



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)

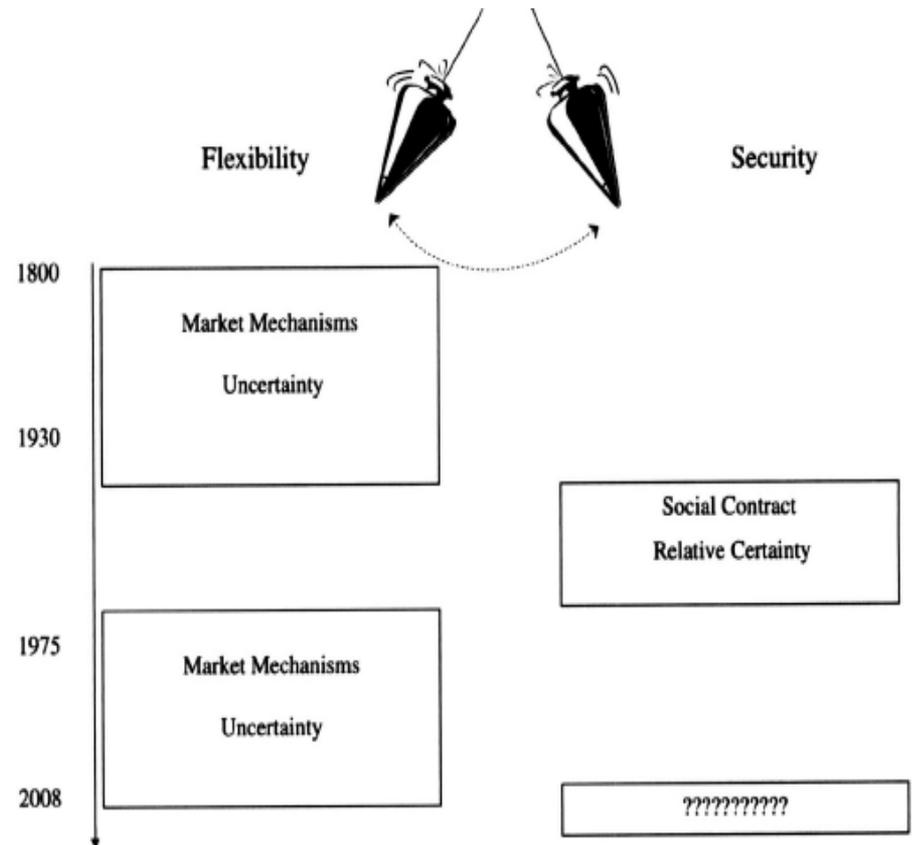


Figure 1. The "Double Movement"

