

KTTU Report

2009. 04

“국내 노동계 중점 현안과 통합KT 노사관계”



KT노동조합 교육선전실

www.kttu.or.kr

■ 경기도 성남시 분당구 정자동 206 ■ 전화: 031-727-4850 ■ 팩스: 031-727-4815

- 글 심는 순서 -

1. 들어가면서

2. 국내 노동계 현안

- 1) 2010년 복수노조 허용
- 2) 2010년 노조전임자 임금지급 금지
- 3) 비정규직 외면하는 '비정규직 보호법'
- 4) 점점 대두되는 민주노총 위기
- 5) 경제위기로 인한 양보교섭 확산
- 6) 새로운 노사관계 요구

3. KT노동조합과 노동운동

- 1) KT노사관계의 과거와 현재
- 2) 통합KT 노사관계의 바람직한 형태

4. 마치면서

1. 들어가면서

1987년 노동자 대 투쟁이 터진 이래 20년이 흐르는 동안 국내 산업현장의 노사관계는 이념과 실리 사이에서 합의점을 찾기 위해 노력하고 있다. KT노동조합 역시 그 동안 공사, 공기업, 민영화를 거쳐 KTF와 6월1일 통합출범을 선언하기까지 많은 변화를 안고 왔다.

최근 들어 상생을 위한 노사화합이 중요시되면서 대화와 교섭을 통한 노력이 두드러지고 있다. 그러나 어려운 상황은 늘 존재해 국내 노동환경이 커다란 변화를 목전에 두고 있다.

2009년 국내외를 망라한 노동계 최대 이슈는 경기침체로 인한 고용불안이다. 금융, 공공, 기간산업으로 확산된 구조조정과 잡쉐어링, 임금삭감은 전 세계 노동자들을 불안하게 만들고 있다. 국내의 경우 여기에 덧붙여 7월 정규직 전환시기가 다가오자 돌연 법안 유예를 내세운 비정규직 보호법 문제, 복수노조 허용과 노조전임자 임금지급 금지, 단체교섭을 앞두고 임금인상과 동결을 둘러싼 불안이 대두되고 있다.

대부분의 노동조합이 가장 관심을 두는 복수노조허용과 노조전임자 임금지급 금지조항은 3년간의 유예를 거쳐 내년부터 시행될 예정이다.

더욱이 국내 노동운동의 대들보 역할을 해온 민주노총이 최대 위기에 직면해 있다. 민주노총은 노동계의 한 축으로 지금까지 국내 노동계를 대표해 왔으나, 올해 초 성폭력사건으로 언론의 못매를 맞으며 도덕성에 큰 타격을 받았다. 또한 투쟁일변도 노동운동에 대한 회의와 자성까지 맞물려 민주노총 소속 6개 지하철노조, 지방공기업 공무원노조연대 등이 민주노총을 떠나 제3의 길을 모색하는 움직임을 보였다. 뉴라이트전국연합은 ‘민주노총은 사라져야 할 시대의 산물’이라는 골자로 책까지 발간해 위기를 부추기고 있다. 민주노총이 지나치게 정치에 참여하고 과격한 투쟁, 비타협, 계파싸움 등을 일삼아 왔다는 것이 그들의 주장이다.

최근 국내 노동계에서 이슈가 되고 있는 ▲복수노조 허용 ▲전임자임금지급 금지 ▲비정규직 보호법 ▲민주노총 분열 ▲경제위기로 인한 양보교섭 대두 ▲새로운 노사관계 요구 등에 대해 살펴보고, 바람직한 통합KT의 노사관계에 대해 짚어본다.

2. 국내 노동계 현안

1) 2010년 복수노조 허용

내년부터 복수노조가 허용될 전망이다. 경영진과 노동조합은 복수노조의 여러 유형과 원인을 점검하고 발생할 수 있는 갈등을 최소화 해야 한다. 복수노조를 앞두고 노동조합은 과거의 틀에서 벗어나 전문성을 갖춘 운영을 준비할 필요가 있다. 반면 우려되는 점은 복수노조가 정부와 사측에 의해 악용될 우려가 있어 어용노조가 만들어질 가능성도 배제할 수 없다는 것이다.

