

2018년 노동운동의 길을 열자!



2018. 1. 27.(토) 10시~18시
청년문화공간[주]동교동

참가비는 1만원입니다. 접수처에 납부해주세요.

프로그램

Program

| | |
|-------------|---|
| 10:00~10:30 | 접 수 / 교육안내 (바실리오홀) |
| 10:30~12:00 | [교육] 노동조합 활동 꿀팁 ① 처음 문을 두드리는 사람들에게, 노동조합 상담 ABC ② 이겨놓고 싸운대! 노동자를 위한 경영분석은? ③ 기자가 쓰고 싶은 노동기사란 ④ 사업기획 이렇게만 하면, 슈퍼 그웬잇! |
| 12:00~13:00 | 점 심 |
| 13:00~15:00 | [강의] 2018년 노동조합활동가의 역할과 과제 - 강사 : 박준형 사회진보연대 노동위원장 (바실리오홀) |
| 15:00~17:00 | [토론] 사례로 배운다! ① 노동조합 만들기 ② 노동조합 넓고, 강하게 ③ 노동조합, 세상을 바꾸자 |
| 17:00~18:00 | 마무리 마당 |

목차

| | | |
|------|---------------------------------|----------|
| 인사 | 2018 노동조합활동가학교 기획단장 인사말 | 6 |
| | ① 처음 문을 두드리는 사람들에게, 노동조합 상담 ABC | |
| 노동조합 | ② 이겨놓고 싸운다! 노동자를 위한 경영분석은? | |
| 활동꿀팁 | ③ 기자가 쓰고 싶은 노동기사란 | |
| | ④ 사업기획 이렇게만 하면, 슈퍼 그웁잇! | |
| 강의 | 2018년 노동조합활동가의 역할과 과제 | 8 |
| | ① 노동조합 만들기 | 27 |
| 사례로 | ② 노동조합 넓고, 강하게 | 54 |
| 배운다! | ③ 노동조합, 세상을 바꾸자 | 75 |

[인사말]

새로운 세상, 새로운 노동조합을 함께 꿈꾸고 함께 만들어갑시다!

박지영 | 2018 노동조합활동가학교 기획단장

노조활동가학교에 오신 노동자, 노조 조합원, 노조 간부 여러분 반갑고 환영합니다!

저는 현재 민주노총 공공운수노조에서 활동하고 있고, 올해로 노동조합에 가입하고 활동한지 17년이 되었습니다.

17년 전, 노동자 중에서도 여성노동자가 독립적으로 생활할 수 있을 정도의 임금을 받고, 여성직종이라고 분류되지 않는 직업에서도 본인의 의사에 따라 신나게 일하며 살 수 있는 세상을 만들겠다고 노동조합에 가입했었습니다. 17년이 흐른 지금, 더 이상 꿈꾸지 않고, 노조 현안에 파묻혀 허덕거리고 있는 자신의 모습을 보고 있습니다 ^^

여기 참석하신 분들은 노동조합 활동하시면서 가장 어려운 점이 무엇인가요? 조합원들이 꿈쩍도 안 하려고 하면서 이거해달라 저거해달라 요구만 많은 것? 조합원들이 비정규직 정규직화에 반대하며 탈퇴한다고 하는 거? 간부회의만 하면 싸워서 말리고 달라고 해야 하는 것? 아마도 다양한 층위의 다양한 문제점을 겪고 있으실 것입니다.

이번 노조활동가학교는 장기적인 저성장 시기, 문재인 정부라는 조건에서 노조활동가들이 어떤 방향에서 활동을 해야 할지, 그러한 방향 하에서 활동하는 데 도움이 되는 노하우와 실제 활동사례도 소개하려고 합니다. 평소에 부딪히는 모든 문제에 대한 답을 얻을 수는 없겠지만 '왜 노동조합을 하는가?'라는 본질적인 질문을 던지고 함께 답을 찾으려고 합니다. 그리고 앞으로도 이러한 질문을 회피하지 않고, 직시하며 답을 찾으려는 집단적인 노력을 함께 하자는 제안을 드리고 싶습니다.

저도 이번 노조활동가학교를 계기로 오랜 시간 잊고 있었던 꿈을 다시 꾸려고 합니다. 새로운 세상, 새로운 노동조합을 함께 꿈꾸고 함께 만들어갑시다! 투쟁!

