

# 신자유주의식 대학 개편과 영국 대학노조의 파업

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 영국

손동영 (영국 요크대학교 사회정책 및 사회사업학 박사과정)

## ■ 영국 대학노조 파업에 주목하는 이유

집단행동에 소극적이던 노동자들이 연이은 신자유주의식 대학 개편에 분개하여 전국적 규모의 파업을 일으킨다. 고용지위와 노동조건을 달리하는 교수와 시간제 강사, 행정 직원, 심지어 박사과정생까지 하나의 노조를 중심으로 단결하여 사용자 및 경영인 단체에 대항한다. 억압적인 고용관계 규제와 법률에도 불구하고, 합법적인 방식으로 쟁의행위를 이어가고 투쟁의 정당성을 확보해간다. 잇따른 수업휴강과 행정서비스 이용상의 불편에도 불구하고, 비싼 등록금을 낸 학생들이 오히려 이들의 투쟁을 지지하고 파업에 연대 참여까지 한다. 모두 2018년부터 2022년 4월 현재까지 이어지고 있는 영국 대학노조(University and College Union)의 쟁의행위를 둘러싼 이야기다. 영국 대학노조의 투쟁 사례는 시장주의식 개혁 외에는 대안이 없다는 비판이 과다한 오늘날에, 세계적인 차원에서 진행되고 있는 시장주의식 개혁에 대항해 어떠한 집단저항이 가능한지, 또 얼마나 넓은 범위의 연대 행동이 가능한지에 대해 일깨워준다.

시간제 및 계약직 교직원의 증가, 취업경쟁력이 떨어지는 학과의 통폐합, 정부 지원금을 타내기 위한 대학 간의 치열한 경쟁, 연구 성과에 따른 교수의 서열화, 정부의 재정지원금 감소와 대학등록금 인상, 대학의 최고경영자 역할을 하는 부총장의 권한 확대<sup>1)</sup>로 요약되는 고등

1) 영국 대학에서의 행정 최고책임자는 부총장이며, 총장은 명예직으로 행정 업무에 일절 관여하지 않는다.

교육의 신자유주의적 구조조정이 영국 대학에서 거침없이 진행되어 왔다. 영국 대학의 노동자들은 경쟁의 위협에 대처하고, 더 많은 정부지원금을 얻기 위해서는 신자유주의적 개혁 외에는 대안이 없다는 비판에 사로잡혀 침묵했고, 대학을 기업화하는 조치들을 효과적으로 저지하지 못했다.<sup>2)</sup>

그러나 2018년부터 영국 대학의 신자유주의적 개편이 상당한 저항에 맞닥뜨리고 있다. 대학 노조를 중심으로 시간제 강사, 정규직 교수, 행정 직원, 대학원생 조교가 하나의 연대체를 형성하여 사용자와 부총장에 대항해 쟁의 활동을 펼치기 시작한 것이다. 쟁의 활동의 시발점은 교직원이 받는 기업연금의 급여 감축을 둘러싼 논란이었으나, 대학노조 측에서는 이내 쟁점 이슈를 확대하여 노동조건과 임금 문제에 대해서도 파업 활동을 벌이고 있다. 대학노조의 지도부와 조합원들은 지난 40년간 학교가 마주하는 경쟁과 생존을 핑계로 교직원들의 일방적인 희생을 강요해온 사용자와 경영진을 비판하며, 자신들의 노동조건과 임금수준을 크게 개선해줄 것을 요구하고 있다.

이 글은 2018년 2월부터 2022년 4월 현재까지 이어지고 있는 영국 대학노조의 투쟁 사례에 대해 소개하는 것을 목적으로 한다. 물론 고등교육 부문 내의 극심한 경쟁을 유도하고 정부재정지원금 규모를 삭감함으로써 대학들의 신자유주의적 개편을 추동하고 있는 중앙정부와, 개별 대학 내에서 대학의 경쟁력 강화와 생존을 명분으로 시장주의적 개혁을 진두지휘하고 있는 부총장<sup>3)</sup>도 분명 흥미로운 분석 대상이다. 하지만 이 글에서는 짧은 지면의 한계를 고려

부총장 중 다수는 원로교수 출신이고, 공공부문이나 민간기업 출신이 스카우트되어 부총장직을 맡기도 한다. 부총장은 한편으로는 수십만 파운드 상당의 막대한 연봉을 수령하면서 대학의 최고경영자 대우를 받으면서도, 다른 한편으로는 원문에서 설명하는 대학의 시장주의적 개혁의 주도자로 여겨져 사회적으로 거센 비판의 대상이 되고 있다. Adonis, A.(2017), "I Put up Tuition Fees. It's Now Clear They Have to be Scrapped", *The Guardian*, July 7, <https://www.theguardian.com/> (검색일: 2022.4.15); 알렉스 캘리니코스·차승일 역(2010), 「신자유주의와 대학 구조조정」, 『마르크스21』, 6, p.210.

