

신자유주의 구조조정 비판과
노동조합 대응 효과성 분석,
향후 시사점

이종탁, 정용식, 박하순, 한인임

‘구조조정’은 노동자들을 가장 괴롭히고 두려움에 떨게 하는 단어입니다. IMF 위기 이후 솟한 노동자들이 ‘구조조정’으로 인해 길거리로 내몰리고, 개인적으로나 사회적으로 큰 대가를 치러야 했습니다.

IMF 위기 이후 한국의 경제·사회구조는 큰 변화를 겪었고, 신자유주의적인 원칙과 제도가 사회의 주류를 구성하게 되었습니다. 이런 변화와 궤를 같이 하면서, ‘구조조정’은 이제 일상적이고 상시적이면서 보다 세련된 형태로 진행되고 있습니다. 물론 여전히 ‘정리해고’라는 무자비한 방식이 추진되기도 하지만 동시에 ‘희망퇴직’, ‘외주·용역화’, ‘계약직화’ 등으로 자본의 공세는 다양화되고 있습니다.

이러한 상황에서 본 연구는 신자유주의 구조조정은 과연 경제·사회적으로 어떠한 효과와 결과를 낳고 있는가와 상시적인 구조조정에 맞서 노동조합의 대응은 어떻게 확장되어야 하는가를 제시하고 있습니다.

이 연구 보고서는 크게 세 부분으로 구성되어 있습니다. 첫 번째 장(章)은 신자유주의 구조조정 비판입니다. 자본은 구조조정이 노동자에게 ‘일시적인 고통’을 가져다 주더라도, 국민경제 전체적으로 보면 이윤율을 회복시키고, 투자를 늘리며, 이를 통해 다시 고용을 증대시킬 수 있다고 주장합니다. 하지만 이 연구에 따르면, 신자유주의 구조조정은 고용악화, 소득감소, 직업장 위험요소 증대 등 노동에 ‘퇴행’적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 경제적으로도 긍정적인 효과를 낳지 않는 것으로 분석되고 있습니다. 비록, 구조조정은 약간의 이윤율 상승을 가져오지만 이로부터 기대되는 투자증대는 이루어지지 않고, 다른 경제적 측면에서도 부정적 결과를 낳고 있다는 점입니다. 가계부채의 증대와 저축률 감소, 국가 채무비율의 지속적인 증가 등이 그러한 것들입니다. 나아가 경제위기 이후 금융시장의 대폭적인 자유화는 초국적자본의 한국경제 지배력을 대폭 강화시켰는데, 이는 상시적인 구조조정과 투자부진으로 이어지고 있습니다. 결론적으로 “신자유주의 구조조정과 금융세계화로의 편입은 노동자와 정부를 희생하여 자본의 수익률을 약간 회복시켜주었을 뿐, 한국 경제를 근본적으로 회생시키지는 못했”으며, “투자는 부진해졌고, 고용증대는 없었으며, 위

기는 반복되고 있다”는 점입니다.

두 번째 장에서는 민주노총 가맹조직인 금속노조와 화학섬유연맹의 단위노조 대응 사례를 분석하고 있습니다. 대응 사례 분석을 통해, 노동조합이 “정리해고는 막아 내거나 축소하고 있었지만 희망퇴직에 대해서는 거의 대응하지 못하고 있다”는 결론을 도출하고 있습니다. 이는 향후 우리가 구조조정 투쟁을 전개함에 있어서 보다 세련된 형태의 인력구조조정에 대해 세심한 주의를 기울여야 한다는 점을 시사하고 있습니다.

마지막으로 본 연구는 민주노총의 신자유주의 구조조정 대응 양상을 평가하고 시사점을 도출하고 있습니다. 이 연구 보고서는 향후 구조조정 대응투쟁을 위한 네 가지 방향을 제안하고 있습니다. “첫째, 인력감축에 맞서서 보다 확장된 대응이 필요하다. 둘째, 구조조정의 방식과 절차를 정하고 있는 법률들을 개정하거나 폐지하여 인력감축 위주의 구조조정을 사회적으로 제어해야 한다. 셋째, 경제 산업과 고용·노동의 대안 모델을 만들고 그것을 향해 목적의식적 대응으로 나아가야 한다. 넷째 총연맹이 산별연맹들을 하나로 묶을 수 있는 분명한 기치와 방향을 제시해야 한다”는 제안이 그것입니다.

이 보고서를 발행하는 지금 현재도 한진중공업에서는 정리해고가 진행되고 있습니다. 이제 구조조정이 상시적이고 일상적으로 진행되고 있습니다. 이 연구가 더욱 세련된 형태로 진행되고 있는 자본의 구조조정 공세에 효과적으로 대응할 수 있는 노동조합의 전략을 재구성하는 데 유의미한 토대가 되기를 바랍니다.

마지막으로 열악한 지원에도 불구하고, 소중한 연구를 해주신 이종탁, 정용식, 박하순, 한인임 연구원님들께 80만 민주노총 조합원을 대표해 진심으로 감사의 인사를 드립니다.

2011년 2월
전국민주노동조합총연맹 위원장
김영훈

1장_ 신자유주의 구조조정의 효과성 비판 19

- I. 서 25
- II. 신자유주의 구조조정의 효과 27
 - 1. 신자유주의 구조조정이 노동에 미친 효과 27
 - 1) 노동에 대한 직접적 영향 27
 - 2) 노동에 대한 간접적 영향 48
 - 3) 개별 사업장 사례 56
 - 4) 구조조정이 사회갈등에 미친 효과 62
 - 5) 소결 65
 - 2. 신자유주의 구조조정이 경제에 미친 효과 67
 - 1) 자본의 이윤율 개선과 가계 및 정부의 부채 증대 67
 - 2) 투자 부진 77
 - 3) 초국적 금융자본의 한국경제 지배 89
 - 4) 소결 97
- III. 결 98

2장_ 자료 분석으로 본 노동조합의 구조조정 대응 효과 101

- I. 서 109
- II. 구조조정 원인과 양태 111
 - 1. 구조조정 원인 111
 - 2. 구조조정 양태 112
 - 3. 구조조정 원인과 양태별 관계 119
- III. 노동조합과 구조조정 125
 - 1. 구조조정에 대한 노동조합의 태도 125
 - 2. 노동조합의 구조조정 대응 방식 131
- IV. 구조조정 결과와 노동조합 효과 136
 - 1. 인력조정에 대한 노동조합 대응과 효과 136
 - 2. 기업내부구조조정에 대한 노동조합 대응과 효과 141
 - 3. 기업외부구조조정에 대한 노동조합 대응과 효과 148
 - 4. 기업중단구조조정에 대한 노동조합 대응과 효과 152
 - 5. 종합 156
- III. 결 157

3장 159
구조조정에 맞선 민주노총의 대응 양상과 효과, 시사점

I. 서론	170
1. 문제제기	170
1-1. 노동조합 효과에 관한 선행연구	170
1-2. 노동조합의 구조조정 효과에 대한 문제제기	180
2. 연구 방향과 글의 구성	182
II. 민주노총의 구조조정 대응 양상과 효과	183
1. 민주노총의 구조조정 대응 양상	183
1-1. 민주노총의 구조조정 대응 흐름	183
1-2. 사례로 본 민주노총 구조조정 대응 양상	194
1-3. 구조조정 대응에서 나타난 민주노총의 기능과 역할	216
2. 민주노총의 구조조정 대응 효과	221
2-1. 민주노총 구조조정 대응의 직접적 효과	221
2-2. 구조조정 대응의 내부적 효과	228
III. 구조조정 대응의 문제점과 과제	234
1. 민주노총 구조조정 대응의 한계와 문제점	234
1-1. 구조조정 대응에서 드러난 한계와 문제점	234
2. 구조조정 대응에 관한 몇 가지 제안	241
2-1. 정리하고 반대에서 한 발 더 나아가기	241
2-2. 기업 퇴출과 회생에 관한 사회화된 절차 만들기	248
2-3. 구조조정 대응을 모아낼 수 있는 노동자 대안 만들기	250

| 표 차례 |

〈표1〉 기업규모별 교육훈련비 비중 국제비교(단위: 노동비용대비, %)	51
〈표2〉 우리나라 산업별 취업자수 비중 변화(단위: 천명)	53
〈표3〉 우리나라 서비스산업 주요 업종 개요(2005년)	54
〈표4〉 제조업 유형 고정자산영업이익률(%)	71
〈표5〉 가계신용잔액과 가계신용증가액(단위: 조원)	73
〈표6〉 국가채무	77
〈표7〉 실질설비투자(단위: 10억원)	79
〈표8〉 경제성장률과 설비투자증가율(%)	81
〈표9〉 현대자동차의 매출액과 이익자표	84
〈표10〉 캐리어의 토지 건물 구축물을 제외한 유형자산 세부 항목	87
〈표11〉 오티스사의 고정자산(현 비유동자산) 요약	88
〈표12〉 국제투자자산잔액	91
〈표13〉 외국계 초민족적 자본의 한국 상장주식 투자수익(단위: 조)	92
〈표14〉 국내총생산과 국민총소득 증가율(%)	94
〈표15〉 국외순수취요소소득(단위: 10억원)	95
〈표16〉 원화 환율 변동폭 조정	96
〈표17〉 환율변동과 외환가채규모	96
〈표18〉 구조조정 원인 분류	112
〈표19〉 인력 구조조정 양태	114
〈표20〉 기업내부구조조정 양태	115
〈표21〉 기업외부구조조정 양태	117
〈표22〉 기업중단구조조정 양태	118
〈표23〉 인력구조조정과 다른 구조조정 유형간 교차분석 결과	120
〈표24〉 구조조정원인과 인력구조조정	122
〈표25〉 구조조정원인과 구조조정 양태	124
〈표26〉 인위적 인력감축에 대한 노동조합 초기 입장	126
〈표27〉 기업내부구조조정 초기 노동조합입장	127
〈표28〉 기업외부구조조정 초기 노동조합 입장	128

<표29> 기업중단구조조정 노동조합 입장	130
<표30> 파업의 형태	132
<표31> 교섭의 형태	133
<표32> 집회 형태	133
<표33> 연대투쟁 형태	134
<표34> 인위적 인력조정에 대한 대응 결과	136
<표35> 인위적 인력감축에 대한 노동조합 대응	138
<표36> 비정규직 확대에 대한 노동조합 대응 결과	139
<표37> 비정규직 확대에 대한 노동조합 대응	140
<표38> 연맹별 기업내부구조조정 결과(전환배치, 교대제, 외주/하청)	142
<표39> 교대제 변경, 전환배치, 외주/하청에 대한 노동조합 대응	143
<표40> 연맹별 기업내부구조조정 결과(순환휴직/휴업)	145
<표41> 기업내부구조조정결과와 노조의 대응	146
<표42> 연맹별 기업외부구조조정 결과	149
<표43> 기업외부구조조정에 대한 노조의 대응	150
<표44> 연맹별 기업중단구조조정 결과	153
<표45> 기업중단구조조정에 대한 노조의 대응	154
<표46> 기업의 유연화 전략도입 현황과 노조 효과	173
<표47> 직장유지율 : 전체 노동자	175
<표48> 직장유지율 : 정규직노동자	175
<표49> 전체 노동자의 고용변동에 대한 제곱수요충격의 효과	177
<표50> 노동계급 내 부문들 간의 차이 및 증감	179
<표51> 신자유주의 구조조정 관련 경제산업정책 대응	190
<표52> 고용 관련 대체입법 제안 내용	193
<표53> 대우자동차 해외매각 및 정리하고 반대 투쟁 흐름	196
<표54> 2007년 이랜드-뉴코아 투쟁 일지	201
<표55> 2008년 이랜드-뉴코아 투쟁 일지	202
<표56> 1,000인 산봉대 현황	205
<표57> 구조조정 관련 민주노총 대응(2009년)	212
<표58> 2009년 쌍용차 구조조정 관련 정책 대응	213

| 그림 차례 |

<그림1> 경제활동참가율 변화(단위: %)	28
<그림2> 실업률의 변화(단위: %)	30
<그림3> 실질실업자를 포괄하는 저활용 노동력 상태(단위: 천명)	31
<그림4> 고용률의 변화(단위: %)	32
<그림5> 우리나라 비정규직의 비중 변화(총임금노동자 중 각각의 비중, 단위: %)	33
<그림6> 비정규직 규모 연도별 추이(각년도 8월기준, 단위: 천명)	34
<그림7> 실질임금상승률(단위: %)	35
<그림8> 절대빈곤율과 상대빈곤율의 변화(2인 이상 도시근로자 가구 기준, 단위: %)	36
<그림9> 노동소득분배율의 변화(단위: %)	38
<그림10> OECD 국가의 연간 노동시간 변화 추이(단위: 시간)	39
<그림11> 산업재해 강도율과 사망민인율(단위: %)	41
<그림12> 산업재해율(사망, 심만명당) 추이 국제비교	42
<그림13> 직무스트레스를 느끼는 직장인 비중(단위: %)	44
<그림14> 노동자기구의 지니계수 변화	45
<그림15> 한국의 남녀 임금 격차(제조업)	46
<그림16> 사업장 규모별 임금격차 추이(단위: 천원/월)	47
<그림17> OECD 국가 GDP대비 공공사회지출비중 추이 비교(단위: %)	49
<그림18> GDP에서 차지하는 노동시장 정책비용의 지출 비율(2008년, %)	52
<그림19> 유형고정자산영업이익률(1960-2009)	69
<그림20> 유형고정자산영업이익률(1998-2009)	70
<그림21> 가계신용잔액	74
<그림22> 가계신용잔액과 가계신용증가액	74
<그림23> 한국과 주요국의 가계저축률	75
<그림24> 실질 설비투자(기준연도=2005)(단위: 10억원)	78
<그림25> 경제성장률과 설비투자증감율	80
<그림26> 현대자동차의 매출액과 이익지표	84
<그림27> 국내총생산과 국민총소득	95
<그림28> 채권단 주도의 구조조정 제도 변천 추이	250

신자유주의 구조조정 효과성 비판

한국경제는 90년대 중반 (금융)세계화로 편입을 심화하였다. 1994년에 있었던 세계무역기구(WTO) 가입이 한 계기였고 1996년 경제협력개발기구(OECD) 가입을 계기로 사전에 진행된 금융자유화가 또 다른 계기였다. 이와 병행하여 90년대 중반 재벌의 과잉투자가 진행되었다. 내외자본의 과다차입을 통한 과잉투자는 97/98년 아이엠에프 위기를 초래하였다.

국가와 자본은 한편으로는 위기를 극복하기 위하여 대대적인 인력 구조조정을 시행하였고, 다른 한편으로는 아이엠에프 구조조정 협약을 통해 한국경제의 금융세계화로 편입을 이전보다 더 심화시켰다. 구조조정은 심각한 경제위기를 벗어나기 위해서도 진행되었지만, 위기를 일단 벗어난 뒤에도 금융세계화 과정에서 훨씬 강화된 초국적 금융자본의 요구로 상시적으로 진행되었다.

그 이후 한국경제는 그럭저럭 버텨나가는 듯했으나 2008년 세계적인 금융위기를 비껴가지 못하였다. 이번에도 환율이 폭등하는 등 또 한 차례 위기적인 상황을 맞이하였다. 그러나 이번 위기는 그 정도가 아이엠에프 위기보다는 덜해 구조조정의 강도는 보다 약했으나, 자통법 시행, 금산분리 완화를 추진한 은행법 개정 등 금융자유화는 이번 위기에도 추진되었고 이런 금융자유화 심화는 금융세계화로 편입의 심화를 의미하였다. 미국 등에서 금융자유화 그 자체가 문제가 되면서 금융을 규제하려는 움직임이 있었으나 한국정부는 이를 추수하지 않았다. 미국 등은 금융자유화가 너무 많이 추진되어 문제가 되지만 한국은 금융자유화가 덜 진행된 것이 문제라면서,

두 위기 때 모두 그 강도와 방식은 약간 달랐으나 위기극복책으로서 노동에 대한 공격이 추진되었다는 점에서는 동일했다. 자본의 수익성 개선을 위한 것이었다.

국가와 자본은 구조조정으로 인해 노동자들이 일시적으로 어려움에 처할 수 있으나 자본의 수익률 회복이 투자와 고용 증대로 이어져 결국 노동자에게도 득이 된다고 주장한다. 과연 그러한가?

이에 본 연구에서는 우선 구조조정이 노동자에게 어떤 문제를 초래하였는지 상세히 살펴보고자 한다. 그리고 국가와 자본의 주장대로 구조조정이 자본의 수익률 증대를 가져왔는지, 가져왔다면 그것이 투자증대로까지 이어졌는지 살펴보기로 한다. 또한 자본의 수익률 증대를 위해 노동문제 이외에 또 다른 문제는 없는지도 살펴보고자 한다. 또한 신자유주의적 구조조정의 근원적인 배경이 되고 있는 금융세계화로 편입 심화가 어떤 문제를 야기하고 있는지, 한국경제를 어떻게 변모시키고 있는지도 간략히 살펴보기로 한다.

우선 경제위기 이후 진행된 신자유주의 구조조정은 우선 노동에 대해 심대한 부정적인 영향을 초래하였다.

이러한 인력감축 중심의 신자유주의 구조조정은 첫째, 경제활동참가율 저하, 대규모 실업, 고용의 질 저하, 임금 저하, 빈곤율 증대, 노동자 집단의 양극화와 같은 노동자 및 그 가족의 삶의 질을 현저히 떨어뜨리는 직접적 영향을 가져온 것으로 나타났다. 둘째로는 간접적 영향 요소이지만 직접 영향 요소보다 결코 그 중요성이 낮지 않은 사회적 지지(사회복지, 노동시장 육성책, 양질의 일자리) 또한 매우 낮으며 또한 구조조정시기에도 이를 강화하는 조치가 없어 구조조정의 직접적인 효과를 더욱 악화시켜, 노동자와 그 가족의 삶의 질을 떨어뜨리고 있다

는 것을 알 수 있었다. 셋째, 한 연구에 따르면 한국사회의 갈등비용은 GDP의 27%(2008년 우리나라 GDP 1,024조원 중 277조원 규모라 해석할 수 있다)에 이른다고 하는데 우리가 보기에는 신자유주의 구조조정도 이에 심대한 영향을 미친다고 할 수 있을 것이다.

뿐만 아니라 개별 사업장 차원에서의 구조조정 역시 사회적으로 나타나는 문제가 축소된 형태지만 그대로 드러나고 있었다. 기업은 갈등요소를 일정하게 안고 있고, 노동자들은 정신적으로 육체적으로 불건강한 상태에 놓였다. 그 가족의 삶이 피해를 진다는 것은 충분히 예상 가능한 상황이다.

노동자 삶의 질은 거시지표 상에서 15년 이전으로 후퇴하거나 거의 개선이 되지 않았다. 노동자와 그 가족의 삶에 있어서는 지난 15년의 역사는 죽은 역사였던 셈이다.

무엇보다 “고용삭감은 단기적으로는 생산성을 높일지 몰라도 장기적으로는 부정적인 결과를 낳는다. 노동력 부족은 노동 강도의 강화로 이어지고, 그에 따라 노동자들이 지치면 실수가 잦아져 결국 제품(서비스)의 질이 저하되면서 기업의 평판도 나빠진다. 하지만 더 중요한 사실은 끊임없는 해고 위협으로 인해 일자리에 대한 불안감이 높아지면 노동자들이 해당 기업에 특화된 기술을 익히는데 필요한 시간 투자를 꺼리게 되고, 이는 궁극적으로 기업의 생산 잠재력을 훼손한다는 점이다.”

이제 신자유주의 구조조정이 경제에 미친 효과를 보자. 신자유주의 구조조정은 노동의 희생 하에 약간의 이윤율 증대를 가져왔으나 이는 가계부채나 정부부채 증대를 동반하였을 뿐만 아니라, 국가와 자본이 주장한 바와는 달리 투자증대

를 가져오지도 않았다. 이런 상황에서 고용이 크게 증가할 수는 도저히 없다고 하겠다.

그리고 신자유주의 구조조정의 배경적 원인이 되고 있는 금융세계화로의 편입 심화는 초국적 금융자본의 한국경제에 대한 지배를 강화하였다. 주식시장의 지배력이 강화되었고 이 과정에서 엄청난 투지수익율을 올렸다. 또한 초국적 자본의 한국경제에 대한 지배력 강화는 국내총생산과 진정한 국민총소득 사이의 괴리를 낳았다. 그리고 금융세계화로의 편입 심화는 외환시장의 변동성을 심화시켰고 외환거래규모를 대폭 늘렸다.

결국 신자유주의 구조조정과 금융세계화로의 편입의 심화는 노동자와 정부를 희생하여 자본의 수익률을 약간 회복시켜 주었을 뿐, 한국경제를 근본적으로 회생시키는 길이 아니었다. 투지는 부진해졌고, 고용증대는 없었으며 위기는 반복되고 있다. 한국경제는 아이엠에프 위기 이후에도 수익성 하락과 경상수지 적자 확대 및 외채누적, 주식시장 하락 및 자본이탈, 환율인상, 기업의 채무지불부담 증가 및 대규모 적자, 대대적인 구조조정을 통한 수익성 회복이라는 위기 사이클을 내장하게 된다.

노동조합의 구조조정 대응 효과

본 연구에서는 민주노총 산하 금속노조와 화학섬유연맹의 단위 노조 대응 사례를 중심으로 노동조합 대응 효과에 대해서 분석하였다. 총 67건을 대상으로 하였다.

●구조조정 원인과 양태

구조조정 원인은 기업 구조조정을 시도한 자본의 논리에 따라 재구성하였다. 이에 따르면, 수익성 증대 과정에서 구조조정을 진행한 사례가 18.1%가 있었다. 이는 기업 경영이 개선·확장되는 국면에서도 구조조정이 진행되었음을 보여준다. 그렇지만 구조조정 대부분은 유동성 위기(26.6%)나 수익성 악화(17.0%), 물량 감소(13.8%) 등 기업 경영이 위축·악화되는 국면에서 이루어지는 것으로 나타났다.

구조조정 양태는 크게 4가지로 구분하였다. 인력조정, 내부 구조조정, 외부 구조조정, 기업 중단 등이 그것이다. 구조조정 양태로는 인력조정이 가장 많았고, 그 다음이 기업 중단이었다. 인력조정은 거의 모든 구조조정에서 나타나는 공통적 양상이었다고 할 수 있다. 연맹별로 살펴보면 인력구조조정과 기업 중단 구조조정 유형이 다수를 차지하는데, 금속보다는 화학섬유연맹에서 그 비율이 좀 더 높게 나타났다. 이는 산업 전반의 위기가 자동차나 조선, 철강 등 금속산업보다 더 깊고 오래 지속된 화학섬유 분야의 상황 때문인 것으로 판단된다.

인력조정이 가장 많이 나타난 구조조정 유형은 기업 내부 구조조정이었다. 그 다음으로 기업중단 구조조정에 인력조정이 많았다. 기업외부 구조조정에 인력조정이 가장 적었는데, 이는 분사나 통합, 법인신설을 주도하는 위치에 있었기 때문에 나타나는 결과로 보인다.

구조조정 원인과 구조조정 양태 사이에는 특별한 인과관계가 성립한다고 보기 어렵다. 자본이 상당히 임의적으로 구조조정을 진행한다는 의미이다. 특히 인력조정은 구조조정 원인에 상관없이 진행되고 있었다. 구조조정이 인력감축을 매개로 자본의 위기를 노동에게 전가하는 기제가 되고 있음을 보여주는 부분이다.

●노동조합과 구조조정

노동조합들은 인위적 인력감축에 대해 강력한 반대입장을 가지고 구조조정에 대응하였다. 이에 비해 기업 내부 구조조정이나 외부 구조조정에 대해서는 완강한 반대보다는 상황적 측면에서의 반대를 밝히고 있었다. 기업 중단의 경우에는 여러 가지 상황을 판단하여 노동조합의 태도를 정하고 있었다. 즉, 기업이 계속 고용을 유지하는 행태가 가능할 경우 입장을 유보 내지 인정하는 경우도 있었다.

이러한 입장을 가지고 노동조합은 다양한 대응을 하고 있다. 본 분석에서는 파업, 집회, 교섭, 연대활동으로 나누어 살펴보고 있다. 이들 노동조합 대응 방식을 모두 합치면 약 145건이었다. 하나의 구조조정에 대응할 때 약 2.16개의 대응방식을 구사한다는 의미로 해석할 수 있다. 그리고 노동조합이 기본적으로 교섭과 집회를 진행하면서 파업과 연대활동을 전개하였다는 사실로 보건대, 노동조합들의 구조조정 대응 수위는 매우 높은 것으로 확인되었다.

그러나 구조조정의 결과는 구조조정 양태와 노동조합 대응에 따라 사뭇 다르다. 우선, 인력 구조조정에 대한 노동조합 대응 결과는 매우 상반된다. 외형적으로 볼 때, 정리해고는 막아내거나 축소하고 있었지만 희망퇴직에 대해서는 거의 대응하지 못하는 것으로 나타났다. 비정규직 확대에 대해서도 그리 효과적으로 대응하지 못하는 것으로 나타났다.

기업 내부구조조정 역시 구체적인 사안에 따라 그 효과는 다르게 나타나고 있다. 교대제와 전환배치, 외주하청 확대에 대해서는 부분적인 대응효과가 나타나고 있지만, 순환휴직이나 휴업 등에 대해서는 대응 효과가 크지 않았다. 기업 외부 구조조정의 경우 노동조합이 인정하는 사례가 많았으며, 노동조합이 반대한 경우에도 그 대응 효과는 크게 나타나지 않았다. 기업 중단 구조조정의 경우 매각이나 공장폐쇄에서 노동조합의 대응 효과가 큰 것으로 나타났다. 그러나 청산

폐업에는 큰 효과가 없는 것으로 나타났다.

결과적으로 볼 때, 노동조합이 무엇에 초점을 맞추어 어떻게 대응하느냐에 따라 구조조정 대응 효과가 크게 달라진다는 사실을 확인할 수 있다. 강제적 인력 조정, 특히 정리해고에 반대하는 태도는 일반적이면서 노동조합의 대응효과가 나타나지만 그 외의 구조조정에 대해서는 노동조합이 상황에 따라 대응하면서 자본의 공세를 수용하거나 그 수위를 낮추는 정도에서 대응하면서 노동조합의 대응 효과는 크게 나타나지 않는다. 고용, 특히 정리해고에 초점을 맞춘 대응이 낳은 한계라고 할 수 있다.

그런데 이러한 고용 중심적 구조조정 대응은 기업 차원의 노사관계에서 노동조합의 힘을 약화시킨다. 정리해고를 제외한 나머지 구조조정은 노동조합이 크게 대응하지 않으면서 노동자들은 수익경영과 개인성과를 향한 경쟁을 수용하게 되었으며, 이것은 결과적으로 노동조합의 힘을 기업 내부로 제한하는 효과와 더불어 노동자들 내부의 경쟁의식을 강화, 노동조합으로의 단결력을 약화시킨다.

민주노총 대응 양상과 시사점

민주노총의 경우 구조조정을 대응하는 양상에서 정책적 기능과 직접적 대응 기능이 확연히 구분된다. 형식적으로는 산별연맹(노조)이 구조조정에 대응하는 중추적인 역할을 하고 가운데, 정책적 기능을 담당하는 상급단위와 직접적 대응을 담당하는 지역 및 단위 사업장 단위로 구분할 수 있다. 총연맹은 직접적인 대응보다는 후방적 역할을 담당하고 있다.

총연맹은 각 시기 구조조정에 대응하기 위해 산별연맹(노조)의 힘을 모아 하나의 공동 전선으로 모아내려는 시도를 하고 있다. 그러나 이러한 시도는 최근 거의 성사되지 못하고 있다. 그 결과 총연맹에서 경제산업을 연구하고 고용·노동

에 대한 정책을 생산하고 있지만 이것이 각 산별연맹(노조)들이 구조조정에 대응하는 논리나 근거, 방향과 요구로 받아들여지지 못하고 있다.

그렇기 때문에 총연맹 차원에서 어떤 구조조정 대응에 참여한다고 해도 그 효과는 그리 높게 나타나지 않는다. 총연맹 차원의 대응이 자본의 구조조정 진행을 더디게 하거나 그 수준을 낮출 수는 있으나 구조조정 자체를 중단하는 차원에는 이르지 못하는 것이 객관적 사실이다.

이것은 노동자 단결 및 사회연대 형성에도 영향을 주고받는다. 구조조정 자체에 대한 총연맹 차원의 효과가 크게 확인되지 않는 현실에서 노동조합들은 다시 기업별 노사관계 속에서 고용 문제를 해결하는 일에 초점을 맞추고 있다. 노동자 단결이 크게 위축되고 있는 것이다. 그 결과 정규직 대공장 중심이라는 비판에 직면해 있는 것이 사실이다. 이 때문에 사회연대를 형성하는 일도 쉽지 않다.

이것은 민주노총 조직력에 상당한 영향을 끼치고 있다. 거대 연맹들이 자기 독자적 대응과 활동을 강화하면서 총연맹의 역할이 상당 부분 위축되고 결과를 놓고 있을 뿐만 아니라 규모가 적은 산별연맹들은 독자적으로 활로를 모색하는 양상이다. 이러한 양태는 연맹 단위에서도 재생산되고 있다. 대기업 노조들은 자기 독자적을 강화하는데 중소영세 사업장이나 사내하청 노동자들은 스스로 활로를 찾지 못하고 있다. 이것은 결국 민주노총에 대한 불만과 불신을 낳는다. 노동자들의 계급적 의식도 약화되고 있다.

이러한 한계를 극복하기 위해서는 우선, 인력감축에 맞서서 보다 확장된 대응이 필요하다. 정리해고만이 아니라 희망퇴직까지 포괄하면서 인력감축에 대한 반대 대응만이 아니라 투쟁의 결과에 따라서는 고용조정 이후에 대해서까지 책임지는 대응 체계를 갖추어야 한다. 둘째, 구조조정의 방식과 절차를 정하고 있는 법률들을 개정하거나 폐지하여 인력감축 위주의 구조조정을 사회적으로 제어하는 동시에 기업 퇴출과 회생 심사와 이후 절차에 노동조합이 참여하면서 그

것을 감시하고 통제할 사회적 기구를 설립해야 한다. 셋째, 경제산업과 고용·노동의 대안 모델을 만들고 그것을 향한 목적의식적 대응으로 나아가야 한다. 구조조정 대응이 반대와 저지에 머무르지 않고 신자유주의를 넘어서서 노동자 대안 세계로 나아가는 운동이 되도록 조직해야 한다. 넷째, 이를 위해서는 총연맹이 산별연맹들을 하나로 묶을 수 있는 분명한 기치와 방향을 제시해야 한다. 이때, 주의할 것은 조직된 노동자의 이해만이 아니라 전체 노동자 계급의 이익을 우선하는 모습을 보여야 한다는 점이다. 이를 통해 스스로 대표성을 확보하여야 한다.

1장_ 신자유주의 구조조정 효과성 비판

신자유주의 구조조정 효과성 비판

| 요약 |

한국경제는 90년대 중반 (금융)세계화로의 편입을 심화하였다. 1994년에 있었던 세계무역기구(WTO) 가입이 한 계기였고 1996년 경제협력개발기구(OECD) 가입을 계기로 사전에 진행된 금융자유화가 또 다른 계기였다. 이와 병행하여 90년대 중반 재벌의 과잉투자가 진행되었다. 내외자본의 과다차입을 통한 과잉투자는 97/98년 아이엠에프 위기를 초래하였다.

국가와 자본은 한편으로는 위기를 극복하기 위하여 대대적인 인력 구조조정을 시행하였고, 다른 한편으로는 아이엠에프 구조조정 협약을 통해 한국경제의 금융세계화로의 편입을 이전보다 더 심화시켰다. 구조조정은 심각한 경제위기를 벗어나기 위해서도 진행되었지만, 위기를 일단 벗어난 뒤에도 금융세계화 과정에서 훨씬 강화된 초국적 금융자본의 요구로 상시적으로 진행되었다.

그 이후 한국경제는 그럭저럭 버텨나가는 듯했으나 2008년 세계적인 금융위

기를 비껴가지 못하였다. 이번에도 환율이 폭등하는 등 또 한 차례 위기적인 상황을 맞이하였다. 그러나 이번 위기는 그 정도가 아이엠에프 위기보다는 덜해 구조조정의 강도는 보다 약했으나, 자통법 시행, 금산분리 완화를 추진한 은행법 개정 등 금융자유화는 이번 위기에도 추진되었고 이런 금융자유화 심화는 금융세계화로의 편입의 심화를 의미하였다. 미국 등에서 금융자유화 그 자체가 문제가 되면서 금융을 규제하려는 움직임이 있었으나 한국정부는 이를 추수하지 않았다. 미국 등은 금융자유화가 너무 많이 추진되어 문제가 되지만 한국은 금융자유화가 덜 진행된 것이 문제라면서,

두 위기 때 모두 그 강도와 방식은 약간 달랐으나 위기극복책으로서 노동에 대한 공격이 추진되었다는 점에서는 동일했다. 자본의 수익성 개선을 위한 것이었다.

국가와 자본은 구조조정으로 인해 노동자들이 일시적으로 어려움에 처할 수 있으나 자본의 수익률 회복이 투자와 고용 증대로 이어져 결국 노동자에게도 득이 된다고 주장한다. 과연 그러한가?

이에 본 연구에서는 우선 구조조정이 노동자에게 어떤 문제를 초래하였는지 상세히 살펴보고자 한다. 그리고 국가와 자본의 주장대로 구조조정이 자본의 수익률 증대를 가져왔는지, 가져왔다면 그것이 투자증대로까지 이어졌는지 살펴보고자 한다. 또한 자본의 수익률 증대를 위해 노동문제 이외에 또 다른 문제는 없는지도 살펴보고자 한다. 또한 신자유주의적 구조조정의 근원적인 배경이 되고 있는 금융세계화로의 편입 심화가 어떤 문제를 야기하고 있는지, 한국경제를 어떻게 변모시키고 있는지도 간략히 살펴보고자 한다.

한편 여기서는 주로 아이엠에프 위기와 관련한 변화를 주로 다룰 것이며, 간헐적으로 이번 금융위기와 관련된 변화도 다루기로 한다.

아이엠에프위기 경제위기로 인한 폭력적 인력감축 중심의 구조조정과 이후로

도 지속되는 구조조정 과정이 한국 사회의 노동자에게 미친 영향은 다음과 같다.

첫째, 경제활동참가율 저하, 대규모 실업, 고용의 질 저하, 임금 저하, 빈곤율 증대, 노동자 집단의 양극화와 같은 노동자 및 그 가족의 삶의 질을 현저히 떨어뜨리는 직접적 영향을 가져온 것으로 나타났다. 둘째로는 간접적 영향 요소이지만 직접 영향 요소보다 결코 그 중요성이 낮지 않은 사회적 지지(사회복지, 노동시장 육성책, 양질의 일자리) 또한 매우 낮으며 또한 구조조정시기에도 이를 강화하는 조치가 없어 구조조정의 직접적인 효과를 더욱 악화시켜, 노동자와 그 가족의 삶의 질을 떨어뜨리고 있다는 것을 알 수 있었다. 셋째, 한 연구에 따르면 한국사회의 갈등비용은 GDP의 27%(2008년 우리나라 GDP 1,024조원 중 277조원 규모라 해석할 수 있다)에 이른다고 하는데 우리가 보기에는 신자유주의 구조조정도 이에 심대한 영향을 미친다고 할 수 있을 것이다.

뿐만 아니라 개별 사업장 차원에서의 구조조정 역시 사회적으로 나타나는 문제가 축소된 형태지만 그대로 드러나고 있었다. 기업은 갈등요소를 일정하게 안고 있고, 노동자들은 정신적으로 육체적으로 불건강한 상태에 놓였다. 그 가족의 삶이 피폐해 진다는 것은 충분히 예상 가능한 상황이다.

노동자 삶의 질은 거시지표 상에서 15년 이전으로 후퇴하거나 거의 개선이 되지 않았다. 노동자와 그 가족의 삶에 있어서는 지난 15년의 역사는 죽은 역시였던 셈이다.

무엇보다 “고용삭감은 단기적으로는 생산성을 높일지 몰라도 장기적으로는 부정적인 결과를 낳는다. 노동력 부족은 노동 강도의 강화로 이어지고, 그에 따라 노동자들이 지치면 실수가 잦아져 결국 제품(서비스)의 질이 저하되면서 기업의 평판도 나빠진다. 하지만 더 중요한 사실은 끊임없는 해고 위협으로 인해 일 자리에 대한 불안감이 높아지면 노동자들이 해당 기업생산 잠재력을 훼손한다는 점이다.”¹⁾

이윤율의 추세적인 하락은 경제위기를 낳는 근본 원인이다. 그런데 자본생산성을 획기적으로 높이는 기술발전 등으로 이런 추세는 반전되기도 한다. 그러나 이런 종류의 반전 이외에 1980년대 이후에는 미국 등 중심부 국가에서는 신자유주의 구조조정 및 금융세계화로의 편입을 통해서 이윤율 하락추세가 일정하게 반전되고 있다. 한국경제도 유사한 상황이 발생하고 있다.

한국경제는 길게는 1966년 이래, 짧게는 1986년 이래 아이엠에프 위기 당시까지 이윤율이 하락하는 추세를 보이고 있었다.²⁾ 이윤율은 1960년대 초반 25-30%대, 70년대에서 3저 호황시기까지는 20-25%대, 아이엠에프 위기 직전 90년대에는 15-20%대를 기록하고 있다. 그러던 것이 아이엠에프 위기가 한창인 시기에는 금융위기가 진행되면서 10-15%대까지 하락하였다.

그러나 97/98년 경제위기 이후 진행된 신자유주의 구조조정 및 금융세계화로의 편입을 심화시킨 이후 이윤율 추세선은 약간 상승하고 있다.



1) 장하준, 「그들이 말하지 않는 23가지」, 2010.
2) 이 과정에서 이윤율의 급락은 세 차례 발생하고 있는데 그 시기는 60년대 말 - 70년대 초반, 86-88년 3저 호황 이후 90년대 초반, 97/98년 아이엠에프 위기 때이다. 첫째 시기에는 외자도입을 통한 과잉투자 및 경상수지 적자 확대, 두 번째 시기는 원화의 과도한 절상, 마지막 시기에는 중화학 부문의 과잉투자 및 경상수지 적자 확대가 문제가 되었다. 한편 아이엠에프 위기 직전에는 90년대 초반보다 이윤율이 높았는데 이는 반도체부문의 호조로 인한 것이라 하겠다. 세 시기 모두 대외변수가 영향을 미쳤다고 해야 할 것인데 이는 한국자본주의의 대외종속성을 이야기해 주고 있다. 이런 경제위기에 병행하여 노동자 투쟁도 진행된다. 60년대 말 - 70년대 초반 위기 당시 전태일 열사의 분신과 노동쟁의 확산(노동쟁의 건수는 70년도 165건에서 71년 1656건으로 무려 10배의 증가가 있었다)이 있었고, 3저 호황과 그 이후 발생한 위기 과정에서 6월 항쟁 및 87년 노동자 대투쟁과 전노협 결성이 있었고, 아이엠에프 위기 직전 및 이에 후속하는 위기 기간 동안에는 민주노총의 96/97 노동법 개악 저지 총파업과 신자유주의 구조조정 반대투쟁이 치열하게 전개된 바 있다. 한편 70년대 중반 오일쇼크 때나 70년대 말 - 80년대 초반 경제위기 당시 이윤율의 하락 정도는 앞에서 얘기한 세 시기에 비해 다소 덜하나 두 시기를 비교하면 오일쇼크 당사가 70년대 말 80년대 초반 보다는 이윤율 하락 정도가 더 심하다. 서울사회과학연구소 경제분과(1991), 「한국에서의 자본주의 발전, 새길을 참조하라

물론 구조조정 이후 이윤율 수준은 대체로 90년대 중반 수준 혹은 그것을 약간 넘는 수준이지만, 70-80년대의 20-25%대 수준에는 미달하고 있다. 그렇다 하더라도 아이엠에프 위기 이후 금융위기가 해소되고 지속적인 구조조정이 추진되면서 이윤율은 약간 상승하고 있는 것인데, 그러나 금융위기로 인해 이윤율이 대폭 하락한 98년, 99년, 그리고 2000년의 이윤율을 예외로 친다면 그 상승추세는 그리 가파르지는 않다.

그런데 이런 이윤율 상승은 어디에서 연유한 것일까? 이윤율을 매출액(영업이익률)과 회전율(유형고정자산회전율)로 분해해 보면 신자유주의 구조조정 이후 이윤율의 일정한 상승은 주로 회전율의 상승으로 인한 것이다. 유형고정자산회전율이 1999년 1.85에서 2008년 3.18로 상승한 것이다. 이는 유형고정자산가동률이 높았다는 것이다. 즉 유형고정자산을 효율적으로 이용하였다는 것인데, 이는 투자가 부진했다는 것을 의미하기도 한다.

한편 이런 이윤율 증대는 가계부채 증대 및 저축률 감소를 가져왔고, 또한 정부부채 증대를 가져왔다. 그런데 가계와 정부의 이런 희생을 치르고 증대된 이윤율은 국가와 자본이 주장한 바와는 달리 투자증대를 가져오지 않았다. 이런 상황에서 고용증대와 이로 인한 노동조건의 개선을 가져올 리는 도저히 없었다 할 수 있다.

그리고 신자유주의 구조조정의 배경적 원인이 되고 있는 금융세계화로의 편입 심화는 초국적 금융자본의 한국경제에 대한 지배를 강화하였다. 주식시장의 지배력이 강화되었고 이 과정에서 엄청난 투자수익율을 올렸다. 거대 기업들과 금융기관들에 대한 초국적 자본의 지배력이 증가하였다. 이런 초국적 자본의 한국경제에 대한 지배력 강화는 금융시장의 신호에 따라 상시적 구조조정이 이루어지는 배경이 되었다. 그리고 초국적 자본의 한국경제에 대한 지배력 강화는 국내총생산과 진정한 국민총소득 사이의 괴리를 낳았다. 한편 금융세계화로의 편

입의 심화로 인해 외환시장의 변동성이 커졌고 외환거래량 규모가 매우 커졌는데 특히 경제위기 시 환율변동성이 매우 커졌다.

결국 신자유주의 구조조정과 금융세계화로의 편입의 심화는 노동자와 정부를 희생하여 자본의 수익률을 약간 회복시켜 주었을 뿐, 한국경제를 근본적으로 회생시키는 길이 아니었다. 투자는 부진해졌고, 고용증대는 없었으며 위기는 반복되고 있다. 한국경제는 아이엠에프 위기 이후에도 수익성 하락, 경상수지 적자 확대 및 외채누적, 주식시장 하락 및 자본이탈, 환율인상, 기업의 채무지불부담 증가 및 대규모 적자, 대대적인 구조조정을 통한 수익성 회복이라는 위기 사이클이 반복된다.

I. 서

한국경제는 90년대 중반 (금융)세계화로의 편입을 심화하였다. 1994년에 있었던 세계무역기구(WTO) 가입이 한 계기였고 1996년 경제협력개발기구(OECD) 가입을 계기로 사전에 진행된 금융자유화가 또 다른 계기였다. 이와 병행하여 90년대 중반 재벌의 과잉투자가 진행되었다. 내외자본의 과다차입을 통한 과잉투자는 97/98년 아이엠에프 위기를 초래하였다.

국가와 자본은 한편으로는 위기를 극복하기 위하여 대대적인 인력 구조조정을 시행하였고, 다른 한편으로는 아이엠에프 구조조정 협약을 통해 한국경제의 금융세계화로의 편입을 이전보다 더 심화시켰다. 구조조정은 심각한 경제위기를 벗어나기 위해서도 진행되었지만, 위기를 일단 벗어난 뒤에도 금융세계화 과정에서 훨씬 강화된 초국적 금융자본의 요구로 상시적으로 진행되었다.

그 이후 한국경제는 그럭저럭 버텨나가는 듯했으나 2008년 세계적인 금융위기를 비껴가지 못하였다. 이번에도 환율이 폭등하는 등 또 한 차례 위기적인 상황을 맞이하였다. 그러나 이번 위기는 그 정도가 아이엠에프 위기보다는 덜해 구조조정의 강도는 보다 약했으나, 자통법 시행, 금산분리 완화를 추진한 은행법 개정 등 금융자유화는 이번 위기에도 추진되었고 이런 금융자유화 심화는 금융세계화로의 편입의 심화를 의미하였다. 미국 등에서 금융자유화 그 자체가 문제가 되면서 금융을 규제하려는 움직임이 있었으나 한국정부는 이를 추수하지 않았다. 미국 등은 금융자유화가 너무 많이 추진되어 문제가 되지만 한국은 금융자유화가 덜 진행된 것이 문제라면서,

두 위기 때 모두 그 강도와 방식은 약간 달랐으나 위기극복책으로서 노동에 대한 공격이 추진되었다는 점에서는 동일했다. 자본의 수익성 개선을 위한 것이었다.

국기와 자본은 구조조정으로 인해 노동자들이 일시적으로 어려움에 처할 수 있으나 자본의 수익률 회복이 투자와 고용 증대로 이어져 결국 노동자에게도 득이 된다고 주장한다. 과연 그러한가?

이에 본 연구에서는 우선 구조조정이 노동자에게 어떤 문제를 초래하였는지 상세히 살펴보고자 한다. 그리고 국기와 자본의 주장대로 구조조정이 자본의 수익률 증대를 가져왔는지, 가져왔다면 그것이 투자증대로까지 이어졌는지 살펴보기로 한다. 또한 자본의 수익률 증대를 위해 노동문제 이외에 또 다른 문제는 없는지도 살펴보고자 한다. 또한 신자유주의적 구조조정의 근원적인 배경이 되고 있는 금융세계화로의 편입 심화가 어떤 문제를 야기하고 있는지, 한국경제를 어떻게 변모시키고 있는지도 간략히 살펴보기로 한다.

한편 여기서는 주로 아이엠에프 위기와 관련한 변화를 주로 다룰 것이며, 간헐적으로 이번 금융위기와 관련된 변화도 다루기로 한다.

II. 신자유주의 구조조정의 효과

1. 신자유주의 구조조정이 노동에 미친 효과

다음에서는 1997년 말 IMF 구제금융 시기 이전부터 현재까지 한국의 주요 노동관련 지표를 통해 구조조정이 노동자에게 미친 양적, 질적 효과를 살펴보고자 한다. 현재 진행되고 있는 경제위기는 IMF 구제금융 시기만큼의 위력을 드러내고 있지는 않지만 한국사회 전체의 퇴행을 가져오고 있다는 것만큼은 확실한 것으로 보인다. 한국 노동자의 삶의 설명할 수 있는 주요 지표를 해석하는데 있어 그 원인을 반드시 구조조정만으로 설명할 수는 없겠지만 가장 중요한 기여요인이라고 해석해도 큰 무리는 없을 것으로 판단된다.

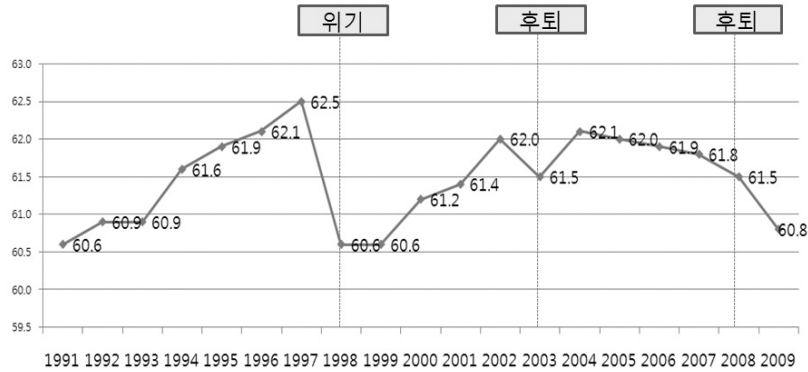
1) 노동에 대한 직접적 영향

(1) 고용약화

① 경제활동참가율의 저하

생산가능인구 중 노동공급에 기여한 사람(취업과 실업에 분류된 사람)의 비율을 말하며, 전인구에 대한 경제활동인구의 비를 조참가율이라 하고, 15세 이상 인구에 대한 경제활동인구의 비를 순참가율이라 한다. 경제활동참가율이 낮아지거나 높아진다는 의미는 생산가능인구 중 경제활동을 포기하는 비중이 변화한다는 것이다.

〈그림 1〉 경제활동참가율 변화 (단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사, 각년도.
 주 1 : 2000년 이후 자료는 「구직기간 4주를 적용한 수치임.
 주 2 : 청년층은 15~29세, 고령층은 55세 이상.

90년대 초반 지속적으로 높아지던 경제활동참가율은 1998년을 기점으로 크게 떨어지고 있으며 그 이후 약간 회복되는 듯하다가 2004년부터 다시 떨어지면서 2009년에 와서는 1998년 수준까지 떨어지고 있다. 즉, 노동시장 상황이 너무 좋지 않기 때문에 아예 구직활동조차 하지 않는 사람들의 비율이 높아지고 있다는 것이다. 이들 중 상당수는 구조조정 여파로 인하여 실업자가 되었다가 구직을 계속 해봤자 효과가 없을 것이라는 판단 때문에 완전한 '실망실업자군'으로 전락한 것으로 볼 수 있을 것이다. 경제활동참가율이 낮아지면 실업률이 낮아지는 것처럼 보일 수 있기 때문에 이 통계는 사실상 노동자들의 실업률을 보완해주는 지표라 할 수 있을 것이다.

극단적으로 얘기하면 1997년말의 경제위기가 인력감축 중심의 구조조정으로 연결되지 않았다고 가정할 경우 1990년부터 1997년까지의 경제활동 참가율의

추세선을 그리면 2009년 현재에는 경제활동 참가율이 최소한 70% 수준을 넘을 것이라고 예측할 수 있다.

국제적인 수준에서 15세~65세로 제한하여 살펴보면 2009년 우리나라의 경제활동참가율(경제활동인구 ÷ 생산가능인구 × 100)은 65.4%로, OECD 30개 회원국 중 25위로 나타났다. 한국보다 경제활동참가율이 낮은 나라는 폴란드, 멕시코, 이탈리아, 헝가리, 터키 5개국으로 나타난다. OECD국가 중 경제활동참가율이 가장 높은 나라는 아이슬란드로 85.3%에 이른다. 2위인 스위스는 82.6%이다.³⁾

② 실업의 증가

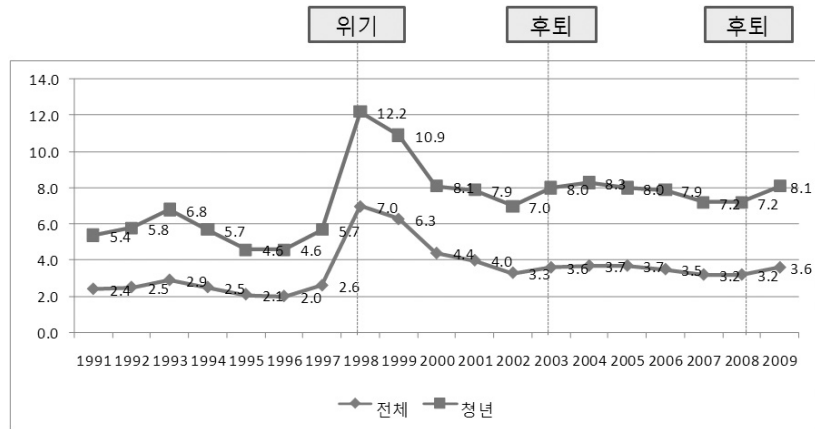
경제활동참가율이 줄어들고 있는데도 불구하고 실업률은 높아지고 있다. 일을 하고 싶어 노동시장에 진입하였으나 일자리를 구할 수 없는 사람들을 실업자라고 한다. 우리나라의 경우 구직기간 4주를 기준으로 하고 있다. 경제위기로 1998년 실업률이 7.0%, 청년실업률은 12.2%로 크게 높아졌다. 이후 실업률은 많이 낮아져 2002년엔 거의 위기 이전 수준까지 하락하였다. 2003년에 와서는 실업률이 다시 약간 증가하였는데 청년실업률은 그보다 훨씬 더 크게 증가하였다. 2008년 세계 경제 위기를 경과하면서도 실업률도 약간 증가하였고 청년실업률도 증가하고 있는 상황을 볼 수 있다. 그런데 2000년대 실업률은 여전히 90년대 실업률보다 높고 청년실업률 역시 마찬가지다. 한편 2000년대 경제활동참가율



3) 김유선, 「OECD 고용지표 비교와 노동정책 방향(한국사회정책학회 추계학술대회 "노동시장 양극화와 사회정책과제)", 2010년 11월 19일

의 감소는 실업 상황을 은폐하고 있는데 경제활동참가율이 90년대처럼 계속 높아지는 양상을 보였다면 실업률은 현재 공식통계보다 훨씬 높았을 것이기 때문이다.

〈그림 2〉 실업률의 변화(단위 : %)



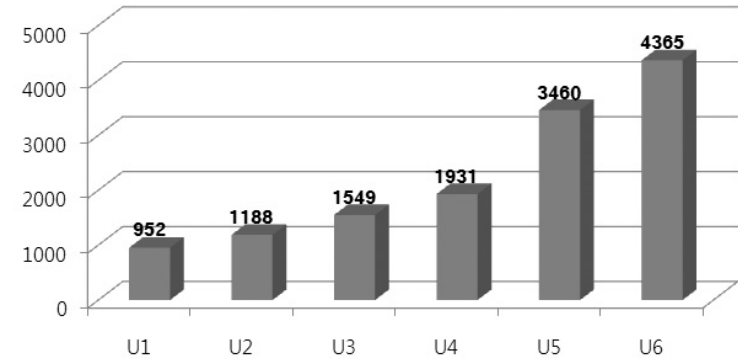
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 각년도.
 주 1 : 청년층은 15-29세임
 주 2 : 1999년까지는 「구직기간 1주, 2000년 이후는 「구직기간 4주」 기준임.

그러나 국제비교를 진행하면 우리나라의 실업률은 해외의 그것보다 한참 낮은 것으로 나타난다. 그러나 이는 실업률 통계의 차이에 의한 것으로 해석되고 있다. 한 연구 자료⁴⁾에 따르면 우리나라의 실질 실업률(U6)은 2009년 1/4분기에 15.9%에 이르고 이에 따른 실업자는 436만 5천명에 이른다.



4) 새로운사회를여는연구원, 「저활용 노동력 436만 명, 공식실업률의 4배 육박」, 2009.04.16

〈그림 3〉 실질실업자를 포괄하는 저활용 노동력 상태(단위 : 천명)



* U1 : 공식실업자(95만2천명) = 95만2천명
 U2 : U1 + 적극적 취업준비자(23만6천명) = 118만8천명
 U3 : U2 + 소극적 취업준비자(36만1천명) = 154만9천명
 U4 : U3 + 이행부(38만2천명) = 193만1천명
 U5 : U4 + 그냥 쉬었음(152만9천명) = 346만명
 U6 : U5 + 18시간 미만 취업자(90만5천명) = 436만5천명

③ 고용률⁵⁾의 저하

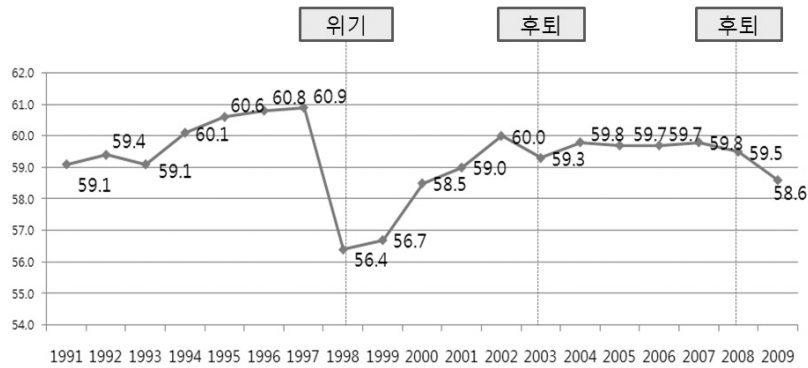
우리나라의 취업자 중에서 자영업자의 비율은 해외의 그것보다 약 두배 이상



5) 15세 이상 생산가능인구 중 취업자가 차지하는 비율로 실질적인 고용 창출 능력을 나타낸다. 취업인구 비율이라고도 불린다. 예를 들어, 고용률이 70%라고 하면 100명 중 70명이 취업이라는 것이다. 이러한 고용률은 실업률 통계에서 제외되는 비경제활동인구 수를 포함해 계산하므로 구직을 단념했거나 노동시장에 빈번히 들어오고 나가는 반복 실업 등에 의한 과소 추정 문제를 해결한다. 이와 대비되는 실업률은 '실업자 수/경제활동인구'로 정의되는데, 실업률은 통계 작성시 실망실업자와 같이 구직활동을 지속하다 취업될 가능성이 없다고 판단해서 스스로 취업을 포기한 사람을 경제활동인구에서 제외하므로 실제로 실업률이 과소 추정되는 문제가 발생한다. 이러한 한계 때문에 OECD는 실업률과 함께 고용률을 적극 활용하기를 권장하고 있다.

높다.⁹ 이는 당연히 고용노동자의 비율을 줄일 수밖에 없게 한다(따라서 OECD 국가에서 노동자 고용비율은 가장 낮은 수준이다). 경제활동에 참여하였으나 일자리를 구할 수 없다면 실업자가 되어야 하는데 우리나라 사람들은 많은 경우 자영업에 참여하게 된다. 그런데 이 조차 1998년 급격히 떨어져서 점차 회복되고 있지만 최근 2년 다시 떨어지고 있는 추세를 보이고 있다. 경제위기는 고용률에 직접 영향을 주고 있는 것으로 나타난다.

〈그림 4〉 고용률의 변화(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사, 각년도



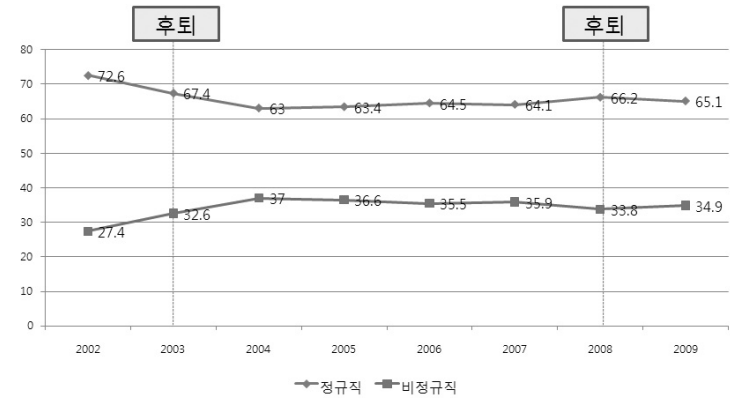
6) 우리나라 자영업 비율(2008년 기준, 25.3%)은 OECD평균의 2.5배에 달한다. 국가별 종사상 지위별 취업자수 구성(2008년)을 살펴보면 다음과 같다(KLI, 「해외 노동 통계」)

	한국	일본	호주	프랑스
임금근로자	68.7%	86.5%	88.2%	89.5%
고용주	6.5%	2.5%	2.8%	4.6%
자영업자	18.8%	7.0%	8.8%	5.3%
가족종사자	5.9%	3.5%	0.2%	0.6%
분류불가	-	0.5%	-	-
전체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

④ 고용의 질 저하

정부 주장에 따르면 하더라도 2002년 이후 정규근로자의 비중은 대체로 감소하고 있어 고용의 질이 저하하고 있다고 할 수 있다. 이러한 특성은 결국 1998년 통과된 정리해고법과 근로자파견법이 상당한 영향을 행사했을 것으로 추측된다. 유형별로는 기간제 근로의 비중이 크게 증가하였고 일일근로비중이 그 다음으로 증가한 것으로 나타난다. 7년 사이 정부의 공식통계만으로도 비정규직의 비중은 약 8%p 증가했다.

〈그림 5〉 우리나라 비정규직의 비중 변화(총임금노동자 중 각각의 비중, 단위: %)



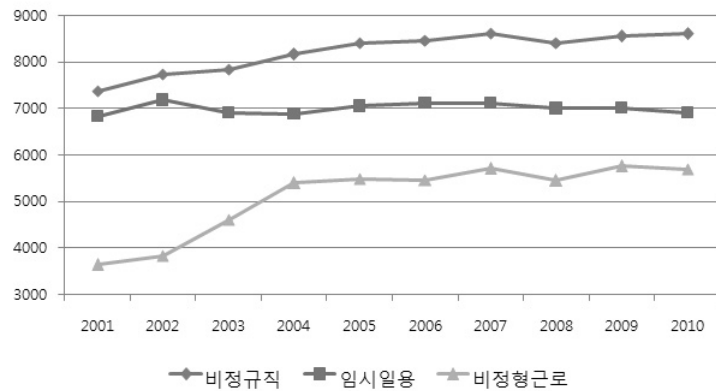
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사, 각년도, KLI, 「노동통계」에서 재인용.

주 1: 비정규 근로자란 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형근로자 등으로 분류된, 따라서 고용형태별 취업자를 모두 합한 수가 아님

그런데 한국노동사회연구소의 주장에 따르면 2009년 현재 우리나라 노동자의 비정규직 규모는 사실상 50%를 넘어서고 있다. 한국노동사회연구소에 따르

면 상용직으로 구분되어 있다할지라도 그 고용의 성격상 불안정한 구조를 가지고 있을 수밖에 없는 노동집단(한시직, 시간제, 파견직, 용역직, 가내, 호출, 특수고용형태)의 상용성은 낮은 임금과 높은 이동성 등으로 인하여 사실상의 비정규직 처지와 같다. 2005년에 이미 비정규직의 규모는 50%수준에 육박했고 2010년 50.4%수준으로 더 증가하고 있다.

