

# 목 차

1. 혼란 속에 빠진 주간연속 2교대제, 어떻게 다시 살릴 것인가? .....	1
이상호(금속노조 정책연구원 연구위원)	
2. 유성기업 사태로 본 자동차 하도급 구조의 현실 .....	9
이종탁(산업노동정책연구소 선임연구원)	
3. 유성기업 파업보도로 본 한국사회 미디어의 문제점 .....	16
허미옥(참여론대구시민연대 사무국장)	
4. 사업장 단위 복수노조 병존 사업장의 교섭실태와 함의 .....	26
김기우(한국노총 중앙연구원 연구위원)	
5. ‘반값 등록금’으로 본 ‘나의 문제’와 ‘너의 문제’ .....	35
이재훈(한겨레신문 기자, 교육팀)	
6. 노동조합 정치자금 기부 수사의 정치학과 정치자금법 개선 방향 .....	47
우태현(한국노총 중앙연구원 연구위원)	
7. 노동조합 성평등 기획에서 노조 여성간부 리더십 구축의 의미 .....	58
박현미(한국노총 중앙연구원 책임연구원)	
8. 임금 위기와 대안적 임금전략 .....	68
황선자(한국노총 중앙연구원 연구위원)	



---

## 혼란 속에 빠진 주간연속 2교대제, 어떻게 다시 살릴 것인가?

이 상 호(금속노조 정책연구원 연구위원)

---

5월 중순 유성기업사태로 주간연속 2교대제가 다시 세간의 화제가 되고 있다. 아는 사람의 입장에서 볼 때, 참 오랫동안 지겹도록 들어온 이야기가 ‘주간연속 2교대제’이다. 지난 수년간 논의가 지지부진하게 진행되면서 이제 별다른 감흥조차 느껴지지 않는 분들도 있겠지만, 주야맞교대에 20년 이상 생산라인을 타고 있는 노동자는 아직도 그 ‘절박함’이 절실할 것이다.

그럼에도 불구하고 여러가지 이유로 주간연속 2교대제는 꺼져가는 불씨가 되고 있다. 솔직히 자체적인 노력으로 불씨를 다시 살릴 수 있을지 조차 불확실하다. 왜냐하면 지난 과정을 다시 되새겨보면 주야맞교대제의 폐지와 주간연속 2교대제의 도입을 가로막는 가장 큰 걸림돌이 외부에 있는 것이 아니라, 내부에 있다는 냉정한 평가 때문이다.

솔직하게 이야기해서 잔업과 특근에 찌들어 있지 않다면 주야맞교대를 할 사람이 누가 있는가? 물량확보와 임금보전에 집착할 필요가 없다면 주간연속 2교대제를 못할 이유가 무엇인가? 지나온 과정을 돌이켜보면 사측이 노동자를 가지고 놀았다. 생산량을 맞추어주면 원하는 것을 들어주겠다고 약속했지만, 기득권을 그대로 유지한 상태에서 생산량을 맞출 수 있기는 애당초 불가능하였다. 물론 설비투자 및 신공장에 대해서 요구할 수 있다. 하지만 기존 생산량의 축소분을 메우기 위해서 사측이 신규공장을 만들 것이라고 생각하는 바보가 어디 있단 말인가? 안 그래도 해외공장에 전력투구하고 있는 마당에...

아무튼 주간연속 2교대제라는 꺼져가는 불씨를 어떻게 살릴 수 있는가를 고민하고 있는 노동자들을 위해 얽혀있는 실타래를 하나씩 풀어보도록 하자.

## 주간연속 2교대제에 대한 좌절과 혼란

자신만만하게 '3무원칙'에 입각한 주간연속 2교대제의 즉각적 도입을 외치면서 교섭을 주도하던 현대차지부 윤해모 집행부가 증도에 하차하고 2010년 M/H협회의 구성을 핵심내용으로 하는 이경훈 집행부의 합의안이 통과되는 과정을 되돌아보면, 무력감 그 자체이다.

지금 현장은 예전과 같이 주간연속 2교대제에 대한 열망과 추진력이 잘 보이지 않는다. 왜 이런 일이 발생하였는가? 그것은 지난 몇 년간 주간연속 2교대제를 둘러싼 노사 간 논란과 노동조합 내부의 갈등을 지켜본 조합원들이 교대제변경의 변수가 얼마나 복잡하며 이를 현실화시키기가 쉽지 않다는 것을 알게 되었기 때문이다. 또한 현장 제 조직은 물론, 집행부 또한 이 문제를 잘못 건드리게 되면 전임 집행부의 말로가 자신의 모습이 될 것이라는 일종의 두려움을 가지게 되었다.

한 때 모든 제 조직이 자신이 최고의 성과를 낼 수 있다고 달려들던 주간연속 2교대제가 지금은 이러지도 저러지도 못하는 애물단지로 인식되고 있다.

## 현대차그룹의 지체 및 회피전략

그렇다면 이 문제를 어떻게 할 것인가? 그냥 놔둘 것인가? 결코 그럴 순 없다. 왜냐하면 노동조합 스스로가 주간연속 2교대제의 포기를 선언하는 것을 가장 바라고 있는 이가 바로 현대차그룹이기 때문이다. 이번 유성기업사태를 보라. 지방노동위의 조정중지가 떨어지기가 무섭게 직장폐쇄를 단행하고 헬기를 동원한 공권력의 투입이 현대차그룹과 정부의 모의(?) 없이 가능할 수 있는가?

지난 몇 년간 주간연속 2교대제의 교섭과정에서 확인된 현대차그룹의 대응전략은 조합원의 최대관심사인 주간연속 2교대제를 전면적으로 거부하기 보다는 근무형태변경방안을 임금과 물량문제와 연동시키면서 노동조합 내부의 이견과

갈등을 확산시키는 것이었다.

생산물량을 보전할 수 있다면 완전한 임금보전이 가능하다는 사탕발림을 통해 물량이 곧 임금이라는 등식을 조합원들에게 주입시켰고, 심야노동의 철폐와 실노동시간의 단축이라는 주간연속 2교대제의 핵심목표를 퇴색시키게 만들었다. 이러한 현대차그룹전략은 몇 차례 집행부를 거치면서 유효하게 관철되었고, 지금에 이르러서는 교대제변경 그 자체를 무효화하려고 하고 있다.

한마디로 주간연속 2교대제를 둘러싼 2011년 노사관계지형은 노동조합에게 아주 불리하다. 시간이 지나감에 따라 조합원의 열망과 관심은 식어가고 있으며, 사용자는 올해도 사상최대 실적에 맞추어 돈다발공세를 펴서라도 주간연속 2교대제의 논의를 계속 지체시키고자 노력할 것이다.

## **2013년 주간연속 2교대제로의 전환을 목표로 세부내용에 대한 합의**

과연 그렇다면 주간연속 2교대제의 주요 쟁점은 무엇인가? 2005년부터 현대차에서 본격화된 주간연속 2교대제의 도입을 둘러싼 쟁점은 다양하다.

원칙적으로 노동자의 건강권 확보, 노동 강도의 강화 반대, 고용안정의 확보 등을 핵심적인 목표로 설정하는 것에 대해 대부분 동의하고 있음에도 불구하고, 세부사안에 대한 이견과 조정은 수차례의 노사합의안에도 불구하고 여전히 완전히 해소되지 못하고 있다.

가장 큰 이견은 현행 주야맞교대근무를 주간연속 2교대제로 즉각적으로 전환할 수 있는가에 있다. 주간연속 2교대제는 구체적 형태에 대한 해석의 여지는 있지만, 일반적으로 조당 1일 8시간의 정취노동을 기본으로 평일잔업을 하지 않고 심야노동을 최소화하는 2교대제로 인식된다.

라인작업 노동자의 건강권을 보호하고, 평균 연령 45세 이상이 되고 있는 고령화추세를 고려하고 생산라인의 과잉운영 상태를 시정하기 위해서 기존의 주야 맞교대제의 폐지가 필요하다는 것에 대해 이의는 별로 없다. 하지만 10+10방식에 연간 평균 2500시간 이상 일하고 있는 작업장의 현실을 고려할 때 과연 8+8 방식에 따라 연간 평균 1900시간 이하로 노동시간을 일시에 줄일 수 있는가에 대해서 회의적인 분위기가 강했다. 또한 월급제가 시행된다고 하더라도 연간노동시간의 급격한 축소는 총액임금의 상당부분을 줄이게 될 것이라는 강한 불안감이 조합원들에게 잠재되어 있었다.

이러한 현실을 고려하여 현대차지부는 2008년 합의안에서 소위 8+9방식이라는 근무형태의 ‘단계적 도입안’을 수용하게 되며, 이에 따른 제반조치로 사업부간 물량조정, M/H상승이라는 합의를 하게 된다. 이러한 결정은 노동강도의 강화와 현장권력의 역전 가능성 때문에 노조내부의 심각한 반발에 부딪히게 되었다.

## **주간연속 2교대제의 완성이 아니라 주야 맞교대제의 폐지가 우선**

한편 우리가 주간연속 2교대제를 추진하면서 범한 결정적인 오류는 자동차산업의 주객관적 조건과 역량을 무시함으로써 각 단계별 핵심목표에 대한 혼란을 자초했다는 점이다. 지금까지 우리는 주간연속 2교대제의 ‘완성’이 아니라, ‘도입’이라는 전략적 목표를 오해했다.

교대제변경의 1차 목표를 2직 심야철야노동을 일상화시키는 현행 주야 맞교대제의 폐지에 맞추어야 했다. 8+8방식의 즉각적인 도입은 부정적 파생효과가 너무 크며, ‘제대로 된’ 주간연속 2교대제도 아니다. 소위 1조(오전 6시-오후 3시 전후)와 2조(오후 3시 전후-자정)방식의 8+8도입안은 주간연속 2교대제의 완성형태가 아니다.

진정한 의미의 주간연속 2교대제는 연장근로와 정규노동시간의 단계적 축소를 통해 7+7방식의 연속교대제를 목표로 한 지속적인 실노동시간의 단축을 통해

가능하다는 사실을 분명히 인식해야 한다. 즉 주간연속 2교대제의 도입은 주야맞교대제의 폐지를 통해 심야철야근무를 없애고 실노동시간을 단축하는 것에서 출발해야 한다.

## **일상화된 연장근무와 철야근무를 없애는 것부터 출발해야**

자동차산업에서 주간연속 2교대제의 도입은 장시간노동-가동율 극대화-물량 밀어내기라는 낡은 생산체계를 극복하고 새로운 생산패러다임으로의 근본적 변화를 추동하는 결정적 계기가 될 것이 분명하다. 지금이라도 주간연속 2교대제가 지난날의 혼란과 좌절을 극복하고 노동자에게 희망과 대안프로젝트로 다시 서기 위해서는 무엇보다 중요한 것은 현행 주야맞교대제를 어떤 형태로든 바꾸어야 한다는 사실이다. 일상화된 연장근무와 심야철야근무를 없애는 것이 일차적인 목표가 되어야 할 것이다.

혹자는 8+8방식으로 요약되는 주간연속 2교대제가 올해 총력투쟁을 통해 실현가능하다고 주장할 수 있다. 하지만 이는 노조와 조합원의 인내와 희생을 일정하게 전제하지 않는다면 거짓말에 불과하다. 진정 주간연속 2교대제가 절박하고 절실하다면, 무엇보다도 조합원과 활동가들이 지난 20년간 투쟁으로 확보한 기득권의 일부 포기를 포함한 인내와 희생이 요구된다.

단순하게 말하자면, 임금보전과 물량보전에 대해 연연해하지 않고 과감하게 실노동시간 단축을 중심에 둔 교대제개선을 추진할 수 있다면, 주간연속 2교대제의 도입이 바로 가능할 수도 있다. 그러나 우리의 현실은 근무형태, 임금과 물량 어느 것 하나를 100% 포기할 수도 없고 한꺼번에 100% 달성할 수도 없는 상황이다.

그래서 우리가 이러한 현실적 제약을 인정하고 구체적인 실현방안을 고민한다면, 주간연속 2교대제 완성의 단계적 로드맵에 기반해서 이미 합의된 2013년 주간연속 2교대제의 도입을 목표로 향후 세부계획을 면밀하게 추진해야 한다.

## 총액임금의 보전에 목을 매는 오류를 범하지 말아야

더욱이 주간연속 2교대제를 둘러싼 기존 논의는 근무형태의 전환 보다는 총액임금의 유지라는 목표에 기울어지는 심각한 오류를 범했다. 연장근로의 축소와 완전한 임금보전을 직접적으로 결합시킴으로써 노동자의 주장이 지닌 정당성이 훼손되고 설득력이 약화되었다. 여기에 생산량과 임금수준이 연동되면서 주간연속 2교대제 논의에 대한 조합원들의 관심이 평일산업의 축소에 따른 총액임금의 손실분을 어떻게 보전할 수 있는가에 매몰되었다.

이렇게 됨으로써 대내외적으로 건강권의 확보, 삶의 질 향상, 고용안정과 노동의 인간화라는 전략적 목표는 흐려지고 ‘임금인상 프로젝트’라는 비판을 벗어나지 못하게 되었다. 특히 생산량의 보전을 통해 임금총량을 보전할 수 있다는 주장에 의해 ‘물량=임금’이라는 논리적 함정에 빠지게 되었다. 생산보전과 임금보전을 직접적으로 연결시키는 논리는 무리한 노동강도의 강화가 아니면, 추가적 노동시간의 수용이라는 두가지 선택 중 택일을 강요받게 된다.

또한 시장수요의 변동과 생산설비의 한계로 인해 총량수준의 물량을 맞추는 것이 무의미할 뿐만 아니라, 차종별 생산편차가 지속적으로 존재할 수밖에 없는 경쟁상황에서 일시적인 물량보전은 구색 맞추기이다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 이에 대한 협의와 투자의 시간이 필요하기 때문에 생산량유지방안과 임금보전방안의 점진적 개선이라는 방향으로 노사간 합의점을 찾아야 할 것이다. 만일 최대한의 물량보전과 임금보전이 조합원의 절대적인 요구라고 한다면, 이를 연결시킬 수 있는 생산성향상조치가 직접적인 노동강도의 강화로 이어지지 않도록 하는 인적, 생산투자를 주도적으로 요구할 필요가 있다. 이 과정에서 해외공장의 문제, 노동의 인간화, 생산체계의 혁신에 대한 구체적인 실행계획을 노사가 합의해야 할 것이다.



## **주간연속 2교대제가 생산체계의 혁신을 촉진시키는 계기가 되어야**

한편 현대차 노사는 주간연속 2교대제를 단위 사업장 노사교섭의 문제로 너무 협소화시키는 오류를 범하였다. 지난 몇 년간의 협의과정에서 노조는 노사간 논의과정에서 나타난 쟁점들을 조합원과 진정성 있게 공유하기 보다는 교섭결과에 대한 찬반여부로 압박하는 태도를 보였다.

조합원들을 대상화시키는 이러한 집행부의 태도는 결국 자신의 ‘요구안’과 ‘합의안’이 180도 달라지는 결과를 초래하였다. 집행부 스스로가 받아 안기 힘든 쟁점이 도출되었다고 한다면, 이에 대한 고민과 한계를 솔직히 조합원들에게 설명하는 동시에, 필요하다면 제 3의 전문가로 구성된 ‘협의완충기구’를 활용하여 조합원들을 설득할 필요가 있었다.

더 큰 문제는 주간연속 2교대제에 대한 논란이 개별 완성차업체 노사만의 문제로 치부되는 결과를 자초하였다는 것이다. 지난 3-40년간 지속된 주야맞교대제를 폐지하고 주간연속 2교대제를 도입하는 것은 생산체계를 혁신하는 산업적 의제이다.

장시간노동에 기반한 밀어내기식 생산을 버리고 정규노동시간에 기반하여 노동의 인간화와 고부가가치의 생산체계를 구축하기 위한 시발점이 바로 주간연속 2교대제의 도입이다. 주간연속 2교대제의 도입문제를 한국자동차산업의 새로운 생산체계와 노사관계를 구축하기 위한 산업패러다임의 전환계기로 삼아야 할 것이다.

## **산별노조를 중심으로 주간연속 2교대제를 산업의제로 승화시켜야!**

앞에서 살펴본 바와 같이 2011년은 흐트러진 주간연속 2교대제에 대한 논의와 쟁점을 재정리하고 향후 추진방향과 내용을 새롭게 정립하는 한 해가 되어야 한

다. 도입으로부터 완성에 이르는 추진과정에서 요구되는 노사합의는 일회성이 아니라 중장기적인 전략 하에서 실행프로그램으로 구체화되어야 할 것이다. 이와 함께 주간연속 2교대제를 단위 사업장의 노사만의 의제로 제한하지 말고 산업차원의 노사대표자는 물론, 노사관계 전문가들까지 포함하는 중층적인 추진체계를 통해 한국자동차산업의 혁신적 발전을 위한 핵심전략으로 자리매김하는 산업의제화가 필요하다.

유성기업사태는 주간연속 2교대제가 개별기업차원, 더 나아가 완성차업체의 독단적인 결정으로 추진될 수 있는 사안이 아니라는 것을 보여주었다. 산업의제인 만큼 완성차, 부품사, 그 외 연관업체들의 이해와 요구를 반영할 수 있도록 주간연속 2교대제를 사회적 의제로 만들어야 한다. 아울러 교대제변경에 따른 부품산업의 혁신적 발전, 해외생산의 합리적 규제 및 국내생산기지의 역량강화 등과 같은 문제를 시민사회 제 단체들과 공조하여 여론화하는 것이 동시에 필요하다.

이러한 산업사회적 의제화는 주야맞교대제와 장시간노동의 문제들을 사회적으로 제기하고 신규일자리의 창출이 실노동시간의 단축을 전제로 한 주간연속 2교대제의 도입을 통해 가능하다는 것으로 보여줄 수 있을 것이다. 이렇게 되면 주간연속 2교대제가 기존 취업자의 고용안정은 물론, 비정규직문제와 청년실업문제를 해소하기 위한 유력한 방안이라는 사실을 사회적으로 확인받는 계기가 될 것이며, 노동조합이 일자리창출방안을 선도적으로 제시한다는 측면에서 사회적 고립을 극복하는 중요한 발판이 될 것이다.

---

## 유성기업 사태로 본 자동차 하도급 구조의 현실

이 종 탁(산업노동정책연구소 선임연구원)

---

지금 충남 아산에 공장을 두고 있는 피스톤 링과 실린더라이너 등 엔진 부속품을 제조하는 회사 유성기업에서는 노사가 담벼락을 사이에 두고 갈등 속 충돌을 반복하고 있다. 그런데 유성기업 노사 갈등은 우리나라 자동차 산업이 안고 있는 하도급 구조의 실태를 여과 없이 보여준다.

### 유성기업에서 드러난 완성차개입 사례

유성기업 사례가 보여주는 가장 뚜렷한 특징은 부품업체에 때문에 완성차 생산이 멈출 수 있다는 사실이다. 신문과 언론들은 유성기업 노사갈등 때문에 현대차와 기아차 생산라인이 중단되었다고 앞 다투어 보도하기도 했다. 부품업체 노동자들의 투쟁이 완성차 생산라인을 멈추게 한 것이다. 어떻게 이런 일이 벌어질 수 있었던 것일까?

일단, 유성기업의 높은 시장점유율을 들 수 있다. 유성기업은 해당 제품의 시장 점유율이 약 60~75%에 이른다. 경쟁업체가 없는 것은 아니지만 워낙 점유율이 높다보니 이 업체가 제때에 부품을 공급하지 못하자 완성차 생산라인이 멈춰선 것이다. 그런데 아무리 점유율이 높다고 하더라도 5월 18일 직장폐쇄가 이루어졌는데 기아차는 5월 20일, 현대차는 5월 22일 일부 생산라인이 가동을 중단했다. 이것은 자동차 부품조달이 ‘모듈화’에 기반한 ‘직서열’방식으로 이루어지기 때문이다. 부품업체들이 만든 제품이 곧바로 완성차 생산라인으로 투입되는 방식이 확대된 결과이다.

그런데 완성차업체들과 자본가단체들은 유성기업 사태를 보면서 엉뚱한 해법을 내놓고 있다. 한 부품업체 점유율이 너무 높은 것이 문제라면서 부품공급처를 다변화할 것을 해법인양 내놓고 있는 것이다. 1990년대 이후 복수발주와 복사조달체제를 강화하고, 다양한 조달체제를 구축해왔다는 사실을 숨기면서 이제 중국이나 인도 등에서 부품을 공급해야 한다는 이야기를 노골적으로 시작한 것이다.

