

2023. 여름 통권 제2호

전북노동 브리프

JEONBUK LABOR BRIEF

초점

- 건설노조에 대한 탄압의 양상과 쟁점
- 건설노조 탄압의 명분, 그들의 '법치'는 정당한가

리뷰

- 지역노동시장의 충격흡수과정의 사례연구
- 「특성화고 현장실습생 인권개선 방안마련 실태조사」 연구
- 취업규칙 불이익변경 '사회통념상 합리성 법리' 폐기

칼럼

- 세계노동절 역사에서 우리가 계승해야 할 것
- 노조 활동했더니 "공장 문 닫아라"

동향

- 2023년 1분기 전북지역 고용 · 노동 · 산업 · 가계 동향
- 2022년 전라북도 비정규직 노동통계

현장

- 우리를 부품처럼 생각하고 있구나, 너무 한탄스러웠죠.
- 2023년 2분기 전라북도 주요 노동 소식



전북노동브리프
JEONBUK LABOR BRIEF

편집위원장

김연탁 (민주노총전북본부 부설 전북노동정책연구원)

편집위원

강문식 (민주노총전북본부 부설 전북노동정책연구원)

조용화 (민주노총전북본부 부설 전북노동정책연구원)

박영민 (민주노총전북본부 부설 법률지원센터)

황선호 (민주노총전북본부 부설 법률지원센터)

김음표 (민주노총전북본부 부설 법률지원센터)

발행일 | 2023년 6월 30일

발행인 | 엄경석 · 박영민

발행처 | 민주노총전북본부 부설
전북노동정책연구원 · 법률지원센터

주 소 | 전북 전주시 덕진구 벚꽃로 57 3층

전 화 | 063.256.5003

이메일 | kctu.jbli@gmail.com

ISSN | 2982-6101

값 7,000원

| **목차** |

초점

- 건설노조에 대한 탄압의 양상과 쟁점 3
- 건설노조 탄압의 명분, 그들의 '법치'는 정당한가 14

리뷰

- 지역노동시장의 충격흡수과정의 사례연구 23
- 「특성화고 현장실습생 인권개선 방안마련 실태조사」 연구 37
- 취업규칙 불이익변경 '사회통념상 합리성 법리' 폐기 50

칼럼

- 세계노동절 역사에서 우리가 계승해야 할 것 61
- 노조 활동했더니 “공장 문 닫아라” 66

동향

- 2023년 1분기 전북지역 고용 · 노동 · 산업 · 가계 동향 75
- 2022년 전라북도 비정규직 노동통계 96

현장

- 우리를 부품처럼 생각하고 있구나, 너무 한탄스러웠죠. 115
- 2023년 2분기 전라북도 주요 노동 소식 126

01

전북노동브리프



초점

- 건설노조에 대한 탄압의 양상과 쟁점
- 건설노조 탄압의 명분, 그들의 '법치'는 정당한가



전북노동브리프 Jeonbuk Labor Brief_____

건설노조에 대한 탄압의 양상과 쟁점

소영호(전국건설노동조합 정책국장)

1. 탄압의 배경

건설관련 직종별, 지역별 노동조합은 2007년 전국건설노동조합으로 통합하며 지속적으로 성장하였다. 초창기에는 덤프트럭, 타워크레인 조합원 중심의 조직이었으나 점점 다양한 기종과 직종이 조직되어왔다. 건설노조 산하의 건설기계분과위원회는 덤프트럭 노동자 중심의 조직에서 굴착기, 크레인, 지게차, 포장장비, 스카이 등으로 조직이 확장되었다.

토목건축분과위원회는 집단적인 노동을 제공하는 골조직종(형틀목수, 철근) 중심의 조직화를 결의하고, 도급방식이 아닌 하도급업체와 직접 근로계약을 맺는 직고용 모델을 만들어냈다. 직고용 팀이 투입되며 지역에서 임단협을 맺기 시작했고, 2017년 철근콘크리트협회와 중앙임단협을 체결하였다. 이후 골조직종을 중심으로 조직이 급속하게 성장하였으며, 전국에 걸쳐 토목건축분과위원회 산하 지부들이 건설되었다. 한편 타설, 해체, 정리, 시스템, 비계 등의 직종도 건설노조에 가입하기 시작하였다.

타워크레인 노동자들은 전국타워크레인조종사노동조합 시기인 2001년부터 전국타워크레인임대업체들과 임단협을 체결하였다. 지속적으로 임단협 내용이 발전되어 왔으며 임금 인상, 노동시간 단축, 안전 문제 등에서 유의미한 성과를 거두었다. 전기분과위원회는 배전부문의 외선 전공들이 한국전력 협력업체인 배전업체들과 지역 임단협을 체결하였다. 2016년 직접활선공법 폐지 투쟁 등으로 배전문제가 이슈화되었고, 외선 전공의 임금이 급속히 오르며 전국적인 조직화가 완성되었다.

2019년부터 전략조직사업으로 타설공정에서 일하는 노동자들의 조직화를 진행하였다. 2000년대 초반부터 조직되었던 수도권, 2012년부터 조직되었던 울산 이외의 지역들에서 레미콘 조직이 확장되었다. 특히 부울경 지역에서는 거의 100%에 가까운 조직화에 성공했으며, 레미콘 사용자 단체와 지역 임단협을 체결하였다. 타설공정에서 함께 일하는 펌프카 조종사, 타설공 역시 조직이 확대되었다.

2007년 12,000명이었던 조직이 2022년도에 이르면 77,000명까지 증가한다. 다양한 직종, 기종의 건설노동자가 조직됨에 따라 직종 연계를 통한 공동사업이 가능해졌으며 현장의 고용률을 높일 수 있게 된다. 또한 조직화에 성공한 직종/기종 노동자들의 임금, 임대료 상승을 가져오고, 현장에서 건설노조의 지위와 위상이 상승한다. 조직화 성과는 제도 개선과 함께 이루어졌으며, 건설현장의 관행이었던 불법다단계하도급, 불안정한 작업 등을 개선한다.

한편 민주노총 건설노조가 발전하며 전체적인 노동조건 개선이 이루어졌고, 건설산업 내 다양한 노동조합과 단체들이 생겨난다. 고용문제와 관련하여 현장에서 갈등이 나타났으며, 극단적인 양상이 나타나기도 한다. 일부에서는 노동조합을 특정인의 돈벌이 수단, 이권 갈취의 수단으로 이용하는 비도덕적 행태가 나타난다. 건설노조 조직화에 따른 건설자본의 위기意識, 노동조합 간에 벌어지는 갈등의 양상에서 정부는 대책을 내놓는다.

2. 건설현장 불법행위 근절 TF의 탄압

1) TF의 출범과 활동

문재인 정부 시기에는 갈등 해소를 위한 대책들을 마련하기도 하지만 실효를 거두지 못한다. 결국 2021년 9월 22일 국무총리실 주관으로 정부 합동(고용노동부, 국토교통부, 공정거래위원회, 경찰청) 「건설현장 불법행위 근절 TF」를 구성한다. TF는 건설현장의 채용질서를 바로잡겠다며 집중점검을 실시한다. 국토교통부에 신고센터를 설치하고 국무조정실을 중심으로 관계부처 합동으로 점검을 실시한다. 2022년 1월 6일 고용노동부는 「2021년 하반기 채용절차법 사업장 지도점검 및 건설현장 채용 강요 등 신고 처리 결과」를 발표한다. 주요내용으로 총 459개소를 점검해 148건의 위반사항을 적발하였다고 발표한다.

윤석열 정권이 출범하며 TF의 활동은 더욱 본격화된다. 대선이 끝난 2022년 3월 31일

TF차원의 ‘범정부 대응으로 건설현장 불법행위 뿌리 뽑는다!’ 보도자료를 배포한다. 관계부처 TF 상시 운영, 건설현장 신고센터 강화, 불법행위에 대한 엄정한 법집행, 채용절차법 및 건설기계관리법 개정 추진 등의 내용을 발표한다. 2022년 5월 15일에는 ‘공정한 채용질서가 뿌리내리도록 노력하겠습니다.’ 보도자료를 배포한다. 집중 점검 기간에 120개 건설현장을 점검하고, 채용절차법 등 법 위반 소지가 있을 경우 ‘건설현장 채용질서 신고센터’에 신고하도록 안내하는 내용이 담겨 있다.

국무조정실은 2022년 5월 26일, 6월 10일에는 관계부처 합동으로 「채용강요 등 건설현장 불법행위 근절」 운영방안을 마련하여 광역단위 각 부처간 실무협의체를 구성한다. 특히 50인 이상 집회신고가 접수된 경우 채용강요·공사 방해 등으로 간주하여 단속한다는 방안을 발표하기도 한다. 2022년 9월 22일에는 ‘건설현장 채용질서 바로잡아 공정하고 안전한 근로 여건 마련하겠습니다!’ 보도자료 배포한다. 10월부터 약 100일 간 건설현장 불법행위를 집중 점검·단속한다는 내용이 담겨 있다.

2) 본격화된 TF의 건설노조 탄압

건설노조에 대한 탄압이 본격화 된 것은 2022년 12월, 화물연대 파업에 대해 지지선언을 한 이후이다. 경찰청에서 2022년 12월 7일 「「건설현장 갈취·폭력 등 조직적 불법행위」 특별단속 추진」 보도자료 배포한다. 업무방해 및 각종 폭력, 갈취, 채용, 건설기계 사용강요, 불법집회시위 보복행위 등을 집중 단속한다고 밝힌다. 특히 22. 12. 8. ~ 23. 6. 25.까지 200일간 「건설현장 갈취·폭력 등 조직적 불법행위」 특별단속을 추진한다고 발표한다. 강력범죄수사대 및 광역수사대를 투입하고 TF의 참여 기관들을 통해 신속한 행정처분을 시행한다고 공언한다.

이후 건설노조의 고용 안정 활동을 강요나 협박 등 형법상 위반행위로 규정하고 현장에서의 집회나 파업을 업무방해로 규정한다. 경찰청은 국가수사본부에 배당된 전체 특진자 510명 가운데 10분의 1에 달하는 50명을 건설현장 노동조합 불법행위 집중단속 분야에 배분한다. 이에 2023년 초부터 건설노조 산하 지부/지대/지회 등에 대한 압수수색 실시하며, 수많은 간부/조합원에 대한 소환 및 조사가 진행된다.

한편 2022년 말 공정거래위원회의 건설노조 산하 부산건설기계지부 사건에 대한 심판회의를 열어 건설노조를 사업자 단체로 규정한다. 이후 고위공직자들의 건설노조에 대한 혐오

발언이 쏟아진다. 2022년 말부터 원희룡 국토교통부 장관은 건설현장을 방문하며 건설노조에 대해 ‘경제에 기생하는 독’, ‘노조의 탈을 쓴 약탈 집단’, ‘무법지대’, ‘가짜 근로자’와 같은 표현을 쓰며 건설노조의 활동을 폄훼한다. 윤석열 대통령은 2023년 2월 21일 열린 국무회의에서 ‘건설현장 갈취·폭력 등 조직적 불법행위’ 실태와 대책을 보고받은 후, 건설현장의 노동조합 활동에 대해 ‘건폭’이라는 단어를 사용한다.

2월 20일 ‘법정부 「건설현장 불법 부당행위 근절대책」 - 불법행위 즉시 차단·방지 및 건설근로자 보호조치 시행 -’ 발표한다. 타워크레인 월레비 문제가 집중 부각되고, 준법운행이나 작업중지권을 태업으로 규정한다. 이와 함께 부당한 금품수수를 할 경우 건설기계조종사 면허를 취소할 수 있는 건설기계관리법 개정안을 김희국 의원이 발의한다.

3) 양회동 열사의 분신에도 계속되는 건설노조 탄압

당초 정부에서는 5월 2일 건설현장 불법행위 근절 TF 중간실적 발표를 예정하였지만, 양회동 열사의 분신으로 이를 연기한다. 이후 5월 11일 당정협의 형식으로 “건설현장 불법행위 근절 후속대책”을 발표한다. 건설현장 특별사법경찰관 도입, 타워크레인 작업운행장치 설치, 불법행위에 대한 제재기반 마련 등이 담겨 있다. 한편 불법하도급 근절, 임금체불 대책 등도 대책으로 포함되며 불법하도급 집중 단속 기간을 설정한다.

건설노조는 양회동 열사의 유지를 계승하고 건설노조 탄압 중단을 촉구하는 5월 16~17일 총파업을 진행한다. 경찰은 시민 불편을 이유로 일부 내용에 대해서는 집회신고를 불허하였으며, 총파업 이후 경찰은 집회, 시위를 제한하는 방안을 추진한다. 경찰은 집시법 위반 등을 이유로 건설노조 위원장, 조직쟁의실장을 소환하였고, 이를 연기하자 6월 9일 건설노조 본조 사무실에 대한 압수수색을 진행한다. 6월 21일 양회동 열사의 장례식을 치른 후 진행된 영장실질심사에서 9명이 추가로 구속된다.

6월 25일 경찰청은 「건설현장 폭력행위 특별단속」 200일 성과 보도자료를 발표한다. 200일 특별단속 기간 동안 총 1,484명을 송치하고 이 중 132명을 구속하였다. 구속된 피의자 132명의 혐의를 보면 금품갈취(전임비, 월레비 등) 112명(84.8%), 채용 및 장비사용 강요 12명(12.1%), 업무방해 3명(2.3%), 폭력행위 1명(0.8%)으로 나타났다. 2023년 6월 현재 경찰청은 특별단속 기간을 50일 연장하고, 건설현장 불법행위 단속 특진자 40명을 더 추가한다고 밝혔다.

4) 민주노총 건설노조에 대한 탄압의 내용

○ 사무실 압수수색

- 2023년에 건설노조 본조, 산하의 지부 / 지대 / 지회의 사무실에 대해 20여 차례 압수수색 실시.
- 간부 및 조합원의 자택, 차량 등도 압수수색 실시.

○ 소환 조사

- 약 1,400여 명에 대해 소환조사 실시함. 동일 인원이 중복 혐의로 소환되는 사례도 있어서 정확한 규모 파악하지 못함.
- 업무방해, 강요/공동강요, 공갈/공동공갈, 협박/공동협박, 타워크레인 월레비, 감염병예방법을 위반 등의 혐의.

○ 인신 구속

- 2023년 공동강요, 공동공갈, 업무방해, 특공방 등의 혐의의 이유로 47건의 영장실질심사, 28명의 구속자 발생(석방자 3명은 제외)

○ 채용절차법 위반 과태료

- 채용절차의 공정화에 관한 법률 제4조의2(채용강요 등의 금지) 위반 혐의 적용. 고용요구에 강요가 있다고 판단되면 채용절차법 적용. 타워크레인분과위원회 산하 지부의 활동에 대해 먼저 적용하기 시작했으며 토목건축분과위원회 산하 지부로 확대됨.
- 고용노동부, 총 9개 현장 고용 요구에 대해 1억 3천5백만원(각1,500만원) 과태료 부과

○ 공정거래법 위반 과징금

- 주로 건설기계 조합원들에 대해 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제51조(사업자단체의 금지행위) 등을 적용함. 고용 요구에 대해 부당한 거래거절 행위, 임대료 인상 등의 활동에 가격 담합 혐의.

- 2022년 하반기부터 부산, 울산 건설기계지부 등지에서 사무실 조사 진행. 2차례에 걸친 공정위 심판회의를 통해 부산건설기계지부 9개 현장 고용 요구활동에 대해 2억6천9백만원 과징금 부과 및 시정명령. 대구경북건설기계지부 울릉지회에 대해 시정명령 내림.
- 대전세종, 울산, 경남 건설기계지부 등에 약 15억원 이상의 과징금 부과 예정.

3. 건설노조 탄압의 문제점

건설현장에서 노동조합이나 시민단체를 참칭하며 실제로 일부 인원들의 사익을 챙겼던 세력이 있는 것은 사실이다. 현직 조직폭력배 등이 노동조합 활동에 개입하며 이권을 챙긴 사례도 있다. 민주노총 건설노조에서는 비위행위에 대해 징계 등 제재 조치를 가하고 있지만, 일부에서는 노동조합답지 못한 행위가 나타나기도 하였다. 탄압의 초기에는 내부의 활동 방식을 돌아보고 자정을 해야 한다는 목소리도 있었다. 하지만 현재 지속되는 탄압은 잘못된 것을 바로잡는 것을 넘어, 건설현장에서 노동조합 활동을 하는 것 자체를 불가능하게 하고 있다.

1) 고용안정 요구 자체의 불법화

건설 시공은 프로젝트성 사업으로 건설노동자들은 현장이 개설되고 종료될 때까지만 일할 수 있다. 이에 따라 건설노동자들은 고용과 실업을 반복하게 된다. 2022년 통계청 및 건설근로자공제회 조사결과에 따르면 건설노동자의 평균 근속기간은 1년 미만이 94.3%이며, 연 평균 220일 정도를 근무하는 것으로 나타났다. 즉 1년에 3개월 실업을 하고, 9개월 취업하는 것이다. 고용이 되지 않고서는 노동조합의 단체협약 등도 체결할 수 없다는 점에서 건설노조에서 고용은 가장 중요한 요구일 수밖에 없다.

이에 건설노조는 건설자본과 고용안정을 위한 합의를 이루어왔다. 토목건축분과위원회 단체협약 제16조(조합원 고용)에는 ‘회사는 개설되는 현장에 조합원이라는 이유로 고용을 차별하지 않는다’고 규정하고 있다. 타워크레인분과위원회 단체협약 제11조(인사원칙) 제1항에는 ‘회사는 조합원의 고용개선 등을 위하여 최대한 협조한다’라고 규정되어 있다. 교섭의 상대방인 철근콘크리트협의회, 타워크레인임대사협동조합 등 사용자 단체들도 고용 원칙을 합의하였다.

건설노조는 건설현장의 특성에 맞는 노동조합의 요구를 만들어왔다. 하지만 현재 정부는 채용의 권한은 사측에게 있다고 규정하고, 건설노조의 고용 안정 활동을 채용강요로 규정하고 있다. 하지만 건설현장에서 사측은 공개채용을 하지 않고 인맥, 일맥 혹은 직업소개소 등을 통해서 건설노동자를 고용한다. 또한 고용된 건설노동자의 인력 관리에 대해서도 건설회사가 전권을 행사하지 않고, 팀장/반장 등이 이러한 역할을 맡는 경우가 많다.

짧은 공기, 부족한 공사비 안에서 대부분은 공정은 불법 다단계하도급으로 진행된다. 건설현장의 자연스러운 고용이란 시공 권한이 없는 시다오께, 오야지, 십장, 똥쟁이 등 중간 다단계업자에게 고용되는 것이다. 건설노조는 도급방식의 고용구조를 타파하고 하도급업체와 건설노동자가 직접 근로계약을 맺는 방식으로 고용구조를 개선해왔다. 또한 건설노동자들이 전국을 떠돌지 않고, 자신이 터잡은 지역의 현장에서 일을 할 수 있는 구조를 만들었다.

2) 헌법/노동관계법에 보장된 권리까지 불법으로 간주하고 수사

경찰과 검찰은 건설노조의 행위를 불법으로 규정하고 수사를 진행하고 있다. 민주노총 조합원의 채용과 현장별 단체협약 체결을 요구하는 과정에서 집회 등의 압박 수단이 동원되면, △ 집회 등을 하겠다는 것이 ‘해약의 고지’가 되어 협박죄, △ 채용을 하게 되면 ‘의무 없는 일을 행하게 한’ 것으로 ‘강요죄’, △ 단체협약에 따라 임금과 전임비를 지급받으면 ‘재산상의 이익을 취한 것’이므로 ‘공갈죄’라며 수사하고 있다. 헌법과 노동관계법에 보장된 기본권마저도 불법으로 간주하는 것이다.

양회동 열사는 약 8,000만원에 달하는 돈을 부당수령하였다는 혐의로 조사와 영장실질심사를 받았다. 그러나 그 돈은 부당하게 받은 것이 아니었다. 약 5,600여만 원은 현장에서 고용된 팀장의 임금이었으며, 근로시간면제한도 내역으로 약 2,100여만 원을 받았다. 양회동 열사가 직접 임금을 수령한 것은 한 개 현장에서 9개월간 철근팀장으로 근무하며 받은 약 3,300만 원뿐이다.

토목건축분과위원회 단체협약의 지역별 보충협약에 따라 노동조합 및 노동관계조정법 제 24조(근로시간 면제 등)에 따른 유급근로시간을 보장한다. 노동관계법의 범위에서 ‘현장별 월 48시간의 근로를 면제하고 근로계약서 작성 및 4대 보험을 적용’한다고 규정되어 있다. 이러한 내용이 명시되어 있는 단체협약 또한 법적 절차를 거친다. 체결 과정에서 중앙노동위원회 등의 조정 절차를 거치며, 체결된 협약서는 관할 고용노동지청에 신고를 하고 있다.

관계 법령 및 회사와의 합의에 따라 지급되는 임금 및 근로시간면제는 회사에게 지급의무가 있다. 그러나 경찰 당국은 “강요에 따른 단체협약 체결 → 전임비를 갈취하는 공갈범죄”라는 프레임을 덧씌우고 있다. 노동조합 간부가 임금과 근로시간면제를 갈취하기 위해 채용 및 단체협약 체결을 요구한 것으로 보고, 건설노조의 활동을 파렴치범으로 만들고 있다.

3) 양회동 열사를 죽음으로 몰고 간 경찰 수사의 문제점

경찰은 양회동 열사에 대해 최소 4시간에서 최장 8시간 30분에 걸친 3차례 소환조사와 핸드폰 압수수색을 진행하였다. 영장실질심사 과정에서 피해를 입었다고 진술되어 있는 4개 업체 중 2개 업체가 처벌불원서를 써주었고, 1개 업체도 처벌불원서를 써주었다. 현장 집회 등이 있었던 것은 사실이나 사측과 현장 고용 등에 대해서 원만하게 합의한 현장이 있었고, 사측도 양회동 열사가 생전에 건설노동자와 사측의 관계를 잘 조율하였다고 진술하였다. 경찰은 처벌불원서마저 강요에 의해 작성한 것이라고 단정하였다.

국가수사본부에 배당된 전체 특진자 510명 중 전세사기 특별단속에 30명, 보이스피싱 수사에 25명이 배정되었다. 경찰청 국가수사본부가 건설현장 200일 특별단속 기간 중 성과를 낸 경찰관 50명에게 1계급 특진을 약속한 것은, 경찰들이 건설노조에 대한 무리한 수사를 하겠다는 원인이 되었다. 한편 특별단속기간을 50일 연장하고, 추가로 40명 특진자를 예정한 것은 자신들의 행위가 정당하다고 자평하는 것이다.

건설노조에 대한 소환 내용을 보면 회사와 원만히 합의를 한 사건, 3~4년이 지난 사건들에 대해서까지 재조사를 실시하며 압박하고 있다. 별다른 혐의가 없음에도 범죄가 있다는 추정만으로 소환을 진행하고 있다. 각 지역 경찰청마다 소환자수를 할당한 것이 아니냐는 의심을 품게 한다. 또한 수사 부서를 강력범죄수사대, 광역수사대 등이 맡게 하였고, 노동관계법 등에 대해 무지한 수사관들이 건설노조의 활동을 불법으로 간주하고 수사하고 있다. 건설현장의 특징, 노사관계의 법리, 관행 등에 대해 변론하는 것이 의미가 없다.

심지어 건설회사에 노동조합의 불법행위를 신고하도록 종용하거나 피해신고서 양식을 만들어 현장마다 배포하기도 하였다. 교섭 당시 압박 등이 없었음에도 그런 내용으로 진술을 유도하도록 경찰이 종용하기도 하였다. 경찰뿐만 아니라 국토교통부도 양회동 열사의 죽음에 책임이 있다. 국토교통부는 건설노조 간부의 실명과 신체적 특징, 지역을 언급하며 이들의 불법행위가 있다면 신고하라는 공문을 보내기도 하였다. 국토교통부의 공문에서 언급된

3명은 현재 모두 구속되어 있다.

4) 노동조합을 규율하기 위한 새로운 법리

현재의 탄압 이전에도 건설노조에 대한 탄압이 지속되었다. 2003~04년 지역/업종 노동조합들에 대한 탄압, 2008-09년 건설기계 조합원들에 대한 노동자성 시비, 2015년 타워크레인분과위원회 조합원들의 고용투쟁에 대한 협박·강요 혐의 적용 등의 전사가 있었다. 이전에는 노동관계법, 형법의 위반 여부로 노동조합을 규율하여 왔다.

TF의 출범 이후 새로운 법리를 적용하여 노동조합의 활동을 규율하고 있다. 본래 고위 공직자에 의한 채용 비리 단속 목적으로 제정한 채용절차법을 건설노조의 활동에 적용하고 있다. 채용강요가 있다고 판단하면 고용노동부가 건 당 1,500만원의 과태료를 부과할 수 있다. 개인사업자를 가져야만 하는 건설기계 조합원들에 대해서는 공정거래법을 적극적으로 적용하고 있다. 건설기계지부가 체결한 각종 협약에 대해 담합 등 사업자단체 금지행위를 적용하고, 수익 원의 과징금을 부과하고 있다.

건설노조 조합원의 고용 안정을 위한 활동, 고용된 조합원에 대한 단체협약을 체결하는 과정이 노동관계법 이외의 법리에 의해 규율되고 있다. 특히 채용절차법, 공정거래법에 의한 제재는 수천만 원 이상의 경제적 부담으로 노동조합의 활동을 위축시킨다는 점에서 신종 노조탄압이라고 할 수 있다.

현 정권에서는 건설노조의 활동을 제약하기 위해 기존 법률을 개정하려는 움직임도 보이고 있다. 국민의힘은 당 노동개혁특별위원회 1호 법안으로 기존의 채용절차법을 전부 개정 한 ‘공정채용에 관한 법률’을 5월 22일 발의하였다. 채용강요에 대한 처벌 조항을 강화하여 이를 위반할 경우 5년 이하의 징역, 5천만 원 이하의 벌금을 부과할 수 있도록 규정하였다. 김정재 의원, 김희국 의원, 엄태영 의원은 건설기계관리법 개정안을 각각 발의하였다. 건설기계를 이용한 시위에 대해 건설기계대여업 면허를 취소 또는 정지하는 방안, 금품을 수수할 경우 건설기계조종사면허를 취소할 수 있는 내용이 담겨있다.

지난 5월 11일 발표된 당정협의 형식의 후속대책에는 건설현장에 특별사법경찰제도를 도입할 것을 천명하였다. 이외에도 각종 법률과 제도의 개정 추진 내용들이 건설노조의 활동 제재를 목적으로 하고 있다. 건설현장에서 노동조합 활동을 할 수 있는 제도적 기반 자체를 봉쇄하려는 것이다.

4. 결어 : 건설노조를 지키자

건설노조는 양회동 열사의 명예를 회복하고 정신을 계승하기 위해 다음과 같은 요구를 하였다. △윤석열 정부의 공식 사과 및 진상규명 △범정부 건설현장 불법행위 근절 TF 해체 △강압 수사의 원흉 윤희근 경찰청장, 원희룡 국토교통부 장관 파면 △건설노동자 고용개선 법안(불법하도급 및 불법고용 근절, 임금체불 등) 처리 △고용개선을 위한 사회적 대화기구 구성을 요구하였다. 하지만 정부에서는 어느 것 하나 요구를 듣지 않았다. 특히 원희룡 장관은 오히려 고인의 명예를 훼손하고 건설노조가 양회동 열사 분신의 가해자인 것처럼 선동하였다.

전국에서 탄압이 지속되면서 노동조합과 대화조차 거부하는 건설회사가 늘어나고 있으며 조합원의 고용이 배제되고 있다. 조합원 고용이 배제된 곳에서는 불법다단계하도급으로 공사가 진행되고, 불법적인 고용 행태가 횡행하고 있다. 노조의 힘이 빠진 곳에서는 근로기준법, 각종 안전 규정이 무시되고, 부실공사의 징후마저 곳곳에서 나타나고 있다. 토목건축분과위원회, 타워크레인분과위원회의 2023년 중앙임단협에 난항이 예상된다. 전기분과위원회의 지역별 단체협약에 대해서도 불법성을 문제삼고 있으며, 레미콘 운송노동자들의 임단협에 대해서는 노동자성 시비가 다시 나오고 있다.

정당한 노동조합 활동까지 불법으로 몰아붙이며 강압적인 수사를 하는 탓에 조사를 당한 조합원들은 심리적인 어려움을 호소하고 있다. 이를 극복하기 위한 심리치료 등이 진행될 예정이다. 양회동 열사 투쟁을 계기로 노동계, 정치권, 시민사회단체, 종교계 등의 연대체가 꾸려졌다. 정부의 선동과 언론의 악의적인 보도로 처음에는 건설노조의 활동에 의심의 눈초리를 보냈던 연대단체와 시민들이었다. 하지만 양회동 열사가 분신으로 외쳤던 건설노조의 정당성, 열사 투쟁으로 건설노조의 활동방식에 대한 이해도 넓어졌다.

건설노조는 상시적인 고용이 전제되지 않은 간접고용, 특수고용 노동자들의 조직이다. 35년의 세월동안 건설노동자들은 건설현장의 노동조건에 부합하는 요구와 활동방식을 개발하여 왔다. 한편 건설노조가 발전함에 따라 정부와 자본의 대응 방식 역시 진화하여 왔다. 한국 사회의 노동시장, 기술의 변화와 함께 비정형적 고용 관계를 갖는 노동자들이 늘어나고 있다. 건설노조의 활동에 대한 연구와 이해 그리고 이에 대한 지지는, 지속하여 증가하는 비정형 노동자들의 노조할 권리 가능성에 대해서도 많은 시사점을 주고 있다.

현재의 탄압을 이겨내고 건설노조가 더 많은 건설노동자들의 권익을 보호하고 자부심이 될 수 있어야 한다. 건설현장의 잘못된 관행을 개선하고 더 나은 일터, 더욱 안전한 현장, 더욱 튼튼한 집을 만들어야 한다. 탄압을 계기로 노동조합 내부의 잘못된 관행과 모순을 찾고 활동방식을 개선해야 한다. 이를 위해서 많은 연대단위들, 시민들의 관심이 필요하다. 세찬 탄압에 건설노조가 스러지지 않도록 더욱 많은 지지와 연대를 바란다.

건설노조 탄압의 명분, 그들의 ‘법치’는 정당한가

황선호(민주노총 전북본부 법률지원센터)

1. 윤석열 정권의 확신에 찬 건설노조 탄압

윤석열 대통령은 2023년 2월 국무회의 자리에서 건설노조 때리기 발언을 본격적으로 꺼내기 시작했다. 건설 현장에서 강성 기득권 노조가 금품요구, 채용강요, 공사방해 등의 불법행위를 자행하고 있다는 말로 시작하여 건설노조를 지칭하더니 건설 현장의 갈취, 폭력 등 조직적 불법행위를 검찰, 경찰, 국토교통부, 고용노동부가 협력해서 강력하게 단속하라고 지시했다. 그 지시의 정점에 ‘건폭’이라는 워딩이 있다. “건폭을 근절할 때까지 법치를 확고하게 세우라”는 준엄한 명령이 그것이다.

대통령의 노조 때리기는 처음이 아니다. 집권 초기부터 화물노동자와 금속노동자들의 파업을 비난하며 ‘불법적 집단행동’을 좌시하지 않겠다고 으름장을 놓았고 그럴 때마다 극렬 지지자들과 중도 시민들의 응원을 받으며 지지율이 상승했다는 것이 소위 보수 언론이 내놓은 평가다. 대통령의 노조 때리기가 실제로 지지율 상승의 직접 원인이 됐는지 과학적으로 증명된 바는 없다. 그러나 최소한 대통령 본인만큼은 자신의 노조 때리기가 지지율 상승으로 이어졌다고 믿고 있는 것이 분명하다.

지지율 상승에 들뜨고 흥분해서 얼굴이 별정계 상기된 대통령이 신나서 내뱉은 단어들을 보면 그가 얼마나 진심으로 노조 때리기에 열광하고 있는지 알 수 있다. ‘강성 기득권 노조’, ‘갈취’, ‘폭력’, ‘조직적 불법행위’ 그리고 ‘건폭’. 마치 자극적인 단어를 사용하여 더 세계 노조를 때릴수록 지지율도 더 세계 올라갈 것이라는 확신을 가진 것처럼 보인다. 지지율 상승의 기대감과 희열에 부들부들 떨리는 대통령의 얼굴이 떠오른다.

대통령이 저 정도 확신에 차서 광분한다면 그 확신에 부응해야 하는 것이 정권 수족들의 역할이다. 장관과 경찰청장 등 고위공직자들이 건설노조를 혐오하는 발언을 쏟아내기 시작했고 건설노조 활동을 불법행위라는 단어로 일괄하였다. 그리고 건설노조가 조합원들의 고용안정과 노동조건 향상을 위해 하는 활동을 강요와 협박이라는 형법상 죄로 규정하고 현장 집회, 파업 등은 업무방해로 규정하여 엄벌과 강경 대응을 예고했다.

특히 경찰은 건설현장 불법행위 단속이라는 명목에 특진 조건을 걸어서 현장 수사관들이 없는 죄도 살살이 들춰낼 준비를 하도록 했다. 그 결과 건설노조 산하 각 지부, 지회를 타겟으로 전방위적 압수수색이 실시되고 간부 및 조합원에 대한 폭력적인 소환조사와 구속이 진행되었다. 그리고 그 폭력의 끝에 건설노동자 양희동의 죽음이 있다.

2. 그들이 말하는 법치란 무엇인가

정권의 첫 번째 목적은 건설노조를 모욕하고 더럽혀서 파렴치한 불법집단으로 보이도록 하는 것이다. ‘건폭’이라는 워딩은 정확하게 그러한 목적에서 의도적으로 만들어졌다. 건설노조에게 모욕적인 이미지를 덧씌우고 그 건너편에 ‘불법집단’을 법으로 응징하는 정의로운 이미지를 칠한 자신들을 세워두는 것이 최종 목적이다.

