

2016년 총선 '재벌 책임 좋은 일자리'  
노동·시민·학계 대토론회

# 민생위기 진짜 주범 재벌에게 책임을 묻는다

일시: 2016년 3월 29일(화) 14:00-18:00

장소: 프란치스코회관 220호

주최: 경제민주화네트워크, 기술서비스 간접고용노동자 권리보장과 진짜사장 재벌책임 공동행동,  
삼성바로잡기운동본부, 재벌사내유보금환수운동본부, 전국민주노동조합총연맹

후원: 총선공동투쟁본부, 총선시민네트워크, 을(乙)들의총선연대

**사회** 이승철 민주노동당 사무부총장

**발제 1** 2016년 총선, 문제는 노동개악이 아니라 재벌개혁 | 이창근 민주노동당 정책실장

**발제 2** 재벌 배불리기는 이제 그만! 재벌의 공간을 열어 노동자·서민 살리자  
| 김태연 재벌사내유보금환수운동본부, 사회변혁노동자당 조직위원장

**발제 3** 진짜 사장 나와라! 재벌에게 사용자 책임을 | 김진익 진짜사장재벌책임공동행동, 희망연대노조 나눔연대사업국장

**발제 4** 재벌 갑질 횡포는 이제 그만! 재벌에게 사회적 책임을 | 김남근 경제민주화네트워크, 참여연대 집행위원장

**토론** • 김성혁 금속노조 노동연구원장 • 주제준 한국진보연대 정책위원장 • 김혜진 전국불안정노동철폐연대 상임활동가



2016년 총선 '재벌 책임 좋은 일자리'  
노동·시민·학계 대토론회

**민생위기 진짜 주범  
재벌에게  
책임을 묻는다**

[ 순 서 ]

<b>사 회</b>	이승철   민주노총 사무부총장	
<b>발 제</b>		
14:10~15:30	이창근   재벌책임 전면화 투쟁의 문제의식과 정세적 배경	5
	김태연   재벌공간을 열어 노동자서민 살리자	21
	김진억   진짜 사장 나와라! 재벌에게 사용자 책임을	37
	김남근   재벌의 사회적 책임과 그 실현 과제	49
<b>토 론</b>		
15:45~16:30	김성혁   금속노조 재벌개혁 사업계획	71
	주제준   재벌 문제 대응의 문고리는 무엇인가	75
	김혜진   재벌 대기업이 전체 노동자의 노동조건에 미치는 악영향	79
16:30~17:30	<b>종합토론</b>	

2016년 총선 '재벌 책임 좋은 일자리'  
노동·시민·학계 대토론회

**민생위기 진짜 주범  
재벌에게  
책임을 묻는다**

[ 발 제 ]

이창근 | 재벌책임 전면화 투쟁의 문제의식과 정세적 배경

김태연 | 재벌공간을 열어 노동자서민 살리자

김진억 | 진짜 사장 나와라! 재벌에게 사용자 책임을

김남근 | 재벌의 사회적 책임과 그 실현 과제

# 재벌책임 전면화 투쟁의 문제의식과 정세적 배경

이창근 | 민주노총 정책실장

## 1. 문제의식

- 민주노총은 ‘재벌책임 전면화’를 2016년 3대 핵심 투쟁의제 중 하나로 제시하고 있음. 이는 노동개악 추진의 핵심적인 명분으로 제시되었던 ‘노동시장 양극화’와 ‘청년실업’해소의 근본적 해법은 결국 ‘재벌개혁(재벌책임 전면화)’에 있음을 사회적으로 제기하고, 동시에 심화되고 있는 경제위기/구조적 저성장 국면에서 필연화 될 수밖에 없는 구조조정 등 노동자에 대한 책임 전가에 대응하여 재벌 책임을 사회적으로 공론화하기 위함임.
- 재벌책임 전면화 투쟁을 통해, 현재 우리가 직면하고 있는 경제·사회·노동 등 핵심적인 문제점의 근원에는 재벌체제가 있음을 지적하고, 본질적 해법 역시 결국 재벌의 책임을 정당하게 묻는 데서 출발해야 함을 사회적으로 공론화하고자 함. 2017년 대선까지를 염두에 두고, 재벌책임 문제를 중심으로 노동과 자본 간 대치전선을 명확히 형성하는 토대를 마련하고자 함.
- 나아가 재벌책임 전면화 투쟁은 관련 입법·정책대안의 제시를 넘어, 현장과 함께 하는 대중투쟁으로 조직하고, 노조 조직률과 단협 적용률을 제고하는 조직화 사업과 연계 짓는 전략적 의미를 부여하고자 함. 특히 현재 투쟁을 전개하고 있는 간접고용 현안사업장의 공동요구인 원청과의 직접교섭 문제를 적극적으로 제기하여 재벌책임 투쟁이 조합원과 함께 하는 투쟁이 되도록 모든 노력을 다할 예정임. 또한 재벌 자본가 연합체인 전국경제인연합회(전경련)를 대상으로 한 교섭과 투쟁을 조직하여, 사회적 여론을 환기함.

## 2. 정세적 배경<sup>1)</sup>

### 1) 저성장 고착화와 재벌독식 구조

1) 정세적 배경 관련 내용은 “박근혜 정부 3년 노동·경제·생명안전 정책 평가” 민주노총 이슈페이퍼(2016.2)와 “재벌 특혜 가짜 개혁 vs. 함께 살자 진짜 개혁, 재벌책임, 청년·좋은 일자리, 노동자·서민 살리기 6대 요구”(민주노총, 2015.9)의 관련 부분을 참고하여 재구성한 것임을 밝혀둠. 민주노총 정책자료는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서 볼 수 있음.

- 현재 한국경제는 구조적 저성장 국면에 빠져 있음. 한국 경제는 1972년 이후 지금까지 43년 동안 있었던 11차례 경기저점 이후 10개 분기 동안 빠르게 반등에 성공해왔음. 하지만 2012년 4/4분기 이후 우리나라 경제는 2012년(2.3%)과 2013년(3.0%) 등 3.0% 이하 저성장을 역사상 처음으로 2년 연속 기록하는 등 반등하지 못함(박종규, 2015).

<표 1> 역대 경기저점 이후 주요 실물지표(계절조정) 평균 증가율

(단위: %)

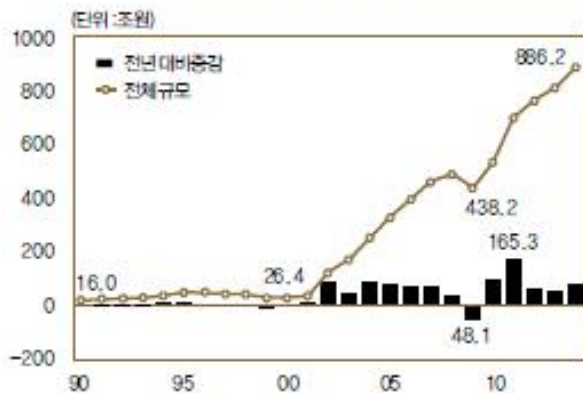
	GDP	민간 소비	정부 소비	설비 투자	건설 투자	수출	수입
1972년 1/4분기~	2.8	1.9	1.3	5.1	5.1	6.4	5.2
1975년 2/4분기~	3.2	2.0	1.0	9.2	5.4	7.2	5.1
1980년 3/4분기~	2.2	1.7	0.8	0.7	2.6	2.2	1.2
1985년 3/4분기~	3.3	2.1	1.8	5.1	2.5	6.0	5.6
1989년 3/4분기~	2.4	2.1	1.8	3.6	4.2	2.5	3.4
1993년 1/4분기~	2.2	2.2	1.0	5.0	2.0	4.3	4.9
1998년 3/4분기~	2.2	2.1	0.8	5.9	0.0	3.1	4.1
2001년 3/4분기~	1.3	0.7	1.0	1.2	1.1	4.4	3.3
2005년 2/4분기~	1.3	1.2	1.6	2.5	0.3	3.0	2.6
2009년 1/4분기~	1.3	1.1	0.7	3.6	-0.7	3.1	4.1
2012년 4/4분기~	0.7	0.4	0.8	1.6	1.1	0.5	0.7

주: 저점 대비 10분기간 평균증가율

- 국민경제 전체의 상황과 달리 재벌을 중심으로 한 기업 소득은 외환위기 이후 지속적으로 상승함. 기업들의 사내유보금은 2000년대 초반까지 30조원에 미치지 못하였으나 2014년 말 현재 886조원에 육박하고 있음. 차기이월이익잉여금도 해가 갈수록 누적되어, 2013년 현재 차기이월이익잉여금/당기순이익 비율은 348%에 달함(박종규, 2013).

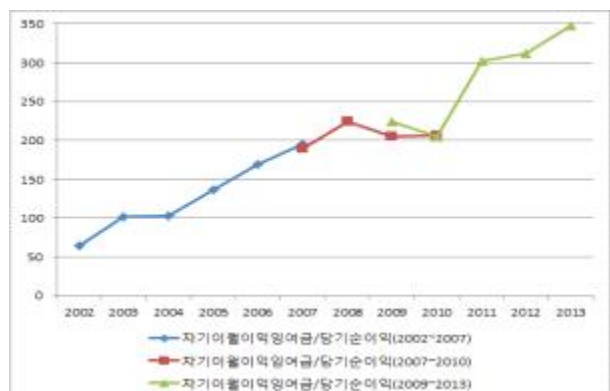
<그림 1> 사내유보금 추이

출처: 한국은행



<그림 2> 차기이월이익잉여금/당기순이익 비율(%)

출처: 한국은행(ECOS)

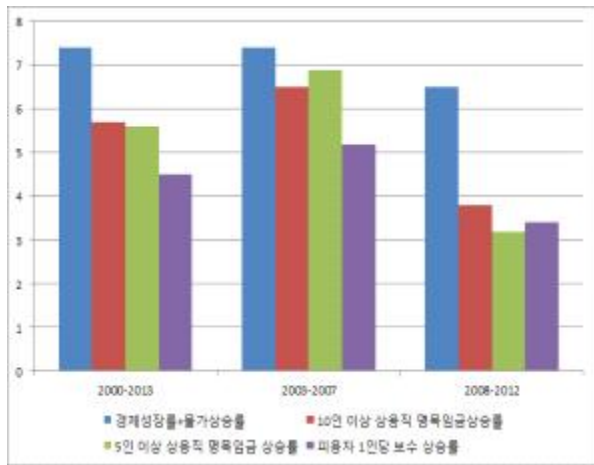


- 벌어들이는 돈에 비해 누적된 잉여금이 매년 빠르게 증가한다는 것은 기업들이 누적된 이익금을 재원으로 생산적 투자나 고용 창출 등 사회적 환류를 활발하게 하기보다는 잉여금 형태로 그냥 쌓아두기만 한다는 것을 의미함.
- ※ 고정투자 증가율(10년 단위 기간평균)은 1980년대 12.8%, 1990년대 5.2%, 2000년대 2.8%로 지속적으로 하락함. 설비투자의 GDP 대비 비중도 외환위기 이전까지 꾸준한 상승세였으나, 위기 이후 큰 폭 하락하여 2000년대 이후 9% 내외에서 고착화되고 있음.
- 재벌의 가장 큰 사회적 책임은 벌어들인 이윤에 걸 맞는 생산적 투자와 일자리 창출이라고 할 수 있음. 그럼에도 재벌들은 경기전망의 불투명 등을 이유로 사회적 책임을 다하지 않고 있음. 이는 대표적인 재벌그룹인 삼성과 현대차그룹에서 확인할 수 있음. 2014-15년간 삼성그룹 18개 계열사를 다 합하면 20조의 당기순이익을 기록했으나, 총고용은 고작 1만 2천 명이 늘어났음. 그나마 정규직은 5천 명에 불과하고, 비정규직이 7천 명이 늘어났음. 현대차그룹 11개 계열사를 다 합하면 총 11조 5천억의 당기순이익을 기록했으나, 정규직은 3,567명 비정규직은 306명이 늘어났음. 천문학적인 순이익을 기록했지만 총고용은 고작 3,873명이 늘어남.

## 2) 임금 없는 성장 · 소득불평등 악화

- ‘임금 없는 성장’이란 실질 노동생산성이 꾸준히 증가함에도 불구하고 실질임금이 정체된 현상을 지칭함.
- 1997-98년 경제위기 · 외환위기 이후 경제성장률과 임금상승률 간 격차가 심화됨. 1987년 노동자 대투쟁 이후 위기 이전인 1988~1996년 시기에는 경제성장률+물가상승률 평균(14.66%)과 명목임금 상승률 간 차이는 거의 발견되지 않음. 같은 기간 10인 이상 상용직 임금 상승률은 15.08%, 피용자 1인당 보수 상승률은 13.45%, 1인당 국민총소득 상승률은 14.91%임.
- 반면 위기 이후 노동유연화의 직간접적 효과로, 2000~2013년 시기에는 경제성장률+물가상승률 수치와 명목임금 상승률 간 격차가 커짐. 이에 따라 노동소득분배율도 하락함. 2000년대 이후 노동소득분배율(아래 주황색선)은 60% 수준에서 소폭 진동하고 있지만, 취업자 대비 노동자 비율까지 고려한 조정 노동소득분배율(위 초록색선)의 경우 경제위기 · 외환위기 이후 급격한 하락세에 있음.
- ※ 조정 노동소득분배율은 1996년 98.9%로 정점을 기록한 이후 추세적으로 하락해서 2010년 83.4%로 저점에 도달하고 2013년 현재 84.6%로 낮은 수준에 머물러 있음.

<그림 3> 2000년대 경제성장과 임금상승의 격차



<그림 4> 노동소득분배율 및 조정노동소득분배율 추이



- 노동소득분배율의 하락, 가계부채의 증가, 자영업의 부진 등으로 인해 가계-기업소득의 격차가 확대되고 있음. 1990년대 가계소득이 국민총소득(GND)에서 차지하는 비중은 72%였으나, 2012년 62.3%로 낮아짐. 가계소득 증가율도 1990년대 평균 11.8%에서 2000년대 평균 5.7%로 크게 하락. 이에 따라 기업소득/가계소득 비율이 1990년대 21.2%에서 2000년대 평균 32.4%로 크게 확대됨.

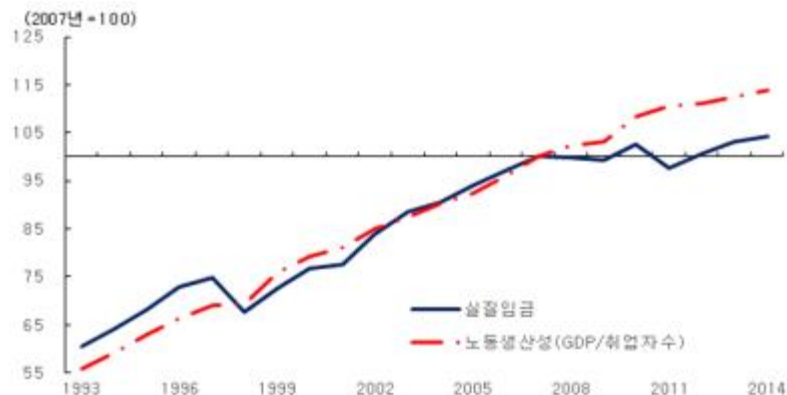
<표 2> 경제주체별 소득증가율

출처: 한국은행

	91~95	96~00	01~05	06~12	91~00	01~12
GNI 증가율	16.4	8.2	7.6	5.8	12.3	6.5
가계소득 증가율	16.1	7.5	6.7	4.9	11.8	5.7
기업소득 증가율	17.2	9.4	11.9	8.3	13.3	9.8

- 우리나라 평균 노동생산성은 2008년 글로벌금융위기 이후에도 꾸준히 증가했음. 하지만, 실질임금은 2008년 이후 거의 오르지 않았는데, 이로 인해 평균 노동생산성과의 괴리가 커지면서, ‘임금 없는 성장’ 이 고착화되고 있음.

<그림 5> 평균 노동생산성 및 전 산업 실질임금 추이 (2007=100)



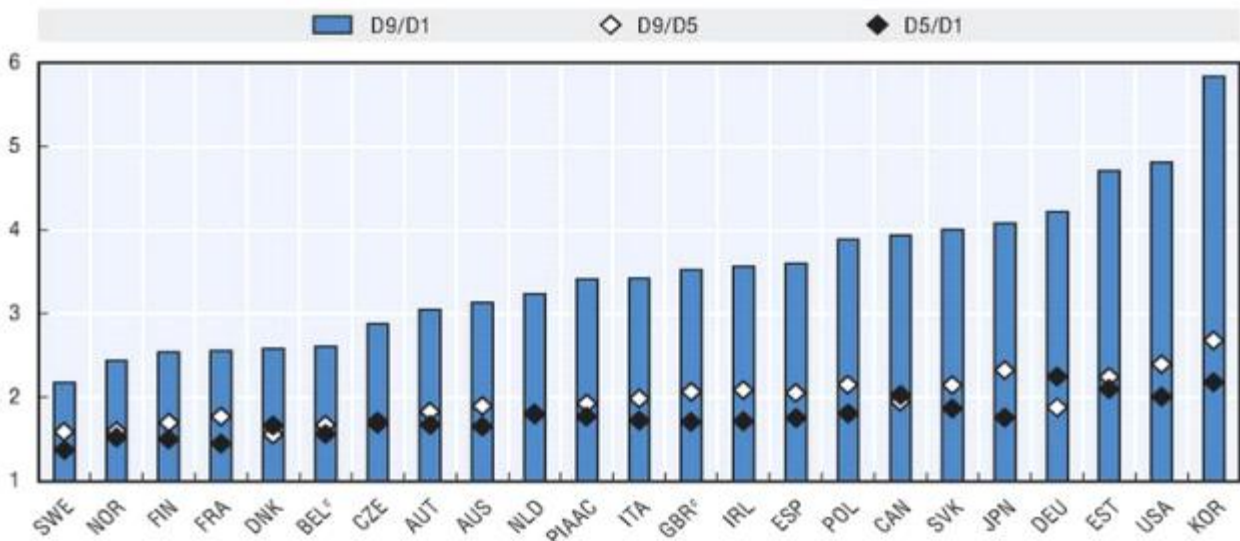
○ 2014년 5분위배율<sup>2)</sup>은 시장소득을 적용 할 경우 7.3배로 전년대비 0.3배 상승하여 소득격차가 심화되고 있음을 보여줌. 한편, 하위 10% 임금 대비 상위 10% 임금 비율(D9/D1)의 경우, 2012년 기준 한국의 D9/D1은 거의 6배에 육박하여, 비교 가능한 23개 OECD 회원국 중 가장 심각함(<그림13>, OECD Employment Outlook 2015).

<표 3> 5분위 배율 변화 추이

구분		2012년	2013년	2014년
5분위배율	시장소득	7.0	7.0	7.3
	가처분소득	5.6	5.1	5.1

자료: 통계청, <가계동향조사> 각 연도. <2015 KLI노동통계> 재인용, 2015 빈곤통계연보 한국보건사회연구원

<그림 6> 소득 10분위 배율 OECD 국제비교



### 3) 수출 재벌과 국민경제 · 고용의 괴리

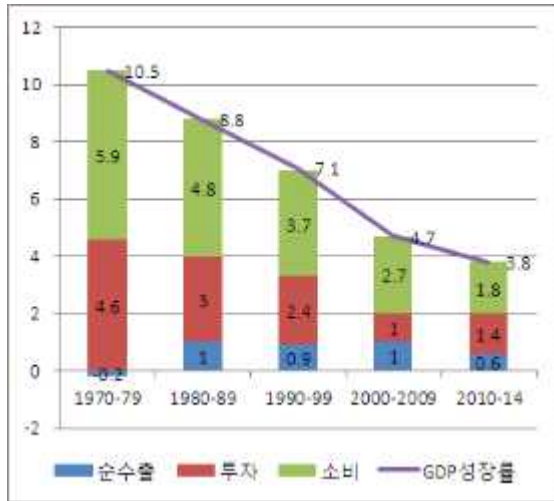
○ 1997~98년 위기 이후 한국은 구조조정과 평가절하를 통해 수출경쟁력을 회복하고 막대한 무역흑자를 축적, 외환위기를 조기에 탈출할 수 있었지만 이는 수출-재벌 중심의 경제구조를 강화. 수출이 국민경제의 성장이나 고용 증가에 끼치는 ‘낙수효과’가 점차 사라짐.

○ 순수출 경제성장 기여도는 1980년~2000년 1.0%p에서 2010년~2014년 0.6%p로 40% 가량 감소 (<그림 7> 참조). 수출의 부가가치유발계수는 1990년 0.696에서 2012년 0.514로, 취업유발계

2) 5분위 배율은 전체 표본가구의 소득수준을 오름차순으로 정렬한 다음 상위 20%에 위치한 가구의 평균소득을 하위 20%의 평균소득으로 나눈 값을 의미함.(소득5분위 배율=5/5분위 계층(상위20%)의 평균소득/1/5분위 계층(하위 20%)의 평균소득

수도 10억원 당 65.4명에서 7.7명으로 하락(<그림 8> 참조).

<그림 7> 경제부문별 성장기여도 추이  
단위: %, %P



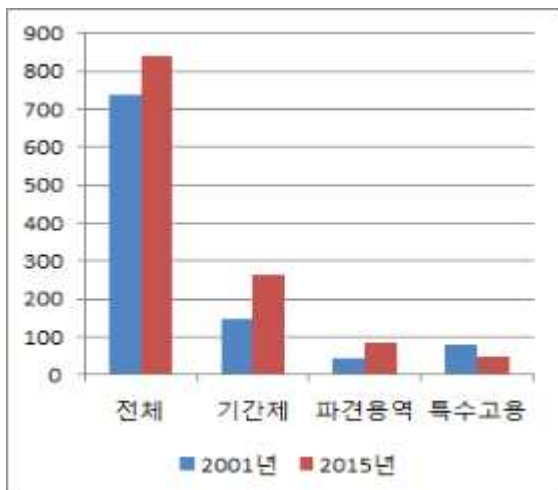
<그림 8> 수출의 산업연관효과 추이  
단위: 명/10억 원(좌), %(우)



#### 4) 비정규 노동의 양산과 저임금 노동 확산

○ 2015년 현재 비정규직 규모는 838만 명으로 전체 노동자 중 비정규직 비율은 45%에 달함. 비정규직 전체 규모는 2001년 737만 명에서 2015년 838만 명으로 증가. 기간제 노동자는 같은 기간 145만 명에서 263만 명으로 증가. 시간제 노동자는 2001년 87만 명에서 209만 명으로 급증. 파견근로와 용역근로를 합친 파견용역 노동자의 규모는 같은 기간 44만 명에서 85만 명으로 증가. 특수고용은 2001년 8월 79만명(6.0%)에서 2015년 3월 50만명(2.7%)으로 감소.

<그림 9> 비정규직 규모 시기별 비교



<그림 10> 임금수준별 노동자 분포 비율

출처: 통계청



※ 고용노동부 ‘고용형태공시제 결과’ (2015년 3월)에 따르면 300인 이상 대기업 사내하청은

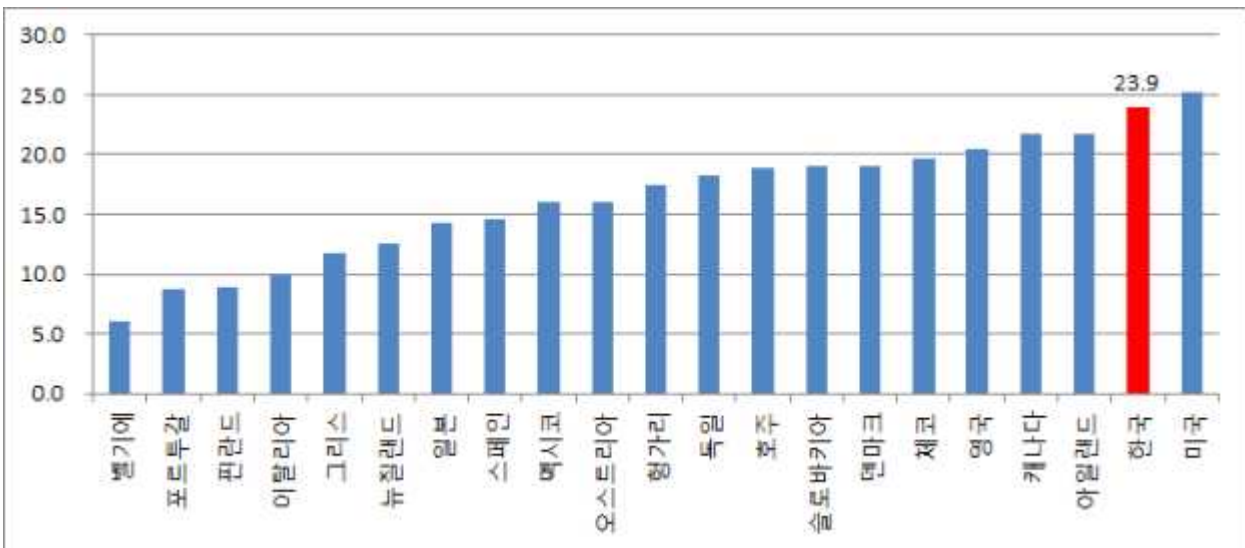
92만 명으로, 이들 사내하청은 대부분 불법파견이지만, 경제활동인구조사 부가조사에서는 사내하도급 설문 문항이 없어 대부분 정규직으로 분류됨. 따라서 한국에서 파견근로(파견, 용역, 사내하도급)는 177만명을 넘어설 것으로 추정

※ 특수고용 노동자의 경우상당수가 자영업자로 잘못 분류되고 있기 때문에 통계치가 부정확

○ 한국은 저임금 노동자 비중이 높고 최저임금 수준이 낮은 축에 속하는 나라. 통계청에 따르면, 한국의 임금수준별 임금근로자 비율을 보면, 전체 노동자의 절반(49.5%)이 월 200만원 이하의 임금을 지급받고, 전체 노동자의 3/4(74.6%)이 월 300만원 이하의 임금을 지급받는 것으로 나타남.

○ 중위임금(10,362원)의 2/3인 ‘시간당 임금(6,908원) 미만’ 을 저임금 계층으로 분류하면, 전체 노동자 1,931만 명 가운데 473만 명(24.5%)이 저임금 계층임. 월 임금 총액 기준으로, 중위임금(200만원)의 2/3인 ‘133만원 미만’ 을 저임금 계층으로 분류하면, 전체노동자 1,931만 명 가운데 492만 명(25.5%)이 저임금 계층임(〈표4〉 참조). 국제적으로도 2012년 기준 중위임금 2/3 이하의 임금을 받는 저임금 노동자 비중(24%)은 OECD 회원국 중 미국에 이어 두 번째로 높은 수치를 기록(〈그림 11〉)

<그림 11> 2012년 기준 저임금 노동자 비중 OECD 국제비교



○ 박근혜 정부 3년차인 2015년 8월 기준 저임금노동자 비중은 25.5%로 박근혜 정부 취임 전 해인 2012년 8월보다 1.8%p 증가하였음. 이는 박근혜 정부 기간 동안 저임금노동자가 확대되고 노동자 전반의 삶의 질이 악화되었음을 보여줌.

