

토 론 회

‘사회적 총파업’ 무엇을 위한 파업인가

| 일시 | 2017년 6월 30일(금) 오전 10시

| 장소 | 바른사회시민회의 회의실

| 주최 | 바른사회시민회의

순서

■ 좌장/기조발제

- 조 동 근 (명지대 경제학과 교수)

■ 토론

- 김 대 호 (사회디자인연구소 소장)
- 허 희 영 (한국항공대 경영학과 교수)
- 황 영 남 (성균관대 겸임교수)

■ 질의·응답

■ 폐회



— 목 차 —

■ 기초발제

민노총 사회적 파업, 정치 지분 요구하는 정치행위..... 7
- 조 동 근 (명지대 경제학과 교수)

■ 토 론

노조에 대한 착각과 무지..... 17
- 김 대 호 (사회디자인연구소 소장)

최저임금 인상과 일자리..... 31
- 허 희 영 (한국항공대 경영학과 교수)

교직관의 변화와 사회적 갈등-전교조의 사회적 총파업 참여..... 39
- 황 영 남 (성균관대 겸임교수)



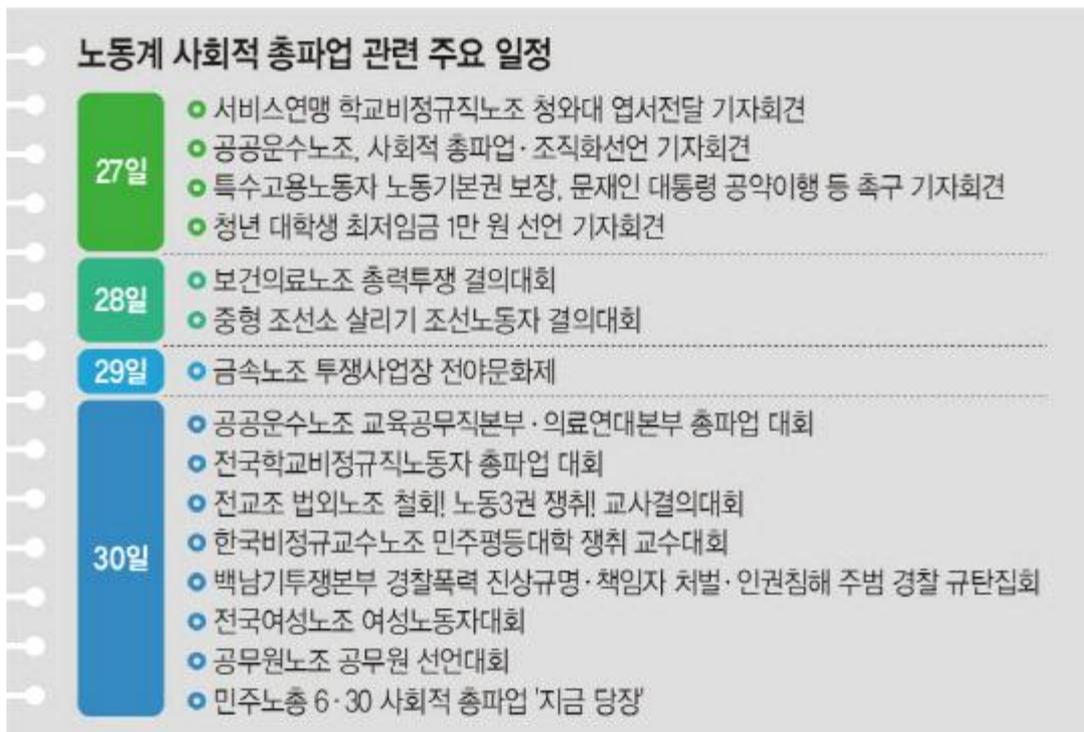
민노총 사회적 파업, 정치 지분 요구하는 정치행위

조 동 근
명지대 경제학과 교수

1. 한 배에 탄 정권과 노조

민주노총은 '사회적 총파업'을 선언하고 파업주간(6월28일~7월8일)의 구체적 일정을 공개했다.<표-1>참조) 이번 파업의 특징은 명칭에서 나온다. '사회적 총파업'은 기존의 근로환경·임금개선 등을 요구하며 진행했던 전통적 파업과는 달리 사회적인 '노동 적폐' 청산을 위한 파업이라는 것이다. 최저임금 1만원 인상, 비정규직의 정규직화 등을 가로막는 경영계 전체를 향한 파업이며 모든 시민사회 노동자들에게 열려 있다는 점에서 '사회적' 파업으로 명명했다는 것이다.

<표-1> 사회적 총파업 주요일정



자료: 문화일보 2017. 6. 27일자. “시기·명분 모두 부적절한 정치적 목적 파업”

사회적 파업에는 역설이 숨어있다. 민노총이 그간의 노동적폐로 지목한 예컨대 ‘임금의 양극화, 최저임금미달률 증가’ 등은 따지고 보면 ‘귀족노조의 과도한 자기 몫 챙기기’로 빚어진 것일 수 있다. 자신의 행태를 성찰하지 않고 ‘사회적’이란 용어를 써서 사회구조 탓으로 그 책임을 돌리는 것은 납득하기 어렵다. ‘사회적 파업’은 모든 노동자의 권익을 신장시키는 ‘착한파업’으로 오인될 수 있다. 이대로 가면 그들은 ‘아름다운 파업’을 들고 나올 수도 있다.

파업은 노동운동의 최후 수단이다. 파업이라는 단체행동을 통하지 않고서는 근로환경과 조건 등을 개선할 수 없을 때의 마지막 수단이다. 원칙적으로 노동운동은 ‘구체적인 개별사안’을 해결하는 것이어야 한다. 따라서 노동운동은 개별사업장 단위의 운동이 본령이어야 한다. 하지만 단위노조를 넘어 노동운동이 조직되면서 노동운동은 점차 정치운동으로 변질됐다.

민노총의 이번 파업은 정치지분을 청구하는 정치파업의 성격이 짙다. 자신들의 지지를 받고 당선된 문재인 정부에게 자신의 존재감을 드러내겠다는 것이다. 수감 중인 한상균 민주노총 위원장은 6.30 사회적 파업을 두고 "광장의 촛불을 이어받은 내 삶을 바꾸는 투쟁이고, 오히려 문재인 정부의 개혁추진을 위한 강력한 동력"이라고 주장했다.

최근 프랑스 젊은 대통령 마크롱의 행보가 주목을 끌고 있다. 한국과 프랑스는 강성노조의 입김이 강하다는 점에서 공통이다. 두 나라 노조 모두 노동시장 유연성 제고에 적극적으로 반대하고 있다. 하지만 두 나라가 다른 점은 정부의 입장이다. 프랑스 정부는 그간 노동시장 경직성을 높여온 각종 정책 실패를 인정하고 글로벌 추세를 따라 노동시장의 유연성을 높이는 노력을 기울이고 있다. 하지만 우리나라는 노동시장 유연성 제고를 금기시하고 있다. 전임 박근혜 정부의 고용노동부 장관은 기득권을 내려놓지 않는 대기업 노조를 강도 높게 비판하고 노동 유연성 확보의 중요성을 강조했다. 하지만 현 정부에서 이를 얘기하는 관료는 아무도 없다.

양대 노총의 관계자는 지난 23일 “전임 정부 때, 정부와 기업이 규제 완화나 노동시장 유연화를 만병통치약처럼 쓰다 보니 우리나라가 ‘저성장의 늪, 양극화’에서 헤어 나오지 못하고 있다”며 지금 “우리가 하고자하는 것은 ‘고용의 질’을 바꾸는 것”이어야 한다고 주장했다.¹⁾ 논리적 설득력을 차치하고 정부의 생각과 보조를 맞추지 않았으면, 하지 못할 말이다. 노조의 뇌리에는 “정권과 노조는 한 배에 타고 있는 공동운명체”라는

1) <http://www.sedaily.com/NewsView/10HB8UIGSV>

인식이 이미 각인되어 있다. 정(政)과 노(勞)는 분리가 정답이다. 정(政)이 노(勞)와 거리를 두지 못하고 있다는 것은 불길한 조짐이 아닐 수 없다.

2. 근원적 오류(mother fallacy): 소득주도 성장

현상에는 이면의 논리가 있기 마련이다. ‘의도한 것은 아니지만’ 문제인 정부의 ‘소득주도성장’에 대한 맹신이 총파업을 부추긴 측면이 있다. 소득주도성장은 “가계가처분소득을 높여 가계의 주머니를 두둑하게 해줘야 소비가 늘고 경제가 회복된다”는 논리다. 따라서 소득주도성장을 격발시키는 방안으로는 가계소득 증가로 집약된다. 재정을 통한 공공부문 일자리 창출, 공공부문 비정규직 제로(zero) 정책 모두 같은 맥락이다. 여기에 중소기업이 임금인상 여력을 가질 수 있도록 대기업이 납품단가를 적정 수준으로 올려주어야 하고 또 최저임금의 현실화가 필요하다는 주장이 더해진다. 민노총 파업의 논리가 “소득주도성장에 의존하고 있다”고 해도 과언이 아니다. 소득주도성장이 ‘근원적 오류’(mother fallacy)인 것이다.

소득주도성장이 정치적으로 인기를 끄는 것은 당연하다. 우선 분배를 늘리겠다는 데 일반 대중이 싫어 할리 없다. 여기에 분배를 통해 성장의 문제를 해결할 수 있다고 하니 대중이 반기는 것은 당연하다. 하지만 정책의 본령은 ‘과학과 실증’이다. 구호나 희망이 정책일 수는 없다.

소득주도성장은 ‘분배를 통해’ 성장을 이끌겠다는 것이다. 그러면 “성장을 이끌 분배할 그 무엇(소득)은 누가 어떻게 생산할 것인가”하는 질문이 제기된다. 소득주도 성장의 논리전개는, “문제(성장)를 푸는 것이 아니고 해(분배)를 먼저 제시하고 거기에 맞춰 문제를 내는 식”이다. 소득주도 성장은 ‘마차로 말을 끌게’ 하는 인과도치가 아닐 수 없다.

소득주도성장의 더 큰 문제점은 그 지속가능성에 있다. “분배를 통해 창출된 소득이, 다음 기(期)의 성장을 위해 필요한 분배 요구량보다 작으면 경제는 마이너스 성장을 할 수 밖에 없다. 이는 ”분배를 통해 생산한 것으로, 성장에 필요한 분배 요구량을 충족시킬 수 없게 된다”는 것을 의미한다. 이는 “능력에 따라 생산한 것으로 필요에 따른 분배량을 채우지 못하는 것”과 같은 구조이다.

