

2019년 한국의 노동조합과 노사관계

한국경영학회 & 한국고용노사관계학회 공동학술대회

발표자: 권순원 (숙명여대 경영학부)

2019년 10월 18일

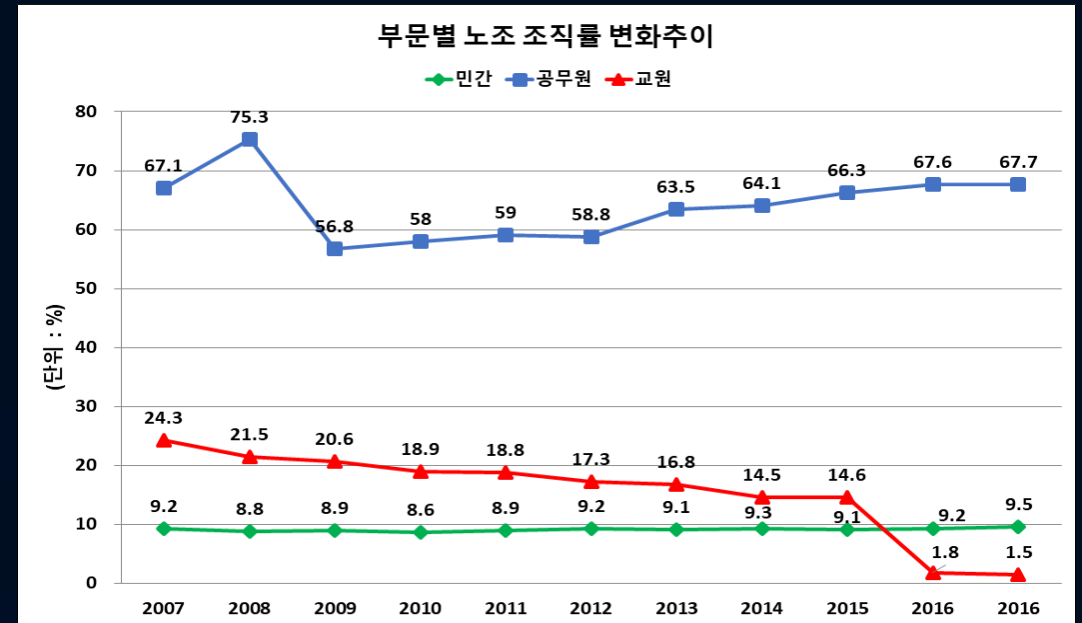
2019년 대한민국 노사관계 현황

자료: 2017년 전국노동조합 조직현황 (고용노동부)

- 10년만에 노동조합 조직률 증가
- 2007년(10.8%)이후 최고수준의 조직률
- 민간부문 조직률: 9.5%(6,072개 노조, 1,857,886명 조합원)
- 공무원부문 조직률: 67.7%(155개 노조, 223,558명 조합원)



- 2017년 기준 노조조직률 10.7% (전년대비 0.4% 증가):
노조조직률 = 전체조합원수(2088천명)/조직대상 근로자수(19,555천명)*100
- 조합원수는 전년(1,966,881명) 대비 121천명 증가한 2,088,540명(6.2%), 조직대상 근로자수는 전년 대비 383천명 증가(2.0%)한 19,555천명
- 노동조합 수는 6,239개로 전년 대비 1.2%(75개) 증가



2019년 대한민국 노사관계 현황

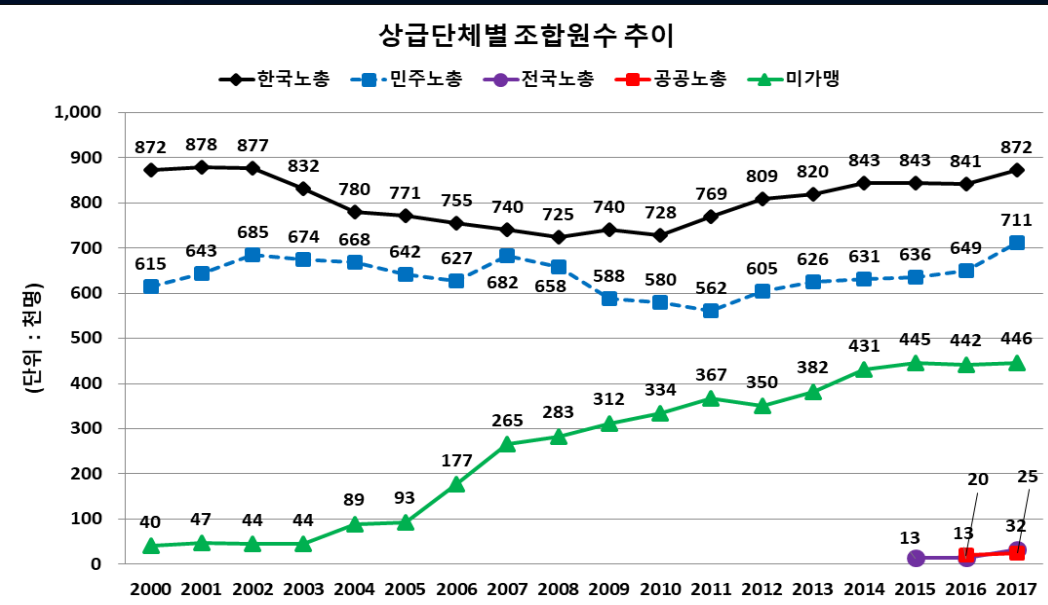
자료: 2017년 전국노동조합 조직현황 (고용노동부)

- 조합원 1,000명 이상인 노조수는 4.0%(246개)에 불과하나 조합원수는 전체의 72.4%(1,512,992명)
- 고용규모 300인 이상 사업체에 소속된 노동조합원이 전체의 57.3%를 차지. 조직률의 대기업 집중

조합원 규모별	50명 미만	50~99	100~299	300~499	500~999	1000명 이상	총계
노조수 (비율)	3,363 (54.4)	973 (15.8)	1,093 (17.7)	269 (4.4)	233 (3.8)	246 (4.0)	6,177 (100)
조합원수 (비율)	56,294 (2.7)	68,588 (3.3)	182,248 (8.7)	103,666 (5.0)	164,752 (7.9)	1,512,992 (72.4)	2,088,540 (100)

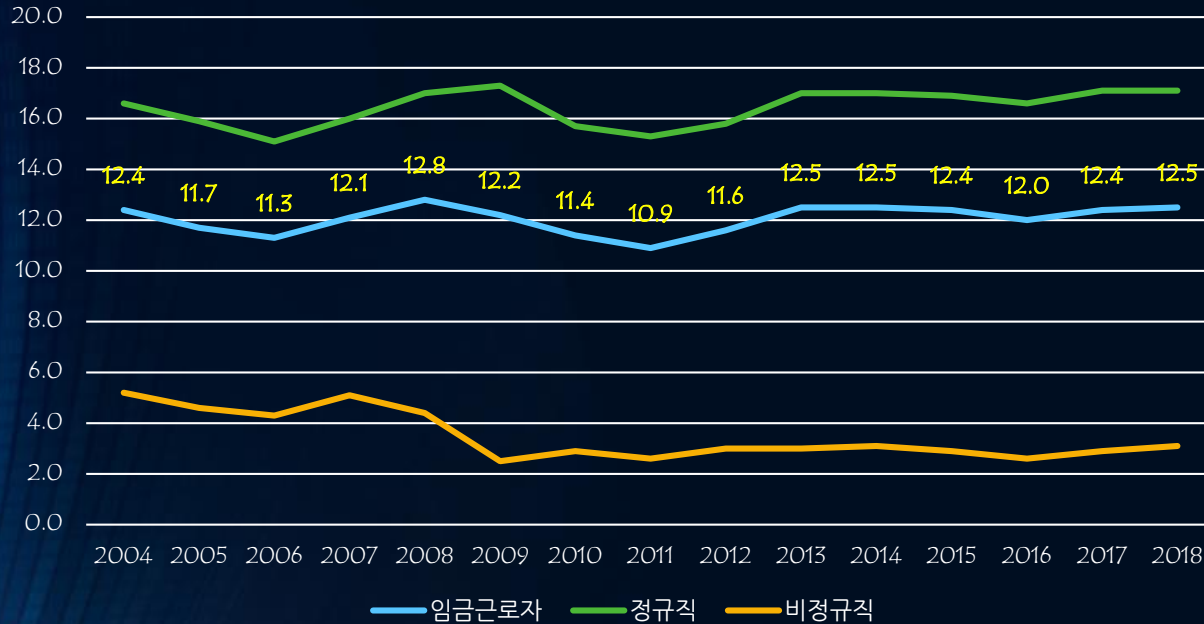
사업체 규모별	30명 미만	30~99명	100~299명	300명 이상
임금근로자수	11,568,000	3,927,000	2,057,000	2,466,000
조합원수	26,909	136,537	307,146	1,413,654
조직률	0.2	3.5	14.9	57.3

조직 형태별	조합수			조합원수		
	'16년	'17년	증 감	'16년	'17년	증 감
기업별노조	5,557	5,615	58	878,531 (44.7%)	907,007 (43.4%)	28,476 (△1.2%p)
초기업노조	607	624	17	1,088,350 (55.3%)	1,181,533 (56.6%)	93,183 (1.2%p)
전체	6,164	6,239	75	1,966,881 (100%)	2,088,540 (100%)	121,659



- 한국노총 소속 조합원이 전체 조합원수의 41.8%(872,923명)로 가장 큰 비중 차지, 다음은 민주노총 34.0%(711,143명), 전국노총 1.6%(32,771명), 공공노총 1.2%(25,091명) 순이며, 기타 미가맹 독립노조가 21.4%(446,612명)를 차지
- 한국노총은 전년 대비 31,206명 증가, 민주노총은 전년 대비 61,816명 증가, 미가맹은 전년 대비 4,294명 증가

노동조합조직률
(경찰부가조사, 매년 8월 기준)

