

목 차

1. 월가 시위의 의미와 전망	1
김윤자(한신대학교, 국제경제학과)	
2. 세계 경제위기와 한국경제의 진로	5
이덕재(한국고용정보원 부연구위원)	
3. 10.26 재보선 이후의 한국정치 :	
서울시장 보선 이후의 야권 연대 전망을 중심으로	15
김윤철(경희대학교 후마니타스칼리지 전담교수)	
4. 세계 경제위기와 국제노동기구(ILO)의 대응 :	
좋은 일자리와 기초사회보호 정책을 중심으로	27
윤효원(ICEM 코디네이터)	
5. 신입직원 초임삭감 원상회복, 정부가 책임져야 한다	37
노영민(공공연맹 정책국장)	
6. 노조간부의 복지태도 영향요인에 관한 연구	45
황선자(한국노총 중앙연구원 연구위원)	
7. 교섭창구단일화에서 초기업별 노조의 교섭	61
김기우(한국노총 중앙연구원 연구위원)	
8. 사회개혁적 노동조합주의와 한국노총 정치활동	67
우태현(한국노총 중앙연구원 연구위원)	
9. 노조 여성간부의 리더 성장과정의 장애요인	80
박현미(한국노총 중앙연구원 책임연구원)	

월가 시위의 의미와 전망

김 윤 자 (한신대학교, 국제경제학과)

“1%의 탐욕과 부패에 저항하는 99%”가 월가를 점령하라는 시위를 전세계로 확산시키고 있다. 현재 미국에서 상위 1%는 미국 전체 부의 40%를 차지한다고 한다. 소득으로 보면 매년 전체 소득의 25%가 이들 1%의 몫이다. 25년 전만 해도 이 정도는 아니었다고 한다. 상위 1%가 차지한 부는 전체의 33%, 소득은 12%였다는 것이다.

처음 뼈뺀 젊은이들의 객기 어린 집회 정도로 여겨졌던 월가 시위가 전세계로 확산되자 대부분의 세계 언론은 결국 터질 것이 터졌다고 말하는 분위기다. 세계인의 99%가 경제적 어려움에 시달리는 것은 아니니 99%의 항의란 과장일 수 있다. 하지만 많은 사람들이 본인이 아니어도 주위의 가까운 가족 친지들의 어려운 사정에 공감하고 있어 경제적 불평등에 분노하는 99%의 편에 서고 있다.

현지의 한 언론인은, ‘우리는 99%’ 사이트에 올라와 있는 여러가지 사연을 소개하고 있는데 그 중에는 우리처럼 등록금 대출에 시달리는 대학 졸업생의 사연도 있다.

“나는 우리 집안에서 처음으로 대학을 졸업했다. 2010년 5월에 하버드에서 전액 장학금으로 석사학위를 마쳤다. 그리고는 풀타임 일자리를 찾을 수 없어서 저임금의 임시직을 전전하고 있다. 학자금 융자액은 6만 달러나 된다. 나는 99%다”

그래서 대학이나 대학원을 졸업한 젊은이들의 좌절이 분노로 바뀌고 있다는 것이다. 미국과 유럽에서 젊은이들이 시위의 주축이 된 배경이 아마도 이러한 좌절감 이리라는 진단이다. 그러다보니 대졸 이상 미국인을 대상으로 한 조사결과에 따르면, 세계화가 미국 경제에 유익하다고 응답한 사람이 1997년 58%에서 2008년에는 33%로 크게 떨어졌다고 한다.

자본주의 시장경제는 본래 위기로써 위기를 돌파하고 새로운 축적의 계기를 만

드는 시스템이다. 생산과 자본의 과잉으로 평균이윤을 확보하지 못하는, 그런 의미에서 “비효율적”인 상대적 과잉자본을 해소하는 과정이 곧 유희 생산시설을 정리하는 구조조정의 과정이다. 문제는 위기와 그에 따른 구조조정에서 편익을 얻는 사람과 비용을 치르는 사람이 확연히 구분된다는 데 있을 터이다.

1930년대의 대공황을 거치면서 자본주의는 위기 대응 노우하우를 발전시켜 왔고 세계 제2차대전 이후에는 IMF-GATT(WTO)체제를 통해 국제 공조시스템도 계속 진화시켜 왔다. 그리하여 대공황과 같은 폭발적 위기를 회피할 수 있었지만 대신 만성적인 재정적자와 인플레이션이라는 만성질환을 앓고 있는 셈이다.

서브프라임 모기지의 부실에서 비롯된 2008년의 미국발 금융위기가 가계의 과잉 부채에서 비롯되었듯이 전세계는 지금 부채의 함정에 빠져있다. 2008년의 위기는 정부의 대규모 공적 자금 투입으로 미봉되었으나 그 여파로 이제 각국 정부가 재정 위기에 허덕이고 있다.

이러한 사정은 우리도 크게 다르지 않다. 수자원공사 같은 공기업으로 정부부채를 떠넘겼다는 논란 속에서도 우리나라의 국가채무는 다른 선진국에 비해 상대적으로 양호한 상태라고 한다. 다만 우리나라에서도 과도한 가계부채가 사회적 불안정, 경제불안정으로 연결될 가능성이 있어서 우려가 확산되고 있다.

그런데 부채란 사실 그자체로 위기의 원인일 수는 없다. 국민경제 차원에서든 세계경제 차원에서든 누군가의 부채는 반드시 누군가의 자산이기 때문에 아무리 과도한 부채라도 그 채권-채무 관계를 조정할 수 있는 사회적 시스템만 있다면 부채 그 자체가 위기의 원인일 수는 없을 것이다.

각국의 부자들이 부자증세를 요구하고 나오는 배경도 이와 무관하지 않을 것이다. 확산되고 있는 재정위기가 가져올지 모르는 시스템 공멸의 위기라는 부하를 더는 감당할 수 없어서 “드디어” 증세요구조차 터져 나오고 있는 것인지도 모른다.

월가 시위가 확산되면서 흥미로운 것은 이들이 ‘군사용 무인기 전시전’을 열고 있던 워싱턴의 스미스소니언박물관에 몰려가 무인공격기 사용과 국방분야 예산 과다 지출에 항의하였다는 대목이다. 월가 시위는 지리적으로만 확대되는 것이 아니라 양극화를 비롯하여 그러한 부정의가 낳은 다양한 사회적 병리현상에 대한 항의로 확대되어 가고 있다. 사람들이 “월가를 점령하라”는 시위에 대해 올 것이 왔다고 받아들이는 배경도 시스템 재편의 계기를 더는 미룰 수 없다는 판단이 아니겠는가.

미국을 대표하는 부자 워런 버핏이 상위 0.3%의 부자들에 대한 증세를 촉구하면서 “내 비서도 소득의 36%를 세금으로 내는데 나는 17.4%밖에 내지 않는다”고 말한 것이 바로 현재의 위기의 본질을 상징적으로 드러내고 있다.

경제발전의 편익과 비용이 공유되지 않음에 따라 한편의 자산 누적과 다른 한편의 부채의 누적이 일국적 차원에서도 세계적 차원에서도 계속되어 왔고 그 부하가 이제는 부자들 스스로 증세를 요구하는, 경제불안정의 비용을 분담하자는 요구로 발현되고 있는 셈이다.

버핏에 이어 프랑스의 억만장자 16명은 부유층에 ‘특별기부세’를 신설해 달라는 청원서를 제출하였다. 독일에서는 ‘부자 증세를 위한 부유층 모임’이 아예 “2년간 5%의 ‘부유세’를 내면 1000억유로의 추가 조세수입을 거둘 수 있다”는 성명을 발표하였다. 이탈리아의 페라리 자동차 회장도 “부자들이 세금을 더 많이 내는 것이 마땅하다”고 부자 증세를 지지하고 나섰다.

따라서 사회안전망이란 이제 단순히 시혜의 차원을 넘어 성장과 사회시스템의 지속을 위한 불가결한 전제가 되고 있다. 돌이켜 보면 노동조합이 합법화되고 노동조합의 단체협약이 인정된 것은 1930년대 대공황기였다. 노동자의 소득이 일정 수준 보장되어야 대중 소비가 살아나고 경기를 살릴 수 있다는 자본주의의 위기극복 방안, 시장의 자기구제 방안이 아니었던가.

이 점에서 힘겹게 사회적 통합을 향해 나아가고 있는 유럽연합의 장래를 전망해 보는 것은 여러모로 시사적이다. 유럽연합은 처음부터 독일과 프랑스가 맹주가 되어 제조업 생산성이나 임금수준 등에서 비교가 되지 않는 열악한 나라들까지 이끌어 통합유럽을 만들었다. 그래서 어떤 이는 반쪽 자리 유럽연합, 즉 자본의 통합일 뿐 노동의 통합은 요원한 반쪽자리 통합이라고 비아냥거리기도 하였다.

실제로 유럽연합은 물가수준과 통화가치에 격차가 큰 나라들이 단일통화로 묶이면서 사회적 경제적 불균형을 조정하는데 애로를 겪어왔다. PIGS로 통칭되는 포르투갈, 이탈리아, 그리스, 스페인 등 남유럽 각국은 경상수지 적자가 이어지면서 재정위기가 심각해지고 있다. 그리스에서는 유로화를 쓰기 이전의 드라마 통화로 돌아가자는 이야기까지 나오고 있다. 금리조절, 환율인상 등 독자적인 통화정책을 펼치지 못해서 위기 극복이 더뎠다고 있다는 판단 때문이다.

이러한 불균형은 미국의 연방 통합과정을 연상시킨다. 각국에서 온 인종들로 들끓던 이민노동자의 나라 미국은 내전(Civil War, 남북전쟁)까지 겪고 나서야 이질적인 동부와 서부, 남부와 북부를 묶어내는 아메리카 ‘합중국’(United States of America)으로 성장할 수 있었다.

21세기 세계경제는 미국이 남북전쟁을 거치던 19세기 후반과는 비교할 수 없게 사회화가 진행되어 있다. 한 지역 한 부분의 정치경제적 변화가 긍정적으로도 부정적으로도 빠르게 증폭되어 시너지효과를 내기도 하고 악순환을 증폭시키기도 한다. 그만큼 세계는 삶든 죽음든 한 배의 운명처럼 되어가고 있다. “세계는 하나다”라는 말이, 지구촌이라는 말이 단순한 수사가 아니라 엄연한 현실이 되어가고 연대의 책임이 보편화하고 있는 것이다. 가까스로 그리이스 디폴트사태를 넘긴 유럽연합이 자본통합을 넘어 사회통합의 미래를 확보해가는 여정은 바로 이러한 역사적 방향 속에서 추구되어야 할 것이다.

동시에 전개되고 있는 월가 시위와 부자들의 증세요구는 아직은 우발적이고 상징적인 사건에 그치고 있을지라도 지구촌의 전환, 세계경제 시스템의 전환이 시급함을 알려주는 시그널들이 아닐까. 그 출발은 금융자본에 대한 세계적 차원에서의 사회적 규제, 그리고 불안정한 세계에서 최소한의 삶의 안정성을 확보해주는 시스템 안전장치로서의 보편복지, 여기서 시작해야 할 것이다.

금융자본은 그동안 반세계화 시위대의 표적이 되어 왔다. 최근의 재정위기 역시 금융위기로부터 촉발된 것이지만 1980년대 이후 세계경제의 부침에는 금융자본의 공과가 자리잡고 있다. 금융자본의 국제화 자체가 긍정적인 측면에서도 부정적인 측면에서도 1980년대 이후의 세계화를 이끌어 왔지만 이제 스스로 자기한계를 고백하고 있다. 소로스 같은 투기의 황제가 일찍부터 세계 금융시장의 규제와 효율적인 감독기구를 주장해 오지 않았던가.

보편복지는 우리 사회의 경우 2009년 경기도 교육청의 무상급식 논쟁에서 비롯되어 2010년 지방선거를 이끄는 화두가 되었다. 이 흐름은 2011년 오세훈 전 서울시장의 보편적 무상급식에 반대하는 주민투표 발의로 이어지더니 최근 서울시장을 바꿔내는 새로운 사회적 흐름으로 확대되고 있다. 복지가 시혜가 아니라 사회의 지속가능성을 위한 필수전제라는 것, 그러한 문제의식이 하나의 사회적 감수성으로서 빠르게 확산되고 있는 것이 이미 변화의 시작을 말해주는 것이리라.

세계 경제위기와 한국경제의 진로¹⁾

이 덕 재 (한국고용정보원 부연구위원)

1.

2011년 8월 5일 세계3대 신용평가회사 중 하나인 스탠더드 앤드 푸어스(S&P)가 미국의 국가신용등급을 사상 최초로 최고 등급인 AAA에서 AA+로 한 단계 강등했다. 미국 의회와 행정부가 7월 31일 합의한 '재정지출 감축안'이 증세에 합의하지 못한 점 등을 이유로 미국의 신용등급을 떨어뜨린 것이다. 미국의 신용등급 하락은 국가별 신용등급이 발표되기 시작한 1941년 이후 70년 만에 처음 있는 일이었다. 이로써 8월 6일 현재 주요 신용평가 3사(S&P, 무디스, 피치) 모두 최고 등급을 부여한 국가는 네덜란드, 노르웨이, 스위스 등 13개국이며 미국은 신용강등에 따라 벨기에와 뉴질랜드 수준으로 떨어지게 되었다.

이러한 전례 없는 미국의 신용등급 하락은 곧바로 금융시장을 충격 속에 빠뜨렸다. 신용등급 강등 직후 개장한 증시에서 전세계 주가는 동시에 급락했다. 한국 역시 주가폭락으로 2008년 10월 미국발 금융위기 이후 처음으로 사이드카 및 서킷브레이커가 다시 발동되었다. 미국의 국가신용등급강등조치에 대한 전세계적 과민반응은 이 문제가 향후 미국경제의 더블딕, 유럽재정위기 및 세계금융시장의 불확실성 확대 등으로 이어질 가능성에 대한 광범위한 우려 때문이었다. 실제 미국 신용등급강등 이후 발생한 그리스의 디폴트(채무불이행)사태는 세계경제의 취약성을 여실히 드러내었다.

이처럼 세계경제를 혼돈에 빠뜨린 재정위기의 실태는 어떠한가. 2011년 8월 현재 미연방 정부부채는 14조 5,800억 달러로 2010년 미국의 명목 GDP 14조 5,300억 달러를 넘어섰다. 1947년 이래 64년 만에 처음 발생한 일이다.

1) 이하의 내용에는 이덕재(2009)의 일부 내용이 포함되어 있음.

〈표 1〉 지난 3년간 주요국의 재정수지 및 정부부채

(단위: %)

	재정수지/GDP		정부부채/GDP	
	2007년	2010년	2007년	2010년
세계	-0.6	-5.9	57.5	738
선진국	-1.2	-7.5	73.4	98.1
신흥국	0.1	-3.7	35.9	40.9
미국	-2.7	-10.3	62.3	94.4
독일	0.3	-3.3	65.0	84.0
영국	-2.7	-10.2	43.9	75.5
일본	-2.4	-9.2	187.7	220.0
한국	2.3	1.7	30.7	33.4

출처: 기획재정부(2011). 한국(선진국포함) 재정수지는 중앙정부 통합재정수지, 국가채무는 일반정부 기준.

한편, 위의 〈표 1〉에서 우리는 왜 미국이라는 일국의 신용등급 강등 문제가 곧바로 세계경제문제로 전이되는 도화선역할을 하고 있는가에 대한 단서를 찾을 수 있다. 즉 위의 표는 각국들의 재정위기문제가 정도의 차이가 있을지언정 전세계적인 공통의 문제라는 점을 보여준다. 특히 2008년 글로벌 금융위기를 경험하면서 재정문제가 전세계적 차원에서 훨씬 더 심각해졌으며 2007년 대비 2010년의 경우 GDP 대비 재정수지 및 정부부채가 예외 없이 모든 국가에서 악화되었다. 대공황 이래 가장 심각한 총체적 경제위기 국면에서 국가가 최종지출자로서 적극적인 재정지출을 하였던 데 따른 것이다. 결국 이번 위기는 지난 30여 년 간 지속되어온 신자유주의적 세계화의 구조적 모순이 폭발적으로 드러났던 2008년의 미국발 금융위기가 근원적으로 해소되지 못하고 재정지출 등에 의해 일시적인 미봉책 속에 잠복되었다가 다시 한번 재정위기의 형태로 폭발한 것으로 볼 수 있다.

2.

‘자유방임주의(laissez faire)’가 지배하고 노동조합이 합법적 시민권을 확보하지 못하던 대공황 이전의 시기에 노동력의 가격, 즉 임금은 자본의 입장에서는 생산비용에 지나지 않았다. 그러나 19세기 후반 및 20세기 초에 이루어진 눈부신 생산력

의 발전과 임노동의 전면적 확산은 자본주의체제의 거시경제적 순환메커니즘을 근본적으로 변모시켰다. 임금은 개별자본의 입장에서는 비용의 측면을 지니지만 거시적 관점에서는 사회적 총생산물을 흡수할 수 있는 구매력의 원천이었다.

신자유주의 시기와 마찬가지로 당시 자유방임주의가 지배하던 상황에서 시장의 힘에 지배받던 임금은 사회적으로 조절되지 못했고 그에 따라 소득의 불평등은 극단적으로 심화되었다. 생산력의 눈부신 발전에 따라 대량으로 생산되는 사회적 총생산물을 흡수할 수 있는 대중적 구매력의 기반은 매우 허약하였다. 대공황은 대량생산에 따른 이러한 유효수요의 부족 문제를 전면에 드러낸 것이었다. 이 문제는 결국 전쟁이라는 파국적 방식으로 귀결되었다.

따라서 전후 성립된 케인스적 복지국가체계의 특성은 명목임금을 거시경제 전체의 화폐지출흐름 속에서 사회적으로 조절하는 것이었다. 물론 이는 동시에 노동이 화폐소득을 수령하고 지출하는 경제적 주체, 즉 노동자계급으로서 사회적 시민권을 확보하는 과정이기도 했다. 이에 따라 국가가 계급 간 타협의 중재자로 나서면서 ‘사회적 코포라티즘(Social Corporatism)’을 형성하기도 하였다. 국가는 광범한 복지 지출을 통한 사회적 간접임금, 따라서 사회적 유효수요기반을 형성하는데 직접적으로 개입하였고 이에 힘입어 전후 ‘황금기’를 구가할 수 있었다. 물론 이는 각국들이 이러한 계급타협에 의한 대내적인 국민경제정책의 자율성을 보장할 수 있도록 한 국제적 수준의 외환금융체제, 즉 금환본위제라는 안정적인 국제통화체제의 수립과 호응하는 것이었다.

그러나 1970년대 초 오일 쇼크 등에 따른 스태그플레이션과 함께 ‘케인스적 복지국가체제(Keynsian Welfare State)’는 위기를 맞게 된다. 케인스적 거시경제정책에 내재해 있던 인플레이션 편향 및 전투적 노동조합의 힘에 눌린 이윤압박으로 불만과 위기감이 고조된 자본이 대반격에 나섰다. 마침내 1979년, 인플레이션 상승저지를 위해 폴 볼커(Paul Volcker) 연준의장의 고강도 금리인상, 이른바 ‘쿠데타’가 감행되었다. 이러한 효과는 강력하였다.

〈표 2〉에서 잘 볼 수 있듯이 레이건과 싸처의 집권, 그리고 볼커의 고금리정책으로 상징되는 1980년을 전후로 임금비용증가율은 절반 이상 하락했고 실업률은 폭등하였다. 반면, 인플레이션은 크게 하락하였다. 실제 미국의 경우 1980년 13% 수준의 인플레이션은 바로 3% 수준으로 떨어졌다. 이제 안정적 계급타협에 의한 케인스적 복지국가체제는 깨어지고 대신 시장주의적 계약원리가 자리잡게 된다. 상

품과 자본의 자유로운 국제적 이동, 국공유기업의 민영화와 규제완화, 사회복지부문의 감축을 위한 국가지출규모의 축소를 주내용으로 하는 미국주도의 신자유주의적 경제정책이 전면에 등장하였다. 케인스적 복지국가의 완전고용 목표달성과 이를 위한 국가개입에 의한 총수요관리는 폐기되었다. 총수요조절을 위한 명목임금 지출흐름은 다시 19세기말 구자유주의의 교리, 즉 ‘자유방임주의’에서 그러했듯이 다시 비용으로 인식되었다. 시장경쟁의 강화에 의한 생산성 증대, 즉 공급 중심의 경제정책으로 ‘슈페테리안 근로국가(Schumpeterian Workfare State)’가 그 자리를 대신 잡았다. 그 결과는 소득분배의 극단적 불평등이었다. 아래의 <그림 1>을 보자.

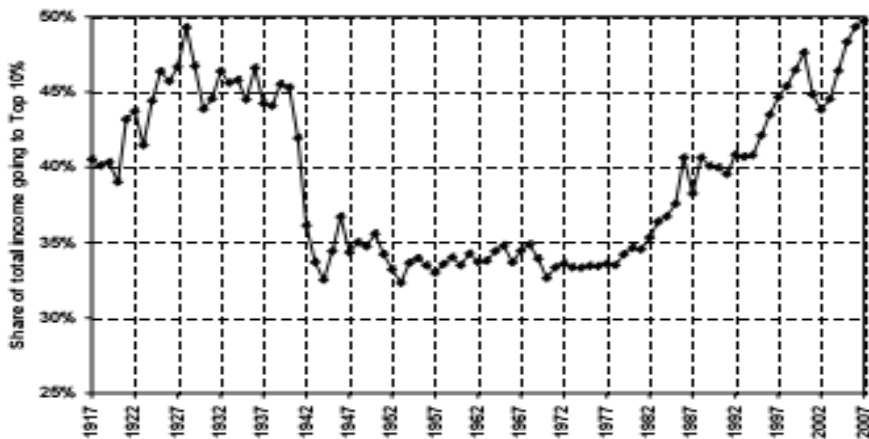
<표 2>이윤율 및 축적률 하락

(단위:%)

	미국		유럽	
	1965~74	1975~84	1965~74	1975~84
이윤율	20.6	15.4	18.1	13.8
임금비용증가율	2.4	1.1	5.5	2.7
축적률	3.8	3.0	4.8	2.3
실업률	4.6	7.7	1.8	6.1

출처: Duménil & Lévy(2000)의 <표 3.1>과 <표 4.2>에서 재인용 및 편집.

<그림 1>미국의 상위 10%의 소득점유율 추이



출처: Atkinson et. al(2009)에서 재인용

위의 그림은 상위 10%가 전체 소득에서 차지하는 비중의 역사적 추이를 보여주고 있는데 전형적인 “U자형”을 나타내고 있다. 대공황기의 높은 소득불평은 2차 대

전을 계기로 급격하게 떨어지고 이후 신자유주의가 본격화하기 시작하는 1980년 까지 안정적인 수준을 유지하였으나 레이건 집권 이후 계속 상승하여 2007년은 역사상 최정점을 기록하고 있다.

3.

1980년대 초 등장한 신자유주의적 세계화는 1990년대 들어 영국과 미국을 중심으로, 그리고 IMF와 세계은행과 같은 국제금융기구가 연합하면서 이른바 ‘워싱턴 콘센서스’의 구축으로 구체화되었다. 워싱턴 콘센서스에 의해 추동된 ‘신자유주의적 금융세계화’는 낮은 인플레이션과 높은 화폐 수익성을 국제적으로 전파시키면서 각국들의 경제정책, 즉 화폐관리 및 노동력관리의 자율성을 제약하였다. 이는 결국 노동시장의 분절화와 양극화, 공기업 민영화, 자본과 교역장벽의 철폐, 복지부문의 감축을 통해 대공황기 전처럼 사회적 유효수요의 기반을 크게 침식시켰다.

또한 금융세계화는 산업자본 혹은 생산자본 이윤의 상당부분을 이자 및 배당의 형태로 금융자본에게로 지속적으로 분할하면서 생산자본의 수익성을 악화시키고 축적에너지를 근본적으로 약화시켰다. 즉 “...전반적으로 더 많은 기업의 이윤이 채권자에게로 이전되었고 실질금리의 상승은 기업의 수익성을 상당히 압박했다”(Duménil & Lévy, 2000: 105). 실제 신자유주의적 금융세계화가 본격화되었던 1980년대 이후 전세계 경제성장률은 특히 선진제국들을 중심으로 이전 시기에 비해 뚜렷하게 둔화되었다. 미국의 경우 1990년대 클린턴 정부 시기 신경제 붐(IT버블)에 의한 미국자본주의의 호황국면이 있긴 했으나 2000년대 들어 미국경제는 역대 사상 최저성장률인 2%를 기록하였다. 2001년 9.11 테러참사 등과 함께 미국자본주의의 위기조짐이 나타나기 시작하자 이 위기를 미연준은 저금리에 의한 경기부양으로 모면하고자 했다. 실제 2001~2004년 사이 미연준 기준금리는 6%대에서 1% 대로 크게 떨어졌고 이후 지속된 초저금리기조는 과잉유동성을 낳았다.

이러한 과잉유동성은 브레튼우즈체제 붕괴 이후 형성된 세계기축통화로서 달러 중심의 국제통화질서체제 및 월가를 중심으로 한 자본시장의 힘의 산물이었다. 세계통화로서 달러의 지위가 미국으로 하여금 무역수지 균형의무를 면제시켜주었고 이 때문에 “미국은 저축을 거의 하지 않거나 전혀 하지 않지만 계속 성장하고 자본을 축적할 수 있”(Duménil & Lévy, 2000: 146)는 ‘저축 없는 자본축적’이 가능한 독

특한 특징을 지니게 되었다. 지불결제수단의 발권국가가 갖는 고유한 특권에 따라 미국은 국제수지 적자를 통해 세계수요를 견인하는 기관차 역할을 하였다. 그러나 그 힘은 결국 국제적 부채에 의존하고 있다는 면에서 매우 위험하고도 허약한 것이었다.

한편, 이러한 발권국가의 힘에 따른 이 향연에 가계도 뛰어들었다. 1999년에 가처분소득 대비 미국의 가계부채는 이미 100%를 넘어서게 되고 2006년에는 미국 가계의 순저축률이 -1.1%에 달했다. 과잉유동성은 자산인플레이션으로 이어졌고 이는 동시에 부의효과(혹은 자산효과)에 의해 미국가계의 과소비를 부추겼다. 자산인플레이션은 특히 투기적 주택건설 붐으로 이어졌고 주택담보대출을 기반으로 한 복잡한 대출권 시장의 연쇄를 만들었다. 이 과정은 주택가격의 지속적 상승을 전제로 금융시장전체의 연쇄사슬을 만들면서 '시스템리스크'를 강화시켰지만 호황국면 하에서 은폐되었다. 이 위험은 2006년부터 본격화된 주택경기의 하강과 함께 이러한 부채구조의 가장 취약한 지점 즉 주택부실과 연계된 서브프라임모기지 사태로 폭발하였다.

이 격발은 주택가격의 상승이라는 전제하에 거대한 수익창출의 환상에 빠져 증폭되어 갔던 부동산 버블을 꺼뜨리는 것이지만 오히려 그것은 지난 30여 년 동안 지속된 신자유주의 경제정책의 교리와 시장근본주의의 약점을 정점에서 폭발시키는 것이었다. 신자유주의적 정책적 효과가 스스로 생산력의 기반을 침식시키고 미국의 달러중심 단극체제하의 과잉유동성에 의한 부채로 이 침식을 은폐해왔던 모순은 더 이상 이연이 불가능해진 순간 전세계적 위기로 폭발한 것이다.

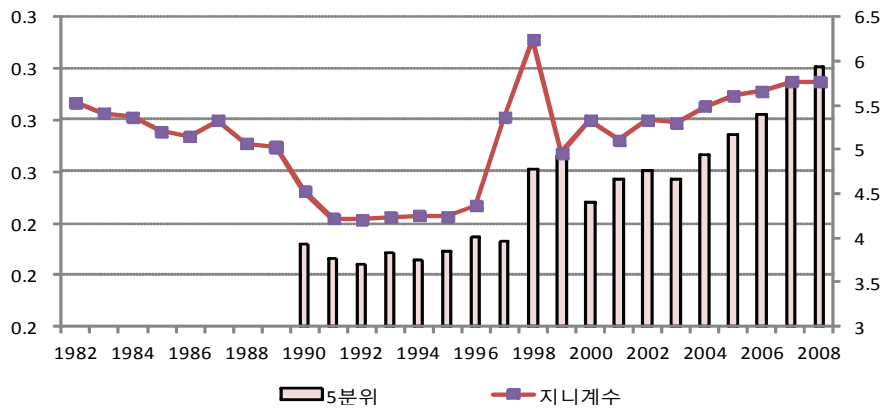
4.

지난 30여 년 간의 신자유주의적 세계화가 나름대로 오랫동안 지속될 수 있었던 것은 선진국들의 일정한 내수증가에 힘입은 때문이었다. 그러나 1997년 말 동아시아 지역의 외환금융위기는 이러한 흐름을 완전히 뒤바꾸었다. 수입자본재의 확대에 따른 고도성장 체제에서 용인되었던 경상수지 적자는 위기를 계기로 더 이상 유지될 수 없었다. 동아시아 국가들은 위기에 의해 급격히 약화된 내수부문에 맞추어 과잉생산능력을 축소시키는 대신 선진국들 시장에 대한 전면적인 수출드라이브로 위기를 돌파하고자 하였다. 이로써 한국과 중국을 비롯한 동아시아 국가들은 선진

국시장으로부터 막대한 경상수지 흑자 기초를 유지할 수 있었고 기업들은 상당한 수익성을 확대할 수 있었다.

우리의 경우 역시 외환위기 이후 강도 높게 진행된 구조조정으로 비정규직의 급증 등 간접고용의 확대와 함께 고용형태간 임금격차가 크게 심화되었다. 임금은 정치경제학적 의미에서 '가변비용'이 되었고 사회적 불평등은 크게 증대되었다. 아래의 <그림 2>는 외환위기를 전후하여 5분위배율 및 지니계수로 본 분배지표의 변화를 보여준다. 지니계수의 경우 미국에서처럼 우리나라에서도 외환위기를 계기로 전형적인 U자형을 그리고 있고 5분위계수는 1990년대 초에 비해 2배 가까이 증가하고 있음을 알 수 있다.

<그림 2> 외환위기 전후 주요 분배지표의 변화 추이



출처: 통계청 DB; 한국은행 DB.

이처럼 외환위기 이후 이윤분배율의 급격한 상승은 사회전체 차원의 분배지표를 악화시켰지만 자본의 입장에서는 악화된 수익성을 회복시켰다. 그러나 자본축적론적 관점에서 보면 이는 대중구매력을 약화시키면서 상품가치의 실현이라는 측면에서 불균형의 압력을 증가시키는 것이기도 하였다. 1975년부터 2009년까지 산업연관표에서 포착된 총수요구성비중의 추이를 통해서 이를 살펴보자.

우선 소비부문을 살펴보자. 위의 <표 3>에서 볼 수 있듯이 외견상 외환위기 전후 시기 내수부문의 한 축인 소비부문은 상대적인 안정성을 유지하고 있다. 그러나 카드사태의 충격 직후였던 2005년의 민간소비지출은 39.3%로 사상 처음으로 40%를 밑돌았으며 미국발 금융위기의 충격과 함께 2009년에는 더욱 악화되어 사상 최저인 36.9%로 급락하였다. 내수부문의 또 다른 한 축인 투자지출의 경우 사태

는 훨씬 심각하다. 외환위기 직전인 1995년 투자부문의 비중은 29.6%로 왕성한 축적에너지를 보여주었지만 2009년 현재 17.9%로 급락하였다. 따라서 총수요를 견인할 수 있는 내수부문의 여력은 계속 약화되어갔다.

〈표 3〉 총수요 구성비중의 추이

	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2009
소비	60.2	57.7	51.6	48.6	47.8	49.3	49.4	47.8
민간	51.0	47.2	44.1	40.9	40.3	42.0	39.3	36.9
정부	9.2	10.5	7.5	7.7	7.5	7.3	10.1	10.9
투자	20.6	19.9	22.7	28.9	29.6	22.4	21.6	17.9
수출	19.2	22.4	25.7	22.5	22.6	28.2	29.0	34.2

자료: 한국은행 『산업연관표』 각년도.

민간소비부문의 급격한 비중 축소를 저지하기 위해 2005년 정부지출은 1980년 이래 25년 만에 두자리 수인 10.1%를, 그리고 2009년의 경우 10.9%로 사상최고치를 기록하였다. 이를 반영하듯 기획재정부의 자료를 토대로 한 언론에 보도된 우리나라 국가채무 추이는 1997년 60.3조(11.9%), 2002년 133.6조(18.5%), 2007년 298.8조(30.7%), 2010년 392.8조(33.5%)로 가파르게 증가하고 있다(『한겨레신문』, 2011. 8. 2. 3면. 팔호안의 값은 GDP 대비임).

이제 남아있는 유일한 출구는 수출부문뿐이었다. 실제 수출부문의 비중은 1995년 22.6%에서 외환위기 이후 갈수록 높아져 2009년의 경우 34.2%로 역대 사상최고치에 도달한다. 이는 민간지출 36.9%에 근접하는 것으로 외환위기 이전까지 민간소비지출의 절반 수준에 불과하던 수출 비중이 이처럼 높아진 것은 한국경제의 외부의존성을 크게 심화시켰다. 한국은행 국민계정 통계로도 무역의존도는 2011년 1분기에 97.4%로 집계되어 10여 년 전의 50-60%수준에 비해 두 배 가까이 증가하여 OECD국가들 중 가장 높았다.

