변화하는 환경에 대응하는 유럽 노동조합 재활성화 전략과 정책 대응의 시사점

■ 일시 : 2022년 9월 7일(수) 14:00~16:00 ■ 장소 : 청년문화공간JU동교동, 바실리오홀

▼ 주최 : 한국노동사회연구소▼ 후원 : 프리드리히에버트재단

시간	프로그램
13:40	등록
	[사회] 정경은 한국노동사회연구소 객원연구위원
	[발제 1] 유럽 노동조합 재활성화 특징과 운동 방향 : 독일, 영국, 프랑스
14:00	김종진 । 한국노동사회연구소 선임연구위원
	[발제 2] 프랑스 내 사회개혁과 노동운동 대응 : 노사정 관계를 중심으로
	김상배 I 프랑스 파리고등사회과학연구원(EHESS) 경제학 박사
14:50	휴식
	[토론 1] 이창근 I 민주노총 민주노동연구원 상임연구위원
15:00	[토론 2] 손영우 I 경제사회노동위원회 전문위원
15.00	[토론 3] 권현지 I 서울대학교 사회학과 교수
	[토론 4] 황선자 I 한국노총 중앙연구원 부원장
15:40	종합토론

목 차

발표 1.	유럽 노동조합 재활성화 특징과 운동 방향 : 독일, 영국, 프랑스 1
	김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원
발표 2.	프랑스 내 사회개혁과 노 동운동 대응 : 노사정 관계를 중심으로 41
	김상배 프랑스 파리고등사회과학연구원(EHESS) 경제학 박사
토론 1.	이창근 민주노총 민주노동연구원 상연구위원51
토론 2.	손영우 경제사회노동위원회 전문위원55
토론 3.	권현지 서울대학교 사회학과 교수
토론 4	황선자 한국노총 중앙연구워 부워장59

유럽 노동조합 재활성화 특징과 운동 방향 : 독일, 영국, 프랑스

유럽 노동조합 재활성화 특징과 운동방향

- 노동환경 변화 대응과 조직 과제 : 독, 영, 프 -

김종진(한국노동사회연구소 선임연구위원)

I. 머리말

- 코로나19(COVID-19)는 노동운동이나 노동조합의 향후 활동과 조직화나 노사 관계 불확실성을 높이는 요인이었음. 펜데믹은 기존 조합원의 고용불안은 물론 신규 조합원 충원이나 교육 등에 있어 부정적 영향을 미치고 있음. 전 세계가 새 로운 도전의 시기를 경험했으며, 노동의 미래가 어떻게 될지도 불확실한 상태에 놓여 있음. 아직 전 세계 경제의 회복이 더딘 상황이고, 때론 일부 국가들에서는 보수정부의 출현으로 노사관계가 이전과 달리 불안정성이 높아지고 있음.
- 이와 같은 상황은 때론 노동조합의 조직 유지와 발전 방향을 둘러싼 다양한 논의가 제시될 시점일 수 있음. 일반적으로 노동조합의 발전전략은 조직 이념과 방향 이외에도 조직형태와 교섭 의제 등도 중범위 수준에서 중요한 사안임. 노동조합 조직형태는 기업별 조직형태와 초기업별(지역/직종/산업 등) 형태로 구분되며, 일반적으로 산별노조 형태가 대표적인 형태 중 하나임. 물론 노동조합이 처한 현 상황에 대한 시각은 다양하고, 대응방향이 논의될 수 있음.1)
- 한국의 양대 노총과 주요 산별연맹들 또한 노동조합의 조직 경로를 둘러싸고 상

^{*} 이 글은 한국노동사회연구소 제156차 노동포럼 발표를 위해 필자의 기존 원고인 김종진(2022), 「외국 산별노조 재활성화 현황과 시사점」, 《KLSI 이슈페이퍼 2022-03》, 제164호(2022년 2월), 한국노동사회연구소의 내용에 2장, 4장, 5장을 추가 수정 보완한 글입니다.

¹⁾ 사회운동 노조주의는 노조가 작업장, 산업과 업종을 넘어서는 노동자의 삶에 유의미한 노동운동을 하는 것으로 개별 사업장의 임금 및 노동조건에 국한하지 않고, 복지, 환경, 여성 등 사회 전반의 문제에 관심을 갖는 노동조합 활동임. 실제로 유럽연합(EU) 주요 회원국들의 노동조합과 노동조합평의회의 가장 우선순위 중 하나는 '정의로운 전환(just transition)'을 지원하는 것, 공정한 보상을 위해 교 섭하는 것, 그리고 이러한 이행 과정에서 "실패한 사람들(losers)"을 위한 새로운 전망을 찾아내는 것이 되었음. 그리하여 이 조직들은 오늘날의 격동기에 사회적 결속 강화를 위해 핵심적인 역할을 하고 있음(Stollt, M., & Meinert, S. (Eds.). (2010). Worker Participation 2030: Four Scenarios. European Union Trade Institute.).

급단체나 내부적 논의를 통해 조직 출범 당시 '선언'(조직확대 및 강화)과 '강 령'(산별노조 건설 등)을 통해 조직 내 공유된 가치와 지향이 내재되어 있음. 물 론 각 조직이 처한 내외부적 상황과 환경 변화에 따라 이행 경로나 방향이 다른 곳들도 있음. 대체로 한국의 노동조합은 △고용안정 및 노동조건 개선, △임단협 및 각종 활동, △투쟁과 연대 및 지원과 같은 세 가지 지향성을 엿볼 수 있음.

- 기존 선행연구들을 보면 과거 노동조합들은 기존의 운동 노선이나 방향에 대한 성찰을 통해서 새로운 노동조합운동을 모색하는 과정에서 다양한 전략(변혁적, 사회운동적, 사회개혁적)이 제시된 바 있음. 노동조합의 내외부적인 위기 극복 방안으로는 노동운동의 재활성화(labor movement revitalization) 혹은 노조 리뉴얼(union renewal) 전략이 논의된바 있음. 그렇다면 향후 새로운 노동조합 재활성화 전략 모색은 노동조합 생존과제인 동시에 성공과제가 될 수 있음.²)
- 이 글은 최근 유럽연합(EU) 주요 초기업별 노조 조직 상황(통합과 확대)을 살펴보고, 재활성화 측면에서 노조 운동 의제와 과제를 살펴보는 데 있음. 이와 같은 목적에서 독일, 영국, 프랑스 등 주요 산별노조의 조직 현황과 통합, 주요활동 의제들을 검토했으며, 보조적으로 캐나다 사례는 비교 대상 형태로 같이 기술했음. 끝으로 이 글은 향후 한국 사회 산업별 노사관계 및 운동의 시사점을 논의하는데 참고자료 성격으로 제시하는 데 목적이 있음.3)

Ⅱ. 노동조합 재활성화 논의와 노사관계

1. 노동조합 재활성화 논의와 과제

○ 일반적으로 노동조합의 재활성화는 노동조합을 둘러싼 내외부적인 환경에 대응하여 노동조합이 제도적, 정치적, 경제적, 조직적 차원에서 거듭나기(소생, 부활, 갱신) 위한 방안을 모색하는 것을 의미함(Hurd & Milkman &Turner, 2002;

²⁾ 현재 플랫폼노동과 같은 급속한 산업구조와 기술 발전의 변화 과정에서 노조 조직화와 활동 역시 플랫폼 노동의 확산에 대응한 온라인 조직화 플랫폼 구축해야 한다는 의견도 있음(Vandaele, 2018)

^{3) 2022}년 현재 한국도 공공운수, 보건의료노조 사무금융노조 등에서 산별노조 전략 연구 프로젝트가 진행되고 있고 연구 결과에 따라 2023년 이후 산별 노동운동 및 노사관계의 변화의 모습이 보일 것 같음.

Frege & Kelly, 2004; Confield & Mcammon, 2003; Turner, 2005). 이런 측면에서 노동조합의 재활성화 관점에 대한 논의는 주로 환경적인 측면과 전략적인 측면에 대한 논의로 구분됨. 전자는 주로 사회경제 및 정치적인 측면에서 노조 재활성화를 다루고 있고, 후자는 노동조합의 유지와 충원과 같은 측면에서 다루어지고 있었음.

○ 기존의 노조 재활성화 논의는 주로 허드와 밀크만 외(Hurd & Milkman & Turner, 2002), 프레게와 켈리(Frege & Kelly, 2004), 콘필드와 맥카몬 (Confield & Mcammon, 2003), 터너(Turner, 2005) 등에 의해서 이루어졌음. 프레게와 켈리(Frege & Kelly, 2004)는 노동운동의 재활성화의 차원을 제도적다양성, 구성원 강화, 정치적 힘, 교섭력으로 구분하고 있으며, 노동운동의 재활성화 전략은 환경변화에 대응하는 노동조합의 전략적 선택과 그 성과가 각 나라 별로 달리 나타난다고 분석했음. 프레게와 켈리는 각국의 노조 재활성화 시도 경험에 기초하여 노조 재활성화 전략을 ①조직화, ②조직 재구조화(통합, 내부적재조직), ③연합형성(사회운동), ④파트너십, ⑤정치행동, ⑥국제연대의 여섯 가지 영역으로 구분하고 있다([표 1]).

[표 1] 노동조합의 재활성화 전략 영역과 내용

영역	재활성화 내용
조직화 (organizing)	조합가입 확대와 작업장 대표성 강화 노조 동원 능력과 시장지배력 강화
조직 재구조화 (organizing restructuring)	● 노조 통합과 내부 재조직(조직 개편, 합병, 내부 개편) - 규모의 경제와 합리화를 통한 노조 조직 강화, 노조 간 경쟁과 분할 제거함으로써 정치역량과 노동시장 지배력 강화, 추가적인 자원 확보와 힘(power)의 증가로 노조 가입 촉진
사회운동과 연합형성 (coalition building)	● 지역(community) 내에서 핵심 위치를 차지하는 개인(대표)과 네트워 크에 접근 - 노조 아젠더 확대, 미조직 부문 접근성 제고
파트너십 (partnership with employers)	● 단체교섭 제도 보호/발전과 노조의 부정적 이미지 축소 - 미조직 노동자들에게 노조의 유효성 인식 제고, 사용자의 대 노조 적대감 축소
정치행동 (political action)	● 권력자원 접근성 제고 - 유리한 노동입법 또는 코포라티즘적 노동시장 규제
국제연대 (international Link)	• 다국적 기업 정보 교환과 국제노동단체, 조합 로비 - 노조 교섭력과 조합원 캠페인 동원 촉진, 노조의 정치력 촉진

자료 : Frege & Kelly(2004)의 내용을 재구성

○ 한편 허드와 밀크만 외(Hurd & Milkman & Turner, 2002)는 노조 재활성화 전

략으로 ①조직화, ②정치적 행동, ③연합전략, ④파트너십, ⑤재조직화, ⑥국제적연대를 제안하고 있다. 그리고 이들은 노조 재활성화의 성공요인으로 비노조원의조직화, 단체교섭 캠페인 개발, 연합형성, 풀뿌리 정치운동, 새로운 리더십의 개발을 꼽고 있으며, 이를 위해 노동운동의 제도화와 동원화의 중요성을 강조하고 있다. 다른 한편으로 터너(Turner, 2005)는 기존의 분석 틀4)이 최근의 상황변화(from Transformation to Revitalization)를 반영하지 못하고 있다고 보고, 노조 전략(작업장, 사회적, 정치적 변화)의 중요성을 강조함. 노조 재활성화의 측면에서 노동조합은 노조 전략의 목표를 달성하기 위해 ①조합원 동원, ②민주적 참가의 확대, ③서비스 향상, ④조직적 노력 등을 포함한 재구조화를 해야 한다는 것임.

- 이와 같은 맥락에서 콘필드와 맥카몬(Confield & Mcammon, 2003)은 노조 재활성화 전략으로 노조의 사회적 역할을 강화하기 위한 넓은 범위의 행보의 구성을 제안하고 있는데, 여기에는 ①노조 리더십 변화, ②투입 자원 확충, ③조합원 조직을 위한 새로운 전술과 전략의 개발, ④보다 전투적인 사용자에 대한 대응, ⑤조합원들에 대한 서비스 확대, ⑥새로운 노동자 집단 조직, ⑦결사의 자유를 획득할 정치적 법적 개혁 추구 등이 포함됨. 특히 이들은 노조 재활성화 의제를 △노동자-노동자 관계와 노조 재활성화(노조 관료화의 도전), △노동자-사용자 관계와 노조 재활성화(고용관계의 재구성), △노동자-국가 관계와 노조 재활성화(정기회구조와 국가로부터 노동의 자율성)의 세 가지 차원에서 접근하고 있음.
- 앞에서 살펴본 노조 조직화 전략의 공통점은 노동조합이 주변 환경에 수동적으로 반응하는 것이 아니라, 내외적인 환경에 적극적으로 대응하는 주체라는 점에 핵심이 있음. 이러한 대응 형태는 노동조합의 전략적 선택의 측면에서 이해할 수 있으며, 최근 노동조합의 재활성화 측면에서 논의되고 있는 노조 조직화 또한 노동조합의 효과성의 측면에서 다루어 질 수 있음. 결국 프레게와 켈리(Frege & Kelly, 2004)의 노조 재활성화 전략 여섯 가지 영역 중 네 가지 영역(조직화 전략, 조직 재구조화 전략, 사회적 파트너십, 정치행동)은 기존의 노동조합 자원과 권력 재분배 유형으로 구분할 수 있으며, 나머지 두 가지 영역(사회운동과 연합 형성, 국제연대)은 노동조합 자원과 권력 재분배 유형을 넘어서는 새로운 노동운 동의 대안적 유형으로 구분됨.

⁴⁾ 기존 연구들은 네 가지로 구분할 수 있는데, 1940~80년대의 던롭(Dunlop, 1958)의 전통적인 전후 노동연구, 1980~90년대의 코칸(Kochan, 1986)의 변형 연구, 1970~90년대의 골드필드 (Goldfield, 1987)의 사회운동연구, 1990년대 이후의 홀 & 소스키(Hall & Soskicw, 2001)의 자본 주의 다양성 연구임(Turner, 2005).

- 특히 이 글에서 주로 다루는 노조 재활성화 전략으로 조직 재구조화(혹은 조직 혁신)는 노조를 통합하고 내부구조를 개혁함으로써 규모의 경제와 합리화를 통해 노동시장에서의 영향력과 정치적 역량을 강화하는 것임. 노동조합이 통합을하는 주요한 이유는 조합원 감소, 노조들 사이의 조직영역 중복, 규모의 경제부족, 노조의 재정적 어려움, 교섭력 제고의 필요성, 공세적인 조직영역의 확장 등임. 일반적으로 노동조합 통합의 유형은 통합의 동기와 유형에 따라 수세적 통합, 조직강화 통합, 확장 통합으로 구분되기도 함.
- 그런데 노조 통합의 동기는 노동조합을 둘러싼 환경변화와 노동운동이 처한 위기와 무관하지 않음. 결국 노동조합을 둘러싼 환경의 적대성과 불확실성의 증가가 노동조합들로 하여금 환경에 보다 잘 적응하기 위한 전략의 일환으로 노조통합을 추진하도록 하는 것임. 그러나 최근 10여년 사이 노조 통합 이후 그 빈도와 규모 면에서 볼 때 과거 노동조합들의 자연발생적인 조직구조상의 변화가아닌 전략적인 조직 통합으로 나타나고 있음. 특히, 독일의 베르디(Ver.di)나 영국의 유나이티드(Unite)는 확장 통합에 해당된다고 볼 수 있음. 이들 노동조합들이 조직화 모델을 선택한 이후에 노조 내부 조직의 개편을 꾀한 것은 노조의 추가적인 자원 확보와 힘의 증가에 기반해 비조합원의 노조 가입을 촉진하기 위한 전략적인 측면에서 고려된 것으로 볼 수 있음.

[참조] 해외 주요 노동조합의 조직화 전략 사례 진단과 평가

- ① 유나이트(Unite)의 일반노조 전략: 저가항공업, 백색고기 가공업 등 노동권 보장과 노조를 위한 제도적 기반이 취약한 특정 업종을 선정한 후, 해당 부문을 주도하는 대기업 사용자에게 압력을 가하고, 중소기업 사용자들에게 협약 인정을 확산시키기를 시도하는 방식으로 사업을 진행했다.
- ② 상대적으로 부유한 소규모노조의 사례 (1)(철강노조연맹 ISTC): [산업 구조조정 등으로 인해] 과거 철강공장에서 일했으나 이제는 다른 업종에 종사하는 [과거 ISTC의 조합원이었던] 노동자들과 그들의 가족이 사는 지역공동체를 조직화 대상으로 선정하여 사업을 진행했다. ISTC는 2004년 몇몇 소규모노조를 통합하여 이름 자체를 Community로 변경하고 상기 전략에 따라 사업을 추진했으나, 2010년 이러한 활동이 노조 부흥에 대한 이바지했는가에 대한 논의 끝에 활동을 중단했다.
- ③ 상대적으로 부유한 소규모노조의 사례 (2)(제지·출판·미디어노조 GPMU) GPMU도 ISTC와 유사한 전략을 추진했다. 예컨대 이들은 소규모 인쇄업체들이 있는 산업단지 전체를 조직화 대상으로 하는 등, 업종을 넘어서 조직화 활동을 추진했다. 이 사업의 결과 교섭권 승인을 획득하지 못했음에도 GPMU에 조합원들이 지속해서 가입하는 등 ISTC보다는 상대적으로 성공적인 결과를 얻었다. 다만 전체적으로는 조합원 성장세는 미미했다. GPMU는 2004년 Amicus(이후 Unite)와 합병했다.
- ④ 공공부문 민영화로 인한 공공서비스노조(PCS) 사례: 공공부문 민영화가 지속됨에 따라 공공부문 노동자만을 조직화 대상으로 했던 PCS의 조합원 상당수가 민간부문에 속하게 됐다. 이에 따라 이들은 새로운 부문 노동자들을 대표할 기회를 갖게 됐다.

자료: Simms, M., Holgate, J., & Heery, E. (2013). Evaluating Union Organising in the United Kingdom. In Warsaw Forum of Economic Sociology (Vol. 4, No. 1 (7), pp. 53-76). Szkoła Główna Handlowa w Warszawie. (이주환, 2020, 《e노동사회》, 6월호, 한국노동사회연구소)

○ 과거 해외 영미국가들의 노동조합의 조직화 전략 사례들을 보면 기존의 자원동원 방식에서 탈피하여, 포괄적인 제도적 접근이 함께 모색되어야 효과적이라는 것이 확인되고 있음. 기존 기업별 노동조합의 관성처럼 개별 사업장 내 임금, 복지, 노동시간, 휴일, 훈련 등의 이슈들만 다루는 데 그치고 있는 곳들은 "조직화로의 전환"에도 효과성이 미약한 요인으로 평가되고 있는 상황임(Simms, 2013). 그러나 노사관계 측면에서 보면 사회정치적 시스템이 제도화된 나라들의 노조는 조합원 수 감소가 생존에 급박한 위협이 되지 않고 노동시장과 사회정책에 미치는 영향력이작기 때문에, 조직화에 대한 관심은 덜했음. 그런데 2010년대 이후 노사관계 힘의 균형의 회복력도 더딘 상태에서 코로나19와 같은 경험은 노동조합 재활성에 또 다른 고민을 주고 있음.

2. 변화하는 환경과 산별 노사관계 주요 특징

○ 외국 주요 산별노조 사례를 보면, 노동조합의 발전 경로(활성화)는 조직 통합 및 확대, 조직화 사업, 정책연구, 정치활동, 국제연대 등 다양한 '노동조합의 재활성화'가 진행된바 있음. 특히 조직률 하락을 겪고 있는 주요 산별노조 중앙 조직은 다양한 매체를 활용하고 있고, 정치·사회적 활동과 캠페인을 진행하고 있음. 그러나 한국의 몇 산별노조와 비교해 보면 조직 규모 차이나 운영 방식도 각 조직 특성에 따라 상이한 상황임.

