

개정노동법과 종합병원의 노무관리전략

문영전*[†], 손태용**
선한이웃병원*[†], 유한대학**

<Abstract>

Revised Labour Law and Labour Management Strategy in Hospital

Young-Jeon Moon*[†], Tae-Yong Shon**
Good Samaritan Hospital, Yuhan College***

Revised labour law was confirmed by vote of National Assembly on 1st January 2010.

Under revisions labour law the necessity was expressed to reconstruct and change the relationship between labour and management in hospital.

This study was described to investigate the operational statement of labour union in general hospital and to investigate how the labour policy would be change and which form would be appear in labour union in hospital.

The survey results which was operated targeting labour managers in hospital were as follows ;

first, in the possibility of plural labour unions establishment, university hospital labour managers forecasted the possibility as high. but non-university hospital labour managers forecasted the possibility as low.

second, even though the plural union labours would be established in hospitals there would be no difficulties in collective bargaining between labour

* 투고일자 : 2010년 9월 16일, 수정일자 : 2010년 11월 17일, 게재확정일자 : 2010년 11월 20일
† 교신저자 : 문영전, 선한이웃병원, 전화 : 010-5238-8958 , E-mail : irecallyou@korea.com

and management.

third, the labour union activities would not be shrink even though there would be wage pay prohibition for the full-time union laboures.

As the wage pay prohibition acted on the full-time union laboures, countermeasures are required as follows; first, there is a possibility that there will be diversity in the form of full-time union laboures.

It is need to make the criterion of hospital about the limit of full-time labour union members.

It is need to make the criterion of labour activities of non-working hour exception.

It is need to cope with the diverse demands of labour union which aim to solve the financial burdens.

As the plural labour unions are permitted it is need to make countermeasures as follows; To analyze whether there is a possibility by the establishment of new labour to be plural labour unions.

To establish the countermeasures in short-term aspect to make the countermeasures to cope with the establishment of plural labour unions.

In long-term aspect to establish labour and management strategies.

Henceforth, found on the revisions labour law, it is need to provide in hospitals as follows; first, it is need to prepare labour management policies and substitutes which suitable for plural labour union period.

Second, it is need to determine concretely on the related matters of the union laboures and to develop the conclusion guidelines which preparing infective criteria.

Third, to examine the effects on the hospital organization by organizational forms of labour union which is weak in financial aspect.

Key Words : Revised labour law, Hospital, Labour union, Union belonger, Strategy

I. 서 론

1. 연구배경

우리나라에서 노동운동이 시작된 이래 병원계의 노동조합 설립은 타 산업에 비해 미약했다. 그러나 1980년대 중반부터 민주화의 바람을 타고 봇물처럼 터진 병원의 노동조합 설립은 이후 병원경영에 많은 영향을 끼쳐왔다. 1987년에 기업별 노조가 세브란스병원에 설립된 이래 1987년 7월부터 8월까지 불과 두 달 동안에 무려 211개 병원에 노조가 설립되었다. 1987년 전국병원노동조합협의회(병노협)가 창립되어 그 해 12월 12일 70개 노조가 가입하였고, 1988년 전국병원노동조합연맹(병원노련)이 창립되어 1988년 12월 17일 93개 노조가 이에 가입하였다.¹⁾ 1987년 서울대병원을 필두로 노동조합은 1990년대에 이르러 숫자가 급격히 증가하여 2010년 6월 현재 기준으로 전체 320개 종합병원 가운데 160개 병원에 노동조합이 설립되기에 이르렀다.

노동조합활동의 분수령이 될 내용을 안고 있는 개정노동법은 2009년 12월 30일 국회 환노위의 의결을 거쳐 2010년 1월 1일 국회의 의결을 거쳐 확정되었다. 이에 따라 병원에서도 개정노동법에 의거하여 노사관계의 구조를 새롭게 구축하고 변경할 필요성이 제기되었다. 당장 2010년 하반기부터 노조 전임자의 급여지급금지로 노조 전임자의 인정문제가 어떻게 개편될 것인가 하는 문제가 대두된다. 또한 2011년 하반기부터는 복수노조의 설립허용으로 하나의 병원에서 두 개 또는 수 개의 노동조합이 출현하게 됨에 따라 노동조합이 외부와 연계하여 지부형태나 산별노조로 변경될 경우 단체교섭은 종전과 다른 형태로 나타날 수밖에 없다.

노동법 개정에 따라 향후 병원노동조합에 많은 변화가 있을 것으로 예상된다. 이에 따라 개정노동법의 내용을 살펴보고, 개정노동법이 향후 병원의 노동조합 활동에 어떤 변화를 가져올지 예측하여 이에 대응할 수 있는 전략을 개발하여 대처할 필요성이 제기되고 있다.

개정노동법에 따르면 2010년부터는 사업장에서 복수의 노동조합이 설립되는 것이 허용되고, 노조전임자에 대한 급여가 전면적으로 금지된다. 따라서 노조전임자의 인정, 인원의 축소, 급여지급의 금지에 따른 노동조합의 새로운 지원방안에 대한 요구문제, 교섭패턴의 변화에 따른 노조전임자의 역할변화와 대응방안 등 예상하지 못했던 현안들이 새로운 과제로 제기될 전망이다.

1) '02 의료기관 노사분규 백서, 대한병원협회, 1993. 10.

그동안 병원노조는 초기 개별 병원의 노사협상방식에서 산별노조 협상방식으로 변화되었다. 산별노조는 참여병원의 수가 노동조합이 결성된 전체 병원수에 비해서는 아주 많지는 않으나 병원 노동조합의 활동양상에 따라 병원계 전체에 미치는 영향이 적지 않았다. 하지만 금번 노동법 개정으로 인하여 개정노동법이 개별 병원뿐만 아니라 산별노조활동에도 지대한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 따라서 종합병원에서 노무정책을 입안하는 노무관리자의 의견을 조사하여 향후 병원노조의 변화 형태 및 전망을 알아봄으로써 병원에서 바람직한 노사관계를 재정립할 수 있는 전략을 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 종합병원 노동조합의 운영현황을 알아보고, 새로이 개정된 노동법에 따라 병원의 노무정책이 어떻게 변할지, 또 노동조합은 어떤 형태로 변화를 꾀할지에 대해서 알아보는데 있다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 설문조사를 통하여 현행 병원노동조합의 운영 및 활동실태를 알아보고,

둘째, 대학병원과 비대학병원의 노무관리자들을 대상으로 향후 노무정책에 대한 예측과 전망을 통하여 병원노동조합의 발전방향을 추론하여 이를 토대로 종합병원의 성공적인 노무관리전략을 제시하려는 것이다.

3. 연구방법

본 연구는 실정법을 토대로 향후 전략을 연구하는 것이므로 이론적 배경과 실정법을 토대로 분석틀을 설정하고 병원 노무관리자들의 의견과 전문가들의 의견을 수렴하여 전략적 대안을 제시하고자 한다. 본 연구의 분석틀 및 각 논의과정에서 사용된 연구방법은 다음과 같다. 첫째, 실정법을 근거로 개정된 노동법의 범위 및 내용을 파악하여 개정노동법이 병원노무관리에 미칠 영향을 분석하였다.

둘째, 이러한 분석틀에 입각하여 설문문항을 구성하고 설문조사를 행하였다. 설문지는 총 24개 문항으로 구성되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 5개 문항은 노동조합의 활동현황, 10개 문항은 복수노조도입에 따른 전망, 6개 문항은 노동조합 전임자 임금지급금지에 따른 전망, 3개 문항은 병원특성요인으로 구성되었다.

셋째, 개발된 설문지를 FAX와 E-mail을 이용하여 전국 320개 종합병원 가운데 46.9%인 150개 병원에 발송하였다. 발송대상 병원은 지역을 고려하여 이원화 추출방법을 통하여 대상병원을 선정하였다. 설문조사는 2010년 3월 1일부터 4월 30일까지

2개월 동안 실시하였으며, 최종적으로 78개 병원으로부터 설문지가 회수되어 52.0%의 회수율을 보였다.

넷째, 설문결과를 바탕으로 SPSS ver.17.0을 이용하여 통계적 분석을 실시하였다. 통계적 분석은 대학병원과 비대학병원간에 인식의 차이를 파악하기 위해 평균값의 특성을 살펴 보았고, 이들 차이가 통계적으로 유의미한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 평균차이검증인 t-test와 교차분석을 실시하였다. 여기에서 병원 특성상 설립형태가 학교법인과 특수법인인 경우는 '대학병원'으로, 그 이외의 설립형태는 '비대학병원'으로 명명하였다.

II. 개정노동법의 내용

1. 노동법의 개정경과 및 배경

우리나라 노조관련법에서는 1961년 이후 복수노조를 금지해오고 있었다. 그러다가 1987년 이후 복수노조금지의 점진적 해체과정을 겪었다. 산업 및 업종단위에서 복수노조금지가 약화되고, 전국수준에서도 민주노총이 합법화 된 이후 복수노조 금지조항은 무력화되었다. 복수노조의 허용 및 노조전임자 급여금지에 관해서는 당초 1997년 3월에 입법제정 되었다. 그러나 사업장단위의 복수노조는 노동자들의 단결권, ILO가 규정하고 있는 노동자들의 결사의 자유보장이라는 측면에서 노동조합 및 노동관계조정법에 수용되었으나 그 적용이 13년 동안 유예됨으로써 사문화 되었다.

노사정위는 2008년 10월에 위원회를 열어 '노사관계선진화위원회 구성 및 운영계획안'을 심의·의결하여 복수노조 및 전임자 임금지급 관련 노동법 개정안을 집중 논의하였으나 '기업단위 복수노조 허용 시 혼란을 최소화할 수 있는 방안'과 '노조 스스로 전임자 급여를 부담할 수 있는 재정자립방안' 등 두 가지 쟁점사항을 집중적으로 논의키로 하였다. 그러나 제안된 공익위원안은 노사이견과 한국노총의 탈퇴로 종료되었다.

이후 2009년 12월에 한국노총, 경총 및 노동부간 실무회의와 대표자회의 등 집중논의를 거쳐 '12.4 노사정 합의'를 도출하고, 동년 12월 8일에 한나라당 당론으로 개정법안이 제출되었다. 2010년 1월 1일에 환노위 위원장의 중재안을 중심으로 여야간 집중논의를 거쳐 국회에서 개정노동법이 의결, 통과되었다.