<표 4> 연도별 저임금 계층 비율(단위: %)

	월 임금총액 기준				시간당 임금 기준			
	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8

저임금	23.7	21.3	24.5	25.5	24.8	24.7	24.1	24.5
중간임금 <sup>3)</sup>	50.6	51.1	49.5	48.3	45.8	48.3	49.4	49.1
고임금	25.7	27.6	26.1	26.3	26.3	27.0	26.5	26.4

자료: 김유선(2015, 비정규 규모와 실태) 재인용

## 5) 재벌들의 ‘나쁜 일자리’ 양산

- 위기 이후 기업들은 생산성의 증가 대신 노동에 대한 비용 전가를 통해 이윤을 회복함. 정부의 친재벌 정책으로 급성장한 재벌 대기업은 신규채용을 늘리지 않고 비정규직을 마구잡이로 사용하여 오늘날 한국사회에서 ‘나쁜 일자리’ 를 양산하는 주범으로 전락
- 노동부가 집계한 고용형태 공시제 결과를 보면 300인 이상 대기업 3,019개소에서 일하는 노동자는 455만 명으로 통계청 조사(230만 명)보다 두 배 많고, 비정규직 비율은 39.5%로 통계청 조사(14.3%)보다 3배 높은 것으로 나타남(김유선·윤자호, 2015). ‘고용형태 공시제 현황’ 에 포함된 대규모 기업집단 소속 411개 기업에서 일하는 노동자 198만명 가운데 비정규직은 81만 명(41.0%). 기간제 등 직접고용 비정규직은 18만 명(8.8%)이고, 사내하청 등 간접고용 비정규직은 64만 명(32.2%). 10대 재벌 노동자 130만 명 가운데 비정규직은 49만 명(37.7%). 이 가운데 직접고용 비정규직은 9만 명(7.0%)이고, 간접고용 비정규직은 40만 명(30.7%). 재벌기업이 간접고용 비정규직의 온상이자 주범임.
- ※ 10대 재벌 비정규직 노동자는 삼성(14만 1천명)이 가장 많고, 현대자동차(8만명), 현대중공업(7만 4천명), 롯데(5만 8천명), 포스코(3만 2천명), SK(2만 7천 명), GS(2만 6천 명), LG(2만5천 명), 한진(1만 7천 명), 한화(1만 명) 순. 10대 재벌 비정규직 비율은 현대중공업(66.7%)이 가장 높고, GS(56.1%), 포스코(50.2%), 롯데(47.5%), 한진(38.6%), 삼성(35.6%), 현대자동차(35.5%), SK(28.0%), 한화(27.6%), LG(15.7%) 순

<표 5> 재벌기업 비정규직 규모(2015년 3월 현재)

출처: 김유선·윤자호(2015)

산업(대분류)	기업수(개)	노동자수(천명)	정규직수(천명)	비정규직수(천명)				비정규직비율(%)			
				전체	직접고용	(기간제)	간접고용	전체	직접고용	(기간제)	간접고용
비재벌	2,822	2,609	1,607	1,002	723	695	279	38.4	27.7	26.7	10.7
재벌	411	1,984	1,171	813	175	147	638	41	8.8	7.4	32.2
10대 재벌	216	1,301	811	490	90	86	400	37.7	7	6.6	30.7
11-20대	94	387	202	186	46	25	140	47.9	11.9	6.5	36.1

3) EU 저임금고용연구네트워크에서 ‘임금노동자 중위임금의 2/3 이상 3/2 미만’ 을 중간임금 계층, ‘중위임금의 3/2 이상’ 을 고임금 계층으로 정의하고 있음.

21-30대	40	102	56	46	10	9	36	45.3	10.1	8.5	35.2
31-48대	61	194	103	92	28	27	63	47.2	14.6	14	32.5
고용형태공시제 대상	3,233	4,593	2,778	1815	898	842	918	39.5	19.5	18.3	20

### 3. 재벌책임 입법·정책 과제<sup>4)</sup>

#### 1) 취지

- 1997~98년 경제위기·외환위기 이후 금융자유화·노동유연화를 주축으로 한 신자유주의 정책개혁은 수출-재벌 주도 경제구조를 강화하였고, 이러한 ‘재벌 체제’는 오늘날 한국 경제의 침체·불균형과 ‘나쁜 일자리’의 근본 원인임.
- 저임금·비정규직 등 나쁜 일자리 확산에 따른 노동시장 양극화의 1차적인 책임은 재벌 대기업에 있음. 재벌 대기업을 정점으로 하는 산업·업종의 수직적 하청계열화는 기업 간 긴밀한 동반발전 효과를 줄이고 일방적인 수익이전과 비용전가 구조만을 강화시킴. 동시에 재벌(원청 대자본)의 부담은 기업 내·외부 하청노동자 등 비정규직 노동자들에게 전가되어 노동시장 양극화를 악화시켜 왔음.
- 재벌 대기업은 그동안 법인세 인하, 각종 규제완화 등 정부의 재벌특혜정책으로 급성장했으며, 일자리 창출, 동반성장 등 사회적 책임은 다하지 않음. 일자리 측면에서만 보더라도, 오히려 재벌들이 신규채용은 늘리지 않고 비정규직을 마구잡이로 사용하여 오늘날 한국 사회에서 ‘나쁜 일자리’를 양산하는 주범으로 전락. 또한 중소기업 및 자영업자의 생존권까지 심각하게 침해하고 있음.
- 결국 재벌의 책임을 묻는 것은 한국 경제와 사회의 핵심적인 문제점을 해결하는 근본적 출발 지점이며, 노동과 자본의 대립전선을 형성하는 유력한 계기임. 이런 맥락에서 민주노총은 한국 경제·사회위기의 진짜 주범이자 ‘나쁜 일자리’ 주범 재벌에게 경제위기·과세·사용자·사회적 책임을 묻는 입법·정책과제를 제시함.

#### 2) 개요

슬로건	요구	입법과제 및 제도개선안
재벌 배불리기 노동개악	재벌에게 경제위기·구조조정 책임	‘재벌총수 및 최고경영진 우선 책임 입법’

4) 민주노총 총선요구안 전문은 [http://nodong.org/data\\_paper/7049895](http://nodong.org/data_paper/7049895) 에서 다운받을 수 있음.

이제 그만! 경제위기 진짜 주범 재 벌에게 책임을!	을	
	재벌에게 세금을	‘공공서비스 좋은 일자리 창출, 재벌세 3대 입법’
	재벌에게 사용자 책임을	‘좋은 일자리 전환, 사용자 책임 3대 과제’
	재벌에게 사회적 책임을	‘중소영세·자영업자 상생, 사회적 책임 3대 입법’

### 3) 세부내용

#### (1) 재벌에게 경제위기·구조조정 책임을, ‘재벌총수 및 최고경영진 우선 책임 입법’

##### ① 정책 방향

- 기업 경영상의 위기를 초래한 재벌 총수와 최고경영진에게 우선 책임
- 정리하고, 구조조정 등 노동조건과 가장 밀접한 관련 사안에 대한 파업권 보장
- 노동자 경영참가 보장
- 기업활력제고특별법 폐기

##### ② 입법과제 및 제도개선안

#### 가. 기업 경영상의 위기를 초래한 재벌 총수와 최고경영진에게 경영상 책임을 묻는 입법

▷ 통합도산법 개정	부실 경영에 책임이 있는 기존 대표이사 등 경영진이 기업회생 신청시(법정관리) 관리인으로 선임되는 일이 없도록 관련 규정 개정
▷ 상법 개정 등	- 이사, 사실상의 이사(재벌총수 등)의 회사에 대한 손해배상책임 제기를 해당 회사에 조직된 노동조합도 가능하도록 하고, 상장회사의 경우에 모든 주주가 제기할 수 있도록 법을 개정, - 손해배상 책임의 입증책임 전환 및 완화, 책임범위 확대 부실 경영에 책임이 있는 이사에 대해 지급되었거나 지급 예정인 급여(50% 범위 내 환수), 스톡옵션, 퇴직수당을 환수조치 및 지급금지

#### 나. 정리하고, 구조조정 등 노동조건과 가장 밀접한 관련 사안에 대한 파업권 보장

- 현재 대법원은 ‘경영권 침해’ 논리로 쟁의행위 목적 정당성 부정, 대부분의 파업을 불법화하고 있는데, 단체행동권의 충실한 보장을 위해 노동조합 및 노동관계조정법 중 ‘노동쟁의’ 정의규정 정비(안 제2조제5호 및 제29조제1항)

▷ 노동조합 및 노동관계조정법	제2조 5. “노동쟁의” 라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자” 라 한다)간에 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 사회적·경제적 지위향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.
------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 근로조건 및 근로조건과 밀접하게 관련된 사항의 유지, 개선, 조합활동, 단체교섭의 방법 및 절차 등 집단적 노사관계 기타 근로자의 경제적, 사회적 지위 향상에 관한 사항에 관하여 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

다. 노동자 경영참가 보장

- 경영 사항 단체교섭 제한 철폐, 노동조합의 이사회 및 감사회 참가를 적극 요구

라. 기업활력제고특별법 폐기

- 산업/기업 재편을 목적으로 기업 인수·합병 등 상시적 구조조정을 촉진하고 용이하게 함으로써 결과적으로 인력감축, 임금삭감 등 노동자에게 일방적인 희생을 강요하는 기업활력제고 특별법 폐기 (참고로, 2015.12.31.자로 일몰된 기업구조조정촉진법의 경우 2016.2.18. 국회 정무위 통과한 상태)

③ 해설

- 수년 전부터 구조조정이 진행 중인 건설·대학·사무금융 외에도 세계 경제위기에 따라 장기간 수익성의 위기와 국제적 경쟁(과잉생산)에 노출된 조선해운·철강·석유화학 등 주력 수출산업/업종에서 본격적인 구조조정이 전개
- 이는 정부·여당이 추진 중인 노동개악과도 밀접한 연관을 갖는데, 단적으로 일반해고제의 경우 실상 정리해고(경영해고)의 ‘간소화’를 의미하는바, 향후 기업 구조조정에 선행하여 인력을 상시적이고 용이하게 감축할 수 있도록 하기 위한 의도로 볼 수 있음
- 특히 최근 국회에서 통과된 기업활력제고특별법(일명 ‘원샷법’)은 소규모 합병 완화, 합병 절차 특례, 지주회사의 종손회사 지분을 완화 등을 핵심 내용으로 하는데 재벌 대기업의 인수·합병이나 경영권 승계를 용이하게 하는 법안이라는 비판에 직면
- 한편 정부는 이번 경제정책방향에서 ‘노사정 대타협 후속조치’의 하나로 ‘기업구조조정 관련 불법 쟁의행위 예방 지도 강화’를 거론하고 있는데, 이는 ‘선제적 리스크 관리’라는 명목으로 추진 중인 주요 업종 구조조정에 동반되는 정리해고에 대한 노동자들의 저항을 미연에 봉쇄하려는 것으로, 노조 탄압을 예고하는 것으로 해석됨
- 현행법은 업무배치, 인사발령 등 인사권과 관련한 사용자의 재량을 대단히 폭넓게 인정하고 있으며, 심지어 사용자의 능력 부족으로 인한 경영 실패의 경우에도 노동자를 해고할 수 있도록 정리해고제를 두고 있는데 반해 노동자가 사용자의 인사·경영권에 관여하는 것은 거의 허용되지 않음
- 이에 경제위기·경영위기 책임을 노동자에게 일방적으로 전가하는 현행 구조조정 관련 법제도의 전면 개혁을 위해 (가칭) ‘구조조정 시 재벌 총수 및 최고경영진의 우선 책임 입법’을 강구하고 사용자의 경영권 전횡을 제어하기 위한 입법 대안을 마련

## (2) 재벌에게 세금을! ‘공공서비스 좋은 일자리 창출, 재벌세 3대 입법’

### ① 정책 방향

- 재벌 감세 철회·법인세 정상화
- 초과이윤/사내유보금 사회환수
- 재벌 불법·편법이익 환수 및 부자증세

### ② 입법과제 및 제도개선안

#### □ 대안

재벌 감세 철회·법인세 정상화	▷ 조세특례제한법 개정	법인세 최저한세율 상향(17%→20%, 12%→15%) 세액공제 등 감면 조치 철회
	▷ 법인세법 개정	법인세 최고세율 정상화(100억 초과구간 25%로 일괄 인상 적용) 과세표준 1천억 원 초과 구간 신설·27% 부과
초과이윤/사내유 보금 사회환수	▷ 법인세법 개정	자산운용소득 추가 과세(20% 추가 과세) 기업소득의 생산적 투자·고용·임금 등 사회적 환류세제 강화
재벌 불법·편법이익 환수 및 부자증세	▷ 불법이익환수특 별법 제정	횡령·배임 등 불법·편법취득재산 국고 환수
	▷ 공정거래법상속 세·증여세법 개정	재벌 일감몰아주기 규제 실효성 강화
	▷ 소득세법 개정	1억 5천만 원 초과 구간 세분화·최고세율 상향

#### □ 해설

- 노동시장 양극화와 일자리 문제 해결은 재벌의 책임을 묻는 데서 출발해야 하며, 이에 우선 재벌감세 철회·법인세 정상화, 초과이윤/사내유보금 과세, 재벌총수 일가 불법·편법이익환수·부자증세 등 ‘재벌세 3대 입법’을 제안함
- ‘재벌세 3대 입법’ 실현을 통해 형성된 재원으로 공공부문 좋은 일자리, 특히 생명·안전·복지를 중심으로 공공서비스 좋은 일자리를 확대하여, 심각한 청년실업 문제 해결의 계기를 만들어야 함

## (3) 재벌에게 사용자 책임을, ‘좋은 일자리 전환, 사용자 책임 3대 과제’

### ① 정책 방향

- 비정규직 남용 근절과 상시·지속업무 정규직 전환
- 재벌의 산별교섭 참여 및 재벌의 하청노동자 직접교섭 참여 및 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용
- 재벌(원청대기업)의 산재 책임 강화와 - 중대재해, 공공재해에 대한 기업 책임자 처벌 강화

## ② 입법과제 및 제도개선안

### □ 대안

비정규직 남용 근절과 상시·지속업무 정규직 전환	-	사내하청·불법파견 정규직화
재벌의 산별교섭 참여, 재벌의 하청노동자 직접교섭 참여 및 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용	-	- 재벌 대기업의 산별교섭 참여 - 하청노동자와의 직접교섭 참여 - 사내하청노동자 동일 단협 적용
재벌(원청대기업)의 산재 책임 강화	▷ 노조법 개정 등 ▷ 중대재해 기업 처벌법 제정	- 하청 산재 원청 책임강화 입법 - 하청 업체 안전보건관리비 책정과 집행 - 안전보건투자 공시 제도 도입 - 중대재해, 공공재해에 대한 기업 책임자 처벌 강화

### □ 해설

- 재벌 대기업은 지불 능력이 충분함에도 간접고용 비정규직 확산의 주범이 되고 있음. ‘고용 형태 공시제 현황’에 따르면, 10대 재벌 노동자 130만 명 가운데 비정규직은 49만 명(37.7%)인데, 이 가운데 기간제 등 직접고용 비정규직은 9만 명(7.0%)이고, 사내하청 등 간접고용 비정규직은 40만 명(30.7%)에 달함. 전체 재벌로 확대할 경우 64만 명에 달함. 재벌 대기업이 간접고용 비정규직의 온상이자 주범이라는 점에서, 재벌 대기업에서부터 비정규직 남용을 억제하고, 상시·지속업무의 정규직 전환을 즉각 시행해야 함. 우선적으로 재벌 계열사 사내하청 대부분이 상시·지속적 일자리이자 불법파견이라는 점에서, 이들 일자리부터 정규직으로 전환해야 함.
- 산별교섭은 노동시장 양극화 극복을 위한 효과적인 정책수단임은 국내외적으로 확인된 사실임. 그럼에도 국내 대표적인 재벌그룹들은 산별교섭에의 참여를 거부하고, 오히려 산별교섭을 무력화시키기에 혈안이 되어 있음. 재벌 대기업들의 적극적인 산별교섭 참여는 ‘노동시장 양극화’ 해소를 위한 사용자 책임을 이행하는 기본적인 조치임. 나아가 산별교섭에는 재벌 원청과 부품사 등 하청업체가 같이 참여하므로 하청 노동자의 노동조건 개선의 전제인 재벌 원청과 하청간의 불공정 거래 개선에 기여
- 무분별한 비정규직 확산에 대한 최소한의 책임을 다하기 위해, 하청노동자의 임금 및 노동조건 개선을 위한 단체교섭에 성실히 임해야 함. 하청노동자 교섭권 보장 및 준수는 재벌의 사용자 책임을 이행하는 기본 중의 기본임. 최근 미국의 노동관계위원회는 브라우닝 페리스 결정에서 “가맹점이나 하청기업 등에 간접고용된 노동자들도 본사를 상대로 단체교섭을 벌일 수 있다”고 결정함. 이는 세계적으로도 하청노동자들의 교섭권 보장 문제가 심각하며, 일자의 질 제고를 위해서는 교섭권 보장이 대단히 중요하다는 점을 시사함
- 또한 원청 재벌 대기업은 하청노동자들의 헌법적 권리인 단결권 행사를 가로막지 말아야 하

- 며, 노동조합 결성 이후 ‘진짜 사장’ 원청으로서 사용자 책임을 져야 함. ‘바지 사장’ 을 앞세워 교섭을 해태하는 전근대적 행태를 벗어나야 함. 나아가 손배가압류 등 금전적으로 노 조활동을 억제하고, 어용노조를 앞세워 민주노조를 탄압하는 부당노동행위도 근절되어야 함
- 나아가 단체협약 효력 확장은 노동조건 상향평준화의 효과적인 정책수단임. 노동법 개정을 통해 단체협약의 일반적 효력 확장을 추구하는 게 필요하겠지만, 그 전이라도 재벌이 최소한 의 사용자 책임을 이행한다는 차원에서 사업장 단체협약을 동일 기업집단 내 사내하청 노동 자에게는 동일 적용하는 게 필요함
  - 최종적으로는 임금 및 노동조건과 관련한 단체협약 전체의 내용을 적용해야 하지만, 단계적 으로 임금을 제외한 노동시간·휴일·휴가, 남녀평등, 산업안전보건, 복지후생 등의 노동조건과 관련한 단체협약 항목부터 원청 노동자와 동일하게 적용함

#### (4) 재벌에게 사회적 책임을! ‘중소영세·자영업자 상생, 사회적 책임 3대 입법’

##### ① 정책 방향

<ul style="list-style-type: none"> <li>- 납품업체/대리점/가맹점 등의 재벌 대기업과의 집단교섭 보장</li> <li>- 재벌 복합쇼핑몰 진출 규제를 통한 중소기업인 보호</li> <li>- 대·중소기업 불공정관계 개선</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

##### ② 입법과제 및 제도개선안

###### □ 대안

납품업체/대리점/가맹점 등 의 재벌 대기업과의 집단교 섭 보장	▷ 공정거래법 개정	중소기업 협동조합/납품업체 등의 재벌 대기업과의 집단교섭 을 ‘부당공동행위’ 규정에서 적용 제외(19조)
재벌 복합쇼핑몰 진출 규제 를 통한 중소기업인 보호	▷ 유통산업발 전법 개정	야간·휴일 영업 규제 강화
	▷ 국토의계획 및이용에 관한 법률 개정	- 대규모 점포 입점을 상업지역내로 제한 - 상업지역 내에서도 용도·종류 및 규모 제한
대·중소기업 불공정관계 개선	▷ 하도급법 개 정	- 납품단가 원가·물가 연동제 도입 - 납품단가조정위원회 구성 - 표준하도급계약서 의무화

###### □ 해설

- 납품업체 등 집단교섭 보장, 재벌의 골목상권 침해 규제, 대·중소기업 관계 개선 등 중소영 세기업·자영업자 상생을 위한 재벌의 사회적 책임 3대 입법 실현을 제안

- 중소기업 협동조합이나 단체들의 재벌 대기업과의 집단교섭을 인정하고 복합쇼핑몰, 대규모 점포 등 유통재벌의 골목상권 침해를 규제하고 대·중소기업 불공정관계 개선을 위해 납품 단가의 원가·물가연동제 도입, ‘납품단가조정위원회’ 구성, 중소기업의 집단교섭권 보장 등이 필요함

#### 4. 경제위기 재벌책임 전면화 상반기 사업계획(안)<sup>5)</sup>

##### 1) ‘재벌 책임 좋은 일자리’ 집중 행동 주간 및 (가칭) ‘재벌 책임 공동행동의 날’

###### (1) 취지

- ‘재벌’ 단일 의제로 민주노총 전 가맹산하 조직과 관련 연대체들이 공동으로 1주간 집중 행동을 펼치면서, 노동절부터 본격화된 민주노총의 대재벌 요구와 투쟁을 사회적으로 공론화 하고 이후 6월 최저임금 투쟁 및 총파업·총력투쟁으로 연결
- 기술서비스 간접고용노동자 권리보장과 진짜사장 재벌책임 공동행동, 삼성바로세우기운동본부, 재벌사내유보금환수운동본부, 경제민주화네트워크 등 재벌 관련 연대체들과 공동 준비 기구를 구성하여 전 사회적인 투쟁과 여론을 조성

###### (2) 일정

- 5월 23일(월)~27일(금)

###### (3) 세부사업(예시)

- 5일간 매일 하나씩 주제를 잡아서 관련 단위들의 집중 투쟁과 정책사업을 복합적으로 배치 한 뒤, 마지막 5일차에는 1주간 실천을 묶어서 (가칭) ‘재벌 책임 공동행동의 날’ 을 진행
- ‘재벌 책임 좋은 일자리’ 민주노총 집중 행동 주간 선포 기자회견
  - 취지: 민주노총 대재벌 교섭 요구 관련 전경련을 압박하고 민주노총 집중 행동 주간을 선포함
  - 일시: 5월 23일(월) 11:00
  - 장소: 전경련 앞
- 주간 행동(안)
  - 취지: ‘민생 5적 5대 재벌 규탄’ 을 기조로 매일 하나씩 특색있는 주제를 잡아서 관련 단위들의 집중 투쟁 또는 캠페인을 배치함
  - 주제 및 대상(예시)
    - 경영세습 노조탄압 삼성 바로잡기 공동행동

5) 재벌책임 전면화 상반기 사업계획(안)은 최종 확정된 내용이 아니며, 향후 조직 내부 논의를 거쳐 수정·보완될 수 있음.

- 현대 기아차 원하청 노동자 공동행동
- 간접고용 재벌책임 ‘진짜 사장 나와라’ 공동행동
- 최저임금·감정노동 강요 유통재벌 규탄 공동행동
- 불법 다단계 하청 산재은폐 건설 노동자 공동행동
- 국민건강 위협하는 의료민영화 배후 재벌 규탄 공동행동

○ (가칭) ‘재벌 책임 전면화 공동행동의 날’

- 취지: 대 재벌 집중 행동 주간을 총화하면서 6월 투쟁을 규모 있게 결의하는 장
- 일시: 5월 27일(금) 16:00
- 장소: (투쟁 흐름을 고려하여) 삼성전자 또는 현대기아차 본사 앞

○ 20대 국회 1호 입법 과제 제안 국회 토론회: ‘재벌 책임 좋은 일자리’ 정책과제와 입법대안

- 취지: 20대 국회 임기 시작(5월 30일)에 즈음하여 1호 입법 과제로서 ‘재벌 책임 좋은 일자리’ 법안을 제안
- 일시: 5월 24일(화) 또는 25일(수)
- 장소: 국회

○ 기타 부대사업

- 그밖에 여론 조성을 위한 학술대회나 언론사업 등을 추진

## 2) ‘전경련 나와라!’ 대재벌 교섭 요구 발표

### (1) 취지

- 2016년 민주노총 대재벌 요구를 재벌 대기업 단체인 전국경제인연합회에게 제기하고, 이를 주축으로 5~6월 집중적인 대재벌 투쟁을 전개

### (2) 시기와 방식

- 4월 말 ~ 5월 초

(※ 금속노조의 현대기아차 그룹사 공동 교섭 요구안 제출과 연계하여, 대(對)재벌 요구안을 제시함. 이를 바탕으로 대재벌 투쟁을 선포함.)

### (3) 요구안

- 민주노총 20대 총선 요구안 ‘재벌 책임 좋은 일자리’ 중 재벌 관련 3-4대 의제를 교섭 요구안으로 재구성.

# 문제는 재벌이다

## 재벌공간을 열어 노동자서민 살리자

- 최저임금1만원 실현 / 비정규직 정규직화 / 45만 청년실업 해소 / 공공의료 기반확충 -

김태연 | 재벌사내유보금환수운동본부, 사회변혁노동자당 조직위원장

### 1. 자본의 위기전가(위기의 사회화)인가? 재벌독점이윤의 사회화인가?

1998년, 2008년 등 자본주의 경제위기가 이어지면서 한국사회는 총체적 위기에 처했다. 위기의 핵심은 노동자민중의 삶이 파탄났다는 것이다. 외환위기 후 지금까지 자본과 정권의 신자유주의 정책으로 인해 노동자민중의 삶은 나락으로 떨어졌다. 자본의 위기를 고스란히 노동자민중에게 전가한 것이다. 그 결과 한국사회는 청년실업과 고용불안, 저임금, 공공성과파괴, 가계부채, 자영업자몰락, 농업파탄 등 대수술이 아니고서는 해결할 수 없는 문제에 직면했다.

이 상황에서 설상가상으로 미국금리인상, 신흥국경제위기 등 또 다시 세계자본주의 경제공황이 폭발할 전조들이 드러나고 있다. 또 다시 임박한 자본주의 위기 하에서 자본과 정권의 해법은 노동자민중의 고향을 쥐어짜서 재벌을 살찌우겠다는 것이다. 2015년 노동개약, 2016년 구조조정이 바로 그것이다.

#### 1) 자본의 위기전가, 위기의 사회화

자본과 정권의 ‘구조개혁’, ‘노동개혁’ : 노동자 주머니 털기

##### - 45만 청년실업자 문제가 세대간의 문제인가?

박근혜 정권과 재벌들이 강행하고 있는 노동개약은 청년실업을 해결하기 위해 장기근속노동자들의 임금을 깎아야 한다는 것이다. 청년들의 실업이 부모세대 때문이라는 기상천외의 논리를 버젓이 주장하고 있는 것이다. 기업들이 청년노동자를 고용할 비용이 없어 장기근속자 임금을 깎아야 한다는데, 재벌 공간에 쌓여 있는 710조원에서 그 비용으로 사용하면 되지 않는가? 결국 임금피크제는 청년실업을 내세워 노동자임금 깎자는 것이다. 710조원도 모자라서 재벌 공간을 더 채우겠다는 것이다.

##### - 한국자본주의 최대의 위기인 비정규직 문제는 노동내부의 문제인가?

850만 비정규직은 재벌들의 초과착취 원천이기도 하지만, 이는 곧 정권은 물론이고 체제의 위기이기도 한다. 이 구조를 그대로 두고서는 언제 무슨 일이 밀으로부터 터질지 알 수 없기 때

문이다. 그래서 정권은 비정규직 차별완화를 말하고 있다. 그러나 저들은 차별의 원인을 정규직으로 돌리고 정규직에 대한 해고를 더 쉽게해야 한다고 주장한다. 정규직의 임금이 너무 많으므로 임금체계를 개편해야 한다고 주장한다. 전형적인 자본위기의 전가술책이다.

### - 살인적인 최저임금 문제가 노동자와 영세기업주 간의 문제인가?

불법상장차익으로 3대 세습을 한 삼성재벌 이재용이 2015년에 최저임금 1만원을 저지하기 위해 임금동결을 선언했다. 재벌들은 중소기업주들이 최저임금 1만원 지불능력이 없다는 이유를 내세워 최저임금 인상을 저지해 왔다. 최저임금이 노동자와 영세기업주들 간의 문제인가? IMF 이전 10%가 넘는 자영업 영업이윤율이 IMF 이후 현재 1%로 곤두박질했다. 대기업들의 골목상권 장악이 그 원인 아닌가? 원하청 구조를 악용한 재벌의 수탈은 이미 해묵은 문제이다. 기업 간 계층구조의 맨 꼭대기에서 재벌들이 초과착취를 하고 있다. 시급 6030원을 받는 알바노동자에 대한 최후의 착취자가 바로 재벌이다. 재벌의 공간에 쌓인 710조원은 바로 살인적인 최저임금으로 고통받고 있는 알바노동자들의 피땀인 것이다. 따라서 최저임금에 대한 중소기업의 지불능력 운운하는 것은 전형적인 자본의 위기전가이다.

=> 박근혜정권과 자본가들은 한국자본주의의 위기를 또 다시 노동자민중들에게 전가하는 수법으로 해결하려 한다. 저들은 자본주의 위기를 사회화하는 것이다. 노동자민중은 이를 더 이상 용인해서는 안 된다. 아니 더 이상 물러설 곳도 없다. 해법은 자본위기의 전가가 아니라, 재벌독점이윤의 사회화이다.

