
노사관계 선진화를 위한 역량강화 연수 결과

2023. 7.

목 차

1. 결과 보고 요약문	1
2. 출장 개요	2
3. 세부 수행사항	4
3-1. 미국 AFSCME	4
3-2. 캐나다 Mobis Parts Canada Corp.	8
3-3. 캐나다 OFL	11
4. 시사점	15

1 결과보고 요약문

1. 개요

- (목적) 노사 공동으로 해외 유관기관과 사업장을 방문하여 노사 간 협력 관계를 공고히 하고 상생과 소통의 노사관계 구축
 - 노사의 주요 정책 결정권자와 실무자가 해외 유관기관과 사업장을 방문하여 갈등 관리 방법 등 선진 노사관계 기법을 습득하고,
 - 노사 간 공감대 형성을 통한 상생과 협력의 노사관계를 구축하여 공단의 원활한 산업재해예방 정책 수행에 기여
- (출장기간) '23. 6. 4. (일) ~ 6. 10. (토) [5박 7일]
- (출장국가) 미국, 캐나다
- (출장자) 5명 <사측> 경영지원실장 심연섭, 경영지원부 차장 한주희, <노측> 노동조합 위원장 황동준, 정책실장 박희도, 복지후생실장 권원호

2. 수행사항

- 미국 AFSCME(미국공무원종사자연맹) 방문 및 담당자 면담
- 캐나다 사업장(Mobis Parts Canada Corp.) 방문 및 현장 견학
- 캐나다 OFL(온타리오노동조합연맹) 방문 및 담당자 면담

2 출장 개요

- (목적) 노사 공동으로 해외 유관기관과 사업장을 방문하여 노사 간 협력 관계를 공고히 하고 상생과 소통의 노사관계 구축
 - 노사의 주요 정책 결정권자와 실무자가 해외 유관기관과 사업장을 방문하여 갈등 관리 방법 등 선진 노사관계 기법을 습득하고,
 - 노사 간 공감대 형성을 통한 상생과 협력의 노사관계를 구축하여 공단의 원활한 산업재해예방 정책 수행에 기여
- (일정) '23. 6. 4. (일) ~ 6. 10. (토) [5박 7일]
- (방문국가) 미국, 캐나다 2개 국
- (출장자) 5명

소속	직위	직급	성명	비고
경영지원실	경영지원실장	전문직 1급	심 연 섭	사용자측
	차장	전문직 3급	한 주 희	
노동조합	위원장	전문직 3급	황 동 준	노동자측
	정책실장	전문직 3급	박 희 도	
	복지후생실장	전문직 3급	권 원 호	

- (방문기관) 해외 유관기관(노동조합) 및 노사 관계 우수 사업장
 - 해외 유관기관: 미국 AFSCME(미국공무원종사자연맹), 캐나다 OFL(온타리오노동조합연맹)
 - 노사관계 우수 사업장: 캐나다 Mobis Parts Canada Corp.

- **(수행사항)** 해외 유관기관(산별 노동조합 등) 방문을 통한 선진 노사관리 기법 습득과 노사 관계 우수 사업장을 방문하여 원·하청 간 상생을 위한 노사의 역할과 기능에 대하여 조사
 - 해외 유관기관: 문화 차이에 따른 노동조합의 특성 비교, 단체 교섭 전략 공유, 다양한 계층으로 구성된 조합원 간 갈등 해결 방안 공유 등
 - 노사관계 우수 사업장: 사용자와 근로자의 관계에 따른 노동조합의 역할, 원·하청 간 상생을 위한 노동조합의 역할, 현장 산업안전보건 관리 방법 공유 등
- **(세부일정)** 미국 3일(2박), 캐나다 4일(3박)