2) Horgan, G.(2022), "The Lecturers' Strikes: Why Lecturers are Fighting Back", *Irish Marxist Review*, 11(32), pp.40~42; Mukherjee, J.(2021). "A Decade of Marketisation Has Left Lecturers with No Choice but to Strike", *The Guardian*, December 4, <https://www.theguardian.com/> (검색일: 2022.4.9).

3) Loveday(2021)는 15명의 대학 핵심 경영진들과의 심층면접을 바탕으로 영국 대학의 경영진들이 영국 대학을 둘러싼 정책적 환경과 과제를 어떻게 이해하는지, 왜 이들이 평교수와 직원, 일반 국민들의 저항과 비판에도 불구하고 자유주의적 대학 개편을 강행하는지에 대해 흥미로운 분석 결과를 제시하였다. Loveday, V.(2021), "'Under Attack': Responsibility, Crisis and Survival Anxiety Amongst

하여 대학노조와 학부생, 두 주체의 인식과 행위에 초점을 두고 대학노조 파업 사례에 대해 소개하고자 한다. 이하에서는 파업의 전개 과정과 노조의 요구사항 및 투쟁전략에 대해 소개 하며, 이어서 이들의 파업에 지지 의사를 보내고 있는 영국 학생회와 일반 대학생들의 인식 및 대응 양상에 대해 살펴본다.

## ■ 연금 이슈와 대학노조의 파업활동 개시

영국 대학노조는 영국 전역의 약 13만 명의 대학교 교직원들을 대표하는 노동조합이다. 대학노조는 2006년 대학교원협의회(Association of University Teachers)와 전국고등교육교원협의회(National Association of Teacher in Further and Higher Education) 두 개 교원 노조가 통합되면서 탄생했으며, 2021년 현재 147개의 지부를 두고 있다.<sup>4)</sup> 조합원 가입범위가 불안정고용 연구자와 강사, 정규직 교수, 행정직원 등 넓은 대상을 포괄한다는 점이 영국 대학노조의 특징적인 점인데, 실제 대학에서 고용지위가 불안정한 시간제 강사와 연구원들이 지부 구성원의 다수를 이루고 있으며, 지부와 중앙노조의 지도부에도 계약직·시간제 노동자들이 다수 포진해 있다.

대학노조의 파업은 2017년 11월 대학경영진을 대표하는 유니버시티 UK 측에서 연금 재정의 악화를 근거로, 확정급여형 연금인 대학 퇴직연금제도(Universities Superannuation Scheme : USS)<sup>5)</sup>를 확정기여형으로 전환하고자 시도하면서 촉발되었다. 대학 퇴직연금이 확

Manager-Academics in UK Universities”, *The Sociological Review*, 69(5), pp.903-919.

4) Richards, J. and V. Ellis(2021), “Organising to Beat the Trade Union Act (2016) Voting Thresholds : A Case Study of Organising and Tactics from the University and College Union”, *Personnel Review*, Article in Press, <https://browzine.com/> (검색일 : 2022.4.11).

5) 대학 퇴직연금은 영국 최대 규모의 기업연금 프로그램 중 하나이다. 영국 대학 중 1992년 이전에 설립된 68개 대학의 교직원들이 대학 퇴직연금에 가입하며, 해당 연금금은 USS Limited에서 관리·운영한다. 참고로 1992년 이후에 설립된 대학의 교직원들은 다른 기업연금 프로그램인 The Teachers' Pension Scheme에 가입한다. Burns, J.(2018), “University Strike : What's It All About?”, February 21, *BBC*, <https://www.bbc.co.uk/> (검색일 : 2022.4.15); Thurley, D.(2018), “Universities Superannuation Scheme (USS)”, House of Commons Library, p.4, <https://dera.ioe.ac.uk/> (검색일 : 2022.4.12).

정기여형으로 전환되면 가입자가 수령할 연금급여 수준이 사전에 확정되는 것이 아니라 수탁자의 연기금 운영 실적에 따라 결정되게 된다.<sup>6)</sup> 2011년부터 연이어 시행된 연금 축소 개혁으로 인해 불만이 이미 상당 수준 누적되어 있던 대학노조 측에서는 해당 개혁안이 일반적인 교원들이 수령할 연간 연금액을 약 1만 파운드가량 추가로 축소시킬 우려가 크다며 강력한 반대 의사를 개진했다. 대학노조 측의 격렬한 반대에도 불구하고 유니버시티 UK 측에서는 확정기여형으로의 전환을 강행하고자 했다. 단체교섭이 결렬되자 대학노조 지도부 또한 대결 태세로 전환하고 파업에 대한 찬반 투표를 시행할 것이라 선언했다.<sup>7)</sup>

