

# 한국 노동상황

한국노동교육협회

# 한국 노동조합운동 역사

## 1. 일본 제국주의 지배 시기

한국의 노동조합운동은 19세기 후반기부터 시작되었으나 자본축적이 이루어지지 않은 상태의 맹아적 형태이었으며 1910년 이후 일본제국주의 식민지 지배하에서 본격적으로 전개되기 시작하였다.

노동조합 조직은 1898년 ‘성진 본정부두노동조합’을 시초로 하여 그 이후 전국적으로 조직이 확대되었으며, 1900년대 이후에 있어서는 노동쟁의가 곳곳에서 발생하게 되었다. 노동자 투쟁은 외국자본에 반대하는 민족 저항의 성격을 강하게 띠고 있었다.

1920년대에 들어와서는 노동조합운동이 질적 고양기를 맞게 되었다. 1920년대를 전후하여 일본 독점자본의 한국에 대한 광범한 진출에 따라 근대적인 산업 부문이 점차 확장되고 노동자의 수도 증가하게 되었다. 이 시기 노동자계급은 기아 임금과 비참한 노동조건 그리고 민족적 차별 등에 대항하는 투쟁 과정에서 독자적인 계급으로 성장했다.

노동조합 조직에서는, 1920년 ‘조선노동공제회’의 결성을 계기로 전국적인 조직이 구성되게 되었고, 1922년의 ‘조선노동연맹회’, 1924년 ‘조선노동총동맹’, 1927년 ‘조선노동총동맹’의 분리 과정을 통하여 조직 역량은 크게 확대되었다. 조직형태는 기업별, 직업별, 지역별 노동조합으로 혼재되어 있었다. 노동자 계급의 투쟁양태와 성격도 자연발생적이고 분산적인 것에서부터 계획적이고 조직적인 것으로, 경제투쟁 위주에서

정치투쟁의 경향을 띠게 되었다.

한편 노동조합운동의 이념과 노선은 1920년대 초기의 개량주의적인 경향에서부터 점차 혁명적 조합주의적인 성격으로 진화되게 되었다. 1930년대 이후에 있어서는 노동조합운동이 일본 제국주의의 극심한 탄압을 받게 되면서 조직과 투쟁 그리고 노선이 크게 변화하게 되었다. 1930년대를 전후한 시기에는 일제의 탄압에 의해 파괴되거나 무력화된 조직을 재건하는 일이 중요 과제였으나, 1930년대 중반에 이르면 노동조합의 공개적 존립이 불가능하게 됨으로써 비합법 지하조직의 형태를 취하지 않을 수 없었다.

이런 상황에서 전개된 노동자계급의 투쟁은 전투적·폭력적 성격을 띠게 되었고 일제 권력과의 충돌 과정에서 정치투쟁에 치중하게 되었다. 그러나 이 시기의 투쟁은 대중적 기반을 확고히 장악하지 못한 채 조직적인 지도체계에 의해 뒷받침되지 않았다. 노동운동의 노선에 있어서도 혁명적·급진적 성격이 확대, 심화되었으나 대중성을 확보하지는 못했다. 1930년대 이후 일제의 극단적인 탄압 하에서 전개된 노동운동은 일제 패망이후 노동조합운동의 전개에서 귀중한 역사적 토대가 되었던 것은 부인할 수 없다.

## 2. 미군정 시기

일제의 패망과 제2차 세계대전 종료 이후, 미군정 하에서의 노동조합운동은 좌·우 정치 세력과 강한 연계 위에서 심한 대립의 양상을 나타냈다. 일제하 혁명적 비합법 노동운동을 계승한 ‘조선노동조합전국평의회’(전평)가 1945년 11월에 결성되어, 이 조직이 미군정 시기의 노동조합운동을 사실상 주도했다. 전평은 혁명적 사회주의 이념과 노선을 표방하면서 경제투쟁과 정치투쟁의 통일을 강조했고 조직형태에서는 전국적으로 정연한 산업별 조직으로 체계화, 강력화할 것을 지향했다. 그리고 전평은 강령에서 ‘일제와 매국적 민족반역자 및 친일파 소유 기업의 공장위원회 관리’를 천명하기도 했다.

또한 전평은 총파업이란 투쟁형태를 취했다. 실제로 전평은 1946년의 9월총파업, 1947년의 3월총파업, 1948년 2.7총파업과 5.8총파업을 감행했다. 미군정 시기 노동운동을 주도한 전평은 미군정과 우익 정치세력의 공세에 조직적으로 대응하지 못하고 대한민국 정부 수립과 더불어 운동의 치명적인 위축을 가져오게 되었다.

한편, 우익진영을 대표하는 노동조합 전국조직인 ‘대한독립촉성노동총연맹’이 1946

년 3월 결성되었다. 대한노총은 반공과 노사협조주의를 선언하고 기업단위 노조 조직 형태를 채택했다. 대한노총은 우익 정치세력과 자본가 그리고 미군정의 지원을 바탕으로 반공활동을 통하여 진평과 대결하기 위해 조직된 노동단체적 성격을 강하게 띠고 있었다.

### 3. 정부수립 이후 자유당정권 시기

1948년 대한민국 정부수립 이후 자유당정권 시기 노동조합운동은 대한노총이 주도하였다. 이 시기 대한노총은 노동조합주의를 일관되게 견지했으나 노동조합운동의 기본 임무마저 구체화하지 못한 허구적인 것이었다. 노동조합의 조직형태는 기업별 체계에서 탈피하지 못했다. 그리고 대한노총은 노동자계급의 요구 실현과 지위향상을 위한 투쟁을 방기한 채 정치시녀화의 길로 치닫게 되었다. 노동조합운동 내부에서도 파벌싸움이 끊임없이 전개되었다.

1950년 6월에 발발한 한국전쟁은 노동조합운동의 전개에 있어서는 결정적인 제약 조건으로 작용했다. 이런 상황하에서도 기층 노동자들의 투쟁은 일어나고 있었다. 1951년의 조선방직 파업, 1952년 광산노동자의 임금투쟁, 같은 해의 부산 부두노동자 군수물자수송 거부 파업 등이 그것이었다. 이 같은 투쟁의 영향으로 1953년에는 노동조합법을 비롯한 노동관계법이 한국에서는 처음으로 제정되게 되었다. 노동관계법의 제정은 노동조합운동의 발전에 새로운 계기가 될 수 있었음에도 불구하고 노동조합운동의 내부 개혁은 이루어지지 못했다. 이런 가운데서도 노동조합운동의 민주적 개편을 위한 요구는 계속되었으며, 산업 현장에서의 노동자 투쟁은 끊임없이 지속되었다.

#### 4. 4.19 혁명 시기

1961년 4월 학생들을 중심으로 한 4월혁명으로 자유당 독재정권이 무너진 뒤 노동조합운동은 발전을 위한 새로운 계기를 맞게 되었다. 어용적인 노동조합 간부의 퇴진과 노동조합의 민주적 개편을 위한 움직임이 활발하게 추진되었다. 이와 함께 신규 노동조합의 결성이 확대되었다. 특히 교원노동조합, 금융노동조합, 언론노동조합 등이 결성되고 실업자구호대책위원회 등의 조직화는 노동조합운동에 새로운 바람을 불러 일으켰다. 이런 상황에서 대한노총은 한국노동조합총연맹으로 개편되게 되었다.

한편 이 시기 노동자의 투쟁도 활발하게 추진되었는데, 1959년에 95건이던 노동쟁의가 1960년 한해 동안 227건으로 급증했다. 이와 같은 노동조합운동의 재편과 새로운 활로 모색은 1961년 5월의 군사쿠데타에 의해 무참하게 좌절당하게 되었다.

## 5. 60년대와 70년대의 노동조합운동

1960년대와 1970년대는 노동조합운동이 새로운 단계로 진입한 시기이다. 국가 주도적인 경제개발계획이 추진됨에 따라 산업화가 본격적으로 진행되었으며, 임금노동자의 급속한 양적 증대와 더불어 노동자의 투쟁도 확대되게 되었다.

이 시기 노동조합 조직은 해산과 재편 그리고 확대의 과정을 겪게 되었다. 1961년 5월 쿠데타를 주동한 군부 세력은 모든 정당 및 사회단체를 해산시켰다가 8월에 노동조합활동을 허용하게 되었다. 군부세력에 의해 지명 받은 9인의 재건조직위원회가 하향식으로 조직을 재편하게 되었으며, 이에 따라 ‘한국노동조합총연맹’이 결성되고 잇따라 산업별 노동조합이 결성되었다. 이렇게 개편된 산업별 체계의 노동조합 조직은 꾸준한 확대를 보였다. 1961년 10월 10만여명이던 조직노동자의 수는 70년에는 47만여명으로, 79년에는 1백만명으로 증가되었다. 한국노총은 1960년대 중 군사정권에 의해 정치투쟁을 봉쇄 당하고 경제주의로 일관하였으며 1970년대 유신독재정권의 탄압에 대하여 완전히 항복하고 말았다. 이러한 한국노총 중심의 조직에 대한 반발 움직임이 70년대 하반기부터 고양되게 되었는데, 이것이 이른바 ‘민주노조운동’의 전개이다.

노동자계급의 투쟁은 이전에 비해 훨씬 격화되면서 다양한 성격을 나타내게 되었다. 투쟁의 형태와 성격은 대략 』세 가지로 특징지을 수 있다. ① 노동조합이 주도한 경제주의적 합법주의적 투쟁, ② 조합원 또는 기층 노동자의 자연발생적 비조직적(Wild Cat)투쟁 ③ 70년대 민주노조의 적극적 투쟁이 그것이다. 노동조합의 합법주의적 투쟁은 1971년 ‘국가보위에 관한 특별조치법’제정 이전에는 노동쟁의의 형태를 취했으나 그 이후에는 그것마저 크게 위축되었다. 기층노동자의 비조직적 투쟁은 지속적으로 추진되어 온 투쟁 형태로서 경우에 따라서는 매우 격렬한 성격을 나타냈다. 70년대 민주노조가 전개한 투쟁은 조직적이면서도 끈질긴 양태를 나타냈고, 투쟁이 정치투쟁의 차원으로까지 확대되지는 못했으나 투쟁 과정에서 국가권력과의 침예한 대립을 나타내기도 했다.

한편, 노동조합운동에 대한 법적 규제와 직접적인 통제도 이 시기 점차 강화되었

다. 노동조합법과 노동쟁의조정법이 62년 이후 몇 차례에 걸쳐 개정되었으며, 1970년에는 ‘외국인투자기업의 노동조합 및 노동쟁의조정에 관한 임시 특례법’이 제정되었고, 1971년에는 단체교섭권과 단체행동권을 극단적으로 규제한 ‘국가보위에 관한 특별조치법’이 제정되었다. 1972년 10월에는 유신체제가 확립되어 노동운동에 대한 통제가 더욱 강화되었다.

이와 같은 억압 체제에 대한 노동자들의 항거와 민중들의 저항은 유신정권을 붕괴시킨 힘으로 작용했다. 79년 10월 26일 유신정권이 붕괴된 이후 노동자들의 투쟁은 격렬하게 진행되었다. 임금·노동조건 개선을 위한 투쟁, 체불임금 청산투쟁, 휴·폐업 반대 투쟁, 노조결성 및 노조민주화 투쟁, 노동법 개정투쟁 등이 그것이었다.

## 6. 80년 5.17부터 87년 7~8월까지의 노동조합운동

80년 5월 쿠데타를 주도한 신군부세력은 노동조합운동에 대한 흑심한 탄압을 가했다. 군사정권은 한국노총위원장을 비롯한 지도급 간부들을 노동조합에서 물러나게 했고 전국 지역지부 106개를 해산시켰으며, ‘정권조치’라는 명목으로 191명의 노조 간부들을 간부직에서 강제적으로 사퇴시켰다. 군사정권은 또한 ‘민주노조’지도부를 강제로 사퇴, 해고시키며 이들 노조의 간부들을 구속하기도 했으며 끝내는 민주노조를 폭력적으로 파괴하였다. 그리고 80년 말에는 국회가 아닌 ‘국가보위입법회의’에서 노동관계법이 대폭 개정되었다. 노동관계법의 개정에 따라 노동자들의 기본권은 대폭 규제되게 되었다. 특히 노조 조직형태는 기업별 조직으로 강제되게 되었다.

이밖에도 노동조합운동에 대한 억압의 강화는 노조 조직과 활동에 관한 직접·간접적인 규제, 자주적 노조활동에 관한 탄압, 노사협조체제의 강요, 노동자 투쟁에 대한 강압적 조치 등으로 나타났으며, 그런 탄압정책은 노동조합운동을 침체국면으로 빠져들게 만들었다.

80년 5월 이후부터의 침체국면은 84년에 들어와 고양국면으로 접어들게 되었다. 이 시기의 노동조합운동은 임금·노동조건 개선투쟁, 노조결성 및 어용노조 민주화투쟁, 제도개선 요구투쟁, 권리쟁취를 위한 노동자의 연대투쟁, 자주적 노동운동단체의 형성, 지식인들의 노동운동참여 등을 통해 추진되었다.

80년대 전반기 노동운동은 70년대 노동운동의 잠재적 역량 축적을 바탕으로 80년대 후반기 노동운동의 질적인 전환과 고양을 위한 진통기 내지 준비기였다고 할 수 있다.

## 7. 87년 7~9월 대투쟁 이후 노동조합운동 현황

87년 7~9월의 노동자대투쟁을 겪으면서 한국의 노동조합운동은 발전을 위한 획기적인 전환기를 맞이하였다. 조직, 투쟁, 운동기조, 정치적 역량의 면에서 큰 발전이 이루어졌다.

조직의 면에서는 미조직 사업장과 미조직 부문에 대한 노조 조직화가 급속히 진행되었으며, 노동조합운동의 새로운 흐름이 형성되게 되었다. 87년 6월의 2,742개 기업단위 노조의 수가 1993년 7,147개로 세 배 넘게 증가되었고 조직 노동자의 수도 1백 5만명에서 1백 67만명으로 배 가까이 늘어나게 되었다. 그리고 미조직 부문이었던 언론, 병원, 건설, 연구기관, 학교, 경제단체, 서비스 및 판매 부문에서 노조 조직화가 활발하게 추진되었다.

한편으로 새롭게 결성된 기업단위 노동조합들은 기존의 한국노총을 비자주적·비민주적이라고 규정, 한국노총에의 참여를 거부하고 지역별 협의체를 구성하였으며 그 지역협의체가 중심이 되어 90년 1월 '전국노동조합협의회'(전노협)를 창설하게 되었다. 전노협은 스스로를 70년대의 민주노조운동과 87년의 노동자대투쟁의 성과를 계승하여 결성된 민주노조의 전국연대조직으로 규정하고 있다. 그리고 언론, 병원, 전문·기술, 사무·금융, 교직원, 대학직원 노동조합 등은 독자적인 연맹을 건설하게 되었고 출판, 외국기업, 시설관리, 대학강사 노동조합은 업종별 협의체를 구성했다. 이들 비제조업체 노조 연맹과 협의체는 '전국업종노동조합회의'를 만들었다. 전노협과 업종회의는 민주노조의 중심 축을 이루면서 노동조합운동의 새로운 흐름을 형성하게 되었다. 그리고 1990년 말에는 대기업 노조를 중심으로 '연대를 위한 대기업노조회의'가 발족되었으나 권력의 집단적인 탄압으로 활동이 중단되었다. 그러나 정부와 자본측의 무단적인 탄압에도 굴하지 않고 민주노조진영의 전국적인 조직은 'ILO노동법개정공동대책위원회'를 거쳐 '전국노동조합대표자회의'로 발전하여 드디어 1994년 11월 13일 '민주노총준비위원회'라는 결실을 맺게 된다. 민주노총준비위는 노동운동의 자주성, 민주성을 표방하고 기업별 노조체계의 타파와 산업별 단일노조를 종축으로 한 전국중앙조직의 건설을 분명히 하고 있다.