본래 복수노조 도입의 취지는 노동자의 자주적 단결권을 확대하기 위한 것이다. 국제노동기구(ILO)도 노동자 스스로 결집하여 독점적 단일노조를 구성하고 있다 해도, 법률로 이를 제도화해 단일 중앙조직으로 인정해서는 안 된다고 규정했다. 이는 노동자들의 결사의 자유원칙을 차단하기 때문이다.

최근 노동부는 한나라당과 당정협의를 갖고 쟁점사안인 복수노조 허용에 따른 관련법(노동조합 및 노동관계조정법) 개정안을 6월 30일까지 국회에 제출하겠다고 보고한 것으로 전해졌다.

복수노조가 허용되면 가장 관심을 끄는 것이 교섭창구 단일화 문제다. 노동부는 내년부터 복수노조가 허용될 경우 교섭창구를 단일화하지 않으면 사측이 회사 내 각각의 노조와 임금 등 단체협상을 벌여야 한다면, 교섭창구 단일화 및 단체교섭 방법과 절차 등을 규정한 관련법을 국회에 제출하기로 한 것이다.

현재 거론되는 교섭창구 단일화 방안으로는 배타적 과반수제(선거에서 이기는 노조가 교섭권을 갖는 방식), 비례대표제(소속 조합원의 수에 비례해 교섭대표를 뽑는 방식) 등이다.

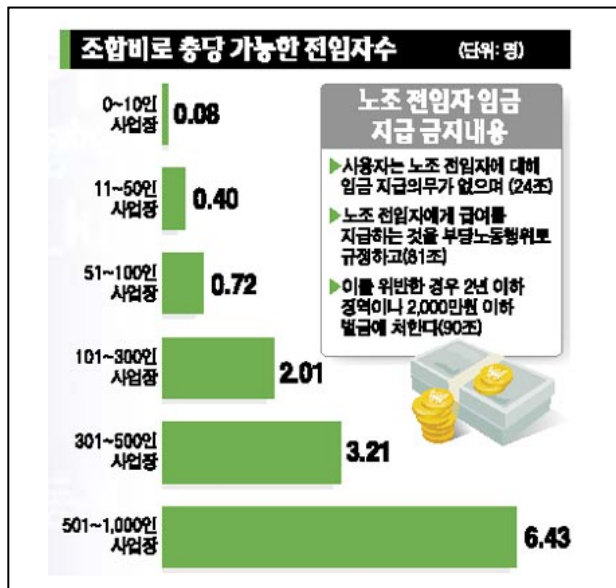
2) 2010년 노조전임자 임금지급 금지

근래 들어 노조전임자 임금지급 금지에 대한 노동부의 강경 발언이 부쩍 늘고 있다. 정부는 노조전임자 임금지급을 금지하는 노동법 조항을 더 이상 유예하지 않고 내년에 반드시 시행하겠다는 의지를 드러내고 있다.

노동계는 노조전임자 임금지급을 금지하는 현행 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제24조 제2항(전임자 임금지급 금지)과 동법 제81조 제4호(전임자 급여 지급행위를 부당노동행위로 간주)가 1996년 12월 26일 새벽 날치기로 통과된 노동법 개정 에 의해 입법이 되었다고 보고 있다. 이들 법 조항은 노사간 자율적인 교섭을 통해 결정해야 하는 노조전임자 임금지급 문제를 법으로 금지했다는 입법론적 문제를 안고 탄생했다는 것이다.

현재 노사정위원회는 내년으로 예정된 법 시행을 앞두고 노조의 재정자립 방안 등을 연구하고 있다. 하지만 이 역시 노조에 대한 포괄적인 지원대책이라기보다는 노조의 자구 노력에 초점이 맞춰진 것으로 알려졌다.