이러한 높은 무역의존도가 대외부문의 충격에 취약한 구조를 갖고 과도한 외환보유고에 따른 환율하락의 압력, 그리고 과잉유동성의 흡수 문제 등과 같은 거시경제적 불균형의 압력을 증대시킬 것은 명확하다. 특히 미국을 중심으로 한 재정위기의 전세계적 확산 및 인플레이션 우려에 따른 중국의 긴축방향선회 속에서 우리나라의 수출지형은 더욱 협애해지고 있다. 한국경제가 외환위기 이후 임금인상억제

등에 따른 내수의 억압에 따른 국내적 실현위기를 국제적 차원에서 돌파해 왔다는 점을 고려하면 현재 진행되고 있는 세계경제위기가 갖는 부담은 작지 않은 것이다.

5.

최근 “월가를 점령하라”라는 이름으로 탐욕스런 금융자본 및 극단적 불평등 구조에 대한 전세계적인 움직임이 확산되고 있다. 상위 1%로 집중된 탐욕과 부의 불평등에 대해 99%의 이름으로 비판하고 있는 것이다. 이는 칼 폴라니가 말한 극단적 시장주의의 폭력성과 참혹성에 대한 사회적 제어, 즉 '이중적 운동(double movement)'의 한 형태로 볼 수 있다.

미국의 저명한 경제학자 존 로머는 한 인터뷰에서 위기가 보편적인 성격을 띠수록 보편적인 사회복지정책에 대한 요구가 높아지고 이로부터 사회복지정책이 자리를 잡게 되면 사람들의 행동도 공동체주의적 및 평등주의적 방식으로 바뀐다고 말한 바 있다. 그러면서 스칸디나비아 복지국가를 대표적인 사례로 제시하고 있다. 물론 각국들의 특수한 역사적 차이로 그 속도는 동일하지 않을 것이다. 로머는 미국의 경우 스칸디나비아 국가들처럼 되려면 약 500년 정도가 걸릴지도 모르겠다고 농담으로 말한다.

최근 몇 년 사이에 주요한 화두로 자리 잡기 시작한 복지정책에 대한 다양한 담론들은 그만큼 한국사회가 직면하고 있는 ‘보편적’ 문제가 무엇인지를 간접적으로 드러내는 것이다. 한편으로 그것은 극단적 사회양극화 속에 내몰린 절박한 생존권의 문제이기도 하지만 다른 한편으로 그것은 내수의 힘의 강화에 의한 경제구조의 균형회복을 위한 경제정책의 문제이기도 한 것이다. 위기국면을 기회로 경제와 복지 간의 진정한 선순환구조의 형성을 위한 진지한 고민이 시작되길 기대한다.

참 고 문 헌

기획재정부(2011), “IMF Fiscal Monitor('11.9.20일) 주요내용”, 보도참고자료(2011. 10.23)
이덕재(2009), “신자유주의 경제정책의 모순과 위기”, 『민주사회와 정책연구』, 통권15호
(2009 상반기), 민주사회정책연구원, pp. 77-103.

Atkinson, Piketty, Saez(2009), “Top Incomes in the Long Run of History,” NBER Working Paper
15408

Duménil, G. and Lévy, D. 2000, Crise et Sortie de Crise: Ordre et Désordres Néolibéraux, (장
시복·이강국 역, 『자본의 반격: 신자유주의 혁명의 기원』, 2006, 필맥)

10.26 재보선 이후의 한국정치

- 서울시장 보선 이후의 야권 연대 전망을 중심으로 -

김 윤 철 (경희대학교 후마니타스칼리지 전담교수)

1. 들어가며

한국정치가 변화하고 있다. 현재 이 변화는 기존 '정당정치의 위기' 라고 일컬어지고 있다. 정당정치의 위기는 민주화 이후 기존 정당정치에 대한 불신이 점차 커져왔던 것의 결과이다.

기존 정당정치에 대한 불신은 어제 오늘의 일이 아니다. 민주화 이후 각급 주요 선거에서의 점차적인 투표율 하락과 무당파층의 증대 등이 그 증거이다. 가령 국회에 대한 국민적 신뢰의 하락은 매우 심각한 지경이다. 최근 실시된 여론조사(매일경제·엠브레인 2011. 10.30)에 따르면 자신의 지역구 국회의원이 민의를 반영한다는 답변은 단지 5%에 불과했다. 또 다른 조사(동아일보·서울대 사회발전연구소 2007. 10)를 보면 국회는 지난 10여년 동안(1996년~2007년)에 걸쳐 30%대에 달했던 신뢰도가 무려 3.1%로 급락했음을 알 수 있다. 정당은 3%도 안되었지만(2007년 기준 2.9%) 애초(1996년 기준 5.3%) 워낙 낮았기 때문에 만성적 불신에 시달려 왔음을 알 수 있다.

하지만 얼마전까지만 해도 이와 같은 현상을 정당정치의 위기라고 지칭하지는 않았다. 다만 이념, 정책적 정체성과 상관없이 이합집산과 합종연횡 등을 일삼는 등 서구 선진 민주주의 국가에 비해 저급한 수준에 머물고 있는 '후진 정당정치' 라는 비판이 있었을 따름이다. 그렇다면 왜 하필 2011년 10.26 재보선을 전후로 정당정치의 위기가 거론되고 있는 것인가? 어떤 특정 상황을 위기로 명명하는 것은 그 상황이 기존의 '인식틀' 과 '언어' 로는 이해하기도, 기존의 방식으로는 극복하기도 어려운 현실이 조성되었을 때이다. 이런 점에서 정당정치의 위기가 운위되고 있는 것

은 다른 무엇보다도 정치에 대한 시민사회의 ‘직접적 개입’이 본격화되고 시민사회의-유권자의-주도로 -여론 조사라는 ‘조작적’ 기법에 의존한 것이긴 하지만 - 기성 정치권 ‘밖’에서 - 제3정당 혹은 대선 후보와 같은 - 정치적 대안이 모색되고 있기 때문이다. 여전히 꺼지지 않고 있는 안철수 열풍(이하 안풍)과 서울시장 보선에서 무소속 박원순 후보의 당선은 그것이 극적으로 표출된 것의 결과이다.

이 글에서는 이와 같은 한국 정당정치의 위기를 배경으로 서울시장 보선 결과의 의미를 살펴보고, 그것이 ‘정권교체’를 기치로 내걸은 정치세력들, 즉 시민정치 세력과 야당 세력 등, 야권의 정치 세력들 간의 연대 방식을 모색하는데 있어 어떠한 함의를 갖는지, 특히 어떤 연대방식을 더욱 실현 가능케하는 것인지에 대해 논의해 보고자 한다. 이때 이 글에서는 그간의 논의 과정에서 미처 조망되지 못했던 지점들에 초점을 맞추고자 한다. 서울시장 보선의 결과는 새로운 정치에 대한 열망 이외에 ‘정치화된 시민’의 정권교체 의지가 반영된 것이기도 하다는 것, 그리고 통합이 아닌 협력방식의 야권연대가 정부 여당에 대한 ‘동시다발적’ 혹은 ‘다면적’ 공세를 가능케함으로써 야권연대의 시너지 효과를 더욱 크게 할 수 있다는 것 등이 바로 그것이다.

2. 서울시장 보선의 의미: ‘정치화된 시민’의 권력의지 발현

이번 10.26 재보선, 특히 무소속 박원순 후보의 승리로 끝난 서울시장 보선 결과를 두고서 박원순 시장과 ‘진보적’ 지식인 일부는 ‘(기성 정당정치 세력의) 권력에 대한 시민의 승리’라는 의미를 부여했다. 하지만 이는 새로운 정치에 대한 시민의 열망이라는 한 측면만을 강조한 제한적 규정이라고 할 수 있다. 그 이유는 이번 서울시장 보선을 포함한 10.26 재보선은 꽤나 복합적인 성격을 띠었기 때문이다. 우선, 서울시장 보선의 경우를 제외하면, 10.26 재보선은 대부분 기존 정당들(한나라당-민주당-자유선진당)끼리의 경쟁으로 치루어졌다. 게다가 (진보·개혁적) 사회운동 세력과 야당세력에 의해 ‘심판의 대상’으로 규정되었던 한나라당은 집권여당의 무덤이라고 하는 재보선임에도 불구하고, 서울시장과 호남 기초단체장(전북 남원시장, 순창군수)을 제외한 모든 기초단체장 선거(서울 양천구청장, 부산 동구청장, 대

구 서구청장, 강원 인제군수, 충북 충주시장, 충남 서산시장, 경북 칠곡군수, 경남 함양군수)에서 승리를 거두었다. 경북 울릉군수의 경우 무소속 후보가 당선되었지만 한나라당 입당이 확정적인 상태이다. 반면에 민주당은 지난 2010년 지방선거에서 도지사를 배출했던 충남, 충북의 기초단체장 선거(충주/서산시장)를 포함, 호남 기초단체장 선거를 제외하곤 모두 패했다. 한나라당 대표 홍준표가 “이겼다고도 졌다고도 할 수 없다”고 했던 것은 10.26 재보선에서 서울시장 보선이 갖는 비중을 감안했을 때, 적절치 못했을런지는 몰라도 10.26 재보선 전체를 두고 보면 틀린 이야기라고 할 수는 없는 것이었다. 즉 10.26 재보선 전체를 두고 볼 때, 서울시장 보선만을 갖고 시민의 승리를 선언하는 것은 다소 무리라고 할 것이다.

실제 10.26 재보선 직후 실시된 여론조사(EAI·YTN·중앙일보·한국리서치 2011. 10.31)에서 ‘10.26 재보선의 승자가 누구냐’라는 물음에 대해 ‘승자 없다’라는 답변이 가장 많은 비율을 차지했다. ‘시민의 승리’라는 답변은 20.0%에 불과했다. 승부의 관건이 되는 무당파 중 40.3%는 ‘누구의 승리라고 볼 수 없다’, 17.5%는 ‘모르겠다’고 답변했다. ‘시민의 승리’라는 답변은 20.7%에 그쳤다. 박원순 후보의 승리에 결정적 기여를 한 20,30,40대층에서도 유보적 여론이 적지 않다. ‘승자 없다’와 ‘모르겠다’고 답변한 비율이 20대는 51.6%, 30대는 34.1%, 40대는 42.6%로 나왔다. ‘시민의 승리’라고 답변한 것은 20대 18.7%, 30대 27.8%, 40대 26.4%가 나왔을 뿐이다.

서울시장 선거만을 놓고 볼 때에도 시민의 승리라고 일반화시키기는 어렵다. 투표율이 낮은 재보선이었고, 평일 투표였음을 고려한다고 해도, 그래서 48.6%가 비교적 높은 투표율이었다고 해도, 결국 유권자 절반 이상이 -그 이유가 무엇이었던 간에- ‘불참’했다는 것은 결코 가볍게 넘길 사안이 아니다. 특히나 서울시장 보선이 국민적 관심이 쏟아졌던 ‘안풍’을 업고 있던데다가 무소속이긴 하지만, 명실상부한 야권단일후보와 국민적 인지도가 높은 집권여당 후보 간의 ‘진검 승부’였음을 감안할 때 그러하다. 아직은 다수의 시민이 정치참여에 있어 이러 저러한 제약에 노출되어 있거나, 투표의 효용성을 그다지 신뢰하지 않거나, 새로이 등장한 시민정치 세력에 대해서도 냉소적 태도를 취하고 있음을 의미한다. 또 반MB·반한나라당을 기치로 한 야당세력, 특히 민주당의 역할이 결코 작지 않았다. 특히 민주당은 한나라당의 네거티브 공세에 대한 ‘효과적’ 대응에 있어서 큰 역할을 수행했다. 박원순 후보 스스로도 당선 기자회견에서 민주당에게 ‘큰 빛’을 졌다고 할 정도였다. 따라서 기성 정당정치 세력의 권력에 대한 시민의 승리는 제한적인 의미에서만 그렇다

고 할 것이다.

그럼에도 불구하고 분명 10.26 재보선, 특히 서울시장 보선 결과는 한국정치의 변화에 매우 큰 의미를 갖는다. 어떤 점에서 그러할까? 시민의 승리라는 규정은 이 질문에 대한 답을 통해 그 의미가 재정의되어야 한다. 무엇보다도 이번 서울시장 보선의 결과가 한국정치의 변화에 큰 의미를 갖는 이유는 -안풍을 업은- 박원순 시장으로 대표되는 '시민정치' 세력이 '등장' 했다는데에서 찾을 수 있다. 이는 현 시기 한국 정당정치의 질서의 재편 가능성을 타진해볼 수 있음을 의미한다. 더군다나 이 시민정치 세력은 유력한 대선 주자를 보유한 세력으로 부상했다. 아직까지는 안철수 교수의 정계진출 혹은 대선 출마가 불분명하다. 하지만 안풍은 새로운 정치에 대한 열망을 품은 다수의 유권자들이 기존 정당정치 세력이 아닌 시민정치 세력에게 힘을 실어주고 있다는 것을 의미한다.

그런데 이는 시민정치 세력이 -대안정치 세력이고 싶었으나 그렇게 되지 못한, 더군다나 더 이상 새로운 정치세력도 아니게 되어버린- 진보정치 세력(진보정당)과 사뭇 다른 등장 경로를 밟고 있음을 알려준다. 진보정치 세력은 '정당명부 비례대표제' 라는 제도변화와 조직화된 정당운동, 그리고 새로운 정치세력의 등장에 대한 시민의 열망에 힘입어 원내진출이라는 목표를 달성했다. 원내진출을 통한 -행정권력에 대한- 견제권력의 점진적 증대를 위한 전초기지의 확보에 주안점을 두었던 것이다. 하지만 진보정치 세력은 원내진출 이후 대선 주자급 정치인을 키우지 못하고, 군소정당으로 머물면서 침체에 빠져든 상태이다. 이에 비해 시민정치 세력은 처음부터 -지방행정권력을 포함, 국가(행정)권력의 획득을 위한- 정권교체의 '대안' 으로 인식되고 조망되고 있다. 새로운 정치를 원하고 그것을 구현해가는 시민의 선호와 그것의 표출방식이 이전과 분명 달라졌음을 알려주는 대목이다. 타당한 것이든 아니든 간에, 시민정치 세력에 대해 요구하고 있는 것이 단지 새로운 (비판) 정치세력으로서가 아니라, 대안정치(수권) 세력으로서의 등장이며, 시민정치 세력이 그것에 부합한다고 판단하고 있는 것이 아니냐는 것이다. 사실 기존 정당정치 세력들이 안풍과 박원순의 승리에 당혹스러워하는 것은 바로 이 점을 감지했기 때문이라고 할 수 있다. 즉 서울시장 보선 결과의 의미는 단지 반MB의 승리나 20,30,40 세대의 -분노의- 승리, 가난한 지역 거주민의 승리가 아니라, 시민의 권력의지가 -혹은 정권교체에 대한 의지가- 커졌음을 확인했다는데에서 찾아져야 하는 것 아니냐는 것이다.

이 때문에 시민의 승리라고 할 때, 그것은 반권력적, 반정치적 현상이 아니라, 오

히려 지극히 정치적이고 권력적인 현상으로서 이해되어야 한다는 것이다. 그렇지 않고서는 시장 선거 혹은 대통령 선거에서 경쟁력을 갖추었다고 판단되는 새로운 인물을 모색하는 식으로, 그리고 기존 정당과의 경선 절차마저 수용하는 방식으로 새로운 정치를 열망하는 것을 제대로 이해할 수 없다. 즉 서울시장 보선의 결과는 -이미 주어진 선택지가 아닌 새로운 선택지를 스스로 창출하면서까지, 하지만 기성 정치세력과의 ‘결합’을 통한 시너지 효과마저 감안하면서- 정권교체라는 목표를 달성하려고 하는 - ‘정치화된’ 시민의 승리인 것이다. 이는 서울시장 보선 결과를 ‘새로운 정치를 열망하는 시민의 승리’라는 ‘피상적’ 구호에 기대어 감상적이고 낭만적인 차원에서 접근할 것이 아님을 시사해준다. 다시 말하면 서울시정운영이 분명한 성과를 내지 못하거나, 총선-대선 국면에서 대안세력으로서의 면모 -비전의 제시, 그것을 수행할 인물과 조직을 보유 -를 입증해내지 못하면, 조기에 성장 가능성이 봉쇄될 수도 있다는 것이다.

3. 향후 야권연대 전망: 야권단일정당의 건설은 가능한가?

10.26 재보선, 특히 서울시장 보선의 결과가 ‘정치화된 시민’의 권력의지의 발현에 따른 것이었다는 것은 향후 총선과 대선 국면에서 야당세력과 시민정치 세력이 어떤 식으로든 연대를 하지 않으면 안된다는 것을 의미한다. 이번 서울시장 보선을 통해 연대가 승리의 전제조건임을 다시금 확인하였기 때문이다. 게다가 그 전에 앞서 진보정치세력을 포함한 야당세력은 매력적이지 못하고, 시민정치 세력은 아직까지는 정치적 경험과 조직력 등에 있어서 미약한 세력이기 때문이다. 따라서 문제는 야권연대가 과연 성공할 것이냐가 아니라, 어떤 방식의 야권연대가 시민의 선호에 가장 부합하냐이다.

과연 시민의 선호에 가장 부합하는 야권연대의 방식은 무엇일까? 시민정치세력과 야당세력이 하나의 정당으로 결집하는 ‘통합’일까? 아니면 독자적 정치세력으로 존재하거나 성장해가는 가운데, 이번 서울시장 보선에서처럼 -혹은 지난 2010년 지방선거에서처럼- 후보를 단일화하고 공동선거운동을 전개하는 ‘협력’일까? 아니면 선거 때는 하나의 정당으로 모였다가 선거가 끝나면 다시 각자의 정당으로 돌아

가는 ‘일시적 통합’ 일까?

1) 통합 가능할까? 결코 쉽지 않은 시민정치 세력의 주도권 발휘가 관건

우선 통합 방식을 살펴보자. 최근 들어 통합에 대한 찬성 여론이 다소 상승했다(7월 57.2%→ 10월 59.3%). 하지만 압도적이지는 않다. 50%대에서 등락을 거듭(4월 57.2%→ 7월 53.9%→10월 59.3%)하고 있는 것이다(EAI·YTN·중앙일보·한국리서치 2011. 10.31). 낮게 나온 경우 30%대가 나오기도 했다. 무엇보다도 다수(72%)가 통합의 가능성을 낮게 보았다. 통합의 기반이 되어야 할 진보·개혁 성향의 유권자(60%), 민주당 지지자(48%), 호남 유권자(40%), 30대 유권자(60%), 이명박 정부에 비판적인 유권자(60%)가 모두 가능성을 낮게 보았다(KSOI 2011. 6.11).

하지만 무엇보다 중요한 것은 최근 독자적인 제3당의 출현에 대한 선호 형성도 만만치 않다는 것이다. 제3정당의 필요성에 대한 찬성여론은 40%대(9월 44.2%, 10월 47.2%)를 나타내고 있다(EAI·YTN·중앙일보·한국리서치 2011. 10.31). 내년 총선의 경우 새로운 인물들은 기존 정당이 아닌 새로운 정당을 창당해 출마해야 한다는 여론도 43% 정도 나오고 있다. 기존 정당으로 출마해야 한다는 여론은 50% 정도이다(KSOI 2011. 9.21). 대선과 관련해서는 안철수 교수가 독자 출마해야 한다(42.0%)는 여론이 야권단일후보로 출마해야한다(37.6%)는 여론보다 높게 나오고 있다(EAI·YTN·중앙일보·한국리서치 2011. 10.31).

게다가 통합이 이루어지기 위해서는 통합이 선거 승리를 가져온다는 확신, 승리 이후의 (이념·정책의 관철 혹은 물적 보상과 지위) 전리품 분배 방식에 대한 합의가 선행되어야 한다. 하지만 두 가지 모두 불확실하다. 무엇보다도 이를 이끌어낼 수 있는 리더십이 야당 세력 공히 취약한 상태이다. 시민정치 세력이 리더십을 발휘할 수 있을지, 그러한 역량을 보유하고 있는지도 미지수이다. 다수 여론이 통합의 필요성에 동의한다고 해도 가능성이 낮다고 볼 수 밖에 없는 상황에 놓여 있는 것이다. 다만 10.26 재보선 이후 안철수 교수나 박원순 시장 모두 제3정당에 관심을 갖고 있지 않다고 함으로써, 통합에 대한 관심이 더욱 높아진 상황이라고 할 수 있다.

이때 짚고 넘어가야 할 것이 있다. 통합이 ‘누구의 주도’로 이루어지느냐라는 문제이다. 새로운 정치에 대한 열망을 반영한 안풍과 서울시장 보선의 과정과 결과를

놓고 볼 때, 다수 여론은 시민정치 세력이 주도권을 잡는 것을 더욱 선호할 가능성이 높다. 이렇게 될 경우, 새로운 정치에 대한 열망과 정권교체에 대한 열망이 나름 고르게 투영될 수 있다. 즉 통합에 대한 찬성 여론을 높일 수 있다는 것이다.

하지만 과연 시민의 선호 외에 시민정치 세력이 주도권을 행사할 인적, 물적 자원을 보유하고 있느냐, 그리고 민주당 등 야당세력이 그것을 수용할 것이냐라는 문제가 존재한다. 안철수 교수와 박원순 시장이 과연 시민정치 세력의 주도권 확보에 어떤 역할을 할 수 있을까? 이때 눈길을 끄는 것은 안철수 교수가 정치권과 거리를 두어야 한다는 여론이 다수라는 것이다. 9월에 실시된 한 여론조사에서는 '특정 정치세력에 몸담지 않고 정치권과 거리를 두어야 한다'가 69.9%, '정치세력화를 추진해야 한다'는 18.3%로 나왔다. 모르겠다는 11.8%였다(KSOI 2011. 9.21). 그리고 서울 시장 보선 직후 실시된 다른 여론조사에서는 '대선에 출마하지 않았으면 좋겠다'가 50.3%, '출마했으면 좋겠다'가 28%로 나왔다. 모르겠다는 응답은 21.8%였다. 새로운 정치에 대한 열망을 강하게 갖고 있는 것으로 간주되는 무당파, 중도층의 경우도 48.1%가 불출마, 출마는 27.3%였다(EAI·YTN·중앙일보·한국리서치 2011. 10.31). 이는 시민정치 세력 주도권의 가장 유력한 (인적) 자원이라고 할 수 있는 안철수 교수의 적극적 역할을 주문하기가 결코 쉽지 않음을 의미한다. 박원순 시장 역시 단지 새로운 정치에 대한 열망의 반영을 넘어서서 대안정치 세력으로서의 실력을 입증하기 위해 시정운영에 에너지를 쏟아야하는 처지임을 감안할 때, 통합을 위한 실천에 적극 나서기에는 한계가 있다. 이러한 한계에도 불구하고 민주당을 비롯한 야당 세력 스스로 통합의 주도권을 시민정치세력에게 넘겨줄 것이라는 기대를 갖기도 어렵다. '죽어야 산다'는 위기의식으로 소수 지도적 인사들에 의해 결단이 내려질 가능성도 배제할 수는 없다. 하지만 그것은 민주당 내부 혹은 야당세력 내부의 분열을 가져올 가능성이 높다. 이 경우 통합의 의미는 훼손될 수 밖에 없고, 선거경쟁에서의 효용성 역시 감소될 수 밖에 없다. 새로운 정치에 대한 열망못지 않게, 정권교체에 대한 열망이 높으면서도 야권단일정당 건설 여론이 광범위하게 확산되지 못하는 이유가 여기에 있다고 하겠다.

결론적으로 통합 방식의 야권연대, 즉 야권단일정당의 건설은 옳고 그름의 문제를 떠나, 그 실현 가능성이 그다지 높지 않은 현실에 처해져 있다고 할 것이다. 특히 통합의 이유가 단지 반MB 심판과 선거승리에 맞추어져 있을 경우 여론지형이 달라질 것이라고 기대하기 어렵다. 즉 통합의 과정에서 다수 지지를 획득할 수 있

는 새로운 비전과 전략의 제시가 필요하다. 이미 ‘복지국가 건설’이라는 비전은 더 이상 야당세력만의 것도 아니게 되었기 때문이다. 비전의 구현하기 위한 전략 역시 모호한 상태이다. 총선과 대선 전, 특히 총선전까지 그러한 비전과 전략을 만들어 낼 것이고, 그것을 지지하는 사회적 기반을 형성할 수 있을 것이라고 기대하기도 어렵다. 이념·정책적 이질성이 ‘잡종교배’를 거쳐 새로운 비전과 전략을 창출해낼 시간이 충분치 않아, 레토릭 수준에서 정부 여당 세력과 차별성을 확보하는데에 주안점을 맞출 공산이 크기 때문이다. 이 점을 고려할 때, 통합은 중장기적 전망을 갖고 -공동정부 운영의 경험 등에 바탕해- 추진할 연대 방식이라고 할 수 있다.

2) 가장 현실적일 수 밖에 없는 대안, 인물(후보)중심의 선거연합

지난 지방선거 이후 야권연대는 ‘인물(후보)을 중심으로 한 선거연합’이라는 특성을 갖는다. 야권단일후보의 선출을 - 그리고 공동 선거운동을- 그 핵심 내용으로 한다. 이번 서울시장 보선 역시 마찬가지였다. 서울시장 보선에서 달라진 것이 있다면, 시민정치 세력의 등장으로 인해 야당 세력과 시민정치 세력 간의 경선을 통해 후보단일화가 이루어졌다는 것이다.

앞서 살펴본 바와 같이 통합, 즉 야권단일정당 건설의 가능성이 그다지 높지 않은 상황이라고 할 때, 야권연대의 이와 같은 방식은 하나의 ‘규칙’으로 제도화될 가능성이 높다. 그 효력이 일정하게 검증된 방식이라 이러 저러한 연대 방식 중 그 ‘불확실성’이 가장 낮기 때문이다. 통합에 반대하는 야당 세력 각각의 ‘고정 지지층’의 저항을 최소화하는 방식이기도 하다. 또한 이와 같은 협력 방식은 정치지형을 일 대 일 양자 구도가 아닌 소수 vs 다수 구도로 그려낼 수 있다는 점에서도 잇점을 갖고 있다. 위상의 차이에도 불구하고 현재 야당 세력들은 정부 여당과의 관계에서 독자성을 갖는 각각의 공당의 자격으로 ‘동시다발적’ 혹은 ‘다면적’ 공세를 취할 수 있는 각각의 발언권들을 갖고 있으며, 그것을 최대한 행사해왔다. 노무현 정부 시기 가시화되었던 진보·개혁 진영의 동반 침체에도 불구하고 야당 세력을 지탱시켜준 것은 이와 같은 협력의 ‘시너지 효과’에 힘입은 바 크다고 할 수 있다. 즉 통합은 그 기회비용이 너무 높은 반면에 그 효과가 불확실한 반면에 협력은 기회비용과 효과의 불확실성 모두 낮다고 하겠다.

다만 이 경우 문제는 야권단일후보가 누구냐에 따라 그 효과가 좌우될 수 있다는

것이다. 사실 안풍이 불어닥치게 된 것의 큰 이유 중 하나는 기존 야당세력이 ‘박근혜 대항마’를 보유하고 있지 못하다는 것이었다. 정부 여당에 대한 비판적 여론의 증대에도 불구하고, 민주당을 비롯한 야당세력의 지지가 정체되어있던 이유도 바로 여기에 있다. 민주당을 비롯한 야당세력은 지난 2010년 지방선거와 2011년 4.27 재보선에서 성과를 거두었음에도 불구하고, 정당 지지율은 물론, 대선주자급 정치인들의 지지율 역시 저조한 상태에 머물러 있었다. 야당 세력내에서 그나마 가장 유력한 대선주자였던 손학규 대표는 대부분 한자리수대 지지율을 보였을 따름이었다. KSOI 조사(2011. 9.21)에 따르면 문재인 이사장의 출현 이후에는 하락세를 보이고 있는 실정이다(6월 11.2%→ 7월 10.4%→ 8월 6.5%→ 9월 5.2%). 문재인 이사장의 경우 꾸준히 상승세를 보이고 있지만, 여전히 한자리수대를 기록하고 있을 따름이다(5월 2.5% → 6월 3.8% → 7월 6.0% → 8월 7.2% → 9월 8.8%). 게다가 양자 모두 야권단일후보가 되어도 박근혜 의원과의 양자 대결에서 지지율이 박근혜 의원의 절반에도 미치지 못하는 것으로 나오고 있다. 박원순 시장의 경우를 떠올릴 때, 출마하지 않은 안철수 교수의 ‘포용’에 따라 변동이 생길 수도 있지만, 사실상 야당세력 내에서 박근혜 의원을 넘어설 수 있는 인사는 없다고 보는 것이 객관적인 현실이다.

현재로서 박근혜 대항마로서 경쟁력을 갖고 있는 인사는 안철수 교수가 유일하다. 하지만 안철수 교수의 출마 여부는 물론, 정계 입문 역시 아직은 불분명하다. 가상대결의 결과가 실제 현실에서도 이어질 것인지도 아직은 불투명하다. 앞서 이미 언급한 바와 같이 안철수 교수의 대선출마와 정계 입문에 대한 지지여론이 그다지 높지 않음을 감안할 때에 특히 그러하다. 이 때문에 정한울 EAI 여론분석센터 부소장은 최근 안철수 교수에 대한 지지는 안철수 교수가 “실재하는 정치지도자, 대권후보로서 인정받기 보다는 새로운 정치에 대한 기대와 기존 정치에 대한 심각한 불만을 분출하는 통로로 이해하고 있는 것”의 반영으로 “현실 정치인보다는 새정치를 갈망하는 유권자들의 아바타”로 이해하고 있을 수 있다고 말한다. 결국 안철수 교수에 대한 “인식과 평가는 공식적인 정치진출 선언 이후 재조정 단계를 거치게 될 것으로 보인다”는 것이다, 이에 따라 안철수 교수의 영향력은 “상수로 이해하기 보다는...이후 행보에 따라 달라질 수 있는 변수로 이해할 필요가 있다”는 것이다(EAI·YTN·중앙일보·한국리서치 2011. 10.31).

결국 협력의 연대방식이 제대로 된 효과를 거두기 위해서는 안철수 교수 혹은 그

에 버금가는 대안적 인물을 찾아내야 한다는 과제가 남아 있는 것이다. 과연 누가 있을까? 과연 남은 시간 동안 안철수 교수가 아닌 다른 대안적 인물을 발굴, 육성할 수 있을까? 또 하나의 과제가 더 남아 있다. 새로운 정치에 대한 열망을 담고 있는 시민정치 세력 역시 하나의 분명한 정치세력으로 조직화되어야 한다는 것이다. 또 그 조직화의 방식은 기존 정당들과 다른 새로운 정치조직 모형에 입각해 있어야 한다는 것이다. 이 역시 쉽지 않은 일이다. 하지만 시민정치 세력의 경우, 기존 정당들과 달리 참신한 모형을 창출하고 그것을 실천에 옮기는 과정 자체가 이목을 끌 수 있다. 쉽지 않겠지만, 만약 이것이 성공한다면, 그리고 시민정치세력이 -혹은 기존 정당과 거리를 유지하고 있는 세력이- 야당 세력과의 협력 과정에서 주도권을 갖게 된다면, 안철수 교수와 같은 인적 자원의 가상적 경쟁력을 현실화시킬 가능성이 높아진다고 할 것이다.

3) 일시적 통합, ‘번거로운 꿈수’ 이상이 되기 어려운 방식

한편, 일각에서 주장하고 있는 일시적 통합 방식에 대해서 간단하게 언급하고 넘어가도록 하자. 이 방식은 이른바 ‘가설정당론’이라는 입장으로 제시된 바 있다. 결론부터 이야기하자면, 이 방식은 현실성이 가장 낮다. 일단 그 과정이 너무 번거롭다. 기존에 소속되어있는 정당에서 탈당해, 새롭게 만든 임시정당에 가입해 선거를 치르고, 선거가 끝나면 다시 탈당해 원래 자기 정당으로 다시 재입당하는 과정을 거쳐야 하기 때문이다. 게다가 이는 경쟁관계에 있는 정당, 즉 집권여당인 한나라당으로부터 ‘오로지 선거를 겨냥한 정략적 차원의 술수’라는 공격에 허약할 수 밖에 없다. ‘또 그럴 바에야 그냥 통합하면 되지’라는 비판에도 취약할 수 밖에 없다. 물론 통합에 반대하는 각 당 내부의 세력과 고정지지층에게 변명할 여지를 갖고, 통합을 강제하는 외부의 세력에게 통합의 의지가 있음을 보여줄 수 있다는 장점을 갖고 있기는 하다. 하지만 이것이 새로운 정치에 대한 시민적 열망을 온전히 받아 안는 연대 방식인지는 의문이다. 너무 ‘꿈수’ 같아 보인다는 것이다.

4. 나오며

우리는 지금 정당정치의 위기가 더 이상 이론적 논의가 아니라, 실제 현실로 드러나고 있는 상황에 놓여 있다. 그럼 이제 우리는 시민정치 세력이 경쟁력있는 새로운 정치세력으로 자리잡게 되는 것을 목도할 수 있을까? 그래서 진보정당이 원내 진출에도 불구하고 성과를 내오고 있지 못한 정당체제의 재편, 즉 정치질서의 재편이 일어나는 것을 목격하게 될 것인가? 답은 아직 유보적일 수 밖에 없다. 아직 우리는 위기라는 그 이름으로 변화를 체험하고 있을 따름이다. 즉 앞의 논의 과정에서 거론된 바와 같이 시민정치세력 역시도 아직은 대안이지 못하다. 대안이 될 가능성을 시험받고 있을 뿐, 그것이 실제 대안이 될 것인지 아닌지는 확정되지 않았다.