2. 전임자 급여지급 금지

개정노동법에 규정된 근로시간 면제제도(time-off)는 노조전임자가 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전 등 법률이 인정하고 있는 일정범위의 활동에 대해 임금손실 없이 근로시간을 면제해주는 제도이다.²⁾ 그동안 time-off 제도가 법령에 포괄적으로 규정되었으나 활용되지 않았던 것을 금번 노동법 개정으로 구체화된 것이다.

우리나라의 경우 전임자의 급여를 사용자가 지급해야 한다는 불합리한 관행이 형성되어 있고, 유예기간 중 노사자율로 전임자 수를 축소토록 하였으나 1997년 3월 입법 제정 후 13년간 개선되지 않고 오히려 전임자수가 계속 증가하였다.³⁾ 또한 신설노조의 경우 전임자 인정 및 노조사무실 제공을 한결같이 요구하고 있으며, 노사분규의 원인으로 작용하였다.

개정노동법은 근로시간 면제제도 범위를 무한정 인정하는 것이 아니라 근로시간면제심의위원회가 심의·결정한 범위내에서 조합활동을 하도록 한정하고 있다. 해당 범주내 활동이 아닌 사업장 밖의 노조활동, 파업준비 등 투쟁활동 등은 그 비용을 노조 스스로 부담하여야 한다. 따라서 현재와 같이 전임자 임금을 전적으로 사용자가 지급하던 불합리한 관행은 법적으로 허용되지 않는다. 즉, 전임자 급여지급 관련 노조의 쟁의행위금지 및 이에 대한 처벌조항을 신설하였다.

한편, 다른 나라도 노사공동의 업무에 종사하는 시간에 대하여는 근로시간으로 인정해 주는 것이 대부분이다. 미국은 교섭, 고충처리, 산업안전 등의 업무를 근로시간으로 인정하고 있고, 영국은 법적으로 time-off제도를 인정하고 있다. 프랑스는 노조대표, 종업원대표 및 기업위원회 근로자위원에게 근로시간 면제제도를 인정하고 있다.

개정노동법에서는 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지급을 원칙적으로 금지하고 있다. 다만, 유급근로시간 면제제도(time-off)⁴⁾를 통해 일정 범주의 활동에 대해 유급처리 하는 것은 인정한다. 유급근로시간 면제제도의 전제조건은 단체협약 또는 사용자의 동의이다. 대상활동은 노사교섭·협의를, 고충처리, 산업안전활동 및 건전한 노사관계 발전을 위한 노조의 유지 및 관리업무에 한정된다. 면제시간한도는 노사정이 각 5명씩 추

2) '노조전임자'는 노동법 제24조 제1항 및 제2항에 따라 '노동조합 업무에만 종사하는 자'로서 사용자의 급여지급이 금지됨. '근로시간면제자'는 정해진 시간 내에서 근무를 면제받고, 노동법에 규정된 근로시간 면제대상에 속하는 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로 이러한 근로시간 면제자의 활동에 대해 유급처리가 가능함.

3) 전임자 1명당 평균 조합원수 : 183.4명('93년)→154.5명('05년)→149.2명('08년)

4) 개정노동법 이전에도 법령에 포괄적으로 규정되었으나 활용되지 않았던 것을 노동법개정으로 구체화하게 되었음

천한 ‘근로시간 면제심의위원회’에서 결정하여 노동부장관이 고시한다. 심의위원회에서 결정이 어려울 경우 정부추천 공익위원이 결정토록 부칙에 명시하였다. 또한 전임자 급여지급과 관련하여 노조의 쟁의행위를 금지하고 이에 대한 처벌조항을 신설하였다. 불필요한 노사갈등의 축소를 위해 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 그 유효기간까지 효력을 인정하였다.

개정노동법은 면제시간 한도가 설정되어 있고 대상업무에 관한 규정방식이 구체적인 열거방식이 아닌 예시 및 포괄적인 규정방식이다. 따라서 대상업무가 가지는 의미는 근로시간 면제한도를 정할 경우에 업무와 소요시간을 고려하게 되는데 이 때 의미를 가지며 근로시간 면제한도 규정방식이나 임금지급 처리방법에 따라서는 사용자가 전임자의 노조활동에 개입하는 통로로서 기능하게 될 것이다. 유급근로시간 면제제도를 통해 유급처리되는 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 사용자와의 협의·고충처리, 산업안전활동 등 노동법 또는 다른 법률에서 정하는 활동에는 노조 전임자가 아닌 노조임원 등 간부, 개별 조합원도 참여할 수 있다. 그렇지만 노조 전임자가 아닌 조합원이 다른 법률에서 정하는 활동에 참여하는 경우에는 time-off에 포함될 수 없다.

둘째, 노동조합법에서 정한 사용자와의 협의·교섭의 범위에 있어서 ‘협의’와 ‘교섭’은 근로기준법, 노동조합법 등에서 협의의무를 규정하고 있는 경우만 국한되는 것이 아니라, 전임자가 노동조합의 모든 활동(조합원의 권익옹호라는 포괄적인 의미)과 관련하여 사용자와 필요한 협의를 하거나 교섭을 하는 것을 말한다.

셋째, 협의와 교섭과 연관된 준비시간 즉 의견수렴, 노조회의, 간부수련회, 상급단체와의 회의 등 사전준비시간도 이에 포함된다. 고충처리, 산업안전 등의 업무도 동일하다.

건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무란 대립적 노사관계가 아닌 노사상생의 발전을 위해 반드시 필요한 노동조합의 유지·관리업무를 의미한다.⁵⁾ 즉, 법에 규정되어 있는 회계처리업무, 총회(대의원회) 개최관련 업무 등 필수적인 노조관리 업무는 해당될 것이나 파업준비 등과 같이 노사의 대립과 갈등요소가 내포되어 있는 업무는 해당되지 않는다. 따라서 노조의 모든 활동을 포함하는 것이 아니며 ‘건전한 노사관계 발전’을 위한 노조업무만이 해당된다.⁶⁾ 구체적인 업무내용은 근로시간 면제심의

5) 노동법 제2조 제4호에 따르면 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하는데 필요한 업무로서 '근로조건 유지, 개선 기타 근로자의 경제적, 사회적 지위향상을 도모하기 위한 활동'을 포함함.

6) 노동법 제2장 제3절에 규정되어 있는 정기총회 및 대의원회 개최, 임원선거, 회계감사업무와 노사공동위원회 활동, 사업주 위탁교육 등 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합 유지·관리 업무.

위원회가 근로시간 면제한도를 결정함에 있어서 기준으로 삼을 노동조합업무로서 그 내용이 확정될 것이다.

기업수준에서 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급을 법률로 명시하여 금지하는 경우는 다른 국가에서는 찾아보기 어렵다. 기업별 노조체계가 아닌 유럽의 산별노조중심 국가들에서도 다양한 형태의 사업장 전임자가 존재하고 이들에 대한 임금지급 및 유급 근로시간 면제제도가 존재하고 있다. 외국의 경우 사업장에서 조합원을 대표하여 노조의 업무에 전념하는 자 또는 조합임원에 대한 유급근로면제시간의 최소한을 정한 경우는 있지만 기본적으로 각국의 전임자 임금문제는 노사자율원칙에 의해 지켜지고 있다.

또한 사업장에서 조합원을 대표하여 노조의 업무에 전념하는 자 또는 조합임원 기타 근로자에 대한 유급근로 면제시간의 하한을 정한 경우에 이는 최저한도를 말하며 그 이상의 경우는 단체협약을 통해 정할 수 있다. 보다 원칙적인 측면에서 노동자 대표에 대한 유급근로면제의 한도를 법으로 정하는 것은 노조의 활동을 법적으로 보장하기 위한 것이지, 노동자 대표에 대한 급여지원을 제한하기 위한 것이 아니다.

3. 복수노조 설립규제 폐지

사업장 단위 복수노조는 허용하되, 교섭창구는 단일화 하였다. 다만, 사용자가 동의하는 경우에 대통령령이 정하는 일정 기간내에 개별교섭이 가능토록 하였다. 다만, 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려하여 동일한 사업장내 교섭단위의 분리가 가능토록 하였다.

교섭창구 단일화 절차는 자율적 단일화를 통해 과반수 노조나 공동교섭 대표단을 선정토록 하였으며, 공동교섭 대표단에 참여할 수 있는 노조는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조의 전체 조합원 중에서 차지하는 조합원이 100분의 10 이상인 노동조합으로 제한하였다. 또한 교섭대표 노조에게 공정대표 의무를 부여하여 소수노조에 대한 불합리한 차별을 방지하였다.

배타적 교섭대표제는 선진국에서는 북미(미국, 캐나다)에서만 발견되는 독특한 모델이고, 후진국에서는 자메이카, 필리핀에서 실시되고 있다.⁷⁾ 헌법으로 단결권을 보장한 대륙법계 국가에서는 모든 노동조합에게 단체교섭기회를 부여하고 있다. 복수노조 허용은 2011년 7월 1일까지이며, 2009년 12월 31일 현재 기존 복수노조 사업장의 교섭

7) Biagi and Tiraboschi, 2004.

창구 단일화는 2012년 7월 1일부터 시행토록 하였다.

4. 복수노조 교섭창구 단일화

1997년 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제정 시 사업 또는 사업장 단위에서 노동조합설립의 자유를 보장하면서 동법 부칙 제 5조 제3항에서 교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법, 절차 등을 강구하도록 한 바 있다. 사업장 단위에서 복수노조와의 교섭 절차를 따로 정하지 않고 노사자율에 맡겨 둘 경우 단일화 여부를 둘러싼 노사갈등, 복수노조와의 중복교섭에 따른 근로조건 통일성 원칙 훼손, 노동조합간 과도한 경쟁 및 분열 등이 예상된다. 따라서 사업 또는 사업장 단위의 노동조합 설립규제는 철폐하되, 교섭창구 단일화를 통해 복수노조설립에 따라 발생할 수 있는 노사관계의 불안요인을 최소화할 필요가 있다.