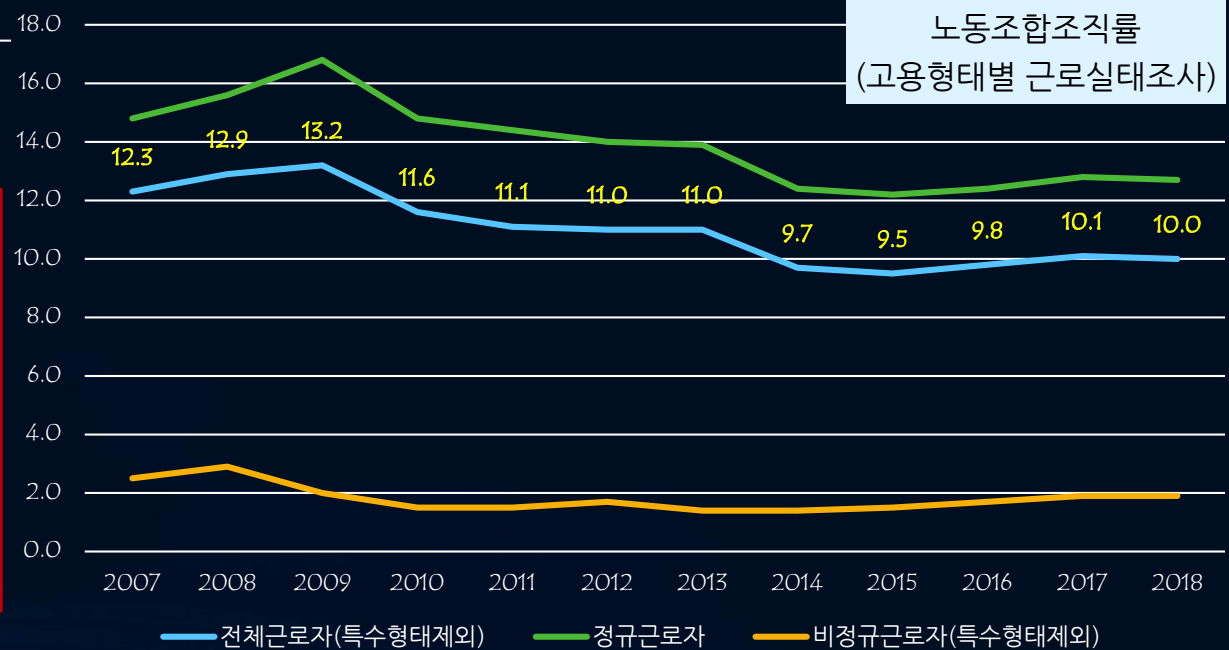


노동조합증가의 원인

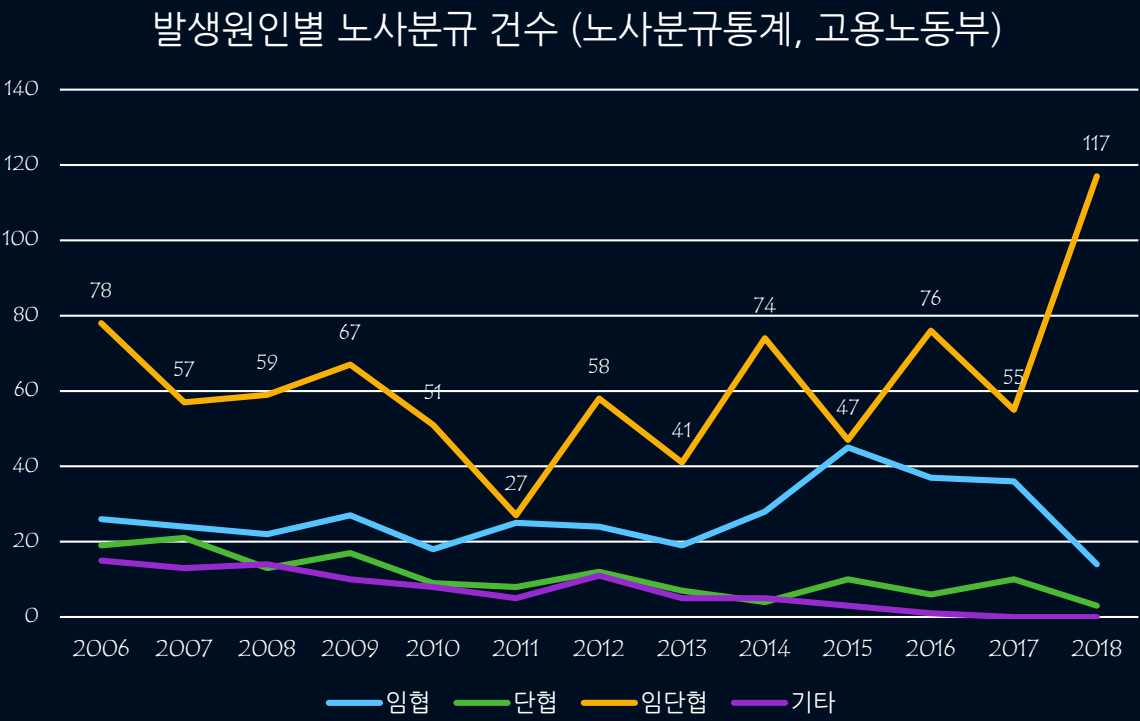
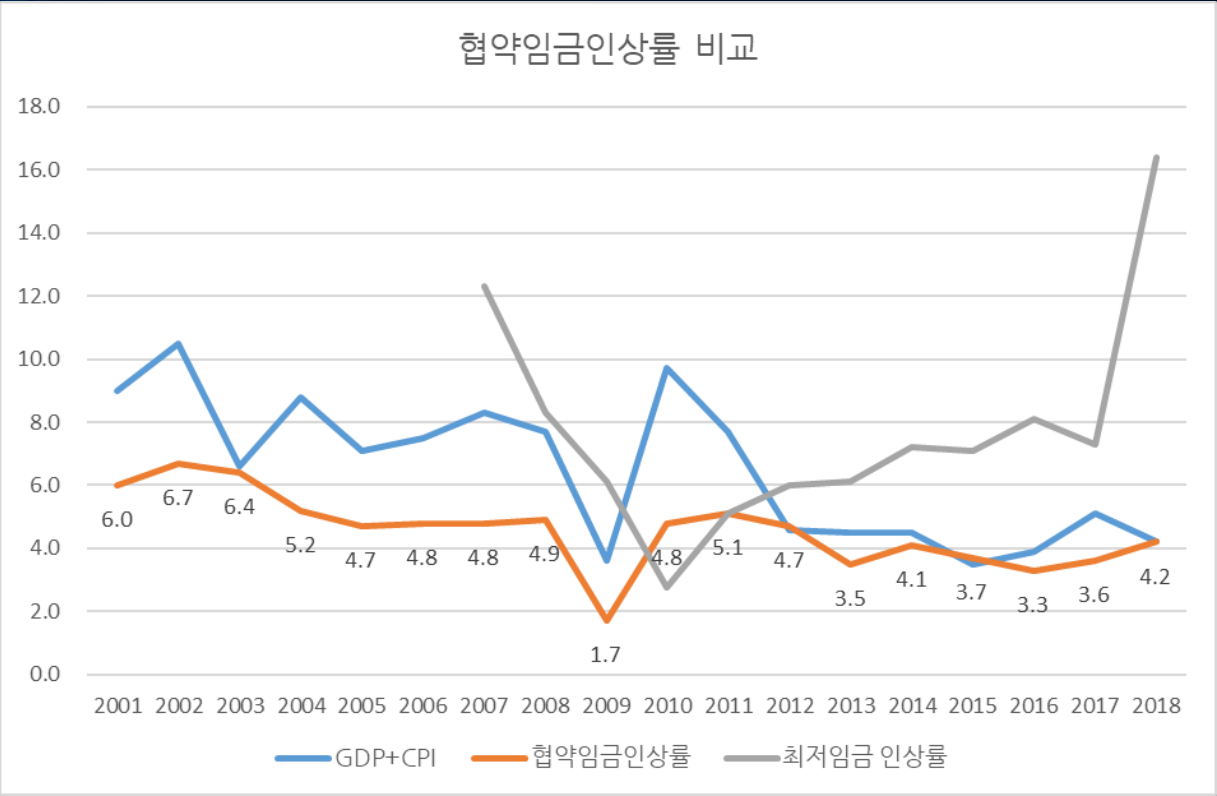
- 공공부문 (신규) 일자리 확대
- 공공·민간 부문 비정규직 정규직화: 공공기관(17년 12월 3.2만명, 19년 6월 15.7만명 전환 완료), 전자 및 통신 서비스, 제빵 산업 등
- 노동조합간 조직화 경쟁 (초기업 및 기업내)
- 친노조 정책 환경 및 제도 변화에 대한 기대
- '비노조 전략'(부당노동행위)에 대한 근로감독 강화

2019년 대한민국 노사관계 현황

- 통계별 차이는 있으나 우리나라 노동조합 조직률은 2015~16년을 저점으로 증가하는 추세.



2019년 대한민국 노사관계 현황



본 논문에서 쓰는 노사관계 제도를 둘러싼 다양한 개념들

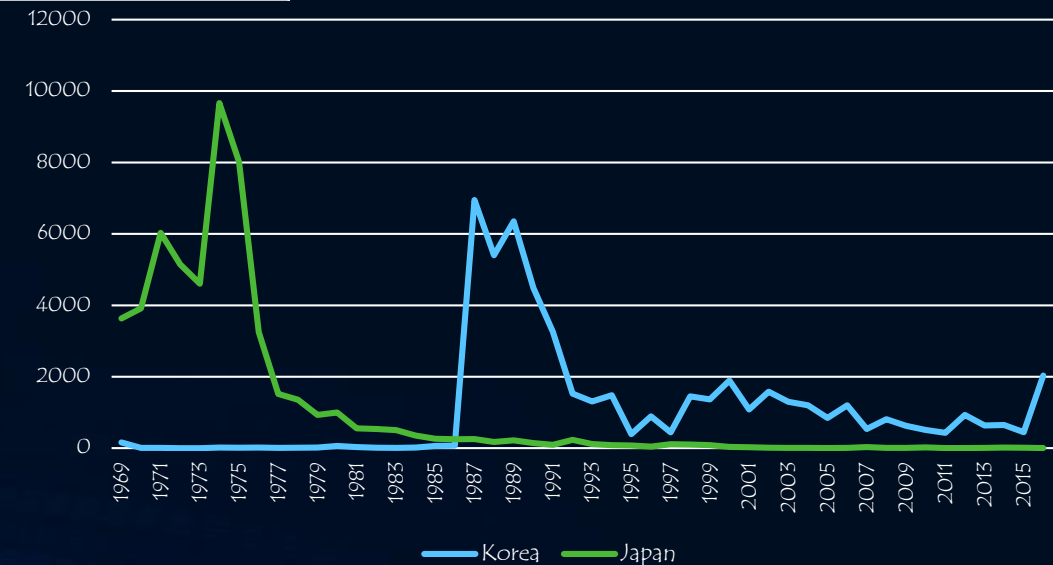
- **Union Density**(노동조합조직률): 노동조합조직률 = (조합원수 ÷ 임금근로자수) × 100. 전체 임금근로자 중 노동조합에 가입한 근로자의 비율
- **Centralization of wage bargaining**: 중앙집중형 단체교섭(centralized bargaining)은 특정 범주의 사용자들이 그에 소속된 근로자를 대표하는 하나 또는 그 이상의 노동조합과 교섭할 때 발생함. 일반적으로 사용자집단과 노동자집단 사이에 국가 또는 지역 차원에서 발생함.
- **Union Concentration**: 이제 다수노조(복수노조)는 공통적이고 보편적 현상. 집중도(concentration)는 노동조합 조합원이 특정 노동조합에 집중되는 정도를 말함. 노동조합 힘의 전통적 척도인 조직률(union density)에 비해 집중도는 의사결정의 권위(authority)와 효과성을 나타냄. 요컨대, 노동조합의 실질적인 '힘'(결정력, intra-organizational power)을 나타냄.
- **Collective Agreement Coverage**: 단체교섭 효력 확장의 수준. 하나의 단체협약이 어떤 수준의 노동자들에게까지 적용되는지 판단하는 기준.
- **Coordination of wage setting**: 조정은 행동적 개념(behavioral concept)으로 의도된 조화(intentional harmonization)를 뜻함. 임금 결정과정에서 다수 노동조합 조합원의 임금이 (심지어 무노조 노동자들의 임금 포함) '주요 플레이어(major players)'들의 교섭 임금에 의해 중요하게 영향을 받는 것. 제도적으로 조정이 의무화 된 사례(national bargaining)부터 패턴 교섭(pattern bargaining)에 이르기까지 다양하게 나타남.
- **Seniority**(선임권제도): 고용단위 내의 근속기간으로 정의됨. 기업내 승진, 임금, 일시해고 등을 결정하는 기준으로 선임권의 절대적 양에 따라 유리한 조건의 수급이 결정됨.

노동조합과 노사관계의 특징

Collective Bargaining in OECD (OECD Report 2015)

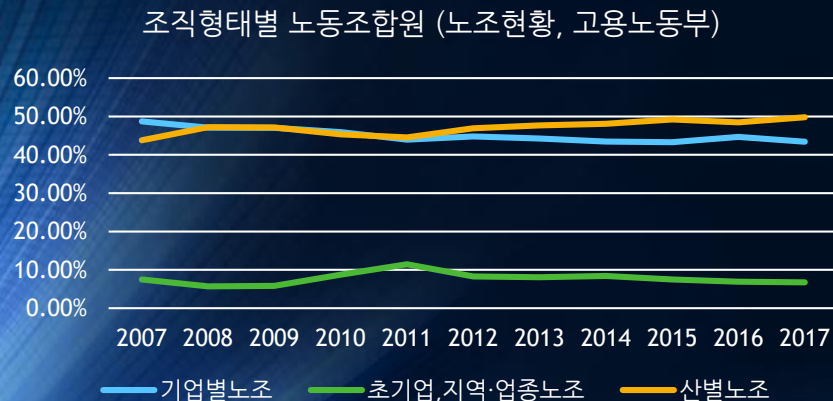
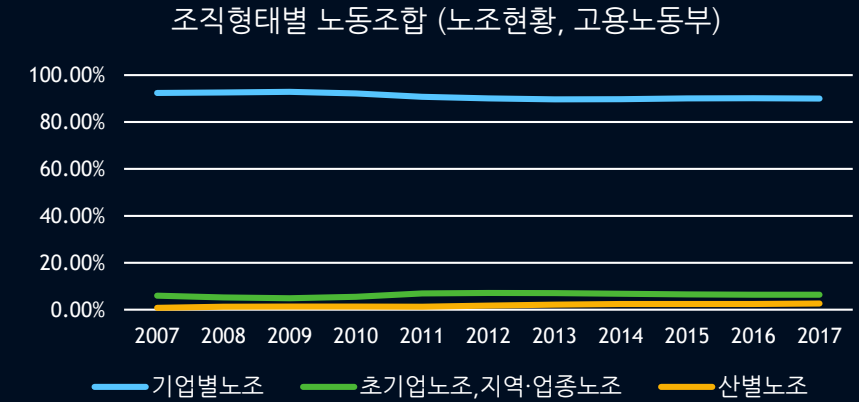
Key Features of the CB system	Korea	Japan
Predominant level	Company	Company
Degree of centralization/decentralization	Decentralized	Decentralized
Co-ordination	NO	High
Trade union density in the private sector	5-10%	10-20%
Employer's organization density	10-20%	N/A
Collective bargaining coverage rate	10-20%	10-20%
Quality of labor relations	Low	High

Strike rate
Number of work days lost, by Economic Activity



노동조합과 노사관계의 특징: CB Centralization

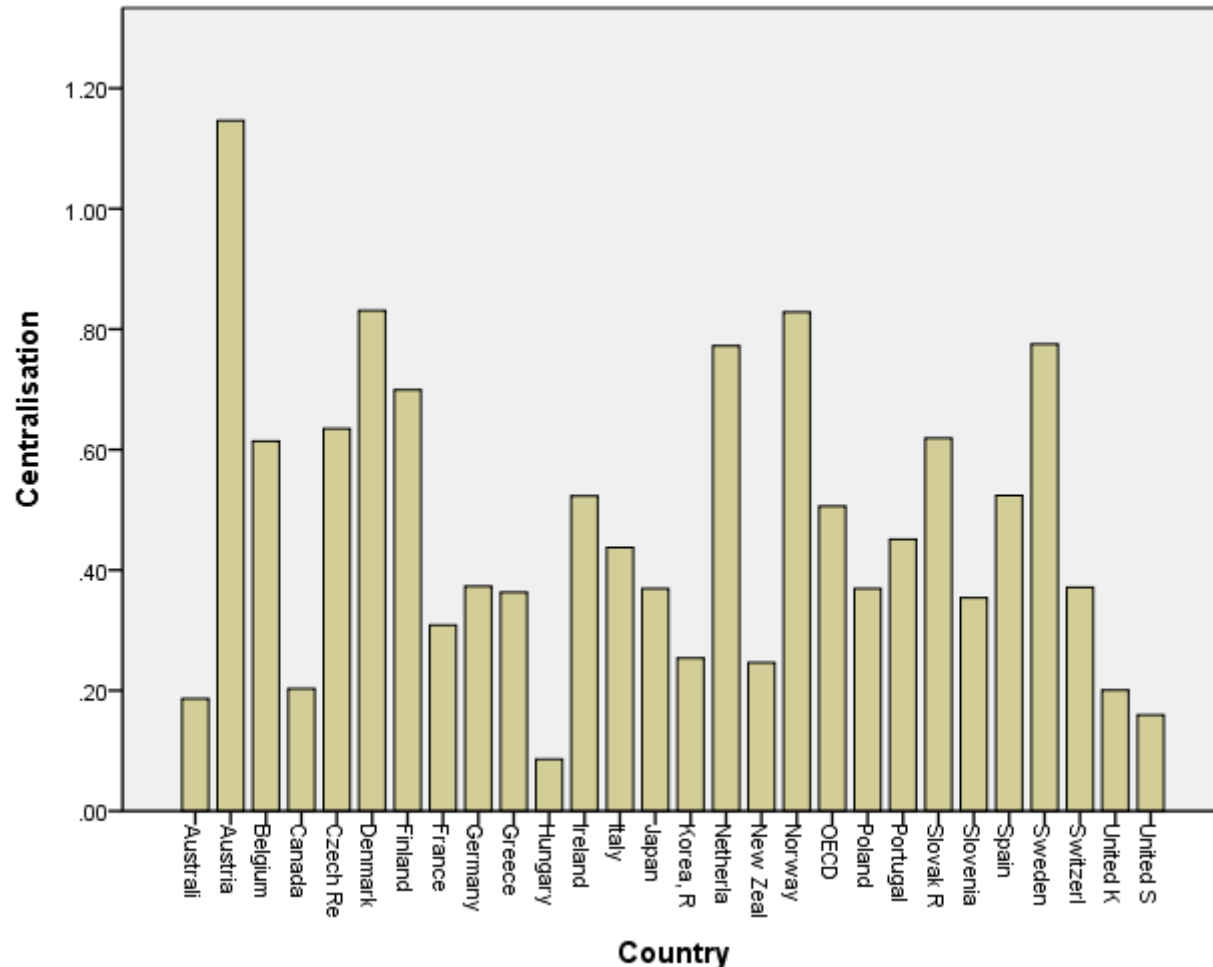
조직형태별 노동조합	전체 노동조합(개)	기업별노조	초기업,지역·업종노조	산별노조
2007	5,099	92.43%	5.98%	0.78%
2008	4,886	92.63%	5.20%	1.29%
2009	4,689	92.86%	4.86%	1.32%
2010	4,420	92.17%	5.50%	1.33%
2011	5,120	90.74%	6.95%	1.27%
2012	5,177	90.05%	7.15%	1.74%
2013	5,305	89.69%	7.09%	2.13%
2014	5,445	89.72%	6.80%	2.41%
2015	5,794	90.06%	6.49%	2.45%
2016	6,164	90.15%	6.41%	2.45%
2017	6,239	90.00%	6.40%	2.61%



조직형태별 조합원	전체 조합원(인)	기업별노조	초기업,지역·업종노조	산별노조
2007	1,687,782	48.72%	7.47%	43.81%
2008	1,665,798	47.10%	5.69%	47.21%
2009	1,640,334	47.06%	5.80%	47.14%
2010	1,643,113	45.93%	8.73%	45.34%
2011	1,719,922	43.97%	11.47%	44.55%
2012	1,781,337	44.78%	8.29%	46.93%
2013	1,847,586	44.26%	8.08%	47.66%
2014	1,905,470	43.48%	8.41%	48.11%
2015	1,938,745	43.31%	7.48%	49.21%
2016	1,966,881	44.67%	6.88%	48.46%
2017	2,088,540	43.43%	6.75%	49.82%

단체교섭의 중앙집중도

- 노동조합수를 기준으로 하면 압도적 기업별 노동 조합. **탈중앙화(De-centralized)된 교섭구조.**
- 노동조합 조합원수를 기준으로 하면 mid-level of centralization. 그러나 우리나라 산업별 교섭의 경우 산업별 노조의 교섭력 권위가 부재하며, 중요한 교섭대상(임금, 근로조건, 근로시간 등)의 경우 대부분 지부교섭을 통해 결정됨.
- 산업별 교섭의 경우 교섭의 가이드라인 또는 목표를 설정하는 역할에 불과.
- 따라서 조합원 가운데 산업별 조직에 소속된 조합원의 비중이 높다고 해도 이러한 교섭구조가 교섭력을 담보하지 못함.



