碩 士 學 位 論 文

디지털시대 勞動組合의 變化方向에 關한 硏究

2005年

漢城大學校 디지털中小企業大學院

디지털 中小企業經營 專攻

吳 在 煥

碩 士 學 位 論 文
指導敎授 朱 亨 根

디지털시대 勞動組合의 變化方向에 關한 硏究

A Study on Changes of Labor Unions in the Digital Age

2005年

漢城大學校 디지털中小企業大學院

디지털 中小企業經營 專攻

吳 在 煥

碩 士 學 位 論 文
指導敎授 朱 亨 根

디지털시대 勞動組合의 變化方向에 關한 硏究

A Study on Changes of Labor Unions in the Digital Age

위 論文을 經營學 碩士學位論文으로 提出함

2005年 月 日

漢城大學校 디지털中小企業大學院

디지털 中小企業經營 專攻

吳 在 煥

吳在煥의 經營學 碩士學位 論文을 認定함

2005年　　月　　日

審査 委員長　　印

審 査 委 員　　印

審 査 委 員　　印

목 차

국문요약 ····· v

제 1 장 서 론 ····· 1

제 1 절 연구배경 ····· 1

제 2 절 연구목적 ····· 1

제 3 절 연구범위와 방법 ····· 4

제 2 장 공공부문 노동조합에 관한 이론적 고찰 ····· 6

제 1 절 공공부문의 의의 ····· 6

1. 공공부문의 개념 ····· 6

2. 공공부문 노사관계의 특징 ····· 8

제 2 절 노동조합의 의의 ····· 9

1. 노동조합의 개념 ····· 9

2. 노동조합주의 ····· 11

제 3 절 노동조합의 기능과 역할 ····· 12

1. 기본기능 ····· 12

2. 집행기능 ····· 12

3. 참모기능 ····· 15

제 3 장 디지털시대의 노동시장의 변화 ····· 17

제 1 절 디지털 시대의 도래 ····· 17

1. 디지털 시대의 의의 ····· 17

2. 디지털 경제의 순기능과 역기능 ····· 19

제 2 절 디지털 시대의 조직의 변화 ····· 22

1. 디지털시대의 기업 조직의 변화 ····· 22
2. 디지털시대의 고용구조의 변화 ····· 25
3. 디지털시대의 경제 환경의 변화 ····· 28
제 3 절 디지털 시대의 고용수요와 노동조합의 변화 ····· 30
1. 디지털시대에 따른 노동시장의 변화 ····· 30
2. 디지털시대의 고용수요의 변화 ····· 31
3. 노동조합 구성원의 변화 ····· 34
제 4 절 디지털시대의 노동운동 ····· 38
1. 미래지향성 ····· 38
2. 핵심인재 확보 ····· 40
3. 변화에 즉응하는 조직 ····· 43
4. 양극화 극복 ····· 44
5. 노조통합 ····· 46

제 4 장 외국과 한국의 노동조합 ····· 49
제 1 절 외국의 공공부문 노사관계 ····· 49
1. 미국 ····· 49
2. 독일 ····· 57
제 2 절 한국의 노동조합 ····· 63
1. 공공부문 노동조합의 현황 ····· 63
2. 공공부문 민영화 ····· 66
3. 공기업 노사분규 ····· 70
4. 최근 노사관계의 주요 이슈 ····· 72

제 5 장 공공기관 노동조합 운동방향 ····· 76

제 1 절 노동조합 운동 방법의 변화 ····· 76
제 2 절 단체교섭의 실효성 확보 ····· 77
제 3 절 노조집행부의 변화 ····· 79
1. 대립적 구도에서 공동체로의 인식 전환 ····· 79
2. 집행부의 의식과 자질의 변화 ····· 80

제 6 장 결 론 ····· 86

참고 문헌 ····· 90

ABSTRACT ····· 94

표 목 차

<표 2-1> 공공부문과 타부문과의 기관 성격비교 ····· 7
<표 3-1> 국내 임시·일용직의 연도별 고용비중(%) ····· 26
<표 3-2> 국내 임시·일용직의 연도별 고용비중(%) ····· 26
<표 3-3> 디지털시대의 노사관계 변화 ····· 35
<표 3-4> 선진기업의 인재 포토폴리오 전략 ····· 41
<표 3-5> 대기업과 벤처기업의 조직문화 비교 ····· 44
<표 4-1> 서구 주요국의 실업률 추이 ····· 55
<표 4-2> 공기업 노동조합 현황 ····· 65
<표 4-3> 유럽 주요국 및 OECD 국가들의 민영화 추진 정도: 1980~91년 ····· 68

그 림 목 차

<그림 3-1> 외환위기이전과 이후의 인사 시스템 변화 ····· 24
<그림 3-2> 디지털시대 기업 인사의 변화 흐름 ····· 27

제 1 장 서 론

제 1 절 연구배경

인터넷으로 대변되는 21세기 디지털 시대는 인류에게 모든 영역에서 변화를 강하게 요구하고 있으며, 개인은 물론 기업과 국가 등 누구도 거부할 수 없는 거대한 물결로 다가오고 있다.

특히 1990년대 이후 정보통신기술의 발달로 광범위하게 보급된 인터넷은 인간의 생활방식은 물론 경제활동 방식을 급격히 변화시켰다. 디지털혁명으로 인한 이러한 변화는 정치, 경제, 사회, 문화 등 전 분야에 걸쳐 각 경제주체의 가치관이나 행동양식, 의사결정에 이르기까지 모든 생활패턴을 총체적으로 변화시키고 있으며, 이로 인한 파급효과 또한 엄청나다고 할 수 있다.

이제 인간의 모든 활동영역에 있어서 정보통신 기구와 인터넷에 대한 의존도는 절대적인 요소가 되어 버렸다. 정보통신기술의 발달의 속도는 생각의 속도를 앞지르고 있으며 최근 기업들은 변화를 예측할 수 없어 투자를 꺼리는 현상으로까지 나타나고 있다. 나비효과로도 비유되는 디지털 시대의 경제적 특징은 디지털시대에 있어서 인식의 전환과 트렌드에 맞는 변화만이 생존과 발전을 담보할 수 있게 된 것이다.

삼성경제연구소의 보고서에 따르면 1999년 IT 산업이 전체 산업에서 차지하는 비율은 9%에 불과하나, 경제성장에 기여하는 경제성장 기여율은 16%에 이르는 것으로 조사되었다. 디지털 시대의 환경변화는 국민경제에 커다란

파급효과를 끼치고 있으며 특히 산업구조와 고용구조의 변화를 초래하고 있음을 반증하는 것이다.[1)]

정보통신기술의 급속한 발달에 따라 육체노동이 생산성을 좌우하는 산업사회에서 지식과 정보가 경쟁력의 원천이 되는 지식기반의 디지털 경제[2)]로의 전환이 가속화되고 있다. 디지털 시대에 있어서는 지식을 생산・가공・전파하는 주체로서 인적자원이 가장 중요한 자원으로 인식되고 있다. 국가와 기업의 경쟁력 확보와 미래는 지식근로자의 양성, 창의와 열정을 발휘할 수 있는 시스템의 구축에 의해 결정될 것이다. 동질적 노동제공에 의해 단체적 교섭을 통한 임금확보라는 과거의 노사관계는 정보통신 기술과 창의력과 외국어 능력을 갖춘 디지털 시대의 핵심인재들의 출현과 그들이 추구하는 능력과 실적에 의한 개별 노사협상으로 대체되어 가게 될 것이다.

1980년대부터 국가 간의 무역과 투자가 급증하게 되고 자본 간의 경쟁이 첨예화되는 세계화가 빠르게 진전되었는데, 이러한 경향은 1995년, 세계무역기구(WTO)체제가 출범하면서 더욱 가속화되었다. 경제적 의미의 국경이 소멸하여 국민국가의 개념이 퇴조하는 세계경제(Global Economy)의 시대가 전개되고 있으며, WTO, OECD 등 국제기구가 영향력을 증대하여 국제규범의 세계 표준화(Global Standard)가 가속화되고 있다. 또한, 상품・자본・정보가 자유롭게 이동하고 세계가 단일시장으로 재편됨으로써 국가와 기업의 운명이

---

1) 삼성경제연구소(2000)의 "디지털혁명의 의미와 대응전략", 보다 상세한 내용은 "디지털충격과 한국경제의 선택 1. 2", "디지털 시대의 경영전략", LG경제연구소(2000)의 "디지털경제의 도래와 우리 경제에의 시사점", “디지털화에 따른 산업구조 변화와 유망사업", "디지털 시대의 인적 자원관리" 등을 참조

2) 정보・지식 뿐 아니라 상품까지도 인터넷・정보통신망 등 네트워크를 통해 전달됨으로써
-시간과 공간의 제약이 사라지고 생산성과 생활양식이 급속히 변화한다.
-수확체감의 법칙이 적용되지 않고 Network Effect로 인해 정보를 나누어 가질수록 추가적인 Cost 없이 Benefit만 증가, 사생활의 보호, 정보 격차(Digital Divide)의 극복이 새로운 과제로 대두됨

1등 생존의 원칙에 의해 결정되는 가혹한 환경으로 변화하고 있다. 이제는 과거와 같이 국경이나 규제등과 같은 패쇄적 보호 장벽에 의지하여 생존할 수 없음을 의미한다.

인터넷으로 인해 지식과 정보를 활용하는 능력을 무한히 확대할 수 있게 됨으로써 경제·사회구조의 변혁이 촉진되었다.[3] 기업에 있어 탐색비용, 전환비용, 진입비용을 감소를 통한 시장 확대의 기회와 국제적으로 기업 간의 무한경쟁을 요구하게 되었다. 디지털 환경의 시장은 더 이상 기업이 요구하는 잉여이익을 보장하지 않을 것이며, 기업이 혁신과 투자를 통해 확보한 핵심고객들 만이 기업에게 이익을 보장해 주게 될 것이다. 디지털 시대에 있어 소비자는 이제 기업의 사활을 좌우하는 결정권을 갖게 된다는 것을 의미하며, 이러한 핵심고객 확보와 고객의 니즈 파악을 통해 새로운 시장을 확보할 능력을 갖춘 기업만이 이익을 확보하며 발전해 나갈 수 있을 것이다. 특히 종래 수동적 정책 수혜자로서의 국민들에게도 이러한 디지털 시대 고객의 변화가 전이될 수 밖에 없을 것이며, 이는 공기업의 서비스의 변화가 요구되는 시점에 와 있음을 의미한다.

제 2절 연구목적

정보통신, 인터넷, 전자상거래의 급속한 발전에 따른 디지털경제의 확산은 기업의 경영환경에 결정적인 영향을 주고 있으며, 기업을 전제로 한 노동조

3) 이러한 디지털혁명은 정보통신 기반시설과 인터넷 망을 통해 전 세계로 파급되고 있다. 농업혁명은 대략 5,000년이 소요되었으며 산업혁명은 200년이 걸린 것으로 추정되지만 디지털혁명은 30년 만에 전 세계로 확산되고 있다. 디지털 혁명의 속성 상 디지털 혁명의 파급 효과의 범위와 속도는 더 광범위하고 빠르게 진행될 것이다.

합의 운동방향에도 결정적인 변화를 요구하고 있다. 특히 공기업의 경우 권위적·일방적·지시적인 정책 집행 성격에서 이제는 공적 서비스의 수혜자인 국민을 고객으로 규정하고 고객만족수준의 공적 서비스를 제공하여야 하는 환경이 되었으며, 디지털 시대의 성숙에 따라 더욱 더 강하게 공기업을 혁신하도록 요구하게 될 것이다.

연구배경에서 살펴본 것처럼 디지털 시대 트렌드에 맞는 공기업 노동조합의 운동방향의 변화는 선택이 아닌 필연적 과제가 되었다. 디지털 트렌드에 부합하는 노동조합 운동방법과 환경변화에 즉각적 대응이 가능한 유연한 조직을 갖춘 기업조직 구축에 협조하는 경영의 한 축으로서의 적극적인 경영참여로서의 노동조합 정체성 정립, 정보통신 기술 발달에 따른 무한경쟁과 국제화 환경에 대응할 수 있는 노동조합 경쟁력 확보, 그리고 급격한 시대변화로 야기될 수 밖에 없을 노동조합 구성원인 조합원 간의 갈등을 극복하고 노동조합의 단결력을 확보함으로써 노동조합의 본질을 지켜가기 위한 노동조합 집행간부의 역할 등이 시급히 모색되어야 한다.

디지털시대에 공기업 노동조합 운동의 디지털 트렌드 적합성을 확보하고 지속적인 노동조합의 발전을 위해 노동조합 집행간부들이 변화해야 할 운동방향성을 모색하고자 함에 이 연구의 목적이 있다.

제 3절 연구범위와 방법

본 연구는 인터넷 환경에 기반하고 있는 디지털 경제의 도래에 따른 파급효과가 조직의 생존, 발전에 미치는 영향과 디지털 경제하에서의 노동조합의

방향성, 그리고 노동조합 집행부의 가치관을 연구하는 내용으로 구성되어 있다.

전체적인 내용은 국내·외 선행 연구 등 문헌연구 자료를 비교 분석 검토함으로써 노동조합의 변화 방향을 연구하고 변화의 방향성을 모색하고자 하였다.

전체 6장으로 구성되어 있는 본 논문은 각각 다음의 내용을 포함하고 있다.

제1장에서는 연구의 배경 및 목적과 연구 범위 및 방법을 기술하였다.

제2장에서는 공공부문 노동조합에 대한 이론적 고찰을 하였다. 공공부문의 개념과 공공부문 노사관계의 특징, 노동조합의 의의, 노동조합의 기능에 대한 개괄적인 고찰을 하였다.

제3장에서는 디지털시대의 도래에 따른 노동시장의 변화에 대해 고찰을 하였다. 즉, 디지털시대의 등장과 디지털 경제의 순기능과 역기능, 디지털 시대의 조직과 노동시장의 변화, 그리고 디지털 시대의 노동운동에 대하여 살펴보았다.

제4장에서는 주요 선진국 중 미국, 독일의 노동조합에 대해 기술하였으며 공기업을 중심으로 한 한국의 노동조합 현황을 살펴보았다.

제5장에서는 공공기업 노동조합의 운동 방향과 노동조합 집행부의 변화방향에 대해 고찰하였다.

제6장에서는 분석한 연구결과를 요약하고 결론을 도출하였다.

제 2 장 공공부문 노동조합에 관한 이론적 고찰

제 1 절 공공부문 노동조합의 의의

1. 공공부문의 개념

공공부문이란 노사관계 측면에서 볼 때 정부, 즉 국가 또는 지방자치단체가 사용자 역할을 하는 기관이라고 할 수 있다. 정부의 사용자 역할을 협의로 해석하면, 공공부문은 정부기관에 한정되며 그 소속 근로자가 일반적으로 공무원의 신분을 갖게 된다.

반면에, 정부의 사용자 역할을 광의로 해석하면 정부가 실질적인 사용자 역할을 할 수 있는 기관까지도 공공부문의 범위에 포함된다. 그러나 공공부문 근로자의 개념은 공익근로자와는 상이한 개념이다. 공익근로자는 공익사업부문에 종사하는 근로자를 말하는데, 공익사업부문은 그 사업으로 인하여 다중이 편익을 얻는 사업부문을 말한다. 따라서 민간부문인 특정 사업체 및 공공부문인 특정 사업체 양자 모두 공익사업부문에 해당될 수 있다.[4] 이를 보다 정확하게 구분하면 <표 2-1>과 같다.

---

4) 이철수 ·강성태, 「공공부문의 노사관계법」(서울: 한국노동연구원, 1997), pp. 3~4.

<표 2-1> 공공부문과 타부문과의 기관 성격비교

유형	기관 예	기준 요소			
		재정의 정부 예산 의존도	공적소유 정도와 주인의 불명확성	공익성의 정도	독점 여부
Ⅰ	정부, 지방자치단체	○	○	○	○
Ⅱ	정부출연연구기관 등	○	○	○	×
	국립공원관리공단 등	○	○	○	○
Ⅲ	한전・한국통신・포철・서울지하철공사 등	×	○	△	○
	유통공사・KOTRA・광업진흥공사 등	△	○	○	×
	중소기업은행 등	×	○	△	×
Ⅳ	일반 민간기업	×	×	×	×

주) ○는 전적인 의존, △는 중간 정도의 의존, ×는 독립적인 것을 의미함
자료 : 이종훈, 「공기업 노사관계의 주요쟁점과 정책대응」(서울 : 한국노동연구원, 1997), p. 8.

공공부문은 전체 조합원의 20%가 넘고 규모에서 제조업에 필적하며 단위 노조 평균 조합원수가 2000여명에 달해 전체 평균의 몇 배가 되고 조직률도 50%를 상회한다. 올해 공무원 노조법이 제정되고 내년 시행됨으로써 그 동안 법외 조직으로 남았던 공무원 노조도 정식 노조로 편입됨에 따라 공공부문이 앞으로 노조활동을 주도하게 될 것으로 보인다.

공공부문은 IMF 경제위기 이후 정부의 신자유주의 구조조정의 집중적인 대상이었다. 이로 인해 고용안정・복지축소・민영화・해외매각 등의 정부정책으로 크고 작은 노동쟁의들이 잇달았으며, 특히 공기업의 경우 정부의 민영화 추진에 따라 앞으로도 많은 진통이 따를 것으로 보인다.

2. 공공부문 노사관계의 특징

공공부문의 노사관계는 민간부문과는 현저히 다른 두 가지 특징을 지닌다.

첫째, 공공부문에 있어서는 일단 노동법이 노동조합의 결성을 허용하며 노동조합이 쉽게 결성되고 꾸준히 높은 조직률을 유지하는 경향을 보인다. 이러한 경향은 공무원의 노동조합결성을 허용한 미국, 일본, 영국, 프랑스 등 선진국들의 경우에서 일관되게 관찰된다.

둘째, 공공부문 노사관계의 특수성은 공공부문의 노사관계가 다면적이라는 측면에 기인한다. 즉, 민간기업의 노사관계는 경영자와 근로자를 대표하는 노동조합간의 쌍방적인(bilateral) 관계이며, 기업의 시장경쟁력에 따라 근로자의 처우가 결정된다. 그러나 공공부문에서는 경영자와 근로자를 대표하는 노동조합이 근로자들의 보수와 근로조건을 결정하지만, 그 부담은 납세자가 지게 되는 경우가 많다. 공무원과 공기업의 경우, 직원의 처우를 개선하기 위해서는 법률상 예산상의 제한 등이 있으며, 의사결정의 단계가 복잡하여 형식적인 경영계층과 실질적으로 정책결정을 하는 입법, 행정부의 정책결정자들이 모두 사용자의 역할을 하는 것이다. 따라서 공공부문의 노사협상은 여러 집단(노, 사, 납세자, 입법부, 행정부)이 당사자가 되는 다면적인(multilateral) 측면을 지니며, 공공부문의 노사협상에서는 반드시 납세자의 입장이 고려되어야 하며 실질적인 정책입안자가 참여하여야 한다.

제 2 절 노동조합의 의의

1. 노동조합의 개념

노동조합(trade union, labor union)의 탄생은 자본주의 경제사회의 특수성과 산업화의 진전으로 인한 공업화에서 그 원인과 상황적 배경을 찾을 수 있다.

근로자들은 신체적·정신적인 자신의 노동력을 사용자(자본가, 경영자)에게 제공하고서 얻어지는 보상, 즉 임금으로써 생활을 영위해 갈 수 있을 따름이다. 다시 말해서, 근로자의 노동력은 그들의 유일한 수입원인 것이다. 따라서 그 노동력은 자본주의경제사회에서는 경제적 가치를 따지는 하나의 상품으로서 인식될 수밖에 없으며, 근로자들은 그 상품의 대가로써 보다 많은 임금과 근로조건을 확보하고자 한다. 즉, 노동력을 통해서 사용자에게 공헌을 하게 되고 이에 대한 반대급부로 임금을 지급받게 되는 것이다.

사용자와 근로자 사이의 협상관계에 있어서 사용자는 경제적으로 강자인 반면 근로자는 단독적으로서는 약자일 수밖에 없기 때문에 근로자가 거래력·교섭력을 강화한, 즉 힘의 균형과 우위를 위하여 조직한 것이 노동조합이다.

노동조합에 관하여 영국의 웹(Sidney Webb)은 그의 명저인 노동조합발달사(The History of Trade Unionism, 1920)에서 “노동조합이란 근로조건의 유지 또는 개선을 목적으로 하는 임금근로자(wage-earners)의 지속적 단체”[5]

5) S.B. Webb, *The History of Trade Unionism* , Rev 1920,(New York, A.M. Kelley, 1965), p. 1.

라고 정의하였다.

우리나라의 노동조합및노동관계조정법 제2조 4호에서는 “노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 행상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합 단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.”

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받는 경우

다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판 정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우[6)]

이처럼 노동조합은 근로자들이 스스로 단결하여 집단세력을 형성함으로써 사용자들과 대등한 위치에서 그리고 보다 나은 조건으로 노동력의 판매를 실현하려는 의도에서 노동조합이 조직된 것이다. 특히, 오늘날 노동조합은 자본주의 경제의 내재적인 한 구성요소인 동시에 정치, 경제, 사회, 문화적으로 커다란 영향력을 가진 세력으로 성장하였다.

---

6) 임금근로자 계층에 속하는 사람들의 단체이며 따라서 고용근로자가 아닌 사람들의 단체는 노조가 아니다. 한평생 근로자의 신분에 머물 수 밖에 없는 사람들의 상설적·지속적 단체로서 (따라서 일시적인 결사나 쟁의단은 노조가 아니다) 임금, 근로시간, 작업환경, 고용안정 등 노동생활상의 여러 가지 조건을 유지·개선하려고 기도하는 단체이다. 따라서 근로자의 자주적 단체라도 정치나 종교 등 근로생활의 조건을 유지·개선하는 것과 무관한 목적으로 만들어진 정치 및 사회단체는 노조가 아니다.

2. 노동조합주의

임금과 근로조건 개선을 위하여 보다 넓은 사회적 목표를 가능한 빨리 달성하려는 것을 강조하는 노동조합의 철학을 노동조합주의(Unionism) 또는 경제적 조합주의(business unionism)라고 한다. 따라서 스스로의 노력에 의해 얻어지는 조직력과 사용자와의 단체교섭이 강조된다.[7] 자본주의 체제를 타파해서 노동자의 해방을 도모하고자 하는 사회주의 사상과 만국의 노동자여 단결하라 는 슬로건으로 상징되는 프롤레타리아 국제주의를 기본적 이념으로 한 노동운동의 국제조직으로서 제 1 인터내셔널(국제노동자협회)[8] 제 2 인터내셔널 제 3 인터내셔널(코민테른) 등이 그 근거가 되었다.