2018년 1월 22일 대학노조에서 찬반 투표 결과를 발표했다. 파업 찬성률이 88%, 파업 전 행동(action short of strike)<sup>8)</sup>에 대한 찬성률이 무려 93%로 집계되었다. 투표율 또한 58%로 2016년 노동조합법에서 규정하는 파업찬반투표 50% 기준선<sup>9)</sup>을 충족시킨 것으로 나타났다.<sup>10)</sup> 그리고 마침내 대학노조 측에서 파업을 개시했는데 2018년 2월 22일부터 같은 해 3월 20일까지의 기간 중 14일간 영국 64개 대학의 약 4만 2천 명의 교직원들이 해당 쟁의행위에 참여했다. 2016년 노동조합법 개정으로 인해 쟁의행위에 대한 규제가 한층 더 강화된 영국 사회에서 대학노조의 전국적 장기 파업은 그 자체로 의미가 있었다.<sup>11)</sup> 이 파업은 영국 고등 교육 부문 역사상 최장기간의 파업으로 기록되었다. 영국 통계청에 따르면 2018년 기준 노사분규로 인한 노동손실일수가 총 27만 3천 시간이었는데, 교육 부문의 비중이 무려 66%에 달하는 것으로 집계된다. 물론 교육 부문에서 이처럼 압도적으로 많은 노동손실이 발생한 이

6) Thurley, D.(2018), *Ibid.*, p.11.

7) *Ibid.*, pp.11~13; University and College Union(2018), “Over 1 Million Students will be Affected by University Pensions Strikes”, <https://www.ucu.org.uk/> (검색일 : 2022.4.12).

8) 파업 전 행동의 의미와 시행방식에 대해서는 「팬데믹 이후의 분쟁」 파트에서 상술한다.

9) 영국의 보수당-자민당 연립정부는 노조의 단체교섭 역량을 약화시키고 파업 행위를 통제하기 위해서, 2016년 노동조합법 입법(1992년 노동조합 및 노동관계조정법 개정 법률)을 통해 노동쟁의 및 노동조합 조직 관련 법규들을 급진적으로 강화하였다. 특히 2016년 노동조합법 내용 중 노동조합의 합법적 쟁의행위에 가장 큰 제약으로 작용하고 있는 항목은 파업찬반투표 50% 참여율 기준선이다. 해당 법률에 따르면 “정당한 쟁의행위가 되기 위해서는 첫째, 해당 쟁의행위에 대해 투표할 자격을 가진 조합원 절반 이상이 투표해야 하고, 둘째, 투표자 과반수가 쟁의행위를 찬성해야 한다.” 남궁준(2016), 「영국의 2016년 노동조합법 : 쟁의행위 관련 규정 분석」, 『국제노동브리프』, 16(4), pp.70~81.

10) Thurley, D.(2018), *op.cit.*, p.13.

11) Richards, J. and V. Ellis(2021), *op.cit.*

유는 대학노조에서 주도한 대규모 쟁의행위에 기인한다.<sup>12)</sup>

흥미로운 점은 2018년 이전까지만 해도 영국 대학의 연구자들 사이에서는 자신의 직업을 일종의 소명으로 여기는 분위기가 강해서, 임금수준 및 노동조건 악화에도 불구하고 자기 업무에서 만족감을 찾으려 하고 또 불만 표출을 삼가는 경향이 강했다는 점이다.<sup>13)</sup> 특히 연구직들과 더불어 행정직 직원들 또한 단체행동과 시위 활동에 매우 소극적인 태도를 취해왔으며, 2011년부터 대학 퇴직연금의 급진적인 축소개혁이 연쇄적으로 이루어졌음에도 이에 대해 무기력한 대응만을 보였다. 이런 점에서 2018년에 시작된 파업은 영국 교직원 노동자들의 단결력을 고취시키고, 존재감이 미미하던 대학노조 조직에 활력을 불어넣는 데 중요한 계기로 작용한 셈이다.<sup>14)</sup>

## ■ 노동조건 및 임금 문제의 쟁점화

역사적인 쟁의행위 성공에 고무된 대학노조 지도부와 조합원들은 곧 신자유주의 개혁으로 인해 악화된 교직원들의 노동조건과 임금 문제 또한 쟁점화하기 시작했다.<sup>15)</sup> 연금개혁 문제는 대학 퇴직연금에 가입한 68개 대학의 교원들에게 국한되나, 노동조건 및 임금 협상 문제는 영국 130여 개 대학 전체 교직원에게 적용되는 문제이다. 대학 퇴직연금 이슈를 둘러싼 교섭당사자는 유니버시티 UK인 반면, 노동조건과 임금 문제와 관련한 분쟁 대상은 대학사용자협회(Universities and College Employers Association)이다. 이러한 차이점들을 고려하여 대학노조 측에서는 두 쟁점사항을 구분해서 쟁의행위를 전개해가고 있으며, 한 전선에서 만족할 만한 성과를 거두더라도 다른 전선에서의 쟁의행위를 중단하지 않을 것이라는 점을 분

12) Office for National Statistics(2019), "Labour Disputes in the UK: 2018", <https://www.ons.gov.uk/> (검색일: 2022.4.14).

13) Barcan, R.(2018), "Paying Dearly for Privilege: Conceptions, Experiences and Temporalities of Vocation in Academic Life", *Pedagogy, Culture & Society*, 26(1), pp.105~121.