〈그림 6〉 비정규직 규모 연도별 추이 (각년도 8월기준, 단위: 천명)



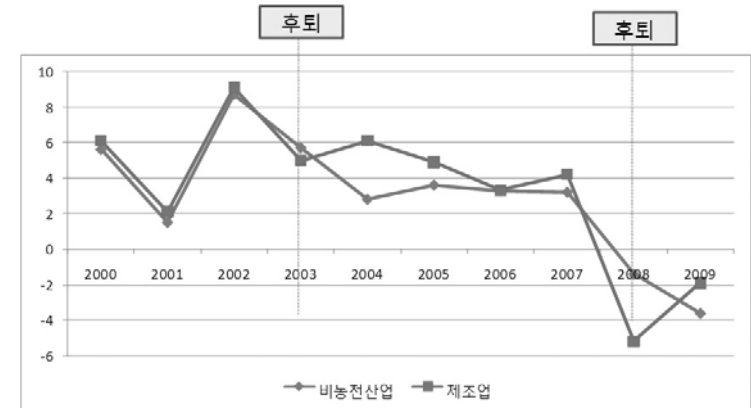
주: 비정규직은 한국노동사회연구소 추정치로 (정형임시일용직)·(비정형임시일용으로 한시/시간제/파견/용역/가내/호출근로/특수고용형태)·(상용노동자 중 비정형 한시/시간제/파견/용역/가내/호출근로/특수고용형태)인 임시일용은 통계청 자료로 (정형임시일용직)·(비정형임시일용으로 한시/시간제/파견/용역/가내/호출근로/특수고용형태)를 의미한다. 비정형근로는 고용노동부 통계로 (비정형임시일용으로 한시/시간제/파견/용역/가내/호출근로/특수고용형태)·(상용노동자 중 비정형 한시/시간제/파견/용역/가내/호출근로/특수고용형태)를 의미한다.

(2) 소득의 감소

① 임금상승률 악화

실질임금 상승은 노동자의 구매력을 증대시킴으로써 삶의 조건을 나아지게 하는 기본적인 요인이 된다. IMF이후 실질임금상승률은 매년 약간씩 변화하고 있지만 증가율 둔화 추세가 뚜렷하며 최근 2년 사이에는 심지어 마이너스 증가율을 나타내고 있다. 2008년 상승률이 크게 둔화되었다가 3~4%대 수준의 증가율을 계속 보였다. 그러나 2008년 들어와 다시 큰 폭으로 낮아지고 있다. 경제위기로 인한 구조조정의 영향이 고용분야 뿐만 아니라 임금에서도 크게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

〈그림 7〉 실질임금상승률 (단위: %)



자료: 노동부, 「매월노동통계조사보고서」 및 「사업체임금근로시간조사보고서」각호

주 1: 10인 이상 사업장

주 2: 실질임금=명목임금/소비자물가지수 100

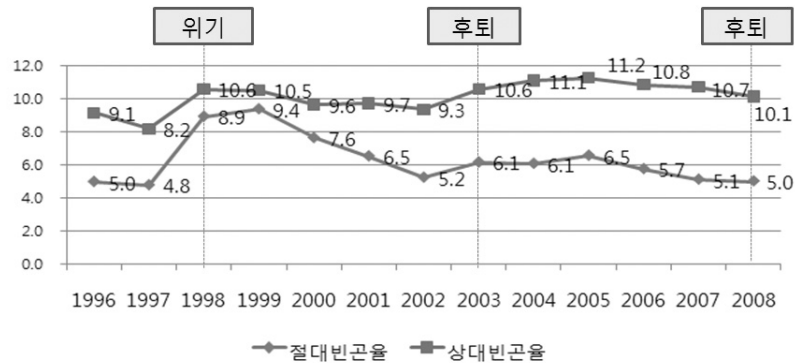
주 3: 임금총액 = 장액급여+초과급여+특별급여

② 노동자 빈곤율의 증가

절대빈곤율은 보건복지부가 매년 발표하는 최저생계비 기준 이하의 가구비중을 의미한다. 상대빈곤율은 중위소득의 50% 이하인 가구 비중을 산출한 값이다. 양자 모두 1998년을 기점으로 크게 악화되었다. 절대빈곤율은 그 이후 2002년까지는 줄어들다가 다시 2000년대 중반에는 악화되었다가 그 이후 약간 하락하고 있다. 반면 1998년 높아진 상대빈곤율은 그 이후에도 별로 개선되지 않고 2000년대에는 대체로 아이엠에프 위기 때보다 더 높다.

즉 2000년대에 절대빈곤율은 약간 낮아졌으나 상대빈곤율은 오히려 증가한 측면마저 있어 빈곤상황이 2000년대 들어 별로 개선되지 않고 있다는 것을 알 수 있다.

〈그림 8〉 절대빈곤율과 상대빈곤율의 변화 (2인 이상 도시근로자 가구 기준, 단위 : %)



자료 : 통계청, 「가계조사」 원자료, KLI 「노동통계」에서 재인용.
주 : 가처분소득 기준임.

이런 빈곤문제는 실업 및 저임금과 일정한 관련이 있을텐데 국제적인 비교를 해보면 우리나라는 저임금계층 비율이 높은 것으로 나타난다. 2008년 한국에서 저임금 계층은 25.4%로 OECD 21개 회원국 중 가장 높다. 한국 다음으로는 미국 (24.5%), 캐나다(22.0%), 독일(21.5%), 영국(21.2%), 아일랜드(21.1%) 순으로 저임금 계층이 많은 것으로 나타난다.⁷⁾

③ 노동소득분배의 악화

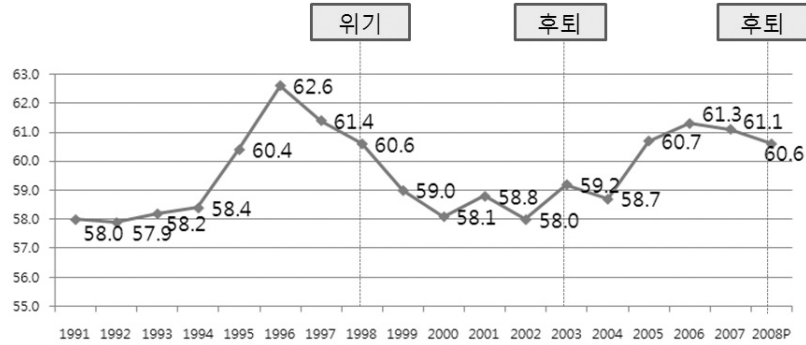
노동소득분배율이란 국민소득 중에서 노동소득이 차지하는 정도를 나타내는 지표로서, 타요소 소득에 비해 노동소득 분배분의 상대적 크기를 측정하는데 주로 사용된다. 한국의 노동소득분배율은 대체로 선진국 노동분배율의 약 70% 내외라고 한다.

1996년까지 크게 그 비중이 증가하던 노동소득분배율은 이후 크게 꺾이다가 2000년에 와서 감소를 멈추기 시작하였으나 2005년부터 다시 반등하였으나 이 반등은 얼마가지 않아 최근에는 다시 감소하고 있다. 그래서 2000대 후반의 노동소득분배율 규모는 IMF직전 시기의 그것보다 여전히 낮은 상태다. 노동소득분배율의 감소는 사회적 부가가치에 대하여 총자본과 총노동 사이에 총노동에 불리하게 분배가 이루어지고 있다는 것을 의미하는데 이는 개별 기업에서 노동의 상대적인 분배몫이 줄어들고 있다는 것을 의미하기도 하고 고용증가가 별로 이루어지지 않고 있다는 것을 의미하기도 한다.



7) 김유선 앞의자료

〈그림 9〉 노동소득분배율의 변화 (단위: %)



자료 : 한국은행 경제통계시스템(ecos.bok.or.kr)

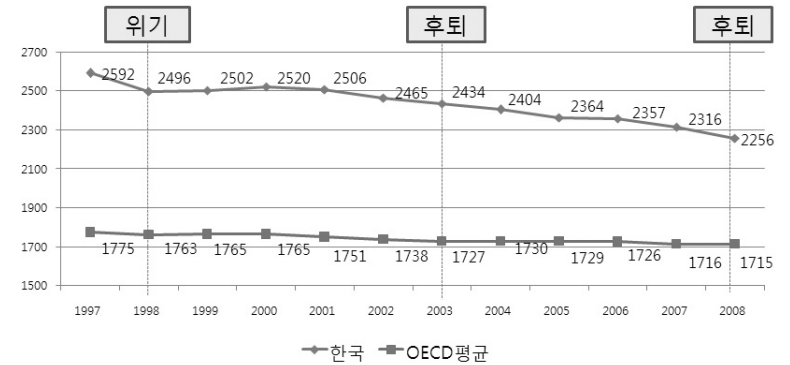
(3) 여전히 세계 최장 노동시간

1998년 주 40시간 노동제가 도입되고 난 후 점차적으로 사업장 규모별 노동시간 단축 적용사업장이 확대되었으나 실 노동시간은 아직도 국제적으로 최고의 수준을 나타내고 있다. 실제로 현장의 각종 실태조사 결과를 보면, 법정 노동시간은 줄어들었지만 지속되는 구조조정으로 인하여 노동자 수의 감소가 발생하고 있어 개별 노동자들이 감당해야 하는 업무량은 늘어나고 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 공공부문이든 민간부문이든 가리지 않고 있는 실정이다. 그래서 이번 경제위기 이전인 2007년 기준으로 OECD 평균이 연간 1,716시간임에 비하여 한국은 2,316시간으로 무려 600시간이 많다.

장시간 노동 문제는 흔히 '과로사'라고 불리는 과중한 노동에 의한 뇌심혈관계질환의 발생 가능성이 있다고 학계는 보고한다. 일본의 우에하타 박사가 1978년에 제 51차 일본산업위생학회 학술대회에서 17명의 과로사 사례를 보고하면서

처음 사용하기 시작한 것으로, 일본말로 '카로시'라고 발음되기 때문에 전세계적으로도 'Karoshi'로 통용되었다. '과로사'라는 용어를 만들어낸 우에하타가 내린 '과로사'의 정의는 '과중한 노동부담이 유인이 되어 고혈압과 동맥경화증 등의 기초질환이 급속히 악화하면서 뇌혈관질환과 심근경색증 등의 급성순환기질환이 발증하여 사망과 노동불능 상태에 빠진 상황'이다.

〈그림 10〉 OECD국가의 연간 노동시간 변화 추이 (단위: 시간)



자료 : OECD「OECD Employment Outlook」2010

이러한 장시간 노동은 곧 개별 노동자에게는 뇌심혈관계질환 등을 직접적으로 가져올 수 있는 원인이 되는 동시에 작업장에서는 '사고'를 유발할 수 있는 원인으로 작용하게 된다. 특히 일·가정 양립이 어려운 조건을 만들어 가정생활, 더 나아가 사회생활을 원활히 수행할 수 없게 할 수도 있어 노동자 삶의 질이 추락하게 되는 악순환 고리를 만들어낼 가능성이 있다.

장시간 노동은 이러한 문제의 잠재적 요소이다. 현재 우리나라에서는 장시간 노동으로 인한 결과가 계량화되지 않고 있다. 다음의 산업재해 통계에서 나타나

고 있지만 우리나라에서 '과로사'를 산업재해로 인정하는 사례(산업재해승인율)는 고작 10%를 웃도는 수준이기 때문이다.

(4) 작업장 위험 요소의 증대

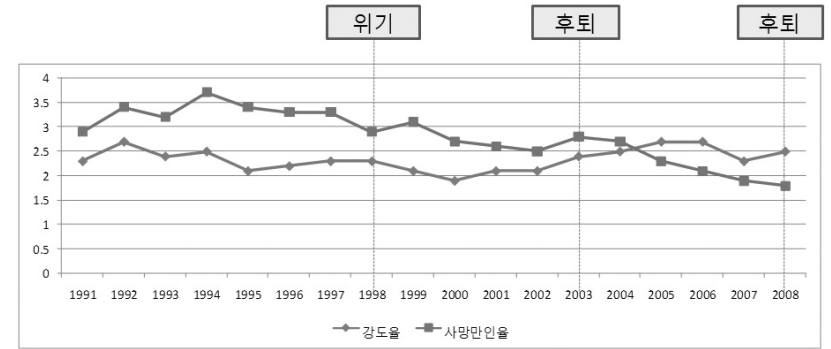
① 산업재해

산업재해를 확인하는 가장 중요한 지표는 재해율이지만 이 통계를 쓰는 것은 적절하지 않다. 왜냐하면 우리나라의 산업재해 통계가 제대로 잡히지 않는 문제 때문이다. 우리나라의 산업재해율은 다른 나라에 비해 크게 높지는 않는데 산재 사망률은 OECD 1위를 나타내고 있다. 그렇다면 강도가 낮은 재해는 통계에서 모두 제외되고 있다는 의미이다.⁸⁾ 따라서 은폐하기 쉽지 않은 강도율과 사망만인율의 변화를 살펴보면 지난 20년간 사망만인율은 서서히 감소하고 있는 것을 볼 수 있는 반면 강도율은 전반적으로 횡보상태이지만 2002년 이후 오히려 꾸준히 늘어나고 있는 것을 살펴볼 수 있다.



8) "근로자 278만명이 일터에서 재해를 당하고도 산재보험이 아닌 건강보험으로 치료했다는 연구결과가 뒤늦게 밝혀졌다. 이 숫자는 정부 공식 산재통계의 30배에 달해 산재 환자들 가운데 상당수가 노동관청에 신고되지 않은 채 은폐됐을 가능성이 높다는 의혹이 제기되고 있다. 서울대 의대 이진석 교수와 한성대 안전보건경영대학원 박두용 교수 등이 지난 2008년 한 학회지에 게재한 '우리나라 생활안전영역의 비도적 손상발생 연구' 논문에 따르면 건강보험을 이용한 환자 1238만800명 중 22.5%(278만5000명)가 직장에서 재해를 입은 것으로 드러났다. 이같은 규모는 같은해 고용노동부가 발표한 산업재해자 수 8만9900명의 30배가 넘는다." - 내일신문 2011년 1월 31일자

〈그림 11〉 산업재해 강도율과 사망만인율 (단위 : %)



자료 : 노동부, 「산업재해분석」, 각년도, 보건복지가족부, 「보건복지가족통계연보」, 각년도.

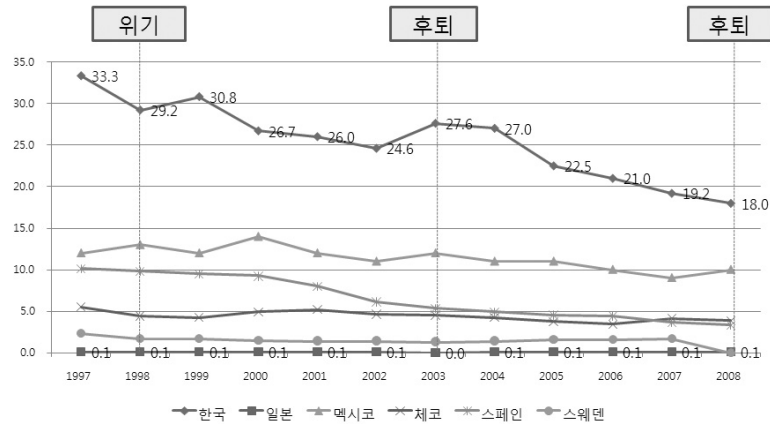
주 : * 강도율 = (총근로손실일수/총근로시간 수)×1,000. 총근로손실일수는 신체장애자의 등급별 손실일수, 사망자 손실일수, 부상자 및 직업병자의 수를 합한 것임. 이 지표는 1,000시간 작업중 재해로 인한 근로손실일수가 얼마인가를 나타냄.

* 사망만인율 = (사망자수/근로자수)×10,000. 이 지표는 대상근로자 10,000명당 재해사망자수 비율을 나타냄.

특이한 사실은 IMF시기 우리나라 산업재해 발생률이 크게 감소하고 있는 것으로 나타나는데 경제가 어려워지면 산재도 줄어든다는 이상한 논리가 가능할 수 있지만 이는 사실상 산재가 줄어든 것이 아니라 노동자 스스로 고용위기를 느껴 자신의 재해를 보고하지 않거나 사업주들도 재해를 은폐하려는 노력을 했기 때문이다.

산업재해는 작업장 설비의 노후화에도 직접적인 관련이 있다. 즉, 뒤에서 이야기할 낮아지는 유형고정자산 투자증가율은 작업장의 설비가 노후화되고 있다는 것으로 이해할 수도 있다. 개보수가 잘 이루어지지 않은 낡고 위험한 설비를 계속 이용해야 한다는 것은 노동자의 안전과 밀접한 관련이 있다. 우리나라 노동자들의 산업재해는 여전히 사고성 재해가 90%수준이고 나머지가 질병이다.

〈그림 12〉 산업재해(사망, 십만명당) 추이 국제비교



자료 : 고용노동부 산업재해 현황분석 2008 ILO <http://laborstat.ilo.org>, 2010. 8

그러나 숨길 수 없는 것 한 가지는 바로 국제적으로 산재사망률이 가장 높은 나라가 우리나라라는 점이다. 터키와 한국은 압도적인 수준의 1, 2위를 나타내고 있다. 다른 OECD 국가들의 통계와는 큰 차이가 있다. 사망에 이르는 재해는 은폐하기 상당히 어렵기 때문에 불가피하게 통계에 잡히는 것뿐이다. 대체로 죽음에 이르지 않은 산업재해는 모두 감춰지고 있는데, 이런 재해는 앞서 이야기한 장시간 노동과 매우 높은 관련성이 있다고 하겠다.

② 세계적으로 가장 높은 직무스트레스

노동 현장에서 직무 스트레스에 대한 관심이 증가하고 있다. 이는 변화하고 있는 노동 현실과 관련이 있다. 1997년 말 불어 닥친 경제위기 사태 이후 한국의 노동 현실은 급격히 변화하여 왔다. 노동자들의 고용불안정성이 점점 커지고 있다.

정규직 노동자들도 상시적인 구조 조정의 위협에 노출되어 있고, 새로운 일자리들은 거의 대부분 비정규직들로 채워지고 있다. 업무는 줄어들지 않은 상태에서 노동 인원이 감소하거나, 한 사람의 노동자가 여러 가지 업무를 해야 하는 '다기능화'가 요구되는 현실 속에서 노동의 긴장도는 갈수록 증가하고 있다. 여기에 더해 자본의 노동 감시 기술은 점점 발전하고 있고, 이에 기반하여 참여적이며 민주적이지 않고 통제 중심의 노무 관리를 행하는 기업들이 많아지고 있다. 이러한 모든 상황은 한국의 노동자들을 극단으로 몰아가고 있다. 노동강도를 육체적 노동 부하와 정신적 노동 부하로 나눈다면, 정신적 노동부하는 대부분 직무 스트레스가 차지한다고 할 수 있다.

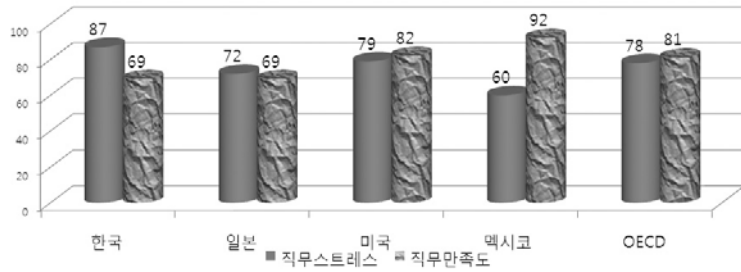
IMF 구제금융을 거치면서 한국에서는 노동자뿐만 아니라 일반 국민들까지 높은 자살률을 보이게 되었고 현재에도 한국의 자살률은 세계 1위 수준이다. 직무스트레스가 노동자들에게는 자살을 가져올 수 있는 주요한 원인이라 인식하여 산업안전보건법 개정 노력이 이루어졌고 그 결과 2002년 12월 법이 개정되어 산업안전보건법 제5조에 사업주가 근로조건을 개선하여 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해를 예방하도록 하여 노동자의 정신적 스트레스 예방에 대한 의무도 사업주가 지도록 하였다. 또한 2003년 7월에 개정된 산업보건기준에 관한 규칙 제259조에서는 사업주가 직무스트레스에 의한 건강장해 예방조치를 하도록 규정하여 직무스트레스 관리를 사업주가 책임지도록 하였다.

최근 조사된 결과에서 한국은 이미 OECD 최고 수준의 직무스트레스와 가장 낮은 수준의 직무만족을 나타내는 것으로 조사되기도 했다.⁹⁾



9) 자료 : OECD 사회지표(2009), 삼성경제연구소, 직장인 스트레스 관리 3·3 전략, 『SER 경영노트』, 2010.8.26에서 재인용.

〈그림 13〉 직무스트레스를 느끼는 직장인 비중 (단위 : %)



〈그림 14〉 노동자가구의 지니계수 변화



자료 : 통계청 「가계동향조사, 각년도
주 : 전가구 (2인 이상도시 근로자 가구)

(5) 노동자 내 소득 불평등 심화

① 지니계수의 악화

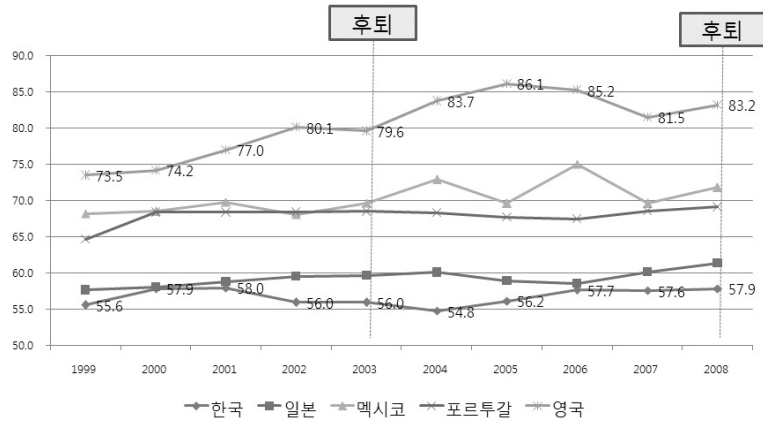
한편 사회 전체적으로, 또한 노동자 집단 내에서도 소득 불평등은 지속적으로 증대하고 있는 것을 볼 수 있다. 대표적으로 지니계수의 악화이다. 지니계수는 소득 순으로 인구의 누적분포와 소득누적비율의 로렌즈곡선을 이용하여 소득분배균등선(45°선)과 로렌즈곡선 사이의 면적비율로 구해지며, 0과 1사이의 값을 가지는데 값이 0에 가까울수록 소득분배의 불평등 정도가 낮고 1에 가까울수록 분배가 불평등함을 의미한다.

지난 20년 가까운 시기동안의 변화를 살펴보면 소득 불평등은 크게 악화되어 왔다. IMF 위기 이후 가파르게 상승했고 그 이후에 지니계수는 줄지 않고 오히려 증가하는 경향을 나타내고 있다. 경제위기가 도래한 2008년과 2009년에 지니계수가 증가하였다. 이러한 소득격차의 증가는 사회갈등비용을 낳게 될 뿐이다.

② 성별 임금격차

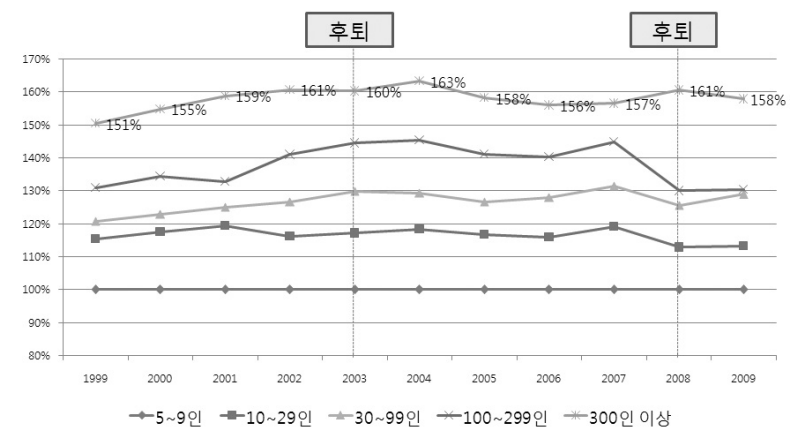
우리나라의 성별임금격차는 고질적이다. 최근 10여년 사이 다소 개선되는 경향을 보이지만 그래야 2%p 정도 개선이 되었다. 여성의 임금수령 규모가 남성의 임금에 비해 60%가 채 되지 않는다. 다른 OECD국가들과 비교해보면 가장 낮은 수준이라 하겠다. 일본도 한국과 비슷한 수준이었으나 2006년을 기점으로 매우 개선되고 있는 것으로 나타난다. 이는 경제위기 국면을 전후로 하여 크게 영향을 받는 것으로 나타나지는 않는다.

〈그림 15〉 한국의 남녀 임금 격차 (제조업)



주: 남성노동자 임금을 100으로 기준하였을 경우 여성의 임금 규모
 자료: 한국노동연구원 '해오노동통계' 2010

〈그림 16〉 사업장 규모별 임금격차 추이 (단위: 천원/월)



주: 노동부, 『KDI 노동통계 2010』

③ 규모별 임금격차

500인 이상 사업장의 급여와 10인 미만 사업장의 노동자 급여수준은 통계가 분리되어 제공되었던 2007년까지 거의 정확히 두 배 차이가 발생하고 있었다. 5인~9인 사업장의 당해연도 임금을 기준으로 살펴볼 때 300인 이상 사업장은 통상 50% 이상 높았고 나머지 규모의 사업장들이 규모별로 나란한 위치에 있다. 즉, 규모가 커질수록 임금이 높다.

2008년 한국의 임금불평등(D9/D1, 하위 10% 임금 대비 상위 10% 임금)은 4.78배로 OECD 27개 회원국 중 세 번째로 높은 것으로 나타났다. 한국보다 높은 나라는 멕시코(5.71배), 미국(4.89배) 두 나라밖에 없는 것으로 나타났다. 그렇지만 이는 5인 이상 사업체 상용직을 대상으로 한 노동부 자료에 근거한 것으로, 전체 노동자를 대상으로 한 통계청 경제활동인구조사에 따르면 5.23배로 나타난다. 따라서 한국의 임금불평등은 멕시코 다음으로 높다고 한다.¹⁰⁾

비율상으로 임금격차가 줄어들지 않고 있으며 금액상으로 보면 임금격차가 늘어나고 있다고 해야 할 것이다.



10) 김유선 앞의 자료

2) 노동에 대한 간접적 영향

앞에서는 지난 15년간 인력감축 중심의 구조조정이 노동자 집단에 직접적으로 어떠한 영향을 미쳤는지 살펴보았다. 이 결과를 간단히 설명하면 15년 이전으로의 퇴행이라 얘기할 수 있을 것이다. 그러나 사회복지가 완비가 되어 있다면 실업상태가 되더라도, 직접적인 임금이 후퇴하더라도, 병에 걸리거나 다치더라도, 대학 등록금이 없더라도 사회적으로 이러한 문제를 흡수해줄 수 있을 것이다. 그러나 우리나라의 사회복지 수준은 너무나 열악한 상태이다. 따라서 노동자의 삶의 조건이 직접적으로 퇴행하고 있는 상황을 지원할 수 있는 구조가 되지 못한다. 사회복지가 빈약한 상황에서 해고는 그야말로 '살인'이 되는 것이다.

뿐만 아니라 급변하는 기술변화 패러다임 하에서 끊임없이 새로운 지식과 정보에 대한 요구가 발생하고 있고, 이는 지속적인 교육훈련을 통하여 '적극적 노동시장 정책'을 구사하는 방향으로 나아가야 했으나 그런 노력은 그다지 보이지 않는다. 결과적으로 악화되는 노동자 삶을 변화시켜 줄 수 있는 시스템은 작동하지 않고 있는 것이다.

이에 더하여 산업은 서비스업 중심으로 재편되어 가고 있으며 노동자들은 이 산업으로 몰려가고 있지만 이 산업은 아직까지 매우 열악한 조건 속에서 저부가가치 산업으로 낙인찍혀 있고 영세하여 노동자들의 삶을 더욱 나락으로 몰아가고 있다 하겠다.

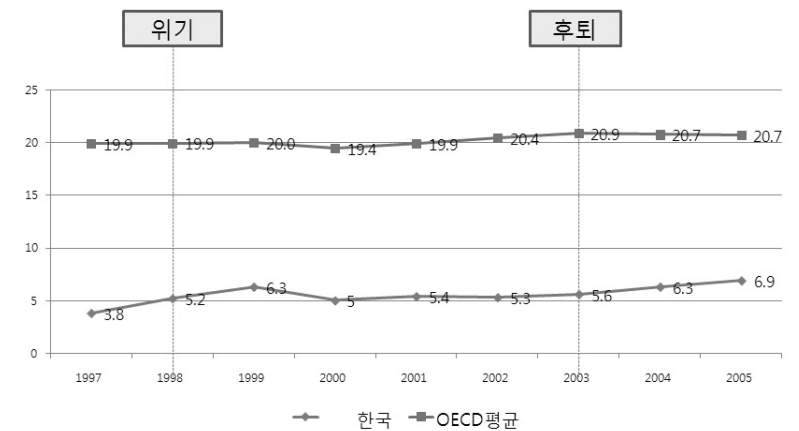
(1) 낮은 수준의 사회복지

사회복지는 국가가 주도적으로 조세를 통하여 확보해 가야 할 영역이다. 사회복지에 대해 국가가 세금으로 예산을 집행하는 규모는 OECD 최하위 수준이다.

GDP 대비 공공 사회복지 지출은 2005년 6.9%로 OECD 국가 중 가장 낮다. OECD 국가 평균은 20.5%. 스웨덴(29.4%)과 프랑스(29.2%)가 가장 높다. 한국 다음으로는 멕시코(7.4%)와 터키(13.7%)가 낮은 것으로 나타났다. 공공 지출에 법정 민간 지출을 합치면 7.5%로 멕시코보다 0.1% 높은 수준이다.

1997년 GDP대비 3.8% 수준이었던 규모가 2005년에 와서 6.9%까지 신장한 것은 다행이라고 할 수 있겠으나 여전히 OECD 평균과 비교할 때는 1/3수준도 채 되지 못한다. 경제위기 국면에서 약간씩 비중이 높아진 경향은 보인다.

〈그림 17〉 OECD국가 GDP대비 공공사회지출비중 추이 비교 (단위 : %)



자료: OECD 'OECD Factbook, 2009'에서 가공.

(2) 노동시장 육성 정책의 미비

경제위기 시기에, 생산기술의 변화가 빨라질수록, 노동자에 대한 사내의 교육 훈련을 통한 숙련의 향상은 매우 중요하다. 그 이유는 첫째, 전통적인 의미의 '탈

숙련'으로 인한 노동소외를 극복하기 위한 방법이다. 두 번째는 적극적 노동시장 정책¹¹⁾을 통한 재취업의 가능성을 높이기 위한 수단이다. 즉, 노동자 스스로 자신의 노동과정을 통제 하면서 숙련¹²⁾을 형성하는 것과 함께 고숙련을 통하여 고용안정을 확보하는 것이다.

오랜 기간 동안 '중신고용'을 주장했던 일본에서도 이미 중신고용은 해체되기 시작하였다. 그러나 단 한 번도 중신고용이라는 말을 쓰지 않은 북유럽, 서유럽 지역의 경우 노동시장이 비교적 유연한 상태이지만 교육훈련을 통하여 고용을 더욱 유지하려고 한다.¹³⁾

우리나라의 기업들의 교육훈련비 지출 수준은 선진국 기업 수준의 20%~65% 수준에 머물러 있다고 할 수 있다.



11) '연대임금제도는 동종산업에 동일임금을 부여함을 뜻한다 Firm level의 임금조정을 하는 나라들을 보면 (한국,일본)부실기업들이 노동자들을 해고해가며 근근히 연명해 가는 것을 많이 볼 수 있는데 스웨덴은 연대임금제도는 하나의 제도적 장치를 통하여 소수정예 알짜배기 기업들만이 남게하는 시스템을 구축하고 있다. 그렇다면 더 중요한 것은 패자부활전일텐데 여기서 두 번째 적극적 노동시장정책이 등장하게 된다. 퇴출된 자본과 노동을 국가가 care해주는 것이다. 즉 우리나라같은 *구조조정역의 역설과는 달리 퇴출된 자본과 노동을 IT, BT, NT쪽으로 유도해주는 것이다. (재취업 역량을 길러 주는 것이다.) 때문에 스웨덴은 전체생산에서 3차산업이 차지하는 비율이 가장 높다. 이 두가지 제도가 함께 실현됨으로써 산업구조의 고도화는 물론 고용&임금의 안정성도 이뤄낼 수 있는 것이다."

(<http://blog.naver.com/gabbajun?Redirect=Log&lgNo=40109129195>)

12) 이 숙련은 작업장 내에서의 숙련도 숙련이려니와그 외의교육훈련을 포함하는 것이어야 한다.

13) '경제산업성이 2004년 발표한 데이터를 보면 '일본기업은 미국·유럽기업에 비해 인재를 중요하게 생각하지 않는다'는 결론까지 도출된다. 가령 민간기업의 교육훈련비는 88년을 피크로 계속 감소세다. 88년 노동비용 중 교육훈련비 비중이 0.38%(6,000억엔)였던 게 2002년에는 0.28%(5,000억엔)로 떨어졌다.'"-한국경제매거진, 2005.1.23 일자

〈표 1〉 기업규모별 교육훈련비 비중 국제비교 (단위: 노동비용대비, %)

구 분	100인 미만	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
EU 15개국	1.5	2.5	2.3	2.7	2.6
한국	0.5	0.6	0.9	0.8	1.7
EU대비 비중(EU15=100)	33.3	24.0	39.1	29.6	65.4

자료: Eurostat 'European social statistics', 2002, 한국상공회의소 2007.6 보도자료에서 재인용.

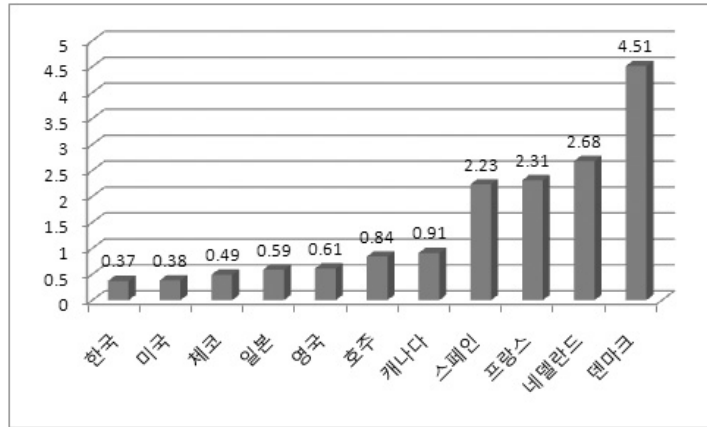
실업을 줄이기 위한 서유럽의 노력 두 가지만 살펴보도록 하자.¹⁴⁾ 독일의 경우 이번 '금융위기'에 대한 대응은 신속했다. 2009년 1월부터 조업단축(10%이상의 근무시간 단축)에 대한 수당확충(67%의 임금보전을 12개월에서 18개월로 연장), 사회보험료의 감액(노사양측 50%), 정부의 직업훈련비 전액 부담 등을 실시하고 있다.

덴마크는 현재 EU국가 중에서도 특히 주목을 받고 있다. 유연한 노동시장, 관대한 사회보장, 적극적인 노동시장정책이다. 유연한 노동시장이라고 해도 실직을 하게 되면 최장 4년까지 최대 90%의 실업수당이 지급된다. 또한 장기적인 실직을 막기 위해 직업훈련을 의무화하고 있다. 직업훈련 대상이 실직자에 한정되어 있지 않기 때문에 많은 노동자들이 직업능력을 향상시킬 수 있어 한 회사만을 고집하지 않아도 전직이 쉬워진다는 장점이 있다고 한다.



14) 오구라 카즈야, '일본 워크셰어링의 현황과 문제점, 「국제노동브리프(KLI)」, 2009.5

〈그림 18〉 GDP에서 차지하는 노동시장 정책비용의 지출 비율 (2008년, %)



자료 : OECD, Employment Outlook, 2008

노동자의 교육훈련이 모든 문제를 해결해주는 것은 아니다. 교육훈련이 개별 노동자의 자기발전과 고용유지에 얼마만큼 기여할 수 있는지를 계량화하는 것도 쉽지 않다. 그러나 교육훈련이 노동자의 고용가능성을 늘리는 것은 틀림이 없다. 한국의 경우 제대로 된 교육훈련 정책을 하지 못했다.

(3) 더욱 영세한 사업장로의 이동

지금까지 살펴본 바에 따르면 1997년 말 IMF 구제금융을 신청하면서 한국은 '잃어버린 10년'의 시간 속으로 급격히 빨려 들어갔으며 이로써 1987년 민주화 투쟁 시기 이후 확보할 수 있었던 각종의 사회지표 개선 효과가 크게 후퇴하고 있음을 알 수 있었다. 그러나 이 잃어버린 10년은 현재에 와서 '손상되고 있는

20년'으로 확장되고 있으며 향후 이 문제는 크게 개선될 것 같지 않아 보인다. 그렇다면 노동자들은 어디에서 무엇을 하며 생활을 유지하고 있을까를 살펴볼 필요가 있다.

지난 13년 사이 한국의 취업자들은 어떤 직업 선택을 하게 되었을까를 살펴보면 다음과 같다. 1, 2차 산업에 종사하던 취업자 규모는 크게 줄어든 반면 대부분의 취업인구는 3차 산업으로 이동했다. 전기가스증기 및 수도사업의 취업인구가 늘기는 했지만 그 규모자체가 무시할 정도이다.

〈표 2〉 우리나라 산업별 취업자수 비중 변화 (단위: 천명)

	1996년		2009년		증가율	
	인원	구성비	인원	구성비		
	20,829	100.0%	23,483	100.0%	12.7%	
농림어업	2,323	11.2%	1,648	7.0%	-29.1%	
제조업	4,725	22.7%	3,836	16.3%	-18.8%	
전기 가스 증기 및 수도사업	75	0.4%	96	0.4%	28.0%	
건설업	1,983	9.5%	1,720	7.3%	-13.3%	
서비스업	도소매 및 음식숙박업	5,690	27.3%	5,536	23.6%	-2.7%
	운수 창고 및 통신업	1,119	5.4%	1,899	8.1%	69.7%
	금융·보험·부동산·사업서비스업	1,786	8.6%	3,054	13.0%	71.0%
	공공서비스업 (공공행정, 교육, 국방, 보건 등)	3,128	15.0%	3,861	16.4%	82.0%
	기타(오락, 문화, 개인서비스 등)			1,833	7.8%	
소 계	11,723	56.3%	16,183	68.9%	38.0%	

가장 취업인구 증가가 두드러지고 있는 곳은 '공공서비스업' 및 '기타(오락, 문화, 개인서비스) 분야이다. 이 둘을 합치면 전체 취업인구의 1/4에 이른다. '운수 창고 및 통신업' 과 '금융·보험·부동산·사업서비스업' 분야의 증가도 눈에 띄는 수준이며 전체 취업인구의 1/5을 차지하고 있다. 마지막으로 미미한 감소세가 보이고 있으며 이들은 '도소매-음식숙박업' 으로 전체 취업자수의 1/4을 구성하고 있다.

2009년 현재 이렇게 증가한 서비스산업 노동자의 규모는 69%에 이른다. 소위 선진국이라는 나라의 서비스산업 노동자 비중이 대략 75% 수준임을 고려하면 향후 우리나라의 서비스 노동자 규모는 더욱 확대될 전망이다. 그러나 이러한 산업이동, 직종이동이 노동자들에게는 어떠한 영향을 줄 수 있는지는 다음의 서비스산업 형태를 보면 쉽게 알 수 있다. 대부분의 서비스산업 노동자들의 약 50%는 10인 미만의 사업장에 취업해있는 것으로 나타난다. 그리고 통상 5인 미만의 사업장 취업자 연소득은 최저생계비에 이르지 못하는 수준이다. 세부 업종으로 들어가 보면 업종별 격차가 발생하고 있으며 특히 '숙박 및 음식점업' 과 '오락, 문화 및 운동관련 서비스업' 의 경우 가장 열악한 업종으로 구분되고 있다.

〈표 3〉 우리나라 서비스산업 주요 업종 개요 (2005년)

산업별	규모별	사업체수 (개)	종사자수 (명)	종사자수 비중	사업장당 종사자수 (명) 평	여성종사자 비율	1인당 연간 인건비 (백만원) 평균
서비스 산업 전체	전국	2,287,389	9,091,849	100.0%	4	50.8%	16.6
	1명	828,758	828,758	9.1%	1	55.7%	1.0
	2~4명	1,133,719	2,809,267	30.9%	2	54.7%	5.6
	5~9명	199,277	1,245,424	13.7%	6	50.5%	15.2
	10~19명	71,360	938,933	10.3%	13	44.7%	24.5
	20~49명	36,997	1,102,633	12.1%	30	49.5%	23.4
	50~99명	12,111	822,359	9.0%	68	53.2%	29.7
	100~199명	3,243	433,222	4.8%	134	44.4%	28.7
	200~299명	908	219,857	2.4%	242	42.8%	30.0
	300이상	1,016	691,396	7.6%	681	43.7%	34.1

도매 및 소매업	전국	828,137	2,366,455	100.0%	3	45.4%	11.5
	1명	324,243	324,243	13.7%	1	52.2%	0.3
2~4명	421,102	999,802	42.2%	2	46.6%	5.6	
5~9명	55,269	344,910	14.6%	6	35.5%	16.9	
10~19명	18,086	235,551	10.0%	13	35.2%	20.4	
20~49명	7,281	206,273	8.7%	28	48.3%	20.8	
50~99명	1,353	90,563	3.8%	67	54.6%	20.7	
100~199명	530	72,864	3.1%	137	56.4%	25.4	
200~299명	167	39,489	1.7%	236	49.2%	28.5	
300이상	106	52,760	2.2%	498	45.3%	33.9	
숙박 및 음식점업	전국	574,603	1,585,947	100.0%	3	67.8%	5.4
	1명	155,973	155,973	9.8%	1	90.2%	0.0
	2~4명	359,991	901,577	56.8%	3	66.7%	3.4
	5~9명	47,329	285,758	18.0%	6	68.2%	8.2
	10~19명	8,220	105,462	6.6%	13	62.6%	10.1
	20~49명	2,507	71,900	4.5%	29	57.5%	12.3
	50~99명	432	27,864	1.8%	65	58.7%	14.5
	100~199명	93	13,017	0.8%	140	47.3%	17.0
200~299명	25	5,970	0.4%	239	43.7%	21.5	
300이상	33	18,426	1.2%	558	35.2%	28.9	
교육 서비스업	전국	120,721	1,189,784	100.0%	10	61.0%	27.3
	1명	35,413	35,413	3.0%	1	81.0%	1.6
	2~4명	45,398	123,568	10.4%	3	73.7%	7.4
	5~9명	18,199	116,287	9.8%	6	71.2%	12.7
	10~19명	9,029	122,576	10.3%	14	64.4%	21.8
	20~49명	6,651	210,442	17.7%	32	62.9%	27.4
	50~99명	5,178	355,094	29.8%	69	64.3%	37.1
	100~199명	594	71,872	6.0%	121	48.9%	37.7
200~299명	82	20,120	1.7%	245	31.4%	41.1	
300이상	177	134,412	11.3%	759	31.7%	36.6	
보건 및 사회 복지 사업	전국	74,104	638,774	100.0%	9	71.7%	21.6
	1명	5,194	5,194	0.8%	1	54.2%	13.6
	2~4명	41,847	130,859	20.5%	3	73.5%	10.0
	5~9명	17,845	110,175	17.2%	6	76.2%	13.7
	10~19명	5,590	72,682	11.4%	13	74.8%	16.7
	20~49명	2,241	67,304	10.5%	30	71.6%	20.4
	50~99명	870	60,142	9.4%	69	70.2%	24.7
	100~199명	295	39,949	6.3%	135	69.8%	28.3
200~299명	75	18,237	2.9%	243	69.5%	31.1	
300이상	147	134,232	21.0%	913	67.0%	38.1	

자료 : KOSIS에서 가공, 2005년 서비스산업 일제조사 결과

주 : 음영부분은 2011년 보건복지부 고시 최저생계비 4인 가족 기준 연소득 17,272,956원이 채 되지 않는 노동집단이다.

특히 1인 사업장 즉, 자영업자의 소득수준이 가장 낮은 것으로 나타나는데 실제 구조조정으로 인하여 사업장 밖으로 밀려난 노동자들은 노동시장에서 재고용되기보다는 서비스산업에서 창업할 가능성이 높다. 그렇다면 1인 사업장 취업자가 될 것인데 실제 이들의 소득수준은 최저임금을 만족하는 사례가 그다지 없는 것으로 나타난다. 이 통계가 실재를 반영하고 있다면 구조조정을 당한 노동자들은 이러한 조건에 놓일 수밖에 없다는 것을 반증하게 되는 것이다. 그나마 실망실업자로 경제활동 자체를 포기하는 계층이 되는 것보다는 낫다고 설명해야 할지 의문이다.

3) 개별 사업장 사례

(1) 1998년 현대자동차

1997년 말 IMF 구제금융을 받게 되면서 바로 다음해인 1998년 정리해고법 및 근로자과견 등에 관한 법률이 일사천리로 통과되었고 이는 결과적으로 전면적인 구조조정을 예고하였다. 당시 현대자동차에서는 대규모 정리해고가 진행되었고 노사간의 대리전 양상의 투쟁이 전개되었다.

부결된 잠정합의안을 뒤로 하고 현대자동차 노동자들은 힘든 IMF시기를 보내야 했다. 그로부터 10여년이 지난 지금, 노동자들의 의식과 작업장은 무척 많이 변화했다. 대규모 정리해고를 겪고 난 노동자들에게는 몇 가지가 생겼고 몇 가지가 없어졌다.

새롭게 생긴 것은 첫째, 장시간 노동이고 둘째, 근골격계질환과 뇌심혈관계질환이다. 없어진 것은 첫째가 노동자 의식이고 두 번째가 연대의식이다.

현대자동차 울산공장의 사례를 들어보자. 매일 10시간씩 주야로 맞교대를 한다. 그리고 토요일과 일요일에도 나와서 일을 한다. 과거에는 반장이 잔업을 시켜서 문제였지만 이제는 물량을 서로 가져가려고 대의원들이 발 벗고 나간다. 휴일특근을 하나라도 더 할 수 있게 하는 게 대의원들이 보여줄 수 있는 사측과의 교섭 능력이다. 전 조합원이 월평균 250시간 일하고 노동조합 소식지에 따르면 전체 조합원의 10% 정도가 365일 일한다고 한다. 그래서 평균 연봉(세전)은 6천만원 가까이 된다. 노동자들 의식 속에는 '언제 잘릴지 모르니 할 수 있을 때 최대한 벌자'는 의식이 팽배하다.¹⁵⁾ 더 이상 기업에 대한 공유가치는 상실한지 오래되었다. 이 결과는 당연히 멀쩡하지 못한 현장 노동자들의 건강상태이다. 2003년부터 크게 발생하기 시작한(이 시기는 근골격계질환 유효요인 조사가 시작된 첫 해이다.) 근골격계질환은 매년 수백명씩의 환자를 쏟아내기 시작했다. 근골격계질환은 잘 알려진 바대로 과도한 노동시간과 노동방식으로 인해 발생하는 '골병'이다. 최근 들어 뇌심혈관계질환도 크게 문제로 대두되고 있는데 뇌심혈관계질환은 '과로사'를 가져올 수 있는 직업관련성 질병으로 장시간 노동과 교대노동이 차지하는 원인이 크다. 최근 수년간 연이은 뇌심혈관계질환 사망자로 인해 현대자동차 노동조합에서는 그 원인 및 예방에 관한 연구를 진행하고 있다.

이러한 조건에서도 짧은 불경기가 닥치게 되면 1998년 정리해고 투쟁이후 현장을 급속하게 채운 비정규직 노동자들은 정규직의 엄호를 거의 받지 못하며 정리해고 대상 1순위에 오르게 된다. 정규직 노동자들은 비정규직 노동자들이 자신의 일자리를 지킬 수 있게 해주는 완충지대라고 판단하고 있으며 이에 대한 부담



15) 한인임, '연봉 6천 향해 노동자는 오늘도 일한다', 『일과건강』, 2008.
(http://www.safedu.org/news/service/article/mess_02.asp?P_Index=552&fbg=)

을 갖지 않는 우려스러운 모습을 나타내고 있다. 이는 이미 1998년 주요 정리해고 대상자가 상대적으로 약자 계층인 여성노동자들에 집중되었던 것도 후유증이 라고 할 수 있을 것이다. 뿐만 아니라 '물량 확보'에 급급하다 보니 '모듈화'나 '플랫폼'화 문제, '맨이워' 문제 등의 노동자 숙련문제나 노동강도 문제에 적절히 개입하지 못하게 되어 '생산영역에서의 노동자 권력 문제'는 아주 먼 얘기가 되어 버렸다.¹⁶⁾ 뿐만 아니라 어렵게 확보해 낸 '주간 연속 2교대 제' 또한 당초의 목표를 유지할 수 있을지 의문스러운 상황에 놓여 있다.

(2) 2002년 대우자동차

2001년 대우자동차 1,750명 노동자들의 정리해고 투쟁은 더욱 처절한 양상을 띠었고 그 후 4년이 경과한 시점에서 노동자들은 모두 '리콜'되었다. 그러나 그 후유증은 현대자동차보다 더 큰 것으로 나타나고 있다. 현장에 복귀한 노동자들은 현대자동차 노동자들과 유사한 후유증을 나타내고 있다. 투쟁 당시 노동자들의 선택은 이러했다.

“청산이오? 그제 회사만이 들이미는 협박카드인 줄 아세요? 생각해 보십시오. 정리해고 당하는 사람의 입장에서 본다면 경제위기 시대에 잘리는 것은 낭떠러지로 떨어지는 것입니다. 이 사람들의 입장에서 보면 어차피 잘렸는데 회사가 망하든 말든 무슨 상관입니까? 만약 몇 천명 잘라내 보세요. 밀려난 사람들이 하루도 빠지지 않고 공장에 몰려가서 싸우면, 누가 선뜻 이 회사를 살리려 하겠습니까. 망합니다.”¹⁷⁾

위 책의 필자는 합리적인 선택을 통해 사람을 자르지 않고도 비용을 줄이는 방

법은 있을 수 있는데 그럼에도 불구하고 폭력적인 방식의 선택은 결국 피해자들도 정상적인 선택을 할 수 없게 만든다고 필자는 말하고 있다. “같이 죽자”는 말이 당시에 나온 것도 사회적 절망 상태를 나타내는 것이다. 사회적 절망 상태, ‘같이 죽자’는 처절한 저항이 노동자 개인의 삶과 그가 속한 가정의 미래, 그리고 사회의 발전에 어떠한 의미를 줄 수 있을까? 이는 그야말로 총체적 후퇴를 의미할 것이다. 이는 경제적 개념의 문제만을 포함하는 것은 분명 아닐 것이다.

현대자동차는 공장 점거 투쟁을 했고 직접적이고 전면적인 공권력과의 마찰은 없었다. 그러나 대우자동차는 좀 달랐다. 이미 공장을 빼앗긴 상태에서의 투쟁은 진입 투쟁이었는데 이 과정에서의 물리적 폭력은 대단했다. 노동자들은 이 과정에서 신체적 외상은 물론 이로 인한 정신적 외상의 크기가 매우 컸을 것으로 판단된다.¹⁸⁾ 리콜이라는 이름으로 작업장으로 복귀한 노동자들은 완전히 변했다.

앞의 자료에 따르면 노동자들은 노동조합 활동, 지역이나 비정규직 노동자 등과의 소통이나 연대, 심지어는 노동자들 사이의 관계까지도 이전 상태를 완전히 벗어났다. 언제 잘릴지 모른다는 경험을 했고 불신을 가지고 있는 상태에서 노동자가 선택할 수 있는 것 중 하나는 바로 ‘나를 소진해서 가족은 책임진다.’ 그 이외엔 아무 것도 없다. 일할 수 있을 때 ‘소진하도록 일하자’가 되어 버린 것이다. 현대자동차의 사례와 다르지 않다.



16) 노동환경건강연구소, '현대자동차 맨이워 연구 보고서', 2007 참조

17) 조간준, 『아빠는 현금일출기가 아니야』, 2009.

18) "이 폭력 진입으로 93명의 조합원이 중상을 입었다. 실명과 정신분열 등의 심각한 후유장애가 남아 있으나 지금까지 어떠한 보상도 하지 않고 있다. (한겨레신문(왜냐면), 2002년 4월 10일자)

(3) 2009년 쌍용자동차¹⁹⁾

쌍용자동차에 약 1,100명에 대한 정리해고가 예고되었던 2009년 5월 27일 쌍용차 한 노동자가 '신경성 스트레스로 인한 뇌출혈'로 사망했다. 놀라운 사실은 고인이 41세의 젊은 노동자였다는 것과 그간의 건강진단 결과상에서는 어떠한 이상소견도 없었다는 사실이다. 사건 보름 후 사측이 주도하는 관제데모에 동원되어 매일 파업반대 집회에 끌려다니던 노동자가 또다시 사망하는 사례가 발생했다. 급격한 구조조정에 내몰린 노동자들은 그들이 투쟁에 참여하고 있거나 이 투쟁의 방패막이로 이용되고 있는 노동자 모두가 구조조정의 피해자인 셈이다. 경찰에 의한 진압이 이루어진 후 노동자들은 재취업의 어려움 때문에, 그리고 정리해고의 후유증 등으로 계속 자살을 하는 상황이 발생하고 있다. 인력감축 중심의 구조조정이 개별 노동자의 삶의 질과 그 사회적 관계를 어떻게 훼손하고 있는지를 잘 알 수 있는 사례조사²⁰⁾를 소개한다.



- 19) 77일간의 투쟁 과정과 그 결과로 1년이 지난 시점에서는 10명의 노동자들과 가족이 목숨을 잃었고, 2,646명의 노동자들이 정리해고, 희망퇴직, 무급휴직 등으로 생존권을 박탈당했으며 구속 노동자만 100명에 이른다.
(<http://blog.daum.net/pnn518/11296780>)
- 20) 녹색병원 노동환경건강연구소, 전국금속노동조합 쌍용자동차지부 공동으로 조사한 '쌍용자동차 정리해고 투쟁 노동자 2차 정신건강 실태조사 보고 결과'인 파업에 참여한 쌍용자동차 노동자 257명을 대상으로 09년 8월 27일 설문조사 진행 설문 응답 노동자는 전원 남성, 70% 이상이 기혼, 쌍용차 근무경력은 평균 14년, 최소 5년에서 최대 28년.
- 21) 응답자 97.1%는 정리해고 대상자, 응답자 전원 파업 참여, 파업투쟁 모든 기간 참여 노동자는 85.7%. 대부분이 현재 정리해고됐거나 발령 대기자, 현장에서 일하는 노동자는 2%였다.

① 노동자²¹⁾의 경제적 손실과 파업을 둘러싼 후유증

노동자들 대부분(88.8%)은 경제적으로 채무상태였고 파업기간 동안 81.9%가 채무가 늘었다고 응답했다. 늘어난 빚 규모는 평균 1,400만원 정도였다. 파업기간 중 회사로부터 회유나 협박을 받은 노동자는 응답자의 50.2%, 회유 내용은 가족을 통한 회유와 명예퇴직, 희망퇴직, 협박은 손배가압류, 고소고발 및 구속, 공권력 투입이 대부분이었다.

파업 종료 후 경찰조사를 받은 노동자는 31.4%, 평균 2회 조사, 조사 내용은 '진술을 잘하면 불이익을 안 받게 해 주겠다'는 회유에서부터 '구속시키겠다, 아는 대로 다 불어라' 등 협박이 있었고, 주로 화염병이나 새총을 쏜 사람, 만든 사람에 대한 정보를 물었다고 응답했다.

뿐만 아니라 파업 당시 체결된 노사합의 사항이 지켜질지 여부에 대해서는 93.2% 응답자가 지켜지지 않을 것으로 응답하였고 그로 인해 90.6% 노동자가 불안해하고 있었다.

② 파업이후 사회관계

파업에 참가한 노동자들은 사회관계에 있어서 많은 변화가 나타난 것으로 드러났다. 부부 관계는 '약간 악화되었다'고 응답한 경우가 43.5%였다. 동료·이웃과의 관계에는 파업 전과 비교해 많이 악화된 것으로 나타나는데 동료와의 관계에는 81.4%가, 이웃과의 관계에서는 84.1%가 악화됐다고 응답했다. 뿐만 아니라 사회에 대한 신뢰는 매우 악화된 것으로 나타났다. 회사 신뢰는 98% 노동자가 악화되었다고 응답하였고 국가에 대한 신뢰는 98.8%, 노동단체에 대한 신뢰는 78.7%가 악화되었다고 응답하였다.

③ 정신건강 변화

파업 노동자 외상 후 스트레스 장애²³⁾ 유병율은 42.8%로, 이는 본 연구소가 조사했던 외상 후 스트레스 장애 유병율이 높다고 알려진 성적 희롱과 폭력이 많은 서비스 노동자와 인명사고를 자주 경험하는 열차 기관사보다 6~7배 높은 수치였다.

한편 우울증 조사를 투쟁 시작시기에 한 번, 그리고 투쟁이 종결된 뒤 한번 더 수행하였는데 매우 우려스러운 결과가 나타났다. 심리상담이 필요한 중등도 이상 우울증상을 보이는 경우는 쌍용차가 71.1%로 미군사격장 주변 주민 26.5% 보다 3배 이상 높은 것으로 나타났다. 특히 주목할 것은 파업기간 중 심리상담이 필요한 중등도 이상 우울증상은 54.9%이었으나, 파업 이후 현재 상태는 이전보다 크게 증가한 것으로 나타났다.

4) 구조조정이 사회갈등에 미친 효과

인력감축 구조조정은 비단 노동자 개인들에 대한 고통을 낳는 것만은 아니다. 인력감축 구조조정이 낳는 사회적 갈등비용 또한 문제다.

이미 이러한 상황들은 충분히 드러나고 있다. 1998년부터 시작된 대규모의 모든 노동자 투쟁(정규직과 비정규직을 망라한)이 그러하였고 영세한 자영업자들의 투쟁, 철거민 투쟁, 시민사회 영역의 다양한 투쟁 등이 그것이다.²³⁾ 그렇다면 이 사회갈등비용을 계량화할 수 있을까? 한 연구²⁴⁾에 따르면 우리나라의 사회갈등비용은 OECD 4위라고 한다. 이 규모는 1인당 GDP의 27%를 비용으로 지불하는 결과로 나타나고 있다는 것이다. 또한 한국의 사회갈등지수는 0.71로 OECD 평균을 웃돌았다고 밝혔다. 사회갈등지수가 10% 하락할 경우 1인당 GDP는

7.1% 증가하는 효과가 있다고 한다. OECD 회원국 중 한국보다 갈등지수가 높은 나라는 터키, 폴란드, 슬로바키아인 것으로 나타났다.

이 보고서에서 사회갈등지수를 산출하는 기준으로 소득불균형 정도, 민주주의 성숙도, 정부 정책의 효율성이 지표로 사용되었다. 소득불균형이 높을수록, 민주주의 성숙도와 정부효과성이 낮을수록 갈등지수가 높아진다고 설명했다. 소득불균형은 OECD 평균 수준이지만 민주주의 성숙도가 27위로 거의 최하위였고, 정부효과성도 23위로 비슷한 수준으로 진단했다. 민주주의 성숙도 부문에서는 행정권이 다른 헌법기관보다 강하고, 정당 체계가 불안정하며, 반대집단에 대



22) 외상 후 스트레스 장애는 사람이 전쟁, 고문, 자연재해, 사고 등의 심각한 사건을 경험한 후 그 사건에 공포감을 느끼고 사건 후에도 계속적 재경험을 통해 고통을 느끼며 거처 벗어나기 위해 애초를 소비하게 되는 질환으로, 환자는 해리 현상이나 공황 발작을 경험할 수도 있고 환청 등의 지각 이상을 경험할 수도 있다. 연관 증상으로는 공격적 성향, 충동조절 장애, 우울증, 약물 남용 등이 나타날 수 있고, 집중력 및 기억력 저하 등의 인지기능 문제가 나타날 수도 있는 질환이다.

23) 실제로 미국발 경제위기로 인하여 구조조정이 진행 중이던 프랑스에서는 2009년 3~4월에 캐터필러, PPR, 3M, Sony 등 대표적인 구조조정 진행 사업장에서 '보스내핑(Bossnapping)'이 발생하였다. 보스내핑은 노동자들이 해고보상금 등을 요구하며 CEO를 감금하고 위협하는 현상이다. 영국 에든버러에서는 2009년 3월 25일에 시민들이 전 로열뱅크 오브 스코틀랜드 은행장의 자택을 습격하여 창문과 승용차를 파괴하였다. 같은 해 4월 G20 정상회담이 열린 런던에서 반신자유주의 시위대가 영란은행으로 행진을 시도하면 경찰과 대치하기도 하였다. 한편 극단적인 형태로 '치킨게임'의 현상을 들 수 있다. 치킨게임은 도로 양쪽에서 두 운전자가 상대방을 향해 돌진하다가 먼저 운전대를 꺾는 쪽이 지는 자동차 경기에서 유래한다. 위협부담이 크고 더 나아가 아무도 승리하지 못할 수 있는 것이다. 군비경쟁과 같은 것이 그 좋은 사례일 것이다. 이 글의 뒷부분 사례분석에서 나타나겠지만 2002년 대우자동차 투쟁의 경우는 '같이 죽자는 슬로건이 등장할 수밖에 없는 처절한 한국사회의 구조조정 양상을 나타내고 있다.