외부 환경 대응

- 1. 산업구조, 기술발전, 노동세계 변화
- ✓ 제조업-비제조업, 다양한 서비스산업 영역 경계선 모호화
- 2. 탄소중립, 디지털 전환 대응 상황
- ✓ 산업구조조정, 합리화 및 디지털 전 환, 탄소중립 대응/조응
- 3. 양대노총 및 산별노조 복수노조
- ✓ 노조간 신규 및 기존 노조(구성원)구획 정리 문제 발생

내부 환경 변화

- 3. 경험과 전문 지식 능력 활용
- ✓ 가맹 조직 다양한 경험과 능력, 자 원 통합 활용
- 4. 조합원 이해대변 기능 강화
- ✓ 자본, 정부 및 여론 대상 조합원 이해대변 강화(작은사업장 등)
- 5. 노조 구성원 변화 흐름
- 조직 구성원의 고령화, 새로운 젊은 증, 젠더, 다양성 유인 필요성
- 실제로 독일, 영국, 프랑스, 캐나다 등 외국 주요 초기업(산업/지역) 노동조합은 지난 30년 사이 공공부문과 민간부문을 뛰어넘는 조직형태 강화(노조 통합·합

병) 경로를 밝고 있음. 주된 이유는 노동조합이 처한 다양한 내외적 환경변화(신자유주의 흐름, 국가와 자본의 공세, 글로벌 경쟁, 산업구조 변화 및 조합원 감소, 노동자 정치사회의식 변화 등)에 주체적으로 대응하기 위한 생존과제 및 성공과제로서 선택한 것임.

- 사실 역사적으로 노사관계에서 단체교섭 제도화는 노동조합 힘에 기인한 측면이 있고, 임금은 노사간 합의에 따라 정해졌음. 스웨덴이나 독일 등 포드주의 시기 (자본주의 황금기)로 불리는 '역사적 타협'은 안정되고 높은 임금 형성과 총수요의 증가, 대량생산과 대량소비로 인한 '영광의 30년'이었음. 그러나 1980년대 이후 신자유주의적 체제는 총수요와 총공급이 함께 증가하는, 즉 호황의 뿌리가 되는 제도적 메커니즘이 결여되어 장기침체와 고도의 불평등을 야기하고 있었음.5)
- 이때 노사 교섭 체계에 대한 형식적인 이론적, 원칙적 주장과 논의만으로는 실 질적인 노동계급의 실효적 성과를 거두기는 쉽지 않음. 특히 한국 사회에서 자 본의 구조적 권력(집단적 결정, 자본친화적 정책 등)이 완고하고, 단체교섭에서 이윤의 다소간 상실보다는 노동통제의 극대화의 동기가 더 높다는 것을 잊으면 안 됨. 더불어 스웨덴 임노동자 기금 논쟁 등에서 확인될 수 있듯이 개별 기업에 서 임금교섭의 일부 양보는 이득이 되지만, 총 자본에 있어서는 손해가 되는 것 (소유 경영권)을 알고 있다는 것도 중요한 사실임.
- 공공부문이나 보건분야는 산업별 노사관계는 근원 혹은 근본적으로 원칙적 패턴을 가질 수 없는 상황과 조건도 있음. 예를 들어 공공부문은 국가의 정책과 사회 구성원의 생명안전이나 필수공익 서비스를 제공해야 하는 상황에서 노사관계가 민간부문의 노사관계처럼 단일한 모델로 운영되지 않는 다는 것임. 이미 유럽연합 회원국들에서는 노동조합과 다수 사용자 교섭 쇠퇴가 진행되고 있고, 노동시

⁵⁾ 사실 법제도적으로는 노조 조직률과 미스매칭 현상을 보이는 단체협약 효력확장제도(법률: 노동조합 및 노동관계조정법 제35조 및 36조, 산별노조 노사관계 제도화)와 연동되어 있는 것임. 프랑스(10.8%)와 독일(16.3%)의 노조 조직률 차이가 서로 크지 않으나, 단체협약 효력 확장은 매우 큰편임. 특히 한국은 두 국가와 노조 조직률에서 큰 차이가 없음에도 노동기본권이 미약한 것은 노사관계 제도화와 법률적 제약(산업별 교섭과 단체협약 효력) 때문임. 일반적으로 상대적으로 친노동자 정당이 집권할 경우 노사관계가 안정화되며, 교섭력은 자원동원(산별노조의 내외적 자원 동원방식)을 통한 단체교섭의 성과를 향유하는 것임. 반면에 친자본적인 정당이 집권할 경우에는 노사관계가 불안정화되고 교섭력은 약화되거나 과편화되는 현상을 경험해 왔음. 한국 사회에서 친노동자 정당의 집권 경험은 고사하고 교섭단체에 진입한 적도 없다는 것을 인정해야 함. 더불어 노동자대변 변호사(민변 출신)에 두 차례의 행정부를 집권하고 의회의 2/3를 장악하고도 국제노동기구(ILO) 8개 기본협약(1998)이나 「노동조합 및 노동관계조정법」이 혁신적으로 변화되지 못했다는 것도 중요함.

장 자유화 및 노동자 보호정책 축소 등으로 지칭되는 '이윤 지향적 공공정책'이 추진된지 20여 년의 시간을 경험했음.6)

[그림 1] EU 몇몇 산별노조와 한국 산별노조 노사관계 비교 모형

	EU 산별노사관계	한국 산별노사관계
단체 교섭구조	점진적 조율된 분권화	전략적 집중화&특성화 형태
교섭구조 분권화	업종-기업 구조 전화 파편화 진행 [단협 개방조항 진행]	노정-산별-특성/지역-지부 다각화 [중앙교섭&현장교섭 병행]
노조 변화역할	조직통합, 일반 노조화 [외부환경 변화 대응]	보편적 사회의제&노조 의제 결합 [사회환경 변화 대응]
사용자 단체역할	사회협약 체결 주체 역할	산별교섭 체결 주체 회피 역할

- 이 시기 한국 사회의 산별 노사관계의 분권화나 조율된 노사관계 등의 개념(이 병훈, 박태주, 임상훈, 배규식 등) 등이 제시된바 있음. 전통적인 1950년대 이후 포드주의식 산별노사관계가 한국 사회의 맥락과 상황 및 조건에서 꼭 적합하게 이식될 수 없거나 혹은 될지 않아도 된다는 이야기들도 있음. 결국 한국 사회에서 초기업교섭은 하나로 수렴(convergence)되기보다는 각각의 특성에 적합하게 금속, 공공, 보건, 금융, 화섬 등 다양성(divergence)을 갖는 것이 현실 상황에 적합한 상황임.
- 이미 유럽 사회에서도 금속, 공공, 화학 등의 산별노조 교섭 형태는 ▲최저협약 형태(영, 프랑스), ▲부분협약 형태(독일, 이태리), ▲포괄협약(스웨덴, 덴마크) 등 다양함. 각 국가 및 산업 혹은 지역에 따라 차이가 있다는 것임. 그렇다면 한국 사회 노동운동과 노사관계는 EU 산별노조의 어떤 형태와 적합한가. 아니면, 우리 상황과 맥락에 맞게 재구성하고 제도화 틀을 유연하게 할 것인가 등 다양한 논의와 토론이 가능할 수 있음.
- 다른 한편 오래전부터 국내외 학술 논문에서는 '노동조합'인식과 태도가 이전

⁶⁾ 포드주의 이후 노사관계 자유화는 소득의 기능적 분배를 임금에서 이윤으로 이동시키고, 임금소득 의 불평등한 분배도 확대함으로써 포드주의적 성장(생산성에 따른 실질임금의 인상이 임금과 이윤 의 동시 성장시키는 것)을 약화시키는데 기여다는 것임(루초 바카로&크리스 하월(유형근 옮김, 2020), 『유럽노사관계의 신자유주의적 변형』, 한울).

에 비해 긍정적 태도와 부정적 태도의 양가적 의식을 보인다는 연구들이 있음 (유형근, 2017; 리처드 프리드만·조엘 로저스, 2018).7) 유형근(2017)은 한국 노동조합 태도 요인에서 △친노조 태도(노조 효능성=고용안정, 분배 기능=임금 &복지 등 분배)와 △반노조 태도(경제성장의 상충성=경제 위해 노조 활동 자제, 파업 혐오=단체행동, 파업 정당성 약화)로 분석하기도 했음.

○ 특히 유럽의 산별노조들은 과거 일정한 교섭력(collective bargaining power) 우 위를 갖고도 있었음. 노사정이 불확실성(uncertainty)이 높았을 때는 노사정 3자 의 사회적 교섭/협약이나 산별교섭 협약과 같은 계급타협(class compromise)의 가능성이 이루어지는 경험(예: 스웨덴, 네덜란드 등)도 있었음. 물론 사회적 협 약이나 교섭의 이행조건(conditionality)은 노동조합의 결합된 힘이나 국가(정부) 의 성격과도 맞물려 있기도 했음.

Ⅲ. 유럽 주요 산별노조 조직 특징 - 독일, 영국, 프랑스 등

1. 노동조합 조직 형태와 구성 - 조직 통합

○ 전 세계적으로 일부 예외적 사례를 제외하고 노조 조직률은 하락하고 있는 상황임. OECD 주요 회원국의 2000년 평균 노조 조직률은 20.9%였으나, 2019년 15.8%로 지난 20년 사이 5.0%p 하락했음. 같은 시기 한국의 노조 조직률은 11.4%에서 11.6%로 큰 차이 없는 상황임(OECD.Stat). 이와 같은 이유로 외국 산별노조는 조직확대와 조직형태 변경 등을 통해 조직력 유지와 향상을 위한 재활성화 전략을 선택한 것임.

[표 2] OECD 주요 회원국 노조 조직률 및 단체협약 효력 확장 적용률(2019)

	OECD 평균	한국	독일	영국	프랑스	캐나다	미국	덴마크
노동조합 조직률	15.8%	11.6% (14.2%)*	16.3%	23.5%	10.8%	27.2%	10.3%	67%
단협 효력	32.1%	14.8%	54.0%	26.9%	98.0%	31.3%	12.1%	82%

⁷⁾ 유형근(2017), 「한국의 노동자들은 노동조합을 어떻게 보나? 노조 태도의 영향요인에 관한 탐색」, 《산업 관계 연구》, 27권 1호, 한국고용노사관계학회, 107~137쪽. 리처드 프리드먼·조엘 로저스(2018, 이동한 옮 김), 「노동자는 노동조합을 어떻게 생각할까?」, 『노동자가 원하는 것』, 후마니타스. 159~193쪽.

	OECD 평균	한국	독일	영국	프랑스	캐나다	미국	덴마크
확장 적용율								
 사용자 조직률			73%	42%	75%			52%

주 : *한국의 노조 조직률 ()은 2020년 기준 고용노동부 발표 자료(각 국기별 가장 최근 통계 자료 활용)

* 유럽(독, 영, 프, 덴) 사용자 조직률을 2015년 기준

자료 : OECD 통계 홈페이지 자료 재구성(https://stats.oecd.org, 접속일 : 2022.2.4.)

- 독일 8개 산별노조 최근 10년 사이 조직 변화를 보면 약 ~5.86%p 하락했고, 운수교 통(-41.4%p), 건설농업환경(-35.7%p), 광업화학에너지(-11.4%p) 분야가 큰 폭의 하락을 보였음. 반면에 교육학술(17.1%p), 경찰(13.7%p) 분야의 노조 조직률은 증가했음. 전체적으로 독일 주요 산별노조의 조직률 하락에 비해 여성 조합원 조직률은 같은 시기 오히려 증가(1.7%p)한 것은 우리에게도 유의미한 시사점을 준다고 볼 수 있음([표 2]). 이러한 양상은 영국노총(TUC) 산하 주요 10여개 산별노조에서도 비슷한 경향으로 나타나고 있음([그림 2]).
- 이미 유럽이나 여타의 국가들은 노조 조직률 하락과 이해대변 문제를 고민하면서 청년 노동자에게 다가가기 프로그램을 진행하고 있고 조직 내 역할과 기능의 변화부터 시작한바 있음. 일반적으로는 노조 조직 내 구조 개편인데, △조합원운영 모델, △전문 부서&위원회 운영 모델, △혼합모델 3가지 형태로 구분됨. 먼저, 청년 조합원을 회원으로 직접 가입, 위원장 등 '독립적인 구조'를 갖춘 조직 모델로 네덜란드노총, 독일노총 등임. 다음으로 '전문 부서&위원회'는 이탈리아노총, 스페인노총, 벨기에노총 등임. '혼합모델'은 영국 공공·상업서비스노동조합과 이탈리아노총 등임.8)

[표 3] 독일노총 산별노조 조합원 구성 변화(2010~2020)⁹⁾

노동조합	2020년 조합원 (여성 비율)	2010년 조합원 (여성 비율)	조합원 수 증감률 (2010→2020)	여성 조합원 비율 변화(2010→2020)
전체	5,850,167 (34.1%)	6,193,252 (32.4%)	-5.86%	+1.7%
독일금속노조	2,214,662 (18.2%)	2,239,588 (17.7%)	-1.13%	+0.5%
독일통합서비스노조	1,941,071 (52.5%)	2,094,455 (50.5%)	-7.90%	+2.0%
독일광업 · 화학 · 에너지노 조	606,348 (22.1%)	675,606 (19.8%)	-11.42%	+2.3%
독일건설 · 농업 · 환경노조	231,663 (33.%)1	314,568 (21.1%)	-35.79%	+12.0%

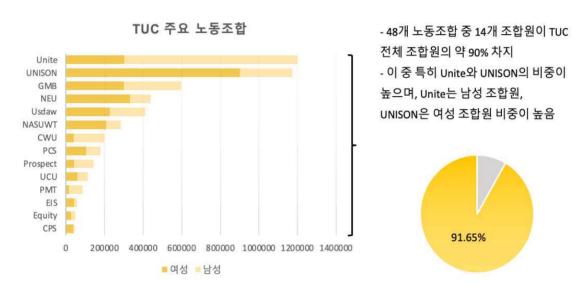
⁸⁾ 자세한 내용은 이재훈·박권일·김경근·이창근(2019)의 글에서 참고할 수 있음.

⁹⁾ https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010?tab=tab_0_18#tabnav

노동조합	2020년 조합원 (여성 비율)	2010년 조합원 (여성 비율)	조합원 수 증감률 (2010→2020)	여성 조합원 비율 변화(2010→2020)
독일철도·교통노조	184,090 (21.8%)	232,485 (21.0%)	-41.40%	+0.8%
독일교육 · 학술노조	280,452 (76.5%)	260,297 (70.0%)	+17.10%	+6.5%
독일식품 · 요식업노조	194,145 (41.1%)	205,646 (40.6%)	-5.92%	+0.5%
경찰노조	197,736 (26.6%)	170,607 (22.3%)	+13.72%	+4.3%

주 : 조합원에는 한국과 달리 실직자 및 퇴직자도 포함(출처 : 독일노총(DGB) 홈페이지 자체 집계)

[그림 2] 영국노총(TUC) 산별노조 조합원 구성 현황(2020)¹⁰⁾



○ 주요 초기업별 노조 중 프랑스 민주노조를 제외하고 5개 노조가 지난 25년 사이 조직통합 과정을 통해 새로운 노동조합을 출범시킨 사례임. 독일 베르디는 2001년(조합원 194만명), 광업화학에너지노조는 1997년(조합원 60만6천명), 영국 유나이티드는 2007년(조합원 140만명), 유니손은 1997년(조합원 130만명), 캐나다 유니포는 2013년(조합원 31만5천명), 프랑스 민주노조는 1964년(조합원 62만1천명)에 조직 합병 등의 과정을 통해 출발한 산별노조임([표 3]). 대부분한국과 달리 산별노조 조직 대상(업종·직종)의 이질성이 높은데, 이는 초기와 달리 산별노조 내재적 인상(image)도 바뀌고 있다고 봐야 함.

¹⁰⁾ 영국 TUC 현황은 "2021 TUC Directory" 참조(https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-01/TUC_Directory_2021.pdf)

[표 4] 외국 주요 초기업별 노조 조직 현황(2021)

	독	 일	역	 국	캐나다	프랑스
조직명칭	광업화학 에너지노조	통합서비스 노조(베르디)	유나이티드	유니손	유니포	민주노조
통합출발	1997	2001	2007	1997	2013	1964
조합원 수	60만6천명	194만명	140만명	130만명	31만5천명	62만1천명
조직로고	©BCE	ver di	Unite	UNISON the public service union	UNIFOR the Union lesyndicate	Cfdt:
주요 분야 업종	광업, 화학, 제약, 가스, 유리, 고무, 세라믹, 플라스틱, 가죽, 광유, 제지, 제약, 개보수/철거, 유연탄 및 물관리산업	공상업, 무건, 및 교 디 산론일 보험, 항만, 및 연독일 연합, 이에울 이 이 이 이 이 이 이 이 이 이 이 이 이 이 이 이 이 이	항공/선박건 조, 자동차, 화 학/제약/섬유, 민간항공운수, 지역사회/청년 /비영리, 부두/ 철도/페리,에너 지/유틸리리,에너 지/스팅리, 이디 인지니어링/제 조/철강, 음식료/ 동업, 미디,어/ 정보기술, 유니디어, 정보기술, 지면/지역보기술, 지면/지역약, 도/ 지역사회, 모든/ 지역사회,	주로 공공부문 (지방 정부, 교 육, 보건) 및 해당 분야 아 웃소싱 서비스 등	통신, 육상, 임 업, 자동차, 교 육, 미디어, 항 공, 에너지, 일 반제조, 보건 의료, 철도, 은퇴 자 해상, 어업, 특 수자동차, 게 임, 건설, 쇼핑	농업, 광업, 건 축, 화학, 병기 산업, 교통, 에 너지, 환경, 은 행, 재무, 교 육, 사회 보건 서비스 등

주 : 1) 영국 유나이티드: 19개 업종 이외에 4개 평등 부문(여성, Black and Asian Ethnic Minorities, 장애인, LGBT), 4개 조합원 조직 (지역사회구성원, 지브롤터와 채널 제도, 은퇴자, 청년)

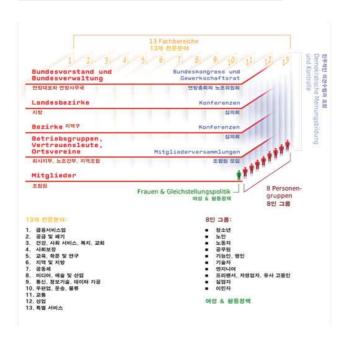
○ 그렇다고 독일, 영국, 캐나다, 프랑스의 주요 산별노조 조직 형태 경로가 모두 동일한 패턴을 갖고 있는 것은 아님. 각국의 노동조합 조직형태는 대부분 산별노조 성격을 갖고 있으나 조직 확대 과정 속에서 각 부문별 업종별 성격을 갖고 있고, 일부는 노사관계 교섭 형태로만 보면 일반노조 성격(캐나다 유니포)을 보이기도 함.

²⁾ 영국 유니손: 업종 따라 총 7개의 서비스 그룹 구성되며, 이 그룹은 수직적 체계 따라 운영: 보건(간호사, 조산사, 보건 방문자, 준의 료종사원, 청소원 등), 지방 정부(주거 담당관, 보호관찰 담당관, 지방 의회 직원 등), 고등 교육(교사 및 보조교사 등), 경찰(경찰관, 보호 관찰 노동자 등), 공동체(자선단체 및 비영리단체 종사자 등), 수도/환경/교통(여객 수송업 노동자, 영국수로공사 직원, 지방 공항 직원 등), 에너지(전기, 가스업 종사자), 한편 4개의 주요 자주적 평등 그룹에 더해 2개의 평등 그룹을 운영: 흑인, 장애인, LGBT, 여성 (+ 청년, 은퇴자)

- 우선, 주요 산별노조의 조직운영 형태의 차이가 매우 다양하고, 거의 대부분 업종과 지역의 교차·혼합(hybrid) 형태로 운영되는 경향을 보임. 전 세계적으로 금속노조나 공무원·교원 노조처럼 상대적으로 단일한 성격의 조합원을 구성하는 조직을 제외하고 다양성과 이질성이 있다는 것임. 이는 그 일반적 원칙을 통한활동의 옳고 그름이 아닌, 조직 통합(확대강화) 과정에서 다양한 노조들이 하나로 묶여지면서 나타나는 현실적인 상황을 유연하게 대응한 것으로 보임. 때문에노조 교섭 형태와 조합비 운영 및 구성에서도 각기 조직이 결정하는 방식의 차이도 있음.
- 독일 베르디는 13개 업종 부문과 8개 그룹(위원회 성격) 및 62개 지구 및 10개 지역 사무소 형태로 운영되고, 광업화학에너지노조는 8개 지방지부와 42개 지역 지부 형태로 운영되고 있음. 영국 유나이티드는 19개 부문 산업과 10개 지역단위 및 4개 평등 부문(여성, BAEM, 장애인, LGBT) 그리고 4개 조직(지역사회구성원, 지브롤터와 채널, 은퇴자, 청년)으로 운영되고 있음. 유니손은 7개 부문 서비스 조직과 12개 지방 조직(12,200개 지부)으로 운영되고 있음. 캐나다 유니포는 5개 업종 형태별로 800개 지부, 프랑스 민주노조는 15개 업종직업 형태와 3개 연합체 조직(간부, 은퇴, 공적 활동)의 1,300개 단위 노조 사업장으로 운영되고 있음.
- 독일 베르디나 광업화학에너지노조는 각기 노조 조직 통합 과정에서 슬로건(비전)을 제시하면서 조직형태 변경이 노동조합 재활성화의 한 형태로 밝힌바 있음. 2001년 3월 5개 노동조합이 통합한 베르디(ver.di)는 "더 나은 세상에서, 더 나은 일과 더 나은 임금을 위해"라는 목표를 제시한바 있고, 광산화학에너지노조 (IG-BCH)는 1997년 3개 노조가 통합(광업에너지, 화학제지세라믹, 가죽)하면서 "다양한 직업과 자격, 남녀노소, 종교와 세계관, 정치적, 성적 지향이 다른 99 개국 출신의 사람들이 조직된 민주적이고 조합원 지향적인 노조"로 조직을 설명하고 있음. 이는 한국 다수의 조직과 달리 노조 내에 다양한 평등 그룹(장애인, 청년, 은퇴자, 다양성 등)을 별도 섹터(sector)로 운영하고 있음.
- 특히 독일 베르디는 2010년대 310만면이던 조합원이 240만명 전후로 하락하자 대의원 대회 결의사항으로 조직확대 프로젝트를 진행했으며, '기회(Chance) 2011'과 '전망(Perspektive) 2015'였음. 특히 베르디는 경제 및 산업구조 변화와 맞물린 불안정 노동의 증가와 불평등에 대한 강력한 산별노조의 대응을 결의 했

음. 파견·계약직 등 모든 불안정노동 형태 확대에 맞서 투쟁하고, 생활임금과 좋은 노동조건을 보장하는 강력한 산별노조의 필요성임. 2015년 이후 공정한 보수와 노동강도 줄이기, 가정 친화적인 삶과 노동, 건강 악화 없는 고령노동자들의은퇴 연장, 공정한 삶과 노동조건 향상을 위해 싸우는 강력한 산별노조가 프로젝트 주요 방향임.

