

87년 노동자대투쟁 25주년 기념 심포지움

기업복지 격차와 노동조합의 대응전략

- 일시: 2012년 9월 11일 16시
- 장소: 민주노총 15층 교육원

주최: 민주노총 매일노동뉴스 레디앙 참세상

주관: 전국금속노동조합 노동연구원

<순 서>

인사말 [16:00-16:05]

발표 [16:05-16:35]

“기업복지 격차와 노동조합의 대응 전략: A완성차업체 원하청기업을 사례를 중심으로” - 홍석범 (금속노조 노동연구원)

토론 [16:35-17:30]

- 박찬임 (한국노동연구원 연구위원)
- 윤정향 (한국노동사회연구소 연구위원)
- 이성재 (한국지엠지부 전 위원장)

기업복지 격차와 노동조합의 대응 전략

-A완성차업체 원하청기업 사례를 중심으로

홍석범

(전국금속노동조합 노동연구원)

1. 들어가며

최근 수년 간 선거를 둘러싼 정치적 기회구조 속에서 시민들의 복지에 대한 수요가 적극적으로 표출되고 있다. 그리고 그 속에서 크게는 복지국가레짐, 작게는 복지정책 프로그램을 둘러싸고 복지담론 논쟁이 재활성화되고 있다. 일국적 차원의 복지레짐과 그것을 구체화하는 복지정책 및 제도는 국가를 매개로 드러날 수밖에 없지만 그것을 형성해내는 가장 주요한 힘은 사람들의 집합화된 태도와 의식, 나아가 그것에 기초한 정치적 선택과 행동이라고 할 수 있다. 이 점에서 근래 표출되고 있는 사람들의 복지수요는 향후 국가복지의 변화와 확대 가능성을 가늠토록 한다.

그러나 그간의 복지담론에 대한 노동운동의 개입은 유효하지 못했다. 우선 복지담론 생산 주체로서의 역할이 두드러지지 않았다는 점을 들 수 있는데, 노동운동은 복지라는 주제에 대하여 무관심했을 뿐더러 복지를 자신의 의제로서 끌어안지 못했다. ‘복지’라는 개념은 노동운동과 우리 사회가 장기적으로 지향해야 할 ‘가치’이기보다는 주로 ‘현실’에서의 조세부담 문제로 환원되었고, 임금 투쟁을 중심으로 전개되는 현실의 운동 일상에서 크게 주목받지 못하는 부차적 요소로 자리잡아왔던 것이다.

아울러 제한적으로나마 노동운동 진영에서 복지담론이 전개되었다고 하더라도 그것이 국가주체의 사회복지에만 한정되어 있었다는 점이다. 복지의 주체는 비단 국가뿐만 아니라 가족 및 친족, 자조적 공동체나 노동조합, 기업조직이나 자발적 사회단체 등 매우 다양하며, 이들 각각은 총체로서의 사회복지, 즉 사회복지체계 내에서 나름의 중요한 역할들을 담당하

고 있다.

특히 우리나라는 전후 반세기 이상 선별적 혹은 잔여적 복지체제를 유지하면서 서구 복지국가들에 비해 상대적으로 국가의 역할과 비중이 낮았고, 이 과정에서 기업조직이 제공해왔던 소위 기업복지는 전통적으로 노동자 및 그 가족의 생활과 안녕에 매우 중요한 위치를 차지해왔다. 뿐만 아니라 1997년 외환위기 이후 불황의 장기화 및 노동시장 유연화가 전개되고 그 충격을 뒷받침할 수 있는 국가복지의 재편이 실질적으로 이뤄지지 않으면서 노동자 및 그 가족에게 기업복지의 상대적 중요성은 보다 더 커졌다고 할 수 있다.

그러나 지금까지 기업복지는 임금 및 고용 등의 노동조건에 비해 상대적으로 부수적이거나 잔여적인 것으로 치부되어 왔다. 때문에 전국적 차원에서의 노동조합 투쟁의제나 사회적 의제로 등장하지 않았다. 노동시장 양극화의 대표적 지표로서 주목받아 왔던 것 역시 주로 임금 및 고용안정성에 관한 것이었고 기업복지의 균열구조에 대해서는 그 관심이 매우 저조했다. 이는 한편으로는 복지가 -그것의 주체가 무엇이든 간에- ‘당연히 누려야 할 하나의 권리’이기보다는 기업조직이나 국가가 노동자 및 국민을 위해서 베푸는, 때문에 기업의 부가적인 지불능력이나 국가의 재정상황에 따라 얼마든지 달라질 수 있는 ‘일종의 부가적인 혜택’이라는 사회적 규범에 기인하며, 다른 한편으로는 사회연대적 성격의 의제와 사업보다는 기업 울타리 속의 것들을 중심으로 전개되어 왔던 우리나라 노동조합운동의 특수성에 기인하는 것이기도 하다.

그러나 정규직·비정규직과 같은 고용형태, 성별, 대기업·중소기업과 같은 기업규모 및 원하청으로 편재되는 기업관계 등의 균열구조를 기초로 기업복지 역시 큰 격차를 보이고 있으며, 이후 국가복지 확장을 둘러싼 노동자 간 복지수요의 차이와 노동운동 내부의 갈등을 예비하고 있다. 게다가 그 경계의 특성상 이미 노동자의 연대의식 및 노동조합의 활동을 기업조직 내부로만 한정하는 효과를 갖는다는 점에서 산별노조를 지향하는 노동조합에게 하나의 연구대상으로서 기업복지란 주체가 갖는 의미는 남다르다.

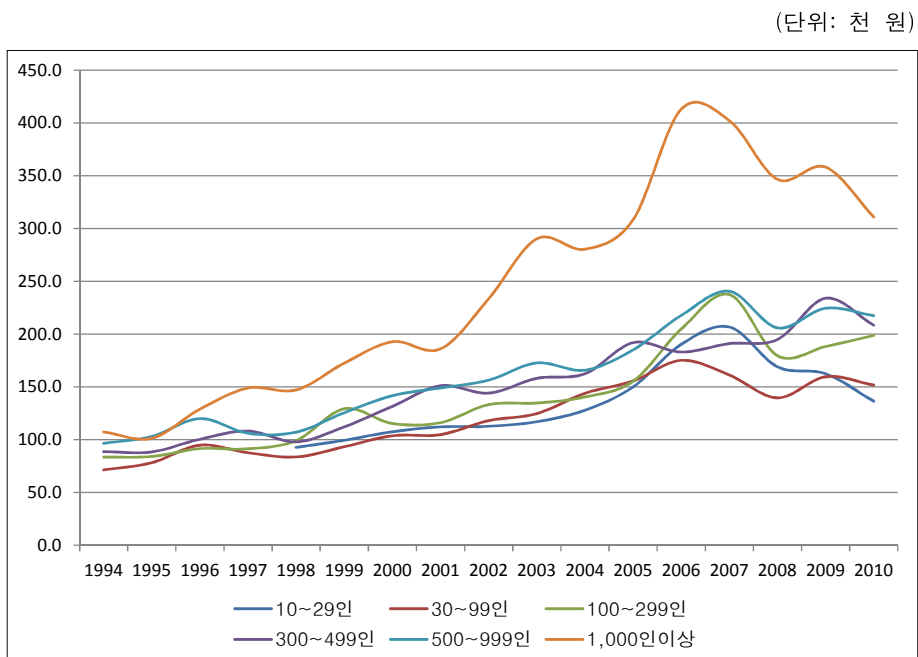
이에 본 글에서는 노동운동의 의제로서 기업복지의 격차 실태와 그것을 둘러싼 쟁점들을 짚어보고 향후 노동조합의 대응 전략을 모색하고자 한다. 먼저 우리나라의 전반적인 기업복지 격차 추이를 살펴본 후, 사례조사

를 통해 확인된 기업복지제도의 격차를 보다 구체적으로 살펴보겠다. 이후 기업복지 격차를 둘러싼 다양한 쟁점들을 짚고, 그에 대한 노동조합의 역할과 전망에 대해 논의하고자 한다.

2. 기업복지 격차의 추이와 실태

(1) 기업규모별 기업복지 격차 실태

[그림 1] 기업규모별 법정외복리비 추이



자료: 고용노동부, 「기업체 노동비용조사」 각 년도.

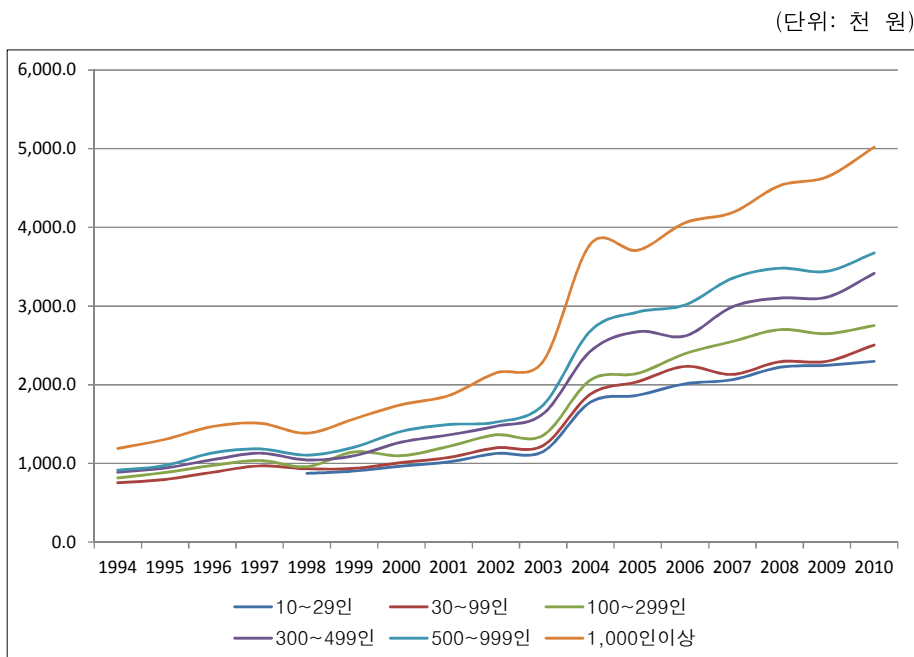
주: 제조업 기준임.