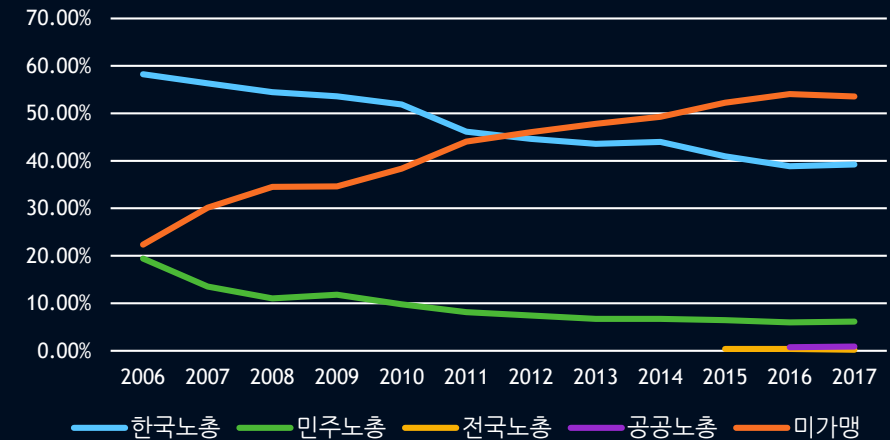
ICTWSS Data base. Ver 6.0

Summary measure of centralization of wage bargaining (0-2)

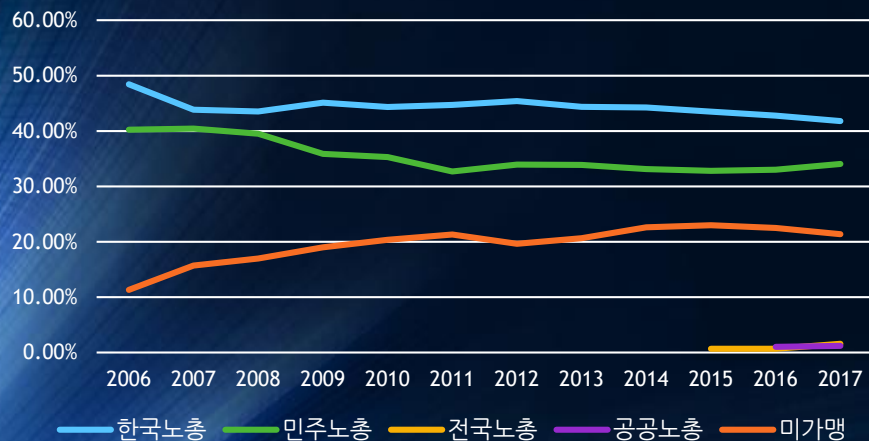
노동조합과 노사관계의 특징: CB Concentration

노동조합	전체	한국노총	민주노총	전국노총	공공노총	미가맹
2006	5,889	58.23%	19.41%			22.36%
2007	5,099	56.32%	13.53%			30.14%
2008	4,886	54.48%	11.01%			34.51%
2009	4,689	53.59%	11.79%			34.61%
2010	4,420	51.86%	9.77%			38.37%
2011	5,120	46.13%	8.11%			44.06%
2012	5,177	44.62%	7.40%			46.05%
2013	5,305	43.60%	6.71%			47.80%
2014	5,445	44.00%	6.72%			49.27%
2015	5,794	40.94%	6.44%	0.36%		52.26%
2016	6,164	38.85%	5.97%	0.36%	0.75%	54.07%
2017	6,239	39.24%	6.12%	0.22%	0.87%	53.55%

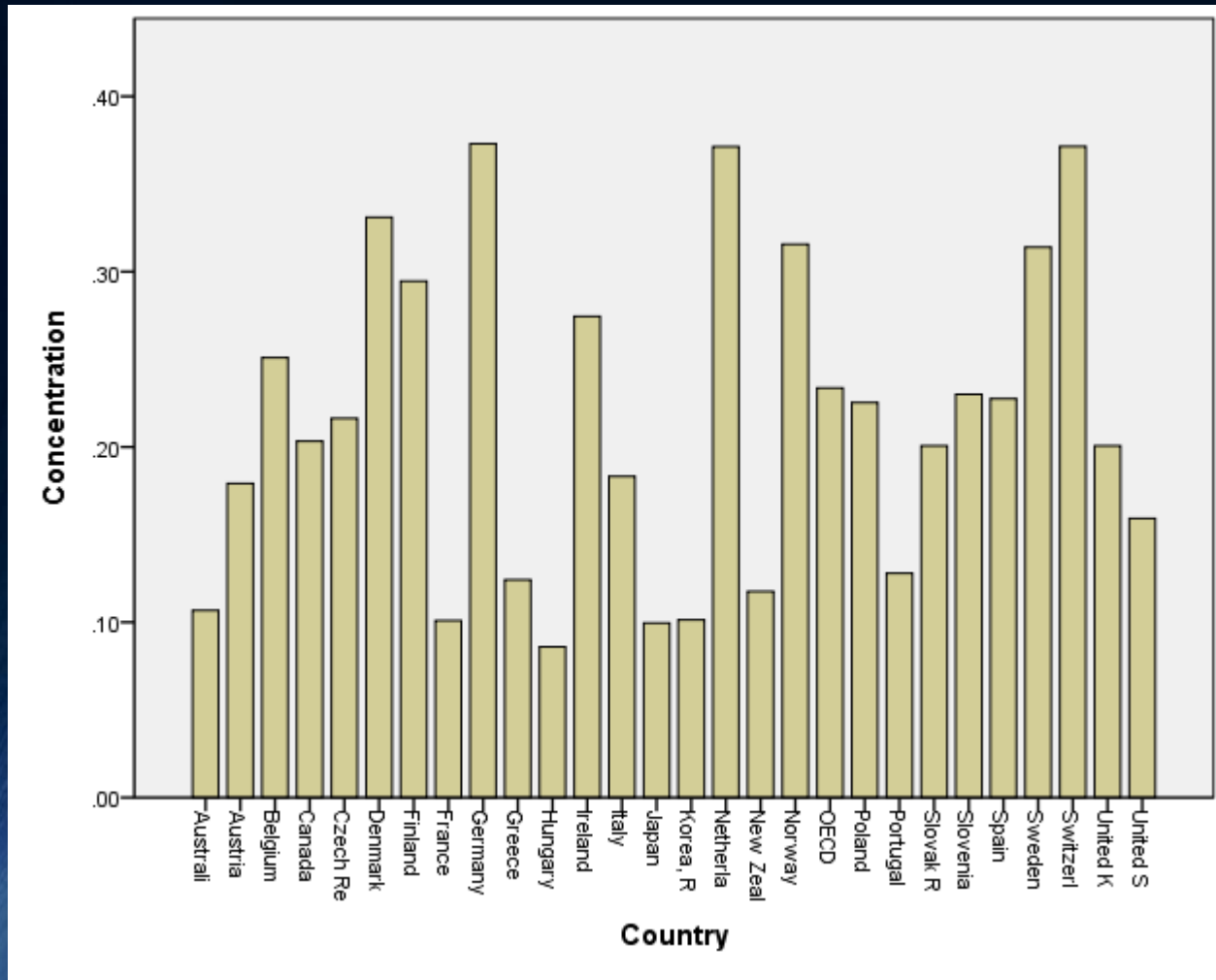
상급단체별 노동조합 (노조현황, 고용노동부)



상급단체별 노동조합원 (노조현황, 고용노동부)



조합원 규모	전체	한국노총	민주노총	전국노총	공공노총	미가맹
2006	1559179	48.44%	40.23%			11.33%
2007	1687782	43.86%	40.43%			15.70%
2008	1665798	43.52%	39.51%			16.97%
2009	1640334	45.13%	35.87%			19.00%
2010	1643113	44.35%	35.30%			20.35%
2011	1719922	44.71%	32.69%			21.32%
2012	1781337	45.40%	33.95%			19.65%
2013	1847586	44.37%	33.88%			20.65%
2014	1905470	44.25%	33.14%			22.61%
2015	1938745	43.50%	32.82%	0.69%		22.98%
2016	1966881	42.79%	33.01%	0.68%	1.02%	22.49%
2017	2088540	41.80%	34.05%	1.57%	1.20%	21.38%

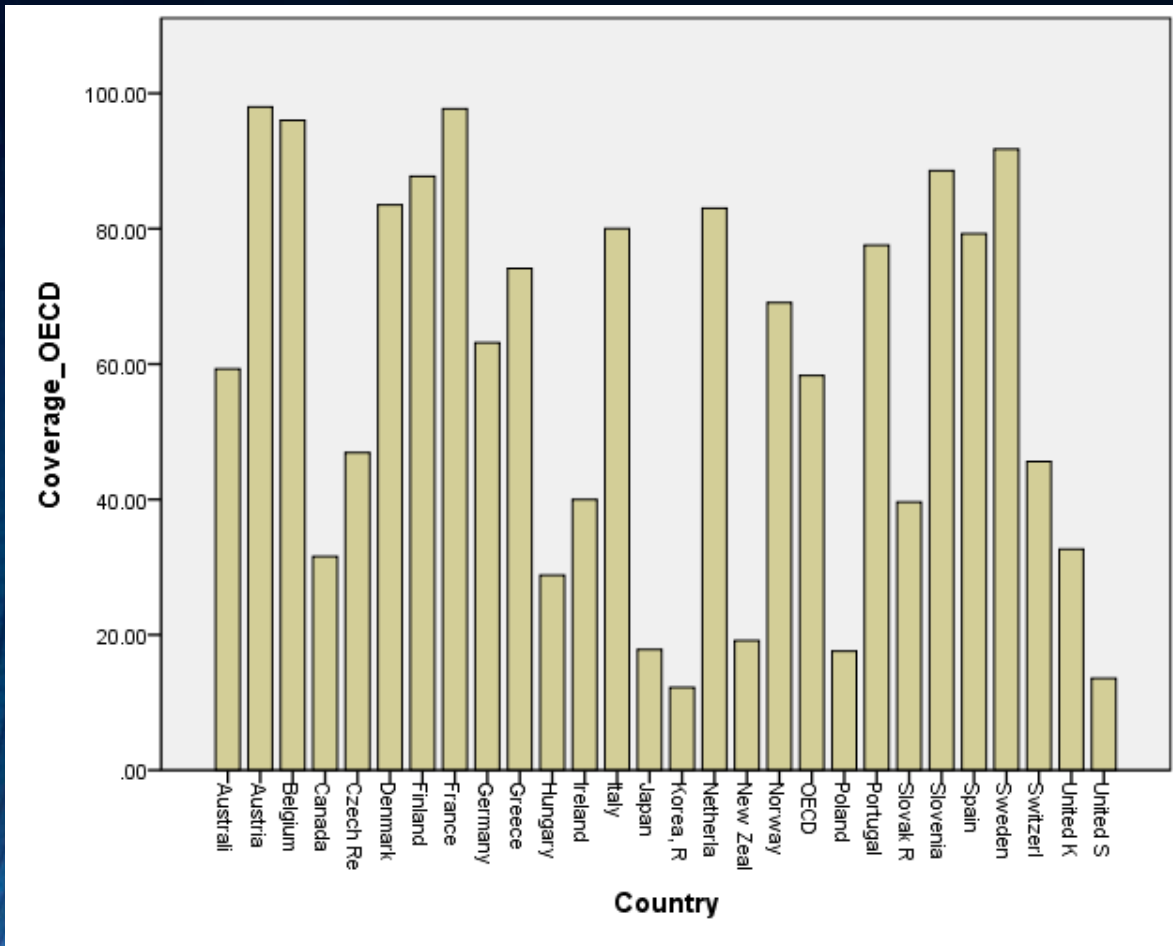


노동조합의 CB Authority (Concentration)

- Membership concentration at confederal level.
- 노동조합의 지배적 교섭 단위가 기업 수준이며, 초기업 교섭 단위 또한 분산되어 있고, 정상조직의 교섭권 부재.
- 정상조직 및 초기업단위 노동조합 분화
- 우리나라 노동조합의 집중화 수준은 매우 낮음.

