 비중 : 정책 8.94%, 국내외 연대 8.1%(국제3%), 조직 8.4%(미조직 2.2%)

보건의료노조 사례 #2. 교섭경로와 특징

기업별 교섭 (1988~1993)

- ✓ 병원노련 출범 이후 기업별 교섭 진행

대각선 교섭 (1994~2003)

- ✓ 패턴교섭 (서울대병원, 이화여자대 학교병원)
- ✓ 지역별 공동교섭 요구

산업별 교섭 제도화 (2004~2008)

- ✓ 2004, 사용자 대표단 구성 합의
- ✓ 2007, 사용자단체 출범
- ✓ 비정규직 정규직 전환 기금 합의

산업별 교섭 불안정 시기 (2009- 현재)

- ✓ 2009년 산별교섭 파행
- ✓ 현 정부 이후 사용자 단체 불참
- ✓ 현재 민간중소병원, 지방의료원, 일부 공공병원만 참여
- ✓ 사립대 및 국립대병원 불참

보건의료노조 사례 #3. 성과와 한계

◆ 성과 - 산별교섭의 제도화 및 5대 교섭의제 정착

- ◆ 기본협약 : 교섭단체 인정, 산별중앙노사운영협의회 설치
- ◆ 임금협약 : 2% - 4% 수준 임금 협약(특성별 협약), 산별최저임금
- ◆ 고용협약 : 비정규직의 정규직 전환, 간접고용 고용 유지
- ◆ 보건의료협약 : 의료공공성 강화(의료예산 확대, 건강보험료 80% 확대)
- ◆ 노동과정협약 : 주5일제, 현장 인력충원, 노동조건(연차, 육아휴직 등)

조합원 산별 교섭 요구 선호

임금인상(42.1%) > 인력충원(24.4%) > 고용안정(18.1%) > 비정규직 정규직화(6.5%)

◆ 한계

- ◆ 조 직 : 서울대병원 등 일부 국립대 및 사립대 병원 이탈
- ◆ 비정규 : 간접고용 비정규직 조합원 약 0.1%(239명)에 불과
- ◆ 교 섭 : 현 정부(MB) 집권 이후 산별교섭 파행
- ◆ 작 업 장 : 성과주의 경영전략(신경영제도, 신인사제도) 대응 한계

보건의료노조 사례 #4. 과제

◆ 조직화

- ◆ 미조직 및 비정규 조직화 문제 대응 방안 모색 필요
- ✓ 영역 1(미조직 사업장) : 삼성의료원, 개별 병원 중 미조직 사업장(분원)
- ✓ 영역 2(직종/고용) : 직종별(간병사, 요양보호사 등) & 고용별(간접고용 비정규직)
- ✓ 영역 3(통합/가입) : 산별 이탈 조직, 유노조 상급단체 미가맹 조직 가입 유도

◆ 교섭구조

- ◆ 산별교섭 제도화 대응 방안 모색 필요
- ◆ 2012년 대선 이후 2013년 산별교섭 대응 시나리오 필요
- ✓ 1 단계 : (현재) 민간중소 및 공공병원 + 대각선 교섭(선도적 패권교섭) 진행
- ✓ 2 단계 : (현재) 민간중소 및 공공병원 + 국립대 및 사립대 참여 특성별 교섭
- ✓ 3 단계 : 중앙교섭 의제와 특성별 교섭 의제 분리한 현실적 보건의료 교섭 정착

사례 #4.

- 공공운수노조

공공운수노조 사례 #1. 현황

◆ 소개(Introduction)

- ◆ 공공부문 대산별을 지향하는 민주노총 소속 산별노조
- ◆ 민주노총 공공운수연맹 산하 노조가 공공운수노조로 확대 재편(2012.6)
- ◆ 공공운수노조/연맹: 현재 공공운수노조와 공공운수연맹이 통합집행부를 구성

◆ 특징(Main Features) - 공공운수노조/연맹 기준

- ◆ 조직 규모 : 조합원 130,230명 (공공운수노조 조합원은 61,560명)
- ◆ 조직 체계 : 본조 - 지부 및 본부(기초 골간조직)
그 외 사업조직으로 특성협의회 및 지역본부 등
- ◆ 재 원 : 조합비 수입 132억원
- ◆ 사업비 : 산하조직 교부금 57.73%,
민주노총 및 공공국제산별(PSI) 의무금(9.57%)

공공운수노조 사례 #2. 교섭 전략

아직 산별 중앙교섭의 경험이 없음.

공공부문 지배구조 민주화

- ✓ 공공기관 지배구조에 노동자, 시민 참여
- ✓ 노동조합의 권리 강화
- ✓ 일방적 정부통제 대응
- ✓ 공운법 개정

공공부문 산별교섭 요구

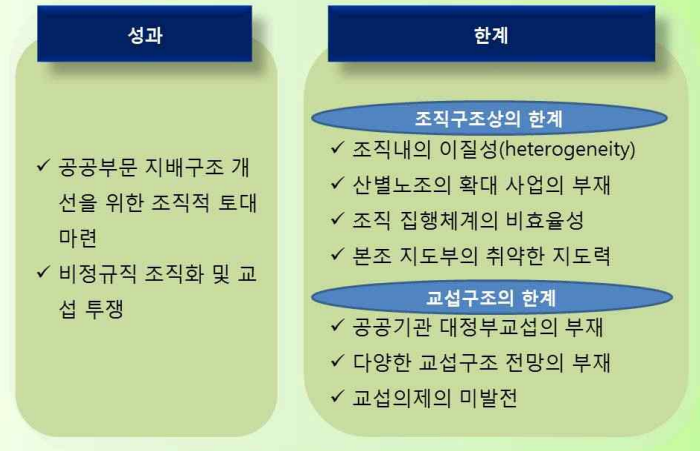
공공기관 대정부교섭

- ✓ 공운법 적용 공공기관 대정부 교섭
- ✓ 실질적 사용자인 정부와 노조의 직접교섭 요구

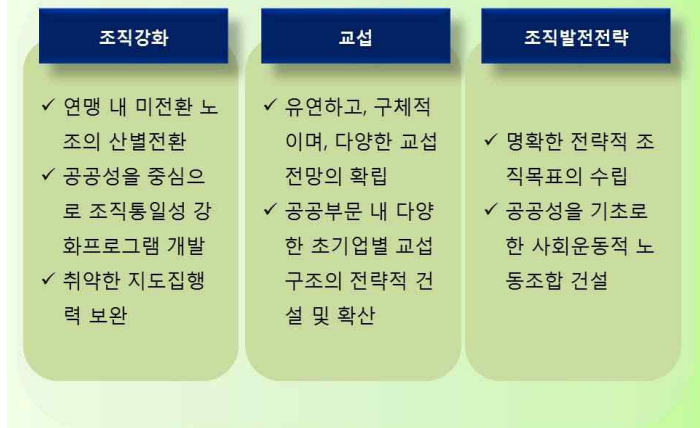
기타 공공부문 초기업별 교섭

- ✓ 조직내 다양한 기업별 교섭을 집단교섭, 통일교섭, 대각선 교섭으로 발전

공공운수노조 사례 #3. 성과와 한계



공공운수노조 사례 #4. 과제



Industrial trade union structure and organizing strategies in Germany

Thomas Haipeter

Director of the Dept. for Working Time and Work Organization
Institute for Work, Skills and Training (IAQ)
University of Duisburg-Essen, Germany

Industrial Trade Union Structure and Organising Strategies in Germany

PD DR. Thomas Haipeter

International Symposium in Commemoration of the 25th Anniversary of the Great Workers' Struggle in 1987

Seoul 2012

Trade Union Structure in Germany

Union Structure Umbrella Organisation Members

Unified Trade Unions Industry Structure	German Trade Union Federation	<ul style="list-style-type: none"> •Eight industry unions •Merger wave (from 17 to 8 unions) •More than 6 Mio. members (80% of all)
Public Servants	German Civil Service Association	<ul style="list-style-type: none"> •1.26 Mio. Members •Partly public officers •Partly white collars (competiton Verdi)
Christian Trade Unions	Christian Trade Union Federation	<ul style="list-style-type: none"> •16 Unions •280000 Members •Temp agency work
Occupational Unions	No Common Umbrella	<ul style="list-style-type: none"> •4 Unions •About 150.000 members •Privatised public services

www.iaq.uni-due.de

2

The German System of Industrial Relations

Collective Bargaining	Codetermination
Collective Bargaining Agreements	Plant Level Agreements
Unions and Employers' Associations	Works Councils and Management
Primacy of Collective Bargaining Agreements	
Benefit-of-the-Doubt-Principle	
Centralisation of Labour Conflicts on Industry Level	

Dual System of Interest Representation Workers / Contradictory Unity

Trade Unions:

- Collective bargaining agreements
- Labour conflicts, strikes
- Support, consultancy
- Organizational power
- Union shop stewards not comprehensive and subordinated to works councils

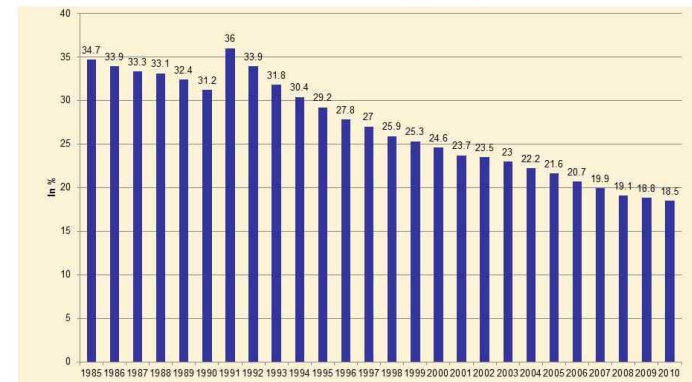
Works Councils:

- Implementation and controlling of collective bargaining agreements
- Membership recruitment unions
- Mobilisation für labour conflicts
- Influence on collective bargaining policy
- Incorporation of shop stewards

www.iaq.uni-due.de

Trade Union Structure in Germany

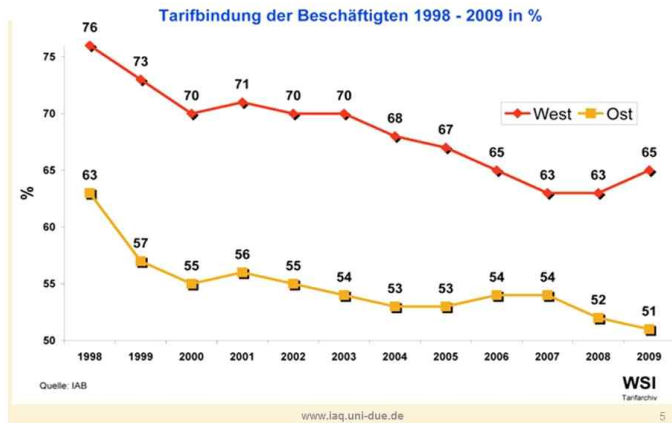
Trade Union Density (OECD)



www.iaq.uni-due.de

4

Collective Bargaining Coverage



Organising Strategies of German Unions

Works Councils: Crisis of traditional recruitment pattern:

- Internal tertiarisation of manufacturing sector
- New industries (IT; green industries)
- Structural weakness in private services
- Fragmentation of workforce: Low wage and high qualified

Three Strategies of Union Organising:

- Organising unorganised plants:
- New forms of plant level collective bargaining
- Activation of works councils

Organising unorganised plants

- ✓ Departments for organising - training courses organisers (Verdi / IG Bau / IG Metall) - shift of resources
- ✓ Campaigning and coalitions (Verdi, IG Bau): Schlecker and Lidl Campaigns
- ✓ Grievances and justice (IG Metall)

Evidence:

- Campaigning and coalitions: Little recruitment success
- Grievances and justice: No evidence yet
- Focus on election of works councils

New Forms of Collective Bargaining

Local conflicts and rank-and-file participation in derogations (IG Metall)

- Derogations: Pforzheim Agreement 2004
- Expansion of Agreements 2004/2005 (since then about 10%)
- Countermeasure Union: Coordination of decentral bargaining
- Rank-and-file participation: Meetings of members; membership voting on negotiations/derogations

Evidence:

- Strengthening of works councils in labour relations
- Highly attractive for members - membership growth of union in plants
- Problem: Limited to derogations

Activation of Works Councils

The „Better not cheaper“ Campaign (IG Metall):

- **Activation of works councils:** Challenging management strategies and employee participation
- **Organisation/material infrastructure:**
 - ✓ Campaigning Team
 - ✓ Workshops for works councils
 - ✓ Single case consultancy by union oriented consultants and building a network of consultants
 - ✓ Industry networks among works councils

Evidence:

- Challenging Management in mainly in realm of organisational strategies (production process, teamwork...)
- Importance of external support (consultants and union)
- Participation of employees as experts highly attractive and successful
- Strengthening of works councils
- Weak effects on union density – exception: white collars

Thomas Hapeter 2011

Summary

- Dominance of industry unions, but growing union competition
- Contradictory unity between unions and works councils
- Decline of union density
- Growing problems of membership recruitment
- Organising strategies of unions:
 - Organising unorganised plants
 - New forms of collective bargaining
 - Activation of works councils

독일의 산업별노조 구조와 조직화 전략

토마스 하이페터

87년 노동자대투쟁 25주년 기념 국제심포지엄

2012년 서울

독일의 노동조합 구조

노조형태	총연맹	산하조직
산업별 통합 노동조합	독일노동조합총연맹	<ul style="list-style-type: none"> • 8개 산업별 노조 • 통합 진행(17개->8개) • 조합원: 6백만 명 이상 (전체의 80%)
공무원	독일공무원연맹	<ul style="list-style-type: none"> • 조합원: 126만 명 • 일부는 공무원 • 일부는 사무직 노동자 (Verdi와 경쟁)
기독 노동조합	기독노동조합총연맹	<ul style="list-style-type: none"> • 16개 노조 • 조합원: 28만 명 • 용역업체
직종별 노동조합	없음	<ul style="list-style-type: none"> • 4개 노조 • 조합원: 약 15만 명 • 민영화된 공공서비스부문 노동자

독일의 노사관계 제도

단체교섭	공동결정
단체교섭 및 협약	사업장 차원 협약
노조-고용주협회	직장평의회-경영진
단체교섭 협약 우선주의	
일반적 적용(benefit-of-the-doubt) 원칙	
노사갈등을 산업별로 중앙집중화	
노동자 이익대변의 이중구조: 모순적 연합	
노동조합: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 단체교섭 및 협약 ▪ 노사갈등, 파업 ▪ 지원, 자문 ▪ 조직력 ▪ 노조지부(union shop) 간사: 포괄되지 않으며 직장평의회에 소속 	직장평의회: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 단협 이행 / 체결과정 통제 ▪ 조합원 모집 ▪ 노사갈등 발생시 동원 ▪ 단체교섭 정책에 영향력 행사 ▪ 노조지부 간사 포괄

www.laqa.uni-due.de

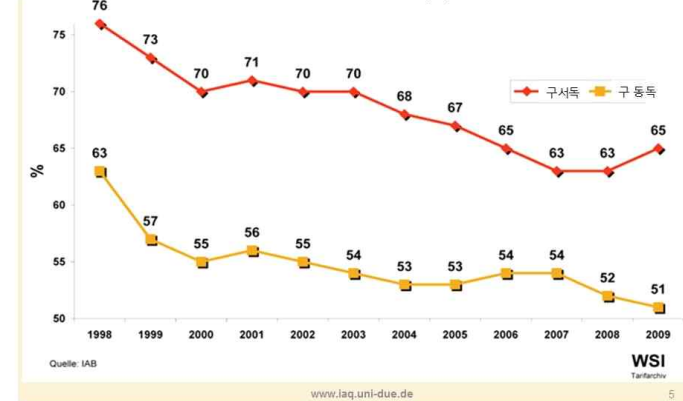
독일의 노동조합 구조

노조 가입률 (OECD)