우리나라와 마찬가지로 노동3권을 헌법에서 규정하고 있는 일본의 경우도 학설과 판례가 교섭창구 단일화를 위헌으로 보고 있다.⁸⁾ 외국의 교섭방식은 각 국가별로 차이가 있으나, 1사 1교섭을 통해 하나의 단체협약을 적용하는 것이 보편적이다. 미국, 캐나다, 영국 등에서도 교섭창구를 단일화하고 있다. ILO는 교섭대표 노조선정에 있어 조합원의 의사를 반영하고 민주적 절차를 보장한다면, 교섭창구를 단일화 하더라도 결사의 자유를 침해하지 않는다는 입장이다.

1) 사업(장)단위의 노조설립의 자유보장 및 교섭창구 단일화

2011년 7월 1일부터 사업 또는 사업장 단위에서 근로자는 자유롭게 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있으며, 이 경우 교섭대표 노동조합을 정하여 사용자와 교섭하여야 한다. 2011년 6월 30일까지는 기존 노동조합이 있는 경우 조직형태와 관계없이 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합의 설립은 금지된다.

2) 교섭창구 단일화의 원칙 및 예외적 허용

사용자와 교섭하고자 하는 노동조합에게 사업(장)에서 교섭대표노조를 정하여 교섭을 요구할 의무를 부과했다. 즉 하나의 사업(장)내에 조직되어 있는 노조는 원칙적으로 조직대상의 중복·조직형태와 관계없이 교섭단일화를 이루어야 한다. 다만, 일정기간(자율적 교섭대표노조 결정기한)내에 사용자가 동의한 경우에는 노조별 개별교섭이 가능토록 허용하였다. 해당 기간내에 사용자의 명시적 동의가 없으면 과반수 대표노조가

8) 윤성천, 노동조합의 조직 및 활동과 노동관계법, 노동관계법의 제문제, 한국노동연구원, 1988, PP.39~40.

교섭권을 갖는 다음 단계로 자동전환한다.

3) 교섭대표노동조합의 결정

특정 노조의 교섭요구가 있을 때부터 사업장내 모든 노조가 참여하는 교섭창구 단일화 절차가 개시되도록 하였다. 단체협약 만료일 이전 일정기한 내에 교섭을 요구할 수 있도록 하고, 교섭요구사실을 사용자가 공고하여 다른 노조에게 교섭참여기회를 부여한 후 교섭창구 단일화 절차 참여노조를 확정토록 할 예정이다. 노조간 자율결정의 기회를 부여하여 위헌소지를 최소화하고, 사업장의 특성을 반영하여 교섭대표노조를 선정할 수 있도록 대통령령으로 정하는 기한까지는 합의로 자율적으로 교섭대표노조를 정할 수 있도록 하였다.

일정기한내에 사용자의 자율교섭에 대한 동의가 없고, 노조간 자율적 단일화에 실패한 경우 '과반수 노조'에게 교섭대표권을 부여하도록 했다. 과반수 노조가 없더라도 2 개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 과반수가 되는 경우에도 과반수 노조로 인정, 교섭대표노조의 지위를 인정하였다. 과반수가 없는 경우의 공동교섭대표단은 노조간 자율적으로 공동교섭대표단을 구성하도록 했다. 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노조는 교섭창구 단일화에 참여한 모든 노조가 아니라 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조의 전체 조합원 중에서 차지하는 조합원이 100분의 10 이상인 노동조합으로 제한하였다.

교섭대표노동조합 및 사용자에게 공정대표의무를 부과하였다. 공정대표의무란 교섭단위내 관련된 노동조합과 조합원 이익을 합리적인 이유 없이 차별하지 않고 공정하게 대표할 의무이다. 공정대표의무는 교섭과정 시 중요하므로 교섭하기 전 또는 교섭과정에서 소수노조의 의견을 청취하여야 한다. 교섭대표노조는 근로조건 등 규범적 부분뿐만 아니라 채무적 부분을 모두 교섭하고 이에 대한 공정대표의무를 부담한다.

5. 법 개정의 의의

금번 노동법 개정은 노사정 합의를 기반으로 13년간 미루어 온 노동현안을 해결하였다는데 의의가 있다. '12.4 노사정 합의'를 기반으로 노동계, 경영계 및 정치권의 입장을 일정 부분 반영하여 전임자 제도와 복수노조제도를 개선하였다. 이는 time-off 운영방안, 창구단일화 방법 및 절차, 교섭단위 등 구체적 시행방안과 시기까지 규정하여 노사관계의 기본원칙을 유지하면서 노사자율이 보장되도록 개정안을 마련하였다. 그러나 정부측에서 보는 입장과 노동계에서 보는 입장은 상반된 견해를 나타내고 있다.

정부에서는 효과적인 법 시행과 연착륙 방안을 마련하였다고 자평하고 있다. 근로시간 면제제도를 도입하여 근로시간면제심의위원회를 운영하여 객관적이고 합리적 수준의 노조활동이 보장되도록 하였다는 점을 강조하고 있다. 교섭창구 단일화 및 공정대표 의무제도를 도입하여 교섭상 혼란 및 소수노조 차별을 방지하도록 하였고, 근로시간 면제제도와 복수노조제도의 순차적 시행을 통하여 현장의 혼란을 방지하고 제도의 연착륙을 도모하였다는 것이다.

정부에서는 개정노동법이 경쟁과 책임의 성숙된 노사관계로 진일보하는 계기를 마련하였다는 점을 들고 있다. 즉, 그간의 불합리한 전임자 급여지급관행이 개선되어 올바른 노사관계의 법과 질서를 확립하는 계기가 될 것으로 예상하고 있다. 한편으로 노조 설립의 자유를 보장, 노조간 건전한 경쟁관계가 조성되어 노조의 서비스 기능강화 등 조합원 중심의 노조활동을 기대하고, 나아가 기업경영의 투명성과 효율성도 한층 제고 될 것으로 전망하고 있다.

다른 한편으로 노동계에서는 정부와는 다른 평가를 내리고 있다. 노동계의 대변자라 할 수 있는 민주노총에서는 개정노동법에 대하여 다음과 같은 비판적 시각을 갖고 있다.⁹⁾ 먼저 복수노조유예에 대하여 복수노조가 유예된 2년 6개월 이후인 2012년 7월은 4월 총선과 12월 대선 사이에 겹쳐져 있어 사실상 법개정이 불가능하다는 점을 들고 있다. 세계 주요국의 경우 사업(장)단위에서 복수노조가 금지되는 사례는 거의 없으며, 이는 ILO 결사의 자유위원회나 전문가위원회가 전개하고 있는 결사의 자유원칙과 관련한 일련이 기준에 명확히 위반된다는 것이다.¹⁰⁾

교섭창구단일화는 소수노조에게 어떤 형태이든 단체교섭권을 제한 내지 침해하는 결과를 초래하므로 위헌이라는 것이다. 이는 헌법 제37조 제 2항에서 금지하고 있는 자유와 권리의 본질적 내용에 대한 침해에 해당한다는 것이다.¹¹⁾ 또한 이는 다수노조로 승인되지 않은 소수노조의 경우 산별교섭에 참여할 수 없으며, 현재 산별교섭에 참여하고 있는 노조라 할지라도 사업장에서 다수노조의 지위를 상실하였을 경우에는 산별교섭에 대한 참여의 권리를 박탈당한다는 것이다. 이로 인하여 과반수 확보 등을 둘러싼 노노간, 노사간 갈등을 심화시키며, 산별교섭을 무력화시키고, 기업별 노사관계를 고착화시킨다는 것이다.

9) 전국민주노동조합총연맹, 복수노조 및 전임자 임금관련 12.4 노사정 야합안 비판, 2009. 12.

10) ILO는 1993년 3월 한국정부에 대해 유일독점 노조체제의 철폐(당시 노동조합법 제3조 제5항의 폐지)를 권고한 이래 여러 차례 권고해오고 있었음.

11) 구체적으로는 헌법 제11조 1항의 평등권을 침해하며, 노동3권의 법적 성질에서 자유권적 요소가 존재하는 측면을 부정하며, 노동3권의 중심적 권리로서의 단체교섭권을 침해하고 있다는 것임.

노조전임자 임금지급금지에 대하여 민주노총에서는 이를 입법적으로 금지시키는 것은 노사자치에 대한 중대한 침해라는 것이다.¹²⁾ 정부는 전임자의 임금지급금지의 이유를 '노동조합의 자주성 훼손'이라고 하나 자주성 훼손에 대한 개별적 판단을 전제로 하지 않고, 일률적으로 법적 금지를 명문화 하는 것은 노동조합의 실체적, 규범적 지위를 부정하는 것이다.¹³⁾ 현 노동조합은 300인 이하의 사업장이 거의 90%에 달하며, 아직 산별노조로의 전환이 제대로 이루어지지 않고 있는 실정임을 감안할 때 전임자 임금지급을 금지하는 현행법 규정이 실효될 경우, 중소기업 노동조합은 그 기본활동이 불가능해진다는 것이다.

교섭창구 단일화는 소수노조의 교섭권을 박탈하며, 과반수 확보 등을 둘러싼 노노간, 노사간 갈등을 심화시키고, 산별교섭을 무력화시키는 동시에 기업별 노사관계를 고착화시킨다는 것이다. 특히, 사업장내 조직된 모든 노조를 창구단일화의 대상으로 하는 방안을 원칙으로 하고 있다. 이는 노동조건을 달리하는 노동자들의 자발적 결사의 자유를 보장하고자 하는 복수노조의 근본취지에 어긋난다는 것이다.

노조전임자에 대한 임금지급과 관련하여 입법적으로 금지시키는 것은 노사자치에 대한 중대한 침해이다. ILO는 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노동법상의 관련규정을 폐지할 것을 수차례 권고한 바 있다.

새로운 노동법은 6개 업무에 대하여 유급근로시간면제를 규정하고 있으나 이는 교섭, 협의, 고충처리, 산재예방 등 원칙적으로 '기업의 노무관리를 대행하는 활동' 즉, 노조의 무(union duty)에 대해서만 유급근로시간면제를 인정하고, 일상적 노조활동으로서의 노조 자체 조합활동(union activities)을 부정하는 것으로 결사의 자유원칙에 부합하지 않는다.