한편, 이런 상황에서 한국노총은 개혁을 표방하고 있으나 자주성과 노동조합 민주주의를 확립하기 위한 노력이나 노동자 대중의 현실적 요구 실현을 위한 적극적인 투쟁을 추진하지 못하고 있다. 그 결과 한국노총은 산하 조직으로부터 신뢰성과 대표

성을 확보하지 못해 93년 말부터 산하 조직의 잇따른 조직 이탈로 큰 위기를 맞이하고 있다.

다음으로 투쟁의 측면에서는 투쟁 역량의 확대와 고양이 큰 폭으로 진전되었다. 80년대 후반기 파업 발생의 건수는 86년 278건, 87년 3,749건, 88년 1,878건, 89년 1,616건, 90년 322건, 91년 234건, 92년 235건, 93년 144건이었다. 투쟁형태는 그 이전에 비해 훨씬 조직적이고 계획적이었으며, 지역·업종·그룹별 연대투쟁이 다양하게 전개되었다. 또한 기간산업부문에서의 대중투쟁이 확대되었으며 메이데이 투쟁과 같은 전국적 통일투쟁이 시도되어 그 결과 94년에는 근로자의 날(3.10일)이 5.1일로 대체되었다.

노동조합운동의 노선과 기조 면에서는 한국노총의 노사협조주의와 개량주의의 극복을 위한 움직임이 증대되게 되었고, 개혁적·변혁적 노선에 기초한 방향성이 모색되고 있다. 한편, 87년 이후 노동조합운동은 다른 부문 민중운동과의 연대를 강화하기 위한 실천활동을 확대하게 되었고, 민족민주운동의 주도적 담당세력으로서 자기 임무를 이행하기 위한 노력을 기울이게 되었다.

이제 87년 이후 고양단계를 맞은 한국의 노동조합운동은 다음과 같은 과제에 직면하고 있다.

조직의 면에서는 기업단위 노조체계를 산업별 노조형태로 전환하기 위한 계획을 구체화하는 한편, 조직의 확대·강화와 더불어 각급 조직간의 체계화와 전국적 통일을 이룩하는 것이 주요 과제가 되고 있다. 투쟁의 면에서는 단위노조의 투쟁역량을 바탕으로 지역·업종별 연대투쟁의 체계화를 이룩하고 전국적 통일투쟁의 과제 설정과 그 기반을 구축하고 경제투쟁과 정치투쟁을 올바르게 결합시키면서 권력과 자본의 이데올로기 공세에 효과적으로 대응하는 일이 주요 과제로 제기되고 있다.

노동조합운동의 이념과 기조의 설정에서는 개혁적·변혁적 관점을 확립하고 노동자 계급의 현실적 요구와 궁극적 요구를 해결하기 위한 기조를 수립하는 일이 중요하고, 정치적으로는 전체 민중운동과 민족민주운동을 주도할 수 있는 정치역량을 강화하는 일이 당면과제로 제기되고 있다.

# 한국 노동시장 현황

## 1. 노동시장의 추이

한국 경제는 1992~93년도에 경기침체를 경험하였다. 그러나 1993년 후반부터 경제가 회복되기 시작하였고, 노동시장 관련 지표들도 1994년에 들어와 회복세를 보이고 있다.

<표 1> 경제활동인구, 취업자, 실업자 추이

(단위 : 천명, %)

	1991	1992	1993	1993				1994
				1/4	2/4	3/4	4/4	
경제활동인구	19,048	19,426	19,803	18,855	20,094	20,204	20,058	19,665
		(2.0)	(1.9)	(1.2)	(1.4)	(2.2)	(3.0)	(4.3)
남자		11,627	11,890	11,526	11,964	12,055	12,014	11,925
여자		7,799	7,913	7,329	8,130	8,149	8,044	7,741
경제활동참가율	60.6	60.9	61.1	58.5	62.2	62.2	61.5	60.1
취업자	18,612	18,961	19,253	18,259	19,529	19,685	19,538	19,066
실업자	436	465	550	596	564	518	520	571
실업률	2.3	2.4	2.8	3.2	2.8	2.6	2.6	3.0
경제성장률	9.1	5.0	5.6	3.9	4.8	6.8	6.4	8.8

주 : ( )안은 전년동기대비 증감률임.

자료 : 통계청, 한국통계월보, 각호

## 2. 취업 동향

한국의 취업구조는 1993년 말 현재 농림어업 취업자 14.8%, 광공업 취업자 24.1%, 사회간접자본 및 서비스업 취업자 61.0% 등, 서비스산업 중심의 구성을 보이고 있고, <표 2>에서 보는 것처럼 농림어업 및 광공업의 비중이 감소하고 서비스업이 증가하는 추세를 보이고 있다.

<표 2> 산업별 취업자 추이

(단위 : 천명, %)

	1991	1992	1993	1993				1994
				1/4	2/4	3/4	4/4	
전 산 업	18,612	18,961	19,253	18,259	19,529	19,685	19,538	19,066
		(1.9)	(1.5)	(0.9)	(0.7)	(1.9)	(2.7)	(4.4)
농 립 어 업	3,064	2,991	2,828	2,314	3,121	3,092	2,786	2,265
		(-2.4)	(-5.4)	(-1.0)	(-6.9)	(-6.7)	(-5.9)	(-2.1)
광 공 업	5,061	4,891	4,704	4,693	4,724	4,691	4,708	4,694
		(-3.4)	(-3.8)	(-6.1)	(-4.4)	(-2.7)	(-1.9)	(0.0)
제 조 업		4,828	4,652	4,631	4,672	4,640	4,663	4,653
		(-3.3)	(-3.6)	(-6.1)	-4.3)	(-2.6)	(-1.6)	(0.5)
사회간접자본및 기타 서비스업	10,487	11,079	11,721	11,251	11,684	11,903	12,045	12,107
		(5.6)	(5.8)	(4.5)	(5.3)	(6.4)	(6.8)	(7.6)

주 : ( )안 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료 : 통계청, 한국통계월보, 각호

취업 동향을 보면, 경기의 회복과 함께 전반적으로 고용규모가 확대되고 있음을 확인할 수 있다. 그러나 직종별, 성별, 사업체 규모별 동향을 각각 확인해 보면 다음의 특징을 알 수 있다.

<표 3> 직종별 취업자 추이

(단위 : 천명,%)

	1993				1994	증감률
	1/4	2/4	3/4	4/4		
전 직 종	18,259	19,529	19,685	19,538	19,066	4.4
공무원 및 전문가	1,535	1,423	1,349	1,330	1,340	-12.7
기술공 및 준전문가	1,362	1,414	1,572	1,613	1,646	20.9
사무직	2,402	2,494	2,394	2,367	2,426	1.0
서비스 판매	3,830	3,996	4,099	4,194	4,229	10.4
농림어업직	2,007	2,691	2,873	2,614	2,138	6.5
기능원	2,899	2,833	2,743	2,731	2,632	-9.2
장치기계조작원	2,311	2,420	2,519	2,556	2,559	10.7
단순노무직	1,913	2,260	2,139	2,134	2,096	9.6

주 : 증감율은 전년 동기대비임.

자료 : 통계청, 한국통계월보, 각호

첫째, <표 3>에서 나타나듯이 직종별로는 기술공 및 준전문가, 장치기계 조작원 등이 취업자 증가를 주도하고 있고, 기능원이 대폭 감소하고 있다. 이는 노동집약적 산업이 쇠퇴하고, 기술집약적 산업으로의 산업구조 조정이 빠르게 진행되고 있음을 암시하며, 기능원이 급속히 줄고, 기계조작원이 급속히 늘고 있는 것은 자동화가 빠르게 진행되고 있음을 나타내고 있다.

둘째, 섬유, 전자부품, 신발 등 산업구조조정 대상 산업에서의 휴·폐업과 업종전환, 공장이전 등의 결과로 여자 상용 노동자의 수가 지속적으로 감소하고 있다. 제조업에서의 지속적인 취업자 감소추세는 여성노동자들의 급격한 감소에 기인한다.

셋째, 농업을 제외한 전 산업에 걸쳐, 특히 대기업을 중심으로 인원 감축이 지속되

어 왔다. 이는 한편으로는 경기 침체를 반영하는 것이지만, 또한 대기업을 중심으로 자동화 및 기업합리화가 진행되어 왔음을 나타낸다.

<표 5> 500인 이상 대기업 상용근로자 추이

	1992	1993				1994
		1/4	2/4	3/4	4/4	
전체	4,927	4,930	4,906	4,882	4,882	4,901
	3.0	-0.9	-1.7	-1.9	-1.2	-0.4
500인 이상	1,327	1,239	1,205	1,202	1,205	1,125
	-0.9	-9.5	-10.8	-8.5	-5.4	-1.9

주 : ( )은 전년 동기대비 증감률

자료 : 노동부, 매월노동통계조사보고서, 각호

### 3. 실업 동향

<표 6> 연령계층별 실업률 추이

(단위 : %)

	1991	1992	1993	1994 1/4
전체		2.4	2.8	3.0
15-19세		10.2	11.1	11.6
20-24세		7.0	8.6	9.0
25-54세		1.7	2.0	2.2
55세 이상		0.5	0.5	0.7

자료 : 통계청, 한국통계월보, 각호

<표 7> 학력별 실업률 추이

(단위 : %)

	1989	1990	1991	1992	1993
전학력	2.6	2.4	2.3	2.4	2.8
중졸 이하	1.3	1.1	1.1	1.1	1.4
고졸	3.5	3.4	3.2	3.3	3.6
대졸 이상	4.8	4.4	3.6	3.4	4.0

자료 : 통계청, 한국통계연보

실업률은 1994년 1/4분기의 3.0%를 고비로 점차 하향하여, 1994년 10월말 현재로 2.0%의 소위 '완전고용'에 가까워 졌다. 그러나, 한국정부의 실업률 계산 방식이 지나치게 엄격하게 잡혀져 있다는 것을 감안한다면(한국에서는 1주일에 1시간 이상만 일하면 실업자로 파악되지 않는다.), 그리고 일고 및 임시직이 최근 취업자 증가를 주도하고 있음을 감안한다면, 경제는 회복되었지만 노동자들의 고용 안정 상태는 그렇지 않다 라고 할 수 있다.

실업률에 있어서 특이점은 청년 노동자의 높은 실업률이다. 특히 15~24세 층의 실업률이 높는데, <표 4>의 높은 고졸, 대졸실업률과 15~24세 연령층의 높은 실업률은 연관성이 높다. 최근 문제가 되고 있는 여성 및 인문계 대졸자의 취업난과 나쁜 노동조건으로 인해 중소기업 입직을 꺼리는 중,고졸자의 높은 실업이 문제가 되고 있다.

실업률 통계의 문제점에 관련하여 한가지 언급하자면, 한국정부는 18시간 미만 취업자의 통계를 따로 뽑고 있는데, 그 규모는 전체 실업자 수의 50%를 상회한다(1992년 실업자 수 : 46만 명, 동년 18시간 미만 취업자 수 : 26만 명). 한국 노동자들은 주평균 46시간의 노동으로도 최저 생계비에 미달하는 임금을 받고 있다. 이를 감안하면, 주18시간 미만 취업자들은 실질적으로는 실업자로 간주되어야 한다.

#### 4. 최근 한국 노동시장에서 나타나는 문제점

앞에서 보았듯이 1994년부터 각종 경제 지표들이 상승 곡선을 그리고 있고, 고용규모도 커지고 있다. 그러나 노동시장에서의 불균형과 문제점들은 여전히 심각하며, 이에 따라 노동자들의 안정된 생활은 크게 위협받고 있다. 최근의 문제점들을 한 마디로 요약한다면 '완전고용 속에서의 고용불안의 심화'라고 부를 수 있을 것이다. 한편에서는 인력난이 가중되고 있는데, 다른 한편으로는 해고의 위협과 불안정한 일자리

로 생계를 위협받는 노동자들이 늘어나고 있다.

### 1) 청년층 실업의 증대

15~29세 청년 노동자들의 실업이 늘고 있다. 청년 노동자들의 실업 증가는 1990년부터 지속되어 왔는데 경제가 회복세로 돌아선 1994년에 들어서서도 줄지 않고 있다.(<표 6>,<표 7>참조)

청년층 실업은, 크게 보면 두 부류로 나타나고 있다. 하나는 1980년대 말부터 시작된 산업구조의 조정과정에서 섬유, 전자, 신발, 피혁 등 노동집약적 경공업 종사 노동자들이 기업의 도산, 해외 이전, 업종 전환 등으로 실직을 한 경우로 여성들이 많다. 이들이야 말로 노동자를 배제한 채, 아무 고용대책도 없이 경기의 변동을 틈타 벌어진 산업구조조정의 피해자들이다. 이러한 종류의 실업은 실업률이 기록적인 2.0%에 이르렀다는 1994년 중반에 와서도 계속되고 있다.

또 한 경우는 여성 및 인문계 대졸 출신의 노동자들의 실업이다. 이러한 고학력 실업이 증가하게 된 가장 큰 요인으로 교육제도의 문제가 지적되어 왔다. 고용 규모와는 크게 동떨어진 대졸자들의 양산이 이러한 실업을 야기시켰다는 것이다. 이들은 실업상태를 벗어나기 위해 하향 취업하거나 파트타임 노동 등 불안정한 고용 상태에 있는 경우도 많은 것으로 알려져 있다.

### 2) 비정규직 고용의 확산

비정규직 고용이란 임시직, 시간제 근무, 파견 근로 등의 불안정한 고용형태를 말한다. 비정규직 고용은 고용의 안정성이 보장되지 않고, 고용조건이 법적 보호를 받지 못하고, 노동조합의 조직이나 가입도 현실적으로 어렵기 때문에 노동자들에게는 매우 불리한 고용형태이다. 그 동안 비정규 고용은 제조업을 중심으로 있어 왔는데, 최근에는 제조업, 비제조업 할 것 없이 노동력비용의 절감을 이유로, 이러한 고용형태가 확산되고 있다. 정부도 최근의 근로자파견법 입법 기도에서 나타나듯이 이러한 비정규직 고용형태의 확산을 정부정책으로 삼으려 하고 있다.

### 3) 여성 노동자들의 고용불안

여성 노동자들이 받는 차별적 대우는 고용문제 뿐만 아니라 임금, 인사 등 모든 노

동조건에 걸쳐 있다. 1987년 이후의 노동운동의 활성화를 계기로 임금 및 노동조건에서 여성들에 대한 차별은 일부 개선되기도 했으나, 기업주들의 차별적 태도는 여전히 강건하다. 특히 고용문제에 있어서도 여성들은 주변적 지위에서 벗어나지 못하고 있다. 최근에 여성 노동자들이 겪고 있는 고용불안은 크게 몇 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 실직. 여성 노동자들의 실업은 노동집약적 경공업의 도산, 휴·폐업, 업종 전환 속에서 대량으로 발생하여 왔다. 이런 이유로 상용 여성 노동자들의 규모는 산업구조 조정이 본격화되어 기업의 휴·폐업이 속출하기 시작한 1989년부터 1994년 현재까지 계속 감소하고 있다.(<표 8> 참조)

둘째, 불안정 고용의 증가. 1989년 경제기획원 자료에 전체 여성 취업자의 13.0%가 시간제 취업상태에 있는 것으로 나타나고 있는 데서도 알 수 있듯이 여성의 고용상태는 매우 불안정하다.