그리고 입버릇처럼 ‘법치’, ‘엄정한 법집행’ 따위의 말을 자주 사용하며 모든 것은 법으로 해결할 것이니 아무 문제가 없고 정당하다는 논리이다. 과연 그러한가. 현상을 명확하게 바라보기 위하여 건설 노동자들이 놓여있는 법적인 현실이 무엇인지 확인하고 정권이 건설노조를 향해 휘두르는 ‘법의 칼’은 과연 올바른 곳을 향하여 정당하게 휘둘러지고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

3. 건설노조 단체교섭을 통한 ‘고용 요구’의 법적 정당성

경찰 등 수사기관이 문제 삼고 있는 법적인 쟁점 중 대표적인 것은 건설노조가 단체교섭에서 ‘고용’ 관련 사항을 포함한다는 점이다. 사용자의 경영권에 속하는 고용에 관한 문제를 건설노조가 침해하고 있다는 것이다. 다시 말해 어떤 노동자를 고용할지를 결정하는 경영권이 사용자에게 있는데 건설노조가 단체교섭이라는 수단을 통해 경영권을 침해하고 있다

는 주장이다.

우선 첫 번째로 지적할 것은 헌법상 기본권으로 명시된 단체교섭권을 마치 위법하고 부당한 수단으로 취급하는 자세이다. 노동조합의 본질적인 목표를 달성하기 위해서 사용자와 자유롭게 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있어야 한다. 그런데 수사기관은 사용자에게 단체교섭의 의무가 있다는 기본적인 상식도 무시하고 교섭으로 획득한 것을 마치 협박 또는 강요에 의해서 갈취한 것처럼 구도를 잡아 접근하는데 이러한 자세부터 헌법을 무시한 그릇된 ‘법치’라고 할 수 있다.

건설노조가 단체교섭과 단체협약을 통해 조합원들의 고용안정을 확보해온 과정은 건설현장이라는 특수한 환경과 열악한 고용상 지위를 개선하기 위한 투쟁의 과정이었다. 건설 노동자들은 개별 건설현장 공사 기간 내에 짧은 기간을 단위로 근로계약을 체결할 수밖에 없는데 이러한 고용형태는 대형 건설사들이 자신들의 이해관계 때문에 직접고용을 회피하고 노동자의 고용을 불안정하게 되도록 방치해왔기 때문이다. 같은 원리로 하도급과 불법 재하도급이 횡행하고 그로 인하여 일용직 또는 단기간 근로계약의 불안정한 고용환경에 놓이는 것이 건설 노동자들의 현실이다.

이처럼 언제 현장에서 쫓겨날지 모르는 열악한 고용상 지위를 개선하기 위하여 노동조합이 나서서 고용의 불안정성을 해소하고 조합원의 채용될 기회를 확보하는 활동은 자연스러운 요구이다. 또한 건설노조가 단체교섭으로 고용을 요구하면서 전문건설업체와 정식 근로계약을 체결하여 속칭 오야지가 중간에서 소개비를 떼먹는 것을 방지하고 단체협약을 통해 휴게시간과 휴일 준수, 산업안전법 준수 등을 요구할 수 있고 불법 재하도급을 통한 중간착취와 상납비리 등을 방지할 수 있다. 이처럼 다른 일반적인 기업 현장과 다른 건설 현장의 특수성이 있고 건설노조 활동이 오히려 불법을 예방하고 있는 현실을 정부와 수사기관은 전혀 고려하지 않는다. 정당한 교섭을 통해 확보한 노동조건을 무작정 불법으로 몰아붙이고 있다.

4. 단체협약을 통한 전임비, 복지비 지급의 법적 정당성

단체협약을 통해서 노동조합 업무에 종사하면서 근로시간면제 한도 내에서 사용자로부터 급여를 지급받도록 노사가 합의하는 것, 단체협약상 전임비 지급 규정은 현행 노조법상 적법한 것이다. 전임비를 지급받는 전임자의 업무는 상급단체는 물론 지역본부, 지부 등의 업

무를 수행할 수 있는 등 사실상 제한이 없다. 그럼에도 정부 수사기관은 건설노조 전임자가 소속 현장에서만 노동조합 활동을 해야 하는데 그렇지 않았다고 법 위반으로 역으로 하고 있다. 그러나 산별노조인 건설노조 전임자가 상급단체 활동을 하는 것은 명백히 적법한 활동이고 이는 고용노동부 행정해석을 통해서도 확인되는 사항이다.

또한 단체협약을 통하여 복지기금 및 복지비 지급 규정을 두는 것은 전문건설회사로 하여금 조합원들의 복지향상을 위하여 일정한 복지기금을 출연하도록 해서 이를 지역의 노조 지부와 공동 관리하면서 조합원 경조사에 지출하도록 하기 위한 목적이다. 일반 기업현장과 달리 여러 현장을 돌아다니며 노동할 수밖에 없는 건설노조 조합원들은 기업에 종속된 노동자들이 누리는 복지 혜택에 있어서도 사각지대에 있을 수밖에 없다. 바로 이러한 불리함을 노동조합이 나서서 시정하고 최소한의 복지를 누리게 하기 위하여 건설노조가 협상으로 획득한 권리이다. 하도급과 일용직 사용을 통하여 고용안정은 물론 복리후생까지 외면하려는 건설업체들의 이기주의를 노동조합의 힘을 통하여 시정한 것이고, 바로 이러한 활동이 건설노조가 존재하고 활동할 수 있는 이유이자 근거이다. 또한 그러한 조항은 노사의 자율적 합의를 통하여 이루어졌다. 그런데 정부와 수사기관은 마치 건설노조가 기업을 협박하여 받아서는 안 되는 부당한 특혜를 받는 것처럼 몰아가고 있는데 이것을 과연 '법치'라 부를 수 있는가.

노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서 운영비 원조가 가능하도록 노조법은 정하고 있다. 같은 원리에서 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동이 침해되지 않는 한 노동조합이 사용자와 자유롭게 교섭하여 전임비, 복지비 등을 쟁취하는 것은 자연스러우면서 노동조합이 나아가야 할 방향이다. 이러한 과정에서 노조법이 고려하는 것도 노동조합의 자주성일 뿐이다. 그러한 원조를 통하여 걱정할 것은 오직 노동조합의 자주성이 침해되지는 않을지 여부뿐이다. 노동조합이 사용자를 공갈, 협박해서 복지비를 갈취했다는 것은 현실적으로 가능하지도 않고 법적으로 성립 가능하지도 않다. 그러한 개념 자체가 존재할 수 없다. 정부와 수사기관은 과연 어느 나라의 노동법 체계 아래에서 살고 있는가.

5. 법이 아니라 이미지로 하는 수사

정부는 경찰, 검찰, 국토교통부, 국세청, 고용노동부를 총동원하고 있다. 거기에 정부를

적극 지원하는 언론과 여당 및 극우집단의 여론까지 등에 업고 국가 역량을 총집중하여 건설노조를 겨냥하고 있다. 건설노조를 사회에 커다란 해악을 끼치는 불법집단으로 규정하고 있다. 건설노조를 완전히 제거해야 이 싸움이 끝날 것처럼 행동하고 있다. 그러나 정부가 모든 역량을 총집중하여 벌이는 이 싸움은 건설노조의 불법을 발견하고 싸우는 것이 아니라 불법을 찾아내기 위해 또는 불법을 만들어내기 위해 싸우는 것으로 보인다. 건설노조를 대상으로 한 무차별적 압수수색과 소환조사 그리고 구속영장 청구는 그러한 정부의 의지를 보여주는 단면이다.

예단이나 편견 없이 진행되어야 할 수사가 대통령의 확신때문에 예단과 편견으로 가득한 수사로 진행되고 있고 피의자라 하더라도 보장받아야 할 충분한 방어권이 보장되지 못하고 있으며, 명백히 관련이 있는 것도 아닌 불특정 다수의 조합원들까지 전시용, 압박용으로 수사를 진행하고 판결은 커녕 기소도 되지 않은 단계에서 확실한 범죄자로 낙인찍어 명예를 훼손하는 정치적 언사들을 대통령, 장관, 경찰청장 등이 남발하고 있다. 과연 이러한 수사방식이 정권이 내세우는 ‘법치’에 근거한 것인가. 오히려 ‘법치’를 우롱하고 있는 것은 아닌가.

마치 정권의 사활을 건 모습으로 보이는 무리한 수사를 벌이고 있다. 지금까지 이 정도 규모의 공권력을 동원하여 하나의 집단을 살살이 파괴한 사례가 있었던가. 건설노조가 과연 그 정도로 이 사회에 해악을 끼쳤는가. 그 정도로 강도 높은 수사를 받아야 할 정도로 죄를 저질렀는가. 소위 말해서 밸런스가 맞지 않는다. 밸런스가 맞지 않는 이유는 정권이 원하는 것은 악의 소탕이 아니라 악의 창조, 악을 만들어내는 것이기 때문이다. 정권은 건설노조라는 악을 만들어내서 그것을 제거했다는 명분이 필요하다. 경제, 외교, 복지 등 어느 방면에서도 처참할 정도의 성적을 보여주고 있는 너털너털해진 정권의 신뢰와 안정성을 이것에 기대고 있다. 정권의 정당성을 거기서 얻어내려는 것일 뿐이다.

그런 의미에서 정권은 실체가 아니라 허상과 싸우고 있다. 가상의 악을 설정하여 그 허상과 싸우고 있다. 그러니 허상에 대한 수사도구 역시 ‘법’이 아니라 ‘이미지’일 뿐이다. 악의 이미지는 건설노조에게 입히고 선의 이미지는 자신이 입는다. 그러한 수사를 우리는 ‘법치’라는 이름으로 부를 수가 없다.

6. ‘법치’라는 이름을 모욕하지 말라

윤석열 정권에 대한 세간의 평가 중에 그 특성을 짧은 단어로 핵심적이고 경제적으로 묘사하는 단어가 하나 있다. ‘강약약강’ 정권. 강한 상대인 미국과 일본에 외교하러 가서는 당당하게 자기 권리 한 번 내세우지 못하더니 힘없는 노동자들이 단결하여 얻어낸 권리는 때려잡지 못해서 안달이다. 그야말로 미쳐 날뛰고 있다는 표현이 정확하다. 행동은 미쳐 날뛰면서도 그럴듯한 명분이 필요하다. 그래서 내세우는 것이 ‘법치’이다. 대통령에게 호소한다. 제발 ‘법치’라는 말을 모욕하지 말라.

02

전북노동브리프



리뷰

- 「지역노동시장의 충격흡수과정의 사례연구」
- 「특성화고 현장실습생 인권개선 방안마련 실태조사」 연구
- 취업규칙 불이익변경 ‘사회통념상 합리성 법리’ 폐기



전북노동브리프 Jeonbuk Labor Brief_____

리뷰

「지역노동시장의 충격흡수과정의 사례연구 - 군산지역 자동차산업과 관련하여」¹⁾

조용화(전북노동정책연구원 연구위원)

1. 2000년대 이후 군산의 노동시장에는 두 차례 커다란 충격이 발생했다. 2012-13년 한국GM의 생산 감축과 현대중공업의 경영난이 첫 번째 충격이었으며, 2018년 상반기 GM 자동차의 군산 사업철수 결정으로 인한 대규모 실직이 두 번째 충격이었다. 두 차례의 충격은 군산지역 노동시장에 커다란 상흔을 남겼으며 동시에 주력 산업 붕괴로 발생한 대량 실업을 메꾸기 위한 군산형 일자리 추진과 같은 결과와 연결되기도 했다.

최창곤(2022)은 이러한 군산지역 노동시장에서 발생한 충격에 주목한다. 경제에서 발생하는 충격(shocks)은 크게 거시경제적 충격(Aggregate shocks)과 특정지역이나 산업에 발생하는 부문별 충격(Sectoral shocks)으로 구분할 수 있는데, 후자에 대한 연구는 충분하지 않았다는 것이다. 군산에서의 두 차례 충격 또한 부문별 충격으로서 산발적 대응은 있었으나 이들 충격이 지역사회에 어떤 영향을 주었는지, 노동시장이 구체적으로 어떤 과정을 거쳐 조정되었는지에 대한 분석과 이를 토대로 한 집중적 대응은 부족했던 것으로 보인다. 논문은 군산지역 노동시장을 분석대상으로 삼아 지역노동시장에서 발생한 충격이 어떻게 흡수되는지 분석하고 지역노동시장의 작동과정을 이해하는 것을 목표로 고용보험통계와 성별 및 고용형태별 취업자 통계, 지역별고용조사 등을 살핀다.

이 글은 군산 지역노동시장에 대한 위 논문의 분석 내용을 간략히 요약해 소개하고, 수년 전 군산에서 발생한 노동시장 충격을 지금 분석적으로 살펴야 할 필요성을 다시금 강조

1) 이 글은 다음 논문의 리뷰글이다. 최창곤. (2022). 지역노동시장의 충격흡수과정의 사례연구 - 군산지역 자동차산업과 관련하여 -. 한국지역경제연구, 20(2), 67-84.

하고자 한다. 글 본문의 표는 모두 내용 전개의 편의를 위해 논문의 표를 재가공한 것이다.

2. 논문의 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 군산의 충격으로 인한 취업자수 감소는 지역의 노동시장에서 흡수·조정되면서 다른 산업의 지역 전체 고용을 더 감소시키는 확산효과를 발생시킨다.

2) 군산에서 1차, 2차 충격 시기에 실업이 증가할 때 가구주의 실직이나 노동시간 감소를 보충하기 위해 가족들이 노동시장에 참여해 비경제활동인구가 경제활동인구로 전환되는 부가노동자효과(Additional worker effect)가 발생하는 것을 관측할 수 있다. 이는 GM 등의 고용감소가 주로 남성취업자를 대상으로 하지만 그 충격은 여성노동자들의 노동시장 참여에 영향을 준 것이 확인된다는 것을 보여주며, 그 효과는 1차와 2차에서 차이가 있다.

3. 본문을 구체적으로 살펴보자. 논문에서는 고용보험통계를 이용해 군산지역 자동차산업의 충격이 자동차산업 내에서, 그리고 지역의 전 산업에서 발생시킨 피보험자(고용보험의 적용을 받고있는 노동자) 통계변화를 정리한다. 고용보험 피보험자통계는 당시 고용보험 가입 대상이 한정적이었기 때문에 주로 정규직이나 상용직인 자동차산업의 취업자수 감소 규모를 비교적 정확히 측정한다는 점에서 사용되었다.

〈표 1〉에 표시한 부분에서 확인 가능한 것처럼 2013년 1차 충격 당시 군산지역 자동차업종 피보험자의 확연한 감소가 있었다(2012년 3분기 7.3천여 명→2014년 2분기 6.2천여 명). 이는 당시의 군산 총 취업자 수가 120천여 명임을 감안하면 상당한 감소폭이다.

〈표 1〉 자동차산업 피보험자수 경향(1차 충격기)

	전체			남성			여성		
		증감률			증감률			증감률	
		전기 대비	전년동기 대비		전기 대비	전년동기 대비		전기 대비	전년동기 대비
2010년 1/4	6,072	4.46	4.15	5,558	4.73	4.57	513	1.58	-0.13
2010년 2/4	6,201	2.13	7.99	5,648	1.61	7.50	553	7.73	13.32
2010년 3/4	6,343	2.28	10.83	5,762	2.02	10.25	581	5.00	16.91
2010년 4/4	6,601	4.07	13.56	5,960	3.44	12.30	641	10.39	26.85
2011년 1/4	6,792	2.90	11.87	6,131	2.86	10.30	662	3.22	28.90
2011년 2/4	6,955	2.40	12.16	6,238	1.76	10.45	717	8.36	29.66
2011년 3/4	7,016	0.87	10.62	6,275	0.59	8.90	741	3.35	27.61
2011년 4/4	7,143	1.81	8.21	6,390	1.83	7.21	753	1.57	17.42
2012년 1/4	7,195	0.74	5.93	6,424	0.53	4.78	772	2.52	16.62
2012년 2/4	7,222	0.38	3.84	6,425	0.03	3.00	797	3.28	11.16
2012년 3/4	7,307	1.17	4.14	6,475	0.77	3.18	832	4.39	12.28
2012년 4/4	7,199	-1.47	0.79	6,385	-1.38	-0.07	814	-2.16	8.15
2013년 1/4	6,877	-4.48	-4.43	6,229	-2.45	-3.04	648	-20.39	-16.03
2013년 2/4	6,784	-1.34	-6.06	6,131	-1.57	-4.59	654	0.87	-17.98
2013년 3/4	6,779	-0.08	-7.22	6,122	-0.15	-5.45	657	0.56	-20.99
2013년 4/4	6,735	-0.64	-6.45	6,104	-0.28	-4.40	631	-4.01	-22.48
2014년 1/4	6,568	-2.48	-4.49	5,956	-2.43	-4.38	612	-3.01	-5.56
2014년 2/4	6,223	-5.25	-8.27	5,633	-5.43	-8.12	591	-3.49	-9.64
2014년 3/4	6,055	-2.71	-10.68	5,477	-2.76	-10.53	577	-2.26	-12.17
2014년 4/4	6,003	-0.85	-10.87	5,447	-0.55	-10.77	556	-3.70	-11.89
2015년 1/4	5,965	-0.63	-9.18	5,429	-0.33	-8.85	536	-3.60	-12.42
2015년 2/4	5,550	-6.96	-10.82	5,054	-6.91	-10.27	496	-7.46	-16.03
2015년 3/4	5,270	-5.04	-12.95	4,798	-5.07	-12.40	472	-4.77	-18.19
2015년 4/4	5,224	-0.87	-12.97	4,761	-0.76	-12.59	463	-1.98	-16.73

한편 같은 기간 자동차산업 1.0천여 명의 고용감소 중 여성피보험자 감소 비율이 2013년 내내 두 자릿수로 남성에 비해 크게 나타나는 성별 차이를 보이는데(〈표 1〉 강조 표시; 전년동기대비 기준), 이와 다르게 전 산업 피보험자수 통계에서는 피보험자수가 전체적으로 증가하는 가운데 남성은 감소하고 여성은 증가한다(〈표 2〉 강조 표시). 즉, 1차 충격 당시 자동차산업 피보험자수 경향(피보험자수 감소-남성 적게 감소-여성 크게 감소)은 전 산업 피보험자수 경향(피보험자수 증가-남성 감소-여성 증가)과 다르게 나타났다.

〈표 2〉 전 산업 피보험자수 경향(1차 충격기)

		전체		남성			여성		
		증감률		증감률			증감률		
		전기 대비	전년동기 대비	전기 대비	전년동기 대비		전기 대비	전년동기 대비	
2010년 1/4	43,316	-0.80	12.58	30,122	0.44	12.24	13,193	-3.50	13.35
2010년 2/4	45,121	4.17	11.75	31,072	3.15	10.99	14,049	6.49	13.48
2010년 3/4	45,069	-0.12	4.37	31,216	0.46	5.82	13,853	-1.40	1.25
2010년 4/4	46,217	2.55	5.85	31,984	2.46	6.64	14,233	2.75	4.10
2011년 1/4	46,339	0.26	6.98	32,245	0.82	7.05	14,094	-0.98	6.82
2011년 2/4	48,977	5.69	8.55	33,753	4.68	8.63	15,224	8.02	8.36
2011년 3/4	49,850	1.78	10.61	34,293	1.60	9.86	15,557	2.19	12.30
2011년 4/4	50,817	1.94	9.95	34,964	1.96	9.32	15,853	1.90	11.38
2012년 1/4	51,534	1.41	11.21	35,662	2.00	10.60	15,872	0.12	12.62
2012년 2/4	52,677	2.22	7.55	36,124	1.29	7.02	16,553	4.29	8.73
2012년 3/4	53,095	0.79	6.51	36,290	0.46	5.82	16,805	1.52	8.02
2012년 4/4	53,846	1.41	5.96	36,692	1.11	4.94	17,153	2.07	8.20
2013년 1/4	53,311	-0.99	3.45	36,346	-0.94	1.92	16,964	-1.10	6.88
2013년 2/4	54,158	1.59	2.81	36,582	0.65	1.27	17,576	3.60	6.18
2013년 3/4	54,122	-0.07	1.93	36,454	-0.35	0.45	17,668	0.53	5.14
2013년 4/4	54,623	0.93	1.44	36,616	0.45	-0.21	18,007	1.92	4.98
2014년 1/4	54,827	0.37	2.84	36,480	-0.37	0.37	18,347	1.88	8.15
2014년 2/4	54,536	-0.53	0.70	36,185	-0.81	-1.08	18,351	0.02	4.41
2014년 3/4	54,417	-0.22	0.55	36,060	-0.35	-1.08	18,357	0.04	3.90
2014년 4/4	54,892	0.87	0.49	36,309	0.69	-0.84	18,583	1.23	3.19

2018년의 2차 충격은 피보험자수 감소 규모가 1차보다 더 크다. 2017년 4분기 5.1천여 명이었던 피보험자수는 2018년 4분기 3.3천여 명 수준으로 1.8천여 명 감소했다(〈표 3〉). 같은 시기 자동차산업 피보험자수는 남성과 여성 모두 감소하는데 남성의 감소폭이 조금 더 크다.

〈표 3〉 자동차산업 피보험자수 경향(2차 충격기)

	전체			남성			여성		
	증감률			증감률			증감률		
	전기 대비	전년동기 대비		전기 대비	전년동기 대비		전기 대비	전년동기 대비	
2016년 1/4	5,157	-1.28	-13.54	4,740	-0.44	-12.68	417	-9.94	-22.20
2016년 2/4	5,186	0.56	-6.55	4,779	0.81	-5.45	408	-2.24	-17.81
2016년 3/4	5,120	-1.28	-2.85	4,726	-1.10	-1.50	394	-3.35	-16.58
2016년 4/4	5,081	-0.77	-2.75	4,690	-0.76	-1.50	391	-0.85	-15.62
2017년 1/4	5,129	0.94	-0.56	4,731	0.87	-0.20	398	1.88	-4.56
2017년 2/4	5,133	0.09	-1.02	4,735	0.09	-0.91	398	0.08	-2.29
2017년 3/4	5,137	0.08	0.34	4,739	0.09	0.28	398	-0.08	1.02
2017년 4/4	5,105	-0.64	0.47	4,706	-0.70	0.34	399	0.17	2.05
2018년 1/4	4,898	-4.05	-4.50	4,536	-3.62	-4.12	362	-9.11	-8.96
2018년 2/4	4,217	-13.90	-17.84	3,900	-14.01	-17.63	317	-12.42	-20.33
2018년 3/4	3,343	-20.72	-34.92	3,046	-21.90	-35.73	297	-6.30	-25.29
2018년 4/4	3,297	-1.39	-35.41	2,995	-1.67	-36.36	302	1.57	-24.25
2019년 1/4	3,232	-1.98	-34.02	2,940	-1.85	-35.19	292	-3.31	-19.41
2019년 2/4	3,193	-1.21	-24.30	2,906	-1.15	-25.49	287	-1.83	-9.66
2019년 3/4	3,163	-0.92	-5.38	2,880	-0.88	-5.44	283	-1.28	-4.82
2019년 4/4	3,109	-1.72	-5.70	2,828	-1.83	-5.59	281	-0.59	-6.84
2020년 1/4	2,993	-3.74	-7.40	2,712	-4.10	-7.76	281	-0.12	-3.77
2020년 2/4	2,520	-15.78	-21.06	2,254	-16.88	-22.44	266	-5.22	-7.09
2020년 3/4	2,478	-1.69	-21.68	2,220	-1.51	-22.93	258	-3.25	-8.95
2020년 4/4	2,399	-3.18	-22.84	2,132	-3.95	-24.59	267	3.49	-5.21
2021년 1/4	2,497	4.09	-16.56	2,222	4.21	-18.06	275	3.12	-2.14
2021년 2/4	2,522	1.00	0.07	2,241	0.84	-0.59	281	2.30	5.63
2021년 3/4	2,637	4.55	6.42	2,341	4.49	5.47	295	4.98	14.62
2021년 4/4	2,671	1.30	11.34	2,368	1.14	11.05	303	2.60	13.63

이 시기 전 산업 고용보험 통계는 같은 기간 56.0천여 명에서 54.5천여 명으로 감소했다(표 4)). 이는 1차 충격 당시 자동차산업 피보험자수가 감소했음에도 불구하고 전 산업 피보험자수는 증가한 것과 다른 양상이다. 논문에서는 성별 격차 또한 1차 충격과 유사하게 발생하였으나(1차 충격기에는 남성 감소-여성 증가) 그 격차는 1차보다 적었다고 서술하고 있다. 그러나 앞서 논문에서 분석해온 방식처럼 전년동기대비 기준으로 증감률을 보면 1차 충격기의 군산시 전 산업 피보험자수 남성 감소율은 1% 이내이고 여성 증가율은 5~8% 내외인 반면, 2차 충격기의 군산시 전 산업 피보험자수 남성 감소율은 5% 내외, 여성 증가율은 5~10% 정도로 2차 충격기의 격차가 1차보다 크다. 전기 대비 기준으로도 2차 충격기의 격차가 1차보다 큰 편이다.

〈표 4〉 전 산업 피보험자수 경향(2차 충격기)

		전체		남성			여성		
		증감률		증감률			증감률		
		전기 대비	전년동기 대비	전기 대비	전년동기 대비		전기 대비	전년동기 대비	
2015년 1/4	54,968	0.14	0.26	36,432	0.34	-0.13	18,536	-0.25	1.03
2015년 2/4	55,075	0.19	0.99	36,025	-1.12	-0.44	19,050	2.77	3.81
2015년 3/4	55,479	0.73	1.95	36,195	0.47	0.37	19,284	1.23	5.05
2015년 4/4	56,006	0.95	2.03	36,409	0.59	0.27	19,597	1.62	5.46
2016년 1/4	55,817	-0.34	1.54	36,336	-0.20	-0.26	19,481	-0.60	5.09
2016년 2/4	56,383	1.01	2.37	36,382	0.13	0.99	20,001	2.67	4.99
2016년 3/4	56,741	0.63	2.27	36,522	0.38	0.90	20,219	1.09	4.85
2016년 4/4	56,901	0.28	1.60	36,341	-0.49	-0.18	20,560	1.69	4.91
2017년 1/4	56,011	-1.56	0.35	35,528	-2.24	-2.22	20,482	-0.38	5.14
2017년 2/4	55,276	-1.31	-1.96	34,828	-1.97	-4.27	20,447	-0.17	2.23
2017년 3/4	55,063	-0.39	-2.96	34,484	-0.99	-5.58	20,579	0.64	1.78
2017년 4/4	55,251	0.34	-2.90	34,427	-0.16	-5.27	20,824	1.19	1.29
2018년 1/4	54,545	-1.28	-2.62	34,000	-1.24	-4.30	20,545	-1.34	0.30
2018년 2/4	54,600	0.10	-1.22	33,488	-1.51	-3.85	21,112	2.76	3.25
2018년 3/4	54,550	-0.09	-0.93	32,880	-1.81	-4.65	21,670	2.64	5.30
2018년 4/4	55,977	2.62	1.31	33,348	1.42	-3.14	22,629	4.43	8.67
2019년 1/4	55,862	-0.21	2.41	33,159	-0.57	-2.47	22,703	0.33	10.51
2019년 2/4	57,485	2.91	5.28	33,768	1.84	0.84	23,716	4.46	12.34
2019년 3/4	57,802	0.55	5.96	34,001	0.69	3.41	23,801	0.36	9.83
2019년 4/4	59,556	3.03	6.39	34,560	1.64	3.63	24,996	5.02	10.46

군산지역 자동차산업에서 발생한 1·2차 충격의 효과를 요약하면 1차 충격 시 자동차산업 내에서는 피보험자수가 모두 감소하는 가운데 여성이 남성보다 감소폭이 상당히 컸다. 전 산업 관점에서는 오히려 피보험자수가 증가하는 가운데 고용감소가 약간의 시차(약 2분기) 이후 발생하면서 남성은 다소 감소하고 여성은 증가했다. 2차 충격 시에도 자동차산업 내에서는 남성과 여성 피보험자수가 모두 감소하였지만, 전 산업 피보험자수는 남성은 감소하고 여성은 증가했으며 이 성별 격차는 1차 충격보다 컸다.

이를 정리하면 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 1·2차 충격 자동차산업 및 전 산업 피보험자수 경향 요약

		전 체	남 성	여 성
1차 충격	자동차산업	감소(-1.0)	감소(-)	감소(--)
	전 산업	증가(+1.4)	감소(-)	증가(+)
2차 충격	자동차산업	감소(-1.8)	감소(---)	감소(--)
	전 산업	감소(-1.5)	감소(--)	증가(++)

* 주: 단위 천 명. 감소 및 증가폭은 -와 +가 많을수록 커짐.

4. 이렇게 살핀 피보험자수의 변화만으로는 군산지역 자동차산업의 충격이 전체 취업자에 미친 영향을 명확히 보여주지는 못한다. 그림을 좀 더 명확히 하기 위해 논문은 성별 및 고용형태별 취업자 통계의 특이점을 살핀다.

첫 번째 특이점은 취업자 수 감소의 확산효과다. 1차 충격 시 자동차산업에서 1.0천여 명의 취업자 수 감소(고용보험통계)는 전 산업에서 약 3.5천여 명의 감소로 이어졌다(〈표 6〉). 2010년 이후 지속적으로 증가하던 군산지역의 전체 취업자수가 1차 충격을 받은 후 2014년 하반기에서 2015년 상반기로 넘어가는 시기에 자동차 고용감소규모의 3배인 3천여 명이 줄어든 것이다.

〈표 6〉 군산시 취업자 통계(1차 충격기)

시점	계		남자		여자	
		전년동기 대비		전년동기 대비		전년동기 대비
2010	114.7		72.0		42.7	
2011 1/4	114.8		72.8		42.0	
2011 2/4	118.8		71.8		47.0	
2011 3/4	116.2		71.9		44.3	
2011 4/4	112.1	-2.3	71.4	-0.8	40.7	-4.7
2012 1/4	119.0	3.7	77.7	6.7	41.3	-1.7
2012 2/4	123.9	4.3	79.8	11.1	44.1	-6.2
2012 3/4	125.0	7.6	80.3	11.7	44.7	0.9
2012 4/4	122.4	9.2	80.4	12.6	42.0	3.2
2013 1/2	125.4	5.4	78.0	0.4	47.4	14.8
2013 2/2	128.1	2.5	80.6	0.4	47.5	6.3
2014 1/2	127.5	1.7	80.2	2.8	47.3	-0.2
2014 2/2	130.8	2.1	80.9	0.4	49.9	5.1
2015 1/2	127.1	-0.3	78.7	-1.9	48.4	2.3
2015 2/2	128.0	-2.1	81.3	0.5	46.6	-6.6

이는 1) 군산의 충격으로 인한 자동차산업 취업자수 감소가 지역의 노동시장에서 흡수·조정되면서 다른 산업의 지역 전체 고용을 더 감소시키는 확산효과를 발생시켰다는 점, 2) 자동차산업에서의 취업자 감소(2012-13년)와 전체 취업자 감소(2014-15년) 사이에 1-2년 정도의 시차가 확인되어 확산효과가 발생하기까지 시간이 걸린다는 점을 선명히 보여준다. 또한 성별별로는 남성취업자 규모가 2014년 상반기부터 감소하는 가운데 같은 시기 여성취업자가 증가해 총 취업자 감소가 상쇄되었다는 점이 확인되는데, 특히 2013년 상반기에는 자동차산업의 부정적인 충격이 예고·진행되는 시점에서 여성취업자가 전년 동기 대비 14.8% 증가한 것으로 나타났다(〈표 6〉). 이는 3) 남성취업자들의 실직이나 실직가능성에 대해 가족·특히 여성들이 노동시장에 추가로 진입해 취업을 하는 부가노동자효과가 발생했다는 추정을 가능케한다.

2018년 2차 충격기에는 자동차산업에서 1.8천여 명 정도의 인력감축이 발생했고(고용보협통계) 총 취업자수 감소는 8.0천여 명 정도로(〈표 7〉) 충격에 따른 고용감소 확산비율이 1차 충격과 비슷하거나 약간 크다(두 차례 충격에서 자동차산업 고용감소 규모에 비해 전산업 취업자수 감소 규모가 1차 3.5배, 2차 4.44배 발생함). 한편 충격이 취업자수 감소에 미치는 시차효과는 1차 충격과 다른데, 자동차산업 고용감소와 총 취업자 감소가 동시에 일

어나고, 성별에 있어서도 남성 취업자가 감소한 만큼 여성 취업자도 감소했다.

〈표 7〉 군산시 취업자 통계(2차 충격기)

시점	계		남자		여자	
		전년동기 대비		전년동기 대비		전년동기 대비
2017 1/2	130.5	1.6	81.3	-1.7	49.1	7.4
2017 2/2	122.5	-5.0	76.7	-3.9	45.7	-7.1
2018 1/2	123.2	-5.6	76.1	-6.4	47.0	-4.3
2018 2/2	123.2	0.6	75.0	-2.2	48.2	5.5
2019 1/2	126.4	2.6	76.7	0.8	49.7	5.7
2019 2/2	128.9	4.6	77.5	3.3	51.4	6.6
2020 1/2	122.4	-3.2	73.7	-3.9	48.7	-2.0
2020 2/2	127.8	-0.9	76.0	-1.9	51.8	0.8
2021 1/2	128.2	4.7	76.1	3.3	52.2	7.2

이에 대해 논문은 1차 충격과 달리 부가노동자효과가 발생하지 않았으며, 오히려 불황으로 해고된 노동자가 일자리가 없을 것이라 판단해 구직활동을 단념하고 비경제활동 인구화 되는 실망노동자효과가 발생했을 가능성이 더 지배적이라고 추정한다. 즉, 1차 충격기에는 남성취업자들의 실직(가능성)에 대비해 여성들이 노동시장에 추가로 진입하는 부가노동자효과가 발생했지만 2차 충격기에는 오히려 여성들도 구직을 단념하는 실망노동자효과가 발생했듯이, 부가노동자효과는 경제적 충격의 종류나 그 충격의 지속성에 따라 다른 양상으로 발현될 수 있다는 것이다.