먼저 우리나라의 전반적인 기업복지 격차 실태에 대해 살펴보도록 하자. 위의 [그림 1]은 고용노동부의 「기업체 노동비용조사」에서 나타난 제조업 부문의 법정외복리비 추이를 보여주고 있다. 우선 기업규모가 클수록 1인당 기업복지비 지출이 높다는 점이 눈에 띄는데, 1990년대 중반에는 10만원 내외로 기업규모별로 큰 차이를 보이지 않던 기업복지 비용

이 외환위기가 회복 국면으로 돌아선 2000년대 초반부터 서서히 격차를 확대시켜 가고 있다. 특히 1,000인 이상 대기업과 다른 규모의 기업 간에 그 격차가 매우 커졌음을 확인할 수 있다.

위의 조사에서 확인된 2001년부터 2010년까지의 기업규모별 평균 기업복지비 지출을 살펴보면, 상용직 노동자 10~29인 기업체가 월평균 148.4천원, 30~99인 기업체가 143.4천원, 100~299인 기업체 168.8천원, 300~499인 기업체 181.9천원, 500~999인 기업체 193.5천원, 1,000인 이상 기업체가 312.9천원으로 나타났다. 즉 100인 미만 기업체와 1,000인 이상 기업체를 비교할 경우 기업복지비 지출은 두 배 이상 차이를 보인다고 할 수 있는데 이러한 차이는 기업규모별 임금격차와 매우 유사한 형태를 띠고 있다.

[그림 2] 기업규모별 현금급여액 추이



자료: 고용노동부, 「기업체 노동비용조사」 각 년도.

주: 제조업 기준임.

가령 위 [그림 2]에서 보는 것처럼 노동자 1인당 현금급여 지출은 기업규모가 클수록 높으며, 기업규모 간 현금급여액 격차도 시간이 지날수록 점차 커지고 있는 상황이다. 다른 점이 있다면 명목상 현금급여 비용이

꾸준히 증가하는 것과는 달리 기업복지 비용은 2007년 이후 감소하고 있다는 점이다. 특히 1,000인 이상 대기업에서의 기업복지 비용 감소폭이 상대적으로 높은 수준이지만 여전히 기업규모 간 기업복지 비용의 격차는 심각한 수준으로 평가된다.

이렇듯 노동자 1인당 현금급여 또는 기업복지 비용이 기업규모에 따라 차이를 보이는 원인은 무엇일까? 우선 노동자 개인의 노동시간이나 생산능력의 차이 등 공급측면에서 그 원인을 찾는 주장이 제기될 수 있을 텐데 사실 노동공급 측면에서는 기업규모별 격차가 뚜렷하게 드러나지 않는다.

2010년 「사업체노동력조사」에 따르면 제조업 부문의 10인 미만 기업체 상용직 노동자의 월평균 총노동시간은 194.9시간이며 10인 이상 30인 미만 기업체는 193.0시간, 30인 이상 100인 미만은 200.6시간, 100인 이상 300인 미만 204.3으로 큰 차이를 보이지 않고 있으며, 300인 이상 기업체의 노동시간은 월평균 182.9시간으로 오히려 중소부문 기업체의 월평균 노동시간 보다 많게는 20시간 이상 적다. 뿐만 아니라 제조업 생산직 부문의 경우 이미 상당부문 자동화가 이뤄져 있고 직업훈련 및 자격제도가 활성화되어 있어 기업규모가 커진다고 해서 동일 업종 내 유사 직무에 있는 노동자 개인의 기술과 숙련수준이 크게 달라지지는 않는다(물론 자격제도와 별개로 기업특수적 숙련은 충분히 존재할 수 있다). 때문에 임금 및 기업복지 격차가 노동자 개인의 능력이나 그가 수행하는 일의 내용으로부터 비롯된 것이라고 단언할 수는 없다는 것이다.

그리고 무엇보다도 기업복지제도는 개개의 기업을 경계·단위로 삼는다. 구체적인 기준들은 달리 할 수 있겠으나 일반적으로 한 기업 내에 소속될 경우 노동자의 업무 내용이 다르거나 생산성의 차이를 이유로 기업복지제도의 수혜 여부가 달라지지는 않는다. 때문에 이러한 격차의 원인을 노동공급 측면이 아닌 수요의 측면, 즉 기업규모별 지불능력과 최종 재화의 부가가치의 차이에서 찾을 수도 있는데, 이 경우 대기업·중소기업, 원·하청기업 관계의 특성을 문제 삼게 된다.

주지하다시피 우리나라 대기업과 중소기업, 원청과 하청은 일반적으로 대등한 계약관계가 아닌 위계적/종속적 가치사슬 구조로 관계 맺고 있다. 바꿔 말하면 기업규모의 이면에는 기업 간 불균등한 권력관계가 존재하고 있다는 뜻이다. 그 과정에서 개개의 노동자가 자신이 소속된 기업의 규모

에 관계없이 유사한 강도와 내용의 노동을 수행함에도 불구하고 기업규모별 생산물의 부가가치는 권력관계의 위치에 따라 불균등하게 매겨진다. 이를 통해 중소기업은 생산물의 가격을 제대로 인정받지 못하고 지불능력이 저하되기에 이르며, 대기업은 온당히 중소기업 노동자들에게 돌아가야 할 이윤을 착복하여 그 일부를 대기업 내부의 노동자들에게 분배하면서 생색을 내는 것이다.

그 밖에도 노동조합이라는 중요한 변수도 들 수 있다. 제조업 대공장의 경우 정규직을 중심으로 강한 교섭력을 갖춘 노동조합이 조직되어 있어 임금 및 기업복지에 대하여 영향력을 행사하고 있는 반면, 아직까지 노동조합이 존재하지 않는 중소기업의 기업체에서는 해당 기업의 지불능력과는 별개로 노동자들의 기업복지에 대한 요구 자체가 이뤄지기 힘들다. 따라서 기업규모별 기업복지 격차는 대기업·중소기업, 원·하청기업의 불균등한 권력관계 및 조직된 노동조합의 존재 유무와 그 역할에 따라 크게 달라진다고 짐작할 수 있다.

(2) 고용형태별 기업복지 격차 실태

기업규모에 따른 기업복지 격차가 개개의 기업들 간에 나타나는 문제라면 한 기업 내에서도 고용형태를 매개로 기업복지가 차별적으로 제공되는 문제가 존재한다. 정규직·비정규직 고용형태에 따라 각 기업복지제도의 존재 유무 및 혜택 여부는 큰 차이를 보이고 있다.

예를 들어 「제11차 한국노동패널」에 따르면 정규직 응답자의 91.7%가 자신이 종사하는 기업에 식비지원제도가 존재한다고 응답한 반면 비정규직은 68.0%만이 식비지원제도가 존재한다고 응답했다(<표 1> 참조). 학비보조에 있어서도 정규직은 39.2%가 존재한다고 응답한 반면 비정규직은 6.5%에 그쳤고, 주택지원 또한 정규직은 26.0%, 비정규직은 3.6%에 불과했다. 그 밖의 여러 기업복지제도에서도 이와 유사한 상황이 확인되고 있다.

특히 대부분의 비정규직 노동자들은 기업복지제도의 혜택을 받지 못하고 있기 때문에 그 제도가 해당 기업에 실제 존재함에도 불구하고 존재하지 않는다고 응답할 가능성이 높다. 따라서 아래의 <표 1>에서 확인되는 고용형태 간 기업복지제도 존재 유무의 차이는 사실 정규직·비정규직 노

동자들 각각이 속한 기업이 달라서 나타나는 문제라기보다는 한 기업 내에서라도 고용형태에 따라 실제 혜택을 받는 정도에 차이가 있기 때문에 나타나는 것일 가능성이 더욱 크다. 이 점에서 기업복지 격차는 고용형태를 매개로 기업 내부에도 자리 잡고 있음을 짐작할 수 있다.

<표 1> 고용형태별 기업복지 혜택 여부

(단위: 명, %)

	정규직					비정규직				
	합계	제도 없음	제도 있음	혜택 가능	혜택 불가	합계	제도 없음	제도 있음	혜택 가능	혜택 불가
식사비용 보조	748 (100.0)	62 (8.3)	686 (91.7)	681 (99.3)	5 (0.7)	278 (100.0)	89 (32.0)	189 (68.0)	183 (96.8)	6 (3.2)
학비 보조	715 (100.0)	435 (60.8)	280 (39.2)	257 (91.8)	23 (8.2)	275 (100.0)	257 (93.5)	18 (6.5)	10 (55.6)	8 (44.4)
주택마련 지원	705 (100.0)	522 (74.0)	183 (26.0)	174 (95.1)	9 (4.9)	274 (100.0)	264 (96.4)	10 (3.6)	8 (80.0)	2 (20.0)
사내근로복지기금	680 (100.0)	528 (77.6)	152 (22.4)	149 (98.0)	3 (2.0)	273 (100.0)	266 (97.4)	7 (2.6)	5 (71.4)	2 (28.6)
경조사 지원	726 (100.0)	332 (45.7)	394 (54.3)	380 (99.0)	4 (1.0)	271 (100.0)	239 (88.2)	32 (11.8)	32 (100.0)	0 (0.0)
휴양비용 지원	727 (100.0)	395 (54.3)	332 (45.7)	328 (98.8)	4 (1.2)	276 (100.0)	244 (88.4)	32 (11.6)	29 (90.6)	3 (9.4)
보육비 지원	690 (100.0)	551 (79.9)	139 (20.1)	117 (84.2)	22 (15.8)	268 (100.0)	259 (96.6)	9 (3.4)	4 (44.4)	5 (55.6)
저축장려금	699 (100.0)	684 (97.9)	15 (2.1)	12 (80.0)	3 (20.0)	272 (100.0)	270 (99.3)	2 (0.7)	2 (100.0)	0 (0.0)
종업원지주제도	702 (100.0)	672 (95.7)	30 (4.3)	27 (90.0)	3 (10.0)	269 (100.0)	267 (99.3)	2 (0.7)	2 (100.0)	0 (0.0)
개인연금보험료 지원	716 (100.0)	636 (88.8)	80 (11.2)	79 (98.8)	1 (1.3)	273 (100.0)	269 (98.5)	4 (1.5)	3 (75.0)	1 (25.0)
생명보험보험료 지원	714 (100.0)	692 (96.9)	22 (3.1)	18 (81.8)	4 (18.2)	272 (100.0)	271 (99.6)	1 (0.4)	1 (100.0)	0 (0.0)
개인의료/상해보험료 지원	716 (100.0)	648 (90.5)	68 (9.5)	67 (98.5)	1 (1.5)	273 (100.0)	270 (98.9)	3 (1.1)	3 (100.0)	0 (0.0)

자료: 한국노동연구원, 「제11차 한국노동패널 원자료」, 2008년.