6. 개정노동법 해당조항의 외국사례

1) 노조 전임자 임금지급 사례

(1) 국제노동기구(ILO)

ILO 143호에서 '근로자 대표가 기능을 수행할 수 있도록 임금이나 사회적 또는 부가적 급여의 손실 없이 근로제공의무를 면하고 필요한 시간이 제공되어야 한다'고 규정되어 있다. 노동계에서는 이를 근거로 근로자 대표로서의 기능을 수행할 수 있도록 임금

12) ILO는 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노동법상의 관련규정을 폐지할 것을 권고함.

13) 대법원 1991. 5. 28. 선고 90누6392 판결 참조.

이나 사회적 또는 부가적 급여의 손실 없이 근로제공의무를 면하게 된다고 노동계는 주장하고 있다.¹⁴⁾

(2) 독일

독일의 전임자는 산별노조의 전임자, 종업원평의회 of 노동자대표위원, 사업장내 노조 선임자가 있다. 산별노조의 전임자의 경우 노조가 채용하고 급여를 지급한다. 노조선임자에 대하여 노사간 협약이나 사실적 관행으로 근로시간 중 노조활동에 대한 유급근로시간 면제권 인정이 확산되는 추세이며, 단체협약 등으로 인정되는 것이므로 인원수 등에 대한 제한도 없다. 종업원평의회 of 노동자 대표에 대하여는 최소한의 전임자 수를 법에 규정하고, 사용자가 급여를 지급하고 있다. 주로 산별단위로 노동조합이 조직되어 있는 독일에서 노동조합전임자는 노동조합 자체에서 직접 고용하거나 임명한 자들이다. 따라서 이들에 대한 급여는 당연히 노동조합 재정에서 충당하는 것이 관례화 되어 있어 급여지급문제를 둘러싼 갈등은 거의 없는 실정이다.

(3) 영국

영국의 노동조합조직은 조직대상별로 구분하면 숙련공으로 구성된 직능별 노동조합, 특정사업에 종사하는 모든 근로자들을 조직대상으로 하는 산업별 노동조합, 조직대상에 특별한 제한을 두지 않고 모든 근로자들을 폭넓게 가입시키고 있는 일반 노동조합이 있다. 전국단위의 노동조합과 지부의 경우에는 단체교섭을 담당하며 별도로 노동조합 전임자를 두고 있지만 노동조합 전임자는 노동조합에 의해 고용되거나 임명된 자들로서 노동조합 자체의 조합비에서 임금이 지급된다. 영국의 사용자들은 초기업단위의 노동조합 조직에 대해 어떠한 금전이나 물질적인 지원도 하지 않고 있으며, 노동조합측에서도 자주성을 유지한다는 차원에서 사용자측에게 금전 등 기타 물질적인 지원을 요구하지 않는 것이 관례화 되어 있다.

사용자가 인정한 노동조합의 간부가 노사관계업무를 수행하는 경우, 노동조합교육에 참가하는 경우, 노동조합행사에 참가하는 경우에는 그 시간에 대하여 사용자가 유급으로 처리하도록 규정되어 있다. 다만, 할애하는 시간의 양에 대해서는 법으로 규정하지 않고 노사간에 협의하여 처리하도록 하고 있다. 만일 사용자가 시간할애를 거절하는 경우 이를 노동법원에 제소할 수 있다. 현장위원들이 사용하는 할애시간은 일반 현장위원의 경우에는 1주당 평균 6시간이며, 선임 현장위원의 경우에는 1주당 평균 12.5시간으

14) '노동조합 및 노동관계조정법' 제 81조 4호에서 사용자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위의 하나로 금지하면서도, 근로자가 사용자와의 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용하는 것을 금지하지 않고 있음.

로 파악되고 있다. 또한 민간부문의 경우에는 주당 7.9시간, 공공부문의 경우에는 주당 13.3시간을 사용하는 것으로 나타나고 있다.

(4) 일본

노동조합업무에만 완전히 종사하는 전임자에 대한 급여는 단위노동조합이 그 조합비에서 지급하고 있는 실정이며, 비전임 전임자는 근로시간 이외에 한하여 조합활동을 하는 것이 기본이며, 이들에 대한 급여는 근로제공이 이뤄지고 있기 때문에 사용자가 부담한다. 일본은 기업별 노동조합이 기본구조이다. 기업별 노동조합에는 full-time으로 조합업무를 수행하는 전임임원과 근무시간 외에 노동조합활동을 하는 비전임 임원이 있다. 전임자의 수는 노조나 노사협약에 의해 결정된다. 전임 임원의 임금은 노동조합에서 지급, 비전임 임원의 경우에 단체교섭, 노사협약, 노조의 각종 회의참가 등에 대하여 노사협약에 의해 유급이 보장된다.

(5) 프랑스

50인 이상의 기업에 설치가 의무화 되어 있는 근로자 대표기구로서 기업위원회가 있고, 노동자 대표가 존재한다. 또한 10인을 초과하는 사업장에서 무기명 투표를 통해 선출되는 종업원 대표가 있다. 산별노조에 파견되어 일하는 완전 전임자도 단체협약과 관행으로 존재한다. 근로시간 면제권 부여는 법이 정한 최소 규정이므로 단체협약이나 노사협약에 의해 얼마든지 증가가 가능하다. 또한 노조대표에게 임금을 지급하는 것이 법적으로 금지되어 있지 않다.

(6) 미국

미국의 경우 미국노동총연맹이나 직종별, 산업별 노동조합의 선출직 간부나 직원들은 노동조합의 사무를 전담하는 노동조합 전임자이다. 이들은 노동조합조직 이외의 개별 기업의 피고용인 자격을 유지하고 있지 않다. 따라서 이들의 급여는 해당 노동조합에서 지급하므로 전임자 임금지급의 문제가 발생하지 않는다. 그러나 미국 노동조합체제에서 최하부인 '지부'에는 피고용인의 자격을 유지한 채 전임이나 시간제로 활동하는 '지부장', '대의원' 등의 간부가 있고, 이들에 대한 임금지급은 노사간의 관심대상이다. 임금지급의 여부는 주로 단체협상을 통하여 결정되며, 일부 유급 full-time 전임자도 존재한다. 민간부문의 경우는 주로 판례나 NLRB(연방노동위원회)의 결정과 노사관행에 의하여 노조간부의 노조활동에 대한 임금지급이 이루어지며, 공공부문의 경우에는 법과 관습에 의하여 허용되고 있다.

2) 복수노조 허용 외국사례

(1) 미국

복수노조에서 배타적 다수대표제를 채택하고 있으며, 강력한 배타적 교섭권한을 교섭대표에게 부여하고 있다. 소수자의 교섭권 보호를 위해 공정대표의무라는 독특한 법리를 통해 보완하고 있다. 교섭대표노조의 승인, 과정의 공정성 확보, 적정 교섭단위의 판단 등에 대해 중앙노동위원회(NLRB)에게 상당히 큰 개입권한을 법적으로 부여하고 있다.

(2) 일본

일본은 자율교섭체의 전형이라고 평가할 수 있다. 즉 교섭창구 단일화를 강제하지 않고 모든 복수노조에 대하여 단체교섭권을 부여하는 방식이다. 미국의 배타적 교섭대표와 유사하게 사용자에게 병존하는 노조에 대해 ‘중립의무(병존조합 평등취급의무)’를 부과하고 있다. 중립의무라 함은 특정조합에 대한 편의제공을 통한 차별과 병존조합간 노동조건 및 기타 노동자의 대우에 관한 차별을 행해서는 안된다는 것을 의미한다.

(3) 프랑스

일정한 조건을 갖춘 노조에 대해 ‘대표성’이 인정되며, 교섭당사자의 지위가 발생함은 물론 조합원이 아닌 사업장내 모든 노동자를 대표할 권한을 가진다. 즉 대표성을 인정받은 모든 노조가 일반적 구속력을 가진다. 프랑스의 노조는 대개의 경우 경합하는 5개의 총연맹의 지부들로 구성되기 때문에 산별교섭이 기본이 된다. 사업장내의 노조지부는 소수라 할지라도 교섭을 체결할 수 있으며, 이는 곧바로 실효성을 가지게 된다. 대신 사업장 단위에서 교섭권의 위임은 엄격하게 제한되어 대각선 교섭이 불가능하며 기업별 단위에서 산별협약보다 후퇴한 교섭도 허용하는 것은 물론 총연맹의 지부노조와 독립적인 사업장 단위 노조의 교섭권을 보장하기 위해 ‘협약 거부권 제도’를 마련하고 있다.

(4) 이탈리아

이탈리아 전국단위노조는 이탈리아노동총연맹(CGIL), 이탈리아노동조합연맹(CISL), 이탈리아노동연합(UIL) 등 3개 연맹이 존재한다. 세 연맹은 분야 또는 부문을 근거로 조직된 개별 노동조합들을 대표한다. 이밖에 모든 연맹들은 해당 지역의 노동조합들로 구성되는 지역노조협의회(21개)를 구성하고 있다. 기업 및 사업장 단위에서의 이해대표체계는 70년대 이후 설치되기 시작한 ‘노동자평의회’와 전국단위노조의 기업지부라 할 수 있는 ‘노동조합대표단’으로 이중화 되어 있다. 즉 기업단위에서 노동조합대표단은 복수(3개)로 존재할 수 있다.

(5) 영국

영국은 노조의 승인(certification), 즉 노조간 교섭주체의 결정방식이다. ‘임의적 승인’ 과 그 보조수단인 ‘법률절차에 의한 승인’ 으로 구분된다. 사용자는 승인에 대한 취소권이 있으며, 노조는 쟁의행위로 대항할 수 있다. 승인신청은 기본적으로 노사 양자에 의해 가능하나 노조가 먼저 신청할 경우라도 사용자에 의해 임의적 승인이 있을 때 승인이 성사된다. 그러나 사용자가 부정하거나 교섭이 결렬될 경우, 중앙중재위원회(CAC)에 대해 법령상 승인신청을 행하게 된다.

Ⅲ. 설문조사결과

1. 분석대상병원의 특성

분석대상병원의 특성을 알아보기 위하여 설립형태, 소재지, 병상규모, 기관종별 등을 측정변수로 설정하여 분석한 결과는 <표 1>과 같다. 총 78개 병원 중 설립형태별로는 의료법인병원이 30개 38.5%로 가장 많았고, 다음으로 개인병원이 18개로 23.1%, 학교법인병원이 16개로 20.5%였으며, 이들 세 개의 설립형태별 병원을 합하면 64개 병원으로 82.1%를 차지하였다.

