

유럽 출장 일정 및 면담자

일정	방문처	시 간	세부 사항
2/14(月)	국제기구	10:00 - 12:00	ILO 결사의 자유위원회 Karen Curtis (Deputy Director, International Labor Standards Department)
	국제기구	14:00 - 16:00	ILO Social Dialogue Sector Susan Hayter (Senior Specialist, Industrial Relations and Social Dialogue) Anna Biondi (ACTRAV: Bureau of Workers' Activities), Roy Chacko (ACTEMP: Bureau of Employers' Activities)
2/15(火)	국제기구	10:00 - 12:00	ISO 26000 (노동, 인권 분야) Anna Biondi (ACTRAV: Bureau of Workers' Activities)
	사용자단체	14:00 - 16:00	IOE (국제사용자단체) Scott Barklamb (Senior Advisor) Maria Paz Anzorreguy (Senior Advisors)
2/16(水)	【비행기 이동】	12:00 - 13:10	제네바 → 파리 (AF 1848)
	호텔 도착	- 13:00	
	정부	15:00 - 17:00	프랑스 노동부, 법률사무소 노동부 Benjamin MAURICE 법률사무소 : Edith Yapoo joong-Ho Kim
2/17(木)	국제기구	10:00 - 15:00	OECD Peter Tergeist (Economist, Division of Employment Analysis and Policy) Roland Schneider (Trade Union Advisory Committee, TUAC) 송홍석 (OECD 한국 대표부), 정형우 (OECD, Economist in Division for Employment Analysis and Policy)

유럽 출장 주요 내용

1. 복수노조에 대한 국제기구의 입장

□ ILO, OECD 등 대부분의 국제기구는 복수노조는 허용되도록 제도적 장치가 보장되어야 한다는 입장

- 근로자의 단결권은 가장 강력하게 보장되어야 하며, 복수노조 금지조항은 단결권의 핵심 내용인 조합선택권을 침해함
 - ILO는 단결권의 핵심 사항으로 ① 국가의 허가 없이 노조를 설립할 권리, ② 자신의 자유로운 선택으로 노조에 가입할 권리를 언급

※ 다만, 유럽과 노조 조직형태가 차이가 있는 우리나라의 경우에는 다르게 해석할 여지도 있음

- 유럽은 산별노조 중심의 국가이며 특히 독일은 기업 차원에서 노조 설립을 금지하고 있는 점에서, 기업 단위의 복수노조는 변용가능성을 염두에 두어야 할 것임

□ ILO도 복수노조로 인해 기업내 비용 소모가 많을 수 있다는 입장

- ILO도 복수노조 상황에서 소수노조와 개별교섭하는 것은 비용이 더욱 소모될 수 있다고 언급
 - 다만, 복수노조의 허용은 근로자 개인 의견을 제시하는 기회가 많아 회사에 충성도와 생산성을 높이는 긍정적 효과

과도 있다고 지적

- 그러나 복수노조가 있고 교섭창구가 단일화되지 않을 경우는 파업도 많아지고 기업의 성과에 부정적 영향을 준다고 주장하는 해외 논문도 존재, 즉기업의 성과에 중요한 것은 교섭창구의 단일의 여부

- 다만, ILO는 영국의 1990년대 논문을 근거로 복수노조의 허용은 기업의 생산성에 긍정적인 효과가 있다고 주장하였으나 다른 근거를 가진 1980년대 논문이 존재함도 인정

□ ILO는 복수노조 금지를 제도화해서는 안 된다는 의미이지, 복수노조 자체가 바람직한 방식이라고는 생각하지 않음

- 법에서 복수노조를 허용하고 있다고 해서 기업내 단일노조가 존재하는 것이 절대 모순 관계는 아님

- ILO는 “복수노조 가능성”을 막아서는 안 된다는 입장이지, 반드시 복수노조가 필요하다는 입장이 아님.