최근 몇년 동안 사무, 판매, 서비스직에서 여성의 취업이 높은 수준으로 증가하고 있으나 고용의 질적 차원에서 보면 시간제 및 임시직 고용이 늘고 있다. 금융업계에서는 남녀고용평등법을 준수한다면서 여행원 제도를 폐지한 이후 시간제 근무 여직원 을 대거 채용하는 일이 벌어져 금융노련 등 노동계의 반발을 산 바 있다.

셋째, 모집, 채용상의 차별. 1993년 노동부가 국회에 제출한 남녀고용평등법 위반 업체중 모집, 채용 차별이 856개 업체 중 570개 업체인 것으로 나타났듯이 여전히 고용과 관련한 기업주들의 차별 대우는 개선되지 않고 있다.

#### 4) 중소기업의 구인난과 외국인 노동자 문제

중소기업의 구인난은 경기가 침체하고 휴·폐업이 속출했던 1990년도부터 지속적으로 심화되어 왔다. 1994년 경기가 회복되면서 구인난은 더욱 심해지고 있다. 한편에서는 휴·폐업이 속출하여 실직자가 늘어가는데, 다른 한편에서는 구인난이 심해지는 이상한 현상이 중소기업에서 나타나고 있다. 중소기업의 구인난에 대해 기업주나 정부는 그 원인을 노동자들이 힘든 일을 하기 싫어하는 ‘제조업 기피 현상’ 때문이라고 주장하고 있다. 그러나 진짜 원인은 제조업의 기피 현상을 낳게끔 한 저임금과 열악한 노동조건에 있다고 봐야 할 것이다. 제조업을 기피하는 것은 제조업에 근무해 왔던 노동자들이 아니고(제조업 노동자들의 평균 근속연수는 매년 늘어나고 있다.) 신규로 입직하는 15~24세의 젊은 노동자들이다. 저임금과 만족스럽지 못한 단순 작업, 그리고 장시간 노동을 좋아할 사람은 없다.

구인난이 심화되면서 외국인 노동자들이 많이 취업하고 있다. 이들의 규모는 1993년도 9월 현재로 5~6만 정도인 걸로 정부는 계산하지만 실제로는 4~5만 정도가 더 들어와 있는 걸로 추정되고 있다. 중소기업 고용주들의 이익단체인 중소기업중앙회는 외국인 노동자가 약 6만명이 더 필요하다고 정부에 건의하고 있는 중이다. 이들이 중소기업주들에게 인력난 해결책으로 환영받고 있는 이유는 이들의 임금 및 기타 노동력 비용이 싸기 때문이다. 이들은 국내 노동법의 적용도 제대로 받지 못하는 차별 대우를 감수하며 노동하고 있다.

한편 외국인 노동자 문제를 어떻게 봐야 하는가 하에 대한 토론이 있어 왔다. 노동운동계는 현재 취업하고 있는 외국인 노동자들의 노동인권이 보장돼야 한다는 데 의견을 모으고 그에 관한 보호활동을 벌리고 있다. 또 한편, 외국인 노동자들의 국내 유입이 단기적으로는 인력난 해소에 도움이 될 지 모르나, 열악한 중소기업의 노동조건과 저임금의 유지에 외국인 노동자들의 저임금 취업은 중소기업의 열악한 조건을 더욱 유지시켜 중소기업 노동자들에게 피해를 줄 것이라는 점이 지적되어 왔다.

### 5) 새로운 고용 관리의 대두

중소기업의 인력난과는 달리 노동절약적 자동화와 감량경영을 내세운 대기업과 사무관리직종을 중심으로 한 새로운 고용관리가 진행되고 있다. 기업주들의 새로운 고용관리 방식은 정규직 노동자들을 최대한 활용한다는 의도와 고용규모를 가능한 한 최소화하여 소수의 정규직과 다수의 비정규 고용 노동자들로 고용형태를 다변화 하여 노동력 비용을 최소화하겠다는 의도를 가지고 있다. 정규직 노동자들의 최대한 활용을 위해 능력주의적 인사 및 임금제도가 도입되고 있다.

## 5. 정부 및 기업의 새로운 노동시장 정책

정부와 기업주들의 노동시장 정책이 매우 적극적으로 변하고 있다. 이는 1980년대 말부터 진행시켜 온 산업구조 조정과정의 문제점들이 심화된 데 따른 것이며, 국제경쟁의 격화가 예상됨에 따라 기업 측의 국제 경쟁력을 강화하기 위한 내부 체제 정비의 일환이기도 하다. 정부와 기업측이 내놓고 있는 새로운 노동시장 정책은, 소위 '신인력 정책'안과 몇몇 고용관계법률안을 통해 그 윤곽이 드러나고 있다. 그 내용은 다음과 같다.

## 1) 이른바 ‘신인력 정책’

1993년 노동부가 제출한 이 정책안은 인력정책이라는 외양과는 달리 향후 정부 및 기업 측의 노동시장정책의 방향을 짐작하게 해 준다. 그 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 산업경쟁력 강화를 위해 현장중심의 기술혁신 체제가 필요하며 이를 위해서는 현장 노동자의 다능공화와 중간 기술인력의 양성이 필요하다.

둘째, 이를 위해 정부와 기업은 기업 내부의 경쟁적 노동시장을 창출하고, 기업 특수적인 교육훈련 제도를 강화해야 한다.

셋째, 노동시장은 대기업 내부노동시장 중심의 1차적 노동시장과 중소기업 및 비정규직 노동자의 2차 노동시장을 차별적으로 관리하며, 기업측은 경쟁적 내부노동시장의 구축에, 정부는 2차적 노동시장의 관리에 주력한다.

신인력 정책에서 주목할 점은 경쟁적 내부노동시장을 창출해야 한다는 주장과 1, 2차 노동시장을 차별적으로 관리한다는 주장이다. 경쟁적 내부노동시장 창출이란 능력주의적 고용관리를 강화하겠다는 것이며, 1차, 2차 노동시장을 차별적으로 관리하는 것이란 곧 현재 고용불안의 중요한 형태로 자리 잡아 가고 있는 각종의 불안정 취업 형태를 대기업 중심의 내부노동시장을 지원하는 주변적 시장으로 삼아 그것을 촉진하고 관리해 나가겠다는 것이다.

이러한 정책이 현실화될 때 나타나게 될 결과는 분명하다. 한편에서는 경쟁적인 노동강화가 다른 한편에서는 기업의 이윤추구와 경기변동에 의해 운명이 좌우될 수많은 불안정 취업 노동자 군들이 생겨날 것이다. 또, 양자의 차별로 인한 노동자 내부의 경쟁에 의해 노동자간의 폭 넓은 단결로서만 해결 가능한 고용의 안정은 영원히 멀어질 것이다.

## 2) 근로자 파견법과 고용보험법 제정

신인력 정책은 정부와 기업주들이 긴밀히 협의하면서 제정하고 있는 고용관계 법률들을 통해 현실화되어 나가고 있다. 그 중 가장 논란이 되고 있는 것이 근로자 파견법과 고용보험법이다.

근로자 파견법 : 파견노동이란 파견 사업체가 노동자와 근로 계약을 맺고 노동자를 필요로 하는 업체에 파견하여 노동케 하는 방식의 고용형태이다. 근로자파견 사업은 근로자들에 대한 중간착취를 금지하는 근로기준법에 위배되기 때문에 법적으로는 불법적이다. 그러나 그 동안 불안정 취업 상태에 있는 노동자들의 조건을 이용하여 음

성적으로 확대되어 왔다. 정부가 제정하려 하는 근로자과건법이란 이러한 불법적 파견 사업을 합법화하겠다는 법이다. 이 법은 입법 예고되었으나, 노동자들의 격렬한 반대에 부딪혀 결국은 국회 상정이 유보되었다.

고용보험법 : 고용보험제는 노동자들이 실업을 당했을 때 그 기간동안의 생계비를 보전하고 적극적인 취업알선과 직업훈련을 통해 노동자들의 생활안정을 보장하고자 하는 사회보장제도이다. 한국에서 고용보험제는 1994년에 입법되었다. 그러나 현행 고용보험법은 내용상 사회보장제도로서의 성격보다는 노동시장의 변화에 대응하여 산업인력의 수급을 원활 하게 한다는 노동시장정책으로서의 의도가 지나치게 크다. 고용보험법의 제정과 함께 정리해고 요건을 완화하는 등 해고를 자유화하기 위한 안 전판이 아니냐는 주장도 나오고 있다. 고용보험제를 둘러싸고 적용대상의 범위, 수혜 자격요건, 급여의 수준과 종류, 급여기간, 재원 조달 등 광범위한 영역에 걸쳐 노동조합 측과 기업측의 입장 대립이 있어 왔는데, 결국은 사회보장적 성격은 약한 제도로 결정되었다.

## 6. 노동조합의 노동시장 정책

1987년 이후 한국 노동운동이 활성화되어 왔음에도 불구하고 노동시장 문제에 대한 그 영향력은 매우 취약하다. 낮은 조직률, 기존 전국중앙조직 의 어용성, 기업별 노조조직체계, 전체 노동운동의 정치적 진출의 협소함 등이 한국 노동운동의 취약성의 원인으로 간주되어 왔다. 이에 따라 노동조합의 노동시장과 관련한 활동은 주로 고용문제에 대한 사안별 대처에 집중되고 있다. 또 그 방식에 있어서는, 개별 기업단 위 노조의 단체교섭과정에서 고용안정을 확약 받는 방식, 국회에 대한 입법 청원, 야당을 통한 정책적 요구, 대중운동을 통한 압력 행사 등이 주요한 활동방식이 되어 왔다. 1993~94년에 노동조합의 활동은 주로 고용불안 문제의 해소에 집중되고 있다. 그 내용은 다음과 같다.

첫째, 고용관련 법률의 입법활동 및 입법저지활동. 최근까지 자주적 노동조합운동의 대표조직으로 활동했던 전국노동조합대표자회의(KCTU)는 1993년 ‘집단해고규제 특별법’과 ‘고용보험법’을 입법 청원하였고 정부가 내놓은 고용정책기본법 제정안 및 직업안정법 개정안에 대한 수정·보완을 위한 정책활동을 벌려 왔으며, 파견근로를 합법화하려는 근로자과건법의 입법저지활동을 활발히 펼쳐 이를 관철시킨 바 있다.

둘째, 기업별 노조의 단체교섭 지도를 통해 고용안정성을 보장받는 활동. 그 내용

을 소개하면, 임시직 및 파견노동자의 정규직 전환 명문화, 하도급시 조합과 합의, 회사의 이전·업종 전환·정리해산시 조합과 합의, 회사의 분할·합병·양도시 조합과 합의 및 고용승계 보장, 자동화·노동강도 강화시 조합과 합의, 외국인 노동자 취업시 조합과 합의 및 동일 노동조건 보장, 자연 감소에 대한 충원 및 정원 유지 등이다.

셋째, 기업의 합리화운동에 대한 조사, 연구 및 여론화 활동. 합리화운동이 야기하는 고용문제는 최근 들어와 매우 심각해지고 있다. 합리화는 고용문제 뿐만 아니라 노동강도의 강화, 노동조합에 대한 공격 등 매우 다면적으로 벌어지고 있다. 고용문제로서는 감원과 비정규 고용이 확대되고 있으며, 이에 대한 업종별 실태 조사 및 연구 그리고 조합원들에 대한 여론화 활동이 노동단체를 중심으로 활발하게 벌어지고 있다.

위에서도 언급했지만, 한국 노동운동의 노동시장에 대한 강력한 통제능력은 현재 없다. 조직률이 매우 낮고(1993년말 현재 14.3%), 기업별 조직형태로 인해 중소기업 노동자 및 비정규직 노동자들의 조직화가 매우 취약하기 때문이다. 전국중앙조직의 어용성도 강력한 대응을 가로막는 원인 중의 하나다. 이를 위해 한국 노동조합들은 정부와 자본으로부터 독립된 자주적인 전국중앙조직의 건설과 기업별 노조체제를 대체할 산별 노동조합 건설에 조직적 노력을 경주하고 있다.

# 한국 노동조합조직의 구조

## 1. 노동조합 조직현황

한국 노동조합운동은 80년대 중반을 넘어서면서 양적인 측면뿐만 아니라 질적인 면에서도 고양을 위한 큰 전환기를 맞게 되었다.

87년 노동자 대투쟁 이후 미조직 사업장과 미조직 부문에서의 노조 조직화가 급속히 이루어졌다. 87년 6월 현재 2,742개이던 단위노조는 93년 12월 현재 7,147개로 크게 늘어나게 되었고, 조합원수도 105만명에서 167만명으로 증가되었다(표 1). 이 같은 조직역량의 확대는 제조업의 미조직 사업장뿐만 아니라 미조직 부문 이륜테면 언론, 병원, 건설, 연구·전문, 대학, 경제단체, 유통부문 등에서 조직화가 활발하게 진행된 결과였다.

한편 1990년 이후 조합원수가 감소하고 있는 것은 먼저 산업구조조정과 ‘합리화’가 추진됨에 따라 휴·폐업, 해외 이전, 기업 분할, 비정규노동력 활용 등이 늘어나고 있기 때문이다. 또한 정부와 자본의 탄압에 의한 노조 파괴도 조합원수 감소의 원인이 되고 있다.

<표 1> 노동조합 수 및 조합원 수 추이

	'87 JUN	'87 Dec	'88 Dec	'89 Dec	'90 Dec	'91 Dec	'92 Dec	'93 Dec
단위노조 수	2,742	4,103	6,104	7,883	7,698	7,656	7,527	7,147
증가율	(2.5%)	(49.6%)	(50.2%)	(27.9%)	(-2.35%)	(-0.5%)	(-2.68%)	(-5.05%)
조합원수 (단위:천명)	1,050	1,267	1,707	1,932	1,887	1,803	1,735	1,667
조직률	11.7%	13.8%	17.8%	18.7%	17.4%	16.0%	15.1%	14.3%

자료 : 분기별 노동동향분석, 한국노동연구원, 1994

주 : 조직률은 조합원수÷총피용자×100

## 2. 노동조합의 조직형태

한국의 경우 노동조합은 대부분 기업별로 조직되어 있다. 노동조합은 기업(사업장) 차원에서 노동자들을 대표하며 지도부는 조합원들의 직접선거에 의해 선출된다. 단위 노동조합은 기업 차원에서 사용자와 단체교섭을 하며 단체행동도 작업장 내에서 해야 한다. 단위 노동조합은 합법적인 산업별 연맹이나 지역협의회에 가입하지만 산업별연맹은 산업별 노동조합은 아니다. 대부분의 지역협의회나 산업별 연맹은 교섭권을 가지고 있지 않으며 단위 노동조합의 활동을 상담·지원하는 역할을 맡고 있다.

하지만 최근 들어 기업별 노동조합을 산업별 노동조합으로 전환하려는 노력이 집중적으로 기울여지고 있다. 현재 산업별로 조직되어 있는 노동조합은 전국교직원노동조합, 전국대학강사노동조합, 전국과학기술노동조합, 전국지역의료보험노동조합 등이다.

## 3. 노동조합 조직구조

현재 한국노총은 유일한 합법적 전국중앙조직이다. 미조직 사업장에서 새로 결성된 노조들은 형식상 한국노총 산하의 산별 연맹에 가입하게 된다. 이것은 노동관계법상 복수노조가 금지되어 있고 노조 설립시 상급조직의 명칭을 기재하도록 되어 있기 때

문이다.

그러나 87년 이후 결성된 노동조합들은 한국노총과 구별되는 ‘민주노조진영’을 형성하였다. 이에 따라 현재 한국 노동조합운동은 한국노총과 민주노조 진영이라는 양대 조직으로 나뉘어져 있다.

### 1) 한국노총

한국노총은 20개 산업별 연맹과 15개 시·도지역본부로 구성되어 있으며 시·도지역본부 산하에 주요 도시나 지역별로 47개의 지역지부가 설치되어 있다.