노동연구원이 내놓은 용역보고서에 따르면 조사대상 340개 노조의 유급노조 전임자는 1,199명으로 이들의 연간 임금은 518억원인 반면, 조합비는 467억원에 불과한 것으로 나타났다.



〈서울경제 2009.04.08〉

누가 봐도 조합비로 전임자 임금을 지불할 수 없는 구조다. 때문에 노동계의 우려는 노조활동 위축에 초점이 맞춰져 있다.

이 같은 우려에도 불구하고 노동부는 아예 산별노조 등 초기업 단위 노조로의 전환을 대안으로 거론하고 있다. 노조의 조직형태를 주류인 기업별 단위에서 산업별 또는 지역별로 확대해 여러 개의 단위사업장이 공동으로 전임자를 둬으로써 재정을 효율적으로 운용할 수 있다는 것이다.

노동계는 전임자 임금지급 금지는 법 조항으로 강제하기 보다는 노사자율에 맡기는 것이 낫다는 의견을 분명히 밝혀 왔다. 비용 때문에 당장 전임자 수를 줄이는 것은 3만 조합원을 보유한 KT 같은 전국 사업장에서도 쉽지 않은 일이다. 중소기업 사정은 볼 보듯 뻔하다. 대부분의 대기업이 2~3천명 규모이고, 중소기업은 조합원수가 많아야 3백명에 달하기 때문에 조합비로는 단 몇 사람 임금도 감당할 수 없다는 계산이 나온다. ILO도 노조전임자 급여지급 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정을 폐지할 것을 수 차례 권고한 바 있다.

3) 비정규직 외면하는 ‘비정규직 보호법’

오는 7월이면 비정규직 보호법을 시행한 지 만 2년이 된다. 1997년 외환위기 이후 크게 늘어난 비정규직 노동자들을 위해 제정된 비정규직 보호법은 계약직 근로자로 2년 이상 일하면 사용주가 정규직으로 전환하도록 규정한다. 그러나 취지대로 비정규직이 2년 후 정규직으로 전환되는 사례는 드물고, 오히려 다양한 형태의 비정규직이 양산되고 있고 계약만료를 이유로 해고되는 일이 비일비재하다. 게다가 노동부는 2년으로 규정돼 있는 비정규직 노동자의 고용제한 기간을 2년 더 연장하는 법안을 국회에 제출한 상태여서 비정규직 고착화에 불을 지피고 있다.

그러나 개정안이 4월 국회를 통과하기가 쉽지 않아 보인다. 비정규직법 개정안을 둘러싸고 당정간 이견이 조율되지 않고 있는데다 4.29 재선거와 맞물리면서 충분히 협의할 시간조차 없고 노동계의 반발을 무릅쓰고 밀어붙일 수 있는 정치적 여건도 안 되기 때문이다.

최근 한나라당이 제시한 ‘비정규직법 시행 유보안’은 비정규직 문제에 대한 정부의 안일한 태도를 상징적으로 보여주고 있다. 한나라당은 비정규직 고용기간을 4년으로 연장하는 정부안 대신, ‘고용기간 2년 제한’ 조항적용을 4년 유예하는 쪽으로 방향을 잡고 있다. 오는 7월부터 고용기간 2년 제한이 적용되면 기간이 만료된 90만 명의 비정규직이 정규직 전환 또는 실직돼야 하는 부담이 있는 만큼, 법 적용을 아예 유예하자는 것이다.

민주노총은 최근 비정규직 문제의 정면돌파를 위해 비정규직 보호법안을 별도로 마련해 국회에 제출할 뜻을 밝혔다. 민주노총이 마련한 법안에는 비정규직 노동자의 고용불안을 야기하고 악용의 소지가 큰 ‘기간제한’을 ‘사유제한’ 방식으로 바꾸고 이를 근로기준법에 명시한다는 내용이 들어 있다. 사유제한이란 임신이나 육아휴직 등 특정한 사유가 있는 경우에만 비정규직을 사용할 수 있도록 제한하는 것을 뜻한다. 민주노총은 4월 안으로 법안 내용을 확정해 발표하고, 민주노동당을 통해 의원입법 형태로 입법화를 추진할 계획이다.