ICTWSS Data base. Ver 6.0

Summary measure of concentration of unions at peak and sectoral level (0-1)

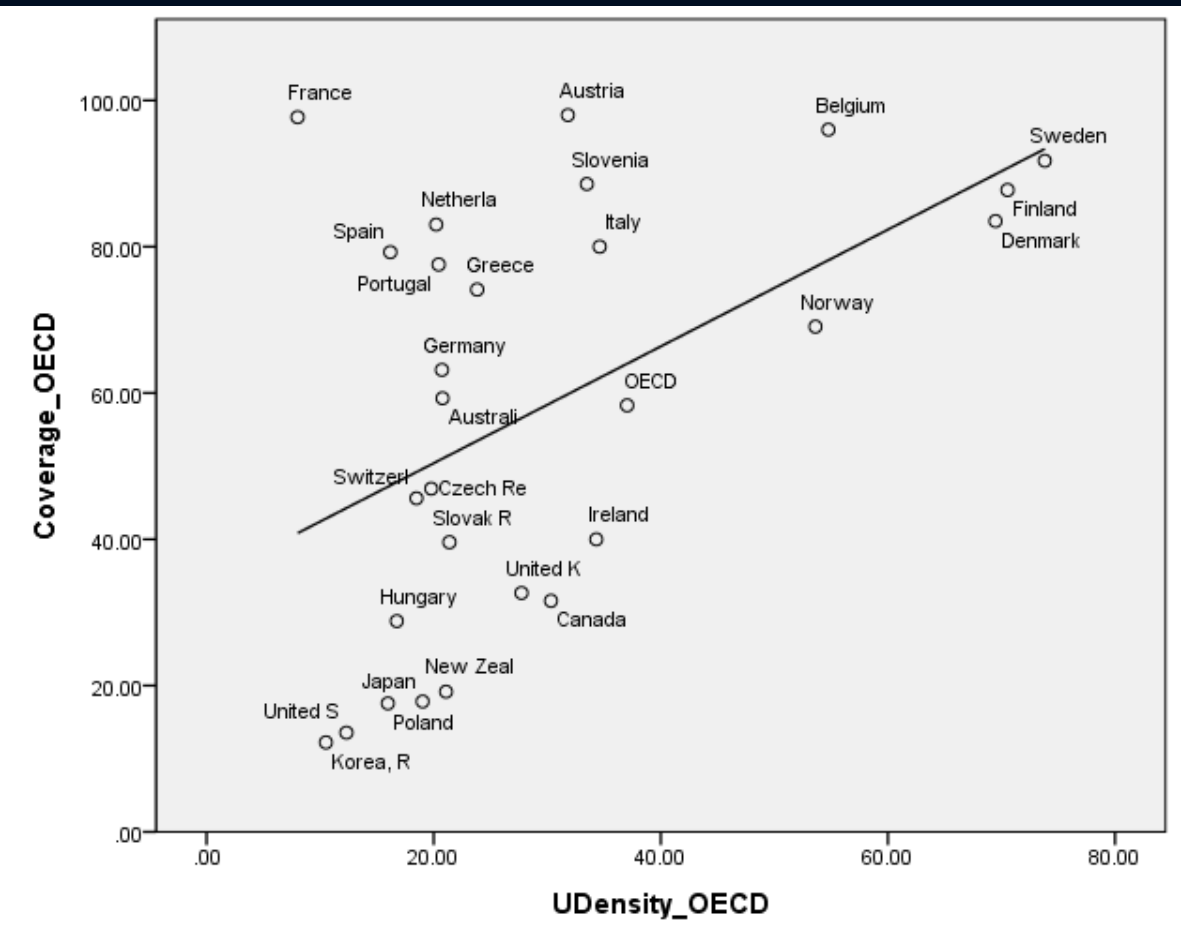


OECD Data base (0 ~100)

- 예외적 'France': 프랑스의 경우 사용자가 어떤 협약의 적용을 받는 경우 해당 협약은 사용자와 근로계약을 체결한 모든 근로자(조합원 여부 불문)에게 적용. 따라서 사용자가 가입한 사용자단체와 노동조합간에 산별협약이 체결된 경우 해당 사용자가 고용하는 모든 근로자에게 산별협약이 적용

노동조합의 CB Coverage rate

- Employees covered by valid collective (wage) bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners.
- 예외적 '대한민국'의 경우 노동조합법 제 35조(일반적구속력), 제36조(지역적구속력)에서 효력 확장의 제도적 장치를 두고 있으나 매우 제한적. 따라서 원칙적으로 노동조합 조합원들에게만 협약이 적용

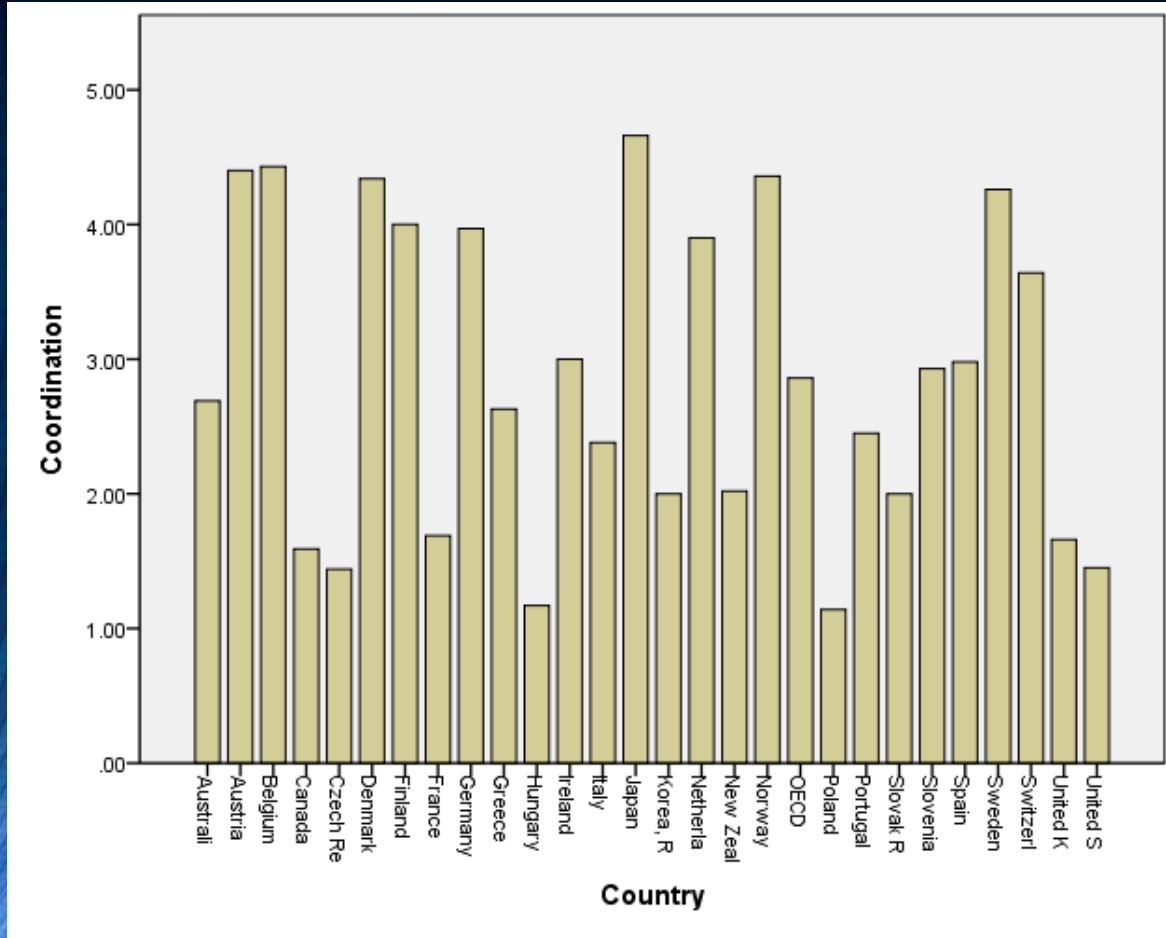


단체교섭 효력확장(CB Coverage, OECD)

우리나라의 단체교섭 효력확장 수준은 OECD 조사 대상 국가중 최저

	Australia	Austria	Belgium	Canada	Denmark	Finland	France	Germany	Italy	Japan	Korea	Netherlands	Norway	Spain	Sweden	Switzerland	UK	US	OECD
1998	60.00	..	..	33.00	..	..	..	73.60	..	..	13.30	..	71.00	92.56	94.00	..	35.40	15.40	38.29
1999	..	..	..	32.30	..	..	..	70.60	..	..	13.64	..	..	86.59	..	44.93	36.10	15.30	37.93
2000	60.00	98.00	96.00	32.30	85.00	85.00	..	67.75	80.00	21.10	13.33	81.70	..	82.87	94.00	..	36.40	14.90	37.40
2001	..	..	..	32.30	..	..	..	68.75	80.00	..	13.40	85.86	..	81.49	..	39.87	35.50	14.70	37.34
2002	58.70	..	96.00	32.20	..	91.00	..	67.75	80.00	..	12.65	92.75	70.48	79.03	94.00	..	35.20	14.50	37.24
2003	..	..	..	32.20	..	91.00	..	67.60	80.00	..	12.55	80.40	..	77.67	..	41.69	35.50	14.30	36.76
2004	60.90	..	..	31.70	85.00	91.00	96.08	65.75	80.00	..	12.04	84.92	..	76.13	..	..	34.70	13.80	36.20
2005	..	98.00	..	32.00	..	87.70	..	64.90	80.00	19.00	11.57	86.83	..	76.01	94.00	44.61	34.90	13.70	36.02
2006	60.20	..	..	31.70	84.00	87.70	..	63.35	80.00	18.00	11.70	66.82	70.00	75.40	..	..	33.30	13.10	35.08
2007	..	..	..	31.60	81.00	..	..	61.65	80.00	17.80	12.33	79.08	..	76.01	91.00	44.69	34.60	13.30	35.31
2008	56.30	98.00	96.00	31.20	..	87.50	98.00	61.35	80.00	17.60	11.99	78.63	..	78.88	..	..	33.60	13.70	35.45
2009	..	..	..	31.50	82.00	78.43	98.00	61.74	80.00	17.90	11.63	82.80	67.96	80.88	..	44.73	32.70	13.60	35.57
2010	59.58	98.00	..	31.40	83.00	77.81	..	59.76	80.00	17.60	11.29	89.65	..	76.94	..	47.23	30.90	13.10	34.64
2011	..	..	..	31.00	..	90.00	..	58.90	80.00	17.80	11.53	87.17	..	76.98	88.00	..	31.20	13.00	34.43
2012	58.07	..	..	31.30	..	89.74	98.00	58.30	80.00	17.50	11.73	85.06	..	77.02	..	49.68	29.30	12.50	33.54
2013	..	98.00	96.00	31.10	84.00	93.00	..	57.60	80.00	17.10	11.80	85.69	68.00	81.09	89.00	49.45	29.50	12.40	33.31
2014	59.91	98.00	..	30.40	..	89.30	98.46	57.80	80.00	16.90	11.90	85.93	67.00	80.16	..	49.23	27.50	12.30	32.97
2015	..	98.00	96.00	30.60	84.00	89.32	..	56.80	80.00	16.80	11.80	79.41	..	76.93	90.00	..	27.90	12.30	32.62
2016	59.16	98.00	96.00	30.30	..	..	..	56.00	..	16.70	..	78.57	..	73.07	..	..	26.30	12.00	32.22

Coordination of Wage-setting

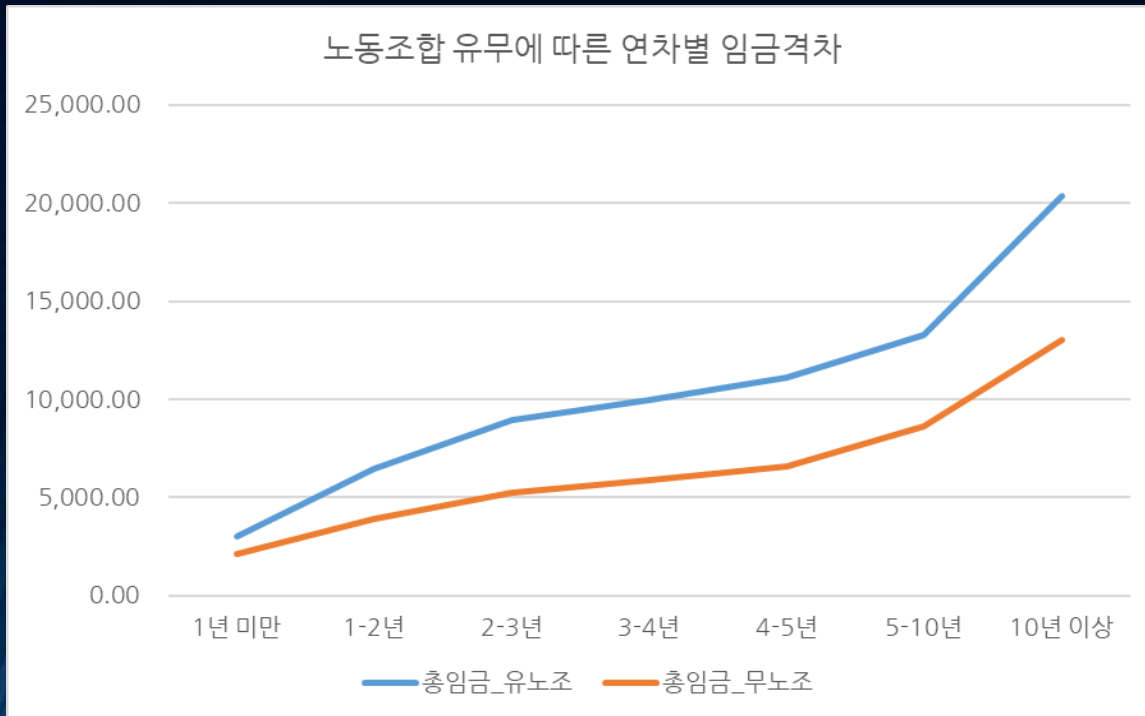


ICTWSS Data base. Ver 6.0
Coordination of Wage-setting (1-5)

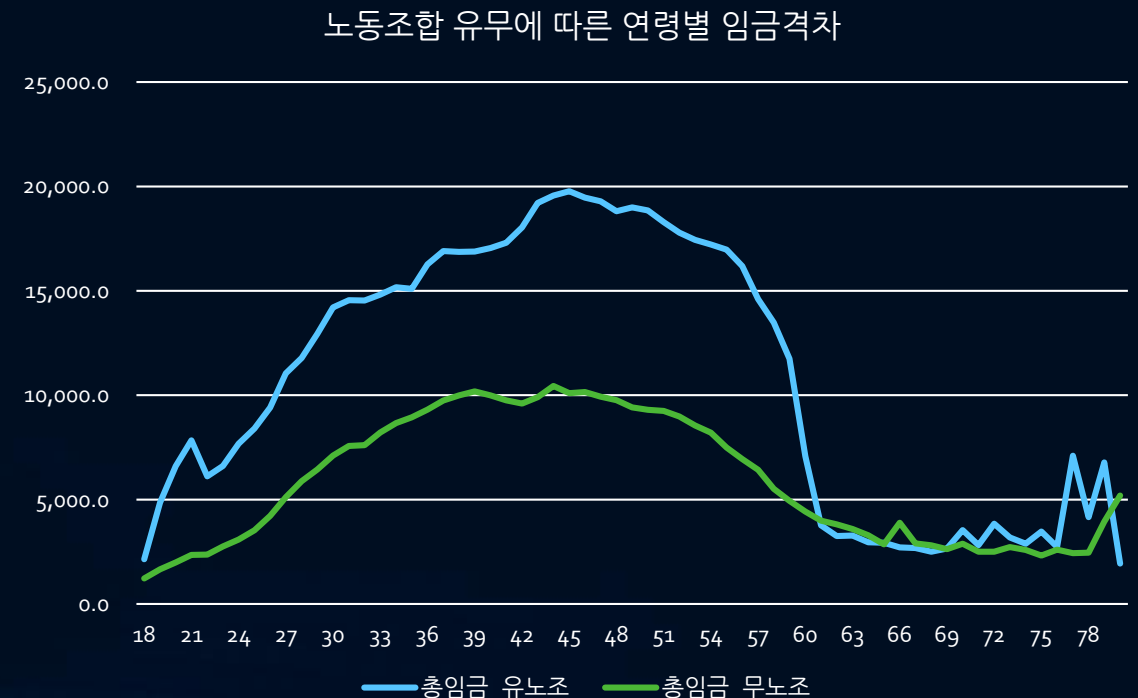
5. Binding norms regarding maximum or minimum wage rates or wage increases issued as a result of a) centralized bargaining by the central union and employers' associations, with or without government involvement, or b) unilateral government imposition of wage schedule/freeze, with or without prior consultation and negotiations with unions and/or employers' associations.
4. Non-binding norms and/or guidelines (recommendations on maximum or minimum wage rates or wage increases) issued by a) the government or government agency, and/or the central union and employers' associations (together or alone), or b) resulting from an extensive, regularized pattern setting coupled with high degree of union concentration and authority.
3. Procedural negotiation guidelines (recommendations on, for instance, wage demand formula relating to productivity or inflation) issued by a) the government or government agency, and/or the central union and employers' associations (together or alone), or b) resulting from an extensive, regularized pattern setting coupled with high degree of union concentration and authority.
2. **Some coordination of wage setting, based on pattern setting by major companies, sectors, government wage policies in the public sector, judicial awards, or minimum wage policies.**
1. fragmented wage bargaining, confined largely to individual firms or plants, no coordination

우리나라의 임금결정 조절 수준(2.0)은 OECD 평균(2.86)보다 낮음. 이는 개별기업의 임금 조절이 제도나 관행 등의 개입 없이 개별적으로 결정된다는 것을 의미하며 이 경우 **기업간 임금 경쟁, 노동조합의 강한 임금요구(wage militancy), 지불능력에 따른 기업간 임금격차가 심화될** 가능성 높음.