한국노총은 포괄하고 있는 조합원수를 120만명이라고 주장하고 있으나 실제 의무금을 납부하고 있는 조직은 80여만명으로 알려져 있다.

한국노총의 최고의결기관은 매년 1회 개최되는 전국대의원대회이며, 그 다음으로는 수시로 열리는 산업별연맹대표자회의가 주요한 사안을 심의·결정하는 역할을 하고 있다.

<그림 1> 한국노총 산하 산별 연맹과 지역본부

한국노총		
산별 연맹		지역본부
전국철도노동조합연맹 전국섬유노동조합연맹 전국광산노동조합연맹 전국전력노동조합 전국외기노동조합연맹 전국통신노동조합연맹 전국항운노동조합연맹 전국선원노동조합연맹 전국금융노동조합연맹 전국담배인삼노동조합 전국화학노동조합연맹 전국금속노동조합연맹 전국출판노동조합연맹 전국자동차노동조합연맹 전국연합노동조합연맹 전국관광노동조합연맹 전국체신노동조합 전국보험노동조합연맹 전국택시노동조합연맹 전국고무산업노동조합연맹		서울특별시지역본부 부산직할시지역본부 대구직할시지역본부 인천직할시지역본부 광주직할시지역본부 대전직할시지역본부 경기도지역본부 강원도지역본부 충청남도지역본부 충청북도지역본부 경상남도지역본부 경상북도지역본부 전라남도지역본부 전라북도지역본부 제주도지역본부

## 2) 민주노조진영

87년 이후 조직된 노조들은 한국노총과는 별도의 조직을 구성하여 ‘민주노조진영’이라는 새로운 흐름을 형성하게 되었다.

새로 결성되거나 민주적으로 개편된 노조들은 한국노총의 지역조직과는 별도로 지역별 협의체를 구성했다. 서울을 비롯하여 경기, 인천, 부천, 성남, 부산, 마산·창원, 대구, 진주, 전북, 광주 등 주요 공단이나 노동자 밀집 지역의 노조 협의체가 그것이다. 이들 지역협의체는 90년 1월 ‘전국노동조합협의회’를 조직하게 되었다. 전노협은 창립 선언문에서 “전노협의 건설로 한국노총으로 대표되는 노사협조주의와 어용적·비민주적인 노동조합운동을 극복하고 자주적이고 민주적인 노동운동을 전개해 나갈 수 있는 한국 노동조합운동의 새로운 조직적 주체가 탄생했다”고 밝혔다. 또한 전노협은 “우리는 민주노조운동의 조직역량을 확대·강화하는 한편 업종별·산업별 공동투쟁과 통일투쟁을 발전시키는 가운데 기업별 노조체제를 극복하고 자주적인 산업별 노조의 전국중앙조직을 건설하기 위해 총매진할 것이다”라고 천명했다. 출범 당시 전노협은 7백여개 노조, 약 20만명의 조합원을 포괄했다.

한편 87년 이후 결성된 비제조업 부문의 산별 연맹 또는 협의체들은 90년 5월 ‘전국업종노동조합회의’를 구성했다. 업종회의에는 언론, 병원, 건설, 전문, 사무금융, 화물운송 연맹과 전국 교직원노동조합, 그리고 출판, 외국기업노조 등 협의체가 가입해 있다.

이밖에도 대기업 노조들은 현대그룹노동조합총연합, 대우그룹노동조합협의회, 기아그룹노동조합총연합, 한진그룹노동조합협의회 등의 조직을 구성하여 활동하고 있다. 대기업 노동조합들은 전노협, 업종회의와 더불어 민주노조진영의 주요한 축을 이루고 있다.

1993년 6월 전노협과 업종회의, 그리고 대기업노조들은 전국노동조합대표자회의를 결성했다. 그리고 전노대는 1994년 11월 한국노총과는 별도의 전국중앙조직을 건설하기로 결정했다. 전노대는 현재 약 1000개의 노동조합과 40여만의 조합원을 포괄하고 있다.

### <그림 2> 전노대 조직현황

전국노동조합대표자회의		
전국노동조합협의회	전국업종노동조합회의	대기업노동조합
서울지역노동조합협의회 인천지역노동조합협의회 부천지역노동조합협의회 경기남부지역노동조합협의회 성남지구노동조합총연합회 전라북도노동조합연합회 광주노동조합협의회 대구지역노동조합연합회 마산·창원노동조합총연합회 진주지역노동조합연합회 부산지역노동조합총연합회	전국사무금융노동조합연맹 전국전문기술노동조합연맹 전국병원노동조합연맹 민주출판노동조합협의회 전국대학노동조합연맹 전국언론노동조합연맹 외국기업노동조합협의회 전국시설관리노동조합연합회 전국교직원노동조합 전국건설노동조합연맹 전국대학강사노동조합 전국화물운송노동조합연맹	현대그룹노동조합총연합회 대우그룹노동조합협의회 기아그룹노동조합총연합회

### 3) 공공부문노동조합대표자회의

1994년 11월 공공부문의 노동조합들은 노동기본권을 확보하고 정부의 임금억제정책을 극복하기 위해 ‘공공부문노동조합대표자회의’를 결성했다. 공공부문노동조합대표자회의는 민주노동조합진영 뿐만 아니라 한국노총에 가입되어 있는 노동조합, 그리고 한국통신과 같은 독립적인 노동조합들까지를 포괄하고 있다.

<그림 3> 공공부문노동조합대표자회의 참여조직 현황

정부기관(교육부)	전국교직원노동조합
정부투자기관	한국통신노조, 한국방송공사노조, 중소기업은행노조, 한국은행노조, 도로공사노조 등
재투자기관	데이콤노조, 한국전기안전공사노조, 한국냉장노조, 한국종합기술개발공사노조 등
지방공기업	서울지하철공사노조, 농수산물유통공사노조 등
정부출연기관	서울대병원노조, 한국개발연구원노조, 한국산업연구원노조 등
특수·재단·사단법인	전국과학기술노조, 전국지역의료보험노조, 한국공항공단노조, 한국생산성본부노조 등

#### 4. 한국노동조합의 조직적 한계

87년 이후 조직역량의 확대·강화에도 불구하고 현단계 노조운동은 조직적인 측면에서 여러 가지 취약점을 안고 있다.

먼저 전체 피용자 약 1천 2백만여명 가운데 조직노동자는 약 1백 70만명으로 조직률은 15%도 안된다. 이것은 특히 중소기업에 대한 조직화가 진전되지 못하고 있기 때문이다.

다음으로 기업단위 노조의 조직형태가 노조운동의 발전을 크게 제약하고 있다. 공동투쟁 또는 통일투쟁의 필요성이 증대되고 있고 정치적 역량을 높일 것이 요구되고 있는 조건에서 기업단위 노조체계는 그 대응력에서 한계를 드러내고 있다.

그리고 상급조직의 지도역량이 취약하고 조직간의 연대활동이 저조하며, 대기업 노조의 역할이 활발하게 수행되지 못하고 있는 것도 조직역량의 확대·강화를 가로막고 있는 요인들이다.

#### 5. 한국 노동조합의 조직적 과제

노동조합운동의 발전을 위한 조직적 과제에서 가장 중요한 것은 기업별 노조를 극복하여 산업별 노조체제로 전환하는 것이다. 산업별 체제로의 전환은 한국노총과 민주노조진영의 공통적인 목표가 되고 있으나 구체적인 추진방법은 서로 다르다.

##### 1) 한국노총

한국노총은 “민주·복지사회를 건설하기 위한 구체적인 운동의 방향이 정치·경제·사회의 민주화로 설정된 이상 이를 실현하기 위한 노조의 조직형태도 기업별 체제에서 탈피하여 전체 노동자와 국민대중의 권익을 향상시킬 수 있는 산업별 체제로 지향해야 한다”라고 산별 체제로의 전환에 대한 당위성을 강조하고 있다.

한국노총은 산별 체제로의 전환 방법으로써 법률에 의한 방법, 회의의 결의나 규약 변경에 의한 방법, 선 해산 후 산별 노조 결성의 방법을 제시하고 있다. 한국노총은 그 실천의 일환으로 노동조합법을 개정하여 “노조의 조직형태는 산업별 체제로 한다”고 규정해 줄 것을 국회에 청원했다. 그리고 노총은 회의결의나 규약 개정에 의해 산별 체제로 전환하는 방법을 다음과 같이 구체화하고 있다.

첫째, 산별 연맹 대의원대회는 산별 체제로의 전환을 결의하고 산별 노조 규약을 채택한다.

둘째, 단위노조는 총회 또는 대의원대회를 개최하여 기존 단위노조의 해산과 산별 노조로의 전환을 동시에 결의하고 규약을 채택한다.

셋째, 산별 노조는 대의원대회를 개최하여 임원의 선출 및 집행부 구성, 사업계획 수립, 예산확정 등을 통한 산별 체제를 구축한다.

넷째, 모든 조합원은 지부를 통해 산별 노조에 조합원 가입원서를 제출한다.

이와 같은 산별 체제 전환방법은 제도상으로나 실제상으로 몇 가지 중요한 문제를 안고 있다. 노조 조직형태를 법률로 강제하는 것은 결사의 자유 원칙에도 어긋날 뿐만 아니라 노동법의 원리와의도 합치되지 않는다. 더구나 한국노총은 노동조합법상의 복수노조 금지 규정을 그대로 유지해야 한다는 입장을 취하고 있어, 법률에 의한 산별 체제 전환은 한국노총의 독점적·배타적 지위를 정착시키는 결과를 낳게 될 뿐이다. 그리고 회의 결의나 규약개정에 의한 방법은 한국노총과 산별 연맹의 자주성과 민주성에 대한 기업단위 노조의 신뢰를 전제로 하는 것인데, 현재의 상황으로서는 기업단위 노조들이 산별 체제로의 전환을 결의하고 기업단위 노조의 해산을 단행할 만한 내부적 조건이 마련되어 있지 못하다.

## 2) 민주노조진영

민주노조진영의 조직형태 발전전략은 한국노총의 그것과는 다른 방향에서 추진되고 있다. 현재 한국노총과는 별도의 전국중앙조직 건설이 진행되고 있으며 동시에 제조업의 경우 금속(또는 자동차, 조선, 기계금속), 화학, 섬유산업 등에서 새로운 연맹

의 설립을 위한 노력이 경주되고 있다. 물론 조직형태 발전의 궁극적 목표는 산업별 노조와 지역별 조직을 두 축으로 하는 단일의 민주적이고 자주적인 전국중앙조직의 건설이다. 따라서 민주노총은 기업별 노조의 산업별 노조로의 전환과 더불어 노동조합조직을 통일시키는 임무를 띠고 있는 것이다.

민주노조 진영이 설정하고 있는 조직형태발전 전망이 성공적으로 실현되기 위해서는 조직의 확대와 더불어 노동법의 합리적 개정이 요구된다.

노동조합운동의 발전에서 요구되는 또 하나의 조직적 과제는 조직의 확대이다. 특히 중소기업에 대한 조직화가 중요한데, 이를 위해서는 지역노조의 결성이 본격적으로 추진되지 않으면 안된다.

그리고 상급조직의 지도역량을 확립하는 일이 주요한 조직적 과제가 되고 있다. 한국노총의 경우 자주성과 민주성을 회복하는 일이 중요한 반면, 민주노조 진영의 경우에는 조직확대와 지도력의 증대가 중요시되고 있다. 이 밖에도 조직간의 연대를 강화하고 전체 노조운동의 통일을 달성하기 위한 구체적 활동들을 확대해 나가는 일도 조직의 확대·강화를 위한 필수적인 요건이다.

## 한국 노동법의 주요 이슈

한국의 노동법은 개별적 노동관계법과 집단적 노동관계법으로 구성되어 있다. 개별적 노동관계법은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 규정한 헌법 제32조 3항에 기초하고 있으며 근로기준법 등 7개 법률이 있다.

집단적 노동관계법은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정한 헌법 제33조 제1항에 기초하고 있으며 노동조합법 등 4개의 법률로 구성되어 있다.

이들 법률 가운데 노사정간에 쟁점으로 되어 있는 것들은 다음과 같다.

### 1. 노동법의 주요 쟁점

#### 1) 복수노조 금지조항

노동조합법은 한 기업 또는 한 산업에 한 개의 노동조합만을 설립할 수 있으며(법 제3조 5) 노동조합 결성시에는 당국에 등록하도록(법 제13조) 규정하고 있다.

노동조합법 제3조 5호는 “조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이하거나 그 노동조합의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우 노동조합의 결성을 금지하고 있다. 이 법에 의하여 한국에는 한국노총을 제외한 어떤 노동조합의 결성도 불법으로 간주되어 왔다. 또한 한국노총에 참가하기를 원하지 않는 노동자들의 선택의 자유를 전면적으로 봉쇄하고 있다.

이 법률 조항은 오랫동안 정부의 통제하에서 자주성과 민주성을 상실한 한국노총

의 노동조합에 대한 독점적 지배권을 부여함으로써 노동운동의 발전을 원천적으로 봉쇄하려는 정부와 자본가들의 이해를 반영하고 있는 한편 자신의 독점적 지배권을 고수하려는 한국노총의 의도가 일치된 독소조항이다.

이 조항은 자주적 단결권을 보장하고 있는 한국헌법 제33조와 단결의 자유를 보장하고 있는 ILO조약 제 87호 제2조에 정면으로 배치되고 있음에도 불구하고 한국 정부와 사용자단체 및 한국노총은 이 조항의 개정을 거부하고 있다.

## 2) 공무원의 단결권 부정

한국 헌법 제21조에서는 모든 노동자에게 결사의 자유를 인정하고 있으며 제33조에서는 노동자의 단결권 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하고 있다. 그러나 헌법 제33조는 “공무원의 경우 법률이 정한 자에 한하여 단결권 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”는 내용의 단서조항을 두고 있다. 이에 기초하여 노동조합법 제8조는 단서조항으로 공무원의 경우 노동조합 조직 및 가입의 권리는 따로 법률로 정한다고 규정하고 있으며 공무원법 제66조는 “공무원은 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단행동을 하여서는 아니된다. 다만 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다”고 규정하고 있다. 지방공무원법도 같은 내용의 규정을 두고 있다.

‘따로 정한 법률’을 의미하는 대통령령인 공무원복무규정 제28조는 ‘사실상 노무에 종사하는 공무원’의 범위를 체신부 철도청 소속의 현업기관과 국립의료원의 작업현장에서 노무에 종사하는 기능직 및 고용직 공무원으로 제한하고 있다. 이 결과 한국에서는 공무원 가운데 우편, 철도 및 국립의료원의 현업공무원만이 노동조합을 결성하고 있으며 중앙정부 및 지방정부에 종사하는 150만명의 공무원은 노동조합 결성 및 가입을 봉쇄당하고 있다.

이러한 법률들은 공무원도 국가에 고용된 임금노동자이며 공무원이 노동자인 한 노동기본권을 보장받아야 한다는 ILO 조약에 정면으로 배치되고 있다.

## 3) 교원의 노동기본권 박탈

한국에 있어서 공립학교 교사는 교육공무원으로 규정되고 있으며 교육공무원법은 공무원법의 규정을 그대로 따르고 있다. 공립학교 교사들은 위에서 말한 공무원법 제66조에 의해 노동조합 결성 및 단체교섭권 단체행동권의 행사를 금지 당하고 있으며 이를 위반할 경우 1년 이하의 징역 또는 1백만원 미만의 벌금을 물도록 되어 있다.

사립학교 교원에게 적용되는 사립학교법 제55조는 교육공무원법을 준용한다고 되어 있다. 이들 준용규정은 결과적으로 공립 및 사립학교 교원 전체의 단결권을 철저히 금지하고 있다.