〈비정규직법 개정에 대한 입장 비교〉

	민주노총	한국노총	경총	노동부
기간제한	사용사유 제한	■일정인원 집단해지 금지 ■동일업무 2년 이상 교체 사용시 상시적 업무 인정	기간제한 폐지	3~4년 연장
파견	파견법 폐지		전면 확대	허용업무 확대
간접고용 규제	원청사용자책임 확대 등	용역전환 시 노조동의권 부여 및 연대책임 부여 등	법적규제 불가능	법적규제 불가능
차별시정 제도	■동일가치노동 동일임금 ■차별시정청구권 노조 확대	■차별시정청구권 노조확대 ■제척기간 연장(1년) 등	법적개선 불가능	노동위 절차 운영 개선

〈비전노동센터, 2009.01.09〉

4) 점점 대두되는 민주노총 위기

민주노총이 인천지하철노조 등 공공부문 노조의 잇단 탈퇴로 1995년 출범 이후 최대 위기를 맞고 있다. 성폭력 파문에 이은 단위노조 이탈, 여기에다 내년 6월부터 도입되는 복수노조 허용과 노조전임자 임금지급 금지 등의 악재까지 겹쳐 민주노총 내부에 위기감이 커지고 있다.

4월 중순 노동계에 따르면 최근 들어 민주노총을 이탈하는 단위노조가 늘면서 조합원 수도 감소하는 추세를 보이고 있다. 민주노총 출범 첫해인 1995년 41만명이던 조합원 수는 1997년 5월 52만명, 2003년 62만명으로 매년 증가하다가 2006년 75만명으로 최고치를 기록했다. 그러나 2007년 66만명, 2008년 65만명으로 2년 연속 감소세를 보이고 있다.

이보다 더 큰 문제는 민주노총 노선에 대한 부정적 인식의 기류가 확산되고 있다는 것이다. 탈퇴 노조들은 조합원의 권익과는 동떨어진 정치투쟁 위주의 노동운동 대신 실리주의 노선을 선택하겠다는 판단이 작용한 것으로 해석된다.

그러나 대다수의 노동조합에서는 민주노총 탈퇴는 선불리 판단할 문제가 아니라는 의견이 지배적이다. 상급단체인 민주노총의 정부와 재계에 대한 견제 역할, 연대의 힘 등을 무시할 수 없기 때문이다.

이런 분위기 속에서도 민주노총의 위기, 복수노조 허용과 맞물려 제3노총 설립 등 새로운 노동운동 세력이 등장하고 있다. 이 조직은 양대 노총에 소속되어 있지 않은 중간노조와 일부 공공기관 노조를 중심으로 기존의 제3노총 추진 세력, 뉴라이트 등 보수노선을 표방하는 노동조합 등이다.

5) 경제위기로 인한 양보교섭 확산

전 세계적인 경제불황은 노사관계의 변화를 초래하고 있다. 노조와 경영진이 한발씩 서로 물러나 분규를 막아보자는 ‘양보교섭’이 노사협상의 새로운 형태인 양 늘고 있다. 전세계적인 경제위기 속에 ‘고용안정’을 전제로 임금동결과 잡쉐어링, 무파업 선언 등이 나타나고 있는 것이다.

지난 3월 노동부에 따르면 올해 들어 2월 29일까지 국내 노사 양보교섭, 협력선언은 모두 422건으로 지난해 같은 기간 145건에 비해 3배 가까이 늘었다. 임금반납, 삭감, 무교섭 등 사실상 무파업 선언이 323건에 달해 전체의 76.5%를 차지했다. 이는 전년 동기 30건에 비해 10배 이상 증가한 수치다.

