토론회

속수무책 직장점거 파업, 어떻게 해결해야 하나

| 일 시 | 2016년 9월 8일(목) 오전 10시

| 장 소 | 바른사회시민회의 회의실 202호

| 주 최 | 바른사회시민회의

바른사회시민회의
바른사회
CITIZENS UNITED FOR BETTER SOCIETY

순 서

■ **사 회**

- 박 동 운 (단국대 경제학과 명예교수)

■ **주제토론**

- 임 동 채 (변호사)
- 박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)
- 김 대 호 (사회디자인연구소 소장)
- 권 용 주 (자동차 전문기자)

■ **질의·응답**

■ **폐 회**

목 차

■ 주 제 토 론

직장점거의 법적 문제점.....7
- 임 동 채 (변호사)

파업 중 대체근로를 인정하고 직장점거 파업을 금지하라.....13
- 박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)

탱자로 변해버린 노동조합을 어떻게 할 것인가.....19
- 김 대 호 (사회디자인연구소 소장)

한국 자동차산업 노사관계, 사례로 나타난 위험.....27
- 권 용 주 (자동차 전문기자)

[주제토론①]

직장점거의 법적 문제점

임 동 채
변호사

1. 서론

우리나라 노동조합들 중에는 파업을 하는 경우 근로제공을 집단적으로 거부하는 데 그치는 게 아니라, 자신들의 요구를 관철할 목적으로 공장이나 사업장 등에 대한 점거를 함께 실시하는 경우가 많습니다. 이러한 노동조합들의 불법적인 직장점거는 계속되고 그로 인하여 사용자들은 막대한 경영상 손실을 감수하는 결과가 초래되고 있습니다.

이하에서는 직장점거의 법적 정당성에 대한 국내 판례의 입장 및 문제점, 그리고 불법적인 직장점거에 대한 각 분야의 개선방안을 살펴보도록 하겠습니다.

2. 직장점거의 법적 정당성에 대한 국내 판례의 입장 및 문제점

가. 국내 판례의 입장

직장점거란 파업을 할 때에 사용자에 의한 방해를 막으면서 변화하는 사태에 기민하게 대처하기 위하여 사용자의 의사에 반해서 사업장에 체류하는 부수적 쟁의행위입니다.[1] 현행 노조법 제42조 제1항은 쟁의행위가 생산 기타 주요 업무에 관련되는 시설 및 이에 준하는 시설로서 대통령령(시행령 21조[2])이 정한 시설을 점거하는 형태로 행해져서는 안 된다고 규정하고 있습니다.

대법원은 직장점거의 정당성에 대하여 “직장 또는 사업장시설의 점거는 적극적인 쟁의

1) 김형배, 노동법, 박영사, 2015, 1005면, 임종률, 노동법, 박영사, 2006, 223면.
2) 노조법 시행령 제21조 의하여 점거가 금지되는 시설은, 1) 전기•전산 또는 통신시설, 2) 철도의 차량 또는 선로, 3) 건조•수리 또는 정박중인 선박, 4) 항공기•항행안전시설 또는 항공기의 이•착륙이나 여객•화물의 운송을 위한 시설, 5) 화약•폭약 등 폭발 위험이 있는 물질 또는 유해화학물질관리법에 의한 유독물을 보관•저장하는 장소, 6) 기타 점거될 경우 생산 기타 주요 업무의 정지 도는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 고용노동부장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설이다.

행위의 한 형태로서 그점거의범위가직장또는사업장시설의일부분이고사용자측의출입이나관리지배를배제하지않는병존적인점거에지나지않을때에는정당한쟁의행위로볼수있으나, 이와달리직장또는사업장시설을전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는이미정당성의한계를벗어난것이라고볼수밖에없다."라고 판단하였습니다(대법원 1991. 6. 11. 선고 91도383, 대법원 1992. 7. 14. 선고 91다43800 판결, 대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도5204 판결 참조).

즉, 판례에 의하면 직장점거는 사용자측의 점유를 배제하지 아니하고 그 조업도 방해하지 않는 부분적•병존적 점거일 경우에 한하여 쟁의권의 행사방법으로서 정당성을 가진다고 판단하고 있습니다.

나. 외국 사례

현재 몇몇 선진국에서는 사용자의 사업장 시설에 대한 소유권의 침해로서 직장점거를 불법으로 보고 있습니다. 특히, 독일에 있어서는 직장점거는 위법하다는 것이 지배적인 견해입니다.[3] 즉, 국내판례의 판단기준과 달리 노조에 의한 직장점거는 기업 재산권에 대한 본질적인 침해로 보고 원칙적으로 위법하다는 입장입니다. 이러한 선진국 사례에 비추어보면 국내 판례는 직장점거의 정당성을 상당히 넓게 인정하는 경향이 있습니다.

한편 국내 법원의 판단기준은 일본의 학계와 주류 판례를 따른 것으로 파악됩니다.[4]

다. 국내 판례의 문제점 및 변경의 필요성

현재 대법원은 직장점거가 전면적•배타적이 아닌 부분적•병존적이면 적법하다고 판단하고 있기 때문에, 직장점거가 적법한지는 법원의 최종 판단이 있기 전까지는 노사간에 상당한 논쟁이 발생합니다. 노동계는 이를 이용해서 자신의 주장을 관철하기 위하여 일단 직장 점거를 한 후, 법원의 최종 판단이 나올 때까지 직장점거를 지속하면서 더 나아가 기업의 생산마저 방해하는 실정입니다.

그러나 파업의 실체는 근로자들이 근로계약상 부담하는 근로제공을 집단적으로 거부하는 데 있으며, 그 수단과 방법은 소극적으로 사용자에게 그들의 노동력을 제공하지 않

3) 김형배, 전게서, 1037면 각주2번.
4) 스게노카즈오 저, 이정 역, 일본노동법, 법문사, 2015, 748-749면.

는 것이므로, 직장점거는 원칙적으로 쟁의행위권의 행사범위를 이탈하여 사용자의 영업의 자유 및 기업시설에 대한 권리를 침해하는 위법한 행위라고 할 수 있습니다.[5] 아울러 여러 선진국도 직장점거는 기업의 재산권에 대한 침해이므로 원칙적으로 허용하고 있지 않는 반면 국내 판례는 직장점거의 인정범위를 넓힘으로써 기업의 재산권과 영업의 자유를 침해하는 결과를 초래하고 있습니다.

따라서 국내 법원도 기업의 재산권과 영업의 자유가 본질적으로 침해되지 않도록 직장점거는 원칙적으로 위법이라고 판례를 변경하는 게 바람직합니다.

3. 직장점거에 대한 개선방안

가. 기업에 대한 개선방안

(1) 신속한 민, 형사적 조치

불법적인 직장점거에 대해서, 기업은 형사적 조치로서 1) 퇴거불응죄(또는 주거침입죄), 2) 업무방해죄 또는 노조법 위반죄(동법 제89조 제1항) 등으로 고소 등 조치를 취하고, 불법 직장점거로 업무가 전면 방해되는 사태를 해소하기 위하여 신속한 공권력 투입을 요구할 수 있습니다.