24) 삼성경제연구소, 「SER CEO 인포메이션, 한국의 사회갈등과 경제적 비용, 2009.06에 따르면 ▲사회갈등지수=삼성경제연구소가 미 하버드대 대니 로드릭 교수의 갈등의 경제적 모형을 바탕으로 개발했다. 소득불균형 정도를 나타내는 지니계수를, 민주주의 성숙도를 나타내는 민주주의지수와 세계은행이 측정하는 정부효과성지수의 산술평균값으로 나누는 방식으로 산출했다고 한다.

한 관용이 미흡한 것으로 평가하였다. 타협의 문화가 정착되지 못하고 법질서를 존중하는 의식도 부족한 것으로 분석되었다. 이는 사회적 신뢰가 부족하다는 의미로 해석할 수 있을 것이다. 또한 정부가 각각의 이해집단에 대한 균형 잡힌 객관적 개입과 조절 기능의 중요성을 인식하지 못하고 특정 집단에 대한 편파적(이것이 대다수 노동자, 서민 집단이 아님은 분명하다.) 기능만을 수행했음을 역설하고 있다.

이러한 갈등비용은 다양한 사회 구성 변수가 총합된 결과이며 앞에서 설명하고 있는 개별의 거시경제지표를 모두 비용으로 계량화하기는 어렵다. 그러나 이러한 형태의 갈등비용이라는 사회적 비용을 제외하더라도 인력감축 중심의 구조조정으로 인한 노동자의 신체적 정신적 손상은 또 다른 비용을 요구하는 것으로 나타난다.

예컨대 우리나라의 경우 이런 조사가 진행된 바 없지만, 유럽의 경우 업무관련 스트레스는 전체 근로일수의 약 50~60%를 차지하며 이로 인해 연간 200억 유로의 비용이 발생하는 것으로 추산되고 있다(European Commission, EU15 데이터, 2002). 예를 들어 직장에서의 사회심리학적 위협과 관련된 국가별 추정치를 보면, 독일의 경우 심리적 질환이 30억 유로(2001)이며, 네덜란드의 경우 심리학적 질환이 열악한 근로조건 전체 비용의 40%를 차지하는 것으로 파악되었으며 그 액수는 60억 유로로 추산된다. 영국의 경우 산업안전보건청(HSE)은 업무 관련 스트레스 때문에 980만 근로일수의 손실이 발생했으며(2009/10), 업무관련 스트레스로 고통받는 근로자 1명이 평균적으로 22.6일을 결근한 것으로 추정하고 있다. 심리적 문제로 인한 결근이 특히 중요한데 이는 다른 요인보다 결근이 길어지는 경향이 있기 때문이다.²⁵⁾ 우리의 경우도 사실 크게 다르지는 않을 것이다.

비근한 예로 우리나라 산업재해의 경우도 마찬가지이다. 2008년 통계에 따르

면 총 재해자 수는 95,806명이고 이 중 사망자는 2,422명이었다. 이로 인한 경제적 손실액은 산재보상금이 3조4천억원이었고 간접손실액(하인리히 방식에 의해 산재보상금 지급액의 4배로 계상)은 13조7천억원으로 전체 손실액은 17조1천억원이나 된다. 뿐만 아니라 근로손실일 수도 약 7천일이나 된다.²⁶⁾ 뒤에서 설명하겠지만 우리나라의 산업재해 중 중대재해율은 OECD 최고수준이다. 지난 10여년간 전혀 개선되고 있지 않다.

5) 소결

지금까지 이 절에서는 지난 15년 사이 경제위기로 인한 폭력적 인력감축 중심의 구조조정과 이후로도 지속되는 구조조정 과정이 한국 사회의 거시경제지표 변화 등 노동자에게 미친 영향을 살펴보았다.

이러한 인력감축 중심의 구조조정은 첫째, 경제활동참가율 저하, 대규모 실업, 고용의 질 저하, 임금 저하, 빈곤율 증대, 노동자 집단의 양극화와 같은 노동자 및 그 가족의 삶의 질을 현저히 떨어뜨리는 직접적 영향을 가져온 것으로 나타났다. 둘째로는 간접적 영향 요소이지만 직접 영향 요소보다 결코 그 중요성이 낮지 않은 사회적 지지(사회복지, 노동시장 육성책, 양질의 일자리) 또한 매우 낮으며 또한 구조조정시기에도 이를 강화하는 조치가 없어 구조조정의 직접적인 효과를 더욱 악화시켜, 노동자와 그 가족의 삶의 질을 떨어뜨리고 있다는 것을 알 수 있었다. 셋째, 한 연구에 따르면 한국사회의 갈등비용은 GDP의 27%(2008



25) 'EU에서 새롭게 제기되는 사회심리학적 위협, Malgozata Milczarek 외(EU 산업안전 보건청), KLI 『국제노동브리프』, 2011.1에서 재인용.

26) 『KLI 노동통계』, 2010.

년 우리나라 GDP 1,024조원 중 277조원 규모라 해석할 수 있다)에 이른다고 하는데 우리가 보기에는 신자유주의 구조조정도 이에 심대한 영향을 미친다고 할 수 있을 것이다.

뿐만 아니라 개별 사업장 차원에서의 구조조정 역시 사회적으로 나타나는 문제가 축소된 형태지만 그대로 드러나고 있었다. 기업은 갈등요소를 일정하게 안고 있고, 노동자들은 정신적으로 육체적으로 불건강한 상태에 놓였다. 그 가족의 삶이 피폐해 진다는 것은 충분히 예상 가능한 상황이다.

노동자 삶의 질은 거시지표 상에서 15년 이전으로 후퇴하거나 거의 개선이 되지 않았다. 노동자와 그 가족의 삶에 있어서는 지난 15년의 역사는 죽은 역사였던 셈이다.

무엇보다 “고용삭감은 단기적으로는 생산성을 높일지 몰라도 장기적으로는 부정적인 결과를 낳는다. 노동력 부족은 노동 강도의 강화로 이어지고, 그에 따라 노동자들이 지치면 실수가 잦아져 결국 제품(서비스)의 질이 저하되면서 기업의 평판도 나빠진다. 하지만 더 중요한 사실은 끊임없는 해고 위협으로 인해 일 자리에 대한 불안감이 높아지면 노동자들이 해당 기업에 특화된 기술을 익히는데 필요한 시간 투자를 꺼리게 되고, 이는 궁극적으로 기업의 생산 잠재력을 훼손한다는 점이다.”²⁷⁾



27) 장하준, 「그들이 말하지 않는 23가지」, 2010.

2. 신자유주의 구조조정이 경제에 미친 효과

이 절에서는 경제위기 이후 진행되는 신자유주의 구조조정과 금융세계화로의 편입이 경제적으로 어떤 효과를 가져오는지 살펴보기로 하자.

일단 구조조정이 이윤율의 개선을 가져오는지, 이윤율이 개선된다면 그것은 다른 어떤 효과를 동반하는지 살펴보기로 하자.

또한 개선된 이윤율이 구조조정의 명분이었던 새로운 성장, 즉 투자증대와 고용증대로 이어지는지도 살펴보기로 하자.

마지막으로 위기 과정에서 강화된 초국적 금융자본의 한국경제에 대한 지배에 대해서 알아보기로 하자.

1) 자본의 이윤율²⁸⁾ 개선과 가계 및 정부의 부채 증대

(1) 이윤율 개선

이윤율의 추세적인 하락은 경제위기를 낳는 근본 원인이다. 그런데 자본생산성을 획기적으로 높이는 기술발전 등으로 이런 추세는 반전되기도 한다. 그러나 이런 종류의 반전 이외에 1980년대 이후에는 미국 등 중심부 국가에서는 신자유주의 구조조정 및 금융세계화로의 편입을 통해서 이윤율 하락추세가 일정하게 반전되고 있다. 한국경제도 유사한 상황이 발생하고 있다.



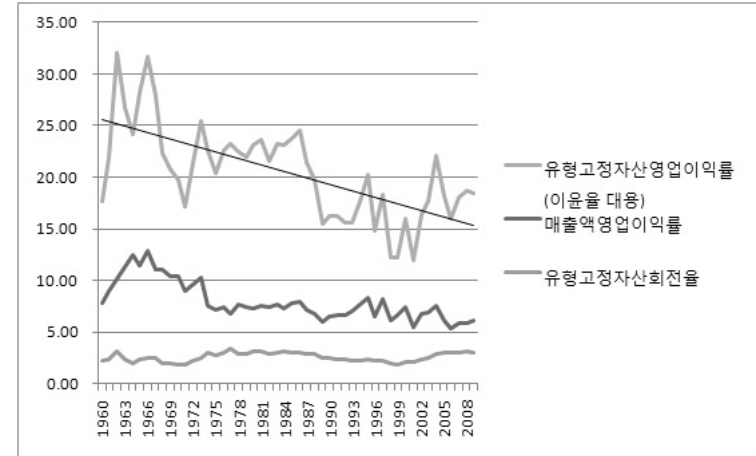
28) 이윤율의 대응으로서 제조업 유형고정자산영업이익률(=매출액영업이익률*유형고정자산회전율)을 이용하자. 참고로 매출액영업이익률(=마진율)=영업이익÷매출액×100, 유형고정자산회전율(=회전율)=매출액÷유형고정자산×100 이다.

한국경제는 길게는 1966년 이래, 짧게는 1986년 이래 아이엠에프 위기 당시까지 이윤율이 하락하는 추세를 보이고 있었다(그림 19), <표 4> 참조).²⁹⁾ 이윤율은 1960년대 초반 25-30%대, 70년대에서 3저 호황시기까지는 20-25%대, 아이엠에프 위기 직전 90년대에는 15-20%대를 기록하고 있다. 그러던 것이 아이엠에프 위기가 한창인 시기에는 금융위기가 진행되면서 10-15%대까지 하락하였다.

그러나 97/98년 경제위기 이후 진행된 신자유주의 구조조정 및 금융세계화의 편입을 심화시킨 이후 이윤율 추세선은 약간 상승하고 있다(그림 20) 참조).

추세선과 다른 실제 이윤율 궤적을 보면 1998년부터 2001년 사이 아이엠에프 위기, 대우사태 등 금융위기로 매우 낮아진 이윤율(98년, 99년, 2001년 이윤율은 12% 초반대로 하락했고, 2000년에는 정보기술산업(IT)의 반짝 호황으로 이윤율

<그림 19> 유형 고정자산 영업 이익률(1960-2009)



이 약간 높아졌으나 대체로 매우 낮은 수준이었다)은 금융위기가 해소되면서 그 이후 약간 높아졌고, 2004년에는 이윤율이 22.08%까지 상승하기도 하였다.

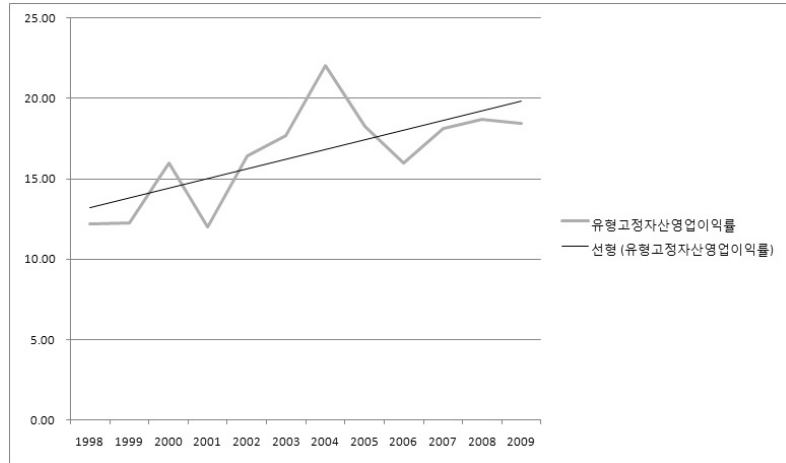
물론 구조조정 이후 이윤율 수준은 대체로 90년대 중반 수준 혹은 그것을 약간 넘는 수준이지만, 70-80년대의 20-25%대 수준에는 미달하고 있다. 그렇다 하더라도 아이엠에프 위기 이후 금융위기가 해소되고 지속적인 구조조정이 추진되면서 이윤율은 약간 상승하고 있는 것인데, 그러나 금융위기로 인해 이윤율이 대폭 하락한 98년, 99년, 그리고 2000년의 이윤율을 예외로 친다면 그 상승추세는 그리 가파르지는 않다.

한편 이윤율 상승 추세가 그리 가파르지는 않다 하더라도 이윤량 규모는 매우 클텐데 이는 분모인 유형고정자산 규모가 커지고 있으면서 이윤율이 상승하고 있기 때문이다.



29) 이 과정에서 이윤율의 급락은 세 차례 발생하고 있는데 그 시기는 60년대 말 - 70년대 초반, 86-88년 3저 호황 이후 90년대 초반, 97/98년 아이엠에프 위기 때이다. 첫째 시기에는 외자도입을 통한 과잉투자 및 경상수지 적자 확대 두 번째 시기는 원화의 과도한 절상, 마지막 시기에는 중화학 부문의 과잉투자 및 경상수지 적자 확대가 문제가 되었다. 한편 아이엠에프 위기 직전에는 90년대 초반보다 이윤율이 높았는데 이는 반도체부문의 호조로 인한 것이라 하겠다. 세 시기 모두 대외변수가 영향을 미쳤다고 해야 할 것인데 이는 한국자본주의의 대외종속성을 이야기해 주고 있다. 이런 경제위기에 병행하여 노동자 투쟁도 진행된다. 60년대 말 - 70년대 초반 위기 당시 전태일 열사의 분신과 노동쟁의 확산·노동쟁의 건수는 70년도 165건에서 71년 1656건으로 무려 10배의 증가가 있었다)이 있었고, 3저 호황과 그 이후 발생한 위기 과정에서 6월 항쟁 및 87년 노동자 대투쟁과 전노협 결성이 있었고, 아이엠에프 위기 직전 및 이에 후속하는 위기 기간 동안에는 민주노총의 96/97 노동법 개악 저지 총파업과 신자유주의 구조조정 반대투쟁이 치열하게 전개된 바 있다. 한편 70년대 중반 오일쇼크 때나 70년대 말 - 80년대 초반 경제위기 당시 이윤율의 하락 정도는 앞에서 얘기한 세 시기에 비해 다소 덜하나 두 시기를 비교하면 오일쇼크 당사가 70년대 말 80년대 초반 보다는 이윤율 하락 정도가 더 심하다. 서울사회과학연구소 경제연구과(1991), 『한국에서의 자본주의 발전, 새길을 참조하라』

〈그림 20〉 유형 고정자산 영업 이익률 (1998-2009)



그런데 이런 이윤율 상승은 어디에서 연유한 것일까? 이윤율을 매출액 영업이익률과 회전율(유형고정자산회전율)로 분해해 보면 신자유주의 구조조정 이후 이윤율의 일정한 상승은 주로 회전율의 상승으로 인한 것이다. 유형고정자산회전율이 1999년 1.85에서 2008년 3.18로 상승한 것이다. 이는 유형고정자산가동률이 높았다는 것이다(〈그림 19〉, 〈표 4〉 참조). 즉 유형고정자산을 효율적으로 이용하였다는 것인데, 이는 투자가 부진했다는 것을 의미하기도 한다. 이에 대해서는 뒤에서 다시 거론하겠다.

〈표 4〉 제조업 유형 고정자산 영업 이익률(%)

연도	A	B	C	연도	A	B	C
1960	17.65	7.88	2.24	1985	23.74	7.81	3.04
1961	21.97	9.04	2.43	1986	24.50	7.93	3.09
1962	32.00	10.19	3.14	1987	21.43	7.24	2.96
1963	26.79	11.35	2.36	1988	19.78	6.82	2.90
1965	28.22	11.52	2.45	1990	16.25	6.50	2.50
1966	31.71	12.84	2.47	1991	16.27	6.64	2.45
1967	27.86	11.01	2.53	1992	15.60	6.64	2.35
1968	22.36	11.07	2.02	1993	15.63	7.04	2.22
1969	20.84	10.42	2.00	1994	17.67	7.65	2.31
1970	19.70	10.37	1.90	1995	20.24	8.33	2.43
1971	17.18	8.95	1.92	1996	14.78	6.54	2.26
1972	21.46	9.58	2.24	1997	18.32	8.25	2.22
1973	25.46	10.35	2.46	1997	12.22	6.11	2.00
1974	22.62	7.59	2.98	1999	12.25	6.62	1.85
1975	20.38	7.20	2.83	2000	15.98	7.40	2.16
1976	22.63	7.47	3.03	2001	12.03	5.52	2.18
1977	23.29	6.81	3.42	2002	16.45	6.74	2.44
1978	22.52	7.66	2.94	2003	17.72	6.87	2.58
1979	21.95	7.44	2.95	2004	22.08	7.56	2.92
1980	23.15	7.28	3.18	2005	18.24	6.12	2.98
1981	23.65	7.58	3.12	2006	15.97	5.34	2.99
1982	21.61	7.40	2.92	2007	18.11	5.87	3.08
1983	23.23	7.64	3.04	2008	18.73	5.89	3.18
1984	23.11	7.36	3.14	2009	18.45	6.15	3.00

주 1 : A = 유형고정자산영업이익률 B = 매출액영업이익률, C = 유형고정자산회전율
 자료 : 한국은행, 「기업경영분석」, 각년도 호

(2) 가계부채 증대 및 저축률 감소

자본의 이윤율 상승은 앞서 이야기한 노동에 대한 공격 이외에 다른 문제도 야기하였다. 그 중 하나가 가계부채의 급증이었다. 가계부채가 급격히 증가한 이유는 근로소득을 중심으로 한 가계소득은 별로 늘지 않은 상황에서 가계가 부동산 구입을 위한 저리의 주택대출을 늘리고 카드사나 할부금융사로부터 대출을 늘렸기 때문이다.

1998년 -5.7%의 성장률을 기록한 한국경제는 그 이후 환율상승과 노동비용 삭감을 활용하여 IT 제품 중심으로 수출을 늘리면서 마이너스 성장은 비교적 단기간에 벗어났다. 그러나 가계소득은 위기 이전에 비해 크게 늘지 않았다. 이런 상황에서 김대중 정부는 임기 초기에 부동산 경기 활성화정책을 내놓았고, 가계의 저리의 주택대출이 급격히 늘어난 것이다. 그리고 '카드남발'이라 할 정도로 카드발급이 증가했고 이로 인한 판매신용도 늘었다. 이런 경기활성화 대책은 금융위기를 극복하고 자본의 이윤율을 약간 개선시키는 데 도움을 주었지만 가계부채를 급격히 늘리게 되었다.

〈표 5〉에서 보듯이 가계신용(=가계부채)은 2000년대 들어 급격히 늘어났다. 특별히 2002년의 경우 무려 약 97조원의 가계신용의 증가가 있었다. 그래서 2000년대 초반 가계신용잔액 곡선의 기울기가 가파르게 상승하였다(〈그림 21〉 참조). 정부는 이후 각종 규제를 통해 가계신용 증가를 억제하였는데 이런 조치로 인하여 2003년의 경우에 판매신용은 21.3조원이 감소하기에 이르렀다. 그러나 2000년대 초반의 가계신용증가액이 엄청났고 2005년 이후에도 가계신용이 꾸준히 증가하여 2010년 3/4분기 가계신용잔액은 770조원에 이르고 있다(〈그림 22〉 참조).

한국의 가계부채 규모는 매우 높은 수준이어서 이자율이 상승한다면 가계가

져야 할 부담은 상당히 질 것이다.

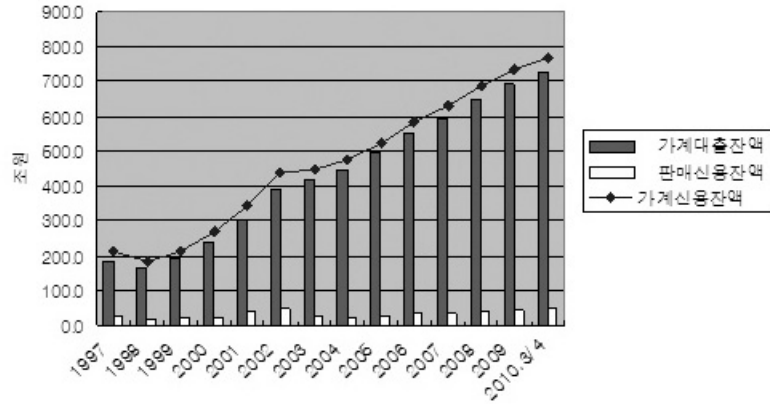
결국 자본의 이윤율을 제고시킨 위기극복과정은 가계부채를 엄청나게 증대시킨 것이다. 노동자의 고용악화로 인한 생계불안, 저금리 상황에서 노동자가계의 부동산 구입 붐에의 동참이 가계부채의 증가로 이어지고 있는 것이다. 이런 가계부채의 증가는 노동자의 삶이 금융시장에 종속되는 결과를 초래하고 있다.

〈표 5〉 가계신용잔액과 가계신용 증가액 (단위 : 조원)

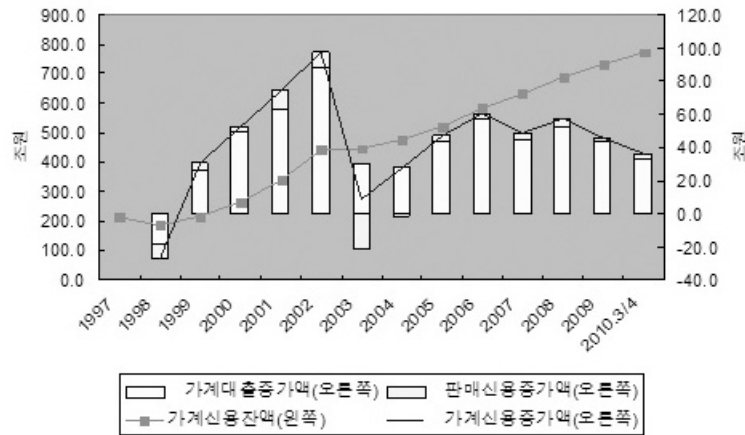
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
가계신용잔액	21.2	183.6	214	266.9	341.7	439.1	447.6
가계신용증가액		-27.5	30.4	52.9	74.8	97.4	8.5
가계대출잔액	185.0	165.8	191.9	241.1	303.5	391.1	420.9
가계대출증가액		-19.1	26.1	49.2	62.4	87.6	29.8
판매신용잔액	26.2	17.8	22.1	25.8	38.2	47.9	26.6
판매신용증가액		-8.4	4.3	3.7	12.4	9.7	-21.3
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 3/4
가계신용잔액	474.7	521.5	582.0	630.7	688.2	733.7	770.0
가계신용증가액	27.1	46.8	60.5	48.7	57.6	45.4	36.4
가계대출잔액	449.4	493.5	550.4	595.4	648.3	692.0	725.0
가계대출증가액	28.5	44.1	57.0	45.0	52.9	43.6	33.1
판매신용잔액	25.3	28.0	31.5	35.3	39.9	41.7	45.0
판매신용증가액	-1.4	2.8	3.5	3.7	4.6	1.8	3.3

자료 : 한국은행, 각 연도별 가계신용 보도자료

〈그림 21〉 가계신용 잔액

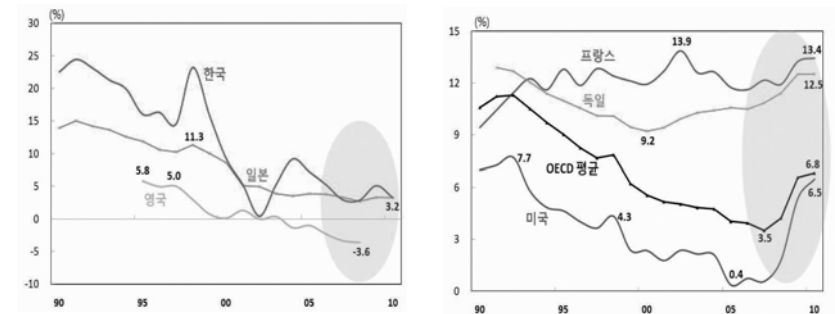


〈그림 22〉 가계신용 잔액과 가계신용 증가액



이런 가계부채 증대와 저축률 감소는 동전의 양면이다. 우리나라의 가계저축률은 외환위기를 거치면서 1998년 20%대 초반에서 2009년 3% 내외로 급격히 하락하였다(〈그림 23〉 참조). 이는 OECD 국가 중 영국, 일본 등과 함께 매우 낮은 수준으로 미국이 세계적 금융위기를 거치면서 0%대에서 6%대로 상승하고 독일 및 프랑스가 12~13% 수준을 보이는 것과 대비된다. 이처럼 가계저축률이 급락한 것은 근로소득을 중심으로 가계소득의 증가세가 둔화된 데다 국민연금 등 사회부담금이 크게 늘어나고 소비행태도 교육, 통신, 교통비 등을 중심으로 하방 경직적 움직임을 보여 왔기 때문이다. 또한 금리수준이 낮은 수준을 지속하면서 저축유인이 약화된 것도 저축률 감소의 한 요인이 되었다.

〈그림 23〉 한국과 주요국의 가계저축률



주: 1) 2009~10년은 OECD 전망치(projection)
 자료: OECD Economic Outlook
 출처: 한국은행신원섭·이원기, '가계저축률 하락과 정책과제', 2011.01.05

(3) 국가부채 증대

자본의 이윤율 증대의 또 다른 이면은 국가채무비율의 지속적인 증가다. 아이

엠에프 경제위기 이후 재정적자를 통한 경기부양(이는 자본의 이윤율회복에 도움을 주었을 것이다)으로 인해 국내총생산(GDP) 대비 국가채무비율이 지속적으로 증가하고 있는 것이다. 이 비율은 1997년 11.9%이던 것이 1998년 16%로 1년 사이에 4.1%포인트가 증가하였고, 상시적 구조조정이 진행되고 있던, 성장이 저하된 2000년대 중반에도 국가채무가 지속적으로 늘고 있다(표 6) 참조.

한편 이번 경제위기 시기인 2009년과 2010년에도 국가채무비율이 증가하였다. 세수는 늘지 않는데 경기부양을 위해 정부지출이 증대하였기 때문이다. 예를 들어 2009년의 경우 정부재정통합수지는 사회보장성기금(국민연금기금, 사립학교교직원연금기금, 고용보험기금, 산업재해보상보험 및 예방기금)을 제외한 관리대상수지 기준으로 약 43조의 적자를 보였고, 이는 절대치에서 통합재정수입 약 255조의 17%에 육박하는 규모에 달했다.

한편 국가채무 규모는 끊임없이 논란이 되고 있는데, 현재 정부의 국가채무는 국가재정법 제91조 및 86 IMF 재정통계 메뉴얼(86 GFSM)에 따른 현금주의 회계기준에 따른 것으로서 일반정부(중앙+지방)가 직접적인 상환의무를 지는 현재의 확정채무만 국가채무에 포함되고 있다. 그러나 공기업과 공적금융기관의 부채를 합하면 국가채무는 정부 발표보다 훨씬 커지고 국내총생산의 70% 정도에 이른다. 일부 언론의 보도에 대한 해명자료에서, 기획재정부는 발생주의 기준을 따르는 한국은행 자금순환표 상의 정부부문(일반정부), 기업부문(공기업), 금융부문(공적금융기관) 부채를 포함하면 2010년 6월말 기준으로 총 836.9조원(일반정부 391.06조원, 공기업 291.3조원, 공적금융기관 153.9조원)이 되나 이는 국제기준상 국가채무가 아니라는 입장을 밝혔다. 그러나 일부 부실 공기업이나 공적금융기관 부채의 경우 정부의 책임이 뒤따를 수밖에 없어 국가부채 규모는 최소한 정부가 밝힌 규모보다는 훨씬 크다고 하겠다.

〈표 6〉 국가채무

구 분	국가채무(조원)	GDP대비(%)
1997	60.3	11.9
1998	80.4	16.0
1999	98.6	18.0
2000	111.2	18.4
2001	121.8	18.7
2002	133.8	18.6
2003	165.8	21.6
2004	203.7	24.6
2005	247.9	28.7
2006	282.7	31.1
2007	299.2	30.7
2008	309.0	30.1
2009	359.6	33.8
2010	407.2	36.1

주: 1) 2010년 통계는 예상치
자료: 기획재정부

2) 투자 부진

(1) 투자부진

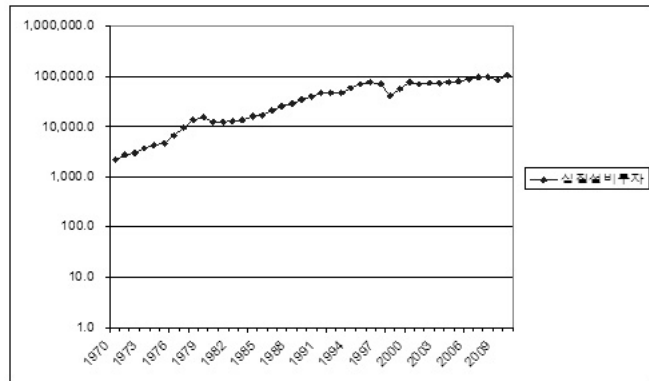
그러면 신자유주의 구조조정과 금융세계화로의 편입이 심화된 이후 발생한 이윤율의 상승과 이윤량의 증대는 노동문제 이외에 가계부채와 국가부채 증대를

낮는 부작용을 동반하기는 하였으나, 정부와 자본의 주장대로 투자증대를 낮기는 했을까? 그래서 고용문제를 해결하는 데 도움을 주었을까?

통계는 이들의 주장에 손을 들어주지 않는 것으로 보인다. <표 7>를 보면 1997년부터 줄어든 투자는 98년 심각하게 줄어들었다가, 99년과 2000년에 크게 늘긴 하였으나 설비투자 규모(실질)로 보면 2004년에 들어서서야 위기 직전, 즉 1996년 수준의 설비투자 규모를 회복하였다. 그 기간이 무려 8년이 걸린 것이다. 이런 상황은 그래프 상 어디에서나 같은 수직선 길이는 같은 배수를 표시해주는 log 스케일로 그린 <그래프 24>를 보면 잘 나타나고 있는데 위기 이후 그래프 경사도는 80년대부터 90년대 중반까지의 경사도에 비해 매우 완만하다.³⁰⁾

최근 상황을 보자. 2005년부터 2007년까지 늘어나던 설비투자 규모는 2008년 경제위기를 맞이하여 다시 2009년까지 실질 설비투자 규모가 하락했다가 2010년에는 직전 최고치를 넘어서고 있다.

<그림 24> 실질 설비투자 (기준연도=2005) (단위: 10억원)



주: log 스케일 그래프

<표 7> 실질설비투자 (단위: 10억원)

연도	실질설비투자	연도	실질설비투자
1971	2,471.1	1991	45,647.6
1972	3,028.2	1992	46,241.2
1973	3,714.2	1993	46,464.3
1974	4,234.9	1994	58,207.8
1975	4,733.0	1995	69,224.3
1976	6,681.7	1996	75,529.4
1977	9,323.6	1997	69,196.0
1978	13,599.7	1998	41,104.7
1979	15,559.7	1999	56,518.1
1980	12,434.0	2000	75,114.8
1981	12,472.3	2001	68,904.1
1982	12,647.9	2002	73,936.5
1983	13,728.3	2003	72,803.6
1984	16,119.6	2004	75,553.8
1985	16,953.0	2005	79,566.8
1986	21,239.9	2006	86,077.3
1987	25,488.8	2007	94,069.5
1988	28,850.8	2008	93,110.0
1978	33,675.3	2009	84,679.9
1990	39,859.9	2010	105,446.3

자료: 한국은행



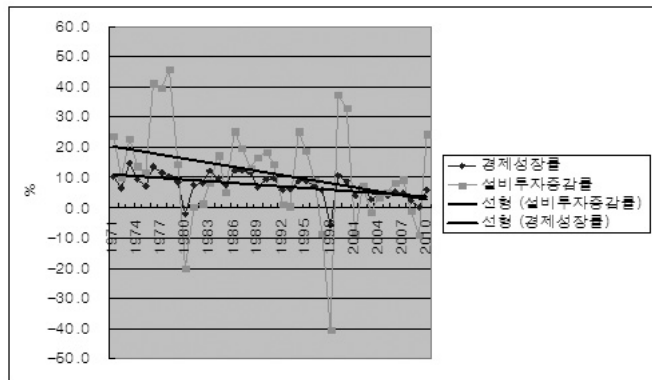
30) 경제위기 이후 투자부진이 진행된 상황은 1980년대 초반에도 있었다. 1980년 경제위기로 투자부진 현상이 나타나 위기 이전인 1979년의 실질 설비투자 규모를 회복한 것은 1984년에 이르러서다. 5년이 걸린 셈이다. 또한 <그래프 22>에서 80년대부터 90년대 중반의 경사도는 70년대의 그것에 미치지 못한다. 즉 한국경제는 몇차례 위기를 겪으면서 투자증가율이 갈수록 낮아지고 있는 것이다.

〈그림 25〉에서 보듯이 설비투자증감률 추세선과 경제성장률 추세선의 기울기는 마이너스 값인데 설비투자증감률 추세선이 경제성장률 추세선보다 더 가파르게 하락하고 있다. 경제성장률 둔화속도보다 설비투자증감률 둔화속도가 더 빠르다는 것이다. 그래서 최근에는 결국 설비투자 증감률 추세선이 경제성장률 추세선보다 아래에 위치해 있다. 즉 경제성장률보다 투자증가율이 더 낮다는 것이다. 신자유주의 구조조정으로 자본의 이윤율이 개선되었지만, 투자증가율은 경제성장률보다 낮아지게 되었다는 것이다(〈표 8〉 참조).

이윤율저하와 경제위기 이후에 찾아오는 신자유주의 구조조정 시기에 자본은 인력을 감축하여 이윤증대를 꾀한다. 그래서 높아진 이윤으로 주주에게 막대한 배당과 주가상승을 선사한다.³¹⁾ 그런데 이러한 이윤증대는 투자증대로 이어지지 않고 있는 것이다.

이런 투자부진으로 인한 축적 둔화는 잠재성장률의 저하를 낳는다. 바야흐로 국민경제는 저성장 시대로 진입한다. 이런 상황에서 고용증대가 이루어질 수가 없다. 결국 투자부진은 또 다른 구조조정으로 이어질 수도 있다.³²⁾

〈그림 25〉 경제성장률과 설비투자증감률



〈표 8〉 경제성장률과 설비투자증감률(%)

연도	경제성장률	설비투자증감률	연도	경제성장률	설비투자증감률
1971	10.4	23.7	1991	9.7	14.5
1972	6.5	10.2	1992	5.8	1.3
1973	14.8	22.7	1993	6.3	0.5
1974	9.4	14	1994	8.8	25.3
1975	7.3	11.8	1995	8.9	18.9
1976	13.5	41.2	1996	7.2	9.1
1977	11.8	39.5	1997	5.8	-8.4
1978	10.3	45.9	1998	-5.7	-40.6
1979	8.4	14.4	1999	10.7	37.5
1980	-1.9	-20.1	2000	8.8	32.9
1981	7.4	0.3	2001	4	-8.3
1982	8.3	1.4	2002	7.2	7.3
1983	12.2	8.5	2003	8.8	-1.5
1984	9.9	17.4	2004	4.6	3.8
1985	7.5	5.2	2005	4	5.3
1986	12.2	25.3	2006	5.2	8.2
1987	12.3	20	2007	5.1	9.3
1988	11.7	13.2	2008	2.3	-1
1989	6.8	16.7	2009	0.2	-9.1
1990	9.3	18.4	2010	6.1	24.5

자료: 한국은행



31) 경영진이 주주의 이익을 보장해 줄 수 있도록 하기 위하여 기업재배구조개선이 일반적으로 이루어진다.

32) 국가와 자본의 주장과는 달리 구조조정-이윤증대가 투자증대를 가져오는 것이 아닌 것이 문제고, 이로 인한 투자부진이 문제이긴 하지만, 한국경제는 또한 투자 늘어나면 이윤을 저하가 초래되어 위기가 또 찾아오기도 한다. 그런 점에서 진퇴양난의 상황인 것이고, 이것의 근본적인 원인은 자본생산성(=국민소득/유형고정자산)의 저하라 하겠다. 참고로 이윤율=자본생산성×이윤분배율이다.

(2) 개별기업에서의 구조조정과 투자부진 사례

신자유주의 아래에서 경영자는 주주의 단기이익을 최우선시 한다. 구조조정을 통해 주가를 높이고 이를 통해 지위를 보장받는다. 당연히 위험을 무릅쓴 장기투자가 소홀해진다.

기업들이 이익을 많이 내 현금을 쌓아놓고 있거나 투기에 몰두하면서 투자를 하지 않고, 투자부진으로 인해 경쟁력이 저하하면 구조조정을 하는 경우가 비일비재하다.

한편 개별기업의 구조조정은 그 기업에게 단기적으로는 선일 수 있으나 모든 기업들이 이와 유사한 행위를 한다면 이는 국민경제가 수요부족에 시달리는 국면에서는 더욱 수요를 위축시켜 각 기업에게 다시 부(負)의 피드백효과를 불러일으킬 것이다.

여기서는 구조조정과 투자부진과 관련된 몇가지 사례를 적시해 보기로 하자.

① 현대자동차: 부당하고 사회적으로도 피해를 야기한 구조조정의 사례

현대자동차는 경영상의 이유로 구조조정을 했으나 경영상의 이유가 이내 없어져, 구조조정 소동으로 국민경제에 해를 키친 경우이다. 즉 금융위기로 일시적으로 수요가 감소하여 적자를 냈으나 금융위기가 해소되면서 이내 수요가 회복되었다. 그리고 환율인상으로 인해 수출에서 이전보다 더 많은 이익을 내기도 했다. 그래서 98년 현대자동차의 정리해고를 둘러싼 소동은 현대자동차로서도 불필요한 소동이었고, 국민경제적으로도 막대한 피해를 입힌 경우라 하겠다. 구조조정을 하지 않았다 하더라도 회사는 그 시기를 충분히 견딜 수 있었으며, 구조조정이 없었다면 해당기업의 노동자는 구조조정으로 인한 고통을 겪지 않아도

되었을 것이며, 국민경제가 불황으로부터의 탈출하는 시기가 조금 더 빨랐을 것이다.

〈표 11〉와 〈그림 26〉을 보면 현대자동차는 아이엠에프 위기 당시 딱 한 해 매출액이 줄었고 적자를 냈다. 그리고 그 이후는 지속적으로 엄청난 매출액과 이익들을 냈다. 물론 아이엠에프 위기 이전에도 지속적으로 매출이 증대하였고 상당한 이익을 향유하였다. 결과적으로 아이엠에프 위기 당시 한국사회를 떠들썩하게 하였던 현대자동차의 구조조정 사태는 불필요하고 부당한 구조조정의 전형적인 사례라 하지 않을 수 없다.

회사는 구조조정으로 인해 노동비용이 줄어들었고 그만큼 회복이 빨랐다고 항변할 것이라 짐작이 된다. 그러나 구조조정으로 인한 비용 감소는 그리 크지 않다. 또한 당시도 그렇고 지금도 그렇지만 산업특근이 많은 사업장으로서 산업특근만 줄여도 문제의 대부분은 해결이 가능했을 것이고, 이런 조치도 부족하다면 고용보험제 활용, 일정한 정부 지원 등을 통해 문제를 충분히 해결할 수 있었을 것이다.

자본으로서도 이런 해결방법을 모르지 않았으나 불황을 틈타 비용도 줄이고 노동규율을 강화하고자 하는 차원에서 무리수가 강행되었을 것으로 생각이 든다. 그러나 개별자본으로서의 선으로 보이는 이런 시도가 국민경제 전체적으로 보면 불황탈피를 어렵게 한 구성의 오류의 사례라 하지 않을 수 없다.

더불어 2009년 배치전환과 비정규직 해고 또한 경영상의 이유로서는 도저히 납득할 수 없는 조치라 하겠다. 위기가 시작되었던 2008년에 순이익이 약간 줄었으나 위기가 여전히 진행 중이었던 2009년엔 매출이 약간 줄었으나 순이익은 그 이전 어느 해보다 많았고, 2008년의 두 배에 달했다. 2010년엔 매출도 사상 최고치를 기록했고 순이익은 또다시 2009년에 비해 70% 가량이 늘었다(〈표 9〉, 〈그림 26〉 참조). 자본의 엄살이 어느 정도인지, 그리고 위기를 활용하여 노동규

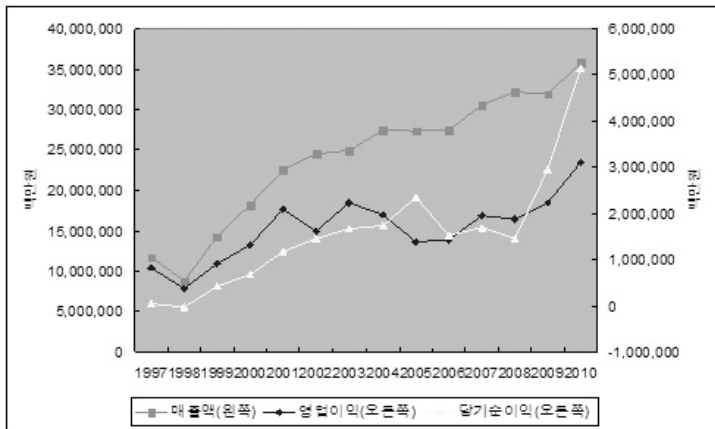
율을 강화하려는 자본의 시도가 얼마나 집요한지를 잘 살펴볼 수 있는 사례라 하지 않을 수 없다.

〈표 9〉 현대자동차의 매출액과 이익지표

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
매출액	11,661,984	8,698,028	14,244,535	18,230,980	22,505,093	24,565,847	24,967,265
영업이익	812,416	367,077	906,126	1,313,288	2,096,574	1,606,161	2,235,718
당기순이익	46,482	-33,182	414,325	667,871	1,165,399	1,446,677	1,672,607
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
매출액	27,472,457	27,383,737	27,527,467	30,619,671	32,189,786	31,859,327	35,767,385
영업이익	1,981,414	1,384,143	1,426,547	1,945,523	1,877,218	2,234,962	3,090,471
당기순이익	1,745,441	2,348,721	1,526,063	1,682,419	1,447,904	2,961,509	5,160,383

주 : 2010년은 3/4분기까지의 실적을 바탕으로 한 추정치

〈그림 26〉 현대자동차의 매출액과 이익지표



한국경제의 경우 지금껏 마이너스 성장이 1년 이상 지속된 경우가 없다. 즉 경제위기, 특히 금융위기로 금융시장 기능이 마비되면서 일시적으로 수요가 둔화되는 경우가 대부분인데 이럴 경우 꼭 필요할 경우 잔업특근의 감소나 일정한 정부지원(고용유지지원금)을 통해서 충분히 그기간을 넘길 수 있었을 것으로 보인다. 더구나 일부 수출기업의 경우 이런 조치 없이도 환율인상에서 오는 잇점으로 고용을 충분히 유지할 수 있었을 것으로 보인다. 구조조정으로 인한 갈등으로 회사가 더 어려워지고 임금 고용의 축소로 국민경제 차원의 수요를 더욱 둔화시켜 국민경제, 결국은 해당기업을 더욱 어려움에 빠뜨리는 경우가 비일비재하였는데 현대자동차 98년 대규모 구조조정이 그런 사례라 하겠다.

② 콜트약기와 콜택 : 이윤증대, 투자부진, 구조조정을 겪은 사례

인천에 있는 콜트약기사는 경영상의 이유로 구조조정을 했으나 회사 상황이 양호했던 경우에 속해 법원으로부터 부당하고 판결을 받았다. 이윤이 증대했음에도 투자를 하지 않은 채 부당하게도 구조조정을 진행한 사례라 하겠다.

콜트약기사는 노동자들을 저임금 구조 속에 착취함으로써 막대한 이익을 올렸다. 회사의 주주들은 (주주라고 해도 해외주주 1개사와 국내 주주이자 사장 밖에는 없지만) 1998년 자산재평가 이후 1999년 자본전입을 통해 18억 7,760만원 어치의 주식을 무상으로 획득했다. 이는 자본전입 전 자본금 2억6600만원의 약 7배에 해당하는 금액이다. 결국 1999년 회사의 주주들은 자신이 콜트약기에 투자했던 돈의 7배를 한꺼번에 챙겼다.

또 2001년 주주들은 약 26억원의 현금을 배당받는다. 이 배당액은 배당이 이루어지기 전 2001년 이익잉여금 약 205억원의 14.3%에 해당하는 금액이며, 주주들이 회사에 투자했던 금액인 2억6600만원의 거의 10배에 달하는 액수다. 그

간 아무리 현금배당이 이루어지지 않았다고 해도 이는 지나치게 큰 배당액이었다.

또 계열사인 콜텍 사의 경우에도 2001년 30억 원의 현금배당을 하였다. 이 또 다른 회사는 콜트약기사 국내주주이자 사장이 100% 지분을 갖고 있으며 사장이 이 회사에 투자한 자본금은 6,000만원뿐이다. 즉 사장은 또 계열사 콜텍으로부터 2001년 한 해 자신이 투자한 돈의 50배를 배당 받은 것이다. 앞에서 본 자본 전입과 양 사의 현금배당을 통해 사장이 1999년부터 2001년까지 3년간 얻은 이익은 약 47억원에 이른다.

이렇게 막대한 이익을 얻고 그 이익으로 주주에게 막대한 배당을 한 콜트약기사는 국내 투자를 거의 하지 않고 유형고정자산가액을 줄여 왔다. 특히 토지와 건물가액을 제외한 유형고정자산 잔존가액이 2006년에 2억도 안될 정도로 적다. 이익은 계열사로 집중되고, 그리고 이익 중 배당으로 챙기고 남은 부분은 인도네시아나 중국으로 투자가 되고 있어서이다.

그런데 이렇게 투자를 줄여 회사의 경쟁력을 떨어뜨린 뒤 2006년 한 해 적자를 냈다는 이유로 정리해고라는 구조조정을 단행하였다. 이윤이 증대했음에도 투자를 하지 않은 채 구조조정을 진행한 사례라 하지 않을 수 없다. 만일 대부분의 기업이 이런 행태를 보인다면 국민경제 차원에서도 이윤증대가 고용증대로 이어지지 않을 것이다.

③ 구조조정, 투자부진, 구조조정의 악순환을 겪은 기업들 사례

아이엠에프 위기 이후 2000년대 초중반 지속된 상시적 구조조정 체제 속에서 일부 한계기업들은 수요부진, 투자부진을 겪었고, 2008년 위기가 오자 또다시 구조조정을 진행하게 되었다.

광주에 있는 캐리어사는 초민족적 자본 유나이티드 테크놀로지사가 100% 소유하고 있는 업체이다. 이 업체의 투자부진은 특히 심각하다(표 10) 참조.

토지 건물 구축물을 뺀 생산과 직접 관련된 유형자산의 감소가 2001년 이후 계속되고 있다. 유형자산의 감가상각을 뺀 순가액은 2001년 약 220억에서 지속적으로 감소하여 급기야 2006년에는 약 43억으로 하락하였다. 기계장치 가액만은 약 6억 정도에 그치고 있다. 그 이후에도 사정은 크게 개선되지 않았다. 기계장치들이 낡을대로 낡았다는 것을 의미한다.

그런데 캐리어는 2002년에서 2004년 사이, 즉 생산과 직접 관련된 유형자산이 급격히 감소하던 시기에 무려 364억에 이르는 배당을 해 갔다.

이 시기에 거액의 배당을 하고 투자를 진행하지 않은 것이 이후 캐리어의 경쟁력 상실의 주요 원인이 되었을 수도 있을 것이다.

결국 캐리어는 이 과정에서 계속적인 구조조정을 하였고, 2009년에도 대규모 인력 구조조정을 진행하였다.

〈표 10〉 캐리어의 토지 건물 구축물을 제외한 유형자산 세부 항목

단위: 백만원

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
기계/시설장치	46,826	47,066	47,301	47,821	47,918	13,687	47,756	14,056
(감가상각누계액)	32,112	39,255	44,433	45,923	46,633	-13,038	-46,741	-13,032
차량운반구/선박/항공기	1,084	997	875	786	762	709	709	609
(감가상각누계액)	899	894	838	781	762	-709	-709	-609
공구/기구	25,700	25,287	26,165	27,353	28,737	12,898	21,296	15,905
(감가상각누계액)	21,863	21,002	22,871	24,450	25,906	-10,673	-16,978	-12,992
집기/비품	8,904	7,808	3,628	3,614	3,614	2,863	2,863	2,680
(감가상각누계액)	6,427	6,481	3,358	3,540	3,586	-2,854	-2,862	-2,680
건설중인자산	829	480	1,088	314	343	1,388	149	763
합 계	22,042	14,006	7,557	5,194	4,487	4,271	5,483	4,701

〈표 11〉 오티스사의 고정자산(현 비유동자산) 요약

단위: 백만원

계정과목	2001년		2002년		2003년		2004년	
	금액	구성비	금액	구성비	금액	구성비	금액	구성비
토지	49,547	5.9%	29,144	3.9%	29,114	3.9%	18,910	2.5%
(감액손실누계액)		0.0%		0.0%	-2,264	-0.3%	0	0.0%
건물	74,602		60,865		62,134	8.4%	51,070	6.7%
(감가상각누계액)	-4,797	0.6%	-6,609	0.9%	-8,832	-1.2%	-8,012	-1.0%
(감액손실누계액)		0.0%		0.0%	-5,579	-0.8%		0.0%
(국고보조금)	0	0.0%	0	0.0%	-368	0.0%	-354	0.0%
구축물	10,664		9,389		9,333	1.3%	8,374	1.1%
(감가상각누계액)	-1,687	0.2%	-2,190	0.3%	-2,886	-0.4%	-3,054	-0.4%
기계장치	28,063		29,677		31,685	4.3%	25,697	3.4%
(감가상각누계액)	-9,680	1.1%	-14,450	1.9%	-18,807	-2.5%	-17,453	-2.3%
공구와기구	13,721		15,982		17,471	2.4%	17,633	2.3%
(감가상각누계액)	-5,179	0.6%	-7,716	1.0%	-10,002	-1.4%	-11,672	-1.5%
비품	14,341		15,046		9,798	1.3%	10,127	1.3%
(감가상각누계액)	-7,472	0.9%	-9,728	1.3%	-6,533	-0.9%	-7,054	-0.9%
유형자산(계)	163,102	19.4%	120,254	15.9%	105,273	14.3%	84,783	11.1%

엘리베이터를 생산, 판매, 수리보전 업무를 주로 하고 있는 오티스사도 2000 년대에 지속적으로 구조조정을 하고 있다. 이와 병행하여 유형자산이 전체 자산 에서 차지하는 비중이 2001년 19.4% → 2002년 15.9% → 2003년 14.3% → 2004년 11.1%로 지속적으로 감소하고 있다(〈표 11〉 참조). 이는 회사가 국내투자 를 거의 하지 않고 있고 오히려 창원공장의 일부 매각의 사례에서 보다시피 가지 고 있던 생산시설을 팔아치우고 있기 때문이다. 이렇게 확보된 자금은 상상을 초

월하는 고율배당을 하거나 관계사 주식을 취득하거나 현금으로 보유하고 있다.

한편 오티스사는 2009년 잔존 창원공장 전체를 없앤다는 계획을 노동조합에 통보한 바 있다. 구조조정, 투자부진, 구조조정의 악순환을 밟고 있는 사례라 하 겠다. 한편 이런 구조조정, 투자부진, 구조조정의 사이클은 생산자본의 다수지분 을 확보한 금융자본 또는 생산자본이라 하더라도 금융자본 성격을 강하게 가지 고 있는 초국적자본에서 많이 발생하고 있다.

3) 초국적 금융자본의 한국경제 지배

경제위기 이후 인력구조조정도 활발했지만 이와 병행하여 금융시장도 대폭적 으로 자유화되었다. 한국의 주식시장이 폭락한 다음 위기가 발생하자 떠났던 초 국적 자본이 슬금슬금 다시 들어왔다. 사실 위기 당시의 구조조정은 이들 자본을 붙잡아두거나 다시 들여오기 위해 진행되었고, 위기 이후 상시적 구조조정은 이 들의 암묵적 지시에 따라 진행되었다 해도 과언이 아니다. 자유화된 금융시장의 신호에 따라 구조조정이 이루어진다는 것은 이를 두고 하는 말이다.

주지하다시피 이들은 한국경제의 우량기업들의 지분을 사들였다. 초우량 대 기업과 금융기관들에서의 이들의 지분비율이 대폭 높아졌다.

1차 구조조정이 종료되고 금융위기에서 벗어나고 경제가 호전되자 이들 기업 의 주가는 폭등했다. 초국적 자본은 엄청난 투자수익률을 향유하였다.

한편 초국적 자본의 한국경제 지배에 따라 국민총소득(GNI)과 국내총생산 (GDP) 사이의 괴리는 심해질 수밖에 없다. 그리고 아이엠에프 위기와 2008년 위 기에서 보았다시피 금융시장(주식시장 및 외환시장)의 변동성은 매우 심해졌다. 주가는 폭등 폭락을 교대하였고 환율변동폭은 매우 커졌다.

초국적 자본의 한국경제 지배는 상시적인 구조조정과 투자부진을 나았을 뿐만 아니라, 한국경제가 위기메카니즘을 내장하게 되는 결과를 초래하였다.

(1) 초국적 자본의 지배력 증대

2010년말 코스피시장에서 외국인투자 보유잔고는 약 375조원으로 시가총액 대비 32.9%를 차지하고 있다. 1997년 말에는 14.6%였다. 사실 2004년말에는 이 수치가 42%까지 치솟기도 했다. 그렇다 하더라도 여전히 코스피시장에서 초국적 자본의 비율은 매우 높아 이들의 움직임에 따라 주가가 좌우되고 있다. 한편 삼성전자 등 우량 대기업과 은행들에 대한 이들의 지분비율은 코스피 시장 평균 지분비율보다 훨씬 높다.

주식시장을 포함하여 외국인의 총 투자자산 규모는 국제투자자산표에서 볼 수 있다. 1996년말 외국인투자자산은 약 1,911억이었다가 1997년 말에는 약 1,876억 달러로 약간 축소된 다음에 다시 늘어나기 시작해 2010년에는 약 8,250억 달러까지 늘어났다.

국내인의 대외투자자산에서 외국인투자자산을 뺀 순국제투자자산 규모는 언제나 마이너스다. 대외투자자산보다 외국인투자자산 규모가 크다는 것이다. 순국제투자자산은 1997년 말 약 -610억 달러였다가 1998년에 -476억 달러로 마이너스 규모가 줄었다가 2010년에는 -1,368억 달러에 이르고 있다. 이 수치도 2007년 3/4분기에 -2,096억 달러에 이르기도 하였다(표 12) 참조.

외국인투자 또는 순국제투자자로 표현되는 초국적 자본 지배력은 위기 직전 최고조에 올랐다가, 위기 때 주식시장 침체와 원화환율 상승으로 인해 지배력이 하락했다가 위기 이후 지배력이 증가하는 양상이 반복되고 있다.

한편 경제위기에 초국적 자본이 이탈하는 경우 국내 고급 노동력도 유출되기

도 하는데, 위기강도가 강하거나 위기 지속기간이 길수록 두뇌유출의 정도는 심해질 것은 불문가지라 하겠다.

〈표 12〉 국제투자자산 잔액

	A. 대외투자	A-1. 준비 자산	B. 외국인 투자	B-1. 외국인 직접투자	B-2. 증권 투자	B-2.1. 지분 증권	B-2.2. 부채성 증권	C. 순국제 투자(A-B)
1994	8162	2234	1,138.6	1485	3495	1539	1956	-3224
1995	1,0829	2935	1,493.7	1822	479.2	1815	297.7	-410.8
1996	1,3044	2942	1,911.3	257.3	590.4	145.3	445.1	-609.8
1997	1,266.3	88.7	1,876.1	141.7	602.4	61.9	540.5	-609.8
1998	1,484.8	485.1	1,960.9	221.9	657.1	187.3	469.8	-476.2
1999	1,654.8	740.5	2,490.5	418.5	1,071.5	629.0	442.5	-835.7
2000	1,900.8	962.0	2,249.6	437.4	803.2	404.7	398.6	-348.7
2001	1,850.4	1,028.2	2,414.8	532.1	1,063.9	700.0	363.8	-564.4
2002	2,068.2	1,214.1	2,684.6	626.6	1,162.0	756.7	405.4	-616.4
2003	2,581.4	1,553.5	3,220.1	660.7	1,650.3	1,167.6	482.7	-638.7
2004	3,297.3	1,990.7	3,918.6	877.7	2,103.1	1,564.2	539.0	-621.3
2005	3,684.3	2,103.9	5,129.8	1,048.8	3,104.6	2,494.8	609.8	-1,445.4
2006	4,655.6	2,389.6	6,174.0	1,157.7	3,523.9	2,763.9	760.0	-1,518.4
2007.3/4	5,541.9	2,572.9	7,638.3	1,252.1	4,536	3,430.6	1,105.4	-2,096.4
2007	5,933.1	2,622.2	7,766.1	1,219.6	4,566.5	3,200.7	1,365.9	-1,833.0
2008	4,894.7	2,012.2	5,479.1	946.8	2,521.5	1,246.4	1,275.1	-584.4
2009	6,234.8	2,699.9	7,264.7	1,177.3	3,896.9	2,364.2	1,532.6	-1,029.9
2010	6,881.4	2,915.7	8,249.7	1,270.5	4,907.8	3,163.7	1,744.1	-1,368.3

〈표 13〉 외국계 초민족적 자본의 한국 상장주식 투자수익 (단위 : 조)

	상장주식 시가총액	외국인 보유	외국인 소유비중	유상증자	외국인 유상증자 ¹⁾	외국인 순매수	외국인 평가이익 ²⁾	외국인 수익률 ³⁾
1991	731	24	33%					
1992	847	41	48%	1.8	0.1	1.5	0.1	35%
1993	1127	11.0	98%	30	0.3	4.3	23	36.1%
1994	151.2	15.4	10.2%	60	0.6	0.9	29	24.6%
1995	141.2	16.7	11.8%	62	0.7	1.4	-0.8	-5.1%
1996	117.4	15.2	12.9%	5.0	0.6	3.2	-5.3	-28.7%
1997	71.0	10.4	14.6%	3.2	0.5	0.6	-5.9	-37.3%
1998	137.8	25.6	18.6%	135	25	5.9	68	46.5%
1999	349.5	76.6	21.9%	35.1	7.7	2.3	41.0	134.0%
2000	188.0	56.6	30.1%	5.8	1.7	11.5	-33.2	-39.9%
2001	255.9	93.7	36.6%	5.3	1.9	7.6	27.6	44.9%
2002	258.7	93.2	36.0%	7.4	2.7	-2.6	-0.6	-0.6%
2003	355.4	142.5	40.1%	5.2	2.2	11.0	17.5	11.7%
2004	412.6	173.2	42.0%	5.2	2.2	11.0	17.5	11.7%
2005	655.1	260.3	39.7%	2.3	0.9	-3.0	89.2	51.8%
2006	704.6	262.5	37.3%	3.5	1.3	-11.3	12.2	4.8%
2007	951.9	308.0	32.4%	12.0	3.9	-30.6	72.2	29.0%
2008	576.9	166.9	28.9%	1.8	0.5	-43.2	-98.4	-34.3%
2009	887.9	289.9	32.6%	6.1	2.0	23.7	96.7	53.8%
2010	1141.9	376.5	33.0%	24.0	7.9	22.6	56.7	18.6%
'98~'10					38.3	7.7	320.1	

자료 : 금융감독원 금융통계월보

주 : 1) 외국인의 유상증자(공모액 포함)는 외국인이 주식 시가비율만큼 증자에 참여하였다고 가정하고 산출한 추정치임
 2) 평가이익은 당기말 시가에서 전년말 시가, 당해연도의 순매수, 당해연도의 유상증자를 빼서 구했음
 3) 수익률 = 당해연도 평가이익(전년도 시가 + 당해연도 순매수 + 당해연도 유상증자)/2

한편 〈표 13〉을 보면 경제위기를 전후로 하여 들락날락하면서 초국적 자본은 엄청난 수익을 얻고 있다. 98년부터 2010년까지 약 320.1조의 외국인 평가이익을 얻고 있다. 약 3,000억 달러에 육박한다. 이 동안에 외국인의 유상증자 참여는 38.3조에 불과했고, 외국인 순매수는 7.7조에 그쳤다. 98년 이전에 외국인 유상증자와 외국인순매수를 합해도 14.7조원에 불과하였다. 이렇게 투기로 번 이익으로 초국적자본은 한국경제를 지배하고 있는 것이다.

(2) 국민총소득과 국내총생산의 괴리

아이엠에프 위기 이후 국내총생산(GDP)성장률이 현저히 둔화하였다(〈표 14〉 참조). 그런데 국내총생산에다 교역조건(수입품가격에 비한 수출품가격) 변화에 따른 실질무역손익을 고려한 국내총소득(GDI)과 국외순수취요소소득까지 고려한 국민총소득(GNI) 증가율은 96년 이후 거의 언제나 국내총생산 증가율보다 낮았다(〈표 14〉, 〈그림 27〉 참조). 2002년과 2009년만이 예외이다. 한편 국민총소득은 이름과는 달리 내국인에 의한 해외 지분성 직접투자 및 주식투자(2009년 3/4분기 말 현재 1987.8억 불)기업과 외국인에 의한 국내 지분성 직접투자 및 주식투자(2009년 3/4분기 말 현재 3,913.7억 불) 기업에서 발생한 이익 중 배당이 안 되고 유보된 것을 빼지 않은 지표인데 이를 뺀다면 진정한 국민총소득은 더 낮아질 것이다. 그리고 외국인에 의한 국내 지분성 직접투자 및 주식투자가 매년 크게 증가하고 있기 때문에 국내총생산과 진정한 국민총소득 사이의 차이는 더욱 커질 것이다. 〈표 15〉에서 보듯이 98년까지 그 마이너스 규모가 증가해오던 국외순수취요소소득은 그 이후 줄어들고 심지어 2002년 이후에는 2005년을 제외하고는 플러스이고 2008년과 2009년에는 그 정도가 상당하다. 그런데 이는 언뜻 보아도 납득되지 않는다. 사정은 이렇다. 한국의 대외투자는 외환보유고가

대부분이고 이는 꼬박꼬박 이자를 받고 있음에 반해 한국에 진출한 외국인투자는 앞에서 언급했듯이 직접투자와 주식투자가 많은데 직접투자와 주식투자는 발생한 이익 전부를 배당해가는 경우는 거의 없다. 당연히 한국의 대외투자자의 이자소득은 급격히 증가하는데 외국인투자의 배당소득은 발생한 이윤에 비해 얼마 안 되어 한국의 국외순수취요소소득이 개선된 것으로 나타난다. 적어도 2000년 이후의 통계치들은 진정한 국민총소득의 실상을 왜곡하는 통계치라 할 수 있는 것이다. 그래서 국민총소득마저도 진정한 국민총소득을 보여주지 못하고 있다.³³⁾

즉 구조조정 이후 초국적 자본의 한국경제 지배로 인해 국내총생산 성장률이 낮아졌거니와, 국내총생산과 (진정한) 국민총소득 사이의 괴리를 가져왔다고 볼 수 있다고 하겠다. 이는 경제잉여가 초국적 자본으로 유출되는 규모를 키움으로써 성장이 어느 정도 되어도 일반 국민들의 소득증가는 아주 느리거나 거의 없는 상황에 이르게 되었다.