14) Callinicos, A.(2018), "The Universities Struggle is Changing Workers", *Socialist Worker*, March 20, <https://socialistworker.co.uk/> (검색일: 2022.4.10); Richards, J. and V. Ellis(2021), *op.cit.*

15) Richards, J. and V. Ellis(2021), *op.cit.*

명히 하고 있다. 참고로 파업찬반투표 시에도 두 쟁점별 파업진행 여부를 개별적으로 묻고 있다.<sup>16)</sup>

대학노조는 2018년 봄부터 “네 개의 투쟁(the Four Fights)” 이슈에 대한 전향적 해결책 제시를 대학사용자협회 측에 요구했다. 여기서 네 개의 투쟁이란 저임금, 젠더·인종별 임금 격차, 과도한 업무량, 불안정 고용계약의 확대 문제들을 가리킨다.<sup>17)</sup> 이 쟁점사항에 대한 대학노조 측의 입장은 확고하다. 사용자와 경영진 측에서는 대학의 경쟁력 향상, 재정난을 이유로 끊임없이 교직원들의 희생과 헌신을 요구하고 있지만, 대학들의 등록금 수입이 급증하고 대학경영진들이 수십만 파운드 상당의 고임금을 수령하고 있다는 점을 고려할 때, 그들이 설명하는 위기론은 그만큼 현실성이 없다는 것이다. 나아가 대학노조 측은 자신들의 노동조건 및 임금을 과거 수준으로 복구해달라고 주장한다. 실제 2009년 이래로 교직원들의 임금수준은 20% 가까이 하락한 것으로 파악된다.<sup>18)</sup> 고용불안정 문제도 심각하여 2018~2019년 기준 34%의 교직원이 계약직으로 고용되고, 13%는 시간제로 급여를 수령한 것으로 집계된다.<sup>19)</sup> 또한 평균 근무시간이 50시간을 초과할 정도로 대학 교직원들은 과로에 시달리며, 전체 교직원의 80%가량은 코로나 팬데믹을 거치면서 업무량이 더욱 증가하기까지 했다.<sup>20)</sup> 마지막으로 고등교육 부문 내 차별 문제도 심각한 것으로 파악되는데, 가령 남성과 여성 간에는 15%, 흑인과 백인 교직원 간에는 17%, 그리고 장애인과 비장애인 간에는 9%의 임금 격차가 나타나는 것으로 보고된다.<sup>21)</sup>

시간제 강사들이 당면하는 현실은 위의 네 가지 문제들이 얼마나 유기적으로 연결되어 있는지를 보여준다. 흔히 시간제 강사는 정규직 강사(교수)보다 더 많은 수업을 맡도록 요구받

16) Union and College Union(2022), “HE Disputes FAQs”, <https://www.ucu.org.uk/> (검색일: 2022.4.10).

17) *Ibid.*; Richards, J. and V. Ellis(2021), *op.cit.*

18) University and College Union(2022), “Why We’re Taking Action”, <https://www.ucu.org.uk/> (검색일: 2022.4.14).

19) Higher Education Statistics Agency(2020), “Higher Education Staff Statistics: UK, 2018/19”, <https://www.hesa.ac.uk/> (검색일: 2022.4.15).

20) University and College Union(2022), “Four Fights Dispute FAQs”, <https://www.ucu.org.uk/> (검색일: 2022.4.15).

21) Horgan, G.(2022), *op.cit.*, p.41.



으며, 특히 강의 준비와 과제 및 시험 채점에 많은 시간을 할애한다. 문제는 다수의 영국 대학에서는 강의시간만 계산해서 강의료를 지급한다는 점이다. 급여 산정 과정에서 설령 수업 준비와 시험 및 채점 시간을 함께 고려하더라도 해당 과업들에 대해서는 낮은 수준의 보수만을 지급하는 것으로 보고된다. 결과적으로 다수의 계약직 강사들은 사실상 최저임금보다도 낮은 임금을 수령하게 된다. 강의가 있는 학기 중에는 저액의 임금이라도 받으나 수업이 없는 방학 중에는 그 강사료마저 수령하지 못한다. 이처럼 심각한 고용불안정, 저임금 문제 때문에 다수의 신진 학자들이 학계에서 퇴출되는데, 특히 고용시장에서 상대적으로 불리한 조건에 있는 흑인 및 소수인종, 여성, 장애인들이 이러한 퇴출압력을 더욱 강하게 받는다. 그 결과, 직급 및 경력 차이로 인해 앞서 언급한 임금격차 문제가 객관적인 수치로 고스란히 나타나는 것이다.<sup>22)</sup>

대학노조 측의 요구사항은 지난 10년간 시장주의적 개혁으로 인해 심각하게 훼손된 자신들의 노동조건과 하락한 임금수준을 복구해달라는 것이다. 네 개의 투쟁과 관련하여 대학노조 측은 대학사용자협회에 구체적으로 다음 조치들의 시행을 요구하고 있다.