또한 기업은 민사적 조치로서 1) 기업시설에 대한 방해배제 내지 방해예방청구권을 피보전권리로 하여 노동조합과 조합원들을 상대로 임시의 지위를 정하는 가처분을 구하거나 같은 내용의 본안소송을 제기하거나(대법원 2011. 2. 24. 선고 2010다75754 판결 참조), 2) 불법적인 직장점거로 인하여 손해가 발생할 경우 이에 대해서 민법 제750조에 근거한 불법행위에 기한 손해배상 소송을 제기할 수 있습니다.

(2) 자구적 물리력 등 동원

기업은 노조의 불법적인 직장점거로 업무가 마비되지 않도록 사전에 자구적 물리력 등을 동원할 수 있습니다. 노조의 불법적인 직장점거가 이루어지는 경우 기업이 고소•고발 등을 통해 정부의 공권력을 동원하여 불법적인 직장점거를 배제해 달라고 요구하더라도 우리나라 공권력이 노사관계에서 발생하는 집단폭력 등에 대하여 효과적인 배제조치를 취하기까지는 상당한 시간이 걸립니다. 노조원들의 물리력에 의해서 공장이 마비되고 감금을 당한 임원이 경찰에 신고하여 도와달라고 거듭 호소해도 이를 해소하기 위한 경찰의 공권력은 즉시 동원되지 않는 경우가 대부분입

5) 김형배, 전게서, 1037면.

니다.[6]

이러한 상황에서 기업은 자신의 사업장에 대한 재산권과 경영권을 보호하기 위해서는 부득불 노조의 불법적 직장점거와 같은 물리력에 대해서 효과적인 관리방안을 강구하지 않으면 안 됩니다. 그러나 기업이 국가의 공적 물리력인 공권력 외에 자구의 물리력 등을 동원하는 것은 집단폭력죄나 상해죄를 범할 수 있기 때문에 가능한 한 사전 예방적으로 그리고 공격적인 아닌 방어적으로 행사하는 것이 바람직합니다. [7]

(3) 기업의 징계권 행사

노조의 불법적인 직장점거를 정부의 공권력 즉 법원, 검찰, 경찰의 법률 집행을 통해서 해결하기에는 상당한 시간이 소요되어 일정한 한계가 존재합니다. 따라서 기업으로서는 위와 같은 법률집행의 미온적인 태도가 만족스러울 정도로 바뀔 때까지 기다릴 수만은 없으므로, 기업 자체 내에서 징계권을 발동해서 법률위반 행동에 대해서 신속•엄정•철저히 실행하는 것이 대단히 중요합니다.[8] 기업이 법률과 사규를 위반한 근로자들에 대하여 노조 내에서의 지위 고하를 막론하고 효과적으로 징계절차를 운용하면 징계사유에 해당하는 불법적인 직장점거 행동들을 자제시키는 효과가 있을 것입니다.

나. 정부에 대한 개선방안

(1) 법원에 대한 개선방안

최근 일부 법원 판사들은 노조활동과 관련한 법률위반 행위에 대해서는 엄정하게 법률적 판결을 하기보다 노사간의 역학관계와 기타 제반 사정들을 감안하여 조정 내지 화해권고로 해결하려는 경향을 보이고 있습니다. 불법적인 직장점거로 인하여 기업에게 큰 재산상의 피해를 준 노조나 노조 지도부를 상대로 한 기업의 손해배상청구사건에서 법원은 청구 자체를 취하할 때까지 그 심리 및 재판을 늦추는 경우도 있습니다. 이로 인하여 앞서 언급한 민사조치들은 상당히 무력화되는 현상도 나타나고 있습니다.[9]

---

6) 조영길, 노사관계 개선의 바른 길Ⅱ, 비봉출판사, 2011, 472면.
7) 조영길, 전게서, 472-473면.
8) 조영길, 전게서, 307-309면.

그러나 법원은 헌법에 명시된 법과 양심에 따라서 사용자측이든 노조측이든 구별하지 않고 동일하게 법률이 무엇인지를 선언할 책무가 있는 바, 법원은 이러한 책무를 준수해서 불법적인 직장점거 행위에 대해서도 그 행위자에게 법적 책임을 엄정하고 단호하게 물어야 할 것입니다

(2) 검찰 및 경찰에 대한 개선방안

우리나라 현실에서 법률위반 행위를 노조지도부나 조합원들에 대하여 형사적 책임으로 형벌을 부과하거나, 공권력 투입에는 상당한 시간이 걸리거나 투입자체가 어렵습니다. 일반 조직폭력을 통한 업무방해에는 경찰의 물리력이 대단히 신속하게 출동하여 진압하는 것과 대조를 이룹니다. 그 이유는 노사문제는 노사 양 당사자가 자체적으로 합의해서 해결하는 게 바람직하므로 공권력은 개입하지 않고 중립을 지키는 게 바람직하다고 생각하고 개입 자체를 주저하기 때문입니다.

그러나 불법적인 직장점거로 인하여 기업의 생산마저 방해되는 상황이 지속되는데도 공권력이 개입하지 않고 방치하는 것은 공권력이 중립을 지키는 게 아니라 오히려 노조측의 편을 드는 결과에 이를 수 있습니다. 따라서 공권력의 중립성은 불법을 방치한다고 달성되는 게 아니라 오히려 법에 따라 공정하고 신속하게 법을 집행함으로써 더 이상 불법행위가 확대되는 것을 막고 부당한 손해를 방지해야 달성될 수 있습니다. 따라서 검찰 등은 불법적인 직장점거가 발생하면 신속하게 공권력을 투입해서 불법행위가 더 이상 확대되지 않도록 해야 할 것입니다.

다. 노동계에 대한 개선방안

전면적•배타적 직장점거는 기업의 재산권과 경영의 자유를 본질적으로 침해함으로써 현행 법률상 불법이 명백하므로, 노동계는 이를 스스로 자제해야 할 것입니다. 이러한 불법행동 대신에 법의 테두리 내에서 합법적인 노동운동을 하는 게 근로자 대중 또는 국민으로부터 지지와 신뢰를 받는다는 것을 인식하고 불법적인 직장점거는 자제해야 할 것입니다. ,

4. 결론

9) 조영길, 전게서, 294-296면.

이상에서 살펴본 바와 같이 노조의 직장점거는 기업의 재산권과 영업의 자유를 본질적으로 침해하는 것이므로 그 자체 위법이라고 할 것입니다. 따라서 현재 국내 판례 기준도 위와 같은 기준으로 변경되어야 할 것입니다.

그리고 기업은 비록 정부의 공권력 투입 등이 미온적일지라도 즉시 형사상 및 민사상 조치를 취하는 게 바람직하고, 동시에 기업 자체내의 징계권을 발동하는 게 바람직합니다. 또한 일단 노조에 의해서 불법적인 직장점거가 이루어지게 되면 이를 회복하기에는 상당한 시간이 소요되므로 기업으로서는 사전에 자구 물리력 등을 적법하게 방어적으로 동원해서 직장점거가 되지 않도록 하는 게 바람직합니다. 아울러 법원은 불법적인 직장점거에 대해서 그 책임을 엄정하게 물어야 할 것이고, 검찰 등은 불법적인 직장점거에 대해선 신속히 공권력을 투입해서 불법행위가 더 이상 확대되지 않도록 해야 할 것입니다.