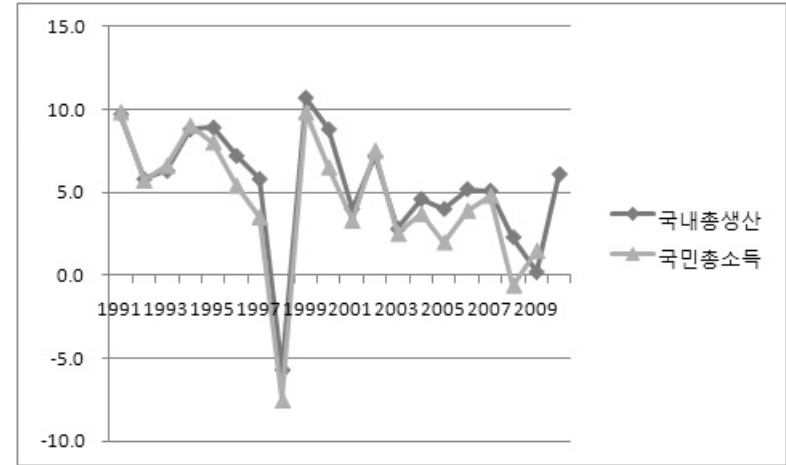
〈표 14〉 국내총생산과 국민총소득 증가율(%)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
국내총생산	9.7	5.8	6.3	8.8	8.9	7.2	5.8	-5.7	10.7	8.8
국민총소득	9.8	5.7	6.6	9.0	8.0	5.4	3.5	-7.5	9.8	6.5
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
국내총생산	4.0	7.2	2.8	4.6	4.0	5.2	5.1	2.3	0.2	6.1
국민총소득	3.3	7.5	2.5	3.7	2.0	3.9	4.8	-0.6	1.5	



33) 한국에서는 소득수지(=국외순수취요소소득)를 계산할 때 근로소득과 이자 및 배당수지만을 합산하는데 미국같은 나라에서는 분배하지 않은 이윤도 포함하여 소득수지를 계산하고 있다.

〈그림 27〉 국내총생산과 국민총소득



〈표 15〉 국외순수취요소소득 (단위 : 10억원)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
국외순수취요소소득	-331.1	-492.1	-704.5	-1,016.9	-1,640.0	-2,316.3	-3,448.2	-8,452.8	-6,827.6	-3,077.2
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
국외순수취요소소득	-1,516.3	457.3	657.7	2,434.0	-813.7	1,390.3	1,800.9	7,663.6	5,595.0	

(3) 외환시장 변동성 확대

금융세계화로의 편입을 심화하면서 초국적 자본의 한국경제에 대한 지배력이 증대됨과 동시에, 초국적 자본의 유입 유출이 많이졌고, 경제위기시에 환율 변동이 심화되었다.

이렇게 초국적 자본의 유입 유출이 심해지고, 환율 변동이 심화된 데에는 아이엠에프 위기직후 환율 변동폭을 폐지한 때문이다. <표 16>은 원화 환율 변동폭 조정 과정을 나타내 주고 있다. 아이엠에프 위기 발생 시점에 $\pm 2.25\%$ 가 $\pm 10\%$ 로 환율변동폭이 조정되었고, 한 달 뒤에는 이마저 폐지되어 버렸다. 한국경제는 외환투기의 장이 되어 버린 것이다.

<표 16> 원화 환율 변동폭 조정

1990.3	1991.9	1992.7	1993.1	1994.11	1995.12	1997.11	1997.12
± 0.4	± 0.6	± 0.8	± 1	± 1.5	± 2.25	± 10	폐지

자료: 한국은행

<표 17>에 따르면 외환거래 규모가 대체로 지속적으로 증하고 있고, 일일 환율 변동도 심해지고 있다. 특히 경제위기 시 그 정도가 심해지고 있다. 환율변동을 보면 경제위기전 0.2~0.3 정도를 보이다가 2008년 0.99로 폭등하였고, 외환거래 규모는 2000년 초반 30억 달러대에서 2008년과 2009년에는 200억 달러대 까지 폭증하였다.

한국경제는 환율변동과 외환투기에 심각하게 노출되어 있다고 해야겠다.

<표 17> 환율변동과 외환거래규모

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
일일환율변동(1)	0.37	0.31	0.29	0.3	0.3	0.33	0.22	0.99	0.71
은행간외환거래(2)	36.65	34.1	38.21	57.32	81.5	111.6	197.1	231.1	211.9

주 1) 원/달러환율의 변동성 추이 [(금일종가 - 전일종가)의 절대값 / 전일종가] × 100(%)

2) 일평균 기준(단위: 억달러)

자료: 한국은행

4) 소결

신자유주의 구조조정은 노동의 희생 하에 일단 약간의 이윤율 증대를 가져왔다. 그러나 이는 이는 가계부채 증대 및 저축률 감소를 가져왔고, 또한 정부부채 증대를 가져왔다. 그런데 가계와 정부의 이런 희생을 치르고 증대된 이윤율은 국가와 자본이 주장한 바와는 달리 투자증대를 가져오지 않았다. 이런 상황에서 고용증대와 이로 인한 노동조건 개선의 가져올 리는 도저히 없었다 할 수 있다.

그리고 신자유주의 구조조정의 배경적 원인이 되고 있는 금융세계화로의 편입 심화는 초국적 금융자본의 한국경제에 대한 지배를 강화하였다. 주식시장의 지배력이 강화되었고 이 과정에서 엄청난 투자수익율을 올렸다. 거대 기업들과 금융기관들에 대한 초국적 자본의 지분율이 증가하였다. 이런 초국적 자본의 한국경제에 대한 지배력 강화는 금융시장의 신호에 따라 상시적 구조조정이 이루어지는 배경이 되었다. 그리고 초국적 자본의 한국경제에 대한 지배력 강화는 국내총생산과 진정한 국민총소득 사이의 괴리를 낳았다. 한편 금융세계화로의 편입의 심화로 인해 외환시장의 변동성이 커졌고 외환거래량 규모가 매우 커졌는데 특히 경제위기 시 환율변동성이 매우 커졌다.

결국 신자유주의 구조조정과 금융세계화로의 편입의 심화는 노동자와 정부를 희생하여 자본의 수익률을 약간 회복시켜 주었을 뿐, 한국경제를 근본적으로 회생시키는 길이 아니었다. 투자는 부진해졌고, 고용증대는 없었으며 위기는 반복되고 있다. 한국경제는 아이엠에프 위기 이후에도 수익성 하락, 경상수지 적자 확대 및 외채누적, 주식시장 하락 및 자본이탈, 환율인상, 기업의 채무지불부담 증가 및 대규모 적자, 대대적인 구조조정을 통한 수익성 회복이라는 위기 사이클이 반복된다.

III. 결

이제 이 장의 내용을 요약해 보기로 하자. 경제위기 이후 진행된 신자유주의 구조조정은 우선 노동에 대해 심대한 부정적인 영향을 초래하였다.

이러한 인력감축 중심의 신자유주의 구조조정은 첫째, 경제활동참가율 저하, 대규모 실업, 고용의 질 저하, 임금 저하, 빈곤율 증대, 노동자 집단의 양극화와 같은 노동자 및 그 가족의 삶의 질을 현저히 떨어뜨리는 직접적 영향을 가져온 것으로 나타났다. 둘째로는 간접적 영향 요소이지만 직접 영향 요소보다 결코 그 중요성이 낮지 않은 사회적 지지(사회복지, 노동시장 육성책, 양질의 일자리) 또한 매우 낮으며 또한 구조조정시기에도 이를 강화하는 조치가 없어 구조조정의 직접적인 효과를 더욱 악화시켜, 노동자와 그 가족의 삶의 질을 떨어뜨리고 있다는 것을 알 수 있었다. 셋째, 한 연구에 따르면 한국사회의 갈등비용은 GDP의 27%(2008년 우리나라 GDP 1,024조원 중 277조원 규모라 해석할 수 있다)에 이른다고 하는데 우리가 보기에는 신자유주의 구조조정도 이에 심대한 영향을 미친다고 할 수 있을 것이다.

뿐만 아니라 개별 사업장 차원에서의 구조조정 역시 사회적으로 나타나는 문제가 축소된 형태지만 그대로 드러나고 있었다. 기업은 갈등요소를 일정하게 안고 있고, 노동자들은 정신적으로 육체적으로 불건강한 상태에 놓였다. 그 가족의 삶이 피폐해 진다는 것은 충분히 예상 가능한 상황이다.

노동자 삶의 질은 거시지표 상에서 15년 이전으로 후퇴하거나 거의 개선이 되지 않았다. 노동자와 그 가족의 삶에 있어서는 지난 15년의 역사는 죽은 역사였던 셈이다.

무엇보다 “고용삭감은 단기적으로는 생산성을 높일지 몰라도 장기적으로는 부정적인 결과를 낳는다. 노동력 부족은 노동 강도의 강화로 이어지고, 그에 따

라 노동자들이 지치면 실수가 잦아져 결국 제품(서비스)의 질이 저하되면서 기업의 평판도 나빠진다. 하지만 더 중요한 사실은 끊임없는 해고 위협으로 인해 일 자리에 대한 불안감이 높아지면 노동자들이 해당 기업에 특화된 기술을 익히는데 필요한 시간 투자를 꺼리게 되고, 이는 궁극적으로 기업의 생산 잠재력을 훼손한다는 점이다.”³⁴⁾

이제 신자유주의 구조조정이 경제에 미친 효과를 보자. 신자유주의 구조조정은 노동의 희생 하에 약간의 이윤율 증대를 가져왔으나 이는 가계부채나 정부부채 증대를 동반하였을 뿐만 아니라, 국가와 자본이 주장한 바와는 달리 투자증대를 가져오지도 않았다. 이런 상황에서 고용이 크게 증가할 수는 도저히 없다고 하겠다.

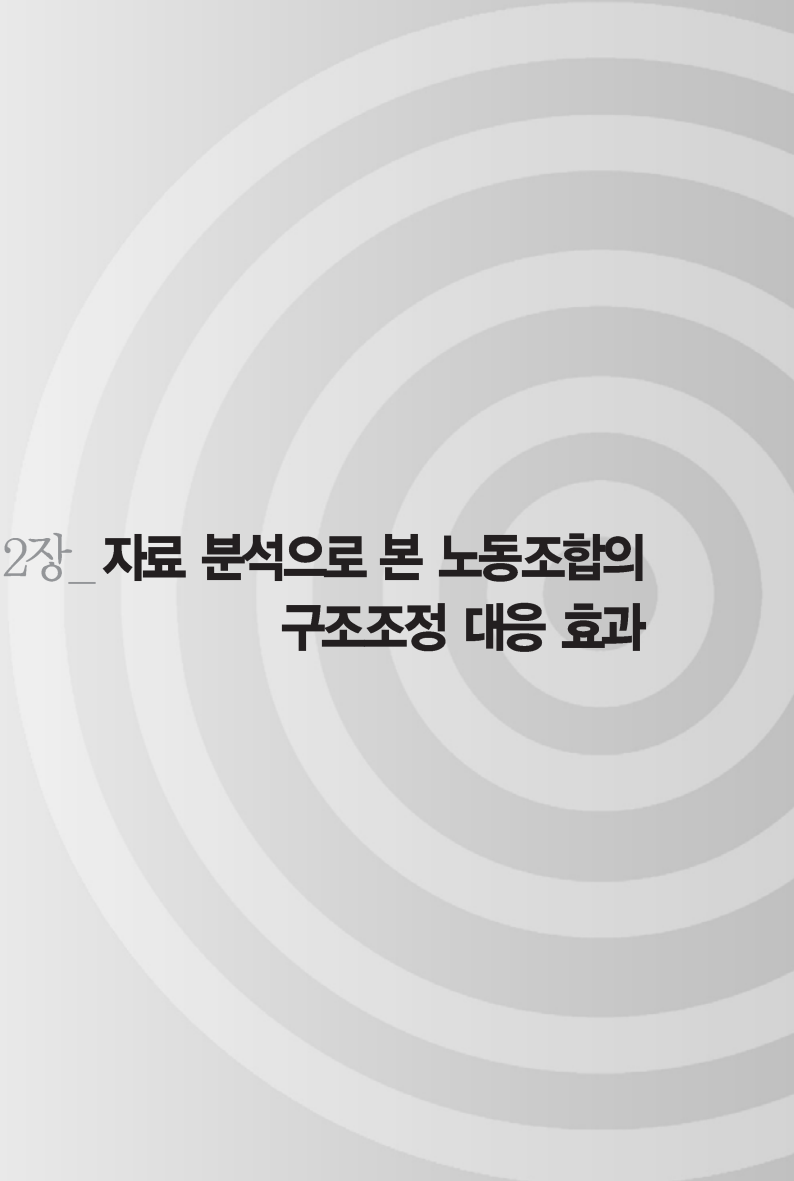
그리고 신자유주의 구조조정의 배경적 원인이 되고 있는 금융세계화로의 편입 심화는 초국적 금융자본의 한국경제에 대한 지배를 강화하였다. 주식시장의 지배력이 강화되었고 이 과정에서 엄청난 투자수익률을 올렸다. 또한 초국적 자본의 한국경제에 대한 지배력 강화는 국내총생산과 진정한 국민총소득 사이의 괴리를 낳았다. 그리고 금융세계화로의 편입 심화는 외환시장의 변동성을 심화시켰고 외환거래규모를 대폭 늘렸다.

결국 신자유주의 구조조정과 금융세계화로의 편입의 심화는 노동자와 정부를 희생하여 자본의 수익률을 약간 회복시켜 주었을 뿐, 한국경제를 근본적으로 회생시키는 길이 아니었다. 투자는 부진해졌고, 고용증대는 없었으며 위기는 반복되고 있다. 한국경제는 아이엠에프 위기 이후에도 수익성 하락과 경상수지 적자 확대 및 외채누적, 주식시장 하락 및 자본이탈, 환율인상, 기업의 채무지불부담



34) 장하준, 「그들이 말하지 않는 23가지」, 2010.

증가 및 대규모 적자, 대대적인 구조조정을 통한 수익성 회복이라는 위기 사이클을 내장하게 된다.



2장_ 자료 분석으로 본 노동조합의 구조조정 대응 효과

자료 분석으로 본 노동조합의 구조조정 대응 효과

| 요약 |

본 연구에서는 민주노총 산하 금속노조와 화학섬유연맹의 단위 노조 대응 사례를 중심으로 노동조합 대응 효과에 대해서 분석하였다. 총 67건을 대상으로 하였다.

1) 구조조정 원인과 양태

구조조정 원인은 기업 구조조정을 시도한 자본의 논리에 따라 재구성하였다. 전체 67건 사례에서 94개의 구조조정원인으로 한 사업장에 평균 약 1.4개의 구조조정원인을 가지고 있었다. 구조조정원인을 구분해 보면, 수익성 증대 과정에서 구조조정을 진행한 사례가 18.1%가 있었다. 이는 기업 경영이 개선·확장되는 국면에서도 구조조정이 진행되었음을 보여준다. 그렇지만 구조조정 대부분은

유동성 위기(26.6%)나 수익성 악화(17.0%), 물량 감소(13.8%) 등 기업 경영이 위축·악화되는 국면에서 이루어지는 것으로 나타났다.

구조조정 양태는 크게 4가지로 구분하였다. 인력조정, 내부 구조조정, 외부 구조조정, 기업 중단 등이 그것이다. 구조조정 양태로는 인력조정이 61건으로 가장 많았고, 그다음이 기업 중단이었다.

인력조정은 거의 모든 구조조정에서 나타나는 공통적 양상이었다고 할 수 있으며, 인력조정유형중 정리해고와 희망퇴직 비율은 80%에 가까웠다. 이는 인력조정이 기능적 측면보다는 수량적 측면에서 이루어지며 노동자 고용량 자체를 줄이려는 시도임을 알 수 있다.

기업중단에서는 전체 67건의 사례 중 38건으로 56.7%에 해당했으며, 기업 구조조정의 상당수가 기업중단과 연결되어 시도하고 있었다. 이러한 기업 중단이 불가피한 것인지 아니면 주주이익을 위한 단기처방이었던지는 좀 더 면밀한 판단이 필요하다.

연맹별로 살펴보면 금속에서는 인력구조조정비율이 64%, 기업중단비율이 52%였으며, 화학섬유연맹에서는 인력구조조정은 17개 사례에서 22건으로 구조조정 사업장에서 한 건 이상의 인력구조조정이 발생했으며, 기업중단구조조정 비율도 70.6% 금속에 비해 비율이 좀 더 높게 나타났다. 이는 산업 전반의 위기가 자동차나 조선, 철강 등 금속산업보다 더 깊고 오래 지속된 화학섬유 분야의 상황 때문인 것으로 판단된다.

인력조정과 다른 구조조정 양태 사이의 관계를 파악하기 위해 인력구조조정 유형별로 교차분석하여 71건의 유형을 확인하였다. 이는 구조조정 양태가 동시에 이루어졌으며, 실제 여러 유형이 뒤엉켜서 진행되고 있음을 확인할 수 있었다.

인력조정이 가장 많이 나타난 구조조정 유형은 기업 내부 구조조정(30건)이었다. 그 다음으로 기업중단 구조조정(29건)에 인력조정이 많았다. 기업외부 구조조정(12건)에 인력조정이 가장 적었는데, 이는 새로 생겨난 공장이나 기업에서 정규직을 채용하지 않고 비정규직 및 단기계약직을 채용했을 가능성이 높지만, 기존 공장에서는 분사나 통합, 법인신설을 주도하는 위치에 있었기 때문에 나타나는 결과로 보인다.

구조조정 원인과 구조조정 양태 사이에는 자본이 상당히 임의적으로 구조조정을 진행하고 있었다. 특히 정리해고와 희망퇴직으로 사람부터 자르는 것이 구조조정의 목적이고 실현하는 방법인 것처럼 이루어지고 있었다. 이는 구조조정이 인력감축을 매개로 자본의 위기를 노동에게 전가하는 기제가 되고 있음을 보여주는 부분이다.

2) 노동조합과 구조조정

노동조합들은 인위적 인력감축에 대해 노동자 생존의 핵심 문제로 인식하고 강력한 반대(정리해고 100%, 희망퇴직 61.5%) 입장을 가지고 구조조정에 대응하였다.

이에 비해 기업 내부 구조조정(반대 62.5%)이나 외부 구조조정(반대 50%)에 대해서는 완강한 반대보다는 상황적 측면에서의 반대를 밝히고 있었다. 기업 내부 구조조정은 외주/하청과 같이 기업 내부 체제에 일정한 변화를 초래하는 경우 100% 반대했으며 이에 반해 휴업에서는 인정하는 입장이 66.7%로 나타나 기업의 객관적 위기가 드러날 때 인정하는 경우가 더 많았다. 기업 외부 구조조정은 기업이 지속되는 상황에서 크게 반대하지 않는 특성이 있었다. 그러나 법인을 신설하거나 해외로 이전처럼 현재의 공장에 영향을 미치는 경우 노동조합의 태도

가 부정적이라는 점을 확인할 수 있다.

기업 중단의 경우에는 매각과 분할매각에서는 인정하는 경우가 더 많았으나 청산/폐업에서는 대부분 반대였다. 고용이 가능한 경우와 고용이 불가능한 경우가 확연히 다른 양상을 보였다. 매각과 분할매각에서는 반대보다는 다른 대책(고용승계, 노조승계 등)에 더 적극적인 행동을 보였다.

67건의 분석결과만으로 진단하기에는 부족하지만 67건의 분석 결과는 노동조합들이 구조조정의 형태에 반대하는 것으로 이해되었지만 꼭 그렇지 않은 것으로 나타났다.

이러한 입장을 가지고 노동조합은 다양한 대응을 하고 있다. 본 분석에서는 파업, 집회, 교섭, 연대활동으로 나누어 살펴보고 있다. 이들 노동조합 대응 방식을 모두 합치면 약 145건이었다. 하나의 구조조정에 대응할 때 약 2.16개의 대응방식을 구사한다는 의미로 해석할 수 있다. 그리고 노동조합이 기본적으로 교섭과 집회를 진행하면서 파업과 연대활동을 전개하였다는 사실로 보건대, 노동조합들의 구조조정 대응 수위는 매우 높은 것으로 확인되었다.

인력 구조조정에 대한 노동조합 대응 결과는 정리해고는 60% 중단으로 막아내거나 축소하고 있었지만 희망퇴직에 대해서는 중단 1건으로 거의 대응하지 못하는 것으로 나타났다. 정리해고처럼 인적이면서 강제적으로 진행되는 행위임으로 정당성문제에서부터 대응한다. 하지만 희망퇴직의 경우는 노동자개개인의 선택에 맡겨진다는 점에서 노동조합의 대응에는 근본적인 한계가 있다. 결과적으로 인력감축이 진행되는 양상으로 나타나면서 노동조합이 강력하게 대응해도 인력감축을 막아낼 수 없다는 패배적 인식이나 자조적 평가들이 나올 수밖에 없는 것이다. 그런 의미에서 인위적인 인력감축에 대한 노동조합 대응 양식과 과정에

새로운 고민이 필요한 시점이다.

비정규직 확대에 대해서도 그리 효과적으로 대응하지 못하는 것으로 나타났다. (8건 중 2건 중단) 노동조합으로서는 비정규직 확대가 고용 유연화의 한 형태라는 점에서 확대를 경계하고 반대하며 나름의 노력을 기울였지만 현장 노동자들의 경우 경기 변동에 따른 고용 변동 가능성을 염두에 두며 비정규 확대를 묵인하거나 때로는 요구하는 경우도 있는 것이 사실이다. 그러므로 노동조합은 한편으로는 정규직 조합원의 고용에 대한 안정 희구를 풀어낼 방법을 모색하는 동시에 다른 한편으로는 비정규직 확산을 막아내면서 그것에 대응하는 모습을 사회적으로 보여줄 필요가 있다.

기업 내부구조조정 역시 구체적인 사안에 따라 그 효과는 다르게 나타나고 있다. 교대제와 전환배치, 외주하청 확대(8건 중 중단 4건)에 대해서는 부분적인 대응효과가 나타나고 있지만, 순환휴직이나 휴업(14건 모두 진행) 등에 대해서는 대응 효과가 크지 않았다. 노동조합의 입장과 양식은 기업의 객관적 경영 상태에 상당히 많이 좌우된다. 노동조합이 보기에 기업 경영상태가 일시적으로 어려운 것이 사실로 판단될 경우에는 인정 또는 유보적 태도를 보이게 된다. 그러므로 순환휴직과 휴업의 경우 애초 노동조합의 입장이 반대였음에도 불구하고 그것이 진행되었다면 노동조합이 자신의 판단을 그대로 유지하지 못했음을 의미하는 것으로 해석해야 한다. 이것을 구조조정에 대한 수용이나 패배로 해석하는 것은 과도하다고 할 것이다.

기업 외부 구조조정의 경우 노동조합이 인정하는 사례가 많았으며, 노동조합이 반대한 경우에도 그 대응 효과는 크게 나타나지 않았다. 그러나 외부구조조정이 모두 이루어졌다는 사실만으로 노동조합의 대응 효과가 전혀 없었다고 평가

할 수는 없다. 노동조합이 반대했음에도 불구하고 이루어진 경우도 있지만 노동조합이 인정한 상태에서 이루어진 것들도 적지 않기 때문이다.

기업 중단 구조조정의 경우 매각이나 공장폐쇄에서 노동조합의 대응 효과가 큰 것으로 나타났다.

매각을 반대했던 6건 중 3건이 매각을 중단한 것으로 나타났다. 매각을 철회한 것이 곧 노동조합의 대응 결과라고 단정할 수는 없지만 노동조합의 매각 반대 대응이 어느 정도는 매각 철회에 영향을 미친 것으로는 볼 수 있다. 그러나 청산 폐업에는 큰 효과가 없는 것으로 나타났다.

노동조합은 기업 중단 구조조정에 맞서 대중행동을 전개하는 동시에 해당 기업을 지속해야 할 근거를 사회적으로 동의받거나 기업 중단이 부적절 혹은 잘못된 선택이라는 점을 충분히 입증해야 한다. 그렇지 못하다면 기업 중단 구조조정에 대한 대응 효과를 발휘하기 어렵다. 그러므로 노동조합은 일상적으로 기업 경영에 지속적으로 관심을 기울이는 한편, 노동조합에 대한 사회적 인식을 제고하는 노력을 기울이지 않으면 안 될 것이다.

3) 결

각각의 구조조정에 대해 노동조합의 입장 차이가 나타나는 배경에는 ‘고용 문제’가 있다. 고용을 위협하는 경우 노동조합은 해당 구조조정을 반대하는 태도를 취하고, 고용(특히 조합원의 고용)에 특별한 영향을 미치지 않을 경우 해당 구조조정에 대해서 유연한 태도를 보이고 있는 것이다.

구조조정에 맞선 노동조합의 대응은 고용에 대해 일정한 효과가 있는 것으로 나타났다. 특히 정리해고에 대해서는 그 효과가 뚜렷하게 나타났다. 하지만 희망

퇴직과 비정규 확대와 같은 부분에서는 그 효과가 그리 크지 않았다. 이것은 조합원의 고용 유지를 최우선으로 고려하는 노동조합의 모습을 보여준다.

고용을 위협하지 않는 구조조정에 대한 대응에서 특히 노동조합은 대응 효과를 발휘하지 못하고 있었는데, 당장 고용 문제를 유발하지 않는 구조조정이라고 할지라도 그것이 노동조합의 힘을 약화시키고 노동자들의 단결을 차단하는 효과로 이어진다면 그것은 언제라도 노동자의 고용을 공격하는 구조조정으로 전환할 수 있다는 점을 인식할 필요가 있다. 지금 당장 고용을 위협하지 않아도 축적된 기업 내외부 구조조정은 신자유주의적 수익경영을 강화하는 기제로 이용될 것이기 때문이다.

I. 서

주류 경영학에서는 구조조정을 '효율을 높이기 위해 조직의 내부 구조를 변화시키는 것'으로 정의한다. 이에 따르면 기업의 사업영역, 재무구조, 조직구조 등을 급격하게 변화시키는 것으로 대부분 기업이 경영환경에 적절한 대응을 취하지 못했거나 경쟁우위를 구축하지 못했을 경우에 취하는 활동이다. 한 국가에서는 그 국가의 경제발전단계나 임금수준 등 여건의 변화에 따라 경쟁력이 떨어지면서 비교열위에 위치하는 업종이 발생하고 그 업종이 도태되면서 고부가가치를 가진 산업을 중심으로 산업구조가 고도화되는데 이 과정을 구조조정이라고도 한다. 정책적으로 사용하는 구조조정이라는 말은 산업구조를 조정하는 과정에서 발생하는 기업의 무더기 도산과 대량실업 등의 부작용을 감소시키면서 경제여건에 알맞은 고부가가치를 지닌 산업으로 이행할 수 있도록 세제나 금융을 지원하는 적극적인 구조조정 정책을 의미한다.

한국에서는 1997년 발생한 IMF사태 이후에 기업의 구조조정이 본격화 되었다. 조직의 인원을 감축, 퇴출하고, 조직을 매각·폐쇄하며 규모의 조정을 중점적으로 감행하였다. 노동조합은 자본의 구조조정에 대하여 어떠한 방식이든 구조조정은 절대 용납할 수 없는 부분으로 규정하였다.

지난 10년간 구조조정으로 인하여 경영여건과 상황이 변화되었음에도 구조조정의 방식은 변화하지 않았고, 노동조합의 입장과 대응과정도 큰 변화가 없었다. 노동조합은 지난 10여 년간 일상적 구조조정에 직면, 힘겨운 대응을 하고 있다. 구조조정을 막아내기 위해 투쟁, 연대를 다양한 방식으로 펼쳐내며 짧게는 몇 개월에서 길게는 수 년 동안 대응하고 있다.

그렇다면 구조조정에 대응하는 노동조합의 효과는 과연 얼마나 있을까? 구조

조정 대응 효과란 자본이 진행하는 구조조정을 막아내고 노동조합의 조직력과 고용 구조를 유지하는 정도를 통해 판단할 수 있을 것이다. 이에 본 연구는 구조조정에 맞서 대응한 개별 노동조합의 사례를 바탕으로 구조조정에 대한 노동조합의 대응 효과를 분석하고자 한다.

본 연구는 통계처리에 필요한 자료를 확보할 수 있었던 민주노총 산하 금속노조와 화학섬유연맹에 속한 단위 노조 사례를 주 대상으로 분석하였다. 금속과 화섬연맹 단위 노조들의 구조조정 양상과 대응 효과를 살펴보기 위해 금속노조의 “2003년 구조조정 매뉴얼”, “2007년 구조조정 사례집”, “2009년 구조조정 매뉴얼” 등에 소개된 사례를 분석하였다. 화섬의 경우는 2001년 이후 각 년도 “대의원 대회 자료집”에 포함되어 있는 구조조정 사례를 대상으로 분석하였다.

하지만 금속노조와 화섬연맹 자료에서 소개한 모든 사업장을 분석에 포함하지는 않았다. 분석하는 과정에서 통계화가 불가능한 자료는 포함시키지 않았으며, 분석 틀에 적합한 결과가 있는 사례만을 선택하였다. 연구 분석 자료에서 보게 되겠지만 기본적인 분석 틀로는 구조조정의 원인, 자본의 구조조정 형태, 노조의 초기 입장, 대응과정, 대응결과 등을 사용하였다. 대부분의 자료가 이와 같은 형태로 구성되어 있지 않았으며, 결과가 없는 자료가 대부분이었다. 주로 노동조합에 의해 만들어진 자료이기 때문에 투쟁과정이 중시된 까닭에 초기 과정과 결과에 대한 부분은 정리가 되어 있지 않은 경우가 대부분이었다. 이런 경우는 과정과 결과를 유추할 수 있는 경우가 아니면 분석 대상에서 제외하였다. 그러므로 본 연구의 분석결과는 아주 제한된 의미로서만 받아들여야 한다.

본 연구에서는 위 자료를 통해 67건을 대상으로 하였으며, 금속 50건과 화섬 17건이다. 금속의 경우는 10년의 넘는 기간동안 한 사업장에서 두 차례(경남제약, 만도, 영창악기, 태광특수기계) 또는 세 차례(오리온전기)의 구조조정을 겪은 사업장도 있었으며 이를 각각의 사례로 구분하여 모두 포함시켰다.

II. 구조조정 원인과 양태

1. 구조조정 원인

먼저, 67개 사례에서 구조조정의 원인이 무엇인지 살펴보았다. 이를 통해 자본이 구조조정의 칼을 꺼내 드는 이유가 무엇인지 알아보하고자 한다.

구조조정의 원인은 사업장별로 한 가지의 원인에서부터 여러 원인이 복합적으로 작용한 사업장까지 다양했다. 이러한 다양한 구조조정의 원인들을 각각의 원인들로 모두 확인하였다. 전체 67건 사례 중 구조조정 원인을 한 가지로 지목한 경우는 40건, 두 가지로 지목한 경우는 25건, 세 가지로 지목한 경우는 2건, 확인불가(우진산업, 삼우화학공업)는 2건이었다.

이들을 모두 합쳐서 구조조정 원인을 구분해보면, 유동성위기가 26.6%로 가장 많았으며, 수익성증대 18.1%, 수익성악화 17%, 물량감소 13.8% 순이었다. 수익성 증대나 물량증대와 같이 기업 경영이 개선·확장되는 시기에도 구조조정이 진행되는 했지만 대부분의 경우 기업 경영이 위축·악화되는 국면에서 구조조정이 이루어졌음을 알 수 있다.

구조조정 원인들을 연맹별로 살펴보면, 금속은 유동성 위기가 18건, 수익성 증대 14건, 물량감소가 10건순으로 나타났으며, 화섬의 경우는 수익성 악화와 유동성위기가 각 7건씩, 수익성증대와 물량감소가 각 3건씩 이었다.

금속의 경우 자본이 불안정한 시기에 구조조정이 더 많기는 했지만 자본 확대 국면에서 구조조정이 발생한 경우도 적지 않음을 알 수 있다. 이것은 금속의 현실과도 일정하게 부합한다. 금속이 포괄하는 자동차와 조선의 경우 2002년을 기

점으로 산업의 회복세가 뚜렷한데 그 과정에서 신자유주의 경영을 본격화하면서
혹자 기업인 경우에도 유연생산체제의 도입이나 비정규 활용 등 노동유연화 학
산을 위해 구조조정을 실시하는 사례가 많았다. 원하청 하도급 구조로 인해 원청
에 의해 강요되는 구조조정도 적지 않았다.

화섬의 경우 자본이 불안정한 상태가 구조조정의 원인이 되는 경우가 많았다.
이것 역시 현실과 부합한다. 한국의 화학산업과 섬유산업은 1997년 이후 대대적
인 산업재편이 있었으며, 지난 10여년간 수익성 한계에 직면한 기업들에서 대대
적인 구조조정이 이루어졌다.

〈표 18〉 구조조정 원인 분류

		수익	수익	유동	물량	물량	해외	투자	산업	그룹	합계
		상악화	성증대	성위기	감소	증대	진출	금회수	재편	재편	
금	빈도	9	14	18	10	5	8	4	1	1	70
속	%	129	20.0	25.7	14.3	7.1	11.4	5.7	1.4	1.4	100
화	빈도	7	3	7	3	0	2	1	1	0	24
섬	%	29.2	12.5	29.2	12.5	0.0	8.3	4.2	4.2	0.0	100
총계		16	17	25	13	5	10	5	2	1	94
%		17.0	18.1	26.6	13.8	5.3	10.6	5.3	2.1	1.1	100

2. 구조조정 형태

1) 구조조정 형태별 규모와 특성

구조조정의 형태는 인력조정, 기업내부조정, 기업외부조정으로 세 가지로 구

분하였다. 인력조정은 모든 기업 구조조정 과정에서 이루어지는 형태이기 때문에
그 자체를 하나의 유형으로 구분하였다. 여기에는 정리해고 및 희망퇴직과 직접
적인 인력조정 형태뿐만 아니라 비정규직 확대, 자연감원 후 미충원과 같은 간접
적 인력조정 방식도 모두 포함하였다. 기업 내부조정은 기업의 위기 혹은 확장
과정에서 기업 내부에서 이루어진 구조조정을 의미한다. 본 연구에서는 전환배
치, 순환휴업, 휴업, 조업단축, 교대제변경, 시간전보, 외주하청 등을 이 범주로
분류하였다. 기업 외부조정은 구조조정을 해당 기업 외부 차원에서 진행한 형태
를 말한다. 인수합병, 법인신설, 공장이전/통합, 해외진출 등을 이러한 형태로 분
류하였다. 그리고 기업중단을 별도의 구조조정 유형으로 분류하였다. 이것은 기
업의 일부 또는 전부의 가동 및 경영을 중단하는 유형이다. 공장폐쇄, 폐업, (분
할)매각 등을 이렇게 분류하였다.

(1) 인력조정

67개 사업장에 대한 분석에서 인력조정이 있었다고 응답한 곳은 61곳이었
다. (중복 허용) 거의 대부분의 사업장에서 인력조정이 이루어졌음을 쉽게 알 수
있다. 금속 사업장 50개 중에서 인력조정이 있었던 곳은 39곳이었다. 64%의
사업장에서 인력조정이 있었던 것이다. 화섬 사업장의 경우에는 그 비율이 더 높
다. 17개 사업장을 대상으로 분석을 했는데 인력조정이 이루어진 곳은 22곳이었
다. 이것은 한 사업장에서 두 개 유형 이상의 인력조정이 있었음을 의미한다. 실
제로 67개 분석 사업장 중 정리해고와 희망퇴직을 함께 요구한 경우가 16건 있었
다.

인력조정의 유형을 개별 형태를 정리하면, 정리해고가 36.1%로 가장 많았으
며, 다음으로 희망퇴직 42.6%, 비정규확대 13.1%, 자연감원 5% 순으로 나타났

다.

여기에서 자본은 구조조정을 진행하면서 거의 대부분 인력 구조조정을 진행함을 알 수 있다. 특히 노동자들을 퇴출시키는 유형의 인력조정이 압도적으로 많다. 인력조정이 기능적인 측면보다는 수량적인 측면에서 이루어지며, 노동자 고용량 자체를 줄이려는 시도임을 알 수 있다. 즉, 인력감축을 위한 구조조정이 이루어지고 있는 것이다. 분석 결과를 보자. 인력조정 유형 중에서 인위적 인력감축이라고 할 수 있는 정리해고와 희망퇴직 비율은 80%에 가까웠다.

이와 함께 비정규확대를 시도하는 구조조정 비율도 13%가 넘는 것으로 나타났다. 정리해고로 기존인원은 감소시키며 비정규확대 형태를 강화하려는 모습이 구조조정에서 전반적인 형태를 이루고 있음을 충분히 볼 수 있다.

〈표 19〉 인력 구조조정 양태

		정리해고	희망퇴직	비정규확대	자연감원	합계
금속	빈도	11	17	6	5	39
	%	28.2	43.6	15.4	12.8	100
화섬	빈도	11	9	2	0	22
	%	50.0	40.9	9.1	0.0	100
총계		22	26	8	5	61
%		36.1	42.6	13.1	8.2	100

그런데 금속과 화섬의 인력조정 양태는 약간 다르다. 금속에서는 비정규확대 형태가 화섬연맹보다 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이에 비해 화섬은 정리해고가 금속보다 월등히 높은 비율을 보이고 있다. 이것은 2000년 이후 지속적인 산업 성장세를 맞고 있는 금속과 한계 업종을 슈아내는 방식을 진행한 화섬업종의 근본적 차이 때문인 것으로 추론할 수 있다.

(2) 기업내부구조조정

분석대상 67개 사업장 중에서 기업내부조정이 있었다고 응답한 곳은 26곳이었다. 그런데 본 분석에서는 기업 내부 구조조정의 대표적 형태라고 할 수 있는 부서통폐합을 포함하는 기구축소, 연봉제 도입이나 성과급 확대 등 임금 제도 변경, 직책과 직급의 분리 등으로 나타나는 인사제도의 변경, 분임조 활동 및 제안제도 도입 등으로 구체화하는 현장관리방식의 변화 등은 다루어지지 않았다. 구조조정 대응 사례에서 기구축소, 임금제도 및 인사제도 변경, 현장관리방식 변화 등을 다루지 않고 있었기 때문이다. 이것은 두 가지 경우로 유추할 수 있다. 노동조합들이 이러한 사안들에 대해 관심을 기울이지 않았던 탓인지, 아니면 내부 구조조정의 경우 인력감축과 외부구조조정 이후에 진행되는 양상이라 구조조정 대응 사례에서 빠졌는지.

기업 내부조정 유형은 금속에서 19건, 화섬에서 7건 발견할 수 있었다. 전체 분석 대상의 28%, 10%에 이르는 수준이다. 기업내부조정의 유형이 결코 적지 않음을 알 수 있다.

〈표 20〉 기업내부구조조정 양태

		전환 배치	순환퇴직 /휴업	휴업	조업 단축	교대 제변경	시간 전보	오주 /하청	합계
금속	빈도	3	4	4	1	1	2	4	19
	%	15.8	21.1	21.1	5.3	5.3	10.5	21.1	100
화섬	빈도	2	1	2	0	1	0	1	7
	%	28.6	14.3	28.6	0.0	14.3	0.0	14.3	100
총계		5	5	6	1	2	2	5	26
%		19.2	19.2	23.1	3.8	7.7	7.7	19.2	100

기업내부 구조조정의 형태는 휴업이 6건, 전환배치, 순환휴직/휴업, 휴업, 외주/하청이 각각 5건씩으로 똑같았다. 이것으로 볼 때, 내부 구조조정은 기업의 운영에서 효율화를 찾아가는 조치들이 엇비슷하게 시도되고 있는 것으로 해석할 수 있다.

전체적으로 전환배치, 순환휴직(휴업), 휴업, 외주/하청 사례가 엇비슷한 가운데 금속에서는 상대적으로 순환휴직(휴업)이나 외주/하청활용이 많았고, 화섬에서는 전환배치와 휴업의 활용도가 높은 것으로 나타났다. 금속의 경우 사업의 지속에 초점을 맞추면서 내부 구조조정을 추진하는 사례가 많은 반면, 화섬의 경우 사업의 일부 중단이나 축소에 초점을 맞춘 경우가 좀 더 많은 것으로 추론할 수 있다.

(3) 기업 외부 구조조정

전체 67개 분석 대상 중 기업 외부조정 유형은 14건이었다. 약 21%의 사업장에서 외부 구조조정이 있었던 것이다. 기업을 쪼개고 이전하는 양태들이 적지 않게 일어났음을 알 수 있다.

기업 외부구조조정 형태로는 공장이전/통합이 5건 38.5%로 가장 많았으며, 다음으로 신설법인 4건, 분사 3건, 해외이전 2건 이었다.

그런데 기업 외부구조조정은 대부분 금속 사업장에서 나타나고 있었다. 화섬의 경우에는 해외진출 사례 한 건만 발견할 수 있었다. 이것은 뒤에서 보겠지만 화섬의 경우 기업중단 방식의 구조조정이 상당한 많은 것과 연관된다. 금속의 경우 기업을 유지하는 가운데 외적 변화를 피하는 사례가 많았다면, 화섬의 경우 기업의 중단을 시도한 구조조정 사례가 많은 탓이다.

〈표 2〉 기업외부구조조정 양태

		분사	신설법인	공장이전/통합	해외이전	합계
금속	빈도	3	4	5	1	13
	%	23.1	30.8	38.5	7.7	100
화섬	빈도	0	0	0	1	1
	%	0.0	0.0	0.0	100	100
총계		3	4	5	2	14
%		21.4	28.6	35.7	14.3	100

(4) 기업 중단 구조조정

자본이 기업의 중단을 시도한 사례는 모두 38건이 있었다. 전체 67건의 분석 대상의 56.7%에 해당하는 비율이다. 인력조정 유형 다음으로 많았다. 기업 구조조정의 상당수가 기업 중단과 연결되어 있다는 사실을 확인할 수 있다.

기업 중단 구조조정 유형으로는 매각이 가장 많았는데(18건, 47.4%) 분할매각까지 포함하면 그 건수는 24건으로 증가하여 기업 중단 구조조정의 63%에 해당한다. 기업이나 공장을 완전히 문다는 청산/폐업의 경우에도 7건이나 있었다.(18.4%)

기업중단 구조조정 유형은 금속보다 화섬에서 더 많이 나타났다. 금속의 경우 50개 분석 대상 중 26개 사업장(52%)에서 이런 유형이 나타난 반면, 화섬의 경우 17개 분석 대상 중 12개(70.6%)에서 기업 중단 구조조정이 있었다. 앞서서도 계속 지적했다시피 화섬의 경우 산업의 하강 및 재편 국면에서 한계기업의 퇴출이 대대적으로 이루어진 특성을 그대로 보여주고 있다.

〈표 22〉 기업중단구조조정 양태

		매각	분할매각	공장폐쇄	청산/폐업	합계
금속	빈도	14	5	2	5	26
	%	53.8	19.2	7.7	19.2	100
화학	빈도	4	1	5	2	12
	%	33.3	8.3	41.7	16.7	100
총계		18	6	7	7	38
%		47.4	15.8	18.4	18.4	100

2) 종합

이상에서 보았듯이 사업장에서 벌어지는 구조조정 양태는 인력조정 형태가 가장 많았고, 그 다음이 기업중단 형태였다. 인력조정은 거의 모든 구조조정 사업장에서 나타나는 공통된 양상이었다고 할 수 있다. 그리고 많은 경우 기업 중단을 시도하고 있었다. 앞의 다른 연구에서 일시적 위기에도 불구하고 단기 수익 경영에 치우쳐 매각 등을 시도하는 사례들이 있다는 사실을 지적한 것과 연결해 본다면, 이러한 기업 중단이 불가피한 것인지 아니면 주주이익을 위한 단기처방이었는지는 좀 더 면밀한 판단이 필요하다.

연맹별로 살펴보면 인력 구조조정과 기업중단 구조조정 유형이 다수를 차지하는 것으로 나타났다. 그런데 금속보다는 화학에서 그 비율이 상대적으로 더 높게 나타났다. 뒤에서 살펴볼겠지만 산업 전반의 위기가 크게 드러났던 화학섬유 분야의 상황 때문인 것으로 판단된다.

3. 구조조정 원인과 양태별 관계

1) 구조조정 형태별 관계

그렇다면 각 구조조정 양태별로는 어떤 연관성을 가지고 있을까? 이를 파악하기 위하여 인력조정, 내부조정, 외부조정, 기업중단 유형을 교차분석 해보았다. 인력조정과 다른 구조조정 양태 사이의 관계를 파악하기 위해 인력구조조정 유형별로 교차분석을 하였다.

아래의 표에서 보듯이 인력조정과 교차분석이 가능한 구조조정 유형은 모두 71건이었다. 이것은 전체 67건보다 많으며 사업장에서 여러 유형의 구조조정 양태가 동시에 이루어졌다는 의미이기도 하다. 실제 구조조정에서는 여러 유형이 뒤엉켜서 진행되고 있음을 다시 확인할 수 있다.

인력조정이 가장 많이 나타난 구조조정 유형은 기업내부구조조정이었다.(64건 중 30건, 42.3%) 그 다음으로 기업중단 구조조정이 29건으로 40.8%를 차지했다. 외부 구조조정에서는 인력구조조정이 12건(16.9%)에 불과했다. 기업의 가동 또는 운영을 전부 또는 일부 중단하는 경우 인력 조정이 가장 많이 나타나는 것은 예상과 크게 다르지 않다. 기업 내부 구조조정 역시 기업의 효율화 및 비용절감에 초점을 맞추는 경우가 대부분이기 때문에 인력조정과 연결되는 경우가 많은 것을 이해할 수 있다. 그런데 기업 외부 구조조정을 진행하는 경우 인력조정 양태가 매우 적게 나타난 것은 의외이다. 이것을 그대로 받아들인다면 분사나 통합, 법인신설, 해외진출 등을 진행하는 경우 기존의 인력에 대해 조정하는 경우가 별로 없다는 의미로 해석할 수 있다. 하지만 이것은 분사나 통합, 법인신설을 주도하는 위치에서 본 판단일 가능성이 높다. 분사나 신설법인, 해외진출 등으로 인해 새로 생겨난 공장이나 기업에서 정규직을 채용하지 않고 비정규직 및 단기

계약직을 채용했을 가능성이 매우 높기 때문이다.

〈표 23〉 인력구조조정과 다른 구조조정 유형간 교차분석 결과

		내부조정	외부조정	기업중단	합계
정리해고	빈도	10	2	14	26
	%	38.5	7.7	53.8	100.0
희망퇴직	빈도	16	2	13	31
	%	51.6	6.5	41.9	100.0
비정규 확대	빈도	3	3	0	6
	%	50.0	50.0	0.0	100.0
자연감원	빈도	1	5	2	8
	%	12.5	62.5	25.0	100.0
총계		30	12	29	71
%		42.3	16.9	40.8	100.0

각 구조조정 유형별로 인력조정의 어떤 유형이 사용되었는지 살펴보자. 기업 내부 구조조정을 진행한 26건 중에서 있었는데 인력조정을 한 것으로 파악된 건수는 30건이다. 동일한 내부 구조조정에서도 인력조정을 중복해서 사용했음을 알 수 있다. 내부 구조조정에서는 대부분 정리해고와 희망퇴직이 있었던 것으로 나타났다.(정리해고 10건 38.5%, 희망퇴직 16건51.6%) 비정규 확대는 거의 없었다.(3건에 불과) 기업중단 구조조정 유형 38건 중에서 인력조정 사례를 함께 발견한 경우는 29건이었는데 그 중 정리해고와 희망퇴직이 대부분이었다.(29건 중 정리해고 14건 53.8%, 희망퇴직 13건 41.9%) 기업을 중단하는 경우 강제적인 인력감축을 우선하는 기업 행동양식을 그대로 확인할 수 있다. 외부 구조조정에서는 정리해고와 희망퇴직, 비정규 확대가 비슷한 비율로 나타났다.

2) 구조조정원인과 인력조정의 상호 관계

구조조정 원인에 따라 인력구조조정이 어떻게 나타나는지도 살펴보았다. 67건의 사례 중에서 구조조정 원인과 인력 구조조정 양태를 모두 확인할 수 있었던 건수는 97건이었다. 최소한 30건에서는 인력 구조조정이 중복되어 나타났음을 알 수 있다. 그만큼 인력 구조조정은 구조조정 원인과 상관없이 일반적으로 진행되는 구조조정 유형임을 확인할 수 있다.

구조조정 원인이 나타난 97건 중에서 인력조정을 활용한 경우는 수익성 악화(22건/97건), 유동성 위기(24건/97건), 물량감소(19건/97건) 등 기업의 경영 악화나 제품수요 위축 등의 경영 여건이 악화된 경우에 주로 나타났다. 자본들이 기업의 위기상황에서는 인력조정을 기본적으로 사용하고 있음을 알 수 있다. 수익성 악화, 유동성 위기, 물량감소 모두 정리해고와 희망퇴직 사용 건수가 엇비슷하게 나왔으며, 비율은 매우 높았다.

그런데 수익성증대와 물량증대에서처럼 자본의 확대국면에서도 인력조정을 사용하는 경우가 있었다.(수익성 증대 13건/97건, 물량증대 4건/97건) 수익성 증대를 위해서 일단 인력을 정리하는 행태들이 적지 않음을 알 수 있다. 정리해고와 희망퇴직을 많이 활용하면서 신규인력은 비정규직으로 확보하는 경우가 많았다.

해외진출시에도 인력조정을 활용하는 경우가 적지 않았다.(12건/97건) 해외진출을 하면서도 정리해고와 희망퇴직을 사용하는 경우가 있었는데, 이는 해외진출이 시장 확대 측면 뿐만 아니라 저임금의 노동을 찾기 위한 방식으로 활용되고 있음을 짐작하게 한다.

〈표 24〉 구조조정원인과 인력구조조정

		정리하고	희망퇴직	비정규확대	자연감원	합계
수익성악화	빈도	8	11	1	0	20
	%	40.0	55.0	5.0	0.0	100
수익성증대	빈도	1	2	7	3	13
	%	7.7	15.4	53.8	23.1	100
유동성위기	빈도	10	12	1	1	24
	%	41.7	50.0	4.2	4.2	100
물량감소	빈도	8	10	0	1	19
	%	42.1	52.6	0.0	5.3	100
물량증대	빈도	0	0	3	1	4
	%	0.0	0.0	75.0	25.0	100
해외진출	빈도	6	6	0	0	12
	%	50.0	50.0	0.0	0.0	100
투자금회수	빈도	0	0	0	1	1
	%	0.0	0.0	0.0	100	100
산업재편	빈도	1	0	0	1	2
	%	50.0	0.0	0.0	50.0	100
그룹재편	빈도	1	1	0	0	2
	%	50.0	50.0	0.0	0.0	100
총계		35	42	12	8	97
%		36.1	43.3	12.4	8.2	100

3) 구조조정원인과 구조조정 양태

이상의 내용을 종합할 겸 구조조정 원인과 구조조정 양태의 관계를 살펴보도록 하자.

이미 여러 번 지적하였지만 구조조정 원인과 교차분석한 결과에서도 인력조정 형태가 가장 많았다.(97건/209건) 구조조정 원인과 인력조정 양태에 관한 분석은 이미 앞에서 했기 때문에 여기에서는 생략하도록 하겠다.

구조조정 원인으로 본 기업중단 구조조정 양태는 54건이었다. 유동성 위기(21건/54건)와 수익성 악화(11건/54건) 때문에 기업 중단 구조조정이 있었던 것으로 나타났다. 이것은 기업중단이 기업의 경영 악화 사정과 무관한 것은 아님을 보여준다. 하지만 유동성 위기와 수익성 악화가 수년에 걸쳐 누적되어 더 이상 기업을 지속할 수 없는 객관적 상황에 직면했는지, 아니면 일시적 위기를 기업중단 구조조정으로 돌파하려는 시도였는지는 알 수 없다. 일반적으로 추측하건대 전자보다는 후자의 양태가 더 많이 않았을까 짐작할 뿐이다.

구조조정 원인으로 본 내부 구조조정 양태는 37건/209건이었다. 내부 구조조정은 수익성 증대(9건/37건), 물량감소(8건/37건), 해외진출(7건/37건) 등 여러 가지 원인이 비슷하게 분포하고 있었다. 그런데 기업의 위축국면을 나타내는 원인(수익성 악화, 유동성위기, 물량감소)을 다 합치면 18건/37건으로 기업의 확장국면을 나타내는 원인(수익성 증대, 물량증대)보다(12건/37건) 더 많은 것으로 나타났다. 그러므로 기업내부 구조조정이 기업의 확대국면에서 더 많이 나타나는 것으로 해석해서는 안 된다.

이상에서 본 것처럼 구조조정 원인과 구조조정 양태 사이에는 특정한 인과관계가 성립한다고 보기는 어렵다. 자본이 구조조정의 원인에 따라 구조조정의 형태를 다르게 활용하고 있는 것이 아니라 상당히 임의적인 형태로 구조조정을 진

행한다는 사실이 본 분석에서 확연히 드러났다. 특히 인력조정은 원인에 상관없이 나타나는 것으로 다시 한 번 확인할 수 있었다. 일단 정리해고와 희망퇴직으로 사람부터 잘리놓고 보는 문자마식 구조조정이 횡행하고 있는 것이다. 어떤 측면에서는 사람 자르는 것이 구조조정의 목적이고 그것을 실현하는 방편인 것처럼 이루어지고 있는 것처럼 보이기도 한다.

〈표 25〉 구조조정원인인 구조조정 양태

	인력조정	내부조정	외부조정	기업중단	합계
수익성악화	20 57.1	4 11.4	0 0.0	11 31.4	35 100.0
수익성증대	13 39.4	9 27.3	9 27.3	2 6.1	33 100.0
유동성위기	24 43.6	6 10.9	4 7.3	21 38.2	55 100.0
물량감소	19 54.3	8 22.9	1 2.9	7 20.0	35 100.0
물량증대	4 40.0	3 30.0	2 20.0	1 10.0	10 100.0
해외진출	12 46.2	7 26.9	3 11.5	4 15.4	26 100.0
투자금회수	1 14.3	0 0.0	1 14.3	5 71.4	7 100.0
산업재편	2 40.0	0 0.0	1 20.0	2 40.0	5 100.0
그룹재편	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3	3 100.0
합계	97 46.4	37 17.7	21 10.0	54 25.8	209 100.0

III. 노동조합과 구조조정

1. 구조조정에 대한 노동조합의 태도

자본이 구조조정을 시도할 경우 노동조합은 이에 대응하지 않을 수 없다. 특별한 경우가 아닌 한 노동조합은 자본이 시도하는 구조조정에 맞서 강한 반대의 태도를 보일 수밖에 없다. 앞에서 살펴본 구조조정 유형별로 노동조합의 태도를 살펴보도록 하자.

노동조합의 태도는 크게 반대와 인정 두 가지로 나누어서 살펴볼 것이며, 비정규직과 관련한 부분에서는 정규직화 요구를 별도로 추가하였다.

1) 인력조정에 대한 노동조합의 태도

자본이 시도하는 인력구조조정에 대한 노동조합의 입장은 사안별로 크게 차이를 보였다. 인위적 인력감축 형태라고 할 수 있는 정리해고와 희망퇴직에 대해서는 압도적으로 반대 입장이 많았다. (분석 대상 61건 중 47건 반대, 77%) 특히 정리해고에 대해서는 100% 모든 노동조합이 반대하는 것으로 나타났다. 희망퇴직 역시 그보다 비율이 약간 낮기는 했지만 거의 대부분이 반대하는 입장이었다. 비정규직 확대(8건)의 경우 모두 반대하였으며, 자연감원(5건)에 대해서는 노동조합의 정확한 입장을 밝히지 않으면서 유보(4건) 입장이 많았다.

인위적 인력감축에 대한 노동조합 초기 입장을 연맹별로 살펴봐도 큰 차이는 없다. 금속과 화섬 모두 정리해고는 100% 반대입장이었으며, 희망퇴직에 대한 반대 입장은 금속은 64.7%였다. 화섬의 경우에는 55.6%였다. 상대적으로 화

섬연맹 소속 사업장 노동조합이 인위적 인력감축에 대해 좀 더 반대하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 26〉 인위적 인력감축에 대한 노동조합 초기 입장

		정리해고		희망퇴직		비정규직확대		자연감원	계
		금속	화섬	금속	화섬	금속	화섬	금속	
반대	빈도	11	11	11	5	6	2	1	47
	%	23.4	23.4	23.4	10.6	12.8	4.3	2.1	100
인정	빈도	0	0	0	2	0	0	0	2
	%	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100
유보	빈도	0	0	6	2	0	0	4	12
	%	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	33.3	100
계		11	11	17	9	6	2	5	61
%		18.0	18.0	27.9	14.8	9.8	3.3	8.2	100

이처럼 노동조합들은 인위적 인력감축에 대해 강력한 반대입장을 가지고 구조조정에 대응하였음을 알 수 있다. 이에 대해서는 여러 가지 해석이 가능하겠지만 인력 구조조정을 노동자 생존의 핵심 문제로 인식하고, 이에 반대하는 것을 주요한 임무로 받아들임을 알 수 있다.

2) 기업내부구조조정에 대한 노동조합의 태도

기업 내부 구조조정에 대한 노동조합 입장을 알 수 있는 건수는 총 23건이었다. 전체 조사분석 대상건수가 67건이었다는 점을 감안한다면 기업 내부 구조조정에 대한 노동조합의 입장이 제대로 드러난 경우 자체가 매우 작은 것을 알 수

있다.

기업 내부구조조정에 대한 노동조합 입장을 알 수 있는 총 24건 중 15건이 반대(62.5%)였고, 5건의 경우 인정, 4건은 유보하고 있다. 인력 구조조정보다는 인정 및 유보 비율이 좀 더 높지만 사안별 입장 차이가 확연하게 드러난다. 외주/하청과 같이 기업 내부 체제에 일정한 변화를 초래하는 경우는 반대 입장이 인력감축에 대한 반대만큼 확연히 높다.(외주하청 100% 반대) 반면, 휴업에 대해서는 반대하는 입장(33.3%)보다 인정하는 입장(66.7%)이 더 많았다. 기업의 객관적 위기가 드러날 때 나타나는 내부 구조조정 방식들이라고 할 수 있는 경우에는 인정하는 경우가 좀 더 많은 것을 알 수 있다.

〈표 27〉 기업내부구조조정 초기 노동조합입장

		전환배치		순환휴직 휴업		휴업		조업 단축	시간 전보	외주하청		계
		금속	화섬	금속	화섬	금속	화섬	금속	금속	금속	화섬	
반대	빈도	1	2	3	0	1	1	1	1	4	1	15
	%	6.7	13.3	20.0	0.0	6.7	6.7	6.7	6.7	26.7	6.7	100
인정	빈도	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	5
	%	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	100
유보	빈도	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	4
	%	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
계		3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	24
%		12.5	8.3	16.7	4.2	16.7	8.3	4.2	8.3	16.7	4.2	100

기업 내부 구조조정에 대한 노동조합의 태도를 연맹별로 나누어 살펴보면, 상대적으로 화섬연맹 소속 노동조합들의 반대(금속 61.7%, 화섬 66.7%) 비율이 아주 미세하게 더 높은 것으로 나타났다. 하지만 분석 대상을 삼기에서는 대응 입장을 분명히 밝힌 노동조합 숫자가 너무 적어 비교에서 나타나는 격차를 큰 의미로 해석하기는 어려울 것 같다.

3) 기업외부구조조정에 대한 노동조합의 태도

기업외부구조조정에 대한 노동조합의 입장을 확인할 수 있는 경우는 14건에 불과했다. 여기에서도 노동조합의 입장을 정확히 파악하기는 힘들었다. 기업 외부 구조조정에 대한 노동조합의 입장을 알 수 있었던 14건 중 반대는 50%(7건)였으며, 인정은 50%(7건)이었다.

〈표 28〉 기업외부구조조정 초기 노동조합 입장

		분사	신설법인	공장이전/통합	해외이전		계
		금속	금속	금속	금속	화섬	
반대	빈도	1	3	1	1	1	7
	%	14.3	42.9	14.3	14.3	14.3	100.0
인정	빈도	2	1	4	0	0	7
	%	28.6	14.3	57.1	0.0	0.0	100.0
계		3	4	5	1	1	14
	%	21.4	28.6	35.7	7.1	7.1	100.0

다른 구조조정 형태에 대한 노동조합 태도와는 약간 다르게 외부 구조조정에 대해서는 인정하는 비율이 약간 더 높게 나타났다. 이것은 인력감축이 없고, 기업이 지속되는 상황에서는 외부 구조조정 자체에 대해 크게 반대하지 않는 노동조합의 특성을 발견할 수 있다.