[강의]

2018년
노동조합활동가의
역할과 과제

[강의]

2018년 노동조합활동가의 역할과 과제

박준형 | 사회진보연대 노동위원장

〈중기적 시각에서 현재 정세의 특징〉

- 세계 자본주의 구조적 위기
 - 이윤율 저하, 소득집중(양극화) 심화
 - 2007~8년 금융위기 이후 경제위기 장기화와 정치위기 전개
 - 분기하는 대안들, 20세기 초의 반복인가 : 트럼프, 마크롱, 시리자 혹은 소득주도성장?
 - 신자유주의 위기와 임기응변 : 양적완화/최저임금 인상 등
- 한국에서 위기의 특수성
 - 보수주의 정권의 실패, 촛불 시위와 정권 교체
 - 재벌 체제 모순, 심각한 양극화 : 상대적으로 신속한 2008~9년 금융위기 위기극복, 그러나 구조적 모순 심화
 - 재벌/공기업 정규직 중심 “민주노조”의 위기
 - 예) 공공부문 비정규직 정규직 전환 과정의 쟁점들, 기아차 비정규직지부 분리

1. 올해 노사, 노정, 노사정 주요 예상 쟁점

- 노사관계의 여러 쟁점은 문재인 정부의 개혁정책의 방향, 크기 등에 영향을 크게 받을 것임. 정부는 양대지침·성과연봉제 폐기 등 대선 시기 공약한 정책과 공공부문 비정규직 정규직전환, 파riba게뜨 불법파견 판정 등 개혁을 집권 초기에 속도감 있게 일부 진행했으나, 이후 한상균 위원장 사면지연 및 이영주 사무총장 구속, 노동시간 단축 입법 지연 등 노사관계 개혁 의지에 대한 우려가 높아짐. 정부여당은 지방선거를 고려해 개혁 정책

속도 조절에 나설 것으로 진단

- (노정, 노사정) △노사정 대화 방식을 둘러싼 힘겨루기(상반기) 및 사회적 협의 본격화(하반기), △노동시간 단축 제도 개선이 상반기 쟁점으로 예상, △ILO협약비준-노조할 권리 쟁점은 주로 지방선거 이후 부각될 것으로 예상, △공공부문 비정규직 정규직전환은 파견·용역 전환 심의가 본격화되고 민간위탁 등 2~3단계로 확대되면서 쟁점 확산, △최저임금 인상률과 함께 산업범위가 지방선거 직후 가장 뜨거운 쟁점으로 부각 예상됨

* 노동시간 단축은 2월 국회에서 재심의 예상, 현재 논의 내용들은 단계적 시행·할증을 문제는 부정적이나 59조 단계적 폐기 논의는 긍정적이나 환노위 여야간사 조정안은 양대노총이 모두 수용하기 어려움. 1월18일 대법원 전원합의체 공개변론 예정

* 최저임금 인상은 2020년까지 1만원 수준에 도달하기 위해서는 올해에도 지난해 수준(16~17%) 인상이 이루어져야하므로, 자본측의 반대가 강력할 것으로 예상됨

- (노사) 사업장별 노사관계는 법·제도와 정부정책 변화에 따라 영향이 많을 것으로 예상되며, △노동시간 단축 입법에 따른 임단협 개정, △양대지침 폐기 등에 따른 임단협 원상회복, △최저임금 인상에 따른 저임금노동자 임금인상, △공공기관 비정규직 정규직 전환 및 임금체계 교섭, △해고자 복직 등 적폐 청산 등이 사업장별로 주요 쟁점으로 부각될 것임

* (공공부문) △공공부문 비정규직 정규직 전환(특히 간접고용 쟁점 본격화), △공공부문 임금체계 개편논의가 상반기부터 부각(정부의 정규직 및 무기계약직 직무급제 시도), △노동시간 단축의 적용 방식 논란, △공공부문 노정교섭(협의)제도화는 연중 논의 지속되나 하반기 본격화 예상, △공공기관운영위원회, 경영평가 개혁 등 공공부문 개혁 과제 부각될 것으로 전망

<참고> 기관별 노사관계 전망 예측

o 매일노동뉴스, 노사정 전문가들이 선정한 2018년 주요 노동이슈(우선순위 순)

(1)노동시간 단축, (2)최저임금 인상 및 산업범위, (3)공공부문 비정규직 정규직화, (4)노사정 대화, (5)노조할 권리 확대, (6)임금체계 개편 논의, (7)청년실업문제 해결 등 양질의 일자리 창출, (7)파리바게뜨 등 불법파견 문제 해결, (9)직장 민주화, (9)일터 안전 강화, (9)ILO 핵심협약 비준, (9)개헌(노동헌법), (9)사회적 격차 완화