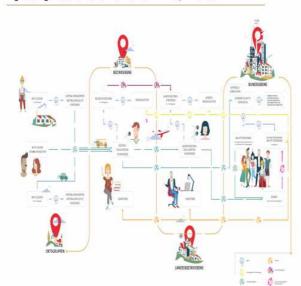
[독일] 베르디 조직, 의제





- ✓ 재택근무비용,모바일업무
- ✓ 기간제 남용 금지(2021.5.7.)
- ✓ 성별임금격차 "동일임금의 날"
- ✓ Covid-19 감염의 산업재해 인정 대한 다국어 가이드 발행(2021.4.8.)
- ✓ 좋은 디지털 일자리 지침 구현 위 한 플랫폼
- ✓ 연방정부와 디지털화 단체협약
 체결

[독일] 광업화학에너지 조직, 의제

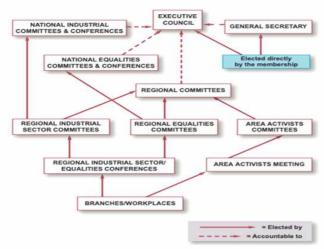




- ✓ 노조에 접근할 권리를 위한 디지털 접 속권 보호(2021. 5. 18), 디지털화교육
- ✓ 화 학 분 야 직 업 훈 련 자 리 (Ausbildungsplätze): 경기하락기 기업 투 자(정규직 전환 57.8%) → 26,000명 청년 참여
- ✓ 제9회 다양성의 날(차별 받지 않고, 다양성 및 협력행동 촉진)
- ✓ 단체협약: 포괄적 임금 패키지
 (2019.11.21.-22. 체결) → 임금 6% 인상,
 근로시간계좌제(연간 5일), 연간 성과
 급(95%→100%)

[영국] 유나이티드 조직, 의제

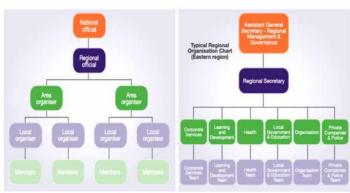




- ✓ 경제 : 자동화, 디지털화 산업
- ✓ 정치 참여 및 노동당
- ✓ 건강과 안전 개선
- ✔ 연금과 은퇴
- ✓ 산업: 플랫폼노동, 주4일제
- ✓ 평등 : 성평등, 장애 병가
- ✓ 긴축 반대 캠페인
- ✓ 사회적 행동 : 의료서비스, 주택
- ✓ 노동자와 조합 위한 권리들 :
 조합원 교육, 생활임금
- ✓ 에너지와 환경: 기후환경, 저탄소

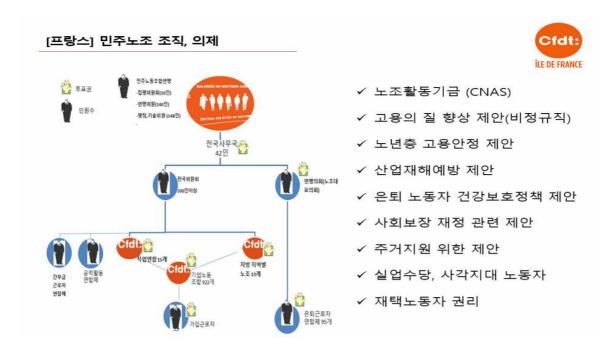
[영국] 유니손 조직, 의제

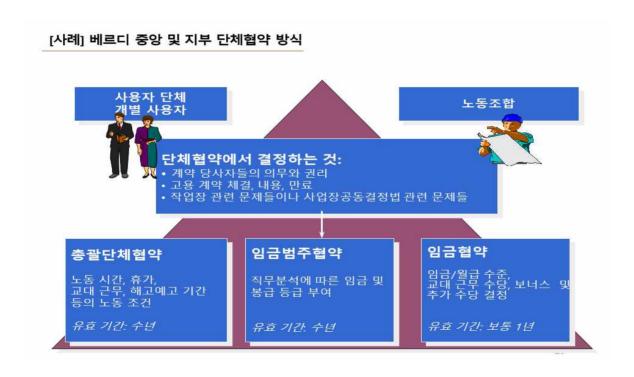




- 중앙 본부 전국 12개 지방(Region) 지역 조직 1,200여개 지부(Branch)와 중앙집행위원회(NEC)
- ▶ 7개 서비스 그룹 (Service Groups) : 보건, 교육, 지방정부, 경찰, 공동체, 교통수도 등
- ▶ 4 + 2 멤버 그룹 (Member Groups) : 흑인, 장애인, LGBT, 여성 (+ 청년, 은퇴자)

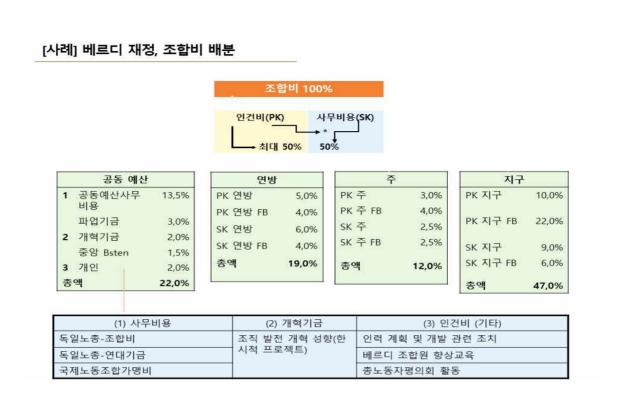
- ✓ 필수 노동자 임금 동결 반대
- ✓ 국가 보호 서비스 다섯 가지 요구
- ✓ 돌봄노동자 지원으로 Covid-19 확산 저지
- ✓ 그린 유니손 (Green UNISON)
- ✓ 연령 따른임금 차별 철폐 (One Wage Any Age)
- ✓ 작업장성희롱/폭력 문제제기 및 개선(#UsToo)
- ✓ 지방 정부 노동자 노동조건 강화
- ✓ 성별임금격차해소 (Bridge the Gender Pay Gap)
- ✓ NHS의 자회사설립 반대
- ✓ 영국정신건강서비스개선
- ✓ NHS 지원 업무 종사자인식 제고 캠페인
- ✓ 지속적인지방정부긴축재정항의





○ 한편 독일 베르디 조합비 배분은 인건비(중앙-지역 간부 50%)와 운영비(50%)로 구성되며, 중앙 19%(연방=중앙), 지역 12%(주=광역), 지회 47%(지구=기초) 형태로 운영 지출되고 있음. 공동 예산 20%(사무운영 13.5%, 파업기금 3%, 개혁기금2% 등)는 상급단체 의무금, 연대기금, 국제노총 가입비, 다양한 개

혁 기금(프로젝트), 정책연구, 실태조사, 교육홍보, 법률지원, 조직활동에 사용되고 있음(*캐나다 유니포: 조직화 비용 조합비의 10% 할당).



2. 산별노조 교섭 의제와 코로나19 대응

- EU 산별노조 다수의 단체교섭은 중앙통일교섭이 '총괄협약'이라는 형태로 대정부 및 대사용자와 주제별 협약(노동시간, 휴일휴가, 근무형태 등)이 2년~4년 간격으로 진행(대의원대회도 2년~4년 사이)되고, 이와 별개로 지역(지방)-지회(사업장) 형태로 다양한 협약이 진행되고 있음. 독일은 우리의 단사(기업) 성격의 교섭은 노동자/사업장/직장협의회(work council)를 통해 진행됨.
- 주요 산별노조 의제를 검토하면 각 조직 특성과 시기별 현안 문제를 다루고 있는 것이 확인됨. 다만, 전통적인 독일, 영국의 노조 특성을 보면 국가적 차원의 의제를 함께 제시하고 조직 내 영역으로 반영(교섭, 협의, 사업 등)하고 있는 현상들을 확인할수 있음. 결국 각국이 처한 내외부 환경 변화와 전통적인 노동조합 과제와 함께 새로운 노동조합 과제를 반영한 노조 전략으로 보임. 물론 최근 코로나19 시기의 특별한

대책(산업안전, 고용유지, 기후위기 등)이 교섭 의제로 제기되었음.

[표 5] 외국 주요 산별노조 교섭 의제와 한국 산별노조 논의 방향(안)11)12)

	한국	독	일	영	국	캐나다	프랑스
산별	양대노총	광산화학 에너지노조	통합서비스 노조	유나이티드	유니손	유니포	민주노조
노조	산별노조 검토방향	≌BCE	ver di	Unite	UNISON the public service union	UNIFOR the Union lesyndicat	Cfdt:
기본 활동	노조할 권리 권익향상 등	조합원 이익	조합원 이익대변, 노동3권 보장, 법률 및 상담, 조합원 지원 및 교 (청년, 은퇴 조합원 문제 ; 연금 및 주거 문제)				
노동시간 단축	장시간 해소 야간 노동	노동시간 계좌제	0	○ 주4일제	○ 야간근무 시간대		
고용 비정규	고용안정 차별문제	○ 정규직 전환	○ 기간제 남용		0		○ 최소노동시 간 24시간
디지털 협약	디지털 대응	0	○ 디지털 노동 모바일 근무				○ 재택 노동자
동일가치 노동/다양 성	사회임금 산별 최저임금	0	0	○ 생활임금	0	0	0
산업정책 교육훈련	산업전환 숙련형성	0	0	○ 자동화 대응			
기금운영 조직화	사회연대 기금 설립					○ 사회정의 기금	0
기후환경 노동	정의로운 전환	0	0	0	○ 녹색단협		
산업안전	일터 노동안전		○ 코로나19	○ 안전/정신 건강	○ 코로나19		0
복지돌봄 공공부문	공공성 사회안전망		자정 확대 사회안전망	○ 필수노동자 공공의료	○ 유급병가	○ 고령은퇴 노동자	○ 고령은퇴 노동자

^{*} 출저 : 각 산별노조 교섭 의제(2020-2021) 자료 필자 정리

¹¹⁾ 독일 광업화학에너지노조(IG-BCH)는 파견노동자에 대한 재교육펀드를 구성하기 위해 독일 자회사(Technicum)사와 대각선교섭을 통해 단체협약을 맺음. 노사 동수로 관리하는 공익단체로 '파견노동 재교육펀드 협회'를 구성하고 재정 마련. 단체협약 주요 내용 이행은 파견직 총수입의 2%를 교육 펀드를 조성하고, 이를 파견회사(0.8%), 고객사(0.8%) 및 직원(0.4%)이 분담하는 형태였음.

¹²⁾ 독일 금속노조(IG-Metall)는 단체교섭 과정(2021.12)에서 사업/사업장을 위한 옵션으로서 주4일 근무제 논의를 제안하였고, 이는 단축노동가 경제침체를 완화할 수 있으며, 주 4일 근무가 자동차산업과 같은 부문의 구조적인 변화의 해법으로 제기함. 이러한 변혁(Transformation)은 해고로 이어지지 않아야 하며, 모두를 위한 좋은 일자리(gute Arbeit)로 이어져야 하며, 이를 통해 일자리가유지될 수 있어야 한다고 설명함.

○ 대표적으로 산업구조조정 대응이나 노동시간 단축 협약(독일, 영국 주요 산별등), 디지털 및 재택근무, 동일가치노동 동일임금, 성별 임금격차 요구(독일 베르디, 영국 유니손, 유나이티드), 사회복지 및 공공서비스, 의료돌봄(영국 유니손, 유나이티드, 캐나다 유니포, 프랑스 민주노조), 산업전환 교육훈련과 재교육(독일 광업화학에너지, 베르디), 다양성 인정(영국 유니손, 독일 광산화학에너지노조), 다양한 임금정책과 기금 (독일 광산화학에너지노조, 영국 유나이티드, 유니손), 노조 자체 다양한 기금과 조직화(캐나다 유니포, 프랑스 민주노조), 기후환경과 노동(영국 유니손, 유나이티드), 코로나19 대응(독일 베르디, 영국 유니손) 등임([별첨자료]).13)

[표 6] 영국 유니손 산업·업종 내 주요 조직 야간근무형태 시간대 협약(2015)

각 영역별	7pm	8pm	9pm	10pm	11pm	12am	1am	2am	3am	4am	5am	6am	7am	8am
지방 정부 (NJC)														
지방 정부 (SJC)*														
NHS 변화 위한 의제														
경찰														
보호 관찰														
콜센터														
요양원														
NHS 수련의														
NHS 고문 의사														
중앙 정부														
유통(소매업)														

^{*} 자료: OME NHS Pay Review Body Report 2015 / IDS report on seven day working practices 2015 / UNISON Bargaining Agreements Database (과거 행정, 전문, 기술, 사무직(Administration, Professional, Technical and Clerical, APT&C) 지방 공무원)

2. 산별노조 교섭 의제, 활동 - 노동안전, 기후위기, 텔레워크, 이주노동

○ 주요 외국 산별노조들은 코로나19 시기 노동안전 및 고용유지나 고용안정 정책 (실업급여, 노동시간 단축, 유급병가)을 요구하고 있음. 대표적으로 독일(베르디), 영국(유나이티드, 유니손), 프랑스(민주노조), 캐나다(유니포)에서 모두 확인됨. 특히 이들 국가들은 고용유지와 노동조건, 노동안전만이 아니라, 바이러스에 취약한 대면서비스 노동자나 이주노동자 등 취약층의 안전보건 조치를 요구

¹³⁾ 영국 유니손 산업·업종 내 주요 조직 야간근무형태 시간대 협약(2015) 요구 체결한바 있음(OME NHS Pay Review Body Report 2015 / IDS report on seven day working practices 2015 / UNISON Bargaining Agreements Database).

하고 있음.

○ 첫째로, 독일 금속노조(IG-Metall)는 '코로나19 상황에 따른 10가지 산업안전보건 조치'(2020)를 발표한바 있음. 각 사업장에서 노동자평의회와 사용자가 노동자 안전을 위해 신속한 합의 필요성을 제기한 것임. 산업안전을 위한 조치를취하기 전에 적정한 위험평가가 시행되어야 하며 이러한 평가를 바탕으로 노동자평의회와 사용자는 사업장공동결정법(BetrVG) 제87조 제1항과 산업안전보건법(ArbSchG) 제3조에 근거하여 공동 결정함.

〈독일 금속노조 산업안전보건 조치 요구 사항, 2020〉

- ① 작업장 내 2미터 이상의 안전거리 유지
- ② 전염병에 취약한 노동자에 대한 근무면제
- ③ 노동자들 간 최소한의 접촉 위한 출퇴근 시간 조정
- ④ 휴식 시간과 공간에서의 안전거리 유지
- ⑤ 안전거리 유지 위한 식사시간 조정과 사업장 내 식 당 규정
- ⑥ 위생 위해 노동자가 자주 손을 씻을 수 있도록 근무 시간에도 시간 주고 물, 비누, 종이타월 및 밀폐 가 능한 휴지통 준비
- ① 노동자 손이 닿는 작업장 표면에 대한 청소와 소독 에 대한 청소계획 수립
- ⑧ 산업안전보건법 제4조에 따른 조치뿐 아니라 개인 보호장비(마스크, 보호복) 필요
- ⑨ 모든 보호조치는 사업장 내 산업보건의 지시, 노동 자평의회와 사용자는 추가 보호조치 필요 여부 판 단
- ⑩ 산업안전위원회는 사업장안전보건관리자법(ASiG) 제11조에 따라 결정된 조치의 이행을 감시하고 그 효과에 대한 모니터링
- 한편 독일 금속노조(IG_Metall)는 금속산업에서 약 30만개 일자리가 위협받고 있는데, 코로나19로 인한 어려움과 디지털화의 가속화 및 전기자동차로의 전환 등에 따른 구조적 변화가 결합되어 한꺼번에 일자리를 위협하고 있다고 진단하고 있음. 금속노조는 기업 입장에서도 미래 노동시장에 적합하도록 노동시간 단축(Kurzarbeit)을 직무 자격(Qualifizierung)과 밀접하게 결합시켜야 하며, 새롭게 시행 가능한 아이디어의 필요성을 제기하고 있음.
- 둘째로, 전통적인 노동안전 이외에도 2019년 ILO 총회 채택 의제인 '괴롭힘'도 노동조합의 주요 교섭과 활동 이제로 꼽히고 있음. 대표적으로 프랑스는 노조는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 피해자에게 도움을 주는 목적으로 다음과 같은 캠페인을 진행하고 피해자가 신고할 수 있는 이메일 주소와 신고 싸이트를 홍보하고 있음. 노조는 기업 내 위원회인 CHSCT나 CSE와 함께 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 다양한 방법을 마련하고 있으며 예방 홍보에도 많은 노력을 하고 있음.



- 주 : 1) 프랑스 민주노조 홍보 내용은 "권력의 남용은 합법적 행동이 아닙니다. 남용된 권력과 맞서는 방법을 배 웁시다. 행동하지 않으면 우리는 모든 것을 잃습니다."는 취지
 - 2) 독일 베르디는 '혁신과 좋은 노동' (Innovation and Good Work)'활동을 2018년 이후 진행하고 있고, 최근 '서비스부문에서 사람과 일하기-상호작용노동을 인간적으로'라는 홈페이지 통해 캠페인을 하고 있음. 2010년대 중반부터 상호작용노동과 그 영향에 대해 초점을 두고 있으며 세미나, 컨퍼런스, 유튜브 교육 영상자료 제작을 통해 관련 내용을 확산하고 있음.14)

[표 7] 노르웨이 노동조합의 기후주간 가이드라인

단계	세부 내용
경영진 참여 권고	고용주 혹은 관리자에게 기후주간 참여 권고 E-mail 보내기
기후 주간 담당자 선정	관리자 및 직원이 함께 기후주간 진행 담당자 지정/선정 및 작업 그룹 설정
계획 수립	모든 작업장 의제를 환경과 기후 연관 설정. 환경 친화적 작업장 운영 위해 이 해관계자와 협력하고 작업장 내 전 과정에서 친환경 전략 수립
홍보	기후주간 참여를 조직 공지 공유(다양한 채널 통해 선전홍보)
관리자 및 직원 함께	조직 전체 기후 워크숍 개최하여 다양한 아이디어 얻고, 작업장 계획과 전략
기후 워크숍 개최	수립
공유	페이스북, 인스타, 인트라넷 등 외부 채널 통해 새로운 아이디어와 팁 공유
장기적으로 생각하기	기후주간 시작으로 작업장과 직장 내 장기적 친환경 계획 수립 실천

출처: 21년 한국노총 정의로운 전환 토론회 당시 필자가 언급한 내용을 김현우·정은아·하바라(2021) 연구진 재기술. 노르웨이 기후 노동 홈페이지 https://arbeidslivetsklimauke.no)

○ 셋째로, 노총 및 산별노조들은 기후위기와 정의로운 전환 관련 다양한 방침과 활동도 보이고 있음. 영국노총(TUC)은 녹색단협과 대의원제를, 독일노총(DGB)은 단체협약의 일반적 구속력 선언 절차 간소화 및 단체협약 적용 강화, 현장에서의 전환을 위한다양한 방안(전환 동맹, 전환위원회 등)을 제시하고 있음. 산별노조인 영국 유니손(UNISON)은 2021년 주요 슬로건으로 '그린 유니손'을 표방하고 있음. 그 밖에도 노르웨이 노동조합은 '직장생활 기후주간(Working Life's Climate Week)'을 통해 작업장 내의 기후변화 대응과 참여를 강조하는 새로운 캠페인을 하고 있음(김종진,

¹⁴⁾ 독일 노사정 3자는 노동자의 정신건강을 보호하기 위한 사회적 노력으로 2013년 연방노동사회부, 독일연방사용자연합회(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA), 그리고 독일노동조합총연맹(Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB)이 합의한 독일 '노동세계에서 정신건강을 위한 공동선언(Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt)을 한바 있으며, 노사정이 10가지 정신적 스트레스의 조기 인식과 건강 관련 위험을 최소화하기로 합의했음.