날짜	주요일정(현지 시각)	비고
'23. 6. 4.(일)	· 인천(10:25 출발) → 워싱턴 D.C.(11:15 도착)	
6. 5.(월)	· AFSCME(미국공무원종사자연맹) 방문	
6. 6.(화)	· 워싱턴 D.C.(16:15 출발) → 캐나다(17:43 도착)	
6. 7.(수)	· 사업장(Mobis Parts Canada Corp.) 방문	
6. 8.(목)	· OFL(온타리오노동조합연맹) 방문	
6. 9.(금)	· 캐나다(12:40 출발) → 인천(16:20 도착)	6. 10. (토) 도착

- **(시사점)** 문화의 차이에도 불구하고 공공기관이라는 특수성에서 비롯되는 노사 관계가 매우 유사하며, 사업자와 근로자가 서로 존중하고 자유롭게 논의하는 자세가 노사 관계의 기본

3 세부 수행사항

□ 3 - 1. 미국 AFSCME(미국 공무원종사자 연맹)

- (기관명) AFSCME(American Federation of State, County and Municipal Employees; AFSCME): 미국공무원종사자연맹
- (설립) 1932년
- (조합원) 160만 명(미국 최대 공무원 노동조합)
 - 매우 다양한 직군의 종사자로 구성되어 있으며, 가입 조건이 신분이 아닌 수행하는 업무의 성격에 따름. 이에 따라 EMS (사설구급차) 요원도 조합에 가입 가능
 - 조합원 직군: 변호사·사업부 직원, 보건 분야 종사자(행동교정, 간호사, 의료종사자 등), 교정직 공무원, 응급 구조원, 환경 관리원, 교육 종사자, 가사 지원 종사자, 주택 관리사, 운송, 공공 행정, 공공 사업(폐기물 처리 등)
- (주요업무) 공공부문 노동조합 설립·단체교섭, 산업안전보건 교육 등
 - 노동조합 설립을 희망하는 경우 주 법률과 연방법에 따라 설립에 주도적 역할을 하며, 임금교섭 등 단체교섭을 주요 업무로 함
 - 조합원 대상 산업안전보건 교육과 교육자료 열람, 관련 법령 입법 요청 등 조합원 권리 신장을 위한 역할에도 노력
- (특징) 공공부문 업무 종사자라면 현직자와 퇴직자 구분 없이 조합원 지위를 유지할 수 있음

- (논의사항) 공단과 AFSCME의 주요 역할과 그에 따른 질의, 노조 설립과정에 그에 따른 협약에 관한 내용, 양국의 노동 현안 공유
- 미국의 OSHA와 한국의 KOSHA는 매우 유사한 조직인 것 같다. 두 조직의 차이점은 무엇인가? <AFSCME>
 - ☞ 자국 내 근로자의 안전보건을 위하여 일하는 점은 유사하나, 우리 공단은 별도의 감독 기능을 수행하지 않으며, 구성원의 대부분이 노동조합에 가입되어 있음.
- AFSCME의 주요 역할은 노동자들이 노동조합을 만들 수 있도록 도움을 주고 그에 따른 단체 협상을 할 수 있도록 하는 등 많은 노동자들이 연대하여 보호받을 수 있도록 하는 것으로 생각된다. 이에 따른 세부적인 내용을 설명하여 줄 수 있는가? <공단>
 - ☞ 미국은 연방 정부가 있으나 주(州)마다 세부적인 법안이 달라 내용이 달라짐. 일반적으로 노동조합을 만들고자 하는 노동자들의 요청이 있으면 그들의 의견을 최대한 존중하여 조직을 만드는 것에 집중. 이 과정은 사용자(주로 주 정부)의 태도에 따라 짧게는 수개월에서 길게는 수년이 걸리기도 함.
 - 이후, 첫 협약에는 주로 AFSCME에서 함께 참석하며, 해당 노동자들의 이익을 최대한 대변할 수 있도록 협상을 진행. 다만, 안전에 따라 노동조합의 구성원들은 변경되지만 AFSCME의 직원들은 항상 협상에 참여하여 일관적이고 단호한 태도로 주 정부 등과 협상을 진행.
 - 한국의 단체협약과 유사한 성격을 가지는 협약은 주로 2년에서 3년 단위로 갱신하는 것이 일반적.