3. ‘법이 아닌 시장’ 만이 임금을 정할 수 있다

임금은 정책변수가 될 수 없다. 임금은 노동의 ‘가격’이고 가격은 시장에서의 수급에 의해 결정된다. 일반적으로 착취가 존재할 수 없다. 노동의 가치(한계생산물가치)가 100만원인 노동자에게 60만 원을 주면, 그 노동자를 80만 원에 고용하려는 다른 기업이 나타나고, 다시 100만 원에 고용하려는 기업이 나타나게 된다. 기여한 것만큼 돌려받는 것이 임금이다.

<표-2> OECD 주요국가 시간당 노동생산성(단위: 달러)

순위	국가	시간당 노동생산성
1위	룩셈부르크	81.5
6위	미국	62.9
9위	독일	59.0
17위	이탈리아	47.7
20위	일본	39.5
28위	한국	31.8
	OECD 평균	46.6

자료: OECD, 2015년 기준

한국의 노동생산성은 경제협력개발기구(OECD) 국가 가운데 꼴찌 수준이다. 2015년 기준으로 한국 취업자 1명의 1시간 노동생산성은 31.8달러다. 이는 OECD 35개 회원국 중 28위에 해당한다. 미국(62.9달러)과 비교하면 절반에 그치고 OECD 평균(46.6달러)보다도 14.8달러나 적다.

중소기업 노동자들의 임금이 대기업보다 낮은 이유도 마찬가지다. 우리나라 중소기업의 노동생산성은 대기업 대비 63.6% 수준이다. 대·중소기업간 임금 격차가 큰 것은 중소기업 고용주가 부도덕해서가 아니라, 노동이 창출하는 부가가치의 격차가 큰 데에서 비롯된 자연스러운 결과다. 임금을 끌어올리고 싶다면 생산성을 향상시키는 방법밖에 없다.

최저임금 인상은 ‘법으로 임금을 정하는 것’이다. 최저임금을 올리면 저임이 해소되는가. 최저임금을 올리면 ‘최저임금에 미달되는 근로자의 비율’, 즉 최저임금미달률도 같이 올라간다.

한국노동사회연구소에 따르면 2016년 3월 기준으로, 최저임금 미달 근로자수는 263만7천명으로 전체 근로자의 13.7%에 달한다. 임금근로자 10명중 1명 이상은

최저임금도 못 받는다는 것이다. 최저임금이 매년 올라가면서 최저임금을 못 받는 임금근로자 수와 그 비율도 갈수록 높아지고 있다. 최저임금미달 근로자수는 2012년 8월 169만9천명(미만률 9.6%)에서 2013년 3월 208만6천명(11.8%), 2014년 3월 231만5천명(12.6%), 2015년 3월 232만6천명(12.4%), 2016년 263만7천명 등으로 계속 늘어나고 있다. 이 기간 최저임금은 시간당 4580원(2012년)에서 6030원 (2016년)으로 올랐다. 이 기간 최저임금은 해마다 6.0~8.1% 인상됐다. 최저임금을 올려도 최저임금을 못 받는 근로자수가 오히려 더 늘어나 최저임금의 사각지대가 더 커지고 있는 셈이다.²⁾

한국의 최저임금은 국제적으로 낮은 수준인가. 2015년 현재 미국의 시간 당 노동생산성(\$62.9)은 한국(\$31.8)의 2배에 육박한다. 반면 시간당 최저임금은 1.27배 밖에 차이가 나지 않는다. 한국의 노동생산성 대비 최저임금이 미국보다 높다는 얘기다.

최저임금을 높일 것이 아니라 노동생산성을 높여야 한다. 한국에서 2015년 기준으로 최저임금 미만률이 높은 농림어업(37.9%), 음식숙박업(35.2%), 도소매업(16.4%) 등은 공통적으로 OECD 최하위의 노동생산성을 보여주고 있다. 시간당 OECD 11위 수준의 노동생산성을 갖춘 제조업의 경우, 최저임금 미만율이 5%가 채 되지 않는다.

4. 비정규직의 정규직 전환 비용, 누가 부담할 것 인가

문재인 정부는 임기 내에 공공부문 비정규직을 영(零)으로 만들겠다고 한다. 문재인 대통령이 인천공항공사를 방문하면서 공항공사 비정규직의 정규직 전환을 약속하면서 ‘정책의 옷’을 입게 됐다. 하지만 보다 신중했어야 맞다. 대통령의 발언은 그 자체가 구두개입이 되고 정책의 모태가 된다.

비정규직은 없어져야 할 악(惡)이 아니다. “특수고용, 재택, 파견, 용역, 일일, 단시간, 기간제, 한시근로” 등 8개로 분류되는 비정규직의 개념과 범주는 2002년 7월에 노사정 합의로 확정되었다. 노동시장 환경이 달라지고 새로운 고용형태가 등장하면서 고용이 다양해졌음에도 15년 전의 기준을 지금껏 쓰고 있는 것은 문제가 아닐 수 없다. 정규·비정규직으로의 이분법은 바람직하지도 또한 현실을 반영하지도 않는다.

2) 최저임금을 받고 일하는 근로자는 상용직보다는 임시·일용직이 많고 업종별로 도소매업, 음식·숙박업, 부동산임대업, 예술·스포츠·여가관련서비스업, 단체·수리·개인서비스업 등이다. 직종별로 단순노무직과 서비스직, 판매직에서 최저임금 미만 또는 최저임금 수준의 근로자 비중이 높다.

현상으로 존재하는 모든 것은 그 나름의 정당한 이유가 있다. 비정규직이 생겨난 것은 잘못된 것이 아니다. 주력 사업이 아닌 업무라면 전문업체에 아웃소싱을 맡겨 그들의 인력과 노하우를 활용하는 것이 효율적이다. 이는 완성차 조립업체가 엔진 등 핵심부품을 제외한 타이어와 시트 그리고 백미러 등을 아웃소싱을 해 부착하는 것과 같은 원리이다. 이러한 상황을 고려치 않고 비정규직에 대해 획일적으로 ‘된다·안된다’식의 이분법적 접근은 오히려 문제를 그르칠 수 있다. 정규직과 비정규직 문제의 본질은 임금과 사회안전망의 차이이다.

<표-3> 고용형태별 임금 및 임금총액 기초통계량(2002~2015)

	평균	표준편차	관측치수	최소	최대
정규직 월평균임금총액 (worker_wage, 천원)	2,141.4	377.85	14	1,456	2,696
비정규직 월평균임금총액 (tem_worker_wage, 천원)	1,259.2	151.58	14	977	1,467
상대임금 (rel_wage)	1.691	0.12	14	1.49	1.84
상대임금총액 (rel_total_wage)	3.353	0.43	14	2.62	3.96

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 원자료

<표-1>은 2002년부터 2015년까지 고용형태별 임금 및 임금총액을 요약한 것이다. 같은 기간 정규직 월임금총액평균은 약 214만원이며, 비정규직 월임금총액평균은 약 126만원이다. 비정규직 임금을 대비시킨 정규직의 상대임금은 1.69배이다. 정규직임금총액은 정규직 종사자수에 정규직 월평균임금총액을 곱해 얻어진다. 비정규직의 임금총액에 대비시킨 정규직 임금총액은 3.353배이다. 정규직이 갖고 가는 임금총액 비중은 “ $3.353/(1+3.353) = 0.77$ ”이며, 비정규직이 갖고 가는 임금총액비중은 “ $1/(1+3.353) = 0.23$ ”이다.

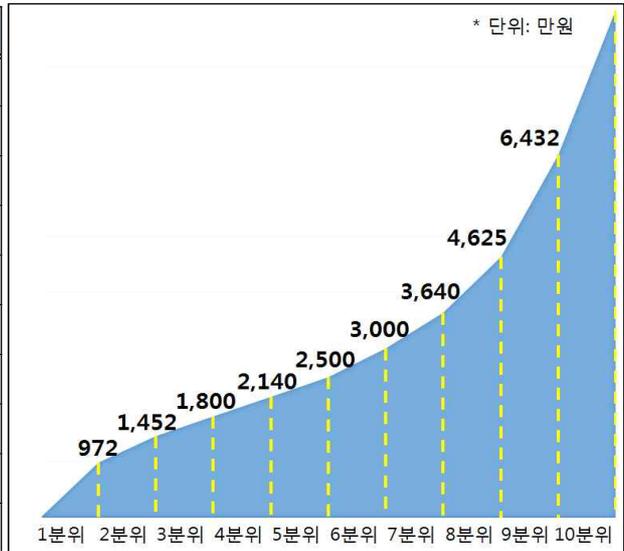
정규직 노조가 기득권을 공고히 하면서 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업·협력업체 간 임금 격차는 확대되고 있다. 민주노총의 핵심 현대자동차의 2015년 정규직 임금평균은 9600만원으로 같은 해 근로자 상위 10% 연봉하한 6432만원을 훨씬 웃돈다.<표-4>참조) 하지만 1차 협력업체 근로자의 평균연봉은 현대차 정규직의 65%. 2차는 34%, 3차 30%에 불과하다. 귀족노조가 양극화를 초래한 것이다.

제기되는 질문은 <표-3>에서 정규직이 갖고 가는 임금총액 비중 77%가 정당한 근거를

갖는가 하는 점이다. 그렇지 않다면 정규직의 고임금은 생산성이 아닌 ‘머리띠와 어깨띠’에서 나온 것일 수도 있다. 그렇다면 정규직은 힘으로써 비정규직의 이익을 침탈한 셈이다.

<표-4> 소득분위별 근로자 연봉 하한액(2015)

소득분위(상위%)	연봉하한액(만원)
10분위 (0~10%)	6,432
9분위 (10~20%)	4,625
8분위 (20~30%)	3,640
7분위 (30~40%)	3,000
6분위 (40~50%)	2,500
5분위 (50~60%)	2,140
4분위 (60~70%)	1,800
3분위 (70~80%)	1,452
2분위 (80~90%)	972
1분위 (90~100%)	14



주: 연봉은 정액+초과+특별급여의 합계
 자료: 고용부 ‘고용형태별 근로실태조사’(2015년 원시자료)

그러면 정규직과 비정규직의 격차를 누가 어떻게 완화시킬 것인가. 사(使)측도 비정규직의 정규직 전환에 따른 비용을 일부 부담해야 하겠지만, 원칙적으로 ‘정규직의 부담’으로 전환하는 것이 맞다. 임금총액을 무턱대고 올릴 수는 없다. 임금총액을 올리면 기업의 경쟁력이 약화되기 때문에, 임금총액 범위 내에서 정규직의 양보가 우선되어야 한다.