| 노사정 · 전문가들이 뽑은 2018년 주목할 노동이슈 | | |
|-------------------------------|-------------------------|-----|
| 1위 | 노동시간단축 | 72표 |
| 2위 | 최저임금 인상 및 산입범위 | 66표 |
| 3위 | 공공부문 등 비정규직 정규직화 | 51표 |
| 4위 | 노사정 대화 향방 | 24표 |
| 5위 | 노조할 권리 확대 | 17표 |
| 6위 | 임금체계 개편 논의 | 11표 |
| 공동 7위 | 청년 실업문제 해결 등 양질의 일자리 창출 | 7표 |
| 공동 7위 | 파리바게뜨 등 불법파견 문제 해결 | 7표 |
| 공동 9위 | 직장 민주화 | 3표 |
| 공동 9위 | 일터 안전 강화 | 3표 |
| 공동 9위 | ILO 핵심협약 비준 | 3표 |
| 공동 9위 | 개헌(노동헌법) | 3표 |
| 공동 9위 | 사회적 격차 완화 | 3표 |

○ 한국노동연구원, 2018년 노사관계 전망

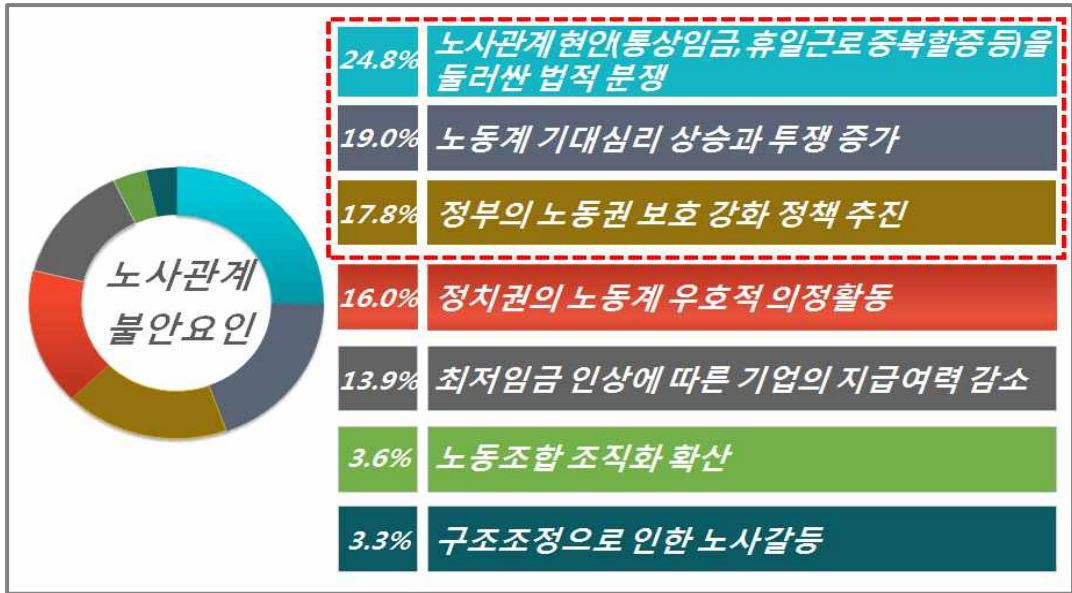
- 전체전망으로 '의견개진의 본격화와 타협과 조율' 확산,
- 사안별로는 △노사정위 정상화 가능성, △산별교섭의 확대와 노조 조직률 제고 가능성, △비정규직 차별해소를 위한 제도개선 가능성, △정규직전환, 근로시간, 최저임금 인상범위 등 쟁점 부각 등 예상

<표 2> 2018년 주요 노사관계 쟁점 사안 및 내용

| 2018년 주요 노사관계 쟁점사안 | 내용 |
|-------------------------------------|--|
| 사회적 대화 | - 사회적 대화의 의제와 참여방식 - 노사정위원회의 개편 |
| 공공부문 비정규직 정규직화 (1단계 후속 및 2단계 실시) | - 전환방식(직접고용과 자회사) - 근로조건(임금체계 및 인사규정)의 내용 |
| 노동기본권 보장 확대 | - 전교조, 공무원노조 법외노조 철회 여부 - 특수형태근로종사자 노조법 적용 여부 - ILO 기본협약 국회비준 여부 |
| 근로시간 단축 | - 할증률 적용기준과 근로시간단축 적용방안 |
| 최저임금 | - 최저임금 산입범위와 인상률 |
| 고용노동관련 법 개정 사안 | - 생명안전업무의 직접고용 - 기간제 사용사유제한 |
| 기업 내 원·하청관계 개선 | - 불공정거래 및 원청의 책임범위 - 불법파견에 대한 근로감독 |
| 임금체계 개편 | - 동일가치노동 동일임금의 적용방안 - 직무급 임금체계의 확대 |