단체교섭 적용률

1998~2009년, 총 고용인구 대비(%)



독일 노동조합의 조직전략

직장평의회: 전통적 조합원모집 방식의 위기

- 제조업부문의 내부적 3차산업화
- 신산업 (정보기술, 녹색산업 등)
- 민간서비스부문의 구조적 취약성
- 노동인구의 파편화 (고학력 저임금)

3대 조직화 전략:

- 미조직 사업장 조직화
- 새로운 형태의 사업장 차원 단체교섭 추진
- 직장평의회 활성화

미조직 사업장 조직화

- ✓ 조직화 전담부서 - 활동가를 위한 조직화 교육 (Verdi/건설연맹/금속연맹) - 자원배분의 변화
- ✓ 캠페인 및 연대활동 (Verdi, 건설연맹): 슐레커(Schlecker), 리들(Lidl) 캠페인
- ✓ 고충처리 (금속연맹)

성과:

- 캠페인 및 연대활동: 조직화 성과 저조
- 고충처리: 아직 구체적 성과 없음
- 직장평의회 선거에 집중

새로운 단체교섭 형태

- 지역차원 갈등, 일반조합원의 적용면제 참여 (금속연맹)
- 적용면제 (derogation): 2004년 포르츠하임(Pforzheim) 협약
 - 2004-2005년 협약체결 확대 (이후 약 10%)
 - 대책 노조(Countermeasure Union): 분권적 교섭 조율
 - 일반조합원 참여: 조합원 회의, 협상/적용면제에 대한 조합원 총투표

성과:

- 노사관계에서 직장평의회 강화
- 조합원에게 매우 매력적인 형태 - 사업장별 조합원 증가
- 한계: 적용면제로 제한

직장평의회 활성화

<'더 싸게'가 아니라 '더 좋게'> 캠페인 (금속연맹):

- **직장평의회 활성화:** 사측의 전략에 도전, 노동자 참여 강화
- **조직적/물질적 인프라**
 - ✓ 캠페인 팀
 - ✓ 직장평의회 워크샵
 - ✓ 노조친화적 자문위원의 개별사례 자문 제공, 자문위원 네트워크 구축
 - ✓ 산업별 직장협의회 네트워크 구축

성과:

- 사측의 전략에 대한 도전은 조직전략의 영역 (생산과정, 팀워크 등)
- 자문위원, 노조 등 외부지원의 중요성
- 전문가로서 노동자 참여는 매우 매력적이고 성공적
- 직장평의회 강화
- 사무직 노동자를 제외하면 노조가입률에 미치는 영향력은 미미

요약

- 산별노조가 지배적이거나 노조간 경쟁은 증가추세
- 노조와 직장평의회와의 모순적 연합
- 노조가입률의 하락
- 조합원 조직화 문제 심화
- 노조 조직화 전략:
 - 미조직 사업장 조직화
 - 새로운 단체교섭 형태 개발
 - 직장평의회 활성화

Collective bargaining structure of industrial trade unions in France

Jean-Marie Pernot

Senior Researcher in Political Science
IRES
Economic and Social Research Institute
jean-marie.pernot@ires.fr

The industrial relations concern relations between three actors: the State, the employers' organisations and the workers' unions. In some countries, the State plays a bigger part than in others. For example in Germany, after the war, wages negotiations were entirely left to social actors whereas France followed a different path. Rebuilding the country centered on the State and particularly the system of social relations which was in its infancy then.

Contrary to Germany before Hitler, we did not have a tradition of collective agreements by industry and no tradition of bargaining at all. There had been a few attempts after the First World War when employers feared the consequences of the Bolshevik revolution but which ended in 1925 once these fears vanished. In 1936, during a huge social uprising which went along with the electoral victory of the left wing parties, the unions obtained a new law which granted sectorial collective agreements but it was not really applied before the war. After the Second World War, a progressive alliance emerging from the Resistance ruled the country. In 1950, it implemented a system of collective agreements at industry level.

1 – The collective bargaining system in France

It took time to see this system prevails. It was not until 1970 and after a few disputes and a general strike in 1968 that collective agreements by industry took place involving a majority of workers. This had been made possible by the State extending massively the rule by which the ministry of employment decided to apply the collective agreements to all the workers in all the companies of the industry.

The French situation at that time roughly matches the system of industrial relations based upon the industry, strongly regulated by the State and a union movement coordinated at the national level, set up rather in large companies but exerting a powerful influence on all the workers in the industry. All this within a full employment context and a union membership around 25 % with 15% of workers organized in the private sector upheld by a wide public sector in which union membership was strong. In short, what is called a balance of power.

The backlash of the 1980s

The situation has changed dramatically since the 1980s. As in the rest of Europe but more strongly and more quickly in France, we have witnessed a weakening of the union movement, the rise in mass unemployment and a trend towards decentralisation of the negotiating process towards the companies.

The process took place in two different stages. In 1982, a socialist government enacted a law making negotiating salaries once a year compulsory in companies with over 50 workers. Gradually, other laws imposed other compulsory bargaining to companies: flexible working hours, gender equality, work conditions of elderly workers and disabled workers and many more. The 1998 law which implemented the reduction of legal working hours to 35 a week imposed a negotiation to obtain a reduction in contributions: most of these negotiations took place company by company. What was at stake for the unions was to coordinate what was going on in companies and it became more and more difficult. At the same time, unions were losing lots and lots of members.

The second stage was the fragmentation of the union movement that is to say the fact that unions' units became more autonomous in their companies. That is the situation today : a predominant negotiation by company where unions are present of course. When it is not the case, there is no negotiation at all or ones with non-unionised groups like the non-union work councils that you know in Korea. Today, around one third of workers are concerned by company level agreements. The others are left to the low standards of industrial agreements and to the compulsory minimum wage.

At the same time, the law has changed the hierarchy of social standards. Until the 1990s, the negotiation process could be more favourable to workers than the actual legislation not less. From the middle of the 1980s and particularly these past few years laws have enabled companies to ignore, in certain conditions, the most favourable dispositions. The whole structure of the employment law has been undermined even if today – but it may not last – we have not experienced the

same process of deregulation as in some other neighbouring countries, thanks to the upholding of the legal minimum wage and also to the continuation of the collective agreements extension.

Let us keep in mind that governments in Greece, Italy, Ireland, Spain or Portugal have taken advantage of the economic crisis to ruin this social hierarchy, give up the extension process and allow companies to get out of the agreements by industry and adopt their own rules concerning the length of work and the wages. We are not at that stage in France.

The sectors distracted from their purposes

The sectors themselves have been progressively distracted from their purpose by the other actors of industrial relations, the State and the employers' organisations.

Along the 1980s, the State, well-intentioned, favoured collective agreements to cover all the workers: the ministry of employment rallied both the employers' organisations and the unions to reach agreements by industry where they did not previously exist. It succeeded as 95% of French workers today are covered by collective agreements; but the consequence is that this coverage is weak and far from the initial objective which was to improve the workers' conditions. Collective agreements establish rules in the trade which is not so bad, but the conditions are minimal and were more or less imposed by the employers. One single example: in France, there is a minimum wage modified by the government every year. Over half of the collective agreements set a minimum wage lower than the legal one and to reach it, bonuses are included which illustrate the lowest possible level of the collective agreements coverage.

The French employers have taken an active part to regain control of the whole process: historically reluctant to collective agreements, they quickly understood how to use them to their advantage benefiting from the weakening and the inconsistency of the unions.

First, the large companies carefully maintained low standards in industry agreements so as to keep some room for maneuver in the negotiations in their own companies. The number of sectors has soared: there are approximately 700 collective agreements concerning 15 million workers but only 70 of them cover 70% of the total number of workers. They in fact reveal different realities. Most of them are small or very small indeed covering special interests and they are organized by the employers.

For example, a few years ago I conducted a survey on the inland waterways industry. There are several large rivers in France but they are not all navigable. There were about 2000 workers in the field but the employers had organised them into four collective agreements astutely setting them apart even making up different categories of workers, which was a way to prevent solidarity among them and undermine their representation. Obviously, the unions are weak in this industry even if they negotiate at the national level.

Capitalism has evolved through the diverse crises since the end of the 1970s. It questioned the social compromises of the period following WW2; it hardened the exploitation of the workers and redistributed the wealth to the shareholders. The rise in unemployment and the change in the negotiating conditions have tremendously affected the solidarity concerning wages between workers; have allowed the share of wages in the value added to slump almost everywhere in the world and finally have weakened the unions particularly in Europe. The policies led in Europe for a few years clearly aim at shattering the social State inherited after the Second World War.

2 - The union weakening process

In France, unions have been particularly affected by these evolutions. Historically, unionism in France is split between a few conflicting organisations. Originally, they were craft unions, then they reorganized in industrial unions during the first twenty years of the 20th century. This form of unions experienced ups and downs until the

1970s when they were very powerful but the 1980s were particularly difficult for all the unions and mainly for the biggest and oldest one, the CGT. At that time, they had a powerful industrial structure supplemented with local and inter-professional structures at the departmental level, which is a territorial division of France (there are around a hundred of departments in the country). The different unions have between 20 and 32 industrial federations and they have not organized any mergers like in Germany or in Nordic countries. They still have a great number of federations which have huge difficulties to organize coordination and lead organising policies.

The biggest union, the CGT then was involved in the class warfare but was not really interested in the conditions of the collective bargaining. Like the other confederations, it did not strongly oppose the decentralisation process of bargaining to companies. Like the rest of the French unions, it paid a high price as the situation today is rather similar to the one you experience in your own country, with slight differences though.

The company versus the industry

The extension of the negotiating process by company reduced the inclusive role of the industry negotiation level and thus the power of unions to gather together the workers of all the industries. In some sectors, the collective agreement is still a reference but the negotiation by industry only defines the minimum clauses which can be complemented in large companies. All the issues regarding the working time, the organisation of work and even the wages is widely decentralized and therefore do not benefit the workers. Some industries like the telecommunications, consultancies and generally the services, sometimes embrace rules by industry to regulate competition. But the key issues like the wages remain the companies' concern. Traditionally, the unions are weak in those sectors therefore they cannot really negotiate. They are not coordinated within their federations thus union branches are isolated and face difficulties.

In Trade, a lot of disputes take place in retailing which is one of the sectors which exploits women labour the most, with a lot of part-time jobs and bad working conditions. But it is difficult to act at the industry level because of the unions' weakness: there are very few negotiations and when they do take place it is within individual companies. There are disputes which even if they turn out well for the workers do not have much influence on other stores: there are hardly any common union actions to reduce the employers' power.

Strangely enough, even the most powerful unions have not paid attention to this process. The unions in France often rely on the State when they cannot reach agreements directly with employers who act accordingly leading to a stalemate typical of industrial relations. The unions let the decentralisation process go on contrary to other European unions which fought against it. They focus on an improvement of the coordination between in-company negotiations rather than a comeback to an industrial unionization which appears out of reach.

The new trends

The situation has been getting more complicated these last twenty years because even if the industry remains the reference in terms of negotiation, other issues have cropped up with the development of subcontracting and outsourcing. Many companies acting as ordering parties are concerned by other collective agreements. Our nuclear power plants, metalworking industries or chemical industries appeal to various subcontractors in construction, transport, cleaning, temporary work and consultancies. The challenge is then to try and develop solidarity between all these workers in spite of their different sectors of activities. The territorial dimension has also become a level at which solidarities are to be rebuilt.

I know that in your country, after the 1987 struggle, such solidarities emerged in many industrial sites and gradually declined later on : local solidarities allow isolated workers to get involved in the union action ; that is the reason why acting only at the industry level is not enough to represent the workers. It must accompany other forms of actions at the local level covering different sectors. In

France, despite the existence of the departmental structures, our unions remain focused on their old central organisations, stuck in big companies where they can give life to institutions and negotiate with employers. When there are disputes, it is difficult for them to organise subcontractors and clients.

These problems are common to a lot of unions who do not have appropriate answers or who try to settle them in an unfavourable balance of power. In France, the unions rely on institutional grounds: the negotiation by industry has a history but it is declining. The extension of company level bargaining raises the question of unifying the workers who are scattered in small and medium sized companies with different statuses, some with day to day contracts, others with hourly contracts and others still with life employment as is the case for the civil servants.

Unionism in France is widely associated with workers the least exposed to precarious conditions which leaves a non unionized workforce, those faced with difficult conditions, the most exploited, the young workers, the fixed-term contract holders: they are left unrepresented. How to get out of this vicious circle?

These issues today take on universal aspects.

Collective Bargaining Structure of Industrial Trade Unions in France

Jean-Marie PERNOT
Senior Researcher in Political Science
IRES
Economic and Social Research Institute

My talk

- The French bargaining system, what it was and what it became
 - Trade unions, weakening process,
Fragmentation between peak organisations
Atomisation in the companies
-

An historical look back

Three Laws for an Industrial Bargaining System

- 1919, a few results
 - 1936, the approach of the war
 - 1950, a slow growing
-

After 1945, Rebuilding the country

- A large public sector, a growth organised around the role of the state
- Building a social relation system

Millions of workers unionised

The 1950 law

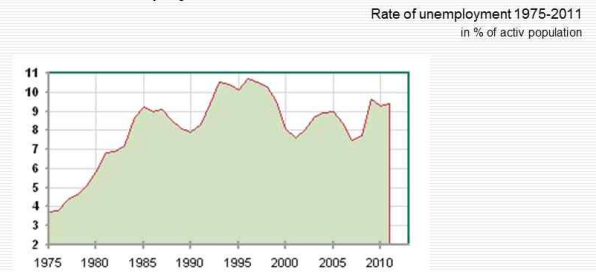
- A legal minimum wage
- An Industry based negotiation system
- A procedure of extension of collective agreements
- Some kind of tripartite dialog

1968, a general strike

- A tripartite negotiation
- Growth in coverage rate by an Industrial agreement
 - ~ 50 % of workers covered in 1968
 - 95 % in 1994

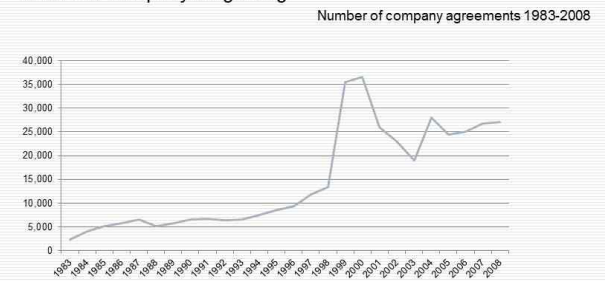
The backlash of the 1980th

Rise of mass unemployment



The backlash of the 1980th

■ Growth of company bargaining



The trend in Industrial bargaining

- A third of workers concerned by company bargaining
 - Loss of contents of industry agreements
 - Lower protection for those who have not company bargaining
-

A paradox

- More and more industrial agreements organised by the state, but in lower conditions
 - More and more from the employers, to organise corporatists interests and divide workers
 - Today 700 sectorials agreements, but 10 % of them concern 70 % of the workers
-

Unions, the collapse in union membership

Rate of union membership 1949-2005 (2010)
in % of activ population



A double fragmentation

- Between peak organisations

8 confederations with three predominant

CGT ~700 000 members

CFDT ~700 000 members

FO ~400 000 members

Plus CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires and other public sector unions

■ Inside organisations

CFDT 15 federations
 CGT 26 federations
 FO 25 federations

No merger process

■ Inside federations

Great autonomy of company units

New trends

■ Organising in trade and in service activities, a low process

■ Organising on a local base (subcontractors, fixed term workers...)