## 2) 해법은 재벌독점이윤의 사회화에 있다

한국자본주의 특히 IMF외환위기 이후 몰아친 신자유주의의 구조적 모순이 응축되어 있는 것이 바로 30대재벌 사내유보금 710조원이다. 한국자본주의가 3% 대의 저성장구조에 접어든 상황에서 독점재벌은 그들의 공간에 수백조원의 사내유보금을 쌓아 왔다. 그것이 가능했던 것은 실업, 저임금, 비정규직, 노동강도강화 등을 기반으로 하는 혹독한 노동착취구조이다. 수백조원의 사내유보금을 쌓으면서 승승장구해 온 독점재벌은 역으로 한국자본주의의 위기이기도 하다. 전체노동자동자의 절반에 해당하는 930만명의 노동자들이 월수입 200만원 미만으로 살아가고 있고, 청년실업자를 포함한 400만명의 실질실업자가 방치되고 있는 상황은 노동자민중 스스로도 위기이지만, 자본가들을 비롯한 지배세력들에게 실로 위기스러운 상황이 아닐 수 없다.

재벌사내유보금이 한국사회에서 화두가 되고 있는 것은 이 때문이다. 그래서 이러저러한 정치세력들이 그 저의가 무엇이든 모두 재벌사내유보금 문제를 거론하고 있는 것이다. 심지어는 재벌의 이해를 최선두에서 대변하고 있는 박근혜정권도 ‘불경스럽게’ 재벌사내유보금을 슬쩍 건드릴 수밖에 없었다. 집권시절 신자유주의정책을 강행했던 현재의 새정연도 재벌사내유보금을 그대로 두어서는 안 된다고 목소리를 높이고 있다. 여당이든 야당이든 기존 정치세력들이

모두 대표적인 재벌독점이윤인 사내유보금을 국가의 세금으로 거두자는 주장을 하고 있다. 즉 사내유보금을 사회화하여 문제를 해결하자고 주장하는 것이다. 이들 주장에 숨어있는 기만성이나 한계에도 불구하고, 한국자본주의는 재벌독점이윤 사회화를 그 누구도 거부할 수 없는 상황임을 역설하고 있는 것이다.

#### \* 여야 정당의 재벌사내유보금 해결방안의 한계

박근혜정권의 기업소득환류세제나 야당이 제출하고 있는 법인세 인상 방안은 모두 재벌사내유보금에 세금을 부과하여 문제를 해결하자는 방식이다. 2014년 7월 박근혜정권의 최경환 부총리가 취임하면서 만든 기업소득환류세제는 투자, 임금증가, 배당 등이 당기 소득의 일정액에 미달한 경우 미사용금액의 10%를 추가적으로 과세하는 방식이다. 그러나 결국 임금이나 투자는 늘어나지 않았고, 사내유보금은 늘어났다.

야당의 방안은 무엇인가? 2012년에 추미애 의원은 기준을 초과하는 과도한 사내유보금에 법인세 22%를 부과하는 방안을 제출한 바 있다. 그리고 재벌이 스스로 ‘사회적책임준비금’을 적립하면 그 부분은 면세한다는 안을 함께 제출했다. 2014년에 새정연 이인영 의원은 재벌의 소득금액에서 법인세액, 각종 부가세액, 법정적립금을 공제한 금액의 50%에 15%의 세금을 붙이는 방안을 제출했다. 이인영 의원의 안대로 하면 연간 2조원 정도를 세금으로 거둘 수 있다고 했다. 2015년 8월 은수미 의원도 재벌사내유보금에 법인세를 높이자는 안을 제출했다. 이자소득, 배당소득, 주식소득, 부동산 임대소득 등 기업 목적을 벗어난 대기업의 자산운용소득에 대한 ‘법인세율’을 현행 22%에서 개인소득세와 형평에 맞추어 38%로 인상하자는 안이다. 은수미 의원은 이 안이 시행될 경우 연간 3조 1,950억원의 세금을 걷을 것으로 추산했다.

기존 정치권의 재벌사내유보금에 대한 과세방안은 세금으로 거두어들인 돈으로 문제를 해결하는 데 방점이 있는 것이 아니다. 연간 거둘 수 있는 세금 2~3조원으로 청년실업문제든, 최저임금 문제든, 비정규직 문제든 그 어느 것 하나 문제를 실질적으로 해결할 수는 없다. 박근혜정권은 기업소득환류세제를 실시하면서 그 의도를 명확히 한 바 있다. 사내유보금에 세금을 매기면 재벌이 세금내기 싫어서 투자나 배당을 늘일 것이라는 주장이었다. 추미애 의원도 마찬가지다. 재벌들이 스스로 ‘사회적책임준비금’을 적립할 것을 기대한 것이다. 은수미 의원은 ‘재벌사내유보금의 10%(71조)만 투자되어도 청년실업문제 해결할 수 있을 것’이라 강조하듯이 사내유보금에 대한 세금 인상으로 재벌 스스로의 투자확대를 기대하고 있는 것이다. 재벌사내유보금에 대한 세금 그 자체로는 현재 노동자민중이 봉착하고 있는 문제들을 해결할 수 없음을 분명히 하고 있다. 재벌의 투자를 압박하는 수단 정도인 것이다, 결국 칼자루를 재벌에게 맡겨 두자는 것이다. 재벌이 세금 무서워 스스로 사내유보금을 저임금, 실업, 비정규직 문제 해결에 사용할리 없지 않은가? 때문에 기존 정치권이 제출하고 있는 방안은 문제해결 방안이 될 수 없다.

결국 야당의 방안은 재벌의 투자를 확대하여 노동자민중에게 떡고물이 떨어질 수 있도록 하자는 주장이다. 경제가 성장하고 기업이 잘되면 노동자민중에게 떡고물이 떨어질 것이라는 ‘낙

수효과'가 대국민 사기극으로 드러난 마당에, 세금으로 투자를 유도한다고 낙수효과가 나타날 것인가? 돈이 안 되는 곳에 투자하지 않는 자본의 속성을 감안하면 참으로 비현실적인 주장이다.

## 2. 재벌사내유보금, 어떻게 쌓여 있나?

### 1) 2015년 30대재벌 사내유보금 710조원

- 2015년 3월말 현재 30대 재벌 268개 기업의 사내유보금 총액이 710조 3002억원이나 된다. 1년 전에 비해 또 다시 38조 2378억원(5.7%) 증가한 것이다. 2015년 정부예산 375조원의 약 두 배나 되는 천문학적인 금액이 재벌 공간에 쌓여있는 것이다. 30대재벌의 자산총액 1510조 3000억원의 절반에 해당한다.
- 상위재벌에 집중되고 있다. 삼성재벌의 사내유보금이 232조 6479억원으로 1년 사이에 17조 9310억원(8.4%) 증가했다. 현대차재벌은 113조 3599억원으로 1년 사이에 12조 4964억원(12.4%) 증가했다. 이들 두 그룹의 증가액만 합쳐도 30조 4274억원으로 30대 그룹 전체 증가액의 79.6% 차지한다.
- 재벌총수일족이 수천억원씩 챙겨간 배당금을 제외하고 남은 돈이다. 2014년도 삼성, 현대차, SK, LG 등 4대 재벌 총수 직계가족의 배당금은 전년도에 비해 45.9% 급증한 3982억원이었다. 삼성 이건희 직계가족이 2221억원으로 64% 급증했다. 현대기아차 정몽구 직계가족은 전년보다 44.3% 늘어난 1045억원의 배당금을 챙겼다. 이처럼 엄청난 배당금을 챙기고도 남은 돈을 노동자서민을 위해 사용하지 않고 재벌 공간에 쌓아 두고 있다.

### 2) 사내유보금 언제부터 늘어났나?

#### ① IMF외환위기 계기로 2002년 사내유보금에 대한 세금이 폐지되어 급증

<사내유보금에 대한 과세제도의 변화 과정>

- 1991년, 기업의 적정유보 초과소득에 대한 과세제도 도입
  - 과세대상기업: 자기자본 100억원 초과 비상장법인, 재벌 산하 기업
  - 과세대상금액: 매년 기업소득 중 세금과 강제유보금을 제외한 금액의 40%
  - 과세율: 25%
- 1994년, 과세율을 15%로 낮춤
- 2002년, 적정유보 초과소득에 대한 법인세 과세제도 폐지

1991년에 적정유보를 초과하는 사내유보금에 대한 25%의 과세제도를 도입했다. 이 제도는 과세대상에서 제외되는 '기업발전기금'이라는 항목을 두어 기업들이 빠져나갈 구멍을 두어 한계가 있었음에도 불구하고 효과가 있었다. 1990년대에 임의 사내유보금에 대한 과세제도를 시

행한 결과 전체기업의 사내유보율이 1990년 5.8%에서 2001년 4.6%로 낮아진 것이다. 그런데 이 제도를 폐지한 2002년부터 전체 기업의 임의 사내유보금이 급증하기 시작하여 2010년에는 24%까지 치솟았다.



\* 사내유보율 = 잉여금(자본잉여금+이익잉여금) / 납입자본금 × 100(%)

## ② 재벌감세, 노동자서민증세

- 2009년 이명박정권, 법인세 최고구간의 세율을 25%에서 22%로 인하
  - 2007년 기업의 영업잉여가 185조원에서 2014년 263조원으로 42% 늘었지만, 기업이 낸 법인세는 36조원에서 43조원으로 20% 증가했을 뿐이다.
  - 같은 기간 노동자의 임금과 자영업자의 영업잉여를 합한 소득은 36.5%(508조원→693조원) 늘어난 데 비해 이들이 부담하는 소득세는 38.2%(40조원→56조원)로 더 크게 증가했다.
  - 자영업 영업이익률은 1991~2000년 평균 10.4%에서 2001~2012년 1.5%로 추락했다.
- 순처분가능소득은 국민총소득(GNI)에서 세금과 사회보험료, 투자 감가상각 등 고정비용을 빼고, 마음대로 처분할 수 있는 소득을 말한다. 2014년 국민총소득으로 비교하면 가계의 소득 증가율(4%)이 기업(3%)보다 높았는데도 순처분가능소득에서 결과가 뒤집힌 것은 가계가 기업보다 상대적으로 더 많은 세금과 사회보험료를 부담하고 있음을 뜻한다.

## ③ 역대 정권의 재벌 살찌우기 정책

1987년 공정거래법 개정을 통해 재벌들의 경제력집중을 억제하기 위해 출자총액제한과 지주회사설립금지 제도 등이 도입되었다. 그러나 1998년 지주회사가 허용되고 출자총액제한은 후퇴를 거듭한 끝에 2007년 사실상 폐지된 이후 2008년 완전히 사라져버렸다.

### 3) 노동자서민의 주머니를 털어 재벌의 공간을 채웠다

#### - 2000년 이후 가계소득을 기업이 뺏어가 사내유보금으로 축적

기업소득과 가계소득 증가율은 1991년부터 2000년까지는 각각 연평균 12.7%와 12%로 큰 차이가 없었으나, 2000년대 들어 격차가 확대되었다. 이는 1991~2001년 기간에는 재벌사내유보금이 늘어나지 않고 낮은 수준이었으나, 2002년 세금이 폐지된 이후 재벌 사내유보금이 급증하기 시작한 것과 시기적으로 일치한다. 즉 재벌 사내유보금은 노동자서민의 몫으로 와야 할 가계소득을 기업이 고스란히 가져간 것이다.

#### · 소득분배율에서 드러난 증거

2000년부터 2013년까지 한국의 가계소득분배율은 6.2%p 하락했다. 반면 기업소득분배율은 같은 기간 5.7%p 상승했다. OECD 국가들 중에 한국의 가계소득분배율이 가장 극심하게 떨어졌다.

#### · 국민총소득에서 차지하는 소득비중으로 드러난 증거

국민총소득에서 가계소득의 비중이 72%에서 62.3%로 하락했다(8.3%포인트 하락, OECD 평균은 4.2%포인트 하락). 기업소득의 비중은 16.6%에서 23.3%로 높아졌다(6.7%포인트 상승, OECD 평균은 1.6%포인트)

### 4) 한국자본주의의 대차대조표 : 가계부채 1000조원! 기업사내유보금 1000조원!

#### - 가계부채 1000조원

2014년 말 한국의 가계부채 총액은 1089조 원이다. IMF 외환위기 이후 노동자서민의 소득은 줄어들고 빚만 쌓아 온 것이다.

#### - 기업 사내유보금 1000조원

기업의 저축이라 할 수 있는 전체 기업의 사내유보금이 1000조 원에 이르는 것으로 추정된다. 한국의 기업 저축률은 꾸준히 증가해 2013년 21.5%로 OECD 국가 중 1위이다. 1998년 IMF 외환위기 이후 가계부채는 급증할 때 대기업 자본가들은 그들의 공간에 1000조원을 사내유보금으로 차곡차곡 쌓아 온 것이다.

기업의 사내유보금이 하늘에서 뚝 떨어질리 만무하다. 자본가들은 투자처가 없다고 아우성을 쳐왔듯이 2000년 이후 새로운 투자에 의해 부를 창출하지도 않았다. 그런데도 그들의 공간에 차곡차곡 쌓아 온 사내유보금 1000조 원이 어디서 난 것인가? 노동자서민의 몫을 빼앗아 간 것이다. 기업 사내유보금 1000조 원은 고스란히 가계부채 1000조 원으로 기록되어 있지 않은가? 이것이 바로 2015년 한국자본주의의 대차대조표이다.

### - 노동자서민 몫을 빼앗아 간 중심에 재벌이 있다

자본금 5조원 이상의 기업집단 즉 재벌이 2015년 4월 현재 61개이다. 이들 재벌이 거느리고 있는 기업수는 1696개이다. 61개 재벌의 총자산은 2258조 4120억원이다. 1년 전에 비해 52조 6000억원(2.4%)이 증가했다. 재벌은 2000년 이후 재벌은 빠른 속도로 자산을 늘려 왔다. 전체 재벌의 총자산이 국가자산에서 차지하는 비중은 2001년 46.0%에서 2012년 57.4%로 증가하였다. 증가율은 25%에 이른다.

전체 재벌들 중 30대재벌의 자산총액은 1510조3000억원으로 1년 전에 비해 50조 2000억원이나 늘었다. 그 중에서도 삼성 20조 1000억원, 현대기아차 13조 2000억원, SK 7조 2000억원 등 거대 재벌에 부가 독점되고 있다.

특히 재벌일족들의 자산축적은 더 심각하다. 삼성재벌 일족의 자산이 국가자산에서 차지하는 비중이 2000년 6.7%에서 2012년 9.3%로 증가했다. 증가비율은 39.9%에 이른다.

범삼성, 범현대, 범엘지, SK 등 이른 바 범4대 대벌가문이 국가자산 전체에서 차지하는 비중이 같은 기간 22.9%에서 25.6%로 높아졌다.

범8대 재벌가문 일족의 자산은 27.9%에서 31.1%로 증가했다. 5000만 국민이 살고 있는 한국의 전체 국가자산 중 31%를 불과 몇 백명에 지나지 않는 8대 재벌가문 일족이 차지하고 있는 것이 한국자본주의의 현주소이다.

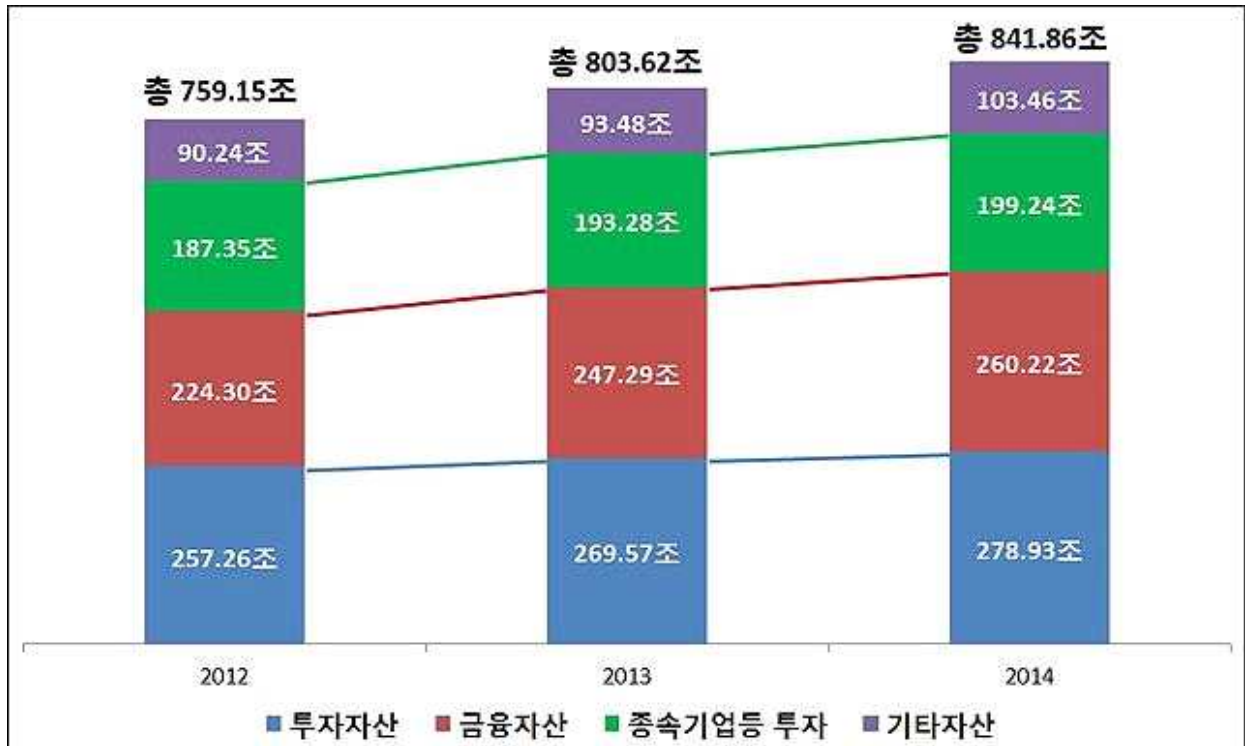
## 5) 부동산, 금융자산으로 쌓여 있는 재벌사내유보금

재벌 사내유보금에 대한 전국민적 문제의식이 높아지자 재벌은 전경련, 자유기업원 등 자본의 나팔수들을 동원하여 사내유보금 중 현금은 일부(15%)에 지나지 않으며, 대부분 투자되어 있다고 주장하고 있다. 과연 그런가?

- 2012~2014년 기간 10대재벌 산하 비금융 상장기업들의 총자산 구성변화를 분석하면 재무제표상의 투자자산(유형자산+무형자산)은 2014년 279조원이다. 금융자산은 260조원이다. 나머지는 계열사 중식투자 199조원과 부채 104조원으로 구성되어 있다.

- 금융자산 260조원은 현금 및 현금성자산, 단기금융상품, 채권, 기타 매도가능 금융자산 등으로 구성되어 있다. 재벌들이 이 중에서 ‘현금 및 현금성 자산’ 만을 현금이라고 주장하는 것이다. 회계용어상 ‘현금성 자산’ 은 3개월 이내에 현금화할 수 있는 금융자산이고, ‘단기금융자산’ 은 1년 이내에 현금화할 수 있는 금융자산이라는 차이가 있을 뿐이다. 따라서 금융자산의 대부분은 현금에 가까운 자산이다.

현재 한국경제에서 재벌사내유보금이 문제되는 것은 천문학적인 이익잉여금이 경제의 선순환 구조 밖에 쌓여 있다는 것이다. 막대한 이익잉여금이 노동자서민의 소득으로 환류되지 않고, 돈놀이하는 데 쓰이고 있다는 것이 문제이다.



[그림] <10대재벌 산하 비금융 상장기업들의 자산 구성변화(2012~2014)>

\* 민주노총 오민규 비정규실장 발표자료 인용

- 투자자산 중 유형자산에는 부동산이 포함되어 있다. 2009년 과 2010년 두 차례에 걸쳐 이명박정권은 재벌의 비업무용 부동산에 대한 양도세 중과제도를 폐지했다. 그 결과 2011년 10대 재벌의 비업무용 부동산 보유가 9조원대로 증가했다. 이어 박근혜정권은 2015년말까지 중과세 폐지를 연장함으로써 비업무용 부동산 형태의 재벌사내유보금을 증대시켰다. 따라서 재벌 기업 재무제표 상 투자자산으로 분류되어 있는 유형자산에는 사실상 비업무용 부동산이 포함되어 있는 것이다. 재벌사내유보금이 도마에 올랐을 때 현대기아차는 사내유보금으로 한전 부지를 10조원대에 매입하여 박근혜정권의 기업소득환류세에서 도피했다. 대법원의 불법과건 비정규노동자들의 정규직화 판결이 있었음에도 사내유보금을 정규직화 비용으로 사용하라는 사회적 요구를 거부했다. 30대재벌이 부동산 투기회사가 아닌 한 재무제표상 투자로 분류되어 있는 상당부분의 부동산도 투자로 볼 수 없는 사내유보금이다.

### 3. 재벌사내유보금 환수하여 4대 민생.공공 과제 해결하자

<시급한 4대 민생.공공 과제 해결 : 156조 9400억원>

- 최저임금 1만원 실현 : 120조원
- 300인 이상기업 간접고용노동자 87만명 정규직화 : 10조 4400억원
- 45만 청년실업 해소 : 16조원

### 1) 최저임금1만원 실현 : 4년간 120조원

#### ① 2016년 48조원 투입으로 최저임금 1만원 즉각 실현

국제적으로 악명높은 한국의 살인적인 최저임금 조건에서 시급1만원(월 209만원)을 실현하기 위해서는 특단의 조치가 필요하다. 최저임금 1만원을 지불능력이 취약한 중소기업들이 일거에 감당하기 어렵다는 점이 현실이다. 이런 상황을 악용하여 전경련, 경총 등 사용자단체들은 최저임금 문제를 노동자와 영사자영업자의 대립으로 호도하면서 최저임금 인상을 가로막아 왔다.

해결방안은 IMF 외환위기 이후 노동자서민의 피땀을 착취하여 공간에 쌓아놓은 재벌사내유보금을 투입하는 것이다. 2016년부터 최저임금 1만원 실현을 위해 부족분 48조원을 재벌사내유보금 환수액에서 투입한다.

**<재벌사내유보금을 투입하여 2016년 최저임금 1만원을 실현하는 방안>**

- 2016년부터 환수한 재벌사내유보금을 투입하여 최저임금1만원을 즉각 실현한다.
- 기업주 부담은 2016년 최저임금(시급 6030원, 월급 209만원)을 기준으로 한다.
- 최저임금 1만원 부족분을 재벌사내유보금 환수로 조성한 국가기금에서 임금보조금 형식으로 지급한다(48조원으로 추계됨).
- 기업주들이 2016년 최저임금 6030원을 준수하는 조건으로 임금보조한다. 이렇게 하여 그동안 고질적으로 존 재해 왔던 200만명 이상에 대한 최저임금 위반 현실을 타개한다.

#### ② 최저임금 1만원 구조 안착 5년계획에 필요한 자원 총 120조원

- 2016년부터 시작하는 최저임금 1만원을 구조적으로 안착시키기 위해서 2016년부터 5년간의 계획이 필요하다. 국가는 4년동안 매년 사내유보금 환수로 마련된 최저임금기금에서 보조금을 지급한다. 동시에 2016년 최저임금 인상 8%를 기준으로 매년 기업주들이 부담케하여 기업이 최저임금 1만원 체제에 적응해 나가도록 한다. 이와 같이 할 경우 다음과 같이 5년 내에 최저임금 1만원을 구조적으로 완성된다.

**<최저임금 1만원 구조 안정화 5년계획>**

2016년 48조 투입(기업부담 최저임금 시급 6030원)  
 2017년 38조 투입(기업부담 최저임금 시급 6814원)  
 2018년 26조 투입(기업부담 최저임금 시급 7700원)  
 2019년 8조 투입(기업부담 시급 8701원)  
 2020년 최저임금 사회적 보조없이 기업 자력으로 최저임금 1만원 구조 안착

<최저임금 1만원 실현을 위한 필요재원 추계 근거>

시급	누계 (천명)	해당시급 인원수(천명)	시급 인상액	209시간 기준 월추가임금 총액(원)	2015년 최저임금적용시 월추가임금총액(원)
5210	1,835	1,835	4790	685,528,568,398	636,578,528,378
5215	1,888	53	4785	53,003,445,000	48,906,340,000
5230	1,889	1	4770	996,930,000	923,780,000
5235	1,895	6	4765	5,975,310,000	5,542,680,000
(중략)					
5565	2,395	1	4435	926,915,000	923,780,000
5575	2,396	1	4425	924,825,000	923,780,000
(중략)					
9940	8,647	2	60	25,080,000	25,080,000
9970	8,648	1	30	6,270,000	6,270,000
9990	8,653	5	10	10,450,000	10,450,000
합계		8,653		4,238,331,063,398	4,164,723,378
연간 추가임금				50,859,972,760,776	49,976,678,440,536
2016년 8.1%인상 적용시 연간 추가임금					48조 3652억원
2017년(임금인상5%, 사용자부담 8% 적용)					38조 471억원
2018년(임금인상5%, 사용자부담 8% 적용)					25조 9889억원
2019년(임금인상5%, 사용자부담 8% 적용)					8조 1546억
2016-19년 재벌사내유보금 환수액 총부담액					120조 5558억원

- \* 「2016년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석보고서(2015.5, 한국노동연구원)」, 「2013년 단시간노동자 임금실태조사 보고서」, 「경제활동인구부가조사(2014.8, 통계청)」 등의 자료를 근거로 분석
- \* 국가의 엄정한 근로감독으로 2015년 현재 최저임금에 미달하는 노동자들(230만명)의 최저임금이 시급 5580원이라고 전제함(불법 기업주에게 사회적 보조금을 지불하는 불합리성 해결)
- \* 시급은 한국노동연구원이 적용한 2015년 12월 전체노동자 임금인상율 4.5%를 원용함.
- \* 이를 2016~2019년 기간에 적용하여 매년 전체노동자 임금인상 평균을 5%로 상정하여 추계함.
- \* 2016~2019년 기간 기업주가 부담하는 최저임금 인상율을 2016년 기준인 8%로 상정함.

2) 300인 이상 기업 간접고용 비정규노동자 87만명 정규직화 : 10조 4400억원

- 대기업 간접고용 비정규직을 즉각 정규직화해야 한다

2014년 3월 기준으로 300인 이상 대기업 소속 노동자 436만명 중 37.3%인 162만명이 비정규직이다. 이 중 사내하청과 파견·용역을 포함한 간접고용 노동자가 87만명으로 전체의 20%를 차지하고 있다. 10대 재벌그룹은 더욱 심각하다. 10대재벌 기업의 노동자 120만명 중 비정규직이 43만명(36.3%)이다. 이 중 기간제, 사내하청 등 간접고용이 36만명으로 그 비율이 30%가 넘는

다. 10대재벌을 비롯한 대기업의 간접고용 비정규직을 정규직화하지 못한다면 850만 비정규노동자의 정규직화는 요원한 일이다.

**- 대기업의 정규직화를 강제해야 한다**

재벌 2위인 현대기아차그룹은 2015년 3월 현재 113조 3,599억을 사내유보금으로 쌓아놓고 있다. 그런데도 현대기아차는 불법파견노동자를 전원 정규직화하라는 대법원 판결조치 어기고 있다. 재벌 일가를 포함한 기업주들 스스로가 비정규노동자 정규직화를 할 의지가 전혀 없다는 증거이다. 따라서 재벌사내유보금 환수액을 재원으로 하여 대기업 간접고용 노존자의 정규직화를 사회적으로 강제해야 한다.

**- 300인 이상 대기업 간접고용 노동자 87만명 정규직화 비용, 10조 4,400억원**

간접고용 노동자를 정규직으로 전환하기 위해 1인당 연간 1200만원의 추가임금이 필요한 것으로 추정된다. 이 추가임금을 30대재벌 사내유보금 환수액에서 정규직화 임금보조금으로 지출하면 된다. 연간 10조 4,400억이 소요된다. 재벌사내유보금의 1.5%로 대기업 87만 간접고용 노동자를 정규직화할 수 있다.