하지만 이것은 해법이 되지 못한다. 완성차업체가 동일한 부품을 여러 업체로부터 공급받는 방식은 오히려 엄청난 문제를 일으킨다. 대표적 사건이 바로 도요타 리콜 사태이다. 국제 공급망을 구축하고 여러 업체로부터 부품을 조달받았지만 정작 사고가 발생한 이후 도요타는 어느 부품, 어떤 회사 제품에서 발생한 문제인지 제대로 밝혀내지 못한 채 시간을 허비했다. 그로 인해 소비자 신뢰는 바닥으로 떨어졌고, 미국에서는 정부와 의회까지 나서서 이 문제를 다루었다. 도요타는 이 사건으로 상당한 타격을 입었다.

일본 지진사태 역시 글로벌 조달이 해법일 수 없다는 사실을 보여주었다. 후쿠시마지역을 강타한 지진으로 인해 그 지역의 업체로부터 부품을 공급받는 전 세계의 완성차업체들은 큰 곤란을 겪었다. 전 세계를 대상으로 싼 가격의 부품을 공급받는데 혈안이 되어 있는 글로벌 조달방식이 자연의 공습 앞에서 그 한계를 완전히 드러낸 것이다.

## **상생을 위한 성과공유제가 해법의 첩경**

지금 우리 사회에서는 원하청 및 대중소기업 간 상생을 위해 ‘성과공유제’까지 거론되고 있다. 이것은 자동차산업에서도 마찬가지인데, 앞에서 지적했듯이 앞으로 자동차 산업의 발전에는 부품업체의 역할이 매우 중요하다. 이런 산업적 현실에서 완성차업체가 지금까지처럼 우월적 지위를 이용하여 부품업체들의 매출과 이윤을 압박할 경우 한국 자동차산업은 심각한 난관에 봉착할 것이다.

산업적으로 완성차-부품업체 상생이 필요성이 그 어느 때보다 높아지고 있는 시점에서 국내 완성차업체들의 대응은 매우 우려스럽다. 우선 한국GM이나 쌍용, 르노삼성 등은 국내 부품업체로부터의 조달비율이 신차 출시 때마다 조금씩 하락하고 있다. 해외의 본사 방침에 따라 글로벌 조달을 적극 수용하면서 국내 부품업체로부터 부품을 조달하는 비율이 최소한에 그치고 있는 실정이다. 심지어 변속기 등 핵심 부품까지도 해외업체로부터 조달하면서 완성차업체가 신차 출시를 늦추거나(쌍용차) 일본 대지진으로 부품조달에 차질을 빚어 생산일정을 조정하는 일(한국GM)까지 있었다. 그리고 저가의 해외부품 조달비율이 높아질수록 국내 소비자들의 만족도는 떨어진다. 최소한의 국내 부품조달 비율을 유지하고, 핵심부품에 대한 국내 조달체제를 구축하는 적극적인 모습을 보여주어야 한다. 수많은 리콜사태와 일본 대지진 이후 ‘거점별 부품조달체제’가 필요하다는 지적에 대해 국내에 진출한 해외완성차업체들은 진지하게 고민해야 한다.

현대차 그룹의 경우 완성차-모듈업체-계열회사로 이어지는 강력한 내부거래 체제를 구축하는 동시에 국내 독점적 시장구조를 바탕으로 비계열업체들에 대해서도 강력한 지배력을 형성하고 있다. 그 결과 계열회사와 비계열회사들의 매출액 및 이익률 격차가 매우 심각한 지경에 이르고 있다. 그 격차와 폐해가 얼마나 심각했으면 정부 공식기관인 산업연구원과 공정거래위원회까지 나서서 이 문제들을 지적하고 있겠는가. 현대차 그룹이 그나마 인정을 받는 것은 국내부품 조달비율이 다른 완성차업체들에 비해 상대적으로 높다는 것인데, 내부거래를 확대하는 최근의 양태로 볼 때, 현대차 그룹이 국내 부품산업과 상생하려는 의지가 있는지 근본적인 회의가 든다.

부품업체와 완성차업체의 상생은 더 이상 완성차 업체들에게 맡겨둘 수는 없을 것 같다. 사회적 차원에서 강력한 제도를 도입하여 완성차-부품업체 성과공유체제를 구축하는 것이 가장 빠르고 명확한 해법이다. 성과공유제란 매출 상승 및 이익률 증대 시 완성차업체와 부품업체가 그 성과를 공유하는 방식이다. 하도급 위계상의 우월적 지위를 활용하여 부품업체의 이익을 전취하는 방식으로 모듈업체나 완성차업체가 성과를 올리는 관행은 더 이상 지속되지 않아야 한다.

## 주간연속 2교대제, 원하청 공동 시행해야

유성기업 노사가 갈등을 빚은 핵심적 이유는 ‘주간연속 2교대제’를 둘러싼 협의였는데, 이것을 결정적으로 가로막는 것이 바로 현대자동차 사측이었다. 유성기업 노동조합에 의해 발견된 한 문서에 의하면 현대자동차 사측은 유성기업 노사의 주간연속 2교대제 합의를 유보하도록 강요하고 있었다. 현대 차 사측은 이것이 개인이 작성한 것이라고 얼버무리고 있지만 그것을 믿을 사람은 거의 없을 것이다.

현대자동차 노사는 2009년 합의를 통해 근무시간을 주야 10+10에서 8+9로 바꾸기로 했다. 현대자동차 사측은 생산물량을 유지하기 위해 전 공장에 걸쳐 30 UPH(시간당 생산대수)를 올리는 동시에 191시간의 추가 작업을 요구하고 있다. 또한, 사측은 UPH를 올리기 위해 ‘공장별 설비투자 계획서’를 제출한 상태이다. 이와 관련한 투자비는 총 2,629.1억원이다.

### 〈현대자동차 사측이 제시한 설비투자 내역〉

항목	선행투자 858.2억원	UPH UP 설비투자 455.3 억원	노후, 품질개선투자 1,243.8 억원	작업환경개선투자 71.8 억원
내용	유연성 확보, 작업환경 개선 등 기 투자분	30 UPH UP 을 위한 직접적인 설비투자	노후설비 교체, 개선을 위한 설비투자	작업환경 개선을 위한 투자

이와 함께 현대자동차 노사는 M/H 산정기준을 마련하기 위한 과정을 밟고 있다. 2009년에 노사가 M/H 산정기준을 2011년 6월말까지 만들고, 그에 따라 구체적인 주간연속 2교대제 시행 일정을 합의하기로 되어있다. 사측은 M/H 산정기준을 만드는 일에 현장조직 제정파들을 모두 참여시키고 독일연수까지 시키고 있다. MTM 방법으로 인력을 산정해도 그것에 반발하지 않는 현장을 만들 수 있다면 사측으로는 어떠한 연수도 마다할 이유가 없다.

그런데 모듈화와 직서열 방식으로 생산을 동기화하고 있는 지금 모듈업체와 1차 협력업체들은 완성차가 근무형태를 바꾸면 동시에 근무형태를 변경해야 한다. 완성차가 가동되는 시간대에 부품을 공급, 조달해야 하기 때문이다. 이러한 사실을 현대자동차 노사도 잘 알고 있기 때문에 2010년 현대자동차 노사는 완성사 및 부품업체 노사가 참여하는 ‘자동차산업 교대제 개선 위원회’를 구성하여 주간연속 2교대 시행에 따른 자동차산업 및 지역경제 파급영향 최소화를 위한 방안을 공동 마련하는 것을 합의했다. 하지만 구체적인 위원회 구성 단계에는 이르지 못하고 있다. 결국 조사와 파악은 하겠지만 구체적인 방안은 현대차 노사의 합의 뒤로 미루고 있는 셈이다.

하지만 유성기업 노사는 현대차보다 더 빠르게 주간연속 2교대제 협의를 진행했다. 두월정공에서도 이미 주간연속 2교대제를 도입, 시행하면서 불편해했는데, 그나마 많은 물량을 조달하는 업체가 아니라서 대충 눈감았던 반면, 유성기업은 현대자동차의 핵심 협력업체 중 하나이다. 유성기업의 근무형태를 바꾸고 생산체제를 변경하면 현대자동차 조달체제에 변화가 불가피하다. 그러므로 현대자동차는 유성기업 사측에 강한 압력을 행사하며 부품업체가 완성차보다 앞서서 주간연속 2교대제를 도입하지 못하도록 막았던 것이다.

주간연속 2교대제는 단순히 그냥 근무형태를 바꾸는 일이 아니다. 그 이면에는 자동차 생산방식과 조달체제 전반의 변화가 전제되어 있다. 현대자동차는 그 변화를 자신이 주도하고자 하는 것이고, 노동조합이나 부품업체가 자기 계획을 뒤트는 일은 절대 용납할 생각이 없음을 이번 유성기업 사태에서 확실히 드러냈다.

2010년 현대자동차 노사는 주간연속2교대 도입에 따른 협력사별 생산능력 및 물류시설 대응방안, 생산시스템 변경 등 제도변경으로 발생할 수 있는 제반 문제점을 검토하여 제도 도입 이전까지 보완한다고 합의하였다. 그러므로 유성기업 노사의 주간연속 2교대제 논의와 협의를 현대자동차가 반대할 이유는 없었다. 완성차보다 빨리 주간연속 2교대제를 시행하는 것이 부담스러웠다면 공개적으로 부품업체 주간연속 2교대제를 위한 위원회 구성을 제안하고 세부적인 내용을 검토했어야 한다.

지금이라도 늦지 않았다. 원청 완성차업체만의 주간연속 2교대제가 아니라 원하청 공동으로 근무형태 변경에 대한 논의를 시작해야 한다. 그리고 부품업체의 사정과 조건에 따라 근무형태의 다양성을 인정해야 한다. 하도급업체들에게 무조건 완성차업체와 동일한 근무형태를 적용하도록 요구하는 것 역시 우월적 지위를 이용한 불공정 개입이다. 원하청 공동위원회를 구성해서 해법을 찾아야 한다.

### **산업별 노사관계로의 전환이 필요**

지금까지 자동차 산업 하도급 구조에서 나타난 완성차 업체의 불공정 행위라고 하면 입찰·수주 과정에서 가격인하, 결제대금 지불에서 어음결제, 계약서 미작성, 지속적인 단가 인하 등이었다. 그런데 유성기업 사태에서는 완성차업체가 제품 수주 및 조달을 넘어선 이상의 범위까지 관여하고 개입한다는 사실을 확인시켜주고 있다. 부품업체 노사가 독자적으로 진행해야 할 사안까지 완성차가 개입함으로써 우월적 지위를 이용한 부당한 개입이 매우 광범위하게 이루어지고 있음을 보여주었다.

부품업체 노사가 협의 중인 사안에 개입하여 부품업체 노사관계를 파행에 이르게 하면서 부품업체 사측을 협박하는 것이 우리나라 완성차업체의 숨겨진 얼굴이다. 특히 노동조합의 활동과 파업일수에 대해서도 일일이 개입하는 것이 현실이다. 유성기업에 보듯이 단위 기업 노무관리 방식과 수위에 대해서 일일이 체크하고 있었으며, 부품업체 노동자들의 정당한 노동쟁의와 파업에 대해서도 점수화하여 그것을 수주계약과 협상 및 단가인하에 반영하고 있다는 사실이 다시 한 번 드러났다.

유성기업 노사관계에 대한 현대차의 개입은 ‘산별노조’의 필요성을 보여준다. 부품업체 노사관계가 완성차업체에까지 영향을 미친다는 사실을 분명히 확인하였다. 그렇기 때문에 완성차 노무관리팀들이 부품업체 노사관계에 대해서 엄청



나게 신경을 쓰고 있음을 알 수 있었다. 산업 구조상 원하청 부품조달 및 생산 구조가 매우 밀접하게 연결되어 있는 것과는 달리 노사관계는 기업별로 개별화된 상태였는데, 이처럼 개별적인 노사관계 방식을 뛰어넘는 관여와 개입이 있음을 확인한 이상, 노사관계를 산업별로 재편하는 일은 지극히 당연한 일이 되었다. 유성기업에 대한 현대차의 개입은 산별교섭의 필요성을 스스로 인정한 것에 다름 아니라고 생각한다.

---

## 유성기업 파업보도로 본 한국사회 미디어의 문제점

허 미 옥(참언론대구시민연대 사무국장)

---

밤을 꼴딱 샌 날 몸 상태가 어떠신가요? 몽롱하며 일이 손에 잡히지 않고, 정신이 예민해지고, 가끔 한 번씩 밤을 새면, 특효법이나 민간요법 등으로 몸의 기능을 회복하지만, 만일 이런 형태의 생활이 직장의 업무형태로 굳어진다면 어떻게 될까요?

강원대 예방의학과 손미아 교수는 최근 MBC시사매거진 2580 <잠 못자는 사람들>(6월 5일 방송편)에서 “밤낮의 주기가 바뀌게 되면 호르몬들도 거꾸로 분비가 되다 보니, 이런 호르몬의 영향을 받아서 항상 불안해지고 정신이 예민해진다”고 말합니다. 또한 이런 상태가 계속되게 되면 우울증까지 앓을 수 있다고 강조합니다.

24시간 생체리듬이 무너질 경우 암의 발병률도 높아진다는 의혹도 있습니다. 국제 암 연구기관인 IARC는 야간교대제를 낮·자외선과 더불어 발암물질 2A등급으로 규정하기도 했습니다.

### **연말 날치기 국회, 노조 파업 : 언론이 만든 ‘선입견’**

지난 몇 년 동안 언론은 연말마다 연례행사처럼 벌어지는 국회 날치기, 폭력 사태를 대서특필하면서 국민들로 하여금 ‘정치혐오’를 느끼게 하고, ‘정치 = 똑같이 나쁜 놈’이라는 공식을 심어줍니다. 문제의 본질이나, 사건이면을 분석하기 보다는 국회 상황을 스포츠게임처럼 중계하면서 독자나 시청자를 흥분하게 합니다.

결국 시민들은 해당 뉴스를 보며 정치권을 욕하거나 외면해버립니다. 하지만, ‘싸움질 하는 것은 다 나쁘다’는 생각에 사로잡혀 이 현상의 이면을 보지 않으려고 하면, 민주주의의 악순환과 후퇴는 반복될 수밖에 없습니다.

노동조합의 파업보도 또한 마찬가지입니다. 대부분의 언론은 ‘파업=노동조합 밥그릇 싸움’, ‘파업=폭력, 무단 점거, 불법’, ‘파업=한국경제 폐해’ 등의 공식으로 시민들을 현혹합니다. 언론지면과 광고지면을 통해 노동조합의 요구를 ‘이기주의’로 매도하고, 헌법에 명시된 노동자의 권리를 폄훼시키고, 파업 사업장을 시민들로부터 고립시킵니다. ‘왜’라는 질문은 없고, 사측이 제공한 정보에만 목을 매며, 해당 자료에 대한 검증도 오보에 대한 사과도 없습니다. 이번 유성기업 파업보도를 보며 CBS 변상욱 기자는 “기자에게 영혼은 없다”며 혹독한 반성을 요구합니다.

## **이명박 정부 - 언론은 어떤 관계?**

일단, 이명박 정부의 언론구조를 파악해야 합니다. 첫 번째 낙하산 또는 특보 사장단. 군사정권시절에는 독재자들이 노골적으로 언론을 장악하고 보도 자체를 길들였다면, 현재는 정책과 시스템으로 언론을 통제합니다. 2007년 대선 당시 이명박 후보 진영에 있던 인물들이 언론사 또는 관련 유관기관에 주요 보직을 맡으면서 현 정권에게 유리한 형태로 보도, 언론정책을 좌지우지하고 있는데요.

그림 1 ) 주간경향 2009년 3월 17일

MB특보 출신 현황				
조직명	직책	성명(전직)	현직	
방송특보단	단장	양휘부(구 방송위원회의 상임위원)	한국방송광고공사 사장	
	상임특보	구분홍(전 MBC 보도본부장)	YTN 사장	
	특보		이몽룡(전 KBS 부산총국장)	스카이라이프 사장
			정국록(전 진주MBC 사장)	아리랑TV 사장
			하원재(전 SBS 이사)	18대 국회의원
			김용한(전 CBS 본부장)	한국토지공사 감사
			차용규(전 울산방송 사장)	OBS 사장
	곽경수(전 KBS SBS 기자)	청와대 춘추관장		
방송전략실	실장	김안규(전 KBS 이사)	한국디지털미디어산업협회 회장	
	TV토론팀장	이성완(전 KBS 주간)	아리랑TV 방송본부장	
뉴미디어팀	팀장	진성호(전 조선일보 인터넷뉴스부장)	18대 국회의원	
공보단	팀장	이동관(전 동아일보 정치부장)	청와대 대변인	
	총괄상황팀장	박홍신(전 경향신문 부국장)	청와대 언론1비서관	
	지방팀장	김차영(전 경북일보 서울지사 부국장)	청와대 선임행정관	
	메시지팀장	신재민(전 주간조선 편집장)	문화체육관광부 2차관	
언론위원회		허용범(전 조선일보 워싱턴특파원)	국회 대변인	
		최규철(전 동아일보 논설주간)	뉴스통신진흥회 이사장	
		이성준(전 한국일보 편집인)	청와대 언론문화특별보좌관	
		김효재(전 조선일보 논설위원)	18대 국회의원	
		김중관(전 동아일보 부국장)	국민체육진흥공단 상무이사	
		김현일(전 중앙일보 논설위원)	한국방송광고공사 상무이사	
		함영준(전 조선일보 사회부장)	청와대 문화체육비서관	
		서옥숙(전 연합뉴스 편집국장)	한국언론재단 사업이사	
		김영만(전 스포츠서울 사장)	경남FC 대표	
		임은순(전 경향신문 논설위원)	신문유통원장	
		김해진(전 경향신문 정치부장)	코레일 감사	
		기세민(전 남도일보 정치부장)	신문유통원 경영기획실장	
		임연철(전 동아일보 논설위원)	국립극장장	
		강남훈(전 국제신문 정치부장)	재외동포재단 사업이사	

특보 사장단은 KBS, MBC, YTN, OSB, 스카이라프, 아리랑 TV등이며, 언론 관련 기관인 방송통신위원회, 한국방송광고공사, 한국언론진흥재단 등등의 주요 위치에 배정됩니다. 이들의 주요 역할은 인사권과 정책권을 쥐고 정부비판언론인 또는 프로그램은 폐지, 재갈물리기, 인사 불이익(언론사 기자, PD징계, 4대강 등 정부비판 프로그램 방송 불가 등)을 제공하고, 정책적으로는 기존의 보수언론 위주의 언론정책(종편 채널 허용, 종편 채널에게 유리한 광고 특혜 정책, 수신료 인상)등으로 기존의 공중과 언론사를 자극하게 됩니다.

두 번째는 광고로 목을 짊니다. 특보사장단과 언론정책의 영향이 상대적으로 미치지 않는 진보언론 쪽에는 정부광고에 차별을 둡니다. 매년 국감 때마다 유사한 자료가 반복적으로 공개되는데요. 지난해 9월 당시 최문순 의원이 언론진흥재단에서 제출받은 정부부처 언론사 광고 현황을 보면, 보수언론에 정부광고 쏠림현상이 심화되고 있음을 발견할 수 있습니다.

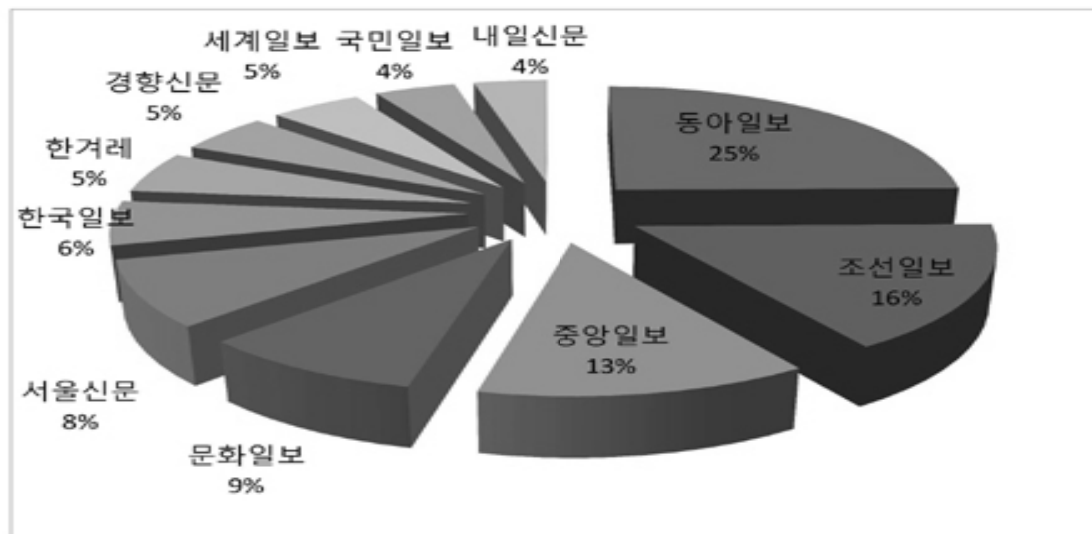
이 자료를 분석한 미디어오늘 9월 29일 보도에 따르면 “2010년 1월부터 8월 현재 전국단위 종합일간지 중 정부광고 수주액이 가장 많은 언론사는 동아일보”

였는데요. 동아는 3억 5500만 원의 정부광고를 받아, 2~3위권과의 격차를 더욱 벌린 것으로 밝혀졌습니다. 올해 2위는 조선일보로 2억 3000만 원, 중앙일보는 1억 8500만 원으로 3위였습니다.

