

# 한선 프리미엄 리포트

## HANSUN PREMIUM REPORT

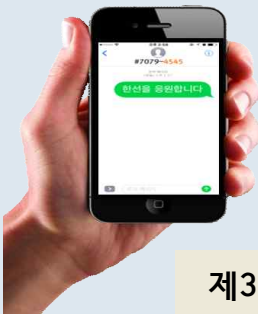
[주 제] 청년이 본 귀족노조, 왜 그리고 어떻게

[발제자] 백경훈 청사진 공동대표

[지정토론자] 김대호 사회디자인연구소 소장

[일 시] 2019년 10월 10일(목) 오전 07시 30분

[장 소] 국회 의원회관 제3세미나실



☒ 문자 후원

#7079-4545

제323회 정책세미나 주요 내용

### 요 약

- 많은 한국의 노동시장 연구를 보면 일자리가 급격히 감소할 것으로 예측하고 있다. 제4차 산업혁명과 기술의 빠른 변화에 따라 노동시장은 앞으로 어떻게 변해갈 것인지를 살펴보는 것은 미래세대에 있어 중요한 과제이다.

■ 미래로 가는 길에서 중요한 것은 현재 상황과 문제를 파악하는 것이다. 현 대한민국의 노사문제, 노조문제, 노동시장의 문제는 미래로 가는 과정에서 풀어야 할 핵심과제이다. 노동조합의 조직율은 1,000인 이상 사업장일수록 많고 인원이 적을수록 적다. 그러나 정작 노동보호가 필요한 곳은 30인 미만 사업장이다. 노조가 필요한 곳에는 노조가 없고 노동보호가 잘 되어 있는 곳에는 노조의 지나친 요구가 벌어지는 역설적 현상이 빚어지고 있다.

■ 대기업 노조와 공공노조는 높은 임금과 안정적 지위를 누리고 있음에도 잦은 파업과 폭력점거 등의 불법행위, 정치적 목적의 파업, 타 노조 배격, 비노조원을 차별하는 등 자신들의 이익을 위해 사회적 책임이나 공공성을 도외시키고 있다. 이 같은 귀족노조, 특권노조의 행태는 미래 세대에게 넘기 어려운 일자리의 거대한 장벽이 되어가고 있다. 노조에 젊은 피가 수혈되지 못하는 이러한 상황이 계속되면 노조의 고령화는 물론 청년층 노동자와 중장년층 노동자 사이의 세대갈등 및 노·노 갈등이 확대될 수 있다.

■ 발전적 노동시장을 위해서는 정부의 균형 잡힌 역할이 필요하다. 지나친 노동자 보호에 기울어진 운동장은 혁신으로 가는 길을 가로막는다. 기술의 진보가 이끄는 산업과 노동시장의 대변혁기를 겪고 있는 상황에서 지금은 혁신에 무게중심을 두어야 할 때다. 법과 제도적인 개정도 필요하다. 노조 편향적인 현재의 노사관계법은 개정될 필요가 있다. 노조의 일방적 파업에 대한 대체근로를 허용하거나 직장점거를 위법으로 간주하는 법적 원칙을 확보하는 것이 필요하다. 노조 채용의 비리 역시 엄중히 단속하고 투명성을 확립해야 한다. 4차 산업혁명의 파고 속에 파편화된 근로자들이 자유롭게 응집할 수 있는 플랫폼이 등장해야 한다. 정부 역할에는 한계가 있기에 노조 문제는 언론을 통해 지속적으로 비판하고 국회, 법원, 기업, 그리고 국민이 서로 감시자의 역할을 통해 함께 풀어나가야 한다.