**3) 45만 청년실업 해결 : 연간 5조 3400억원, 3년간 16조원**

**- 청년실업 문제를 세대간 갈등으로 왜곡하려는 자본과 정권의 천인공로할 작태**

청년 실업자가 45만명이다. 구직을 포기하고 있는 청년실업자까지 포함하면 110만명이다. 이런 상황에서 박근혜정권은 임금피크제로 청년실업을 해결하겠다고 한다. 장기근속자의 임금을 깎아 청년고용을 늘인다는 것이다. 이를 강제하기 위해 노동자들의 동의없이 취업규칙을 변경하여 임금을 깎을 수 있도록 하자는 것이다. 아버지 임금을 깎아서 아들딸 일자리마련하자는 식인데, 이는 자본과 정권이 초래한 문제를 노동자들의 세대간 갈등으로 왜곡하는 천인공로할 작태라 아니할 수 없다. 더구나 장기근속자의 임금삭감이 청년노동자 고용으로 이어질 보장도 없다. 결국은 노동자 임금깎자는 것에 불과하다.

**- 수년째 재탕하는 허울뿐인 박근혜 정권의 ‘청년고용 절벽해소 종합대책’**

박근혜 정부는 7월 27일 ‘청년 고용절벽 해소 종합대책’을 발표했다. 정부와 기업이 손잡고 2017년까지 21만개 이상의 일자리를 만든다는 것이다. 그 중 정규직 일자리는 공공부문 신규채용 5만 3000명, 민간부문 해외취업 및 신규채용 3만 5000명 등 8만 8000명에 불과하다. 나머지는 청년인턴 7만 5000명, 직업훈련 2만명, 학생알바(일과 학습 병행) 3만명 등 비정규직이다. 더 큰 문제는 정부가 해마다 이런 식의 청년실업 대책을 발표해 왔으나, 번번히 공수포로 끝났다는 것이다.

- 국가는 재벌사내유보금을 환수하여 청년실업을 해소해야 한다

30대재벌 사내유보금 710조원은 110만 청년실업자를 비롯한 400만 실업자에게 임금으로 지불했어야 돈이 포함되어 있다. 그런데 국가는 이들을 실업자 실업자로 방치하고 그 돈을 재벌들의 공간에 쌓아두도록 방조한 것이다. 따라서 청년실업해소는 재벌사내유보금을 사용하여 해결해야 한다.

- 45만 청년실업 해소 비용 16조 2000억원

청년실업자 1인에 대해 연간 평균 1200만원씩 3년간 임금보조금을 지급한다. 45만명 청년실업자에 대한 3년간 임금보조금이 총액은 5400억원이다. 총 비용은 16조 2000억원으로 추계된다.

- 방안

- 총 45만명의 일자리가 확보될 수 있도록 기업규모에 따라 의무고용할당제를 실시한다.
- 30대재벌 기업은 시행 1년차에 한 해 재벌사내유보금 환수액에서 임금보조금을 지불한다.
- 중소기업에 대해 기업규모를 기준으로 하후상박의 원칙을 적용하여 임금보조금을 지출한다.

4) 의료의 공공성 강화를 위한 기반 확충: 9조 5000억원

① 메르스 사태의 교훈

지난 5월 20일 이후 두 달 동안 국민들을 공포로 몰아넣은 메르스사태(186명 감염, 36명 사망, 16693명 격리)는 한국 공공의료체계의 현주소를 바닥까지 드러내었다. 박근혜정권은 병원을 재벌들의 돈벌이 기구로 전락시키려는 의료민영화를 밀어붙여 왔다. 공공의료의 기반인 지방의료원이 폐업되었다. 이런 와중에서 발생한 메르스사태에 대해 박근혜정권의 무능은 극에 달했다. 초일류병원이라고 자랑해왔던 대표적 재벌병원인 삼성병원은 음압병실 하나 제대로 갖추지 못한 채 메르스 전파의 온상이 되었다. 반면에 열악한 재정 상태에서 그나마 음압병실이라도 갖추고 있던 지방의료원이 최후의 보루역할을 힘겹게 해 나간 상황이었다. 메르스 사태의 교훈은 의료민영화를 중단하고 공공의료시스템을 확대강화해야 한다는 것이다.

② 재벌사내유보금 환수로 우선 시급한 공공의료체계 구축을 시작해야 한다

- 주치의 제도 확립비용: 2조 5천억원

만성질환 및 신종감염병 관리에 적합한 의료서비스 공급체계인 주치의 제도이다. 주치의 제도를 확립확립을 위한 재원을 재벌사내유보금을 환수하여 마련해야 한다. 국민 1인당 건강보험진료비 108만원(2013년 기준)의 10%에 해당하는 비용으로 추계하면 총 2조 5천억이 필요하다.

50,000,000(명) x 100,000\*(원) = 5조원 x 50% = 2.5조원

- 감염병 대응을 지역거점 공공의료기관의 시설, 장비, 의료인력 확충 비용: 7조원

지방의료원 등의 음압.격리병상 확대, 지정병원 및 보건소 확대, 지역거점 응급의료기관의 의료인력 확충 비용이 7조원이다.

\* 2005년 노무현 정부의 공공의료확충 종합대책안에서 공공의료 30%확충에 필요한 4조 3천억원으로 집계함. 이를 기준으로 물가인상률 및 예산 증가율을 반영하면 7조원이 필요한 것으로 추계됨.

## 4. 재벌곳간 어떻게 열 것인가?: 재벌사내유보금 환수운동

1) 한국사회에서 거듭 제기되어 왔던 ‘환수운동’ 을 본격적인 대중운동으로 실천하자

- 1994년 재벌부실자금 환수운동

김영삼 정권이 세계화라는 미명 하에 재벌들에게 외자 직접도입권을 부여했다. 그 결과 재벌들은 산하에 종금사 등을 만들어 외자를 도입하여 문어발 확장으로 몇 년 후 IMF 외환위기를 초래했다. 이 상황에서 1994년에 민교협 등 사회 각계각층에서 재벌부실자금 환수운동을 전개한 바 있다.

- 1998 부실재벌 환수운동

문어발 확장으로 대표되는 재벌들의 과잉중복투자 등으로 인해 1998년 IMF 외환위기가 터지자 김대중권은 초국적 자본의 구제금융을 받는 대가로 살인적인 구조조정을 강행했다. 노동자민중에 대한 정리해고, 임금삭감, 비정규직화를 대가로 받은 구제금융은 재벌기업들에게 투입했다. 그러자 민주노총 등이 부실재벌 환수운동을 전개했다.

- 2014년 재벌부당수의 환수특별법

삼성재벌이 3대 세습을 위한 이재용의 불법상장차익 사건이 터지자 야당의 박영선 의원이 재벌부당수의 환수특별법을 제기한 바 있다. 물론 이 제기는 야당 내에서조차 수용되지 못해 무위로 끝났지만 재벌문제 해법으로 기존으로 정치권에서조차 ‘환수’ 방안이 해법으로 등장한 사례이다.

- 2012 노동자대통령 ‘재벌환수 복지기금마련’

18대 대선에서 김소연 노동자대통령후보가 ‘재벌환수하여 복지기금마련’ 을 공약으로 내걸었다. 재벌환수를 노동자민중의 생존권해결과 직결시켜 운동을 펼친 사례이다.

⇒ 이상과 같이 최근 수십년 기간에 한국사회에서 재벌문제 해결을 위해 ‘환수’ 방식이 제도 정치권 내외를 막론하고 제출되었다. 이는 재벌문제의 해결이 환수라는 특단의 조치없이 불가능하다는 반증이기도 하다. 다만 이 환수운동이 노동자민중의 구체적 생존문제와 직결되지 못해 대중적 운동으로 발전하지 못했다. 한 시기에 반짝하는 주장으로 끝난 것이다. 이제 노동자민중의 생존권 문제와 직결되는 대중적 환수운동을 지속적으로 전개해야 한다.

## 2) 2015년 재벌사내유보금 환수운동

### ① 경과

- 재벌 사내유보금 환수운동 토론회(8.12) : 노동자계급정당추진위, 민주노총, 참여연대, 민변, 참세상연구소 등이 참가하여 토론회를 개최, 재벌 사내유보금 환수운동 선포 기자회견(8.18)
- 홍보: 언론기고(오마이뉴스 5회 기획기고), 소책자 발간(5000부), 현장 포스터 1000부(부산지하철 300부 부착), 1차 대중홍보(5만부), 2차 대중보물(조합원용 4만부, 시민용 1만부)
- 각 지역별 간담회/토론회/설명회/강연회
- 4대 집중행동: 710 인증샷데이(9.10), 157인 전국동시다발 1인시위(9.24), 전국동시다발 기자회견(10.7), 집중결의대회(10.24)
- 1만인 선언운동 : 11.13 경향신문과 한겨레신문광고
- 민중총궐기대회 사전집회로 재벌사내유보금 환수운동 결의대회 개최(11.14)

### ② 재벌사내유보금 환수운동본부 구성

- 8월 민중총궐기 투쟁본부 출범시 재벌사내유보금 환수를 주요요구로 설정
- 10월 7일 기자회견에서 환수운동본부 구성을 공개 제안하고, 제단체 간담회를 통해 환수운동본부 구성을 추진함.
- 환수운동본부 구성 연석회의(10.29) : 추진위, 민교협, 문화연대, 철폐연대, 민주노총 등 5개 조직이 참석하여 환수운동본부 구성을 결정함.
- 11.11 환수운동본부 출범 기자회견(전경련)
- 11.14 재벌사내유보금 환수운동결의대회 개최
- 참가조직 : 사회변혁노동자당, 민교협, 문화연대, 철폐연대, 민주노총, 한국진보연대, 학단협, 인권운동사랑방, 전농, 빈민해방실천연대, 노동자연대, 평통사, 전장연 등 13개 단체

## 3) 2016년 재벌사내유보금 환수운동 방향

### ① 방향: 재벌 사내유보금 환수투쟁을 재벌사회화 투쟁으로 확대강화

- 2015년에 시작한 재벌 사내유보금 환수운동을 보다 적극적으로 전개하고, 재벌사회화투쟁으로 발전시킨다.

- 2016년 최저임금1만원쟁취, 정규직화, 공공성 기반확대 등을 중심으로 재벌독점이윤 사회화 방향에서 재벌 사내유보금 환수운동을 전개한다.

## ② 재벌사내유보금 관련 여론화 사업

- 3~4월경으로 예상되는 2016년 재벌사내유보금 현황발표를 계기로 기자회견 개최(환수운동본부 주최)
- 5대재벌 사내유보금 현황 심층분석 결과 발표 토론회
- 최저임금 1만원쟁취 정책토론회 : 최저임금투쟁 관련 제단체 공동주최로 최저임금투쟁 방향 정책토론회를 개최.

## ③ 대중선전

- 최저임금, 청년실업과 연동한 대중선전전  
(최저임금 가두선전, 각 학교 강연회)
- 비정규문제해결을 위한 비정규투쟁 주체들의 공동행동  
(금속노조 요구와 연동, 현장선전전)
- 사회공공성 확대강화와 연동한 공공부분 현장 선전전

## ④ 행동

### <재벌사내유보금 환수 공동행동>

- 4~6월 기간 중에 매주 1회 정도의 제연대단위 공동행동 제안
- 전경련, 재벌사 등에서 집회, 기자회견, 1인시위, 거리강연회 등 다양한 방식
- 재벌사내유보금 환수운동본부 등에서의 논의를 통해 구체화
- 재벌 관련 투쟁단위, 최저임금/비정규투쟁 단위, 구조조정 관련 투쟁 주체 등 폭넓은 참가 조직

### <최저임금투쟁 기간 농성투쟁>

- 최저임금투쟁 기간(4~6월) 기간중에 재벌을 대상으로 재벌독점이윤사회화 쟁점화를 위한 농성투쟁
- 청년실업, 최저임금1만원, 노동개약중단, 사회공공성 등 요구와 연동한 재벌사회화

### <각 지역별 집중투쟁 대상 선정하여 투쟁>

### <재벌사내유보금환수 결의대회>

<범국민서명운동>

- 4월부터 연말까지 주요한 대중실천으로 추진
- 2017년 12월 대선을 겨냥하여 계속 추진하는 방안도 연말에 검토
- 재벌사내유보금 환수특별법 제정 범국민서명

# 진짜 사장 나와라! 재벌에게 사용자 책임을

- 기술서비스 간접고용노동자 사례 및 실천방안을 중심으로 -

김진익 | 진짜사장재벌책임공동행동, 희망연대노조 나눔연대사업국장

## 1. 간접고용노동자 실태

### 1) 규모

- 10대 재벌 계열사 노동자 120만 명 중 비정규직은 43만명(36.3%)이며, 비정규직 가운데 기간제 등 직접고용은 7만명(10대 재벌 계열사 노동자의 6.1%), 사내하청 등 간접고용은 36만명(10대 재벌 계열사 노동자의 30.2%)에 달한다.(2015. 2. 16. 국가인권위원회 주최, 정부 비정규직 종합대책과 노동인권에 관한 토론회, 김유선 발표문 “비정규직 종합대책과 노동인권” 56면 참조)
- 한국은 OECD 국가 중 파견근로(파견·용역·사내하청) 비율이 가장 높은 나라다.

### 2) 확산이유 · 사용자 책임 회피

#### (1) 고용유연화

- 해고 제한 등 노동법상 규제 회피, 신속·용이한 인원배치, 비용부담 조정 등

#### (2) 인건비 절감

- 임금, 고용관리비용, 사회보험료 등 인건비 절감



### 3) 확산계기

- IMF 경제위기 빌미 98년 근로자파견법. 사용자 누구든 외주화·간접고용화 추진이 당연시 됨

### 4) 현장 실태(기술서비스 간접고용노동자 사례)

#### (1) 업체 교체 시 고용불안, 노동조건 저하

##### ① 고용불안 및 고용구조 악화(해고, 사직, 도급 확대)

○ 근본적으로 고용불안은 원청의 계약방식에서 온다. 1년 마다(짧게는 6개월, 3개월) 원하청 간 서비스센터 계약은 하청업체 노동자에게 직접적인 고용불안을 야기 시킨다. 케이블방송 티드로드는 2016년 2월 업체 교체 과정에서 한빛북부센터 28명, 전주 23명의 조합원이 해고되어 거리로 내몰렸다. LGU+서비스센터에서도 몇 년을 일해 온 숙련된 노동자들이 단지 하도급 업체가 변경되었다는 이유만으로 심각한 고용불안을 겪었다. 서부산, 북부산, 남인천, 김해센터에서는 업체 교체 과정에서 고용불안, 노동조건 저하를 겪으면 상당수 직원이 사실상 강요에 의한 사직을 할 수밖에 없었다. 신규업체가 센터를 인수하면서 직원을 미리 뽑았다며 ‘기존 센터 직원을 승계할 수 없다’거나 ‘일부 직원만 선별고용하겠다’며 문제와 갈등이 발생시키는 경우가 많다. 과정에서 상당시간 동안 업무를 거부당하면서 생계문제와 고용불안 압박으로 어쩔 수 없이 사직을 하는 상황이 반복되고 있다. 신규업체는 선별고용을 내세워 노조를 탄압하고 조합원을 속아내는 부조리한 행태를 보이기도 한다, 실제로 LGU+ 남인천서비스센터 경우 신규업체가 압박에 못 이겨 조합원의 고용을 수용했지만 과정에서 절반에 달하는 조합원이 사직, 사실상 해고를 당했다. 강민석 조합원은 3개월이 지난 시점에서 수습사원이었다라고 주장하며 저성과자로 몰아 부당해고를 자행했다. 현재 부당해고로 지방노동위원회에서 부당해고 판결을 받아 최근 복직되었다.

##### ② 노동조건 저하

○ 상당수 신규업체는 임금과 단체협약을 수용하지 않고 노동조건을 저하시키고 있다. 격주 토요일 근무, 주유비 지급 등 단협을 이행하지 않으려는 경우가 많다. 문제를 제기하고 상당기간 압박(집회, 피케팅, 언론보도)을 받고 나서야 시정하는 상황이 반복되고 있다.

○ 신규업체 상당수는 자체 고용한 인력을 확보(과잉인력) 한 후, 인력이 많다며 조합원에게 정상적인 업무를 주지 않고 있다. 따라서 현재 기본급 130만원 식대 10만원에 나머지 급여는 실적급으로 받고 있는 임금 구조에서 실적급을 획득하기 위한 기준(기준포인트 100point)을 넘기기란 쉽지 않다. 상당수 업체는 토요일 격주근무도 거부하여 통상급이 저임금인 상황에

서 시간외근무수당 지급받지 못하는 경우가 많다. 애초 신규업체가 자체 고용한 인력을 투입, 과잉인력 만들어 놓고 저임금, 노동조건을 저하시키는 것이다.

### ③ 노사관계 단절과 악화 - 노동조합 약화

- 원하청 사측은 업체 교체 과정을 노동조합 파괴 내지 약화의 계기로 삼고 있다. 사측 입장에서 고용승계 거부든 선별고용이든 과정에서 고용불안을 야기 시키고 일정 갈등 국면 과정에서 의도대로 되던 안 되던 간에 사직, 탈퇴를 유도하여 노동조합을 약화시킬 수 있는 것이다.

### (2) 부조리한 고용구조 온존 내지 확대 - 개인도급 형태로 다단계하도급 구조 온존 및 확대

- 기술서비스 노동자들은 원청이 하도급 업체에 업무를 위탁하고 1차 업체는 재하청을 주고 재하청 업체는 개인도급을 주는 다단계하도급 구조를 띠는 경우가 많다. 케이블방송 씨엔엠, SK브로드밴드, LGU+는 1차 업체의 재하도급은 없애기로 합의했으나 LGU+의 경우는 2015년 임단협 체결 이후 단 한 곳의 센터에서도 직원을 정규직으로 채용한 곳이 없다. 모두 도급기사(개인사업주) 형태로 채용하고 있다. 업무 형식도 개통, AS가 아닌 멀티기사(개통과 AS를 함께 처리)로 채용함으로써 기존 임단협의 직군을 무력화 시키고, 노조원이 있는 지역에 멀티도급기사를 투입함으로써 일감을 줄이는 형태를 취하고 있다.
- LGU+ 상당수 센터에서 기존에 정규직이었던 AS기사를 멀티로 바꾸면서 도급으로 전환하여 고용구조를 오히려 악화시키고 있다. 노조결성 이후 조합원이 아닌 기사를 모두 도급화 시킨 것이다. 사측은 개인의 자유의사로 개인도급 형태로 변경을 했다고 했지만, 실상은 사용자의 우월한 지위를 이용하여 강제 한 것이다. 조합원에게는 업무 불이익(기준 포인트 정도만 업무 할당)을 주어 저임금(업무 비용 제외 140만원 + 시간외근무수당 14만5천원/ 토요일 격주근무 수행을 거부 시간외수당조차 못 받게 하는 경우도 다수 발생)을 받게 하면서 도급 전환을 강제, 강요한 것이다. 그 결과 개인도급 형태로 다단계하도급 구조가 온존을 넘어서 확대되고 있는 것이다.

### (3) 하청업체의 노동조건 개선 및 정규직 전환 비용 유용

- 삼성전자서비스, SK브로드밴드, LG유플러스 등 서비스센터의 경영, 재무구조는 아무도 모른다. 노동조합을 만들고 교섭투쟁, 문제를 해결하는 과정에서 임금체계를 새로 설계하면서 원청에서도 위수탁도급 비용 총액만 있을 뿐 업체가 실제 어떻게 운영되고 비용이 발생하는지는 상호 공박만 있을 뿐 원청에서도 알 수 없다는 것이 확인되었다. 분명한 것은 임단

협 타결로 인한 추가 비용은 원청에서 거의 대부분을 부담한다는 것이다.

- 문제는 입단협 체결로 원청에서 제공한 노동조건 개선 및 정규직 전환 비용이 유용되고 있다는 것이다. 이는 원청에도 책임이 있다. 합의사항에 따른 이행에 대한 관리, 감독, 점검을 제대로 하지 않아 개선비용을 내고도 오히려 고용구조가 악화되는 상황이 발생한 것이다.
- LGU+의 경우, 업체는 도급기사로 전환된 기사에게 기존단가 60~65%의 반영률을 75~85%까지 올리면서 도급회유와 노조깨기에 나섰다.(해당 센터의 지회 조합원이 노조 탈퇴, 도급으로 전환되면 이후 다시 60%대로 하락시킴 - 강북센터) 이는 같은 일을 해도 노조원 대비 비노조원에게 2배 가까이 임금을 획득하게 함으로써 파업으로 생계가 곤란해진 조합원에게는 도급 전환을 회유하고 노조 탈퇴 강요, 노조깨기에 나선 것이다. 원청의 CS관리팀은 이에 더해 입단협과 상반되는 CS지표를 내 세우면서 야간에 일하지 않으면 맞출 수 없는 지표를 들이밀며 센터의 개인사업자 도급화에 힘을 실었다. 원청의 잘못된 지표가 센터로 하여금 도급 전환을 독려한 상황이 되었다.
- 원청은 비용을 대고 하청업체는 도급 전환, 노조무력화에 이를 활용하고 이득을 보는 부조리한 상황이 발생하고 있다. 향후 사회적 문제로 지탄받을 수밖에 없는 상황을 만들어진 것이다.

### (3) 업무 불이익으로 저임금 · 생계 위협 · 임금 설계 파기

#### ① 조합원에 대한 업무 차별과 부당노동행위

- 케이블방송통신은 노동조합을 만든 이후 투쟁을 통해 다단계하도급 구조를 없애고 1차 하도급업체 정규직 전환을 기본방향으로 하여 재하도급업체의 개인도급 기사를 정규직으로 전환하여 기준포인트 설정하여 통상임금을 지급하고 기준포인트 이상을 했을 때 실적급을 지급하는 임금체계를 설계하였다(업무비용은 별도로 지급)
- 하지만 사측은 조합원에 대한 업무차별을 통해 저임금 구조를 온존시키고 생계 어려움을 주고 있다. LGU+의 경우, 위에서 기술했던 대로 조합원에 대한 업무차별의 대표적인 방식은 개통조합원에게 기준포인트 이상을 주지 않음으로서 실적급을 받지 못해 140만원 고정급여만 주는 것이다.(개통 임금은 “고정급 + 실적급 = 265만원”으로 설계). 두 번째 방식은 고정급여가 많은 AS직군의 조합원을 근거 없이 개통직군으로 부당전직을 시킨 후 똑같은 방식으로 업무차별을 하는 것이다. 소위 조합원에게 ‘말려죽이기’를 한 것이다. 이로 인해 개통조합원들은 생활고에 못 이겨 퇴사를 하거나 노조 탈퇴 후 도급으로 전환하는 경

우가 속출했다. 외주업체협의회 박중수 대표가 있는 강북센터(누리온 정보통신)는 이러한 방식으로 업무상 불이익과 부당노동행위를 자행 해 30명이 넘는 노조원이 현재 1명만 남아 있다.(누리온 정보통신의 노조무력화 시도들은 지노위와 중노위에서 대부분 부당노동행위로 판결 받음)

○ 임금 설계에 따른 급여가 발생하지 않음

- 2015년 5월 합의 당시 개통기사 임금은 업무비용 포함 세전 260만원, 업무비용 제외 세전 실질임금 220만원으로 설계되었다. 개통 전체 표본으로 금액을 평균계산 하여 그 중 비용(유류비, 차량유지비, 통신비, 4대보험 사측 분)을 제외하고 그 금액을 포인트 산정 기준으로 하였다. 시간외 수당은 주 40시간 이외의 격주 토요일 시간외 근무로 하고 나머지 평일 시간외 근무는 포인트로 같음하기로 합의하였다.(평균포인트 176포인트에 48/40 147포인트)
- 기준포인트와 포인트 수당 규모 산정은 사측이 주장한 손익분기점 145포인트를 기준으로 설계되었다.
- 그러나, 현재 실제 적용되고 있는 업무환경은 대부분의 사용자가 기준포인트 100포인트 언저리의 일감을 주며, 나머지 일감에 대해서는 외주 도급기사를 확대 하여 노조원들의 일감을 줄이고 있다. 또한, 기준이 되었던 평균임금에서는 비용(유류비, 차량유지비, 통신비, 4대보험비)을 정액으로 빼고 계산하고, 지급 할 때에는 실비처리를 함으로써 실질적으로 15만원 정도의 임금 하락분이 발생 하였다.

② 과도한 외주·도급 인력

○ 조합원에 대한 업무 차별이 벌어진 센터의 공통점은 ‘과잉인력=외주도급인력’ 이 있다는 것이다. 이는 2014년 노동조합이 만들어진 이후 사측이 조합원에 대한 업무 차별, 말려죽이기-노조탄압 등을 위해 외주인력을 확대하면서 시작되었다. 임단협 타결 이후에도 상당수 센터에서 과도한 외주·도급인력을 유지시킨 것이다. 상당수 센터는 현재까지 노동조합과 원만한 관계 형성을 거부하고 과잉인력, 외주도급인력 기대어 조합원에 대한 생계 위협을 계속하고 있다.

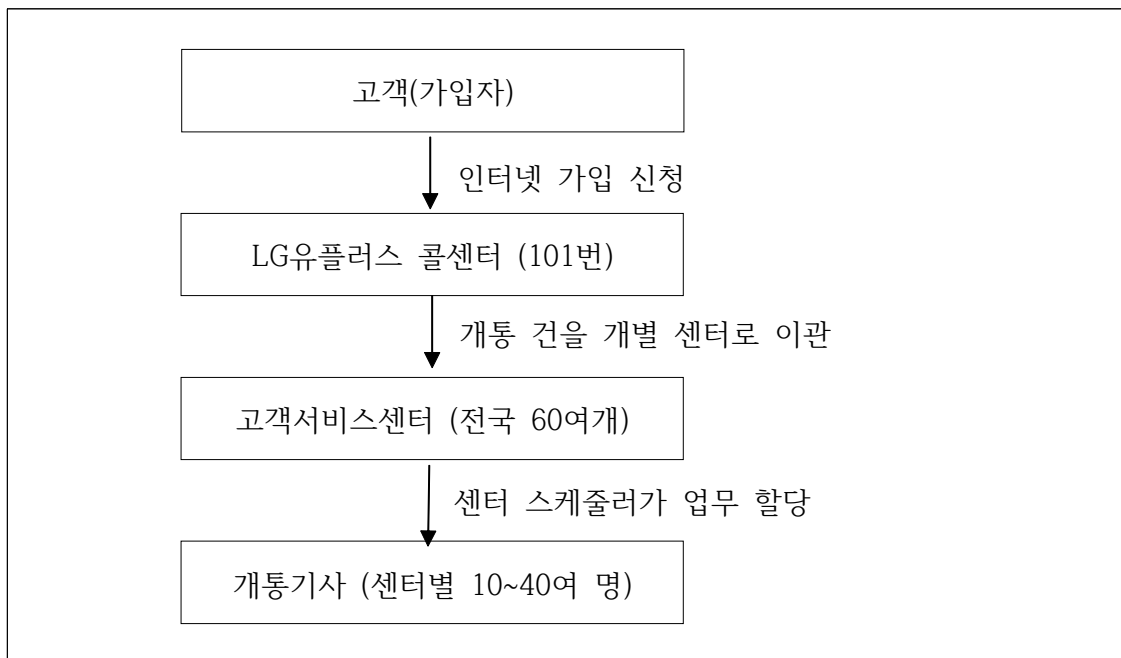
③ 업무할당 방식의 문제

○ LG유플러스는 인터넷.IPTV.집전화 개통 업무를 할당하는 방식, 즉 업무 시스템 자체에서 각 센터 사용자가 개통기사 간 차별을 야기할 수 있는 가능성이 발생하고 있다. 센터 관리자가 업무를 누구에게 할당할 것인가를 전적으로 결정할 수 있는 구조다. 이로 인해 개통기사 일감 빼기, 생계 압박이 빈번하게 벌어져 왔으며, 임단협 체결 이후에도 개통기사 임금 항목 중 업무량에 따라 지급되는 실적급의 수준을 사실상 회사가 자의적으로 결정할 수 있는 구

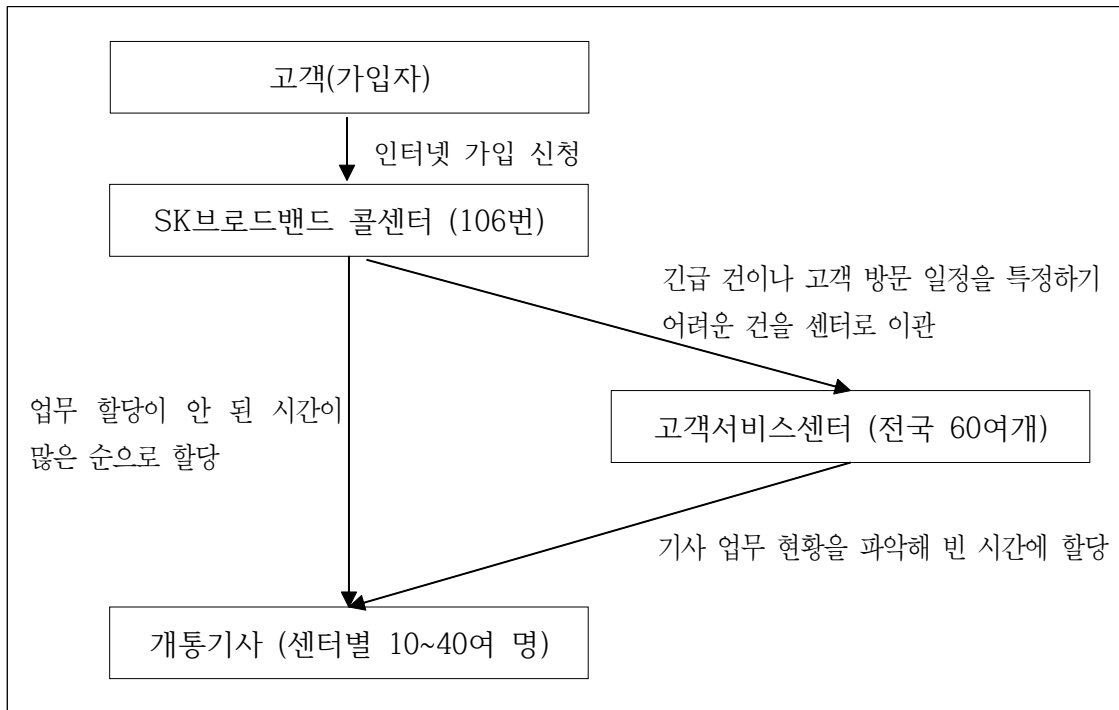
조가 온존하고 있다.