<표 1> 분석대상병원의 특성

측정변수	문항	병원수(개)	구성비율(%)
설립형태	국공립	4	5.1
	특수법인	6	7.7
	학교법인	16	20.5
	의료법인	30	38.5
	재단법인	4	5.1
	개인	18	23.1
소재지	대도시(서울/광역시)	44	56.4
	중소도시 이하	34	43.6
병상규모	500병상 이상	28	35.9
	500병상 미만	50	64.1
기관종별	대학병원	22	28.2
	비대학병원	56	71.8
	계	78	100

소재지별로는 서울 및 광역시인 대도시에 위치한 병원이 44개로 56.4%, 중소도시 이하에 위치한 병원이 34개 43.6%로 대도시지역과 중소도시 이하 지역에 소재하고 있는 병원의 비율이 비슷하였다. 병상규모별로는 500병상 이상이 28개로 35.9%, 500병상 미만이 56개 71.8%로 병상규모면에서도 균형을 이루었다. 기관종별로는 대학병원이 22개로 28.2%, 비대학병원이 56개로 71.8%였다.

2. 노무관리 현황 및 실태

조사대상병원에 노동조합이 결성되어 있는지의 여부를 대학병원과 비대학병원으로 나누어 살펴보았다. 노동조합이 있는 병원은 전체 78개 병원 중 42개 병원으로 나타나 응답병원의 53.8%가 노동조합이 결성되어 있었다. 이 가운데 대학병원은 20개 병원(90.9%), 비대학병원은 22개 병원(39.3%)에 노동조합이 결성되어 있었다.

<표 2> 병원의 노동조합 결성유무

(단위: 명, %)

		대학병원	비대학병원	χ^2 값
노조유무	있음	20(90.9)	22(39.3)	16.937***
	없음	2(9.1)	34(60.7)	
전체		22(100.0)	56(100.0)	

*** p<.001

노동조합이 결성되어 있는 병원의 노조 전임자수와 상급단체에 파견된 전임자수를 알아보고, 노동조합이 결성되어 있는 병원의 직원수와 노조 가입자수를 알아보았다. 아래 <표 3>과 같이 대학병원의 노조 전임자수는 평균적으로 2.00명이었으며, 비대학병원의 노조 전임자수는 평균 1.61명으로 대학병원에 노조 전임자수가 더 많은 것으로 나타났다. 대한병원협회의 조사(2009)에 따르면 <표 3>에 나타난 바와 같이 병원의 조합전임자의 규모를 평균해보면 공공부문에 속하는 경우는 1개 병원당 1.8명, 민간부문에 속한 병원의 경우에는 1개 병원당 2.3명의 전임자가 있는 것으로 나타났다.¹⁵⁾

대학병원의 노조 가입자수의 평균은 <표 3>에 나타난 바와 같이 382.27명(평균 직원수는 925명)으로 전체 직원의 41.2%를 차지하고 있었으며, 비대학병원의 노조 가입자수의 평균은 142.30명(평균 직원수는 347명)으로 40.9%를 차지하고 있었다.

15) 대한병원협회, 복수노조도입에 따른 노조전임자제도의 개선방안에 관한 연구, p.63, 09. 8.

<표 3> 노조 전임자수, 직원수, 노동조합 가입자수

(단위 ; 명)

	대학병원	비대학병원	t값
노조 전임자수	2.00 ± 2.43	1.61 ± 1.62	2.94**
파견노조 전임자수	0.36 ± 0.90	0.04 ± 0.18	1.69
직원수	925.68 ± 667.39	347.41 ± 147.50	2.76**
노조 가입자수	382.27 ± 423.94	142.30 ± 474.66	2.11*

*P<0.05 **P<0.01

병원에서 노조 전임자가 병원의 경영성과에 어떤 영향을 미치는가에 대한 그동안의 연구결과는 없다. 그러나 일반 기업에서 노조 전임자와 기업 성과간에 생산관계를 조사한 연구에 따르면 병원에 시사하는 바가 크다. 이동복의 연구(2006)에 따르면 노조 전임자수는 당기순이익에 부정적인 영향을 주었으며,¹⁶⁾ 나아가 전임자수가 기업의 영업이익에 미치는 영향을 조사한 자료에서도 전임자수는 기업의 영업이익을 감소시키는 것으로 조사되었다. 전임자의 유형별로 구분하여 추가로 분석한 결과에서도 완전전임자는 기업의 영업이익을 감소시키는 것으로 나타났다.

우리나라 노조의 전임자 수는 선진국에 비해 아주 많다.¹⁷⁾ 중소기업까지 합한 한국의 전임자 수는 조합원 150명당 1명꼴이다. 500~600명당 1명인 일본, 800~1,000명당 1명인 미국, 1,500명당 1명인 독일에 비하면 4~10배나 된다. 타임 오프제가 시행되면 중소기업보다 대기업 전임자 수가 10% 이상 줄어들 것이라는 의견이 많았다. 1,000명 이상 대기업의 경우 10% 이상 감소할 것이라는 의견이 많았다. 300~999인 사업장은 47.1%가 10% 이내 수준에서 줄어들 것이라고 응답했고, 300인 미만 사업장에서는 61.4%가 전임자의 감소폭을 10% 이내로 전망했다.

대한병원협회의 조사(2009)에 따르면 <표 4>에 나타난 바와 같이 병원업계 전국총연합단체의 병원규모별 실제 전임자수를 보면 노조전임자가 한국노총에 평균 2.2명, 민주노총에는 평균적으로 3.5명이 가입해 있는 것으로 나타났다.¹⁸⁾

16) 이동복(2006), 노동조합유무 및 노동조합전임자가 기업성과에 미치는 영향, 숭실대학교 대학원 석사학위논문.

17) 한국경제, 노조전임자/복수노조 설문, 2010. 4. 5.

18) 대한병원협회, 복수노조도입에 따른 노조전임자제도의 개선방안에 관한 연구, p.73, 09. 8.

<표 4> 병원업계 전국총연합단체의 병원규모별 실제 전임자수

(단위; 명)

구분	100인 이하	100~300	300~500	500~1,000	1,000 이상	평균
한국노총	-	0.3	0.5	2.2	4.2	2.2
민주노총	-	2.0	2.1	2.2	4.9	3.5

주) 대한병원협회, '복수노조의 도입에 따른 노조전임자제도의 개선방안에 관한 연구' 에서 인용

3. 병원의 복수노조도입에 따른 전망

대학병원은 병원에 복수노조의 설립 가능성에 대해서 <표 5>에 나타난 것처럼 22개 응답병원 가운데 14개 병원이 향후 복수노조가 설립될 것으로 예상(63.6%)하여 복수노조의 설립 가능성이 비교적 높은 것으로 전망하였다. 반면에, 비대학병원의 경우에는 56개 응답병원 가운데 12개 병원만이 향후 복수노조가 설립될 것으로 예상(21.4%)하여 대학병원에 비해서는 상대적으로 복수노조의 설립가능성이 낮은 것으로 전망하였다. 비대학병원에서는 복수노조의 설립 가능성이 없다는 응답이 56개 병원 가운데 30개 병원(53.6%)인데 비하여 대학병원의 경우에는 설립가능성이 없다는 응답은 한 개 병원도 없어서 복수노조설립에 대한 대학병원과 비대학병원간의 향후 복수노조의 설립전망에 대한 상반된 견해를 나타냈다.

<표 5> 병원에서의 복수노조설립 가능성 전망

(단위; 개, %)

		대학병원	비대학병원	χ^2 값
복수노조 설립예상	예	14(63.6)	12(21.4)	20.950***
	아니오	0(0.0)	30(53.6)	
	모르겠음	8(36.4)	14(25.0)	
전체		22(100.0)	56(100.0)	

*** p<.001

병원에 복수노조가 설립될 경우 설립 예상년도에 대한 예측에서 <표 6>에서 나타난 것처럼 응답병원의 수는 많지 않았으나 응답병원들은 그 시기를 2012년에서 2013년

사이가 될 것으로 예상하였다. 복수노조가 설립된다면 그 수는 2~3개로 예상하였으며, 복수노조가 설립 된다면 간호직이 주축이 된 새로운 노조가 설립 가능성이 가장 높은 것으로 예상하였다.

<표 6> 복수노조 설립예상년도, 복수노조 설립수, 예상 직종

(단위; 개, %)

		대학병원	비대학병원	χ^2 값
복수노조 설립 예상년도	2010년 이전	4(28.6)	4(33.3)	0.69
	2012~2013년 이전	10(71.4)	8(66.7)	
복수노조 설립수	2개	8(57.1)	6(50.0)	0.133
	3개	6(42.9)	6(50.0)	
복수노조 설립 1순위	간호직	8(57.1)	10(83.3)	8.116*
	의료기사직	4(28.6)	0(0.0)	
	기술직	2(14.3)	0(0.0)	
	행정직	0(0.0)	2(16.7)	
전체		14(100.0)	12(100.0)	

* p<.05

4. 병원의 복수노조도입에 따른 전망

병원의 노무관리자들은 복수노조가 설립된다 하더라도 노사간 단체교섭에는 어려움이 별로 없을 것으로 예상하였다. <표 7>에서 나타난 것처럼 대학병원에서는 전체 응답병원 22개 중 19개 병원(86.4%)에서 복수노조가 설립된다 하더라도 단체교섭 시 어려움이 없을 것으로 예상했으며, 비대학병원에서는 전체 56개 응답병원(100.0%)이 동일하게 어려움이 없을 것으로 예상하였다.

반면에, 복수노조설립 시 대학병원은 72.7%, 비대학병원에서는 82.1%가 창구의 단일화가 이루어지지 않을 것으로 예상하였다. 그렇지만 교섭창구 단일화에 따른 노노·노사간에 갈등은 야기되지 않을 것이라는 응답률이 대학병원 86.4%, 비대학병원 96.4%로 높은 비율을 나타냈다. 복수노조가 허용되더라도 노동조합간에 경쟁이나 분열이 야기되지 않을 것이라는 응답률은 대학병원 86.4%, 비대학병원 83.9%로 나타났으

며, 향후 다수 노동조합의 권한독점이 문제를 야기시키지 않을 것이라는 응답이 대학병원 81.8%, 비대학병원이 83.3%로 나타나 병원의 노무관리자들은 전반적으로 복수노조가 설립된다 하더라도 노노·노사간 갈등이 크지 않을 것으로 예상하였다. 다만, 복수노조 설립에 따라 대학병원은 72.7%, 비대학병원은 92.7%가 노조전임자수의 변화가 불가피할 것으로 예상하였다.