선임권(Seniority)의 이슈



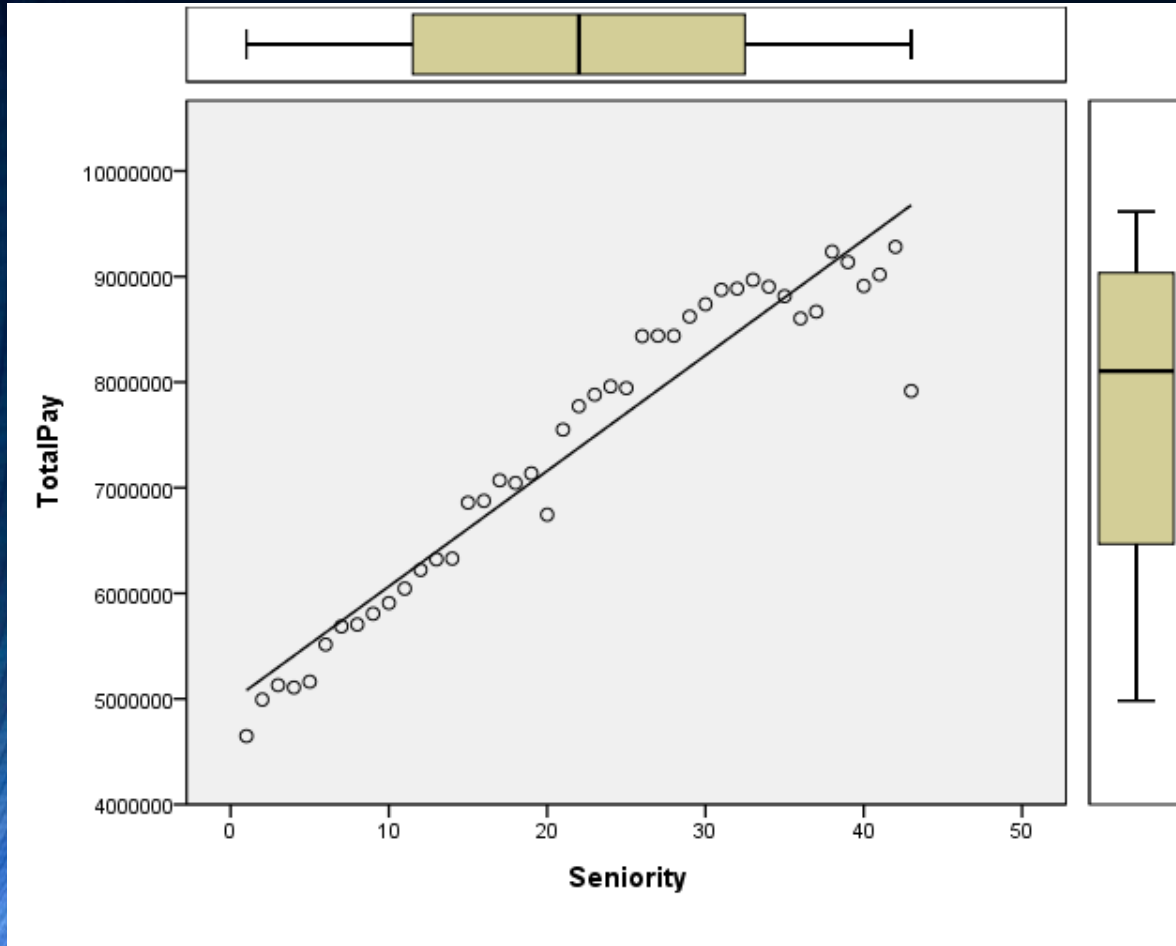
- 노동조합은 연공형 인사임금체계 선호
- 미국의 job control unionism도 결과적으로 (해고와 직무통제의) 선임권제도에 기반함
- 선임권제도는 내부노동시장 형성의 하부구조
- 시장 내외부 분리를 통해 양극화 심화
- 유노조기업이 대부분 대기업/공공기관이라는 특성 반영



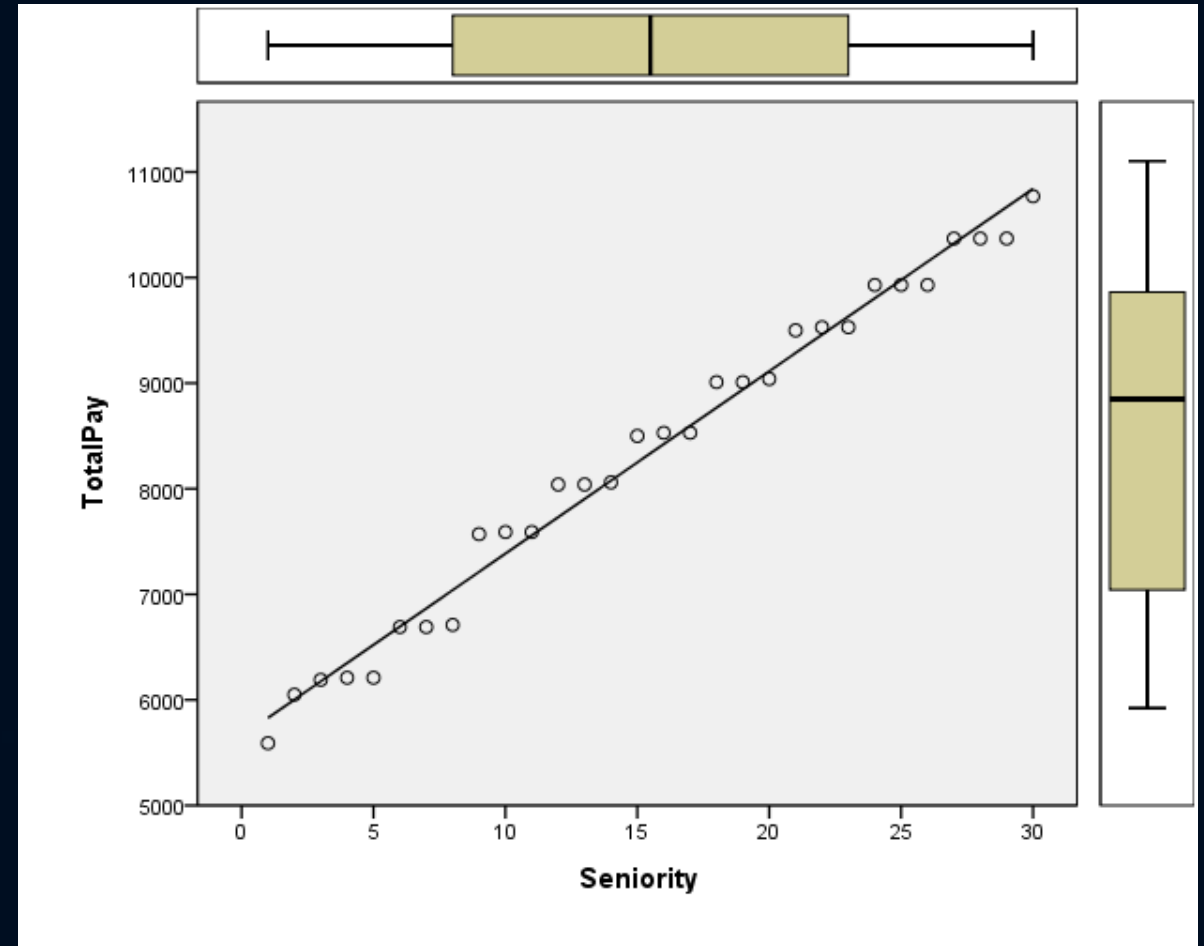
고용형태별근로실태조사 (2016)

노동조합과 선임권(Seniority)

국내 제조기업 생산기능직 연차별 임금 현황

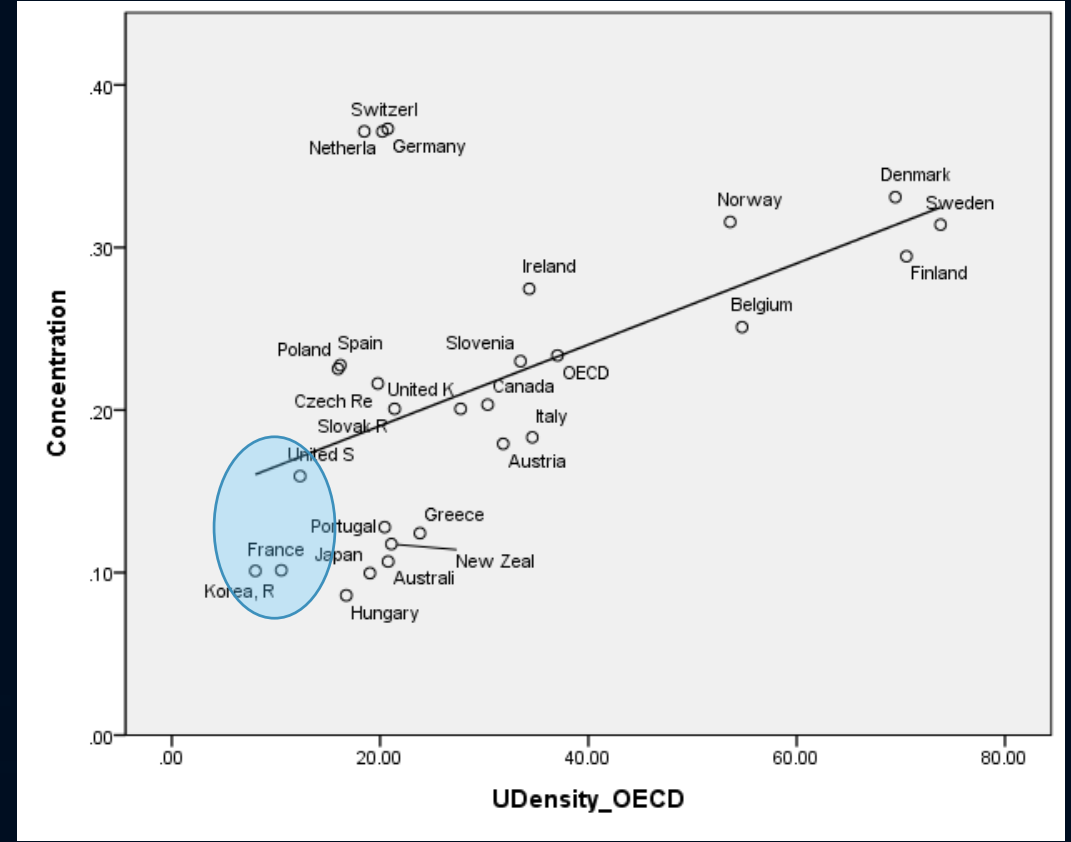
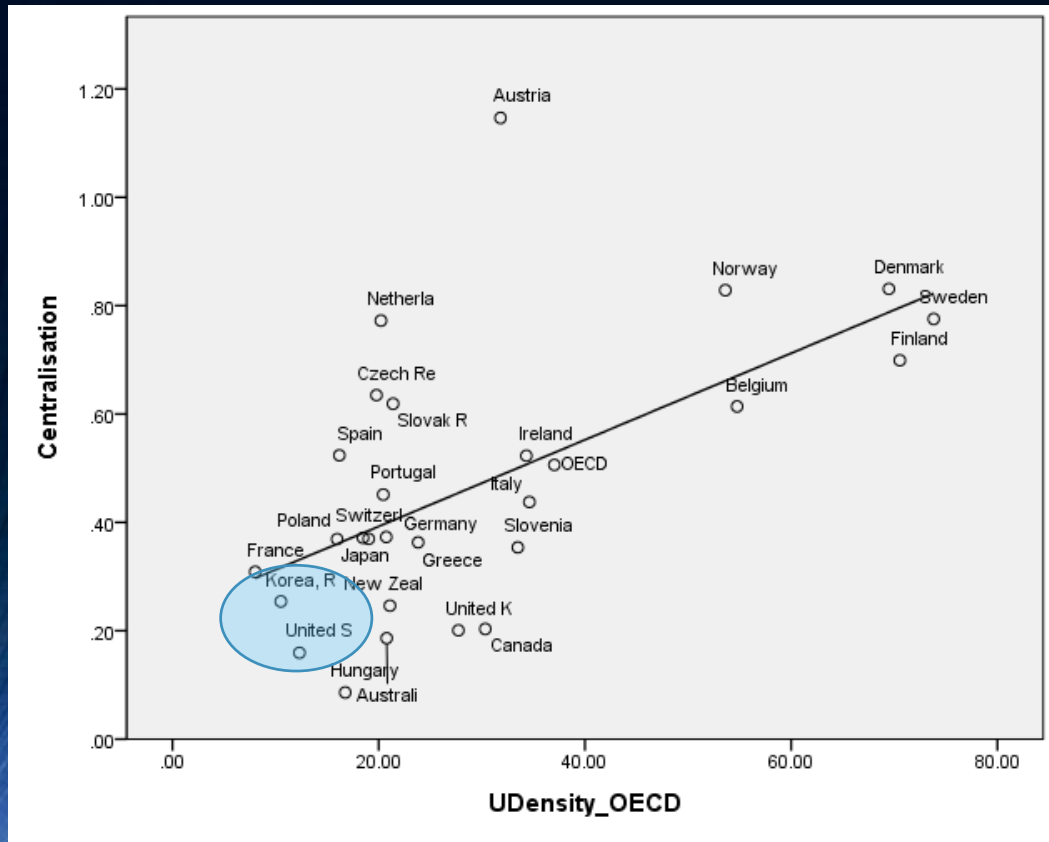