그러나 단체교섭을 앞두고 수세에 몰린 노동계의 소극적 방어를 경계하는 목소리도 크다. 그간 많은 부분에서 고통분담을 강요 받아 온 노동자의 권리가 각 기업의 상황과는 별개로 경제위기라는 미명 하에 천편일률적으로 또다시 희생에 처해서는 안 된다는 목소리다. 이는 노동자들의 사기진작을 위해서도 고민이 필요한

부분이다. 순이익이 상당함에도 불구하고 근로조건이나 복지에 대한 처우가 우선 순위에서 배제된다면 양보교섭 여파는 상당히 위험한 추세임이 분명하다.

6) 새로운 노사관계 요구

노사간의 깊은 신뢰는 내부고객뿐만 아니라 시장, 국내외 고객들에게도 긍정적인 인상을 심어준다. 노사가 진정으로 화합하려면 노동조합이 기업의 경영활동에 신뢰와 지지를 보낼 수 있는 토대가 마련되어야 한다.

첫째, 노동조합이 경영정보에 대한 신뢰를 구축하려면 회사는 주기적으로 경영실적은 물론, 장단기 사업목표를 노동조합과 공유해야 한다. 노동조합이 회사의 정보를 다른 채널을 통해 입수하게 하기보다는 공식적이고 주기적인 미팅을 통해 상생하고 있다는 인상을 심을 필요가 있다. 아울러 주요 사업에 있어서 노사공동으로 구성된 TFT를 구성해 Win-Win 전략을 짜는 것도 필요하다.

둘째, 회사는 노동조합과 합의한 노사합의서의 이행을 어떤 사업보다도 우선시 해야 한다. 장고를 거쳐 함께 사인을 하고도 회사가 이행하지 않는다면 노사간 신뢰는 당연히 무너질 수밖에 없다.

셋째, 회사는 노동조합 집행부의 경영비전 및 사업계획수립 참여를 유도해야 한다. 겉으로는 동등한 위치에 있는 것처럼 보여지지만 회사는 노동조합의 경영참여를 탐탁지 않게 여기는 경우가 많다. 노동조합 집행부가 회사의 경영비전 수립에 참여하여 조합원들에게 설명회를 개최할 수 있는 정도가 되면 이상적일 것이다. 또한 사외이사 영입 등을 통해 사내근로복지기금, 우리사주조합 운영에 적극 참여하도록 해 실질적인 경영의 한 축으로 인정해야 한다.

넷째, 능력 있는 현장직 조합원의 등용을 게을리해서는 안 된다. 회사는 본사나 사업부서 위주의 인력 발탁이 아닌, 실무중심의 인재선발 정책으로 현장출신의 인재들에게 많은 기회를 주어야 한다.

다섯째, 미래지향적 임금협상 패러다임을 모색해야 한다. 해마다 몇 % 인상에만 치중할 것이 아니라 장기적으로 회사의 성장과 조합원의 생산성향상을 이끌어 낼 수 있는 임금인상 프로그램이 갖추어져야 한다. 물론, 새로운 제도를 도입할 때는 차별, 인력감축 등이 전제가 되어서는 안 될 것이다. 당장의 이익보다는 조합원들의 피해를 줄이고 윈윈한 합의를 도출해 낼 수 있는 합리적인 절차가 동반되어야 한다.

3. KT노동조합과 노동운동

1) KT노사관계의 과거와 현재

전기통신공사의 발족과 더불어 1982년 1월 설립된 한국통신노동조합은 유니온샵 제도로 80%가 넘는 조직률을 보이는 국내 최대 노동조합이다.

하지만 당시 노동조건은 열악한 편이었다. 매년 교통사고와 감전사고, 납중독 등 산재로 인한 사망자가 10명, 부상자가 100명에 이르고 있었다(1995년 기준).