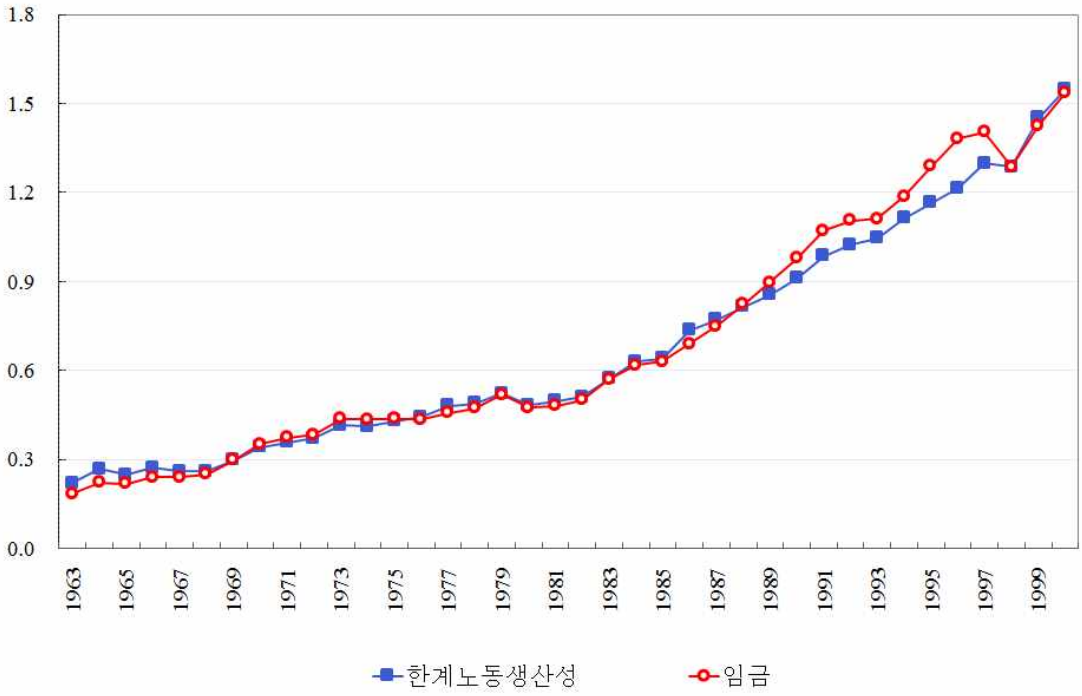
[주제토론②]

파업 중 대체근로를 인정하고 직장점거 파업을 금지하라

박 기 성
성신여대 경제학교 교수

1. 노동조합의 폐해

[그림 1]은 한국 비주택기업부문의 1963년부터 2000년까지 임금(률)과 추정된 한계노동생산성을 보여준다. 임금과 한계노동생산성은 1987년까지 거의 차이가 없었으나 1987년 6·29선언 직후 노동조합 및 노사분규의 폭발적 증가 이후 1997년 경제위기까지 임금이 한계노동생산성을 상회하다가 1998년부터 거의 일치하게 된다. 노동조합이 활성화되면서 임금이 한계노동생산성보다 높아진 것을 알 수 있다. 임금과 한계노동생산성의 불일치는 경제의 비효율 및 저성장을 야기한다(Park 2007).



[그림 1] 한계노동생산성과 임금[10)]

10) 출처: Park(2007)의 Figure 2임.

현대자동차는 1987년 노동조합 설립이후 2012년까지 다섯 번을 제외하고 매년 파업했다. 파업누계일수는 382일간이며 이에 따른 생산차질 대수는 120만4458대, 금액으로는 13조3730억원에 달한다.[11] 2013년 여름에도 예년과 같이 노동조합은 기본급 13만498원 인상과 상여금 800%(현 750%) 지급, 완전 고용보장합의서 체결, 해외공장 신설과 신차종 투입 때 노사공동위원회에서 심의·의결, 노조간부 면책특권 강화, 정년 61세로 연장,[12] 작년 순이익의 30%(1인당 성과급 약 3,400만원) 지급, 3자녀까지 적용되던 중고대학교 학자금을 모든 자녀로 확대, 자녀 대학 미진학시 1,000만원 '기술취득지원금' 지급, 차량 할인폭 최대 30%에서 35%로 확대, 5년 이상 근속자에 퇴직금 누진제 신설, 자녀출생 및 결혼 시 휴가일수 3일에서 5일로 연장하는 방안 등 180여개의 사항을 요구하면서 파업에 돌입했다. 업계 관계자는 이런 요구안이 다 관철되면 현대자동차의 생산직 평균 연봉이 현재 9,600만~9,700만원에서 1억원의 추가 효과가 발생하여 2억원으로 오르게 된다고 한다.[13]

매년 되풀이되는 노동조합의 이런 요구와 행태를 우리가 비난할 수 있을까? 현대자동차 국내공장의 밀려있는 주문량이 15만대(2013년 8월말 현재)나 있고,[14] 파업기간에 대해서 타결 성과급과 일시금으로 임금지급이 확실히 예상되고, 파업을 통해 상당한 정도의 임금인상이 이루어지는 상황에서 파업을 안 하는 바보는 없을 것이다. 파업은 근로자들에게는 임금인상의 가장 효과적인 수단일 뿐만 아니라 유급휴가일 것이다. 정부나 국민이 언론을 동원하여 노조의 과도한 요구와 파업을 자제하도록 설득(moral suasion)해 보았자 소용이 없다.

박기성 · 김용민(2006)에 의하면 정규근로자와 비정규근로자 간의 임금격차가 노조가 없는 사업체에서는 4.9~11.9%인데 비해 노조가 있는 사업체에서는 27.9~31.5%로 매우 크다. 박기성(2007)에 의하면 비정규근로자가 될 확률도 노조가 없는 사업체보다 노조가 있는 사업체에서 2.4~11.2%포인트 높다. 노조는 정규근로자를 보호하고 임금을 높이지만 사용자는 이에 대한 대응으로 가급적 비정규근로자를 고용하고 그 임금을 낮추어 고용유연성을 제고하고 비용절감을 꾀하고 있고 노동조합은 사용자의 이러한 대응을 용인하고 있다. 한국의 노동조합은 노동조합원의 임금 및 근로조건을 일시적으로 끌어올려 노동조합원에게 유리하지만, 국민경제에 비효율 및 저성장을 야기하며 정규-비정규근로자 간의 임금격차를 확대하는 등 폐해가 크다. 더욱이 노동조합은 노동개혁, 연금개혁, 기업구조조정 등 모든 개혁의 걸림돌로 작용하고 있다.