5. 적폐청산은 노동시장 유연성 제고로부터

<표-5> 주요국가 노동시장 유연성 순위

순위	국가
1위	스위스
3위	홍콩
4위	미국
21위	일본
28위	독일
37위	중국
83위	한국

2016년 발표: 스위스 연방은행 UBS

한국의 노동시장 유연성은 세계 최하위 수준이다. 스위스 유니언뱅크(UBS)가 2016년 세계경제포럼(WEF)에서 발표한 국가별 노동시장 유연성 순위를 인용한 것을 보면 우리나라는 139개 조사대상 국가 가운데 83위를 차지했다. 한국의 기술 순위(23위)와 비교해보면 사뭇 대조적이다. 따라서 정책 우선순위는 노동 유연성 및 생산성 제고이다. 하지만 이 같은 담론은 실종됐고 정부의 묵인 하에 임금인상·고용유지 등 강성 노조의 구호만 난무하고 있다.

노동시장 유연화를 통한 정규직과 비정규직간의 임금 격차를 줄이는 것이, ‘비정규직의 정규직화’ 보다 더 절실하다. 대기업 정규직이 철옹성인 이유는 ‘경영상 긴박한 사유’가 발생하지 않는 한 고용이 보장되기 때문이다. 노동관련 법제는 노동 쪽에 편향돼 있다. 우리나라에서는 고용자가 파업 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없고 그 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다. 파업 천국이다. 내부자인 조합원의 근로조건은 개선되지만 청년 구직자는 외부자로 남아 ‘내부자-외부자’ 문제가 누적됐다.

6. 에필로그

정책에서 가장 경계해야 할 것이 속도전이다. 혹여 정책 방향이 잘못 잡히기라도 하면, 재앙으로 치달게 되기 때문이다. 유감스럽게도 문재인 정부의 ‘J노믹스’가 그렇다. 신중함과 사려 깊음이 보이지 않는다. 대통령은 “즉시 조치하겠습니다”란 말을 아껴야 한다.

더욱 경계돼야 하는 것은 “법과 원칙에 따라 일정한 거리를 두어야 할 사회 세력 간에

균형”이 깨지는 것이다. 노사정의 관계가 그것이다. 정(政)은 ‘노와 사’ 간의 관계에서 중립을 지켜야 한다. ‘정’은 규칙 제정자이자 심판자이기도 하다. 정부가 선수로 뛰고, 특정 사회세력이 정부와 일체가 되는 순간, 국가는 이익집단에 포획된다. 노조가 한국경영자총협회 해체를 주장하는 상황에서 일자리가 만들어질 것을 기대하는 가. 만들어졌다면 기적이다.

임금은 ‘보이지 않는 손’이 생산성에 맞게 조절할 뿐이다. 임금을 끌어올리고 싶다면 생산성을 향상시키는 방법밖에 없다. 그리고 일자리를 만들고 싶다면 일감을 만들어져야 한다. 기업들은 기업가 정신을 발휘하여 더 많이 투자하고 연구해야 한다. 그리고 정부는 노동시장과 산업 부문에 가해지는 각종 반시장적 규제를 철폐하여 이들의 생산성 혁신을 유도하고 지원해야 한다.

‘정과 노’가 유착하면 시야가 좁아진다. 눈을 밖으로 돌려보자. 2016년 매출액 기준 포천 글로벌 500대 기업이 공개됐다. 500대 기업 중 한국의 기업 수는 15개로 오히려 전년도 17개보다 2개가 줄었다. 미국은 134개, 중국은 103개, 일본은 52개이다. 그 나라의 경제적 위상은 몇 개의 글로벌 기업을 갖고 있는 가에 의해 결정된다. ‘경제력집중’에 정책적 관심이 놓여진 나라에서 글로벌 기업이 나오겠는가를 자문해야 한다. 한국의 반기업적 공정정책은 삼성전자 같은 고래들을 드넓은 바다가 아닌, 좁은 연못에 가두려 한다. 그러면서 일자리 타령을 한다.

글로벌 경쟁력을 가진 기업은 존재해도 글로벌 경쟁력을 가진 정부와 노조는 존재할 수 없다. 경쟁이 없기 때문이다. 사회적 파업이 위험한 것은 “노와 정이 파업을 매개로 유착”될 수 있기 때문이다.//

노조에 대한 착각과 무지

김 대 호
사회디자인연구소 소장

문재인 대통령의 대기업 노조에 대한 인식

문재인 대통령은 후보시절인 2017.1.15 조선일보 인터뷰에서 비정규직과 대기업 노조 문제에 대해 이렇게 말했다.

기자 질문: “비정규직 문제를 해결하기 위해 귀족 노조, 정규직 노조가 양보해야 한다는 주장도 있는데”

문재인: “그 사람들이 양보하면 어떻게 되는데요? 그러면 비정규직 봉급이 올라가나? 그렇게 하고도 막대한 사내 유보금을 쌓아두는데 사내 유보금은 어디다 쓰나? 우선 비정규직 문제를 해결하려면 정규직, 비정규직의 격차를 해소해야 한다. 그런 가운데 일자리 나누기 이런 것을 하려면 노동 시간 단축도 필요하고 노동 시간 단축하면 연장 노동이 줄어들면서 생기는 인건비 문제는 어떻게 할 것인지 하는 문제도 있는데, 이러한 부분에서 노동 쪽에서도 고통을 분담해야 한다. 노사정이 함께 고통을 분담해 나가야 한다”

기자 질문: 대기업 노조 등 노동 개혁에 대해서는 어떻게 생각하나.

문재인: 맞는 말이긴 한데 균형이 없다고 생각한다. 우리나라 노조 조직율이 10%다. 그 가운데 방금 말한 대기업 노조가 얼마나 될 것이며 그 가운데 일자리 대물림 하는 대상이 얼마나 되겠나. 그런 점은 노조에서도 바로잡아야 될 문제이고 고임금 소득자들이 파업을 계속 반복한다는 것은 바람직하지 않다. 그러나 그런 현상이 우리 경제를 어렵게 만든다는 것은 극히 일부다. 오히려 전체적으로 공정하지 못하다. 아직은 노동자들의 권익이 열악하다. 전체를 균형있게 봐야 한다.

아직도 수없이 많은 노동자들이 제대로 보호받지 못하고 정리해고 당하고 정년이 60세로 돼있지만 평균 퇴직 연령이 52세다. 법적 정년도 제대로 못채우고 직장에서 밀려나는 현실인데 말하자면 극히 일부의 노동자들이 누리고 있는 점을 내세워 오히려 ‘노조가 문제야’ 하는 건 문제가 있다고 본다.

약자의 무기가 아니라 강자, 지대추구자의 무기

노조의 실제 역할과 기능만큼 한국에서 큰 착각과 무지와 사기가 횡행하는 경우는 없다. 이는 실제와 관념(인상), 실물과 이론의 괴리의 기념비다.

고용노동부가 발표한 ‘2014년 전국 노동조합 조직현황’ 자료(2015.11.18)에 따르면, 2014년말 기준 노동조합 조합원수는 1,905천명으로 조직률은 10.3% (조직대상 18,429천명)이다. 전체임금근로자수 18,878천명 중 공무원·교원 중 노조 가입이 제한되는 인원 449천명을 뺀 수치가 조직대상이다. 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. 교원부문 조합원수는 2009년 82천명에서 경향적으로 감소하여 60천명까지 내려왔다. 그런데 민간부문이라 하더라도 무한 경쟁 상황에 놓인 중소기업 노동조합은 거의 없다. 처음부터 그랬던 것은 아니고, 1989년 이후 근 30년이 흐르면서 회사가 폐업이나 해외 이전 등으로 없어지거나, 노조가 없어지거나 하여 그리 된 것이다. 그래서 살아남은 노조는 대부분 현대기아차 같은 대기업이나, 공공기관(철도, 지하철, 전력, 가스, 건보공단, 국민연금공단 등)이나, 은행, 증권, 방송, 통신, 병의원 같은 규제산업 등에 뿌리를 박고 있다. 예외없이 소비자나 협력업체에 대해 갑질을 통해 초과이윤(렌트)을 확보할 수 있는 존재들이다.

한국의 노동조합이 사회적 약자의 무기가 아니라, 강자의 무기라는 것을 보여주는 증거 중의 하나가 바로 사업체 규모별 노조 조직률이다. 임금근로자 30명 미만 사업체의 노조조직률은 1.0%, 30~99명은 2.0%, 100~299명은 8.6%, 300명 이상은 47.7%이다.

사업체 규모별 조직현황

구분	30명 미만	30~99명	100~299명	300명 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 : 경찰 자료 / 2013년 12월말 현재. 위 숫자는 총조합원 1,847,586명 중 기업규모 산정이 적절하지 않거나 불가능한 경우(예 : 공무원, 교원, 초기업노조 지부·분회 중 사업체 규모산정이 어려운 경우 및 노동단체카드에 기업규모가 명시되지 않은 경우 등)를 제외한 1,375,754명을 기준으로 계산

기업체 규모별 통계는 없으나, 만약 기업체 기준 통계를 내면 조직률의 양극화 현상은 더 극명하게 나타날 것이다. 노조가 있는 30명 미만이나 30~99명 사업체도 은행의 지점 같은 곳(사업체)이 대부분일 것이기 때문이다. 독립 중소기업의 경우 조직률이 거의 0%에 수렴한다고 보아야 한다.

한편 조합원수 별로 노동조합 분포를 보면, 조합원수 50인 미만 노동조합은 전체 조합수의 51.1%(2,753개)를 차지하지만 조합원수는 2.5%(46,734명)에 불과하다. 반면 조합원 1,000인 이상인 노조는 수적으로는 4.4%(236개)에 불과하지만 조합원수로는 73.0%(1,390,474명)를 차지한다. 전교조처럼 초기업 단위 노동조합으로 조직된 조합원이 1,077천명(전체 조합원수의 56.5%)에 이르기 때문이다.

조합원수별 노동조합 개수

구분	50명 미만	50~99	100~299	300~499	500~999	1000명 이상	총계
노조수(개)	2,753	914	1,038	242	203	236	5,386
비율(%)	51.1	17	19.3	4.5	3.8	4.4	100
조합원수(명)	46,734	64,496	170,373	93,481	139,912	1,390,474	1,905,470
비율(%)	2.5	3.4	8.9	4.9	7.3	73	100

그런데 전국교직원 노동조합을 제외하면, 조직 형태는 초기업 일지라도 대부분의 노조(지부나 지회)들의 연대 의식이나 우리(공동체)의식은 기업 울타리를 넘어서지 못한다. 전교조가 예외적인 존재가 된 것은 교원의 임금, 복지, 연금 등의 재원은 사실상 세금(지방교육재정)이라서, 학교(재단) 재정 형편에 따라 교원의 근로조건이 다르지 않고, 이를 정부(교육부)와 교섭을 통해 정하기 때문이다. 하지만 다른 노조는 기업의 형편(수익성)과 노조의 힘에 따라 근로조건이 천차만별이다. 하는 일이 거의 같아도 처우(임금 등)는 천차만별 인 것이다.