노동조합주의는 ILO(International Labor Organization, 국제노동기구)의 헌장전문, 필라델피아 선언, 결사의 자유 및 단결권 옹호에 관한 규약(1948년 규약 제87호), 단결권 및 단체교섭권에 관한 규약(제98호)과 같은 일련의 국제규약 등에서도 강조할 뿐만 아니라 우리나라 헌법 제33조에서도 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.” 라고 규정하고 있다.

노동 3권은 보장되어야 하고, 노사 간에는 자유와 평등이 이룩되고, 근로조건에 관하여 자주적·평화적으로 협상하고, 정부는 최소한의 개입을 하여야 한다. 이것을 가리켜 노동조합주의의 관행이라고 하고 있으며, 오늘날 많은 나라에서 이를 통상적인 관례로 실행하고 있다.

---

7) 이준범, 「현대노사관계론」 (서울: 박영사, 1997), p. 242.

8) 1858년의 경제공황을 계기로 노동운동은 활기를 띠어 전유럽 규모로 노동조합과 협동조합이 결성되고, 이에 수반하여 노동운동을 국제적으로 결합시키는 움직임도 되살아났다. 이러한 흐름 속에서 1864년 9월 28일 런던에서 열린 노동자의 국제회의에서 국제노동자협회가 성립되었다.

제 3 절 노동조합의 기능과 역할

1. 기본기능

노동조합의 기본기능이란 조직기능이다. 노동조합의 목적이 집단적인 교섭을 통한 근로조건의 개선에 있다면, 근로자들의 조직이야말로 근로자 및 노동조합의 기본적인 기능이다. 한편, 기본기능은 “근로자기능”과 “노동조합기능”으로 분류할 수 있다. 여기서 근로자기능이란 노동조합을 형성하기 위하여 비조합원인 근로자를 조직하는 1차적인 기능이고, 노동조합기능이란 노동조합이 조직된 후에 그 노동조합을 유지하는 2차적 기능이다. 기존 노동조합의 조직 확장 기능은 근로자 기능에, 이미 가입된 조합원들을 관리하는 기능은 노동조합기능에 해당된다.

2. 집행기능

노동조합의 집행기능은 단체교섭기능, 경제활동기능, 정치활동기능 등 세 가지 유형으로 분류할 수 있다.

1) 단체교섭기능

단체교섭기능은 사용자와의 단체교섭을 통하여 근로조건을 유지・개선하는 데 목적이 있다. 초기 노동운동에 있어서의 노동조합은 사용자로부터 강한 탄압을 받았기 때문에 단체교섭이란 존재하지 않았다. 따라서, 이 때의 노동

조합은 대내적인 공제적 기능에 바탕을 두고 쟁의수단을 통하여 자신들의 목적을 달성하고자 하였다.

그러나 그 후 노동 3권이 확보됨에 따라 교섭을 중심으로 하는 경제적 기능, 즉 단체교섭기능이 조합기능의 전면에 나타나고 공제적 기능은 후퇴하게 되었다. 그리하여 노동조합은 단체교섭을 통하여 근로조건의 유지·개선을 꾀하며, 노사 간에 일치점이 발견되면 그 결과는 단체협약으로 이어지고 양당사자는 협약내용을 이행한다. 그러나 만일 의견이 일치되지 않는 경우에는 노동조합은 쟁의행위라고 할 수 있는 여러 가지 수단을 동원하여 요구조건을 관철하기 위한 실력행사를 할 수 있다.

2) 경제활동 기능

경제활동 기능은 산업적 기능이라고도 하는데 공제적 기능과 협동적 기능으로 분류할 수 있다.

(1) 공제적 기능

공제적 기능이란 조합원 자신들의 어려움이 닥쳐 올 때, 조합이 행하는 경제적 보조역할의 일종이다. 즉, 질병, 재해, 노령자의 부양, 사망 또는 실업 등에 대비하여 노동조합이 미리 공동기금을 준비하여 필요에 따라 조합원에게 지급하는 상부상조활동으로서 일종의 상호보험(mutual insurance)이라고 할 수 있다.

장점으로는 첫째, 조직적 관점으로서 이를 통하여 조합원과 조합과의 관계를 긴밀히 유지할 수 있으며, 둘째, 조합재정적 관점으로서 공제기금의 설정

으로 조합의 교섭력을 강화시킬 수 있고, 셋째, 조합원에게 노동력의 표준적 근로조건을 유지시킨다는 것이다. 그러나 이와 같은 공제적 기능은 노동조합이 직업별 노동조합으로부터 산업별 노동조합이나 일반노동조합으로 전환됨에 따라, 그리고 사회보험 내지 사회보장제도의 발전으로 인해 그 중요성은 현저하게 감소한다.[9)]

(2) 협동적 기능

단체교섭기능이 노동조합의 중심적인 기능으로서 역할을 하게 되자, 근로자의 보호문제는 생산자로서의 보호뿐만 아니라 소비자로서의 보호문제도 중요하게 대두되고 있다. 즉, 단체교섭은 생산현장에서의 근로자 보호를 주목적으로 하고 있는데 반하여, 이러한 경제활동기능(협동적 기능)은 근로자가 취득한 임금의 소비면에서의 보호를 포함한 생산현장 밖에서의 경제적 보호를 의미한다. 그리고 협동적 기능으로서의 전형적인 활동은 생산자협동조합, 소비자협동조합, 신용협동조합 또는 노동은행의 활동 등이다.[10)]

3) 정치적 기능

노동조합의 정치적인 활동, 즉 정치적 기능은 경제적 기능과 불가분의 관계에서 발생하는 기능이라고 할 수 있다. 즉 노동조합은 경제적인 목적을 달성하기 위하여 부득이 정치적인 활동을 전개하지 않을 수 없다. 근로자의 근로조건 개선이라든가, 경제적·사회적 지위의 향상 등은 국가가 제정하는 노

9) Andrei S. Markovits, *The Politics of the West German Trade Unions*, (Cambridge, London; Cambridge University Press, 1986), pp. 29~30.

10) Daniel Quinn Mills, *Labor-Management 2nd ed.* (New York ; Mcgraw-Hill Book Company, 1982), pp. 207~213.

동관계법에 의하여 직접적으로 영향을 받게 된다. 그러므로 노동조합은 특정 법률의 제정·개정의 촉구와 반대 등의 정치적인 발언권을 행사하고자 하며, 이의 실현을 위하여 특정정당을 지지하거나 반대하는 정치활동을 전개함으로써 노동조합의 활동영역을 넓히고, 영향력행사 등을 통해서 경제적 목적을 달성하고자 하는 것이다.

3. 참모기능

참모기능이란 교육활동, 홍보활동, 조사연구활동, 사회봉사활동 등으로서 이는 조합의 기본기능과 집행기능을 더욱 효과적으로 수행할 수 있도록 보조하는 기능의 하나이다.[11]

1) 교육활동

이는 조합의 기본기능과 집행기능을 더욱 효과적으로 수행할 수 있도록 보조하는 기능의 하나이다. 교육활동에는 조합간부에 대한 교육과 일반조합원에 대한 교육으로 나누어진다. 각급 조합간부에 대한 교육을 실시함으로써 노동이론은 물론 경영전반에 걸친 지식을 넓혀 그들의 리더십을 개발하고 효과적인 단체교섭을 실시할 수 있게 한다. 한편 조합원에 대한 교육을 통해서, 노동조합을 인식시키고, 그들의 충성심을 배양하며, 또한 직업훈련을 통해서 변화하는 노동시장에 적응하도록 힘쓰는 것이다.

---

11) 이준범, 전게서, p. 251.

2) 홍보활동

노동조합 소식지 같은 공식기관지나 소책자의 발간 등에 의하여 조합원들에게 조합활동을 주지시키는 것이 1차적인 목표이다. 즉, 이를 통하여 조합원으로 하여금 조합을 중심으로 단결시키고 조합활동을 적극 지지 내지 그에 참여하도록 유도하고 있다. 한편 대 사회홍보활동을 통하여 일반여론을 노동조합에 유리하게 조성하도록 노력하고 있다.

3) 조사・연구활동

각 조합에는 조사부・연구실・기획실 등의 다양한 명칭하에 조사・연구를 담당하는 부서가 설치되어 있다.

오늘날 단체교섭의 범위는 더욱 확대되고 복잡해져 가고 있으며, 노사관계에 대한 공공정책 또한 확대・심화되고 있다. 이러한 환경에 대응하기 위하여 조직을 하는 조사・연구부서는 이 부문에 대한 전문가를 확보하고, 경제동향에 관한 자료수집, 임금, 노동시간, 근로조건에 관한 조사는 물론 공공정책의 방향과 내용에 대한 연구를 한다.

4) 사회봉사활동

조합원의 개인적인 문제를 상담해 주기 위하여 상담소를 설치하기도 하며, 지역사회에 대한 봉사활동을 통하여 조합활동에 대한 인식을 새롭게 하고 나아가서는 조합원과 그 가족들에 대한 휴・요양시설을 만들어 제공하는 등의 활동을 한다.

제 3 장 디지털시대의 노동시장의 변화

제 1 절 디지털 시대의 도래

1. 디지털 시대의 의의

디지털 시대, 즉 여러 분야의 분석 중에서도 경제적 측면을 중심으로 정의한 디지털 경제의 도래는 무어의 법칙에 의한 정보통신기술의 급격한 발전과 함께 산업구조와 사회 전반의 급격한 변화를 가져옴에 따라 인류역사상 세 번째 혁명[12]이라고 일컬어지게 되었다. 디지털 혁명은 <표 3-1>과 같이 과거의 혁명과 큰 차이를 보이고 있다. 변화의 속도 면에서 보면 빛의 속도이며, 변화를 주도하는 것은 지식과 정보이고, 통제구조는 수평적 애드호크러시(Adhocracy) 즉, 문제해결을 위해 이질적 전문가집단으로 구성된 조직이다.

<표 3-1> 인류사의 3대 혁명

구분	농업혁명	산업혁명	디지털 혁명
시작	기원전 2000년경	1760년대	1990년대
변화 동인	원시도구	기계 엔진	디지털 기술
변화 속도	정체	점진적	광속
변화 주도	물리력(군대)	경제력(기업)	지식과 정보 (지식근로자,신지식인)
통제 구조	혈연, 지연의 가부장제	관료적 중앙집권제	수평적 Adhocracy

12) B.C. 7천년경 신석기 시대의 농업혁명, 17-18세기의 산업혁명에 이어 인류 역사상 3번째 혁명이라고 불리는 디지털 혁명이 90년대 들면서부터 시작된 것이다. 20세기 후반 컴퓨터, 반도체, 통신 등의 산업이 발전하였고 90년대 인터넷이 도입되면서 디지털 혁명이 시작되었다.

디지털 혁명은 정보통신 인프라와 인터넷 망을 통하여 짧은 기간에 전 세계로 확산되면서 기술, 산업, 경제, 생활 등 여러 부문에서 총체적이며 획기적인 변화를 가져왔다. 디지털 혁명은 장기호황속의 물가안정이라는 새로운 경제 현상을 초래하였고 IT산업의 경제성장 기여도나 고용증대 효과가 전통 제조업보다 매우 높은 현상을 가져 왔다.

또한 산업측면에서는 음악, 문서, 사진 등 디지털 기술이 직접 응용되는 상품이 높은 성장을 하고 인터넷 기반의 전자상거래가 급속도로 발전하였다. 인터넷 사용이 보편화되면서 정부와 기업조직도 수평적인 구조로 변화하고 있다.

이러한 디지털 경제의 파급효과는 90년대 이후 미국 경제를 보면 명확해진다. 1990년대 지속적인 장기호황을 누리고 있는 이른바 미국의 신경제는 IT산업의 발전에 따른 컴퓨터, 컴퓨터 부품, 통신기기의 대폭적인 가격 하락에 기반하고 있다.[13] 우리나라 역시 외환위기 이후 경기회복과정에서 IT 산업이 중요한 견인차 역할을 하였다.

Kuttner와 Reich[14] 는 미국 신경제의 경제성장, 부와 고용창출효과가 중산층 및 상류계층에 집중됨으로써 빈부격차 해소에 도움이 되지 못한다고 지적한 바 있다. 이런 측면에서 본격적인 디지털 경제의 충격에 휩싸이게 될 것으로 예상되는 한국경제에서 노동시장의 구조 변화와 그에 따른 임금격차 발

13) 미국경제는 IT산업의 발전으로 1995년 이후 평균 실질성장률 4%, 실업률 4% 이하, 인플레이션 2%대로 '저물가-고성장 경제'를 누리고 있다. 이것은 70년대부터 정보화 분야의 집중적 투자로 90년대부터 규모의 경제성과 외부경제효과가 나타나 자본생산성이 80년대 이후 급상승하면서 90년대에 들어 장기 경기확장국면으로 진입한 결과이다. U.S. Department of commerce 참조.

14) Robert Kuttner는 미국 민주당 중도파 성향의 경제학자. 경제평론가이다. Robert Reich는 미국 하버드대학 경제학 교수출신으로 포드와 카터 행정부에서 정책자문가로 활동했으며, 노동경제전문가이다.

생의 원인에 대한 체계적 분석의 필요성은 더욱 증대하고 있다.

Braverman(1974)은 기계공업에서 개별 기업에 의한 신기술의 도입은 노동절약 효과와 숙련노동자의 탈숙련화 경향을 강화시켜 노동양극화 현상을 초래한다고 주장하였다. 이러한 탈숙련화는 개별 기업 측면에서는 타당한 측면이 발견되지만, 산업 전체의 장기적인 노동자 숙련상승 경향과 노동수요 증대 추세와는 배치되는 것이 현실이다. 기술변화는 생산성의 증대와 소득증대, 신산업을 창출하여 고용을 확대하고, 새로운 숙련노동자에 대한 수요증대를 낳고 있기 때문이다. 개별 기업 차원에서 정보화, 자동화 기기의 도입 역시 노동력 절약 목적의 혁신적 공정 구축에 이바지하였지만, 새로운 작업 및 생산 공정을 관리할 추가적인 고급 인력을 요구하게 되는 것이다. 그리고 노동조합과의 신기술 도입협정을 체결하고 있는 경우, 정보통신기술의 도입이 직접 숙련노동자의 탈숙련화와 노동절약효과를 발휘한다고 보기 어렵다.

2. 디지털 경제의 순기능과 역기능

세계 각국은 가능한 모든 국가의 역량을 집중시켜 자국의 정보기술을 발전시키려고 노력하고 있다. 이와 같이 인터넷은 전 세계를 낮은 비용으로 돌아다니면서 각종 정보를 얻을 수 있게 해주고 사이버 사회를 구현하는 매개체 역할을 하고 있다. 또한 인터넷은 단순한 부가가치 통신망으로서의 이용가치에서 벗어나 기존의 물리적 상거래장소 및 행위를 대체할 수 있는 비즈니스적 가치를 인정받게 되었고 이에 따른 제반 경제활동에도 상당한 변화를 초래하고 있다.

디지털경제는 수확체증의 법칙, 지식기반 경제, 가상공간의 시대, 소비자중심의 시대, 분자화의 시대, 네트워크 시대, 생산자, 소비자 직거래의 시대, 세계화의 시대, 불확실성과 갈등심화의 시대라는 특징이 있다.

기업측면에서 '디지털경제가 상품의 가격을 낮추는데 기여 한다'는 가정들이 인터넷 정착초기에는 신빙성을 갖고 있지 못하였으나 최근의 연구들의 결과로 볼 때 실증적으로 검증되어가고 있다. 특히 가격 전달 비용의 하락으로 인해 기업들이 보다 자주 가격을 바꿀 것이라는 가정도 실증적으로 밝혀지고 있는 추세이다. 즉 인터넷이 소비자에게 값싼 정보라는 것을 제공하여 주고 인터넷 기업들은 이러한 시장에 적응함으로써 이윤을 추구하게 되었다. 초기에는 인터넷 상점들의 가격이 일반상점보다 높았으나 인터넷 보급이 확산되면서 이러한 현상은 줄어들고 있다.

우리나라의 경우에도 인터넷상점의 상품가격은 가격비교 사이트의 등장으로 동질적인 상품에 대해서는 전자상거래 초기에 비해 상당히 높은 가격경쟁력을 갖추어가고 있다.

인터넷 네트워크 형성으로 네트워크의 특성상 정보의 교환이 확대되고 과거의 수직적인 의사결정과는 달리 지리적, 공간적 제약이 없어져 수평적 의사결정과정으로 전환되기 때문에 이에 따라 경제구조가 변화된다.

산업구조면에서도 정보가 부가가치를 창출하는 주된 생산요소로 부각되고 새로운 기술과 신제품의 도입으로 정보통신산업의 비중이 높아지고 있는 것이다. 경제성장면에서도 미국의 경우 인터넷과 관련된 정보통신산업이 생산성 향상, 고용증가, 물가안정 등 경제성장을 견인하는 요소로 부각되고 있다. 경기변동 측면에서는 정보의 정확성과 불확실성의 향상으로 재고투자의 변동

성이 감소되어 경기 변동 폭이 줄어들고 있다는 주장이 있다.

디지털경제의 영향을 살펴보면 소비자는 거의 비용을 들이지 않고 수많은 재화와 서비스에 대한 탐색이 가능해지면서 시장을 움직이는 힘이 기존 생산자와 유통업자에서 소비자로 바뀌면서 소비자선택과 가격 협상력에서 소비자 효용이 증대될 것으로 보인다. 기업입장에서는 IT기술이 설계, 생산, 제조, 판매 등 전 부문에 적극 활용되면서 생산성이 증대되고 부가가치가 늘어나면서 기업의 효율적 경영이 실현되고, 따라서 국가경제도 지속적인 성장과 새로운 신산업의 출현으로 고용도 증대할 것으로 보인다.

그러나, 디지털경제의 발달에 따른 문제점으로 지식과 정보의 차이가 부의 격차를 가져오는 이른바 정보의 빈익빈 부익부현상인 디지털격차가 심화되고, 해킹, 개인정보유출, 통신망파괴 등 정보화에 따른 역기능도 많이 출연할 것으로 보인다.

우리나라에서는 디지털경제의 발달에 따른 대응전략으로, 먼저 초고속정보통신망의 조기구축을 통한 물리적 기반과 전 국민의 정보화교육 등 지식과 정보의 원활한 유통을 위한 기반조성을 들 수 있으며 다음으로 디지털시대에 적합한 학교교육의 재편과 기존 산업인력의 전환교육 등 디지털 인재의 육성이 필요할 것으로 보인다.

그리고, 작고 효율적인 정부와 디지털경영을 위한 기업의 디지털화 및 정보화부문의 산업화전략이 필요하다. 마지막으로, 보완정책으로서 농업, 광공업 등 기존 산업의 정보화가 필요하다. 디지털경제시대에도 농업과 제조업은 여전히 중요하며 이러한 산업이 인터넷상에서 이루어질 수는 없다.

따라서, 디지털화는 그 자체 산업의 발전뿐만 아니라 전통산업에 대한 생

산성과 부가가치화에 도움이 될 때만이 전체 국민경제의 균형적 발전을 기대할 수 있을 것이다. 가장 중요한 것으로 지식과 정보의 차이로 인한 부의 격차를 해소할 수 있는 대책이 필요하다. 따라서 계층간, 지역간 정보의 격차가 없도록 소외계층에 대한 특별한 지원이 필요하다. 그리고 해킹, 개인정보유출, 통신망 파괴 등 정보화역기능에 대해서는 정보보호기술의 적극적인 개발과 정보윤리교육을 통한 종합적인 대비가 필요할 것으로 보인다.

이미 많은 선진국에서는 디지털경제의 중요성을 인식하고 이에 대한 심도있는 연구가 진행되고 있으며, 특히 인터넷과 정보통신산업이 디지털경제의 핵심으로 선도적 역할을 할 것으로 예상되면서 이에 대한 국가적 전략을 수립하고 이를 강력히 추진하고 있는 실정이다.

제 2 절 디지털시대의 조직의 변화

1. 디지털시대의 기업 조직의 변화

디지털 시대에는 조직내외의 경계가 급속하게 허물어지고 「무정형 조직」이 보편화되어 전통적 조직구조를 빠르게 대체하고 있다. 인트라넷과 인터넷을 이용해 정보를 공유하고 의사결정에 참여하며 아웃소싱, 전략적 제휴, 분사 등이 확산되어 조직경계가 모호해지게 된다. 각 단위조직이 무한한 자기변형 기능을 갖게 되고 기업 전체로 성공적인 패턴을 복제하는 것이다. [15]

15) 높은 성과를 추구하는 조직의 특성 (1999, OECD 보고서, p. 37)
- 하청이나 외주에 있어서 기업들간에 보다 수평적인 연결관계 - 수평적인 조직구조
- 보다 잘 훈련받고 적응력이 높은 직원의 활용 - 복수의 업무기술과 직무순환이 활성화
- 보다 많은 책임을 맡은 보다 적은 규모의 자치적인 작업그룹

기업활동 무대가 가상공간으로 점차 옮겨가면서 기존 사업장의 개념이 약화되고 가상공간에만 존재하는 기업(virtual company)이 출현하기도 한다.

현재의 기능중심 조직이 개인의 전자공간들이 연결된 정보공동체로 변화하고 인터넷의 가상사무실(virtual office)을 이용, 세계 각지의 관련자들이 동시에 접속하여 정보공유, 업무협의 및 의사결정을 실시한다.

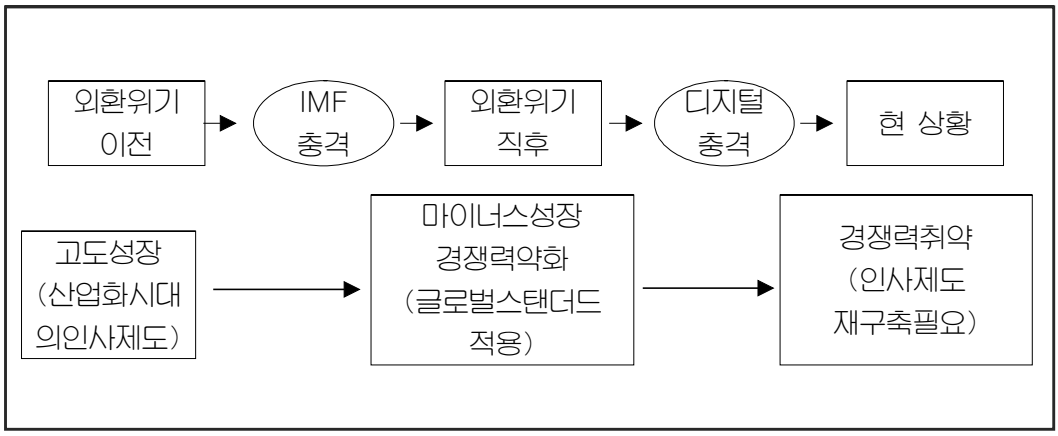
1998년 미국 근로자의 현 직장 근속년수는 평균 3.8년에 불과하다고 한다. 디지털 시대는 근속기간의 감소와 잦은 이직을 특징으로 하고 있으며, 직업관과 조직문화에도 단절에 가까운 변화가 발생하고 있다. 국내의 경우, 외국계 기업의 숫자가 늘면서 호칭·직급파괴 등 선진국 형 문화도 확산되고 있다. 한국P&G, OB맥주 등 외국계로 바뀐 국내 회사들은 결재과정 축소, 수평적 인간관계 형성 등 기존의 격식을 파괴하며 경영의 새바람을 불러일으키고 있으며 N세대[16]들은 연공주의와 권위주의를 싫어하고, 변화와 일확천금을 추구하는 유목민형 문화의 형태를 보이고 있다. 이제 관료주의, 파벌주의, 기회주의, 무사안일과 같은 대기업병에 빠지면 해당 조직은 망할 수밖에 없는 것이다.