정리하면 군산지역 자동차산업 1·2차 충격으로 발생한 전체 취업자 규모 감소는 자동차산업 감소 규모에 비해 약 3배 정도 크게 발생하는 확산효과가 발생했으며, 1차 충격기에는 시차효과가 있으면서 여성 취업자수가 증가했지만 2차 충격기에는 시차효과도 여성취업자 증가 효과도 없었다. 군산 사례는 부가노동자효과가 충격의 종류에 따라 다르게 나타남을 보여준다.

한편 1차 충격 발생 시 종사상 지위별로 취업자 변동을 보면 동 기간 상용직은 감소하지 않고 2015년 하반기~2016년 상반기에 가서야 감소한다. 반면 임시 일용직은 2013년 하반기에 크게 감소하고 2015-16년에도 감소한다(〈표 8〉). 이는 지역 내 주요산업인 자동차산업의 고용감소라는 충격에서 우선적으로 타격을 받은 계층이 임시일용직이라는 점을 시사한다.

〈표 8〉 군산지역 종사상 지위별 취업자 통계(1차 충격기)

시점	임금근로자									
	계		임금근로자						비임금근로자	
			임금근로자		상용근로자		임시·일용근로			
		증가율		증가율		증가율		증가율		증가율
2010	114.7		76.4		53.3		23.0		38.3	
2011 1/4	114.8		81.0		54.3		26.7		33.8	
2011 2/4	118.7		82.4		55.7		26.8		36.3	
2011 3/4	116.2		82.2		58.4		23.7		34.0	
2011 4/4	112.1	-2.3	81.3	6.4	54.3	1.9	27.0	17.4	30.8	-19.6
2012 1/4	119.0	3.7	85.2	5.2	58.6	7.9	26.6	-0.4	33.8	0.0
2012 2/4	124.0	4.5	86.5	5.0	57.8	3.8	28.7	7.1	37.5	3.3
2012 3/4	125.0	7.6	87.9	6.9	57.0	-2.4	30.9	30.4	37.1	9.1
2012 4/4	122.4	9.2	88.8	9.2	60.1	10.7	28.7	6.3	33.6	9.1
2013 1/2	125.4	5.4	88.1	3.4	60.8	3.8	27.2	2.3	37.4	10.7
2013 2/2	128.1	2.5	90.9	3.4	62.3	9.3	28.7	-7.1	37.2	0.3
2014 1/2	127.5	1.7	90.7	3.0	61.2	0.7	29.5	8.5	36.8	-1.6
2014 2/2	130.8	2.1	94.3	3.7	65.4	5.0	29.0	1.0	36.5	-1.9
2015 1/2	127.1	-0.3	90.5	-0.2	62.0	1.3	28.5	-3.4	36.6	-0.5
2015 2/2	128.0	-2.1	89.0	-5.6	63.3	-3.2	25.7	-11.4	39.0	6.8
2016 1/2	128.4	1.0	87.8	-3.0	63.3	2.1	24.5	-14.0	40.6	10.9
2016 2/2	128.9	0.7	89.7	0.8	67.0	5.8	22.7	-11.7	39.2	0.5

2차 충격기에는 상용직과 임시 일용직의 감소가 2015-16년에 동일 시점에 발생한다(〈표 9〉). 이는 1차 충격기와는 다른 양상이다.

〈표 9〉 군산지역 종사상 지위별 취업자 통계(2차 충격기)

시점										
	계		임금근로자						비임금근로자	
			임금근로자		상용근로자		임시·일용근로			
		증가율		증가율		증가율		증가율		증가율
2017 1/2	130.5	1.6	90.7	3.3	66.9	5.7	23.8	-2.9	39.8	-2.0
2017 2/2	122.5	-5.0	87.0	-3.0	65.7	-1.9	21.3	-6.2	35.4	-9.7
2018 1/2	123.2	-5.6	86.3	-4.9	65.3	-2.4	21.0	-11.8	36.9	-7.3
2018 2/2	123.2	0.6	87.0	0.0	62.2	-5.3	24.8	16.4	36.2	2.3
2019 1/2	126.4	2.6	92.6	7.3	65.7	0.6	26.9	28.1	33.8	-8.4
2019 2/2	128.9	4.6	94.1	8.2	69.3	11.4	24.8	0.0	34.8	-3.9
2020 1/2	122.4	-3.2	87.2	-5.8	65.0	-1.1	22.3	-17.1	35.2	4.1
2020 2/2	127.8	-0.9	91.0	-3.3	68.0	-1.9	22.9	-7.7	36.8	5.7
2021 1/2	128.2	4.7	90.5	3.8	66.2	1.8	24.4	9.4	37.7	7.1

군산지역의 인구를 살펴보면, 전북 다른 지역과 달리 군산은 2005년 이후 지속적으로 증가했고 생산가능 인수도 2010년에서 2012년까지 2-3% 내외로 증가해 지역경제가 성장하고 있었다는 것을 확인할 수 있다. 그러나 1차 충격기 2012-13년 자동차산업 사태 이후 인구증가율은 1%대로 감소한다(〈표 10〉). 더하여 2차 충격기에는 인구가 감소하는 것이 확인된다(〈표 11〉).

〈표 10〉 군산시 15세 이상 인구(1차 충격기)

시점	계		남자		여자	
		증가율		증가율		증가율
2010	213.9		106.1		107.8	
2011 1/4	216.9		108.1		108.8	
2011 2/4	218.0		108.9		109.1	
2011 3/4	218.9		109.4		109.5	
2011 4/4	220.0	2.9	110.1	3.8	109.9	1.9
2012 1/4	221.6	2.2	111.0	2.7	110.6	1.7
2012 2/4	223.0	2.3	111.8	2.7	111.2	1.9
2012 3/4	223.8	2.2	112.3	2.7	111.5	1.8
2012 4/4	224.7	2.1	112.9	2.5	111.8	1.7
2013 1/2	225.6	1.8	113.4	2.2	112.2	1.4
2013 2/2	226.7	1.3	114.2	1.7	112.6	1.0
2014 1/2	227.9	1.0	114.9	1.3	113.0	0.7

〈표 11〉 군산시 15세 이상 인구(2차 충격기)

시점	계		남자		여자	
		증가율		증가율		증가율
2015 1/2	230.4	1.1	116.6	1.5	113.8	0.7
2015 2/2	231.5	1.0	117.2	1.3	114.3	0.9
2016 1/2	232.5	0.9	117.8	1.0	114.7	0.8
2016 2/2	233.9	1.0	118.4	1.0	115.5	1.0
2017 1/2	233.1	0.3	117.8	0.0	115.3	0.5
2017 2/2	232.7	-0.5	117.5	-0.8	115.2	-0.3
2018 1/2	232.0	-0.5	117.1	-0.6	114.8	-0.4
2018 2/2	232.0	-0.3	117.2	-0.3	114.8	-0.3
2019 1/2	232.2	0.1	117.3	0.2	114.9	0.1
2019 2/2	231.9	0.0	117.2	0.0	114.7	-0.1
2020 1/2	230.8	-0.6	116.6	-0.6	114.3	-0.5
2020 2/2	230.5	-0.6	116.4	-0.7	114.2	-0.4
2021 1/2	231.3	0.2	117.0	0.3	114.3	0.0

논문에서는 이를 1차 충격기에는 충격 자체를 영구적(permanent)으로 보기보다는 일시적(temporary)으로 간주했을 가설을 내세운다. 1차 충격기에는 노동자들이 타격이 일시적인 상황이라고 보고 다른 지역으로 떠나기보다 군산에서 재취업을 했을 것이란 가설이다. 이는 1차 충격기에 여성들의 취업자 수가 증가했다는 점과 연결된다. 하지만 2차 충격기에는 군산지역에서 재취업을 기대하기보다는 다른 지역으로 이탈하는 선택을 했을 가능성이 높으며, 이는 2차 충격기에 여성들의 취업자 수가 감소했다는 점과 연결된다. 즉, 1차 충격에서는 부가노동자효과가, 2차 충격에서는 실망노동자효과가 더욱 강하게 작동되어 1차에서 떠나지 않았던 노동자들이 2차에서 다른 지역으로 이주했을 것이란 추정이다.

경제활동참가율에서도 이러한 경향은 확인된다. 2010년 이후 경제활동인구는 완만한 증가추이였으나 2013년 하반기에는 처음으로 전년동기대비 감소한다. 감소폭은 -0.2%로 매우 적었는데, 이는 자동차산업 구조조정의 여파가 성별별로 차이가 있었기 때문이다. 이 시기 여성 경제활동참가율은 큰 폭으로 증가했다. 반면 2차 충격이 있었던 2018년 전후에는 경제활동참가율 감소가 비교적 장기간 지속되었으며, 성별격차 또한 남성과 여성 모두 감소하는 차이를 보여준다(〈표 12〉).

〈표 12〉 군산시 경제활동참가율(1차·2차 충격기)

시점	계		남자		여자	
		증가율		증가율		증가율
2010	54.9		69.3		39.9	
2011 1/4	54.8		69.1		39.4	
2011 2/4	55.6		67.0		43.3	
2011 3/4	55.5		68.4		41.6	
2011 4/4	52.1	-5.1	66.6	-3.9	38.1	-4.5
2012 1/4	55.8	1.8	72.4	4.8	38.6	-2.0
2012 2/4	57.4	3.2	73.5	9.7	40.9	-5.5
2012 3/4	57.3	3.2	73.4	7.3	40.6	-2.4
2012 4/4	55.2	6.0	72.7	9.2	38.0	-0.3
2013 1/2	56.2	0.7	70.3	-2.9	43.0	11.4
2013 2/2	57.2	-0.2	72.3	-1.5	43.1	6.2
2014 1/2	56.5	0.5	70.7	0.6	42.0	-2.3
2014 2/2	58.0	0.3	71.3	-1.4	44.4	3.0
2015 1/2	55.5	-1.8	68.1	-3.7	42.7	1.7
2015 2/2	55.8	-3.8	69.8	-2.1	41.5	-6.5
2016 1/2	56.1	1.1	71.6	5.1	40.1	-6.1
2016 2/2	56.0	0.4	69.1	-1.0	42.6	2.7
2017 1/2	56.9	1.4	70.2	-2.0	43.3	8.0
2017 2/2	54.0	-3.6	67.0	-3.0	40.6	-4.7
2018 1/2	55.4	-2.6	68.0	-3.1	42.5	-1.8
2018 2/2	54.8	1.5	66.8	-0.3	42.6	4.9
2019 1/2	56.4	1.8	68.4	0.6	44.2	4.0
2019 2/2	56.9	3.8	67.8	1.5	45.7	7.3
2020 1/2	54.4	-3.5	65.5	-4.2	43.0	-2.7
2020 2/2	57.4	0.9	67.8	0.0	46.7	2.2
2021 1/2	57.1	5.0	67.1	2.4	46.9	9.1

주 : 단위 %, 증가율은 전년동기 대비. 2013 1/2와 2013 2/2의 전년 동기 비교시점은 각각 2012 1/4분기, 2012 3/4분기임. 자료 : 통계청, 지역별고용조사

5. 결론적으로 이 논문은 군산지역 자동차산업에서의 부정적인 충격이라는 사례가 지역 노동시장에서 어떻게 조정되고 흡수되었는지 그 과정을 상세히 분석한다. 1·2차 충격의 고용효과를 정리하고 요약하는 과정에서 일부 서술오류가 발견되기는 하나 큰 틀에서 논문이 분석한 내용은 우리에게 많은 시사점을 준다.

군산 자동차산업이라는 부문 산업에서 발생한 충격이 시차를 두고 전체 취업자의 노동시장으로 퍼지는 확산효과를 확인하였으며, 실직한 남성노동자의 가족, 특히 여성노동자들이 노동시장으로 뛰어드는 부가노동자효과도 관측되었다. 그러나 충격흡수과정은 성별 및 고용

형태별로 차이가 있었는데, 구체적으로 자동차산업 충격에서 전 산업 충격으로 이어지는 확산효과는 약 3배 정도의 고용감소 차이를 보였으며, 충격이 일시적인지(1차) 영구적인지(2차)에 따라 부가노동자효과의 발생 여부에 영향을 주었다. 군산이라는 지역-자동차라는 산업에 발생한 부문별 충격은 군산 전체에 분명한 상흔을 남겼다.

논문에서는 분석의 정책적 시사점으로 지역 노동시장에 부정적 충격이 발생한 경우, 그에 대한 대책을 준비하는 과정에서 해당 충격이 일시적인지, 영구적인지에 따라 다른 정책을 준비해야 한다는 점을 언급한다. 그러나 군산 사례에서 지역사회의 대응은 그러지 못했던 것으로 보인다. 분석대로라면 영구적인 충격으로 돌아오는 2차 충격이 발생하기 전, 1차 충격이 발생했을 때 지역사회의 발빠른 대응이 충격 효과를 최대한 줄이는 방법일 것이다. 그러나 군산에서는 부문 산업의 위기로서 관심이 미미했으며, 2차 충격기 GM이 철수를 결정하고 난 뒤에야 파급효과를 확인할 수 있었다.

또한 분석 내용에서 주목할 만한 점은 노동시장의 성별화를 확인할 수 있다는 부분이다. 1차 충격기에 가장 빠르게 타격을 받은 계층이 임시일용직이라는 점(2013년 하반기 -7.1% 감소)은 여성노동자의 비정규직 및 하청 비율이 남성에 비해 높은 점과 무관하지 않다. 임시일용직은 2013년 하반기에 감소한 직후 2014년 상반기 8.5% 급증하여 여성노동자의 부가노동자효과가 발생했음을 확인할 수 있는데(<표 8>), 추가적인 분석이 필요하겠으나 이 시기 여성-임시일용직 노동자들의 일자리 질이 나아졌을 가능성은 매우 희박할 것이다.

논문의 분석에 비추어 본 군산의 사례는 우리에게, 지역사회에서는 1차 충격이 발생했을 때 빠르게 대응하며, 동시에 급격히 취약한 노동상황에 노출되는 내부노동시장 바깥의 노동자들에 대한 대책을 우선적으로 세워야 할 필요성을 이야기한다. 그러지 못한다면, 우리가 다시금 마주해야 할 상황은 제2의 GM 철수일 수밖에 없다.

리뷰

「특성화고 현장실습생 인권개선 방안마련 실태조사」 연구

- 영화 ‘다음 소희’가 담지 못한 현실¹⁾

강문식(전북노동정책연구원 연구위원)

1. 들어가며

우리나라 교육과정에서 특성화고 현장실습은 “다양한 직업적 체험과 현장적응력 제고를 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 교육과정의 일환”(초·중등학교 교육과정 총론)으로 정의된다. 그러나 그동안 한국사회에서 현장실습은 교육과정의 일환이라는 외양과 달리 산업체로의 취업을 의미해왔고, 그 과정에서 불안정한 지위에 놓인 현장실습생들의 권리침해가 문제로 지적되어 왔다. 심지어 광주 기아자동차 공장 뇌출혈, 울산 금영 ETS 공장 지붕 붕괴 사망, 울산 신항만 공사 작업선 전복 사망, CJ제일제당 진천 공장 자살, 성남 토다이 자살, 전주 LGU+ 고객센터 자살, 제주 생수업체 사망 등 현장실습생이 중대 해자로 생명과 건강을 잃는 사례도 끊이지 않았다.

교사, 청소년노동인권 활동가들은 산업체 파견형 현장실습 폐지를 외쳤지만, 정부는 ‘사고’의 예방에 초점을 둔 부분적 보완을 반복했다. 영화 ‘다음 소희’의 배경이 된 전주 LGU+ 고객센터 사망 사건에 이르러 교육부는 취업과 실습을 분리한다는 취지의 이른바 ‘학습중심 현장실습 제도’를 발표했지만, 그 역시 제도의 본질적 변화를 의미하는 것은 아니었다. 결국 2021년 10월 6일, 전남 여수 소재 특성화고에 재학 중이던 홍정은 님이 요트업체에서 현장실습 중 사망하는 사건이 발생하며 현장실습제도는 다시금 사회적 쟁점이 되었다.

지난해 12월, 현장실습제도의 실태를 다룬 국가인권위원회의 보고서가 발간된 배경이다.

1) 본 원고는 「교육희망」 2023년 4월 19일자에 게재한 글입니다.

국가인권위는 2006년에 현장실습제도 보고서를 발간한 바 있다. 이번 보고서는 16년 만의 보고서다. 이 실태조사 연구에 청소년노동인권 활동가들과 함께 참여했으며 아래에서는 연구의 주요 결과를 소개한다. 현장실습제도를 둘러싼 논의에 다양한 세부쟁점이 존재하지만, 여기에서는 직업교육과 일반교육 사이의 관계, 현장실습제도의 교육적 실효성, 현장실습제도의 노동시장 이행(School-to-work transition) 성과 세 가지로 압축하여 다룬다.

2. 직업교육과 일반교육

연구는 현장실습제도를 다루기 전에 중등교육과정에서 직업교육의 위치를 살펴보는 작업에서 출발했다. 우리 사회에서 현장실습제도가 취업 통로로 수용되게 된 연원을 짚어보기 위해서다. 우리나라 국가교육과정에서 중등직업교육의 목표는 ‘산업사회가 요구하는 인력 양성·공급’으로 제시되고, 현장실습제도 역시 공간적 정의에서 ‘산업현장’이 강조된다. 이같이 직업교육의 목표를 취업에 필요한 기술 훈련에 두는 기능주의적 관점을 직업주의(Vocationalism)라고 칭한다.

직업계고 현장실습 유형

구 분	유 형	세부 활동 내용	실시시기
교내 활동	교내 현장실습	• 산업현장 전문가가 학교로 찾아가 지도하는 현장실습	1~3학년
교외 활동	산업체 체험형 현장실습	• 산업현장을 작·간접적으로 체험하는 현장실습 ※ 견학, 체험활동, 취업캠프 등	
	연계 교육형 현장실습	• 교육기관, 훈련기관, 실습장, 기업 등과 연계하여 운영하는 현장실습 ※ 공동실습소, 폴리텍, 대한상공회의소 인력개발원, 전문대학 등	3학년
	산업체 채용형 현장실습	• 산업체 채용을 전제로 해당 기업에서 직접 활동하는 현장실습	

▲ 교육부의 매뉴얼에는 다양한 유형의 현장실습이 존재하지만 현실에서 현장실습이란 용어는 대부분 산업체 현장실습을 지칭한다. (자료 : 2022년 개정 직업계고 현장실습 공통 매뉴얼)

직업주의적 입장은 고등학교를 마지막 교육단계로 간주하여 고졸 취업을 강조하고 미래

보다는 현재의 직업세계에 초점을 맞추며, 범용적인 기능보다는 특정 기업에 맞춘 교육과 훈련을 강조한다는 특징이 있다. 따라서 직업주의적 입장은 직업교육이 인문·일반교육과 분리되어야 한다고 간주한다. 예컨대 「2022개정교육과정」에서 직업계고에만 ‘노동인권과 산업 안전보건’ 교과가 신설되었는데, 이 역시 일반교육과 직업교육을 분리하는 직업주의적 입장이 반영된 것으로 해석할 수 있다.

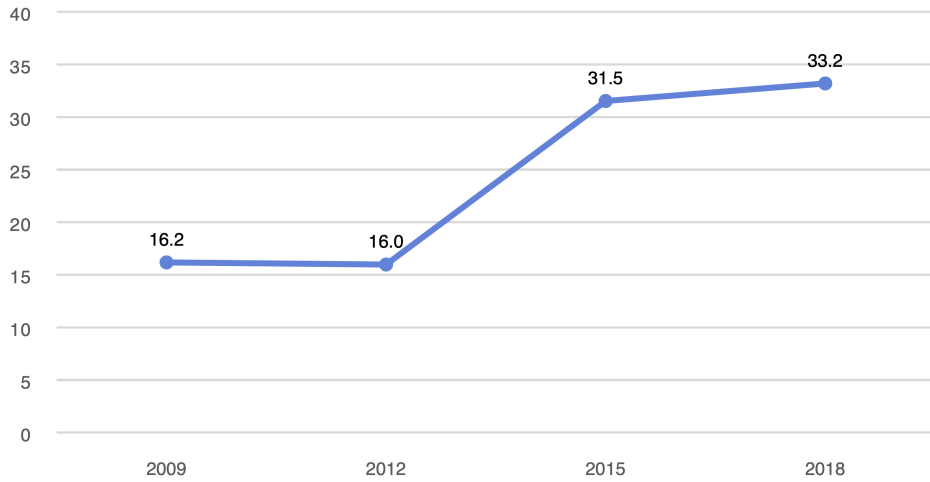
직업주의에 비판적인 입장으로는 인문주의와 신직업주의(New Vocationalism), 비판적 직업주의를 들 수 있다. 비판자들은 일반교육과 직업교육이 통합적으로 이루어져야 한다고 강조한다. 중·고등학교 교육은 학생들이 비판적 미래 사회의 시민으로 참여할 수 있는 기초 역량을 기르는 과정이어야 하고, 직업교육이 지나치게 협소하게 진행될 경우 오히려 노동시장으로의 진입 이후 생애기회와 경쟁력을 제한하게 될 수 있다. 유네스코는 취업을 위한 교육이나 기업적 기술을 개발하기 위한 교육에만 집중하는 것은 잘못된 일이라고 단호히 규정한다. ‘노동교육’의 예를 다시 가져오면, 노동교육은 당면한 취업예비자에게 더욱 필요한 것이 아니라 미래 사회의 시민이 될 모든 중등교육과정 학생들에게 동등하게 이루어져야 하며 그 ‘동등성’ 자체가 중요한 교육적 가치가 될 것이다.

직업교육과 일반교육을 분리하는 직업주의적 편향은 특성화고 학생들에게는 인문적 소양 함양과 보통교과 교육을 상대적으로 소홀하게 수행해도 된다는 교육관으로 연결된다. 고등학교를 최종 교육 단계로 간주하는 직업주의적 관점에서는 졸업 이후에 기초학습능력의 결손을 채울 수 있는 기회가 없을 것이므로, 오히려 고등학교 교육과정에서 기초학습능력의 중요성이 강조되어야 할 것이지만 현실은 그렇지 않다. 우리나라는 2012년부터 특성화고·마이스터고 학생을 국가수준 학업성취도 평가 대상에서 아예 제외했다. 특성화고 학생들에게 전인적 성장보다 기능적 성장을 기대하는 사회적 인식의 반영이다. 현재 특성화고 학생의 기초학력 성취 수준을 파악할 수 있는 국가 통계는 존재하지 않으므로 OECD의 국제학업성취평가(PISA) 자료를 통해 이를 살펴보았다.

분석 결과에 따르면, 한국 직업계고 학생들의 기초학력은 2012년 이후 뚜렷하게 저하되기 시작하여 2018년에는 기초수준(baseline)에 도달하지 못한 학생의 비율이 1/3까지 확대되었다. 같은 기간 직업계고의 보통교과 수업시간 역시 주요 선진국에 비해 뚜렷하게 줄어들었다. OECD는 기초수준을 모든 학생이 의무교육이 종료되는 시점에 도달하도록 기대하는 수준으로 정의한다. 실제 실습에 참여하는 학생들도 일을 할 때 쓰이는 용어에 대한 기초학습이 필요하다고 호소하기도 한다.

〈그림 2〉 한국 직업계고 읽기 영역 기초수준 미달 학생 비중

(단위 : %)

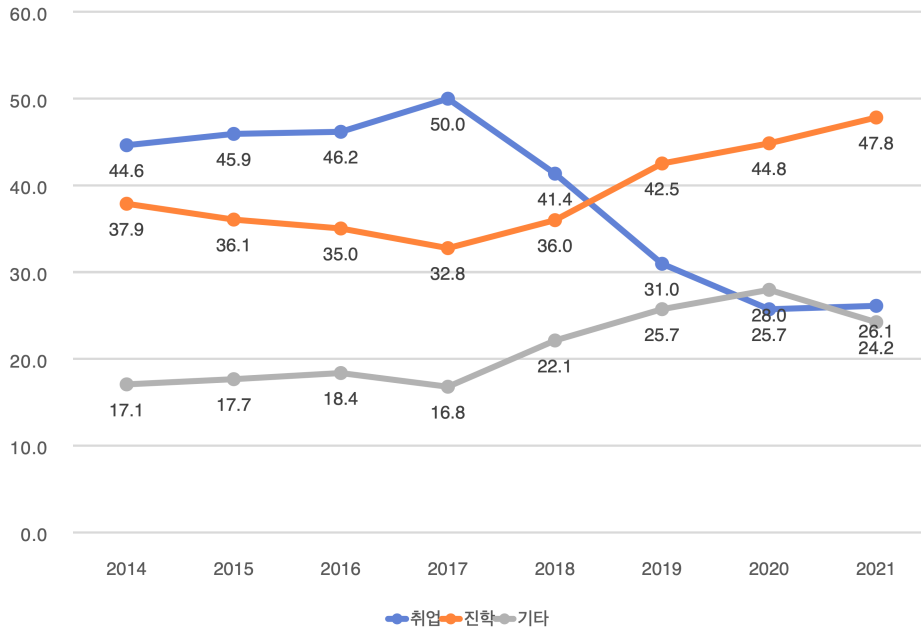


자료 : OECD PISA

또한 최근 특성화고 졸업생의 진로 선택에서 취업자 비중은 20%대에 불과하고 진학자를 포함한 비취업자 비중이 3/4에 이른다. 그럼에도 여전히 특성화고에서는 학생들의 목표가 취업에 있다고 간주하고 직업주의적 교육관을 토대로 교육과정이 구성된다. 이 같은 교육과정의 운영은 20% 학생에게만 초점을 맞춰, 대다수 특성화고 학생들은 다양한 진로 선택의 기회를 제공받는 대신 취업이라는 한정된 선택지 안에서 학교생활을 수행하게 된다.

〈그림 3〉 특성화고 학생의 졸업 후 진로

(단위 : %)



자료 : 교육기본통계

한국의 현장실습제도는 당연히계도 직업주의적 인식에서 출발했다. 박정희 정부의 「경제 발전 5개년 계획」을 뒷받침하기 위해서, 다시 말해 산업체의 노동력 수요를 충족하기 위해 「산업교육진흥법」(현재의 「직업교육훈련촉진법」)이 제정되었고 직업계고 졸업 전 현장실습 이수가 의무화되었다. 특성화고 현장실습제도는 교육과정의 일환이라지만 정작 「교육기본법」, 「초·중등교육법」 등 교육관계법에서는 그 근거를 찾을 수 없다는 점도 문제다. 더 나아가 직업교육을 목적으로 한 고등학교에 대한 정의 역시 법에는 존재하지 않는다. 그만큼 한국의 직업교육, 현장실습제도는 개념적·제도적 뒷받침 없이 산업적 필요에 따라 도구적으로 활용되어온 것이다. 현장실습제도가 시행된 후 50년 동안 변화가 거듭되었으나 변화의 계기는 언제나 취업률이었다. ‘취업률’이 낮아지면 현장실습 규제를 완화하여 고졸 취업자를 늘렸고, 현장실습 과정에서 부작용이 늘어나면 규제를 다소 강화하는 식이었다.

〈그림 4〉 현장실습제도의 주요 변화

	주요 정책	주요 내용
1973	산업교육진흥법 개정	산업체 현장실습 의무화
1993	신경제 5개년 계획	공업계고 학제 「2.1」 로 개편
2006	현장실습운영 정상화 방안	교육과정 2/3 이수 후 파견형 실습 허용
2008	학교 자율화 추진계획	2006년 정상화 방안 폐지
2012	특성화고 현장실습제도 개선대책	표준협약서 개정, 근로계약서 작성
2014	직업교육훈련촉진법 시행령 개정	현장실습 기업 선정기준 삭제
2017	직업계고 현장실습제도 개선방안	실습과 취업을 분리한다는 학습중심 현장실습 제도 발표
2018	학습중심 현장실습 안정적 정착방안	선도기업, 참여기업 분리
2019	직업계고 현장실습 제도 보완방안	취업을 제고 위해 기업 기준 완화
2020	직업계고 지원 및 취업 활성화 방안	
2021	안전 권익 확보를 위한 직업계고 현장실습 추가 개선방안	
		산업체 채용약정형 -> 산업체 채용형 연계교육형 실습 확대

3. 현장실습제도의 교육적 실효성

이미 경험적으로, 그리고 여러 실증연구에서도 현장실습제도를 통해 취업과 학습(교육)이라는 두 목표를 동시에 달성할 수 없음이 확인되어 왔다. 교내 실습보다 산업체 실습이 우월할 것이라는 믿음은 산업체 현장실습제도를 지탱하는 주요 축 중 하나이지만 교육적 효과를 평가할 수 있는 기준은 존재하지 않으며 참여자들의 경험도 교육적 경험과는 거리가 멀었다. 현장실습에 참여하는 주체들은 현장실습을 취업과 동의어로 인식하고 있었고 현장실습제도는 노동시장 이행의 통로로서 기능하고 있었다. 그렇게 현장실습 정책은 양립 불가능한 두 목표 중 취업만 남기고 학습 교육은 방기했다.

‘학습중심 현장실습제도’로 범위를 좁혀도 결과는 마찬가지다. ‘학습중심 현장실습’ 제도

는 교육과 취업을 분리하겠다는 취지로 시행되었지만 그 이전의 현장실습제도와 질적인 차이를 보여주지 않았다. 현장실습에 참여했던 심층면접 참여자들은 실습 사업체에 전담교사, 교육 장소, 교육 교재, 평가가 부재하거나 미흡했으며 수행했던 역할도 단순 업무에 그쳤다고 응답했다. 전담 기업현장교사를 배정할 수 없는 여건인 5인 미만 영세사업체로의 현장실습도 15%에 이른다. 그러나 실습 참여자는 실습 과정에서 학습적 경험이 부재하더라도 취업을 위한 통과의례로써 이를 수용하는 경우가 많았으며 이 때문에 외부로 드러나는 부정적 경험은 실제보다 축소되는 경향이 있다. 현장실습 사업체에는 학교전담노무사의 사전 점검과 기업 지원 코칭이 이루어지지만 점검 항목은 정성 평가 중심이고 정작 학습 현황을 평가할 수 있는 기준은 존재하지 않는다. 기업 관계자들은 학교의 추천을 받은 ‘성실한’ 노동력을 공급받고 실습기간 동안 지켜본 후 기업 수요에 맞지 않으면 고용계약을 맺지 않아도 된다는 점을 현장실습제도의 가장 큰 이점으로 꼽았다. 결국 ‘학습중심 현장실습제도’에서도 기업은 교육적 목적 대신 인력 채용 과정에서의 위험비용을 줄이기 위해 현장실습제도를 활용하고 있었다.

한편, 현장실습제도는 학교 교육과정 편성에도 직접적인 영향을 미친다. 대부분의 특성화고에서는 교육과정 운영의 목적을 현장실습을 통한 조기 취업에 두며 특성화고 1학년 교육과정부터 자격증 취득을 위한 기능훈련 과정으로 편성한다. 3학년에는 산업체 현장실습이 운영되어야 하므로 졸업을 위해 필수적으로 이수해야 하는 보통교과는 2학년까지만 편성된다. 전문교과의 경우에도 1, 2학년 때 배운 기초 교과를 3학년 교과에서 심화학습을 할 수 있어야 하지만 3학년 2학기에 편성된 전문교과는 현장실습으로 대체할 수 있기 때문에 수업 결손이 발생하고 있다. 특성화고 3학년 교육과정의 파행은 현장실습 비참여자와 중도복귀자의 학습권을 심각하게 침해한다. 「한국교육고용패널II」자료에서 현장실습 중도복귀자 중 38.1%는 학교에서 정상 교육이 이루어지지 않았다고 답했다. 심지어 학교의 취업 지원에 있어서도 현장실습 중도복귀자가 현장실습 완료자뿐만 아니라 현장실습 미참여자에 비해서 불이익을 받은 것으로 나타난다. 현장실습이 교육적 목적이었다면 중단 후 복귀자에게 불이익 대신 더 적극적인 교육적 지원이 이루어졌을 것이다.

입안된 현장실습 관련 법·제도와 거리가 먼 실제의 제도 운영실태도 연구 과정에서 쉽게 확인할 수 있었다. 「직업교육훈련촉진법」에서는 교육부와 시·도교육청이 매년 현장실습 실태조사를 시행하고 그 결과를 공개하도록 규정하지만 실제로는 하이파이브 시스템 운영을 실태조사로 갈음하고 있었다. 하이파이브는 교육부에서 대한상공회의소에 위탁 운영하는 현

장실습관리시스템이다. 연구를 위해 하이파이프 자료 제공을 요청한 연구진에게 교육부는 하이파이프 자료의 신뢰성과 정합성을 기대하기 어렵다는 이야기를 여러 차례 전달했다. 연구진 역시 자료의 곳곳에서 교육부가 자료를 신뢰하기 어렵다고 말하는 이유를 짐작할 수 있었다. 그런데도 실태조사를 하이파이프 시스템 운영으로 대체한다는 것은 실태를 파악하지 않고 있다는 말과 크게 다르지 않다. 그나마 그 결과도 정기적으로 공개되지 않는다. 당장 2022년에 이루어진 현장실습 현황은 어디에서도 자료를 찾아볼 수 없다.