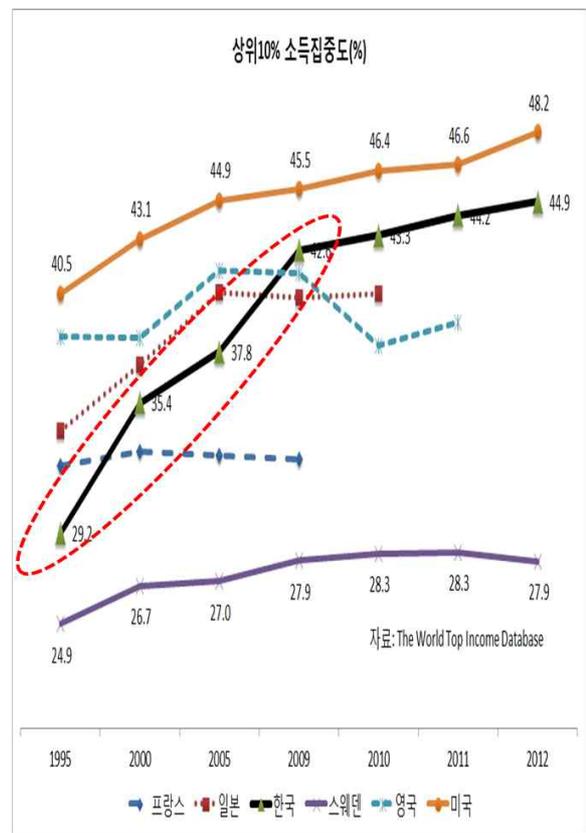
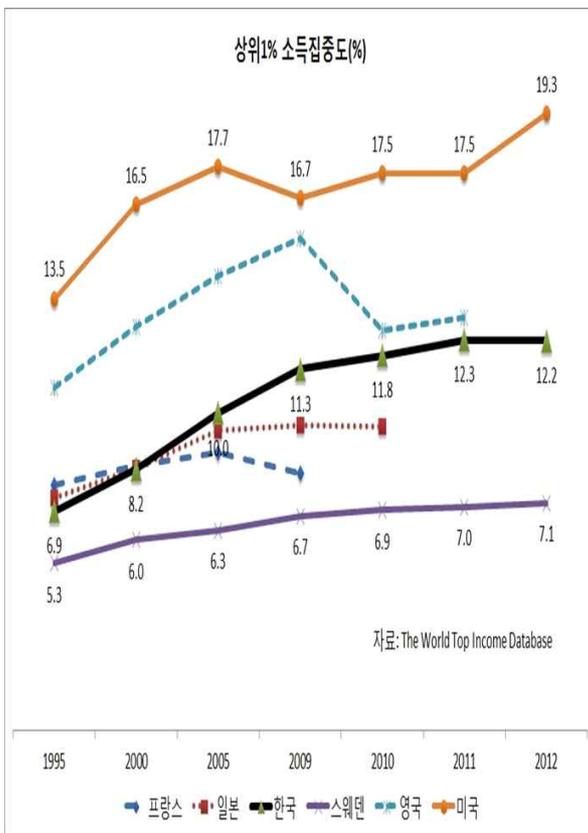
상급단체별로 보면 한국노총이 전체 조합원의 44.3%(843,174명), 민주노총이 33.1%(631,415명), 상급단체 미가입 노조가 22.6%(430,881명)를 차지한다. 이인제 의원실에 따르면 100인 이상 사업장 소속 민주노총 조합원의 2014년월평균 임금은 423만원, 한국노총 조합원은 374만원, 무노조는 286만원, 전체 평균은 341만원이다.

상급 단체 소속별 월평균 임금(100인 이상 사업장 기준)

구분	민주노총	한국노총	상급단체미가입	무노조	전체평균
월평균임금(만원)	423	374	408	286	341

자료: 매일경제(2015.12.13. “일자리 나누기·임금피크제 "NO"...노동자 위의 노동자"&이인제 의원실

1995년 이후 2008년까지 상위 10%의 소득집중도가 급격히 증가한 것은 노조와 공공부문을 빼놓고는 설명할 수가 없다. 10% 소득 하한값이 2010년 기준 연 4,500만원 (월375만원)에 불과하기 때문이다.



노조원의 고임금의 원천은?

1987년 이후 거의 30년간 한국 노동조합 운동을 주도해 왔던 민주노총 조직과 그 모태가 되는 산업기업을 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 및 주요 기업 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, 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	

요컨대 현재 한국 노조의 대부분이 뿌리를 내린 부문, 산업, 기업들은 소비자나 협력업체나 국민세금을 털어 지불능력을 얼마든지 만들어 낼 수 있다. 시장으로부터 오는 충격을 얼마든지 아래로 전가할 수 있다. 슈퍼갑(공공기관), 갑(대기업), 독과점기업, 규제산업 들이기 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. 결과적으로 양극화 완화자가 아니라 촉진자라고 보아야 한다.

노조 조직률에 대한 착각 혹은 무지

노조의 힘이 세지면, 다시 말해 노조 조직률이 높고, 경영 참가 수준이 높으면, 저임금, 비정규직, 고용 불안, 임금 격차 문제 등이 획기적으로 해결될 수 있다고 주장하는 사람들이 제법 있다.

이는 기본적으로 일자리나 양극화 문제는 기본적으로 자본의 힘의 우위에 따른 과잉 착취의 산물로 보기 때문인데, 스스로를 민주/개혁/진보/노동 세력이라고 자부하는 사람들 중에 이런 식의 인식을 갖고 있는 사람들이 많다. 노조조직률과 (단체)협약적용률이 높은 유럽 국가의 경제사회 통계를 그 증거로 제시한다.

“World Bank(2002), OECD(2004), ILO(2004) 실증분석 결과, 노조 조직률이 높고, 단체협약 적용률이 높을수록, 임금교섭 집중도(centralization) 높고 조정도(coordination) 높을수록, 임금불평등 낮음”(김유선)

"투표율이 높은 나라는 노조 조직률이 높고 사회적 갈등이 현저히 낮다. 반대의 경우 늘 갈등이 의회가 아닌 거리로 나간다"(박명림)

민주진보 진영의 노조에 대한 무지와 착각은 보통 심각하지 않다. 2015년 새정치민주연합의<The Truth Team>이 널리 퍼뜨린 [노동개혁-진실 혹은 거짓] 씨리즈의 노조 조직률 관련된 내용을 보자.

⑤노조조직율

우리나라는 노조 때문에 해고가 어렵다? 레알? 한국 노조조직률은 OECD 최하위권인데?

※ 한국의 노조조직률 겨우→ 10.3%! 직원 100명 미만 기업은 → 2%!!

비정규직 노동자 → 1.4%!!!

부당해고에 노조의 힘으로 싸울 수 있는 노동자는 10명 중 1명 800만 비정규직은 거의 노조조차 없는데 노조 때문에 해고가 어렵다는 박근혜 정부 주장은 어느 나라 얘기인지 모르겠습니다.

⑩근로자의 경영참가

노동조합 때문에 기업 경영이 어렵다구요? 레알? 유럽 선진국은 근로자 경영참여가 우리보다 더 활발한데? ※EU 국가 27개 중 17개 나라가 근로자 경영참가 보장

※근로자 경영참가가 공공·민간에서 널리 인정되는 나라 →

독일·프랑스·오스트리아·덴마크·스웨덴·핀란드·네덜란드 등 14곳

독일 기업들은 공동결정제 시행→감사회에 근로자 대표가 절반 스웨덴·덴마크·오스트리아는 이사회에 1/3이 근로자대표, 프랑스도 2013년부터 근로자 경영참여 확대. 선진국은 근로자가 경영참가 하면서도 국민소득 4만불 달성 우리는 근로자 때문에 3만 달러 못했나? 오바마도 노조 가입하라는데 우리는 노조 탄압하고 근로자 핍박하면서 선진국 될까요?

이는 기본적으로 ‘지금’ ‘한국에서’ 노조의 실제 역할과 기능을 모르기 때문이다. 이름이 Trade Union 혹은 Labor Union 으로 같다고 해서 한국 노조와 유럽 노조 및 (오바마 대통령이 결성을 독려한다는) 미국 노조를 대충 비슷한 존재로 보기 때문이다. 그런데 실체는 전혀 다르다.

유럽에서 노조는 기본적으로 사회적 약자와 산업 노동자의 보편적 권리, 이익을 옹호하는 조직이다. 그런데 한국에서는 전혀 아니다. ‘하는 일’에 비해 훨씬 높은 권리이익을 누리는 사회적 강자들의 이해와 요구를 대변하는 조직일 뿐이다. 하는 일(직무성과)과 받는 처우의 조응 개념도 없고, 산업차원의 동일가치노동 동일임금(공정시장 가격) 개념도 없고, 가치생산생태계의 조화로운 발전 개념도 없거나 거부한다.

이는 유럽 사람들과 한국 사람들의 심성이나 사상이 달라서가 아니다. 노동관계법과 노사문화가 노조로 하여금 기업을 넘어서서, 노동자의 보편적 권리, 이익을 의식할 필요가 없도록 몰아가기 때문이다.

한국의 노사(노조와 회사) 역관계는 공공부문과 대기업에서는 노조가 압도적 우위에 있지만, 중소기업에서는 자본이 압도적으로 우위에 있다. 그로 인해 한국에서 노조는 공공부문과 대기업 노동자들의 전유물 일 뿐이다.

한국은 노조 조직률은 낮은 것은 분명하다. 하지만 한국의 주력 산업과 에너지, 교통, 통신, 금융, 건강보험 등 중추 기능을 완벽하게 장악하고 있다. 정부의 하부 집행 기능도 다 장악하고 있다. 역대 정권들은 이들의 치명적인 이해관계(임금, 연금, 독점 업역 등)를 거의 건드리지 않았기에 이들의 위력을 실감하지 못하였다. 살짝 이해관계를 건드렸을 때의 파괴력은 2014년 말 철도노조 파업이 보여주었다. 그 전에는 서울 지하철 파업, 항만 파업, 항공기 조종사 파업, 발전자회사 파업, 현대자동차 파업 등이 보여주었다. 공무원노조의 위력은 2015년 공무원 연금 개혁 반대 투쟁 과정에서 보여주었다. 물론 이들 한국 노조의 위력이 큰 것은 이들이 장악하고 있는 중추 기능 및 조직력 못지 않게, 정부 정책에 대한 반대를 능사로 할 수밖에 없는 야당과의 연대 때문이다. 야당은 그것이 보수 정당이든 진보 정당이든 상관없다.