- SK브로드밴드 등 타 통신사는 원청이 운영하는 별도의 콜센터에서 개통 신청을 접수받아 일정한 기준을 갖고 해당 지역 담당 기사 스마트폰으로 직접 업무 할당을 하고, 고객 방문 일정을 특정하기 어렵거나 긴급한 건에 대해서만 센터에서 개통기사 일정을 조율해 할당하고 있다. 그러나 LG유플러스는 모든 개통 업무를 개별 센터 스케줄러가 개통기사에게 할당하고 있다.
- 이런 업무 시스템으로 인해 LG유플러스 고객센터센터에서는 노동조합 결성 이전부터 관리자와 관계가 좋지 않거나 회사에 대해 비판적 의견을 내는 기사들이 업무 할당을 제대로 받지 못해 생계 곤란에 허덕이다 알아서 퇴사하는 경우가 빈번하게 있었음. 심한 경우 개통 기사들 사이에서 “일감 받으려면 스케줄러나 관리자에게 간 쓸개 다 내놓고 회사 다녀야 한다”는 말이 심심치 않게 나오기도 함.
- 노조 결성 이후 노동조합에 가입한 개통기사들에게는 업무를 제대로 할당하지 않아 월 100만원이 채 안 되는 급여만으로 몇 달 간을 버텨야하는 경우가 다반사였으며, 임금협약을 체결한 후에도 약 145만원의 고정급으로 생활고를 겪고 있다.

<LG유플러스 개통 업무 할당 방식>



<SK브로드밴드 개통 업무 할당 방식>



○ 각 센터 사용자들이 개별 기사 간 업무량을 결정할 수 있는 권한을 이용해 노동자 길들이기를 하고, 때로는“일감 더 줄테니 노조 탈퇴하라”는 부당노동행위가 발생하고 있다. LG유플러스는 협력업체 노사 관계를 안정화하고 고객서비스를 안정적으로 제공하기 위해서는 이러한 업무 시스템을 합리적으로 개선해야 한다.

#### (4) 노사관계 저해 요인

① 임단협 타결 이후에도 노동조합 불인정, 부당노동행위, 노조탄압, 합의 불이행

<사례>1. LGU+ 5월 타결 이후 9월 법적 다툼이 진행 중인 사건

종류	부당노동행위	임금 체불	단협 위반	산업안전	기타	합계
건수	4	8	16	2	1	31

<사례>2. LGU+ 강북서비스센터(누리온)

- 대표적인 악성 사업장,
- 박종수 사장이 협의회 대표로서 원만한 노사관계를 저해하는 진원지임
- 해고, 도급 전환, 부당전직 선도(AS조합원을 개통기사로 강제 전환배치)
- 30여명 조합원을 도급 전환, 탈퇴, 사직시켜 현재 1명 남음
- 한명 남은 조합원에게 회유·탄압 및 퇴사 권유(지노위를 통한 화해절차를 진행하였지만 회유·탄압 지속)

- 서울시 일자리플러스 부정수급
- 현재 성북·강북 지역사회에서 노사관계 저해 사업장으로서 퇴출 운동 진행 예정임

<사례>3. LGU+ 중량서비스센터(큐엘씨정보통신)

- 개통 조합원 1시간 단위 할당, 18시 할당을 요구 했으나 사측은 강경한 거부.
- 작업 공구(사다리, 기가 속도테스트용 노트북등) 지급 거부하고 있음.
- 업무 차별해소를 위해 조합원과 비조합원 개통 물량 공개 거부하고 있음
- 조합원이었던 개통기사를 일감 탄압·회유로 개인도급화(센터관리자 안효숙상무 왈 : 출근하는 개인 도급 개통기사들에게 “아이고 김\*\*사장님 출근 하셨네요” 하며 개인도급 전환하지 않은 인원에게 비꼬기 일수)
- 2015년 5월 이후 단 1명도 정규직으로 채용된 인원 없음
- 현재 노동지청에 150건의 진정 건 접수 조사 중.
- 강북센터에서 영입한 홍종대팀장은 강북센터의 노동조합 파괴 공작을 중량서비스센터에 도입하여 실행하고 있음(홍종대 팀장이 채용한 13명 모두 개통+AS 업무를 하는 개인도급 멀티 기사이고 인원의 부족함이 없는 데도 불구하고, 인맥과 친분 등으로 13명의 개인도급 기사를 확보하여 일감 말려죽이기를 시도하고 있다.)

② 원만한 노사관계 형성의 걸림돌 경총

- 경제인총협회는 센터들의 교섭권과 체결권을 위임받은 노사관계의 핵심적 위치에 있는 단체이다. 하지만 합의사항 적용 등을 협력사협의회와 업체에 강제성을 띄지 못하고 있다. 경총은 ‘정당성을 갖지 못한다 하더라도 법에만 접촉되지 않으면 된다’ 는 기조로 겉으로는 들어나지 않게 뒤에서 센터 사장을 조정하여 원만한 노사관계를 저해하고 있다. 협약을 맺고도 이를 책임성 있게 적용, 문제 발생을 최소화 하는 역할을 하지 못하는 것이다. 교섭을 위임받은 대표로서 책임 있는 역할을 하지 못하고 있으며 할 만한 역량도 의지도 없는 것이다.
- 경총 담당자들은 자신들이 설정한 가이드라인을 중심으로 내부 성과 체계 속에서 움직일 뿐이다. 직접 당사자가 아닌 존재로서 굳이 절실하게 문제 해결에 나설 이유가 없는 것이다. 경총이 원청에 제반 상황, 노동조합의 의도와 입장을 제대로 전달하고 협력업체를 책임성 있게 관장하지 못함으로써 대립과 갈등을 오히려 더 키우는 경우가 많다.

③ 진짜사장 원청과 대화·소통 부재

- 임단협 교섭, 현안문제 해결 과정에서 직접 대화가 이루어지지 않음으로서 서로 간에 입장,

의도, 어려움과 고민을 파악하지 못해 문제 해결에 난항을 겪었다.

## 2. 간접고용노동자 문제, 재벌책임 투쟁 방안

### <간접고용비정규직노동자 문제 해결의 구조적 어려움>

- 노동조합을 만들어 문제 해결에 나서도 구조적 문제에 부딪혀 진전을 보기가 어렵다
- ① 원청 사용자 책임 회피 - 교섭권 박탈, 해결 난망
- ② 하청업체의 중간착취 기득권·경총개입 - 현장은 백병전! 쉽게 되지 않는다!
- ③ 원청에 의해 합법적으로 대체인력 투입 - 파업권 제약
- ④ 업체교체 시 해고, 고용불안, 노동조건 저하
- ⑤ 탄압에 쉽게 노출 - 노조 사수, 유지 어려움  
(대학, 공공, 정규직노조 존재 대공장만 일부 사수)
- 결국은 진짜사장 원청 재벌의 사용자 책임, 사회적 책임의 문제가 핵심이다.
- 10대 재벌 노동자 120만 명 중 36만명에 달하는 간접고용노동자 문제를 어떻게 해결할 것인가?

### 1) 기본방향

- (1) 간접고용노동자들의 공동대응, 공동투쟁이 필요하다.**
  - “① 구조적 법제도적 한계 ② 원하청 사측과 경총의 저항 ③ 경제위기 책임전가 총자본의 공세” 를 넘어서려면 주체의 투쟁, 큰 힘을 모으는 것이 전제가 되어야 한다.
  - 주체의 투쟁 없이 사회적 관심, 지지, 연대를 형성하기 어렵다는 것이 아프지만 현실이다.
  - 현재의 조건과 상황 상, 비정규직노동자들 각 영역별로 투쟁 불가피
  - 간접고용노동자들도 영역별로 처지, 조건, 상태, 준비 정도가 다른 상황에서 당장 하나로 모으기 어렵다.
  - > 전체를 모으는 데는 시간과 과정, 전망과 기획이 필요하다.
  - 우선 가전-방송통신 기술서비스 간접고용노동자들이 공동투쟁본부를 구성 활동을 전개 중임  
: 각 영역별로 공대위 등 존재. 현안에 따라 움직이는 상황.
- (2) 전체전선과 일점돌파 투쟁 전선 요구됨**
  - 민주노총과 장그레살기운동본부가 전체전선 치고 공동요구 만들고 공동투쟁 추진 필요
  - 영역별 공동투쟁을 활성화, 지원하면서 간접고용노동자 공동투쟁 모색하고 노동개약 저지 전체 전선으로 모아내고 복무할 수 있도록 해야함. 이는 민주노총이 주도하고 역할을 해야함.
  - 동시에 각 영역에서 일점돌파도 필요함 : 이로운 영향력과 파급력 조성
- (3) 사회연대기구를 구성하고 사회정치적 압박과 사회운동을 전개해야 한다.**
  - “진짜사장나와라운동본부” 와 “삼성바로잡기운동본부” 가 결합하고 다른 단위까지 참여를 확대하여 사회연

대기구를 구성 : 3.17 “기술서비스 간접고용노동자 권리보장과 진짜사장 재벌책임 공동행동” 구성

**(4) 사용자들의 약한 지점, 괴로운 곳을 드러내고 해결 핵심고리에 대한 압박을 집중해야 한다.**

- 결국 재벌일 수밖에 없다.
- 재벌의 부조리한 행태를 드러내고 개선, 개혁하면서 비정규직 문제 해결을 위한 진짜사장 사용자책임, 사회적 책임을 요구하는 것은 상당히 유용하다

**(5) 위의 투쟁과 사회운동을 통해**

- 단기적으로는 ① 현안 기술서비스 간접고용노동자 투쟁을 돌파  
(지속적인 권리확대, 노조 유지 강화)  
② 일점돌파 영향력과 파급력 - 조직화에 진전  
③ 재벌, 간접고용 문제를 사회적으로 드러낸다 - 구조적 문제 해결 공감 형성
- 장기적으로는 ① 직접고용 등 고용안정성 확보  
② 박근혜 정권(공방 벌임) 이후 공세적 법제도개선, 구조적 문제 진전 추진  
③ 이용자에게 호갱 등 부조리한 재벌·계열사 행태 개선

## 2) 재벌책임 투쟁 방안

### (1) 공동임단협 및 현안투쟁 집중

**<투쟁흐름>**

- 3월 교섭절차 진행
- 4월 총선투쟁
- 4~5월 교섭 및 쟁점 형성/ 현안문제 투쟁 지원
- 5월~ 본격적 투쟁 진행  
(삼성지회는 5월 17일 쟁의권 확보 추진, 희망연대노조는 6월 확보 추진)

**<최악 재벌 선정(투표) 집중 투쟁>**

- 6, 7월 중 가장 문제가 되는 1개 재벌 선정하여 집중 타격
- 온라인 대중 투표로 진행 : 대중적 방식으로 여론화, 의제화하며 진행

### (2) 법제도개선 투쟁

**<요구 구체화>**

- 안정적 일자리 : 업체교체 시 고용·단협·근속승계, 업체 계약기간 연장  
: 직접고용
- 노동권 보장 : 교섭권(진짜사장 교섭의무), 쟁의권(대체인력 투입 금지) 확보
- 기형적 고용구조 개선 : 다단계 하도급 금지

- 생활임금 보장(업무 불이익 중단), 노동시간 단축
- 부당노동행위 처벌 강화

**<요구 쟁취 2가지 방안>**

- 현장투쟁을 쟁취
- 사회적 규제-법제도 개선

**<법제도개선>**

① 내용

- 원청사용주의 하청노동자에 대한 직접교섭책임
- 하청 쟁의행위에 대한 원청 대체인력 투입 금지
- 하청업체 교체시 고용, 근속, 단협 승계  
: 근로기준법 제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한)항을 신설

② 방안

- 총선후보 질의 : 정치권 근거 확보
- 투쟁을 통해 문제 드러내고 공감대 형성
- 토론회, 연속기고 통해 사회여론 형성
- 20대 국회 입법 활동
- 대통령선거 정권 교체 : 현 범야권 입법 추진 강제

**(3) 진짜해피콜 캠페인(사회운동)**

(1) 취지

- 진짜해피콜 운동을 통해 동네노동자, 기술서비스노동자 실상과 재벌의 부조리한 행태를 알린다.
- 낮은 수위라도 진짜해피콜 참여를 만들고 재벌 책임에 대한 사회적 공감대 형성, 압박을 진행한다.

(2) 개요

- 주최 : 진짜사장재벌책임공동행동
- 방식 : 사업팀 구성하여 지속적으로 진행(비없세, 각 단체, 상황실장, 각 단위 노조 1인)

(3) 사업

① 진짜해피콜 캠페인

- 스티커 부착, 선전물 배포, 인증샷 올리기, 격월 1회 - 주요행사 캠페인, 신문 배포(집중지역 선정)

② 언론사와 연계 공동캠페인

- 한겨레-경향신문-매일노동뉴스-미디어오늘-레디앙-오마이뉴스 등 추진

③ 언론 연속 기고

- 재벌 부조리한 행태, 간접고용노동자 실상, 문제해결 방안 제시, 진짜해피콜 필요성 등
- 각 단위에서 필진 구성

④ 참여행동

- 스티커 부착 인증샷 올리기
- 해피콜 수기 공모, 해피콜 3행시 짓기 공모, 해피콜 노래만들기 공모
- 재벌책임 요구 슬로건 공모

# 재벌의 사회적 책임과 그 실현 과제

김남근 | 경제민주화네트워크 정책위원장

- I. 序 : 시대적 화두가 된 불평등과 격차해소
- II. 재벌·대기업과 중소기업 사이의 동반성장의 과제
  1. 불공정행위 근절
  2. 납품단가 공정교섭제도
  3. 기술편취·탈취 방지제도
  4. 초과이익 공유제
- III. 재벌·대기업과 소상공인(자영업자) 상생협력의 과제
  1. 도시계획에 의한 대규모점포(복합쇼핑몰) 진출규제
  2. 중소기업 적합업종 보호·육성
  3. 대리점, 가맹점 등 종속적 자영업자의 보호
  4. 경제민주화 행정의 지방화
- IV. 중소기업 및 소상공인 단체의 교섭력 강화
- V. 재벌 지배구조의 개선과제
- VI. 結 : 재벌의 사회적 책임과 경제민주화

## I. 序: 시대적 화두가 된 불평등과 격차의 해소

- 4.13 총선을 앞두고 야당은 불평등의 해소를, 여당은 격차의 해소를 주요한 공약의 방향으로 잡고 있음. 그만큼 우리사회의 불평등과 격차는 심각한 상태이고 양극화로 대변되는 이러한 불평등구조가 경제성장에도 발목을 잡고 있음.

- 재벌의 사내유보금이 천문학적으로 늘어가던 같은 기간에 가계의 소득은 정체됨. 2007년부터 2012년까지 실질임금 인상률은 -2.3%를 기록했고, 국민소득 중에서 임금으로 배분되는 몫의 비율을 나타내는 노동소득분배율은 1997년 75.8%에서 2011년 68.2%로 7.6% 포인트 하락.<sup>1)</sup> 20-30대 가계소득은 2015년 처음으로 감소. 민생의 기저를 이루는 ‘가계’ 경제는 최악의 상황을 맞이하고 있음. 가계가 부채를 통해 가계를 꾸리면서 가계부채의 숫자도 천문학적으로 증가하여 2015년에 1,200조원(1,206조 9,798억원)을 넘었음. 가계부채의 증가율의 속도가 OECD 국가 중 최고이어서 위험성이 더 심각함. 2004년 100.8%에서 2011년 131.3%, 2014년 136.4%에서 불과 1년만에 144.2%로 최고 증가.
- 재벌 사내유보금이 정부의 각종 특혜와 지원에 힘입어 천문학적으로 늘어갈 때 가계를 이루는 노동자와 자영업자들, 고용의 87%를 담당하고 있는 중소기업의 소득은 정체되어 양극화가 심화된 것은 작은정부, 규제완화, 민영화 등으로 대표되는 역대정부의 신자유주의적 경제운영기조에 기인. 김영삼 정부 이래 관치경제를 극복한다는 지향으로 지속되어 온 규제완화, 신자유주의적 국정운영기조 하에서 중산층의 신빈곤층화가 광범위하게 발생하였고 이는 가계소득의 상대적 하락과 내수경제의 위축으로 이어져 일본식 장기침체, 저성장의 고착화의 위기를 맞고 있음.
- 노동규제를 예를 들어 보면, 재벌그룹에 속한 411개 기업에서 일하는 노동자 198만명 중 비정규직은 81만명으로 41%나 되고, 그 중 사내하청 비정규직이 64만명으로 32%나 됨.<sup>2)</sup> 재벌·대기업의 기간제, 파견 등 비정규직 고용에 관한 각종 규제를 무분별하게 완화한 결과 재벌그룹에 종사하는 노동자중 40%가 비정규직이 됨. 중소기업은 각종 경영지표에서 대기업과의 격차가 커지고 있으며, 중소기업 근로자의 상대적 임금은 대기업의 47% 수준으로 격차도 커지고 있음. 비정규직 노동자나 중소기업 노동자들이 근로빈곤층(Working Poor)으로 전락하여 근로빈곤층이 500만명이 넘고 있음.
- 자영업자들인 중소상공인들의 경우에도 2005년 중소기업 고유업종 제도로 폐지로 재벌대기업들이 빵집, 떡집, 문구, 공구, 비빔밥, 자동판매기, 골판지 ...등 중소상공인 적합업종 영역에 무분별하게 진출하여 시장을 침탈당한 자영업자들은 폐업하거나 자기의 근로소득도 벌지 못하는 신빈곤층으로 전락. 2002년까지 허가제로 대형마트의 진출을 규제하던 정책이 등록제로 규제가 풀리자 불과 5년만에 대형마트가 포화상태가 되어 2008년경부터는 SSM 형태로 골목까지 진출하기 시작하여 전통시장과 골목상권의 붕괴가 가속화 되고 있음.
- 이와 같이 각종 규제완화를 통한 경제활성화, 재벌·대기업의 투자활성화를 통한 경제성장

1) 2014.4.27.한국금융연구원 박종규 연구위원 <임금 없는 성장의 국제비교>

2) 10대 재벌의 130만 노동자 중 비정규직은 49만명 37.7%이고, 그 중 간접고용 비정규직은 40만명 30.7%나 된다.

을 강조하던 신자유주의 국정운영기조 속에서 중소기업과 중소기업인, 금융이용자와 소비자 등 경제적 약자를 보호하는 규제, 재벌의 경제력 집중을 견제하던 규제 등 각종 규제가 사라지고 재벌이 시장을 독식하는 경제로 전화되면서 재벌의 경제력 집중으로부터 중소기업가 중소기업인 보호, 소비자 보호 등이 경제민주화의 핵심 과제로 부각됨. 즉, 재벌·대기업과 하청 중소기업 사이의 공정경제와 동반성장의 과제, 재벌·대기업과 시장을 놓고 경쟁하는 소상공인(자영업자) 사이의 상생경제의 과제가 재벌개혁과 경제민주화의 핵심적인 사안으로 부각되어 왔음.

## II. 재벌·대기업과 중소기업 사이의 동반성장 정책

### 1. 불공정행위의 근절

#### 1) 하다말고 중단된 갑을개혁

- 납품단가 부당인하 행위는 1970년 도요타사가 제품개발력을 보유한 협력사에 대해 일정 기간을 두고 납품단가를 일정 비율로 인하하면서 최초로 등장하였는데, 그 뒤 협력사의 기술능력이 향상됨에 따라 대기업은 협력사의 실제 원가를 제대로 파악하는 능력이 떨어지게 되자 협력사의 도덕적 해이를 방지한다는 목적으로 계약기간 중 일률적인 비율로 납품단가를 인하하는 관행이 고착되어 왔음.
- 수요독점적 시장구조에서 중소기업에 대한 대기업의 교섭력 우위를 토대로 시행되는 것으로, 하청 중소기업의 기술개발활동은 비용의 일부만 보상될 뿐 그 보상(혁신이익)은 보상되지 않고 원청의 대기업에 귀속되므로 하청업체의 기술개발투자유인이 부족하게 됨. 삼성전자 무선사업부(휴대폰)에서 2003년 1월 ~ 2005년 5월 사이 2년 5개월간 국내 협력사 평균 단가인하율은 14.7%. 매출신장세 둔화, 영업이익 감소 등 대기업이 직면한 리스크를 단가인하를 통하여 협력사에 부담을 전가시키려 함. 협력사의 기술능력향상으로 원가파악능력 떨어지면 대기업은 더욱 더 단가인하 방식에 의존하게 됨.<sup>3)</sup>
- 2013. 8. 13. 하도급법 개정으로 부당특약 금지 제도 도입하고, 건설하도급 지급보증 관련 절차를 보완하고, 건설하도급에서 흔히 사용되는 대물변제 방식의 공사대금 지급에 대하여 그 방법·절차 등의 기준을 마련함. 이명박 정부에서 기술탈취 행위에 대해서만 3배 징벌적 손해배상 제도가 도입되었고, 2013. 4. 30. 하도급법 개정으로 부당대금감액, 부당위탁취소,

3) 홍장표, “대·중소기업간 양극화 현황과 하도급거래 제도개선방안”, 국회 경제민주화 포럼 주최 “원하청 불공정거래 근절 : 경제민주화의 첫걸음” 토론회, 2012. 7. 12. 24,25,26면.

부당반품 등에 대해서도 적용 확대됨.

- 이러한 몇 가지 원·하청 관계 법제도의 개선에도 불구하고 수범자인 대기업의 제도와 불공정 문화 개선노력은 아직은 미미. 계약 중 일방적 납품단가 인하 관행은 개선되지 않고 있고, 원자재 인상 시 납품단가 협의의무제는 재료비의 일부만 부분적으로 반영되는 수준에 머물고 있음. 포스코 등 몇몇 대기업에서 시행한 이익공유제 등 소위 “자율적 동반성장”의 노력도 거의 시행되지 않고 있음.

## 2) “육갑” (6대 갑질)의 근절- 대표적 6대 불공정행위 근절에 행정력 집중

- ① 대리점업계의 밀어내기 판매강요,
- ② 가맹점업계의 분사 시행의 고가 인테리어 강요,
- ③ 제조하도급의 부당한 납품단가 후려치기(부당 하도급대금 감액),
- ④ 건설하도급에서의 추가공사비 미정산행위,
- ⑤ 대형유통점 납품업체에 대한 부당반품행위,
- ⑥ 기술설명회 등을 빙자한 기술편취와 하도급업체에 대한 기술탈취행위 등

## 3) 공정거래위원회 행정의 개혁

- 독점행정(검찰, 경찰, 지방자치단체에 행정권한 분산), 늦장행정(2,3년 걸리는 조사와 처분), 봐주기 행정(낮은 과징금), 나홀로 행정(피해자 구제와 무관한 행정) 등을 해결하기 위한 전속고발권 폐지, 무혐의 처분에 대한 불복절차 신설, 사인의 금지청구 신설, 정위 심결에서의 피해자 피해금액 산정제도 도입, 3배 손해배상제 확대 등의 공정거래법 개정
- 그 동안 정부의 동반성장과 상생경제의 추진방식은 행정감독과 법제도의 규율에 의한 규제 방식 보다는 재벌·대기업과 중소기업, 소상공인(자영업자) 사이의 자율적 협의에 바탕한 것이어서 지지부진한 진행과 낮은 성과의 한계를 보이고 있음. 이명박, 박근혜 정부에서의 대·중소기업간 핵심적인 동반성장 추진방식은 민간협력기구인 동반성장위원회가 대기업과 중소기업, 소상공인 단체 사이에서 협의를 통해 중소기업 적합업종, 품목에 대해 대기업의 진입·이양 실태를 조사하여 공표하여 대기업의 진입자제와 이양의 실효성을 확보한다는 것인데, 적합업종 지정 협의에만 해를 넘기기 쉽고 동반성장지수 우수기업에도 공정성 논란이 많이 제기되고 있음.

## 2. 납품단가 공정교섭제도

## 1) 부당한 납품단가 인하(Cost Reduction) 방지 제도

- 1970년 도요타사가 제품개발력을 보유한 협력사에 대해 일정 기간을 두고 납품단가를 일정 비율로 인하하면서 최초로 등장. 협력사의 기술능력이 향상됨에 따라 대기업은 협력사의 실제 원가를 제대로 파악하는 능력이 떨어지게 되자 협력사의 도덕적 해이를 방지한다는 목적으로 계약기간 중 일률적인 비율로 납품단가를 인하.
- 수요독점적 시장구조에서 중소기업에 대한 대기업의 교섭력 우위를 토대로 시행되는 것으로, 하청 중소기업의 기술개발활동은 비용의 일부만 보상될 뿐 그 보상(혁신이익)은 보상되지 않고 원청의 대기업에 귀속되므로 하청업체의 기술개발투자유인이 부족하게 됨.
- 삼성전자 무선사업부(휴대폰)에서 2003년 1월 ~ 2005년 5월 사이 2년 5개월간 국내 협력사 평균 단가인하율은 14.7%. 매출신장세 둔화, 영업이익 감소 등 대기업이 직면한 리스크를 단가인하를 통하여 협력사에 부담을 전가시키려 함. 협력사의 기술능력향상으로 원가파악능력 떨어지면 대기업은 더욱 더 단가인하 방식에 의존하게 됨.<sup>4)</sup>
- 2013. 8. 13. 하도급법 개정으로 부당특약 금지 제도 도입하고, 건설하도급 지급보증 관련 절차를 보완하고, 건설하도급에서 흔히 사용되는 대물변제 방식의 공사대금 지급에 대하여 그 방법·절차 등 기준 마련.
- 이명박 정부에서 기술탈취 행위에 대해서만 3배 징벌적 손해배상 제도가 도입되어 있었으나, 2013. 4. 30. 하도급법 개정으로 부당대금감액, 부당위탁취소, 부당반품 등에 대해서도 적용 확대. 대통령 공약은 공정거래법 위반행위 전체에 대한 징벌적 손해배상과 집단소송제의 도입이었으나 하도급법 일부 범위에서만 징벌적 손해배상제 도입.