- 우리는 교섭이 공단 내에서 이루어지기 때문에 주체도 공단의 임직원이 된다. 사용자가 주로 주 정부라고 하였는데 교섭의 상대방은 누가 되는 것인가? <공단>

☞ 미국은 노조와 사용자의 협상이 산별노조와 개별노조의 형태에 국한되지 않고 다양하게 진행. 우리가 주로 진행하는 개별노조의 협상 상대방은 주로 주 정부로 그 규모도 매우 다양. 캘리포니아의 경우 주지사와 협상을 진행하기도 함.

- 많은 협상을 진행한다고 하였는데 어떤 이슈가 있는가? <공단>

☞ 인력 부족이 가장 큰 이슈. 사조직 분야와 달리 공공 부분은 정부의 재정 상황이 인력 충원에 큰 영향을 주며, 인력 구성의 유연성도 떨어지는 편임. 이에 따라 공공 부문 노동자들은 만성적인 인력 부족에 따른 고통을 호소하나 해결은 힘든 상황임.

또한, 근로자의 안전·보건 확보도 큰 이슈로 지속적인 주장에도 불구하고 해결되지 않는 부분이 야외 근로자의 근로시간 관련 이슈임. 한국은 법(산업안전보건법)에 관련 규정이 있어 강제성이 있으나, OSHA는 이와 관련한 별도 규정이 없고 CDC(질병통제예방센터)와 NIOSH(국립 산업안전보건연구원)의 권고 사항만 존재함.

- 한국은 직장 내 괴롭힘 등 사람 간의 관계에서 발생하는 문제점이 이슈 중 하나이다. 미국도 유사한지와 그렇다면 해결방안은? <공단>

☞ 미국 내에서도 떠오르는 이슈로 왕따와 유사한 “Bulling”이 큰 문제로 대두되고 있음. 한국과 유사하게 직원 교육 등으로 문제점들을 해결하고자 하지만 한계가 있음. 다만, 연방법인 「차별금지법」을 통해 이를 해결하고자 하는 노력이 있으며, 가해자로 인정되는 경우 큰 금액의 징벌적 배상금을 부과하도록 하고 있음. 이를 통해 괴롭힘 문제를 제한하고 있지만 근본적인 대책이라고 보기는 어려움. 한국처럼 이를 법제화 하거나 규범화하는 등 제도화와 노동자 간 서로 존중할 수 있는 문화를 조성하는 것이 우선시 되어야 할 것으로 생각됨.

- 단체협약에서 사용자의 고유 권한인 인사·경영권과 이에 따른 노동조합의 요구가 대립하는 편이다. 미국은 한국과 달리 인사·경영권에 대해서도 노동조합의 요구와 참여가 가능한지? <공단>

☞ 미국도 주마다 다르지만 대부분의 상황은 한국과 유사함. 예로 새로운 사업이 생기면 전보 등 인사이동이 필요하여 그에 대한 불만도 많으며, 민간 부문의 시민들이 공공 부문 종사자의 요구 사항에 대해 공감하지 못하여 주장을 강하게 하지 못하기도 함.

인사·경영권에 대한 참여 역시 교섭의 책임자가 선출에 따른 기관장이기에 그들의 성향에 따라 허용 범위가 달라지는 경향이 있음.

□ 3 - 2. 캐나다 Mobis Parts Canada Corp.(모비스 캐나다 법인)