■ (지정자 토론) 노조는 현재 대한민국의 핵심산업, 중추 산업을 장악하고 있어 강력한 힘과 파괴력을 갖고 있다. 노조 파업시 직장을 점거하는 등의 행위들은 관례화되어 있어 법으로도 막기 쉽지 않다. 정당한 이유로 노동자를 해고하고자 하더라도 어려운 것이 현실이다. 실상 법의 문제보다 법을 해석하는 것에 문제가 있다. 사회를 지배하는 것은 정신과 문화와 깊은 관련이 있는데 대한민국에서는 노동자가 보호의 대상이라는 인식이 널리 퍼져있다. 노동자가 피해자의 위치가 아니라 정당한 대가를 받는 위치라는 인식이 교육을 통해 개선되도록 하는 선 조치가 필요하다.

## ◆ 노동시장, 미래의 기준과 좌표, 미래와 미래세대

- ◆ 현재 전 세계의 산업시장을 주도하는 기업들이 10년 20년의 비교적 짧은 시간 안에 큰 성장을 이룰 수 있었던 것은 기술혁명과 세계 문명의 발달이 있었기에 가능했다. 기술의 진보가 이끄는 산업시장은 빠르게 변하고 있고 데이터와 ICT 기술을 활용한 기업들은 그중에서도 독보적이다. 삼성, 현대와 같은 한국의 대기업들도 급변하는 산업시장에 맞게 변화하기 위해 고전하고 있다.

- ◆ 20여년 전 제레미 리프킨은 고용시대의 종말을 예고한 바 있다. 많은 연구기관과 포럼에서도 한국의 노동시장 즉 일자리의 급격한 감소를 예측한다. 기술의 빠른 변화에 발맞추어 산업시장도 함께 급변하는 상황에서 노동시장은 앞으로 어떻게 변해갈 것인지를 살펴보는 것은 미래세대에 있어 중요한 과제이다.
- ◆ 많은 지식인과 전문가들이 예측하듯 기존의 정형화되고 구조화된 노동과 달리 앞으로의 일자리는 더 세분화되고 그렇게 분절된 일자리들은 단기적 프로젝트성 일자리들로 계속 변화할 것이다.
- ◆ 앞으로 우리가 당면한 산업시장과 노동시장은 미래세대의 특성과 맞물려 있기에 시장을 주도하고 있는 기업들은 그들의 기준과 특성, 기호에 초점을 두고 있다. 어려서부터 IT 기술과 스마트폰을 접한 이 세대는 이전세대와는 다른 부분들이 많이 있다. 미래 인재의 기준은 개인의 능력뿐만이 아니라 다른 인적자원, 능력을 얼마나 흡수할 수 있고 융합할 수 있는지가 중요해질 것이다.

## ◆ 노동시장과 노사관계의 핵심 문제

- ◆ 미래로 가는 길에서 중요한 것은 현재 상황과 문제를 파악하는 것이다. 현 대한민국의 노사문제, 노조문제, 노동시장의 문제를 풀어가는 것은 미래로 가는 길의 핵심과제이다. 글로벌 산업시장, 노동시장에 맞게 대응하고 준비하기 위하여 새로운 노사 플랫폼이 필요하다. 이것은 취사선택의 문제가 아니라 변화를 받아들이야 하는 문제이기에 함께 고민해야 한다.
- ◆ 현재 대한민국의 조합원 대상이 되는 근로자 수는 2,000만 명이고 그중 208만 명, 약 10% 정도가 노동조합에 가입되어 있다. 노동조합의 조직율은 1,000인 이상 사업장의 경우 72.4% 가장 많고 30인 미만의 경우 0.2%로 적다. 그러나 노동시장의 구성은 300인 이상의 사업장은 9.7%, 30인 미만의 경우가 67.3%로 노동보호가 필요한 30인 미만의 시장이 전체의 67.3%로 많지만, 실제 노동조합은 그 반대의 구성을 보이고 있다.
- ◆ 흔히 대기업 노조와 공공 노조를 말할 때 귀족노조, 특권노조라고 칭하고 있다. 높은 임금과 안정적 지위를 누리고 있음에도 잦은 파업과 폭력점거 등의 불법행위, 정치적 목적의 파업, 타노조 배격, 비노조원을 차별하는 등 자신들의 이익을 위해 사회적 책임이나 공공성을 도외시하는 노조를 일컫는 말이다.
- ◆ 실제로 한국노동연구원의 자료에 따르면 지난 10년 동안 발생한 파업 중 84.7%는 민주노총 소속 노조에서 발생했다. 민주노총은 가장 많은 재원과 인력을 가지고 있다. 조직원은 현재 100만 명이 넘는 추세이며 재정은 152억원이 넘는

것으로 추산된다.