하지만 모든 외부 구조조정에 대해 인정하는 것은 아니다. 분사와 합병, 공장 이전/통합에 대해서는 인정하는 비율이 높은 편이지만, 법인을 신설하거나 해외로 이전하는 경우에는 반대 입장이 더 많았다. 현재의 공장에 영향을 미치는 외부 구조조정(법인신설, 해외진출)에 대해서는 노동조합의 태도가 부정적이라는 점을 확인할 수 있다.

연맹별로는 화섬연맹 소속 노동조합의 입장을 제대로 확인하지 못했다. 자료로는 노동조합의 입장을 확인할 수가 없어서 본 분석에서는 제외했다. 그러므로 위에서 살펴본 내용은 금속노조 소속 노동조합의 입장으로 보아도 무방하다.

4) 기업중단구조조정에 대한 노동조합의 태도

기업 중단 구조조정에 대한 노동조합 태도도 살펴보았다. 전체 분석 대상 67건 중 38건에서 기업중단에 대한 노동조합의 입장을 확인할 수 있다.

전체적으로 기업 중단에 대한 노동조합의 입장은 반대(52.6%)이 인정하는 입장(39.5%)과 유보하는 입장(7.9%)로 나타났다. 그런데 구체적인 유형에서 매각과 분할에서 인정한 경우가 더 많았다. 기업 중단 상황에서도 매각과 분할매각과 같이 계속 고용이 가능한 경우와 공장폐쇄와 청산/폐업처럼 계속고용이 불가능 경우가 확연히 다른 양상을 보이고 있다. 매각과 분할매각에서는 노동조합들은 그 자체를 반대하기보다는 그 상황에서 다른 대책(고용승계, 노조 승계 등)을 마련하는 일에 좀 더 적극적인 행동을 하는 것으로 보인다.

〈표 29〉 기업중단구조조정 노동조합 입장

		매각		분할매각		공장폐쇄		청산폐업		계
		금속	화섬	금속	화섬	금속	화섬	금속	화섬	
반대	빈도	3	3	1	1	2	4	4	2	20
	%	15.0	15.0	5.0	5.0	10.0	20.0	20.0	10.0	100.0
인정	빈도	8	1	4	0	0	1	1	0	15
	%	53.3	6.7	26.7	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	100.0
유보	빈도	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
계	빈도	14	4	5	1	2	5	5	2	38
	%	36.8	10.5	13.2	2.6	5.3	13.2	13.2	5.3	100.0

연맹별로는 화섬연맹 노동조합이 기업중단 구조조정에 반대하는 입장을 가진 경우(12중 10건 83.3%)가 금속의 반대 입장(26건 중 10건 38.5%)보다 더 많은 것으로 나타났다. 이것은 기업 중단의 경험과 사례가 많았던 화섬연맹의 현실이 좀 더 드러난 것으로 이해할 수 있다. 화학과 섬유산업들은 생존과 퇴출 사이에서 선택의 여지가 없었기 때문에 기업 중단 구조조정에 대해서 좀 더 강한 반대의 태도를 보이는 것으로 해석할 수 있다. 하지만 분석 대상 수가 너무 적어서 이를 지나치게 확대해석하는 것은 경계해야 한다.

5) 종합

일반적으로 노동조합들은 구조조정의 형태에 상관없이 반대하는 것으로 이해되었지만 본 분석에서는 꼭 그렇지 않은 것으로 나타났다. 이것으로 노동조합들

의 구조조정 태도와 입장들을 모두 그렇게 진단할 수는 없겠지만 67건의 분석 결과는 분명히 그렇다. 인력 구조조정과 기업 내부 구조조정에 대해서는 반대 입장이 분명히 많지만 기업 외부 구조조정과 기업 중단 구조조정의 경우에는 노동조합이 반대와 인정하는 비율이 비슷하게 나타났다.

본 연구팀은 노동조합의 구조조정 태도가 구조조정의 방식과 형태에 따라 크게 달라지는 것으로 해석하고 있다. 노동조합이 구조조정에 반대하는 경우를 보면 우선 인력을 감축하는 것에 대해 강력하게 반대하는 동시에 노동조합의 동의를 구하지 않는 강제적인 형태이거나 노동조합의 힘을 약화시키는 방식에 대해서는 크게 반대하고 있다. 그런데 기업 상황으로 보건대 어쩔 수 없는 상황이거나 노동조합이 반대한다고 해서 막을 수 있는 양상이 아니라고 판단했을 때에는 이런저런 조건을 내걸거나 유보조항을 내세우며 대응하는 경우가 많았다. 그러므로 노동조합들이 구조조정에 대해 인정하는 경우라도 그것은 구조조정 자체에 대한 순응이나 동의로 해석하기에는 무리가 있다. 노동자들의 고용을 유지하고 노동조합을 승계할 수 있는 상황을 만들기 위해 대응하고 있다고 봐야 한다.

2. 노동조합의 구조조정 대응 방식

자본의 구조조정 시도에 대한 초기 노동조합의 입장을 견지하기 위해 노동조합은 다양한 대응을 하였다. 본 연구에서는 노조의 대응을 파업, 집회, 교섭, 연대활동 등으로 나누어 살펴보았다. 노동조합의 대응을 이것으로 모두 평가할 수는 없지만 이 네 가지 활동을 기초적인 것으로 보았기 때문에 이것을 기준으로 삼았다. 그런데 자료를 통해서 노동조합의 대응 양식을 구체적으로 확인할 수 없는 경우들은 포함하지 않았다.

1) 노동조합 대응 방식

〈표 30〉 파업의 형태

		전면파업	부분파업	진업거부	합계
금속	계	14	5	1	20
	%	70.0	25.0	5.0	100.0
화섬	계	8	2	0	10
	%	80.0	20.0	0.0	100.0
총계		22	7	1	30
%		73.3	23.3	3.3	100.0

파업에서는 파업기간, 조합원 참여도, 비조합원의 수 등 다양한 요인들이 있으나 여기에서는 전면파업, 부분파업 등으로 구분하였다. 67건의 분석 대상 중 중복된 형태 모두를 포함하여 30건의 파업이 있었다. 이것만 본다면 구조조정 대응이 곧 파업으로 이어지는 것은 아닌 것으로 볼 수 있다. 그렇지만 이를 다른 관점으로 해석한다면 구조조정 대응에서 44.8%에 이르는 노동조합들이 파업까지 이르는 것으로 볼 수 있다.

그런데 이를 구조조정 유형별로 나누어서 본다면 파업 비율은 더 높아진다.

인력 구조조정 61건, 내부 구조조정 26건, 외부 구조조정 14건, 기업 중단 38건

이를 다시 초기 노동조합의 구조조정 대응과 비교했을 때 인력구조조정에 대한 노조의 대응 중 40건에서, 기업내부구조조정에서는 16건에서, 기업외부구조조정에서 5건에서, 기업중단구조조정에서 16건 파업이 발생하였다.

〈표 31〉 교섭의 형태

		임단협교섭	특별교섭	노사협의	합계
금속	계	11	27	6	44
	%	25.0	61.4	13.6	100.0
화섬	계	7	8	1	16
	%	43.8	50.0	6.3	100.0
총계		18	35	7	60
%		30.0	58.3	11.7	100.0

〈표 32〉 집회 형태

		사업장집회	지역집회	상경집회	전국집회	농성	원정투쟁	합계
금속	계	22	9	8	4	15	1	59
	%	37.3	15.3	13.6	6.8	25.4	1.7	100.0
화섬	계	16	12	8	4	11	3	54
	%	29.6	22.2	14.8	7.4	20.4	5.6	100.0
총계		38	21	16	8	26	4	113
%		33.6	18.6	14.2	7.1	23.0	3.5	100.0

노동조합의 교섭 형태는 임단협 교섭, 특별교섭, 노사협의로 구분하여 살펴본다. 노동조합이 교섭을 진행한 경우는 중복된 형태를 모두 포함하여 60건이 있었다. 분석 대상이 67건이었음을 상기한다면, 거의 대부분의 경우에 교섭을 진행하였음을 알 수 있다. 어쩌면 이는 당연한 결과이다. 노동조합으로서는 교섭을 통하여 자기 입장과 요구를 관철할 수밖에 없기 때문이다.

인력 구조조정 61건, 내부 구조조정 26건, 외부 구조조정 14건, 기업 중단 38

건

이를 다시 초기 노동조합의 구조조정 대응과 비교하면 인력구조조정에 대한 노조의 대응 중 60건에서, 기업내부구조조정에서는 22건, 기업외부구조조정에서 13건, 기업중단구조조정에서 37건 교섭을 진행하였다.

노동조합 대응방식의 하나로 분류한 집회 형태로는 사업장집회, 지역집회, 상경집회, 전국집회, 농성, 원정투쟁 등으로 구분하였다. 중복된 형태 모두를 포함하여 113건의 투쟁이 있었다. 67건의 분석 대상들 대부분이 집회라는 대응 방식을 택했음을 알 수 있다.

인력 구조조정 61건, 내부 구조조정 26건, 외부 구조조정 14건, 기업 중단 38건

이를 다시 초기 노동조합의 구조조정 대응과 비교하면 인력구조조정에 대한 노조의 대응 중 126건에서, 기업내부구조조정에서는 50건, 기업외부구조조정에서 14건, 기업중단구조조정에서 80건 투쟁이 발생하였다.

〈표 33〉 연대투쟁 형태

		지역지부연대	본조연대	민주노총연대	지역시민사회연대	합계
금속	계	10	7	5	5	27
	%	37.0	25.9	18.5	18.5	100.0
회섬	계	13	10	1	2	26
	%	50.0	38.5	3.8	7.7	100.0
총계		23	17	6	7	53
%		43.4	32.1	11.3	13.2	100.0

연대의 형태를 지역지부연대, 본조연대, 민주노총연대, 지역시민사회연대 등의 형태로 구분하였으며, 중복된 형태를 모두 포함하여 53건이었다. 67건의 분석 대상 중에서 79.1%가 연대 투쟁을 진행했음을 알 수 있다.

인력 구조조정 61건, 내부 구조조정 26건, 외부 구조조정 14건, 기업 중단 38건

이를 다시 초기 노동조합의 구조조정 대응과 비교하면 인력구조조정에 대한 노조의 대응 중 69건에서, 기업내부구조조정에서는 25건, 기업외부구조조정에서 8건, 기업중단구조조정에서 31건 연대가 있었다.

2) 종합

파업과 교섭, 집회와 연대활동 등 노동조합 대응방식을 모두 합치면 145건이었다. 67건을 대상으로 분석했다는 사실을 감안하면 단순하게 계산해도 1건당 2.16개씩의 대응이 있었다고 말할 수 있다. 본 분석에서 노동조합 대응을 구체적으로 확인한 경우로만 한정했다는 점을 감안한다면 노동조합의 대응 방식은 사업장별로 훨씬 많아질 것이다. 노동조합 대응이 확인 안 된 경우를 생각한다면 구조조정에 대한 노동조합의 대응은 모든 사업장에서 있었을 것으로 분석할 수 있다.

구조조정에 맞선 노동조합의 대응은 그 수위가 매우 높다는 점도 확인할 수 있다. 기본적으로 교섭과 집회를 진행하면서 파업과 연대활동을 전개하였다는 점에서 그 수위를 충분히 짐작할 수 있다.

IV. 구조조정 결과와 노동조합 효과

1. 인력조정에 대한 노동조합 대응과 효과

1) 인위적 인력 감축에 대한 노동조합 대응과 효과

〈표 34〉 인위적 인력조정에 대한 대응 결과

		정리해고			희망퇴직		
		중단	진행	전체	중단	진행	전체
금속	빈도	8	3	11	1	16	17
	%	72.7	27.3	100	5.9	94.1	100
화섬	빈도	4	5	9	0	9	9
	%	44.4	55.6	100	0.0	100	100
전체		12	8	20	1	25	26
%		60.0	40.0	100	3.8	96.2	100

인력 구조조정에 대한 노동조합 대응 결과는 매우 상반된다. 정리해고의 경우 확인 가능한 20건 중에서 12건이 중단되었고 8건이 진행되었다. 60%를 막아낸 것이다. 이 정도면 노동조합은 정리해고와 관련해서는 대단한 대응력을 보였다고 할 수 있을 것이다. 연맹별로 보면 금속의 경우에는 11건 중 8건을 막아냈고(72.7%), 화섬은 9건 중 4건을 막아냈다.(44.4%) 금속이 정리해고에 대한 대응 효과가 더 크다고 말할 수 있다.

하지만 희망퇴직의 경우에는 전혀 다른 양상으로 나타난다. 결과를 확인할 수 있는 26건 중 희망퇴직이 중단된 경우는 1건에 불과하며 25건은 진행되었다.

3.8%만을 막아낸 것이다. 희망퇴직에 관한 한 노동조합의 대응 효과가 크게 없다고 말할 수 있는 대목이다. 연맹별로도 큰 차이는 없다. 금속의 경우 17건 중 1건을 막아냈고(5.9%), 화섬의 경우 9건 중 한 건도 막아내지 못했다.

그런데 이것은 노동조합의 관점 및 태도와도 밀접한 연관을 갖는다. 정리해고의 경우에는 자본에 의해 인위적이면서 강제적으로 진행되는 해고 행위이므로 노동조합은 타당성 이전에 정당성 문제에서부터 대응한다. 기업의 위기를 노동자 해고로 넘기려는 자본의 조치에 대해서 반대하는 것이다. 그런데 희망퇴직의 경우 그것이 자본의 위기를 노동자에게 전가하는 형태이기는 하지만 노동자 개인의 선택에 맡겨진다는 점에서 노동조합의 대응에는 근본적인 한계가 있다. 개인이 선택하는 것이기 때문에 노동조합으로는 그 시행을 막을 수단이 딱히 없어 많은 경우 노동조합들은 희망퇴직에 응하지 말 것을 노동자들에게 호소하고 설득하는 정도의 행동에 머물 수밖에 없다. 이러한 차이가 정리해고와 희망퇴직의 중단과 진행 정도에 큰 차이를 노정하는 것으로 해석할 수 있다.

이것은 노동조합 대응 양식에서도 확연하게 드러난다. 정리해고와 희망퇴직은 거의 동시에 이루어지기 때문에 노동조합의 대응은 ‘정리해고 반대’ 투쟁으로 드러난다. 노동조합은 파업은 물론 사업장 내 집회 및 전국 집회까지 진행하며 정리해고를 비롯한 인위적 인력감축에 반대한다. 본 분석에서는 정리해고와 연관해서 16건의 파업을 확인할 수 있었으며, 희망퇴직과 관련해서도 17건의 파업을 확인할 수 있었다. 인위적 인력감축에 맞서 집회를 하는 경우도 많이 있었다. 본 분석에서 확인한 것만 해도 정리해고 관련 집회가 50건, 희망퇴직 관련 집회가 57건이었다. 그러므로 노동조합이 무기력하게 혹은 타협적으로 정리해고와 희망퇴직을 수용하는 것은 아니다. 오히려 노동조합들은 최선을 다해 인위적 인력감축에 맞서 투쟁했다고 평가하는 것이 맞을 것이다.

〈표 35〉 인위적 인력감축에 대한 노동조합 대응

결과	투쟁	파업			집회						
		전면 파업	부분 파업	전체	사업장 집회	지역 집회	상경 집회	전국 집회	농성	원정 투쟁	전체
정리 해고	중 빈도	8	2	10	9	4	4	0	7	0	24
	단 %	80.0	20.0	100	37.5	16.7	16.7	0.0	29.2	0.0	100
	진 빈도	5	1	6	7	6	4	4	5	0	26
	행 %	83.3	16.7	100	26.9	23.1	15.4	15.4	19.2	0.0	100
	총계	13	3	16	16	10	8	4	12	0	50
희망 퇴직	중 빈도	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	단 %	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
	진 빈도	14	3	17	17	11	7	6	13	2	56
	행 %	82.4	17.6	100	30.4	19.6	12.5	10.7	23.2	3.6	100
	총계	14	3	17	18	11	7	6	13	2	57

그렇지만 결과적으로는 인위적 인력감축이 진행되는 양상으로 나타난다는 점에서 ‘고용에 대한 노동조합의 효과’에 대한 체감도를 떨어뜨리는 문제를 노정하게 된다는 점이 노동조합 대응과 그 효과에서 나타나는 최대의 한계라고 할 수 있다. 노동조합으로서는 정리해고를 막아내는데 최선의 노력을 기울였다고 할 수 있겠지만 개별 노동자 및 일반 국민의 시각에서는 인력감축이 이루어진 것으로 나타나기 때문이다. 그러므로 노동조합이 강력하게 대응해도 인위적 인력감축을 막아낼 수 없다는 패배적 인식이나 자조적 평가들이 나올 수밖에 없는 것이다.

따라서 정리해고를 포함한 인위적 인력감축에 맞선 대응은 더 이상 ‘강력한 투쟁’을 천명하는 것만으로는 부족하다. 인위적 인력감축을 실제적으로 막아내

거나 그것이 힘의 역학 상 어렵다고 한다면 노동자 내부의 패배적 인식과 투쟁 무용론으로 나아가지 않도록 하는 대책을 마련해야 한다. 그런 의미에서 인위적 인력감축에 대한 노동조합 대응 양식과 과정에 대한 새로운 고민이 필요한 시점이다.

2) 비정규 확대에 대한 노동조합 대응과 효과

〈표 36〉 비정규직 확대에 대한 노동조합 대응 결과

		비정규확대		
		중단	진행	전체
금속	빈도	2	4	6
	%	33.3	66.7	100
화섬	빈도	0	2	2
	%	0.0	100	100
총계		2	6	8
%		25.0	75.0	100

비정규직 확대에 대한 노동조합 대응 효과도 그리 높지는 않다. 대응 결과를 확인할 수 있는 건수가 8건에 불과하기 때문에 선부른 예단은 금물이겠지만 비정규직 확대를 중단시킨 사례는 2건 정도라는 점에서 노동조합의 대응효과가 크다고 말하기 어려운 것도 사실이다. 연맹별로는 금속이 6건 중 2건을 막아냈고, 화섬의 경우 2건 모두 막아내지 못했다.

이러한 결과 역시 정규직을 기반으로 하는 노동조합의 대응 양식과도 상당한 연관을 갖는 것으로 해석할 수 있다. 노동조합으로서는 비정규직 확대가 고용 유연화의 한 형태라는 점에서 이의 확대를 경계하고 반대하는 태도를 보이지만, 현

장 노동자들의 경우 경기 변동에 따른 고용 변동 가능성을 염두에 두며 비정규 확대를 묵인하거나 때로는 요구하는 경우도 있는 것이 사실이다. 이런 상황에서 노동조합들이 비정규 확대를 완강하게 막아내지 못하고 있는 것이다.

물론 비정규 확대에 대해 노동조합이 무대응으로 방조하는 것은 아니다. 성과적인 측면에서는 부족하다고 말할 수 있겠지만 비정규 확대 과정에서 노동조합들은 나름의 대응을 하고 있는 것으로 나타났다. 파업을 한 건수도 4건이 있었으며, 집회도 8건 있었다. 이것은 비정규 확대를 확인할 수 있는 곳에서 모두 투쟁으로 대응했음을 알 수 있다. 물론 해당 노동조합들이 비정규 확대 하나만을 가지고 이런 대응을 한 것은 아니지만 스스로의 대응 과정에서 비정규 확대를 저지하고자 하는 나름의 노력을 기울였음을 의미하는 것으로 해석할 수는 있다.

〈표 37〉 비정규직 확대에 대한 노동조합 대응

결과	대응	파업			집회							
		전면 파업	부분 파업	전체	사업장 집회	지역 집회	상경 집회	전국 집회	농성	원정 투쟁	전체	
비 정 규 직 확 대	중 단 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 행 빈도	2	2	4	2	2	2	1	1	0	8	
	%	50.0	50.0	100	25.0	25.0	25.0	125	125	0.0	100	
	총계	2	2	4	2	2	2	1	1	0	2	

문제는 대응의 결과가 비정규 확대를 막아내는 결과로 이어지지 않는 현실로 드러난다는 점이다. 이런 양상이 되풀이 될 경우 노동조합들은 정규직 노동자만이 아니라 비정규 노동자들까지 포괄하는 노동자 일반의 이해를 대변하는 조직

으로 나아가지 못한 채 정규직 노동자들만의 조직으로 축소될 위험이 있다. 자본과 정권의 비정규 확산 정책과 의지가 워낙 강한 탓도 있지만 노동조합으로 조직된 정규직 노동자들의 자기 고용 안정 심리가 작용하고 있는 탓도 무시할 수 없다는 사실을 주목해야 한다. 그러므로 노동조합은 한편으로는 정규직 조합원의 고용에 대한 안정 희구를 풀어낼 방법을 모색하는 동시에 다른 한편으로는 비정규직 확산을 막아내면서 그것에 대응하는 모습을 사회적으로 보여줄 필요가 있다. 이에 대한 구체적 방안들을 마련해야 할 시점이다.

2. 기업내부구조조정에 대한 노동조합 대응과 효과

1) 교대제, 전환배치, 외주하청 대응과 효과

기업 내부 구조조정에 대한 노동조합의 대응 결과를 보면, 사안별로 다른 양상을 보인다. 교대제 변경에 대해서는 노동조합들이 반대 입장을 가지고 대응한 결과 모두 중단시킨 것으로 나타났다. 전환배치와 외주·하청의 경우에는 부분적인 대응 효과를 나타내고 있다. 전환배치 5건 중에서 1건만 막아내고 4건은 진행된 것으로 나타났는데, 이 중 1건은 노동조합이 초기부터 인정했던 경우임을 감안한다면 4건 중 1건을 막아낸 것으로 해석할 수 있다. 외주·하청 5건의 경우 노동조합의 초기 입장은 모두 반대였는데, 결과적으로는 1건만 중단시켰다. 이런 점에서 볼 때, 전환배치와 외주·하청에 대해서는 20~25% 정도의 대응 효과가 있었다고 할 수 있을 것이다.

〈표 38〉 연행별 기업내부구조조정 결과 (전환배치, 교대제, 외주/하청)

		전환배치			교대제	외주·하청		
		중단	진행	전체	중단	중단	진행	전체
금속	빈도	1	2	3	1	1	3	4
	%	33.3	66.7	100	100	25.0	75.0	100
화학	빈도	0	2	2	1	0	1	1
	%	0.0	100	100	100	0.0	100	100
총계		1	4	5	2	1	4	5
%		20.0	80.0	100	100	20.0	80.0	100

노동조합의 반대 입장이 강했던 교대제 변경이나 전환배치, 외주·하청의 경우 이를 막아내기 위한 노동조합의 대응은 매우 적극적인 양상으로 나타나고 있다. 대부분의 내부 구조조정 사안들이 개별적으로 추진되지 않는다는 점을 감안 하면 아래의 〈표 22〉에서 나타난 노동조합의 대응들이 해당 사안 하나만을 위한 대응이었다고 말할 수는 없겠지만 해당 사안에 대한 요구를 포함한 대응이었다는 점에서 해당 사안에 대한 노동조합 대응이었다고 보아도 크게 무리는 없을 것이다.

교대제 변경, 전환배치, 외주·하청에 맞서 노동조합들은 대부분 파업 투쟁을 전개한 것으로 나타났다. 부분파업 정도로 대응한 경우가 전환배치와 외주하청 대응에서 각각 한 건씩 있었고, 나머지 대응에서는 모두 전면파업까지 한 것으로 나타났다.(교대제 변경 2건, 전환배치 5건, 외주하청 6건)

집회도 많이 진행했다. 교대제 변경의 경우 2건이 추진되었는데 7번의 집회가 있었고, 전환배치의 경우 5건이 있었는데, 대응 집회는 17번을 확인할 수 있었다. 외주하청은 5건에 5번의 집회를 확인하였다. 하지만 인력 구조조정에 맞선 대응과는 달리 전국집회나 원정투쟁과 같은 형태보다는 사업장 집회나 지역집회, 그

리고 농성과 같은 형태들이 좀 더 많이 있었다. 기업 내부 구조조정인만큼 파업과 집회 등의 대응 양식도 기업 내부에 맞춰지는 양상을 확인할 수 있다.

연대 역시 지역지부나 지역사회연대가 좀 더 많았다. 다만, 전환배치의 경우에는 지역집회나 원정투쟁과 같은 방법들이 다른 경우보다 더 많이 있었고, 본조차원의 연대나 민주노총 차원의 연대도 있었던 것으로 나타났다. 노동조합들의 대응이 전환배치에서 좀 더 적극적으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 39〉 교대제 변경, 전환배치, 외주하청에 대한 노동조합 대응

결과	대응	파업			집회						
		전면 파업	부분 파업	전체	사업장 집회	지역 집회	상경 집회	전국 집회	농성	원정 투쟁	전체
교대제 변경	중 빈도	2	0	2	2	2	2	0	1	0	7
	단 %	100	0.0	100	28.6	28.6	28.6	0.0	14.3	0.0	100
	진 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	행 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
총계		2	0	2	2	2	2	0	1	0	7
전환배치	중 빈도	1	0	1	1	1	1	0	0	0	3
	단 %	100	0.0	100	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	100
	진 빈도	4	1	5	4	4	2	0	3	1	14
	행 %	80.0	20.0	100	28.6	28.6	14.3	0.0	21.4	7.1	100
총계		5	1	6	5	5	3	0	3	1	17
외주하청	중 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	1	1	2	1	1	0	0	2	1	5
	행 %	50.0	50.0	100	20.0	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0	100
총계		1	1	2	1	1	0	0	2	1	5

결과	대응	연 대				
		지역지부연대	본조연대	민주노총연대	지역사회연대	전체
교대 제 변 경	중 단 %	2 40.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	5 100
	진 행 %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	총계	2	2	0	1	5
	중 단 %	1 100	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100
전 환 배 치	진 행 %	4 40.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	10 100
	총계	5	4	1	1	11
	중 단 %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
외 주 하 청	진 행 %	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	2 100
	총계	1	1	0	0	2

2) 순환휴직과 휴업에 대한 대응과 효과

앞에서 살펴본 세 가지 내부 구조조정 유형을 제외한 순환휴직, 휴업, 조업단축, 사간전보 등의 경우 진행된 결과가 많았다.

순환휴직의 경우 노동조합의 초기 입장은 반대가 많았고(5건 중 3건), 휴업의 경우 초기부터 인정 또는 유보적인 입장이 많았다.(6건 중 4건) 그러므로 순환휴직의 경우에는 노동조합의 초기 입장과는 다르게 시행된 경우가 많은 것이며, 휴업의 경우 애초부터 노동조합의 인정 속에서 진행된 경우가 더 많다. 조업단축의 경우 노동조합의 초기 입장이 인정하는 것이었다. 사간전보는 2건 중 1건의 경우 노동조합이 초기 반대입장을 가졌다. 하지만 결과적으로 네 가지 유형 모두 진행된 것으로 나타났다.

〈표 40〉 연맹별 기업내부구조조정 결과(순환휴직/휴업)

		순환휴직	휴업	조업단축	사간전보
		진행	진행	진행	진행
금속	빈도	4	4	1	2
	%	100	100	100	100
화학	빈도	1	2	0	0
	%	100	100	0.0	0.0
총계		5	6	1	2
%		100	100	100	100

순환휴직과 휴업에 대한 대응을 보기 위해서는 이것들이 기업의 중단 혹은 정리를 의미하지 않고 기업의 지속을 전제로 한 일시적 양태라는 점을 감안해야 한다. 그러므로 이것에 대응하는 노동조합의 입장과 양식은 기업의 객관적 경영 상태에 상당히 많이 좌우된다. 노동조합이 보기에 기업 경영상태가 일시적으로 어려운 것이 사실로 판단될 경우에는 인정 또는 유보적 태도를 보이게 되며, 다른 해법이 있을 것으로 판단할 경우에는 반대 입장을 가지게 되는 것이 일반적이다. 그러므로 순환휴직과 휴업의 경우 애초 노동조합의 입장이 반대였음에도 불구하고 그것이 진행되었다면 노동조합이 자신의 판단을 그대로 유지하지 못했음을 의미하는 것으로 해석해야 한다. 이것을 구조조정에 대한 수용이나 패배로 해석하는 것은 과도하다고 할 것이다. 조업단축 역시 비슷한 경우라고 할 수 있다. 사간전보는 고용조정 의미를 지닌다는 점에서 노동조합으로서는 민감할 수 있는 사안이지만 본 분석에서는 이 역시 기업의 조건과 상황에 대한 판단에 따라 입장을 결정할 수밖에 없다는 점에서 다른 유형들과 비슷하다고 할 수 있다.

순환휴직, 휴업, 조업단축, 사간전보에 대한 노동조합 대응은 인력 구조조정이

〈표 41〉 기업내부구조조정결과와 노조의 대응

결과	초기	파업			집회						
		전면 파업	부분 파업	전체	사업장 집회	지역 집회	상경 집회	전국 집회	농성	원정 투쟁	전체
순환 휴직	중 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	1	0	1	3	0	1	0	2	0	6
	행 %	100	0.0	100	50.0	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0	100
	총계	1	0	1	3	0	1	0	2	0	6
휴업	중 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	3	0	3	4	1	1	1	4	0	11
	행 %	100	0.0	100	36.4	9.1	9.1	9.1	36.4	0.0	100
	총계	3	0	3	4	1	1	1	4	0	11
조업 단축	중 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	행 %	100	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	총계	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
사 간 전 보	중 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	1	0	1	1	1	1	0	1	0	4
	행 %	100	0.0	100	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	100
	총계	1	0	1	1	1	1	0	1	0	4

결과	초기	연 대				
		지역지부연대	본조연대	민주노총연대	지역사회연대	전체
순환 휴직 / 휴업	중 빈도	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	1	0	1	0	2
	행 %	50.0	0.0	50.0	0.0	100
	총계	1	0	1	0	2
휴업	중 빈도	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	2	1	1	0	4
	행 %	50.0	25.0	25.0	0.0	100
	총계	2	1	1	0	4
조업 단축	중 빈도	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	0	0	0	0	0
	행 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	총계	0	0	0	0	0
사 간 전 보	중 빈도	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	1	1	0	0	2
	행 %	50.0	50.0	0.0	0.0	100
	총계	1	1	0	0	2

나 전환배치, 외주·하청에 대한 대응보다는 그 수위가 약간 낮은 것으로 나타났
다. 순환휴직의 경우에는 5건의 대응에서 파업1건, 집회 6건, 연대 2건이 있었
다. 휴업의 경우 6건 대응에서 파업 3건, 집회 11건, 연대 4건이 있었다. 조업단축

의 경우 2건 대응에서 파업 1건, 집회 0건, 연대 0건이었다. 사건전보의 경우 2건 대응에서 파업 1건, 집회 4건, 연대 2건이었다. 공장의 문을 일시적으로 닫는 휴업에 대한 대응 수위가 상대적으로 높았음을 알 수 있다.

그러나 이러한 대응은 기업 내부 구조조정의 특성상 이해할 수 있는 측면이 적지 않다. 대부분 기업을 유지하는 전제에서 이루어진 행위들인데다가 인위적인 인력감축을 의미하지 않는다는 점에서 고용 유지를 우선할 수밖에 없는 노동조합으로서 이 것들 자체를 완강하게 반대하면서 어떤 행위를 지속적으로 만들어 나가는 것이 쉽지 않기 때문이다. 고용 불안이 한국 사회 최대의 현안이 상황에서 고용조정을 수반하지 않는 구조조정에 대응하는 것이 결코 쉬운 문제가 아니라 하는 점을 확인할 수 있다.

3. 기업외부구조조정에 대한 노동조합 대응과 효과

기업 외부구조조정에 대한 노동조합의 입장은 사안에 따라 다르게 나타났다. 법인 신설이나 해외진출과 같이 기존의 공장을 위협할 수 있는 기업 확장에 대해서는 반대하는 입장이 많았고(법인 신설 4건 중 3건 반대, 해외진출 2건 중 2건 반대), 기업의 나누거나 통합하는 방식에 대해서는 인정하는 입장이 많았다.(분사 3건 중 2건 인정, 공장이전·통합 4건 중 3건 인정) 그러므로 기업 외부구조조정이 모두 이루어졌다는 사실만으로 노동조합의 대응 효과가 전혀 없었다고 평가할 수는 없다. 노동조합이 반대했음에도 불구하고 이루어진 경우도 있지만 노동조합이 인정한 상태에서 이루어진 것들도 적지 않기 때문이다.

〈표 42〉 연맹별 기업외부구조조정 결과

		분사	법인신설	공장이전통합	해외진출
		진행	진행	진행	진행
금속	빈도	3	4	4	1
	%	100	100	100	100
화학	빈도	0	0	0	1
	%	0.0	0.0	0.0	100
총계		3	4	4	2
%		100	100	100	100

노동조합이 초기에서부터 인정하는 입장이 많았던 만큼 노동조합의 대응 수위도 상당히 낮았다. 분사의 경우 노동조합의 대응이 특별하게 나타나지 않았다. 파업과 집회, 연대 모두 특별한 건수가 없었다. 그렇지만 노동조합들이 초기 입장에서 인정했던 공장이전·통합의 경우 파업 2건, 집회 5건, 연대 3건이 있었다. 이것은 공장이전·통합에 반대하는 입장을 가졌던 노동조합은 나름대로 수위가 있는 대응을 했음을 의미한다.

노동조합의 반대가 많았던 법인신설의 경우 대응 수위는 매우 낮았다. 이와 관련하여 파업을 했거나 연대를 진행한 건수는 하나도 없었으며, 집회도 농성을 한 1건만 있었다. 노동조합들이 반대 입장을 표명했지만 법인신설을 막기 위한 직접적 행동은 하지 않은 것으로 볼 수 있다. 이것은 기업 단위 노동조합이 갖는 한계를 보여주는 것으로 해석할 수 있다. 법인신설의 경우 해당 노조가 있는 법인에서 일어나는 일이 아니기 때문에 노동조합이 반대 입장을 표명하는 것 외에 특별한 대응 수단이 없는 것이다.

해외진출의 경우 국내 공장을 축소하면서 진행되거나 다양한 영향을 미치는

경우가 많기 때문에 노동조합들은 반대 입장을 가지고 대응을 했다. 파업 1건, 집회 5건, 연대 2건이 있었다. 그런데 국내 공장을 지속하는 경우였기 때문에 노동조합들은 해외진출 자체를 끝까지 반대하지 못한 것으로 보인다.

〈표 43〉 기업외부구조조정에 대한 노조의 대응

결과	초기	파업			집회						
		전면 파업	부분 파업	전체	사업장 집회	지역 집회	상경 집회	전국 집회	농성	원정 투쟁	전체
분 사	중단 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진행 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
총계		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
법 인 신 설	중단 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진행 빈도	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100	0.0	100
총계		0	0	0	0	0	0		1	0	1
공 장 이 전 통 합	중단 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진행 빈도	1	1	2	1	1	1	1	1	0	5
	%	50.0	50.0	100	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	100
총계		1	1	2	1	1	1	1	1		5
해 외 진 출	중단 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진행 빈도	1	0	1	2	1	0	1	1	0	5
	%	100	0.0	100	40.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	100
총계		1	0	1	2	1	0	1	1	0	5

결과	초기	연 대				전체
		지역자부연대	본조연대	민주노총연대	지역사회연대	
분 사	중단 빈도	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진행 빈도	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
총계		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
법 인 신 설	중단 빈도	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진행 빈도	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
총계		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
공 장 이 전 통 합	중단 빈도	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진행 빈도	1	1	0	1	3
	%	1.0	1.0	0.0	1.0	100
총계		1	1	0	1	3
해 외 진 출	중단 빈도	0	0	0	0	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진행 빈도	1	1	0	0	2
	%	50.0	50.0	0.0	0.0	100
총계		1	1	0	0	2

기업 외부구조조정은 내부 구조조정과 마찬가지로 기업을 유지하는 가운데 기업을 별도로 설립하거나 나누고 합치는 양태로 나타난다. 이것은 시장 환경에 맞추어 기업의 외형을 변화시키는 것이므로 노동조합은 해당 법인의 존속과 이

후 전망에 대한 진단에 기초하여 대응할 수밖에 없다. 즉, 노동조합들은 경영진들이 해당 법인에 대한 전망과 발전계획을 제시하는 부분에 초점을 맞추기 때문에 대중적 행동 양식을 적극 활용하지 않는 동시에 끝까지 반대하지도 않는 모습을 보인다. 하지만 노동조합의 의견을 무시하거나 일방적으로 진행하는 경우에 대해서는 파업까지 진행하고 있다.

4. 기업중단구조조정에 대한 노동조합 대응과 효과

기업 중단 구조조정 역시 사안에 따라 노동조합의 초기 입장이 다르게 나타난다. 매각과 분할매각의 경우에는 반대보다는 인정하는 입장이 더 많았다.(매각의 경우 반대 6, 인정 9, 유보적 태도 3, 분할매각의 경우 반대 2, 인정 4) 기업의 상황과 조건에서 (분할)매각이 불가피하다는 판단이 더 많았던 것으로 해석할 수 있다. 반면, 공장폐쇄나 청산폐업의 경우에는 반대 입장이 더 많았다.(공장 폐쇄의 경우 반대 5, 인정 1, 청산폐업의 경우 반대 6, 인정 1)

노동조합의 대응효과는 매각에서 가장 두드러지게 나타났다. 매각을 반대했던 6건 중 3건이 매각을 중단한 것으로 나타났다. 매각을 철회한 것이 곧 노동조합의 대응 결과라고 단정할 수는 없지만 노동조합의 매각 반대 대응이 어느 정도는 매각 철회에 영향을 미친 것으로는 볼 수 있다. 다음으로는 공장 폐쇄에 대한 대응 효과가 높게 나타났다. 5건의 반대 중 1건에서 공장 폐쇄를 철회시켰다. 분할매각과 청산폐업의 경우 노동조합이 반대한 경우에도 그대로 진행되었다.

〈표 44〉 연맹별 기업중단구조조정 결과

		매각			분할매각	공장폐쇄			청산폐업
		중단	진행	전체	진행	중단	진행	전체	진행
금속	빈도	2	12	14	5	0	2	2	5
	%	14.3	85.7	100	100	0.0	100	100	100
화학	빈도	1	3	4	1	1	3	4	2
	%	25.0	75.0	100	100	25.0	75.0	100	100
총계	빈도	3	15	18	6	1	5	6	7
	%	16.7	83.3	100	100	16.7	83.3	100	100

노동조합 대응 효과가 높았던 매각의 경우 8건의 파업과 28건의 집회, 10건의 연대 사례를 확인할 수 있었다. 상당히 강도 높은 대응을 벌이면서 매각을 막아냈음을 알 수 있다. 물론 강도 높은 대응을 한 것만으로 구조조정을 막아낸 요인이라고 보기는 어렵다. 노동조합의 대응에도 불구하고 구조조정이 진행된 분할매각이나 청산폐업의 경우에도 노동조합의 대응 수위는 낮은 편은 아니었기 때문이다.(분할매각의 경우 파업 3건, 집회 9건, 연대 5건, 청산폐업의 경우 집회 22건, 연대 8건) 공장폐쇄에 대한 대응 역시 파업 4건, 집회 18건, 연대 10건이 있었다.

오히려 기업 중단 구조조정의 경우 기업을 더 이상 지속하지 않는 극단의 상황이기 때문에 노동조합의 대응은 그만큼 더 절박하게 나타나고 있다고 보는 것이 타당할 것이다. 하지만 노동조합이 절박함을 느낀다고 해도 기업 중단 구조조정을 막아내는 일은 결코 쉽지 않다는 점 또한 분명하게 보여준다.

매각이나 청산, 공장폐쇄는 개별 자본가의 선택에서 시작하지만 사회적 파장이 적지 않다. 그러므로 사회적 관심을 끌 수밖에 없다. 특히 노동조합은 기업 중

〈표 45〉 기업중단구조조정에 대한 노조의 대응

결과	초기	파업			집회						
		전면 파업	부분 파업	전체	사업장 집회	지역 집회	상경 집회	전국 집회	농성	원정 투쟁	전체
매 각	중 빈도	1	1	2	2	1	0	0	2	0	5
	단 %	50.0	50.0	100	40.0	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0	100
	진 빈도	4	2	6	11	2	3	1	5	1	23
	행 %	66.7	33.3	100	47.8	8.7	13.0	4.3	21.7	4.3	100
총계		5	3	8	13	3	3	1	7	1	28
분 할 매 각	중 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	2	1	3	2	2	1	2	2	0	9
	행 %	66.7	33.3	100	22.2	22.2	11.1	22.2	22.2	0.0	100
총계		2	1	3	2	2	1	2	2	0	9
공 장 폐 쇄	중 빈도	0	0	0	1	0	1	0	1	0	3
	단 %	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	100
	진 빈도	4	0	4	5	3	3	1	3	0	15
	행 %	100	0.0	100	33.3	20.0	20.0	6.7	20.0	0.0	100
총계		4	0	4	6	3	5	1	5	0	18
청 산 폐 업	중 빈도	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	0	0	0	6	4	2	2	6	2	22
	행 %	0.0	0.0	0.0	27.3	18.2	9.1	9.1	27.3	9.1	100
총계					6	4	2	2	6	2	22

단 시 노동자들의 고용이 중단되고 생계를 유지하는 일이 막막해지기 때문에 기업 중단 구조조정에 대해 매우 완강한 태도를 보일 수밖에 없다. 노동조합은 가

결과	초기	연 대				
		지역자부연대	본조연대	민주노총연대	지역사회연대	전체
매 각	중 빈도	1	1	0	0	2
	단 %	50.0	50.0	0.0	0.0	100
	진 빈도	3	3	1	1	8
	행 %	37.5	37.5	12.5	12.5	100
총계		4	4	1	1	10
분 할 매 각	중 빈도	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	2	2	0	1	5
	행 %	40.0	40.0	0.0	20.0	100
총계		2	2	0	1	5
공 장 폐 쇄	중 빈도	1	1	0	0	2
	단 %	50.0	50.0	0.0	0.0	100
	진 빈도	3	2	0	3	8
	행 %	37.5	25.0	0.0	37.5	100
총계		4	3	0	3	10
청 산 폐 업	중 빈도	0	0	0	0	0
	단 %	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	진 빈도	4	2	1	1	8
	행 %	50.0	25.0	17.5	17.5	100
총계		4	2	1	1	8

능하면 기업을 유지하고 지속하는 것을 원한다. 하지만 모든 기업을 다 살리고 지속할 수는 없는 노릇이다. 그러므로 노동조합은 기업 중단 구조조정에 맞서 대 중행동을 전개하는 동시에 해당 기업을 지속해야 할 근거를 사회적으로 동의받

거나 기업 중단이 부적절 혹은 잘못된 선택이라는 점을 충분히 입증해야 한다. 그렇지 못하다면 기업 중단 구조조정에 대한 대응 효과를 발휘하기 어렵다. 본 분석에서는 노동조합들이 그러한 대응을 어느 정도로 얼마만큼 전개했는지까지 파악하지는 못했다. 하지만 경험적으로 볼 때, 많은 노동조합들이 기업 중단에 직면해서는 기업 유지를 호소하거나 기업 중단에 따른 고용/생계 대책을 호소했음을 알고 있다. 그런데 기업 중단 구조조정이 벌어진 상태에서 그런 대응은 효과를 발휘하기 힘들다. 해당 기업 노동자가 아닌 한 당사자가 아니기 때문이다. 그러므로 노동조합은 일상적으로 기업 경영에 지속적으로 관심을 기울이는 한편, 노동조합에 대한 사회적 인식을 제고하는 노력을 기울이지 않으면 안 될 것이다.

5. 종합

이상에서 살펴본 노동조합의 구조조정 대응과 효과를 보면, 인위적 인력감축, 특히 정리해고에 대한 맞선 노동조합의 대응은 일정한 효과가 있음을 알 수 있다. 하지만 그것이 희망퇴직에 대한 유보적 양상으로 이어진다는 점에서 인위적 인력감축에 대한 뚜렷한 효과로 이어지지 않는 한계를 보이고 있다.

그리고 기업 내부 구조조정과 외부 구조조정 등에서는 노동조합의 대응이 그리 큰 효과를 나타내지 않고 있었다. 기업 내부 구조조정과 외부 구조조정은 모두 기업의 유지/지속을 전제로 기업의 경영 위기를 타개하기 위한 방법으로 선택되거나 기업의 확장/발전의 수단으로 활용된 측면이 있기 때문에 고용조정을 수반하지 않는 한 노동조합이 '신자유주의 세계화와 유연화'라는 이유로 그것에 대해 완강하게 저항하거나 대응 수위를 높이지 못하고 있음을 볼 수 있었다.

기업 중단 구조조정의 경우 기업 자체를 지속하지 않는 것이기 때문에 노동조합은 고용과 노조를 승계하기 위한 노력을 기울일 수밖에 없고, 이러한 노력들은 일정한 성과를 보이고 있다. 다만, 기업 중단 구조조정 과정에서 인위적 인력감축이 동반되었을 경우에는 노조의 대응이 매우 힘겨워지는 것이 사실이다. 본 분석에서 이와 관련한 분석을 별개로 진행하지 않았지만 매각 등에 대응하면서 인력감축을 막아내는 일이 그리 녹록한 한 일이 아니라는 점은 쉽게 짐작할 수 있는 부분이다.

V. 결

67건의 구조조정 사례를 보면, 구조조정이 일상화한 현실을 볼 수 있다. 특히 자본은 기업축소 국면이든 기업확대 국면이든 상관없이 인력구조조정을 진행하려는 모습이었다. 기업축소 국면에서는 가장 빠르고 손쉬운 비용감소의 효과를 가질 수 있는 정리해고와 희망퇴직 방식을 취했으며, 기업확대 국면에서도 자본은 비용감소를 위해 비정규직확대나 외주/하청화하는 방식을 취했다. 그 효과를 극대화하기 위해 기업내부 구조조정과 기업외부 구조조정을 진행하고 있다. 그리고 극단적으로는 기업을 중단하는 경우도 있다.

구조조정에 대한 노동조합의 반응은 차이가 있었다. 인력 구조조정에 대해서는 노동조합 대다수가 반대 입장을 분명히 하고 있었지만 기업 내부 구조조정이거나 외부 구조조정의 경우에는 꼭 반대 입장만을 가지고 대응하는 것은 아니었다. 기업 중단 구조조정의 경우에도 그것을 인정하는 경우가 있음을 보았다.

각각의 구조조정에 대해 노동조합의 입장 차이가 나타나는 배경에는 '고용 문제'가 있다. 고용을 위협하는 경우 노동조합은 해당 구조조정을 반대하는 태도를

취하고, 고용(특히 조합원의 고용)에 특별한 영향을 미치지 않을 경우 해당 구조 조정에 대해서 유연한 태도를 보이고 있는 것이다.

고용에 미치는 영향을 중심으로 하는 노동조합의 입장은 대응 방식과 수위에도 영향을 미친다. 자본기들이 노동자 고용을 위협하는 직접적인 행위를 감행할 경우 노동조합들은 선택가능한 모든 방법과 수단을 동원하며, 대중행동의 수위를 높이고 있었다. 반면, 노동자 고용을 위협하는 요소가 감소하거나 조합원의 고용을 보장하는 약속이 있을 경우에는 적극적으로 대응하지 않거나 그 수위를 낮추고 있었다.

구조조정에 맞선 노동조합의 대응은 고용에 대해 일정한 효과가 있는 것으로 나타났다. 특히 정리해고에 대해서는 그 효과가 뚜렷하게 나타났다. 하지만 희망 퇴직과 비정규 확대와 같은 부분에서는 그 효과가 그리 크지 않았다. 이것은 조합원의 고용 유지를 최우선으로 고려하는 노동조합의 모습을 보여준다.

하지만 이러한 고용 중심적 구조조정 대응은 기업 차원의 노사관계에서 노동조합의 힘을 약화시키는 기제로 작용하고 있다고 볼 수 있다. 기업 내부 구조조정과 외부 구조조정에서 노동조합의 반대 입장에도 불구하고 구조조정이 진행되는 사례들은 노조의 힘이 자본의 의지를 꺾을 만큼 강하지 못함을 의미하기 때문이다. 고용을 위협하지 않는 구조조정에 대한 대응에서 특히 노동조합은 대응 효과를 발휘하지 못하고 있었는데, 당장 고용 문제를 유발하지 않는 구조조정이라고 할지라도 그것이 노동조합의 힘을 약화시키고 노동자들의 단결을 차단하는 효과로 이어진다면 그것은 언제라도 노동자의 고용을 공격하는 구조조정으로 전환할 수 있다는 점을 인식할 필요가 있다. 지금 당장 고용을 위협하지 않아도 축적된 기업 내외부 구조조정은 신자유주의적 수익경영을 강화하는 기제로 이용될 것이기 때문이다.

3장_ 구조조정에 맞선 민주노총의 대응 양상과 효과

구조조정에 맞선 민주노총의 대응 양상과 효과

| 요약 |

1. 연구 방향

1997년 경제위기 이후 신자유주의가 전면화하면서 기업과 산업의 구조조정은 항상화·일상화되는 양상을 보이고 있다. 노동조합의 구조조정 대응이 과연 현실에서는 어떤 효과를 나타내고 있는지에 대한 연구들은 꾸준히 진행되어 왔다. 그 결과 고용의 측면에서 노동조합은 어느 정도 효과가 있는 것으로 나타나고 있다. 하지만 이 과정에서 노동자들의 의식은 보수화하고 있으며, 강자와의 동일시 현상으로까지 나타나고 있다는 지적이 많다.

수량적 유연화에 대응 효과를 보인다는 선행연구 내용은 본 연구팀의 분석결과와는 사뭇 다르다. 본 연구팀의 분석 결과에 의하면 노동조합은 정리해고와 기업퇴출 등에 맞서 반대 입장을 표방하며 대응을 시작하지만 기업이 유지된다면

희망퇴직 등과 같은 우회적 인력감축과 여러 가지 기능적 유연화들에 대해서 묵인 또는 방조, 때로는 협조적인 자세를 보이는 것으로 나타났다. 이것은 노동조합의 구조조정 대응이 정리해고를 제외한 부분에서는 큰 효과를 나타내지 못하는 것으로 평가할 수 있다.

이에 본 연구에서는 2000년 이후 민주노총의 구조조정 대응 흐름과 과정을 살펴보고 민주노총의 구조조정 대응이 어떤 결과로 이어지고 있는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 민주노총 구조조정 대응을 평가하면서 앞으로 어떻게 하는 것이 좋을 지 고민해보고자 한다.

2. 민주노총의 구조조정 대응 양상과 효과

2-1. 민주노총의 구조조정 대응 양상

1) 민주노총의 구조조정 대응 흐름

2000~2002년 기간에 민주노총은 외환위기로 인한 경제위기를 극복한다는 사회적 명분을 바탕으로 진행된 산업재편과 정리해고에 맞서 투쟁했다. 정부 차원에서 기업퇴출과 산업구조재편을 시도하였고, 해외자본에 대한 일체의 규제들이 급속히 완화되었다. 이에 맞서 정리해고와 산업 구조조정에 반대하는 노동자 투쟁들이 있었고, 민주노총은 이를 모아서 총노동전선을 만들고자 했다.

2003~2005년 기간에 민주노총은 신자유주의 체제에 대한 비판을 바탕으로 세계화, 금융화, 유연화에 맞서는 투쟁을 전개했다. 이 시기는 구조조정이 항상화·일상화하던 때로, 구조조정의 주체가 정부에서 기업으로 바뀌었다. 기업들

은 수익경영에 초점을 둔 구조조정을 일상적으로 진행했다. 민주노총 차원에서는 경제산업 정책 연구와 관련 대응을 본격화하던 시기이기도 하다.

2006~2008년 기간에는 세계화 반대 투쟁과 비정규법 제정 반대투쟁이 있었다. 정부 차원에서는 기업 퇴출, 기업개선, 비정규 고용 등에 관련한 법률 제·개정이 집중적으로 이루어졌다. 민주노총 차원에서 다시 한 번 총노동 전선이 만들어졌다.

2009년 이후 지금까지 민주노총은 고용·노동정책에 관한 적극적인 고민과 함께 노사관계 재편 및 노동법 개악에 맞선 대응을 모색하고 있다. 미국발 금융위기로 인한 세계경제위기에 대응하여 이명박 정부는 사전적 예방적 구조조정을 진행하고 자본시장을 활용하는 기업구조조정을 적용하기 시작했다. 민주노총에서는 이에 맞서는 대응을 조직하고자 했으나 큰 성과는 거두지 못하고 있다.

2) 사례로 본 민주노총 구조조정 대응 양상

대우자동차 해외매각 및 정리해고 반대 투쟁에서 총연맹은 신자유주의 구조조정 저지를 위해 대우자동차로 상징되는 구조조정 투쟁에서 구조조정 문제점과 정리해고의 문제점을 전면에 부각시켰다. 이때까지만 해도 총연맹이 신자유주의 구조조정에 대한 총자본 전선 구축 역할을 자임하면서 각 연맹 및 주요 사업장 구조조정을 모아서 하나의 전선으로 구축하고자 하는 노력과 시도가 있었다.

그렇지만 정부가 주도하는 산업재편과 기업별 구조조정에 대한 유의미한 대응을 만들어내지는 못했다. 대우자동차 투쟁을 전후로 하면서 구조조정 투쟁에 대한 민주노총의 직접적인 관장력과 총전선 구축은 심각하게 약화되었다. 그 결과 민주노총은 주요 구조조정 대응에서 사회적 여론 형성과 민주노조 내부 의견 조율 및 막후 지원 역할로 변화하기 시작하였다.

이 시기 민주노총은 구조조정 대응과 더불어 노동시간단축 쟁취 투쟁을 전개하였다. 노동시간단축 문제는 98년 이후 민주노총이 집중적으로 거론하여 사회 쟁점화한 사항이다.

민주노총은 2007년 비정규 관련 투쟁을 모아서 이랜드-뉴코아 투쟁에 대한 연대와 지원에 집중하는 방식으로 대응을 전환하였다. 민주노총은 각 지역분부를 최대한 가동하여 지역별 연대단위에 결합하는 것은 물론 선봉대 등을 조직하여 이랜드-뉴코아 노동자 투쟁을 최대한 엄호하는 한편 불매운동 등을 통해 비정규법안의 문제점 등을 홍보하는 등 다양한 노력을 경주하며 연대 및 대중활동의 구심 역할을 톡톡히 했다고 할 수 있다.

이랜드-뉴코아 투쟁을 매개로 유통서비스 분야의 노동유연화 공세에 대한 사회적 전선을 구축하거나 비정규직 관련 법안에 대한 개정 및 폐지 등의 동력으로 확장·강화하는 일에는 큰 성과를 보지 못했다. 또한 투쟁의 장기화에 대응하는 상황에서 민주노총 차원의 대책 마련에는 미흡했다. 그 결과 뉴코아-이랜드 노조가 후퇴하는 상황을 막아내지는 못했다.

민주노총은 2008년 말 금융위기 국면에서 산별연맹 단위들을 모아서 민주노총 차원의 구조조정 대응 단위를 만들려고 했으나 성공하지 못했다. 이러한 상황에서 민주노총은 금속노조가 제안한 자동차 범대위 구성에 참여하는 한편, 화물연대 박종태 열사 투쟁, 건설 용산 참사 등 현안 투쟁과 연결시켜 2009년 투쟁을 전개했다.

민주노총은 금속노조와 함께 금속노동자대회, 전국노동자대회, 범국민대회를 잇따라 개최하면서 쌍용차 투쟁의 정당성을 알리고 정부의 공권력 투입을 저지하기 위한 투쟁을 벌였다. 또한, 자동차 범대위를 중심으로 쌍용차 구조조정에

대한 정책대응에 나섰다. 법률 활동도 있었다. 쌍용차 구조조정 대응에서 주목할 것은 파업노동자 심리 치유 프로그램을 진행한 것이다. 민주노총은 교육원을 중심으로 쌍용차 파업노동자 심리적 지지를 위한 치유 프로그램을 지원했다.

3) 구조조정 대응에서 나타난 민주노총의 기능과 역할

민주노총의 경우 총연맹 차원에서 기업별 구조조정에 직접 대응하는 사례는 거의 없다. 총연맹 차원에서는 산별연맹(노조)의 요청이 있거나 필요에 따라 그 투쟁/대응에 결합하거나 지원하는 역할을 하고, 지역본부 차원에서는 단위 사업장 지원과 연대 차원에서 결합한다.

또한 민주노총은 산별연맹(노조)의 제기가 있는 경우 총연맹 혹은 지역본부 차원에서 (지역) 노동자 연대와 시민사회단체의 연대를 조직하고 해당 구조조정 투쟁을 엄호하는 역할을 한다. 그리고 사안에 따라서는 정치권이나 정부를 압박하는 행동들에 나서기도 한다.

그렇다고 민주노총이 기업 단위 구조조정 대응에 대해 후방에서 지원하는 역할에만 머물고 있는 것은 아니다. 민주노총 차원에서 '총전선'을 구축하려는 시도를 지속하고 있다. 우선 총연맹 차원에서 해당 시기 산별연맹(노조)별 구조조정 대응을 모아 공동의 전선을 형성하려는 시도를 한다. 두 번째로, 산별연맹이나 개별 사업장에서 대응하기 어려운 정부 차원의 경제산업, 노동·고용정책에 대한 대응을 민주노총 차원으로 진행하고 있다. 셋째, 정부나 국회, 사회단체를 상대로 다양한 활동을 펼친다.

이런 가운데 민주노총은 경제산업정책과 고용·노동정책에 대한 정책기획 및 생산자의 역할을 수행하고 있다. 그런데 상당한 연구와 수많은 정책들이 만들어 지지만 노동자의 주장과 요구로 형성되지 못하고 있다.

2-2. 민주노총의 구조조정 대응 효과

1) 민주노총 구조조정 대응의 직접적 효과

고용의 측면에서 볼 때, 정리해고에 대해서는 노동조합의 차단 혹은 축소 효과가 분명하고 대단하다고 할 수 있다. 그런데 정리해고를 완전히 철회시키지도 못하고 있다는 점 역시 분명한 사실이다. 정리해고를 축소하고 막아냈다고 하더라도 정리해고를 당한 사람들 문제는 계속 남는다. 그러므로 인력감축 구조조정 이후 인력조정 대상자에 대한 책임이라는 점에서는 노동조합의 효과가 그리 크지 않다고 할 수 있다.

구조조정 대응 과정에서 노동자의 단결을 고취하는 효과는 그리 확정적으로 나타나지 못했다. 그런데 이것을 일반적인 노동자 단결력의 약화로만 이해하는 것은 일면적이다. 이런 상황에서 민주노총 차원의 공동전선 구축 시도 역시 번번히 좌절했다.

사회연대 형성에는 해당 구조조정 사안이 갖는 중대성과 그 구조조정이 진행하는 자본의 부당성, 그리고 노동조합의 적극적인 설득과 이해라는 요소들이 얼마나 제대로 연결되느냐에 따라 그 효과는 크게 차이를 나타내고 있다.

구조조정 대응 과정에서 민주노총 차원의 독자적 역할은 정책적 기능이다. 구조조정과 관련한 민주노총의 정책 내용은 크게 경제산업 분야와 고용·노동 분야로 구분할 수 있다. 그런데 이러한 연구활동과 정책생산이 구조조정을 저지하거나 그 방향을 바꾸는 효과로는 나타나지 못하고 있다. 또한, 각 사업장과 산별연맹(노조) 단위별로 진행되는 구조조정 대응을 묶어내는 일에도 이러한 대안과 정책 효과가 제대로 나타나지 않고 있다. 구조조정에 맞서 사회연대를 형성하는 과정에서 총연맹의 대안과 정책 내용이 그렇게 효과를 발휘하지 못하고 있다.

2) 구조조정 대응의 내부적 효과

구조조정에 맞선 노동조합의 투쟁이 사업장 내 노동자 내부의 단결력을 고취하며 조직력을 제고하는 과정이 되지 못하고 있다. 기업을 뛰어넘는 노동자 단결력도 제고되지 못하는 양상이다. 자본과 정권이 초기업 차원의 교섭과 노사관계에 상당한 거부감을 표현하고 있는 상태에서 구조조정에 맞선 초기업적 대응은 갈수록 어려워지고 후퇴하는 양상이다. 이런 상황에서 민주노총 차원으로 힘을 모아내는 일은 더욱 어려워지고 있다.

구조조정에 맞선 노동조합의 대응이 기업별 대응 구조로 좁혀지면서 노사관계 역시 기업별 체제를 온존하는 모습이다. 구조조정을 기업별 대응으로 해결하려는 시도는 특히 대기업 노동조합에서 강하게 드러난다.

더 심각한 것은 이런 과정을 겪으며 민주노총은 사회적 약자를 대변하는 이미지보다 조직된 노동의 기득권을 지키는 이미지가 더 강하게 각인되는 것이다. 사회 양극화와 노동자 내부의 분할과 분리에 대한 정면 대응을 노동자 내부 연대로도 표출하지 못하고, 집단적 노사관계를 통해서 제기하지도 못하면서 민주노총은 정규직 대기업 노조만을 옹호하는 모습으로 비춰지고 있는 것이다.

구조조정에 맞서는 노동자 대응이 기업별 노사관계를 강화하면서 노동자들의 의식 역시 약화되는 양상이다. 우선, 노동시장의 분할과 계층화 속에서 노동자들의 계급적 단결과 연대 의식이 상당히 약화되는 모습이다. 이러한 의식은 노동자 내부의 경쟁을 받아들이고 기업의 성장을 자신의 고용과 일체화하는 경향으로 나타난다. 강수돌이 말하는 '트라우마'는 여기에서 매우 강력한 힘으로 현실에 표출되고 있다.

