

민주노총 미조직 · 비정규 노동자 조직화 사례집

2009



〈 책을 펴내며 〉



미조직·비정규 노동자 조직화를 촉진하는 사업은 조직 내부혁신을 토대로 노조운동의 새로운 질적 전환을 꾀한다는 점에서 그 중요성은 이루 말할 수 없다. 이에 2000년 이후 미조직·비정규 노동자 조직화 사업을 각급 조직에서 진행하고 있으나, 아직까지 노조 조직률은 10% 수준에서 답보상태에 있다. 민주노총 또한 2003년 이후 ‘50억 기금 모금’ ‘조직활동가 양성’ ‘조직문화 혁신’을 내걸로 미조직·비정규 조직화사업에 적극 나서고 있으나 아직까지 그 성과는 미미하다.

이에 민주노총은 미조직·비정규 노동자 조직화사업의 활성화를 위해 대표적 사업장을 선정하되, 주요한 산업(업종)과 고용형태 및 성별 등에 따른 특성을 고려하여 9개 조직을 선정, 사례 연구를 진행하였다. 사례 선정에는 비정규직법 시행과 맞물려 비정규 투쟁의 상징으로 부각되었던 ‘이랜드 및 뉴코아’ 등을 포함했고, 산업적인 중요도와 사회적 파장 그리고 민주노조 진영의 관심도 등을 고려하여 분석하였으나 다소 미흡한 측면이 있다. 그러나 이번 연구는 그간 미조직·비정규 조직화 사례를 정리한 자료가 매우 부족한 상황에서 조직화 사례 현황을 개괄적으로 다루었다는 데 의의가 있다.

끝으로 열악한 연구 환경 속에서도 충실하게 연구해 주신 한국노동사회연구소의 김종진 연구실장과 김영두 연구위원 그리고 고려대 진숙경 박사, 연구진과 현장을 연결하고 좋은 보고서가 나올수 있도록 조정해주신 민주노총의 김경란 정책국장, 면접과 토론에 응해주신 민주노총 각 산하 조직 담당자, 그리고 마지막으로 열악한 조건 속에서도 일선에서 애쓰고 있는 비정규 노동자 모두에게 감사의 인사를 드린다.

아무쪼록 이 연구가 민주노총의 조직화전략 수립과 실천에 큰 보탬이 되길 기대한다.

2009년 12월
전국민주노동조합총연맹
위원장 임 성 규

< 목차 >

들어가며	7
사례 1. 이랜드 홈에버 비정규 노동자 조직화 사례	9
사례 2. 뉴코아 비정규 노동자 조직화 사례	39
사례 3. 백화점 화장품 판매직 노조 조직화 사례	56
사례 4. 연세대 시설관리 청소용역 노조 조직화 사례	81
사례 5. 간병인 노조 조직화 사례	97
사례 6. 화물연대 노조 조직화 사례	109
사례 7. 쿡 서비스 노조 조직화 사례	128
사례 8. 금호타이어 사내하청 노조 조직화 사례	147
사례 9. 울산지역 건설플랜트 노조 조직화 사례	167
글을 나가며	177
[부록 - 보육, 사회복지, 자활 노조 조직화 과정]	181



〈 들어가며 〉

현재 서구와 마찬가지로 우리나라 노동조합 또한 기존의 운동 노선이나 방향에 대한 성찰을 통해서 새로운 노동조합운동을 모색해야 하는 국면에 처해 있으며, 노동운동진영에서도 현재의 노동조합이 근본적으로 변화해야 한다는 데 일정정도 공감하고 있다. 이러한 맥락에서 최근 노동운동이 위기를 극복하기 위한 방안 중 하나로 노조 조직화 방안이 제시되고 있다. 이런 이유로 민주노조 건설 이후 노동조합은 미조직·비정규 노동자 조직화 사업을 각급 조직에서 진행되고 있으나, 아직까지 노조 조직률은 10% 수준에서 답보 상태에 있다. 사실 비정규 노조의 조직률이나 집중력은 정규직 노조에 비해 더욱 미약한 상황이다. 학계나 연구자들은 그 이유를 경제적인 환경변화, 노동조합의 제도적 취약성, 노동조합 운동 노선과 방향 등에서 찾고 있다. 하지만 외부환경이나 사용자 억압 등의 주요 변수뿐만 아니라, 노조 태도(비정규 노조 가입 규약 변경 거부)에서 확인 할 수 있듯이, 미조직·비정규 노동자 조직화는 말처럼 쉬운 일이 아니다.

일반적으로 노동조합이 의식적이고 계획적으로 미조직·비정규 노동자 조직화를 촉진하는 사업은 노조운동이 새롭게 거듭나기 위한 방안을 추구하는데 있어서도 관건적인 요소 중의 하나라는 점에서 그 사업 수행의 귀추를 분석하는 것은 중요하다. 그간 민주노조진영에서 미조직·비정규 조직화 사례를 정리한 자료들은 거의 찾아 볼 수 없다. 물론 상급단체 차원의 조직화 방안이나 일부 비정규 노조의 투쟁 과정이 조직화 사례로서 일부 소개된 적은 있으나, 각 사례별 특징들을 하나로 묶어내지는 못 했다. 때문에 이번 조직화 사례집은 다소 미흡하지만 미조직·비정규 조직화 사례 현황을 개괄적으로 다루었다는데 의의가 있다.

본 조직화 사례 대상은 2005년 이후 현재까지 미조직·비정규 노동자 조직화의 대표적 사업장을 선정하되, 주요한 산업(업종)과 고용형태 및 성별 등에 따른 특성을 고려하여 9개 조직을 선정했다. 사례 선정에는 2007년 비정규직법 시행과 맞물려 비정규 투쟁의 상징(?)으로 부각되었던 '이랜드 및 뉴코아' 등을 포함했고, 산업적인 중요도와 사회적 파장 그리고 민주노조진영의 관심도 등을 고려하여 제조업 사내하청(금호타이어, 건설플랜트), 운송(화물연대), 청소용역(연세대 시설관리), 사회서비스(간병인) 등의 사례를 포함했다.

〈표〉 조사 대상의 특징 및 일반적 현황

사례	고용형태	조직(형태)	구성원 특징	산업 / 업종 / 직종			
1	직접 고용	정규·비정규	화장품 판매직 5사	여성	유통서비스	종합소매	판매직
2		기간제	이랜드	여성 다수	유통서비스	종합소매	계산/판매
3		기간제	뉴코아	여성 다수	유통서비스	종합소매	계산/판매
4	간접 고용	파견용역	연세대 청소용역	여성 다수	개인서비스	시설관리	청소
5		사내하청	금호타이어	남성	제조업	화학	생산직
6		사내하청	울산 건설플랜트	남성	건설업	플랜트	건설일용
7	특수 고용	특수고용	화물연대	남성	유통서비스	교통	화물운송
8		특수고용	간병인	여성	개인서비스	가사	간병
9		특수고용	퀵 서비스	남성	유통서비스	운송택배	이륜택배

주 : 간병의 경우 고용형태 상 호출근로 성격 등이 더 가까우나 해당 주체(노조)의 의견을 반영하여 특수고용으로 분류.

각 사례조사에서는 사례 조사의 통일성을 유지하기 위해 다음과 같은 3가지 틀을 중심으로 살펴보았다. 첫째, 각 사례별 조직 현황. 둘째, 각 사례별 조직화 과정 분석. 셋째, 사례 분석을 통한 시사점을 체계적으로 담아내도록 노력했다.¹⁾ 특히 조직화 사례 보고서는 그간의 미조직·비정규 노조 조직화에 대한 이론적 논의나 주장이 아니라, 구체적이고 경험적인 조직화 과정을 살펴봄으로써 효과적인 노조 조직화 방안을 모색하는 데 있다. 구체적으로는 ‘미조직·비정규 노조 조직화의 계기는 무엇인지’, 그리고 ‘누가, 어떻게 조직했는지(혹은 조직되었는지)’, 또한 ‘노조 조직화에 기존 노조는 어떤 태도이고, 만약 외부단체들이 관계 했다면 어떤 역할을 했는지’ 등의 물음을 찾고자 한다. 이와 같은 문제의식을 통해 연구진은 이 글이 향후 민주노조 진영에서 미조직·비정규 노동자 조직화 문제를 적극 토론하고, 과제를 도출하며, 전망을 모색하는 데 도움이 되고자 한다.

1) 이 글에서 다루어진 개별 조직화 사례들이 공통된 분석 틀에서 모두 기술되지 못했습니다. 또한 조직 내부가 아닌 외부 연구자 시각에서 기술되었기에, 조직화 과정에서 진행된 다양한 내용들이나 쟁점 혹은 해당 주체들의 치열했던 고민을 모두 담아내지 못했습니다. 더불어 애초 기획단계에서는 KTX, 대리운전기사, 자동차 사내하청 등도 목록에 있었으나 포함하지 못했습니다. 투쟁 현장의 동지들에게 양해 부탁드립니다.

1. 머리 말

510일간의 이랜드일반노조 투쟁이 지속되는 동안 유통업 비정규 노동자에 대한 관심이 높아졌다. 사실 2007년 이랜드 기업이 인수한 한국까르푸는 1996년 부천 중동점을 포함한 3개의 점포(1,166명)로 시작하여, 1997년 4개 점포(1,101명, 조합원 약 150명), 2006년 32개 점포(6,025명)로 성장한 다국적 기업이었다. 그런데 한국까르푸가 우리나라에서 철수하면서 해당 매장을 인수(2006년 4월)한 기업은 노사관계가 갈등적인 이랜드기업이었다. 당시 이랜드 기업은 뉴코아 및 2001 아울렛 그리고 해태유통 등을 포함한 대형 유통업(시장 점유율 약 11.3%)으로 성장한 상태였다. 이런 측면에서 이랜드일반노조의 홈에버(현 홈플러스) 미조직·비정규 노동자 조직화 사례를 살펴보는 것은 매우 중요하다.

2. 이랜드 홈에버 비정규직 노동자 조직화 사례

1) 조직현황

2007년 이랜드 기업이 인수한 한국까르푸는 1996년 부천 중동점을 포함한 3개 점포(1,166명)로 시작하여, 1997년 4개 점포(1,101명, 조합원 약 150명), 2006년 32개 점포(6,025명)로 성장한 다국적 기업이었다. 그런데 애초 한국까르푸는 한국에 진출하면서 한 점포당 500명 정도의 고용을 창출하겠다고 했으나, 점포당 인원은 1996년 388.7명, 1997년 275.3명, 2006년 166.3

2) 현재 국내 주요 유통업의 시장 점유율을 보면, 2008년 상반기 기준으로 백화점 빅 3(롯데 42%, 신세계 22%, 현대 13%)는 77%이며, 할인점 빅 3(이마트 32%, 홈플러스 25%, 롯데마트 14%)는 71%나 된다. 최근 7년(2001년~2008년)간 유통업 변화 추이를 보면, 백화점 규모(90개→75개)는 감소한 것에 비해, 할인점(198개→360개)은 그 규모가 빠르게 성장하고 있다.

명으로 현저하게 줄어들었다.³⁾ 또한 초기 한국까르푸 시기 임금체계(직무급)를 보면 1단계부터 5단계였던 것을 12단계까지로 세분화시켰다.

한편 2008년 6월 현재 이랜드 홈에버(홈플러스 인수 전)의 상시 종사자 수는 5,049명인데, 조합원은 712명(2008년 11월 580명)으로 노조 조직률은 14.1%(2008년 11월 9%) 수준이다. 이랜드일반노조의 경우 2006년 12월 한국까르푸(홈에버)노동조합과 (구)이랜드노조가 통합했으며, 조직형태는 오픈 샵(open shop)이다. 다른 유통업 노조와 달리 이랜드일반노조는 정규직과 비정규직이 모두 노조 가입 대상이며, 해당 사업장의 모든 종사자가 가입할 수 있다.

〈표 1-1〉 민주노총 산하 서비스연맹 이랜드일반노조 조직 현황(2008.11)

		조직 현황			단체행동 및 고용 관계	
노 조	창립시기	• 2006. 3 (이랜드 노조와 홈에버 통합) • 2008. 11. 27 (홈플러스테스코로 노조 명칭 변경)	단체 행동	주요행동 (기간)	• 2007. 6. 10 - 2008. 11. 17 : 이랜드 홈에버-뉴코아 공동투쟁 : 홈에버 상압점, 면목점 점거 등	
	성근자 수	• 6인(해고자 1인 포함)		행동형태	• 파업, 집회, 문화제 등	
	조직체계	• open shop • 본조-10개 지역지부(지부장 비전임)		성과와 한계점	• 비정규직법 시행 이전부터 비정규직 조직화 추진 • 시민사회단체 연대 투쟁	
	조합비	• 1%		장기파업문제	• 해고, 징계, 손배 가압류 등	
조 합 원	직원 수	• 5,049(사무직 448, 홈플러스 매각 이전)	비정 규직 문제	차별 시정 대응	자본	• 계약해지, 직무급 전환 • 부당노동행위
	조합원 (a)	• 580명(2008년 6월 712명)			노조	• 파업투쟁
	조직대상 (b)	• 정규직 • 비정규직		노동조합 주요 요구사항	• 2년 이상 비정규직 정규직환 • 선별적 직무급제 • 3개월 이상자 고용보장	
	조직율 (a/b)	• 9%		노조 비정규직 활동	• 비정규 노조 가입, 조직화 활동 • 분회 건설 • 민주노동당 및 사회단체와 함께 연대 활동	
	특징	• 비정규직 조합원 가입, (구)이랜드 노조와 통합		초기 주요 요구시안		• 계약해지 및 외주화 반대 • 18개월 정규직화 • 직무급제 반대 ▶차별없는 직무급제 수용(2007년 12월 조합원 총회)
	주력집단	• 지역 : 서울 및 수도권 조합원 • 비정규직 - 월드컵 분회 등				

3) 1996년과 1997년의 점포당 인원 자료는 이숙진(2004:44~45)을 참조할 것.

2) 주체형성과 조직화 과정

한국까르푸 노조 시기부터 이랜드일반노조의 조직화 형태는 대체로 △노조 집행부가 조직한 곳(인천 계산점) △노동자 스스로 조직한 곳(인천 구월점, 서울 면목 및 방학점) △지역 대책위가 조직한 곳(서울 상암 월드컵물점) 등으로 크게 구분할 수 있으며, 여기에서는 주로 시기별 구분을 중심으로 살펴보고자 한다.

(1) 한국까르푸노조 시기 조직화 과정

한국까르푸 노조의 경우 1997년 2개 점포(결성 당시 일산 115명, 대전 151명, 한국노총에서 민주노총으로 상급단체 변경)에서 노조가 결성된 이후 사측의 노조 파괴 작업과 파업(대전 32일)으로 인해 노조 활동이 정체된 상태였다.⁴⁾ 하지만 2002년까지 한국까르푸 노조는 특별한 활동이 없었던 상태였으며, 부천 중동점에서 노조가 건설(60여명)된 후 약 300일 정도의 파업이 진행되었다.⁵⁾ 하지만 한국까르푸 노조는 중동점 파업 이후 2003년까지 노조 활동을 거의 할 수 없었으며, 2003년 처음 단체협약을 체결하게 되었다. 당시 단체협약의 핵심 내용은 비정규직의 노조 가입 문제(1명 가입, 사측의 정규직 인사승진 후 노조 탈퇴)였으며, 매니저와 비정규직이 노조 가입 대상에서 제외된 사측 안이 그대로 통과되었다. 이로 인해 이전까지는 노조에 가입할 수 있었던 매니저들이나 비정규직은 비공개로 노조에 가입하여 활동했다.

그런데 이시기 까르푸 노조 집행부가 교체되었다. 당시 파업 중이던 노조 내부에서는 현장복귀와 전면파업 문제로 내부 논쟁 중이었는데, 위원장이 개별적으로 현장복귀를 하면서 위원장이

4) 한국까르푸에서 노조를 조직한 배경은 인근 여타 지역의 할인점에 비해 장시간의 노동과 낮은 임금(초임) 때문이며, 사측은 관리자를 통한 노조 탈퇴 및 사퇴 강요 등의 부당노동행위로 대응했다. 자세한 내용은 이숙진(2004)을 참조할 것.

하지만 2002년까지 한국까르푸 노조는 특별한 활동이 없었던 상태였으며, 부천 중동점에서 노조가 건설(60여명)된 후 약 300일 정도의 파업이 진행되었다.

5) 이 당시 협력사원(프로모터)으로 일하던 노동자가 노조에 가입한 뒤 3개월 만에 계약해지를 당한 사례가 발생했으나, 경기지역일반노조와의 투쟁과 교섭으로 복직하게 되었다(월간 《비정규노동》, 2003년 7월호).

사퇴(2003.10)하게 되었고, 이랜드일반노조 김경옥 위원장(2003.11, 당시 중동점 사무장)이 노동조합을 이끌게 되었다. 새 집행부를 맡은 김경옥(반전임) 위원장은 사무국장(비전임)과 함께 침체된 노조를 재조직하기 위한 과정을 밟아 나갔다. 당시 집행부는 2006년 초까지 약 3년 동안 하루 3개 점포씩 나누어 동료 직원들을 만나러 다녔으며, 업무가 끝난 새벽(01:00~02:00시)에 조합원 간담회를 진행했다. 당시 김경옥 위원장과 사무국장은 노조 소식지를 만들었고, 조합원들이 노조 소식을 알 수 있도록 직원 휴게실 등에 배포하곤 했다.

현장에 문제들이 있어요. 누가 인사이동을 당했다거나, 부당하게 해고를 당했다거나, 성희롱 사태가 발생했다거나, 폭행이나 폭력을 당했다거나, 또 승급승진 불만이 많이 쌓이잖아요. 그런 것들 현장의 문제점들 중심으로 “노조가 있다”는 걸 알리는 것이 주였고요. 실제로 노조가 있다는 것도 모르는 사람이 꽤 많았어요. 그래서 노동조합이 있다는 걸 알리는 소식지도 대량으로 배포하고… 주1회 이상 소식지를 만들어도 부족 했었구요. 하루에 매장 2~3개정도 계속 돌면서 했죠. 휴게실에서 보통 소식을 배포하고, 그 다음에 매장에 비치하고, 휴게실 안에서 거의 들어오는 사람들에게도… 제가 까르푸에서 오래 근무했었기 때문에 아는 사람이 꽤 많았어요. 자연스럽게 매장에 들어가서 선전전을 하는데 있어서 거리낌이 별로 없었어요(이랜드일반노조 간부B, 2008. 9).

이 과정에서 조합원이 다소 증가했는데, 2002년 말 62명에서 2005년 말 339명으로 조합원이 5배 이상 증가했다. 당시 조합원이 증가한 이유 중 하나는 2004년 까르푸 노조가 비정규직에게도 주5일제 적용이 가능토록 특별단협을 체결했기 때문이다. 특히 면목점의 경우 이를 계기로 직접고용 비정규직이 거의 다 노조에 가입했으며, 전국적으로는 약 100여명의 비정규직이 가입한 상태였다. 또한 2005년 10월 노조 가입 범위에 비정규직을 포함하는 내용의 단협(합의문) 체결이 비정규 조합원 증가의 한 원인이었다. 그럼에도 불구하고 2005년 당시 까르푸 매장 29개 점포 중 노조가 결성된 곳은 10개 점포(수도권 중심)에 불과했고, 나머지 19개 매장에는 아직 노조(분회)가 조직되지 못한 상태였다.⁶⁾

6) 한편 이시기 서비스연맹은 국제단체(UN)의 지원으로 까르푸의 모 지점에 한명의 조직 활동가를 투입하여 조직화 사업을 진행하고 있는 상황이었다.

•

홈에버의 경우, 비정규직 조합원을 인정받은 시기는 2005년 12월이다. 그 때까지 노조는 비정규직을 조합원으로 받았지만 회사가 인정을 안했다. 노조가 끊임없이 비정규 조합원들을 받으면서 회사한테 인정하라고 요구했고, 급기야 2005년 12월에 비정규 조합원들을 회사도 인정했다. 또 2006년 3월에는 단협에 18개월 이상 고용안정을 쟁취했는데, 이것은 노조가 다른 것을 양보하면서 따온 거다. 이런 것들이 비정규투쟁을 준비해 온 것이고, 그런 부분들이 있었기 때문에 이번 이랜드 투쟁이 가능했다고 생각한다. 사실 이랜드 홈에버는 까르푸 노조 시절에 비정규 조합원들이 계속 가입했는데 회사가 계속 인정을 안했고, 회사는 조합비도 공제 안 해주고 그랬다. 그러다가 2006년 노조가 단협 투쟁을 거의 1년 동안 했다. 그 때(2005년 12월) 일단 비정규직 조합원을 조합원으로 인정하겠다고 해서 2006년 1월부터 조합비도 공제해주었고, 지금은 비정규직 조합원들의 (노조 간부)회의 시간도 인정해주고 이렇게 된 거다. 조합원으로서의 인정이 사실 얼마 안 된 거다(이랜드일반노조 간부D, 2007. 8).

한국까르푸시기 노조 조직화 형태는 대체로 △노조 집행부 조직(인천 계산점) △현장 노동자 조직(인천 구월점) 사례를 살펴보고자 한다.

가. 노조 집행부가 조직화 시도 : 인천 까르푸 계산점 사례

인천 계산점 조직화는 김경욱 위원장(당시 부천 중동점 사무장)이 2003년 부천 중동점 파업 이후 연수원(인천 계산점 4층)으로 전보 발령을 받은 것이 계기였다. 당시 사측은 노조 활동을 더 이상 하지 못하게 할 목적으로 김경욱 위원장을 연수원으로 발령을 냈으나, 김경욱 위원장은 교육에 참여한 직원들에게 노조 유인물을 배포했다. 이에 사측은 연수원에 근무하던 김경욱 위원장을 같은 건물 아래 3층 매장으로 인사발령을 냈다. 하지만 연수원 시절부터 알고 지내던 당시 계산점 직원들은 김경욱 위원장의 노조 조직화 활동으로 인해 120명이 노조에 가입했는데, 당시 인천 계산점 직원이 약 180명 정도였으니, 사실상 관리자를 제외하고 거의 대부분의 직원이 노조에 가입한 것이나 마찬가지다(김경욱 · 고병권, 2008).

나. 현장 주체들이 조직화 시도 : 인천 까르푸 구월점 사례

인천 구월점의 경우 2005년 비정규직의 노조 가입 허용 시기(단협)와 맞물려 비정규직 조직화가 진행되었다. 당시 구월점은 주5일제 시행 이후에도 매장 매출을 위해 토요일 연장근무(2시간)를 노동자들에게 강요했다. 결국 현장 조합원들이 노조 확인을 통해 토요일 연장근무가 불법으로 드러나자 다수의 비정규직 노동자들이 노조에 가입한 계기가 되었다.⁷⁾ 당시 까르푸 매장 관리자들의 경우 현장에서 아르바이트로 입사하여 정규직이 된 사례가 많았다. 때문에 일부 관리자들을 제외하고는 실무 능력이나 관리 노하우가 전혀 없는 사원(특히 남성)이 관리자가 된 경우가 다반사였다. 그런데 까르푸의 주요 매장 관리자들의 토요일 연장근무와 비인격적인 관리로 인해 현장의 불만이 높았던 상황이었다.

결정적인 계기가 된 건 주5일 할 때 근무시간을 8시간이 아니라 그걸 연장시켜서 장사가 잘되는 주말에는 1, 2시간씩이라도 더 시켜서 하려고 했던 시도 자체가 걸리면서 노조가입을 하게 된 거예요. 여기 2~3년 일을 한 사람들은 옆에, 옆에 다 식구 같아요. 수산에 누구 언니, 야채의 누구언니, 정육에 누구 언니, 계산에 누구 다 친해요. (...) 여기는 인맥이나 일하면서 “저 사람이 얼마나 신뢰를 줬나” 이런걸 보고 그 사람의 말을 믿기 때문에 가서 설명도 해주고, 이런저런 조합 소식 알려주고 하면서 가입하게 된 거예요(이랜드 홈에버 인천 구월점 조합원, 2008. 10).

저희 면목점 같은 경우 최근에 가입하셨던 분들은 (계약이) 3개월, 6개월, 9개월 이렇게 하시잖아요. 저희가 11월 10일 날 재 오픈을 했는데요. 그때 입사 하셨던 분들이 8월쯤 되면 9개월 계약이 만료가 되거든요. 그래서 저희가 투쟁할 때 어차피 잘릴 거 해고가 부당하다는 생각도 가지고 계셨고, 어차피 잘릴 거면 힘이 좀 되어 주자해서 지금까지 같이 하신 분들도 계세요(이랜드 홈에버 면목점 조합원, 2008. 8).

일반적으로 유통업 특성상 매장 내 고참(왕언니)의 성향에 따라 노조 조직화의 여부가 결정된다. 실제로 대부분의 유통 매장에서 왕언니는 오랜 경험 속에서 신규 직원을 채용의 일정한 선임

7) 게다가 당시 까르푸 매장 관리자들의 경우 현장에서 아르바이트로 입사하여 정규직이 된 사례가 많았다. 때문에 일부를 관리자들을 제외하고는 실무 능력이나 관리 노하우가 전혀 없는 사원(특히 남성)이 관리자가 된 경우가 다반사였다. 그런데 까르푸의 주요 매장 관리자들의 토요일 연장근무와 비인격적인 관리로 인해 현장의 불만이 높았던 상황이었다.

권을 갖고 있기도 하며, 역할에 따른 인센티브(수당)를 받고 있는 곳도 있다. 특히 일부 매장의 조장(주입)의 경우에는 매장 내 오랜 경험을 통해 습득된 기술재와 내부적인 위계서열 속에서 마련된 조직재를 통해 매장 내 노동자들을 관리하며 업무지시 등을 전달하는 역할도 한다. 이런 이유로 이랜드일반노조의 조직화가 수월하게 진행되었던 곳들 대부분은 매장 각 코너(계산, 식품청과 등) 고참들의 의지나 성향이 많은 영향을 미쳤다.

(2) 이랜드일반노조 시기 조직화 과정

이랜드일반노조 시기의 노조 조직화 과정은 △노조 집행부가 조직화(노조 통합(홈에버 노조와 前 이랜드 노조) △공투본 구성 및 내부 조합원 대상 조직화 사업 △시민사회단체와의 비정규 조직화 연대사업이라는 틀에서 진행되었다.

가. 노조 집행부가 조직화 시도 : 홈에버 각 매장 조직화 사례

이랜드일반노조는 지난 2006년부터 비정규 조직화 사업을 진행해 왔으며, 이전부터 단협과 규약에 비정규직이 노조에 가입할 수 있는 길을 열어 놓았기 때문에 내부 조직력을 기반으로 비정규직 투쟁이 가능했다. 이랜드 홈에버의 경우 까르푸가 한국 사업을 철수하고 사업장을 이랜드로 매각하는 인수합병 과정 속에서 고용불안을 느낀 노동자들이 노조에 가입(300여명 신규 가입)했다. 특히 까르푸가 이랜드 기업으로 인수되면서 내부 직원들은 노동조건에 영향을 미치는 요인(직원 주차 금지, 직원 휴게실 및 수면실 폐쇄, 기도실 등장, 매출 목표 증가)들로 인해 불만은 쌓여 갔고, 반(反) 이랜드 정서가 급격하게 전 직원들에게 확산된 상황이었다. 실제로 노조는 이랜드 기업의 홈에버 인수가 최종 확정되자 2006년 10월부터 매월 4개 점포씩 8개월에 걸쳐 리뉴얼 공사가 진행되었는데, 정규직과 비정규직에 대한 차별적인 교육을 진행(정규직은 오대산 호텔교육, 비정규직은 점포 근무 또는 무급 휴직)했다. 이에 노조는 이랜드 기업의 차별적인 직원 교육과 비인간적인 모니터링 저지투쟁에 초점을 맞추고 폐점 조합원들을 규합해 나가는

조직화 사업을 전개했다.⁸⁾

아마 2007년 1월, 2월, 3월 계속해서 해고가 있었어요. 사실 그 전까지는 단기 계약자 중심으로 계약 해지가 있었는데, 3개월짜리 뽑아서 3개월 만에 해고시키고, 2개월짜리 뽑아서 2개월 만에 해고 시키고, 이런 것들이 많이 있었어요. 그전엔 그런 것들이 없었거든요. 현장이 술렁거리고 했죠. 그전에는 그런 적이 없었는데 비정규직을 자르는 거야. 그러면서 노조 가입하는 사람들이 많아졌죠. 노조는 계속해서 “단체협약 노조 가입해야한다” 선전했죠. “보장받을 수 있는 사람은 조합원밖에 없다.” 그리고 서울까지 조합원이 해고되면서 갈등은 극에 다다랐죠. 회사는 계속 해고시키고, 노조는 조합원만은 안 된다. (노조)가입해라. 요게 계속 주된 싸움이었죠. 해고 투쟁이 벌어지면서 실제로 (조합원들이)노조에 동조하기 시작했죠. 해고자를 봤잖아요. 노조가 싸우거든요. 노조는 100%확신을 줬죠(이랜드일반노조 간부B, 2008. 9).

월드컵은 전체적으로 분위기가 그게 다 맞아 떨어진 것 같아요. 부위원장님이 오셔서 돌리는 소식지에 나오는 이야기랑 우리가 실제로 접하는 거랑 딱 맞아떨어지는 거지. 남의 일이 아니라 내 일이 될 수도 있겠다, 이렇게 다가왔기 때문에 노동조합에 들자고 했을 때 그렇게 고민했던 사람들이 없었을 거예요. 나 같은 경우 화장실 갔더니 동료가 “너도 노조 들거지” “어”. 그렇게 가입했죠(이랜드 노동자 이야기『우리의 소박한 꿈을 응원해줘』, 후마니타스, p.51).

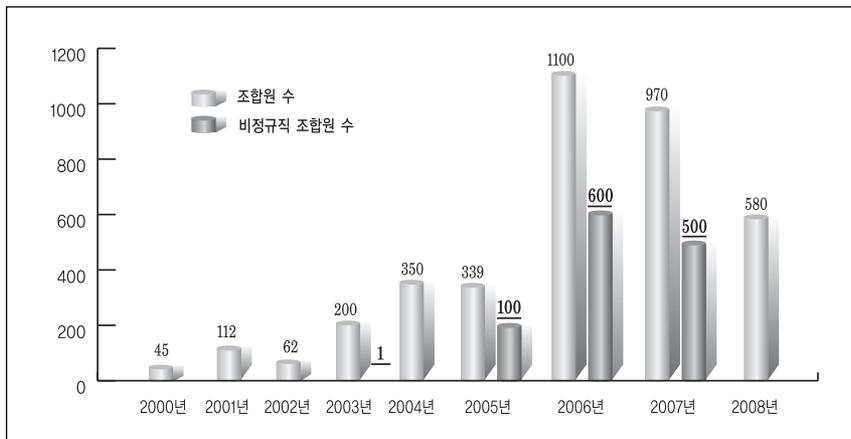
특히 한국까르푸 노조(김경옥, 이경옥)와 (구)이랜드 노조(이남신, 홍윤경)의 통합(8개월 소요)으로 노동조합의 집행력과 조직 강화라는 시너지 효과가 나타났다.⁹⁾ 당시 이랜드 계열 사업장의 노동조합은 이랜드의 한국까르푸 인수를 계기로 2006년 5월 3사 공투본(뉴코아 노조, (구)이랜드 노조, 까르푸 노조)을 출범시켰고, ‘공동간부 수련회, 공동 선전물 제작, 매주 1회 집중 집회,

8) 이랜드노조는 2006년 10월 리뉴얼 매장인 목동 까르푸 앞 쏫볼 문화제와 2006년 10월 비정규직 차별철폐를 요구하면 비정규직 중심의 연좌농성(50여명)을 진행하자 정규직의 호텔 교육을 취소하게 된다.

9) 일반적으로 노조 통합은 조합원 감소, 노조 재정적 어려움, 교섭력 제고의 필요성, 조직 확장 등을 극복하기 위한 방안으로 선택되어 진다. 그런데 이랜드 기업의 까르푸 인수를 계기로 통합된 이랜드일반노조는 노조 집행력 강화 및 조합원 증가, 대외활동 등의 긍정적 효과를 보았다. 한편 이랜드 3사 노조 통합 논의는 1차적으로 (구)이랜드노조와 까르푸 노조의 통합이 까르푸 노조 중앙위 결정(2007.1010)으로 진행되었으나, 뉴코아 노조와의 통합은 2008년 차기 집행부 선거 이후에 논의하는 것으로 정리되었던 상태였다.

조합원 간담회' 등을 진행하면서 조직 결속력을 높여 왔다. 당시 3사 공투본은 2006년 공동 임 단투를 진행하면서, 2006년 9월 뉴코아 임단협 합의 후 매장 복귀 이전까지 '까르푸-이랜드-뉴코아 3노조의 통합' 논의가 매우 진척된 상태였다.

[그림 1-1] 이랜드일반노조(까르푸 시기 포함) 조직률 변화 추이 : 2000-2008.11



자료 : 1) 서비스연맹 대의원대회 각 년도 자료집.

2) 비정규직 조합원 수는 노동조합 간부 인터뷰 자료 참조. 2008년 비정규 조합원 수는 노조 자체에서 미집계 됨.

나. 현장 주체들이 조직화 시도 : 서울 홈에버 면목 및 방학점 사례

이랜드 홈에버 면목점의 조직화는 까르푸가 이랜드로 매각된 이후 비정규직법 시행 이전 사측의 계약 만료로 인한 고용불안이 주된 원인이었다. 당시 이랜드 계약직의 고용계약은 '3개월→6개월→9개월' 형태로 연장되던 상황인데, 비정규직법 시행을 앞두고 재계약이 이루어지지 않는 상황이 되자 노동자 다수가 노조에 가입한 경우다. 또한 서울 방학점의 조직화 경우도 이랜드가 홈에버 인수 이후 정규직과 비정규직의 차별에 기인된 측면이 크다. 당시 이랜드는 홈에버 광고 포스터(전단지)에 '직원 5% 할인' 이라고 표기했으나, 비정규직 노동자들은 할인적용을 받지 못

했다. 게다가 같은 동료(정규직)들이 매장 상품을 구입할 때 5% 할인(도장)을 적용해 줘야하는 상황이 발생했다. 이는 작업장 내 사회적 배제라는 비정규직의 차별과 함께 인간적인 모욕감을 주는 계기가 되었고, 방학점 비정규직 노동자들은 더 이상 인간적인 대우를 받지 못할 바에는 노조에 가입해 비정규직 차별을 해소하자는 뜻이 컸다.¹⁰⁾

저희 면목점 같은 경우 최근에 가입하셨던 분들은 (계약이)3개월, 6개월, 9개월 이렇게 하시잖아요. 저희가 11월 10일 날 재 오픈을 했는데요. 그때 입사 하셨던 분들이 8월쯤 되면 9개월 계약이 만료가 되거든요. 그래서 저희가 투쟁할 때 어차피 잘릴 거 해고가 부당하다는 생각도 가지고 계셨고, 어차피 잘릴 거면 힘이 좀 되어 주자해서 지금까지 같이 하신 분들도 계세요(이랜드 홈에버 면목점 조합원, 2007. 9).

다. 지역 대책위에서 노조 조직화 시도 : 서울 홈에버 상암 월드컵몰점

이랜드일반노조는 노조 조직화 과정에서 노동조합 및 정당 그리고 시민사회단체와의 연대사업을 함께 진행했다. 2006년 9월과 10월 이랜드일반노조는 노조 조직화 사업을 위해 민주노동당 서울시당(노동위원회), 지역 노동조합(일반노조, 단위노조 등), 시민사회단체에 지역대책위원회 구성을 제안했다. 초기 이랜드일반노조는 서울, 부산, 인천(부평), 울산, 순천 지역의 각 연대 단위들에게 ‘지역 유통서비스 노동자 조직화 & 투쟁 사업을 위한 대책위 구성’을 제안했다.¹¹⁾

특히 이랜드 홈에버 투쟁의 상징이 된 상암 월드컵점의 경우 이랜드 3사 공투본(뉴코아, 이랜드, 까르푸노조)이 민주노동당 서울시당 노동위원회에 비정규 조직화 공동사업을 제안했고(2006년 9월~10월), 민주노동당 서울시당 노동위원회를 중심으로 지역대책위(서대문, 은평, 마

10) 이랜드 홈에버 정규-비정규 노동자들은 한국까르푸 시절부터 임금 중 일부 수당과 휴무(국경일은 정규직만 휴가 사용) 사용의 차이가 있었다.

11) 인천지역의 경우 당시 이랜드일반노조 이남신 수석부위원장이 지역대책위 구성에 많은 노력을 기울였다. 당시 인천지역의 사회진보연대, 인천노동자회, 지하철노조, 일반노조 등이 지역대책위에 참여했으며 부평 아울렛 매장 선전전과 문화제 등을 함께 기획했다.

포, 용산 지역위원회)를 구성(2006년 10월~11월)한 것이 이랜드일반노조 월드컵 분회 건설 및 투쟁의 성공요인 중 하나였다.

이후 지역대책위(이후 지원대책위로 명칭 변경)에는 시기별로 지역 주요 시민사회단체들이 참여하면서 대책위 활동이 안정적으로 이루어지는 계기가 되었다. 당시 민주노동당 서울시당의 지역대책위 당원들은 이랜드 투쟁이 시작되기 전부터 월드컵 상암점 매장 앞에서 2차례 1인 시위와 촛불집회, 선전전, 휴게실 방문, 노조 교육 등을 전개했으며 8개월 간의 조직화 사업을 전개했다. 이와 같은 연대 활동이 기반이 되어 2007년 이랜드 홈에버 상암 월드컵 분회 건설 및 투쟁의 단초가 되었다. 실제로 2007년 5차례의 이랜드 및 뉴코아 매장 매출 제로 투쟁에 참석한 민주노동당 서울당원은 총 1,609명이나 된다.

홈에버 상암점에 6월 30일 10시에 들어가서 12시~1시 정도에 매장을 다 접거했다. 그리고 이후 한 10일 정도까지는 매장 안팎을 왔다, 갔다하는 것이 가능했다. 그 땐 진짜 해방구였다. 그리고 시점이 정말 좋았던 게 방학이었기 때문에 학생단위들도 많이 들어 왔었다. 파업투쟁에 연대단위가 이렇게 참여하는 건 드물다. 외부 연대단위들이 이렇게 집중적으로 참여하는 경우는 없다. 이번 파업 과정에서 학생단위, 시민사회단체, 민주노동당 등의 연대조직이 한 번 모이면 5백명 이상은 그냥 모였으니까. 연대단위도 한 2~3백은 그냥 모였다. 홈에버 상암점 노동자들의 조직화 과정이 쉬운 것만은 아니었다. 초반에 우리가 매주 주말 선전전, 촛불 시위를 하면 “채네 남의 가게 앞에서 뭐하는 거야”라고 한다. 실제 노조 가입원서가 들어온 건 대부분 4월 말에서 5월 초 사이였다. 상암점의 경우 4월 말까지 계약해지가 주로 이뤄졌는데, 그러면서 5월 초에는 조합원이 120명까지 조직됐다(당시 민주노동당 지역위원회 간부, 2007. 8).

인천지역 사회단체나 연대단위를 모아서 한 달 가까이 싸움을 했다. 이런 식으로 연대할 수 있는 고리, 계기들을 만들어냈고 지금 인천 지역 이랜드 지원체계가 그 때 조직으로 만들어졌다. 상주에서도 이랜드가 오픈했는데 노동조합이 워낙 저임금이고 하기 때문에 상주지역 당이나 농민회가 연대해서 싸웠다. 그런 식으로 계속 연대를 통한 싸움을 만들어 나간 것이다(이랜드 투쟁 결합 외부 연대단체 활동가, 2007. 8).

상암에 거점이 있을 때는 연대단위가 항상 그 앞으로 모였고, 지역에 있는 지역대책위원회(지대위) 동지들은 조합원들을 묶어내는... 지역이 가까우니까. 투쟁 끝나고도 집 근처 가서 지대위 동지들과 술

한 잔 할 수 있는 그런 것들이 이루어져 있어서 많은 도움이 됐죠(이랜드일반노조 간부C, 2008. 10).

2006년도에 공투본 투쟁을 하면서 실패 했었거든요. 이기질 못했어요. 뉴코아만 타결했지. 이랜드와 까르푸 노조가 이후 투쟁에서 살아남기 어렵다. 이렇게 싸우면 결국은 (할인점)점포들이 공장처럼 하나로 몰려있는 게 아니라, 지역마다 있기 때문에 지역에서 연대 전선을 만들어야 된다. 연대 전선을 만들어 놓지 않으면 살기 어렵다. 그리고 실제 서비스산업 투쟁을 할 수 있는 회사가 꽤 많이 있었기 때문에, 지역투쟁이 나름 생소했지만 거기엔 동감했고. 그러면 가능한대로 지역을 조직할 수 있는 방법이 뭐냐. 토론을 계속했었죠. 사실 그림은 다 그리지 않았고, 누구한테 가야 하는지도 몰랐고, 그러다 결국은 정당(민주노동당) 중심으로 지역정당 중심으로 가재!(이랜드일반노조 간부B, 2008. 9).

[그림 1-2] 이랜드 홈에버 상암 월드컵 분회 조직과 과정 협력구조



주 : 실선은 직접적인 역할을 의미하며, 점선은 직간접적인 역할을 의미함

이랜드 월드컵분회 조직화 과정 개요 : 지원대책위 활동을 중심으로

1. 이랜드일반노조 지원대책위원회 건설 시기 활동

1) 초기 주요 과정

- 2006년 9월-10월 민주노동당 서울시당 노동위원회에 조직화 사업 제안
- 2006년 12월 서울시당 노동위 수련회에 노조 간부 참석(김경욱, 이남신, 이경욱)
- 이랜드 일반노조 지원대책위 건설(노조-당 공동집행위원장 맡음)
- 주요 활동 : 약 8개월간의 현장 선전전 및 촛불집회
- 기간 및 시간, 장소 : 매주 주말(주로 토요일), 고객이 밀집한 시기 1-2시간, 매장 입구 및 휴게실 등 선전전, 소규모 촛불 집회(매주 10-20여명 당원 참석)
- 방법 : 노조 간부(조끼 착용) 일대일 접촉, 노조가입서 받음. 선전물 제작 배포(한면 : 직원용, 한면 : 고객용)

2) 월드컵분회 공식 건설시기(2008.5.11) 활동

- 분회 창립문화제(2007.5.7) 준비 및 참가
- 조직 당시 조합원 수 : 120명(대부분 비정규직, 정규직도 가입)
- 분회 명칭 : 조합원들이 스스로 정함
- 교육 : 노조 교육 진행(노동법, 노조 활동 교육 - 지대위 강사, 노동자의 삶 - 하중강, 2007. 5. 6~7)
- 파업투쟁 선포식 지원(2007.6.7) : 파업투쟁 선포식 장소 이동 함께 동참(민중가요 함께 하기, 파업 내용 공유 등)

3) 이랜드일반노조 파업 시기 활동

- 초기(상암점 봉쇄 이후) 지대위 활동 : 파업지지 및 동참 호소(지역 단체 동참 조직), 피케팅 유인물 배포(1만부), 매일 조합원들과 상암점 점거 사수 투쟁(먹거리 지원, 투쟁기금 지원 등)
- 후기(상암점 봉쇄 이후) 지대위 활동 : 상암점 월드컵을 밖에서 문화제 및 여론조성 활동

4) 상암점 점거투쟁 이후 활동

- 다양한 투쟁 지원 : 면회 투쟁, 투쟁 결의 뒷풀이, 매장 순회 투쟁 지원, 걷기 대회, 불매운동, 1인 시위, 천막농성 불침번 서기 등
- 추석 총력 투쟁 진행 : 지역순회 문화제(이후 금요문화제의 모태가 됨), '블로그 액션데이' 진행
- 재정지원사업 : 흡소핑 영상촬영, 분회설립 1주년 주점(2008.5), 책 발간(『우리의 소중한 꿈을 응원해 줘』) - 8천부 이상 판매
- 각종 모임 건설 지원 : 율동패 '신화', 연극패 '전설?', 노래패 '비상'

5) 천막농성 이후 파업투쟁 완료시기 활동

- 투쟁 및 지원 : 천막 사수투쟁, 금요문화제, 1인 시위
- 재정지원 : 바자회 등
- 투쟁 종료 이후 : 토론회 진행, 지역 연대활동 모임 건설 등 지속적 관계 유지

2. 지원대책위원회 구성 변화 흐름

1) 2006년 ~ 2007년 6월(상암점 점거 초기)

: 민주노동당 마포, 서대문, 은평, 용산구위원회

2) 2007년 7월~2008년 초기(상암점 점거 이후)

: 서부민중연대, 사회진보연대, 다함께 서부모임 등 참여

3) 2008년 초 ~ 2008년 중반

: 서부민중연대 정리. 민주노동당 마포, 서대문, 은평구위원회, 서울여성노동자회, 서부비정규센터(준), 진보신당 마포, 서대문, 은평, 용산당원협의회, 사회진보연대, 다함께 서부모임으로 확대 재구성

4) 2008년 하반기

: 연세대 학생 모임 '살맛' 가입

5) 2009년 현재

: 서부비정규센터와 월드컵 분회가 지역 유통조직화 관련 테이블 형성(가칭? '월담')
: 서부비정규센터 및 민중의집 등 단체와 공동으로 홈플러스 월드컵물점 노동자 대상 실태조사(노동 실태, 지역 공부방 운영 의견 등)

3) 주요 투쟁¹²⁾

이랜드일반노조 비정규 투쟁 시작은 2007년 1월 이랜드 홈에버 매장에서 직원들에 대한 계약 기간 단축 등의 구조조정과 창원과 순천점에 도입된 현금PDA(매장 직접결제방식) 도입 투쟁(2007.2.26~27)부터다. 당시 노조는 현금계산기(PDA)를 회수하여 본사에 반납(2007.3.3)했는데, 이에 사측은 조합원 120명을 특수절도 및 업무방해로 고소했다. 더불어 이랜드 기업은 홈에버 약 3,200명의 정규직을 1,500명으로 줄이는 강제인원 감축 지침을 내렸다. 실제로 이랜드 사측은 2007년 5월 전국 32개 매장에서 보안 및 시설 담당 직원 약 600여명(보안직원 220명, 주차요원 150명, 카트직원 79명, 시설직원 35명)을 감원했으며, 2007년 7월 계산 업무 담당 비정규직 약 350명을 계약해지하고, 2년 이상 근무자 1,100명 중 521명을 직무급으로 전환했다.¹³⁾

게다가 이랜드 기업은 까르푸를 인수(2006년 4월)한 뒤 비정규직법 시행 이전부터 신규 매장이나 기존 일자리를 정규직이 아닌 비정규직(56.1%)으로 대체했다. 이런 이유로 2006년(2,250명)부터 2007년(2,555명) 사이 홈에버 25개 매장에서 비정규직은 305명이나 증가했다. 이와 같은 상황에서 이랜드 기업은 지난 2007년 3월 상주점을 개장하면서 거의 대부분을 간접고용(파견 및 용역) 비정규직으로 채용했고, 비정규직법 시행(2007.7.1) 이후 오픈 지점(11월 포항점, 12월 신도림점)의 대부분의 일자리들을 간접고용 노동자로 채용했다.¹⁴⁾

12) 2007년 공투본 결성 시기에 이랜드 노조는 9월 한 달간의 파업을 진행했고, 인천 부평점 2001 아울렛 매장 오픈 저지투쟁 통해서 3사 공동 투쟁, 까르푸 중계점 앞 천막 농성을 거점으로 유지하면서 이랜드 노조의 투쟁은 1년 전부터 시작된 것으로 봐야 한다.

13) 이랜드 홈에버 사측은 2년 이상 경과자 1,100여명에게 직무급으로의 전환 신청을 요구했으며 이중 약 700명이 직무급 전환에 동의했다. 그리고 최종적으로는 이직 및 퇴사 그리고 기타 사유로 인해 해당되지 않는 사람들을 제외하고 총 521명이 직무급으로 전환되었다. 한편 당시 이랜드 직무급제 전환은 이전 경력을 인정하지 않고 해당 종사자들을 사퇴처리하고 재입사 형태도 신규 채용하는 방식을 택했으며, 새로운 직무급제 임금테이블을 보면 기존의 열악한 급여수준을 벗어나지 못하고 있다.

14) 홈에버(구 까르푸)는 2005년 인천 인하점과 병점점을 개점하면서 모든 직원을 파견업체인 휴먼포유라는 곳에서 공급받은 인력으로 운영하고 있으며, 이후 개점할 모든 점포를 파견인력으로 운영했다.

그 (비정규직법)법이 도입되자마자 부천 같은 곳은 캐셔들 전원을 다 파견 용역으로 채용해 버리더라고요. 그리고 홈에버에서도 그런 작업을 하려고 하니까 만만치는 않았겠죠. 그래서 지방에서부터 시작했잖아요. 현금PDA 도입한다는 것은 저도 계산원이거든요. 저 같은 사람 필요 없다는 얘기에요, 그건 누가 말 안 해도 알잖아요. 카드PDA는 이미 들어와 있었고요. 현금마저 들어와 있으면 캐셔들은 당연히 해고란 생각 하잖아요. 그러면서 회사가 작업한 게 아웃소싱도 작업하고…….(이랜드일반노조 조합원, 2007. 8).

이에 노동조합은 사측의 구조조정 반대 투쟁을 진행했다. 노동조합의 투쟁과정을 보면 임금협상 문제로 시작된 파업 찬반투표(2007.5.28~06.08), 중앙노동위원회 조정신청(2007.5.31, 조정중지), 이랜드 뉴코아 공동 파업 돌입 기자회견 및 파업 출정식(2007.6.10), 이랜드 홈에버 직 무급제 도입 규탄 2차 공동 총파업 투쟁 집회(2007.6.17), 3차 공동 파업 및 결의대회(2007.6.23~24), 4차 공동 파업(2007.6.28), 홈에버 월드컵 상암점 점거(2007.6.30), 이랜드-뉴코아 1차~6차 집중타격투쟁(2007.7~8), 이랜드 전국 매장 집중 투쟁(2007.8.18), 민주노총 1,000인 선봉대 발대식(2007.8.16), 지역본부별 1, 2차 타격투쟁(2007.9.12~20), 상경투쟁(2007.9.8~20) 홈에버 면목점 점거(2007.9.16), 추석 매출 제로투쟁(2007.9.18~21), 이랜드 투쟁 문화제(2007.9.30~2008.11.1) 등이다(〈표 1-3〉).

이와 같은 이랜드 투쟁 과정을 보면 2007년 7월부터 9월까지 약 3개월 동안 민주노총의 연대 투쟁이 집중된 점을 알 수 있다. 특히 2007년 이랜드-뉴코아 집중타격 투쟁(2007.7~8)과 지역본부별 타격 및 상경투쟁(2007.9)은 민주노총과 이랜드-뉴코아 노조가 노조 자원을 총 동원한 투쟁이었다. 이 시기 민주노총 조합원의 참여인원은 총 27,715명(평균 3,464명)이나 된다. 먼저, 2007년 7월부터 8월까지 총 여섯 차례의 집중타격투쟁(약 20,105명, 평균 3,350명 참여)은 이랜드 홈에버 상암 및 뉴코아 강남점 점거 이후 진행된 투쟁으로, 이랜드-뉴코아 사측과의 교섭이 진행되었던 시점이다. 다음으로 2007년 9월 각각 2차례씩 진행된 지역본부별 타격투쟁과 상경투쟁(약 7,610명, 평균 1,903명 참여)은 추석을 전후 파업 투쟁을 마무리하기 위한 압박 수단이었다(〈표 1-2〉).

〈표 1-2〉 이랜드-뉴코아 집중타격투쟁 시기 및 참여율

	집중 투쟁	2007년 8월~9월 집중타격투쟁(6회)							2007년 9월 상경투쟁(2회)					
		합계 (평균)	계 (평균)	1차	2차	3차	4차	5차	6차	계 (평균)	1차		2차	
				7/08	7/21	7/27	8/05	8/11	8/25		9/8	9/9	9/15	9/16
참여율	27,715 (3,464)	20,105 (3,350)	5,614	6,460	3,670	2,850	5,020	2,100	7,610 (1,903)	1,398	1,124	2,141	2,947	

자료 : 민주노총 서비스연맹 2008년 1차 임시대의원대회(2008. 11. 28) 별첨자료에서 재구성

일반적으로 비정규직 투쟁이 장기화되면 노동조합의 동력 또한 떨어지는 것이 사실이다. 하지만 이랜드 투쟁의 경우 상대적으로 2007년 연말까지 노조의 투쟁 동력은 남아 있었다. 실제로 2007년 12월 29일 노동조합 집중 집회에는 397명(32%)이 참여했는데, 이는 11월 말(456명)보다 약 50여명 정도나 적은 인원이다. 하지만 2007년 12월 한 달간 이랜드 조합원들의 평균 집회 참여 인원이 150명 정도(해고 비정규직 50명 포함)라는 것을 고려하면, 노동조합 동력과 조합원 참여도가 그리 낮지 않았음을 확인 할 수 있다.¹⁵⁾

한편 이랜드 투쟁과 관련해서는 교섭과 투쟁 전략 및 전술, 민주노총 생계비 지원, 1,000인 선봉대 문제 등에 있어서 민주노총과 단위노조간의 상이한 인식 차이가 있다. 주로 이랜드 투쟁 초기 교섭에 대한 판단과 투쟁전술에 대한 인식 차이인데, 특히 2007년 9월까지의 초기 교섭은 이랜드 투쟁 과정의 주요한 쟁점으로 남아 있다.

15) 이랜드- 뉴코아 공투본 회의자료(2008.1.3).

〈표 1-3〉 이랜드 일반노조의 510일간의 주요 투쟁경과 일지 : 2007년~2008년

월	2007년 주요 투쟁 내용	월	2008년 주요 투쟁 내용
4월	홈에버 시흥점 해고자 첫 발생	1월	사랑의 교회 집중 집회(1/10) 이랜드 200일 투쟁 문화제 (1/11) 조합원 총회(무로 진로, 1/16)
5월	홈에버 청소 설비 등 매장 내 청소용역 650명 감원, 직영 계산원 감원, 뉴코아 계산원 외주화 본격화	2~3월	민주노총 투쟁 사업장 공동투쟁(2/18) 세계여성의 날 여성대회 및 홈에버 문화제(3/8) 이남신 수석부위원장 2008년 총선 진보신당 비례대 표 후보 출마 기자회견(3/8), 산업선교회 조합원 총 회(3/31), 이랜드 리테일 교섭 무산(4/10)
6월	이랜드 뉴코아 공동 1차 파업 두 노조 2,700명 중 1,500명 참여(6/10) 이랜드 뉴코아 홈에버 직무급제 도입 규탄 공동 2차 파업(6/17-18) 이랜드 홈에버 및 뉴코아 공동 3차 파업 : 홈에버 상암점 5시간 영업중단, 뉴코아 노조 파업 돌입 및 강남점 하루 종일 영업중단(6/23-24)	4월	민주노총 충남본부 주최 이랜드 투쟁기금 마련 연대 주점(4/11) 이랜드 투쟁 300일 결의대회 및 문화제(4/19) 임시 대의원대회(매각설 관련 규약개정, 08년 임단 협 요구) 홍콩 원정 투쟁단 기자회견(4/30)
	4차 파업 : 이랜드, 뉴코아 노조 공동 파업 진행	5월	비정규직 해고자 집단 소송 기자회견(5/8) 조합원 총회 및 선전전(5/31)
	이랜드 노조 홈에버 월드컵물 점거 농성 시작(6/30)	6월	홈에버 삼성테스코 매각 결정(6/14) 홈플러스에서 홈에버에 인수팀 34명 파견(6/22) 이랜드 투쟁(점거 농성) 1주년 투쟁 문화제(6/23)
7월	비정규직법 시행(7/1) 민주노총, 홈에버-뉴코아 전국 16곳 점포 타격투쟁(7/8) 홈에버-뉴코아 노사 대표자 첫 교섭(노동부 중재, 7/10) 노사 교섭 시작, 2차 교섭(7/16-17), 3차 교섭(7/17), 4차 교섭(7/18-19) 경찰 홈에버 월드컵물점과 뉴코아 강남점 점거 농성 진압(7/20) 경찰 뉴코아 강남점 점거 농성 두 번째 진압, 5차 노사교섭(7/31) 재개	7월	
8월	6차 교섭(8/1), 7차 교섭(8/3), 8차 교섭(8/6), 9차 교섭(8/11), 민주노총 이랜드 전국 매장 집중투쟁 (8/5, 11) 민주노총 1,000인 선봉대 발대식(8/16) 민주노총 이랜드 전국 매장 집중 투쟁(8/18) 민주노총 이랜드 비정규직 문제 단일 안건 대의원대 회 소집. 연말까지 생계비(1인당 월 50만원) 지원 결 의(8/21)	8월	이랜드 400일 투쟁 문화제 진행
9월	이랜드 노조 홈에버 면목점 점거 농성, 경찰특공대 투입 진압(9/16) 추석 연휴 이랜드 매장 매출 제로 투쟁(9/18~20)	9월	
10월	이랜드 투쟁 100일 투쟁 문화제 진행(10/6)	10월	홈플러스와 상견례 및 첫 교섭[노동부 관악지청] - 외주화 중단, 비정규직 고용보장, 비정규직 차별 시정, 임금인상, 단협갱신, 민형사상 고소 취하 등 (가합의)(10/7)
12월	이랜드 교섭 - 핵심 간부 제외하고 민형사문제 징계 하지 않겠다는 안 제출(12/10) 사랑의 교회 농성 시작(12/22)	11월	이랜드 500일 투쟁 문화제 진행(11/1) 이랜드 노사 교섭 합의, 투쟁 510일(11/13)
		12월	

자료 : 김중진(2007c), 기존 노조 자료, 이랜드 노동자 이야기 『우리의 소박한 꿈을 응원해줘』, (2008)에서 재구성

가. 이랜드 비정규 투쟁 쟁점 : 전략과 전술 문제

이랜드 투쟁 과정에서는 투쟁 전략과 전술을 놓고 노동운동 진영 내부 입장 차이가 존재했으며, 대체로 다음의 두 가지로 요약된다. 첫째, 이랜드 투쟁 전술과 방향에 대한 문제다. 당시 이랜드 노조는 대정부 투쟁으로 전선을 확장시켜야 한다는 입장이었던 반면에 상급단체는 이랜드 자본에 대한 반노조적인 태도에 한정해야 한다는 입장이었다. 한편 당시 이랜드 투쟁 문제는 전체 노동운동 차원에서 관심을 갖고 있던 상황에서 민주노총은 단일 사안(이랜드-뉴코아 투쟁)으로 처음으로 대의원대회(제41차)를 소집했으며, 대의원대회에서는 민주노총 조합원의 다수 의견이 원안대로 통과되었다.¹⁶⁾ 다음으로, 민주노총의 이랜드 투쟁 시점에 대한 문제다. 현장 조합원이나 이랜드-뉴코아 노조 측은 교섭해결을 위해서는 8월말-9월초에 집중 투쟁 시점을 고려해야 한다는 입장이었던 반면, 민주노총은 내외적인 상황을 고려하여 추석 직전인 9월 중순을 집중 투쟁 시점으로 판단했다.¹⁷⁾ 둘째, 이랜드 투쟁 과정의 민주노총 1,000인 선봉대 문제와 생계비 문제도 상급단체와의 의견차이가 있다. 민주노총은 2007년 9월 제41차 대의원대회에서 이랜드-뉴코아 조합원을 위한 생계비 지원(월 50만원)과 1,000인 선봉대를 결의했다. 그런데 이 두 가지 사안은 이랜드 뉴코아 투쟁 과정부터 투쟁 종료된 시점까지 노동운동진영 내외부에서 많은 논란이 제기된 사안이 되었다. 그 내용은 주로 민주노총이 대의원대회에서 결의된 “조합원 생계비를 제 때 지급하지 않거나, 지급되지 못했다”는 점과 “1,000인 선봉대의 저조한 참여율 문제”였다. 특히 민주노총의 생계비 미지급과 관련된 김경욱 위원장 주요 언론사 인터뷰 내용이 보도되자 민주노총 내부에서 이 문제는 더욱 논란이 되었다.¹⁸⁾

16) 민주노총과 서비스연맹 및 다수 대의원들은 현실적인 상황과 여건을 고려하여 이랜드 투쟁에 민주노총이 적극 결합하는 투쟁(매출 제로 투쟁, 1천인 선봉대 조직, 이랜드 조합원 연말까지 1인당 생계유지비 월 50만원 지원 등)의 기초였으나, 이랜드일반노조와 뉴코아 노조 및 일부 대의원들은 민주노총이 비정규직 문제 해결에 대한 의지를 위해 총파업을 해야 한다는 기초였다.

17) 일반적으로 유통업체 영업이익의 3분의 1이 추석기간에 발생하며, 추석 영업은 9월초부터 시작된다. 때문에 전자의 입장은 이랜드 자본이 노조 투쟁으로 인해 발생했던 영업 손실을 회복하기 위해 ‘사측도 추석 이전에 이랜드 투쟁을 마무리해야 한다’는 판단이 주된 근거 중 하나였다.

18) 민주노총의 생계비 미지급(혹은 적기 미지급) 문제는 당시 이랜드일반노조 김경욱 위원장의 언론 인터뷰 기사 내용(2008년 11월 한겨레, 프레시안, 경향신문 기사 등)을 통해 논란이 되었다.¹⁸⁾ 이에 민주노총 서비스연맹은 2008년 제1차 임시대의원대회(2008.11.28)에서 관련 내용의 자료로 사실과 다른 점을 대의원들에게 공지했으며, 김경욱 위원장 또한 대의원대회에서 언론기사와 관련된 의견(기사 사실과 다른 점 및 일부 인터뷰 내용 시인)을 별첨자료로 대의원들에게 배포했다.

아래는 홈에버 월드컵물 점거 문제, 민주노총 생계비 지원 그리고 1,000인 선봉대 관련된 이랜드 노조 간부의 이야기이다.

가령 (작년 월드컵점) 점거했을 당시, 그 다음날 민주노총에서 점거를 풀라고 연락이 왔습니다. 조합원들은 점거를 계속해야 한다고 하는데, 민주노총에서는 점거를 풀라고 했지요. ‘이렇게 해서는 안된다’는 식이었는데, 당연히 (조합원)회의에서 받아들여지지 않았지요. 이유가 전혀 받아들여질 수 없을 정도였습니다. 점거를 더 엄호할 생각은 안 하고, 그때 저도 엄청 분개했습니다. (...) 기막힌 예는 많습니다. 단적으로 작년(2007년) 12월쯤 노조는 아직 비정규직 문제를 해결해야 한다고 하고 있는데, 민주노총에서 중노위 중재를 받으라고 했습니다. 중노위 조정을 받으라는 이야기는 문제 해결하지 말라는 이야기입니다. 중노위는 공공기관이기 때문에 손배소 가압류나 해고자 문제 등은 법적으로 해결해야 할 문제를 다루지 않아요. 비정규직 문제, 외주화 문제도 아주 소극적으로만 다루지요. 게다가 그 중재안은 강제성도 없고요. 사실 민주노총 내부에서는 [하위노조가] 중노위 조정을 하려고 하면 상급단체가 말립니다. 중노위 조정을 하겠다고 하면 오히려 지도를 해야 할 사안이라는 말입니다. 그런데 민주노총 간부가 우리에게 와서 ‘이제 중노위 조정을 받아 보자’ 하고 던지는 겁니다. 그래서 내가 (민주노총이 어떻게 그럴 수 있냐고)강하게 비판했더니, “이건 내 개인 의견이야” 그러니까(김경욱·고병권, 「정규직과 비정규직 그 생존의 연대: 김경욱 위원장 인터뷰」, 『전지구적 자본주의와 한국 사회』, 2008, 그린비, p.229).

작년 9월 민주노총이 ‘1,000인 선봉대’ 꾸린다고 해서 사람들은 위력적인 투쟁을 기대 했었는데, 오히려 밀렸죠. 사실 그 전엔 (민주노총)1,000인 선봉대 하기 전에 밀리지 않았었는데, 9월 달 그 때부터 확 밀려 버렸죠. 그때 정세가 완전히 역전되고, 조합원 사기 떨어지고 불신감도 커지고... 이제 생계비에 대해서는 조직적으로 힘차게 결의했지만, 첫 달부터 집행이 안 됐으니까. 두 번인가 세 번인가 나고, 그것도 찢끔 찢끔 나왔어요. 다 안 나왔어요. 3달에 한번 나오고, 12월까지 안 나오고 그랬죠. 오히려 민주노총 대의원대회에서 결의하고 나서 (투쟁)후원금이 줄어들었죠(이랜드일반노조 간부B, 2008. 9).

‘1000인 선봉대’ 하는데 어제는 400이 안된 것 같아요. 연맹 단위나 조직대오가 생각보다 연대가 적다는 부분에 대해서는 많은 분들이 느끼는 거고. 제일 대규모 큰 사업장, 금속, 공공 이런 데가 사실 잘 연대를 많이 안 옵니다. 여러 가지 원인이 있을 건데. 우리가 주말 투쟁을 많이 했는데, 주5일제에 익숙해진, (물론) 저희 조합원들도 쉬는 날 오기 힘들어요. 지금은 사실 당(민주노동당) 대오가 많아요. 당 대오들은 퇴근하고, 또 주말에 투쟁해본 것들에 익숙해져서 그런지 모르겠는데 어쨌든 많이 해주

시고, 민주노총 사업장에서도 소규모 사업장에서 연대를 많이 해주세요(이랜드일반노조 간부A, 2007. 8).

한편 <표 1-4, 5>에서 알 수 있듯이 민주노총 생계비 지원금은 약 10억원(16억 결의)이 모금되어 조합원들에게 총 4차례 지원(각 50만원과 15만원)됐으며, 서비스연맹은 자체적으로 연맹 산하 단위노조에서 이랜드 투쟁기금(1인 2천원)을 걷어 이랜드 뉴코아 조합원들에게 '추석 특별 지원금' (1인 당 10만원)을 지급했다. 다음으로, 민주노총 각 산별연맹 및 단위노조 간부로 구성된 1,000인 선봉대 투쟁은 약 11회 동안 진행되었지만, 1,000인 선봉대의 평균 참여율은 절반 정도(478명)에 그쳤다. 아울러 이랜드 투쟁 문제로 조직된 민주노총 1,000인 선봉대의 주요 산별연맹 목표 대비 참여도를 보면 금속, 공공, 전교조, 보건과 같이 규모가 큰 산별노조의 참여율이 가장 적었다.

<표 1-4> 민주노총 이랜드-뉴코아 투쟁 4대 기금 현황 및 생계비 지급 내역

이랜드 뉴코아 투쟁 4대 기금	수 입	지 출	잔 액	비 고	
이랜드-뉴코아 투쟁기금 (서비스연맹 조합원 1인 2천원 모금)	28,207,555	6,199,850	22,007,705	2007년 연맹 중앙위 결의	
국제단체 투쟁기금	53,482,090	36,590,563	16,891,527	UNI, IUF, UI ZENSEN, JSD 등	
이랜드-뉴코아 공투본 기금 (각 단체 및 기타 모금)	111,173,822	110,922,520	251,302	공투본 의결 후 집행 가능 예산	
이랜드-뉴코아 생계 기금	1,033,908,772	계	1,032,220,260	1,688,512	2007년 대의원대회 16억 결의
		1차	569,500,000		
		- 이랜드	280,000,000		
		- 뉴코아	289,500,000		
		2차	304,590,000		
- 이랜드	166,460,000				
- 뉴코아	138,130,000				
3차	93,750,000				
- 이랜드	59,700,000				
- 뉴코아	34,050,000				
4차	64,375,000				
- 이랜드	31,490,000				
- 뉴코아	32,885,000				

주 : 생계비 1차 지급 2007년 8월 31일 총 1,139명(이랜드 553명, 뉴코아 544명)
 2차 지급 2007년 12월 총 780명(이랜드 460명, 12/4, 뉴코아 320명, 12/18)
 3차 지급 2008년 1월 총 625명(이랜드 398명, 1/16, 뉴코아 227명, 1/28)--각 15만원
 4차 지급 2008년 5월 29일

자료 : 민주노총 서비스연맹 2008년 제1차 임시대의원대회(2008.11.18) 별첨자료에서 재구성.