또한, 한국통신 시절의 노사관계는 정부의 개입으로 인해 많은 어려움이 있었다. 한국통신노동조합은 1994년 6월 1일 직선제를 통해 새로운 집행부를 구성하면서 노동계의 관심을 받았다. 국내 최대 규모일 뿐만 아니라 국가의 기간산업을 담당하고 있어서 한국통신노동조합의 변화는 공공부문노동조합대표자회의의 출범과 더불어 노동운동 전반에 새로운 바람을 일으킬 것으로 예상되었다.

정부 입장에서는 통신시장 개방과 통신산업 구조조정, 민영화를 앞두고 한국통신노동조합의 변화와 공공부문노동조합대표자회의의 출범 등의 움직임이 달가울 리 없었다. 정부는 공공부문 노사화합지원 협의회, 공공부문 노사관계 연구팀을 구성하는 등 대책에 부심하다가 결국 강경대응 쪽으로 방향을 잡고 대대적인 탄압에 나섰다. 95년 정부는 한국통신노조간부 농성을 진압하기 위해 사상 처음으로 명동성당 안에 공권력을 투입했다. 이후 2000년, 7천여 명의 조합원들이 민영화 반대 및 114서비스 외부위탁반대 등을 외치며 명동성당에서 총파업을 결의했다. 당시 정부는 또다시 명동성당에 공권력을 투입하여 진압했다. 이 과정에서 수많은 해고, 징계가 남발하였고 조합원들의 고통은 극에 달했었다. 이후 민영화 수순을 밟으며 경영진은 민영화만 되면 모든 것이 나아질 것이라고 공언하며 조합원에게 주식을 넘기기도 했다.

당시 사측은 조직개편이나 구조조정 시기에는 입을 닫고 있다가 막바지에 이르러 선전포고하듯 노동조합에 계획을 알려오고는 했다. 이는 노동조합의 저지투쟁을 불러왔고, 이 과정에서 서로에게 씻지 못할 상처를 남기기도 했다. 충분한 설득과정 없이 경영합리화 차원에서 인력축소 및 임금삭감을 시도하는 것은 노사갈등을 심화시키는 원인이 되었다.

민영화 이후 노동조합은 먼저 달라져야 한다는 생각에 기초를 바꾸고 노사관계에 있어서 무엇보다 대화와 교섭의 중요성을 강조했다. 특히 8대 집행부 이후 합리적 노사관계를 천명하고 노사대토론회를 제안하는 것은 물론, 고통분담 노력도 병행해 왔다.

그러나 민영화 이후 지난 7년을 돌아보면 노동조합이 희망하는 노사관계는 아직 갈 길이 멀다. 회사의 이익이 많아졌고 주주배당은 늘었지만 직원의 수는 줄고,

노동강도는 배가되고 있다. 주주들에게는 매년 순이익의 50% 이상을 되돌려주는 등 형평성을 잃어버린 분배로 인해 구성원들의 갈등이 커지고 있다. 또한 2004년 비영업부서의 상품판매를 금지하는 데 노사가 합의했으나, 현장에서는 여전히 공공연히 자행되고 있다. 또 IT분사 및 플라자업무 위탁에 어렵게 합의했으나, 회사는 이를 강제명퇴 중용수단으로 변질시키기도 했다.

무엇보다 합병을 앞두고 횡횡대는 유언비어들로 인해 조합원들이 겪은 고통이 상당했다. 수차례 신노사 문화대상을 수상한 KT에서 아직도 이러한 구태가 감지되고 있다는 사실은 부끄러운 일이 아닐 수 없다.

‘현장과 함께하는 노동조합’을 기조로 출범한 10대 집행부는 성명서와 노보 등을 통해 고용안정을 최 우선시하며, 새로운 노사관계를 위해 대화와 타협을 중요시 여기되, 대내외적으로 밀려오는 부당 행위에 대해서는 강경 대응할 뜻을 강조하고 있다.