주: 제조업 기준임. 가중치 미적용. 정규직·비정규직은 종사상지위, 시간제여부, 기간제여부, 간접고용, 독립도급 및 가내근로, 장기임시직 여부를 기준으로 분류하였음.

3. 기업복지 격차의 구체적 사례: A완성차업체 원하청기업

(1) 사례조사 개요

아래에서는 기업복지 격차가 어떠한 양태로 나타나고 있으며 그것을 경험하는 개개의 노동자들이 어떠한 의식세계를 형성하고 있는지 사례연구를 통해 보다 구체적으로 살펴보고자 한다.

앞서 언급했듯이 개개의 기업은 독립적으로 사업활동을 영위하는 것이 아니라 다른 기업들과 일련의 거래관계를 맺으며 생존해간다. 거래 당사자인 두 기업이 대등한 계약관계에 놓일 수도 있지만 많은 경우 거래나 계약은 명시적 혹은 암묵적인 권력관계를 내포하며, 이는 각 기업에 속한 노동자에게도 영향을 미치게 된다. 이를테면 중소부품업체 노동자의 임금 및 노동조건이 원청업체의 단가인하 압력으로부터 자유롭지 못하고, 사내 하청 노동자가 원청 노동자와 같은 공간에서 유사한 업무를 하더라도 소속 기업이 다르다는 이유로 다양한 차별을 경험을 하는 경우다.

마찬가지로 기업복지 격차 문제 또한 ‘개개의’ 독립된 다른 기업들보다는 서로 관계 맺고 있는 기업들의 ‘묶음’ 속에서 보다 여실히 드러나게 된다. 이런 의미에서 이 연구에서는 A완성차업체 및 그와 직간접적으로 원하청관계를 맺고 있는 기업 또는 노동자 집단들을 대상으로 사례조사를 실시하였다.

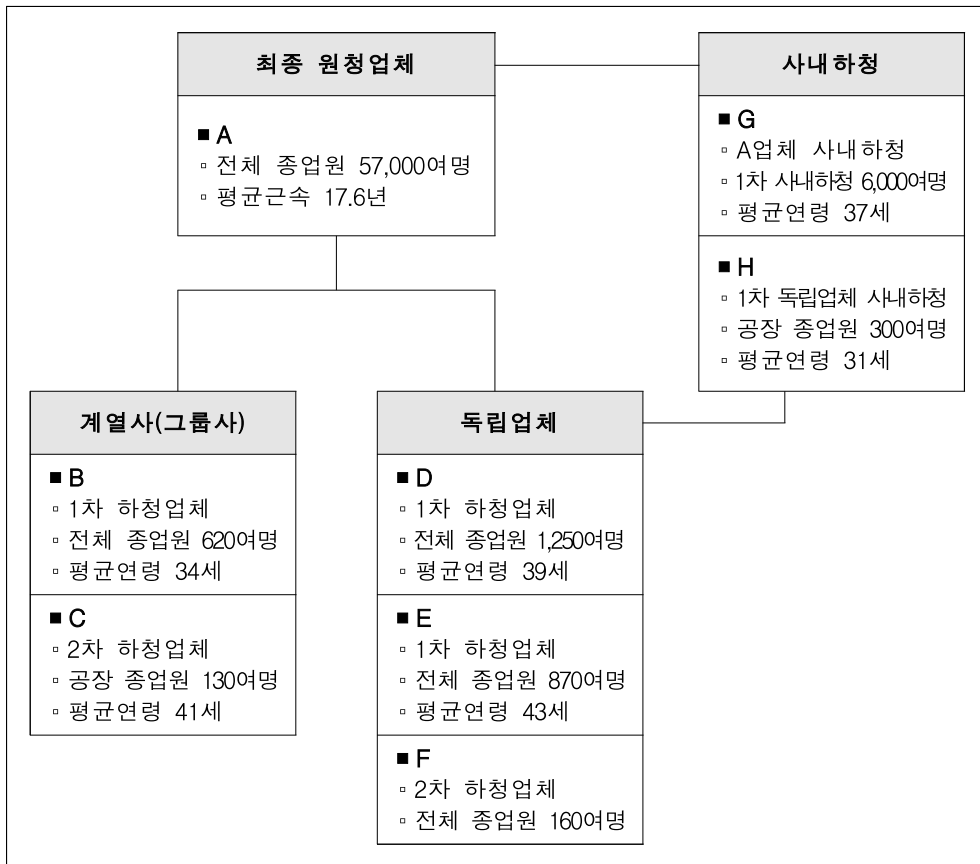
2012년 4월부터 6월까지 사례조사 대상을 선정하기 위해 4회의 예비조사를 실시한 후 기업규모별, 하청업체 층위별(소위 밴더별), 계열(그룹)사 및 독립부품사별, 고용형태별 특성에 따라 8곳의 사례조사 사업장 혹은 노동자 집단(금속노조 단위 지회)을 선정했다. 특히 A업체 핵심공장이 소재해있는 지역에 인접한 업체들을 주요 대상으로 고려했는데, 같은 혹은 인접한 지역지부 내에 속할 경우 사업장 단위 지회들 간에 직접적인 접촉면이 보다 넓어 위의 특성에 따라 조합원이 서로에 대해 경험하고 느끼는 정서와 인식을 보다 잘 보여줄 수 있기 때문이다. 7-8월에는 해당 사업장을 대상으로 7회에 걸친 반구조화된 면접조사를 실시했고 그와 함께 문헌조사(각 업체별 사업·감사보고서, 단체협약, 각종 기사 등)를 실시했다. 아래의 내용은 문헌조사 및 면접조사 결과를 참고하여 정리한 것이다.

우선 조사 대상 사업장은 [그림 3]과 같다. A업체는 국내 굴지의 완성차제조업체로서 다른 7개 사례조사 사업장의 최종 원청업체이다. 국내에

세 곳의 생산공장이 가동되고 있으며, 종업원 수는 2011년 말 당시 57,000여명 수준으로 고용규모가 매우 큰 기업이다.

B업체는 A업체의 그룹사이며, A업체는 다른 계열사를 통해 간접적으로 B업체의 주식 지분을 상당수 보유하고 있다. 자동차 램프류를 주로 생산하는 B업체는 전체 생산품의 9할을 A업체 그룹으로 납품하고 있는데 타 모듈공장의 상호를 달기는 하지만 내용상 1차 하청업체(1차 밴더)라고 할 수 있다. 2012년 7월 기준으로 전체 종업원이 620여명 수준이며 그 중 조합원은 340여명이다. 조합원 평균연령이 34세로 다른 사업장에 비해 비교적 젊은 편이다.

[그림 3] 사례조사 사업장



C업체 역시 A업체의 그룹사다. A업체의 2차 하청업체로서 전체 매출액

의 8할 정도를 A업체 그룹에 의존하고 있다. 국내에 세 개 공장이 가동되고 있으며 자동차부품 주물·가공업무를 주력으로 하는데 그 중에서도 창원에 소재한 주물공장이 다소 높은 비중을 차지하고 있다. 사례조사는 C업체의 울산공장만을 대상으로 삼았는데 그 이유는 두 공장이 과거 서로 다른 법인이었고 현재 업종 및 생산제품의 성격이 확연히 달라 노동조건 및 기업복지 차이가 비교적 크기 때문이다. 울산공장은 자동차 부품 가공공정이 중심이며 종업원 130여명, 조합원 100여명 수준이다. 조합원 평균연령은 41세이다.

D업체는 자동차 시트류를 생산하는 독립 부품업체로서 A업체의 1차 하청업체다. 주요 생산품의 7할 이상을 A업체 그룹에 납품하기 때문에 독립업체임에도 불구하고 A업체 그룹에 대한 의존도가 상당히 높은 편이다. 국내에는 경주, 아산에 공장이 가동되고 있으며, 2012년 7월 현재 전체 종업원은 1,250여명 수준이다. 조합원 평균연령은 39세이지만 과거 오랫동안 고용적체가 지속된 적이 있어 실제로 연령층은 고령층과 청년층으로 양극화되어 있으며, 30대 이하가 70% 정도를 차지한다.

E업체 또한 D업체와 마찬가지로 독립 부품업체이며 A업체의 1차 하청업체다. 주요 생산품은 자동차 배기장치이며, 소음기와 정화장치의 경우 각각 80%, 60%를 A업체에 납품하고 있다. 종업원은 870여명. 조합원 500여명으로 조합원 평균연령은 43세 가량이다. E업체는 여러 하청업체를 두고 있는데 그 중 하나가 F업체이다. 자동차 소음기를 생산하는 F업체는 생산품 전량을 E업체에 납품하는 A업체의 2차 하청업체다. 독립 부품업체이기는 하나 E업체에 대한 전속성이 매우 높기 때문에 동시에 A업체의 상황에 대해서도 민감하게 반응할 수밖에 없다. F업체는 2012년 7월을 기준으로 120여명 가량의 종업원을 두고 있다.

다음으로 G는 A업체 울산공장 내에서 일하는 사내하청 노동자이다. 현재 A업체 울산공장에는 비교적 파악이 가능한 1차 사내하청만 하더라도 68개 업체 6,000여명이 근무하고 있으며 2차, 3차 사내하청업체는 거의 파악이 불가능하다. 사례 및 면접조사는 A업체 울산공장 사내하청 노동자를 대상으로 하는 조직된 노동조합(지회) 소속 조합원을 대상으로 진행하였다. 지회 조합원의 평균연령은 37세이다.