<표 7> 복수노조도입에 따른 전망 (단위; 개, %)

		대학병원	비대학병원	χ^2 값
복수노조 허용시 단체교섭 어려움 예상	예	3(13.6)	0(0.0)	7.942**
	아니오	19(86.4)	56(100.0)	
복수노조 설립시 창구의 단일화	예	6(27.3)	10(17.9)	0.859
	아니오	16(72.7)	46(82.1)	
교섭창구 단일화의 노노/노사간 갈등 야기	예	3(13.6)	2(3.6)	2.667
	아니오	19(86.4)	54(96.4)	
복수노조 허용시 노동조합간 경쟁 및 분열 예상	예	3(13.6)	9(16.1)	0.072
	아니오	19(86.4)	47(83.9)	
향후 본원의 다수 노동조합의 권한독점의 문제 야기	예	4(18.2)	9(16.1)	0.051
	아니오	18(81.8)	47(83.9)	
복수노조 설립에 따라 노조 전임자수의 변화 예상	예	6(27.3)	4(7.3)	5.562*
	아니오	16(72.7)	52(92.7)	
전체		22(100.0)	56(100.0)	

** p<.01, *p<.05

5. 병원의 노동조합 전임자 임금지급금지에 따른 전망

노동법 개정에 따라 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급이 금지되지만, 임금지급금지의 예외로 근로시간 면제제도(time-off)가 도입된다. 이에 따른 병원 노무관리자의 의견은 <표 8>과 같다. 첫째, 향후 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급이 금지된다 하더라도 노동조합의 활동은 위축되지 않을 것으로 전망했다. 대학병원의 경우 22개 응답병원 가운데 21개 병원(95.5%), 비대학병원의 경우 56개 응답병원 가운데 48

개 병원(85.7%)이 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급금지가 노동조합의 활동을 위축시키지 못할 것으로 예상하였다.

향후 노동조합의 상근자나 노동조합의 상급단체 파견자수도 축소되지 않을 것으로 전망하였다. 대학병원의 경우 22개 응답병원 가운데 22개 병원(100.0%) 전체가, 비대학병원의 경우 56개 응답병원 가운데 48개 병원(85.7%)이 향후 노동조합의 상근자가 축소되지 않을 것으로 전망하였다. 노동조합의 상급단체 파견자의 수에 대해서도 대학병원의 경우 22개 응답병원 가운데 20개 병원(90.9%), 비대학병원의 경우 56개 응답병원 가운데 50개 병원(89.3%)이 노동법 개정 이후에도 노동조합의 상급단체 파견자가 축소되지 않을 것으로 전망하였다.

<표 8> 노동조합 전임자 임금지급금지에 따른 전망

(단위; 개, %)

		대학병원	비대학병원	χ^2 값
향후 노동조합의 활동 위축	예	1(4.5)	8(14.3)	1.468
	아니오	21(95.5)	48(85.7)	
향후 노동조합의 상근자 축소	예	0(0.0)	8(14.3)	3.502*
	아니오	22(100.0)	48(85.7)	
향후 노동조합의 상급단체 파견자 축소	예	2(9.1)	6(10.7)	0.045
	아니오	20(90.9)	50(89.3)	
근로시간 면제제도, 면제심의위원회의 로 인한 노조활동 보장	예	2(9.1)	14(25.0)	2.452
	아니오	20(90.9)	42(75.0)	
근로시간 면제제도로 잘못된 노조 전임자의 관행이 개선	예	3(13.6)	7(12.5)	0.018
	아니오	19(86.4)	49(87.5)	
근로시간 면제제도방식으로 교섭/협의를, 고충처리 등 노조활동의 유급처리	예	5(22.7)	13(23.2)	0.002
	아니오	17(77.3)	43(76.8)	
전체		22(100.0)	56(100.0)	

* p<.05

근로시간 면제제도의 도입과 면제심의위원회의 운영으로 객관적이고 합리적인 수준

의 노조활동이 보장될 것이라는 전망에 대하여 병원노무관리자들은 부정적인 의견을 나타냈다. 대학병원의 경우 응답병원 22개 가운데 20개 병원(90.9%), 비대학병원의 경우 응답병원 56개 중 42개 병원(75.0%)이 근로시간 면제제도나 면제심의위원회의 활동이 노조활동을 보장하지 못할 것으로 전망하였다.

병원노무관리자들은 근로시간 면제제도가 도입되어도 잘못된 노조 전임자의 관행은 개선되지 않을 것으로 전망하였다. 대학병원의 경우 응답병원 22개 가운데 19개 병원(86.4%), 비대학병원의 경우 응답병원 56개 중 49개 병원(87.5%)이 근로시간 면제제도의 시행이 잘못된 노조 전임자의 관행을 개선하지 못할 것으로 전망하였다.

근로시간 면제제도방식을 통하여 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 등의 노조활동을 유급처리하는 것이 적절한지에 대해서는 그렇지 않다는 응답이 우세하였다. 대학병원의 경우 응답병원 22개 가운데 17개 병원(77.3%), 비대학병원의 경우 응답병원 56개 중 43개 병원(76.8%)이 근로시간 면제제도방식을 통하여 상기한 노조활동에 대해서 병원에서 유급처리하는 것은 적절하지 못한 것으로 판단하고 있었다.

IV. 개정노동법에 따른 병원의 노무관리전략

1. time-off와 복수노조설립에 따른 전망

노동조합 전임자 및 복수노조에 대한 인식조사를 분석한 결과에 따르면 종업원 1천명 이상을 고용하고 있는 국내 대기업 노사관계자의 절반 이상이 조합원 300~500명당 노조 전임자 1명을 적정 전임자 수라고 생각하는 것으로 나타났다.¹⁹⁾ 조사 결과에 따르면 기업내 노사전문가들은 대기업 노조 전임자를 현재의 전국평균(150명당 1명)보다 훨씬 적게 뒤 500~600명당 1명인 일본 수준을 따라가야 한다는 의견을 제시했다.

내년 7월 복수노조가 허용되더라도 신규 노조는 우려하는 것보다 많지 않을 것으로 현장노사관계자들은 내다보고 있다.²⁰⁾ 노사관계자 중 63.4%는 신규 노조가 아예 설립되지 않을 것으로 전망했고, 3명당 1명의 비율인 36.2%만 새로운 복수노조결성

19) 한국경제신문, 한국경제신문이 한국노사관계학회와 공동으로 2010년 3월 17일부터 25일까지 전국노사관계자 812명(노/사 406명씩)을 대상으로 실시, 2010. 4. 5.

20) 한국경제신문, 2010. 4. 5.

을 전망했다. 복수노조설립으로 인한 노노갈등이 생각보다 심각하지 않을 것으로 전망한 것이다. 더욱이 신규 노조가 생기더라도 1개 정도가 설립될 것이라는 응답이 64.3%였으며, 2개 이상 생길 것이라는 응답은 32.7%에 그쳐 신규 노조설립 가능성을 낮게 보고 있는 것으로 나타났다. 반면에, 종업원 규모가 큰 사업장에서는 신규노조 설립가능성을 다소 높게 내다봤다. 1천인 이상의 경우 절반이 넘는 57.8%(노조 52.6%, 사용자 62.2%)가 신규노조가 설립될 것으로 보았다. 이들 가운데 49.0%가 2개 이상의 신규노조를 예측했다.

노사관계자들은 복수노조가 허용되면 교섭창구 단일화에 애로를 겪을 것이라는 전망을 내놓아 병원의 노무관리 관리자들과 동일한 견해를 나타냈다. 응답자의 59.3%는 자율적인 교섭창구 단일화가 힘들 것이라고 답변한 반면에 교섭창구 단일화가 잘될 것이라는 응답자는 39.7%였다.

국내 대기업 노사관계자들은 복수노조 허용 이후 많은 부작용이 나타날 것으로 지적했지만 병원의 노무관리자들은 그렇지 않은 것으로 전망했다. 국내 대기업 노사관계자들은 복수노조 시행으로 인한 문제점(복수응답)으로 노노갈등 및 선명성 경쟁(80.5%)이 가장 많이 선택되었으며, 교섭비용의 급격한 증가(38.5%), 사용자의 부당 노동행위에 대한 제소 증가(28.9%), 상급단체 및 산별노조 설립 증가(28.6%), 파업 및 근로손실일수 증가(25.4%) 등의 순이었다.

time-off제와 관련하여 양대 노총 병원사업장 노동조합은 노사자율로 결정한 사항을 침해해서는 안된다는 입장을 내놨다.²¹⁾ 3교대가 이뤄지는 병원사업장의 특수성을 인정해 현재보다 3배의 노조활동시간을 보장하고, 산별 노조 및 연맹활동을 기본적인 노동조합 유지·관리업무로 인정해야 한다는 주장이다.

노동부는 근로시간면제심의위원회가 5월 1일 time-off 한도를 표결처리해 발표했다고 밝혔다.²²⁾ time-off는 모두 11개 구간으로 세분화해 전임자 1인당 연간 2천 시간을 기준으로 최저 0.5명에서 최대 24명까지 부여됐다. 또한 time-off를 활용할 수 있는 인원도 제한된다. 300인 미만 사업장은 full-time(연간 2천 시간) 전임자를 기준으로 3배수를 초과할 수 없도록 하였으며, 300인 이상 사업장은 2배수를 넘을 수 없다.

21) Dailymed, 타임오프제, 병원 3교대 특수성 반영해야, 2010. 4. 18.

22) 경인일보, 노조활동 위축 '타임오프' 확정, 10. 5. 3.