〈표 1-5〉 민주노총 이랜드-뉴코아 1,000인 선봉대 조직별 참여도(2007.8)

단위	목표	16일	17일	20일	22일	23일	24일	27일	28일	29일	30일	31일	평균
진보연대실천단	300	50	15	17	25	30	55	10	10	10	20	143	35
금속노조	300	42	27	30	31	10	12	30	18	15	15	9	22
보건의료노조	70	41	25	30	15	20	9	27	60	0	0	0	21
사무금융연맹	100	50	40	68	40	50	32	42	50	41	51	55	47
서비스연맹	100	50	57	50	70	78	82	80	54	70	50	70	65
전교조	60	29	6	9	29	15	21	12	6	17	12	15	16
건설연맹	40	20	9	5	23	20	8	12	18	17	4	150	26
공무원노조	12	5	9	7	10	12	0	5	5	8	3	10	7
교수노조	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
대학노조	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
언론노조	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.2
여성연맹	40	42	0	20	45	40	0	50	45	45	40	45	34
화학섬유연맹	20	31	24	16	17	24	12	5	42	40	12	15	22
IT 연맹	10	5	7	2	10	3	5	0	5	8	3	7	5
기타조직	90	106	72	0	60	60	38	40	45	100	650	800	171
합계	1,150	471	291	254	375	362	274	316	358	371	860	1,321	478
이랜드-뉴코아		550	541	520	520	420	500	320	500	500	510	550	494
진보연대실천단		35	35	70	3	0	3	4	0	10	7	2	15
연대단위(학생)		10	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	3
전체 합계		1,066	867	844	918	782	777	640	858	881	1,377	1,873	989

자료 : 민주노총 서비스연맹 2008년 제1차 임시대의원대회(2008.11.18) 별첨자료에서 재구성.

이랜드 투쟁은 기륭전자, KTX 여승무원 투쟁 등과 함께 ‘비정규 투쟁의 상징’ (?)으로 인식되고 있었다. 그런데 이랜드일반노조의 비정규 조직화 및 투쟁 과정은 노동조합의 치밀한 전략 속에서 계산된 파업전술이었다. 특히 이랜드일반노조의 상암 월드컵물 점거는 비정규직법 시행(2007.7.1)에 맞추어 사전에 준비되었던 전술이었으며, 상암 월드컵물 점거가 20여일 지속된 것 또한 1, 2차 점거 과정에서 사측의 태도에 대한 현장 조합원들의 의지 때문이다.¹⁹⁾

19) 2007년 6월 이랜드일반노조의 홈페이지 매장 점거는 3차례(1차 2007.6.23, 2차 6.28, 3차 6.30) 진행되었다. 1차 점거는 2007년 6월 23일 6시간 점거였는데 당시 사측은 “노조가 해산할 경우 이후 영업을 하지 않겠다”는 조건으로 상급단체와 경찰의 중재로 점거를 풀었으나 사측은 노조가 매장에서 나오자마자 영업을 개시했다. 2차 점거는 6월 28일 면목점 점거인데, 당시 면목 지대위가 주최하는 문화제가 7시에 예정된 상태에서 조합원들이 2시부터 모이면서 매장 점거가 갑자기 이루어진 상황이며, 당시 조합원들은 1차 점거 이후 사측의 약속 불이행에 대한 판단에 따라 10시까지 매장 점거를 통해 영업 타격을 노렸다. 사측은 조합원들이 매장에서 철수한 10시 이후 다시 매장을 재개했다.

하지만 한번 매장을 점거하게 되면 조합원들의 의지로 점거가 지속될 것이라는 지도부의 판단도 고려되었다. 실제로 이랜드일반노조는 사측의 구조조정 투쟁과 함께 이랜드 매장 점거 농성까지 고려했으며, 이는 노조 간부 및 몇몇 관계자들의 진술에서도 확인된다.

전 조합원들이 하루라도 같이 농성해보자. 결의를 받았고, 그 이상은 어렵지 않겠냐! 사실 치고 빠지는 작전을 쓰려고 생각했던 건데, 둘째 날 7월 1일이 됐을 때 조합원들이 여기서 나가는 게 너무 아깝다. 우리가 여기 어떻게 들어왔는데, 여기 우리 일자인데 우리 여기서 나가야 되냐? (...) 조합원들이 600명 정도 있었는데 몇 명이나 남겠냐. 지방은 순천, 울산은 내려갈 수밖에 없었고, 3일째 됐는데, 150명 정도 남았다. 어떤 분회는 1명, 어떤 데는 10명, 좀 많으면 30명, 분회별로 인원이 나왔고 어떤 분회는 1명도 없고, 밤에 실제 세 봤는데 170명이었어요. 물론 연대단위도 끼어 있었겠지만...(이랜드 일반노조 간부A, 2007. 8).



주 : 이랜드일반노조의 홈에버 월드컵 상암점 점거(2008. 6. 30)

공투본 당시(2007.6)에는 부문점거 정도를 생각했어요. 벌금정도 각오하고 부문점거를 통해서 회사를 압박할 생각이었어요. 그런데 뉴코아 노조가 전면파업을 하겠다는 겁니다. 그 전까지는 부분파업을 해서 주말에만 싸우고 그랬는데, 일주일간 전면파업을 하고 일주일 안에 끝내겠다고 했어요. 자기들은 더 견딜 수 없다면서요. 이랜드는 어떻게 할 거냐고 물기에 당황했죠. 그때 우리는 준비도 안 된 상태였거든요. 자기들은

더 견딜 수 없다고 하면서, (우리) 추석까지는 부분파업으로 가고, 추석 전에 전면파업을 몇일하고 정리하려는 게 우리 계획이었죠. 우리도 장기파업 못한다. 한방에 강하게 하고 끝내자. 그러자 제가 월드컵점 점거를 구상했어요. 원래 계획은 네 군데(홈에버 월드컵, 목동, 뉴코아 강남점, 안양점) 동시 점거하는 것이었어요. 1박2일이면 (뉴코아노조와 함께) 네 군데 점거가 가능하리라 생각했거든요. “우리도 전면파업하겠다”고 했어요. 23일에, 대신 짧게 끝내기 위해서 파업 끝내는 날 매장 점거하기로 했지요. 그랬더니 뉴코아가 불법투쟁은 못한다는 겁니다. 결국 거기서 수정했지요. 우리는 한 매장(월드컵몰점)만 한다고, 그때 뉴코아가 불고 동시에 했으면 아마 상황이 달라졌을 겁니다. 결국 한 매

장만 한다고 결정하고 전체 대의원대회를 소집했어요. 내용을 설명하고 마지막 방법이라고 하면서 반대하면 안 하겠다. 구속될 수도 있다. 구속 결의된 사람만 들어간다. 그런 이야기를 다 했지요. 모두 한 사람씩 의견을 말하게 했어요(김경옥·고병권, 「정규직과 비정규직 그 생존의 연대: 김경옥 위원장 인터뷰」, 『전지구적 자본주의와 한국사회』, 2008, 그린비, p.224~225.).²⁰⁾

지도부는 싸울 생각이었다. 1박2일 결정은 조합원들의 상태보고 판단한 거다. 전면파업 들어갔을 경우 원래 계획은 이랜드(일반노조)는 계속 싸우면서 7월 중순에 본격적으로 시작하려고 했던 거고, 뉴코아 싸움 나면서 이랜드 시기를 쭉 땡긴 것이다. 조합원들이 전면전을 할 결의가 안 되어 있는 상황에서 1박2일을 처음으로 조직적으로 집결한 거고, 지도부에서는 1박2일을 하더라도 성공하면 조합원들이 밑에서 밀 것 이라는 판단이었다. (...) 올해 특히 비정규 법안 시행을 앞두고 회사가 비정규직들 대량 해고가 있을 거라는 판단을 했다. 이런 것들에 대응해서 심각하게 문제들이 야기될 것이라 판단을 했던 거고 그 시점에 맞춘 것이다(이랜드 투쟁 결합 외부 연대단체 활동가, 2007. 8).

2007년 6월 29일 전화 한 통을 받았다. 주말을 앞 둔 금요일, 걸려 온 전화는 간단했다. “그때 말씀드렸던 거요, 내일 12시 전까지 오시면 되요. ‘그때 말씀드렸던 그거’란 며칠 전 들었던 ‘이랜드일반노조의 비공개 투쟁 계획’ 이었다. ‘그때’도 구체적인 내용은 없이 “우리 문제를 확 언론에 이슈화하기 위해 비정규직법 시행일에 맞춰 고민 중인 것이 있으니 연락이 가면 흠에버 월드컵점으로 취재를 와 달라”는 말만 했을 뿐이다(여정민, 이랜드 노동자 이야기『우리의 소박한 꿈을 응원해줘』, 후마니타스, p.245).

20) 이랜드일반노조의 상암 월드컵물점 점거 이야기는 필자(김종진)와 김경옥 위원장 인터뷰(2008.9) 내용이 동일하기에 보다 객관성을 위해 이미 출간된 자료를 재인용함을 밝힌다. 다만, 당시 공투본에서 논의된 점거 예상 매장 4군데는 필자와의 인터뷰에서 확인된 곳이다.

나. 이랜드 비정규 투쟁 교섭 쟁점 : 교섭 과정 문제

이랜드 투쟁 당시 교섭에 대한 의견은 대체로 다음의 두 가지로 요약된다. 첫째, 이랜드 투쟁의 초기 교섭 과정 평가는 내부 의견차이가 있다. 민주노총과 서비스연맹은 2007년 이랜드일반노조의 상암동 점거 이후 정부(노동부)를 통해 사측이 1차 교섭(2007.7.10) 테이블에 나오게 하는 중재 역할을 했다. 그런데 당시 1차 교섭에서 이랜드 사용자측의 발언(“오늘은 교섭이 아니다. 점거농성 해제를 전제로 향후 대표이사 교섭 참석, 뉴코아 계약해지 53명 임시채용을 하고 한 달간 평화기간을 갖고 집중 교섭한다.”)에 대한 해석을 놓고 노동조합 내부에 의견차이가 존재한다. 민주노총과 서비스연맹은 1차 교섭 당시 “이랜드일반노조와 교섭에 대한 의견교환이 이루어진 것으로 인식한 반면, 이랜드일반노조는 당시 아무 조건없는 교섭인줄 알고 참석했었기에 사측의 발언과 태도로 인해 실질적인 교섭이 이루어지지 않았다”는 의견이다.

물론 현실적으로 판단해서 나가야 할 때도 있죠. 그런데 기세가 한참 올라가던 초기에 빠지라고 하는 것은, 게다가 노조와 상의도 없이 노동부하고 교섭해 버리고. 민주노총이 ‘민주’라는 말을 쓸 수 있는 건지 의심스러울 때가 정말 있습니다. 글썄 노조 지도부가 현장에 있고 조합원들이 파업하고 있는데, 노조 교섭의 핵심사안이 뭔지도 모르는 사람이 지도부한테 한마디 물어보지도 않고 노동부 장관 만나서 이러쿵 저러쿵 협상했어요. 내가 파업하다 딱 들어가 봤더니 노동부 사람이 “이 자리는 이미 합의된 내용을 다시 한 번 도장찍는 자리다” 그래요. 내가 깜짝 놀라서 “뭘 합의했는데요?” 그랬더니, “이미 사전에 다 이야기 된 거 몰라요?” 그러는 겁니다. 회사 사장도 “전 오늘 도장찍는 걸로 알고 왔는데요?” 그래요. 기가 막혀서 결렬을 시켰죠. 뭐 이야기 된 게 있어야 도장을 찍지요. 민주노총이 그런 짓을 했습니다. 그런데 다 아니라고 발뺌하죠. 몇 명 위원장도 아니라고 하고, 이석행 위원장도 아니라고 하고. 하지만 나는 그때 딱 알았어요. [합의된] 내용까지 구체적으로 말하던데요. 1, 2, 3, 4번 하고 말입니다. 일단 점거 풀고 한 달간 협상한다. 뭐 그런 내용이었습니다. 말도 안 되고 도저히 받아들일 수 없는 내용이었습니다(김경욱·고병권, 『정규직과 비정규직 그 생존의 연대: 김경욱 위원장 인터뷰』, 『전지구적 자본주의와 한국사회』, 2008, 그린비, p.232~233).

노동부에서 찾아왔더라. 지청장이 왔는데... 노동부에서 어떻게든 중간자적 위치에서 최대한 맞춰보려고 “노동조합의 마지노선이 어디냐? 어느 정도는 직대가 합의권한을 가지고 교섭에 참여해야 회사가 신뢰를 하고 교섭을 하는 거 아니냐?” 얘기했는데, 우리는 누차 얘기하고 교섭에서 밝혔지만 “우선 내

용에 대해서는 조합원들에게 반드시 물어보고 합의해야 한다는 원칙이 있다. 그 부분은 연맹이나 총연맹도 터치할 수 없고 내용에 대한 부분은 조합원들이 결정해야 한다”. 그랬더니 노동부가 갑갑해하더라. 그래서 그랬다. “조합원들은 욕심 많지 않다. 조합원들은 생각보다 순수하다. 조합원들이 받아들일 수 있는 안을 내놓으면 된다”(이랜드일반노조 간부A, 2007. 8).

첫 번째 교섭 때는 서비스 연맹과 민주노총이 노동부 통해서 교섭을 조정을 하는 방식이 진행됐었던 거고, 그 때 (민주노총과 연맹이)노조와 사전에 합의하고 진행됐으면 잘 풀릴 수도 있지 않을까. 물론 안 풀렸을지도 모르겠지만. (우리)노조하고 전혀 상의 없이 교섭 자리가 마련됐는데. 두 번째는 관악지청에서 했었는데 별다른 소득 없었고요. 안양에서 했을 때는 연행이 임박한 상태에서 노조가 이제 양보안을 준건데 회사가 안 받더라고요. 그리고 세 번째는 8월 달인가 한 번 더 교섭이 있었는데 결렬됐죠. 저는 그 때 교도소에 있었던 상황이라 잘 몰라요. 하지만 당시 제가 그 자리에 있었다라도 그런 결정을 했을 것 같습니다(이랜드일반노조 간부B, 2008.9).

둘째, 이랜드 교섭 의제와 교섭 과정에 대한 노조 지도부의 선택에 대한 의견차이가 존재한다. 이랜드 12~13차 교섭(2007.9.4-6)은 민주노총의 집중 투쟁과정과 추석을 앞두고 이루어진 교섭이, 노사간 가장 의견 접근이 이루어진 시기다. 당시 이랜드 교섭의 쟁점은 △용역전환 중단 및 금지 △직접고용 비정규직 정규직화 및 고용안정 △강압적 인사이동 중단 △민형사상 고소 고발 및 징계철회 △임금인상 △이랜드 지부 단체협약 체결 6가지였다(〈표 1-6〉). 그런데 민주노총과 서비스연맹은 2007년 9월 교섭에서 “(이랜드)노동조합이 기존 교섭 안에서 변화된 교섭안(외주화 중단 금지→철회)을 제시했으며, 투쟁의 애초 쟁점과 다른 사안을 강조(구 이랜드 지부 단협 체결)하는 바람에 교섭이 성사되지 않았다”는 의견이다. 반면 이랜드일반노조는 “당시의 상황에서는 교섭안의 변경과 의제에 대한 교섭위원의 선택은 적절했다”고 보고 있다.²¹⁾

21) 당시 이랜드 투쟁과정에서 노사간 양측 실무 간사가 있었으며, 실무 간사를 통한 교섭 쟁점에 대한 의견 교환이 진행되었다. 그런데 이랜드 13차 교섭(2007.9.6)에서는 “정회 시간에 간사 미팅을 통해 제시된 사측 안(기존 점포 외주와 및 인사이동 여직원은 점포 이동 안 하겠음)을 받아들일 수 없다”는 당시 상황에 대한 평가 또한 상급단체와 이랜드일반노조 간부 사이에 의견차이가 존재한다.

이와 같은 이랜드 투쟁 과정은 노동운동진영 내부에서도 많은 논란과 숙제를 던져주고 있다. 그럼에도 불구하고 이랜드 투쟁의 성과중 하나는 우리나라 비정규 투쟁 과정에서 정규직과 비정규직의 연대뿐 아니라 노동운동진영과 지역사회 및 시민사회단체 등의 '연대의 문화 형성'을 꼽을 수 있다.

〈표 1-6〉 이랜드 투쟁의 주요 교섭 쟁점(2007)

쟁점	노동조합요구	사측입장	노조요구 절실성 및 사측안의 허구성
비정규직 정규직화 및 고용안정	1) 2년 이상 정규직화(현재 정규직과 같은 처우) 2) 3개월 이상 고용안정(정당한 사유없이 계약기간 만료를 이유로 계약해지 않는다)	1) 2년 이상 근무자 선별채용 직 무급제로 정규직화 2) 18개월 이상 근무자 고용보장 3) 6~18개월 근무자 계약해지할 경우 유급전직 기간 한 달 보장(한 달치 임금 지급)	1) 직무급제는 이미 시행중인 사안이며 연봉 1100만원 수준으로 처우개선 거의 없고 정규직과 차별 여전함 2) 18개월 이상 근무자 고용보장은 기존 단협 내용임 3) 한달 임금지급은 고용안정 대안이 될 수 없음 ※ 사측은 교섭기간에 현재까지 18개월 미만 조합원 13명 해고함(구두로 전달된 해고 예정자 7명)
해고자 원직복직	2007년 1월~현재 해고자 중 원하는 사람 모두 해고시점으로 원직복직	1) 18개월 이상 해고자 중 부당해고구제신청 조합원 10명 해고시점으로 재계약 실시(징계전력 있는 3명은 재검토) 2) 18개월 이상 계약해지자(19명) 본인 희망시 합의시점으로 재계약 실시 3) 18개월 미만자는 경영상 필요에 따라, 개인근무평가에 따라 계약해지 하는 것이 정당하다	단협과 노동위원회 판결에 의해 18개월 이상 해고자 복직은 지극히 당연한 조치, 징계전력은 단협상 계약을 만료할 수 있는 정당한 사유가 될 수 없음
인사이동	강제적(원거리 등) 전배치 중단 및 향후금지 ⇒ 점포이동시 본인합의	인사권이므로 논의 불가. 단, 부당한 경우는 고충처리 요청하면 회사가 판단하겠다.	※ 파업 직전 110여명 원거리 발령함. 파업으로 인해 많은 직원들(특히 조합원) 보류되었으나 2차, 3차 배치전환 계획이 있는 것으로 알려짐
외주화(용역전환)	외주화(용역전환) 중단 및 향후금지	기존 점포의 기존인원에 대해서는 외주화 안하겠다.	※ 현재 18개월 미만 고용안정 약속 못하는 이유는 외주화 계획 때문으로 판단됨
고소고발 손배가압류, 가처분 및 징계	전면취해(노동조합, 조합원, 연대단위 포함) 및 향후 금지	교섭대상 아님(절대불가)	※ 회사의 대량해고 등으로 인해 발생한 파업이므로 조합원들에게 그 책임을 물을 수 없다.
임금인상	-정규직 15만원 인상 -연봉제 20만원 인상 -비정규직 차별시정 - 3년째 동결된 (주)이랜드 임금인상(특히 연봉제)	임금동결	※ 7~8년 일한 정규직도 연봉 1500만원 수준으로 매우 열악한 상황 ※수년째 차별받아온 비정규직들의 임금도 단계적으로나마 인상 필수
이랜드지부 단체협약	2006년 9월, 사측에 의해 일방적으로 해지된 이랜드지부 단체협약(일단 기존 단협으로 유지)	(주)이랜드, (주)이랜드월드 사측은 (주)이랜드리테일 교섭위원들이 상관할 일도 아니고 상관하고 싶지 않다.	※ 이랜드지부(구 이랜드노조)는 2005년부터 단협체결을 계속했으나 구조조정을 겨냥한 사측의 단협개각 안으로 합의에 이르지 못함 ⇒ 일단 기존 단협으로 유지하고 내년에 통합 단협 체결이 필요

자료 : 이랜드-뉴코아 공투본 9월 회의 자료.

●●● **홈플러스테스코 노사간 주요 합의 내용**

- △ 노조 간부 포함 총 12명을 제외한 해고자 복지 및 추가징계, 인사 불이익 금지
- △ 임금 10% 인상(성과급 포함) 및 2009-2010년 임금 인상 회사에 위임
- △ 입사 후 16개월 경과한 계약직 조합원의 무기계약 전환 간주
- △ 민주노총과 민주노동당을 제외한 노조 및 단체, 개인에 대한 민형사상 고소고발 취하
- △ 파업기간 중 조합원 연차발생 문제와 이랜드가 조합원들에 미지급한 매각 위로금은 민사소송 1심 판결 수용
- △ 경영정상화를 위한 노사평화 기간 3년[무파업으로 해석]
- △ 13일부터 파업 종료 및 종료 다음 날 전원 복귀함을 원칙으로 하고 개별 사정으로 복귀하지 못할 경우 오는 30일까지 복귀 등

한편 이랜드 투쟁기간 동안의 조합원과 연대단체에 대한 탄압과 피해는 매우 컸다. 510일이라는 이랜드 투쟁으로 인한 노조 및 노동자들의 물질적인 피해 또한 작지 않다. 비정규직 해고자 1,000명 이상, 구속자 27명, 징계해고 52명, 벌금액 7억 내외, 손해배상 피소 250억, 통장 및 임금 가압류 100명 이상 등의 피해를 입었다.²²⁾

또한 파업이 종료된 이후 비정규직 조합원들은 홈플러스에 1년 계약직으로 채용되었다. 하지만 이러한 물질적인 피해보다도 더 큰 문제는 아래의 이랜드 조합원들 이야기에서 알 수 있듯이, 이랜드 투쟁이 장기화되자 투쟁에 참여했던 조합원들의 남모름 정서적인 상처였다.

해를 넘기면서 복귀하는 사람이 눈에 띄게, 그래도 작년에는 곧 해결될 거다 하는 희망도 있지만……. 혼자 있는 시간이 많아지고, 생각을 하게 되면 힘 빠질 때가 많죠. 자괴감이 많이 들고 해서 웬만하면 생각하지 않고 하루 종일 뭔가를 하면서 지내려고 해요. 어떨 때는 몸이 안 좋아서 안 나가고 집에 있으면 머리가 깨져. 되게 피곤하고 그러면 안 나가고 싶고 그런 마음이 들거든요. 그런데 추스르고 현장에 가면 잊어버리지. (...) 어느 순간 우리 투쟁 수위가 너무나 높아진 거지. 그야말로 고용안정과

22) 2008년 1월 말 기준으로 이랜드 파업 이후 총 연행자는 695명(이랜드 206명, 뉴코아 199명, 연대단체 290명), 부상자 41명, 경찰출석조사(연행조사 포함) 434명, 손해배상 144명(단체 포함, 금액 108억4백69만8천원), 가압류 102명(5억1백5십만원), 영업 방해 가처분 28명(단체포함), 재판 계류 중인 조합원 77명(연인원)이다(이랜드 사태의 조속한 해결 촉구 노동시민사회단체 기자회견 자료, 2008.1.17).

차별 시정뿐이었지. 비정규직 차별 철폐 그런 건 사실 아니었는데. 어느 순간 비정규직 투쟁의 선두에 있게 된 거지. 왜 우리를 이 수위에 올려놓았나? 그래서 우리가 해결 안 된다, 이런 이야기들이 많이 나오죠. 우리 분회는 특히 걱정이 되는 거예요, 다른 분회가 다 복귀하고 그러니까 나중에는, 머지않아 해고자하고 우리 분회만 남게 되는 거 아닌가. 그렇게 되면 어떻게 하나(이랜드 노동자 이야기『우리의 소박한 꿈을 응원해줘』, 후마니타스, p.68~69).

노동운동을 하다 보니까 감정이 없어져요. 격렬한 그런 감정이 아니라. 아름다운 걸 보면 아름답다고 느끼고 좋은 음악이 듣고 싶었던가 하는 그런거요. 비 내리면 커피 한잔 마시고 싶었던가 하는 감정이……. 정서가 메마른다고 할까. (…) 내가 점점 격하게 변해요. 그전부터 알던 친구들이 너 원래 그러지 않았는데 왜 그렇게 변했냐고 그래요. 그리고 동지라는 단어가 지금은 자연스러운데, 처음에는 어색했어요(이랜드 노동자 이야기『우리의 소박한 꿈을 응원해줘』, 후마니타스, p.81).

3. 시사점

앞에서 살펴본 이랜드일반노조의 비정규 노동자 조직화 및 투쟁 사례를 통해서는 다음의 세 가지 시사점을 찾을 수 있다. 첫째, 이랜드일반노조의 비정규 조직화 과정의 시사점은 노동조합과 정규직의 역할이다. 이랜드일반노조는 단협체결 과정에서 비정규직과 동일한 내용을 적용(주 5일제)했고, 비정규직도 노조에 가입할 수 있도록 했다. 또한 비정규 노동자 조직화를 위해 노조 집행부와 정규직 조합원들이 함께 노력했다. 이와 같은 과정 속에서 이랜드일반노조는 지난 2006년 10월부터 비정규 조직화 사업을 진행한 결과, 전국 25개 매장에 분회를 건설했으며, 조직화 사업을 통해 지난 3년 사이에 조합원이 2배(2005년 339명→2007년 970명→2008년 6월 현재 712명)가량 증가하는 성과를 거두었다.

둘째, 이랜드일반노조의 조직화 과정과 투쟁은 노동조합의 사회적 연대 가능성을 보여주었다. 사실 이랜드 투쟁은 노사관계 전문가 및 노조 활동가 그리고 현장의 노동자들 스스로 불가능하다고 생각했던 유통업 비정규 노동자 조직화 방안의 선례를 보여주었다. 게다가 이랜드 투쟁 과정에서 보여주었던 노동조합 상급단체 및 단위노조, 지역사회와 시민사회단체 등의 연대의 성과

와 가능성이다.²³⁾ 이랜드 비정규직 투쟁은 노동조합뿐 아니라, 진보정당과 시민사회단체 등의 노동운동 외각진영까지 폭 넓게 결합하여 노동운동과 사회운동 연대의 주요 사례로 볼 수 있다. 특히 이랜드 상암동 월드컵 지대위의 경우 지역에서 일상적이고 지속적인 공동실천과 지원으로 장기파업의 원동력이 된 사례다.

셋째, 민주노총의 조직적인 결의 속에 상급단체와 지역본부 등의 적극적인 결합 및 해외 국제 단체의 지원과 같은 비정규 투쟁에 대한 노동조합 내외부의 연대의 결실이다. 실제로 민주노총은 단위 사업장의 문제를 해결하기 위해 대의원대회(2007.8.11)에서 생계비 지원과 1,000인 선 봉대 등을 결의했으며, 국제단체의 다양한 지원(지원금, 성명서 등)도 이루어졌다. 또한 이랜드 비정규 투쟁 과정에서 보여준 민주노총 지역본부의 전폭적인 투쟁결합은 전국적 사업장인 이랜드 홈에버 투쟁이 지속 가능할 수 있었던 구조였다.

23) 이랜드일반노조 이남신 전 수석부위원장은 이랜드 투쟁의 연대 형태로 ①상급단체 공조직의 투쟁 결합과 연대 ②각 지역별 지원과 연대(지대위 구성) ③시민사회여성단체의 폭 넓은 연대 결합 ④전국적 불매운동 ⑤종교계 연대 ⑥자발적 시민연대의 6가지로 구분하고 있다(이남신, 2008).

1. 머리말

뉴코아 투쟁을 다룬 책 『곰들의 434일』과 다큐 영화 <평촌 언니들>을 통해 뉴코아 투쟁 과정의 일부 이야기들이 세간에 알려졌지만, 아직도 우리들은 뉴코아 투쟁을 잘 모른다. 지난 434일 간의 투쟁 기간 동안에도 이랜드 홈에버 투쟁에 가려진 탓일지도 모른다. 하지만 이랜드 투쟁 못지 않게 뉴코아 투쟁 또한 우리나라 비정규직 투쟁의 대표적인 사례로 볼 수 있다. 사실 비정규직이 다수였던 이랜드일반노조와 달리 뉴코아 노동조합은 정규직이 절대 다수를 차지하고 있었다. 그럼에도 불구하고 뉴코아 노동조합은 비정규직을 조합원에 가입시키고 400일이 넘는 장기간의 투쟁을 지속했다. 왜 그들은 힘들고 어려운 길을 선택했을까? 그리고 뉴코아 노동조합은 어떻게 비정규 노동자들을 조직했으며, 장기간의 비정규 파업 과정에서 어떤 고민과 애로사항이 있었을까? 뉴코아 사례는 우리나라 비정규 노동자 조직화에 대한 노동조합의 숙제들이 모두 녹아 있다. 이 글은 뉴코아 노동조합의 노조 내부 조직화와 비정규직 조직화 그리고 장기간의 투쟁 과정을 살펴본다.

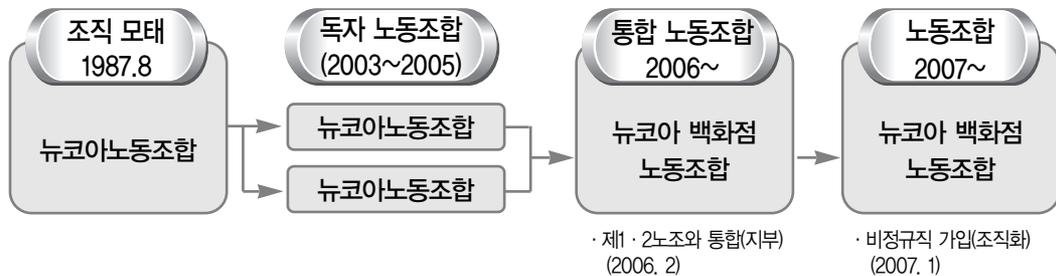
2. 뉴코아 할인점 비정규직 노동자 조직화 사례

1) 조직현황

이랜드 그룹은 최근 몇 년 사이에 뉴코아 및 까르푸(전 홈에버)를 인수하면서 유통업 시장 점유율이 17.3%(홈에버 10%, 2001 아울렛 2.9%, 뉴코아 4.4% 등)나 되는 대형 유통업으로 성장했으나, 홈에버를 삼성테스코 홈플러스에 매각하면서 시장 점유율은 7% 남짓에 불과한 상태다. 현재 이랜드는 NC 백화점, 2001 아울렛, 해태유통 등의 할인점을 운영하고 있다. 뉴코아 노조

는 2003년 관리직(과장 이상)이 별도의 노조(제2노조, 약140명)를 건설한 후, 기존 노동조합인 뉴코아 노조(제1노조, 대리 이하)와 통합(2006.2)했다. 뉴코아 노조 조직형태를 보면 제1노조 가입대상은 유니온 스텍(2001년 open shop→union shop으로 변경), 제2노조 가입대상은 오픈 스텍 형태였다. 뉴코아 노동조합은 2007년 6월 당시 상시 종사자 수(1,968명) 대비 조합원은 1,430명으로 가입대상 노조 조직률은 90% 수준(정규직 1,280명, 비정규직 150명)이었다. 그리고 뉴코아 노조는 2007년 비정규직을 조합원 범위에 포함시킨 이후 약 150명의 비정규직이 노조에 가입했다. 하지만 뉴코아 노조 투쟁이 마무리 된 2008년 12월 현재 조합원은 350여명(비정규직 22명)으로 파업 이전에 비해 4분의 3정도 줄어 들었으며, 2008년 8월 뉴코아 파업이 종료(2008.8.29)된 이후 노사 합의 당시 노조 조직 형태를 유니온 스텍에서 오픈 스텍으로 변경했다.

[그림 2-1] 뉴코아 노동조합의 조직화 및 재조직화 과정



- 주 : 1) 뉴코아백화점 제1노조는 기존의 정규직 노동조합(과장 이하)을 의미하며, 뉴코아백화점 제2노조는 과장 이상의 중간관리자를 대상으로 하는 노동조합을 의미함.
 2) 뉴코아백화점 노동조합은 1987년 8월 건설되었으나, 실질적인 현 노동조합의 모태는 1999년 뉴코아그룹 산하 노동조합이 통합하면서 출발한 1999년 12월로 보아야 함.

〈표 2-1〉 민주노총 서비스연맹 산하 이랜드 뉴코아 조직 현황(2008.11)

노조 조직 현황		단체 행동 및 고용관계				
노 조	창립시기	• 1987. 8	단체 행동	주요 행동 (기간)	• M&A 이후 2005년, 2006년 파업 • 비정규직법 시행 관련 파업(2007.6-2008 8(434일))	
	상근자 수	• 9인		행동형태	• 이랜드 홈에버-뉴코아 공동투쟁 • 강남 뉴코아 매장 2회 점거, 천막, 단식, 고공농성 등	
	조직체계	• open shop(2008년 파업 이후) • 본부-16개 지부(현재 지부장 미선임)		성과와 한계점	• 비정규직법 시행 전후의 계약해지 및 외주화 문제에 정규직과 비정규직 그리고 시민사회단체 연대 투쟁	
	조합비	• 1%		장기 파업문제	• 해고, 징계, 손해 가압류 등	
조 합 원	직원수	• 1,968	비정규직 문제	차별 시정	자본	• 계약해지, 외주화 • 부당노동행위
	조합원(a)	• 350(비정규 22)		대응	노조	• 파업 투쟁 진행(2007.6-2008.8.29, 434일), 외주화 합의(2008.8.29)
	대상(b)	• 정규(4급 대리), 비정규 • 관리직(3급 과장 이상)	노동조합 주요 요구 사항	• 외주화 철회(합의: 외주화 인정) 및 복귀 시 전환배치 반대 • 해고 비정규직 복직		
	조직율 (a/b)	• 17.7% 수준	노조의 비정규직활동	• 비정규직 간담회 • 비정규직 노조 가입 모색, 08년 노조 가입		
	특징	• 관리직 노조 건설(2003.12) 및 노조 통합(2006.2) • 비정규직 노조 가입(2007년 말)	초기 주요 요구 사항	• 계산직 외주화 철회 정규직화 • 비정규직 전환배치 반대		
	주력 집단	• 정규직 조합원 • 비정규직 - 계산직 노동자				

2) 주체형성과 비정규직 조직화

(1) 초기 조직화²⁴⁾

뉴코아 노동조합의 비정규직 조직화 문제는 2001년(단협갱신)과 2004년(주5일제 적용) 비정

24) 초기 노조 조직화의 일부 내용은 권미정(2008), 『곰들의 434일 - 끝나지 않은 뉴코아 노동자의 투쟁』의 내용을 참조했다.

규직 조항 논의에서부터 시작된다. 2001년 뉴코아 노동조합의 비정규직 관련 단체협안은 △조합원 가입범위를 비정규직까지 확대 △비정규직 채용제한 및 일정 조건에서 정규직화 △직접고용 직원(비정규직 포함) 임금교섭결과 및 단체협약 동일 적용 강제 규정의 세 가지였다.²⁵⁾ 당시 뉴코아 노동조합은 사측과 비정규직 관련 문제로 ‘10개월 이상 근무한 파트타이머에 대해 본인이 희망할 시 회사의 채용절차에 의거하여 정규직으로 채용한다’는 내용으로 합의했다. 이후 뉴코아 노조 단체협약에 따라 일부 비정규직이 2003년과 2004년 정규직화되었다. 물론 ‘회사의 채용절차에 의거한다’는 조항 때문에 기존 비정규직 중 정규직 전환보다는 신규 입사자를 통한 충원이 더 많았다.

한편 2004년 주5일제 적용(44시간→40시간) 단체협약안에 대한 뉴코아 노사간 의견차이(인력충원)가 있었다. 당시 사측은 계산직 추가인원을 비정규직(파트사원, 기간제-시간제)으로 채용하고자 했으며 노동조합은 정규직 채용을 요구했다. 뉴코아 노동조합의 주5일제 투쟁 요구사항은 ‘온전한 주5일제 쟁취’ 및 ‘비정규직 동일적용’이었으나, 노사간의 의견차이로 인해 15일간의 파업을 할 수 밖에 없었다.²⁶⁾ 당시 뉴코아 노조의 주5일제 쟁취 투쟁은 회사 부도 이후 법정관리에서 이랜드 그룹으로 인수된 이후 첫 투쟁이었으며, 이 과정에서 뉴코아 조합원들이 느낀 것은 ‘비정규직을 조직해야 한다’는 것이었다. 실제로 제조업의 경우 파업이 발생하면 공장이 멈출 수밖에 없지만, 유통업의 경우 비정규직이나 대체인력 그리고 입점업체에 의해 매장이 운영되기 때문에 파업효과는 상대적으로 미비했다. 이런 이유로 유통업 비정규 노동자 조직화 문제는 정규직 노조의 주요 과제였으며, 아래의 노조 간부 인터뷰 내용에서도 확인할 수 있다.

(파업 당시)계산대 조합원들이 대부분이 나갔는데도 불구하고 (본사에서)비정규직이나 계약직들을 시켜 계산대를 돌아가게 하니까 우리 입장에서는 “파업을 한다 하더라도 매장이 돌아가면, 계산대 업무가 팽팽 돌아가면 파업을 하는 의미가 없지 않느냐”, “회사에 타격을 줘야 하는데” 그런 생각들을 하

25) 뉴코아의 정규직과 비정규직 차이는 고용안정 문제 이외에 노동조건이나 복지제도에 차이가 있었다. 예를 들면 정규직의 휴무일정이 정해진 이후 비정규직의 휴무가 결정되는 구조였으며, 각종 수당과 복지제도에서도 정규직과 비정규직의 차이는 매우 컸다. 자세한 내용은 김종진(2008a)을 참조할 것.

26) 뉴코아 노동조합의 2004년 주5일제 투쟁은 직접고용 비정규직에 대한 동일적용이라는 성과를 남겼다. 한편 2004년 주5일제 쟁취를 위한 투쟁 기간 중 노동조합이 마련한 파업 체육대회에 일부 비정규직이 참가하기도 했다

게 된거죠. 결국 그래서 뉴코아 안에서 “비정규직을 조직화해야 한다”는 약간 큰 명제와 “현실적으로
 는 우리가 비정규직까지 같이 안고 가야 도움이 되지 않겠는가”하는 원초적인 요구가 있었던 것도 중
 요했죠. 그리고 비정규직보호법이 2006년에 통과가 되면서 2007년 7월부터 실행이 됐었을 때 이것
 을 피해가기 위해 회사가 외주화라는 카드를 내 놓을 것이 당연하다는 판단을 했어요. (...) 지금도 사
 실은 절대 다수가 정규직이기 때문에 이 투쟁을 시작하는 목적 자체가 ‘비정규직의 정규직화’ 라는 부
 분도 없지는 않지만 사실은 “비정규직의 목에 칼이 들어왔을 경우 다음 타자는 정규직이 될게 당연하
 다”라는 그러한 상황인식을 하고 있었던 게 우리가 장기 파업을 할 수 있었던 가장 큰 원동력이자 동
 기라고 보시면 될 것 같아요(뉴코아 노조 간부, 2008.12).

(3) 공식 조직의 결성

뉴코아 비정규 노동자 조직화는 정규직 노동조합에 의해 추진되었으며, 2005년 ‘비정규특별
 위원회’를 구성하고 직접고용 비정규직 노동자 조직화에 대한 구체적 고민이 시작되었다.²⁷⁾ 물
 론 직접고용 비정규직 조직화 문제와 함께 파견 노동자 조직화 문제 또한 뉴코아 노조의 과제였
 다. 2005년 당시 뉴코아 사업장에는 ‘아르바이트’라는 이름으로 일하고 있는 도급업체 직원들
 이 있었으며, 주된 업무는 매장에서 카트 및 정리, 상품 운반, 그리고 정규직 업무보조였다. 이들
 은 뉴코아와 용역업체가 ‘업무위탁’ 계약이라는 이름으로 고용된 간접고용 노동자였으며, 뉴코
 아 아울렛 매장의 ‘모던 하우스’와 ‘홈에버’에도 간접고용 노동자가 존재했다.²⁸⁾

당시 노동조합은 불법파견 형태의 노동자 존재 여부를 파악(체크리스트)하고, 불법파견투쟁을
 준비하면서 비정규직 조직화에 대해 구체적으로 인식하게 되었다.²⁹⁾ 특히 뉴코아 노동조합은

27) 노조 간부의 말에 따르면 이 시기 외부 활동가가 뉴코아 비정규직을 조직하기 위해 현장에 투입되었는데, “조직화 성과를 남기
 지 못하고 현장을 떠났다?”고 한다.

28) 당시 모던 하우스와 홈에버 부서장과 계산직은 뉴코아 소속 정규직이지만 직접 판매와 영업, 물류 담당 직원은 2001 아울렛 소
 속이었다. 그런데 뉴코아가 모던하우스와 홈에버를 직영매장(직매입)화 하면서 고용승계를 하지 않고 용역회사(뷰티플러스)로
 전환했다(권미정, 2008).

29) 물론 뉴코아 사측은 2005년 외부 노무법인에 <도급직 진단 및 관리방안에 대한 연구용역보고서>를 의뢰했으며, 보고서에서는
 “위장도급 및 불법파견이라는 위법적인 요소를 제거하여 인력운영의 적법성을 확보하여 보다 명확하고, 안정적인 대안을 마련
 하는 것이 근로감독에 따른 위험성 및 향후 분쟁의 소지를 없애고 기업 이미지를 위해서 필요하다”는 내용을 담고 있다.

2006년 비정규직 사업계획을 마련하고, 현장 실태조사부터 시작했다. 당시 노동조합이 각 매장을 점검한 결과 직접고용 계약직 335명, 용역 1,332명(남성 922명, 여성 410명)으로 정규직(1,190명)보다 많은 것을 구체적으로 확인했다. 이에 노동조합은 각종 행사에 비정규직 참여를 위해 노력했고, 조합원들의 모금을 통해 명절 선물을 나누어주는 것부터 시작했다. 그리고 비정규직 조직화를 위해 노동조합과의 간담회 자리를 마련하기도 했으며, 비공식적으로 노동조합과의 면담도 있었다.

하지만 이 시기 뉴코아 노사간의 임단협 주요 의제가 인력충원과 비정규직 문제였던 관계로, 노사관계 자체가 갈등적인 상황이었다.³⁰⁾ 2006년 노조 단협 조항 요구안을 보면 △계산직 업무 정규직 규정 △파트타임의 정규직 전환 채용이었는데, 사측은 '비정규직 채용 제한' 조항 삭제를 제안했다. 이 과정에서 뉴코아 노동조합 내부에서는 비정규직 조직화에 대한 논의가 본격적으로 제기되었으며, 정규직과 비정규직의 신뢰 관계가 무엇보다 중요하다는 점이 인식된 상태였다.

결국 뉴코아 노동조합은 2007년 초 대의원대회에서 비정규 노동자 조직사업을 결정했으며, 중앙운영위원회에서 계산직 중심의 직접고용 비정규직을 조직하기로 결의했다. 당시 노조 집행부의 조직화 과정을 보면, 집행부가 점포별로 나누어 지부별로 간담회(2007년 2월~4월) 일정을 잡고 근무시간대별로 업무가 끝난 이후 몇 차례의 간담회를 진행했다. 당시 비정규직 노동자들의 근무시간이 달라 집행부는 각 매장의 휴게실과 탈의실 등을 찾아다니면서 비정규직을 만나는 것부터 시작했다. 아울러 노조 집행부는 2007년 비정규직법 시행으로 인해 회사가 계산직 업무 등의 외주화 관련된 소책자를 배포하기도 했다.

한편 2007년 5월 뉴코아 강남 매장에서는 계약만료를 이유로 계산직 노동자 계약해지 사건이 발생했고, 당사자인 비정규직 노동자가 뉴코아 강남 김스클럽 매장 안에서 원직 복귀를 요구하는 1인 시위(2007.5.9)를 진행했다. 당시까지 노조가 비정규직법으로 인한 해고 및 외주화 문제

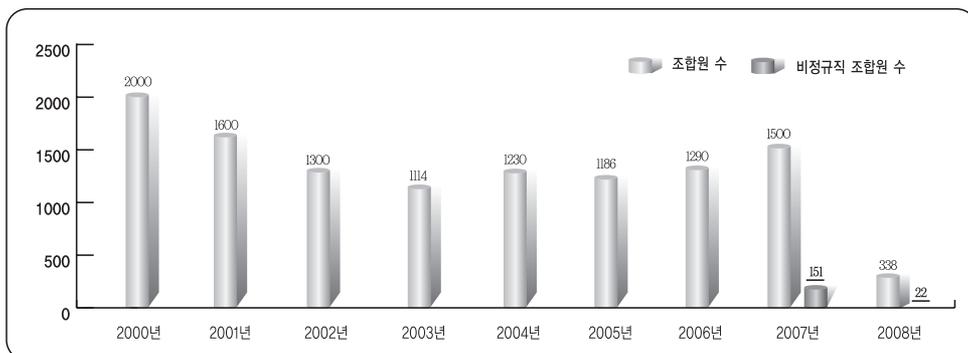
30) 2006년 뉴코아측은 노사간 합의된 인력운영 합의사항(인력충원) 조차 8개월째 이행되지 않고, 노사협의회에도 나오지 않았다. 이에 노동조합은 주말 하루씩 약 3일간의 파업 투쟁을 전개했다. 이에 사측은 조합원 978명의 조합원을 정계 통보하고 노조 간부 22명을 업무방해로 형사고소까지 했다.

를 홍보하기는 했으나, 현장 노동자들에게는 직접적으로 다가오는 문제는 아니었다. 하지만 바로 옆에서 함께 일하던 동료의 계약해지 상황을 접하자, 2007년 7월 비정규직법 시행을 앞두고 대량 해고가 나타날 것이라는 위기감이 매장 전체에 퍼졌다. 실제로 뉴코아 사측은 2007년 6월 약 350여명의 비정규직을 계약해지하고, 용역 도급업체 직원 채용 공고를 발표(2007.6.4)했다. 결국 노동조합은 비정규직의 노조 가입을 유도했으며, 약 150여명의 조합원이 노조에 가입했다.

대의원대회가 보통 연초에 하거든요. 대의원대회 때 집행부가 올해 무슨 사업을 중점적으로 하겠다. 결정된 부분들을 대의원대회 때 승인을 받아요. 그 시기에 아마 “비정규직 조직화 사업을 올해의 사업 목표로 삼겠다”라고 설정을 하고 대의원대회 때 승인을 받아서 진행했어요(뉴코아 노조 간부, 2007.8)

비정규직 조직은 조금 몇 년 더 위로 거슬러 올라가요. 4, 5년쯤 전부터 조직을 했는데 초보적인 단계에서 비정규직 직원들에 대한 모임이라든가 이런 게 부정기적으로 있었어요. 그게 몇 년 전 부터 있었어요. 노조 차원에서 예를 들어 명절 같은 경우에 조합원은 귀향비를 조금 받거든요. 비정규직은 그런 게 없어요. 노조에서 캠페인 식으로 해서 만원씩 각출해서 자기 점포에 비정규직 조합원들 선물이라도 사주자. 이런 식으로 진행한 적도 있었고, 그리고 계속 비정규직 조직화하려는 시도들이 조금씩 있었는데 사실 그 성과가 미미했어요. 그런데 그렇게 얘기하면서 말이라도 띄어 놔던 부분들이 이번 외주화문제가 터지면서 결국 비정규직들도 노조밖에 없다는 공감대가 형성이 됐었고, 그 중에서 또 조금 더 생각이 트였던 분들 같은 경우에 “내가 앞장서서 알려야 겠다”며, 1인시위도 하고 피켓시위도 하고 하면서 그렇게 생각하셨던 분도 있고요(뉴코아 노조 간부, 2008.12).

[그림 2-2] 뉴코아노조 조직을 변화 추이: 2000-2008.11



자료 : 민주노총 서비스연맹 대의원대회 자료집, 각 년도. 비정규직 조합원 수는 노조 간부 인터뷰 내용 확인.

특히 뉴코아 노동조합은 비정규 노동자 스스로가 결정하고 실천할 수 있는 구조와 공간을 제공했다. 예를 들면 노동조합은 이미 계약해지된 비정규직 조합원들에게는 출근할 것을 요청했으며, 매장 출근투쟁이나 노조 사무실 출근 그리고 1인 시위 등의 지부별 상황을 요청했다. 1인 시위의 경우 비정규직 노동자의 부담감을 덜어주기 위해 정규직 조합원들이 한명씩 돌아가면서 함께하는 방안 등을 제시했고, 지부별 상황에 맞게 진행하도록 했다. 또한 조직화 과정에서 뉴코아 노동조합은 조직구조 문제와 연동되어 비정규직 전체 간담회, 지부별 간담회, 비정규직 조합원 전체회의 등 수차례의 모임을 가졌으며, 이 과정에서 뉴코아 노동조합 비정규직 대의원(22명)도 선출하는 과정까지 밟았다.

3) 주요 투쟁

뉴코아 투쟁은 사측의 현금 PDA도입(2007.2)과 조직형태 및 전환배치(2007.4.14) 문제로 시작되었으며, 비정규직법 시행을 앞둔 450여명의 계약직 업무 외주화 방침이 노조 파업의 결정적인 배경 요인이 되었다. 당시 뉴코아 고용현황을 보면, '계약직 갑' (축산, 수산 담당, 일부 영업직 90여명)과 '계약직 을' (계산직 380여명)로 구분되는 직접고용 비정규직이 존재했다. 뉴코아 사측은 '계약직 을' 인 계산 담당 정규직 100여명을 다른 부서(신설 서비스팀)로 전환배치하고, 그 밖의 '계약직 을' 인 계산직 220여명은 용역으로 전환했다. 또한 뉴코아 사측이 밝힌 외주화에는 '계약직 갑' 인 축산과 수산 그리고 일부 영업직 담당 90여명이 포함되었다.³¹⁾

각 점포에 현금 PDA가 트럭으로 배송이 된 거예요. 그래서 (노조는)각 점포 대의원들이 현금PDA를 수거해서 회사에 반송 보냈어요. 일부 점포/층에 배포가 되어있는 상태였고, 대부분은 트럭에 실려 있는 상태였는데 그것은 못 내리게 막고, 그 다음에 각 층을 돌면서 돈 통을 다 회수해서 보냈어요. 그게 당시의 PDA 돈 통 사건의 전말이라고 보시면 될 거 같아요. (...) 계산대를 2교대로 해서 1.6명인 가 최소 기준이 그랬어요. 거기에 들어가는 인원은 다 정규직이었어요. 근데 당장 2~3개 돌아가던 계산대가 (서비스팀 신설로)한 개로 줄게 되면, 예를 들어 그전에 (계산대)2~3개 돌리는 경우에는 6~7명 정도 돌아갔는데, 계산대 1개를 3명이 돌린다는 거죠. 각 부서별로 잡화, 여성이류 등 해당 부서에

31) 뉴코아 사측은 외주화 이전에 용역회사로 가면 좋아지는 점을 설명(용역회사가 직접 설명)하는 등 외주화 작업을 진행했다.

소속되어 있던 정규직 계산원들을 팀제로 바꿔가지고, 서비스 매니지먼트라는 새로운 부서를 만들고 거기서 다 한꺼번에 (계산직 을)뭉뚱그려 놓고, 오늘은 몇 층 들어가고, 내일은 몇 층 들어가고, 조직 편제를 바꿔버린 거죠. 그래서 이런 문제들이 향후에 있을 수 있는 고용불안이라든가 이런 부분의 심각한 위협을 초래할 수 있다는 판단을 했죠(뉴코아 노조 간부, 2008.12).

한편 뉴코아 사측은 정부의 비정규직 법안이 시행되기도 전인 2007년 5월부터 비정규직의 계약기간을 이전엔 10개월씩 맺어오다가 ‘1개월’ 과 ‘0개월’ 로 변경했을뿐 아니라, 근로기준법을 위반한 사례들이 언론에 공개되기도 했다. 당시 뉴코아 사측은 비정규직 계약기간을 변경(3개월 →1개월 등)하거나 관리자가 임의적으로 계약 변경(계약기간 미 기입)이 가능하도록 근로계약서 서면 작성을 편법적으로 운영했다. 뉴코아 단협 제28조에는 ‘비정규직 채용의 제한’ 조항이 명시적으로 규정되어 있었음에도 사측은 계산직 업무를 외주화했다. 이에 뉴코아 노동조합은 계약 해지 및 외주화 반대(뉴코아 노조) 등을 요구하며 파업을 시작했다.³²⁾



주 : 2007년 뉴코아노조 강남 김스클럽 매장 점거(2007.7.20)

뉴코아 노동조합의 투쟁과정을 보면, 2007년 3월 현금 PDA 회수 투쟁(2007.3)과 전환배치 거부 투쟁(2007.4) 그리고 뉴코아 야탑점 및 강남점 용역전환 저지 투쟁(2007.6) 등의 단체행동이 있었다. 이러한 흐름 속에서 시작된 뉴코아 노조의 단체행동은 뉴코아-이랜드 공동 1차 파업(2007.6.10)을 시작으로, 매장 매출 제로 투쟁, 매장 점거 농성(뉴코아 강남점 7월 8일 ~20일 및 7월 29일), 매장 집중 투쟁(2007.8.18), 국회 앞 천막농성(2007.10.20), 고공농성(2007.10.23), 명동성당 농성(2007.11.20), 홍콩원정투쟁(2008.5), 강남점 연좌농성(2008.6.7) 등이 진행되었으며, 2008년 8월 29일 노사간 합의로 434일간의 투쟁이 마무리되었다.³³⁾

32) 물론 뉴코아 노동조합은 2007년 2월부터 사측의 현금PDA 도입을 둘러싼 투쟁기에 조합원 교육, 선전, 총회, 약식집회 등의 재조직화 과정이 진행되었다고 봐야 한다.

33) 뉴코아 노동조합의 이번 파업은 첫 번째 파업이 아니다. 이전에도 간부파업, 시한부 파업, 전면파업 등의 쟁의 전술을 밟아나갔으며, 2007년 파업의 경우에도 경험적으로 그간 뉴코아 노동조합이 택했던 전술 과정을 밟았다.

〈표 2-2〉 뉴코아 노조 434일간의 주요 투쟁 경과 일지(2007년~2008년)

월	2007년 주요 투쟁 내용	월	2008년 주요 투쟁 내용
1월	노사협의회 진행(1/3) - 현금 PDA 문제 해결하기로 함. 사측은 1월 동안 현금 PDA 도입의 합리화를 교육시키기 위해 여직원 직무교육 진행, 노조 지침으로 교육 불참 선언, 교육 불참자 징계자 발생	1월	3개 권역 촛불 선전전 시작(설 투쟁까지), 전면파업 190일, 명동성당 농성 40일(1/12) 민주노총 설 맞이 총력투쟁(1/30)
2월	노사협의회 진행(2/8) : 사측의 일방적인 현금PDA 운영 계획 통보 받음, 노조 PDA 도입시 업무 거부 돌입 발표 노사협의회가 진행되는 동안 울산, 창원, 순천점에 현금 PDA 추가 도입	2월	명동성당 농성 76일차 종료(2/3, 전면파업 226일차)
3월	여러점의 현금 PDA를 노조가 현장 투쟁으로 회수할 절도치, 업무방해 따위로 노조 간부들 고소고발 당함	3월	전체 조합원 총회 - 총선 후보 전술 사용하지 않기로 결정함(3/12)
4월	사측의 조직변경 통보(4/11) → 계산원을 서비스팀으로 조직통합, SM 부서장 일방적인 조직변경에 따른 전환배치 발령(4/16), 전환배치 거부투쟁 돌입(발령 거부, 몸 벽 보차움, 대시민 선전전-비정규직 관련)	4월	비정규 공동투쟁단 공동 총회(4/17, 파업 300일) 홍공원정 투쟁단 기자회견(4/30)
5월	쟁의행위 찬반투표 진행(5/26~28), 77% 찬성으로 가결	5월	홍공원정 투쟁단 귀국(5/7) 이랜드 본사 카드깡 문제로 압수수색(5/26)
6월	8차 단체교섭 진행(6/1), 사측-김스클럽 아웃소싱 계획발표 뉴코아 강남점, 아탑점에서 용역 전환저지를 위해 계산대 점거 및 용역퇴출 투쟁 이랜드 뉴코아 공동 1차 파업 두 노조 2,700명 중 1,500명 참여(6/10) - 뉴코아 수도권 점포 용역전환 반대, 용역퇴거투쟁 및 계산대 점거(6/10-14) 이랜드 뉴코아 홈에버 직무규제 도입 규탄 공동 2차 파업(6/17-18) - 끝장교섭 노조 제안 사측이 거부, 전면파업 돌입(22시) 이랜드 뉴코아 공동 3차 파업 : 홈에버 상암점 5시간 영업중단, 뉴코아 노조 강남점 하루 종일 영업중단(6/23-24) - 전면파업 2일차, 뉴코아 강남점 대규모 집회(1,500명) 후 매출제로 봉쇄 투쟁/용역퇴거투쟁 및 계산대 점거 '비정규직 부당해고 철회, 정규직 전환, 아웃소싱 중단' 4차 파업 : 이랜드, 뉴코아 노조 공동 파업 진행(6/28)	6월	뉴코아 강남점 연좌농성 돌입(6/7, 파업 351) 100만 촛불집회 손피켓 선전(6/10) 연좌농성과 별도로 조합위 집단 농성 시작(6/18) 뉴코아-이랜드 투쟁 1주년 집회 및 문화제(6/23, 강남점)
7월	비정규직법 시행(7/1) 뉴코아 노조 강남점 점거(7/8) 농성 - 민주노총 1차 매출제로 투쟁(전국 23개 매장) 홈에버-뉴코아 노사 첫 교섭(7/10, 노동부 중재) 전면파업 21일차, 뉴코아 강남 점거 농성 6일차 - 강남 농성장 모두 출입로 용접으로 봉쇄(7/13) 노사 교섭 시작, 2차 교섭(7/16-17), 3차 교섭(7/17), 4차 교섭(7/18-19) 경찰 뉴코아 강남점 점거 농성 진압(7/20) (전면파업 28일차, 강남점거 13일차) 뉴코아 노조 강남점 재점거 농성(7/29, 전면파업 37일차) 경찰 뉴코아 강남점 점거 농성 두 번째 진압 점거 3일차, 전면파업 39일차, 5차 노사교섭(7/31) 재개	7월	네 장소에서 1인 시위 시작(7/22, 파업 396일)

월	2007년 주요 투쟁 내용	월	2008년 주요 투쟁 내용
8월	6차 교섭(8/1), 7차 교섭(8/3), 8차 교섭(8/6), 9차 교섭(8/11), 민주노총 이랜드 전국 매장 집중투쟁(8/5, 11) 뉴코아 6군데 직장 폐쇄(8/14, 뉴코아 강남, 일산, 아탑, 인천, 평촌 아울렛, 평촌 백화점)	8월	노사 잠정합의(8/26, 파업 431일) - 계산직 외주화로 인한 계약종료 직원 36명 재고용 합의, 2010년 무파업, 자녀 학습보조지 비급, 고객 만족 격려수당 변경, 모성보호 조항(임신 여직원 수당 및 고정연장 근로제외 등) 복리후생 조상 합의
	민주노총 이랜드 전국 매장 집중 투쟁(8/18) 뉴코아 노조 강남점 진입투쟁 시도, 1,000인 선봉대 평촌NC 백화점 투쟁(8/20) 민주노총 이랜드 비정규직 문제 단일 안전 대의원대회 소집, 연말까지 생계비(1인당 월 50만원) 지원 결의		조인식(8/29, 파업 434일)
	민주노총 상경투쟁, 뉴코아 강남점에서 구사대 1천여명이 300여명의 집회대오 폭행(9/9) 추석 연휴 이랜드 매장 매출 제로 투쟁 (9/18~20) 면면파업 100일차, 뉴코아 투쟁 100일 투쟁 문화제(9/30)		
9월	뉴코아 조합원 서울지방정장실 농성 투쟁(10/1) 박성수 회장 환노위 국정감사 증인 채택 결정(10/5) 뉴코아 노조 국회 앞 천막농성 돌입(10/20, 파업 120일) 뉴코아 노조 조합원 고공농성(10/23)		
	10월		
11월	국회 천막 농성 14일차로 해단, 고공농성 11일차(11/2) 고공농성 25일(고공단식 5일) 종료(11/16) 명동성당 농성 돌입, 농성장 철거(11/20) 명동성당 농성 3일차(노숙 1일), 천막 철거 당함. 18시부터 노숙농성(11/22)		
	12월		
	크리스마스 집중 타격 투쟁(12/23~24) 명동성당 농성(40일, 전면파업 190일), 투쟁승리를 위한 송년 음악회(12/29)		

자료 : 김중진(2007c), 기존 노조 자료, 이랜드 노동자 이야기 『우리의 소박한 꿈을 응원해줘』(2008)에서 재구성

뉴코아 노동조합 투쟁 당시 사측의 반응과 태도를 보면, 뉴코아 6개 점포의 직장폐쇄(2007.8.14, 16)와 뉴코아 강남점 신관 매각 발표(2007.11)뿐 아니라, 노동조합 간부 18명의 해고와 손배 가압류 그리고 노조 가입형태 변경(유니온 쉘 → 오픈 쉘) 등의 직간접적인 노조 탄압 형태가 이어졌다.³⁴⁾

34) 당시 뉴코아 사측은 2007년 12월 뉴코아 박양수 위임장을 포함한 조합원 18명을 면직조치하고 다른 9명에 대해서는 3개월(6명)에서 6개월(3명)간의 정직 징계를 통보했다.

가. 뉴코아 투쟁 쟁점 : 전략과 전술 문제

뉴코아 투쟁과 관련해서는 이랜드 투쟁과 마찬가지로 △교섭과 투쟁 전략 및 전술 △민주노총 생계비 지원 △1,000인 선봉대 문제 등에 있어서 노동운동진영 내부 의견차이가 존재한다. 특히 2007년 9월까지의 초기 교섭과정은 뉴코아 투쟁 과정의 주요한 쟁점으로 남아 있다. 물론 민주노총의 역할과 투쟁에 대한 긍정적 측면도 존재하지만 일반적인 비정규직 장기투쟁 사업장의 사례에서 확인된바 있듯이 민주노총의 역할과 평가에 대한 의견은 노조 간부들 사이에 매우 상이한 입장을 보인다. 이와 같은 내용은 다음의 노조 간부의 이야기를 통해 간접적으로 확인할 수 있다.

뉴코아 노조와 투쟁사업장들이 사태 해결을 위해 민주노총 임시대대에서 총파업 결정을 요청했지만 민주노총은 총파업을 받지 못했다. 또 시간이 지나면서 주체들의 투쟁양상이 수그러들면서 주체들이 감당할 수 있는 수준에서 민주노총의 투쟁이 계획되는 모습을 보였다. 민주노총이 다른 투쟁 사업장에 비해 상대적으로 뉴코아-이랜드 투쟁에 신경쓰고 어떤 방식이든 사태 해결을 위해 힘 쏟은 것은 사실이다. 그러나 민주노총은 이 투쟁의 의미를 전파하는 것에 미흡했고, 상징적 투쟁이라고 규정할 만큼에 걸 맞는 투쟁을 하지 않았다. (...) 구조조정과 비정규직법이 만든 사례로서의 상징성을 말했다면 비정규법을 폐기하는 또 다른 방식의 투쟁으로 뉴코아 노조의 투쟁을 지도하며 자신의 투쟁으로 전환시켜야 했다. 지지하고 옹호하는 수준이 아니라, 민주노총 자신의 투쟁이었다면 조직의 사활을 걸고 싸웠을 것이다(권미정, 『곰들의 434일간의 투쟁: 끝나지 않은 뉴코아 노동자의 투쟁』, 메이데이, 2008, p.276~277).

연맹이나 총연맹이 내부적인 한계를 분명히 가지고 있지만 그래도 개별 단사 투쟁에 이정도 지지를 했다는 부분에 평가할 대목도 있다고 봐요. 일단 연맹과 총연맹 경우엔 공조직이잖아요. 대중조직들의 연결고리 역할을 하는 그런 단체들이기 때문에 단적인 예로 총연맹이 (생계비 지원)16억 결의해서 10억 이상 건넸단 말이죠. 제가 알기로 총연맹에서 그 정도의 실천적인 성과물을 내놨다는 게 놀라울 따름입니다. “그 정도 한 게 어디냐”하는 솔직히 전 그런 생각이예요. 총파업을 벌이던 총력투쟁을 하든 그동안에 총연맹이 해왔던 부분들이 어느 하나 현실적으로 정말 실천 될 수 있던, 그런 게 있었는지를 본다면 저는 적어도 이 이슈 자체가 단순한 단위 사업장 이슈가 아니라 대한민국 사회적인 어떤 의제의 하나로 충분히 그럴만한 파급력이랄까 그런 부분들을 가지고 있었기 때문에 가능했다고 보고요.

그리고 저희가 노동조합 활동하면서 오히려 헌신적으로 지원을 했던 것은 사실 지역본부가 더 크죠. 먼 친척보다 이웃사촌이라 모르겠지만...(뉴코아 노조 간부, 2008.12).

나. 뉴코아 투쟁 교섭 쟁점 : 교섭과정 문제

이랜드와 달리 뉴코아의 경우 투쟁 초기 노사간 교섭은 상당한 의견 접근이 이루어진 것으로 알려지고 있다. 당시 뉴코아의 경우 초기 교섭 쟁점은 △뉴코아 김스클럽 계산직 외주화 철회 △외주화 전환으로 인해 계약 종료된 계산원 재고용 △외주화로 인해 전환배치 된 정규직 계산원 노사협의로 재배치 △비정규직 고용안정 위한 고등분담 차원에서 2007년 임금 동결 △계약 종료된 계산원의 계속 고용보장 등이다. 특히 2007년 9월 추석 이전까지 뉴코아 노사간 교섭 사항 쟁점은 언론이나 노조 간부 등의 의견을 종합해 보면 노사간 가장 의견접근이 이루어졌으나, 교섭안의 실효성과 투쟁시점의 판단에 따라 의견이 상이했다.

당시 뉴코아 노사간 합의를 이루지 못한 사항은 손배가압류 문제(약 100억원)를 제외하면 2개 사안이다. 첫째, 노동조합은 “외주화로 인해 전환배치 된 정규직 계산원은 노사협의로 재배치한다”를 주장하고 있는 반면, 사측은 “원직에 전환하되 노사협의를 재배치한다”였다. 둘째, 노동조합은 “계약 종료된 계산원의 계속 고용 보장”을 합의문구로 요구하고 있으나, 사측은 “재고용하되 계속고용을 위해 노력한다”로 노사간 최종 의견접근이 이루어지지 못했다. 하지만 당시 교섭 과정에 대한 노조 간부의 의견을 보면 명목상은 합의문 문구에 대한 의견 불일치였으나, 실제적으로는 투쟁과정에서 교섭안에 대한 전략적 판단에 기인된 측면이 큰 것으로 보인다.

계산직 680명을 전환배치 했는데, 그 중에 절반가량이 비정규 노동자들이고 정규직 노동자들 절반은 영업지원으로 전환했는데, 기존에 영업지원 파트에 이미 (사원들이) 있다. 이걸 지금 계산직에 있다가 350명 정도의 영업파트로 전환배치 된 인력을 유휴인력으로 둔다는 것으로, “계산직 업무 전체를 도급화하겠다”는 의지를 보인 거다. 사측이 내놓은 안으로는 이런 도급화를 철회한 것으로 보기 어렵다. 사측이 기준으로 세우고 있는 것은 비정규직화 요구에 대한 사측의 기본방향을 유지하는 선에서 기준이 세워져 있다. 그게 노사간 쟁점이 되고 있다(뉴코아 투쟁 결함 외부 연대단체 활동가, 2007. 8). 저희도 이랜드처럼 일단 점거를 하고 있는 상황에서 거기서 최대한 타격을 이끌어 내겠다는 생각을

갖고 있었어요. 타결이 되면서 농성을 풀고 파업을 마무리 짓는 이런 식의 시나리오를 생각하고 있던 건 분명했어요. 근데 당시 서울 노동청에서 당시 공동교섭을 하고 있는 상황이었었는데 이랜드도 그렇고 뉴코아도 그렇고 제대로 된 (회사 측의 안이) 안 나왔어요. 물론 “회사가 외주화를 철회하겠다”는 안까지 나왔던 걸로 기억을 하는데요. 철회는 하지만 즉각적인 철회가 아니라 용역업체와 맺은 계약이 있기 때문에 계약 기간이 끝나는 시점까지는 유지한다는 얘기도 있었고. 그러다 보니까 지도부가 받지 못했던 거죠. 사실 당시 쟁대위 안에서도 문구 안에 대한 고민보다는 어떤 흐름으로 봤을 때 이게 현재 시기적으로 봐서 “회사의 제안을 받고 가야되느냐” 아니면 “더 가야 되느냐” 논란은 사실 쟁대위 내에서도 있었어요. 그 시기가 8월 말인가 9월초였던 걸로 기억을 해요. 쟁대위 내에서 두 차례에 걸쳐 밤을 새워 논의를 했었는데, 결국은 좀 더 (투쟁)가는 걸로 결론이 났었죠(뉴코아 노조 간부, 2008.12).