마지막으로 H는 A업체의 1차 독립 부품업체 내에서 일하는 사내하청 노동자이다. 공조기를 생산하는 H 원청업체는 독립업체이기는 하나 A업

체의 직서열업체이기 때문에 생산과정이 최종 원청업체와 긴밀하게 연계되어 있다. 현재 국내에서 울산, 평택, 대전 3개 공장이 가동 중이며, 이 글에서는 울산공장만을 사례조사 대상으로 삼았다. 울산공장의 경우 사무관리직 20여명을 제외한 전체 공정이 사내하청 노동자로 채워져 있는데 그 수만 280여명에 달한다. 이 연구에서는 금속노조로 편제된 노동조합(지회)을 대상으로 사례조사 및 면접을 실시했다. 해당 지회의 조합원 규모는 150여명이며, 평균연령이 31세로 상당히 젊은 편이다.

(2) 사례조사 사업장의 기업복지제도 비교

아래에서는 사례조사 사업장별 단체협약 및 부속합의서, 회사 규정 등을 통해 각 사업장의 구체적인 기업복지제도의 차이를 살펴보도록 하자. 사업장별 주요 기업복지제도는 <표 2>에 정리되어 있다.

우선 가장 기본적인 기업복지제도로 할 수 있는 식사 및 출퇴근 지원에서는 차이가 크게 두드러지지 않았다. 식사의 경우 모든 사업장에서 급식이 운영되고 있었고, 출퇴근 지원의 경우 G사내하청을 제외하고 모든 사업장에서 통근버스를 운영하거나 교통비를 지급하고 있었다.¹⁾

그러나 기업복지제도의 핵심이라 할 수 있는 주거·의료·교육에 있어서는 사업장별 편차가 확연하게 나타나고 있었다. 먼저 학자금 지원의 경우 최종 원청업체인 A업체가 ‘대학생 3자녀의 등록금 및 입학금 전액을 지원’하는 것과는 반대로 사내하청 노동자인 G, H의 경우 학자금 지원제도 자체가 전혀 없었다. 뿐만 아니라 독립적인 1차 하청업체인 D, E업체가 ‘대학생 학자금을 반액, 또는 전액 지원’하는 것과는 달리 E업체에 소속되는 2차 독립 하청업체 F의 경우에는 중고생 입학금 및 등록금 외에 유아나 대학생에 대한 지원 제도가 없었다. A업체의 그룹사인 B와 C는 원청업체인 A에는 다소 못 미치지만 다른 1차 독립 하청업체와 유사하거나 그보다 나은 학자금 제도를 갖추고 있었으며, 그룹사라고 하더라도

1) 그러나 A업체가 통근버스를 운영하고 있음에도 불구하고 같은 작업장 내에서 일하는 사내하청 G는 혜택을 전혀 누릴 수 없었는데, 이는 G 노동자로 하여금 상대적 박탈감을 만들어내고 있었다.

“[정규직들] 출근할 때는 통근버스 타고 하겠지. 그런데 퇴근할 때는 많이 빈단 말이야. 갈 때 비정규직 태워 가지고 가면 어떠냐 이거지.” (G지회간부 면접 중)

<표 2> 사례조사 사업장의 주요 기업복지제도 비교

	A업체	B업체	C업체	D업체	E업체	F업체	G사내 하청	H사내 하청
통근버스(교통비)	통근버스 운영(유상)	통근버스 운영	통근버스 운영	통근버스 운영	통근버스 운영, 미운행지역 주유상품권 지급	통근버스 운영	미운영	교통비 지급
식당(식비)	식당 운영	식당 운영, 중식, 연장시 석식, 철야시 간식 및 야식	식당 운영, 중식, 연장시 석식, 철야시 간식 및 야식	식당 운영, 중식, 연장시 석식, 철야시 간식 및 야식	식당 운영	식당 운영, 중식, 연장시 석식, 철야시 간식 및 야식, 조출자 조식	식당 운영	식당 운영, 중식, 연장시 간식, 철야시 간식 및 야식, 조출자 조식
학자금	유아 취학 1년전 분기별 15만원, 중고생 전자녀, 대학생 3자녀 학자금 전액(대학생 소정 재학학기 기준)	중고생 입학금 및 등록금, 2자녀 대학 학기별 등록금 60%(4년제 7학기)	유아 취학 1년전 분기별 15만원, 초고 입학금 및 축하금(10만원), 중고생 등록금, 대학생 입학금, 등록금 전액(1자녀 8학기, 2자녀 2학기)	유아 초등입학 1년전 분기별 15만원, 중고생 학자금 전액, 대학생 입학금 전액 및 학기별 등록금 50%	유아 취학 1년전 분기별 20만원, 중고생 학자금 전액, 대학생 학자금 전액(8학기)	중고생 입학금 및 등록금의 50%	미운영	미운영
의료비	본인의 본인부담금 전액, 본인 외 가족의 본인부담금 중 월50만원까지 반액, 월50만원 초과분 전액(최대 연 2천만원)	본인부담금 10만원 초과 100만원 이하시 50%, 100만원 초과시 전액(최대 300만원)	본인부담금 100만원 초과시 전액(최대 1천만원)	본인부담금 30만원 초과시 50%(최대 2백만원)	본인부담금 5만원 초과시 전액(1회 최대 6백만원)	미운영	미운영	미운영
주택자금(사택 제외)	회사 적립 기금 내 최대 2천만원까지 주거지원금 대출	퇴직금 한도 내 대출알선(최대 2천만원), 회사 운용 복지대출(최대 7백만원)	사내복지기금(퇴직금 한도 내 최대 1천만원)	회사 운용 퇴직금 담보 대출(최대 7백만원), 사내복지기금을 통한 지원제도가 있으나 얼마되지 않아 실제 운용은 미흡	회사 경조금 대출(최대 2천만원), 사내복지기금(퇴직금 한도 내 최대 2천만원)	미운영	미운영	미운영
사내외 의료시설	운영	미운영	운영	운영	운영	미운영	미운영	미운영
주차시설	운영	운영	미운영	운영	운영	운영	미운영	운영
하계휴양소	운영	운영	운영	운영	운영	미운영	미운영	미운영
탁아시설	운영	미운영	미운영	미운영	미운영	미운영	미운영	미운영

자료: 각 사업장 지부·지회별 단체협약(2010~2011년 기준) 및 면접조사 결과

도 2차 하청업체인 C와 1차 하청업체인 B의 학자금 제도는 큰 차이를 보이지 않고 있었다.

의료비 또한 큰 격차를 보이고 있었는데, 최종 원청업체인 A가 노동자 ‘본인의 의료비 본인부담금 전액(가족은 50만원 초과분부터 전액)’을 지원 받을 수 있는 것과 달리 사내하청 노동자 G, H나 독립 2차 하청업체인 F는 어떠한 의료비 지원제도도 없는 것으로 나타났다. 한편, 독립 부품업체라고 하더라도 1차 하청업체인 경우에는 의료비 지원제도가 비교적 잘 갖춰져 있었는데 D업체와 E업체는 각각 일정 수준의 의료비 본인부담금 초과분을 지원하고 있었다. 계열사의 경우 밴더층위에 관계없이 1차, 2차 밴더 모두 의료비 지원제도가 비교적 잘 갖춰져 있었다.

주거지원제도 또한 큰 차이를 보이고 있었다. 우선 학자금 및 의료비 지원과 마찬가지로 사내하청 노동자인 G, H는 업체로부터 아무런 주거지원 혜택을 받지 못하고 있었으며, 2차 독립 하청업체인 F업체 또한 G, H와 같은 상황에 놓여 있었다. 반면 최종 원청업체인 A의 경우 회사가 적립해 둔 기금을 통해 ‘최대 2천만원까지 주거 비용’을 대출받을 수 있었고, 계열사인 B, C에도 퇴직금을 한도로 회사가 대출을 앞선하는 제도나 일정 금액의 대출을 직접 실시되고 있었다. 1차 독립 하청업체 역시 마찬가지로 지원 수준의 차이는 다소 있으나 회사의 경조금이나 사내근로복지기금을 통해 일정한 주거지원제도를 마련해두고 있었다.

한편, 각종 복리후생시설의 경우에도 독립적인 2차 하청업체인 F와 사내하청 G, H가 상대적으로 운영이 미흡한 것과 달리 최종 원청업체 및 그 그룹사, 1차 독립업체는 다양한 시설들을 갖추고 있는 것으로 나타났다.

이상에 비춰보면 기업복지제도의 차이는 상당부분 밴더층위 및 그룹사 편제 여부로부터 비롯되고 있음을 짐작하게 된다. 특히 밴더층위의 효과는 그룹사보다는 독립 하청업체에서 더 크게 나타나는 것으로 이해되는데, 그룹사의 경우 생산규모 및 종업원 규모가 다소 작더라도 그룹 경계 내에 위치함으로 인해 다른 그룹사와의 내부거래 및 각종 지원을 통해 긍정적인 영업실적과 안정적인 노동조건을 확보할 수 있기 때문이다. 가령, 같은 2차 밴더에 위치하고 있음에도 불구하고 그룹사인 C업체의 기업복지제도는 독립업체인 F업체에 비해 ‘상대적으로’ 압도적인 수준으로 구축되어 있다. 반대로 같은 그룹사인 B와 C는 서로 밴더층위를 달리하고 있

음에도 기업복지제도 격차가 크지 않았다.

뿐만 아니라 사내하청 여부 또한 기업복지 격차의 심각한 균열지점인 것으로 이해된다. 최종 원청업체인 A의 작업장에서 일을 하든, 혹은 독립적인 1차 하청업체의 작업장에서 일을 하든 사내하청 노동자가 누릴 수 있는 기업복지제도는 거의 전무했다. 특히 사내하청이 사업내도급 형태로 활용되고 있는 H와 달리 정규직 노동자와 혼재편성되어 일하는 G의 경우 동일한 업무를 수행하면서도 단지 소속된 업체가 다르다는 이유만으로 두텁게 짜여진 A업체의 기업복지 혜택을 전혀 누리지 못하고 있었다.