이상과 같이 교원의 단결권을 금지한 법체계로 인해 1989년 5월 이후 전국교직원 노동조합을 결성하고 그에 가입했다는 이유로 교원 46명이 구속되고 공립학교 교원 831명과 사립학교 교원 665명이 해고되었다. 현재 이들 교원들은 대부분 학교로 돌아갔지만 아직도 전교조는 정부에 의해 불법조직으로 규정되고 있다.

#### 4) 제3자 개입금지

현행 노동조합법 제12조의 2항, 노동쟁의조정법 제13조 2항은 “직접 근로관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 법령에 의해 정당한 권리를 가진 자를 제외하고는 누구든지” 노동조합의 설립과 해산, 노동조합에의 가입 탈퇴 및 사용자와의 단체교섭 쟁의행위에 관하여 “관계당사자를 조종·선동·방해하거나 기타 이에 영향을 미칠 목적으로 개입하는 행위를 하여서는 아니된다”고 규정하고 있다.

이 조항은 1980년대 전기간에 걸쳐 노동자들 상호간의 연대활동을 차단하기 위한 정권과 자본의 주요한 무기로 활용되어 왔고 이 조항을 근거로 많은 노동조합 간부와 활동가들이 다른 노조의 조합활동을 지원·지도했다는 이유로 구속되었다.

그러나 헌법으로 보장된 노동3권에는 타인으로부터 조언·조력·지원·지도를 받을 권리가 내재되어 있고 내란, 살인, 방화 등 범죄목적이 아닌 한, 국민은 누구나 그 의사를 표명하여 타인에게 영향을 미칠 자유(표현의 자유 또는 일반적 행동의 자유)를 가지고 있다는 점에서도 이 조항은 위헌이며 자주적 단결권의 본질적 내용을 침해하고 있는 독소조항이다.

#### 5) 정치활동 금지

현행 노동조합법 제12조는 (1)노동조합은 공직선거에 있어서 특정정당을 지지하거나 특정인을 당선시키기 위한 행위를 할 수 없다. (2)노동조합은 조합원으로부터 정치자금을 징수할 수 없다. (3)노동조합기금을 정치자금에 유용할 수 없다고 규정하고 있음으로써 노동조합의 조직적인 힘에 의한 정치적 영향력을 행사하지 못하도록 막고 있다.

그러나 이 조항은 노동문제의 정치적 성격을 전혀 도외시하고 있다는 점에서 그리

고 노동조합의 자율성을 저해하고 있다는 점에서 노동조합으로부터 강력한 개정압력을 받고 있다.

즉 노동문제는 본질적으로 사회·경제적인 문제인 동시에 사회의 민주적 개혁을 통해 해결하지 않으면 안되는 정치적 문제이다. 또한 노동조합은 전체 국민의 이익을 옹호함은 물론 노동자의 정치 경제 사회적 지위향상을 목표로 하는 이익집단이며 더욱이 노동자의 생활과 직접적으로 관련되어 있는 경제정책, 조세정책, 복지정책 등은 정부의 정책수립과 집행, 그리고 국회의 입법과정을 통해서 결정되기 때문에 노동조합의 정치활동은 필수적인 기본활동으로 인정되고 있다.

뿐만 아니라 공직선거에 있어서 특정정당 및 특정인의 지지나 정치자금의 징수 및 기부 등은 노동조합이 자율적으로 결정해야 할 사항으로 이를 규제하는 것은 ILO조약 제87호에 위배된다. 또한 정치자금법 제12조 3호가 공기업을 제외한 모든 기업의 정치자금 기부행위를 허용하고 있는 사실에 비추어 노사간의 정치적 개입에 대한 법적 적용의 형평성을 잃고 있다.

## 6) 공무원과 방위산업체 노동자의 쟁의행위 금지 및 공익사업의 강제중재제도

가. 헌법 제33조 2항은 “공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라 하고 있고, 헌법 제33조 3항은 “법률이 정하는 주요 방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.”고 하고 있으며, 헌법 제37조 2항은 “국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.”고 하고 있다. 그러나 현행 노동쟁의 조정법 제12조 2항은 “국가지방자치단체 및 방위산업에 관한 특별조치법에 의하여 지정된 방위산업체에 종사하는 근로자는 쟁의행위를 할 수 없다.”하여 공무원과 방위산업체 노동자의 쟁의권을 그 구체적인 직무의 성격 등을 묻지 아니하고 원천적으로 박탈하고 있다. 이 조항은 1993년 3월 11일 헌법재판소에서 헌법불합치 판결을 받은 바 있으며, ILO에서도 공·사립교사의 쟁의행위 금지조항 개정을 권고한 바 있으나 아직 개정되지 않고 있다.

나. 현행 노동쟁의조정법 제30조 3호는 공익사업의 경우 노동위원회가 그 직권 또는 행정관청의 요구에 의하여 중재에 회부할 수 있도록 규정되어 있다. 그러나 행정

기관인 노동위원회의 판단 여하에 따라 쟁의 행위가 허용되기도 하고 금지되기도 한다면 이는 헌법이 보장한 노동자의 단체행동권에 대한 중대한 침해이다. 더욱이 임금 인상 기타 단체협약의 체결을 둘러싼 주장의 대립 즉 이익분쟁을 강제중재로 처리하는 것은 이익분쟁을 재판에 회부하는 것과 동일하다. 이익분쟁은 당사자 사이에 의견 일치가 있어야 해결이 가능하며 제3자가 결정할 수는 없고, 제3자는 단지 그 의견 접근 과정을 지원하고 촉진할 수 있을 뿐이다. 따라서 이 공익사업 강제중재제도는 노사자치주의에 위배될 뿐만 아니라 위헌이며 ILO 조약 제87호에도 배치되고 있다.

### 7) 행정관청의 조합활동에 대한 부당한 지배·개입·간섭

현행 노동조합법에는 ‘행정관청의 규약 변경 보완 명령권’(제16조), ‘행정관청의 노동조합 결의·처분 시정명령권’(제21조), ‘행정관청의 임시총회 소집권자 지명권’(제26조 3,4항), ‘행정관청의 노조업무 조사권’(제30조), ‘행정관청의 단체협약 변경 취소 명령권’(제34조 3항) 등 노조활동에 대한 행정관청의 부당한 지배·개입·간섭을 허용하는 조항이 곳곳에 산재해 있다.

그러나 이상의 조항은 ILO 조약 제87호 제3조 “노동조합은 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자를 선출하며, 자체 행정 및 활동에 관하여 결정하고 사업계획을 수립할 수 있는 권리를 갖는다. 공공당국은 이 권리를 제한하거나 합법적인 행사를 저해하는 어떠한 간섭도 하여서는 아니된다”에 명백히 배치되는 조항들이다.

### 8) 단체행동의 제약 - 냉각기간

한국에 있어서는 노동쟁의가 발생할 경우 행정당국과 노동위원회에 이 사실을 신고해야 하며 이후 일정기간(이른바 냉각기간) 동안은 쟁의행위를 할 수 없도록 되어 있다. 즉 노동쟁의 조정법 제14조는 “쟁의행위는 쟁의발생신고가 노동위원회에 접수된 날로부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일이 경과하지 않으면 이를 행할 수 없다”고 규정하고 있다.

이 냉각기간제도는 분쟁의 조속한 해결을 돕기보다는 이를 방해할 가능성이 높고 이 기간 동안 사용자의 쟁의행위 파괴공작 등 부당노동행위가 자행될 우려를 크게 안고 있다.

## 2. 주요쟁점에 대한 노사정의 입장

### 1) 노동조합

한국의 노동조합은 제도권 내의 한국노총과 자주성과 민주성의 확립을 표방하여 한국노총에의 참여를 거부하고 스스로 새로운 조직체계를 갖춘 민주노총이라는 양대 세력으로 구성되어 있다. 노동법 개정과 관련하여 양 조직에서는 일반적으로 노동법의 민주적 개혁과 노동조건향상을 목표로 대부분 유사한 내용을 요구하고 있다. 그러나 몇 가지 사항에 대해서는 이러한 노동조합의 조직상황을 반영하여 양 조직이 서로 다른 입장을 보이고 있으며 그 가운데 대표적인 쟁점은 복수노조 인정문제와 제3자 개입금지조항이다.

민주노조진영은 현행 노동관계법이 반민주적인 내용으로 구성되어 있어 노동운동의 발전을 저해하고 있다고 판단하여 1988년이래 적극적인 노동법개정투쟁을 전개하여 왔다. 민주노조진영은 그 투쟁의 일환으로 1992년 3월 노동조합 설립의 자유, 노동조합 설립신고제의 폐지, 공무원 및 교직원의 단결권 및 단체행동권 보장 등 11개항에 대하여 ILO에 제소하였으며 1993년 10월에는 방위산업체 및 공무원 쟁의금지, 공익사업 강제중재 등 쟁의제한과 행정관청의 업무조사권, 규약·단체협약·결의·처분시정·변경·취소 명령권 등 노동조합에 대한 정부의 지배·개입을 추가로 제소하였다. 이에 대하여 ILO 결사의 자유위원회는 1993년 3월 전노협이 제소한 11개항에 관한 권고를 채택하였고 1993년 11월 ILO 집행이사회는 한국정부에게 ILO 결사의 자유위원회의 권고안을 채택하고 추가제소된 사실에 대해 답변서를 제출할 것 등 9개항을 권고하였다.

한편 한국노총의 노동법개정요구 내용은 민주노총진영의 그것과 대부분 유사하지만 복수노조인정문제와 관련하여 노동조합의 분열을 초래한다는 이유를 들어 노동조합법 제3조 5의 폐지를 반대해 오고 있다. 또한 한국노총은 “제3자 개입금지조항”을 유지하되 노동조합이 인정하는 자는 제3자의 범주에서 제외시키도록 요구하고 있다.

개별적 노동관계법의 경우 양측진영은 자본측의 근로조건 저하 주장에 다 같이 반대하는 입장을 보이고 있다.

### 2) 자본측

자본측을 대표하는 한국경총은 노동법개정의 초점을 (1) 노동조건의 저하와 새로운 임금체계 및 고용방식으로의 전환, (2) 노조활동의 원천봉쇄, (3) 노동쟁의권 제한 등에 맞추고 있다.

한국경총은 국제경쟁력 강화를 명분으로 근로기준법이 규정하고 있는 노동조건의 기준을 개정해야 한다고 역설하고 있다. 그 중 중요한 것으로는 월차·생리휴가제 폐지, 휴업수당의 인하, 시간제노동자의 근로조건 저하, 변형근로시간제 도입, 연차휴가 일수의 감축, 시간외근로수당의 삭감 등을 들 수 있다.

노동조합법 개정과 관련하여 한국경총은 ‘경영인사권을 단체교섭사항에서 제외’, ‘사용자의 동의없이 조합활동에 개입금지’, ‘해고자의 조합원자격 박탈’, ‘단체교섭권자에게 체결권 부여’, ‘노조전임자에 대한 임금불지급’ 등을 요구하고 있다. 또한 노동쟁의조정법에 있어서는 ‘무노동-무임금원칙 명시’, ‘동정과업의 금지’, ‘공무원과 방위산업체근로자에 대한 노동위원회의 직권중재 인정’, ‘냉각기간의 연장’ 등을 신설 또는 삽입해야 한다고 주장하고 있다.

### 3) 정부

역대 한국정부는 노동조합을 정부의 통제 아래 두기 위하여 노동법을 개악하여 왔으며 특히 1980년대 이래 군부독재정권은 법률·제도적 통제뿐만 아니라 폭력적인 방법으로 노동조합운동을 탄압하여 왔다. 이에 대하여 한국노총은 굴종과 투항으로 일관함으로써 노동법의 개악을 방관하였다.

이에 반하여 87년 이후 생성된 자주적·민주적 노동조합들은 전노협으로 결집하여 정부의 탄압에 과감히 맞서 투쟁하였고 그 일환으로 노동법 중 반민주적인 조항에 대하여 1992년 3월과 1993년 10월 두 차례에 걸쳐 ILO에 제소하였다. 이에 대하여 국제노동기구에서는 1993년 3월 유일노조 강제조항 삭제, 공무원과 교사의 단결권 보장, 제3자개입금지조항 삭제, 구속자 석방, 해직교사 복직 등 11개항의 권고안을 채택하였다.

이러한 완강한 저항에 직면한 한국 정부는 1992년 4월 한국노총, 한국경총, 공익위원들로 ‘노동법연구위원회’를 구성하고 노동법개정안을 준비하도록 하여 1994년 중에는 노동법을 개정하겠다고 약속하였다.

한편 ILO의 권고에 대하여 한국정부는 1993년 4월 30일 ILO에 답변서를 제출하였다. 이 답변서에서 한국정부는 “1993년 안에 노동법을 개정하겠다”, “구속노동자 중 상당수가 사면복권조치로 석방되었고 나머지는 노조활동만으로 구속된 것이 아니다”,

“전교조 교사 해직은 한국의 특수한 사정에 비추어 불가피한 일이다”, “국제노동기준에 맞추기 위해서는 시간이 필요하다”는 등의 주장을 제시하였다. 한국정부는 아직까지 ILO권고안을 비준하지 않고 있으며 1994년도 정기국회에 노동법개정안을 상정조차 하지 않고 있다.

# 한국의 노동조합권 및 인권상황

## 1. 개요

1993년 2월, 한때 가장 유력한 야당 지도자 중의 한사람이었던 김영삼이 대통령으로 취임함으로써, 33년간 계속되었던 군부통치 시대는 막을 내리게 되었다. 김영삼 대통령은 그의 취임사에서 국민들에게 '변화와 개혁'을 약속하였다. 그를 지지하지 않은 다수의 국민들조차 그가 자신의 공약대로 진정한 '개혁'을 추진함으로써 과거 군부정권들에 의해 억압되었던 기본적인 인권들을 회복하고 민주주의의 신장을 가져 오기를 기대한 것이 사실이었다. 특히 노동자와 노동조합들은 새로운 정부가 노동조합 활동을 탄압하는 데 이용되어 온 문체법률(악법)들을 개정하겠다고 약속한 사실에 주목하였다. 또한 5, 6공화국 군사정부 집권 동안에 노동조합 활동을 이유로 해고되거나 구속된 수많은 노조활동가들을 석방하고 원직에 복직시킬 것을 희망했다.

그러나 김영삼 정부는 출범한지 1년 반이 훨씬 더 지났는데도 불구하고 1992년 노동부 산하에 설치되었던 노동관계법연구위원회의 노동법 개정시안을 아직까지 국회에 제출하지 않고 있다. 노동조합 활동 때문에 부당하게 해고된 노조활동가들의 복직은 기업주들의 완강한 반대에 부딪쳐 이루어지지 못하고 있다. 구속된 노조지도자들을 석방하겠다고던 정부의 약속도 이행되지 않고 있다.

오히려 민주노조진영의 노조지도자들이 제3자개입금지법과 같은 법률에 의해 또 다시 수배 상태에 놓이고 있으며, 독점노조 체제의 온존으로 다수의 노동조합이 불법임의단체가 되어 대량의 구속과 해고 및 징계사태를 낳고 있다. 노동쟁의에 대한 경찰력 투입이 여전히 계속되고 있는 반면에 노조원에 대한 사용자들의 부당노동행위는

정치권과 기업주의 결탁으로 보호받고 있는 실정이다.

과거 군사정부가 노동운동과 민주화운동을 북한의 공산주의자를 이롭게 하는 것이라고 매도했다면, 김영삼 정부는 노동자들의 주장이 국가의 경쟁력 강화에 장애가 되는 것이라고 국민들을 호도하고 있다.