한국의 노조는 지불능력의 원천(불완전 경쟁 시장의 초과이윤 여부 등)도 묻지 않고, 우리의 생산력(국민 평균) 수준도 묻지 않고, 자신들의 근로조건을 개별 기업의 지불능력의 함수로 만들었다. 성과가 많이 나면 배당과 주가 등으로 그 혜택을 누리는 주주의 권리와 적자가 난다고 해도 함부로 책임을 물을 수 없는 노동자의 권리 중 좋은 것만 행사한다. 한마디로 우리의 생산력과 직무성과와도 조응하지 않고, 변화부침이 심한 시장산업환경과도 전혀 맞지 않는 고용임금 체계와 패러다임을 표준으로 만들었다. 공무원은 이런 시대착오적 표준과 패러다임을 받아안아 더욱 공고하게 만들어 널리 확산하였다. 사실 한국 노조의 대부분은 시장(소비자, 경쟁자, 협력업체 등)의 규율을 받는 존재가 아니라, 국가의 규율을 받는 존재이기에, 노조의 기형성에 관한한 국가(정치, 행정, 사법 등)의 책임이 결정적이다.

노조 아닌 노조들

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

한국에서 노조의 힘이 이렇게 커진 것은 일차적으로는 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 불가능하다. 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. 청년에게 최악의 체제라고 해도 과언이 아닌 한국의 고용노동 시스템에 대해서 아무런 책임이 없다고 생각한다.

노조 조직률과 관련된 착각은 이 뿐 아니다. 한국에는 노조는 아니지만 그 정신과 행태 측면에서 노조와 다를 바 없는 존재들이 부지기수다. 기업(인), 재벌, 공무원, 변호사, 의사, 교수, 대학(재단), 사학(재단), 언론사, 종교집단 등도 자신의 기여, 부담, 책임, 실력에 비해 과도한 권리, 이익, 권능을 행사하려 한다는 점에서 노조와 다를 바 없다. 따지고 보면, 선거 승리를 위해 민심에 가장 예민하게 반응하게 되어 있는 양대 정당조차도 선거정당 제도 등 자신의 치명적인 기득권 앞에서는 물염치, 무월칙 하기 이를 데 없다. 일종의 지대(렌트) 추구자다. 물론 변호사, 의사, 공무원, 종교인, 정치인 중에는 고매한 인품과 높은 덕성을 가진 사람도 적지 않을 것이다. 하지만 집단으로서는 노조와 그리 다르지 않다. 그런 점에서 한국은 국가의 중추 기능을 틀어진 강자들은 조직되어 있고, 약자들은 조직되어 있지 않다. 물론 대부분의 이익집단들이 장기적이고 포괄적인 이익이 아니라, 단기적이고 협소한 이익을 추구하는 것은 노조 때문이 아니다. 오히려 사회적 강자들의 이런 행태 때문에 선진국에서는 좀체 찾아 볼 수 없는 특이한 노조가 만들어 진 것이다. 물론 이는 공무원과 사회 지도층이 솔선수범한다고 될 일은 아니다. 사회적 견제, 감시, 응징 장치가 부실하여 노조 등 이익집단들로 하여금 장기적이고 포괄적인 이익을 추구하지 않아도 되게 만들어 놓았다는 얘기가.

한국은 노조 등 이익집단들의 조직률은 20~30%는 족히 될 것이다. 하지만 유럽 산별노조들처럼 직무에 따른 근로조건의 표준(노동시장의 공정가격 내지 협약가격)을 정하는 등 노조의 본령에 충실한 노조는 거의 없다고 보아도 과언이 아닐 것이다.

유럽 복지국가는 장기적이고 포괄적인 이익을 추구하는, 자신의 본령에 충실한 노조 조직률이 높아서 복지국가가 된 것이지, 단기적이고 협소한 이익을 추구하는 노조조직률이 높아서 복지국가가 된 것이 아니다. 오히려 한국형 노조의 조직률이 높으면 복지국가에서 더 멀어지게 되어 있다. 수익성과 교섭력이 있는 기업에서는 노조는 아무래도 국가복지 보다 훨씬 높은 수준인 기업 복지(고용안정, 거액의 명퇴금, 사원 주택 등 주거비 지원, 학자금 지원 등)를 쟁취하려 하기 때문이다. 국가 복지는 고임금 집단인 노조 입장에서는 코끼리 비스켓처럼변변찮기도 하거니와, 무엇보다도 많은 세금을 요구하기 때문이다. 그래서 현재와 같은 노조로는 노조 조직률이 절대로 높아질 수가 없다.

노조운동의 사상 이념적 지체

동서고금을 막론하고 노조운동은 근로조건 유지개선(부가가치의 분배구조 개선)을 목표로 한다. 그런데 한국 노조운동은 식민지 시대에 발아했고, 또 일제가 탄압의 전면에서 나섰기 때문에 일제와 맞서 싸우는 독립 운동의 일환이었다. 동시에 좌파 지식인 운동가들이 자신의 이념을 투사한 사회주의 운동이기도 하였다.

한편 1960~80년대에도 정부가 노동권을 강하게 억누르고, 단위 기업의 노사 분규에 깊숙히 개입해 들어왔다. 동시에 산업 차원의 연대를 극도로 꺼려했다. 그 때문에 정부(권력)의 부당한 억압, 간섭을 반대하고, 단위 기업에서라도 분배구조를 개선하는 것이 한국 노조운동의 핵심 가치로 되었다. 노동시간 단축 운동이나 3자개입 금지 조항 철폐 등 노동관계법 개정운동도 있었지만, 산업차원의 근로조건외의 표준 정립이 화두가 된 적은 거의 없었다.

한편 한국 노조운동의 핵심 근거지인 대공장은 관치금융과 각종 특혜(지대) 할당에 힘입어 상대적으로 못 배우고 가난하여 약자 의식이 가득한 수많은 미숙련, 반숙련 노동자를 공장 단위로 조직하였다. '노동자는 가진 것 없고, 배운 것 없다'는 약자의식은 분명한 현실적 근거가 있었다.

유럽 노조운동은 노동의 상충인, 숙련 근로자(장인)들의 공제조합으로 시작했기에 사회의 중상층이라는 의식이 있었다. 최소한 농민과 미숙련 근로자 보다는 훨씬 나았다. 그런데 한국 노조운동을 주도한 제조업 대공장 노동자들은 사회적 약자 의식을 갖고 있다보니, 자신의 권리, 이익의 확장 외에는 다른 가치는 고민하지 않게 않게 되었다. 즉 자신의 권리, 이익의 지속가능성(세대간 균형)이나 노동-자본, 갑-을 간의 권리, 이익의 충돌과 조화 문제가 고민 대상에서 빠져버렸다고해도 과언이 아니다. 물론 공동체의

지속가능한 발전에 대한 고민 부재 등은 노조 만의 문제라기 보다는 한국의 정치, 관료, 전문직, 좌우파 지식인 등도 그리 다르지 않지만….

어쨌든 ‘단결하면 힘 생기고, 투쟁하면 쟁취한다’ ‘잔업특근을 밥 먹듯 하더라도 기회가 생길 때 많이 벌어서 자식에게만은 공장 노동을 시키지 않겠다’는 의식이 노동현장에 뿌리를 내렸다. 최근 들어서는 ‘하는 일에 비해 엄청 높은 처우를 누리는’ 좋은 일자리를 어떻게든 자식에게 물려주려고 하지만…….

수공업(장인) 길드 조직과 자유방임주의 단계를 거친 유럽과 달리 한국 노조는 공장 안에서 생겨났다. 평균적 의식은 공장의 담벼락을 뛰어넘기 힘들었다. 사인(노-사)간의 자율 교섭, 공정가격(직무에 따른 근로조건외 표준)과 실력주의(예컨대 직무직능급)가 내면화되지 않았다. 노-사간 합리적인 잉여 나눔의 경험도 부재하고, 시장원리가 아닌 힘에 의한 약탈과 쟁취로 임금과 복지수준이 정해지면서, 노동을 업고 있는 존재인 자본(기업과 산업)과 시장의 처지 및 동력학에 대한 고민과 이해는 완전히 백안시 되었다..

일제, 미군정, 이승만, 박정희, 전두환 정권 시절에는 노동 운동에 국가 공권력이 깊숙이 개입하여, 자주 노-정 대결 구도가 형성되었다. 1987년 이후 점진적으로 정부가 노사 갈등 현장에서 물러나면서, 대기업과 공공부문에서는 노조의 힘이 압도적으로 우세해졌다. 특히 사업장 점거 파업이 관행화되고(공안 차원에서 파업 대오가 공장 밖으로 나오지 못하게 하였기 때문이다), 파업시 대체 인력 투입을 엄격히 금지하였기 때문이다. 대신에 정부와 사용자들은 불법 파업에 대한 업무 방해죄 고소고발이나 민사상 손해배상 등을 무기로 사용하였으나, 대기업에서는 먹혀 들지 않았다. 결과적으로 노조는 공무원과 더불어 87년 이후, 반독재 민주화 투쟁과 정치적 교착체제의 최대 수혜자(?)가 되었다.

지식인 노동운동가와 좌파 지식인들이 노동운동에 투사한 이념은 애초부터 낡았을 뿐만 아니라, 노동현장에 제대로 침투되지도 않았다. 새로운 생산관계, 새로운 국가, 새로운 문명을 만든다는 19세기 유럽 노동운동의 지적 전통도 거의 스며들지 않았다. 그럼에도 불구하고 여기에 대한 성찰반성도, 새로운 시도도 없다. 이 징표 중의 하나가 아무도 거들떠 보지는 않지만, 들춰보면 다 황당하게 여길 노조 연맹의 강령이다. 이는 한국 노조운동의 이념적, 정서적 지체의 기념비다.

<전국금속노동조합> 선언

노동자는 역사의 주인이자 역사발전의 원동력이다.

우리 금속노동자는 생산의 주역으로서 금속산업 발전과 사회발전에 이바지해 왔으며, 또한 자본주의 착취와 억압 구조, 외세에 맞서 한국 노동운동의 선봉에 서서 투쟁해왔다.(중략)

우리 금속노동자는 인간의 존엄성과 평등한 삶을 지키기 위해 예측과 차별, 빈곤의 확산을 가져오는 신자유주의 자본의 세계화에 맞서 전세계 노동자와 연대해 투쟁할 것이며, 이 땅의 민중, 진보세력과 굳건히 연대하여 노동자·민중이 주인되는 사회, 억압과 차별이 철폐된 평등사회, 남북이 하나된 통일조국 건설에 앞장설 것이다.

<전국금속노조 강령>

(조직)우리는 임시·비정규·여성·이주노동자 등 **미조직 노동자의 조직화**를 위해 노력하며 **차별철폐 투쟁**을 통해 금속노조의 강화·확대를 위해 투쟁한다.