[표 8] EU 주요 노동조합 텔레워크 정책 대응 목록

주요 정책 영역	세부 정책 및 과제
노동시간 재규정	비공식 노동, 초과근무, 최소휴식시간 조치
산업안전보건 원칙과 예방	외부 작업 및 환경 예방 및 관리 감독 불가능
의 재규정	* EU-OSHA(European Agency for Safety and Health at Work) 프로젝트
의 세표경 	2025년까지 ICT 및 작업 위치 관련 산업안전보건의 새로운 위험 예측
작업과정, 배치 관리	텔레워크 잠재력 최대한 활용, 노동자 작업 조건 개선 위한 원격근무 위한 ICT의
극립되장, 매시 전니	효과적 사용 잠재적 위험 예방 위한 유연성과 효과적 관리
특정 집단과 취약층의	고령자, 육아 문제 여성, 장애인 등 특정 그룹의 노동 시장 참여 증가
노동시장 촉진	포용적 노동 시장 및 사회 촉진 목표 정책 역할
노사정 및 산업, 부문별 협	텔레워크의 전반적 틀과 규정, 지침, 가이드라인 제공
_약	다양한 유형(재택원격, 이동노동자 등) 고려한 정책/연구조사 등

○ ILO(2019)는 최근 '언제라도, 어디서라도 일하는'(working anytime anywhere, 2019) 형태(텔레워크)에 대한 변화된 일하는 방식의 대응을 언급했듯, 유럽의 산별 노조(베르디, 유니손 등)의 대응도 이전과 달리 새롭게 본격화되고 있음. 특히 텔레워크 효과성 여부는 ICT 사용, 특정 작업환경에서의 작업, 다양한 유형의 특성 간 상호 작용과 관련성이 있기에 EU 회원국에서 텔레워크의 잠재적 이득과 위험을 어느정도 각 나라별 노조의 대응 방향이 제시되고, 단체협약에서 체결이나 논의가 본격화되고 있음.

독일노총(DGB) 및 산별 디지털 단협 요구안



- ✔ 구체적 노동시간 설정
- ✓ '연락 받지 않을 권리'
- ✓ 작업장 출근시간에 대한 요구
- ✓ 정보보호
- ✔ 기술설비
- ✓ 기술시스템고장시 대처방법
- ✓ 교육및훈련
- ✓ 산업안전 및 보건 관련요구

도이치텔레콤(Deutsche Telekom) '모바일 워킹' 단체협약

- ✓ 모바일 (원격)근무 도입은 자율로 맡기며, 특정 부서에서 모바일 근무 시행 시 모바일 원격근무 권한은 전 직원에게 부여된다.
- ✓ 모바일 근무가 가능한 시간을 지정한다.(월 ~ 금, 06시 ~ 22시)
- ✓ 초과근무, 주말근무 등은 별도 신청한다.
- ✓ 전체 근로시간 등록을 의무화한다.
- ✓ 모든 노동시간을 근로시간으로 인정한다.
- ✓ 모바일 원격근무 시, 근무장소는 노동자가 선택한다.
 사용자는 노동자를 작업장으로 호출할 수 있다.
 1차적인 근무장소는 작업장이다
- 유럽 산별노조들은 조직 내 주요 위원회는 물론 교섭과 조직화 등에 있어 이주노동자 문제를 주요하게 다루도 있음. 영국(유나이티드, 유니온)이나 독일(베르디), 프랑스(민

주노조) 모두 오래된 의제이면서도 주요 의제로 부각되고 있음. 특히 최근 영국 유니손은 이주노동자 참여 프로젝트(Migrants Workers Participation Project, MWP 프로젝트, 2008~2010)와 후속 사업인 숨겨진 노동자 프로젝트(Hidden Workforce Project, HW 프로젝트, 2010년 이후)를 진행하고 있음. 15) 영국 유니손의 MWP 프로젝트의 목표와 과제는 다음 표와 같은데, 핵심은 이주노동자의 참여와 적극성을 장려하도록 하는 것이었음(윤자호, 2022).

[표 9] 영국 유니손 이주노동자 MWP 프로젝트 (2008년 ~ 2010년)

MWP 목표	MWP 과제
• 이주노동자에 의한 더 높은 수준의 참여 (민	• 이주노동자 대표 및 조직화 장려 위한 자료
주적 절차와 대표성)	배포와 안내
• 모든 수준의 활동가 수 증가	• 지역사회 네트워크 통한 홍보
• 이주노동자에 대한 일터에서의 경제적·사회	• 잠재적 활동가 대상 인재 발굴
적 배제 줄이기	• 위 활동 통해 확인된 잠재적 활동가들
• 이주노동자의 요구 충족	UNISON으로 연결

자료: (윤자호, 2022: 원자료: Rogalewski, Adam. 2019. Organising Polish workers: A comparative case study of British (Unison) and Swiss (Unia) trade union strategies. Ph.D. diss., London Metropolitan University

Ⅳ. 맺음말 - 토론과 논의

1. 노동운동의 새로운 방향 모색과 과제

○ 앞으로 학계에서 보다 객관적이고 실증적인 분석과 논의가 필요하겠지만, 보편적 노동인권이나 개별적 고용과 노동 문제에는 모두 긍정적인 가치 지향적 태도를 보이나, 집단적 노사관계 성격인 노동권(헌법33조: 단결권, 단체교섭권, 단체행동권)에 있어서는 청년층은 진보적이거나 상대적으로 긍정적 인식을 갖고 있는 것만은 아님(김종진, 2022).16) [표9]에서 확인 가능하듯 우리나라 시민들은 노동3권에 긍정적 의견은 10명 중 6~7명 수준으로 그리 높은 편은 아님. 특히 노조 가입률 향상이나 파업과 같은 단체 행동 의견은 절반 수준만이 동의하는

¹⁵⁾ 이 프로젝트를 시작한 또 다른 동인은 영국 노동시장 상황과 정부 지원금이었다. 사업비 중 절반은 정부에서 지원되기 때문에, UNISON은 조합원 수를 늘리기보다는 사회통합과 이주민 지원서비스 제공에 조금 더 초점을 맞출 필요가 있었다. 그럼에도, 노조 간부와 사업 담당자들이 암묵적으로 동의하고 공유하는 가정은 노조 조직률을 높인다는 것이었다. 공식적인 기록으로 남아있지는 않으나, 담당자가 회상하길 이 프로젝트 기간 동안 약 300명의 폴란드 출신 이주노동자와 동유럽 국가 출신 이주노동자들이 조합에 가입했다.

¹⁶⁾ 김종진(2022), 「한국 사회 노동기본권 인식과 지향 - 청년과 불안정 노동의 비교」, 《이슈와 쟁점》, 2022년 9월, 제3호, 유니온센터(*발간 예정*).

편이었었고, 청년은 타 부문 대상과 비교하여 평균 수준 정도에 불과 했음.

[표 10] 서울시민의 노동기본권 인식과 지향(2021, N=1,000 단위: 1~5점)

	응답	빈도	2	주요 집단	별 응답 ((5점 만점)
	[아니다]	[그렇다]	평균	여성	청년	임금 노동자	불안정 노동자
1. 모든 노동자는 자유롭게 노동조합을 설립하 거나 가입할 수 있어야 한다.	6.9%	68.2%	3.85	3.95	3.88	3.92	3.63
 우리나라의 노동조합 가입률 수준(現 12.5%)은 더 높아져야 한다. 	10.3%	57.7%	3.66	3.75	3.67	3.73	3.57
3. 노동조합은 사용자와의 교섭을 통해 노동조 건을 개선하고 경제적·사회적·정치적 지위를 향상시킬 수 있어야 한다.		69.6%	3.85	3.98	3.86	3.90	3.63
 노동조합은 사용자와의 교섭이 결렬될 경우 파업 등 쟁의행위를 통해 의사를 관철할 수 있어야 한다. 	14.7%	50.8%	3.50	3.64	3.64	3.54	3.40
 노동조합 가입과 활동(쟁의행위 포함), 해당 관청에 신고·증언한 것을 이유로 불이익을 받 지 않아야 한다. 	6.2%	74.9%	3.99	4.15	4.04	4.05	3.77
6. 사용자가 특정한 노동조합에 가입할 것을 유 도하거나 특정 노동조합에서 탈퇴할 것을 종 용하는 등 노동조합의 활동에 간섭하거나 개 입하는 행위는 금지해야 한다.	1.6%	75.1%	4.06	4.17	4.09	4.12	3.90

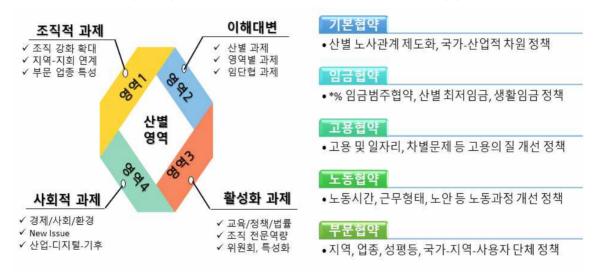
주 : 서울시민 노동문제 인식조사는 엠브레인에 의뢰하여 약 1주일간(온라인: 2021.11.17.~2021.11.24., 표본오차: 95% 신뢰수준에 ± 3.1%) 진행되었음. 조사 표본은 서울시민 만 19세부터 60세 이하의 성인을 대상으로 진행했고, 서울지역의 인구센서스 분포(성별, 연령별, 권역별)를 비례 배분하여 진행되었음. 조사 표본 여성 50.8%(남성 49.2%), 청년 (19-34세 35.5%, 55세 이상 고령 11.4%), 임금노동자 62.9%, 특수고용 및 플랫폼노동 등 불안정노동자 11.5%, 비임금노동자(고용, 자영업자 등) 9%. 학생 및 주부 등 비경제활동자 16.6%였음(미혼 49.3%).

- 한편 2022년 민주노총 노동연구원의 간부 실태조사 결과 민주노총 간부의 42.6%가 20대 대선에서 민주당을 지지 했고, 국민의 힘을 지지한 비율도 7.3% 나 되었던 반면에 진보정당은 48% 정도였다. 민주노총 간부의 정당 지지도는 연령별과 성별 차이가 있었고, 2030 정치지지 성향과 4050 정치성향은 그 차이가 확연했다. 20대 여성 더불어 민주당 지지도는 48.7%로 전 연령대에서 사장 높았고, 50대 여성 진보정당 지지도는 61.6%로 전 연령층 중 가장 높았음.17)
- 물론 이는 외부적 정치·사회적 환경만이 아니라, △노동조합 가입 방식과 형태 (유니온숍이 아닌 오픈숍), △단체교섭 효력 확장 제도 미흡(노조법 35조, 36조), △복수노조 및 창구 단일화 등 여러 제도적 요인과 상황이 맞물려 노동조합 내 계급의식과 운동의 동인이 약해진 것도 맞물려 있음. 개개인들이 고용불안정과 열악한 노동조건. 경제적 이해관계 중심의 물질적 가치 추구 등이 복합적이기

¹⁷⁾ 특히 민주노총 청년간부의 보수화 성향은 젠더 차이 교차성(intersectionality)이 확인됨. 설문조사 결과 국민의 힘을 지지한 20대 남성(24.1%)과 여성(14.1%)이 적지 않았고, 30대 남성(19%%)과 여성(9.5%)은 4050세대(40대 남성 5.5%, 여성 4.3%, 50대 남성 5%, 여성 4.6%)에 비해 국민의 힘 지지도가 적제는 2배에서 많게는 6배까지 높았음. 이와 같은 결과는 민주노총 내 간부·조합원의 계급의식과 정치세력화 및 노동계급운동 전반의 고민을 주는 결과로 볼 수 있음.

때문임. 노동조합이 신규 조합원 가입 등의 조직화, 청년 세대와의 소통이나 홍보, 시대적 변화 흐름과 조응 못하는 조직문화 등과 같은 내부 주체의 의견에 대한 개선이 미흡도 한 요인도 있음.18)

○ 한국은 낮은 노조 조직률과 미약한 노조 집중성(concentration) 그리고 노조 대변 정당 파편화, 노조와 정당 간 느슨한 연계 형성 등이 지적되고 있음. 이를 극복하기 위한 방향으로 상대적 대표성 강화(relative representation) 등 다양한논의가 지속되고 있지만 내외부적 환경이 꼭 밝은 것만은 아님. 자본과 기업의노동조합에 대한 부정적 태도만이 아니라 정부 태도 또한 중요한 요인이 되기때문임. 물론 노동조합 주체의 역할(운동 방향, 조직형태, 공동체와 연대성 등)도 중요 요인 중 하나임.



[그림 3] 일반적 수준의 초기업 및 산별노조의 활동 영역 모형(안)

○ 그간 노동조합 활동은 고용 및 노동조건 개선, 미조직·비정규 조직화, 대의원 역량 강화 및 조합원 교육과 같은 내재적 활동이 기본 토대를 이루고 있음. 때문에 주요 산별연맹의 상급단체는 법제도 개선과 같은 정치·경제·사회적 문제나 다양한 사회연대 활동이 기본적 역할로 지향되고 있음. 물론 산별노조 특성처럼 산업별 정책 개입의 중요성 때문에 정책 역량이나 법률 및 노안 영역도 중요 활동의제임.

¹⁸⁾ 민주노총은 2022년 6월10일부터 7월 8(약 4주)까지 산별노조 및 대의원 간부 약 3만8천명을 대상으로 한 온라인 설문조사(3,979명 응답한)를 진행했다. 자세한 내용은 정경윤(2022), 「민주노총 확대간부 정치의식조사」, 민주노총 민주 노동연구원 자료를 참고할 것.

○ 코로나19 시기 전 세계 다수의 노동조합도 역동적 활동이 어려운 상황이었고, 새로운 조합원 충원과 교육 등 대면 활동에도 제약이 많았음. 이와 같은 흐름에서 외국의 주요 산별노조의 교섭 활동 의제들을 통해 향후 한국 노조 활동의 다양한 시사점을 찾는 것은 의미가 있음. 주요 활동의 시사점으로는 여성이나 청년 및 고령 그리고 다양한 그룹(소수자, 이주노동자 등)의 조직화나 고령화, 연금, 산업구조 변화(디지털화), 기후위기와 노동문제 등의 내용이 참고할만함([별첨자료]).19)

[표 11] 코로나19 시기 한국 양대노총 주요 산별노조 교섭 활동 의제(2021)

	금속노조	공공운수	보건의료노조	사무금융노조	금융노조
슬로건	노동의 참여가 보장 된 정의로운 산업전 환 쟁취! 산별노조 할 권리보 장 노동법제·개정! 해 고금지·사회안전망 강화!	공공성 강화와 노동 권 보장으로 한국사 회 대전환! 24만의 단결과 사회적 연대 로 길을 열자!	코로나19 극복과 감염병 대응체계 구축! 공공의료 확충! 불법 의료 근절과 인력문 제 해결! 비정규직 정 규직화! 야간·교대 근무제 개선! 32시간 제로 노동시간 단축! 산별 총파업 투쟁으 로 쟁취하자	대산별노조 완성, 하나된 힘으로 세상 을 바꾸자!	'더 큰 연대, 더 강한 금융산별'이 었고, 3대 사업목표 (금융공공성 회복 / 금융회사 지배구조 개선 / 금융공공기 관 자율경영 쟁취)
과제1	미조직·전략조직사 업 전면화	코로나19 노동자 보호 및 고용 유지·생계 보장 정부 지원확대	코로나19 극복과 감 염병 대응체계 구축	산별강화 및 비전설 계	금융회사 지배구조 개선 및 자회사 자 율경영 쟁취
과제2	산업변화 대비 산업 정책 개입강화 및 재 벌중심 산업구조 개 편투쟁	아프면 쉴 수 있게, 유급병가-상병수당 보장	불법의료 근절과 인 력문제 해결, 비정규 직 정규직화	미조직 비정규 조직 화	점포축소 저지, 과 당경쟁 중단 등 금 융공공성 회복
과제3	교육연수원 개원에 따른 산별교육시스 템 구축	필수 노동·안전 업무 인력 충원, 공공부문 좋은 일자리 확대	공공의료 확충, 의료 이용체계 개선 등 보 건의료체계 개혁	노동정치 세력화	공공기관 노조추천 이사제 실시, 노동 이사제 입법
과제4	안전하게 일 할 권 리! 제대로 치료받을 권리! 쟁취 투쟁	임금체계 개악 저지, 차별 철폐·생활 임 금 보장	산별적 조직활동체계 구축	노정교섭 안정화	공운법 개정을 통한 예산, 경평 등 국책 금융기관 자율경영 쟁취
과제5	구조조정 대응 사업 지속 및 강화	비정규직 완전한 정 규직화 · 비정규직 사용 제한 법제화	노동조합의 사회적 책임 실현	산별교섭 체계확립	낙하산금지법 제정 및 관치금융 근절
과제6	지부강화를 위한 활 동모델 수립	모든 노동자에게 노 조 할 권리 보장, 노 조법 전면 개정		사회연대활동 강화	지방은행 경쟁력 강화
과제7	금속노조 창립 20주 년 기념사업	화물·운송 분야 안 전운임제 전면 확대		성평등 현실화	부실 사모펀드 사태 해결 및 감독체계 개편 추진

¹⁹⁾ 디지털 전환 관련 독일 금속노조의 단체협상이나 협약은 독일노총(DGB)과 유사하게 숙련과 (재) 교육에 그 비중이 적지 않음. 이는 향후 기술혁신으로 일자리 증가보다는 직업 또는 직무 이동이 많을 것으로 예상되기 때문임. 2015년 독일 금속노조의 <숙련화와 재교육에 대한 단체협약>은 '재교육계좌'를 도입하여 노동자가 자신의 시간을 계좌에 확보하고 7년까지 교육파트타임을 가질 권리를 가지게 됨.

	금속노조	공공운수	보건의료노조	사무금융노조	금융노조
과제8		공공병원·공공돌봄·공 공교통·공공에너지 확대·강화, 사회보장 강화		노동환경 민주화	노사공동 TF(정년연 장, 점심시간 동시 사용) 추진
과제9		공공부문 관료 통제 혁파, 노동자·시민 참여로 민주적 운영 쟁취		노동교육 혁신 내실 화	용역/도급/파견 비정 규직 노동자 정규직 화 추진
과제10		공공성 강화, 일자리 확대, 양극화 해소 민생 예산 쟁취			조직 확대 및 산별 조직력 강화

자료 : 각 산별노조 2021년 대의원대회 자료집 사업계획 자료 필자 재구성.