- (기관명) Mobis Parts Canada Corp.: 모비스 캐나다 법인
- (주요업무) 현대·기아차 차량 부품 조달 및 판매
 - 현대·기아차 판매 지역에는 모비스도 함께 진출하며, 차량에 사용되는 각종 부품과 액세서리 등을 함께 취급
- (인원) 180명(협력업체 인원 포함)
 - 사무실 관리직원과 현장 업무수행 직원이 협력업체 직원과 함께 근무를 하는 형태
 - 소속보다는 본인이 수행하는 업무에 대해서 서로 존중하는 상호 협력적인 문화가 조성
- (특징) 별도 노조를 구성하지 않고 있으며, 직원의 정년이 없음
 - 수평적 소통 문화를 바탕으로 각자 업무 분야에서 문제가 있거나 위험을 발견하였을 경우 즉시 담당자에게 건의하여 조치하는 등 노사가 함께 불합리에 즉각 조치
 - ※ 캐나다는 노동조합 결성이 매우 자유로움. 다만, 노동자들은 조합 설립 보다는 구성원 간 의사소통을 매우 중요시 함(공동체적 성격이 강한 해당 국가의 문화가 바탕)
 - 정년이 없어 본인이 업무를 수행할 수 있다고 판단하면 계속 업무를 수행할 수 있으며, 해당 업무가 불가하다면 대체복무 등으로 전환이 가능

- (논의사항) 원·하청 간 상생과 협력을 위한 노사의 역할, 무노조 경영에 따른 사용자의 역할과 노동자의 권익 보호, 갈등 없는 노사 관계 수립을 위한 문화 조성 등

- 원청 및 하청 근로자들의 안전보건 관리 지침 기준이 있는지?

☞ 기본적으로는 한국의 「산업안전보건법」 등 관련 기준에 맞춰 기준을 잡고 있으며, 캐나다 현지의 안전 기준과 비교하여 조금 더 엄격한 기준에 맞추어 규정을 적용.

이는 사업장 내 모든 노동자에게 동일하게 적용하며, 규정에 명시되어 있지 않다고 하더라도 현장의 노동자(하청 노동자 포함) 혹은 안전보건 업무 담당자가 안전을 위하여 요구하는 경우에는 수용적인 태도로 즉각 조치하고 있음.

- 안전보건 업무 담당자들의 구체적인 역할은?

☞ 주로 현장의 업무에 중심이 맞춰져 있음. 안전보건 관리에 있어서는 원청과 하청을 구별하지 않고, 해당 업무에 내재된 위험을 제거하는 것이 주요 역할. 이 과정에서 안전보건 업무 담당자들의 의견보다는 하청 노동자를 포함한 현장 노동자의 의견을 중심으로 위험성을 파악하고자 함.

아울러, 정기적으로 안전보건 업무 담당자들이 관련 이슈 등을 협의체를 통하여 공유하고 토론. 해당 협의체에는 대표를 포함한 관리자도 참석이 불가하며, HR·안전보건 담당만 참석이 가능. 협의체에서 발언권 등은 평등하게 보장하여 원활한 의사소통을 꾀하고자 함.

- 사업장 규모가 작은 편은 아님에도 무노조 경영을 하는 이유가 있는지?

☞ 캐나다는 조합의 결성이 매우 쉬운 문화를 가지고 있음. 그렇기에 사업장 내 노동자들이 원하는 경우 언제든지 노동조합을 결성하여 본인들의 권리를 주장할 수 있음. 다만, 해당 사업장은 구성원 간 의사소통을 매우 중요하게 생각하는 캐나다의 문화를 바탕으로 전 직원의 원활한 의사소통을 장려함. 이를 통해 구성원 간 갈등을 없애고 서로 상호 존중하는 기업 문화를 만들 수 있었다고 생각함. 아울러, 의사소통 과정에서 많은 구성원이 공감하는 결과가 도출된 경우에는 회사에서 이를 즉시 조치하려고 노력. 이런 상호 존중과 신뢰의 문화가 지속하면서 해당 사업장은 노동조합이 결성되지 않았으며, 노동자들이 필요로 한다면 언제든지 노동조합을 결성할 수 있도록 안내하고 있음.

- 창고라는 특수성을 가진 현장에서 가장 중요시 하는 안전보건 관리 수칙은?

☞ 부주의로 인한 산업재해 발생을 가장 주의하고자 함. 부품의 종류가 많고, 지게차가 많이 다니는 현장의 특성상 주변 정리정돈을 통해 업무 효율성과 산업재해 예방을 동시에 추구하고 있음. 그 결과 방문일 기준 950일간 재해 없이 업무 수행 중.