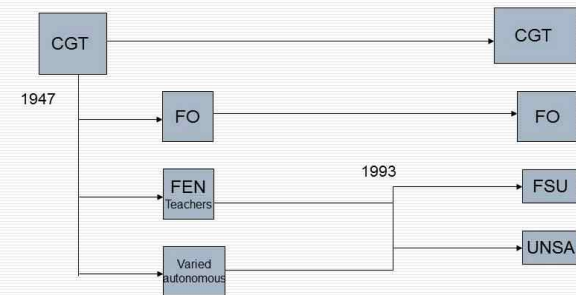
At stake

Organising, coordination, unity between unions.

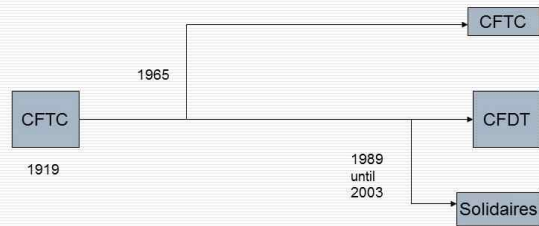
Annexes

Two processes of division in the French unionism

Since 1947, a process of fragmentation in the labour unionism



A second process of fragmentation in unionism from christian origin



Retour

프랑스 산업별 노동조합의 단체교섭 구조

장-마리 페르노
정치학 선임연구원
경제사회연구소(IRES)

개요

- 프랑스의 교섭제도: 기존 제도와 최근의 변화
- 노동조합의 변화
 - 교섭력 약화
 - 총연맹 사이의 분열
 - 기업별 노조로 원자화되는 추세

단체교섭 제도의 역사

3차례의 주요 입법을 통해 산업별 교섭제도 도입

- 1919년: 약간의 성과
- 1936년: 전쟁을 앞둔 시기
- 1950년: 점진적 성장기

1945년 이후: 전후 복구/재건기

- 거대한 공공부문 등장
- 국가의 적극적 역할을 통한 경제성장
- 기본적 노사관계 제도 구축

노동자들이 대규모로 조직화된 시기

1950년 노동관계법

- 법정최저임금 도입
- 산업별 교섭제도 도입
- 단체협약 연장 절차 규정
- 일종의 노사정 대화 도입

1968년 총파업

- 노사정 교섭 실시
- 산업별 단체협약 체결로 노동조합 가입률 증가

1968년: 전체 노동자의 50% 수준
1994년: 95%로 증가

1980년대: 노동조합의 후퇴 (1)

대규모 실업의 증가

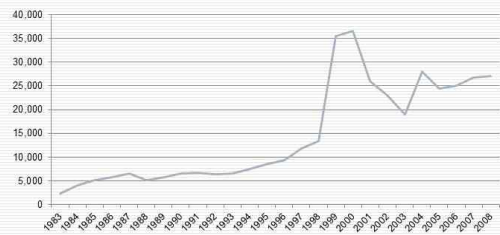
<1975-2011년 실업률 추이>
전체 노동인구 중 실업자 비율(%)



1980년대: 노동조합의 후퇴 (2)

기업별 교섭의 증가

<1983-2008년 기업별 교섭 건수>



산별교섭의 최근 추세

- 기업별 교섭이 노동자 1/3에 적용
- 산별협약의 내용 상실
- 기업별 교섭 미 실시 사업장 노동자에 대한 보호 약화

역설적 상황

- 국가주도의 산별협약 체결은 증가, 그러나 협약의 내용은 후퇴
- 사측 주도로 코포라티즘적 이해관계를 적극적으로 조직
- 사측 주도로 노동자 분열 조장
- 현재 약 700건의 부문별 협약 존재
그러나 그 중 10%가 노동자 70%에 적용

노동조합 가입률 급락

<1949-2005년 노동조합 가입률 추이>(2010년)
전체 노동인구 중 노동조합 가입률(%)



노동조합, 이종의 분열 (1)

■ 총연맹 사이의 분열

- 8개의 총연맹 존재
- 3대 총연맹 조합원 규모
- CGT: 약 70만 명
- CFDT: 약 70만 명
- FO: 약 40만 명

여기에 CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires 및 기타 공공부문
노조연맹 존재

노동조합, 이종의 분열 (2)

■ 총연맹 산하에 여러 개의 연맹 존재

CFDT: 15개
CGT: 26개
FO: 25개

연맹간 통합노력 부재

■ 각 연맹 내에서도 기업별 노조에 큰 자율권 부여

최근의 추세

■ 무역/서비스 부문 조직화가 진행되고 있지만, 낮은 수준

■ 지역별로 하청업체, 기간제 노동자 조직화 진행 중

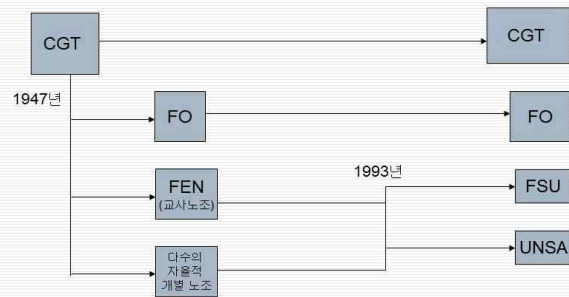
과제

조직화, 협조, 노조간 단결

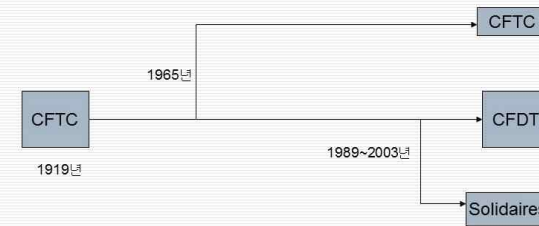
참 고 자 료

프랑스 노동조합 운동의 두 가지 분열 과정

1947년 이후 노동조합 운동의 분열 과정



기독교 노동조합운동의 분열과정



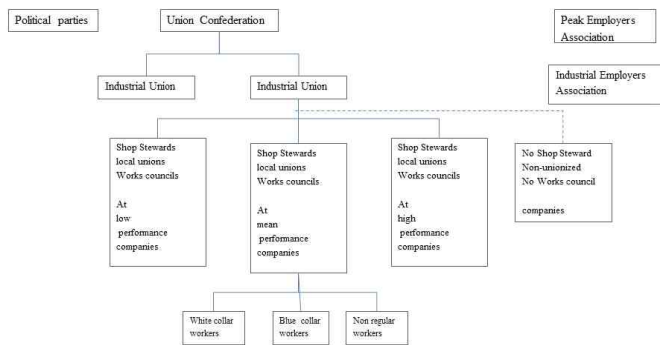
Section 2:

Panel Discussion: Issues and Challenges for Trade Unions
in South Korea

산별노조 쟁점과 과제 토론문

임상훈

한양대학교 교수



Vertical coordination and Horizontal coordination
over Industrial Collective Bargaining

Wage Increase Agreement Options (which one to choose)

- 1) No central agreement
- 2) Central agreement + local agreement
 - a. Minimum wage increase(based on marginal performance companies)+ local wage increase
 - b. Mean wage increase(based on median performance companies) +/- local wage increase
- 3) Only central agreement

Organize, Extend, or Enact? (non-unionized companies)

- 1) Select and concentrate
 - unionization
 - extension of CB
 - enactment of labor laws
- 2) Mobilize all of them (but conflict occurs)
 - whom to unionize
 - whom to extend to
 - who gets benefits from labor laws

Include or Co-exist? (rank-and-file workers)

- 1) Under the same union
 - no different interest
 - coordinate different interests
- 2) Under different unions
 - collaboration between unions
 - competition between unions
- 3) Different Voice mechanism
 - unionization
 - non-unionized voice
 - legal protection

금융산별노조의 교섭구조와 조직전략

공광규

전국금융산업노동조합 정책실장

1. 금융산별노조의 역사와 조직화 경로

전국금융산업노동조합(이하 '금융노조')은 1960년 7월23일 창립되었다. 1960년 6월1일 조흥은행노동조합 창립을 시작으로 국내 시중은행 노동조합이 속속 결성된 이후 5개의 은행노조가 모여 전국은행노조연합회를 결성한 것이다. 물론 419 혁명이라는 분위기가 노동조합 조직화를 가능하게 했다.

1961년 5·16군사정변과 함께 군사정권의 강압으로 노동조합이 해산되었다가, 다시 3개월 후인 1961년 8월19일 산별노동조합이 재건되었다. 정치권력이 효율적인 노동조합 지배를 위해 산별노조 조직자를 지명하여 산별노조를 재건하였으나, 노동조합은 사용자에 대응하여 조합원의 노동조건 해결은 물론 노동조건에 영향을 주는 정부의 금융정책을 일정 정도 견제하고 의견을 개진하기 시작했다.

금융노조는 산별교섭을 하였으며, 정권의 의도와 다르게 시간이 지날수록 정치권력으로부터 독립성이 강해졌다. 농협과 한일은행 등 노조 설립 과정에서는 노조 간부가 해고되어 직장을 떠나고, 노동조합 지도자가 정보기관에 끌려가서 문초를 당하는 경우도 있었다.

1980년 신군부가 정권을 장악하게 되자, 어느 정도 독립성이 강해진 노동조합에 힘을 빼기 위해 노동조합 관련법을 개정하였다. 기업별 노조 시대가 도래한 것이다. 이때 금융노조도 연맹으로 이름을 바꾸었다. 이러한 상황에서도 공동교섭의 관행은 지켜졌다. 시중은행, 국책은행, 협동조합 등 업종별로 나누어서 공동교섭을 하였다.

1987년 노동자대투쟁 시기에 금융노조는 오히려 큰 분열을 겪었다. 노동자대투쟁 분위기에 힘입어 조직화는 활성화되었지만, 상급단체인 한국노총의 4·13 호헌지지 선언으로 인한 보수성과 어용성, 대형 은행 중심의 노조운영에 불만을 품은 보험과 증권 등 중소 금융회사 노동조합들이 독립을 한 것이다. 조직의 분열에도 노동자대투쟁에 힘입어 조직화의 활성화로 한때는 13만에 육박하는 조합원을 두기도 하였다.

그러나 금융노조는 1997년 IMF를 맞아 은행이 대거 통폐합 되고 조합원의 30% 이상이 퇴출되는 비운을 겪게 된다. 이에 맞서 금융노조는 1998년 9월 은행의 퇴출과 조합원의 대량해고에 반대하는 금융총파업을 처음 시도했으나 실패하였다. 그동안 파업 경험의 전무와 연맹 조직력의 한계였다.

연맹 산하 기업별노조들은 더 이상 기업별노조만으로는 조합원의 고용을 지켜낼 수 없다는 것을 심각하게 받아들였다. 그동안 기업별노조가 중점적으로 다루어 온 임금 복지 중심에서 고용 문제로 관심이 급격히 옮겨가게 되었다. 그리고 고용 문제는 정부의 금융정책 향방이 크게 작용한다는 것을 깨닫게 되었다. 결국 정부의 금융정책에 대응을 하는 방법은 산별조직화밖에 없었다.

2. 금융산별노조의 교섭구조

금융노조는 산별노조 전환 첫 해인 2000년 산별전환 직후 3월 사용자에게 산별 단협 체결을 요구하였고, 7월 파업이 끝난 후 산별 단협을 체결하였다. 단협협약 내용은 산별 주력이었던

주요 대형 은행의 단체협약 공통점을 모아서 하나로 만든 것이었다. 금융노조의 교섭구조는 산별중앙교섭과 지부보총교섭으로 이원화되어 있다. 그리고 산별중앙노사협의회를 구성하도록 단체협약에 정하였다.

가. 산별중앙교섭: 산별 단위에서 교섭. 초기에는 산별에 가입한 30여 개 지부노사 대표가 참석하여 교섭을 하다가, 효율적이지 않다는 판단에 따라 노사 각 5~6명 정도 대표단을 구성하여 교섭. 2009년 사용자단체가 만들어진 후에는 노사 각 5~6명의 교섭대표단이 교섭. 대표단 교섭 사이에 실무단 교섭 등 필요할 경우 여러 교섭단위를 둬, 교섭기간은 대체로 4월~10월 정도임

나. 지부보총교섭: 산별교섭 이후에 각 지부 사업장에서 시행. 산별교섭을 토대로 각 사업장 단위에서 사업장 노사가 업종이나 종업원의 상황에 맞게 구체적인 내용을 교섭. 연내 마치며, 해를 넘기는 경우도 있음

다. 산별중앙노사협의회: 산별 단위에서 시행. 노사 간 일방이 요청할 수 있으며, 산별단체에서 추가되는 내용이나 구체적인 내용을 논의. 아직 활성화되어 있지 않음

라. 지부 노사협의회: 산별조직 이전부터 노사협의회법에 의해 시행해오던 교섭으로, 1997년 제정된 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의거해 지부 노사에서 시행. 각 사업장의 많은 부분의 노동조건을 노사가 구체적으로 결정

단체협약 역시 본조에서 체결하는 것은 산별협약, 각 지부에서 맺는 보총협약으로 분류하고 있다. 그리고 반드시 산별협약이 체결 된 이후에 지부에서 보총협약을 체결하도록 하였다. 보총협약은 사업장의 특성과 규모를 고려한 것이다. 금융산별 내에는 2만 명이 넘는 사업장과 수십 명에 불과한 사업장이 있다. 물론 산별협약이나 지부의 보총협약 효력은 같도록 산별단체협약에 정하였다. 또 지부 보총협약이 산별협약에 저하되지 않도록 강제하였다. 단체협약 구조는 다음과 같다.