- ◆ 노조의 평균연령은 갈수록 높아지고 있다. 노조에 젊은 피가 수혈되지 못하는 것도 노조원 고령화의 주요한 원인이다. 젊은 노동자들은 노조의 필요성에 대한 인식이 비교적 적기도 하고 노조의 주축을 이루는 조합원들이 고령화함에 따라 노사 간 협상의 주제가 퇴직 후 연금이나 의료보험과 같은 복지 문제에 집중되어 있기 때문이다. 이와 같은 상황이 계속되면 노조의 고령화는 가속될 것이고 나아가 청년층 노동자와 중장년층 노동자 사이의 세대갈등 및 노·노 갈등이 확대될 수 있다.

## ◆ 특권노조가 만드는 불공정한 노동시장

- ◆ 과거 정부가 공공기관의 임금체계를 호봉제에서 직무급제로 바꾸기 위한 매뉴얼 공표를 하였으나 공공노조의 반발로 철회된 바 있다. 반대로 정규직화나 신규채용 등 공기업의 인건비 부담을 가중하는 정책들은 신속하게 진행됐다. 이 같이 깨지지 않는 연공서열형 임금과 인사 시스템으로 노동환경은 오히려 경직되어 가고 있다.
- ◆ 급속한 고령화로 양대 노층은 정년의 연장만 원할 뿐 임금 조정에 대하여는 냉소적 입장을 보이고 있다. 경직된 기존의 고용형태는 미래 세대에게 기회를 주기 어렵게 만든다. 임금체계를 직무와 성과 중심으로 개편할 수 있도록 하여 다양한 고용계약과 형태가 만들어지도록 하는 것이 현재의 경직된 고용형태를 완화하는 대책이 될 수 있을 것이다.
- ◆ 노조의 고용세습과 채용 비리문제 역시 노동시장 환경을 악화시키는 요인이 되고 있다. 민주노총은 2018년 현대자동차 1차 부품 협력사인 S사에 조합원 자식과 친인척 등 40명을 부정 채용한 비리가 드러난 바 있다. 비정규직의 정규직화 채용과정에서 친인척을 위주로 했거나 최소한의 채용 절차도 없이 추진하는 등의 비리가 있어왔다.
- ◆ 미래 세대에게 있어 특권노조, 귀족노조가 쌓는 일자리의 벽은 넘기 어려운 거대한 장벽이 되어가고 있다. 대표적으로 386세대는 조직 안에서 연공서열과 수직적인 조직체제로 기득권을 강화하고 있고 수평적으로는 시민사회의 힘을 활용하여 기득권을 강화해 왔다. 이 네트워크 위계를 통해 이들은 이전과 비교가 안 되는 성과를 내고 있지만, 그들이 그러한 성과를 낼수록 미래세대의 청년들과 비정규직들은 더 설 곳을 잃어가고 있다.