게다가 죽어가는 기존 정당들이 실제 죽을 것인지도 아직은 분명치 않다. 서구 선진 민주주의 국가의 정당들도 그렇지만, 한국의 정당들 역시 수십여년 동안 숱한 위기를 극복해내고 명맥을 이어온 ‘역전의 용사’ 들이다. 물론 모든 정당이 그러했던 것은 아니다. 오로지 환경변화에 적응했던 정당들만이 살아났다. 그 적응을 위해 노선전환에 성공했던 정당들만이 살아났다. 그 노선전환을 위한 리더십이 원활하게 작동한 정당들만이 살아났다. 그 리더십을 길러내고 뒷받침한 팔로우십이 탄탄한 정당들만이 살아났다. 하지만 이것은 한편으로는 모든 정당들이 사멸의 운명에 처해졌던 것도 아님을 의미한다.

이와 함께 우리가 정치적 변동의 향방을 가늠하는데 있어 유의해야 하는 것이 있다. 현대 정당정치는 단 한번의 선거로 운명이 좌지우지 되지 않는다는 것이다. ‘정초선거’ 혹은 ‘중대 선거’ 라는 개념이 존재함에도 불구하고 그러하다. 특히 최근 이른바 중도유권자 혹은 무당파층 혹은 부동층의 전략적 중요성이 점차 커진 선거 정치의 특성을 고려할 때, 더욱 그러하다. 어떤 선거에서의 승패가 체제의 변화를 가져올 것인지를 예측하기가 매우 어렵다는 것이다. 한번은 이쪽을, 다른 한번은 저쪽을 찍어대는 유권자들의 ‘전략적 간지’ 의 발휘로 인해 선거정치는 하나의 유희 혹은 놀이가 되었다는 느낌이 들 정도이다.

이런 정치의 역사와 현 시기 환경을 고려할 때, 새로운 정치에 대한 열망이 어떤 일방의 관점으로 치장되거나 과장되어서는 안된다. 물론 소홀히 다루어 기존 정치

를 합리화하는 식으로 소모할 일도 아니다. 새로운 정치에 대한 상상은 필요하지만, 인간의 생사여탈을 다루는 정치를 공상의 대상으로 삼아서는 안 된다. 미처 보지 못한 지점과 미처 떠올리지 못한 아이디어들이 있는지 ‘현실’을 철저히 뒤져보기도 하고, 뒤집어보기도 해야 한다. 새로운 정치질서에 대한 꿈을 가져야 하지만, 새로운 정치라는 이름으로 억지를 부려서는 안된다. 새로운 정치의 ‘창안’은 현실에 존재하는 ‘낡은 것’을 쓸어 없애는 것이 아니라, 이러 저러한 ‘조작’을 통해 다시금 쓸모 있게 만들어내는 것이어야 한다. 새로운 정치에 대한 열망과 정권교체의 의지를 바라보는 시각도, 통합 혹은 협력과 같은 야권연대의 방식을 모색하는 실천도 그러해야 한다. ‘스스로 무장한 시민군-정치혁명군’의 등장이 있지 않는 한에서는 그러하다.

세계 경제위기와 국제노동기구(ILO)의 대응

- 좋은 일자리와 기초사회보호 정책을 중심으로 -

윤 효 원 (ICEM 코디네이터)

2008년 가을 미국에서 시작된 금융위기에서 시작된 세계 경제위기는 지난 20년간 지구 곳곳을 휩쓸었던 ‘신자유주의’ 체제의 종말을 예고하고 있다. 문제는 남은 체제는 무너지고 있으나, 이를 대체할 새로운 대안이 뚜렷하지 않다는 점이다. 경제 위기는 미국, 유럽을 돌아 아시아, 특히 2000년대 들어 거품경제를 만들어왔던 한국에도 직접적인 영향을 미치고 있다. 경제위기를 극복하기 위해 유엔을 비롯한 세계 기구들은 여러 가지 노력을 기울이고 있다. 특히 유엔 산하 노사정 3자 기구인 국제노동기구(ILO)는 노동 세계의 영역에서 대안과 정책을 마련하기 위해 고군분투해 왔다.

ILO는 2000년대 들어 좋은 일자리(Decent Work)를 조직의 주요 목표로 설정하였으며, 지난 10월에는 기초사회보호(Social Protection Floor)에 관한 보고서를 내고, 현 시기 경제위기를 극복하기 위한 해법으로 좋은 일자리의 창출, 보편적 복지제도의 도입, 사회보장제도의 확대를 주장하고 있다.

고용의 양과 질은 분리할 수 없다.

‘좋은 일자리’라는 개념은 1999년 6월 열린 제87차 ILO세계총회에 제출된 후안 소마비아(Juan Somavia) ILO 사무총장의 보고서에 처음 등장한다. 여기서 소마비아 사무총장은 좋은 일자리를 “자유롭고 평등하고 안정되고 인간의 존엄성이 존중되는 생산적이고 좋은 일자리를 얻을 수 있는 남녀 모두를 위한 기회”로 정의하면서

“좋은 일자리는 ILO의 주요 목표”라고 밝혔다.¹⁾ 소마비아 사무총장은 “ILO의 관심사는 좋은 일자리다. 그 목표는 일자리 창출 자체가 아니라 누구나 받아들일 수 있는 양질의 일자리 창출이다. 고용의 양은 고용의 질과 분리될 수 없다”고 말했다.

ILO는 2004년 세계화에 대한 전략적 대응을 제시한 『공정한 세계화: 모두를 위한 기회 만들기 A fair globalisation: creating opportunities for all』를 통해 공정한 세계화가 나아갈 방향의 하나로 좋은 일자리를 제시했다. “모두를 위한 기회 창출”이라는 모토가 붙은 보고서는 ‘세계화의 사회적 차원에 관한 세계위원회’의 활동 결과를 요약한 것이다. 부자 나라와 가난한 나라를 대표하여 할로넨 핀란드 대통령과 음카파 탄자니아 대통령이 공동위원장을 맡은 ILO 세계화위원회는 세계화 때문에 사람들이 살아가는 사회가 더욱 불공정해지는 현실을 개선하는 방안을 찾기 위해 만들어졌다. 2008년 6월 열린 제97차 ILO총회에서 ILO 창설 이후 가장 중요한 선언 3가지 가운데 하나로 평가되는 <공정한 세계화를 위한 사회정의 선언 Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation>이 채택된다. 세계화 시대에 진보와 사회정의를 성취해야 한다는 ILO의 역할에 관한 비전을 담고 있는 선언은 ILO가 1999년부터 발전시켜온 좋은 일자리 의제를 ILO 사업과 정책의 중심에 자리매김 했다는 점에서 의미가 크다.

2008년 가을 촉발된 미국발 금융위기라는 상황에 맞서 국제노동기구(ILO)는 2011년 10월 『공정하고 통합적인 세계화를 위한 기초사회보호 Social Protection Floor for a Fair and Inclusive Globalization』라는 보고서를 내놨다. 이 보고서는 미셸 바첼레트 전 칠레 대통령이 이끈 ILO ‘기초사회보호에 관한 자문그룹’이 세계보건기구(WHO)와 공동으로 작업한 결과물이다. 이 자문그룹은 세계 금융위기가 여전히 기세를 부리던 2010년 8월 출범하여 “기초사회보호 social protection floor”라는 정책을 개발하고 확산하는 역할을 맡아왔다. 자문그룹 위원들은 고용, 노동, 사회개발, 경제발전, 사회보장, 보건, 재정, 국제개발협력 등에서 심도 깊은 논의를 해왔다. 이상의 ILO 활동에서 보듯이 ‘좋은 일자리’와 ‘기초사회보호’는 공정하고 통합적인 세계화라는 목표 속에서 만들어진 정책으로 서로 깊은 연관을 맺고 있다.

1) ‘Decent work’에 대한 우리말 번역으로는 양질의 노동, 양질의 일자리, 양호한 노동, 양호한 일자리, 괜찮은 일, 괜찮은 일자리, 인간적 노동, 인간적 일자리, 일다운 일 등 여러 가지가 있다. 한국 노동부는 ‘양질의 노동’이라는 한자말을 쓰고, 노동부 산하 노동연구원의 일부 연구자들은 decent work라고 그대로 영어로 쓰기도 한다. 일본의 후생노동성도 일본어 문자(카타카나)로 영어 발음 그대로 ディーセント・ワーク로 표기한다.

좋은 일자리(Decent Work)

ILO에 따르면, 좋은 일자리는 네 가지 요소로 이뤄진다. 고용기회(employment opportunities), 일터의 권리(rights at work), 사회적 보호(social protection), 사회적 대화(social dialogue)가 그것이다. 고용, 일터의 권리, 사회적 보호, 사회적 대화라는 좋은 일자리의 구성 요소는 서로 영향을 미치고 서로 의존하고 서로를 돕는 상호의존성과 통합성을 갖는다. 고용은 좋은 일자리의 출발점이다. 그리고 일터의 권리, 즉 노동자의 권리는 모든 형태의 일자리에 직접적인 영향을 미친다. 이는 구체적으로 ILO의 핵심노동기준 8개를 뜻한다.²⁾ 또한 사회보장을 말하는 사회적 보호는 일자리의 지속가능성과 인간다운 삶과 연결된다. 사회적 대화는 사회보장, 최저임금, 노동조건 같은 일터의 권리를 교섭할 수 있는 수단과 공간을 제공한다. 사회적 대화의 핵심은 단체교섭이다.

고용 기회의 창출과 더 나은 고용형태의 제공은 사회적 보호에 영향을 미친다. 높은 수준의 소득을 보장하는 고용은 사회보장의 재정적 부담을 줄인다. 고용 수준과 소득은 단체교섭의 내용에 영향을 미치며, 노동조합, 단체교섭, 3자 협의는 노동자 참여와 정보 공유를 위한 틀을 제공하여 상호 신뢰와 책임감을 높여 더 좋은 일자리를 향한 동기를 부여한다. 궁극적으로 좋은 일자리는 사회적 갈등을 줄이고, 기업의 생산성을 높이며, 노동자의 숙련도를 향상시킨다.

사회적 보호 = 사회보장

좋은 일자리에서 2011년 10월 발표된 기초사회보호(social protection floor) 정책과 관련하여 주목할 대목은 세 번째 요소인 사회적 보호(social protection)다. 사회적 보호는 쉽게 말해 사회보장 제도의 강화를 뜻한다. 사회적 보호 제도는 모든 나라와

2) 결사의 자유와 단체교섭권: 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호, 1948년), 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(제98호, 1949년). 강제노동 금지: 강제노동에 관한 협약(제29호, 1930년), 강제노동의 폐지에 관한 협약(제105호, 1957년). 아동노동 금지: 취업의 최저연령에 관한 협약(제138호, 1973년), 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(제182호, 1999년). 차별금지: 동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약(제100호, 1951년), 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(제111호, 1958년).

체제에서 가장 중요한 문제였다. 지난 20세기에는 2개의 대안 체제가 존재해 경쟁을 벌였다. 첫째는 중앙계획경제고, 다른 하나는 다양한 형태의 자본주의 복지국가였다. 오늘날 하나는 사라지고, 다른 하나는 고실업, 고령화, 여성가장 가구의 증가, 높은 빈곤률, 노동자 이동성의 증가, 사회보장제도에 대한 기대 변화 따위의 압력을 받고 있다. 사회보장제도의 출현은 20세기의 주요한 성과라 할 수 있다. 사회보장제도는 다양한 형태를 띠지만, 빈곤 예방, 소득 유지, 의료와 사회 서비스 접근권 보장을 위해 시장의 난폭함을 제어하는 것을 주요 목적으로 하였다.

오늘날 사회적 보호 제도에 대해 많은 비판이 제기되고 있다. 선진국에서는 사회보장 제도가 너무 비싸다거나, 사회연대와 보편주의 원칙을 침해한다거나, 경제성장의 걸림돌로 성장 속도를 떨어뜨리고 경쟁력과 고용을 줄인다는 비판이 제기된다. 개발도상국에서는 사회보장제도가 소수에게만 적용되며 보호 수준도 낮다는 문제가 거론된다. 세계 곳곳에서 기존의 전통적 사회보장제도의 형평성과 효율성에 의문이 제기되고 있으며, 이것은 유연하고 불안정한 고용 환경과 맞물리면서 점점 심각해지고 있다.

사회적 보호 제도는 인간 생존의 기본 수요를 충족시킴과 동시에 사회의 안정성을 증진하고 사회 불안을 줄이며, 국가가 사회 정치적 변화에 보다 쉽게 적응하며, 산업과 기업이 구조조정을 통해 효율성을 높일 수 있도록 돕는다. 무엇보다 가장 중요한 것은 노동자들에게 사회적 안전판을 제공함으로써 이러한 변화를 쉽게 받아들이도록 만든다. 이 때문에 ILO는 사회적 보호 제도를 늘 지지했으며, 시장경제의 틀 안에서 개인의 책임과 사회적 보호는 같이 가야 한다고 주장해왔다. 최저 수준의 사회적 보호와 소득 안정에 대한 보장은 경제발전과 민주주의의 성장만으로는 충분히 이뤄지지 못하며, 전국 수준의 사회적 대화가 중요하다. 사회적 보호 제도는 소득을 가난한 사람에게 이전시킨다. 노동·고용 정책은 좋은 일자리의 수를 늘린다.

국민건강보험, 돌봄노동, 실업부조, 직업안전보건

ILO가 보기에 가장 중요한 사회적 보호 제도는 의료다. 연금개혁에 비해 의료개

혁이 주목을 덜 받아왔지만, ILO는 국민건강보험(social health insurance)의 확대를 꾸준히 지지해왔다. 이와 더불어 돌봄 경제(caring economy)를 지원하는 것도 중요하다. 수많은 사람들이 남을 돌보는 일을 하고 있다. 이것은 자발적 형태를 띠고, 지역사회 수준에서 이뤄지며, 비공식적이고 대부분 여성들이 하고 있다. 돌봄 노동을 일로서 인정하고 보상받게 만들 필요가 있다. 돌봄 노동을 어떻게 대우하는가의 문제는 사회에서 여성이 차지하는 위치와 직접적인 관련이 있다. 여성이 도덕적 압력 속에서 낮은 임금에 장시간 동안 힘들게 일하는 환경에 내몰리는 현실에 관심을 가져야 한다. 돌봄 노동에서 중요한 점은 연대의 가치, 가족의 책임성, 우정의 의미가 상업주의로 인해 손상되어서는 안 된다는 사실이다.

사회적 보호 제도에서 가장 시급한 영역은 실업혜택이다. 장기실업자를 위한 혜택은 점차 사라지고, 다른 한편으로 실업자를 위한 혜택 자체가 줄어들고 있다. 특히 개발도상국에서 실업보험 적용을 받는 노동자는 소수에 불과하며 혜택 수준도 매우 낮다. 비정규 유연 고용이 늘어나고, 법률과 행정이 바뀌면서 많은 사람들이 실업혜택 수급권을 박탈당하고 있다. 이런 변화를 고려한 실업보험제도의 개혁 역시 시급하다.

기업 수준에서 핵심적인 사회적 보호 문제는 직업보건안전이다. 매년 2억5천만 명의 노동자들이 일하는 과정에 사고를 당하며 30만 명이 죽고 있다. 직업병으로 인한 사망자를 고려하면, 사망자 수는 1백만 명을 넘는다. 하지만, 일터의 건강과 안전 문제에 대한 국제적인 관심은 그리 크지 못하며 실천도 많지 않다. 특히 개도국에서는 일터의 건강과 안전 문제에 대한 정보가 부족하다. 신규투자가 안전·건강·환경 문제를 도외시한 채 결정되는 경우가 다반사다. 노동자의 건강과 안전 문제는 ILO의 주요 관심사였다. 일로 인한 스트레스, 일중독(workaholism), 과로의 심각성이 거론된 지 오래다.

사회적 보호는 비용 아닌 투자

세계화는 자본과 재화의 흐름이라는 측면과 더불어 국제 수준의 노동 이주라는 성격도 갖고 있다. 1억 명에 달하는 이주 노동자들이 자기 나라를 떠나 일하고 있는

것으로 추정되며 점점 더 많은 여성들이 일과 소득을 찾아 이주 노동자가 되고 있다. 장기적으로 볼 때, 국제 이주는 기회와 자원을 효율적으로 분배시킨다는 긍정성을 갖는다. 하지만 단기적으로는 규제받지 않는 이주노동이 노동시장을 교란시킴으로써 불필요하고 불안정한 사회적 결과를 낳으며, 이주 노동자들에 대한 착취를 초래한다.

이주 노동자를 보내는 나라와 받는 나라 모두에 혜택이 가는 정책을 개발하는 것에 ILO는 관심을 갖고 있다. 국제 노동 이주의 중요성이 커지는 상황에서 여성 이주자와 남성 이주자 그리고 그들의 가족을 보호할 수 있는 방안에 대해 이주 노동자를 보내는 나라와 받는 나라를 포함해 모두 나라가 합의할 수 있는 정책을 마련하는 것이 급선무다. 그리고 이주 중개업체의 행태를 평가하여 여성에 대한 인신매매를 비롯해 사기와 착취를 예방하는 일도 ILO의 중요한 과제다.

결론적으로 사회적 보호의 목적은 노동자들에게 여러 가지 비상상황과 취약성에 대비해 안정성을 제공하는 것이다. 질병, 출산, 육아, 사건, 사고, 빈곤, 극단적 경기변동, 자연재해, 사회분쟁 등이 여기에 속한다. 사회보호 정책의 목적은 고통·걱정·불안·물질적 박탈을 줄이는 데 있으며, 높은 생산성과 성장을 위한 기술적 제도적 혁신을 받아들일 수 있도록 사회 구성원의 건강·신뢰·의지를 증진해야 한다. 사회적 보호 서비스와 사회보장 제도에 대한 보편적 접근을 보장하는 것이 중요하며, 이를 위해서는 소득 재분배와 빈곤퇴치를 위한 가장 유용한 수단인 누진세제와 결부한 공공재정 지출 확대를 활성화해야 한다. 사회보호와 사회보장의 목표는 빈곤퇴치, 인간개발, 사회통합을 좋은 일자리의 의제에 포함시키는 데서 연결고리 역할을 한다. 제대로 보호받는 노동자가 생산성이 높고 더 많은 이윤을 낼 수 있다. 이는 사회적 보호가 비용이 아니라 좋은 투자라는 점을 뜻한다. 빈곤층의 빈곤과 취약성은 자본과 부의 불안정성과 취약성을 높인다. 따라서 사회적 보호 정책은 정치 안정을 위한 투자이기도 하다.

기초사회보호(Social Protection Floors)

ILO의 좋은 일자리 정책에서 핵심 요소인 ‘사회적 보호’는 『공정하고 통합적인

세계화를 위한 『기초사회보호』 보고서 작업을 통해서 ‘기초사회보호 social protection floor’ 라는 개념으로 보다 구체화된다. ILO를 비롯한 유엔 산하기관에서 점차 확산되고 있는 기초사회보호는 소득안정 및 필수사회서비스에 대한 보편적 접근을 보장하는 사회정책의 묶음을 뜻한다. ‘기초 floor’, 즉 바닥이라는 말에 걸맞게 취약 계층에 대한 특별한 관심과 생애주기 전체에 걸친 역량강화를 강조한다.

기초사회보호 정책에는 현금 등 다양한 형태의 사회적 부의 이전을 통한 소득안정이 포함된다. 구체적으로는 노년층과 장애인을 위한 연금, 아동수당, 각종 소득지원 혜택, 실업자와 노동빈곤층을 위한 고용보장 및 관련 서비스가 강조된다. 핵심 사회서비스에 대한 보편적 접근과 관련해서는 보건의료, 상하수도, 교육, 주택, 식생활 안정 등이 강조된다. 사회서비스의 보편적 보장과 더불어 중요한 점은 사회서비스의 점진적 개선이다.

기초사회보호라는 인식에는 누구에게나 사회보장은 제한적 권리가 아니라 보편적 권리라는 사회 정의의 기본 원리가 담겨 있다. 누구나 자신과 가족들의 건강과 행복을 위해 적절한 생활 기준을 누릴 권리가 있다는 것이다. 핵심 사상은 어느 누구도 일정한 소득 수준 이하로 살아서는 안 되며, 최소한 누구나 기본적인 사회서비스를 누릴 수 있어야 한다는 데 있다. 여기서 기초사회보호는, 앞에서 지적했듯이, 좋은 일자리(Decent Work) 정책과 밀접한 관련을 맺는다. 빈곤·박탈·불평등을 퇴치하는 데 있어 두 정책은 같이 가는 것이다.

기초사회보호 정책은 사회적 약자, 특히 여성과 저소득층의 역량을 강화하고 이들의 경제적 자립을 가능케 한다. 또한 고령화 사회의 도래 같은 인구학적 변화와 세계적인 건강 위기, 식품가격의 불확실성 등의 변동에 연관된 여러 가지 문제들에 대처할 수 있도록 해준다. 사회보호라는 기초를 통한 사회적 안전망의 구축은 개인들에게는 기회를 극대화하고 위험을 최소화하는 효과를 가져오며, 거시적으로는 소비자의 구매력을 증가시킴으로써 국민경제 강화에 도움을 준다. 물론 기초사회보호 정책의 성공을 위해서는 정치권의 의지, 국가재정의 여유, 효과적인 제도와 역량 있는 기관, 적절한 관리와 운영 등이 필요하다.

기초사회보호 정책을 위한 ILO의 제안

기초사회보호 정책의 실현을 위해 ILO는 다음을 권고한다.

- 인간개발을 증진하기 위하여 교육, 영양, 보건 정책과 소득이전 정책을 결합할 것.
- 공식노동시장 참여를 촉진하는 지원 및 인센티브 제공뿐만 아니라 적극적 노동시장 정책과 소득 대체 기능을 결합할 것.
- 노동시장 참여를 저해하는 요소를 최소화할 것.
- 경제적 여유와 장기적인 재정안정을 확실히 할 것. 이를 통해 예측가능하고 지속가능한 재정 확보를 확실히 해두어야 함.
- 장기적인 지속가능 발전 전략의 일환으로서 사회, 고용, 환경, 거시경제 정책 사이의 일관성을 유지할 것.
- 효과적인 법률·규범 제도를 유지할 것. 이를 통해 모든 관련 당사자의 권리와 책임을 명확히 규정할 것.
- 충분한 예산 자원, 사회적 파트너 및 이해당사자들의 참여와 더불어 잘 훈련된 전문가와 효과적인 관리운영 규칙 등 적절한 제도적 틀을 마련할 것.
- 남녀평등을 증진하고 여성의 역량강화를 지원하는 메커니즘을 확보할 것.
- 양질의 건강서비스 제공에 필요한 효과적인 의료비 조달 제도를 마련할 것.

공정한 세계화, 모두를 위한 기회

세계 경제위기에 대응하기 위해 ILO가 내놓은 두 가지 정책, 즉 좋은 일자리와 기초사회보호는 ILO가 2004년 내놓은 『공정한 세계화: 모두를 위한 기회 만들기 A fair globalisation: creating opportunities for all』의 연장선에 있는 것으로 보인다.

『공정한 세계화』 보고서는 세계화를 공정하게 만들려면 경제적 측면에만 치우치지 말고 사회적 차원을 결합시켜야 한다고 주장한다. 인권과 개인의 존엄성을 존중

하고, 모두에게 기회와 혜택을 주며, 부유층만이 아닌 다양한 사회 계급을 통합하고, 민주적으로 규제되는 세계화여야 한다는 것이다.

이를 위한 실천 방향으로 보고서는 △제도나 시장 자체가 아닌 사람에게 초점을 맞출 것, △국가를 민주적이고 효율적으로 운영할 것, △자연과 환경을 고려한 지속 가능한 개발을 지향할 것, △시장을 생산적인 동시에 공평하게 만들 것, △세계경제 질서를 공정하게 만들 것, △경제 불평등을 극복할 것, △세계화의 결과에 영향을 미치는 정부와 기업의 행위자들이 더 많은 책임을 지도록 할 것, △국제기구, 각국 정부, 의회, 기업, 노동, 시민사회가 더 많은 대화와 협력을 가질 것, △국제연합(UN)을 강력하고 효율적인 다자간 기구로 개혁할 것을 권고하고 있다.

나아가 보고서는 공정한 세계화를 위해 개별 국가 수준에서 갖추고 실천해야 할 방향도 제시하고 있다. 우선 정치 제도는 민주적이고, 인권을 존중하며, 법의 지배와 사회적 형평성 위에서 있어야 한다. 그리고 국가는 안정적인 경제성장을 보장하고, 공공재화와 사회보장을 제공하며, 남녀평등을 증진하고, 교육과 여러 사회 서비스에 대한 보편적 접근을 통해 국민의 능력을 함양할 수 있도록 효율적으로 운영되어야 한다. 시민사회는 결사와 표현의 자유를 충분히 누리며, 가난한 사람과 소외계층 등 다양한 계급의 이익을 대변하도록 활발한 활동을 해야 한다. 무엇보다도 국민경제의 양대 기둥인 사용자와 노동자 조직의 대표성을 높여 사회적 대화가 알차게 이뤄지도록 해야 한다. 요약하자면, 정치적 민주주의, 효율적인 국가, 생기발랄한 시민사회, 강력한 대표성을 지닌 노사관계가 공정한 세계화의 토대라는 것이다.

모두를 위한 사회보장, 누가 만들 것인가

ILO가 『공정하고 통합적인 세계화를 위한 기초사회보호』 보고서를 내놓자, 반기문 유엔사무총장은 “보고서는 중요한 때에 나온 대단히 의미 있는 것이다. 어디에 살든 누구나 미래에 대해 걱정하고 있고, 경제에 대해 짜증스러워 하며, 지도자들에게 화나 있다. 보편적 사회복지(social protection for all)를 이루는 것은 공정하고 통합적이며 공평한 사회를 만드는 데 중요하다”고 화답했다.

기초사회보호 보고서는 지난 9월 파리에서 열린 G20 노동장관 회의에 제출되었다. 빈곤 감소, 경기 부양, 경제위기의 영향에 대한 대응 수단으로서 사회보장제도를 확대해야 한다는 보고서의 주장에 장관 회의 참가자들은 즉각적인 동의를 보냈다. 여기서 바첼렛 기초사회보호 자문그룹 의장은 “사회보장제도의 확대는 ‘완원’ 투자로 단기적으로는 거시경제의 안정추로서 역할을 하며 장기적으로는 인간개발과 생산성에 영향을 미친다”고 강조했다.

후안 소마비아 ILO 사무총장은 11월 초 프랑스 칸느에서 열리는 G20 정상회담에서 “기초사회보호가 필수적이며, 현실가능하고, 효과적”임을 강조하면서 “재정 건전화 패키지의 하나로 사회보장 프로그램을 없애는 것은 경제회복을 약화시킬 수 있다”고 경고하고 나설 예정이다. 기초사회보호 보고서는 세계지도자들이 기존에 존재하는 혹은 새로운 자금조달 메커니즘을 통해서 사회보장제도를 확대하기 위한 행동계획을 고려해야 한다고 촉구하고 있다. 보고서는 엘살바도르, 베닌, 모잠비크, 베트남 등의 사례를 들면서 저소득 국가들도 전국민을 대상으로 하는 사회보장제도를 만들 경제적 여력이 있다고 주장한다.

소마비아 ILO 사무총장은 “사회보장 확대를 재차 약속함으로써 G20 지도자들은 국민의 신뢰를 회복하는 데 기여할 수 있다. 국민의 신뢰는 시장의 신뢰를 위한 필수조건이다”고 주장하면서 칸느 회의에 참석하여 “사회보장 의제가 ILO의 좋은 일자리와 사회정의 의제와 더불어 (G20 회의의) 토론 주제가 될 수 있도록 하겠다”고 말했다. 나아가 ILO는 2012년 6월 스위스 제네바에서 열리는 ILO세계총회에서는 사회보호기초를 새로운 국제기준으로 만드는 것을 논의할 예정이다.

지금 우리나라에서도 사회복지와 사회보장제도에 대한 논의가 뜨겁다. 2012년 4월 국회의원 선거와 12월 대통령 선거는 그 정점이 될 것으로 보인다. ILO의 좋은 일자리와 기초사회보호 정책은 사회복지가 중요한 이슈로 등장하고 있는 한국 노동계에도 좋은 참고자료가 될 것으로 보인다.

신입직원 초임삭감 원상회복, 정부가 책임져야 한다.

노 영 민 (공공연맹 정책국장)

1. 들어가며

이명박 정부는 집권 이후 노골적인 친자본·반노동 정책을 펴 왔고, 공공부문을 그 주요 표적으로 삼아왔다.

정부는 2008. 8. 11. ‘공기업 선진화 추진계획안(1차)’ 을 시작으로 2009. 3. 31. ‘공공기관 선진화 추진계획안(6차)’ 를 발표하는 등 그동안 6차례에 걸쳐 소위 ‘공공기관 선진화계획’ 을 발표하였는데, 정부가 발표한 선진화계획의 주요 내용은 공공기관의 민영화·통폐합, 기능·정원 조정, 자산매각 및 예산절감(임금 삭감 또는 반납, 초임삭감, 복리후생 축소), 효율화를 위한 운영시스템(연봉제, 성과급제, 임금피크제, 성과관리시스템), 조직효율화, 노사관계 선진화(노조탄압, 단체협약 개악 및 해지) 등이다.

정부는 공공기관의 비대화와 경영효율성 저하 그리고 국민 부담을 이유로 공공기관 선진화 정책을 밀어붙였지만, 이는 사실상 공공부문을 방만 경영과 도덕적 해이의 주범으로 낙인찍어 공공부문 종사자들과 노동조합을 말살하기 위한 것이었다.

특히 2009년부터 실시된 신입직원 초임 삭감 정책은 공공기관 선진화 정책의 반노동적 본질을 극명하게 보여주는 것이었다.

2. 신입직원 초임삭감 현황과 문제점

1) 현황

정부는 2009. 2. 19. ‘공공기관 대졸 초임 인하를 통한 일자리 나누기 추진방안’을 발표한 후 이를 공공기관 선진화 계획에 포함시켜 각 공공기관에 대졸 신입사원에 대한 임금삭감을 강제하였다.

이에 따라 개별 공공기관은 2009년 중 252개 공공기관에서 평균 15%의 신입직원 임금 삭감을 실시하였고, 금융공기업 등 은행권과 민간 대기업들에서도 함께 실시되었다.

정부가 일방적으로 시행한 공공부문 초임삭감 정책의 명분은 ‘공기업으로 몰리는 우수 인력을 민간 중소기업으로 유인한다’는 것이었다. 당시 이명박 대통령은 “일자리 나누기에 공기업과 금융기업이 역할을 다해야 한다”며 “임금을 깎는 대신 고용을 늘리라”고 지시했다.

신입직원 초임삭감에 노동계가 반발하고 나섰지만 정부는 막무가내였다. “근로계약이 이뤄지지 않은 신입직원은 노동자가 아니므로 근로기준법의 보호를 받을 수 없다. 따라서 노동조합의 동의가 없어도 초임삭감이 가능하다”는 것이 정부의 논리였고 이에 전체 공공기관 및 은행, 대기업이 발 벗고 나섰다.

〈표 1〉 공공기관 신입 직원의 초임 삭감율

보수 수준	2,000만원 이하	2,000~2,500만원	2,500~3,000만원	3,000~3,500만원	3,500만원 이상
삭감률	0%	△10% 이하	△10~△15%	△15~△20%	△20~△30%

* 자료: 기획재정부

게다가 공공기관 선진화 정책 때문에 공기업 전체 직원의 복리후생비가 9.5% 줄어들고 사내근로복지기금 출연액도 1553억원으로 1년 동안 38%나 감소하여 신입직원은 임금삭감에 복리후생 축소까지 이중고를 당했다.

여기에 공공기관은 수년 동안 임금이 동결되었고 공무원에 비해서도 낮은 임금

인상률을 수년째 적용받아 공공기관 신입직원의 임금수준은 심각하게 저하됐다.

〈표 2〉 공공기관과 민간부분 대졸초임 변화

구분	공공기관 대졸초임	민간부분 대졸초임
2008년	2,936만원	2,440만원
2010년	2,538만원(398만원 감소)	2,756만원(316만원 증가)

* 자료 : 노동부

이러한 정부의 신입직원 삭감 정책으로 공공기관에서는 기존직원과 신입직원 간에 반목과 불신이 팽배하고 신입직원들의 사기저하와 불만이 극에 달하고 있으며 특히 2011년 공공부문 노사관계에서 가장 큰 갈등 요인이 되었다.

2) 문제점

신입직원 임금 삭감정책은 “나쁜” 정책이고, 효과가 없는 “실패”한 정책이며, “반(反) 노동자” 정책으로 다음과 같은 문제점을 가지고 있다.

첫째, 헌법의 평등권과 ‘동일노동 동일임금’의 원칙에 위반되는 위법·부당한 정책이다.

2009년 이후 입사한 신입직원들은 기존 직원들과 실질적으로 동일한 노동을 하고 있음에도 불구하고 단순히 ‘입사시기’라는 개인이 극복할 수 없는 고정적인 요소를 이유로 임금상의 차별을 받고 있다.