가. 산별협약: 산별노사가 결정한 기본협약으로 현재 기본협약 120개 조항, 부속된 고용안정협약 11개 조항, 회사발전협약 6개 조항, 기타 별도협약으로 구성

나. 지부보총협약: 산별협약을 기준으로 각 지부노사가 결정. 각 지부 사업장의 성격에 따라 좀 더 구체화 함

산별단체협 내용은 금융노조 설립 이후 52년간 조금씩 진전시켜온 결과이다. 아마 다른 산별에서는 당분간 실현하기 어려운 내용들이다. 이러한 배경에는 금융산업의 공공성과 정부의 영향력을 받고 있는 경영진의 성격, 그동안 기업별 노조 하에서도 지속해 왔던 공동교섭의 관행을 들 수 있다. 공동교섭 관행 결과 비슷한 근로조건을 규정하고 있는 기업별 단체교섭, 거기다가

더 중요한 것은 산별노조의 의지일 것이다. 산별노조가 안을 만들고 파업을 해서 힘을 보여주지 않았다면 현재와 같은 단체협약이 만들어질 수 없었을 것이다. 그동안 산별교섭의 성과는 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 아마 가장 두드러진 성과는 산별조직 내 조합원들의 노동조건 평균화이다. 산별 산하 사업장의 업종 성격과 수익의 편차에도 산별단체에 의해 노동조건이 일관되게 규율되므로 조합원들의 노동조건 편차를 줄여주었다. 교섭 준비 초기에 항상 사업장 규모별 입장의 차이를 보이지만 결국은 산별교섭을 통한 노동조건을 결정하는 쪽으로 결론이 난다. 이것은 노동자로서 금융노동자 간 연대감을 형성하게 한 가장 중요한 성취일 일 것이다.

둘째, 지부보총교섭의 안정화이다. 임금인상 가이드라인을 매년 산별에서 정하여 줌으로써 사업장에서 교섭을 예측 가능하고 손쉽게 하여 분쟁을 방지한다. 가이드라인이 있을 경우에는 조합원 수가 적어서 개별 교섭력이 없는 사업장의 경우가 유리하다. 대형 사업장 역시 일시적인 불만에도 사업장의 수익 감소와 사회적 분위기에 따른 임금 동결, 반납 등의 움직임을 산별노조의 가이드라인이 방어하여 주면서 노동조건에 향상성을 유지시켜주고 있다.

셋째, 교섭 범위의 확대이다. 사업장 단위의 노동조건에서 벗어나, 산별단위에서 노동시간이나 사회공헌 등의 큰 의제 범위를 결정하고, 정부의 제반 정책도 산별단위에서 교섭력을 발휘해 대응할 수 있다. 정부의 모든 정책은 조합원들의 노동조건에 영향을 미친다. 그러나 기업별 노조 차원에서 정부 정책에 대안을 만들어내고 상대한다는 것은 거의 불가능하다. 갈수록 노동조건에 막대한 영향을 주는 정부정책이 쏟아져 나오고 있다. 이런 정부정책에 대응하는 산별노조의 역할이 그만큼 더 중요해지고 있다. 금융노사 뿐만 아니라 정부의 금융정책 관련 부서와 교섭을 할 날도 멀지않았다.

3. 금융산별노조의 조직전략

금융노조의 산별조직화는 IMF 구제금융 이후 급격하게 이루어졌다. 국내에서 금융노조는 현재 가장 안정된 산별노조이다. 물론 금융노조의 산별조직화는 어느 날 뚝 이루어진 게 아니다. 금융노조의 산별조직화 필요성과 논의는 이미 1990년대 중반부터 있었다.

현재 UNI 전신인 국제사무원직노조(FIET) 가맹 회원이었던 지금의 보건의료산업노조, 공공운수노조, 대학노련, 유통노조 등과 함께 수년에 걸쳐 공동교육과 토론회를 가졌던 것이다. 이런 축적된 교육과 필요성이 결합했던 것이다. 논의 그룹 가운데 보건의료산업이 앞서 산별노조로 전환하였고, 뒤를 이어 금융노조가 2000년 3월 산별노조를 설립하였다. 기존 기업별 노조를 대의원대회를 통해 산별노조로 전환하는 방식이었다. 그리고 2000년 7월 금융산별 파업을 시도하였다. 정부의 금융정책과 대놓고 붙은 것이다. 이렇게 붙을 수 있는 것은 산별노조뿐이었고, 산별노조 힘을 싣히는 첫 파업이었다. 정부가 협상의 상대로 나와 합의서를 썼으니 파업은 성공이었다. 합의 내용보다 더 중요한 것은 금융노동자가 파업을 했고, 앞으로도 할 가능성이 있다는 것을 보여준 것이었다.

금융노조는 다음과 같은 조직운영 구조를 갖고 있다.

가. 본조: 2012.10 현재 총원 23명이며, 조직에서 선출 및 파견된 인원 12명, 채용 11명으로 구성. 2010년 노조법이 개정되면서 사용자가 임금을 주는 전임자 수를 제한하자 파견되는 인원이 17명에서 12명으로 줄어들고, 채용직은 6명에서 11명으로 많아짐.

나. 지역본부: 사업장의 본점이 서울에 집중되어 있어, 지역본부 활동이 규약에만 되어 있지 실제로 운영되고 있지 않음.

다. 지부: 2012.10 현재 36개 사업장에서 정규직으로 구성. 금융 및 금융유관업종으로 조합원 수 편자가 큼 .

금융산별 노사관계는 타 산업에 비해서는 노사 간 갈등이 적은 협조주의적 노사관계이다. 금융산업의 공공성, 경영진의 정부영향력, 타산업보다 비교적 높은 노동조건 때문일 것이다. 그럼에도 산별파업과 지부파업 시 연대 강화, 정부정책의 공동 대응, 금융정책과 지부 사업장 현안 문제의 정치적 해결 능력 향상, 정치활동 활성화라는 여러 가지 성취와 함께 다음의 조직적 과제를 가지고 있다.

첫째, 조직대상의 확대이다. 대부분의 사업장에서 조합가입 대상에 관리직과 비정규직 등을 제외시키고 있다. 그러나 사업장에서 조합원에 가입할 수 있는 대상이 과반이 좀 넘는 수이다. 어느 외국계 은행지부는 6천여 명의 직원 가운데 조합원이 2천 7백여 명에 불과하다. 현장에서 노조가 힘을 갖기 어려운 구조이다. 조직대상을 확대하여 조합원 수를 늘려가야 한다. 조직대상을 하위급으로 한정할 경우 고위급의 복수노조 설립으로 노조 운영이 어려워질 수 가 있다.

둘째, 비정규직, 파견노동자의 조직화이다. 금융사업장 내 기간제와 파트타이머 등 비정규직과 청소 등 파견노동자들이 상당히 존재하고 있다. 이들의 노동조건은 정규직과 격차가 크다. 비정규직과 파견노동자의 존재는 정규직 노동조건에 상당한 영향을 주고 있다. 인력의 축소와 비정규직 확대로 정규직은 장시간 노동과 노동강도 강화라는 버락을 맞게 되었다. 비정규직의 낮은 임금은 정규직의 임금을 끌어내리는 역할을 한다. 비정규직을 정규직으로 전환하는 제도를 2007년부터 하고 있지만, 비정규직의 계속 채용으로 비율은 여전히 높다. 2004년 비정규직 지부를 설립했으나, 사실상 휴면상태이다. 비정규직지부를 해소하고 '금융일반지부' 정도로 변경을 하여 비정규, 파견 등을 별도로 관리하는 것도 방안이 될 것이다.

셋째, 미조직 사업장 조직화 및 타 산별노조와 병합이다. 우리나라 수백 개의 크고 작은 금융 또는 유사한 사업장 가운데 36개 주력 금융사업장 노조만 모은 금융노조도 '명실상부한 산별노조냐?'라는 비판을 모면하기 어렵다. 물론 이러한 점을 의식하고 있고 방안과 노력을 기울이고 있으나 인력과 재정 등 모든 게 역부족이다. 현재 산별조직의 중심인 정규직 문제를 풀어나가

기도 바쁘다. 그러나 미조직 금융사업장의 노조 조직화와 사무금융노조 등 비슷한 업종의 타 노동조합과의 병합 등 여러 가지 방안을 가지고 조직을 유력한 대형 산별노조로 통일해 나가는 것도 남은 과제 가운데 하나이다.

넷째, 노동운동 재편 담론의 활성화이다. 노동계는 전반적인 노동운동과 산별운동을 재구조화하기 위한 노력이 필요하다. 언제까지나 공공, 대기업, 정규직 중심의 10% 노동조합운동으로는 안 된다. 산별노조운동의 전면화와 초기업 노사관계의 재편을 위해 담론을 산별노조에서부터 활성화해야 한다. 몇몇 복지국가가 보여주는 것처럼 산별노조와 산별노사관계가 국민복지의 원동력일 수 있다. 산별노조의 활성화는 국민 삶의 질과 관련된 문제이다. 현재의 노동운동을 재편하는 것이 한국사회를 재편하는 것이다.*

금속산별노조운동의 평가와 과제

이정희

금속노조 정책기획실장

1. 금속산별노조 건설경과

- 1998년 금속산업 3개 연맹인 민주금속연맹, 자동차연맹, 현충련 3조직이 금속산업 연맹으로 통합하면서 산별노조 건설을 결의함.
- 금속산업연맹의 대의원대회 결의에 따라 2001년 2월, 108개 노조 3만 80여 명이 참가하는 금속노조 건설.
- 이후 금속노조는 2002년 지부집단교섭을 통해 기본협약에 합의했으며 2003년 중앙교섭을 통해 주5일제 등에 합의. 이후 2005년 금속산업사용자협의회가 구성되었으며 매년 중앙교섭 진행.
- 2006년 6월 금속산업연맹의 결의에 따라 미전환 사업장들이 산별전환 총회를 진행하여 현대자동차 등 완성차 4사와 현대그룹 계열사등 주요 사업장들이 산별 전환, 전체 15만여 명의 조합원을 포괄.

2. 금속노조활동에 대한 개괄 (교섭과 투쟁, 조직체계를 중심으로)

1) 교섭체계의 발전과 정체

- 금속노조는 창립 이후 중앙교섭 성사를 주요 목표로 설정하고 역량을 집중하였으며 중앙교섭의 실현을 위해 2002년 지부집단교섭을 통해 중앙교섭 참가를 합의하였으며 2003년 중앙교섭을 성사시킴.
- 창립 이후 2년 만에 중앙교섭이 성사된 것은 높은 조직적 규율과 투쟁성에 기초하여 단위사업장 사용주를 강하게 압박한 결과임.
- 2003년 중앙교섭에서 법 개정 전 주5일제 시행에 합의하였으며, 이후 해마다 산별 최저임금을 통해 중소기업사업장 저임금노동자의 임금인상을 관철시켰고 고용안정과 생산과정에 대한 통제, 산재방지와 대책, 비정규직의 사용제한과 정규직화, 원하청 불공정거래에 대한 규제 등 사회적, 산업적 의제에 대한 요구안과 합의를 끌어냈음.
- 2012년 중앙교섭에서 2013년 산별최저임금 4,960원(법정최저임금 4,860원), 부품사의 주간연속 2교대제 시행일정 확정(2014년 3월 말까지), 납품단가 결정 시 원가·물가 연동제, 불공정 거래 노사감시단의 구성 등에 합의.
- 2003년 중앙교섭 성사 이후 확대되던 중앙교섭 참가 사업장은 2007년 완성차 등 전환 사업장의 중앙교섭 참가가 관철되지 않게 되면서 정체 상황에 놓임.
- 2012년 현재 중앙교섭 참가사업장은 75개 사업장(조합원 18,000여 명)으로 사업장 포괄 범위는 30%내외 조합원 포괄범위는 15%에 미치지 못하는 수준으로 축소되었음.

2) 공동투쟁의 전개

- 금속노조의 투쟁은 중앙교섭을 중심으로 임단협투쟁과 비정규, 구조조정 사업장 집중투쟁의 방식으로 진행되었음.
- 임단협 외 주요투쟁을 살펴보면 2003년 (한진중공업 등) 열사투쟁, 2004년~05년 (현대하이스코, 하이닉스, 기륭 등) 비정규사업장 지원연대투쟁, 2007년 한미FTA 저지 총파업투쟁, 2009년 쌍용자동차 정리해고 철폐투쟁, 2010년 (타임오프 등) 노동기본권 투쟁 및 현대자동차 비정규직투쟁, 2011년 (한진중공업)희망버스투쟁, 2012년 쌍용자동차 정리해고 철폐, 직장폐쇄 및 용역투입 반대투쟁을 전개했음.
- 2012년 투쟁에서는 완성차 공동투쟁을 통해 2007년 이후 15만 공동투쟁을 전개했으며 주간연속 2교대제를 쟁취하는 성과를 거둠.
- 한진중공업투쟁을 계기로 정리해고 등 노동 사안에 대한 시민적 연대와 사회적 의제화가 확장되었으며 현대차 비정규직투쟁, 쌍용자동차투쟁에서 이러한 흐름이 이어지고 있음.

3) 조직체계

- 금속노조는 출범 당시 기업지부(만도) 1개와 광역단위를 기본으로 지역지부 14개 등 15개 지부로 구성되었음.
- 2007년에는 완성차 사업장이 결합하면서 4개 기업지부가(현대, 기아, 한국GM, 쌍용차) 추가되어 현재 5개 기업지부, 14개 지역지부 등 19개 지부로 구성되어있으며 지부 산하에 230여개 지회가 구성되어 있음.
- 신규 조직사업의 속도가 더디게 진행되면서 기존의 기업별노조가 산별노조로 전환한 것 이상의 조직확대사업은 진척이 없는 상태이며 지부 간(특히 기업지부와 지역지부 간) 규모와 조직력의 차이, 재정 차이가 심화되고 고착되어 있음.
- 2007년 금속노조에 결합한 기업지부의 경우 한시적으로 기업지부를 유지하기로 하였으나 기업지부 해소에 대한 반대와 이견이 많아 기업지부 해소와 지역지부 중심의 조직 개편을 현실화하기 어려운 상황임.

3. 금속산별노조운동에 대한 평가와 과제

- 한국의 산별노조운동, 금속산별노조는 비교적 짧은 시기에 산별노조로의 조직전환을 실현하고 중앙교섭 등 교섭체계를 만들어내는 성과를 만들어냈음.
- 재정과 조직력의 집중을 통해 투쟁사업장에 대한 지원연대투쟁 또한 과거보다 높은 수준의 재정적 지원과 조직적 연대투쟁을 가능하게 했음.
- 기업별노조로 시작한 한국노동운동의 역사적 경험은 노동운동에 뿌리 깊은 기업별노조운동의 관행으로 작용하고 있으며 금속노조 또한 예외가 아님. 특히 자체의 조직력과 재정력이 튼튼하고 임금과 복지수준이 높은 대공장 사업장의 경우 기업별 노조의 관행과 의식의 영향력이 매우 강하게 남아있음.
- 또한 1997년 IMF 외환위기, 2008년 세계 경제위기 이후 한국사회에서 심화되고 있는 사회적 양극화, (재벌기업과 중소기업 간) 산업 내 양극화로 인해 임금, 근로조건, 복지수준, 고용안정성 등의 면에서 대공장 정규직과 중소기업, 비정규직 간의 격차가 심화되어 계급적 동질성이 약화되고 있음.
- 조직 규모에서 기업지부(완성차 대공장)가 압도적 다수를 차지하고 있는 조건에서 산별노조의 조직·투쟁과제와 대공장 조합원의 투쟁동력 형성을 위한 요구가 불일치하는 상황이 조성됨.
- 이러한 상황에서 사용자들은 다양한 공격을 가해오고 있으며 특히 2011년 이후 제도화된 기업단위 복수노조 허용과 교섭창구 단일화를 주요한 무기로 활용하고 있으며 각급 단위에서 조직의 파괴와 투쟁동력의 위축으로 나타나고 있음.
- 금속노조가 직면한 상황을 극복하기 위해서는 수평적인 조직전환 이외에 대규모적인 미조직비정규노동자의 조직화, 중앙교섭의 확대를 통한 산업정책에 대한 개입력 확보, 교섭과 투쟁에서 대공장 노동자에 대한 설득기제의 확보 등이 요구됨.
- 이러한 과제는 산별교섭의 제도화, 비정규직·중소영세사업장 노동자의 고용안정성의 강화와 노동조합활동의 보장 등 제도개선과 함께 해결해야 함.
- 금속노조는 2013년 자동차부품사의 노동시간 단축을 위한 주간연속 2교대제의 도입과 원하청 불공정거래의 근절, 단위사업장, 지역단위의 비정규직의 실질적인 조직화, 노동기본권 보장과 산별교섭의 제도화를 주요투쟁과제로 설정하고 있음.