11) http://www.newsis.com/pict_detail/view.html?pict_id=NISI20130813_0008531825
12) http://economy.hankooki.com/lpage/society/201308/e2013082116271793780.htm
13) http://news.jtbc.co.kr/html/729/NB10328729.html
14) http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20130821000157&md=20130821112521_AT

2. 노동조합 폐해의 근본적인 원인

이와 같은 노동조합의 폐해는 무엇에 기인하는가? 1,905천명(2014년 12월)의 노동조합원은 임금근로자 18,743천명(2014년)의 10.2%에 지나지 않지만, 그들은 엄청난 혜택을 누리고 그 영향력은 42,513천명(2014년) 생산가능인구 전체에 걸쳐 매우 크다. 이런 비대칭적 기형 현상은 다른 국가에서 그 유례를 찾기 힘든 우리나라의 노동법에 기인한다. 한국에서는 사용자가 쟁의행위(파업) 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없고 그 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다(노동조합 및 노동관계조정법 제43조). 1953년 3월 노동쟁의조정법이 제정될 때 세계 최초로 등장한 이 조항(제11조)은 1987년 6·29선언 이후 노동조합의 막강한 힘의 원천이다. 그러나 쟁의행위 기간에 대체근로나 쟁의행위로 중단된 업무의 도급을 금지하는 규정을 가지고 있는 국가는 한국과 아프리카의 말라위뿐이다.

이상희(2015)에 의하면 미국은 파업 시 일시적으로 외부 인력으로 대체할 수 있을 뿐만 아니라, 임금인상 등을 목적으로 하는 경제적 파업(economic strike)의 경우 파업참가자가 복귀를 거절하면 영구적으로 대체할 수 있다. 프랑스에서는 파업 시 무기계약근로자를 채용하여 대체하거나 그 업무를 도급 주는 것이 인정되고 있고, 실제로 도급을 통한 대체근로가 많이 활용되고 있다. 독일에서도 파업 기간 중 신규채용, (하)도급 등의 방법으로 대체근로가 자유롭게 인정되고 있고, 다만 파견근로자로 대체하는 것은 금지되고 있다. 일본에서도 신규채용, (하)도급, 파견근로 등 다양한 방법으로 대체근로가 인정되고 있다.

3. 파업 중 대체근로 인정

이와 같이 선진국에서는 근로자의 단체행동권(파업권)과 사용자의 영업권(경영권)을 대등하게 보장해 주기 위해 쟁의행위 기간 중 그 참가자에 대한 대체근로가 자유롭게 인정되고 있다. 한국도 노사관계(employment relations)에 있어서 사용자와 노조가 대등한 지위에서 교섭함으로써 임금을 생산성 수준으로 유지시키기 위해서는 수도·전기·병원 등 필수공익사업장(50%내 대체가능)뿐만 아니라 모든 사업장에서 쟁의행위기간 중 외부 인력을 채용 또는 대체할 수 있고 그 업무를 도급·하도급줄 수 있어야 한다. 이렇게 되면 노사관계가 시장기제에 의해 견제되고 균형될 것이다. 이를 위해 현행 노동조합 및 노동관계조정법 43조를 개정해야 한다. 이것이야말로 노동조합 제자리 찾기의 첫걸음이다.

김영문(2007)은 노사 간의 무기대등의 원칙에 입각해서, 근로자의 파업권이 보장되면 사용자의 대체인력 투입권도 보장되어야 한다고 주장한다. 대다수의 근로자들이 파업에

참여할 때 사업장내의 인력만을 대체인력으로 사용하는 것은 대체근로를 거의 불가능하게 만들므로 영업의 자유나 직업의 자유 같은 기본권 침해의 여지가 있다고 본다. 그는 사용자의 기본권과 근로자의 단체행동권과의 조화를 고려하여 쟁의행위 기간 중에 파견근로자를 대체인력으로 사용하는 것에 소극적이다. 그러나 파업 기간 중에 대체인력을 구하는 것이 실제로 매우 어렵고, 파업에 참가했던 노동조합원이 파업 종료 후 복직할 때 대체인력으로 파견근로자가 고용되었다면 계약이 종료됨에 따라 고용이 해지되어 쉽게 노동조합원이 복직할 수 있다. 그리고 노동개혁의 원칙인 임금과 생산성의 일치를 위해서는 모든 종류의 대체근로가 가능해야 한다. 그러므로 파견근로자를 대체인력으로 사용하는 것도 허용되어야 한다.

미국과 일본에서는 파견근로자에 의한 대체근로가 인정되고 있으며, 영국 정부가 최근 발의한 노동개혁안에는 파견근로자에 의한 대체근로와 관련된 제한을 철폐하는 것(removal of current restrictions on using agency workers to cover for strikers: Middleton 2015)이 포함되어 있다.

4. 직장점거 파업 금지

쟁의행위 기간 중 대체근로가 가능하려면 파업 등 쟁의행위는 사업장 밖에서 이루어지도록 해야 한다. 1997년 노동법 개정 이전에는 쟁의행위를 사업장내에서만 하게 되어 있었다. 그러나 외국에서는 파업을 워크아웃(walk out)이라고 하는데 파업을 하면 사업장 밖으로 나가는 것이 원칙이기 때문이다. 파업 중인 근로자는 인원수와 장소의 제한을 받으면서 피켓을 들고 사업장 앞에서 시위한다. 파업불참근로자나 대체근로자는 이 피켓선을 가로질러(cross a picket line) 사업장 안으로 들어간다. 현행 노동조합 및 노동관계조정법 42조에서는 주요 시설에 대한 직장점거파업을 금지하고 있으나 주요시설이 매우 제한적이어서(동법 시행령 21조) 실제로 모든 파업은 직장점거파업이다. 직장내에서 지속적인 시위·농성·소음 등으로 업무를 방해하지만 경찰력 등 공권력은 사용자가 요청을 해도 개입을 꺼리는 것이 현실이다. 이러한 상황에서 사용자가 취할 수 있는 대응수단은 직장폐쇄뿐이다. 직장폐쇄를 해야만 파업에 참여한 근로자들을 직장 밖으로 내보낼 수 있다. 미국, 독일 등 선진국에서는 직장점거 파업이 불법이므로 실질적으로 직장폐쇄가 파업과 더불어 시작되지만 우리나라에서는 일정 요건을 충족해야만 사용자가 직장폐쇄를 할 수 있다.

더욱이 직장폐쇄의 적법성은 사법적 판단에 의해서만 확보된다. 동법 46조에 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다고 규정되어 있지만, 노동조합이 직장폐쇄의 적법성을 가려달라고 소송을 하면 판사의 판결에 의해 그 적법성 여부가 결정된다. 만약 직장폐쇄가 적법하지 않은 소위 공격적 직장폐쇄로 판결이 나면

사용자는 1년 이하의 징역형 또는 1천만원 이하의 벌금형을 받는다(동법 91조). 사용자가 직장폐쇄를 결정할 때는 각 판사의 재량권에 따라 공격적 직장폐쇄가 되어 징역형이나 벌금형을 받을 가능성을 고려해야 한다. 그리고 이런 형을 받게 되면 공무원이나 교원은 해임된다. 그러므로 사용자가 직장폐쇄를 한다는 것은 매우 어려운 결정이며, 특히 공무원이나 교원이 기관장인 경우 직장폐쇄를 단행한다는 것은 이후 인생을 건 모험이다. 이런 점에서 사용자는 노동조합보다 매우 불리하며 노동조합은 이런 상황을 충분히 활용하여 무리한 요구를 관철시킬 수 있다. 쟁의행위가 직장 밖에서 이루어져야 하는 것은 파업불참근로자나 대체근로자의 일할 권리를 보장해 주기 위해서도 필요하지만 재산권과 영업권 보호차원에서도 정부가 강력하게 집행해 나아가야 한다.