디지털혁명은 일시적 변화가 아닌 구조적 변화이며, 기업 인사가 여기에 적응하지 못하면 생존마저 위태로울 수 있다. 디지털혁명은 경제, 사회, 산업, 기업을 바탕에서부터 바꾸는 거대한 흐름으로서 여기에 적응하는 것은 선택이 아니라 절박한 생존의 문제인 것이다. 국내기업은 IMF 충격 이후 디지털혁명에 직면해 있어 새로운 인사시스템으로 전환이 시급하다. IMF 충격시

16) Network Generation, 1998년 미국의 정보사회학자인 돈 탭스콧이 쓴 'N세대의 무서운 아이들'이라는 책에서 처음 등장. 즉, 인터넷과 함께 성장한 1977년 이후의 출생자를 말하는데 X세대(1965-1978년 출생)와 Y세대(1318세대)와 구별할 수 있다. n세대는 쌍방향통신으로 논쟁을 벌이는 등 적극적으로 자기 의견을 말하는 능동적인 특징을 지녔다.

외부압력에 의해 글로벌 스탠더드를 빠르게 도입하였다. 외부의 충격이 없었더라면 실행이 어려웠던 조치를 실시할 수 있었던 반면 무비판적으로 미국식을 도입하여 후유증도 발생하였다. 그러나 경제위기가 어느 정도 극복되면서 긴장이 풀어지고 인사상의 혁신조치들이 유예되는 측면도 보인다.

<그림 3-1> 외환위기이전과 이후의 인사 시스템 변화



디지털혁명에서는 과거처럼 선진국으로부터 배우는「후발자의 이익」을 기대하기 어렵다. 디지털혁명이 과거 산업혁명과는 달리 세계에서 동시다발적으로 진행되고 그 변화속도도 매우 빠르기 때문이다. 디지털혁명에 소극적이었던 일본은 1990년대 들어 경제가 정체되고 미국과의 격차가 확대되었다. 제조업을 중시하는 마인드, 폐쇄적 계열경영, 종신고용 등의 일본식 경영시스템을 고집하여 그동안 디지털혁명의 대응에 소극적이었다. PC나 인터넷의 보급률 등이 미국에 비해 현저히 뒤진 결과를 가져옴에 따라 일본 정부는 시대의 흐름에 적응하지 못하는 낙후성이 장기불황을 초래했다는 인식에서 1998년 이후「디지털사회의 조기 실현」을 천명한 바 있다.

2. 디지털시대의 고용구조의 변화

디지털 시대에는 다음과 같은 고용구조의 변화를 보일 전망이다.

첫째, 구조적·마찰적 실업이 과거보다 크게 증가할 전망이다. 정보통신 관련 업종과 직업에서는 인력부족이 발생하는 한편, 전자상거래와 자동화로 직업이 소멸하는 부문에서는 인력과잉이 불가피하다. 예를 들어, 온라인 뉴스 서비스가 일반화되면, 신문 인쇄나 배달의 노동수요는 감소하고 컨텐츠 구성이나 컴퓨터 조작 등은 수요가 증가하는 것이다.

둘째, 고숙련 직종의 증대와 저숙련 직종의 감소이다. IT의 확산에 따라 고숙련 전문자격 인력의 수요가 급증하고 인터넷과 전자상거래 확산에 따라 웹마스터, 웹디자이너, 전자상거래 전문가, 전자·통신공학 전문가, 컴퓨터보안 전문가, 네트워크 전문가, IT 컨설턴트 등 새로운 고소득 직종들이 대두되었다. 반면에, 컴퓨터 및 복사기 오퍼레이터 등 저숙련 저임금 직종의 수요는 감소하였다. [17] 셋째, 고용패턴의 변화로서 학력주의에서 실력주의로 변화, 그리고 단기고용, 여성고용의 확대이다. 통계청의 종사상 지위별 취업자 현황을 보면 1993년 60% 대에 달했던 상용근로자비율이 2004년 50% 대에 머무르고 있는 것은 유연한 고용구조를 확보하고자 하는 기업의 니즈와 실력중심의 보상을 바라는 디지털 시대 지식근로자의 증가로 인한 고용 패턴의 변화를 증명하고 있는 것이다. 최근 일용직 근로자의 정규직 전환정책의 영향으로 상용근로자 비율이 증가하는 추세이다.

---

17) 선정된 Top 10 직업 1. 웹사이트 매니저 2. 보험 계리인 3. 컴퓨터시스템 분석가 4. 소프트웨어 엔지니어 5. 수학자 6. 컴퓨터 프로그래머 7. 회계사 8. 산업엔지니어 9. 병원행정관리자 10. 웹 개발자 직업평가연감(Jobs Rated Almanac), 미국노동부, 2002년 발표

<표 3-2> 국내 임시・일용직의 연도별 고용비중(%)

	'93년	'95년	'97년	'99년	'01년	'02년	'03년	'04년
상용	58.9	58.1	54.3	48.4	49.2	48.4	50.5	51.2
임시・일용	41.1	41.9	45.7	51.6	50.8	51.6	49.5	48.8

자료 : 통계청, 「고용동향」, 각년도

누구나 정보와 지식에 접근할 수 있게 되는 디지털시대에는 학력과 성별이 더 이상 능력의 잣대가 되지 못하고 새로움에 도전하는 열정, 네트워킹 능력, 창의성 등이 중요한 평가요소가 된다.

그밖에 디지털 시대의 사회적 변화로는 디지털 격차(Digital Divide)의 심화이다. 1999년 발표된 미국 상무성 조사에 따르면 연간 7만5천달러 이상 고소득 가정이 1만달러 이하 저소득 가정보다 컴퓨터를 보유하고 인터넷에 접속하는 비율이 7배 높은 것으로 나타났다. 소익부 노익빈□현상도 보이는데 부의 형성에서 젊은층이 중심이 되고 노년층은 소외되는 경향이다. 벤처사업과 코스닥으로 거부를 축적한 20~30대 청년재벌들이 등장하는 한편, 저금리에 의존하는 50~60대 퇴직자들은 생활기반이 약화되는 것이다. 고령층이 디지털시대에 부를 창출해 내는 원천인 정보나 지식으로부터 소외되기 때문이다. 그러나 이와는 상반되는 현상도 일부 보이는데 즉, 청년실업이 증가하여 청년층의 소득이 줄어드는 반면, 이미 경제력을 확보한 일부 장・노년층의 보유 부동산 가격 급등에 따른 부의 증가 현상도 나타나고 있다. 이러한 자발적 청년실업으로 인하여 노동조합 조합원으로 편입되는 신규 조합원의 노동조합에 대한 인식은 투쟁력 저하의 요인이 되기도 한다.

<그림 3-2> 디지털시대 기업 인사의 변화 흐름

	아날로그 시대		디지털시대		5대 키워드
조직구조	정형화, 경계 분명 위계적, 내부지향적	→	네트워크화 (무정형·무경계화) 수평적, 내외 개방적	-	네트워크 조직
인력관리	전체인력의 확보·유지 장기고용방식	→	핵심인재의 확보·유지 다양한 고용방식	-	핵심인재 중심
보상체계	내부가치 중심 평등원리 기초 연봉+복리후생	→	시장가치 중심 실력주의 공평원리 기초 연봉+성과배분+스톡옵션	-	시가주의
노사관계	집단적 이해 중시 임금인상, 근로조건 개선	→	개별적 니즈 중시 성과배분, 고용가치 증진	-	개별적 노사관계
기업문화	폐쇄적, 위계적 순차적 의사소통	→	개방적, 민주적 실시간 쌍방향 의사소통	-	유목민 문화 (벤처문화)

출처: 삼성경제연구소 (2000) 디지털혁명의 의미와 대응전략

종래 산업경제하에서 시장의 주도권을 장악하였던 기업은 주도권을 상실하였으며, 디지털 시대의 기업 경쟁력 확보를 위해서는 고객과 쌍방향 커뮤니티에 의해 고객과 새로운 시장을 창출해 갈 수밖에 없는 구조가 요구된다. 종래 산업사회·아날로그 사회에서는 산업·자본·시장·노동 이러한 것들이 주요인이고 고객은 종속요인에 불과하였으나, 디지털 시대에서는 고객이 기업 경영환경의 가장 주요한 요소로 등장한 것이다. 이에 따라 기업의 인사담당자는 이러한 디지털 시대에 적합한 인력을 발굴하고 육성하는데 인사전력의 초점을 맞추게 된다. 고객의 니즈를 분석하고 고객의 욕구를 충족시킬 새로운 서비스를 창출할 수 있는 인재 발굴과 육성을 위해 인사전략을 수립하게 된다.

3. 디지털시대의 경제 환경의 변화

1) 기업활동의 세계화와 지역화 동시성

WTO의 출범과 사회주의 블록의 붕괴로 세계경제의 통합이 급속히 진전되면서 기업간 글로벌 경쟁이 가속화되고 있다. 국가간의 상호의존성이 강화하면서 개방 압력이 증대하고 있고 시장통합의 가속화로 이어지고 있으며 이에 따라 기업들은 글로벌 스탠더드에 입각한 무한경쟁을 요구받고 있다. 무역·자본시장의 개방과 인터넷을 통한 정보의 실시간 전파로 국가차원의 폐쇄적인 특정산업의 육성 및 보조금 지원정책은 한계에 봉착하게 되었다. 이러한 국제화는 기업지배구조·회계기준의 투명성 등 윤리경영과 기업의 사회적 책임을 강하게 요구하게 되었으며 국제적 기준에 적합하지 않은 기업은 생존할 수 없는 환경이 되고 있다.

반면에, 경제활동의 경계나 진입장벽이 약화됨으로써 경영활동의 영역이 확대되고 있다. 다국적기업들은 해외직접투자, M&A, 원자재·자금·인력 등의 글로벌 소싱 등을 통해 글로벌 최적생산체제를 구축하고 있다. 이와 함께 1990년대 중반부터는 세계화와 더불어 지역화 움직임도 확산되고 있으며 이러한 추세는 더욱 가속화 될 것이다. 2007년까지 미주, 유럽, 아시아 등 세계 3대 지역에서 지역경제 통합이 형성될 것으로 전망되고 있으며 이는 유동적 다극화 질서의 태동 가능성을 내포하고 있는 것이다.

2) BRICs 등장 및 국제 분업체제의 변화에 따른 영향

브라질·러시아·인도·중국(BRICs)이 세계 경제시장의 새로운 중심축으

로 부상하고 있으며 이들에 의한 시장기능의 분업화가 전망 된다. 이는 곧 기업의 생존조건의 변화를 예고하고 있다. 중국은 WTO 가입에 따른 개혁·개방 확대와 연 7% 이상의 고도성장으로 세계의 공장으로 급부상하고 있다. 2001년 현재 GDP는 세계 6위, 외국인투자 유치는 세계 2위를 차지하고 있으며 세계 GDP에서 차지하는 비중이 2010년 6.1%, 2020년 9.2%까지 증대할 것으로 예상된다.

향후 10년 후에는 미국, 일본에 이은 세계 3위의 경제 강국으로 성장할 것으로 보이며 인도는 IT, 브라질은 자원, 러시아는 보안기술 등으로 미래 세계경제의 주도권을 이끌어 갈 것으로 예상된다. BRICs의 부상으로 동아시아 및 세계경제의 국제분업체제 재편이 가속화가 될 전망이며, BRICs 변수는 우리 경제에 위협이자 기회로 작용하게 될 것이다. 발전수준의 격차 축소로 인해 산업 전반의 비교우위가 위협받고 있는 반면, 인접한 새로운 거대시장으로서 국내 기업에게 성장기회를 제공할 수 있기 때문이다.

3) 디지털화·네트워크화의 급진전

정보기술의 발전으로 기업 활동이 디지털·네트워크화 되면서 개발·생산·경영방식 등 산업시스템과 노동시장에 혁명적인 변화가 진행 중에 있다. 이는 거래비용의 축소, 경제의 투명성 제고, 다양한 형태의 경쟁과 협력의 공존 등으로 기존 거래관계를 크게 변화시킬 것으로 예상되며 노동의 질의 변화로 인한 노동조합의 구조에도 심대한 영향을 미치게 될 것이다. 종래의 기업 규모 구분의 의미가 점차 약화되고, 고용구조의 변화를 수반하게 될 것이며 또한 정보화 격차는 성장 격차로 이어질 가능성이 크다.

4) IT・BT・BT 등 신기술혁명의 가속화

정보기술(IT)의 발달로 세계는 이미 지식정보화사회로 진입하였으며, 바이오기술(BT)・나노기술(NT) 혁명이 도래하고 있다. 또한 유비쿼터스와 컨버전스라는 추세는 신기술간의 융합, 기존산업과 신기술의 접목 등은 새로운 혁신을 창출하는 폭발적 기술혁신의 시작을 알리고 있다. 21세기 지식산업의 근간이 될 신기술 분야의 기술선점 경쟁에서 낙후된다면 기술종속에 빠지게 되며 역전이 불가능한 상황에 직면하게 될 것이다.

제 3 절 디지털시대의 고용수요와 노동조합의 변화

1. 디지털시대에 따른 노동시장의 변화

디지털 시대에는 정보통신기술의 발전으로 인해 노동 및 요소 생산성의 변화를 초래하고 이는 기존질서의 파괴를 통해 고용구조에 대해 직접적 혹은 간접적 영향을 미치게 된다. 정보통신기술의 숙련편향적 기술효과는 단순 생산직과 사무 관리직에 대한 수요를 감소시키고, 고급 인력에 대한 편향적인 수요를 증대시켜 고용구조에 직접적인 영향을 미친다. 다시 말해서 정보기술은 생산공정에서 숙련상승에 의한 새로운 고용창출과 탈숙련에 의한 기존 노동력 고용소멸이라는 직접적 고용효과를 가진다.

이와 같이 디지털 경제로의 진행은 필연적으로 노동시장의 변화를 초래하게 되며 이로 인한 고용구조의 변화는 IT부문과 비 IT 부문의 노동시장에

직접적, 간접적 효과를 가진다. 예컨대 IT 부문에는 정보통신기술관련 고급 인력 중심의 노동시장이 형성되고 비 IT 부문의 '전통적'노동자에 대한 진입은 제한된다. 그리고 디지털 경제의 다산다사 효과로 원활한 노동력 이동으로 유연성이 한층 증대된다. 노동시장의 다층 분단화 현상은 편향적, 차별적 노동 수요를 낳게 되고, 부문간 노동이동의 제한 및 임금격차를 유발하게 된다. 이때 정보기술노동자와 같은 고급인력의 양성, 부문간 노동력 이동 제한 해소를 통한 디지털 격차와 임금격차를 해소하기 위한 정책 대안이 모색되어야 하는 것이다.

아울러 디지털 경제에서 노동시장의 구조 변화는 새로운 인적자원관리 정책을 요구하고 있다. 체계적이고 장기적인 인적자본투자, 능력개발형 임금관리와 인센티브제도의 도입 등과 같은 효율적 인적자원관리는 디지털 경제의 기반 구축에 기여할 것으로 예상된다.

대부분의 학자나 연구자들은 인터넷을 세상을 바꾸는 도구로 묘사하고 있다. 그리고 미국상무성은 1998년 "The Emerging Digital Economy"라는 보고서를 통해 미국 산업 경쟁력 회복이 인터넷으로 대변되는 정보통신산업의 발전에 기인한다고 잠정 결론을 내리고 있다.

2. 디지털시대의 고용수요의 변화

Cyber and Mowery(1987)는 정보통신기술의 영향이 개별 기업과 산업의 기술향상 및 확산방법, 생산 및 제조공정 등에 따라 다양하게 나타나는 것을 설명하고 있다. 이들은 정보통신기술이 노동수요에 다음의 4가지 경로를 통

해 상반된 영향을 미친다고 주장하고 있다. 첫째, 정보통신기술은 기업내 노동력을 절감시켜 고용소멸효과를 갖는다. 정보통신기술은 기업내의 정보교환, 다른 기업 및 고객과의 의사소통 등을 원활히 하여 기업의 거래비용을 절감시키는 공정혁신의 성격을 갖고 있다. 따라서 정보통신기술의 발전에 따라 기존 기술을 이용하던 정보통신관련 노동자는 새로운 기술을 이용하는 노동자에 의해 대체된다.

둘째, 정보통신산업은 직접적 고용창출효과를 낳는다. 셋째, 정보통신산업의 산업연관효과에 따른 간접적 고용창출효과가 있다. 소프트웨어 제품 혁신은 자본재 산업과 중간재 산업에 대한 수요증가를 낳고, 따라서 하드웨어 분야에서의 고용창출효과를 낳는다. 넷째, 정보통신기술은 기업의 비용을 절감시켜 제품가격의 하락을 낳는다. 이처럼 제품가격의 하락은 정보통신산업의 수요 증대로 나타나고, 다시 고용을 창출하는 효과가 일어난다.

Berman, Bound and Grilliches(1998)는 노동절약적 기술발전에 의해 1980년대 미국 제조업에서 생산직 노동자에 대한 수요가 비생산직 노동자로 변화하고 있는 현상을 분석하고 있다. 미국 제조업에서 비생산직 노동자의 고용비중이 증대하고 전체 임금총액에서 비생산직 노동자의 임금총액이 차지하는 비중이 증가한 것으로 확인되었다. 이들은 이와 같은 현상이 산업내 기능향상에 의한 것이라고 추정하고 있다.

다른 한편 디지털 경제는 결과적으로 고용감소와 실업증대라는 인류사적 '재앙'을 낳을 것이라는 비판이 제기되기도 했다. Leontief and Duchin(1986)은 미국에서 1980년~2000년 사이에 로봇기술, 컴퓨터 및 네트워크, 사무자동화 등 컴퓨터 기술 도입에 따른 고용효과 분석을 통해 8~12% 고용감소를

전망했다. Rifkin(1994)은 20세기 기술변화와 노동의 관계를 역사적으로 개관하면서 정보통신기술의 발전이 궁극적으로 '노동의 종말'을 초래할 것이라는 주장을 제기하여 세계적 파문을 불러일으켰다. 즉 그는 정보통신기술의 발전이 대량실업의 재앙을 초래할 것이라고 본다. '정교한 정보통신기술이 대량의 노동력을 대체할 수 있는 세계에서는 소수 사람들만이 하이테크 과학, 전문직, 관리직에서 일자리를 찾을 수 있다.

농업, 제조업, 서비스업의 리엔지니어링과 자동화로 인해서 대체된 수백만의 노동자들이 과학자 엔지니어, 기술자, 관리자, 컨설턴트, 교사, 변호사 등으로 재훈련되어 협소한 하이테크 부분에서 충분한 일자리를 찾게 될 것이라는 생각은 공상이 아니면 기껏 기만에 불과하다. 디지털 경제와 정보통신기술의 확산이 낳게 될 부정적 효과를 지적하고 있다. 정보통신기술에 의한 미래의 대량실업에 대응하기 위해 공동체적 삶에 기반을 둔 제3부문을 강화해야 한다는 그의 주장은 경청할만한 가치가 있다고 본다.

그러나 정보통신기술의 확산으로 인한 고용감소의 효과에 대한 지적에도 불구하고, 그것은 전체 국민경제에 가격효과와 소득효과라는 간접적 채널을 통해 고용창출에 긍정적 효과를 낳고 있다. 따라서 디지털 경제가 소비와 투자, 경제성장과 경기변동 등과 같은 거시 경제적 지표를 개선시켜 고용창출에 미치는 간접적 효과의 과정에 대한 구체화 분석이 요구되는 것이다. 아울러 이것은 정보통신기술의 숙련효과 분석을 통해서 더욱 구체화되어야 할 것으로 본다.

권남훈 외 (1998)는 Cyert and Mowery의 연구방법 및 문제의식과 미국 노동통계국의 산업 및 직종전망 방법에 기초하여 한국에서 정보통신기술 발

전에 따른 인력수요 및 직업변화를 실증적으로 분석하였다. 이들의 연구결과에 따르면, 2010년까지 정보통신산업의 취업자 수는 약 144만명으로 예상되고 전체 취업자 인구의 5.9%를 차지할 것으로 전망하고 있다. 요컨대 우리나라에서도 정보통신기술은 단순 노동대체효과를 발생시킴에도 불구하고, 소득효과와 신제품개발효과가 크기 때문에 일자리 창출효과가 높다고 한다.

전병유는 정보통신기술이 과거의 기술과 같이 단순노동을 대체하는 효과를 가지고 있지만, 노동 및 상품 수요창출효과가 상대적으로 크기 때문에 일자리 창출효과가 과거 기술보다는 높다는 점을 지적하고 있다. 그렇지만 정보통신기술의 고용창출 효과는 새로운 상품수요 창출 정도에 따라 결정되고 고용창출은 거시 경제적 수요변화에 기본적으로 영향을 받게 될 것이라고 본다. 특히 고용창출효과는 상장 대기업을 중심으로 해서 이루어지는 것이 아니고 중소벤처기업에 의해서 발생된다는 점을 지적하고 있다.

3. 노동조합 구성원의 변화

1) 신인류의 등장과 노조의 단결력 약화

디지털시대로의 환경변화는 노동조합의 구성원의 변화를 수반하게 된다. 기성세대와 차별화되는 디지털시대 주류인 신인류(x-generation)는 <표 3-3>근로자의 특징에서와 같이 강한 개인적 성향을 보이게 될 것이며, 이는 단결력을 근거로 사측과의 협상력을 확보하는 노동조합의 투쟁력 약화를 가져오게 될 것이다. 또한 노조원의 범위 축소와 결속력 약화가 예상된다. 왜냐하면 디지털 시대에는 개별 근로자의 영향력은 크게 확대될 것이며 지식자본

을 보유한 지식근로자는 경영자와 대등한 입장에서 개별적 근로계약을 요구할 것이기 때문이다. 특히 경쟁력을 갖춘 개별 근로자의 대 기업 교섭력의 증대는 개별 노사관계로 전환될 가능성이 크다. 또한 다양한 인력과 고용형태가 출현하면서 조합원간의 이해관계가 복잡해질 것이다.