보건의료노조 진단과 과제

나영명

보건의료노조 정책실장

1. 보건의료노조 소개

- 국립중앙의료원, 국립대병원, 사립대병원, 지방의료원, 대한적십자사(병원 및 혈액원, 혈장분획센터), 보훈병원, 한국원자력학원, 근로복지공단(산재병원), 민간중소병원, 정신·재활·요양병원, 사회복지기관, 병·의원 등 전국 151개 지부(지회), 4만 3천여 명이 가입돼 있음.
- 조합원은 간호사, 의료기사, 간호조무사, 약사, 행정사무, 시술과, 영양과, 기술기능직 등 60여 개의 다양한 직종들로 구성돼 있으며, '돈보다 생명을', '모든 이들을 위한 보건의료'를 조직의 공식 캐치프레이즈로 내걸고 활동하고 있음.

2. 보건의료노조 산별노조운동 흐름

- 1987년 민주화항쟁과 노동자대투쟁을 기반으로 병원에 민주노조가 속속 결성됨(1987년 7월~8월 211개 병원에 노동조합 설립).
- 기업별노조 간 연대활동
 - 전국병원노동조합협의회(병노협) 창립: 1987년 12/12일 70개 노조 가입
 - 전국병원노동조합연맹(병원노련) 창립: 1988년 12/17일 93개 노조 참여
- 1993년 6월 병원노련 합법성 쟁취를 계기로 1994년부터 교섭권 위임 전술을 통한 공동교섭 공동투쟁 전개, 이를 바탕으로 산별노조 건설운동 본격화
- 1994년 <산별연구 소위원회>를 구성하여 산별노조 건설을 위한 준비를 시작함. 1995년 7월 산별노조 건설 특별위원회 구성, 1996년 의료산별기획단, 1997년 전국의료산별노조 건설준비위원회를 통해 산별노조건설계획안 마련, 조직적 토론, 산별노조 건설을 위한 교육선전사업, 조직사업 추진
- 1998년 1월~2월 각 단위노조별로 조직형태 변경 투표를 실시함. 창립대회인 2월27일까지 당시 130개 노조 중 93개 노조(71.5%), 조합원 수로는 34,286명 중 25,704명(75%)가 조직형태를 변경하여 합류함.
- 1998년 2월 27일 전국보건의료산업노동조합 창립대회 및 출범식을 개최함.
- 산별노조 역사
 - ① 건설 전 단계 (1987년 ~ 1997년): 10년간의 기업별노조 활동
 - ② 산별 1기 (이상춘 위원장 / 1998년 ~ 1999년)
 - ③ 산별 2기 (차수련 위원장 / 2000년 ~ 2002년)
 - ④ 산별 3기 (윤영규 위원장 / 2003년 ~ 2005년)
 - ⑤ 산별 4기 (홍명옥 위원장 / 2006년 ~ 2008년)
 - ⑥ 산별 5기 (나순자 위원장 / 2009년 ~ 2011년)
 - ⑦ 산별 6기 (유지현 위원장 / 2012년 ~ 2014년)

3. 보건의료노조 산별노조운동의 현황과 과제

1) 성과

- 어려운 상황에서도 꾸준히 조합원 수가 늘어났음. 1998년 2월27일 보건의료노조 창립 당시 93개 사업장 25,704명의 조합원에서 2012년 10월 현재 151개 사업장 43,000여 명으로 꾸준히 늘어났음. 2004년 산별교섭-산별협약의 후유증으로 6,000여 명의 집단탈퇴가 이루어 지는 아픔을 겪었으나 이후 조직이 차츰 안정화되고 가입이 늘어나 현재 4만 3000여 명을 넘어섰음.
- 인력감축, 외주용역화, 매각·민간위탁, 노조탄압, 파업 등의 현안문제가 발생 시 본조-지역 본부-지부 대책회의 가동하면서 산별노조의 조직력, 투쟁력, 정치력 등을 총동원하여 산별적 투쟁을 통해 조직적으로 해결함.
- 현장과 중앙의 신뢰관계 형성, 산별 집중성 발휘.
- 전략조직화사업을 꾸준히 전개해왔음. 특히 2011년 복수노조시대를 맞아 미조직조직화사업 전담인력을 늘리고, 10만 조직화위원회를 구성하여 △전략병원 조직화 △에비노동자 조직화 △간접고용 비정규직 조직화 △중소병의원 근로조건 개선 △간병·요양보호사 조직화 사업 등 조직확대사업을 본격화하고 있음.
- 노동의제와 보건의료산업 의제를 결합한 산별운동을 전개하고 있음. 특히 보건의료노조가 요구한 보건의료의제들이 정부 정책에 다수 반영되었음.
 - ① 노동의제(임금, 노동시간, 근로조건, 인력확충, 교대근무제 개선, 고용안정, 비정규직 문제 해결, 노동안전, 모성보호 등)
 - ② 보건의료의제(영리병원 도입 저지, 의료 공공성 강화, 환자 권리 확대, 건강보험 보장성 확대, 보호자 없는 병원 실현, 의료기관평가제도 개선, 의료공급체계 혁신, 공공의료와 지역의료 강화 등)
- 보건의료인력 확충, 보호자 없는 병원 실현, 의료공급체계 혁신, 의료민영화 저지와 영리병원 도입 저지, 건강보험 보장성 강화, 병원비 걱정 없는 무상의료 실현 등 전략적 과제를 사회 의제화하고, 산업적·정책적 개입력을 높이면서, 현장의 노동권과 국민의 건강권 양대 축을 근본적으로 해결하기 위한 투쟁을 전개해왔음.
- 특성별 공공성 강화와 발전전략에 대한 연구, 의료공급체계 혁신을 위한 연속 워크숍 등을 통해 정부 및 사용자의 공세에 맞설 수 있는 대응논리를 마련하고, 의료기관의 발전과 노사 관계 발전을 추구할 수 있는 토대를 마련하였음.

2) 부족한 점

- 매년 되풀이되는 교섭과 현안문제를 해결하기 위한 투쟁에 매몰되면서 현장조직력 약화, 전임자 중심 활동, 취약한 간부 역량, 중앙과 현장의 괴리감, 결의와 집행의 차이, 산별투쟁력의 한계 등을 극복하기 위한 안정적 조직강화사업을 펼치지 못함.

- 60만 보건의료노동자 중 보건의료노조가 포괄하고 있는 조합원은 4만 3000여 명 수준으로 조직률이 낮고 대표성이 취약함. 산별노조를 건설하였으나 조직확대사업, 비정규직 조직화사업, 영세중소병원 조직화사업 등이 공세적·체계적·성공적으로 진행되지 못함.
- 산별노조운동을 책임지고 이끌어나갈 간부역량이 취약함. 산별간부 양성사업을 지속적이고 체계적으로 진행하지 못함.
- 2004년 산별교섭을 쟁취했으나 사용자 측의 불성실교섭, 2009년 산별중앙교섭 파탄, 사용자단체 해산 등 산별교섭 자체가 아직 취약하고 불안정함.
- 현안 문제에 매달려 산별노조발전전략을 마련하는 사업이 지연되고 있음. 기업별지부를 해산하고 보다 산별적인 조직체제로 발전하기 위한 산별노조발전전략 논의가 수년간 진행되었으나 지지부진함.

3) 과제 = 제2의 산별노조운동

- '실력 있는 산별노조'를 기치로, 중앙과 현장의 괴리를 좁히면서 산별강화, 현장강화, 산별의제 개발을 통해 당위적·과도기적 산별운동의 한계를 넘어 우리나라 산별노조운동과 보건의료운동을 발전시키는 한국형 산별노조운동의 새로운 모범과 전형을 만들어나가는 것
- 전임자 임금지급 금지, 복수노조 강제적 교섭창구 단일화 등 노조법 개악 상황에서 민주노조를 지키고, 산별노조를 사수하며, 오히려 조직강화와 조직확대의 계기를 만들어 산별노조의 질적 발전을 이룩해나가는 것
- 새로운 산별노조운동의 발전을 주도해나갈 산별현장간부를 체계적으로 육성하고, 기업별노조활동체계를 제대로 된 산별적 조직활동체계로 바꾸어나가는 것
- 조직의 인적, 물적 역량을 동원하여 공세적인 조직확대사업을 전개하는 것. 60만 보건의료 산업노동자의 대표성을 확보하고, 산별조직력과 투쟁력을 강화하기 위해 4만 조합원을 10만 조합원으로 확대하기 위한 내실 있는 조직확대사업을 전개하는 것
- 산별교섭을 정상화·안정화·제도화하는 것
- 산별노조운동을 가로막는 각종 악법을 철폐하고, 산별노조운동에 꼭 필요한 법제도를 쟁취하기 위한 법제도 개선투쟁을 전면적으로 전개하는 것

<참고> 보건의료노조 산별노조발전전략 7대 과제

	주제	주요 내용
1	산별노조발전전략과 비전	- 지나온 20년을 돌아보고 새로운 20년을 전망 - 우리를 둘러싼 주객관적인 환경의 변화, 과연 무엇이 얼마나 변했는지 점검하고, 이를 토대로 진보의 재구성 - 새로운 정세에 따른 새로운 산별운동전략 모색 - 제2의 산별운동, 제2의 산별교섭 모색
2	산별노조 조직체계, 운영, 재정대책, 조합원 복지	- 산별 조직체계, 산별 조직운영과 조직문화 혁신 - 산별 재정대책 마련 - 조합원 복지시스템(공제조합, 법률원, 건물, 연수원 등) - 외국 및 타 산별노조 사례 비교분석
3	산업정책 (보건의료정책 + 고용정책)	- 산업정책 개입전략으로서 보건의료정책 + 고용정책 재검토 - 인력확충, 보호자없는병원, 무상의료 실현, 공공의료 강화, 지역거점 병원 지정 및 지원 육성 - 보건의료산업에서의 좋은 일자리 50만개 창출 - 궁극적으로 임금-고용-수가 연동 총액예산제 등 검토
4	산별교섭, 산별투쟁	- 2009사용자단체 해산과 2010년 산별교섭 무산 이후 근본적 대책 수립 - 복수노조, 창구단일화 등 변화된 정세에 따른 산별교섭의 방향 모색 - 산별협약과 산별교섭의제 준비, 산별교섭 방식 등 다양한 검토
5	조직확대전략	- 더 큰 산별노조, 계급적 단결을 높이기 위한 조직확대전략 모색 - 보건복지분야로 조직확대, 공공부문 조직화, 비정규직 조직화사업 - 보건의료산업 각 직종협회와 연계
6	현장활동전략 (간부 육성, 현장강화, 신인사신경영대응 등)	- 산별 간부 육성 프로그램 - 현장 강화, 빼앗긴 현장 되찾기운동 - 조합원 참여를 높이기 위한 일상활동 - 자본의 신인사 신경영 적극 대응 - 지역에서의 노조활동, 지역 생활 공동체운동, 여가 개입
7	정치활동 및 국내외 연대강화	- 노동자 정치세력화의 올바른 경로와 방향 설정 - 진보대통합, 지방선거 진출, 국회 진출 - 노조 지지 후원 의원단 확보, 세액공제 - 국내외 연대활동, 사회연대운동 강화

4. 산별교섭의 성과와 한계, 과제

1) 보건의료산업 산별교섭의 역사

- 1998년 2월27일 출범한 보건의료노조는 아무런 경험도 제도적 뒷받침도 없는 척박한 황무지에서 산별교섭의 역사를 개척해왔음.

연도	산별교섭
1998년 ~ 2003년	◇ 사용자단체를 구성할 것과 산별중앙교섭 참가를 요구하였으나 사측이 거부하여 산별교섭이 성사되지 못함. ◇ 각 지부별로 “산별교섭에 참가한다”는 합의서를 확보하는 투쟁을 전개하여 산별교섭 성사의 발판을 마련함.
2004년	◇ 산별노조 건설 6년 만에 산별교섭 성사됨. ◇ 14일간의 파업 끝에 주5일제 등 최초의 산별협약 탄생
2005년	◇ 중앙노동위원회에서 직권중재, 자율교섭을 통한 타결 무산
2006년	◇ 특성별로 사용자 대표단 구성하여 산별교섭 ◇ 사용자단체 구성하기로 합의함.
2007년	◇ 사용자단체 구성하여 산별교섭 진행 ◇ 비정규직 문제 해결, 산별 노사공동위원회 구성(산별중앙노사운영협의회, 비정규직 대책 노사특위, 의료노사정위원회 실질 가동) 합의
2008년	◇ 산별중앙교섭 추진했으나 사용자측 불성실교섭(교섭불참, 일방퇴장, 개약안 제출 등)으로 특성별 잠정합의를 거쳐 산별중앙교섭 합의
2009년	◇ 산별중앙교섭 진행하였으나 사용자측의 불성실교섭 행태로 산별중앙교섭을 중단하고 산별대각선교섭(현장교섭)으로 전환함. ◇ 보건의료산업사용자협의회 해산
2010년	◇ 사용자측이 산별중앙교섭을 거부함. ◇ 타임오프교섭을 포함하여 현장교섭에 집중함.
2011년	◇ 특성별 중앙교섭 추진 (국립대병원, 사립대병원, 민간중소병원, 지방의료원, 적십자사, 보훈병원, 원자력의학원, 산재의료원, 국립중앙의료원). 이 중 지방의료원, 민간중소병원만 특성별교섭 진행, 나머지 특성은 현장교섭 진행.
2012년	◇ 산별교섭 정상화, 제도화를 내걸고 완강한 투쟁을 전개함. ◇ 54개 병원과 산별중앙협약을 체결함. 국립대병원, 사립대병원은 여전히 산별교섭에 불참하고, 산별협약 수용을 거부함.