- 즉 ILO는 근로자를 위한 조직이지 노동조합을 위한 조직은 아니기 때문에 복수노조의 허용이 근로자의 단결권에 필수적이라는 입장이며, 복수노조의 허용 후에 노조의 민주적이 절차에 따르고 자별적인 선택에 따른 단일화에 대하여는 아무 문제가 없음을 확인

□ ILO 기준에 반하는 복수노조를 금지하는 입법을 하더라도, 통상 · 국제정치상의 큰 문제로 비화되지는 않음

- 그 이유는 국제노동기준에 반하는 입법을 한 경우, ILO나 OECD의 권고나 지적을 받거나 “naming shaming” 1)을 통해 간접적으로 압박할 뿐 국제기구가 직접적으로 규제할 방법은 없음
- 다만, FTA 체결時 해당국가들의 전략적 이해관계에 따라 상대국의 반노동권 조항을 삭제할 것을 요구하거나 문제삼을 수는 있음

2. 노조설립 요건 강화 가능성

- ILO는 20명의 노조설립 요건 제한은 상황에 따라(과도하지 않다는 입장)
 - 해당 국가의 특수한 환경을 고려하여 합리적인 사유가 있으면 노조설립 요건을 강화하는 것도 가능함
 - ※ 우간다, 베네주엘라의 경우, 20명으로 노조설립 요건을 설정한 것은 과도하지 않다(not excessive)는 입장
 - ※ 반면, 30명(에콰도르), 50명(알제리, 나이지리아, 파나마), 100명(쿠웨이트, 페루)을 설립 요건으로 정한 경우는 기준이 과도하다(too high)고 판정
- ILO는 과도한 요건인지 아닌지에 관하여 노조의 조직형태(산

1) ILO 이사회나 총회 석상에서 의제로 삼아서 해당 국가에 대한 입법 사실을 다른 나라들에게까지 알리고, 공개적으로 면박을 가하는 행위

별 or 기업별), 사업의 규모나 종류(대규모 of 소규모 중심), 산업 특성(제조 or 서비스)에 따라 판단

- 기본적으로 ILO에서 주장하는 단결권의 핵심은 근로자 개개인의 노조 설립 및 선택의 자유를 존중하는 데에서 출발

→ 노조 자체에 대한 제한을 두는 설립요건 강화와 같은 것은 단결권의 본질적 제한이 아니라는 입장

- 노조간의 오랜 갈등이 존재한다든지 하는 국가적 특수성이 있는 경우에는 노조설립 요건 제한도 가능

3. 교섭창구 단일화 적법성

- ILO는 교섭창구 단일화가 근로자를 위해서나 경제적으로 더욱 효과적이라는 공감하고 있는 상황
 - ILO는 교섭창구 단일화 여부는 해당 국가의 문화와 실정을 고려하여 자율적으로 정할 수 있음
 - ILO는 노조의 교섭권보다는 근로자 개인의 단결권을 중시하므로, 교섭권 부여時 민주적 절차, 합리성만 담보되면 국제기준에 합치된다는 입장
 - ILO는 수년간의 사례 연구 경험을 통해 교섭창구 단일화가 교섭비용 등을 절감하는 효과를 가진다는 입장
 - 영국에서는 1980년대 교섭창구 단일화가 40%에 불과했지만, 1990년대 70%까지 치솟으며 생산성을 높이는 데 결정적인 영향을 미침
- 창구단일화 논의에 대하여 ILO는 노사간의 효율성을 강조하면서 접근하는 반면, 한국에서는 단체교섭권 제한의 정당성 여부만을 고려하는 경향
 - 한국에서는 창구단일화가 합법적인지, 규범적으로 타당한지에 대한 접근에서만 논의하고 있지만, ILO에서는 그러한 논의는 예전에 했던 것으로 효율적인 고려해야 한다는 주장
 - ILO도 교섭창구 단일화는 노조의 연합·통일(unity)에도 기여하며, 이는 노동운동 차원에서도 바람직한 것이라는 입장
 - 일부 교수님들은 창구단일화 제도는 장기적으로는 민주노

총과 한국노총의 통합까지도 가능하게 하는 제도라고 언급
(독일의 경우 1社 1단협 체제로 인해 조직적 통합이 가능)

- 복수노조와 다수노조로 구분하여 볼 때, 한국과 같이 복수노조가 문제시되는 나라에서는 창구단일화 제도는 불가피
 - 영국과 같이 직종별로 분리된 다수 노조(병존적 복수노조)의 형태가 주류인 국가에서는 교섭창구 단일화의 의미가 그다지 중요하지 않을 수 있음
 - 반면, 한국과 같이 조직대상이나 업무를 같이 하는 근로자들 사이에서는 단일화된 단체교섭 시스템이나 단체협약을 적용받는 것이 근로조건 적용의 혼란을 방지할 수 있음