한편, 현 정부 하에서도 여전히 권력의 핵심에 자리하고 있는 극우적 인사들 역시 한국의 민주주의를 지속적으로 위협하고 있는 세력이다. 그들은 북한의 김일성 주석이 사망하고 남북관계가 경색국면으로 접어들자 대대적인 공세를 취하기 시작했다. 그들은 남한의 노동운동과 학생운동 진영, 심지어 종교계에까지 북한의 김정일 (김일성의 아들이자 현 북한의 최고권력자)의 사주를 받는 스파이집단이 암약하고 있다는 주장을 퍼면서 이들에 대한 강력한 응징이 필요하다고 주장했다. 결국 이들이 자신들의 주장을 입증할 아무런 증거를 제시하지 못했음에도 불구하고 다수의 진보적인 대학교수와 사회단체의 활동가들이 국가보안법 위반혐의로 구속되는 불행한 결과를 낳고 말았다.

## 2. 노동조합권에 대한 침해

### 1) 노조지도자에 대한 수배(제3자개입금지법의 지속적인 적용)

정부는 전국노동조합대표자회의의 권영길, 양규현 두 공동의장에 대해 제3자개입금지 위반 혐의로 사전구속영장을 발부했다. 이 때문에 한국노동운동의 대표적인 지도자인 두 사람은 아직까지 5개월 동안의 도피생활을 하고 있다. 그런데 이 법률규정(제3자개입금지)은 ILO가 한국정부에 대해 수 차례 폐지할 것을 권고한 바로 그 조항이다.

검찰은 두 사람의 구체적인 법 위반 사실로서, 전노대가 주최한 「'94임투 승리와 해고자 전원복직을 위한 결의대회」(1994. 5. 1)에서의 연설과 「전노대 대표자회의」(1994. 5. 20)에서의 발언, 그리고 「철도·지하철 노동자 연대투쟁 결의대회」(1994. 6. 2)에서의 지지연설, 노동부 기자실에서 열린 기자회견(1994. 6. 22)에서 각각 제3자개입금지 조항을 위반했다는 것이다. 검찰은 주장하기를 이러한 두 지도자의 행위가 전기협(6. 23)과 서울지하철(6. 24), 부산지하철(6. 25) 그리고 금호타이어와 현대중공업의 파업을 초래했다는 것이다. 그러나 사실은 이와 전혀 다르다. 앞서 말한 사업장의 파업을 불러온 것은 두 지도자의 선동이 아니라 정부의 공권력 투입이었다. 전투경찰

이 농성현장을 습격하여 6명의 전기협 지도부와 614명의 비번근무자를 연행하기 바로 직전에도 전노대는 노동부장관을 만나 사태가 파국으로 치닫지 않도록 하기 위해 최대한의 대화노력을 기울이고 있었다.

## 2) 노조활동가에 대한 구속, 수배의 급증

정부가 노조활동가에 대한 법적인 처벌을 남발하고 있다는 것은 상당수의 노조활동가들이 3, 4개월간의 구속에 집행유예 또는 기소유예로 석방되고 있다는 사실에서도 확인된다. 기업주들은 이와 같은 노조활동가들의 전력을 이유로 이들을 해고함으로써 작업장으로부터 완전히 격리시키려 하고 있다.

ILO 이사회는 결의문을 통해, 노조활동가들이 합법적인 활동을 했음에도 불구하고 구속되는 상황이 발생하고 있다고 지적하고, 이들을 감옥으로부터 석방할 것을 권고한 바 있다. 그러나, 문민정부를 자처하는 현 정부 하에서도 노조활동가들에 대한 대량의 구속과 수배가 계속되고 있다. 이러한 상황은 노동조합권과 결사의 자유를 심각하게 침해하는 것이라 하지 않을 수 없다.

## 3) 노조원들에 대한 해고

1994년 5월 6일 야당인 민주당사에서는 전국의 해고노동자 104명이 자신의 장기를 환자들에게 기증할 것을 약속하는 모임이 있었다. 이들은 대부분 5, 6공 시절에 군사정권의 직접적인 탄압과 비호를 받는 사용자들에 의해 노동조합 활동에 적극 가담하였다는 이유로 해고된 노동자들이었다. 이들 해고노동자들은 지난 1992년 11월에 「전국구속·수배·해고노동자원상회복투쟁위원회(전해투)」를 결성하여 꾸준히 복직과 구속수배의 해제를 위해 노력하고 있다.

그러나 김영삼 정부가 들어선 이후에도 노동운동 때문에 자신의 직장으로 돌아가지 못하는 노동자의 수는 1,000명을 넘고 있다. 일부 대기업에서 해고자들의 복직이 부분적으로 이루어졌지만, 대다수의 해고자들은 기업주들의 완강한 반대로 복직되지 못하고 있다. 심지어 법원이나 노동위원회의 부당해고 판정 및 복직결정이 이루어졌는데도 불구하고 원상회복 되지 못하는 노동자의 수가 44명에 이르고 있다.

## 4) 교사와 공무원의 단결권 금지

위의 해고노동자 수에는 전국교직원노동조합(전교조)에 가입하였다는 이유로 학교에서 쫓겨난 초·중·고등학교 교사들이 제외되어 있다. 89년 노태우 정부는 전교조 조합원들을 1,500명이나 대량 해직한 바 있다. 전교조 조합원들은 이에 굴하지 않고 5년 이상을 군사정부에 의해 왜곡된 학교교육을 바로잡고, 해직된 교사들의 복직을 이루기 위해 오랜 투쟁을 해 왔다. 김영삼 대통령도 야당 총재시절 해고된 교사들의 복직을 요구하는 거리 시위에 나서기도 했다. 이런 이유로 전교조는 김영삼 정부가 해고 교사들의 복직을 위한 획기적인 조치를 취해 줄 것을 요구했다.

94년 1학기에 와서야 대통령의 결정으로 전교조 조합원들의 복직이 이루어지기 시작했다. 그러나 여기에는 단서가 붙여졌다. 전교조를 탈퇴하고 앞으로 다시는 노조활동을 하지 않는다는 각서를 써야 한다는 것이다. 물론 이에 응하지 않은 교사들의 복직은 허용되지 않았다. 그리고 전교조의 핵심 지도부에 대해서도 복직을 허용하지 않는다는 정부 방침이 내렸다. 이러한 이유로 아직까지 교단으로 돌아가지 못하고 있는 교사의 수가 180명에 이르고 있다. 전교조 조합원에 대한 비이성적인 압력이 계속되고 있는 가장 큰 이유는 한국의 노동조합법이 교사와 대부분의 공무원에 대해 노조결성을 금지하고 있기 때문이다.

## 5) 지하철·철도 노동자들에 대한 정부의 탄압

한편 1994년에 들어서서 정부의 노동조합 활동에 대한 개입과 탄압에 대한 노동조합의 저항도 거세게 일어났다.

전국의 지하철 노동자와 철도기관사와 검수원 노동자 2만명으로 조직된 전국지하철노동조합협의회(전지협)는 1994년 3월 16일, 국민의 교통편익을 도모하고 운수산별노조의 건설하며 민주노총 건설에 앞장설 것을 목표로 하고 창립대회를 가진 이래 4월 21일부터 전지협에 소속된 3개 조직(서울지하철공사노조, 부산교통공단노조, 전국기관사노조협의회)이 각각 단체교섭을 진행하고 있었다. 이들 궤도 노동자들은 단 하루의 휴일도 없이 24시간 2교대로 한 달에 360시간의 장시간 노동에 시달리고 있었다. 반면에 이들 노동자의 임금은 정부의 임금지도정책에 의해 5년 동안이나 3~5%로 규제 당해 왔다.(이 기간동안 한국의 GNP는 연평균 7.2% 상승했으며, 소비자물가 상승률은 연평균 6.8%에 달했다.)

노동조합의 공통적인 요구는 살인적인 초과근로를 불러오는 변형근로시간제를 폐지할 것과 근로기준법이 정한 바에 따라 초과근로에 대해 수당을 지급하라는 너무도 당연한 것들이었다. 또한 임금 인상률을 노사가 자율적으로 결정할 수 있도록 정부가

설정한 가이드라인을 철회할 것을 요구하였다.

그러나 정부는 전기협이 한국노총에 가맹한 철도노련과 조직대상이 중복되는 임의 단체이므로 교섭권이 없다고 주장하면서 만약 전기협이 단체행동을 할 경우 법에 따라 처벌할 것이라고 경고했다. 일체의 대화를 거부하던 정부는 파업 4일 전인 6월 23일 새벽에 전기협의 전국 14개 지부에 6,000명의 전투경찰을 투입하여 562명의 조합원을 연행하였다. 이에 대해 조합원들은 즉각적인 파업에 돌입했고, 지도부는 기독교 회관에서 농성에 돌입했다. 정부는 경찰을 다시 투입하여 농성근로자들을 연행하고 지도부를 구속했다. 이 사건의 결과로 전기협의 지도부 29명이 구속되었으며, 963명의 노동자가 징계위원회에 회부되어 59명이 해고되었으며, 정직 49명, 감급 165명, 견책 43명, 전직 233명, 경고 233명, 277명이 징계대기 상태에 놓이게 되었다.

정부가 전기협을 임의단체로 규정하여 협상을 거부한 것은 노동자들이 스스로 조직을 선택할 수 있는 권리를 침해한 것이었으며 결사의 자유 원칙에 반하는 것이다. 또한 정부가 노동쟁의조정법 제12조 2항을 들어 전기협 노동자들의 파업을 불법으로 규정한 것도 단체행동권을 보장한 헌법 및 ILO 조약과 모순되고 있다.

지하철노동조합의 경우에는 공공부문의 단체행동권 제한이 문제였다. 노사간의 협상은 임금가이드라인 3%를 준수하라는 정부의 압력으로 좌초하고 말았다. 노동조합은 파업을 감행했고 정부는 지하철이 공익사업이라는 것에 근거, 노동쟁의조정법 제30조 위반으로 이 파업을 불법으로 규정하였다. 사용자들은 조합원 가운데 46명을 고소했는데 이 가운데 16명이 구속되고 2명이 기소, 23명이 고소·고발되었다. 게다가 사용자들은 노조에 대해 손해배상을 청구하여 노조의 재산은 물론 노조간부 40명의 퇴직금과 18명의 노조 간부 개인 재산이 가압류되기도 하였다. 이 외에도 해고 114명, 중징계 127명, 경징계 2,632명 등 총 2,873명에 이르는 노조원이 무더기로 징계되었다. 이는 전체 조합원의 3분의 1에 해당하는 숫자이다. 올해 6월에 열린 ILO 이사회는 한국의 노동쟁의조정법 제4조(공익사업의 규정)와 같은 법 제30조 3항(공익사업에 있어서의 중재의 개시)이 결사의 자유 원칙에 배치된다고 결정한 바 있다.

## 6) 경찰력을 동원한 파업진압의 계속

### - 방위산업체 노동자의 단체행동권 제한(금호타이어 노동조합)

군사정권 시절 노동조합의 파업은 군사작전의 대상이었다. 경찰은 물론 군인들에게도 노동자의 소요를 진압하기 위한 훈련이 일상적으로 행해졌다. 정부는 이러한 훈련이 방위 산업체를 보호하기 위한 군사적 필요에 따른 것이라고 주장했지만, 한국에

있는 거의 대부분의 주요한 공장들이 방위산업체로 규정되어 있는 한<sup>1)</sup> 이러한 정부의 주장은 파업을 봉쇄하려는 의도로밖에 보이지 않았다. 모든 국민들은 이러한 일이 문민정부에게는 전혀 어울리지 일이라고 믿고 있었다. 그러나 김영삼 정부는 1994년에 일어난 주요 민간 대기업의 노동쟁의에 대해 과거 군사정권과 마찬가지로 경찰력을 동원하여 노동자들의 파업을 무력으로 진압하고 말았다. 금호타이어가 대표적인 경우이다.

다른 타이어 제조회사들과 함께 한국의 거의 모든 자동차에 장착되는 타이어를 생산하고 있는 금호타이어의 노사는 1994년 5월 24일부터 단체교섭을 진행하고 있었다. 사용자가 일체의 대안을 제시하지 않자 노조는 노동위원회에 쟁의발생신고를 했다. 그러나 노동위원회의 대답은 “금호타이어는 방위산업체이므로 쟁의가 허용되지 않는다”는 것이었다. 이에 대해 노동조합은 조합원 97%의 찬성으로 파업에 돌입했다. 파업 개시 3일 후인 6월 29일 자정 정부는 헬기와 굴착기를 동원하여 공장을 진입하도록 하는 한편 전투경찰 병력을 공장 안으로 투입하여 417명의 조합원을 연행하고 31명의 노조간부를 노동쟁의조정법 위반 혐의로 구속했다. 7월 7일에는 사용자도 동원한 구사대가 회사정문 앞에서 파업을 지원하던 노조원의 가족들에게 무단적인 폭력을 행사하기도 하였다. 그리고 7월 15일에는 전남대에 1,200명의 전경을 투입하여 농성 중이던 장용을 위원장을 포함한 38명의 노조간부를 연행, 구속하였다. 회사측은 이것도 모자라 노조원들이 정상업무에 복귀한 후에도 74명의 노조간부에 대해 파업 기간 동안의 손실을 배상할 것과 파업에 적극 가담한 노조원에 대한 대량해고를 예고했다. 방위산업체에 관한 특별조치법은 이 법으로 지정된 사업체의 쟁의행위를 원칙적으로 금지하고 있다. 따라서 방위사업체에서 쟁의행위를 할 경우 그것은 불법파업으로 규정되고 노동조합법의 보호를 일체 받을 수 없게 된다. 금호타이어와 같은 회사가 방위사업체로 규정되어 있는 한, 단체행동권이 위협받는 것은 물론 노조원에 대한 대량의 구속, 수배, 해고, 폭력 그리고 손해배상청구 사태는 언제든지 재연될 수 있는 상황이라고 하겠다.

## 7) 공공연한 부당노동행위를 일삼는 사용자와 정치권의 결탁(한국자동차보험)

2) 방위 사업체에는 무기를 생산하는 공장은 물론 군대에서 소비하는 거의 모든 물품, 심지어 의류제조 공장까지 포함된다. 주요 방위사업체의 수를 살펴보면, 화기(삼미특수강 등 12개 회사), 탄약(대우전기 등 17개), 차량(기아자동차 등 19개), 통신/전자(금성전자 등 6개), 항공기/유도탄(대한항공 등 6개), 군함(현대중공업 등 6개), 물품(삼풍기업 등 5개)에 이른다. 그러나 방위 사업체가 ‘군사기밀사항’으로 분류되어 있기 때문에 정확한 숫자를 파악하기는 어렵다.

정부가 공권력을 동원하여 노동조합 활동을 무력으로 억압하고 사용자들만을 보호하는 상황에서는 기업주들에게 진정한 파트너십을 기대하기는 어렵다. 이럴수록 사용자들은 종업원을 대표하는 노동조합보다는 정부나 정치권과 원만한 관계를 유지하면 그만이라고 생각할 것이기 때문이다. 대표적인 한국의 재벌그룹 중의 하나인 동부그룹에 소속된 한국자동차보험의 경우는 그 전형적인 예이다.