- 임금의 2,500파운드의 일괄 인상
- 인종 및 젠더 간 임금격차 문제의 시정
- 영시간 계약과 같은 불안정 고용문제를 종결시킬 새로운 접근 틀의 제시
- 과도한 업무량을 줄이기 위한 실질적인 대책 마련<sup>23)</sup>

## ■ 팬데믹 이후의 분쟁

2022년 4월 현재까지도 연금과 네 가지 투쟁 이슈를 둘러싼 분쟁의 당사자들은 합의안을 도출하지 못했고, 관련 노사분규는 여전히 지속 중이다. 정확히 말해, 대학노조 측의 쟁의행위는 2020년 3월 팬데믹 발발 및 이후 취해진 대학폐쇄 조치로 인해 중단되었으나, 거리두기 조치가 전면 해제된 이후 대학노조 측에서는 2021년 12월부터 파업활동을 재개하였고

22) *Ibid.*

23) University and College Union(2022), *op.cit.*

2022년 4월 현재까지도 투쟁을 이어가고 있다.<sup>24)</sup> 2018년부터 2021년까지 대학노조 측은 총 39일간의 파업을 벌였고,<sup>25)</sup> 2022년에도 파업을 이어가면서 공세적인 태도를 취하고 있다. 가령 2022년 2~3월 전국의 68개 대학의 대학노조 조합원들이 파업에 참여했는데

- 2월 14일부터 18일까지 44개 대학에서 오직 연금 이슈에 집중하여 대학노조 조합원들이 파업에 참가했고
- 2월 21일부터 22일까지는 68개 대학에서 연금과 네 개의 투쟁, 양자 모두를 이유로 파업에 들어갔으며
- 2월 28일부터 3월 2일까지는 39개 대학의 조합원들이 네 개의 투쟁 문제에 대한 개선책을 요구하며 파업에 참여한 것으로 파악된다.<sup>26)</sup>

다수의 대학노조 조합원들은 신고된 일자에 파업 및 피켓 시위를 진행하는 일 외에도 파업 전 행동을 전개해왔다. 팬데믹으로 인한 대학 통제 이후에는 다시 2021년 12월 1일부터 파업 전 행동을 재개하여 2022년 4월까지 이어오고 있다. 파업 전 행동의 가장 기본적인 실천 방식은 노동계약서에 명시된 업무 외에 부가 업무는 일절 수행하지 않는 것이다. 대다수 대학의 노동계약서상에는 주당 근무시간을 35~38시간으로 설정하고 있는데, 파업 전 행동에 참여하는 많은 교직원과 박사과정생들 또한 규정된 근무시간 이상으로는 강의, 채점, 이메일 연락, 논문 심사 등 업무를 일절 수행하지 않고 있다. 파업 전 행동의 구체적인 시행방식은 각 대학별 지부에서 결정하고 있으며 전술한 준범투쟁과 잔업거부 외에도, 각 대학에서는 다음과 같은 다양한 형태의 파업 전 행동을 전개함으로써 사용자 측을 압박하고 있다.<sup>27)</sup>

24) Lewis, J.(2022), "University Strikes FAQs", House of Commons Library, pp.5~12, <https://commonslibrary.parliament.uk/> (검색일 : 2022.4.8); Mirza-Davies, J. and D. Thurley(2022), "Universities Superannuation Scheme (USS)", House of Commons Library, <https://commonslibrary.parliament.uk/> (검색일 : 2022.4.8).

25) Lewis, J.(2022), *op.cit.*, p.6, p.9.

26) *Ibid.*, p.11

27) 네 개의 투쟁 쟁점과 관련해서 6개 대학의 조합원들은 파업행위에는 참여하지 않으나 파업 전 행동은 2021년 12월부터 계속 실행하고 있는 것으로 보고된다. Union and College Union(2022), "HE Disputes FAQs", <https://www.ucu.org.uk/> (검색일 : 2022.4.10).



- 준법 투쟁
- 잔업 거부
- 결근한 동료의 업무 대체 수행 거부
- 파업으로 인해 취소된 강의 자료를 학생들에게 공유 거부. 파업 이전에 관련 자료가 공유되었다면 해당 자료 삭제
- 채점 및 평가 거부(합법적 쟁의행위가 아니라는 판단하에 2022년 4월 현재는 활용되지 않고 있음)
- 파업으로 인해 휴강한 수업에 대해 보충수업 제공 거부<sup>28)</sup>

지난 4년간 노사 양자 간 세부 논의 내용은 계속 바뀌고 있으나, 기본적인 논의 구도와 강대강 대치 양상엔 큰 변함이 없었다. 가령 대학 퇴직연금의 수탁자와 유니버시티 UK 측에서는 노조 측의 반발로 인해 확정기여 개혁안을 철회하기는 하였으나, 새로 도출된 연금재정추계를 근거로 다시 2021년 6월부터 대규모의 연금 축소안을 제시하고 있다. 이에 맞서 대학 노조 측에서는 연금재정 안정을 위한 연금 모수개혁의 필요성에는 동의하나 연금 수급액을 30%나 대폭 삭감하고 연금보험료도 인상하는 급진적인 개혁안을 수용할 수 없다는 입장이다. 무엇보다도 수탁자 측에서 재정 장기추계 시 과도하게 낮은 투자수익률을 가정한 탓에 결과적으로 급진적인 연금개혁안이 도출되고 있다는 점을 지적하며 보다 현실적인 가정에 근거하여 연금재정을 재추계할 것을 요구하고 있다.<sup>29)</sup>

네 개의 투쟁 이슈와 관련해서도 대학노조는 조합원들의 열성적인 지지하에 파업, 피켓 시위, 파업 전 행동 형태로 실력 행사에 들어가고 있고, 이에 맞서 대학사용자협회 측은 파업으로 인한 영향력은 “상당히 낮은 수준”이라고 폄하하며 쟁의행위의 즉각적인 종단을 요구하고 있다.<sup>30)</sup>

28) *Ibid.*

29) Lewis, J.(2022), *op.cit.*, pp.9~10.