또한 법 등에서 규정하는 안전수칙이 아닌 경우 현장 노동자와 안전보건 업무 담당자들의 의견을 수렴하여 약화하거나 폐기하되 지속적인 교육으로 재해를 예방.

□ 3 - 3. 캐나다 OFL(온타리오 노동조합 연맹)

- (기관명) OFL(The Ontario Federation of Labour; OFL): 온타리오 노동조합 연맹
- (설립) 1957년
- (조합원) 100만 명(캐나다 최대의 노동조합)
 - 54개 가맹노조로 구성되어 있으며, 참여 사업장의 숫자는 약 1,500개에 달하는 캐나다 최대의 노동조합 연맹
 - 많은 조합원 수를 자랑하는 만큼 캐나다 온타리오주의 노동과 안전보건 정책에 큰 영향을 미치고 있으며, 다양한 직군의 근로자로 구성되어 있어 이에 따른 갈등 관리에 많은 역량을 집중
- (주요업무) 온타리오주 노동 정책과 관련하여 종합적으로 노동자의 권리 향상을 위하여 업무 수행
 - 건강, 교육, 작업장 안전, 최저 임금 및 기타 고용 기준, 인권, 여성 권리, 근로자 보상·연금 등 노동자의 권리와 관련하여 입법·개정 등 추진
 - 주 정부에 노동자의 권리를 위하여 주기적으로 정치적 압력을 동원하며, 혜택을 비조합원들에게도 갈 수 있도록 하여 조합 참여도를 향상하기 위하여 유도

※ 캐나다 노동 의회(CLC; Canadian Labour Congress) 소속이 아닌 경우 조합에 가입 불가. 다만, 대부분의 캐나다 노동조합이 해당 의회 소속
- (특징) 캐나다 최대 규모의 노동조합이라는 특성에 따라 다양한 직군의 근로자로 구성되어 있어 이에 따른 갈등 관리에 집중

- (논의사항) 공단과 OFL의 주요 역할과 그에 따른 질의, 연맹노조의 협상 전략 공유, 다양한 계층의 구성원에 따른 갈등 관리 방안

- OFL의 핵심적인 역할은 무엇인가?

☞ OFL은 온타리오 주 내에 위치하여 있지만 캐나다를 대표하는 최대 규모의 연맹노조로, 건강, 교육, 작업장 안전, 최저 임금 및 기타 고용 기준, 인권, 여성 권리, 근로자 보상·연금 등 노동자의 권리와 관련하여 종합적인 업무를 수행. 이 과정에서 필요한 경우 입법을 추진하거나 개정을 요구하여 OFL에 가입한 노동자는 물론 가입하지 않은 노동자의 권리도 함께 찾을 수 있도록 노력 중.

- OFL의 역할은 한국의 한국노총 등과 매우 유사한 것으로 생각되는데, 앞서 말씀하신 역할 외에도 개별노조의 교섭에 참여하는 등 노사 협의에도 참석하는지?

☞ 우리의 주 역할은 온타리오 주(州) 정부와 교섭하여 입법 등으로 노동자의 권익을 확보하는 것임. 다만, 개별노조의 요청이 있는 경우 노사 간 협상을 전담하는 전문가를 활용하여 노하우를 전수하고, 노동자의 권익을 최대한 확보할 수 있도록 협상하는데 도움을 주고 있음.

- 캐나다는 노동조합의 결성이 매우 자유로운 국가로 알고 있다. 한국의 노동조합 가입 비율은 캐나다에 비해 낮은 편인데 캐나다 노동조합의 특성을 알려 줄 수 있는지?

☞ 캐나다는 노동조합의 결성이 자유로운 나라에 속하며, 노동조합 조직률이 30%*에 육박하고 있음. 일부 사업장은 노사 간 원활한 소통을 통해 조합을 결성하지 않는 점 등을 감안 할 때 매우 높은 조직률을 보인다고 생각함.

그리고 공공 부문에서도 협상의 결과에 따라 파업을 결의할 수 있는 등 강력한 단결권을 보장하고 있음.