〈그림 5〉 현장실습 관리시스템 하이파이프 화면(hifive.go.kr)

기업명	사업자번호	실습분야	특성화고 현장훈련 지원사업 신청여부	서류	선도기업 신청여부	신청학교	신청일	수정일	교육청 접수일	상태
호성...	88...	[13] 음식서비스	N	Y	Y	송...	2018-07-26 09:53	2018-08-06 14:53	2018-07-30 16:31	선도기업 인정
시노...	10...	[02] 경영·회계·사무	N	Y	Y	선...	2018-07-30 09:14	2018-08-06 14:53	2018-07-31 15:15	선도기업 인정
(주)...	22...	[20] 정보통신	N	N	N	서...	2018-08-06 13:48	2018-08-06 13:48		신청
(주)...	15...	[14] 건설	N	N	N	생...	2018-08-06 13:03	2018-08-06 13:03		신청
혁신...사무소	21...	[14] 건설	N	N	N	생...	2018-08-06 12:52	2018-08-06 12:52		신청
엘프...	22...	[20] 정보통신	N	Y	Y	새...	2018-08-01 16:47	2018-08-03 17:37		신청 반려

▲ 교육부는 입력된 자료를 검증하지 않기 때문에 자료의 신뢰성에 문제가 있다. 예를 들어, 현장실습기간이 2020년 9월 1일~2023년 8월 31일, 2019년 9월 2일~2022년 8월 31일, 2019년 12월 26일~2021년 2월 28일 등으로 명백히 잘못 입력되어 있는 사례가 다수 있다.

교육부는 ‘학습중심 현장실습제도’를 발표하며 교육적 실습이 운영되도록 하겠다며 실습기간의 규제를 각별히 강조한다. 실습기간은 최대 3개월(12주)로 제한했고, 선도기업은 최소 4주 이상 실습이 이루어져야 한다. 정해진 실습기간을 초과하여 실습이 이루어지면 과태료 처분 대상이 된다.

그러나 하이파이프 원시자료를 분석한 결과 2018~2021년 4년 동안 현장실습이 12주 이상 운영된 사례는 총 12,043건으로 전체 현장실습 사례의 13.4%에 이르렀다. ‘학습중심 현장실습제도’ 아래에서도 조기 실습-장기 실습-조기 취업의 연결고리가 여전히 작동하고 있음을 의미한다. 같은 기간 선도기업에서 실습 최소기간 기준을 충족하지 못한 사례도 전

체 선도기업 실습의 16.7%였다. 여기에 해당하는 현장실습 사례들은 교육부의 우려대로 숙련이 필요하지 않은 단순 반복 직무였거나 단기 노동력 공급의 목적이었을 수 있다. 기간 초과 실습은 최소 1천 건 이상으로 확인되었지만, 과태료 처분은 없었다. 예정된 실습 기간보다 실습이 조기 종료된 사례도 전체의 17%에 이르는 것으로 확인되었다.

이런 현실에서 현장실습제도에 학습적 목적의 운영이 자리 잡을 공간은 대단히 좁다. 특성화고 교사, 관계자들은 특성화고 실험·실습 예산이 크게 늘어나고 기자재가 확충되었기 때문에 기업의 작업장보다 학교의 실습실 환경이 못하지 않거나 더 훌륭하다고 말한다. 이들은 교육을 전담하는 교사가 있는 학교가 기업보다 더 잘 가르칠 수 있다는 자신감을 보였다.

4. 현장실습제도의 노동시장 이행 성과

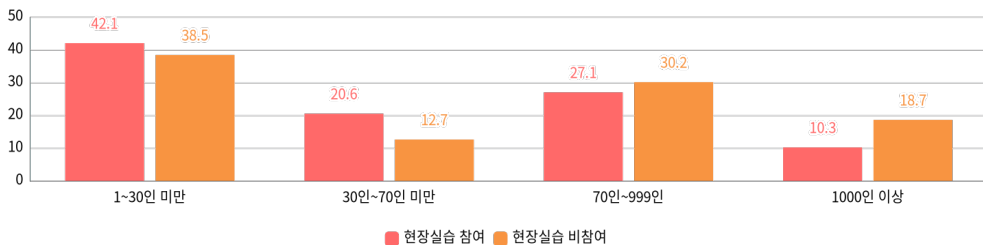
결포장과 달리 50년 동안 유지되어온 현장실습제도의 실제 목표는 처음부터 지금까지 '노동력 수급'이었다. 이번 연구 과정에서 만난 학생, 교사, 기업관계자들도 현장실습제도를 취업과 동의어로 인식하고 있었다. 그렇다면 현장실습제도를 통한 노동력 수급은 누구에게 이득을 주었을까? 산업체와 국가의 이득은 명확해 보인다. 학생에게는 어떠했을까? 물론 산업체, 국가의 이해와 학생의 이해가 완전히 달랐다면 현장실습제도가 유지되기는 어려웠을 것이다. 현장실습제도와 조기취업이 특성화고 학생에게 도움이 될 것이라는 신념이 학생, 교사, 학부모, 그리고 사회 일반에 형성되어 있다. '신념'이라고 쓴 이유는 여러 선행연구가 공통적으로 현장실습제도 참여가 노동시장 이행 성과에 도움이 된다는 증거가 없다고 밝히기 때문이다. 이번 연구에서도 마찬가지였다.

「직업계고 졸업자 취업 통계」는 특성화고 졸업자가 취업한 사업체의 평균 규모가 현장실습 사업체의 규모보다 크다는 점을 보여준다. 임금, 노동안전, 고용안정성, 복지 등 다양한 영역에서 사업체 규모별 분절이 존재하는 한국 노동시장의 특성상 현장실습을 통해 취업하게 된 특성화고 학생이 그렇지 않은 학생에 비해 열악한 노동조건에 처해 있을 가능성이 크다. 「한국교육고용패널Ⅱ」의 분석 결과에서도 현장실습 참여 여부와 고용형태, 임금, 사업체 노동조합 유무 등 노동 변인 사이에는 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다. 재차 여러 변인을 통제하여 확인한 결과 통념과 달리 자격증 취득, 조기취업도 노동시장 이행 성과에 유의미한 효과는 없었다. 반면 졸업 이후 취업과 진학 어느 쪽도 선택하지 못한 인구의

비중은 현장실습 참여자 쪽이 비참여자에 비해 유의하게 높았다는 점이 눈에 띄었다. 이를 종합하면 현장실습제도를 노동시장 이행의 통로로 활용하는 기존의 관행은 오히려 특성화고 학생의 생애기회를 불리한 방향으로 제약했을 가능성이 높다.

〈그림 6〉 현장실습 참여 여부와 사업체 규모

(단위 : %)



▲ 자료 : 한국교육고용패널 II

그러함에도 특성화고 학생을 위해 현장실습제도가 존치되어야 한다고 주장하는 사람들의 본 뜻은 현장실습 이외의 취업 통로가 마땅하지 않다는 우려에 있다. 이번 연구가 다른 선행연구와 차별점을 갖는다면, 청소년 취업지원제도의 긍정적 효과를 기대할 수 있는 단서를 확인했다는 점을 꼽을 수 있다. 일자리의 취득에 학교(취업지원센터, 교사)의 지원을 받은 특성화고 졸업생은 그렇지 않았던 경우에 비해 임금, 고용형태, 노동조합 가입률 등이 더 나은 조건일 가능성이 뚜렷하게 높았다. 대학 비진학 청소년의 일할 권리라는 측면에서 접근할 때에도 정책적 초점은 '현장실습제도에서 안정적 취업지원제도 운영'으로 옮겨지는 것이 타당하다는 뜻이다.

한편, 특성화고 학생들의 현장실습 참여와 이를 통한 취업의 욕구는 그 이면을 주의 깊게 들여다볼 필요가 있다. 면접에 참여한 특성화고 학생들은 사회적 인정과 성취를 욕구했으며 특성화고로의 진학이 중학교까지의 경험을 벗어나 인정과 성취의 기회가 될 수 있을 것으로 기대했다. 그러나 실제로는 특성화고 진학 이후에도 성취를 이룰 수 있는 통로가 여전히 협소했으며 현장실습 참여를 통한 취업은 학생들이 인정욕과 성취욕을 충족할 수 있는 거의 유일한 선택지였다. 현장실습의 참여에는 고등학교 재학 3년 동안의 출결, 성적, 자격증 취득 등을 매개로 경쟁이 이루어지기 때문에 참여자들에게는 현장실습 경험 자체가

경쟁을 거친 성취의 결과이다.

그래서 이들의 선택과 경험에는 능동적이고 주도적인 자기 전략이 있었음을 긍정해야 할 것이다. 그러나 이들이 수립한 전략이 충분하고 객관적인 정보를 토대로 이루어졌을까? 경쟁 끝에 이루어진 현장실습 참여는 앞에서 다룬 것처럼 노동시장으로의 진입에 긍정적 영향을 주지 못했다. 학교는 자격증 취득을 강조하고 교육과정도 자격증 취득 위주로 편성했지만 실상 자격증 취득도 좋은 일자리로의 취업에는 도움이 되지 않았다. 이들이 경험한 시행착오와 불이익은 이들에게 맹목적인 만큼 산업체에서의 도구적·기능적 역할을 강요해온 한국 중등직업교육 정책 수립자와 그 실행자에게 그 책임이 있다고 해야 할 것이다.

이 점에서 단기간의 노동시장 이행성과를 기준으로 한 제도 평가가 적절한 방법이 아닐 수 있음을 언급하여 둔다. 이번 연구에서는 고등학교 졸업 후 진학하지 않은 취업자끼리만 비교하였고 그 비교 시점이 고등학교 졸업 1년 뒤로 시간적 거리가 가깝다는 점에 유의해야 한다. 따라서 시간이 수년 이상 경과 한 뒤 노동시장 이행 성과 차이가 어떠할지, 향후 고등교육기관으로 진학한 졸업자와 비교하였을 때에는 차이가 존재하지 않을지 등에 대해서는 쉽게 대답할 수 없다. 특성화고 학생의 첫 노동시장 진입은 생애 전체에 영향을 미치는 사건이지만 그 영향의 범위를 단기로 한정하여 비교하려는 편향이 우리 사회에 존재하는 것이 현실이다. 그러한 편향은 특성화고 학생을 전인적으로 바라보지 않는 시선과 관련된다. 이번 연구 역시 그 편향에서 완전히 자유로울 수는 없었다.

5. 나가며

현장실습제도가 특성화고 학생의 학습권, 노동권을 종합적으로 침해하고, 노동시장 이행에도 도움이 되지 못했다는 이번 연구의 결론은 2006년 국가인권위 보고서가 밝힌 현실과 동일하다. 차별점을 꼽자면 직업교육의 관점과 현장실습제도 사이의 관계를 고찰했다는 점이다. 산업체 수요에 조응해 노동시장으로의 이행을 중요하게 여기는 직업주의적 직업교육 정책은 교사와 학생들에게 산업체 실습과 조기취업을 당연한 것으로 내면화시키는 효과가 있다. 직업주의적 시각의 내면화는 현장실습제도를 지탱하는 동시에 현장실습제도의 운영을 위해 직업주의적 직업교육을 강화하는 되먹임(feedback) 관계가 작동한다.

그래서 연구의 첫 번째 제언은 비교육적 산업체 실습을 중단하고 교육과정을 정상화하라

는 것이다. 전문교과의 현장실습 대체를 허용하는 지침을 폐기하고 고등학교 3학년 보통교과와 전문교과의 정상적인 교육과정이 운영되어야 한다. 산업체 실습을 대체하고 교사, 교실, 교재, 평가가 갖춘 다양한 형태의 학습적 실습이 전문교과의 일부로서 정규 교육과정으로 이루어질 수 있다.

직업교육의 정의와 역할을 규율하는 법·제도의 빈곤도 시급히 시정되어야 한다. 「직업훈련교육촉진법」이 고교 직업교육과 현장실습제도의 시행 근거가 되는 기형적인 현실을 바로 잡아 「교육기본법」과 「초·중등교육법」에 직업교육을 정의하고 그에 근거하여 국가교육과정이 수립되어야 한다. 이때 직업교육의 목적은 “산업사회 인력 양성”이 아니라 사회적·경제적 안녕을 창조(UNESCO)하고 각자의 잠재력을 발휘할 수 있는 전인적 인간의 성장(OECD)에 뒤야할 것이다. 이미 거의 모든 나라에서 중등단계의 직업교육은 인문교육과 통합되는 추세이고 기능습득보다 기초적인 지식에 강조를 두고 있다.

실습생의 보호를 이유로 오히려 실습생의 노동자성을 부정하면서 노동권을 침해하는 역설도 해소되어야 한다. 근로계약서 작성 여부로 노동자성의 유무를 정하는 것은 노동자성 개념을 대단히 협소하게 해석하는 것으로, 국제 규범은 다양한 형태의 노동관계의 출현에 따라 종래의 인적 종속(subordination)을 넘어 다양한 계약관계를 포괄하도록 확장할 것을 권고한다. 이 같은 권고는 현장실습에도 마찬가지로 적용될 수 있다. 근로기준법의 조항 일부를 실습생에게 준용하는 방식은 한계가 분명하다. 실습의 형태를 막론하고 학생의 노동권과 건강권이 보장될 수 있도록 법체계가 정비되어야 한다.

특성화고 학생 당사자로 구성된 특성화고노조에서는 산업체 현장실습제도 존치와 노동권 강화를 주장한다. 현장실습제도가 아니라면 마땅히 취업을 지원받을 수 없는 현실이 산업체 현장실습 폐지를 반대하는 가장 큰 이유일 것이다. 그 우려에 공감하며, 연구의 결론에서 언급하는 산업체 현장실습 중단이 취업 지원 중단을 요구하는 것이 아님을 덧붙인다. 앞서 다뤘듯 현장실습제도가 노동시장 이행에 미치는 긍정적 효과는 찾을 수 없었으며, 오히려 현장실습 참여자에게 불리한 선택으로 작용하는 것이 사실이다. 그래서 이번 연구에서는 특성화고 학생들에게 현장실습제도가 필요한 이유가 노동시장 진입 통로라면 그에 해당하는 별도의 제도 운영이 바람직하다는 점을 강조했다. 노동권의 온전한 보장도 이 편이 유리하다. 현장실습제도가 직업교육의 정책적 자원을 스스로에게로 수렴시키며 오히려 별도 취업 지원제도 수립의 가능성을 가로막고 있다는 점도 살펴주길 당부하고 싶다. 실패한 제도가 대안적 제도의 탄생을 방해하는 실정이라면 더욱 제도의 실패를 지적하고 이를 걷어내기

위해 힘을 모아야 할 것이다.

연구를 진행하는 과정 내내 특성화고 학생에 대한 사회의 편견, 무관심을 생각했다. 그동안 특성화고 학생을 위한 것 마냥 포장된 제도들이 운영되어 왔으나 정작 그 제도가 당사자들에게 어떤 도움이 되었는지 확인할 수 있는 자료는 존재하지 않는다. 웹드라마 **종종소**에 나왔던 “믿음으로 가는 거지”라는 대사로 이 현실을 표현할 수 있을 것 같다. 특성화고 진학자에 대한 관심의 결여에서 기인할 터다. 영화 ‘다음 소희’는 이들에게 관심을 갖게 하는 계기가 되기도 했다. 그러나 동정, 시혜에 그친다면 곤란하다. 50년을 이어 온 산업체 현장실습제도의 질곡, 토대부터 바로잡아야 한다.

* 본문에 별도 인용표기를 하지 않았으나 본 글을 작성하는데 주요하게 참고한 문헌을 아래에 기재하여 놓는다. 자세한 내용은 보고서를 참고 바란다. 전북노동정책연구원(2022년 12월 6일에 국가인권위에 제출한 보고서로 연구에 함께 한 이들은 강문식(전북노동정책연구원), 김성호(해담노동법률사무소), 노현정(전북비정규직노동자지원센터), 이수정(청소년노동인권네트워크), 임동헌(광주전자공업고등학교), 조용화(전북노동정책연구원), 하인호(청소년노동인권네트워크)이다.

- 김경엽. (2021). 직업계고 교사가 바라본 직업교육의 문제점과 개선방안. 2022개정교육과정 관련 연속토론회 4차 직업교육은 어떻게 개선해야하는가? 자료집.
- 김기현·김현철·임지연·박영실·이예정·신원영. (2006). 실업계 고등학교 현장실습 실태조사-교육권·학습권·건강권 관점에서-. 국가인권위원회 인권상황실태조사.
- 임언·이수정·윤형한·정혜령. (2017). 고교 직업교육 목적에 대한 교사의 인식 차이와 관련 요인. 직업교육연구, 36(2).
- 임언·임해경·길혜지. (2019). 특성화고등학교 학생의 기초학습능력 실태와 제고 방안. 한국직업능력개발원.
- 장원섭. (2001). 해방적 직업교육을 위한 제안. 교육사회학연구, 11(2).
- 진숙경·김혜진·신충섭. (2017). 특성화고 현장실습 개선방안 연구. 경기도교육연구원.
- 황여정·김승경. (2018). 청소년 ‘일 경험’ 제도 운영 실태 및 정책방안 연구. 한국청소년정책연구원.

리뷰

취업규칙 불이익변경 ‘사회통념상 합리성 법리’ 폐기

김음표(민주노총전북본부 법률지원센터 공인노무사)

“취업규칙 불이익 변경에 있어 대법원의 ‘사회통념상 합리성 법리’의 폐기를 환영한다. 그러나 대법원의 집단적 동의권 남용 이론에 심히 우려를 표명한다.”

이는 대법원이 2023.5.11.에 선고한 2017다35588,35595(병합) 전원합의체 판결에 대한 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회의 논평이다.

취업규칙은 명칭을 불문하고 노동자들에게 획일적으로 적용되는 근로조건이나 복무규율에 관하여 사용자가 일방적으로 정하는 준칙¹⁾을 의미한다. 이는 법도 아니며 청약과 승낙으로 이루어지는 계약도 아니다. 그러나 우리 법원은 오래전부터 취업규칙을 ‘법 규범’의 성질을 가지는 것으로 판결해 왔다. 단순히 근로계약관계의 내용인 근로조건에 관해 사용자가 정한 기준에 불과한 것이 아니라는 것이다. 이를 넘어 취업규칙은 사업장에서 법과 같은 성격과 효력을 가지고, 노동자의 임금과 노동시간 등 통일적인 근로조건을 적용하고 노동자에 대한 사용자의 인사처분 절차와 내용 등을 규정하는 역할을 한다. 이처럼 취업규칙에 법규범성을 인정하는 법원의 판결이나, 취업규칙에 노동자 개개인의 합의로 이루어진 근로계약보다 우위의 효력을 부여하는 근로기준법 원칙 등을 비추어 보았을 때, 취업규칙의 중요성은 상당하며 그 작성 및 변경에 있어서 더욱 엄격한 절차를 거쳐야만 한다.

이하에서는, 그렇다면 취업규칙 작성 및 변경시 적용되는 규정이 무엇인지, 판례는 어느 경우를 취업규칙 불이익 변경으로 판결했는지, 취업규칙 불이익 변경 시 적용되던 ‘사회통념상 합리성 법리’를 폐기한 최근 대법원의 변경된 입장이 무엇인지 살펴보겠다.

1) 대법95누15698

1. 취업규칙 불이익 변경시, 노동자의 집단적 동의를 받아라!

근로기준법 제94조 제1항
사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

근로기준법은 취업규칙의 작성 또는 변경 시 ① 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합 (이하 '과반수 노조') ② 과반수 노조가 없는 경우에는 노동자의 과반수 의견을 청취할 것을 규정한다.

이때 사용자가 취업규칙을 '불이익'하게 변경하려면 의견 청취에서 더 나아가, 과반수노조 또는 노동자 과반수의 '동의'를 받아야 한다. 이러한 <집단적 동의권>은 사용자의 일방적 취업규칙 변경 권한에 한계를 설정하고, 더불어 헌법 제32조 제3항과 근로기준법 제4조가 정한 근로조건의 '노사대등결정의 원칙' 실현에 중요한 절차적 권리이다. 또한 일반적인 집단 전체에 효력을 미치는 법규범의 변경 절차에 따르면 <집단적 의사에 의한 동의>를 얻는 것이 타당하다.

2. 취업규칙 불이익 변경이란 무엇이며, 어떻게 판단할까?

취업규칙 불이익 변경이란 종전의 취업규칙 개정을 통해 노동자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 부과하여 <노동자의 기득이익>을 박탈하는 것을 의미한다. 특히 최근 판례는 노동자의 기득의 권리나 이익에 대하여, 종전 취업규칙의 보호영역에 의하여 보호되고 있는 '직접적이고 구체적인 이익'을 말하는 것이라고 하였다.

그렇다면 대표적으로 취업규칙 불이익 변경으로 판단한 판례들이 무엇이 있을까? 이하에서는 유형화하여 조금 더 쉽게 살펴보도록 하겠다.

1) 제도를 신설하는 경우 → 변경 내용을 세부적으로 판단

회사에서 취업규칙에 기존에 없던 정년 규정을 신설하는 경우, 정년제 신설로 정년에 도달한 노동자는 퇴직하게 되므로 이러한 정년제 신설은 노동자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하는 불이익한 근로조건을 부과하는 것에 해당한다.²⁾

그러나 회사가 새로운 수당을 신설함과 동시에 퇴직금 규정을 개정하여, 새로 지급되는 수당을 퇴직금 산정의 기초임금에서 제외시킨 사례에서는, 퇴직금 규정의 개정을 전후하여 퇴직금 액수에 변동이 있는 것이 아니므로 기존 노동자들의 기득이익을 박탈하는 것이 아니라 판단하여, 이를 불리한 변경으로 보지 않았다.³⁾

2) 노동자 상호 간 유리/ 불리가 충돌하는 경우 → 노동자에게 불이익한 것으로 봄

같은 개정에 의하여 노동자 상호 간의 이, 불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 그러한 개정은 노동자에게 불이익한 것으로 취급하여 노동자들 전체의 의사에 따라 결정하게 하는 것이 타당하다고 하였다.⁴⁾

3) 복수 근로조건이 변경되어 유리/불리가 충돌하는 경우 → 근로조건 전체를 종합적 판단

퇴직금은 '퇴직금 지급률'과 '기초임금'과 같은 요소가 결정한다. 이때 하나의 요소를 불이익하게 변경하더라도, 이와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소를 유리하게 변경한다면, 이를 종합적으로 고려하여야 한다고 하였다. 따라서 명예퇴직수당의 지급률이 낮아져 그 자체로는 불리해졌다고 하더라도, 기초임금이 인상되는 경우에는 반드시 불이익한 변경으로 단정할 수 없다고 한다.⁵⁾

2) 대법96다2507

3) 대법2003다40538

4) 대법2009두2238

5) 대법2001다42301

3. 취업규칙 불이익 변경에 노동자 ‘집단적 동의’를 받지 못했다면? - 종전판례

1) 원칙 - 무효

원칙적으로 노동자에게 불이익한 취업규칙 변경에 있어서, 노동자의 집단적 동의를 받지 못했다면 그 변경은 무효로서 효력이 없다. 이때 그 변경에 개인적으로 동의한 노동자일지라도 효력이 없다.

2) 예외 - 사회통념상 합리성 법리

그러나 대법원은 지난 45년간 <사회통념상 합리성 법리>를 고수해 왔다. 이는 사용자가 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경하면서 노동자의 집단적 의사결정 방법에 따른 집단적 동의를 받지 못했더라도, 그 변경에 ‘사회통념상 합리성’이 있다고 인정되는 경우 취업규칙의 불이익 변경의 유효성을 인정해 준다는 것이었다.

『당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아, 그에 대하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도, 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있으면 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수는 없다.(대판99다70846)』

『사회통념상 합리성 유무는 취업규칙의 변경 전후를 비교하여, 취업규칙의 변경 내용 자체로 인하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자 측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 취업규칙 변경에 따라 발생할 경쟁력 강화 등 사용자 측의 이익증대 또는 손실 감소를 장기적으로 근로자들도 함께 향유할 수 있는지에 관한 해당 기업의 경영행태, 노동조합 등과의 교섭경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단한다.(대판 2012다43522)』

‘사회통념상 합리성 법리’가 이슈가 된 건 박근혜 정부 때이다. 정부는 노동시장 구조개혁을 외치며 1차 노동시장 개혁 추진방안을 내세웠는데, 그 핵심은 바로 ‘임금피크제’였다. 임금피크제는 여러 유형이 있으나, 기본적으로 정년 연장(또는 보장)과 임금 삭감을 맞교환하는 제도이다. 이에 노동자들은 거세게 반발했다. 이들은 당연히 취업규칙의 임금피크제 신설에 동의해 줄 턱도 없었다. 이때 정부는 ‘사회통념상 합리성’ 법리 카드를 내세웠다. 연장된 정년 구간에 임금피크제를 적용할 경우, 이는 ‘정년 연장과 임금 삭감의 맞교환’이므로 사회통념상 합리성이 있다고 해석하겠다는 것이었다. 이러면 기업은 노동자의 동의 없이도 임금피크제를 도입할 수 있다. 결과적으로 정부는 2016.1.22. 2대 지침 최종안에서 취업규칙 변경요건 완화를 발표하기까지 했으나, 이후 정권이 교체되며 2대 지침은 폐기 수순을 밟았다.

취업규칙을 사업장의 ‘법’과 같다고 하면서, 근로기준법 규정에 위반되더라도 그 변경에 ‘사회통념상 합리성’이 있다면 유효하다는 법리적 주장은 상당히 이해하기 어려웠다. 더욱 문제인 것은 근로기준법 규정에 반한다는 것이었다. 설령 신의칙이나 조리 등 법의 일반원칙으로서 성격을 가지는 사회통념상 합리성 법리로 보더라도, 해당 법리는 사용자가 아닌 노동자를 위하여 작동했어야 한다. 그러나 오히려 사용자의 자본을 위하여 사회통념상 합리성을 운운하는 종전 판례는 더욱 납득하기 어려웠다. 법원의 주장에 따라 해당 법리를 수용한다 하더라도 ‘사회통념상 합리성’이라는 개념 자체가 매우 불확정적이었다. 물론 판례에서 구체적인 판단 기준을 제시하고는 있었으나, 도대체 어느 정도에 이르러야 해당 기준이 인정될 수 있는지를 노동관계 당사자가 알기 굉장히 어렵다. 이처럼 수십 년 동안 납득하기 어려운 법리는 당당하게 존재하였고 이를 둘러싼 분쟁이 끊이지 않았다. 이에 최근 대법원 역시 해당 법리에 대한 한계를 인정하고 ‘사회 통념상 합리성 법리’를 폐기하였다.

4. 대법원 2023.5.11. 선고 2017다35588,35595(병합) 전원합의체 판결

1) 사실관계의 요지와 핵심 쟁점

현대자동차(이하 ‘피고’)는 전체 직원에 대하여 단일 취업규칙을 적용하고 있었다.

그러나 2004.7.1.부터 ‘법정근로시간 단축 (주44시간 → 주40시간), 월차휴가 폐지, 연차휴가 25일 상한’을 내용으로 하는 개정 근로기준법이 시행되자,



▲현대자동차그룹 본사(사간-뉴스시스)

회사는 ‘간부사원’에게만 적용되는 취업규칙을 별도로 제정하였다. 해당 간부사원 취업규칙에는 종전의 취업규칙 내용과는 달리 월 개근자에게 1일 씩 부여하던 월차휴가제도를 폐지하고, 총 인정일 수에 상한이 없던 연차휴가에 25일의 상한을 신설 했다.

그러나 피고는 해당 ‘간부사원 취업규칙’을 신설 하면서, 과반수 노동조합의 동의를 받지 않았고, 제 정 당시의 직접적 적용 대상인 간부사원들 89%에 대하여만 동의서를 받았다. (판례⑥의 입 장에 따라 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 노동자집단을 포함한 전체 근로 자집단이 동의의 주체가 돼야 했음. 즉 장래에 간부사원으로 승진할 가능성이 있는 일반직, 연구직 등 직원들도 동의의 주체에 포함됐어야 함.)이에 과장급 이상의 직위에서 근무하던 노동자들은 간부사원 취업규칙 중 연월차휴가 관련 부분은 취업규칙 불이익 변경에 해당함 에도 불구하고, 노동자들의 집단적 동의를 얻지 않아 무효라는 주장을 하며 취업규칙 변경 이후 미지급 연월차휴가수당의 지급을 청구하였다.

서울고등법원은 ‘간부사원 취업규칙’ 중 연월차휴가 부분이 취업규칙 불이익 변경에 해당 하며, 노동자들의 집단적동의를 받지 않고 사회통념상 합리성도 인정되지 않으므로 무효라 고 판단하며 원고들(과장급 이상)의 연월차휴가 수당 청구를 인용했다.

따라서 대법원에서는 사용자가 취업규칙을 불이익하게 변경하면서 노동자의 집단적 동의 를 받지 않은 경우에도 ‘사회통념상 합리성이 있으면 유효’라고 인정해온 기존 대법원 판례 의 유지 여부가 주요 쟁점이 됐다.

2) 대상판결의 판결 요지

대법원은 기존의 법리를 폐기했다. 총대법관 13명 중 7인 다수의견과 6인의 별개 의견, 즉 단 1명의 차이로 판결이 된 만큼 공방이 치열했음을 알 수 있다. 결국 전원합의체 판결 을 통하여 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회 통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그

6) 대판2009두2238

유효성을 인정할 수 없다고 판시했다. 이에 ‘사회통념상 합리성’ 법리와 같은 취지의 판결들은 이 판결의 견해에 배치되는 범위에서 모두 변경하기로 했다.

대상판결이 ‘사회통념상 합리성’ 법리를 폐기한 주요 근거는 다음과 같다.

1. 노동자 측의 집단적 동의권은 헌법 및 근로기준법상 근로조건의 노사대등의 원칙을 실현하는 중요한 절차이므로, 취업규칙 변경 내용의 타당성이나 합리성으로 대체될 수 없다는 점
2. 취업규칙 불이익변경에 노동자 측 동의를 규정하고 있는 근로기준법 제94조 제1항 단서 명문규정에 반하는 점
3. 사회통념상 합리성의 개념과 정도를 쉽게 알기 어려워 종전 법리를 유지할 경우 법적 불안정성이 크다는 점
4. 근로조건의 변경은 사용자의 설득과 노력을 통해 이루어져야 한다는 점
5. 노동자 측이 집단적 동의권을 남용한 경우에는 동의 없이도 취업규칙 불이익변경이 가능하다는 점 등

그런데 대법원은 조건을 덧붙였다. 바로 ‘집단적 동의권 남용’ 법리를 보태어 판결한 것이다. 그래서 민변 노동위는 즉각적으로 우려를 표했다.

『사용자가 취업규칙을 노동자에게 불리하게 변경하면서 노동자의 집단적 동의를 받지 못한 경우, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용했다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다. (다수의견)(대법원 2023. 5. 11. 선고 2017다35588, 35595(병합) 전원합의체 판결)』

3) ‘집단적 동의권 남용’ 법리란?

우리 민법에서는 신의성실과 권리남용 금지를 중요한 원칙으로 선언하고 있는바 노동조합이나 노동자들이 집단적 동의권을 행사할 때 해당 원칙이 적용되어야 한다.

‘집단적 동의권 남용’. 즉 노동조합이나 노동자들이 집단적 동의권을 남용한 경우란, 관

계 법령이나 근로관계를 둘러싼 사회 환경의 변화로 취업규칙을 변경할 필요성이 객관적으로 명백히 인정되고, 나아가 노동자의 집단적 동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 설득과 노력이 있었음에도 불구하고, 노동조합이나 노동자들이 합리적인 근거나 이유를 제시하지 않고 취업규칙의 변경에 반대하는 등의 사정이 있는 경우를 의미한다. 다만 근로법 제94조 제1항 단서의 입법 취지와 절차적 권리로서 동의권을 갖는 중요성을 고려할 때, 노동조합이나 노동자들이 집단적 동의권을 남용하였는지 여부는 엄격하게 판단할 필요가 있다.

5. 나가며

근로기준법 제94조 제1항에는 ‘노동자의 집단적 동의’를 아주 명확하게 명문화하고 있다. ‘사회통념상 합리성’이라는 추상적 개념이 노동조합과 노동자의 동의권을 무용지물로 만들 수 있다는 기존의 법리는 결코 수용하기 어렵다. ‘사회통념상 합리성’을 인정한 실제 판례 역시 손에 꼽힐 정도로 적기도 하다. 따라서 ‘사회통념상 합리성’ 법리를 폐기한 이번 판결은 근로기준법 제94조 규정의 의의와 취지를 확인한 분명한 판결로서 큰 환영의 뜻을 비치고 싶다. 또한 사용자를 위해서 노동자의 권리를 짓밟는 법리를 폐기한 것에 큰 의의가 있다. 이번 판결로 실무 측면에서 취업규칙 불이익변경 시 노동자의 집단적 동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 노력과 설득의 중요성은 더욱 높아질 것이다.

반면 조건으로서 ‘집단적 동의권 남용’ 법리를 내세운 것은 꽤 아쉬움이 남는다. 법원이 해당 법리를 통해 노동조합이나 노동자 측의 집단적 동의 없이 사용자가 불이익하게 변경한 취업규칙을 적법, 유효하다고 판결할 수 있는 루프홀(loophole), 즉 일말의 가능성이 여전히 존재하기 때문이다. 원심은 ‘집단적 동의권 남용’에 해당하는지 여부에 관하여는 구체적인 판단을 전혀 하지 않았고, 별개 의견을 낸 대법관 6명 역시 ‘집단적 동의권 남용’ 법리의 기준이 모호한 것에 의문을 표하기도 했다. 앞으로 해당 법리가 어떻게 활용되는지는 여러 사례가 축적돼야 하겠지만, ‘동의권 남용 법리’는 근로기준법 제94조 제1항 단서의 취업규칙 불이익변경 금지의 취지를 온전히 보장함을 전제하여 아주 예외적인 경우에 제한적으로 해석·적용해야 할 것이다. 또한 사용자에게 그 증명책임을 지음으로써 더 이상 노동자의 권리를 보호해야 할 근로기준법을 무력화하여서는 아니 될 것이다.