30) Universities & Colleges Employers Association(2022), “Further Feedback Confirms Low Levels of UCU IA Impact”, <https://www.ucea.ac.uk/> (검색일 : 2022.4.13); Universities & Colleges Employers Association(2022), “UCEA Response to UCU’s Confusion over Partial Performance”, <https://www.ucea.ac.uk/> (검색일 : 2022.4.13).

대학노조 또한 두 가지 쟁점에 대한 자신들의 요구사항이 관철될 때까지 쟁의행위를 계속 이어가겠다는 강경한 입장이다. 2016년 노동조합법은 조합원들의 찬반투표를 통해 쟁의행위가 가결되더라도, 동일한 쟁점에 대해 장기간 쟁의 행위를 이어가고자 한다면 6개월마다 재투표를 실시하여 조합원들의 위임을 재확인하도록 규정하고 있다.<sup>31)</sup> 이에 대학노조에서는 위임 기한이 만료되는 2022년 5월 3일 이후로도 쟁의행위를 이어가기 위해 2022년 3월 중순부터 두 쟁점사항과 관련한 파업 및 파업 전 행동의 실시 여부에 대해 조합원들을 대상으로 찬반투표를 진행하였으며 연금 이슈와 관련해서는 24개 대학이, 네 개의 투쟁과 관련해서는 36개 대학이 파업찬반투표 50% 기준선을 충족시킨 것으로 파악되고 있다.<sup>32)</sup>

## ■ 학생들의 반응

흔히 서비스직 노동자가 쟁의활동에 나서면 그로 인해 직접적으로 피해를 받은 소비자로부터 큰 불만과 원성을 사기 마련이다. 그럼에도 불구하고 영국 대학노조 파업을 둘러싼 영국 학부생들의 반응을 살펴보면 이들은 대학노조의 쟁의 행위에 반대 의사를 표하는 것이 아니라, 오히려 신자유주의적 교육개혁에 저항하는 대학노조의 투쟁 취지에 공감하며 적극적인 지지 의사를 표하고 있다. 이미 코로나19 팬데믹으로 인해 2년 가까이 대학 시설 이용에 큰 제한을 받고, 각종 활동들이 비대면으로 전환되면서 학생들의 대학 교육에 대한 불만이 상당히 크게 누적되어 있다는 점을 고려하면, 대학노조 파업활동에 대한 영국 학부생들의 호의적인 태도는 매우 이례적인 것이 아닐 수 없다.

전국학생연합회(National Union of Students) 힐러리 제비-아바비오(Hillary Gyebi-Ababio) 부회장은 2021년 11월 대학노조의 파업 행위에 대한 지지 의사를 표하며 다음과 같이 말했다.

31) 남궁준(2016), 앞의 글, p.77.

32) University and College Union(2022), "Staff at 24 UK Universities Back Further Strike Action in Ballot Over USS Pension Cuts", <https://www.ucu.org.uk/> (검색일: 2022.4.20); University and College Union(2022), "Staff at 36 UK Universities Back Further Strike Action in Ballot Over Pay and Working Conditions", <https://www.ucu.org.uk/> (검색일: 2022.4.20).

만약 (대학) 경영진들이 학생들과 교직원들이 서로 간에 반목하도록 내버려둔다면 우리는 교육에 대한 새로운 비전을 성취할 수 없을 것입니다. 교직원들의 노동환경이 곧 우리들의 학습 환경입니다. 그리고 진정으로 학생이 중심이 되고, 민주적인 교육 체제를 실현하기 위해서는 우리는 반드시 단결해야 합니다. 만약 유니버시티 UK와 대학사용자협회 측에서 이러한 분쟁을 해결하고 학생들에게 가해지는 불편을 최소화하길 원한다면 유니버시티 UK와 대학사용자협회는 반드시 협상 테이블로 돌아가야 합니다.<sup>33)</sup>

제비-아바비오의 발언은 학생회의 간부가 대학노조의 조합원과 마찬가지로 성과와 경쟁을 강조하는 신자유주의적 개혁 기조에 반대하고 학생 중심의, 민주적인 교육 체제라는 공통의 지향점을 지니기에 대학노조의 파업에 찬성한다는 점을 보여준다. 하지만 전국학생연합회가 진보적인 대학관을 추구한다고 하더라도, 여전히 대학노조의 파업과 파업 전 행동으로 인해 가장 큰 피해를 입는 당사자가 고액의 등록금을 지불한 학생들 자신이라는 점을 고려하면, 대학생들이 (혹은 학생회 간부들이) 자신의 커리어에 장시간에 걸쳐 부정적인 영향을 미치는 교직원의 파업에 연대의 태도를 취하는 점은 의아하게 여겨진다. 또한 위에 인용한 제비-아바비오의 발언만으로는 “교직원들의 노동환경이 곧 우리들의 학습환경”이라는 핵심 슬로건의 의미를 온전히 이해하기는 힘들어 보인다.