뉴코아는 당시 교섭 쟁점이 되었던 사안에 대해 “비정규직에 대해 재고용하고 특별한 사유가 없는 한 고용보장하겠지만 계속 고용인지는 불명확하다. 복귀하면 징계는 최소화하지만 소명서는 작성해야 한다”라는 구두 약속을 제시했다. 또한 2007년 9월과 연말, 그리고 2008년 교섭에서도 뉴코아 사측은 비정규직에 대해 최소한의 고용안정 보장을 한 적이 없다. 그리고 투쟁에 결합한 조합원에 대한 징계나 이후 투쟁에 결합하지 않겠다는 각서를 요구했다(권미정, 『곰들의 434일: 끝나지 않은 뉴코아 노동자의 투쟁』, 메이데이, 2008:266~2007).

(사측에서)조건부 외주화 철회가 나왔던 그게 당시 점거농성하고 있었을 때 큰 계기였고요. 그게 사실 제일 중요했죠. 당시에 뉴코아 같은 경우 쟁점이 몇 가지 있었는데 그중에 1번이 외주화 철회였어요. 두 번째가 부서 조직개편 철회하는 부분들과 5개 정도가 있었는데, 저희가 몇 가지 양보를 했었어요. 양보를 했었는데 회사 안이 변하는 것은 제일 큰 게 (2007년)7월 초에 있었던 서울 남부 지청에 있었던 외주화 철회라는 게 처음 나왔었고. 그 이후로 크게 변한 게 없었어요. 연초(2008년)에 새로 수정 안이 나오기 전까지는 골자로 봐서는 바뀐 건 없었어요(뉴코아 노조 간부, 2008.12).

●●● 뉴코아노시간 주요 합의 내용

- △ 노사상생을 위해 2010년까지 무파업 선언
- △ 계산직군 외주화로 인해 계약기간 만료된 직원 36명 전원 재고용
- △ 비정규직 문제는 법과 원칙을 기본으로 노사가 성실하고 충분히 협의
- △ 복리후생 증진(자녀학습 보조비 지급, 고객만족 격려수당 변경)
- △ 모성보호 조항(임신 수당 지급 및 고정연장 근로제외 등)

앞에서 살펴본 뉴코아 투쟁과정 및 교섭은 이랜드 사례와 마찬가지로 노동운동 진영 내부에서도 많은 숙제를 던져 주고 있다.³⁵⁾ 한편 이랜드 투쟁사례에서도 알 수 있듯이 뉴코아 노조의 투쟁과정에서도 정규직과 비정규직의 연대 그리고 노동운동과 지역시민사회단체 및 진보정당과 함께한 연대의 경험은 노동운동진영에게는 매우 소중한 자산으로 남아 있다. 실제로 뉴코아 노조의 강남점 점거 투쟁 과정에서 당시 민주노동당 서울시당 지역대책위(서초, 강남, 강동, 관악)와 서울경기 당원들을 중심으로 한 적극적인 결합은 노동조합과 당의 투쟁과정에서 터득한 ‘연대의 문화’로 꼽을 수 있다.

비정규직 조합원을 조직하려는 노동조합의 시도는 오래전부터 논의되었다. 그러나 막상 비정규직을 조직하고 조합으로 가입하는 것은 쉽지 않았다. 그런데 이번(2007년) 비정규직 투쟁을 시작하면서 비정규직을 노조에 가입시켰고, 이번 투쟁에도 150명의 조합원들은 거의 모두가 처음부터 함께 했다. 그리고 뉴코아 투쟁은 민주노동당 당원들의 도움을 많이 받았다. 사실 경기도 지역에서는 당원들의 도움을 받기가 쉽지 않은데, 강남점 점거나 매장 투쟁을 진행하면서 민주노동당 당원들이나 연대단위의 도움을 많이 받았다. 투쟁하면서 조합원들의 당에 대한 인식이 많이 바뀌었다(뉴코아 노동조합 간부, 2007. 8).

35) 뉴코아의 경우 이랜드와 달리 노사간 교섭이 상당히 진척된 상황이었다는 점을 고려하면 뉴코아 투쟁 과정에서 주요 의사결정에 참여한 노조 평가자료를 통한 사실 확인이 필요할 것으로 판단된다. 다만 제한적 수준에서 확인된 것은 노동조합 투쟁과정에서 노사 합의를 둘러싼 노조 내부의 복잡한 논의과정이 있었을 것으로 판단된다.

〈표 2-3〉 뉴코아 노조 투쟁의 주요 교섭쟁점 ³⁶⁾

	노조안	회사안
계산업무 용역전환 철회	<ul style="list-style-type: none"> - 계산업무 용역전환을 철회한다. 용역전환에 대한 철회는 (용역업체와의 계약해지)합의 시점 이후 1개월 이내에 완료한다. : 기간을 1개월 이내로 고집하지 않는다는 수정안 (08.11교섭) 제시 	<ul style="list-style-type: none"> - 계산직 외주화는 철회한다. (도급계약 준수) : 도급계약이 1년이기 때문에 도급계약 시작시점이 4월 이기 때문에 내년 4월까지 계약을 준수하겠다는 입장-> 그런 의미에서 외주화 철회가 사실상의 철회가 아님
비정규직 정규직화	<ul style="list-style-type: none"> - 직접고용 비정규직을 정규직화 한다. 2007년도에 계약해지된 비정규직은 정규직으로 복직 시킨다. 세부적인 사항은 추가 협상하되, 원직복직은 용역전환 철회 기간내에 완료하고 원직으로 배치한다. : 직접고용 비정규직을 정규직화한다는 대전제를 동의한다면, 정규직화 규모와 시기, 방법에 대해 논의 하겠다는 입장을 교섭에서 수차례 밝힘 	<ul style="list-style-type: none"> - 파트사원 계약 종료자는 재고용한다. (53명) : 53명 산출근거 및 명단 제시하지 않고 있음. 재고용 의 시점이 명확하지 않으며, 계산직으로의 복직을 명하지도 않고, 1차례의 재고용만 제시 - 계약기간이 남아있는 파트사원도 계약 종료후 재고용 한다. (78명) : 재고용은 1차례만 진행. 방식과 기간 명확하지 않음 - 비정규직의 정규직화는 비정규직 보호법에 따른다. : 이미 법으로 명시된 사항이라 안해도 되는 얘기임
정규직 전환배치 철회	<ul style="list-style-type: none"> - 용역업체와의 계약해지에 따라 정규직의 전환배치를 같은 시기 내에 철회하고 원직으로 배치한다. : 원래 계산업무를 하던 직원을 영업지원부서로 전환 배치한 것 자체가 문제임. 원래 업무인 계산직으로 복귀하는 것은 당연함. 	<ul style="list-style-type: none"> - 정규직 전환 배치자는 대상자를 면담하여 면담결과를 고려한다. : 실제로 철회할 의사가 없다는 것이며, 교섭에서도 계산대로 다시 돌려보내기에 어려움이 있다고 함
민형사상 고소고발 및 징계철회	<ul style="list-style-type: none"> - 투쟁과 관련한 모든 민형사상법적 책임을 조합과 조합원 연대단위 누구에게도 묻지 않으며, 이를 이유로 징계를 하지 않는다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 교섭대상아님. : 이번 사태의 원인은 사측의 무리한 일방적 전환배치, 대량해고임에도 불구하고 모든 책임을 노조로 전가하려는 것은 부당.
임금협상	<ul style="list-style-type: none"> - 상기 4가지 조건을 수용할 경우 2007년 임금인상 교섭은 현실적인 수준에서 노사 협상한다. : 노조는 조속한 타결을 위해 임금협상에 있어 최대한 양보하는 입장을 제시하고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 임금동결 : 07년뿐 아니라, 08년 까지 임금동결 제시. 물가인상과 관계없이 무조건적으로 임금을 동결한다는 것은 부당.

36) 2007년 12월 28일 뉴코아 노동조합은 △비정규직 단계적 정규직화 △전환배치된 정규직은 외주화 도급계약 만료시점에 원직복직 △조합원에 대한 민형사상 책임 및 징계 철회 등을 골자로 한 노조측 최종안을 회사측에 제시했다.

3. 시사점

앞에서 살펴본 뉴코아 노동조합의 비정규 노동자 조직화 및 투쟁은 다음의 두 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 뉴코아 노조의 비정규직 조직화의 핵심은 정규직 노동조합의 역할이다. 뉴코아 노조는 비정규직 문제 해결을 위해 2001년부터 단협에 비정규직 조항을 포함했다. 예를 들면 2001년 ‘비정규직 채용 제한 조항’이나 2004년 ‘비정규직 주5일제 적용 조항’ 등을 꼽을 수 있다. 특히 뉴코아 노조는 단협체결 과정에서 파업을 수차례 경험했으며, 이 과정에서 정규직노조는 비정규직 조직화 문제에 대한 고민을 실천적으로 전개(실태조사, 비정규직 간담회 등)했다. 더불어 노조는 비정규 조직화를 위해 특별기구 설립과 같은 조직 기구 설립뿐 아니라, 비정규직 조직화 주체로서 비정규 노동자들이 참여할 수 있는 구조(대의원 선출 등)를 만들었기에 비정규 노동자들이 함께 했던 것이다.

둘째, 뉴코아 노조의 조직화 과정과 투쟁은 이랜드일반노조와 마찬가지로 노동조합의 연대의 문화를 형성했다는 점이다. 실제로 뉴코아 투쟁과정에서는 다른 사업장에서는 찾아볼 수 없는 정규직과 비정규 노동자의 연대와 투쟁이 있었다. 뉴코아 비정규직 조합원(투쟁 초기 151명)의 10배에 가까운 정규직 조합원(투쟁 초기 1,490명)의 비정규직 조직화와 투쟁의지는 우리나라 민주노조운동의 과정에서 평가받아야 할 사례의 하나다. 게다가 뉴코아 투쟁과정에서는 민주노총 및 서비스연맹 그리고 지역본부의 적극적인 결합이 있었으며, 투쟁지원(생계비 지원 등) 또한 단위 사업장 차원에서는 선례가 없는 전폭적인 지원이 이루어졌다. 특히 뉴코아 비정규직 투쟁 과정에서 보여준 민주노총 경기지역본부의 전폭적인 투쟁결합과 지원은 노동조합의 지역 활동과 역할의 필요성을 인식하게 된 계기로 보여진다.

사례3 백화점 화장품 판매직 노조 조직화 사례

김종진 | 한국노동사회연구소 연구실장

1. 머리말

최근 샤넬, 로레알, 엘카, 클라란스, 라프레리코리아 등 외국계 수입 화장품 회사에서 노동조합이 설립(민주노총 서비스연맹)되면서 유통업 판매직 조직화에 대한 관심이 높아지고 있다. 2008년 8월 기준으로 국내 주요 백화점에 입점한 75개 브랜드(1,452개 매장) 판매직 노동자 규모는 5,549명에 달한다. 이 중 노동조합이 설립된 엘카, 로레알, 샤넬, 클라란스, 라프레리는 외국계 화장품 수입회사(시장 점유율은 43.6%)인데, 조합원 수는 2,145명으로 외국계 화장품 판매직 노동자(4,596명)의 절반에 가까운 규모다. 이처럼 백화점 화장품 판매직 노조 조직화가 이루어지고 있으나, 그간 유통업 판매직 노동자 조직화에 대한 관심은 그리 높지 않았다. 특히 유통업 노동시장 특성상 열악한 노동조건으로 인해 이직률이 높기 때문에, 노동자들의 불만이 집합적 저항의 형태로 연결(조직화)되기 어렵다는 평가였다. 하지만 서비스연맹의 백화점 화장품 판매직 5사 조직화 현상을 보면 기존 논의들과 달리 노동자들의 불만이 조직화의 원동력이 되고 있다. 이런 측면에서 백화점 화장품 5사의 조직화 사례는 판매직 노동자 조직화 모델의 전형 중 하나가 될 수 있다.

2. 백화점 화장품 판매직 노동자 조직화 사례

1) 조직현황

현재 노동조합이 설립된 주요 화장품 회사는 프랑스나 미국 등에 본사를 둔 초국적 기업의 자회사들이며, 1990년대 초부터 한국에 자사를 설립하여 운영하고 있다. 민주노총 서비스연맹에 가입된 외국계 화장품 5개 회사는 [그림 3-1]에서 보는 바와 같이, 조직구조가 사업부제로 되어

있다. 화장품 업체들은 각 사업부에 브랜드별로 주된 사업부서인 영업, 마케팅, 교육 부서들을 공통적으로 운영하고 있다. 그 밖에도 업체별 상황과 필요에 따라 기타 부서를 별도로 운영하는 곳도 있다. 현재 화장품 5사의 노조 조합원은 각 브랜드 영업부의 판매직 사원들 중심이다.

[그림 3-1] 외국계 화장품 판매 업체의 일반적 조직 형태



2008년 10월 민주노총 서비스연맹에 가입된 외국계 화장품 5개 업체의 조합원은 총 2,149명이다. 먼저 엘카코리아(ELCA)는 미국에 본사를 두고 있으며, 국내에는 에스티로더, 크리닉, 맥, 바비 브라운, 아베다, 오리진스, 달팡 등 9개 브랜드(사업부)가 백화점에 입점해 있다. 엘카는 국내 주요 백화점 235개 매장에 1,200명의 판매사원을 고용하고 있으며, 조합원은 1,013명이다. 로레알코리아(LOK)는 프랑스에 본사를 두고 있으며 국내에는 랑콤, 비오템, 슈에무라, 키엘, 기타 향수(조지오아르마니, 폴로, 탈프로렌, 끼샤렐 등) 등 약 15개 브랜드가 백화점과 할인점(이마트)에 입점에 있다.

로레알은 국내 주요 백화점 151개 매장에 622명의 판매사원을 고용하고 있으며, 조합원은 691명(본사, 마트, 헤어살롱 50명 포함)이다. 샤넬(CHANEL)은 프랑스에 본사를 두고 있으며 국내 주요 백화점 64개 매장에 379명을 고용하고 있고 조합원은 295명이다. 클라란스코리아(CLARINS)는 프랑스에 본사를 두고 있으며, 국내에는 클라란스와 록씨땅 2개의 브랜드가 백화점에 입점해 있다. 클라란스는 국내 주요 백화점 94개 매장에 176명(록씨땅 포함)을 고용하고 있으며, 조합원은 109명이다. 라프레리코리아(LA PRAIRIE)는 스위스에 본사를 두고 있으며 국내 주요 백화점 17개 매장에 53명을 고용하고 있으며, 조합원은 37명이다.

〈표 3-1〉 주요 백화점 화장품 판매사원 인력 및 조합원 현황(2008, 단위 : 명)

	회사 및 브랜드	매장 수	인원	조합원
계	75개 브랜드	1,452	5,549	2,706
외국 회사	엘카(ELCA-에스티로더, 클리닉, 맥, 바비브라운, 아베다, 아베다, 드 라메르, 오리진스, 달팡)	235	1,200	1,013
	로레알(LOK-랑콤, 비오템, 슈에무라, 키엘, 조르지오아르마니, 폴로)	151	622	691
	루이비통모에헤네시(LVMH-크리스찬디올, 겔랑, 메이크포에버, 베네티, 휘레쉬, 아쿠아프라마)	154	655	-
	샤넬(CHANEL- 국내 화장품 사업부)	64	379	295
	클라란스(CLARINS-클라란스, 록시땅은 무노조 사업장)	94	176	109
	라프레리(LA PRAIRIE)	17	53	37
	기타 37개 브랜드(시슬리, SK-II, 시세이도 등)	398	1,565	-
계	1,113	4,650	2,145	
국내 회사	태평양설화수, 헤라, 아모레퍼시픽, 아모레 프라그랑, 라네즈)	201	561	561
	LG(오ହି, 후, 슌, 바이테르)	126	303	?
	기타(오션, 참존, 더 페이스샵)	12	35	-
계	339	899	561	

주 : 1) 75개 브랜드 중 64개는 기초 화장품(1,233개 매장, 4,490명)이며, 11개(218개 매장, 1,057명)는 색조 화장품.
 2) 현재 국내 화장품 업계 중 더 페이스샵(약 500여개 매장, 직원 총 260여명, 백화점 2개 매장 5명)의 경우 2007년 3월말 노조가 설립(2008년 12월 민주노총 서비스연맹 가입) 되었으나 주로 영업 및 교육담당 직원 중심으로 구성되어 있음. 태평양의 경우 생산직 노조에 판매사원이 유난히 삼 형태로 가입되어 있으나, 판매사원의 노조 활동은 거의 없는 상태임.

자료 : 화장품 매장 및 인력은 2008년 8월말 기준, 노동조합 조합원 수는 각 노조 2008년 11월 집계 현황

〈표 3-2〉 민주노총 서비스연맹 화장품 5사 조직 현황과 실태(2008.11)

	노조	로레알코리아 노조	샤넬노조	엘카코리아 노조	클라란스코리아 노조	라프레리코리아 노조
노조	창립시기	• 2005. 6. 4	• 2004. 8. 2 (2007. 7. 8 서비스연맹 가입)	• 2007. 9. 3	• 2007. 9. 28	• 2008. 7. 9
	상근자 수	• 전임자 3인(채용 1인 포함)	• 전임자 1인	• 전임자 3인(채용 1인 포함)	• 비전임	• 비전임
	조직체계	• open shop • 백화점-마트-영업 (LPD/CPD/PPD) • 브랜드 6개 조직	• open shop • 국내 화장품 사업부 조직	• open shop • 브랜드 8개 조직	• open shop • 브랜드 1개(추가 1개 가입 예정) 조직	• open shop • 2009년 법인 전환 • 면세점 종사자 조합원 대상
	조합비	• 총액 1.2%	• 매니저 3만원 • 사원 2만원	• 통상임금 1.5%	• 기본급 1.5%	• 매니저 3만원 • 사원 2만원
조합원	조합원	• 691 • 평균 연령 26.9세 • 평균 근속 4.6년 • 미혼 75.8%	• 295 • 평균 연령 27.9세 • 평균 근속 4.5년 • 미혼 73.9%	• 1,013 • 평균 연령 27.6세 • 평균 근속 3.6년 • 미혼 83.7%	• 109 • 평균 연령 27.1세 • 평균 근속 3.3년 • 미혼 80.2%	• 37 • 평균 연령 26.6세 • 평균 근속 3.3년 • 미혼 80.2%
	조직대상	• 관리직 제외	• 관리직 제외	• 관리직 제외	• 관리직 제외	• 관리직 제외

노조		로레알코리아 노조	샤넬노조	엘카코리아 노조	클라란스코리아 노조	라프레리코리아 노조
조합원	특징	<ul style="list-style-type: none"> • 영업 판매직 사원이 조직의 주력 • 백화점, 할인점, 일반 영업직 구성 • 매니저 주도 	<ul style="list-style-type: none"> • 영업 판매직 사원이 조직의 주력 • 매니저 주 	<ul style="list-style-type: none"> • 영업 판매직 사원이 조직의 주력 • 대형 브랜드가 주력 • 매니저 주도 	<ul style="list-style-type: none"> • 영업 판매직 사원이 조직의 주력 • 단일 브랜드, 신규 브랜드 조직화 예정 • 매니저 주도 	<ul style="list-style-type: none"> • 영업 판매직 사원이 조직의 주력 • 단일 브랜드, 면세점 브랜드 조직화 예정 • 매니저 주도
	교육 훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 대의원 - 5일 • 조합원 - 1년 2회 (2시간) 	<ul style="list-style-type: none"> • 대의원 - 1일(1년 2회) • 조합원 - 1시간(1회, 전 조합원 워크샵 1일) 	<ul style="list-style-type: none"> • 대의원 - 6일 • 조합원 - 1시간(신입) 	<ul style="list-style-type: none"> • 대의원 - 2일(수련회 1일 포함) • 조합원 - 1시간(1회) 	<ul style="list-style-type: none"> • 간부, 조합원 자체 교육
비정규직 문제	차별 시정 대응	자본	<ul style="list-style-type: none"> • 할인점 : 이미 외주화 된 상태(정규-비정규 혼재) 	<ul style="list-style-type: none"> • 동일노동 비정규 업무 형태 변경, 직급체계 변경, 직무평가 시행 	-	-
		노조	-	-	-	-
	노동조합 주요 요구 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 반대 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 반대 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 반대 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 반대 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 반대
노조의 비정규직 활동	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 노조 가입 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직(계약직) 노조 가입 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 노조 가입 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 노조 가입 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 노조 가입 가능 	
단체 행동	주요 행동 (기간)	<ul style="list-style-type: none"> • 2005. 10. 17 	-	<ul style="list-style-type: none"> • 2007. 10. 15-17 (1인시위) • 2008. 2. 25(집회) • 2008. 5. 14-16 (파업) 	-	-
	행동 형태	<ul style="list-style-type: none"> • 교섭 결렬 후 조정 신청 • 집회(300명) 	-	<ul style="list-style-type: none"> • 1 인시위 • 08년 집회(약 400명) • 08년 파업(약 950명) 	-	-
	성과와 한계점	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합의 지력 확인 • 투쟁 동력을 지속하지 못함 	-	<ul style="list-style-type: none"> • 사측의 불성실한 교섭에 대한 노조의 대응 • 파업 이후 조합원 무노동 무임금 문제 논란 제기 	-	-

자료 : 김종진(2007c: 273)에서 신규노조(라프레리)를 추가하고, 기존 내용을 수정·보완하여 재인용.

외국계 화장품 업체 노동조합은 2004년 8월 샤넬(2004.8.2)에서 가장 먼저 조직되었으며, 로레알(2005.6.4)에서 두 번째로 외국계 화장품 노동조합이 건설되었다. 그 후 로레알 노동조합 활동 효과로 인해 엘카(2007.9.3), 클라란스(2007.9.28), 라프레리(2008.7.9) 등에서 급격하게

노조가 건설되었으며, 상급단체 없이 활동하던 샤넬 노동조합 또한 민주노총 서비스연맹에 가입(2007.7.8)하게 되었다.³⁷⁾ 외국계 화장품 5사의 노동조합 중 샤넬과 로레알을 제외하고는 노동조합이 건설된 지 1년 정도 밖에 되지 않는 신생노조이며, 단체협약 또한 이제 겨우 체결된 상태다. 그렇다면 화장품 5사 노조의 조직화 과정은 어떠했으며, 조직화 이후 운동의 확장과 전개 과정은 어떻게 되었는지 살펴보자.

2) 주체형성과 노조 설립

일반적으로 노동조합 조직화의 중요한 계기는 내부 구성원들의 불만과 초기 주체 형성이다. 특히 초기 주체들은 개별 구성원들의 불만을 해결하는 데 있어서 조직적인 해결의 필요성을 느끼고 공식적인 조직을 결성한다. 공식적인 조직이 결성되면 이들 조직들은 내부 구성원들의 문제해결을 위한 조직의 내외적인 자원을 동원하게 된다. 여기에서는 화장품 5사 노동조합의 초기 조직 형성과정은 어떻게 진행되었는지 살펴볼 것이다.

(1) 조직화와 동원화의 계기

화장품 5사 노조 조직화의 주된 계기는 본사의 매출 압박에 따른 노동강도 강화와 노동조건(임금, 성과급, 수당)이었으나 중간관리자의 비인격적인 관리, 인사승진, 업무배치(로테이션), 업무관계 등 노동환경 전반의 불만 때문이었다. 화장품 5사 중 민주노총 서비스연맹에 가장 먼저 가입한 로레알 노조의 경우 주5일제 도입과 관련된 임금 및 수당 문제나 업무상 본사(관리직)와의 갈등이 노조 건설의 주된 원인이 되었다. 엘카나 클라란스, 라프레리 또한 로레알과 비슷한 경우이며, 샤넬 또한 상급단체를 민주노총으로 변경한 이유도 작업장 내 노동과정과 노동조건에

37) 외국계 화장품 업체 중 샤넬에서 노동조합이 건설된 후 주된 노조 활동은 임신부 문제 등의 모성보호 문제였으며, 단체협약 체결이나 조합원 교육 등은 없었다. 그런데 2007년 8월 샤넬에 새로운 집행부가 꾸러지면서 서비스연맹에 가입하게 된다.

대한 불만이었다. 특히, 화장품 5사의 경우 본사 및 중간관리직의 매장 운영 방식에 대한 판매사원들의 누적은 노조 조직화의 주요한 계기였다. 예를 들면 노조 건설 이전까지만 해도 화장품 판매사원들은 하루 10시간 이상 일하면서도 연장수당이나 휴일근무 수당 등을 제대로 지급받지 못한 경우도 있었으며, 절대 다수가 여성 사업장임에도 불구하고 판매사원의 모성보호(임산부)와 관련 근로조건 조항은 거의 사각지대나 다름없었다. 게다가 화장품 영업부 관리직(대리, SM)들의 비인격적인 매장 관리(반말 등)로 인해 현장에서는 불만이 누적된 상태였다.

저희가 2005년도에 주5일제로 바뀌었잖아요. 주5일제로 바뀌면서 저희가 임금이 좀 변화가 있었어요. 상여금이 있었는데 임금으로 포함이 된 거예요. 그냥 기본급으로. 근데 중요한 거는 그 기본급 자체에 100%가 다 포함된 게 아니라 상여금을 다 100% 포함된 게 아니라 한 70% 정도만 포함이 된 거죠. 그때 회사의 얘기로는 “기본급이기 때문에 기본급이 높아졌기 때문에, 시간외 근로수당 등이 영향이 크기 때문에 우리한테 훨씬 더 이득이다”라는 얘기를 했었어요. 그때만 해도 우린 몰랐지. “그냥 이득인가보다”라고 생각하고 그냥 다 사인을 했죠. 또 “사인까지 다 해라”해서. (...) 네 장의 이런 종이를 보냈어요. 그래서 여기서 사인해서 그리고 팩스로 보내는 거였어요. 그리고 난 다음에 그때 한참 화장품들 자체가 다들 어려웠어요. 그래서 저희가 시간외 근로를 하거나 그러면 시간외 근로 자체를 갔다가 못 올리게 했어요. 올리면 굉장히 뭐라고 그러고. 그러니깐 그거 불만이 생겼죠. 또 하나가 저희는 쇼핑백이라든가 그리고 저희가 택배를 보낸다거나 그런 것들 그니깐 회사에서 당연히 해줘야 되는 물품들을 갔다가 제대로 안 해줬어요. 그래서 저희가 사서 쓰는 경우가 되게 많았구요. 제품에 품질이 생기면 그걸 갔다 택배로 보내 손님들이 솔직히 말하면 안 찾으러 오잖아요. 택배를 보내야 되는데 그 택배비를 저희가 다 했던 말이에요. 그런 것들이 이제 불만이 쌓이기 시작했어요(화장품 A사 노동조합 위원장, 2008. 8).

제가 올해(2007년)로 딱 10년이 돼서 퇴직금(누진제)도 많이 받을 수 있게 되었어요. 그런데 더 다닐 것인지 퇴직금을 받고 그만 둘 것인지에 대해서 생각을 하다가, 더 다니자고 생각을 했더니 여러 가지로 부당한 점이 많더라고요. 중요한 것은 로레알이나 샤넬은 노조를 하고 있잖아요. 그런데 우리 회사 하고는 너무 많이 다르더라고요(화장품 C사 노동조합 위원장, 2007. 10).

우리가 그때(2004년 8월) 헤드가 바뀌었어요. 영업상무가 바뀌어서 본사 SM(과장)들이 분개했어요. 사람이 바뀌면서 불만이 많아진 거예요. 실질적으로 매장에는 직접적으로 영업상무가 직접적으로 느껴지기에는 시간이 많이 걸리잖아요. 그런데 스타일과 행동들이 마음에 안 들었나 봐요. 불만이 되게

많았어요. 우리 회사는 그런 헤드들은 무조건 외부채용해요. 외부채용이 되니까 성격도 달랐고. 화장품에 오래 몸담았던 SM들인데, (영업상무)가 외부에서 와가지고 (회사)전혀 성격이 맞지 않은 거죠. (SM)불만이 많아지면서 매장의 직원들을 독려해서 그 사람들이 실질적으로 노조를 만들자고 했어요. “일 못하면 잘라버린다!” 그런 얘기를 서슴치 않았고, “똑바로 해라. 무조건 영업에 매진해라.” 이런 성향들이 예전하고는 많이 달라서. 감싸 안고 가는 것이 아니라 무조건 지시형이고, “내 말대로만 무조건 해야 한다” 이런 것들이 굉장히 공포스럽게 느껴졌나 봐요. 말을 하는 어투도 “이 새끼, 저 새끼 하면서 일 똑바로 하라” 했고, 그런 것 때문에 일단은 “(SM들이)이러다가는 안 되겠다. 노조를 만들자”고 해서 매장 매니저들 하고 같이 얘기가 됐죠. 그때 당시에 매장의 불만은 되게 유치한데... 영업상무가 영업회의 때 막말하는 것 때문에 일단 상처가 됐고. 매장에서는 임신부 문제가 조금 불거졌었어요. 임신부인데도 제대로 못 쉬었고, 그런 것이 불거지면서 동요가 됐고. 실질적으로는 SM들이 그 거에 대한 불만으로 “노조를 만들어야겠다”. 그 원천적인 이유는 일단 영업상무가 바뀌면서 시작이 됐고요. 매장에서는 일단 동요가 돼야 하잖아요(화장품 B사 노동조합 위원장, 2007. 11)

보통 다른 브랜드도 신제품 나오면 쥐요. 대충 다른 브랜드도 거의 주고 있고 왜 우리는 이걸 주다가 어느 날 없애 버린 거예요. 예전 같은 경우에 뭐 신발이나 아니면 유니폼 같은 경우엔 뭐 1년에 한번 이렇게 꼭 바뀌었어요. 신발 같은 거 너무 자주 떨어지고 그러니까 계속 바꿔주고 그랬는데 지금은 리폼을 뭐 정말 리폼을 하지 않으면 신을 수가 없을 만큼 옛날에 이렇게 본사 있으면 본사에서 그냥 알아서 해주는데 이제는 수선비를 “우리한테 요구를 한다”는 거죠. (...) 그리고 관리자가 예뻐한 사람은 대리 달고 계속 승진하는 거예요. 근데 관리자와 별로 안 친하면 열심히 일해도 전혀 인정을 못 받는 거예요. 그리고 하루 아침에 막 바보 되고 미친 애 되고 그니깐 그런 본사들의 그런 게 너무 많았어요. 그러는 부분에서 얘기를 하면 딱 이렇게 얘기하세요. “그게 나한테 얘기해서 해결될 것 같아?” 그럼 결론은 얘기하지 말라는 얘기밖에 안되거든요. 우리가 정말 모여서라도 보여드려야지 안 그러면 안 되거든요. 그런 걸로 이제 (노조)시작 된 거예요. (...) 그니깐 다른 데 처럼 “내가 너무 부당한 이익을 받아서 어 막 우리 해야겠다” 이게 아니라 개인적인 다 그런 감정이 있었어요. 그런데 감히 얘기를 못 한 거죠. 얘기를 못하다가 내가 너한테 전화하고 니가 애한테 전화하다가 이게 이렇게 다 우리들이 전화한 것 그래 하자. 뭐 이거였어요(화장품 D사 노동조합 위원장, 2007. 11).

여기저기서 전화 오고 만나면 불만이 많고 힘들고, 이 직장을 다녀야 되는지 모르겠다. 다른 곳에서는 체계적으로 잘 잡혀서 잘 다니고 하는데... 우리 회사가 직원이 좀 많이 없어요. 직원들의 소문이 모르면 라프레리는 회사 별로 안 좋은 거 같아. 그리고 영업직에서 함부로 하는데 매니저들은 왜 가만히

있을까 너네들 바보 아니냐 이런 얘기까지 들을 정도였어요. 올해(2008년) 들어가면서 더 심해지는 거예요. 회사가 영업도 좀 모랄까 공정성이 없고, 이 사람한테는 이말 다르고 매니저로 대우하는 것도 다른 회사에 비해서 차별성이 있고요. 말을 좀 기분 나쁘게 하죠. 만약에 제가 본사 영업회의에서 “이런 힘든 일 있다”고 하면, “아 그랬냐”고 이랬는데, “어떻게 했으면 좋겠냐” 얘기하는 게 아니라, 매출 가지고 쪼면서, “매출 없으면 매니저님 매출이 마이너스인데 어떻게 하실 거예요?” 이렇게 얘기하는 거랑 “매출이 없는데 괜찮으시겠어요? 언제까지 해결되실 수 있으신지 어떻게 해야 할까요?”. 이렇게 얘기 하는 거랑 틀리잖아요. 이런 상황이 자주 있다 보니까. 매니저만 불만이 아니었고요. 비에이(BA, 판매사원)나 막내들까지 불만이었고, 말을 함부로 하는 것도 불만이었고, 행사 부분도 보통 일관성 없게 공정하지 않은 행사를 하거나 그것도 못해서 매장 피해를 많이 보는 상황도 있었고요. 여러 가지 상황들이 “영업부에서 왜 이렇게 행동을 할까” 그런 불만이 많이 있었고요. 노조를 만들 생각을 했는데, 누구 하나 터트리는 사람도 없었고, 저희가 또 3개월 정도 준비를 했었어요. 저희가 5월 달 부터 했던 거 같아요. 게다가 (회사)직원 배려는 전혀 없거든요. 로테이션은 정상적인 건 아니예요. 직원한테 “이러한 사연 있고, 거기에 다녀라 미안하다.” 이런 게 아니고, 다 결정 해버리고 나서 통보 식으로 얘기 해버리면 황당하죠. 어떤 매니저는 수시로 로테이션 때문에 그만 둔 상황까지 됐어요. 1년 반 안에 4번을 옮겼어요. 저도 그만둘까 말까 그런 것도 했었는데, 그만두는 게 지는 것 같더라구요(화장품 E사 노동조합 위원장, 2008. 9).

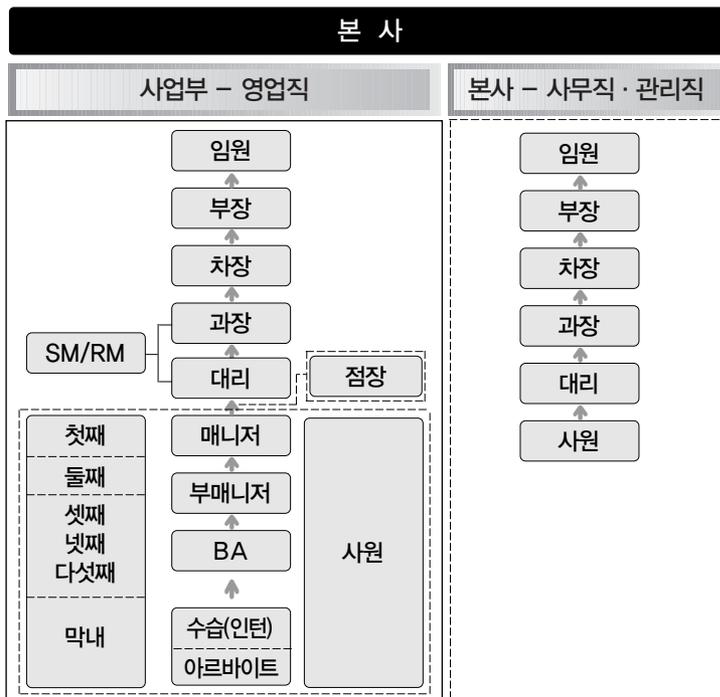
(2) 초기 주체와 공식조직 결성

일반적으로 백화점 화장품 회사의 경우 자사 브랜드별로 전국 매장(60여개) 매니저들이 월 1회 참여하는 본사 영업회의를 운영한다. 통상 백화점 매장 판매사원의 고참격인 매니저(첫째)는 영업회의를 통해 상시적으로 전국 주요 매장의 상황이나 작업조건 등의 정보를 파악할 수 있는 위치에 있었다. 때문에 본사 영업회의에 참여하는 매니저들끼리는 서로가 자연스럽게 자신들의 열악한 임금이나 노동조건에 대한 불만을 토로하는 자리가 될 수 있었다. 실제로 화장품 5사 노조 조직화의 출발도 영업회의가 그 토대였다.

화장품 브랜드의 작업장(매장) 조직구조를 보면, 근속기간에 따른 비공식적 위계구조(‘첫째[매니저]-둘째[부매니저]-셋째……막내’)가 형성되어 있다. 이는 작업장 내 서열과 노동 분업뿐 아니라,

지식감독과 통제의 역할로도 연결된다. 매니저의 경우 판매사원 근무경력이 약 10년 정도가 되어야 하는데, 매니저는 일상적인 업무와 휴일 휴가 등의 배치뿐 아니라 신규 사원의 추천도 가능하며 직원 평가의 권한까지 일부 주어진다. 때문에 노조 조직화 과정에서 매니저들은 해당 브랜드 판매사원 조직화의 중요한 역할을 맡고 있었으며, 현장에서 노조 가입 과정이나 조직화의 실질적인 역할을 수행했다.³⁸⁾

[그림 3-2] 외국계 화장품 판매회사의 조직구조 형태



주 : 1) SM(Sales Manager)과 RM(Road Manager)은 관리직(supervisor)으로 매장(카운터)의 영업사원들 관리 감독하는 역할을 하는 이들을 지칭함.

2) BA(Beauty Advisor)는 매장 판매 사원을 지칭하는 의미로 사용되고 있음.

38) 화장품 대형 브랜드의 경우 매니저들의 사적인 모임인 상호회가 구성되어 있었으며, 로레알의 경우 초기 조직화 당시 상호회 기금으로 노조 건설의 초기 비용을 활용하기도 했다. 화장품 4사는 초기 조직화 당시 노조 건설 비용을 직급별(매니저 10~15만원 만원)로 각출했다.

저희 화장품은 성격이 위에서 매니저가 하라고 하면 다 해요. 이게 군대하고 비슷해서 위에서 까라면 깔 수 밖에 없어요. 그래서 매니저들 갔다가 다 포섭을 했어요. 그리고 난 다음에 매니저 저희가 그나마 나이도 많고 또 그 사람들에게 신용을 잃거나 그러진 않았기 때문에 이렇게 하자고 했을 때 다들 따라와 줬어요. 그리고 그 다음날부터 노동조합 가입서를 다 보내라고 했었어요. 지방이고 뭐고 다. 그게 저희 브랜드 먼저 시작을 한 거예요. 모(브랜드)에 있는 매니저가 다른 브랜드로 이동해서 “우리 노동조합 만들었으니까 가입을 해라!” 그렇게 해서 다 만들어졌어요. 근데 B브랜드는 한 달 후에 만들었어요. 왜 아는 사람들을 통해서 자꾸 이렇게 얘기를 하고, 왜냐면 자기네들도 불평등하다는 걸 알고 있었거든요. 그랬기 때문에 “노조를 만들면 어떻게 된다”라는 것을 미리 얘기를 했었죠. 그래가지고 아주 막 어렵다거나 그러진 않고 빨리 포섭을 했었어요. 그리고 지방은 한번 짝 다 올라오라고 했어요. 휴일 날 지방 매니저들을 교육을 시켰죠. 그래서 하루 종일 여기서 교육 시켰어요. 그리고 저희 총회하기 전에 지방 다 내려갔었어요. 저희가. 10명이 말아가지고 큰데 작은데. 부산부터 해서 전부다 대구 마산 그걸 갔다 다 나눠 1인 1조로 나눠져서 다 내려가서 “우리 노동조합 만들려고 한다! 만약에 이때 만들려고 할 때 너 네들 다 들어와야 된다”라는 것을 얘기했었어요. 그리고 난 다음에 총회를 했기 때문에, 총회 때 “노조 만들어졌다”라는 것에 대해서 거부감 있거나 그러진 않았어요(화장품 A사 노동조합 위원장, 2007. 10)

또한 화장품 판매사원들의 작업공간(1층)이 동일하다는 점은 노조 조직화의 이점이었다. 사실 화장품 판매직 매니저들의 경우 오랜 동안 서로 알고 지내던 사람들이 많았으며, 몇몇 매니저들 끼리는 상호간에 친밀한 관계를 유지하고 있었다. 때문에 초기 조직화를 주도했던 대형 브랜드 매니저들은 초동 주체로서 여타의 자사 중소 브랜드 매니저들을 조직하는데 상대적으로 쉬운 상황이었다. 특히 민주노총 서비스연맹에 가장 먼저 가입한 로레알코리아노동조합은 화장품 4사 노조 조직화 과정에 직간접적인 매개역할을 했다.

당시에 몇 분(3명)이 모여서 “이런 걸 해결하려면 노동조합이 있어야 된다”라는 것을 어디서(노무사) 얘기를 들었나 봐요. 그래서 이 사람이 서울경기지역 15명을 모이게 한 거예요. 근데 제가 거기에 포함된 거구요. 2005년 5월 말 경해서 모였어요. 그래서 연령도 좀 높고 또 경력도 좀 있고, 그런 사람들만 모였어요. 한 열 몇명 정도. 그렇게 해서 노무사를 찾아갔어요. 그분이 하시는 말씀이 그러더라구요. 그때는 몇 명에서 찾아가긴 했었는데, “(노무사)시간외 근로수당라든가 그런 것을 만약에 받을 수는 있지만, 그 기간 자체가 굉장히 길어질 거고 또 하나가 우리가 이렇게 그냥 막연하게 달라고 하

면 절대 회사는 안 줄거다! 그러면서 얘기했던 게 그럼 노동조합을 만들어라!” 그렇게 얘기를 했어요. 그래서 그때 제가 롯데 미도파(노원점)에 있었거든요. 그런데 롯데미도파가 노동조합이 있잖아요. 그래서 노동조합 사무실에 찾아 갔죠. “노동조합을 만들려고 한다! 어떻게 하면 좋겠느냐”라고 얘길 했을 때, 서비스연맹 조직국장님을 소개를 해주었던 거예요(화장품 A사 노동조합 위원장, 2008. 8).

그런 여러 가지를 생각해보니, 내가 계속 다니게 된다면 어떤 혜택이 있을지 생각하는 중에, 로레알 매니저님이 로레알 위원장님을 소개시켜 주셨어요. 로레알 매니저님을 만나서 정말 내가 해도 괜찮은지, 그 전에는 노조에 대한 상식이 전혀 없었으니까요. 듣기는 했지만 “노조를 만들면 짤린다더라”하는 그런 것들이었기 때문에 부담스러운 것도 있었고... 매장이 작다보니 과연 애들이 얼마나 따라줄까... 제가 오래 다니기는 했지만, 저보다 오래 다닌 직원들도 많거든요. 저보다 오래 다닌 사람들이 있기 때문에, “이 사람들이 내가 한다고 했을 때 과연 따라 줄까”하는 그런 의심도 있었고요. 그러다가 (로레알)위원장님을 만나서 용기를 주고, “할 수 있다”는 말도 듣고, 얘기를 들어보고, 그러니까 되더라구요.(...) 사실 제가 여름휴가 끝나고 고민을 조금 하다가, 그 전에는 로레알 노조에 대해서 이야기를 듣다가 그러면서 휴가 끝나고 만나서 고민을 하다가, 처음에 (서비스)연맹에 저하고 3명이 갔어요. 그랬더니 “조직에 인원이 많으니 3명 가지고는 안 되고, 조금 더 많은 인원이 필요하니 일단은 한 명씩이라도 더 데리고 와서 다음에 다시 만나서 이야기를 해보자” 했어요. 그리고 3일 정도 지났는데 이야기를 할 사람이 없더라고요. 누가 적군인지 아군인지도 모르겠고. 그래서 그 다음날 4명에서 갔어요. 연맹에서는 또 “4명으로는 안 된다. 한명씩 더 데리고 와라” 하고, 그러면서 5일 정도 지났는데, 그 때가 영업회의 날이었어요. 영업회의 날 그래도 많이 왔으니까 조금 더 이야기 하고 해서 그 날 약 16명 정도 모였거든요. 그리고 나서 시간을 조금 더 두고 그것보다 더 많은 인원이 모이면 창립총회를 하자고 그래서 더 시간이 있는 동안에 이야기를 많이 해서 9월 3일에 25명이 모여서 창립총회도 하고 위원장도 뽑고, 부위원장, 사무국장, 감사 뽑고, 할 것 하고 한 달도 안 걸렸죠. 당시 저희 본사에서 한 달에 한 번씩 전국에 있는 카운터 매니저들끼리 만나서 다음 달에 해야 할 영업회의를 하거든요. 회의를 진행하면서 중간에 친한 사람들에게 노조를 만들려고 하는데 어떻게 생각하는지, 만약에 하게 되면 따라 올 것인지, 그런 식으로 친한 사람들에게 먼저 이야기를 해서 그날 조금 많이 만나게 됐죠. 그 자리에서 다 가입원서를 주는 거죠. 그래서 그 가입원서를 연맹으로 팩스로 보내든지, 저에게 팩스를 보내서, 그렇게 1주일 만에 거의 800명 정도 가입을 했어요(화장품 C사 노동조합 위원장, 2007. 10).

누군가 앞서서 막 이렇게 총대를 메야 되는데 결국은 그런 사람이 없는 거예요. 다 같은 그냥 한마음으로 했기 때문에. 우리가 노조 만들자 해놓고, 영업회의(9월 28일) 이틀 전날에 노조를 만들려면 물어봐야 되잖아요. 그런데 우리가 괜히 노조를 잘못 만들어서 우리 다 잘리면 어떡하지 그런 얘기도 많았거든요 그래서 로레알 위원장님에게 “우리 모일 때(9월 27일) 한번 오셔서 얘기 해 주세요” 라고 했어요. 그리고 저희 영업회의(5시30분) 끝내고, (11명)교육 받아보고 그 다음날(9월 29일) 아침에 “이제 정말로 해야겠다.” 마음먹었어요. 하지만 솔직히 걱정은 많았어요. 우리는 아무것도 모르는데 시작한 거잖아요. 그래서 그날 저녁에 만나서 노조 설립하고 위원장 뽑은 거예요(화장품 D사 노동조합 위원장, 2007. 11).

저희가 작년 하반기(2007년 하반기) 0000코리아로 넘어 올 때 불만이 많았었고 힘들었어요. 그래서 매니저들끼리 모여서 이런 얘기 많이 했었어요. (노조)만들지 않겠니? 했다가 그렇게 얘기 한 사람이 없어진 상황이었어요. 이런 얘기가 나왔는데, 누구 하나 선뜻 나서는 사람도 없었고, 노조 만들면 큰 일 나는 줄 알았거든요(화장품 E사 노동조합 위원장, 2008. 9).

앞에서 살펴본 바와 같이 화장품 5사의 노조 조직화 과정이 거의 동일한 경로를 밟고 있었다. 먼저 로레알 노조는 노동조건을 개선하기 위해 노무사를 통해 서비스연맹과 연을 맺게 되었고, 다른 화장품 4사(엘카, 클라란스, 샤넬, 라프레리)는 로레알이나 다른 화장품 노조 간부(대의원)의 소개를 통해 민주노총 서비스연맹과 연결되었다. 화장품 5사는 노조 건설화장품 각 브랜드 매니저들을 중심으로 집행부와 대의원 체계를 수립했으며, 정규직뿐만 아니라 비정규직도 함께 조합원 범위에 포함했다.

저희가 만나는 게 저녁엔 못 만나고 오전에 만났어요. 출근하기 전에 시차(조금 늦게 출근)라는 게 있잖아요. 저희가 그 시차를 이용해서 만났어요. 한 5번인가 그렇게 만나서, 바로 6월 6일 현충일이잖아요. 그래서 “그 전에 (노조)띄워야 된다.” 왜냐면 “회사 쉬 때 빨리 띄워야 된다.” 그래서 6월 3일인가 총회를 했어요. 그 당시 우리 회사는 노사협의회를 보드 미팅이라고 명칭을 바꿔서 했어요. 그때는 노사협의회인지도 몰랐어요. 그때 제가 회장이었어요. 암튼 노동조합을 만든다는 얘기가 나가면 안 되니까. “보도 미팅 때 할 얘기가 있으니, 매니저들과 올 수 있는 직원들은 다 와라.” 그래서 한 100명 모아놓고 총회를 했죠. 그리고 나서 그 다음날 가서 (노조)설립을 했죠(화장품 A사 노동조합 위원장, 2008. 8).

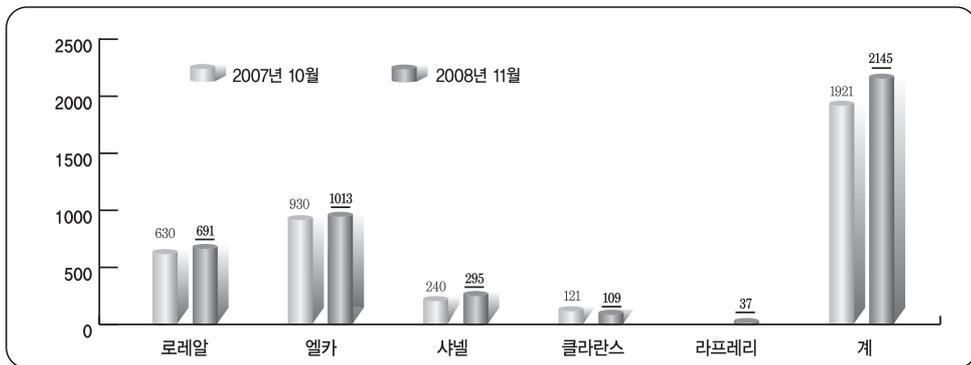
노조를 만들기 위해서 여름 휴가기간에 매니저들을 전국에서 다 모아서 결의대회를 했죠. 모여서 노조 얘기를 했고 그래서 “노조 만들어야 겠다” 그냥. SM들이 딱 지키고 있지않아요. SM들이 항상 우릴 관리하는 보스인데, “그 사람들이 무조건적으로 해야 한다”고 하니까, “우리는 한치의 의심도 없이 다 하겠다”고 했죠. 사실 SM들이 다 커버해주었고, 매장에서 모인다고 해도 다 보내주고 눈감아주고 했으니까 가능했던 거 같아요. 그리고 나서 9월인가 10월 정도에 SM들이 다 탈퇴했어요. 탈퇴를 해서 우리만 남았죠. 회사에서 연봉 받아먹고, “(회사가)노조는 너네랑 안 어울린다. SM들이 어떻게 노조를 가입을 해서 하겠냐?” 모두 탈퇴했죠. (...) 로레알 위원장님은 전 위원장님이 인수인계할 때 소개해 줬어요. 그래서 종종 연락은 했는데, 그 때 갑자기 비정규법 얘기 될 때, 나도 조합원들에게 뭔가를 얘기 해줘야 되고, 알아야 될 것 같은 거예요. 그래서 로레알 위원장님에게 전화했더니 “그 일로 (서비스)연맹에 가니까 같이 듣자” 이래서 제가 가게 되었는데, 명함 받고 왔거든요. 그리고 오는 길에 (로레알)위원장님하고, 이런 저런 얘길 해서……. 노조 엠티를 준비하고 있었을 때였어요. 그때 누구를 부르며, 어떤 주제로 준비를 해야 할 지 고민스럽다. 지금도 사회분위기도 이런데, 사실 우린 노동조합이라고 있어봤자 약하고 이래저래 너무 혼란스럽다” 그랬더니, “연맹 사무처장님을 한번 불러서 교육하는 게 어떨겠느냐고, (우리가)만약 노동조합을 제대로 하고 싶다면 그 쪽의 조언을 얻고 한번 들어보고 선택하는 것도 좋을 것 같다” 그러는 거예요. 우리 대의원대회 총회(2004년 11월)할 때 강의를 했었어요. 노동조합은 무엇인가 이런 걸 해가지고, 우리 회사의 취약점이란 직원들이 불만스러워하는 것하고 접목시켜서 강의를 했더니 완전 반응이 당장이라도 가입을 하자 이렇게 된 거죠. 처음으로 노동조합이 결속력이라는 게 그때 조금 생겼어요. “엠티 후에 우리가 결정하고 연락을 주겠다” 해서 대의원 대회를 했어요(화장품 B사 노동조합 위원장, 2007. 11)

**매장에 친구가 하나 있는데 노조 교섭위원이 한명 있어요. 교섭위원이 가끔 얘기를 하다가 노조 얘기를 해요. “오늘 모 했다.” 그리고 열카가 5월 15일 전후 사흘 파업을 했잖아요. “아 파업도 하는구나” 이런 생각도 했었거든요. 그땐 저희가 준비 단계였기 때문이에요. 노조에 대해서 관심이 생겼었죠. 저희는 자기일 아니면 관심 없어요. 사실 노조도 작년에 **만 알고 있었어요. 그래서 우리 노조 만들까 해서 알아 봤어요. **노조가 민주노총이잖아요. **에 아는 사람이 있어서, “야 너네는 노조를 어떻게 하고 있어?” 그런 얘기하다가, 민주노총 서비스연맹 국장님을 저와 다른 매니저 1명과 만난 거예요. 그게 5월 초인 거 같아요. 만약에 노조 만들기 전에 새어나가면 잘린다. 얘기가 나왔어요. 그리고 6일 정도 지난 후에 이야기 안하고 입도 무겁고 신임이 가는 매니저 두 명이 늘어났어요. 2명 설득하는데 15일 정도 걸렸어요. 그 후에 또 2명이 늘어났어요. 이 6명은 제일 오래된 직원들이에요. 5월 중순에 들어온 거 같아요. 그리고 나서 저희가 노조 설립하기 한 3일 전(6월 말쯤)에 신임 매니저들하고 저희 매니저들 만나서 저녁 먹고 얘기를 했죠. 노조 설립 한 상태에서 얘기 했어요. 노조 필증 나온

게 저희가 7월 9일 날 나왔잖아요. 신청한지 이틀날 나왔고요. 7월 7일 저희가 신고를 했기 때문에 필증 나오고 나서 바로 매니저들 다 얘기해서 바로 노조 가입 신청 받았어요. 20명~30명 된 것 같아요. 직원들한테 이런 노조를 만들고 설명을 했죠. 그 다음에 바로 직원들 팩스를 보내서 신청서 받았어요(화장품 E사 노동조합 위원장, 2008. 9)

한편 2008년 11월 현재 화장품 4사의 노조 조합원 수는 2,145명인데 이는 지난 2007년 10월(1,921명)보다 224명이나 증가한 수치다. 특히 화장품 조합원 증가는 신규 노조(라프레리 37명)와 조합원 순 증가(로레알, 엘카, 샤넬) 효과인데, 이는 현재 화장품 브랜드 매장의 확장 등에서 기인한 것이다([그림 3-3]). 한편 샤넬의 경우 국내 사업부 중 화장품 사업부의 영업직 판매사원들만이 조직되어 있으며, 로레알의 경우 마트사업부와 헤어살롱사업부에도 조합원 10~30여명이 가입한 상태다.

[그림 3-3] 화장품 5사 노조 조직률 추이 : 2007.10~2008.11



3) 주요 투쟁

노동조합이 결성된 이후 조직의 확산을 위한 조직화와 동원화의 주요한 방법으로 집합행동을 꼽을 수 있다. 특히 노동조합의 집합행동은 문제해결을 위한 결정적인 동원의 형태로서 문제해결의 대상이 되는 자본에 대한 압박 수단으로 파업이나 집회 같은 단체행동을 위한 조직 내 자원

을 동원한다. 그런데 노동조합의 조직화와 동원화의 성공은 사용자의 태도에 영향을 받기도 한다. 화장품 5사 노조의 경우 현장의 불만들이 대부분 조직 내부의 문제였다. 그렇다면 화장품 5사 중 노조의 단체행동이 집합적으로 이루어졌던 로레알과 엘카의 사례를 살펴보기로 한다.

(1) 요구와 동원

화장품 5사 노조의 요구사항은 주로 임금 및 복지제도 등의 근로조건과 노조 인정과 같은 기본적인 단협체결 내용이었다. 초기 노동조합의 건설 당시 노동조합 요구사항은 △임금인상(기본급 및 기타 수당 신설) △단협체결(노조 전임자, 사무실, 노조활동, 기타 단협 조항)인데, 노사간의 의견차이가 매우 컸다. 화장품 노조의 요구사항 중 주5일제 운영과 맞물린 인력충원 문제나 급여체계 변경 문제 등은 노사간 주요 쟁점이 되고 있다. 특히 화장품 5사 중 2개 사업장(로레알, 엘카)에서는 임금협상 문제로 노동위원회의 조정과정을 거쳤으며, 엘카 노조의 경우 백화점 판매직 최초로 3일간(2008.5.15~17)의 파업을 했다.

로레알 노조는 2007년 6월 노조 건설 이후 2달 만에 본사에서 약 300명이 참여한 집회(2007.10.17)를 가졌으며, 당시 노조의 요구사항은 임금과 복지 이외에 노조 전임자와 사무실 등의 단협 체결이 주된 사항이었다. 당시 로레알 노조 집회에는 약 300명의 조합원과 연대단위들이 참석했으며, 집회 이후에도 교섭이 원만하게 진행되지 않아 중노위의 조정과정을 거쳤다.



주 : 2008년 엘카코리아노동조합 파업(2008.5.14, 종각)

한편 엘카 노조의 경우 2008년 5월 종각에서 약 950명이 참여한 가운데 파업을 했다. 엘카 노동조합의 단체행동은 임단협이 진행되던 지난 2007년 10월 1인 시위(2007.10.15~17)를 가진 이후 2008년 1월부터 2월까지 1인 시위(2008.1.30-2.13), 집회(2008.2.25, 400명) 그리고 파업(2008.5.14-16, 960명)을 진행했다.

화장품 판매직 노조 중 최초로 파업까지 경험한 엘카 노조의 단체행동 원인은 임금협상 과정에서 불거진 사측의 태도 때문이다. 먼저, 2008년 2월 집회는 엘카 인사부에서 회사 임금체제 변경과 관련하여 설명하던 중 “일부 수당(아티스트 수당)의 기본급화 대상자들인 메이크업 아티스트들의 검증이 필요하다”는 언행으로 조합원과 노조의 항의를 받았던 것이 계기가 되었다. 노동조합은 자사 브랜드 주 중 맥과 바비브라운 조합원들의 자질 문제를 거론하는 사측에 성명서(2008.1.18)를 발표했으며, 이에 회사 측이 사과가 아닌 노조 성명서에 대한 유감 표명을 하자 노조가 단체행동을 한 것이다. 당시 집회는 주로 매장 휴무가 잡힌 조합원들이 참여했다. 한편 엘카 노조의 파업은 회사 측의 불성실한 교섭이 진행되던 과정에서 노동위원회의 조정 등을 결렬한 것이다. 엘카 노조의 임금협상은 9개월 동안 진행되었는데, 약 20여 차례에 걸쳐 교섭(노조 15% vs. 회사 측 5.5%)을 벌였으나 합의점을 찾지 못해 중앙노동위원회의 조정(2008.4.13)까지 간 상태였다. 하지만 중노위의 조정절차가 최종 결렬(2008.4.25)되면서 3일간의 파업에 들어간 것이다.

저희가 기본협약에 관련되어 있는 것을 해결하기 위해서, 전임자와 (노조)사무실과 그런 것들이 다 들어가 있었거든요. 그것만 3개월 정도 했던 것 같아요. 그런데 교섭이 진전이 없었어요. 그러가지고 한번 해야 된다고 해서 했었죠. 근데 중요한 거는 그때 집회한다고 하니까 슈퍼바이저들도 그렇지만 조합원들이 다른 데 전화해가지고 못 가게 하고 그랬었어요. 그리고 그때가 뭐 해달라고 하면 잘 안 해줬었고 암튼 진도가 안 나왔었기 때문에 했던 거 같아요. 우리는 단체협약(안)에 있는 내용들 보다 직원들 생각해서 임금이나 복지 먼저 해주겠다. 그런 거였거든요. 저희는 필요없다 1년부터 끝까지 가자라는 거였고, 회사는 무조건 직원들한테 줄 파이만 주려고 했었던 건데 저희는 그거 못 받겠다. 그래서 회사에서 조합원들에게 얘기했던 것도 그거예요. “애네가 요구하는 게 보면 몇 십억이 드는 거다. 단체협약이 다 돈으로 뚫들겨보면 몇 십억이다. 근데 그거를 다 해달라고 한다.”라고 조합원한테 가서 얘기를 했거든요. 그러니까 조합원들도 슈퍼바이저도 그렇고 전무도 그렇고, 그렇게 해서. 근데 그거를 우리가 조합원들한테 설득할 때도 근데 그걸 다 줄 거냐. 다주면 좋지만 다 안준다. 암튼 간에. 그런 부분들이예요. 그냥 무엇인가를 하긴 해야겠다는 생각이 있었어요. 근데 이제 처음 집회를 하다 보니까 솔직히 말해 간부들도 그렇고 저도 그렇고 이걸 진짜 해야 되나 말아야 되나 그런 생각들은 있었었거든. 그런데 연맹에서도 그렇고 다른 데서도 “한번 해야 될 거 같다” 그래서 백화점 10월 세일 끝나는 그 다음날이 정기휴무(월요일)였거든요. 백화점의 세일이 가장 큰 게 4월 달, 10월 달이예요. 그래서 “인원 모으기가 가장 좋다”고 해서 10월 17일 집회를 했죠. 그전에 토요일도 교섭하고 그전에

그때 교섭을 굉장히 많이 했었어요. 회사가 집회를 하지 못하게 하기 위해서 교섭을 많이 했었는데 암튼 아무 안도 없으면서 교섭만 끈 거였어요(화장품 A사 노동조합 위원장, 2008. 8).

연초에 브랜드 매니저 회의 시간에 인사과에서 상여금을 기본급으로 흡수하려고 했어요. 그런데 그때까지만 해도 브랜드 아티스트 수당을 따지다가 검증 안된 아티스트들에겐 수당을 줄 수 없다는 말을 했거든요. 그래서 노동조합에서 성명서도 냈는데, 회사에서 유감이라는 공문을 보냈거든요. 그리고 1월 29일에는 아티스트 수당이 없어졌기 때문에 보상을 계획하고 있다는 말을 했구요. 결국 임협 시기에 4개 수당(각 5만원)이 자기개발 수당(월 5만원)으로 된 거죠. (...) 사실 임금협상 때 우리가 15%를 요구했는데, 회사는 5% 이상을 줄 수 없다고 하니까, 간부들은 “(중노위)조정이 결렬되면 파업까지 해야 하는 것 아니냐? 회사는 아무런 움직임도 없는데...” 이런 말을 많이 했었거든요. 그래서 중노위까지 밤새 논의했는데, 성과가 없었어요. 그래서 파업을 하게 되었죠. (...) 파업 준비는 5월 1일 노동절 때 전국 브랜드 매니저 교육 때 일단 교섭이야기를 했구요. 4월 28일부터 5월 4일까지 전국을 간부들이 순회방문했어요. 물론 파업 전에 간부들과 각 브랜드 매니저들이 조합원들에게 연락을 한거죠. 노조는 카페에 노조(파업)소식 참고하라고 문자 메시지를 발송했어요(화장품 B사 노동조합 위원장, 2008.11).

(2) 사용자의 반응과 태도

화장품 5사에 노조가 건설되자 개별 기업들은 일반적으로 ‘합법적인 노조 활동은 인정한다’는 입장을 취하고 있으나, 각 회사들은 노무사나 외부 노사담당자를 영입하는 등의 반응이 나타났다. 화장품 5사 중 로레알과 엘카에서 집회와 파업과 같은 노동조합의 단체행동이 발생하자 사측은 민감하게 대응했다. 먼저, 로레알과 엘카 모두 중간관리자(SM)를 통해 각 매장 직원들이 집회에 참석하지 못하도록 전화 연락을 했으며, 노조 집회 등으로 인해 회사가 어렵게 된다는 등의 발언으로 조합원들을 회유하기도 했다. 특히 로레알의 경우 집회에 참석한 조합원들의 불이익 문제를 거론하는 등의 간접적으로 위협적인 표시를 비추었다. 엘카는 파업 당시 각 매장에 아르바이트 및 본사 직원 등을 파견하는 대체 근무를 통해 노조 파업 효과를 최소화하는데 주력했다. 한편 엘카 사업장의 경우 노조 간부를 본사 관리직(SM, 대리)으로 승진 시키는 등의 인사발령을 통한 노조 조직의 파괴하려는 등을 모습도 보였다.

회사 측의 집회 방해가 되게 많았어요. 그때 저희가 17일 전까지, 백화점이 휴무죠. 백화점이 휴무인데 암튼, 백화점에서 또, 저희 슈퍼바이저들이 전화를 다 했죠. 너네들 만약에 오거나 그러면 어떻게 한다. 그런 것들이 다 나뉘서 전화를 했었어요. 그때가 저희가 교섭을 하는 도중에, 지금 슈퍼바이저들이 전화로 “너네가 집회를 가게 되면 회사가 망한다.” 그런 얘기들을 했었어요. 교섭 자리에서 대표이사에게 물어봤었어요. “우리가 집회를 하면 망하느냐? 우리 회사 매출이 얼마나 되는데 그걸 갖고 망하는지 너가 정확하게 얘기를 해라?” 자기는 그렇게 지시를 했겠지만 우리한테 지시했다고 얘기를 안 하겠지 그러가지고, 그 슈퍼바이저들이 다 전화를 해서 좀 많이 조합원들이 쫓았던 거 같아요. 그 와중에도 조합원들도 가야 되나 말아야 되나 그런 생각을 많이 했었데요. 특히나 서울 같은 경우는 계속 전화를 했었고, 지방 같은 경우는 아예 차를 저희가 대절을 해서 다 보내 놔졌거든요. 차 같은 거를 다 해서 했고, 그랬기 때문에 개네들이...**(화장품 A사 노동조합 위원장, 2008. 8)**

파업을 하게 되니까, 영업부 각 브랜드별로 파업에 참가하는지 확인전화를 했어요. 지난번 집회 때 별로 참석을 하지 않았으니까, 약간은 방심했었던 것도 있지만... 아마 당일 본사 직원들이 모두 매장에 나가서 근무한 것으로 알아요. 뭐, 자기네들이 매장에 나가 봐야 물품이나 서류들이 어디에 있는지도 모르니까 그냥 고객들에게 안내만 한 정도죠. 일부 매장은 본사로 올라간지 얼마 되지 않는 SM들이 있으니까 조금 판매를 한 것 같더라구요. 그날 아마 회사 측 매출 손실이 20억 정도는 되었죠. 사별이 5억 목표로 했는데, 10억을 달성했다고 하니까. 우리 덕을 좀 봤죠. 노조도 파업 비용으로 약 2천만원 정도는 들어간 것 같아요.**(화장품 C사 노동조합 위원장, 2008.11).**

4) 조직 정착과 제도화

노동조합의 제도화(지속성)는 교섭관계의 제도화를 통해 이루어진다. 노동조합의 제도화란 조직의 체계화된 구조를 갖추는 것을 의미한다. 노동조합의 체계화된 구조는 내외부적인 구조로 구분할 수 있다. 먼저, 노조의 내부적 구조는 의사결정 및 전달, 통제 구조, 조직 정체성 및 교육 훈련 프로그램, 조합원에 대한 서비스 제공 능력 등의 보유를 의미하며, 외부적 구조는 자원 지원과 같은 네트워크 구축을 의미한다. 여기에서는 조직체계, 교육훈련, 교섭관계 등을 중심으로 조직 정착 국면에 대해 살펴보자.

(1) 조직 체계

화장품 5사는 민주노총 서비스연맹 소속(유통분과)으로 조직 형태는 모두 오픈 숍(open shop) 형태며, 각 브랜드의 판매사원(BA)들이 조합원에 가입된 상태다. 현재 화장품 5사의 조직체계를 보면, 집행부와 상집, 그리고 대의원(분회) 등의 기본적인 골간 구조를 갖추고 있다. 특히 화장품 5사 노조 간부인 상집과 대의원은 매니저 혹은 부매니저들로 회사 조직구조 내에서 가장 선임자(senior)들로 되어 있는데, 이는 노조 조직구조와 회사 조직구조를 일치시켰다는 점에서 노조 조직력을 유지하는 토대가 되고 있다. 특히 노조 상집은 경력이 오래된 매니저(고참)들로 구성되어 있다는 점에서 화장품 5사의 노조 조직체계는 기본적인 연공서열 중심의 조직체계 형태다.