○ 아마도 한국 산별노조 조직화와 함께 주요 교섭 영역은 ▲조직확대 강화 혁신, ▲산업과 기후 및 디지털 대응, ▲노동안전 및 일터 대응, ▲사회적 임금(산별·부문 최저임금) 및 교육훈련, ▲평등한 노동조건(고용, 임금, 시간 등) 등이 논의 토대가 될 것 같음. 최근 국제노총(ITUC) 및 유럽노총(ETUC)의 주요 의제를 보면 다양한 흐름(성평등 및 다양성, 산업안전보건 조치, 디지털화와 텔레워크, 교육훈련 및 숙련형성, 다양한 고용형태와 유연성, 정의로운 전환, 연대기금등)이 확인됨.20)

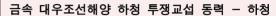
2. 노동운동의 새로운 방향 모색과 설득과 동원의 논리 결합

- 결국 한국의 주요 산별노조 조직화 및 활동 영역의 파급성(spillover effect)은 '의제의 사회화'가 보수정부 시기 중요한 요인 중 하나로 보임. 특히 2022년 보수 정부 집권 이후 향후 양대노총과 산별노조들은 강력한 대중운동과 결합된 교섭의제의 이니셔티브를 갖고, 이를 노동계급의 광범위한 확장 전략(broad outreach strategic)을 수립하는 논의가 필요한 시점이라고 보여짐. 향후 노동조합 교섭전략에 있어 산업업종의 노동문제 향상을 위한 기준(general labor standards 또는 norms)을 만드는 것이 성공과제로 판단됨.
- 최근 2021년과 2022년은 노동운동 진영의 몇까지 시사점을 준 사례들이 있음. 대표적으로 보건의료노조 9·2노정교섭 합의까지 국민들의 지지를 이끈 현장 상

²⁰⁾ 유럽노총(ETUC)은 유럽 노동조합들이 긴축, 기후변화, 에너지 비용과 안보 등 세 가지 위기에 처해있다고 판단하고 있으며, 향후 기후위기와 변화에 대응하기 위해 노동조합 역할이 보다 더 강화될 필요성을 강조하고 있음(ETUC, A GUIDE FOR TRADE UNIONS: Involving trade unions in climate action to build a just transition, ETUC, 2018).

황과 대우조선해양 하청 노동자의 열악한 현실을 보여준 모습들이었음. 즉, 세상의 변화를 이끈 '사진 1장'과 '영상 1컷'이 주는 힘이 있다는 것임. 결국 이는 단순히 현상적인 것이 아니라, <노조의 치밀한 준비 + 사회적 의제 + 교섭전략 + 투쟁 전술 + 사회운동/전문집단의 연대와 조력> 기존의 기업별 노사관계나운동이 한계를 극복하기 위한 운동들의 사례로 볼 수 있음.

보건의료 9·2노정 투쟁교섭 동력 - 코로나19







○ 때문에 부정적 사회적 교섭이나 산별교섭이 아니라, 긍정적 사회적 교섭과 산별 교섭으로의 지향을 모색하는 것이 궁극적 목적일 것임. 한국 사회에서 가능하기 위해서는 노사간 권력 균형에 기반한 이익교환이 가능해야 함. 이러한 정치적 교환 혹은 사회적 합의가 이루어지기 위해서는 한편으로는 계급정당들 사이의 타협이 논의되어야 하며, 다른 한편으로 조직 노동자의 운동과 교섭방향이 새롭게 논의되어야 함. 양대노총과 산별노조들이 보다 더 국가 개입을 통한 시장의 규제와 조정뿐만 아니라, 다양한 형태의 규제 양식(노사관계 규범 및 노동시장 구조변화와 재구성 등)을 만들어지도록 영향력을 발휘해야 할 것임.

[별첨자료 1] 독일 베르디(ver.di) 교섭 활동 의제

 의제	세부 내용
재택근무 비용 (2021.6.8.)	 베르디는 코로나 위기 동안 보험사, 은행, 출판사 등 기업들이 비용절감 수단으로서 재택근무 활용했다는 것 주목.21) 베르디는 재택근무는 고용주 명령에 의해서가 아니라 반드시 자발적이어야 하며, 사무실 업무공간은 언제라도 복귀할 수 있도록 남아 있어야 한다고 주장. 또한 재택근무를 포함한 모바일 업무 도입에 대해 명확한 법적 규정과 회사의 공동 결정권 확대 요구 연방 노동부의 연구에 따르면 노동자의 약 90%가 펜데믹 이후에도 일주일에 며칠 동안 집에서 일할수 있기를 원하지만, 오랫동안 재택근무를 한 사람들은 직장 출근을 다시 원하는 것으로 조사. 이러한 재택근무와 모바일 근무의 다면성은 향후 단체 교섭 시 반드시 이슈가 될 것이며, 베르디는 임직원이원할 경우 단체협약으로 모바일 근무 및 재택근무에 관한 규정을 수립 독일의 모바일 근무법(Mobile Arbeit-Gesetz: MAG) 초안에 따르면 고용주는 향후 재택근무 및 이동 중 근무 시간을 완전히 기록해야 함. 고용주 협회는 이것이 재택・모바일 근무의 "의도된 유연성"과 모순된다며, 근무시간 기록의무에 대해 비판적임. 하지만 브뤼셀에 있는 유럽 사법 재판소는 이미 2019년 중반 고용주가 직원의 근무 시간을 체계적이고 정확하게 기록해야 한다고 판결했으며 이것에는 더 이상 "여부"가 있을 수 없음 또한 고용주는 직원이 재택근무를 자원하는 경우 산업 안전 요구 사항을 충족하는 장비를 갖추고 있는지 확인. 노트북 지급뿐만 아니라 사무실 의자, 책상, 조명 및 필요한 경우 복사기, 프린터 및 전화도제공되어야함. 이 외에도 고용인의 집을 사용하는 것에 대한 보상(베르디는 단체 교섭 규정 틀 안에서해결)22) 무엇보다 산업 안전과 노동시간 준수는 핵심적 사안임. 회사에서 근무 중에 커피를 마시기 위해 탕비실에 가는 것은 "경제적 활동"으로 간주되며, 그곳에서 무슨 일이 일어난다면 그것은 분명히 직장에서의사고. 그러나 홈 오피스에서는 그렇지 않음. 여기에 명확한 법적 규정이 필요함. 앞의 예에서와 같이 근무시간 중에 사고가 발생하면 산업 재해로 분류되어야함. 이것은 노동시간의 정확한 디지털 기록이 얼마나 중요한지를 보여주는 사례
재택근무 그 이상: 독일 모바일 업무	 모바일 업무는 고객사에서나 여러 지사의 순환근무 혹은 출장 장소에까지 널리 퍼져있음. 코로나 확산이전 독일노총이 실시한 "좋은 일자리" 설문 조사(2020, 6,300여 명 참여)는 이미 그러한 현실을 반영하여 모바일 업무에 초점을 맞췄었음. 그 결과 보고서 2020 리포트, 재택근무 그 이상: 독일의 모바일업무』(Report 2020: Mehr als Homeoffice - Mobile Arbeit in Deutschland, 2020)는 다양한형태의 모바일 업무 일반화와 그 근무 조건에 중점 모바일 업무에 대한 노동자 평가는 업무방식과 형태 따른 차이가 있음에도 양가적 결과 보임. 한편에서모바일 업무는 작업을 수행에 있어 행동의 자유와 더 많은 선택지를 가짐. 그러나 다른 한편에서는 확장된 접근성, 지나치게 긴 노동시간, 휴식시간 단축으로 인해 더 높은 부담이 돌아옴. 많은 사람들이 재택근무의 높은 유연성을 선호하지만, 재택근무 직원의 1/4은 수행한 작업이 근무시간으로 계산되지 않거나 일부만 계산된다고 호소함. 재택근무를 하지 않는 직원의 2/3는 재택을 전혀원하지 않음. 업무가 재택근무에 적합하지 않다는 이유 외에도 직장과 사생활을 분리하려는 욕구, 동료와의 사적인 교류가 결정적인 이유 결과적으로 모바일 업무는 직원의 자율성을 높이는 동시에 근무 시간으로 인한 스트레스를 더 가중시키는 경향이 있음. 이러한 모순적 결과에 대해 설명 가능한 한 가지 이유는 모바일 작업자의 업무강도가 평균 이상이라는데 있음

23)

https://www.verdi.de/themen/gleichstellung/++co++d2736cdc-81a7-11eb-bfeb-001a4a16012a

²¹⁾ 독일 Allianz는 직원의 40% 이상이 향후 집이나 모바일에서 근무하게 될 것으로 예상. 재택근무를 수월하게 시행할 수 있는 고용주는 임대비, 냉난방, 가구 혹은 사무기구 등의 비용 절감을 위해 재택근무를 남용할 가능성이 드러남.

²²⁾ ZDF(독일 제2텔레비전)와의 개별 단체협약에서 국내 작업장의 설립, 운영, 유지 및 계약 종료와 관련 하여 발생하는 모든 비용은 고용주가 부담해야한다는 것으로 규정.

의제	세부 내용
	■ 독일에서 3백만 명 이상의 직원이 기간제 고용계약 상황이며, 기간제 고용계약이 청년들에게 끼치는 영향이 점점 더 커지고 있음. 30세 미만의 절반 이상이 이제 임시직(기간제, befristete Jobs)에만 종 사함. 거의 매초마다 새로운 채용이 기간제 계약으로 이뤄지며, 회사가 클수록 기간제 계약 비율 높아짐
기간제 남용 금지	 □ 이러한 고용계약은 직업적 전망을 구축할 수 없고, 집을 구하거나, 가족을 계획하거나, 이미 가족이 있는 경우 자녀와 함께 휴가를 계획하는 것도 어려움. 기간제 직원은 계약이 연장되지 않을까 하는 걱정에 회사에서 자신의 이익 주장 두려워하게 됨
(2021. 5. 7.)	■ 베르디는 시간제 및 기간제 고용법의 남용을 막기 위해 3가지 주장(①실질적 사유가 없는 기간제 계약의 폐지, ②연속적인 기간제 계약의 엄격한 제한, ③실질적 사유에 따른 기간제의 최소화(실질적 사유로 인정되는 항목 중 "시범적 시행"과 "제한된 예산"을 폐지해야 함)
	■ 현재 독일은 연정으로 연속적인 기간제 계약을 폐지하고 기간제약 없는 고용을 다시 고용의 기본규칙으로 하는 것에 합의. 현재 연방노동부장관 Hubertus Heil(SPD)은 이에 상응하는 법 초안을 제시. 베르디는 이 법 초안을 지지하고 연방 정부와 독일 연방 하원 의원에게 입법 기간에 이를 통과시킬 것을 촉구
	■ 2021년 독일의 동일임금의 날은 3월 10일이며, 여전히 격차가 성별임금 격차가 크기에, 더 공정한 임금이 충분히 실현 가능하다는 것을 강조. 남성에 비해 여성의 임금이 낮은 경우에 대한 제재는 정치적으로 필요
성별 임금격차 ²³⁾ "동일임금의 날"	■ 여성고용은 돌봄, 사회서비스 또는 소매 서비스분야의 저임금 직종에 집중되어 있으며, 펜데믹 기간 동안 초단시간 노동과 실업으로 인해 소득 손실 영향을 크게 받았음. 그만큼 단체협약은 여성에게 특히 중요한데, 베르디는 여성 조합원이 52.5%(2021년 3월 12일 기준)를 차지하고 있고, 장기적으로 여성 조직률을 더욱 높이고 단체교섭 범위의 강화, 최저임금 인상, 미니잡의 사회보험 적용을 위해 투쟁할 것을 밝힘
	■ 독일의 임금투명성법(Entgelttransparenzgesetz)에 따르면 여성은 200인 이상 기업에서 내부에 6명이상의 남성 비교집단이 있을 시 남성 임금 공개를 요구 가능. 그러나 아직 200인 미만 기업은 정보제공 의무가 없으며, WSI(Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut, 경제사회과학연구소)는 임금투명성법 적용에도 남성임금 공개 이후 후속조치가 필요하다고 생각하는 기업은 거의 없음이 밝혀짐. 이에 독일노총은 2019년 1월 25일 ①모든 직원의 정보에 대한 권리, ②구속력 있는 절차, ③확실한 제재조치를 요구하며 임금투명성법의 구속력을 강화할 것 요구
0	■ 직장에서 Covid-19 감염은 법정 상해 보험에 적용될 수 있는 사례일 수 있으며, 그 처리는 고용주의 책임보험협회 또는 상해보험사 책임. 이주노동자들은 재활 혜택과 같은 피보험자로서의 권리를 어려움. 베르디는 8개 언어(아랍어, 보스니아 어, 불가리아어, 영어, 폴란드어, 루마니아어, 터키어 및 독일어)로 된 짧은 실무 가이드 발행
Covid-19 감염의 산업재해 인정에 대한 다국어 가이드 발행 (2021. 4. 8.)	■ 가이드는 고용인이 Covid 19 감염되고 고용주가 필수적인 보고의무를 이행하지 않을 때 어떻게 행동 해야하는지에 대한 정보를 제공. 독일에서는 무엇보다 고용주의 책임보험협회 또는 상해보험사에 알리는 것이 중요. 이것이 COVID-19 감염이 산업재해 또는 질병으로 인정되는 유일한 방법이기 때문임. 임금 대체, 치료 및 재활 비용 및 필요한 경우 재교육 또는 연금 비용(소득 능력이 감소 또는 생존 부양가족의 경우)은 이 승인 후에만 보장. 감염이 업무를 통해 발생하고 산업재해로 인정되는 경우 상해보험기금이 제공하는 혜택은 건강보험사 제공 혜택보다 좋음
	■ (베르디) 코로나 위기는 독일사회가 이민 노동자 없이 절대 기능할 수 없다는 것을 다시 한 번 깨닫는 계기가 됐다고 밝히며, 다른 모든 노동자와 마찬가지로 이민자 동료도 감염으로부터 보호되어야만 한다고 강조

의제	세부 내용
좋은 디지털 일자리 지침 구현을 위한 플랫폼	■ 베르디는 일자리 디지털화의 긍정적 가능성을 지원하기 위해 연구위원회 "인터넷 및 디지털 사회"를 조직. 2014년 독일노총 연방의회에서 "좋은 디지털 일자리를 위한 지침" 안건을 제출하고, 2015년 연방 의회에서 "디지털 세계에서의 좋은 일자리와 좋은 서비스" 안건에 결의. 그리고 "좋은 일자리"의 의미를 "고용인을 위한 양질의 근무 조건"으로 공식화하는 것에 초당적으로 합의 ■ 서비스 산업의 많은 일자리는 미디어, 에너지 부문, 무역 및 ICT 부문에서 이미 디지털화 됨. PC, 노트북, 스마트 폰 또는 간병 로봇과 같은 디지털 작업 장비는 일의 과정과 수행 조직을 크게 변화시켰으며 여기에는 긍정적 변화. 착취 대신에 더 많은 자기 결정권과 자율성, 인원 감축 대신 새로운 미래 고용 전망, 무력함 대신에 더 많은 공동결정과 참여, 무제한 노동 대신 시간과 장소의 주권, 무급 초과 노동 대신 더 많은 자유 시간, 좌천과 강등 대신 더 많은 자격과 인정, 투명하게 감시되는 노동자 대신 사적인 개인의 권리
	■ 베르디는 연방 노동사회부의 "Arbeiten 4.0" 논의에 적극적으로 참여하고 있으며 녹서에 성명서를 발표함. 좋은 디지털 일자리는 노동자가 개선·발전시킨 만큼 노동자의 참여가 가장 중요한 시작이자 끝이며, 베르디는 좋은 디지털 일자리 지침 구현을 위한 파트너 및 플랫폼이 될 것이라고 밝힘
연방정부와 디지털화 단체협약 체결	■ 베르디와 독일 공무원 협회(Der Beamtenbund und Tarifunion)는 연방 내무부(Bundesinnen-ministerium)와의 2년 간의 집중적인 협상 끝에 2021년 6월 22일 "연방 디지털화 단체협약 (Digitalisierungstarifvertrag Bund)"에 합의. 디지털화 단체협약은 향후 디지털화로 사측의 요구사항이나 노동조건에 중대한 변화가 있을 때 항상 적용될 예정이며, 디지털화의 위험으로부터 노동자를 보호할 수 있는 기반 ■ 이 협약에 따르면 디지털화의 결과로 인해 이전 직무가 중단되거나 새로운 직무로의 도입을 위해 필요한 경우 재교육에 참여할 자격과 의무가 부여. 새로운 직무가 이전보다 낮은 보수를 받게 될 때 이전임금이 유지. 이 외에 모바일 업무의 이동 비용 및 모바일 업무 형태에 대한 규정틀에 합의. 이 단체교 업은 2022년 1월 1일부터 발효되며 연방 행정부의 공공 부문 직원 약 126,000명에게 적용

[별첨자료 2] 영국 유니손(UNISON) 교섭 활동 의제

의제	세부 사항		
필수 노동자 (key workers) 임금 동결 반대	■ 유니손은 NHS 간호사 및 직원, 돌봄노동자, 청소노동자, 보조교사, 경찰 등 팬데믹 기간 중 위험을 감수하고 사회 필수 업무를 수행한 노동자들에 대해 임금을 동결하려는 정부 시도에 대해 반대, 특히 2010년 이후 실질임금이 하락한 점을 지적하며 이들의 임금을 실질적 생활 이 가능한 수준으로 상향 조정할 것을 주장		
국가 보호 서비스(national care service) 위한 다섯 가지 요구	■ 모든 돌봄노동자들에 대한 실질 생활 임금 지급, 돌봄노동자에 대한 표준노동계약을 통해 병가, 근무시간, 임금 등 명시(수면 및 이동 시간 포함), 긴급 정부 자금 마련, 관련 기술/직능 표준화/업그레이드, 이해 관계자 간 파트너십 구축		
돌봄노동자들 지원으로 Covid-19 확산 저지 (Stop the Spread)	■ 다수 돌봄노동자들이 Covid-19증상에도 불구하고 저임금으로 인해 적절한 격리 조치를 취하지 못함에 따라 공중보건 위협 요인이 됨, 따라서 요양원 등에 배부된 긴급 자금이 돌봄노동자들의 지원에 사용될 수 있도록 촉구		
그린 유니손 (Green UNISON)	■ 유니손은 정부의 기후변화에 대한 진단/대응에 적극적으로 협조/참여할 계획, 2021년 온라인으로 개최된 특별중앙대표자회의(national delegate conference)에서 영국의 2050년 넷제로 목표에 대한 노동조합의 준비에 대해 논의, 특히 정부가 2024년까지 화력발전을 신재생에너지로 대체하고 2030년까지 디젤자동차를 전면 금지하는 등 변화의 속도를 증대하는 경향에 대해 노동조합이 어떻게 이러한 논의에 적극 참여하여 그린 일자리 증가 및 이 부문 조직화 등의 성과를 낼 수 있을지 고민		
연령에 따른 임금 차별 철폐 (One Wage Any Age)	■ 현재 영국의 최저임금은 연령에 따라 차등적(예: 18세 미만 시간당 £4.35, 25세 이상 시간당 £8.21)으로 규정됨에 따라 특히 청년 노동자들이 충분한 생활 임금을 받지 못 한다는 문제 제기, 이에 따라 모든 노동자들의 최저임금을 연령에 상관없이 시간당 £10 상향할 것을 주장(Living Wage Foundation 조사 결과 실질 생활 임금 수준은 현재 영국 전체 기준 £9, 런던 기준 £10.55)		
작업장 성희롱/폭력에 대한 문제제기 및 개선 (#UsToo)	■ 작업장 내 성희롱/폭력의 빈번한 발생(여성뿐 아니라 LGBT 노동자의 2/3가 경험)과 신고의 어려움이 지속됨에 따라 TUC를 포함한 30여개의 조직들과 연합으로 정부에 이에 대한 조치 를 촉구, 이를 위해 실태조사 시행 및 작업장 내 성희롱에 대한 가이드 발간		
지방 정부 노동자들의 노동 조건 강화 (Local Service Champions)	■ 청소노동자, 환경보건조사원, 청소년카운슬러, 사서, 학교 청소 노동자, 요양 보조 등 지방 정부 노동자들은 지역 커뮤니티에서 핵심적인 인력 임에도 불구하고 재정 삭감의 손쉬운 타켓이 되어 옴, 하지만 NHS나 학교에 비해 노동 조건 등에 대한 방어 수준이 낮았음으로 이에 대한 개선 촉구		
성별임금격차 해소 (Bridge the Gender Pay Gap)	■ 영국의 성별 임금 격차가 여전히 상당(남성이 여성보다 평균18% 더 높은 임금)함에 따라 250인 이상 고용한 영국 내 조직들이 공표한 성별 임금 격차 데이터에 근거하여 기업들의 성별 임금 현황을 추적 파악하고 이를 해소하기 위한 캠페인 진행		
NHS의 자회사 설립에 반대 (Say No 2 Subcos)	■ 유니손은 자회사(subsidiary companies, subcos)를 설립하여 기존 NHS 노동조건을 우회하는 방식으로 노동자를 채용하여 비용을 절감하는 등의 시도에 대해 반대하며, 사업장 별 진행 상황 조사, 문제점에 대한 대국민 홍보 및 중앙 NHS 기구들에 대한 로비 진행		