참고문헌

김영문. “노동법 체계의 선진화 방안—매크로 노동법의 구축 방안.” 남성일 외 9인 공저, *한국의 노동 어떻게 할 것인가?*, pp. 137-186. 서울: 서강대학교출판부, 2007.

박기성. “비정규 근로자의 증가와 정책 제언.” 남성일 외 9인 공저, *한국의 노동 어떻게 할 것인가?*, pp. 103-133. 서울: 서강대학교출판부, 2007.

박기성 · 김용민. “정규-비정규근로자 임금격차: 2003년과 2005년 비교.” *노동경제논집* 29 (3) (2006. 12): 25-48.

이상희. “파업 시 대체근로 금지 규정의 법리적 및 비교법적 검토.” 정책제안 No. 15-44. 자유경제원, 2015.

Middleton, Rachel. “UK Parliament to Debate Strike Action Law Reforms.” *International Business Times* (July 15, 2015).

Park, Ki Seong. “Industrial Relations and Economic Growth in the Republic of Korea.” *Pacific Economic Review* 12 (5) (December 2007): 711-723.

[주제토론③]

탱자로 변해버린 노동조합을 어떻게 할 것인가

김 대 호
사회디자인연구소 소장

귤화위지(橘化爲枳)

강남(양자강 이남)의 귤을 토질과 기후가 전혀 다른 강북에 옮겨다 심으면 탱자가 된다는 중국 춘추시대의 고사성어가 귤화위지다. 유럽 등 선진국에서 잘 작동하는 제도, 정책, 기관들이 한국에서는 탱자가 된 경우가 부지기수인데, 노동조합은 그 전형이다. 따지고 보면 농협, 정당, 공기업 등도 탱자로 변한 조짐이 역력하다. 뿐만 아니라 한국의 민주주의 제도, 지방자치제도, 검찰 사법제도 등 핵심적인 제도들도 대수술을 하지 않으면 제대로 작동하지 않을 정도로 심각한 질환을 앓고 있는 조짐이 역력하다.

한국에 들어와서 탱자로 변한 것들은 대체로 공공성(사회 보편이익)을 전제로 독점적 권능과 특별한 보호가 주어진 존재들이다. 하나같이 시장(소비자, 협력업체)이나 다수 시민·주민이나, 다른 공공기관에 의해 제대로 견제, 감시 받지 않는 우월적, 무소불위적 존재들이다. 제도와 정책을 수입할 때 그 배경(토질)과 정신, 방법을 면밀히 살피지 않고, 단순히 옮겨심기만 한 후과라고 할 수 있다.

한국의 근로자와 노조는 헌법 제33조에 의해 노동3권이 보장되어 있다.

> 대한민국 헌법 제33조
> ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
> ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
> ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

단결권과 단체교섭권은 합법적 담합•독점권이며, 단체행동권은 합법적 업무 방해•해태권이다. 이런 권리들이 헌법에 들어간 것은 유럽, 미국 등 선진 자본주의 국가의 역사적 경험과 지혜가 노동3권이 사회 보편 이익에 복무 한다는 것을 인정, 합의 했기 때문이다.

공산당선언의 문제의식

이는 1848년에 발표된 마르크스 엥겔스의 공산당 선언에서 그 배경적 문제의식의 한 자락을 읽을 수 있다.

"(현대의 노동계급은) 일거리가 있어야만 살아갈 수 있으며, 그들의 노동이 자본을 증대시키는 한에서만 일거리를 찾을 수 있다. 이들 노동자는 다른 보통 상품들과 마찬가지로 자기 자신을 조금씩 팔아야 하는 하나의 상품이며, 따라서 경쟁의 성패 여하에, 시장의 동요 여하에 무방비상태로 노출되어 있다. 기계의 광범위한 활용과 분업으로 인해…… 노동자는 이제 기계의 부속물이며, 그에게 요구되는 것은 오직 가장 단순하고 가장 단조로우며 가장 쉽게 획득한 기술뿐이다……(노동자들은) 부르주아적 계급, 부르주아국가의 노예일 뿐 아니라, 날이 갈수록 시간이 갈수록 기계에 의해, 관리자에 의해, 무엇보다도 개별 부르주아적 공장주 자신에 의해 노예화되고 있다……산업이 발전하면서……기계가 노동의 모든 차이들을 소멸시키고 거의 모든 곳에서 임금을 동일하게 낮은 수준으로 감축시키는 것과 비례하여 프롤레타리아트 대열 내의 다양한 이해관계와 생활조건은 더욱 더 평준화 된다. 부르주아들 간의 경쟁이 격화되고 그 결과 상업 공황이 일어나면서 노동자의 임금은 갈수록 동요하게 된다. 기계가 급속히 발전하고 끊임없이 개선되면서 노동자의 생활은 갈수록 불안정해진다…..그 결과 노동자들은 부르주아에 반대하는 결사체(노동조합)를 결성하기 시작하며, 임금율을 높이기 위해 한데 뭉치고…여기저기에서 싸움은 폭동으로 터지게 된다."

공산당선언에서 보듯이 노동조합의 사명은 노동자 계급 일반의 임금의 하향평준화를 막고, 임금율을 올리는 것이다. 동시에 상업공황에 따른 임금의 동요와 기계의 급속한 발전에 따른 노동자 생활의 불안정을 막는 것이다.

한편 유럽에서는 길드나 직종별 숙련공 중심 단결담합의 시대에도, 19세기 중후반 산업별 노동조합의 시대에도 연대·단결 의식이 개별 기업이나 공장에 갇히지 않았다. 노동조합을 관통하는 정신은 기본적으로 자조(상호공제)와 계급, 지역, 산업, 직업 차원의 연대 단결을 통해, 기업·공장의 경계를 뛰어넘어 근로조건의 표준을 형성하는 것이었다.

요컨대 헌법33조의 원산지인 유럽의 인식은, 공산당선언이 설파한 자본주의 시장경제의 모순과 노동력 상품의 특수성을 인정하고, 노동조합(노동3권)을 통하여 국가, 지역, 산업, 직업 차원의 직무에 따른 근로조건의 공정한 표준을 형성하여, 근로계약의 공정성과 안정성, 사회적 연대성과 공평성, 더 나아가 효율성을 제고할 수 있다는 것이다. 그런데 유감스럽게도 현재 한국의 노조운동과 노동관계법은 헌법 제33조가 추구하거나, 전제로 한 가치(공정성, 공평성, 연대성)에 정면으로 반하는 측면이 많다. 적어도 1990년 대 중반 이후는 그렇다.