권역별로도 하고 브랜드별로도 하고, 권역- 거긴 나이 많으신 분들이 계시니까. 그리고 그 사람한테 한번 얘기를 하고요. 일이 큰 문제일 경우에는 우선 부산 지역이면 부산지역의 나이 많으신 분들에게 먼저 얘기를 하고, 그 다음에 브랜드별로 대의원들한테 얘기를 해요. 대의원은 각 매장의 한명씩, 거의 매니저죠. 지금은 조금 틀려졌어요. 매니저들이 좀 잡아 줘야지만 밑에 있는 애들이 따라 올수 있거든요. 상집 간부들 몇 명이 매장을 다 맡고 있었어요. 전화를 했죠. 왜냐면 방문은 못하니까. 저희가 저녁에 교섭을 하거나 아니면 회의를 하거나 그러면 상집 간부들이 다 오거든요. 그러면 다음날 가서 다 전달을 해줘요(화장품 A사 노동조합 위원장, 2008. 8).

일단 (조합원들의)마음이 많이 열렸어요. 그리고 조금 노동조합을 믿고 기대려고 하는 게 있고. 일단 (민주노총 서비스연맹)상급단체에 가입을 해서 “굉장히 든든하다”는 생각을 하는 것 같아요. 상급단체가 옆에서 든든하게 받쳐주고 있기 때문에 “더 좋다” 이런 게 있어요(화장품 B사 노동조합 간부, 2007. 11).

(2) 교육훈련

현재 화장품 5사 노조의 주요 활동은 조합원 교육을 꼽을 수 있다. 일반적으로 노조 건설 초기 가장 중요한 것은 조합원의 힘을 하나로 모으고 내부 구성원들의 결합된 힘을 이끌어 내기 위해서는 노조 교육이 가장 중요하다. 이런 이유로 노동조합은 조합원 교육에 가장 많은 노력을 기울

였다. 이들 노조들은 건설 초기 위원장 전국 순회 간담회나, 권역별 조합원 교육을 공통적으로 진행했다. 현재 화장품 5사의 교육훈련 내용을 보면, '상집-대의원-조합원-신입조합원 교육' 4단계로 이루어지고 있다. 화장품 5사 중 로레알이 상대적으로 조합원 교육이 체계화되어 있으며, 다른 화장품 4사도 노조교육에 다른 무엇보다 자원을 많이 할애하고 있다.³⁹⁾

이젠 중요한 것은 교육 같은걸 많이 하게 되니깐 제가 조합원 교육을 많이 했었거든요. 처음 만들어 놓고 난 다음에 가장 중요한 게 교육이잖아요. 때문에 교육을 좀 많이 시켰고, 저는 제가 7월 달에 휴가를 안가고 연차를 써서 매장을 돌아다녔어요. 그래서 애들을 다 만나서 이런저런 얘기를 하고, 그래서 조금 더 뭐 더 잘됐다고 봐야 되나 그렇지요. 총회를 하고 난 다음에 조합원들 교육을 짝 했어요. 간부(매니저)들을 먼저 불렀어요. 그리고 난 다음에 간부를 다 뽑았어요. 누가 했으면 좋겠다. 상집간부들 뽑았어요. 그 간부들이 거의 매일 만났어요. 그때는 그리고 그 간부들이 나눠서 전화하고, 그리고 난 다음에 일반 조합원들 교육도 다 했었어요. 조합원 교육은 바뀌기면서 계속했죠. 하루에 못 끝 내잖아요(화장품 A사 노동조합 위원장, 2008 8).

일단 교육을 먼저 받아야 하잖아요. 다들 모르는 상황이라. 그래서 000 브랜드 매니저를 먼저 만났었어요. 그리고 지방까지 다 올라왔었어요. 그래서 일단 000브랜드 조합원 교육을 했어요. 행사나 교육을 받게 되면 조금 더 아는 게 있으니까 현장에 가서 애들에게 전달하고, 다음에는 전체적으로 다 교육을 하고...(화장품 C사 노동조합 위원장, 2007. 10).

이와 같은 노조 교육활동은 조합원들의 의식을 높이고 노조활동에 적극적인 참여를 유도함으로써 노조의 조직역량을 강화하는 계기가 되었다. 화장품 5사 조합원의 경우 노조 교육을 받은 후 노동조합의 필요성이나 노동자로서의 정체성 등 계급의식이 향상된 측면을 엿볼 수 있다.⁴⁰⁾

39) 민주노총 서비스연맹 화장품 5사는 2009년 3월(상집교육, 2009.3.27)과 4월(상집수련회, 2009.4.1~2) 두 차례 공동교육을 진행했다. 물론 당일 상집 수련회의 경우 클라란스가 자체 회사 사정으로 참석하지는 못했지만, 화장품 5사는 조직화 이후 노조 교육이나 소식지 발간 등의 공동 사업을 진행하고 있다.

40) 화장품 4사 판매 노동자(라프레리 제외)들을 대상으로 한 설문조사 결과를 보면, 조합원들은 비정규직을 위한 노조의 노력(3.78)이나 비정규직 조직화 활동(3.72)뿐만 아니라, 노조의 정치사회문제 참여(3.40)에 대한 사안까지 긍정적(+인 의견을 갖고 있다(김종진, 2007c. 「유통 입점업체 판매직 노동자 차별 및 노동실태 분석」, 『유통업 여성 비정규직 차별 및 노동인권 상황 실태조사』, 국가인권위원회, 265쪽).

한편 화장품 5사 중 라프레리를 제외한 4사 조합원을 대상으로 한 설문조사에서, 조합원 절반 가량(53.9%)은 “사업장 내에서 근무 중 고충사항이나 불이익을 당할 경우 노조로부터 도움” 받기를 희망하고 있었다.

처음에 모르고 들었거든요. *** 점포에 있을 때 가입하라고 해서 들었어요. 일단 들었는데 근데 잘못 되는 거 아닌가? 일단은 수습이니까. 그럴잖아요. 되게 불안정하잖아요. 말씀하시기를 “이게 잘못되면 너 네들 잘린다”는 식으로 말씀하셔서, 제가 첫 직업인데 잘리는 거 아닌가. 노조 그거 하게 되면 “여기 그만 두더라도 다른 데서 안 받아준다”고, 이런 얘기를 되게 많이 하는 거예요. 근데 한번 노조교육 갔다 오고 나서 “아~ 이게 필요한 거구나” 그때 확 느꼈거든요. 왜냐면 안 좋으라고 하는 게 아니더라고요. 저희에게 불합리한 것을 더 개선시키고, 정당하게 하기 위해서 하는 거니까 되게 좋은 것 같아요(화장품 C사 노동조합 조합원, 2007. 11).

(3) 교섭관계

화장품 5사의 교섭구조는 모두 기업별 교섭이며, 로레알과 엘카의 경우 임단협 체결 과정에서 노동위원회에 조정과정까지 거쳤다. 특히 로레알의 경우 노조 건설 이후 매년 조정신청 과정을 겪고 있으며, 엘카는 백화점 판매직 화장품 노조 중 최초로 3일간의 파업까지 했다. 화장품 5사 중 현재 단협을 체결한 4사 노조의 교섭특징을 보면 단협을 체결하는데 적게는 5개월에서 많게는 13개월까지 걸렸다. 화장품 4사 교섭과정의 주요 내용을 보면 주로 노조 전임자, 사무실, 기타 복지제도 등의 기본적인 사안들이다. 그럼에도 불구하고 화장품 4사의 교섭이 쉽게 이루어지지 않았던 것은 화장품 사용자측의 노조 길들이기로 봐야 한다.

한편 화장품 4사의 노조 효과성은 매우 크다. 먼저, 노조 대부분 기본급이 6~9% 정도 인상되었으며, 임산부 수당(10~15만원)과 같은 복지제도 또한 매우 향상 됐으며, 로레알의 경우 노조 설립 이후 서비스수당(3만원), 여름 휴가비(10만원) 등이 신설되었으며, 엘카의 경우 감정수당(3만원), 자기개발비(5만원) 등이 신설되었다. 클라란스 또한 자기개발비(3만원) 등이 신설되었다. 게다가 화장품 5사에 노조가 건설된 이후 현장에서 불필요하다고 여겨졌던 작업조건이나 상황

들이 하나 둘씩 변화되고 있으며, 이 과정에서 노조에 대한 신뢰가 쌓여가고 있는 것이 확인된다.

노동조합 인정받고 그때 임금이나 인센티브 제도가 좀 바뀌었고, 감정 수당이 저희는 생겼어요. 감정 수당을 저희가 회사 측에 요구를 했었거든요. 근데 그걸 감정 수당이라고 얘기하지 않고 서비스 수당(월3만원)이라고 해서 말 바뀌어서 생겼어요. 노동조합이 생기면서 이제는 고용안정이라든가 그리고 또 임산부들이 좀 좋아졌어요. “법에 8시간 근무해야 된다”고 하지만 우리는 그런게 없었어요. 임부 같은 경우 시간외근로를 안 하면 월급이 굉장히 적어요. 저희 유통 쪽이 다 그렇잖아요. 그래서 임부 25만원, 산부 15만원 지급이 노조 교섭을 통해서 만들어진 거예요. 그래서 이제는 경력자 이직이 많이 줄었고, 또 직원들 중 유산하거나 그런 것들이 좀 많이 줄었어요(로레알 노동조합 이은희 위원장, 2007. 10).

매니저 같은 경우는 늦어도 9시30분까지 출근을 하죠. 매니저 9시30분에 출근보고라는 것을 해요. 담당 과장이 있어요. 그 과장한테 매장 전화로 하는 거예요. 얘기는 “안녕하세요. 출근 잘 했습니다.,” “어 수고해라” 끝 이거예요. 출근을 확인하는 거죠. (매일 오전에 전화로) 미친 거죠. 그런데 노조 건설 이후 없어졌어요(화장품 D사 노동조합 조합원, 2007. 10).

〈표 3-3〉 서비스연맹 화장품품 5사 노동조합 제도화 수준과 내용(2008 .10)

		로레알 노조	샤넬 노조	엘카 노조	클라란스 노조	라프레리 노조
조직 체계	집행부(전임)	3명	1명	3명	비상근	비상근
	상집	27명	22명	30명	11명	6명
	대의원	66명	66명(상집포함)	65명	11명	26명
커뮤니케이션	의사소통 전달구조	•직접 : 매니저, 대의원 •간접 : 카페(소식지), 문자				
	개설시기	•2005. 6. 9	•2007. 7. 10	•2007. 9. 3	•2007. 10. 6	•2008. 7. 10
	회원 수	•1,007 (07년 812명)	•450 (07년 361명)	•1,899 (07년 1,311명)	•244 (07년 210명)	•99
	1일 방문	•80여명	•30여명	•60여명	•60여명	•100여명
	주요활동	•노조 홍보/활동 •의견 교환 •소식지 게시				
교육 훈련	상집	•6일	•2일	•8일	•1일	•자체
	대의원	•5일	•2일	•6일	•2일(수련회 1일 포함)	•자체
	조합원	•2회(2시간)	•2일워크샵 1일 포함)	•1시간(신입)	•1시간	•자체

		로레알 노조	샤넬 노조	엘카 노조	클라란스 노조	라프레리 노조
교섭 관계 특징	임협내용(기간)	• 6.3%(2개월)	• 6.7%(1주일)	• 7.7%(9개월)	• 9%(8개월)	•
	단협 내용 체결 기간	• 인력충원 • 일비, 휴가비 • 소요 : 5개월	• 전임자 • 임산부 수당 • 소요: 12개월	• 전임자 • 임산부 수당 • 소요: 13개월	• 임산부수당 • 자기계발비 • 소요: 8개월	•
네트 워크	노동조합	• 서비스연맹	• 서비스연맹	• 서비스연맹	• 서비스연맹	• 서비스연맹

(4) 의사소통

현재 화장품 5사 노조는 조직형태가 전국 사업장이라는 점을 고려하여 공지사항은 주로 노조 카페나 회사 내부 인트라 넷(intra-net)을 활용하지만, 조합원들과의 소통을 위해 인터넷 포털 사이트 다음(daum)의 노조 커뮤니티를 주로 활용하고 있다. 특히 화장품 판매직 노동자들의 평균 연령이 20대 중반(평균 26세)이라는 점을 고려하면 화장품 5사 노조 인터넷 활용은 매우 중요한 노조의 소통 수단이다. 한편 지난 1년 사이에 화장품 4사 커뮤니티 가입 회원 수도 900명 가까이 증가했다.

화장품 5사의 노조 카페 중 가장 처음 개설된 것은 로레알코리아 노조인데 2005년 6월 9일 카페를 개설하여 운영하고 있으며 회원 수는 1,007명이다. 그 밖의 화장품 4사 노조 커뮤니티는 상대적으로 늦게 개설된 편인데, 샤넬(450명), 엘카(1,899명), 클라란스(244명), 라프레리(90명) 순이다. 화장품 5사 노동조합의 커뮤니티 특징은 직장생활 중 불만이나 애로사항 등에 대한 문제점이나 요구사항을 올릴 수 있는 게시판을 개설하여 운영하고 있다는 점이다. 현재 노동조합은 해당 직원들의 부당노동행위나 노동인권침해 등 사업장 내에서 조합원들의 다양한 의견을 청취하기 위한 방안으로 활용하고 있다. 특히 화장품 판매사원들이 일하고 있는 매장이 전국에 산재되어 있다는 점을 고려한다면 온라인 커뮤니티는 조합원과 노조와의 의사소통의 주요한 창구 역할을 하고 있다. 다음은 화장품 5사 조합원들의 노조 커뮤니티(카페)에 대한 의견이다.

매달 뭐 카페 가면 그런 공감대 통하는 얘기가 되게 많이 있다고 누군가가 많이 적어놔요. 누군가 적어놔서 제가 보면 “아 맞아! 저래 진짜, 저래!” 그런 것에 대해서 공감대 형성이 많이 되요. 내가 혼자 공공 앓고 그냥 나올 일이긴 한데 그 어느 한 사이트 통해서 딱 보면 아 애도 나랑 똑 같구나 저렇구나! 그런게 있죠. 그런데 나만 이렇게 힘들게 일 하는 게 아니라 누군가도 저렇게 그 장소에서 그렇게 힘들게 일하고 있다는 거에 공감이 되면서 일단은 노조가 앞에서 나서서 저희는 뒤에 따라가기만 하면 되잖아요. 따라가면서 하면 뭐 의견 같은 거 내라고 할 때 설문조사 같은 것 말하면 자기네들끼리 알아서 다 해주니깐. 웬만하면 개선해 줄 수 있는 것. 많이 개선도 됐고...(화장품 A사 노동조합 조합원, 2007. 10).

저 교육 받고 나서 카페활동 이런 거 되게 열심히 했어요. 처음에는 이게 모하는 거야 이랬는데 지금은.. …(중략)… 백화점에서 판매하는 사람들이랑 본사에서 일하는 사람들 그런 미묘한 그런 게 있는데, 교육이나 그런 걸 받게 되면 본사 사람들이랑 부딪치게 되잖아요. 왜냐면 저희가 바로 그런 거는 못 견디죠. 바로 (카페)올리고 그런 것 때문에(웃음). 근데 일단 우선은 카페활동 하면서, 저는 처음에는 딱 못 느꼈는데 이제 카페에 올라오는 글 보고 그러다 보면 되게 (본사 사람들이)무시하는 경우가 많더라고요. 그랬는데 지금은 저희 판매원을 막 대할 수 없잖아요. 그런 게 많이 개선된 것 같고, 근데 도 아직까지는 잘 모르겠어요(화장품 B사 노동조합 조합원, 2007. 11).

3. 시사점

민주노총 서비스연맹의 외국계 화장품 5사 노조 조직화 과정을 보면 몇 가지 공통적인 특징을 확인할 수 있다. 첫째, 화장품 5사 노조 중 4사 노조는 로레알코리아 노동조합의 효과성에 의한 것이다. 애초 화장품 5사 노조 중 가장 먼저 건설된 것은 샤넬이나, 실질적인 노조 활동(민주노총 가입, 단협체결)은 로레알코리아 노동조합에서 시작되었다. 로레알 노조는 백화점 화장품 판매사원을 중심으로 한 노동조합인데, 로레알의 노조 건설과 단협체결 그리고 일상적인 노조 활동(교육)은 다른 화장품 4사 노조 건설로 연결되는 역할을 했다. 특히 로레알 노조의 소개로 미조직 사업장이던 엘카와 상급단체 없이 활동하던 샤넬 등의 대형 브랜드들이 민주노총 서비스연맹에 가입했다. 특히 로레알의 노사관계 제도화와 효과성(임산부 및 서비스 수당, 작업장 불만

해소 등)은 여타의 화장품 4사가 노조 건설 이후 노사 교섭의 기본 지침서가 되었다.

둘째, 화장품 5사 노조 조직화의 초동 주체 및 핵심 세력인 작업장 내 고참(매니저)들의 역할이 컸다. 일반적으로 화장품 업체의 각 매장(카운터)에서 ‘첫째’로 지칭되는 매니저(혹은 점장)들은 노조 조직화의 핵심적인 역할을 맡았으며, 노조 건설 이후에도 주요 간부를 맡고 있다. 통상 각 브랜드 매장 선임자가 오랜 경험을 통해 습득된 매장 내 업무와 관련된 기술재(skill asset)를 갖고 있다. 때문에 매니저의 경우 직원 추천이나 평가와 같이 작업장 내의 절대적인 권한을 갖고 있다. 이런 이유로 매니저는 노동자들의 권익과 보호를 위한 위치(노조 결성의 주도 세력)가 될 수 있었다. 반대로 사용자에 대한 헌신과 충성(loyalty rent)을 강요하는 위치가 될 수도 있기 때문에 무노조 사업장의 경우 화장품 매장의 매니저들이 움직이지 않는다면 무노조 사업장의 조직화는 어렵다.

셋째, 백화점 화장품 판매직 노동시장 구조와 조직구조의 동질성에 기반한 노조 조직화 형태를 볼 수 있다. 화장품 판매직의 경우 조직 구성원 절대 다수가 여성이며, 각 업체 브랜드의 판매사원이 조직의 주된 구성원이다. 그런데 화장품 판매사원의 노동조건은 경력, 고용형태, 근속에 상관없이 거의 대부분 동질적이다. 예를 들면 임금 및 복지 그리고 작업환경 등 거의 대부분 비슷한 조건에서 일하고 있다. 때문에 판매사원들의 불만 또한 다르지 않았다. 이런 이유로 노조 결성 과정에서도 화장품 5사 노조의 조합원 가입범위는 정규직과 비정규직(수습, 계약직)까지 포함하고 있다.⁴¹⁾ 통상 노동조합의 조직은 정규직 중심의 노조가 다수이며, 일부 사업장의 경우 비정규직 노조가 건설된 상태다. 하지만 화장품 5사처럼 정규직과 비정규직이 하나의 노동조합에 건설된 사례는 흔치 않다. 이는 노동시장과 조직구조의 이질성이 상대적으로 적기 때문에 조직화의 불만이나 동원화의 잠재력을 하나로 모을 수 있었던 상황이었다.

41) 화장품 5사 노동조합의 조합원 자격과 가입범위(규약)를 보면 비정규직도 노조에 가입할 수 있도록 했다. 이런 이유로 화장품 5사 비정규직 거의 대부분은 노조에 가입한 상태다. 현재 화장품 판매사원들이 근무하고 있는 매장에는 비정규직인 수습사원이 최소 1명 이상 근무하고 있으며, 규모가 큰 매장의 경우 비정규직은 3명이 넘는 곳도 있다.

1. 머리말

일반적으로 시설관리업무인 경비 및 청소업무 노동자들의 노동조건은 가장 열악한 직종 중 하나로 알려져 있다. 사실 시설관리업무 대부분은 파견 및 용역의 간접고용인 관계로 직접고용 노동자에 비해 고용 및 노동조건이 매우 열악한 상황이다.⁴²⁾ 연세대 시설관리 노동자들의 노동조건 또한 열악한 상황인데, 2007년 당시 연세대 5개 하청업체에 소속된 노동자들의 월 평균 급여는 75만원 수준이었다. 연세대 시설관리 노동자들은 고용형태 상 간접고용(파견, 용역)에 해당된다. 때문에 노조 설립의 배경과 투쟁의 주요 원인은 원하청 관계에서 나타나는 고용승계와 열악한 노동조건이었다. 실제로 노동조합은 실질적인 사업주(원청)인 연세대학교와 공급사업주(하청)인 용역업체와의 2중 교섭을 해야 했으며, 주요한 노동조건을 해결하기 위해 행동 역시 원청과 하청을 모두 상대로 진행했다. 특히 연세대 시설관리 노동자들의 노조 설립과 투쟁의 배경에는 연세대 학생모임 '살맛'이 주된 역할을 했으며, 이는 우리나라 대학시설관리 미조직 비정규 노동자 조직화 모델 중 하나로 볼 수 있다. 따라서 여기에서는 민주노총 공공노조 서경지부 산하 연세대 분회 사례를 통해 대학 내 청소용역 노동자 조직화 모델에 대한 시사점을 찾고자

42) 청소용역 노동자들의 주요 특성과 노동조건은 대체로 다음의 세 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 청소 노동자들은 여성, 저학력, 고령자가 다수를 차지하고 있는 가운데 이들의 절반은 가구주라는 점이다. 둘째, 청소 노동자들의 고용형태 비정규직이 절대 다수를 차지하고 있으며, 계약기간이 불분명하지만 한 사업장에서 지속적으로 일을 하는 특징을 보인다. 셋째, 청소 노동자들은 사회적으로 최저임금 수준의 낮은 저임금을 받고 있다. 한국고용정보원의 2006년 산업·직업별 고용구조 조사(OES)에 의하면, '경비 및 청소 관련직' (중분류)에는 1,110,957명이 종사하고 있고, 임금노동자는 983,641명(88.54%)이다. '경비 및 청소 관련직' 만을 보면, 남성이 61.86%를 차지하고 있고, 이 중 50대 이상(66.91%)이 약 3분의 2를 차지하고 있다. 반면에 OES의 소분류 체계인 '청소 및 파출부 관련직' 만을 한정해서 보면, 여성(70.64%)이 3분의 2를 차지하고 있으며, 평균 연령은 55.8세이고, 50대 이상(74.02%)의 고령 노동자들이 많다. OES 자료에 따르면, 월 평균 노동시간은 42.08시간(월평균 노동일수는 22.08일)이며, 월 평균 임금은 77.59만원(2006년)으로 법정 최저임금을 약간 상회하는 수준이며, 남성(107.29만원)이 여성(65.24만원)보다 상대적으로 임금 수준이 높았다. 게다가 60대 이상의 고령 노동자들의 월 평균 급여(62.11만원)는 전체 청소 노동자들 보다 15만원 정도 적었다.

한다.⁴³⁾

2. 연세대 시설관리 청소용역 노동자 조직화 사례

1) 조직 현황

연세대 시설관리 노동조합이 설립된 당시 연세대학교에는 5개의 청소 및 경비 용역업체가 들어와 일을 맡고 있었고, 현재 파악된 5개(前 명신개발, 동서기연 등)의 용역업체에 고용되어 있는 인원은 약 300여명이다. 이 중 가장 큰 업체(前 명신개발)에 소속된 노동자(142명)가 절반 가량을 차지하고 있다. 한편 연세대학교 시설관리 노동자들의 노동조합 건설은 지난 2008년 1월 26일 전국공공서비스노동조합 경인공공서비스지부 산하 조직으로 편재되어 설립했으며, 현재 조합원은 2008년 11월 말 현재 286명이다. 노동조합의 조직형태는 오픈 스톱이며, 초기 연세대 분회 조합원 대부분은 前 명신개발(주) 소속 노동자였다. 하지만 노조가 설립된 이후 다른 하청업체와 경비 노동자 그리고 연세대 동문회관에서 일하는 노동자까지 가입을 했다. 연세대 시설관리 노동자들은 업무 상 크게 청소업무와 경비업무로 구분되며, 노조의 주력 집단은 청소 노동자들이다.

43) 사실 간접고용 문제는 노동시장의 변화 흐름에서 보면 우리나라 노동정책에서 가장 풀어야 할 과제로 중 하나다. 하지만 간접고용 문제는 원청의 사용자성 인정과 같은 근본적인 문제부터 노사간 이해관계가 첨예하게 대립된 사안이다. 때문에 법제도적인 접근으로는 쉽게 해결의 실마리를 찾을 수 없는 상황이기며, 노동운동 진영에서는 간접고용 노동자 조직화를 통한 노사관계 차원의 접근방안을 모색하고 있다.

〈표 4-1〉 연세대 시설관리 청소용역 조직 현황 (2008.11)

		노조 조직 현황	단체행동 및 고용 관계			
노 조	창립시기	• 2008. 1. 26	단체 행동	주요행동 (기간)	• 업체 변경(정년 기간변경)으로 인한 고용승계 투쟁(2008) • 임금체불 투쟁(2008)	
	성근자 수	• 2인		행동형태	• 본관 농성(2008.1-2) - 조합원, 학생 등 • 노동부 지청 연좌 농성(2008.9.24) - 조합원 130명, 학생 10명	
	조직체계	• open shop • 분회장 및 부분회장		성과와 한계점	• 연세대 학생들이 초기 노조 조직화에 주도적으로 개입	
조 합 원	직원 수	• 약 300여명	비정 규직 문제	용역 파견 문제	자본	• 업체변경, 정년기간 변경 • 부당노동행위(임금 체불 등)
	조합원 (a)	• 286명			노조	• 업체변경, 정년기간 변경
	대상 (b)	• 청소(여성집단) • 경비(남성집단)		노동조합 주요 요구사항	• 고용승계 및 정년 보장 • 체불임금 요구	
	조직율 (a/b)	• 80%		노조 비정규직 활동	• 상급단체인 서경지부와 분회, 학생조직에서 노조 가입 및 일상활동 전개	
	특징	• 초기 : 5개 용역업체 중 2개 업체 조합원 중심으로 구성됨 • 청소직에서 먼저 노조 결성 후 경비직이 노조에 가입한 형태		초기 주요 요구사항		• 업체 변경에 따른 고용승계 • 정년 변경에 시정 • 체불임금 지급
	주력집단	• 청소용역 여성 노동자 • 연세대 학생 모임(살맛)이 조직화				

2) 주체 형성과 노조 설립⁴⁴⁾

연세대 학생모임 살맛의 비정규 조직화 과정을 보면 <학내 비정규 노동자와 지속적인 연계활동(신뢰형성) → 다른 학교 비정규 노동자와의 간담회 → 외부 사회단체 및 노조의 자문 및 도움(노동법, 기술적 내용 등) → 일상적인 현장 활동(소식지, 방문) → 연대 투쟁>의 형태로 진행되었다.

44) 조직화 과정은 연세대 학생모임 '살맛'의 구성원(2008.9.19), 연세대 분회 간부, 서경지부 간부(2008.3)와의 인터뷰 내용 그리고 연세대 살맛의 내부자료 등을 토대로 재구성했다.

(1) 초기 조직화 과정 : 예비적 단계

공공서비스노조 서경지부 연세대분회 설립의 배경을 살펴보면 2006년 9월 연세대학교 학생 몇 명이 한국비정규노동센터에서 주관한 제1회 <학생비정규포럼>에 참여한 것이 계기가 되었다. 당시 연세대 학생들은 비정규 포럼 프로젝트였던 「학내 미화노동자 대상 인권실태조사」에 참여하면서, 비정규직 노동자들의 문제에 있어 일회적인 실태조사가 아니라 현장 노동자들과의 일상적인 만남을 통한 신뢰형성이 필요하다고 느끼게 됐다. 이에 해당 학생들은 학내 비정규 노동문제를 몇몇 활동가 학생들만이 아니라 보다 많은 학생 단위들과 공유하고 함께 하기 위해 학내 주요 주체(학생회, 학보사, 운동단위 등)들에 제안해 2007년 3월에 비정규 노동문제를 고민하는 학생모임 ‘살맛’을 구성했다.⁴⁵⁾

한국비정규센터 포럼을 계기로... 그래서 여기저기 (건물)돌다가 “노동자분들을 만나는데 가장 필요한 건 상호간에 신뢰겠다”라는 생각이 많이 들었던 것 같아요. 대뜸 찾아가서 설문지를 해달라고 하면 불쾌해 하시는 분들도 많고, 대학원생이나 기자들이 와서 해달라고 하나 봐요. 근데 “뭐 한번 왔다 갈거지!” 생각을 많이 하시니까 신뢰가 없는 상황이었고... 당장 어떻게 해보자는 게 아니라, 기본적으로 신뢰가 필요할 거 같아, 많은 건물은 아니지만 6~7개 건물에 계시는 분들은 정기적으로 찾아뵙고 인사 하고, 밥 같이 먹고 이런 식으로 해서 만났어요(연세대 학생모임 살맛 구성원, 2008. 9).

조직화의 예비적 단계로서 준비과정을 살펴보면, 연세대 학생모임 살맛을 만든 학생들은 학내 청소 노동자 실태조사 과정에서 느낀 비정규 노동자 문제를 실천 속에서 결합하려는 자리부터 마련했다. 2007년 4월 살맛은 학내 청소 노동자 조직화가 먼저 이루어진 고려대학교 노동조합과 간담회를 가졌다. 이 자리는 고려대 분회 조직화 과정과 노동조합 건설 이후의 성과뿐 아니

45) 살맛은 연세대 학생들과 강연, 노동법 교육, 세미나 등의 프로그램을 진행했고, 한국비정규노동센터나 민주노무법인 그리고 공공서비스노조 서경지부, 외부 연대단위들의 도움을 받았다.

라, 노조 조직화 과정에서 검토해야 할 조건 및 충고 등의 여러 가지 이야기를 접할 수 있는 좋은 기회였다. 또한 살맛은 2007년 5월 대학축제 시기 연대 장터에서 노동자들을 주점에 초청했는데 당시 약 30여명의 노동자들이 함께 했다. 이 자리는 실질적으로 학생과 노동자가 한자리에 모여서 이야기를 나눌 수 있었던 첫 만남이었으며, 학생들과 현장 노동자 사이의 신뢰형성에 많은 영향을 미쳤던 행사였다. 특히 이날 학생들은 노동자들이 일하면서 느끼는 고충사항이나 학생들에게 바라는 점 등의 많은 이야기를 들을 수 있었다.

한편 2007년 하반기에 이르러 살맛은 현장 노동자를 대상으로 자체 제작한 유인물 1,2호를 배포했다. 유인물은 최저임금제에 관한 내용부터 연세대에서 자행되고 있는 위법사례까지 구체적으로 다루었으며, 타 학교 노동조합의 사례 등 현장 노동자들에게 직접적으로 다가갈 수 있는 내용으로 제작되었다.⁴⁶⁾ 현장 소식지는 학생들과 노동자 사이의 대화와 신뢰형성의 매개였고, 유인물을 통해 전달된 학생들의 연락처를 통해 보다 일상적으로 현장 노동자들과의 소통이 가능하게 되었다. 동시에 타 대학 노동조합 사례를 소식지에 정기적으로 담았던 것은 현장 노동자들에게 노동조합의 필요성과 방향성에 대한 문제의식을 촉발하게 된 계기였다.

아울러 살맛 구성원들은 학교 건물 구역을 나누어 정기적으로 청소 노동자들의 휴게실을 방문하면서 청소 노동자들이 일하면서 느끼는 여러 가지 고충들을 생생하게 접할 수 있었다. 당시 살맛 구성원 12명은 2007년 초까지 연세대 청소 노동자들을 접촉하기 위해 6개 구역으로 나누어진 구역(2~12개 학교 건물)에 적게는 2명, 많게는 6명씩 조를 편성해 노동자 현황 및 조합 가입 여부 등을 파악했다. 예를 들어 가장 많은 인원이 근무하고 있는 백양로 북측의 12개 학교 건물의 건물별 인원, 노조 가입 여부, 담당 업무, 대표 연락처 등을 확인하는 등의 초기조직화 사업을 치밀하게 전개했다.⁴⁷⁾

사실 살맛이 이처럼 청소용역 노동자들을 조직하는 데는 일정한 자원과 네트워크 활용이 필요했다. 예를 들어 조직화의 네트워크 활용 측면에서 보면 현장의 접근성 문제는 노동조합(공공

46) 연세대 학생모임 살맛의 1호 소식지(2007.08.11)는 주로 최저임금과 근로계약서에 대한 내용을 다루었으며, 2호(2007.11.16)는 연세대 청소용역 노동자들의 노동인권문제와 고려대 청소용역 노동자 및 노조에 대한 이야기를 다루었다.

47) 연세대 학생모임 살맛의 자체 조직 현황 파악 내부 4차 업데이트 자료(2007.1.29).

노조 서경지부)의 도움을 받았고, 근로기준법과 같은 노동법은 비정규센터(노무법인)의 도움을 받았다. 그리고 자원 동원의 측면에서 보면 노조나 단체와 달리 물질적인 자원이 없는 상황에서 학생회와 언론사의 예산을 활용해서 소식지나 자료집 등을 발간했으며, 당시 민주노동당의 예산도 많지는 않지만 일부 지원을 받았다.

본격적인 조직화는 여름부터 시작을 했고, 3~4월부터 (공공노조)서경지부랑 만나고 있었어요. (서경지부, 비정규센터의) 도움이 제일 컸던 것 같아요. 이를테면 저희는 봐도 모르잖아요. 임금 명세서나 지급대장 봐도 하나도 모르는데, 노무사님은 그런 거 설명해서 위법 사례들이 무엇이 있는지 알려 주시면, 그걸 근거로 들고 가서 “어머니 이거 위법이에요!” 얘기 할 수 있는 거죠. 그런 거 교양 받고 간담회 몇 차례 하고 서경지부, 고대 분회랑 간담회하고. 그런 팁을 많이 주셨어요. “어떻게 만나라”, 조심해야 될 점 알려 주시고, “(노동자분들)만날 때는 왜, 꼭 먹을 거 사들고 가라고 해서 그리고 나중에 어느 정도 만나서 신뢰가 생기면 연락처 남기고 와라!” 이런 팁을 받고. 또 비정규센터 000노무사님 소개 받아서 저희가 임금 명세서를 받아 왔거든요. 그거 가지고 나름대로 분석을 해주시고, 위법적인 사례들이 많아서 그런 것 기반으로 07년 여름부터는 저희가 유인물을 만들었어요. (...) 처음엔 각자 건물 나눠서 실천 모임이라고 일주일에 2번씩, 어머니들 쉬는 시간(점심시간) 알아서 “계속 처음부터 친목을 쌓는거다.” 해서 돌고, 나중에 소식지 나눠 드리고, 민주노총에서 나온 <비정규 노동자권리 찾기 희망수첩> 이런 거 나눠 드리고, 이런 저런 얘기를 많이 했어요. 서경지부에서는 저희가 정기적으로 회의를 했었는데 일주일에 한번은 학생들이 회의하고, 격주 한번씩 서경지부하고 노무사님이랑 같이 회의하고 그랬었거든요(연세대 학생모임 살맛 구성원, 2008. 9).

저희가 학생회랑 별로 관계가 없는 사람들이긴 하지만 학생회를 적극적으로 활용을 해서 사업비를 받았거든요. 사실 이걸 벌건 아닌데, 한 백만원 주더라고요. 사실 되게 오래 전에 학생회가 추석에 학교에 계시는 분들에게 선물을 준 적이 있었는데, 그런 의미로 사업비를 달라고 했더니, 또 주더라고요. 그래서 쌀을 샀어요. 왜 쌀을 구입했냐면, 1인당 선물을 하면 돈이 너무 많이 들고, 원래 식대가 나왔었다고 하시는데, 어느 날부터 끊겨가지고 그런 걸로 어려움을 겪으시더라고요. 또 학교에 언론출판협의회라는 언론사 모임이 있는데, 거기에는 사업이 없어요. 계네는 원래 돈이 많아요. 근데 이 친구들이 “출판 비용에 대해 지원을 해주겠다”고 해서 지원을 받았어요. (...) 당시 민주노동당 중앙당 차원에서 사업계획서인가 제출하면 예산을 지원해 주는 게 있었어요. 그게 선택돼서 20만원 받은 거. 그거 말고는 없었어요. 그래도 도움이 됐던 건 많죠(연세대 학생모임 살맛 구성원, 2008. 9).

건물에 계신 분은 지하에 가면 항상 대기실이 있어요. 심지어는 계단 밑에도 대기실로 쓰시고 하거든요. 그분들하고 밥 한번 먹어봐라 내 생각으로 그 분들이 부식비 마련하는 거에 심지어 폐지 팔아서 식대라고 급여명세서 왔거든요. 식사를 하면서 자연스럽게 가까워질 수 있을 것이라고 이야기 해주었습니다(공공노조 서경지부 간부, 2008. 3).

(2) 공식 조직 결성의 초기 단계

이처럼 연세대 학생들이 현장 조합원들과 친밀한 정서적 유대를 맺고 있는 과정에서 용역노동자들에 대한 인사이동(2007년 11월)이 진행되었다. 매년 암묵적으로 자행되던 부당노동행위에 맞서 한 건물 노동자가 허리 디스크를 이유로 거부하였고, 이는 곧바로 인사이동이라는 보복조치로 이어졌다. 노조 간부의 말에 의하면 연세대학교에서 가장 많은 구역의 시설관리를 담당하고 있는 명신개발이라는 회사 부장이 매년 2차례 청소 노동자들에게 ‘봉사’를 명목으로 자신의 부인이 권사로 있는 교회의 청소를 강제했다는 것이다. 이와 같은 부당한 인사이동을 저지하기 위해 노동자들과 학생들은 용역회사에 항의 방문 및 집회를 진행했고, 그 결과 용역회사 부장의 사과 및 사과문 부착, 인사이동 철회라는 성과를 얻었다. 이는 노동자들 스스로 현장 문제를 해결하기 위한 첫 번째 행동이었으며, 학생들에 대한 신뢰형성의 결정적 계기가 된 사건이었다. 아울러 부당 인사이동 저지 투쟁은 노조 건설의 1차적인 계기였다.⁴⁸⁾

우리가 직접 (노조)결성하면 진짜 죽었다 깨어나도 못해요. 그런데 이제 학생들이 본관에 다니면서 우리들의 손발이 되어가지고 우리들의 애로점들을 서로 대화하면서 마음이 통하는 사람들끼리 먼저 조합에 가입을 해가지고 시작을 했어요. 그것도 동기가, 백양관 아주머니 한분이 (용역업체)명신개발 부

48) 일반적으로 학교 청소 노동자들은 꽤 오랜 시간 동안 한 건물만을 담당했던 터라, 다른 건물로의 이동은 조직 내부의 분위기뿐만 아니라 청소업무 자체에 있어서도 부담이 되는 상황이었다. 게다가 일선 현장에서는 노동자들의 건물간 업무배치 인사이동은 사실 자발적인 사표를 강제하는 역할을 했기에, 인사이동 시기가 되면 공공연히 용역회사 부장들에게 뇌물을 제공하거나, 이를 암묵적으로 강요하는 일도 있어 왔다.

장의 사모님 교회의 일을 1년에 2번씩 가서 해줬나 봐요. 개인적인 일을……. 올해는 그 아주머니 한 분이 허리가 아파가지고 못가겠다 했더니, 거기에 앙심을 품어가지고 부당한 인사이동을……. 힘 드는 데다가, 소문도 안 좋고, 그런 관에다 배치를 시키려 하니깐. 이 아주머니가 “이렇게는 당할 수 없다. 나는 나가더라도, 이제 사람들을 위해 희생을 당하더라도 밝혀야겠다”는 뜻으로 학생들한테 전화를 했나 봐요(공공노조 서경지부 연세대 분회장, 2008. 3).

물론 내가 정년퇴직을 하고 정식 대우를 못 받는 거를 감안을 하고 들어왔지만, 그래도 여기 들어와서 보니까 하나에서 열까지 제대로 된 게 하나도 없어. 노동자에 대한 대우라는 게 하나도 없더라구. 그 때 그때마다 우리 노동자들 편에 서서, 적은 일이든 많은 일이든 일이 생기면 그때마다 내 속이 이런 게 막 올라오는 거야. 그렇게 하다가 몇 년 전에 여기도 학생들이 노동조합을 결성해주려고 했던 것 같아(공공노조 서경지부 연세대 분회 부분회장, 2008. 3).

저희가 유인물 뿌리면서 남기고 온 연락처가 있었거든요. 전화를 주신거죠. “이거 어떻게 해야 되는 거냐?” 그렇게 해서 계속 이야기하고 설득하고 하다가 항의 방문을 계획을 해서 같이 갔어요. 인사이동 분위기로 봐서는 월요일 몇 시에 시킬 것 같다. 저희가 학생회에 미리 다른 단위들한테 제안을 해서 조직을 해서 대기하고 있었거든요. 오전부터 30~40명 대기하고 있다가 “인사이동 시켰다”는 전화 받고, 본관에 먼저 찾아가 총무처에 “이거 어떻게 된 거냐? 왜 관리 감독 제대로 못하냐?” 먼저 화를 내고, 그 다음에 연합회장 사무실 항의 방문 했었거든요. 집회 형식으로. 그래서 결국엔 그러니까 많이 쪽팔리죠. 학생들한테 쪽팔리고 본인도 인정하니까. 결국엔 인사이동 철회되고 그런 과정이 있었는데 그때 많이 신뢰를 얻은 것 같아요. (...) 경비는 저희가 처음엔 안 만났었는데, 그것도 경험이 있으신 “서경지부에서 경비 만나지 말라고. 미화부터 만나라. 다른 학교에 그런 사례가 있었는데, 고대 같은 경우도 경비랑 미화를 같이 조직 했었다가 경비가 배신해서 깨졌다”고, 그래서 저희는 처음에 미화부터 만났었는데, 경비 아저씨들이 소문 듣고 오시더라고요(연세대 학생모임 살맛 구성원, 2008. 9).

(3) 노동조합의 결성



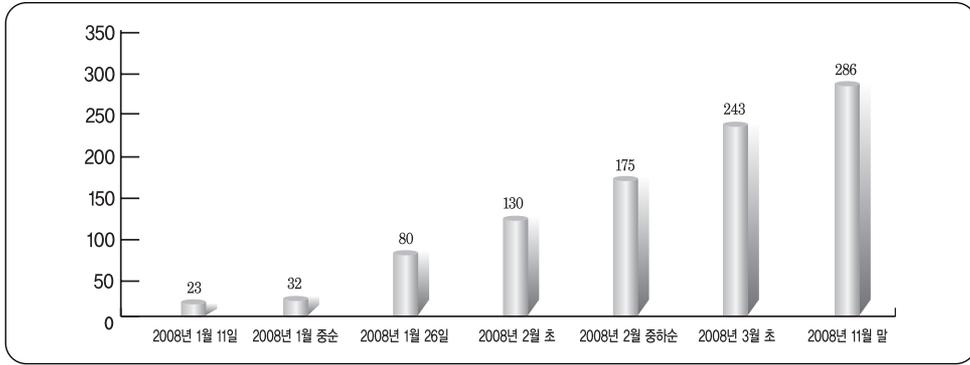
주 : 2008년 1월 26일 연세대 분회 설립식 모습

2008년 1월 약 1년간의 만남을 통해 친밀감과 신뢰가 형성된 상태였기에, 노동자와 학생들은 공식적인 자리를 만들 필요성을 느꼈다. 통상 자신의 근무지 이외에 다른 건물 출입이 관리자들에 의해 실질적으로 금지되었던 노동자들은, 퇴근 후 학생들과의 만남을 위해 한 자리에 모였다. 특히 당시 모임은 연

세대 시설관리 노동자들과 학생모임 살맛, 그리고 전국공공서비스노동조합 경인공공서비스지부 활동가까지 함께 만나는 자리였다. 이 자리에서 연세대 10개 건물에 근무하는 청소 노동자들은 노동조합 건설을 결의했다. 이를 계기로 연세대 간접고용 노동자 조직화 활동이 본격화되었다고 할 수 있다. 특히 2008년 1월 경비 및 청소용역 업체 변경이 예정됨에 따라 노동자들이 고용불안에 직면하게 되면서 노동조합 조직화가 본격화되었다. 이와 같은 과정을 통해 2008년 1월11일 공공노조 서경지부 연세대분회가 건설되었으며, 1월 26일 지역의 각 단체 및 학생들과 함께 노조 출범을 결의한다. 당시 연세대분회 조합원은 23명에 불과 했으나 이후 노조 효과성이 나타나면서 2008년 3월까지 노조 건설 2달 만에 조합원 수는 243명으로 약 10배 가까이 증가했으며, 2008년 11월 현재 연세대분회 조합원 수는 286명이다.

어느 회사 이름으로 한 게 아니라 지역노조 형태로 출범을 시킨 겁니다. 이후에는 이제 5개 회사 전체를 다 조직하겠다는 거고요. 파악하기로는 여기 계신 분들이 거의 건물을 관리하다 보니까 경비하시는 분도 계시고, 미화 하시는 분도 계시고, 근데 이게 한 300명 이상 되더라고요. 뿐만 아니라 학교가 관리하는 건물이 있는 반면 재단이 관리하는 건물이 있고 저희들이 정확히 파악도 못하고 있어요. 학교도 잘 모르더라고요. 그런 과정이 있어서 저희 연세대 분회가 경비, 미화만 조직한 게 아니라 실제로 학교 내에서 비정규직으로 생각하는 분들은 다 이 깃발 아래 모여라는 취지로 출범 선언을 했거든요(공공노조 서경지부 간부, 2008. 3).

[그림 4-2] 공공노조 서경지부 연세대 분회 조직률 변화 추이: 2008.1~11



자료 : 연세대 학생모임 살맛, 서경지부 노조, 연세대 분회 자료, 노조 간부 인터뷰에서 확인.

3) 주요 투쟁

(1) 요구와 동원

2008년 2월 연세대측은 도급업체와의 재계약 시점(2008.2.28)에서 용역 노동자의 정년 단축(65세→62세)을 예고했는데, 이를 적용할 경우 정년을 초과한 노동자들이 절반을 넘게 되었다. 사실 이 시기 연세대측은 이미 주요 입찰 업체들에게 용역비 정년% 인하와 정년 단축을 요구하기로 결정한 상태였다. 이에 학생들은 총무처 및 구매과를 방문, 표준계약서 공개와 입찰 선정 시간 및 장소 공개를 요구했지만, 학교 측은 “학교직원이 아니므로 책임이 없다”는 이유로 거절했다. 학교 측의 업체변경 및 재계약이 진행될 경우 약 300여 명의 시설관리 노동자 중 6년 이상의 노동자가 정년 단축 대상이 되어 대량 해고가 예상되기 때문에 연세대 시설관리 노동자들 모두 고용승계와 고용불안 문제가 본격화되는 것과 마찬가지로였다. 이런 이유로 학생들은 2008년 1월 책임을 회피하는 학교측과 용역업체를 규탄하는 본관 점거 농성(2008.1.28~30)을, 노동자들은 근무거부 투쟁 등의 부분 파업을 했다.



주 : 2008년 1월 연세대 고용승계 투쟁 모습

이와 같은 연세대 학생 및 조합원의 고용승계 및 정년단축 저지투쟁 압력으로 연세대측은 표준 계약서 작성에 노동조합을 한 주체로 인정했으며, 원하청 간 도급계약서에 정년 문제에 대한 언급이 없는 고용승계 문구를 삽입하라는 노조측의 요구를 받아들였다. 한편 이 투쟁의 가장 큰 성과 중 하나는 앞으로 들어올 용역업체가 노사 간 입단협에 성실히 임할 것

과 노조 전임자를 인정하도록 하는 내용의 확인서에 사인을 하게 한 것이다.⁴⁹⁾

학생들이 본관점거 할 적에 학생들 역할이 진짜 컸어요. 총학생회도 왔다 갔다 하고, 점거 할 적에 총학생회라고 하면 총장보다도 더 진짜 저거 할 텐데 총학생회장도 왔었지. 우리 출범할 때도 왔었지. 그리고 동아리 연합회장이라면 또 뽕뽕하잖아요. 그 회장이 중간 역할을 계속해서 본관점거 할 적에도 중간 역할을 했었지. 근데 그 때 열이 나가지고,(학교측이) “학생이 원하지 않는다”는 얘기를 하니 까 복도에 나가서 “학생들 누가 그러냐”고, 당신네들이 너무 우리들한테 인력관리라든가, 임금관리라든가, 너무 안 해가지고……. “(학생들이)우리 엄마 아버지 같은 분들, 여기서 솔직히 말해서 우리가 한 구성원이고, 정당한 구성원으로써 한 몫을 당당히 하고 있다.”, “이제까지 대우를 못해줬으니까, 미안한 맘이 있어야지, 우리 어머니 아버지 같은 분들 나이 많다고 누가 한 사람이라도 한 적이 있냐? “고, 대드니까 꼼짝을 못하는 거지…….(공공노조 서경지부 연세대 분회장, 2008. 3).

새로운 용역업체가 들어오면 다 자기 맘에 든 사람을 쓰고 싶어 하는 것이 기정사실이에요. 만약에 노조가 출범이 안 됐다면 40% 내지 30%는 교체 대상이 되지 않겠나. 무슨 나이 순이라던가 당장 신체

49) 연세대학교에서 노동조합 건설은 대학(원청)과 도급업체(하청)와의 관계에 변화를 가져왔다. 당시 2008년 3월부터 연세대의 청소경비 업무를 하청받기 위해 참여한 도급업체들은 노동조합이 설립되어 있는지 모르고 입찰에 참가했다. 하지만 몇몇 업체들은 계약 상대방으로 선정된 후 대학과의 계약을 보류하기까지 했다. 이처럼 유노조 사업장의 경우 사용자들의 근로기준법 위반(최저임금위반) 등의 감시자 역할을 할 수 있다. 때문에 도급업체 입장에서 보면 연세대 청소업무를 하청 받아도 이윤이 줄어들기에 유노조 사업장의 하청업무 인센티브는 적을 수 밖에 없다.

검사를 해서 건강의 이상이 있으면 할 수 없이 회사를 그만 두야 되는데, 우리가 100% 고용승계를 하는 조건을 붙이다 보니까 새로 들어오는 업체에서도 난감하죠. 그게 사실 노사 합의가 이루어져야 할 사항입니다(공공노조 서경지부 연세대 부분회장, 2008. 3).

(2) 사용자의 반응과 태도

2008년 1월 연세대에 노조가 설립되자 도급업체는 중간관리자를 통해 조합원들의 노조 탈퇴를 종용했다. 실제로 연세대에 노조가 건설된 이후에도 체불임금 지급(명신개발)과 노조 가입 탄압(동서기연)이 지속되었다. 이에 2008년 2월 연세대 학생과 조합원 약 80여명은 학교 본관 앞에 모여 근로기준법 위반과 부당노동행위를 규탄하는 집회(2008.2.21)를 가졌다. 집회 결과 노조와 학생들은 학교 측으로부터 “체불임금 지급과 노조 탄압을 중지하겠다”는 약속을 받았다. 하지만 다음날(2008.2.22) 용역회사는 “전날 약속한 체불임금을 지급할 수 없다”는 태도를 보였고, 이에 학생과 조합원 약 60여명은 노천극장의 명신개발 사무실(로비) 점거농성을 했다. 이에 용역회사는 “체불 임금(약 3억5천만원)과 노조 발전기금(5천만원)을 지급하겠다”는 각서에 서명했다. 그러나 노동조합은 용역회사(명신개발)가 약속한 체불임금을 지급하지 않자 본관 2차 점거(2008.3)와 노동청 항의 방문 및 연좌 농성(2008.9.24)을 했으며, 투쟁결과 사측으로부터 체불임금 지급을 약속받았다.⁵⁰⁾ 이와 같은 연세대 분회와 학생들의 고용승계 및 노동조건 개선 투쟁은 당시 노조에 가입하지 않은 노동자(비조합원)들에게 노조 필요성을 인식시키는 계기가 되었다. 당시 노조에 가입한 조합원은 약 130명으로 한 달만에 10배 정도 증가했다.

50) 노동조합은 명신개발이 노조와 약속한 체불임금(3억5천만원, 175명)을 지급하지 않자 노동청에 항의 방문했으며, 근로감독과장이 노조 요구안에 대한 확인서 작성을 거부하자 학생 10여명과 노조원 130여명이 연좌농성을 진행한 결과 2008년 11월 연세대 측이 원청 사용자(용역업체에게 받은 발전기금 3억5천만원)로서 체불임금을 내놓았다.

4) 조직 정착

공공노조 서경지부 연세대분회는 노조 설립 이후에도 원청과 하청 사용자들을 대상으로 지난 한 투쟁을 할 수 밖에 없었다. 먼저 노조 정착 과정을 보면 노조 설립 이후부터는 상급단체인 공공서비스 서경지부와와의 소통을 통해서 노조 활동에 대한 도움을 받았다. 그리고 연세대 학생모임 살맛은 ‘연세대 비정규 노동 문제를 함께하는 공동대책위’(공동대책위) 구성의 핵심적인 구실을 했으며, 공동대책위와 노조는 노동자들의 투쟁 선전전을 함께 진행했다.⁵¹⁾

한편 연세대분회는 노조 건설 이후 내부 문제뿐 아니라 외부 연대활동에도 참가했다. 대우센터 집회, 차별없는 서울 서부지역 행사, 노동절 연대 집회, 생활임금 투쟁 등에 참가했으며, 공동대책위와 함께 대동제 연대 장터를 진행하기도 했다. 아울러 공동대책위에는 2008년 현재 서부비정규센터(준), 서대문 진보신당, 연세대 학생 모임(살맛, 사회주의 학생동맹, 총여학생회, 동아리 연합회, 문과대학생회, 이과대학생회, 법과대학생회, 민주노동당 학생위) 등이 참여하고 있다.⁵²⁾ 이는 사측이 노조와의 약속을 이행하지 않고 있는 상황에서 노조 투쟁과 안정화의 원동력이다. 실제로 지난 2008년 10월 연세대는 자동화시스템 도입을 이유로 공학관에서 일하던 비정규 경비노동자 12명에게 계약해지를 통보했으나, 이 노동자들은 노조와 학생들의 집회 및 서명운동 등으로 1주일 만에 복직됐다.

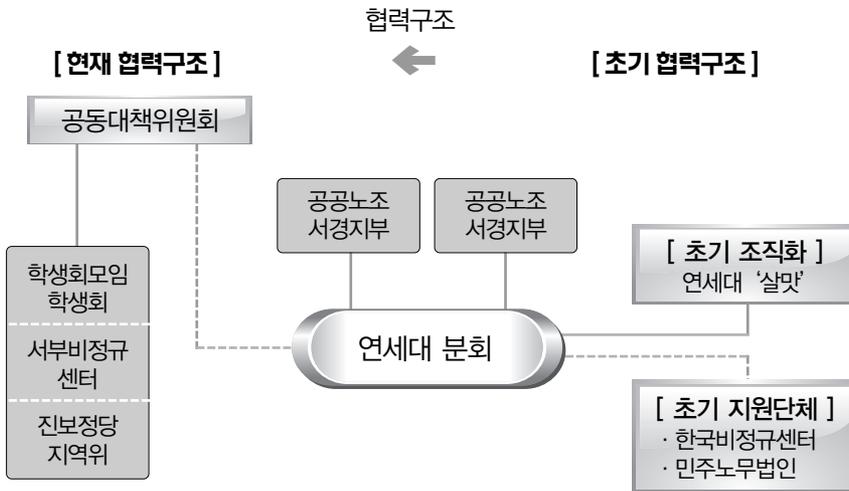
51) 연세대 분회의 대학 본관 2차 점거 농성 등의 과정에서 상대적으로 투쟁이 쉽게 마무리될 수 있었던 것은 외부적 환경 요인이 더 컸다. 당시 연세대 총장은 불미스러운 일로 자리에서 물러난 상태였으나, 아직 신임 총장이 취임하지 않은 상황이었다. 때문에 학교 당국은 청소용역 문제로 언론에 대학이 거론되는 것을 꺼려했다는 것이 일반적인 평가다. 이런 이유로 연세대에 노조 건설 및 투쟁과정이 진행되었음에도 사측의 탄압이 상대적으로 공세적이지 못했으며, 이는 연세대 분회가 안정화되는 정치적 기회구조였다.

52) 연세대 공대위는 2008년 9월 현재까지 약 4차례의 소식지를 만들어 배포했으며, 소식지에는 주로 근로기준법, 산재 그리고 노동조건 문제, 다른 비정규 사업장 사례, 연세대 청소용역 노동자 내용 등을 다루고 있다.

3. 시사점

연세대 시설관리 청소용역 노동자 조직화 사례는 기존 노조 조직화 사례와는 사뭇 다른 점을 발견할 수 있다. 먼저 연세대분회 노조 조직화의 초동주체가 노동자가 아닌 학생이라는 점이다.⁵³⁾ 연세대분회는 연세대 학생모임 '살맛'이라는 소모임이 주체가 되어 노조 조직화를 한 사례였다. 이는 조직화의 주체가 노조(부산대)나 노동자(청주대, 성신여대, 덕성여대)였던 사례와의 주된 차이점이다(〈표 4-2〉). 연세대의 경우 학생들이 노조 조직화에서 주도적인 역할을 담당했기 때문에 노조 건설 및 투쟁 과정에서도 지속적인 연계가 이루어졌다. 이는 학내 구성원의 하나인 학생들이 노조 조직화에 결합함으로써 원청과 사측의 간접고용 노동자들에 대한 탄압과정에서 보호막이 될 수 있었던 계기였다.

[그림 4-3] 연세대 청소용역 노동자 미조직 비정규 조직화를 위한 단위별 협력구조



주 : 실선은 직접적인 역할을 의미하며, 점선은 직간접적인 역할을 의미함

53) 미국 노총(AFL-CIO)은 대학과의 연계 프로그램을 전개한 바 있는데, 1996년 대학생 약 2천명(듀크, 브라운, 미시간, 애리조나, 노스캐롤라이나)이 자율적 노조캠프에 참여하였으며, 이후 노동조합은 초국적기업이 제3세계에서 저임금에 노동력 착취와 건강에 안 좋은 근무환경, 성희롱, 고용주들의 언어폭력과 육체적 폭력과 대면하면서 일하고 있는 노동자들을 위해 노동착취공장 반대운동에 1,000여명의 학생들이 참여하는 성과를 낳았다(윤진호·김종진 외, 2006, 원자료: Hurd et al, 2002).

둘째, 연세대분회 노조 조직화의 경우 기존 노조 조직화 건설 과정의 학습효과가 있었다. 살맛은 기존 노조(고려대)와의 간담회를 통해 노조 조직화 과정에서 발생할 수 있는 문제점이나 고려 사항들에 대한 조언을 듣고 이에 대한 치밀한 준비과정을 밟아 갔다. 때문에 살맛은 노조 조직화를 선부르게 진행하지 않고 약 1년 6개월이라는 시간 속에서 현장 노동자들과 친밀감 및 신뢰를 쌓아가는 과정부터 하나하나 진행했다. 아울러 학생들과 노동자들이 함께하는 자리를 지속적으로 마련하면서 노동자들 스스로 노조 조직화의 주체로서 일어날 수 있도록 하는 역할을 했다.

셋째, 연세대분회의 노조 조직화 과정에서는 기존 노조 및 외부 연대단체와의 상호 소통과 유기적인 관계가 형성됐다. 고려대의 경우 연세대처럼 학생(불철주야)들이 주도적으로 노조 조직화의 주체였다는 점에서는 비슷한 사례로 볼 수 있다. 하지만 연세대분회의 경우 조직화 과정에서 기존 노조(공공노조 서경지부)와의 소통과정 속에서 진행된 점이 주된 차이점이다. 또한 외부 연대단위의 도움이 노조 조직화 과정에서 상당한 도움을 주었다. 학생들의 경우 근로기준법이나 부당노동행위 등에 대한 구체적이고 세밀한 부분까지 파악할 수 없는 현장의 문제가 있었으며, 조직화의 초동주체들은 주로 이와 같은 문제들에 있어 외부 연대단체들을 통해 도움을 받았다.

넷째, 연세대분회 노조 조직화 계기는 노동자들의 고용불안과 부당노동행위와 같은 내부 불만이 주된 원인이었다. 연세대분회의 경우 학생모임 살맛의 조직화 노력만으로 건설된 것은 아니다. 일반적으로 청소용역 및 경비 등 시설관리부문에서 나타나는 원청의 도급업체 재계약에 따른 고용불안과 하청업체의 불합리한 대우(관리소장 및 부장의 횡포) 등이 연세대에서도 동일하게 나타났다. 때문에 연세대 청소용역 노동자는 그들 스스로 이해대변기구로서 노조를 결성한 것이다.

〈표 4-4〉 주요 대학 청소용역 노동자 조직화 현황과 사례 비교

	부산대	청주대	고려대	성신여대	덕성여대	연세대
초기 노조결성 시기 및 인원	• 2002. 5 • 40명	• 2003. 9 • 40명	• 2004. 8 • 200명	• 2007. 9 • 50명	• 2007. 11 • 38명	• 2008. 1 • 80명(현301)
조직화소요시간 (최초논의~결성)	• 6개월	• 1개월	• 3개월	• 1개월	• 2개월	• 10개월
조직화의 직접적 계기	• 저임금 • 고용불안	• 저임금	• 고용불안	• 고용불안	• 현장소장의 부당행위	• 현장소장의 부당행위 • 고용불안
최초 조직화 주체	• 노조	• 노동자	• 내외부 연대단위	• 노동자	• 노동자	• 학생, 연대단위
초기 조직화 의지 정도(노동자)	• 소극	• 매우 적극	• 소극	• 매우 적극	• 매우 적극	• 보통
노동자연령	• 50대~60대	• 40대 중심	• 50대~60대	• 50대~60대	• 40~50대	• 50대~60대
노조의 역할 (조직화 과정)	• 결정적	• 늦게 결합	• 늦게 결합	• 늦게 결합	• 늦게 결합	• 초기부터 결합
학생회 등 학내조직의 역할	• 없음	• 없음	• 매우 적극	• 보통	• 보조적 역할	• 매우 적극
외부 연대단위	• 민주노총 지역본부	• 없음	• 인권운동사랑방 • 사회진보연대 • 불안정노동 철폐연대	• 없음	• 민노당 지역위	• 한국비정규 노동센터 • 서부비정규센터 • 진보신당 지역모임
연대단위의 조직화 기여도	• 없음	• 없음	• 매우 적극	• 없음	• 소극적	• 적극적
남성(미화, 경비) 노동자 참여 정도	• 결정적	• 소극적	• 소극적	• 소극적	• 미가입	• 소극적
사측의 탄압 방식				• 적극 방해 • 해고 위협		• 적극 방해 • 해고 위협 • 인사 이동
조직 결성 후 변화된 내용	• 최저임금 해결	• 법정최저임금 확보	• 고용 승계	• 고용 승계	• 소장 교체 • 인간적 처우	• 소장 교체 • 고용 승계

자료 : 남우근(2008)의 내용을 일부 수정·보완하여 재인용

1. 조직 설립 단계

간병인의 노동은 병원 의료서비스의 필수적 일부라고 할 수 있다. 입원환자에 대한 의료서비스는 기술적 서비스와 간호 서비스로 구분할 수 있다. 기술적 서비스는 의사의 진단 및 치료행위가 그 정점이 되며, 본 치료행위 이후의 부속적 치료행위, 치료 효과 및 영향의 점검, 환자 신체의 생리적 유지 등을 간호서비스가 주로 담당한다. 간병인은 이러한 간호서비스 중 일부에 속한다고 할 수 있다. 국내 병원들은 수익성 향상을 위해 일부 간호서비스 업무들을 저부가가치 직무로 구별하여 외부화를 지속적으로 추구해 왔는데, 간병 업무는 일찌감치 이러한 외부화의 대상이 되었다. 다른 한편으로, 90년대 이후 의료서비스 수요의 빠른 확대에 의해 간병인 업무의 수요도 지속적으로 확대되어 왔으며, 이런 가운데서 병원업의 경쟁 심화와 환자들의 의료서비스 질에 대한 지속적인 문제제기가 이루어지게 되었다. 이에 따라 간병인 공급사업의 양적 확대는 물론 교육과 자격증 제도 등을 통해 간병인 직무의 질을 높이려는 시도도 꾸준히 이루어지고 있다.

문제는 우선 이 서비스를 둘러싼 시장환경에 대한 제도화가 거의 이루어져 있지 않다는 것이다. 우선 간병인 직종은 이미 그 일자리 규모가 20만개를 넘은 것으로 추산되지만 이를 규율할 수 있는 법적 근거가 취약하다. 예를 들어 간병인을 모집, 양성, 공급하는 체계에 대한 법률적 근거가 없다. 다음으로, 이런 제도적 규율의 부재 속에서 간병인의 공급을 담당하는 업체들이 불법적인 사업을 벌이는 것이 문제이다. 예를 들어 상당수의 간병인 유료직업소개소들이 적법한 취업알선 기능만 수행하는 것이 아니라 입회비 및 월회비의 수수를 뺏가로 하여 사실상의 인력공

54) 애초 이 사례는 서울대병원의 간병인 조직화에 초점을 맞추려고 하였다. 그러나, 서울대병원 간병인 조직화를 계기로 노동조합의 시도는 이후 훨씬 전략적이고 체계화되어 이제는 자연발생적인 특성이 컸던 초기와는 완전히 다른 양상을 보이고 있다. 평가하건대 현재 공공노조 의료연대 지부의 조직화 시도는 각급 노조의 전략조직화 사업 중 가장 앞서있다고 평가할 수 있다. 따라서 이를 온전히 드러내는 것이 바람직하다고 생각하여 초기 국면부터 현재까지의 진행 상황을 담고자 하였다.

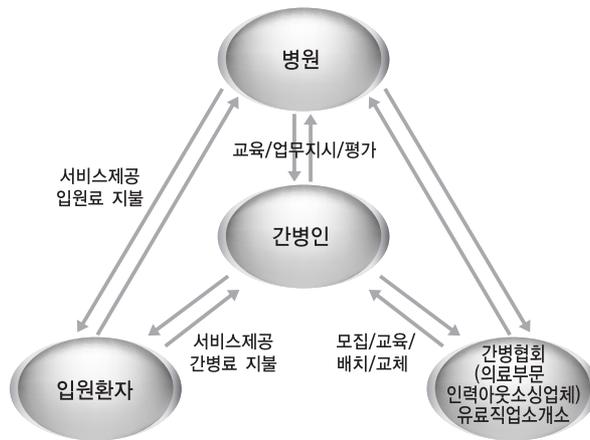
급사업을 수행하고 있다. 또한 “****간병협회” 로 불리는 근로자공급사업체들(의료아웃소싱업체들)들이 창궐하는 가운데 이들이 간병인들과 고용관계를 맺지 않은 채 병원에 간병인을 공급하고 있는 불법파견행위를 하고 있다. 셋째, 먼저 간병인의 모집, 양성, 활용 과정이 수요자인 병원과 공급업체들 간에 임의적으로 작성된 규칙들에 지배되고 있다. 반면, 종사자인 간병인들의 보호조직은 극히 저발전 상태로 약 80명 규모의 간병인 노조조직을 제외하고는 간병인 자신의 직업적 대변단체가 일체 형성되어 있지 않다. 따라서 시장수급관계에서 교섭은 주로 병원과 공급업체간에 이루어지며 종사자인 간병인들은 배제된다.

이로 인해 간병인들의 고용관계는 사용자 역할이 간병인이 소속된 병원, 유료직업소개소 및 의료부문 아웃소싱업체, 입원환자 등으로 분산된 가운데 어느 쪽도 공식적인 사용자 지위나 책임을 회피하고 있다는 점으로 그 특징을 요약할 수 있다. (i) 간병인 공급기관인 유료직업소개소나 간병협회들은 모집, 직업교육, 배치, 평가, 그리고 배치의 전환에 이르기까지 간병인들의 취업관계에 깊숙이 관여하며, 병원 역시 교육, 일상적 업무지시, 서비스평가 등을 행하고 있다. (ii) 병원측의 입장에서 간병서비스는 의료서비스와 필수적으로 통합된 일부에 해당되며, 병원경영상 의료서비스의 질 문제를 야기하기 때문에 간병인에 대한 일상적인 지시와 통제가 불가피하다. 병원측의 간병인 지휘감독은 마치 파견근로자에게 적용되는 사용자업체의 지휘감독관계와 유사하다. (iii) 환자는 자신의 비용으로 서비스를 제공받는다는 점에서 사용자성을 가진다. 하지만 환자는 수동적인 사용자이다. 첫째, 환자들의 간병서비스에 대한 지휘명령관계는 간병서비스가 병원의 높은 수준으로 구조화된 의료서비스의 일환이라는 점으로 인해 제약된다. 의료서비스는 높은 전문성 요건 때문에 잘 구조화되고 병원과 의사에 의해 지배되는 절차와 방법을 통해 제공되는 특징을 갖는다. 둘째, 서비스에 대한 보수인 간병료의 결정을 주도하지 못한다. 간병료는 병원과 공급업체의 교섭을 통해 결정되고 있기 때문이다. 셋째, 간병인의 서비스에 대한 평가나 처벌 역시 제약된다. 간병서비스가 의료서비스의 일환이기 때문에 병원측의 주도성이 강하게 작용하기 때문이다.