## 2) 재료비·인건비 인상의 납품단가 반영제도

- 2009년 세계금융위기 전후하여 철강, 석유 등의 원자재 가격이 상승함에도 불구하고 원청 대기업들이 재료비 인상에 대한 납품단가를 인상해 주지 않자 중소기업 중앙회 등은 납품단가 연동제를 도입하여 재료비 인상을 반영되도록 하는 입법을 요구. 2011년 하도급법 개정에서는 중소기업 중앙회 등 중소기업을 대변하는 단체가 납품단가 협상을 요구하면 의무적으로 협의에 응하도록 하는 납품단가 협상의무제가 도입됨.

4) 홍장표, “대·중소기업간 양극화 현황과 하도급거래 제도개선방안”, 국회 경제민주화 포럼 주최 “원하청 불공정거래 근절 : 경제민주화의 첫걸음” 토론회, 2012. 7. 12. 24,25,26면.

- 원청 대기업은 납품가격을 원가연동가격제를 토대로 정하려 함. 순수한 원가연동가격제라면 “납품가격 = 재료비 + 가공비 + 일반관리비 + 이익마진 + 연구개발비 + 금형개발비” 등의 원가계산에 의하여 납품가격이 책정되어야 하나, 우리 원청 대기업들은 인건비는 제외하고 재료비 인상 시 그 중 일부만을 납품단가에 반영하는 부분원가연동방식을 취하고 있음. 예를 들면 자동차 산업에서는 재료비 상승 시 5% 미만은 반영하지 않고 5%를 넘는 경우만 반영.
- 납품단가 연동제는 재료비만이 아니라 최저임금 인상 등 인건비가 상승하는 경우에도 적용하여, 예를 들면 최저임금이 30% 인상되어 납품 중소기업의 인건비가 20% 상승하면 적어도 그 인건비 상승의 50-60% 이상을 납품단가에 반영하는 방식으로 운영되어야 함.

### 3) 대기업과 하청 협력업체 단체의 공정협상을 통한 납품단가 결정

- 성과공유제는 수탁기업이 원가절감 등 수탁·위탁기업간에 합의한 공동 목표를 달성할 수 있도록 위탁기업을 지원하고 그 성과를 수탁·위탁기업이 공유하는 계약모델로 대·중소기업 상생협력법 제8조에 근거규정을 두고 있음.
- 1960년 중반 도요타사가 원가연동 납품가격 제도에서 납품가격과 실제 원가를 일정한 시차를 두고 연동시켜 협력사의 지속적인 원가절감활동을 유도할 목적으로 시행.
- 성과공유제에는 여러 가지 모델이 있을 수 있으나, 무엇보다도 원가절감형이 아니라 공동개발형, 신제품개발형 성과공유제 모델이 개발되어야 함.
- 원청 대기업들이 선호하는 원가절감형 성과공유제에 있어서도 원청 대기업의 일방적인 납품단가를 인하를 예방하고 원청 대기업과 납품업체 사이의 협상을 통해 원가절감의 공동목표를 세우고 그 성과를 공유하는 방식이 되어야 함. 예를 들면 3:3:3의 토요타 방식과 같이 (당연히 원청 대기업의 기술개발 지원의 정도에 따라 그 비율은 달라져야 할 것임) 대기업과 납품업체가 공정한 협상을 통하여 미리 정한 일정한 비율에 의하도록 원가절감형 성과공유제를 운영해야 함.

### 4) 공정교섭을 위한 중소기업 단체의 교섭력 강화정책

- 부당한 납품단가 인하와 재료비·인건비 인상을 납품단가에 연동하는 제도, 하청 중소기업이 노력한 성과를 공정하게 배분하는 성과공유제 등 납품단가 공정교섭을 지속적으로 정착시켜 나가기 위해서는 협력업체 등 중소기업들이 중소기업 협동조합이나 중소기업 단체를

결성하여 납품단가 결정이나 성과배분 협상에 집단적으로 응할 수 있는 중소기업단체 교섭력 강화 정책이 필수적임.

### 3. 기술편취 방지와 동반성장의 과제

#### 1) 기술편취 행위가 창조(창업)경제에 미치는 영향

- 기술편취는 기술개발 의욕을 그 싹부터 잘라버려 지식산업 발전을 저해하는 근본적인 문제이고, 이제 막 신기술 개발을 통해 성장 사다리에 오르고자 하는 창업기업 혹은 중소기업의 기회를 문전에서 차단시키는 행위임.
- 미국의 창조경제를 이끌어 원동력인 Google, 애플, 휴렛패커드 등의 IT 대기업들은 Start-up 기업이나 중소기업이 개발한 작지만 다양한 기술들을 매입하여 스마트폰 등의 종합적인 기술제품을 만들어 내는 과정을 통해 기술거래 시장을 형성하고 있으나, 한국의 대기업들은 회사 내 기술개발에는 투자하고 있으나 여러 창업기업이나 중소기업의 작지만 다양한 기술의 매입에 소극적이고 이러한 기술거래 시장이 잘 형성되어 있지 않음. 예를 들어, 제약산업의 경우 창업기업이나 중소기업이 신약소재를 개발한 경우 이를 임상실험을 거쳐 신제품 개발까지 나아가려면 많은 재원이 필요하므로 대부분 신약소재 개발 단계에서 바이오텍 등 다국적 대기업에 중간단계의 개발된 기술을 판매하고 다국적 대기업은 이렇게 사들인 기술을 바탕으로 많은 재원을 투자하여 신제품을 개발하고 있음.
- 창업기업과 중소기업의 입장에서는 기술거래 시장을 통해 그 동안 개발한 기술을 판매하거나 대기업과 공동으로 사업을 추진함으로써 중견기업으로 성장할 수 있는 발판을 마련할 수 있음. 그러나 기술편취 행위를 단속하지 못하고 방치할 경우 기술거래 시장이 잘 형성되지 않고, 대기업들도 자체 개발 기술 외에 필요한 기술을 적정한 가격으로 매입하거나 중소기업이나 창업기업과의 공동사업을 통해 해결하려 하지 않고 기술을 편취하여 부족한 기술을 해결하려는 유혹에 빠지기 쉬움. 그 결과 한국에서는 신규 중견기업의 성장이 거의 나타나지 못하고 새로운 산업이나 기술에 대한 진출도 주로 재벌기업의 투자에 의존하려는 경향이 더 커지고 있음.

#### 2) 기술편취에 대한 행정감독의 제도적 공백

- 박근혜 정부는 그 동안 대기업이 중소기업이 개발한 기술을 편취, 유용하여 중소기업의 성장을 가로막는 행위를 사전적으로 예방하기 위하여 기술공유는 최소한으로 허용하되, 대기업이 하도급업체에게 원가 등 기술자료 요구할 경우 반드시 목적과 대가, 비밀유지, 권리

귀속 등을 기재한 서면작성을 작성하도록 하고, 사후적인 피해구제에 있어서도 기술편취, 기술유용에 관한 입증책임은 원사업자가 부담하도록 하고 손해액은 법원이 직권으로 산정하도록 하는 등의 제도개선을 추진하겠다고 하였음.

- 경제민주화정책의 일환으로 중소기업의 기술탈취를 막기 위해 하도급법에서 징벌적 손해배상제도가 도입되는 등 일련의 법개정이 있었으나, 국내 거래 실무에서는 주로 하도급거래, 위·수탁거래 계약체결 전 단계에서 대기업 등이 중소기업으로부터 기술자료를 제공받은 후 그 중소기업과의 거래를 단절하고서는 그것에 약간의 변형을 가하여 마치 자신의 기술인양 유용하는 사례가 빈번하게 발생한 탓에 위와 같이 개정된 제도의 실효성을 거두지 못하고 있는 실정임.
- 하도급법에 기술편취 행위에 대한 행정적 감독과 단속, 처벌 및 징벌적 손해배상 등의 피해구제 제도가 규율되고 있어 있으나, 기술편취 행위는 주로 사업설명회 등 거래 전 단계에서 중소기업의 기술내용이나 영업비밀을 알게 된 대기업들이 그 기술내용이나 영업비밀을 모방하거나 활용하여 새로 가공된 기술을 자기회사의 기술이라며 사용하는 경우도 대부분이어서 하도급법에 의해 징벌적 손해배상이 적용된 사례는 거의 없음.
- “대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률(이하 ” 상생법 “이라고만 함)” 은 중소기업의 기술보호를 위해 기술자료 임치제도를 규정(제24조의2)하고 있고, 대기업과 중소기업 사이의 수탁·위탁계약관계에서 정당한 이유 없이 기술자료 제공을 요구할 수 없도록 규율하고 있으나(제25조 제12호), 하도급법과 마찬가지로 위수탁 계약이 체결되기 전 단계에서 발생하는 피해사례를 구제하기 어려운 문제점이 있고, 하도급법과 달리 감독관청인 중소기업청의 조사권한이나 행정처분 권한이 없어 기술편취 행위에 대한 제제를 하지 못하고 있음.
- “부정경쟁방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률(이하 “부정경쟁방지법”) “에서는 특허나 상표 등으로 등록되지 않은 영업비밀이나 기술을 편취하는 행위를 부정경쟁행위로 규정하고 특허청이 이를 단속하고, 행정처벌할 수 있는 근거를 두고 있으나, 부정경쟁행위의 일반 규정에 해당하는 부정경쟁방지법 제2조 제1호 차.목의 부정경쟁 행위에 대해서는 특허청의 행정감독 권한을 배제시키고 오로지 민사분쟁을 통해 해결하도록만 하고 있음.

### 3) 기술편취행위에 대한 소극적인 감독행정

- 이렇다 보니 기술편취를 당한 창업기업이나 중소기업은 공정거래위원회, 특허청, 중소기업청, 미래창조경제위원회 등 여러 행정기관을 돌아다니며 기술편취를 한 대기업의 처벌과 피해구제를 호소하고 있으나, 어느 행정기관도 기술편취 행위에 대한 책임행정을 하지 못하고

있음.

#### 4) 피해구제의 한계

- 결국 기술편취의 피해를 입은 창업기업이나 중소기업은 검찰, 경찰 등 수사기관에게 수사를 의뢰하거나 소송을 통해 문제해결을 기대할 수밖에 없는데, 수사기관이나 법원 역시도 해당 기술에 관한 전문지식이 없고, 현실적인 피해구제에 미흡할 뿐만 아니라, 분쟁의 장기화로 인해 피해자는 枯死하는, 즉 말라죽는 형편임.
- 수천만 원에 달하는 감정비용을 영세 피해자가 감당하기도 어려워 손해배상이 인정된다 하더라도 기술을 편취한 대기업이 취득한 부당이득을 환수하거나 기술개발을 한 피해기업의 개발비용을 복구하기에는 터무니없이 낮은 금액만 인정되고 있음. 예를 들어, 2009.부터 2011.까지 특허 침해 소송 관련 평균 손해배상액은 한국의 경우 평균 7,800만 원인데 반해 미국은 평균 102억 원임.<sup>5)</sup>

### 4. 초과이익 공유제와 동반성장의 과제

#### 1) 이익공유제의 3가지 유형<sup>6)</sup>

- 판매수입 공유제는 협력 중소기업이 판매수입을 공유하는 것으로 영국의 항공기 제조업체인 롤스로이는 1970년대 차세대 항공기 엔진생산을 위해 협력 중소기업들과 실패에 대한 위험공유와 판매수입을 공유하는 협정 체결. 미국 방송사와 스포츠리그 간 광고수입 공유제, 인터넷 마케팅 사업 제휴협정 등
- 순이익 공유제는 참가한 협력업체들 사이에 총수입에서 총비용을 뺀 순이익을 공유하는 제도로 1920년대 할리우드 영화산업에서 영화배우, 배급사, 제작사 사이에 순이익 공유계약이 시발점. 미국 패스트푸드 가맹사업(도미노 피자 등), 네덜란드, 호주, 뉴질랜드의 건설산업 등에서 시행.
- 목표초과이익공유제는 대기업과 협력사들이 연초 목표이익을 설정하고 그 목표치를 달성하면 그 초과이익을 배분하는 제도로 미국의 크라이슬러, 에어컨 제조업체 캐리어, 자동차부품모듈업체 다나 코퍼레이션 등이 시행하고 있음.

5) 윤기승, 「특허법상 징벌적 손해배상제도 도입에 관한 연구」, 충남대학교 대덕특허정책연구소

6) 광정수, “대·중소기업간 이익공유제, 저임금 해소의 단초가 될까 ?, 홍희덕 의원실 주최 <최저임금 토론회> ” 최저임금 현실화, 어떻게 실현할 것인가. : 초과이익공유제와 저임금 문제 해소 “ 2011. 6. 16. 23내지27면.

- 국내에서는 인터넷 판매사업(삼성, 현대, SK, GS 등), IT, 제조업 일부에서 이러한이익공유제를 일부 시행하고 있음.

## 2) 초과이익공유제 논의와 시행평가

- 삼성그룹의 초과이익배분제는 초과이익공유제와 유사하나 연초 설정한 목표이익을 초과하는 이익이 발생한 경우 그 20%를 재원으로 하여 임직원들에게 최대 연봉의 50%까지 배분하고 있음. 2010년 초와 2011년 1조원 이상을 배분한 것으로 알려짐.
- 위와 같은 사내유보금이나 목표 초과이익을 대주주에 대한 배당이나 임직원에 대한 성과급으로만 사용하지 않고 원청 대기업과 하청 중소기업 사이의 협약을 통하여 이익공유적립금(Profit Sharing Reserve Fund)으로 적립하여 그 적립금 중 일부를 현금으로 배분하고 나머지를 2차 협력사의 기술개발이나 인력 지원금으로 사용하자는 취지<sup>7)</sup>
- 2004년 포스코가 도입한 이래 이익공유제의 경우 90여개사 시행하였으나 그중 40여개만 계속 시행하고 있음. 포스코의 경우도 2010년 기준 영업이익이 5조원이 넘지만 협력사 보상금액은 77억원 정도로 미미한 수준<sup>8)</sup>.

## 3) 최저임금 인상과 이익공유제

- 위와 같이 대기업과 1차 하청 중소기업 사이의 초과이익 공유제 협약을 통해 이익공유적립금을 적립하여 그 중 일부를 최저임금이 인상되는 경우 그 부담이 가중되는 2차 납품업체의 인력지원금 등으로 사용하여 최저임금 인상 부담을 보조하는 제도가 필요.

## 4) 초과이익공유제와 중소기업 교섭력 강화제도

- 공정한 납품가격 결정 협상뿐만 아니라 대기업과 하청 중소기업 사이에 공동의 목표를 설정하여 그 목표를 초과하는 이익을 공유하는 시스템을 정착시키기 위해서도 협력업체 등 중소기업들이 중소기업 협동조합이나 중소기업 단체를 결성하여 납품단가 결정이나 공동목표 설정과 초과이익 배분기준 등에 대해서 집단적으로 교섭할 수 있는 중소기업단체 교섭력 강화 정책이 필수적임.
- 또한 공동으로 설정한 납품단가 인하 성과의 목표나 판매 또는 판매미의 목표의 달성을 위

7) 홍장표, “대·중소기업 이익공유제 법제화 방안”, 노회찬 의원실 “대·중소기업 양극화 해소를 위한 초과이익공유제 법제화 방안 토론회”, 2012. 9. 6. 18,19면.

8) 대·중소기업 협력재단(2011)

해서는 대기업과 하청 중소기업들이 부품의 모듈화, 소재의 다양화 등 집단적인 기술개발의 노력이 필요한데, 이러한 기술개발, 연구의 성과를 공유하고 그 연구개발의 성과를 공정하게 배분하기 위해서도 이러한 중소기업단체의 활성화는 필수적이며, 국가의 산업경쟁력 발전의 핵심적인 정책이 되어야 함.

### Ⅲ. 재벌·대기업과 소상공인(자영업자) 상생협력 과제

#### 1. 도시계획법제에 따른 대규모 유통점(복합쇼핑몰)의 진출규제

- 세계적으로 보편적인 중소상공인 보호정책의 방식: 도시계획 규제  
독일, 영국, 프랑스 등 유럽국가들은 대형마트와 같은 대기업 유통점들은 원칙적으로 상업지역에만 진출할 수 있도록 하는 등 도시계획 규제를 통해 보호하고 있고, 대형마트 영업시간 규제와 의무휴업일제는 유통종사 노동자들의 건강권 보호의 노동규제 차원에서 규제를 하고 있음. 일본도 소음과 교통이라는 생활환경적 규제 차원에서 대형마트 진출이나 영업을 규제하고 있음.
- 도시계획, 환경, 노동 등은 국제통상법 측면에서 규제의 공익적 목적이 일반적으로 인정되고 있는 규제로 통상마찰의 여지가 거의 없으나, 한국은 행정이 충분한 연구와 준비 없이 여론에 밀려 임시방편적으로 대책을 만들다 보니 통상마찰의 시비가 일어날 수 있는 국내 유통상인 보호라는 방식으로 입법이 되면서 FTA, GATS 위반이라는 소모적인 논쟁을 반복하다 규제의 적정시점과 필요한 수준의 규제를 하지 못함으로써 규제목적을 충분히 달성하지 못하고 있음.
- 최근에는 대형유통 재벌들이 대형마트와 의류점, 제화점, 전자제품 판매점 등이 결합된 대규모 복합쇼핑몰 형태로 진출하면서 골목슈퍼뿐만 아니라 주변상권을 초토화 시키고 있음. 이러한 대형유통점의 시장진출을 주요한 유통산업발전의 측면에서 산업정책을 추진하고 있는 행정의 입장에서 이러한 복합쇼핑몰 진출을 규제할 의도할 의도가 없고, 일부 지방자치단체는 적극적 유치경쟁도 벌이고 있음.
- 대형유통점의 진출을 촉진하는 정책에 바탕한 유통산업발전법이라는 제도 틀 내에서 복합쇼핑몰 등 대형유통점의 무분별한 확장을 막는 것은 한계가 있어 세계 보편적으로 사용하고 있는 도시계획, 환경규제 방식의 대형유통점 확장 규제정책이 필요.

#### 2. 중소기업 적합업종 보호·육성과 동반성장의 책임행정

- 이명박, 박근혜 정부에서의 대·중소기업간 핵심적인 동반성장 추진방식은 민간협력기구인 동반성장위원회가 대기업과 중소기업, 소상공인 단체 사이에서 협의를 통해 중소기업 적합업종, 품목에 대해 대기업의 진입·이양 실태를 조사하여 공표하여 대기업의 진입자제와 이양의 실효성을 확보한다는 것인데, 적합업종 지정 협의에만 해를 넘기기 쉽고 동반성장지수 우수기업에도 공정성 논란이 많이 제기되고 있음.
- 동반성장지수 제도<sup>9)</sup>만 보더라도 지난해 112개 대기업 가운데 17%인 19곳이 최우수 등급을 받았는데, 최우수 기업 가운데 LG전자는 2008년 6월~2013년 12월 건설사에 빌트인 가전제품을 알선한 영업점에 납품대금 지급이행각서(연대보증)를 요구해 채권 미회수 위험을 떠넘긴 혐의로 공정거래위원회에 불공정기업으로 적발되어 과징금을 부과 받고 검찰에 고발되었으며, 기업 메시지 사업자인 KT와 LG유플러스도 중소기업 재판매사업자의 시장진출을 막기 위해 서비스 비용을 생산비용보다 낮게 책정했다가 과징금 처분을 받는 등 제도의 공정성에 시비가 끊이지 않고 발생.<sup>10)</sup>
- 행정기관의 행정처분을 통해 직접적으로 중소기업 고유업종을 보호하는 제도를 대체하는 동반성장위원회와 사업조정제도는 민간자율 상생기구(동반성장위원회)<sup>11)</sup>에서 대기업과 중소기업 또는 자영업자 단체의 협의에 의하여 적합업종을 지정하고 그 보호수단으로서의 진출규제, 사업이양 등의 방식을 정하고 있어 대기업이 소극적으로 응할 경우 시간만 지연되는 문제가 발생하고, 합의된 내용의 이행을 해태할 경우 그 실효성을 담보하기 어려운 한계가 있음.
- 동반성장위원회에서의 협의과정이 3개월 이상 지연되는 등 적합업종 지정협의를 지연되거나 긴급하게 적합업종 지정이 필요한 경우, 산업정책 내지 중소기업정책에 관한 정부와 지방자치단체의 행정적 검토 결과 중소기업과 소상공인의 협업과 경쟁을 통한 해당 업종 육성이 필요하다고 인정되는 경우 등에는 중소기업청 등의 행정기관이 적합업종을 지정하고 재벌·대기업의 진출규제와 사업이양을 권고하거나 명하는 보충적 방식의 행정적 개입도 필요.
- 중소기업단체와 야당은 중소기업 적합업종 특별법을 통해 중소기업청이 심의위원회 심의를 거쳐 적합업종을 지정하고 적합업종에서 사업이양 등을 하지 않는 경우 형사, 행정적 제제

9) 동반성장위는 해마다 대기업의 동반성장지수를 평가해 최우수·우수·양호·보통 등 4개 등급으로 나누는데 최우수와 우수 등급 업체는 모범납세자 선정 우대 등 각종 정부 혜택을 받는다.

10) 한국일보, “LG전자 등 동반성장 최우수기업이 갑질 논란” 2015. 9. 6.

11) 하지만 동반성장위원회 운영비용의 상당부분을 전경련이 부담하는 등 그 운영에 있어 전경련의 입김에서 벗어나기 어렵다는 한계가 계속 지적되고 있음. 2015년 초 적합업종 제도의 실효성을 비판하는 전경련의 연구보고서 내용이 상당부분 동반성장위원회의 2015년 운영방침에 반영되는 등 그 운영의 공정성에 시비가 발생.

를 수반하는 등 강력한 중소기업 적합업종 보호제도의 도입을 요구하고 중소기업적합업종 특별법 제정을 요구하고 있으나 3년째 국회산업통상위원회에 계류 중.

- 적어도 동반성장위원회에서 1년 이상 적합업종 지정에 관한 합의를 보지 못하거나 동반성장위원회 협의과정 중 긴급하게 임시로 적합업종 지정을 할 필요가 있는 경우에는 중소기업청장의 행정처분으로 적합업종을 지정하고 실행력을 담하는 방식의 적합업종 보호제도 필요.

### 3. 대리점, 가맹점 등 대기업 본사와 종속적 거래관계의 자영업자 보호·육성

- 25만여개의 프랜차이즈 거래관계를 맺고 프랜차이즈(가맹점) 사업을 영위하는 자영업자와 그 종업원 등의 종사자는 70여만 명을 넘고 있음.
- 대리점 거래관계를 통하여 사업을 영위하는 대리점 사업자들 중 전속대리점의 경우에는 가맹료를 지급하지 않는다는 점에 차이가 있을 뿐 가맹점 거래관계와 유사.
- 이외에 대형마트, 백화점 등 대형유통 본사와 납품거래 관계를 맺고 있는 납품업자의 상당수는 자영업자인 소상공인들인데, 2만여 개 정도의 납품업체가 있음.
- 박근혜 후보는 대형유통업체의 납품·업체에 대한 불공정행위, 가맹점에 대한 불공정행위 근절을 공약.
- 2013. 7. 2. “가맹점거래 공정화에 관한 법률(이하 ”가맹점법“)” 개정안 통과. 심야영업 강제금지, 예상매출액 서면제공 의무, 가맹점사업자의 단체교섭권(상생협약 체결) 도입. 공정거래위원회는 2013. 6. 7. 가맹점 사업 시작 시 겪게 되는 대표적인 불공정행위 고가의 인테리어와 장지매입 강요행위 근절을 위해 인테리어, 행정지침으로 ARS 등 비용부담의 기준 마련
- 공정거래위원회는 대리점 거래에서 대표적으로 나타나는 판매강제 행위 근절을 위해 2013. 10. 7. 판매장려금 심사지침 마련. 그리고 2013. 7. 5. 대형마트 등 대형유통점 거래의 대표적 불공정행위 중 하나인 판매/판촉사원 파견 강요와 관련하여 가이드라인 제정.
- 위와 같이 중소기업들이 단체를 통하여 대기업과 집단교섭을 요구하는 행위는 공정거래법 제19조의 부당공동행위로 규정하여 처벌대상이 됨으로써 중소기업인들이 협동조합이나 자신을 대변하는 단체를 통하여 교섭력을 강화할 수 있는 길이 원칙적으로 봉쇄되어 있는데,

가맹점법에서 처음으로 가맹점주단체들이 가맹점 본사와 집단협약을 체결할 수 있는 길을 연 것은 불공정피해의 주체들의 단결을 통해 문제해결을 할 수 있는 단초를 마련하였다는 점에서 의미가 큼.

- 그러나 2013. 8. 28. 청와대에서 재벌그룹 총수들과의 간담회 이후 박근혜 정부의 정책기조가 경제민주화 종결, 대기업의 투자유치를 위한 규제완화를 통한 경제활성화로 전환하면서 대·중소기업 불공정개선이나 상생협력의 과제는 사실상 행정부가 국회에서 거의 논의되지 않고 있는 실정임.

#### 4. 경제민주화 행정의 지방화

- 예를 들어, 프랜차이즈 사업이 본격적으로 시작하던 시기에는 공정거래위원회가 프랜차이즈 거래에서의 불공정문제를 감독하는 것이 가능했으나, 현재는 프랜차이즈(가맹점)만 17만개가 넘고 그 종사자의 수는 69만명이 넘고 있는 상황에서 공정거래위원회가 전국에 산재한 수많은 프랜차이즈 가맹점의 불공정 문제를 집중해서 감독하는 행정이 어려움.
- 가맹과와 유통과의 20여명 정도의 공정거래위원회 공무원이 25만여개의 프랜차이즈와 1-2만개의 대형유통점 납품업체, 입점업체 사이의 불공정 거래를 감독한다는 것은 한계. 대리점 거래관계는 전담과가 없고, 하도급과의 경우에도 한정된 인원으로 전국에 산재한 제조업과 건설업 등의 하도급 거래관계를 감독한다는 것에 한계가 있음.
- 이미 소비자와 관련한 방문판매, 다단계판매 등에서는 지방자치단체에 상당한 감독행정이 위임되어 있음. 서울시와 경기도는 불공정피해상담 center를 운영하고 있고, 하도급 호민관 제도를 두어 불공정행위가 만연되어 있는 건설하도급에서의 불공정행위 대한 감독을 강화하려고 하고 있음.
- 공정경쟁법 입법의 출발점이었던 미국의 경우에도 연방차원에서도 독점·담합 등의 문제는 법무부 독점국이, 불공정문제는 연방 공정거래위원회가 담당하는 역할분담이 있고, 연방차원 뿐만 아니라 각 주마다 공정거래위원회가 존재.
- 중소기업인 적합업종에 대해서도 각 지방자치단체가 해당 지자체에 산재하는 중소기업인 업종을 구체적으로 조사하여 적합업종 지정과 보호가 필요한 경우 동반성장위에 적합업종 지정과 보호를 신청하거나 지방자치단체가 직접 대기업과 중소기업, 소상공인 사이에서 적합업종 지정과 진출자제 및 사업이양에 관한 상생협정을 체결하도록 중재하는 제도가 필요.