기업경영의 글로벌화와 다국적기업과의 경쟁이 심화되면서, 한 지역이나 국가에 기반을 둔 노조는 단체교섭력이 급격히 약화되고, 이를 극복하기 위해 사용자 측과 협력하려는 성향이 나타나게 될 것이다. 노동조합은 적극적인 경영참여를 통한 전체의 성과를 키우려는 노력을 경주하는 동시에 노동조합 운영의 민주화·투명화를 통한 노동조합의 정당성을 확보하려는 노력을 기울여야 한다. 이를 바탕으로 사회운동의 한 축을 담당할 역량을 키워야 하며 NGO 활동 등을 통해 국제적 활동역량을 키워나가야 할 것이다.

<표 3-3> 디지털시대의 노사관계 변화

구분	과거	디지털시대
노동환경	- 국내 노동기준 - 장기고용관계 중심 - 통일적 제도, 근로조건 적용 - 물리적 사업장 환경 - 계층별 조직구조가 일반적	- 국내외 노동기준 - 다양한 고용형태 병존 - 제도, 근로조건의 차별화, 다양화 - 사이버 사업장 확대 - 조직의 수평화, 무정형화
근로자의 위상, 의식	- 물적자본 미보유 - 사용자 종속적 관계 - 집단적 교섭력에 의존 - 내부승진, 내부인정 중시	- 지식자본 보유 - 사용자와 독립적 관계 - 개인의 교섭력 증가 - 경력개발을 통한 시장가치 향상
노사관계 주요 이슈	- 집단적 노사관계 - 단순, 생산직 중심 - 임금인상률, 근로조건 향상 - 단체교섭, 협약 중심	- 개별적 노사관계 - 화이트 칼라, 지식근로자 중심 - 기준의 공정성·투명성 중시 스톡옵션, 성과배분 중시 - 개별교섭, 고용계약 중심

출처: 삼성경제연구소 (2000) 디지털혁명의 의미와 대응전략

노동조합은 기존의 임금·근로조건 향상과 같은 획일적 투쟁보다는 디지털 시대의 근로자 스트레스 축소, 고용경쟁력 제고교육과 신규조합원의 단결력 강화방안 등을 모색하여야 한다.

2) 저출산에 따른 고령화 사회의 진전과 여성 인력의 활용

2002년 65세 이상 노인이 전체 인구의 7.9%(377만명)를 차지하여 이미 고령화 사회(Ageing Society)에 진입한 것으로 평가된다. 특히, 우리나라의 고령화 속도는 외국에 비해 빠르게 진행됨에 따라 2019년에는 노인인구비율이 14.4%에 도달하여 고령사회(Aged Society)로 진입할 것으로 예상된다. UN은 전체인구 중 65세 이상의 노인인구비율이 7~14%이면 고령화사회, 14% 이상이면 고령사회로 분류하고 있다. 고령화에 따라 노동력 저하로 인한 생산성 하락, 청·장년층의 고령인구 부양부담 증가에 따른 저축률 하락, 안전자산 보유 성향에 따른 경제의 역동성 저하 등의 가능성이 고조되고 있다.[18]

생산가능인구 비중은 2000년 71.7%에서 2016년 72.1%로 2030년에는 64.6%로 예상된다. 고령인구 부양비율(65세 이상 인구/15~64세 인구)의 1% 상승은 저축률을 1.87% 하락시키게 된다. 인구구조의 고령화가 빠르게 진행됨에 따라 새로운 경제성장동인 창출 등 경제 활력 확충, 고령화시대에 적합한 노동인력 확보 등의 정책 대응이 요구된다.

고령화현상은 저 출산으로 인한 것인데 여성의 경제활동참여와 밀접한 관련이 있다. 여성의 경제활동참여율은 최근 10년 동안 48~49%에서 등락을 거듭한 채 50%를 넘지 못하고 있으며, 고용의 질 또한 저부가가치 서비스업

18) 삼성경제연구소 (2000) 디지털혁명의 의미와 대응전략, p. 14

중심의 취업구조 및 비정규직화로 답보 상태에 머물고 있다. 출산 및 육아관련 경력단절 또한 10년 전과 다름이 없다.

우리나라는 국민소득 2만 달러 수준에의 진입이 계속 지체되고 있으며, 급속한 저 출산과 고령화, 그리고 소득의 양극화 심화 등으로 큰 어려움을 겪고 있다. 비단 남녀평등의 실현이라는 여성정책의 관점에서 뿐 아니라 사회전체의 문제 해소를 위해서도 여성에 대한 차별 철폐와 여성 인적자원의 활용 극대화가 모색되어야 한다.

국민소득 1만 달러에서 2만 달러로의 성장을 일궈낸 선진국의 경험은 이 시기에 여성인적자원의 증가가 필수 불가결했음을 보여준다. 지식서비스 산업 중심의 산업구조에서 여성인재의 우수함이 입증됐음은 물론 가장 1인에 의존한 단독 부양모델로는 국가경쟁력을 유지할 수 없다는 것이다. 선진 대부분의 국가는 남성 고용율과는 무관하게 여성의 경제활동 참여가 증가하여, 여성의 경제활동 증가가 남성의 노동시장 참여를 대체하는 것이 아님을 경험적으로 입증하고 있다. 또한 여성근로자의 출산과 육아부담을 개인의 부담에서 사회부담으로 전환한다면 저출산 문제도 나아질 것이 분명하다.

여성경제활동의 가장 큰 애로요인은 출산·육아부담이다. 출산·육아 부담은 여성근로자가 일을 그만두는 이유이기도 하지만 기업에서 여성을 기피하는 원인이기도 하다.

정부는 산전후휴가급여의 사회분담수준을 확대하여 출산휴가에 따른 기업부담을 경감하는 한편, 직장보육시설 설치 의무 사업장도 확대하여 여성 근로자의 근로환경개선에 노력을 기울이고 있다.

노조 역시 여성고용촉진을 위해 사회복지서비스 산업 진흥 기반을 마련하

고 파트타임 일자리와 같은 여성친화적 일자리 창출에 적극 나서야 한다고 본다.

정부 역시 여성고용을 촉진하고 기업내의 차별적 관행을 시정하기 위해서 일정규모 이상의 기업에 대해서 적극적 고용개선조치(Affirmative action)를 고려 중이며 적극적 고용개선조치는 사업주가 남녀근로자 현황 분석 및 여성고용목표를 자율적으로 수립·이행하고 그 결과를 정부에 제출하면 정부는 사업주가 제출한 고용목표의 적정성 및 이행실적을 평가하여 우수기업에게 행정적 ·재정적 지원을 하는 제도이다.

제 4 절 디지털시대의 노동운동

1. 미래 지향성

87년~97년의 노동운동은 노동자들이 정치경제적 지위를 크게 신장시키고 개발 모델의 해체를 야기함으로써 한국의 정치경제를 발전시키는데 큰 기여를 했으나 98년 이후 구조조정 반대투쟁은 80년대 이후 세계노동운동이 퇴조할 때와 같이 수세적이라고 평가된다. 시장의 횡포로부터 노동자를 보호하기 위해서는 시장을 견제할 수 있는 제도적 참여와 사회적 기반을 확충해야 하나 구조조정기의 노동운동은 과거의 대중투쟁을 답습함으로써 노동운동은 새롭게 대두되는 노동문제[19] 에 대하여는 제대로 대응하지 못하고 있다는 평가

19) 예컨대 지속적인 노동시장의 유연화 압력과 고용불안의 확산, 고용의 질 악화와 품위 있는 일자리(decent work)감소, 노사 및 노정간의 불신과 대립의 심화 등

를 받고 있다.

미래의 노동운동은 제도적 참여의 확대를 통하여 분배를 개선하고 사회통합을 강화하는 책임 있는 사회세력으로서 그 위상을 확립해 가야 할 것이다. 노동조합은 앞으로 정치참여, 정책참여(입법 활동, 정책협의, 재도개선투쟁 등), 행정참여 등을 통하여 조직노동자만이 아니라 전체 노동자들의 안정된 직업생활을 도모해야 할 것이다.

또한 시장논리를 전면 거부하는 것이 아니라 형평과 사회통합의 가치를 시장의 효율과 조화시키겠다는 목표를 갖고 국가·자본·노동 간의 안정적인 타협질서를 구축해 나가야 할 것이다. 이러한 차원에서 기업단위 임단협의 함정에 빠져 있는 기업별 노조체제를 시급히 개선하여 사회적 차원의 노조체제를 대폭 강화함으로써 지역·업종·전국 차원에서 노사정간의 안정적인 타협체제를 구축할 필요가 있다.

이러한 방향으로의 노동운동 전환은 공공부문에서 보다 용이하게 이루어질 수 있다. 국내 노동시장과 관련하여 유의할 점은 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 가격보다는 수량이 큰 역할을 하는 것으로 판단된다. 즉, 노동시장의 유연화라는 측면에서, 고용유연성이 임금유연성보다 훨씬 높고, 기업들도 외부환경 변화에 임금보다는 고용으로 대응하는 것으로 나타났다. 이는 정책적으로도 고용유연화보다는 임금유연화에 더 주목하는 것이 필요하다는 함의를 제시한다고 판단된다.

둘째, 우리나라의 경우 미국을 비롯한 선진국가들에서 나타난 숙련편향적 기술변화(skill-biased technological progress)라는 현상이 나타나고 있고 이

는 노동시장의 양극화를 초래할 가능성이 높다. 이러한 기술변화의 구조와 특성이 단기적으로는 피할 수 없는 것이라면, 노동시장의 양극화 현상에 대응하기 위한 공공정책의 필요성이 크다는 정책적 함의가 도출될 수 있다.

셋째, 동북아 역내 무역의 확대는 고용에 대해서 긍정적 효과를 가지는 것으로 보이며 궁극적으로 동북아 경제협력 및 동북아경제공동체의 형성은 거시적으로 볼 때 반드시 부정적이지만은 않을 것으로 판단된다.

넷째, 기업의 재무건전성을 유지하도록 하는 자본시장 개혁 정책은 고용에 부정적인 영향을 미치지는 않는 것으로 보인다. 고용의 문제 때문에 기업의 재무건전성 유지를 위한 제도적 개혁을 늦출 필요는 없는 것으로 판단된다.

2. 핵심인재 확보

세계화로 자본과 노동의 국제이동이 원활해지면서, 생산요소에 의한 경쟁력보다는 기술력, 브랜드, 신제품 개발능력 등 무형자산의 경쟁력이 결정적인 요소로 작용하게 되었다. 자본・노동의 원활한 공급 못지않게 지식・기술・정보의 창출, 공유, 확산을 촉진하는 기업・산업시스템의 구축이 중요하게 되었다

기업의 생존과 시장가치가 핵심인재 확보여부에 좌우되게 된다. 디지털시대에는 5%의 우수인재가 95%의 종업원을 선도하게 된다. 기업의 시가총액을 결정하는 것은 기업이 보유한 지식의 가치이며, 그 지식은 사람에 체화되어있다.

특히 벤처기업은 핵심인재의 이동에 따라 주가가 급등락하게 되며 핵심인

재를 회사의 자산으로 유지・관리하려는 노력이 중요하게 된다.

우수핵심인력을 획득하기 위해서는 Buy(외부영입)와 Make(내부육성)를 병행해야 하며 장기적으로 요구되는 핵심인재는 내부양성이 바람직하다. 종업원은 자기개발을 통해 hard worker에서 hard thinker로 변신하게 된다. 외부로부터 우수한 인재를 영입하기 위해서는 매력 있는 조직이미지가 필수적이므로 선진국에서 일반화된 종업원가치 제안제도(EVP)[20] 를 도입, 종업원들이 Winner 마인드, 보상, 보람, 라이프스타일 등에 있어 매력을 느낄 수 있도록 기업이 가치(Value)를 제안하고 실행해야 할 필요가 있다.

<표 3-4> 선진기업의 인재 포토폴리오 전략

구분	직종/인력의 특성	인사전략 차별화
핵심인재군	천재적 엔지니어, 창의적인 비즈니스 리더, 창조적 상품 디자이너, 고객에게 존경받는 일선 종업원 등	장기간 유지를 위해 지속적으로 투자
전문인력군	공급이 부족한 특정분야 기술자, 신상품 및 정보시스템 개발팀원 등	단기간 고용을 위해 계약직 활용
단순인력군	훈련이 필요 없는 작업자, 시장에서 수요가 크지 않은 기술자 등	고용유지 투자를 최소화

출처: 삼성경제연구소 (2000) 디지털혁명의 의미와 대응전략

선진기업의 핵심인력 유지전략은 첫째, 보상을 일정기간 분할해서 지급하며, 둘째, 수시로 불만요인을 파악하고 제거한다. 셋째, 고속승진, 특별복지

20) 선진기업에서 일반화된 종업원가치 제안제도(employee value propo-sition)이다.
종업원에게 제안하는 가치로는 다음과 같은 것들이 있다.
·Winner마인드 : 사업의 발전에 따라 종업원도 같이 성장
·보상 : 좋은 급여에 최고의 복리후생
·보람 : 수행하는 직무에 보람을 느낄 수 있도록 윤리성 등을 보유
·라이프스타일 : 직장생활과 문화적·사회적 활동을 병행

프로그램 등을 통해 만족도를 제고한다. 넷째, 핵심 인력 간 동료를 갖도록 지원하여 사회적 유대 관계를 강화한다. 다섯째, 시장변화나 프로젝트 기간을 고려해 근무 장소를 선정한다. 여섯째, 이직성향이 낮은 사회성 있는 인력을 채용한다.[21]

디지털 시대에는 개별 근로자의 영향력이 크게 확대된다. 또한 지식자본을 보유하고 경영자와 대등한 입장에서 일하는 근로자들이 많아지면서 노사의 구분이 모호해지는 경향이 있다. 특히 고용가능성(employabilty)이 있는 인재의 기업에 대한 교섭력이 증대되고 개인별 연봉협상이 보편화되며 개별 노사관계로 전환될 가능성이 크다. 노조 역시 회사의 발전과 함께 하므로 핵심인재의 확보에 적극 협력하여야 할 것이며, 최근 국내 자동차회사의 채용비리에서 볼 수 있듯이 노조의 도덕성 역시 핵심인재확보를 위한 중요 자산이라고 할 수 있다.

향후, 근로자는 지식을 소유한 자본자산(capital asset)으로 변모하며 조직과 근로자가 서로 필요한 존재로 인식하게 되며 과거의 근로자는 비용발생 요인이면서 조직에 의존하는 존재로 인식된다.

화이트칼라, 골드칼라 계층이 늘어나고 인센티브, 스톡옵션 등 변동급의 비중이 증가하게 되어 임금결정의 개별화 경향이 가속화될 것이다.

개인의 교섭력 증가, 고용환경의 차별 확대 등으로 노사관계는 개별적 관계로 변화되며 고용조건이 단체협약보다는 개별적 고용계약에 의해 결정될 가능성이 크다. 인터넷 등을 통해 노사간 커뮤니케이션이 원활해짐에 따라 고충 해소가 보다 용이해지고 정보공유의 신속성, 의사결정의 투명성이 실현

21) Harvard Business Review, 2000. 2월호

되면서 기존 갈등요인들이 상당 부분 해소될 것으로 기대된다.

3. 변화에 대응하는 조직

벤처기업은 구성원의 자발성, 짧은 계층, 변화에 즉각적인 빠른 의사결정, 무경계 등 디지털시대에 적합한 속성들을 보유하고 있다. 이에 따라 권한 위양, 분사화, 발탁인사와 파격적 보상 등으로 대기업이 벤처문화의 장점을 접목시키려는 시도가 증가하고 있다.

지식정보방과 자유 토론방 마련, 계층구조 최소화, 소집단(community)의 결성 등과 사내 벤처나 분사 등을 제도화하고, 외부 벤처기업과의 연계를 강화하여 자사의 변화를 촉발시킬 필요가 있다.

활동성과 자율성에 기초한 조직문화 추구도 요구되는데 격식과 위계중시 문화의 극복을 위한 노력이 가시화되어야 한다. 복장의 자유화, 근무시간의 자율선택제, 자유로운 프리젠테이션 공간 마련, 상호존중의 호칭 사용 등이 그것이다.

디지털혁명으로 인해 기존 인사 틀의 전면적 개편이 불가피한데 개인에 초점을 맞춘「맞춤형 인사」로 전환하고 개인의 시장가치에 상응하여 보상을 차별화하여야 한다. 이에 따라 직급, 학력, 연공보다는 실적과 능력에 따라 신분·처우를 결정하는「실력주의 인사체계」로 전환하고 현장 완결형 인사로 현장에 동기부여를 하면서 발 빠르게 대응하여야 한다.

공기업 노조 역시 수직적 계층 구조 대신 전문성과 능력을 중시하며 공개적이고 투명한 정보의 공유, 창의와 혁신을 중시하는 벤처식의 열린 문화를 지향해야 할 것이다.

<표 3-5> 대기업과 벤처기업의 조직문화 비교

구분	전통적 대기업	벤처기업
조직구조	- 피라미드식 수직적 계층구조 - 위계질서, 직급 중시 - 내부지향적 정형화된 조직	- 중간계층이 없는 얇은 조직 - 위계보다 전문성과 능력중시 - 네트워크를 통한 무경계 조직
업무처리 의사결정	- 절차·규정 중시, 수동적 - 상호합의·협의 중시, 하향식	- 자율적, 자발적 업무 추진 - 공감·가치중시, 쌍방향식
정보공유	- 제한적 공개, 상의하달 - 집합 회의, 문서·매체 활용	- 공개·투명성·토론 중시 - 인터넷 게시판·토론방 활용
상사·임원 역할	- 의사결정·평가자 직무와 권한 부여자	- 업무와 아이디어 도출의 지원자·촉진자·업무동료
교육 훈련	- 집합 연수교육 중심	- 자발적, 시뮬레이션식 교육
근무 형태	- 같은 시간에 출근해 근무 (managed time) - 물리적 공간에서 업무수행 - 복장, 업무방식의 제한	- 스스로 일하는 시간 결정 (creative time) - 가상·열린 공간을 적극 활용 - 최소한의 제한사항만 규정

출처: 삼성경제연구소 (2000) 디지털혁명의 의미와 대응전략

4. 양극화 극복

임금·복지·직업훈련·고용안정 및 근로조건 등에 있어 대기업 정규노동자들과 중소기업·비정규 노동자들 간의 불평등구조가 날로 심화되어가고 있다.[22]

노동시장 양극화가 확대되는 가운데 양질의 일자리(decent job)가 급감하고 있다. 1993~2003년의 기간에 500인 이상 대기업의 일자리는 약 84만개가 줄어든 반면 30인 미만 영세기업의 일자리는 같은 기간에 232만개 늘어났다. 그 결과 지난 10년 동안 중위소득권의 정규직 일자리는 대폭 감소한 한편, 주로 취약노동계층을 구성하는 하위 소득의 비정규직이 크게 증가한 것이다.

22) 대한상공회의소 노사인력위원회 내부자료, 노사분규사례와 협력적 노사관계정립방안, 2002. 11

노동 양극화 구조 하에서 비정규직 일자리는 정규직으로의 가교역할을 하기보다는 차단된 함정으로서 기능하여, 노동자원의 비효율적인 배분이 이루어지고 전체 일자리 수는 감소하고 청년들의 숙련형성 기회는 줄어들게 된다.

우리 사회에 이처럼 노동 양극화를 심화시키는 원인으로 외환위기 이후 대기업들의 경영방식이 초단기적 수익관리 중심으로 변화된 점을 들 수 있다. 경제위기 이래로 대기업의 대부분은 정규인력의 대규모 감축과 비정규 노동의 대체 활용 및 사업구조의 외주화 등을 통해 인건비 절감을 도모하는 한편 하청기업에는 수탈적인 하도급 계약조건을 내세우는 경우도 많았다. 23)

단기수익관리를 최우선시 하는 대기업들의 경영방식이 자리 잡게 됨에 따라 각 산업의 정상에 위치하는 원청 대기업들은 엄청난 수익실적을 거둔 반면 하청중소기업들은 빈사상태에 놓이게 되는 경제·산업구조의 양극화가 노동 양극화를 초래하고 있다.

노동 양극화의 원인으로 대기업 노동조합도 공동 원인제공자라는 비판으로부터 자유롭지 못하다. 노동 양극화라는 외부도전에 맞서 이를 해소하기 위해 적극적으로 노력하기 보다는 노동 양극화의 확대재생산을 실질적으로 방조함으로써 노동운동의 위기를 자초했다는 비판이 제기되고 있는 것이다. 물론 기업별 노조 체계 하에서 대기업 노동조합의 집단이기주의를 극복하는 데는 원천적인 한계가 있다.

1987년 직후 노동운동 분출기에는 노동연대가 강조되고 기업별 노조의 한계가 드러나지 않았으나 1990년대 들어 대기업 노동조합들이 투쟁에 의해 독

23) 조준모, 대기업노조 스스로 개혁해야, 월간 노동, 2005. 6, p. 3

점지대를 향유하게 되면서 전체 노동자의 연대적인 이해에 충실하기 보다는 대기업 소속 조합원의 실리만을 추구하는 이익집단으로 변질된 측면이 있다. 비정규직 노동자와 미조직 노동자들에 대한 보호를 위해서는 사회적 참여 혹은 정책참여가 시급한데도 불구하고 당장 해결될 수 없는 사항을 요구조건으로 내걸어 장외투쟁노선을 고집하는 편협성도 관측된다.

근래에 산별 본조·연맹과 기업·지부노조 사이에 발생한 몇 가지 사례는 노동운동의 연대를 포기한 대기업 노조의 행태를 잘 반영한다.[24]

단위 사업장 수준에서도 비정규직 노동자들에 대한 정규직 조합원들의 조직보호배제와 '성골·진골 나누기' 등의 모습은 기업별 노조체제를 비판하면서 역으로 안주하는 모순된 모습인 것이다.

5. 노조통합

2003년 우리 연맹과 전국공무원노조, 전국교수노조, 전국교직원노조, 전국보건의료산업노조의 5개 노조 37만여 명의 조합원을 포괄하는 공공부문 최대 연대조직으로 출범한 공공연대(공동대표 원영만, 윤영규, 이승원, 차봉천, 황상익)는 정부에 대해 공공부문 예산확충과 공공부문 노동3권을 핵심내용으로 하는 교섭요구안[25]을 제시한 바 있다.

---

24) 현대자동차 노조의 금속노조 미가입, 현대중공업과 금속연맹간의 사내하청노동문제 대응갈등, 보건의료노조와 서울대병원지부간의 산별협약 해석논란, 금융산별노조와 산하 지부간의 연대임금 원칙 논란 등이다.

25) 첫째, 사회보장과 공공성강화를 위한 공공부문 예산확충이다. 전체예산 대비 20%의 사회복지 예산 확보, GDP대비 교육예산 6% 확보, 공공부문 노동자 임금 인상(공무원 기준 17.5%)이다.
둘째, 공공부문 노동자의 완전한 노동3권 보장. 교원, 공무원은 물론 교수노조의 노동3권 보장과 노동기본권을 침해하는 필수공익사업장의 직권중재제도 철폐이다.

이와 관련하여 노조통합의 이론적 측면을 살펴보면 다음과 같다.