결국 모집과 공급의 분명한 주체는 공급업체이지만, 간병료의 결정에 주도적인 힘을 행사하고 일상적인 지휘와 통제, 평가 등을 행하는 주체는 병원측이다. 또 환자는 간병료의 직접 지불과 간병인 서비스에 대한 평가와 처벌을 행사한다. 환자를 사용자로 볼 경우 환자와 간병인과의 관

계는 1회적이지만 경우에 따라서는 1년 이상의 장기적 관계에 놓이기도 한다. 그러나 환자로서의 사용자는 보수결정권과 지휘통제력이 결여된 반쪽의 사용자라고 할 수 있다.

[그림 5-1] 간병인 고용관계



2. 서울대병원노조 간병인지부의 탄생

2001년에 최초의 간병인 노동조합 조직인 서울대병원노조 간병인분회가 설립되었다. 서울대병원노조 간병인 분회의 설립은 서울대병원측에서 자체 운영하던 간병인 무료소개소를 없애려고 한데서 그 계기가 마련되었다. 무료소개소를 없앨 경우 서울대병원 간병인들은 서울대병원에서의 취업이 불안해 질 뿐 아니라 유료소개소에 소속되어 비싼 소개료를 물어야 했다.

이를 시정하고자 당시 간병인 정금자씨⁵⁵⁾가 하나의 대안으로 노조 건설을 모색하게 되었다.

55) 이후 간병인 분회 분회장으로 당선되었으며, 따라서 이하에서는 정금자분회장으로 칭함.

그는 간병인들의 노동조합 설립이 가능한 지 노동부에 질의한 결과 노동부에서는 ‘간병인이 가사사용인이어서 환자와의 관계가 있을 뿐, 병원측과는 노사관계가 성립되지 않는다’는 행정해석을 보내왔다.

그러나 당시 정금자 분회장은 노동부의 행정해석에 굴하지 않고 노동조합을 만들기 위해 민주노총 및 보건의료노조측과 접촉을 시도하는 한편, 노조 결성을 위한 주체를 형성하기 위해 서울대병원 간병인 상조회를 결성하게 된다. 이에 위협을 느낀 서울대병원측이 상조회를 해체하면 무료소개소 폐쇄를 재고하겠다는 구두 약속을 하여 상조회가 해체하게 된다. 하지만 이를 만들었던 핵심적인 10여명의 간병인들은 정금자 분회장을 중심으로 결속한 채 병원측의 반응을 예의 주시하다가, 2001년 무료소개소 폐쇄 논의가 다시 흘러나오자 즉각 노조 건설을 통해 공개적 대응을 준비하게 된다.

결국 이들은 당시 서울대병원에 근무했던 120여명의 간병인 중 80여명을 조직하여 노조를 건설하였다. 그러나 병원측에서 개별 면담을 통해 탈퇴공작을 벌이면서 조합원수가 순식간에 6명으로 줄어드는 등 위기를 맞기도 했지만 이후 적어진 조직세 속에서도 꾸준히 무료소개소 폐쇄를 저지하는데 성공하였다.

2003년에 서울대병원측과 간병인들의 결정적인 충돌이 발생했다. 서울대병원측은 2003년 8월 31일자로 무료소개소를 폐쇄한다는 방침을 공식화한 것이다.

“우리보고 유료소개소로 가라고 한달간 시간을 줬어요. 그리고 우리를 쫓아내기 시작했는데 병원의 원장만 빼고 부원장까지 다 동원됐어요. 교수, 수간호사, 간호사, 경비, 모든 직원이 동원되어서 우리를 끌어내는 거예요”(정금자 분회장)

서울대병원은 무료소개소를 폐쇄하고 2개의 민간업체와 계약을 맺고 간병인을 공급받기 시작하였다. 이에 간병인노조는 병원장실 점거농성, 병원 현관 앞 농성 등 치절한 투쟁을 시작하였다. 그러나 조합원 수가 얼마 되지 않았던 간병인들은 관리자들을 대거 동원한 병원측의 물리적 대응에 밀려 병원 내 농성 공간을 잃게 되었다. 이에 12명의 간병인 조합원과 서울대병원노조 농성간부, 보건의료노조 비정규미조직사업 담당 실무자들은 국가인권위원회에 진정을 넣고 2003년 12월 2일부터 국가인권위원회 점거농성에 돌입하였다. 결국 이 농성이 효과를 거두어 서울대

병원은 국가인권위로부터 인권침해에 대한 시정권고를 받게 된다.

한편, 간병인 노조는 폐쇄된 무료소개소를 대체하여 서울대병원과 인력공급계약을 체결한 두 업체가 불법적인 노동자 공급업체로 합법적인 소개비를 훨씬 상회하는 소개비를 받아 중간착취를 하고 있다는 점을 적발하여 불법공급업체로 노동부에 고발하였다. 노동부는 이에 대해 불법 공급 판정을 내리게 되었지만 서울대병원 측에서는 아무런 조치도 취하지 않았다. 이에 간병인 노조는 다시 2004년 2월 서울지방노동청 검거농성에 돌입하였다. 이 검거농성은 사흘만에 경찰 병력의 투입으로 종결되었지만 이로 인해 간병인 문제가 언론의 조명을 받게 되었고, 결국 서울대병원은 2004년 4월 23일자로 민간업체의 형식을 통해 노조원들의 복귀에 합의한다.

당시의 투쟁은 조합원 대부분이 40-50대 여성이었던 간병인 노조에게는 가혹할만큼 힘든 것이었다. 그러나 이들의 투쟁에는 보건의료노조 및 서울대병원 지부 등 정규직노조의 헌신적인 지원과 결합이 이루어졌으며, 또 이들의 투쟁을 지원하기 위해 수십개의 시민사회단체로 구성된 <간병인 문제해결과 공공병원으로서 서울대병원 제자리 찾기 위한 공동대책위원회>가 결성되기도 하였다. 당시 투쟁에 나선 간병인 노조 조합원 수는 12명에 불과하였기 때문에 국가인권위원회나 노동청 검거농성 등 굵직한 투쟁을 조직하기에는 인력에 한계가 뚜렷했다. 이에 대해 서울대병원노조 간부들은 12명의 간병인 조합원들을 위해 1인당 일일 4만원의 생계비 지급을 책임졌고 투쟁에 필요한 인력동원을 책임졌다. 또한 교섭석상에서도 “간병인 문제 해결 없이는 교섭하지 않는다”는 완강한 태도를 통해 병원측을 압박하였다.

서울대병원 간병인들은 8개월여의 투쟁 끝에 병원에 복귀하였다. 그러나 이 복귀는 서울대병원에서 운영하던 무료소개소의 폐쇄를 철회하게 한 것이 아니라, 간병인 노조가 ‘약손엄마’라는 자체의 무료소개소를 설립하여 이에 소속된 채 복귀하는 것을 의미하였다. ‘약손엄마’는 일종의 직업소개소이기 때문에 그 활동범위가 서울대병원에 국한되지 않았으며 이후에 다른 사업장의 간병인 조직화를 위한 일종의 교두보로서 특독히 역할을 수행하였다. 간병인 노조 분회장은 ‘약손엄마’의 서울대병원 현장팀장 역할을 하는 동시에 ‘약손엄마’의 소개활동 범위가 확대되면서 필요한 경우 다른 병원의 조직사업에도 착수하게 된다.

한편, 간병인 투쟁에의 결합은 정규직 노조, 즉 보건의료노조와 서울대병원지부에게도 중요한 경험을 가져다주었다. 노동3권의 적용을 받을 수 있고 단체교섭의 틀이 확립되어 있었던 정규직

노동자들의 투쟁에 비해 근로기준법과 노사관계법의 적용을 받을 수 없는 간병인들의 투쟁은 무에서 유를 창조하는 것이나 다름없었기 때문이다.

“처음에는 간병료 가지고 2~3달 투쟁하다가 무료소개소 폐지 철회 싸움을 6개월 했다. 그 과정에서 투쟁하기가 너무 어려웠다. 이 분들은 비공식 노동자, 아니 아예 노동자 대접도 못 받는 분들이고 중고령 여성이며 가난해서 생계비 보장도 어렵다. 당시 나는 10여년 노조활동을 한 경력자였다. 그러나 내 활동경력 중 정말 어려운 싸움이었다고 느낀 때를 대라면 바로 그 때를 든다. 한 마디로 정규직은 타협할 수 있는 지점이 있으나 간병인은 그럴만한 지점이 없다. 아무런 법적 보장이 안되어 있기 때문이다. 해고해도 부당하고 적용이 안된다. 우리도 80년대에 처음 정규직 노조를 만들어 활동할 당시에 어렵기는 했다. 하지만 억압적인 정부에 의해 노동권 행사가 막혀 있었어도, 당시에 우리는 씨먹을 만한 법률적 근거가 있었고 이를 통해 야금야금 조직을 만들고 활동을 활성화시켜 갔다. 그런데 이들의 싸움은 아무런 기댈만한 제도적인 근거가 아예 없다. 결국 그래서 나중에 12명만 남은 것이다. 서울대 병원의 정규직 노조가 간병인 투쟁에 연대하기 위해 결정하는 과정도 내부 논쟁이 있었던 쉽지 않은 과정이었다. 지금도 당시를 생각해 보면 정규직 노조에서 어렵게나마 달라붙지 않았다면 과연 그 싸움을 이겼을까 의문이다. 그러나 우리는 달리 생각한다. 간병인들은 정규직의 연대로 인해 조직을 살릴 수 있었던 것이지만, 정규직 노조는 이 싸움을 함께 하면서 노조가 앞으로 무엇을 해야 하는 지 길을 알게된 셈이다. 정규직들이 정신을 살릴 수 있었던 계기가 된 셈이다.”(희망터 최경숙 소장).

이후에도 법률적 조건은 달라지지 않았다. 그러나 조직적 여건은 달라졌다. 간병인 투쟁은 무엇보다도 정규직 노조에게 적잖은 울림을 주었다. 무엇보다 전략적 조직화 대상으로 간병인의 존재가 부각되었고, 이에 대한 자원투여가 시작되었다.

3. 전략적 조직화 사업의 출발

1) 전략조직화센터 ‘병원노동자 희망터’ 설립

서울대병원 노조는 2004년 최초의 산별협약을 둘러싼 이견으로 기존의 상급조직인 보건의료 노동조합을 탈퇴하여 공공연맹에 가입하게 된다. 이후 노조는 함께 탈퇴한 다른 병원노조들과 함께 의료연대노동조합(이하 의료연대)이라는 별도의 산별노조를 건설하게 된다. 의료연대는 건설에 즈음하여 미비사업과 관련된 2가지의 중요한 결정을 하는데, 첫번째는 노조의 미비 전략조직화 사업을 전담하는 ‘병원노동자 희망터(이하 희망터www.workershope.org)’의 설립이고, 두 번째는 의료연대의 활동을 지역지부 중심으로 편성한 것이다.

비정규미조직 조직화사업과 관련하여 가장 중요한 변화는 무엇보다도 ‘희망터’의 설립에서 엿볼 수 있었다. ‘희망터’는 의료연대노조 부설로 미조직비정규노동자조직화 센터의 역할을 수입받은 기구로, 상근인력 3인과 별도의 사무실을 갖추어 설립 당시부터 가장 선도적인 수준의 미비조직화 준비상태를 구축했다는 평가를 들을 만 했다.

‘희망터’의 설립 과정을 보면 다음과 같다. 의료연대노조는 2005년 대의원대회 결의를 통해 중소영세사업장 조직화를 위한 기금과 센터 설립에 기반한 전략적인 미비조직화사업을 결의했다. 의료연대노조의 핵심조직인 서울대병원노조는 노조 규약의 변경과 대의원대회 결의로 적극적인 미비사업 추진과 기금조성을 통한 미비사업 기구 설치를 결의했다. 서울대병원 노조의 결의는 이후 의료연대 소속 노조들에 확산되어 약 3억4천만원 기금을 조성하는데 성공하였다. 노조는 이 기금으로 3년 정도의 사업을 계획할 수 있었다.

2006년 설립기부터 약 1년간 ‘희망터’의 주요 사업은 학습/토론/조사 등을 통한 사업준비였다고 할 수 있다. ‘희망터’와 노조는 미국의 SEIU, 일본의 요양노동자 조직화 사례, 서울대 병원/한라병원/경북대병원 등 산하조직의 미비조직화 사례 등을 검토하였고, 하반기부터는 중소 의원 실태조사 사업에 착수하였다.

2) 의료연대 미비사업의 전개

‘희망터’와 노조는 2007년부터 본격적인 조직화 사업을 전개하게 된다. 조직화사업은 크게 세 방면에서 이루어졌는데 ①기존의 간병인과 노인수발보험에 따라 새로 생겨난 요양보호사들의 조직화 ②중소영세의원 조직화 ③병원내 간접고용 노동자 조직화 등이 그것이다. 이 사업은 희망터와 노조의 조직적 결합에 의해서 전개되었는데, 이 점부터 살펴보고자 하자.

(1) 대부분 노조의 미비담당자들은 미비조직화 사업이 전조직적 사업이 아니라 담당부서만의 일로 국한된다고 하소연한다. 그리고 이는 정규직 중심의 노조활동에서 미비조직화사업이 우선 순위에서 현실적으로 중점사업이 될 수 없다는 사정과 결합하여 사업성과의 질을 낮추고 사업 추진담당자들의 추진 의욕을 떨어뜨리는 요인으로 작용한다. 그러나 의료연대 미비사업은 이를 실천적으로 극복하고 있다고 할 수 있다.

의료연대 서울지부는 2007년 4월부터 중소의원조직화사업에 대한 지역사업에 본격적으로 착수하였다. 노조는 애초부터 중소병의원 조직화가 매우 어렵고 시간과 비용이 많이 드는 사업임을 숨기지 않았고 그럼에도 산별노조와 연대의 발전에 질적 변화의 계기를 마련할 것이라는 판단으로 이를 중장기적인 핵심 사업중 하나로 배치하였다.

중소의원 조직화는 처음에는 희망터의 조사사업에서 시작하였으나 나중에는 조직화사업으로 전환하였다. 조직화사업으로의 전환은 처음에 희망터에 의해 준비되었으나 곧바로 의료연대 서울지부의 핵심 사업으로 전환되었다. 이 사업의 추진을 위해 처음에는 서울지부의 상근간부들이 매주 1회씩 아침 8시 출근 시간에 모여서 중소의원들을 방문하여 앞에서 홍보자료를 나누어주는 일을 시작하였다. 이 사업이 꾸준히 이어지고 참여한 간부들의 좋은 평가가 나오자 노조는 2008년부터는 지역지부 대의원들까지 이 활동에 참여시켰다. 결국 의료연대 서울지부에서는 현재 매월 4회씩 상근간부들과 대의원들이 중소의원의 병원노동자들에게 홍보물을 배포하고 있다.

●●● 공공노조 의료연대부설 희망터 조직화 과정 개요

1. 조직화 센터 논의(2005년)

- 2005년 보건의료노조 탈퇴 이후 서울대병원노조 등에서 미조직 비정규 노동자 조직 사업 위한 조직화 센터의 필요성 논의 시작
- 2005년 11월 2일 '중소병원의원 조직화 및 비정규 노동자 조직화 활동을 위한 제안'에 따라 1차 회의 개최

2. 조직화 센터 초기 기구 '희망터' 설립(2006년)

- 2006년 1월 병노협 미조직센터 준비위원회 1차 개최
- 2006년 4월 병노협 부설 미조직센터로 '병원노동자 희망터'가 개설됨. 3명이 상근활동
- 희망터 운영위를 통해 보건복지분야의 비정규 미조직 투쟁과 조직화 사례에 대한 집중기획토론을 통해 의료연대 비정규 미조직 투쟁 방향과 전략조직화 사업 계획 수립에 주력. 의료연대 지역지부 건설사업 지원

3. 희망터 조직화 사업 초기(2007년)

- 2007년 1월 의료연대 대의원대회에서 '서울지역중소병원의원노동자 조역조직화', '간병요양노동자 조직화' 등 전략조직화 사업 확정.
- 희망터 : 2006년 11월부터 은평지역 선전전과 실태조사 사업을 중심으로 서울중소병의원 노동자 조직화 사업 전개
- 희망간병을 통한 특수고용 간병노동자 조직화 사업
- 경북대병원 간병인, 서울대병원 성원개발 노동자, 시립은평병원 간병인 투쟁 등 비정규 조직화 투쟁을 지원

4. 희망터 조직화 사업 정착기(2008년)

- 2008년 3월 24일 사단법인 보건복지지원연구원이 설립되어 '희망간병' 무료소개소가 법인 산하로 이관
- 동일 법인 산하로 '전국요양보호사 교육원'이 개설되어 현재까지 600명의 요양보호사를 배출함. 요양보호사의 자발적인 조직인 요양보호사협회가 발족되어 협회활동을 지원하고 있음
- 희망터는 기존 사업에 추가하여 공공노조 전략조직화 사업을 지원하는 활동을 진행 중임.
- 지역조직화와 간병요양노동자 조직화 사업은 성과가 나오고 있는 상황임.
- 현재 희망터 예산이 2009년 4월까지로 되어 있어 희망터 사업평가와 이후 대책논의 중. 후원회원 모집도 병행하고 있음

자료 : 1) 희망터 소식지 및 미조직 비정규 토론회 발제자료(최경숙, 2009)
2) 민주노총 미조직 비정규 전략 조직화 내부 워크샵 참고 자료(김종진, 2009)

(2) 간병인과 요양보호사 사업은 희망터를 있게 한 주요 사업이다. 서울대 간병인노조 조직이 안정화되자 노조는 간병인노조의 조직확대를 피하게 된다. 조직 확대는 지역거점의 확보와 이에 기반한 지역조직화를 통해 이루어졌다. 현재 간병인 노조조직이 건설되어 있는 지역거점은 서울대병원, 경북대병원, 공공노조 전북본부 평등지부 간병인분회 등 3군데이다. 이 거점들 중 지역적 조직화 사업이 가장 활성화된 곳은 역시 서울이다. 서울의 간병인 조직화는 최종적으로는 공공노조 의료연대 서울지역지부 간병인 분회의 조합원이 되는 것으로 귀결되지만 이를 위한 조직적 수단은 노조뿐 아니라 ‘희망간병’이라는 간병자활공동체조직으로 다변화되었다. ‘희망간병’은 과거 무료소개소였던 ‘약손엄마’를 이은 조직으로 2007년 6월 노조의 조직형태 변경 직후에 그 사업을 변경하였으며 전과 다른 점은 알선 사업을 적극적으로 한다는 점이다. 노조는 대형병원에서 간병 조직화 사업을 하기 위해서는 간병인들이 이용할 수밖에 없는 노동시장 조직인 알선조직 업무를 수행할 수밖에 없다고 판단하고 무료소개소를 설치하기로 결의하였다. 이를 위해 노조는 스스로를 법인화하여 무료소개소인 ‘희망간병’을 설립하였다. 그런데 등록증이 나온지 몇 일 후에 경북대학교 간병인들이 노동자성 문제로 병원에서 퇴출당할 위험에 처하는 일이 발생하였고 이를 상담하는 과정에서 110명의 간병인들을 희망간병 소속으로 포함시킬 수 있게 되었다. 결국 이 싸움은 의료연대-경북대병원노조-‘희망간병’이 2달여에 걸친 투쟁을 전개한 끝에 승리하였다.

서울에서 간병인 조직화는 간병인분회장인 정금자씨의 주도로 이루어지고 있다. 분회장은 서울지역 간병인 조직화를 위해 간병 실무에서 빠져나와 희망터 상근자로 조직화에 매진하고 있다. 이에 따른 효과로 현재 서울지부 간병인분회의 구성은 전원 서울대병원 간병인 뿐만 아니라 다른 대학병원 간병인들을 포괄하는 방향으로 변하고 있다.

(3) 한편, 각 사업장의 정규직 분회에서는 사업장 내의 간접고용 조직화에 몰두하고 있다. 이에 관한 주요한 성과로 서울대병원의 시설관리업체인 성원개발의 파견직 120여명을 조직화한 사례가 있다. 조직화의 계기와 전개과정은 다음과 같다. 희망터 상근자는 서울대병원 노조에 상담을 하러온 성원개발 파견직원을 서울대병원 노조간부와 함께 상담하게 된다. 상담을 주도하게 된 희망터는 파견직 5명을 조직하여 2개월 넘게 소모임을 운영하면서 사용자측의 근로조건 개악 시도를 대응하기에 이르렀다. 이 투쟁 역시 서울대병원 정규직 조직이 공동 대응한 모범사례라

고 할 수 있다. 투쟁이 발생하자 서울대병원지부가 투쟁에 결합하였다. 서울대병원 분회는 일단 협 하면서 성원개발건을 끝내지 않으면 교섭을 끝내지 않겠다고 입장을 표명하고 실제 이 건으로 수 차례 교섭이 이루어졌다. 한편, 지역지부에서는 투쟁기금을 모금하고 대대적인 홍보에 나섰다. 결국 이 싸움은 서울대병원 원장이 성원개발 사장을 불러 얘기하면서 해결되었다. 올해 성원개발의 단체교섭에는 서울대병원 노조측 교섭위원 12명이 성원개발 교섭을 참관하는 방식으로 이루어졌다. 정규직노조와 비정규직노조의 결합은 이뿐 아니라 간병인 문제에 있어서도 동일했다. 예를 들어 간병료 인상 문제 역시 서울대병원분회의 적극적인 압력에 의해 타결될 수 있었다.

4. 시사점 : 의료연대 전략조직화 모델

앞서 살펴보았듯이 의료연대의 전략조직화 모델은 크게 세 방면에서 진행된다. 첫째는 중소영세의원 조직화이고 둘째는 간병인 조직화이며 셋째는 간접고용 노동자 조직화이다.

(1) 중소영세의원 조직화에 있어서 의료연대 방침의 한 특징은 사업장별로는 조직이 불가능하므로 지역적 조직화로 나아가야 한다는 점을 강조한다는 것에 있다. 이러한 방침은 의료연대노조 및 의료연대노조가 소속된 공공노조의 조직편제 방침과 일치한다. 의료연대의 조직편제가 지역지부체제로 정해짐으로써 개별 노동자들은 지역지부를 통한 노조가입이 가능해졌다. 또 다른 성과는 의료연대 노조는 비정규 운동을 하는 노조라는 점이 비정규직 조직화 사업에 대한 전 조직적 실천을 통해 확립되었다는 점에 있다.

의료연대 노조는 간부와 대의원 수준에서는 직접적인 조직화 활동에 적극적으로 참여를 독려함으로써 이들을 조직화 사업의 주체로 만들고자 노력해 왔으며, 기존 조합원들에 대해서는 지역지부 홍보물을 내면서 의견을 공유해 왔다.

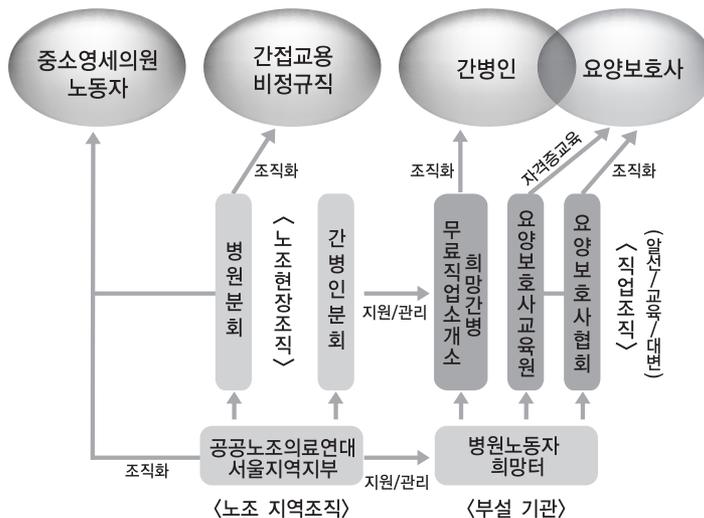
한편 조직화 사업은 하나의 구에 집중하여 지속적으로 홍보하는 방식으로 진행하고 있다. 또한 홍보의 효과로 상담이 이루어질 경우 노조 지역지부보다는 접근성이 뛰어난 희망터를 통해 소모임을 운영하는 등의 방식으로 접근하고 있다.

(2) 간병인 및 요양보호사 조직화에 대해서는 기존 노조에서 보기 드물게 직업조직(취업 알선/

교육/대변) 건설을 통한 조직화 방식을 적극 활용하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 간병인 조직화와 관련하여 노조는 기존의 ‘약손엄마’ 라는 무료간병인 소개소를 ‘희망간병’ 이라는 자활 기관으로 전환하고 이를 통해 간병인들을 조직화하고자 노력하고 있다. 양자는 모두 간병인소개소의 역할을 수행하였으나 기존의 ‘약손엄마’ 가 서울대병원에 그 활동을 국한한 데 반해, ‘희망간병’ 은 각지의 의료연대 조직이 존재하는 병원을 기반으로 여타의 병원에도 설치를 목적하고 있다는 점에 차이가 있다. 요양보호사들에 대해서는 더욱 적극적으로 직업조직이 활용되고 있다. 노조는 희망터 주도로 요양보호사가 되려고 하는 사람들에게 저렴한 비용으로 자격증 훈련을 제공하는 요양보호사교육원을 건립하는 한편, 요양보호사들의 직업적 대변기관으로서 요양보호사협회를 별도로 설립하여 운영하고 있다.

(3) 마지막으로, 간접고용 비정규직 노동자들에 대해서는 상대적으로 노조 사업장 조직의 역할이 중시된다. 그러나 사업장 조직의 권한이 상당 정도 지역으로 이전되었기 때문에 과거에 비해 지역조직의 개입과 지원 역할이 중시될 수밖에 없다.

[그림 5-2] 의료연대 전략 조직화의 구도



1. 사례 개요

특수고용직 조직화는 1998년경부터 이루어져 왔으며, 대표적인 조직화 사례로 골프장 경기보조원, 보험설계사, 학습지 교사, 레미콘 운송기사 등 다양한 노동조합 결성 경험들이 존재한다. 하지만 이들 대부분이 노동자성을 부인하는 법률 환경과 이를 전략적으로 활용한 사용자측의 압박을 견디지 못하고 그 규모가 대폭 축소되거나 노조로서의 기능이 크게 약화된 상태에 놓여 있다. 결과적으로 2009년 현재 특수고용직을 조직하고 있는 노동조합 중 일정한 조직적 기반을 가지고 정상적인 노조활동을 하는 경우는 전국운수노동조합에 속한 화물연대와 덤프연대 등 손에 꼽을 정도이다.

우리가 화물연대 사례에 주목하는 이유도 이러한 열악한 제도적 환경 하에서 다른 사례들과는 대조적으로 성공적인 조직화에 이르렀기 때문이다. 물론 이들의 '성공'에 대해 특수한 환경적 요인을 배제하고 평가하는 것은 옳지 않다. 예를 들어 이들이 특수고용직이 놓여 있는 상황 전반에 대한 전략적 이해가 상대적으로 취약했던 운동의 초기 단계에서 등장한 것이 아니라, 초기 특수고용직 조직화 사례들의 문제점과 취약성이 얼마간 드러난 상태에서 기존 경험들의 체계적인 검토를 통해 자신의 조직과 운동을 계획해 나갔던 바는 알려질 필요가 있다. 하지만, 이러한 맥락적 검토와 더불어 이들 운동의 성공을 촉진했던 주체적 요인은 충분히 부각되어야 할 것이다.

이 글에서는 화물연대의 사례로부터 다음과 같은 질문에 대한 해답을 얻고 아울러 질문에 답하는 과정에서 조직화의 긍정적인 의의와 시사점을 부각시켜 보고자 한다. 첫째, 화물운송기사들이 화물연대로 결집할 수 있었던 동기와 촉진 요인은 무엇이었는가? 둘째, 특수고용직 조직화에 도사린 고유의 난점은 무엇인가? 화물연대는 이를 어떻게 극복하고자 했는가? 그리고 그 성과는 다른 특수고용직 사례와 비교하여 어떠한가? 셋째, 화물연대 사례는 비정규직 일반의 조직화에 대해 어떠한 의의와 시사점을 제공하는가?

2. 조직화의 배경과 동기

1) 절박해진 경제적 요구

우선 특수고용직 화물운송기사들을 화물연대로 뭉치게 한 동기는 무엇일까? 전통적인 사회운동론은 대중의 사회운동 참여의 일차적 동기를 불만, 소외, 박탈감 등에서 찾고 있다. 화물연대의 경우 운송시장 공급과잉에 따른 운송료의 장기적 정체와 유가인상에 따른 운송비용의 급상승이 초래한 운송순수입 저하가 일차적 동기였다고 할 수 있다. 90년대 말부터 운송기사들의 순수입이 생계유지가 힘들 정도로 형편없이 줄어들었으므로 이에 대한 불만이 운송기사들 전반에 걸쳐 고조되어 있었던 것이다.

한편 화물연대가 대정부 투쟁을 매개로 조직을 확산하게 된 것은 운송비용 구조와 관련이 있다. 화물운송기사들의 수입은 ‘순수입=운송수입-운송비용’으로 정해진다. 운송수입은 ‘운송료*운송횟수’에 의해 정해지는 반면, 운송비용은 아래 <표 6-1>과 같이 구성되어 있다. 이중 정부의 의사결정이 관여되는 항목은 직접비(중 유류비 및 도로비)와 간접비(중 각종 조세 및 범칙금 등)인데, 이를 합칠 경우 전체 운송비용의 60%를 상회한다. 따라서 이들은 화주 및 운송업체에 대해서는 운송료 현실화를 중심으로 운송수입 증대를 꾀하는 한편, 정부에 대해서는 유류비 절감을 비롯한 운송비용 인하를 요구할 수밖에 없었던 것이다.

<표 6-1> 월평균 지출항목별 비용비용항목 (비용총액=542.6만원) (단위 : 만원)

비용항목	평균금액	비용항목	평균금액	비용항목	평균금액
1) 운송직접비	415.5	2) 조세 등 간접비	71.7	3) 거래비용	55.4
유류비	264.9	차량보험료	20.6	지입료	18.3
주차비	13.0	어음할인수수료	16.8	알선료	37.1
도로비	29.4	소득세	11.3		
타이어비	20.7	자동차세	7.9		
샤시사용료	11.9	환경개선분담금	7.9		
수리비	29.5	범칙금	7.2		
차량유지비	8.1				
숙박비	10.4				
식비/잡비	27.6				

자료 : 윤영삼(2003)을 재구성.

주 : 1)운송직접비, 2)조세등간접비, 3)거래비용의 구분과 각 항목 구성은 필자.

2) 초기 리더십의 형성

화물연대의 초기 주체들은 운송하역노조와는 독립적인 조직화 과정을 통해 결속되었다. 화물연대가 등장하기 이전에 화물운송기사들의 자발적 조직화는 세 가지 양상을 지녔던 것으로 보인다. 첫 번째는 1998년경부터 등장한 지역별 지입차주연합회 조직으로 이들은 부산, 포항, 인천, 서울 등 주요 지역에서 개별용차 기사들을 조직해 가고 있었다. 일부 지역 조직의 경우에는 약 500-600명대의 지입차주들을 조직하기도 했던 것으로 알려져 있으며, 현재는 지역조직들을 기반으로 약 2,000명의 지입차주들을 조직한 전국조직을 결성한 것으로 알려져 있다. 이 조직은 화물연대와는 달리 자영자단체(association)를 지향하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 이 조직은 초기의 기대와는 달리 지나치게 기존 시장질서에 순응하고 이권사업에 개입하는 등 활동방식의 문제점으로 인해 지입차주들의 신뢰를 잃었고, 이후 대안적 세력으로 화물연대가 등장함으로써 화물운송기사들의 대표성을 얻는데 실패한 것으로 보인다. 두 번째는 개별용차 기사들이 아니라 대형 화물운송업체에 수탁관리자 형태로 장기적 거래관계를 맺고 있던 기사집단들의 상조회 조직을 들 수 있다. 이들은 지입차주연합회처럼 본격적인 조직화를 꾀했다기 보다는 일종의 초보적인 공제조직으로 볼 수 있다. 이들 중 많은 수는 기존에 대형화물운송업체의 정규직 노동자였다가 업체의 아웃소싱에 의해 지입차주로 전환된 기사들로서 거래관계를 맺고 있는 화물운송업체 내의 상조회 조직을 통해 초보적이거나 자신들의 조건을 개선할 길을 모색하고 있었다. 마지막 세력은 수탁관리자가 아닌 개별용차 형태의 지입차주들로서 화물연대의 결성을 직접 주도했던 세력이다. 이들은 서울-부산간 경부고속도로를 통하여 수출입 물량을 운송하던 개별용차 기사들로 운송수입은 날로 줄어들고 운송비용은 상승하는 시장 상황에 문제를 느끼고 자연발생적으로 조직화를 꾀했다고 볼 수 있다.

“IMF 이후에 먹고 살기가 점점더 힘들어졌습니다. 개인적으로도 뭔가 돌파구를 찾고 싶었고, 그래서 99년부터 부산차주연합에 잠시 몸을 담았지만 이 조직도 대안이 아니다 싶어 1년 만에 그만두었죠. 몇몇 사람 자기 욕심 채우기 위해 이권개입하고 변호사 일 대신해서 수수료 챙기고 대서소 일 하는 게 고작이었기 때문이었어요. 차주연합을 탈퇴한 후에도 뭔가 해결책을 찾고 싶었는데 그 계기가 되었던 게 고속도로통행료 인상 문제였습니다. 통행료 인상에 분개를 해서 TRS로 서로 연락해 왔던 나

이 비슷한 몇몇을 모아서 도로공사에 항의하러 갔었죠. 여기에 모인 게 초창기 핵심 멤버인 12명인데, 이들은 같은 운송업체 끼고 일하던 사람들은 아니고 같은 TRS 채널에서 연락해 오다가 가끔 휴게소에서 얼굴 볼 기회도 갖던 그런 사람들이었습니다. 이들과 함께 도로공사에 찾아가 항의했는데 우리를 무시하더군요. 건교부도 찾아갔는데 공식적인 조직도 아니고 몇몇이 “우”하고 몰려오니까 공무원들 반응이 니들 뭐냐는 식이었습니다. 그래서 ‘그래? 그럼 조직 만들어오마’ 그런 심정으로 사람들을 규합하기 시작한 것입니다”(화물연대 부위원장 면접 결과)

이들은 이후로 더욱 조직을 확대하고 저항을 조직하기 시작하였는데, 조직화의 무대는 경부고속도로였다. 뒤에 설명하겠지만 이는 고속도로가 이들의 작업현장이자 소통공간이기 때문이다. 최초의 12명이 조직되었던 계기가 고속도로 통행료 인상 문제였다면, 운송하역노조와의 직접적인 연결의 계기를 이룬 것은 고속도로 상의 차량휴게소 문제였다. 이들이 차량 휴게소 문제를 제기한 것은 각 휴게소 마다(심지어 화물차 전용 휴게소마저) 화물차가 주차를 하는 경우 주차시간이 길고, 세차 등으로 인해 이미지가 나빠진다는 이유로 이들을 몰래 데려왔기 때문이었다. 이들 12명을 중심으로 한 수십명의 기사들은 2002년 4월과 5월에 휴게소 문제로 고속도로에서 차량시위를 전개하였는데 이로 인해 6명의 기사들이 구속되는 사태가 발생하였다. 이 사건을 계기로 구속자들을 재정적, 법률적으로 지원하기 위해 기사들을 조직해가던 초기 주체들은 ‘위력적인 투쟁을 조직할 수 있는 민주노총으로부터 지원과 자문을 얻을 목적으로’, 과거 노동조합 경험이 있던 일부 기사의 주선으로 민주노총 서울본부를 통해 운송하역노조와 연결이 되었던 것이다.

3) 기존 노조의 구조재편 전략

노동조합의 신규 조합원 조직화 활동에서 중요하게 거론되는 사항이 관련 노동조합에서 조직화 태세를 갖추는 일이다. 이를 위해서 노동조합들은 조직화 전략을 수립하고 이에 따라 조직의 구조와 자원 배분을 재편성한다. 한국의 경우 조직구조의 재편과 관련해서는 산별노조체제로의 전환, 자원 배분과 관련해서는 조직화 사업에 재정 및 인력 배치 등이 중요하게 거론된다.

화물연대와 관련된 기존 노조는 전국운송하역노동조합(이하 운송하역노조)이다. 운송하역노

조의 전신은 1988년 9월 부산지역의 13개 컨테이너 운송하역업체의 기업별노조들이 연합하여 결성한 전국화물운송노동조합연맹(이하 화물운송연맹)이다. 화물운송연맹은 화물운송부문의 고용형태가 특수고용직으로 재편되자 위기감을 느끼고 중요한 조직적 결정을 내렸는데, 1999년 산별노조인 운송하역노조로 조직형태를 전환한 것이 그 첫째라면 2002년 특수고용직(자유노동자)에 대한 조직화 전략을 수립한 것이 그 다음이다.

운송하역노조의 조직재편이 조직화 사업을 펼치기에 충분하게 이루어진 것은 아니었다. 산별노조로 조직형태를 변경하고 조직편제도 지역별로 재편성했지만 단체교섭은 기업별 교섭에 머물러 있었고 일상적인 노조활동 역시 기업내 노사관계를 중심으로 이루어지고 있었다. 또한 노조가 조직화사업의 주된 대상을 특수고용직 운송기사(자유노동)로 정하고 구체적인 조직화 추진 계획을 설정한 것은 2002년 초였는데, 산별노조가 설립된 1999년부터 2002년초까지 약 3년간 노조는 모색은 하고 있었지만 뚜렷한 조직화 성과도 없었다. 운송하역노조와 화물연대 초동주체들의 결합 역시 운송하역노조의 조직화 전략의 직접적인 성과이기보다는 어느 정도는 우연적으로 이루어진 일이었다. 자생적인 향의를 조직하던 화물연대의 초기 주체들이 대정부 향의를 조직하기 위해 '위력적인 투쟁을 조직할 줄 아는' 민주노총 조직을 방문했던 것을 계기로 운송하역노조와 직접 연계가 형성되었기 때문이다.

운송하역노조의 조직화 준비가 불충실하고 화물연대 초동주체들과의 연계가 우연적으로 이루어졌다고 하더라도 기존 노조의 조직재편과 조직화 전략의 효과는 양자가 결합한 직후부터 뚜렷하게 나타났다. 화물연대 초동주체들과 결합한 직후부터 전개된 특수고용직 조직화와 투쟁은 운송하역노조의 전문화된 상근역량과 조직적 플랫폼(지역지부), 그리고 조합원들의 후원 등이 모두 투여된 전 조직적인 지원에 크게 힘입은 것이었기 때문이다.

“운송하역노조 조합원들은 모두 직영직(정규직)인데, 이들은 특수고용직 기사들이 자신들과 같은 직역직이었다가 운송업체 구조조정으로 회사를 나가서 특수고용직이 된 것을 지켜본 사람들입니다. 또 기사들이 회사 나간 후에도 업체 물량을 위탁받아서 일을 해왔기 때문에 기존의 유대 관계도 살아있었죠. 그래서 조합원들은 일하는 현장에서 화물연대 소속 기사들에게 편파적으로(?) 편의를 봐주는 등 호의적으로 대했고 이런 일들이 운송업체 현장들마다 소문이 나서 화물연대 조합원 놀리는데 일조를 했죠”(화물연대 간부 면접 결과).

운송하역노조가 화물연대 조직화 과정에서 제공했던 조직자원은 크게 보아 조직화 지식과 조직 네트워크, 그리고 정체성 논리로 구분할 수 있다. 조직화 지식은 운송하역노조가 오랜 경험을 통해 확보하고 있었고 특히 산별노조 결성 이후 구체화한 일종의 조직지(組織知)인 조직관리, 조직화 및 투쟁 전략을 들 수 있다. 조직 네트워크는 운송하역노조의 소속 사업장 및 조합원들을 거점으로 한 지역별, 사업장별 조직의 연결망을 의미하며, 화물연대의 조직확대 과정은 이러한 노조 네트워크를 일종의 플랫폼으로 활용하면서 이루어졌다. 예를 들어 화물연대의 거점별 투쟁과 지역지부의 결성은 운송하역노조의 지역 거점을 기반으로 관련 노조간부들의 조직적 지원을 업고 전개되었다. 마지막으로 운송하역노조는 화물연대에 이념적, 집단적 정체성 의식을 제공하였다. 화물연대 초동 주체들이 노동조합의 지원을 얻으려 했던 것은 노조가 투쟁력이 있다는 단순하고 실용적인 목적이 컸다. 그러나 이들이 운송하역노조와 조직적으로 결합한 후부터 이들은 노동자 및 노동조합 정체성을 학습해 나간 것으로 볼 수 있다.

3. 화물연대의 조직화⁵⁶⁾

운송수입의 지속적 감소에 따른 생활고의 증가, 자생적인 지도집단의 탄생 및 기존 조직과의 제휴를 거쳐 화물운송기사들의 운동은 그 필요충분조건을 갖추게 되었다. 자생적 주체들은 저항과 조직화에 필요한 전문적인 지식과 정보를 운송하역노조에서 보충 받게 되었고, 운송하역노조는 자신의 비정규직 조직화 구상을 실현할 매개체적 조직단위를 얻게 되었다. 초기에는 전문적 지식과 재원의 상당 부분이 운송하역노조의 지원으로부터 제공되었는데, 이는 양자가 단순한 전략적 제휴가 아니라 보다 긴밀한 조직적 관계를 염두에 두고 초기부터 협력 강도를 높였기 때문이었다.

56) 이 절은 주로 백두주·윤영삼(2003)을 참조.

운송하역노조와 결합한 초기 주체들은 2002년 6월에 '화물노동자공동연대 준비위원회'를 발족시키고 본격적인 조직화에 착수하였다. 당시 준비위원회에 참여한 인원은 약 280명으로 알려져 있다.

당시 이들의 조직화 전략은 '3대 요구, 3조직 연대'로 요약할 수 있다. '3대 요구'란 (1) 도로비, 경유가 인하 (2) 운송료 현실화 (3) 고속도로 휴게소 운영개선으로 당시 화물운송기사들의 절실한 요구들을 담고 있었던 것으로 파악된다. '3조직 연대'는 노동조합, 상조회, 준조합원 조직간 연대를 말하는데, 이는 달리 말해 직영직, 위수탁기사, 지입기사(개별용차기사) 등 화물운송 기사들의 제 취업형태들간의 연대를 의미한다. 당시 직영노동자는 노동조합으로, 위수탁노동자들은 상조회로, 그리고 지입기사(개별용차 기사)들은 준조합원 조직인 화물연대 소속으로 조직화되었던 사정이 반영된 것이라 할 수 있다. 이러한 조직화의 틀은 화물운송업에 종사하는 화물운송기사들의 다양한 취업형태를 모두 포괄했다는 점에서 의미가 크다고 할 수 있다. 백두주·윤영삼(2003)은 이에 대해 '자본의 노사관계 외부화·간접화 전략'에 대응하여 '역조직화를 통한 노사관계의 내부화·직접화 전략'으로 대응한 것으로 높게 평가한다.⁵⁷⁾ 이와 관련된 또다른 전략적 특징으로는 '노정관계로부터 노사관계로'라는 거시적 교섭틀 우선주의를 표방했다는 점이다. 이는 초기의 주된 세력이 개별용차 기사들이었고, 이들의 주요 요구의 실현은 대정부 교섭을 통해 해결될 수밖에 없으며, 제도화의 매개물로 무엇보다도 정부의 '공인(公認)'을 필요로 했기 때문이었다. 노정관계의 수립은 이들의 조직 안정화 전략인 '세력화에서 제도화로'라는 전략에서 필수적인 부분이었다. 화물연대는 '노동자성'을 인정받지 못한 특수고용직의 조직이었기 때문에 조직을 건설하고 바로 인정을 받을 전망은 미미했다.

57) 하지만, 세 가지 취업형태로의 조직 구성이 이해관계와 세력관계의 차이를 잠재적으로 지니고 있기도 하다는 것도 유의할 점이다. 직영직과 위수탁기사들은 특정 사용자와의 고용관계 혹은 고용관계에 가까운 취업관계를 지닌다면 지입기사들은 상대적으로 그렇지 않다. 또 위수탁기사들이 지입관계나 다단계거래로부터 일정한 거리를 두고 있다면 지입기사들은 이 두 거래관행의 가장 직접적인 피해자라고 할 수 있다. 세력관계로 보면 운송하역노동조합은 지도력을 지니고는 있지만 조합원수는 3,500명 규모이며 그 전부가 직영직 조합원들이다. 반면, 화물연대 소속의 개별용차 기사들은 운송시장의 대부분을 차지하고 있으며 조직화 과정에서도 주요한 충원이 이들로부터 이루어지고 있다. 위수탁기사들은 화물연대 내에서는 약 40% 정도를 차지하고 있지만 운송시장에서는 약 10%에 불과하다. 이러한 내부구성의 이질성이 지나치게 강조될 필요는 없지만 이들의 '노동자성'을 둘러싼 외부적 조건이 어떻게 제도화되는가에 따라서 내부 갈등의 계기가 될 수도 있을 것이다.

따라서 이들은 우선 세력화를 통해 힘을 과시하고 이를 근거로 대정부 교섭관계를 수립하여, 이를 매개로 해서 제도화된 세력으로 인정받는 과정을 선택했다. 이들이 조직의 위상을 노조의 준조합원 조직으로 정한 이유도 현 노동법상의 특수고용직에 대한 ‘노동자성’ 논란을 우회함으로써 법률적 시비로 인해 조직적 위축이 발생할 것을 사전에 회피하기 위함이었다.

화물연대 출범을 앞두고 운송하역노조는 화물연대의 조직화를 지원하기 위해 전담 활동가를 3명 배치하고, 선전활동에 노조의 상근 및 간부 인력을 대거 투입하였으며, 조합원들 역시 업무 현장에서 지입차주들에 대해 지지적 태도를 보이는 등 전 조직적 차원의 지원활동이 전개되었다. 이러한 운송하역노조와 화물연대 준비위원회의 연대적 선전활동이 지입차주들에게 입소문이 나면서 현장에서 화물연대에 대한 관심이 증폭되었다.

이러한 노력 끝에 2002년 10월 27일 화물연대가 정식으로 출범하였다. 출범식에는 애초의 예상보다 2배가 넘는 약 1,300명의 지입기사들이 참여하였으며 출범식에서 화물연대는 기존의 3대 요구를 ‘대정부 10대요구안’으로 체계화하였다.

2002년 10월 27일 화물연대 출범까지의 조직형성 과정은 비교적 순조롭게 이루어졌다. 그리고 조직형성 이후 2003년 이른바 ‘물류총파업’을 전후한 시기까지의 조직화 과정에서는 말 그대로 ‘폭발적’이라고 할 정도로 급속한 조직 확대가 이루어졌다. 2002년 6월 화물연대 준비위원회 결성 당시 280명이었던 조직원 수는 10월 27일 화물연대 결성 당시 약 1,300여명으로 늘었으며, ‘물류총파업’ 직전인 2003년 4월에는 9,185명으로 증가하였고, 노정합의로 파업이 종결된 이후인 2003년 7월에는 24,325명으로 급속히 늘어났기 때문이다. 그러나 이러한 추세는 2003년 8월의 제2차 총파업의 실패와 함께 종결되었다. 여기서는 2002년 10월의 화물연대 결성 이후부터 2003년 7월까지의 급속한 조직확대 과정에 초점을 맞추어 그 원인을 설명해 본다.

1) 저항의 조직화

이 시기 조직화 과정의 중심에는 ‘물류총파업’이 놓여있다. 화물연대는 출범 당시 정리한 대정부 ‘10대 요구안’을 ‘대정부 12대 요구안’으로 정립하고 화물운송기사들을 조직해갔으며 요

구안의 현실성은 화물운송기사들의 폭넓은 동의를 확보하는데 성공한 것으로 이해된다. 그러나 이 과정은 단지 요구안의 선전만으로 축소될 수 없는 역동적 과정이 포함되어 있다. 이를 포함하여 그 과정을 설명해 보면 다음과 같다.

2002년 10월의 조직 결성 이후 2003년 5월의 ‘물류총파업’ 직전까지 화물연대는 전국적·대정부 요구를 정립하는 한편 국지적·조건개선 투쟁을 통하여 조직 확대를 꾀하였으며 이는 큰 성공을 거두게 된다. 우선 화물연대는 발족과 동시에 고속도로 휴게소 조건 개선투쟁을 벌였다. 고속도로 휴게소의 화물차에 대한 차별대우는 모든 기사들의 공분을 샀기 때문에 이 투쟁은 기사들에게 큰 관심과 참여를 불러 일으켰다. 게다가 이 투쟁은 상당한 성공을 거두어 실제 많은 휴게소에서 화물차에 대한 불합리한 처우를 개선하는 효과를 보였다. 그리고 개선투쟁의 성과는 다시 조직 확대로 환류되었다. 휴게소 처우개선투쟁에 성공한 화물연대는 2003년 1월부터 늘어난 화물연대 조직원들을 지역적으로 편제하는 작업에 착수하였으며, 이 중 충남 대산 석유화학단지 유화제품 전문차량, 울산 석유화학단지 유화제품 전문차량 등 3개 공단지역 사업장 조직들을 기반으로 운송료 인상, 편의시설 제공, 권리보장 등과 같은 문제를 제기하여 다시 적잖은 성과를 거두게 된다. 이 투쟁은 앞서의 고속도로휴게소 처우개선투쟁과는 달리 운송료인상 등 대사용자 조건개선투쟁의 성격을 지녔다.

일련의 투쟁을 통해 자신감을 얻게 된 화물연대는 2003년 3월부터 본격적인 동원화 단계로 진입한다. ‘12대 대정부 요구안’을 확립한 화물연대는 파업 전까지 5차례의 집회를 조직하였는데, 최초의 집회인 3월 22일의 포항집회가 2,500명이 참석한 가운데 진행되었고 다섯 번째 집회인 5월 1일 노동절 집회 때는 10,000여명을 동원하는데 성공하였다. 5월 1일의 노동절 집회에서 급격한 세 확장이 이루어진 데에는 우연적 요소도 작용하였다. 4월 28일 포항지부 소속 한 조합원이 생활고에 시달리다 음독자살하는 우발적 상황이 발생하였는데 이는 화물기사들의 결속력을 급속히 높이는 결과를 가져왔다.⁵⁸⁾

58) 당시 음독자살한 조합원은 ‘늘어나는 빚을 감당하기 더 이상 어렵다. 화물연대의 투쟁을 반드시 승리해 달라’는 전화유언을 남겼는데, 이는 화물기사들의 절박한 삶에 대한 공감과 기사들 상호 간의 정서적 결합을 높였으며 동시에 화물연대로의 조직적 결속을 급속히 확대시켰다. 즉, 이 사건 직전에 있었던 부산집회(4월13일) 참석자는 약 4,700명이었는데, 이 사건이 발생한 직후인 4월 30일 과천 정부종합청사앞 집회와 5월 1일 노동절 집회에는 그 2배가 넘는 10,000여명의 화물기사들이 참석하였다.

화물연대의 ‘물류총파업’은 5월 2일 포항지부의 운송거부에서 시작되어 도미노식으로 전국에 확산되었다. 5월 2일부터 15일까지 지속된 이 파업기간에도 조직은 계속 확대되었으며 파업에 돌입한 화물기사들의 수는 약 1만5천명대로 추정되었다. 파업이 결국 화물연대의 승리로 종결되고 이후 노정 및 노사간 본격적인 교섭국면에 돌입하자 조직은 더욱 확대되었다. 파업기간 동안 약 1만5천명에 달했던 화물연대 조직원 수는 파업 타결 이후부터 다시 급속히 증가하여 그 정점인 2003년 7월에는 24,325명에 달했다.

이러한 조직화 과정의 특징적 양상을 몇 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 앞서 언급했듯이 화물운송기사들의 화물연대에 대한 열띤 반응으로부터 이들의 참여 수요, 즉 조직화 잠재력이 매우 높은 수준이었던 것으로 이해할 수 있다. 둘째, 화물연대가 집약한 요구의 목록이 현실성이 매우 높았던 것으로 판단된다. 즉, 기사들이 화물연대에 열띤 반응을 보였던 것은 이들의 생활난과 조직화 노력에도 기인하지만 화물연대의 대정부 요구가 운송비용과 운송료 등 직접적인 경제적 요구 목록과 운송시장 구조개선과 같은 보다 높은 수준의 요구를 입체적으로 담고 있었던 데서 기인하는 측면도 크다. 셋째, 화물연대의 조직화 과정은 ‘조직화모델’에서 강조하는 사회운동 방식의 ‘자기조직화’로 특징지워진다. 즉, 개별주의적 서비스와 전문적인 조직가들의 가입확대 노력이 결합된 ‘서비스모델’의 조직화 방식이 아니라 기사들의 요구를 집약한 화물연대의 투쟁에 기대를 건 기사들을 유인, 동원함으로써 기사들을 조직화해 갔다. 화물연대 결성 이후 전개된 휴게소 처우 개선투쟁과 3개 공단에서 전개된 운송료인상 투쟁은 조직화에 용이한 투쟁의 소재를 매개로 실질적인 성과를 거둠으로써 기대와 효과의 일치, 억압에 대한 두려움의 감소 등을 통해 자기조직화에 대한 자신감을 높이는 기능을 하였으며, 총파업의 성과 역시 유사한 기능을 했다고 볼 수 있다. 넷째, 화물연대 투쟁의 지속적인 성공이 조직적 효과성에 대한 확신(도구성 인식)을 높임으로써 기사들의 참여 동기를 제고한 것으로 볼 수 있다. 다섯째, 한 화물기사의 자살과 같은 우발적인 계기가 이들의 사회적, 조직적 정체성을 제고하는 데 중요한 역할을 하였다.

이러한 분석과 아울러 조직 확대 과정에서 주목해서 보아야 할 구조적 조건을 두 가지 더 지적할 수 있다. 운송기사들의 네트워크와 저항도의 억압으로 표현할 수 있는 거시미시적 기회구조의 문제이다.

2) 운송 네트워크의 역할

사회운동론에서 사회네트워크는 조직화에 대한 사회적 압력의 통로로 혹은 집단적 정보의 유통경로로써 조직화에 영향을 미치는 것으로 인식된다. 그러나 화물운송부문의 네트워크는 다른 특징이 부각된다. 우리는 이를 물리적 네트워크와 사회적 네트워크로 구분하여 분석하고자 한다.

화물운송부문에서 물리적 네트워크란 화주업체와 항만을 연결하는 수출입 화물운송네트워크가 전형적이다. 이 경우 네트워크란 도로, 특히 고속도로에 다름 아니다. 국내의 화물운송 네트워크는 도로, 해로, 항로, 철로 등이 존재하지만, 거의 전적으로 도로에 의존하고 있으며, 수출입의 경우 부산항과 서울경기 지역을 잇는 경부고속도로가 중추적 네트워크라고 할 수 있다. 화물운송을 거의 전적으로 도로에 의존하고, 특히 수출입 물량의 주요 부분을 경부고속도로에 의존하기 때문에 경부고속도로는 중추 운송네트워크라고 할 수 있다. 이 네트워크를 이용하는 5톤 이상의 대형 화물차는 약 6만대로 추산되며 결국 이들에 의한 물동량이 국내의 주요 물류를 이룬다. 이렇게 특정 운송망(도로운송, 경부고속도로)에 지나치게 의존하는 네트워크는 취약성이 크기 마련인데, 예를 들어 경부고속도로가 어떤 이유로 단절될 경우 이를 대체할 수단이 여의치 않기 때문이다. 화물연대 조직원의 90%가 바로 경부고속도로를 통해 수출입 물량을 운송하는 화물기사들이며 이들이 대형화물차 운송기사의 10% 이내를 조직하고 있으면서도 정부를 굴복시킬 수 있었던 이유가 바로 이러한 국내 화물운송네트워크의 의존성과 관련이 있다. 즉, 화물연대 소속 운송기사들은 소수만으로도 중추적 운송네트워크를 차단함으로써 국가 물류에 심각한 타격을 줄 수 있는 것이다. 이러한 위협효과 때문에 화물연대는 소수로도 정부와의 효과적 교섭을 끌어낼 수 있었다.⁵⁹⁾

한편, 화물운송기사에게 이러한 화물운송네트워크는 노동과정이 진행되는 작업장에 다름 아니다. 그런데 화물운송 부문의 작업장은 제조업 작업장과 차이가 있다. 통상의 제조업 작업장에

59) 화물연대 고위간부는 도로운송이 다른 운송네트워크로 대체될 가능성은 거의 없으며, 경부고속도로를 운행하는 화물운송기사 3만 명만 조직된다면 위협효과는 충분하다는 의견을 제시하였다(화물연대 부위원장 면접).

서는 그 작업장을 소유한 고용주와 직간접적인 고용관계를 맺은 노동자들간에 노동과정 속에서 일상적인 상호작용이 일어난다. 이들이 다른 사업장의 노동자와 상호작용을 하게 되는 것은 작업장 외부의 사회네트워크를 통해서이거나, 아니면 노동이동을 통해서이다. 그러나 화물운송 부문의 작업장(도로)은 공공 네트워크이기 때문에 이용하는 모든 운송기사들에게 공유된다. 달리 말해 특정 업체에 고용관계를 맺은 노동자들끼리만 상호작용이 이루어지는 제조업의 노동과정에서와는 달리, 공공네트워크를 공유하는 화물운송 과정에서는 서로 다른 운송업체에 소속된 기사들 간에 일상적인 상호작용이 벌어진다. 이 상호작용은 항만, 고속도로 휴게소, 통신네트워크 등을 통해 이루어진다. 이를 더 설명해 보면 다음과 같다.

통상 경부고속도로를 이용하여 서울-부산간 수출입 화물을 운송하는 전형적인 기사들의 하루 일과는 ‘수출화물 수령(오전 7~8시) → 부산발 운송 → 휴게소 휴게 → 부산항 도착(정오 이전) → 수출물량 하차 및 수입물량 상차(약 3~4시간의 휴게시간 발생) → 서울발 운송 → 휴게소 휴게 → 서울착 하차’ 등으로 구성된다.

서로 다른 업체 소속의 화물운송기사들간에 일상적인 대면적 상호작용이 벌어지는 주요 공간은 고속도로 휴게소와 항만이라고 할 수 있다. (i) 휴게소는 운행피로 회복, 주유, 세차, 식사, 차수리 등을 위해 이용되는데 이 과정에서 다양한 기사들 간의 대면적인 친분쌓기와 정보교류가 이루어진다 (ii) 항만은 수출할 화물을 하차시키고 수입된 물량을 상차시키는 곳으로 하차와 상차 간에는 약 3~4시간의 여유시간이 발생한다. 이 시간동안 기사들은 점심식사, 개인적 볼일, 주유 및 세차 등을 수행하는 한편, 역시 다른 기사들과 대면하여 친분을 쌓고 정보를 교환할 기회를 가지게 된다. 대부분의 장거리 화물차 운송기사들이 특정 운송업체나 주선업체와 거래관계를 맺고 장기간 화물차 운전을 하기 때문에 이러한 소통과정은 일상적으로 오랜 기간 동안 반복된다 (iii) 한편 최근에는 TRS가 기사들 간의 중요한 소통도구로 등장하였다. TRS 방식의 의사소통 특징은 가입한 특정 채널 내에서는 최대 9,999인과의 무차별 송수신이 가능하다는 점인데, 이는 차량 운행 시간에도 안면이 없는 기사들과도 의사소통을 할 수 있도록 해주기 때문에 기존의 소통관계를 보완할 뿐 아니라 더 확장해주는 기능이 있다. 이러한 다양한 계기들을 통한 소통은 화물운송기사들간의 사회적 연결망을 매우 넓게 만드는 효과가 있다. 즉, 운송기사들은 소속

된 업체에서 함께 일하는 기사들과 기본적인 친분관계를 지니고 있지만 이를 뛰어넘어 같은 운송네트워크를 이용하는 다른 업체에 속한 기사들과도 일상적인 친분을 쌓을 수 있다.

“내 경우 90년대 초부터 서울-부산 간 화물운송을 해왔거든요. 이 구간을 다니는 장거리 화물차가 약 6만대 가까이 되는데, 이 중 상당 수는 최소 5년 이상은 이 구간을 몰았던 사람들입니다. 그러니 이 중 웬만한 사람들은 이름은 몰라도 차 번호는 알고 있고요. 설혹 모르더라도 한 다리 건너면 다 알고 있죠”(화물연대 부위원장 면접)

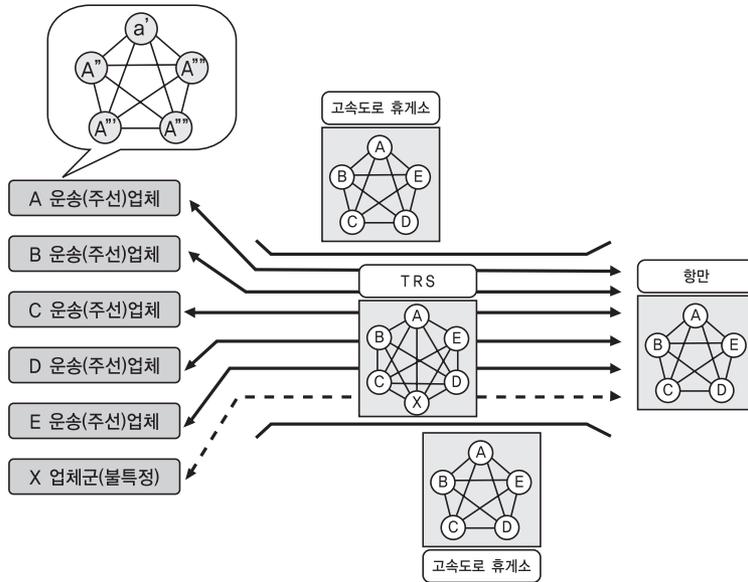
이렇게 화물운송기사들은 운송과정에서 항만, 휴게소, TRS 등을 통해 서로 일상적인 관계를 맺게 되며, 이를 통해 친분쌓기, 정보교류, 차량의 고장이나 사고 등 유사시 상호지원이 이루어진다.

마지막으로, 같은 운송사 소속 기사들 간에도 기본적으로 친밀한 관계가 형성되어 있다. 이들은 제조업의 노동과정에서처럼 분업구조 속에서 협동적 노동을 하는 관계는 아니지만 해당 운송업체와 장기간 관계를 맺고 일하기 때문에 ‘형님, 동생’ 하는 끈끈한 관계가 형성되어 있다.

이러한 화물운송부문의 네트워크 특징은 다음과 같이 요약할 수 있을 것이다. 첫째, 화물운송에서 도로 네트워크 의존성이 강하며, 도로 네트워크 중 정부고속도로가 중추적 운송네트워크 역할을 하고 있다. 또한 중추네트워크가 차단될 경우 대체 네트워크를 확보하기가 매우 곤란하다. 둘째, 화물운송기사들의 특정 기업을 넘어선 사회적 네트워크가 폭넓게 그리고 상당히 조밀하게 형성되어 있다. 이는 도로 및 항만과 같은 공공 네트워크와 TRS와 같은 통신네트워크를 통해 타 업체 기사들과의 연결이 일상적으로 용이하게 이루어지기 때문이다. 셋째, 화물운송부문에서는 종사자간의 초기업적 연대가 용이하며 초기업적 연대를 통한 운송네트워크 위협 효과도 크다.

결국 이러한 특징들이 화물연대의 급속한 조직화와 대정부 교섭관계에서의 높은 교섭력을 설명하는데 중요한 구조적 조건으로 작용한 것으로 볼 수 있다.

[그림 6-1] 화물운송 부문의 사회적 네트워크



3) 기회구조 : 저항도 억압

조직확대 과정에서 또다른 유리한 조건으로 정부와 사용자의 저항도 억압을 들 수 있다. 이는 다음의 주객관적인 이유에 근거하고 있다.

첫째, 화물연대가 조직적 세력으로 등장한 시기는 노무현 정부 탄생 초기로 정부가 개혁정부 이미지와 사회협약적 노사관계 공약의 제약을 받아 노동운동에 대한 고강도 억압보다는 협의적 문제해결에 치중하던 시기이다. 이런 면에서 정치적 기회구조 상의 유리한 조건이 얼마간 마련되어 있었다고 볼 수 있다.

둘째, 사용자 역시 초기 조직화 과정에서 저항도의 억압에 머물렀다. 사용자들이 이렇게 나온 이유는 화물연대의 초기 조직화 과정에서 등장한 요구들의 목록이 주로 정부를 상대로 하는 것들이었기 때문이라고 판단된다.

셋째, 정부나 사용자 모두 화물연대의 초기 조직화 과정에 대해 일종의 정보 불확실성 상태에

놓여 있었던 것으로 볼 수 있다. 화물연대가 예상보다 빠르게 그 조직세를 확대했고 또 화물연대 형태의 조직에 대한 경험이 별로 없었기 때문에 초기 조직화 과정에서 일종의 관망 상태를 보이지 않을 수 없었던 것으로 보인다.

넷째, 화물연대의 주체적 조건으로써 이들의 주요 구성부분이 지입기사(개별용차 기사)들이어서 운송업체들과 공식적 고용관계나 장기적 거래관계를 맺은 것이 아니어서 이들로부터의 인격적 통제가 상대적으로 느슨한 상태에 있었다는 점을 지적할 수 있다.

이러한 기회구조 상의 주객관적인 조건이 화물연대의 조직화를 고강도의 억압을 경험하지 않은 상태로 이끌었다고 볼 수 있다.

4. 조직의 안정화

화물연대는 2003년 8월의 2차 총파업의 실패를 거쳐 2004년 11월 노정 교섭 및 노사 교섭구조가 복구되기까지 약 1년여의 기간 동안 조직적 위축을 경험하였다. 조직적 위축이 발생한 이유는 총파업의 실패에 따른 도구성 인식의 후퇴, 정부와 사용자의 고강도 억압의 전개 등이 작용한 것으로 볼 수 있다.

그러나 2004년 11월 이후 노정 및 노사 교섭구조가 형식적으로 안정화됨에 따라 상대적으로 조직적 안정화를 보이게 되었다. 그러나 이는 어디까지나 상대적인 것이다. 왜냐하면, 노정교섭구조는 비교적 순조로운 발전을 보이고 있는 반면, 노사교섭은 핵심의제인 운송료 문제를 다루는 교섭구조가 안정화되지 못했기 때문이다.

조직의 안정화를 제약하는 또다른 핵심적 문제는 화물연대의 조직성격에 대한 갈등이 잠복해 있기 때문이다. 이는 이른바 '노동자성' 문제와 관련이 있다. 화물연대는 초기 조직화 과정에서 '노동자성' 논란을 우회하고자 노동조합의 준조합원 조직의 성격을 띠며 출범하였다. 그러나 2004년부터 중앙 및 지역 차원에서 대사용자교섭이 본격화되면서 체결되는 노사간 합의와 화물연대의 조직 성격에 대한 사용자와의 갈등이 끊임없이 불거져 왔다. 이 문제는 2005년 10월 당시 여당이 화물연대의 노동조합적 성격에 대해 일정하게 긍정적 태도를 보이면서 화물연대의

입지가 나아지고 있는 듯한 양상을 보이고는 있으나 사용자와의 갈등은 여전히 존재하고 있다.

그런데, 2004년 11월의 교섭구조 복원 이후에도 운송기사들의 참여는 더 증가하지는 않았다. 즉, 2003년 8월 이후 조직화는 일종의 조정국면 혹은 정체 상태에 머물고 있다고 볼 수 있다. 그 원인은 어떻게 설명할 수 있을까? 화물연대측은 그 원인을 (i) 무임승차 의식의 증가 (ii) 사용자 억압의 전반적 증대 (iii) 생계난의 지속 (iv) 화물연대측의 조합원 정리 등으로 정리하고 있다. 일부 간부는 생계난과 조합비 미납 조합원의 정리를 강조하는 반면, 다른 일부는 무임승차 의식을 강조하기도 한다. 현재로서는 어떤 이유가 주요한지는 경험적 연구가 필요하다고 할 수 있다. 화물연대측의 전언으로는 지역별 투쟁의 성과에 의해 조직원 규모가 조금씩 증가하고 있다고도 한다. 그러나 현재까지의 상황을 종합해 보면, 앞서 화물연대측이 제시한 원인들은 모두 일정한 유의성을 가지고 있다고 판단된다.