노동조합의 구조조정 대응은 이러한 노동자들의 의식에 영향을 주는 동시에 영향을 받고 있다. 기업의 울타리를 넘어선 구조조정의 실패와 후퇴, 그리고 그

러한 대응의 상실은 노동자들의 의식을 기업의 틀 속에 가두고 있으며, 그런 노동자들의 의식으로 인해 기업을 넘어선 노동조합 대응을 모색하는 일은 더욱더 어려워지는 현상이 악순환하고 있는 것이다.

3. 구조조정 대응의 문제점과 시사점

3-1. 민주노총 구조조정 대응의 한계와 문제점

1) 구조조정 대응에서 드러난 한계와 문제점

외환위기를 전후 부도와 도산이 이어지면서 민주노조운동 내부에서는 개별 기업 차원의 대응으로는 구조조정을 막을 수 없다는 인식이 대세였다. 그래서 기업별 울타리를 넘어선 산별노조 건설이 강력하게 추진되었고, 민주노총 차원의 총파업이 적극적으로 제기되었다. 그러나 지난 10여 년 간의 구조조정 대응은 기업의 울타리 안으로 다시 회귀하였으며, 구조조정을 비롯한 여러 문제를 해결하는데 있어 기업별 노사관계가 우선하는 양상이 벌어지고 있다.

이것은 국가/정부 차원에서 진행된 산업구조조정과 경제체제 재편에 대한 민주노총의 대응이 좌절하고 실패했음을 의미한다. 문제는 구조조정에 대한 기업별 대응체제가 기업별 노사관계를 강화하면서 민주노총 차원의 조직적 단결을 저해한다는 사실이다.

그런데 여기에서 민주노총, 특히 총연맹은 매년 반복되는 구조조정 대응들을 모아서 노동자의 '전선'으로 모아내지는 못하고 있다. 그 이유 중의 하나는 고용

이데올로기이다. 이 때문에 기업 내부 고용조정과 유연화라고 부르는 여러 내용들이나 기업의 변화에 대해서는 적극적으로 대응하지 않는 모습으로 나타난다. 그래서 정리해고에 대한 대응은 강력하게 펼쳐지지만 희망퇴직 등에 대해서는 그 대응의 강도가 낮아지는 것도 특징이다.

문제는 이러한 대응은 노동자 내부를 끊임없이 분할한다는 사실이다. 정규직은 자신의 고용 안정판으로 비정규직을 활용하고, 정리해고 대상에서 벗어난 노동자는 정리해고 대상자들에게 희생을 요구한다. 이러한 대응은 노동조합 자체를 무력화하는 현실로 이어지기도 한다.

구조조정 대응이 민주노총 차원으로 모아지지 못하는 또 하나의 원인으로서는 '지향'과 '내용'의 부재를 들 수 있다. 노동조합이 무엇을 지향하며 어디로 나아갈 것인지에 대해서 큰 틀의 합의를 이끌어내지 못한 상태에서 계기적 대응과 사안별 접근에서 힘을모아내기란 쉽지 않은 것이다.

3-2 구조조정 대응에 관한 몇 가지 제안

1) 정리해고 반대에서 한 발 더 나아가기

고용조정·인력감축에 대한 노동조합의 대응은 기존의 정리해고 반대에서 한 발 더 나아가야 한다. 정리해고 대응 투쟁에서 이제는 희망퇴직 등까지도 포괄하면서 3단계로 대응해야 한다.

- (1) 1단계는 기업 단위 인력조정 자체에 대한 강력한 반대와 기업 내부 고용유지를 위한 노동조합 방안을 만들어야 한다. 이 과정에서 정리해고 자체를 무산시키거나 최소화하는 투쟁을 벌여야 한다.
- (2) 2단계는 희망퇴직 및 정리해고자들에 대한 체계적 관리를 통해 노동조합

과의 관계를 유지하면서 기본 생활을 유지할 수 있도록 해야 한다. 고용보험에 의한 실업급여 지원과 대상을 확대하는 사회적 투쟁과 더불어 민주노총 차원에서 독자적인 생활기금을 비축하여 인력감축 투쟁을 강력하게 벌인 노동자들을 지원하는 체계를 만들어야 한다.

- (3) 3단계는 정리해고·희망퇴직 노동자들에게 일자리 알선하고 더 나은 일 자리를 제공할 수 있는 사회/지역/산업 프로그램을 가동해야 한다.

2) 기업 퇴출과 회생에 관한 사회화된 절차 만들기

민주노총 차원에서 구조조정에 관한 대응을 새롭게 모색하려면 기업퇴출과 회생 절차에 대해서도 분명하게 이야기해야 한다. 우선, 채권금융단이 좌지우지하는 자본시장 활용형 구조조정이 아니라 경제의 당사자들인 노동자 민중들이 함께 참여하고 결정하는 방식으로 바뀌어야 한다.

기업을 처리하는 방식과 절차는 철저히 사회화해야 한다. 사회적으로 유지가 필요한 기업들은 사회적 운영하도록 만들어야 한다. 기업의 경영권을 이전하는 경우에도 인수주체를 사회적으로 심사해야 할 것이며, 그 기준에 맞는 새로운 인수주체를 결정하는 과정도 사회화된 방식으로 이루어져야 할 것이다.

3) 구조조정 대응을 모아낼 수 있는 노동자 대안 만들기

중장기적으로 민주노총 차원에서 달성할 사회적·정치적 목표를 세우고 그것을 위해 산별연맹(노조)들과 단위 노조들의 힘을 모으는 전략적 행동을 만들어야 한다. 장기적으로 신자유주의 구조조정을 넘어서는 새로운 사회체제, 경제 모델을 만들어가야 한다.

새로운 노동시장 모델을 만드는 것도 중요하다. 이것은 '일자리 나누기와 노동시간단축'을 통해서 가능하다. '일자리 나누기-노동시간단축'은 비정규직 확산을 반대하며 차별을 철폐하고 정규직화를 실현할 수 있는 가장 바람직한 방법이기도 하다.

이와 함께 질 좋은 일자리를 만들기 위해서는 경제위기 국면에서 경기 부양을 통한 내수 경기 활성화를 시도하는 정책도 적극 요구해야 한다. 민주노총은 내수 기반을 확대하면서 서비스산업의 질을 높이는 한편 공공부문을 확대해 질 좋은 일자리를 늘릴 수 있도록 강제해야 한다.

I. 서론

1. 문제제기

1-1. 노동조합 효과에 관한 선행연구

1997년 경제위기 이후 신자유주의가 전면화하면서 기업과 산업의 구조조정은 향상화·일상화되는 양상을 보이고 있다. 산업의 측면에서 정부와 자본은 끊임 없이 기업퇴출과 유연화 조치들을 강제하고 있으며, 기업은 이를 빌미로 수익경영체제를 강화하고 있다. 본 연구의 앞에서 분석한 대로 산업과 기업의 구조조정이 사회적으로 반드시 긍정적이지도 않으며, 오히려 사회적으로 심각한 문제를 초래하고 있음에도 불구하고 구조조정은 더욱 기승을 부리고 있다.

이에 따라 노동조합들의 대응 역시 다양하게 이루어져 왔다. 산업의 여건과 경제 양상, 그리고 기업의 형편에 따라 노조의 대응은 매우 다양하다. 거의 모든 노

조들은 조합원들의 고용보장을 최우선하면서 산업과 기업의 신자유주의적 구조 조정에 대응하고 있다.

이러한 노동조합 구조조정 대응이 과연 현실에서는 어떤 효과를 나타내고 있을까? 이에 대한 연구들은 꾸준히 진행되어 왔다.

1) 고용에 관한 노동조합의 효과

(1) 노동조합이 유연성에 미치는 영향

이시균과 김정우는 사업체패널 3차년도 조사자료(2004년)를 사용하여 노동조합이 기능적 유연성 및 수량적 유연성에 미친 영향을 실증적으로 분석했다.³⁵⁾ 기능적 유연성은 팀제, 다기능화 훈련, 품질향상과 관련된 소집단 활동, 직문순환 등의 도입 개수로 측정하였고, 수량적 유연성은 고용유연화를 위해 활용되고 있는 비정규직 활용 여부로 측정하였다.

이들은 실증분석을 통해 노조 유무 혹은 노조 조직률과 기능적 유연성의 도입 사이에는 별 다른 관계를 확인할 수 없었다고 말한다. 다만 전문경영체제일수록, 생산직 비율이 낮을수록, 수요변동이 클수록 기능적 유연성을 도입할 가능성이 높은 것으로 나타났다고 분석하고 있다. 다만, 수량적 유연화와 관련해서는 노조가 존재할수록 비정규직 활용 가능성이 낮아지는 것으로 분석한다. 그렇지만 노



35) 이시균, 김정우, '노동조합이 기업의 유연화에 미친 영향 분석, <노동정책연구>, 한국노동연구원 2006. 이들은 기능적 유연성에 관한 노조효과 분석에는 포아송 모형을 사용하고, 수량적 유연성에 대한 효과를 분석할 때에는 프리빗 모형을 사용하였다. 또한 설명변수에 내생적 더미변수를 포함한 모형과 표본선택 편의를 제거한 모형을 사용하였다.

조조직물이 비정규직 활용에 미치는 효과는 거의 없다는 것이 이들의 주장이다.

이들의 분석에 따르면, 기능적 유연성에 대한 노동조합의 효과는 통계적으로 유의하지 않았고, 다른 요인을 통제한 경우 노동조합은 기능적 유연성에 별다른 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 다만, 내생적 더미변수를 고려한 처리효과 모형을 활용한 결과에서 노동조합은 수량적 유연성(비정규직 활용 여부)에 대해 통계적으로 유의한 부(-)의 효과를 보였다. 이를 바탕으로 이시균과 김정우는 내부자-외부자 가설³⁶⁾보다는 교섭력의 유지·강화를 위해 비정규직 활용을 저지할 것이라는 교섭력 가설³⁷⁾이 더 현실적이라고 판단하고 있다.

노조가 기능적 유연성보다는 수량적 유연성에서 노조의 효과가 유의한 것으로 나타났다는 이들의 분석은 본 연구에서도 유의 깊게 살펴볼 부분이다. 그러나 이것이 교섭력 가설의 설득력을 보여주는 것으로 해석하기에는 다소 무리가 있어 보인다. 노조의 교섭력이 강하다 하더라도 비정규 노동이 정규직 고용을 위협하지 않는다면, 오히려 고용조정 때를 대비하여 비정규 노동 활용에 오히려 적극적인 태도를 보일 수 있다. 즉, 노조가 비정규 활용을 제한하지만 비정규 노동의 활용 자체를 반대하지 않을 수 있는 것이다.



36) 내부자-외부자 가설(Insider-Outsider Hypothesis)에 따르면 노동조합원들은 현재 일사해고된 비조합원들이나 전직 조합원들, 즉 외부자에 대해 아무런 관심을 가지지 않는 내부자로 간주한다. 내부자들은 조합원 수를 적게 유지하는 것으로부터 이익을 얻으며, 외부자들의 소환이나 채용을 효과적으로 억제하기 위한 교섭전략을 선택한다고 가정한다(Solow, 1985) 이 가설에 따르면, 노동조합은 오직 내부자의 이익을 보호하기 위해 외부자의 진입을 억제하고 외부자를 적절히 활용하고자 할 것이다.

37) 교섭력 가설에 따르면, 노동조합은 비정규직 도입 및 증가에 대해 맹렬히 저항할 것으로 추정한다. 왜냐하면 기업 내부에 정규직 노동자를 대체할 수 있는 능력을 가진 비정규직 노동자들이 다수 존재한다면 노동조합은 단체행동의 돌입에 제약을 갖게 도리 것이고, 이로 인해 노동조합의 교섭력은 약화될 것이기 때문이다. 노동조합은 기업 안에서 노조 권력의 주된 토대가 되는 노동력에 대한 통제권을 맹렬하게 방어하고자 할 것이므로 오히려 노동조합의 교섭력이 크면 클수록 비정규 노동의 활용은 줄어들 것이라 예상한다(Smith 1997)

〈표 46〉 기업의 유연화 전략도입 현황과 노조 효과

(단위: %)

		전체 평균	노조 있음	노조 없음	노조 효과
기능성 유연성	팀제 도입 여부	54.07	55.60	53.60	0.023
	다기능공 훈련 실시 여부	16.21	18.15	15.62	0.017
	소집단활동 여부	37.16	51.00	32.90	0.235***
	직무순환 여부	19.44	32.86	15.30	0.342***
	소계	1.26	1.56	1.16	0.151***
수량적 유연성	비정규직 활용 여부	48.66	65.62	43.44	0.277***

주 1) 노조효과는 기업특성변수, 시장환경변수, 기타변수를 통제한 회귀분석 결과임

2) *는 5% 수준, **는 1% 수준에서 통계적으로 유의함

자료: 이시균, 김정우, 2006

(2) 고용이동에서 노동조합의 역할

조동훈과 조준모는 한국노동패널을 사용하여 2002~2005년 3년 동안 직장이직물 추세와 이에 영향을 주는 여러 요인들 가운데 노동조합의 역할을 중심으로 실증분석을 진행하였다.³⁸⁾ 이들 분석에 의하면, 노동조합에 가입된 노동자의 직장유지율이 노조에 가입되어 있지 않은 노동자보다 평균 28.3%포인트 높게 나타났다. 여기에 직장이직에 영향을 미치는 개인의 변수들을 통제한 결과에서는 노동조합이 직장유지율은 11~13%포인트 증가시키는 것으로 추정되었다. 이런 효과는 정규직에 종사하는 근로자와 남성근로자에게 주로 영향을 미치는 것으로 나타났다.³⁹⁾

이들에 의하면⁴⁰⁾ 직장 근속연수가 노조와 비노조간 직장이직물 차이를 설명하는 중요한 요소인 것으로 나타났다. 또한, 노조에 가입한 여성과 비정규직의 비율이 낮은 것도 노조 부문의 직장이직물을 하락시키는 요인으로 작용하였다. 그

리고 노조가 대기업에 많이 조직되어 있는 것도 직장이직률을 줄이는데 상당부분 기여한 것으로 나타난다. 그러나 산업, 직종, 지역은 큰 변수로 나타나지 않았다.⁴³⁾

노동조합 고용안정효과가 정규직 남성 노동자에게 주로 영향을 미친다는 분석은 여러 측면에서 확인하고 있는 현실의 경험과도 상당히 유사하다. 그러므로 고용안정 효과가 11~13% 포인트인지 7.9% 포인트인지는 큰 문제가 되지 않는다고 할 수 있다. 오히려 직장유지율을 근거로 하여 '고용안정효과'를 진단하는 것이 문제라고 할 수 있다. 직장유지 여부는 수량적 유연화에 대한 노조 효과를 판단하는 지표일 수는 있어도 기능적 유연화에 대한 노조 효과를 판단하는 지표로 사용하는데에는 한계가 있다. 고용조정을 막아내면서 직장유지율을 높이는 데에 효과를 발휘한다고 하더라도 기능적 유연화 과정에서 사실상 사용자와 다투는 체제를 형성한다면 노조는 고용 이외의 부문에서 노조로서의 기능을 오히려 크게 상실한 것으로 진단할 수도 있다.



- 38) 조동훈, 조준모, '노동조합이 고용안정에 미치는 효과에 관한 연구', 『노동경제논집, 한국노동경제학회, 2007.12
- 39) 비정규직의 경우는 노조에 가입되어 있는 표본이 적은 관계로 따로 분석을 하지 않았다. 이와 함께 이들은 300인 이상 대기업에 종사하는 노동자의 경우 상대적으로 노조와 상관없이 중소기업에 비해 높은 직장안정성을 누리고 있는 것으로 추정했다
- 40) 이들은 노동조합이 노동자의 고용안정에 미치는 효과를 세부적으로 살펴보기 위하여 개인의 이직에 영향을 주는 변수들을 Blinder-Oaxaca 방법과 Fairlie(2003)가 개발한 비선형분해방법을 사용하여 분해하고 있다.
- 41) 이처럼 비선형분해(Non-linear decomposition) 방법을 사용하여 노조/비노조간 직장 이직률의 차이를 살펴볼 때 노동자의 관측되는 변수로 설명되는 부분의 기여도가 67.674%로 추정되어지고, 설명되지 못하는 부분이 나머지 26.233%를 차지함을 알 수 있다. 하지만 분해결과 가운데 설명되지 못하는 부분에는 여러 요인들이 복합적으로 혼합되어져 있다. 이런 사실을 고려할 때, 노동조합의 고용안정효과는 최대 7.9% 포인트 경계 안에서 한정되어 해석되어야 할 것이라고 말한다

〈표 47〉 직장유지율 : 전체 노동자

근속기간	전체	비노조	노조	차이
0 ~ < 2	34.8	34.3	46.9	12.7
2 ~ < 5	51.5	49.6	71.0	21.4
5 ~ < 10	70.8	67.2	82.4	15.2
10 ~ < 15	84.5	82.0	89.9	7.9
15 ~ < 20	85.2	82.5	92.9	10.4
20+	87.6	88.2	84.6	-3.6
전체	53.1	49.8	78.1	28.

자료 : 조동훈, 조준모 2007

〈표 48〉 직장유지율 : 정규직 노동자

근속기간	전체	비노조	노조	차이
0 ~ < 2	36.9	36.1	54.8	18.7
2 ~ < 5	52.1	50.1	69.5	19.4
5 ~ < 10	71.8	68.3	82.4	14.1
10 ~ < 15	85.1	82.0	91.0	9.0
15 ~ < 20	86.3	83.8	92.9	9.1
20+	87.9	88.7	84.6	-4.
전체	56.1	52.3	79.7	27.4

자료 : 조동훈, 조준모 2007

(3) 노동조합유무에 따른 고용량 변동

윤윤규는 기업체 패널 자료(1997~2004)를 사용하여 노동조합 유무에 따른 기

업유형별 고용량 변동에 대한 제품수요충격의 효과가 어떻게 다른지를 분석하였다.⁴²⁾ 이 분석에 의하면 전체 산업과 제조업 공히 노조가 있는 기업의 매출액-고용탄력성이 무노조기업보다 작은 것으로 추정되었는데, 이는 노동조합이 제품수요충격에 대응하여 노동자의 고용변동성을 완화하는 데 일정한 역할을 수행할 수 있음을 보여주는 증거로 해석할 수 있다. 대체임금의 계수 또한 예상대로 유의미한 음(-)의 값을 보여주며, 무노조기업의 경우 유노조기업에 비해 추정계수가 매우 크게 나타나 무노조 기업에서는 고용량이 시장임금의 변화에 보다 신속적으로 반응하는 경향이 있음을 보여준다.

이는 노동조합의 존재가 노동자의 고용변동성을 둔화시키는데 일정한 효과를 가지는 것으로 분석할 수 있다. 노동자특성별로는 다소 차이가 있는데, 연령·근속연수·직종에 따라 구분되는 노동자 계층별로는 유노조기업의 고용탄력성이 무노조 기업에 비해 뚜렷하게 작은 반면, 학력별·성별로는 노동조합 조직 유무에 따른 고용탄력성의 차이가 그다지 크지 않은 것으로 나타났다.

한편, 고용확대를 수반하는 제품수요충격의 경우에는 모든 노동자 특성 계층별로 유노조 기업의 고용탄력성이 무노조기업에 비해 뚜렷하게 작은 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 노동조합의 존재가 기업으로 하여금 제품수요 확장기에 고용확대의 폭을 일정정도 감소시키는 요인으로 작용하는 측면이 있음을 시사한다. 유노조기업의 경우 제품수요확대로 일단 신규채용이 이루어지면 노조의 존재로 인해 나중에 제품수요 감퇴로 고용감축이 필요한 경우 고용감축이 어려울 것이라는 판단에 따라 고용확대 수준을 줄이려고 하기 때문이다.



42) 더 정확하게는 고용보험 DB, 한국신용평가정보(주) DB, 임금구조기본통계조사 등 다양한 원시 자료들을 결합함으로써 기업정보와 노동자특성 정보를 함께 포함하는 기업단위의 패널 자료를 창출하였다. <윤윤규, '노동조합과 고용조정', 『노동경제논집』, 한국노동경제학회, 2008.8>

〈표 49〉 전체 노동자의 고용변동에 대한 제품수요충격의 효과

설명변수	전체 산업			제조업		
	전체	무노조기업	유노조기업	전체	무노조기업	유노조기업
상수항	0.020 (0.003)	0.023 (0.005)	0.011 (0.006)	0.008 (0.004)	0.007 (0.006)	0.008 (0.006)
시장중속변수	0.484 (0.017)	0.469 (0.018)	0.515 (0.073)	0.546 (0.025)	0.532 (0.026)	0.532 (0.099)
매출액	0.189 (0.009)	0.194 (0.010)	0.152 (0.019)	0.155 (0.010)	0.161 (0.011)	0.119 (0.022)
대체임금	-0.431 (0.053)	-0.474 (0.065)	-0.226 (0.070)	-0.528 (0.056)	-0.625 (0.069)	-0.238 (0.069)
기업규모 더미	0.016 (0.004)	0.017 (0.005)	0.009 (0.006)	0.012 (0.004)	0.0015 (0.006)	0.010 (0.005)
2차 시계열상관	0.005	-0.004	0.63	0.009	0.005	0.021
n	22,683	17,911	4,772	13,289	9,787	3,502

주: 설명변수의 () 안은 표준오차 값이며, 2차 시계열상관은 기와 기 전차간의 피어슨 상관계수임
자료: 윤윤규 2008

이를 종합하면, 노동자 특성별로 정도의 차이는 있지만 대체로 제품수요 위축 시기에는 상대적으로 소폭의 고용감축으로, 제품수요 확장 시기에는 상대적으로 소폭의 고용확대로 대응하는, 즉 제품수요 충격에 따른 고용변동성이 낮은 고용조정 패턴을 보여준다. 이러한 결과는 노동조합이 고용감축 시기에는 구성원의 고용안정을 보장하는데 유의미한 역할을 하는 반면, 고용확대 시기에는 고용수준 결정에서 그 역할이 매우 제한적임을 시사한다.

이 연구는 고용 확대시기에 오히려 소폭의 고용 확대에 대응하는 노동조합의 모습을 잘 보여준다. 그런데 한국 노동조합들이 기업 경영과 국가 경제·산업정

책에 대한 개입을 보장받지 못하는 상황에서 고용조정에 대한 방어적 역할 이상을 수행하기에는 주체적 측면만이 아니라 사회적·제도적 제약 요건도 적지 않다는 점을 분명히 할 필요가 있다. 이것은 향후 인력감축식 구조조정에 맞서는 노동조합의 대응 양식을 고민하는데 있어 많은 것을 고민하게 만든다.

2) 구조조정 대응 속에서 나타난 노동자 의식 분석

산업과 기업 차원에서 이루어지는 구조조정을 경험하면서 노동자들의 의식에도 영향을 미쳤을 것은 분명하다.

조돈문에 의하면 노동계급 보수화 현상은 경험적으로 확인되었다. 모든 계급에 걸쳐 보수화가 진행되는 가운데 노동계급이 상대적 진보성과 약한 보수화 정도를 보이고 있어 경미하나마 노동계급과 여타 계급들 사이에 이념적 괴리가 나타나는 이데올로기적 양극화 현상이 진행되고 있다. 노동계급 내 부문들 사이의 계급의식 차이는 거의 유의미하지 않은 가운데 모든 부문에서 보수화가 진행되고 있다.⁴³⁾

거의 모든 부문에 걸쳐 보수화가 전개되고 있는 가운데 민주노총 부문의 보수화 추세만은 유의미하지 않게 나타났고, 민주노총 부문은 미조직 부문에 비해 상대적으로 높은 계급의식을 보여주고 있다. 조돈문은 이것을 민주노총이 계급조직으로서 변혁지향성을 지니며 사회운동 노조주의를 구현하면서 이데올로기적 대항기구 역할을 수행하고 있음을 확인시켜주는 것으로 해석한다. 지배계급 이데올로기가 지배이데올로기로 전환하면서 노동자들도 여타 계급 구성원들과 마찬가지로 이데올로기적으로 지배·포섭되고 있지만, 이데올로기적 대항기구들이 지배이데올로기에 맞서 각축을 벌이는 한편 지배이데올로기의 침투에 일정정도 방호벽 역할을 수행하고 있다는 것이다.

〈표 50〉 노동계급 내 부문들 간의 차이 및 증감

고용형태	1991년	2003년	증감	노동조합	1991년	2003년	증감
정규직 *	.5048 *	.2439	-2609*	비노조원	.4754	.2671	-2083*
비정규직 *	.4515	.2958	-1557*	조합원	.6079	.4192	-1887*
차이	-.0533	-.0519	-1052	차이	-.1325*	-.1521?	-.0196
차이의 증감 : SE 0.109842, t값 -0.17844				차이의 증감 : SE 0.109842, t값 -0.17844			
노조유형	1991년	2003년	증감	노조유형	1991년	2003년	증감
한국노총 *	.5375	.3620	-1754*	비노조원	.4764	.2671	-2083*
민주노총	.6518	.4894	-1624	민주노총	.6518	.4894	-1624
차이	-.1143	-.1274	-.0131	차이	-.1754*	-.2223?	-.0469
차이의 증감 : SE 0.170668, t값 -0.07676				차이의 증감 : SE 0.155918, t값 -0.3008			

주 : * p<0.1, * p<0.05, ? p<0.1
자료 : 조돈문, 2006

이 연구는 민주노총 소속 노동자들이 다른 노동조합에 속하거나 미조직 노동자에 비해 상대적으로 계급적인 의식을 가지고 있음을 보여준다는 점에서 의미가 있지만 다른 한편 민주노총에 속한 노동자들 역시 경제위기와 구조조정 등 여러 과정들을 경과하면서 일정한 보수화를 보이고 있다는 사실을 크게 주목하지 않다는 점에서 다분히 의지적인 측면을 엿볼 수 있다.



43) 조돈문, '한국노동계급의 계급의식과 보수화', 『경제와 사회』, 2006 겨울호

2010년 시점에서 볼 때, 노동자들의 의식은 단순히 보수화로 명명할 차원을 넘어섰다는 진단이 쏟아지고 있다. 아마 강수돌이 제기한 '노동 트라우마'는 대표적인 사례일 것이다.⁴⁴⁾ 강수돌은 노동자들이 자본에 대한 동일화 경향까지 보인다고 지적하고 있다. 이에 대한 여러 가지 실증적 자료들을 제시하고 있는데, 물론 그렇지 않은 반대의 사례들도 누군가 제시할 수 있을 것이다.

그런데 보수화 혹은 트라우마를 지적하는 동시에 노동자들의 그런 의식을 갖게 되는 경로와 과정에 대해서도 관심을 기울여야 하지 않을까 싶다. 자본에 대한 동일시가 우연적 또는 필연적 산물이 아니라면 이러한 결과를 초래한 원인은 현실에서 찾을 수 있을 것이다. 또 그렇게 할 때에만 노동조합은 이들이 지적한 보수화나 트라우마를 극복하고 새로운 접근을 시도할 수 있을 것이다.

1-2. 노동조합의 구조조정 효과에 대한 문제제기

고용 관련 노동조합 효과를 연구한 내용을 종합한다면, 노동조합은 제품수축기에 수량적 유연화에 대해 효과를 보이고 있다. 특히 정규직 남성으로 조직된 노동조합에서 특히 그렇다. 그러나 수량적 유연화에 대응 효과를 보인다는 선행 연구 내용은 본 연구팀이 개별사례를 통계로 처리한 결과와는 사뭇 다르다. 본 연구팀의 통계 결과에 의하면 노동조합은 정리해고와 기업퇴출 등에 맞서 반대 입장을 표방하며 대응을 시작하지만 기업이 유지된다면 희망퇴직 등과 같은 우회적 인력감축과 여러 가지 기능적 유연화들에 대해서 묵인 또는 방조, 때로는 협조적인 자세를 보이는 것으로 나타났다.



44) 강수돌, *흘러가이데* 『자본을 넘어, 노동을 넘어』, 이후

이것은 노동조합의 구조조정 대응이 직접적으로 막아내는 효과로 나타내지 못하는 것으로 평가할 수 있다. 반면, 정리해고에 초점을 맞추어서 그것의 실행 여부를 기준으로 할 경우에는 상당한 효과가 있는 것으로 해석할 여지가 있다. 물론 어떻게 해석할 것인가는 결과만을 놓고 판단할 수는 없다. 여러 가지 사정들을 종합적으로 감안해야 한다. 경제산업적으로 노동이 배제된 상태에서 협조적 노조들과 우호적 관계를 압박하는 정치사회적 분위기까지 겹쳐져 노동조합은 구조조정에 관한 주도력을 갖지 못한 채 수세적이고 방어적인 대응이라도 해야 하는 상황이라면 본 연구팀에서 살펴본 결과를 마냥 부정적으로만 볼 수만도 없는 것이 현실이다. 힘이 약할 때에는 버티고 막아내는 것만으로도 나름 의미 있는 대응이라고 할 수 있기 때문이다.

나아가 인력감축을 막아내고 있다고 하지만 기능적 유연화 기제들에 대해서는 크게 대응하지 못하고 있다는 본 연구팀의 통계 결과가 사실이라고 한다면 노동조합은 구조조정에 관한 근본적 고민을 다시 해야 하는 상황에 직면할 지도 모른다. 앞에서는 정리해고에 반대하지만 뒤로는 각종 유연화 기제가 쏟아져 들어와 결국 자본이 노리는 구조조정 효과들이 달성될 수 있기 때문이다. 이런 경우 정리해고를 막아냈다는 사실만으로 구조조정에 효과적으로 대응했다고 말하기는 매우 어렵다.

게다가 노동자 의식을 다룬 선행연구에서처럼 노동자들이 보수화하고 자본과 동일화하는 현상이 나타나고 있다면 노동조합의 구조조정 대응은 매우 심각한 문제를 드러낸다. 인력감축을 막아내고 있거나 최선의 방어를 하고 있다 할지라도 노동자 의식이 후퇴하고 약화하고 있다는 말에 다른 아님이 때문이다. 노동자들이 후퇴하고 패배할지라도 계급의식이 고취되고 연대가 활성화한다면 일시적 패배와 후퇴는 큰 문제가 아닐 수 있다. 하지만 그 반대라면 노동조합은 구조조정 대응 방식과 그 방향을 근본에서부터 재검토하지 않으면 안 될 것이다.

2. 연구 방향과 글의 구성

본 연구팀에서는 앞에서 살펴본 통계처리에 더하여 실제적인 구조조정 대응 과정을 살펴볼 필요성을 느낀다. 노동조합의 구조조정 대응 효과에 대해서 보다 실증적으로 진단하는 과정을 통해 실제 그 효과를 진단할 필요가 있는 것이다. 이에 본 연구에서는 2000년 이후 민주노총의 구조조정 대응 흐름과 과정을 살펴보고 민주노총의 구조조정 대응이 어떤 결과로 이어지고 있는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 민주노총 구조조정 대응을 평가하면서 앞으로 구조조정에 맞선 대응을 어떻게 하는 것이 좋을 지 고민해보고자 한다.

우선 민주노총의 구조조정 대응 흐름을 살펴볼 것이다. 이것은 다시 두 과정으로 진행할 것이다. 먼저, 2000년 이후 진행된 구조조정의 과정에서 민주노총이 어떻게 대응했는지를 대의원 대회 자료집을 바탕으로 살펴본다. 본 연구에서 2000년 이후를 살펴보는 것은 1997년 외환위기에 대응하는 차원에서 이루어졌던 구조조정이 마무리된 시점부터 본격화한 신자유주의 구조조정에 대한 민주노총의 대응을 살펴보기 위함이다. 두 번째로는 각 시기별 대표적 구조조정 대응과 투쟁에서 드러난 민주노총의 사례를 살펴볼 것이다. 이 글에서는 대우자동차 정리해고 대응, 이랜드 비정규 투쟁, 쌍용자동차 정리해고 대응 등 세 가지 사례를 집중적으로 살펴보고자 한다.

다음으로 민주노총의 구조조정 대응 효과를 진단할 것이다. 구조조정에 대한 노동조합의 효과는 대응 결과 중심으로 한 직접적인 효과와 더불어 그것이 노동자 내부와 노사관계에 미친 효과까지 살펴볼 것이다. 노동자들의 인식적 측면의 효과(계급의식, 동료의식, 노조/기업에 대한 인식)를 중심으로 하면서 노동조합의 조직력 측면(단결력, 동원력)과 노사관계 측면의 효과(사측의 노무관리, 자주성, 교섭태도 등) 등을 살펴보고자 한다.(간접적인 효과) 그런데 결과론적인 효과

를 제외한 노동자 의식과 노조 조직력, 노사관계 측면에 대한 진단은 다분히 주관적일 수밖에 없다. 본 연구의 시간적 한계로 인하여 최소한의 조사도 진행하지 못한 까닭에 연구자의 판단과 생각이 많이 반영될 수밖에 없다. 이 부분은 본 연구의 한계로 지적될 수 있겠지만 한 차원 더 진전된 연구를 위한 작은 밑거름이 되었으면 하는 바람이다.

마지막으로 민주노총 차원의 구조조정 대응에 관한 시사점을 추출하고자 한다. 시사점을 바탕으로 향후 민주노총 차원의 구조조정 대응에서 고려해야 할 내용을 제시하는 것으로 본 연구를 마무리할 것이다.

II. 민주노총의 구조조정 대응 양상과 효과

1. 민주노총의 구조조정 대응 양상

1-1. 민주노총의 구조조정 대응 흐름

본 연구에서는 민주노총⁴⁵ 구조조정 대응을 크게 네 시기로 나누어 살펴볼 것이다.

2000~2002년까지는 외환위기로 인한 경제위기를 극복한다는 사회적 명분을 바탕으로 신자유주의적 기제들이 본격적으로 도입되던 시기이다. 정부 차원에서 기업퇴출과 산업구조재편을 시도하였고, 해외자본에 대한 일체의 규제들이 급속



45) 이때의 민주노총은 민주노조 전체를 가리키는 의미라기보다는 총연맹으로 상징되는 내셔널센터로 한정하는 의미이다.

히 완화되었다. 산별연맹 차원에서 정리해고와 산업 구조조정에 반대하는 직접적인 대응들이 있었고, 민주노총은 이를 모아서 총노동전선을 만들고자 했던 시기이다.

2003~2005년까지는 구조조정의 향상화·일상화로 확장하는 시기로 신자유주의적 기제에 따라 세계화 금융화 유연화를 바탕으로 유연생산과 수익경영이 전면화하던 시기이다. 구조조정의 중심 주체가 정부에서 기업으로 바뀌고, 기업들은 변화된 경제환경과 유연화 법체제를 바탕으로 수익경영에 초점을 둔 구조조정이 일상적으로 벌어졌다. 산별연맹(노조) 차원의 구조조정 대응에서 기별 구조조정 대응으로 변화하던 시기와 맞물리는데, 민주노총 차원에서는 경제산업정책 연구와 관련 대응을 본격화하던 시기이다.

2006~2008년에는 기업 퇴출, 기업개선, 비정규 고용 등에 관련한 법률 제·개정이 집중적으로 이루어졌다. 2006년 11월에는 비정규 보호라는 명목으로 '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률', '파견근로자보호 등에 관한 법률', '노동위원회법'이 제·개정되었으며, 2007년 8월에는 3년 시한으로 기업구조조정촉진법이 제정되어 인력조정을 포함하고 채권단이 주도하는 구조조정 방식을 제도화하였다. 민주노총 차원에서 비정규법 개정에 대한 대응이 조직되면서 다시 한 번 총노동 전선이 만들어졌다. 한편, 한미 FTA 등 세계화에 반대하는 적극적 대응도 병행하였다.

2009년 이후 지금까지는 미국발 금융위기로 인한 세계경제 불안정 속에서 사전적 예방적 구조조정을 진행하고 자본시장을 활용하는 기업인수합병 방식을 적용하고 있는 시기이다. 한때 한국이 세계 금융위기를 선도적으로 벗어났다든 평가를 받기도 했지만 미국의 경기회복이 지체되고 유럽의 재정위기가 지속하는 가운데 세계 경제의 더블디 가능성이 접착지면서 채무기관들을 앞세운 기업 수아내기와 위기를 노동에게 전가하면서 산업을 재구조화하는 과정이 적극적으로

이루어지고 있다. 민주노총 차원에서는 고용·노동정책에 관한 적극적인 고민과 함께 노사관계 재편 및 노동법 개악에 맞선 대응이 모색되고 있다.

1) 산업별 구조조정 대응을 모아내기 위해 노력했던 시기 (2000~2002년)

2000년 민주노총은 구조조정 대책위원회를 구성하여 공공, 사무, 금속연맹 등과 논의를 진행하였다. 하지만 가장 큰 동력인 공공연맹은 이미 '공공연대'를 통해 구조조정 대응을 모색하고 있었으며, 금속연맹은 구조조정 해당 사업장인 대우자동차노조가 조직을 정비 중이어서 적극적으로 나서지 못할 상황이었다. 사무노련은 조건상 주도적 위치에 있을 수 없었다.⁴⁶⁾

이런 가운데 한국노총과의 공조가 추진되었다. 2000년 11월 3일 김대중 정부가 퇴출사업장을 발표했다. 총연맹 차원에서는 퇴출발표 자체에 대한 대응보다는 '신자유주의 구조조정'에 대한 대응'을 중심으로 대응을 조직해야 한다는 인식을 가지고 한국노총과의 공동집회 여부를 타진했으나 한국노총이 거부했다.⁴⁷⁾

이런 상황에서 총연맹은 명확한 투쟁계획을 설정하지 못했다. 즉 공공연맹이 연대단위를 가지고 투쟁을 해 나가는 조건과 한국노총과의 공조가 불투명한 조건에서 전체를 아우르는 투쟁의 조직화는 어려운 조건이었다. 이에 따라 '신자유주의 구조조정' 전체에 대한 문제제기를 기본방향으로 하면서 건설연맹의 퇴출



46) 민주노총 2000년 사업보고 자료집

47) 공공부문은 민주노총 공공연맹과 한국노총 공노협이 함께하는 '공공연대 대표자회의'를 통해 공공연대 지도부 농성투쟁과 함께 10월 8일과 11월 26일 두 차례에 걸쳐 대규모 집회를 가졌다.

사업장 문제와 금속연맹의 대우자동차 문제 등에 대응하고, 이후 구조조정에 당면한 전체적인 투쟁(공공+사무+건설+금속)의 가능성을 타진했다.

우여곡절 끝에 민주노총 위원장과 한국노총 위원장은 공동 합의문을 발표⁴⁸⁾했지만 한국노총이 노사정위원회에 복귀하고, 한국통신 투쟁에 대한 공동 기자회견 등을 거부함으로써 한국노총과의 공조는 깨졌다. 이후 민주노총은 한국통신의 명동성당 집결투쟁과 관련하여 임원들이 명동에서 함께 투쟁을 진행했다.

2001년 총연맹은 대우자동차 정리하고 반대투쟁, 생명보험 손해보험 구조조정 저지투쟁, 화석3사 투쟁, 공공연맹 에너지 관련 노조 구조조정(사유화)저지투쟁, 공공부문 구조조정 저지투쟁 등을 통해 단위사업장 정리해고를 막아내기 위한 투쟁을 전개했다. 정리해고 철폐투쟁은 구조조정 저지 투쟁과 연계되어 이루어졌다.⁴⁹⁾

총연맹에서는 신자유주의 구조조정 저지를 위한 상반기 총력투쟁 조직화를 위해 지도부 지역순회를 조직하고 중앙집중 투쟁을 전개하였다. 또한 4월 30일 비정규직 전국노동자대회, 5월 1일 세계노동절대회(총 2만여명 참가) 등을 조직했다. 뒤이어 총력투쟁 승리를 위한 민주노총 임원단 전국 순회 시국강연회를 조직했다. 이런 조직화의 결과 6.12 연대파업에는 54,668명, 13일에는 40,627명이 참가했다.

2001년에는 발전노조의 파업이 있었다. 발전노조 파업 종료 후 민주노총은 사유화저지사업을 강화하기 위하여 <국가 기간산업 사유화저지 투쟁위원회> 구성하였다. 그러나 독자적 활동은 진행하지 않고 <기간산업 사유화 저지 범대위>와 공투본 회의에 참가하는 것으로 대체했다. 그러면서 정책지원에 참여했다. 또한 공공부문 정책연대를 위하여 <공공부문정책협의회>를 4월부터 추진, 6월에 발족했다.⁵⁰⁾ 2월 26일에는 연대파업을 진행, 총 16개 노조(86개 사업장) 95,594명이 참여했다.⁵¹⁾

이 시기 민주노총은 국가경제정책, 신자유주의 정책에 대한 연대와 대응도 본격화하였다. <투자협정 WTO 반대 국민행동>을 구성하여 한일투자협정 및 한칠레자유무역협정 반대 투쟁을 벌이는 한편, WTO 도하개발의제에 대응하였다. 또한, 쌀수입저지공대위 구성(농업 회생 연대), 민중연대, WTO국민행동과 함께 경제자유구역법 저지 투쟁도 전개했다. 또한, 경제특구지역 지정 저지사업을 반세계화 투쟁사업으로 배치하기도 했다.

2) 경제산업정책과 반세계화 투쟁 속에서 구조조정 대응을 모색했던 시기 (2003~2005년)

2003년 민주노총은 직접적인 구조조정 대응보다는 반 세계화(WTO 협상 반대, 한-일 FTA, 한-미 BIT 협상 중단) 투쟁으로 집중하면서 정책기획실을 중심으로 정책네트워크 구성 및 활성화, 경제특구법 폐기를 위한 범국민대책위(준), 투자협정, WTO 반대 국민행동, WTO교육개방과 양허안 저지를 위한 공투본 활동도 진행하였다.⁵²⁾



48) 주 내용은 1) 민주적 절차와 합리적 기준 없이 일방적으로 추진하고 있는 구조조정 정책을 반노동자적 신자유주의 정책의 핵심으로 규정 강력히 반대하며 이의 철회를 요구한다. 2) 일반적 구조조정 저지 및 근로기준법 개악 없는 노동시간 단축 등 당면 노동현안 해결을 위하여 [공동투쟁위원회를 적극 추진한다. 3) 11월 26일 2만 5천 조합원이 참가하는 공공부문 연대집회, 11월 30일 공공부문 공동행동의 날 집회를 함께 힘차게 전개한다는 것이었다.

49) 민주노총 2001년 사업보고

50) 민주노총 2002년 사업보고

51) 기간산업에서 환경 주택 등사회공공성 의제로 확대하여 더욱 활성화해야 한다는 평가가 제시됨.

52) 민주노총 2003년 사업보고

사회공공성을 제기하기 위해 사회공공성장위원회(준)을 구성하였으나 중앙위원회 인준을 받지 못하면서 흐지부지하고 말았다. 대구지역본부만 준비위가 만들어졌다. 그렇지만 총연맹 차원에서 7차례 회의와 워크숍을 진행했으며, 금속, 사무, 택시연맹을 중심으로 사회공공성사업 논의틀을 형성하는 일은 했다. 사회공공성 연대활동으로 기간산업 공공성투쟁, 공공철도 연대투쟁을 진행하였다.

이와 함께 경제산업정책에 대한 진단과 대응을 모색했으나 2004년으로 이월되었다. 2003년 1단계로 제조업 공동화문제에 대한 연구를 시작하기로 하였으나 연구작업을 시행하지 못하였다.

2004년에는 2003년 사업에서 이월된 경제산업정책 대응을 본격화했다. 산업공동화 대책 마련을 위해 금속, 화학, 금융 등 관련 조직이 참여하는 대책팀을 구성하였다. 그러나 산업공동화 대책팀이 제대로 가동되지 못했고, 산업공동화 대책도 현황에 대한 인식 수준에 머무르며 대안을 연구하는 정책사업으로 추진되지 못하였다. 기업도시특별법 저지사업은 민주노총 차원의 투쟁사업으로 확대되지 못하고 시민사회단체 중심의 연대에 부응하는 수준에 머무르고 말았다.

이와 함께 동아시아 정상 회담 저지 전야제 및 범국민 대회, 아시아 민중사회운동회의, WTO 일반이사회 대응 기자회견, 한일 FTA 및 한미 BIT 협상 대응사업 등을 진행하였다.⁵³⁾

2005년 민주노총 사업과 활동에서는 직접적인 구조조정 대응보다는 세계화 반대투쟁을 지속하면서, 노사관계 로드맵에 대응하고, 사회 공공성 확장을 요구하는 활동을 주로 전개하였다.⁵⁴⁾

세계화 반대 투쟁을 지속하면서 부시방한 반대투쟁/아펙반대 투쟁, 제4차

WTO 홍콩각료회의 원정투쟁, WTO 서비스협상 대응 공동투쟁기획단 사업 등을 전개하였다. 노사관계 로드맵에 대한 정책 대응으로는 교대제 개선 등 실노동시간 단축 사업 및 비정규입법 관련 사업을 전개하였다. 무상의료, 무상교육 등 사회공공성사업을 전개하기 위해 <사회공공성장특위>를 구성하여 활동했으며, 국민연금 개혁 투쟁과 제주도특별자치도 대응 투쟁을 전개하였다.

3) 비정규법 입법 저지와 경제산업정책 수립을 위한 대응 (2006년~2008년)

2006년 민주노총은 노사관계 로드맵, 비정규개악입법, 한미FTA 등 총자본의 공세를 효과적으로 저지하는 것을 일차적 목표로 설정하였다.⁵⁵⁾

2007년 역시 2006년과 비슷하게 진행되었다.⁵⁶⁾ 한미FTA저지 및 반세계화 투쟁에서 민주노총은 2007년 3월 말 협상타결을 저지하기 위한 총궐기투쟁을 힘차게 전개하였으며, 6월말 협상체결을 앞두고 총력투쟁을 전개하였다. 6월 총력투쟁은 금속노조가 한미 FTA 저지 총파업 투쟁을 앞장서서 주도하고 타 연맹의 경우 대중집회에 총력 집중하면서 총파업과 더불어 위력적인 가두투쟁의 방식으로 전개하였다. 그러나 전반적으로 2006년에 비해 지도부와 간부들의 긴장도가 낮아 한미 FTA저지투쟁에 조합원들을 이끌고 결합하지 못했으며, 협상 타결이



53) 민주노총 2004년 사업보고
54) 민주노총 2005년 사업보고
55) 민주노총 2006년 사업보고
56) 민주노총 2007년 사업보고

후 체결저지를 위한 지속적인 투쟁을 이어나가지 못했다. FTA를 대체할 대안의 경제협력모델 연구는 진행하지 못하였다.

비정규직법 대응 역시 전 조직적으로 통합력 있게 진행하지는 못했다. 비정규직법 통과 이후 투쟁방향과 방침 설정에 대한 이견으로 비정규직법 대응을 전 조직적으로 집중시켜 내는데 한계를 드러내고 말았다. 임단협 시기 현장을 중심으로 한 비정규직법 전면 대응 역시 적극화되지 못했다.

이런 가운데 총연맹은 신자유주의 구조조정 정책 대응의 일환으로 경제산업 관련 정책 사업을 진행하였다. 총연맹은 이러한 정책사업을 바탕으로 정부 부처 장관 간담회를 통한 개입전략의 토대를 구축하고자 했다. 정부 부처 장관 간담회 시 해당 연맹의 요구를 수렴하고자 준비모임을 진행했으며, 해당 연맹 대표와 함께 간담회를 진행하여 정부부처와 연맹의 연결고리를 형성하고자 했다. 또한, 사후 작업을 통해 지속적인 정책협의를 진행하고, 시도부 차원의 적극적인 부처장관 간담회를 통해 노정관계 정상화와 주요 현안에 대해 민주노총과 정부간 교섭틀을 마련하려는 시도를 했다. 산별연맹과 정부 부처간 교섭틀 마련에도 주의를 기울였다.⁵⁷⁾

〈표 5〉 신자유주의 구조조정 관련 경제산업정책 대응

사업계획		추진 결과		기타
내용	시기	추진여부	시기	
새로운 산업정책 개입전략	상반기	△	상반기	진행 중
민주적 산업구조 재편전략	상반기	△	8월~11월	중소영세기업정책
산업공동화 정책대응	상반기	△	8월~11월	중소영세기업정책
기업간 불공정거래 개선을 위한 정책 대응	상반기	△		중소영세기업정책

자료 : 민주노총 2007

민주적 산업구조 재편전략, 산업공동화 정책대응, 기업간 불공정 거래 개선을 위한 정책대응은 산업정책연구와 영세중소기업 정책연구 프로젝트 진행과정 속에서 일부 진전된 대안제시가 제시되었지만, 총체적인 대안수준으로까지 진전시키지 못했다.

2008년 민주노총은 한미 FTA협상저지 및 반세계화 대응을 지속하는 가운데 공공부문 시장화와 사유화 저지 대응을 병행하였다.⁵⁸⁾ 이 과정에서 경제위기 비판과 노동중심 대안 경제협력 모델 연구를 진행하였다. 경제정책에 대한 노동자 요구로 감세철회, 공공부문 좋은 일자리 창출, 비정규직 정규직화, 실업대책 및 사회안전망 확보 등을 제시하였고, 초국적 투기자본에 대한 노조 대응방향을 모색하기도 했다. 노사관계 사업보고 및 평가, 기업의 사회적 책임 강화를 위한 정책 대응을 강화하면서 원하청 불공정거래, 물가폭동에 대한 대응도 진행하였다.

4) 금융위기 대응 시기 (2009~)

2008년 미국발 금융위기로 인한 세계 경제위기 징후가 뚜렷해지는 국면에서 민주노총은 2009년 2월 5일~6일에 민주노총 구조조정 대응학교를 개최하고, 정세 및 민주노총 투쟁 전략·전술을 논의하는 자리에서 인적·물적 구조조정의 쟁점과 대응, 구조조정 투쟁사업장 사례에 대한 교육과 토론을 강화하였다.

2009년 민주노총은 경제 및 고용위기에 대한 대안과 요구를 적극 제시하기 시



57) 건설교통부 : 건설산업연맹, 운수노조, 보건복지부 : 보건의료노조, 공공운수연맹, 보건 의료노사정협의회 구성 등, 정보통신부 : IT연맹 (언론노조)

58) 민주노총 2008년 사업보고

작했다. 감세철회, 공공부문 좋은 일자리 창출, 비정규직 정규직화, 실업대책 및 사회안전망 확보 등이 주된 내용이었다. 경제산업정책과 관련해서는 경제위기 시기 노동자 계급의 경제정책 대안과 경제위기에 대한 정부와 대기업 책임론 강화를 위한 정책 대응을 진행하였다. FTA 진행과 기업의 사회적 책임 강화를 위한 정책대응도 병행하였다.⁵⁹⁾

그리고 기업 및 공공부문 구조조정 대응을 위해 자동차 범대위 및 공공부문(구조조정) 대책회의의 구성하였다. 쌍용차 대응의 경우 정책토론회와 국민여론조사를 통해 쌍용자동차 회생방안 및 정부 책임론을 쟁점화하였으나, 공권력 투입 이후 올바른 회생방안에 대한 여론의 관심을 끌어내지 못하였다. 공공부문 구조조정 대응을 위해 대책회의를 꾸려 공동대응을 모색하였으나, 각 산별조직 간 상황 차이로 인해 힘있게 대응하지 못했다. 사무처장-정책담당자 연석회의를 통해 의제를 사회공공성으로 확대하고, 공동대응을 모색하였으나 큰 성과를 남기지 못하고 있다.

이 시기 민주노총은 고용안정망 법제도 개선 사업의 일환으로 고용안정특별법을 제기하였다. 고용안정특별법(안) 주요 내용은 4대 과제로 ▲고용유지 지원금 제도 확대 ▲노동시간단축에 대한 통상임금분 지원 ▲중소영세사업장의 비정규직 정규직 전환 지원 ▲용안정을 위한 특별세 징수 등이다. 대체입법안은 고용보험법, 조세특례제한법, 비정규직 노동자의 정규직 노동자 전환 지원을 위한 법률 등 총 3개 법안으로 제출되었다.



59) 민주노총 2009년 사업보고

60) 2009 민주노총 사업보고 자료집 190페이지

61) 2009년 경제위기에 따라 한나라당(강상천), 민주당(김상희), 민주노동당(홍희덕) 등에서 각각 고용보험법 개정안을 제출해 계류 중.

〈표 52〉 고용 관련 대체입법 제안 내용

주요 과제	주요 내용	해당 법안
1. 고용유지 지원금 제도의 확대 1) 지급기간 2) 노동시간단축 통상임금분 지원 3) 노동자대표와 합의절차 거쳐야 지원하도록 함	180일(6개월) → 360일(1년) 기존 임금 70%까지 보전 과반수 경우 노조, 그렇지 않은 경우 노사협의회 대표	고용보험법(개정)
2. 해고회피사업장에 대한 세제 지원	매출액 감소 / 임금 대비 70% 보전	조세특례제한법(개정)
3. 비정규직 정규직 전환 지원	40만명 기준(2년 이상 기간제 노동자 38만명 & 파견·용역노동자를 포함)으로 월 33만원씩 1조 5천억원을 재정 투입	비정규직노동자 정규직 전환 지원법(제정)
4. 고용안정특별세 징수	법인세율 인하분(5%)을 목적 형식으로 징수	조세특례제한법(개정)

자료 : 민주노총 2009

2009년 경제위기 국면에서 7월 중 고용안정망 제도개선 과제를 입법 발의기로 했으나 민주노동당과 조기에 협의하지 못해 공동발의 형식을 취하지 못한 채 민주노총 요구안으로 먼저 발표한 뒤 당과 협의를 진행하고 말았다.⁶⁰⁾ 이 당과 시민사회단체의 높은 관심에도 불구하고 이를 묶어서 주도적으로 고용안정망 확보 문제를 제기하지 못한 것이다. 고용안정망 주요 핵심 대상인 청년 실업자 등 사각지대 해소에 주력했지만, 정책적 과제를 넘어 조직화 연결하기 위한 단초를 제공하기엔 미흡했다.⁶¹⁾

실업급여 확대와 실업부조 도입도 적극적으로 추진하였다. 총연맹은 실업급

여 수급율과 수급기간, 급여 소득대체율 향상에 초점을 맞춰 추진하였다. 주요 개정 내용으로는 ▲피보험단위기간 완화(180 → 120일) ▲최대 8개월까지인 지급기간 확대(12개월까지) ▲지급수준 상향 ▲개별, 특별연장급여 연장(60일 → 90일) ▲보험료 지원 등을 담고 있다.⁶²⁾

구조조정 대안 모색 프로젝트도 진행(정책연구원)하였고, 공황기 고용대책에 대한 세계 노동운동의 경험과 한국노동운동의 과제 관련 국제 심포지엄도 진행하였다.

1-2. 사례로 본 민주노총 구조조정 대응 양상

개별 사업장 구조조정 문제에 개입한 사례를 통하여 민주노총의 구조조정 대응이 직접적으로 어떤 결과로 이어졌는지 살펴보고자 한다. 앞에서 본 네 시기 중에서 각 시기를 대표하는 대우자동차, 이랜드, 쌍용차 투쟁 세 투쟁 사례를 살펴보고자 한다.(2003~2005년 시기에는 공공부문 구조조정 대응이 주를 이루었는데, 본 연구에서 공공부문을 제외하였기 때문에 사례 분석에서 누락하였다.)



62) 민주노총 입법주요 내용

- : 피보험단위기간 완화: 기존 180일 → 120일로 단축
(기간제와 일용직 등 비정규직에 지속)
- : 실업급여지급기간 확대: 기존 3~8개월 → 최대 12개월까지 확대
- : 실업급여지급수준: 1일 최고 4만원 → 4.5만원으로 확대
(최저임금 미달자는 현행 90% 유지)
- : 개별·특별 연장급여 확대: 현행 60일 → 90일로 확대
- : 고용보험료 지원: 평균 임금 50% 이하인 노동자의 보험료 50% 지원
- : 실업부조는 실업급여 지급기간이 종료된 장기실업자와 폐업한 영세 자영업자 청년 실업자들을 대상으로 최저임금 90%로 6개월간 지급

63) 김대중 정부 차원에서 전자는 삼성으로, 자동차는 대우로 집중하려는 내용이였다. 하지만 이같은 제안은 국내자본과 IMF에 의해 받아들여지지않았다.

1) 대우차 해외매각과 정리해고(2000~2002년) 투쟁과 민주노총의 대응

(1) 대우자동차 해외매각 및 정리해고 대응 흐름

1999년 대우그룹 부도로 시작된 대우자동차의 구조조정은 '자동차-전자'의 맞교환(빅딜)로 제안되었다. 유동성위기를 막지 못한 대우그룹은 부도와 공중분해 과정을 거치게 되는데, 이 과정에서 대우자동차 처리는 노사 및 한국사회 전체에 큰 관심거리가 되었다.

김대중 정부는 자신이 제안한 빅딜⁶³⁾이 무산된 후 해외매각으로 대우차 처리 방향을 확정하고 이를 강력하게 추진하였다. 이에 금속연맹과 완성3사, 그리고 대우차 노동조합, 그리고 사회운동세력들이 해외매각에 강력히 반대했음에도 불구하고 대우자동차를 미국 자동차 회사에 매각하는 것을 밀어부쳤다. 애초 대우자동차 우선매각협상대상자는 포드였으나, 실사 후 포드가 인수를 포기하자 곧바로 GM으로 매각을 서둘렀다. 이 과정에서 대우자동차 노동자에 대한 정리해고가 단행되었으며, 이를 둘러싼 격렬한 대립이 벌어졌다.

대우차 법정관리인과 채권단, 그리고 정부는 정리해고에 반발하는 노동자들을 공장에서 강제로 몰아냈으며, 이에 대우차 노조와 금속연맹, 기타 연대단위들은 인천 산곡동 성당에 거점을 마련하고 정리해고 및 GM 매각에 대한 반대 및 저지 투쟁을 벌였다. 그러다 2001년 9월 GM으로의 인수가 사실상 확정되자 '유연한 대응'으로 선언하며 노동조합 체제를 정비하면서 노조 정상화에 주력, 2001년 4월 특별단체교섭의 최종 타결에 이르면서 긴 투쟁을 마무리하였다.

〈표 53〉 대우자동차 해외매각 및 정리해고 반대 투쟁 흐름

1999년~2000년 1월	대우그룹 부도와 자동차 산업 구조조정에 의한 대우자동차 해외매각 추진
2000년 1월~8월	해외매각 반대 투쟁의 시작 : 5년간 고용보장 합의로 끝난 2000년 투쟁
2000년 8월~9월	재매각시도와 GM을 우선협상대상자로 선정
2000.10~11월	부도합백과 동의서 제출 거부 투쟁
2000년 12월~2001년 1월	정리해고를 둘러싼 공방
2001년 1.15~2.19	정리해고 투쟁 시기
2001년 2월~3월	거점농성과 연대투쟁
2001년 3~5월	4.10 폭력 사태와 이후 국면
2001년 6~9월	GM 인수 현실화 노조의 유연한 대응 선언
2001년 9~11월	직무대행체제 속 노조 정상화를 위한 국면
2001년 11월~4월	특별단체교섭과 최종협상

(2) 민주노총의 대우자동차 구조조정 대응

총연맹에서는 신자유주의 구조조정 저지를 위해 대우자동차로 상징되는 구조조정 투쟁에서 구조조정 문제점과 정리해고의 문제점을 전면에 부각시켰다.⁶⁴⁾ 대우자동차 정리해고분쇄를 위해 2월 20일부터 4월 14일까지 8차에 걸쳐 수도권(인천) 집중투쟁을 전개했는데, 이 투쟁에는 작게는 700명에서 많게는 4,000명까지 참여하였다. 그 외 3월 1일 전국동시다발 시국대회, 3월 17일 전국동시다발



64) 2001년 제 2차 중앙집행위원회(2001년 2월 27일)

결의대회, 4월 10일 경찰 폭력 만행 비디오 배포와 선전전을 조직하기도 했다. 이와 같이 대우차 노조, 금속산업연맹, 민주노총이 강력한 투쟁을 펼침에 따라 2001년 상반기 구조조정을 마무리 짓고 하반기 노동법 개악을 감행하려 했던 정부의 의도는 빗나가고 말았다.

총연맹에서는 대우자동차 투쟁을 시발로 신자유주의 구조조정 저지 투쟁을 본격화했다. 이 시점까지는 민주노총이 신자유주의 구조조정에 대한 총자본 전선 구축 역할을 자임하면서 각 연맹 및 주요 사업장 구조조정을 모아서 하나의 전선으로 구축하고자 하는 노력과 시도가 있었다. 김대중 정권 집권 후반기에 신자유주의 정책을 피하는 정부에 맞서 구조조정의 문제점, 신자유주의 정책의 문제점을 폭로하는데 주력하여 민중운동진영 내에서 김대중 정권 실정을 규탄하는 공감대를 형성했다.

하지만 이 시기 민주노총 차원의 총전선 구축 시도와 노력에도 불구하고 정부가 주도하는 산업재편과 기업별 구조조정에 대한 유의미한 대응을 만들어내지는 못했다. 완성차 공동파업의 시도와 무산 과정에서 드러났듯이 개별 기업, 사업장별 임단협 방식을 통해서 기업 차원으로 고용 문제와 구조조정 해법을 모색하려는 시도가 나타나는 시점에서 이를 극복하고 사회적으로 하나의 전선을 모아내기 위한 방안과 그것으로 사업장 노조 및 조합원들을 설득하는 구체적 노력과 과정이 만들어지지 못했다. 이것은 구조조정에 대한 민주노조운동진영의 접근 방향과 대안 모색에 있어 합의점을 형성하지 못한 채 정파별, 연맹별, 노조별로 각기 다르게 대응하면서 힘의 분산이 나타났기 때문이다. 어느 방향이 옳았다고 말하기 이전에 민주노총 차원에서 뺑파업을 극복하고 실질적으로 가능한 접근 방향과 방식을 만들어내기 위한 전 조직적 차원의 노력이 필요했다.

대우자동차 파업 투쟁을 경과하면서 구조조정 투쟁에 대한 민주노총의 직접적인 관장력과 총전선 구축은 심각하게 약화되었다. 이에 따라 민주노총은 주요

구조조정 대응에서 사회적 여론 형성과 민주노조 내부 의견조율 및 막후 지원 역할로 변화하기 시작하였다.