2) 산별교섭 과정의 특징

- ① 산별교섭을 거부하는 사용자에 맞서 파업, 농성, 지부 단체협약에 <산별교섭 참가> 합의, 노사간담회, 노사 대토론회 등 다양한 투쟁을 통해 산별교섭을 쟁취하였음.
- ② 산별중앙교섭, 특성별교섭, 현장교섭 등 교섭구조를 중층화했고, 대정부교섭, 미조직교섭, 대지방자치단체교섭을 병행 추진하였음.

- ③ 산별협약을 △기본협약 △임금협약 △고용협약 △노동과정협약 △보건의료협약 등 5가지 협약으로 정식화했음.
- ④ 산별교섭 거부(1998년~2003년) → 특성별로 사용자 교섭대표단 구성(2004년~2006년) → 사용자단체(보건의료산업사용자협의회) 구성(2007년~2009년) → 사용자단체 해산(2009년~2010년) → 특성별로 사용자 교섭대표단 구성(2011년~2012년) 등 사용자측 교섭대표단 구성의 불안정성이 계속되고 있음.

3) 산별교섭 구조와 의제

○ 교섭구조

교섭구조	교섭대상	비고
산별중앙교섭	보건의료노조와 병원사용자협의회 차원의 교섭	
산별현장교섭	산별노조와 개별사업장사용자와 대각선교섭형태로 진행	
산별특성교섭	국·사립대학병원, 민간중소병원, 지방의료원, 특수목적 공공의료기관 등 특성별로 중앙교섭 진행	특성별 집단교섭 형태
대정부교섭	보건복지부, 고용노동부, 교육과학기술부, 기획재정부 대상으로 추진	면담, 정책협의 수준
대지자체교섭	지방자치단체장 대상으로 정책토론회와 교섭 추진	면담, 정책협의 수준

○ 교섭 의제

교섭구조	교섭의제
산별중앙교섭	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 기본협약 : 노조활동 보장, 산별 노사관계 발전, 자율교섭 보장 등 ◇ 임금협약 : 임금인상, 비정규직 동일임금, 산별 최저임금 ◇ 고용협약 : 고용안정, 비정규직 문제 해결, 산별연대기금 ◇ 노동과정협약 : 주 5일제 실시, 병원인력문제 해결, 일과 가정의 양립, 노동안전보건 ◇ 보건의료협약 : 보호자 없는 병원 실현, 건강보험 보장성 확대, 의료기관 기능 재정립, 올바른 의료기관평가인증제 도입, 의료민영화 저지, 영리병원 도입 중단, 리베이트 금지, 신종 전염병 대책, 좋은 병원 만들기 위한 노사 공동노력, 병원계 ISO26000 실행방안 마련 등
산별현장교섭	임금 세부내역, 병원인력 확충, 단체협약 공동요구안, 단체협약 권고안, 지부별 현안문제 등
특성별교섭	공기업선진화방침 폐기, 예산삭감 및 총정원제 폐지, 의료기관 소관부처 보건복지부로 이관, 인력수급난 해결, 보호자 없는 병원 실시, 의료기관의 공공성 강화, 의료기관의 올바른 발전방안 마련, 사립대학병원법
대정부교섭	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 보건복지부 : 교대근무자 근로조건 개선을 위한 법 개정, 병원인력 수급대책 마련, 병원인력법 제정, 의료영리화 중단, 건강보험 보장성 90% 실시, 올바른 의료전달체계 확립 및 의료공급체계 혁신, 보호자 없는 병원 제도화, 의료기관평가인증제 개선 등 ◇ 고용노동부 : 노조활동 보장 및 산별 노사관계 발전, 노조법 재개정, 보건의료산업 일자리 확충 및 교대근무자 근로조건 개선 조치, 저출산 시대 일과 가정의 양립, 비정규직 실태조사 및 불법파견 영단, 체불임금 해결, 의료기관의 노동안전보건 강화, 중수영세병의원 노동자들의 노동조건 개선, 특수고용노동자들의 노동3권 보장 ◇ 교육과학기술부 : 의료기관 관리부처 보건복지부로 일원화, 총정원제 폐지, 공공부문 선진화 방침 철회, 의료영리화정책 폐기, 국립대법인화 반대, 원자력의학원 시설과 장비 현대화 및

	<p>인력확충 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 기획재정부 : 공공부문 선진화방침 철회, 대졸초임 원상회복, 공공의료예산 확충, 병원인력 확보에 필요한 예산 확충
대지자체교섭	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 지역 공공보건의료 확충 : 보건소, 보건지소 기능 강화, 지역거점공공병원 지원, 민간위탁 금지, 공공의료기관 확대 ◇ 지역주민 건강보장을 위한 사업 : 필수 예방접종 지원, 산모 산전진찰 무상 지원, 산후공공조리원 설치, 의료취약지 주민 의료비 지원, 의료취약계층 의료비 지원, 전염병 예방사업 강화, 지역 응급의료체계 강화, 필수의료 총족대책 수립 ◇ 지방자치단체 보호자없는 병원 사업 : 시군구별로 1개 이상 병원에 보호자없는 병실 운영 ◇ 병원인력 수급난 해결과 지역의료 발전을 위한 노력 : 장학금제도, 지역의료 균형발전을 위한 연구사업 추진 ◇ 영리병원 중단 ◇ 노사민정이 참가하는 지역보건의료위원회 구성, 조례제정, 예산확보

4) 산별교섭체제 정착 방안과 과제

○ 우리 사회에서 산별노조의 순기능적 역할은 다음과 같음.

<ul style="list-style-type: none"> ◇ 노동자 간 격차 해소, 동일 산업노동자들의 근로조건 상향평준화 ◇ 비정규직, 영세 중소기업장 미조직노동자 근로조건 개선, 노동자연대 실현 ◇ 중층적이고 다변화된 교섭구조 확립, 교섭비용 줄이고 합리적인 노사관계 확립 ◇ 노동조합의 산업정책 개입력과 영향력 확대, 사회공공성 실현 ◇ 폭넓은 사회연대 실현, 우리 사회의 공정성·합리성·민주성 확대
--

- 보건의료노조는 1998년 산별노조를 건설한 이후 매년 산별교섭을 요구하였으나, 사용자 측의 교섭거부, 교섭중단, 불성실교섭, 사용자단체 해산 등으로 파행을 겪어왔고, 노사 간 갈등과 대립이 증폭돼 왔음. 산별 노사관계의 안정적 발전, 교섭비용 줄이기, 노사 신뢰를 바탕으로 한 원만한 교섭타결을 위해 반드시 산별교섭 제도화가 이룩되어야 함.
- 우리나라 노동조합의 형태는 기업별노조로 출발하여 산별노조로 조직전환하고 있는 특수성을 갖고 있음. 산별노조가 전반적인 노동조합 조직형태로 자리잡아가고 있는 산별노조시대에 걸맞게 산별교섭을 보장하는 내용으로 노동법을 재정비해야 함.
- 산별교섭 제도화 과제
 - ① 산별교섭 참가 의무화: 기업별노조에 대해서와 마찬가지로 산별노조에 대해서도 교섭권을 부여하고, 사용자에게 교섭의무를 부여해야 함. 산별노조가 요청하는 산별교섭을 거부할 경우 부당노동행위로 규정해야 함.
 - ② 사용자단체 구성 의무화: 산별노조가 요청하는 산별교섭에 사용자가 사용자단체를 구성하여 참가할 수 있도록 의무화해야 함. 복수의 사용자들이 사용자단체를 구성하든 연합하여 교섭

에 참가하든 산별노조가 요청하는 산별교섭에 응할 의무를 지우고, 응하지 않을 경우 교섭 거부·해대로 부당노동행위 책임을 묻도록 해야 함.

- ③ 교섭대상 확대: 산별노조의 경우 산업 전체 노동자의 임금, 고용, 근로조건, 복리후생과 연관되어 있는 의제들, 산업 내 근로조건의 통일, 노동자간 격차 해소, 산업복지, 근로조건에 영향을 미치는 산업정책과 제도에 관한 의제들도 산별교섭에서 다룰 수 있도록 교섭대상을 확대해야 함.
- ④ 산별협약 효력확장제도: 노조법 36조(지역적 구속력)에는 지역별 단체협약 효력확장제도만 명시되어 있는데, 산별교섭시대에 걸맞게 이를 산업별, 업종별, 지역별 단체협약 효력확장제도로 확대하고, 요건도 3분의 2 이상이 아니라 2분의 1 이상으로 완화해야 함.
- ⑤ 강제적인 교섭창구 단일화 폐기: 기업단위 교섭창구 단일화를 법적으로 강제하지 말고, 교섭창구 단일화 대상에서 산별교섭을 제외함으로써 교섭창구 단일화와 무관하게 산별노조가 진행되는 다양한 교섭형태를 인정하고, 산별노조에 소속된 지부의 자율교섭권을 보장해야 함.

5. 과제 : 제2의 산별노조운동 전개

1) 제2의 산별노조운동의 필요성

- ① 제1기 산별노조운동의 정체를 뛰어넘어 산별노조운동의 질적 변화 추진
- ② 타임오프제도, 복수노조제도 시행 상황에서 민주노조운동의 돌파구 마련
- ③ 2013년부터 시작되는 새로운 정권 하에서 민주노동운동의 새로운 도약 추진
- ④ 우리나라 산업·고용구조의 변화, 세계경제위기체제에서 새로운 대안노동운동 모색

2) 제2의 산별노조운동의 과제

- 제2의 산별노조운동은 제1기 산별노조운동의 성과 위에서 [산별노조운동의 내실화] 목표를 분명히 해야 함.

가. 진정한 산별조직체제로 재편, 산별적 조직운영

- 외국의 산별노조가 직업별노조, 직종별노조를 기반으로 성장·발전한 것과 달리 우리나라 산별노조의 조직체계는 기업별노조를 기반으로 하고 있음. 이는 민주노조운동의 출발점이었던 기업별노조를 바탕으로 산별노조로 전환했던 우리나라 산별노조의 독특한 발전경로와 현실적 경향이 반영되어 있는 것임.
- 제2기 산별노조운동에서는 <기업별노조에 기반한 산별조직체계>를 <진정한 산별적 조직체계>로 전환하기 위한 목적의식적인 노력을 전개해야 함. <진정한 산별적 조직체계>는 기업별노조의 장점을 살리면서도 업종·산업적 특성에 기반한 산별조직체계가 되어야 함.
- 현재 산별노조의 물적 기반과 운영조건상 급작스런 산별조직체계 전환은 쉽지 않지만, 현재

의 기업별 기반을 업종·산업별 기반으로 전환하기 위한 중장기적 로드맵을 고민해야 함.

- <진정한 산별적 조직체계>는 교섭체계, 산업·업종정책, 복지서비스, 투쟁 등 노조활동 전반에 걸친 새로운 접근과 변화가 함께 수반되어야 함.

나. 공세적인 조직확대

- 산별노조의 중요한 목표 중의 하나는 기업과 직종, 지역을 뛰어넘어 산업적·계급적 단결을 이룩하는 것임.
- 그러나, 산별노조 전환 이후 조직확대는 소극성과 자연발생성을 뛰어넘지 못하고 있음. 산별노조의 장점을 살리고 목표를 명확히 세워, 획기적이고 공세적인 조직확대사업을 전개해야 함.
- 공세적인 조직확대사업을 위해서는 산업이 포괄하고 있는 일련의 노동자군(업종, 특성, 고용형태 등)에 대한 실태조사, 주요요구와 이를 해결하기 위한 정책과제 수립, 조직화방안 추진 등이 이루어져야 함.
- 이를 위해 △산별노조 내에 조직화사업을 담당하는 기구 구성 △조직활동가, 상담인력, 법률전문가 배치 △조직화대상 노동자들의 절박한 요구를 해결하기 위한 정책 의제화 △해당산업 노동자에게 실질적인 도움을 줄 수 있는 산별노조 차원의 복지서비스 개발 △이와 같은 사업에 필요한 예산 투입 등이 필요함.

다. 산별교섭 정상화·제도화

- 제2의 산별노조운동에서는 산별적 조직체계와 산별교섭체계의 불일치 문제를 적극적으로 해결해야 함.
- 기업별노조에 기반하여 산별노조로 조직전환했기 때문에 산별교섭의 토대와 제도는 아주 취약함. 이러한 조건에서 산별교섭을 안정적으로 정착·발전시키기 위해서는 △산별교섭을 성사시키기 위한 끈질긴 투쟁 △산별교섭의제 개발과 산별교섭의제의 사회적 쟁점화 △바람직한 산별교섭모델 개발 △교섭대상과 교섭단위에 따라 산별교섭이 가능한 접근방법 개발 △산별교섭을 의무화하고 산별교섭 참가를 의무화하기 위한 법 개정 △산별협약의 효력확장제도 개선 등 다양한 활동을 전개해야 함.

라. 산업정책과 제도를 개혁하고 변화시키기 위한 활동 강화

- 산별노조의 주요한 활동 중의 하나는 기업별 울타리를 뛰어넘어 사회적 영향력을 확대하고, 산업정책에 대한 개입력을 높여내는 것임.
- 산별노조는 기업 차원의 임금, 근로조건, 고용, 복지, 노사관계 등을 산업 차원에서 정책적·제도적으로 접근하여 보다 근본적인 해결책을 마련하는 데 집중해야 함.
- 이를 위해 산별노조는 △기업 내 현안문제를 산업 차원에서 해결하기 위한 연구사업 △산업정책과 제도를 개혁하기 위한 유관단체 및 전문가 네트워크 형성 △해당 업종·산업협회와 교섭·정책협의 추진 △산업정책과 제도를 개혁하기 위한 대정부대국회활동 강화 등을 추진

해야 함.

마. 산별간부 양성

- 산별노조의 발전은 산별의식을 갖고, 기업, 직종, 지역을 뛰어넘어 산별적 활동을 전개할 수 있는 역량있는 간부를 필요로 함. 산별간부는 해당산업 노동자의 노동현실을 개선하기 위한 정책적 대안과 함께 산업정책과 제도를 개선하기 위한 방안, 산별노조운동을 주도해나갈 수 있는 조직지도력 등 전문적 역량을 갖추어야 함.
- 산별간부를 체계적으로 양성할 수 있는 교육 및 역량강화 시스템을 갖추어야 함.

바. 산별노조운동과 정치운동, 지역운동의 결합

- 산별노조는 산업정책과 관련 법·제도를 개선하기 위한 활동을 주요하게 전개하는 과정에서 정치적 역량을 강화하고, 정치적 진출을 적극적으로 모색해야 함. 이를 위해 조합원들의 정치의식을 고양시키기 위한 활동, 대정부 대국회활동, 정책개입력을 강화하기 위한 활동, 정치지도자를 발굴·육성하여 지자체, 국회 등에 진출시키기 위한 활동 등을 전개해나가야 함.
- 또한, 산별노조는 산업적 요구를 지역 차원에서 실현하기 위한 성공 모델을 만들어내고, 노조와 지역주민, 각종 시민사회단체, 전문가들이 결합한 특정한 네트워크를 만들어내기 위한 활동을 적극적으로 펼쳐야 함.

공공운수연맹 운영, 공공운수노조 건설과정 평가

박준형

공공운수노조·연맹 정책실장

* 이 자료는 공공운수노조·연맹의 조직진로와 조직발전 논의(조직발전특별위원회) 과정에서 제출된 평가자료를 토론회 취지에 따라 수정·보완한 것입니다.