한국자동차보험의 사용자는 1993년 12월 1일 이후 계속해서 노동조합에 대한 부당노동행위를 저질러 왔다. 노동조합법을 완전히 무시하고 노조원에 대해 갖은 불이익과 협박은 물론 대의원들에 대해 퇴직을 강요하고 급기야 107명의 간부사원을 해고하면서, 공개적으로 노조를 깨겠다고 선언하고 나섰다. 노동조합은 이에 대항하여 노동위원회에 구제를 신청하고 회사의 명백한 불법행위를 응징할 것을 요구하였다. 그러나 회사는 노동위원회의 구제판정조차도 완전히 무시해 버렸다. 많은 국민들은 한국자동차보험의 무단적인 행위를 도저히 이해할 수가 없었다. 그리고 어떻게 그러한 태도를 취할 수 있는지 참으로 의아해 했다. 그러나 얼마 지나지 않아 그 이유가 드러났다. 야당인 민주당의 김말룡 의원(그는 한국노총위원장을 지낸 바 있다)은 국회 노동위에서 자신이 한국자동차보험으로부터 받은 과일바구니 속에 돈봉투(뇌물)가 들었음을 발견하고 이를 돌려보낸 일이 있다고 폭로한 것이었다. 그는 주장하기를 당시는 국회에서 한국자보의 부당노동행위를 다루고 있었으므로 다른 노동위 소속 국회의원들에게도 뇌물이 전달되었을 가능성이 크다며 이 문제를 정식으로 조사할 것을 제안하였다. 그러나 그의 제안은 받아들여지지 않았고, 오히려 다른 의원들에 의해 명예훼손과 품위손상으로 국회의 징계위원회에 회부되고 말았다. 하지만 이 사건을 접한 국민들은 크게 분노하지 않을 수 없었다. 노동조합과 여러 시민단체는 동부그룹과 한국자보의 탈법 행위를 엄중하게 처벌하고 뇌물을 받은 국회의원을 조사하여 제명하라고 요구했다. 한국자보 노조의 해고 조합원들과 노조간부들은 올해 4월 22일부터 303일에 걸친 결사적인 장기 텐트농성을 벌였으며, 집행부는 37일간 단식투쟁으로 저항했다.

지난 9월 30일 각계의 중재노력 끝에 노사는 합의에 이르렀다. 회사는 노조를 인정하고 부당노동행위를 중지할 것을 약속했고 노조도 집행부에 대한 경징계를 받아들이기로 했다. 하지만 노사합의 이후에도 한국자보의 경영진은 노조간부들에게 일거리를 맡기지 않고 업무에서 배제시키는 한편, 직원들에게 노조간부와의 접촉을 피하라고 지시하는 등 부당노동행위를 계속하고 있는 것으로 알려지고 있다. 대규모 재벌그룹의 전근대적인 노조관과 정부와 정치권의 편협한 노동정책이 초래한 사건이었다.

### 3. 인권에 대한 침해

#### 1) 국가보안법

김영삼 정부가 들어서면서 민주주의의 진전이 가장 두드러진 부문은 언론이었다. 이제 더 이상 과거와 같은 신문에 대한 사전검열이나 보도지침은 존재하지 않는다. 그러나 군사정권의 통치기구에 종사했던 많은 사람들이 아직도 정부와 정치권의 요직에 있으며, 국가안전기획부와 같은 공안기구들은 여전히 방대한 인원을 보유하고 있다. 더욱이 그들의 활동의 근거가 되는 국가보안법은 그 핵심을 과거와 변함없이 유지하고 있다.

북한 핵문제와 전쟁위기로, 연이은 북한 김일성 주석의 사망 등으로 국내외가 긴장하고 있던 이른바 ‘신공안정국’이 조성되고 있던 시기인 94년 8월 검찰과 경찰은 한국에서 대학의 교양교재로 널리 쓰이고 있는 『한국사회의 이해』라는 사회학 서적이 북한을 찬양하고 남한 정권의 역사적 정통성을 부인함으로써 국가보안법을 위반하는 내용을 담고 있으며 주체사상을 학생들에게 전파하려 했다고 주장하면서, 이를 공동저술한 경상대학교의 장상환 교수를 비롯한 대학교수들을 소환하고, 응하지 않을 경우 강제 구인할 것이라고 했다. 이에 대해 당사자인 대학교수들과 「민주화를 위한 전국교수협의회」는 즉각 성명을 발표하고 “수년 전에 합법적으로 출판되었고 학문적 수준을 이미 검증 받은 연구성과를 담은 출판물을, 현재 법의 존속여부가 문제시되고 있는 국가보안법으로 재단하는 것은 헌법이 보장한 학문사상의 자유를 침해하는 것”이라며, “교수들의 소환 방침을 철회할 것과 국가보안법의 폐지”를 강력하게 촉구했다.

결국 공안당국의 무모한 기도는 법원의 신중한 판단에 의해 무산되었다. 최인석 판사는 “책의 내용이 진보적 사회과학 서적에서 쉽게 볼 수 있는 것이며, 한국 사회의 사상상태가 충분히 수용할 만한 수준”이라며 경찰의 구속영장을 기각했다. 그는 또 “학문의 자유는 법이 보호해야 할 중요한 국민의 기본권”이라는 점을 분명히 했다. 국민들은 최판사의 현명하고도 용기 있는 판단에 박수를 아끼지 않았다.

한편 비슷한 시기에 서강대학의 박흥 총장은 북한의 김정일의 지령이 남한의 학생운동과 노동운동, 그리고 농민운동 등 이른바 ‘주사파’에 직접적으로 전달되고 있으며, 그것을 입증할 만한 확실한 증거를 가지고 있다는 충격적인 발언을 했다. 그가 이 발

언을 한 것은 김영삼 대통령이 주요 대학총장들을 청와대로 초청한 자리에서였고, 때마침 민간 대기업의 주요 사업장에서 노동조합의 파업과 경찰력의 투입이 대치하고 있던 상황이었다. 양식 있는 많은 지식인들은 박 총장의 발언을 무책임하고 저속한 것이라고 비판을 했지만, 한겨레신문을 제외한 다른 언론들은 그를 ‘용기 있는 지식인’으로 추켜세우려 했다. 그러나 그는 자신이 말한 증거를 제시하라는 찬반 양쪽의 요구를 모두 무시하다가, 어느 날 갑자기 미국으로의 비밀스런 여행을 떠나고 말았다.

이 사건을 통해 김영삼 정부가 과거 군사정권과 마찬가지로 내부의 반대세력을 억누르고 자신의 권력을 강화하기 위해 반공이데올로기에 의존하고 있음이 드러났다. 또한 군사정권의 주요 멤버들이 집권 여당과 정부의 주요 위치를 점하고 있는 현 정부의 민주적 기반이 상당히 취약하다는 사실도 확인하게 되었다. 국민의 정치적 자유를 쟁취하려는 투쟁을 통해 집권이 가능했던 현 정부가 국가보안법을 존속시키고 있는 것은 이 법을 통해 사상의 자유를 억압하는 것 외에 민중의 생존권 투쟁 및 언론, 출판, 학술, 문화 등 영역에 이르는 민주적 권리를 제한함으로써 현재의 권력구조를 유지하려는 의도임을 드러내고 있다.

## 2) 집회 및 시위에 관한 법률

집회와 시위는 사회 구성원의 주요한 의사표현 수단이다. 언론과 방송 등 대중매체가 공정한 입장을 견지하지 못할 때에 집회와 시위의 역할은 더욱 중요해진다. 1989년 3월 노태우 정부 하에서 일부 집회와 시위에 관한 법률이 개정되어 그것을 금지하는 규정을 엄격히 적용하도록 하였지만 여전히 많은 수의 민중 집회가 제약되고 있다. 현재에도 경찰은 사전에 신고된 집회·시위를 금지시킬 수 있는 권한을 가지고 있다. 비록 경찰의 금지통고에 대하여 이의를 제기하고 불복소송을 통한 절차를 두고 있지만 이러한 것은 긴급을 요하는 집회와 시위에 대해서는 아무런 실효성을 가질 수 없다. 이는 사실상의 집회·시위에 대한 허가제로서 허가제를 금지하고 있는 헌법 규정에 위배된다. 특히 노동조합의 중요한 집회와 시위는 대부분 경찰에 의해 금지당하고 있으며 이로 인해 집시법 위반으로 수배, 구속되는 노조활동가의 숫자가 계속 늘어나고 있는 추세이다. 집회·시위의 자유가 국민의 기본권으로 보장되기 위해서는 경찰의 금지통고권을 폐지해야 할 것이다.

#### 4. 앞으로의 과제

김영삼 정부의 출범 초기에 인권상황은 다소 개선되는 모습을 보였다. 대표적인 반민주악법으로 지목되던 국가안전기획부법이 개정되어 안기부에 대한 국회의 감사가 가능하게 되었다.<sup>2)</sup> 정치군인 집단이 퇴진하기도 했다.

그러나 민간부문에 있어서 인권의 개선은 이루어지지 못하고 있다. 불구속 수사는 예외적으로만 이루어지고 대부분 무리한 인신구속을 행하고 있다. 수사상의 고문과 가혹행위도 근절되지 않고 있음이 밝혀지고 있다. 또 공연, 출판물에 대해서 사전 검열이 아직도 행해지고 있으며, 심지어 컴퓨터 통신망에 게재되는 글에도 국가보안법이 적용되고 있다.

현 정부는 자신의 반대파였던 군부집단을 공격하기 위해 민주주의를 활용하려 하면서도, 민중부문의 정치권 권리에는 지극히 무관심한 태도를 보이고 있는 것이다. 특히 노동자들의 권리보장은 오히려 후퇴하고 있다. 김영삼 정부는 군부중심의 지배구조를 대자본이 중심이 되는 권력구조로 전환하려 하는 것이다. 노동관계법을 국제적 수준으로 개정하라는 내외의 요구를 묵살하고 있는 것은 그것의 대표적인 예이다.

앞으로의 한국의 민주주의와 인권의 개선은 노동자를 비롯한 민중부문이 얼마나 영향력 있는 세력으로 성장할 것이냐에 달려 있다고 하겠다.

---

2) 국가안전기획부법은 5.16 쿠데타로 집권한 박정희가 독재권력을 유지하기 위해 창설한 중앙정보부의 존립과 활동을 보장하기 위한 법률이다. 과거에는 안기부의 조직과 활동은 일체 비밀에 부쳐졌으며, 그 예산은 국회에까지도 알려지지 않았다. 안기부 직원의 범죄에 대한 수사권은 안기부 자신이 가지도록 하는 등 그 활동은 다른 수사기관, 감사원, 국회 등 어떤 외부기관의 견제로부터 배제되어 있었다. 1994년 1월 5일에 와서야 이 법은 부분적으로 개정되었다. 안기부 직원의 정치행위가 금지되었으며, 세부자료를 국회의 정보위원회에 제출하도록 했던 것이다. 그러나 안기부의 활동은 아직도 상당 부분 비밀에 싸여 있으며 많은 국민들에게 공포의 대상으로 인식되고 있다. 94년 10월 31일 안기부 공작원에게 포섭되어 프락치 활동을 해 온 백홍용 씨가 독일의 베를린에서 양심선언을 했다. 또 얼마 전에는 재야 청년단체에 안기부의 조직원이 침투하여 장기간 활동한 사실이 폭로되기도 하였다. 이것으로 안기부가 비인간적인 방법으로 인권을 유린하면서 민주인사들을 간첩으로 조작하기 위한 공작을 계속하고 있음이 드러났다.

# 한국 노동조합의 교육방법

## 1. 교육활동 현황

한국에 있어서의 노동교육활동은 교육주체별로는 노동조합이 중심을 이루고 있으나 이밖에도 대학연구소, 민간연구단체, 교육운동단체 등이 실시하는 경우도 있다. 교육방법은 강의식 교육이 주류를 이루고 있으며, 세미나, 분임토의, 학습활동 형태의 교육도 실시하고 있다.

한편, 한국에서의 교육활동은 조직구조를 반영하여 한국노총과 민주노총진영으로 나뉘어져 실시되고 있는바 그 내용은 다음과 같다.

### 1) 한국노동조합총연맹(한국노총)

한국노총이 실시하고 있는 교육은 노조간부 정기교육과 부문별 노동교육으로 대별된다.

#### ① 정기교육과정

정기교육과정은 다시 노조간부교육과 중견간부교육, 그리고 특별교육과정으로 구분된다.

노조간부교육은 4박 5일의 합숙과정으로 진행된다. 참가자는 기업단위노조 상집간부 이상을 대상으로 하고 있으며 1년 동안 15회 정도 실시되고 있다. 교과목은 노조의 조직과 운영, 노동운동사, 노조간부의 자세, 노사관계, 노동법해설 등이며 주로 강

의 위주의 교육이다. 강사는 대부분 노총의 간부이며, 특정과목에 대해서는 외부강사가 맡고 있다.

중견간부교육은 노조간부교육 과정에 참가하지 못하는 단위노조의 간부를 대상으로 하는 1박 2일의 합숙교육이다. 교과목은 노조간부의 자세, 노동조합의 행정실무, 노동관계법 해설, 극기 훈련 등이다. 강사는 노총의 간부들이다. 1년에 12회 정도 실시된다.

특별교육과정은 지방순회교육으로써 지방의 단위노조 간부들을 대상으로 노동조합의 정치활동, 노동조합운동의 과제와 방향, 노동법 해설을 교육하는 1일 교육이다.

## ② 부문별 노동교육

이 교육과정은 노조의 일상활동을 강화하기 위해 특정부서 간부들을 대상으로 하고 있다.

우선 교육담당자 세미나를 실시하고 있다. 이 과정은 산별 연맹과 시·도지역본부 교육담당자를 대상으로 한 2박 3일의 합숙교육으로 진행된다. 노동조합 교육활동의 문제점과 발전방향이 주제로 되고 있다.

다음으로는 노동관계법 세미나가 있다. 이 세미나는 산별 연맹의 간부들을 대상으로 노동관계법 해설을 주된 내용으로 한 교육과정이며 4박 5일 동안 실시되었다.

그리고 신입 대표자 교육을 실시하는데, 주로 새로 조직된 단위노조 대표자나 새로 선출된 대표자를 대상으로 한 교육으로서 3박 4일 합숙과정이다. 노조 조직운영, 노동운동사, 간부의 자세, 단체교섭 등이 주요 교육내용이다.

이밖에도 홍보·선전 담당자 교육, 산업안전보건 담당자 교육 등의 과정이 실시되고 있다.

## 2) 전국노동조합협의회(전노협)

전노협의 교육활동에는 정규교육과정이 없고 중앙집중교육과 지역순회교육과 특별교육으로 대별된다. 전노협은 지역협의회와 단위노조의 교육사업지원을 주요활동으로 설정하고 있다.

### ① 중앙집중교육

우선 임투시기에 이루어지는 임투교육이 있다. 임투교육은 일반간부, 교육담당자, 조사통계담당자 등을 대상으로 하는 2박 3일 합숙교육으로서, 임금투쟁의 의의와 방

향, 임금교섭의 전술이 주요 교육내용이 된다.

다음은 신입간부교육이 실시되고 있다. 단위노조의 조직역량 강화와 간부들의 지도력 향상을 위한 교육으로서 2박 3일 합숙교육과정이다.

또한 교육역량강화교육이 매년 1회씩 실시된다. 단위노조의 교육담당자를 대상으로 하는 2박 3일 합숙교육으로서 교육역량과 기획역량을 높이기 위한 교육과정이다.

그리고 선전학교와 문화교실이 각각 2박 3일의 합숙과정으로 실시되고 있다.

이밖에도 조사담당자 교육, 산업안전보건 담당자 교육이 합숙과정으로 실시되고 있다.

### ② 지역순회교육

지역순회교육은 임금교섭, 노동법개정, 조직역량강화, 노동운동탄압저지 등 특정주제를 내용으로 지역을 순회하면서 단위노조의 간부들을 대상으로 실시하는 교육이다.

### ③ 특별교육

민주노총 건설과 관련하여 조직확대를 위해 제조업 업종별 교육과 교류참관노조 교육이 활발하게 실시되고 있다.

자동차업종 노조간부 교육을 실시하는데 주로 자동차업종 소속노조간부, 교육담당자 등을 대상으로 2박 3일의 합숙교육과 1박 2일의 수련회 형식으로 실시되고 있다. 자동차산업의 현황, 자동차업종노조의 현황과 과제, 자동차업종노조의 교육활동 현황, 등이 주요내용이 된다.