이는 헌법 제11조의 평등권에 위반되고 또한 근로기준법 제6조의 균등처우원칙에도 위반되는 위법·부당한 정책으로 공공기관 취업을 목표로 하는 취업예비자들은 심각한 청년 실업상황에서 취업을 위해서는 어떠한 희생도 감수할 수밖에 없는 궁박한 상황인데 이를 악용하여 일방적으로 삭감한 편법적이고 불공정한 정책이다.

둘째, 공공기관 고용창출 효과가 전혀 없는 실패한 정책이다.

정부는 신입직원 임금삭감을 통하여 일자리 나누기(이른바 ‘잡세어링’)를 추진한다고 하였으나, 임금삭감 이후 공공부문의 일자리는 오히려 감소하였다.

2009년 이후 신입직원 임금삭감에도 불구하고 오히려 공공기관 정규직 일자리가 대폭 축소됐고, 공공기관 비정규직이 대폭 증가되었으며, 신규채용 규모가 이전 정권과 비교하여 대폭 축소되었다.

즉, 신입직원 임금삭감을 통해 공공기관 일자리를 확대하겠다는 정책목표는 완전히 실패한 것이다.

이명박 정부는 공공기관 선진화 정책에 따라 공공기관 정원을 2만 2천명 감축하였고, 통합기관과 2010년 추가 효율화 정책에 따라서 148개 기관에서 총 2만6천명을 감축했다.

정부측 자료에 의하더라도 공공기관 정원은 2008년 261,117명에서 2010년 247,455명으로 13,662명이나 축소되었다. 정부는 신입직원 임금삭감으로 일자리를 확대한다고 하면서도 실제로는 공공기관의 정규직 일자리를 대폭 축소했고, 이에 공공기관 신규채용도 현저하게 감소했다.

〈표 3〉 공공기관 직원정원

구분	2008년	2009년	2010년
총계	261,117	241,859	247,455

* 자료 : 기획재정부

〈표 4〉 공공기관 신규채용 현황

구분	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년
총계	12,229	14,586	11,023	8,556	9,848
비교	3년평균 신규입사자 12,613명			3년평균 신규입사자 9,202명	

* 자료 : 기획재정부

반대로 공공기관의 비정규직은 대폭 증가했다. 정부자료에 의하면, 2008년 37,387명이었던 공공기관 비정규직 숫자는 2010년 41,149명으로, 2011년에는 6월말 기준 45,977명으로 해마다 늘고 있다.

〈표 5〉 공공기관 비정규직 현원, 2008년~2011년 6월

구분	2008년	2009년	2010년	2011. 6월
총계	37,387	41,742	41,149	45,977

* 자료: 기획재정부

정부가 일자리 창출의 성과로 내세우고 있는 청년인턴 사업도 전시행정의 전형으로써 초단기 비정규직만 양산하고 실제 고용창출효과는 사실상 전무하여 재원만 낭비하는 사업임을 보여준다.

정부는 일자리 만들기 정책의 일환으로 공공기관에 대한 청년 인턴사업을 진행하고, 매년 약 1만 명의 청년인턴을 채용하여 사용하고 있으며, 공공기관 일자리 확대의 성과로 홍보하고 있다.

하지만, 언론보도(서울경제신문, 2011. 4. 24. 공공기관 청년 실업대책 '말만 요란')를 통하여 확인된 '2010년 공공기관 청년인턴 채용현황'을 살펴보면, 2010년 중 284개 공공기관에서 청년인턴을 14,588명 채용하였으나 이 중 정규직 채용은 600명에 불과(전체의 4.11%)하였고, 계약직으로 채용된 인원도 663명(4.5%)에 불과했다.

즉, 공공기관에 채용된 인턴사원 중 91% 이상은 3~6개월의 초단기 인턴기간이 끝나면 청년실업상태로 다시 전락하게 된다.

실제 각 공공기관의 현장에서는 정부 방침에 의하여 어쩔 수 없이 인턴사원을 채용하지만 사실상 방치되고 있는 실정이고 전시행정의 전형인 공공기관 인턴사원제도로 인하여 연간 약 450억 원 ~ 900억 원의 공공기관의 재정이 낭비되고 있다.

셋째, 입사시기에 따른 차별로 다양한 부작용이 발생하고 있다.

신입직원과 기존 직원간의 2중 임금체계 존재로 사업장내 공정성이 저하되고, 신입직원 사기저하로 인한 생산성 저하, 퇴직자 발생, 공공부문 경쟁력 저하를 초래하고 있다.

또 신입직원과 기존 직원간의 갈등 발생으로 인해 단결과 협동이 저하되고, 공공기관 사업장의 노사갈등을 야기하고 있다.

넷째, 일방주의식, 밀어붙이기식 정책 집행으로 다양한 부작용을 낳고 있다.

정부는 신입직원들에 대한 초임 삭감 정책을 시행하면서 이해관계 당사자인 공공기관의 기존 노동자들과 어떠한 소통의 노력도 하지 않았고, 공공기관에 채용을 희망하는 많은 청년·학생들이 입사이후 자신들의 노동조건을 결정하는 중요한 문제임에도 불구하고 청년·대학생 단체들과 사전·사후 어떠한 협의노력도 행한 바가 없어 갈등과 분쟁만 가중시키고 있다.

3. 신입직원 초임 원상회복투쟁과 정부의 대책

1) 신입직원 초임 원상회복투쟁

올해 공공부문 노동조합들은 3년째 시행되고 있는 신입직원 초임 삭감을 철회시키기 위한 투쟁을 그 어느 해보다 강력하게 전개했다. 양대 노총의 공공부문 노동조합들은 이명박 정권 들어 공공기관 선진화 정책을 저지하기 위한 연대를 꾸준히 전개해 왔다. 한국노총 공공연맹과 민주노총 공공운수연맹은 2009년 공공기관 선진화 정책 분쇄를 위한 연대투쟁, 2010년 성과연봉제 강제 도입 등 공공기관 임금체계 개편 시도 저지를 위한 연대투쟁을 전개한 바 있다.

올해 들어 한국노총에 소속된 공공부문 노동조합 산별조직으로 구성된 ‘한국노총 공공부문 공동투쟁본부’ (이하 ‘공투본’)와 민주노총의 공공운수연맹은 이명박 정부의 반노동정책을 분쇄하기 위해 공조를 모색했다. 4월 7일 과천 정부종합청사 앞 공동기자회견과 6월 8일 세종로 정부종합청사 앞 간부결의대회 등을 통해 신입직원 초임삭감 등 신입직원 차별정책을 철회하기 위한 공동투쟁이 전개됐다. 그러나 한국노총 공투본과 민주노총 공공부문과의 공조는 7월에 한국노총이 단독으로 기획재정부장관과의 면담을 추진하며 민주노총 공공부문을 배제하게 되어 중단되게 된다.

그 사이 정부는 2011.8.1. 고용노동부 보도자료를 통해 해당기관의 총인건비 범위 내(추가 재정지원과 인건비 증가 없음)에서 신입직원 초임은 현행대로 유지하

고, 신입직원의 임금(인상)은 높게, 기존직원의 임금(인상)은 낮게 하는 하후상박 식이라는 말도 안 되는 해결책을 제시했다. 고용노동부의 방안은 문제를 일으킨 정부 자신은 뒤로 빠지고, 공공기관의 기존 직원들의 임금 양보를 통해 문제를 해결 하라는 것이다.

이에 사태의 심각성을 인식한 한국노총의 공공연맹과 금융노조, 민주노총의 공공운수연맹과 사무금융연맹, 보건의료노조가 ‘양대노총 공공부문노동조합 공동대책위원회’(이하 ‘공대위’)를 구성하고 즉각적인 투쟁을 전개했다.

공대위는 두 차례에 걸친 간부결의대회, 여의도에서 대규모 공동투쟁 결의대회, 실효성 없는 고용노동부 발표 안을 그대로 상정하여 심의·의결하려는 공공기관운영위원회 저지투쟁 등 지속적으로 정부와 한나라당을 압박하고 신입직원 초임 원상회복을 촉구했다.

2) 정부의 대책

2011. 9. 30. 기획재정부는 대졸초임정책 조정방안을 반영하는 조항을 신설하여 ‘2011년 공기업·준정부기관 예산집행지침’을 공공기관운영위원회 서면결의를 통해 개정했다.

[2011년 공기업·준정부기관 예산집행지침 개정 내용]

- ‘공공기관의 대졸초임조정 권고안’(’09.2월) 적용을 받는 ’09년 2월 이후 채용된 신규직원의 임금을 총인건비 내에서 기존직원보다 높게 인상하여 임금격차를 조정할 수 있다.
(신설 2011.9.30)
- 임금격차 조정은 기관의 특성에 따라 단계적(2년 이상)으로 추진하되, ’11.7.1일부터 적용할 수 있다.
- 임금격차 조정 완료 시점에서의 대졸초임(1년차)은 ’09.2월 이전 수준을 넘지 않아야 한다.

동 지침을 정부가 개정한 것은 공공연맹을 비롯한 양대노총 공공부문 노동조합

의 강력한 반발에 부딪혀 신입직원 초임삭감 정책의 문제점을 인정하고 이를 철회하겠다는 것에 의미가 있으나 여전히 많은 문제점을 안고 있다.

특히 신입직원 초임 회복을 위한 별도의 재원을 보장하지 않고 총인건비 내에서 해결하도록 하고 있어 잘못된 정부 정책의 책임을 노동자들에게 전가하고 있고, 임금격차 조정 완료 시점에서의 대졸초임(1년차)은 2009년 2월 이전 수준을 넘지 않도록 하고 소급 적용 시점도 2011.7.1로 하고 있어 제대로 된 대책이라고 할 수 없다.

정부 방안대로 한다면 신입직원 비율이 높은 공공기관은 기존 직원들의 임금인상률이 현저하게 낮아질 수밖에 없고 이로 인해 2009년 이후 입사자들과 기존 직원들 간의 갈등이 극심해질 수밖에 없다.

이를 해결하기 위한 공대위는 예비비 사용 등을 통해 신입직원 임금 삭감분을 보전할 것을 요구하고 있지만 정부는 묵묵부답으로 일관하고 있다. 이는 신입직원 초임삭감을 통해 공공기관 종사자들 전체의 임금 수준을 낮추겠다는 의도에 다름 아니다.

4. 나가며

2009년 이후 실시된 정부의 공공기관 신입직원 초임삭감 정책은 입사도 하지 않은 신입직원을 볼모로 하여 공공기관 종사자들 전체의 임금 수준을 하향시키려는 목적을 가지고 있었고, 이로 인해 공공기관에서는 갈등과 분쟁이 끊이지 않았다.

이에 대한 공공부문 노동조합의 강력한 투쟁으로 최근 정부는 이 정책이 잘못된 것이었으며, 실패한 정책임을 인정할 수밖에 없었다.

그러나 정부가 내놓은 대안도 잘못된 정책의 문제점을 근본적으로 해결하기에는 턱없이 부족하다. 정부는 더 이상 실패한 정책의 책임을 공공기관 노동자들에게 전가하지 말고 신입직원 초임의 완전한 원상회복을 위한 구체적인 방안을 제시해야 한다.

노조간부의 복지태도 영향요인에 관한 연구

황 선 자 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

1. 들어가며

사회구성원들의 지지를 통하여 복지정책은 정당성을 획득하고, 사회안전망을 통한 안정적 생활 보장과 소득재분배를 통한 평등 증진이라는 대책을 효과적으로 제공할 수 있다. 따라서 사회구성원들의 복지에 대한 태도는 복지국가의 정당성과 관련하여 중요한 사회적 기반이 되고, 미래 복지제도의 방향이나 성격에 중요한 영향을 미친다.

보편적 복지국가를 지향한다 할 때 무엇보다 중요한 것은 보편적 복지국가의 가치와 비전을 실천할 수 있는 주체역량의 형성에 있다(전국금속노동조합, 2011). 서구의 보편적 복지국가의 발전에 있어 자본의 저항을 무력화시키는 조직노동의 힘과 타 계층과의 연대가 결정적 역할을 했다. 노동자는 복지의 가장 큰 수혜대상이자 복지재원 마련의 중심축이다. 우리나라의 경우 노조의 노조조직률이 낮기는 하지만 다른 사회집단에 비해 상대적으로 많은 자원과 역량을 가지고 있는 노조는 노동의 이해관계를 설정하고 이를 관철할 수 있는 힘을 보유하고 있으며, 다른 사회집단보다도 국가정책 결정에 영향을 미칠 수 있는 힘을 여전히 보유하고 있다.

따라서 사회복지의 발전을 위해서는 조직노동자의 사회복지에 대한 인식과 태도, 나아가 실천적 행위가 매우 중요하다. 그러나 최근 사회복지정책 문제가 주요한 사회적 이슈로 대두되고 있고, 총선과 대선을 앞두고 정당들 사이에 선거경쟁을 위한 본격적 정책의제로 다루어지고 있음에도 불구하고 노동조합운동에서는 주요 의제로 다루어지지 않고 있는 상황이다.

노동자들의 복지의식과 그에 기반한 실천은 향후 복지발전을 위한 매우 중요한 요소이다. 복지발전을 위한 노조의 역할을 모색하기 위한 노력의 일환으로 본 연구는 노동조합내 여론 주도층인 노조간부의 복지의식을 파악하는데, 특히 노동조합의 목표로 “기업내 복지증진” 보다는 “사회복지 증진”을 우선해야 한다는 주장에 대한 지지도에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 이에 기초하여 함의를 도출하고자 한다.

2. 복지의식의 개념과 결정요인들

1) 복지의식의 개념

복지의식이란 복지 및 그와 관련된 사회현상들에 대한 사람들의 마음의 내용이며, 복지태도란 복지의식에 기반한 행동성향이라고 할 수 있다. 양자는 밀접히 연관되어 있고 구분없이 혼용되기도 한다(김영순·여유진, 2008). 복지의식의 개념을 광의로 해석하는 경우 복지의식은 복지에 대한 가치나 신념에 더하여 의식이 행위로 연결되는 행동성향, 즉 태도를 포괄하는 개념으로 파악된다(김상균·정원호, 1995; 박병현·홍봉선, 1995). 따라서 사회구성원의 복지의식의 측정은 복지에 대한 개개인의 주관적 가치판단뿐 아니라 이들의 가치판단에 따른 행동지향성을 평가한다는 의미를 가진다(이중섭, 2009). 본 연구에서는 행동성향으로 나타나는 복지에 대한 마음의 내용이라는 측면에 초점을 맞춰 주로 복지태도라는 용어를 사용한다.

한 국가의 복지제도는 그 나라의 정치·경제·사회·문화적 토대를 기반으로 형성되는 것으로서 그 내용과 특성은 사회구성원들의 기본적 인식을 반영하여 나타나게 된다. 사회구성원들의 의식이 사회복지제도의 내용과 형태 등을 결정하는데 있어 중요한 영향을 미치며, 사회복지제도의 정당성은 사회구성원의 우호적 지지도에 의해 좌우되고, 정부의 의사결정과정의 중요한 요인으로 작용하게 된다. 사회복지정책에 대한 사회구성원들의 기본적 의식이 내면화되어 행동으로 표출될 때 복지정책 범위의 선택, 정책형태 및 내용, 비용부담의 수용성, 복지제도의 지속성 등에 영

향을 미치게 되는 것이다. 따라서 사회구성원의 복지태도는 복지정책 수립의 근간을 이루는 중요한 요인이다.

2) 복지태도에 대한 영향 요인들

사회구성원의 복지태도를 결정짓는 요인을 탐색하는데 있어 계급변인이 주요 요인으로 다루어왔는데, 각 계급은 자신의 이해관계에 따라 상이한 복지태도를 나타낸다고 본다(Pampel and Williamson, 1989; Therborn, 1987; Mishra, 1984; Esping-andersen, 1990). 이에 따르면 노동계급은 세대내·세대간의 노동력 재생산에 필요한 육아, 교육, 의료, 산업재해 복구 등 서비스를 비상품화·탈상품화함으로써 시장에 대한 의존성을 줄이고, 노동자간의 경쟁을 막을 수 있으며, 복지서비스를 사회적으로 부담하면서 집합적으로 제공하는 것은 부의 재분배 기능도 수행하기 때문에 복지확대를 지지한다. 반면, 자본가계급은 노동력 재생산에 필요한 서비스의 탈상품화는 자본에 물질적 부담을 안기고 노동자들의 자본에 대한 의존성을 약화시키는 한편, 시장주의 원리를 위배하는 것이기 때문에 반대한다. 이러한 연구들에 입각해 볼 때, 노동자계급은 보다 평등지향적이며 사회보장 수준이 높은 복지국가를 지향할 것이다.

복지태도에 대한 계급론적 설명은 후기 산업사회의 계급분화와 파편화, 복지국가의 성숙에 따른 새로운 복지균열의 출현 등에 따라 다양한 비판에 직면하였다. 그러나 복지태도 연구에 있어 계급은 여전히 복지태도의 분화를 설명하는데 있어 가장 많이 연구되고 가장 논란이 많기도 하다(김영순·여유진, 2008).

본 연구는 복지태도의 영향요인을 자기이해 요인, 이데올로기 요인, 그리고 기업복지 요인을 중심으로 살펴본다.

복지태도에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구는 크게 자기이해 요인(Blekesaune and Quadagno 2003; Gelissen 2000; Svallfors, 1995)과 신념 혹은 가치로 대변되는 이데올로기 요인(Kulesa and Eagly, 2009)으로 범주화할 수 있다.

자기이해 관점에 의하면, 일반적으로 분배의 원칙에 대한 개인의 지지여부는 계층구조상의 자신의 지위에 의해 영향을 받는다(Pettersen, 2001). 일반적으로 사회경제적으로 취약한 집단일수록 복지국가 정책에 보다 지지할 것이라고 예상할 수 있다(Hasenfeld and Rafferty, 1989; 이성균, 2002; 주은선·백정미, 2007; 이

중섭, 2009). 개인이나 가구의 계층구조상 지위뿐 아니라 복지 수혜자와 담세자로
서의 지위 또한 복지정책에 대한 태도에 영향을 미칠 것이라고 예상할 수 있다.

가치나 규범과 같은 이데올로기 요인 또한 복지의식에 영향을 미친다. 이데올로
기적 관점에 따르면, 복지정책에 대한 가치나 규범적 태도는 물질적·비물질적 상품
이 사회구성원들에게 어떻게 분배되어야 하는가에 대한 질문과 연관되어 있고 이
같은 분배의 정의는 평등주의(egalitarian)와 반평등주의(anti-egalitarian)로 대별
된다(Kluegel and Mateju, 1995). 일반적으로 통합적이고 이타주의적이며 평등주
의적 가치를 가진 사람이 개인주의적이고 이기적이며, 그리고 반평등주의적 가치를
가진 사람들보다 복지국가 프로그램을 지지하는 경향이 있는 것으로 보고된다.

이와 함께 본 연구에서는 복지의식에 영향을 미치는 요인으로 기업복지 요인을
포함한다. 사내근로복지기금과 같은 기업복지제도는 사회복지의 확대와 상충관계
를 가진다는 주장이 제기되고 있다(홍경준, 1996; 양재진, 2005). 우리나라와 같은
기업별 노조체제하에서 사내근로복지기금은 기업 또는 사업장 내 노동자의 집합적
행동을 유인하는 선택적 보상이라는 점에서 노동자들의 연대에 긍정적이지만, 사업
장 밖으로 연대를 확대할 수 없다는 한계를 가지고 있다. 개별 노동자들이 기업복
지제도를 통해 복지를 해결하는데 익숙해져 있다면, 사업장을 넘어선 노동자간의
연대 가능성은 줄어들고, 그 결과 사회복지제도를 발전시킬 역량은 제한될 수 밖에
없다는 것이다.

3. 노조의 사회복지 증진 목표에 대한 영향요인 분석

1) 주요 변수의 정의 및 측정

가) 조사 개요

본 연구는 한국노총 사업장을 중심으로 실시된 ‘노동조합의 복지정책 수립을 위
한 노조간부 의견조사’ 자료를 활용하여 분석을 진행하였다. 본 실태조사는 2011년
6월 20일~7월 20일의 기간에 이루어졌고, 총문항수의 90% 이상 응답자만을 포함하
여 최종적으로 총 1464부의 설문지가 분석에 포함되었는데, 602개 노조에서 1,392

부, 22개 상급단체(사무총국·연맹·지역본부·지부)에서 72부가 회수되었다. 설문방식은 단위노조의 간부 및 상급단체(노총·연맹·지역본부·지역지부)의 파견직 및 채용직 간부를 대상으로 자기기업식 조사방법을 사용하였다. 우편을 통해 설문지를 배포하고, 동봉한 반송봉투를 통하여 설문지를 수거하는 방법을 사용하였다.

나) 주요 변수의 정의 및 측정

① 종속변수

본 연구의 종속변수는 “사회복지 증진”이라는 노동조합의 정책목표에 대한 지지도로 노동조합의 목표로 “기업내 복지증진” 보다는 “사회복지 증진”을 우선해야 한다는 주장에 대해 ‘매우 동의한다(1)’에서 ‘매우 반대한다(5)’에 이르는 순서가 있는 5점 척도로 구성된다.

② 설명변수

설명변수로는 기존 연구에 기초하여 자기이해(self-interest) 관련 변수와 가치지향 및 규범과 관련된 이데올로기 관련 변수, 그리고 기업복지관련 변수를 분석에 사용하였다.

먼저 자기이해와 관련된 변수로 개인의 사회경제적 지위 또는 특성을 나타내는 변수로 성, 연령, 교육 수준, 임금을 사용한다. 그리고 가구특성을 나타내는 변수로 가족 규모와 함께 가족의 구성원 중 복지정책의 수혜대상이 되는 노인, 영·유아, 아동·청소년, 장애인이 있는지, 주거형태가 임대주택인지 여부를 조사하여 이 중 하나라도 해당되면 자기이해 변수가 1, 그렇지 않는 경우는 0으로 구성하여 분석에 사용하였다.

가치지향 및 규범과 관련된 이데올로기 관련 변수로 정치적 성향, 평등인식, 조세형평성, 보편적 복지 지지 여부, 복지정책 방향을 사용한다.

정치적 성향은 ‘매우 진보적임(1)’ 으로부터 ‘매우 보수적임(5)’, 평등인식은 소득이나 재산 분배의 평등도에 대해 ‘매우 평등하다(1)’ 로부터 ‘매우 불평등하다’, 조세형평성은 현재 고소득층이 내는 세금의 수준에 대해 ‘지나치게 높다(1)’ 로부터 ‘지나치게 낮다’ 에 이르는 5점 척도로 측정되었다. 그리고 복지지향과 관련하여 보편적 복지지지 여부와 ‘세금부담이 높고 복지수준이 높은 사회’ 를 목표로 해야 한다는 주장에 대한 동의 정도를 포함하였다. 즉 복지정책의 방향으로 ‘복지는 모든 시민이 적절한 삶을 누릴 수 있는 권리이므로 혜택이 모든 국민에게 돌아가는

것이 좋다' 고 응답한 경우 보편적 복지 지지여부는 1이고, '복지는 빈곤층 등 사회 취약계층에게만 제한적으로 제공될 필요가 있다' 고 응답한 경우는 0으로 구성한다. 그리고 복지정책 방향 변수는 우리나라가 미래에 “세금부담이 낮고 복지수준이 낮은 사회”가 아니라 “세금부담이 높고 복지수준이 높은 사회”를 목표로 해야 한다는 주장에 대해 '매우 동의한다(1)'로부터 '매우 반대한다(5)'에 이르는 5점 척도로 측정하였다.

〈표 1〉 주요 변수

구분	변수명	측 정	
종속 변수	노동조합의 목표	기업내 복지증진보다 사회복지 증진의 우선 1.매우 동의함, 2.동의함, 3.보통, 4.반대함, 5.매우 반대함.	
설명 변수	자기이해 관련 변수	성별	1.남자, 0.여자
		연령	1.20대, 2.30대, 3.40대, 4.50대, 5.60대
		교육수준	1. 초등학교 이하, 2.중학교, 3.고등학교, 4.전문대학, 5.대학교, 6.대학원 졸업 이상
		월평균 급여	가구의 월평균 총수입(월평균 급여)
		가구규모	가족 수
		자기 이해변수	임대주택이거나 가족 중 노인, 영·유아, 아동·청소년, 장애인이 있으면 1, 하나도 해당되지 않으면 0
	가치·신념 관련 변수	정치적 성향	1.매우 진보적임, 2.진보적임, 3.중도적임, 4.보수적임, 5.매우 보수적임
		평등 인식	소득이나 재산 분배의 평등도 1.매우 평등함, 2.평등함, 3.보통, 4.불평등함, 5.매우 불평등함.
		조세형평성	고소득층이 내는 세금수준에 대한 인식 1.지나치게 높음, 2.높음, 3.적절한 편임, 4.낮음, 5.지나치게 낮음
		보편적 복지 지지여부	1.보편적 복지, 0.잔여적 복지
		복지정책 방향	높은 세금의 고복지사회 지향 1.매우 동의함, 2.동의함, 3.동의하지도 반대하지도 않음, 4.반대함, 5.매우 반대함.
	기업복지 관련 변수	근로복지기금설립 유무	1.근로복지기금 설립함, 0.설립하지 않음

기업복지 변수로는 사내근로복지기금 설립여부를 사용하였는데, 사내근로복지기금이 설립되었으면 1, 그렇지 않으면 0으로 구성하였다.

2) 기술통계치

응답자의 자기이해관련 변수의 특성은 <표 2>와 같다. 먼저, 성별은 남자 88.1% (1289명), 여자 11.9%(174명)로 남자가 대다수를 차지한다. 연령은 40대(43.9%)가 가장 많고, 다음으로 50대(30.3%), 30대(21.7%), 60대(2.1%), 20대(1.6%)의 순으로 나타났다. 40대 이상이 76.3%로 대다수를 차지한다. 학력은 고졸이 49.2%(720명)로 대다수를 차지하고 전문대졸 이상도 44.6%(653명)를 차지하며, 중졸이하는 5.4%(78명)로 나타났다. 임금소득은 200-299만원(35.2%)이 가장 많고, 다음으로 300-399만원(21.8%), 100-199만원(21.5%), 400-499만원(14.8%), 500만원 이상(4.4%), 100만원 미만(1.3%)의 순으로 많은 것으로 나타났다.

<표 2> 자기이해관련 변수의 특성

(단위 : 명, %)

구분		응답자 수	비율
성별	여자	174	11.9
	남자	1289	88.1
	무응답	1	0.1
연령	20대	23	1.6
	30대	317	21.7
	40대	643	43.9
	50대	443	30.3
	60대	30	2.1
	무응답	8	0.6
학력	초등학교(졸업/중퇴) 이하	14	1.0
	중학교(졸업/중퇴):	64	4.4
	고등학교(졸업/중퇴)	720	49.2
	전문대학(졸업/중퇴)	239	16.3
	대학교(졸업/중퇴)	339	23.2
	대학원 졸업 이상	75	5.1
	무응답	13	0.9

구분		응답자 수	비율
임금	100만원 미만	19	1.3
	100-199만원	315	21.5
	200-299만원	515	35.2
	300-399만원	319	21.8
	400-499만원	216	14.8
	500만원 이상	64	4.4
	무응답	16	1.1
가족 규모	1명	46	3.1
	2명	116	7.9
	3명	306	20.9
	4명	730	49.9
	5명	197	13.5
	6명 이상	54	3.7
	무응답	15	1.0
자기이해 요인	자기이해요인 존재	1152	78.7
존재여부	자기이해요인 미존재	312	21.3

가구원의 수는 4명(49.9)이 가장 많았고, 다음으로 3명(20.9%), 5명(13.5%), 2명(7.9%), 6명 이상(3.7%), 1명(3.1%)의 순으로 나타났다. 평균 가구원 수는 3.8명이다. 자기이해변수, 즉 주거형태가 임대주택이거나 가족중 노인, 영·유아(만 0세~6세), 아동·청소년(만 9세~24세), 장애인이 있는 경우는 78.7%(1152명)로 나타났다.

가치나 신념관련 변수를 살펴보면, 응답자의 정치적 성향이 진보적이라는 응답(46.1%)이 가장 많았고, 다음으로 중도적이라는 응답(37.8%), 보수적이라는 응답(15.4%) 순으로 나타났다(〈표 3〉 참조). 소득이나 재산의 분배가 불평등하다는 응답이 83.0%로 우리나라의 불평등도가 매우 높다고 인식하고 있고, 고소득층의 세금수준에 대해 89%가 낮다고 응답하여 조세형평성도 매우 낮다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

그리고 향후 지향하는 사회복지의 성격에 대한 태도가 미치는 영향을 살펴보기 위해 복지국가의 방향에 대한 태도를 분석에 포함하였다. 일반적으로 자본주의 사회에서 복지제도는 사회복지의 제공에 있어 국가의 역할을 최소화하고 가족이나

시장이 사회복지 욕구해결의 중심이 되어야 한다는 잔여적(residual) 관점과 국가의 역할을 극대화하여 하나의 사회권으로 보편적 급여가 제공되고 집합적인 사회 연대를 강조하는 제도적(institutional), 또는 보편적 관점으로 나눌 수 있다. 향후 우리나라 복지정책의 방향으로 “복지는 빈곤층 등 사회취약계층에게만 제한적으로 제공될 필요가 있다(잔여적 복지)”는 응답이 12.0%(176명)인데 비해 “복지는 모든 시민이 적절한 삶을 누릴 수 있는 권리이므로 혜택이 모든 국민에게 돌아가는 것이 좋다(보편적 복지)”는 응답은 85.1%(1246명)로 압도적 대다수를 차지하는 것으로 나타났다¹⁾.

그리고 향후 목표로 “세금부담이 낮고 복지수준이 낮은 사회”가 아닌 “세금부담이 높고 복지수준이 높은 사회”로 해야 한다는 주장에 대해 동의한다는 응답이 64.9%, 반대한다는 응답이 12.4%로 나타났다. 평균이 2.32점으로 대체로 동의한다는 응답이 우세하다.

노조 간부 대부분이 복지정책의 방향으로 보편적 복지를 지지하고, ‘세금부담이 높고 복지수준이 높은 사회’를 지향한다는 사실은 향후 적극적 복지정책을 추진하는데 주요한 동인이 될 것이다.

〈표 3〉 가치·신념관련 변수의 특성

(단위 : 명, %)

구분	응답 내용	응답자 수	비율
정치적 성향	매우 진보적임	77	5.3
	진보적임	597	40.8
	중도적임	554	37.8
	보수적임	204	13.9
	매우 보수적임	22	1.5
	무응답	10	0.7
평등인식	매우 동의함	7	0.5
	동의함	13	0.9
	보통	228	15.6
	반대함	743	50.8
	매우 반대함	472	32.2

1) 한겨레-한국사회여론연구소(KSOI) 8월 정례 여론조사에 의하면 복지정책의 방향에 대해 ‘누구나 혜택받는 보편적 복지’로 가야 한다는 응답이 54.3%, ‘저소득층만 혜택받는 선별적 복지’로 가야한다는 응답이 44.8%로 나타났다(한겨레, 2011.8.29).

구분	응답 내용	응답자 수	비율
	무응답	1	0.1
조세형평성	지나치게 높음	14	1
	높음	33	2.3
	적절함	97	6.6
	낮은	632	43.2
	지나치게 낮음	671	45.8
	무응답	17	1.2
보편적 복지 지지여부	잔여적 복지	176	12.0
	보편적 복지	1246	85.1
	무응답	42	2.9
복지정책방 향	매우 동의함	258	17.6
	동의함	692	47.3
	보통	331	22.6
	반대함	147	10
	매우 반대함	35	2.4
	무응답	1	0.1

기업복지와 관련하여 전체 응답자 가운데 39.1%(572명)이 사내근로복지기금이 설립되어 있다고 응답하였는데, 1000인 이상(34.6%)이 가장 많고, 다음으로 100-299인(27.3%), 500-999인(21.9%), 300-499인(14.5%), 100인 미만(1.2%)의 순으로 나타났다 (<표 4> 참조).

〈표 4〉 사내근로복지기금 설립 여부별 응답자 분포

(단위 : 명, %)

구분		100인 미만	100-299 인	300-499 인	500-999 인	1000인 이상	무응답	합계
응답자 수 (비율)	설립	7 (1.2)	156 (27.3)	83 (14.5)	125 (21.9)	198 (34.6)	3 (0.5)	572 (100.0)
	비설립	78 (8.8)	406 (45.6)	112 (12.6)	114 (12.8)	132 (14.8)	48 (5.4)	890 (100.0)
규모내 비중	설립	8.2	27.7	42.6	52.3	59.8	5.9	39.1
	비설립	91.8	72.1	57.4	47.7	39.9	94.1	60.8

주: 첫 번째 행은 빈도수, 두 번째 행은 행백분율임.

노동조합의 목표로 “전체 노동자의 이해관계”나 “사회복지 증진”을 우선하는데 대한 입장을 조사한 결과, 대체로 동의한다는 의견이 우세하나 전체 노동자의 이해관계를 우선해야 한다는 주장보다 사회복지 증진을 우선해야 한다는 주장에 대한 지지도가 낮게 나타나고 있다(〈표 5〉 참조).

먼저 노동조합의 목표로 “조합원의 이해관계” 보다는 “전체 노동자의 이해관계”를 우선해야 한다는 주장에 대해 동의한다는 응답(63.2%)이 반대한다는 응답(14.5%)보다 압도적으로 우세하고, 평균 역시 2.39점으로 동의하는 경향이 우세하다. 노동조합의 목표로 “기업내 복지증진” 보다는 “사회복지 증진”을 우선해야 한다는 주장에 대해서는 동의한다는 응답(40.4%)이 우세하기는 하지만 반대한다는 응답 역시 28.6%에 이르고 있고, 평균이 2.83점으로 동의하는 경향이 우세하다.