의제	세부 사항	
영국의 정신 건강 서비스 개선 (Mental health matters)	■ 지속적인 재원 부족과 수요 증가로 인한 정신 건강 서비스 질 저하 우려, 이에 대해 정부의 재정 지원 증대, 관련 노동자들에 대한 훈련 개선, 관련 노동자들의 정신 건강 및 웰빙에 대한 지원, 정신 건강과 관련된 낙인 효과 해소를 위한 노력 등을 촉구 ('Nursing Times Covid-19: Are You OK?': 펜데믹과 관련, 장기적으로 의료종사자들의 정신 건강과 관련하여 예상되는 잠재적 영향, 위험 등에 대한 인식 제고 등 캠페인 지원)	
NHS 지원 업무 종사자에 대한 인식 제고 캠페인 (One team for patient care)	■ NHS에 고용된 노동자의 절반이 의사/간호사 이 외 지원 업무 인력, 이들 역시 공공 보건들이한 핵심 역할을 수행함에도 정책 및 매스미디어 재현에 있어 핵심인력에 대비되는 보조인력으로 묘사, 이러한 이분법적 구분에 반대하여 국민의 건강을 위한 '한 팀'으로서의 성격을 강조하는 캠페인 진행	
지속적인 지방 정부에 대한 긴축 재정에 항의 (Save Our Services)	 보편 수당(universal credit)에 대한 개선 요구 2019년을 청년노동자의 해로 정하고 청년노동자의 조직화 및 저임금 문제 등 해결 위한 캠페인 진행 보호관찰 서비스의 민영화를 중심으로 하는 개편에 반대 고등 교육 기관에 대한 정부의 재정 축소에 대한 반대 등 고등 교육 보호 캠페인 작업장 내 교육에 대한 정부 지원 삭감에 반대 긴축 재정 정책으로 축소된 사회 서비스 영역의 회복을 위한 캠페인 여타 조직들과 연합으로 정부를 대상으로 적절한 가격의 주거 공급 대책 촉구 연료 빈곤 문제 해결을 위해 정부로 하여금 각 가구의 에너지 효율에 대한 조사, 에너지 효율 개선을 위한 지원 등 촉구 	

[별첨자료 3] 영국 유나이트(Unite the Union) 정책 회의 주요 의결 사항²⁴⁾

영역	의결 사항			
경제	 및자리 창출과 연계된 산업 전략 캠페인(예: 기반시설 사업 제안, 자동화 기술 등 개입) 브렉시트 이후 영국 철강/제조업 'Save Our Steel'캠페인을 'Manufacturing Matters로 확대 공공서비스 민영화 대응 및 기존 민영화된 부문에 대해 공공성 강화 가능성 조사 및 제기 기업 인수 합병 과정에서 노동자, 지역사회, 소비자 등의 관점이 반영되도록 캠페인 			
정치 참여 및 노동당	인종주의 및 극우 시위 반대 활동에 대한 지지 강화 통해 지역사회 인종주의 대응 능력 제고 조합원 및 지부에 이슬람공포증(Islamophobia) 및 인종주의에 대한 교육, 정보 확산			
건강과 안전 개선	 ▶조 대표들에 대한 정신 건강 인식 및 노동자 정신건강 이슈 대응 능력 제고 훈련 사업장 별로 사용자와 작업장 웰빙 정책/협약을 개발하도록 지원 스트레스를 산업 재해로 인정하도록 정부 대상 캠페인 및 로비 '직업 건강(Occupational Health)'에 대한 인식 제고 및 정부, 사용자에 모니터링 증대 방안 촉구 - 사고와 대비되는 일과 관련된 질병적 측면의 규정 및 대응 강조 			
연금과 은퇴	■ 소비자물가지수(Consumer Price Index, CPI)가 아닌 소매물가지수(Retail Price Index, RPI) 연동한 정부 연금 인상을 위한 캠페인 ■ 고령자 층의 삶의 질 개선을 위한 방안들에 대한 캠페인: 연금 인상, 지방 정부 역할 및 재원 강화 교통, 연료, 장례식 등에 대한 지원 강화, 연금 수급 연령에 이른 가족 내 돌봄담당자에 대한 돌수당(Carers' Allowance)의 지속적 지급			
산업	■ 자동화 전략을 모든 산업 조직의 지속적 아젠다가 되게 하며 섹터 별 자동화 위험, 새로운 일자리 가능성, 긱경제(gig economy) 등에 대해 조사/평가하여 정부 논의, 단체 교섭, 입법과정에 대한 대응으로 발전 ■ 주 4일/28노동일 단축 캠페인(shorter working week) 진행 - 보편적 기본 소득 논의와 병행 ■ 대면 서비스 직종 노동자의 존엄성 지키기 위한 구체적 방안 개발, 조직화 및 교섭에 반영 ■ 정부 대상 수습직(apprenticeship) 최저임금 인상 캠페인, Sector Skills Council들(사용자 중심 독립적 기술 논의 조직)과의 협력을 통해 질 좋은 수습직 커리어 확립에 개입, 수습직에 대한 논의를 중앙/지역 교섭 테이블에 포함 ■ 모든 산업 부문이 비차별적 미래 기술 항상 계획(future non-discriminatory upskilling schemes)을 개발/이행을 위해 사용자와 긴밀히 협상할 것을 촉구 - 중앙 산업 부문 회의에 보고 서를 통해 진행 상황 보고 ■ TUC 새로운 영국 노동조합주의 모델 수립에 적극적으로 참여 - 청년층 노동자 조직화 ■ 긴축 정책으로 인한 개별 업무량 증가에 대한 조사 및 대응			
평등	■ 성희롱/폭력 및 가정 폭력 교육 프로그램 업데이트 및 노조 간부의 대응 능력 제고 교육 ■ 빈곤 여성에 대한 생리대 무상 지급 운동, 작업장 내 폐경/갱년기 여성 노동자에 대한 지원 정책 도입을 위한 캠페인 및 정부 대상 로비 시행 ■ 브렉시트 협상에 대한 노조 참여에 있어 평등이 핵심 아젠다로 지속될 수 있도록 노력 ■ 장애 관련 병가를 비장애 병가와 분리 산정, 운영하도록 캠페인, 노조 간부 대응 능력 제고 ■ 채용 공고와 채용/선발 과정에서 특정 집단의 과소평가가 개선될 수 있는 방안 강구 ■ 모든 평등위원회에 분기별로 평등 관련 데이터 배포 (노동자, 노조 간부, 하도급계약 등) ■ 과소 대표 해소 위한 적극적 조치(Positive Action Programme) ―목표치 및 기한 명시 ■ 의무적인 공공 부문 평등영향평가(Public Sector Equality Impact Assessment) 재도입 촉구 ■ 간부 대상 무의식적 편견(Unconscious Bias) 훈련 프로그램 도입, 자료 및 우수사례 제작			

²⁴⁾ Unite the Union. 2018. "Summary of Decisions of the July 2018 Unite Policy Conference." (https://resources.unitetheunion.org/media/1006/1006.pdf)

영역	의결 사항	
	■ 젠더 정체성과 관련, LGBT 구성원에 대한 편견/차별 대항(이들이 적절히 대표되도록) ■ 구성원의 의료적 조치 없는 성별 정체성 결정 및 논바이너리(non-binary) 성별 정체성 지지	
긴축 반대 캠페인	■ 기존 통합 수당(Universal Credit) 폐기 및 개선된 사회적 보살핌을 위한 펀딩을 위한 캠페인 ■ 노동당 개입 통해 개선적 접근('Pause and Fix')을 전면적 폐기('Stop and Scrap')로 전환 ■ 지방 정부 서비스에 대한 중앙 정부의 예산 삭감, 민영화, 및 아웃소싱에 반대하는 캠페인 ■ 차기 노동당 정부에 대해 긴축 정책 영향 개선을 위한 사회 전반에 대한 적극적 개입 촉구	
사회적 행동	■ 영국(NHS) 방어 - 삭감된 예산, 서비스 및 민영화/아웃소싱 된 부문에 대한 정상화 요구 ■ 사회적 주택 등 공공 주거 안정/안전을 위한 정책 제안 ■ 민영화 및 긴축 재정 등으로 축소된 지역사회 민주주의 및 공동체 회복 위한 개입 ■ 지역 사회와의 협조를 통해 홈리스 지원 및 주거비 지원 등에 대한 정책 제안	
노동자와 조합을 위한 권리들	■ 반노동조합적 기존 법률 및 입법 시도에 대한 저지 캠페인, 노동당과 논의 진행 ■ 파업 등 합법적 노동조합 활동 시 사용자의 제 3자 하도급 계약을 통한 업무 지속 불법화 ■ 모든 종류의 불안정 노동에 대한 정책 개선 요구, 조합원 대상 인식 제고 교육 ■ 긱 경제(gig economy) 관련, 사용자 의무 및 노동자 보호 관련 정책/법안 개발/촉구, 조직화 ■ 정부 대상으로 25세 이하 노동자들이 생활임금(National Living Wage) 받을 수 있도록 개입	
에너지와 환경	■ 지방 정부, 노동당, TUC, 환경 단체 등과 연합하여 대기 오염에 대한 대응, 캠페인 ■ 저탄소경제로의 전환에 있어 정부의 석탄산업 지원 촉구	

[별첨자료 4] 프랑스 민주노동조합(La confédération: CFDT) 교섭 활동 의제²⁵⁾

의제	세부 내용	
노조활동기금 (Caisse Nationale d'Action Syndicale:CNA S) ²⁶⁾	■ 1973년 낭트에서 열린 민주노동조합 회의에서 발의된 기금으로 당시는 파업과 같이 노동자들이 일을 하지 않는 기간에 조합원들의 소득 지원과 사업주로부터 피해를 받은 노동자들의 법적 5호 목적. ■ 이후 몇 차례 개편이 있었으며 가장 최근 개편 내용은 2014년 임금노동자의 법적보호 지원강화와 파업기간의 노동보상액을 기존금액의 2배로 인상한 것임. 파업기간 소득보장은 파업시작 3일째부터 일일 16유로를 지급. 프랑스 노조 중에서 민주노조만이 파업수당을 지급. ■ 세부적으로는 사업주와 문제가 있는 노동자를 위한 법적지원과 노동자들의 파업시기에 소득, 노동조건과 노동환경 개선에도 기금사용을 할 수 있도록 노동자 요구사항의 창구역할을 하는 《Réponses à la carte》와 《L'Ouvre-boîte》와 같은 장치 마련(기금액: 노조 조합비의 8.6%로 책정)	
고용의 질 향상 제안	■ 오늘날과 같은 경제변화, 정부재정의 어려움, 기술혁명 등으로 실업자가 급증하는 상황에서 실업자의 고용과 단기 노동자들의 노동조건 개선을 위한 활동 가. 비정규직 노동자의 수를 줄이기 위해 주당 최소 24시간 근무 계약 나. 산업기술변화에 따르는 노동자의 직업교육제공 요구, 모든 노동자에게 교육비관련 정보 제공요구 다. 노동자들에게 산업현장 변화에 대한 자문과 정보제공 라. 기업의 재정문제로 해고되는 노동자들을 위한 협의	
노년층 노동자 고용안정 제안	■ 조기은퇴로 50세 이상 실업자 수는 120만 명이고 노년층 평균 실업 일수는 659일로 전체 평균실업 일수 308일의 2배. 전체 실업자 비율(10%)에 비해 노년층 실업자 비율은 7.2%로 낮은수준이나 이들의 고용율은 전체 고용 율보다 훨씬 낮음가. 노년층 노동자의 고용안정을 위한 장치 개선으로 직업교육, 산재예방정책 요구나. 고용기간과 정년은퇴시기 조정 개선다. 노년 고용 촉진과 지원을 위한 개선안 요구	
산업재해예방 제안	■ 지난 10년간 산업재해 피해노동자 계속 증가 문제 해결 요구가. 노동자 건강과 사업장 재해 방지를 위한 정부정책 강화나. 산업재해질환 전공의의 필요성에 대한 검토다. 사업장내에서 노동자의 삶의 질을 위한 합의 요구	
은퇴 이후 노년기 건강보호 위한 노동자 건강보호 정책 제안	■ 노인의 자립적 생활 위한 사회연대재정으로 연간 7억 2600만 유로 지출 상황. 노조는 노동자들이 은퇴이후 건강한 자립생활과 돌봄 종사노동자 위한 제안가. 노년기 이전 경제활동시기의 산재방지 예방과 건강 강화정책나. 간병인 직업의 가치인식개선과 이들의 노동조건 개선다. 노인과 장애인의 이미지 개선라. 위생 건강 관련 종사노동자의 업무 질 개선	
사회보장 재정 관련 제안	 사회보장금납부와 관련 노동자들의 사회보험금 계산 방식 재검토 보편적 사회보험료와 세금 납부 방법과 확인방법개선 사회보장금 지출에 대한 검열 강화 	

 $^{25) \} https://cfdt.fr/portail/nous-connaitre/nos-services-aux-adherents-srv1_320811 \ https://cfdt.fr/portail/nous-connaitre/nos-revendications-asp_5027$

²⁶⁾ https://cfdt-isere.fr/services-cfdt/cnas-cfdt/

의제	세부 내용		
주거지원 제안	 ● 인구밀도가 높고 주택수요가 많은 지역에 사회공동주택 마련 요구. 주민 3,500명 이상 지방거주지역과 5만명 이상의 도시거주 지역의 경우 총 주택의 25%를 사회공동주택으로 공급 ● 청년노동자 위한 소형주택 지원 ● 장애인 거주지역 마련 		
노동권 사각지대 노동자 위한 캠페인 (2021.34)	 ■ 10인 이하 소규모 사업장 노동자와 소규모 자영업자들의 민주노동조합 의사결정 참여 촉구 함께인 ■ 2020년 9월 (2020년 9월 22일-24일) 민주노조는 노동자들의 연대의식과 새로운 노동자 가입을 목적으로 첫 가입자들에게 가입 후 3개월 동안 민주노조의 서비스를 자유롭게 제공한 캠페인실시 이후 올해 같은 목적으로 2번째 캠페인실시 ■ 노조 미가입 소규모 사업장 노동자들이 가입이 가능한 노조를 선택하여 노동권리를 보장 받을수 있도록 하는 홍보 캠페인으로 2021년 3월 22일~4월 6일까지 인터넷이나 우편으로 가입되신거 참여를 유도(선거 참여자 위한 민주노동조합 역할 설명). 가. 동일업종, 동일임금 요구 나. 기업규모의 상관없는 동일한 노동권리 요구 다. 기업규모나 산업형태에 상관없는 동일한 직업교육제공 요구 ■ 코로나19 사태로 인한 제과업계의 어려움을 고려하여 이들의 임금이나 생필품 구매를 위해 별 연대기금을 마련하고 호텔 요식업 노동자들 중 자녀 돌봄지원으로 첫째 자녀에게 최고 100유로 둘째 아동부터는 300유로의 아동양육 지원금 지급완료. 		
제 2라인 (deuxième ligne) 노동자 지위와 노동조건 개선 (2021.1.13)	 ■ 제 2라인 노동자로 분류되는 14개 직업종사자의 지위와 노동조건 개선은 그동안 지속적으로 연구해 왔으나 오랫동안 논의조차 되지 않았음. 그러나 코로나19 시기에 최일선에서 대면으로 연합동을 하고 있는 이들의 건강보호를 위한 문제가 대두되자 다시 이들의 노동조건 개선을 연구하여 현재 정부와 협상 ■ 제 2라인 노동자는 대부분 사업장에서 고객들과 직접 대면으로 일하는 사회보건위생에 가장 약한 직업군으로 판매상점의 계산원, 가사도우미, 환경미화원, 건설현장노동자, 배달노동자, 운영배달기사, 안전요원 등. 이들의 대부분은 임시직, 일용직과 같은 비정규직으로의 고용불안은 물론 임금과 근무시간과 같은 노동조건도 매우 취약함. 민주노조는 이 그룹 노동자들의 노동조건 근무경력, 임금, 노동시간 협상을 포함한 4개의 주요 안건에 대해 정부와 협상. ■ 노조 요구는 현 상황을 고려한 미시적 차원의 요구이지만 이 그룹 노동자를 위해서는 매우 중에한 사안임을 강조함. 민주노조는 이전에 사회건강 및 보건 관련 산업 노동자 임금 15% 인상 가사도우미 임금 인상도 요구하였으나 정부는 반응을 보이지 않았고, 민주노조가 다시 이를 요약하게 된 것임. 노정 협상이 잘 이루어지면 약 560만명의 노동자가 사회보건 위기상황에서 개선된 노동조건을 갖게 됨 		
재택노동자 노동권리 (2021.1.16.)	■ 코로나19로 재택근무자가 증가하면서 이들의 노동조건과 노동권 보호를 위한 안건임. 회사근무 에서 재택근무로의 전환은 거의 사업주가 결정하기 때문에 이들의 노동조건도 사업주가 결정하 고 있어 노동권 보호가 미흡할 수 있어 이를 조정하는 제안		

[별첨자료 5] 캐나다 유니포(UNIFOR) 교섭 활동 의제

의제	세부 내용		
유니포 조직화 사업	 □ 유니포는 조직화 사업을 핵심사업으로 삼고 있으며, 3년 전 통합 당시 유니포는 조직화를 핵심사 업으로 정했고, 전체 조합비의 10%를 조직화에 사용. 전략조직화의 영역은 보건의료, 자동차 부품, 에너지 부문, 은퇴자 등이며, 노조 내의 산업별 위원회가 해당 부문의 전략조직화 계획을 수립 하고 집행 □ 유니포는 신규 조직화 방식에도 변화를 꾀하고 있고, 과거에는 사업장 밖에서 일부 간부들이 선전물을 배포하면서 캠페인을 통해 조직했으나, 최근에는 내부에서 노동자들을 발굴하고 이들을 1대1로 면담하여 스스로 조직화에 나서게 하는 방식을 사용 ■ 중앙뿐만 아니라 지부에서도 조직화 사업을 가장 최우선 사업으로 삼고 있으며, 지부도 담당 부서를 두고 독자적 사업. 특이한 점은 유니포 창립 이후 기존의 지부와는 다른 새로운 형태인 '커뮤니티 지부(Community chapter)'를 설치 ■ 이는 지부를 설치하고 사업주와 단체협약을 체결하는 전통적인 방식의 지부가 아니라, 단체협약을 체결하지 못하는 이들을 위한 조직화 방식인 셈. 가령 파견노동자, 시간제, 임시직, 아르바이트를 하는 대학생, 영세사업장 노동자 등이 그 대상이고 몇 가지 성공 사례 있음 ■ 아울러 유니포는 노조활동의 모든 분야에 조직화를 포함하고 있는데, 가령 교육 사업이나 캠페인도 조직화와 연관되도록 함. 특히 본부의 조직담당부서는 조직화를 중심에 두는 문화를 확산하는데 주력 		
유니포 사회 연대 사업	 ■ 44개 국가에서 1,000건 이상의 연대 사업 진행 중. 사업에 소요되는 재정은 '사회정의기금'에서 얻으며, 단순한 자선 사업이 아닌 사회 변화를 이룰 수 있는 사업에만 기금을 지원. 유니포 사회정 의기금은 단체협약에 의해 사업주가 출연한 기금으로, 노조가 사용 ■ 유니포가 체결하고 있는 단체협약은 2,500개로, 이 중 3분의 1 정도가 사회정의기금과 관련된 조항을 두고 있음. 단체협약에는 가령 조합원 1시간 근무마다 1센트를 사회정의기금으로 출연한다고 정해져 있는데, 어떤 단체협약은 천 달러, 만 달러 등 일시금 지급 방식 체결 		
Anti-scab	 ■ 'scab' 이란 파업불참자. 본래는 피딱지, 피부병이라는 의미이나, 은어로 사용됨. 노조에서 파업을 할 때 원래 근무하던 직원들이 파업참여를 안하고 계속 근무하는 경우에는 또 다른 은어인 blackleg(질병의 일종)을 사용하고, 고용주가 다른 외부직원을 고용해서 대신 일을 시키는 경우를 'scab'이라고 함 ■ 유니포는 최근 'Anti-scab' 전국 캠페인을 추진 중이며, 이는 주 연방 정부에 반-scab 법을 제정 (고용주가 외부직원 고용해 파업 방해하는 것)하고 균형을 회복하도록 촉구하는 캠페인 		
B.C. 주 유급 상병병가휴가 (Paid Sick Days for B.C.)	 ■ 유니포는 코로나 대유행이 시작된 이후 유급 병가를 위해 끊임없이 캠페인을 추진했음. 유급 예방 접종 휴가, 유급 병가 및 기타 노동자 친화정책 등 ■ 2021년 BC주에서는 3일간의 유급병가가 시행되었으며, 본 법안은 추가 협의 걸쳐 2022년 1월 1일부터 영구 유급 병가 프로그램 시행 		

프랑스 내 사회개혁과 노동운동 대응 : 노사정 관계를 중심으로

김상배 [|] 프랑스 파리고등사회과학연구원(EHESS) 경제학 박사

프랑스 사회개혁과 노동운동의 대응 : 노사정 관계를 중심으로

김상배(프랑스 파리고등사회과학연구원(EHESS))

I. 요약

○ 지난 15년 동안 프랑스 시민사회운동은 정부의 경제 및 노동정책에 대해 적극적으로 대응했음. 그러나 노동법 개정과 사회정책의 방향에 대한 노동운동의 대응은 그다지 큰 성과를 만들지 못했음. 그 이유에 대해 본 보고서는 노조 조직률, 노동운동의 협상력 혹은 대중 동원력이 아닌 노동조합의 제도적 위상 및 영향력의 하락에 주목함. 구체적으로 첫째, 사회개혁 방향 설정에 있어 정부의 주도권과 권한이 상대적으로 강화되는 경향성이 존재하며, 둘째, 전국단위 전 직종 단체협약이나 업종별 협약보다는 기업 단위 협상의 위상이나 중요성을 제도적으로 격상시킨 사실이 존재함. 이러한 변화는 노동조합의 영향력이 상대적으로 약한소규모 기업 노동자들의 노동조건 악화로 이어질 가능성을 내포함.