영국 대학생의 입장에 대해 좀 더 정확하게 이해하기 위해 전국학생연합회 스코틀랜드 지부의 매트 크릴리(Matt Crilly) 지회장의 다음 발언에 대해 살펴보자.

오늘날 학생들이 겪고 있는 불편은 대학 경영진의 실패에 기인합니다..... 그들이 수업 수 강인원을 두 배로 늘리면서도 교직원 지원을 위해 추가 지출을 하지 않았을 때, 그것이 학생들이 받는 교육에 지장을 초래하는 것입니다. 그리고 교직원들이 수업을 준비하는 데 대해 적절한 급여를 지급받지 못할 때 그것이 학생들이 받는 교육에 지장을 초래합니다..... 왜냐하면 오직 교직원들이 충분한 권한과 지원을 제공받을 때, 학생들에게 도움이 되는 양질의 교육이 제공될 수 있기 때문입니다.<sup>34)</sup>

33) National Union of Students(2021), “NUS Response to UCU Announcement on Industrial Action over Pensions”, <https://www.nus.org.uk/> (검색일: 2022.4.13).

34) UCU- University and College Union(2021), “UCU Scotland Strike Rally”, [online video],

영국의 대학생들이 겨누는 비판의 화살은 시장주의적 개혁을 추진하여 교직원들의 근무환경을 악화시키고 나아가 교육서비스의 질을 훼손시키고 있는 대학 경영진들을 향하고 있다. 시장주의 개혁으로 인한 저임금과 불안정 고용의 부담을 짊어지는 것은 교직원들이지만, 그러한 부담으로 인해 교육의 질이 떨어지거나 그 의미가 변질되면 그 교육서비스를 받는 대학생들 또한 피해를 입게 된다. 이러한 견지에서 그들은 “교직원들의 노동환경이 곧 우리의 학습환경”이라고 외치고 있는 것이다.

크릴리의 이어지는 발언은, 전국학생연합회의 간부들이 혹은 영국의 대학생들이 대학노조의 파업행위를 단순히 서비스 전달자의 집단행동으로 바라보는 것이 아니라, 자신의 미래 일자리와 일자리의 질을 지키기 위한 투쟁으로도 이해하고 있음을 보여준다.

학생으로서 우리는 미래에 강사가 되고, 도서관 사서가 되고, 대학의 노동자가 될 것입니다. 당신들(대학노조 조합원)이 오늘날 당신들의 일자리와 노동조건을 지키기 위해 투쟁할 때, 당신은 곧 우리(대학생)의 미래 일자리와 노동조건을 지키기 위해 투쟁하고 있는 셈입니다. 당신들의 투쟁은 곧 우리들의 투쟁입니다.<sup>35)</sup>

대학생들은 흔히 졸업 후 고소득의 안정적인 직장을 얻을 것을 기대한다. 그런데 이번 대학노조 투쟁을 마주하면서 영국의 대학생들은, 학사 학위를 받은 후 노동조건이 상대적으로 좋고 임금수준도 양호한 일자리에 취직한 대학의 교직원들이 생산성 향상과 경쟁력 확보라는 미명하에 고용불안정에 시달리고, 저소득과 장시간노동 형태의 희생을 강요받고 있음을 목격하고 있는 것이다. 이는 자신들이 훗날 숙련 화이트칼라 노동자 군에 편입되더라도 오늘날 교직원들이 겪는 것과 유사한 문제를 경험하리라는 추론으로 연결되고, 궁극적으로는 “당신들의 투쟁은 곧 우리의 투쟁”이라는 밀도 높은 연대의 메시지로 이어지는 것이다.

대다수의 영국 대학생들이 학생회 간부인 제비-아바비오, 크릴리와 유사한 견해를 갖고 있는가 하는 질문에 대해서는 선불리 답하기 힘들다. 더욱이 영국 대학생들 사이에서도 캠퍼스가 재개방된 직후에 대학노조가 다시 파업을 감행하는 것에 대해 불만의 목소리도 흘러나오고 있

Available at [https://youtu.be/buT2\\_l6PI1o/](https://youtu.be/buT2_l6PI1o/) (검색일 : 2022.4.10).  
35) *Ibid.*

다. 실제 유니버시티 칼리지 런던, 킹스 칼리지 런던의 학생회에서는 대학노조에서 최근 추진하는 단체행동에 대해 반대 의사를 표명하고 있다.<sup>36)</sup> 가령 유니버시티 칼리지 런던의 학생회에서는 사용자 측에 대학노조와 빠르게 협상에 임할 것을 촉구함과 동시에, 대학노조 측에도 학생들의 교육에 피해를 주지 않는 다른 방식의 분쟁 해결책을 모색해달라고 주문하고 있다.<sup>37)</sup>