(노동조건)우리는 **노동시간 단축과 생활임금확보, 고용안정**, 다치지 않고 일할 권리 확보 등 노동조건을 개선하기 위해 투쟁한다.

(평등사회)우리는 초국적 자본과 독점자본에 대한 **규제를 강화**하고, 다수의 빈곤을 기반으로 소수의 부를 보장하는 정치, 경제, 사회구조를 개혁하고 **평등사회**건설을 위해 투쟁한다.

(국제연대)우리는 전세계 노동자와 연대하여 국가간 예측과 불평등, 그 어떤 명분의 전쟁에도 반대하며, 신자유주의 타파를 위해 투쟁한다.

(정치세력화)우리는 노동자 중심의 정치세력화가 중요함을 인식하고, **노동자·민중의 정당 강화**를 통해 **노동자·민중 정권 창출**을 위해 투쟁한다.

(통일)우리는 우리의 국토를 강점한 **미군을 조속히 철수**시키며, 자주·평화·민족대단결의 원칙에 기초해 **통일조국을 건설**하기 위해 투쟁한다.

<http://metalunion.nodong.org/>

<전국공무원노조 창립선언문> (2002.3.23)

오늘, 우리는 기나긴 어둠의 터널을 지나 밝은 세상으로 첫발을 내딛는 엄숙한 순간을 맞이하였다. 돌이켜보면, 우리 공무원들은 지난 50여년간 **권력과 자본**이 시키면 시키는대로 할 수밖에 없었으며, 주면 주는대로 받아왔다. 국민들로부터는 정권의 하수인이요, 부정부패의 장본인으로 원망과 질책의 대상이었고, 정권은 정권대로 **정권유지의 도구**로 이용했다. 정권이 바뀔때면 어김없이 정권의 정통성 확보를 위한 희생양으로 우리들에게 **사정의 칼날**을 들이대는 악순환을 당해왔다. 세상의 모든 사람들이 제각각 인간임을 선언하고 제몫 찾기에 열을 올릴때도 우리는 특별관계라는 두터운 껍질 속에서 복종과 침묵으로만 일관하였다.(중략) 공무원노조는 지난날 군사정권에 의해 **빼앗긴 노동자**라는 이름을 되찾는 것이며……**권력과 가진 자들에** 의하여 흔들려온 공직사회를 곧추세우고……**상식과 정의**가 바로 서는 나라를 만드는데 주체가 될 것이다

한국 노조의 기본 철학과 가치는 자본과 권력의 착취와 억압에 맞서 싸우면서, 짓밟힌 노동 인권과 빼앗긴 내 권리를 찾는 것이다. 그 역사적 당위 내지 뿌리는 식민지-분단-전쟁-개발독재로 이어지는 노동운동 탄압의 역사에 있다.

그런데 민주주의가 잘 작동하면 권력은 국민의 위임을 받아, 직업 공무원을 지휘, 통제하고, 사익집단의 지대추구를 제어하는 등 공공성의 구현자가 된다. 자본의 주구도 아니고, 공무원을 정권의 탐욕의 하수인으로 활용하지 않을 수 있다는 것이다. 그런데 한국 노동운동의 문화적 전통은 정권에 맞서서 자신의 권리, 이익을 쟁취, 사수하는 것이 진보요, 개혁이요, 정의요, 민주주의처럼 되어 있다. 엄청난 착오인 것이다.

자본 역시 국가 규제와 시장에서의 지위에 따라 피착취억압자가 되기도 하고, 그 반대가 되기도 한다. 즉 소비자와 협력업체와 국민을 약탈하는 존재가 될 수도 있다는 얘기다. 그런데 자본(실제는 기업주나 공공기관 경영자)에 맞서서 자신의 권리, 이익을 쟁취, 사수하는 것을 노조운동의 본령처럼 여긴다면, 이 역시 엄청난 시대착오가 되지 않을 수가 없다.

노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)의 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 제.개정해야 한다는 얘기다. -끝-

최저임금 인상과 일자리

허 희 영

한국항공대학교 경영학부

■ 무엇이 문제인가?

2018년도 최저임금 노사위원회 협상의 핵심은 문재인 대통령의 대선 후보 공약인 1만원이다. 정부는 최저임금 1만원 인상을 통해 취약계층의 소득을 끌어 올려서 소득양극화를 해소하고, 소비를 촉진시켜 경제의 선순환 구조를 만들겠다는 구상이다. 지금 20대 국회에는 최저임금법 개정안이 25개나 발의되어 있고, 노동계는 내년부터 1만원 인상을 요구 중이다. 정부도 3년 내에 매년 15.7%씩 인상하여 2020년까지 만원으로 끌어올리겠다는 구상을 밝히고 있다.

소득향상으로 인한 경제의 활성화를 기대하는 정부·노동계와 임금 상승으로 인해 일자리 감소를 우려하는 산업계 간의 상반된 견해 차이는 극명하다. 내막을 들여다볼수록 순기능보다는 역기능이 훨씬 더 우려된다. 산업계 현장의 목소리가 매몰된 채 포퓰리즘 공약으로 시작된 최저임금 인상안의 문제점과 해결을 위한 대안을 짚어 본다.

1. 최저임금 인상은 소비로 이어질 것인가?

저소득층의 높은 소비성향을 감안하면 최저임금 인상은 일정부분 저소득층의 소비 확대로 이어질 것이다. 문제는 그 효과가 제한적일 것이라는 점이다. 노동계의 주장처럼 내년 혹은 신정부의 공약처럼 3년 이내 최저임금 1만원 달성을 위해 최저임금을 현재보다 54.6% 인상하게 된다면, 영세 중소기업의 인건비 부담을 급격하게 악화시키고, 전반적인 물가 상승 초래하는 역효과가 더 클 것이다. 특히 무역의존도가 70%에 달하는 우리나라에서 급격한 임금인상은 내수 활성화 보다는 가격경쟁력의 저하로 이어져 수출의존도가 높은 특성을 지닌 우리 경제에서는 경제 전반에 걸쳐 악영향으로 나타나게 될 가능성이 높다.

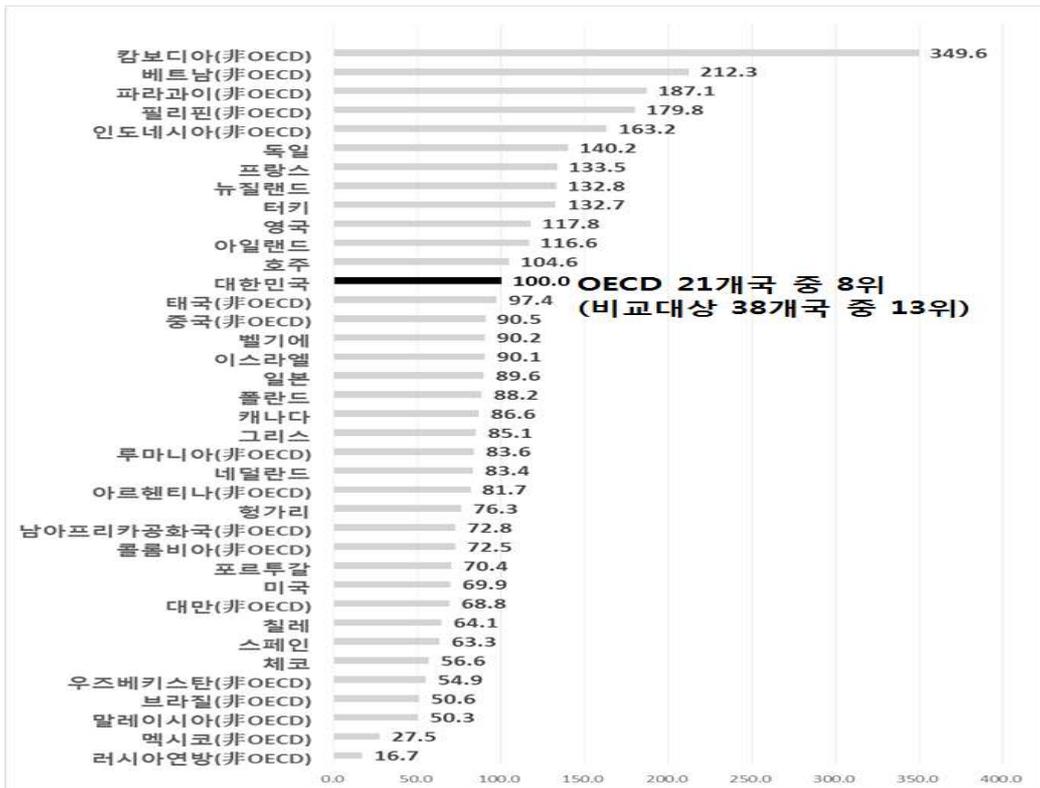
또한 최저임금의 급격한 인상은 우리나라의 주된 임금체계인 호봉급제와 맞물려 있다. 최저임금에 해당되는 근로자뿐만 아니라 상위 호봉의 근로자들 임금까지 같이 인상되어야 하기 때문에 임금의 격차는 축소되기보다 오히려 더 확대될 것이다.

2. 우리나라의 최저임금은 낮은 수준인가?

국제적으로 볼 때 결코 낮은 수준이 아니다. 오히려 미국과 일본에 비해 상대적으로 높으며, OECD 국가 중에서는 중상위권에 속한다. 최저임금의 수준은 단순한 절대 비교가 아닌 각국의 경제수준을 고려한 비교가 필요하다. 예컨대, ‘우리 최저임금 수준이 영국, 독일과 비교하여 낮다’는 말은 ‘우리 최저임금이 동남아 국가보다 높다’라는 것과 마찬가지로 잘못된 방식의 비교다. 경제수준을 고려할 수 있는 임금지표로는 1인당 국민총소득(GNI) 대비 최저임금 수준을 비교하는 것이 바람직하다.

국민생활수준과 구매력을 감안한 국제비교자료인 ‘1인당 GNI 대비 최저임금 수준’ 지표(최저임금위원회, 주요 노동·경제지표 분석, 2016)에 따르면, 우리나라의 최저임금 수준은 자료수집이 가능한 OECD 21개국 중 8위, 비교대상 38개국 중 13위에 위치한다.

<표 1> 한국과 다른 국가 간의 1인당 GNI 대비 최저임금 수준비교



자료: 최저임금위원회, 최저임금 심의를 위한 주요 노동·경제 지표 분석, 2016

3. 정부의 일자리 창출과 맞는 정책인가?

과도한 최저임금 인상은 일자리 창출과 상충될 가능성이 매우 높다. 최저임금 1만원을 달성하기 위해서는 2017년 현재의 최저임금 6,470원을 54.6% 인상해야 하는데, 최저임금 인상은 고용에 부정적인 영향을 미친다는 것이 일반적인 견해다. 기업 대상의 설문조사와 각종 연구결과에서도 이러한 부정적 영향이 확인된다.