5. 시사점 : 화물연대의 성공요인

우리는 화물연대의 성공이 다음과 같은 요인 때문에 가능했고 촉진되었다고 생각한다. 첫째, 지도부가 적절한 전략적 방침과 이를 관철할 능력을 구축하였다. 예를 들어 투쟁성을 기반으로 하되, 협상과 정책협의를 제도화를 추구하는 전략적 유연성의 발휘는 노동법적 보호의 외부에 놓인 자신들의 조건을 고려한 것이었으며, 동시에 초기 특수고용직 조직화 시도들의 취약점에 대해 성찰한 결과였다. 이러한 전략은 성공적이었고, 화물연대에 대한 학습을 통해 유사한 전략을 구사한 덤프연대의 조직적 성공도 촉진하였다.

둘째, 조직화 과정에서 직업연결망과 같은 화물운송기사들 고유의 사회적 존재 조건들이 잘 활용되었다. 화물연대는 초기에 1,300여명으로 출범하였으나 ‘물류총파업’을 전후로는 약 5-6만명의 화물운송기사들을 영향권에 두고 2만여명의 회원들을 갖춘 대규모 전국조직으로 발전하였다. 이러한 사태 발전에는 화물운송기사들의 폭발적인 지지가 결정적인 요인으로 작용했지만, 초기의 주체들이 고속도로 휴게소, 항만하역시설, 각 지역의 비공식적 취업알선조직 등 자생적인 직업적 연결고리들을 조직화했던 바가 유의미했다.

셋째, 낮은 수준의 투쟁에서 높은 수준의 투쟁으로 단계적으로 투쟁을 진전시키면서 조직과 투쟁을 성공적으로 연계시켰다. 화물연대는 결성 직후부터 고속도로 휴게소 조건 개선 투쟁을 통해 대중적 관심과 참여를 불러일으켰고, 이를 기반으로 2003년 5월의 ‘물류 총파업’을 성공적으로 조직할 수 있었다.

넷째, 조직구조와 협상구조의 재편성 노력, 현장 투쟁과 제도 투쟁의 결합 등을 통해 조직적 안정성을 극대화하고자 노력하였다. 비정규직이나 특수고용직과 같은 취약 노동자층의 조직화에 있어서 현장 노동자들의 불만을 ‘불의(injustice)’라는 가치적 시야로 틀 전환(reframing)하여 전투적 참여를 촉진하는 방식으로 조직하는 ‘사회운동적 방법’을 통한 조직화는 필수적이다. 그러나 노조로 조직된 이후에 많은 노조들이 ‘사회운동적’ 행동방식과 고용관계 틀 내에서의 행위양식을 조화시키지 못함으로써 곤란에 빠지는 경우가 많이 있다. 특히 특수고용직의 경우 노동법적 보호에서 배제되어 있기 때문에 조직화 이후에 조직을 유지해 가는데 있어서 ‘배제에 대한 저항’이라는 단순 논리에 빠져 조직력 약화의 악순환 끝에 조직의 와해가 야기되는 경우도 있다. 그러나, 화물연대는 ‘투쟁을 통해 세력화하고, 세력화를 기반으로 제도화’하려는 전략 방침을 일관되게 추구했다. 이를 통해 최근 들어 노동법적 보호 밖에 있으면서도 화주 등 화물운송 부문의 핵심 사업주들을 협상 석상에 불러내는데 성공했고, 개별 협상에서 지역별 협상, 업종별 중앙협상 등으로 협상구조를 구축하는데 성과를 내고 있으며, 정책협회의 정례화와 ‘표준요율제’ 합의 시행 등에 성공한 바 있다.

한편, 화물연대의 조직화 과정에서 몇 가지 유의미한 시사점을 찾을 수 있다. 첫째, 비정규직 조직화에 있어서 기존(정규직) 조직과의 결합은 초기 조직화 과정에서의 동원자원 결핍 문제를 초기에 해소할 수 있는 중요한 계기이다. 화물연대의 경우에는 자생적 리더십의 외부지원 필요성 인식과 운송하역노조의 조직화전략이 결합되어 초기에 결합함으로써 자원 결핍 문제를 비교적 초기에 완화시킬 수 있었다.

둘째, 화물연대의 두드러진 특징으로 폭넓고 고밀도의 사업장 외부 인적 연결망 구조를 지적할 수 있다. 이는 이후 급속한 조직 확대에 유리한 조건으로 작용하였다. 화물운송부문에서와 같은 식의 외부 연결망은 다른 산업에서 쉽게 발견하기는 힘들다. 그러나 일반적으로는 고용관계에서 노동자들 간의 사회적 연결망을 조직화 확산의 중요한 고리로 삼는 것이 중요하다는 시사

는 얻을 수 있다. 한편 화물운송부문의 사회적 연결망의 인프라는 ‘운송(주선)업체-휴게소-항만-TRS’ 등으로 구성되어 있다. 이 네 가지의 인프라는 서로 다른 사업장 기사들이 지닌 다양한 정보가 교환되고 인간적 친밀도를 쌓는 일종의 클러스터를 형성하는 조건을 제공했다고 할 수 있다. 조직화를 위해서는 이러한 일차적인 사회적 클러스터의 형성이 중요하다고 할 수 있다. 비정규직 조직화의 경우 사업장 정착성이 높은(근속기간이 긴) 조건에서는 사업장이 일차적 클러스터의 역할을 하게 되지만, 건설업, 소프트웨어, 문화산업 등과 같이 통상적으로 잦은 노동이동이 벌어지는 경우에는 사업장이 아닌 소통공간이 필요하다. 그리고 이 소통공간은 직업적 연결망과도 무관하지 않아야 한다. 소프트웨어산업의 경우 취업 및 기술 정보를 제공하는 인터넷상의 포탈사이트가 그러한 역할을 하고 있다. 덤프연대의 경우 지역 차원의 기사 상호회가 그러한 역할을 수행하였다. 만약 이러한 공간의 필요성에도 불구하고 없는 경우에는 조직화 주체들이 이러한 공간을 제공하는 것이 중요하다. 이는 노조 신규 조직화의 새로운 계기를 이루지만 노조 네트워크와는 상대적인 독립적인 직업적으로 유용한 정보가 소통되는 공간이 되도록 할 필요가 있다.

셋째, 기존의 조직화 논의와 연결 지어 보자면 화물연대의 조직화 패턴은 ‘조직화 모델’에 가깝다고 할 수 있다. 이는 노조가 동원할 자원 제약이 심하고 사용자 억압도 심한 한국의 경우에는 일반적으로 유효하다고 할 수 있을 것이다. 하지만, 화물연대의 경우에도 이후 조직 확산과 안정화 과정에서는 노정간 교섭관계 수립이 중요한 영향을 미쳤다. ‘갈등적 협력’의 성격을 지닌 노정간 교섭관계의 안정성은 화물연대의 조직적 위상 제고와 노사간 교섭관계의 발전에 적지 않은 영향을 주었다고 할 수 있다.

넷째, 화물연대의 조직세는 약 2만여명으로 정체되어 있다. 그 원인으로 여전히 개선되지 않고 있는 운송수입, 사용자 억압의 증대, 무임승차 성향, 노조조직에 대한 정체성 이질감 등이 지적되고 있다. 물론 이러한 설명이 얼마간 설명력을 가지는 것은 분명하지만, 다른 설명도 가능하다. 초기의 폭발적인 조직화는 누적된 높은 불만 강도를 반영하여 비합리적일 정도로 높은 기대치에 의한 것이었다고 볼 수 있다. 그러나 이후의 조직세 둔화는 불일치하는 현실을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 여기에는 사용자 억압의 증대와 같은 참여 비용이 높아진 점이나 제도개선과 운송료 인상과 같은 높은 성과에도 불구하고 운송비용의 상승에 의해 운송수입이 제자리인 점도

작용했다고 보아야 할 것이다.

따라서 조직세의 둔화를 해소하기 위해서는 기사들의 기대나 동기, 참여비용, 조직성과 등을 모두 변화시켜야 한다. 조직성과와 관련해서는 운송비용 상승 억제와 운송료 현실화가 결정적인 사안이다. 생계 조건의 실질적 개선 없이 추가적인 참여는 설득하기 쉽지 않다. 그리고 이와 관련해서는 에너지세제 개선과 화주들을 포함하는 실질적인 교섭구조의 수립이 결정적 매개 역할을 할 것이다. 참여비용과 관련해서도 실질적인 중앙교섭 구조의 확립이 관건이 될 수 있다. 이를 통해 개별 사용자와의 갈등을 줄임으로써 사용자 억압을 약화시켜 참여 비용을 줄여야 한다. 기대나 동기와 관련해서는 조직과정을 개발하여 투쟁과정에서 이념적, 집단적 정체성을 높이고, 구조적 인식을 높이도록 할 필요가 있다.

아울러 새로운 조직대상을 발굴하고 조직화 사업을 전개할 필요가 있다. 조직원의 80-90%는 경부고속도로를 통한 수출입 물량을 운송하는 기사들이다. 그러나 이러한 장거리 운송이 아닌 중단거리 운송에 종사하는 기사집단과의 연결, 용달, 개별운송 업체와의 접근 등이 필요할 것이다. 그리고 이러한 조직화 사업에서 조직원들을 활동 주체로 삼고 이들의 네트워크를 활용하는 것도 중요하다.

사례7 퀵 서비스 노조 조직화 사례*

김종진 | 한국노동사회연구소 연구실장

1. 들어가는 말

퀵 서비스는 일정한 지점과 지점을 연결하는 선 역할을 한다. 다시 말하면, ‘물건(load, 짐)과 물건(load, 짐)을 연결(link)’ 하는 전달자(messenger, 메신저) 역할이다. 이러한 퀵 서비스가 우리나라에 처음 도입된 것은 1990년대 초이며, 퀵 서비스업의 주요한 작업 수단은 오토바이(이륜차)다.⁶⁰⁾ 하지만 우리나라와 달리 다른 나라 퀵 서비스는 주로 자전거를 이용한 택배 서비스업이 발달되어 있다.

우리나라에서 퀵 서비스가 포함된 소형 택배 서비스업의 경우 지난 10여년(1993년 866개→2005년 4,030개) 동안 약 5배 이상 증가하고 있으며, 이러한 추이는 계속 성장할 것으로 판단된다. 이처럼 퀵 서비스와 같은 해당 부문의 산업이 증가하다보니 이들 업종에서 제기되는 다양한 형태의 문제점(해당부문의 규제 강화 문제, 종사자 처우 문제 등)들이 드러나고 있다.

퀵 서비스 분야의 주요 문제로는 △법제도화 문제(허가제, 시도별 인증제, 공동집배송제, 표준요금제 등) △교통사고 시 보상 문제(산재 보험 가입 등) △일방적인 계약 관행 문제(서면 계약서 작성 및 교부 문제) △과다한 알선료 책정(알선료 인하) △이륜차에 불리한 도로 교통체계(규제 완화) △휴게 공간의 부재 등을 꼽고 있다. 이와 같은 사안들 대부분은 해당 업종의 관련 법제도 제개정해야 하는데, 이는 시장 규제 문제와 관련된 문제다. 특히, 퀵 서비스 종사자(기사 혹은 라이더)들은 다른 운송 및 건설부문 종사자들과 마찬가지로 운송료 문제(표준요금제와 알선비/수수료)와 산재보험 적용 문제를 가장 큰 해결 과제로 인식하고 있다.

이러한 상황에서 퀵 서비스 노동자들은 그들의 자발적인 모임으로 온 라인(on-line) 커뮤니티

* 본 자료는 2007년 민주노총의 『특수고용직 노동자 조직화 방안』 내용을 발췌 요약한 것임.

60) 퀵 서비스는 통계청 한국표준산업분류(<http://www.nso.go.kr>) 기준으로 보면 ‘통신업’ 중 ‘우편 및 소포송달업’(산업분류 6410)에 해당되고, ‘소포 송달업’은 주로 소화물택배, 지역 내 소포택배, 가정 택배업, 택배 운송서비스이다. 소포 송달업의 사례는 항공소포배달, 퀵 서비스, 지역 내 소화물 송달업, 상품배달, 꽃 배달, 편지 배달 등이다.

(카페)에 만들었고, 이를 계기로 해당 주체들의 오프 라인(off-line) 모임까지 만들었다. 쿵 서비스 노동자들은 이들 모임을 통해 해당 종사자들의 열악한 처우 개선(주당 노동시간 61.3시간, 월 평균 소득 149만원)이 필요하며, 이를 위해서는 그들의 목소리를 대변할 수 있는 조직 건설의 필요성을 공감하게 되었다. 결국 2006년 11월 쿵 서비스 노동자들의 공식적인 모임(쿵 서비스 노동조합 협의회)이 만들어졌다. 따라서 이 글은 쿵 서비스 노동자의 노동조합 결성 과정을 통해, 향후 노동조합의 효과적이고 실현 가능한 방안을 탐색적 차원에서 다룬다.⁶¹⁾

2. 쿵 서비스 노동시장 및 고용관계

쿵 서비스는 택배 서비스(국제택배서비스, 국내-지역 간/지역 내 서비스)의 유형별 구분에 따르면 주로 지역 내 서비스를 담당한다.⁶²⁾ 특히 이륜차를 이용한 택배 서비스(쿵 서비스)는 도시 지역의 교통체증과 긴급한 배달 수요에 대응하기 위해 발생했다. 다른 나라들은 주로 자전거를 이용한 택배 서비스가 이를 담당하는 반면, 우리나라에서는 이륜차(오토바이)를 이용한 서비스가 주된 운송수단으로 이용되고 있다. 한편 개인용달이나 다마스 및 자전거를 이용한 쿵 서비스 업체도 있다. 현재 이륜차를 이용한 택배(쿵 서비스 포함) 서비스 운영은 화물자동차운수사업등의 규제 없이, 세무당국에 사업자 등록을 마치면 된다.⁶³⁾

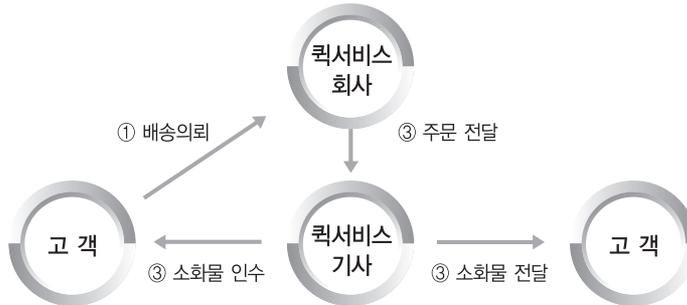
61) 국내 이륜차의 용도별 현황을 보면 배달용, 업무용, 택배/쿵 서비스 등의 상업용이 전체의 65.8%를 차지하고 있으나, 택배 및 쿵 서비스 용도의 업체는 0.1%(3,840개)로 파악되고 있다.

62) 우리나라 쿵 서비스 사업체 및 종사자 규모에 대한 정확한 자료는 파악되지 않고 있다. 다만, 쿵 서비스는 한국표준산업분류상 통신업의 소포 송달업에 소속되어 있다. 통계청 2005년 사업체기초통계조사에 의하면 소포 송달업은 지난 1993년 826개(종사자 5,980명)에서 2005년 현재 4,030개(종사자 22,953명)로 약 5배(종사자 4배) 정도 증가했다. 한편 소포 송달업 종사자는 남성(77.6%, 17,807명)이 여성(22.4%, 5,146명)보다 3배 이상 많았으며, 고용형태로 보면 10명 중 4명(40.1%)은 상용직으로 나타났다. 소포 송달업의 고용형태별 분포를 보면 자영업주, 무급가족 4,732명(20.6%), 상용종사자, 9,193명(40.1%), 일일 및 임시 종사자 4,177명(18.2%), 무급 종사자 4,851명(21.1%)으로 되어 있다.

63) 외국 이륜차 택배운송업의 경우 한국처럼 규제대상에서 제외된 나라들이 많다. 일본의 경우 화물자동차운수사업법(1989)에 의해 제도화(하가제)되어 있으나, 이륜차(250cc 이상)를 이용할 경우 경화물자동차운송사업으로 등록(신고제)해야 한다. 영국(3.5톤 이하)과 아일랜드 또한 이륜차는 물론이고 소형화물차는 규제대상에서 제외되고 있다. 한편 미국의 경우 택배를 커리어 서비스(지역 간 배송 - 항공기/육상교통수단을 이용)와 메신저 서비스(지역 내 배송 - 자전거/도보/소형화물차/밴을 이용)로 구분하고 있으며, 전자(커리어)는 화물자동차운송사업에 등록해야 하나, 후자(메신저)는 사업자 신고만 하면 가능하다(신동선, 2001).

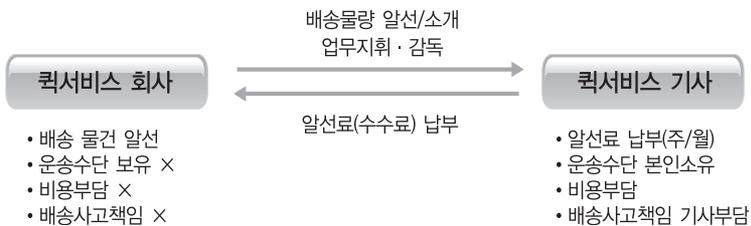
하지만 퀵 서비스 노사 양측은 퀵 서비스 업체의 상당수가 사업체 등록을 하지 않은 영세업체로 보고 있다.

[그림 7-1] 퀵 서비스 화물 배송 흐름



퀵 서비스 화물 배송의 흐름을 보면 퀵 서비스 사업체는 ‘일정한 지역에 사무실을 보유하고, 고객이 회사에 의뢰한 소화물을 해당 업체의 기사(라이더)에게 주문을 전달하고, 회사에서 주문을 받은 기사는 이를 고객에게 인수하여 목적지(혹은 다른 고객)에 전달’ 하는 형태이다. 이들 퀵 서비스 노동자는 고용형태에 따라 △사업체 소속(광역과 지역) 기사와 △사업체 비소속(개인) 기사로 구분된다.⁶⁴⁾ 전자(소속 기사)는 회사에 주 혹은 월 단위의 알선료(40-60만원 내외, 25-30% 정도)를 대납하고 난 이후에 물량을 제공받지만, 후자(무소속 기사)는 일정한 고객을 스스로 확보했거나, 기사들의 조합 형태를 통해 개인(홀로)이 직접 영업하는 형태이다.

[그림 7-2] 퀵 서비스 회사와 기사(라이더) 관계



64) 서울지역의 경우 퀵 서비스 기사(라이더)를 최소 100명 이상 보유한 광역 퀵 서비스 회사가 20개(퀵 서비스, 스피드, 퀵 콜, 메신저 등)정도 된다.

광역 퀵 서비스 기사의 경우 회사에 알선료를 지급하고 일을 받는 반면에, 회사 사무실에는 나가지 않고 집이나 주요 거점 등에서 대기하고 있다가 배송업무 개시가 가능함을 알리고 사무실의 주문(오더)을 기다린다. 통상 퀵 서비스 기사들은 사무실/상황실(CP)에서 배송주문을 알릴 때, 접수 콜(key button)을 먼저 누르는 기사(라이더)가 배송 자격을 얻게 된다. 반면에 지역 퀵 서비스 기사는 해당 업체의 사무실에 출근 한 이후 고객 배송 의뢰가 오면 대기 순번자부터 물량을 받는다. 이러한 퀵 서비스의 운영 형태 때문에 지역 퀵 서비스는 주로 경력이 오래된 퀵 서비스 기사들이 유리한 편이다. 하지만 광역 퀵 서비스의 경우 업체에 구속되지 않고 자유로이 일할 수 있다는 측면에서 상대적으로 젊은 기사들이 선호하는 편이다.

사실 퀵 서비스 기사들의 노동조건을 매우 열악하다. 퀵 서비스 기사들은 주당 평균 노동시간이 60시간을 초과하면서도, 월 평균 소득은 149만원(순 소득 118만원)에 불과하다. 이렇게 소득이 낮은 이유는 과당 경쟁으로 소득이 감소하고 있음에도 부대비용(유류비, 차량유지비, 쿠폰비, 무전기 구입 사용비, 핸드폰 사용료, 보험료 등)이 증가하기 때문이다. 물론 해당 업체의 사업성과나 개인의 노하우(배송 접수, 지출 비용 등에 따라 소득 편차가 크다. 하지만 일반적으로 퀵 서비스 기사들의 주요 지출 비용은 알선료(월 평균 38만원)와 유류비(월 평균 27.3만원)가 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 게다가 최근 퀵 서비스업체의 과당 경쟁으로 인한 판매 촉진을 위한 경품(쿠폰, 평균 17.5만원) 제공 부담도 퀵 서비스 기사가 부담하고 있다.

한편 퀵 서비스 기사들은 본인 소유의 운송수단을 이용하여 퀵 서비스 업무에 종사하지만, 광역이나 지역 퀵 서비스 모두 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하고 있다는 측면에서 노동자성이 높다. 특히 지역 퀵 서비스의 경우 사업체에서 정한 출퇴근 시간이 명확하고, 사업체의 규정과 지시에 의해 배송업무를 수행해야 한다. 또한 광역 퀵 서비스에 비해 업무 수행의 자율성이 제한되고, 배달업무의 거부 또한 불가능하다는 측면에서 보면 노동자성이 높은 편이다. 이미 퀵 서비스 노동자들의 노동자성 문제는 대법원 판례에서 이미 확인된 바 있다.⁶⁵⁾

65) 2005년 대법원은 배송업무 중 사망한 퀵 서비스 기사에 대해 근로기준법상 근로자에 해당한다며, 근로복지공단으로 하여금 유족에게 보상금 및 장의비를 지급하여야 한다는 판결을 내려, 퀵 서비스 기사의 노동자성을 인정했다(원자료: 대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결 [유족보상 및 장의비 부지급 처분 취소]).

3. 조직화 과정과 지향

1) 킷 서비스 관련 조직

킷 서비스 노동자들은 다른 건설 및 화물운송 노동자(레미콘, 화물, 덤프 등)들과는 달리 노조 건설 이전(2007년)부터 온 라인 커뮤니티가 형성되어 있으며, 노조 활동 주체들은 이 커뮤니티 회원들이었다. 한편 킷 서비스 사용자 단체로는 한국이륜특송협회(1999년 설립)가 있으나, 모든 업체 사용자들이 가입되어 있는 것도 아니며, 협회 또한 해당 업종의 구속력을 갖고 있지도 않으며, 압력단체로서의 법제도적인 개선 활동도 없는 상황이다.

〈표 7-1〉 킷 서비스 종사자들의 주요 온 라인 커뮤니티 현황 (2009.7)

	퀵라이더연대	킷서비스인권운동본부	킷킷서비스
사이트(URL)	http://cafe.daum.net/qsv	http://cafe.daum.net/ghmc	http://cafe.daum.net/inchoen
개설 시기	2001. 05. 23	2005. 12. 18	2003. 06. 01
가입 회원	2007년 1월 3,685명 2009년 7월 6,208명	2007년 1월 357명 2009년 7월 1,547명	2007년 1월 3,730명 2009년 7월 3,236명
1일 평균 방문	300명 내외	100명 내외	50명 내외
주요 활동 (2007.1)	<ul style="list-style-type: none"> • 정보교환 • 종사자 처우문제 • 노조 홍보 및 활동 	<ul style="list-style-type: none"> • 정보교환 • 종사자 처우문제 • 킷 서비스업 제도화 	<ul style="list-style-type: none"> • 정보교환
노조와 관계	초기 노조 주체	초기 모임 형성 주체	일반 종사자
노조 반응	관심도 매우 높은 편	관심도 높은 편	관심도 낮은 편

주 : 킷 서비스 노동자들이 개설한 온라인 모임으로 2004년 당시 퀵라이더연대와 킷 서비스 이외에 킷 서비스라는 커뮤니티(당시 카페는 노조 간부가 개설)가 있었으나 현재는 활동하지 않고 있으며, 당시 회원규모는 700명 내외로 다른 2개와 규모가 비슷했음.

2007년 현재 킷 서비스 노동자(라이더/기사)들이 주로 가입한 온 라인 커뮤니티는 인터넷 포털 사이트인 다음(daum)에 3개가 개설되어 있다. 이들 모임 중 가장 처음 만들어진 모임은 ‘퀵라이더연대’로 킷 서비스 기사들이 2001년 5월 카페를 개설하여 운영하고 있으며 회원 수는 약 6,208명(2007년 1월 3,685명)이다. 퀵라이더연대에 가입한 회원(기사)들은 초기 노동조합 구성의 주요 구성원들이었다. 다음으로 ‘킷킷서비스’는 2004년 6월에 개설된 것으로 2007년 당시

까지만 하더라도 퀵라이더연대와 함께 가장 많은 회원(2007년 1월 3,730명, 현재 년 6월에)을 보유하고 있으나, 노동조합에 대한 관심은 없다. 마지막으로 '퀵서비스인권운동본부'는 3개 조직 중 가장 늦게 개설(2005년 12월)되었지만, 퀵 서비스 종사자들의 처우개선이나 실태를 대외적으로 가장 폭 넓게 알리는 데 주요한 역할을 한 모임이다. 2007년 당시 이 모임의 회원은 361명에 불과 했지만 2009년 현재는 1,547명으로 3배 가량 증가했다. 물론 이들 중 상당수는 퀵라이더연대와 퀵 서비스에도 가입한 회원들이다. 다만, 이 모임은 다른 두개 모임과 달리 사용자(사업체 명「메신저」)가 개설 및 운영했다는 점이 특이하다.

2) 노조 조직화 과정

(1) 모임 발흥 시기(2003년 - 2006년 상반기)

퀵 서비스 노동자들의 집단적 움직임은 인터넷 포털 사이트인 다음(daum)에 '퀵라이더연대'(2001년 개설)라는 온라인 모임(카페)이 만들어진 것이 계기가 되었다. 퀵 서비스 노조 간부 말의 의하면, "온라인 모임(카페)이 개설된 지 2년 후 가입 회원들 중 일부가 노조 건설을 위해 2003년 민주노총 화물연대에 찾아갔으나, 당시 화물연대 노조 내부 사정과 여타 운송업과의 사업 중복문제 등의 이유로 노조 가입을 받지 않았다"고 한다. 그후 퀵라이더연대 회원들은 민주노동당에 찾아갔으며, 민주노동당 의원실(노회찬 의원)로 연결되었다. 하지만 이 때도 퀵 서비스 노동자들의 법제도적인 측면에서 논의되어 노조 조직화로는 연결되지 못했다.⁶⁶⁾

이와 같은 상황에서 2005년 여름 퀵라이더연대 회원들 중 일부가 종사자 처우개선을 위한 모임을 만들었다. 당시 퀵라이더연대 회원들의 첫 모임(YMCA 앞)에는 약 10명의 퀵 서비스 기사

66) 이 움직임과는 별개로 2004년 퀵라이더연대 회원 중 일부가 민주노총(서비스연맹)에 찾아가 노조 건설을 위한 시도도 있었으나, 당시 해당 주체의 내부 문제로 노조 건설을 포기했다.

들이 참석했으며, 향후 정기적(월 1회)으로 모임을 갖기로 결정했다. 그 당시 모임에서는 퀵 서비스 노동자 모임을 알리는 홍보 수단(헬멧 부착 스티커) 제작을 논의했으며, 민주노총 조직실 과도 연결되어 노조 건설에 대한 움직임이 보이기 시작했다. 그러나 이러한 성과도 내부 동력이 크게 나타나지 않고, 기타 퀵 서비스 기사들의 반응이 없는 상황에서 해당 모임은 지속적이지 못했다.

퀵 서비스 노동자들의 자체적인 모임이 뚜렷한 성과를 보이지 못하는 상황에서 2005년 12월 퀵 서비스 사용자(퀵서비스업체 대표)가 개설한 온라인 커뮤니티(퀵서비스인권운동본부)가 만들어 졌다. 이 모임(카페)을 통해 퀵 서비스 노동자들의 처우문제 개선에 대한 목소리들이 언론에 제기되었으며, 2006년 1월 14일 대학로에서 퀵 서비스 기사들의 대규모로 참여한 첫 집회(「퀵 서비스 종사자 생존권보장촉구대회」, 약 50여명 참석)가 이루어 졌다.⁶⁷⁾

퀵서비스인권운동본부의 대학로 집회 이후 퀵 서비스 종사자들의 문제가 언론에 보도되었으며, 퀵 서비스 기사들 스스로도 그들의 열악한 처우 문제 등에 자각하는 계기가 되었다. 실제로 퀵서비스인권운동본부가 중심 된 당일 집회는 이후 퀵라이더연대 회원들에게 많은 영향을 끼쳤으며, 또한 이전에 노조 건설을 위해 활동했던 여러 주체들이 다시 재결합하는 계기가 되었다. 한편 이 시기는 특수고용직 문제가 노사관계의 주요 쟁점 사안으로 부각되었던 측면에서 퀵 서비스 주체들의 모임은 시기적으로 늦은 편은 아니었다.

67) 2006년 1월 14일 대학로 마로니에공원에서 있었던 이날 퀵서비스인권운동본부의 주장은 4가지(①정부는 법의 사각지대에 놓여 있는 퀵 서비스업을 즉각 제도화하고 관련 종사자들을 법적 제도적으로 보호할 수 있는 방안을 마련하라! ②정부는 빈번한 교통 사고에 대비한 산재보험 가입허용, 매연 노출에 따른 건강권 보장 등 종사자들의 안전조치 및 보건조치를 취할 수 있는 제도적 장치를 즉각 마련하라! ③정부는 노들길, 남부순환도로 등 불합리한 자동차 전용도로 통행금지규정을 즉각 철회하라! ④정부는 특수고용 노동자인 종사자들의 노동자성을 인정하고 노동 기본권을 보장하라!)이며 이 내용의 대부분은 2007년 당시 퀵 서비스 노조(준)의 요구사항과 큰 차이가 없었다.

(2) 초등 주체 형성기 : 2006년 하반기 ~ 2007년

2006년 1월 「퀵 서비스 종사자 생존권보장 촉구대회」 이후 퀵 서비스 노동자들에 대한 처우개선 문제가 언론에 보도되기 시작했으며, 이러한 내용은 퀵 서비스 기사 모임인 온 라인 커뮤니티 게시판에도 자연스럽게 관련 기사(스크랩/펌)들이 올라왔다. 이러한 외부적인 조건은 이전부터 노조 건설을 위해 자생적으로 발생했던 내부 주체들의 활동을 다시 한번 끌어올리는 계기가 되었다.

결국 퀵 서비스 노동조합을 준비하는 초기 주체들은 지난 2006년 퀵 서비스 노조 건설을 위한 예비 모임(2006.10.27)을 갖고, 퀵 서비스 종사자 모임을 알리는 내용을 해당 온라인 카페 및 기사들에게 공지했다. 첫 모임은 퀵라이더연대와 퀵서비스인권운동본부에 가입하여 활동하고 있는 퀵 서비스 노동자들이 중심이 되었으며, 1차 모임(2006.11.6, 서초 서울고등학교 인근 식당)에서는 16인이 모였다.⁶⁸⁾ 당일 모임의 취지는 다음 날 민주노총 방문(2006.11.7)을 앞두고 퀵 서비스 종사자들의 의견을 모으기 위한 자리였다. 때문에 당일 참석한 이들 중에 임시 대표와 간사를 선출했으며, 모임의 이름을 노조로 전환하기 이전까지 '퀵 서비스 노동자 협의회'(가칭)로 정했다.

한편 퀵 서비스 노동자 협의회(이하 협의회)는 2006년 11월 7일 민주노총을 방문하고 퀵 서비스 노동자들의 실태와 취지 등을 전달했으며, 이후 민주노총 산별연맹 중 소속 단위를 서비스연맹으로 정하고 현재까지 활동하고 있다. 서비스연맹에 배정된 협의회(이후 명칭 퀵 서비스 노조로 변경)는 이후 노조 활동을 위한 기본적인 활동을 진행했다. 협의회(이후 명칭 퀵 서비스 노조)의 주요 활동 과정을 보면, 민주노총 총파업 시기인 2006년 11월 노동자대회(2006.11.11)와 특수고용직 노동자 문제 등의 파업집회(2회, 10여명), 대구 대리운전노조 파업 결의대회(2006.12.20)에 참석했다. 그리고 이들은 서비스연맹을 통해 주 1회 간부교육을 받았으며, 자체적으로 주 2회의 정기 모임과 비정기 모임(화상채팅)을 진행했다.

68) 퀵 서비스 노동자들의 이날 모임 참석자 중에는 유정인(퀵 서비스「메신저」 사장)과 김종진(한국노동사회연구소 연구위원) 2인이 포함되어 있다.

한편 노동조합은 조직화 초기 2007년 1월 서비스연맹의 산별노조 건설을 위한 단위노조 대표 자수련회(2007.1.4)에 참석했다. 이후 퀵 서비스 기사 2차 모임(퀵 서비스 노동조합 설립을 위한 만남의 날, 2007.1.6, 15명)과 3차 모임(퀵 서비스 노동조합 결의대회, 2007.1.20, 17명)을 갖고 노조 건설을 위한 본격적인 활동에 들어갔다. 2차 모임에서는 해당 참석자(15명)들에 대한 노조 교육(대리운전기사 노조 건설 사례)과 구체적인 요구사항을 듣는 자리였다. 더불어 모임에 참석한 퀵 서비스 기사들의 애로사항이나 요구사항을 듣고, 이후 모임 일정을 공유했다. 3차 모임에서는 퀵 서비스 기사들에 대한 교육(레미콘, 화물, 덤프 노동자들의 조직화 사례)과 주요 요구사항 및 향후 조직화 방안에 대해 논의했다. 이 자리에서는 퀵 서비스 기사 조직화를 담당할 서울 및 경기 주요 지역(지자체-구)의 지부장을 선정했다.

당시 퀵 서비스 노동조합의 주요 사업은 퀵 서비스 기사들이 모여 있는 주요 거점 지역에서의 홍보 및 서명 운동이었다.⁶⁹⁾ 노동조합의 주요 요구사항으로는 △퀵 서비스 법제도적 보호 대책 마련 △이륜차 통행금지 완화 △퀵 서비스노동자 4대 보험 적용 등이었다. 또한 이들은 노조 활동을 위한 기본적인 자원을 확보하기 위한 후원금 모집을 병행했으며, 초기에 △이륜차 통행회원과 △견은 후원금(약 70만원)으로 홍보물(전단지 800장, 꼬리표 500개)을 만들었다. 노조 홍보와 요구사항이 담긴 홍보물(꼬리표)을 퀵 서비스 라이더(기사)들의 작업 수단인 오토바이 뒤편에 부착하는 등 나름 활발한 활동을 전개했다.



주 : 2006년 당시 퀵서비스 노조(준) 홍보물

그런데 얼마 되지 않아 퀵 서비스 노조 조합원 사이에 조직형태와 상급단체 문제 등으로 내부갈등이 나타났다. 2007년 당시 일부 노조 조합원들은 버스와 택시 등 운송노조가 다수 가입되어 있는 공공운수연맹이 퀵 서비스 노조의 상급단체에 적합하다는 의견을 제시하면서 노조 활동에 소극적인 태도를 보였다. 이런

69) 서울지역에서 퀵 서비스 기사들이 주요 모여 있는 지역은 강북(서소문 경남빌딩, 장교 빌딩, 극동빌딩, 충무로, 광화문)과 강남(고속터미널, 삼성동 코엑스, 신사동, 여의도 국민은행) 등의 주요 거점이 있다.

문제로 노조 활동이 잘 이루어지지 않자, 노조 내부에서 조기에 집행부를 꾸려 조직 안정화를 마련하자는 안(조기 집행부 선거)이 제기되었다. 조합원들의 의견을 통해 퀵 서비스 집행부 선거가 진행되었으며, 투표결과 상급단체를 서비스연맹으로 공약한 후보가 집행부에 당선되었다. 하지만 선거에서 패배한 후보자와 조합원 5분의 2 가량이 노조에서 탈퇴하고 한국노총에 가입했다. 이와 같은 노조 내홍 과정 이후 현재까지 퀵 서비스 노조의 활동은 거의 없는 상태다.

(2) 조직화 방안 및 경로

① 조직화 지향과 반응

지난 몇 년 동안 퀵 서비스 노동자들은 그들의 처우개선을 위한 다양한 움직임이 있었다. 실제로 당시 설문조사 결과를 보면, 퀵 서비스 노동자 10명 중 8명 정도는 일자리 권리와 근로조건 개선을 위한 대변단체의 필요성(78.5%)에 공감하고 있다. 하지만 이들 노동자들은 해당 직종 종사자 대변 단체의 바람직한 형태로 “노동조합”(50.8%)과 “비노조 단체/협회”(49.2%)에 대한 의견이 두 가지로 양분되었다.⁷⁰⁾ 이러한 이유는 퀵 서비스 현장의 반응을 통해서도 확인할 수 있다. 퀵 서비스 기사들이 가입한 온 라인 커뮤니티(카페) 회원들을 제외하고는 당시에 퀵 서비스 노동조합에 대한 소식을 알고 있지 못하는 이들이 많았다. 이러한 이유는 보다 면밀한 분석이 필요하겠으나, 현재까지 노조 활동 자체가 온라인 게시판(글)을 통해 제한적으로 소통되기 때문으로 볼 수 있다.

이와 같은 노동조합의 반응은 온 라인 모임이라는 인터넷의 가상공간의 한계점을 인정한다 하더라도 다소 미흡한 편이다. 다만, 퀵 서비스 기사 10명 중 8명 정도가 대변단체의 필요성을 느끼고 있다는 점을 고려하면, 향후 노동조합의 역할과 노동조합을 통한 제도개선(퀵 서비스의 제

70) 한편 기존 조사결과를 보면, 퀵 서비스 노동자 10명 중 7명(70%)은 합법적인 노동조합 구성에 찬성하고 있었으며, 10명 중 5명 정도(53.3%)는 노동조합 구성 시 가입하겠다는 의견을 갖고 있었다(신태중·정란아, 2006).

도화, 종사자들의 처우 개선 문제 해결 등)의 기대치가 반영될 경우 나름의 노조 조직화 가능성 여지도 높다. 이는 대구 지역의 대리운전 기사가 노조 설립(2005.9) 이후 활동을 거의 못하다가, 2006년 8월 서비스연맹에서 노조 간부를 파견한 이후 약 30명이던 조합원이 5개월 사이에 1,000여명으로 늘어난 것에서 알 수 있다.

반면에 당시 퀵 서비스 노동조합의 주요 주체들은 개인적인 현업활동으로 노조 활동을 적극적으로 전개하지 못하는 상황이었다. 때문에 향후 노조 조직화가 성공하기 위해서는 내부의 자발적인 노력도 중요하지만, 다른 한편으로 상급단체와 관련 노조의 지지와 지원(인력과 예산)이 필요한 상황이었다. 실제 미국의 퀵 서비스(자전거 메신저) 관련 노동조합의 조직화가 성공한 요인은 해당 주체들의 리더십과 기존 노조나 구성원들의 지지가 핵심이었다.⁷¹⁾

② 조직화 전략과 방안

노동조합이 미조직 비정규 노동자 조직화를 위해서는 법제도 개선과 같은 문제부터 구체적인 전략과 전술까지 고민해야 한다. 특히 특수고용 형태 노조 조직화 사례들을 보면 해당 산업이나 업종의 법제도 개선문제가 조직화의 성공 여부를 가늠하는 척도였다. 실제로 화물이나 덤프 등 노조 조직화의 초기 주체들은 미조직 노동자들을 하나로 이끄는 요구사항을 찾는데 많은 고민을 했다.

퀵 서비스의 경우 해당 노동자들의 주요한 불만이나 애로사항 또한 대부분 법제도적인 측면들과 연결되어 있는데, 주로 제도적 규제방안(퀵 서비스 허가제, 표준요금제, 알선료/수수료)이나

71) 미국 샌프란시스코 지역(San Francisco ILWO Local 6)에서는 퀵 서비스 관련 노동조합(San Francisco Messengers Union)이 있으며, 이 조직은 초기에는 운전기사(driver)들 중심이었으나, 1988년 자전거 메신저(biker) 약 200여명을 조직했다. 그런데 애초 자전거 메신저(biker)를 처음 조직한 것은 1993년 미국 서북부의 오리건주에서 시작되었다. 하지만 당시 노조는 전국노사관계위원회(NLRB)에서 주관하는 노조승인투표에 실패했으며, 그 이유는 기존 조직의 사업영역 충돌, 내부 구성원간의 이질적인 차이, 초기 주체들의 리더십이 부족했기 때문이다. 이 조직의 주요 집단인 자전거 메신저(biker)는 주로 연령이 젊고, 백인이며, 높은 이직 경향이 있는 반면에, 운전기사(driver)는 주로 연령이 많고, 유색인종(흑인, 이주노동자)이며, 기존의 전통적인 블루칼라 출신이지만 해당 지역에 정착하는 경향이 높다(Labor Notes, 2001.3).

산재보험 적용과 같은 문제가 핵심이다.⁷²⁾ 때문에 퀵 서비스 노동조합은 해당 노동자들을 규합하고 조직하는데 현장이나 거점을 찾아가는 방법과 함께, 현장의 노동자들이 노동조합으로 찾아오도록 그들의 목소리(voice)를 모으는 작업을 해야 한다. 그 방법은 현재 활동하고 있는 퀵 서비스 관련 온 라인 커뮤니티(카페 설문조사)를 통해 1차 내용들을 모으고, 최종적으로는 주요 주체들이 퀵 서비스 처우개선을 위한 과제와 방안을 모색하면 된다.

물론 퀵 서비스 노동자들을 조직하기 위한 방안(조직화 전략)을 실행하기 위해서는 몇 가지 상황을 추가적으로 고려해야 한다.⁷³⁾ 일반적으로 노동조합의 조직화 과정은 ‘노동자 규합 → 노조 결성 → 노조 인정 → 단협체결’ 등의 과정을 거친다. 특수고용 노동자의 성공사례인 화물연대나 덤프연대의 경우 초기 조직화 및 투쟁 과정(조직 및 준비단계 ⇒ 조직적 동원화 및 대정부 압박단계 ⇒ 전면적 투쟁-협상 병행 단계 ⇒ 제도화 시기 = 교섭 틀 형성)을 거쳤다. 퀵 서비스 노조(준) 또한 화물연대나 덤프연대와 동일한 조직화 전략을 취해야 할 것으로 판단된다.

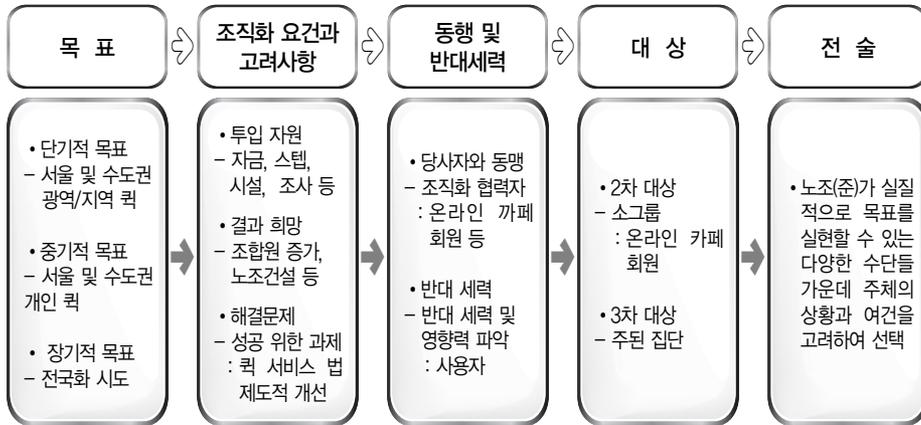
기존의 건설 및 운송부문 특수고용직 노동조합의 조직화 사례를 볼 때 현재의 퀵 서비스 노동조합은 조직화의 초기 단계로 볼 수 있다. 그렇다면 해당 주체들은 퀵 서비스 노동자 조직화 목표 및 요건 그리고 기타 여러 상황과 조건에 대한 조직화 전략이 수립되어야 하며, 이러한 판단 속에서 구체적인 행동계획이 수립될 필요가 있다. 노조 조직화의 주요 전략은 목표설정, 조직화 요건과 고려사항, 동맹 및 반대세력 파악, 전술 등으로 구분된다.

72) <부표> 노조 조직화 이후 해당 업종의 지입료/알선료 변화

	레미콘	화물	덤프	퀵 서비스
조직화 이전	20만원	40만원	50만원	38만원
조직화 이후	3만원	25만원	15만원	?
차이	17만원	15만원	35만원	?

73) 한편 대리운전기사들의 노조 조직화가 급속하게 증가한 이유는 내부 구성원들의 자발적인 노력과 헌신(1일 대리운전비 조직활동비로 전환 결의)도 중요했지만, 해당 지역본부의 적극적인 지원과 연맹에서 파견된 상근 활동가의 헌신 노력도 병행되었다. 일반적으로 노동조합의 조직화 과정은 ‘노동자 규합 → 노조 결성 → 노조 인정 → 단협체결’ 등의 과정을 거친다. 특수고용 노동자의 성공사례인 화물연대나 덤프연대의 경우 초기 조직화 및 투쟁 과정(조직 및 준비단계 ⇒ 조직적 동원화 및 대정부 압박단계 ⇒ 전면적 투쟁-협상 병행 단계 ⇒ 제도화 시기 = 교섭 틀 형성)을 거쳤다. 퀵 서비스 노조(준) 또한 화물연대나 덤프연대와 동일한 조직화 전략을 취해야 할 것으로 판단된다.

[그림 7-3] 퀵 서비스 노동자 조직화 전략 : 프로세스



■ 조직화 목표

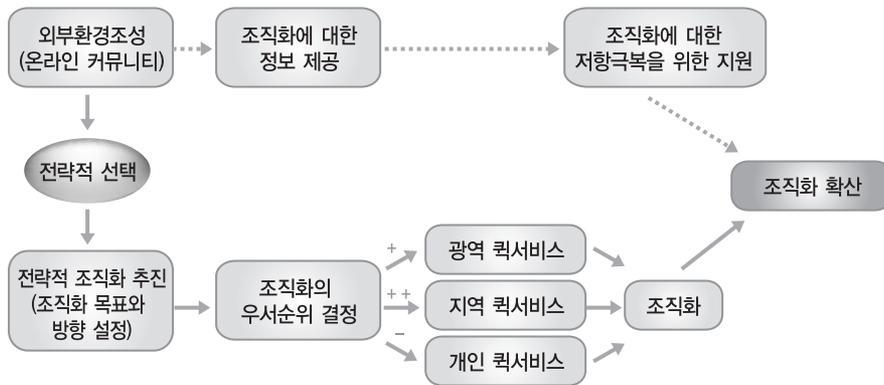
퀵 서비스 노동조합은 명확한 노조 조직화 목표가 무엇인지 정해야 한다.⁷⁴⁾ 해당 구성원 중 특수고용형태 노동자만 대상으로 할 것인지 아니면, 특수고용 노동자로 판단하기에는 다소 어렵거나 취약 계층을 노동조합에서 조직할 것인지 등의 문제는 다차원적인 측면에서 판단해야 할 문제다. 다만, 이러한 논쟁지점을 벗어나 일단 퀵 서비스 노동자들을 조직화한다면 이에 따른 내부 조직화 방안이 있어야 한다. 현재 퀵 서비스 노동자들은 크게 해당 업체의 소속 여부에 따라 ‘광역-지역 퀵 서비스’와 ‘개인 퀵 서비스’로 구분된다. 그리고 퀵 서비스업체의 운영 형태에 따라 ‘지역 퀵 서비스’와 ‘광역 퀵 서비스’로 구분된다.

그렇다면 퀵 서비스 노동조합은 이들 노동자들의 접근성과 사용자의 태도(억압) 등을 고려하여 1차 조직화 목표로 수도권 지역의 광역 퀵 서비스(사용종속성 약하고 파급효과 큼) 및 지역 퀵

74) 물론 특수고용형태 업종의 종사자들을 조직하기 위해서는 상급단체(총연맹과 산별연맹) 차원의 노동자성의 문제를 판단해야 하는 문제가 선행되어야 한다. 만약, 노동자성의 여부가 노동계에서 보기에 노동자로 보기 어려운 직종의 경우 향후 이들은 조직화의 목적과 방향 설정이 필요하다.

서비스(접근성 용이) 종사자를 설정하고⁷⁵⁾, 2차 조직화 목표로는 개인 킷 서비스 종사자를 선정할 수 있다. 그리고 3차 목표로는 킷 서비스 전국화 시도를 모색할 수 있다. 물론 현재 노조 조직화를 위한 예비단계에서는 해당 종사자들을 최대한 결합시키는 것이 가장 급선무이지만, 향후 노조 조직화를 위한 구체적인 시점에서는 이와 같은 문제를 결정해야 한다.

[그림 7-4] 킷 서비스 노동자들의 노조 조직화 경로



* 주 : 1) 조직화의 우선순위는 "지역 킷 → 광역 킷 → 개인 킷"으로 설정하였으며, 이는 접근성과 노동자성 등을 함께 고려한 것임.
2) 노동자성은 '+, -'로 표시했으며, '++'는 상대적으로 노동자성이 강함을 의미하며, '-'는 상대적으로 노동자성이 약함을 의미.

■ 조직화 요건과 고려사항

킷 서비스 노동조합은 노조 조직화 주요 요건과 고려 사항을 판단해야 한다. 현재 킷 서비스 노동조합이 노조 건설을 위해 가장 시급한 문제는 종사자들을 최대한 조직하는 것이다. 이는 결국 자원동원의 측면에서 보면 투입 자원의 문제로 연결된다. 때문에 현재 노조 주체들은 조직화

75) 실제 서울지역 대규모 광역 킷 서비스업체는 킷 서비스 기사(라이더)들을 최소한 100명 정도를 보유하고 있다. 이를 기준으로 보면 주요 메이저 업체(20개)에 종사하는 약 2,500-3,000명 정도의 킷 서비스 기사가 노조 조직화의 대상이 된다.

에 필요한 기초적인 자원 마련을 마련해야 한다. 이렇게 하기 위해서는 쿼 서비스 노동조합에 참여하고 있는 종사자들의 회비 이외에도 노조 건설을 위한 기본 자원이 필요하다. 이러한 방법은 초기 노동조합에서 진행했던 후원 회원 모집을 좀 더 광범위하게 진행할 필요가 있다.

다음으로, 노조 조직화를 위해서는 예산 문제뿐만 아니라, 해당 주체들의 기본적인 스텝을 많이 확보하기 위한 노력이 필요하다. 현재 노조 건설을 위해 소수 몇 명이 활동하고 있지만, 현재 노동조합 주요 주체들의 상황과 조건으로는 노동자들을 규합하는데 일정한 한계가 있다. 실제로 이들이 서울 및 수도권 모든 지역을 담당할 수는 없을 것이다. 때문에 점차적으로 노조 활동에 참여하는 노동자들을 권역 및 지역(자치구)별로 일정한 연락 및 조직 담당자 역할을 부여할 필요가 있다. 물론 대구지역 대리운전기사의 사례처럼 상급단체에서 조직 담당자를 배정한다면 해당 종사자들을 조직하는데 매우 효과적이다.

한편 노조 조직화를 위한 작업이 진행되면 일정 정도 해당 주체들의 요구와 불만 그리고 내부 조직에 대한 실태조사가 필요하다. 이는 모든 조직의 형성 과정에서도 그렇지만 실제 조직을 이끌어 가는 집행부와 내부 구성원들 사이에 괴리가 있을 수 있기 때문에 상층 간부 중심의 활동이 아니라, 기층 조합원의 요구와 목소리를 대변하기 위해서는 정기적인 실태조사를 통한 노조 활동이 필요하다. 물론 이러한 활동과 과정은 향후 대정부 및 사용자 교섭에서 주요한 교섭 의제(법제도적 개선)를 만들기 위해서도 필요하며, 때론 노동조합의 내부 조직활동을 위한 일상적인 자료로 활용할 수도 있다.

■ 조직화의 동맹 및 반대세력 파악

쿼 서비스 노동조합은 노조 조직화의 동맹 및 반대세력을 파악해야 한다. 일반적으로 모든 조직의 형성과정에서는 우호세력이 있기도 하지만, 이에 저항하는 반대세력이 형성되기도 한다. 현재 쿼 서비스 노동조합의 우호세력으로는 온 라인 커뮤니티에 개설된 쿼라이더연대 회원으로 볼 수 있다. 하지만 그 밖의 온라인 커뮤니티의 회원(쿼서비스원권운동본부, 쿼 서비스 등)들에게도 지속적으로 노동조합의 역할과 성격에 대해 알릴 필요가 있으며, 이는 노조가 만들어 질 경우 쿼 서비스 종사자들을 위해 노조가 추진하는 사업과 목표(산재보험, 유류비 보조, 노동환경

개선을 위한 처우개선 등) 등이 무엇인지에 대한 홍보도 필요하다.

그러나 노조 활동에 대한 거부감이나 반대 의견을 갖고 있는 종사자들도 있을 것이며, 때론 사용자들의 탄압이나 방해가 진행될 수도 있다. 설문조사 결과에 의하면 화물연대나 덤프연대 노동자들은 노조 활동으로 인한 부당노동행위(노조 탈퇴 종용, 불이익처분 및 계약 해지, 단협 거부나 지연, 노조 활동 개입 등)가 사업장에서 나타나고 있다는 것이다. 이러한 사실로 볼 때 퀵 서비스에서 향후 노동조합이 일정한 안정화 단계로 접어들 경우 사용자와의 교섭 틀이 형성될 때에는 노동조합이나 개별 종사자들에 대한 탄압이 나타날 것으로 판단된다. 때문에 노동조합에서 노조 조직화 과정에서 이러한 문제를 사전에 파악하고, 해당 업체나 단위 종사자들에 대한 대응방안을 모색해야 한다.⁷⁶⁾

■ 조직화의 주요 대상

퀵 서비스 노동조합 조직화의 주요 대상은 과거 노조 초기 모임에 참석 했거나, 서명을 통해 노조 활동에 관심을 보이고 있는 라이더(기사)들이다. 이들은 현재 온라인 커뮤니티(퀵라이더연대 등)의 주요 회원으로 활동하고 있으며, 단순한 노조 활동 참여 이외에도 같은 동료 직장이나 기사들을 노조 활동에 참여시키거나 최소한 노조 홍보 및 연락을 취할 수도 있다. 물론 퀵 서비스 노동자들은 개별화된 노동과정으로 인해 조직화에 어려움이 있는 작업조건이지만, 덤프연대와 마찬가지로 퀵 서비스 노동자들 또한 TRS(주파수공용시스템)을 보유하고 있는 기사들이 있는 만큼 향후 이를 활용해 노동자들간의 일상적 의사소통과 결집을 이뤄낼 수 있는 방안도 가능하다.⁷⁷⁾ 더불어 현재 퀵 서비스 노동조합에서 노조 활동을 홍보할 수 있는 주요 수단으로는 문자 서비스(SMS)도 활용할 수 있다고 본다. 경력이 오래된 퀵 서비스 기사들의 경우 약 6,000개 정도의 퀵 서비스 기사 번호를 갖고 있다.

76) 퀵 서비스 노동조합 간부 말에 의하면, 이미 주요 퀵 서비스 메이저 업체 사용자들은 현 노조 주체들 및 일부 노조 활동에 적극적인 라이더(기사) 명단(블랙 리스트)이 돌고 있다고 한다.

77) 덤프연대는 비조합원들도 노조 활동을 접할 수 있도록 TRS를 통해 노동조합의 일상적인 활동을 알리고 있으며, 덤프연대는 노조 선거 시기에도 집행부에 출마한 후보자들의 정견발표도 TRS를 통해 해당 종사자 모두가 알 수 있도록 하고 있다.

한편 퀵 서비스 종사자들의 집단적인 접촉과 홍보를 통한 조직화 방안이 필요하다. 이를 위해서는 서울지역의 일정한 거점에 모여 있는 곳(광역/지역 퀵)을 찾아가거나 혹은 사무실(지역 퀵 서비스)을 찾아가는 방법을 모색해야 한다.⁷⁸⁾ 다른 한편으로는 전국의 민주노총 노조 사업장의 사무실에 퀵 서비스 노동조합의 홍보물이나 가입원서를 비치해 두는 방법도 고려해 볼 수 있다. 민주노총 노조 산별연맹 및 지역본부와 주요 사업장에서는 최소한 1주일에 1-2회 정도는 퀵 서비스를 통한 배송을 의뢰할 것이다. 때문에 총연맹 차원에서 전국의 주요 민주노총 산하의 노조 사무실에 퀵 서비스 배송을 의뢰하면서 이와 동시에 퀵 서비스 기사들에게 노조 홍보물을 전달해 주는 방법도 고려할 수 있다.

한편 현재 서울지역의 일부 퀵 서비스 업체들은 상조회 성격의 일정한 모임이 있는 곳들도 있다. 이러한 조직들은 화물연대나 덤프연대의 사례처럼 노조 조직화의 주요한 기반이 될 수 있다. 때문에 노동조합은 이들 모임을 파악하여 향후 노조 조직화의 주요한 거점으로 삼을 필요가 있다. 그리고 과거 퀵 서비스 업체에서 종사하던 이들 몇 명이 모여서 퀵 서비스 사업체(조합 형태)를 구성한 곳도 있다. 이들은 상대적으로 노동자(라이더)의 이해관계를 대변할 수 있는 여지가 높기 때문에 노조 조직화를 위해서는 주요 인적 네트워크를 활용하여 조직화의 주요 대상으로 삼을 필요가 있다.

물론 이러한 활동 이외에도 온 라인 커뮤니티(카페)나 노조 홈페이지를 통해서 노조에 가입할 수 있는 방법을 열어 놓을 필요가 있다. 이는 초기에 집중적으로 노조 활동을 하기 어려운 현실에서 기존에 형성되어 있는 외부 네트워크를 최대한 활용해야 하기 때문이다. 이는 단기적으로 노동조합의 전국화를 시도하기 어려운 퀵 서비스의 현실을 고려하면 인터넷이라는 사이버스페이스의 장점을 최대한 활용할 필요가 있다. 실제로 사업장이 전국적으로 퍼져 있는 업종의 경우 일반 노동자들이 개별적으로 가입할 수 있는 주요한 기제가 될 수 있으며, 이러한 조건은 화물과 덤프연대에는 갖추어지지 않았던 좋은 외부환경 중 하나다.

78) 화물연대는 초기 조직화를 위해 고속도로 톨게이트를 지나가는 화물 기사들에게 선전물을 나누어 주었다. 하지만 이 방법은 노조 홍보물을 전달하는 방법에는 좋지만 시간적 제약으로 기사들과 이야기를 하기에는 어려움이 있었다. 때문에 이후 화물연대 초기 주체들은 고속도로 휴게소를 조직화 거점으로 했던 것이다.

4. 시사점 : 결론 및 토론

택배 서비스의 일종인 퀵 서비스는 산업 사회가 발전하고 정보화가 급속하게 진행되면서 새로운 형태의 직종으로 나타나게 되었다. 이 변화에는 도심지역을 중심으로 한 지역 내 운송서비스 노동시장에서 퀵 서비스의 규모가 증가했기 때문이다. 이러한 추이를 반영하듯 퀵 서비스 노동자들의 자발적인 모임들이 인터넷의 온 라인 커뮤니티(카페)를 형성하게 되었고, 이를 계기로 해당 주체의 목소리를 대변할 수 있는 조직까지 구성하게 되었다. 하지만 2007년 노조 건설 이후 조직 진로방향을 놓고 내적 갈등이 발생한 이후 조직이 한국노총과 민주노총으로 양분되었으며, 현재는 양쪽 모두 실질적인 활동을 못하고 있다.

그런데 퀵 서비스 노동자들의 조직화 문제를 고민할 때는 기존의 특수고용형태 노조 조직화의 사례를 반면교사로 삼아야 할 필요가 있다. 우선, 기존의 운송(화물) 및 건설(텀프)부문 특수고용형태 노동조합의 노조 조직화의 성공요인은 기업별 혹은 지역적인 형태보다는 전국적인 단일조직을 건설이 효과적이었으며, 이들 조직이 단시간에 전국화 할 수 있었던 것은 노조 이전에 존재했던 자발적 모임(상조회 등)이 중요한 역할을 했다. 물론 이들 두 조직의 조직화 과정이 성공할 수 있었던 중요한 요인은 기존 조직(민주노총이나 기존 정규직)의 도움이 컸다. 또한 이 과정에서 노조 조직화의 주요 전략은 세력화를 통한 조직화 방안으로 노동자성에 대한 투쟁보다는 제도적인 문제를 둘러싼 대정부 투쟁을 취했다는 점이다.

이러한 내용을 기준으로 퀵 서비스 노동자 조직화와 관련하여 고려해야 할 사안은 조직화 전략과 목표 설정뿐 아니라, 해당 종사자들에 대한 면밀한 판단이 선행되어야 한다. 왜냐하면 노조 주체의 여건과 상황 그리고 접근성 및 사용자의 태도(억압)와 교섭문제 등을 복합적으로 고려하지 않을 경우 지난 2년의 조직화 실패의 경험을 반복할 수 있다. 때문에 퀵 서비스 노동조합의 주된 조직화 전략은 포트폴리오식(portfolio) 조직화 방안이 적합하다. 이는 퀵 서비스가 포함된 우편송달업의 65.5%(종사자 52.9%)가 밀집되어 있는 수도권을 조직화 대상의 주요 거점(target)으로 선정하고 이후 노동조합의 상황과 조건에 따라 전국적인 조직화 방안을 모색해야 한다.⁷⁹⁾ 때문에 노동조합은 퀵 서비스 기사들이 모여 있는 서울지역의 주요 거점을 대상으로 직

점적인 조직화 활동을 할 필요가 있다.

이러한 조건에서 보면 1차 목표는 수도권 지역의 퀵 서비스와 광역 퀵 서비스 노동자들을 설정하고, 2차 목표는 개인 퀵 서비스 노동자를 설정할 필요가 있다. 물론 기존의 조직화 성공 사례는 전국 사업장과 사용종속성이 약한 노동자들을 주요 조직화 대상으로 했지만, 퀵 서비스의 경우 초기에 전국단일조직으로 조직화하기가 쉽지 않은 상황을 고려해야 한다. 또한 퀵 서비스 기사들의 경우 상대적으로 사용 종속성이 약한 것은 판단한다면 광역 퀵 서비스 노동자를 조직화의 1차 대상으로 볼 수 있다.

79) 일반적으로 조직대상의 직업적 정체성이 높지 않고, 고용불안정성 및 노동이동성이 높은 영세업의 노동자들은 노조 조직화가 쉽지 않고, 조직하더라도 집중화된 교섭구조를 확보하기 힘들어 규모와 응집력에서 약점을 갖고 있다. 때문에 노동조합은 이러한 약점을 극복하기 위한 방안은 두 가지가 있다. 그 하나는 포트폴리오식 조직화인데 이는 규모의 경제를 얻고 조직화 비용을 절감하는 것이며, 다른 하나는 노조가 이들의 노동생활에서 1차적으로 허브(hub)구실을 일정하게 수행하는 것이다. 여기에서 전자는 주요 대상 직종에서 조직성과를 통해 조직자원을 모으고, 이 자원을 다른 타깃으로 분배하는 것을 의미한다. 이를 위해서는 조직 대상에 대한 세심한 사전조사(조직화 마케팅)가 필요하며, 이 방식은 지역노조나 여성노조 및 전국민주연합노조(전 경기도노조) 등에서 현실화된 방법이다. 후자는 노동자 고용정보와 훈련서비스, 체불문제 해결 등의 사안에 대한 서비스 창구구실을 하는 것이다. 이는 폭 넓은 외부네트워크(총연맹, 시민사회단체, 정당 등)를 통해 자원을 공급받음으로써 가능한 구조다(김영두·김승호, 2006).

1. 서론

“정규직과 비정규직이 같은 노동자라는 것을 인식하고
연대 투쟁함으로써 결국은 승리하는 것”

노동조합 활동에 조금이라도 관심이 있는 사람이라면 누구나 실현해 보고 싶어 하는 꿈일 것이다. ‘정규직과 비정규직의 연대’ 라는 당연한 원칙이 사실 현실적으로 얼마나 실현하기 어려운지 우리는 많은 사례를 통해 익히 들어왔고, 현장에서 절감하고 있다. 그런데 어쩌면 이상적으로만 가능할 것 같은 이런 일을 실현시킨 노조가 있다. 정규직들을 대상으로 하는 금호타이어노조와 회사 내 사내하청 노동자들을 조직 대상으로 하는 금호타이어비정규직노조가 바로 그것이다. 노동계의 많은 사람들은 정규직과 비정규직간의 모범적인 연대투쟁 사례로 금호타이어에 대해 많이 얘기해 왔다.

하지만 이들 노조 간에 항상 좋은 일만 있었던 것은 아니다. 비정규직과의 연대를 탐탁하게 여기지 않는 현장 정규직 노동자들의 반대도 적지 않았고, 이런 분위기에 영합한 대의원 등 노조 간부들의 조직적인 저항도 만만치 않았다. 그리고 사업장, 공장의 조건 차이로 인해 비정규직노조 내부에서도 투쟁 방법을 둘러싸고 갈등도 적지 않았다.

그러나 정규직-비정규직노조뿐 아니라 연맹, 민주노총 지역본부, 지역단체 등 다수의 노력이 결합되면서 다양한 갈등들을 잘 조정해 나갔고, 이에 노조는 ‘비정규직의 정규직화’ 라는 값진 승리를 따낼 수 있었으며, 노동자 연대투쟁의 선례로 남을 수 있었던 것이다.

그 어렵다는 정규직-비정규직(사내하청) 연대를 이끌어낸 비결은 무엇이었을까? 이들은 수많은 대내외적인 갈등을 어떻게 극복할 수 있었을까? 그리고 우리는 그렇게 할 수 없는 걸까? 이런 질문에 정답을 찾는 것은 불가능할 것이다. 그럼에도 이런 질문에 대해 고민하고 해답을 찾기 위해 노력하는 것이 ‘정규직-비정규직 연대’ 의 좋은 출발점이 될 것이다. 금호타이어 사례가 이러

한 고민의 단초를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

2. 조직 결성 배경 및 과정

금호타이어 사내하청 노동자들을 대상으로 하는 금호타이어비정규직노동조합은 2004년 11월 22일에 결성되었다. 금호타이어비정규직노조는 한 노동자의 자각된 문제제기와 정규직노조의 의식적인 노력에서 시작되었다고 할 수 있다.

● 정규직노조 집행부가 비정규직 사업에 적극 나서

2003년 금호타이어노조에 비정규직에 대한 계급적 연대를 강조하는 입장을 가진 새로운 집행부가 들어서면서 비정규직에 대한 사업이 본격화되기 시작하였다. 정규직노조는 노조의 핵심부서라 할 수 있는 ‘기획실’의 핵심임무를 비정규직과 관련된 사업으로 정하고 기획실장을 담당자로 하여 비정규직 조직화 사업에 대한 구체적인 사업을 추진할 것을 계획하였다.⁸⁰⁾ 그러나 처음부터 이 사업이 정규직노조의 핵심적인 사업으로 자리 잡았던 것은 아니었고, 당시 임무를 맡은 수석부위원장과 기획실장 등 담당자들이 중심이 되어 고민하기 시작하였다.

● 한 비정규직 노동자의 자발적 문제제기가 조직화의 불씨 당겨

정규직노조의 이같은 관심이 빛을 발하는 계기가 된 것은 한명의 비정규직 노동자의 노조 방

80) 금호타이어노조가 비정규직 사업에 적극적으로 나설 수 있었던 것은 이들 노조가 광주지역에 있었다는 사실과 무관하지 않다. 광주지역 노조들은 이미 캐리어와 기아자동차에서 벌어진 비정규직 투쟁과 정규직과의 갈등을 경험하였기 때문에 정규직과 비정규직간의 노동자들간의 격차가 얼마나 심하고 이들간의 연대활동이라는 것이 얼마나 어려운 것인지, 또한 어떤 방식으로 정규직과 비정규직이 관계를 형성해야 할지에 대해 관심이 깊었던 것이다. 이에 대한 교훈이 금호타이어노조에게도 비정규직 조직화에 대한 조심스러운 접근을 하도록 만들었다고 할 수 있을 것이다.