국내 금융기업 사무관리직 연차별 임금 현황



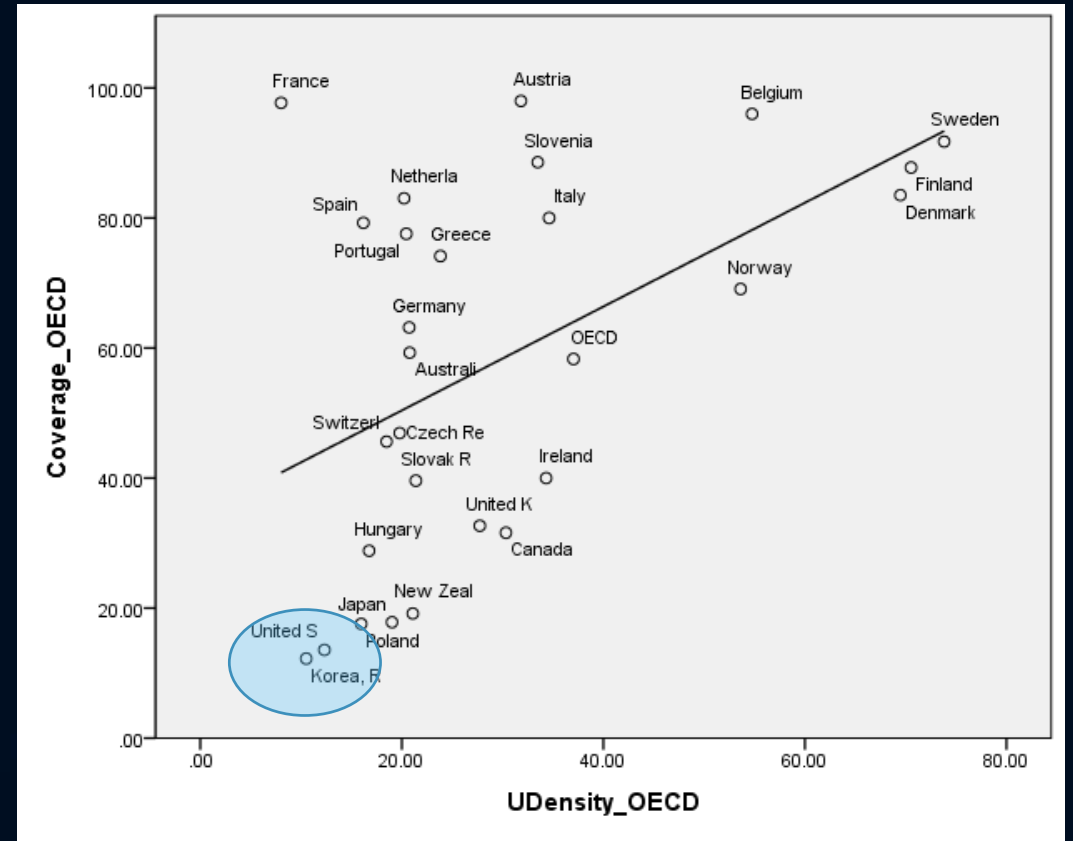
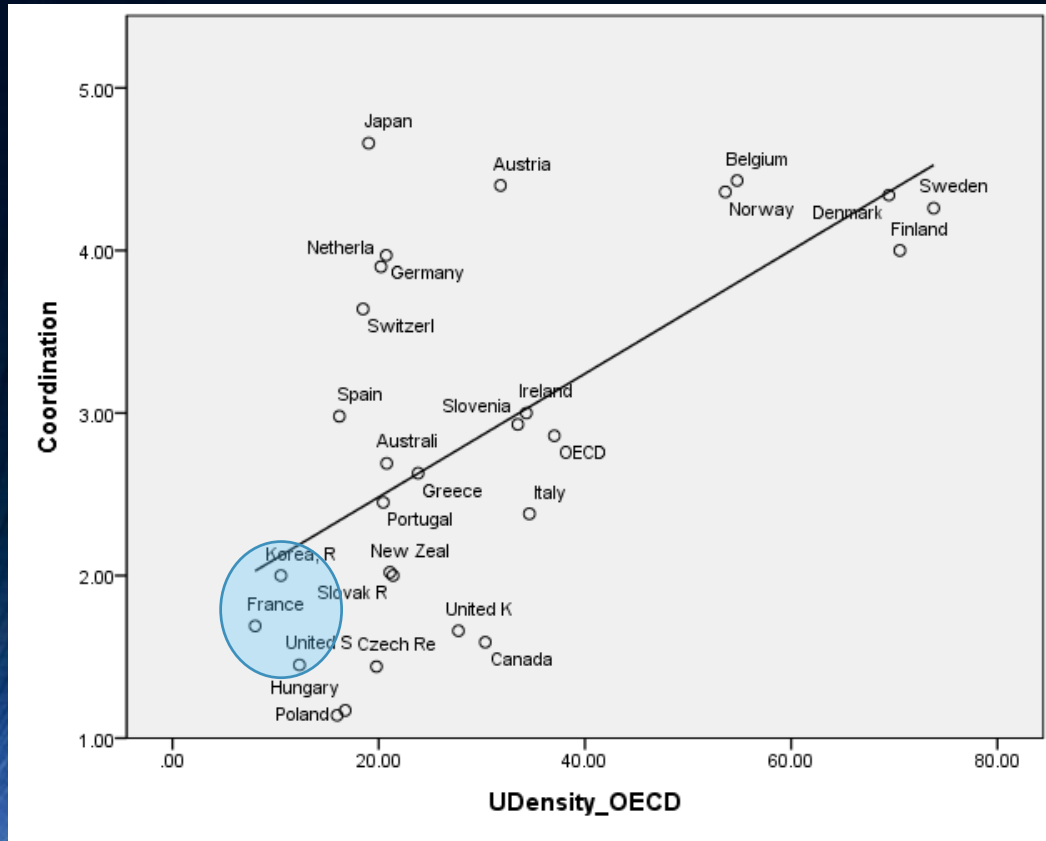
국내 유노조 대기업들의 임금 연공성 수준 (자료, 회사 내부자료)

우리나라 노사관계의 특징: 통합(integration) 1



OECD Data base, ICTWSS Data base 가공

우리나라 노사관계의 특징: 통합(integration) 2



OECD Data base, ICTWSS Data base 가공

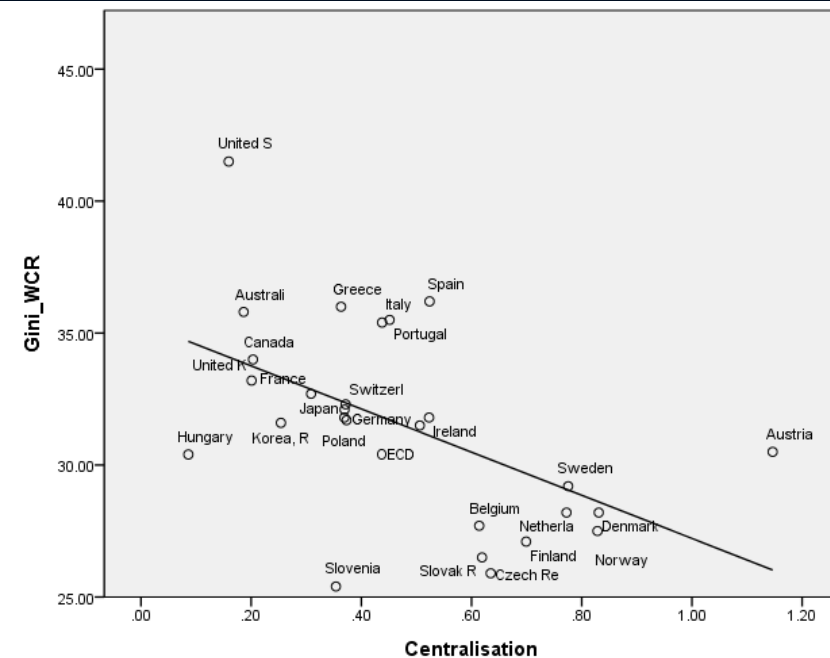
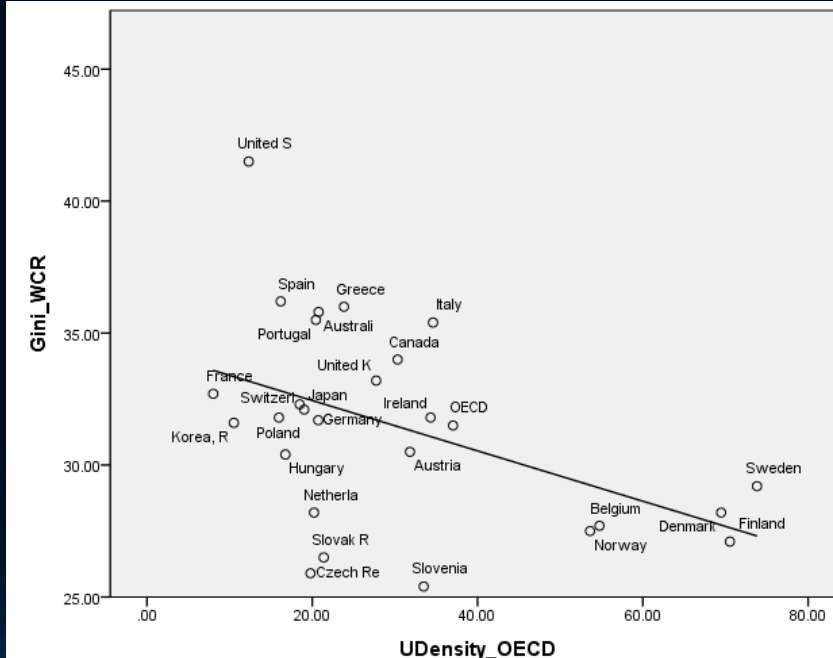
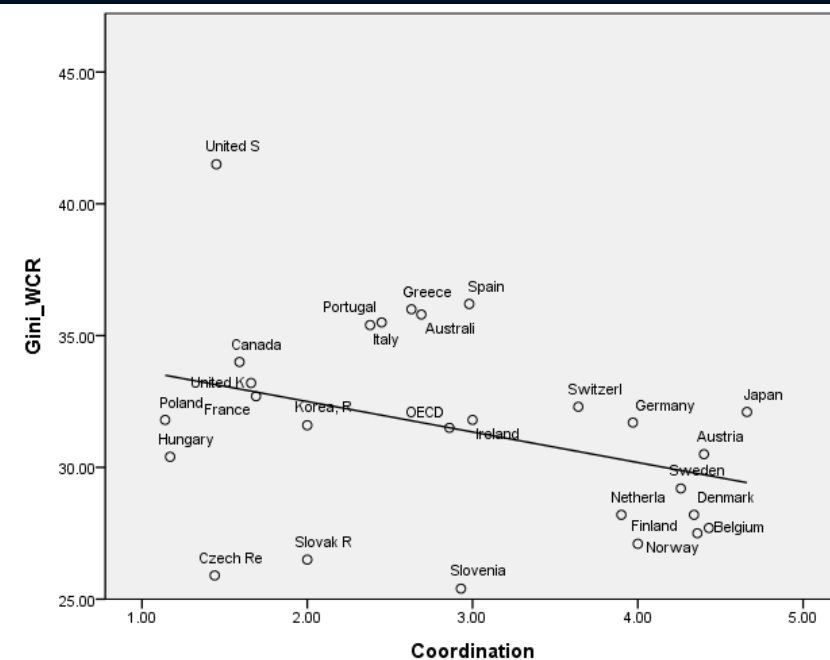
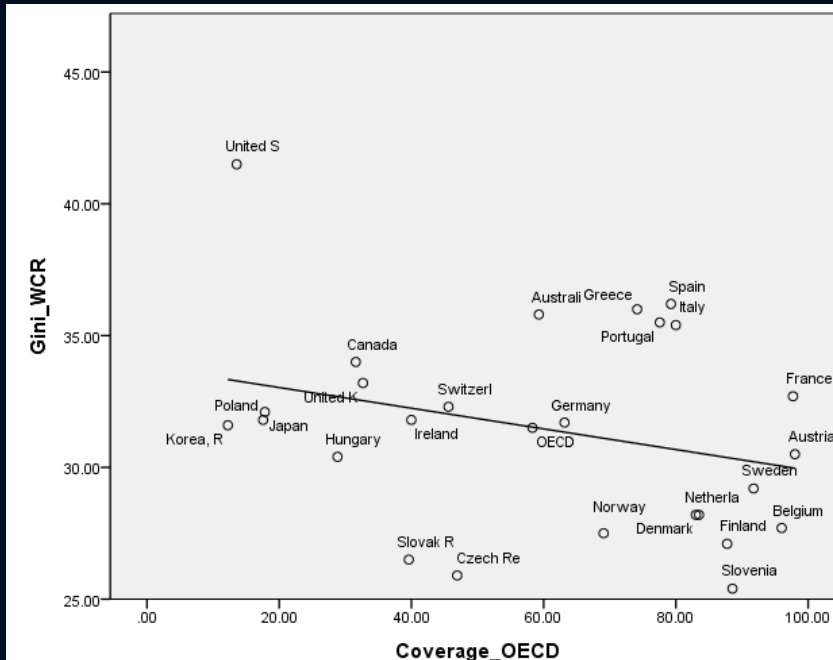
우리나라 노사관계의 특징: 통합(integration) 3

- 분석된 모든 지표에서 우리나라 노동조합의 스코어 낮음. 결과로부터 확인되는 우리나라 노동시장 및 노사관계의 특징은 분절과 탈집중화, 조정 기능의 부재 및 협약 효력의 협소한 제한 등으로 결론.
- 전통적으로 우리나라의 노사관계는 일본의 노사관계 시스템과 유사하다고 평가되어 왔으나 실질적으로 우리와 가장 유사한 모델은 미국의 노사관계. 노동조합의 전략 또한 과거 우리나라 노동조합 운동이 비판해 왔던 **미국의 Business Unionism**에 유사.
- 결과적으로 노동조합의 전통적 역할인 평등주의(egalitarianism) 철학과 보편주의 가치 실현에 한계. 선임권(seniority)에 기반해 자기 이익 극대화를 추구하는 대기업, 정규직 노동자들만의 이익단체로 전환.
- 그 결과 노동조합 조직화 부문은 선임권 제도와 노조의 임금 프리미엄으로 '고임금 및 고용안정'이 보장되는 반면, 타 부문은 무노조화, 기업의 지불능력 위축 등으로 양극화. 노동조합이 오히려 소득격차를 강화하는 제도로 기능.
- 사용자 또한 조직화 수준이 매우 취약함. 사용자 집단내의 이해관계 조정(intra-organization bargaining) 불가능. 노사관계 전략의 부재와 단체교섭에의 집중(기업경영과 노사관계에 대한 단기주의)
- 노사관계의 경쟁력이 낮은 것은 노동조합의 전투성 및 이익추구 경향 보다는 사용자의 단기주의와 전략부재 및 반노조주의 등에 기인하는 바가 더 큼. 요컨대, 사용자가 대기업 중심 '기업별 노조주의의' 후견인 역할을 해 옴
- 따라서 노동조합의 새로운 역할정립과 평등주의 가치 실현을 위한 전략을 고민해야 함.
- 제도적으로는 단체교섭의 효력확장과 임금 결정의 조절 기능을 활성화 시킬 수 있는 방법 모색이 필요함. 노동조합 조직률 등은 기업의 지불능력과 노동자의 자주적 결정이라 개입이 어렵지만 효력확장과 조절 기능의 향상은 노사정의 역할과 노력으로 가능. 이를 통한 양극화 완화 모색 필요.