〈표 5〉 노동조합의 목표

(단위 : 명, %)

구 분	매우 동의함	동의함	보통	반대함	매우 반대함	무응답	평균
전체 노동자의 이해관계	200	724	322	194	18	6	2.39
	13.7	49.5	22.0	13.3	1.2	0.4	
사회복지 증진	120	472	448	379	40	5	2.83
	8.2	32.2	30.6	25.9	2.7	0.3	

주: 첫 번째 행은 빈도수, 두 번째 행은 행백분율임.

3) 실증분석의 결과와 해석

본 실태조사에서는 노조간부들의 노동조합의 목표로 “기업내 복지증진보다는 사회복지 증진을 우선하는 것”에 대한 태도를 조사하였는데, 응답이 ‘매우 동의한다’(1점)에서 ‘매우 반대한다’(5점)에 이르는 순서가 있는 5점 척도로 구성되어 순서로짓회귀모형을 추정하였다. 노동조합의 목표에 대한 태도에 영향을 미치는 요인에 대한 순서로짓회귀분석 결과는 〈표 6〉과 같다.

노동조합의 목표로 “기업내 복지증진” 보다는 “사회복지 증진”을 우선해야 한다는 주장에 대하여 성별과 정치적 성향, 복지정책 방향이 통계적으로 유의한 정(+)

의 영향을 미치고, 평등인식과 조세형평성에 대한 인식이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다²⁾.

〈표 6〉 노동조합의 목표에 대한 태도에 대한 영향요인(순서로짓모형 추정)

변수	계수	승수비
성별	0.792*** (0.166)	2.208
연령	-0.086 (0.067)	0.918
학력	0.030 (0.052)	1.031
임금	-0.018 (0.025)	0.982
가족 규모	0.079 (0.053)	1.082
자기이해변수	0.063 (0.137)	1.177
정치적 성향	0.210** (0.064)	1.234
평등인식	-0.131+ (0.074)	0.878
조세형평성	-0.119+ (0.067)	0.888
보편적 복지 지지여부	-0.125 (0.151)	0.882
복지정책 방향	0.377*** (0.056)	1.458
사내근로복지기금설립 여부	0.117 (0.106)	1.124
Log likelihood	-1826.499	
Pseudo R2	0.033	

주: 1) + p<.10, *p<.05, **p<.01, *** p<.001

2) ()은 표준오차(standard errors)임.

즉 여성에 비해 남성의 경우, 정치적 성향이 보수적일수록, 그리고 향후 ‘세금부

2) 순서로짓회귀모형은 비례승수가정(proportional odds assumption 또는 parallel regression assumption), 즉 모든 응답 그룹 쌍 사이의 관계가 동일하다고 가정하여 오직 한 세트의 계수들이 존재한다. 비례승수가정을 stata의 brant 명령을 사용하여 brant test를 실시한 결과 역시 parallel regression assumption이 깨진 것으로 나타났다(순서로짓회귀모형의 계수, 승산비, 가정검정에 대한 설명은 “<http://www.ats.ucla.edu/stat/stata/dae/ologit.htm>”를 참조함).

담이 낮고 복지수준이 낮은 사회'가 아니라 '세금부담이 높고 복지수준이 높은 사회'를 목표로 해야 한다는 주장에 대해 반대할수록 노동조합의 목표로 "기업내 복지증진"보다 "사회복지 증진"을 우선하는 것에 대해 반대할 가능성이 증가한다. 그리고 소득·재산이 불평등하게 분배된다고 인식할수록, 고소득층의 세금이 낮다고 인식할수록 "사회복지 증진"을 우선하는 것에 대해 동의할 가능성이 증가하는 것으로 나타났다.

승산비(odds ratio)를 살펴보면³⁾, 노동조합의 목표로 '사회복지 증진'을 우선하는 데 대해 반대할 승산이 남성은 같은 응답을 한 여성에 비해 2.208배, 정치적 성향이 보수적일수록 1.234배, '세금부담이 높고 복지수준이 높은 사회'에 반대할수록 1.458배 증가하고, 소득재산이 불평등하게 분배된다고 인식할수록 0.878, 고소득층의 세금이 낮다고 인식할수록 0.888 감소한다.

4. 결론: 요약 및 함의

본 연구는 노조간부가 노동조합의 목표로 "기업내 복지증진"보다는 "사회복지 증진"을 우선하는 태도에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저, 자기이해와 관련된 변수들 가운데 성별만이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그리고 가치나 규범과 같은 이데올로기적 요인이 강력한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정치성향이 진보적일수록, 소득이나 재산 분배가 불평등하다고 인식할수록, 고소득층이 내는 세금이 낮다고 생각할수록, 그리고 향후 "세금부담이 높고 복지수준이 높은 사회"를 지향하는데 동의할수록 노동조합이 "기업내 복지증진"보다 "사회복지 증진"을 우선하는데 동의하는 것으로 나타났다.

기업복지 요인과 관련하여 사내근로복지기금 설립 여부와 사회복지 증진 우선이라는 노동조합의 목표의 관계가 정(+)의 관계로 나타나 기업복지와 사회복지의 상

3) 부(-)의 계수는 다른 모든 변수들이 일정하다고 가정하고, 해당 독립변수가 1단위 증가할 때, 종속변수의 한 단위 더 높은 범주가 될 로그 승산(log odds)이 감소하고, 정(+)의 계수는 다른 모든 변수들이 일정하다고 가정하고, 해당 독립변수가 1단위 증가할 때, 종속변수의 한 단위 더 높은 범주에 속할 로그 승산이 증가한다는 것을 의미한다.

충관계를 시사하지만 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

복지정책의 방향에 대해 노조간부의 무려 85.1%가 보편적 복지로 나아가야한다고 응답한 것을 통해 확인되듯이 가치 및 규범 등 이데올로기적 측면에서 노조간부들은 상대적으로 평등지향적 가치지향이 우세하고, 실증분석을 통해 사회복지 증진 우선이라는 노조목표에 대한 태도에 가치 및 규범과 같은 요인들이 강력한 영향을 미친다는 것이 확인되었다. 이는 노조간부들이 자기이해라는 한계를 넘어 노동자의 보편적 이해인 사회복지 증진을 위한 가치 및 행동지향을 가지고 있고, 노조가 복지증진을 위해 일정 역할을 할 수 있음을 시사한다. 향후 노조가 기업별 노조체제 하에서 사업장내의 시장임금 인상과 기업복지라는 이해를 뛰어넘어 보편적 복지를 통한 사회임금의 확대를 위해 조합원을 설득하고 노조의 역량을 집중하는 것은 노조간부의 주요 과제라 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김상균·정원오(1995), 「90년대 한국인의 복지의식에 관한 연구」, 『한국사회복지학』 제25권, 한국사회복지학회, pp. 1~33.
- 김영순·여유진(2008), 「한국인의 복지태도: 탈계급성과 비일관성 문제를 중심으로」, 『2007 한국복지패널 심층분석 보고서』, 여유진외, 한국보건사회연구원, pp. 277~306.
- 박병현·홍봉선 (1995), 「부산지역 대학생들의 복지의식에 관한 연구」, 부산대학교 사회과학대학, pp. 85~110.
- 양재진(2005), 「노동자의 연대의식에 기업복지가 미치는 효과」, 『한국정치학회보』 39(3), pp. 395~412.
- 이성균(2002), 「한국사회 복지의식의 특성과 결정요인: 국가의 복지책임지지도를 중심으로」, 『한국사회학』 제36집 2호, 한국사회학회, pp. 205~228.
- 이중섭(2009), 「한국인의 복지의식에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 『사회복지정책』 36(4), pp. 73~99.
- 전국금속노동조합(2011), 『복지국가와 노동, 무엇을 어떻게 할 것인가?』, 금속노조 정책연구원 창립3주년 토론회.
- 주은선·백정미(2007), 「한국의 복지인식 지형: 계층, 복지수요, 공공복지 수급경험의 영향을 중심으로」, 『사회복지연구』 제34호, 한국사회복지연구회, pp. 203~225.
- 홍경준(1996), 「노동자의 연대의식에 기업복지가 미치는 효과」, 『한국사회복지학』 통권 제29집, pp. 171~190.
- Blekesaune, Morten and Jill Quadagno (2003). "public attitudes toward welfare state policies: a comparative analysis of 24 nations," *European Sociological Review*, 19(5), pp.415~427.
- Esping-Andersen, G. 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Gelissen J. (2000). "Popular support for the institutionalized solidarity: a comparison between european welfare states," *International journal of social welfare*, 9: 285~300.
- Hasenfeld, Yeheskel, and Jane A. Rafferty. 1989. "The Determinants of Public Attitudes Toward the Welfare State," *Social Forces* 67 (4), pp.1027~1048.
- Kluegel, J. R., P. Matějíček 1995. "Egalitarian vs. Inegalitarian Principles of Distributive Justice." pp. 209~238 in *Social Justice and Political Change: Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*, ed. by James R. Kluegel, David S. Mason and Bernd Wegener. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.
- Kulesa and Eagly, 2009
- Mishra, Ramesh (1984). *The Welfare State in Crisis*. Brighton: Wheatsheaf Books.

- Pampel, Fred and John Williamson (1989), *Age, Class, Politics, and Welfare State*, New York: Cambridge University Press.
- Pettersen, P. A. (2001), "Welfare State Legitimacy: Ranking, Rating, Paying-The Popularity and Support for Norwegian Welfare Programmes in the Mid 1990s". *Scandinavian Political Studies* 24(1): 27~49.
- Svallfors, S. (1995). "The End of ClassPolitics? Structural Cleavages and Attitudes to Swedish Welfare Policies" , *Acta Sociologica*, 38: 53~74.
- Therborn, G. (1987), "Welfare State and Capitalist Markets," *Acta Sociologica*, 30, pp.237~254.

교섭창구단일화에서 초기업별 노조의 교섭

김 기 우 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

1. 문제제기

현행 노조법은 사업장 단위 복수노조를 허용하면서 산업별 노동조합의 지부나 분회의 교섭권과 관련한 규정을 두고 있지 않다. 이 초기업별 노조의 교섭문제는 산업별 통일교섭이든, 대각선 교섭이든 구체적 교섭에 있어 교섭의 위임문제와는 별개이다. 그런데 현행 노조법은 사업 또는 사업장 단위로 교섭하도록 하고, 법원 및 고용노동부는 이를 기업단위로 해석함에 따라 산업별 노조와 기업별 노조를 동일한 평면에서 취급, 교섭창구단일화절차를 거쳐야 하는 해석결과를 가져오고 있다. 또한 고용노동부의 해석에 의하면 산업별교섭에 참여하는 지부나 분회라 하더라도 과반수 노조의 지위를 유지해야 하는 것으로 해석하고 있다.¹⁾ 이러한 제도현실 속에서 초기업별 노조의 교섭의 문제를 검토하려 한다.

2. 교섭창구단일화와 노동조합 대표성

교섭창구단일화는 현행 노조법상 사업장 내 노동조합 대표성과 관련하여 이해될 필요도 있다. 노동조합의 대표성과 관련하여 유럽의 노동조합 역사를 보면 우리나라와 노동조합 조직체계에서 차이가 있지만 그들은 대표성을 스스로 획득한 측면

1) 고용노동부(2010), 「사업(사업장) 단위 복수노조 업무매뉴얼」, 30~32쪽.

이 강한 것으로 나타난다. 이를 통해 노동조합은 대외적 자주성을 스스로 획득했고, 정치적인 측면에서도 노동조합이 정치적 공감대를 같이 한 정당과 함께 성장해 왔고 그 연대 대상의 선택을 노동조합이 했다. 이에 반해 우리나라 노동조합은 정부 주도의 제도 마련과 이를 중심으로 한 관련 행정관청의 지침 그리고 그에 근거한 노사관계 형성으로 인해 일부의 대표성은 타율적으로 획득된 부분이 있다.

교섭창구단일화제도도 사업장 내 노동조합 대표성과 관련하여 그러한 부분에 속할 여지가 있다. 즉 교섭대표노조의 선정이나 노사협의회 근로자위원의 선출 등에 있어 사업장 내 근로자의 의사가 선거를 통해 직접 반영되어 있지 않고, 비용의 측면과 노사관계 안정의 측면을 중점적으로 고려하여 정부주도로 제도가 마련되었기 때문이다. 그리고 그 규정내용 중 조합원 수를 근거로 가장 가능성이 높은 선택지가 과반수 노조를 교섭대표노동조합으로 하여 교섭에 임하도록 한 사실도 그렇다. 이러한 점과 맞물려 우리나라에서 기업별 노동조합 조직체계 중심의 노동조합 운영현실은 사용자가 직접 사업장의 근로자들에 대한 장악력을 크게 행사할 수 있게 하고, 이는 사업장 단위 복수노조 시대에 사용자의 지배·개입의 여지를 넓게 하고 있다. 이러한 측면도 고려되어야 할 것이다. 사업장 단위 복수노조 허용 이후 소규모 사업장 및 근로조건의 결정에 대한 사용자의 권한이 상대적으로 큰 운수업에서 복수노조의 설립이 많은 것도 사용자 개입과의 상관성을 의심케 하는 부분이다. 현재 상당수의 노동조합들이 향후 통합을 위해 노력하겠다고 말하고 있는 것도 이러한 부분에 대한 사업장 내 자율적 해결을 위해서 인 것으로 생각된다. 이와 관련하여 해석론에 맡겨져 있는 노동조합의 합병, 분할 등에 대한 구체적인 규정 마련의 필요성도 발생한다.

이러한 점들로 인해 산별노조의 교섭권이 약화되어 노사관계가 기업 단위 중심으로 이루어질 가능성이 있다. 이는 앞서 본 상태에서 운수업을 중심으로 한 중소기업 사업장의 문제가 내부화되고 있고, 이것이 사업장 단위 복수노조의 발생을 통해 나타나고 있는 것에서도 확인할 수 있다. 또한 노동조합의 대표성과 관련하여 노동조합이 기업별로 조직되어 있는지, 산업별로 조직되어 있는지에 따라 노동조합 대표성의 크기는 다르다. 이는 노동조합의 사용자에게 대한 힘의 대등성의 확보 내지 인정 수준을 보더라도 그렇다. 그런데 우리나라 노조법에서 신설한 사업 또는 사업장에 대한 교섭창구단일화제도는 일부 업종의 경우에 사용자단체 등의 동의로 산업별교섭을 지속한다고 하더라도 임금 및 근로조건을 결정하는 교섭이 기업단위로

행해질 가능성을 매우 높여 놓았다. 따라서 원칙적으로 교섭단위를 사실상 기업단위로 정함으로써 발생할 수 있는 노동조합 조직체계 측면에서 노동조합 대표성의 문제를 보완할 필요가 있다.

3. 초기업별 교섭의 형해화로 인한 근로조건 격차의 문제

또한 사업장 단위 복수노조의 허용보다 1년 앞서 시행된 근로시간면제제도도 기업단위로 시행되고, 상급단체 파견자의 경우에 근로시간면제를 인정하는 노조법의 규정내용이 없는 현실도 동일하거나 유사한 산업의 연맹체인 연합단체와의 매개를 더욱 약하게 하여 기업단위의 교섭비중을 높이고 산업별 단위의 교섭비중을 낮추는 원인으로 작용하고 있다.

이러한 기업단위 노사관계의 강화는 임금 기타 근로조건에 대한 심한 차별화를 기업단위로 가져오게 하고, 이는 우리나라의 수직적·종속적 특성을 가지고 있는 하도급 거래구조 등을 근거로 근로조건에 대한 양극화를 심화시킬 여지를 넓히고 있다. 즉 현재의 교섭창구단일화제도 등으로 인한 기업단위 노사관계로의 집중은 기업의 경영상황과 지불능력에 따라 근로조건을 기업별로 형성하게 하고, 산업별 노동조합 조직체계에서와는 달리 근로조건에 대한 조정 내지 격차완화의 기능이 작아 구조적으로 발생한 근로조건에 대한 격차를 유지하거나 크게 만들 가능성이 있다.

4. 지역별 교섭에서 교섭창구단일화의 재해석

민주노총 산하 보건의료노조나 금속노조뿐 아니라, -실질적인 운영이 얼마나 산별노조에 근접해 있는지는 별론으로 하고-, 한국노총 산하 자동차노련 등 지역별 노조의 지부나 분회가 사업장 단위 과반수의 지위를 차지하고 있는 때에도 산별노조와 유사한 교섭문제의 검토 필요성이 존재하게 된다.

이러한 초기업별 노조조직의 비중은 통계상으로는 적지 않은 비율인 것으로 조사된다.²⁾ 그럼에도 사실상 주요 내용에 대한 교섭권과 체결권을 지부 또는 지회가 가지고 있는 것으로 평가되고 있다. 즉 우리나라의 노사관계 시스템은 여전히 기업별노조 중심으로 되어 있고, 이러한 조직체계에서 노조 전임자제도가 노조 운영에 있어 중요한 역할을 수행해 왔다.

여기서는 이러한 초기업별 노조의 교섭을 봄에 경우에 따라서는 산업별 교섭과 지역별 교섭을 달리 접근할 필요도 있지 않나 검토하려 한다. 상대적으로 우리나라에서 행해지고 있는 산업별 교섭보다는 지역별 교섭의 경우에 그 교섭상대방인 사용자단체를 용이하게 특정되고 있는 현실을 파악할 필요도 있기 때문이다. 예컨대, 한국노총 산하 자동차노련의 경우에는 앞서 말한 바와 같이 특정된 사용자들을 상대로 지역별 교섭을 해 왔다. 즉 지역 단위 다수의 사용자와 그 지역에 속해 있는 사업장 단위 다수의 노동조합이 집단교섭을 해 왔다. 그렇다면 이는 개정 노조법에서 상정한 하나의 사업 또는 사업장에 해당하는 기업별 노조와 산별 노조의 지부가 동일하게 교섭창구단일화 절차를 밟아야 하는 것과는 그 존재의 평면을 달리하고 있다고 판단할 수 있다. 다수의 사용자와 다수의 노동조합이 다수의 교섭당사자로서 초기업 단위로 교섭을 한다면, 이는 하나의 사업 또는 사업장 기준으로 적용하도록 정한 교섭창구단일화 규정의 전제를 달리하는 것으로 해석되기 때문이다. 종래부터 준공영제 등을 매개로 버스회사 사용자들이 지역 단위로 지역별 교섭을 한 데에는 해당 지역 노동조합들과의 지역별 집단교섭에서 얻을 수 있는 실익이 있고 그러한 실익이 유효함을 인식해서일 것이다. 따라서 이러한 교섭방식에 대한 선호는 관행적으로라도 지속될 것으로 예상된다.³⁾

2) 2009년 12월말 기준으로 전체 조합원 대비 초기업노조에 가맹한 조합원의 비중은 52.9%인 것으로 조사된 바 있다. 이성화·김정한·조성재·손영우·권현지(2011), 「복수노조 및 전임자 실태와 정책과제」, 한국노동연구원, 137쪽.

3) 독일에서는 노동조합을 협약체결능력을 갖추고 있는 단결체로 해석하고 있다. 박중희(2010), 독일 집단적 노사관계법상 판례 법리의 주요 특징 : 노사관계 안정화를 위한 노동조합 및 단체협약적용 관련 판례이론을 중심으로, 「고려법학」 제58호, 고려대학교 법학연구소, 405쪽 이하; BAG AP Nr. 34 zu § 2 TVG 참고. 독일 연방노동법원은 노동조합이 사회적 세력으로 자리매김해야 실질적으로 노동조합의 요건을 갖춘 것으로 판단하고, 이러한 때에 사용자단체로 하여금 진지하게 교섭에 임하도록 할 수 있다고 해석한다. 이러한 판단은 책임과 질서의 형성이라는 관점에서 집단적 자치를 이해하고자 한 것에 기초하는 것으로 풀이된다. 박중희(2010), 앞의 글, 409쪽 이하. 이러한 기준에 따라 보더라도 자동차노련의 초기업별 교섭은 현행 노조법상 교섭창구단일화의 규정내용을 그대로 적용할 것은 아니다.

5. 결

위와 같은 현실 속에서 산업별 노조를 포함한 초기업별 노조의 교섭은 기업별 노조의 교섭과는 달리 평가될 필요가 있다고 생각한다. 따라서 교섭창구단일화와 관련하여 현행 노조법이 제29조의2를 중심으로 정하고 있는 규정내용은 산업별 노동조합을 포함한 초기업별 노동조합의 교섭에 대해서는 적용되지 않는 것으로 규정할 필요가 있다. 이에 관한 지속적인 교섭실태점검과 규정검토가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 박종희(2010), 독일 집단적 노사관계법상 판례 법리의 주요 특징 : 「노사관계 안정화를 위한 노동조합 및 단체협약적용 관련 판례이론을 중심으로」, 『고려법학』 제58호, 고려대학교 법학연구소
- 이성희·김정한·조성재·손영우·권현지(2011), 『복수노조 및 전임자 실태와 정책과제』, 한국노동연구원
- 고용노동부(2010), 『사업(사업장) 단위 복수노조 업무매뉴얼』

사회개혁적 노동조합주의와 한국노총 정치활동

우 태 현 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

1. 최근 정세의 변화와 한국노총 정치활동

2012년은 20년 만에 주기적으로 돌아오는 총선과 대선이 함께 포함된 해이다. 그 만큼 한국노총으로서는 정치적으로 중요한 시기이며, 과거 누적된 정치활동의 오류를 시정하고, 2007 정책연대의 실패를 만회할 수 있는 기회이다. 왜냐하면 그 어느 때 보다도 “평등복지사회 실현을 위한 사회개혁적 노동조합주의”의 실현을 위한 유리한 조건이 형성되고 있기 때문이다.(한국노동조합총연맹, 2006)

지금까지 한국사회는 재벌-보수정당-영남지역주의-보수언론-학벌주의로 엮인 강력한 기득권체제가 지배하고 있고, 그 이면에 1997년 IMF경제위기 이후 심화된 사회적 양극화와 빈곤화에 직면하고 있으며, 이는 상시적 경제적 위기와 함께 민주주의의 퇴행현상을 노정하고 있다.

이러한 환경에서 2010년 지방선거는 획기적인 변화를 감지할 수 있었던 정치적 전환점이었다. 한국정치가 지역구도에서 계층구도로 변화하고, 성장제일주의와 개발정치담론이 무상급식과 반값등록금 등 복지와 생활정치 담론으로 변화함으로써, 해방이후 강고하게 자리 잡아 온 보수 기득권체제의 정치지형에서 균열이 발생하고 있다는 것을 알려준 선거였다. 이는 2008년 미국산 쇠고기 개방으로 촉발된 촛불저항 이후 지난 4년간 이명박 정부와 한나라당이 추진해온 부자감세, 4대강 사업, 반(反)노동정책, 남북갈등 심화, 일방적 친미사대주의 등 기득권 편향의 파행적 국정운영과 일방적 정책집행에 대한 국민적 저항이었다. 2010 지방선거의 연장선상에서 다가오는 2012년 양대 선거는 기존의 지역주의, 부(富)와 특권집단의 권력독점을 붕괴시키고 새로운 정치세대가 정치의 전면에 등장하는 전환점이 될 것이다.

〈표 1〉 2010 지방선거 이후 지방권력의 변화

	2006 지방선거 결과		2010 지방선거 결과	
광역단체장	한나라당	12	한나라당	6
	민주당	2	민주당	7
	열린우리당	1	자유선진당	1
	무소속	1	무소속	2
기초단체장	한나라당	155	한나라당	82
	열린우리당	19	민주당	92
	민주당	20	자유선진당	13
	민주노동당	0	민주노동당	3
	국민중심당	7	무소속	36
	무소속	29		
광역의원	열린우리당	33	한나라당	252
	한나라당	519	민주당	328
	민주당	71	자유선진당	38
	민주노동당	5(1)	민주노동당	18
	국민중심당	13	무소속	36
	무소속	14		

2012년 선거를 앞두고 조직노동의 최근 정치활동을 점검해볼 필요가 있다. 그간 양대 정상단체인 한국노총과 민주노총의 정치활동은 판이하게 달랐다. 민주노총은 ‘진보적 노동운동단체’라는 자기 정체성 규정 속에서, 정치적으로는 민주노동당 또는 진보신당에 대한 배타적 지지 기조를 유지해왔다. 그런 민주노총은 2010년 6.2 지방선거에서 기존의 민주노동당에 대한 배타적 지지방향을 철회하고 “反이명박·反한나라당 연대 및 진보정치세력 통합”이라는 지방선거 방침 속에서 전체적으로는 야권연대의 범위 내에서 후보전술을 채택하여 선거운동에 참여했다. 그 결과 구(舊)열린우리당 소속이었으며 이른바 친노 진영으로 불리는 경남도지사 후보(김두관) 및 경기도지사 후보(유시민)까지 지지후보에 포함하여 선거운동을 지원한 바 있다. 2011. 4. 27 재보선 역시, 2010. 6.2. 지방선거의 연장선상에서 ‘反MB·反한나라 야권 단일화 후보 지지’를 선거방침으로 야권후보를 지원하였다. 현재는 새로이 통합하는 통합진보정당 창당의 가장 강력한 한 축으로 결합하고 있다.

2010 지방선거 이후 민주노총의 중장기 정치활동 방침은 ‘민주주의와 복지’의 제의 틀 속에서 이념적으로 상이한 자유주의 정당까지 정치적 연대의 범위를 확장하는 등 현실정치의 유연성을 제고한 것으로 보인다. 민주노총은 현재 야권연대의 두

가지 틀을 시간차이를 두고 단계적으로 달성하려는 전략을 갖고 있는 것으로 보인다. 먼저 민주노동당과 진보신당의 통합을 실현하고(진보대통합론), 그 후 단기적으로 수권가능성이 높은 자유주의정당인 민주당을 포함하는 反한나라 야권연대를 실현(민주대연합론)하여, 민주대연합 틀 속에서 장기적으로 연정을 통한 권력참여의 길을 모색하고 있는 것으로 판단된다. 현재 진보세력 내부 갈등은 아직까지 통합진보정당으로의 재통합을 어렵게 하지만, 통합과 연대의 방식은 다양하고, 선거에 이르러 어떤 형태로든 진보정당은 물론 자유주의 정당까지 정치적 연대는 실현될 것으로 보인다. 따라서 광범한 대중조직으로 민주노총의 역할과 역할에 따른 영향력의 행사는 얼마든지 가능할 것으로 판단된다.

한국노총의 정치활동은 2011년에 들어와서 상당한 변화를 겪었다. 지난 1월 25일 신임 집행부가 출범하고, 2월 24일 한국노총 정기대의원대회에서 제17대 대선 이명박 당시 후보와의 정책연합을 공식 파기했다. 4.27 재보선에는 ‘노조법개악과 재개정 거부’에 대한 심판으로 反한나라당·친노동자 후보에 대한 지지’를 방침으로 당시 전국적 의미의 선거전이었던 분당을(국회의원)·김해을(국회의원)·강원도지사 선거에 한국노총 중앙과 산하 산별연맹, 해당 지역본부와 지부 차원에서 선거운동을 적극적으로 지원하였다. 이는 지난 2010년 지방선거방침, 즉 “한나라당과의 정책연대 정신을 유지하되, 민주적 의사결정을 통해 각 지역 실정에 맞게 특정 정당 및 후보를 조직적으로 결정하는 것을 허용”하는 방침에서 급선회한 것이었다. 그 결정적인 전환점이 신임집행부의 ‘한나라당과의 정책연대 파기’였다. 이 기조는 2011년 상반기 내내 한국노총의 투쟁기조였던 ‘反노동자정권 심판’으로 연결되었다.

2010 지방선거 이후 변화한 것은 한국노총뿐만 아니다. 지방선거는 우리정치에 그토록 먼 나라의 일로만 여겨져 왔던 ‘복지의제’를 던져주었다. 이 ‘복지정치’의 파괴력은 급변하는 정세의 파고를 더욱 높여 놓았다. 즉 지방선거의 최대 의제였던 ‘무상급식’ 의제가 이에 반대하는 한나라당 서울시장의 무상급식찬반투표를 부결 시킴으로써 무상보육, 무상교육(또는 반값 등록금), 무상의료의 복지의제를 정치의 전면에 내세웠다. 또 이 복지의제는 그 자체를 매개로 그동안 기존의 정당정치의 표피에 덮여있었던 새로운 정치문화를 한국정치의 전면에 제기하여 차기 대선구도까지 바꾸어 놓고 있다. 그것은 우리 사회의 20-40대 중견층에서 나타나고 있는 기존 정치(인)과 정당에 대한 염증, 대안정치에 대한 갈망, 헌신적이고 양심적인 새로운 유형의 지도자 상(像)을 원하는 이른바 ‘안철수 현상’으로 불리는 정치문화이다.

‘안철수 현상’은 한국정치의 새로운 모델을 원하는 대중의 의지를 표현하는 것이기도 하지만, 한국정치가 갖고 있는 중요한 문제를 지적해주는 것이기도 하다. 즉 정책이 실종된 권력투쟁에만 종사하는 정당과 정치인 및 사회 제 정치세력에 대한 불신으로 말미암아 대중의 기대가 계속 새로운 것을 찾아 표류하다가 앞에 나타난 참신한 한 개인에게 모든 기대를 쏟아 붓는 기현상이기도 하다. 한국노총 역시 그 기능을 다하지 못하는 제 세력들 가운데에 있다. 그렇다면 한국사회에서 한국노총의 역할과 기능은 무엇인가? 한국노총의 기능과 역할은 단순히 기업단위를 조직기반으로 하는 정규직 노동조합들의 이익을 대표하는 정상단체에 국한하는가? 한국사회 수적으로, 역사적으로 최대의 시민사회로서 보다 중요한 역할은 없는가? 한국노총은 2006년에 이미 그 역할을 사회개혁적 노동조합주의에 있다고 선언했다. 그렇다면 한국노총의 사회개혁적 노동조합주의에 기반한 정치활동은 어떤 것이 되어야 하는가?

2. 사회개혁적 노동조합주의와 한국노총 정치활동의 원칙과 기초

1988년 노동자 대투쟁이후 한국노총에 대한 평가는 그간 수행해 온 투쟁과 협상의 함수 속에 다양할 수 있다. 다만 정치활동의 궤적에서 볼 때, 권력에 종속된 참담한 패배의 역사였다. 이런 환경에서 2006년 한국노총이 제시하였고, 2011년 또 다시 되새기는 ‘사회개혁적 노동조합주의’는 한마디로 정의하면 “노동조합이 시민단체 및 정당과 연대하여 자신의 요구뿐 만 아니라 사업장을 넘어서는 사회적·경제적 변화를 추구하고, 이 과정에서 조합원의 동원과 대중의 참여를 조직하는 운동”이다.(박태주, 2010: 170) 이는 다시 말해 사업장 내 노사관계 속에서 노동자의 경제적 조건을 개선하기 위한 투쟁을 훨씬 뛰어넘어 전반적인 사회정치적 조건을 개선하기 위한 투쟁으로 노동조합이 다루는 이슈영역을 확장시키는 것이다. 특히 이 중에서 가장 핵심적인 영역이 정치활동 영역이다. 왜냐하면 전반적인 사회정치적 조건의 개선을 위해서는 개별 이슈영역에서 축적된 요구들은 결국 제도화의 영역으로 집중될 수밖에 없다. 제도화의 영역은 곧 정치의 영역이기 때문이다. 광범한 유권자대중이 소속되어 있는 정치영역의 주요 행위자로서 한국노총이 한국사회의 의미

있는 정치조직으로 거듭나기 위해서는 몇 가지 전제가 필요하다.

첫째, “한국노총이 과연 진보적 노동단체이며, 동시에 진보적 정치세력인가” 라는 물음에 대한 답이 필요하다. 왜냐하면 현재의 상황에서 이른바 ‘사회개혁’의 내용은 ‘실질적 민주주의를 포함한 진보적 의제’ 들로 채워져 있기 때문이다. 현 정세에서 한국노총의 과제는 노동의제 뿐 아니라 복지의제를 향한 사회적 연대의 구축에 한국노총이 얼마나 적극적으로 나설 수 있는가라는 과제를 충족시켜야 하기 때문이다. 이는 노동운동 본연의 임무이기도 하다. 따라서 한국노총은 사회개혁적 노동조합주의에 입각한 정치적 방침을 정하기 이전에 한국노총의 자기정체성 규정과 동시에 정체성에 조응하는 원칙을 세울 수 있어야 한다.

조직노동으로서 한국노총이 설 자리는 진보적이고 개혁적인 세력의 범위 안이어야 한다는 본질적인 의무와 당위가 엄연히 존재하고, 한국노총은 스스로 이미 ‘진보정치세력’으로 규정한 바 있다. 그러나 현재 진보개혁을 표방하는 정치세력들이 열거된 명단에는 한국노총이란 이름은 없다. 진보적 시민사회에서도 한국노총을 진보세력으로 보는 이들이 많지 않는 것이 엄연한 사실이다. 여기에는 한국노총을 보는 아주 냉정한 시선이 존재한다. 과거 유일 공식노총이라는 한국노총이 안고 있는 유산은 아래로부터의 대표성보다 권위주의 국가의 보호에서 비롯되었다. 그러한 한국노총이 사회개혁적 노동조합주의라는 진보적 전략을 채택할 수 있을까 하는 싸늘한 의문이 있고, 그 의혹의 이면에는 한국노총이 전통적 노-정관계라는 “아랫목에서 벗어나 과연 한국노총이 정치적으로 풍찬노숙(風餐露宿)을 감당할 수 있는가?”라는 질문이 자리하고 있다. 다시 말해 그간 ‘정치적으로는 일관되게 온실을 지향하여온 한국노총이 소신을 갖고 야당을 지지하고 이로 인해 여당(집권당)으로부터 멀어지는 것을 감당할 수 있을까’라는 점이다.