문이었다. 2002년 초 법원에서 ‘SK인사이트코리아’ 사내하청 사례에 대해 경영상으로 독립되어 있지 않고, 혼재 업무라는 것 등을 이유로 불법파견의 여지가 있다는 판결을 내리자 이를 본 사내하청 업체에서 근무 중이던 한명의 노동자가 금호타이어 (정규직)노조를 찾아왔다. “우리도 불법파견 아니냐, 뭔가 변화가 필요하지 않느냐”고 노조에 문의해 온 것이었다.

“당시에 일단 사내하청의 중심은 직접생산라인에 많았습니다. 스탭부서 쪽으로는 검사과, 제품과의 포장반, 제품과의 상차, 연구소의 일부(연구용역), 청소, 경비, 식당 등이었습니다. 직접생산라인의 비정규직들이 먼저 SK인사이트코리아 판정에 대해 초대 위원장을 한 홍** 동지가 노조를 먼저 찾아왔습니다. ‘우리도 불법파견 아니냐’는 것이었습니다. 그때부터 이 문제를 어떻게 할 것인가를 두고 정규직노조의 고민이 본격화 되었다고 할 수 있습니다.”(정규직노조 간부 인터뷰)

비정규직 조직화의 필요성을 원론적으로 인식하고 있던 정규직노조의 입장에서는 비정규직 내의 자발적인 문제의식의 제기는 본격적으로 비정규직노조 결성을 위한 사업에 착수하기 위한 결정적 시기로 판단되었다. 노조는 비정규직 관련 사업을 맡은 기획실장을 중심으로 위원장 등 임원과의 긴밀한 협조 속에서 비정규직 사업 방침을 논의하기 시작하였다. 하지만 2003년 5월까지만 해도 “사내하청 비정규직 노동자 조직화”를 핵심으로 하는 사업계획서는 노조 내부적으로도 공개화되지 않은 것이었다. 이를 둘러싼 불필요한 논란을 줄이기 위해서였다고 한다.

● 민주노총의 ‘사내하청 불법파견 현황 조사’ 사업이 대중화의 불씨 제공

그런데 같은 해 6월 노조 전체 차원에서 공개적이고 구체적인 비정규직 활동이 벌어지는 계기가 찾아온다. 이것은 바로 민주노총 미조직특별위원회에서 사내하청의 불법파견 여부를 조사하기 위해 산하 조직들이 적극적으로 비정규직 실태조사를 실시하라는 방침이 제출되면서부터다. 민주노총의 불법파견 실태조사는 ‘사내하청’ 문제를 공식적으로 대중화시키고 사업으로 만들어 내는데 결정적인 계기가 되었다고 할 수 있다. 노조는 민주노총 방침에 따라 간부 5명을 실태조사에 투여하여, 사내하청 노동자의 약 95%에 이르는 인원과 개별면담을 실시하였다.

“직접 면담조사를 실시한 결과 정규직보다 낮은 임금에 대한 불만 뿐 아니라 입는 옷이나 안전화 등 복지후생에 대해서 비정규직들의 불만이 많이 쌓여 있다는 것을 확인할 수 있었습니다.”(정규직노조 간부 인터뷰)

● 사내하청 사업장별 초동주체 발굴에 주력

면접과정에서 적극적인 의지를 보이는 노동자들이 눈에 띄게 되었고, 이들을 업체별로 묶어서 향후 설립하게 될 비정규직노조의 초동주체로 삼게 된다. 하지만 처음 초동주체들을 모으는 과정도 쉽지 않았다고 한다. 여러 명과의 접촉 끝에 결국 8명이 남게 되었고 이들이 중심이 되어 금호타이어 사내하청이 ‘불법파견’이라는 점을 증명하기 위한 증거들을 모으는데 주력하게 된다.

“사업장 밖에서 연락해서 만나 정규직노조의 계획을 얘기하고 했는데, 한번 나와 보고는 발을 끊는 사람도 있었고, 어느 정도 모임에 참여하던 도중에 포기하고 다른 사람으로 교체한 경우도 있었습니다. 흥** 동지는 처음부터 적극적이었고 해고를 각오하고 싸운다는 의지를 가지고 있었지만, 다른 사람들은 처음에는 따라가는 정도였습니다. 회사에 알려졌을 때 해고되지 않을까 하는 위기감을 다들 가지고 있었어요. 6개월 정도 같이 학습을 했습니다. 전체 대상이 되는 업체가 14개였는데, 업체별로 주체를 다 형성하지 못하고 그 중에서 좀 큰 회사인 4개 업체, 10명까지 초동주체였습니다. 이들은 직접생산라인에서 일하는 업체에 속해 있었는데 정규직과 비정규직이 혼재되어 있는 현 대상 일을 해서 가장 불만이 높았던 곳이기도 했죠.”(정규직노조 간부 인터뷰)

● 사용자를 압박하여 불법파견 정보 수집

초동주체 발굴 사업과 함께 사용자를 대상으로 한 활동도 서서히 전개되었다. 첫 시작은 사용자측에 대한 사내하청 현황 자료 요구였다. 사용자측은 노조의 요구에 응하지 않았고, 이에 노조는 기습적으로 업무지원팀 사무실을 점거하고 자료를 빼내기도 하였다. 이 과정에서 업무방해죄, 폭행죄 등의 고소를 당해 노사관계가 악화되었으나, 이렇게 확보된 정확한 자료에 근거하여 사내하청 비정규직 노동자들의 저임금의 문제점이 어디로 연유하는지 노조는 밝혀낼 수 있었다. 회사측 자료에 따르면 원청회사인 금호타이어는 정규직의 90%에 해당하는 임금을 사내하청에

지급하고 있으나 정작 비정규직 노동자들 손에는 정규직 임금의 40%만이 돌아갔다. 이러한 사실은 비정규직에게 노동조합의 필요성이 얼마나 큰지를 불러일으키는데 주요한 근거가 되었다.

이런 활동과 함께 정규직노조 내부적으로 비정규직 조직화의 방향을 두고 활발한 논의도 이뤄지게 된다. 노조는 첫째, 정규직노조에 직접 가입하는 방법 둘째, 지역일반노조로 가입하는 방법 셋째, 사내하청노조를 만드는 방법 등 3가지의 방안을 두고 논의를 벌였다. 그런데 첫째 방법은 정규직 대의원의 2/3이상의 찬성을 얻어야 하는 규약변경이 쉽지 않을 것이라는 점, 둘째 방법은 지역의 일반노조가 시설관리 노동자들을 중심으로 조직되어 있어서 업종간 동질성이 약하다는 점 등이 제기되면서 결국 별도의 사내하청 비정규직노조를 결성키로 가닥을 잡게 되었다. 이런 논의에 근거하여 초동 주체들이 중심이 되어 2004년 3월경에 노조를 결성하자는 계획을 잡았다.

그런데 2003년 6월부터 정규직노조가 사내하청 비정규직들과 개별면담을 실시하는 등 사내하청 문제에 적극 개입하고 나서자 회사에서는 ‘불법파견’의 문제가 될 소지가 있는 혼재된 생산라인이나 작업지시 과정을 시정하는 등 논란을 피하기 위해 적극 대응하기 시작하였다. 이는 2004년 초로 예정했던 비정규직노조의 설립 시기를 앞당기는 결정하는 계기가 된다. 이에 노조는 예정보다 빠른 2003년 11월 22일 설립대회를 갖게 되었다. 불법파견에 대한 문제제기가 법률적으로나 사회적으로 비정규직들의 정규직화에 도움이 될 것이고, 또한 움츠려 들 수 있는 비정규직들의 참여를 이끌어내는데 있어서도 ‘불법파견’을 매개로 한 투쟁을 중요하다고 판단했기 때문이다. ‘노조 설립’과 ‘불법파견 투쟁’이라는 두 개의 축으로 조직화 사업은 이루어진 것이다. 이에 2003년 11월 24일 노조 설립신고서를 제출하고, 3일 만에 노조 신고필증을 교부받자 노조는 3일후 바로 불법파견 관련 진정서를 제출한다.

● 정규직 대의원, ‘비정규직 노조 가입’에 적극 나서

노조 설립 초기에 비정규직들의 노조 가입 책임은 정규직노조 대의원들이 맡게 된다. 대의원들 본인이 담당하고 있는 현장에 들어와 있는 업체에 대해서는 책임지고 비정규직 노동자들의 노조 가입원서를 받도록 일을 맡은 것이다. 비정규직 내부에서 8명의 초동주체가 서서 적극적인 활동을 펼친 것은 사실이나 실제 정규직노조 활동가들이 현장 내에서 이들에 대한 제재가 가해

지지 않도록 보호하고, 비정규직들이 적극적으로 노조 가입하도록 독려하는 등 매우 주요한 역할을 수행하게 된다. 광주지역의 경우 노조가 결성된 지 2~3일만에 사내하청 조직화 대상의 8~90%가 노조에 가입하였는데, 그 근처에는 정규직노조 대의원들과 현장 활동가들이 발 벗고 나서 비정규직 조직화에 힘쓴 노력이 있었기 때문이다.

● 지속적인 교육과 토론을 통한 ‘정규직의 불만 잠재우기’

하지만 정규직 내부에서 비정규직의 정규직화 요구나 비정규직노조 조직화에 대한 불만을 제기하는 목소리가 없었던 것은 아니다. 실은 이러한 목소리를 잠재우고 설득하는 것이 노조 초기 활동의 가장 중요한 사업 중 하나였다고 관계자들은 밝혔다.

“00과에서 실제 비정규직의 정규직화를 반대한다는 얘기가 있었는데 급기야 담당자였던 기획실장이 불려갔어요. 거기는 비정규직 3명에 정규직 1명이 함께 일하는데, 정규직들은 감독자라고 할 수 있는 지위였죠. ‘비정규직이 정규직화되면 (정규직인) 나도 힘든 일 해야 하는 것 아니냐’는 것이 정규직들에게 불만으로 쌓여 있었어요. 그동안의 지위를 잃게 되는 것에 대한 불안감이 있었던 거죠. 하지만 워낙 정규직 인원이 부족했던 상황이어서 오히려 비정규직들이 정규직이 되면 정규직들의 노동강도를 줄일 수 있다는 점을 강조를 했어요. ‘비정규직의 정규직화’에 대해 반발이 가장 커서 결국 서명까지 받았습시다. 일부 대의원 중에는 ‘이러면 노조 망한다, 회사가 가만있지 않을 것이다’는 식으로 반대하는 사람도 없지 않았어요. 정규직노조 내부를 설득하는 일이 가장 힘들었던 일이었던 거 같습니다 (하하)”(정규직노조 간부 인터뷰)

● 지역의 실패 사례를 흡수한 ‘정규직과 연대투쟁’의 강조

한편 상급단체 차원에서의 지원도 적극적이었다. 노조 결성에 대한 방침이 확정되면서 상급단체인 화학섬유연맹(이후 화섬)과 민주노총 광주전남지역본부, 정규직 및 비정규직노조 관계자들이 참여하는 ‘화섬대책위’를 구성하고, 매시기 문제가 있을 때마다 함께 논의하고 다른 사업장의 경험을 전달하여 갈등 해소에 일정정도 역할을 수행하기도 하였다.

광주지역의 경우 특히 기아자동차 광주공장(아시아자동차)이나 캐리어, 삼호중공업 등 금속산업의 사내하청 사례를 통해 지역 전체가 얻은 교훈이 많았다. 사내하청 문제를 선불리 접근했다가는 사태만 더욱 악화되고, 초기의 목적을 달성하지 못할 뿐 아니라 정규직과 비정규직 모두에게 상처가 될 수 있다는 점을 지역운동 전체가 인식하고 있었다.

그래서 이 문제에 대해서는 매우 신중하고 현실적인 접근이 필요하다는 점을 사업 주체들이 공감하고 있었으며 다양한 견해 차이로 인해 문제가 발생할 때마다 “비정규직의 독자투쟁보다는 정규직과 연대투쟁”에 무게중심을 싣기 위한 노력을 더욱 기울였다.

3. 정규직-비정규직 연대투쟁으로 생취한 ‘비정규직의 정규직화’

금호타이어 비정규직노조는 결성과 함께 불법파견투쟁에 돌입하였다. 노동부에 진정서를 내고 합법적, 사회적인 정당성을 얻어나가는 한편, 노동자 대중이 참여하는 파업 투쟁에 돌입하여 이후 약 3개월 간의 투쟁을 벌였다. 비정규직노조의 투쟁은 항상 정규직노조의 투쟁과 함께 이루어졌다.

“비정규직노조의 독자투쟁을 주장하는 입장도 없지 않았지만, 우린 처음부터 정규직과 비정규직의 공동투쟁의 상을 가지고 있었습니다. 비정규직 노조를 설립하고도 정규직 임단협과 일정을 맞추기 위해서 투쟁을 미루기도 했습니다. 이 문제 때문에 광주지부와 곡성지부하고 마찰이 좀 있었습니다. 곡성지부에서는 비정규직의 독자투쟁을 주장했습니다. 그런데 삼호(중공업)에서 비정규직 투쟁을 했던 사람들이 투쟁을 평가하면서 가장 강조한 것이 어떻게 해서든 정규직과 함께 해야지 이게 안 되면 비정규직노조는 망한다는 것이었습니다. 곡성(지부)의 주장은 그동안의 비정규직 투쟁을 답습하는 것이었습니다. 민주노총 광주본부, 화섬(화학섬유연맹), 정규직노조 광주본부, 곡성지부, 비정규직노조 등이 참여한 대책위에서 연대투쟁을 원칙으로 한다는 것을 합의했습니다. 광주의 경우는 비정규직노조는 정규직과 항상 같이 움직였습니다. 예를 들어 노동청 항의집회를 해도 광주는 정규직과 같이 했지만 비정규직만 하지 않았습니다. 광주본부와 곡성지부 지도부 간에는 정치적 입장 차이가 있어서 비정규직 투쟁을 두고도 사업이 원활하지만은 않았습니다.”(정규직노조 간부 인터뷰)

‘불법과건 철폐, 사내하청의 정규직화’를 주장하는 비정규직노조의 투쟁은 정규직노조의 임단협 요구에도 반영되었다. 하지만 어떤 요구에 우선 순위를 둘 것인가를 두고 노조 내부의 갈등은 항상 존재해 왔다.

“정규직노조를 설득하는 것이 가장 힘들었습니다. 매시기마다 정규직화를 요구했으나, 아무래도 임단협 쟁점을 우선으로 하다보니 ‘정규직화 문제’는 계속 뒷전으로 밀리게 되었습니다. 교섭과정에서도 정규직 교섭위원들과 ‘비정규직 문제 합의되지 않으면 전체 합의는 없다’는 원칙을 두고 싸웠습니다.”
(정규직노조 간부 인터뷰)

‘정규직과 비정규직의 연대 투쟁’이라는 원칙을 지키고 적지 않은 반발을 잠재울 수 있었던 것은 ‘교육’의 힘이었다고 할 수 있다. 노조는 임단협 교육에서 주로 비정규직 문제에 대해 교육을 실시하였다. 조합원 교육에 앞서 상집·간부 교육에서도 비정규직 문제가 가장 핵심적인 내용이었고, 따라서 비정규직 문제 해결을 위해 투쟁해야 한다는 점에 대해서는 공감대가 넓게 형성되어 있었다고 볼 수 있다.

“금타 조합원들은 비정규직에 대해 함께 해야 한다는 긍정적인 관점을 많이 가지고 있었어요. 임단협을 위해 실시한 설문지를 분석해 보면 그게 잘 보이더라구요. 3~4년 동안 교육을 통해 꾸준히 비정규직과 근골격계 문제를 제기해 왔기 때문에 그런 것도 있고, 지역적 특성도 있는 거 같아요. 곡성지역은 지역이 넓지 않아서 다 그 지역사람들이라 서로 잘 아는 사이들인 경우가 많았어요. 부모 형제들이 한 동네에 살면서 같이 공장에 다니기도 했어요. 광주지역도 아버지가 정규직이면 아들은 비정규직이라거나 아들은 정규직인데 엄마는 비정규직인 경우도 있고... 그러니 비정규직 문제가 남의 문제가 아니었던 거죠.” (정규직노조 간부 인터뷰)

그러나 금호타이어 비정규직의 독자투쟁보다는 정규직노조와의 항시적인 연대투쟁을 강조해 온 이같은 관점에 대해 “비정규직의 독자적인 투쟁이 아닌 (정규직노조의) 대리투쟁”, “개량적인 투쟁”이라는 비판의 목소리 또한 적지 않았다. 정규직노조의 힘에 기대어 정규직들의 이해관계를 넘어서지 않는 선에서 투쟁을 벌이는 것에 대한 문제제기였던 것이다. 하지만 이에 대한 문제제기가 있을 때마다 “정규직노조가 비정규직 투쟁의 주체로 나서 이 문제를 해결하고 가겠다는

의지를 명확히 가지고 있는 상황에서 굳이 비정규직만의 독자적인 투쟁을 벌일 이유가 없다”는 점을 강조하며 정규직과 비정규직의 간격을 줄이기 위한 노력을 기울여 왔다고 한다. 정규직노조의 갈등으로 무너졌던 캐리어 등 지역 내 타 노조의 경험은 이런 주장에 힘을 실어주는 근거가 되었다.

정규직노조의 임단협 투쟁과 시기를 같이 해서 벌어진 불법파견 비정규직에 대한 정규직화 요구 투쟁이 벌어지는 와중에 노동부는 금호타이어 사내하청 형태는 불법파견의 소지가 많다는 의견과 이에 대한 시정 명령을 내리게 되었다. 이와 함께 지역은 물론 전국적으로 비정규직에 대한 불법적이고 부당한 대우를 시정해야 한다는 여론이 조성되게 되었다. 사회 정치적 조건이 노조에게 유리하게 형성되고 있었던 것이다.

금호타이어 회사측은 노동부의 시정 명령이 내려지자 즉각 해당 노동자, 즉 2년 이상 근속자에 대해 정규직화를 약속하게 된다.⁸¹⁾ 회사측은 정규직노조와의 임금협상 합의내용에 ‘비정규직의 정규직화’의 내용을 포함시켰던 것이다. 금호타이어 노사의 합의사항은 당시 사회적 문제가 되고 있는 비정규직에 대해 대규모 정규직화를 합의했다는 점 자체에 의의가 있고, 그 합의 내용이 특정 사람들만이 아니라 직무 전체에 적용되어 특정 직무는 정규직이 실행키로 합의했다는 점에서도 의의가 있다. 정규직의 직무를 증가시킴으로서 정규직화된 자리에 비정규직이 재진입하는 것을 차단한 것이었다.

“금타가 합의한 ‘정규직화’의 내용은 다른 사업장과는 다른 특별한 것이라 할 수 있는데, 그건 불파의 소지가 있는 도급 직무 전체를 정규직화 한 것입니다. 같은 공장에서도 불파로 인정받은 사람이 있고 인정받지 못한 사람도 있었는데, 문제가 되는 직무 전체를 정규직화해야 한다는 점에 합의했기 때문에 결과적으로 불파로 인정받지 못한 사람도 정규직화를 시켰습니다. 실제 노동청에서는 불파로 인정을 못 받았지만 이후 정규직노조의 별도 요구로 정규직화 되었습니다.” (정규직노조 간부 인터뷰)

81) 금호타이어 사용자측은 ‘비정규직 정규직화’에 대한 노조의 투쟁이 전국적인 관심을 불러 일으키고 있고, 노동부의 시정 명령으로 인해 ‘윤리경영’을 강조해 오던 성장기의 기업이 비정규직에 대해 불법적인 요소를 안고 있는 것으로 드러남에 따라 이에 대한 부담이 컸다. 게다가 노조가 비정규직 문제 해결에 강력한 의지를 보이며 98년 이래 가장 오랫동안 파업을 벌이고 있는 것 또한 부담이 된 것으로 분석된다.

노조 투쟁의 성과와 법원의 불법파견 결정으로 생산직의 상당수가 정규직화됨에 따라 2005년 현재 노조의 중심은 간접 부서부문인 경비직이나 식당, 청소 용역 등이고 대략 15%정도가 생산직이었다. 하지만 그렇다고 하더라도 노조는 가입 대상자를 400명 정도로 보고 있고, 외부에 존재하는 협력업체나 파견업체 등을 포함하여 실제 원청인 금호타이어 내에서 간접고용 형태로 일하는 노동자는 약 800명 정도에 이른다. 그러나 금호타이어 내의 비정규직 노동자들의 규모가 정규직화된 만큼 줄어들었다고 보기는 어렵다는 지적이 많다.

“불법파견 시정이 떨어지니까 회사에서는 정규직화 시켜주겠다고 해서 노조 투쟁이 마무리되었습니
다... 그런데 관련된 사람들은 정규직화 되었는데, 이후 남은 사람들에 대해서는 더 이상 불법파견의
여지를 없애려고 합법 도급으로 전환하기 시작했습니다. 지금 노조 교섭에 나오는 직접생산라인업체
는 약 4개 정도인데 정규직화된 사람들이 계속 그 일을 하는 것이 아니라 다른 업무로 전환배치되기
때문에 이들이 빠져 나간 자리를 또 다른 비정규직들이 채우고 있다고 생각하시면 됩니다.”(비정규직
노조 관계자)

금호타이어는 정규직화 이후 특정 직무에 대해서는 불법파견에 대한 논란의 여지를 없애기 위
해 업무를 직접 지시하던 것을 중단하였고, 업무를 분리하여 사내하청 비정규직을 다시 채용하
였던 것이다.

금호타이어의 정규직과 비정규직 노조의 연대투쟁의 결과로 상당수의 ‘비정규직의 정규직화’
를 이루어냈지만, 여전히 정규직화되지 못한 사내하청 노동자들이 존재하였다. 이후 ‘합법도급’
의 성격이 강한 새로운 노동자들이 고용되면서 대공장 내의 사내하청 비정규직 문제는 여전히
존재하고 있다.

4. 비정규직노조의 안정화 : 임단협 교섭에 주력, 정규직노조와 관계 벌어짐

금호타이어비정규직노조는 노조 결성 초기와 2기로 접어들면서 매우 큰 단절을 겪게 된다. 노조 결성의 핵심주체들이 대부분 2년 이상 근속을 가진 사람들이었고 불법파견에 대한 조치로 정규직화 됨에 따라 350~400명에 이르던 조합원이 70명 이하로 줄어들면서 노조가 축소된 것은 물론이거니와 비정규직노조 지도력이 급격히 저하되었다.

그리고 정규직노조의 지도하에 묶인 초동주체 및 1기 집행부와 2기 집행부간에는 노선상의 큰 차이가 존재하였다. 1기 집행부가 ‘불법파견투쟁, 비정규직의 정규직화’를 중심으로 활동한 것에 비해 2기 집행부는 노조의 안정적인 활동 기반을 형성하기 위한 임금 및 단체협약 체결을 위한 단체교섭 성사에 보다 많은 무게중심을 두고 있는데, 이러한 핵심활동의 방향과 관련해서도 이견이 존재한다.

이러한 갈등은 실제 1기 집행부 내에서도 존재했는데, 특히 광주공장과 곡성공장 간의 정규직노조간의 입장차이가 비정규직노조 내에서도 존재했다. 광주공장의 본조에는 좌파 성향의 현장 조직 출신이, 곡성공장에는 국민과 계열의 지도부가 집행하고 있었기 때문에 이들간의 불일치가 비정규직노조 투쟁 방향을 둔 격론을 불러일으키기도 하였다. 그러나 “비정규직의 정규직화”라는 대의에서는 큰 차이가 없었다. 실제 금호타이어 불법파견 판결이 투쟁 외중에 내려지면서 회사측에서 이들의 정규직화를 상당부분 인정하며 뒤로 물러섰기 때문에 노조 내부의 이런 이견들은 자연스럽게 해소될 수 있었다.

비정규직의 정규직화 이후 2년 미만 근무자로서 정규직화 조건에 맞지 않던 노동자들과 청소나 경비, 식당, 운송 등 정규직으로 정하기 어렵다고 판단되는 간접부문을 담당하던 사내하청 노동자들이 2기 비정규직노조의 핵심적인 구성 세력이었다. 이들에게는 정규직화라는 원칙적인 과제 이외에도 현실적으로 단체교섭을 통한 처우개선이 주요한 과제로 떠오르게 된 것이다.

“(비정규직노조) 2기 위원장 때 노조 투쟁 방향을 정규직화가 아니라 처우개선투쟁으로 전환했습니다. 합법적인 노조로서의 처우개선투쟁으로 가져간 거죠. 이후 (정규직노조는) 손을 떼게 된 것입니다. 투

쟁기금을 둘러싼 갈등이 있었지만 금타비정규직노조 활동 방향이 바뀌게 된 것이 주요했습니다.” (정규직노조 관계자)

비정규직노조가 합법적인 임단협 교섭을 중심으로 한 처우개선투쟁에 집중하던 시기에 정규직노조 집행부가 바뀌면서 그렇지 않아도 부담스럽던 비정규직 관련 활동에서 손을 떼게 된다.

“일부 정규직화가 되고 난 후 (정규직노조 내부에서 향후 투쟁 방향을 두고) 고민이 있었어요. ‘비정규직 노조를 해산하고 전원 정규직투쟁을 해야 할 것인가?’ 하는 거였죠. 그런데 2기 비정규직노조 집행부하고 갈등이 있으면서 더 이상 비정규직 사업은 못하겠다는 분위기였습니다.”(정규직노조 간부 인터뷰)

정규직-비정규직 노조간의 연대투쟁은 비정규직노조의 교섭 요구가 본격화되는 2005년부터 실종되기 시작하였다. 이들 2개 노조는 대책위를 구성하여 공동투쟁에 대한 논의 테이블을 형성하였으나 이전처럼 정규직노조의 주도하에 비정규직노조가 함께하는 방식이라기보다는 대등한 2개 노조가 함께 논의하는 장이어서 실제 의견 조정상의 어려움은 더 생겼다. 예를 들어 정규직노조가 민주노총 방침에 따라 비정규직노동자의 임금인상 요구안을 16.5%로 확정된 것과 달리 비정규직노조는 이와는 별개로 20% 인상안을 제기하였고, 비정규직노조는 정규직노조 투쟁 일정과는 별개로 쟁의행위 찬반투표⁸²⁾를 실시하여 독자적인 투쟁을 전개할 것임을 명확히 밝혔던 것이다.

● 투쟁기금 사용내역 둘러싼 갈등 심화

정규직과 비정규직노조간의 갈등이 확대되는 결정적인 계기는 비정규직노조 투쟁기금을 둘러싼 갈등 때문이었다. 1억여원 정도에 이르는 노조 투쟁기금의 사용 내역이 애매하다는 문제가

82) 2005년 4월29일 임단협과 관련해 첫 교섭에 돌입한 비정규직노조는 5월14, 15일 이틀에 걸쳐 쟁의행위 찬반투표를 실시하여, 투표인원 68명 중 찬성 64명, 반대 3명, 기권 2, 무효 1 등 91.4%의 지지로 쟁의행위가 결의되었다. 이같은 높은 지지율은 노조를 통해 근로조건을 개선하고자 하는 사내하청 비정규직들의 희망을 보여주는 것으로 해석될 수 있다.

제기되면서 정규직노조와 비정규직노조 2기 집행부 지도부간에 반목이 커지게 되었고 이들 사이의 골을 깊게 하는 원인이 되기도 하였다.

“정규직화된 노동자들은 (정규직화되지 않고) 남은 비정규직노조의 투쟁기금 마련을 위해 일인당 50만원씩 내서 1억 정도의 돈을 모아줬는데, 그 돈의 사용처가 정확히 밝혀지지 않으면서 불신이 싹트기 시작했어요. 2기 위원장은 본인 생계비와 간담회, 회식비 등으로 사용했다고 하는데 일부만 영수증 처리가 되고 제대로 안된 것이 많아서...”(비정규직노조 1기 간부 인터뷰)

금타 비정규직노조 1기 집행부는 정규직 활동가들의 손에 의해 훈련되고 성장했다고 해도 과언이 아닐 정도로 동일한 정치적 입장을 가지고 아주 밀접한 관계를 형성해 왔다. 1기 집행부의 투쟁은 정규직노조의 주도로 연대투쟁을 중심에 두고 형성되었다고 할 수 있다. 하지만 2기 집행부는 1기와는 다른 정치적 입장을 가진 세력들이었고 1기를 지지하던 정규직노조 집행부와는 신뢰를 쌓아갈 겨를도 없이 ‘투쟁기금’ 문제가 터지면서 반목하게 된 것이다.

그리고 비정규직이 정규직화 된 이후 현장 내 직무 변경이 ‘비정규직의 정규직화’ 자체에 대한 정규직들의 불만을 키우는 원인이 되기도 하였다. 애초 “긋은 일을 하던 비정규직들이 정규직화되면 정규직들의 일만 힘들어지는 거 아니냐”는 위기감이 적지 않았다. 이에 대해 노조 지도부는 “직무 자체를 정규직화하는 것이기 때문에 비정규직들이 정규직화된다고 하더라도 직무 자체를 완전히 변경하는 것은 아니며, 일부 변경이 되더라도 기존의 정규직의 높은 노동강도를 낮추는 결과여서 정규직에게 손해날 것이 없다”고 설득했다고 한다. 그런데 직무 자체의 정규직화는 초기에만 이루어졌을 뿐이고 이후 불법과견의 요소들만 제거한 채 여전히 비정규직들이 도입되었고, 정규직화된 비정규직들은 비정규직대로 “우리도 똑같은 정규직이니 덜 힘든 자리로 전환해 달라”는 요구가 현장 곳곳에서 제기된다.⁸³⁾ 이로 인해 기존 정규직들의 불만이 커져 더

83) 비정규직들이 정규직화된 이후 근로조건 개선투쟁을 하게 되었는데, 정규직화된 기존의 비정규직들은 그동안 하루에 8차례에 걸쳐 하던 ‘몰드(부품의 일종) 교체 작업’을 5차례로 줄여줄 것을 요구하였다고 한다. 그 작업장의 정규직 대의원은 이 요구를 수용하지 않았다. 그러자 이들은 독자적인 투쟁을 통해 ‘5차례 교체’ 요구를 관철시켰다. 그러나 기존 직무에 대한 근로조건 개선투쟁보다 더욱 정규직의 반감을 산 것은 ‘더 편한 자리’로 아예 직무 자체를 옮기려는 태도였다고 한다. 이런 일련의 과정들은 ‘정규직화되더니 나태해진 거 아니냐’는 원성을 사는 계기가 되었다.

이상 정규직노조가 비정규직 문제를 중심에 두고 투쟁해 나가는 데는 무리가 있었다.

비정규직노조의 활동 방향 전환, 정규직노조 지도부와 정치적 입장의 차이, 정규직화된 이후 상황에 대한 정규직들의 불만, 합법 도급을 인정한 정규직 노사간의 합의 등은 밀접했던 정규직노조와 비정규직노조간의 사이를 더욱 멀어지게 한 것이다.

초기와는 달리 비정규직들에 대한 정규직노조의 책임의식이 많이 줄어들었고, 반면 비정규직노조의 정규직노조에 대한 의존도도 상당히 줄어들었다고 볼 수 있다. 이것이 2개 노조가 대등한 관계를 형성하는 데에는 일조했다고 볼 수 있으나 실제 현실적 힘을 가진 정규직노조가 비정규직 문제에서 멀어질 때 비정규직노조가 교섭력을 제대로 가질 수 있을 것인가에 있어서 부정적으로 작용할 가능성이 있어 우려를 낳고 있다.

5. 노조 현황

금호타이어비정규직노조는 금호타이어 내의 생산라인 업체를 비롯하여 구내식당, 미화, 경비, 운송 등 16개의 사내하청업체를 골간조직으로 삼고 있다. 노조 결성 초기 500여명에 이르던 조합원 중 다수가 정규직화되면서 2005년 5월 약 80명 정도로 줄어들었다가 2008년 7월 현재 291명(비정규직 조직 대상은 396명, 여성 조합원 100여명)으로 약간 증가하였다. 조합원들의 평균연령은 약 40세이고, 평균 근속년수는 생산라인은 약 3년으로 적은데 비해, 미화, 식당, 경비는 15년 이상으로 장기근속자들이 많은 편이다.

임원은 위원장과 수석부위원장, 사무국장, 회계감사 등 4명이고, 집행부서는 조직부, 교선부, 여성부, 홍보부 등 4개 부서다. 대의원은 조합원 20명당 1인을 두어 20명으로 구성되어 있다. 위원장 1명이 노조 상근을 담당하고 있다. 조합비는 총액임금의 1%를 걷고 있다.

〈표 8-1〉 금호타이어비정규직노조 현황 2005년과 2008년 비교

구 분	2005년 6월	2008년 7월
조합원수	80여명(정규직화로 조합원 감소)	291명(여성 100여명)
조합비	총액임금 1% (노조에 직접 납부)	총액임금 1%
상근자	1명(재용직)	1명(위원장)
교섭형태	노조와 하청업체 대표자간의 집단교섭 (2005년에 처음으로 임단협 교섭 테이블 형성)	집단교섭 실시
단체행동	정규직노조와 연대 파업	정규직화 이후 단체행동 진행된 바 없음
특징	정규직노조와 원활한 협력관계 형성	미화, 식당, 경비 등 간접라인 중심
	노조 투쟁의 성과로 정규직화되어 비정규직노조는 약화됨	2005년 이후 정규직노조와의 연대 활동은 거의 없음

● 정규직노조의 대립교섭에서 비정규직노조의 독자적인 임단협 교섭으로

사내하청노조들이 안고 있는 근본적인 문제는 사내하청업체 사장들과는 실질적인 노사관계를 형성하기가 어렵다는 것이다. 직접적인 고용은 사내하청업체들에 의해 이루어져 있으나 실질적인 고용관계는 원청인 금호타이어와 연관성이 더 크다는 것이다. 하지만 원청인 금호타이어로서는 비정규직노조의 교섭 요청에 응할 리 만무하고, 사내하청업체들과는 실질적인 협상 내용을 두고 교섭을 벌일 유인이 적기 때문에 비정규직노조로서는 원청회사와 교섭을 벌일 수 있는 정규직노조와의 협력이 절대적이라 할 수 있다.

금호타이어의 경우 정규직노조가 비정규직노조의 결성과정부터 조직 확대, 실질적인 투쟁 계획 및 시기 등 모든 문제에 적극적으로 대응하였기 때문에 실제 큰 문제는 없었다. 노조 설립과 초기 조직화 단계에서 사용자들의 반노조 정서에 대해 “거대한” 정규직노조가 보호막이 되어주었고, 불법파견 문제를 금호타이어 노사간의 쟁점으로 만들어 연대투쟁을 벌여 왔던 것이다. 또한 ‘비정규직의 정규직화’ 라는 노조 초기의 핵심 요구에 대해서도 비정규직노조는 원청을 상대로 투쟁을 벌여 왔고, 이에 대한 교섭은 정규직노조가 맡아 왔다고 해도 과언이 아닐 것이다. 임금 또한 정규직노조가 정규직의 80%수준의 임금 지급 등을 임단협 요구안에 포함시켜 원청 노

사간의 협상 테이블에서 이 문제를 논의하는 전형적인 대리교섭의 양상이었다.⁸⁴⁾

그러나 2005년 비정규직 2기 집행부가 합법적인 임단협 교섭을 중심으로 벌여나가면서 비정규직 노사 당사자간 교섭이 주 무대로 떠올랐다. 사용자측은 ‘금호타이어 도급사 협의회’를 형성하여 4명의 공동대표를 선임해 노조와 집단교섭을 실시하는 등 노사간의 교섭 틀을 마련하였다.

“사용자들이 교섭위원 4명을 선출해서 (나머지 대표들로부터) 위임장을 받아 오는 식인데, 말이 위임장을 받는 거지 원청 업무지원팀으로 가져가서 논의하고 사장단들 논의한 다음에 오는 식이에요. 노조랑 얘기하는 모든 것을 (원청과) 사전에 논의해야 합니다. 회식, 반장수당 등 (교섭위원) 본인들이 해결하는 경우는 없어요. 이들은 월급사장이예요. (완전) 도급일 수가 없어요.”(비정규직노조 간부C 인터뷰)

이렇게 마련된 2005년 임단협을 통해 노조 설립 이후 최초로 최저임금에도 못 미치던 임금수준을 인상시키고 상여금 50% 인상 등을 핵심 내용으로 하는 노사간의 단체협약이 체결되었다.

노조가 2003년 11월에 결성되었고, 2004년 6월에 2기 집행부가 들어섰는데, 교섭은 이번이 처음입니다(비정규직노조 간부 인터뷰).

임금은 정규직노조가 합의한 내용대로 15% 인상되었고, 상여금은 450%에서 500%로 인상되었습니다. 정규직 임금은 7.5% 인상되었죠. 임금인상은 아주 파격적으로 된 것이었는데 정규직노조가 가득을 잡아줘서 된 것이었고, 상여금은 (비정규직) 독자적인 테이블에서 논의했습니다.

노조는 조합원이 존재하는 사내하청업체를 찾아다니며 교섭에 응할 것을 설득하여 교섭권 위임을 통한 집단교섭 테이블을 만드는데 성공한 것이다. 그러나 사내하청업체들의 지불능력을 고

84) 정규직노조의 대리교섭의 성과는 작지 않았다. 2004년 금타노조는 사내하청 비정규직의 임금을 “향후 5년간 정규직의 80%수준으로 인상한다”고 합의하였는데, 2003년부터 정규직노조의 요구로 비정규직의 임금이 오르기 전 현장 생산라인의 비정규직의 임금이 정규직의 41% 정도 수준이었던 것을 감안한다면 이를 80%까지 좁혀나간다는 것은 비정규직에게 있어서는 매우 높은 임금인상이 아닐 수 없었다. 하지만 2004년의 이 합의 내용은 2005년 비정규직 노사간의 독자적인 합의가 이루어짐에 따라 사문화되었다고 할 수 있다.

려할 때 실제 노조의 요구안을 받아들이기에는 하청업체 경영자들의 영향력은 적을 수밖에 없다. 즉 원청과의 관계에서 단가 인상 등이 이루어지지 않을 경우 임금인상이나 복리후생 개선을 위한 근거를 확보하기가 힘든 것이다.

● 2005년 교섭 이후 단 한차례의 파업투쟁도 없어

2005년 비정규직노조가 합법적인 임단협 교섭을 중심으로 한 근로조건 개선 투쟁으로 노조 활동의 중심으로 이전한 이래로 2008년에 이르기까지 노조는 단 한차례의 파업 투쟁을 전개하지 않았다. 2008년 임단협 시 “단 하루라도 조합원들이 참여해서 투쟁할 수 있는 프로그램을 만들자”고 결의한 집행부는 쟁의조정 신청을 하고, 이후 부분파업을 벌일 계획이었으나 투쟁에 돌입하기 직전에 타결함에 따라 쟁의는 이루어지지 않았다.

일반적으로 사용자의 지불능력에 한계가 있는 사내하청의 경우, 원청 노사간의 임단협 합의 내용이 기준이 되어 비슷한 수준이거나 약간 못미치는 수준에서 합의를 이루게 된다. 이러한 지도부의 교섭을 중심으로 한 임단협 활동은 자칫 조합원들의 노조 활동에 대한 참여 의식을 저하시킬 가능성이 있는 것이다.

6. 시사점 : 조직화 특징 및 향후 과제

● 정규직-비정규직 연대가 승리의 관건

금호타이어비정규직노조는 애초부터 정규직노조의 주도로 결성되었고, 투쟁 과정에서도 정규직노조의 적극적인 결합이 이루어지면서 ‘비정규직의 정규직화’라는 요구를 관철시킬 수 있었다. 일반적으로 대공장 사내하청업체에 노조가 결성될 경우 이로 인해 시끄러워질 것을 우려한 원청 대공장에서는 아예 하청업체에 대해 계약해지를 해 버리기 때문에 노조를 유지하지 못할 뿐 아니라 일자리 자체를 유지하기조차 어려운 것이 현실이다. 이러한 조건들이 사내하청에서

노조를 결성하면 고용이 불안하다는 위기감을 조성해서 비정규직들의 노조 활동 참여를 저하시키는 원인이 되고 있는 것이다. 이런 조건에서 정규직노조의 지원은 하청 노사관계에 대한 원형의 부당한 개입을 막을 수 있는 힘이 되기 때문에 그런 측면에서 정규직과 비정규직노조와의 연대는 중요한 것이다.

그렇다면 이들은 어떻게 정규직-비정규직간 연대를 지속할 수 있었을까? 무엇보다 정규직노조 핵심지도부의 비정규직노조와 함께 하려는 연대 의지가 강했고, 이를 노조 집행부와 조합원들과 공유하기 위해 교육에 주력하였다는 점을 꼽을 수 있을 것이다. 그리고 정규직-비정규직노조 지도부간의 신뢰가 높았는데 이는 비정규직노조 결성의 초동주체에 대한 사전 발굴과 6개월이 넘는 지속적인 학습과정을 통해 형성되어 온 것이어서 몇 차례의 고비를 넘기면서도 신뢰의 탑이 무너지지 않을 수 있었다. 이같은 신뢰가 바탕이 되었기 때문에 두 조직은 서로에게 수용 불가능한 전술을 운용하지 않을 수 있었고, 그로 인해 ‘비정규직의 정규직화’라는 성과를 달성할 수 있었던 것으로 보인다. 특히 정규직과 비정규직이 2개의 별도 노조로 존재하고 있는 상황에서 비정규직노조의 독자투쟁 전술은 현장 정규직들이 비정규직에 대해 등을 돌리게 하는 원인이 될 수 있음을 지역의 다른 사업장의 사례를 통해 배운 금호타이어노조는 ‘정규직-비정규직노조의 공동투쟁’ 원칙을 고수했고 이것이 승리의 관건이었다고 할 수 있을 것이다.

● 비정규직노조 ‘정규직화’ 투쟁의 아이러니 - ‘개인의 성공은 조직의 약화?’

사내하청은 기존의 정규직들이 하던 업무를 아웃소싱하였기 때문에 정규직과 비정규직들간의 혼재 업무가 많아 불법파견의 소지가 커 사내하청노조는 “비정규직의 정규직화”를 가장 핵심적인 요구로 주장하고 있다. 그런데 금호타이어 사례는 노조의 요구가 일정한 성과를 내는 순간 노조 스스로는 약화되는 아이러니를 보여준다.

금호타이어비정규직노조가 처음 만들어질 당시 조합원수는 350~400명에 이르렀다. 그러나 이들 중 대다수가 ‘불법파견투쟁’의 성과로 정규직됨에 따라 노조 조합원은 2005년 5월 현재 80명에 불과했다. 아이러니한 것은 비정규직노조의 입장에서 보면 투쟁의 성과로 비정규직 개인들은 ‘정규직화’라는 성공을 이루어낼 수 있었으나, 조직입장에서는 “(비정규직노조) 조합원

수 격감”이라는 조직력의 상당한 약화를 가져올 수밖에 없다는 것이다.

노동부의 불법파견 판정을 받은 금호타이어의 경우 일정 기간 계속 근무자들의 경우 정규직화 하도록 시정 명령이 내려졌다. 따라서 비정규직노조의 가장 핵심적인 투쟁 대오였던 정규직화 가능성이 높았던 조합원들의 경우 대부분 정규직화 되었다. 남은 인원들은 “우린 열심히 투쟁해 봐야 얻은 것이 없다”고 생각하게 되었고, 이런 생각은 이후 노조 활동에 소극적으로 임하게 하는 원인이 되었다. 이처럼 투쟁의 성과로 사내하청노조는 투쟁의 동력을 상실했을 뿐 아니라 노조의 장기적 전망을 두고 혼란을 겪게 되었던 것이다. 어차피 정규직화 될 대상이라면 굳이 비정규직노조에 가입해 활동해야 할 유인 요인이 없고, 정규직화될 가능성이 없는 비정규직들의 경우 ‘비정규직의 정규직화’라는 노조의 최대 이슈에 대한 이해관계가 맞물려 있지 않기 때문에 투쟁의 방향을 두고 혼란스럽게 된 것이다.

금호타이어비정규직노조 2기 집행부가 노조의 주요 활동과 관련해서도 지속적인 정규직화 투쟁에 초점을 맞춰야 할 것인지, 단체교섭 등 그동안 소홀했던 일상활동을 통해 근로조건 개선에 무게중심을 뒤편 할 것인지를 두고 후자의 활동 방향을 선택했던 것도 이같은 노조의 고민을 담고 있는 것이다.

이러한 문제는 비정규직노조의 핵심적인 활동 내용에 대한 본질적인 질문과 함께 정규직노조와 비정규직사내하청노조가 하나의 조직체계에 묶여 있지 않은 한국 노조운동의 특징으로 인해 발생하는 문제라고 볼 수 있다.

● 정규직노조의 조직 노선 갈등이 비정규직노조로 이전

금호타이어노조는 광주공장과 곡성공장으로 나뉘어져 있고, 광주공장 집행부와 곡성공장 집행부에 서로 다른 입장을 가진 세력들이 각각 당선되었다. 그러다보니 업무와 관련한 협력관계가 원활하게 이루어지지 못한 측면이 있다.⁸⁵⁾

85) 중앙정부의 집권당과 지방정부의 집권당이 서로 다름으로 해서 생기는 미묘한 갈등관계가 노조 본조와 지부 집행부사이에도 존재한다고 이해하면 된다. 금호타이어노조 본조와 곡성지부 집행부가 서로 다른 노선을 가진 현장조직 출신이었기 때문에 비정규직 조직이나 활동 방향 등과 관련해 이견이 존재했었던 것이다.

정규직노조가 중심이 되어 광주공장을 중심으로 비정규직노조를 결성하였으나, 이러한 활동이 곡성공장까지 그 영향력이 미치지 못한 조건에서 곡성공장은 곡성지부의 영향을 받는 비정규직노조가 별도로 존재하게 되었다. 이렇다보니 비정규직 노조들간의 연대 또한 제대로 이루어지지 않게 되었고, 정규직노조와 공동투쟁의 상을 두고 대립하는 등 심각한 갈등을 빚기도 하였다. 광주공장에서는 ‘정규직-비정규직 공동투쟁’이 강조된 반면, 곡성공장에서는 ‘비정규직의 독자투쟁’이 강조되기도 했으며 이런 문제가 곳곳에서 드러나기도 하였으나 2개 노조와 연맹, 민주노총 지역본부 등에서 참여하는 ‘금호타이어대책위’ 회의를 통해 의견을 조율해 나갈 수 있었다.⁸⁶⁾

그러나 이후 정규직노조와 비정규직노조에 서로 정치적 입장을 달리하는 집행부가 들어서면서 2개 노조 간의 관계에도 변화가 시작되었다. 비정규직노조의 경우 임단협을 중심으로 한 독자적인 활동에 집중하게 되고, 정규직노조는 이를 측면 지원하는 활동을 벌이게 되면서 ‘정규직화 투쟁’과 같이 정규직노조가 책임지고 연대를 이끌어내야 하는 부담을 덜게 되었다. 비정규직노조의 홀로서기는 노조활동의 주도성을 찾아가는 긍정적인 과정이면서 동시에 정규직노조와의 간격을 키우는 과정이기도 하다고 볼 수 있을 것이다.

금호타이어노조가 화학섬유연맹에서 금속연맹으로 상급단체를 전환함에 따라 금속산별노조로 재편되는 과정에서, 대부분 금속산업 대공장들이 안고 있는 비정규직 조직과 어떻게 관계를 맺어나갈지, 어떻게 풀어나갈지가 향후 활동의 관건이 될 것으로 보인다.

86) 금호타이어 광주공장 중앙 집행부는 운동노선 상 좌파에 해당하는 ‘현장파’ 진영이었고, 곡성공장 지부의 경우는 우파로 분류되는 ‘국민파(전국회의)’ 진영이었다. 그런데 구체적인 투쟁 전술에 있어서는 좌파진영인 광주공장에서 ‘정규직-비정규직 공동투쟁’ 원칙을 강조하며 비정규직노조의 독자적인 투쟁 전술에 반대하였는데, 이들의 온건한 전술 채택이 현장 정규직과 비정규직 간의 균열을 막는데 일조하였다고 할 수 있을 것이다.

1. 서론

비정규직들의 노조 조직화가 어렵다고 말한다. 그렇다면 비정규직 고용형태 중 가장 불안정한 형태라 할 수 있는 일용직 노동자들을 노동조합으로 조직한다는 것이 가능할까? 가장 어려운 조건의 일용 노동자들이 노조를 결성할 수 있다면 그 이외의 고용형태의 노동자들이 노조를 결성하는 것이 불가능한 일은 아닐 것이다.

말만 들어도 어려울 것 같은 일용직 노동자들을 조직하고 있는 노조가 바로 '건설일용직노조'다. 놀랍게도 이들 노조 조직화의 출발은 1988년으로 거슬러 올라간다. 대부분 기업별 틀에 얽매어 있을 때 지역노조로 출발한 이들은 2000년대 들어서면서 전국단위의 산별노조 건설을 위해 한 단계씩 발전하고 있다. '지역업종노조'라는 조직적 틀을 깨고 전국 소산별노조를 거쳐 '전국건설노조' 결성의 과제로 한 걸음씩 나아가고 있는 것이다.

이들의 조직화를 가능하게 했던 근원은 무엇일까? 불안정한 고용형태의 노동자들을 지속적으로 노조로 유인하는 힘은 무엇일까? 우리가 건설노조 조직화 사례를 통해 주목해 봐야 할 지점이다. 객관적으로 어려운 조건에도 불구하고 업종이 가진 특징을 잘 활용해 조직화에 성공한 사례를 2004년 노조 결성을 일궈낸 울산건설플랜트노조⁸⁷⁾ 사례 통해 확인해 보도록 하자.

87) 울산건설플랜트노조는 노조 결성 초기에는 지역업종노조로 출발하였으나 2007년 업종 소산별노조라 할 수 있는 '전국건설플랜트노조' 건설에 결합함으로써 현재는 전국건설플랜트노조 산하 울산지부의 조직적 지위를 가지고 있다. 사례 정리를 위해 활용된 인터뷰들은 2005년, 2006년, 2008년 등 3차례에 걸쳐 이루어졌기 때문에 인터뷰를 인용하는데 있어서는 때에 따라서 '노조', '지부' 등 노조 명칭이 혼재되어 사용되고 있다 점 양해 바란다.

2. 노조 결성과 초기 어려움

● “왜 울산에는 노조가 없을까?”로 시작된 노조 결성 움직임

울산건설플랜트노동조합이 처음 결성된 것은 2004년 1월이다. 당시 울산지역에 약 1,500여명 가량이 일하는 신설 현장이 열렸는데, 그 곳에서 일하는 사람들 10여명이 중심이 되어 노조를 결성하게 되었다. 10여명의 초동 주체들이 모이기 시작하게 된 것은 다른 지역의 노조 활동에 대한 소식을 접하게 된 것이 직접적인 계기가 된다.

“초대 위원장이 주변 친구들 몇 명을 모아 노조를 만들자고 얘기하기 시작했어요. 그렇게 시작해서 150명 정도를 모아서 창립식을 갖고, 2004년 1월에 창립발기인 대회를 가졌는데 그 날까지 노조에 가입한 인원이 600명 정도에 이르렀습니다.”(노조 간부D 인터뷰)

신설현장에는 울산지역의 노동자들뿐 아니라 다른 지역에서 온 노동자들도 다수 있었는데, 예를 들어 여수지역에서 근무하였던 사람은 울산 현장과 비교하면서 “(여수지역에) 노조가 있으니 노동법에서 보장된 8시간 노동시간이나 수당 지급 등이 이루어져서 좋다”고 칭찬을 늘어놓은 것이다. 비단 먼 여수뿐 아니라 가까운 포항지역건설노조에 대해서도 익히 들어왔던 건설 노동자들은 “울산에도 노조가 있으면 좋겠다”는 소망을 가지게 되었던 것이다. 이러한 소망은 아주 단순하게 “우리도 한번 만들어보자”는 결의로 연결되었고, 이러한 활동에는 다른 지역에서 지역건설일용노조에 가입했던 경험이 있었던 사람들이 결합하게 되었다. 이들은 결의가 모아지자 건설연맹에 도움을 요청하였고, 이에 본격적인 노조 설립 준비에 들어가게 되었다.

● 건설연맹의 적극적인 결합 : ‘걱정반, 기대반’

이들의 연락을 받은 연맹에서는 포항이나 광양, 여수 등 다른 지역보다 울산이라는 방대한 지역에서 일부 업체의 소수 인원만으로 노조를 만드는 것은 위험하다고 보았다. 그래서 연맹에서

는 전 지역을 포괄하기 위한 충분한 조직 결성 준비가 덜 되어 있는 상황에서 노조가 결성되는 것에 대해 우려를 표했다. 여수나 광양의 경우는 직종별 “계”를 통해서 일자리를 공유하고 같이 팀을 짜서 활동을 하기 때문에 이를 근간으로 노조를 결성하기가 어렵지 않았다. 하지만 울산에서는 사전 준비 작업이 체계적으로 이루어지지 않았다. 노조의 기반이 될 만한 조직의 탄탄한 준비 없이 자연발생적으로 이루어진 노조 결성 움직임에 우려가 없었던 것은 아니다. 하지만 현대차나 현대중 등의 영향으로 노조에 대한 장점을 잘 알고 있으며, 다른 지역에 비해 광범위한 건설노동자를 보유하고 있는 울산지역에 대한 노조 설립을 더 이상은 미룰 수 없다고 보고 ‘걱정반, 기대반’으로 노조 결성에 주력하게 되었던 것이다.

그런데 우려와는 달리 노조 결성보고대회에 1,000여명이 모였고, 이날 가입한 조합원도 600여명에 달하게 되자, “뭔가 될 거 같다”는 미래에 대한 가능성을 보았다고 관계자들은 말한다. 하지만 그렇게 쉽지만은 않았다. 실제 조합비를 내는 인원은 이 중 10% 정도 수준이었다고 한다. 노조에 대한 노동자들의 기대는 있으나 “과연 잘 될 것인가”에 대한 확신이 없어 한 발만 들여놓고 책임은 지려고는 하지 않는 어찌 보면 당연한 과정이었던 것이다.

노조 설립의 주체들이라 할 수 있는 노조 간부들 또한 준비가 부족했던 것은 마찬가지였다. 의협심만으로 노조 활동에 뛰어 들었다가 노조가 생각처럼 잘 진행되지 않자 활동가로서 한계를 느끼고 자진사퇴하는 경우도 발생하였다. 초기에 간부로 활약했던 사람 중 약 80%가 교체되는 등 설립 초기부터 노조의 취약성이 노정되기도 하였다.

● ‘노동안전’ 투쟁을 통한 도약, 그러나 원청의 반노조주의 벽에 부딪친 노조

노조가 재활성화되는 계기는 삼양제빅스에서 벌어진 폭발사고 때문이었다. 전기부문의 폭발사고로 3명이 사망한 사고가 발생하자 노조는 사망자들이 조합원이 아니었으나 산재사망에 대한 대책 마련을 촉구하며 즉각적으로 농성을 벌이고, 원청 본관 진입 등 가시적이고 적극적인 활동을 펼쳤다. 이러한 활동을 통해 사망사고라는 중대재해 문제를 노조가 나서서 해결하게 되었고, 이 사건으로 노조 존재에 대한 인식이 현장 노동자들뿐 아니라 업체 사용주들에게까지 넓혀지게 되었다.

노조는 이 사건을 계기로 본격적으로 노조를 확대하고 활동 기반을 다져 나갈 기회라고 보았다. 하지만 이러한 노조의 상승기류에 찬물을 끼얹는 일이 벌어지게 된다. 그것은 SK를 원청으로 하는 현장에서 노조 간부들의 취업을 거부하는 사건이 발생한 것이다. 노조 간부 몇 명이 SK 내에서 일하는 K라는 전문업체에 취업이 되어 출근하려고 하였다. 그런데 첫 출근날 SK 정문에서 이들은 출근을 저지당하고 바로 고용계약 해지를 통보받게 되었다. 이제까지 이런 일이 한번도 발생하지 않았었는데, 노조가 결성되고 또 노조 간부들에 대해서만 고용계약 해지가 이루어지자 노조는 노조 지도부에 대한 블랙리스트가 작성되었다는 의구심을 제기하며 이를 명백한 노조 탄압이라고 보고 SK를 상대로 당사자는 물론 노조가 나서 본격적으로 투쟁을 벌이게 된다. SK 원청의 영향력이 행사되었을 것이라는 판단 하에 SK를 상대로 노조는 투쟁을 벌였으나, 원청의 사용자성을 인정하지 않는 SK를 상대로 한 노조의 싸움은 상처만을 남긴 투쟁이 되었다. 이 투쟁의 결과로 위원장, 기획국장이 구속되었고, 실질적인 성과는 전혀 가져오지 못하면서 노조는 또 한번의 고비를 맞이하게 되었다. 꾸준히 증가하던 조합원 수도 정체되었고, 노조를 완전히 신뢰하지 않고 열성적이지 않던 조합원들이 노조에 등을 돌리게 되고, 노조 지도부내의 단결도 금이 가게 된다. 아직 노조 결성 후 임금 및 단체협약 교섭 테이블도 마련되지 않고 있는 조건에서 원청을 상대로 한 싸움이 성과 없이 끝났기 때문에 노조로서는 상당한 손실이 아닐 수 없었다.

● 임단협 집중투쟁이나, 지역연대투쟁이나... 노선 갈등으로 노조 지도부 분열

게다가 노조 결성 이후 대중적인 관심을 불러일으키기 위해 임단협을 중심으로 한 현장활동을 본격적으로 시작해야 할 시점에 현대중공업 사내하청노조의 ‘박일수 열사’ 투쟁이 벌어지면서 울산건설플랜트노조 지도부는 심각한 내부 갈등을 겪게 된다.

“외부 단체와 연계된 사람이 들어와서 과도한 싸움을 주장했고 몇몇이 여기에 동조하면서 지도부 내부에 필요 이상의 논쟁이 있었습니다. 현대중공업 사내하청에서 박일수 열사 투쟁이 벌어졌는데, 우리 노조가 어느 정도 여기에 결합할 것인가를 두고도 격렬한 논쟁이 있었습니다..개인적으로 선도적인 투쟁에 대한 일부 활동가들의 주장이 노조를 어렵게 만든 측면이 있다고 봅니다.”(노조 간부A 인터뷰)

교섭을 준비하는 초기에 투쟁 방향과 이후 벌어진 지역연대투쟁의 수위를 두고 벌어진 노조 집행부 차원의 논쟁은 집단협 교섭에 대한 체계적인 준비에는 도움이 되지 않았다.

노조 설립 이후 노조 간부의 현장 출입 문제에 부딪친 노조는 조합원 확대를 위한 현장활동을 벌여나가는데 한계가 가질 수밖에 없었고, 사용자로부터 인정받지 노조 활동은 다수 건설노동자들로부터 신뢰를 얻어내지 못하는 한계를 노정했으나 노조에 충성스러운 핵심 조합원의 내부 단결력은 그 어느 노조보다 강했다.

3. 주요 투쟁

2005년 5월부터 전국을 떠들썩하게 만들었던 울산건설플랜트노조 파업의 핵심적인 요구사항은 사용자들이 노조를 인정하고 집단교섭에 나서라는 것이었다. 2004년 1월 노조가 설립된 이후 교섭이 제대로 이루어지지 않았으며, 누가 교섭에 나설 것인가를 두고 노사가 팽팽히 맞서고 있었던 것이다.

노조는 2004년 6월부터 플랜트 설립업체 58개사를 상대로 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구하였다. 핵심적인 요구사항은 1일 8시간 노동, 유급휴일, 주월차보장, 샤워실, 중식, 휴게시설 확보 등과 노조 인정 등이 핵심이었다. 그러나 회사측은 소속 종업원 중 조합원의 유무를 확인할 것을 요구하면서 교섭을 거부하였다. 노조는 조합원 명단이 공개되는 순간 고용계약이 해지될 뿐 아니라 '블랙리스트'에 올라 일을 얻기 힘들 것이라고 보고 조합원 명단 공개를 거부했다. 그러나 회사측에서 계속적으로 교섭을 거부하자, 16개사에 대해 각 1명씩의 조합원 명단을 통보하였다. 하지만 회사측은 통보받은 조합원이 이미 퇴직했거나 외국에 나가 있는 등 자기들 소속 종업원이 아니라며 교섭에 나서지 않았다. 그러자 노조는 3월 17일부터 파업에 돌입키로 하고 대체인력을 막는다는 이유로 작업장 출근을 방해하는 등 현장 곳곳에서 충돌을 빚어 왔다.

노동위원회와 노동부는 조합원이 있는 사업주 16개 업체에 대해서만 교섭에 응할 의무가 있음을 지적하고 있으나, 건설업의 취업형태의 특성상 일용직과 계약직 형태로 반복적으로 취업과 실업을 하고 있어 사용주가 지금은 아니라고 해도 가까운 미래에 이들을 고용할 가능성이 있기

때문에 근로조건을 둘러싼 노조의 요구에 응할 유인은 충분히 존재한다. 이러한 이유로 인해 포항이나 광양, 여수 등지에서 현재 사업을 벌이지 않고 있는 사용자들도 업체협의회 등을 통해 교섭 당사자로 응하고 있는 것이다. 하지만 현재 노동법상으로는 현재 조합원을 고용하고 있지 않은 사용자가 교섭에 응하지 않는다고 하더라도 교섭 해태는 아니 현실과 법률의 불일치의 문제가 발생한다.

사용자측이 교섭에 응하지 않자 노조는 2005년 3월 7일 부산지방노동위원회에 58개사에 대한 조정 신청을 냈다. 이에 부산지방노동위원회는 조합원 명단이 1명이라도 통보된 16개사에 대해서는 조정 중지를, 그 외 42개사에 대해서는 행정지도를 낸다. 그러자 노조는 3월 17일 바로 쟁의행위 찬반투표를 실시하여 조합원 752명 중 711명의 찬성으로 파업 돌입을 결의하고 곧 행위에 돌입하였다. 노조는 파업 돌입 후 5월 27일 합의에 도달하기까지 73일 동안 장기 파업을 전개한다.

노조의 투쟁은 4월 29일을 기점으로 이전에는 교섭 당사자를 둘러싼 쟁점이 핵심이었고, 4월 29일 이후에는 교섭방식을 둘러싼 쟁점이 핵심이라고 할 수 있다. 투쟁 방식과 관련해 현장을 점거하는 식의 기업별노조 파업 방식과는 달리 지역업종노조인 건설노조가 파업에 돌입할 경우 현장 출입 자체가 어렵다는 조건 때문에 건설노조의 파업은 지역 거리투쟁이 될 수밖에 없다. 이는 특히 파업 이후 동료들의 파업 동참을 독려하고, 대체근로를 막으려는 노조측과 업무를 정상적으로 진행시키려는 회사측과의 대결 속에서 극단적인 투쟁 양식들이 동원되기도 한다.

“일용직이라는 게 그렇습니다. 하루하루 고용계약이 이루어지는 것인데, 파업 한다고 안 나오면 다른 사람 고용해서 일하는 게 당연한 거 아닙니까? 이 사람들한테까지 대체근로를 못하게 하는 건 건설현장하고 맞지 않는 법 적용인 것입니다.”(회사측 관계자 인터뷰)

회사측 관계자들은 건설현장의 일용직 노동자들에게까지 파업 시 대체근로를 금지시키는 것은 고용형태상 맞지 않다고 주장한다. 그러나 노조의 입장은 매우 다르다.

“우리는 더 이상 일용직이라는 개념을 사용하지 않습니다. 플랜트현장은 일반 공사현장하고는 좀 달라요. 대부분 노동자들이 플랜트 현장 일이 진행되는 적게는 한달에서 3달, 6개월 정도의 고용계약을 하고 상용직으로 일을 하고 있습니다. 그런데 노조가 파업에 돌입했다고 하루 일당 아르바이트 개념

을 가지고 대체근로를 시키려고 하는 것은 말도 안 되는 일입니다.”(노조 연맹 관계자 인터뷰)

노조는 노조의 파업 지침에 따르지 않고 일을 하러 가는 동료들을 막기 위해 출입방해 및 도로 점거 등 과격한 수단을 동원하게 된다. 노조로서는 교섭의 실마리가 전혀 풀리지 않은 상황 하에 서는 구속을 각오한 투쟁을 벌이지 않을 수 없었던 것이다.

검찰은 노조의 행위를 불법이라고 규정하고 즉각적으로 시도부 체포영장 발부 등의 조치로 강경한 태도를 보였다. 예년보다 훨씬 즉각적인 법적 조치에 노조도 주춤하였으나 더 이상 물러설 곳이 없다는 판단 하에 이들의 투쟁 방법은 더욱 격한 형태를 띠게 되었다. 전국적 여론을 형성하기 위한 대규모 상경투쟁과 크레인 점거농성, 단식농성 등으로 확대되고 이런 상황에서 경찰과의 충돌까지 빚어지면서 울산플랜트노조의 파업 문제는 단지 노사간의 문제만이 아닌 지역 전체, 전국적인 문제로 받아들여지게 된다.

“우린 제도권 하에서 파업하기가 어렵습니다. 없는 조직력을 가지고 싸우려면 강하게 어필할 수 있는 방법을 선택할 수밖에 없는 거 아니겠습니까? 들고 깨고...현장이 없는 파업이니까 그런 극단(적인 방법)으로 미는 겁니다.”(노조 간부B 인터뷰)

투쟁이 장기화되자 민주노총은 울산건설플랜트노조의 파업을 적극 지원하고 울산시를 압박하기 위해 5월 27일 전국노동자대회를 울산에서 개최하기로 결정한다. 이러한 전술은 울산시를 비롯한 지역단체가 나서 파업을 해결해야 한다는 공감대를 형성하도록 했다. 이에 울산시 주관으로 노사, 시민단체(경실련, 시민포럼)등이 참여하는 ‘노사정 공동협의회’를 개최하게 되었다.

공동협의회에는 사측 대표로 울산공장장협의회 회장과 전문건설업체 8명, 노측 대표 4명, 시민대표로 2명이 참석하였다. 공동협의회는 5월 25일부터 3일간 협상을 벌여 마침내 5월 27일 임금 등 근로조건 및 복지, 불법다단계 하도급 규제 등 6개 의제에 대해 “사회적 협약”의 형태로 중간합의를 이끌어내 70여일이 넘게 진행된 플랜트 노조의 파업이 마무리되었다. 이후 공동협의회 차원의 협상 또한 고소고발 문제 등으로 진전을 보지 못하고 오랫동안 지지부진하다가 결국 10월 4일 교섭방식 등 핵심 쟁점에 대해 미타결한 채로 최종합의서를 채택하게 된다.

4. 노조 현황

울산지부에 가입원서를 제출한 조합원은 2007년 현재 약 4~5천여명에 이르나 실제 조합비를 내고 활동하는 인원은 30% 수준⁸⁸⁾이다. 조합비를 납부하는 사람은 2007년 현재 1,500여명 정도다. 업무 특성상 일할 때는 조합비 내고 일이 없으면 미뤘다가, 다시 일이 생겨 임금을 받게 되면 한꺼번에 내는 식이기 때문에 조합비 내는 인원을 평균 내는 것조차 쉽지 않은 것이 건설일용직을 대상으로 하는 조직의 특징이다.

조합비는 총액임금의 1%를 내도록 규약에 정하고 있으나, 일반적으로 기능공은 3만원, 조공은 2만원의 조합비를 내고 있다. 노조의 임원은 위원장과 수석부위원장, 부위원장과 사무국장이고, 전임자는 위원장과 수석지부장, 사무국장, 노안국장, 조직국장 등 총 5명이다. 대의원은 50명당 1명의 대의원을 뽑도록 되어 있어 약 40명의 대의원이 있다.