일반적으로 노조 통합의 동기로는 조합원수의 감소 및 이에 따른 재정적자의 누적, 교섭 대표력의 상실, 교섭력의 약화, 대·내외적 정치적 영향력의 축소, 유사 조직 간의 조직 경쟁의 회피 등을 들 수 있다. 공공부문에서는 정부의 반 노조 정책이나 민영화에 따른 위협이 영국의 사례처럼 노동조합의 통합을 촉진시키기도 한다.

외부의 환경적 요인과 노조 내부의 요인 중 과연 무엇이 주된 원인인가 하는 문제와 관련하여 Undy는 노조의 지도부가 노조의 통합 과정을 주도하는 핵심적인 요소이며, 외부의 변수는 통합의 초기에는 가장 중요한 영향력을 미치지만 교섭의 과정에서는 지도부의 선택과 능력이 좌우한다고 주장하였다.

Brooks et al(2000)은 지도자의 역할과 관련하여 노조 지도부는 권위의 확대와 재임 기간의 연장등과 같은 그들의 이익을 우선적으로 고려한다고 주장한다. 정치, 경제, 사회 및 법률적 환경의 변화는 노조지도자들에게 노조의 생존과 조직의 확대를 위해서 변화를 하도록 강제한다고 지적한다.

노조통합의 외부적인 요건으로는 첫째, 노조의 재정적 어려움과 관련한 요인들로 조합원의 급격한 감소인데, 이는 조합비의 감소를 가져오고 다시 신규조직을 위한 인적, 물적 지원을 약화시켜 악순환으로 작용하게 된다.

둘째, 노조 통합에 영향을 미치는 법·제도의 정비를 들 수 있다. [26]

26) 호주 노총(ACTU)은 “전략적노조주의”를 내세워 법률로서 노조의 최저 규모를 정하는 법 개정을 요구하여 통합을 추진하였음, 뉴질랜드에서는 노동당 정부가 노조 조합원 하한선을 1,000명을 정하는 법률을 제정하여 노조 통합을 촉구하였음, 영국, 호주의 경우 노조 통합을 위한 조합원 찬반투표 절차 및 참여율에 관한 규정을 완화하여 통합을 촉진 시켰음

셋째, 사용자의 적대성 또는 노사관계의 불안정성도 통합을 촉진시키는 요인이다.

넷째, 정치적 환경 변화를 들 수 있는데 호주의 경우 노조에 우호적인 노동당 집권, 영국의 경우 노조에 적대적인 보수당 집권 등은 모두 노조 통합을 촉진하는 요인으로 작용하였다.

다섯째, 산업의 쇠퇴나 신기술 도입, 잦은 생산 시설 이전 등의 이유를 들 수 있는데 독일 광산노조의 통합은 광업 시장의 개방으로 인해 호주와 아시아로부터 값싼 석탄의 유입으로 광산업이 쇠퇴하게 되자 노조통합을 추진하게 되었다.

노조 통합의 내적 원인으로는 외부적 요인에 노조 지도자들이 어떻게 반응하느냐와 통합을 반대하는 장벽이 얼마나 높은가 하는 것이다. 즉 조합원 감소나 재정적 어려움 또는 법과 제도적 환경의 변화와 같은 외부적 요인에 대하여 노조 지도자가 이를 얼마나 심각하게 받아들이고 이를 해결하기 위한 방안으로서 노조 통합을 얼마나 중요하게 고려하는지가 중요하다.

그러나, 노조 지도부가 통합을 고려할지라도 노조 통합은 내부의 저항과 다양한 장벽에 부딪칠 수 있다.

향후, 국내 실정상 문제가 많은 기업별 노조 체제에서 산별 노조 중심으로 구조이동이 필요하고 노조전임자에 대한 보수가 없어질 것으로 보임에 따라 노조 통합문제를 심도 있게 고려하여야 할 것이다.

제 4 장 외국과 한국의 노동조합

제 1 절 외국의 공공부문 노사관계

1. 미국

미국의 노동조합은 1792년 필라델피아(Philadelphia)의 제화공들에 의해 지방조합이 형성되면서 그 역사가 시작되었다. 그로부터 10년 동안에 제화공, 목공, 인쇄공에 의해 볼티모어(Baltimore), 보스톤(Boston), 뉴욕(New York) 등 여러 도시에서 각각 조합이 결성되었다.

남북전쟁 이후까지는 거의 대부분의 조합이 특정한 직업이나 산업의 노동자로 구성된 지방조합이 되었고, 지방조합은 대서양 해안을 따라 몇몇 도시에 한정되어 있었다. 이들 초기의 조합들은 그 조합목적과 방법에 있어서 매우 근대적인 것이었다. 처음부터 임금의 조정이 그 주된 쟁점이었고 파업이 그 주무기였다. 임금수준은 조합에 의해 일방적으로 결정되었고, 사용자는 받아들여지기를 강요당했다.

최초 노동조합의 또 하나의 정책은 비조합원과 함께 일하지 않는다는 것이었다. 조합의 임금수준에 대한 규정처럼 유니온숍 규정은 “조합이 결정한 임금을 주지 않는 사용자를 위해서 일하지 않으며, 그보다 못한 임금을 받고서도 일하는 노동자와 함께 일하지 않는다.”라는 조합주의자의 원칙을 통하여 직접적으로 시행되었다. 또한 비 조합주의자는 사회적으로 배척당하였다.

이러한 과정을 거쳐서 노동조합의 힘은 뉴딜(New Deal)시대에 크게 향상되었다. 즉, 1933년에서 1939년 사이에 조합원은 3배로 증가하였다. 금속, 자동차, 제조업부문에서 처음으로 조합이 결성되었다. 조합조직은 숙련공에서 준숙련공, 비숙련공으로, 점점 확대되어 갔다. 그것은 연방 정부가 조합주의에 우호적이었고, 또한 새로운 입법이 조합을 조직할 수 있는 권리를 인정해 주면서 조합의 법적 지위를 향상시켜 주었을 뿐만 아니라, 1933년에서 1938년의 기간 동안 실질적으로 고용이 회복되었다. 이것은 산업별 노동조합의 끈질긴 노력이 있었기 때문이었다.[27]

미국 노동조합의 구조는 크게 4가지 조합형태가 있다. 특정한 직업이나, 산업의 노동자로 구성된 지방조합이 있고 산업에 관계없이 조직된 지방조합들의 연맹, 동일한 직업이나 산업의 노동자들로 구성된 전국조합, 미국 노동총연맹 산업별회의와 같은 전국조합이 모여서 이루어진 최고 연맹이 있다. 이러한 상이한 조직단위는 노동의 세계에서 동일한 중요성을 가지는 것은 아니다. 다른 모든 조직의 핵심적 조직단위는 특정한 직업과 산업의 노동자들로 구성된 전국조합이다. 전국조합은 그 구성원인 지방조합보다 중요하고, 전국조합이 가입하는 연맹보다 더욱 중요하다.

AFL(American Federation of Labor)와 CIO(Committee for Industrial Organization)가 통합된 이후로 노동조합원의 수가 더욱 확장되리라 예상되었지만, 그러한 기대와는 반대로 조합원 수는 감소되는 추세를 보였다.

이는 레스터(R. A. Lester)가 지적한 바에 따르면, 대체로 시민의식이 고조되고 경제적인 풍요로 다수의 중류층이 형성되게 됨으로써, 노동조합원과 노

27) L.G 레이놀즈 저, 정신원 외 역,「노사관계론」(학문사, 1985), p. 45.

동지도자들 간의 관계가 과거와 같이 수직적인 관계를 형성할 수 없게 되었으며, 노동운동의 필요성이 감소하는 데에 있다.[28]

20세기 중반 이후 미국의 노동운동은 이전의 시기가 노동조합의 법적 인정 및 대 사용자와의 관계에서 노동조합의 권리확장 내지 교섭력의 신장에 중점이 주어졌다면, 이 시기에 있어서의 노동운동은 이제까지의 노동운동으로서 쟁취된 권리를 계속적으로 확보하고 지켜나가는 데 중점을 두고 있다.

1) 단체교섭

미국에서는 기업수준의 노사관계도 단체교섭을 통해서 형성된다. 사용자에게 노동조합을 승인하도록 하고, 근로자를 대표로 하는 노동조합과 성의를 갖고 단체협약을 기업수준에서 체결하고 운영하지 않으면 안 된다. 이와 같이 미국의 단체교섭권 유형은 미국 특유의 유형으로 정착되고 있다. 일부 노조가 독일식 공동의사결정이나 노동참가를 주장하기도 하지만 대세에 영향을 미치지는 못하고 있다.

하여튼 단체교섭을 노사관계의 근간으로 생각하는 사고는 오랜 경험과 투쟁을 통해서 이루어진 경험적 산물이다. 미국식 단체교섭의 한 과정은 다음과 같은 내용을 포함하고 있다.

첫째, 종업원은 사용자의 간섭 없이 그들의 선택에 따라 노동단체를 형성하고 소속되며, 또 지배할 권리를 갖는다.

둘째, 사용자를 비롯한 경영자들은 그들의 대표구조를 형성할 권리를 가지고 또 그들의 기업활동을 운영할 권리가 있다.

---

28) Richard A. Lester, *The Changing Nature of Union* (New York University, Thirteenth Annual Conference on Labor, 1960), pp. 19~30.

셋째, 임금, 근무시간 및 기타 요구조건들은 단체교섭 과정을 통해서 공동 결정하고, 그 합의사항은 서명되어, 법적으로 통용되는 계약으로 문서화되어 효력을 발생한다.

넷째, 계약이행에 대한 종업원의 고통 및 불평이나 공평한 대우를 요구하는 행동은 계약상에 명기된 공식적인 고충처리절차를 따라야 한다.

다섯째, 경영자나 노조간부는 인종, 성별, 연령, 국적, 또는 종교를 이유로 해서 종업원(또는 잠재적 종업원)을 차별대우해서는 안 된다.

여섯째, 파업이나 공장폐쇄는 노사 당사자들이 자발적으로도 할 수 있지만 어디까지나, 상호계약적인 관계를 다스리는 하나의 합법적 수단에 의하여 행하여야 한다.

일곱째, 모든 종업원은 그가 소수 그룹의 일원이든 다수 그룹의 일원이든지 간에 개별적인 존엄성은 존중되어야 한다. 뿐만 아니라, 언론의 자유도 보장되어야 하며, 작업장에서나 조합에서나 똑같은 기회를 가진 시민으로서 대우받아야 한다.

이러한 원칙 하에서 미국 노사관계에서 단체교섭의 일반적 유형은 노동조합이 적격조합으로 인정받게 되면, 노조는 합법적으로 사용자에 대하여 단체교섭을 요구하게 된다. 이 때 사용자는 단독으로 노조와 단체교섭을 할 수도 있으나, 소규모의 기업에 있어서는 다수기업이 연합하여 사용자 단체를 통하여 교섭을 하는 경우가 많은데, 이러한 방식을 복수사용자교섭이라 한다.

이와 같은 목적을 가지고 설립된 사용자단체는 미국의 경우 남녀 의류업, 트럭 운수업, 제과업 등과 같이 특히 경쟁적이고, 소기업에서 먼저 설립되었으며, 자동차 산업이나 철강 산업과 같이 대기업에서는 그다지 흔한 일이 아니다.

미국은 안보관련기관을 제외한 연방정부 근로자들에게 단결권을 허용한다. 따라서 오늘날 공공부문에서는 많은 노동조합이 조직되고 있는데, 이와 밀접한 관련을 갖고 있는 기구가 연방노동관계청(Federal Labor Relations Authority : FLRA)이다.

2) 고충처리

고충(grievance)이란 노사 쌍방이 다 지니고 있다. 일반적으로는 노동자에 국한한 것으로 알려져 있으나, 종업원이 지켜야 할 근무상의 규율이나 애사심, 이직 등이 사용자의 고충이 될 수도 있다. 미국에서는 고충처리절차가 발달하고 있는데, 노사관계의 안정과 산업평화가 이 시스템의 목표이다. 고충자는 그의 고충을 직속상사에게 구두로 표명한다.

그것이 충족되지 않을 경우 고충자는 고충의 대상, 시간, 장소 등을 기재하는 고충기록부를 만든다. 즉, 작성된 고충을 고충자는 자기가 직접 혹은 직장노동조합대표와 함께 감독자에게 제출하고, 그 해결을 구하게 된다.

위와 같은 각 단계마다 해결이 안 될 경우는 다음 단계로 계속 이동하면서 그 해결을 구한다. 이렇게 하여 최종단계에 이르러서는 중립자에 의하여 최종적으로 중재가 이루어진다. 그러나 실제에 있어서 다섯 가지 전 단계를 두는 경우는 거의 없으며, 보통 3단계에 이어 중재로 넘어가는 방식을 거친다.

3) 정부의 역할

노사관계에 있어서 미국정부의 역할은 크게 세 가지로 나눌 수 있다. 우선 미국정부는 1960년대 초까지만 하여도 임금과 기타 근로조건을 직접적으로

규제하는 것을 가능한 피해왔다. 그러나 최근 30년 간의 정부정책은 고용조건을 더욱 더 직접적으로 규제하는 방향을 취하고 있어 매우 대조적이라 할 수 있다.

미국의 노사관계에 있어서 가장 기본이 되는 것은 1935년 제정된 “와그너법”이라 할 수 있는데, 여기에서는 집단적 노사관계에 대한 기본적인 규칙을 분명히 하고 있다. 아마도 미국 역사상 가장 중요한 법이라고 할 수 있는 이 법은 그 자체로서 균형 잡힌 법이 아니라 균형을 이루도록 하는 법이라고 할 수 있다. 즉, 노동조합의 교섭력이 상대적으로 낮기 때문에 노동조합에 유리한 방향으로 이 법을 제정함으로써 교섭력에 있어서 균형을 이루도록 하는 것이 이 법의 목적이다.

그러나 와그너법이 통과된 직후부터 일부 사용자들은 법 준수를 거부하기도 하였다. 제2차대전 후 파업이 폭발하면서 강력한 노조를 저지해야 한다는 여론이 일어났고, 드디어 1947년 와그너법을 개정하여 “태프트－하틀리법”이 제정되게 되었다. 이 법의 주요내용은 노조측에 대해서도 부당 노동행위를 금지하였다. 결국 이 법의 주된 목적은 사용자에게 좀 더 유리하게 함으로써 노사 간 힘의 균형을 유지하는 데 있다. 그리고 노조와 관련하여 개별근로자들에게도 좀더 많은 권리를 주는 데 그 부차적인 목적이 있다.

그 후에도 계속하여 법은 개정되면서 사용자와 노동조합의 균형을 살리는 것을 기본으로 하는 방향으로 변화되어 갔다. 그러나 결국 이러한 일련의 입법조치는 노사 양측에 대한 법적인 압력이 균형을 이루도록 하려는 미국정부의 노력의 결과라 할 수 있다.

미국이 계속 세계 최강의 경제력을 유지하고 있고, 가까운 시일에 그 지위

가 위협받지 않을 정도로 다양한 분야에 걸쳐 경쟁력을 유지하는 것은 강점을 가진 여러 제도를 가지고 있기 때문이라고 할 수 있다.

<표 4-1>에서 보는 바와 같이 미국은 실업률이 유럽의 여러 나라에 비해 낮은 편이라 할 수 있는데, 이러한 노동시장 실적의 차이는 불경기에 대응하는 재정정책과 금융정책의 차이에 따른 기업 자금조달의 용이성 차이와 창업활동, 신생기업의 생존율 및 이들의 고용능력에서 미국과 유럽 간에 현저한 차이가 있다. 그에 따라 두 사회의 경제회복력은 다를 수밖에 없고, 그것이 노동시장 실적과 성장률 차이로 드러난다고 할 수 있다.

노사관계도 마찬가지로 경쟁력을 갖고 있지만, 미국 노사관계에 대한 비판이 없는 것은 아니다. 낮은 수준의 경영참여와 높은 소득격차가 주로 지적된다. 또한 대립적 노사관계이므로 노사관계의 안정성 면에서 보아도 미국의 노사관계는 안정적이라 할 수는 없다.

<표 4-1> 서구 주요국의 실업률 추이 (단위 : %)

	'90	'91	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01
아일랜드	12.9	14.7	15.1	15.7	14.7	12.2	11.9	10.3	7.8	5.7	4.3	3.7
이탈리아	11.0	10.9	11.4	9.8	10.7	11.3	11.4	11.5	11.7	11.4	10.5	9.5
덴마크	8.5	□□	-	10.4	8.0	7.0	6.9	6.1	5.5	5.2	4.6	4.2
프랑스	7.0	9.0	10.0	11.1	12.3	11.6	12.1	12.3	11.8	11.7	10.0	8.8
독일	7.3	6.6	7.9	9.5	10.3	10.1	8.8	9.8	9.7	8.8	7.9	7.9
네덜란드	7.5	7.0	5.5	6.2	6.8	7.1	6.6	5.5	5.5	3.5	3.3	2.7
스웨덴	1.6	3.0	5.2	8.2	8.0	7.7	8.0	8.0	8.0	5.6	4.7	4.0
영국	6.8	8.4	9.7	10.3	9.6	8.6	8.2	8.2	7.1	6.0	5.5	4.8
미국	5.6	6.8	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4	5.4	4.9	4.2	4.0	4.8

자료 : http://laborsta.ilo.org/cgi-bin

2000년의 쟁의로 인한 노동손실일수는 근로자 1,000명당 155일로서 그 해의 한국보다 높았다. 1990년대의 노동손실일수는 50일 정도로 이보다 낮았지만 대체로 10일 이하를 유지하는 독일이나 일본에 비하여 높은 수준이다. 그러나 기업의 노동비용은 비슷한 수준의 선진국들보다 낮은데, 2001년의 제조업 생산직 근로자의 시간당 보수비용을 보면 미국이 20달러로서 독일의 23달러보다 낮다. 마르크가 강세였던 1990년대 중반에는 독일의 57%에 불과할 정도로 격차가 컸던 적도 있었다. 그만큼 가격경쟁력이 있는 것이다.

미국은 정보통신, 생명공학 같은 첨단산업에서만이 아니라 우주항공산업이나 군수산업처럼 첨단기술과 대규모 인력가동능력이 동시에 요구되는 대형 프로젝트의 추진에서도 다른 국가의 추종을 불허할 정도의 경쟁력을 보인다. 대부분의 유럽국가에서 조선산업이 사양화한 것에 비춰보면, 미국산업의 이 경쟁력은 미국 노사관계에 기인하는 바가 크다 하겠다.[29]

미국에서는 연방차원에서의 공공부문 노사관계에 대하여는 연방정부가, 주 차원에서는 주정부가 규율하는 권한을 가진다, 또한 주 내에서도 각 단위에 따라 지방자치제가 실시되고 있어 그 지방자치제 정부는 주헌법이나 주법률에 반하지 않는 한, 지방자치제 차원에서의 공공부문 노사관계에 대한 독자의 조례를 정하는 권한이 부여된다.

1987년 제공된 「연방공무개혁법」에서는 연방공공부문 근로자에 대하여 단결권 및 일부 단체교섭권을 인정하고 있다. 즉 연방공공부문 근로자는 아무런 벌칙이나 보복의 두려움 없이 자유로이 노동단체를 결성·가입 또는 원조할 수 있는 권한을 가지며 또한 그러한 행위를 하지 않을 소극적인 권한도 갖는다.

---

29) 박덕제, “영미형 노사관계의 특징” 「노사관계 모델에 관한 국제비교」 (한국노동연구원, 2003) pp. 24~25.

연방공무원은 노조를 통하여 근로조건에 관하여 단체교섭을 할 수 있는 권한이 있다. 그러나 연방공무원에 대한 임금의 결정은 의회를 통하여 이루어지므로 임금교섭권은 연방공무원의 단체교섭권에 포함되지 않는다.

미국의 연방헌법에서는 단체행동권을 보장하는 명문의 규정이 없다. 연방공공부문 근로자에게 파업권을 인정하여야 하는지는 전적으로 연방의 입법정책에 달려 있다. 이제까지는 연방정책으로는 연방공공부문 근로자에 대하여는 단체교섭권을 인정하지만, 파업권을 부정하는 정책을 취하고 있다.

연방정부소속 공무원의 노동조합은 전체 공무원의 약 60%를 대표하고 있으며 노동조합조직률은 37%이다.[30]

2. 독일

독일 노동조합의 선구자는 1840년부터 설립되기 시작한 '노동자교육협의회이다. 1869년 이후 노동자의 단결권이 어느 정도 인정되고 이로 인해 업종(서적인쇄공, 연초제조공, 재봉사 등) 또는 사회·정치적 지향(사민당 계열, 기민당 계열, 자민당 계열 등)에 따라 노동조합을 구성할 수 있는 법적 토대가 이루어졌다. 그러나 히틀러가 정권을 잡자 모든 노동조합들이 해체되고 모든 노동자와 사용자가 정부의 강압적인 통제를 받는 독일노동전선(Deutsche Arbeitsfront)으로 흡수 통합되었다. 나치정권이 물러나고 2차대전이 끝나자 즉각 노동조합들이 재구성되기 시작했다. 노조 창립 발기인들은 나치독재에서 겪은 쓰라린 경험 탓에 직업적, 정치적 분열을 방지하기 위해

30) 박영범,「미국 공공부문의 노사관계와 임금결정방법에 관한 연구」(서울 : 한국노동연구원, 1996), p. 7.

□□1산별 1노조와 1사 1노조를 바탕으로 해 산업별, 기업별 단일 노조주의에 근거한 비당파적 조합을 지향했지만 완벽한 성공을 거두지는 못했다.

오늘날 독일에는 4개의 노동조합 총연합 단체가 있다.

독일노동조합총연맹(DGB): 가맹 산별노조 16개, 전체 조합원 약 1천만 명

독일사무직노동조합(DAG): 조합원 수 약 60만 명

기독교노동조합연맹(CGB): 전체 조합원은 32만 명 정도

독일공무원노동조합(DBB): 조합원 82만 명 정도(공무원 이외의 여타 공공부문 노동자들은 DGB 소속임)

□노동자평의회(Betriebsrat, Works Council)의 활동은 1952년에 제정되고 1972년 개정된 사업장공동결정법에 근거해 이루어진다.[31] 5인 이상의 종업원을 고용하고 있는 기업은 이 법에 따라 평의회를 구성하도록 되어 있는데, 그 위원은 매 4년마다 전체 노동자가 직접 참가하는 비밀투표로 선출되고 그 수는 전체 종업원이 5명부터 20명까지일 때는 1인, 151인부터 300명까지일 땐 7인 등, 해당 기업의 종업원 수에 따라 달라진다. 노동자평의회는 순전히 종업원들로만 구성되며 해당 기업 내 사무직과 생산직 노동자의 수에 비례해 양자를 대표하는 위원들을 배분, 선출토록 되어 있다.

노동자평의회의 임무는 법적으로 규정되어 있는데, 정보의 청구나 협의, 공동결정 등에 관한 권리를 행사할 수 있다. 종업원들의 고충처리, 후생복지·인사, 업무체제, 기업재정 등에 관한 문제도 평의회가 간여할 수 있는 권한에 포함되며, 해당 기업 고유의 협약을 체결할 수도 있다.