이 시기 민주노총은 구조조정 대응과 더불어 노동시간단축 쟁취 투쟁을 전개하였다. 노동시간단축 문제는 98년 이후 민주노총이 집중적으로 거론하여 사회 쟁점화한 사항이다. 노동시간단축에 관한 일정한 대응은 평가할 대목이지만 구조조정 저지 투쟁과 노동시간단축 요구의 연계성을 제대로 잡아내지 못한 점은 아쉽다. 자본은 노동시간단축을 매개로 노동시장유연화를 위한 공세를 본격화하였는데 반해 노동조합은 이러한 공세 속에서 무엇을 구체적으로 확보할 것인가를 통일적으로 만들어내지 못하면서 노동시간단축을 구조조정에 맞선 새로운 반격의 기반으로 삼아내지 못한 채 '일 중독'과 '유연화'를 양산하는 상황을 초래하고 말았다.

(3) 대우자동차 구조조정 대응의 성과와 한계

대우자동차 문제는 단순한 노사간의 문제를 훨씬 뛰어넘어 자본의 사슬고리와 노동자가 맞서는 문제였다. 투쟁의 시작은 대우그룹 노조의 연대와 완성차 공동투쟁으로 시작하였으나 사안의 중심이었던 대우자동차 처리와 구조조정 방식에 대한 힘의 집중은 거의 이루어지지 못했다. 사후약방문식으로 연대는 만들어졌고, 대우차 노조는 자기 문제 해결이라는 관점에서 크게 벗어나지 못했다.

대우차 구조조정 과정에서 민주노조운동은 기업처리와 인력감축에 대해 나름의 대안을 제시하는 노력이 있었다. 해외매각반대-공기업화, 독사회생 후 기업처리, 인력유지방안 등은 대표적인 사례라고 할 수 있다. 하지만 이러한 내용만으로는 결코 총자본의 공세를 넘어설 수 없다는 점을 대우자동차 사례는 확실히 보여주었다. 즉, 대안을 제시했다는 사실만으로 총자본을 압도할 수 없으며, 그

대안에 걸맞는 힘을 만들어내면서 전선을 확고하게 설치할 때에만 내용과 대안도 의미가 있음을 알 수 있다.

대안을 만들고 제출하는 과정에서 노동진영 내부의 입장은 분명하지 않았다. '공기업' 화를 기업 처리의 대안으로 제시하였지만 그것을 관철하려는 의지는 분명하지 않았다. 이를 중심으로 하는 대응이었다면 그것은 경제위기에 대한 정부와 자본 책임론을 분명히 하며 경제·산업 정책과 그 운영에 대한 사회적·정치적 투쟁으로 나아가는 길을 선택했어야 한다. 하지만 실제 대응에서 노조의 대응은 '공기업화' 보다는 기업 단위 고용유지를 위한 실질적 방안을 제시하는데 집중하였다. 대우차 노조야 그렇게 대응할 수 있었다고 할지라도 금속연맹과 민주노총은 기업을 처리하는 새로운 방식과 대우차의 처리방향에 대한 분명한 대응을 조직하지 않았다. 해외매각 반대에 대한 지지(67%)에도 불구하고 노동진영은 그것을 구체적인 힘으로 전환하는 실패했다.

이것은 민주노총과 금속연맹이 자신의 힘을 드러내고 표출하는데 제한선을 긋게 만들었다. 정리하고 후 경찰이 공장을 점거한 상황에서 공장을 탈환하기 위해 화염병까지 등장하는 등 시위 양상은 격렬했지만 일정 공간에서 경찰과 시위대들이 공방을 벌이는 방식을 반복할 뿐이었다. 그 이상을 시도하거나 그 이상으로 나아갈 수 있는 투쟁의 대오를 만드는 일도 없었다.

이와 함께 대우자동차 투쟁은 임단협을 중심으로 하는 노동조합 활동 체계로서는 기업을 넘어서는 연대투쟁을 장기간 지속하기 어렵다는 사실을 명확히 확인할 수 있었다. 1999년 말 완성차 노조들이 공동투쟁을 결의했지만 정작 중요한 시점에서부터 완성차들은 자기 임단협에 빠져들었고, 구조조정에 맞선 공동의 대응은 좌절되었다. 기업별 임단협을 묶어서 어떤 공동의 성과를 만들려고 하는 시도는 이 때 이미 그 바닥을 분명히 보여주었다.

대우자동차 투쟁이 우리에게 분명하게 가르쳐주는 것은 기업 경영 조건이 악

화된 상황에서 기업 차원의 대응으로는 고용조정을 막을 수 없다는 사실이다. 투쟁과 대응을 통해서 그 숫자를 최소화하는 것은 어느 정도 가능하겠지만 그 자체를 막아내기란 쉽지 않다는 점이 확인되었다. 문제는 그러한 한계를 뛰어넘을 기획과 준비가 부족했다는 사실이다. 정리해고자들을 중심으로 '정특위'를 만들어 '공장으로 돌아가자'는 외침은 만들었지만, 지역과 산업 차원에서 정리해고 노동자들을 책임지는 체제를 만들고 노동자들의 고통과 희생 없이 원직복직이나 비슷한 노동조건으로 이동할 수 있는 시스템을 만들어내지 못했다. 이 문제에 노력을 경주하지 않은 후과는 지금에도 심각하게 나타나고 있다.

2) 이랜드·뉴코아 투쟁(2007~2008년)에 대한 민주노총 대응

(1) 이랜드-뉴코아 구조조정 투쟁의 원인과 진행 경과

이랜드그룹이 까르푸 인수합병 후 구조조정을 강행하는 와중에 비정규직법을 빌미로 비정규직 노동자들을 대량해고하고 외주화하면서 이에 반발한 노동조합이 파업투쟁에 돌입하면서 이랜드 투쟁은 시작되었다. 이랜드 자본은 비정규법이 '2년 이상 정규직화'와 '차별 시정'을 명문화하자 이를 회피하기 위해 장기근속 계약직마저 해고하고 기만적인 직군분리를 통해 차별시정을 피해하려고 하면서 노동자의 반발을 불러일으킨 것이다.

이랜드그룹은 까르푸 인수합병 당시 노사합의를 통해 고용승계와 단협승계도 준수하지 않았다. 비정규법을 빌미로 한 비정규직 해고만이 아니라 홈에버 정규직만도 1500여명(총 3000여명)을 퇴출할 계획을 갖고 있었고, 정규직 배치전환을 통해 실제로는 퇴사를 강요하고 있었다.

이런 가운데 이랜드 대주주인 박성수 회장은 주식배당금만 82억, 현재 보유주

식 가치 1000억원으로 신흥부호로 떠올랐다. 하지만 노동자들의 임금은 동결하였다. 그리고 홈에버 3000여 계약직 노동자들의 평균임금은 연봉 1000만 ~ 1100만원으로 월급이 100만원도 안 되는 저임금이었다. 심지어 근속 7년차 홈에버 정규직 임금조차도 1500만원 내외 수준에 불과했다.

노동조합의 대응은 2007년 6월부터 본격적으로 나타났다. 뉴코아-이랜드 일반노조가 공동파업 후 매장을 봉쇄하고 계산대를 점거했다. 6월 30일에는 홈에버 월드컵 상암점에 대한 무기한 점거농성이 시작되었다.

이 일을 계기로 이랜드-뉴코아 투쟁은 사회의 큰 반향을 불러일으켰다. 2년 이상 근무시 정규직 전환을 명시한 법률이 2년이 되기 전에 비정규직을 해고하는 법으로 적용되는 현실과 여성 고령 노동자들을 주 대상으로 한 일방적인 해고 조치에 사회가 공분한 것이다. 하지만 박성수 이랜드 회장과 자본진영은 2년 이상 노동자의 정규직화를 수용하는 대신 홈에버의 재매각으로 노동조합 간 대응을 분산시키면서 노동자를 지치고 힘들게 만들어 노동조합으로 단결된 힘을 흔드는데 온 힘을 기울였다.

〈표 54〉 2007년 이랜드-뉴코아 투쟁 일지

3월	뉴코아, 지방 점포부터 순차적 계산원 용역전환 노조 반발.
5월	홈에버, 전국 32개 매장에서 주차요원과 카트 직원 등 비정규직 600여명 김원
6월 4일	뉴코아, 계산 담당 비정규직 350명 계약 해제, 2년 이상 근무한 비정규직 중 521명만 무기계약직으로 전환
6월 10일	뉴코아-이랜드 일반노조 공동파업 출정식 후 매장봉쇄, 계산대 점거 등
6월 15일	이랜드 노조 "선별 정규직 전환 반대" 주말 점거 농성 돌입
6월 23일	뉴코아-이랜드 일반노조 투쟁본부 전면파업 돌입
6월 30일	노조, 홈에버 월드컵물점 무기한 점거 농성 돌입. 영업중단

7월 8일	뉴코아 노조, 뉴코아 강남점 점거 민주노총 흠에버 등 이랜드 계열 유통업체 1일 점거 농성. 이랜드 제품 불매운동 선언
7월 20일	경찰 오전 9시36분경 흠에버 월드컵물점과 뉴코아 강남점 등 점거농성장에 공권력 투입해 노조원 강제해산 및 연행
7월 29일	뉴코아 강남점 재점거
7월 31일	강남점 공권력 투입 노조원 강제연행 및 영업방해금지처분 결정
8월 14일	뉴코아 사측, 계약해지사 전원 재고용 약속 강남점 직장 폐쇄
8월 16일	민주노총, 이랜드매장 매출제로 투쟁 선포 / 사측, 일산 등 5개 매장 직장 폐쇄
9월 8~20일	민주노총, 이랜드 전국 매장 매출제로 추석 집중 투쟁
12월 18일	뉴코아, 총 27명 징계통보(해고 18명, 징직 9명)

〈표 55〉 2008년 이랜드-뉴코아 투쟁 일지

1월 30일	민주노총, 이랜드 사측 압박집중투쟁(1월 30일~2월3일)
3월 14일	뉴코아노조 해고자 등 24명 서울지노위 부당해고 및 부당노동행위 구제신청
4월 19일	뉴코아노조, 파업300일 맞이 결의대회
4월 30일	이랜드일반뉴코아노조, 홍콩증시 반대 홍콩 원정 투쟁(5월 8일까지)
8월 26일	뉴코아 노사 단체협약 잠정합의안 체결
11월 13일	이랜드 노조 파업 마무리

이러한 분할 책동에도 불구하고 노동조합과 노동자들은 점포 점거 투쟁과 더불어 매출에 타격을 주는 운동을 전국의 매장을 대상으로 진행하였다. 조직력이 약한 서비스연맹을 대신하여 민주노총 직접 이 투쟁을 관장하는 모습까지 나타났다.

노동자 내부의 단결력이 매우 높았음에도 불구하고 파업일수가 길어지면서 노동자 내부의 피로도도 높아졌다. 그 결과 뉴코아 노조는 이랜드 노조와 별도로

2008년 8월 잠정 노사합의안을 체결했고, 그로부터 3개월 뒤 이랜드 노조 역시 흠에버를 인수한 삼성홈플러스와 노사합의를 타결하여 11월 파업을 마무리하였다.

(2) 민주노총 이랜드-뉴코아 구조조정 대응

민주노총은 비정규법 시행령 강행처리 이후 총연맹과 가맹 산하 조직뿐만 아니라 단위노조까지 노무현 정권 퇴진의 기초를 분명히 하는 동시에 비정규법 시행령 무효화와 비정규법 전면 재개정을 위해 민주노총의 새로운 법률안을 최대한 빠른 시일 이내에 국회에 제출하기로 결정하였다.⁶⁵⁾ 이와 함께 총연맹 임원과 산별대표자들로 구성된 총력투쟁 기획단을 통해 단위노조 대표자 결의대회 개최 등 조직화 사업을 강화하는 한편, 6월 29일 총파업을 포함한 총력투쟁 조직화에 매진하였다.

하지만 민주노총은 이미 통과된 비정규 법을 개정하는 투쟁에 전 민중적 힘을 결집시키지는 못했다. 이런 상황에서 민주노총은 비정규 관련 투쟁을 모아서 이랜드-뉴코아 투쟁에 대한 연대와 지원에 집중하는 방식으로 대응을 전환하였다. 대중의 힘을 통한 투쟁과 사회적 문제제기를 통해 비정규법의 문제점을 최대한 부각하고 이를 바탕으로 비정규직 폐지 및 재개정의 대중 동력을 형성한다는 계산이었다.

이에 민주노총은 서비스연맹이 제출한 '이랜드 투쟁지원을 위한 1만인 선언운동'을 가결하고 민주노총 차원의 불매운동에 본격 착수하였다.⁶⁶⁾ 이와 함께 전 사회적 투쟁전선을 최대한 강화하기 위해서, 민주노총의 비정규 투쟁동력까지 최



65) 2007년 10차 중집결과(2007년 6월 12일~13일)

66) 2007년 6월 26일 1차 중집 결과

대한 결집하여 정규직-비정규직 전체가 참여하는 연대투쟁으로 기조를 정하였다.⁶⁷⁾ 이를 바탕으로 민주노총은 1) 노무현대통령의 공권력 투입 사과, 하중근 열사 사인규명 책임자 처벌을 포함한 종합적인 공권력 폭력사태 재발장비 약속, 대국민 사과 2) 박성수 구속 수사 3) (외주용역 하청 노동자들의 고용보장을 포함한) 비정규직 악법 전면 재개정 등 3가지를 요구하였다.

대응의 전면에 나선 민주노총은 이랜드 매출에 타격 투쟁을 적극적으로 준비하였다. 강력한 타격투쟁을 위해 총력투쟁 기간 동안 각 연맹들은 지역별 매장봉쇄 투쟁에 배정된 인원을 최대한 조직하기 위해 산하노동조합에 대한 책임있는 조직화 사업을 진행하기로 결의했다. 구체적으로는 매장봉쇄 투쟁은 원칙적으로 10시부터 22시까지 진행하기로 하며, 서울지역과 경기지역의 타격투쟁 매장 개수 등 세부적인 집행지침은 해당 지역본부와 총연맹 협의하여 효과적으로 조정하기로 했다.

교섭에 대해서도 민주노총은 적극적으로 대응했다. 사측이 교섭에서 진정성 있는 태도로 비정규 문제를 해결하려는 신뢰를 보여준다면 언제든지 이랜드 타격투쟁을 재고할 것을 결정하면서도 위원장의 지침에 따라 언제든지 이랜드 사측에 대한 강력한 투쟁에 돌입할 수 있는 체제를 갖추고 전 조직에 비상대기지침을 내리는 과단성을 보여주기도 했다.⁶⁸⁾ 이와 함께 민주노총은 이랜드 비정규 노동자들의 투쟁에 최선을 다해 연대하며, 해고자 복직 등 최종 승리까지 끝까지



67) 2007년 7월 21일 12차 중집결과
 68) 2007년 7월 27일 13차 중집 결과
 69) 2007년 8월 1일 14차 중집 결과
 70) 2007년 8월 16일 15차 중집 결과
 71) 아파트 주민대상 주택 대상 등 각각의 경우에 맞는 맞춤형 불매운동선전사업 전개, 민주노총 산하 방송차를 이용한 매일 불매CD방송순회, 불매운동 부채 나눠주기 등 입체적으로 대국민 선전사업을 전개기로 하였다.

투쟁하기로 결의하였다.

이러한 결의는 선봉대 구성으로 이어졌다. 민주노총은 선봉대 규모를 1,000명으로 확정하고 연맹별로 책임있게 조직할 것을 결의했다.⁶⁹⁾ 이것은 민주노총의 이랜드-뉴코아 투쟁에 대한 의지를 보여준 상징적 행동이었다. 선봉대가 이랜드-뉴코아 조합원들과 투쟁을 함께 하면서 투쟁에 새로운 활력을 주었으며 주체대오들이 자신감을 회복하는 요인이 되기도 했다. 하지만 조직별로 선봉대 구성이 자발성에 의존하지 않고 조직별 순환방식 또는 일상적 투쟁 참가자 모집 수준으로 되면서 선봉대로서의 기본적인 규율성, 결의, 멤버쉽 등이 없어 조직적이고 체계적인 운영에는 한계를 노정했다. 조직물이 대부분 300명 수준을 넘지 못하고 있어 1일 매장 봉쇄 수준으로 실질적인 압박효과를 만들어내지는 못하였다.

〈표 56〉 1,000인 선봉대 현황

가맹	숫자	비고	가맹	숫자	비고
건설	40		전교조	60	미확인
공공	300	확인요	공무원	12	미확인
서비스	100		여성	40	미확인
교수노조	1		IT	10	
화섬	20		사무금융	100	
보건	70		금속노조	300	확인요

이랜드-뉴코아 투쟁이 장기화되자 민주노총에서는 실질적인 지원대책이 필요하다는 것에 동감하고 구체적 지원 방안을 수립하였다.⁷⁰⁾ 이런저런 지원책과 더불어 본격적인 소비자 불매운동을 조직하였다. 불매운동의 취지와 효력에 대한 선전사업⁷¹⁾과 함께 집중적인 불매서약서 작업을 진행함으로써 범국민적 운동

을 추동하고자 했다. 불매운동 지원 역할을 한다는 취지하에 조합원 및 가족을 대상으로 실제 100만을 조직하는 목표를 세우기도 했다.

(3) 이랜드-뉴코아 투쟁의 성과와 한계

이랜드-뉴코아 투쟁은 840만 비정규직 공화국으로 전락해버린 대한민국에서 몸부림쳐온 비정규직 노동자들의 투쟁이었다. 가장 조직력이 취약하고 파업력도 미약한 서비스업종에서 터져 나온 투쟁으로 대한민국의 가장 약한 고리가 끊긴 셈이었다. 여성과 비정규직이 결합한 투쟁으로 한국 사회 가장 어렵게 사는 사람들의 처절한 자기 몸부림이 투쟁으로 표출되었다는 사실은 신자유주의와 그 구조조정이 사람을 얼마나 어렵고 힘겹게 하는지 잘 보여주는 사건이었다.⁷²⁾

정규직과 비정규직이 함께 싸웠다는 사실 자체만으로도 이랜드 투쟁은 엄청난 의미를 갖는다. 노동의 분할과 분리 책동 앞에서 노동자들의 단결과 연대가 실질적으로 가능하다는 사실을 보여주었기 때문이다. 지도부의 의지와 조합원들의 절박한 요구가 결합된다면 낮은 조직력일지라도 정규직과 비정규직이 단결하여 비정규직 고용보장과 차별시정 요구를 쟁취해낼 수 있다는 것을 실천으로 증명해냈다.



72) 이에 대해 이남신은 이렇게 평가하고 있다. "가부장제 사회에서 열악한 근로조건 아래 저임금노동자로 굴종하면서 일만 열심히 해 온 전형적인 이등국민인 홈에버 뉴코아 여성노동자들의 분노가 폭발한 것 상상을 초월한 연대 이랜드-뉴코아 투쟁은 비정규직 문제 해결의 돌파구를 열 조직노동자들의 힘이 무력화된 상황 속에서 비정규직 양산 및 차별을 최악으로 만드는 정권과 자본에 시달릴 대로 시달린 여성노동자들이 일어나 외친 인간 선언이자 사회양극화의 핵심인 비정규직 문제 해결 없이는 대한민국이 더 이상 한 발짝도 선진사회로 나갈 수 없다는 것을 가장 선명하게 각인시켜준 투쟁."(이남신 '이랜드 투쟁은 절반의 승리, 미완의 승리다', 날짜 미상)

73) 이랜드일반노동조합 파업투쟁소식지 제57호, 2008년 11월4일

비정규직 문제를 매개로 한 사회연대전선 구축이 실제로 가능하다는 것을 보여준 것도 가장 큰 의미라고 할 수 있다. 사업장을 넘어선 노동자 내부의 연대는 물론 노동자와 시민, 또는 노동과 시민사회의 만남이 다양하게 이루어졌고, 그것은 지역연대(각 지역별 지원대책위) 및 사회연대(공동대책위와 기독교대책위)의 모범을 만들어냈다. 민주노총이 최초로 대의원대회를 통해 단위노조 투쟁에 생계비 지급을 결의하는가 하면 민주노총 조합원들의 물심양면의 연대와 지원이 있었다. 거기에서 전국적으로 700여개가 넘는 시민사회종교단체들이 밀착해서 함께 하였다. 특히 월드킵, 면목 등 지역대책위의 활동은 정말 모범적이었다.

민주노총이 적극적으로 이 투쟁을 주도한 점도 높이 평가해야 한다. 이랜드-뉴코아 투쟁은 2005년 이후 민주노총이 전 조직력을 가동하여 진행한 구조조정 대응이었다. 서비스연맹의 조직력이 취약한 탓도 있었지만 비정규직법의 문제점과 한계를 고스란히 드러내는 상징적 사안이었던 만큼 민주노총 차원에서 총력 투쟁 기조를 설정하고 대응했다. 민주노총은 각 지역본부를 최대한 가동하여 지역별 연대단위에 결합하는 것은 물론 선봉대 등을 조직하여 이랜드-뉴코아 노동자 투쟁을 최대한 엄호하는 한편 불매운동 등을 통해 비정규법안의 문제점 등을 홍보하는 등 다양한 노력을 경주하며 연대 및 대중활동의 구심 역할을 톡톡히 했다고 할 수 있다.

그렇지만 투쟁의 한계도 적지 않았다. 우선, 겉으로 드러나는 투쟁의 한계는 주로 타결 내용에 고스란히 담겨져 있었다. 12명 핵심 간부들의 권고사직을 받아들이는 희생을 감수한 점, 홈플러스와 이랜드로 노조 분리를 합의함으로써 이랜드일반노조 통합의 정신을 이어갈 수 없게 된 점, 2010년까지 임금인상을 위임하고 3년간 무파업 선언을 함으로써 노조 활동에 상당한 제약을 받게 된 점, 민주노총과 민주노동당에 대한 민형사상 소송을 결국 취하지 못한 점 등은 1년에 걸친 투쟁의 한계를 고스란히 보여주었다.⁷³⁾

또한 이 투쟁을 매개로 구조조정 투쟁과 결합시켜내지 못한 점은 한계로 지적해야 한다. 이랜드-뉴코아 투쟁을 매개로 유통서비스 분야의 노동유연화 공세에 대한 사회적 전선을 구축하거나 비정규직 관련 법안에 대한 개정 및 폐지 등의 동력으로 확장·강화하는 일에는 큰 성과를 보지 못했다. 비정규 법·개정은 비정규 노동자에 대한 2년 상한제를 노골화한 것인 동시에 그것을 매개로 하는 노동유연화와 기업 내부 구조조정을 지원·확대하는 총자본의 시도였고, 지금도 그러하다. 그런데 민주노총은 이러한 비정규법의 위상과 특징을 정확히 파악하지 못한 채 구조조정 대응 투쟁과 비정규법 투쟁을 결합하는 대응을 만들어내지 못했다.

또한 투쟁이 장기화하는 국면에서 구조조정과 비정규 문제가 한데 어우러진 문제를 해결하는데 있어 투쟁의 장기화에 대응하는 민주노총 차원의 구조적 대책과 투쟁대오를 지켜내기 위한 조직적 대응에는 미흡했다. 투쟁기금을 모으는 등의 노력은 했지만 자본의 완강함과 정권의 막무가내까지는 충분히 고려하지 못하면서 뉴코아-이랜드 노조가 후퇴해야 하는 상황을 극복하는 정도에 이르지 못했다.

3) 쌍용자동차 법정관리 및 정리해고 투쟁(2009년~)과 민주노총 대응

(1) 쌍용자동차 구조조정 대응 흐름

2004년 쌍용차를 인수하는 상하이기차는 투자 약속은 전혀 지키지 않은 채 2008년 세계 금융위기가 발발하자 상하이기차는 2009년 1월 8일 중국 상해에서 쌍용차 이사회를 개최하고, 그 다음 날인 9일에 법정관리 신청했다.⁷⁴⁾ 또한, 4월 8일에는 전 직원의 37%에 해당하는 2,646명(사무직 297명, 연구직 30명, 기능

직 2,319명 등)을 정리해고 하겠다고 발표했다.⁷⁵⁾

이에 금속노조 쌍용차 지부 2기 집행부에서는 고용유지 방안을 제출하는 한편 상하이기차의 무책임하고 부도덕한 행태에 강력히 대응하면서 투쟁을 전개했다. 일방적 휴업 조치에 대하여 5+5 노동시간단축 방안을 제시하는 한편 임금성 복지에 대한 적극적 참여 의사를 밝히기도 했으며, 쌍용차 회생을 위해 산업은행의 구제금융을 요청하는 등 적극적인 노력을 다하였다.

그러나 자본진영은 쌍용차 법정관리를 수용하고 말았다. 이에 투쟁의 수위와 시점을 고민하던 쌍용차 지부는 5월 22일 1차 관계인 집회를 앞두고 전면 총파업에 돌입했다. 노동조합이 옥쇄파업에 돌입하자 법정관리인측은 직장폐쇄 신고(5월 31일)와 함께 비핵고 대상조합원들을 대상으로 기본급 동결, 상여 250% 반납, 연월차수당 반납, 복지 부분 중지/반납 등의 내용이 담긴 개별 동의서를 받기 시작한다.(6월 2일부터)

한편, 법정관리인측은 비핵고 조합원을 강제동원한 관제데모를 시작했다. 관제데모에는 용역업체 경비원도 배치되었다. 6월 26일, 법정관리인측은 정문 바리케이트를 허물고 본관을 점거했다. 그러다 6월 27일 갑자기 본관에서 철수했다. 그러면서 파산을 공개적으로 협박했다. 6월 30일에는 경찰이 평택공장을 전면 봉쇄했다.

지부의 총파업 후 막후 교섭이 다양하게 이루어졌지만 파업 해제를 우선 요구



74) 이와 함께 △희망퇴직 시행 △순환휴직(평균 70%에서 50%로 축소 지급) △향후 2년간 임금삭감(최고 30%~10%) △승격·승호·채용 동결 △복지지원 잠정 중단 등을 결정하였다.

75) 이와 더불어 유동성 확보를 위해 포승공단 부지 영동물류센터 등 유류 자산 매각, SUV 신모형을 매년 1개씩 총 5개 출시, 해외지역 국가별 대형 거점 딜러 육성 등의 내용도 발표했다.

하는 법정관리인측의 요구로 인해 진척을 보지 못했다. 이런 상황에서도 정부는 불개입 입장을 고수했다. 오히려 7월 11일부터 경찰의 공장 진입 시도가 본격적으로 시작되었다. 7월 16일에는 음식물 반입을 중단했고, 의료품 반입도 일정 중단되었다. 7월 20일 공권력 전진 배치가 있었으며, 7월 22일 정문 가대위 천막을 습격했다. 7월 24일 옥상을 통한 침탈 시도가 있었다.

정리해고와 법정관리에 맞서 완강하게 투쟁하던 쌍용차 지부는 7월 27일 대화와 교섭에 임할 것을 천명했고, 7월 30일 교섭이 진행되었다. 쌍용차 지부는 정리해고 철회라는 원칙하에 비상인력운영 방안을 찾고, 노동자 살리기를 통해 현 사태를 돌파할 수 있는 구체적이고 다양한 방안들을 폭넓게 논의할 것이라고 입장을 밝혔다.(해고는 살인다. 305쪽) 이러한 지부의 노력에 힘입어 8월 1일 분사에 대한 의견접근을 비롯하여 영업파견의 구체적인 조건들에 대한 합의는 물론 휴직에 대해서도 8개월간 무급휴직 후 순환휴직으로 전환하기로 하는 등 협상장은 타결이 눈앞에 이르는 듯했다.(해고는 살인다 308쪽) 그러나 법정관리인측이 인력구조조정 에 대한 총괄정리를 위한 비상인력운영의 배분율 6:4를 고집하면서 교섭장 분위기는 완전히 뒤집혔다.(해고는 살인다 308쪽)

8월 3일 입체적인 진입 작전이 시도되었으며, 8월 4일 도장공장 진입을 시도하였다. 경찰이 조립34팀 옥상을 접수하자 지부 지도부는 교섭을 요청했다. 8월 6일 오전 지부는 법정관리인측과 인력 비율 52:48로 조정하고 타결했다.(해고는 살인다, 336쪽)

77일에 걸친 파업은 끝났지만 쌍용차 구조조정은 여전히 진행 중이다. 2010년 정부는 쌍용차 구조조정이 초래할 지역 고용 악화에 대비하기 위해 평택시를 고용촉진 지구로 선정하였지만 희망퇴직 및 정리해고자들에게 제대로 일자리를 제공하지도, 생활안정을 위한 적절한 지원도 이루어지지 않았다. 이에 절망과 좌절을 느낀 노동자 일부는 스스로 목숨을 끊는 안타까운 일들이 벌어졌다.

또한, 법정관리인들은 공장 가동을 재개하면서 금속노조 탈퇴를 시도, 새로운 노동조합을 조직하였다. 결과적으로 지금 현재 쌍용차에는 두 개의 노조가 공존하고 있다.(금속노조 쌍용차 지부와 쌍용자동차 단독 기업 노조)

이런 가운데 2011년 채권단은 쌍용자동차를 인도 자동차기업인 마힌드라로 매각하기로 결정하고 이를 추진 중이다. 마힌드라는 4억 5000만달러(약 5350억 원)에 쌍용차를 인수하기로 채권단과 MOU를 체결하였으며, 관계인 집회에서 동의를 얻는 대로 인수 작업을 마무리 지을 예정이다. 이에 금속노조 쌍용차 지부는 마힌드라로의 매각을 졸속매각으로 규정하면서 제2의 먹튀 사태를 걱정하고 있다. 이와 함께 무급휴직자들의 복귀와 정리해고자들의 원직복직 등을 제기하며 투쟁을 지속하고 있다.

(2) 민주노총의 쌍용차 구조조정 대응

민주노총은 2008년 말 금융위기 국면에서 이명박 정부의 구조조정 공세에 대응하기 위한 준비를 모색하였으나, 이렇다 할 대응을 만들어내지 못했다. 산별연맹 단위들을 모아서 민주노총 차원의 구조조정 대응 단위를 만들려고 했으나 공공 분야들은 정부의 공기업 선진화 방안에 대한 대응으로, 건설과 사무금융 등은 개별 기업 차원의 대응으로 대응이 분산되었다. 언론노조는 방송사 구조조정을 방송법 개정 대응과 연계하여 진행하면서 구조조정 대응과는 궤를 달리하는 방향으로 접근하였다.

이러한 상황에서 금속노조는 민주노총에 자동차 범대위 구성을 제안했고, 민주노총 차원에서는 이에 대한 논란을 벌이다 자동차산업이 갖는 한국 사회의 위상을 감안하여 범대위 구성에 동의하였다. 6월 3일 '일방적 구조조정 저지, 자동차 산업의 올바른 회생을 위한 범국민운동본부'가 만들어졌으며, 경기도 범대위

와 쌍용차 공투본 등도 구성되었다.

민주노총은 자동차 범대위 구성과 더불어 화물연대 박종태 열사 투쟁, 건설 용산 참사 등 현안 투쟁과 연결시켜 6월 투쟁 준비했고, 6월 22일 민주노총 차원의 총파업을 진행하였다. 언론노조를 중심으로 이루어지기는 했지만 쌍용차 투쟁과의 연대를 조직하였다. 금속노조와 민주노총은 금속노조와 함께 금속노동자 대회, 전국노동자대회, 범국민대회를 잇따라 개최하면서 쌍용차 투쟁의 정당성을 알리고 정부의 공권력 투입을 저지하기 위한 투쟁을 벌였다.

쌍용차 투쟁이 막바지에 이른 7월 30일부터 민주노총 지도부와 자동차 범대위·경기도민 대책위 소속 단체 대표단은 쌍용차 문제의 평화적 해결과 식수, 의약품 등 인도적 차원의 물품 반입 보장을 촉구하는 무기한 농성투쟁에 돌입했다. 금속노조와 쌍용차 공투본 등 연대단위는 휴가를 반납하고 순환농성을 했다.(해고는 살인이다. 307쪽)

〈표 57〉 구조조정 관련 민주노총 대응(2009년)

일시	내용
1월 7일	언론악법저지·공공기관 구조조정 저지·이명박 정권 심판 민주노총 결의대회
2월 14일	비정규직 최저임금 노동자 생존권과 노동기본권 쟁취를 위한 노동자결의대회
3월 25일	경기본부 주최, 일할 권리와 생존권 쟁취를 위한 2009년 총력 투쟁 선포식
4월 17일	공공기관 선진화 강제추진 규탄 총력투쟁 결의대회
4월 22일	쌍용자동차 구조조정 규탄 및 저지 민주노총 촛불문화제
4월 29일	비정규직 대량해고 중단 총고용 보장 비정규·최저임금법 개악 저지 결의대회
5월 19일	일자리 나누기 지키기, 만들기를 위한 노정대회와 교섭 촉구
6월 25일	2010년 최저임금 시간당 1,000원 쟁취 민주노총 총력투쟁 결의대회
7월 4일	쌍용자동차 문제 정부해결 촉구! MB 악법 저지! 전국 노동자대회
7월 11일	쌍용 정리해고 철회 공권력투입 반대 공적자금 투입 976인 하루단식 농성

7월 15일 ~ 31일	쌍용자동차 투쟁지원 지역본부별 순환 농성
7월 21일 ~ 24일	미디어법·비정규법 등 MB악법 저지 쌍용차 문제 해결 촉구 민주노총 집중 농성 투쟁
7월 25일	쌍용차 정부 해결 촉구 전국 노동자 범국민 대회
7월 29일	민주노총 집회
8월 15일	쌍용차 정부 해결 촉구 민주노총 결의대회

민주노총은 범대위를 중심으로 쌍용차 구조조정에 대한 정책대응에 나섰다. 쌍용자동차 희생방안에 관한 토론회를 비롯하여 쌍용차 처리에 관한 국민여론조사를 벌이기도 했다. 그리고 통합도산법 등의 문제점을 제기하는 한편 자동차 산업의 올바른 해법을 위한 국회 토론토도 조직하였다.

법률 활동도 있었다. 금속노조 법률원 중심 대응에 민주노총 법률원에서 지원 활동을 벌인 것이다. 투쟁 과정 연행자, 파업점거 농성자 경찰서 접견 및 영장실질심사와 형사재판 대응이 주를 이루었다. 또한 법률단체, 인권단체 기자회견 참석하고, 용역단체 경비업법 위반 고발장을 작성하기도 했다.

〈표 58〉 2009년 쌍용차 구조조정 관련 정책 대응

일시	주제	내용(비고)
4월 23일	쌍용자동차 희생방안	보수정당, 정부 불참
6월 4일	일방적 정리해고 반대, 자동차산업의 올바른 회생을 위한 범대위 토론회	
6월 18일	쌍용차 국민여론조사	기자회견
7월 8일	쌍용차 구조조정 대응	통합도산법과 근로관계 세계자동차 기업재편
7월 14일	자동차산업 올바른 해법 국회토론회	
5월 ~	공공부문 구조조정 대응	공공부문 구조조정 대책회의/공공부문 대책회의

쌍용차 구조조정 대응에서 주목할 것은 파업노동자 심리 치유 프로그램을 진행한 것이다. 민주노총은 교육원을 중심으로 쌍용차 파업노동자 심리적 지지를 위한 치유 프로그램을 지원했다. 77일간의 파업 이후 쌍용자동차 조합원 심리상태 파악을 위한 설문조사 결과, 조합원과 가족의 우울증이 상당히 심각하고 어려움을 겪고 있다고 판단하여 심신치유 전문가들과 함께 노동자와 가족의 몸과 마음의 건강, 재충전을 위한 치유 프로그램을 추진한 것이다. 서울 정비지부를 중심으로 2009년 9월 17일부터 11월 12일까지 8회 진행하였고, 평택에서는 조합원/가대위 중심으로 4회 진행하였다.

(3) 쌍용자동차 정리해고 반대 투쟁의 성과와 한계

77일에 걸친 공장점거 옥쇄파업은 경제위기를 노동에게 전가하려는 자본의 행태에 맞선 가장 분명한 행동이었다. 아쉬움이 남기는 했지만 투쟁에 참가했던 것에 대해 조합원들은 모두 후회 없다고 했다.(해고는 살인이다 345쪽) 77일은 끝났지만 투쟁은 끝나지 않았다는 말도 했다. 이 투쟁은 합의서 한 장으로 마무리될 수 없는 것이기 때문이다.(해고는 살인이다 346쪽)

사측과 정부, 재권단의 완강함에 의한 자본측 시나리오대로 구조조정이 진행되면서 노동과 연대의 힘이 갖는 약세를 다시 확인하는 아픔이 컸지만 그렇다고 구조조정이 사측의 계획대로 원활하게 진행된 것은 아니다. 쌍용차의 경우 애초 2,626명에서 1,045명으로 정리해고 대상자 축소하였고, 정부와 여당에서는 고용 촉진지구 등 실업 상태에 대한 사회적 대응에 나서지 않을 수 없었다.

쌍용차 처리 방향과 관련하여 공기업화 등 기업 처리의 사회화에 대한 적극적 제기도 확산도 부족했다. 자본과 정권의 완강함 속에서 매각 위주의 기업 처리 방식이 정착하는 것 아닌가라는 우려를 자아내는 부분이다. 민주노총과 금속노

조는 쌍용차 등 자동차 산업에 대한 실질적 해법을 제시하지도 못했다. 인력감축 우선 방안에 대한 반대 속에서 정부의 공적 자금 우선 지원을 요청하기는 했지만 쌍용차에 대한 중장기 전망을 제시하며 국민의 동의를 얻는 차원으로까지는 나아가지 못했다. 모든 기업을 살려야 한다고 주장할 것이 아니라면, 자동차 산업이 한국의 핵심 산업이기는 하지만 상당한 문제를 안고 있다는 점을 분명히 인식했다면 보다 적극적인 해법 마련이 아쉽게 느껴진다.

쌍용차 구조조정 대응에서 원하청 노동자가 함께 공동투쟁을 벌인 점 역시 높이 평가되어야 한다.⁷⁶⁾ 그러나 정규직 노동자 내부의 분화(산 자와 죽은 자, 희망 퇴직자)가 분열로 이어져 결국 두 개의 노조가 만들어지고만 상황에 대해서는 냉정한 평가가 필요하다. 구조조정 앞에서 달라진 처지에 따라 한 숯밥 먹던 진한 동료애도 맥없이 무너지고 말았다. 파산 선고 협박 앞에서 살아남은 자들은 투쟁하는 노동자들에게 또 한 번의 상처를 안겼고, 노동조합은 살아남은 자들을 설득하고 이해시키는데 실패하였다. 강고한 투쟁이 보여준 결의와 열정은 높게 평가되어야 하지만 살아남은 자들과의 분할을 넘어서지 못한 문제는 뼈아프게 평가해야 한다.

구조조정 자체에 대한 대응도 부족했다. 법정관리 제도에 대한 문제제기가 상당히 확산되었고, 통합도산법의 문제가 적극 제기된 상황에서 민주노총은 구조조정의 절차와 방식을 개선하기 위한 노력을 적극적으로 펼치지 못했다. 특히 채



76) 금속노조 쌍용차 지부 2기 집행부는 원하청 공동투쟁과 비정규직 관리직을 포함하는 총고용 보장의 원칙을 여러 차례 재확인했다. 각종 회의에 비정규직 지회의 동등한 참여 보장하며 정규직의 방패막이 역할만 했던 비정규직 노동자를 정규직과 함께 투쟁하는 주체로 인정하는 모습을 보였다. 5월 13일 서맹섭 비정규 지회 부지회장은 정규직 임원들과 함께 굴뚝 농성에 함께 참여하면서 투쟁의 주체임을 스스로 드러냈다. 비정규지회는 5월 22일부터 전개된 옥쇄파업에도 19명이 끝까지 참가하였다.

권단 중심의 기업 구조조정 방식에 따라 인력 감축을 무조건 포함하는 구조조정 양태에 대해 국민 다수가 문제의식을 느끼고 있었음에도 불구하고 이를 사회 정점으로 제기하지 못한 것은 매우 아쉬운 부분이다.

구조조정에 따라 직장을 떠나야 했던 노동자들에 대한 적극적인 대응을 하지 못한 것도 아쉬움으로 남는다. 2009년 민주노총은 고용 관련 법률 대응을 본격적으로 진행하고 있었음에도 불구하고, 쌍용차 대책으로 내놓은 정부의 고용촉진지구 선정에 대해서는 거의 대응하지 못했다. 고용 촉진 지구 선정과 운영에 대한 사전적 준비가 부족했던 것은 물론, 민주노총 지역본부와 지구협의회에서 고용촉진지구협의회 구성에 불참함으로써 향후 대응의 교두보를 상실하는 안타까운 상황까지 연출되었다. 민주노총은 원직복직을 갈구하는 노동자들만이 아니라 스스로 공장을 떠난 희망퇴직자들도 챙기고 살피는 노동조합의 모습을 보여야 할 것이다.

1-3. 구조조정 대응에서 나타난 민주노총의 기능과 역할

1) 직접적인 대응보다 후방적 역할을 담당하는 민주노총

일반적으로 산업 구조조정과 기업 구조조정을 구분하지만 사실 구조조정의 직접적 양태는 기업을 통해서 드러난다. 산업 구조조정의 구체적 양태 역시 기업의 재편으로 나타나기 때문이다. 정부가 직접 산업 재편을 시도하고 기업 지배구조를 규율하고자 했던 김대중 정부 시절에서는 구조조정의 구체적 양태가 재편



77) 총수의 역할 축소, 기획조정실의 폐지, 재벌 산하 계열사간 연결채무제표 작성 등 일련의 개혁(?)들이 재벌을 단위로 진행된 바 있다

을 단위로 해서 나타나기도 했으나⁷⁷⁾ 정부 차원의 산업정책을 전면에 내세우지 않은 이명박 정권 하에서는 구조조정의 구체적 양태가 기업을 단위로 하여 나타나고 있다. 채권금융단에서 기업 재무구조 분석을 하여 기업 등급을 결정, 퇴출 여부를 결정하는데 그 과정에 대한 대응은 기업별로 이루어지고 있는 것이다.

앞에서 살펴본 민주노총의 구조조정 대응 흐름과 세 가지 사례들을 보면, 산별연맹(노조)이 구조조정 대응에서 중추적인 역할을 한다. 물론 구조조정에 맞선 직접적인 행동을 할 것인가 말 것인가는 일차적으로 단위 노조에서 판단한다. 개별 사업장 단위 노조에서 대응 계획을 세우고 나면, 해당 사업장 대응과 투쟁의 성격에 따라 지역본부나 중앙조직 차원에서 해당 사업장에 결합하거나 지원한다. 산별노조로 전환한 경우에는 지역본부(지부)들이 좀 더 단위 사업장 대응 논의에 밀착하는 편이고, 연맹 체계로 있는 경우에는 단위 노조 집행부의 선택에 따라 결정되는 편이다.

민주노총의 경우 총연맹 차원에서 기업별 구조조정에 직접 대응하는 사례는 거의 없다. 총연맹 차원에서는 산별연맹(노조)의 요청이 있거나 필요에 따라 그 투쟁/대응에 결합하거나 지원하는 역할을 하고, 지역본부 차원에서는 단위 사업장 지원과 연대 차원에서 결합한다.

그러므로 민주노총의 구조조정 대응은 개별 기업 구조조정에 대한 직접적 대응이라기보다는 사후적 지원 역할로 나타난다. 해당 기업과 산별연맹의 구조조정 대응과 투쟁을 지원하는 모습이 민주노총의 구조조정 대응 양식이라고 할 수 있다. 이랜드 투쟁 같은 경우 민주노총이 직접 관장하기도 했지만 대부분은 그렇지 않았다. 개별 기업 구조조정에 대해 민주노총 차원에서 대책위까지 꾸린 사례는 공공부문을 빼면 앞에서 살펴본 세 사례가 전부라고 할 수 있다.

또한 민주노총은 산별연맹(노조)의 제기가 있는 경우(아주 예외적으로 총연맹 자체적으로 판단하는 경우가 있을 수 있지만 이러한 경우는 거의 없다.) 총연맹

혹은 지역본부 차원에서 (지역) 노동자 연대와 시민사회단체의 연대를 조직하고 해당 구조조정 투쟁을 엄호하는 역할을 한다. 그리고 사안에 따라서는 정치권이 나 정부를 압박하는 행동들에 나서기도 했는데, 이 경우에도 민주노총 독자적으로 움직인 경우는 거의 없고 산별연맹(노조)이나 진보정당과 함께 일을 추진하였다. 이 때문에 단위사업장이 투쟁의 주체가 되고, 민주노총은 연대세력의 하나이거나 해당 사업장 문제 해결을 중재하는 모습으로 투영되기도 한다.

사실 외환위기 이후 구조조정 대응에서는 민주노총 차원의 대응과 투쟁이 일차적이었다. 민주노총이 직접 정리해고 및 구조조정에 맞선 총파업을 결의하고 그것을 실행에 옮기면서 총노동의 전선을 직접 주도했었다. 하지만 그러한 이런 저런 이유로 그러한 대응이 약화되면서 구조조정 대응은 산별연맹으로, 그리고 수익경영체제가 강화되면서 그 대응은 이제 개별 사업장 단위 노조로까지 내려가 있는 상태이다. 그러므로 민주노총이 후방적 역할을 담당하는 것은 한편으로는 기업별 수익경영체제가 강화되면서 기업 구조조정이 일상화·항상화한 것에도 그 원인을 찾을 수 있지만, 다른 한편 90년대 말과 2000년대 초반 민주노총 차원의 구조조정 대응과 투쟁이 제대로 이루어지지 못한 결과인 점도 간과할 수는 없다.

2) 산별연맹(노조)별 구조조정 대응을 모아내려고 시도하는 민주노총

그렇다고 민주노총이 기업 단위 구조조정 대응에 대해 후방에서 지원하는 역할에만 머물고 있는 것은 아니다. 비록 후퇴된 상황에서이기는 하지만 산별연맹(노조)들과 함께 민주노조운동 차원의 공동 대응을 모색하면서 민주노총 차원의 '총전선'을 구축하려는 시도를 지속하고 있다.

이러한 시도는 세 가지 모습으로 나타난다. 우선, 총연맹 차원에서 해당 시기

산별연맹(노조)별 구조조정 대응을 모아 공동의 전선을 형성하려는 시도를 한다. 민주노총에서는 산업과 기업에서 벌어지는 구조조정 대응을 모아 '총노동'으로 결집하고 그 힘으로 정부와 자본에 대한 계급적·사회적 전선을 만드는 노력과 시도를 하고 있는 것이다. 그런데 이러한 시도는 안타깝지만 구체적 성과로 이어지지 못하고 있다. 산별연맹을 모아서 대책회의를 가동하기는 하지만 각각의 산업과 기업의 구조조정을 모아서 하나로 모아진 대응으로 집중하는 모습은 보여주지 못하고 있다.

두 번째는, 산별연맹이나 개별 사업장에서 대응하기 어려운 정부 차원의 경제산업, 노동·고용정책에 대한 대응을 민주노총 차원으로 진행하고 있다. WTO나 아세회의에 반대했던 투쟁이나 한미 FTA 반대투쟁, 비정규직 법 제정 및 개악 반대 투쟁, 노동법 개악 반대 투쟁 등은 대표적인 사례들이다. 이러한 대응과 투쟁이 직접적인 구조조정 대응은 아니지만 산업과 기업의 구조조정과 밀접한 연관을 갖는 부분들임에는 틀림없다. 이러한 대응을 통해 민주노총은 산업과 기업의 구조조정에 대응할 수 있는 노동조합들의 힘을 배양하고 사회의 우호적 여론을 형성하는 계기로 삼는다고 볼 수 있다. 그런데 이러한 시도들은 명확한 방향과 목표를 가지고 이루어지지 못했다. 주어진 사안에 대한 계기적 대응은 있었지만 방향과 내용에 대한 내부의 충분한 동의와 집중을 이끌어내지는 못한 것이다. 오히려 몇몇 사안의 경우에는 민주노총 내부의 심각한 혼란을 동반하거나 내부 분열을 심화하는 결과를 낳기도 했다.

셋째, 정부를 상대로 하는 다양한 활동을 펼친다. 구조조정 문제에만 한정하는 것은 아니지만 정부 부처나 정부 관련 각 위원회나 기구 속에서 민주노총의 주장과 요구를 제기하기도 하며, 제 정당들이나 사회단체들과 함께 그런 일을 하기도 한다. 국내에서만이 아니라 국제적인 차원에서 그런 노력을 하기도 한다. 하지만 이런 활동들이 총연맹만이 아니라 민주노총 전체 차원에서 충분히 공유되거나

이해되지 못하면서 개별적 활동으로 머무는 측면이 적지 않다. 특히 정부와의 협의나 논의 과정에 대한 태도와 원칙을 둘러싸고 상당한 이견이 표출되면서 민주노총 차원의 힘 있는 대응이 만들어지지 못하는 상태이다.

금속노조나 공공운수연맹과 같이 그 규모가 크고 나름의 역량과 경험을 축적한 산별연맹(노조)들은 민주노총의 계획이나 힘에 의존하지 않고서도 독자적으로 대정부 교섭과 사회연대전선을 구축하고 있으며, 어떤 점에서는 민주노총 총연맹을 능가하는 모습을 보여주기도 한다. 하지만 소규모 연맹들의 경우 민주노총 차원에서 이루어지는 대응과 투쟁이 여전히 큰 의미를 가지고 있다. 이랜드 투쟁은 이러한 사정을 가장 잘 보여주는 사례라고 할 것이다.

3) 경제산업 연구 및 고용·노동 정책에 관한 정책 생산

이런 가운데 민주노총은 2000년대 이후 경제산업정책과 고용·노동정책에 대한 정책기획 및 생산자의 역할을 수행하고 있다. 어떤 점에서는 노동조합이 신자유주의 구조조정에 맞서야 하는 이유를 정립하는 동시에 노동자의 요구와 주장을 정선하는 역할을 민주노총이 담당하고 있다고 봐도 될 정도로 민주노총은 이 일을 적극적으로 수행하고 있다.

이 때문에 민주노총은 문제해결의 주체라기보다는 문제 해결을 중재하거나 정책을 제시하는데 그친다는 비판을 받기도 한다. 하지만 이것은 불가피한 측면이기도 하다. 구조조정에 대한 직접적 대응은 기업별 단위 노조나 산별연맹에서 대응하는 현실에서, 민주노총으로서는 산별연맹을 모아내는 한편, 국가적 차원의 대응으로 자신을 드러낼 수밖에 없다. 게다가 민주노총의 조직체계와 조합원 동원 구조가 산별연맹 중심으로 이루어져 있는 현실에서 민주노총이 직접적으로 조합원을 동원하기란 쉽지 않는 것도 사실이다. 이런 현실과 조건으로 볼 때, 민

주노총이 정책연구와 생산을 통해 각 산별연맹을 모아내고 대정부 교섭 및 대응을 시도하는 것은 어느 정도 불가피하다고 할 수 있다. 그리고 구조조정에 대한 적극적으로 구체적인 요구와 대안을 만드는 일은 구조조정 대응에서도 매우 필요한 일이다.

민주노총이 국가 차원의 경제산업 정책과 고용·노동 정책에 관심을 가지고 연구사업과 정책 개발에 열심인 것은 오히려 독려해야 할 일이다. 문제는 다른 곳에 있다. 상당한 연구와 수많은 정책들이 만들어지지만 민주노총 차원 전체에서 충분히 토론되고 공유되면서 노동자의 주장과 요구로 분명히 형성되도록 하는 과정이 제대로 만들어지지 못하고 있다는 점이다. 연구와 정책 생산은 단순히 연구자들의 몫이 아니라 조직 전체의 토론과 논의를 통한 입장 만들기라는 점에 더욱 유의해야 할 것이다.

2. 민주노총의 구조조정 대응 효과

여기에서는 지금까지 살펴본 내용을 바탕으로 민주노총 차원에서 이루어진 구조조정 대응효과를 직접적 효과와 내부적 효과로 나누어 살펴보겠다.

2-1. 민주노총 구조조정 대응의 직접적 효과

민주노총이 총연맹 차원에서 산업과 기업 구조조정에 대응한 사례는 그리 많지 않다. 앞에서 살펴보았다시피 산업과 기업 단위 구조조정 대응은 산별연맹(노조)와 해당 사업장 노조의 몫이자 역할이었기 때문이다. 그러므로 민주노총이 구조조정에 대응한 직접적 효과는 단위 사업장 구조조정 대응 효과를 살펴보는 방식과는 약간 달라야 한다. 정리해고를 비롯한 인력감축 등 구조조정 자체를 막아

냈느냐 못했느냐는 점은 민주노총이 개입한 사례에 국한하여 진단해야 할 것이며, 민주노총이 구조조정에서 수행한 역할에 대한 효과를 보기 위해서는 민주노총이 자기 역할을 부여받고 있는 지원 및 연대의 역할과 정책생산 및 공동전선 형성이라는 점에서 그 효과를 살펴보는 것이 타당할 것이다.

1) 구조조정 중단 혹은 차단의 효과

구조조에 대응한 사례들을 보면 정부 차원에서건 기업 차원에서건 이미 진행되고 있는 구조조정을 막아냈다고 자신 있게 말할 수 있는 사례는 그리 많지 않다. 본 연구팀에서 직접적으로 살펴본 대우차, 이랜드, 쌍용차 사례의 경우에는 어떤 형태로든지 인력감축이 이루어졌고, 그와 동반한 여러 가지 구조조정들이 동시에 이루어졌다. 이 과정에서 노동조합들은 이런저런 후퇴와 양보를 하기도 했다.

하지만 겉으로 드러나 보이는 이러한 사실들로부터 노동조합의 구조조정 대응 효과가 전혀 없다고 말하는 것은 선부른 일이다. 애초에 시도한 구조조정 내용들이 노동조합 대응 과정에서 상당 부분 축소되거나 아예 철회되었기 때문이다. 물론 이를 반대로 해석하는 것도 가능하다. 민주노총까지 나서서 구조조정에 대응한 경우에도 자본측의 기업처리와 인력조정 시도들은 양적인 측면에서 조금 줄어들거나 그 형태가 변형되었을 뿐 애초의 의도들이 어느 정도 관철되었다고 볼 수도 있기 때문이다.

그런데 이것을 민주노총 차원의 대응이 부족해서라고만 진단하는 것은 무리이다. 왜냐하면 구조조정은 자본에게 있어 핵심적이고 최후적인 자기 희생 양식이기 때문이다. 민주노총까지 개입하는 구조조정이라면 그것은 기업 차원에서만 이 아니라 산업과 사회적 차원에서 매우 핵심적인 사안이기 마련이다. 그런 만큼

민주노총이 개입한 사례들은 '총노동과 총자본의 대리전 성격'이라는 수식어가 자주 붙는다. 그러므로 자본 진영에서도 사활적으로 나오기 마련이며, 이런 대립과 대응에서 '모 아니면 도' 같은 상태가 만들어지기는 어렵다. 물론 노동자들이 체제변혁적 행동으로 나아간다면 전혀 다른 차원의 양태가 만들어질 수 있겠지만 노동조합 차원의 대응에서는 그러한 체제변혁적 행동을 모색하기 어렵고, 실행은 더더욱 어렵다. 이런 것들을 감안할 때, 구조조정을 막아냈느냐 아니냐는 단순한 판단은 바람직하지 않다.

다만, 고용의 측면에서 볼 때, 정리해고에 대해서는 노동조합의 차단 혹은 축소 효과가 분명하고 대단하다고 할 수 있다. 대우차나 쌍용차의 경우 정리해고는 막아내지 못했지만 그 숫자는 애초 사측이 제시했던 것보다는 크게 줄어들었다. 기업 퇴출과 매각의 상황에서도 정리해고만은 막아내겠다는 의지들이 높기 때문에 단위 사업장만이 아니라 산별연맹과 총연맹 차원에서도 정리해고를 막기 위한 노력들이 다방면으로 펼쳐진 결과라고 할 수 있다.

그런데 정리해고를 완전히 철회시키지도 못하고 있다는 점 역시 분명한 사실이다. 게다가 희망퇴직 등과 같은 자발적 퇴직 양태에 대해서는 제대로 대응조차 하지 못하고 있다. 바로 이 측면에서 보면, 자본의 입장에서는 정리해고는 축소했지만 인력감축의 총량은 달성하고 있다. 그것을 실패한 사례가 이랜드 정도인데, 자본은 스스로 설정한 목표를 달성하지 못할 경우 기업을 매각하는 최후의 수단도 서슴지 않는다. 그러므로 정리해고를 막아냈다고 해서 그것이 곧 인력감축 구조조정을 막아냈다고 할 수 없는 것이 현실이다.

정리해고를 축소하고 막아냈다고 하더라도 정리해고를 당한 사람들 문제는 계속 남는다. 대우차와 쌍용차에서 보듯이 정리해고자들은 몇 년에 걸쳐 원직복직을 요구하며 개별 기업을 상대로 힘겨운 싸움을 진행하였고, 지금도 진행 중이다. 이 경우 해당 기업이 일정한 상태로 회복되기 전까지는 정리해고자들의 원

직복직이 매우 어렵다. 이들에 대한 생계비를 지급하는 사례(쌍용차)가 있기는 하지만 이것은 산별연맹(노조)에게는 재정압박 요인이 되기도 한다. 결국 개별 기업에서 다시 정리해고자들을 재고용하는 상태까지 이들에 대한 대책이 필요한데, 민주노총과 산별연맹(노조) 차원에서는 아직까지 이에 대한 대책을 별도로 수립하지 못하고 있다. 그러므로 인력감축 구조조정 이후 인력조정 대상자에 대한 책임이라는 점에서는 노동조합의 효과가 그리 크지않다고 할 수 있다.

비정규직 노동자들의 고용 문제는 전혀 다른 양식으로 드러난다. 기업별 정규직 노동자들과는 달리 비정규직 노동자들에게 고용 문제는 '정규직 전환'과 연계되어 있거나 '계속 고용' 여부와 연결된다. 그러므로 기업측의 의지와 이에 대한 사회적 지원이 매우 중요하다. 이랜드 투쟁에서 노동조합은 기업의 지속과 상관없이 '계속 고용'을 제시하고 그것을 실현하는 모습을 보여주었다. 까르푸가 홈에버로, 홈에버가 다시 홈플러스로 매각되고 인수되는 과정을 거쳤지만 노동자들은 비정규 문제에 대한 기업의 계속 고용 책임을 제기하면서 결국에는 그것을 실현했다는 점에서 매우 큰 의미가 있다.

2) 노동자 단결 및 사회연대 형성의 효과

현 시기 구조조정은 신자유주의 세계화와 금융화, 유연화의 원인이자 결과이기도 하다. 민주노총과 노동조합들이 이러한 구조조정에 맞서기 위해서는 노동자 내부의 단결과 더불어 사회적 차원의 연대·연합이 매우 절실하다. 단위 사업장에서 벌어진 구조조정에 대한 단결과 연대의 모색은 주로 산별연맹(노조)와 민주노총 총연맹의 몫이었다.

노동자 내부의 단결을 위한 시도는 사실 민주노총의 조직 전략의 핵심이라고 할 수 있다. 구조조정에 가장 효과적으로 대응하는 것은 '산업별 체제'라고 생각

했고, 기업별 대응으로는 자본의 공세에 제대로 대응할 수 없다는 인식을 전제하고 있었다. 일반적인 노동조합의 발전 형태로 산별노조를 인식한 측면도 적지 않았지만, 현실에서 산별노조 건설이 인정된 배경에는 기업별 대응을 넘어서 산업별로 대응해야 하는 절박함이 적지 않았다.

하지만 구조조정 대응 과정에서 노동자의 단결을 고취하는 효과는 그리 확정적으로 나타나지 못했다. 그렇다고 아무런 효과가 없었다고 하기도 어렵다. 2000년 대우차 투쟁에서는 완성차 4사가 공동파업을 결의하는 모습도 있었고, 이랜드 투쟁에서는 민주노총 차원에서 힘의 집중이 이루어지기도 했다. 반면, 완성차 4사 공동파업은 개별 사업장 임단협 국면에서 맥없이 무너지고 말았고, 쌍용차 투쟁에서는 완성차 지부들의 결함이 매우 낮았다. 그리고 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직 간의 단결이 매우 허약하다는 지적은 다른 연구들이나 보고에서 빈번하게 다루고 있는 내용들이다.

그런데 이것을 일반적인 노동자 단결력의 약화로만 이해하는 것은 일면적이다. 오히려 단위 사업장별 구조조정이 일상화하면서 '자기 문제'에 대응에 집중할 수밖에 없는 현실에 주목해야 한다. 과거에는 개별 사업장의 임단협과 다른 사업장의 구조조정 투쟁이 한데 어울리지 못하는 문제였다면 지금은 구조조정이 일상화하면서 기업과 사업장 단위 노동조합들이 자기 울타리를 넘은 다른 사업장, 다른 노동자들을 헤아리고 살필 여유를 갖지 못하는 실정이다. 이런 점을 감안한다면 노동조합의 구조조정 대응이 기업별 차원에서는 단결의 효과를 나타내지 못하는 상황에 직면했음을 알 수 있다.

이런 상황에서 민주노총 차원의 공동전선 구축 시도 역시 빈번히 좌절했다. 2008년 세계 금융위기 속에서 민주노총이 산별연맹(노조)들과 구조조정에 대한 공동대응을 모색했으나 이것이 실현되지 못한 것은 대표적인 사례라고 할 수 있다. 이것은 민주노총이 산별연맹(노조)들과의 공동대응을 이끌어내는데 별다른

효과를 발휘하지 못함을 단적으로 드러낸 사례이며, 산별연맹(노조)들의 각자 대응체제가 더 강력한 효과를 발휘하고 있음을 보여주는 현실이다.