## IV. 중소기업 및 자영업자 단체의 교섭력 강화

### 1. 중소기업 단체의 현황

- 2015년 6월 현재 중소기업 협동조합 중앙회 산하의 협동조합의 수는 927개이고, 회원사는 70,775개. 전 산업의 조직화율은 2.14%, 제조업 조직화율은 9.47%에 불과<sup>12)</sup>.
- 중소기업 협동조합 중 공동사업을 하는 사업조합은 357개로 30%에 불과하고, 사업조합의 공동사업의 내용도 단체수의 계약이 공동관계사업의 94%임. 단체수의 계약은 정부구매시장에서 이루어지는 약 5조원 가량의 단체수의계약이 대부분.
- 일본의 중소기업 협동조합의 수가 47,207이고 조직화율이 70.5%에 달함. 일본의 경우 중소기업 협동조합의 대부분이 공동사업을 실시하고 있으며, 그 중 형태 자체가 사업조합인 협동조합이 37,755개로 80%가 넘음.
- 이태리, 일본, 독일, 대만 등 소위 중소기업 강국들이 중소기업 협동조합의 조직율이 70%를 넘고 협동조합도 대부분 사업조합으로 협동조합이 대기업과 부품과 소재 납품협의 등을 하고 있는 점에 비추어 한국의 중소기업 협동조합은 제 기능을 하지 못하고 있음.
- 독일은 연방 중소기업 경제협의회(BVMW) 등의 중소기업협의체가 있어 각 지역별, 업종별로 조합설립을 지원하는데, 40여개 분야에 150,000여개의 협동조합이 가입되어있음. 15개 주별로 200여개의 지역협의회도 운영.

### 2. 독일과 일본의 중소기업 단체의 역할

- 독일의 중소기업카르텔은 구매공동체와 판매공동체가 있는데, 중소기업은 납품 등에 있어 컨소시엄을 구성하여 공동으로 대기업에 납품함으로써 협상력을 높이고 있음. 1990년대에는 약1,500개 이상의 업체가 180여건의 공동행위에 대해 중소기업 카르텔로 승인받았음.<sup>13)</sup>
- 토요타의 소위 “3:3:3” 이라는 성과공유제 방식<sup>14)</sup>도 토요타의 일방적인 납품단가 인하의

12) 2008년 9월 기준

13) 위평량, “2010년 정기국회 입법과제 - 하도급거래 개선방안 -”, 경제개혁연대 2010. 8. 24. 8면.

14) 일본의 자동차 회사인 토요타는 부품 등의 원가절감을 통한 경쟁력 향상을 위해 납품업체들과 부품의 묘듈화 등을 통한 원가 절감을 하게 되는 경우 그 이익의 1/3은 토요타 본사의 이익으로, 1/3은 소비자에게 가격인하로, 1/3은 중소납품업체의 이익으로 성과를 공유한다는 원칙을 수립.

불공정행위로만 귀결되지 않고 원가절감의 성과의 일부를 중소기업에 일부 귀속시키는 방식의 합의에 이르게 된 것은 납품하는 부품중소기업들이 협동조합을 통해 집단화 되어 있기 때문에 활성화 될 수 있던 것임.

### 3. 중소기업단체의 집단교섭 요구의 허용

- 중소기업 협동조합 단위로 대기업과 납품단가 또는 납품물량 등에 관하여 집단교섭을 하는 것은 현행 공정거래법 제19조의 “부당 공동행위(담합행위)” 에 해당하여 집단교섭 과정에서 납품중단 등의 행위를 하게 되는 경우 형사처벌 대상이 됨.
- 공정거래법 19조 단서에 중소기업 경쟁력 강화의 필요에 의하여 공정거래위원회의 인가를 받은 경우 공동행위가 허용될 수 있으나, 공정거래위원회가 이러한 중소기업 협동조합의 공동행위를 인가해 준 경우는 거의 없음. 과거 레미콘 업체들이 대형건설사들을 상대로 레미콘 단가 인상을 등을 요구하다 공정거래위원회의 담합행위 처벌 경고에 집단행동을 단념한 사례도 있음.

### 4. 집단교섭 제도의 도입

- 독일도 우리 공정거래법 제19조의 부당공동행위(담합행위)를 금지하는 취지의 경쟁제한금지법(GWB) 제20조의 카르텔 금지규정 있고 2005년 EU의 카르텔 규지지침에 따라 카르텔 금지범위가 확대되었으나, 여전히 중소기업의 경쟁력을 향상시키는데 기여하는 경우에는 공동행위를 허용하고 있음(제3조).
- 경제민주화 제1호 법안인 프랜차이즈 거래에 관한 “가맹점거래 공정화에 관한 법률” 개정에서 처음으로 가맹점주 단체들이 가맹본사와 집단교섭을 통해 상생협약을 체결할 수 있는 근거가 마련되었으나, 그 뒤 같은 취지의 내용으로 추진된 “대리점거래 공정화에 관한 법률” 은 공정거래위원회가 고시를 통해 먼저 시행해 본 후 잘 안 될 경우 법제정 논의를 해 보자는 주장에 밀려 입법논의도 사실상 중단된 상태임.
- 공정거래법의 특별법인 하도급법, “가맹점거래 공정화에 관한 법률(이하 ” 가맹점법 “이라 한다)” 등 개별법률 마다 하도급 중소기업 협동조합, 가맹점주 단체, 대리점주 단체 등이 집단교섭을 통한 상생협약을 체결하는 근거를 마련하는 것보다는 공정거래법 제19조를 개정하여 중소기업 협동조합이나 단체들이 대기업과의 상생협약 체결을 위한 집단교섭에 대해서는 “부당공동행위” 규정을 적용하지 않는 것이 타당할 것임.

## V. 재벌의 지배구조 개혁과제

### 1. 재벌의 경제력 집중현상과 총수일가의 전횡

- 롯데그룹 사태를 통해서 보면 롯데그룹 총수일가의 그룹전체 회사에 대한 지분은 2.5% 정도에 불과한데, 416개의 도저히 분석하기도 어려운 순환출자를 통해 계열사 간의 복잡한 순환출자구조를 이용하여 그룹전체 회사를 마치 개인회사처럼 운영하는 황제경영을 하고 있음을 알 수 있음.
- 순환출자의 핵심고리인 호텔롯데를 일본 롯데홀딩스 19.1%, 롯데계열 L투자회사들이 80.2%를 지배하고 있는데, 이러한 L투자회사들의 정체가 무엇인지도 불분명함. 이러한 불투명한 지배구조가 총수일가의 형제들 사이에서도 서로 경영권을 장악할 수 있다는 생각에 경영분쟁을 불러오고, 롯데그룹에 어려움이 왔을 때 롯데그룹의 재무상태 판단에 필요한 정보의 부족과 그에 따른 불신으로 위기대처에 어려움을 줄 수 있음. 형제의 난이 진행되면서 롯데그룹 계열사들 사업자체에 어떤 위기가 온 것도 아닌데, 주가가 전반적으로 크게 떨어지는 것이 단적인 예.
- 또한 그룹총수 개인의 해임지시서 한 장으로 10여만 명의 종업원이 근무하는 80여개 계열사를 경영하는 자를 해임시키려고 하는 것도 놀라울 뿐만 아니라, 거기에 대항하여 그룹계열 회사들의 150여명의 이사들과 39개 계열사 사장들이 신동빈 회장을 지지한다는 선언을 보면서 이와 같은 전근대적인 음모적인 경영문화, 줄서기 경영문화를 보임. 이렇게 지배주주에 충성하는 줄서기 경영문화에 속에서 과연, 이런 이사들과 대표이사 사장들이 회사법의 원칙에 충실하게 회사와 주주의 이익을 위해 업무를 수행하는 것인지 의심을 들게 함.
- 이러한 재벌총수 일가의 전횡을 막기 위해서는 재벌 총수로부터 독립적인 이사와 감사위원 회위원이 선임될 수 있도록 하기 위해서는 소수주주가 자시들을 대변할 수 있는 독립적인 이사를 선임할 수 있도록 집중투표제, 전자투표제가 채택되어야 함. 또한 재벌그룹 차원에서 지배주주에 대한 주주권 강화를 통한 견제가 가능하려면 개별 기업단위의 대표소송만이 아니라 모기업 주주들이 자회사 이사들의 불법행위로 인한 자회사의 손실과 그로 인한 모기업의 투자손실을 회복하기 위한 다중대표소송이 도입되어야 함. 재벌그룹 내에서 개별 회사단위를 뛰어넘는 주주권 강화정책으로서 다중대표소송의 의미가 큼.
- 이러한 재벌개혁의 시대적 과제를 인식하여 박근혜 후보는 소액주주 등 비지배주주들이 독립적으로 사외이사를 선임할 수 있는 시스템을 구축하고, 집중투표제, 전자투표제 및 다중

대표소송제도를 단계적으로 도입하겠다고 공약. 법무부는 이러한 공약의 실현을 위해 2013. 7. 주주총회에서 감사위원을 맡을 사외이사는 다른 이사와 분리선출하고, 일정규모 이상의 상장회사에는 집중투표제를 의무화 하는 등의 내용을 담은 상법개정안을 입법예고하기도 하였으나 2013. 8. 28. 재계 총수와의 청와대 회동 이후 상법개정안을 국회에도 보내지 않고 있음.

## 2. 재벌의 지배구조 개혁의 과제

- 상법상의 지배구조 개선 : 지배주주로부터 벗어나 독립적인 이사, 감사위원 선출을 위한 집중투표제 의무화, 재벌그룹 단위의 소수주주권 행사 위한 다중대표소송, 증권집단소송 요건 완화
- 재벌총수일가의 사익편취 방지 : 공정거래법상 일감몰아주기(부당지원행위) 규정 적용범위 요건 완화
- 재벌 금융기관의 사금고화 방지 : 보험업법상 보험회사의 계열사 주식취득의 제한 한도를 취득가격이 아니라 현 시가를 기준으로 산정하는 보험업법 개정. 증권과 캐피탈 등 재벌 금융회사의 대주주 적격성 심사요건 강화(금융지주회사법) 등 금산분리 정책 강화
- 복잡한 순환출자구조의 해소 : 신규 순환출자 뿐만 아니라 기존 순환출자도 해소하는 공정거래법 개정
- 수백억에서 수천억원에 달하는 횡령, 배임 등의 경제범죄가 발생하는 재벌그룹 내부의 회계 부정이나 기업비리에 대해서는 집행유예 등이 불가능하도록 “특정범죄가중처벌법”에 100억 또는 500억원 이상의 중대 경제범죄에 대해서는 집행유예가 불가능한 7년 이상의 중형에 처하는 조항 신설<sup>15)</sup>

## 3. 재벌사내유보금의 개혁과제

- 10대 재벌그룹81개 상장회사의 사내유보금<sup>16)</sup>이 2014년 500조원을 넘더니, 1년 사이에 100조원이 더 늘어나 2015년에는 600조원이 넘고 있음. 2009년 금융위기 직후 271조원이던 것이

15) 특정경제가중처벌법에서 5억 이상의 경제범죄와 50억 이상의 경제범죄를 나누어 형을 가중하고 있으나 여기에 500억 이상이 경제범죄 조항을 신설하고 50억 이상의 경제범죄 보다 형을 가중하면 7년 이상의 중형에 처하는 형벌의 신설이 가능하다.

16) 상법이 적립을 강제하는 이익준비금, 자본준비금과 같은 유보금을 강제의 사내유보금이라 하고, 기업이 임의로 적립하는 유보금을 임의의 사내유보금이라 한다. 이익준비금이란 상법 제458조에 따라 납입 자본의 50%에 달할 때까지 매 결산기에 금전에 의한 이익배당액의 10% 이상을 적립해야 하는 준비금을 말한다.

5년여 사이에 두 배가 넘고 있으며 30대 재벌그룹을 기준으로 하면 710조원이 넘고 있음.<sup>17)</sup> 재벌그룹의 사내유보금이 이렇게 급증한 것은 이명박 정부 이래 박근혜 정부에서도 계속되고 있는 재벌대기업 Friendly 정책에 기인함. 먼저, 재벌·대기업에 대한 지원을 강화하면 그 영향으로 중소기업과 노동자의 소득이 증가하고, 일자리가 늘어난다는 소위 낙수효과 정책에 따라 법인에 대한 감세정책, 재벌·대기업 편향의 비과세·감면제도와 환율정책 등 각종 특혜지원정책이 제공되었으나, 지원된 특혜가 중소기업이나 노동자들의 소득이나 일자리 창출로 이어지지 않고 고스란히 재벌의 사내유보금으로 축적된 것임.

- 2008년 이명박 정부는 법인세 최고세율을 25%에서 22%로 낮추고 과세표준 금액도 변경하는 방식으로 세 차례에 걸쳐 감세정책을 단행했음. 2011년 국세청의 법인세 공제감면 현황 기준으로 전체 법인세 47조2502억 원 가운데 감면 세액은 9조3315억 원으로 이 가운데 매출액 상위 1%에 해당하는 재벌대기업이 7조3440억 원의 비과세·감면 혜택을 받은 것으로 드러남. 전체 감면혜택의 78.7%를 상위 1%의 재벌대기업이 가져간 셈. 이처럼 명목법인세율 인하와 함께 막대한 비과세·감면 혜택으로 2013년 기준 상위 10대 재벌대기업 실효세율은 평균 15.2%로 최저한세율보다 낮은 수준으로 떨어짐. 감세정책 여파로 감소했을 것으로 추산되는 법인세수는 무려 35조 원에 달함.
- 재벌대기업의 사내유보금의 공정한 순환의 논쟁에서도, 이러한 막대한 재원이 기업 내에 유보되고 돈이 돌지 않아 내수경제가 어려워므로 사내유보금을 중소기업과의 이익공유, 비정규직 임금인상 등을 통해 순환시켜 내수경제를 활성화해야 한다는 문제가 제기되고 있음. 최경환 노믹스에서도 이러한 문제의식에서 기업환류세제 등이 도입되었으나 실효성은 거의 없는 상황임. 재벌·대기업과 중소기업 사이에서 공정한 납품단가 결정, 초과목표 이익공유제 등의 동반성장 과제를 협의하여 추진할 수 있도록 하는 법제도적 근거와 중소기업단체의 교섭력 강화 정책 등 동반성장을 뒷받침할 여러 제도적 과제들에 대한 검토가 필요함.
- 부자감세로 비판받는 법인세 감면의 정상화, 재벌의 비업무용 부동산, 금융자산에 대한 과세강화, 적정유보금을 초과하는 사내유보금에 대한 과세 등 비정상적인 사내유보금에 대한 과세제도를 정비하고, 다만 그러한 사내유보금을 비정규직 임금인상, 하청·협력업체에 대한 이익공유제 시행, 중소기업공인과의 상생협력기금 사용 등의 경우에는 그에 해당하는 금액만큼 관련세제를 감면하는 인센티브를 제공하여 재벌사내유보금에 대한 과세를 경제민주화 실현과제의 이행과 연계할 필요가 있음.

17) 삼성전자의 경우 2014년 말 기준으로 납입 자본금이 9000억원 내외이고 특별한 자본거래가 없었으므로 그것의 50%인 4500억원 내외의 이익준비금만 적립하면 된다. 그런데 삼성전자는 250배가 넘는 122조원의 사내유보금을 임의유보금을 쌓아 놓고 있는 것이다.

## Ⅵ. 結: 재벌의 사회적 책임과 경제민주화

- 박근혜 후보의 주요 경제민주화 공약 중 신규순환출자 금지와 산업자본의 은행에 대한 지분한도 축소 2개 공약만 제대로 공약을 실현하였을 뿐 중소기업 적합업종 제도의 실효성 제고, 대형유통업체·가맹본부의 불공정행위 근절, 공정거래위원회 전속고발권 폐지, 일감몰아주기 근절, 금융권 대주주 적격성 심사 강화, 비정규직 사회보험 적용 확대 등 6개 공약이 부분적인 개혁시도가 있었고 나머지 공약은 시작도 못 해 본 상태에서 사실상 경제민주화 공약의 이행은 더 이상 추진되지 못하고 있음<sup>18)</sup>.
- 더욱이 2013. 8. 28. 재벌총수들과의 청와대 회동 이후 박근혜 정부는 대기업들이 민원으로 제기하는 투자의 장애가 되는 규제완화를 통한 경제활성화를 국정 의 최우선과제로 하는 규제완화를 통한 경제활성화 정책으로 전환하면서 경제민주화 공약의 이행은 사실상 종료된 상태. 더 나아가 경제민주화 차원에서 추진된 제도와 정책을 경제성장을 저해하는 암적인 규제의 일환으로 공격하는 양상으로 전화해 가고 있음.
- 야당에서도 경제민주화 범주의 제도개혁 논의는 점점 실종되어 가고 있음. 야당에서는 경제민주화 담론으로는 장기화 되어 가고 있는 경기침체로 시름하고 있는 상당수의 국민들이 염원하는 경기회복, 경제성장의 비전을 담을 수 없다고 판단하고 있어서인지, 경제민주화 정책의 추진논의를 대신하여 소득주도 성장론을, 2016년 4. 13 총선을 앞두고는 포용적 성장론을 제기하고 있음. 그러나 이러한 경제민주화 논의와 연계되지 않고 오히려 이를 대체하여 논의되고 있지 못함.
- 노동소득분배율의 하락 등 분배구조의 악화가 서구사회의 장기화되고 있는 경제성장 둔화의 원인이라는 평가 속에서 최저임금 인상 등을 통한 경제성장을 제기하는 임금주도 성장론이 한국에서는 대·중소기업 불공정관계 개선과 이익공유제 등을 통한 동반성장 전략과 연계하는 소득주도 성장론으로 제기되고 있음. 그러한 이유는 이러한 경제민주화를 통한 양극화 된 시장구조의 개혁 없이는 임금주도 성장이 대기업 중심의 일부 정규직 노동자의 근로조건 향상으로만 귀결 등 그 영향의 한계가 명확하기 때문. 동반성장, 상생경제, 경제민주화가 빠진 소득주도 성장론은 알맹이 없는 담론이 되기 쉬움.
- 경제민주화 정책은 재벌대기업과 중소상공인 사이의 집단적 자치형태의 동반성장협약, 상생협약을 바탕으로 추진되어야 함. 재벌대기업과 하청·협력업체의 동반성장협약, 상생협약을 바탕으로 성과공유제, 이익공유제 등 우리 사회의 불평등과 격차를 해소하는 정책이 추진되어야 함. 이 점에서 경제민주화 정책에 대한 재벌의 사회적 책임이 중요. 다만 중소상공인,

18) 참여연대, “박근혜 정부의 경제민주화·노동시장정책 공약평가, 2015. 5. 20.

중소기업에 상생협약, 동반성장협약을 원활히 체결할 수 있도록 중소기업과 중소기업인 단체의 단결권, 상생교섭권, 상생협약(동반성장협약) 체결요구권 등의 보장을 입법화 할 필요가 있음. 가맹점법(가맹점 거래 공정화에 관한 법률)에서는 가맹점주단체 결성권과 상생협약 체결권을 보장하고 있음. 그러나 대리점, 하도급, 대형유통점 입점업체 등은 공정거래법 제 19조(부당공동행위) 규정에 의해 상생교섭 요구권이 제약당하고 있음.

- 만일, 재벌이 경제민주화를 둘러싼 사회적 책임을 등한시 한다면 자율적인 동반성장협약, 상생협약에 적극적으로 촉구하는 것에서 나아가 경제민주화를 실현할 수 있는 제도적 장치 등을 마련해 나가야 할 것임.

2016년 총선 '재벌 책임 좋은 일자리'  
노동·시민·학계 대토론회

**민생위기 진짜 주범  
재벌에게  
책임을 묻는다**

[ 토 론 ]

김성혁 | 금속노조 재벌개혁 사업계획

주제준 | 재벌 문제 대응의 문고리는 무엇인가

김혜진 | 재벌 대기업이 전체 노동자의 노동조건에 미치는 악영향

# [토론] 금속노조 재벌개혁 사업계획

김성혁 | 금속노조 노동연구원장

## ○ 금속노조 현황

- 전체 15만명 중 현대기아차그룹 소속 조합원 10만여명  
그 외 삼성, 두산, STX, 금호그룹 등 재벌사 소속도 다수 차지
- 재벌기업들과 관계에서 파행적 노사관계 진행  
산별교섭 해태, 사내하청 불법파견, 본사의 계열사 노무관리 개입
- 재벌중심 산업구조가 근본적인 한계에 봉착하면서 경제위기가 지속되고 있음
  - 제조업 대기업의 수출위주 성장 - 최종재 중심의 수직계열화(중간재 수입 또는 하청기업 납품), 대량생산구조(하드웨어, 장치산업)
  - 창의적인 중소기업 성장 억압 : 인공지능, 빅데이터 등 4차 산업혁명(맞춤형 소량생산 : 소프트웨어)에 따라가지 못함
  - 그동안 재벌의 성장은 대기업 노동자와 함께 중소기업, 비정규직 노동자들의 희생을 통해 가능했음.
- 따라서 재벌기업 위주 성장정책을 개선하지 못하면 경제민주화도, 정상적인 노사관계도 정착될 수 없다는 판단 하에, 금속노조는 2016년 재벌개혁을 주요 사업계획으로 채택함.

## ○ 대정부 및 대재벌 투쟁

- ① 노동개약 저지투쟁   ② 제도개선 및 산업정책 개입투쟁   ③ 총선투쟁
- ④ 재벌개혁 투쟁
- 민주노총, 제사회단체들과 재벌개혁 사회쟁점화 투쟁 전개를 위한 네트워크 구성

- 총선시기 재벌개혁 요구 제출로 사회쟁점화 시작
- 총선국면 재벌개혁 정치실천단을 구성하여 전국적 이슈화
- 총선이후 공개토론회 및 쟁점화 집회 등을 배치
- 라디오 광고, 지하철 광고 등 대국민 선전 사업 추진

## ○ 임단협: 현대기아차그룹사 공동요구 공동교섭 공동투쟁

- 재벌기업의 수직계열화와 재벌기업 본사 차원의 전국적 노무관리를 극복하여 산별교섭을 쟁취하는 발판을 만든다.
- 통상임금확대를 위한 기존 계열사 노조단위 연대회의를 넘어서 조합차원의 현대기아차그룹사 지부 및 지회장단 회의를 조합이 직접 운영하고 정례화한다.
- 금속노조 소속의 대표 재벌 계열사 단위인 현대차, 기아차지부 및 현대기아차그룹 계열사 지회 중심의 공동투쟁체계를 꾸린다.
- 공동투쟁체계에 집결한 내부 조합원의 공동의 현장 요구를 조직하고 모다 공동투쟁과 함께 현대기아차그룹사 공동교섭 쟁취 투쟁을 전개한다.
- 현대기아차그룹사 공동투쟁 조직화를 위해 조합 산하에 현대기아차 그룹사 공동투쟁사업체계를 설치 운영한다.
- 통상임금(고정급) 확대를 통한 생활임금 확보와 노동시간단축, 그리고 비정규직 사용억제 등의 요구를 중심으로 고용안정 요구를 전면에 세운다.
- 간접고용 비정규직 노동자의 정규직화 및 차별시정과 함께 총고용 보장 요구를 정립하고 전체 고용확대를 위해 실노동시간 단축 요구를 마련한다.
- 각 재벌 계열사 고용상황 점검을 위한 기업 및 산업동향 상시파악 시스템을 구축한다.
- 재벌의 사회적 책임을 적극 제기하고 사회적 공감대를 형성하고 정부와 자본의 공격에 대한 적극적 투쟁을 전개한다.
- 확대 재구성된 산별교섭 구조 확보를 요구와 목표로 병행한다.

## ○ 중앙교섭 요구안

1) (노동시간단축) 실노동시간 1800시간 상한제 요구

2) (사회적 책임) 청년일자리 창출을 위해 정규직 채용시 최저채용 비율제를 도입

### 3) 금속 최저임금 1만원 인상(최저 시급)

### 4) 고용안정 요구안

- 비정규직을 포함한 총고용을 보장
- 정년퇴직 등 자연감소인원에 해당하는 인원수만큼 정규직 신규인력 채용
- 구조조정과 관련한 조합원 인원 변동은 단체교섭에서 노사합의

### 5) 비정규 관련 요구: 사내 생산공정 및 상사업무에 대한 하도급을 금지하고 정규 직을 사용

## ○ 현대기아차 그룹교섭 요구안

### 1) 자동차, 철강, 철도산업발전 미래전략위원회 구성

현대기아차 그룹은 국내생산 및 투자 확대를 통한 한국자동차(부품사 포함)·철강·철도 산업 발전, 새로운 일자리 창출, 조합원 고용안정을 위해 노사가 참여하는 미래전략위원회를 각각 구성 운영한다.

### 2) 재벌의 사회적 책임성 강화

- ① 현대기아차 그룹은 정몽구회장, 정의선부회장의 총주식배당금 중 최소 20% 이상을 청년고용창출 및 비정규직 정규직 전환을 위한 사회연대기금으로 출연한다. 단, 이 기금의 사용방안에 대해서는 노사공동위를 설치해 논의한다.
- ② 현대기아차 그룹은 불법, 편법 승계를 근절하고, 후계 경영승계를 이유로 계열사에 대한 구조조정 및 매각 등을 하지 않는다.
- ③ 현대기아차 그룹은 납품업체와의 공정거래와 동반성장을 위해 납품단가결정 시 원가 및 물가연동제와 초과이익공유제를 도입한다.

### 3) 통상임금 정상화 및 실노동시간 단축

- ① 현대기아차 그룹은 정기상여금 및 정기적, 일률적으로 지급되는 복리후생비를 통상임금에 포함한다.
- ② 현대기아차 그룹은 장시간노동체계를 개선하기 위한 연간 1800시간(주52시간 이하) 실노동시간 단축을 실시하고, 이를 이유로 기존 노동조건을 저하하지 않는다.

### 4) 노조활동 보장 및 노사관계 발전

- ① 현대기아차 그룹은 계열사 노동조합(지부,지회)에 자주적인 노조활동을 보장하고 지배개입을 하지 않는다.
- ② 현대기아차 그룹은 부품사 노사관계에 지배개입을 하지 않는다.
- ③ 현대기아차 그룹은 ①, ②항을 위반할시 해당 책임자를 즉시 해임한다.
- ④ 현대기아차 그룹은 사회적 책무와 노사관계 발전을 위해 산별교섭에 참여한다.

# [토론] 재벌 문제 대응의 문고리는 무엇인가

주제준 | 한국진보연대 정책위원장

관객 1000만 영화 [베테랑]. 대다수의 국민들은 [픽션]인 이 영화를 [사실]이라고 믿는 까닭은 무엇일까. 그리고 1000만이 얘기하는 것이 무엇일까? 아마도 ‘영화 같은 현실’에 분노한 국민들이 영화 보다 더 영화적인 ‘막장 재벌’ 심판하는 형사를 보면서 대리만족을 느낀 것이 아닐까?

중요한 점은 악덕재벌 3세, 조태오(극중 유아인)는 허구적 인물이지만 그가 한 행위 즉. 폭행, 정관계 로비, 승계투쟁, 엽색, 폭주... 그러나 관객들에겐 낯설지 않다. ‘어, 어디 뉴스에서 본 것 같은데...’ 느낌이다. 실지로 멧값 폭행은 SK그룹 창업주인 고 최종현 회장의 조카인 물류업체 M&M 최철원 대표가 2010년 10월 회사 인수합병 과정에서 고용승계를 해주지 않는다며 SK본사 앞에서 1인 시위를 하던 탱크로리 기사 유모씨를 회사 사무실로 불러 야구방망이로 13차례 유씨를 폭행해 전치 2주의 상해를 입히고 ‘멧값’으로 1000만원짜리 수표 2장을 건넸던 사실을 묘사한 것으로 보인다.



최철원 대표 이후엔 어떻게 되었을까? 조금 더 나아가 1심 법원은 2011년 2월 최 전 대표에게 징역 1년6월을 선고했다. 그러나 2011년 4월 항소심 법원은 최 전 대표에게 징역 1년6월, 집행유예 3년, 사회봉사 120시간을 선고해 풀어줬다. 2심 재판부는 “피해자와 합의했고 이 사건으로 사회적 지탄을 받은 점 등을 고려했다”고 밝혔다. 검찰은 최 전 대표에 대한 집행유예가 선고된 직후 ‘멧값 폭행’ 피해자인 유모씨를 업무방해 및 일반교통방해 혐의 등으로 기소했다. 일각에서는 치졸한 ‘보복기소’라는 주장이 나왔다. 이 검사가 서울중앙지검 형사4부(박철 부장)는 멧값 폭행 사건의 피해자였던 화물차 운전기사 유모씨를 업무방해와 일반교통방해 혐의로 2011년 6월 경 불구속기소했고 그 해 9월 박철 검사는 검찰에 사표를 제출하고 그 다음해 SK 건설 윤리경영총괄전무로 영입되었다. 기가 막히다.