이와 관련하여 B·C·D의 경우 단체협약 조항으로 ‘사내하청 노동자의 처우개선’을 삽입하고 있다는 점이 눈에 띈다. 예를 들어 “회사는 사내하청 노동자에게 동일한 작업복이 지급되도록 하고 복지후생 시설을 공동으로 사용하도록 한다”는 내용이 골자를 이루고 있다. 그러나 개인과 가족의 삶에 매우 큰 비중을 차지하는 교육·주거·의료 부문에 관한 내용은 아직까지 전혀 반영되어 있지 않으며, 복리후생시설 공동 사용 역시 작업장 문화나 분위기에 따라 실질적으로 이뤄지지 않는 곳이 많다.

4. 기업복지 격차를 둘러싼 다양한 쟁점들

이상에서 살펴본 기업복지 격차의 균열지점(밴더층위, 고용형태, 그룹사 편제 등)이 비단 오늘날 새롭게 나타나는 현상은 아니며, 그 격차의 부당함과 불합리함은 임금 격차와 문제와 같은 맥락에서 오랫동안 지적되어 왔다. 그럼에도 불구하고 이것을 극복하기 위한 현장의 목소리와 집합적 움직임은 두드러진 바 없다. 그렇다면 무엇이 이러한 불합리함과 부당함을 수용하도록 하며, 집합적 저항을 가로막고 있는 것일까? 이와 관련하여, 아래에서는 기업복지 격차의 원인, 효과, 해결방향을 둘러싼 현장의 이해와 의식이 어떠한지, 그리고 기업복지를 둘러싼 다양한 쟁점들에 대해 어떠한 인식들이 오가고 있는지 짚어보고자 한다.

(1) 기업복지 격차의 원인: 원하청불공정거래와 지불능력의 차이

▪ 지불능력과 기업복지 격차

기업규모별 혹은 밴더층위별 기업복지 격차를 논할 때 가장 먼저 나타나는 반응은 그것이 기업의 지불능력 차이에 따른 자연스런 현상이라는 점이다. 즉, 개개의 지불능력에 따라 기업이 지출하는 노동비용에 차이가 나고 그것이 기업 간에 기업복지 격차를 만들어낸다는 점이다. 이는 노동 수요 측면에서 임금 격차를 이해하는 가장 일반적인 논리다. 그러나 실제 영업실적 및 재무안정성을 기준으로 한 지불능력의 차이가 기업복지 격차와 반드시 비례하는 것은 아니다.

<표 3> 사례조사 사업장의 영업실적 및 복리후생비 지출 현황

(단위: 백만 원, 천 원**)

		영업실적			재무안정성		복리후생비	
		매출액	영업이익	당기 순이익	부채 비율	자기자본 비율	복리 후생비	**1인당 복리후생비
A업체	2011	42,774,077	4,777,118 (11.17)	4,740,886 (11.08)	54.47	64.74		
	2010	36,769,426	3,226,617 (8.78)	5,266,971 (14.32)	50.17	66.59		
	2009	31,859,327	2,234,962 (7.02)	2,961,509 (9.30)	60.91	62.15		
B업체	2011	284,506	-4,864 (-1.71)	-6,794 (-2.39)	748.55	11.78	3,802 (1.34)	6,336
	2010	257,009	-7,536 (-2.93)	-6,124 (-2.38)	313.37	24.19	3,416 (1.33)	7,192
	2009	197,597	2,286 (1.16)	2,875 (1.45)	215.77	31.67	3,220 (1.63)	6,109
C업체	2011	327,981	5,227 (1.59)	6,253 (1.91)	189.00	34.60	4,586 (1.40)	12,634
	2010	341,863	12,967 (3.79)	8,023 (2.35)	200.05	33.33	3,350 (0.98)	8,680
	2009	298,950	17,634 (5.90)	3,332 (1.11)	234.00	29.94	3,222 (1.08)	7,581
D업체	2011	649,102	19,395 (2.99)	33,229 (5.12)	131.26	43.24	11,127 (1.71)	9,625
	2010	524,374	19,190 (3.66)	15,470 (2.95)	147.53	40.40	9,996 (1.91)	9,137
	2009	413,882	22,499 (5.44)	20,812 (5.03)	154.63	39.27	8,167 (1.97)	8,266
E업체	2011	436,725	30,907 (7.08)	30,458 (6.97)	66.88	59.92	11,986 (2.74)	14,494
	2010	429,098	23,923 (5.58)	47,111 (10.98)	48.05	67.55	12,289 (2.86)	15,361
	2009	357,391	23,432 (6.56)	38,678 (10.82)	53.90	64.98	11,616 (3.25)	14,950
F업체	2011	49,269	-53	97	15,003.58	0.66	929	9,573

		(-0.11)	(0.20)			(1.88)	
2010	40,291	145	76	-1,640.59	-6.49	715	7,443
		(0.36)	(0.19)			(1.77)	
2009	34,377	-169	-255	-1,215.63	-8.96	657	6,639
		(-0.49)	(-0.74)			(1.91)	

자료: 각 업체별 감사보고서 및 사업보고서, 각년도

주: ()안은 각각 영업이익률, 순이익률, 매출액 중 복리후생비가 차지하는 비율을 뜻함.

예를 들어, 위의 <표 3>에서 보는 바와 같이 그룹사 1차 하청업체인 B업체는 최근 영업이익 및 당기순이익에 있어 마이너스 성장을 기록하고 있으며 부채비율 또한 매우 높아 재무적 안정성 또한 미흡한 상황이다. 한편, 2차 독립업체인 F업체 또한 영업실적 및 재무안정성이 상당히 저조하다. 그럼에도 불구하고 F업체가 기업복지제도를 거의 갖추지 못한 것과는 달리 B업체는 교육·주거·의료 지원 등에 있어 비교적 잘 갖춰진 기업복지제도를 갖고 있는데 이는 기업의 지불능력이 곧바로 기업복지의 차이로 이어지지 않는음을 시사한다.

이러한 사정은 그룹사 2차 하청업체인 C업체와 독립 1차 하청업체인 D업체를 비교할 경우에도 마찬가지다. 최근 3년 간 당기순이익 및 이익률, 부채비율, 자기자본비율 등 영업실적 및 재무안정성에 있어 D업체가 C업체에 비해 훨씬 좋은 성과를 산출하고 있음에도 불구하고 두 업체의 기업복지제도는 뚜렷하게 차이나지 않는다. 뿐만 아니라 감사보고서를 통해 확인된 종업원 1인당 복리후생비는 2011년의 경우 오히려 C업체가 D업체에 비해 훨씬 높은 수준이다.

한편, 재무적 지표로 드러나는 기업복지 상황과 현장의 노동자가 체감하는 기업복지 사이에 커다란 간극이 있음을 지적할 필요도 있겠다. <표 3>에 따르면 1인당 복리후생비를 기준으로 F업체의 기업복지는 D업체와 유사한 수준이며, B업체에 비해 오히려 보다 높은 수준임을 보여주고 있는데 이는 앞서 F업체의 기업복지제도가 상당히 미흡했던 것과 크게 대비된다.

특히 공시의무가 없는 중소기업의 경우 노동조합이 업체의 지불능력을 판단할 수 있는 객관적인 재무정보와 근거를 사용자가 임의로 변경·왜곡할 가능성이 높으며, 이 때문에 업체에 대한 불신과 의혹이 상당히 깊은 상황이다. 뿐만 아니라 지불능력 문제가 실제 현실과 무관하게 수사로 동원되는 경우들도 목격되는데 중소기업 사용자들이 자신들의 시장위치를

두고 ‘지불능력이 낮기 때문에 임금 및 기업복지제도가 미약할 수밖에 없다’는 논리를 피력하는 것을 예로 들 수 있다.

“장사가 안 되서 일을 못 해서 그랬다는 거는 거짓말이에요. 저희 지금 보면 일을 못 쳐 내서 매일 철야를 해야 되는 입장이고. 잔업 안 하면 안 되고. 토, 일 특근 다 해야 되고. 지금 휴가철에도 계속 일을 해야 되는 입장인데. 그러면서도 적자 본다, 마이너스다. ... 재무제표를 봐도 이게 관리 자체도 안 될 뿐더러 사장은 OOO[고급차]인가 산 지 2년 만에 폐차시키고. 지금 또 어렵다고 하면서 OOO[다른 고급차]을 샀거든요. 이게 어려운 게 아니라고 봅니다, 저는. 그리고 친지들 중에 위장취업하는 사람들도 있어요.” (F지회간부 면접 중)

▪ 원하청 불공정거래와 기업복지 격차

기업복지 격차, 그 중에서도 특히 밴더층위별 격차의 원인을 두고 지불 능력과 함께 가장 자주 논해지는 또 하나의 주제가 바로 원하청 불공정거래다. 사례조사 과정에서도 여러 피면접자들이 공통적으로 원하청 불공정거래 문제를 기업복지 격차의 가장 큰 원인으로 지적했는데, 사급제도(사전에 불량률 등을 따져 하청업체로부터 계약물량보다 많은 물량을 받아오는 것), 단가인하(CR) 등 상위의 밴더가 하위의 밴더에 대해 가하는 다양한 행태들이 하청업체에 노동자의 노동조건을 열악하게 만들고 있음을 지적하고 있었다.

“원하청 불공정거래가 가장 심각합니다. 예를 들어, CR[단가인하]이나 사급제도 같은 거 그런 것만 안 하더라도 많이 달라질 겁니다.” (E지회간부 면접 중)

“첫 번째는 원하청 불공정거래부터 없애야 되고. 그 다음에 보이지 않게 가해지는 CR이라든지 압력이라든지 그런 부분이 없어져야 합니다.” (B지회간부 면접 중)

그러나 또 다른 피면접자들은 표면적으로 드러난 원하청 불공정거래 이면의 모습들을 바라봐야 한다고 주장하기도 했다. 가령 원하청 불공정거래가 앞서 지불능력과 마찬가지로 하청업체 사용자가 소속 종업원으로 하

여금 열악한 임금, 복지 기타 노동조건을 받아들이도록 하는 논리도구라는 점이다. 이들은 원하청 불공정거래의 문제점은 분명 존재하지만 그것을 피력하는 하청업체에서도 그보다 더 하위의 업체들을 대상으로 불공정거래의 행태들을 온존시키고 있다고 말했다.