〈표 9-1〉 울산건설플랜트노조 현황

구 분	2005년 8월	2008년 7월
조합원수	3,000명(조합비는 500여명)	4~5천여명(조합비는 1,500명)
조합비	기능공 2만원, 조공 1만원 (규약상 총액임금 1%)	기능공 3만원, 조공 2만원 (규약상 총액임금 1%)
전임자	4명(채용직)	5명
조직형태	울산지역업종노조	전국플랜트건설노조 울산지부
단체교섭	지역 집단교섭에 합의 (지역 노사정 합의로 집단교섭 테이블 마련키로 했으나 교섭 진전 없음)	지역 차원 공동교섭 (조합원이 있는 사업장 대표들이 공동으로 참여해 교섭 진행, 사용자대표는 없음)
단체행동	- 2005년 노조 인정 요구하는 극렬한 형태의 73일 장기파업 - 포항, 광양 등 연대투쟁	- 2007년 임금인상 요구 파업
특징	기능공 중심의 조직화로 협상력 강화할 구조적 조건 마련 업무량의 불안정성 지도부 대량구속 등 현장조직화 주춤	

88) 울산플랜트노조의 재직 조합원과 활동 조합원 사이에 차이가 큰 것은 일반적으로 조합원 중 1/3은 현장에서 근무하고, 1/3은 집에서 놓고, 1/3은 다른 지역에서 근무하고 있기 때문이다. 따라서 그 지역에서 근무하는 1/3 정도만 노조에 조합비를 제출하고 있는 것이다. 다른 지역의 사정도 이와 비슷하나 시기에 따라서는 1/2 정도가 근무하는 경우도 있다고 한다. 전국건설플랜트노조에는 약 2만여명의 조합원이 가입되어 있다.

노조는 업종별 분회를 조직의 기본 골간으로 하고 있다. 용접, 배관, 기계, 비계, 제관 등 5개 분회가 핵심이고, 계전과 동해남부(서생의 원자력발전소) 분회가 조직의 틀을 갖추고 있다. 각 분회마다 집행부가 존재하는데 분회 간부회의는 대의원들이 결합해 운영까지 함께 논의한다.

노조는 설립 이후 간부 교육 등을 통해 노조의 기본원리와 간부의 자세와 역할, 단체협약의 내용 등을 숙지하였고, 연맹 차원에서 선동 교육이나 산업안전 교육 등을 실시한다. 조합원 교육은 노조 가입시 2~30분 정도의 노조의 필요성과 단협 내용 등에 대한 짧은 교육이 실시되고 분기마다 분회 임시총회를 통해 기초적인 교육을 실시하고 있다.

울산지부는 플랜트 업무 종사자, 즉 조직화 대상이 1만5천여명에 이를 것으로 보고 있는데, 대상이 많고 지역이 넓어 초기 조직화에는 어려움이 있으나 노조가 일정 규모를 넘어서는 순간 조직규모는 급격히 증가하게 할 것으로 기대되고 있다.

“2006년 7월말에 단협이라고 보기 어려울 정도지만 그래도 일단 노조 이름을 내걸고 사용자들과 도장을 찍었습니다. 그리고 2007년에 다시 단협 교섭을 했는데, 조합원에 대한 조항이 조금 추가되었을 뿐, 다른 지역(플랜트노조 단협)에 비해 초보적인 단협이에요.”(노조 간부D 인터뷰)

2005년 공동협의회 차원에서 ‘노사간 교섭테이블 마련, 조합비 일괄공제’라는 매우 미진한 수준의 합의에 그친 노조는 2006년부터 이를 더 발전시켜내기 위한 교섭을 벌이게 된다.

5. 시사점 : 노조 활동상의 쟁점 및 향후 과제

● 원청의 사용자성 문제 존재

노조의 직접적인 교섭 상대자로 전문건설업체 모임이 구성되어 있으나 하청업체가 노조에 대해 어떤 태도를 가질 것인지는 원청업체가 어떤 태도를 가지고 있느냐와 직접적으로 연관되어 있다.

하지만 울산플랜트의 주요 원청업체라 할 수 있는 SK나 삼성정밀 등이 노조에 대해 우호적이

지 않아 향후 노사관계를 풀어나가는데 있어서 적지 않은 걸림돌이 될 것으로 예상된다.

다른 지역에서도 확인되는 것은 노조의 임금인상이나 복리후생적 요구에 대해 전문건설업체들은 일정한 사업 단가가 정해져 있기 때문에 지불능력을 이유로 “우리가 더 이상 어쩔 수가 없다”는 식의 태도를 취하게 되고, 그렇게 되면 노조로서는 직접적으로 단가 조정에 영향을 미칠 수 있는 사용자로서 원청에 교섭을 요청하고 나설 것이 불보듯 명확한 것이다. 실제 건설현장에서는 원청에서 파견된 관리자들이 전문건설업체를 통해 고용된 노동자들에 대한 업무지시를 하고 있어 ‘원청의 사용자성’을 둘러싼 논란은 향후 건설업 노사관계에 쟁점이 될 것으로 보인다.

● 노사 당사자 교섭의 중요성

울산플랜트노조가 교섭을 요구하자 사용자들은 노무사에게 교섭권을 위임하고 뒤로 한발 물러나 있었다. 노조가 조합원의 존재를 근거로 교섭권을 요구한 업체가 증가하면서 대상이 되는 업체들은 모두 특정 노무사에게 교섭권을 위임한 것이다.

교섭권 위임 사업장이 증가할수록 개인의 이익이 증가하는 노무사의 입장에서 볼 때 파업 사태를 빨리 정리해야 할 이유가 없다. 노조의 파업으로 업무가 지연되고 기능공을 구하기 힘들어 일당이 늘어 경제적으로 부담스러운 것은 사용자들인데 이들의 교섭권을 위임받은 노무사는 교섭을 빨리 마무리 지으려는 그 어떤 노력도 기울이지 않게 된다. 조합원 명부를 이유로 교섭을 계속 지연시키게 되면 노조 파업이 길어져서 노조가 더 이상 버티지 못할 것이라는 것이 노무사의 판단이었으며, 이런 인식은 노사 양측에 도움이 되지 않은 것이었다.

노동부의 중재 노력에 대해서도 이 노무사는 “노동부가 간섭할 권한이 없다. 노사간의 합의라면 몰라도 일방적으로 개입하는 건 문제”라며 주변의 그 어떤 중재 노력에 대해서도 부정적 태도를 보였다. 법률적 전문성을 활용하여 노사간의 원만한 사태 해결을 이끌고 조언하는 것이 아니라 교섭 당사자를 궁지에만 몰려고 하는 무책임한 노무사의 태도가 울산 상황을 더욱 장기화 하는데 일조하였다고 볼 수 있을 것이다. 앞으로 교섭에는 책임 있는 노사 당사자가 나서는 것이 중요하다.

< 글을 나가며 >



김종진 | 한국노동사회연구소 연구실장

앞에서 살펴본 미조직·비정규 노동자 조직화 사례는 기존 연구들과 비슷한 내용도 있지만 전혀 새로운 사례도 있다. 예를 들면 화물연대, 금호타이어, 울산건설플랜트, 이랜드 및 뉴코아 조직화 사례는 이미 우리 노동운동 진영에서 널리 알려진 반면, 백화점 화장품 판매직이나 연세대 청소용역 그리고 간병인 조직화 사례 등은 그리 잘 알려지지 않았다.

때문에 이 사례집은 미조직·비정규 노동자 조직화 과정을 잘 보여주는 데 의미를 두었다. 물론 일부 사례의 경우 조직화 과정을 생생하게 묘사하지 못했을 뿐 아니라, 처음의 문제의식을 잘 살리지 못한 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 이 책에 녹아 있는 조직화 계기와 과정 그리고 제도화 과정 등의 내용은 향후 민주노조 진영에서 조직화 문제를 다루는데 좋은 기초자료가 될 것이다. 다음은 각 사례별 조직화 내용을 정리한 것이다.

첫째, 노조 조직화의 계기는 조직 내부의 불만이었으며, 이를 초기 주체들이 조직화와 동원화의 계기로 연결했다. 각 사례별 특징을 보면, 백화점 화장품 판매직(근로조건이나 회사 내부 운영관리)이나 화물연대(운송비용 증가 및 휴게실 개선) 그리고 연세대 청소용역 노동자(근기법 위반과 관리직 부당한 지휘·명령), 울산건설플랜트(노동시간과 수당 등), 간병인(사업장 폐쇄), 퀵서비스(근로조건, 알선료 등), 이랜드 및 뉴코아(저임금 및 차별) 사례 모두 해당 주체들이 조직 내부의 불만을 해결하기 위한 방안으로 노동조합을 건설한 경우다.

둘째, 기존 정규직 노조의 역할이 조직화의 성공에 결정적인 역할을 했다. 대표적으로 화물연대나 금호타이어, 뉴코아의 경우 기존 노조에서 조직화 의지를 갖고 자원과 인력을 적극적으로 투입하여 진행한 경우다. 특히 화물연대와 금호타이어 그리고 이랜드 및 뉴코아, 서울대병원(이후 희망터)의 정규직 노조 간부들이 미조직·비정규 조직화 사업의 중요성을 인식하고 시작되거나 진행된 사례다. 물론 이랜드와 뉴코아 사례(비정규직법)나 금호타이어(타 사업장 불법 파견 인 정) 사례처럼 외부환경 변화에 기존 노동조합이 적극적으로 대처하면서 조직화된 사례도 있다.

셋째, 노조 조직화 사례 중 일부는 외부단체에서 적극적으로 개입하여 조직화되었다. 대표적으로 이랜드 홈에버 상암 월드컵몰점의 경우 민주노동당 서울시당 노동위원회와 지역위원회(서대문, 은평, 마포, 용산) 당원들이 조직한 경우이며, 연세대 시설관리 청소용역의 경우 연세대학교 학생(학생 모임 살맛)들이 조직한 경우다. 특히 조직화 주체인 민주노동당 서울시당 노동위 및 지역위원회(이랜드 정규직 노조)와 연세대 학생모임 살맛(공공서비스노조 서경지부와 노무법인) 모두 조직화 과정에서 기존 노조나 시민사회단체와의 유기적 관계 속에서 진행되었다. 때문에 두 사례 모두 노조 조직화 모델로서 노동조합이 가용할 수 있는 사회적 네트워크 중요성이 확인된 경우다.

넷째, 비정규 노동자 조직화 사례 중 성공적인 사례는 그리 많지 않다. 기존 사례(KTX, 기륭전자, 코스콤)에서도 알 수 있듯이, 사용자는 비정규 노동자와의 고용관계를 인정하지 않는 경우가 많고, 그나마 고용관계를 인정하더라도 대립적인 노사관계가 형성된다. 이런 이유는 비정규 노조가 조직화 과정 전후에 단체행동을 할 수 밖에 없는 원인이 된다. 실제 다수의 사용자들이 비정규 노조와의 교섭자체를 회피하는 경우가 많기 때문에 비정규 노조가 정규직 노조와 달리 제도화되지 못하고 불안정하게 유지 될 수 밖에 없다.⁸⁹⁾ 현재까지 금속 사내하청, 화물연대, 덤프연대, 건설플랜트, 연세대 청소용역, 의료연대 희망터의 사례가 그나마 비정규 조직화의 성공적인 사례로 볼 수 있다.

*노조 조직화 문제가 노조의 생존과제인 동시에 성공과제라는 점을 인식한다면 우리 모두 노동조합이 거듭나기 위한 방안을 모색하고 노력해야 한다. 그렇지 않으면 먼 훗날 우리나라 노동문제 연구자들은 노동조합이 아니라 '동식물 목록 연구자'(노조 연혁)가 될 수도 있다(저자 후기, 2009.8).

89) 일반적으로 비정규 노조 조직화는 '노조 건설→사용자의 노조 인정과 단체교섭' 과정에 따라 노동조합의 제도화(단체협약, 조직체계 등) 여부가 결정된다. 실제 비정규 조직화 과정을 보면, '노조 인정과 교섭요구 → 사용자 노조 불인정과 교섭불응 → 파업투쟁 → 사용자 노조 탄압 → 파업 장기화 → 노조 조직력 훼손' 등의 과정을 밟고 있다.

[부표] 각 사례별 조직화 과정과 내용

고용 형태	조직 명	조직화 초기		조직화 과정				조직화 제도화		시시점	
		주체	계기	조직화 연결	기존 노조관계	외부 지원	투쟁 과정	사용자 태도	성과 및 무네점		체제
<ul style="list-style-type: none"> • 혼합 - 정규 - 비정규 	백화점 화장품 5사 판매직 조직화 사례	<ul style="list-style-type: none"> • 조직 내부 고참(메니저)들이 조직화 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로조건 • 내부 운영 관리 형태 불만 	<ul style="list-style-type: none"> • 초기 조직 (포레일노조) 통해 이후 타 노조 조직화 	<ul style="list-style-type: none"> • 상급단체 (서비스연맹) 조직 담당 	-	<ul style="list-style-type: none"> • 초기 파업 (엘카 3일) 및 집회 	<ul style="list-style-type: none"> • 비협조적 일부 단서 노조 파괴 작업(매장 인사이동 등) 	<ul style="list-style-type: none"> • 단협 체결 • 노조 활성화 • 조합원 수 증가 	<ul style="list-style-type: none"> • 전조합원 교육 훈련 등 • 대의집행 체계 구성 • 네트워크 구성 	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 노조의 효과성 (인단협 파급성)으로 연쇄적 조직화 • 사업장 고참들이 조직화 주체 • 노동시장구조에 기반한 직종별(판매직) 노조 성격
직접 고용	이랜드 홀에버 비정규 조직화 사례	<ul style="list-style-type: none"> • 해당 점포 고참 노동자 • 노조 간부 • 진보 정당 당원 	<ul style="list-style-type: none"> • 차별 고용 불안 • (M&A 비정규직법 도입) 	<ul style="list-style-type: none"> • 자체 점포 조직화 발생 • 외부 단체 (정당) 점포 조직화 발생 	<ul style="list-style-type: none"> • 까르푸 노조에서 조직화 • 투쟁 시 상급단체, 지역본부 등 결합 	<ul style="list-style-type: none"> • 전 민주노동당 서울시당 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업적 (해고 및 용역직인 투입) • 비정규직 외주화 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규 조합원 확대 • 조직 불안정 	<ul style="list-style-type: none"> • 장기 파업 이후 조직 정비 	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 정규직(중앙) 노조 • 민주노동당 서울시당 당원들이 조직화(상암 월드컵장) • 시민사회진영의 연대성 	
	뉴코아 비정규 조직화 사례	<ul style="list-style-type: none"> • 노조 중앙 간부들이 조직화 시도 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용불안 (정규직법 도입) 	<ul style="list-style-type: none"> • 단서 노조 분부 (중앙)에서 조직화 	<ul style="list-style-type: none"> • 투쟁 시 지역본부 상급단체 등 결합 	<ul style="list-style-type: none"> • 투쟁 과정에서 연대 단체 결합 	<ul style="list-style-type: none"> • 고 및 용역직 투입 • 비정규직 외주화 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업적(해고 및 용역직인 투입) • 비정규직 외주화 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규 조합원 가입 • 조직력 약화 	<ul style="list-style-type: none"> • 장기 파업 이후 조직 정비 	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 정규직(중앙) 노조의 역할 큼 • 상급단체(총연맹-연맹-지역본부)의 역할 • 시민사회진영의 연대
간접 고용	연세대 청소용역 조직화 사례	<ul style="list-style-type: none"> • 대학 내 학생 모임 (살맛)에서 조직화 	<ul style="list-style-type: none"> • 저임금 근기법 위반 등 • 내부 관리 직 부당한 지휘 명령 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 여타 직종 (경비)으로 조직화 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 공공노조 서경지부 차극 조직화 담당 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규센터 • 민주노무법인 	<ul style="list-style-type: none"> • 비협조적 (합의 미이행 등) 	<ul style="list-style-type: none"> • 단협 체결 • 조합원 증가 	<ul style="list-style-type: none"> • 외부 연대 활동 • 대의집행 체계 구성 	<ul style="list-style-type: none"> • 연대 학생(살맛)들이 노조 조직화 • 타 대학 노조 간섭과 정 반면교사로 심음 • 상급단체(서경지부) 및 외부 단체와의 유익적 관계 	

<p>울산지역 건설플랜트 조직화 사례</p>	<p>• 건설 숙련 노동자</p>	<p>• 근로조건 • 타지역 노동자의 경험</p>	<p>• 자발적인 소수 노동자 모임이 상급단체와 연결</p>	<p>• 건설산업 연맹 적극 조직화 담당</p>	<p>• 타지역 건설플랜트 노동자 • 지역본부 및 민주노동당 • 지역 민중 단체</p>	<p>• 가리시위, 집회 등 격렬한 지역투쟁 • 대체근로 지지 투쟁</p>	<p>• 적대적 반노동주의의 원형이 큰 영향</p>	<p>• 지역노동조합에서 건설플랜트 출신 노동자들로 조직 변화</p>	<p>• 지역연동 노조에서 건설플랜트 출신 노동자들로 조직 변화</p>	<p>• 지역연동의 노조 교섭과 신별노조 전환 마련 • 건설현장의 원청 사용자정 문제와 노사 교섭 위임(노무사) 문제 등 건설업 쟁점 확인</p>
<p>김포타이어 사내하청 조직화 사례</p>	<p>• 정규직 노조 간부</p>	<p>• 타 사업장의 불법파견 인정 • 민주노동당의 불법파견 조사</p>	<p>• 정규직노조 비동등 주체 형성 • 정규직노조의 적극적 지원</p>	<p>• 정규직노조에서 조직화 주도</p>	<p>• 상급단체, 지역본부 등 위 구성</p>	<p>• 정규직노조 임단협과 결합하여 파업</p>	<p>• 사태 확산 우려해 정교화 오규수영</p>	<p>• 비정규직노동조합에서 벗어나 정규직-비정규직 노동자간 연대의 모범</p>	<p>• 정규직노동조합에서 벗어나 정규직 노동자들의 독자활동에 집중</p>	<p>• 비정규 건설에 정규직 연대(지원/투쟁)의 문화 필요성 • 정규직 노조 조직문제가 비정규직 노조 조직문제로 연결(내부 조직 노선)</p>
<p>화물연대 조직화 사례</p>	<p>• 화물운송 기사</p>	<p>• 운송료(유류비 및 도로비, 운임 등) 문제 • 휴게소 개선 등</p>	<p>• 초기 주체(12명)들이 민주노동당 서울본부 주 연결 • 운송하여 노조 연결</p>	<p>• 운송하여 노조의 조직화 주도적</p>	<p>• 운송하여 노조에서 조직활동가 배치(3인)</p>	<p>• 2003년 출범 초기부터 파업 반복</p>	<p>• 정부의 화물연대 파업 강경 대처</p>	<p>• 화물운송기사 이해관계를 노정-노사정 교섭 이후 조직 안정화</p>	<p>• 초기 지도부의 직접한 전략 • 화물운송기사들의 직업연결망 활용 • 단계적 투쟁 진술 활용(운송기사 관심부터 대정부 투쟁까지)</p>	
<p>의료연대 간병인 조직화 사례</p>	<p>• 서울대병원 간병인 노동자</p>	<p>• 병원측의 무로간병인소개소 폐쇄 건</p>	<p>• 서울대병원노조와 당시 보건의료노조 • 현재 의료연대 불철회합연</p>	<p>• 서울대병원과 연대(회합터)에서 적극 지원</p>	<p>-</p>	<p>• 서울대병원(원강실, 현관), 국가인권위, 서울노동청 등 노동성 투쟁</p>	<p>• 초기 조합원 탈퇴 및 공작 및 농성 기간 물리적 탄압</p>	<p>• 단협체결과 노조 안정화 • 태블릿 기반 병인 조직화 모태 진행</p>	<p>• 의료연대 산하 서울대 병원 지부 소속 • 의료연대 부설 희망터와 조직화 사업 진행</p>	<p>• 지역 조직화 사업과 활동(조직체계, 운영 활동 등) • 지님/직종별 조직화 과정에서 직업조직 운영(활동/취업알선, 교육, 대면 등)</p>
<p>퀵 서비스 조직화 사례</p>	<p>• 카페 활동 퀵 서비스 기사</p>	<p>• 근로조건 • 알선료, 쿠폰비 문제 등</p>	<p>• 커뮤니티(카페) 활동</p>	<p>• 서비스 연맹 조직 담당</p>	<p>• 퀵 서비스 관련 카페 선진 홍보 활동</p>	<p>-</p>	<p>• 비협조적</p>	<p>• 조직화 추진 미약 • 초기 내부 갈등 문화</p>	<p>• 조직 체계 갖추지 못한 체 노조 활동 미약</p>	<p>• 카페 활동에서 조직화 움직임 • 노조 조직화 과정에서 내부 갈등 • 노동시장 특성(광역-지역-개인 쿵)에 따른 조직화 차이 확인</p>

간접 고용

특수 고용

보육, 사회복지, 자활노조와 같은 사회복지서비스 노조 조직화 과정은 노동조합 조직 형성, 노동조합 조직화 과정, 노조 재조직화의 3가지 흐름에서 살펴보았다. 특히 사회복지서비스 노조 조직화 과정은 주로 민주노총 공공노조 산하 보육, 자활, 사회복지노동조합 사례다. 보육, 자활, 사회복지 3개 노동조합은 민주노총 공공노조 사회연대본부 산하(전 공공연맹) 노조인데, 초기 조직 형태는 다소 차이가 있으나 주로 직종별 노조 형태였다. 그리고 세 노조는 주로 2003년 이후 건설된 신생 노조이며, 2007년 산별노조로 전환한 곳도 있다. 이 글에서는 사회복지서비스 노동조합의 조직화 과정(산별노조 전환 이전 시기)은 어떠했으며, 조직화 이후 운동의 확장과 전개 과정은 어떻게 되었는지 살펴보자.

1. 사회복지 노동조합 조직

사회복지 노동조합은 1987년 노동자 대투쟁 이후 단위 사업장을 중심으로 설립되기 시작했다. 이 시기 사회복지 노동조합은 삼육재활센터(전 삼육재활원, 1988.3)와 홀트일산복지타운(1988.6) 및 홀트아동복지회(1988.7), 정립회관(1990.1), 남부장애인복지관(1993.3), 에바다복지관(1996.11) 등에서 설립된 이래, 현재까지 약 45개 내외(보육, 자활 제외)의 노동조합이 설립되었다.

이렇게 개별 사업장에서 노동조합이 건설되자 1990년부터 1997년까지 10여개의 노동조합을 중심으로 ‘사회복지단체 노동조합 협의회’를 결성하고 활동했다.⁹⁰⁾

* 본 글은 2008년 한국노동사회연구소(김종진, 이정봉)에서 민주노총 공공서비스 노조 사회연대본부의 연구프로젝트의 일환으로 진행된 『사회복지서비스 노동 현황과 노동조합의 과제』(2008) 보고서 내용의 일부분을 발췌한 것임.

90) 협의회 모임의 주된 활동은 관악산 등반대회(1990.6.30), 조합원 한마당(1990.11.3), 토론회 〈사회복지사도 노동자다〉 개최(1997.5.21) 등을 가졌다. 한편 이 모임은 제10차 대표자 회의(1997.7)에서 〈노조 결성 및 발전 경로 전망〉토론에서 단일노조 결성의 필요성을 느끼고 민주노총 공익노련(공공연맹-공공노조) 가입을 추진하는 것으로 하고 이후 모임은 진행되지 않았다.

그러나 이들 모임은 단위 사업장노조가 사용자들의 탄압으로 와해되거나 활동을 중단하게 되는 사례가 많아 특별한 활동을 못했다. 그러다가 1996년 재조직하여 ‘사회복지노동조합 연대모임’을 구성했다. 이 또한 단순의 연대의 필요성이라는 공감대로 시작하였으나, 조직화가 미약한 각 조합의 실정과 연대를 이끌어 가기 위한 주체(리더)와 운영의 부재로 활성화되지 못했다. 하지만 이 모임과정에서 사회복지 노동조합의 단일노조 결성의 필요성을 공감하고 민주노총 공공노련 소속(현 민주노총 공공노조)으로 단일화 하자는 결론을 내렸다.

이러한 사회복지 노동자들의 조직적 운동 과정 속에서 사회복지서비스 노동자들의 단일 노조가 만들어졌으며, 소산별 형태의 서울경인지역사회복지노동조합(현 사회복지노조, 2003년 1월)과 한국자활후견기관노동조합(현 전국자활노조, 2003년 3월) 그리고 전국보육노동조합(현 산별노조 전환 후 지역지부 조직변경, 2005년 1월)이 순차적으로 건설되었다. 현재 사회복지 시설 및 기관의 노동조합은 약 45개 정도로 알려져 있는데, 약 절반 정도는 공공노조 사회연대본부의 사회복지 노조(13개 지부)와 지역지부, 공공노조 대경, 광주전남본부 등 약 25개 가량이 소속되어 있다. 그 밖의 노동조합은 민주노총과 한국노총에 산별연맹에 소속되어 있거나 상급단체 미가입 노조로 판단된다.

2. 노조 조직화 과정 : 2003~2006⁹¹⁾

(1) 조직 형성기 - 운동의 발흥

일반적으로 노동조합 조직화의 중요한 계기는 내부 구성원들의 불만과 초기 주체 형성이다. 특히 초기 주체들은 개별 구성원들의 불만을 해결하는 데 있어서 조직적인 해결의 필요성을 느

91) 본 절의 주요 내용은 보육, 자활, 사회복지 노조 대의원대회 자료집, 소식지, 노조 간부 인터뷰 등을 토대로 작성되었다.

끼고 공식적인 조직을 결성한다. 공식적인 조직이 결성되면 이들 조직들은 내부 구성원들의 문제해결을 위한 조직의 내외적인 자원을 동원하게 된다. 여기에서 사회복지서비스 주요 3개 노동조합의 초기 조직의 형성과정은 어떻게 진행되었는지 살펴볼 것이다.

조직 형성기는 초기 주체의 형성부터 공식 조직이 건설될 운동의 발생 시기까지, 조직 확산기는 공식조직이 건설된 이후 노동자들의 이해관계를 실현하기 위한 집합적 행위나 의지(willingness to act) 발현되는 시기로서 운동의 확산 및 참여기를 의미한다. 다음으로 조직 정착기는 조직을 지속적으로 유지하고 운영하기 위한 조직체계 및 교섭관계가 구축되는 운동의 안정화시기를 의미한다.

① 사회복지노동조합

사회복지노동조합(이하 사회복지노조)은 서울과 인천 그리고 경기지역의 사회복지 기관 및 시설 노동자들이 가입한 노조다. 이들은 기존의 단위 사업장 노조들의 활동 속에서 사회복지 종사자들의 처우개선, 시설 민주화, 사회복지 예산 확보, 제도개선 등의 주요 쟁점을 해결하자는 데 공감하였던 활동가의 모임이 된 것이다. 그러나 실제로 사회복지노조가 출범하기까지는 꽤 오랜 시간이 걸렸다.

사회복지노조를 건설한 초기 주체들은 이미 개별 사업장의 문제점을 해결하는 데 단위 노조의 힘만으로는 한계가 있다는 것을 경험했다. 게다가 사회복지 예산 확충과 같은 문제를 해결하기 위해서는 대정부 투쟁이 필요한데, 이를 위해서는 산별노조로 전환해야 한다는 필요성을 느끼고 있었다. 결국 사회복지노조 초기 주체들은 기존에 활동하고 있던 홀트, 정립회관, 남부장애인복지관 등의 조합원들을 중심으로 온 라인과 오프라인 모임을 만들었다. 특히 온라인 모임을 통해 노동조합 조직화를 준비 하던 주체 중심이 되어 2000년 10월부터 2001년 1월까지 5차례의 모임이 있었다.

첫 모임(2000.10.20, 4명)에서는 모임 명칭을 ‘(가칭)사회복지노동조합(준)’으로 결정했으며, 이 자리에서는 노동조합 건설을 위한 사업계획, 노조 조직 및 역할, 대외 연대 활동 등이 구체적으로 논의되었다. 한편 기존에 온라인 상에서 운영되던 ‘사회복지노동조합만들기’라는 카페 이

름에 대한 거부감이 제기 되었고, 논의 끝에 공식 명칭을 ‘진보복지’로 수정하는 것으로 결정하였다. 준비위원회는 매월 정례적으로 모임을 갖고 노동조합 결성을 위한 준비 모임을 가졌으며, 2차 모임(9.29, 6명)에서는 노동조합 조직 명칭 및 구성과 일정 등에 대해 논의했다. 모임의 명칭은 산별을 지향하는 점을 명확하게 표현하자는 취지에서 ‘사회복지노동조합준비위원회’(약칭 사복노준)로 변경했다. 또한 준비위원은 조직 운영의 원활한 추진을 위해 시설근무 경력 2년차 이상으로 하였다. 특히, 노조 준비과정에서 필요한 자원을 위해 회비는 매월 2만원으로 하고, 1만원은 조직준비를 위해 적립하기로 하였다. 3차 모임(11.16, 9명)에서는 노동조합 외곽조직으로 민중복지연대가 결합하였으며, 노조 결성을 위한 회원 가입을 받기로 결정했다. 4차 모임(12.14, 11명)에서는 노조가입을 위한 제안서 검토와 내부 세미나를 진행했다. 5차 모임(2001.1.27)에서는 노동조합 건설 준비 과정에서 필요한 사전 정지작업으로 총괄, 정책, 지역별 조직팀을 구성했다.

이후 사회복지노조(준) 출범 이전까지 사회복지노동조합 건설(준)이라는 명칭으로 약 4차례의 회원 전체모임을 가졌다. 첫 전체회의(2001.3.31, 25명)에서는 회원들을 대상으로 한 교육이 있었으며, 이후 조직화 사업을 위한 조직팀을 기존의 3팀에서, 5팀으로 늘렸다. 또한 회원들의 회비 납부를 자동이체 하는 것을 결의했다. 두 번째 모임(4.21, 15명)에서는 노동절 행사 참여 및 모임 깃발 등의 제작 등에 대한 논의부터, 조직팀의 구체적인 지역설정까지 논의되었다. 세 번째 모임(5.26)에서는 회원들의 친목도모를 위한 행사를 결정하였다. 네 번째 모임(8.25, 16명)에서는 사복노준의 강령 및 규약 검토, 선관위 구성, 출범식 진행 등의 일정을 논의하였다.

2001년 9월 사회복지노조(준) 출범식(2001.9.8)의 발기인으로는 약 60명 정도가 참여했다. 더불어 각 단위 노조에서 2명씩 준비위원을 선출하였으며, 사회복지노조(준)는 10명의 준비위원으로 시작되었다. 그리고 2002년 사회복지노조(준)는 노동조합의 역할과 건설방안 및 조직구조 등을 토론헬기 위해 조합원 수련회(2002.2.2)를 진행했다. 한편 사회복지노조(준)는 공식적으로 노조 출범을 앞두고 이전에 상임집행위원회라는 조직형태를 운영했으며, 10개의 지부결성을 위한 지역팀과 사회복지 예산확보 투쟁 등에 대한 논의를 진행했다. 또한 사회복지 노동자들의 근로조건 개선을 위한 보건복지부 청원서 제출과 함께 인터넷 사이버 시위(2002.3.4~8)를 진행했다.

사회복지노조(준)는 조합원 가입 대상을 서울지역으로 한정했으며, 사업장은 종합사회복지관

을 우선 조직화 대상으로 삼았다. 이것은 노조활동이 시작될 경우 나타날 수 있는 현실적인 문제들이 고려된 결과였다. 조직화의 전국적 지향에는 모두들 이견이 없었으나, 전국에 산재되어있는 사회복지 기관과 시설까지 포괄하기는 어렵다는 것이었다. 결국 사회복지노조 출범을 준비하는 과정에서 부천장애인복지관과 안양시장장애인복지관의 결합을 염두에 두면서 최종적으로 노조 가입 대상을 서울, 경기, 인천지역으로 했다.

② 전국자활노동조합

전국자활노동조합(이하 자활노조)은 전국의 242개의 지역자활센터(前 자활후견기관)에서 일하고 있는 자활 노동자(현장 일반 명칭 실무자)들이 가입한 노조다. 지역자활센터이라는 조직의 골간이 형성된 시기는 5개의 자활지원센터가 설립(1996-97)되고, 당시 자활후견기관이 본격적으로 만들어진 1990년대 후반이다. 하지만 2000년 국민기초생활보장법 제정에 의해 자활지원 정책이 제도화 된 이후 자활후견기관은 전국화되었다.

이와 같은 지역자활센터의 급속한 증가와 함께 자활 실무자(시설 당 5인)들 또한 늘어났다. 그런데 이들 실무자들이 담당하는 자활사업은 지역의 사회적 일자리 창출 그리고 공동체(혹은 사회적 기업)를 목표로 하기 때문에 일 자체가 상당부분 지역의 연결망(네트워크)을 활용하고 있었다. 그리고 협회나 기관에서는 자활 사업을 운영하기 위한 정보교류의 장(각 사업단 모임)이 필요했으며, 이는 자연스럽게 실무자들의 교류가 이루어질 수 있는 계기가 되었다. 그런데 2002년 자활사업의 주무 부서인 보건복지부가 자활후견기관에 성과중심의 평가를 도입하고, 지자체와 기관에 지침을 하달하는 일이 벌어졌다. 이와 같은 정부의 태도는 실무자들의 입장에서 보면 지역자활센터를 보건복지부의 하부단위로 인식하는 계기가 되었으며, 향후 실무자 협의회라는 비공식적인 조직이 만드는 계기가 되었다.

자활사업의 역사적 맥락 속에서 보면 개별 노동자들은 과거 지역사회의 다양한 운동(빈민, 협동조합, 노동 등) 경험이 있는 활동가들이 주를 이루었다. 때문에 이들은 자활이라는 일을 도구 주의적인 관점에서 생각하기보다는 운동성에 대한 자부심이 컸으며, 이로 인해 보건복지부의 단기적인 성과측정을 거부하려는 움직임이 나타났다. 결국 이들은 자활사업의 정체성과 자활제도

의 올바른 방향을 제기하기 위한 조직의 필요성을 느끼고 2002년 11월 서울 자활후견기관 실무자 협의체 준비모임(60명)을 결성했다. 그리고 협의체 준비모임은 2003년 1월 자활후견기관협회 총회에 참석하여, 실무자 처우개선 요구를 위한 비대위 구성 및 전국 실무자 모임을 제안했다. 또한 준비모임은 서울지역자활실무자 신년 모임에서 노조 구성 방향에 대해 논의했으며, 각 자활후견기관별 및 권역별 대표/부대표를 선출했다(2003.1.12). 그리고 2003년 2월 노동조합 건설을 위한 전국자활실무자모임을 결성했다.

이후 각 지역의 실무자 모임들이 노동조합 준비모임 결성했으며, 2003년 2월-3월 사이에 지역별 실무자 협의회 대표 및 실무자들은 노동조합 건설을 위한 모임을 갖고 노조 전환에 대한 본격적인 검토 작업에 들어갔다. 2차 모임(2003.2.23, 32명)에서는 노조 조직 구성 및 가입 대상 그리고 경로 등 매우 깊은 논의들이 있었으며, 노조 건설 기금과 각 지부별 후원금 모금이 결정되었다. 또한 실무자 협의회에서는 노동조합에 대해서 각 기관 실무자들이 인식을 공유하고 지역 조직화에 노력하기로 결의했다. 3차 모임(2003.22-23)에서는 각 지역에서 진행되고 있는 대표자회의를 통해 이전까지 조직 구성에 대한 의견, 가입원서, 가입비(1만원) 등을 모으는 과정을 거쳤다.

특히, 실무자 협의회는 이미 건설된 서울경인지역사회복지노조 집행부와 공공연맹 담당자 등과의 만남을 통해 노조 건설 과정에서 필요한 사안들에 대한 도움을 받았으며, 이를 토대로 노조 준비를 위한 기관별 실무자들의 설문조사를 실시했다. 실무자 협의회 초기 주체들은 주로 자활사업의 사업별 네트워크를 통해서 관계를 맺었던 실무자들이었다. 그리고 이미 현장에서는 보 건복지부의 자활 평가에 대한 문제제기 이외에 실무자들의 처우에 대한 불만 등도 나타나고 있는 상태였다. 게다가 일부는 이미 내부적으로 노동조합의 필요성을 논하는 지역이나 기관들이 나타나기 시작했다.

이러한 지역별 실무자 협의회 모임은 전국적 사업장이라는 지역적 한계를 극복하기 위해 준비 위원들을 선출했고, 이후 이들이 각 지역과 기관에서는 개별 실무자들에게 노조 가입에 대한 의 사 및 노조 전환에 대한 합의를 받아내는 데 중요한 역할을 했다. 한편 이들은 노동조합 조직화 를 목표로 자활사업단 네트워크를 이용하였으며, 이후 노동조합 초기 간부로 연결되었다.

③ 전국보육노동조합

전국보육노동조합(이하 보육노조)은 전국 28,367개의 보육시설(어린이집)에 종사하는 보육교사 및 사무관리(회계, 전산), 차량, 취사 등의 업무를 담당하는 노동자들이 가입되어 있으며, 2005년 1월 건설됐다. 그러나 보육노조의 전신으로는 지금으로부터 20년 전에 설립된 지역탁아소연합회(1986년~1996년)와 한국보육교사회(1996년~2005년)가 있다.

보육노조 결성의 전신이었던 한국보육교사회는 보육교사 조직체를 건설하는 준비기(1995년~1997년)와 한국보육교사회 조직의 정체성을 찾아가는 과도기(1997년~2000년) 그리고 보육교사조직의 정체성 확립을 위한 재모색기(2001년~2004년)까지 지난 10년 동안 보육교사운동의 지평을 열었을 뿐만 아니라, 보육교사 조직의 상을 찾는 데 중요한 역할을 했다. 특히 한국보육교사회는 지난 2001년 조직의 정체성 확립과 내실을 강화하기 위해 2004년까지 중장기 발전 방향에 대한 3년간의 우선과제 수립 및 실행 계획을 세웠다.

한국보육교사회는 지역활동 속에서 자연발생적으로 제기되어온 조직진단과 조직발전 전망에 대한 논의에서 출발하였으며, 2002년 조직위원회를 구성하고 2004년 8월 보육노조 추진위 건설까지 약 2년여 동안 새로운 조직체에 대한 수 차례의 논의와 유사 조직체를 검토했다. 당시 조직위원회는 전문가 조직과 노동조합이라는 두 개의 조직방안을 놓고 내부에서 격론을 벌인 끝에 노동조합 건설로 결정했다.⁹²⁾ 한국보육교사회 조직위원회는 노동조합 전환을 위해 권역(2004년 2~4월)과 지부(6~7월)별 수련회와 지역 토론을 거쳐 회원들의 동의와 지지를 얻어 2004년 1월 한국보육교사회 총회에서 보육노조 추진위 설립을 결의하였으며, 실질적인 노조준비를 위한 지부별 일꾼교육과 지부별 토론을 실시했다.

이후 한국보육교사회는 2004년 8월 전국보육노조 추진위 결성식을 실시하고, 2004년 11월 전국보육노동조합 준비위 결성과 보육노조 건설 기금을 마련하기 위한 주점을 실시했다. 또한

92) 물론 한국보육교사회 회원 모두가 노동조합으로 전환한 것은 아니며, 대략 4분의 1정도만이 노조에 동참했다. 한국보육교사회 조직위원회에 참여했던 공동대표들은 산별전환 이전 시기까지 보육노조의 주요 핵심 지도부(당시 위원장과 사무처장)의 역할을 맡고 있었다.

2004년 12월 서울경인지역사회복지노조 정립회관지부 농성장 지지방문 및 결의대회 참석하는 등 대외적인 연대사업도 병행했다. 한편 이 기간에 경남 창원(중우), 서울 성북(예뻐), 송파(중곡 셋별) 어린이집 교사들이 해당 시설의 운영 및 노동조건 문제에 대해 한국보육교사회로 상담을 요청했는데, 이에 노조 준비위 집행부가 적극 개입하여 사태를 해결하는 데 중요한 역할을 했다. 결국 이러한 활동은 해당 시설 교사들이 노조에 가입하는 결과로 연결되었다.

그런데 한국보육교사회가 노동조합으로의 조직적 전환을 결정 한 이유 중 하나는 우리나라의 열악한 보육현실에 대한 문제인식에서 출발했지만, 이후 보육교사들 스스로가 자기 문제해결의 주인으로, 보육활동의 주인으로 성장하는 것이 보육운동의 절박한 과제임을 확인하고 노조 건설의 필요성에 공감했기 때문이다.

(2) 조직 확산기 - 운동의 확산 및 참여

노동조합이 결성된 이후 조직의 확산을 위한 조직화와 동원화의 주요한 방법으로 집합행동을 꼽을 수 있다. 특히 노동조합의 집합행동은 문제해결을 위한 결정적인 동원의 형태로서 문제해결의 대상이 되는 정부와 자본에 대한 압박 수단으로 총파업이나 집회 같은 단체행동을 위한 조직 내 자원을 동원한다. 그런데 노동조합의 조직화와 동원화의 성공은 정부와 사용자의 태도에 영향을 받는다. 특히 사회복지서비스 노동조합의 경우 현장의 불만들이 대부분 정부의 정책과 연동되는 문제다. 때문에 상대적으로 동원에 따른 억압이나 위협은 정부의 성격(권위주의적 vs 반권위주의적)에 따라 불확실성이 결정되며, 이를 기반으로 노조 조직화와 동원화의 여부가 결정된다. 그렇다면 사회복지서비스 노동조합의 동원화 과정은 어떻게 전개되었는지 살펴보자.

① 사회복지노동조합

2003년 1월 서울경인지역사회복지노동조합은 출범 당시 조합원 수는 200여명이었으나, 2006년 10월 당시 조합원 규모는 346명(여성 258명)으로 초기에 비해 매우 많이 증가했다. 그 이유는 노조 출범 당시인 2003년 7개 지부에서, 2004년 11개, 그리고 2005년 14개로 매년 3~4개 이상

의 지부가 가입했기 때문이다. 그러나 노조 출범 이전에 온라인 카페에 가입한 회원이 1,000명을 넘었던 것을 감안하면 실제 노조에 가입한 회원은 4분의 1(25%) 정도에 불과한 것이다.

사회복지노조의 동원화 과정을 보면 2003년의 공동투쟁본부 결의대회 결성부터다. 2003년 4월과 5월에 진행된 사회복지노동조합의 공동투쟁본부 결의대회가 노조 출범 후 첫 사업으로는 사회복지운동의 차원에서 매우 의미 있는 행동이었으며, 이 사업에 조직의 역량을 가장 많이 투여했다. 이 투쟁은 토론회, 사이버 시위, 1인 시위 및 대규모 집회 등의 과정으로 전개되었으며, 상대적으로 보수적이던 사회복지계에서는 신선한 충격을 주었다. 대정부 투쟁은 협회 등 사용자 측에도 일정 정도의 영향을 주었다. 하지만 노조 내에는 조합원들의 대정부 투쟁에 대한 부정적 인식이 일정 부분 존재했으며, 기층 조합원들과 함께 하지 못하고 상층 간부 중심으로 진행되었다는 평가가 제기되었다. 한편 노동조합은 이후 진행된 정부의 사회복지 재정 지방이양에 투쟁 과정에서는 사이버 시위(2004.11.18-19)와 1인 시위(11.22-21,2)를 전개했다.

이러한 상황과 조건에서 사회복지노조가 속한 개별 지부사업장의 투쟁은 해결되지 않고 있었다. 특히 수화통역사지부 투쟁(2004.5.26), 정립회관지부 시설 민주화 투쟁을 위한 파업(2004.6.24) 등은 산별노조를 위한 준비과정에서 본조에게도 일정정도 영향을 주었다. 그럼에도 노동조합은 전국산별노조 건설을 위해 각 지역노조(서산, 군산, 예바다, 상애원, 목포, 광주)와의 순회 간담회(2004.3~4)를 진행했으며, 전국사회복지노조 건설을 위해 각 지역노조와 산별추진위원회 모임을 총 12차례(준비모임 5회, 본회의 7회) 진행했으나 성과를 남기지는 못했다. 한편 2004년 제2회 사회복지노동자 학교(2004.10.16)에는 약 90명의 노동자들이 참석하기도 했다.

② 전국자활노동조합

2003년 3월 출범한 자활노조의 조합원 수는 2006년 10월 당시 350명으로 초기(214명)에 비해 약 140명 정도 증가했다. 자활노조가 다른 2개의 사회복지 노조에 비해 조직률(25.1%)이 높고 조합원 수가 상대적으로 많은 이유는 자활사업의 특성에 기인한 측면이 강하나, 자활노조의 조직화와 동원화의 요인이기도 하다.

노조 출범 이후 2개월만인 2003년 5월과 6월 자활노동자전진대회 및 사회복지 공동투쟁본부 결의대회(100여명)로 시작된 노동조합 및 조합원들의 집합행동에는 매우 많은 조합원이 참여하였으며, 이는 노조 내부의 조직력을 확인하는 결과로 나타났다. 실제로 노조 출범 이후 약 1년 이상의 지속적인 투쟁을 전개했다. 2003년의 경우 실무자들의 처우개선 및 평가반대 선전전(7.9, 10명), 평가반대 단식농성(9~10월), 국민기초생활보장법 연석회의 농성(11.28)이 있었으며, 2004년의 경우 감사원 부당감사 철회 투쟁(7~8월), 사회복지예산확충 집회(8.25, 50명), 아산지부 시설투쟁(10월) 등이 전개되었다.

이와 같은 노동조합의 단체행동과 조합원들의 집합행동은 노조 건설 첫해에 조직의 위상이나 역할을 내부 구성원들에게 인정받는 주요한 계기가 되었다. 그리고 다른 한편으로 개별 실무자들 스스로에게 사회복지노동자의 정체성에 대한 고민을 던져 주었다. 특히, 자활 노조의 주요한 단체행동 중 2003년 보건복지부의 자활사업 1,2차 평가반대 투쟁(임원단식 투쟁 등)은 복지부와 협회의 협상을 도출하는 외적인 성과를 이루었다. 그러나 이후 정부가 합의 결과를 이행하지 않는 문제점에 대한 노조의 후속 작업을 진행하지 못한 것에 대해서는 조합원들의 실망감이 낳았던 것으로 평가되었다. 또한 노동조합의 투쟁이 노조 집행부의 선도투쟁 중심으로 진행되었다는 조합원들의 평가가 제기되었으며, 이는 이후 노동조합 활동의 변화를 가져오는 계기가 되었다.

한편 자활노조의 2004년 여름 감사원 투쟁 과정은 2003년 평가 투쟁과는 달리 노조 조직화와 동원화의 일정한 성과를 남겼다. 이는 감사원의 자활후견기관 감사결과로 이로 인해 해당 기관(26개)이 차기 년도에 위탁을 받지 못하는 상황이었는데, 이는 자활 현장의 상황을 이해하지 못한 것에 기인한 것이었다. 감사원 평가 결과는 자활후견기관의 실무자들뿐만 아니라 노조, 협회, 그리고 참여자(주민) 모두의 저항을 불러왔으며, 이들 모두가 단일한 목소리를 내고 대정부 투쟁을 전개했다. 약 30일의 감사원 평가 투쟁기간 동안 드러난 자활 노조의 동원 역량은 실무자들 사이에서도 어느 정도 인정을 받는 계기가 되었다. 아울러 서울과 인천 실무자 중심의 소모임 몸짓패 '한판'의 문화 공연 또한 노조의 존재 자체를 알려주는 주요한 역할을 했다.

한편 자활노조는 노조 건설 1년 사이에 잦은 투쟁으로 일상사업을 제대로 진행하지 못했다. 이 시기 자활 노조의 조직률은 수치상으로 7% 정도 증가했으나, 이는 감사원 투쟁 등에 적극적으로 결합한 서울 지부와 아산분회 등의 조직률이 반영된 것이다. 하지만 조합원의 이직과 지부 미조

직, 개별 실무자들의 노조 인식 부족으로 인한 조합 탈퇴가 지속적으로 나타났기 때문에 조합원 조직률은 실제로 정체되고 있다고 봐야 한다.

③ 전국보육노동조합

보육노조가 공식적으로 출범한 2005년 1월 한국보육교사회는 총회에서 조직적으로 지부를 해산하여 새로이 건설되는 노조에 집중하기로 했다. 그리고 한국보육교사회 중앙조직은 최소한의 형태로 남겨 가능한 사업들을 진행하면서 1년간의 전망 모색기를 갖는 것으로 결정했다. 그 후 2006년 2월 한국보육교사회는 해소되었으며, 보육교사회의 자산의 일부를 보육노조에게 넘겨 주었다. 이는 보육노조가 조직구성 및 일상사업을 운영하기 위한 기본적인 자원(상근자 8명)이 되었다. 실제로 보육노조 출범한 초기인 2005년 1월 당시 조합원은 00명에 불과했으나, 2006년 10월 당시 조합원은 288명으로 2.5배 가량 증가했다. 물론 보육노조 출범 초기 조합원의 절반 정도는 한국보육교사회 회원들이었다. 하지만 이처럼 보육노조의 조합원 규모가 증가한 것은 노동조합의 조직화 노력으로, 다른 하나는 노조의 대정부 투쟁이라는 단체 행동에 기인한 것이다.

우선, 보육노조의 조직화 과정을 보면 내부적으로 노조 건설 첫해의 주요한 목표를 조직확대에 집중하고 조직의 틀을 마련하며, 전국산별노조의 위상과 면모를 갖춘다는 방침을 출범 총회에서 정하고 이에 따라 사업목표를 정했다. 이 시기 보육노조의 주요 사업목표는 △주요 요구안을 통한 조직확대, △조직역량 강화, △미조직 사업을 위한 전략사업장 및 지역선정과 조직화였으며, 보육노조의 구체적인 조직화 사업은 △최저임금 위반 사업장 실태조사, △체불임금 받아내기 프로젝트, △휴게시간 및 법정휴가보장 요구 및 실태조사, △적정인력 확보 요구, △노조 활동 보장 등이다.

보육노조의 일상적 주요 사업계획은 지부 및 지회 조직확대 건설을 목표로 했으며, 조합원들이 직접 현장을 찾아가는 조직화 사업을 전개했다. 특히, 보육노조는 보육시설 중 국공립시설을 조직화의 1차 대상으로 선정했으며, 연고자 찾기 및 소모임 등을 적극 활용했다. 물론 이런 조직화 사업은 중앙과 지부간의 정례회의 등 일상적인 소통체계가 작동하고 있기에 가능했던 것이다. 더불어 보육노조는 설립 초기부터 조합원의 가입 자격을 교사로 한정하지 않고 평등의 관점

과 역할 속에서 보육현장에서 일하는 사람들 모두를 가입 대상으로 하였기에 고용형태상 비정규 직뿐만 아니라, 시설 내 다양한 직종(운전, 취사, 사무)의 노동자들이 조합원으로 가입했다.

다음으로, 보육노조의 집합행동 과정을 보면 노조가 결성 된지 1년이 지난 2006년 7월과 8월 약 2개월간 여성가족부를 대상으로 한 대정부 투쟁을 대표적으로 꼽을 수 있다. 보육노조가 이렇게 대정부 투쟁을 할 수 있었던 배경은 2005년 보육노조 부산지부의 투쟁의 성과에서 기인한 측면이 있다. 보육노조는 2005년 약 3개월(6~9월) 동안 보육 노동자들의 처우개선비와 보수교육 등의 실태조사 진행했으며, 이를 토대로 지자체장(시장) 면담 요청과 처우개선을 요구하였다. 실태조사 결과 부산지역 보육 노동자들은 다른 지역보다 임금(처우개선비 3만원 미책정)이 낮은 것으로 나타났다. 이에 보육노조는 보육시설의 실질적인 지도 관리 및 책임이 있는 시장과의 면담이 계속 거절되자, 시청 향의 방문과 1인 시위 등(선전선, 간담회)의 투쟁을 전개했다.

결국 보육노동자들의 처우개선 성과는 이후 노조가 대정부 투쟁을 할 수 있는 밑거름이 되었다. 실제로 보육노조는 2006년 대정부 투쟁을 준비하기 이전부터 보육시설 사업장으로 대상으로 실태조사를 진행했으며, 이를 토대로 보육공공성 확보와 보육노동자 노동기본권 쟁취를 위한 투쟁본부 발족식(2006.6.24)과 여성가족부 교섭요구 기자회견 및 면담 요청 공문접수(2006.6.27)등 단체행동을 시작했다. 보육노조의 2006년 대정부 투쟁은 정부와 노동조합의 실태조사 결과를 기초로 한 지부별 토론회 개최와 문화제(7.22), 노숙투쟁(7.31~8.1, 62명), 1인 시위(8.7~25), 온라인 시위(5회), 기습 피켓팅 등의 구체적 행동으로 이어졌다.

이 투쟁은 정부와의 교섭 틀을 마련하는 계기가 되었으며, 내부적인 조직 역량 강화 및 조직화에 기여하는 성과를 낳았다. 보육노조의 대정부 투쟁의 목표는 보육 노동자들이 처한 환경 개선(생활임금 보장, 8시간 노동, 필요인력 확충)과 보육시설의 제도 개선(국공립시설 확충, 민간위탁 폐지)이다. 그러나 노조 출범 이후 정부를 상대로 한 첫 교섭이기에 투쟁 과정의 대응 미숙 등의 경험부재의 문제점이 나타났으며, 내부적으로는 투쟁 목표 및 교섭 등에 있어서 조합원들과의 공유가 미흡했다는 평가가 제기되었다.

(3) 조직 정착기 - 운동의 안정화⁹³⁾

노동조합의 조직형성 과정을 보면 조직이 결성된 다음에는 조직 유지를 목표로 하는 지속성을 가진다. 노동조합의 지속성 문제는 조직 구성원들의 행위 의지에 따라 다르게 나타나지만, 일반적으로 조직구조와 교섭구조 등의 제도화를 통해서 이루어진다. 조직구조는 내부체계(예산, 회의, 홍보, 교육사업 등)와 외부 체계(네트워크)로 구분되며, 교섭구조는 정부와 사용자와의 교섭 틀로 구분된다. 여기에서는 조직 내부체계를 중심으로 살펴보자.

① 사회복지노동조합

사회복지노조는 노조 출범 이후 개별 사업장의 투쟁과 지부 교섭으로 인해 본조의 사업이 원활하게 진행되지 못했다. 이러한 문제점은 본조와 지부 간의 낮은 조직 결합력에서 기인된 측면도 있으며, 인력과 재정의 부족 등으로 인해 노조가 일상 사업을 실천하지 못하게 하는 주요한 원인이었다. 사회복지노조의 조직체계는 산별전환 이전까지 중앙 본조(1인)와 12개의 지부 그리고 지역지부(개별 가입 등)로 운영되고 있다. 대의원은 전체 조합원 중 30명이며, 임원(위원장, 부위원장, 사무처장)은 비상근이다. 한편 사회복지노조는 2005년 대의원 대회에서 조직 사업을 위해 지부 1인씩 참여하는 조직발전특별위원회를 구성하고 총 9차례의 모임이 지속되었으나 뚜렷한 대안을 제시하지는 못했다. 노조의 주요 자원인 조합비는 개별 조합원 임금의 1.3%(총액임금, 지역지부 2만원)를 걷었으며, 연간 약 1억원 정도였다.

사회복지노조의 교섭체계는 다른 사회복지서비스 노조와 달리 중앙교섭이나 지자체 교섭은 없이 공동교섭과 지부교섭을 진행하고 있다. 특히 사회복지노조는 노조 출범 이후 사용자와의 대립으로 인해 각 지부의 교섭이 지연되면서 본조 차원에서 교섭에 매몰되어 일상사업을 수행하는데 지장을 초래할 정도였다. 또한 2005년부터 일부 사업장(충현, 삼정, 부천)의 사측은 교섭

93) 통상 노동조합의 조직 형성의 안정기는 노동조합의 조직구조와 교섭구조 등의 제도화를 통해서 정착되는데 사회복지서비스 3개 노조는 조직이나 교섭구조의 실질적 안정기로 보기는 어렵다.

위원으로 노무사(법인)를 선임함으로써 교섭 자체가 제대로 진행하지 못했다.

사회복지노조는 초기 장기투쟁 사업장을 제외하고는 일정정도 조직 및 교섭체계를 마련하고 운영하고 있었다. 특히 출범 초기에는 전임상근자가 3명이었기 때문에 산별노조추진과 같은 대외사업과 사회복지 공투본 결성 같은 투쟁의 성과를 마련할 수 있었다. 하지만 사회복지노조 초기 모임을 추동했던 위원장이 사업장의 중간관리자로 복귀하면서 해당 사업장의 노조가 와해되었으며, 2기 지도부가 건강상의 이유로 사퇴하고 비대위 체제로 이어지면서 노조 조직력은 급속히 약해졌다. 한편 사회복지 기관에서 시행되고 있는 현 직급체계(예시. 5급→1급)는 사업장 내 노조활동을 제약하는 요인이 되고 있다. 실제로 사회복지 시설에서 3급 이상의 중간관리직(팀장 혹은 과장)은 하위 직급에 비해 직책 수당 등의 물질적 혜택이나 권한(서류 결재권) 많은 편이다. 그런데 대부분의 조합원들은 노조 활동으로 인해 인사 승진상의 불이익을 받고 있다고 판단하여 일부 사업장의 경우 노조를 탈퇴하는 일이 발생했다.

사회복지노조의 일상사업을 보면 초기에는 매우 체계적으로 운영되었다. 이 시기 노조의 일상 사업이 상대적으로 잘 이루어진 것은 이전부터 단위노조 활동을 하던 개별 지부의 경험이 있었기 때문이다. 특히 노조에서 정기적으로 발행하던 소식지(1호, 2003.2.12)는 2005년부터 발행하지 못하고 있지만, 중지된 57호(2005.9.6)까지 조합원들이 노조 현안과 다른 지부의 사정을 구체적으로 알 수 있는 홍보물이었다. 노조의 교육사업은 초기 신규조합원 교육과 조합원 전체 교육까지 진행한 것에 비해 최근에는 거의 진행되지 못했다. 이런 현실과 조건에서 사회복지노조는 2006년 새 지도부를 구성하고 노조 내부 활동을 정비하려는 계획(간부역량강화 교육, 지부 순회 간담회 등)이 있었으나, 집행단위 구성이 미진하여 사업이 잘 이루어지지 못했다.

② 전국자활노동조합

자활노조는 노조 출범 이후 내부 조직체계를 갖추기도 전에 매우 많은 투쟁을 겪었다. 이는 노동조합의 제안된 인력에서 노조의 일상 활동과 사업을 진행하지 못하는 결과를 초래했다. 자활노조의 조직체계는 산별전환 이전까지 중앙 본조(사무국 1인, 2006년 9월까지 2인)와 9개의 지부 그리고 분회로 운영되고 있다. 대의원은 전체 조합원 중 31명이며, 임원(위원장, 부위원장, 감

사)은 비상근이다. 자활노조는 2005년 대의원대회에서 조직화 사업을 위해 조직발전특별위원회를 구성하여 운영하고 있다. 노조의 주요 자원인 조합비는 개별 조합원 임금의 1.5%(총액임금)를 걷고 있으며, 연간 약 8천만원 정도였다.

자활노조의 교섭체계를 보면 다른 사회복지서비스 노조와 달리 중앙교섭과 사업장별 교섭을 진행하고 있다. 2005년 6월부터 7월 사이에 노조는 협회와 단체협약을 체결(일괄교섭 68개 기관, 개별교섭 4개)하는 성과를 남겼다. 물론 사업장 교섭에서 결렬될 곳도 51개 사업장이 된다. 자활노조는 초기 노조 구성 이후 일정정도 조직 및 교섭체계를 갖추었다. 하지만 2005년 노조 지도부가 바뀌고 지부건설이 늦어지는 상황에서 주요 활동가들이 자활을 떠나면서 노조 활동 침체되고, 내부 조직력은 약화 되었다. 실제로 과거 노조 활동에 헌신적인 활동가조차 기관 사업과 현안에 묶여 노조 활동에 적극적으로 참여하지 못했다.

자활노조의 일상사업 중 조직사업과 홍보 및 교육훈련은 체계적이고 지속적으로 운영되지 못했다. 노조 주요 홍보 수단이었던 홈페이지의 경우 조합원들의 목소리는 거의 찾아볼 수 없었으며, 노조 소식지 중 주 1회 온라인 소식지를 제외하고 오프라인 소식지는 2005년(이전까지는 4회 발행)부터 발행하지 못했다. 더불어 조합원들의 의식을 높이고 노조활동에 적극적인 참여를 유도함으로써 노조의 조직역량을 강화할 수 있는 노동조합의 교육훈련은 간부(연 2회) 위주로 진행되었으며, 일반 조합원들에 대한 교육사업은 거의 진행하지 못했다.

이런 현실과 조건에서 자활노조는 2006년 새로운 지도부를 구성하고 노조 내부의 조직체계를 정비를 준비했다. 그 첫 사업으로 노조는 조직발전특별위원회 회의를 정례화하고, 그 밖의 일상 사업을 강구하는 것이었다. 2006년부터 자활노조 서울지부와 인천지부의 경우 자활 실무자들의 관심도를 높이기 위해 조합원 교육과 토론회를 진행했다. 하지만 서울지부 교육사업은 첫 사업의 부진으로 사업이 진행되지 못했으며, 인천지부의 교육사업 또한 2006년 하반기 2~3차례 진행된 뒤 사업이 지속되지 못했다.

③ 전국보육노동조합

보육노조의 조직체계는 다른 사회복지서비스 노조에 비해 잘 정비되어 있는 편이었다. 이는

실질적인 노동조합의 일상활동과 사업에 반영되고 있으며, 조직체계 또한 상대적으로 짜임새 있게 운영되었다. 보육노조의 조직체계는 산별전환 이전까지 중앙 본조(3인)와 5개(5인)의 지부 및 지회로 운영했다. 대의원은 전체 조합원 중 25명이며, 임원(위원장, 사무처장, 지부장, 준비위원장)은 지부장을 제외하고 모두 상근이었다. 노조의 주요 자원인 조합비는 개별 조합원 급여에 따라 조금 상이한데, 월평균 임금에 따라 조합비(100만원 이상 2만원, 100만원 미만 1만원5천원, 실업자 5천원)를 달리 걷었다.

보육노조의 교섭체계는 다른 사회복지서비스 노조와 달리 지자체 교섭과 사업장별 교섭을 진행했다. 특히 2005년 11월 부산시와의 교섭(처우개선비 문제)은 노조 출범 첫해 매우 의미 있는 성과를 남겼으며, 2006년 하반기 여성가족부와 중앙 교섭을 진행하려는 과정까지 있었다. 한편 보육노조는 전국적 조직이라는 지리적 한계를 극복하기 위해 나름의 체계적인 일상사업들을 진행했다. 특히 노동조합은 연대활동이나 대외사업을 소홀히 하지 않고 노조에서 할 수 있는 범위 내에서 매우 적극적으로 참여했었다. 이는 개별 사업장에서 부당노동행위 등의 사태가 발생할 경우 보육 노동자 몇 명의 힘으로는 한계가 있으며, 이를 해결하기 위한 방안으로는 지역 내 연대활동이 그 무엇보다 중요하다는 인식을 갖고 있었기 때문이다. 이렇게 보육노조의 활동이 다른 노조에 비해 연대사업에 대한 인식이 확고한 것은 과거 지역탁아소연합회와 한국보육교사회 시기부터 진행했던 지역사회 보육운동의 경험에서 기인된 측면이 있다.

한편 보육노조의 조직 및 홍보사업은 체계적이고 지속적으로 운영되었다. 노조의 주요 홍보 수단인 홈페이지와 소식지의 경우 타 노조와 달리 집행부 내 1인이 전담하여 운영했을 뿐 아니라, 내부 콘텐츠의 구성과 조합원들의 접속 빈도(조회 수) 또한 매우 높은 편이었다. 더불어 이메일로 전달되는 노조 소식지의 경우 단지 조합원에게만 배포되는 것이 아니라, 노조 활동을 통해 수집된 이메일을 적극 활용했다. 반면에 노동조합의 교육훈련은 일반 조합원의 의무교육을 제외하고는 간부(연 4회) 위주로 진행되었다.

[부표 2] 보육, 자활, 사회복지노조 기초 현황(2007.10)

비교	조직 명칭	사회복지노동조합 (전 서울경인지역사회복지노조)	전국자활노동조합 (전 한국자활후견기관노동조합)	전국보육노동조합
노조	창립시기	• 2003. 1. 25	• 2003. 3. 29	• 2005. 1. 16
	조직 내 위상	• 직종 조합원 조직	• 직종 조합원 조직	• 직종 조합원 조직
	상근자 수	• 1명(중앙1, 지부12)	• 1명(중앙1, 지부0)	• 8명(중앙3, 지부5)
	조직체계	• 지역별(지부 12개, 지역 개)	• 지역별(지부 10개, 분회 105개)	• 지역별(지부 5개)
조합원	조합비	• 지부 - 총액 1.3%(정률) • 지역 - 2만원(정액)	• 총액 1.5%(정률)	• 급여 100만원이상 - 2만원 • 급여 100만원미만 - 1만5천원 • 실업자- 5천원
	창립초기 인원	• 200명	• 214명	• **명(당시 조합원수 대외비)
	현재 인원(a) (2006.10)	• 346명	• 350명	• 288명
	조직대상(b)	• 59,313명(종사자 기준)	• 1,392명(종사자 기준)	• 108,549명(원장 제외)
	조직대상시설 수	• 60,365개	• 262개(청소년자활 20개 포함)	• 28,367개
	조직율(a/b)	• 0.6%	• 25.1%	• 약 0.2%
	사용자 태도	• 억압 높음	• 억압 낮음	• 억압 높음
	의식적 노력	• 낮음	• 중간	• 높음
	자발적 동원	• 낮음	• 높음	• 낮음
노동조합 주요 요구 사항	주력 집단	• 서울/인천/경기지역 사회복지사	• 전국 지부 실무자	• 서울/인천/부산/광주/전남 보육교사
	교육 훈련	• 간 부 - 연평균 2회 • 조합원 - 지부별 교육	• 간 부 - 연평균 2회 • 조합원 - 지부별 교육	• 간 부 - 연평균 4회 • 조합원 - 연 1회 의무
	노조조합 주요 요구 사항	• 사회복지재정 지방이양 중단 • 사회복지예산 확충 • 기금사업 등의 필수사업화 및 비정규직 정규직화 • 사회복지사업법 개정, 위탁법인의 고용승계 보장	• 자활 실무자 처우개선 • 자활제도개선 • 비정규직(기금/전담인력) 정규직화	• 생활임금 보장 • 8시간 노동 • 필요인력 확충 • 국공립시설 확충 • 민간위탁폐지(직영화)
	교섭 구조 (협의 포함)	• 없음	• 대정부교섭 : 보건복지부-지침개정,제도개선 : 기획예산처-예산확대	• 대정부교섭 : 여성가족부 교섭시도
단체 행동	관련 사용자 단체	• 한국사회복지시설협회 • 한국장애인복지시설협회 • 한국사회복지관협회 • 한국장애인복지관협회 등	• 한국자활후견기관협회	• 한국보육시설연합회
	주요 행동 (기간)	• 사회복지 공동투쟁본부 (2003년 4월-5월) • 사회복지예산확충 집회 (2003/8/25, 10/13) • 개별 사업장 투쟁 - 정립회관/부천 삼정복지관, 장애인복지관 투쟁 등 • 조합원	• 사회복지예산확충 집회 (2003/8/25,10/13) • 평가반대투쟁/실무자처우개선투쟁 (2003년 9월-10월, 15일) • 부당감사철폐 투쟁 (2004년 7월-8월, 30일)	• 여성가족부 대정부 투쟁 (2006년 6월-8월, 60일) • 개별 사업장 투쟁 - 울산 반구 어린이집 투쟁 등
	행동형태	• 사회복지노동자 대회-관계부터집회(03) • 1인 시위, 서명운동, 사이버시위 등	• 관계 부처 집회(03,04) • 협회 단식투쟁(03.9.15-20)	• 노숙투쟁(7/31-8/1) • 여성가족부 1인시위(8/7-8/25) • 온라인 시위
	성과	• 사회복지노동자들의 단합된 모습 • 공투본 결성 등의 연대 활동경험으로 산별추진 요구 제기	• 정부와 교섭 틀 마련 • 노조 건설 이후 계속된 투쟁으로 내부조직 인정	• 정부와 교섭 틀 마련 • 실질적 요구안 획득 • 조직 역량강화 및 조직화 기여
문제	• 지부 활동에 제한된 조합원 활동 • 노조 활동의 자원(인력/예산) 부족으로 인한 활동 제약	• 집행부 선도투쟁으로 조합원 동원 또는 내용합의 부족 • 협회의 교섭으로 투쟁 마무리	• 투쟁목표 및 교섭과정의 대응 부재 • 경험 부재의 한계점 인식 • 조합원과의 소통 및 공유 미흡	

주 : 조직률을 차이를 설명하는 변수는 객관적 자료는 아니며, 연구자가 조합원 및 노조 간부 인터뷰 및 노조 내부 현황을 종합적으로 판단하여 정리한 것임.