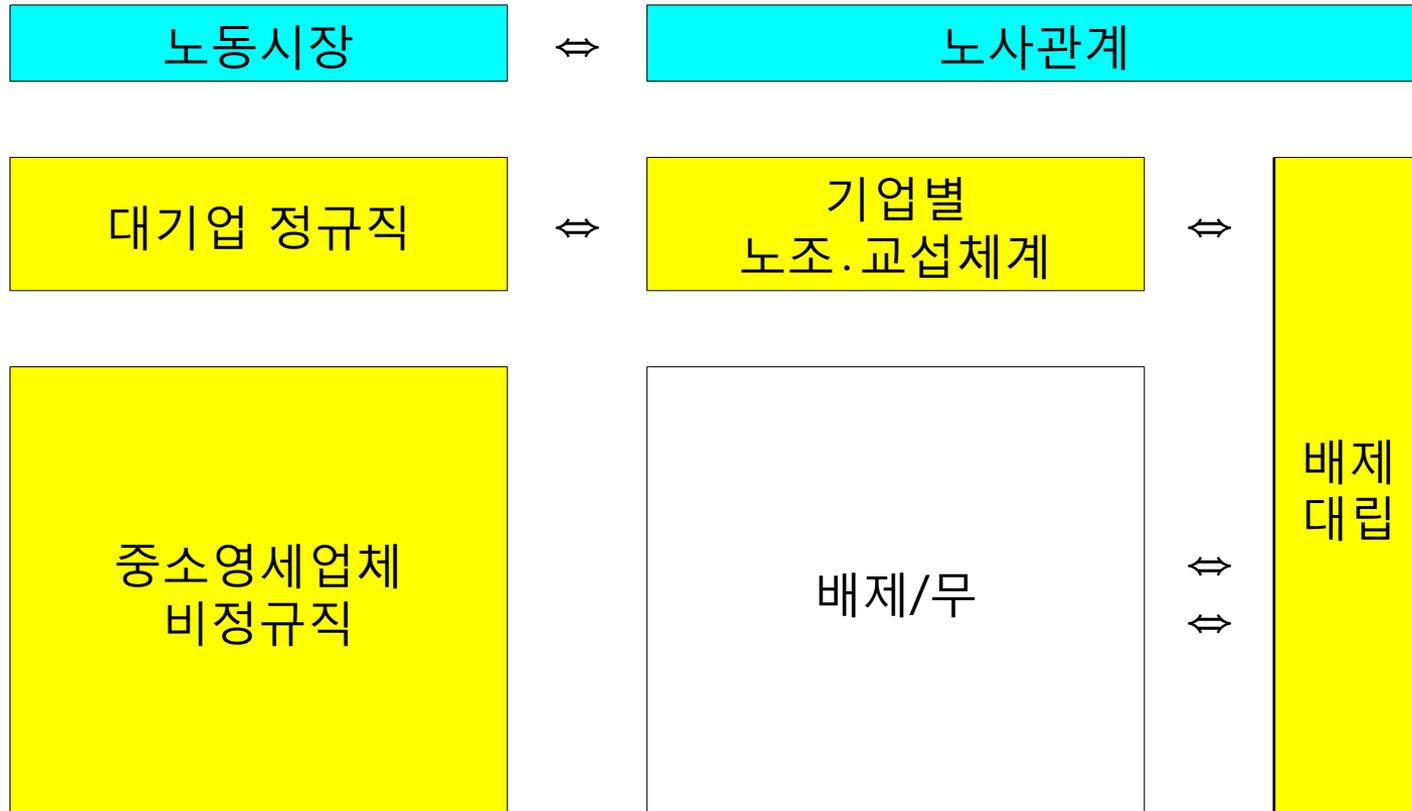
2. 한국

- 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 들어서는가 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.
 - 중소기업체 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