구조조정에 효과적으로 대응하기 위해서는 사회연대를 형성하는 것도 매우 중요하며, 주요 구조조정 대응 국면과 흐름에서 구조조정에 대한 사회적 연대를 구성한 사례는 매우 많다. 본 연구팀이 살펴본 대우차, 이랜드, 쌍용차에서는 모두 사회적 연대체가 꾸려졌다. 일반적으로 사회연대체는 거기에 참여하는 각 단위들이 자기 내용을 가진 상태에서 공통의 목표를 위해 힘을 합치는 방식과 특정한 사안/내용에 대해 동의하여 하나의 행동으로 모이는 방식으로 구분할 수 있다. 그런데 노동조합의 구조조정 대응 과정에서 만들어진 사회연대체들은 대부분 후자의 형태로 조직되었다. 구조조정 대응 자체가 시기적이고 사안적인 형태로 벌어졌기 때문에 공통의 목표를 가진 사회연대체를 구성하는 것은 거의 불가능하기 때문에 나타나는 현상이다.

사회연대를 형성하는데 있어 기본적인 역할은 산별연맹(노조)들이 한다. 구조조정에 대한 직접 행동을 일차적으로 관장하기 때문에 이것은 당연한 일이다. 그러므로 민주노총이 이러한 사회적 연대체에 참여하거나 주도한다는 것은 노동조합 체제에서 해당 구조조정에 대한 의미와 중대성을 매우 높게 보고 있다는 점을 대외적으로 드러내는 것이며, 그것이 사회연대체에 나름 영향을 미치기도 한다.

그렇지만 민주노총이 참여한다는 사실만으로 사회연대가 확장되는 것은 아니다. 오히려 민주노총이 참여하기 때문에 해당 구조조정은 노동조합의 정리해고 반대 싸움으로만 인식되는 경우도 없지 않다. 그러므로 사회연대 형성에는 해당 구조조정 사안이 갖는 중대성과 그 구조조정이 진행되는 자본의 부당성, 그리고 노동조합의 적극적인 설득과 이해라는 세 가지 요소들이 얼마나 제대로 연결되느냐에 따라 그 효과는 크게 차이를 나타내고 있다.

3) 대안에 대한 동의와 노동자 요구 실현 효과

구조조정 대응 과정에서 민주노총 차원의 독자적 역할은 바로 정책적 기능일 것이다. 구조조정과 관련한 민주노총의 정책 내용은 크게 경제산업 분야와 고용·노동 분야로 구분할 수 있다. 그러므로 민주노총의 이러한 역할이 구조조정에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해서도 살펴볼 필요가 있다.

민주노총 총연맹은 나름의 방식으로 신자유주의 구조조정에 맞서고 노동의 유연화에 대응하는 연구활동과 정책 개발을 진행하고 있다. 이것은 정책연구원 및 정책실 활동과 더불어 다양한 연구 네트워크 등을 통해 이루어지고 있다. 경제산업 분야에 대한 다양한 문제제기를 진행하면서 구조조정을 유발하거나 그와 연관된 여러 정책들을 비판하는 한편, 경제산업에 대안을 제시하는 노력을 기울이고 있으며, 기업들의 신자유주의식 경영 방식을 비판하는 한편 중소기업 문제 등에 대해서도 나름의 노력을 경주했다고 할 수 있다. 비정규 문제에 대해서도 민주노총은 다양한 접근과 더불어 여러 대안을 제시해왔다. 최근에는 고용 문제 일반에 대한 접근과 연구 활동도 강화하고 있다.

그런데 이러한 연구활동과 정책생산이 구조조정을 저지하거나 그 방향을 바꾸는 효과로는 나타나지 못하고 있다. 경제산업구조의 불안정성 속에서 사회 양극화와 노동시장 이원화가 심화한다는 사실은 이미 경험적으로 노동자들에게 알려져 있다. 이에 정규직 대기업 노동자들은 자기가 속한 기업 내부 노동시장에서 밀려난다는 것이 곧 죽음과도 같은 파탄의 나락으로 떨어지는 것임을 너무나 잘 알고 있다. 이에 대한 경제산업 및 사회적 대안과 노동자 내부의 강력한 동의가 없다면 정규직 노동자들의 고용 유지 중심적 대응은 지속적으로 나타날 수밖에 없다. 이것은 고용·노동에 대한 새로운 대안으로 노동자 대중의 동의를 이끌어 내지 못한다면 구조조정에 대한 노동조합의 대응 효과는 거의 없을 것이라는 점

을 말해준다.

또한, 각 사업장과 산별연맹(노조) 단위별로 진행되는 구조조정 대응을 묶어내는 일에도 이러한 대안과 정책 효과가 제대로 나타나지 않고 있다. 민주노총 총연맹 차원에서 제시되는 대안과 정책들은 각 산별연맹(노조)의 내용을 통일하고, 기업별 구조조정에 대한 노동자의 요구로 드러나야 하는데 정리해고에 대한 반대, 구조조정 반대라는 정도를 제외한다면 민주노총 차원으로 노동조합의 힘이 모아지고 집중되는 모습이 나타나지 않고 있다. 이것은 민주노총의 대안과 정책이 민주노조들의 힘을 결집하는 효과로 이어지지 못함을 의미한다.

구조조정에 맞서 사회연대를 형성하는 과정에서도 총연맹의 대안과 정책 내용이 그렇게 효과를 발휘하지 못하고 있다. 정권이나 자본의 어떤 행태에 대한 공격과 반대의 내용에 대해서는 일정한 공감대 형성되지만 그에 대한 대안이나 대책을 수립하는 과정에서는 민주노총이 다른 사회세력과 단체들에게 영향을 미치는 정도가 그리 크지 않다. 이는 사회세력과 단체들이 일정하게 분화되어 있는 현실과도 밀접한 연관을 갖는 문제이지만, 노동을 대표하면서 구조조정에 대한 사회연대를 형성하는 과정에서도 자기 내용에 입각한 주도력을 발휘하지 못하면서 구조조정에 대한 정책적 효과는 상당히 낮은 수준이다.

2-2. 구조조정 대응의 내부적 효과

1) 구조조정 대응이 조직력에 미친 효과

구조조정에 대한 노동조합의 대응은 기업별 수준에서는 일정한 조직력을 담보하는 모습이었다. 자신들이 일하고 있는 사업장에서 벌어지는 구조조정이었고, 정리해고와 희망퇴직의 당사자들이었으므로 이에 맞서 단결된 힘으로 투쟁

하는 것은 쉽게 상상할 수 있다. 이랜드의 경우에는 정규직과 비정규직이 함께 하는 모습이 끝까지 유지되어 많은 사람들에게 감동을 주기도 했다. 하지만 기업 구조조정에서 당사자 내부의 분할이 끝내 극복되지 못하는 경우도 적지 않다. 특히 기업 퇴출 혹은 매각 과정에서 자본에 의해 만들어진 노동자의 분할이 노조의 분할로 이어지는 경우가 나타나고 있어 많은 사람들의 우려를 자아내고 있다. 대우차에서는 이러한 시도가 끝내 좌절되었지만 쌍용차 구조조정 대응 과정에서는 살아남은자, 정리해고자, 자진퇴사자(희망퇴직자)라는 구별이 끝내 노조 분리로 까지 이어지고 말았다. 이것은 구조조정에 맞선 노동조합의 투쟁이 사업장 내 노동자 내부의 단결력을 고취하며 조직력을 제고하는 과정이 되지 못함을 단적으로 보여주는 사례이다.

기업을 뛰어넘는 노동자 단결력도 제고되지 못하는 양상이다. 앞서서도 말했듯이 대우자동차 구조조정에서 완성4사 노동조합은 끝내 자기 사업장에서 벌어진 임단협을 넘어서지 못했다. 쌍용차 대응에서도 완성차 지부들의 참여는 상당히 저조했다. 물론 기업을 넘어서는 대응이 애초부터 없었던 것은 아니었다. 2002년 화성3사 울산투쟁이나 LG칼텍스 투쟁에서 보여준 노동조합들의 연대는 결코 작은 것은 아니었다. 그러나 그러한 연대투쟁으로도 구조조정을 좌절시키는 효과를 확실하게 보여주지 못하면서 노동자 연대는 해가 거듭할수록 약화되는 모습이다. 이것은 결국 산별노조 건설에도 많은 어려움을 제공하고 있다. 투쟁을 통해 '하나'라는 의식과 실체를 공유하면서 이것을 산별노조라는 단일노조 체계로 모아내고자 했던 민주노총의 조직전략은 현재 매우 큰 난관에 봉착해 있다. 자본과 정권이 초기업 차원의 교섭과 노사관계에 상당한 거부감을 표현하고 있는 상태에서 구조조정에 맞선 초기업적 대응은 갈수록 어려워지고 후퇴하는 양상이다.

산별연맹의 조직력이 취약함을 드러내는 상황에서 민주노총 차원으로 힘을

모아내는 일은 더욱 어려워지고 있다. 산별연맹(노조) 내부의 조직력이 약한 상태에서 민주노총 차원의 공동대응이 부차화되고 있는 것이다. 그런데 이것은 민주노총에 대한 일종의 불신도 내포한다. 1990년대 후반이후부터 반복된 ‘뺑파업’은 대중적 불신을 자초했으며, 일부 총연맹 지도부들이 보여준 불미스러운 행동과 처신들은 민주노총에 대한 신뢰를 상당히 떨어뜨리고 말았다. 또한, 비정규직법 대응이나 이랜드 투쟁과 같이 산별연맹을 초월하는 영역에서 일정한 역할을 수행하고 있기는 하지만 상시적 구조조정과 경제위기에 따른 구조조정에서 산별연맹을 모아내고 집중시키는 역할을 제대로 수행하지 못하였다.

종합적으로 볼 때, 민주노총으로 조직된 대다수 노동조합과 노동자들은 기업과 공장을 뛰어넘은 노동자의 단결과 연대로 구조조정을 막아내거나 효과적으로 대응할 수 있다는 생각을 크게 하지 않는 모습이다. 실제적으로 정리해고라도 막아내거나 최소화하기 위해서는 기업 차원에서 사측을 상대로 힘을 쓰는 것이 더 효과적이라는 생각을 많이 하는 것 같다.

2) 민주노총 구조조정 대응이 노사관계 및 노조 위상에 미친 효과

구조조에 맞선 노동조합의 대응이 산별연맹(노조)을 매개로 더 넓고 큰 연대로 나아가지 못하고 기업별 대응 구조로 좁혀지면서 노사관계 역시 기업별 체제를 온존하는 모습이다. 기업별 노사관계가 온존하고 오히려 강화되는 양상을 보이는 데에는 정부의 노사관계정책이 큰 영향을 미치고 있다. 이명박 정부에서는 특히 근로시간면제제나 복수노조와 같은 제도들을 밀어붙이는 동시에 정부 정책 결정 과정에서 민주노총을 노골적으로 배제하면서 집단적 노사관계 자체를 부정하는 행위들을 서슴지 않고 있다. 이러한 요소들이 한데 엉키면서 집단적 노사관계는 아직 요원하고, 기업별 노사관계는 가까운 현실로 만들어지고 있는 것

이다.

구조조정을 기업별 대응으로 해결하려는 시도는 특히 대기업 노동조합에서 강하게 드러난다. 산별노조로 전환한 금속노조에서 기업지부에 속한 사용자들은 사용자단체에도 참여하지 않고, 중앙교섭도 해태하고 있는 실정인데, 기업지부들은 이에 항의하기보다는 기업 교섭에 더욱 매진하는 양상이다. 이로 인해 기업별 대응으로도 구조조정에서 특별한 합의를 이끌어내기 어려운 중소기업 사업자들은 매우 어렵고 힘든 상황에 직면하고 있다. 중소기업의 사용자들은 구조조정을 진행하려다 노동조합이 이에 반발할 경우, 다른 돌파구가 없는 사용자들은 노동조합의 투쟁에 극단적인 방식으로 대응한다. 직장폐쇄는 물론이고 폐업 신고, 고소고발, 공장이전, 손배·가입류, 교섭거부 등 할 수 있는 모든 수단들을 동원하면서 노동자들의 투쟁을 무력화하고 버틴다. 중소기업노동자들은 기본적인 요구마저 포기할 것인가 말 것인가는 선택에 내몰리면서 후퇴하더라도 다수의 노조를 유지하는 방법과 소수가 남더라도 자본과 치열하게 싸우는 방법 중에서 하나를 선택해야 하는 상황으로 내몰리고 있다. 중소기업 노동자들의 장기투쟁은 이렇게 만들어지고 있다.

집단적 노사관계를 조직적으로 만들어내지 못하면 구조조에 대한 노동조합의 효과는 사회적으로 나타날 수 없다. 기업별 노사관계를 통해 구조조정 문제를 해결하면 기업 규모와 고용형태에 따라 그 효과는 다르게 나타날 것이고, 이것은 결국 기업별 노사관계를 온존하는 동시에 대기업 노조와 중소기업 노조, 정규직 노조와 비정규직 노조 사이의 간극을 초래할 것이다. 이것은 노동조합의 구조조정 대응 효과를 떨어뜨릴 수밖에 없다.

더 심각한 것은 이런 과정을 겪으며 민주노총은 사회적 약자를 대변하는 이미지보다 조직된 노동의 기득권을 지키는 이미지가 더 강하게 각인되는 것이다. 민주노총 사무총장과 지역본부들에게는 억울한 일이겠지만 구조조정 과정에서 빚

어진 사회 양극화와 노동자 내부의 분할과 분리에 대한 정면 대응을 노동자 내부 연대로도 표출하지 못하고, 집단적 노사관계를 통해서 제기하지도 못하면서 민주노총은 노동자 일반 대중이 느낄만한 사회적 약자를 대변하는 모습을 보이지 못했다. 구조조정에 맞서는 투쟁을 통해서 기업별 노사관계를 넘어서지 못함에 따라 그 반대급부로 기업별 노사관계에 급급한 모습이 드러나게 되고, 그것이 노동자 일반 대중들에게는 정규직 대기업 노조만을 옹호하는 모습으로 비춰지고 있는 것이다.

3) 노동자 의식에 미치는 효과

구조조정에 맞서는 노동자 대응이 기업별 노사관계를 강화하면서 노동자들의 의식 역시 약화되는 양상이다.

우선, 노동시장의 분할과 계층화 속에서 노동자들의 계급적 단결과 연대 의식이 상당히 약화되는 모습이다. 정규직 노동자들의 경우 비정규직 노동자와 중소영세 노동자들 상태에 대해 문제라고 느끼고 있기에 자신이 향유하고 있는 부분을 공유하거나 함께 더 많은 것을 확보하는 투쟁에 나서야 한다는 점을 인식하고는 있으나 제품 수요가 축소되거나 기업 경영이 어려울 때, 국가 경제가 또 다른 어려움에 봉착했을 때, 비정규직을 방패막이로 삼아야 한다는 인식은 계속 이어지고 있다.

이것은 기업의 상황과 조건 외에 노동자들이 미래를 만들어갈 방법과 대안을 찾지 못한 결과라고 할 수 있다. 구조조정이 비정규직을 양산하고 사회 양극화를 부추긴다는 점을 매우 잘 알고 있지만, 김대중 정부 이후 이어진 정권들은 이러한 상황을 개선하기는커녕 더욱 악화시키고 있다는 것을 노동자들은 매우 잘 알고 있다. 또한 노동조합이 이에 맞서 투쟁하고 있기는 하지만 방어적 대응에 급

급하면서 승리할 수 있다는 믿음을 주지 못하고 있다. 이런 가운데 노동자들에게 자본과 맞서서 다른 미래를 준비하지는 설득과 동의를 조직하는 일도 진지하게 모색되지 않는다. 이런 상황에서 노동자들은 정부도 사회도 노동조합도 의존하지 않으면서 각자가 처한 조건에서 생존을 모색하고 있는 셈이다. 조직된 정규직 노동자들은 기업의 매출과 생산/영업을 최선의 상태로 유지하면서 그 속에 더 많은 임금, 더 많은 소득을 올리는 방법을 받아들이고 있는 것이다.

어려운 말로 하면 사용자와 노동조합 어느 한쪽에 대한 전폭적인 신뢰보다는 자신의 고용을 지켜낼 수 있는 쪽에 힘을 실으면서 노동조합을 고용유지의 도구로 활용하는 경향이 매우 강해지고 있다. 그리고 기업에게 어떤 특별한 기대를 하고 있는 것도 아니다. 자본가나 경영진을 신뢰하는 것이 아니라 기업이 잘 나가야 그만큼 소득을 올릴 수도, 고용상태를 유지할 수도 있다는 생각에 기업의 구조조정과 주주 경영을 묵인하는 자세를 보인다. 기업에 대한 충성도보다는 별 수 있을 때 최대한 벌겠다는 의지가 더 강력하게 작용하고 있는 것이다.

이러한 의식은 노동자 내부의 경쟁을 받아들이고 기업의 성장을 자신의 고용과 일체화하는 경향으로 나타난다. 강수돌이 말하는 ‘트라우마’는 여기에서 매우 강력한 힘으로 현실에 표출되고 있다.

노동조합의 구조조정 대응은 이러한 노동자들의 의식에 영향을 주는 동시에 영향을 받고 있다. 기업의 울타리를 넘어선 구조조정의 실패와 후퇴, 그리고 그러한 대응의 상실은 노동자들의 의식을 기업의 틀 속에 가두고 있으며, 그런 노동자들의 의식으로 인해 기업을 넘어선 노동조합 대응을 모색하는 일은 더욱더 어려워지는 현상이 악순환하고 있는 것이다.

구조조정에 맞선 투쟁을 벌인 중소기업 및 비정규 노동자들의 경우에는 아주 다양한 모습들이 나타나고 있다. 너무나 기본적인 것도 투쟁을 해야만 얻을 수 있는 현실에서 의식의 고양이나 나타나기도 하지만 긴 투쟁과 당장 생계를 이어

가야 할 현실 앞에서 또 다른 좌절을 경험하기도 한다. 이곳저곳에서 내미는 연대의 손길은 노동자로서의 가슴 벅직한 경험이기도 하지만 비정규 노동자라는 현실을 넘어서기 너무나 어려운 현실 앞에서 또 한 번 힘겨워하는 경우들이 많다. 이런 현실 앞에서 노동자 의식의 고취는 너무나 멀고 험한 과정이다.

III. 구조조정 대응의 문제점과 과제

1. 민주노총 구조조정 대응의 한계와 문제점

1-1. 구조조정 대응에서 드러난 한계와 문제점

1) 구조조정 대응이 기업 차원으로 후퇴하였다.

외환위기를 전후 부도와 도산이 이어지면서 민주노조운동 내부에서는 개별 기업 차원의 대응으로는 구조조정을 막을 수 없다는 인식이 대세였다. 그래서 기업별 울타리를 넘어서 산별노조 건설이 강력하게 추진되었고, 민주노총 차원의 총파업이 적극적으로 제기되었다. 그러나 지난 10여년 간의 구조조정 대응은 그 반대로 나아가고 있다. 형식적으로 몇몇 곳에서 산별노조가 만들어져 있기는 하지만 실제 구조조정 대응은 기업의 울타리 안으로 다시 회귀하였으며, 구조조정을 비롯한 여러 문제를 해결하는데 있어 기업별 노사관계가 우선하는 양상이 벌어지고 있다.

이것은 어느 날 갑자기 그렇게 된 것이 아니다. 민주노총 차원의 총노동 전선 구축 과정이 실패와 좌절을 거듭한 결과이다. 조금은 고통스럽겠지만 그 과정을

살펴보자.

김대중 정부 시절, 정부는 IMF 긴급구제금융을 받으면서 수용한 여러 가지 정책들을 정부가 추진하면서 국가적 차원의 산업재편을 동시에 시도했었다. 이에 따라 정부 차원의 산업정책에 대한 대응이 큰 의미를 가졌다. 개별 기업의 구조조정(예를 들어 대우그룹 구조조정)의 경우 정부의 전자-자동차 빅딜 추진과 그것의 무산, 이에 대한 해외매각 요구 등이 복잡하게 얽혀 있었기 때문에 기업 구조조정 대응은 곧 정부의 산업정책에 대한 대응을 요구하였다. 이 때문에 1997~1999년까지의 구조조정 대응은 민주노총과 산별연맹 단위로 이루어질 수 있었다.

하지만 민주노총의 정부 산업정책 및 구조조정 대응은 어떤 성과를 남기지 못한 채 적전분열과 우왕좌왕을 거듭하면서 총파업 남발과 노사정위원회 참여-불참을 반복하는 모습을 연출하고 말았다. 이것은 1998년 민주노총 지도부가 정리해고와 노사정위원회 설치·참여를 맞바꾸기 하는 식으로 대정부 교섭을 마무리한 후이기도 하지만 김대중 정부가 추진한 재벌개혁과 경영투명성 제고 등의 조치들에 대한 일정한 기대가 있었기 때문이기도 하다. 따라서 개별 기업의 구조조정 투쟁을 정부의 경제·산업정책에 대한 대응과 결합하지 못했으며, 특히 정리해고 및 해외자본 인수, 해외투자 등에 대한 분명에도 단호한 행동을 조직하지 못했다.

이것은 결국 경제산업적 측면에서 노동자들에게 유리한 환경을 조성하지도 못한 채 정리해고가 직접적으로 도입되는 양상을 초래하고 말았다. 그 결과 구조조정 대응은 급격하게 단위 기업 차원으로 옮겨졌다. ‘노동과 자본의 대리전’ 성격을 갖는 구조조정과 이에 맞선 투쟁이 벌어졌지만, 그것은 단위 노조 차원의 대응일 수밖에 없었다. 그러한 단위 사업장 투쟁에 전국적 결집과 다양한 연대에도 불구하고 현대자동차 정리해고 투쟁이나 화성3사 공동투쟁은 아쉽게 후퇴·

패배하는 결과를 낳고 말았다.

노무현 정부 시절에도 비슷한 양상이 이어졌다. 1999년 이후 한국 경제가 회복세를 보이고 2002년 월드컵과 중국 경제 활황 효과로 수출산업과 기업들이 안정적 성장세를 보이면서 정부는 경제 및 산업정책의 상당부분은 기업과 자본가 단체에게 위임하고 기업과 자본가단체를 지원하는 역할로 전환·조정하였다. 대신 정부는 유연화를 위한 법·제도 도입과 금융화·세계화를 뒷받침하는 다양한 조치들을 수행하였다. 노무현 정부는 임기 내내 그 일을 하느라 정신이 없었다. 입으로는 비정규직을 걱정하면서도 비정규 법안을 제정하였고 다른 한편으로는 경제자유구역을 확대하고 한미 FTA를 추진하는 일을 했다. 그리고 지역경제활성화를 핑계로 해외자본 유치를 본격화했으며, 자본이 요구하는 신산업 분야에 대한 대대적인 지원을 시작했다.

이에 민주노총은 세계화에 대한 반대를 분명히 하면서 각종 집회와 투쟁들을 적극적으로 배치하였지만 정부의 정책을 막아내는 결과를 얻지는 못했다. 세계화를 위한 국제회의와 FTA에 반대하는 적극적인 투쟁을 전개했지만 정부와 자본은 오히려 노동을 분할하고 분절하는 시도를 강화했다. 자본가들은 한국경제가 성장양상을 보였음에도 불구하고 대대적으로 노동유연화를 실시하고 주주이익 극대화를 위한 단기수익경영체제를 본격화했다. 이것은 FTA와 더불어 비정규법 제정 시도로 나타났는데, 이에 맞선 민주노총 차원의 비정규법 입법 저지가 사실상 실패하고, 비정규 도입 및 사용제한을 시도했던 노력마저 좌절하고 말았다.

결과적으로 노동 유연화를 위한 기제들이 더욱 확대되고 법제화하면서 단위 사업장들은 이제 서로 다른 처지의 노동자가 공존하는 양상이 벌어졌다. 특히 이러한 비정규 법제화는 단위 사업장에서 비정규 사용을 급격하게 확대하는 배경이 되는 동시에 정규직과 비정규직 간 보이지 않는 간극을 만들었다. 그리하여

모든 노동자들이 '총고용 보장'을 말하지만 그것이 의미하는 바는 각각마다 달라지는 현상이 벌어졌다. 조직된 노동자들은 자신들의 고용을 유지하기 위해 비정규직을 활용하려는 태도를 보였으며, 그 결과 단위 사업장의 구조조정 대응은 또 다른 측면에서 비정규직의 고용 불안을 야기하는 양상이 나타나고 있다.

2008년 세계금융위기 속에서 등장한 이명박 정부는 채권금융단에 의한 기업 채무상태를 점검하는 한편 급격한 수요 감소에 타격을 입은 산업 분야에 대한 재정지원을 강화하면서 위기에 대한 선제적 대응을 시작했다. 그것은 부실한 기업을 속아내는 작업인 동시에 수출 산업에 대한 지원이었다. 이 과정에서 이명박 정부는 스스로의 권한과 기능을 지원 수준을 제한하고 채권금융단을 전면에 내세우며 '자본시장을 활용하는 새로운 구조조정 방식과 체제를 도입·운영하였다. 산업·업종별로 기업평가가 이루어졌고 채권금융단의 등급매기기에 따라 회생과 퇴출이 결정되었다. 그리고 자본시장통합법을 바탕으로 자본시장을 활용하는 다양한 인수합병 양상들이 출현하였다.

그런데 민주노총은 이 과정에서 어떤 대응도 공세적으로 형성해내지 못했다. 금융위기 속에서 산업과 기업의 구조조정에 대한 민주노총의 대응은 금융채권단이 중심이 되어 자본시장을 활용하는 구조조정 그 자체가 아니라 고용보험제도에 맞추어졌다. 구조조정 자체의 정당성과 타당성에 대한 대응보다는 구조조정의 결과라고 할 수 있는 문제에 초점을 맞추어 대응했음을 의미한다. 즉, 명시적으로 구조조정 자체에 대한 반대 투쟁을 포기 혹은 축소한다고 선언하지 않았지만 '고용보험 관련 법제·개정'에 대응을 주력한 것은 고용조정의 최소화 및 실업 노동자에 대한 지원을 확대·강화하는 쪽에 훨씬 집중했음을 보여주는 것이다.

이것은 기업퇴출이 결정되거나 법정관리를 신청한 단위 사업장 노조의 대응과 민주노총의 대응은 오묘한 불일치 상태에 있었음을 뜻한다. 이런 불일치를 더

부채질한 것은 총연맹 차원의 정책적 선택에도 불구하고 지역본부 및 각 산별연맹 차원에서는 이를 전혀 이해하지도 실행하지도 않고 있었다는 점이다. 쌍용차 정리하고 대응에서 민주노총 지구협의회가 고용촉진지구 선정과 이후 협의 과정에 불참한 것은 단적인 예라고 할 수 있다.

결과적으로 구조조정에 대응은 민주노총에서 산별연맹으로, 그리고 다시 기업별 노조로 후퇴하고 말았다. 이것은 국가/정부 차원에서 진행된 산업구조조정과 경제체제 재편에 대한 민주노총의 대응이 좌절하고 실패했음을 의미한다. 문제는 구조조정에 대한 기업별 대응체제가 기업별 노사관계를 강화하면서 민주노총 차원의 조직적 단결을 저해한다는 사실이다. 기업의 경영상태와 재무조건에 따라 구조조정을 하느냐 마느냐가 결정되고, 그것이 또한 노동자들의 생활과 고용 상태에 결정적인 영향을 주고 있기 때문이다. 즉, 노동자들이 고용안정과 어느 정도의 임금을 유지하기 위해서는 지금 다니고 있는 회사가 더 많은 수익을 남겨야 한다는 논리가 확산되며, 노사 협조주의와 경제적 실리주의가 확산하는 양상을 낳고 있다. 이것은 '노동자는 하나다' 라는 구호를 무색하게 만든다. 중소기업보다 대기업이, 비정규직보다는 정규직이 더 안정적인 삶을 살 수 있는 한국 현실에서 기업별 대응체제는 노동자의 조건과 상태에 따라 완전히 다른 모습으로 사는 노동자의 분할과 분절을 넘어설 수 없다. 이렇게 해서는 민주노총이 1,400만 노동자를 대표하는 조직이 될 수 없다.

2) 고용이데올로기 속에서 고립·분산·분할되는 현실을 극복하지 못하고 있다

지금까지의 구조조정 대응이 민주노총 차원의 총전선으로 모아지지 못하면서 기업별 대응체제로 밀려왔다는 것은 현실이다. 좀 더 냉정하게 말하면, 민주노총

은 자기 힘 이상을 충분히 발휘하지 못했고, 정부와 자본은 자기 힘 이상을 발휘하며 노동조합을 밀어내는데 성공하고 있다. 힘의 역학에서 밀리면서 전선이 후퇴하는 것은 불가피한 일이다. 그러므로 이 전선을 올려내지 않는다면 현재와 같이 노동자의 분할과 분절, 노사협조주의와 경제적 실리주의를 극복할 가능성은 거의 없다고 할 수 있다.

그런데 여기에서 민주노총, 특히 총연맹이 단위 사업장 및 산별연맹의 구조조정 대응을 '하나'로 모아내지 못하고 있는 현실을 발견한다. 민주노총과 산별연맹, 그리고 단위사업장이 각자 나름의 방식대로 신자유주의 구조조정에 대응했지만 각각의 내용과 목적을 가진 개별적인 행동이었기 그것이 민주노총 차원의 중장기적 목표와 지향을 공유하는 하나의 '전선'으로 형성되는 모습이 아니었다. 물론 앞에서 살펴본 대우자동차, 이랜드, 쌍용차 구조조정 대응에서 민주노조진영이 해당 시기 나름대로 힘을 집중하고 연대하는 모습을 보이기도 했다. 그렇지만 이러한 집중도 사안별 대응에 그쳤다. 매년 반복되는 구조조정 대응들을 모아서 노동자의 '전선'으로 모아내지는 못했다.

'전선'이란 특정 시기에 민주노조운동의 힘을 한 곳으로 모두 투입해야 형성되는 것은 아니다. 동일한 방향속에서 상호 연계성을 구축하여 각각의 대응에서 일정한 힘으로 작용할 수 있어야 한다. 단위사업장과 산별연맹, 민주노총이 구조조정에 맞서는 대응을 하지 않은 것이 아니라 그런 대응들이 하나의 힘으로, 전선으로 형성되지 못한 것이다.

민주노총 차원의 여러 대응이 있었음에도 불구하고 왜 하나의 힘으로 모아지지 못했을까? 본 연구팀은 민주노총 차원에서 노동조합들의 힘이 하나로 모아지지 못하는 핵심 원인의 하나로 고용이데올로기를 꼽고자 한다. 현재 노동조합들이 구조조정에 대응하면서 '고용' 문제를 중심에 놓고 있다는 데에는 큰 이견이 없을 듯하다. 이 때문에 2000년대 초까지만 하더라도 고용을 지키기 위해서 임

금을 양보하는 문제를 놓고 상당한 논란이 있었다. 최근에는 고용 보장(유지)을 구조조정 대응의 최우선 과제로 삼으면서 기업 내부 고용조정과 유연화(전환배치, 비정규 사용, 성과급 확대 등)라고 부르는 여러 내용들이나 기업의 변화(해외 공장설립, 분사 및 외주화, 합작 및 제휴 등)에 대해서는 적극적으로 대응하지 않는 모습으로 나타난다. 특히 대우차나 쌍용차 사례처럼 기업의 존폐가 직접적인 문제로 등장한 경우에는 정리해고를 철회하는데 초점이 맞춰지고, 기업의 지속 가능한 경영을 위해 휴무/휴직과 같은 것들이 제안되기도 하고, 복지 일시 축소 같은 조치들이 제안되기도 한다. 그리고 이것은 당연히 노동조합 내부의 논란으로 이어진다.

또한 고용에 대한 대응으로 초점이 맞춰지면서 정리해고에 대한 대응은 강력하게 펼쳐지지만 희망퇴직 등에 대해서는 그 대응의 강도가 낮아지는 것도 특징이다. 노동조합들은 희망퇴직에 대해 강제적 사항이 아니므로 신청하지 말 것을 독려하지만 실제로 희망퇴직 시행 자체를 반대하는 경우는 그리 많지 않다. 민주노총 차원에서도 희망퇴직 자체에 대한 어떤 방침이나 지침을 생산한 적은 없다. 그러므로 민주노총과 그 노동조합들의 고용 초점은 '현 인원 유지 차원에서' 정리해고 철회로 집중되며, 희망퇴직과 같은 자발적 행위에 대해서는 거의 대응하지 않는다는 점을 알 수 있다.

문제는 이러한 대응은 노동자 내부를 끊임없이 분할한다는 사실이다. 정규직은 자신의 고용 안정판으로 비정규직을 활용하고, 정리해고 대상에서 벗어난 노동자는 정리해고 대상자들에게 희생을 요구한다. 어제 함께 일했던 동료가 정리해고 통지서 한 장에 서로 남남처럼 되어 버리는 현실, 혹시라도 기업이 정상화 되어 복직을 하게 되면 서로 먼저 복직하기 위해 신경전을 벌이는 모습도 나타난다.

이러한 대응은 노동조합 자체를 무력화하는 현실로 이어지기도 한다. 이랜드

사례처럼 정규직과 비정규 노동자들이 하나의 노조로 힘을 합치기도 하지만 대우차처럼 노조와 별개의 조직을 구성하는 사례도 있고, 쌍용차처럼 아예 살아남은 노동자들이 별개의 노조를 만들기도 한다. 최근에는 별도의 노조를 조직하거나 상급단체에서 탈퇴하는 사례들도 적지 않다. 복수노조가 허용되면 일상의 기업 경영과 구조조정에 반대하는 노동조합에 대해서는 더 다양한 양태가 나타날 수 있다.

구조조정 대응이 민주노총 차원으로 모아지지 못하는 또 하나의 원인으로는 '지향'과 '내용'의 부재를 들 수 있다. 민주노총 차원에서 많은 연구와 정책 생산이 이루어지고 있지만, 산별연맹과 단위 노조들을 모아내지 못하는 것은 민주노총으로서 자기 정체성이 모호해진 상태에서 각각의 대응이 지향하는 바와 실현해야 할 목표들을 제대로 공유하지 못하기 때문이다. 현실의 구조조정 속에서 고용안정을 핵심으로 대응하는 것도 이와 무관하지 않다. 신자유주의 구조조정이 문제라는 데에는 크게 동의할 수 있지만 그로부터 노동조합이 무엇을 지향하며 어디로 나아갈 것인지에 대해서 큰 틀의 합의를 이끌어내지 못한 상태에서 계기적 대응과 사안별 접근에서 힘을 모아내기란 쉽지 않은 것이다.

2. 구조조정 대응에 관한 몇 가지 제안

2-1. 정리해고 반대에서 한 발 더 나아가기

노동조합이 고용조정, 인력감축에 대한 투쟁을 포기한다면 그것은 노조로서의 올바른 태도라고 할 수 없을 것이다. 하지만 본 연구팀에서 살펴본대로 고용조정을 중심으로 하는 구조조정에서 '사회적 전선'을 통해 '자본의 위기를 노동

에게 전기하는 구조조정 방식을 돌파할 가능성을 보여주지 못하는 한 고용이데올로기에 의한 기업 대응 양식과 노동자 내부의 분할 및 반목, 상진을 넘어설 수 없다.

사회 안정망이 부족한 상태에서 특히 대기업 정규직 노동자들의 경우 기업별 고용관계에서 벗어날 경우 급격한 생활조건 하락으로 이어진다는 점은 분명하다. 하지만 이미 한국 사회에는 더 이상 밑으로 떨어질 수도 없는 광범위한 2등 국민, 비정규 노동자들이 광범위하게 존재하고 있는 것도 사실이다. 대기업 정규직 노동자들에게는 기업별 고용관계가 매우 중요한 의미일 수 있겠지만 중소기업 비정규 노동자들에게는 사회적 고용안정망이 훨씬 더 중요한 문제일 수 있다는 점을 정확히 인식할 필요가 있다.

이러한 현실들을 감안할 때, 고용조정·인력감축에 대한 노동조합의 대응은 기존의 정리해고 반대에서 한 발 더 나아가야 한다. 이것은 분명한 한 명의 정리해고도 받아들일 수 없다는 것을 전면에 내걸고 싸우는 것과는 전혀 다른 의미를 지닌다. 명확한 것은 신자유주의를 넘어설 수 있는 현실적 힘이 지금 노동운동, 민주노총에게는 없다는 사실이며, 이 조건에서는 신자유주의식 구조조정을 최소화하고 사회적 책임과 배려를 전면에 내세우면서 다른 방식으로 하자고 말하는 것이 최선이라는 점이다.

정리해고 대응 투쟁에서 이제는 희망퇴직 등까지도 포괄하면서 3단계로 대응해야 한다. (1) 1단계는 기업 단위 인력조정 자체에 대한 강력한 반대와 기업 내부 고용유지를 위한 노동조합 방안 만들기라고 할 수 있다. 이 과정에서 정리해고 자체를 무산시키거나 최소화하는 투쟁을 벌여야 한다. (2) 2단계는 희망퇴직 및 정리해고자들에 대한 체계적 관리를 통해 노동조합과의 관계를 유지하면서 기본 생활을 유지할 수 있도록 해야 한다. 이것은 고용보험에 의한 실업급여 지원과 대상을 확대하는 사회적 투쟁과 더불어 민주노총 차원에서 독자적인 생활기금

비축으로 인력감축 투쟁을 강력하게 벌인 노동자들을 지원하는 체계를 만들어야 한다. (3) 3단계는 정리해고·희망퇴직 노동자들에게 일자리 알선으로 더 나은 일자리를 제공할 수 있는 사회/지역/산업 프로그램을 가동해야 한다.

1) 강제적 인위적 인력감축 반대와 고용유지의무 부과

일단 정리해고나 희망퇴직 같은 인력조정 방식을 기업 구조조정 절차에 포함하고 있는 관행부터 개선해야 한다. 그리고 아주 특별한 경우가 아니고서는 경영진과 채권단이 자의적으로 정리해고를 비롯한 인력감축을 하지 못하도록 규제하면서 고용유지를 전제로 하는 기업 개선작업을 시도하도록 법과 제도를 만드는 노력이 필요하다.

법적인 측면에서 본다면, 정리해고 요건을 정하고 있는 근로기준법의 개정과 부실기업에 대한 구조조정 절차를 정하고 있는 통합도산법 및 기업구조조정촉진법⁷⁸⁾의 개정 및 폐지, 그리고 금융채권단에 의한 기업회생 과정을 의미하는 워크아웃제도를 개선하는 일이 동시에 이루어져야 한다. 각각의 법에서 정하고 있는 인력감축 및 정리해고 관련 내용을 통일적으로 규율하기 위해 '고용유지 의무법'⁷⁹⁾과 같은 것을 만드는 것도 하나의 방법일 수 있다. 이 법에 담겨야 할 내용은



78) 기업구조조정촉진법은 2007년에 제정되어 3년 한시법으로 운영되었다. 그 때문에 법 시효가 2010년에 만료되었는데, 이명박 정부와 한나라당이 4대강 관련 법안들을 날치기하면서 관련한 대체입법을 누락하면서 지금은 이 법이 시효만료되었다. 하지만 정부와 한나라당, 심지어 민주당까지 기업구조조정촉진법을 다시 제정하려는 움직임을 보이고 있다.

79) 노동운동 일각에서 정리해고 요건을 강화하는 '정리해고제한법'을 제안한 적이 있다. 정리해고의 남발을 규제한다는 점에서 그 취지에 동의하지만 단순히 정리해고만이 문제가 아니라라는 점에서 기업에게 고용 유지의 의무를 부과하는 명칭의 법안이 필요하다고 생각한다.

다음 몇 가지가 될 것이다.

일단 기업이 경영상의 위기를 맞을 경우 정리해고나 희망퇴직이 아니라 노동시간단축과 교대제 개선을 시도하고 최소 6개월은 그렇게 인력을 운영하도록 해야 한다. 노동법 시행령이나 시행규칙에 이 내용을 삽입하여 '정리해고 회피 노력'을 절충화하도록 할 필요가 있다.

이를 통해서도 기업의 위기가 해결되지 않을 경우에는 휴업과 휴무를 진행하되 시장 조건과 기업 여건 등을 감안하여 유급휴직과 무급휴직을 단계화하도록 절차를 만들어야 한다. 물론 경우에 따라서는 노동시간단축과 교대제 개선과 같은 과정을 1단계로 밟지 않고 2단계 휴업과 휴무로 들어가는 경우가 있을텐데, 이에 대한 승인은 각 지방 노동위원회에서 할 수 있도록 권한을 부여할 필요가 있다. 휴업과 휴무도 최소 3개월은 시행하고서야 인위적인 인력감축을 할 수 있도록 기간을 정해야 할 것이다.

고용조정을 회피할 목적으로 노동시간단축과 교대제를 시행하는 경우 지원금 규모를 좀 더 세분화하여 기업별 상황에 맞게 적절한 지원을 제공해야 한다. 노동시간단축을 시행할 경우 줄어드는 노동시간만큼 임금을 보전할 수 있도록 고용보험에서 지원하여야 한다. 교대제를 개선할 경우에는 교대제 개선으로 유지할 수 있게 된 인력 규모에 해당하는 임금을 지원해야 한다. 기업에게 그만큼의 인효과를 주어야만 기업이 선택할 것이기 때문이다. 물론 전 기간에 동일한 수준으로 지원하기보다 기업 경영상태와 지속 기간 등을 감안하여 지원 수준을 단계화하는 것도 생각해볼 수 있다.

노동시간단축이나 교대제 개선으로도 고용을 유지할 수 없는 상태에서는 휴업과 휴무에 의해 (순환)휴직을 실시하도록 해야 한다. 물론 노동시간단축이나 교대제 개선으로는 고용을 유지할 수 없다는 사실을 입증하도록 경영진에게 책임을 부여해야 한다. 휴업과 휴무를 시행할 경우에도 유급휴직을 우선하고 그 다

음 무급휴직을 검토하도록 해야 한다. 유급휴직은 최소 3개월은 운영하도록 해야 할 것이다. 무급휴직은 사실상 고용 조정을 회피하는 마지막 수단으로 기업과의 근로관계만 유지하는 방식이므로 지역 차원에서 노동부와 지자체가 협력하여 해당 노동자들에게 새로운 일자리 알선과 직무 재훈련 및 신기술 훈련을 실시해야 할 것이다.

이 과정이 법률로 제정되면 참으로 좋겠지만 당분간 그럴 가능성은 별로 없다. 그러므로 노동조합 차원에서 이것을 각각의 구조조정 때마다 적극 제기하면서 지역과 산업 내부의 동의를 형성하는 노력을 펼쳐야 한다. 만약 이를 거부하고 자본가들이 인력감축을 단행한다면 노동조합은 지체없이 단호하게 행동해야 할 것이다.

2) 노동자 생활 지원 체제 수립

인위적인 인력감축을 막기 위해 노력과 투쟁에도 불구하고 기업을 지속하기 어렵다면 고용 관계를 지속할 수 없는 상황에 대비한 해법을 모색해야 한다. 이 경우 실직으로 실업 상태가 된 노동자를 보호하기 위한 노력이 있어야 한다. 이를 위해서는 고용보험의 사각지대를 해소하고 고용보험에 기초한 수급대상과 지원 범위, 규모를 확대하는 노력이 필요하다. 자영업자와 무급가족 종사자, 임시일용직 등을 대상으로 고용보험을 확대하고 보험의 범위와 규모를 확대해야 한다.

우선, 민주노총에서 이미 요구안으로 제시한 바 있는 대로 실업급여 대상 및 기간을 확대하고 급여 수준을 현실화하는 노력이 필요하다.(6개월 내 90%, 1년 70%, 2년 50%)

또한, 산업 차원의 연대기금을 조성하여 한편으로는 산업 내 임금 및 노동조건

격차 해소를 위한 용도로 사용하고, 일부는 고용 조정으로 실업상태에 빠진 노동자들을 지원하고 구제하는 기금으로 사용할 필요가 있다. 각 기업이 적립하고 있는 사내근로복지기금의 운용 방식과 틀을 바꿔서 산업기금화하는 것도 생각해볼 수 있는 방안이다.

다음으로는 고용보험에서 애초부터 제외되어 있는 1,715만명에 대한 대책이 필요하다. 이에 대한 접근은 크게 두 방향이 있다. 전국민고용보험제와 기본소득제가 바로 그것이다. 전국민고용보험제란 고용보험 납부 및 적용 대상자를 취업자에서 국민 일반(현실적으로는 경제활동인구가 될 것이다.)으로 확장하여 고용보험의 사각지대를 해소하는 동시에 적용 배제 대상도 최소화하는 주장이다. 기본소득제란 ‘국민’이라는 보편적 자격에 입각해 모든 사람에게 기본소득을 제공하는 개념이다. 특별히 고용보험을 들지 않아도 국가의 부(wealth) 일부를 전 국민에게 제공하는 것이다.⁸⁰⁾

3) 일자리 알선·제공 프로그램 운영

어쩔 수 없이 고용조정을 할 경우에는 일정한 생활이 가능하도록 사회 지원 체계를 구축하는 것과 더불어 새로운 일자리로 빠른 시일 안에 이동할 수 있는 사회적 체계를 갖추는 것이 매우 중요하다. 이것은 한편으로는 각 개인에 맞는 구직 정보를 체계적으로 제공할 수 있는 체계를 구축하는 방식으로, 다른 한편으로는 새로운 일자리를 얻을 수 있는 기능과 지식을 습득할 수 있는 교육훈련 체제의 확충이 필요하다.



80) 양익모, 〈왜 기본소득이어야 하는가〉, 2009.9

기업의 수요에 맞는 실질적인 인력 양성 정책과 더불어 노동자들의 능동적 숙련 향상을 도모할 필요가 있다. 산업의 변화와 재편에 따라 산업을 타고 넘어갈 수 있도록 훈련되어야 한다. 이를 위해서는 산업 수요조사와 더불어 개인의 자질과 능력에 따른 교육훈련을 결합하는 시스템을 갖추어야 한다.

이러한 체계를 갖추려면 직업능력개발과 노동자 교육 훈련 체계를 민간위탁 방식에서 노동부 및 지자체 직영체제로 전환해야 한다. 개인이 알아서 노동부 위탁 시설 학원들이나 기타 기관들을 찾아다니며 교육을 받는 방식이 아니라 공적 인 체계 속에서 이루어져야 한다. 개인이나 기업(기관)이 직업능력개발과 노동자 교육훈련을 공공훈련기관에 신청하면 교육기관과 연계하고 교육훈련의 진전과 정도에 따라 취업을 연계하는 구조를 만들어야 한다. 이를 위해서는 노동부와 각 지방청, 그리고 지자체(구청과 주민센터까지)가 유기적인 연계를 맺고 교육 수요를 파악하는 동시에 교육 참가를 독려하고 조직하는 주체로 나설 필요가 있다. 이러한 체제는 실업자 교육과 연계하여 가동하면 효율성을 더욱 높일 수 있다.

노동자의 직무교육과 기능훈련을 활성화하기 위해서는 노조나 초기업 단위 노조의 역할을 증대시켜야 한다. 민주노총의 지역본부가 직접 관장하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. 노조가 교육과 훈련을 주관할 수 있다면 노동자들이 고용이나 기타 제반 권리의 침해에 대해서 걱정하지 않을 수 있다. 건설노조의 사례나 제화·인쇄 노조의 사례를 적극적으로 활용, 응용하는 것이 필요하다.

2-2. 기업 퇴출과 회생에 관한 사회화된 절차 만들기

1) 노동조합이 기업 퇴출과 회생을 결정하는 주체여야

민주노총 차원에서 구조조정에 관한 대응을 새롭게 모색하려면 기업퇴출과 회생 절차에 대해서도 분명하게 이야기해야 한다. 잘 알다시피 노동자와 산업·기업의 이해당사자들이 배제된 채 퇴출 기업을 정하고 회생 여부에 대한 판단이 이루어진다. 정부와 자본에 의해 일반적으로 결정되는 경제산업 및 고용노동정책과 채권금융단에 의해 이루어지는 부실기업 및 퇴출기업 선정 방식을 그대로 두고서는 노동조합이 구조조정에 능동적·적극적으로 대응하기란 쉽지 않다. 그러므로 구조조정에 대한 대응력을 제고하려면 그 방식과 절차를 새롭게 바꾸는 일이 반드시 필요하다.

우선, 채권금융단이 좌지우지하는 자본시장 활용형 구조조정이 아니라 나라 경제의 당사자들인 노동자 민중들이 함께 참여하고 결정하는 방식으로 바뀌어야 한다. 이 나라를 구성하는 사람들이 함께 참여하고 함께 고민해서 함께 결정하는 ‘사회화된 방식’을 노동운동은 적극적으로 주창하고 만들어가야 한다. 어느 기업이 부실한지, 어떤 기업을 퇴출시켜야 하는지를 회계장부와 채권/채무관계로 진단할 수 없다는 것은 너무나 당연하고 상식적인 말이다. 기업은 지역사회와 노동자, 시민이 일구고 가꾼 사회적 자산이다. 그런 기업을 일개 돈 장사 수단, 자기 채무 확보 차원에서만 접근하면서 마치 기업을 제대로 진단할 수 있는 능력과 소양을 갖추었다고 호도하고 왜곡하는 현실을 그대로 방치할 수는 없다. 기업은 그 규모와 특징을 정확히 파악할 수 있는 산업과 업종, 지역사회의 이해당사자들이 사회적으로 판단하고 결정하는 과정을 만들어야 한다.

최근에는 자본시장을 활용하는 기업인수합병이 크게 증가하고 있다. 2000년

대 초까지 한국 사회를 어지럽혔던 자산인수방식만 하더라도 기업과 기업의 인수합병 방식이었다. 그런데 자본시장통합법이 만들어지고 난 후 현재의 기업 인수합병은 기업인수를 위한 특수목적회사가 만들어지고 이곳저곳에서 모아진 자금으로 형성된 펀드가 기업 인수에 동원되고 있다. 서울인베스트먼트라고 하는 투자회사가 쌍용자동차를 인수하겠다고 밝혔던 그 황당한 사건 이면에는 이러한 변화가 자리잡고 있는 것이다. 이러한 자본시장 활용 방식의 인수합병은 기업의 가치와 의미 따위는 전혀 관심이 없다. 펀드의 대주주들이 그런데 관심이 있을 리 없다. 그들은 단지 자신들의 투자한 돈의 수익률을 볼 뿐이다. 이러한 기업 인수합병 방식이 그대로 유지된다면 기업 처리와 퇴출에서는 노동자를 희생양으로 삼고 정규직을 비정규직으로 대체하는 비용절감형 조치들이 마구잡이식으로 이루어질 수밖에 없다.

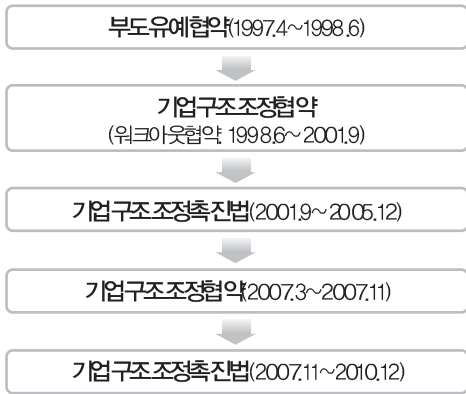
기업을 처리하는 방식과 절차는 철저하게 사회화해야 한다. 이것은 자본이 수용가능성이 아니라 자본과의 분명한 차별성, 분별 속에서 분명하게 요구하고 실현해야 할 부분이다. 이 차원에서 정말 사회적으로 유지가 필요한 기업들은 사회적 운영하도록 만들어야 한다. 기업의 경영권을 이전하는 경우에도 인수주체를 사회적으로 심사해야 할 것이며, 그 기준에 맞는 새로운 인수주체를 결정하는 과정도 사회화된 방식으로 이루어져야 할 것이다.

2) 정부 정책을 바꾸는 다양한 압박 전략

정부가 민주노총의 정책적 개입을 거부하고 회피하는 것과 별개로 민주노총은 정부 정책을 바꾸고 변화시키기 위한 적극적인 개입 전략을 구사해야 한다.

정부 정책에 개입한다는 것이 정부와의 협상을 통해 ‘수용가능한 적정한 타협선’을 찾는다는 의미는 아니다. 오히려 현 시점에서는 민주노총 차원의 적극적

〈그림 28〉 채권단 주도의 구조조정 제도 발전 추이



출처: 한겨레신문 2010-12-16

대안 제시를 통해 정부 정책의 부당성과 문제점을 사회적으로 증명하는 동시에 정부 정책을 결정하기 위해서는 노동(조합)의 참여와 더불어 공동결정이 있어야 한다는 점을 사회적으로 각인하는 의미가 더 강하다.

민주노총 스스로의 결정으로 정부 정책 결정 과정에 불참하고 있던 정부가 민주노총을 의도적으로 배제하고 있던 정부의

구조조정 정책과 그 과정을 중단시키기 위한 다양한 개입 전략을 구사하는 일은 필요하다. 개입전략이 곧 노사정위원회와 같은 어떤 정부기구에 참여해야 한다는 의미로 협소하게 이해할 필요는 없다. 만약에 정부의 기구에 들어가는 것이 협조주의의 하위 파트너로 전략하는 것이라면 노정교섭을 요구하면서 신자유주의적 해법을 극복/지양하고자 하는 민주노총의 대안에 대한 사회적 동의를 형성하는 노력 등을 통해 사회적 압력을 통한 개입 방식을 채택할 수도 있을 것이다.

2-3. 구조조정 대응을 모아낼 수 있는 노동자 대안 만들기

장기적으로 신자유주의 구조조정을 넘어서는 새로운 사회체제, 경제모델을 만들어가야 한다. 새로운 노동시장 모델을 만드는 것도 중요하다. 중장기적으로 민주노총 차원에서 달성할 사회적·정치적 목표를 세우고 그것을 위해 산별연맹(노조)들과 단위 노조들의 힘을 모으는 전략적 행동을 만들어가야 한다. 이것

을 위해서 정세의 총화 속에서 노동의 힘을 집중할 명확한 의제와 그것을 향한 대중운동 조직 계획을 세우면서 구조조정에 맞선 노동의 전선을 형성하고 강화하는 일을 다시 본격화해야 한다.

1) 방향과 내용에 기반한 노동자 힘 모으기

구조조정은 단지 기업의 퇴출과 인력조정만을 의미하는 것이 아니라 신자유주의적 세계화와 금융화, 유연화를 바탕으로 한 산업재편과 수익 경영 방식 전반을 일컫는 의미로 재해석해야 한다. 이러한 관점에서 구조조정에 대응하고자 한다면 신자유주의를 넘어서는 대안의 제기와 대안을 노동의 요구로 만들어가는 과정이 매우 중요한 실천 영역으로 될 수밖에 없다.

그런데 여전히 노동조합의 대응은 '반대'에 머무르는 경우가 많다. 민주노총 정책연구원이나 각 산별연맹(노조)과 대기업 노조들의 정책생산물들을 보면 아주 세밀하고 의미 있는 제안들이 많이 있지만 대부분 사장되고 있는 실정이다.

적극적인 대안을 가지지 못한 결과 신자유주의에 의한 구조조정은 불가피한 측면으로 받아들여지는 상태에서 구조조정에 따른 고통과 어려움을 해소하는 차원의 대응이 대세를 이루는 것은 당연한 귀결이다. 이렇다보니 노동조합의 구조조정 대응은 기득권 유지 혹은 철밥통 지키기로 호도되는 상황을 맞고 있는 것이기도 하다.

이것이 민주노총의 사회적 역할과 위상을 위축시키는 결과로 이어진다. 민주노총이 노동자 전체의 이익을 대변하거나 대표하는 조직으로 인정받지 못하는 것은 물론이고, 산별연맹(노조)을 총괄하면서 조직된 힘을 위력적으로 표출하지 못하고 있는 것이다. 이러한 모습에서 탈피하기 위해서는 방향과 내용, 대안과 정책으로 흩어진 힘을 모아야 한다.

대중적인 의미에서도 대안 제시 및 정책 개발은 매우 중요하다. 자본의 지배 이데올로기 속에서 경쟁과 성과주의를 받아들이고, 기업과 동일시 경향을 보이는 노동자들을 계급적으로 각성하기 위해서는 자본과는 다른 세계를 지향하는 노동의 철학과 대안을 명확히 해야 한다.

현 시기에 이데올로기 전선은 매우 중요하다. 성장과 경쟁, 시장의 논리로 세계화와 금융화, 유연화는 불가피하다는 자본의 이데올로기는 막강한 위력을 펼치고 있다. 이러한 이데올로기 공세로 인해 일반 시민들의 의식은 물론이고 노동자들까지도 자본의 시각으로 자신의 현실과 미래를 내다보는 경우가 적지 않다. 이것은 노동자 내부에 경쟁의식과 성과주의를 확산하고 기업별 의식과 경제적 실리를 우선하는 행동을 유발하고 있다. 따라서 이러한 현실을 극복하기 위해서는 경제산업체제와 고용·노동정책, 그리고 기업경영 등 구조조정 관련 모든 분야에서 적극적인 대안을 제시하고 노동자의 논리와 이데올로기를 확산하는데 지속적인 노력을 경주해야 한다.

신자유주의 구조조정에 반대하는 노동자 투쟁은 결국 신자유주의 체제를 극복하는 새로운 경제산업 체제에 대한 지향으로 명확히 드러나야 한다. 이것은 단순히 복유럽 노르딕 모델을 답습하거나 이미 몰락한 케인즈주의를 부활시키는 따위의 방법 혹은 내용과는 근본적으로 달라져야 한다. 개인적으로는 ‘사회화’를 토대로 하여 노동자 중심의 새로운 경제산업 체제가 필요하다고 생각한다. 경제위기는 그 자체가 이미 자본주의 및 신자유주의의 한계를 스스로 폭로하고 있으므로 이것을 위한 구조조정은 아무런 의미가 없다. 오히려 자본이 독점하고 있는 모든 것들을 사회화하면서 그것에 기반하여 경제와 산업 구조를 새롭게 재편해야 한다. 경제산업 체제를 근본에서부터 새롭게 구성하는 구조재편이 필요한 것이다.

2) 일자리 나누기 - 노동시간단축으로 고용 대안 만들기

자본의 이동을 자유롭게 만들고 수출 산업을 위주로 한 성장 정책이 필요하다고 강변하는 정권과 자본에 맞서서 새로운 이야기를 할 수 있어야 한다. 경제위기가 더욱 찾아지고 있는 상황에서 이 모든 일들은 재벌과 초국적 금융자본을 중심으로 이루어지고 있다. 하지만 수출 확대 → 투자 증대 → 고용증대 → 소득확대 → 소비확대 → 내수 성장으로 이어지던 산업의 선순환구조는 파괴된 지 오래이다. 수출의 고용창출효과, 성장의 고용창출효과는 갈수록 떨어지고 있다.

이러한 현실에서 ‘고용확대’는 사실 무명하다. 고용확대는 성장을 전제하는 경우가 많은데 ‘성장 → 고용 확대’로 이어지지 않는다. 설사 고용확대가 있더라도 그것은 일부 재벌에서나 가능한 일이다. 그게 아니라면 유연한 노동형태, 비정규 고용형태를 확산하여 고용량을 늘리는 정책을 구사하는 수밖에 없다.

그러므로 질 낮은 고용을 확대하는 정책을 넘어서는 일부터 해야 한다. 이것은 ‘일자리 나누기와 노동시간단축’을 통해서 가능하다. 그런데 정권과 자본은 ‘일자리 나누기-노동시간단축’이라는 방법을 사용할 의지가 없다. 그러므로 ‘일자리 나누기-노동시간단축’은 자본에 대한 공세적 대응으로 전개되어야 한다. 경제위기에 대한 책임을 보다 분명하게 제기하면서 노동자 민중 중심의 새로운 경제산업체제를 적극적으로 주창해야 한다. 성장과 수출을 더 늘리는 것이 중요한 것이 아니라 재벌과 초국적 자본의 이윤 독식체제를 해체하며 그 이윤을 노동자 민중에게 돌리고 내수산업의 기반을 확충하는데 사용해야 함을 역설할 수 있어야 할 것이다. 말 그대로 경제산업 체제와 고용·노동정책 자체를 완전히 뒤바꿀 것을 요구하고, 그러기 위한 실천을 모색해야 하는 것이다.

‘일자리 나누기-노동시간단축’은 비정규직 확산을 반대하며 차별을 철폐하고 정규직화를 실현할 수 있는 가장 바람직한 방법이기도 하다. 비정규직 확산은 비

용절감이라는 측면과 더불어 '설비와 기술 중심의 품질·부가가치'를 창출하는 노동배제적 숙련체제도 큰 몫을 하고 있다. 따라서 노동조합이 비정규직 문제를 다루기 위해서는 사용기간이나 사유제한과 같은 방식만이 아니라 근본적으로 산업의 숙련체제를 어떻게 형성할 것인가에 대한 입장과 태도를 가져야 한다. 설비와 기술혁신 중심인가 아니면 노동자 숙련 중심인가에 따라 노동자 채용과 운영 형태는 근본적으로 달라질 수밖에 없다. 즉, 장시간 노동을 통한 임금 더 벌기가 아니라 노동자들이 새로운 생산방식을 시도해야 하는데, 이를 위해서는 노동시간을 줄이는 일에서부터 출발해야 한다.

이와 함께 질 좋은 일자리를 만들기 위해서는 경제위기 국면에서 경기 부양을 통한 내수 경기 활성화를 시도하는 정책도 적극 요구해야 한다. 경제위기 상황에서 정부의 기본적인 책무는 경기부양책을 쓰는 것이라는 사실은 누구라도 동의할 수 있다. 그런데 현 이명박 정부는 그 정책을 수출을 확대하며 대기업을 살리는 수단으로 사용하고 있다. 앞에서도 언급하고 있는 소득 양극화와 투자부진 따위의 상황에 대해서는 아랑곳하지 않으면서 자본을 위한 정책에 몰두하고 있다. 이에 맞서 민주노총은 내수 기반을 확대하면서 서비스산업의 질을 높이는 한편 공공부문을 확대해 질 좋은 일자리를 늘릴 수 있도록 강제해야 한다.