2. 개정노동법에 따른 노무관리전략

1) 노동조합 전임자 급여지급금지

첫째, 노조 전임자의 형태가 다양화할 가능성이 높으므로 전임자의 형태에 따른 병원의 대응책이 요구된다. 개정노동법에 의해 노조전임자에 대한 급여지급이 금지되므로 노동조합에서는 여러 가지 형태의 전임자를 둘 가능성이 높다. 조합재정이 넉넉한 경우에는 완전전임자를 선호할 가능성이 있으나, 조합재정이 부족한 경우에는 부분전임자를 선호할 가능성이 크다. 노동조합에서는 조합비로 전임자의 급여를 지급하기 곤란한 경우에는 월 단위로 총 노조전임시간을 정하여 time-off제의 형태로 운영할 가능성이 높다. 따라서 노조간부가 해당 시간만큼 분할하여 누구든지 전임시간을 이용하여 노조업무에 임하게 하는 방법이다. 이와 같이 전임시간을 여러 명의 노조간부가 번갈아 가며 이용하는 방법 등으로 다양화할 가능성이 있다.

따라서 병원에서는 노조전임자의 형태가 다양해지는 경우에 대비하여 노조전임자의 인정에 관한 기준이나 시행지침을 마련하여 형평성의 시비를 불식하고 합리적으로 대응할 준비가 필요하다. 일부 병원에서는 노조전임자에 관한 사항을 문서에 간단히 명시한 정도에 불과하여 노동조합에 관련된 업무에 소홀한 실정이다. 따라서 전임자의 유형 및 전임자수, 상급단체의 노조전임자의 인정여부, 전임 후 업무복귀 시 대우문제 등에 관하여 내용을 충분히 보완할 필요성이 많다.

둘째, 노동조합 전임인원의 한도에 대한 병원의 기준마련이 필요하다. 현행 time-off제에는 시간뿐만 아니라 인원에도 한도제가 운영된다. 시간 한도에 있어서는 노사 당사자는 조합원 규모별로 정해진 근로시간면제 한도(노동부 고시 제 2010-39호)를 초과하지 않는 범위 내에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 근로시간면제 시간을 정해야 한다. 인원 한도에 있어서는 근로시간면제 한도 고시 범위 내에서 사업특성에 따라 단체협약 등으로 근로시간면제자의 수를 정하여야 하며, 근로시간면제 한도의 사용가능인원(파트타임 사용가능 인원)보다 사용인원을 늘리는 것은 허용되지 않는다.

근로시간면제를 파트타임으로 사용할 수 있는 인원한도는 노사가 정한 근로시간면제 한도를 당해 사업(장)의 연간 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원(소수점 이하는 1명으로 인정)의 2배(조합원 300명 이상) 또는 3배(조합원 300명 미만)의 인원이다. 근로시간면제 사용인원은 법정 한도 내에서 사업(장) 특성에 따라 노사가 자율적으로 정할 수 있다.

셋째, 근로시간면제자가 아닌 자의 노조활동과 관련된 기준마련이 필요하다. 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노조활동은 근무시간외에 하여야 하며, 근무시간 중 노조활동은 무급이 원칙이다. 개별 법령에 의해 설치·운영되는 회의체는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 한다. 다만, 근로시간면제자만으로 회의체 구성이 어려운 경우에는 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있고, 해당 법령의 근거에 따라 유급처리 하는 것은 가능하다. 이 경우 실제 소요된 시간보다 과다한 시간을 유급처리하거나 시간에 비해 과다한 임금을 지급하는 등 편법·변칙 운영하는 것은 부당노동행위에 해당된다. 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간 면제한도에 포함되지 않는다.

넷째, 노조 전임자의 시간적, 인원적 제한에 따른 재정적 부담을 해소하기 위한 노동조합의 다양한 요구에 대처할 준비가 필요하다. 노동조합에서 개정노동법에 따른 노동활동의 제약을 탈피하기 위하여 다양한 요구를 해울 가능성이 높다. 노동조합의 요구를 접수할 시 교섭대상의 여부, 요구수준에 대한 법적 성질의 검토 등 대응책이 필요하다. 이에 대비하기 위해서는 노조전임자 인정에 따른 관련문제와 대응책에 관한 노무관리자와 실무자에 대한 전문적인 교육이 요구된다.

다섯째, 노조 전임자에 대한 근태규정을 명확히 할 필요가 있다. 전임자 인사발령 시 병원에서 일정 수의 노조 전임자를 두는데 동의하였다면 노사간에 정한 기준과 절차에 따라 노동조합 전임자로 인사발령하는 것이 필요하다. 이 때에는 무급휴직 등 회사의 취업규칙 등 내부규정에 따르는 것이 바람직하며, 병원에서 정당한 이유 없이 노동조합에 전임자의 교체를 요구하면서 인사발령을 지연하는 것은 부당하다. 또한 전임자가 전임기간의 종료 또는 전임자로 선정된 사유가 소멸된 때에는 병원의 규정에 따라 원직 등 병원업무에 복귀조치 하여야 한다.

여섯째, 노조 전임자의 급여지급 요구와 관련된 쟁의행위에 대해서 객관적으로 대처하도록 한다. 노조 전임자 관련사항은 단체협약의 채무적 부분으로 의무적 교섭대상이 아니다. 즉 노조 전임제가 노동조합에 대한 사용자의 편의제공의 한 형태로서 사용자가 단체협약 등을 통하여 승인하는 경우에 인정되는 것이며, 단순히 사용자와 노동조합이 단체교섭을 함에 있어 임의적으로 교섭할 수 있는 사항에 불과하다. 개정노동법에서는 노동조합이 전임자의 급여지급을 요구하고, 이를 관철할 목적으로 하는 쟁의행위를 명시적으로 금지하고 있다. 따라서 노동조합이 전임자 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 정당성 여부와 관계없이 노동법 위반이므로 정당한 절차를 거쳐 법적으로 대응하도록 한다.

2) 복수노동조합의 설립

종합병원의 노무관리자들을 대상으로 한 설문분석에 따르면 향후 병원에서 복수노조가 설립될 가능성에 대해서 병원의 노무관리자들은 대학병원에서는 응답자의 63.6%가 복수노조의 설립 가능성을 예측하였으나, 비대학병원에서는 응답자의 21.4%만이 설립 가능성을 예측하여 대학병원과 비대학병원간에 상반된 견해를 나타냈다. 2010년 4월에 한국경제신문이 한국노사관계학회와 공동으로 실시한 조사에 따르면 응답 대기업의 36.2%가 복수노조허용으로 신규노조의 설립가능성을 예측하였다. 복수노조설립에 대비한 병원의 전략방안은 다음과 같다.

첫째, 병원에 기존에 노조가 존재하면서 새로운 노조가 설립되어 복수노조가 될지의 여부를 분석하고, 예측한다. 객관적으로 조사를 하는 방법으로는 설문지를 이용하는 방법이 있다. 설문조사를 통해 직종별로 병원과 상사에 대한 신뢰도, 기존 노동조합에 대한 만족도, 병원에 대한 만족도 등을 조사한다. 이 외에 직종별로 각 부문장들이 직원 면담을 통하여 직원들의 병원운영에 대한 만족도, 신뢰도 등을 조사한다.

기존의 노조내부에서 갈등이 존재하는지, 존재한다면 어느 정도 심각한지 이를 분석하는 것도 필요하다. 복수노조의 설립이 허용됨으로써 기존 노조의 집행부 노선과 다른 노선을 추구하는 노조원들에 의해 새로운 노조가 설립될 가능성도 있기 때문이다. 아울러 기존 노조가 가입해 있는 상급단체의 동향도 파악해야 한다. 왜냐하면 현재 양대노총인 한국노총과 민주노총이 경쟁관계에 있기 때문에 현재 가입되지 않은 상급단체와 협력 및 지원하에 새로운 노조를 설립할 수 있기 때문이다.

둘째, 대응방안을 수립한다. 복수노조의 발생 가능성이 있는 경우 이로 인하여 발생할 수 있는 사안들을 미리 예측하여 대응책을 마련한다. 예를 들면 병원의 경우 직종간에 차별로 인하여 상대적으로 불합리하다고 판단하는 직종에서 새로운 노조를 설립할 가능성이 매우 높다. 따라서 각 직종에서 불합리하다고 주장하는 사안들을 심도 있게 검토하여 사전에 문제를 해결하는 것이 중요하다. 병원 내에 설치되어 있는 고충처리제도를 활성화하여 직원들의 불만사항을 파악하고 이를 해결하기 위한 방안을 수립하여야 한다.

셋째, 단기적으로 복수노조의 설립에 따른 대응체계를 마련한다. 복수노조가 설립되면 병원에서는 기존의 단수노조와는 다른 형태로 사안이 전개될 수 있으므로 각 사안에 따른 대비책을 마련해야 한다. 예를 들면 복수노조와의 단체교섭의 시기 및 방법, 교섭안에 따른 대응방안 등을 들 수 있다. 특히, 복수노조인 경우 노동조합간에 선명성 경쟁으로 인하여 쟁의에 돌입할 수 있으므로 쟁의행위에 대비한 대응방안을 마련하여,

부문별, 직급별로 역할을 분담하는 등의 대응체계를 갖고 있어야 한다.

넷째, 장기적인 관점에서 노사전략을 수립한다. 병원에서 아무리 예측을 잘한다 하더라도 예기치 않은 계기로 인하여 복수노조가 설립될 가능성이 있다. 따라서 복수노조가 설립된다는 가정하에서 병원의 노사전략을 수립할 필요가 있다. 예를 들면, 현존하는 노조가 강성노조라면 온건노조가 설립될 가능성이 있으며, 현존하는 노조가 온건노조라면 강성노조가 설립될 가능성이 있다. 또한 이에 따른 병원이 지향하는 노사관계전략에 맞게 중장기 노사운영전략도 함께 수립해야 한다. 일차적으로 복수노조가 생김으로써 향후 병원경영에 불리하게 작용할 수 있는 여지를 최대한 줄이고, 복수노조 설립 이후에는 노사간에 원활한 소통과 대화를 통해 복수노조의 부작용을 최소화 하여야 한다. 또한 복수노조에 대비한 노무관리 시스템을 구축하는데 지속적으로 투자하여 노무관리 부서가 병원에서 대응부서로서의 역할뿐만 아니라 병원에서 전략부서로 자리 잡을 수 있도록 전문가를 육성해야 한다.