조선업종 노조간부 교육은 조선업종 소속 노조간부, 교육담당자 등을 대상으로 2박 3일의 합숙교육과 1박 2일의 수련회를 비정기적으로 개최한다. 조선산업의 현황, 조선업종노조의 현황과 당면과제 등이 주요 내용이다.

이밖에도 교류참관노조 간부교육이 실시된다. 이 과정은 전노협 신규가입노조, 교류참관노조 간부들을 대상으로 한 1박 2일의 합숙교육이다. 전노협 강령·규약·사업설명회, 전노협 가입사례, 조직운영과 일상활동 등의 내용으로 실시된다.

## 3) 산업별 연맹과 지역협의회의 교육

산별 연맹과 지역협의회가 실시하는 교육은 조직규모, 재정상태, 소속 노조의 조건 등에 따라 매우 다양하다. 대체로 연맹이 실시하는 교육은 산하 노조의 간부들을 대상으로 하며, 그 내용은 임금교섭을 위한 지침, 간부들의 자질향상, 조직역량강화, 제

도개선투쟁 방향 등이 되고 있다. 그리고 조사, 교육, 문화, 조직, 쟁의 등의 부서 담당자를 대상으로 하는 부문별 교육도 흔히 실시되고 있다. 이밖에도 노동법개정투쟁, 메이데이투쟁 등 특정 주제에 대한 교육이 실시되기도 한다.

지역협의회가 실시하는 교육도 연맹에서 실시하는 교육과 유사한 성격을 띠고 있으며, 그 지역 노조의 요구에 따라 그때그때 실시되고 있는 경우가 많은 편이다.

## 2. 교육활동 사례

단위노조에서 실시되고 있는 교육실태는 실로 천차만별이다. 공통적인 것이 있다고 한다면, 집행부와 대의원들을 대상으로 한 교육은 횟수에 차이는 있으나 대부분의 단위노조에서 실시되고 있다.

최근 들어 조합원을 대상으로 하는 교육기회와 교육방식을 확보하기 위해 노력하고 있는 단위노조들이 증가하고 있다. 여기서는 단위노조에서 실시하고 있는 모범적인 사례들을 소개하고자 한다.

### 1) 현대정공(울산)노조의 전체 조합원 교육

현대정공은 컨테이너, 자동차 부품 등을 생산하는 공장으로서 조합원은 3천여명이다.

이 노동조합은 일상적인 조합원 교육을 위해 집행부 4명, 대의원 4명, 소위원 4명 모두 12명으로 교육위원회를 구성하고 있다. 교육위원회의 역할은 교육활동의 기획과 집행, 그리고 조합원 교육을 담당하는 것이다. 현대정공노조는 교육활동을 지속적으로 할 수 있도록 규약에 교육위원회 제도를 명시하고 있다.

지금까지 여러 차례에 걸쳐 전체조합원 3천여명을 대상으로 한 교육을 실시하였으며, 투쟁시기에는 수시로 전체조합원 교육을 실시하였다. 전체조합원을 모두 모아 놓고 교육을 할 경우 교육효과가 별로 없기 때문에 교육단위를 부서별, 반별로 50~70명씩 나눈다. 그래서 1명의 교육위원이 50~70명 단위로 나눈 조합원을 부서나 반별로 5~7회에 걸쳐 같은 주제로 교육을 한다. 이렇게 되면 1명의 교육위원이 약 300여명 정도의 조합원을 교육하게 되는 것이다. 이런 방식으로 약 2주 정도에 걸쳐 12명의 교육위원이 3천명의 조합원을 부서 실정에 맞게 교육을 하는데 이 과정을 통해 교육위원들은 상당한 정도의 활동가로 훈련될 수 있다. 뿐만 아니라 이러한 방식으로

조합원 교육이 일상적으로 실시되면 집행부의 생각과 조합원의 생각이 거의 일치되는 결과를 갖게 된다.

## 2) 남성전기노동조합의 시사토론반

남성전기는 구로 3공단에 위치해 있으며 노조는 1978년에 설립되었고, 현재 조합원은 약 5백명 가량이다.

시사토론반은 조합원들의 사회에 대한 관심을 조직하여 시야를 넓히고 정세를 파악하는 능력을 키운다는 목적으로 소박하게 출발하였다. 이렇게 출발한 시사토론반은 토론과 발표회를 가짐으로써 발표능력을 기르고, 관심 있는 조합원의 발표회 참여를 통해 조합원들이 정치문제에 관심을 높여 나가는 계기로 활용되고 있다.

시사토론반은 정치·경제팀과 통일팀 등 2개 팀으로 구성되며 현재 9명이 참가하여 활동하고 있다. 매주 신문스크랩과 각종 월간지와 노동단체의 자료를 수집·정리하여 토론하고 월별로 발표하는 방식으로 진행하고 있다.

구체적인 운영방식을 살펴보면 팀별로 1주 단위로 신문과 자료를 수집하고 자료 검토 -> 주제 선정에 관한 토의 -> 주제토론 및 발표형식으로 진행되며, 주제가 선정되면 대자보와 홍보지 및 화장실 소자보 홍보 등을 통하여 선전·홍보작업을 한다. 또한 주제(예:6월의 광역선거)에 따라서는 공동팀을 구성하여 준비작업을 하며, 발표도 역시 조합원 교육차원에서 관심 있는 조합원의 참여를 넓히고자 다양하게 노력하고 있다.

시사토론반의 활동내용을 보면 다음과 같다.

### ◆ 노동문제 실천사항

- 원진레이온에 편지 보내기
- 당시 전국쟁의사업장 68개 사업장 중 구로의 갑일전자, 한국음향, 한국마벨 사업장에 항의전화하기 등

### ◆ 정치문제 실천사항

- 5월 : 1차국민대회 시사토론반 전원참여
- 6월 : 공동팀 구성을 통해 광역선거란 무엇인가에 대한 발표회(이를 통해 지자체에 대해 잘 인식할 수 있는 계기가 되었고, 참석자 모두 선거에 참여하기로 결의함)
- 8월 : 8.15를 맞아 통일문제에 관한 토론

- 9월 : 국정감사란 무엇인가에 대한 토론(이를 위해 정당과 국회의원사무실 방문을 통해 상임위원회와 노동위원회의 역할 및 국정감사의 내용에 관한 취재를 수행함)
- 10월 : 교육부와 시사반 공동으로 국제노동기구가입과 노동법개정투쟁에 관한 발표회 주최

남성전기노조는 시사토론회의 활동을 통해 간부와 조합원들의 시야가 이전보다 넓어지고 현 사회구조에 대한 분노가 커졌으며, 사회구성원으로서의 책임감이 높아지는 등 의식면에서 많은 향상을 가져왔다. 또한 실천과정에서 대의원 등의 간부들이 사회문제에 대한 참여가 높아지게 되었다. 이런 실천은 부서와 라인 현장내의 일반조합원들도 점차로 사회문제에 관한 관심을 갖게 하는 계기가 되고 있다.

### 3) 영에이지노동조합의 생활총화 교육

영에이지노동조합은 구두업종으로 89년에 결성되었고 조합원은 약 2백명 정도이다.

생활총화 교육은 그간 간부교육이나 토론 등이 교육받은 간부들의 일상생활에 별 영향을 주지 못하였던 것을 극복하기 위해 노동운동과 개인생활을 결합시킬 수 있는 방안을 모색하면서 기획되었다. 87년 이후의 중간간부들이 이탈하거나 운동을 포기하는 현상을 보면서 단순히 의식이 높아지더라도 생활과 철저히 결합되지 못하는 부정적 경향을 장기적으로 해소하는 것에 교육의 목표를 두었다.

생활총화교육은 2주에 한번씩 총 8회의 교육과 1회의 수련회로 진행되었다. 구체적인 프로그램은 1회 교육참여 의지의 토론, 2회 자신과 동료의 자주성 확립, 3회 노조의 기본정신(집단주의와 동료애), 4회 인생관과 주인의식, 5회 노조간부의 자세와 역할(헌신성과 모범적 자세), 6회 노조의 새지평을 열자(노조운동의 목표와 방향), 7회 동지를 얻는 노조생활, 8회 생활공동체(분임조활동의 정상화) 등을 주제로 한 간단한 발제와 토론이었다.

또한 각 회마다 2주일 동안의 자기생활을 점검하여 보다 발전적인 생활을 해 나가기 위해 생활총화를 하였다. 생활총화는 단지 했던 일이 무엇이었는지를 보고하는 것이 아니라 자기의 생활에서 나타난 문제점을 살펴보고 그것을 극복하기 위해 어떻게 할 것인지를 점검하고 이후 계획을 세워 나가는 것이다.

교육진행 방식은 다음과 같다. 교육준비와 집행을 위해 부위원장, 내부강사, 분임조장 등 7명의 운영위원회를 두고 각각의 주제에 대한 교안을 준비하였다. 또한 참가자들을 5~6명씩 4개조로 나누어 생활총화를 위한 점검일지를 사전에 작성하게 하여

교육을 집행하였다.

매회 교육은 분반별 생활총화, 강의, 주제토론, 생활총화 및 교육토론 발표, 종합토론의 순서로 진행된다. 여기서 주목할 수 있는 것은 강의시간에 대한 배정은 20분으로 모든 교육과정이 참가자들의 준비와 토론으로 운영됨을 알 수 있다.

생활총화는 첫째 2주 동안 가족에 대해 얼마나 관심을 기울였는가, 둘째 동료들과 사귀기 위해 노력하였는가 그리고 현장에서 일하면서 동료들과 얼마나 협력하였는가, 셋째 회의나 모임 등 노조의 활동에 얼마나 충실하였는가, 넷째 나의 발전을 위해 무엇을 했는가, 다섯째 이번 교육을 위해 얼마나 준비했는가 등의 내용에 대해 생활점검표를 작성하게 하고 그것을 발표·토론하는 방식으로 진행하였다.

#### 4) 서울대학교병원노조의 다양한 교육활동

서울대병원노조는 1987년 8월 1일 41명의 발기인에 의해 설립되어, 현재 조합원 수는 약 2천 1백50명(조직률 약 73%)이다. 서울대병원노조는 사무직, 간호직, 의료기사직, 기능고용직, 기술직, 전산직, 의공직, 약무직 등 다양한 직종으로 이루어져 있다. 그래서 출범 초기부터 다양한 학력, 임금수준, 근로조건, 가치관을 갖고 있는 조합원들의 요구를 하나로 모아 내는 것이 중요한 과제가 되었다.

##### ① 간부학습

상근자 7~8명을 대상으로 간부학습을 실시해 오고 있다. 간부학습은 매주 회의시간을 이용하여 2시간 학습 후 상집회의를 하는 방식으로 추진되고 있다. 교재를 선정하여 발제와 토론, 그리고 활동하면서 생각해 보아야 할 문제에 대해서 토론을 하는데 참가자들이 의무적으로 토론 주제를 선정해 오도록 하고 있다. 처음에는 토론하면서 잘 모르는 부분을 해결하기 위해 매번 외부강사를 초빙하여 총괄정리를 하는 방식으로 운영되었다. 이렇게 몇 차례를 실시한 이후에는 외부강사 없이 스스로 학습하고 있다. 지금까지 노동운동의 길잡이, 간부활동론 학습을 마치고 포스터의 노동운동사 학습이 진행중이다.

서울대병원노조는 노동운동의 기초이론에 대한 간부학습을 통해 운동에 대한 기초개념을 통일시키고, 서로간의 이해의 차이를 좁히게 되었다. 또한 풍부한 토론을 통해 간부들 사이의 갈등의 요소를 해결해 나가면서 서로에 대한 신뢰를 확보하는 성과를 놓고 있다.

## ② 교육부원 모임

주 1회 정기모임을 진행하는데, 모임의 주요내용은 상집회의 결과보고 및 주요안건 토론과 교육부 업무에 대한 검토 등이다. 나아가 이 모임에서는 자체 학습 및 시사토론을 하는데, ‘간추린 한국 근·현대사’를 5회에 걸쳐 공부함으로써 교육부원 전체가 역사를 보는 올바른 시각을 갖게 되었다. 그리고 월 1~2회에 걸쳐 주요한 시사문제를 가지고 토론을 진행하여 노동조합운동과 관련한 정세를 파악하는 데 많은 도움이 되고 있다.

## ③ 월 1회의 대의원, 상집 대상의 봉투교육

대의원, 상집들의 간부로서의 자질향상을 고민하면서 많은 간부들이 3교대를 하는 조건을 고려하여 개발해 낸 것이 ‘봉투교육’이다. 이 봉투교육은 1개월에 한번씩 교육내용을 봉투에 넣어 대의원, 상집들 하나하나에게 전달해 주어, 스스로들이 교육내용을 숙지하게 하는 방식이다. 그 내용은 ‘이성 잃은 국가보안법’, 만화 ‘노동의 역사’, ‘어찌 보면 누구나 장애인인데’, ‘지금은 침묵할 때가 아니다’, ‘환경을 파괴시키는 범죄자들’, ‘재벌이 만든 공룡경제’, ‘겉치레로 가입한 국제노동기구’, ‘인플레를 만드는 사람들’, ‘법을 죽이고 국회를 열어 봤자’ 등으로 주로 사회·정치문제에 대한 것이 대부분을 차지한다.

이밖에도 중소기업은행노조를 비롯하여 대우조선노조, 아시아자동차노조, 대우정비부품노조 등에서는 단위노동조합의 간부를 양성을 위해 조합원 노동교실을 지속적으로 실시하고 있다. 그리고 교육위원회 활동을 통해 전체조합원 교육을 체계적으로 실시하는 노조들도 점차 늘어나고 있다. 또한 교육방법도 그 동안 진행되어 온 강의식 위주의 교육에서, 그룹토론이나 5분 교육, 30분 교육, 다양한 매체(VTR, 슬라이드, 소자보, 차트 등)를 활용한 교육방식 개발을 위해 다양한 시도가 이루어지고 있다.

교육내용도 노동조합의 임금인상투쟁, 일상활동의 범위를 넘어서 사회·정치적인 인식을 높이기 위한 교육에 대한 요구가 두드러지게 높아지고 있다.

그러나 이러한 모범적인 교육활동은 전체 조합의 극히 일부에 불과하다. 전국단위의 상급조직의 경우에는 아직까지 단위노동조합의 교육에 대한 다양한 요구를 충분히 담아 내고 있지 못한 실정이다.

## 3. 노동조합 교육활동 강화를 위한 과제

노동조합 교육활동 강화를 위해서는 교육대상에 따른 교육활동의 체계화, 적절한 예산확보, 교육부나 교육위원회의 역할강화, 교육시간의 확보, 교육방법의 개발, 교육활동가의 양성과 배치 등이 시급한 과제로 제기되고 있다.

대부분의 노조들은 업무시간중의 교육활동을 확보하지 못하고 있으며, 재정이 빈곤할 뿐 아니라 자체강사를 양성하지 못하여 조합원 교육을 제대로 실시하지 못하고 있다. 또한 87년 이후 노동조합활동을 통해 성장한 간부들의 의식 재무장 역시 주요한 과제로 등장하고 있다. 특히 87년 이후 배출된 간부들이 현재 노동운동에 대한 전망을 제대로 인식하지 못하고, 개인문제, 생활문제 등을 이유로 노동운동을 이탈하고 있는 경우가 늘어나고 있다. 따라서 노동자 의식의 확립과 함께 개인생활문제까지 포괄할 수 있는 다양한 교육내용, 교육방식의 개발을 통해 활동가를 양성하고 배치하는 것이 절실한 과제라 할 수 있겠다.