지난해와 비교하면 광고가 동아일보에 쏠림현상이 심화되고 있다는 점을 알 수 있습니다. 2009년에는 동아·조선·중앙 순으로 3억 9100만 원~3억 7800만 어치의 정부광고를 수주했습니다.

그림 2 > 정부부처의 언론사 광고 현황

2010년 9월, 최문순 의원실



여기에 재벌과 언론, 권력층과의 관계를 보탠다면 기업-정부측 주장이외에 이들과 반대측에 있는 주장, 의견, 정책 등이 언론을 통해 여론이 만들어지고, 시시비비를 따지고, 폭넓은 토론과 조율을 통해 정책변화를 꾀하는 것은 사실상 구조적으로 어려운 상황입니다.

이 흐름에 유성기업 노동조합 파업이 있습니다.

## 유성기업파업, 왜?

그림 3 > 시사매거진 2580

2011년 6월 5일



유성기업 노동조합의 요구는 거창한 담론이나 주의, 이즘이 아니라 어찌보면 정말 단순한 ‘생활의제’입니다. 즉 밤에 잠 좀 제대로, 정상적으로 잤으면 좋겠다는 것이지요. 유성기업의 생산라인은 하루 24시간 가운데 22시간이 가동되는데요, “근로자는 주간근무와 야간근무로 나눠 잔업을 포함해 각각 10시간씩 일을 하는데, 이런 근무 형식을 하루 8시간씩 나눠 밤샘 근무를 없애는 것이 주간 2교대 근무제도”입니다.

유성기업 노사는 이 문제를 원칙적으로 합의하고 업무체계가 변경되면서 임금 및 기존의 근무배치를 조정하는 가운데서 사측은 ‘난 모르는 일’이라며 입을 닫아버리고, 노측은 ‘협상을 계속 하자’라면서 파업을 벌였습니다. 그러자 사측은 직장폐쇄, 공권력 투입 등의 사태가 벌어졌습니다.

사실, 초등학교 때도 배웠던 것처럼, 밤에 제대로 잠을 자야 신체리듬이 정상

으로 회복되고, 야간노동이 건강에 좋지 않다는 것은 상식이겠죠. 유성기업 노동자들은 이 점을 감안해서 ‘근무형태 조정, 임금조정’등을 강조했던 것 같습니다.

근데 노동조합의 이야기가 전혀 근거 없는 뜬구름 잡는 주장은 아닙니다. 근데 이게 전혀 근거가 없는 이야기는 아니었습니다.

## 사태의 조속한 해결을 촉구합니다

유성기업 노사문제에 의한 생산차질이 발생되면서 저희 1, 2차 협력업체들에게도 막대한 피해가 예상되고 있어, 이에 대한 심각한 우려를 표하는 바입니다. 아시는 바와 같이 자동차는 수많은 부품이 조립되어 생산 됩니다. 따라서 어느 하나의 부품이라도 공급에 차질이 생기면 완성차 생산라인이 중단되고, 필연적으로 완성차에 부품을 납품하는 5천여 개의 협력사 또한 연쇄적인 생산중단을 빚을 수 밖에 없습니다. 결국 유성기업의 파업으로 인해 5천여 협력사는 라인중단에 따른 심각한 매출손실로 극심한 경영난은 물론 회사도산의 위기로 까지 내몰릴 위기에 처해 있습니다. 결국 무모한 파업의 대가는 자동차제조 부문에 종사하는 근로자 27만여명과 그들이 생계를 책임져야 할 수십만의 가족들이 고스란히 떠안을 수밖에 없고, 나아가 자동차산업에 직간접으로 종사하는 166만여명에 달하는 근로자들에게까지 그 여파가 미칠 것입니다. 그리고, 유성기업 근로자 여러분과 여러분의 가족 또한 결코 예외가 될 수 없을 것입니다.

**유성기업 노조 여러분!** 5천여 협력사의 직원들도 여러분과 같은 평범한 근로자입니다. 어떤 의미에서는 여러분들보다 더 열악한 환경 속에서, 더 적은 임금을 받으면서도 열심히 생활을 꾸려가고 있는 근로자들이 대부분입니다. 여러분이 부푼공급을 하지 않아 완성차의 라인을 세우면 저희 같은 힘없는 기업은 당장에 출하가 중단돼 모든 기업활동이 정지되어 당장 오늘 내일의 먹고 살 거리를 걱정해야 하고, 우리 직원들은 절망으로 내몰릴 수 밖에 없다는 사실을 깊이 고려해 주시길 바랍니다. 금번 사태와 관련한 모든 분들께 저희 1, 2차 협력업체 대표단은 간곡히 당부 드립니다. 생산라인을 세우지 않고, 폭력을 동원하지 않고도, 법의 테두리 속에서 금번 사태를 얼마든지 해결할 수 있다고 저희는 알고 있습니다. 즉시 라인정기를 풀고 생산을 정상화하여 평화적으로 이번 사태를 해결해 주십시오.

**유성기업 노조 여러분!** 일을 하고 싶어도 내수와 수출길이 막혀 불 꺼진 라인을 쳐다볼 수밖에 없었던 IMF경제위기와 세계금융위기를 힘들게 이겨내면서도 50년간 공들여 일구어온 자동차산업, 그 소중한 우리의 삶의 터전이 한 순간에 무너지려 하고 있습니다. 또한, 국가경제에서 11% 이상을 차지하는 자동차산업의 문제는 곧 전체 국가산업 경쟁력과 직결되어 국가경제까지도 급격하게 추락시키는 결과를 낳게 될 것입니다. 여러분 유성기업의 노사문제는 유성기업만의 문제가 아닙니다. 5천여 부품협력사, 자동차제조업산업에 근무하는 27만여명의 근로자와 수십만의 가족, 자동차산업과 직간접으로 연계된 산업에 종사하는 166만여명의 근로자와 그들의 가족, 나아가 국가경제가 걸린 문제입니다.

다시 한번 간곡히 부탁드립니다. 조속히 정가농성을 풀고 정상적인 생산을 재개하면서 법의 테두리 내에서 대화와 타협으로 이 문제를 풀어나가길 바랍니다. 저희들의 절박한 심정을 이해해 주시고, 조속한 사태해결을 위해 최선을 다해 주실 것을 다시 한번 간절히 요청하는 바입니다.

2011년 5월 24일

**현대·기아자동차 1·2차 협력업체 대표단 일동**

---

경정산업   광성기업   광진항공   대기산업   대동시스템   대성전기공업   대원강업   덕양산업   명회공업   모토비   삼기모토   삼보모토   삼송   삼진산업   새한산업   선일디이퍼스   성우하이텍   세종공업  
 센트럴   신영   안전공업   에스엘   우진공업   유라코퍼레이션   이원정공   인지컨트롤스   인택   일정   진합   코리아에프티   평화벌레오   포레스아메가컨트롤시스템코리아   한라공조   한일이화   호원

<프레스리안> 5월 30일 “법의 눈으로 본 유성기업 사태(2) | 살기위해 죽어가는 야간노동”편을 보면 한국산업안전공단, 최근 법원의 판결 등에서 ‘수면 장애가 업무상 질병’임을 명시하고, 특별조치 등을 요구하고 있습니다.

정명아 노동법률원 법률사무소 새날 공인노무사는 “한국산업안전공단은 2008년에 야간 작업자에 대한 관리지침으로 '교대작업자의 보건관리지침'을 만들었다”고 합니다.

이 지침에 따르면 ① 야간작업은 연속하여 3일을 넘기지 않도록 할 것 ② 교대작업자, 특히 야간작업자는 주간작업자 보다 연간 쉬는 날이 더 많도록 할 것 ③ 야간 근무 후 다음 근무 전 최소한 24시간 이상 휴식을 취하도록 할 것 등 사용자 하여금 적어도 9가지에 대한 지침을 준수하도록 권장하고 있으며, 야간근로 시에 조도, 휴식공간의 마련, 적절한 음식의 제공 등에 관한 사항을 특별히 조치하도록 하고 있습니다.

앞서 전해드린 국제 암연구기관인 IARC는 야간교대제를 남·자외선과 더불어 발암물질 2A등급으로 규정하기도 했습니다.

### 유성기업파업 보도 - ‘기자에게 영혼은 없다’

유성기업 사태와 관련된 언론의 문제점을 잘 지적하고, 트위터 등을 통해 끊임없이 소문나고 있는 칼럼은 5월 25일 <CBS 변상욱의 시사2 기자수첩, ‘기자에게 영혼은 없다’>입니다.



변상욱 기자 해당 칼럼에서  
 △ 파업 이후 유성기업 주가가 오른 이유 △ 노조 파업, 사측의 신속한 직장폐쇄, 용역과 경찰병력 투입 등의 혼란이 빚어진 이유 △ 노동자 평균임금 7천만원에 대한 시시비비

△유성기업이 자동차 부품 시장의 70~80%독점할 수 있었던 이유 등을 상세하게 기술하고 있었습니다.

이 칼럼에서 제시한 문제의 핵심은 다수의 영향력 있는 언론은 강자인 기업에서 발표한 보도 자료를 검증 없이 그대로 받아쓰고, 그것이 잘못된 정보임에도 불구하고 오보를 낸 데 대해 사과하지 않고, 유성기업 사태의 본질, 노조 측에



서 왜 파업하고 있는지 약자인 그들의 입장에 귀 기울이지 않는다는 점입니다.

하지만 위와 같은 이야기를 제대로 밝혀주는 곳은 <미디어오늘><경향신문><한겨레><CBS> 등 상대적으로 적었습니다. 다수의 언론은 사업주 또는 모기업에서 발표한 자료를 그대로 인용하거나, 그들이 제공한 광고를 게재하면서, 기존에 언론이 만든 노동자파업 보도의 공식에 충실히 따랐을 뿐입니다.

그러다보니 대통령은 지난 5월 30일 라디오연설에서 전 국민을 대상으로 ‘연봉 7000만원 근로자들의 불법파업 안타까운 일이다’라며 대다수 언론들이 제공한 내용을 앵무새처럼 읽기만 했던 것입니다. 이 문제에 대해 KBS자체는 아무런 반응으로 보이지 않았지만, 전국언론노동조합 KBS본부가 같은 날 성명을 내고 강력하게 문제를 제기한 것은 그나마 다행입니다.

그림 5 > 전국언론노동조합 KBS본부 성명서

2011년 5월 30일



**전국언론노동조합**  
NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS

**KBS본부**

**[성명서]** 2011. 5. 30.

우 150-790 서울 영등포구 여의도동 18 · (연락처) Telephone 02-781-2981 · Facsimile:02-781-2989

---

## 사실 왜곡하는 대통령 주례연설, 즉각 폐지하라!

드디어 우려했던 일이 벌어졌다. 대통령이 국민의 다수인 노동자들을 범법자로 몰아세우며 반노동적 가치를 선동하는 방송을 했다. 바로 오늘(5월30일) 오전 대통령 라디오 연설을 통해 발생한 일이다. 우리는 이미 2008년 11월 대통령 라디오 연설이 경례화 될 때부터 이 방송이 공영방송의 위상을 저해할 수 있음을 누누이 지적해 왔다. 그간 KBS에서 벌어진 일들을 생각하면, 언제고 터질 일이 마침내 터졌다고 보는 편이 맞을 것이다.

오늘 방송에서 대통령은 “연봉 7천만 원을 받는다는 근로자들이 불법파업을 벌이는 안타까운 일이 벌어졌다”며, “이번 경우는 단순히 그 기업만의 파업이 아니라 전체 산업에 미치는 영향이 크기 때문에, 국민들을 불안하게 했다”고 말했다. 또한 “기업 한 곳의 파업으로 전체 산업을 뒤흔들려는 시도는 이제는 국민이 결코 용납하지 않을 것”이라고 했다.

한편, 한국기자협회보가 6월 1일 <균형잃은 유성기업 파업보도>를 통해 방송 보도의 문제점을 잘 지적하고 있습니다. △ 공권력이 투입된 5월 24일 일간지 1면에 노동조합을 비판하는 광고를 신고 △ 방송 3사 뉴스를 분석했더니 파업사태와 관련 인터뷰 대상자는 정부와 사측에 편중되었으며 △ 한겨레나 경향을 제외한 대부분 신문, 경제지 등은 불법 파업, 파업에 따른 업계 영향 등을 주요 이슈로 다루었다는 것입니다.

그림 6 ) 한국기자협회보

2011년 6월 1일 3면

## 균형잃은 유성기업 파업 보도

### 공권력 투입된 24일, 일간지 1면엔 노조 비판 광고

공권력 투입으로 변진 유성기업 파업 언론 보도는 대부분 사측과 자동차업계 논리에 충실했다. 노동자의 반론이나 현대기아차 개입설 등 사측의 문제점은 소홀히 다루었다.

파업과 직장폐쇄가 이뤄진 지난달 18일부터 공권력이 투입된 24일까지의 유성기업 방송보도를 보면 KBS 6쪽지, MBC 5쪽지, SBS 4쪽지의 리포트가 배치됐다. 파업·직장폐쇄 5일째인 22일부터 보도가 대대적으로 이뤄졌다. 모두 파업으로 자동차 생산라인 중단 위기가 닥쳤다는 내용이었다. 23일에는 KBS가 현대기아차의 유성기업 직장폐쇄 개입설을 보도했을 뿐 MBC, SES는 생산 차질 우려만 강조했다. KBS는 최중경 지경부 장관의 “연봉 7천만원 넘는 노조원”이라는 발언을 3사 중 혼자 내보냈다. 노조의 반론은 없었다.

방송 3사의 총 15개 관련 보도의 인터뷰 대상자는 정부와 사측에 편중됐다. SBS는 10명 중 9명이 회사·정부 측 관계자

였다. MBC는 노사 각각 3대 6, KBS는 5대 9의 비율을 보였다.

종합일간지 보도는 지난달 23일부터 집중됐다. 공권력 투입이 예상된 24일 가장 비중있게 보도한 곳은 조선일보와 문화일보였다. 조선일보는 3면 전체와 사실, 문화일보는 1면 머리기사, 3면 전체를 할애해 노조를 비판했다. 국민일보와 내일신문을 제외하곤 모두 관련 사실을 실었다. 경향과 한겨레는 공권력 투입에 신중해야 한다는 내용이었으나 나머지는 노조 파업에 따른 업계 영향을 우려하고 노조 파업이 불법이라고 지적하는 목소리였다.

이날 경향 국민 내일 동아 문화 세계 조선 중앙 한겨레 한국 등 종합일간지 1면에는 유성기업 노조를 비판하는 현대기아차 부품업체 대표단 일동의 광고가 일제히 실려 눈길을 끌었다. 매일경제 한국경제 1면에도 같은 광고가 실렸다.

경제지 역시 산업계 논리에 편향되기는 마찬가지였다. 매경

은 지난달 23일 4면에 유성기업 사측의 주장을 인용해 직원들의 평균 연봉이 7천만원이라고 보도했으나 노조 측의 반론은 반영되지 않았다. 자동차업계의 말을 빌려 공권력 조기 투입도 주장했다. 매경은 25일자 사설에서 “노조가 공장을 무단점거하고 관리직 사원의 출입을 저지하는 등 불법행위가 공권력 개입의 빌미를 제공했다”며 공권력 투입의 불가피성과 엄격한 법 적용을 되풀이했다.

한국경제는 지난달 23일부터 25일까지 총 17쪽지의 사실·관련 기사를 내보냈으나 ‘태업 파업 매년 되풀이’ ‘연봉 7천만원 넘는 파업’ ‘강성 노동세력 유성 총집결’ ‘재고 등나 늦기 전에 공권력 투입하라’ ‘현대차 협력사 불법파업에 흔들’ ‘너무 긴 하루였다(유시영 유성기업 사장)’ 등 기사 제목에서 나타나는 대부론 사측과 업계의 논리에 따라 노조를 비판했다.

장우성 기자 [jean@journalist.or.kr](mailto:jean@journalist.or.kr)  
곽선미 기자 [gsm@journalist.or.kr](mailto:gsm@journalist.or.kr)

유성기업 노조 파업 사태뿐만 아니라 현대중공업을 비롯한 노동현장, 반값 등록금, 4대강 등 현안을 다루는 언론을 보면 저널리즘의 기본 원칙도 무시한 영혼 없는 기자들의 ‘난리 부르스’처럼 보입니다. 그렇다고 그들의 농락과 교묘한 꼬임에 빠져 현실을 외면할 수는 없는 것 아닐까요?

진보적이고 건강한 기자들의 고군분투에 박수도 보내고, 이들이 작성한 뉴스를 열심히 읽고 주변에 알려주는 또 다른 행동이 있어야 할 것 같습니다.

‘견지망월(見指忘月)’. 달을 보라고 손을 들어 가리켰더니, 손가락만 본다. 즉 본질을 외면한 채 지엽적인 것에 집착하는 모습을 비유하는 4자성어입니다. 유성기업을 비롯한 사회 주요 현안관련 보도가 ‘손가락’에만 집착하고 있다면, 사회변화를 바라는 건강한 시민들은 손가락 넘어 ‘달’을 보는 훈련과 학습, 그리고 행동이 필요할 것 같습니다.

---

# 사업장 단위 복수노조 병존 사업장의 교섭실태와 합의

김기우(한국노총 중앙연구원 연구위원)

---

## I. 문제제기

1996·1997년 노동법개정 이후 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다)의 부칙을 통해 유예되어 오던 사업장 단위 복수노조가 2011년 7월 1일부터 시행될 예정이다. 이와 함께 개정 노조법(2010년 1월 1일)은 교섭창구단일화의 시행을 예정하고 있다. 다만 기존의 복수노조 병존 사업장에서 교섭창구단일화는 1년이 더 유예된 상태다. 이와 관련하여 노동계는 사업장 단위 복수노조의 인정에 대해서는 원칙적으로 찬성하면서도 교섭창구단일화와 관련하여 복수노조 자율교섭이 현실 노사관계에 더 부합되는 내용이라는 주장을 펴고 있다.

이에 합병이나 조직대상을 달리함으로 인해 이미 존재해 왔던 사업장 단위 복수노조의 실태에 대해 살펴봄으로써 그 합의를 찾아보는 것도 의미가 있을 것으로 파악된다. 그리고 기존의 사업장 단위 복수노조 병존 사업장에 대한 선행 자료를 참고하여 그 추이를 알아보는 것도 의미가 있을 것이다. 아래에서는 이미 존재하고 있는 사업장 단위 복수노조에 대한 인터뷰 내용을 중심으로 그 교섭실태에 대한 개관 및 합의를 찾으려 한다.

## II. 사업장 단위 복수노조의 교섭실태 및 관련 내용

### 1. 사업장 단위 복수노조 병존 사업장의 수와 교섭실태

2007년 12월 기준으로 하나의 사업 또는 사업장에 복수노조가 존재하고 있는 실태를 보면 86개 기업에 205개 노조가 존재하는 것으로 조사되었다.

#### 〈2007년 1사 복수노조 현황〉

	전체	교섭방식	
		개별교섭	공동교섭
사업장 수	86	76	10
노동조합 수	205	183	22

출처 : 2008년 고용노동부자료<sup>1)</sup>

그리고 사업장 단위 복수노조 병존 사업장의 교섭실태를 나름대로 개관해 보기 위해 22개의 복수노조를 가지고 있는 7개 사업장(공공<sup>2)</sup>2, 7개 노조; 금융1, 3개 노조; 관광1, 3개 노조; 연합<sup>2</sup>, 7개 노조; 금속<sup>1</sup>, 2개 노조)에 대한 인터뷰를 실시하였다. 관련 실태내용을 다음과 같이 정리하였다.<sup>3)</sup>

1) 2009년 4월에도 이와 관련한 조사가 있었던 것으로 파악되나 이에 관한 자료를 얻지는 못하였다. 업데이트된 자료를 얻게 되면 그 내용을 보완하고자 한다. 다만 이때 정리된 간략한 고용노동부의 1쪽 짜리 분석은 아래 '3. 사업 또는 사업장 단위 복수노조의 자연스러운 증가세'에서 참고하였다.

2) 산별연맹의 분류는 한국노총을 기준으로 하였다.