사회개혁적 노동조합주의를 채택하겠다면 답은 간단하다. 정치는 다양한 사회세력의 경쟁과 협력 속에서 선거와 같이 일정한 질서 속에 권위를 세우고, 이 권위에 의한 가치의 배분 과정이다. 다양한 성격의 계급과 이해관계로 복잡하게 분화되고 있는 현대사회에서 전통적 계급론에 입각한 정치활동만을 주장할 수는 없는 것이 사실이다. 그렇다 하더라도 기본적 계급정치의 과제가 엄연하게 남아있고, 지금 오히려 강화되고 있는 신자유주의 기조 속에서 계급정치의 과제는 더욱 긴급하고 절실한 것이 되고 있다. 따라서 “노동자계급에 기반한, 노동자계급과 서민을 위한, 노동자계급이 주도하는 정치”는 노동조합 정치활동의 출발점이다.

둘째, 한국노총의 운동기조인 “평등복지사회 건설을 위한 사회개혁적 노동조합주의”에 입각한 정치활동이어야 한다. 따라서 한국노총의 운동 이념과 기조의 정치적 목표는 절차적·형식적 민주주의를 뛰어넘어 실질적 민주주의의 공고화 그리고 사회정의와 사회적 시장경제 질서의 기반위에 복지사회를 건설하는 것이다. 따라서 이에 갈등관계에 있는 반민주적 권위주의 세력, 수구적·非합리적·反양심적 보수세력 및 신자유주의적 복지저항세력에 대한 투쟁이 정치영역에서 가장 기본적인 과제이다.

셋째, 사회개혁적 노동조합주의의 기본 전략에 충실해야 한다. 이는 사회참여전략과 연대전략, 그리고 사회적 책임전략이다.

정치영역에서 사회참여 전략은 정치에서 대상화되고, 탈정치화된 기층 조합원의 정치참여 의식 제고와 적극적 정치참여, 지부 및 지역 수준에서 민주주의에 기초한 지방정치 또는 사안별 거버넌스 참여를 통한 영향력 확보, 중앙단위에서 정치, 경제, 사회복지정책과정에서의 심의 및 결정에 참여를 통하여 실질적 민주주의를 확보해 내는 것을 말한다. 이러한 사회적 파트너십에 입각한 참여는 강력한 정치적 뒷받침을 필요로 한다. 실질적 민주주의를 위한 사회코포라티즘(social corporatism)이 활성화된 국가들은 강력한 노조와 중앙의 통제력, 합의의 이행에 있어 정치권력의 약속과 실질적 뒷받침이 전제되어야 한다. 이 정치권력에 의한 이행보장은 이미 정치권력의 구성단계에 있어서 정치세력화된 노동조합이 다수의 지분을 가지고 참여하고 있음을 알 수 있다. 코포라티즘적인 참여는 노동조합의 강력한 정치권력이 뒷받침되어야 실질적인 참여와 성과를 보장할 수 있다. 참여전략은 (정치세력화에 의한) 정치권력에의 참여를 한편으로 하고, 노동조합이 지분을 가진 우호적 권력이 보장하는 사회적 합의기구의 참여를 또 다른 한편으로 하는 2가지 바퀴 위에 얹힌 수레와 같다.

정치영역에서 연대전략은 민주주의와 복지세력의 상호연대이다. 한국노총의 사회연대기조는 “노동·농민·제 시민사회단체·양심적 지식인 및 정당들 간의 민주주의적 가치 실현과 복지사회 실현을 위한 반신자유주의 정치연대”이다. 구체적인 연대의 대상은 한국노총의 운동이념에 찬성하거나, 유사한 이념을 지향하고 있는 사회제 단체와 진보정당, 그리고 진보정치가 깊고 넓게 뿌리내리지 못한 한국정치 현실에서 한국노총이 중요하게 고려해왔던 수권가능성에 기반한 정책의 실현가능성을 감안한다면 합리적이고 진보적인 자유주의 정당 또한 연대대상에 포함될 수

있다.

정치영역에서 연대전략은 정치방침으로서 정책연대의 골간이다. 아직 한국의 노동자계급의 정치세력화 역량이 미진하다면, 정치적 지지와 정책을 교환하는 이른바 정책연합 또는 정책연대 방식일 수밖에 없다. 그렇다면 그 대상은 민주주의적 가치와 복지사회 실현을 전제로 하는 진보정당 또는 진보적 자유주의 정당과의 정책연대만이 가능하다. 즉 정책의 수용과 지속성 그리고 일관성을 확보해 내기 위해서는 유사한 이념을 지향하고 있는 진보정당 또는 진보적 자유주의 정당의 범위 속에서 장기적인·전략적인 정책연대를 만들어 내는 것일 수밖에 없다.

2006년 처음 소개된 한국노총의 ‘사회개혁적 노조주의’ 운동기조에 포함된 사회적 연대전략은 정치적으로 치명적인 오류를 포함하고 있다. 한국정치에 얽연한 반노동적·신자유주의 정책지향의 수구적 정당이 존재함에도 불구하고 “여·야 정당을 가리지 않고 친노동정책을 지지하고 실천하는 정당과의 정책연합 또는 정책연정 활동”이라고 언급하고 있다. 이는 한국의 정당들이 갖고 있는 이념과 정책기조에 대한 평가를 전혀 고려하지 않는 것이었다. 당시 집권 열린우리당의 신자유주의적 노동재편 시도와 아직 미약한 진보정치세력에 대한 실망감이 일부 반영된 것으로 볼 수 있다. 그렇다고 해서 수구 신자유주의 정당에 대한 경계는 풀어서는 안 되는 것이었다. 또 이런 의미에서 2007년 대선 정책연대 백서에서 언급된 “조합원 총투표를 통한 정책연대 실현으로 사회개혁적 노동조합주의의 완성(백서 p. 31)”은 언설(言說)자체 만으로는 논리적으로 보이지만, 당시 한국정치의 상황과 맥락에서는 한국노총의 노동운동이념을 거부하고 있는 정당·후보와의 정책연대의 기회를 열어두는 것이었다. 따라서 정책연대의 실패 가능성을 이미 내포하고 있었다고 밖에 볼 수 없다. 지난 2010 지방선거 이후 현재 한국정치의 지형이 급격하게 계층간·보혁간 구도로 재편되고 있는 이때, 한국노총의 노동운동이념을 수용할 수 없는 정당과 후보는 정책연대의 대상이 될 수 없다는 원칙을 분명히 해야 한다. 사회개혁적 노조주의, 그 자체가 가장 기본적인 정치방침이다.

그렇다면 한국노총은 2012년 양대 선거 속에서 어떤 선택을 할 수 있을 것인가? 먼저 선택을 하기 전에 움직일 수 없는 원칙들은 앞장에서 명시한 바 있다. 그렇다면 이러한 원칙들 위에서 2012 총선과 대선 정치활동의 기초는 어떠한 것이 되어야 하는가?

첫째로 정책목표 달성을 위한 정치참여가 되어야 한다. 즉 ‘평등복지사회 실현을

위한 사회개혁적 노동조합주의'의 원칙 속에 '민주주의와 복지가 갖고 있는 가치'를 중심으로 정당과 후보에 대한 엄정한 평가를 하고, 그 평가결과를 근거로 조합원들이 선택할 수 있도록 하고, 명실상부한 '지지와 정책을 교환' 할 수 있는 선거가 되어야 한다.

둘째, 상층부 간부의 정치적 진출만을 위한 선거가 되어서는 안 된다. 유능한 노동조합 간부의 정치적 진출은 반드시 필요하고 이는 선거참여의 중요한 목표 중의 하나이다. 그러나 역대 총선과 대선에서 노동조합 간부의 선출직 공무원 또는 임명직 공무원으로 정책결정과정에 근접하는 사례가 있었다. 그러나 그 어느 경우도 노총을 대변하는 사례는 거의 없었다. 최근 노동법 재개정 투쟁 국면에서 2007 정책연대의 결과 18대 국회에 진출한 노총출신 국회의원들의 역할은 노총의 대변자라기 보다는 정권의 대변자 또는 몰가치적 중재자의 역할에 불과했다. 따라서 지금은 정치적 진출보다 정책목표 달성에 조직의 정치역량을 투여할 시기이다.

셋째, 반노동적 정치세력 심판을 위한 정치투쟁이어야 한다는 원칙이다. 정책연대를 파기한 것은 한국노총이 아니라, 이명박 정부와 한나라당이다. 그들이 약속을 이행하지 않았기 때문에 한국노총 신임집행부가 정책연대 파기를 '선언' 한 것이다. 따라서 정책연대를 이행하지 않은 반노동적 한나라당·이명박 정부 심판 투쟁의 원칙을 지켜야 한다. 이는 2011년 신임집행부 출범이후 정책연대 파기와 함께 줄곧 한국노총 조합원에게 약속해온 투쟁의 원칙이었다. 이러한 기조 속에 2012년 4월 총선과 12월 대선 투쟁을 전개해 나가야 할 것이다.

3. 한국노총의 주체적인 조건과 전략

한국노총 정치활동에 있어서 사회개혁적 노동조합주의 원칙과 2012 선거투쟁에 있어서 반(反)노동적 신자유주의 이명박 정부 심판투쟁의 기조는 바로 한국노총 소속 조합원의 요구이기도 하다. 한국노총의 새로운 정치방침 수립을 위한 설문조사가 이를 뒷받침하고 있다.¹⁾ 설문조사에 따르면 현재 한국노총 조합원의 80%가

1) 이 설문조사는 한국노총 미래전략위원회에서 지난 8월 25일 ~ 9월 2일 간 실시하였으며, 미래전략위원회 5개 분과별 고유 주제(운동기조, 정치, 고용, 복지, 임금)를 중심으로 문항이 구성되었으며, 이 중 정치분과

이명박 정부의 국정운영 전반이 실격임을 주장하고 있다. 4대강, 세종시 수정, 평화 통일, 종부세 감면 등은 물론, 타임오프 개악과 청년실업, 고용 및 비정규대책 등은 거의 탄핵수준의 부정적 평가를 하고 있다. 2012 총선과 대선을 앞두고 정치적 지지성향도 2010 지방선거를 기점으로 많은 변화가 있었던 것으로 분석된다. 즉 ‘관심없다’와 ‘모르겠다’라는 정치적 무관심과 외면도 평균 약 30%대에 이르고 있지만, 18대 국회의정평가,²⁾ 2012년 4월 총선 시 지지후보 선택,³⁾ 정당별 정치연합에 대한 선호,⁴⁾ 2012.12월 대선 정책연대후보 선택,⁵⁾ 대선 시 지지하고 싶은 후보,⁶⁾ 친노동자 후보,⁷⁾ 한국노총 정책수용도가 가장 높은 정당⁸⁾ 및 친노동자 정당⁹⁾ 등에 있어서 전체적으로 현재 민주당과 진보정당 등 야권세력에 대한 지지도가 높아졌다. 기존 정당의 불신이 매우 높지만 세력으로는 진보개혁진영이 중심이 되는 야권연대세력, 정당으로는 민주당과 대한 지지가 다수를 차지하고 있다.

한편 2007년 한국노총 정책연대 방침에 관해서는 잘못 체결된 정치방침(62.2%)이며, 정책연대 파기에 대해서도 대체적으로 찬성(55.45%)하고 있다. 향후 정책연대 방식의 정치활동에 있어서 지지 정당 또는 후보 선택은 ARS 방식의 총투표(7.32%)보다 정책평가, 토론회, 조합원과 국민 대상 여론조사, 정책이행 약속 등 다각적인 평가(44.32%)와 후보와 정당의 이념과 정책, 역사 등을 검증(22.76%)하는 것을 선호하고 있다.

이러한 조건에서 한국노총은 2012년에 어떤 선택을 할 수 있을까? 이 문제는 아직 총선까지 6개월, 대선까지 다시 14개월이란 긴 시간이 남아있지만, 앞서 언급했던 1. 한국노총의 노동운동이념과 기조에 부합해야 하는 원칙, 2. 노동법 재개정을 포함한 한국노총의 정책목표 달성을 위한 선거참여, 3. 반(反)노동적·신자유주의

설문조사의 분석결과 중의 일부를 여기에 실는다.

- 2) 가장 의정활동을 잘 수행한 정당을 질문했을 때, 어느 정당도 아니다(35.27%), 관심없다(22.71%) 민주당(18.61%), 한나라당(10.11%)
- 3) 2012.4월 지역구 후보의 소속 정당 선택은 민주당(27.82%), 지지정당 없음(23.99%), 관심없다(14.97%), 한나라당(14.58%), 민주노동당(8.17%)
- 4) 민주당과 진보정당의 야권연대 지지(45.93%), 어느 정치세력도 지지하지 않는다(19.55%), 한나라당 및 자유선진당 등 보수연합 지지(17.86%)
- 5) 정책연대에 관심없다(23.99%), 야권연대(민주당 및 진보정당)후보(22.23%), 민주당(19.49%), 한나라당(15.78%)
- 6) 박근혜(27.88%), 관심없다(20.46%), 문재인(16.39%), 손학규(12.33%), 유시민(4.30%) 순
- 7) 문재인(19.77%), 유시민(18.91%), 박근혜(17.05%), 손학규(14.58%), 김문수(8.93%), 정동영(5.53%), 김두관(3.41%)
- 8) 민주당(22.95%), 어느 정당도 아니다(20.25%), 민주노동당(17.45%), 관심없다(14.89%), 한나라당(12.80%)
- 9) 민주노동당(44.51%), 민주당(19.83%), 한나라당(10.04%), 진보신당(6.60%)

정치세력 심판을 위한 정치투쟁이라는 기조 속에서 선택되어야 한다. 그리고 정책연대 - 정책의 실종과 거부 - 실패의 전철을 밟지 않아야 한다.

특히 2011년 한국노총의 신임집행부 출범은 이명박·한나라당이 주도하고 있는 민주주의의 역행과 신자유주의 헤게모니, 그리고 노동의 위기 상황에서 해체된 계급전선의 복원, 그 속에 한국노총의 위상을 정립시키라는 조합원과 계급의 요구라는 것에 그 의미가 있다. 노동법 재개정을 포함하는 진보적 의제들을 우선순위에 따라 전략적으로 쟁취해 내어야 하는 출발점이었다. 그런 의미에서 2012년 4월 총선에서 한국노총의 정치적 목표는 명료하다. ‘총선승리를 통한 의회권력 지분 확보, 이를 통한 노동법 재개정 및 한국노총 정책의제의 제도화, 이후 노총의 정치적 위상 확보를 통한 대선 참여’ 그리고 나아가 대선에서 승리한 이후, 조각 지분 참여까지 바라보는 전략이어야 한다.

그렇다면 한국노총의 사회개혁적 조합주의라는 운동이념과 기조, 설문조사에 나타난 조합원들의 정서와 요구 그리고 현 정세에 부합할 수 있는 전략들은 어떤 것들인가?

첫째, 사회개혁적 노조주의 운동기조를 구성하는 기본 개념인 ‘참여’ 전략이다. 먼저 지난 4.27 재보선 승리의 기조 속에 총선과 대선에서 한국노총의 운동원칙과 정책, 그리고 당면 정세에 조응하는 정치적 선택을 해야 한다. 큰 틀에서 한국노총이 독자 정당을 만들지 않는다면 기존의 정당과 제휴하는 ‘정책연대’ 방식일 수밖에 없다.

둘째, 선택의 기준은 한국노총의 운동이념과 기조에 부합할 뿐 아니라, 한국노총이 내세운 정책방향과 그 정치세력의 정책방향이 일치하는 선택을 해야 한다.

셋째, 그 정치세력들 중에서 한국노총 조합원이 민주적인 방식으로 선택할 수 있도록 해야 한다. 경우의 수는 몇 가지로 아주 간단하다. 다시 한나라당과 같은 보수 정당 후보와의 정책연대는 2007년의 오류를 답습할 확률이 확실하다. 지금 조합원은 보수 한나라당에 대한 지지를 오래 전에 철회했다. 2012년 선거는 정당에 대한 선거가 아니라 세력에 대한 선거, 또는 신자유주의 보수 세력에 대한 반대의 선거가 될 것이다. 따라서 한국노총은 현재의 자유주의와 진보주의의 큰 틀에서 ‘민주주의와 복지의 가치’를 중심으로 광범한 연대세력을 지지하고, 또 그 속의 일원으로 역할해야 한다. 또 한 가지 문제는 기능적인 파트너십의 문제이다. 즉 한국노총의 정책을 수용하고 제도화 할 수 있는 정당과 인물이 누구인가 하는 문제이다. 이 역시 야권연대의 틀 속에서 선택을 하되, 진보적 자유주의 세력(시민사회 및 민주당

좌파)-한국노총의 제휴를 중점적으로 고려할 수 있을 것이다(이른바 Lib-Lab 연합). 물론 이러한 정치적 연합마저 한국노총의 정치활동에 있어서 족쇄로 작용해서는 안 된다. 다만 야권연대라는 전체의 틀 속에서 한국노총의 진보적 자유주의 정당과의 파트너십은 민주노총의 진보통합정당과의 파트너십에 조응하는 ‘노동의 2 track 전략’의 일환으로 충분히 고려할 수 있다.

넷째, 한국노총이 선택한 정치세력과의 정책연대는 구체적인 선거참여프로그램과 정책추진프로그램을 가져야 한다. 특히 한국노총의 참여전략에 기반한 정책연대 방침은 정책추진프로그램에 다음과 같은 내용을 포함시켜야 한다. 첫째, 정당과의 공식적이고 정례화된 정책협의체(정책연대추진위원회)를 구성하고, 정책협의 및 집행, 그리고 이행평가까지 수행해야 한다. 둘째, 공직후보 선출에서도 노동후보의 지분, 대선의 경우 정부구성에 있어 노동과 복지관련 부처의 조각 지분(입각 또는 장관추천 및 동의권)까지 획득해야 한다. 셋째, 진정한 의미의 노사정체제를 구축해야 한다. 현재 한나라당 이명박 정권아래 대통령 직속기구의 유명무실한 노사정 위원회를 철폐하고, 국회에 별도의 사회적 합의기구를 설치하고, 노사정 합의사항의 법제화를 보장받아야 한다.¹⁰⁾ 유럽의 사회적 코포라티즘이 사민주의 정당 집권 시 의회권력의 강력한 보장 속에서 사회적 합의사항의 법제화와 정책집행이 이루어졌던 것을 상기해야 한다.

4. 맺음말

한국노총 정치활동의 역사는 우여곡절의 역사였다. 정상단체 차원에서 조합원 전체의 의지를 모아 단일한 정치방침으로 정치활동을 전개한 것은 1997년 대선 정책

10) 이른바 ‘부분체제(partial regime)’의 개념을 검토할 수 있다. 민주주의가 하나의 전체적이고 동질적인 체제가 아니고 그 자체로 독자적인 규칙과 운영의 원리를 갖고 있는 부분체제의 총합이라고 본다면, 노동조합이 대표적인 사례인데, 이 부분체제는 ‘(정치적) 연합’의 과정에서 노동정책은 노동운동을 대표하는 정당 또는 노조가 이 영역에서 대표성을 가지며, 선거에서 승리했을 때 부분체제의 대표들이 각자의 영역에서 수장을 맡는다는 개념이다. 부분체제의 연합은 이처럼 하나의 균질적인 내용으로 정부를 구성하기보다는 - 정책의 비전과 가치가 충돌되지 않는다면 - 자신의 정체성을 유지하면서 하나의 연대의 틀 안에서 얼마든지 공존이 가능하다는 사실을 보여준다. 최장집(2011), “민주주의와 정당연합: 부분체제”에 대한 논의를 중심으로, 6.10 민주항쟁기념학술심포지움, 한국의 노동문제와 민주주의의 재조명, 신정치문화원, 고려대학교 노동문제연구소 주최.

연합 부터였다. 불행히도 이후 주기적인 대선과 총선에서 한국노총의 선거정치활동은 대부분 실패로 끝났고, 이는 조직적 갈등과 어용시비의 첫 번째 원인이 되었다. 특히 2007년 12월 대선에서 한국노총은 '정책연대' 라는 결정적 오류를 범했다. 그 후 지난 4년은 한나라당과 이명박 정권 하에서 민주주의의 퇴행, 반(反) 노동·친(親)재벌정책, 신자유주의 심화, 노동법 개악 등 노동의 전반적 주변부화 및 조직노동의 퇴화를 경험했다.

한국노총은 2006년 노동운동의 이념과 기조로서 '사회개혁적 노동조합주의' 기치를 내걸고, 한국노총 운동 전반의 혁신을 시도한 적이 있다. 그러나 현실운동, 특히 정치활동에 있어서 일정한 방침과 기조로 실현해 내지 못하고, 오히려 거꾸로 간 적이 있다. 가장 극명한 사례가 역시 정책연대의 사례였다. '정치'는 정상단체로서 한국노총의 위상을 강고하게 만들 수 있는 무기임과 동시에 조직의 골 깊은 균열을 초래하는 치명적 위협이 될 수도 있다. 즉 정치는 조직의 '양날의 칼' 이다.

현재 조합원 대중의 '민주주의와 복지의 요구'는 뚜렷해지고 있고, 객관적 정세는 급변하고 있다. 이 정세에 대응하기 위해서는 한국노총이 '진보적' 노동운동조직으로서의 자기정체성 정립과 기왕의 운동이념으로서 '사회개혁적 노동조합주의'를 진지하게 검토해야 한다. 왜냐하면 정치분야에서 사회개혁적 노동조합주의는 그 자체로 정치활동의 목표와 전략을 제공해주기 때문이다. 한마디로 "민주주의와 복지의 가치"를 추구하기 위한 "참여와 연대의 전략"이 그 핵심이다. 또한 노동운동의 명분과 실리 또한 여기에 있다.

일련의 정치투쟁의 장(場)으로서 2012년 양대 선거는 노동운동의 위기국면을 전환할 수 있는 기회이다. 승리의 여부에 따라 한국사회의 정치구조와 정책레짐을 전환시킬 수 있는 중대선거(critical election)의 의미를 띤다. 여기서 한국노총이 진보적 노동운동단체로서 핵심적 역할을 방기하거나, 또는 2007 보수 정책연대의 전철을 밟는다면 한국노총은 한국정치의 주변부에서 헤어날 수 없게 될 뿐 아니라, 고사(枯死)의 길을 걸을 수도 있다. 2012년 양대선거의 핵심전략은 노동운동의 이념과 기조로서 사회개혁적 노동조합주의가 주는 운동의 원칙과 기조를 실천하는 것이다. 한국노총 노동운동의 이념과 기조에서 제시하고 있는 원칙, 그 원칙이 그 자체로 훌륭한 전략이 된다. 한국노동운동의 양 발목을 잡고 있는 '어용의 업보'와 '전투적 노동운동의 신화'를 지양하고, 큰 틀에서 노동운동간, 그리고 노동운동과 민주주의와 복지세력 간의 정치연대가 절실한 시점이다.

참 고 문 헌

- 박태주(2010), “사회운동적 노동조합주의를 통해 본 노동운동 재생전략과 과제 : 전국공무원노동조합의 사례를 중심으로,” 「산업노동연구」, 한국산업노동학회, 제16권, 제2호.
- 우태현(2011), “MB 정부 후반기 정세와 조직노동의 대응,” 「노동저널」, 한국노총 중앙연구원, 2011.4.25
- 우태현(2011), “1997년 이후 한국노총 정치활동 패턴과 평가,” 「노동저널」, 한국노총 중앙연구원, 2011.8.25
- 최장집(2011), “민주주의와 정당연합: ‘부분체제’에 대한 논의를 중심으로,” 6·10 민주항쟁 기념학술심포지움, 한국의 노동문제와 민주주의의 재조명, 신정치문화원, 고려대학교 노동문제연구소 주최.
- 한국노동조합총연맹(2006), 「다시 힘찬 발걸음! : 한국노총의 운동이념, 운동기조, 발전전략」, 한국노동조합총연맹, 2006. 2. 28.

노조 여성간부의 리더 성장과정의 장애요인

박 현 미 (한국노총 중앙연구원 책임연구원)

1. 들어가며

노동조합에 참여하는 여성들은 남성들보다 적다. 또 남성들보다 여성들의 조직률은 낮다. 노조간부 중 남성간부가 다수이며 특히 단위사업장을 넘어선 지역이나 전국단체의 상층간부는 대다수가 남성들이다. 여전히 의사결정기구에의 여성들의 대표성은 저조하다. 따라서 여성들의 노동시장 참여가 증가하면서 노동자로서의 권리 즉 노동권을 보장받기 위해 노조에서 그들의 대표성을 제고해야 할 필요성이 커지고 있다.

한국노총의 경우 여성할당제가 시행된 지 6년이 지났지만 2011년 현재 여성대의원 비율은 12.9%이며 중앙위원 여성비율은 7.8%, 여성선거인 비율은 13.6%이다 (한국노총 내부자료). 2011년 한국노총 여성조합원이 15.6%인 점을 감안하면 핵심주요의사결정기구에 여성은 과소대표되고 있다. 민주노총의 경우는 여성조합원 비율이 25-30% 수준으로 추측되고 있는데(민주노총, 2010:7) 2011년 정대의원 여성할당비율은 27.1%로(민주노총 간부 면담)로 여전히 여성대표성은 문제가 되고 있다.

여성의 노조내 참여 필요성이 강조되고 있지만 여전히 노조에서 주변적 위치에 머물며 여성의 이해와 요구를 적절하게 대표하고 있지 못하는 이유는 무엇일까. 이와 관련, 노조의 남성중심적인 문화, 양육과 가사 부담, 성차별주의 등이 주요한 문제로 지적되고 있다. 이에 노동조합의 조직자원으로서 여성들이 크게 증가하면서

노동운동은 이들 문제를 개선해야 할 필요성에 직면해 있다. 그러나 노조에서 여성의 이해와 요구를 대변해야 할 노조 내 여성간부는 상층부로 갈수록 그 숫자가 줄어들며 그나마 대표로 활동하는 여성간부들이 성장과정에서 여성이라는 이유로 여러 가지 어려움을 경험하고 있다.

이 글에서는 노조의 선출직 임원으로서 현재 활동하고 있거나 과거 선출직 임원의 경험을 가진, 노조경력이 10년 이상된 현직 노조여성간부들¹⁾이 노조에서 여성 리더로 성장하면서 경험했던 어려움을 소개하는 데 초점을 두었다. 그리고 제한적이나마 이 여성간부들이 그러한 문제에 어떻게 대응했는지 알아보면서 이후 개선 방향에 대한 시사점을 얻고자 하였다.

2. 노조 여성간부들의 어려움들

1) 노조내 성차별주의

노조내 남성간부들의 성차별적인 언어나 행동은 여성간부들이 노조활동과정에서 가장 흔히 느끼는 감정이다. 몇몇 사례를 통해 구체적인 성차별주의의 양태를 보면 다음과 같다.

사례1

사례1은 노조활동을 하면서 소속사업장 노조 안에서만 활동한 것이 아니라 외부 활동을 폭넓게 겸하면서 남성간부들을 많이 만났고 함께 사업을 해왔다. 그런데 사

1) 인터뷰는 2011년 6월초에서 9월말까지 진행되었으며 이들의 익명성을 보장하기 위해 인터뷰 대상자가 누구인지 드러날 수 있는 조직명 등은 표기하지 않았다. △사례1:노조경력 35년 이상된 여성간부로 과거 여성다수조직에서 10년 동안 위원장직을 수행한 경험이 있다. 상급단체 파견 후에는 주로 남성이 중심인 조직에서 여성국장으로 간부생활을 하고 있다. △사례2:노조경력 20년 이상된 여성간부로 현재 10년 이상 위원장직을 수행하면서 상급단체의 여성할당제 상임 여성부위원장 등 임원으로도 장기간 겸직해 활동하고 있다. △사례3:노조경력 8년으로 노조설립을 주도했고 현재 7년차 위원장이다. △사례4:노조경력 24년된 여성간부로 노조설립과정에 참여해 초대 노조집행부에서 사무국장으로 활동했고 현재 20년 이상 위원장직을 수행하고 있으며 상급단체(지역지부)의 의장으로서 재선되어 4년째 활동하고 있다. △사례6:노조경력 17년된 여성간부로 노조전임 2년만에 노조위원장을 지냈고 이후 상급단체 지역본부의 선출직 6년, 현재 상급단체 본부 임원으로 2년째 활동하고 있다. △사례7:노조경력 11년된 여성간부로 7년째 노조위원장이며 상급단체의 여성할당제 비상임 여성부위원장을 4년째 겸직하고 있다.

례1은 주변의 남성간부들이 나름대로 사례1을 비롯한 활동성 있는 주변의 여성간부들의 능력을 인정해 드러내놓고 무시하지는 않았지만 그러면서도 여성이라서 우습게 보는 것을 느낄 수 있었다.

또한 사례1은 산별연맹에서 근무하게 되면서 상당기간 자신을 연맹의 간부가 아닌 이전 사업장의 노조위원장임을 내세워야 했다. 연맹에서 여성국장으로 근무하던 초기 시절에 단위사업장으로부터 전화를 받아 ‘여성국장’이라 했을 때 남성간부들은 시큰둥하게 반응했지만 사례1이 자타가 인정했던 ‘민주노조’ 사업장의 노조위원장이었다고 이야기하면 상대방의 태도와 말소리가 달라졌었기 때문이다. 이처럼 노조활동속에서 드러나는 남성우월주의 때문에 사례1은 매우 힘들었고 ‘여자라서 여자이기 때문에’라는 말을 듣지 않기 위해, “남자들이 자꾸 여자들을 인정하지 않으려고 그러니까 해야 된다” 해서 “남자한테 지지 않으려고 ... 두세(2, 3)배는 노력” 해 왔다고 전한다.

사례2

사례2는 그동안 활동하면서 많이 들었던 이야기가 ‘×××이 뭐 여성이냐’라는 말이다. 사례2는 주변에서 이런 이야기를 할 때 “뭐, 남의 성 정체성 가지고 농담하고 그러?”라고 응수하며 “내가 여자지, 남자여? 남자가 애낳는 거 봤어?”라고 반문한다. 그러나 이 말은 농담할 때 술자리 등 사적인 자리에서 나오는 이야기지만 사례2는 그것이 갖는 사회적 함의가 있어 씁쓸하다고 말한다.

“... 제가 워낙 가리지 않고 일을 하니깐 ... 농담으로 그런 얘기도 많이 들었습니다. 예를 들면 뭐 ×××이 무슨 여자냐 뭐 이런 거 있잖아요 왜. ... 이게 이제 양날의 칼이죠. 그거는 ... 한편으로는 그만큼 ×××이 잘한다, 이런 뜻도 되지만, 또 한편으로는 그 바탕에는 여성이 그만큼 믿고 맡기기에는 좀 부족하다 이런 게 깔려있는 거잖아요. ... 근데 어쨌든 ... 요즘도 그 얘기는 왕왕 듣고 삽니다. ×××이 뭐 여자냐? 이런 얘기.”

또한 사례2는 남성간부들이 가끔 앞뒤말이 맞지 않게 ‘여자라서 어떻다’고 하는 말들을 하곤 하는데 이를 들을 때도 씁쓸하고 기분이 상한다고 전한다. 남성들이 자신과 똑같은 행동을 할 경우에는 그 사람 성격이 그렇다고 하지 않았겠느냐는

것이다.

“ 한번 그런 일이 있었는데 ... 초짜배기 지부장인데 ... 자기가 너~무 힘들다는 거예요. ... 누님 힘들어 죽겠습니다, 인간들이 왜 그래요? 뭐 이렇게 푸념을 하는 거야. 근데 내가 들어보니까 별일 아닌 거예요. ... [근데 후배가_필자 ‘광야에 나와서 찬바람 맞는 거 같다’ 고 막 이러는 거라. 그래서 내가 뭐라 그랬냐면 ‘에이 뭐 그런 거 같고 그러냐, 광야에 가서 찬바람 한 열댓번 더 맞아봐야 정신을 차리겠구만!’ [웃음] ... 이렇게 얘기를 했는데 이 사람이 어떻게 반응을 하나면, 여자라서 그렇다는 거야. 당신이 남자선배였으면 ... 막 이렇게[이해_필자 해줬을 텐데 여자선배라서 안받아준다 이렇게 얘기를 하는 거라.... 이게[후배의 말_필자 앞뒤가 잘 말은 안맞는데, 하여간 그렇게[여자선배라서 포용하지 못하는 것으로_필자 받아들이는 거라 이 양반이. ... 내가 만약에 남성이었으면 똑같은 반응을 했어도, 그냥 그 선배 성격이다 이랬을 꺼 아니에요.”

사례3

사례3은 노조활동을 하면서 몇 가지 불편하고 불쾌한 경험을 하였다. 사례3이 보기에 그들 남성조합원, 간부들의 행동은 ‘위원장’에 대한 예우 측면에서나 ‘여성’에 대한 배려 측면에서도 적절치 않은 행동들이었다.

“어떤 때는 지네들[남성조합원들_필자끼리 얘기하면서 ‘아이~ ... 위원장님이 술 한 잔 ... 따라주세요 아 그래도 ... 술은 여자가 따라주는 게 맛있는 거야.’ 내가 듣기에는 이게 성희롱은 성희롱인데 반박할 수 있는 거가 아니면서도, 위원장에 대한 체면이 여러가지 복잡 미묘하기 시작한 거야. 그런 데다가 이거를 내가 치킨 쳐야 되는데, ... 어떤 방법으로 이거를 잡아야 되나 고민에 ... 빠졌던 거지....”