03

전북노동브리프



칼럼

- 세계노동절 역사에서 우리가 계승해야 할 것
- 노조 활동했더니 “공장 문 닫아라”



전북노동브리프 Jeonbuk Labor Brief_____

세계노동절 역사에서 우리가 계승해야 할 것

-세계노동절 주년 논쟁에 부쳐

강문식(전북노동정책연구원 연구위원)

1. 들어가며

올해 5월 1일은 133주년 세계노동절이었다. 대부분의 언론에서도 올해 세계노동절을 제 133주년으로 칭하지만, 민주노총이 개최하는 세계노동절 대회명은 ‘2023 세계노동절대회’ 이었다. 그 연유를 알아보니 주년 계산에 이견이 있어 주년을 표기하지 않고 연도만 표기하게 되었다고 한다.

올해를 133주년 세계노동절로 계산하는 것이 잘못되었다고 주장하는 쪽은 세계노동절이 8시간 노동제를 요구하며 싸웠던 1886년 미국 노동자들의 투쟁을 ‘기념’하는 날이므로 1886년을 기점으로 삼아야 한다는 의견이다. 그렇게 셈을 하면 올해는 137주년 세계노동절이 된다. 1886년 메이데이를 ‘기념’했던 1890년 5월 1일의 국제 집회를 기점으로 삼더라도 올해는 134차 세계노동절이라는 것이다. 이들은 이렇게 혼란이 있으니 아예 주년 표기를 삭제하고 연도로만 표기하자고 요구해 그 결과로 현재 민주노총의 세계노동절대회명이 나오게 되었다.



민주노총은 123주년 세계노동절 기념대회까지만 주년을 표기했다. 올해 세계노동절대회 공식 명칭은 ‘2023 세계노동절대회’였다.

사실관계부터 확인하면, 익히 알려져 있듯 세계노동절의 기원은 제2인터내셔널이다. 프랑스 바스티유 함락 100주년을 맞아 1889년 7월에 프랑스 파리에서 개최된 (사회주의)인터내셔널 창립대회에는 20개국의 대표자 391명이 모여 다음과 같이 결정했다.

“모든 국가와 모든 도시에서 8시간 노동일 시행을 요구하는 대규모 국제 시위를 조직한다 ... 1890년 5월 1일에 ...”

1890년 5월 1일이 되어 세계 각국의 주요 도시에서 8시간 노동일을 요구하는 집회가 개최되었고 특히 유럽에서 성공적이었다.

그런데 제2인터내셔널 창립대회의 결의는 1886년의 미국 노동운동을 기려 앞으로 반복될 국제기념일을 정하는 것이었을까? 단연코 아니다. 제2인터내셔널 창립대회 결정의 강조는 모든 도시에서 같은 날에 노동자들의 단결된 시위를 조직하는 데에 있었다. 로자 룩셈부르크는 몇 년 뒤에 메이데이의 기원을 반추하며 파리 회의 참석자들은 “단 한 번의 시위만을 생각했다”고 말한다. 지금이야 매년 5월 1일이면 전세계 노동자들이 일손을 놓고 거리로 나오는 게 아무렇지 않은 일이지만, 1890년의 세계는 그렇지 않았다. 5월 1일은 휴일이 아니었고(1890년 5월 1일은 목요일이다), 비스마르크의 「반사회주의법」이 존재하던 독일처

럼 노동자의 정치적 행동이 엄격히 제한된 나라도 있었다. 당시에는 각국의 노동자들이 한 날한시에 단결된 행동에 나선다는 경험도 없었다(이 점에서 전국적 파업을 결정하고 그 시기가 도래하자 노동자들이 거리로 나섰던 미국의 경험이 이들에게 어떤 영감을 주었는지 짐작해볼 수 있다). 제1인터내셔널의 경험이 있기는 하지만 그것은 벌써 수십 년 전의 일인데다 수십만 명의 노동자가 일손을 놓는 것과는 수준이 다르다. 그래서 러시아, 벨기에 대표는 실현 불가능하다며 결의안을 기권했고, 독일 사민당의 대표들은 “각국의 상황에 맞는 방식으로 시위를 조직”하자는 단서를 붙이자고 제안했다.

1890년 5월 1일의 대회가 성사되었을 때 당시의 노동운동가들이 얼마나 가슴 벅찼을지를 떠올려보는 것은 그리 어려운 일이 아니다. 세계노동운동의 성장을 체감하며 그만큼 혁명과 변화의 목소리를 높여갔을 것이다. 1890년의 국제 시위를 기념하는 세계노동절 대회를 매년 5월 1일에 개최하기로 정한 것은 1891년에 브뤼셀에서 개최된 제2인터내셔널의 두 번째 총회에서였다. 이 회의에서 8시간 노동일에 더해 ‘국가 간 평화’를 세계노동절의 요구로 추가했다(그러나 제2인터내셔널의 국제주의적 지향은 제1차 세계대전 앞에서 무너졌다).

이상의 기술에 대해서는 워낙 많은 문서 자료가 남아 있어 논란이 될 소지가 없다. 결국 주년을 어떻게 표기할 것인지는 무엇을 계승할 것인지에 대한 논쟁이다. 에릭 홉스봄은 “노동계급 운동(인용자 주 : 세계노동절)은 1890년에 시작되었기 때문에 100주년은 1990년에 기념되어야 한다”고 잘라 말한다. 현재 한국의 대다수 언론과 단체에서 사용하는 주년 표기법과 동일하다.

그렇다면 1886년 5월에 펼쳐진 미국 노동자들의 투쟁을 기점으로 삼아야 한다거나, 1890년 5월 1일에 이 날이 이미 ‘기념일’로 정해져 있었다는 주장의 함의는 무엇일까? 그 주장을 따르면 세계노동절의 역사에서 사회주의 및 국제주의적 지향을 가졌던 제2인터내셔널의 역할이 축소되고 의미가 반감한다는 것은 분명하다. 국제노동운동의 역사적 맥락도 왜곡된다.

만약 1886년 5월 투쟁을 기념한다 해도 무엇을 기념할 것인지 역시 단순한 문제는 아니다. 1886년 5월 1일에 8시간 노동일을 요구하는 파업을 하기로 결정한 것은 미국노동연맹(American Federation of Labor; AFL)의 전신인 미-캐나다 노동조합연합(Federation of Organized Trades and Labor Unions; FOTLU)이다. 그러나 FOTLU는 8시간 노동일 운동을 제안만 했을 뿐 5월 1일이 가까워졌을 때까지도 전국적 파업을 단행할 힘을 갖지 못했다. 실질적으로 5월 1일의 대규모 시위를 주도한 것은 아나코-생디칼리즘 경향의

국제노동자협회(International Working Peoples' Association; IWPA)였다. 백인, 남성, 숙련노동자 중심의 FOTLU와 달리 IWPA는 이주, 비숙련, 흑인, 여성노동자가 주축이었다. 8시간 노동일은 낮은 임금에 오랜 시간 일하고 있던 IWPA 소속 노동자들에게 더 절박한 과제였다. 반면 FOTLU는 임금 삭감 없는 노동시간 단축에는 동의하지 않았다. 두 세력의 차이는 부활절이었던 4월 25일에 개최된 행사에서도 드러난다. FOTLU는 시카고 병기고에서 실내 연설회를 열었다. 참가자들은 성조기를 들고 미국 국가를 불렀다. IWPA는 시카고 호숫가에 1만 5천 명이 모인 집회를 열었다. 집회의 연설은 영어뿐만 아니라, 독일어, 체코어로도 진행됐다. 참가자들은 적기를 들고 프랑스 혁명가 라 마르세예즈를 불렀다.

그래서 다시 묻는다면, 1886년 메이데이를 기념하자는 사람들은 FOTLU-AFL의 보수실리주의 노선의 노동운동을 기념하자는 것인지, 아니면 노동자에게는 민족과 국경이 없다는 국제주의적 의식 아래 전개됐던 정치적 노동운동을 기념하자는 것인지를 분명히 해야 한다. 후자라면, 노동운동 역사상 최초의 국제 동시 시위(파업)이자, 8시간 노동일 운동을 세계적 운동으로 확대시킨 1890년 5월 1일을 계승하는 쪽이 더 타당하다는 데 쉽게 공감할 수 있을 것이다.

무엇을 계승할 것인지, 혹은 단절할 것인지에 관한 쟁점은 이미 130년 전에도 있었다. 제2인터내셔널이 1890년 5월 1일을 동시 국제 시위의 날로 정한 것은 AFL이 그 날 파업하기로 한 결정을 고려한 것이지만, 정작 이들은 이 해에도 성조기를 들고 미국 국가를 불렀다고 전한다. 이후 AFL은 자신들이 '1890년 5월 1일'과 연결되는 일을 피하고자 9월 첫째주 월요일을 노동절(Labor day)로 정하자고 청원했다. AFL이 자신의 보수적 색채를 더욱 강화하여 반공주의를 표방하기에 이른 것도 자연스러운 결과다. 민주노총이 '1890년 5월 1일'의 계승을 명시하지 않게 된 것이 세계노동절을 노동절로 분리하고자 했던 시도와 상통하는 일이어서는 안될 것이다. 특히, 아예 주년을 빼고 연도만 표기하자는 주장은 세계노동절의 역사를 현재와 분리시키는 가장 명료한 방법이다.

더 나아가 세계노동절의 기념에 있어 명칭보다 중요한 쟁점은 어떤 정신을 계승할 것인지에 있어야 한다. 국가적 이익보다 노동자계급의 이해와 단결을 우선했던 130년 전 국제노동운동의 정신은 오늘날 어느만큼 실현되고 있을까. 강대국이 주도하는 전쟁이 전개되고 있거나 발발할 위험이 높아지는 국제 정세임에도 전세계 노동자들이 한 목소리를 내지 못하는 현실이다. 각국에서 보호주의, 이민자 혐오도 심해지고 있다. 오늘날 한국 노동운동의 상황도 비슷하다. 최근 민주노총 가맹·산하조직의 이름으로 “외국인 불법고용”을 단속하자

는 집회가 연달아 개최되어 논란이 되었다. 이민자가 일자리를 뺏어간다는 혐오와 비난은 1886년의 미국도 예외가 아니었다. 특히 당시 시카고는 전체 노동자 중 이주노동자의 비중이 56%에 달하는 이민자의 도시였다. 헤이마켓 사건으로 사형을 선고받은 노동운동 지도자 7명 중 5명이 독일 이민자였다. 따지고 보면 시카고에서 전개된 1886년 메이데이는 배제와 혐오에 맞섰던 이주노동자들의 권리 찾기 투쟁이었다.

세계노동절은 민족과 국경을 넘어 전세계 노동자의 단결을 추구했던 130여 년 전 노동운동의 이상을 되새기며 연대하는 날이 되어야 한다. 그래서 올해 5월 1일은 2023년 세계노동절이 아닌 제133주년 세계노동절이다. 그리고 이주민을 향한 혐오를 멈추고 이주노동자와 함께 그들의 기본권을 제약하는 악법을 철폐하는 것이 세계노동절 정신을 계승하는 자세다. 덧붙여 “우리를 처형함으로써 노동운동을 쓸어 없앨 수 있다고 생각한다면, 우리의 목을 가져가라”고 외친 스파이스(Spies)의 이름도 찾아주도록 하자. 스파이스, 스파이즈 등으로 불리고 있지만 독일 이민자였던 그의 이름은 스파이스로 읽는 것이 옳다. 스파이스의 이름을 바르게 돌려주는 일은 1886년 메이데이가 이주노동자들의 운동이었다는 사실을 기억하는 일이기도 하다. 시절이 혼란해도 노동운동이 견지해야 할 입장은 1890년이나 지금이나 명료하다. “만국의 노동자여 단결하라!”

참고 자료

- Alexander Trachtenberg. (1932). The History of May Day.
- Bruce C. Nelson. (1986). "We Can't Get Them to Do Aggressive Work": Chicago's Anarchists and the Eight-Hour Movement.
- David Roediger·Philip S. Foner. (1989). Our Own Time:A History of American Labor and the Working Day.
- Eric Hobsbawm. (1994). Birth of a Holiday: The First of May.
- Rosa Luxemburg. (1894). What Are the Origins of May Day?.

노조 활동했더니 “공장 문 닫아라”

- 직장폐쇄의 불법성

박영민(민주노총전북본부 법률지원센터 공인노무사)

1. 늘어나는 공격적 직장폐쇄

노동조합 활동을 이유로 한 직장폐쇄가 연쇄적으로 발생하고 있다. 직장폐쇄란 노동조합의 쟁의행위 이후에만 사용자가 방어적인 수단으로 사용 가능한 최후의 수단인데, 사업장내 노동자들의 노동조합 가입이나 조합활동을 방해하고 민주노조를 무너뜨리기 위해 악덕사용주들이 직장폐쇄를 전가의 보도처럼 이용하고 있다.

민주노총 금속노조 사업장 중 대구의 제조업체 ‘조양’과 자회사 ‘한울기공’은 2023년 3월 3일부터 무기한 직장폐쇄한다는 공고가 게시되었다. 조양과 한울기공은 한 공장 부지를 함께 쓰는 25~30인 규모이다. 조양과 한울기공은 직장폐쇄 대상을 ‘전체 조합원’으로 하며 “전체 조합원의 노무 수령을 거부하고 임금 지급을 중지하며, 사업장 출입을 금지한다”고 했다. 민주노총 보건의료노동조합 사업장 중 광주광역시의 시립요양병원 역시 병원이 2023년 6월 15일 18시를 기해 직장폐쇄를 단행하였다. 6명의 조합원이 해고자 복직, 호봉제 유지 등을 요구하며 피켓팅을 실시한 것에 대하여 병원 측이 직장 폐쇄를 단행하면서 갈등이 격화되고 있다.

우리 전북지역 역시 12년 만에 금속노조 사업장에서 직장폐쇄가 단행되었다. 지난 5월 2일 00시, 노동절이 끝난 직후인 자정 무렵 주식회사 일진하이솔루스는 마치 군사작전을 감행하듯 공권력을 동원하며 직장폐쇄를 단행하였다. 노동조합에 어떠한 사전통보도 없이 긴급하게, 그것도 노동자들의 권익향상을 위한 제 133주년 세계노동절(5.1) 자정에 가까운 시

간에 집행간부와 조합원들이 없는 틈을 타 경찰력을 동원하여 공장 출입문을 걸어 잠그고 노동자들의 생계를 끊었다.



▲ 노동절 행사가 끝난 아심한 자정 일진하이솔루스 주식회사는 경찰력을 동원하여 ‘금속노조 조합원들’을 상대로 직장폐쇄를 단행하였다. 사진은 직장폐쇄 당일 불법적 직장폐쇄에 항의하는 긴급기자회견 모습

2. 직장폐쇄란 무엇인가?

직장폐쇄란 사용자가 노동자측의 쟁의행위에 대한 대항수단으로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다. 즉, 노동조합에게 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 유리하게 전개하여 자기의 주장을 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위 권한이 보장된다면, 이에 맞서는 사용자에게는 직장폐쇄 권한이 보장되는 것이다. 그러나 사용자의 직장폐쇄는 방어적이고 대항적인 수단으로만 사용되어야 한다.

법원과 고용노동부는 직장폐쇄의 정당성과 관련하여 직장폐쇄가 정당하려면 노사간의 교섭태도, 경과, 근로자측 쟁의행위의 강도, 그로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등에 관한 구체적 사정에 비추어 형평의 견지에서 노동자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으로서 상당성이 인정되어야 하며, 아울러 노조법에서 규정하고 있는 신고절차도 준수해야 정당한 직장폐쇄로 인정받을 수 있다.

■ 노동조합 및 노동관계조정법 제46조(직장폐쇄의 요건)

- ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

3. 직장폐쇄의 정당성 판단

말다툼이 발생했는데, 식칼로 공격하거나 상해하는 행위 등은 정당방위로 인정받을 수 없다. 떡살이 잡혔다면 떡살 잡힌 손을 내리치고 그 외 공격적인 행동은 자제해야 정당방위를 인정받을 수 있다. 어린아이에게 뺨을 맞았는데, 쫓아가서 보복을 하는 등의 행위는 과한 조치로 처벌받을 수 있다.

노동조합과 사용자의 쟁의행위 또한 이와 유사하다. 사용자의 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대하여 방어적이고 대항적인 수단으로만 사용할 수 있다.

1) 대항성(시기)

직장폐쇄는 파업이나 태업 등 근로자측의 쟁의행위에 대응하는 수단으로 인정되는 것이므로 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에 단행하여야만 정당성이 인정될 수 있다.

2) 방어성(목적)

노동조합의 쟁의행위는 대부분 최후의 수단으로 사용된다. 업무방해, 손해배상 등의 위협을 무릅쓰고 바로 쟁의행위를 하는 노동조합은 없다. 노동조합이 결성되고, 수차례 회사와의 단체교섭을 하고 인내를 가지고 대화와 타협을 통하여 분쟁을 해결하고 합의안을 찾기 위해 노력하였음에도 불구하고 해결되지 않을 때 최후의 수단으로 이용되는 것이 쟁의행위이다.

이런 쟁의행위에 대하여 노동조합보다 비교적 우월적 지위에 있는 사용자가 인내를 가지고 대화와 타협으로 노사간 분쟁을 해결하기 위해 적극적으로 해결하려고 노력하여야 함에

도 불구하고 협상가능성이 낮다는 이유만으로 노동위원회의 조정절차에 소극적으로 임한다거나, 노동조합의 준법투쟁 등에 대하여 단 하루만에 전격적인 직장폐쇄를 단행하는 등의 행위는 정당성을 인정받을 수 없는 것이다.

사용자의 직장폐쇄는 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있는데, 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적을 벗어나 적극적으로 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 선제적, 공격적 직장폐쇄에 해당하는 경우에는 정당성이 인정될 수 없고, 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받지 못하는 경우에는 사용자는 직장폐쇄 기간 동안의 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면할 수 없다(대법원 2016. 5. 24. 선고 2012다85335 판결 참조).

3) 일진하이솔루스의 직장폐쇄는 정당했는가?

고용노동부와 법원 판례 등은 직장폐쇄가 노조의 쟁의에 방어적·대항적 성격이어야만 정당성을 확보한다고 보고 있다. 노조를 무력화하려는 목적의 ‘공격적 직장폐쇄’로 판명될 경우 정당성을 얻기 어렵다. 일진하이솔루스 주식회사는 노동조합이 간부 파업·잔업 거부 등 세 차례 쟁의행위를 했다는 이유로 직장폐쇄를 단행했고, 같은 달 8일 대체인력 투입을 시도했고, 이를 막던 조합원 11명이 연행되기도 했다. 사측은 노동조합의 쟁의행위로 인하여 사업에 큰 손해를 보았기 때문에 직장폐쇄가 정당하다고 주장하지만 사측의 주장은 다음과 같은 이유로 상당성이 인정되지 않는다.

첫째, 이 사건 노동자들의 준법투쟁인 잔업거부와 작업표준서 준수는 근로기준법과 자치규범(작업표준지침)을 따르는 행위로서 오히려 사업장 내 부조리한 관행을 합법적인 영역으로 가져오는 성격의 행위로 적법한 행위였다.

둘째, 사업장을 점거하거나 라인 전체를 중지하는 것과 같은 전면적인 파업과는 달리 실제 작업이 계속되는 것이기 때문에 회사의 사업운영에 큰 지장을 야기하지도 않았다.

셋째, 잔업 거부의 경우 불과 3일, 작업표준지침 준수는 불과 1주일 가량에 그쳤고, 해당기간동안 이 사건 사용자의 손해가 현저하다고 보기도 어렵다.

넷째, 산업거부와 작업표준지침을 준수한 행위와 생산량이 저하된 결과간의 상당인과 관계가 부족하며, 작업표준지침서에 따라 법을 준수하여 생산한 행위는 적법한 행위로 품질이 개선되는 효과가 발생하는 바, 이는 사용자가 충분히 수인하여야 할 사항이다.

다섯째, 노동조합에 어떠한 사전통보도 없이 긴급하게, 그것도 노동자의 권익 향상을 위한 세계 노동절(5. 1) 자정에 가까운 시간에 갑작스럽게 단행되었다.

여섯째, 노동조합과 조합원들이 실력행사를 한 사실도 없고, 할 수도 없었던 상황에서, 경찰에게 선제적으로 시설보호요청을 하여 공장 출입문을 막았고 생계를 끊었다.

일곱째, 노동조합은 지난해 12월부터 13차례 교섭에 임해왔으며, 노동위원회 조정 과정에서 2차에 걸친 양보를 통해 문제 해결을 위해 노력해왔으나, 사측은 제대로 된 교섭안 제시도 없이 시간을 끌어오다가 갑작스럽게 직장폐쇄를 단행하였다.

여덟째, 이후 최초 노-사-청 3자면담 등을 통해 노동조합이 직장폐쇄를 풀고 평화기간을 설정한 후 대화를 시도하자고 적극적으로 대화를 시도하였으나 모두 거절하였다.

아홉째, 노동조합의 산업거부(3일), 작업표준지침서 준수 행위가 사용자의 업무에 특별한 지장이 초래되지 않는데도, 공장출입문을 전면 봉쇄하고 직장폐쇄를 한 행위는 방어수단으로서 상당성을 초과하였다.

4) 직장폐쇄의 효과

(1) 임금지급의무

직장폐쇄가 정당성을 가지는 경우 조합원 여부를 불문하고 직장폐쇄 대상 근로자에 대한 사용자의 임금지급의무가 면제된다. 반대로 직장폐쇄가 불법이라면 해당기간에 대한 임금에 대하여 사용자는 임금지급의무를 면할 수 없다.

근로자의 쟁의행위 등 구체적인 사정에 비추어 직장폐쇄의 개시 자체는 정당하더라도 어느 시점 이후에 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지함으로써 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 공격적 직장폐쇄로 성격이 변질되었다고 볼 수 있는 경우에는 그 이후의 직장폐쇄는 정당성을 상실하게 되므로, 사용자는 그 기간 동안의 임금에 대해서는 지불의무를 면할 수 없다(대법원 2016. 5. 24. 선고 2012다85335 판결 참조).

(2) 직장점거의 배제 문제

적법하게 직장폐쇄를 하게 되면 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되므로, 점거 중인 근로자들에 대하여 정당하게 퇴거를 요청할 수 있고, 퇴거를 요구받은 이후의 직장점거는 위법하게 되고, 퇴거요구를 받고도 불응한 채 직장점거를 계속한 행위는 퇴거불응죄를 구성할 수 있다(대법 91도1234, 1991.08.13. 선고).

그러나 직장폐쇄가 위법하다면, 퇴거불응죄 및 주거침입죄를 구성하지 않는다. 또한 직장점거 배제의 범위의 경우, 적법한 직장폐쇄라고 인정되는 경우라도 사업장 내 노조사무실 등 정상적인 노조활동에 필요한 시설, 기숙사 등 기본적인 생활근거지에 대한 출입은 허용되어야 한다. 다만, 쟁의 및 직장폐쇄와 그 후의 상황 전개에 비추어 노조사무실을 쟁의행위와 무관한 정상적인 노조활동의 장소로 활용할 의사나 필요성이 없음이 객관적으로 인정되거나, 노조사무실과 생산시설이 장소적·구조적으로 분리될 수 없어 일방의 출입 혹은 이용이 타방의 출입 혹은 이용을 직접적으로 수반되는 경우라면, 합리적인 범위 내에서 노조사무실의 출입도 제한할 수 있을 뿐이다(대법 2009도12180, 2010.06.10. 선고).

4. 남은 과제 <보호받지 못하는 노동3권의 현 주소>

기고글을 작성하는 현 시점, 다행스럽게도 지난 6월 9일 잠정합의안을 가결하여 조합원 91%의 찬반투표를 거쳐 현장의 조합원들은 12일부터 정상출근하고 있다. 더 큰 피해가 발생하지 않은 것은 노·사 양측에 모두 다행스러운 일이다.

그러나 ‘을의 위치’에 놓인 노동 3권에 대한 보호는 여전히 현실에서 부족하다. 금속노조 전북지부는 “직장폐쇄에 해당하는 조합원들은 일할 수 없고 임금도 받지 못해 사실상 노동조합의 조직력과 교섭력을 파괴하는 효과를 가진다”며 “직장폐쇄는 불법적인 노조 파괴 행위의 연장선”이라고 했다. 노동조합이 없는 사업장에서 노동권에 대하여 거론하는 것조차 금기시되어 있는 것이 대한민국의 현실일 것이다.



▲ 사진은 6월 9일 잠정합의한 도출 후 일진하이솔루스 지회 투쟁승리 보고대회 모습

각자도생의 시대라고 한다. 노동3권이 배제되고 실종된 것을 넘어서 노동3권을 혐오하고 비하하도록 정부, 언론, 정책이 부추기고 있으며, 악의에 가까운 선동에 진실이 가려지고 있는 시대에 살고 있다. 연대만이 각자도생을 부추기는 이 시대를 버틸 수 있는 버팀목이 될 것이다. 마지막으로 일진하이솔루스지회 조합원들의 구호로 글을 마친다.

“80가족 다 죽는다 생존권을 보장하라. 우리는 일하고 싶다! 공격적 직장폐쇄 철회하라”

04

전북노동브리프



동향

- 2023년 1분기 전북지역 고용·노동·산업·가계 동향
- 2022년 전라북도 비정규직 노동통계



전북노동브리프 Jeonbuk Labor Brief_____

동향

2023년 1분기 전북지역 고용·노동 산업·가계 동향

김연탁(전북노동정책연구원 연구위원)

※ 본 문서는 고용노동부 및 한국은행, 통계청 자료를 토대로 작성되었습니다. 자세한 목록은 참고자료 참조

1. 전북지역 고용·노동현황

1) 취업자 현황

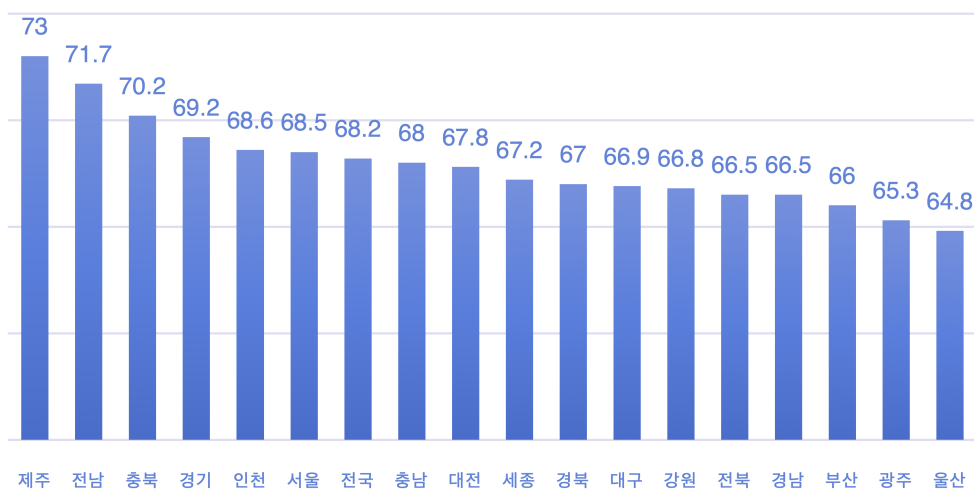
〈표 1〉 2023년 1분기 전라북도 취업자 현황(2018~2023)

(단위 : 천명, %)

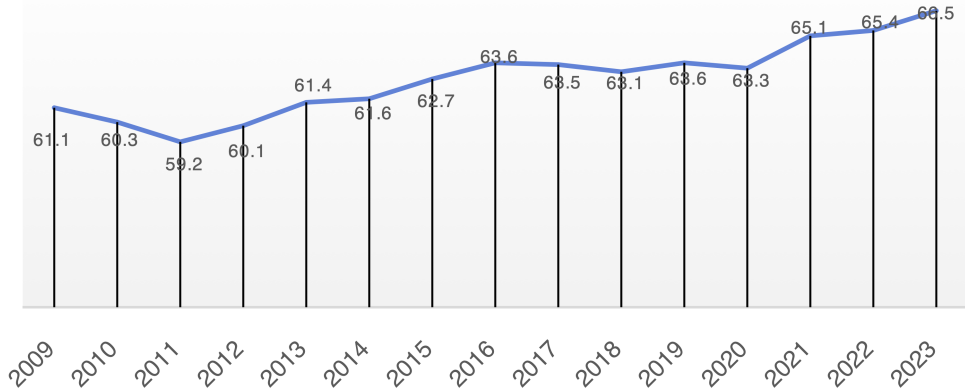
구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
15세 이상 인구		1,570	1,565	1,558	1,555	1,556	1,555
경제활동인구		912	934	932	950	963	981
성별	남성	542	539	536	543	544	543
	참가율	70.5	70.2	70.1	71.1	71.0	70.8
	여성	371	395	396	406	419	438
	참가율	46.2	49.5	49.9	51.4	53.0	55.6
실업자		28	31	26	27	28	28
		실업률	3.1	3.3	2.8	2.9	2.8
		청년실업률	11.5	10.2	10.6	5.7	9.0
취업자		884	902	906	923	934	954
		고용률	56.3	57.6	58.2	59.4	60.0
				58.2	59.4	60.0	61.3

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
연령별	15~29세	106	98	92	101	107	107
	고용률	33.2	31.6	30.3	34.4	37.2	38.4
	30대	157	157	149	146	131	142
	고용률	73.6	76.4	75.5	76.9	71.0	78.1
	40대	224	217	208	204	209	197
	고용률	80.2	79.5	78.2	78.8	82.0	79.6
	50대	217	219	222	220	221	229
	고용률	74.1	74.2	75.7	75.7	75.9	78.4
	60세 이상	180	212	236	252	267	279
	고용률	38.6	44.0	47.2	48.3	49.5	50.2
	15~64세	774	772	756	767	762	766
	고용률	63.1	63.6	63.3	65.1	65.4	66.5
산업별	농림어업	124	152	158	160	151	151
	제조업	129	124	126	122	121	123
	건설업	63	84	74	77	70	73
	도소매음식숙박업	167	148	153	159	180	171
	사업개인공공서비스업	315	317	313	316	343	369
	전기운수통신금융업	86	78	81	86	68	67

[그림 1] 각 시도별 2023년 1분기 고용률 비교 (기준: 15~64세, 단위:%, 높은 순)



[그림 2] 1분기 전북지역 연도별 고용율 비교 (기준: 15~64세, 단위: %)



2023년 1분기 기준, 15세 이상 인구는 1,555천명으로 전년 동분기에 비해 1천명 감소하였으며, 2018년 동분기에 비해서는 15천명이 감소하였다. 경제활동인구는 981천명으로 전년 동분기 대비 18천명이 증가하였고, 2018년 대비 69천명이 증가하였다.

성별 경제활동참가율은 전년 동분기대비 남성은 1천명(-0.2%p) 감소한 반면, 여성은 19천명(+2.6%p) 증가하였다. 2018년부터 2023년까지 증감 추세를 보면, 남성은 증감이 반복되는 반면, 여성은 급증하고 있다.

전년 동분기 대비 실업자는 증감이 미미하고, 실업률은 0.1%p 하락하였다. 실업자와 실업율은 2019년 이후 증감이 미미하다. 청년실업률은 전년동분기 대비 3.3%p 상승했다. 2020년까지 10%를 넘어서던 청년실업율은 2021년과 2022년에 하락하였으나, 2023년 급상승했다. 2023년 1분기 기준 청년실업율은 9.0%로 전국에서 네 번째 높다.

2023년 1분기 기준, 고용율은 전년 동분기에 비해 1.3%p 상승하였고, 연령별 고용률은 40대를 제외하고 전 연령에 걸쳐서 모두 상승하였다. 하지만, 15~64세 고용율(OECD 기준)은 17개 광역시도중 13번째이며, 전국 평균에 비해 1.7%p 낮다.

2023년 1분기 기준, 산업별 취업자수의 경우 전년 동분기 대비 도소매음식숙박업과 전기수통신금융업은 감소한 데 반해, 제조업, 건설업, 사업개인공공서비스업은 증가하였다.

2009년~2023년, 1분기 전북지역 고용율(15~64세 기준)의 추이를 보면, 2011년, 2018년, 2020년 저점을 찍었으며, 2023년 1분기 기준 전년 동분기에 비해 1.1%p 상승했다.

2) 종사상 지위별 고용 현황

(1) 비임금 취업자 현황

〈표 2〉 2023년 1분기 기준 비임금 취업자 현황(전국/전북, 2018~2023)

(단위 : 천명, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
전국	비임금취업자	6,542	6,497	6,474	6,300	6,378	6,368
		24.9	24.6	24.2	23.9	23.3	22.9
	자영업자	5,559	5,520	5,494	5,388	5,490	5,547
		21.2	20.9	20.5	20.4	20.1	20.0
	고용원이 있는 자영업자	1,660	1,604	1,436	1,300	1,343	1,406
		29.9	29.1	26.1	24.1	24.5	25.3
	고용원이 없는 자영업자	3,900	3,916	4,058	4,088	4,148	4,141
		70.1	70.9	73.9	75.9	75.5	74.7
	무급 가족종사자	983	977	980	912	887	821
전북	비임금취업자	289	294	314	319	322	322
		32.7	32.6	34.7	34.6	34.5	33.8
	자영업자	237	237	255	256	262	257
		26.8	26.3	28.1	27.7	28.1	26.9
	고용원이 있는 자영업자	43	31	38	33	47	42
		18.1	13.1	14.9	12.9	17.9	16.3
	고용원이 없는 자영업자	194	206	217	223	215	216
		81.9	86.9	85.1	87.1	82.1	83.7
	무급 가족종사자	52	57	59	63	60	64
		5.9	6.3	6.6	6.9	6.4	6.9

전국적으로 비임금 취업자 비중은 지속적으로 낮아지고 있다. 전북지역은 2020년 1분기 정점을 찍은 후 서서히 하락하고 있으나, 코로나 대유행 전에 비해서는 높다. 2023년 1분기 기준 전북지역 비임금취업자 비중은 33.8%로 전년 동분기에 비해 0.7%p 하락했으나, 동분기 전국 평균(22.9%)에 비해 10.9%p 높다.