노조는 어디에 쓰는 물건인고?

고용노동부가 발표한 '2014년 전국 노동조합 조직현황' 자료(2015.11.18)에 따르면, 2014년 말 기준 노동조합 조합원수는 1,905천명으로 조직률은 10.3%(조직대상 18,429천명)이다. 노동조합 조직률은 1989년 19.8%를 정점으로 경향적으로 하락하여 2010년 9.8%까지 하락하였으나, 2011년 복수노조 허용 등으로 상승하여 2012년 이후 조직률이 10.3%를 유지하고 있다. OECD 국가 중에서 조직률이 가장 낮은 축에 속한다. 부문별 조직률을 보면 민간부문 조직률은 9.3%(1,640천명), 공무원부문 조직률은 64.1%(205천명), 교원부문 조직률은 14.5%(60천명)이다. 임금근로자 30명 미만 사업체의 노조조직률은 1.0%, 30~99명은 2.0%, 100~299명은 8.6%, 300명 이상은 47.7%다.

사업체 규모별 조직현황

구분	30 명 미만	30～99 명	100～299 명	300 명 이상
임금근로자수(명)	10,884,000	3,581,000	1,754,000	2,195,000
조합원수(명)	105,558	72,259	151,254	1,046,683
조직률(%)	1.0	2.0	8.6	47.7

*임금근로자수 자료 출처 : 경활 자료 / 2013년 12월말 현재

기업체 규모별 통계는 없으나, 만약 기업체 기준 통계를 내면 조직률의 양극화 현상은 더 극명하게 나타날 것이다. 30명 미만이나 30~99명 사업체도 은행의 지점 같은 곳(사업체)이 대부분일 것이기 때문이다. 독립 중소기업의 경우 조직률이 거의 0%에 수렴한다고 보아야 한다. 처음부터 그랬던 것이 아니라, 1989년 이후 시간이 흐르면서, 서울, 인천, 경기남부 지역 등 수많은 중소기업들이 회사의 폐업이나 지방해외 이전 등으로 없어지거나, 노조가 없어지고, 새로 생기는 산업, 기업들은, 외주화, 분사화 등으로 규모 확대를 극력 기피했기 때문이다.

결과적으로 1987년 이후 거의 30년간 한국 노동조합 운동을 주도해 왔던 민주노총 조직과 그 모태가 되는 산업기업과 시장구조를 보면, 완전 경쟁 시장에서 살아가는

존재들은 별로 없다. 전국 교직원노조(조합원 60,249명)와 전국공무원 노조(조합원 6만여명)는 국가 예산으로 급여를 받는 존재들이다. 전국공공운수사회서비스노조연맹(조합원 123,655명)의 주력은 한국철도(코레일), 도시철도(지하철), 건강보험공단, 국민연금관리공단, 가스공사 등인데, 기본적으로 국가 규제로 독점적 업역을 보장받는 존재들이다. 은행이 주축인 전국금융산업노조, 증권보험사가 주축인 전국사무금융노조(조합원 61,752명), 대형병원이 주축인 전국보건의료산업노조(조합원 43,154명) 등은 국가 규제로 사업자 자격, 행위, 상품, 가격 등을 통제 받는 존재들이다. 조합원 15만명의 전국금속노조의 경우 현대자동차(46,977명), 기아자동차(31,432명) 한국지엠(14,016명) 만도(2,376명) 등 완성차 회사 및 부품사와 조선회사, 철강 회사 등이 주력인데, 국제적으로는 무한 경쟁을 하지만 국내적으로는 협력업체에 대해 압도적 우위에 슈퍼 갑들이다. 민주노총이 좀 심하긴 하지만 한국노총, 국민노총, 미가맹 노조의 성분도 그리 다르지 않다.

민주노총 조직현황(2013년) 및 주요 회사 및 산업의 성격

조직 명	조합수	조합원수	주요 회사 및 산업의 성격
	356	626,035	
전국금속노동조합	1	150,000	글로벌&독과점(완성차/부품사,조선 등)
전국공공운수사회서비스노동조합연맹	72	123,655	공공(철도, 지하철, 건보공단, 가스공사 등)
전국교직원노동조합	1	60,249	공공(학교)
전국사무금융노동조합연맹	73	61,752	규제산업(농협, 축협, 증권사, 보험사 등)
전국보건의료산업노동조합	1	43,154	규제산업(병원 등)
전국정보경제서비스노동조합연맹	13	6,191	
전국건설산업노동조합연맹	17	75,533	주요 건설사, 플랜트, 타워크레인 등
전국민주화학섬유노동조합연맹	18	14,859	
전국민간서비스산업노동조합연맹	81	12,713	
전국언론노동조합연맹	2	11,729	
전국민주환경시설일반노동조합연맹	8	8,933	공공(지자체)
전국대학노동조합	1	6,846	공공(학교)
전국학교비정규직노동조합	1	25,600	공공(학교)
전국여성노동조합연맹	4	4,013	
직가입노조	63	20,808	

현재 한국 노조의 다수가 포진한 공공부문, 독과점 및 규제산업, 원청 대기업들은 소비자나 협력업체나 국민세금을 털어 지불능력을 얼마든지 만들어 낼 수 있다. 시장으로부터 오는 충격을 얼마든지 아래로 전가할 수 있다.

정규직-비정규직, 원청(갑)-하청(을), 생산자-소비자, 공공-민간 등으로 구성된 산업업종

노동자 및 이해관계자 전체의 지속가능한 공생(균형) 발전을 의식하는 노조는 찾아보기 어렵다. 사실 한국 노조의 철학, 가치, 행태는 전후방 가치생산사슬에 종사하는 다수 근로자를 조직하지도 않고, 조직할 이유도 없다. 공공부문, 원청, 대기업, 정규직의 경우 계급, 산업, 업종 차원의 연대 없이도 원하는 것을 거의 따낼 수 있기 때문이다. 오히려 연대를 하여—교섭권을 위임하여--산업, 업종 차원의 직무에 따른 근로조건의 표준을 만들면 자신들의 요구를 많이 접어야 하기 때문이다.

한국의 노조는 산업, 업종 차원의 근로조건의 표준(노동시장의 공정 가격)을 설정 한다는 개념 자체가 없다. 조직형태가 초기업이라 하더라도 기본 철학, 가치는 기업별 노조 시절과 조금도 달라지지 않았다. 즉 지불능력과 교섭력이 허용하면 신의 직장을 만드는 것이다. 노조는 슈퍼갑 혹은 갑 기업 사용자와 담합하거나, 이들을 겁박하여 전후방 가치생산 사슬(협력업체, 비정규직, 사무기술직, 소비자, 미래세대 등)이 가져가야 할 잉여를 과도하게 빨아들여 가치생산 생태계를 피폐하게 만드는데 일조하였다. 한국에서 노조는 초과이윤 쟁취(배분율 상향)에 열을 올림으로서 시장(기업)생태계의 양극화를 더 심화시킨다. 성과 배분을 요구할 때는 주주처럼 행세하고, 경영 실적에 대해 책임져야 할 때는 시키면 시키는 대로 일만하여(?) 아무런 책임이 없는 노동자처럼 행세한다. 결과적으로 양극화의 완화가 아니라 촉진자 처럼 되었다. 한국 노조의 대종은 공공성을 팔아 자신들만의 이익을 탐하는, 한국에 즐비한 수많은 지대추구 집단의 하나이다. 노조는 사회적 약자가 아니라 사회적 강자의 무기다.