1. 공공운수노조·연맹의 조직 상태 및 진단

1) 연맹·노조의 조직 현황

- 2007년 1월 공공운수연맹이 출범한 이후 공공운수연맹의 조직 규모는 외견상 큰 변화 없이 13만여 명을 유지하고 있으나,
- 산별노조(공공노조, 운수노조 → 공공운수노조)의 조직 현황은 증가와 정체 국면이 동시에 나타나고 있음.

연맹 및 노조의 조직 현황 (단위: 명)

시기 구분	공공노조	운수노조	공공운수노조	미전환(직할)	연맹
'07년 3월	32,986	50,362	-	56,083	139,481
'09년 3월	35,579	48,940	-	54,695	139,214
'10년 12월	35,504	50,201	-	54,174	139,879
'11년 7월	-	32,675	49,538	51,883	134,096
'12년 6월	-	28,432	64,934	43,907	137,273

2) 신규 노조 조직현황

- 공공운수노조의 신규 조직 현황
 - 공공운수노조는 2011년 6월 공공운수노조 출범 이후 신규 조합원이 15,396명이 증가했는데, 신규 가입 조직의 조합원수는 11,664명이고, 공공운수노조 자체 소속 조직의 조합원수 증가는 3,732명이었음.
 - 공공운수노조 가입 조직 중 민주버스본부에서 2,300여명 증가했고, 각 지역(초기업·초업종)지부에서 꾸준히 증가하는 등 조합원수 증가는 운수부문과 사회서비스부문, 그리고 공공기관의 비정규직에 집중되었고, 공공기관의 정규직 조직 확대는 정체
 - 이러한 공공운수노조의 조직 구성은 공공기관(정규직 중심) 부문, 운수 부문, 사회서비스 부문이 조직 규모 및 위상에서 비슷해지면서 공공운수부문 통합 산별노조로서의 발전 전망을 구체화하고 있지만, 자칫 조직 구성에서의 이질성으로 인해 산별운동의 원심력으로 나타날 우려도 있음.
 - * 이 글에서 말하는 '공공기관'은 주로 <공공기관의 운영에 관한 법률>에 정의한 공기업, 준정부기관, 기타공공기관 및 <지방공기업법>에 정한 지방공기업을 의미함. 그 외 지자체 무기계약직·비정규직, 공공기관 외주용역 비정규직, 공공기관으로 지정되지 않은 정부산하조직(예술팀 등)은 공공기관 분류에서 포함하지 않는 경우가 많으므로 주의.

- 공공기관노조 조직현황(2011년 이후)
 - 공공기관 선진화 구조조정 속에서 전체 공공기관의 노조설립은 꾸준히 증가
 - * 기획재정부 경영공시(2011년 3월, 2012년 3월)에 따르면, 우리나라 전체 공공기관노조는 2011년 3월 220개(172.1천명)에서 2012년 3월 246개(조합원수 165.8천명)로 26개가 증가하였고, 이중 상급단체(한국노총, 민주노총) 가입은 175개에서 188개로 13개 증가.
 - 그러나, 이 시기에 우리 공공운수노조의 경우 신규 노조는 2개만 증가하는 등 가입 증가 폭이 낮은 상황. 이는 기업별노조 가입은 제한하고 산별노조 지부로만 가입받는 방침의 영향도 있다는 평가가 있음.

3) 공공기관노조의 산별노조 전환 실적

- 공공기관노조의 '공공노조' 전환 실적(2006~2010)
 - 2009년 3월 당시 공공부문노조의 산별 전환은 27,884명이었고, 이중 공공기관노조의 전환은 23,436명(철도노조의 운수노조 전환 25,010명 제외) 수준
 - 당시(2009년 3월) 미전환노조는 47,911명으로서, 철도(운수노조 전환)를 제외하고 공공기관노조의 산별(공공노조, 운수노조)전환은 32.8%(71,347 중 23,436명)
 - 공공기관노조의 경우, 2006년 11월 공공노조 출범 당시 산별노조 전환 이후에는 산별 조직전환이 미미하였고, 2009년 3월 이후 2011년 5월까지 연맹 내부의 조직전환을 둘러싼 논란과 공방 속에서 공공기관노조의 산별 전환은 거의 중단됨.
 - 기존의 (구)공공연맹 조직 중 미전환노조의 절대 다수가 공공기관노조이고 비공공기관노조는 20% 미만임, 결국 향후 공공운수노조·연맹에서 산별운동의 결정적 관건은 공공기관노조로 평가하고 있음.

- 공공기관노조의 '공공운수노조'의 전환 실적(2011~현재)
 - 공공운수노조 출범 당시 공공연구노조, 부산지하철노조 등의 공공기관노조의 산별 전환이 이루어지지 못하면서 전반적으로 공공기관노조의 산별전환 실적은 아직 부진한 상태에서, 1,000이상의 대규모 공공기관노조보다 중소규모 공공기관노조의 전환 수준에 머무르고 있음. 다만 한국과학기술원(231명), 소비자원(183명), 사학연금관리공단(141명) 등 조직이 산별노조로 전환함으로써 공공운수노조 소속 공공기관노조는 점차 증가함.
 - 기존의 운수노조에 전환되었던 철도노조의 경우 공공운수노조 전환이 아직 이루어지지 못하고 있어, 현재 공공운수노조 소속 공공기관노조는 연맹 전체에서 1/3 수준
 - * 공공운수노조 지부인 공공기관 조합원은 32.8%이며, 산별전환을 예정하고 있는 운수노조 철도본부를 포함할 경우 약 58% 수준으로 상승

- 공공운수 부문 산별운동과 공공기관노조의 역할
 - 철도노조(운수노조 철도본부)의 조직 전환 논의가 본격화되고 있으며, 2012년 임단협 합의안 찬반투표와 함께 결정할 예정임. 이 결과에 따라 이후 공공기관노조의 산별운동은 중요한 계기를 맞을 것으로 예상.

- 결국, 현재 공공운수연맹에서 문제가 되는 미전환노조의 대부분은 공공기관(중앙+지자체) 노조로서 이들의 판단에 따라 이후 산별운동의 향배가 결정되는 조건.

2. 산별노조·연맹의 조직 운영 진단

- 2006년 이후 산별노조 건설·운영의 결과, 아래와 같은 평가지점을 확인할 수 있으며, 이러한 경과에 따른 현재 상태를 진단하고 향후 조직진로를 판단하는 근거로 활용

1) 노조·연맹의 분리 운영에서 통합 운영으로

□ 2006~2010년 공공운수연맹, 공공노조, 운수노조, 미전환노조의 분리 운영과 옥상옥 구조의 문제점

- 운수노조(2007), 공공연구노조(2008), 공공노조(2009) 등 지도부 사퇴와, 운수노조(2008), 공공운수연맹(2009) 등 의결기구 결정 실패 등의 상황이 전개되면서 애초 예정했던 2007년 말 공공운수노조 건설은 수년간 지연되었음

- 공공노조, 운수노조, 공공운수연맹(미전환) 3분할 체제가 지속된 2007~2010년[상반기] 동안, 각 사업과 특히 공공기관 관련 사업은 체계적으로 진행되지 못하면서 상당기간 사업 공백 발생. 대정부투쟁의 과제에 집중할 필요가 있는 공공기관노조의 조직력 분산으로 인하여 2007~2010년 기간 동안 노조의 힘을 모으지 못했던 것이며, 조직적으로도 원심력이 발생하는 결과가 나타났음

※ 2006년 공공노조 설립과정에서 공공부문이 모두 전환하지 못하면서, 특히 공공기관노조는 공공노조(약 2만2천 명), 운수노조(철도본부), 미전환노조(약 4만5천 명)으로 분리되었음.

- 결과적으로 2010년 들어 '공공운수노조(준)'을 구성하고 공공노조, 운수노조, 공공운수연맹을 통합운영하였음. 이 과정에서 통합적인 공공기관노조 사업을 추진하기 위하여 '공공기관노조협의회'를 구성하고 담당자 배치, 사업추진 등이 본격적으로 시작됨

□ 조직 통합 운영 방침

- 2007년 공공운수연맹 출범 이후 연맹은 두 산업노조(공공노조, 운수노조)에 대한 배타적 지원방침 아래 연맹과 노조의 재정, 인력을 분리 운영해왔으나, 결과적으로 미전환노조의 참여가 축소되고, 옥상옥 회의·사업 구조, 인력과 재정 등 조직자원의 분리로 인한 비효율이 발생하였음.

- 2010년부터 '공공운수노조(준)'을 구성하고 산업노조와 연맹을 통합 운영해왔고, 2011년 정기대의원회의 의결로 3조직의 통합 운영을 재정통합 수준까지 발전시키면서, 이 흐름을 공공운수노조 출범 이후에까지 이어오고 있음.

- 이에 따라, 협의회 신설과 소속 조직(노조,지부)의 통합 운영, 지역본부 및 실국 등 집행조직의 통합을 통해 노조와 연맹의 영역별 사업을 체계화하고 있음.

□ 통합 운영 방침 진단

- 2010년 이전의 산별노조와 연맹 분할체제는 효과적이지 못하다는 것이 드러남. 이는 2010년 하반기 이후 통합운영과 공공기관노조협의회 결성을 통한 사업추진을 비교해볼 때 드러남.

- 노조·연맹의 통합 운영 방침은 연맹과 노조의 상층 차원에서는 인력 및 재정 운영의 혼란을 극복하고, 과거 3~4년간 지속되었던 미전환노조의 소외 논란을 해소한 측면에서 1차적으로는 긍정적 결과를 가져옴. 실제로, 과거 분리 운영되어오던 시절에 비해 미전환노조의 연맹 사업 참여도가 높아짐으로써 연맹 사업의 대표성이 제고.

- 그러나, 한편에서는 거꾸로 이는 산별노조 전환과 관련한 조직방침의 이완 결과를 초래. 미전환노조와 산별전환 조직의 차이가 희석되고, 산별전환 여부가 상대화되었기 때문임.

2) 미조직비정규직 조직화의 성과

□ 중소기업 비정규 노동자 조직화의 성과

- 이러한 전략적 좌표를 채택한 공공노조는 비정규직 및 중소기업 조직화 과제를 충실히 수행하였고 그 성과가 가시적으로 나타남, 운수노조에서도 일정한 성과가 있었음. 이후 공공운수노조 건설로 이어지면서 비정규직 및 중소기업 조직화의 실천 확대

- 결과적으로, 초기의 전략적 좌표 설정한 비정규직 조직화라는 한국사회 산별운동의 '보편적 과제'는 공공노조와 공공운수노조에서 나름대로 의미있는 성과를 내었음. 미조직비정규직 노동자 조직화와 계급적 단결의 확대는 산별노조가 아닌 기업별노조 체제에서는 한계가 분명했을 것이라는 점에서 산별노조 운동의 성과라고 할 수 있음.

- 이러한 조직화는 지속적으로 추진해야할 중요한 과제임. 노조 조직을 하락과 재정적 어려움 때문에 오히려 조직화를 등한시할 경우, '조직축소로 기존 조합원도 이탈→노조 더욱 축소'라는 악순환이 전개되기 때문에 조직화는 노조 쇄신(renewal)과 재생(revitalisation)의 필수적인 과제라고 평가되어 왔음. 특히 조직화와 노조운동의 침체 극복을 위해서는 자원투자만이 아니라 조직 내외적으로 노조운동의 새로운 정당성(legitimacy) 확보가 필요하다는 것이 일반적인 평가인데, 공공노조 등 산별노조의 수년간 실천을 통해 그 단초를 마련하고 있다고 평가할 수 있음.

- 특히 공공노조는 조직적 투자를 통해 비정규직 노동자 신규 조직 확대사업을 활발하게 진행하였으며. 이러한 조직화의 70%를 지역지부가 담당. 또한 공공노조 및 공공운수노조, 총연맹 전략조직화사업을 진행했던 서경지부와 인천공항지역지부가 지역지부 조직 확대의 60.7% 차지. 전략조직화사업이 일정한 성과가 있었음을 확인

□ 비정규직은 공공운수노조 건설 이후 조직확대 지속의 핵심영역

- 공공운수노조 설립과 함께 5개 영역(간병·요양, 지자체, 버스, 인천공항, 학교비정규직)에 각 영역별 전략조직화 사업체계 구축하였음.

- 산별노조 전환, 전략조직사업과 비정규노동자들의 자발적인 가입 등을 통해 공공운수노조 조합원은 2011년 6월 출범 당시보다 약 1만4천여 명 증가하였음.

※ 가장 큰 폭의 조합원 증가는 전회권 학교비정규직본부 약 5000여 명 가입 후 약 6500명으로 조직 확대되었으며, 7월 현재에는 약 1만 2천 명으로까지 확대 중에 있음.

- 연맹 기존 조합원의 소속 감소에도 불구하고 공공운수노조가 조직한 비정규직 조합원 증가로 인해 전체 조직은 확대되었음

※ 이에 따라 공공운수노조 소속 조합원 비중은 2012년 6월 기준으로 공공기관 정규직 26,062명(40.1%), 민간부문 정규직 9,439명(14.5%), 비정규직 29,423명(45.3%)임

※ 같은 시기 연맹 전체적으로는 공공기관 정규직 82,939명(60.5%), 민간부문 정규직 23,282명(16.9%), 비정규직 30,922명(22.5%)을 나타냄

- 비정규직 노동자의 가입증대와 조직확대로 인하여 공공·운수부문의 조직대표성과 조직력을 강화하고 있음.

3) 초기 산별운동의 전략적 좌표의 재점검 필요성 부각

□ 2005~2006년 산별노조 건설과정의 쟁점

- 지난 2005년부터 시작된 (구)공공연맹의 산별운동의 전략적 좌표는 '비정규직 조직화' 및 '사회공공성 강화'였고, 이는 공공부문의 계급적 노동운동의 근간으로 작용함.

- 실제 산별운동 경로 수립과정에서 산별이행경로(일시론↔단계론) 및 공간 조직구조(지역↔업종)에서 대립되었음.

- 이후 철도노조의 선택을 존중하면서 '운수노조 건설을 통한 단계적 공공운수노조 건설' 방침이 (구)공공연맹에서 채택되어 이후 공공운수연맹으로 이어지면서, 우리의 산별운동의 전략적 좌표는 공공운수 부문의 노동운동 총화로 연결됨.

□ 산별노조 이념 강화의 필요성

- 2006년 당시 산별노조 건설 과정에서 사회공공성 강화, 미조직비정규직 조직화 등의 산별노조 주요 활동이 제시된 바 있으며, 이는 이념적 지향의 성격을 함께 갖고 있었음

- 그러나 이러한 이념 제시는 공공부문 노동운동의 전망이라고 하기에는 부족했음. 현장의 실천과제와 연계된 구체화가 더 필요했을 것임. 또한 자본주의 세계 경제위기 이후 공공부문 노동운동의 진로(이념과 노선)를 정립하는 것이 중요한 과제임

- 현재 산별노조 운동이 어려워지고, 산별노조와 '양날개'를 이루는 것으로 평가되었던 진보 정당 운동이 위기에 처하면서, 산별노조 건설 당시 제시되었던 이념적 지향도 약화되는 추세에 있어, 이를 재 강화하기 위한 활동가 양성 계획 등이 요청되는 상황.