3) 직접 인터뷰한 사업장은 SH공사, 롯데월드, 농협중앙회, 국민건강보험공단, 부천시청, 대한항공, 불보건설기계코리아(주)에 존재하는 복수의 노동조합 중 일부 노동조합이었고, 선행자료(김수복 외(2007), 『복수노조 병존 사업장의 노사관계 실태에 관한 연구』(노동부연구용역보고서), 노동부, 25쪽 이하)에서 인터뷰했던 사업장은 상기의 사업장과 중복되는 곳을 제외하면 수협중앙회, 한국산업인력공단, 산도브레이크고경산업, 재능교육, 기능대학, 하이닉스반도체 등 이었다. 인터뷰의 주된 대상자는 복수노조 중 다수를 차지하고 있는 노동조합을 기준으로 하였지만, 개별인터뷰대상자는 되도록 대표자 이외의 자로 하였다. 인터뷰 내용이 노동조합 내부 기득권의 대변을 완화시키고자 함이었다. 그럼에도 다수노조를 대상으로 한 것이어서 소수노조의 의견을 반영하는 데는 한계가 있을 수 있다.

## 2. 복수노조 출현의 주요 원인

사업장 단위 복수노조의 설립이 원칙적으로 부칙에 의해 유예 내지 금지되어 오던 종전 현실에서 복수노조 출현의 주요 원인을 대상 사업장의 실태조사를 통해 확인한 내용은 다음과 같다.

우선 복수노조의 출현원인으로 합병으로 인한 경우를 꼽을 수 있다. 다음으로 복수노조 출현의 주요 원인은 조직대상의 상이함에 기인하는 것으로 나타나고 있었다. 예컨대 제1노조가 정규직 노조라면, 제2노조는 비정규직 노조가 설립되거나 경우에 따라 관리직 노조가 제3노조로 만들어진 경우였다. 이러한 범주에 속하지만 세부적인 업무 내용의 차이에 기인해서 복수노조가 존재하게 된 경우도 있다. 예를 들어 시청 환경미화원을 대상으로 노조가 결성된 경우에 그 시청에 소속된 환경미화원이라는 신분은 같으나 세부적인 업무내용과 업무수행지역의 상이로 복수노조가 생긴 경우가 있었다. 즉 제1노조는 전형적인 가로환경미화를 주 업무내용으로 하는 자를 그 대상으로 하고, 제2노조 및 제3노조는 환경미화원이지만 녹지공원관리가 주 업무이거나 불시에 생긴 환경미화업무를 처리하는 것이 주 업무여서 별도의 노조가 분리, 존재하게 된 경우였다.

다른 한편 조직대상의 차이와 지역적 상이가 규약에서의 제한으로 나타나 복수노조가 발생한 경우도 있었다. 즉 기업 내 지역을 달리 하는 일부 사업장의 기존 노조가 규약 상 조합원 가입범위를 제한함으로써 이에 해당되지 않고 대체로 직종을 달리 하는 상이한 지역 사업장 소속 근로자들의 노동조합 결성으로 복수노조가 생긴 경우이다.

세 번째는 사업장의 지역적 상이로 복수노조가 발생한 경우이다. 현행 개정 노조법은 사업 또는 사업장에 복수노조가 생긴 경우에 2011년 7월 1일부터 교섭창구단일화절차를 거치도록 하고 있고, 합병 등을 이유로 이미 복수노조가 존재하는 사업장에 대해서는 2012년 7월 1일부터 동절차를 거치도록 하고 있다. 문제는 이 절차가 요구되는 사업의 기준을 판단함에 고용노동부가 대체적으로 동일 법인인지 여부로 구별하고 있다는데 있다. 기본적으로 판례도 동일한 태도를

취하고 있다.<sup>4)</sup> 그러나 지금까지 현실의 노사관계는 경우에 따라 동일 법인이라도 거리가 멀리 떨어져 있는 사업장에 대해서는 별도의 노동조합이 존재를 인정하여 왔다. 따라서 앞서와 같은 해석과 괴리가 생긴다. 판례에서도 사업장 단위 복수노조의 인정여부에 대한 해석에 있어서 사업의 의미를 산별 노조의 지부나 분회에 관한 해석에 비추어볼 때, 그리고 대판 2006. 9. 22, 2005다30580에서는 정리해고와 관련하여 “동종의 사업을 하는 두 개의 법인이 동시에 정리해고를 하거나 한 법인의 특정 사업부문에 한하여 정리해고를 하는 경우, 정리해고가 정당하다고 하기 위한 요건으로서 ‘긴박한 경영상의 필요’가 있는지 여부에 관하여는 원칙적으로 정리해고를 하는 법인별로 이를 판단하여야 한다. 그러나 한 법인의 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계도 분리되어 있을 뿐만 아니라 노동조합도 각 사업부문별로 조직되어 있고, 경영여건도 서로 달리고 있다면 그 사업부문만을 따로 떼어 긴박한 경영상의 필요 여부를 판단할 수 있고, 한편 두 법인 또는 한 법인과 다른 법인의 특정 사업부문이 동종의 사업을 경영하여 그 업종이 처한 경기상황에 동시에 반응하며, 상호 인적·물적 설비가 엄격하게 분리되어 있지 않고, 노동조합도 각각이 아닌 단일노조로 구성되어 두 법인과 통일적으로 교섭하고 있는 등 사실상 하나의 법인으로 운영되어 그 경영상황이 하나의 기업으로 볼 수 있을 정도로 상호 밀접한 관련이 있는 경우에는 두 법인 또는 한 법인과 다른 법인의 특정 사업부문의 긴박한 경영상의 필요에 관하여 종합적으로 판단할 수 있다”는 판결의 내용을 반대해석하면, 현재 고용노동부의 매뉴얼보다는 개별교섭의 인정범위가 넓어질 것이다.

넷째는 기존 기업별 노동조합과 노동운동의 방향 내지 기조를 달리 한다고 주장하는 산업별 노동조합의 지부나 분회가 존재함으로써 생긴 경우이다. 판례도

---

4) 통상 판례는 하나의 법인을 노동법상 사업의 기준으로 삼고 있는 것으로 파악된다. 판례는 사업이란 특별한 사정이 없는 한 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 해석한다(대판 1999. 8. 20, 98다765). 즉 학교법인 산하의 사립 대학교와 그 부속의료원·병원이 하나의 직제규정에 의하여 조직되고 회계와 인사 등에 있어서도 동일한 총장 및 이사회의 지시 내지 결의에 의하여 유기적으로 일체를 이루면서 운영되어 온 경우, 그 부속의료원·병원은 사립 대학교에 소속된 하나의 기구에 불과하다 할 것이므로 결국 사립 대학교와 그 부속의료원·병원은 동일한 사업이라 할 것이고, 노동조합이 따로 설립되어 활동하고 있다거나 단체협약이 독립적으로 체결되어 왔다고 하여 이와 달리 볼 것은 아니라고 하고 있다. 다만 이와 달리 두 개의 별도 법인을 합해 정리해고에 관한 하나의 판단기준으로 삼을 수 있다는 판례(대판 2006. 9. 22, 2005다30580)도 있다.

기업별 노동조합과 산업별 노동조합의 지부나 분회의 병존은 원칙적으로 유예되어 왔던 사업장 단위 복수노조 규정에 위반되는 것이 아니라고 해석해 왔다.<sup>5)</sup>

### 3. 사업 또는 사업장 단위 복수노조의 자연스러운 증가세

〈2006년·2007년·2009년 1사 복수노조 현황추이〉

	2006년 12월	2007년 12월	2009년 4월
사업체 수	72	86	107
노동조합 수	165	205	241

앞서 언급한 고용노동부의 ‘1사 다수노조 현황’이라는 자료를 기초로 보면 2006년 12월 기준으로 조사된 내용에서는 총 72개사 165개 노조가 존재하는 것으로 조사되었고,<sup>6)</sup> 2007년 12월말 기준으로 조사된 위의 자료내용에서는 총 86개사 205개 노조가 존재하는 것으로 조사되고 있었다. 그리고 고용노동부의 홈페이지에 올라온 ‘1사 다수노조의 교섭현황 분석’의 요약 내용을 보면, 2009년 4월 기준으로 총 107개사 241개 노조가 조직되어 있는 것으로 나타나 있다.<sup>7)</sup>

이를 보면 자연스럽게 사업 또는 사업장 단위 노조가 합병이나 조직 대상의 상이, 사업장의 지역적 차이, 산업별 노조의 영향 등과 같은 노사관계의 현실로

5) 대판 2008. 12. 24, 2006두15400 등에서 새로 설립된 노동조합이 기존의 기업별 노동조합과 조직 대상이 중복되더라도 그 조직형태의 실질이 하나의 사업 또는 사업장의 근로자만을 조직대상으로 한정하지 않은 산업별 노동조합인 경우에는, 그 산업별 노동조합은 기존의 기업별 노동조합과의 관계에서 위 부칙 제5조 제1항 소정의 설립이 금지되는 복수노조는 아니라고 할 것이므로, 기존의 기업별 노동조합이 설치된 사업장에 속한 근로자들은 새로이 설립된 산업별 노동조합의 조합원으로 가입할 수 있다는 판시내용이 그것이다. 다만 고용노동부의 유권해석은 이와 다르다(노사관계법 제팀-1324, 2006. 5. 17 등).

6) 김수복 외(2007), 『복수노조 병존 사업장의 노사관계 실태에 관한 연구』, 3쪽 이하.

7) [http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=2&smenu=2&mode=view&seq=1253597911167&page=1&state=A&bbs\\_cd=103,104,105,106,107,108,113,114,115,116](http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=2&smenu=2&mode=view&seq=1253597911167&page=1&state=A&bbs_cd=103,104,105,106,107,108,113,114,115,116) 참고(2009년 9월 22일에 정책마당-정책자료에 등록된 ‘1사 다수노조의 교섭현황 분석’).



인해 꾸준히 복수화되고 있었음을 볼 수 있다. 다만 사업 또는 사업장의 사정에 따라 구체적 교섭방식은 개별교섭으로도 공동교섭으로도 이루어졌던 것으로 파악된다. 이러한 구체적인 교섭방식 중 공동교섭의 형태로 교섭이 이루어졌더라도 사업 내지 사업장에서 단체협약은 개별적으로 존재하고 있는 것으로 조사되었다. 따라서 이러한 추세를 자연스럽게 받아들이는 방향으로 정부가 제도개선의 기초를 잡았다면 어떻게 되었을까 궁금하다.

#### 4. 교섭비용 증가에 대한 사용자의 인식

사용자의 사업장내 복수노조로 인한 교섭비용 증가에 대한 인식은 일관되지 않은 것으로 파악된다. 즉 2이상의 복수노조와 개별교섭으로 인한 비용증가를 크게 인식하는 경우도 있고, 오히려 복수노조와의 교섭에 있어 유용한 기제로 생각하는 경우도 있었다. 일례로 인터뷰를 한 관광서비스노련과 공공연맹 소속 사업장의 경우에는 사업장 복수노조와의 교섭비용문제를 사용자가 단순히 비용증가의 측면에서 접근하는 것이 아니라, 다수를 차지하는 정규직 1노조에서 교섭한 결과나 내용을 가지고 비정규직 2노조와의 교섭에서 사실상 가이드라인처럼 설정하여 사용함으로써 또는 현실에서 비정규직 2노조의 요구사항을 사업장 경영과 연결해 정규직 1노조를 설득하고 압박하는 근거자료로 삼는 경우도 발생하고 있어 교섭비용의 문제를 크게 부담스러워 하지 않는 것으로 판단되는 경우도 있었다. 이러한 인식은 합병 등으로 정규직 1노조와 정규직 2노조가 존재하고 있는 사업장의 경우에도 마찬가지였다.

이러한 인식의 차이는 사업 또는 사업장 내 존재하는 복수노조의 지역적 거리 또는 성향의 차이와 다소 관련이 있는 것으로 파악된다. 즉 복수의 노조가 지역적으로 멀리 떨어져 있는 경우 또는 복수노조의 성향 차이를 사용자가 크게 인식하는 경우에 증가하는 교섭비용의 문제를 상대적으로 크게 인식하는 것으로 나타났다.

반면에 복수의 노조가 지역적으로 근접해 있거나 같은 장소에 있는 경우 또는 노조 간 성향의 차이를 별로 느끼지 못하는 경우에는 교섭비용의 문제를 크게 인식하지 않고 오히려 여러 가지 이용 가능한 교섭의 기제로 판단하거나 일정한 패턴을 손쉽게 형성하는 경향이 있었다. 그리고 현실에서는 비용의 문제를 크게 인식한 사업장의 경우에 사용자와 복수노조 사이에 타협을 통해 개별교섭에서 공동교섭으로 전환한 경우도 있었다. 다만 공동교섭으로 전환하였다하더라도 특정 해에는 예외적으로 개별교섭이 이루어지기도 하였다. 이에 대한 자세한 교섭 실태를 더 많은 사례를 통해 확인할 필요가 있을 것이다.

#### 5. 복수노조 병존 사업장에서 기존 다수노조가 사용자와 교섭에 있어 미치는 영향력

통상 합병으로 인한 것이든, 조직대상을 달리 해서 사업장 단위 복수노조가 생긴 경우이든 정규직의 기존노조가 행한 교섭내용이나 교섭결과를 가지고 사용자는 다른 비정규직 노조나 이후 결합된 정규직 노조와의 교섭에 있어서 일정 정도 지침역할을 하는 것으로 파악된다.

즉 사업장 내 복수노조와 사용자 사이의 교섭에 있어 패턴을 형성하고 그 패턴을 만드는 노조는 종전의 정규직 다수 노조였다. 이는 교섭순서에도 영향을 미쳐 되도록 사용자는 사업장 단위 복수노조들 간에 교차로 해를 바꿔가면서 교섭하든, 같은 해에 교섭을 행하든 기존 다수 노조와 먼저 교섭을 개시함으로써 사업장에 적용될 근로조건을 결정한다. 즉 기존부터 중심을 이루고 있던 정규직 노조와의 교섭을 통해 근로조건을 결정하고 당해 사업장의 지침으로 삼고자 하는 경향이 있다.

적어도 사용자는 다수를 형성하고 있는 노조 사이에서 결정된 근로조건 내용이나 기준을 사업장 내의 가이드라인으로 삼거나 삼으려 하는 것으로 파악된다.

## 6. 산업의 특성 및 사업장 규모와 복수노조 발생과의 연관성

산업의 특성과 복수노조의 출현은 큰 상관관계가 없는 것으로 나타난다. 사실 복수노조가 금지되어 왔던 기간 동안에 발생한 복수노조 및 그러한 사업장의 수적 증가는 앞에서 본 것처럼 기업 활동과 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동의 업무내용이나 지역적 편익에 기초한 요구를 근거로 하여 생긴 자연스런 산물로 이해할 수 있다.

사업장 규모와 복수노조의 발생도 큰 상관관계는 없는 것으로 나타났다.<sup>8)</sup> 사업장 규모가 아주 작음으로 인해 노조가 없는 경우가 상당수 있는데 이러한 경우를 제외하면, 현재 존재하는 사업장 단위 복수노조가 사업장 규모별로 차이가 있다고 평가할 만한 것으로 파악되지는 않는다.<sup>9)</sup> 이는 조합원 규모와 복수노조의 발생과의 연관성에 있어서도 마찬가지이다. 다만 사업장의 지역적 상이는 복수노조의 발생과 연관을 가지는 경우가 있음을 볼 수 있다.

### III. 합의

사업장 단위에서 복수노조가 존재하고 교섭이 이루어지고 있는 실태를 보면, 해당 사업장의 사용자는 교섭비용이 증가한다고 인식하고 있는 경우도 있으나 이것이 복수노조 병존 사업장의 사용자의 주된 인식으로 판단되지 않는 경우도 있다. 앞서 말한 것처럼 사용자는 사업장 내 다른 노조(B)와의 교섭내용을 가지고 교섭진행 중인 노조(A)의 주장에 대한 반박근거로 삼는 것에 의미를 부여하는 경우도 있기 때문이다. 이러한 때에 사용자와 사업장 내 노조들의 개별 교섭이 사용자에게 불리하다고만 볼 수 없다. 현실의 복수노조 병존 사업장에서 교섭비용의 증가는 사용자의 고려사항 중 큰 비중을 차지하는 사업장도 있으나,

8) 이성희·김정환·조성재·손영우·권현지(2011), 『복수노조 및 전임자 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 162쪽 이하 참고.

9) 이에 대해서는 향후 복수노조가 존재하는 전 사업장, 적어도 보다 많은 사업장을 대상으로 한 설문 등을 통해 한 번 더 확인할 필요가 있다. 이후 확인 작업을 할 계획이다.

사용자는 복수노조와의 교섭을 비용측면에서만 접근하는 것으로 보이지 않는다.

현존하는 사업장 단위 복수노조는 사업장 내 복수노조가 공동교섭을 하는 경우보다는 해를 바꾸어가면서 하든, 같은 해에 교섭을 진행하든 개별교섭을 행하는 경우가 많다. 이는 합병 등으로 사업이 통합된 경우에 종전 기업문화 및 교섭문화의 이질성 또는 근로조건 통일화 과정에서 개별교섭이 큰 무리가 없는 교섭방식으로 자리 잡은 측면이 있는 것으로 추정된다.

이처럼 개별교섭의 비중이 공동교섭보다 월등히 높긴 하지만(2007년 기준 9:1), 복수노조 병존 사업장의 교섭방식으로 개별교섭과 함께 공동교섭이 일부 사업장에서 행해지고 있다. 이러한 공동교섭방식은 합병 등 사업장의 사정에 따라 노사가 선택한 경우도 있다. 이러한 경우에 정보교환 등을 이유로 공동교섭의 필요성을 피력하는 노동조합도 있다. 하지만 이는 사업장의 교섭과정의 특수성을 반영한 자연스러운 것이었다. 이러한 유인이 적은 대체의 사업장에서는 이질적인 사업장 문화나 사업장의 이해관계 등을 고려하여 개별교섭을 해 온 것으로 파악할 수 있다. 따라서 사업장 단위 복수노조 시행 이전에 이와 별도로 존재하여 왔던 복수의 노동조합들, 특히 개별교섭을 해 오던 복수노조들에게 교섭창구단일화의 강제는 현실의 노사관계를 반영하지 못한 것일 수 있다.

그리고 기존 사업 또는 사업장에서 복수노조의 발생 및 그러한 노조들과 사용자 사이의 자율교섭은 합병 등 빈번한 기업변동, 근로제공형태의 다변화에 따른 조직대상의 상이 등으로 인한 것으로 그 수가 급격하게 증가한 것은 아니더라도 꾸준한 증가세에 있었음을 알 수 있다.

이렇게 자연스런 해법을 찾고 있던 노사관계의 현실 속에서, 개정 노조법의 교섭창구단일화는 그에 대한 합리성 판단을 떠나, 사업 또는 사업장 단위의 개개 노조와 사용자 사이에 계속되어 왔던 자율교섭의 관행을 침해할 여지를 제공하고 있다. 이는 사실상 존재해 온 복수노조 사업장 내 자율교섭기능의 상실을 의미하게 된다.

---

## ‘반값 등록금’으로 본 ‘나의 문제’와 ‘너의 문제’

이 재 훈(한겨레신문 기자, 교육팀)

---

지난 6월10일 서울 청계광장에는 ‘반값 등록금’ 실현을 촉구하기 위해 2만여명의 시민이 촛불을 들고 모였다. 태평로와 을지로, 명동 일대의 도로를 점거하고 행진하며 “반값 등록금 실현하라”라는 구호를 외치는 시민들을 향해 보도에 서 있던 또 다른 시민들은 연방 손뼉을 쳤다. 도로 점거에 이동 통로가 막힌 자동차 어느 한 대도 시민들의 행진에 불편함을 호소하지 않았다. 비싼 등록금이 단지 대학생이나 대학생 자녀를 둔 가정만의 개별적 문제가 아니라, 대부분의 대중이 ‘나의 문제’로 인식하는 사회적 이해관계로 자리매김한 순간이었다.

이런 분위기가 심상치 않았던지, 한나라당이 23일 애초 예상보다 등록금 완화 정책을 더 구체적으로 담은 ‘대학등록금 부담완화 종합대책’을 발표했다. 내년부터 2014년까지 모두 6조8000억원 규모의 고등교육(대학 교육 이상) 정부 재정 투자금으로 학생과 학부모의 등록금 부담을 경감하겠다고 밝혔다. 한나라당의 안은 당정 협의도 제대로 되지 않은 상태에서 선불리 발표됐다는 점에서 실현 가능성이 의문이고 세부적으로 뜯어보면 그 한계도 뚜렷하지만, 만약 실현된다면 사상 최대 규모의 국가재정이 고등교육에 투입된다는 점에서 그 의미가 적지 않다. 집권 여당에 의해 한국에서도 고등교육에 정부가 재정을 투입해야 한다는 방침이 공론화하면서, 이제까지 단순히 등록금 액수를 절반으로 깎는 ‘반값 등록금’이란 상징에서 ‘고등교육의 공공화’로 논의가 확장되기 시작한 것이다.