2005년 노조위원장 선거를 앞두고는 일부에서 위원장이 ‘여자’ 나 ‘남자’가 해야 하지 않느냐는 말들이 돌았고 선거는 경선으로 치러졌다. 당시 사측에서도 남성조합원들을 부추긴 감이 있었고 일부 남성조합원들은 이에 힘입어 이리저리한 음해성 이야기들을 퍼뜨리기도 했다. 이때 사례3은 자신이 조합활동을 한 것에 대한 회

의감까지 가졌다.

“... 은근히 사측에서 ‘.. 여자위원장 ... 밑에서 그래 되겠냐’ 뭐 이런 식으로 막하면 저것들[남성들_필자]이 거기에 힘입어서 여자위원장 밑에 있느니 우리가 해야 되지 않느냐. 지네들끼리 술쳐먹으면서 그냥 쑥덕공론하고. 맑고 청정하게 할 생각들은 안하고 조합에 ... 고용안정기금 이런 거, 돈이 많은데 그거 저것들[노조집행부_필자]이 쓸지도 모른다. 제대로 알지도 못하면서, 그 돈을 ... 왜 모으고 있는 건데. 그리고 또 ... 투쟁기금을 ... 걷지 않으면 안되냐. 이렇게 영똥한 소리들. 그런거 할 때 진짜 ... 내가 위원장은 왜 해가지고...”

2) 남성적인 문화

인터뷰한 여성간부들이 힘들었다고 지적한 노조의 남성문화로는 특히 술마시는 문화였는데 사례를 통해 보면 다음과 같다.

사례4

사례4는 노동조합하면서 술을 배우기 시작했는데 남녀평등을 술자리에서 주장하는 남성간부들 때문에 매우 힘들었다. 약한 모습 보이기 싫어 ‘깡’으로 마셨는데, 나이가 들어가면서 더욱 힘들며 지금은 공포에 가까울 정도로 힘들다고 한다. 조직의 대표자로서 자리를 마련한 경우 특히 분위기를 주도해야 하는데 술을 안마시고 버티기는 힘든 상황이다. 그러나 현실적으로 사회의 술문화가 노조의 조직활동을 할 수 있는 계기를 만들며 남성들이 이를 통해 뭉치기 때문에 대표자로서 일정정도 술문화에 신경을 쓰지 않을 수 없다고 말하며 이것은 힘든 요인이라 말한다.

“제가 사실 조합활동하기 전에는 술을 한~방울도 못마셨어요, 진짜로.....[그런데_필자] ...남자들이 남녀평등을 관철시키려고 하는 데가 술자리에요. 그래서 술자리에서 ... 처음에는 굉장히 힘들더라구요. 그런데 ... 술이 마시면 마실 수록 늘더라구요. 그래가지고 어지간한 술자리는 ... 이거 마셔야 되나보다, 생각하고 사실은 깡으로 마셨어요, 깡으로. 약한 모습 보이기 싫어서. ... 술도 아,

... 이 여자하고는 술을 마셔도 같이 마실 수 있고, 이야기를 해도 같이할 수 있다 이거부터가 안되면은 남자들 구조에서 못버터 나가겠다, 싶더라구요. [그런데_필자] 나이를 조금 조금씩 먹어가니까 ... 체력이 떨어진다는 것을 느끼고, 마흔 넘어가니까 너무 힘든 거예요. ... 자기 주량껏 마시면서 이야기하면 또 아무 문제없이 어울릴 수 있는데, 구조가 안그래요. 가보면 ... 평등을 꼭 주장을 하거든. 그러니까 ... 이제는 공포에 가까울 정도로 ‘진~짜 막, 오늘 또 가서 술자리 저저 어떻게 할까...’ ...또... 이제 여성은 특히나 또 신경이 안쓰일 수가 없어요. 그리고 또 ... 실수를 한다거나 하면 흠이 될 수도 있기 때문에 ... [술자리를_필자] 피해 다녀도 피할 수 없는 부분이 있잖아요. 그게 제일 힘들어요. 사실 대표자들하고도 시간만 된다면 되도록 ... 만나고 ... 싶은데, 술자리를 해야 되니까... 그래서 사실은 저녁에 만나잔 소리는 잘 안해요. 그게 겁나서 어차피 내가 예를 들어서 객으로 낀 사람같으면 상관이 없어요, [나를_필자] 구박하든간에 개기면 되는데, 어차피 [대표로 술자리에_필자] 가면은 주도를 해야 되잖아요, ... 분위기를. 그러려고 자리를 만든 거고 그러는데, 거서 빼면은 분위기가 이게 또 안되니까, 그 부분 처리가 참 힘든거 같애. ...[그런데-필자] 술 문화가, ... 뭐 ... 조직활동 잘 된다고 할 수는 전 없다고 보는데, 계기는 되요, 계기는. .. 왜 내가 거기[술자리_필자]에 신경이 쓰이나면, 남자분들이 자기들끼리 술을 한잔 한다는지, 거기서 주거나 받거나 이러면 그게 인간관계가 형성이 돼서 스크럼이 짜져요. 그런데 그게 좋은 쪽으로만 계속 가면 상관이 없는데, 그 중에 누군가가 바람을 넣어서 ... 그쪽으로 몰려버리면 ... 따로따로 가는 게 아니라 뭉텅이로 가버리니까, 바꿔내기가 굉장히 어려운 문제들이 있더라고. 일로서 승부를 하고 ... 평가를 하는 경우에는 일로서 승부를 내면 되는데, 사실은 우리의 노동운동 같은 경우에는, 특히 우리 노총쪽 ... 보면, 그런 논의를 하는 구조가 아니잖아요. 그러다보니까 끼리끼리 문화로 갈 소지가 있다는 얘기죠. 그걸 어쨌든 막고 가야, 승자가 돼야 ... 일을 할 수가 있으니까. 자리를 앉아야 일을 하는 거지. 대통령이 돼야 내가 ... 국가를 위해서 이런이런 일을 해보겠다, 국민으로서 내가 이런이런 일을 해보겠다 해서 되는 건 아니잖아요, 그죠. 그 자리에 있어야만이 가질 수 있는 권리가 있기 때문에. 그래서 그런 부분들이 조금 이제, 일을 하면서 ... 좀 힘들죠, 사실은.”

그러나 사례4는 노조조직문화에서 술문제 공론화가 사실상 어려운 구조라고 말한다. 자신을 제외하고 참석자 대다수가 그걸 즐기는 사람들로서 전혀 문제의식을 갖지 않고 있기 때문이다. 이에 사례4는 실력으로 남성간부들과의 차별성을 보이도록 노력한다고 말한다. 여성간부들의 압박감과 활동의 어려움을 볼 수 있다.

“[술문화 문제가_필자] 공론화될 수가 없죠. 왜냐면 답답한 거는 저밖에 없지, 나머지는 아무 문제가 없잖아요. 나머지는 전부다 남자들이니까 자기들끼리 삼삼오오 모여서 술을 많이 마시잖아요. 노동조합하시는 분들이 술을 많이 마시거든요? 그걸 오히려 즐기는데. 내가 못즐기는데 내 문제로 공론화한다고 해서..... ‘그럼 니 안오면 되지 않느냐’ 이리되니까. 근데 안오면은 내가 답답한거지, 안가면은. 그래서 ... 그런 문제들이, 그렇다고 나를 망가뜨리면서 가 봐야 그러면 이득이 없으니까 그럴 필요는 없는 거고. 아 그럼 이걸 어떻게 극복할 꺼냐, ... 이제, 방법을 여러 개를 강구하죠. 슬기롭게 술자리를 하는 방법. 그답에 이제 그거는 또 아무리 슬기롭게 해도 한계가 있어요, 한계가. 하고, 일로서 어떻게 다른 남자들보다 ... 뭔가 이 사람은 ... 이 분야에 좀더 강점이 있다 이런 걸 보여줘야만이 그게 카바가 좀 안되겠습니까. 그런..쪽으로 풀 수밖에 없죠.”

사례3

사례3은 회의 중 흡연문화에 대해 적극적으로 문제를 제기해 적어도 사례3이 자리에 있는 한에서는 남성간부들이 주의를 하고 있다.

“... 회의 때 의장이 말씀하시는데 몇 명이 이쪽에서 막 담배를 피. ... 예의도 없이, 그래도 예의는 지켜야지. ... [담배연기 때문에_필자] 뿌연 거야. 그래서 내가 손 들고 일어나서 얘기했어. ... 예의만큼은 지키자. 그리고 지금 그제[회의시간에 담배피는 것_필자] 없어졌어. 다 ... 회의장 바깥에서, [담배 피_필자]. 그리고 나도 같이 피지. 그리고 좋잖아. 회의할 때도 깔끔하고 훨씬 잘 보이는 데서 회의도 하고. (웃음) 그래 많이 바꿨어요.”

3) 성희롱

성희롱은 보통 공식적인 자리에서보다는 비공식적이거나 혹은 사적인 자리에서 성적인 함의를 갖는 농담이나 대화 혹은 음담패설을 즐기는 형태로 나타나고 있다.

사례2

평소에 사례2와 “되게 친하게” 지내던 한 지부장이 단식농성을 하면서 사례2와 전화통화를 하던 중 갑자기 성적인 함의를 갖는 대화를 시도했다. 사례2는 화가 나서 전화를 끊었는데 한동안 “몸이 부들부들 떨렸다.” 사례2는 이에 상급조직 차원에서 공식적으로 문제제기하며 사과만 하면 없던 일로 해주겠다고 했다. 그러나 성희롱을 했던 그 지부장은 그런 일이 없다고 주장을 했는데 결국 사례2는 2년만에 사과를 받아냈다. 사례2는 당시 자신을 화나게 한 것은 문제의 지부장 조직의 규모가 커서 이걸성희롱사건_필자 문제제기하면 조직적으로 문제가 생긴다는 논리였다. 이때 대부분의 지부장들이 곤혹스러워했지만 일부 몇 명은 그 지부장 편을 드는 분위기였다고 한다. 사례2의 집요함으로 문제의 지부장은 사과를 했지만 사례2가 볼 때 그것은 깔끔하게 해결됐다기보다는 그냥 문제를 덮으려고 사과한 것으로 본다. 당시 사례2는 사과를 안하면 지부장직을 걸고 싸우겠다고 적극 대응했던 것이다.

또 사례2는 모 지부의 한 남성간부가 공식, 비공식석상에서 지나치게 이디피에스(EDPS:음담패설)를 많이 하는 것에 문제의식을 갖고 공식적인 회의에서는 음담패설을 하지 말고 비공식적 자리에서라도 너무 심한 음담패설을 자제해 줄 것을 요구했다. 주위 간부들이 사례2의 제안에 동의를 하고 회의가 끝난 후 식사와 술자리에 함께 갔는데 그 간부는 여전히 음담패설을 하여 사례2를 난감하게 했다. 이에 사례2는 그 간부에게 대놓고 분노를 표출했고 당황한 그 남성간부는 음담패설을 하지 말 것을 요구하는 사례2의 요구를 영겁결에 수용하였다.

“[모 지부장이_필자] ... 한 분 있었는데, 이디피에스(EDPS)를 너~무 많이 하는 거야, 입만 떼면 이디피에스를 해요. 그런 경우를 당하면 처음에는 여성들이 좀 받아주잖아요. 예휴, 허허 웃기도 하고, 때로는 아무 생각없이 웃어주자 이러는데 이 정도가 심하면 민망하잖아요. 도대체 어디서 웃어줘야 되는지 화를

내야 되는지 고민스럽잖아. ... 화를 내면 분위기가 확 나빠지니까. 고민을 하다가 이제 ... 회의에서 마지막에 ‘근데, 우리 회의장에서만큼은 이디피에스하지 맙시다. 왜 회의에서 이디피에스를 합니까. 그리고 어디서 웃어줘야 할지 어디서 화를 내야 할지 굉장히 고민스럽다, 하지 말라고.’ 이제 그랬더니 사람들이 웅성웅성하더니, ‘그러자. 회의 때 이디피에스하는 건 잘못이니까 하지 말자.’ .. [또_필자]... ‘회의 석상 끝나고 가더라도 너무 심한 이디피에스는 하지 말아줬으면 좋겠다. 웃어주려고 노력은 하는데 어디까지 웃어줘야 되는지 고민스럽다.’ 내가 이랬거든요. 갔어요 이제. 술을 먹으러 갔지. 갔는데 계~속 이디피에스를 하는 거라. ‘아, 이 어떻게 할까...’ 이러다가 ... 세(3) 번째 오백(500) [맥주잔_필자]을 부딪치는데, ... 잔이 팍! 깨져버렸어. 그래서 잔이 없고 손잡이만 잡고 있어갖고 나도 깜짝 놀랐지. 옆에서 줄던 지부장들 다 놀래고 다 깨고, 나랑 부딪친 사람도 놀랐는데, 이 사람들은 그게 내가 화가 났는 줄 모르고 그냥 부딪쳤는데 깨진 줄 아는 거야. ‘오, 기운 세다고.’ ‘나 기운세다고 까불지 마시라고’ [하하] 이러구서, ... 그 지부장 뒤에 가 가지고 내가 ... 허리띠를 잡아갔고 확 땡겨가지고 벽에다 확 갔다 박으니까 이 사람이 술먹다 엉겁결에 ... 무방비상태에서 벽하고 확 부딪친 거라. 코피날 뺨 했어요 그 사람. 화를 못내겠는 거야 이 사람이. 여자한테 ... 화도 못내겠고, 저 여자가 취한 거 같기도 하고 멀쩡한 거 같기도 하고, 헛갈리는 거지. 이 사람이 ... 아주 오묘한 표정을 짓더라고. 내가 쳐다보고 있다가 ‘앞으로 이디피에스하지 마세요’ 그랬더니 [웃으며] 엉겁결에 이 사람이 알았다고하하하. ... 그런 적이 있죠.”

사례3

사례3은 남성간부들이 자신은 물론 주위의 여성들을 아랑곳하지 않은 채 성적인 의미를 드러내는 말들을 들으면서 민망했던 경험이 있다. 이에 사례3은 여성조합원들 있는 데서는 성적인 야한 농담을 하지 말 것을 요구하였다.

“... 여성이라는 것을 생각을 안 해. 여자 있는데 세워놓고 지네들끼리 성희롱 하는 거지. ... 아무렇지도 않게 ... 인제 처음에는 민망하니까 내가 피했던 말이야. 지네끼리 주고받는 농담 속에, 성희롱이 섞여 있는 농담 속에 내가 피했는데 안 피했어. 왜 그때는 인제 내가 나이가 많으니까 ... 그 다음부터는 정

리를 한 거야. 그리고 좋게 얘기한 거지. ... 이렇게 툭~ 튀어 있는 나도 민망스러울 때 많은데 어린 애들 있는 데서 그리고 또 조합원들, 여성조합원들 있는 데서는 그런 거는 삼가해라. 자신의 품위는 자기가 지키는 거다. 그래갖고 얘기를 해주고.”

4) 일과 가정양립

대다수 결혼한 여성들은 조합원으로 노조활동에 참여하든 간부로 활동하든 육아와 가사의 부담에서 자유롭지 못하다. 인터뷰 대상 중 어린 자녀가 있었던 기혼여성의 경우 육아의 문제로 노조활동을 제대로 못하거나 중단의 위기에 놓이기도 했다. 그러나 이들은 친정부모나 시부모 등의 육아와 가사 지원으로 활동을 지속하고 있다. 자녀들이 다 성장한 다음에 노조활동을 시작했던 사례6은 처음에 배우자가 노동운동을 한다는 사실 자체를 받아들이기조차 힘들었던 남편과 불가피한 갈등을 겪기도 하였다. 사례를 보면 다음과 같다.

사례5

사례5은 노조간부로 활동을 하고 리더로 커 나가는 과정에서 극복해야 했던 가장 큰 문제로 육아문제를 꼽고 있다.

“제가 [조합활동에서_필자] 도망가고 그만하려고 할 때는 다 애 문제였고요. ... 처음에는 애가 아주 어리니까 ... 놀이방도 보내고, 뭐 이렇게 하고 살다가 좀 크잖아요, 그러면 엄마도 알아보고, 그리고 갔다가 나오면 막 울고(웃음). 근데 중간에 [아이를 보러_필자] 갔으면 좋겠는데 바빠서 못가고. 주말에나 가고. 또 지금은 주 5일제 되니까 토요일 일정이 집회 말고는 많이 없는데, 그때는 또 모든 수련회가 금토, 토일 그러면은... 어떨 때는 한 달에 한두 번 [아이를 보러_필자] 가고, 이게 너무 힘들어가지고. 제가 그만 두려고 했던 건 다 애, 애 문제였고요. 그래서 둘째 낳을때, 99년도. 그다음에 첫째가 이제 초등학교 들어갈 때. 그리고 둘째 애 초등학교 들어갈 때. 한 세 번 정도 나중에 크게 [조합활동을_필자] 그만두려고 했었던 거고요.”

그러나 주변의 만류로 활동을 지속하면서 사례5의 경우 육아문제를 친정 부모님의 도움으로 해결해왔다.

“애 낳고는 바로, 서울에는 있지만 집에서는 떨어진, 우리 친정 엄마한테 맡겼고요. 그래가지고 일주일에 한번씩, 아니면 집에 가는 길에 일주일에 두번씩 이렇게 본거예요. 그래서 사실은 좀 별로 그 당시에는 문제의식을 별로 안 느끼고 맡기고 나는 일을 하고. 그리고 나서 임기 끝나고 나서는 내가 아, 난 이제 애를 키우겠다, 그러면서 그만 두겠다(웃음). 그랬더니 뭐 안된다.. 둘째도 친정 엄마가 키워줬고.... ”

사례5는 첫 아이가 초등학교 입학하기 반년 전부터 집으로 데려왔고 대신 친정엄마가 집으로 와서 애를 보고 저녁에 가는 방식으로 지내다가 사례5가 늦어지는 경우도 많아지고 하면서 친정어머니와 함께 살게 되었고 이후 같은 아파트로 친정어머니, 아버지가 이사를 오면서 둘째 아이도 함께 데려와 사례5 아이들의 양육을 계속 지원하고 있다.

사례6

사례6은 자녀들이 성장한 상태에서 사회활동을 시작했기에 초기에 노조활동을 시작했던 간부들과 달리 육아문제는 겪지 않았다. 그러나 상급단체 할당제 임원으로 활동하면서 동시에 야간에 대학에서 공부도 하면서 집안일을 소홀히 할 수밖에 없었다. 따라서 사례6이 노동운동을 한다는 사실 자체를 처음에 받아들이기조차 힘들었던 보수적인 남편과의 갈등은 사례6이 많이 이해한다고 해도 불가피한 측면이 있었다.

“... 남편도 가부장~ 보수적이예요. 집에 들어오면 불이 다 켜져 있고, 집사람이 있어야 되고, 늦게 와도 찌개라도 있으면 데워서 먹어야 되고, 이런 건데... 와 보면 집은 깜깜해서 자기가 불을 키고 들어와야 되고, 어쩔 때는 아침 설거지가 그대로 있고 ... 이러니까 우리 남편이 받아들이질 못하는 거예요. 상상이 안 되는 거예요. 그래가지고... 좋게 생일날 밥 사준다고 나오라고 그래가지고 어떻게 하다 보니까 [싸우게 된 거예요_필자]...그렇게 해서 방법을 찾자

그래서... 그러면 일하는 사람을 일주일에 한 번을 쓴다거나, 아니면 어떻게 한
다거나... 지금 당신이 그게 불만이고 스트레스라면, 임기까지는 가야 되니까,
여기까지는 사람을 불러서 당신 말따나 깔끔하게 설거지도 빨래도 뭐 이런
거~ 그리고 사람을 못 부를 때는 다 세탁소에 맡겨서 으~ 그 천 원인가 얼마
한다는데, 그렇게 하자, 그리고 집안일은 일찍 오는 사람이 할 수 있는 거지, 그
걸 내가 다 ~, 자기는 설거지를 못하네요. 그래서 어떤 때 와보면요, 그릇이 이
렇게 쌓여 있는 거예요. 씻어서 먹으면 되는데, 다 꺼내서 먹으니까. 그렇게 한
번 조금 크게~ 한 이삼일을 두고 얘길 했죠. ...”

“ ... [남편이_필자] 정말 많이 도와주고 대화도 많이 나누고 함에도, ... 내가
주부로서 해야 할 일이 있잖아요? 내가 소홀하게 되잖아요. ... 가부장적인 관습
적인 그런 거, 그런 어쩔 수 없는 그런 사회적인 인식 ... 그게 제일 어려웠어요.
... [집안에서의 갈등은 어떻게 해결을?_필자 질문] 그냥 인정을 해요, 제가. 그
거 때문에 힘들어하고 그렇게 하는데, 그냥 안되겠다 싶어서 어느 순간부터 ‘그
냥 있는 대로 받아들이고 얘기를 하자, 굉장히 [얘기를_필자] 시도를 하는 거예
요. ... 그 사람이 이해할 수준에서 ... 그리고 ‘어우, 당신이 이렇게 해주니까 고
맙다’고 얘기를 하고 ...”

3. 여성간부들의 대처방식

1) 노조내 성차별주의

노조내 성차별주의(sexism)는 여성간부들의 리더로의 성장을 방해한다(Kirton
et. al., 2004:315). 소개한 사례들은 남성간부들이 여성을 비하하거나 여성에 대한
편견을 드러내는 것이었다. 그러나 이들 여성간부들은 남성들의 성차별적인 언행
에 선뜻 문제제기를 하지는 못하고 있다. 자칫 ‘여자라서 예민하게 그런다’거나
‘여자라서 속이 좁아서 그렇다’는 식의 또 다른 성차별적인 반응이 문제의식없이
나올 수도 있기 때문이다. 이에 세 가지 사례에서 모두 문제가 있음에는 동의하면

서도 그러한 감정들을 제대로 전달하거나 시정을 요구하지 못한 것으로 보인다.

2) 남성적인 문화

소개한 사례와 여기에 소개되지 않은 사례에서도 술문화는 여성간부들이 어떻게든 극복해야 하는 문제로 지적되었다. 여기서 소개된 사례4는 상급단체의 장을 맡고 있는데 이 상급조직의 대의원이나 간부들은 모두 남성들이다. 이에 술자리 등 남성적 조직문화가 팽배하다. 그러나 술을 잘 못하는 사례4는 술로 인한 스트레스를 ‘공포’에 가까울 정도로 느끼곤 한다. 그러면서도 사례4는 남성들의 술자리에 신경을 쓸 수밖에 없는데 그런 자리에서 맺어지는 남성들간의 인간관계가 때로는 일을 어렵게 할 수도 있기 때문이다. 그렇지만 사례4는 기본적으로 남성들과 자신의 차이 때문에 나타날 수밖에 없는 한계를 주어진 역할을 잘 소화해내는 것 즉 실력으로 극복하고자 한다.

사례3의 경우는 회의시간 중 흡연문화의 문제를 공론화시켜 적어도 사례3이 참석한 회의에서는 담배피는 남성간부는 없어졌다. 명분을 갖는 적극적인 대처로 나쁜 문화를 개선한 사례이다.

3) 성희롱

일반적으로 조직내 성희롱은 남성으로부터 여성에게 행해지는데 이러한 방향성은 조직 및 사회전반에 배태되어 나타나는 가부장제와 그에 따른 여성의 종속성에서 기인한다고 본다(원숙연, 2004:298). 성희롱과 관련해서 사례2와 사례3은 모두 그 자리에서 성희롱 행위에 대해 적극적으로 문제를 제기하면서 사후방지를 요구하였다. 노조 활동과정 속에서 몇 번의 성희롱을 경험했던 사례2는 성희롱 발생시 문제인물에게 바로 분노를 표출하고 사과를 요구하기도 하였다. 그러나 성희롱 가해자가 속한 조직이 규모가 크다는 이유로 조직차원에서 문제를 공론화시키기보다는 덮어버리려는 분위기에 사례2는 분노했는데 사례2의 집요한 책임추궁과 사과요구로 미흡하나마 사과를 받아냈다. 사례3 또한 남성간부들이 주위를 의식하지 않

고 회의석상에서 민망한 농담들을 하는 데 대해 공식적으로 문제를 제기하고 해결하였다. 이때 사례3의 나이가 남성간부들보다 좀 많다는 것이 도움이 되었다.

4) 일과 가정양립

파커(Parker)는 노조활동과 가족생활 결합의 어려움 지적한다. 그리고 여성의 노조참여(involve)와 관련, 많은 연구들이 여성의 '이중' (double) 혹은 '삼중' (triple) 부담에 주목해 하고 있음을 밝히고 있다(Parker, 2003:15-16).

주위의 경험사례를 봐도 노조일과 육아, 가사 등의 일을 병행하는 것은 매우 힘든 일이다. 이에 노조활동을 지속한 이들은 대개 제3자로부터 이같은 일들의 지원을 받고 있다. 소개된 사례에서는 육아와 가사일로 몇 번이나 노조활동을 접으려 했다가 '친정 부모' 의 지원으로 노조간부로서 활동을 계속할 수 있었다. 이 사례를 포함해 일부 사례에서는 처음에는 부모집에 아이를 맡기는 방식에서 아이들이 초등학교에 가면서 돌봄의 손길이 더욱 필요해지자 아예 부모와 함께 살게 되는 방식으로 전환하고 있다. 이들 사례에서는 배우자의 육아나 가사 등 돌봄노동은 사실상 최소화되고 있는 모습을 보인다.

사실 노조활동은 육아나 가사 노동의 부담이 없는 남성노동자들 위주로 운영되다보니 근무시간 외에도 이루어지는 경우가 많다. 이에 장시간 일을 할 수밖에 없는 구조적인 특징을 갖고 있다. 이에 특히 육아와 가사가 여성의 영역으로 구분되어 있는 현실에서 노조의 여성간부들은 심각한 시간압박에 시달릴 수밖에 없다. 코저(Lewis Coser, 1974)가 노조와 같이 구성원들의 헌신과 충성심을 요구하는 이같은 조직들을 '탐욕스런 조직들' (greedy institutions)로 규정한 것(Franzway, 2000:259)은 노조활동의 그같은 특징을 적절하게 지적한 것으로 보인다. 육아와 가사 등 돌봄노동이 여성의 몫으로 남겨진 성별분업체제 하에서 상당한 양의 시간과 헌신을 요구하는 노동조합 활동은 여성들이 노조간부로서는 물론 평범한 조합원으로서도 열심히 하는 것을 어렵게 만들고 있다. 사례에 소개된 것처럼 주위에서 이처럼 지원을 받는 여성간부들은 그들 스스로가 인정하고 있듯이 상대적으로 운이 좋은 경우들로서 이들은 주위에서 육아문제로 불가피하게 노조활동을 중단한 사례들도 심심찮게 목격했음을 전하고 있다.

4. 나가며

이 글에서는 평범한 조합원에서 노조의 여성간부가 된 후 여러 가지 노조활동 경력을 통해 조합원들로부터 리더로 인정받은 선출직 여성노조 간부들이 노조활동과정속에서 경험했던 몇 가지 어려움들을 살펴보았다. 여기 소개한 사례내용들 즉 노조내 성차별주의, 남성적인 노조문화, 성희롱, 일과 가정의 갈등문제는 여성간부들 대다수가 크든 작든 경험할 수 있는 사안들이다.

이외에도 일부 여성간부들은 노조내에서 여성들의 관심사와 이해를 노조의 의제로 담아내는 데 어려움을 겪고 있었다. 예컨대 일차적으로는 그 내용들을 단체교섭 의제로 확정하는 과정에서 남성간부들을 이해, 설득해야 하는 어려움이 있다. 그리고 이후에는 단체교섭 과정에서 협상용 카드로 전략하지 않도록 해야 하는 어려움도 있다. 노조에서 여성이 다수여도 여성사안은 많은 경우 특수의제로 협상대상 후 순위이며 남성 교섭위원들의 ‘소탐대실’ 하지 말라는 말로 버려지기도 하기 때문이다. 또한 일부 여성간부들은 성장과정에서 남성간부들 못지 않은 능력과 조직장악력을 발휘하면서 남성간부들로부터 동료로서의 지지나 격려보다는 시기와 견제로 겪었던 심적 고통을 전하기도 하였다.

더욱이 사회적으로 리더는 남성이라는 인식이 팽배할 뿐만 아니라 남성중심 조직구조와 조직문화로 상징되는 노동조합 조직에서 여성이 조직의 리더로서 그 역할을 해내기 위한 적극성과 추진력은 때로 ‘나댄다’거나 ‘기가 세다’는 등의 말로 폄하되면서 리더로서 부정적으로 평가되기도 하였다. 그러나 사실 노조지도자로서 리더십이 있다고 평가하는 핵심항목 중에는 적극성이나 추진력이 있다. 이에 여성이 리더로서 적극성과 추진력을 보였다면, 리더십이 있다고 평가받아야 한다. 그러나 똑같은 리더십 특징을 발휘해도 여성간부와 남성간부는 다른 평가를 받고 있는 것이다. 또 여성간부들의 일처리에서의 꼼꼼함이나 세심함은 ‘여성간부와 일하는 것이 피곤하다’ 혹은 ‘여성이라 소심하다’ 등의 말로 폄하해버리는 경우도 알려지고 있다. 조직내에 팽배한 성차별주의에서 기인하는 이같은 현상들은 노조의 여성간부들이 지속적으로 노조활동을 유지하고 나아가 리더로의 성장을 방해하는 요인들이다. 또한 넓게 보면 여성조합원들의 노조 활동참여를 위축시키는 원인이기도

하다.

그러나 조합원들의 노조참여제고는 노동조합 최대의 과제이다. 노동조합의 힘은 조합원의 노조참여에 기반하며 이는 노조 조직 효과성의 주요 결정요인(김영두·김승호, 2006:13)이기 때문이다. 따라서 낮은 조직률과 낮은 노조참여율을 보이고 있는 한국노동운동에서 조합원들의 노조참여는 매우 시급한 과제로 대두되고 있다. 특히 남성의 조직률 절반에도 미치지 못하는 여성조직률과 낮은 노조참여율 제고는 한국노동운동의 활성화를 위해서도 선결되어야 할 과제이다. 따라서 여성들의 노조참여제고를 위한 전략적 모색이 요구된다. 이와 관련 여성조합원들의 노조참여와 활동성을 제고하기 위한 과정에서 여성간부들이 긍정적으로 역할한다는 다수의 선행연구(Kirton & Healy, 2004 ; Kirton, 2005 ; Parker, 2003; 박진영, 1998; 박정옥, 2005)는 시사하는 바가 크다.

한편 이 글에서는 여성간부들이 노조활동과정에서 겪었던 힘든 경험들을 소개하였지만 이들 여성간부들이 그러한 문제에 어떻게 대응했는지에 대해서는 제대로 다루지 못했다. 소개된 어려움이 개인차원에서 해결될 수 있는 문제라기보다는 구조적인 문제로서 개개의 간부들이 대응하는 데에는 그만큼 한계가 있었던 것도 원인 중의 하나이다. 주위에서 동기가 되는 성적인 농담이나 회의시간의 흡연문화 등은 당사자가 용기를 내서 문제삼을 경우 공론화가 가능하고 일정하게 시정되는 모습이라도 있는 듯하다. 그러나 그렇지 않은 경우 주변의 남성간부들이나 노조에서 아무런 문제의식없이 행하는 말이나 행동, 관행 등을 문제삼고자 할 때에는 ‘여자라 속이 좁아서’ 혹은 ‘여자니까 예민해서 뭐..’ ‘여자라 소극적이고 추진력이 없어서’ 등의 여성비하적이고 성편견적인 반응을 각오해야 한다. 그래서인지 인터뷰한 여성간부들은 자신들의 경험을 이야기하면서 문제의식을 드러내긴 했지만 그 상황에 맞대응하며 변화를 도모하는 모습들을 별로 보여주지는 않았다. 대신 이들 중 다수 여성간부들은 남성적인 노조조직에서 리더로 인정받아 활동하기 위해서 남성들보다 두세(2,3) 배 노력했다고 전한다. 즉 일부 여성간부들은 ‘남성보다 더 남성같이’ 노조간부로서의 삶을 살아왔던 것으로 보인다. 그러나 이제 여성간부들은 남성중심의 조직운영과 조직문화에 적응하며 살아남는 것에서 한발 더 나아가 성평등한 조직운영이나 성평등한 조직문화를 의식적으로 지향하면서 남성중심 노조를 성평등한 노조로 변화시켜 나가려는 노력을 해 나가야 한다고 생각된다.

물론 노조의 여성간부들이 노조활동을 위한 일 자체의 어려움이 아니라 성차별

주의로 노조활동과정에서 경험하는 다양한 어려움을 해소하기 위한 노력이 노동운동 전반적으로 진행되어야 한다. 남성중심적인 노조운영이나 문화를 성평등의 관점에서, 중립적으로 보이는 각종 정책이나 제도 등에 대해서는 성인지적인 관점으로 노동운동 조직의 운영과 문화를 전반적으로 검토해야 한다. 이를 위해 기존에 리더로 활동하는 여성간부들의 적극적인 역할이 요구된다.