Ⅱ. 들어가며

○ 2006년 프랑스에서 일어난 '최초고용계약(CPE)'27)에 대한 반대운동은 학생조직과 노동조합이 결합하여 정부의 정책변경을 유인했음. 그 후 대통령이 세 차례바뀌는 15년에 걸친 기간 동안 노동조합을 포함한 시민사회가 성과를 거둔 운동은 2018년 말 노란조끼 (Gillet jeune) 시위가 유일함 (표1). 정년제도 등 정부가 주도하는 사회개혁 계획은 노동조합의 저항에도 불구하고, 혹은 온전 노동조합의 합의 하에 주목할 만한 변동 없이 추진되었고, 노동조건의 결정 시 개별 기업의 자율성을 확대하는 노동법 개정 역시 실행되었음. 즉, 2006년 이후 정부정책에 변화를 야기한 두 차례의 사회운동 모두 학생조직이나 시민단체가 결합한운동인 셈임.

²⁷⁾ 노동시장유연화 전략 중의 하나로 정부는 26세 미만의 청년을 기업이 계약기간이 정해져 있지 않은 정규직(CDI)으로 채용하더라도 최초 2년 동안 특별한 사유없이 해고할 수 있는 계약형태, 즉 '최초고용계약(CPE)'을 도입하려 했다.

[표 1] 지난 15년 동안의 주요 시민사회 및 노동조합의 사회운동

대통령	시기	내용
자크 시락 (1995-2007)	2006년 2-3월	• 최초고용계약(CPE)에 반대하는 고등학생, 대학생, 노동조합의 대규모 저항. 정책 변경을 견인.
사르코지 (2007-2012)	2009년 3월	• 정부의 긴축 재정정책에 반대하는 전 노동조합의 총파업
	2010년 9-10월	• 정부의 정년 연장 계획에 반대하는 대규모 시위와 파업
올랑드 (2012-2017)	2016년 3-9월	• 노동부 장관이 발의한 노동법 개정에 반대하는 장기간 전국 시위
마크롱 (2017-2022) (2022-2027)	2017년 9월	• 2016년 노동법 개정에서 더 나아가 기업 단위 협약의 우선 순위를 더욱 확대하는 행정명령에 반대하는 운동
	2018년 11월	• 노란조끼 시위. 유류세 인상으로 촉발됐지만, 마크롱 대통령의 개혁 노선에 대한 반감을 표현한 전국적 저항. 정책 변경.
	2019년 12월	• 연금 개혁 반대 운동. 공공 및 준공공 부문 종사자들의 특별 연금체제 유지를 위한 운동

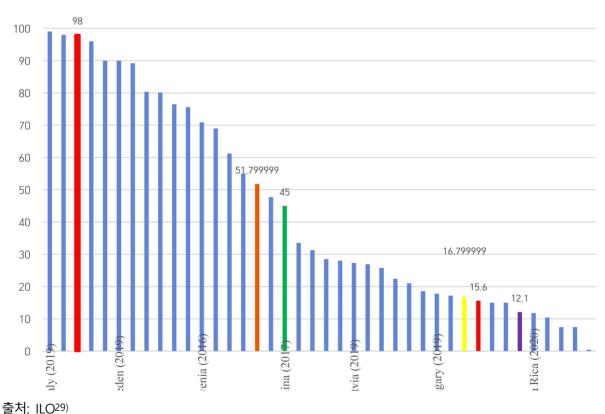
출처: 저자 작성.

- 물론 이러한 사례 및 결과들이 프랑스 사회에서 노동조합 상급단체가 지닌 제도적 위상 (사회적 대화의 주체)이나 이들이 체결하는 단체 협상의 중요성이 하락했음을 의미하지는 않음. 그러나 이 기간, 즉 각기 다른 세 정부 (전통적 보수정부, 사회당 정부, 중도 우익의 신생정당 정부) 시기에 드러난 일련의 흐름들은 전통적 노동관계의 균열을 보여줌. 첫째, 노사의 협약이 지니는 수직적 위계질서가 역전되고, 노동자 중심의 호혜원칙이 그만큼 축소되었음. 둘째, 기존 노사협상의 결과물인 규범(Convention)으로 운영되는 제도 내에서 노사의 역할이 축소되고, 정부의 주도권이 강화되었음.
- 본 보고서는 지난 15년간 노동법 개정과 사회개혁 움직임을 통해 이 같은 흐름 을 살펴보고자 함.

Ⅲ. 본문

1. 노동조합 지지도 측정과 직원 대표자 선출을 선거 (이하 직장선 거²⁸⁾)와 노동조합의 위상

○ 프랑스의 노동조합 조직률은 매우 낮은 수준임 (2019년 기준 10.3%) (그림 1). 그러나 이 조직률은 노동조합의 사회적 영향력(권한 및 위치)을 약화시키는 요인이 되지 못함. 그 이유는 첫째, 노동조합의 협상 결과물인 단체협약의 적용률이 98%인 점임. 이는 대부분의 임금노동자들이 노동조합 단체협약의 적용을 받고 있음을 의미하며, 동시에 노조 가입 여부와는 별개로 이들이 노동조합 활동의 영향을 받고 있음을 뜻함.



[그림 1] OECD 국가 + 주요국 단체협약 적용률 (최신연도)

²⁸⁾ 공식명칭은 élection professionnelle, '직업선거'이지만,

https://ilostat.ilo.org/fr/topics/collective-bargaining/#:~:text=Le%20taux%20de%20couvertu

- 둘째, 사회보장제도 등 다수의 제도 및 조직들이 이들의 직간접적인 개입 및 협력에 의해 작동하기 때문임. 노동법원 (Conseil de prud'hommes) 등 다수의 노동 관련 기관이 동수의 노사대표로 구성된 운영위원회를 통해 관리되거나, 노사단체가 추천하는 인사로 운영됨.
- 이러한 현상의 제도적 기반은 노동조합이 가지는 노동자 대표성이며, 이러한 대표성은 4년 단위로 실시되는 직장선거를 통해 확보됨. 직원 11인 이상의 모든 민간기업 노동자는 투표권을 가지며, 1차 투표를 통해 상급 단체 노동조합의 지지도를 측정하고, 결선 투표를 통해 직장 내 노사협의체 (Comité social et économique)를 구성할 대표자를 최종 선출함. 공공부문 종사자(공무원과 비공무원)와 종업원 10인 이하의 영세 사업장 노동자 역시 각기 다른 방식으로 직장선거를 통해 대표자를 선출하거나 선출됨.
- 현재 노동자 대표성을 인정받는 노동조합 상급단체는 모두 5개임³⁰⁾. 이들은 지 난 2021년 치러진 선거에서 득표율이 10% 이상을 지닌 노동조합이며, 이러한 기준은 노동법 (Article L2122-1)에 명시되어 있음³¹⁾. 이 노동조합들은 정부의 노동정책과 관련된 노사협상의 주체가 됨.
- 선거를 통해 노동자의 대표를 선출하고, 대표성을 지닌 협상단이 사용자단체와 의 협상을 통해 협약을 체결하고, 그 협약을 기반으로 정부가 행정명령 혹은 시행령을 발표하며 공식적인 규정으로 만드는 과정. 이러한 과정은 최근 플랫폼 노동 문제에도 도입되었음. 2017년 정부는 행정명령과 후속조치를 통해 '플랫폼 사업자가 플랫폼 노동자³²)의 산업재해보험에 대해 책임을 지도록'했음³³). 그러나 플랫폼 노동 종사자들이 크게 늘어나고 그에 따른 제도적 장치도입에 대한사회적 요구가 높아지자 2021년 4월 노동부는 '우버 운전자와 같은 플랫폼 운송노동자와 플랫폼 배달 노동자(자전거나 2륜 혹은 3륜 전동차를 이용한 배송 종

re%20de,du%20nombre%20total%20de%20salaries.

^{30) 1}위는 CFDT, 2위는 CGT, 3위는 FO, 4위는 CFE-CGC, 5위는 CFTC. 2008년 이후 노동조합의 종류에는 변화가 없으나, 순위에는 변동이 있었다. 노동조합 가입자 수나 지지도 면에서 오랜 기간 1위를 지켜온 CGT (노동총연맹)가 2017년 선거를 기점으로 보다 온건 노선을 지향하는 CFDT에게 그 자리를 내 주었다.

^{31) «} Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. »

³²⁾ 이들의 법적 지위는 임금노동자가 아닌 개인사업자이다 (travailleur indépendant).

³³⁾ 김상배 (2018), « 프랑스 플랫폼 노동자들의 사회권 동향 », 근로복지포럼, 제22호.

사자)의 대표자를 구성하고, 플랫폼 업체와 플랫폼 노동자들 사이의 균형적인 노 사관계를 구축하겠다'는 계획을 발표했음³⁴).

- 이를 기반으로 2022년 5월 9일부터 16일 사이 선거가 치러졌음. 유권자 수는 배달원의 경우 84,243명, 운전자의 경우 39,314명이었으나, 투표율은 각각 1.8%, 3.9%에 불과했음³⁵⁾. 그러나 배달원의 경우 4개의 노동조합이, 운전자의 경우 7개의 노동조합이 득표수 중 5% 이상을 기록하여 대표성을 인정받아 협상에 참여할 자격을 얻게 됐음³⁶⁾.
- 정리하자면, 낮은 노동조합 조직률과 대표자 선출 선거에서의 낮은 참여율에도 불구하고, 노동조합은 공식적인 선거를 통해 노동자 대표성을 인정받고, 그 대표성을 기반으로 단체협상의 참여자 혹은 사회적 대화의 주체로 인정받음. 즉, 노동조합의 역할과 위상이 제도적으로 확립된 것임. 하지만 지난 15년 동안 이러한 기반과는 반대되는 흐름이 나타남. 그것은 기업 운영의 자율성을 위해 노동조합 상급단체의 협약을 무력화시킨 시도임.

2. 기업 단위 단체교섭 협약의 우선권

○ 노동 관련 규정은 기타 규정과 마찬가지로 수직적 위계질서를 따름. 노동법은 헌법을 위반할 수 없으며, 각종 시행령 및 행정명령은 노동법에 위배 될 수 없음. 동시에 기업 단위에서 체결되는 협정은 업종별 협약이나 전 직종 단체협상의합의 사항에 우선할 수 없음. 그러나 이러한 질서는 호혜원칙에 우선할 수 없음. 호혜원칙이란 노동조건에 있어 하위 단위의 협약이 상위 단위의 협약보다 노동자에게 이로 울 경우에만 적용되며, 그렇지 않을 경우 상급 협약 및 규정 중 가장 이로운 조건을 따르는 원칙임 (기업 단위 - 업종별 협약 - 전 직종 단체협약 - 노동법).

^{34) 2021}년 4월 21일 노동부 기자회견보도자료, « Les travailleurs indépendants des plateformes de mobilité pourront désigner leurs représentants en 2022 » 35)

https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/05/16/travailleurs-des-plates-formes-participation-tres-faible-aux-premieres-elections-des-representants 6126373 3234.html

³⁶⁾ 배달원의 경우 FNAE (28.45%), CGT (27.26%), Union-Indépendants (22.32%), Sud-Commerces(5.69%), 운전자의 경우 Association des VTC de France (42,81%), Union-Indépendants (11,51%), ACIL(11,44%), FO(9,19%), la FNAE (8,98 %), la CFTC (8.84%) et l'UNSA (7.23%)

- 이러한 원칙과 질서가 변형되기 시작한 것이 2008년 노동법 개정 이후임.
- 2008년 노동법 개정 (LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail)
- 2016년 엘 콤리 (Myriam El Khomri) 법 (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016)
- 2017년 12월 행정명령37)
- 2008년 사르코지 (Sarkozy) 대통령은 노동법 개정을 통해 기업 단위 협상 결과 가 업종별 단체 협약을 위반할 수 있도록 했음. 즉, 기업 단위에서 체결된 협약이 그보다 상위 협약인 업종별 단체협약에 우선할 수 있도록 한 것임. 호혜 원칙과 협약의 위계질서가 파괴된 것임. 이는 사르코지 대통령이 자신의 대선공약이었던 '더 많이 일하고 더 많이 벌자'를 추진하는 과정에서 주 35시간 노동제의 변형이 어렵게 되자, 시간 외 노동 (연장노동) 시간을 기업이 보다 자유롭게 정할 수 있도록 하겠다는 의도를 담고 있었음. 그러나 이 법은 이러한 상하관계의 전도를 노동시간과 관련된 소수의 사안에 국한시켰음38).
- 반면, 이러한 위계질서의 전복은 노동법에서 '예외적'인 사례로 남아 있었지만, 2016년 올랑드(François Holland) 대통령 집권 시기 노동부 장관이 발의한 일명 엘 콤리 법은 이러한 규범의 전복을 구조화했음³⁹).
- 이어 마크롱 (Emmanuel Macron) 대통령은 행정명령을 통해 노동법에 명시한 특정 사안을 제외한 나머지 노동 관련 규정은 기업 단위 협약을 통해 결정되도록 했음. 사실상 호혜원칙이 사라짐을 의미함.
- 그 결과 노동법 2253조 1항부터 4항까지는 개별 기업 및 단체 내에서 체결되는 합의 사항과 전국단위 업종별 협약 사이의 관계에 대해 규정함. 그 중 1항과 2

³⁷⁾ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

³⁸⁾ Le contingent d'heures supplémentaires, l'aménagement du temps de travail, les conventions de forfaits, le compte épargne-temps

 $[\]underline{https://www.vie-publique.fr/eclairage/277625-hierarchie-des-normes-principe-de-faveur-derogations}$

항은 각각 상급 협약 및 규정을 따라야 하는 부문 (예를 들면 최저임금, 노동계약 관련 규정 등)과 호혜의 원칙이 적용되는 사례를 열거하고 있음. 반면 2253조 3항은 1항과 2항에서 열거된 사항을 제외한 모든 분야에 있어 기업 단위 협약이 우선한다고 규정함. 기업 단위 협약이 없을 경우에만 상급 단위 협약이 적용됨.

○ 이러한 변화의 대표적인 적용 사례는 초과 노동에 대한 임금 규정이며, 그 결과 는 다음과 같음.

초과 노동의 임금에 대한 규정의 변화

- 1993년 12월 21일 이후 법정 노동시간 이후 첫 8시간에 대해 25% 추가 지급 / 그 이상의 추가 노동에 대해 50% 인상된 임금 지급
- 2003년 1월 17일 (loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003) 업종별 단체협상을 통해 증액 비율을 정할 수 있게 함. 다만 최저 10% 보장.
- 2016년 엘 콤리 법 1. 노동법 수준에서 증액 비율을 정하지 않고 증액된 임금 혹은 그에 상응하는 휴식을 보장해야 한다는 원칙만 규정, 2. 단체협상을 통해 증액 비율을 정하되 10% 이상이어야 하며, 기업 단위 협약이 업종별 협약에 우선함을 규정, 3. 합의된 사항이 없을 경우 첫 8시간에 대해서는 25% 증액, 그 후 초과 시간에 대해서는 50% 인상된 임금을 지급해야 함.
- 따라서 기업의 입장에서는 기업 단위에서 초과 노동의 임금에 대한 노사협상을 반드시 진행하고, 10% 수준으로 정해야 할 동기가 존재하며, 업종별 협약은 사실상 유명무실 해짐.
- 이러한 변화는 업종별 협약을 사실상 무력화시킴. 특히 노동조합의 영향력이 약한 소규모 사업장의 경우 업종별 협약에 미치지 못하는 수준에서 기업 단위 협약이 체결될 수 있음. 그런 의미에서 앞서 표기한 프랑스의 단체협약 적용률은 실질적인 의미에서 향후 하락할 가능성이 매우 큐.

3. 2019년 실업보험 개혁과정에서 드러난 정부의 주도권

○ 1959년 이래, 즉 60년이 넘는 시간 동안 프랑스 실업보험제도는 노사의 자율적

협상과 그 결과인 실업보험 규범을 통해 운영되었다. 실업보험기금 관리 기구인 UNEDIC은 이를 상징하는 기구로 노사 동수로 구성된 위원회를 통해 운영됨. 노사는 2017년까지 임금노동자에게는 임금의 2.4%, 고용주에게는 지불임금의 4.05%라는 보험요율을 적용시켰고, 매년 징수된 기금의 10%를 고용센터 (Pôle Emploi)의 재정운영을 위해 지원함. 고용센터는 기업과 구직자 사이의 일자리 알선과 구직자의 취업 능력 향상을 위한 프로그램 관리, 그리고 실업급여 지급이라는 업무를 담당함. 즉, 실업급여 지급이라는 실업보험제도 관련 업무 이외에도 노동부와 산하 공공기관이 담당해야 할 고용서비스를 위해 재정을 지원하며, 이금액은 고용센터 전체 예산의 75%를 차지함.

- 그럼에도 불구하고 실업보험 기금은 경기 변동에 따라 적자와 흑자를 기록하며 비교적 균형재정을 유지해오다 2009년 경제 위기 이후 실업률이 급격하게 높아 집에 따라 지속적인 적자상태에 머물렀음.
- 2017년 마크롱 대통령은 당선 이후 첫 번째 과제로 실업보험개혁을 추진했음. 먼저 자영업자, 즉 비임금 노동자에게도 실업급여 수급의 권리를 부여하고, 자발 적으로 사직한 이들에게도 급여 수급의 가능성을 열었음. 즉, 경제활동인구 대부 분을 실업보험 체제에 편입시켰음. 이를 위해 임금 노동자가 부담하는 실업보험 료를 폐지시키고, 세금의 성격을 지닌 확대사회보장세를 인상했음. 이는 실업보 험제도가 지닌 사회보험의 성격이 퇴색하고, 공공부조의 성격이 확대함을 의미 함. 즉, 세금이 투입됨에 따라 정부의 주도권이 크게 늘어난 것임.
- 그 후 정부는 기존 실업보험제도의 내용에 대폭적인 변화를 예고했음. 실업급여수급 조건을 강화하고, 단기 계약직 사용을 남발하는 기업에게는 보다 높은 실업보험료를 부담시키며, 장기 고액 실업급여 수급자의 급여액을 삭감하겠다는 조치를 발표했음. 이러한 정부의 계획은 노사 양측의 극심한 반발을 불러일으켰고, 노사협상은 합의에 이르지 못한 채 마감시한을 넘겼음. 결국 2019년 정부는 단독으로 시행령 작성에 돌입했고, 애초 계획안을 실업보험 시행령에 담았음. 이시행령은 2019년 11월 발효되었음. 이후 두 차례에 걸친 국가자문위 (행정법원의 성격을 띤 사법 및 행정기관)의 시행 유보 결정에도 불구하고, 정부는 시행령을 및 차례 수정한 끝에 2021년 11월부터 모든 개혁 조치를 발효시켰음.
- 정부의 이 같은 조치는 여러 측면에서 당위성을 보였음. 첫째, 대부분의 경제활

동 인구에게 실업보험 혜택의 가능성을 열었다는 점, 둘째, 만성적인 실업보험 기금 적자를 해소하기 위한 불가피한 선택이었다는 점, 셋째, 실업급여 지출을 증가시키는 단기 계약직 남발 기업에 일종의 범칙금을 부과한다는 점, 넷째, 실업보험제도를 남용하여 취업과 실업을 전략적으로 선택하는 행위를 방지한다는 점이 그것임.