전국적으로 자영업자 비중은 지속적으로 하락하고 있다. 하지만, 전북지역은 코로나 대유행

행 시기(2020년) 이전에 비해 상대적으로 자영업자 비중이 높다. 2023년 1분기 기준 자영업자 비중은 26.9%로 전년 동분기(28.1%)에 비해 1.2%p 하락했으나, 2018년(26.3%)에 비해서는 높다. 전국적으로 고용원이 있는 자영업자 비중이 하락하다가 2021년 1분기를 기점으로 반등하고 있으나, 코로나 이전의 추세를 회복하지는 못하고 있다. 전북지역은 2021년 1분기 저점을 찍은 후 반등하고 있으나, 비중이 전국에 비해 현저하게 낮다. 2023년 1분기 기준, 16.3%로 동분기 전국 평균(25.3%)에 비해 9.0%p 낮다. 이는 전북지역 자영업의 영세성과 무급가족종사자 비중이 높은 현실을 반증하고 있다.

무급가족종사자의 비중은 전국적으로 하락하는 추세이나, 전북지역은 코로나 대유행 이전에 비해 비중이 높다. 2023년 1분기 기준 무급가족종사자 비중은 6.9%로 2018년 동분기에 비해 1.0%p 높으며, 동분기 전국평균(2.9%)에 비해서도 4.0%p 높다.

많은 자영업 종사자들이 실질적으로 노동시장에서 배제(또는 퇴출)되고, 생계를 위해 자영업을 창업하거나 자영업으로 분류되는 농업, 특수고용직 직종(플랫폼 등)에 취업한다는 점을 감안할 때, 자영업 종사자가 많은 현실은 전북지역의 고용구조가 열악하다는 것을 반증한다. 또한, 자영업의 영세성과 열악한 근로조건과 수입규모(2019년 기준 연 1,300만원으로 전국 최저)를 감안할 때, 경제적 약자로서의 사회적 지원과 구조적인 해결이 요구된다.

(2) 임금취업자 현황

〈표 3〉 2023년 1분기 기준 임금노동자 고용형태별 현황 (전국/전북, 2018~2023)

(단위 : 천명, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
전국	취업자 수	26,283	26,461	26,749	26,369	27,369	27,767
	임금노동자	19,741	19,964	20,275	20,069	20,992	21,399
		75.1	75.4	75.8	76.1	76.7	77.1
	상용	13,668	14,001	14,581	14,690	15,445	15,959
		69.2	70.1	71.9	73.2	73.6	74.6
	임시	4,683	4,560	4,405	4,180	4,475	4,390
		23.7	22.8	21.7	20.8	21.3	20.5
	일용	1,391	1,403	1,289	1,199	1,072	1,050
		7.1	7.1	6.4	6.0	5.1	4.9
	전북						
전북	취업자 수	884	902	906	923	934	954
	임금노동자	595	609	592	604	612	632
		67.3	67.5	65.3	65.4	65.5	66.2
	상용	385	400	405	428	431	446
		64.7	65.7	68.4	70.9	70.4	70.6
	임시	156	144	136	134	149	147
		26.2	23.6	23.0	22.2	24.3	23.3
	일용	55	65	51	42	32	39
		9.1	10.7	8.6	6.9	5.3	6.1

전북지역 전체 취업자대비 임금노동자 비중은 2020년 저점을 찍은 이후 상승하고 있으나, 2018년 수준에 미치지 못한다. 2023년 1분기 기준 전북지역 현황은 66.2%로 코로나 이전인 2019년 동분기(67.5%) 대비 1.3%p가 낮으며, 동분기 전국 평균(77.1%)에 비해 10.9%p 낮다.

전북지역 상용노동자 비중은 전반적으로 상승세다. 2023년 1분기 기준 70.6%로 전년 동분기에 비해 0.2%p 상승했지만, 동분기 전국평균(74.6%)에 비해 4.0%p 낮다. 2018년부터 2023년까지 5년동안 전북지역 상용노동자 비중은 5.9% 상승하여 같은 기간 전국평균 상승률(5.4%)에 비해 0.5%p 높다. 전북지역 임시직 노동자 비중은 하락하다가, 2022년 1분기에 일시적으로 상승했다. 전국적으로도 이러한 경향은 동일하다. 전북지역 임시직 노동자 비중은 2023년 1분기 기준 23.3%로 전국평균(20.5%)에 비해 2.8%p 높다. 일용노동자

비중은 2018년 이래 전국적으로 지속적으로 낮아지고 있는 추세지만, 전북지역은 2019년과 2023년에 일시적으로 상승하였다. 2023년 1분기 기준 6.1%로 전국평균(4.9%)에 비해 1.2%p 높다.

전북지역노동자들의 고용형태는 전국평균 대비 상용직 비중이 낮고 임시직과 일용직 비중이 높다.

4) 노동조건 현황

(1) 취업시간대별 취업자 현황

〈표 4〉 2023년 1분기 전북지역 취업시간대별 취업자 현황(2018~2023)

(단위 : 천명, 시간, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
전국	〈전 체〉	26,283	26,461	26,749	26,369	27,369	27,767
	1~14시간	1,038	1,176	1,253	1,439	1,550	1,538
		3.9	4.4	4.7	5.5	5.7	5.5
	15~35시간	3,110	3,572	3,918	4,272	4,381	4,572
		11.8	13.5	14.6	16.2	15.8	16.5
	36~52시간	16,748	17,144	17,127	16,982	17,884	18,275
		63.7	64.8	64.0	64.4	65.3	65.8
	53시간 이상	4,872	4,103	3,528	3,003	2,944	2,868
		18.5	15.5	13.2	11.4	10.8	10.3
	일시휴직	515	455	924	672	611	515
		2.0	17.2	3.5	2.5	2.2	1.9
	주당평균 취업시간	42.2	41.1	39.5	38.9	38.8	38.8

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
전북	〈전 체〉	884	902	906	923	934	954
	1~14시간	65	64	65	83	95	98
		7.4	7.1	7.2	9.0	10.2	10.3
	15~35시간	134	167	172	178	178	199
		15.2	18.5	19.0	19.3	19.1	20.9
	36~52시간	514	544	523	546	555	544
		58.1	60.3	57.7	59.2	59.4	57.0
	53시간 이상	155	116	109	103	92	97
		17.5	12.9	12.0	11.2	9.9	10.2
	일시휴직	16	10	37	12	14	16
		1.8	1.1	4.1	1.3	1.5	1.7
주당평균 취업시간	39.7	38.4	37.2	37.4	36.8	36.1	

전북지역의 15시간 미만 단시간 노동자의 비중은 2019년 이후 상승세다. 코로나 이전인 2019년(64천명, 7.1%)에 비해 2023년 1분기 기준 98천명(10.3%)으로 34천명(3.2%p) 상승하였으며, 전국평균(5.5%)에 비해 4.8%p 높다. 전북지역의 15시간 이상 36시간 미만 노동자의 비중은 전반적으로 상승세다. 2023년 1분기 현황(199천명, 20.9%)은 2018년 동분기(134천명, 15.2%)에 비해 65천 명(4.7%p) 증가하였으며, 전국평균(16.5%)에 비해 4.4%p 높다. 전북지역의 36시간 이상 52시간 미만 노동자의 비중은 2019년 정점을 찍은 후 코로나 대유행 이후 전반적으로 하락세다. 2023년 1분기 현황(544천명, 57.0%)은 2019년 동분기(544천명, 60.3%)에 비해 3.3%p 하락했으며, 전국평균(65.8%)에 비해 8.8%p 낮다. 전북지역의 53시간 이상 노동자의 비중은 전반적으로 하락세다. 2018년 1분기, 155천명(17.5%)이었으나, 2023년 1분기 기준 97천명(10.2%)으로 감소하였다. 동분기 전국평균 비중은 10.3%로 비슷하다.

전북지역의 일시휴직자 비중은 2020년에 급등한 이후 하락하였으나, 매년 증가하고 있다. 2023년 1분기 현재 1.7%로 동분기 전국현황(1.9%)에 비해 0.2%p 낮다.

전북지역의 주당 평균 취업시간은 전반적으로 감소세다. 2018년 1분기 평균 취업시간은 39.7시간이었지만, 2023년 1분기에는 36.1시간까지 감소했다. 동분기 전국평균은 38.8시간으로 전북지역이 2.7시간 더 적다.

(2) 상용직 월평균 임금

〈표 5〉 전라북도 상용직 월평균 임금(2018~2022년)

(단위 : 원, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022
전국	월평균 임금 (상승률)	3,259,281	3,405,769	3,447,287	3,581,564	3,717,328
		4.3	4.5	1.2	3.9	3.8
전북	월평균 임금 (상승률)	2,901,251	2,992,628	3,028,036	3,082,279	3,192,759
		5.5	3.1	1.2	1.8	3.6
전국-전북 차이		358,030	413,141	419,251	499,285	524,569

최근 5년(2018년~2022년) 상용직 월평균임금 추이를 전국평균과 비교했을 때, 격차가 계속 벌어지고 있음을 확인할 수 있다. 특히, 코로나 대유행 이후 지역별 격차가 심화되고 있다.

2. 산업 경기 현황

1) 제조업

(1) 1분기 전북지역 제조업 현황(2018~2023)

〈표 6〉 2023년 1분기 전라북도 제조업 업황 및 전망

구분		장기 평균 ¹⁾	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전북	BSI ²⁾	75	65	62	59	72	82	61
	전망	79	68	61	63	70	86	62
전국	BSI ²⁾	79	75	70	66	85	86	66
	전망	81	80	71	73	81	92	66

주 : 1) 2003.1월 ~ 2022.12월까지 평균치이며, 매년 수정됨

2) BSI = 「좋은」응답업체 구성비(%) - 「나쁜」응답업체 구성비(%) + 100

전년동분기 대비 2023년 1분기 평균 전북지역 제조업 BSI¹⁾전망(62)은 24p, 업황(61)도

- 1) 기업경기실사지수(BSI): 기업가의 경기에 대한 판단, 전망등이 생산, 매출, 투자 등에 중대한 영향을 미치는 점을 감안. 설문조사에 의해 수집된 정보를 바탕으로 작성되는 지수로서 0~200의 값을 가지며, 100보다 클 때는 긍정적 시각의 기업의 수가 부정적 시각의 기업의 수보다 많다는 의미임.

21p 각각 하락하였다. 전년 동분기 대비 전국평균 전망(66)은 26p, 업황(66)도 20p 각각 하락하였다.

〈표 7〉 전라북도 제조업 세부 업황 및 전망(2018~2023)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
매 출 ¹⁾	BSI	73	81	69	88	99	70
	전망	76	79	74	83	99	72
생 산 ¹⁾	BSI	80	82	74	89	96	71
	전망	82	82	81	87	98	71
신규수주 ¹⁾	BSI	76	79	71	87	90	68
	전망	81	77	75	86	94	67
가 동 률 ³⁾	BSI	78	81	73	88	93	70
	전망	80	79	76	87	95	71
채 산 성 ⁵⁾	BSI	75	79	75	79	80	70
	전망	77	77	79	82	81	69
원자재구입가격 ³⁾	BSI	127	114	114	141	149	125
	전망	126	111	112	131	142	124
제품판매가격 ³⁾	BSI	99	91	89	103	113	102
	전망	99	87	87	101	107	101
자금사정 ⁵⁾	BSI	69	74	69	75	82	71
	전망	71	71	74	77	83	71
제품재고수준 ²⁾	BSI	107	111	112	101	100	109
	전망	107	113	109	100	99	109
생산설비수준 ²⁾	BSI	107	108	109	105	102	105
	전망	107	109	108	105	101	104
설비투자실행	BSI	93	92	88	93	98	88
	전망	92	91	90	92	100	89
인력사정 ²⁾	BSI	91	93	99	94	76	88
	전망	94	94	99	98	78	88

주 : 1) 「확대」응답업체 구성비(%) - 「둔화」응답업체 구성비(%) + 100

2) 「과잉」응답업체 구성비(%) - 「부족」응답업체 구성비(%) + 100 으로,
일반적으로 경기 상승기에는 하락하고 경기 하강기에는 상승하는 역계열임

3) 「상승」응답업체 구성비(%) - 「하락」응답업체 구성비(%) + 100

4) 「계획대비 수정증액」응답업체 구성비(%) - 「계획대비 수정감액」응답업체 구성비(%) + 100

5) 「호전」응답업체 구성비(%) - 「악화」응답업체 구성비(%) + 100

6) 「전망」은 전월에 조사된 해당월(1~3월) 전망치 평균

- 매출 BSI: 전년 동분기 대비 2023년 1분기 전망(92)은 27p, 실적(70)은 29p 각각 하

락하였다.

- 생산 BSI: 전년 동분기 대비 2023년 1분기 전망(71)은 27p, 실적(71)은 25p 각각 하락하였다.
- 재산성 BSI: 전년 동분기 대비 2023년 1분기 전망(69)은 12p, 실적(70)은 10p 각각 하락하였다.
- 자금사정 BSI: 전년 동분기 대비 2023년 1분기 전망(71)은 12p, 실적(71)은 11p 각각 하락하였다.

전년 동분기에 비해 거의 모든 부문에서의 전망 및 실적이 악화되었다.

(2) 광공업²⁾ 생산동향³⁾

〈표 8〉 2023년 1분기 전라북도 광공업 생산지수(2018~2023)

(단위 : %p)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2022			2023
							2/4	3/4	4/4	1/4 ^p
지수	원계열	98.3	91.2	88.4	91.2	94.1	96.2	92.7	98.1	90.1
	계절조정계열	98.5	91.4	88.4	91.6	94.8	94.2	96.5	95.3	90.4
증감률	전년동분기비	-2.5	-7.1	-3.0	3.2	3.2	2.0	6.4	1.9	-4.3
	전분기비	-1.0	-4.0	-2.3	2.9	0.0	-0.6	2.4	-1.2	-5.1

주: 2015=100, p는 추정치

2023년 1분기 전북지역 광공업 생산지수(추정치)는 90.1로 전년 동분기 대비 4.3%, 전분기 대비 5.1% 각각 감소하였다.

광공업 생산지수는 전년동분기 대비 2018년부터 2020년까지 하락하다가 2021년 이후 상승세로 반등했으나, 2023년 1분기에 들어 하락세로 돌아섰다. 세부적으로 분기별 증감률을 보면, 2022년 1분기 (0.0%) 이후 2분기부터 전반적으로 하락세로 접어들었으며, 2023년 1분기 들어 하락세가 더 심화되었다.

2) 산업분류에 따르면 대분류로 광공업이고 중분류로 하면, 광업(B)과 제조업(C)로 나뉜다. 실질적으로 광업에 의한 생산이 거의 없으므로, 제조업으로 봐도 무방하다.

3) 2023년 통계는 원자료의 기준이 2020년으로 되어있어 2015년 통계(가중치: 0.869)로 변환하였다. 2020년의 경우 코로나대유행으로 인해 객관적인 지수로 볼 수 없다는 필자의 판단에 근거한다.

〈표 9〉 2023년 1분기 전라북도 광공업 주요 업종별 생산 증감율(2018~2023)

(단위 : %, %p)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ^p
광공업생산자수(불변)	-2.5	-7.4	-3.0	3.2	3.4	-4.3
광업	-12.4	3.7	16.3	-27.7	-8.9	6.5
제조업	-3.8	-7.8	-3.1	3.4	3.1	-3.9
의약품				-14.2	-4.7	28.1
자동차	-20.0	-7.0	-18.9	11.9	-2.1	
고무·플라스틱				12.9	9.0	14.7
1차금속	6.0	-4.3	-3.2	8.0	4.1	
금속가공	-6.2	21.7	3.3	-18.3	-12.0	13.3
전자통신				14.6	-15.1	-31.3
화학제품	0.2	-14.8	-4.0	-3.2	-5.6	
음료	12.1	4.6	29.9	-1.0		
식료품	2.2	4.6	0.1	-1.5	4.1	-7.6
전기가스업	8.1	-6.3	-2.7	3.2	6.1	-7.3

자료: 통계청 국가통계포털(KOSIS), 광업제조업동향조사

전년동분기대비 광업은 증가하였으나, 제조업(-3.9%) · 전기가스업(-7.3%) 은 감소하였다. 전년 동분기 대비 2023년 1분기는 의약품, 고무·플라스틱, 금속 가공 등에서 생산이 증가했으나, 전자통신, 식료품 등에서 생산이 감소하였다.

5) 비제조업

(1) 비제조업 일반현황

〈표 10〉 2023년 1분기 전라북도 비제조업 업황 및 전망(2018~2023)

구분	장기 평균 ¹⁾	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전북	BSI ²⁾	65	60	62	56	58	61
	전망 ³⁾	69	64	63	62	60	64
전국	BSI ²⁾	75	80	71	62	73	73
	전망 ³⁾	77	79	72	72	69	72

주: 1) 2003.1월 ~ 2022.12월까지 평균치이며, 매년 수정됨

2) BSI = 「좋은」응답업체 구성비(%) - 「나쁨」응답업체 구성비(%) + 100

3) 전월에 조사된 당해(1~3월)의 전망BSI 평균

전년 동분기 대비 2023년 1분기 평균 전북지역 비제조업 전망 BSI(64)는 1p 하락한 반면, 업황 BSI(61)는 동일하다. 전국의 경우 전망 BSI(72)는 9p, 업황 BSI(73)는 9p 각각 하락하였다.

〈표 11〉 전라북도 서비스업 업황 및 전망(2018~2023)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
매출 ¹⁾	BSI	71	72	59	61	74	76
	전망	(74)	(75)	(69)	(61)	(79)	(76)
채산성 ²⁾	BSI	77	80	66	68	73	66
	전망	(80)	(76)	(75)	(66)	(76)	(69)
자금사정 ²⁾	BSI	72	72	65	68	74	66
	전망	(76)	(72)	(72)	(65)	(74)	(68)
인력사정 ³⁾	BSI	85	81	81	80	79	69
	전망	(84)	(82)	(83)	(83)	(81)	(68)

주: 1) 「확대」응답업체 구성비(%) - 「둔화」응답업체 구성비(%) + 100(전년동월비)

2) 「호전」응답업체 구성비(%) - 「악화」응답업체 구성비(%) + 100(전월비)

3) 현재 수준「과잉」응답업체 구성비(%) - 「부족」응답업체 구성비(%) + 100으로, 일반적으로 경기 상승기에는 하락하고 경기 하강기에는 상승하는 역계열임

4) () 내는 전월에 조사된 당해 분기(01-03월) 전망 BSI 평균치

- 매출 BSI: 전년 동분기 대비 2023년 1분기 전망(76)은 3p 하락한 반면, 업황(76)은 2p 상승하였다.
- 채산성 BSI: 전년 동분기 대비 2023년 1분기 전망(69)은 7p, 업황(66)은 7p 각각 하락하였다.
- 자금사정 BSI: 전년 동분기 대비 2023년 1분기 전망(68)은 6p, 업황(66)은 8p 각각 하락하였다.
- 인력사정 BSI: 전년 동분기 대비 2023년 1분기 전망(68)은 13p, 업황(69)은 10p 각각 하락하였다.

코로나 대유행 이후 인력사정을 제외하고 전반적으로 회복세였으나, 2023년 1분기 현황은 매출을 제외하고, 전년 동분기에 비해 악화된 것으로 나타나고 있다.

(2) 업종별 서비스업 생산 증감 현황

〈표 12〉 전라북도 서비스업 주요 업종별 생산 증감율(2018~2023)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ^p
서비스업생산지수(불변)	0.2	0.1	-0.9	0.7	4.5	6.5
수도·하수·폐기물처리	6.4	-10.6	1.3	-0.5	5.2	7.2
도소매	0.3	-1.1	-1.7	1.3	4.5	0.5
운수·창고	-4.2	-2.0	-15.0	-1.3	10.1	4.9
숙박·음식점	-8.7	-2.9	-18.9	-15.9	16.2	23.1
정보통신	2.2	5.5	0.6	1.1	5.2	-6.2
금융·보험	6.8	0.7	11.3	10.3	3.7	12.1
부동산	4.3	0.4	16.9	0.9	7.7	24.4
전문·과학·기술	2.8	-2.6	2.8	4.3	-3.6	2.9
사업시설관리·사업지원 임대	-1.7	-1.5	-5.7	0.0	1.8	7.2
교육	-1.2	-0.7	-2.8	-0.2	-0.9	0.8
보건·사회복지	2.3	6.5	3.5	-0.2	5.5	6.7
예술·스포츠·여가	-3.1	-1.1	5.6	-4.4	48.1	3.6
협화·수리·개인	-0.8	-5.9	-3.4	-2.2	1.5	17.9

자료: 통계청 서비스업동향조사

2023년 1분기 전북지역 서비스업 생산지수(불변)는 109.0으로 전년 동분기 대비 6.5% 증가하였다. 정보통신(-6.2%)에서 감소하였으나, 금융·보험(12.1%), 보건·사회복지(6.7%), 숙박·음식점(23.1%) 등에서 증가하였다.

(3) 1분기 소매판매 현황(2018~2023)

〈표 13〉 전라북도 소매판매 증감률(불변)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ^p
소매판매액지수	1.0	-0.1	-2.2	1.5	0.9	0.3
대형소매점	2.5	-5.8	-10.9	6.1	-3.9	0.2
백화점	-	-	-	-	-	-
대형마트	3.1	-7.3	-6.2	-1.3	-6.2	-2.3
슈퍼마켓 잡화점 및 편의점	1.8	-2.2	5.1	-4.4	1.0	-8.7
승용차 및 연료소매점	2.3	0.4	-1.4	7.1	-6.9	16.7
전문소매점	-0.7	1.6	-3.8	-1.1	8.6	-5.3

자료: 통계청 서비스업동향조사

2023년 1분기 소매판매액(추정)지수는 전년 동분기 대비 0.3% 증가하였다. 대형마트(-2.3%), 슈퍼마켓·잡화점 및 편의점(-8.7%), 전문소매점(-5.3%) 등에서 감소하였으나, 승용차 및 연료 소매점(16.7%)에서 증가했다.

6) 건설업

〈표 14〉 1분기 전북지역 건설수주 현황(2018~2023)

(단위 : 백만원, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023 ^p
전체수주액		983,191	427,724	759,576	456,274	715,416	1,238,290
공종별	건축	812,345	333,795	518,747	254,455	591,194	1,027,618
	토목	170,846	93,929	240,829	199,819	124,222	210,672
발주자별	공공	136,771	191,615	249,363	162,576	134,351	309,568
	민간	833,599	236,109	508,801	292,635	572,457	910,833
	국내외국기관	706	0	311	174	6,070	17,889
	민자	12,115	0	1,101	889	2,538	0

출처: 통계청 국가통계포털(KOSIS) 건설경기동향조사

2023년 1분기 건설수주(추정)액은 1조 2,383억으로 전년 동분기 대비 약 5,229억이 증가했다. 공종별에서는 전년 동분기 대비 건축이 4,364억, 토목이 865억이 각각 증가하였다. 발주자별에서는 전년 동분기 대비 공공이 1,752억, 민간이 3,384억이 각각 증가했다. 국내외국기관 수주도 118억이 증가했다. 2023년 1분기 건설수주의 특징은 공공, 민간, 국내외국기관 수주가 모두 크게 증가했다.

7) 수출입 통계

(1) 주요품목별 수출 동향

〈표 15〉 1분기 전라북도 주요 품목별 수출 동향(2018~2023)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
전 체	수출액	1,696.2	1,659.3	1,489.6	1,755.6	2,199.2	1,882.3
	증감	29.4	-15.5	-10.2	17.9	25.3	-14.4
비철금속	수출액		109.9	104.8	185.8	294.8	192.7
	증감		3.0	-4.7	77.9	58.7	-34.6
기타 유기 및 무기화합물	수출액	330.8	211.0	173.1	172.2	272.8	162.7
	증감	265.3	-36.2	-18.0	-0.5	58.4	-40.3
화물차	수출액	260.1	215.6	164.6	200.0	252.1	259.5
	증감	-1.3	-17.1	-23.7	21.5	26.1	2.9
기타 인조플라스틱 및 동제품	수출액			116.0	162.5	203.7	131.4
	증감			1.6	40.0	25.4	-35.5
기타 일반기계류	수출액	203.8	183.2	207.8	190.5	223.5	278.2
	증감	45.4	-10.1	13.4	-8.3	17.4	24.5
경공업 기타제품	수출액					25.3	41.1
	증감				62.9	23.2	62.1
기타 화학제품	수출액		113.5	112.5	184.3	177.8	144.0
	증감		-19.6	-0.9	63.8	-3.5	-19.0
철강 봉 및 형강	수출액		98.0	54.9	75.1	105.5	89.1
	증감		18.3	-44.0	36.8	28.8	8.7
차량부품	수출액	124.3	130.7	64.2	70.6	56.0	72.2
	증감	-31.7	5.1	-50.9	10.1	-20.7	28.9
화학섬유	수출액		63.6	65.7	62.6	34.0	0.0
	증감		-11.5	3.4	-4.8	-45.7	-100.0

주 : 전년 동분기 대비

2023년 1분기 전북지역 수출(추정)액은 전년 동분기 대비 14.4%가 감소한 1,882백만달러를 기록하였다. 1분기 수출액은 2020년까지 감소하다가 2021년 반등했으나, 2023년 다시 감소했다. 화물차, 일반기계류, 차량부품, 경공업 기타제품 등이 증가했으나, 화학섬유, 기타 유기 및 무기화합물, 기타 인조플라스틱 및 동제품, 비철금속 등이 큰 폭으로 감소했다.

(2) 주요품목별 수입 동향

〈표 16〉 1분기 전라북도 주요품목별 수입액 및 증감

(단위 : 백만\$, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023 ^o
전체	수입액	1,347.6	1,249.8	1,268.9	1,396.9	1,632.2	1,507.4
	증감률	20.6	-7.3	1.5	10.2	16.8	-7.6
반도체 제조용장비	수입액					1.2	25.7
	증감률					754.8	2,122.5
목 제	수입액	68.1	64.2	43.0	34.5	58.4	69.6
	증감률	84.4	-5.7	-33.0	-19.8	69.4	19.3
소 맥	수입액				12.2	24.1	33.5
	증감률				-4.8	98.0	38.7
기 타 화학제품	수입액					66.3	75.5
	증감률					18.9	13.9
기 타 전기기기	수입액		32.9	27.9	20.2	32.7	40.1
	증감률		-15.9	-18.0	-27.6	63.3	22.7
자동차 부품	수입액		38.9	17.1	30.5	57.9	46.1
	증감률		73.5	-56.1	78.4	89.6	-20.5
원동기	수입액	40.0	22.7	19.4	31.9	41.8	23.5
	증감률	16.1	-43.2	-14.8	64.8	31.1	-43.9
기타 자본재	수입액		44.5	44.6	48.9	68.3	47.6
	증감률		15.2	0.1	9.6	39.7	-30.3
발전기	수입액	27.6	18.0	11.3	23.9	42.2	20.6
	증감률	15.0	-34.8	-37.2	111.9	76.4	-51.2
어 류	수입액		11.4	28.5	21.1	37.7	14.3
	증감률		-63.2	149.9	-25.9	78.4	-62.1

주 : 전년 동분기 대비

2023년 1분기 수입(추정)액은 1,507.4백만달러로 전년 동분기 대비 124.8백만달러 (7.6%) 감소하였다. 1분기 수입액은 2020년까지 감소세였으나, 2021년 반등했다가 2023년 다시 감소했다. 반도체 제조용 장비, 목제소맥, 기타 화학제품, 기타 전기기기 등이 증가했으나, 자동차부품, 원동기, 기타자본재, 발전기, 어류 등이 감소했다.

3. 가계동향⁴⁾

1) 소비자심리지수(CCSI⁵⁾)

〈표 17〉 1분기 소비자심리지수(2018~2023년)

(단위: %p)

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2022 (4분기)	2023
전북	109.9	101.3	98.5	96.2	103.4	86.3	86.9
전국	108.7	98.9	95.9	97.8	103.6	88.6	91.0

주: 2022년 3분기(7월)부터는 실태본을 대상으로 한 결과임

2023년 1분기 중 전북지역 소비자의 경제상황에 대한 심리를 종합적으로 보여주는 소비자심리지수는 86.9로 전년 동분기 대비 16.5p 하락하였으며, 전분기 대비 0.6p 상승하였다. 전국 소비자심리지수는 91.0으로 전년 동분기 대비 12.6p 하락하였으며, 전분기 대비 2.4p 상승하였다. 2022년 7월부터 표본이 바뀌어 객관성이 떨어지는 것을 감안해도, 비관적인 응답이 우세하다.

4) 월별로 발표되는 각 지수의 분기 단위 평균값임.

5) 소비자심리지수(CCSI): 한국은행이 소비자의 응답결과를 집계하여 작성하고 있는 17개 개별지수 중 소비자의 심리를 종합적으로 판단하는 데 유용한 현재생활형편, 가계수입전망, 소비자출전망 등 6개의 주요 개별지수를 선택, 이를 합성하여 작성한 종합지수임. 장기평균치(2003년~2021년)를 기준값 100으로 하여 100보다 크면 낙관적, 100보다 작으면 비관적 의미임. 매년 변경될 수 있음.

2) 소비자동향지수(CSI⁶⁾)

〈표 18〉 1분기 전라북도 소비자동향지수(2018~2023)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2022 (4분기)	2023
주요지수	현재생활형편 ¹⁾	96	93	91	87	91	84	82
	생활형편전망 ²⁾	103	95	95	95	97	81	83
	가계수입전망 ²⁾	102	98	93	94	99	91	91
	소비지출전망 ²⁾	111	108	105	101	109	104	105
	현재경기판단 ¹⁾	91	73	68	65	78	49	48
	향후경기전망 ²⁾	94	86	84	91	92	55	57
여타지수	취업기회전망 ²⁾	99	86	85	83	94	64	64
	금리수준전망 ²⁾	128	118	89	104	133	143	120
	가계저축전망 ²⁾	99	94	93	93	95	85	86
	가계부채전망 ²⁾	95	99	99	100	101	103	103
	주택가격전망 ³⁾	99	88	105	123	103	68	76
	임금수준전망 ³⁾	127	120	115	112	120	110	110

주: 1) 6개월 전과 비교한 현재
 2) 현재와 비교한 6개월 후 전망
 3) 현재와 비교한 1년후 전망

2023년 1분기 소비자동향지수(CSI)는 전반적으로 전년 동분기 대비 크게 하락했다. 하지만, 전분기와 비교했을 때, 현황은 하락했으나, 낙관적 전망이 우세하다.

3) 소비자 물가동향

2018년 이후 소비자 물가가 비교적 안정적이었으나, 2021년 4분기부터 물가가 대폭 상승하였다. 2023년 1분기 기준 물가상승율은 전년 동분기에 비해 4.9%, 전분기에 비해 1.04% 상승하였다. 특히, 체감물가를 반영하는 생활물가지수⁷⁾는 전년 동분기 대비 5.5%,

6) 소비자동향(태도)지수(CSI): 장래의 소비지출계획이나 경기전망에 대한 소비자들의 설문조사결과를 지수로 환산해 나타낸 지표. 경제상황과 생활형편, 가계수입, 소비지출, 고용, 물가 등에 대한 소비자의 응답을 가중평균해 작성한 이 지수는 일반 소비자들의 체감경기를 보여주는 대표적 지표로서 경기동향 파악 및 예측에 유용한 정보로 사용됨. 지수의 값은 0~200사이에서 기준치인 100보다 낮으면 향후 경제상황이 지금보다 나빠질 것으로 보는 소비자가 많다는 뜻이며, 100보다 크면 그 반대임.

전분기 대비 1.1% 상승하였다.

상품물가지수는 전년 동분기 대비 6.1%가 상승했으며, 특히, 전기·수도·가스요금의 27.3%가 상승하였다. 서비스물가는 전년 동분기 대비 3.6% 상승했다. 특히 개인서비스(오락 및 문화, 음식 및 숙박)가 5.5% 상승하였다.

〈표 19〉 1분기 전라북도 소비자물가지수(2018~2023)

(단위 : %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022		2023
						1/4	4/4	
소비자 물가지수		103.5	104.1	105.5	106.8	111.0	115.2	116.4
	등락	1.3	0.5	1.3	1.3	3.9	5.5	4.9
지출 목적별	생활물가지수	103.8	104.1	106.4	107.6	112.6	117.5	118.8
	등락	1.2	0.0	2.2	1.2	4.7	6.0	5.5
상품물가		102.1	101.7	103.8	105.8	110.7	116.1	117.5
	등락	1.2	-0.5	2.0	1.5	4.6	6.8	6.1
	농축산물	111.4	113.5	116.0	132.1	132.9	134.5	138.6
	등락	3.3	1.1	2.3	13.3	0.6	2.7	4.3
	공업제품	101.9	100.7	102.8	102.5	108.4	113.2	113.3
	등락	1.1	-1.1	2.1	-0.4	5.8	6.3	4.5
	전기 수도 가스	87.6	88.7	89.9	85.6	87.7	106.4	111.6
	등락	-1.8	1.3	1.3	-4.8	2.5	21.5	27.3
서비스물가		104.9	106.6	107.3	107.9	111.1	114.1	115.1
	등락	1.3	1.4	0.6	1.0	3.0	4.0	3.6
	집세	101.3	101.5	101.2	101.2	101.8	102.3	102.5
	등락	0.6	0.2	-0.3	0.0	0.6	0.7	0.7
	공공서비스	103.1	102.8	102.0	100.2	102.1	102.7	102.5
	등락	0.6	-0.3	-0.8	0.0	1.9	1.1	0.4
	개인서비스	106.4	109.3	110.8	112.6	117.1	121.7	123.5
	등락	1.8	2.4	1.4	1.7	4.0	5.9	5.5

주: 2015=100, 등락은 전년동분기대비

7) 구입빈도와 가격변동에 민감한 쌀, 배추 등 141개 생활필수품을 대상으로 작성한 물가지수임.