조사결과에 따르면, 최저임금을 대폭 인상할 경우, 중소기업과 소상공인을 중심으로 일자리가 사라지게 되는 상황이 우려된다. 중소기업들은 최저임금 고율인상 주장이 현실화될 경우 어떻게 대응할 것인가? 라는 질문에 대한 다음의 결과(중소기업중앙회, 2017년도 적용 최저임금 수준에 대한 중소기업 의견조사, 2016)은 매우 심각하다.

- 경영악화로 사업을 종료 37.4%
- 신규채용의 축소 27.9%
- 직원 감원 16.6%
- 인상된 최저임금의 '수용' 11.6%
- 현행 임금의 삭감 6.5%.

최저임금의 영향을 받는 근로자의 98.4%(2017년 기준)를 고용하고 있는 중소기업들은 최저임금이 대폭 인상될 경우, 신규채용을 축소하거나 감원을 선택할 수밖에 없고 심할 경우 폐업까지 선택하는 경우 발생할 수 있음을 시사하고 있다. 어느 경우이든 일자리는 사라질 것이다.

4. 최저임금 산정방식의 문제점

우리나라의 최저임금 산출방식은 외국에 비해 소득액 산입대상이 상대적으로 제한적이다. 기본급과 일부 고정적 수당만을 최저임금으로 한정하고 있어 근로자의 고정적인 실질소득에 해당하는 정기상여금과 상당수 수당이 산입범위에서 제외시키고 있기 때문이다. 이에 비해 주요 선진국들은 대부분의 경우, 상여금과 숙식비를 최저임금 산입범위에 포함시키고 있다. 심지어 일부국가는 팁까지 포함시키고 있어 최저임금의 국제비교를 왜곡시키고 있다.

<표 2> 주요국의 최저임금 수준과 산입범위 비교

국 가	적용연도	시간당 최저임금액	산입범위
한 국	'17.1.1~12.31	6,470원	상여금 및 숙식비 제외
미 국	'09.7.24~	8,145원	상여금 제외, 숙식비·팁 포함
일 본	'16.10~17.9	8,200원	상여금 제외, 숙식비 포함
캐 나 다	'16.10~	9,606원	숙식비(제한) 포함
영 국	'17.4~	9,904원	상여금 및 숙박비(상한규정) 포함
아일랜드	'17.1~	11,132원	상여금 및 숙식비 포함
뉴질랜드	'17.4~	12,473원	휴가비 및 현물급여(식사, 숙소) 제외
프 랑 스	'17.1~	11,746원	상여금 및 숙식비 포함

자료 : OECD ; 최저임금위원회, 최저임금 심의를 위한 주요 노동·경제 지표 분석, 2017

실제로 정기상여금, 현물급여는 단체협약, 취업규칙 등에 의해 사전에 지급시기, 금액 등이 확정된 실질소득이다. 따라서 이를 최저임금에 산입하는 것이 합리적이다. 특히 최저임금제의 직접 당사자인 영세·중소기업의 입장을 반영하고, 제도의 실효성을 높이기 위해서는 정기상여금은 물론 사업주가 근로자에게 숙식을 제공한 경우라면, 그 비용도 적절히 평가하여 최저임금에서 공제하는 것이 합리적이다. 최저임금 산입범위를 재정비하여 실질적으로 지급되고 있는 최저임금 수준을 명확히 하여 최저임금의 수준에 대한 적정성을 논의하는 것이 필요하다.

5. 높은 최저임금 해당자가 많은 이유

우리나라는 최저임금을 받는 근로자가 많다. 이를 흔히 저임금 근로자가 그만큼 많은 것으로 해석하는 경향이 있다. 그러나 최저임금을 받는 근로자가 많다는 의미는 최저임금의 영향률이 높다는 것을 의미한다. 최저임금 영향률은 최저임금 인상에 따라 수혜를 받는 근로자 비중, 최저임금의 상대적 수준이 높다는 의미이며, 저임금근로자가 많다는 것과는 다르다.

이 같은 현상은 2000년부터 17년 동안 우리 최저임금이 연평균 8.6%씩 고율로 인상되었기 때문이다. 그 결과, 최저임금 영향률은 2001년 2.1%인 14만명 수준에서 2016년 18.2%인 342만명으로 급격히 증가했다. 세계 최고 수준인 우리나라의 최저임금 영향률은 최저임금제도의 실효성에 문제가 있는 것으로 해석하는 것이 올바른 해석이다.

<표 3> 주요국의 최저임금 영향률

국가 (기준연도)	한국 (‘16)	프랑스 (‘15)	캐나다 (‘13)	미국 (‘14)	영국 (‘15)	일본 (‘14)	네덜란드 (‘14)
영향률	18.2	11.1	6.7	3.9	5.2	7.3	6.4

자료 : 최저임금위원회, 2016

전통적으로 높은 최저임금 정책을 고수하고 있는 프랑스(11.1%)보다 높게 나타나고 있으며, 미국(3.9%), 영국(5.2%)은 우리나라의 1/3 미만 수준에 불과하다. 이는 우리나라 최저임금이 경제수준 등 제반여건을 고려하지 못하고 과도하게 인상되었다는 사실을 입증한다.

6. 개선방안 1: 업종별/지역별 최저임금제 도입

현재의 일률적인 최저임금 결정방식은 각 업종 간의 다양한 차이를 전혀 반영하지 못하는 문제점이 있다. 업종에 따라 기업의 지불능력과 근로조건, 생산성에 있어 근로의 대가에는 차이가 있음에도 불구하고, 일괄적으로 최저임금 수준을 적용하기 때문이다. 이로 인해 경영이 어려운 업종들은 최저임금의 부담이 상대적으로 클 수밖에 없다.

2016년 최저임금제가 지켜지지 않고 있는 산업전체의 최저임금 미만율은 해마다 늘어나 약 13.6%에 달한다. 이 가운데에서도 도소매 유통업(18.8%), 숙박·음식업(35.5%), 농림어업(46.2%) 등으로 심각한 수준이며, 많은 일자리를 약 200만명으로 추정되는 외국인 근로자들이 메우고 있다. 업종별로 적정한 최저임금수준을 결정하는 것이 바람직하다.

또한 실제 임금수준이나 생계비가 지역별로 차이가 나는 현실을 반영하여 최저임금 수준을 결정하는 방식을 검토할 필요가 있다. 서울 등 대도시에 비해 지방의 중소도시나 농어촌 지역의 경우 물가수준 등의 차이로 인해 생계비가 낮음에도 불구하고 현행 최저임금제는 지역별 생계비, 인력 수급구조 등 시장여건을 반영하지 못하고 있기 때문이다. 예를 들어, 2016년 4월 기준 우리나라 지역 간 임금수준 격차는 서울지역 임금을 100으로 할 때 제주도의 임금은 서울 대비 66.9% 수준으로 나타나고 있다.

7. 개선방안 2: 가구당 소득 중심의 최저임금제 적용

단순한 최저임금 수준의 인상보다는 저소득 근로자의 가구당 총급여액을 기준으로

하는 근로장려세제 등을 활용해 실질적인 소득을 높이는 방안을 우선적으로 모색할 필요가 있다. 현재 정부와 노동계는 최저임금이 곧 빈곤을 완화하는 정책수단으로 인식하고 있다. 그러나 제조업 중심의 산업구조가 분화되고, 1인 소득자 가계구성이 맞벌이 부부 소득 중심으로 변함에 따라 근로자 한 사람이 가족을 부양한다는 전제는 적절하지 않다. 저임금이 곧 저소득층이라는 인식에서 벗어나야 한다. 취업자가 없는 가족의 경우라면, 정부의 빈곤정책기조는 취업지원이 중심으로 전환하고 동시에 소득지원을 병행하는 방향으로 수정될 필요가 있다.

현재의 최저임금제도는 정책목표를 재설정하고 이에 따라 인상률의 적정성을 검토해야 한다. 이때 빈곤계층의 소득지원은 임금수준을 통제하는 방식이 아니라 가구소득을 기준으로 하면서 근로유인을 훼손하지 않는 방식으로 대안을 모색하는 것이 바람직하다.

8. 개선방안 3: 최저임금법의 개정

최저임금제는 당초 저임근로자의 생계보호를 정책목표로 출발했다. 현재 사업종류별로만 최저임금 결정할 수 있도록 되어 있는 최저임금법(제4조 제1항)을 개정하여 지역별로도 최저임금제를 시행할 수 있는 근거를 마련할 필요가 있다. 이와 함께 현재의 최저임금위원회를 중앙최저임금위원회와 지방최저임금위원회로 분리하여 각각 설치·운영하는 것이 바람직하다.

지역별 여건을 고려하여 차등 적용하는 것이 제도취지에 부합할 것이다. 이를 위해 지방최저임금위원회는 해당 지역의 ‘최저임금에 관한 심의 및 재심의’만으로 역할을 한정하고, 중앙최저임금위원회는 최저임금 적용 지역별, 사업의 종류별 구분에 관한 심의, 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의 등으로 기본역할을 수행하는 것이 최저임금에 대한 현재의 노사갈등을 해소하는 대안이 될 것이다.

■ 정 리

시장경제에서 노동시장의 가격결정기능에 대한 정부의 개입은 적을수록 좋다. 최저임금제도는 근로자의 인간다운 삶을 보장하기 위해 최소한의 근로가격을 통제하는 제도다. 근로의 가격통제는 수요자와 공급자에 의해 시장기능의 원활한 작동이 전제되어야 한다.

‘일당백’ ‘알바 문’ ‘알바천국’... . 요즘 벼룩시장을 대체하여 중소기업·영세사업주들과

청년들에게 인기를 끌고 있는 인터넷 시장들이다. 이 노동시장에서는 주방보조, 배달, 홀서빙 등 단순일용직에서부터 정규직에 이르기까지 구직·구인을 원하는 사업주와 구직자가 모바일 앱으로도 연결된다. 실제 계약이 이루어지는 근로의 가격을 보면, 최저임금 논란과는 거리가 있다. 구직난 못지않게 영세사업장의 구인난도 심각하기 때문이다. 8시간 일당은 대부분 최저임금 6,470원을 훨씬 웃도는 수준에서 사업주와 구직자는 부단히 균형점을 찾고 있다. 지급능력 없어 최저임금법을 지키지 못하는 사업장이라면 문을 닫는 것이 윤리적일 것이다. 문제는 일할 사람을 구하지 못하면서도 시급 7,500원과 8,000원 사이에서 고민하는 사업주의 애로도 함께 생각해야 한다. 때로는 몇 백 원 올리는 것만으로도 영업의 흑자가 적자로 바뀔 수 있는 것이 적지 않은 사업주와 소상공인들이 처한 현실이다.