- 하지만 다른 측면에서 볼 때, 현 정부의 실업보험개혁은 운영 담당주체인 노사의 반대에도 불구하고 정부가 주도권을 가진 채 개혁을 강행할 수 있다는 선례를 남겼음. 이전 정부들은 노동계의 반발이 예상되는 사회개혁을 시도할 경우, 강경 노선을 유지하는 두 개의 노총(CGT, FO)을 제외한 나머지 세 노동조합의 동의를 이끌어내는 수준에서 노사 협상을 진행시켰고, 합의에 이르게 했음 (각주 30 참조). 반면 마크롱 정부는 노사 모두 강하게 반발하는 계획을 시행에 이르게 했다는 점에서 의미하는 바가 큼.
- 또한 앞서 언급한 당위성에도 불구하고, 실업보험기금의 재정적자 및 부채 문제를 최우선의 정책 목표를 삼았던 정부는 고용센터에 대한 지원금을 실업보험기금 재정수입의 11%로 증액하는 다소 모순적인 조치를 시행했음. 즉, 정부 예산을 투입하지 않은 상태에서 실업급여 지급액을 줄이고, 보험료 수입을 늘리면서, 동시에 고용 관련 공공서비스를 확충하겠다는 의도를 보인 셈임.

Ⅳ. 정리 및 시사점

○ 한국에 비해 프랑스 노동조합의 사회적, 제도적 위상은 상대적으로 높은 편임. 따라서 이들이 주도하는 노동운동 역시 작지 않은 사회적 파급력을 지님. 이를 뒷받침하는 것은 노동자들의 투표로 통해 다수의 노동조합이 대표성을 인정받고, 그것을 토대로 단체협상에 나설 수 있게 하는 제도적 장치임. 동시에 노사 간 협약 및 합의 사항들이 위계 질서 위에서 노동자들의 권익에 이로운 조건을 적용시킨다는 호혜의 원칙 역시 노동조합 및 노동운동의 의미를 강하게 만듦. 그런점에서 지난 15년 동안 점진적으로 개정된 노동법의 노동관계 조항은 이러한 질서 및 제도의 균열을 의미함. 또한 2019년 노사 반대에도 불구하고 정부 주도로 강하게 추진한 실업보험개혁은 노사가 협상을 통해 비교적 자율적으로 운영해오던 전통을 파괴했다는 점에서 주목할 만한 선례임.

유럽 노동조합 재활성화 전략과 정책대응 시사점 토론문

"유럽 노동조합 재활성화 전략과 정책대응 시사점" 토론문

이창근 민주노총 부설 민주노동연구원 연구위원

1. 유럽 노동조합 재활성화 특징과 운동 방향(김종진)

- □ 발제문은 유럽 노동조합 재활성화 전략의 최근 현황을 몇몇 산별노조 사례(확장 조직통합 사례)를 통해 소개하고 있으며, 이는 한국 산별노조/노동조합 운동의 방향을 재정립하는 데 소중한 자료로 활용될 수 있을 것으로 기대함.
- □ 이하에서 발제문에 대한 몇 가지 문제의식을 간단하게 서술하도록 함.
- 첫째, 조직통합이 노조 재활성화 전략의 일환이 되기 위해서는 단순한 양적 확대를 넘어 조직 내 민주주의 확대 등 내부 조직구조 혁신 등이 동반되어야 할 것으로 판단됨. 발제자는 최근 10여 년 사이 노조 통합이 '전략적인 조직 통합'으로 나타나고 있다며, 대표적으로 독일의 베르디와 영국의 유나이트를 사례로들고 있음. 하지만, 위와 같은 조직통합 사례를 단순한 양적 확대가 아닌 노조 재활성화 전략의 일환으로 평가할 수 있는 이유 등에 대한 설명이 부족해 보임.
- 예를 들어, 독일 베르디, 영국 유나이트 등 발제자가 주목하는 '확장 (조직) 통합'사례의 조직적 특징을 설명하는 부분(제3절)에서, 내부 민주주의 또는 이해 대변 구조가 어떻게 긍정적인 방향으로 개선되었으며, 이러한 변화가 어떻게 해당 노조의 재활성화에 기여했는가를 일관되게 서술할 필요가 있음. 현재 발제문에는 청년 이해 대변 구조와 관련된 짧은 언급이 있을 뿐, 그 이상의 조직 내부 혁신에 관한 내용 분석은 부재한 것으로 보여 아쉬움.
- 둘째, 대체로 조직화(Organizing Strategy)는 노조 재활성화 전략에서 주요한 지위를 차지하는 것으로 평가됨. 현재까지 지속되고 있는가를 별론으로 하더라도, 조직화 노선은 상당수 노동조합의 재활성화 전략으로 채택된 바 있음. 그럼에도 발제자는 '조직화'보다 '조직통합'에 좀 더 주목하고 있는데, 왜 그러한지에 대한추가적인 설명이 필요해 보임.

- 추가로 조직통합은 필연적으로 '일반노조화' 경향을 내포할 수밖에 없는데, 이에 대한 다양한 시각과 분석이 빠져 있어서 아쉬움. 이는 한국에서도 비슷한 경향이 나타나고 있다는 점에서, 앞으로 심층적인 조사·연구가 필요하다고 보임. 조직통합 → 확장 통합 → 일반노조화 → 노조 재활성화로 이어지는 논리적 연결고리를 부석하고 설명할 필요가 있음.
- 셋째, 외국 산별노조 교섭의제와 관련하여, 교섭 의제가 노동안전, 기후위기, 텔 레워크, 이주노동 등으로 다양화되고 확산되었다고 언급하고 있는데, 이러한 교섭의제 확대가 노조 재활성화 전략과 어떤 관계가 있는지에 대한 설명은 부족해보임.
- 코로나19 팬데믹 대응의 일환으로 교섭의제를 다양화·확대한 것과 '확장 (조직) 통합'한 산별노조가 재활성화의 일환으로 교섭의제를 다양화·확대한 것 사이의 구별이 필요하다고 판단됨. 발제문은 이에 대한 구분이 불명확함. 체계적인 구분과 설명이 필요해 보임.
- 넷째, '맺음말'에서 한국 산별노조의 현황과 과제를 서술하고 있는데, 본문의 내용과 어떻게 연결되어 있는지 불명료한 것으로 보임. 본문에서 노조 재활성화 전략의 일환으로 조직통합과 산별교섭 의제 다양화·확대 등 해외 사례를 다뤘다면, 그에 대한 분석 결과가 한국 노동조합/산별노조 재활성화 또는 운동전략 마련과어떻게 연관될 수 있는지 구체적 설명이 필요하다고 판단됨.
- 추가로 발제자는 '부정적 사회적 교섭/산별교섭'과 '긍정적 사회적 교섭/산별교섭' 등 이분법적으로 구분하고 있는데, 이 구분법을 그대로 유지하려면 어떤 잣대로 부정적 교섭과 긍정적 교섭을 나누는지, 각각의 의미와 사례가 무엇인지 등에 대한 충분한 설명이 필요해 보임.
- 만약, 교섭 의제·결과·효과가 단순히 조합원만의 이해를 대변하고 있는가 아니면 노동자와 사회 전체의 이해를 대변하고 있는가라는 기준을 활용한다면, '제한적 교섭', '포괄적 교섭' 등의 개념이 더 타당한 것으로 보임.

2. 프랑스 사회개혁과 노동운동의 대응: 노사정 관계를 중심으로(김상 배)

- □ 첫째, 발제자는 '요약'에서 프랑스 노동운동의 대응이 최근 들어 큰 성과를 거두지 못한 이유를 '노조 조직률, 노동운동의 협상력 혹은 대중동원력'에서 찾기보다, '노동조합의 제도적 위상 및 영향력 하락'에 주목한다고 하는데, 본문에는 각요인별로 구분하여 어떤 영향을 차별적으로 또는 상호 연계되어 끼쳤는지 충분히 설명되지 않은 것으로 보임.
- 노조 조직률이 낮아도 제도적 요인에 의해 노조 영향력을 크게 감소하지 않은 측면은 언급되어 있지만, 협상력과 대중 동원력은 현재 어떤 상태이며, 왜 이 요 인들은 최근 노동운동의 낮은 성과에 큰 영향을 미쳤다고 보기 어려운지 등에 대한 설명은 부족한 것으로 판단됨.
- □ 둘째, 대체로 발제자의 핵심 요지는 최근 프랑스 노사정관계는 정부 주도권이 강화된 것으로 평가하고 있는데, 이것의 근거로 '실업보험개혁' 사례를 드는 것은 일면적일 수 있음. 왜냐하면, 일반적으로 실업 보험료 인상에는 어느 나라든 노사 모두 소극적이고, 정부가 주도권을 쥐고 제도 변화를 추진하는 경우가 많기때문에, 이 사례를 근거로 정부 주도성이 강화된 것으로 평가하기에는 다소 과도한 규정일 수 있음.
- 또한, 프랑스에서 기업별 협약이 상위 협약인 업종별 단체협약에 우선할 수 있 도록 한 노동법이 정부 주도로 개정되었는데, 이 변화는 노사관계에서 사용자 측 의 재량권을 대폭 강화하는 효과를 가져왔다는 점도 고려할 필요가 있음.
- 결론적으로 프랑스 노사정관계는 제도 변화 과정과 그 효과로 사용자 측의 재량 권이 강화되었다는 점을 염두에 둔다면, 단순히 정부 주도의 노사정관계로 규정 하기에는 한계가 있는 것으로 평가함.

프랑스 사회개혁과 노동운동의 대응 : 노사정 관계를 중심으로 토론문

손영우 [|] 경제사회노동위원회 전문위원

"프랑스 사회개혁과 노동운동의 대응 : 노사정 관계를 중심으로" 토론문

손영우 경제사회노동위원회

1. 어떤 시사점을 가져올 것인가?

○ 실업보험에서 노·사 권한의 위축?, 기업협약 우선 정책으로 업종별 논의 무력화우려?, 기업협약 확대(decentralisation)는 국제적 트렌드? 현지 제도 도입에 따른 프랑스 노조의 우려보다는 제도의 변화 요인과 전반적인 방향을 살펴봐야 시사점을 도출할 수 있음.

2. 프랑스 노사관계의 특징 : 국가 그림자 속의 사회적 대화 발달

- 우리나라 사회적 대화 발전 정책의 모순
 - 정부가 사회적 대화의 발전을 위해 노력해야 하는가? ILO에선 사회적 대화의 발전에서 정부의 역할을 강조. 우리나라에서도 사회적 대화 발전을 위한 정부의 노력 필요성에 대해 공감대가 형성.
 - 그러나 사회적 대화에서 정부의 노력은 노사정 협의에 국한될 뿐, 노·사 협의에 대해선 관여 불가라는 모순이 발견됨. 노·사 협의 활성화를 위한 프랑스 정부의 노력은 시사하는 바가 큼.
- 프랑스의 경우, 지난 15년간 사회적 대화의 발전도 같이 봐야 함
 - 1995년의 퇴직연금개혁에 반대하는 사회운동, 2006년의 최초고용계약 반대에 따른 정부 정책의 좌절로 2007년 시라크 대통령은 노동·고용정책에 대해 사회적 대화 없이 정부 정책을 추진하지 않겠다고 선언함. 이 선언은 2008년 1월 프랑스 노동법 제1조의 내용이 됨.
 - ※ 프랑스 노동법 제1조 : 전국·전산업 교섭 영역에 해당하는 개인 및 집단적 노사 관계, 고용 및 직업훈련에 관해 정부가 구상하는 모든 개혁 계획은 전국·전산업

수준에서 대표적인 노·사 단체와의 교섭 개시 가능성을 염두에 둔 사전 협의 대상이다.

- 1998년 35노동시간 제도 도입 시, 고용효과 증대를 위해 지원을 받기 위해선 기 업협약을 통해 도입하게 하면서, 프랑스에서 기업협약의 활성화를 가져옴.
- 기업협약과 업종별 협약의 활성화는 지지율에 기반을 둔 대표성 제도를 도입으로 이어지면서 20세기에는 갈등적 노사관계로 알려진 프랑스에서 사회적 대화 제도의 발전을 가져옴.

3. 업종별 교섭과 기업교섭

- 세계화된 현대사회에서 역동적인 사회적 대화의 필요성이 커짐. 글로벌 경쟁에서 업종 시장에서의 경쟁을 어떻게 규율할 것인가에 대한 고민이 필요. 기업교섭과 업종교섭은 양자택일 관계보다는 상호보완 및 조력의 관점에서 볼 필요가 있음.
- 일부 영역에서 업종별 협약에 대해 기업 단위 협약의 우위성 부여를 어떻게 볼 것인가.
 - 기업 단위 협약의 부여가 소규모 기업 노동자들의 노동조건 악화로 이어지는가? 양극화의 문제를 어떻게 극복할 것인가?
- 프랑스에서 업종별 교섭을 유지 및 공고화 노력도 동시에 주시할 필요가 있음.
 - 2014-15년 700여 개 업종을 역동적인 업종을 중심으로 300여 개로 통합 추진.
 - 2016년 법을 통해 업종별 교섭의 제도화, 업종별상설교섭위원회(CPPNI)의 신설하여 업종 수준의 사회적 대화를 실질화함(최소 연 3회 회의 개최 의무, 중소기업 노사관계 컨설팅).
 - 업종교섭이 중단되거나 난항을 겪는 경우, 정부는 노·사 한 측의 요청으로 혹은 정부의 판단으로 업종별노사정위원회(commission mixte paritaire)를 임시적으로 구성하여 업종교섭 정상화 지원.

- 기업협약과 업종협약 간의 역할 조정이 진행됨.
 - 기업협약은 기업경쟁력 증대를 위한 노력(근로시간, 성과급 및 상여급), 업종 협약은 업종 내 최소 기준 설정(임금, 직무등급, 근로조건 교섭을 통해 사회적 덤핑 예방) 및 취약 노사 지원.

4. 실업보험의 발전 방향

- 실업보험제도에서 정부 주도권 강화 경향을 어떻게 볼 것인가.
 - 정부의 주도권 및 권한 강화 이전에 고용보장제도의 성격 변화를 살펴볼 필요가 있음. 자영업자(특고, 프리랜서), 자발적 실업자를 포괄하는데, 노·사 실업보험제도가 갖는 한계.
 - 실업보험의 발전 방향 : 상호부조 성격의 실업보험이 공적 성격이 강해짐. 결국, 실업보험 거버넌스를 어떻게 형성할 것인가의 문제.

5. 노조의 대응

- 사회적 대화의 발달과 노조의 활동동력 증대는 별개의 문제임. 별도의 노조 프 로그램이 필요.
 - 사회적 대화가 발달하면 노조의 영향력이 증대될 수 있지만, 이것이 곧바로 조직률이나 활동 동력의 증대로 이어지는 것은 아님. 별도의 재활성화 전략이 필요함.
 - 청년노동자에 대한 조직화 캠페인, 업종교섭 영역 확대에 따른 새로운 영역에 대한 조직화 전략, 기업교섭 활성화에 따른 기업지부의 확대 등 다양한 실험과 노력이 요구됨.

"변화하는 노동환경 속에서 유럽 노동조합 재활성화 전략과 정책 대응의 시사점"토론문

황선자 | 한국노총 중앙연구원 부원장

"변화하는 노동환경 속에서 유럽 노동조합 재활성화 전략과 정책 대응의 시사점" 토론문

황선자(한국노총중앙연구원 부원장)

*변화하는 노동환경 속에서 그 사회의 맥락에 조응하는 산별노조 조직형태와 운동방향은 무엇인가?

*한국 노동조합이 처한 현실: 산업전환과 낮은 노조조직률

- 많은 경제사회적 변화요인이 있지만 특히 산업전환은 산별노조에 가장 직접인 영향을 미침. 쌍둥이 전환(디지털 전환과 저탄소전환)에 직면한 노동조합운동. 그 영향의 깊이 와 넓이에 따라 대응 방식과 내용이 달라질 것임. 노조의 조직력과 영향력도 중요한 영향을 미침. 낮은 노조조직률과 노동조합에 대한 비우호적 사회인식 높음.

*산업전환에 따른 산업 및 지역차원 전략과 정책 대응 강화 필요

- 특히 2050 탄소중립은 탄소집약적인 산업구조를 가지고 있는 우리나라의 산업구조에 큰 변화를 일으키고, 이는 고용 및 노동환경, 노사관계에 영향을 미칠 것임.
- 기후위기 대응으로 사라지는 산업과 새롭게 성장하는 산업, 그리고 변화되어야 하는 산업이 있으며, 이러한 산업들의 지역적 분포가 다름. 따라서 산업 및 지역별로 노조의 대응도 달라져야 할 것임. 또한 직접적으로 영향을 받지 않는 산업이라 하더라고 생산방식 및 일하는 방식에 영향을 미칠 것임.
- 기후위기 대응으로 인한 산업전환은 포괄적인 과정으로 개별 기업이나 사업장차원에서 해결할 수 없는 문제가 많음. 특히 산업전환에 따른 노동전환에 있어서 핵심 의제인 고용보장 문제는 노동정책뿐 아니라 산업정책 및 사회정책적 지원이 필요하고, 이를 위해서는 사회적 공감과 지지를 확보하기 위한 주요 이해당사자들과의 연대가 중요함.
- 우리나라의 노조운동은 노조가 기업을 경계로 개별적으로 실리를 추구하는 경향이 강하고, 사업장의 이해에 대한 집중은 사회연대의 소홀함으로 나타남으로써 노조의 사업장· 산업·지역차원 전략을 제한함.
- 산업전환 및 노동전환에 조응하는 노동조합의 정체성은 공동체 의제를 자신의 고유한 영역에서 추구함으로써 사회적 공감과 지지를 얻고 이에 기반하여 정부의 정책에 영향을 미치는 사회적 조합주의의 강화일 것임. 산업전환과 낮은 노조조직률, 노조에 대한 비우

호적인 사회환경 속에서 노조의 주요 의제를 실현하기 위해서는 연대전략의 강화가 필요함. 노조가 다른 조직으로부터 자원과 영향력을 빌려 자신의 역량을 증대시키는 연대성을 확보 또는 강화시켜야 할 것임. 이를 통해 노조 의제에 대한 폭넓은 합법성을 확보하고 사회적 영향력을 확대시켜나가야 할 것임.

- 산별노조의 지역지부 강화 필요. 예를 들면 퇴장산업의 경우 산별노조와 관련 당사자들이 참여하여 대책을 세우는 사회적 협의체의 산업별 구성, 특히 그 산업의 비중이 높은 지역에 산별노조 (지역)지부와 지역 주민 등 관련 당사자들이 참여하는 지역협의체 구성 등모색 필요. 노동자의 고용보장이라는 직접적 의제와 지역경제라는 지역주민의 이해가 만나는 지점임.
- 산업정책 의제 개발 및 개입 필요: 산업전환에 따른 석탄화력발전소, 자동차 내연기관 생산 기업이 밀집되어 있는 지역은 큰 타격을 받게 됨. 지역적 특성을 살리는 산업정책, 즉 재산업화 정책이 없으면 노동정책적 대응은 실효성이 높지 않음.

〈발제문 관련 의견〉

1. 산별 노사관계의 교섭 상대인 산별 사용자단체의 구성 및 특성, 동향에 대한 파악 필요

2. p.10 [표 2] 독일노총 산별노조 조합원 구성 변화(2010~2010)

- * 2010년에서 2020년 사이에 여성조합원이 다른 부문에서 390,369명이 감소하고, 두 부문에서 47,284명 증가(독일교육·학술노조 20,155명, 경찰노조 27,120명)하여, 이 시기여성조합원 343,085명이 줄어들고, 조합원 중 여성비중이 1.7%로 증가했음. 이는 여성조합원 수의 순증가에 따른 여성비중 증가가 아니라, 남성조합원의 더 큰 규모의 감소에따른 여성조합원 비중 증가라 할 수 있음. 따라서 긍정적 신호라고는 보기는 어려울 듯함. 독일·학술교육노조의 경우 여성이 70% 이상을 차지하는 독일교육·학술노조의 경우여성조합원의 순증가에 의해 여성 조합원 비율 증가, 여성이 20% 초반이었던 경찰노조의 경우여성조합원의 순증가에 의해 여성조합원 비율 증가하였음. 나머지는 조합원의다수가 남성인데, 남성 조합원의 더 많은 규모의 감소에 따라 여성 조합원 비중이 증가한 경우임.
- * 여성의 노동시장 참여 증가나 여성 일자리 증가에 따른 여성 조합원 증가?
- * 조합원 가운데 여성조합원의 비중 증가뿐 아니라 늘어난 조합원의 고용형태(전일제·시간 제, 정규직·비정규직) 등 일자리 특성, 연령 등 인적속성 등을 함께 살펴보아야 할 필요가 있을 듯함.

MEMO

MEMO