초과이윤과 초과착취, 동전의 양면

한국에서는 사람 값(근로조건)은 생산성(직무성과)이 아니라 소속(직장)에 따라 천양지차가 난다. 노조는 자신의 핵심 미션인 산업 차원의 직무성과에 따른 근로조건의 표준을 추구하지 않는다. 그래서 좋은 직장에 들어가면, 마치 부자집 가족이 된 것처럼 '팔자'가 피고, 못 들어가면 가난한 집 가족이 된 것처럼 '팔자'가 비루해진다. 설상가상으로 좋은 직장은 근로자의 창의와 열정을 최대한 끌어올려 높은 생산성을 구현하는 훌륭한 조직문화와 경영능력이 있는 글로벌 기업도 있지만, 대종은 공공부문(정부와 공기업), 은행, 방송, 통신 같은 규제산업과 독과점 산업•기업이다. 시장 구조와 국가 구조상 초과이윤=지대(렌트)가 많이 제공되는 곳이다. 당연히 초과이윤과 초과착취는 동전의 양면 관계다. 지대(렌트)는 본질적으로 소비자나 협력업체나 국민(세금)을 약탈한 것이다.

특정 부문, 산업, 기업에 주어진 초과이윤(지불능력)이 초과임금으로 전환되는 이유는 한

국의 뿌리 깊은 속지주의(가족주의)와 노조의 조직과 이념이다. 이는 기본적으로 노사 간 현격한 힘의 불균형(무기의 비대칭성)에 뿌리를 박고 있다. 그럼에도 불구하고 한국에서는 노조-진보-공공(공무원과 공공기관)과 의회의 다수파가 강고한 정치적 연대를 형성하고 있다 보니 노동관계법 개정을 통해 이런 현격한 힘의 불균형이 시정되지 않는 것이다.

한국에서 노조의 정치적, 경제적, 사회적 영향력은 그 조직률 보다 월등히 크고 강하고 치명적이다. 노조는 공무원과 더불어 지독한 비정상을 정상으로 간주하는 시대착오적 고용노동시스템(표준, 패러다임, 철학, 가치, 관행 등)을 통해 5천만 국민의 고용임금 사정을 훨씬 악화시키기 때문이다.

노동3권의 대전제

노동3권의 대전제는 노조가 산업적, 계급적 연대성을 발휘하여 사회적 약자를 보호하고, 사회 양극화를 완화하는 기능을 한다는 것이다. 그런데 한국 노동조합은 이 대전제가 성립하지 않는다.

노동3권을 헌법 조문에서 빼야 한다는 얘기가 아니라, 노동3권의 취지를 살리기 위해서는 하위 법률을 제개정 해야 한다는 얘기다.

한국에서 노조의 힘이 이렇게 커진 것은 기본적으로 공공부문과 노동관계법이 이를 제어하기는커녕 편승하고, 공고화하고, 확산하기 때문이다. 단적으로 한국의 노동관계법은 일단 관문만 통과하면, 즉 정규 직원만 되면 대과가 없는 한 정년이 보장되고, 별거 아닌 일을 해도 임금은 근속연수와 단체교섭을 통해 가파르게 올라가는 것을 능사로 여겨 왔다. 또한 파업시 공장점거가 가능하고, 일부 산업•업종을 제외하고는 대체인력 투입이 불가능 하다. 대기업과 공공부문의 경우 사실상 파업에 대한 대응수단이 없다. 그래서 대기업과 공공부문에서는 노조가 압도적으로 힘의 우위에 있고, 중소기업에서는 그 반대이다. 또한 조직된 이익집단이 별로 없는 한국 정치현실에서, 유일하게 조직된 집단으로서, 국회 의석의 절반 가까이를 차지한 진보 정치세력에 엄청난 영향력을 행사한다. 그런데 더 나쁜 것은 대통령과 국회의원은 자타가 공인하는 힘센 사람으로 알려져 있고, 그만큼 사방으로부터 견제, 감시, 질타를 받는데, 노조와 공무원은 이들 뒤에 숨어 있다 보니, 이들의 힘에 상응하는 견제, 감시, 질타를 받지 않는다는 것이다.

그런 점에서 국가 규제(진입장벽)와 우월적 지위를 기반으로 생산성에 비해 월등히 높은

근로조건을 누리는 공공부문, 독과점 산업, 규제산업 및 면허직업의 고용임금 수준을 상세히(분위별로) 인터넷에 공개하도록 의무화해야 한다. 또한 노조가 압도적으로 힘의 우위에 있는 산업, 기업의 경우, 철도나 병원 등 필수공익사업장에 단체행동 관련 제한을 두듯이, 헌법정신에 위배되지 않게 일정한 규제(사업장 점거와 대체인력 투입 관련 규제 완화 등)를 가할 필요가 있다. 그래서 노조로 하여금 전후방 가치생산사슬 전반을 조직해야 힘을 발휘할 수 있도록 만들어야 한다. 공장담벼락을 뛰어넘어 폭넓은 연대를 추구하는, 명실상부한 산별노조로 진화하도록 법제도적 장치를 마련할 필요가 있다. 더불어서 실업자와 중소기업의 경우, 근로자의 자조와 연대(노동회의소, 공제조합, 노조 등)를 정부와 정당들이 촉진하고 지원해야 한다. 공정거래와 무기대등의 원칙은 생산물시장에만 적용되는 원칙이 아니라 노동시장에도 적용되어야 한다.

[주제토론④]

한국 자동차산업 노사관계, 사례로 나타난 위험

권 용 주

자동차 전문기자, 오토타임즈 편집본부장

지난 2009년 1월, 쌍용자동차가 법정관리에 들어갔다. 이를 두고 법원은 구조조정을 전제로 회생을 결정했다. 하지만 구조조정에 반대한 노조는 공장 점거 무기한 파업에 들어갔고, 77일간의 파업은 쌍용차에 씻을 수 없는 아픔을 남겼다.

그러나 당시 이 사태를 두고 노사의 첨예한 힘겨루기, 또는 노조 파괴라는 해석도 적지 않았다. 하지만 엄밀히 말하면 위기는 회사의 적자에서 비롯됐다. SUV에 주력하던 쌍용차가 글로벌 시장의 유가 인상 영향을 받아 판매가 줄어든 게 원인이다. 파업에 앞선 2006년 국내 자동차 판매량 가운데 SUV가 차지하는 비율은 2004년 30.6%로 최고치를 기록한 이래 2005년 26.0%, 2006년 11월까지 21.4%로 줄어들다. 그 중에서도 쌍용차의 타격이 상당히 컸다.