참고 자료

- 광주·전남·전북·제주 노동시장동향 (매월, 고용노동부)
- 전북지역 산업활동동향 (매월, 호남지방통계청 전주사무소)
- 전라북도 고용동향 (매월, 호남지방통계청 전주사무소)
- 전북지역 소비자 물가동향(매월, 호남지방통계청 전주사무소)
- 호남권 지역경제동향 (분기별, 호남지방통계청)
- 전북지역 소비자동향조사 결과 (매월, 한국은행 전북본부)
- 전북지역 기업경기조사 결과 (매월, 한국은행 전북본부)
- 분기별 전북경제 모니터링 결과(한국은행 전북본부)
- 수출입현황 (매월, 관세청 통관기획과)
- 통계청 국가통계포털(KOSIS), 광업제조업동향조사, 건설경기동향조사 등
- 전북지역 고용·노동·산업·가계 동향 보고서(매월, 분기별, 연도별- 김연탁)

2022년 전라북도 비정규직 노동통계¹⁾

노현정(전북노동권익센터 정책국장)

- 주요 활용 통계는 지역별 고용조사와 경제활동인구조사, 경제활동인구조가 고용형태별 부가조사이다.
- 정부통계 중 임금노동자의 일반적인 현황을 살펴볼 수 있는 일차적 통계자료는 지역별 고용조사로, 조사상 가용할 수 있는 종사상지위 (상용직, 임시직, 일용직), 고용계약 여부, 노동시간 등 변수들을 활용하여 정규직과 비정규직을 구분하였다. 지역별고용조사는 산업별, 직업별 분류를 중분류까지 원자료를 제공해오다, 2021년부터 대분류만을 제공하고 있다.
- 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사는 한시적(기간제 포함), 시간제, 비전형(파견, 용역, 특수형태근로자, 가정내, 일일)으로 구분하여 광역시도의 근로 형태별 규모를 추정하고 있다. 갈수록 다양해지는 플랫폼노동 형태 등 자영업자로 분류하는 특수고용 노동자의 증가가 제대로 반영되지 않는다는 한계가 있다.
- 본 연구에서는 국가통계 등 불가피한 경우를 제외하고 근로 대신 노동이라는 표현을 사용하였다.

1) 본 내용은 2023년 노동기본권사각지대, 전라북도 취약노동자 현황 및 지원정책 실태연구 중 3장 전라북도 취약 노동자 현황에서 '비정규직 규모와 현황'만을 요약정리한 것으로, 연구조사위원회 유기만, 조용화, 노현정의 공동연구 결과물이다.

1. 경제활동인구조사 부가 조사상 전라북도 비정규직 규모와 현황

2022년 전라북도 비정규직 규모는 전체 임금노동자 63만 7천명 중 28만명으로 44%이다. 전국은 전체 임금노동자 2천172만4천명 중 8백156천명으로 38%이며, 전북이 전국에 비해, 비정규직 비중이 6%p 높다. 지난 2019년부터 2022년까지 비정규직 규모 변화를 살펴보면 전국은 비정규직 비율이 2019년 36%에서 2022년 2%p 높아진 38%를 나타냈다. 반면 전북은 2019년 45%에서 2022년 1%p 하락한 44%로 조사되었다. 한 해 전인 2018년 비정규직 비율은 전국 33%, 전북 43%로 조사되었는데 이렇게 큰 폭의 규모 차이를 보이는 이유는 2018년까지 경제활동인구조사 부가조사상 비정규직으로 분류하지 않았던 설문 결과가 2019년부터는 포착, 분류된 것이다.

이처럼 경제활동인구 조사 근로형태별 부가조사 상의 비정규직의 포함 범위에 따라 규모가 변화¹⁾되고 있다.

〈표 1〉 전라북도 비정규직 규모와 현황

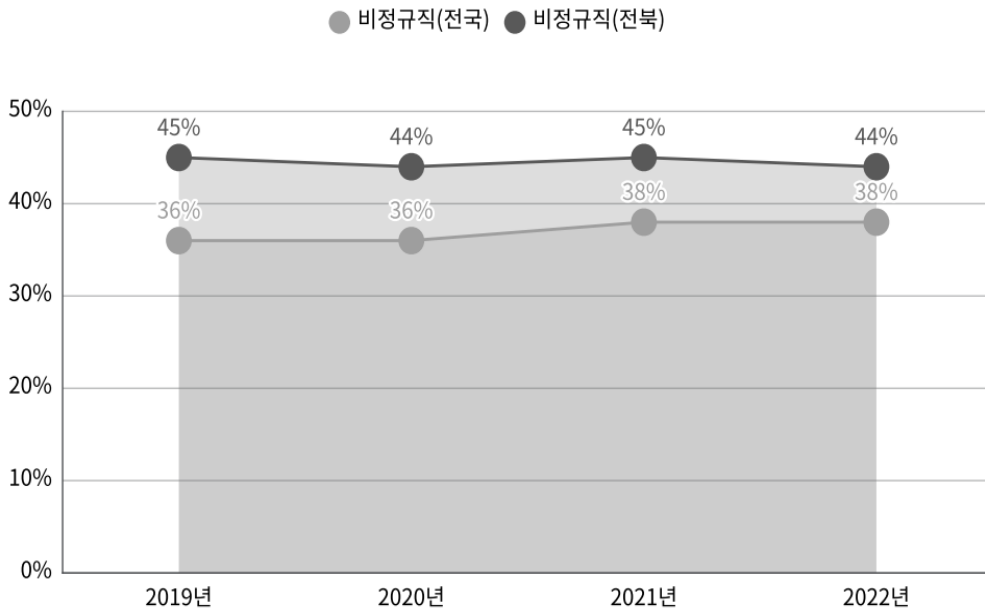
(단위: 천명, %)

2022년		고용형태	임금노동자	비중
전국	임금노동자 (21,724)	정규직	13,568	62%
		비정규직	8,156	38%
전북	임금노동자 (637)	정규직	356	56%
		비정규직	280	44%

출처: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사

1) 2019년 당시 통계청은 보도자료를 통해 “2019년 추가로 포착된 기간제 근로자 규모에 영향을 받는 ‘한시적, 비정규직, 정규직 항목’은 ‘18년 이전까지와’, ‘19년 이후로 구분하여’ 전년 대비 증감 비교가 가능”하다고 밝히고 있다.

[그림 1] 전라북도 비정규직 규모 추이 (2019-2022)



2. 지역별고용조사상 비정규직 규모와 성·연령별 현황

1) 전라북도 비정규직 규모 및 성별 비중

2021년 전라북도 성별 비정규직 규모는 여성 비정규직 56.2%(142,791명), 남성 43.8%(111,429명)로 여성 비정규직 비율이 남성보다 13.2%p 높다. 2019년 대비 여성, 남성 모두 각각 0.7%p 증가하였다. 2020년 여성 비정규직 비율은 53.6%로, 2021년에 2.6%p 증가하였다.

전국은 여성 비정규직 비율이 54.5%(4,626,823천명), 남성 45.5%(3,856,937천명)로 여성이 9%p 높다. 2019년 대비 전국 성별 비정규직 규모는 전반적으로 감소하였다. 다만 여성은 2020년 50.3%로 4.4%p 감소하였으나, 2021년 다시 4.2%p 증가하였다.

〈표 2〉 전라북도 성별 비정규직 규모

(단위:명.%)

구분		2019	2020	2021
전국	남 정규직	7,501,774	5,410,856	7,534,509
	여 정규직	4,491,359	2,994,551	4,628,302
	여 정규직 비율	37.4%	35.6%	38.1%
	남 비정규직	3,761,730	5,725,252	3,856,937
	여 비정규직	4,546,069	5,788,026	4,626,823
	여 비정규직비율	54.7%	50.3%	54.5%
전북	남 정규직	211,025	161,973	214,276
	여 정규직	139,254	85,097	147,973
	여 정규직 비율	39.8%	34.4%	40.8%
	남 비정규직	122,980	156,404	111,429
	여 비정규직	153,256	181,017	142,791
	여 비정규직비율	55.5%	53.6%	56.2%

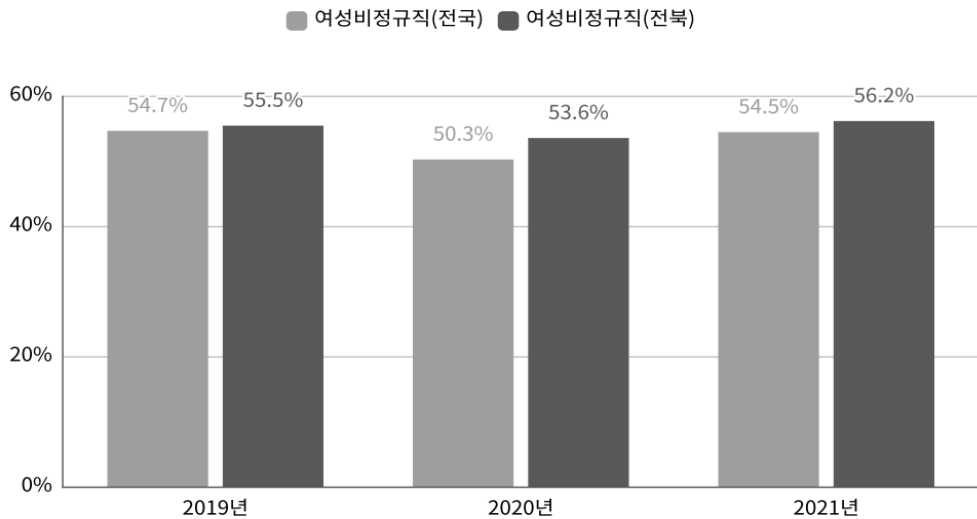
출처:통계청.지역별고용조사 상반기 원자료 재가공.2019~2021

2) 전라북도 성·연령별 임금노동자 현황 및 비정규직 규모

전북의 성·연령별 임금노동자 규모 중 가장 많은 연령대는 30세~50세 미만으로 남성 43%, 여성 39%로 가장 많다. 다음으로 55세 이상 여성 34%, 남성 29%, 15세 이상 30세 미만 남성, 여성 각각 15% 순이다.

전국도 30세 이상 50세 미만 남성 48%, 여성 40%로 가장 많고, 다음이 55세 이상 여성 27%, 남성 25%이다. 전북은 임금노동자 중 55세 이상 고령자가 전국보다 남성, 여성 모두 4%p 높다.

[그림 2] 여성 비정규직 규모 변화



〈표 3〉 성·연령별 임금노동자 현황

(단위: 명, %)

지역	성별	15세이상 30세미만	30세이상 50세미만	50세이상 55세미만	55세이상	55세이상 고령자비율	합계
전국	남성	1,751,589	5,658,123	1,444,860	2,971,968	25%	11,826,540
	여성	2,012,044	3,878,858	1,175,923	2,612,343	27%	9,679,168
	전체	3,763,633	9,536,981	2,620,783	5,584,311	26%	21,505,708
전북	남성	49,117	144,506	43,406	97,581	29%	334,610
	여성	46,904	117,151	37,459	102,714	34%	304,228
	전체	96,021	261,657	80,865	200,295	31%	638,838

출처: 통계청. 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공. 2022

전라북도 연령별 비정규직 규모는 60세 이상이 79%로 가장 높고, 15-29세 44%, 50-59세 32%, 40-49세 28%, 30-39세 23% 순이다.

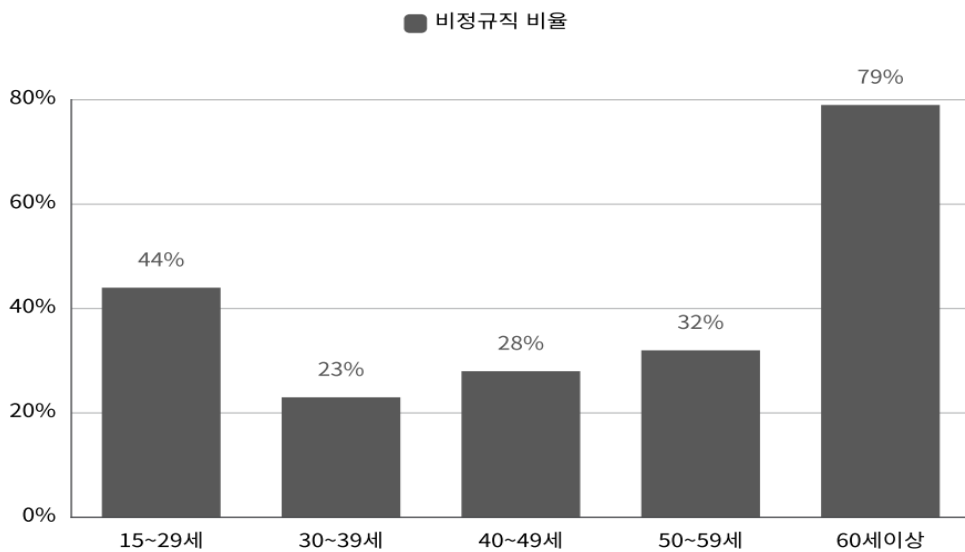
〈표 4〉 전라북도 연령별 비정규직 규모

(단위: 명,%)

구 분	전체	정규직	정규직 비율	비정규직	비정규직 비율
15~29세	96,022	53,744	56%	42,278	44%
30~39세	107,561	82,289	77%	25,272	23%
40~49세	154,095	110,537	72%	43,558	28%
50~59세	147,983	100,702	68%	47,281	32%
60세이상	133,177	28,611	21%	104,566	79%
합계	638,838	375,883	59%	262,955	41%

출처: 통계청, 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공. 2022

[그림 3] 연령별 비정규직 규모



3) 전라북도 산업별·직업별 임금노동자 현황

전라북도 산업별 임금노동자 현황은 제조업이 17%(97,233명)로 가장 많고, 보건업 및 사회복지서비스업 14%(82,565명), 건설업 10%(58,188명), 도매 및 서비스업 9%(50,898명), 교육서비스업 9%(53,435명) 순이다. 산업별 임금노동자규모가 5% 이상인 산업은 전라

북도와 전국이 동일하다. 5% 이상인 산업 중 제조업은 전국이 3%p 높고, 전북은 보건업 및 사회복지서비스업 3%p, 교육서비스업 2%p 높다.

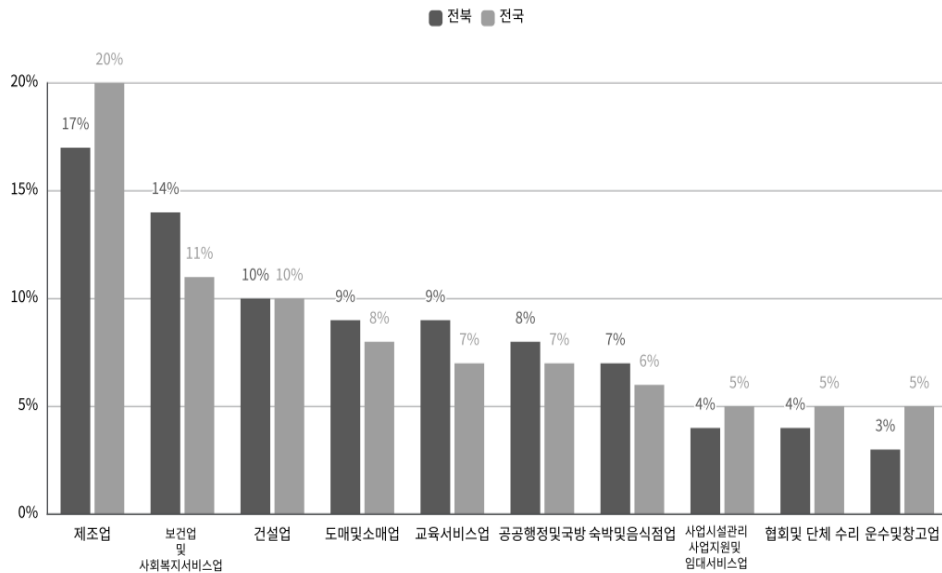
〈표 5〉 전라북도 산업별 임금노동자 현황

(단위: 명,%)

산 업 별	전북		전국		격차
	임금노동자	비중	임금노동자	비중	
합계	571,782	100%	20,057,883	100%	-
제 조 업	97,233	17%	3,985,667	20%	-3%
보건업 및 사회복지 서비스업	82,565	14%	2,162,867	11%	3%
도매 및 소매업	50,898	9%	2,037,683	10%	-1%
건 설 업	58,188	10%	1,672,256	8%	2%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	20,291	4%	1,312,615	7%	-3%
교육 서비스업	53,435	9%	1,440,417	7%	2%
숙박 및 음식점업	42,075	7%	1,106,905	6%	1%
운수 및 창고업	16,634	3%	938,516	5%	-2%
전문, 과학 및 기술 서비스업	18,832	3%	1,074,143	5%	-2%
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	47,826	8%	1,048,311	5%	3%
정보통신업	6,801	1%	879,915	4%	-3%
금융 및 보험업	19,118	3%	718,366	4%	-1%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	23,391	4%	609,566	3%	1%
부동산업	9,065	2%	370,473	2%	0%
농업, 임업 및 어업	8,007	1%	100,695	1%	0%
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	4,041	1%	144,865	1%	0%
예술,스포츠 및 여가관련 서비스업	9,284	2%	297,064	1%	1%
광업	916	0%	12,618	0%	0%
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1,986	0%	72,766	0%	0%
가구 내 고용활동 등	761	0%	59,313	0%	0%
국제 및 외국기관	435	0%	12,862	0%	0%

출처: 통계청. 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공.2022

[그림 4] 전라북도 임금노동자 산업별 5% 이상 분포 현황



다음으로 직업별 임금노동자는 사무종사자가 21%(120,123명)로 가장 많다. 다음으로 전문가 및 관련 종사자 20%(111,881명), 단순노무 종사자 15%(87,910명), 장치·기계조작 및 조립종사자 13%(75,573명), 서비스종사자 13%(74,423명) 순이다. 전북과 전국의 직업별 임금노동자 규모가 5% 이상인 직업 중 전북은 사무종사자가 21%로 가장 많고, 전국은 전문가 및 관련 종사자가 24%로 가장 많다. 전국대비 전북은 서비스종사자는 3%p, 장치·기계 조작 및 조립 종사자는 2%p 각각 높다.

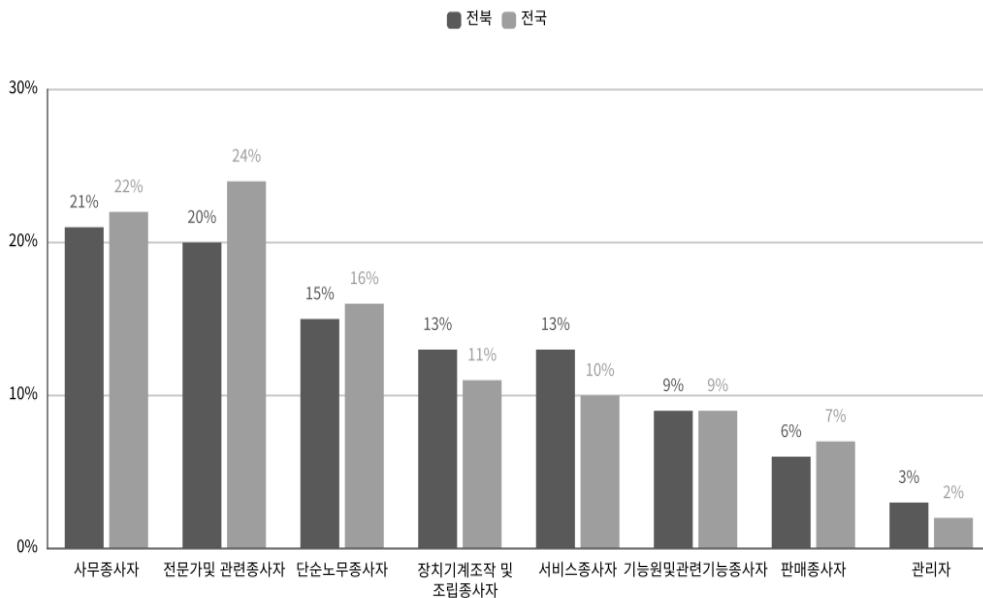
〈표 6〉 직업별 임금노동자 현황

(단위: 명,%)

직업별	전북		전국		격차
	임금노동자	비중	임금노동자	비중	
합계	571,783	100%	20,057,885	100%	0%
전문가 및 관련 종사자	112,881	20%	4,724,051	24%	-4%
사무 종사자	120,123	21%	4,417,715	22%	-1%
단순노무 종사자	87,910	15%	3,122,793	16%	0%
장치·기계 조작 및 조립 종사자	73,573	13%	2,217,807	11%	2%
서비스 종사자	74,423	13%	1,955,601	10%	3%
기능원 및 관련 기능 종사자	50,936	9%	1,769,677	9%	0%
판매 종사자	34,631	6%	1,405,136	7%	-1%
관리자	15,524	3%	396,401	2%	1%
농림·어업 숙련 종사자	1,782	0%	48,704	0%	0%

출처: 통계청, 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공, 2022

[그림 5] 전라북도 임금노동자 직업별 5% 이상 분포 현황



4) 성·연령별, 종사상지위별 최저임금 미만 노동자 현황

2022년 최저시급은 9,160원으로, 지역별 고용조사 조사항목 중 ‘주간 주된 일 노동시간’과 ‘최근 3개월 평균임금의 항목 값’으로 시급을 계산²⁾한 것이다. 즉 최근 3개월 평균임금과 주된 일 주 노동시간을 주휴 수당을 반영하여 월 노동시간으로 환산하여 월평균 임금으로 나누어서 최저시급 미만율을 계산하였다. 임금노동자 중 주휴수당이 적용되지 않는 주 노동시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자는 제외하였다.

전국 임금노동자 중 주당 노동시간이 15시간 미만인 초단시간을 제외하고 시급이 법정 최저시급보다 낮은 노동자는 22%에 해당한다. 전북은 전국보다 1%p 높은 23%이다. 월 평균임금을 주휴를 포함한 월 노동시간으로 단순 나눈 값이기 때문에 최저임금 위반으로 볼 수 있는지는 더 따져봐야 하겠지만, 최저시급 미만인 노동자가 20% 이상인 것은 심각한 문제이다.

〈표 7〉 최저시급 미만 노동자 규모와 비중

(단위: 명,%)

구분	임금 노동자*	최저시급 미만	비중
전국	20,057,882	4,348,537	22%
전북	571,781	131,813	23%

출처: 통계청, 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공. 2022

*초단시간 제외

전라북도 최저시급 미만 노동자의 성별 비중은 남성 38%, 여성 62%로 여성이 남성에 비해 24%p 높다. 전국은 남성 37%, 여성 63%로 전국에 비해 남성은 1%p 높고, 여성은 1%p 낮다.

2) 계산식 : 월평균임금/(주 노동시간*4.345/0.83)

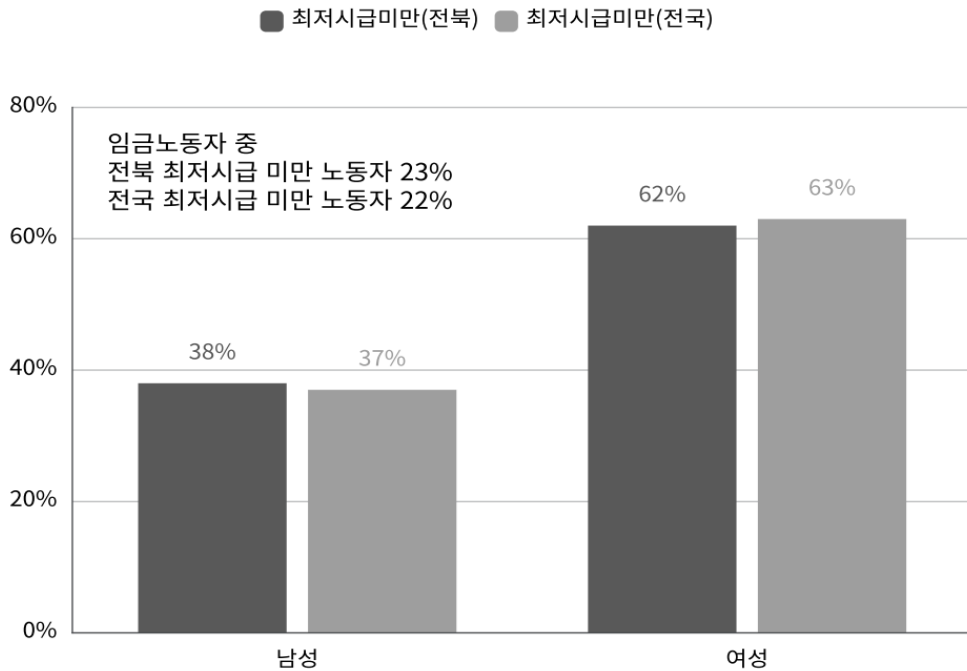
〈표 8〉 전라북도 최저시급 미만 성별 노동자 규모와 비중

(단위: 명,%)

구분	최저시급 미만	남성	비중	여성	비중
전국	4,348,536	1,599,441	37%	2,749,095	63%
전북	131,813	49,464	38%	82,349	62%

출처: 통계청. 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공. 2022

[그림 6] 최저시급 미만 성별 노동자 규모



다음으로 전라북도 연령별 최저시급 미만 노동자는 55세 이상 임금노동자가 33%로 가장 높고, 15세~30세 미만 31%, 50세 이상 55세 미만 19% 순이다. 전국은 55세 이상이 35%로 가장 높고, 다음으로 15세~30세미만 28%, 50세~55세미만 19% 순이다. 전북과 전국 모두 청년층과 고령층의 최저시급 미만율이 높다.

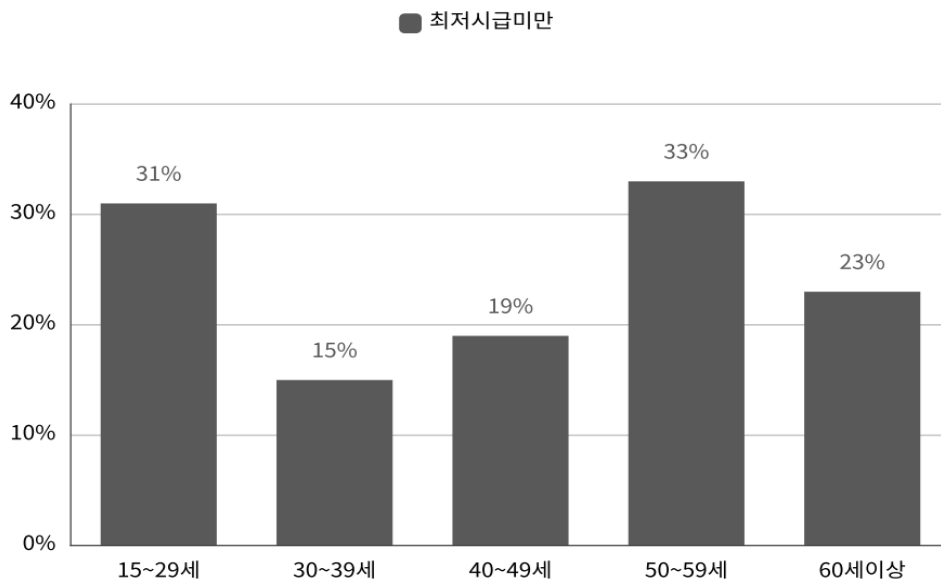
〈표 9〉 연령별 최저시급 미만 노동자 규모와 비중

(단위: 명,%)

구분	15세 이상 30세 미만	30세 이상 50세 미만	50세 이상 55세 미만	55세 이상	합계
전국	958,059	1,193,503	483,410	1,713,564	4,348,536
구성비 ³⁾	28%	13%	19%	35%	22%
전북	27,000	38,998	15,418	50,399	131,815
구성비	31%	15%	19%	33%	23%

출처: 통계청, 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공. 2022

[그림 7] 최저시급 미만 연령별 비율



종사상지위별 최저시급 미만 노동자 수와 비중은 임시직 53%, 일용직 32%, 상용직 15% 순이다. 전국은 임시직 51%, 일용직 39%, 상용직 13% 순이며, 전북은 전국에 비해 상용직의 경우 2%p 높고, 일용직은 7%p 낮다.

3) 연령대별 최저시급 미만율

〈표 10〉 종사상지위별 최저시급 미만 노동자 규모와 비중

(단위: 명,%)

구분	상용직	임시직	일용직
전국	2,070,003명(13%)	1,881,238명(51%)	397,295명(39%)
전북	64,064명(15%)	57,500명(53%)	10,249명(32%)

출처: 통계청. 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공.2022

5) 5인 미만 사업체 노동자 및 비임금 노동자 현황

전라북도 5인 미만 사업체 노동자는 129,288명으로 임금노동자 중 20%이며, 전국은 3,737,756명으로 임금노동자 중 17%로, 전북이 전국보다 3%p 높다.

〈표 11〉 전라북도 5인 미만 사업체 노동자 규모 및 비중

(단위: 명,%)

지역	임금노동자	1~4명 이하	비중
전국	21,505,708	3,737,756	17%
전북	638,837	129,288	20%

출처: 통계청. 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공.2022

전라북도 5인 미만 사업체 노동자의 성별 비중은 남성은 63,132명(49%), 여성은 66,156명(51%)으로 여성이 2%p 높다. 전국은 남성 1,798,554명(48%), 여성 1,939,202명(52%)으로 여성이 4%p 높다. 전북은 전국보다 남성이 1%p 높고 여성은 1%p 낮다.

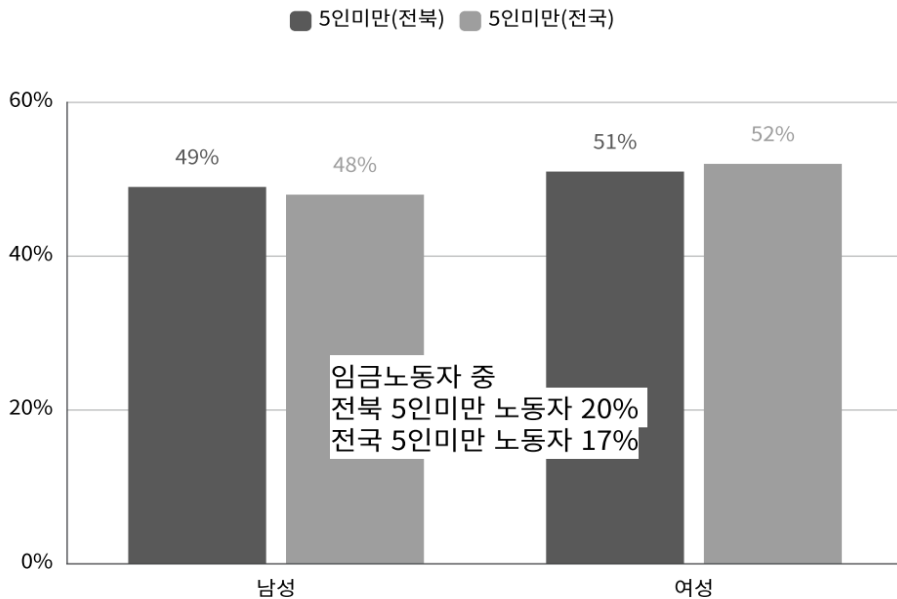
〈표 12〉 전라북도 5인 미만 사업체 노동자 성별 비중

(단위: 명,%)

지역	5인 미만 노동자 수	성별	5인 미만 노동자 수	비중
전국	3,737,756	남성	1,798,554	48%
		여성	1,939,202	52%
전북	129,288	남성	63,132	49%
		여성	66,156	51%

출처: 통계청. 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공.2022

[그림 8] 5인 미만 사업체 노동자 성별 비율



5인 미만 사업장의 연령별 분포를 보면 가장 높은 비율을 차지하는 연령대는 60세 이상으로 26%이다. 다음으로 50~59세 22%, 15~29세 19%, 40~49세 18%, 30~39세 14% 순으로, 고령 노동자의 5인 미만 사업장 분포가 높다.

〈표 13〉 5인 미만*연령별 분포

(단위: 명,%)

구분	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
5인 미만	25,048	17,653	23,780	28,085	33,984
비율	19%	14%	18%	22%	26%

출처: 통계청. 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공.2022

전국 비임금 노동자는 6,572,600명으로 이 중 1인 자영업자 4,241,275명, 무급가족종사자 969,239명이다. 비임금 노동자 중 1인 자영업자와 무급가족 종사자의 비중이 79%이다. 전북의 비임금노동자 중 1인 자영업자와 무급가족종사자의 비중은 전국에 비해 8%p 높다.

〈표 14〉 전라북도 비임금 노동자 규모 및 비중

(단위: 명,%)

구분	비임금노동자	A.1인 자영업자	B.무급가족종사자	A+B(비중)
전국	6,572,600	4,241,275	969,239	5,210,514(79%)
전북	337,102	218,754	74,947	293,701(87%)

출처: 통계청. 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공.2022

전라북도 비임금노동자 중 고용원이 없는 자영업자와 무급가족종사자의 성별 비중은 남성 59%, 여성 41%로 남성이 18%p 높다.

남성은 1인 자영업자 74%, 무급가족종사자 16%이며, 여성은 1인 자영업자 26%, 무급가족종사자 84%로, 1인 자영업자는 남성이 48%p, 무급가족종사자는 여성이 68%p 높다.