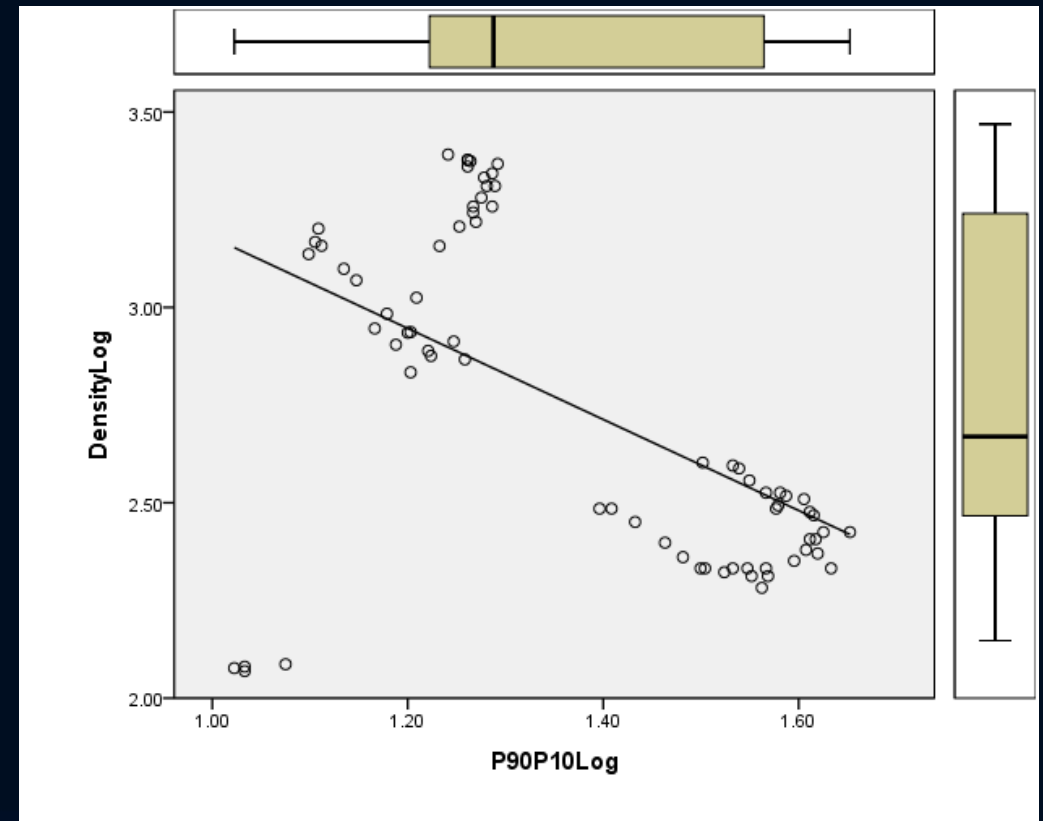
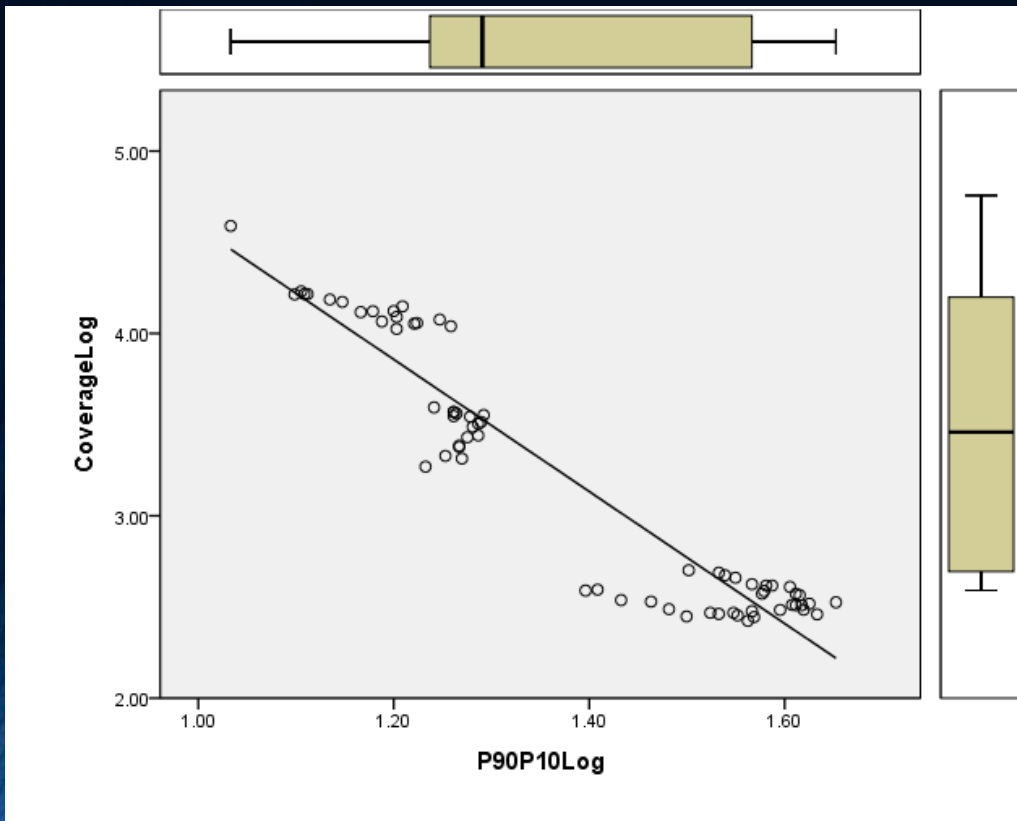
노사관계 제도와 노동시장 불평등

- 노사관계를 둘러싼 각종 제도들은 다양한 경로로 노동시장내 불평등에 영향
- 조사된 결과로만 보면 단체교섭구조의 중앙집중화 수준이 불평등 완화에 순기능 하는 것으로 보임
- 하지만 다음의 분석에 따르면 단체교섭 효력확장(Coverage) 수준 또한 불평등 완화에 의미있는 영향을 미치는 것으로 나타남

OECD Data base, ICTWSS Data base & WCR(WEF) data 가공



OECD 5개국 년도별 10분위/1분위 소득비와 Bargainign Coverage 간 관계



OECD Data base

Model 1 종속변수: P90/P10log (상수)	비표준화 계수		표준화 계수		t
	B	표준오차	베타		
CoverageLog	-0.218	.013	-.832		-16.542
DensityLog	-.077	.023	-.168		-3.340
Adjusted R-sq	.912				

ILO핵심 협약 비준과 국내법 개정 주요 쟁점

결사의 자유 관련 제87호 협약

제87호 : 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약

제2조 근로자 및 사용자는 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 가진다.

제4조 근로자단체 및 사용자단체는 행정당국에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 아니된다.

❖ 국내법 주요 내용

- 실업자·해고자의 기업별노조 가입 금지, 특수직종사자 단결권 인정 문제
- 공무원노조법과 교원노조법은 해직된 공무원·교원의 노조 가입 제한
- 설립신고 후 결격사유 발생 노조에 대하여 노조아님 통보 제도 운영

❖ ILO 권고 주요 내용(CFA Report No 346, Case No. 1865, '07. 7월)

- 해고자와 실업자가 조합에 가입하지 못하도록 금지하고 비조합원에 대해 조합임원자격을 부정하는 조항(노조법 제2조 제4항 라목 및 제23조 제2항) 폐지

ILO핵심 협약 비준과 국내법 개정 주요 쟁점

단체교섭권 보장 관련 제87호 협약

제98호 : 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약

제4조 단체협약에 의해 고용조건을 규제하는 목적을 가지고 행하는 사용자 또는 사용자단체와 근로자단체와의 사이에서 자발적 교섭을 위한 절차가 충분히 발달하고 그것을 이용하도록 장려하고 촉진하는데 필요한 경우에는 국내사정에 적합한 조치를 취하여야 한다.

❖ 국내법 주요 내용

- 노조전임자 급여 지급 금지, 규모별 일정 한도 근로시간면제
- 교섭창구단일화제도
- 단체협약 유효기간 2년 상한

❖ ILO 권고 주요 내용(CFA Report No 346, Case No. 1865, '07. 6월)

- 노조전임자 급여지급 문제는 당사자 사이의 자유롭고 임의적인 교섭 문제에 해당
- 교섭창구단일화제도는 협약 위반 아님
- 단체협약 유효기간은 당사자들이 정할 사항, 다만 부당히 장기의 유효기간은 위험

ILO핵심 협약 비준과 국내법 개정 주요 쟁점

강제근로 관련 협약

제29호 : 강제근로에 관한 협약

제2조 1. 이 협약에서 ‘강제근로’ 라 함은 어떠한 자가 처벌의 위협하에서 강요받거나 또는 임의로 제공하는 것이 아닌 모든 노무를 말한다.

2. 다만, 이 협약에서 ‘강제근로’ 라고 할 경우에는 다음 각호는 포함되지 아니한다.

(가) 전적으로 군사적 성격의 작업에 대해서 병역의무법에 의해서 강요되는 노무

제105호 : 강제근로의 폐지에 관한 협약

제1조 이 협약을 비준하는 회원국은 이하에서 규정한 어떠한 형태의 강제근로이든 금지하고 이를 이용하지 않을 책임을 진다.

(가) 정치적 강압이나 교육의 수단이나 정치적 견해 또는 기존의 정치·사회·경제 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 표현하는 것에 대한 제재

(나) 경제발전을 위해 노동을 동원 또는 이용하는 수단

(라) 파업 참가에 대한 제재

ILO협약 비준을 위한 정부 입법안의 주요내용

구 분		주 요 내 용
노동조합법	실업자·해고자	▪ 노동조합 조직형태와 무관하게 실업자·해고자 노조가입 가능 ▪ 실업자·해고자 조합원의 사업장 내 조합활동은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위내에서 가능
	임원자격	▪ 노조 임원자격은 노조 규약으로 결정 가능 ▪ 기업별 노조의 경우 노조 임원 및 대의원 자격을 종사자인 조합원으로 한정
	전임자 급여지급	▪ 전임자 급여지급 금지규정 및 면제한도 초과요구 쟁의행위에 대한 노조 처벌규정 삭제 ▪ 근로자는 단협 또는 사용자 동의가 있는 경우 노동조합 업무에만 종사하면서 사용자로부터 급여를 지급받을 수 있으나, 이 경우 근로시간면제한도를 초과하지 않는 범위 내에서만 교섭 등 법상 정해진 업무만 수행 가능 ▪ 근로시간면제한도를 초과한다는 내용의 단체협약 또는 사용자 동의를 무효로 하는 규정 신설 ▪ 근로시간면제심의위원회를 경제사회노동위원회에 설치
	교섭창구단일화제도	▪ 사용자 동의로 개별교섭 진행 시, 사용자에게 모든 노조에 대해 성실 교섭 및 차별금지의무 부과 ▪ 분리된 교섭단위에 대한 통합 근거 규정 신설 ▪ 국가 및 지자체는 노사가 자율적으로 교섭방식(기업·산업·지역별 등)을 선택하고 촉진할 수 있도록 노력(신설)
	사업장 점거	▪ 사용자의 시설관리권과 노동조합의 쟁의권 간 조화위해, 사업장 내 생산 및 그 밖의 주요 업무시설 등에 대한 전부 또는 일부 점거 금지
	단협 유효기간	▪ 현행 2년 상한을 3년 상한으로 확대
공무원노조법		▪ 퇴직공무원 조합원 자격은 노조 규약으로 정함 ▪ 가입대상 직급 기준 삭제, 소방공무원 가입 허용
교원노조법		▪ 퇴직교원 조합원 자격은 노조 규약으로 정함 ▪ 대학교원 교원노조 설립·가입 허용 ▪ 교섭창구단일화 절차 규정

입법후 영향 시나리오: 실업자의 노동조합 가입?

노조화 긍정요인

- 노동조합의 시장화: (조직화 경쟁) 복수노조 이후 총연맹 및 초기업단위 노동조합의 조직화 경쟁이 본격화. 노동조합이 적극적 조직화 대상으로 실업자들을 설정할 가능성.
- 장기 실업상태에 있는 실업자들 특히 실업급여 수급 자격을 소진한 실업자들의 경우 '실업자 연대' 등을 통한 독자적 조직화 가능. 이를 통한 노동조합과의 조직화 연대 모색. (But 대부분의 실업자 6개월 미만의 실업상태)

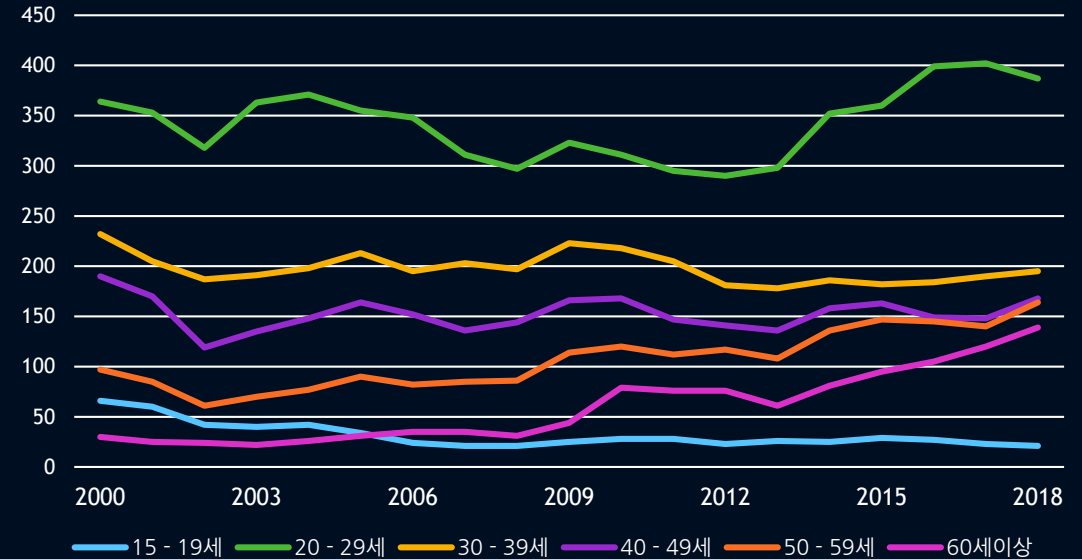
노조화 부정요인

- 실업자들은 노동조합에 왜 가입하는가. 실업자들이 기업별 노조에의 가입으로 기대할 수 있는 효용은 무엇인가?
- (가입이 허용된다면) 기업별 노동조합에의 가입이 구직 기회를 확장하는가? 무엇보다 자신들이 지불하는 노동조합비를 초과하는 이익의 취득이 가능한가?
- 기업별 노동조합에의 가입으로 실업 복지가 향상되는가? 또는 구직기회가 향상되는가?