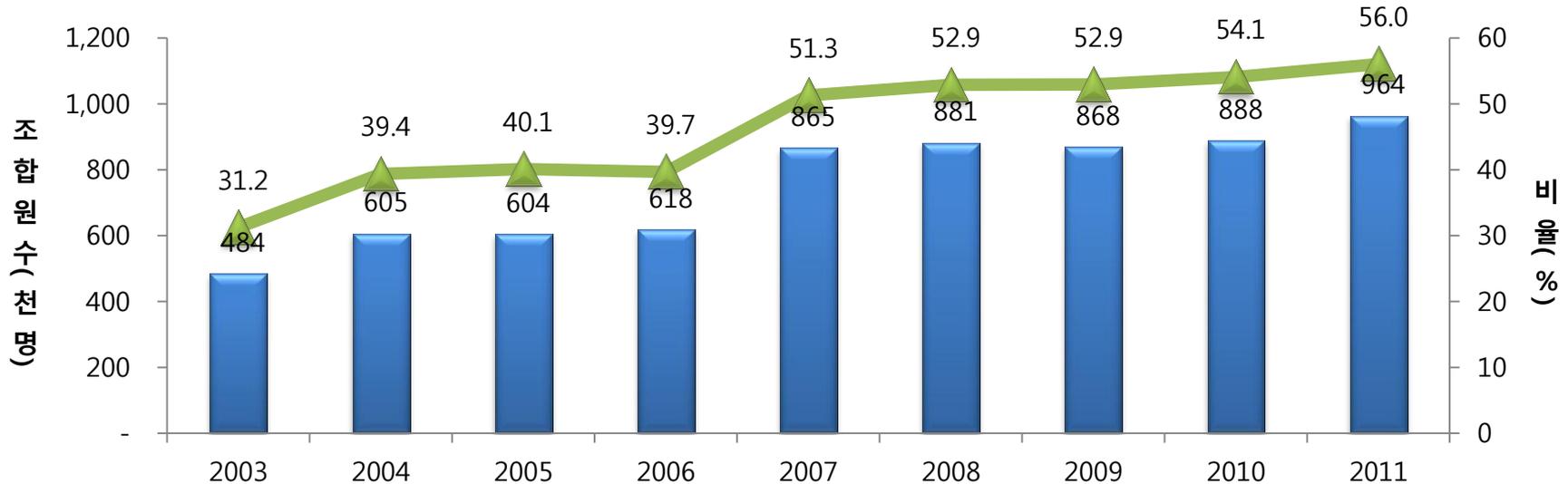
외환위기 이후 구조조정 일상화

- 초기업 수준에서 노동정책, 산업정책 개입 필요성 대두

III. 산별노조/교섭의 성과

1. 조직

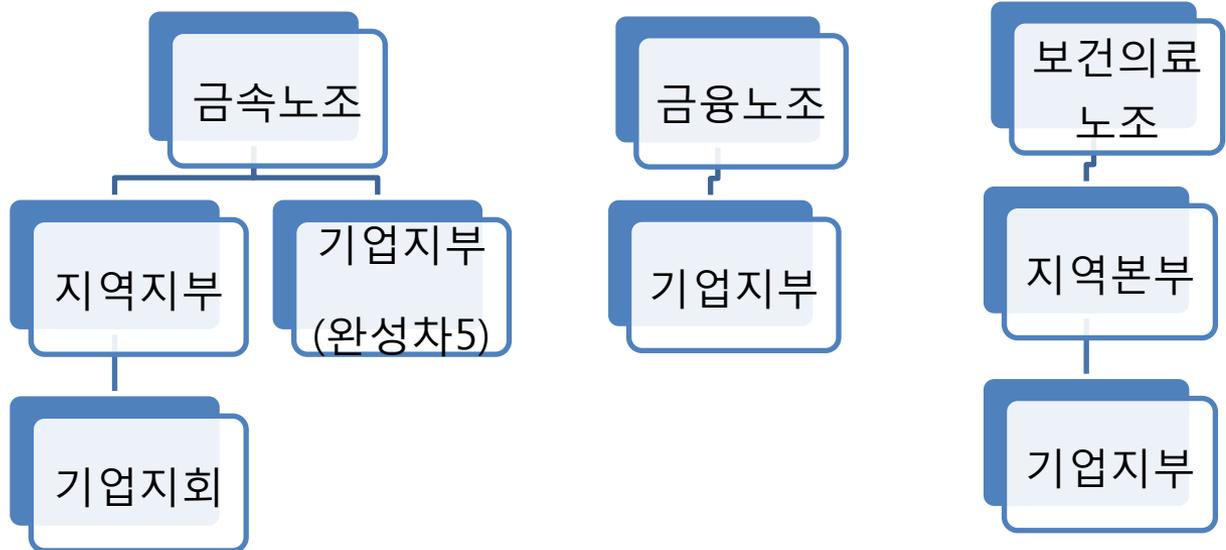
초기업 노조 조합원 연도별 추이



- 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 이외는 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 산별협약, 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 개악	<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 컨설팅 업체 <노무법인 - 경비용역업체> ⇒ 금속, 보건의료, 공공운수노조 주요 사업장 타격