“1차 밴더에서 원청 CR 얘기를 하는데 그 사업장도 2차, 3차 밴더들한테 CR 안 뺏깁니다. 자기 회사에 피해가 가는 거 얘기하면서 2차, 3차에 CR 때리는 거죠. 그런 수직관계가 가면 갈수록 더 심해지고 있는 상황이에요.”
(H지회간부 면접 중)

“회사에서 맨날 얘기하는 게 원하청 불공정거래 라고 얘기하는데, 원하청 불공정거래 한다고 하면 실제로 우리가 원청이라고 생각했을 때, 3차 밴더, 4차 밴더는 그게 없을까요? 아니거든요. 있습니다. 그만큼 또 떼어 먹어요. 자재 납품 받을 때 불량률 따져서 120%씩 받거든요. 그거 관리만 제대로 해도 어느 정도는 복지부분에 대해서는 해 줄 수 있다고 생각을 하거든요.” (F지회간부 면접 중)

이렇듯, 지불능력, 원하청 불공정거래 문제는 그 자체로서 기업복지 격차의 주요한 원인일 수 있지만 실제로 그 관계가 반드시 인과적 관련성을 갖는 것은 아니다. 지불능력과 관계없이 기업복지 격차가 나타나기도 하며, 사용자가 임금 및 기업복지 문제에 대한 작업장 내 목소리를 차단하는 이데올로기적 수단으로 활용할 수도 있기 때문이다. 원하청 불공정거래 역시 그것의 피해자를 자처하는 하청업체가 다른 업체에게 동일한 불공정거래를 강압함으로써 피해를 보전하는 방식들이 작동하고 있다. 따라서 지불능력과 원하청 불공정거래가 기업복지 격차의 원인으로 논의를 할 때에는 이를 구분해낼 수 있는 보다 세밀한 관점이 필요할 것으로 보인다.

한편, 사내하청 노동자의 경우에는 지불능력 및 원하청 불공정거래를 논하기 이전에 그러한 사실들을 판단할 수 있는 정보 획득, 기준 설정이라는 가장 근본적인 어려움에 처해 있었다. 제조업 부문 사내하청이 대부분 자체의 기계장비를 갖추고 제품을 생산하는 게 아닌, 파견의 성격이 강하기 때문에 어떠한 기준으로 업체의 지불능력과 원하청 불공정거래를 판단하며, 영세한 업체를 대상으로 어떠한 경로를 통해 관련된 정보를 얻을 수 있을지 갈피를 잡기 어려운 상황에 놓여 있었다. 뿐만 아니라 사내

하청 노동자들이 원청을 상대로 기업복지와 관련된 주장을 펼치는 것이 형식적으로 막혀 있는 상황에서 하청업체를 상대로 요구를 한다고 해도 실질적으로 원청의 승인이 없으면 이뤄지지 않는다는 점에서 정보와 소통의 구조적 장벽이 보다 근본적인 원인으로 지적되고 있었다.

“저희는 쉽게 말하면 매출액이 있는 것도 아니고 그걸 어떤 성과라고 할 수 있는 것도 아니고.” (H지회간부 면접 중)

“지회에서 뭐가 됐던 사측에 요구를 하면 노사협의회를 통하든, 뭘 통하든 요구를 하게 되면 그것 또한 하청업체에서 해 줄 수 있는 조건이 안 되는 거고. 원청의 승인이 있어야 되는 거고. ... 하청업체가 독립적인 회사 같으면 그 회사의 수익에 비례해서 해줄 수 있는 게 있고 없는 게 있고 판단할 수 있는데 그렇지 못한 상황, 판단이 전혀 안 되는 상황이란 거죠.” (H지회간부 면접 중)

(2) 기업복지 격차와 노동자 간 갈등의 재생산

다음으로 기업복지 격차는 그것을 경험하는 노동자 개인들에게 어떠한 의식세계를 형성토록하며, 그것이 어떤 효과를 만들어 내는지 살펴보도록 하자.

서두에서 언급한 바와 같이 기업복지 격차는 기본적으로 기업의 테두리 내에서 전개되는 것이다 보니 작업장 밖을 벗어난 노동자 연대에는 장애물로 작동하게 된다. 때문에 같은 지역 내에서 공동투쟁을 전개한다고 하더라도 기업복지를 의제화 하는 순간 단결력과 연대감은 희석될 수밖에 없는데, 산별운동의 가장 큰 걸림돌로 여겨지는 소위 ‘기업별 의식’을 재생산 해내는 제도적 장치 중 하나가 바로 기업복지라고 할 수 있다. 기업복지의 경우 ‘우리 것’, ‘기업마다 다를 수밖에 없는 것’이란 인식이 매우 강하게 나타나는데 바로 이 때문에 그간 전 사업장을 아우르는 산별노조 차원의 의제로 등장하지 못한 것으로 보인다.

예전에 원청 동지 한 분이 임금교섭 때 사내하청 성과급 줬다고 자랑을 하더라고요. 옆에 있던 다른 동지가 저회도 상당히 열악한데 그렇게 해줄 수 있겠냐고 했더니 ‘거기는 거기 나름대로 돌파를 해야지’라고 합니다. ‘우리가 일해서 우리가 뺏은 거기 때문에, 우리가 요구한 거고 우리가 투쟁해서

한 거기 때문에, 거기는 거기 알아서 투쟁해서 뺏어라.’ 그게 해소가 되지 않으면 투쟁이 쉽지 않아요. (F지회간부 면접 중)

그러나 보다 큰 문제는 기업 테두리에 갇힌 의식의 장벽들이 그러한 혜택을 누리지 못하는 노동자들에게 정서적 괴리감과 상대적 박탈감을 만들어내고 있다는 점이다. 특히 주요 기업복지제도가 교육·의료·결혼·주거 등의 가족생활과 밀접하게 연관되어 있다는 점에서 그러한 혜택을 누리지 못하는 노동자들은 삶의 과정에서 끊임없이 혜택을 누리는 노동자 집단과 자신을 비교하게 되는데 이 과정에서 노동자 간 갈등 요소들이 잠재적으로 누적되어 가고 있다.

“정규직은 의료비 지원이 되거든요. 저 같은 경우에는 딸아이가 하나 있는데 병원비가 만만치 않아요. 부모 입장에서는 애가 혹시나 이후에 무슨 일이 있을까 걱정이 되니까 필수적으로 맞아야 되는 주사들을 맞혀요. 근데 그게 되게 비싸요. 한 달에 50만원 가까이 나갈 때도 있더라고요. 그런 것을 보면 많이 속이 상하죠.” (G지회간부 면접 중)

“물론 임금도 중요하지만 요새는 기업복지 같은 부분들 때문에 비정규직이 전혀 혜택이 안 되니까 결혼하기가 만만치 않아요. 예를 들어 정규직은 결혼하기 전에 기숙사에 들어가고 결혼한 사람은 사택에 들어갈 수 있잖아요. 그러면서 내 집을 마련할 수 있는 금액을 확보를 할 수 있는 거죠. 장가가기 전에는 전세를 살 수 있는 금액을 벌고 장가를 가서는 내집마련 준비하고.” (G지회간부 면접 중)

일부 사업장의 경우에는 정규직 노동자가 사내하청 노동자와 복리후생 시설을 공동으로 사용하거나 동일한 선물을 지급하도록 단체협약 규정을 마련하면서 이러한 인식들을 극복해가고자 시도하고 있다. 그리고 이것이 원활하게 운영되는 경우도 있었다.

“[원청이나 사내하청이나 서로] 뺄줄하다 그런 거 없습니다. 통근버스도 다 같이 이용하고 있고, 다 같이 텃없이 지내고 있습니다. 체육대회 이런 것도 같이 하고, 체육복 지급도 똑같이 다 해주구요.” (B지회간부 면접 중)

그러나 아직까지 이러한 형식들이 실제의 내용으로 채워진 사례는 흔치 않은 듯하다. 사내하청 노동자들은 눈치가 보여서 정규직과 같은 복지시

설을 사용하기 꺼려하고, 정규직 노동자들은 일단 제도적으로 구비해줬으니 활용 여부는 사내하청 노동자의 몫으로 떠넘겨버린다. 이것은 마치 산별노조 운동의 가치와 관성 탓에 물리적 융합으로 구색만 갖추고 있을 뿐 정서적이고 의식적인 화학적 융합이 이뤄지지 않은 탓일지 모르겠다.

“현장 내에 있는 휴게실이라든지 식당, 주차장, 샤워시설 이런 것들이 공동적으로 사용하게 열려 있어요. 열려 있는데 이 분들이 많이 꺼려해요. 체육 대회를 해도 본인들[사내하청]이 부담을 갖고 잘 참석을 안 하려고 하시죠. 남의 잔치에 객으로 끼어든다는 느낌을 많이 받으시는 거 같아요.” (D지회 간부 면접 중)

“[복지시설은] 거의 사용 못 하죠. 샤워실은 사용을 하는데요. 일단 눈치가 보여서 잘 못하죠. 그리고 근골격계 질환 예방차원에서 하는 시설이 있는데 거의 안 해요. 못 하는 거죠. 눈치가 보여서 할 수가 없어요. 정규직은 ‘너희가 안 들어가는 거지 우리가 뭘’ 이렇게 이야기해요.” (G지회간부 면접 중)

(3) 복지 의제에 대한 무관심과 후순위매김

사실 기업복지 격차의 원인이나 노동자 간 갈등의 재생산 이전에 무엇보다 중요한 문제는 바로 복지 의제 자체가 현장 노동자들의 관심에서 배제되어 있다는 점이다.

우선 기업복지 의제 자체에 대한 무관심을 들 수 있겠다. 식사 및 출퇴근 지원과 같이 일상적으로 당연시되는 기업복지 외에 교육·주거·의료와 같이 노동자 개인 및 가족의 삶에 중요한 비중을 차지하는 기업복지제도는 사실 노동자가 그것이 필요한 상황에 직면하거나 그 가능성이 가깝게 현시되어야만 관심을 갖게 된다. 즉, 노동자 전체의 문제가 아닌 당사자의 문제로 여겨지다 보니 노동조합에서도 그것을 중심사업이나 의제로 삼지 않는다는 점이다.