## ◆ 미래를 위한 진짜 싸움을 해야 할 때

- ◆ 발전적 노동시장이 되기 위해서는 정부의 균형 잡힌 역할이 필요하다. 정부는 노동자나 사용자 중 어느 한쪽의 편에만 서서 주장하기 어렵다. 선진화된 사회로 가면 갈수록 시장의 안정과 혁신을 위해 정부는 중립적 위치에 있을 수밖에 없다. 그러나 기술의 진보가 이끄는 산업과 노동시장의 대변혁기를 겪고 있는 상황에서 지금은 혁신에 무게중심을 두어야 할 때이며 정부는 더 머뭇거릴 시간이 없다. 안정에만 기울어진 운동장은 혁신으로 가는 길을 가로막는다. 이러한 기울어진 운동장을 만드는 과오를 만들어서는 안 된다. 현 정부는 정부의 균형자적 역할보다는 노동자에 기울어진 정책을 펴고 있어 양대 노조가 제시하는 가이드에서 벗어나지 못하고 있는 아쉬운 상황이다.
- ◆ 법과 제도의 개정도 필요하다. 2000년대 들어 정부가 노동 3권을 탄압하는 일은 거의 발생한 일이 없다. 노사 간에 발생한 분쟁은 노사와 공익위원으로 구성된 노동위원회의 판정과 중재를 따르게 되어있고 필요하다면 추가적으로 행정 소송을 제기할 수 있다. 사용자 측의 부당한 노동행위는 노동위원회와 법원을 통해 바로 잡을 수 있다. 그렇기에 노조 편향적인 현재의 노사관계법은 개정될 필요가 있다. 노조의 일방적 파업에 사측이 대응할 수단이 없는 것은 경영권의 심각한 침해 행위이다. 대체근로를 허용하거나 직장점거를 위법으로 간주하는 법적 원칙을 확보하는 것이 필요하다. 노조 채용의 비리 역시 엄중히 단속하고 노조라 하더라도 불법행위에 대한 엄정한 법을 집행하여 어느 한쪽에 치우치지 않는 투명성을 확립해야 한다.
- ◆ 4차 산업혁명의 파고 속에 경영계와 머리를 맞대고 미래 산업과 노동시장을 함께 설계할 새로운 조직 구성이 절실하다. 산업화 시기 알고리즘으로 설계된 현재 노조의 틀로는 소화하기 어렵다. 파편화된 근로자들이 자유롭게 응집할 수 있는 플랫폼이 등장해야 한다. 정부 역할에는 한계가 있기에 노조 문제는 언론을 통해 지속적으로 비판하고 국회, 법원, 기업, 그리고 국민이 서로 감시자의 역할을 통해 함께 풀어나가야 한다.

## ◎ 지정토론자의 토론 (김대호 사회디자인연구소 소장)

- ◆ 기술이 300마일로 움직이면 기업은 100마일 정치는 3마일 법은 1마일로 움직인다고 한다. 기술과 기업은 변화하는 시대에 맞추어 빠르게 변하고 있지만 정치와 법은 변화가 더디고 경직된 구조이기에 그 사이에서 괴리가 나타난다.

- ◆ 현재의 노조는 철저하게 중장년 기득권, 대기업과 공공부분 근로자 보호가 중심이 되어있는 구조로 인해 젊은이들이 노조가입을 희망하더라도 노조에 들어가지 못하고 있는 것이 현실이다.
- ◆ 노조는 현재 대한민국의 핵심 산업, 중추 산업을 장악하고 있어 겉으로 보이는 것보다 강력한 힘과 파괴력을 갖고 있다. 노조 파업시 직장을 점거하는 등의 행위들은 관례화되어 있어 법으로도 막기 쉽지 않은 상황이다. 정당한 이유로 노동자를 해고하는 경우라 하더라도 해고하기 어려운 것이 현실이다. 실상 법의 문제보다 법을 해석하는 문제 즉, 판례의 문제가 있다. 사회를 지배하는 것은 정신과 문화와 깊은 관련이 있는데 대한민국에서는 노동자가 보호의 대상이라는 인식이 널리 퍼져있다. 노동자가 피해자의 위치가 아니라 정당한 대가를 받는 위치라는 인식이 교육을 통해 개선되도록 하는 선 조치가 필요하다.

이 자료가 도움 되셨다면 수신번호 #7079-4545로 한 통 꼭~ 한선을 지지해주세요.

(한 통 2,000원)