2) 통합KT 노사관계의 바람직한 형태

6월 1일 출범하는 통합KT의 바람직한 노사관계는 어떤 모습이어야 할까.

KT노사는 통신산업환경의 특성을 적극 반영해 국내 통신시장의 모범이 되어야 한다는 책임을 안고 있다. 정부기관에서 공기업으로, 또 민영화 수순을 밟으며 우리나라 100년 통신 역사의 중심에 서 있던 통신공룡으로의 상징성과 영향력은 노동조합이든, 회사든 많은 책임감을 갖게 한다.

통합KT의 바람직한 노사관계를 위한 제언

- ➔ 통합KT 위상에 맞는 보수 및 복지제도 정비
- ➔ 노사합의사항 준수를 책임질 수 있는 제도 마련
- ➔ 관리자 및 조합간부 대상 노사협력마인드 교육 실시
- ➔ 현장의 자율적 의사결정과 참여 확대
- ➔ 노사신뢰를 위해 조합원 존중을 핵심가치로 강조

노동조합은 6월 1일 KTF와의 통합호가 출범하면서 KT와 KTF의 임금체계를 비롯한 각종제도에 대한 이해를 높이기 위해 단체교섭에 앞서, 지난 4월 17일부터 인사 및 보수제도개선협의회를 가동하고 있다.

KT노동조합과 KTF노동조합은 별도의 법인으로 존속하지만, 앞으로 통합KT 조합원들의 고용안정과 복지제도 향상을 위해 많은 협력을 이루어낼 전망이며, 조합간부들간의 대화와 협력이 그 어느 때 보다 필요한 시기이다.

또한 통합KT의 보다 바람직한 노사관계 정립을 위해 필요한 것은 가장 기본적인

것들에 대한 진정성과 충실함일 것이다.

우선 노사합의 사항을 준수할 수 있는 제도가 마련되어야 한다. 노사합의 사항은 법적효력을 지님에도 불구하고, 사측은 이를 묵과하는 경우가 많다. 조합원들의 희생과 고통을 감내하고 어렵게 체결한 합의내용을 사측이 이행하지 않는 것은 노사간의 불신을 키우고 신뢰를 저버리는 단초가 될 수 있다. 단체교섭 시기에 집중되는 각종 실무소위원회를 보다 상시적으로 운영해 일상 속에서 조합원들이 피해를 보는 일을 줄여야 한다.

또한 중앙본부는 지방본부 및 각 지부에서 교육이 유기적으로 진행될 수 있도록 힘써야 할 것이며, 회사는 관리자들을 대상으로 노사마인드 교육을 적극 시행함으로써 합의내용이 이행될 수 있도록 도와야 한다.

조합원들의 불안감도 차단해야 한다. 조합원들의 터전인 현장은 노사문제가 시작되고, 문제해결의 실마리가 있는 곳이다. 현장에서 해결할 수 없는 문제가 많거나 문제 해결에 소홀할 경우 조직에 대한 불신과 노사갈등이 심화되기 마련이다. 현장 조합원 없이는 노동조합도 회사도 존재할 수 없다. 노동조합뿐 아니라 회사도 현장에 귀 기울일 수 있는 창구를 다양하게 마련하고 보장해야 한다.

아울러 조합원 존중을 핵심가치로 내재화할 필요가 있다. 노사신뢰란 경영 위기에도 상호존중, 협력과 배려가 변하지 않을 것으로 믿는 것이다. 상대방을 공존공영의 파트너로 인정해야 한다. 이를 위해 사용자는 노동조합에 적절한 권한위임 및 경영참여를 허용하고 경영성과를 공정하게 배분해야 한다.

4. 마치면서

경제 위기로 인해 고용불안이 대두되면서 노동계가 전반적으로 위축되고 있다. 여기에 대책이 마련되지 않은 비정규직 보호법, 복수노조 허용과 전임자임금지급 금지를 앞두고 노동계의 고민은 깊어가고 있다.