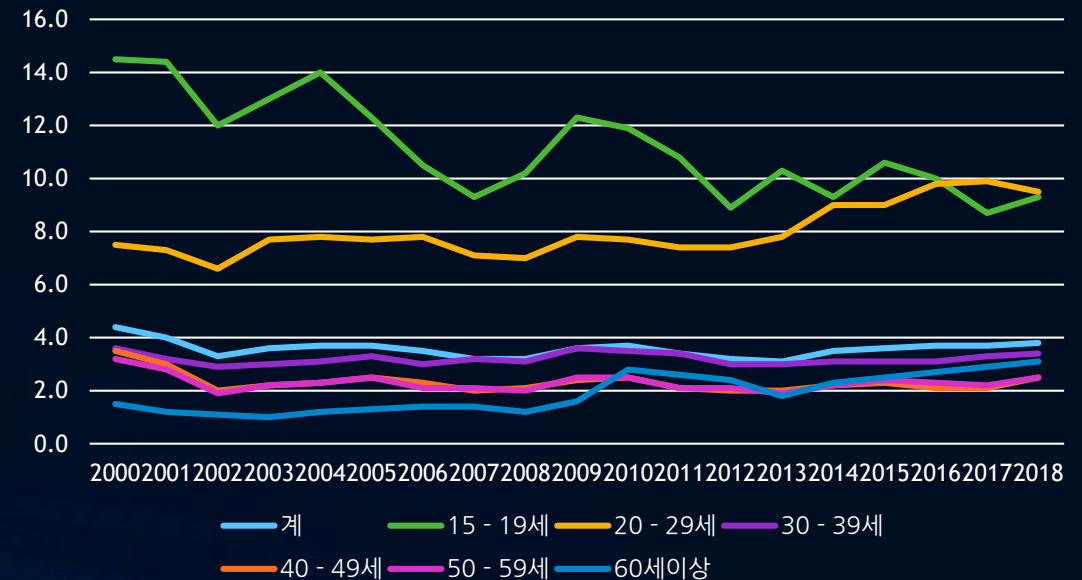
입법 후 영향 시나리오: 실업자의 노동조합 가입?

	계	15 - 19세	20 - 29세	30 - 39세	40 - 49세	50 - 59세	60세이상
2000	978	66	364	232	190	97	30
2001	898	60	353	205	170	85	25
2002	751	42	318	187	119	61	24
2003	821	40	363	191	135	70	22
2004	862	42	371	198	148	77	26
2005	887	34	355	213	164	90	31
2006	836	24	348	195	152	82	35
2007	790	21	311	203	136	85	35
2008	776	21	297	197	144	86	31
2009	894	25	323	223	166	114	44
2010	924	28	311	218	168	120	79
2011	863	28	295	205	147	112	76
2012	826	23	290	181	141	117	76
2013	808	26	298	178	136	108	61
2014	939	25	352	186	158	136	81
2015	976	29	360	182	163	147	95
2016	1,009	27	399	184	149	145	105
2017	1,023	23	402	190	148	140	120
2018	1,073	21	387	195	168	164	139

연령대별 실업자수



연령대별 실업률

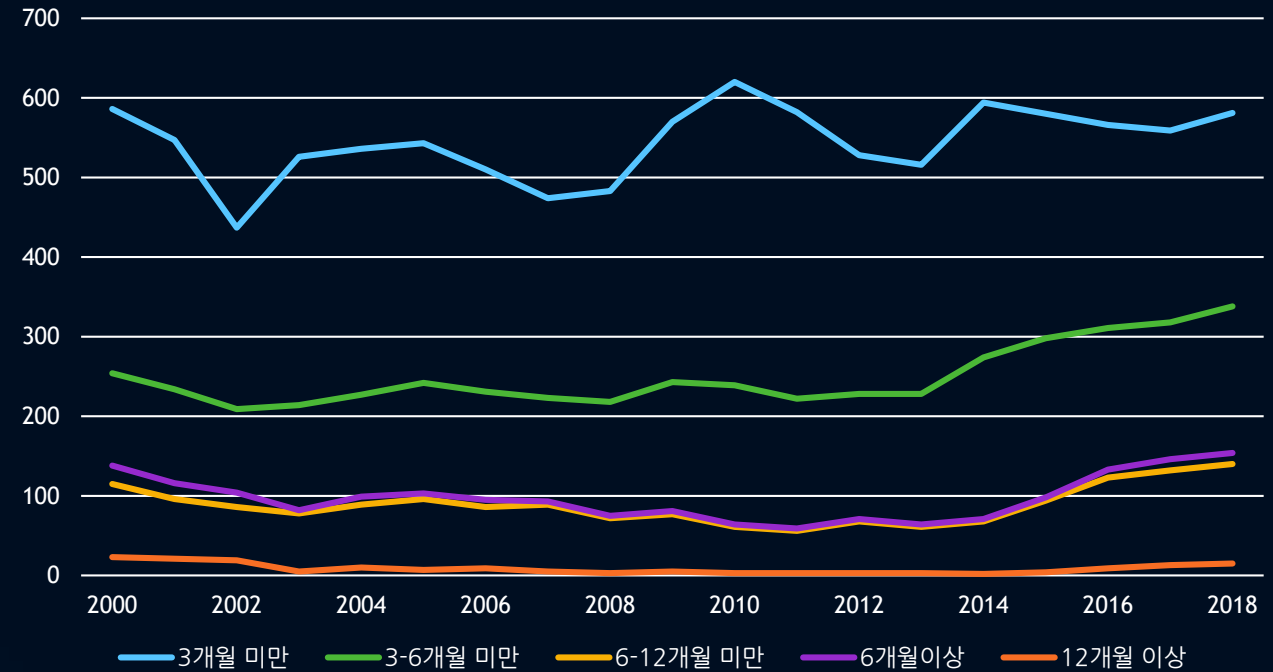


입법후 영향 시나리오: 실업자의 노동조합 가입?

구직기간별 실업자

	계	3개월 미만	3-6개월 미만	6-12개월	6개월이상	12개월 이상
2000	978	586	254	115	138	23
2001	898	547	234	96	116	21
2002	751	437	209	86	104	19
2003	821	526	214	78	82	5
2004	862	536	227	89	99	10
2005	887	543	242	96	103	7
2006	836	510	231	86	95	9
2007	790	474	223	89	93	5
2008	776	483	218	72	75	3
2009	894	570	243	77	81	5
2010	924	620	239	61	64	3
2011	863	582	222	56	59	3
2012	826	528	228	68	71	3
2013	808	516	228	61	64	3
2014	939	594	274	68	71	2
2015	976	580	298	94	98	4
2016	1,009	566	311	123	133	9
2017	1,023	559	318	132	146	13
2018	1,073	581	338	140	154	15

구직기간별 실업자



- 노조법 개정의 주수요자는 장기실업자 가능성(단기실업자의 경우 기업 이동에 따른 안정적 조직화 어려움). 우리 노동시장에서 장기실업자 많지 않음
- 다만, 해고자 또는 실업자의 노동조합 집행부 진입이 가능하나 현행 제도적 요건에 따라 자신의 이해관계 보다는 위임자의 이해관계를 위한 행동으로 제한. 영향 크지 않음

ILO 협약 쟁점: 실업자의 노동조합 가입

Episode 1. (머니투데이 2017.04.29 기사 발췌) 기아자동차 사내하청 근로자 노조원 지위 관련 노노 갈등

기아자동차 노조가 비정규직 근로자를 조합원에서 제외하기로 결정했다. 비정규직의 정규직 전환을 둘러싼 노노(勞勞) 갈등이 배경이 됐다.

29일 노동계에 따르면, 전국금속노동조합 기아자동차 지부는 지난 28일 비정규직 노조인 사내하청 분회의 분리 여부를 묻는 조합원 총투표 결과 71.7%의 찬성으로 가결했다. 3만1000여명 조합원 가운데 2만6700여명이 참여했고, 1만9150명이 찬성표를 던졌다. 조합원은 정규직 2만9000여명, 비정규직 2800여명이다.

총투표 안건은 **조합원의 자격을 '기아차 내에 근무하는 자'에서 '기아차 주식회사에 소속된 노동자'로 변경**하는 것이었다. 이에 따라 정규직을 제외한 협력업체 파견근무자, 사내하청 근무자들은 조합원 자격을 잃게 됐다.

2007년 기아차 노조는 금속노조의 '1사 1노조' 규약에 따라 지난 10년간 원·하청 단일 조직을 유지해 왔다. 현대차, 기아차, 한국GM 등 국내 3개 완성차 업체 가운데 유일한 단일 노조 체제였다.

노사는 지난해 11월 4000여명의 비정규직 가운데 1049명을 특별 채용키로 합의했다. 하지만 사내 하청분회가 전원 정규직 전환을 요구하는 독자 파업에 나서며 갈등의 골이 깊어졌다

Episode 2. (서울경제 2019.09.23 기사 발췌) 도로공사 요금수납원 근로자 지위를 둘러싼 노노 갈등

민주노총은 당초 이날 서울에서 대의원대회를 열 예정이었으나 점거농성 중인 요금수납원들에게 힘을 실어주기 위해 회의 장소를 도공 본사 앞으로 바꿨다. 김명환 위원장은 대회사에서 “정부와 도로공사는 정규직 지위확인 소송 확정판결이 코앞인데 느닷없이 자회사를 만들어 톨게이트 노동자를 밀어넣었다”며 “이 싸움은 1,500명 전원이 도공 정규직으로 출근하는 것을 확인해야 끝날 것”이라고 말했다.

이에 대해 도로공사 노조도 이날 긴급 대의원대회를 열어 “우리를 적으로 돌리지 말고 본사에서 나가달라”고 요구했다. 한국노총 공공노련 소속인 이들은 성명을 통해 요금수납원들의 농성을 ‘본사 침탈’이라고 규정하며 “도공 본사가 무법천지 전쟁터가 됐다”고 주장했다. 도공 노조는 “사안에 대한 인식 차이는 어찌 보면 당연한 일”이라면서도 **“앞으로 한술밥을 먹는 동료가 되고자 한다면 우리 조합원들을 적으로, 타도의 대상으로 삼아서는 안 된다”**고 비판했다.

한편 도로공사 노조는 본사 사옥 외벽에 ‘너무 힘들어요! 동료가 될 우리! 농성은 이제 그만!’이라는 대형 현수막을 내걸고 요금수납원 노조의 농성 중단을 요구했다

ILO 협약 쟁점: 실업자의 노동조합 가입

- 실업자를 조합원으로 수용하고 비정규직 근로자(기간제 및 소속외 근로자)를 적극적으로 포용할 수 있다면 노동조합 운동의 전향적 진보 가능. 오히려 조직부문과 미조직부문간 경계를 완화하고 격차를 해소할 수 있는 계기이자 방법으로 기능할 수 있음
- 하지만 우리 노동조합은 연공주의 및 기업별 교섭구조에 포박되어 있음. 기업내 정규직 고용, 연공주의와 내부 노동시장의 폐쇄적 조합주의에 기반해 조직력 유지.
- 사용자 또한 이러한 기업별 조합주의의 후견인 역할을 해 옴. 인사관리 및 노사관계 관리상 전략 및 프로그램 부재로 인해 교섭위주의 단기적 노사관계에 관심집중.
- 요컨대, 실업자에게 노동조합 가입의 기회를 개방한다고 큰 변화가 초래될 가능성 없음.

ILO 협약 쟁점: 해고자의 노동조합 가입

- 해고자(퇴직자)의 노동조합 가입은 기업별 노조체제에서는 효과보다는 부작용이 클 가능성 높음. 해고자의 노동조합 가입 허용이 산업별 교섭체제로 전환되는데 순기능할지 불확실.
- 전교조 또는 공무원노조의 경우 산별노조에 유사하므로 허용해도 큰 문제 없을 것으로 판단됨.
- 기업별 노조의 경우 해고자의 가입을 허용하는 경우 그 자격과 권한을 제한하는 것이 필요할 것으로 판단됨.

입법 후 영향 시나리오: 나머지 이슈들

- 복수노조 설립의 자유 및 노동조합간 조직화 경쟁의 조건에서 사용자가 노동조합 업무전담자(노조전임자)에게 임금을 지급하는 것은 부적절. 그럼에도 불구하고 사용자의 임금지급을 '부당노동행위'로 정의 해 처벌 규정을 두는 것 또한 부적절. 따라서 현행 제도를 유지하되 처벌규정 삭제 바람직.
- 근로시간 면제 한도의 조정은 근로시간면제심의위원회(근면위, 경사노위 설치?)에서 하되, 개별 단체교섭의 대상에서 배제. 근로시간 면제 상한 초과 교섭 요구 및 쟁의행위 불가. 근면위에서 한도를 정하고 이를 개별 교섭에서 재조정 하게 하는 것은 관련 제도를 무력화 시킬 가능성 높음. 다만, 근면위에서의 근로시간 면제한도는 노동조합의 재정상황 과 활동 필요 등을 고려해 전향적으로 상향 설정하는 것이 바람직.
- 단체협약의 유효기간 및 노동조합 위원장의 임기 제한은 노사 자율로 결정하도록 하는 것이 바람직. 다만 협약의 장기 유효기간 설정을 금지하기 위한 수준으로 한도 설정 바람직
- 공무원노조법상 조합원 가입대상 직급 규정을 전면 삭제 하는 것은 신중할 필요. 대상 직급의 범위를 점진적으로 확대 해 가면서 문제점을 파악하는 것이 바람직
- 소방공무원의 노동조합 조직화 및 노조에의 가입 허용은 전향적으로 고려. 소방직공무원의 경우 많은 나라에서 노조 할 권리 부여