※ 공공운수노조·연맹은 기존의 '양날개론'(조직적 역할분담론)에 입각한 정치활동이 한계를 가졌다는 점을 평가하고, 현장의 실천으로부터 정치세력화 운동을 전개하는 '제2 노동자 정치세력화' 운동을 추진하고 있음. 그러나 이 역시 조합원들이 '노동자 정치'를 기존의 '진보 정당 운동'과 다르지 않은 것으로 인식하는(인식이 고착된) 현실 조건에서 추진에 어려움을 겪고 있음.

□ 공공기관 관련 전망 강화의 필요성

- 공운법이 제정되면서, 공공기관노조의 통일적 대응을 위해서는 공공노조가 필요하다는 점이 강조되었으나, 공공노조가 구체적으로 어떤 경로와 실천을 통해 대정부교섭 등 대응투쟁을 전개할 것인지에 대한 논의는 부족한 상태에서 출범하였음. 이러한 논의는 역설적으로 산별노조 건설 이후 수년에 지난 후 구성된 '공공기관협의회' 활동 이후에 본격화되는 상황임

- 공공노조 건설 시 정체성은 소유관계의 공적 성격이 아니라, 노동의 공공적 성격을 중심으로 구성. 즉 공공 부문(public sector) 혹은 공공서비스 부문(public service sector)에서 후자를 선택. 이를 통해 민간소유의 공공서비스부문과 비정규직까지 폭넓게 포괄하였음. 이러한 방침은 계급적 단결을 확대한다는 산별노조 취지에 적합한 것이라고 할 수 있으나, 이 과정에서 공공기관 영역에 대한 특수한 과제는 상대적으로 간과된 측면이 있음.

- 공공노조, 미전환노조(공공연구노조 등)로 분산된 체제에서 2007년~2010년 상반기까지 공공기관 사업은 분산성을 극복하기 힘들었으며, 공공운수연맹이 가진 공공기관노조 대표성을 충분히 활용하지 못하였음

※ 공공노조는 산별교섭의 발전을 위하여 '공운법 사업장 집단교섭' 사업 등을 추진하였으나 충분한 성과를 얻지 못한 것으로 평가되었음(현장의 일단협 투쟁과 깊숙이 결합하지 못했으며, 대정부교섭투쟁과 관련성을 정확히 설정하지 못한 한계). 이 사업을 통해 공공부문의 산별교섭 추진은 급속/보건 등과는 다른 방식과 경로로 실현될 수밖에 없다는 점을 확인하였음. 즉 기존의 산별노조가 추진하였던 '사업장 집단교섭'을 통한 산별교섭 실현은 공공기관의 지배구조를 반영하지 못하기 때문에 추진이 어렵다는 점을 평가함.

- 이러한 산별운동 과정에서 주로 공공기관을 중심으로, 대중의 경제적 이해와 요구를 기반으로 하는 산별사업이 충분히 이루어지지 못한 것임

- 또한 MB정부의 '공공기관 선진화' 대응 투쟁 과정에서 공공노조나 운수노조, 공공운수노조 등 산별노조의 틀이 위력적인 힘을 발휘하지 못하게 되자, 산별운동의 대중적 동력이 저하되었음.

- 즉, 공공기관을 중심으로 미전환노조들의 산별전환이 충분히 이루어지지 못한 것은, 주로 공공기관 노조의 과제를 공공노조의 출범과정과 건설 이후 실천과정에서 산별노조 운동의 사업과제로 반영하고 실천사업을 통해 성과를 단계적으로 축적해가지 못했다는 점 때문이라고 볼 수 있음. 또한 이러한 이유 때문에 공공기관노조의 산별전환이 지체됨으로 인해 산별노조의 공공기관 사업이 더욱 취약해지고 산별전환조직은 '조직적 피로도'가 커지는 악순환이 있었음. 공공운수노조와 연맹은 2010년 이후 공공기관협의회 사업 등을 통해 이러한 문제를 극복해 가고자 하였음.

- 이러한 과정을 통해 볼 때, 산별노조 건설 과정에서 조직형식적 전환도 중요하지만 사업적으로 기업을 넘어선 공동사업과 공동투쟁 경험을 축적하는 것이 중요하다는 점을 확인할 수 있음.

- 이러한 오류는 특정 시기 노조연맹 집행부의 책임이 아닐 것이며, 2005~2012년 기간 동안 초기 산별운동을 기획하거나 이후 노조연맹 운영을 맡았던 활동가들, 다른 입장으로 논쟁해왔던 활동가들의 공동 책임 영역일 것임

- 한편, 정부의 획일적 통제에도 불구하고 공공기관에서 주로 산업별노조로 전환하는 속도가 느린 것은 정부통제에 대응하는 데 있어 기업별대응을 선호하는 기업별노조 조직의 전술과 관련하여 평가할 수도 있음.

※ 첫째, 각 공공기관노조는 강력한 공동대응을 통해 정부 지침을 개정할 수 있는 가능성이 낮아보이는 상황에서 기업별 대응을 통해 (경영평가 성과급과 같은) 실리를 취하는 전술을 택함. 이는 결국 정부 지침에 대해 기업별 담합과 눈치보기로 귀결됨.

※ 둘째, 위와 같은 분할을 피하기 위해서는 강력한 조직력을 가진 대규모 공공기관노조가 조직적 리더십을 발휘하는 것이 필요함. 그러나 역설적으로 이러한 대규모 노조는 자신의 조직력으로 충분한 성과를 얻을 수 있다고 생각하기 때문에 산별노조에 힘을 실지 않는 경우도 발생함.

4) 공공기관 사업의 최근 상황과 과제

□ 공공기관협의회 운영

- 공공운수노조가 출범한 이후 노조와 연맹이 통합 운영하면서 가장 안정되고 체계적인 사업을 추진한 영역이 공공기관 부문임. 그 구체적 형태가 공공기관협의회 구성.

- 협의회는 각급 조직과 역할에 맞는 운영 및 사업기구를 통해 공공기관노조가 당연한 과제를 점검하고 연맹과 각급 조직의 사업으로 연결하는 주요 매개 역할을 하고 있고, 이로 인해 공공기관노조의 노조·연맹 사업에 대한 참여 수준은 이전에 비해 상당히 개선되었음.

- 특히, 작년도부터 시작된 의정포럼, 공공부문 조직과의 연대사업, 총선 대응 및 대국회 사업 등을 통해 공공기관협의회는 공공기관노조가 당연한 현안과제의 해결에 매우 긍정적인 역할을 함.

□ 공공기관 사업과 산별운동 진전의 진단

- 공공기관협의회는 현재 1년여라는 단기간의 한계로 인해 당연한 현안과제 이외에 공공기관노조의 교섭, 투쟁 방안에 대해 노조·연맹과 각급 조직 간에 충분히 합의되고 확산되는 수준에는 미치지 못하고 있음.

- 특히, 공공기관의 사업이 현안 중심의 의제에 머물고, 공동의 교섭과 투쟁, 그리고 대정부 사업으로 연결되는 공공부문 산별운동과의 전략적 공감대가 취약함으로 인해, 공공운수 산별운동의 '기간 조직'(물적 토대 제공)이랄 수 있는 공공기관노조의 산별운동의 진전에 장애요인으로 작용하고 있음.

- 물론, 이러한 흐름은 공공운수노조 출범 이후의 문제가 아니라, 그 이전부터 계속되어온 조직적 한계로부터 비롯된 것임.

- 실제, 공공기관의 지배구조와 공공부문 노조조직의 특성 상, 교섭 및 투쟁은 정부와의 관계를 전제로 한 '집중화된(centralized) 교섭구조'가 불가피함. 또한 공공운수노조·연맹은 공공기관노조의 조직력과 규모 등에서 볼 때, 양대 노총 여러 산별연맹들을 통틀어 가장 중심적인 위상을 갖고 있음.

- 그러나 공공운수 산별운동이 본격화된 지난 2005년 이후 7년여 동안 이에 대한 실천사업

이 제대로 이뤄지지 못한 상태에 있음. 공공기관노조의 통일교섭 및 연대임금 정책, 그리고 대정부 교섭·협약구조 발전, 공공기관 관련 법·제도 개혁을 위한 실천사업이 산별운동의 전략적 좌표(비정규직 조직화 등을 통한 계급적 산별 운동) 속에 경시되거나, 산별노조와 지부 사업간의 통일적 공감대 구축으로 연결되지 못했음

- 특히, 공공기관노조에 대해 사실상 전쟁을 선언했던 '공공기관 선진화' 방침에 대해 우리 노조·연맹은 초기(2008년)부터 이러한 정세를 산별운동의 전략적 좌표를 구체화하는 사업과 투쟁으로 연결시키지 못한 채 산별운동 논의와 '공공기관 선진화' 대응을 별도로 추진하는 오류가 있었음

5) 산별노조 운동에 대한 동의 약화

□ 산별 미전환 조직의 '현실론' 확대

- 공공노조와 운수노조, 그리고 공공운수연맹 출범 당시부터 우리 연맹은 금속과 보건 등의 기 산별조직에 비해 산별조직 참여 비율이 매우 낮아 미전환노조에 대한 '현실적 운영 방침'이 불가피했음(2007년 연맹 초기부터 '독자적인 직할협의회' 인정, 20산업노조 전환 강제 후퇴 및 통합 산별노조 추진, 2009년 공공운수 통합 산별 추진 무산 이후 계속된 내부 논란, 그리고 2011년 이후의 노조·연맹 통합 운영 등).

- 최근에는 산별노조 운동이 가시적인 성과를 보여주지 못하면서, 미전환노조들이 산별전환 투표에서 부결되거나(상반기 대한지적공사노조), 산별전환 투표를 부치기 어려운 조건을 호소하는 경우도 늘어나고 있음.

□ 산하 조직(산업노조 지부)에서 나타나는 '산별운동의 피로도' 확산

- 일부 공공기관 지부가 소산별노조 건설을 논의 중에 있는 등 조직적 원심력이 발생
- 공공기관노조의 산별운동 실천이 현장에서 공전되는 상황 속에서 지난 6~7년의 공공노조 및 공공운수노조의 산별운동에 대한 현장 지부의 '피로도'가 확산
- 산별노조 전환 조직의 경우, 인적, 재정적으로 상당기간 공공노조, 운수노조, 공공운수노조에 투자와 기여를 해왔음. 그러나 산별노조 운동의 성과가 충분치 못한 가운데 미전환노조와의 격차가 여전히 존재하면서 조직적 불만이 커지고 있으며, 이를 해소할 수 있는 방법을 제시해줄 것을 요구하고 있음.

3. 소결: 실질적인 공동투쟁을 통한 산별운동 동력 재형성

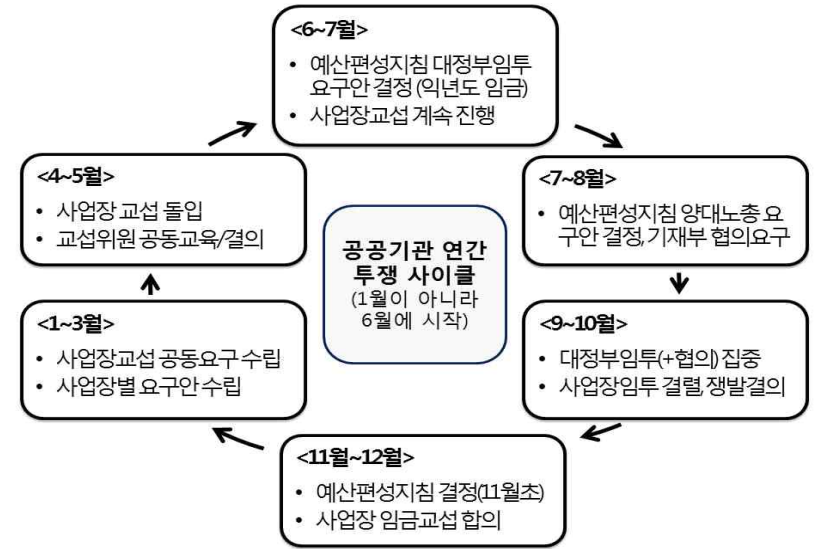
□ 공공기관 부문에 조직적, 사업적 대안 제시

- 공공운수노조·연맹 전체적으로 보았을 때, 산별노조 전환이 저조한 영역이 공공기관 부문이지만, 이 부문에서 산별노조운동을 진전시키는 것이 전략적 중요성을 갖는다는 점을 확인할 수 있음

- 따라서 공공운수노조·연맹은 조직발전과 진로 논의 과정에서 <공공기관사업본부>와 같이 산별노조 전환조직, 미전환조직이 공공기관의 투쟁과제를 중심으로 공동 대응하는 체제를 구축하는 것을 논의하고 있음(그림2참고)
- 이 체제는 공공기관노조의 실천을 기업별대응이 아니라 ①대정부 공동투쟁, ②사업장 임단투를 공동투쟁으로 조직화하는 두 가지 측면의 실천을 조직하는 것을 목표로 하는 실천단위(그림1참고)
- 이를 통해 공공기관 부문의 산별노조 운동을 조직형식을 산별노조로 완성하는 것과 함께 초기업적 연대투쟁을 활성화하는 실천을 병행하려는 것임
- ※ 공공운수노조·연맹은 이번 임시대의원회를 통해 이러한 방침을 결정하려하였으나 논의 도중에 성원부족으로 유회, 차기 대의원대회에서 결정할 예정임

- 대산별노조 운동의 현실적이고 중장기적 발전방향 재정립
- 산별노조운동이 객관적으로 어려운 조건에 있으면서, 산별노조 운동을 중단할 것, 혹은 더욱 소규모의 업종노조로 분할할 것을 주장하는 입장도 나타나고 있음
 - ※ 공공운수노조 조직전망에 대한 의견 : 현재 건설, 운영하고 있는 공공운수노조는 향후 더욱 확대된 공공부문 대산별노조를 위한 조직적 토대라는 점에서 (당장 조직형식적 산별노조 전환에는 속도조절을 한다고 해도) 지속적으로 강화·발전시킬 필요성이 있음. 현재의 산별노조 운동을 실패한 것으로 대중적으로 평가하고 조직마저 해체하고자할 경우 향후 아주 오랜 기간 공공부문에서 산별노조 운동은 재건이 쉽지 않을 뿐 아니라, 다른 산업의 산별노조관계 발전에도 부정적인 영향을 줄 것임.
 - 공공운수노조는 그 자체로 완성된 전망이 아니라 다른 영역의 공공부문 노동조합들과 연대하면서 더욱 확대된 공공부문 대산별노조를 지향하는 것이 적절
 - 다만, 총노동 전선의 강화라는 측면에서 보면, 이러한 공공부문 산별노조들 사이의 연대에 있어서 민주노총을 중심으로 하고, 내셔널센터로서 민주노총의 역할이 약화되지 않도록 하는 세심한 배려가 필요할 것임.

(그림1)공공기관노조 연간사업('공공기관본부' 구성 시 해당 사업)



가. (그림2)공공기관노조 조직체계