한국의 고등교육에 지식을 깊숙이 학습하고자 하는 ‘대학(大學)’의 본질은 이미 사라진 지 오래다. 지금의 대학은 ‘취업 사관학교’로 존재할 뿐이다. 초·중·고 12년 동안 내내 좀 더 좋은 대학에 가겠다고 사교육을 받고 입시 스트레스에 시달려온 학생들은, 대학에선 취업 경쟁을 뚫기 위해 스펙(학점과 외국어 점수, 각

종 자격증과 봉사 활동, 기업 공모전 입상 등) 준비에 온 힘을 쏟고 있다. 여기에 더해 ‘연간 1000만원’의 등록금을 마련하기 위해 각종 아르바이트에 시달리기도 한다. 하지만 한국 정부는 사립대에 대부분의 고등교육을 내맡기고, 외면해왔다. 사학법인 설립자의 소유권을 중심으로, 학생들이 내는 등록금 수입을 통해 재산을 부풀리는 대학의 지독한 시장주의는 교육이란 공공의 영역을 철저히 배제했다. 학력과 학벌로 사람의 본질을 평가할 수 있다고 믿는 한국 사회에서 대학 졸업증이라는 ‘신분증’을 따기 위해 학생들은 자본과 학습 노동, 임금 노동을 쏟아 붓고 있다.

하지만 누가 그 경쟁 구도 안에서 옆의 친구를 ‘밟고 올라서야 할’ 존재로 여겼던 학생들이, 어느덧 촛불을 들고 광장에 모이기 시작했다. 그들은 그 순간 서로가 서로를 배척해야 할 처지가 아니라 연대해야 할 처지라는 사실을 깨달았다.

## 10년 새 최대 70%나 댄 대학 등록금

등록금이 과연 얼마나 비싸기에 대학생들과 시민들이 거리로 뛰쳐나온 걸까. 2000년 사립대의 평균 연간 등록금은 451만원이었고, 국립대는 평균 219만원이었다. 하지만 올해 4년제 사립대 평균 연간 등록금은 768만원으로 올랐고, 국공립대 평균은 440만원이 됐다. 10년 새 사립대 등록금의 누적 인상률은 55.8%였고, 국립대는 70.3%다. 같은 기간 소비자 물가의 누적 인상률이 37.2%였다. 사립대는 물가 상승률보다 1.5배, 국립대는 2배 이상 뛰어오른 셈이다.

가정의 소득 수준별로 보면 체감도는 더 높다. 통계청 국가통계포털이 공개한 전국 2인 이상 가구의 올해 1분기(1~3월) 월평균 소득을 한 해 소득으로 환산해 올해 사립대 연간 평균 등록금 768만원과 견줘봤더니, 소득 최하위 10%는 연간 소득이 820만여원으로 자녀 1명을 사립대에 보내려면 한 해 동안 번 소득의 93.7%를 등록금으로 부담해야 했다. 연간 소득이 하위 절반인 가구는 소득(3735만여원)의 20.6%를 부담해야 한다. 한 해 1억1623만원을 버는 최상위 10% 가정에서

만 등록금 부담이 연간 소득의 6.6%로 10% 이하였다. 한국 전체 가구의 50%가 한해 동안 가족들이 번 소득의 5분의 1 이상을, 90%가 10분의 1 이상을 자녀 1명의 대학 등록금에만 써야한다는 얘기가 된다. 등록금 외에도 하숙비와 생활비, 교재비와 외국 연수비까지 합치면 부담은 더 올라간다.

하지만 경제협력개발기구(OECD)가 지난해 발표한 국가별 1인당 국민소득(GDP) 대비 등록금 비중을 보면, 대부분의 국가가 국민소득 대비 10% 이하의 등록금을 부담하고 있었다. 유념해야 할 건, 이는 1인당 국민소득이지 가구 소득이 아니라는 점이다. 한국에선 최상위 10% 가정에서도 극소수 가정만이 OECD 국가 수준의 등록금 부담률을 지니고 있다는 얘기가 된다. ‘미친 등록금’이란 수사가 더 이상 과잉의 표현으로 인식되지 않고 보통 명사로 불릴 수 있는 까닭이다.

## **자녀 1명 대학 교육까지 2억6000만원 든다**

등록금을 포함한 자녀의 양육비와 교육비에 들어가는 비용은 부모들의 생활을 파탄에 빠뜨리고 있다. 한국보건사회연구원이 지난해 12월 발표한 자료를 보면, 한 가정에서 자녀 1명을 대학까지 교육하는 데 드는 돈은 모두 2억6204만원이었다. 영아기(만 0~2살)와 유아기(만 3~5살)에만 5400여만원이 들었고, 초등학교(만 6~11살) 때 6300만원, 중학교(만 12~14살) 때 3535만원, 고등학교(만 15~17살) 때는 4154만원이 든다. 대학교(만 18~21살) 때는 6811만원이나 든다. 국민은행이 지난 5월 집계한 전국의 평균 주택 가격은 2억5146만원이었다. 결국 자녀 1명을 대학까지 교육하는 데 집 한 채 값보다 더 많은 돈이 드는 셈이다. 평생의 노동으로 집 한 채를 마련하고, 자녀 1명을 대학까지 교육하는 데 5억원 이상이 소요된다. 이를 다시 가정의 소득 수준별로 환산해보면, 연간 소득이 3735만여원으로 하위 50%에 속하는 가구는 꼬박 13.7년 동안 번 돈을 한 푼도 쓰지 않고 모아야 집을 마련하고 자녀 1명을 대학에 보낼 수 있다는 얘기가 된다. 연간 소득이 820여만원인 소득 최하위 10% 가정은 꼬박 62.6년 동안 번 돈을 쓰지 않고 모아야 한다. 과연 이런 사회가 ‘공정’하다고 할 수 있을까.

하지만 한국인들은 그렇게 수억원을 들여서도 자식을 대학에 꾸역꾸역 밀어넣고 있다. 지난해 고등학교 졸업생 가운데 79.2%가 대학에 진학했다. 10명 가운데 8명이 대학에 간다는 얘기다. 1990년에는 고등학교 졸업생의 대학 진학률이 33.2%에 불과했는데, 20년 새 2.4배나 뛰었다.

통계청이 지난해 전국 1만7000가구의 15살 이상 학생과 30살 이상 학부모를 대상으로 ‘기대 교육수준과 교육목적’을 조사한 결과가 ‘10명 중 8명이 대학 가는 사회’가 만들어진 까닭을 설명해준다. 조사 결과를 보면, 남학생의 98.3%와 여학생의 98.9%가 기대 교육수준으로 ‘전문대 이상’의 학력을 꼽았다. 학부모는 자녀의 기대 교육수준에 대해 ‘전문대 이상’이라고 답한 비율이 아버지는 98.7%, 어머니는 99.2%였다. 교육 목적은 남학생의 49.9%, 여학생의 45.2%, 아버지의 44.5%, 어머니의 45%가 ‘좋은 직장 구하는 것’을 1순위로 꼽았다. 대학 졸업증이 ‘취업 자격증’, 더 나아가 ‘임금이나 노동환경 등에서 남보다 더 좋은 직장’을 얻기 위한 도구가 됐다는 사실이 드러난다.

이는 나름 ‘합리적’ 선택이라 할 수 있다. 통계청이 지난 4월 발표한 ‘지역별 고용조사’ 결과를 보면, 지난해 기준 임금 노동자 1670만9000명 가운데 4년제 대학 졸업 이상 학력에선 200만~300만원 사이의 월급을 받는 노동자가 가장 많았고, 전문대와 고졸, 중졸 학력 노동자 사이에선 월 100만~200만원 사이의 임금을 받는 노동자, 초졸 이하에선 월 100만원 이하의 임금을 받는 노동자가 가장 많았다. 학력 수준별로 임금 격차가 벌어지는 만큼, 학부모들이 내 자식의 더 나은 미래 소득을 위해 지금 당장 돈을 쏟아 부을 수밖에 없게 만드는 것이 바로 지독한 ‘학력·학벌 차별’로 뚝뚝 뭉친 한국 사회다.

## **2억6000만원 쏟아 부어도 절반이 취업 실패**

그렇다면 현재 혹은 미래의 학부모이자 노동자인 우리는 자녀의 미래를 위해 아무리 비싸도 ‘연간 1000만원’의 등록금과 ‘대학교 교육까지 2억6000만원’의 교



육비를 불평 없이 스스로 부담해야 하는 걸까. 이런 논리를 바로 ‘수익자 부담 원칙’이라고 부른다. ‘수익자 부담 원칙’은 공공재 혹은 공공서비스의 공급 비용을 그 재화나 서비스로부터 혜택을 보는 주체가 부담해야 한다는 의미로, 이 원칙을 대학 교육에 적용해보면 대학 교육으로 ‘취업’이란 결과물을 얻게 하여 주니 그 교육비용도 교육을 받는 자가 스스로 부담해야 한다는 뜻으로 풀이할 수 있다.

하지만 문제는 그 ‘수익자의 부담’이 과연 합리적 투자일까 에는 의문이 남는다. 2010년 교육과학기술부에서 발표한 대학정보공시 자료를 보면, 2009년 8월과 2010년 2월 졸업한 전국 고등교육 기관(4년제대와 전문대, 대학원 등) 졸업자 53만 여명 가운데 건강보험의 수혜를 받는 취업자 수는 26만7000여명으로 취업률은 55.0%를 기록했다. 대학 졸업까지 2억6000여만원을 투자해도 그 가운데 절반은 건강보험이 보장되는 직장을 얻지 못하고 비정규직으로 일하거나 영세 사업장에서 일하거나, 혹은 백수가 된다는 말이다.

게다가 한국의 대학은 기형적으로 사립대 비율이 높다. 2010년 기준으로 한국의 4년제 대학 179곳 가운데 152곳이 사립대로 그 비율은 84.9%에 이른다. 국립대는 25곳, 공립대는 2곳밖에 안 된다. 교육 현장에 공공의 자본보다 개인의 자본이 깊숙이 개입돼 있다. 태생부터 그랬다. 사립대를 세울 수 있는 학교 법인은 유력한 ‘재산 도피처’다. 해방 이후 농지개혁을 하던 와중에 정부는 교육 환경을 조성하기 위해 대지주들에게 토지를 학교 재단으로 등록하면 농지개혁 대상에서 빼주겠다는 방침을 밝혔다. 땅을 잃을까 두려워하던 대지주들은 앞다투어 사립학교를 설립했다.

그래서 한국의 대학생들 가운데 사립대에 다니는 학생들의 비율 역시 기형적으로 높다. 2007년과 2008년 기준으로 한국의 국,공립대 등록 학생 비율은 22%에 불과하다. 경제협력개발기구(OECD) 국가 가운데 가장 낮고, 오이시디 평균(78%)의 30%에도 미치지 못한다. 오이시디 29개국 가운데 국, 공립대 비율이 100%인 나라는 2곳이고, 90~99%인 나라도 10곳이나 됐다. 80~89%인 나라는 9곳이었다.

아울러 한국은 정부가 대학 교육에 투자하는 재원 비율도 최하위 수준이었다.

오이시디의 ‘2010 교육지표’를 보면, 한국은 대학 교육에 정부가 부담하는 공교육비 비율이 20.7%에 불과했다. 자료를 제출한 26개국 가운데 칠레(14.4%)에 이어 두 번째로 낮았다. 벨기에와 핀란드, 아이슬란드 등 5개국은 정부가 부담하는 대학의 공교육비 비율이 90% 이상이었고, 오이시디 평균은 69.1%였다. 한국이 대학에 투입하는 공공의 재원이 그만큼 부족하다는 얘기다. 반면 한국은 등록금 등 가계 지출로 부담하는 대학 공교육비 비율이 52.8%로 역시 칠레(79.2%)에 이어 두 번째로 많았다. 2009년 기준으로 연평균 대학 등록금이 가장 비싼(3위가 한국) 미국도 가계가 직접 부담하는 대학 공교육비 비율이 34.2%에 불과했다.

정부가 대학생 1명당 지출하는 비용도 2012달러(구매력지수 환산액 기준)로 자료를 제출한 24개국 가운데 역시 칠레(838달러)에 이어 두 번째로 낮았고, 오이시디 평균(8467달러)의 23% 수준에 불과했다. 사립대의 방만하고 폐쇄적인 재정 운영 문제의 뿌리가 다른 오이시디 국가와 달리 한국 정부가 재정 지원과 함께 고등교육을 책임지는 시스템을 갖추지 못했기 때문이란 지적, 한국도 사립대 중심 체제에서 벗어나 정부가 책임지는 대학 중심으로 체제를 전환해 가야 한다는 견해가 나오는 까닭이다.

## **기형적인 사립대 위주 대학이 낳은 독점 구조**

결국 대학이 필수가 된 사회에서 사립대 비율마저 높고 정부의 대학 교육 투자 비율은 낮으니, 사립대는 맘껏 등록금을 올려도 정부는 이를 제어하지 못하고 학부모들은 울며 겨자먹기 식으로 비싼 등록금을 들여 자녀를 대학에 보낼 수밖에 없다. 게다가 정부는 이런 대학들을 ‘자율화’라는 이유로 통제하지 않았다. 노태우 정부 시절인 1989년 사립대에 대한 등록금 자율화 조치가 시행됐다. 이 전까지 사립대 등록금은 문교부(현 교육과학기술부)가 경제기획원과 협의해 인상률을 정했다. 김대중 정부 말기인 2002년엔 국공립대의 등록금 자율화가 결정됐다.

노무현 정부도 여기서 자유롭지 못했다. 노무현 정부는 족벌 사학과 종교 사

학, 비리 사학 등을 개혁하기 위해 사립학교법 개정을 추진했지만, 한나라당의 반대에 밀려 사립학교법 재개정과 로스쿨법을 정치적으로 거래했다. 결국 사실상 족벌 사학 등을 다시 인정하는 결과를 낳았고, 이 과정에서 ‘잘하는 대학만 밀어준다’는 신자유주의적 대학 경쟁 논리로 이른바 상위권 대학에 엄청난 재정 지원을 하는 부정적 결과가 나왔다. 김영삼 정부에서 추진했던 신자유주의적 경쟁 위주의 ‘5.31 교육개혁’기조도 무비판적으로 계승했다. 이 과정에서 대학 교육은 공공성을 잃고 시장주의에 매몰됐다. 더 좋은 대학의 졸업장이란 ‘상품’을 향해, 대학생들이 앞다퉈 비싼 등록금을 들고 교육을 소비했다. 하지만 그 대학생들의 졸업 이후의 삶은 아무도 보장해주지 않았다.

이 과정에서 상위권 대학만 등록금은 등록금대로 받고, 정부 지원은 정부 지원대로 받으면서 배를 불렀다. 정부가 2007년부터 3년 동안 수도권 주요 사립대 27곳에 지원한 국고 보조금은 3331억여원으로 전체 사립대 143곳에 지원한 국고 보조금 9070억여원의 36.7%를 차지했다. 수도권 주요 사립대 1곳당 지원받은 평균 국고 보조금은 123억3800여만원으로, 전체 대학 1곳당 지원받은 평균 국고 보조금 63억4000여만원의 2배에 육박했다.

반면 같은 기간 동안 정부가 구조조정이 진행중인 13개 부실 사립대에 지원한 국고 보조금은 학교 1곳당 평균 9억7000여만원에 불과했다. 수도권 주요 사립대와 부실 사립대에 대한 국고 보조금 차이가 12배나 난다. 이 대학들이 부실해진 원인에는 국고 보조금이 적다는 것 외에도 설립자의 도덕적 해이 등 여러 가지 이유가 있겠지만, 정부가 대학들을 경쟁 구도로 내몰아 두고 도태되는 대학에는 관심조차 기울이지 않았다는 점에서 정부의 책임도 가볍다고만 할 수는 없다.

## **시장주의적 구조조정만 외치는 교육 수장**

하지만 이주호 교과부 장관은 지난 6월16일 국공립대 총장들과 만나 “국공립대에 대한 평가 체제를 갖춰 경쟁에서 뒤처지는 하위 15% 대학은 정원을 감축하겠

다”고 말했다. 15일엔 최중경 지식경제부 장관을 만나 “대학에 재정을 지원할 때 부실 대학을 제외하는 등 구조조정을 위해 협력하자”고 합의했다. 여전히 경쟁을 통한 구조조정의 자본 논리가 대학 사회에 고스란히 적용되고 있는 셈이다. 그리고 고등교육의 책임자인 이주호 교과부 장관은 정작 자신이 2006년 처음 ‘반값 등록금’을 제안한 장본인임에도 불구하고, ‘반값 등록금’과 관련한 대책은 전혀 내놓지 않고 있다. 부실대학과 구조조정만 언급할 뿐, 적립금을 10조원가량 축적해 두고 학생들의 등록금 수입에만 의존하는 사립대에 대한 대책에는 손을 놓고 있다. ‘반값 등록금’에 대한 대중의 요구가 거센 틈을 타, 자신은 손도 대지 않고 대학의 구조조정에만 집중하겠다는 얘기다.

그렇다면 정부가 부실 사학을 정리해도 될 만큼 한국의 대학 교육 여건이 풍부할까. 문제는 세간의 인식과 달리 한국은 구조조정을 해야 할 만큼 대학 숫자가 그리 많지 않다는 점이다. 국회 교육과학기술위원회 소속 안민석 민주당 의원의 2009년 국정감사 자료집을 보면, 미국의 고등교육(대학 단계 교육) 기관은 2003년 현재 모두 4236개교로, 인구 6만8835명당 1곳의 대학이 존재한다. 일본은 인구 10만3949명당 1곳이다. 하지만 한국은 13만671명당 1곳으로 3개국 가운데 가장 적다.

물론 ‘교육 여건이 부실하다’고 낙인 찍힌 사립대가 존재하는 건 엄연한 사실이다. 학생이 많은 것처럼 보이게 하기 위해 국외 유학생까지 허위로 학생을 등록하고, 강의도 제대로 하지 않고 졸업장 장사를 하는 등 부실하게 대학을 운영하는 사립대는 전국에 27곳 정도 된다. 하지만 부실 사립대라도 대학 ‘졸업 자격증’을 따낼 수밖에 없는 학생들의 처지에서 내야하는 등록금 부담과는 사실 아무런 관계가 없다. 어떻게든 취업을 하기 위해 ‘대학 졸업증’을 요구하는 ‘학력·학벌 사회’가 문제일 뿐, 이 학생들에게 “왜 부실대학에 입학했느냐”는 책임을 물을 순 없기 때문이다. ‘반값 등록금’ 논의에 부실 사학의 문제가 제기될 필요가 없는 이유다. 되레 기형적으로 높은 사립대 비율, 그리고 이 때문에 10조원의 등록금을 쌓아두고도 등록금을 ‘연간 1000만원’대로 올려도 통제되지 않는 사립대를 견제하기 위해 일부 부실 사학을 국공립대로 흡수해, 대학 교육의 공공화를 점진적으로 추진하는 도구로 삼아야 한다.

## ‘반값 등록금’은 상징일 뿐이다

결국 ‘반값 등록금’문제는 단순히 등록금의 액면가를 반값으로 낮춘다는 사실에 매몰될 일이 아니라는 사실을 깨달을 수 있다. ‘반값 등록금’은 상징일 뿐이다. 한나라당과 민주당이 얘기하는 것처럼 국고를 투입해 당장 내년에 등록금을 절반으로 낮춘다 해도, 기형적으로 높은 사립대 구조와 이 때문에 통제되지 않는 사립대 운영체제를 그대로 두는 한 국고는 국고대로 투입되고, 사립대의 등록금 인상 전횡은 곧 반복될 수밖에 없다. 그래서 ‘반값 등록금’문제는 ‘대학 교육의 공공화’ 문제로 진화해야 한다. 국공립대 비율을 늘리고, 사립대에 대한 통제권을 갖춰 점진적으로 사립대도 국공립대식으로 대학을 운영하는 방식이 바로 ‘대학 교육의 공공화’다.