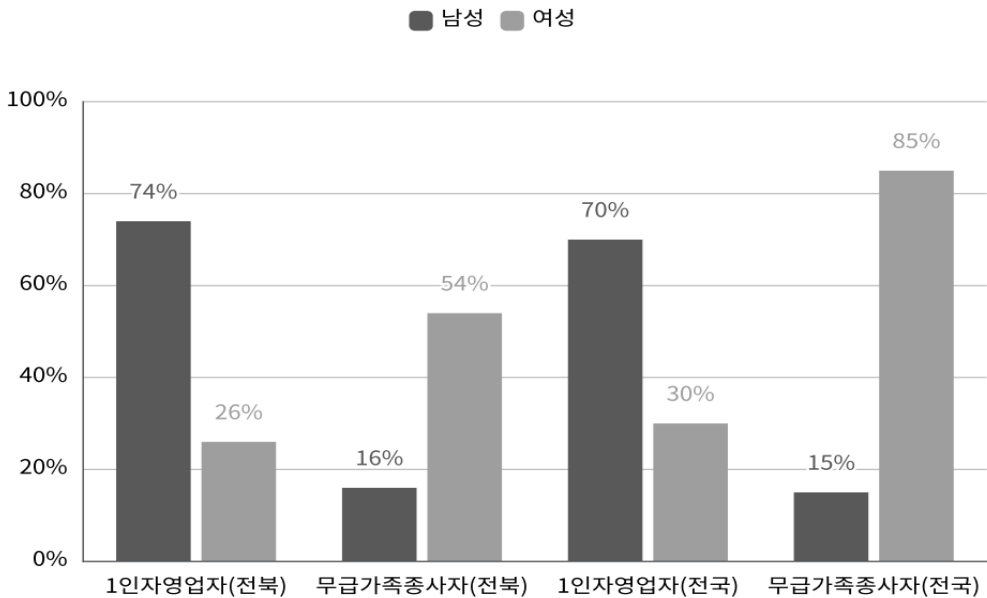
〈표 15〉 전라북도 비임금 노동자 규모 및 성별 비중

(단위: 명,%)

구분	성별	A+B	비중	A.1인자영업자	성별 비중	B.무급가족종사자	성별 비중
전국	남성	3,129,850	60%	2,989,151	70%	140,699	15%
	여성	2,080,665	40%	1,252,124	30%	828,541	85%
전북	남성	174,145	59%	162,499	74%	11,646	16%
	여성	119,557	41%	56,255	26%	63,302	84%

출처: 통계청. 지역별 고용조사 상반기 원자료 재가공.2022

[그림 9] 전라북도 비임금 노동자 성별 비중



- 전라북도노동권익센터는 연 1회(10월) 전라북도 주요 노동 동향 및 비정규통계를 발표하고 있다. 상반기에는 3.8 세계여성의 날 기념‘통계를 통해 일하는 여성의 임금, 노동시간, 비정규직 규모 등을 보도자료로 발표하였고, 전라북도 취약노동자 지원정책 연구의 기초통계로써 ‘전라북도 저임금 및 비정규직 등 취약노동자 통계’를 생산하였다.
- 하반기 경제활동인구조사(근로형태별부가조사), 지역별고용조사 등 국가통계자료를 통해 전라북도 노동동향 및 비정규직 통계(취약 노동자 포함) 보고서를 발간할 예정이다.
- 담당 : 연구조사위원회_통계구축팀 노현정, 연구위원 유기만
- 홈페이지 <https://jblabors.kr>

05

전북노동브리프



현장

- “우리를 부품처럼 생각하고 있구나, 너무 한탄스러웠죠.”
- 2023년 2분기 전라북도 주요 노동 소식



전북노동브리프 Jeonbuk Labor Brief_____

현장

우리를 부품처럼 생각하고 있구나, 너무 한탄스러웠죠.

[어쩌다 노조] 금속노조 전북지부 일진하이솔루스지회 유휴창 지회장&김창현 수석부지회장

허승혜(민주노총전북본부 선전차장)

*본 인터뷰는 일진하이솔루스지회 농성투쟁 중에 진행된 것이며, 현재 지회는 사측의 직장폐쇄에 대응하여 39일간의 농성투쟁 끝에 단체협약을 체결하였다.

Q. 자기소개 부탁드립니다.

유휴창: 저는 일진하이솔루스지회 지회장 유휴창입니다.

김창현: 저는 일진하이솔루스지회 수석부지회장 김창현입니다.



▲ 왼쪽부터 금속노조 전북지부 일진하이솔루스지회 김창현 수석부지회장과 유휴창 지회장.

Q. 일진하이솔루스는 어떤 기업인가요?

유휴창: "현재 일진그룹에서 유일하게 수소탱크를 만드는 곳이 일진하이솔루스예요. 현대 자동차에 승용차 위주로 납품 중에 있고요. 울산공장에 연간 1만 2천~1만 6천대 사이로 납품했어요. 이제 승용차뿐만 아니라 상용차까지도 같이 사용하게 하려고 진행 중이에요."

Q. 현장에서 어떤 근무를 하셨나요?

유휴창: "저는 첫 공정인 용착업무를 맡고 있어요. 플라스틱 사출된 용기를 열로 녹여서 양쪽을 붙이는 과정이죠. 그렇게 되면 플라스틱 용기가 하나 생기게 되는 공정이에요."

김창현: "저는 처음에는 와인딩부서에 있었습니다. 와인딩은 용착 다음과정으로 라이너 용기를 탄소로 감는 공정이에요. 굳히는 과정까지가 와인딩이고 현재는 부서이동을 해서 라벨공정으로 이동했는데 라벨공정은 말 그대로 다 된 용기에 라벨을 붙이는 공정입니다."

*수소탱크가 만들어지기까지는 용착-와인딩-내압시험(물로 압력테스트하는 과정)-내화 제도포공정-기밀해압공정-최종라벨까지 총 6개의 공정이 있다.

Q. 어쩌다 노동조합을 만들게 되셨나요?

유휴창: "사람이 할 수 없을 정도의 일의 강도를 부여하고 있습니다. 저 같은 경우는 원래 용착 공정이 아니라 내화제 도포 공정에 있었는데, 내화제 도포 같은 경우는 일을 사람이 다 하거든요. 40kg 이상 되는 용기를 하루에 못해도 4-500번 이상은 들어야 하는데 그 과정 중에 허리디스크가 왔어요. 허리 다치고 나서도 2주간 현장에 계속 투입되기도 했죠. 관리자들이 사람답게 취급하지 않았어요. 산재처리도 안 된다고 했어요. 그런 상황에서 '안전하지 못하다'라는 느낌을 받았죠."

김창현: "제가 입사했을 때 신입들이 많이 들어왔는데, 당시에 기존 작업자는 많이 없고 신입들이 많은 상황이었어요. 그런데 현장은 숫자만 맞추고 생산은 계속 돌아가게 만들어서 초반에 많이 힘들었어요. 다친 사람들도 많았어요. 눈에 화학물질이 튀어서 앞이 안 보이는데 한쪽 눈 감고 본인차로 병원을 간 사람도 있어요. 또 어떤 분은 위에 청소하라고 해서 지게차로 올라갔는데 떨어져서 기절하신 거예요. 그런데 주변에 같이 있던 작업자들한테는

일하라고 했어요. 현장이 그런 상황이었죠."

Q. 현장 내에 문제가 많았네요. 근무 방식도 2조 2교대 근무라고 들었어요.

유휴창: "제가 입사했을 때는 3조 2교대 근무였는데, 회사사정이 어렵다는 이유로 작년 초부터 2조 2교대로 바꿨어요. 통보하고 사인만 하라고 했죠. 그 때 느꼈어요. 이 사람들은 우리랑 소통할 생각이 없구나, 우리를 부품처럼 생각하고 있구나. 무조건 끼워 맞추는 운영 방침에 대해서 너무 한탄스러웠죠.

회사에 노사협의회가 있었는데 그 안에서도 거의 소통하지 않았어요. 실제로 노동자들의 의견을 취합해서 올라가면 올라가기 전에 지금 현장에 있는 인사차장, 반장 두 명이 의견을 잘라냈어요. 노동조합을 만들게 된 계기도 사람들이 지금까지 당해왔던 것을 당당하고 떳떳하게 이야기 하자는 게 커요."

김창현: "그리고 원래는 회사에서 주말 특근을 안 시키겠다고 했는데 거짓말이었죠. 2조 2교대로 바뀌면서 주말특근은 무조건 하게 됐어요. 외중에 비정규직한테는 '특근해야 정규직 된다'며 압박했어요. 그런 것들이 쌓여서 지회장님이 노동조합을 만들자고 하셨고 저희는 찬성했죠."

Q. 조합원은 총 몇 분이신가요?

유휴창: "총 조합원 수는 78명이에요. 전체 직원 수는 사무직 포함 약200명 정도가 있고 그 중 절반이 생산직이에요."

Q. 조합원분들을 조직할 때 힘들지 않으셨나요?

유휴창: "저희가 A조, B조가 있는데 제가 있던 B조 조직은 수월했어요. 우선 같이 근무를 하고 있고, 반장들에 대한 불만을 공감해주면서 가입서를 직접 받았어요. A조 같은 경우는 조합원들을 설득하고자 작년 8월 휴가 때 가족 여행 스케줄도 취소하면서 다 만나고 다녔어요. 아침8시부터 돌기 시작해서 밤11시 넘어서까지 사람들을 만났죠."

김창현: "처음에는 10명도 안 되는 인원이었는데, 회사에 걸리면 안 되니까 조심히 한 명씩 차츰차츰 설득했죠. 그렇게 5개월 동안 80명 이상의 인원을 모집하게 되었어요."

* 일진하이솔루스지회는 2022년 5월, 금속노조전북지부에 방문하여 노조설립을 결의하였고 2022년 11월 28일에 일진하이솔루스 앞에서 설립보고대회를 열었다.



▲2022년 11월 28일, 금속노조 전북지부 일진하이솔루스지회 설립보고대회.

Q. 조합원 대다수가 MZ세대인데 노조설립을 생각하신 게 대단하신 거 같아요.

유휴창: "제가 다녔던 이전 회사들과 달리 여기는 특이하게 관리자들 반, 기술직들 반이라서 실제로 싸워서 이길 수 없다고 생각했어요. 금속노조를 택한 이유는 딱 하나였어요. 가깝게 있는 현대차지부를 알고 있었는데, 금속노조는 ‘강한 연대’라는 인식을 계속 가지고 있었어요. 우리들이 해결할 수 없는 일들을 함께하자는 의미로 선택했죠. 실제로 금속노조를 하다 보니 이게 연대구나 깨닫게 됐어요. 사람들이 본인의 싸움이 아닌데도 함께 해주는구나, 그걸 느꼈어요.“

Q. 수석부지회장님은 어쩌다가 임원직을 맡게 되셨나요?

김창현: "저도 회사에 불만이 많이 쌓여있었어요. 노조의 ‘노’자도 몰라서 무지에서 시작

해 교육을 받는데, 어느 날 지회장님이 술 먹으면서 저한테 '간부 하셔야 해요!'한 거죠. 그 때 간부를 하려고 하는 사람들이 진짜 없었어요. 열심히 하는 건 좋은데 직책 맡는 것을 꺼려했죠. 저도 솔직히 앞서긴 싫었어요. 하지만 누군가는 해야 하잖아요. 그래서 제가 총대를 메고 자발적으로 지원했어요. 수석부지회장 자리가 이렇게 힘들 줄은 몰랐지만요(웃음)."

Q. 간부역할이 절대 쉬운 일이 아니죠. 간부진을 조직하실 때 어려움이 많으셨을 것 같아요.

유휴창: "솔직히 간부들과 임원들 결의를 다지는 게 힘들었어요. 한 달 정도 만나면서 설득시켰는데 그게 과정 중에 제일 힘들었어요. 우선 저도 솔직하게 털어놨어요. '여기 인원들의 결의가 서지 않는다면 지회 못 만든다.' 저 혼자서는 만들 수 없다는 것을 강력하게 말했었죠."

김창현: "시작을 했으니 끝장을 봐야죠(웃음). 5월 달에 준비하면서 11월까지 일주일마다 지부 가서 교육받고 회사 출근해서도 쉬는 시간 다 반납하면서 조사하러 다니고 그랬거든요. 그 상황에서는 정말 힘들었죠. 그래도 지금까지 오는 과정이었고, 뿌듯해요."

유휴창: "우리 간부진들 정말 고생 많았어요. 6시간씩 회의하고 업무 도중에도 계속 현장 분위기 파악도 해야 했으니까요."

Q. 현재 사측이 5월 1일부로 직장폐쇄를 한 상황인데, 그 전까지의 경과를 간략하게 설명 부탁드립니다.

유휴창: "본 교섭은 13차까지 진행했고, 실무교섭까지 포함하면 총 20번 했어요. 하지만 사측의 요구안은 달라진 것이 없었죠. 시간 싸움하듯 딜레이하고, 요구안 내는 것에 대해 답변도 없고, 실질적인 임금안에 대해 받아보지도 못했어요. 저희가 교섭을 길게는 6-7시간 까지 했었어요. 하지만 이야기 되는 것은 하나도 없었죠. 노조 할 권리, 일하는 사람들이 인격모독 받지 않으면서 다닐 수 있는 회사, 안전한 일터 등을 요구했는데 사측은 다 안 된다고만 했어요. 오히려 탄압하려는 의도들이 보였어요. 징계조항만 28가지였거든요. 노동자와의 상생이 아니라 어떻게든 찍어 누르려고 하는 거죠. 오히려 직장폐쇄까지 내몬 것은 사측이에요. 시간 끌면서 직장폐쇄를 하기까지 물량을 쌓아놓았더라고요."

Q. 사측의 교섭해태 이후 어떤 투쟁들을 이어나가셨나요?

유휴창: "4월 17일 조정중지가 떨어지고 파업권을 가지고 있었지만 회사랑 더 대화하고 싶은 마음이 있었죠. 저희는 정말 별거 한 게 없어요. 잔업거부 이틀하고 간부진 하루 파업, 그리고 사측에서 만든 작업표준서대로 작업을 했어요. 원래는 작업표준대로 하지 않았거든요. 지금의 물량이 나올 수 있었던 이유죠."

제가 4월 26일에 아이를 출산해서 가 있는 상황이었는데 5월 1일에 직장폐쇄를 했죠. 역장이 무너지더라고요. 이 사람들이 우리를 무너뜨리려고 이날 직장폐쇄를 한 거라고 생각해요."

김창현: "당시에 가장 완강했던 사람은 지회장님뿐이었거든요. 하지만 직장폐쇄 때린 후에 공권력 들어오고 하나까 조합원들이 오히려 굳건해졌어요. 회사가 지회장이 없어도 우리가 굳건해질 수 있도록 만들어줬죠."

Q. 직장폐쇄 당일 상황에 대해 조금 더 자세히 말씀해주세요.

김창현: "5월 1일 날 쉬는 날이었잖아요. 그런데 그날 저녁 10시 반에 5월 2일 정시에 직장폐쇄를 하겠다는 공문이 온 거죠. 정말 다행히 지부에 사람이 있었고, 공문을 보자마자 집결해서 회사로 모일 수 있었어요. 12시도 안됐는데 경찰들이 와서 진을 치고 있더라고요."

유휴창: "처음에는 너무 두려웠어요. 당시에는 조합원들의 결의들이 불안정한 상황이라 혹여나 직장폐쇄로 인해 흔들리고 떠나가지 않을까 걱정했죠. 그런데 저 없는 동안 수석부 지회장님이 자리를 잘 채워줬어요. 지회 조합원들도 더 단단해지고 분위기가 많이 달라졌어요. 속된 말로 씹땀이 되어있더라고요."



▲ 2023년 5월 2일 화요일 오전 11시, 금속노조 전북지부는 일진하이솔루스 앞에서 사측의 공격적 직장폐쇄를 규탄하는 기자회견을 열었다.

Q. 일진그룹은 전에도 일진다이아몬드에서 직장폐쇄를 단행한 적이 있었죠

유휴창: "수석부지회장님은 18년도, 저는 19년도에 입사했는데 저희가 업무하고 있을 때 일진다이아몬드가 직장폐쇄 하는 일이 일어났죠. 일진다이아 자회사가 일진하이솔루스인데 일진다이아몬드에서 지회 설립했을 때 저희가 바로 밑에 있는 회사니까 같이 하자는 이야기가 나왔었죠. 하지만 당시에 거의 대부분이 신입사원이어서 겁이 나서 못 만들었어요."

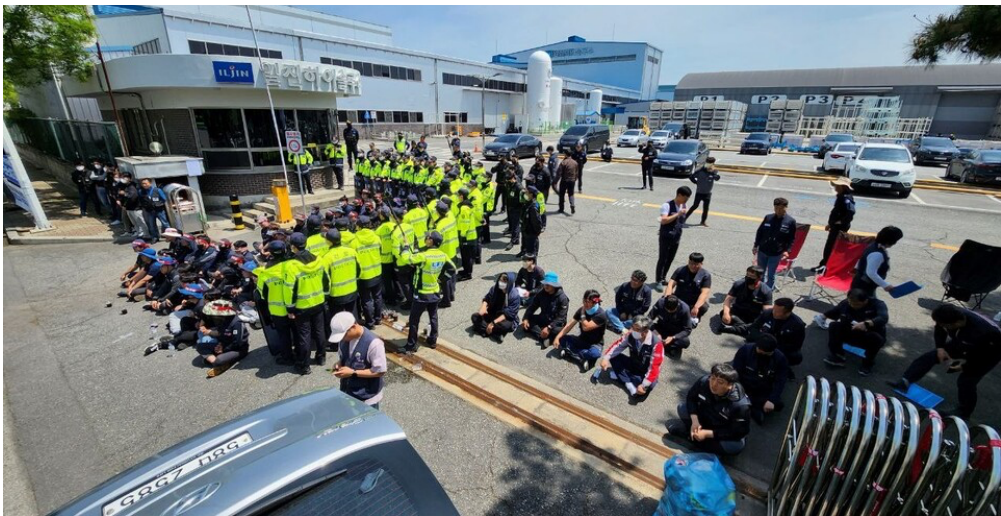
김창현: "신입이고 젊은 사람들이 대부분이라 노조에 대해 잘 알지도 못했죠. 사실 일진다이아몬드에서 파업했다 하면서 저희 회사에 찾아왔을 때 가입하고 싶은 의사는 있었어요. 그런데 관리자가 한 명씩 불러서 개인면담을 했어요. '노동조합 가입하지 마라. 회사 망한다.'라고 했죠. 만약 지금 저희가 노조 안 만든 상태였고 일진다이아에서 함께하자고 왔으면 무조건 할 거예요. 타이밍이 많이 아쉽죠."

*일진그룹 계열사 중 일진소재산업(전북 익산), 일진다이아몬드(충북 음성), 일진하이솔루스(전북 완주)에 노동조합이 설립되었다. 이 회사들은 모두 노동조합 설립 후 직장폐쇄를 단행한 전력이 있다. 일진소재산업은 2000년에 5월부터 90여 일간 직장폐쇄를 시행했고, 일진다이아몬드는 2019년 8월부터 289일간 직장폐쇄를 이어갔다. 일진소재산업은 일진머티리얼즈로 사명이 바뀐 뒤, 현재는 롯데케미칼에서 인수하여 '롯데에너지머티리얼즈'로 변경되었다.

Q. 최근 공권력이 난입하며 일부 조합원들이 연행되는 일이 있었잖아요. 당시의 상황에 대한 설명 부탁드립니다.

김창현: "그날이 5월 8일이었죠. 저희 쟁의활동 중간에 대체인력이 계속 들어왔었어요. 회사가 자동화 설비를 설치하고 나서 그 설비로 계속 생산을 했는데 직장폐쇄를 한 뒤에도 설비하는 사람들이 들어가는 거예요. 그래서 저희가 이길 안 되겠다 싶어서 막았죠. 사람들이 들어가서 생산하면 우리는 죽도 밥도 안 되니까요.

막는 상황에서 경찰들이 진입해서 저희를 둘러쌌어요. 결국 대체인력은 나갔는데, 경찰과 저희의 대치상황은 안 풀린 상황에서 지부에서 정보관들과 이야기를 했어요. 같이 풀어서 나가자고요. 그래서 그 자리에서 일어나서 통로를 만들었죠. 그런데 갑자기 사복 입은 형사들이 우르르 나와서 저희를 잡아갔어요. 그 상황에서 잡혀간 인원도 있었지만, 나머지 인원들은 부여잡고 뽕뽕 뭉쳐서 악을 썼죠. 경찰이 이렇게 나올 거라고 생각도 못했어요. 범법자도 아닌데 수감 채워서 데려가고, 바지 벗겨져서 속옷차림으로 끌려가고 그랬어요. 어떻게든 안 잡혀가려고 하다가 다친 조합원들도 있었어요."



▲ 2022년 5월 8일, 사측의 대체인력 투입을 막기 위해 정문앞에서 연차 중인 조합원들.

Q. 많이 놀라셨을 것 같은데요, 당시 심정은 어떠셨나요?

김창현: "너무 당황스러웠는데 악에 반혀있는 게 컸죠. 저희가 11명이 완주경찰서로 갔는

데 소수인원만 남고, 완주서로 쳐들어갔어요. 앞에서 조합원들 내내라 외쳤죠. 기가 죽어있는 조합원들이 한 명도 없었어요. 오히려 소리 지르고 화장실 가겠다고 경찰서 뚫고 들어가고 그랬어요. 그 때 조합원들이 사기가 많이 올라갔었어요. 거기에서 느낀 게 하면 될 수 있구나 싶었죠.“

Q. 현재 농성장에서 어떤 생활을 하고 계세요?

유휴창: "오전,오후 파업프로그램으로 진행 중이고요, 파업프로그램 같은 경우는 현장의 조합원들 교육, 노동가요 그리고 조합원들의 발언문 작성 등이 있어요."

김창현: "게임할 때도 있고, 체육대회도 같이 협동심을 위해 했었어요. 야간 당직단끼리 불침원 서는 거로 물병 공으로 차서 넘어뜨리는 게임 같은 거 하고 그래요."



▲ 일진하이슬루스 내부에 설치된 농성장

Q. 노동조합 활동하면서 가장 어렵고 힘든 부분이 있다면 무엇인가요?

유휴창: "개인이 아닌 조합이잖아요. 지회장을 맡고 있는 상황에서 사람들이 저만 보고 있는데 제가 어떻게 힘들다고 합니까. 저는 그냥 당연한 일을 하고 있다고 생각하고 있어요. 아무래도 단체생활 이다보니 개인별 생각이 다 달라서 어려워요. 결단 내리는 거에 있어서 쉽지 않았어요. 제가 기준을 세우지 않으면 지회가 앞으로 나아갈 수 없으니까요. 그

런데 제가 감성적인 부분이 많아요. 어떻게 보면 결정 내리는 것에 대해 미안함을 항상 가지고 있어요. 그래서 소수의 의견도 봐주려고 하고 공감하면서 나중에는 이렇게 해보자고 이야기하고 있죠."

김창현: "저는 지회장님 복귀하신 이후로는 마음이 편해요(웃음). 다른 단위에서 연대말씀 해주시는 거 들으면 '지금 경험하고 튼튼해지고 나서 나중에 또 이런 일 생기면 그때는 아무것도 아니다.' 이렇게 이야기 해주세요. 많이 위로가 되고 이길 수 있다는 확답이 느껴지고 했죠. 지금으로써 힘든 건 없어요."

Q. 노동조합으로부터 가장 힘이 되고 있는 부분이 있다면?

김창현: "저는 조합원이에요. 불안해하면서도 임원들, 간부들 보며 따라와 주고 있는 입장이 짝아요. 사실 저희도 마찬가지로요. 조합원들을 보면서 가는 거죠. 조합원들이 하자하자! 하면 힘이 돼요. 현재 저희가 그렇게 힘을 받고 있는 상태예요."

유휴창: "저는 조합원도 물론이고, 임원간부진. 정말 믿고 갑니다. 이 사람들이 없었으면 지금까지 못 왔을 거예요. 간부진들이 잘 따라와 주었기 때문에 지금 저희가 있을 수 있었다고 생각해요. 너무 다행인거죠."



▲ 39일간의 농성투쟁 끝에 2023년 6월 9일 오후 1시, 일진하이슬루스지회 투쟁승리 보고대회가 열렸다.

Q. 마지막으로 하고 싶은 말이 있으실까요?

유휴창: "노동조합을 만든 게 떴으려고 한 게 아닙니다. 계속 억압 받고 했던 상황을 개선하고자, 저희 목소리를 뚝뚝이 내고자 만들었고 그런 부분에 있어서 모두 같이 지지해주셨으면 합니다."

김창현: "노조에 가입한 게 밖에서는 안 좋은 편견으로 가진 사람들이 많아요. 저희도 그런 생각을 가지고 있었거든요. 그런데 막상 노조를 가입하니 아니란 걸 알게 됐고, 현장 조합원들 많이 힘들지만, 확실히 이길 거라는 마음 가지면서 싸우고 있으니까 지켜봐주시고 함께해주셨으면 좋겠습니다. 연대동지들도 상황 알고 계시니까 계속 함께해주시길 부탁드립니다."

*금속노조 일진하이슬루스지회는 지난 6월 8일 20차 교섭에서 잠정합의안이 도출됐고, 6월 9일, 조합원 총회를 걸쳐 91.54%의 찬성표로 가결되었다. 이번 임금 및 단체협약 체결로 지회는 근로시간면제 2,000시간, 노조사무실, 총회·정기대의원대회·간부회의·조합원 교육시간, 노사 동수 산업안전보건위원회 등 노조할 권리를 보장받았다. 또한 기본급 인상, 각종 수당 신설 및 인상도 쟁취하였다. 현재 조합원들은 6월 12일부로 현장으로 복귀한 상황이다.

2023년 2분기 전라북도 주요 노동 소식

○ 일진하이솔루스 직장폐쇄

전북 완주에 소재한 일진하이솔루스에서 5월 2일 0시자로 직장폐쇄가 이루어졌다. 일진하이솔루스 노동자들은 2022년 11월 28일에 금속노조로 가입했다. 금속노조는 12월 15일부터 올해 4월 14일까지 20여 차례(본교섭 13차, 실무교섭 7차)의 교섭을 진행해왔다. 전북지방노동위원회 조정이 결렬된 후 노동조합은 표준작업지침 준수, 잔업 거부 등의 쟁의행위를 진행했고, 회사는 이에 대응해 직장폐쇄를 단행한 것이다. 일진그룹은 노동조합이 결성되고 쟁의행위가 진행되면 매번 직장폐쇄로 대응해왔다. 전북 익산에 위치했던 일진소재산업(현 롯데에너지머티리얼즈), 충북 음성 소재의 일진다이아몬드에서도 장기간의 직장폐쇄가 이루어졌던 바 있다.

직장폐쇄 기간 대체인력 투입이 시도되며 논란이 일기도 했다. 5월 3일, 노동조합에서는 대체인력으로 의심되는 인력에 대해 근로감독관 입회 하 진입을 허용했지만 근로감독관은 1시간 만에 현장에서 나와 나머지 7시간은 근로감독관 입회 없이 작업이 진행되었다. 닷새 뒤에도 대체인력 의심 인력이 현장진입을 시도하자 노동조합은 이를 막아섰으나 공권력이 투입되어 조합원 11명을 연행했다.

5월 23일부터 교섭이 재개되었으며 6월 8일에 임금 및 단체협약 잠정합의안이 도출되었고 조합원 총회에서 잠정합의안이 가결되었다. 조합원들은 6월 12일부터 현장에 복귀했다.

○ 바늘 구멍 지나가기, 이주노동자의 사업장 변경

방글라데시 국적의 이주노동자 ‘하이 압둘’씨는 ‘화장품 생산 업무’를 하는 것으로 알고 입국했지만 (주)우리비엔비에 입사한 후 돼지 부속을 세척하는 일을 담당하게 되었다. 압둘 씨가 받은 표준근로계약서에는 업무 내용에 “Manufacture of Cosmetic Products”라고만 기재가 되어 있고, 그 밑에는 “가축 내장 세척 및 소세지 껍질(케어싱) 생산”이라고 ‘한 글’로 적혀져 있었다.

압둘 씨는 무슬림으로 이슬람의 규율인 ‘샤리아’에 따라 돼지고기를 만져서는 안 되었지만 해당 업무를 거절하게 된다면 체류 자격을 잃게 될까 두려웠기에 업무를 시작하게 된다. 한편 압둘 씨는 민주노총 서울본부 소속 이주노동조합과 함께 전주고용복지센터에 ‘사업장 변경’을 신청했다.

그러나 신청 하루 뒤, (주)우리비엔비는 압둘 씨가 돼지고기를 만지는 일을 수행하기 어려워 두통을 호소하고 기숙사로 들어가 휴식을 취한 일 등을 문제삼아 압둘씨에게 징계위원회 출석을 요구했다.

전주고용복지센터 팀장은 민주노총전북본부와 면담하는 과정에서 “외국인 노동자들은 전부 사업장 변경하려고 아프다 힘들다 다 핏수만 쓴다”라고 말했고, 이후에는 압둘 씨가 사업주와 화해했다고 밝혔다. 그러나 실제로는 압둘 씨는 본국으로 추방당할 것이 두려워 사장을 만났던 것이고 업무와 관련해 바뀐 상황은 없는 것으로 확인되었다.

5월 3일 전북지역 노동·시민사회단체들로 구성된 ‘비정규직이제그만전북공동행동’에서 기자회견을 개최하고 담당 팀장의 업무 배제, 압둘 씨의 사업장 변경 처리를 요구했다. 이후 5월 9일에 사업주가 사업장 변경에 동의하면서 압둘 씨는 사업장을 변경하게 되었다.

법, 고시에 따르면 이주노동자는 부당한 처우를 당했을 때 사업장 변경을 신청할 수 있으나 고용복지센터에서는 사업주의 동의를 요구하는 등 변경을 허용하지 않는 사례가 많은 지적이 있어왔다. 2012년에 국가인권위원회는 순대 제조 작업에 배치된 인도네시아 국적의 무슬림 노동자의 사업장 변경이 불허되었다는 진정에 대해 ‘차별의 소지가 있다’는 권고를 내린 바 있다.

○ 천보BLS 폭발 사고

6월 14일 오후 4시 13분 경, 새만금산업단지에 소재한 이차전지 제조업체 천보BLS에서 가스누출 사고가 발생했다. 누출된 가스는 클로로에틸렌카보네이트(CEC)로 CEC는 전해질 제조에 쓰이는 유기용매다. 이 업체는 5월 18일에도 염소가스가 누출되는 사고가 발생했다

리튬 광물을 채굴할 때에는 다량의 물이 사용되고, 리튬 광물에서 리튬을 추출할 때 첨가하는 황산도 심각한 환경 영향을 미친다. 음극재 생산 공정에서는 고온 유기용매 작업이 이루어지고, 양극활물질 전구체 제조 과정에서는 Ni, Co, Al, Mg 등 다량의 중금속과 폐산이 배출된다. 이차전지 산업 가치사슬 전반에 안전보건 이슈가 존재하지만 이에 대한 유해성 정보는 부족하다. 안전보건공단에서 2022년에 발간한 「이차전지 산업 화학물질 관리 방안 연구」 보고서조차 70여 페이지 보고서 중 절반 이상이 기업의 비밀 유지를 명목으로 비공개처리 되어 있다.

한편 전라북도도와 지역 각계는 ‘이차전지 특화단지’ 새만금 유치를 주장하고 있다. 민주노총전북본부는 성명을 통해 “이차전지 산업의 명과 암을 따지지 않는 ‘묻지마 유치’는 전라북도 노동자·도민에게 피해로 돌아올 수 있다”고 지적하고 “전라북도는 즉시 이차전지 산업의 유해요인을 점검하고 노동자·주민 안전보건대책부터 수립하라”고 요구했다.

○ 해를 넘긴 전주시 종합리싸이클링타운 임금 협상

전주시 종합리싸이클링타운은 민간투자사업(BTO)으로 설립되어 음식물폐기물, 재활용품, 하수슬러지 등 전주시에서 발생하는 각종 폐기물을 처리하는 시설이다. 리싸이클링타운 노동자들은 저임금·악취·유해가스 등 열악한 노동조건에서 일하며 수년째 노동조건 개선을 요구해왔다. 회사와 노동조합은 소각 업종 임금 수준으로 임금을 상향하기로 합의하였으나 그 합의가 지켜지지 않아 2022년 임금협상이 현재까지 체결되지 않고 있다. 리싸이클링타운 노동자가 소속된 공공운수노조 전북평등지부는 6월 16일부터 전주시청 앞 천막농성을 진행 중이다.

그 과정에서 전주시가 리싸이클링타운 사업시행자와의 BTO 실시협약 변경을 추진한다는 사실이 알려져 쟁점이 되고 있다. 실시협약 변경안의 주요 내용은 사용료 인상, 음폐수 상시 반입, 재활용품선별 잔재물 비율 기준 마련 등이다. 전북민중행동은 6월 28일 기자회견을 개최해 리싸이클링타운 사업시행자의 수입, 지출 내역 확인이 불가능하다고 지적하고 사

용료 인상을 위한 실시협약 변경을 중단할 것을 요구했다.

○ 전교조전북지부-전라북도교육청 단협 이행 갈등

전라북도교육청은 올해 3월 말부터 단협에서 ‘교육정책에 관한 협약 사항’, ‘인사정책 및 운영에 관한 협약 사항’ 등을 고치자며 전교조전북지부에 보충교섭을 요구하고 있다. 전교조전북지부는 이를 수용하지 않았고, 현행 단협의 이행현황 점검에 나섰다. 5월 16일부터 전교조전북지부가 학교에 단체협약 이행을 점검하기 위해 방문하겠다는 내용의 공문을 발송하자, 전라북도교육청은 5월 17일자로 전교조의 방문 요청은 기관장과 협의할 사항이라는 안내 공문을 전체 학교에 발송했다.

전교조전북지부는 전라북도교육청의 부당노동행위라고 비판하며 5월 19일부터 도교육청 피켓팅을 시작했다. 문제가 해결되지 않자 6월 7일에는 서거석 교육감 면담을 요구하며 교육청으로 항의 방문하였으나 교육감이 이에 응하지 않자 연좌농성에 들어갔다. 6월 16일까지 열흘간 이어진 농성은 전라북도교육청이 단체협약을 성실히 이행하도록 지도하겠다는 합의문을 작성하면서 마무리되었다.

2023년 여름 | 통권 제2호

전북노동브리프



민주노총전북본부 부설

전북노동정책연구원 · 법률지원센터

전북 전주시 덕진구 벚꽃로 57 우성상가 3층
063-256-5003 | kctu.jbli@gmail.com