한 회사에 수 개의 노동자평의회가 있을 경우에는 총노동자평의회(General

31) 공무원들에게는 직원대표법에 의거한 직원평의회 Personalrat가 있다

Works Council)가 구성될 수도 있지만, 이 기구가 개별 노동자평의회의 상급 단체는 아니다. 또 그룹 회사에서는 총노동자평의회의 결정으로 중앙노동자평의회(Central Works Council of Affiliated Companies)를 구성할 수 있다.

회사는 평의회 위원들에게 평상시와 같은 급료를 주면서 이들이 맡은 임무를 수행할 수 있도록 해야 한다. 기업 규모에 따라 다르긴 하지만 회사 업무에서 완전히 제외되어 평의회 업무만 전담하는 위원들도 있다. 또 위원들은 급료의 공제 없이 연수나 교육과정에 참가할 수 있으며, 해고와 관련해서도 특별한 보호를 받는다. 종업원이 100명 이상 되는 기업에서는 경제위원회(Economic Committee)를 설치할 수가 있는데, 이 위원회는 노동자평의회에서 일정기간 파견한 위원들로 구성된다.

노동자평의회 위원의 대다수(80% 정도)는 노동조합 조합원이다. 개별 기업 내의 노동조합 대표격인 노조 신임자(Vertrauensleute, trade union representations)에 관해서는 법적으로 규정되어 있지 않다. 노조신임자의 구성은 노동조합의 지명에 의해 이루어지기도 하지만 노조원들의 선거로 이루어지는 경우가 더 많으며, 그 역할은 조합원들을 지원하거나 노동자평의회 활동을 후원하는 것인데, 통상 기업 차원에서 그들 노동조합의 이익을 대변한다. 기업 내 노조 간부는 노동조합대표기구(Vertrauensleutek rper, trade union representations bodies)를 구성하기 위해 연대할 수 있다.

기업 수준에서 노동자들의 권익을 대변하는 특이한 방식으로는 □□공동결정제도(co-determination)란 것이 있으며, 이는 여러 가지 다양한 법으로 규정되어 있다. 1951년 제정된 철강산업 공동결정법에 따르면 노동자 대표가 석탄이나 철강회사의 이사회에 노동자를 대표하는 이사(Director of

Industrial Relations)로 참여하도록 되어 있다. 이 법은 또 해당 기업의 주주총회가 선임하는 이사회 감독기관인 감독위원회(supervisory board)에 사용자측과 노동자측이 동수로 구성되어야 한다고 규정하고 있다. 1972년 제정된 사업장공동결정법에 의하면 종업원 2천명 이하의 주식회사와 5백명 이상의 종업원을 고용하고 있는 유한회사는 감독위원회 위원 수의 1/3을 노동자 대표로 구성해야 한다고 되어 있다. 1976년의 대기업 공동결정법에서는, 종업원이 2천명 이상인 기업(주식회사 및 유한회사)에 있어, 비록 찬반 의견이 동수일 때는 의장(보통 주주)이 결정권을 갖긴 하지만, 감독위원회 위원을 노사 양측에서 균등하게 참여시켜야 한다고 명시하고 있다.

1949년과 1952년에 입법된 단체협약법에 의하면 노동조합만이 사용자단체(또는 개별 고용주)와 단체협약을 체결할 수 있다. 독일노총(DGB)의 경우, 단체협상권, 즉 단체교섭을 벌이고 이에 따라 단협을 체결할 수 있는 권리는 가맹 노조들에게 있다.

단체협상은 주로 산별과 지역 차원에서 이루어지는데, 공공서비스 부문과 건설 산업에 있어서는 전국 수준의 단체협약을 맺는다. 일개 산별노동조합과 일개 사용자단체가 벌이는 지역 또는 산별 단체협상이 일반적인 방식이며, 노동조합과 사용자단체에 속해 있지 않은 개별 사용자 사이에 체결되는 개별 기업 차원의 단체협약은 그리 많지 않다.

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

(1) 임금 및 급료 단체협약 : 1년 동안의 임금과 급여 수준을 정한다.

(2) 임금 및 급료 포괄협약(skeleton agreements) : 다양한 직무별 임금 종

류와 성과급에 대한 규정이 정해지며 직종별 특성도 정의된다. 일반적으로 수년 동안 효력을 갖는다.

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

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

단체협약은 쌍방이 약정한 기간 동안 체결 당사자들과 그들에 속한 구성원에 대해 법적 구속력을 가진다. 즉, 협약 유효기간 중에 어느 고용주가 사용자단체를 탈퇴했다고 하더라도 체결된 협약은 여전히 효력을 갖게 된다. 그리고 일반적으로, 유효기간이 끝났더라도 새로운 협약이 체결될 때까지는 기존의 단체협약이 근본적인 효력을 보유하며, 통상 4주의 예고기간을 거쳐 그 효력이 만료된다. 단체협상은 대개 기존 협약의 유효기간이 만료되기 직전에 시작된다. 협상 결렬이 선언되는 등 합의에 실패할 경우에는 두 당사자 가운데 한 쪽이 협상의 타결을 위해 중재를 요청할 수 있다. 새 협약안 합의에 실패하고 기존 협약의 만료에 따른 산업평화 유지 의무가 소멸되게 된다면 노동조합은 파업 찬반 투표로 조합원들의 동의를 얻어 파업을 선언할 수 있다. 단체협상의 자유는 요구를 관철하기 위한 파업의 권리도 포함되는 것이다.

파업권 자체는 독일기본헌법에 근거를 두고 있으며 법률 조항으로 규정되지는 않고 있다. 일반적으로 파업의 기본 원칙은 다음과 같다.

첫째, 마지막 수단으로의 파업이어야 한다. (최후의 수단)

둘째, 파업의 목적은 반드시 단체협상에 관한 내용이어야 한다. (비정치적 파업)

단체협약의 유효기간 중에 발생해서는 안 된다. (평화 유지 의무 준수)

셋째, 반드시 노동조합에 의해 선언되어야 하며 사전에 조합원 찬반투표를 거쳐야 한다.

넷째, 노동조합은 조합원에게 파업수당을 지급한다.

독일의 공공부문은 연방정부・주정부・지방정부의 정부기관 뿐만 아니라 공기업, 공법상의 영조물 및 재단 등을 포괄한다. 따라서 공공부문에 종사하는 근로자를 공무원(Beamte)과 비공무원인 근로자(Arbeitnehmer)로 구분하는 이원적인 구조를 형성한다. 또한 근로자는 다시 직무의 성격에 따라 '사무직 근로자'(Angestelle), '노무직 근로자'(Arbeiter)로 구분된다.[32]

(1) 독일의 「공무원법」은 공무원에게는 단결권을 보장하지만 단체협약체결권 및 쟁의권을 인정하는 명문규정이 없다. 이처럼 공무원에게 단체협약체결권 및 쟁의권을 부인하는 이유는 「연방공무원법」에 의해 임금・휴가 등 근로조건에 관한 자세한 규정이 있어 법률에 의해 법정되기 때문이다. 대신에 공무원의 노동조합에게는 법규제정에 있어서 일정한 관여권이 인정되고 있다. 즉 공무원의 근로조건을 정하는 법령의 입법단계에서 공무원노동조합의 상급연맹체가 일정 정도 관여를 하도록 인정하고 있다.

(2) 비공무원인 사무직・노무직 근로자에게는 단결권뿐만 아니라 단체협약체결권 및 쟁의권을 인정하다. 따라서 근로조건은 단체협약에 의해 규율된다.[33]

32) 이철수・강성태, 앞의책, pp. 187~188.

33) 이철수・강성태, 앞의책 pp. 198~199.

(3) 종업원의 경영참가제도는 1955년 제정되고 1974년 개정된 「직원대표법(Personal-vertretugsgesetz)」에 의해 연방의 공공부문 근로자들은 '직원협의회'(Personalrat)를 설치하고 있으며 주의 공공부문 근로자에게도 이에 상응하는 주법률을 두어 직원협의회를 설치·운영하고 있다. 직원협의회는 직원의 이익옹호를 위해 행정기관의 대표와 사회적 사항 및 인사적 사항에 관해 관여 또는 공동결정하고 근무협정을 체결하는 권한을 갖는다. 이러한 직원협의회는 민간기업에서 실시하고 있는 경영협의회와 유사하나 경제적 사항에 대한 참가를 인정하지 않는다는 측면에서 차이가 있다.

제 2 절 한국의 노동조합

1. 공공부문 노동조합의 현황

본 연구의 대상인 공기업 노동조합의 조직현황을 살펴보면 <표 4-2> 와 같이 2002년 말 현재 194개 노동조합에 약 29만 4천여명이 조직되어 노동조합 수 기준으로는 3.5%에 불과하나 조합원 기준으로는 자체조합원 148만명의 21%를 차지하고 있다. 공무원 중에서도 철도, 체신 등은 노동조합의 설립이 허용되고 있다. 올해 1월 제정된 공무원 노조법에 따라 내년에는 법외 조직으로 존재하는 일반 공무원의 노동조합 역시 합법화된다. 공기업 중에서도 투자기관과 출자기관은 거의 대부분 노동조합이 결성되어 있으며 지방공기업에서 가장 많은 숫자는 지방공사의료원이나 이들은 현재 보건의료노조에 가입되어 있다.

<표 4-2>는 공공부문 노동조합 현황에서 기업성이 없는 전교조, 한교조, 대학노조 부문을 제외한 수치이며 기업적인 성격이 있는 철도노조와 체신노조를 합한 수치이다. 특징적인 것은 조직의 분산화와 파편화가 두드러진다는 것이다. 즉 기업별 체제로의 파편화와 산업별 연맹의 분산이 그것이다. 예를 들어 한국노총 산하에는 16개 산별 연맹 산하에 90개 노조 15만 2천여 명의 조합원이 있으며 민주노총은 공공연맹을 비롯하여 8개 연맹 104개 노조에 14만 2천명을 조직하고 있다.

공공부문의 경우 노동조합 조직체계의 파편화는 기업별 노동조합체제로 인한 분산과 더불어 연맹간 분산, 그리고 총 연맹간 분산 등 삼중적인 의미에서 나타나고 있다. 특히 13개 정부투자기관의 경우 14개 노동조합이 6개 상급단체로 나뉘어 있다. 이는 단체교섭 과정에서 대표성의 확보 및 이해관계의 조정과 관련하여 문제를 제기한다.

기업별 노동조합체계가 갖는 분산성을 극복하기 위한 움직임도 다양하게 나타나고 있다. 그 대표적인 것은 기업별 노동조합 체계를 산업별 노동조합으로 변화시키려는 움직임과 공공부문 노동조합간 연대의 움직임이다. 전력노조, 체신노조, 철도노조는 그 자체가 전국 규모의 노조이다. 또한 최근 보건의료산업노조를 필두로 산업별 노동조합으로 변화시키려는 움직임이 가속화되고 있다. 정부출연기관 노동자를 주 조직 대상으로 하고 있는 전국과학기술노동조합(과기노조)과 전국연구전문노동조합은 기업별 노동조합을 해산하고 소산별 노동조합으로 전환하였다. 이와 더불어 전국 공공운수 사회서비스 노동조합연맹(공공연맹)과 같은 연맹간 통합, 또는 공공부문 노동조합 대표자회의(공노대)나

<표 4-2> 공기업 노동조합 현황

노총	연맹	조합수	조직규모	조직대상
한국노총	전력노조	1	24,367	한국전력(발전부문포함)
	정보통신연맹	6	4,000	한국공중전화, 한통기술 등
	금융(일부)	13	41,775	산업은행 등
	담배인삼	1	4,800	담배인삼공사
	도시철도	3	6,145	도시철도, 대구지하철
	공공건설	3	4,922	도로공사 등
	정부투자기관연맹	16	16,247	주공, 토공 등
	체신	1	23,492	체신공무원
	연합	42	22,588	서울시청 등
	관광	2	188	88관광개발 등
	광산	1	3,051	석탄공사
	자동차노련	1	714	교통안전공단
	소계	90	152,289	
민주노총	공공연맹	68	81,796	한통, 농업기반, 관광공사
	철도노조	1	21,000	철도청
	보건의료노조	3	12,316	국립대, 지방공사의료원 등
	사무금융	22	19,590	농협, 축협 등
	언론연맹	9	6,880	KBS 등
	금속산업연맹	1	185	한양공업
	소계	104	141,767	
합계		194	294,056	

출처: 김태현 (2003) 공공부문 노동운동의 현황과 발전방향, 한국노동사회연구소

공공부문 연대투쟁 대표자회의(공공연대) 등의 연대기구가 구성된 것은 이러한 분산성을 극복하기 위한 시도이다. 그러나 한국노총의 경우, 도시철도연맹, 공공서비스연맹, 공공건설연맹 및 한국 교직원 노조의 신규 설립과 정부투자기관연맹의 가입은 이러한 흐름과는 맥을 달리하는 것이다.

조직구조의 분산성은 민간부문에서 일반화된 기업별 단체교섭 구조와 결합

하여 공기업의 단체교섭 구조 역시 고도로 분산시키는 결과를 가져왔다. 앞에서 살펴보았듯이 공기업 노동조합은 직·간접적으로 정부를 사용자로 한다는 점에서 그것이 드러나는 한계는 민간부문의 그것보다 더욱 심각하게 나타난다. 또한 분권화된 단체교섭구조가 안고 있는 문제점들을 내포하고 있다는 점에서 노사관계의 안정, 공공서비스의 질 향상, 나아가 임금인상에 따른 거시 경제적 부담 등의 측면에서 문제를 드러내고 있다.

2. 공공부문 민영화

공기업은 공공성과 기업성을 동시에 추구하기 때문에 공공수요의 충족과 공공복지의 증진도 중요하지만 기업으로서 독립채산성과 생산성을 기초로 이윤도 추구하여야 하므로 공공성과 수단으로서의 기업성이 서로 조화되어야 하고 적자경영을 막고 효율성을 추구하여야 한다. 1970년대 말에서 1980년대 초를 전환점으로 서구 선진국들에서 제2차 세계대전 이후 정부의 폭넓은 경제 개입과 다양한 산업의 국유화로 대변되던 복지국가 시대가 퇴조하고 민간부문 중심의 시장논리가 이들 공공부문에까지 확대 관철되는 신자유주의 시대가 개막되기에 이르렀다. 이와 같은 변화는 서구 대부분의 국가의 경우 적자재정 누적과 비효율적인 거시경제 운용 그리고 고실업 등으로 집약될 수 있는 복지국가병에 대한 사회적 비판 여론이 확대되는 배경 위에서 새로이 집권된 신보수주의 정당들의 정부 주도하에 본격적으로 전개된 기존 국영기업과 공공서비스기관의 탈국유화(de-nationalization)와 시장경쟁원리의 확장을 위한 탈규제화(deregulation)를 통해 구체화되었다.

1970년대 후반에 미국과 캐나다에서 탈규제화 정책이 추진되고 1980년대 초 영국・프랑스・독일에서 운수 및 공공서비스부문의 국영기업들에 대한 분할 매각이 이루어지게 되었던 것을 시발로 하여 서구 선진국들에서의 민영화 정책이 가시화되기 시작하였다. 특히, 대처 수상이 이끄는 영국의 보수당 정부에 의해 1979년의 집권 이래 추진된 국영기업들에 대한 전면적인 민영화 정책은 유럽 국가들과 여타 OECD국가들의 본보기가 되었다. 영국을 필두로 하여 유럽 및 OECD국가들에 있어서 공공부문의 민영화는 1980년대 초 이후 국가경쟁력을 높이기 위한 제개혁의 주된 흐름으로 자리잡게 되었다.

1980년대 초반에 서구 선진국들에서 시도되기 시작한 공공부문 민영화의 추세는 그 이후 개발도상국들과 체제 전환국들에게까지 광범하게 확산되었다. 이들 국가들에서는 당면한 경제위기의 타개를 위해서 또는 사회주의적 계획경제체제의 붕괴 이후 새로운 자본주의적 시장체제의 도입을 위해서 세계은행과 IMF와 같은 국제금융기구의 강력한 주문에 따라 국가경제 개혁조치의 핵심적인 내용으로서 국영기업들의 민영화가 앞 다투어 추진되었던 것이다. 이와 같이 공공부문의 민영화가 유행처럼 전세계에 확산되는 추세를 세계은행의 보고서로부터 확인할 수 있는바, 이에 따르면 1980년대의 10년 동안에 70여개의 국가에서 7천 여개의 국영기업에 대한 민영화가 추진된 것으로 기록되고 있다 (Marcovitch, 1999). 이러한 추세는 1990년대에 들어서 시장경쟁의 세계화 (Globalization)가 진전됨에 따라 보다 많은 나라들과 보다 다양한 공공부문에서 더욱 확대 적용되어 전개되고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 4-3> 유럽 주요국 및 OECD 국가들의 민영화 추진 정도: 1980~91년

(단위 : %)

국 가 명	민영화 기간	민영화 추진 규모의 GDP대비 비중
영국(UK)	1979~91	11.9
프 랑 스	1983~91	1.5
이탈리아	1983~91	1.4
네덜란드	1987~91	1.0
스 웨 덴	1987~90	1.2
스 페 인	1986~90	0.5
캐 나 다	1984~90	0.6
독 일	1984~90	0.5
일 본	1986~88	3.1
뉴질랜드	1987~91	14.1
포르투갈	1987~91	4.3
터 키	1988~91	1.6
오스트리아	1987~90	0.9

자료 : Barrie Stevens(1992), *National Westminster Bank Quarterly Review*. p.6.

한국에서의 공공부문 민영화는 일찍이 1960년대 말부터 추진되기 시작하여 대한항공(1968년), 조선공사, 대한통운 등 당시의 총 10개 공기업이 1970년대 말까지 민영화되었으나, 그 기간 동안에는 경제성장의 필요에 따라 오히려 더 많은 수의 공기업들이 새로이 설립되었다. 1980년대 초반에 들어서 시중은행들과 일부 공기업들(예: 대한석유공사와 대한준설공사 등)에 대해 민영화가 이루어졌으나, 다른 한편으로 1981년「정부투자관리기본법」의 제정을 통해 공기업에 대한 정부의 통제가 더욱 강화되기도 하였다. 1980년 하반기에 정부는 재정수입의 확충을 위해 포항제철・한국전력・통신공사 등과 같은 대표적인 기간산업의 공기업 주식 일부를 매각하고, 국민은행・외환은행・증권거래소 등의 정부투자기관과 이들의 산하 출자회사 14개에 대한 완전매각을 추진하였으나, 당시 주식

시장의 폭락사태를 겪게 됨으로써 본래의 민영화 정책추진을 중단하게 되었다.

1993년 말에 김영삼 대통령의 문민정부 역시 1993~98년의 기간 동안에 총 133개 공기업들 중 61개(45%)에 대한 대대적인 민영화를 단행하겠다는 정책을 공표하였다. 그런데, 문민정부에 의한 민영화의 추진실적은 16개에 그치고 말았으며, 다만 1997년 중에 공기업의 전문경영체제 구축과 자율경영, 경제력 집중억제 및 외국인 투자제한 그리고 민영화의 유보 등을 주된 내용으로 하는「공기업의 경영구조 개선 및 민영화에 관한 법률」을 제정하는 것으로 문민정부 시절의 공기업 구조개혁은 일단락 짓게 되었다.

1997년 말에 집권한 국민의 정부는 당시 외환위기를 수습하기 위해 IMF 구제금융에 의존하는 한편, IMF와의 이행각서에 따라 금융・재벌부문 및 노동시장과 더불어 공공부문에 대한 전면적인 구조개혁을 추진하게 되었다. 심각한 경제위기하에서 국민의 정부에 의해 추진된 공공부문의 구조개혁은 이전 정부와 비교하여 그 대상 범위와 추진 강도에 있어서 훨씬 포괄적이며 강화된 양상으로 진행되었다.

집권 초기에 설치된 기획예산위원회(현재의 기획예산처)의 주도하에 전개되어 온 공공부문의 구조개혁정책은 그 대상 범위에 있어서 정부출자기관과 정부투자기관 및 이들 기관의 자회사 그리고 지방공기업으로 구성되는 공기업을 위시해서 정부출연기관, 보조・지원기관, 위탁기관 및 관련단체 등을 포괄하였다. 또한 구조개혁의 주요 내용에 있어서도 공기업의 민영화뿐만 아니라 공공기관 통・폐합 및 민간위탁을 비롯하여 대규모 인력감축, 임금 및 복지 삭감, 급여제도 및 인력관리체계의 개편 등의 내부 경영혁신을 포함하고 있었다.

3. 공기업 노사분규

지난 몇 년간 지속된 정부의 임금안정화정책으로 인해 근로조건 개선노력이 민간부문에 비해 부진하였으며 기존 혜택을 줄이는 조치가 계속되었다.

퇴직금누진제 폐지, 학자금 지원의 융자전환 뿐만 아니라 연공서열형 보수체계에서 성과중심 보수체계로 계약제 도입, 개방형 인사제도가 도입되었으며 경영혁신미흡기관에 대해 예산배정유보조치도 시행되었다.

WTO 출범이후 세계경제 여건의 변화에 적응하기 위해 공기업 민영화가 추진되었으며 대부분의 공기업에 민영화에 대한 논의가 있자 공기업 노동조합은 위기의식을 느끼고 조직적 또는 개별기업의 임단협과정에서 불만을 표출하게 되었다. 34)

공공부문에 대한 임금가이드라인 철폐, 공기업 민영화 반대를 주장하며 임단협교섭의 주요쟁점으로 등장하였다.

공공부문에서 새로운 노동운동의 흐름이 대대적으로 폭발한 것은 87년 노동자 대투쟁 이후부터였다. 당시 민간부문에서 시작된 노동조합 결성 움직임은 공공부문에도 이어져 서울지하철, 서울대병원, 다수의 정부투자기관 등에서 노동조합이 결성되었고 공공부문에서 88년 말까지 170개 노조 12만 명의 조합원이 새롭게 조직되었다.

정부출연연구기관노조들이 연대하여 연전노협으로 발전하여 전문노련을 결성하였으며 KBS노조를 중심으로 언론노련이 결성되고 서울대병원을 중심으로 병원노협-병원노련으로 이어진다. 한편 이들은 서울지하철을 비롯하여 서

34) 김태현, 공공부문 노동운동의 현황과 발전방향, 한국노동사회연구소, 2003, pp.5~7

울지역 노조협의회 등 지노협에도 적극 참여하였다.

94년에는 지하철노조와 철도부문전국기관사협의회가 연대하여 전지협(전국지하철노조협의회)가 결성되면서 공공부문의 대규모 연대파업을 전개하기에 이르렀다. 이 파업은 공공부문 노동자들이 전체 노동운동을 이끄는 선도적인 역할을 할 수 있다는 것을 증명하였으며 이 과정에서 많은 지하철, 철도기관사 노동자들이 구속되기도 하였다.