5. 근로자대표 제도(노사협의회)의 도입 가능성

- ILO는 아직까지는 근로자대표보다는 노조를 우선하는 입장
 - 유럽의 근로자대표 제도는 실질적인 교섭을 실시하기 보다는 기업 경영에 대한 자문 기능을 우선
 - 즉, 근로자대표는 아직까지 노조를 대신하는 기구(대체재) 보다는 노조의 역할을 보완하는 기구(보완재)로서 기능
- 다만, ILO도 근로자대표의 발전가능성도 항상 염두하고 있음
 - ILO는 기본적으로 근로자 개인의 단결권을 우선하고 있으며, 만약 근로자들이 노조가 아닌 근로자대표를 자발적으로

선택하였다면 그것도 당연히 존중해야 한다는 입장

- 호주에서는 노조가 아닌 근로자대표와 체결한 협약을 인정하고 있으므로, 근로자대표의 노조대체 기능도 가능할 수 있음

6. 프랑스의 2008년 법개정의 의미

□ 프랑스는 2008년 법개정시 노조의 교섭권을 인정하는 요건을 강화하여, 근로자대표 선거에서 10% 이상을 획득하지 못하는 노조에 대해서는 교섭 참여권을 박탈

- 전통적으로 유지되어 왔던 5개 노조(CGT CFDT, FO, CFTC, CGC)에 대하여 소수노조의 교섭참여권을 배제할 목적
 - 2004-2006년 근로자대표 선거에 의하면 FO는 10% 전후의 지지율, CFTC · CGC는 10% 미만의 지지율을 보유
- 그 외에 기업 단위에서 새롭게 발생하는 독립노조(상급단체가 없는 노조)에 대하여도 교섭권을 부여함으로써 기업 현실에 맞는 교섭을 할 가능성을 제공하고자 하는 취지
 - 교섭의 분권화를 실질적으로 인정해주고 있는 상황

□ 근로자 전체를 대상으로 한 투표에서 10%를 얻어야 함

- 비조합원도 노조의 교섭권 획득 여부에 개입할 수 있는 기회를 제공하고 있으며, 이는 ILO의 근로자의 개별선택권을 존중하는 취지와 일맥상통함

- 반면, 전체 종업원에 권리를 줌으로써 전체 종업원에도 단체협약의 효력이 당연히 미치는 결과를 초래
- 신생 노조는 2년 이상 노조로서 존재하여야만, 근로자대표 선거에서 참여할 수 있는 기회를 제공받음
 - 무분별한 노조의 난립 등을 예방하기 위해, 교섭참여를 위한 전제로서 선거에 참여하려면, 노조는 노동부에 노동등록 절차를 거친 후 2년이 경과하여야 함
 - 그냥 일시적인 이해관계에 맞물려 설립하는 노조가 아니라 장기적으로도 계속 노조로 기능할 수 있는 경우에만 교섭권을 보장한다는 취지

※ 현행 개정법의 위헌론 시비

- 향후 창구단일화 제도 및 10% 미만 노조 교섭권 제한 규정에 대한 위헌 여부는 계속적으로 쟁점으로 될 전망
 - 창구단일화 제도는 여전히 한국의 현행법제상 위헌과의 불편한 동거가 불가피함
 - 특히, 김선수 변호사가 창구단일화의 위헌론을 제기하고 있으며, 상당히 설득적인 논리를 전개하고 있다고 평가됨
- 위헌의 지속적인 공론화에도 불구하고, 위헌이라는 판정이 쉽게 도출될 가능성은 어렵다고 여겨짐

- 복수노조에 따른 사회적 비용 남용이 문제시된다면 규제 필요성이 생기게 되고, 그로 인해 개인의 권리와 규제의 필요성을 비교·형량하여 제도를 설정할 수밖에 없음
 - 다만, 현재의 위헌 주장은 노조의 단체교섭권 제한이라는 획일적 시각에서만 보고 있어 편파적인 시각으로 여겨짐
- ILO입장에서도 창구단일화가 위헌으로 해석될 가능성이 낮다는 것도 큰 근거로 작용할 수 있음
- 위헌성 여부는 소수노조의 권리가 박탈되느냐 아니냐의 문제이므로 노조간 자율 합의로 준 것으로 위헌성 문제가 해소
- 창구단일화를 위한 3단계 및 사용자 동의 절차를 부여하고 있어, 노동3권 침해의 문제가 많이 없어짐
- 현재의 창구단일화 제도는 합헌성을 높이기 위해 복잡한 절차를 부여하였지만, 현장에서 적용하기에 더욱 어려워진 것도 사실