현재 쟁점이 되고 있는 최저임금 만원 인상안은 정치권이 중소기업과 영세사업장의 현실을 간과한 채 인기영합적인 공약으로 시작되어 노사대립을 부추기고 있다. 빈곤가구의 생계를 보장하기 위해 단순히 최저임금을 인상하는 것만으로 정책목표의 실효성을 확보하기는 어렵다. 2000년 이후 해마다 평균 8.6%씩 인상되어 온 우리나라의 최저임금은 인건비에 민감한 영세·중소기업의 부담을 가중시키고 있다. 급격한 최저임금의 상승은 고용축소와 감원, 폐업 등으로 이어져 정부가 지향하는 일자리 창출보다는 오히려 수많은 일자리가 사라지는 결과를 낼 가능성이 높다. 그 피해는 구직을 원하는 저임금 근로자와 빈곤층 가정에 돌아갈 것이다.

모든 기업과 사업장에서는 법정 최저임금이 지켜져야 한다. 그러나 사업주의 지불능력이라는 전제가 충족되지 않는다면, 법제도의 실효성을 확보되기 어렵다. 실제로 최근까지 사업장의 최저임금 미만율은 증가하고 있다. 그러나 노동계는 2018년 최저임금 1만원 인상을 요구하고 있고, 정부도 대선 공약을 이유로 최저임금 만원 인상의 프레임에 갇혀서 일부 중소기업의 존립과 소상공인들의 생존을 위협하고 있다. 20대 국회에서 개정 발의되고 있는 법안들은 대부분 최저임금 위반이 왜 증가하고 있는가에 대한 원인보다는 최저임금수준의 인상과 처벌 규정만 강화하고 있다. 최저임금제의 실효성 확보와 일자리 창출에는 도움이 되지 못하는 내용들이 대부분이다.

최저임금 산출방식의 개선, 단일 최저임금방식을 탈피한 업종과 지역별 최저임금 수준의 결정, 빈곤가구별 총소득을 고려한 실질소득의 보전과 취업지원 등에서 대안을 모색하는 인식의 전환이 필요한 때다. (끝)

교직관의 변화와 사회적 갈등 - 전교조의 사회적 총파업 참여

황 영 남
성균관대학교 겸임교수

일반적으로 교직의 본질과 성격을 어떻게 이해하느냐에 따라 교육자들을 보는 시각을 대략 세 가지로 구분한다. 교직을 성직, 노동직, 전문직으로 달리 인식하는 것이 그것이다.

성직관은 과거 전통적인 교직관이다. 인간의 육체를 단련시키는 것이 운동이듯이, 인간의 영혼 즉 정신을 발달시키기 위해서는 교육이 필요하고 이를 담당하는 교직을 성직의 하나로 여겼다. 성직관에서 보면 교직은 천직(天職)이며, 교육자는 특별한 소명을 지닌 사람들이다. 우리나라에서 예로부터 전해 내려온 “스승의 그림자는 밟지 않는다.”, “군사부일체”와 같은 말이 여기에서 연유한다. 따라서 교사들은 높은 도덕적 수준을 유지하면서 사랑, 헌신, 소명의식, 희생, 봉사를 토대로 학생들의 인격도야와 정신적 성숙을 책임지는 것이다. 하지만 이제는 아련한 그림자만 남아있는 실정이라고 해도 과언이 아니다.

노동직관은 교사도 학교라는 직장에서 계약에 의해 노동을 제공하고 보수를 받아 생계를 유지하고 있는 정신적 노동자로 보는 것이다. 교사는 국가와 시·도교육청(국·공립학교) 또는 사학법인(사립학교)과 계약에 의해 고용된 상태이므로 교직도 노동관계법의 적용을 받는 노동자의 하나가 된다. 우리나라는 1999년에 제정된 ‘교원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 법률’도 이런 교직관에 의한 것이다. 교원의 경제적·사회적 지위향상을 위한 측면에서 단체교섭권과 단체협약권은 인정하지만, 교원의 정치활동과 파업 태업 등의 일체의 쟁의행위는 금지되고 있다.

전문직관은 교직이 전문적인 지식과 기술을 바탕으로 하는 직업이므로 국가의 엄격한 자격을 인정받아야만 종사할 수 있다고 본다. 1966년 UNESCO와 ILO의 ‘교원의 지위에 관한 권고’와 2006년 제정된 ‘교원지위향상을 위한 특별법’도 교직의 전문직관에 근거하고 있다. 교직은 전문적인 지식과 기술을 습득하기 위한 장기적인

교육과 지속적인 연찬이 필요하고, 엄격한 자격기준을 유지하며, 교사들의 권익보다는 학생들의 권익을 우선시하는 공공적·윤리적 책임이 수반되는 직종이라는 것이다. 전문직관에 의해 교사들의 전문적 자율권 범위 내에서 내린 판단이나 행동에 대해 신뢰하기 때문에 학교의 자율성, 교사의 자율성이 강조되는 것이다.

이상의 세 가지 교직관은 현실적으로 혼재하여 나타난다. 성직관은 거의 사장되다시피 했지만 아직도 개인적으로 교직에 대한 사명감을 갖고 헌신하는 교사들이 있다. 반면에 노동직관과 전문직관은 서로 보완하거나 충돌하며 공존하는 측면이 있다. 우리나라에서 교직의 노동직관을 상징하는 대표적인 교원조직체가 '전국교직원노동조합'(전교조)이고, 전문직관을 대표하는 교원조직체는 '한국교원단체총연합회(한국교총)'이라고 할 수 있다.

교직에 대한 전문직관은 일정한 사회적 합의를 이루고 있기 때문에 갈등의 소지가 많지 않다. 교육의 질은 교사의 질에 의해 좌우되고, 교사들의 전문성을 제고해야 교육력이 강화된다는 사회적 공감대를 기반으로 이를 위한 기반과 환경 풍토 조성이 다양하게 이뤄지고 있다. 교원능력평가와 수석교사제, 학습연구년제, 교사 개인별 맞춤형연수, 수업컨설팅과 코칭 등 연수 지원과 학교의 학습공동체 조성 등이 이런 기반 조성을 위한 정책들이다. 일부 정책들에 대해 교원들의 불만과 개정요구가 있지만 비교적 사회의 지지를 받고 있는 편이다. 그리고 이런 정책들이 성공적으로 정착하여 교사들의 전문성 제고를 지속적·효율적으로 유지하기 위한 개인들의 노력과 열정이 절대적으로 중요하다.

그러나 교직의 노동직관은 아직 사회적 갈등이 많이 일어나고 있는 실정이다. 교사는 교육노동자라는 관점에서 노동조건에 관심을 갖는 것은 이해하고 공감을 얻고 있지만, 교사의 소명의식, 헌신, 사랑, 봉사, 도덕 등의 규범에 대해 소홀히 한다는 우려를 안고 있는 면도 있다. 교육노동자로서의 권리와 학생의 학습권이 충돌했을 때 일반적으로 후자를 우선해야 된다고 믿고 있지만, 일부 다른 생각으로 교사들이 단체행동에 나설 경우 사회적 비판의 대상이 되는 것도 현실이다.

금번 민주노총이 주관하는 6월 30일 “최저임금 1만원, 비정규직 철폐”를 내세운 사회적 총파업에 참여하는 전교조 교사가 1,000여명이 된다는 보도는 이런 우려를 다시한번 심화시키고 있다. 여기에는 전교조의 법외노조 통보를 취소하라는 요구도 함께 내세우고 있다. 전교조는 "사회적 총파업은 노동자의 오늘과 청소년의 내일을 위한 가치 있는 실천"이라며 소속 교사들이 연가를 내고 집회에 참여하거나 학교에서

노동인권 계기교육을 하는 등의 방식으로 총파업에 함께 할 것이라고 밝혔다.

그런데 전교조는 현행법상 임의단체여서 파업권이 없음에도 불구하고 민노총 총파업 집회에 소속 교사가 참가하는 것은 불법이 된다. 이로 인해 교사들이 정치 집회에 나서면서 학생들의 학습권이 침해당한다는 사회의 우려와 비판이 커지고 있는 것이다. 더구나 수업이 있는 평일에 그것도 교직과 관련이 없는 정치적 파업에 집단으로 연가(조퇴)를 낸다는 사실은 교육자로서 근본을 망각한 행위라는 사회적 비판이 커지고 있다. 전교조의 이런 단체 행동은 어제오늘의 일이 아니었고, 교육부도 지금까지 국가공무원법·교원노조법·근로기준법 등을 바탕으로 교사가 집회에 참가하기 위해 연가를 내는 것을 불법으로 규정해왔다.

전교조가 법외노조 통보를 받은 건 지난 2013년 10월이다. 당시 고용노동부는 전교조가 해직 교사 9명을 조합원으로 유지하는 게 교원노조법 2조와 노조법 시행령 9조2항 등에 어긋난다며 이 같은 결정을 내렸다. 교원노조법과 노조법 시행령에는 현직 교원만 조합원 자격이 있다고 명시돼 있다. 하지만 전교조는 조합원 투표를 거쳐 정부의 시정명령을 거부했다. 이에 따라 고용노동부는 법외노조를 통보하는 행정조치를 진행했다. 현재 교육부의 후속조치도 진행 중이다. 노조 지위를 상실한 상황에서 교사들이 불법적으로 노조활동을 한다는 이유다.

그렇지만 지난 2013년 지방선거에서 전국 17개 시도교육감 중 진보교육감 후보가 13명이나 당선되고, 당선인 13명 중에서 무려 8명이 전교조 교사출신이고 그 중에 7명이 전교조 지역 지부장 출신이 당선된 이후 교육부와 전교조(교육청)의 이와 관련된 갈등은 더욱 심해지고 있다. 나아가 문재인 정부가 새롭게 들어서자 더욱 전교조의 목소리가 커지고 있는 실정이다.

우리나라 국내·외적 환경이 점점 어려워지고 있는 이 시기에 교사들은 자기의 직분에 충실하여 국민적 신뢰를 얻고, 건전한 시민의식 고양과 국가의 교육경쟁력 확보 앞장서는 사표가 되어야 할 의무가 있다. 그런데 각자 자기 목소리만 내고 권리를 주장하면서 타인의 권리는 양해해도 된다고 생각한다면, 그것도 사회적 법질서를 무시한다면 이는 바람직한 선진의식이 아니다. 더구나 교사들은 교직관이 어떠한 관계없이 학생들의 학습권과 교육받을 권리를 최우선시 해야 하기 때문에 이를 침해하는 일이 있어서는 안 된다.



서울시 중구 통일로 86, 612호(순화동, 바비엡3차)

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>