진보 진영에선 ‘대학 교육의 공공화’를 위해 다양한 방안을 내놓고 있다. 조국 서울대 교수(법학대학원)는 이주호 교과부 장관의 국공립대 구조조정안에 맞서 “지방 국공립대를 집중 지원함과 동시에 퇴출된 사립대를 인수해 미국식 2년제 공립 ‘커뮤니티 칼리지’로 전환하자”고 주장하고 있다. 선대인 김광수경제연구소 부소장도 “등록금 문제 해결을 위해선 국공립대 인프라를 확대해 국공립대에선 무상 교육을 하면서 교육의 질을 높이는 방법을 택해야 한다.”며 “사립대는 등록금 인하 노력과 장학금 지원액에 비례해 장학금과 연구비 명목의 정부 재정 지원을 늘려야 한다.”고 말했다. 선 부소장의 설명을 통해 국공립대 재학생 모두를 무상 교육하기 위한 비용을 산정해보면, 국공립대 연간 평균 등록금 440만원에 국공립대 재학생 수 26만명을 곱하면 1조1440억원이 든다. 한나라당이 6월23일 ‘등록금 부담완화 종합대책’을 내놓으면서 2014년까지 6조8000억원을 투입할 수 있다고 얘기한 것에 견주면, 실현 불가능한 현실이 아닌 셈이다. 게다가 선 부소장은 “현 정부의 부자감세를 철회하기만 해도 매년 10조~20조원의 세금을 더 거둘 수 있다.”고 주장한다. 결국 선 부소장의 설명대로 국공립대를 무상 교육으로 전환한다는 전제 아래, 현재 비싼 등록금에 시달리고 있는 사립대 저소득층 학생들의 등록금을 장학금으로 지원하면 등록금에 허덕이는 학생들을 지원하는 정책과, 대학 교육의 공공화 정책이 어우러질 수 있게 되는 셈이다.

이에 더해 민주노동당과 진보신당 등 진보 진영에서 2004년부터 제기되기 시작한 ‘국공립대 통합 네트워크’ 방안이 궁극적인 ‘대학 교육 공공화’의 실현 방안이라고 할 수 있다. 국공립대 통합 네트워크안은 서울대를 포함해 전국 국공립대 26곳을 하나의 거대 대학 체제로 통합해 신입생을 공동 선발하고, 졸업 학위도 공동으로 주는 방안이다. 학생이 고교 내신과 대학입학자격시험 중 하나의 요건을 충족하면 국립대 입학 자격을 주고, 학생이 1~3지망을 정해 지원하면 거주지를 고려해 추천으로 입학할 대학을 배정받는다. 대학에 입학하면 국립대 어느 곳에서도 학점을 이수할 수 있고, 졸업생에게 동등한 ‘국립대학 학위’(국가인증 졸업장 또는 국립대 공동학위)를 받을 수 있다. 프랑스 파리의 명문대학이던 소르본 대학이 이 체제로 국립대의 한 부분으로 바뀌어 ‘파리4대학’이 된 것처럼, 서울대도 ‘한국26대학’으로 명칭과 지위가 바뀔 수 있게 된다. 이를 선대인 부소장의 주장대로 무상 교육으로 추진하면, 사립대의 독과점 구도는 깨질 수밖에 없고, ‘대학 교육의 공공화’가 점진적으로 추진되게 된다.

## **학력 중심 노동환경과 학벌사회 타파**

하지만 ‘대학 교육의 공공화’ 역시 하나의 단계에 불과하다. 무엇보다 대학을 나와야만 취업이 되는 학력 우위, 서열에서 상대적으로 우위를 차지하는 대학에 가야 우대받는 학벌주의에 의해 임금 수준이 결정되고, 일상에서의 차별이 이뤄지는 사회는 불필요한 ‘학력 과잉’과 ‘서열 우위 대학을 가기 위한 무한 경쟁’을 낳을 수밖에 없다.

한국 사람들은 처음 만나 서로를 소개하는 자리에서 대부분 다섯 번째 질문 안에 출신 대학을 물어본다. 상대를 인식하는 틀이 ‘학벌’ 혹은 ‘학력’에 귀속돼 있다. 먼저 4년제 대학을 나왔는지를 따지고, 4년제 대학을 나왔다면 뒤이어 어떤 대학을 나왔는지 묻는다. 그런 질문이 오갈 때, 대학을 졸업하지 못한 21%에 속해 있으면, 아무런 잘못을 하지 않았음에도 왠지 떳떳하게 대화에 끼일 수 없다.

이런 인식 틀을 해체하기 위해선, 먼저 제도적 틀이 갖춰져야 한다. 사회적 인식은 제도를 통해 재생산된다. 민주노동당과 진보신당은 이런 제도적 틀을 갖추기 위해 ‘학력·학벌차별금지법’을 만들자고 제안하고 있다. 두 정당이 내놓은 예시 법안을 보면, 모든 채용과 임금 수준 책정, 교육과 훈련, 인사 배치와 승진, 해고와 퇴직 등에 있어서 학력과 학벌을 이유로 차별이나 기회 제한을 할 수 없도록 하고 있다. 법을 어길 경우 민노당은 ‘3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금형’이란 처벌안을 명시했고, 진보신당은 ‘시정명령을 이행하지 않았을 때 3000만원 이하의 이행 강제금을 부과한다’고 명시했다. 또 진보신당은 기업이 이를 따르지 않았을 때 벌금을 부과해, 이를 대학 교육에 투자할 수 있는 고등교육세로 징수하는 방안도 제시했다.

민노당은 아울러 근로기준법이나 비정규직법에 ‘동일노동과 동일임금’의 원칙을 확립해야 학력과 학벌에 의한 차별이 사라질 것이라고 봤다. 같은 직종에서 같은 일을 하는데도, 학위 수준에 따라 임금과 기타 복지 등에서 차별이 있어서는 안 된다는 이유다. 진보신당은 학벌의 집중도가 가장 높은 고위 공직자 집단의 학벌 해체를 위해 ‘지역 균형 인재 등용 제도’를 제시했다. 고위 공직자 채용과 각종 고시 합격자 등을 지역의 인구 비례에 할당하자는 주장이다.

하지만 무엇보다 제도와 함께 전제되어야 할 것은 교육에만 집중돼 있는 사회적 인식의 해체일 것이다. 제도를 통해 사회적 인식이 재생산되지만, 그보다 먼저 제도가 사회적 인식을 전제로 만들어진다. 한국 사회의 학력과 학벌 차별 문제를 풀기 위해선, 교육에만 집중돼 있고 그와는 별개의 문제로 소외당하고 있는 노동 문제에 대한 관심이 함께 어우러져야 한다. 한국 사회의 교육 환경이 학력과 학벌에 의한 ‘신분 사회’가 되어 있고, 그와는 별도로 노동 문제가 대중에게 외면당하고 있는 까닭은, 교육은 모조리 ‘나의 문제’, 노동은 모조리 ‘너의 문제’로 취급하기 때문일 것이다. 하지만 교육과 노동은 연계돼 있다. 기를 쓰고 자녀를 좋은 대학에 보내려는 건, 자녀가 대학 졸업장이란 ‘신분증’을 바탕으로 좋은 노동 조건에서 일하게 하기 위함 아닐까. 결국 한국 사회를 지배하고 있는 학력과 학벌에 의한 차별을 풀 열쇠는 자녀에 대한 ‘교육 지위’ 확보에 대한 관심만큼이나 개인들의 노동 조건 향상을 위한 관심이 뜨거워질 때 그 변화가 시작될지 모른다.

## **‘반값 등록금’은 시작일 뿐이다**

대학 등록금 문제는 결국 대학 교육과 분리돼 있지 않고, 우리가 은연중에 습속처럼 버리지 못하고 있는 ‘학력·학벌 중심’ 노동 사회와 분리돼 있지 않다. ‘반값 등록금’은 대학생들 둔 가정만의 문제가 아닌, 사회 보편적 이해관계로 쟁점화할 수 있는 의제로 공감대를 확장하고 있다. 또 한국 사회의 모순을 한 몸에 장착하고 있는 대학 교육 체제의 개혁과 공공화를 위한 계기가 될 수 있을 것이고, 불평등한 노동 사회의 해체를 위한 요구라고도 할 수 있다. 프랑스의 68혁명이 사립대 공공화를 바탕으로 대학 평준화를 이루며 고등교육 체제를 전복하면서 사회 체제 전반의 혁명을 이룬 것처럼, ‘반값 등록금’을 요구하는 목소리가 그런 지점까지 닿지 않아야 할 까닭도 없다. 교육에서의 ‘나의 문제’와 노동을 향한 ‘너의 문제’는 그래서 멀리 있지 않다.



---

## 노동조합 정치자금 기부 수사의 정치학과 정치자금법 개선 방향

우 태 현(한국노총 중앙연구원 연구위원)

---

### 정치자금 후원이 불법인가?

작년부터 검찰과 경찰의 노동조합 정치자금 기부에 대한 수사가 시작되었다. 2004년 3월 정치자금법 개정과 함께 소액다수 후원제에 기초한 정치자금 기부가 정착되면서 대선자금 수사와 같은 대규모 불법정치자금과 관련된 사건 이외에 개별 정치인들의 정치자금과 관련된 부정부패 사건은 상당부분 줄었던 것이 사실이다.

한편 정치자금법 개정 이후 그동안 소액다수 후원의 편법, 불법 혐의에 대한 검찰의 내사는 꼬리를 물고 불거졌다. 물론 검찰이 제기한 불법혐의는 대부분 무혐의로 드러났다. 혐의를 받은 정치인은 주로 민주노동당과 진보신당 등 진보정당의 정치인들이었고 이들에게 정치자금을 후원한 노동조합이었다.

소액다수 후원금 모금이 상대적으로 용이하고 또 보편화되어 있는 곳이 노동조합이다. 그런데 노동조합의 개별 조합원들이 집중적으로 후원한 정치인이 반드시 진보정당 소속 정치인은 아니다. 오히려 후원금 총액이나 후원인 수로 따지면 한나라당과 같은 거대정당 소속 정치인들이 훨씬 금액과 인원이 많을 것으로 추측된다. 따라서 소액다수 정치후원금 기부와 관련된 검찰의 수사 자체가 납득할 수 없는 편파적인 방향으로 흐르고 있다는 것을 짐작케 한다.

검찰수사는 2007년 권영길, 심상정, 노회찬, 단병호의원 등 민노당 소속 국회의원들을 대상으로 한 해묵은 2004년 당시 언론노조의 민노당 정치후원금 기부부터 시작되었다. 2010년에는 KDB 생명 노조의 2008-2009년 소액다수 후원활

동에 대한 경찰조사가 개시되고, 그해 9월과 10월에는 NH 농협 등 사무금융연맹, 보건의료노조 등으로 수사가 확대되었다. 그해 10월, 선관위는 전국의 100여개 노조에 대해 수사를 경찰에 의뢰했다. 2011년 5월에는 한국노총 소속의 한국전력노조, KT링크스 노조, 민주노총 소속의 KDB 생명노조, LIG손보노조 등에 대한 검찰의 압수수색이 있었다. 또 같은 시기 검찰은 전년과 같이 전국의 100여개 노동조합으로 수사를 확대할 것을 발표하는 한편 해당 노조의 전·현직 간부와 진보정당 당직자들을 전격적으로 소환했다. 6월 초에는 보건의료노조, 사무금융연맹, 금속노조 등의 홈페이지와 서버에 대한 압수수색도 함께 이루어졌다. 그러나 아직 구체적인 법 위반 증거는 드러난 바 없다.

## **정치검찰의 권력비호 행위와 정치적 수사**

현행 정치자금법 제 1조는 “정치자금의 적정한 제공을 보장하고 그 수입과 지출내역을 공개하여 투명성을 확보하며, 정치자금과 관련한 부정을 방지함으로써 민주정치의 건전한 발전에 기여함을 목적으로 한다.”라고 밝히고 있다. 이렇듯 정치자금 후원은 공직선거를 통해 당선된 정치인에게 깨끗하고 투명한 정치를 위한 투자의 성격을 갖고 있다. 따라서 합법적인 모금을 통해 정치인으로 하여금 정치활동과 정책활동을 위한 충분한 정치자금의 조성을 보장하고, 대신에 모금과 사용에 있어서 투명성과 정치활동 본래의 합목적성을 위해 적절한 방법과 제도를 통해 관리할 수 있다면 정치발전을 위해 꼭 필요한 제도이다.

그럼에도 불구하고 최근 검찰은 정치자금 기부 자체를 불법시하고, 특별한 위법성이 국민에게 인지되기도 전에 이른바 ‘불법정치자금 기부에 대한 수사’로 언론에 발표함으로써 정치자금 조성 자체가 불법적인 것으로 호도되고 있다. 이는 최근 전개되고 있는 일련의 정치적 맥락에서 다양한 방향으로 분석할 수 있다.

첫째, 검찰이 국회에서 논의되고 있는 검찰개혁에 대한 반발의 일환으로 국회 무력화라는 검찰의 정치적 목적이 담긴 행위라는 분석이다. 국회의원들이 받은

합법적 소액다수 후원을 대가성 있는 불법 정치자금으로 규정하여 국민들에게  
反정당 또는 反국회 여론을 불러일으키기 위한 포석이라는 것이다. 정치자금의  
합법·불법 여부를 불문하고 정치행위를 돈으로 연결시킴으로써 정치를 부패이  
미지와 연결시켜 정치불신을 가중화하고, 따라서 국회에서 논의되고 있는 검찰  
개혁 논의 자체를 무력화하는 여론작업이라는 것이다.

둘째, 진보정당 출신 국회의원의 정치활동 금지 조치를 위한 예비 작업이라는  
분석이다. 이는 정치검찰이 국내외 법인·단체는 정치자금을 기부할 수 없도록  
규정한 정치자금법 31조 악용하여 노동조합 조합원의 자발적 정치자금 후원 기  
부 사업을 “노조의 정치세력화” 목표 아래 조직적으로 별도의 후원금을 마련했고,  
이를 조합원 개인명의 후원금으로 전달한 것”으로 몰아가고 있는 것에서 미루어  
짐작할 수 있다.

그런데 검찰이 이러한 혐의를 입증하기 위해서는 해당 의원들이 후원금을 불  
법 모금한 것이며, 또 조합원 개인들의 소액다수 기부를 노동조합이라는 ‘단체의  
기부’라고 입증해야 한다. 정치자금법 상 단체에 의한 모금과 탈법적 기부로 엮  
는다면, 정치자금법 45조 2항에 따라 5년 이하의 징역, 1000만원 이하의 벌금형  
적용할 수 있다. 이를 정치자금법위반으로 100만원 이상의 벌금형을 선고할 경  
우, 당사자는 5년간 선거출마 자격을 상실하게 된다. 유독 진보정당 소속 의원  
들에 대한 검찰의 칼날이 예리한 것이 이러한 분석을 뒷받침한다. 검찰의 정치  
적 행위는 이미 영부인 로비 사건을 폭로한 민주당 강기정 의원을 청목회 불법  
후원금 수수로 엮어 수사한 사례에서 그 전례를 발견할 수 있다.

셋째, 검찰의 칼날이 다른 어떤 정당도 아닌 진보정당을 겨누고 있다는 것은  
검찰의 배후에 집권여당의 정치공학이 뒷받침되어 있다는 분석이다. 즉 2012년  
총선과 대선을 앞두고 노동조합의 조직적 정치참여, 특히 진보정당에 대한 정치  
후원과 조직적 지원을 차단하기 위한 사전 경고 작업이라는 것이다. 현재 노동  
조합의 현안인 노조법 재개정 투쟁에서 2012년 총선 및 대선 투쟁 등 정치투쟁  
으로 연결되는 것을 막고, 차후 총선과 대선에서 노동조합의 물적, 인적 자원이  
야권으로 흘러들어가는 것을 불법화하고 이를 사전에 경고하기 위한 작업이라는

시각이다. 이는 2010. 6.2 지방선거에서 가시화되고, 2011. 4.27 재보선에서 확인된 바 있듯이, 2012년의 선거에서 반한나라당 야권연대가 이루어지고, 여기에 국내 최대의 대중단체인 한국노총과 민주노총이 합세한다는 시나리오를 막기 위한 방안으로 보인다.

정부 여당이 전전긍긍하고 있는 이유는 야권연대와 조직노동의 결합이 그 자체가 상당한 휘발성을 가지는 것은 물론이며, 국내 각 대중단체 및 시민사회로의 파급효과는 가히 폭발적일 수 있기 때문이다. 박빙으로 승부가 갈린 4.27 재보선의 최대 승부처인 경기 분당을 지역구에서 극명하게 보여준 자유주의적 개혁정당과 진보정당간의 야권연대, 그리고 조직노동의 체계적이고 조직적인 정치 참여를 통한 야권후보의 승리가 이를 증명한다. MB-한나라당으로서는 이러한 선거구도는 2012년 총선에 있어 최악의 시나리오이다.

하나의 사례로써 2002년 대선을 들 수 있다. 당시 민주노동당 권영길 후보가 96만표를 얻었음에도 불구하고 민주노동당 계시판에는 “수구세력에게 이 나라를 내 줄 수 없어서 어쩔 수 없이 민주당 노무현을 지지할 수 밖에 없음”을 알리는 당원들의 하소연이 줄을 이었다. 당시 민주노동당 당원들의 지지표의 이동은 강력한 보수세력에 맞서 대응하고자 하는 기초적인 야권연대의 움직임이었다고 볼 수 있다. 2012년 대선에서 조직적인 야권연대가 결성된다면 한나라당과 MB로서는 2002년 대선악몽을 재현하는 것이 될 수 있다.

〈표 1〉 2002년 제 16대 대선 각 후보별 득표

투표자수	유효투표수						
	후보자별 득표수						계
	한	민	하나로	민노	사회	호국	
	이회창	노무현	이한동	권영길	김영규	김길수	
24,784,963 (814,961)	11,443,297	12,014,277	74,027	957,148	22,063	51,104	24,561,916

집권 보수세력이 진보정당 또는 야당으로의 정치후원을 제도적으로 차단하려는 사례를 찾기란 어렵지 않다. MB와 한나라당 그리고 김창로 대표되는 수구세력-강압적 국가기구의 정치연합이 향후 전개될 정치지형을 이렇게 정교하게 판단하고 전략적으로 대응하고 있는지 의구심은 들지만, 1984년 대치집권 당시 영국 보수당의 對노동조합 탄압정책에서 그 전례를 확인할 수 있다.

대치는 집권 후 反노동조합적 법제도들을 마구 쏟아내기 시작했는데, 파업 전 비밀·우편투표제 도입, 정치파업과 연대파업금지, 파업불참조합원 노조징계 불법화, 불법파업 참가조합원 해고 허용, 불법파업으로 인한 손해의 법률적 면책 조항 폐지, 불법파업으로 인한 피해에 대한 노조의 보상책임 강제 등을 포함하고 있었다. 또 노조 민주화를 명목으로 노조간부들의 최소 5년에 한 번씩 조합원 직선에 의한 선출 강제, 클로즈드 샵(closed shop) 폐지 등이 주요 내용이었다.

특히 1983년 총선승리를 통해 재집권한 대치는 이른바 <노동조합법 Trade Union Law 1984>을 제정하는데 이 법안의 핵심내용 중 일부는 기존의 노동조합과 노동당의 관계를 끊으려는 의도를 갖고 있는 것이었다. 즉 노동조합의 정치기금(political fund)을 통한 노동당에 대한 재정적 기부를 약화시키기 위하여 10년에 한번 씩 노동조합의 정치기금의 존폐를 묻는 조합원 찬반투표를 강제하는 것이었다.(채준호, 2008; 83)

최근 노조전임자 임금지급금지의 강행 등 노조법 개악, 이와 동시에 전격적으로 실시되고 있는 노동조합 조합원의 소액다수 정치후원금 기부수사 강행 등은 위에서 언급한 대치의 사례와 유사한 경로를 걷고 있는 것으로 보인다.

〈표 2〉 영국 노동당의 노동조합 정치후원금(2001-2006)<sup>1)</sup>

년도	전체 후원금 (백만 파운드)	노동조합 후원금 (백만 파운드)	전체 후원금 대비 노동조합 후원금 규모(%)
2001	12.0	9.7	81
2002	11.0	6.7	61
2003	14.7	8.0	54
2004	15.1	10.7	71
2005	20.6	11.8	57
2006	11.8	8.6	73
총	85.2	55.5	65.1

자료: Djanogly and Duncan (2007)

## 정치자금법 개정의 방향

2004년 3월 개정된 이후 정치자금법은 소액다수후원제도의 틀 속에서 상대적으로 안정적으로 그 역할을 해왔다고 할 수 있으나, 구태정치를 규제하기 위한 몇 가지 법 조항들이 오히려 변화된 정치환경 속에서 역으로 후진적인 정치규제로 작용하고 있는 측면들이 지적되고 있다. 진보정당 및 시민단체, 노동단체를 중심으로 합의가 형성되고 있는 정치자금법 개정 방향을 짚어보면 다음과 같다.

- 1) 자유로운 정치활동의 보장 차원에서 공무원 및 교사의 정치후원금 기부 금지조항은 철폐되어야 한다. 지금도 공무원과 교사를 불문하고 소액의 선관위 기탁은 허용되어 있으나 지정기탁은 허용되어 있지 않으므로, 기탁금이 기탁자의 정치적 지지 여부와 무관하게 법에 따라 의석수 또는 선거 시 득표수에 따라 연동된다. 이는 정치자금 후원의 본래 목적인 정치적 지지의 의미를 거세시키는 불구적 제도이므로 개선되어야 한다. 무엇보다 국민의 기본권인 정

1) 채준호(2008), p. 120에서 재인용

치참여의 기본적인 행위인 정치후원금 기부에 있어서 공무원과 교사를 차별 하여서는 안된다.