V. 과제

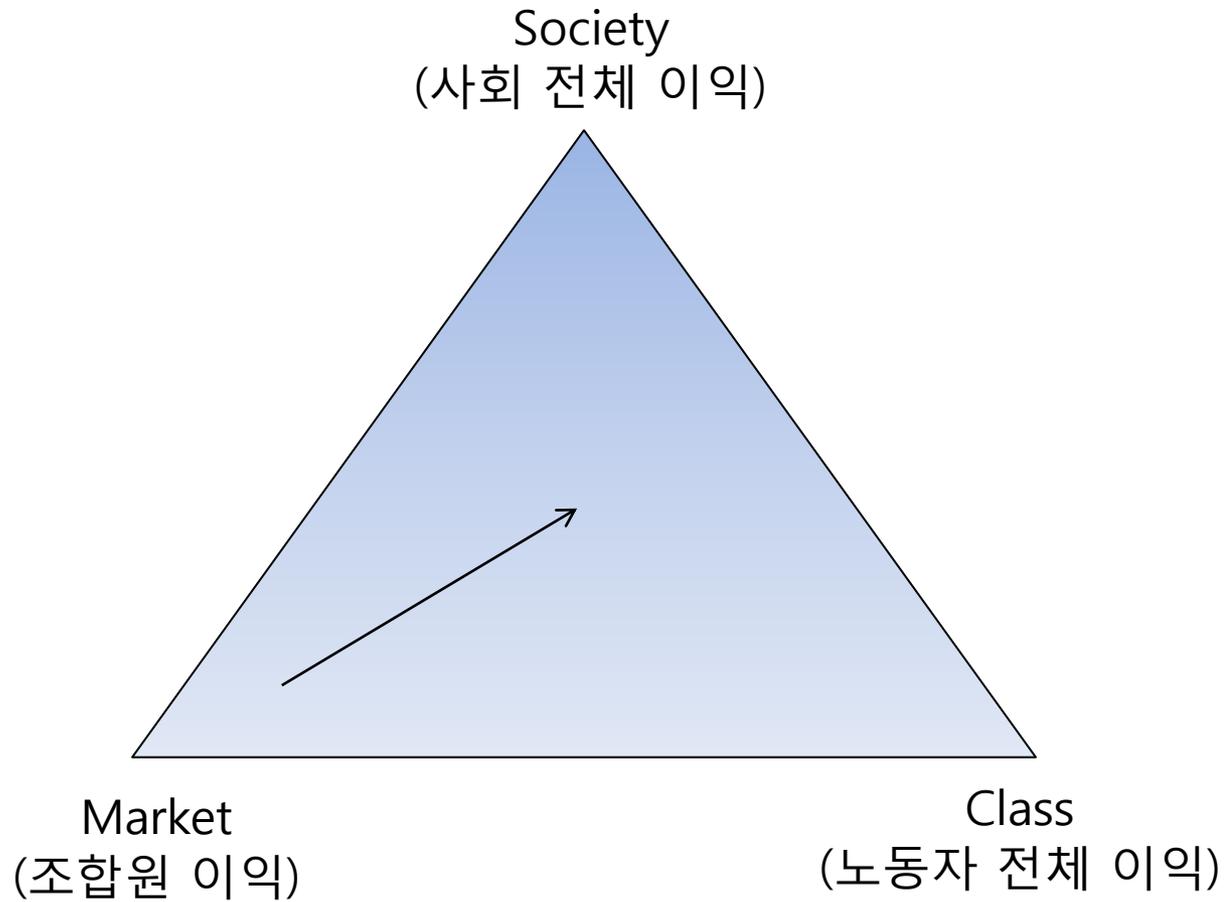
1. 조직

- '무늬라도 산별!' 단계 완료 ⇒ "명실상부한 산별!"로 발돋움해야
- 기업별 노조 관성에서 벗어나 산별노조에 적합한 조직화 방식 개발/정착
 - 중소기업체 비정규직 조직화는 '사업장 단위에서 지역 단위로' 이동.
 - '조직→교섭→투쟁'의 단선적 방식 지양
 - 다양한 방식 동원해 광범한 풀(협회, 친목회 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·협의를

- 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 정책협의 활성화 ⇒ 산업별 노사관계와 주체 형성 촉진.
- 산업별 취업알선·직업훈련·복지사업 등 전개 ⇒ 산업별 노사관계와 주체 형성 촉진.

3. 이념



4. 노동법 개정

범주	주요 조항
산별교섭 침해 삭제	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (1안) 복수노조 교섭창구 단일화 강제 조항 폐지 ▪ (2안) 초기업 노조는 교섭창구 단일화 대상에서 제외.
산별교섭 활성화 개정	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (단체협약 효력확장 제도 개선) “노사 쌍방이 초기업 수준에서 체결한 단체협약에 대해 노동부장관은 노동위원회 의결을 얻어 해당 부문에 확대 적용할 수 있다.” ▪ (사용자단체 요건 완화) 노조법 2조3호에 “동종 업종의 이익증진을 목적으로 설립된 단체는 사용자단체로 본다” 규정 추가 ▪ (초기업 노조 단체교섭) “산업별 노조가 단체교섭을 요구하는 경우 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하여야 한다.” cf. 교원노조법 6조1항
기업별 노조/교섭 전제 삭제	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노조법 제2조4호(노동조합 정의) 라 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우” 삭제 ▪ 노조법 제2조5호(노동쟁의 정의) “근로조건의 유지개선, 근로자의 경제적 사회적 지위향상”으로 노동쟁의 대상 확대