V. 고찰 및 결론

개정노동법은 노사정 합의를 기반으로 13년간 미루어 온 노동현안을 불완전하게나마 해결하였다는데 의의가 있다. 정부에서는 노사관계의 기본원칙을 유지하면서 노사자율을 최대한 보장하도록 개정안을 마련하였다고 법 개정의 취지를 밝히고 있다. 아울러 time-off 운영방안, 창구단일화 방법·절차, 공정대표의 의무, 교섭단위 등 구체적 시행방안과 시기까지 규정하였음을 성과로 적시하고 있다.

개정노동법에 의해 향후 전임자 급여지급관행이 개선되어 노사관계의 새로운 관계성립이 예상된다. 노조설립의 자유를 보장하여 노조간 건전한 경쟁관계가 조성되어 노조의 서비스 기능강화 등 조합원 중심의 활동도 기대된다. 한편으로는 기업경영의 투명성과 효율성도 한층 제고될 것으로 전망된다.

병원의 노무관련 관리자들을 대상으로 시행된 본 설문조사결과에 따르면 개정노동법이 실시되더라도 노조전임자의 임금지급금지에 따른 노동조합의 활동이 위축되지 않을 것으로 전망하였다. 아울러 노동조합의 상근자나 노동조합 상급단체 파견자도 축소되지 않을 것으로 전망하였다. 그러나 개정노동법에 의해 노조의 상근자나 상급단체 파견자를 종전처럼 유지할 경우 노조의 경제적 부담이 적지 않기 때문에 향후 다양한 형태의 노동조합 전임자가 출현할 것으로 예상되며, 전임자도 완전 전임자 보다는 부분 전임자

를 선호할 가능성이 크다.

대한병원협회에서 수행한 연구(2009)에 따르면 복수노조의 출현으로 노동조합의 수가 증가하면 그 만큼 노조전임자수에 대한 요구가 증대될 것으로 전망하였다. 또한 복수노조의 설립에 따라 상급단체의 수는 증가하고, 그 만큼 상급단체의 임원으로 취임하는 노조전임자가 늘어날 가능성이 있다고 보았다. 본 설문조사결과에서도 병원의 노무관리자들은 개정노동법이 시행되더라도 노동조합의 상근자나 상급단체 파견자가 축소되지 않을 것이라는 의견이 많았다.

근로시간 면제제도의 실시로 잘못된 노조 전임자 관행이 개선될 것이라는 전망에 대해서 병원의 노무관리자들은 부정적인 시각을 나타냈다. 또한 면제심의위원회가 운영된다고 할지라도 동 심의위원회의 활동으로 객관적이고 합리적인 수준의 노조활동이 보장될 것이라는 전망에 대해서도 병원의 노무관리자들은 부정적인 시각을 나타냈다. 이는 지금까지 정부의 노무관리정책들이 병원의 노무정책에 큰 영향을 주지 못했기 때문인 것으로 분석된다.

아울러 근로시간 면제제도방식을 통하여 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 등의 노조 활동을 유급처리하는 것에 대하여도 병원의 노무관리자들은 부적절하다고 보는 견해가 많았다. 전체적으로 볼 때 병원의 노무관리자들은 근로시간 면제제도나 면제심의위원회의 역할에 대해서 회의적인 시각을 갖고 있는 것으로 나타났다.

향후 개정노동법에 의해 새로운 노사문화가 형성될 것에 대비하여 병원에서는 다음과 같은 대비가 필요할 것으로 본다. 첫째, 병원에서 향후 복수노조시대에 맞는 노무관리정책과 대안이 필요하다. 병원에서는 노동조합의 형태가 일부 의사를 제외하고 하나의 사업에 종사하는 모든 근로자를 포함하는 일반노동조합의 형태로 조직되어 있다. 따라서 복수노조시대에 발맞춰 병원에서도 간호사 노동조합 등 직종의 특성을 대변하기 위한 새로운 노동조합이 탄생할 가능성이 있으므로 이에 대한 대비책이 필요하다.

둘째, 노조전임자에 관한 사항을 구체적으로 정하고 통일적인 기준을 마련하기 위한 단체협약의 체결지침을 개발할 필요가 있다. 전국보건의료노동조합 또는 전국단위의 직종별 노동조합이 설립되어 노조전임자를 요구하는 경우 합리적인 기준을 마련하여 대응할 필요가 있다. 병원에서도 변화되고 있는 노동환경 속에서 개별적인 병원단위의 대응책뿐만 아니라 전체적인 병원계 차원에서 바람직한 노사관계를 새롭게 정립할 필요가 있다.

셋째, 노조전임자에 대한 급여지급이 금지되는 경우 재정적으로 취약한 노동조합의

조직형태에 영향을 미칠 것으로 보인다. 따라서 재정적으로 취약한 소수 노동조합간에 합병이 이루어질 가능성이 크며, 동시에 노동조합이 조직규모를 키우기 위해 조직형태를 변화시킬 가능성이 있다. 예를 들면 기존의 전국보건의료노동조합에서 건국간호사노동조합의 형태로 노동조합이 새로 탄생할 가능성이 있다. 이러한 노동조합은 근로조건의 동일성이 있고, 업무의 성격이 동일하여 교섭사항을 공통적으로 처리하기 쉽다. 이러한 특성을 지닌 노동조합이 새로이 구성된다면 기업단위에서 노조전임자에 대한 급여를 부담하기 보다 전국단위 직종별 노동조합에서 급여를 지원하는데 어려움이 없기 때문이다.

본 연구의 의의는 개정노동법의 시행을 앞두고 개정노동법을 파악하고, 병원계에서 노무관련 업무를 맡고 있는 노무관리자들의 의견을 수렴하여 향후 병원노사관계를 전망해보고, 바람직한 대응전략을 마련하였다는데 있다. 유사한 연구로 대한병원협회에서 수행한 복수노조시대의 대응방안에 관한 연구가 있으나 이는 노동법이 개정, 확정되기 전에 수행된 연구이기 때문에 법 개정내용을 충실히 반영하지 못한 한계점이 있다. 본 연구는 확정된 개정법을 근거로 연구를 수행하였고, 실정법에 근거를 둔 설문을 고안하여 병원의 노무관리자들을 대상으로 조사를 실시하였기 때문에 개정노동법에 근거를 두고 병원의 노사관계를 예측한 최초의 연구이다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 조사대상에 종합병원 전체를 대상으로 하지 않았기 때문에 응답병원의 실태나 노무관련 관리자들의 의견이 전체 병원의 실태나 의견이라고 해석하기에는 다소 무리가 있다는 점이다. 전체 응답수가 적어 다양하고 의미 있는 교차분석이 불가능했던 점도 한계이다.

둘째, 개정노동법에 따른 병원의 노무관리전략을 제시할 때 전체 부문을 포괄하는 개론적인 전략을 제시했으나, 병원의 설립형태나 병상규모별, 소재지별로 구분하여 각각의 특성에 맞는 전략을 구체적으로 제시하지 못하였다는데 있다. 이는 대응전략 하나하나가 많은 경우의 수를 내포하고 있기 때문에 양적으로 많은 기술이 필요하기 때문이다. 따라서 이 부문은 세부적으로 전문적이고 추가적인 연구분야로 남겼기 때문에 후속적인 연구가 뒤따랐으면 하는 바람이다.

셋째, 병원의 노무관리자를 중심으로 설문조사를 실시하였기 때문에 답변자의 주관이 개입될 수 있는 여지가 있었다는 점이다. 특히, 복수노조도입에 따른 전망과 노동조합 전임자 임금지급금지에 따른 전망 시 병원의 노무관리자의 의견뿐만 아니라 노동조합의 의견과 전망을 동시에 조사하여 비교분석해야 했으나 병원의 노무관리자들만의 의견을 반영하여 노사문제에 관하여 노사 쌍방이 아닌 일방만의 답변이 되었다는 점이다.

향후 개정노동법에 따른 노사관계에 관한 추가적인 연구가 계속되어 병원에서 바람직한 노사관계가 이루어질 수 있는 토대가 마련되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김상호(2003). 노조전임자의 법적 보호에 관한 연구, 한국노총중앙연구원
- 김유선(2005). 한국의 노동: 진단과 과제, 한국노동사회연구소 창립 10주년과 노동사회 100호 기념 토론회 자료집 한국의 노동, 과거 현재 미래
- 김지호(2004). 복수노조관련 현행법 적용상의 문제와 운영상 과제에 관한 연구, 고려대학교노동대학원 법학석사논문.
- 노동부(2004). 복수노조 교섭창구 단일화 방안
- 노동부(2010). 근로시간면제 한도 적용 매뉴얼
- 노사정위원회(2003). 복수노조의 교섭창구 단일화 방안
- 대한병원협회(2003). 02 의료기관 노사분규백서
- 손향미(2007). 노동조합 전임자의 급여지급문제에 관한 검토, 노동정책연구 제7권 제1호
- 신유근(2005). 인간존중의 경영, 다산출판사
- 오문완(1999). 노조전임자 제도의 입법론적 검토, 노동법학 제9호
- 이승욱(2004). 교섭창구 단일화 제도의 쟁점-영국, 캐나다, 미국의 시사점과 다수 교섭 대표 제도를 중심으로, 노동법 연구 17호, 2004년 하반기
- 한국노동법학회(2009). 노조전임자와 복수노조과제, 한국노동법학회
- 한나라당 노동위원회(2009). 복수노조와 전임자 문제 어떻게 풀 것인가?
- American Hospital Publishing inc(2001), Labor intensive a shrinking worker pool is forcing hospitals to get creative
- American Hospital Publishing inc(2001), Labor unions come a courtine
- Bamber & Sheldon(2004). Collective Bargaining: Towards Decentralization
- Berger. S. H(2005). Analyzing your hospital's labor productivity, Healthcare financial management
- Biagi and Tiraboschi(2004). Forms of Employee Representational Participation

EIRO(2004). Employers' organizations in Europe

Gomez-Mejia. L. R., D. B. Balkin, & R. L. Cardy(2001). Managing Human Resources, 3rd ed., N. J.: Prentice-Hall, Inc.

Lyncheski. J. E. & Mcdermott. J. M(1993), Labor issues can hinder hospital mergers

Notarantonio. R(2006). Case history Arizonal hospital saves contract labor costs with online shift bidding technology

Schumann. T. M(1995), Trends in honspitals use of contract labor : Too much reliance on contract labor to fill clinical vacancies can undermine a hospital's financial well-being