재벌의 정관계 로비는 이 전에도 수없이 이루어졌고 지금도 계속되고 있을 것이다. 경남기업의 성완중 파문도 부실기업인 경남기업이 정관계 로비를 통해 불법 대출을 받기 위한 것이었다. 이러한 로비는 단순히 로비로 그치는 것이 아닌 국민들에게 엄청난 피해로 돌아오기도 한다. 저축은행 로비가 이런 것이라고 하겠다.

## 노회찬 X 파일 사건

노회찬 전의원은 2005년 8월 18일 이 X파일 테이프 내용의 극히 일부분인 삼성 떡값 검사 실명만 추정해 보도자료로 만들어 자신의 홈페이지에 올렸다. 이유로 노회찬 전 의원은 재판 끝에 의원직을 박탈당했다.

노회찬 당시 민주노동당 의원은 보도자료를 통해 X파일에 담긴 당시 이학수 삼성그룹 구조조정본부장과 홍석현 주미대사의 떡값 검사 리스트 관련 대화 녹취를 담고, 이를 토대로 한 떡값 검사 실명을 공개했다. 또 이건희 삼성회장의 작은 처남이자 홍석현 주미대사의 동생인 홍석조 광주 고검장이 ‘떡값 전달책’을 맡았다는 사실도 담았다.

이 보도자료에서 노회찬 공동대표는 홍석현 대사가 “이번에 부산에서 올라온 내 1년 선배인 (서울지검) 2차장은 연말에나 하고, 지검장은 들어 있을 테니까 연말에 또 하고...” 라는 발언이나 “석조한테 한 2천 정도 줘서... 작년에 3천 했는데 올해는 2천만 하죠. 우리 이름 모르는 애들 좀 주라고 하고...” 라는 발언을 토대로 삼성이 최소한 96년부터 떡값을 돌렸을 것이라고 지적했다. 노 전 의원은 또한 “홍석조는 오래 전부터 후배검사들을 관리하는 임무를 담당했고, 2003년 검찰 인사를 총괄하는 법무부 검찰국장에 있으면서 삼성맨을 요직에 앉힌 사람”이라며 “그 동안 우리나라 검찰의 인사권자는 사실상 삼성”이라고 삼성을 정조준 했다.

국가정보원 도청 자료를 통해 폭로된 이른바 ‘삼성 엑스파일 사건’은 서울중앙지검 2차장 검사 지휘 하에 특별수사팀의 맡는다. 하지만 횡령과 뇌물공여 혐의를 받던 이건희 삼성 회장을 서면조사만 하고 수사를 마무리하는 등 삼성 쪽 인사 모두를 불기소 처분했다. 반면 엑스파일 내용을 보도한 이상호 <문화방송> 기자와 녹취록 전문을 실은 김연광 <월간조선> 편집장, ‘떡값 검사’의 실명을 공개한 노회찬 의원을 통신비밀보호법 위반 혐의로 기소했고 모두 유죄가 선고된다.

중요한 점은 당시 이 수사를 지휘했던 서울중앙지검 2차장이 바로 황교안이었다는 것이다. 지금의 국무총리다. 황교안은 수사를 진행하기도 전에 공소시효가 끝났다고 판단해 대단히 부실하게 조사를 진행하기도 했다.

재벌이 검찰에게 떡값을 전달하고자 하는 모의와 계획, 그리고 대선자금을 건네려는 계획 등 무시무시한 범죄행위가 있었고 폭로한 것인데 이후 검찰은 사건의 실체는 조사는 공소시효가 지났거나 꼬리 자르기등으로 얼버무렸고, 정작 노회찬 공동대표를 명예훼손 등으로 고소한 재판은 노회찬 전 의원이 사생활을 침해 했다면 삼성의 손을 들어준다.

## 한국사회의 사실상의 최고권력 - 재벌의 사회적 지배력 강화, 대응 어디서부터 시작해야 하나?

<표> X과일에 등장하는 떡값검사 7인

성명	떡값액수	당시직책 및 주요 경력	현재 직책	비고(상상관계 등)
최경원	기본떡값	전 법무부 차관 당시 법무부 차관		
김두희	2000만원	전 법무부 차관 당시 검찰 반대 이사		
김상희	기본떡값 +500만원	당시 대검 수사기획관	법무부 차관	김두희 사촌동생
김진환	(연방)	전 서울지검장 당시 서울지검 2차장검사		홍석현 1년 선배
안갑민	기본떡값 (연방)	전 대검 총수부장 당시 서울지검장		
홍석현	2000만원 (96년 3000 만원)	전 검찰국장 당시 서울지검 형사6부장	광주고검장	이건희 처남 홍석현 친동생 후배검사 영암전달책
한부환	기본떡값	전 법무부 차관 당시 서울고검 차장검사		
합계	기본떡값 + 4500~5000만원			

저성장의 고착화, 재벌 독식 구조, 임금없는 성장과 소득불평등 악화, 사내유보금 710조원과 35% 이르는 청년 실업 그리고 재벌의 나쁜 일자리 창출, 대기업과 중소기업의 불공정관계 등 재벌의 문제는 한국사회의 문제이고, 한국사회의 문제는 재벌의 사회적 지배력 강화로부터 기인된다고 해도 과언은 아닐 것이다.

가장 핵심권력을 가지고 있다는 대

통령은 아무리 안간힘을 써도 5년 마다 바뀌지만 재벌을 2세 3세로 세습되고 앞서 언급한 것처럼 지배력을 더욱 강화하고 있기 때문이다.

재벌의 사회적 지배력 확대에 맞선 대응 매우 중요하다고 하겠다. 재벌 근본적 해결책을 마련하지 않는다면 한국사회의 양극화 해소도, 지속가능한 발전도, 노동자 농민 빈민의 삶도 나아질 수 없기 때문이다.

그렇다고 재벌의 모든 악행을 대응할 수 없을 것이다. 그렇다면 재벌 대응의 문고리는 어떤 것일까? 그 핵심엔 재벌 대응 투쟁이 단기적이며, 단순한 문제도 아니라는 점에서 중장기적이며 다양한 계획이 필요하다는 것이다.

이러한 성격에 동의한다면 당연히 재벌 대응 투쟁의 성격은 주체를 형성하는 과정이어야 한다는 것이다. 중소상인이나 하청노동자 조직화를 통해 투쟁은 매우 의미하는 바가 크다고 하겠다. 또한 민주노총이나 변혁당이 재벌 투쟁에 전면적으로 나선다는 점에서 고무적이고 이러한 기초아래 얼마나 성과 여부를 떠나 구체적 계획을 세워 본다는 것도 매우 의미 있다고 하겠다.

덧붙여 몇 가지 제안을 드리자면 민중적 시각으로 재벌 실태 백서 제작하는 것이 어떨까 한다. 교양자료 형식의 책자를 만들어 보자는 것이다. [쉽게 읽는 재벌 백서] 개념이다.

여러 단위들이 공동의 작업을 하면 어렵지 않게 제작을 가능할 것으로 보인다.

재벌 백서를 제안하는 것은 무엇보다 조합원, 회원을 움직이게 하려면 교육 사업을 앞세워야 하고, 종합해 보면 그 실체가 더욱 또렷하게 보이기도 때문이기도 하다.

대응 계획으로는 땅콩회항, 대림산업 회장 운전기사 폭행 등 최근 재벌의 악행이 지속되고 있는데

이것에 대한 대응을 해보면 어떨까 한다. 사실 영화 [베테랑] 1000만 관객은 이런 것에 분노하고 상실감을 갖는 것인데 이런 사안에 대해 진보민중진영도 제대로 대응하고 있지 못한 것 아닌가 하는 반성으로부터 나온 고민이다. 일상적 대응을 하다보면 과거 [X 파일] 건 등이 나오게 되면 더 적극적으로 입체적인 대응을 할 수 있을 것이다. 이러한 고민에 이르는 일상적 차별 악행 대응을 위해선 주체를 어떻게 마련해야 할 것 고민이 앞선다.

결과적으로 제 단체의 차별 대응 행동에 대한 공유와 합심이 필요하다고 하겠다.

# [토론] 재벌 대기업이 전체 노동자의 노동조건에 미치는 악영향

김혜진 | 전국불안정노동철폐연대 집행위원

한국사회는 재벌대기업을 중심으로 수직 계열화 되어 있다. 원청대기업은 모든 협력업체에 무소불위의 권한을 행사하며, 전체 노동자들의 노동조건에 영향을 미친다. 그러나 법적으로나 사회적으로 이 모든 권한에 따른 책임을 지고 있지는 않다. 이 토론문은 재벌에 대한 사회적 책임 전반보다는 노동자들의 권리와 관련한 재벌 책임을 중심으로 이야기한다.

## 1. 재벌대기업 내부의 비정규직 확산

한국사회에서 재벌대기업은 비정규직 확산의 주범이다. 한국노동연구소에서 올해 3월 기준 ‘고용형태 공시제’ 현황을 분석한 ‘10대 재벌 비정규직 현황’ 보고서에 따르면 10대 기업 계열사는 202개이며, 이들 계열사에 고용된 119만6,000명 중 비정규직은 43만4,000명(36.3%)에 달하는 것으로 나타났다. 노동자 1천인 미만 기업의 간접고용 비율은 13.4%였지만, 1천인 이상 기업에서는 23%에 달했다. 기업의 규모가 클수록 파견과 도급 등 간접고용 노동자들의 비율이 높는데 이는 사업주로서 비정규직의 노동조건에 관여하되 사업주로서의 책임은 지지 않으려고 하는 태도를 보여주는 것이다.

한국사회에서 재벌들은 온갖 특혜를 누리지만 사실상 고용에 있어서는 아무런 책임을 지지 않을 뿐 아니라 심지어 기만적이기까지 하다. 재벌대기업들은 고용을 자신들의 무기로 삼아정부의 잘못된 정책에 보조를 취해왔다. ‘지뢰폭발’을 계기로 정부가 애국심을 내세울 때 SK나 LG등 대기업들은 전역을 연기한 장병들을 특채하겠다고 선언하여 정부의 애국심 마케팅을 뒷받침했다. 하지만 그들을 영업직이나 자회사, 콜센터 등 본인의 희망과 전혀 연관 없는 부서로 배치했고, 결국 대다수가 퇴사하였다. 한화그룹은 총수일가의 비리가 문제가 되자 특별사면을 기대하며 정규직화(실은 무기계약 전환) 카드를 던졌고, 이마트도 정부가 ‘비정규직 문제 해결’을 천명하자 직무급형 무기계약직화로 노동자들의 임금을 깎으면서도 마치 정규직화인 것처럼 광고해서 정부 정책의 정당성을 홍보하는데 기여했다. 정부 정책에 협조하는 것처럼 보이지만 정부와 대기업 모두 생색내기에 불과했다.

재벌대기업은 고용 관련한 정부 정책의 특혜를 독식해왔다. ‘대중소기업간 상생협력’이라는 명분 아래 각종 재정지원이나 공공조달 시 우대조치 등 각종 지원이 이루어지는데, 대기업의

인력 외주화와 사내하도급이 ‘협력업체’로 포장되어 지원되고 있기도 하다. 삼성전자서비스가 2005년부터 협력업체들의 인력채용과 근태관리 프로그램을 도입하고 협력업체 노동자들에게 대한 직무교육을 ‘중소기업훈련컨소시엄’ 사업으로 실시하여 정부의 지원을 받았는데, 바로 이에 이용된 ‘국가인적자원개발컨소시엄’은 대기업의 하청 직무교육의 수단이 되어버렸다. 2013년만에도 정부가 고용보험기금을 통해 총 1,703억원을 투입했는데, 컨소시엄 운영기관으로 선정된 대기업들이 사내하청업체들을 컨소시엄에 참여시켜 직무교육이나 상품판매교육 등을 시켜왔다. SK브로드밴드의 경우 이런 문제가 발견되어 산업인력공단의 특별점검과 해당사업 중단이라는 결론이 나기도 했다. 두산중공업이나 포스코, LG전자, 대우조선해양, 포스코 등 간접 고용을 가장 많이 사용하는 대기업들이 컨소시엄 운영기관으로서 정부지원금을 집중적으로 받아왔던 것으로 알려져있다.

## 2. 재벌 대기업들의 비정규법 개악 시도와 개입

재벌대기업들은 자체적으로 비정규직을 늘릴 뿐 아니라, 노동법 개악을 통해서 한국사회 전체 비정규직의 규모를 늘리기 위해서 애를 써왔다. 대표적인 것이 파견법이다. 2014년 10월 대한상공회의소는 ‘5대 규제개혁 과제’를 정부에 건의한다. 대통령이 직접 경제인들과 만나서 핫라인을 구축하고 모든 규제를 풀 예정이니 원하는 것을 이야기하라고 한 이후에 작업한 내용이다. 그 중 하나가 ‘성역규제’라는 것으로서 파견허용업종을 대폭 늘리자는 내용이다. 정부는 이 내용을 즉각 수용했다. ‘노동시장 구조개혁’이라는 이름으로 고령자와 전문직의 경우 업종제한 없이 파견할 수 있도록 하고, ‘뿌리산업’이라는 이름으로 제조업에까지 파견이 허용될 수 있도록 하는 법안을 새누리당이 만들어서 제출한 것이다.

이 법안이 노동자들의 반발로 무산될 것 같으니까 경제단체들이 적극 나서고 있다. 대한상의는 ‘민생구하기 입법촉구 천만서명운동’이라는 서명운동을 시작했고 대통령까지 나서서 이 서명에 힘을 싣고 재벌대기업은 노동자들을 동원하여 서명에 참여하도록 만들었다. 대한상공회의소를 비롯한 38개 경제단체와 업종별협의화가 망라된 그야말로 재벌대기업들의 무력시위인 셈이다. 게다가 3월 16일 청년실업률이 12%를 넘어섰다는 통계청 자료가 발표된 이후 전경련은 ‘2016 상반기 신규 채용 전망’이라는 보도자료를 내고 ‘기업 절반이 올해 상반기 채용계획을 수립하지 못했다’고 발표했다. ‘이 법안을 통과시키지 않으면 채용하지 않겠다’는 으름장인데, 비정규직을 확산하는 법안을 만들고 밀어붙이는 것도 모자라서 사회적인 협박을 통해서 법안을 관철시키려는 시도도 하고 있는 것이다.

이런 파견법 개악 시도를 비롯한 재벌대기업들의 청부입법은 매우 오래된 것이다. 파견법이나 기간제법 자체가 ‘노동시장 유연화’를 꾸준히 주장해온 재벌대기업의 요구가 반영된 것이며, 지속적인 개악과정도 그러했다. 특히 재벌대기업들이 사내하청을 많이 사용하고 있는데 이것이 대법원에서 ‘불법파견’ 판결이 나기 시작하자, 이 불법파견을 되돌리기 위해서 ‘진성도급’이라는 희한한 개념을 만들어내고, 심지어 19대 국회에서 새누리당은 민생1호 법안이라고 하면

서 사내하청을 합법화하는 ‘사내하도급법’을 제출하기도 했다. 불법과건이라는 자신들의 불법적 행위를 합법화하고 비정규직을 일반적인 고용형태로 만들어서 전체 노동자들을 쥐어짜고자 하는 재벌대기업의 시도는 참으로 해악이다.

### 3. 재벌중심 산업구조로 인한 하청 노동자들의 고통

한국사회는 성별격차나 고용형태에 따른 격차 못지않게 기업 규모에 따른 임금격차가 매우 크다. 대기업과 중소기업의 임금 격차가 커지고 있다. 지난해 중소기업 노동자의 평균 임금은 대기업 대비 62.0%에 그쳤다. 외환위기 이전만 해도 중소기업의 임금은 대기업의 80%에 달했던 데 비하면 정말로 크게 떨어진 것이다. 기본급을 보자면 중소기업 임금이 대기업의 75% 수준이지만 성과급에서 차이가 커서 대기업 노동자자는 월평균 임금의 31.5%(158만원)를 성과급으로 받았지만, 중소기업 노동자는 17.1%(53만원)에 불과했다. 중소기업 노동자들이 이처럼 낮은 임금을 받게 되는 이유는 중소기업 대다수가 독립적인 기업이 아니라 대기업에 종속되어 있는 협력업체이며, 대기업들이 중소기업을 대상으로 한 불공정거래 행위를 통해 쥐어짜기를 하기 때문이다.

2015년 5월 중소기업중앙회가 중소기업 3백곳을 대상으로 한 실태조사에 따르면 성장을 가로막는 주요 원인은 ‘대기업 종속성’ (36.7%), 변화된 경영위기 상황의 주된 원인은 대중소기업 간의 양극화 확대(37.7%)였다. 산업통상자원부 조사에 따르면 정당한 사유 없이 정기적으로 납품 단가를 인하한 경험을 한 중소기업체 비율은 56.8%, 낙찰가보다 적은 대금을 결제한 경우도 28.4%, 납품단가가 적정하지 않다는 것이 61.7%였다. 그런데 납품단가를 올려달라고 요청한 적이 없는 곳이 48.7%인데, 거래가 끊길까봐(26%), 수용되지 않으리라고 예상(24.7%), 28%는 거절당했다는 답변이었다. 게다가 하도급 구조는 다단계로 이루어져있고 협력업체간 물량을 갖고 경쟁을 시키기 때문에 기업들의 입장에서는 물량변동이 심하므로 유연한 노동력을 활용할 수밖에 없고, 노동자들에게 책임을 전가하는 방향으로 살 길을 찾게 되는 것이다. 대표적으로 올해 1월과 2월에 벌어진 삼성전자 협력업체 파견노동자들 5명의 메틸알코올 중독과 4명의 실명은 협력업체들이 비용절감이라는 이유로 파견노동자를 사용하고 유해하고 위험한 일에 노동자들을 내모는 현실을 적나라하게 보여준다.

대다수의 원청대기업들은 사내하청만이 아니라 사외협력업의 경영과 노동조건에 직접 개입한다. 예를들어 현대자동차는 ‘상생협력’이라는 이름으로 협력사에 대한 지원 프로그램을 운영하는데, 특히 협력사에 대한 제반 재무, 경영지원 프로그램 등이 이에 해당한다. 그런데 이런 협력사 지원은 말 그대로의 ‘지원’이 아니라 부품사 경영 전반에 대한 개입이다. 이런 개입을 통해 사실상 부품사들이 어느 정도 여유를 갖고 노동자들의 노동조건을 개선할 여지를 남겨두지 않고 수탈을 하기 때문에 더 낮은 하청으로 내려갈수록 노동자들의 노동조건은 나빠지고 노동자들은 자기 사업장에서의 노동조건 개선에 희망을 갖지 않게 된다. 그리고 노동조합을 깨는데 직접 나서기도 한다. 유성기업에 대한 현대자동차의 노조파괴 공작 개입이 그런 현실을

보여준다. 그래서 협력업체들의 노동조합 조직률은 매우 낮다. 2015년 통계청 자료를 분석한 한국노동연구원의 ‘비정규직 노조 가입 의향과 현황’이라는 보고서에 따르면 30인 미만 사업장의 조직률은 3.9%, 31~100인 사업장은 16%이다. 300인 이상 사업장 조직률이 38%인 것과 확연하게 비교된다.

#### 4. 재벌의 책임을 어떻게 물을 것인가?

재벌중심 사회의 폐해를 막기 위해 여러 가지 대안이 이미 제출된 바 있다. 재벌총수와 최고경영진에 책임을 묻는 입법이나 원하청 불공정거래를 막기 위한 여러 대안들, 그리고 노동자 경영참가 보장이나 법인세 강화, 중소기업인 보호를 위한 여러 조치 등 다양한 형태의 안이 제출되었다. 그런데 문제는 이런 대안이 재벌중심 사회의 지독한 폐해를 완화하는 방향이며, 이런 폐해가 발생하는 근원적인 문제, 재벌대기업 중심의 하청연쇄고리로 이루어진 산업구조를 바꾸는 대안으로 나아가지는 못하고 있다는 점이다. 대기업 중심의 산업구조를 변화시키면서 개별 기업들의 자율성과 독립성을 강화하는 시스템이 어떻게 가능할지에 대한 전체적인 정책 목표가 있어야 한다.

재벌들의 사회적 책임은 그들이 한국사회 노동자 전체를 비정규직화하는 방향으로 내몰면서 모든 성과를 독식하고 다른 이들의 권리를 침해하는 고리를 끊어냄으로써 시작된다. ‘원하청 상생’도 중요하지만, 중간단계에서 문제를 해결하기보다는 모든 질곡을 전가당하고 있는 가장 밑바닥 노동자들에게 어떻게 권리가 부여되어야 할 것인가를 고민해야 한다. 그 출발로서 ‘원청대기업의 법적 사용자 책임의 확대’가 중요하다. 원청의 사용자책임은 그동안 ‘사내하청’ 노동자들의 주요 요구로 제출되었다. 그러나 유성기업 노조파괴 공작이나, 삼성전자 하청업체의 메틸알코올 실명사태 등에서 확인되듯이 원청이 사외 협력업체 노동자들의 노동조건에 직접 영향을 미치고 있고 직접적인 경영개입도 일상이다. 그런 점에서 ‘노동자들의 노동조건에 영향을 미치는 자’로서 사용자개념을 확대하여 ‘원청’이 영향을 미치는 노동자들에게 사용자로서 책임을 다하도록 제도화할 필요가 있다.

법적 책임만이 아니라 노동자들의 단결로 문제를 해결하기 위한 시도도 필요하다. 산별교섭구조를 제대로 만드는 것이 그 방안이다. 현재 금속노조 중앙교섭에 재벌대기업은 들어오지 않는다. 최근 금속노조는 자동차업종의 교섭구조를 별도로 만드는 것을 시도하고 있는데, 이것이 완성차 노동자들에게만 해당하는 교섭이어서는 안 된다. 재벌대기업이 하청자본과 노동자들로 부터 수탈하고 착취한 잉여를 대공장 내 이해관계자 사이에서 분배하는 것을 벗어나 산업 전체 노동자들에 대한 책임을 지도록 하는 교섭은 매우 중요하다. 중앙교섭에 대기업이 들어오도록 하는 것, 중앙교섭의 의제를 대기업 노조관계를 넘어 원하청 전체 노동자의 노동조건에 대한 것으로 확장하는 것(물론 지금도 산별최저임금이나 원하청 불공정거래 문제 등이 포함되어 있지만 이것의 실효성을 확보하는 것이 중요하다), 단체협약의 효력을 확장하는 것 등 넘어야 할 산이 많지만 이것을 가능하도록 만들기 위해 노동운동이 최선의 노력을 다해야 한다.

재벌에 대한 사회적 통제를 적극 제기해야 한다. 현재 개별기업에 대한 사회적 개입은 기업활동에 대한 부당한 개입으로 간주되고 있다. 그런데 재벌대기업이 한국사회의 주요 자원을 독식하는 지원 속에서 성장했고, 노동자 전체에 큰 영향을 미치고 있다는 점에서 사회적 개입의 근거를 찾고, 그것을 중심으로 하는 사회적 통제의 방식을 만들어야 한다. 철도나 지하철, 병원 등은 시민안전이라는 의제를 중심으로 외주화를 막기 위한 ‘시민안전위원회’ 구성등을 제안해볼 수 있을텐데, 이러한 것을 원용하면 재벌대기업의 외주화가 사회적으로 미치는 악영향에 대한 문제제기를 통해 ‘사회적인 감사 시스템’을 만드는 투쟁을 할 수도 있을 것이다. 그런 점에서 재벌사내유보금 환수운동도 의미를 찾을 수 있을 것이다. 그런데 이것이 정부에 사내유보금을 환수하고 다시 정부가 어떻게 사용할 것인지를 결정하는 방식을 뛰어넘어야 할 것이다. 반올림에서 삼성과의 투쟁을 통해 ‘옴부즈만 위원회’ 구성을 합의한 바 있다. 이것은 노동자 건강권과 노동안전이라는 한 부분을 담고 있지만 재벌에 대한 사회적 통제의 가능성을 보여주었다는 점에서 의미가 있다.

## 5. 발제문에 대한 몇 가지 질문과 의견

발제문에서 제출하는 여러 대안들이 모두 필요하고 긴급하다는 점에 동의한다. 그러나 재벌에 대한 책임을 묻고 그에 맞서는 투쟁을 하고자 한다면 고민이 더 필요하다고 본다. 이에 발제문에 대한 몇가지 의견과 질문을 제출한다.

첫째, 재벌중심의 산업구조 자체가 문제라는 점을 드러내고, 그것의 기형성을 문제제기하는 과정이 필요하다. 많은 이들이 재벌의 갑질에는 분노하지만 그래도 재벌이 있기 때문에 이만큼이라도 살고 있다고 생각하고, 재벌대기업이 곧 우리사회의 경쟁력이라는 허구적인 믿음도 갖고 있다. 따라서 재벌대기업의 폐해가 너무 극심할 경우에는 바뀌어야 한다고 생각하지만, 그 이상으로 나아가지는 못할 것이다. 민주노총이나 경제민주화네트워크의 발제문을 보면 전체 방향을 ‘동반성장’ 중심으로 제시하고 있는 것으로 보이는데, 그것이 지금 왜곡된 산업구조의 대안이 될 수 있는지에 대해서 의견을 듣고자 한다.

둘째, 좋은 일자리 창출을 위해서 민주노총에서는 법인세 정상화와 초과이윤·사내유보금환수, 편법이익 환수와 증세 등을 이야기하고, 변혁당에서는 사내유보금 환수를 대안으로 제시하는데 세금방식과 사내유보금 환수 방식 중에서 어떤 것이 실효성이 있다고 생각하는지 묻고자 한다. 특히 세금이나 환수 모두 그것이 노동자들의 일자리 창출 등에 사용되도록 하는 구조를 어떻게 만들 수 있는지, 단지 재원마련이 문제가 아니라 그것이 사용되는 방식에 대한 개입도 매우 중요해 보이는데, 그것을 가능하게 하는 전략에 대해 듣고 싶다. 변혁당의 경우 정부를 대상으로 투쟁하여 정부가 환수에 대한 입법을 하도록 하자는 것인지, 아니면 환수에 대한 다른 전략이 있는지 궁금하다.

셋째, 민주노총 발제문에서 구조조정의 책임을 재벌 총수에게 묻고, 파업권을 보장하는 것이 매우 중요하다고 보는데, 일반적으로 재벌 구조조정의 효과는 단지 내부에만 그치지 않고 협력

업체 전체에까지 영향을 미치게 된다. 그런 면에서 구조조정의 효과가 아래로 전이되는 문제까지를 대응하기 위해서는 협력업체 노동자들이 원청 대기업을 상대로 한 파업이 가능하도록 하거나 혹은 재벌대기업에 대항하는 산별차원의 투쟁이 가능하도록 하고 요구안도 그렇게 만들어야 할 것이다. 그렇다면 원청대기업의 산재 책임 강화만이 아니라, 사내하청이 아닌 협력업체 노동자들의 사용자로서의 책임을 지도록 하는 제도 개선이 필요한 부분이 아닐까 생각한다. 이에 대한 의견을 묻는다.

넷째, 아무래도 법제도 개선방안을 중심으로 이야기하다보니 재벌개혁 투쟁도 정부를 대상으로 하는 투쟁에 집중될 수밖에 없다. 그렇지만 민주노총에서는 전경련을 대상으로 한 요구와 투쟁도 중요하다고 보고 전경련에 교섭요구를 제출하는 것으로 보인다. 그런데 민주노총에서 제출한 재벌개혁에 대한 총선 요구는 대다수가 입법과제이다. 그렇다면 해당 노동자들만이 아니라 전체 노동자들에게 영향력을 미치고 있는 재벌집단의 대표적인 전경련에 대해서 핵심적으로 요구할 사항은 무엇인가? 여러 요구를 나열하기보다는 집중적인 투쟁 전략이 필요할 것 같은데 그에 대한 판단은 무엇인지 듣고 싶다. 변혁당과 경제민주화네트워크에서는 정부를 대상으로 한 재벌개혁 입법 투쟁으로 충분하다고 보는지, 전경련 등 재벌대기업집단에 대한 투쟁은 어떤 식으로 가능하다고 보는지에 대해서 듣고 싶다.