* 민간 부문 조직률은 20% 수준

- 한국에서는 공무원들의 단결권은 인정하지 않고 있다. 공공 부문에서의 파업은 국민들에게 큰 불편함을 초래 할 것으로 생각되는데, 그럼에도 불구하고 공공 부문에서 강력한 단결권을 행사할 수 있는 방법이 있는가?

☞ 각 나라가 처한 문화의 차이에서 기인하는 점이 크다고 생각함. 캐나다는 공동체 문화가 강한 나라이기 때문에 사용자와 노동자가 원하면 충분한 협의를 할 수 있다는 문화가 자리 잡고 있음. 그렇기에 노동자의 파업은 협의 과정에서 생기는 과정 중의 하나라는 인식이 강함.

물론 공공 부문의 파업으로 인한 피해는 국민에게 돌아 오기 때문에 이를 매우 신중히 결정하는 편임. 다만, 파업의 기간이 길지 않고(주로 일주일 이내), 협의 과정의 일부분이라고 생각하는 관례가 있어 국민들도 이해하고 있다고 생각함.

- 개별 노조가 아닌 연맹 단위의 교섭에서 가장 우선시 하는 점은 무엇인가?

☞ 우리는 다양한 직종과 직군의 노동자들로 구성된 연맹 조합으로 개별 사업장의 임금이나 복지보다는 비조합원을 포함한 모든 노동자에게 이익이 되는 방향으로 교섭하기 위하여 노력중임.

물론 개별 사업장의 임금이나 복지도 중요한 부분으로 교섭 시 우선시 하여야 할 부분임. 다만, 특정 직군만을 대변하는 경우 연맹에서 갈등을 유발할 수 있어 지양하고자 함.

- 우리 노동조합에도 다양한 직군이 있어 협의 결과에 따라 찬반이 많이 갈리는 편임. OFL은 다양한 직군의 노동자로 구성되었음에도 그에 따른 갈등은 적은 것으로 생각되는데 갈등 해결방안은 어떤 것이 있는지?

☞ 우리의 가장 기본적인 가치는 조합원을 포함한 노동자들의 권익보호에 있음. 이를 위한 협상 과정에서 직종에 따라 갈등이 생기는 것은 과정에서 당연히 수반되는 것이라고 생각함.

다만, 우리의 협상과정에 불만이 있는 직종의 노동자에 대해서는 지속적인 대화를 통해 전체 조합원들의 이익을 위하여 불가피한 점을 설명하는 등 노력하여 갈등을 관리함.

4 시사점

□ 해외 유관기관

- 방문한 두 기관의 노동조합은 산별 노조와 노동조합 연맹이라는 특수성으로 각 기관에서 중요시 하는 부분은 우리와 상이함.
 - 미국 AFSCME: 공공부문 노동자의 노동조합 가입과 권리 보장
 - 캐나다 OFL: 온타리오 전체 노동자의 권리 보장 등
- 다만, 문화의 차이에도 불구하고 조합원의 이익을 최우선으로 하는 노동조합의 역할은 국내와 다르지 않았음.
- 또한 다양한 노동자의 이익을 대변하는 과정에서 발생하는 갈등을 지속적인 대화를 통한 양보로 이끌어내는 과정은 다양한 직렬과 직군으로 구분된 공단의 노사관계에도 시사하는 바가 큼.

□ 노사관계 우수 사업장

- 노동조합이 노동자의 권익 보호를 위해 존재한다는 관점에서 볼 때 해당 사업장은 노동조합이 없음에도 사용자와 노동자가 서로 존중하는 협력적 관계를 통해 노동조합의 역할을 대신 한다고 볼 수 있음.
 - 캐나다에서의 노동조합 설립은 매우 용이하나 해당 사업장은 노사의 평등한 소통으로 무노조 경영을 하며, 노동자의 만족도도 높음.
- 노사 관계가 나아가야 할 방향은 조직과 이념이 아닌 소통과 배려를 통한 상호 존중임을 노사 모두 공감함.