그동안 남성조직에서 간부로 생존하는 것이 중요해 사실 기존 남성중심적인 조직문화를 바꾼다기보다는 힘들더라도 그 안에 적응해서 남성보다 더 남성다운 리더로 능력을 인정받는 여성간부들도 왕왕 있어왔다. 물론 남성조직 내에서 남성적인 방식일지언정 업무를 성공적으로 살아남은 이들의 공은 충분히 인정되어야 한다. 이들이 편견에 사로잡힌 다수의 남성, 여성들에게 ‘여성도 리더로 일할 수 있음’을 보여준 ‘산 증인’이기 때문이다. 그러나 이제 한 걸음 더 나아가야 하지 않을까 생각된다. 그들 여성리더들은 노조활동속에서 경험했던 다양한 어려움이 성차별주의에 근거하고 있으며 이것이 문제적임은 누구보다 잘 알고 있을 것이다. 이에 잘못된 조직문화와 운영에 자신을 적응시키기보다는 노조를 성평등한 조직으로 변화시키는 데 일조할 수 있어야 할 것이다. 그러나 우려되는 것은 여성들이 기존 남성중심의 노조에 자신을 적응시키며 기존 관행대로 활동할 때 조직내부에서의 수용성이 커 일정정도 성장할 수 있지만 성평등가치에 기반해 조직내부의 변화를 주장할 경우 조직 내에서 버티기 힘들어질 수도 있다는 점이다. 또 특정한 여성간부가 여성의제에 한정된 간부로 ‘낙인’ 찍힐 경우 조직내에서 리더로 성장하는 데에는 한계를 가질 수밖에 없다. 이러한 딜레마는 노동운동 내에서 여성간부의 양적 성장과 질적 성장이 선순환되는 구조를 만들려는 의도적인 노력이 선행될 때 일정하게 해소될 수 있는 기반이 마련되지 않을까 생각된다.

참 고 문 헌

- 김영두·김승호(2006), 『노동조합 효과성과 조합원 참여 영향요인』, 한국노동사회연구소
- 박정옥(2005), 「노동조합활동의 성평등제고 방안에 관한 시론적 연구-공공부문 노동조합 여성간부 활동을 중심으로-」, 이화여자대학교 석사학위논문
- 박진영(1988), 「여성의 조직 활동 참여 요인에 관한 연구 : 병원 노동조합을 중심으로」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- 원숙연(2004), 「여성주의적 조직연구」, 『한국행정학보』, 제38권 제6호
- Franzway, Suzanne(2000), “Women Working in a Greedy Institution: Commitment and Emotional Labour in the Union Movement,” *Gender, Work & Organization*, Vol.7 no. 4, pp.258~268
- Kirton & Healy(2004), “Shaping Union and Gender Identities: A case study of Women-only trade union courses”, *British Journal of Industrial Relations* vol.42, no.2 pp.303 ~323.
- Kirton(2005), “The influences on women joining and participating in unions”, *Industrial Relations Journal* vol.36, no.5 pp.386~401.
- Parker, J. (2003), “Women's Groups and Equality in British Trade Union”, *Women's studies* Vol.41, The Edwin Mellen Press.

〈한국노총 중앙연구원 연구서적〉

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
1	비조합원의 집단적 노동관계법상 지위	김상호	1995년
2	사회경제환경변화와 노동운동	최영기, 김대환, 어수봉	1995년
3	산업안전과 노동운동	윤조덕	1995년
4	외국인 노동자와 노동정책	어수봉, 권혜자	1995년
5	한국의 노동복지(노동조합의 역할과 복지정책)	송호근	1995년
6	90년대 한국의 노동조합	이재열, 권현지	1996년
7	기술변화와 노동운동(은행업을 중심으로)	조순경, 권현지, 최성애	1996년
8	노동운동과 신사회운동의 연대 1	조돈문 편저	1996년
9	노동운동과 신사회운동의 연대 2	조돈문 편저	1996년
10	노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할	박덕제	1996년
11	생계비와 임금정책	윤진호 편저	1996년
12	세계화 흐름에 대한 노동법적 대응	하경호, 김상호	1996년
13	참경영과 노동조합의 과제	황석만, 박준식, 노진귀	1996년
14	한국의 노동조합과 조합원 참여	정이환, 황덕순	1997년
15	1996년 단체협약 분석	권혜자	1997년
16	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(1)	강희원	1997년
17	노동조합 운영의 현황과 과제	권현지	1997년
18	노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망	황석만 편저	1997년
19	민영화와 노사관계	김우영	1997년
20	비정규직노동자의 실태와 노동운동	권혜자	1997년
21	복수노조하에서의 단체교섭(프랑스를 중심으로)	김상호	1997년
22	사회보험과 노동운동	김진수, 유길상	1997년
23	단체협약 국제비교(경영참가를 중심으로)	김상호	1997년
24	복수노조 병존시 단체교섭에 관한 연구	오문완	1997년
25	여성노동과 노동운동의 과제(여성조합원 중심으로)	황석만	1997년
26	택시노동자의 안전과 보건	양길승, 김우영	1997년
27	A STUDY ON MULTINATIONAL COMPANIES IN ASIA-PACIFIC:	김우영	1997년
28	노동조합교육의 현황과 과제	이호창 편	1998년
29	한국의 노동조합 연결망	김용학, 송호근	1998년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
30	일본의 노동조합 조직과 역할분담	노진귀	1998년
31	연구총서1 (연구서적 요약본) 노동법 연구	한국노총 중앙연구원	1998년
32	연구총서2 (연구서적 요약본) 경제·사회정책과 노동운동	한국노총 중앙연구원	1998년
33	연구총서3 (연구서적 요약본) 한국노동운동의 전망과 과제	한국노총 중앙연구원	1998년
34	연구총서1 (연구서적 요약본) 노조활동의 미래지향적 방향 모색	한국노총 중앙연구원	1998년
35	한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 조사연구	어수봉	1998년
36	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(2)	강희원	1998년
37	노조전임자의 법적보호에 관한 연구	김상호	1998년
38	산별노조건설에 대한 기업별 노조의 전망	권혜자	1998년
39	임금체계 유연화와 노동의 대응	권혜자	1998년
40	노동자 입장에서 본 세계개혁 방안	이진순	1998년
41	고용구조재편의 세계적 추세와 노동조합운동의 대응	김성희 편저	1998년
42	고실업 시대 직업 안정 서비스 제고 방안	어수봉	1998년
43	노동조합 재정연구(한국노총 중심으로)	황석만	1999년
44	아파트 근로자의 고용승계에 관한 연구	김상호	1999년
45	일본유니온리더의 경력형성 및 조합원교육의 실태	김 훈	1999년
46	실업자의 노동시장이행과정분석과 실업대책	김우영	1999년
47	고용정책·고용보험제도와 노조의 참여	권현지, 엄규숙, 이호창	1999년
48	비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안	권혜자, 박선영	1999년
49	일본 직업능력개발정책의 변화와 현황	이호창	1999년
50	작업장 재편과 노조의 전략	이호창	1999년
51	경제사회변동에 따른 사회보험제도의 재구성과 노조의 대응전략	엄규숙	1999년
52	공기업 구조조정의 현황과 사례	권혜자, 강익구, 한인임	1999년
53	고용위기하에서의 협약자치에 관한 고찰	김상호	1999년
54	산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰	김상호	1999년
55	실업방지와 고용안정정책 -일본고용안정제도와와의 비교-	금동신, 김순희	1999년
56	종업원지주제의 문제점과 개혁방안	이호창	1999년
57	사업양도시 고용승계에 관한 입법론적 고찰	김영문	1999년
58	노동조합조직규모의 변화와 조직확대방안	권현지	1999년
59	여성고용위기와 비정규노동자의 확산	권혜자	1999년
60	노동시간 단축의 쟁점과 과제	김성희	1999년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
61	노동운동과 숙련, 직업능력개발	이호창	1999년
62	학술·예술·정보분야에 종사하는 근로자의 보호문제	김상호	1999년
63	경제위기후 청년 고용의 변화와 노동조합 정책과제	권혜자	1999년
64	국민기초 생활보장법과 노동운동	엄규숙, 김연명, 하선	1999년
65	고용안정조직과 직업훈련 연계방안 1	엄규숙	1999년
66	공공부문의 단체교섭에 관한 연구	김상호	1999년
67	산재보험과 노동운동	윤조덕	1999년
68	고용조정과 유연화에 대한 노동의 대응방식 연구	김성희	근간
신서1	단체교섭과 쟁의행위	임준택	2000년
신서2	노동시간 단축	이광석	2000년
신서3	한국재벌체제와 기업지배구조 개선방안	김 균, 정중호, 권혁진	2000년
69	여성관련 노동법 및 정책연구	이광택	2000년
70	전자산업 대기업의 노사관계와 작업정체제	김성희	2000년
신서4	국제화와 노동운동	윤진호	2000년
신서5	노동자 보호법제정을 둘러싼 논의와 일본노동조합(렌고)의 방침	이호창	2000년
71	노동시간 단축의 고용효과	김성희	2000년
72	공공부문 단체교섭에 관한 실태조사	강충호	2000년
신서6	한국의 경제적 불평등 구조	남기곤	2000년
73	노동판례의 동향	유정엽	2000년
신서7	프랑스의 기간제, 파견제, 단시간제 근로자 보호관련 규정	김상호 번역	2000년
74	모성보호비용의 사회분담화 방안	엄규숙	2000년
75	공무원 직장협의회법에 관한 비교법적 고찰	김상호	2000년
76	프랑스의 경영참가제도 연구	김상호	2000년
77	저숙련체제의 문제점과 숙련지향적 노사관계의 구축방안	이호창	2000년
78	지식정보화, 고용구조, 노동운동	이호창	2000년
79	고용안정조직과 직업훈련 연계방안 2	엄규숙	2000년
80	공적연금제도 개선방안에 대한 검토	엄규숙	2000년
81	2000년 임금의 쟁점과 노동조합 정책과제	권혜자	2000년
82	비정규 노동의 결정요인과 경제적 효과	권혜자	2000년
신서8	교원노동조합 개정방향 모색	이일권	2000년
신서9	임금정책	김유선	2001년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
83	노동시간단축의 새로운 쟁점과 적용모델 연구	김성희	2001년
84	산별노조체제의 유형선택과 전환과제	김성희	2001년
85	금융산업 주5일제 도입여건과 구현방안	김성희, 신동민	2001년
86	김대중정부 노동관련정책 평가	김성희, 신동민, 권혜자, 엄규숙	2001년
87	한일투자협정에 대한 인식과 대응	이호창	2001년
88	2002년 한국노총 표준생계비	안정화	2001년
89	경제위기 전후 단체협약 분석	안정화	2001년
90	비정규직노동자에 대한 법적 보호	서장권	2001년
91	공무원노동자에 대한 법적 보호	서장권	2001년
92	퇴직금과 기업연금	이호창	2001년
93	자동차 운수업의 노동시간 단축	김성희	2001년
94	한국노동자 정치의식 연구V	김성희	2001년
95	유럽복지제도 비교	엄규숙이용갑	2001년
연구총서 2002-01	한국의 비정규직 노동자 - 산업별 심층 사례연구 -	윤정향, 조은주	2002년
연구총서 2002-02	한국 노동자 정치의식 연구VI - 2002년 2차 한국노총 조합원의 정치의식 연구결과 분석-	서복경	2002년
연구총서 2002-03	아파트 근로자의 법적보호에 관한 연구 - 목동 10단지 아파트노조 사례를 중심으로 -	김상호	2002년
번역시리즈 2002-01	U젠센동맹 조직통합 과정	이원보, 임종철	2002년
연구총서 2002-04	해외노조통합 사례연구	안정화	2002년
연구총서 2002-05	산별노조와 금속노동자 운동	정승국, 한동균	2002년
연구총서 2002-06	노동자정당의 이념과 목표에 관한 연구	강명세	2002년
연구총서 2002-07	1987년 이후 노동체제의 변동과 노사관계	조효래	2002년
연구총서 2002-08	기업연금, 노동조합, 복지체제	정승국	2002년
연구총서 2002-09	공공부문노동분쟁의 해결방안에 관한 연구	서장권	2002년
연구총서 2002-10	비정규노동자 문제와 노동조합	김유선, 이병훈, 한동우, 이광택, 조진원	2002년
연구총서 2002-11	기초소득(Basic Income)의 도입 가능성 연구	윤정향	2002년
연구총서 2002-12	노동자의 입장에서 본 한국의 조세재정개혁	이재은	2002년
연구총서 2002-13	정리해고의 정당성판단과 법적 개선방향	서장권	2002년
연구총서 2002-14	경제위기 전후 노동시장의 변화	안정화	2002년
연구총서 2002-15	성과주의 인사관리제도와 노동조합 대응방안	김성희, 원인성	2002년
연구총서 2002-16	서비스부문의 노동과정 연구	조은주	2002년
연구총서 2003-01	연금제도 개정과 노동조합	윤정향	2003년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2003-02	각 국 노동조합 전국중앙조직의 조직구조 및 운영방식	안정화	2003년
연구총서 2003-03	보건의료 시스템의 국제비교연구	정승국	2003년
연구총서 2003-04	노동조합단체 상근간부 인적자원관리 현황과 개선 방안	김부창	2003년
연구총서 2003-05	공무원노동조합운동	신광영, 김종법, 노광표, 박장현, 인수범, 홍주환	2003년
연구총서 2003-06	사회보험 운영에의 가입자단체 참여방안 연구	김용하	2003년
연구총서 2003-07	중소영세사업장(50인 미만) 노동자의 근로실태 및 복지욕구에 관한 연구	권나현, 김유선	2003년
연구총서 2003-08	이탈리아 좌파노조의 노선전환과 최근 노사관계 동향	김종법, 정승국	2003년
연구총서 2003-09	청년노동자의 노조의식과 조직화 방안	이택면	2003년
연구총서 2003-10	비정규 노동자 조직화를 위한 정책 연구	조진원, 손정순	2003년
연구총서 2003-11	국제노동운동의 현황과 새로운 흐름	윤효원, 강충호, 윤영모	2003년
연구총서 2003-12	청년 고용 실태와 노동조합의 정책과제	권혜자	2003년
연구총서 2003-13	기업간 관계와 임금불평등 - 자동차 산업의 원하청 관계를 중심으로 -	안정화	2003년
연구총서 2003-14	비정규직 노동자에 대한 차별금지와 입법과제	서장권	2003년
연구총서 2003-15	‘고용 및 직업생활상의 차별금지법’의 필요성 및 제정 방안에 관한 연구	이광택	2003년
연구총서 2004-01	산재발생의 사업주 책임에 관한 개선방안	조흠학	2004년
연구총서 2004-02	직장폐쇄에 대한 법적고찰	김기우	2004년
연구총서 2004-03	고령화로 인한 노동시장의 변화와 대응과제	허윤정	2004년
연구총서 2004-04	노동운동의 경제사회정책 - 신케인즈주의와 제3의 길	임운택, 정승국	2004년
연구총서 2004-05	근로빈곤층의 실태와 노동조합의 대응방안 연구	홍경준, 최옥금	2004년
연구총서 2004-06	GATS협약에 따른 서비스 교역의 자유화와 노조의 대응전략 과제	임운택	2004년
연구총서 2004-07	공공부문의 임금결정체제와 개선방안	황선자	2004년
연구총서 2004-08	외국인투자기업 노사관계와 노동조합의 정책과제	김순희	2004년
연구총서 2004-09	제조업공동화와 노동조합의 대응	노광표, 정원호, 황선웅	2004년
연구총서 2004-10	일반 사법상 근로자보호제도에 관한 연구 - 독일민법전(BGB)의 고용계약과 근로계약-	박지순	2004년
연구총서 2004-11	일반 사법상 근로자보호제도에 관한 연구 II - 스위스 채무법을 중심으로-	김상호	2004년
연구총서 2005-01	복수노조 시행에 따른 노사관계와 제도의 변화	조흠학, 이병훈, 김기우	2005년
연구총서 2005-02	전임자 급여지급에 관한 실태와 당위성	조흠학, 허윤정	2005년
연구총서 2005-03	사법제도개혁에 따른 노동분쟁제도의 재정립	조흠학	2005년
연구총서 2005-04	한국 노동자 경영참여의 현황과 전망	이승협	2005년
연구총서 2005-05	복수노조와 산별노조 시대의 단체교섭구조 개선방향	김유선, 김인재, 김태현, 이병훈, 이승욱, 정승국, 조용만, 조흠학	2005년
연구총서 2005-06	사용자단체 연구	김영두, 노광표	2005년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2005-08	노동운동의 미래 - 현대자본주의의 대항권력 -	임운택, 이병훈, 김동춘, 박승욱, 김유선, 송태수, 이정식, 이상학	2005년
연구총서 2005-09	전자·정보적 노동감시와 노동통제 - 노동자 저항으로서 반(反)감시운동의 가능성 -	이 철	2005년
연구총서 2005-10	무역자유화와 노동시장 - 외국문헌고찰을 중심으로 -	김우영	2005년
연구총서 2005-11	산재노동자의 삶의 질 제고를 위한 산재보험제도 개혁방안	김순희, 김우영, 박종희, 최재욱	2005년
연구총서 2005-12	고용안정과 노동조합의 정책과제 - 고용안정사업을 중심으로 -	김순희	2005년
연구총서 2005-13	2006년 한국노총 표준생계비	황선자	2005년
연구총서 2005-14	임금체계 및 결정방식의 유연화와 노동조합	황선자	2005년
연구총서 2005-15	주주자본주의에 따른 기업지배구조 및 노사관계의 변화	박현미, 노진귀, 임운택	2005년
연구총서 2005-16	노사갈등 해결현황과 과제	박현미	2005년
연구총서 2005-17	2005년 단체협약 분석	김기우	2005년
연구총서 2005-18	장애인 고용실태 및 고용확대방안	허윤정	2005년
연구총서 2005-19	서울지역 노사정 협력 모델 발전 방향	김종진, 김현우	2005년
연구총서 2005-20	지방자치단체 환경미화업무 민간위탁의 문제점과 대안	김성희, 손정순, 남응근, 이유민	2005년
연구총서 2006-01	사회보험운영의 노사참여에 관한 연구	조흥학, 김우영, 김순희, 김기우, 지원순	2006년
연구총서 2006-02	노동자참여(EMPLOYEE INVOLVEMENT)와 비정규직 고용	권순식, 박현미	2006년
연구총서 2006-03	정보통신기술이 노동시장에 미치는 영향	박수명, 허윤정, 이순성	2006년
연구총서 2006-04	노동조합 지도자 리더십에 관한 연구	권순식, 김승호	2006년
연구총서 2006-05	비정규직 노동조합 조직화 과제 및 정규직노조 대표기제에 대한 탐색적 연구	노진귀, 권순식, 진숙경	2006년
연구총서 2006-06	신자유주의 세계화에 따른 소득불평등과 노동조합의 대응	황선자, 이철	2006년
연구총서 2006-07	복수노조하에서 노사협의회의 기능에 관한 연구	김기우, 방준식	2006년
연구총서 2006-08	성 평등지표 개발과 성평등실현을 위한 노동조합의 과제	박현미, 박진희	2006년
연구총서 2006-09	노동조합의 진단과 실태 -노동조합 내부통제권 법적 근거-	조흥학	2006년
연구총서 2006-10	단체협약의 지역적 구속력제도에 관한 연구 - 프랑스를 중심으로 -	김상호	2006년
연구총서 2006-11	참여적 노사관계의 제도화 방안	박 동	2006년
연구총서 2006-12	대학생의 노사관계 및 사회의식 변화와 노조의 대응	박준식, 정동일, 김영범	2006년
연구총서 2006-13	선진국의 노동교육과 직업능력개발 파트너십	이호창	2006년
연구총서 2006-14	노동자의 정치적 위상을 제고하기 위한 정치의식조사 결과	정영태	2006년
연구총서 2006-15	지역에서의 파트너십과 노동조합의 역할	정인수	2006년
연구총서 2006-16	「고용의 질」 측정지표 개발에 관한 연구	어수봉, 조세형	2006년
연구총서 2006-17	노동조합의 정치력 극대화 방안 연구	송태수	2006년
연구총서 2006-18	화이트칼라 노동자의 고용 및 노동조합 의식 실태 연구	김유선, 김종진, 홍주환	2006년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2006-19	독일 및 미국의 자동차산업 단체협약	이승협, 최인이, 홍주환	2006년
연구총서 2006-20	세계의 주요 노동조합총연맹 규약 비교 연구	한국노동사회연구소(KLSI)	2006년
연구총서 2006-21	선진국 노동조합의 조직혁신정책과 한국노동운동에의 시사점	윤진호	2006년
연구총서 2006-22	노동자의 산업정책 개입방안	김성희	2006년
연구총서 2006-23	한국기업의 고용책임성 평가 -기업의 고용측면 사회책임 지수 개발과 적용-	김성희, 김민정, 황선웅, 홍지연, 황규수	2006년
연구총서 2006-24	비정규 노동자의 대중적 조직화 방안 연구	한국비정규노동센터	2006년
연구총서 2006-25	비정규직법 해설서	김상호, 유정엽, 최영진 김기우, 조삼제	2006년
연구총서 2006-26	노동조합 운동의 발전전략 연구	이병훈, 윤정향	2006년
연구총서 2006-27	일반노조의 운영실태와 과제	전종덕	2006년
연구총서 2006-28	지역노동운동 활성화와 관련한 지역대표자 의식조사	박 윤	2006년
연구총서 2006-29	비정규직의 노동이동과 고용안정서비스의 정책과제	권혜자	2006년
연구총서 2006-30	1970, 80년대 노동자·노동조합·한국노총	황석만	2006년
연구총서 2006-31	사회개혁적 노동조합주의와 참여, 연대 : 한국노총 조합원 의식 분석	정승국	2006년
연구총서 2006-32	직업훈련과 임금교섭간의 상관관계에 대한 연구 -독일 금속노조의 숙련협약 사례를 중심으로-	임운택	2006년
연구총서 2007-01	8.15해방 이후의 한국노동운동 -한국노총 측면의 시론적 재조명-	노진귀	2007년
연구총서 2007-02	21세기 새로운 사회복지정책 -사회복지정책의 10대 과제-	원석조·최경구·김연명 이성기·김종건·백선희 이용하·김진우·박윤영· 박능후	2007년
연구총서 2007-03	산업화와 민주화를 넘어서 - 민주화시대의 노조운동과 미래의 선택-	박준식	2007년
연구총서 2007-04	노사협력, 지역협치에 관한 연구	권순식	2007년
연구총서 2007-05	외국인 노동자의 노조가입 욕구 및 성향에 관한 연구	이창익·정숙희	2007년
연구총서 2007-06	산별노조 전환 매뉴얼	박현미	2007년
연구총서 2007-07	필수유지업무 범위에 관한 연구	김기우·권혁	2007년
연구총서 2007-08	산업별 조직체계에 따른 입법과제 연구	김기우·전윤구	2007년
연구총서 2007-09	저임금노동과 노동조합의 대응	황선자	2007년
연구총서 2007-10	2007 조합원 생활시간 실태조사	김종각	2007년
연구총서 2007-11	기업의 사회적 책임과 노동조합의 대응	권순식·김영두	2007년
연구총서 2007-12	세계화와 제도 : 노동시장제도와 복지제도를 중심으로	황선자·이 철	2007년
연구총서 2007-13	2008년 한국노총 표준생계비	한국노총	2007년
연구총서 2007-15	노동조합과 사회개혁	정영태	2007년
연구총서 2007-16	한국의 사용자와 사용자단체에 관한 연구	김동원·전 인·김영두	2007년
연구총서 2007-18	한국의 저임금 고용 : 그 결정요인과 정책과제	윤진호	2007년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2007-19	근로시간 단축을 촉진하고 지원하는 법제도 개선과제	정인섭	2007년
노총연구원 신서 2008-01	인구감소·저출산사회의 미래 -고용과 생활의 질을 높여야-	노진귀 번역	2008년
노총연구원 신서 2008-02	노동자본: 노동자 연금의 힘	김성진 번역	2008년
노총연구원 신서 2008-03	노동운동론 2008	한국노총 중앙연구원	2008년
연구총서 2008-01	노동운동 회고와 미래	한국노총	2008년
연구총서 2008-03	노조간부 교육수요 조사연구	박현미	2008년
연구총서 2008-04	개별적 근로관계에 관한 최신 노동판례 연구	김기우	2008년
연구총서 2008-05	싱가폴노총의 교육서비스기능에 관한 연구	노진귀	2008년
연구총서 2008-06	미국 노동조합의 지역노동시장정책과 정책적 시사점	황선자	2008년
연구총서 2008-07	양극화 극복을 위한 대기업의 기여방안 연구	조성재·한동균	2008년
연구총서 2008-08	근로시간 단축을 위한 과제-특별법 제정을 중심으로-	김형민	2008년
연구총서 2008-09	한국노총 비정규 노동운동 사례 연구 -한국노총 공공부문 비정규노동조합 사례를 중심으로-	한국노총 비정규노조연대회의	2008년
연구총서 2008-10	법정근로시간 단축효과	김유선	2008년
연구총서 2008-11	영국의 노동당과 노동조합	채준호	2008년
연구총서 2008-12	일본의 렌고와 젠로렌의 정책패러다임 비교	이창익	2008년
연구총서 2008-13	일과 가족의 균형을 위한 노동조합의 역할과 과제	박현미, 박진희	2008년
연구총서 2008-14	비정규직의 근로관계 종료에 관한 법적 고찰 -기간제 근로를 중심으로-	김기우	2008년
연구총서 2008-15	탈사회주의 이행기 사회의 노동조합 변화양상에 관한 연구 : 러시아와 중국의 국가-노동관계의 비교연구를 중심으로	우태현	2008년
연구총서 2008-16	국제기본협약의 체결실태 및 활용에 관한 연구	한동균·정명희	2008년
연구총서 2008-17	양극화 극복과 사회통합을 위한 노동 : 사회정책적 제안	어기우	2008년
연구총서 2008-18	생활임금운동과 노동조합	황선자·이 철	2008년
연구총서 2008-19	공공부문 지배구조의 변화와 공기업 경영합리화	심용보	2008년
연구총서 2008-20	대처정부의 신자유주의 정책에 대한 영국노동조합운동의 대응	강충호, 허찬영	2008년
연구총서 2008-21	북한의 공장 및 노동 실태 분석	차문석, 김지형	2008년
연구총서 2008-22	근로자의 산업안전보건에 관한 권리 연구 -독일, 미국, 일본을 중심으로-	정진우	2008년
연구총서 2008-23	사회적 책임경영과 노동조합의 역할	박준식	2008년
연구총서 2008-24	여성노동정책의 의제설정을 위한 한국노총 성평등 실태 기초조사 보고서 -최종보고서-	여성노동법률지원센터	2008년
연구총서 2008-25	외국 산별노조의 임금정책 및 임금인상요구안 결정기준 연구	인수범·김종범·박명준	2008년
연구총서	노동조합의 지역사회복지체계 참여방안에 관한 연구	인수범·이정봉	2008년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
2008-26			
연구총서 2008-27	덴마크의 유연안정성에 관한 현황과 평가	윤진호	2008년
연구총서 2008-28	간부의 참여, 간부의 활동 -독일 노동조합의 의사결정구조와 교육훈련을 중심으로-	정미경	2008년
연구총서 2008-29	일본노동조합의 임금정책과 노사교섭 -2000년대 춘투를 중심으로-	오학수	2008년
연구총서 2008-30	노총 지역조직기능 국제비교연구 -독일, 영국, 미국, 일본, 스웨덴, 아일랜드-	노진귀 · 정미경 · 한승현 · 채준호 손혜경 · 계인선 · 오학수	2008년
연구총서 2009-01	고용유지 매뉴얼	노무법인B&K/한국노총	2009년
연구총서 2009-02	주요국 노총 연구소 비교 연구	노진귀 · 박명준	2009년
연구총서 2009-03	주요 국가들의 경제위기 탈출과 고용전략	어기구 · 심창학 · 손혜경 신범철 · 채준호 · 은수미	2009년
연구총서 2009-04	공공부문 민영화 및 구조조정에 관한 연구 -독일, 영국, 한국의 전력산업 사례를 중심으로-	김성규 · 채준호	2009년
연구총서 2009-05	정부의 공공계약정책을 통한 근로조건 개선방안 연구	황선자 · 이 철	2009년
연구총서 2009-06	일과 생활균형제도 현황과 과제	박현미 · 이승협	2009년
연구총서 2009-07	근로관계의 종료에서 본 사회적 보호필요성에 관한 법적 고찰	김기우	2009년
연구총서 2009-08	지역수준의 일자리 창출 사례연구 -지역고용 · HRD파트너십을 중심으로-	한동균	2009년
연구총서 2009-09	경제위기와 저소득층 보호정책의 평가 및 대안연구	어기구 · 전영호	2009년
연구총서 2009-10	노동조합의 조직문화 실태에 관한 조사연구 -조합원의 노조 몰입도를 중심으로-	김성규 · 최인이	2009년
연구총서 2009-11	노동조합 지역조직의 역할과 시사점 : 미국의 지역노동조합협의회(CLCs)를 중심으로	황선자 · 이철	2009년
연구총서 2009-12	지역조직 운영사례 연구 -한국노총 경기도 지역본부 사례를 중심으로-	박현미 · 심영보	2009년
연구총서 2009-13	비정규직법상의 차별시정 사례에 관한 연구	김기우	2009년
연구총서 2009-14	기업수준의 일자리 창출 및 유지 사례연구	한동균, 문지선	2009년
연구총서 2009-15	사업장수준 유연성과 안전성에 관한 시론적 조사연구	노진귀 · 우태현황선자 어기구김성규박현미 한동균	2009년
연구총서 2009-16	2008-09 경제위기와 한국의 노동	김성규 · 송태수 · 이상학 이덕재 · 김상호	2009년
연구총서 2009-17	경제위기가 노사관계에 미치는 영향과 정책과제 연구	인수범, 이주환	2009년
연구총서 2009-18	주요 산별노조 규약 비교분석 - IG-Metall, UNITE, UAW -	이정희	2009년
연구총서 2009-19	경제위기가 여성고용에 미치는 영향과 정책과제 연구	이주희	2009년
연구총서 2009-20	비정규직 정책에 대한 국제비교연구 -파견근로 단체협약과 법제도 비교 -	안정화	2009년
연구총서 2009-21	고용관련 재정지출의 재분배 효과 분석	이상동	2009년
연구총서 2009-22	우리나라 사회안전망 구축동향과 개선과제	어기구, 이용하, 이용갑, 김동현, 박능후	2009년
연구총서 2009-23	고용위기에 대한 국제노동운동의 대응	김성진, 이인덕, 정명희, 윤효원	2009년
연구총서 2009-24	1990년대 이후 OECD와 EU의 노동시장정책 변화	유길상 · 안정화	2009년

순번	연구 서적명	저자명	발간연도
연구총서 2010-1	사회적 일자리 창출에 관한 국내외 사례연구 - 한국, 프랑스, 오스트리아 사회적 기업을 중심으로-	여기구 · 심창학	2010년
연구총서 2010-2	EU국가의 노동조합 재구조화과정 사례연구	김성규 · 김성훈	2010년
연구총서 2010-3	사회서비스 분야의 노동실태 조사 : 돌봄노동자의 감정노동 특성과 감정소진, 일만족을 중심으로	박현미 · 강은애	2010년
연구총서 2010-4	경제구조변화에 따른 유연안정성과 노동법의 과제	김기우 · 이덕재	2010년
연구총서 2010-5	단시간 상용 근로제에 대한 노동조합의 대응 연구 - 일·가정 양립형을 중심으로 -	한동균 · 손정순	2010년
연구총서 2010-6	한국노총 중앙연구원 고용노동시장포럼 자료집 1	중앙연구원	2010년
연구총서 2010-7	고용노동시장의식 기초조사 보고서	노진귀, 여기구, 황선자, 김성규, 우태현, 김기우, 박현미, 한동균	2010년
연구총서 2010-8	노동조합 재정운용의 합리화방안 연구 -한일금속산업 노조 비교-	노진귀	2010년
연구총서 2010-9	우리나라 복지체제의 근본적인 문제와 새로운 대안모델 연구 -기본소득 도입타당성 검토를 중심으로-	여기구 · 심범철	2010년
연구총서 2010-10	공공조달정책과 노동조건 개선에 관한 연구 -EU의 공공조달법제를 중심으로-	황선자 · 방준식	2010년
연구총서 2010-11	신자유주의 대체 전략론 비교 분석	우태현 · 송태수 · 김영수	2010년
연구총서 2010-12	기업조직의 변동에 따른 노동법제의 대응	김기우 · 권 혁	2010년
연구총서 2010-13	하도급거래에 관한 법적 고찰	김기우 · 김규완	2010년
연구총서 2010-14	노사파트너십의 가능성에 관한 연구 -노사파트너십과 조직성과의 상호성을 중심으로-	박현미 · 권순식	2010년
연구총서 2010-15	독일 금속산업의 새 임금체계 ERA 연구	정승국	2010년
연구총서 2010-16	노동시장 구조변화와 노조 조직기반 변화에 관한 연구	인수범	2010년
연구총서 2010-17	노동시장 유연성 논쟁과 '신 노사관계' 이론 연구	송태수	2010년
연구총서 2010-18	한국 노동운동 위기의 원인과 대안적 모색	이호근	2010년
연구총서 2010-19	자동차부품산업의 하청기업 근로자 실태분석	홍성우 · 형광석	2010년
연구총서 2010-20	노동위원회 사업에 있어서 노동조합의 역할과 과제	이정식	2010년
연구총서 2010-21	노동조합 간부 생활세계 연구	이병훈 · 박진희 · 장철영 · 김종진 · 강은애	2010년
연구보고서 2010-22	노사참여에 대한 해외사례 조사	강충호	2010년