민주노총 임성규 위원장은 최근 간담회를 통해 “민주노총이 그 동안 사회개혁적 의제가 아닌 자기들만의 문제를 갖고 싸운다며 불신을 가졌을 수도 있고, 민주노총이 말하는 사회연대에 의구심을 품을 수도 있다”고 인정하며, “민주노총은 이제 겸손한 자세로 문을 활짝 열고 진정성 있는 사회연대를 위해 노력할 것”이라고 각오를 밝혔다. 이 같은 발언은 수세에 몰린 노동계 수장으로서의 자성과 조합원 이탈을 방지하려는 굳은 각오로 해석할 수 있다.

노동계가 휘청거릴수록 단위 노동조합은 물론, 조합원들의 불안도 늘어만 간다. 중요한 것은 단결권·단체교섭권·단체행동권으로 대표되는 노동3권은, 노동자의

권익과 근로조건 향상을 위해 헌법이 보장하는 기본 생활권이라는 것이다. 노동조합은 정당한 권리를 행사하는 만큼, 조합원의 불안을 잠식할 수 있는 추진력과 의지로 조합원들의 울타리가 되어야 한다.

결국 위기일수록 노동조합은 신뢰를 회복하고 전문성을 갖추는 노력이 필요하다. 이를 위해 노동조합은 행동하고, 공부하며, 투명한 집행부의 모습을 보여야 한다. 시대가 변하면서 노동조합에도 보다 전문적인 운영방침과 성과가 요구되고 있다. 과거 되풀이되던 노동조합의 투쟁일변도 정책이나 대안 없는 구호는 더 이상 조합원들에게 설득력을 얻기 힘들다.

통합KT호의 출범과 단체교섭을 앞둔 KT노동조합 집행부의 고민도 크게 다르지 않다. 10대 집행부 조합간부들은 김구현 위원장의 뜻에 따라 고용안정을 최 우선으로 여기고 현장과 함께하는 노동조합을 구축하기 위해 최선을 다하고 있다.

또한 △서비스하는 집행부 △소통하는 집행부 △공부하는 집행부 △연대하는 집행부 △투명한 집행부를 5대상으로 내세우고 위원장 현장순회, 이동정책실, 현장실태조사 등을 적극 시행하고 있다.

KT노동조합 김구현 위원장은 2009년도 노동조합 정기대의원대회를 통해 “고용안정을 위한 일에는 성심을 다해 협의할 것이나, 이를 위협하는 행위에 대해서는 단호히 대처할 것”을 분명히 했다. 또한 “KTF와의 합병에 따른 통신시장 환경변화와 2010년 복수노조 및 전임자임금지급 금지 시행에 따른 대내외 노동환경 변화에도 적극적이고 주도적으로 대응해나가겠다”고 강조했다.

2009년, 그 어느 때보다도 노동계의 혼란이 심화되고 있다. 우후죽순처럼 발생하는 갈등을 해결하기 위해서는 정부의 노동계에 대한 정책제고와 배려가 절실하며 내부적으로는 조합간부들의 슬기와 지혜, 조직적 단결이 필요한 시점이다.

참고

[KT노사관계 발표문] ' 07.05.16

[한국통신 사태를 통해 본 공공부문 노사관계] 한국노동사회연구소, 1995.01

[장수기업의 조건 - 노사관계를 중심으로] 삼성경제연구소, ' 07.07.25

[노동비전경영사례연구] 김현범, ' 07.06.05

[노사화합을 통한 생산성 향상 방안] 현대엘리베이터, ' 05.

[생산적 노사관계 구축을 위한 과제] 전경련, ' 07.12.17

[복수노조 시대와 노사 상생의 길] LG경제연구원, ' 05.06.17

[2009년 노사관계 환경 전망] 비전노동센터, ' 09.01.09

[KT노동조합 2009년도 정기대의원대회 김구현 위원장 대회사] ' 09.03.24