임금가이드 라인과 같은 정부의 지속적 통제를 받고 연맹별로 투쟁을 전개해오던 공공부문 노동조합은 공무원 노조를 제외한 모든 공공부문 노동조합 조직을 총망라한 공노대를 94년 11월 결성하였다. 이로써 87년 이후 흐름을 달리해왔던 공공부문이 처음으로 하나의 조직으로 합류하였다. 그러나 결속은 느슨했고 단결의 수준은 협의체 수준을 넘지 못했다.

95년 말 민주노총의 출범 이후, 공노대 차원의 단결은 더욱 느슨해졌고 98년 초 민주노총 가입노조를 중심으로 공공노동조합연맹(구 공공연맹)이 결성되면서 해산되고 말았다. 공노대에 참여하고 있던 정투노련 등은 이후 한국노총으로 가입하고 공익노련 등에서 일부 조직의 이탈(국민연금관리공단, 산업인력관리공단 등)이 이루어졌다. 이후 공공부문 노동조합들의 연대투쟁은 소강상태에 이른다.

IMF상황에서 정부의 공공부문 구조조정정책이 본격화된 98년은 노동조합의 사업장별, 연맹별 투쟁이 속출하였다. 수많은 집회가 계속되었고 일부조직(한국통신, 조폐공사 등)의 파업투쟁도 계속되었다.

99년 공공연맹의 출범과 함께, 서울지하철노조의 4·19파업 이 전개되었다. 인력감축 등 구조조정안에 맞선 서울지하철노조는 인력감출 철회, 노동시간

단축을 포함한 고용창출 정책의 수용, 임금·복지 후퇴안 철회 등을 요구하며 전면파업에 돌입하였다. 이 투쟁은 지도부 구속 등 정부의 강한 저항에 직면하였으나 내부적으로 구조조정안을 지연·철회시킨 성과를 얻었다.

2001년 들어 연대투쟁은 양대 노총의 내부 연대차원으로 모아지는 경향이 강화되고 있다.

2004년 체결된 임금과 단체교섭에서 산업별 교섭 주5일 근무제 도입을 둘러싼 노사분규의 수가 크게 증가했음에도 불구하고 노사분규로 인한 노동 손실 일 수는 줄어들어 개별 노사분규들이 비교적 짧은 시간 내에 해결되었다. 노사분규의 증가에도 불구하고 노사정사이의 타협적 분위기가 형성되면서 개별 노사분규가 확대 재생산되지 않았다.[35]

4. 최근 노사관계의 주요이슈

1) 고용안정 산업공동화 문제의 제기

2005년도에는 경기둔화와 구조조정이 가시화 되면서 제조업과 서비스업 전반에서 인력감축과 고용안정문제가 다시 주요 쟁점으로 제기되 것으로 보인다. 연도별 부당해고 건수의 추이를 보면 2004년 경기부진으로 부당해고를 둘러싼 개별적 분쟁이 급증 이런 추세는 2005년도에는 더욱 뚜렷한데, 단위기업차원의 노조는 고용안정협약 등 고용 안정 장치를 만드는데 주력할 것으로 예상되며 사용자들은 정리해고, 명예퇴직 등을 통한 공세적 인원정리 및 노동시장의 유연화에 나설 것이다.

35) 배규식, 2005년 노사관계 전망과 과제, 한국노동연구원 연구보고서 22호, p. 12

해외공장이전이라는 산업구조 재편문제를 노동계에서는 산업공동화 저지로 경영계에서는 투자와 연계시켜 노조에는 양보를 정부에는 노동시장 규제완화를 요구하는 명분으로 활용하면서 노사간의 상당한 입장차이를 보여왔다.

산업공동화에 따른 구조조정 문제는 2004년 구미의 코오롱과 금강화섬에서 보듯이 노사간 심각한 갈등의 요인이 되어왔다 2005년 산업 공동화의 위협 앞에 일자리 유지를 위해 노사가 협력할 가능성과 이를 두고 노사가 갈등할 가능성이 공존한다. 그러나 2005년에 제기될 구조조정과 산업 공동화의 위협이 노사 대립을 통해서는 해결될 수 없음이 광범히 인식되고 있기 때문에 노사정이 일자리 유지를 위해 협력할 가능성이 열려 있다.

2) 산업별 교섭의 불안정성 지속

병원 금속 금융산업 등에서 노조가 산업별 협약의 내용을 좀 더 풍부하게 하려고 노력하는 가운데 노사가 산별 교섭을 지속할 것으로 예상된다. 노사가 각각 기업별 교섭과 산업별교섭 가운데 자기에게 유리한 점만을 취하고 불리한 점을 거부하는 이중적인 기회주의적 전략을 수행해오면서 각각 내부조직의 이해조율에 어려움을 겪고 있기 때문에 노사 갈등과 산업별 교섭의 불안정성이 여전히 계속된 것으로 보인다.

노조는 산별교섭이 기업단위 갈등을 기업 밖으로 외부화 하는 효과를 살리며 단체교섭의 틀을 바꾸는 계기가 된다는 점을 인정하고 새로운 교섭을 갖추기보다 여전히 산별 교섭을 통해 기존의 기업별 교섭 + 알파라는 노동자 이익 극대화에 매달리고 있다. 이런 혼란스런 전략 때문에 산별교섭이 더 많은 노사갈등을 야기하고 교섭비용을 늘림으로써 사용자들에게 추가적인 비용

을 부담하게 하는 경향이 있다. 사용자들은 산별교섭에 대한 거부감 속에서 방어적 전략으로 일관 할 뿐 산별교섭을 적극적으로 활용하겠다는 의지나 전략이 없어 산업별 교섭의 제도화가 지체되고 산별 교섭을 둘러싼 노사분규가 쉽게 줄어들지 않는다. 이처럼 산별교섭으로 인한 노사갈등이 2005년에는 숫자상으로는 다수의 노사분규로 표출될 것이나 2002~2004년보다는 낮은 수준일 것이며 노사관계의 전체 분위기를 심각하게 위협할 정도는 아닐 것이다.

3) 임금인상율의 둔화

2004년 임금인상율이 2003년보다 약 2% 낮아진데 이어 2005년에도 경기부진 저성장속의 노동자들의 임금인상 기대감저하, 기업들의 구조조정 지불능력저하와 사용자들의 교섭력 강화, 300~1000인 사업장에서의 주 5일 근무제 실시 등의 요인이 겹치면서 전반적으로 임금 인상률이 낮아질 것으로 전망된다. 더구나 공공부문에서 2%의 저율인상을 유도하는데다 그동안 임금인상을 선도해 왔던 민간대기업의 노동운동에 대한 사회적 비판적 여론과 압력은 임금인상률을 낮추는데 기여할 것이다.

2005년 300~1000인을 고용한 s사업장에서 주 5일 근무제의 도입과 관련하여 연월차 휴가정리 인력충원의 수준과 임금보전의 수준을 둘러싸고 2004년보다 노사간의 갈등이 심화될 전망이다. 노조 측은 이미 2004년도에 주 5일제를 도입한 대기업 사업장의 예에 따라 기존의 휴일 휴가를 줄이지 않을 것을 주장하는 반면 사용자 측은 경기가 부진한 시기에 추가적 비용 부담을 초래하는 주 5일제를 도입하면서 휴일, 휴가를 근로기준법 수준으로 낮출 것을 요구하고 있다. 각 기업 공공부문조직별로 고령화 연공제의 문제점이 등장함

에 따라 일부 대기업이나 공공부문에서 임금피크제의 도입이 본격 추진될 전망이다. 이는 연공제로 인한 인건비 통제라는 사용자측의 요구와 장기 근속 노동자들의 중고령자 퇴출 우려 해소라는 이해관계와 일치되면서 추진될 것이며 기존의 연공적 임금제도 개편의 시발점이 될 수도 있다.

4) 비정규직 노동자들의 투쟁과 조직화

경기부진에 따라 기업의 1차적 인력조정의 대상은 비정규직이 될 것이다. 비정규직 노동자들은 고용유지를 위한 다양한 투쟁을 벌일 것이며 이는 현재 추진되고 있는 비정규직 노동단체들에 의한 문제제기와 결합하면서 2005년도에 노사갈등의 주요한 축으로 등장할 것이다. 이 과정에서 비정규직 노동자들과 정규직 노조와의 일정한 입장차이가 드러나며 노동계에서는 이들 상호간의 이해관계 조정 문제 또한 대두하게 될 것이다.

2002년 말부터 미뤄온 노사관계로드맵은 33개항의 법개정을 포함 노사관계시스템을 근본적으로 변화하기 위한 것으로 그 시행에 상당한 갈등이 예상된다.

2002년 하반기에 노동부가 제시한 국제적수준의 새로운 노사관계로드맵에 대해 노사가 서로 다른 이유로 반대하는데 이중 가장 우선시 문제되는 것이 2006년도 말로 법유예기간이 끝나는 노조 전임자 문제와 복수노조의 문제, 노조전임자 폐지 또는 대폭 축소이다. 기업별 복수 노조의 인정은 기존 노사관계에 심대한 영향을 미치게 된다. 제도적 보완이 없이 유예된 법 조항이 시행된다면 특히 중소기업의 경우 노조의 약화로 인하여 노조의 기능 상실이라는 결과를 초래할 개연성이 있다

제 5 장 공공기관 노동조합 운동방향

제 1 절 노동조합 운동 방법의 변화

시장경제모델에 맞는 평화적인 투쟁 수단이 필요하다. 과거의 개발모델은 국가가 나서서 자본과 노동을 직접 규율하고 통제하는 경제체제였기 때문에 노동운동도 정부의 과도한 통제와 탄압에 맞서 시위·집회·농성 등 전투적인 대중투쟁을 전개했고 노동운동은 많은 성과를 거두었다.

그러나 개방적인 시장경제모델에서는 국가보다 시장이 자본과 노동을 우선적으로 규율하는 체제이기 때문에 과거와 같은 투쟁방식으로는 성과를 내기 어려울 뿐 아니라 지금과 같은 위상을 유지하기 어려울 것이다.

이런 관점에서 '98년 이후의 주요 투쟁('98년 현대자동차, 99년 서울지하철, 2000년 금융파업, 2001년 대우자동차와 항공파업)이나 양 노총의 총파업투쟁이 큰 성과를 내지 못했던 것을 이해할 수 있다.

이제 과거와 같은 구태의연한 전투적이며 폭력적인 시위·집회·농성 등 대중투쟁방식을 지양하고 평화적이고 세련된 방법으로 대국민 홍보, 노사 협상에 임해야 할 것이다. 언어적 물리적 폭력, 기물 파괴행위, 직장 점거, 조업방해, 출입문 봉쇄 등의 불법 행위는 사라져야 할 것으로 본다.

구조조정이 진행되면서 '87년 이후 노동운동을 주도해왔던 제조업, 대공장, 금융, 공기업 노동조합들은 심각한 고용불안과 임금 근로조건에서의 양보를 피할 수 없었다. 특히 금융노조, 공기업 노조의 경우 과거 노사 또는 정부와

의 담합이 가능하여 안정적인 협력관계가 유지될 수 있었으나 구조조정과 시장 규율의 도입으로 이러한 담합관계 유지가 어렵게 되었고 최근 금융, 공공부문 노사관계의 성격 변화도 이러한 환경변화에 기인한다. 오히려 앞으로의 타협방식은 '98. 2월의 노사정 대타협이나 지역 업종 전국차원의 지속적인 노사정 협의 형태를 갖게 될 것으로 보인다.

제 2 절 단체교섭의 실효성 확보

노조와 사용자간의 자발적인 노력이 필요하다. 정부는 노사가 파트너쉽에 기반하여 자발적으로 시행하는 노사협력 사업에 대한 재정지원(2003년 20억원)을 하고 있다. 따라서 작업장혁신, 생산성향상 등을 통한 기업의 경쟁력 제고와 노사갈등의 해결, 파급효과가 큰 노사화합행사 등을 추진해나갈 필요가 있다. 특히 사업장 특성에 맞는 노사협력사업의 전개가 필요한데 노사갈등 사업장에 대한 노무관리진단을 통해 노사갈등을 사전에 예방할 수 있다.

정부 역시 노사협력 우수사업장에 대해서는 작업장 혁신 시범사업장 확대('03년 145개소) 및 노사관계 컨설팅 등을 통해 노사문화우수기업을 지원하고 있다. 우리나라의 노사관계는 아직도 불신과 대립에서 벗어나지 못하고 있어 노사자율로 해결하지 하고 있는 실정인데, 일부 노조는 성실한 교섭보다는 투쟁을 통한 해결을 지향하고 일부 경영진 역시 노조를 동반자로 인식하지 않고, 투명경영의 의지도 부족한 실정이다.

따라서 공기업 노사분규에 대한 정부 개입을 최소화하며 노사자율 해결 관행이 정착되도록정부의 지원이 필요하다. 아울러, 일관성 있는 법 집행과 불

법행위에 대해 노사간 법집행의 형평성을 견지, 정부 정책에 대한 신뢰성을 높여야 할 것이다.

정부는 분규발생시 국민경제·생활에 커다란 영향을 미치는 대규모 사업장을 중점관리대상 사업장으로 선정·지도하고 있는데 철도·지하철 등 공공부문, 자동차·중공업 등 주요 대기업을 대상으로 노동관서별로□노사관계 취약사업장을 자체적으로 선정하여 지도하고 있다. 그 밖에 중점관리대상사업장 이외의 중소규모사업장으로서 신규 노조, 분규다발, 구조조정 등을 사유로 분규발생가능성이 높은 사업장 역시 현장 지도 대상으로 하고 있다.

여기서 정부는, 공기업의 실질적인 고용주로서 공기업 노조를 지도의 대상으로 낮추어 보기보다는 대등한 협상대상으로서 인정하고 대우할 필요가 크다. 해당 기관 경영진도 존재하지만 정부의 정책에 따라 공기업의 고용, 근로조건이 좌우된다는 점에서 공공부문의 이중구조를 극복하고 실질적인 고용주인 정부의 직접교섭이 효율성을 높여줄 수 있기 때문이다.[36]

그러나 중앙교섭이나 공동교섭을 수용하기에는 노사관계 여건이 매우 취약하다는 지적도 제기되고 있다. 합리적인 대화는커녕 노사간의 갈등을 더욱 증폭시킬 소지도 적지 않다. 따라서 당장 중앙교섭이나 공동교섭에 나서지 않더라도 교섭구조의 다원화를 단계적으로 추진하는 것이 현실적일 것으로 보인다. 예컨대 공기업의 경우 출연연대형태별로나 전문업종별로 나누어 사용자 협의회를 구성하거나 하여 노조연대와 협상하는 방식도 있을 수 있다.

---

36) 박태주, 공공부문 단체교섭 구조의 설계, 테마별 워크샵 자료, 2001. 7, p. 577

제 3 절 노조집행부의 변화

1. 대립적 구도에서 공동체로의 인식 전환

이제까지의 노동조합의 운동방향은 생존권확보, 이익분배, 대립적 구도에 의한 투쟁성에 의해 노조 집행의 정당성을 확보하였으나 이제는 기업과 일체감이 긴밀한 공동체라는 인식의 전환이 필요한 시기이다.

97년의 경제위기는 지난 40년 간 한국경제 개발모델이 위기이고 98년 이후의 구조조정은 정부주도로 유지되었던 정부・은행・재벌 간의 3각 공조 경제체제를 시장 주도의 개방경제 모델로 전환시키는 과정이었다. 정부주도의 관치경제를 시장경제로 전화하기 위해서 첫째, 과거 청산의 일환으로 과잉투자 부실을 제거하고 둘째, 관치탈피와 시장경제질서의 확립을 위한 법 제도의 개선이 있었다.

시장경제로 전환하는 것 자체를 신자유주의 구조조정 정책이라고 비판하고 이를 전면 거부하는 것은 과거의 개발 모델(관치경제, 재벌경제, 정경유착)로 돌아가자는 주장과 구분되지 않는다.

그리고 재벌 대기업 은행 공기업이 구조조정의 주요 대상이 되었던 것도 과거 관치경제에서 가장 보호받았던 부문이었기 때문에 시장경제로 전환되는 과정에서 많은 수술(부실제거와 경영혁신)이 필요할 것이다. 노동운동이 비판해야 할 사항은 구조조정이 일방적이고 획일적으로 진행된 점과 인력감축(다운사이징) 위주로 진행된 점이지 시장경제로의 구조조정 정책자체를 반대하는 것은 대안 없는 투쟁에 그칠 수 있다.

디지털 시대의 노동조합은 경영의 동반자로서, 조직의 장기경영전략에 적극적인 동참을 통해 기업 책임의 한 축을 담당해야 한다. 공기업의 임기제 또는 전문경영인의 단점을 극복하기 위해 단기적 성과와 장기 경영투자 및 전략차원에서 대안을 내는 정책 노조의 기능을 수행해야 한다. 또한 조합원의 생애설계와 미래 트렌드에 맞는 조직문화의 건설을 위해 부단히 대안을 제시할 수 있는 능력을 확보하는 노력을 기울여야 한다. 특히 공공기관의 경우 투철한 국가관과 국민을 위해 서비스를 제공할 책무가 있다는 공기업 및 공복의식이 전제되어야 할 것이며 그러한 전제를 바탕으로 한 노동조합 운동을 실행하여야 할 것이다.

2. 집행부의 의식과 자질의 변화

1) 기득권을 포기하는 집행부의 과감한 결단성

현재의 노동 양극화는 심화되고 있다. 노동조합의 순기능을 복원하고 노동조합의 근시성을 극복하기 위해서는 다음과 같은 실천 과제 해결이 선행되어야 할 것이다.

첫째, 과도한 임금인상 요구를 자제해야 한다. 90년대 지하철 노조의 임금투쟁이나 작년의 LG칼텍스정유와 궤도연대의 파업이 국민들로부터 따가운 비판을 받으면서 파업 투쟁에 실패한 것도 공기업이나 대기업 노조의 과도한 요구에 대한 일반 국민과 근로자들의 상실감을 반영한 것이었다.

둘째, 임금양보로 발생한 재원을 비정규직 근로자 임금인상, 수탈적 하청구조의 개선 및 조직 역량 강화에 투입할 수 있도록 사용자, 정부 측에 강력

히 촉구해야 한다.

셋째, 비정규직 보호 등 기업, 조직별 노동연대 구호가 고임금 투쟁을 위한 '끼워 팔기식' 메뉴로 비판 받을 소지가 있으므로 이러한 메뉴를 노사정위원회라는 사회적 대화의 틀 내에서 제도 · 정책적 보호 수단을 적극적으로 논의해 가야 한다. 적어도 노사정위원회 틀 내에서는 개별 사업장에 비하여 다수의 미조직 취약노동과 소수 조직노동 간의 차별, 격차를 완화하기 위한 현실적인 타협지점을 찾기가 개별 사업장보다는 용이할 것이다.

마지막으로 상급노조의 하급노조에 대한 규율능력을 강화해야 한다. 각종 의사결정 과정에 민주적 절차를 정립하고 이를 위반할 경우 책임소재와 징계를 명확히 해야 한다. 공공 노조의 조직이기주의적 관행을 개혁해가기 위해 연맹·산별 차원에서 교육과 양극화 문제에 대한 호소 그리고 비판이 필요하다.

국내의 대표적 노조조직형태인 기업별노조는 기업별 협약체제를 지향하고 특히 정규직에게만 단체협약이 적용됨으로써 동종 산업의 근로자나 비정규직을 협약 적용범위에서 제외하여 협약 적용률을 낮추는 결과를 초래하고 이는 곧 노동운동의 발언권을 저하시키고 있다. 또한 협약 적용률의 저하는 산별교섭의 성공률을 낮추는 결과를 초래하여 산별노조건설에도 악영향을 미치고 있다.

실제로 OECD 주요국의 노조 조직률과 협약 적용률을 보면 노조 조직형태가 산별노조인 경우에는 노조조직률을 훨씬 상회하는 협약 적용률을 보이는 반면 기업별 노조가 지배적인 나라에서는 조직률과 비슷하거나 약간 하회하는 협약 적용률을 보이고 있다. 프랑스의 경우 조직률(2000년)은 10%에 지나

지 않지만 협약 적용률은 90%에 이르고 있는 반면, 한국은 조직률은 11%이지만 협약 적용률은 10%에 불구하다는 사실은 노동조합의 조직형태가 전체 사회에서 차지하는 위상, 사회적 발언권의 정도를 결정하는 주요 요인임을 알 수 있다.

2) 미래를 예측하고 비젼을 제시하는 능력

디지털 시대에 리더의 중요성은 절대적이다. 기업 환경의 변화를 예측하고 이를 바탕으로 노동조합을 둘러싼 제반 환경의 변화방향을 정확히 파악하고 조직원들에게 희망과 긍지를 가질 수 있도록 비젼을 제시하는 집행부의 자세가 변화가 급격한 디지털 시대에 더욱 필요하다고 할 것이다. 과거 임금과 생존권 확보라는 공동목표가 노동조합의 결속과 협상력을 담보하였다면 디지털 시대에는 미래에 대한 비젼의 공유만이 이를 대신할 수 있을 것이다. 따라서 노동조합은 조합원들과 공동의 비젼을 연구하고 공유하는 노력을 게을리 한다면 노동조합의 존재의미를 상실하게 될 것이며 노동조합 집행부는 환경변화와 트렌드연구 역량강화에 총력을 기울여야 한다.

3) 창의성을 갖춘 핵심인력의 중요성

디지털시대 핵심인재는 창의성과 유연성을 갖춘 지식근로자를 의미한다. 업무 프로세스를 단순화 및 반복 업무의 전산화를 대치할 노동의 질적변화를 주도할 노동조합 간부를 육성해야 한다. 노조 집행부는 정부, 사용자를 대상으로 수많은 법률과 규칙을 파악하고 반대 의견을 조정하며 새롭고 효율적인 해결안과 대안을 제시함으로써 이해 설득시키는 지혜로운 협상능력을 필요로

하므로 외부 전문가를 적극 활용하고 기존 내부 인력의 자질과 능력 향상을 담보할 제도와 관행을 정착시켜야 한다.

또한 조직 내부의 창의적 인재를 발굴하고 집행부 내로 수용하여 적극적으로 활용하려는 노력을 게을리 하지 말아야 한다. 현실에 안주하고 주어진 혜택을 당연한 것으로 여기고 변화를 거부한다면 하루가 다르게 변하는 디지털 시대에 조직의 발전은 기대할 수 없고 급기야 조직의 존재 가치마저 잃게 될 것이기 때문이다.

4) 변화에 대한 철저한 연구와 대응노력이 필요하다.

노동조합의 선행조건은 기업 또는 조직이며 기업이나 조직이 존속 발전하기 위한 기본 조건은 경영여건이라고 불려지는 사회 전반의 트렌드이다. 노조가 단순히 사용자와 피용자의 이원적·대립적 구도의 고정관념에서 벗어나지 못하고 트렌드를 무시한 상태에서 과거지향적인 노동조합 운동을 한다면 그것은 디지털시대에 있어서 노동조합의 전제인 기업을 부정하는 것이 될 것이기 때문이다.