“[기업복지란 게 임금하고 달리] 어떤 당사자한테만 되다 보니까. 해당되는 사람도 있고 아닌 사람도 있고. 아픈 사람도 있고, 지금 당장 그런 게 아닌 사람도 있다 보니까 본인의 문제로 받아들이지 않고 해당 당사자의 문제로 받아들이는 게 그런 게 있습니다.” (E지회간부 면접 중)

뿐만 아니라 복지는 임금과 고용의 후순위로 인식되며, 더 나아가 소위 ‘배가 좀 부르고 먹고 살만하면’ 얘기할 수 있는 것으로 받아들여지고 있다는 점이다. 가령, 당장의 임금 한 푼이 아쉽고 고용이 불안정한 사내하청 노동자들이 자신과 당장 관계없는 교육·주거·의료에 신경 쓸 여력이 부족하다는 점이다. 이는 앞서 기업복지의 당사자 문제와 일부 연관되는 것이기도 하다.

“우리가 흔히 얘기하는 복지, 복지, 건강권 이런 얘기를 많이 하잖아요. 솔직히 대기업, 그 중에서도 1차 벤더들, 저는 그 쪽 조합원이나 직원들은 먹고 살만하다고 생각합니다. 먹고 살만하다 보니까 복지 얘기가 나오는 거고. 솔직히 하루 벌어서 하루 먹는 정도는 아니지만 그 사람들 절반도 안 되는 임금을 갖고 생활을 하고 있는 속에서 복지 같은 거를 생각해 볼 수 있는 그런 단계는 아니라고 봅니다.” (H지회간부 면접 중)

“복지에 대한 관심 안 가진 사람이 어디 있겠습니까? 하지만 그건 정규직이 되면 자동적으로 따라 오는 거니까. 부수적인 거를 갖고 굳이 지금 목pell 필요가 있느냐 하는 거죠.” (G지회간부 면접 중)

혹자는 개인 및 가족이 처하게 될 사회적 위험과 복지 수요가 비단 임금과 화폐를 통해서만 해결되는 것은 아니라며 복지 의제에 대한 이들의 무관심과 후순위매김을 선부르다고 나무랄 수도 있다. 그러나 선별적 복지의 오랜 역사 속에서 기층 노동자의 머릿속에 자리 잡혀 있는 복지에 대한 상은 사실 백지에 가까울 수밖에 없다. 그런 부분에 대한 노동조합의 활동이 부족했던 것도 사실이지만, 무엇보다도 -그것의 주체가 기업이든 국가든 간에- 요구와 투쟁으로부터 비롯된 복지 자체에 대한 경험이 부족했기 때문에 기업복지 격차 문제, 기업복지와 사회복지의 관계, 복지 국가의 방향성에 대한 가치와 태도를 형성할 기회가 없었기 때문이다. 때문에 복지담론의 전개 과정에서 다양한 정보를 접하고 이후 복지국가의 경험이 결들여질 경우 복지 의제에 대한 관심은 환류효과를 일으킬 수도 있다.

“[사회복지제도가 잘 갖춰진] 유럽국가의 경우에 노동자들이 우리 같은 기업복지 요구를 안 한다는 사실을 일반 조합원들 중에 아시는 분들이 거의 없어요. 왜냐면 그런 거에 대해 선전지가 나가고 교육을 하는 경우가 적을

뽀너러 가슴 깊이 새기는 분이 없고, 조합간부들도 수련회를 갈 때 한두 번 접할 수 있는 내용밖에 안 되기 때문이에요. 일차적으로 그런 인식부터 확장시키는 게 필요합니다.” (D지회간부 면접 중)

우리 지금 나와 있는 간부들을 보면 초임간부가 많아요. 아직까지 간부들조차 이런 내용을 잘 모르고, 그러다 보니까 기업복지 격차 문제에 대해서 공감대가 형성이 안 되는 상황이고. 설령 우리가 이런 얘기들을 다 습득하고 공부해서 얘기를 한다고 하더라도 조합원들에게 와 닿고 이런 게 없어요. 어떻게 보면 우물 안 개구리 일 수 있어요. 그냥 조그만 울타리 안에서 우리끼리 이렇게 먹고 살고 이런 거지 진짜 국가적 차원에서 뭘 한다는 이런 생각은 거의 하시는 분이 없죠. (B지회간부 면접 중)

한편, 기업복지에 대한 무관심은 이것이 그대로 사회복지 의제에 대한 무관심으로 이어진다는 점에서 보다 곱씹어 볼 필요가 있다. 가령, 자신들이 오랜 투쟁을 통해 만들어 낸 학자금 지원제도 탓에 그 혜택을 누리는 조합원의 자녀들이 사회적 의제로서의 등록금 문제에 관심을 갖지 않는다는 활동가의 푸념은 결코 웃어넘길 일이 아니다. 지난 20여 년 동안 기업복지제도들을 형성하고 그걸 꾸준히 퍼 올리는 작업들을 해왔지만 오히려 이것이 노동자 전체를 대상으로 사회복지에 대한 고민을 막아버린 것 같다는 활동가의 자조 역시 중요하게 짚어볼 대목이다. 특히 보편적 복지 국가를 둘러싼 담론 및 제도적 논쟁이 활발하게 전개되고 있는 상황에서 기업복지는 자칫 사회적 투쟁에 대한, 산별운동에 대한 노동조합 스스로의 발목을 잡을 수 있다는 점을 분명히 인식해야만 한다.

“학자금 지원되는 데가 민간 대기업 말고 어디 있냐. 공무원도 다 빌려주면 빌려주지. 그렇게 되니까 사회적 이슈에 대해서 대부분 다 나서지 않게 되는 거고, 그거 때문에 애들을 아무 대학이나 보내놓고 등록금만 대주지.” (지부활동가 S 면접 중)

“우리가 반값등록금 캠페인을 가면 000 주변에 고등학교가 많은데 호응이 너무 좋아요. 그런데 00대학교 앞에 가서 반값등록금 캠페인이나 최임 캠페인을 하면 자기가 당사자인데도 관심이 없어요. 잘 받아가지도 않고. 관심도 없고. 학생들이 관심이 있겠어요? [아버지 회사에서 학자금 지원이 나오니] 학비 걱정이 없는데. 역으로 얘기하면 국가복지에 대한 제도적인 투쟁들이 잘 조직이 안 되는 거죠.” (지부활동가 T 면접 중)

“저도 애가 대학생입니다. 그런데 반값등록금 이런 거를 하는 거를 보면 솔직한 심정으로 ‘우리는 회사에서 다 주는데’ 하며 좀 무관심해지는 게 있습니다.” (E지회간부 면접 중)

(4) 기업복지 격차 해소의 방향과 전망, 노동조합의 역할

그렇다면 노동조합은 기업복지 격차 해소를 위해서 어떤 역할을 수행해야 할 것인가? 이에 대한 답은 단순히 기업복지 격차 문제에 그치지 않고 노동조합운동 및 노동조합의 사회적 책임과도 연관될 수 있다는 점에서 깊은 고민이 필요한 질문이다.

우선은 대외적으로 사회복지의 제도적 확장에 대한 노동조합의 개입과 목소리를 높여야 한다는 점이다. 사회복지와 기업복지의 관계, 기업복지의 상대적 발달에서 오는 노동자 연대감의 저해와 사회복지에 대한 무관심 및 저발전의 악순환은 분명 노동조합이 당면한 문제며, 노동운동의 의제라고 할 수 있겠다. 아울러 그러한 주장의 첫 단추가 노동조합 내부의 상대방인 개개의 사용자가 되어서는 안 되는 이유는 노동조합이 조직화된 사업장이나 특정 업종으로 대상을 한정할 경우 장기적으로 결국 기업복지 격차 문제는 해소되지 않고 단순히 그것이 발현되는 자리만 옮기는 것뿐이기 때문이다.

잘 조직된 사회적 의제는 노동운동 내부의 단결력을 높이고 외부의 잠재적 지지자를 동원할 수 있다. 뿐만 아니라 기업복지는 사회복지체계의 관점에서 국가 주체의 사회복지와 긴밀한 연관을 갖는다는 점에서 임금투쟁에 비해 사회적 성격이 보다 강하다는 점을 새길 필요가 있다.

“민주노총이고 노동조합이고 전혀 모르는 제 아내도 제가 그런 말을 하면 깜짝 놀랍니다. ‘예전에 민주노동당 때 우리가 애들 주사 공짜로 맞추게 해줬다. 입법해서 이렇게 됐다.’ 그 얘기를 하니까 ‘그렇게 좋은 일을 했느냐’면서 당장 이렇게 반응이 좋더라고요. 만약 기업에서 몇 조를 출연해서 자동차 원하청 부품사를 복지를 좋게 해주고 해봐야 결국 그 바운더리밖에 안 될 거 아닙니까. 어차피 노력하는 거 국가적인 차원에서 확대가 되고 하면 뭔가 사람들이 더 느끼지 않을까요.” (B지회간부 면접 중)

아울러 대내적으로는 기업복지의 사회화와 연계된 교섭 및 사업이 전개되어야 한다. 이는 산별노조운동과 직결된 것이기도 하다. 소위 ‘무늬만

산별'이라는 안팎에서 제기되는 비난의 꼬리표는 사실 말 그대로 산별노조의 '내용'이 비어있다는 의미이기도 하다. 그리고 그 기저에는 오랜 기간 누적되어 왔던 기업별 노조주의의 역사가 위치해있다.

산별 혹은 지역 차원의 복지 의제 관련 협약 체결은 사실 그 동안 공동집회 및 중앙(혹은 지부)교섭 외에는 적절한 해법을 찾지 못했던 기업별 의식 문제를 벗어나는 한 탈출구가 될 수 있다. 임금과 달리 복지는 그 자체로서 이미 연대적·사회적 성격을 갖고 있으며 작업장 경계를 넘나들 수 있으며, 조합원의 관심사에서 임금과 고용에 비해 후순위에 위치함으로써 상대적으로 탈기업적 사업이 추진될 경우 그 저항감이 상대적으로 적기 때문이다.

가령, 인접한 사업장을 묶어 공동 보육시설이나 공동지정 의료기관을 마련하거나 교육 또는 주택 문제 해소를 위한 지역지부 차원의 공공부조 신설, 인접 사업장 및 동일 작업장 내 정규직·비정규직이 함께 활용할 수 있는 통근버스 등 기존에 기업복지를 큰 충격 없이 사회화할 수 아이디어는 다양하다. 조합원의 기업별 의식을 타하기 이전에 그것을 메울 수 있는 제도적, 내용적 장치들을 고민해야만 하며 이를 통해 산별노조라는 장막 뒤면에 자리 잡고 있는 기업별 의식을 걷어낼 수 있을 것이다.