물론 위기를 극복하기 위해 대주주였던 상하이차는 매년 3,000억원 규모의 투자 계획을 밝혔고, 노조 또한 기본급 인상을 억제하는 대신 고용보장, 투자집행, 투명경영 등 3가지 특별협약 등을 맺으며 협의를 끝냈다. 이를 기반으로 2007년에는 2006년 대비 판매를 늘리는 데도 성공했다. 내수와 수출을 합쳐 모두 13만6,500대를 판매해 2006년 대비 12.7%의 성장을 이끌어 냈고, 노사가 화합하면 좋은 성과가 나온다는 것을 보여주기도 했다.

그런데 한번 하락세로 돌아선 디젤 SUV의 추락은 걷잡을 수 없는 지경에 이르게 된다. 결국 2008년 12월 기준 쌍용차의 판매량은 9만2,000대로 전년 대비 29.6% 하락했고, 이런 위기 속에서 노사는 '희망퇴직' 실시에 합의를 했다. 경영위기 타개를 위해 생산라인을 줄이면서 정규직 근로자 300여명을 전환 배치하고 300여명의 비정규직 근로자를 유급휴직 형태로 바꾸는 방안을 추진했다.

그래도 상황은 좀처럼 나아지지 않았다. 이에 중국 경영진은 판매가 위축되니 그만큼 생산량도 줄이고, 구조조정이 필수라고 목소리를 내기 시작했고, 노조는 이에 반발해 구조조정은 없다고 못을 박으며 대치가 시작됐다. 결국 상하이차는 구조조정이 없으면 철수하겠다고 강하게 노조를 압박했고, 노조가 이에 물러서지 않자 모두의 예상을 뛰어 넘은

철수를 선언하고, 한국을 떠나버렸다. 77일간의 파업은 대주주 없는, 그야말로 국내 문제로 남았고 해결과정에서 많은 사람들이 눈물을 흘려야 했다. 무엇보다 기업의 이익이 없는 상황에서 타협하지 못하면 회사와 노조 모두 함께 무너질 수밖에 없다는 교훈을 보여준 사례다.

최근에는 해외 생산이 노사의 갈등 원인으로 떠오르고 있다. 2016년 1~8월 완성차의 해외 생산은 289만대로 같은 기간 누적 생산된 564만대의 절반이 넘는 51%에 달한다(한국자동차산업협회). 지난해 같은 기간 47.8%에서 비중이 더 늘었다. 실제 해외 생산은 2003년 이후 공장이 속속 설립되며 가파르게 증가한 반면 국내 공장은 단 한 곳의 증설도 없다. 중국과 같은 무역장벽도 해외 공장 건설을 촉진시킨 원인이지만 무엇보다 비용 대비 생산성이 떨어진다는 점에서 해외 생산이 증가했다.

한국자동차산업협회에 따르면 국내 완성차의 평균 임금은 9,234만원으로 토요타의 8,351만원, 폭스바겐의 9,062만원보다 높다. 반면 1인당 생산대수는 37대로 토요타의 93대 및 폭스바겐의 57대와 비교해 월등히 낮다. 해외 생산이 늘어날 수밖에 없는 배경이다.

또 하나 해외 생산의 증가는 시장 규모다. 한국의 완성차 내수 시장은 연간 170만대 내외다. 국내외 연간 생산량이 900만대에 달하는 입장에서 해외 시장의 중요성은 강조해도 지나침이 없다. 이를 기반으로 '현지 생산, 현지 판매'라는 전략이 적극적으로 추진되는 중이다. 가파르게 오르는 생산비용은 물론 국내 생산에 따른 물류비도 절감할 수 있어 해외 생산은 여전히 확대되고 있다. 게다가 해외 생산의 경우 현지 부품업체 조달을 통해 국내 부품 공급사의 파업 등에 따른 생산 라인 중단 위험을 줄일 수 있는 것도 확대 배경이다.

이외 한국은 물론 글로벌 해외 완성차업체들의 원가 절감 노력 중 주목해야 할 부분은 공급선의 다양화다. 특정 부품을 어느 한 협력사에 의존할 경우 해당 기업이 파업 등으로 공급이 중단될 경우 완성차라인 전체가 멈추는 것을 막기 위해서다. 과거에는 협력사 생존을 위해 공급사 내부 문제 등에 관심을 기울였지만 새로운 공급처 발굴 방법이 다양해진 상황에선 문제에 대한 관심보다 대체 공급사 발굴에 보다 주력하고 있다. 자산 투자의 원칙이 '분산'이라고 한다면 완성차회사 또한 공급사의 분산으로 위험을 줄이는 방법을 적극 추진한다는 의미다.

마지막으로 노사의 불편한 관계로 벌어지는 일에 대해 소비자가 피해를 보는 경우도 있다. 파업에 따른 생산 중단이 신차를 인도받아야 할 소비자의 대기 시간을 늘리기 때문이다. 회사도 손해지만 소비자도 마찬가지다. 그렇다고 소비자는 보상받을 방법이 전혀 없다. 파업은 예측할 수 없는 천재지변으로 분류돼 제조사가 보상할 의무가 없기 때문이다. 게다가 법으로 보장하는 근로 행위라는 점에서 소비자는 그저 기다릴 수밖에 없다.

그런데 들여다봐야 할 것은 손해의 보전성이다. 생산이 중단되면 기업도 손해라지만 생산이 재개되면 기업은 손해보전에 적극 나선다. 파업 기간 중 손실난 생산량은 시간당

생산성 향상으로 충분히 만회된다. 이렇게 보전된 이익은 파업 기간 중 일하지 못해 발생한 근로자 임금으로 일정 부분 되돌아간다.

그렇게 본다면 파업으로 손해 보는 곳은 기업과 노조가 아닌 전적으로 소비자다. 만약 소비자가 원래 인도받기로 한 날짜에 차를 받지 못해 렌터카를 사용했다면, 운행 중인 영업용 차에 고장이 발생했지만 서비스를 받지 못했다면 누가 보상할 것인가. 하지만 정작 회사나 노조는 손해 배상 의무가 없다.

파업은 분명 법으로 정해진 근로자의 정당한 권리다. 하지만 파업 자체는 근로자와 이들을 고용한 기업의 내부 문제일 뿐 소비자가 피해를 입어도 괜찮다는 의미는 아닐 것이다. 게다가 파업에 따른 소비자 피해는 하소연 할 곳도 없다. 그럼에도 파업은 지진, 해일, 태풍, 홍수 등과 같은 천재지변으로 분류돼 있다. 천재지변에 따른 자연재해는 국가 도움이라도 받지만 파업에 따른 소비자 피해는 아무도 보상하지 않는다. 노사 관계가 이제는 그들만의 문제를 넘어 소비자와도 연관되는 시대다.

<MEMO>

<MEMO>

서울시 중구 세종대로 14길 38(북창동) 단암빌딩 별관 3층
Tel : 02-741-7660~2
Fax : 02-741-7663
http://www.cubs.or.kr