2) 정치자금 기부의 투명성 확대를 위한 기부자 정보공개가 강화되어야 한다. 2008년 2월 개정된 정치자금법은 기존의 후원자 정보공개 기준을 ‘년간 120만원 이상’에서 ‘300만원 이상’으로 규제 완화 되었는데, 이는 기존의 안, 즉 ‘년간 120만원 이상’으로 재조정하여 투명성이 확대되어야 할 필요가 있다.<sup>2)</sup>

3) 소액후원의 모집절차를 완화해야 한다. 즉 종래 노동조합의 고지광고 - 급여공제 - 회사 및 노동조합의 모금 - 후원회 기부 등의 모금방식이 별도의 후원금 모금 시비 등 절차의 위법성으로 논란이 되고 있다. 이는 소액다수 모금 행위에 있어서 현행법이 “후원회로부터 위임받은 자가 정치자금 영수증 과기부금을 맞교환하는 방식”만을 허용함으로써 노동조합 조합원의 자발적 의지에 기초한 집단적 모금 방식에 위법성 시비를 가능케 하는 빌미를 주고 있는데, 노동조합 등의 관계자가 후원회의 위임을 받아 조합원 등을 대상으로 홍보 및 모금활동을 할 수 있도록 허용되어야 한다.<sup>3)</sup>

4) 단체의 기부를 허용해야 한다. 다만 기업의 기부 허용은 금지해야 한다. 법인(또는 단체)의 설립취지에 따라 사회공공적 목적을 띤 단체나 비영리법인의 경우는 허용되어야 한다. 기업과 같은 영리법인도 기부를 허용하자는 주장은 있지만 기업이란 이해관계를 공유하는 수평적 회원으로 구성된 집단이 아니다. 기업은 주주의 이익을 운영의 제 1목적으로 한다. 주주나 회사의 종업원의 이익이 그 사회에 소속된 다중의 이익과 반드시 일치하지도 않는다. 그리고 정치자금법 개정의 취지인 소액다수의 후원 활성화라는 취지에 정면으로 위배된다. 또 다중의 소액다수 기여에 의한 정치자금 조성이 아닌 기업의 주주 또는 고위 경영자의 자의에 의한 고액의 후원금이 손쉽게 조성될 수

---

2) 참여연대 등 시민단체 안은 연간 120만원 이상에서, 액수는 같으나 기간규정을 두어 ‘반기당 60만원’이상으로 보다 강화하고 있다.

3) 이 안은 참여연대 등 시민단체 안과 입장이 다르다. 참여연대는 제3의 모금 허용 및 전달은 단체의 기부 허용을 통해 가능한 문제이므로 기업, 언론, 종교단체 등에 정치자금 기부를 허용할 수 있는 길을 터주게 됨을 우려하여, 3자 모금 허용에 동의하지 않는다. 이 문제는 단체의 기부허용에 있어서 기업 등 영리법인의 기부허용 문제와 연관되어 있다.

있기 때문에 정치개혁에 역행하는 한국의 고질적인 정경유착의 합법화를 불러올 수도 있다.

무엇보다 한국의 기업경영 풍토와 정경유착의 뿌리깊은 전통에서 기업의 정치자금 기여가 기업의 사회적 기여, 공공적 기여, 정치발전을 위한 대가성 없는 기여의 의미를 가질 수 있는지 판단해 보면 답은 의외로 간단하다. 최근 저축은행 사태에서 볼 수 있듯이 기업의 정치자금 기부는 전통적인 음성적 정경유착에다 양성적 기부를 더해주는 꼴이 될 것이다.

한편 소액다수 기부의 사례에서 동료조합원이나 노조집행부의 기부권유와 기업 경영자의 종업원에 대한 기부 권유는 권유를 받는 입장에서 체감도가 완전히 다르다. 노조처럼 정치화되고, 비판이 자유로운 곳은 정치자금 기부의 권유를 거부할 수 있다. 최근 정치후원금 수사를 촉발한 선관위 제보도 기부를 반대한 조합원에 의해 이루어진 만큼, 노조의 정치자금 조성과 기부는 그 투명성이 확보되어 있다고 볼 수 있다. 반면 경영자의 지시와 관리를 받는 종업원 입장에서 기부의 거부 의사를 공개적으로 표명하는 것이 어디까지 가능할 지는 미루어 짐작할 수 있는 일이다.

그 뿐 아니라 2004년 이전 기업이 각 정당의 중앙당후원회에 후원금을 기부할 수 있을 때, 기부자금의 액수는 수백억 단위가 넘고, 그 중 대다수가 재벌기업이 조성한 자금이었다. 현재 법인의 기부허용은 정당의 중앙당 및 광역시도당 후원회 허용과 함께 거론되고 있다. 2004년 이전의 예를 본다면, 영리법인의 중앙당 또는 광역시도당에 대한 기부의 수준은 상한선을 둔다 하더라도 그 액수는 수십억 단위로 늘어날 수 밖에 없다. 그 뿐이 아니다. 상한액을 대폭 낮춘다 하더라도 재벌기업의 경우 특정한 목적을 위하여 유력한 정당에 수십개에 달하는 계열사와 수백개에 달하는 하청기업을 통해 분산 기부 한다면 그 액수는 천문학적 액수에 달할 것이다. 지방 기업은 또 광역시도당에 기부의 필요성을 느끼게 된다면, 그 자체가 기업에는 엄청난 부담으로 작용할 수도 있다. 이것역시 또 다른 정경유착의 합법화를 초래하게 될 것임이 자명하다.



〈표 3〉 1999년도 국내 각 정당 수입지출 구조(선관위 자료)<sup>4)</sup>

항 목	한나라당	국민회의	자민련	국민신당
재 산	1,537 억	100 억	47 억	10 억
수 입	1,935 억	516 억	185 억	81 억
당 비	219 억	82 억	56 억	15 억
기탁금	365 억	0	0	0
보조금	249 억	174 억	61 억	17 억
후원회기부금	473 억	196 억	13 억	14 억
지 출	1,833 억	499 억	172 억	79 억
기본경비	724 억	149 억	86 억	20 억
정책개발비	118 억	3.9억	1 억	0.6억
당원교육비	51 억	7.7억	2 억	0.02억
조직활동비	200 억	49 억	19 억	7 억
선거비	173 억	279 억	0.4억	40 억
지구당 지원금	345 억	22 억	3 억	0

5) 실명공개 및 상한제 등의 투명성에 기반한 안전장치 전제하에 정당(중양당 및 시도당) 후원회를 둘 수 있게 해야 한다. 현행의 의석수와 선거결과에 따른 국고보조금제도로 정당의 재원조달 방안을 제한하는 것은 최초 법 개정 취지는 그렇지 않을 지라도 결과적으로 약소정당에 불리한 정치적 차별로 결과되고 있으며, 소수의 진보정당으로 하여금 만성적인 자금난에 시달릴 수밖에 없도록 하고 있다.

6) 정치자금 모금 주체의 폭을 확대해야 한다. 대통령 후보의 경우 당내 후보 경선 시 후원회를 둘 수 있도록 하고 있으나, 정작 대선후보의 경우 정치자금 기부자의 길을 제한하고 있기 때문에 대선후보의 정치자금 모금을 허용해야 한다. 또한 지방의원 및 예비후보자의 정치자금 모금이 허용되어야 한다. 지

4) 김영래(1999), p. 129.

방행정제도 및 자치제도 개편의 여지에 따라 달라질 수는 있겠으나, 풀뿌리 지방자치 활성화 및 정치신인 등장을 용이하게 하기 위하여 지위 등에 따라 모금액 한도 규정을 두더라도 이들의 정치자금 모금이 허용하는 것이 바람직하다.

최근 검찰의 소액다수 후원제도에 대한 불법수사와 저축은행 수사결과를 비교해보면 정경유착의 부패비리가 의심이 되는 저축은행 수사는 축소 은폐되고, 오히려 노동조합의 소액다수 정치후원금 모금에 관한 수사는 특별한 위법사실이 없음에도 불구하고, ‘불법’의 전제하에 수사를 장기간 끌고 있는 정치수사라는 것이 여실히 드러나고 있다. 노동조합의 정치후원금 모금에 대한 검찰 수사는 노동조합의 정치세력화, 진보정당의 약진, 야권연대의 진화에 대한 수구세력과 강압적 국가기구의 정치적 견제라고 밖에 볼 수 없다. 최근 검찰수사로 다시 재점화된 정치자금법 개혁은 광범위한 대중이 참여하는 소액다수 후원제도가 원활하게 이루어져야 한다는 대전제로부터 출발해야 한다. 그리고 검찰이 항시적으로 위법성을 시비할 수 있는 모금절차에 대한 개선이 함께 이루어져야 한다. 다만 영리법인의 기부허용, 기부자 정보공개 수준의 현행 준치 및 완화, 기탁금제도의 현행 방식 그대로 준치 등은 정치자금기부 및 배분의 투명성, 공정성, 민주성의 기준에 따라 재검토되어야 한다.

## 〈 참고문헌 〉

- 채준호(2008), 「영국의 노동당과 노동조합」, 한국노총중앙연구원
- 김영래(1999), “민주정치발전과 정치자금 : 공정성과 효율성”, 「정치정보연구」, 한국정치정보학회, 제2권제1호 1999.3, page(s): 117-143.
- 김장민(2011), “정치자금법 상 후원금제도 개선방안”, 민주노총, 한국노총, 민주노동당, 진보신당 공동 정치자금법개혁 긴급토론회 발표 논문, 2011. 6. 10.
- 참여연대, “정치자금법 개정안 의견서-참여연대 입법의견서”, (2010-12-06, <http://www.peoplepower21.org/543852>, 2011. 6. 8. 검색)

---

# 노동조합 성평등 기획에서 노조 여성간부 리더십 구축의 의미

박 현 미(한국노총 중앙연구원 책임연구원)

---

## 글을 시작하며

이 글에서는 노조의 성평등기획 과정에서 여성간부의 역할이 중요하다는 판단 아래 노조여성간부 리더십 구축이 필요함을 주장하고자 한다.<sup>1)</sup> 이를 위해 이 글에서는 먼저 성차별적인 노동조합 내의 현실을 소개하고 노조의 성평등기획이 갖는 의미와 노조의 성평등기획 과정에서 노조여성간부의 역할을 살펴보면서 글을 마치고자 한다.

## 성차별적인 노동조합 현실

대다수 국가에서 성불평등(gender inequality)과 남성지배<sup>2)</sup>는 작업장에서만이 아니라 노조에서도 공통적으로 경험된다(Rea, 2005:50). 리(Rea, 2005 :50)에 따르면 남녀임금평등(gender pay equity)은 한 세기에 걸쳐 진행해온 캠페인이

---

1) 이 연구에서 초점을 두고 있는 노조는 여성조합원들이 있음에도 남성중심, 남성지배적인 노조운영이나 문화를 갖고 있는 노조들이다. 즉 노조의 핵심간부나 조합원이 여성다수인 여성중심 사업장으로서 여성들의 요구나 필요를 중심으로 노조활동이 이루어지고 있는 노조는 여기서의 논의와 좀 다른 맥락에서 이해하는 것이 필요할 것이다.

2) 세계경제포럼이 발표한 2010년 한국의 성격차지수(Gender Gap Index:GGI)는 134개국 가운데 104위이다. GGI는 전세계 134개국의 정치, 교육, 고용, 보건 등 4개분야에서 남녀간 불평등 상황을 계량화한 것인데 한국의 경우 경제참여 및 기회분야에서는 111위를 차지했는데 이를 세부항목에서 보면 유사직업에 대한 임금평등수준은 116위, 입법직 및 고위관료, 관리직은 111위를 차지하였다(연합뉴스 2010. 10. 13). 또한 통계청 자료에 따르면 노동시장에서 여성들의 지위도 취약하다. 통계청에 따르면, 여성들의 전문관리직 종사자(의회의원, 고위임직원 및 관리자와 전문가, 기술공 및 준전문가를 의미함)는 2010년 21%이다. 임금노동자 중 상용직은 47.2%, 임시/일용직은 52.8%이다.

지만 노조의 남성들(union men)은 여성의 동등임금 권리를 거부하고 있다. 또한 여성들이 오늘날 노조에 남성들보다 많이 가입하고 있어 이제 전통적인 여성의 일 영역에서는 물론 일부 전통적인 남성 일 영역에서도 여성노조지도자들이 많지만 노동의 성별분업 구분은 노조내에도 강하게 남아 있다. 예컨대 선출된 여성 간부가 많이 있는 곳에서조차 여성들은 여전히 행정적인 일(administrative)을 수행하며 남성들은 주요한 다른 업무(senior industrial roles)를 많이 수행한다(VTHC, 2004, Rea, 2005 재인용).

따라서 다수 노동조합이 가부장적인 위계질서 속에서 남성 중심으로 운영됨에 따라 여성노동자들은 소외와 배제를 경험하고 있는 대표적인 집단이며 ‘노동조합의 관점’이란 사실상 여성이 배제된 노동조합의 관점, 즉 남성조직, 남성의 관점이라고 지적된다(최성애, 2000:269, 277). 이 같은 지적은 하트만(Hartmann, 1979)의 논의에서도 뒷받침되고 있다. 하트만(Hartmann, 1979)은 남성노동조합 활동가(male trade unionists)들이 노동의 위계(the hierarchy of work)에서 여성을 종속시키고, 여성의 경제적 독립가능성을 줄이는 한편 결혼을 하도록 하는 데 중요한 역할을 해왔다고 주장한다. 더욱이 가사분담(the domestic division of labour)으로 남성들은 여성들의 가사노동을 착취할 기회를 갖게 되고 그들의 노동시장의 취약성을 강화해왔던 것이다(Quinn, 2004:649-650).

이외 남성중심, 남성지배의 또 다른 사례는 한국노총과 민주노총에서 보고된 내용에서도 확인된다. 한국노총 사업장을 대상으로 한 2006년 성평등실태조사에 의하면 노조의 의사결정참여, 조직구성, 조직운영, 조직문화 측면에서 모두 불평등한 것으로 나타났다. 예컨대 의사결정참여측면에서 성평등실태를 여성간부비율과 여성상근자들의 직책 및 업무현황을 통해 살펴본 결과 여성이 남성에 비해 매우 소수임이 드러났다(박현미·박진희, 2006). 최근 민주노총의 보고서에 의하면 “ (...) 사회변혁을 추구하는 노동조합이 (...) 평등과 삶의 질을 주장하면서 착취에 반대하며 해방을 갈구하면서 여전히 한 성(性)을 중심으로 조직이 운영되고 다른 한 성(性)을 대상화하거나 존중하지 않고 있다”고 지적하면서 노동조합의 가부장적 문화를 고발하고 노동조합운동의 진정한 성찰을 촉구하고 있다(민주노총, 2010).

이러한 노동조합 내 성차별문제는 노동운동에서 제기되어왔던 오래된 주제로서 오늘날에도 여전히 노동조합, 노동운동 안에서 공유되고 있다. 따라서 한국 노동조합운동에 내포된 가장 큰 문제가 ‘가부장제’에 대한 문제의식이 결여되어 있다(신경아·장수정, 2001:63)는 주장은 설득력이 있다. 따라서 노동조합, 노동운동의 성평등기획은 노동운동, 노동조합의 시급한 과제이면서 사회불평등을 핵심 연구주제로 해온 사회학의 연구과제이기도 하다.

### 노동조합의 성평등 기획의 의미

노동조합, 노동운동의 성평등 기획의 출발점은 ‘노동운동은 성평등한가’라는 문제제기일 것이다. 이와 관련, 사실 노동운동의 성 중립성을 믿는 여성들이 많다(민주노총, 2000:53). 그러나 ‘성중립적인 노동조합’은 허구적 이상으로 이 허구적 이상이 노동조합안의 가부장제에 대한 인식을 철저히 차단한다. 또한 이는 ‘여성문제’에 대한 여성조합원들의 인식을 더디게 하고 남성들의 무지를 정당화하는데 그 과정에서 현실적으로 성차별이 지속되고 있지만 그것을 노동조합의 공식적인 담론으로 표출하지 못하게 하는 메커니즘이 구조화되고 있다. 아울러 그러한 메커니즘은 ①여성의제의 주변화와 보편/특수담론 ②의사결정과정에서의 여성배제와 조직/개인의 이분법 ③일상활동의 가부장성이란 세 가지 수준에서 작용한다(신경아·장수정, 2001:60-70).

노동조합의 이러한 가부장적 문화는 사실 사회전반에 확산되어 있는 가부장적 문화와 연관된다. 따라서 기업을 비롯한 사회전체의 성평등한 문화확산은 매우 중요하다. 이러한 주장은 성평등한 조직문화와 직장관행은 직장인 개개인의 일-가정 갈등해소뿐만 아니라 조직이나 기업측면에서도 유용한 제도임을 보여주는 이수연 외(2006:vii)에 의해서도 뒷받침된다. 이수연 외(2006: i -vii)는 작업장의 성평등정도가 노동자들의 삶에 미치는 영향이 적지 않음을 경험적 실증연구를 통해 밝히면서 젠더파트너십<sup>3)</sup> 구축방안을 제시하고 있다. 이들 연구에 따르면

3) 성평등확산을 위해 남성과 여성의 협력관계를 형성하는 전략. 이는 사회 전영역에서 기존의 젠더

성평등한 조직문화는 남녀직장인들의 직무만족도를 높이고 성평등한 직장관행은 이직의도를 감소시킴으로써 조직전반의 안정성과 효율성을 높이는 것으로 나타났다. 또한 평등한 직장문화는 일-가족갈등 완화시키는 데 기여하며 가족 친화적 정책이 실제로 남녀 직장인들이 일과 가족 사이에서 느끼는 갈등을 완화하는데 도움을 준다는 점에서 젠더파트너십을 중요한 하나의 축으로 평가하고 있다.

따라서 노동조합 또한 작업장의 성평등제고에 관심을 가져야 할 필요성이 대두되고 있다. 이와 관련, 노조내의 성평등제고는 이를 위한 전제조건이라 할 수 있다. 노조내의 성평등정도가 작업장에서 여성노동자의 노동조건에 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상할 수 있기 때문이다. 정혜선(1994)는 모성보호의 기업 내 제도화에 관한 연구에서 모성보호제도의 기업내 도입과 기업 내 이용과정에서 노동조합이 미치는 긍정적인 영향을 보고하고 있다. 박현미·박진희(2006) 또한 노조내의 성평등정도에 의해서 노조내의 성평등관련 규약 또는 단체협약상 모성보호조항의 유무에 차이가 있음을 밝혔고 성평등정도가 높은 노조에 속한 조합원일수록 여성노동조건에 대해 성차별이 없다고 인식하고 있음을 확인하고 있다. 이들은 이러한 분석결과를 통해 노조내 성평등제고 노력이 필요함을 주장하며 이를 위해 여성노동자의 노조 참여도를 높여야 한다고 주장하고 있다.

또한 현재 우리 노동조합의 당면과제가 조직률 하락에 따른 노동조합의 외연 축소라는 데 이론의 여지가 별로 없다. 2009년 말 기준 한국의 노동조합 조직률은 10.0%이며, 공식적으로 노동조합 조직률을 집계한 이래 매우 낮은 수치이다. 조직률을 성별로 보면, 남성은 13.5%, 여성은 5.1%로 여성의 조직률은 남성의 절반에도 못 미치고 있다(한국노동연구원, 2011:137).

그런데 노조규모와 결집력은 노조의 '힘'을 나타내주는 주요한 척도이다(Parker, 2003:17). 따라서 과거 남성, 제조업노동자 중심의 노동시장이 산업구조의 변화, 여성경제활동의 증가 등으로 점차 여성화되고 있는 현실에서 여성들의 노조조직화 필요성이 증가하고 있다. 영국의 경우도 지난 20여 년간 노동조합의 조직률

---

관계의 변화를 피한다는 의미에서 성별갈등의 효과적인 해소와 남녀간의 협력관계가 필요하며 더 나아가 적극적인 성평등 행동으로 남성의 참여를 이끌어내는 것을 포함(이수연 외, 2006: i).

이 쇠락하는 상황 속에서 여성이 노동시장에서 차지하는 비중이 높아짐에 따라 감소하는 조직률을 만회하기 위한 하나의 방안으로 여성들을 노조로 유인할 필요성을 크게 느꼈다(Parker 2003 : 17). 이에 UNISON, MSF<sup>4)</sup> 등 거대 노조에서 남성지배적인 노조의 개선을 위한 조직혁신을 단행하였다(Mcbride, 2001 ; Cunnison & Stageman, 1995 ; 박태주, 2001). 그리고 이러한 혁신을 통해 노동조합 스스로 노조 내 성평등의 실현 및 더 나아가 노조민주주의의 실현을 위해 노력하고 있다.