“무상의료, 무상교육 같은 복지 문제는 지금 진행되고 있으니까 그대로 가면 기존에 있는 것들이 조금 깨져나갈 수 있겠지만, 우리 산별노조의 본질적인 문제로 봤을 때는 금속노조가 산별노조다운 산별협약을 체결하지 않고서는 어렵다고 봐요. 기업지부만 문제가 아니고 기업지회 자체도 문제거든요.” (지부활동가 S 면접 중)

“기업의 이런 것들이 자꾸 강해지면 강해질수록 결코 이거는 노동운동 하는 데 있어서도 자꾸 격차만 생겨서 괴리감이나 이런 게 있을 수 있기 때문에 어쨌든 큰 틀에서 요구를 할 수 있는, 중앙교섭이나 이런 데에서 사회적 의제로 삼아야 이것들이 풀리지 않을까 생각합니다.” (E지회간부 면접 중)

“중앙교섭 끝나고 나면 지회에서 보충교섭을 하잖아요. 예를 들어 중앙교섭 공동요구안으로 정했으면 어느 지회든 그 금액이 나와야 되는데 거기서도 흑자 난 회사, 적자 난 회사 이러다 보면 차이가 많이 나서 연대는 같이 하고 받아가는 거는 다르게 받아가고, 조합원들은 실망이 많이 크죠. 오히려 노동조합이 공동으로 뭘 한다고 하면 예를 들어서 유치원이나 어린이집이

나 이런 거를 하나를 사업장에서만 기업복지로 이용하는 게 아니라 근처
여기 사업장, 저기 사업장 조합원 애들이 같이 시킬 수도 있잖아요. 같이
투쟁하고 같이 만족하는 방법을 찾아야 해요.” (C지회간부 면접 중)

5. 마치며

익히 알려진 바와 같이 우리나라의 국가복지는 매우 취약한 실정이다. 2008년 OECD에 따르면 정부지출에서 사회보호(social protection) 부문의 지출이 차지하는 비중이 12.4%로 OECD 전체 국가 중 가장 낮은 수준이며(OECD 평균 33.5%), 대신 산업경제(economic affairs) 부문에 대한 지출은 21.8%로 매우 높다(21.8%, OECD 평균 11.4%). 즉 산업경제 부문의 지출이 과도하게 높고 사회보호 부문의 지출이 과도하게 낮은 기형적인 재정지출 구조라 할 수 있는데, 이것이 현재 우리나라 사회복지의 열악한 현실을 여실히 보여주고 있다. 그리고 그 이면에는 국가와 정부의 경제성장 제일주의와 그것을 뒷받침했던 사회적 규범, 그에 따른 사회복지에 대한 무관심이 자리 잡고 있다.

그렇다면 이와 같은 상황에서 우리 노동운동은 왜 하필이면 지금 활발하게 전개되고 있는 국가복지 중심의 복지담론이 아니라 기업복지에 관심을 기울여야 하는가? 왜 복지담론의 의제를 기업복지에까지 확장해야 하는가?

주지하다시피 복지의 공급주체에는 국가만 있는 것이 아니다. 기업조직, 가족, 개인, 시장, 자조적 공동체 등 구체적인 내용과 방식은 다를 수 있지만 복지는 다양한 주체들로부터 공급된다. 때문에 기본적으로 복지담론은 국가복지 영역에만 머무를 것이 아니라 국가와 기업, 기타 여러 복지주체들이 그 역할을 어떻게 분배해야 하는지에 관한 종합적 논의의 장으로 기능해야 한다. 즉, 복지담론의 문제설정이 복지시스템, 거시적인 사회복지체제를 대상으로 해야 한다는 점이다.

국가 차원의 사회안전망 구축이 매우 열악하고 사회가 자신들을 전혀 보호해주지 못하는 상황에서 노동자들은 일자리 외에는 스스로를 지켜줄 것이 아무것도 없다. 따라서 그들에게서 나타나는 경제적 조합주의는 오히려 매우 현실적이고 합리적인 선택일 수밖에 없으며 누구도 그것을 지

탄할 수 없다.

오히려 이것은 시스템의 문제라고 할 것인데, 즉 사회복지가 다른 무엇보다 기업복지와 고용, 임금에만 의존하고 있는 기형적인 사회복지체제 때문에 나타나는 문제라는 것이다. 바로 이 시스템의 문제를 해결하지 않는 한 이와 같은 현상들은 여전히 지속될 것인 바, 노동운동의 역할은 기업복지 영역을 빌어 사회의 근본적인 변화를 꾀하는 데에 집중하는 것이고 그렇게 할 때에만 현재의 복지담론이 하나의 총체로서 그 모습을 갖추 수 있게 된다고 할 수 있겠다.

아울러 기업복지 그 자체가 노동자 내부의 다양한 균열구조를 내포하고 있어 잠재적으로 노동자의 연대성을 저해하고 노동운동을 위기 국면으로 내몰고 있기 때문이다. 대표적인 균열 지점으로서 지금까지 살펴본 기업 규모에 따른 기업복지 격차를 들 수 있다. 이 경우 일차적인 문제는 종속적·위계적 가치사슬의 구조 속에서 대기업이 최종적으로 창출된 이윤을 전체 생산과정에 참여한 하위의 중소기업들에게 분배하지 않음으로써 중소기업의 지불능력이 저하되어 나타나는 문제이다(물론 살펴본 것처럼 중소기업체 사용자가 이러한 논리를 사실과 무관하여 그대로 활용하는 경우도 있다). 만약 이에 대한 문제제기 없이 기업규모 간 기업복지 격차가 지속된다면 산별노조를 지향하는 우리 노동운동은 그 내부로부터 심각한 정당성의 위기에 직면하게 될 수밖에 없다.

아울러 한 기업 내에서 고용형태에 따라 비정규직이 정규직에 비하여 기업복지 혜택에서 큰 차별을 겪고 있는 것 또한 지적할 수 있다. 이 경우 기업복지 혜택을 누리는 정규직 노동자들은 기업몰입을 높여가면서 기업조직과 이해관계를 함께 하게 되는 한편 노동조합에 대하여 운동적 지향과 가치보다는 당장의 경제적 과실에만 집중하도록 요구하게 된다. 반대로 비정규직 노동자들은 정규직 노동자에 대한 상대적 박탈감을 경험하게 되는 바, 기업 내 기업복지 격차가 정규직·비정규직 노동자 간 분절성과 갈등을 심화시키는 기제로 작동하게 된다.

만일 종류와 내용에 관계없이 노동자가 수행한 일의 가치를 정확하게 측정해내는 저울이 있다면 대기업/정규직 노동자의 일의 가치와 중소기업/비정규직 노동자의 일의 가치가 분명히 다르게 측정될 것이라고 장담할 수 있을까? 현실에 존재하는 기업복지 격차를 논함과 함께 이제 우리는 이러한 근본적인 질문으로 되돌아갈 기회를 얻게 되었다. 아울러 복지담

론이 활성화되는 작금의 시기는 이러한 질문과 함께 기업복지가 노동의제로서 제기되고 노동운동 내외부가 기업복지의 효과에 관심을 갖고 고민할 수 있는 호기라고도 할 수 있겠다.

뿐만 아니라 새로운 복지담론이 형성되는 과정에서 우리 노동운동이 노동의제와 사회적 의제를 결합시킬 수 있는 지점이 바로 기업복지이기 때문이다. 이것은 위의 두 가지 모두와 연관된다.

노동운동은 최근 수년간 전개된 복지담론에 거의 개입해 들어가지 못했고 또 개입해 들어가지 않았다. 그 과정에서 복지담론은 일부 진보정치세력과 시민사회운동의 주도로 진행되어 왔다. 대공장 정규직 노동자를 중심으로 조직되어 있는 금속노조의 경우 대부분의 조합원이 이미 기업 테두리 내에서 국가복지와 비교도 되지 않을 만큼 다양하고 풍부한 기업복지 혜택을 누리고 있었기 때문에 굳이 무상급식, 무상보육, 무상교육 등과 같은 복지프로그램이 절실하지 않았고, 기층 조합원의 요구가 현실화되지 않는 이상 노동조합 또한 구체적인 움직임을 보이지 않았던 것이 사실이다.

그러나 부의 공정한 분배와 사회양극화 해소라는 관점에서 비정규직, 중소기업 노동자를 대상으로 기업복지를 사회화하는 프로그램이 마련된다면 이것은 한편으로는 노동운동의 연대성을 지향하고 다른 한편으로는 보다 넓은 사회적 평등을 지향한다는 점에서 노동의제이자 사회적 의제라고 할 수 있을 것이다. 물론 구체적인 실천 전략에 대해서는 향후 노동조합 차원에서 보다 깊은 고민이 필요하다고 할 것이나 현재는 최소한 기업복지를 복지담론과 연결 지어 사고하고 기업복지의 사회화 차원에서 조합원의 관심을 환기시키는 것만으로도 충분히 중요한 의미를 지닌다고 생각된다.

기업복지의 경우 기업별 노동조합을 중심으로 전개되어 왔던 우리나라 노동운동의 특수성과 결합하면서 사회적 의제로서 거의 주목받지 못했다. 그러나 복지란 용어는 그 어원과 내용상 근본적으로 연대적 성격과 분배적 성격을 내포하고 있다. 물론 현재에는 기업복지의 격차가 다양한 방식으로 심각하게 존재하고 있지만 우리 스스로가 기업복지 사각지대의 주변을 둘러보고 시야를 확장하는 지혜와 연대감을 되찾는다면 앞서 언급한 많은 사회문제들의 실마리를 찾을 수 있을 것으로 생각된다. 이를 통해 노동운동은 사회복지체제에 관한 논의와 그것의 변화에 기여할 수 있게 될 것이다.

[토론]

박찬임 (한국노동연구원 연구위원)

[토론]

윤정향 (한국노동사회연구소 연구위원)

[토론]

이성재 (한국지엠지부 전 위원장)