그럼에도 불구하고 대다수의 영국 대학생들은 연금, 노동조건 및 임금 문제를 둘러싼 대학노조의 파업 행동에 대해 찬성하는 것으로 추정된다. 가령 2018년 30개 대학의 약 8만 명의 대학생들이 대학 측에 등록금 일부 반환을 요구하는 탄원서에 서명했는데, 이 탄원서를 통해 해당 학생들은 대학노조의 쟁의행위로 인한 자신들의 손해분에 대해 대학 측에 환불을 요구하면서도 대학노조의 집단행동에 대해서는 지지 의사를 표했다.<sup>38)</sup> 또 다른 예로 2021년 11월 (대학노조 측에서 같은 해 12월 파업 찬반에 대한 조합원 투표를 실시하고 그 결과를 공표한 이후) 전국대학생연합회에서는 대학생들을 대상으로 설문조사를 실시했는데, 조사 결과에 따르면 73%의 응답자가 대학노조의 파업에 찬성하는 것으로 답했다. 더욱이 응답자의 3분의 2 이상인 69%가 대학노조의 파업을 지원하기 위해 연대활동에 참여할 의사가 있다고 답변한 것으로 나타났다. 반면 반대 의사를 표현한 응답자의 비율은 9%에 불과했다.<sup>39)</sup> 이러한 근거들을 바탕으로 우리는 단순히 학생회 간부뿐만 아니라 대부분의 일반 학생들도 대학노조의 단체행동에 지지와 호응을 보내고 있음을 확인할 수 있다.

영국 대학생 중에도 적극적인 지지자들은 구체적인 행동을 통해 대학노조를 향한 지지 의사를 표하고 있다. 이들은 연대시위 참여 및 대학노조에 대한 재정적 후원 외에도 대학 건물 봉쇄, 교직원 주도 - 혹은 교직원과 학생 공동 주최의 - 야외 강연회 참여, 탄원서 전달 및 항의 이메일 발송 등 다양한 활동을 통해 대학노조의 요구안을 수용하도록 사용자단체와 경영진들을 압박해온 것으로 보고된다.<sup>40)</sup>

36) Lewis, J.(2022), *op.cit.*, p.14.

37) Students' Union UCL(2021), "A Letter to Our Academic Community", <https://studentsunionucl.org/> (검색일: 2022.4.11).

38) Burns, J.(2018), *op.cit.*

39) National Union of Students(2021). "Student Views on UCU Strikes revealed by NUS", <https://www.nus.org.uk/> (검색일: 2022.4.14).

40) NUS(2021), *Ibid.*; Mukherjee, J.(2021), *op.cit.*

## ■ 맺음말

한국의 대학 또한 영국 대학과 유사한 시장주의적 개혁과 그로 인한 고통을 겪고 있음에도 불구하고 대규모의 저항운동이 부재한 점을 고려할 때, 효과적으로 반시장주의 저항 운동을 전개해가고 있는 영국의 대학노조 사례가 한국에 시사하는 바가 많다고 생각된다. 특히 대학노조를 구심점으로 삼아 노동조건과 임금수준이 상이한 정규직 교수, 시간제 강사, 행정직원, 박사과정생이 하나의 응집력 있는 연대체를 구성하고, 공동선을 위한 집단행동에 임하고 있는 점은 주목할 만한 부분이다. 대학노조의 파업을 바라보는 영국 내 학부생들의 태도 역시 인상적이다. 대학생들은 노사 간의 이익분쟁으로 인해 즉각적이고 직접적인 피해를 입고 있음에도 불구하고 이들 중 대다수는 대학노조의 쟁의 행위에 반대 의사를 표하는 것이 아니라, 오히려 시장주의적 개혁에 저항하는 교직원들의 투쟁 취지에 공감하며 적극적인 지지 의사를 표하고 있다.

전반적으로 침체된 노조 활동, 억압적인 노동관계 제도와 법률, 노동자 간의 연대보다는 경쟁과 갈등을 부추기는 정부 정책, 이러한 부정적인 제도적 배경에도 불구하고 영국의 교직원 은 효과적인 집단투쟁을 일으키는 데 성공했다. 또한 이들이 장기투쟁을 효과적으로 이어가면서 궁극적으로 긍정적인 성과를 거둘 가능성도 높아지고 있다고 예측된다. 영국 대학노조의 2018년 이전 상황만 헤아리면, 시장주의적 구조조정이 진행되어온 한국의 대학 역시 영국 대학의 상황과 크게 달라 보이지 않는다. 그래서인지 영국의 대학노조 파업 사례는 “한국과는 다른 유럽 선진국에서는 저런 일도 일어나네.” 식의 뻘한 감상으로 그치는 것이 아니라 “한국에서도 저런 저항운동이 가능하지 않을까”라는 고무적인 소식으로 다가온다. 이 글이 하나의 촉매제가 되어 앞으로 영국 대학노조의 파업에 대한 사회적, 학술적 관심이 확대되었으면 하는 바람이다. **KLI**