## 성평등 기획을 위해 무엇을 할 것인가

그렇다면 우리는 노조의 성평등 기획을 위해서는 무엇을 해야 할 것인가. 사회의 전반적인 가부장적·성차별적 문화와 제도의 혁신을 비롯해 노조의 조직운영이나 조직문화 등의 변화, 남녀 노조간부/조합원들의 의식변화, 노조의 여성간부 리더십 구축 등 다양한 과제가 제기될 수 있을 것이다. 그러나 이 글에서 특히 주목하고 있는 노조의 여성간부 리더십 구축과 관련된 여러 선행연구들에 의하면, 여성간부들은 그 양이나 질에 있어서는 물론 노동조합의 주요한 의사결정에의 참여정도가 매우 취약한 것으로 드러나고 있다(신경아·장수정, 2001; 박현미·박진희, 2006 ; 민주노총, 2000; 민주노총 2010; Rea, 2005). 따라서 노동조합 여성간부들의 리더십을 구축하고 강화해야 한다는 주장이 설득력을 얻고 있다. 이에 ‘노조에서 평범한 여성조합원들이 어떻게 여성간부가 되고 리더가 되는가’하는 연구질문을 제기할 수 있다. 이는 두 가지 질문으로 구체화될 수 있다. 첫째, 노조에서 여성조합원은 어떤 경로를 거쳐 간부가 되는가 둘째, 노조에 간부로 진입한 여성간부는 어떻게 리더십을 획득하나(achieve) 하는 것이다.

이와 관련, 레드위스 등(Ledwith et al., 2001)은 어떻게 여성들이 노조 리더십에 진입해서 그 권력기반(power base)을 강화하고, 지도적인 역할(directional

---

4) 현재는 the MSF Section of Amicus로 알려져 있다. 영국에서 두 번째로 큰 노조로 100만이 넘는 조합원을 갖고 있는 Amicus는 2002년 MSF와 AEEU가 합병되어 탄생한 노조이다(Kirton & Healy 2004:307).



role)을 맡게 되는지를 탐구한다. 레드위스 등(Ledwith et al., 2001)에 따르면 노조의 간부가 되는 것은 세 가지 문제를 해결해야 한다.

첫째, 개인이 노조리더십 지위를 획득해야 한다는 것이다. 그런데 이러한 노조간부직으로의 진입과정들은 남성보다는 여성에게 더욱 문제적이다. 가부장적인 문화와 구조가 여성이 지도자 역할(leadership roles)을 수행하는 데 장애가 되기 때문이다. 두 번째 문제는 개인이 자신의 권력기반을 어떻게 강화하는가 하는 것이다. 그런데 효과적인 유니온 리더들은 매우 까다롭게 ‘연줄’(contacts)을 선택함으로써 조합원들에 대한 영향력을 최대화한다. 현실에서 이러한 위치는 남성들이 다수이므로, 여성들은 전통적인 방법에 의해서 이러한 과정에 영향을 미치는 데 어려움이 있다(114). 세 번째 문제는 개인이 노조의 리더십 내에서 지도적인 역할을 어떻게 발전시키는가 하는 것이다.

결국 이러한 논의들은 노조에서 여성간부들이 리더로서의 역할을 해내기 위해서는 노조의 남성중심성이 갖는 문제를 통찰해내고 그 속에서 나름대로의 지도력을 갖출 수 있도록 하기 위한 특별한 노력과 훈련이 필요함을 지지해주고 있는 것이다.

## **노조의 성평등 기획과정에서 노조 여성간부의 역할**

가부장적인 조직문화와 운영을 하고 있는 노조를 성평등한 민주적인 노조로 만드는 기획은 노동조합의 핵심과제로 지속적으로 제기되어왔다. 그 방안의 하나가 바로 노조의 여성간부 리더십 구축이다. 그러나 한국사회에서 노동조합은 진보를 표방하고 노동자의 이해와 권리, 사회변혁을 추구하고 있지만, 한국사회의 가부장적 문화에서 한 치도 벗어나지 못하고 있으며 평등과 삶의 질을 주장하면서 착취에 반대하고 해방을 갈구하면서도 여전히 한 성(性)을 중심으로 조직이 운영되고 다른 한 성(性)을 대상화하거나 존중하지 않고 있다(민주노총, 2010:5).

따라서 이 같은 남성지배적인 환경(male-dominated environment)에서 남성들은 여성의 시각으로 사물을 보는 것이 어렵다. 더욱이 성차별주의에 대한 문제의식을 갖고 있지 않은 노조의 남성간부들은 기존 조직운영이나 문화에 대한 문제의식을 갖기도 힘들다. 이에 반해 노조 여성간부들은 남성중심의 노조운영이나 조직문화에 접하게 되면서 갈등을 경험할 가능성이 있다. 또한 그들 자신의 젠더화된 삶의 경험(gendered life experience) 때문에 여성의 요구와 관심사를 반영하도록 할 수 있는데 노조에서 여성이슈는 여성들이 정책형성(policy-making)에 관여하는 경우 더욱 용이하게 제기될 수 있다. 특히 노조의 의사결정과정에서 여성의 존재는 여성의 요구(needs)와 관심사(concerns)를 정책과 교섭의제에 반영하도록 하는 효과를 지닌다(Kiton 1999: 218). 게다가 남성지배적인 환경에서 여성의 존재는 여성의 젠더화된 역할들(gendered roles)과 삶의 경험을 환기시키고, 도전적인 힘을 제공하는 의미를 갖고 있다(Kirton & Healy, 1999:40). 이런 점에서 노조내 다수의 남성들이 남성중심/지배적인 노조체제에 주목하지 못하고 문제의식을 갖지 못한 것과 달리 노동조합운영, 특히 주요한 의사결정에 여성간부들이 참여하여 당연시 되어온 성차별관행이나 제도를 문제시하고 개선을 촉구하는 일은 상대적으로 용이하다.

그러나 여성간부들이 남성중심의 노조운영의 문제점을 인식하고 그 개선을 요구하기 위해서는 이를 인식할 수 있는 통찰력이 필요하다. 남성중심, 남성지배의 노조운영을 당연시여기는 풍토 자체에 대한 문제의식을 갖지 않는 여성간부라면 사실상 노조에 대한 문제제기를 하기 어렵기 때문이다. 따라서 노조의 성평등기획을 위해서는 노조여성간부들이 현재 가부장적인 남성중심 노조운영에 대한 문제의식을 명확하게 갖고 이를 개선해 나갈 수 있는 능력과 리더십을 구축할 수 있도록 노력해 나가야 할 것이다.

## **글을 마치며**

전통적으로 공적영역에서 노동조합, 노동운동의 역할과 사회적 책무는 모든

인간이 평등하고 인간답게 살기 위한 사회를 구현한다는 것이다. 그런 점에서 성차별적이고 가부장적인 조직운영과 문화 등으로 때때로 사회불평등을 재생산하는 데 기여하는 노동조합, 노동운동의 성평등기획은 중요한 작업이다. 최근 서구선진국가에서처럼 한국에서도 전통적으로 남성중심적이었던 노조운영에 대한 문제제기와 함께 여성친화적인 노조 건설이 필요하다는 주장이 커지고 있다. 외국의 일부 연구를 보면, 남성중심의 노조를 여성친화적인 조직으로 변화시키고 여성들을 조직화하고 노조활동 참여를 유도하는 데 여성간부들이 남성간부들보다 더 많은 역할을 하고 있는 것으로 나타나고 있다(Heery & Kelly, 1988; Kirton, 2005; Kirton & Healy, 2004).

그러나 유감스럽게도 한국의 노조에서 여성간부는 그리 많지 않다. 책임 있는 지위에 있는 여성간부들도 별로 없다. 더욱이 금년부터는 노조전임자 임금지급이 금지되고 타임오프제가 시행되면서 여성간부들의 활동은 더욱 위축될 것으로 우려되고 있다. 따라서 노조의 성평등기획과 관련, 현재 노조의 여성간부들의 리더십 구축방안에 대한 많은 관심이 필요하다. 이를 위해 현재 여성간부의 현황과 그 장애요인과 촉진요인을 파악하는 작업과 함께 대책마련을 서둘러야 할 것이다.

## 〈 참고문헌 〉

- 김혜순(1994), “제1장 사회불평등:계급불평등과 성불평등”, 이영자 외, 『성평등의 사회학』, 한울아카데미, 21-117
- 민주노총(2000), 「노동조합내 의사결정기구의 여성참여 확대방안」 보고서
- 민주노총(2010), 「노조운동의 가부장적 문화와 극복방향」 보고서
- 박태주(2001), 「여성과 노조 민주주의」, 한국노동사회연구소, 『월간 노동사회』, 4월호 통권 제 53호
- 박현미·박진희(2006), 『성평등지표개발과 성평등실현을 위한 노동조합의 과제』, 한국노총 중앙연구원
- 신경아·장수정(2001), 「노동운동은 성평등한가」, 한국여성연구소, 『여성과 사회』, 제12호, 60-80
- 연합뉴스 2010. 10. 13
- 이수연·안상수·황정미·김인순·백기복(2006), 『성별갈등 해소를 위한 젠더파트너십 구축방안』, 한국여성개발원
- 정혜선(1995), 「모성보호의 기업내 제도화에 관한 연구 : 제조업 생산직 여성 노동자의 경우를 중심으로」, 이화여자대학교, 박사학위논문
- 최성애(2005), 「노동조합의 성의 정치학」, 조순경 엮음, 『노동과 페미니즘』, 이화여대 출판부
- 한국노동연구원(2011), 『KLI 노동통계』
- Cunnison, Sheila & Stageman, Jane(1995), *Feminizing the Unions Challenging the Culture of Masculinity*, Avebury (March 1995)
- Hartmann, H. (1979), “Capitalism, patriarchy and job segregation by sex”, Eisenstein, Z. (ed.) *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*, New York: Monthly Review Press, pp. 206-247
- Kirton(1999), “Sustaining and developing Women's trade union Activism: a Gender project?”, *Gender work and organization*, vol.6, no.4, pp.213-223.

- Kirton G. & Healy, G. (1999), "transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal", *Industrial Relations Journal*, vol.30, no.1, pp.31-45.
- Kirton, G. & Healy, G. (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, G. (2005), "The influences on women joining and participating in unions", *Industrial Relations Journal* vol.36, no.5, pp.386-401.
- Macbride(2001), *Gender Democracy in trade unions*, ashgate.
- Parker, J. (2003), "Women's Groups and Equality in British Trade Union", *Women's studies* Vol.41, The Edwin Mellen Press.
- Quinn, Mary(2004), "Trade Unions, Gender and Claims under Irish Employment Equality Legislation", *Gender, Work & Organization*, Nov2004, Vol. 11 Issue 6, pp.648-667
- Rea, Jeannie(2005), Women and Trade Unions:Do Women Need Unions or Unions Need Women?, *Social Alternatives*, 2005 Second Quarter, Vol. 24 Issue 2, pp.50-54
- Sue Ledwith, Fiona Colgan, Pul Joyce and Mike Hayes(1990), The making of women trade union leaders, *Industrial Relations Journal*, Summer90, vol.21(2), pp.112-125.
- Victorian Trades Hall Council, 2004, *Victorian Trade Union Directory 2004*, Carlton, VTHC

---

# 임금 위기와 대안적 임금전략

황 선 자(한국노총 중앙연구원 연구위원)

---

## 1. 들어가며

우리나라는 IMF 외환위기 이후 신자유주의 세계화의 급진전과 함께 노동시장에서 수량적 유연성이 빠르게 확대됨에 따라 고용 및 소득의 불안정성이 높아지고, 임금불평등이 갈수록 심화되고 있다. 특히 국내총생산에서 피용자보수가 차지하는 비율인 노동소득분배율이 1996년 47.6%에서 IMF 외환위기 이후 하락하여 2010년 45.0%에 이르고 있다.

수출 대기업들이 사상 최대의 실적을 올리고, 지난 해 1인당 국민소득이 2만 달러로 복귀하였으며, 경제성장률이 6.2%에 이르렀음에도 불구하고 노동자들의 생활은 나아지지 않고 있다. 오히려 높은 물가 상승률과 낮은 임금인상률로 인하여 가계소득이 줄어들어 생활이 더 어려워지고 있으며, 구매력이 감소함에 따라 내수시장이 위축되고 있다. 현재 우리나라는 기업들의 이익은 늘어나는데 성장률은 급감하는 딜레마에 빠져있다. 노동소득 분배율은 매우 낮은 반면 자본의 영업소득 분배율은 매우 높은 왜곡된 분배구조가 한국경제의 성장을 저해하고 있는 것이다.

최근 수십년간 대부분의 OECD 국가들 또한 임금분배에 변화를 겪고 있는데, 이는 임금분배율의 하락, 임금 격차의 확대, 부자에게 유리한 정부의 과세 및 지출 정책에 기인한다(Herr and Kazandziska, 2010). 이와 함께 많은 국가에서 노동조합의 영향력이 감소하였다. 그 결과 단체교섭이 약화되어왔고, 거의 대부분의 OECD 국가에서 저임금분야가 증가하였다.

2008년 금융위기 이후 대부분의 나라에서 이러한 경향이 더욱 강화되면서 ILO와 EU, 독일 등을 중심으로 대안적 임금전략, 나아가 새로운 경제 및 사회 모델에 대한 논의가 이루어지고 있다. 이 글에서는 대안적 임금전략에 대한 논의를 간략하게 살펴본다.

## II. 임금 위기와 새로운 임금정책

임금수준은 경제에서 중요한 역할을 한다. 임금이나 봉급은 기업에게는 비용이지만 소비자인 노동자에게는 상품 및 서비스의 구입에 필요한 구매력을 부여한다. 과거 10년 넘게 낮은 임금 증가가 지속되면서, 일부 국가들은 경제의 수요를 유지하기 위해 소비자들에게 돈을 빌리도록 장려함으로써 신용거래(credit)가 주도하는 경제성장정책을 전개하였다. 또 다른 국가들에서는 임금 규제(restraint)가 국내 수요를 감소시킴에 따라 수출에 의존하여 성장하였다. 이러한 정책들의 조합은 참담하게 나타나고 있다(O'Farrell, 2010).

지난 수십년간 세계에 막대한 영향을 미쳐온 신자유주의 세계화 논리는 대다수를 희생하고 소수의 이익을 위해 봉사하는 불공정하고 무책임한 경제체제를 위한 상황을 조성해왔다. 대부분의 국가에서 노동소득분배율이 하락하는 등 불평등은 유례없는 수준에 이르고 있고, 지속가능한 성장을 가로막는 역기능을 하고 있다. 신자유주의 세계화에 따른 무한경쟁, 특히 임금경쟁은 저임금노동자를 양산하였고, 낮은 임금인상율은 내수의 하락에 기여해왔다. IMF는 노동소득분배율을 하락시킨 요인으로 기술변화의 역할을 강조하는 동시에 세계화가 여러 요소 중 하나라는 것을 인정하고 있다(IMF, 2007). 한편, OECD(2007)는 해외업 무위탁(offshoring)에 의해 대리된 세계화가 노동자의 취약성(vulnerability)을 증가시켜왔다고 결론내리고 있다.

노동소득분배율은 총수요를 통해 경제에 영향을 미치는데, 일반적으로 임금소득이 이윤소득보다 높은 소비성향과 관련되어 있기 때문에 노동소득분배율의 하

락은 민간 소비지출을 감소시키는 효과를 가진다. 따라서 노동소득분배율의 증가를 내수를 확대시킴으로써 경제를 활성화시키는데 도움이 될 것이다.

최종수요의 부족은 부채에 기초한 소비나 수출초과에 의해 영원히 회피될 수는 없다. 임금은 사회의 장기적 생산성 동향에 따라 증가해야 한다. 지속가능한 시장경제를 위해서는 임금주도적 회복전략을 채택하고, 국민에게 사회적 보호와 포괄적 공공 서비스를 제공하며, 누진적 과세를 통해 이를 보장해야 한다.

ILO는 2009년 경제를 보다 공정하고 포용적으로 만들기 위해 세계일자리협약(Global Jobs Pact)과 소득주도적 회복전략을 제안했다. 세계일자리협약은 핵심요소인 고용 증진과 사회보호 강화를 통해 글로벌 수요를 진작하고 경제위기 극복에 일조하기 위해 이루어졌다. 이 협약은 전체 경제 및 금융시스템의 근본적 변화없이 사회정의, 양질의 일자리, 생활임금이 달성될 수 없다는 것을 인정하였다.

많은 학자들은 2008년 금융위기가 부자에 대한 낮은 세금, 생산성 증가와 임금 인상사이의 괴리의 결과로 발생했다고 강조하는데, 이러한 관점을 가진 학자들은 공공투자와 임금주도적 회복을 옹호한다. 그들은 경제의 재균형을 위해서는 실질소득에 기초한 충분한 수준의 국내 총수요를 보장하는 임금정책이 필요하다고 주장하고 있다. 이들에 따르면 각 국가의 임금정체(wage moderation)는 수요 및 전체 물가 수준에 부정적 영향을 미치는 무한 임금경쟁의 위험을 수반한다. 이것은 세계경제를 1990년대 일부 아시아 국가들이 경험한 디플레이션의 함정으로 몰아넣을 수 있다. 세계일자리협약에서는 임금하락을 역전시키기 위한 중요한 정책 수단으로 최저임금, 더 강한 단체교섭제도, 공공조달에서의 노동조항 및 포괄적 사회보장 규정, 공공 투자 및 공공부문 고용 확대 등을 지지하고 있다(Pons-Vignon, 2010).

경제의 불황 하에서, 공공투자는 세금 감축보다 고용증가에 더 큰 영향을 미친다. 보편적 질의 공공 서비스와 인프라스트럭처의 제공은 불평등의 감소, 포용적 사회의 건설, 빈곤층에 대한 기회 증가를 위한 해결책이다. 공공투자의 증



가는 임금 디플레이션을 피하고, 임금 불평등을 감소시키며, 생산성 이익이 더 높은 임금으로 전환되어 지속가능한 소비패턴이 보장되도록 하는 제도적 조치에 의해 보완되어야 한다. 집중화되거나 조정된 단체교섭과 최저임금 법제화를 결합시키는 것이 임금하한을 안정시키고 임금격차를 축소시키는 가장 적절한 방법이다. 임금분배율의 증가와 특히 소비성향이 높은 저소득노동자의 임금 증가는 전체 소비를 증가시킬 것이다(Hoffer, 2010).

한편, 사회보장시스템은 위기상황에서 노동자를 위한 소득대체(income replacement)를 제공할 수 있는 가장 빠르고 가장 효율적인 방법이다. 포괄적 사회보장체제는 자동적 안전장치로 작용하고 소득수준과 전체 소비자 수요를 안정시키기 위해 경제 침체에 확대되어야 한다. 사회보장시스템은 또한 불평등과 빈곤을 감소시키기 위한 가장 강력한 수단이다(Hoffer, 2010).

### III. 마치며

현재의 신자유주의 세계화모델은 실패했고, 특히 2008년 금융위기를 경험하면서 신뢰를 많이 잃었지만, 아직까지 정책에서의 근본적인 변화가 이루어지지 않고 있다. 시장이 사회를 위해 도움을 주도록 만드는 새로운 경제적, 사회적 모델이 강구되지 않는다면, 우리나라에서 2008년 금융위기 이후 수출 대기업들은 사상 최대의 실적을 올리는데 비해 노동자의 삶은 더욱 어려워지고 불평등은 심화되고 있는 것과 같이 위기는 노동자 및 그 가족들을 희생하고 자본을 구제하는데 사용될 것이다.

따라서 위기의 경험을 헛되게 만들지 않고 사회정의 및 공정한 세계화를 위해 긴급하게 필요한 변화를 가능하도록 하기 위해서는 새로운 임금전략과 경제 및 사회 모델의 적극적 채택이 요구된다.

〈 참고문헌 〉

- Herr, Hansjoerg and Kazandziska, Milka (2010), “Principles of Minimum Wages Policy: Economics, Institutions and Recommendation”
- Hoffer, Frank(2010), “The Great Recession: A Turning Point for Labour”, *International Journal of Labour Research*, Vol.2 Issue 1.
- IMF (2007), “The Globalization of Labor”, *World Economics Outlook* April 2007, IMF
- OECD (2007), “OECD Workers in the Global Economy: Increasingly Vulnerable?”, *OECD Employment Outlook 2007*, OECD.
- O'Farrell, Rory (2010), *Wages in the Crisis*, ETUI.
- Pons-Vignon, Nicolas (2010), *Don't Waste the Crisis: Critical Perspectives for a new Economic Model*, ILO.