IT기술의 발달과 국제화에 따른 무한경쟁 속에서 생존하기 위한 기본 전제조건은 노동생산성 향상이 필수적이라는 것은 인식하여야 한다. 노동조합은 주체적 노동운동을 통해 노동 생산성 향상을 위한 근로자들의 근로의식과 근무태도의 변화를 주도해야 한다. 아울러 기업의 경영방식(인사관리, 사무자동화 등)의 효율화를 경영진에게 요구하고 관철시키는 노력을 기울여야 한다.

노동생산성을 향상시키기 위한 변화(탄력적 근로시간의 확대, 다양한 근로

시간 제도의 운용, 임금체계의 개편, 인적자원 관리의 효율화, 집중근무제, 교육훈련의 확대 등), 즉 근로시간 단축의 부정적인 효과를 완화 내지는 해소시킬 수 있는 유연화 방안들을 수용하면서 향후 보다 효과적이고 다양한 경영방식을 요구하는 것이 바람직하다.

5) 회사 조직이 할 수 없는 조직문화의 건설을 주도해야 한다.

디지털 시대 경영의 화두는 핵심인재 확보에 있다. 파레토 법칙에 의한 20 : 80 이론의 부각 또한 핵심인재의 조직기여도가 실증되었기 때문이다. 따라서 임금 또는 인사에 있어서의 절대적 평등을 주장하거나 투쟁적 성향이 곧 노동조합의 선명성과 정당성을 지킨다는 기존의 사고방식에서 탈피해야 한다. 시대의 흐름에 부응하면서 선도해 나갈 수 있는 조직문화를 주체적으로 건설할 능력과 추진역량을 갖추어야 한다. 가령 고령화 사회로의 진입에 따른 근로자의 변화, 업무자동화에 따른 노동의 질적 변화, 임금피크제 도입에 따른 근로자 수입구조의 변화 등 디지털 사회가 요구하는 현실적인 문제들에 대해 조합원들과의 공감대 형성을 통한 대안을 마련하고 조합 내부로부터 이러한 변화 수용의 긍정적이고 주체적인 문화운동을 이끌어가야만 한다. 이렇게 되었을 때 노동조합은 사용자와 대등한 경영의 동반자로서 협상력 견지를 통한 노동조합의 진정한 정당성을 확보할 수 있을 것이다.

6) 노조의 개방성 확대이다.

노조간부가 특정 파벌의 정규직 남성 위주로만 구성된다면 노조의 대표성 저하와 부패를 초래할 것이다. 따라서 디지털 경제에서 그 역할이 확대될 것

으로 예상되는 여성 근로자, 비정규직의 노조 참여를 확대시키고 이들의 이익을 대변하는 것이 필요하다. 이렇게 되면 노동시장 전체의 유연성이 증대될 것이고 정규직 남성 근로자들의 과열 극한투쟁을 막고 전체의 근로자들의 이익에 기여하는 효과를 가져 올 것으로 기대되기 때문이다.

아울러 인터넷 게시판에서 「아크로폴리스형」의사소통망을 구축해 모든 이해관계자가 실시간으로 정보를 공유하고 신속한 의사결정이 이루어져야한다. 아테네의 아크로폴리스광장에서 이루어진 토론 및 민주적 의사결정방식과 흡사하게 인트라넷망을 이용, 조직구성원이면 누구나, 언제라도 자신의 의견이나 아이디어를 개진하고 자유로운 토론을 통해 조직구성원간의 공감을 바탕으로 의사결정을 내리고, 업무추진과정에서 중간평가도 받는 의사소통방식을 정착시켜나가야 할 것이다.

제 6 장 결 론

인터넷으로 야기된 디지털 혁명으로 인하여 기존의 패러다임이 바뀌고 있다. 디지털혁명과 정보통신의 발달로 인해 21세기 지식 정보화 사회는 창의적 인재가 사회를 이끌어 가는 핵심요인으로 작용하게 되며 이제 국가라는 한정된 지리적 제약요인은 존재하지 않는 무한경쟁시대가 도래할 것이다. 특히 공기업의 경우 공기업 서비스의 수혜자인 국민의 서비스 욕구를 충족하지 못한다면 그 존립을 보장받지 못하게 될 것이다. 노사가 기왕의 기득권에 안주하고자 하고 그 운영방법에 있어서 대립적 구도를 유지하려고 한다면 디지털시대가 요구하는 환경변화에 즉각적으로 유연하게 대응할 수 있는 능력을 상실하게 될 것이며 이는 결국 기업의 경쟁력 약화를 가져옴으로써 기업 생존의 위협요인이 될 것이고 노동조합의 존재의의가 없어지게 될 것이다.

따라서 디지털 시대 노동조합의 위상은 경영의 한 축으로서 사측과 일체감을 형성하고 이를 발전시키려는 노력이 노동조합 운동의 근저를 형성하여야 한다. 또한 노동조합 집행부는 시대의 흐름과 주변상황에 부응할 수 있는 목표설정과 노동조합 운동을 통해 노사 공동의 노력을 경주하여야 하며 그런 역량을 발휘할 때 노동조합의 존재의의가 있을 것이다.

이와 함께 빠른 속도로 다가오고 있는 고령화 사회에 대비한 조합원의 생애설계 프로그램을 개발하려는 노력이 이루어져야 할 것이다. 평생직장의 개념이 사라진 이후 조합원의 회사에 대한 충성도를 이끌어 내서 생산성을 높이고 그로 인한 초과이익에 대한 공정한 배분요구의 선순환 고리를 가정하고 노동조합의 운동 지표를 설정하여야 한다. 대립각의 구조로 조직이 생존 발

전할 수는 없기 때문이다

다만 기본적인 조합원의 근로에 대한 자긍심 확보와 일부 노동 착취적인 사용자에 대해서는 노동조합 본연의 임무에 충실하여야 하지만 그런 핵심적인 기능 이외의 경우에는 보다 유연해지고 상호 이해의 폭을 넓히려는 노력이 노동조합의 생존에 필요충분조건이 될 것이다.

결론적으로 공기업 노동조합의 바람직한 방향은 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다

첫째, 디지털 시대의 변화를 주도적으로 수용하려는 유연한 사고의 전환이 요구된다. 협상근거로 재무제표, 생산성향상 등 보다 객관적인 자료를 근거로 임금 등 노사 협상을 시도하려는 자세 전환이 필요하며, 협상방법은 사측과 타협을 전제로 대화를 통한 평화적 협상에 최선을 다하는 등 투쟁수단의 민주적 절차를 확보해야 한다. 또한 경영실적이 악화되는 경우에는 노동조합이 먼저 임금삭감이나 복지 축소 등을 발제하는 등의 노력을 함으로써 노동조합은 임금인상과 복지향상 만을 쟁취해야 한다는 고정관념을 깨고 기업 경영의 한축으로서의 위상을 정립해야 한다.

둘째, 단체교섭의 실효성확보를 위해 정부와의 직접교섭을 추진하도록 하여야 한다. 정부의 관여를 벗어나 공기업 스스로 자율경영확보를 위해 투쟁역량을 결집하여야 한다. 낙하산 인사나 정부의 예산통제, 직급정원 제한 등 정부의 관여로부터 벗어나 공기업 스스로가 국민들로부터 제공되는 서비스에

대한 냉정한 평가를 받을 수 있는 환경을 확보하고 이를 통해 공적 서비스의 국제경쟁력을 확보하려는 노력을 경주하여야 한다.

셋째, 공기업 노조집행부의 마인드 변화로 공동체로서의 인식전환, 기득권을 포기하는 집행부의 도덕성과 투명성, 비젼 제시, 그리고 조직 내 민주성과 개방성 확보이다. 투철한 국가관과 민족관을 확립하고 집단이기주적 행동을 스스로 자제할 줄 아는 통제력을 갖춘 집행부가 되어야 할 것이다. 이러한 가치관이 없는 경우 최근 기아자동차 채용비리나 민주노총의 사례와 같이 도덕성 파괴 현상을 초래하게 될 것이며 이것은 노동조합의 존재 그 자체를 위협하게 되는 요소로 작용할 여지가 크다.

넷째, 변화에 대한 철저한 연구와 대응노력이 필요하다. 노동조합의 선행조건은 기업 또는 조직이며 기업이나 조직이 존속 발전하기 위한 기본 조건은 경영여건이라고 하는 주변의 트렌드에 따라 좌우되기 때문이다. 변화에 둔감한 기업은 디지털 시대에 그 생존을 담보할 수 없다. 공기업의 경우는 특히 경영진 외에 공기업의 서비스를 받게 될 국민의 욕구변화와 니즈를 파악하는데 게을리 해서는 아니 되며, 국민에게 최상의서비스를 제공함에 역량을 집중하려야 하며 회사가 하지 못하는 부분에 대해서는 노동조합이 보완할 수 있는 대안을 연구하여야 한다. 공기업 서비스의 수혜자인 국민을 만족시키는 것이 공기업의 존재이유라고 전제하고 노동조합의 운동의 방향성을 설정하여야 할 것이다.

다섯째, 글로벌 경쟁에서 이기려면 노동생산성 향상이 필수적이므로 노동생산성 향상을 위해 근로자들의 근로의식과 근무태도의 변화를 주도해야 한다. 아울러 기업의 경영방식(공정한 인사관리, 정당한 보상체계 구축, 능력발휘를 위한 기회의 평등 등)의 효율화를 경영진에게 요구하고 이를 제도화 하여 경영진의 교체에 흔들리지 않는 원칙을 정립하여야 한다..

여섯째, 회사 조직이 할 수 없는 조직문화의 건설을 주도해야 한다. 디지털 시대 경영의 화두는 핵심인재 확보에 있다. 따라서 임금 또는 인사에 있어서의 절대적 평등을 주장하거나 투쟁적 성향이 곧 노동조합의 선명성과 정당성을 지킨다는 기존의 사고방식에서 탈피해야 한다. 시대의 흐름에 부응하면서 선도해 나갈 수 있는 조직문화를 주체적으로 건설할 능력과 추진역량을 갖추어야 한다. 특히 신세대와구세대의 갈등을 좁힐 수 있는 프로그램 개발 운용 및 조합원의 니즈를 충족할 수 있는 다양한 커뮤니티의 육성 등 디지털 시대 트렌드에 맞는 조직 문화를 주도적으로 조성하고 이의 성장을 지원하여야 한다. 이러한 조직문화는 노동조합에게 결속력 강화를 통한 투쟁력을 확보하게 해 줄 것이며, 이러한 힘을 바탕으로 사용자와 대등한 경영의 동반자로서 협상과 견제를 통해 노동조합의 역할을 유지 발전시켜 나갈 수 있을 것이다.

일곱째, 노조 집행부의 개방성 확대이다. 노조간부가 특정 파벌의 정규직 남성 위주로만 구성된다면 노조의 대표성 저하와 부패를 초래할 것이다. 따라서 디지털 경제에서 그 역할이 확대될 것으로 예상되는 여성 근로자, 비정규직의 참여를 확대시키고 이들의 이익을 대변하는 것이 필요하다. 이렇게

광범위한 지지기반을 바탕으로 노동시장 전체의 유연성이 증대되면 결과적으로 정규직 근로자뿐만 아니라 전체 근로자들의 이익이 증대되는 효과를 가져올 것이기 때문이다.

참고 문헌

1. 국내문헌

김금수, 산별노조 체제구축을 위한 조직론적 관점, 김금수 외, 산별노조의 과거, 현재, 그리고 미래, 한국노동사회연구소, 1996

김상진, 정부정책이 공공부문 노사관계에 미친 영향에 대한 연구, 숭실대학교 석사학위논문, 2001

김성진, '국제자유노련(ICFTU) - 빵, 자유, 그리고 평화', World Labor (2003년 7월호), 국제노동재단, 2003.7

김성진, 신은철, 이동응, 허재준, 『노사단체의 국제활동』, 한국노동연구원, 1996

김완표, 디지털 혁명의 충격과 대응, CEO Information, 삼성경제연구소, 2000

김정한, 합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안, 한국의 노사관계 발전방안연구(Ⅱ), 노동부 정책연구용역사업, 2002.12

김재현, 공공부문 구조조정 성과 평가(공기업부문), 2003

김태현, 공공부문 노동운동의 현황과 발전방향, 한국노동사회연구소, 2003

노동부, 노사관계 개혁방향, 노사정위원회 세미나 자료, 2003

박덕제, "영미형 노사관계의 특징"「노사관계 모델에 관한 국제비교」한국노동연구원, 2003

박영범, 「미국 공공부문의 노사관계와 임금결정방법에 관한 연구」한국노동연구원, 1996

박태주, 공공부문 단체교섭 구조의 설계, 테마별 워크샵 자료, 2001

배규식, 2005년 노사관계 전망과 과제, 한국노동연구원 연구보고서 22호, 2005

삼성경제연구소, 디지털혁명의 의미와 대응전략, 2000

윤진호, 『국제화와 노동운동』, 한국노총 중앙연구원, 2000

이철수・강성태, 「공공부문의 노사관계법」, 한국노동연구원, 1997

자유무역협정 WTO 반대 국민행동, 『STOP! WTO - WTO반대투쟁을 위한 자료집』. 2003

조준모, 대기업노조 스스로 개혁해야, 월간 노동, 2005. 6

조희연 편, 『NGO 가이드』, 한겨레신문사, 2001

피정선, '최근 국제노동운동의 흐름', 『세계화시대의 사용자와 노동조합의 노사관계 전략』, 제2회 국제노동포럼 (2003.6.25) 주제발표문, 국제노동재단, 2003

홍동표, 디지털경제에서의 고용구조 변화와 정책대응방안, 정보통신정책연구원, 2000

한국노동연구원, 2003 노동조합 조직현황 분석, 2004

한국노총, 『국제노동기준』[ILO(1990) International Labour tandards: A Workers' Education Manual 번역자료]. 1993

한국노총출판부, 『국제노동기구』.1991

강석훈, 홍동표, 정보기술 발전에 따른 고용구조 변화, 정보통신정책연구원, 1999

강순희, 디지털경제와 인력개발, 한국노동연구원, 1999

구건서, 노동법과 노사관계, 중앙경제사, 1998

권남훈 외, 정보통신 인력수급 실태 및 전망 연구, 정보통신정책연구원, 1998

김성수, 신노사관계론, 법경사, 1997

김재원, 구조조정과 고용승계, 대한상의 한국경제연구센터, 2000

김재원, 21세기를 대비한 신 노사관계, 집문당, 1999

노동부, 『ILO 주요협약집』, 2002

노동부, 노동백서, 1997~2003

미국 상무부, 디지털 경제혁명, 한마음사, 2000

박덕제, 영국의 고용조정: 정리해고를 중심으로, 한국노동연구원, 2002

박운성, 현대노사관계론, 형설출판사, 1990

선한승, 사회합의제도와 노사관계, 노사정위원회, 2001

안주엽, 신경제와 디지털 격차, 한국노동연구원, 2000

이상철, 공기업강의, 대영문화사, 1998

이원구, 노사관계법, 도서출판 무한, 1999

이준범, 현대노사관계론, 박영사, 1997

정종진, 이덕로, 신 노사관계론, 법문사, 1999

L.G 레이놀즈 저, 정신원 외 역, 「노사관계론」, 학문사, 1985

2. 국외문헌

Andrei S. Markovits, *The Politics of the West German Trade Unions*, Cambridge University Press, 1986

Barrie Stevens, “Prospects for Privatisation in OECD Countries”, *National Westminster Bank Quarterly Review,* 1992

Daniel Quinn Mills, *Labor-Management 2nd ed.* Mcgraw-Hill Book Company, 1982

Harvard Business Review, 2000. 2

Heinz Bendt, 1996 『One World, One Voice, Solidarity - The nternational Trade Secretariats』, FES, 1996

Richard A. Lester, *The Changing Nature of Union,* New York University, Thirteenth Annual Conference on Labor, 1960

S.B. Webb (1920) *The History of Trade Unionism* rev. 1920, New York, A.M. Kelley, 1965

국문초록

본 연구의 목적은 한국에서 디지털 경제의 도래에 따라 노동조합이 어떠한 변화를 통해 운동방향을 재정립해야 하는가를 공기업을 중심으로 노동조합 집행부의 운동방향성을 바르게 정립하고자 하였다.

정보통신, 인터넷, 전자상거래의 급속한 발전에 따른 디지털경제의 확산은 기업의 경영환경에 결정적인 영향을 주고 있으며, 기업을 전제로 한 노동조합의 운동방향에도 결정적인 변화를 요구하고 있다. 특히 공기업의 경우 권위적・일방적・지시적인 정책 집행 성격에서 이제는 공적 서비스의 수혜자인 국민을 고객으로 규정하고 고객만족수준의 공적 서비스를 제공하여야 하는 환경이 되었으며, 디지털 시대의 성숙에 따라 더욱 더 강하게 공기업을 혁신하도록 요구하게 될 것이다.

이를 위해 국내・외 선행 연구 등 문헌연구를 검토하여 비교 분석함으로써 디지털시대에 공기업 노동조합 운동의 디지털 트렌드 적합성을 확보하고 지속적인 노동조합의 발전을 위해 노동조합 집행간부들이 변화해야 할 운동방향성을 모색하고자 하였다.

연구결과를 바탕으로 공기업 노동조합의 바른 방향을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 디지털 시대의 변화를 주도적으로 수용하려는 유연한 사고의 전환이 요구된다. 협상근거로 재무제표, 생산성향상 등 보다 객관적인 자료를 근거로 임금 등 노사 협상을 시도하려는 자세 전환이 필요하며, 협상방법은 사측과 타협을 전제로 대화를 통한 평화적 협상에 최선을 다하는 등 투쟁수단

의 민주적 절차를 확보해야 한다. 둘째, 정부의 관여를 벗어나 공기업 스스로 자율경영확보를 위해 투쟁역량을 결집하여야 한다. 단체교섭의 실효성확보를 위해 정부와의 직접교섭을 추진하도록 하여야 한다. 낙하산 인사나 정부의 예산통제, 직급정원 제한 등 정부의 관여로부터 벗어나 공기업 스스로가 국민들로부터 제공되는 서비스에 대한 냉정한 평가를 받을 수 있는 환경을 확보하고 이를 통해 공적 서비스의 국제경쟁력을 확보하려는 노력을 경주하여야 한다. 셋째, 공기업 노조집행부의 마인드 변화로 공동체로서의 인식전환, 기득권을 포기하는 집행부의 도덕성과 투명성, 비젼 제시, 그리고 조직내 민주성과 개방성 확보이다. 투철한 국가관과 민족관으로 집단이기주적 행동을 스스로 자제할 줄 아는 통제력을 갖춘 집행부가 되어야 할 것이다.

넷째, 변화에 대한 철저한 연구와 대응노력이 필요하다. 노동조합의 선행조건은 기업 또는 조직이며 기업이나 조직이 존속 발전하기 위한 기본 조건은 경영여건이라고 하는 주변의 트렌드에 따라 좌우되기 때문이다. 변화에 둔감한 기업은 디지털 시대에 그 생존을 담보할 수 없다.

다섯째, 글로벌 경쟁에서 이기려면 노동생산성 향상이 필수적이므로 노동생산성 향상을 위해 근로자들의 근로의식과 근무태도의 변화를 주도해야 한다. 아울러 기업의 경영방식(공정한 인사관리, 정당한 보상체계 구축, 능력발휘를 위한 기회의 평등 등)의 효율화를 경영진에게 요구하고 이를 제도화하여 경영진의 교체에도 흔들리지 않는 원칙을 정립하여야 한다.

여섯째, 회사 조직이 할 수 없는 조직문화의 건설을 주도해야 한다. 디지털 시대 경영의 화두는 핵심인재 확보에 있다. 따라서 임금 또는 인사에 있어서의 절대적 평등을 주장하거나 투쟁적 성향이 곧 노동조합의 선명성과 정당성

을 지킨다는 기존의 사고방식에서 탈피해야 한다. 시대의 흐름에 부응하면서 선도해 나갈 수 있는 조직문화를 주체적으로 건설할 능력과 추진역량을 갖추어야 한다.

일곱째, 노조 집행부의 개방성 확대이다. 노조간부가 특정 파벌의 정규직 남성 위주로만 구성된다면 노조의 대표성 저하와 부패를 초래할 것이다. 따라서 디지털 경제에서 그 역할이 확대될 것으로 예상되는 여성 근로자, 비정규직의 참여를 확대시키고 이들의 이익을 대변하는 것이 필요하다. 이렇게 광범위한 지지기반을 바탕으로 노동시장 전체의 유연성이 증대되면 결과적으로 정규직 근로자뿐만 아니라 전체 근로자들의 이익이 증대되는 효과를 가져올 것이기 때문이다.

ABSTRACT

A Study on Changes of Labor Unions in the Digital Age

On, Jae Hwan
Major in Digital Small and Medium Business Management
Dept. of Digital Small and Medium Business Management
Graduate School of Digital Small and Medium Business
Hansung University

The purpose of this study was to review how the labor unions have changed in the digital age in Korea and thereby, suggest the directions for movement of the public corporation labor unions' executive committees.

For this purpose, domestic and foreign preceding studies and literature were extensively reviewed, and thereupon, labor union officials were interviewed for their labor union activities.

Based on the results of this study, the following directions for the labor unions were suggested;

First, it is required of the labor unions to change their way of thinking

to accommodate the changes in the digital age. In the same vein, their activities should be legitimate, focusing on peaceful negotiations based on objective data rather than blind-minded struggle for improvement of financial statements or productivity.

Second, it is necessary for them to directly negotiate with the government to validate their group negotiations. In this regard, they should be free from government interventions to concentrate their capacity on an autonomous management of their public corporations.

Third, it is required of the labor union executive committees to be reawakened of their community nature, give up their established rights to be ethical and transparent, suggest their vision and ensure intra-union democracy and openness. Namely, labor union executive committees are obliged to control their group egoistic activities, being armed with correct views of nation and people.

Fourth, they are requested to perfectly study changes and respond to them. Labor unions are pre-conditioned by their business organizations, and therefore, their development must depend on their business organizations' growth and management performances in particular.

Fifth, in order to survive the global competitions, labor productivity should be improved, To be so, labor unions are obliged to encourage their member workers to be reawakened of working mentality and attitudes. Thereupon, labor unions should request their business organizations for

efficient management (fair personnel affairs, construction of a fair reward system, equal opportunities for demonstrations of ability) and thereby, help establish some management principles invariable regardless of managers.

Sixth, labor unions are requested to lead a desirable culture of business organization which cannot well be constructed by business organizations themselves.

Seventh, labor union executive committees should be open more. If the committees should continue to consist of regular male workers belong to certain sectionalism, their representative would be weakened, while they are corrupted. Accordingly, more female or irregular workers whose roles are expected to expand in the digital age should be given opportunities to participate in labor union activities to represent their interests. appropriately.