○ 경총, 회원사 인사노무 담당자 조사

- 노사관계 불안요인으로 (1)노사관계 현안(통상임금, 휴일근로중복할증 등) 법적 분쟁, (2)노동계 기대심리 상승과 투쟁 증가, (3)정부의 노동권 보호 강화 정책 추진, (4)정치권의 노동계 우호적 의정활동, (5)최저임금 인상에 따른 기업의 지급여력 감소 등
- 노사관계가 불안할 것으로 전망되는 분야는 '협력업체 및 사내도급'으로 예상, 임단협 최대 쟁점, '임금 인상', '근로시간 단축과 인력 충원', 최우선 정부 정책 과제 '근로시간 단축 부담 완화' 주문으로 진단



○ 노사관계 쟁점이 올해 각급 노조 활동에 주는 시사점

- 노동 관련 쟁점이 있어서 정부가 주요한 행위자인 상황으로, 노정 관계(대화와 투쟁 양 측면)가 중요한 국면이므로, 정치 일정을 고려, 활용한 대응 전략 필요
- 노사정 관계, 사회적 대화, 노정교섭 및 산별교섭 등 대정부 관계는 요구안 실현을 위해서도 중요하므로 신중한 판단이 필요하며, 노조 내부에도 쟁점이 있는 부분으로서 충분한 조직적 합의를 도출할 수 있도록 하는 노력 필요
 - * 노사정 사회적 협의, 정치방침(지방선거) 등을 둘러싼 노동운동 내부의 갈등적 쟁점이 다시 부각될 가능성이 있음. 올바른 논쟁은 필요하나 이것이 노동운동의 단결을 해치지 않도록 하는 노력 병행 필요
- 거시 경제 상황은 당분간 양호하므로, 임금인상과 고용안정 등 친노동정책과 재벌개혁을 추진하기에 용이한 시기인만큼, 정치적 논리에 따라 개혁이 더 늦추어지지 않도록 정치·사회적 운동을 전개하는 것이 중요한 시기
- 정부의 전향적인 노동행정을 요구하는 것과 함께, 사업장에서는 이명박-박근혜 정부를 거치면서 개악된 단체협약을 원상복구하기 위한 공세적 요구 투쟁 필요

- 정부가 공공부문에서부터 정규직·무기계약직(정규직전환자) 임금체계 개편을 추진하려 하며 전체 노동시장의 임금체계에도 영향을 줄 것이므로 각 노조는 임금체계에 대한 대응 방향에 대한 정책적 조직적 준비 필요
- 베이비붐 세대(50년대말 출생)의 정년 퇴직이 계속 진행되고 있고 신규채용이 이루어지고 있으므로, 각 기업별 현장에서도 신입 청년 조직화가 중요한 과제로 부각

2. 노사, 노정 관계와 경제정책의 쟁점

- 최저임금·비정규직·노동시간 등 대중적 요구를 통해 대선 공약, 새 정부 고용·노동 정책에 반영된 쟁점을 어떤 방식으로 정부 정책에 반영하여 제도화할 것인가, 사업장 단위에서 적용할 것인가를 둘러싸고 노·사·정 간 쟁점이 형성되는 국면으로 볼 수 있음. 정부는 이러한 쟁점을 ‘연착륙’ 혹은 책임을 분담하기 위해 사회적 협의를 통하려는 것으로 볼 수 있음. 한편, 문재인 정부가 최저임금·비정규직·노동시간 등 쟁점을 어느 정도 수용하는 경제 정책적 근거를 함께 진단할 필요가 있음

○ 문재인 정부 경제정책의 쟁점

- 문재인 정부 안에서는 경제정책 방향으로 소득주도성장론과 혁신성장론이 공존하며, 이들은 갈등하거나 절충, 융합되고 있음(이 둘이 결합된 2차 ‘좌파 신자유주의?’)

- 최저임금, 노동시간, 비정규직, 사회안전망 강화 등 정부 정책을 통해 부각되는 쟁점들은 이들 정책을 통해 도출된다는 점에서 좀 더 살펴볼 필요가 있음

㉠ 소득주도성장론 : 수요혁신으로 성장, 장하성(청와대 정책실장)-홍장표(경제수석)

* 노동자의 소득이 늘어나면 소비 여력이 늘어나 생산이 증가하는 식으로 경제가 선순환, ILO 이상헌 등이 제시한 ‘임금주도성장론’의 변형(한국의 높은 자영업자 비율 등)

㉡ 혁신성장론 : 공급혁신으로 성장, 김동연(기획재정부장관)-변양균(전 청와대 정책실장)

* 규제 개혁과 신산업 발굴 등 공급 혁신으로 일자리를 만들고 소득을 늘려 구매력을 키우자는 전략

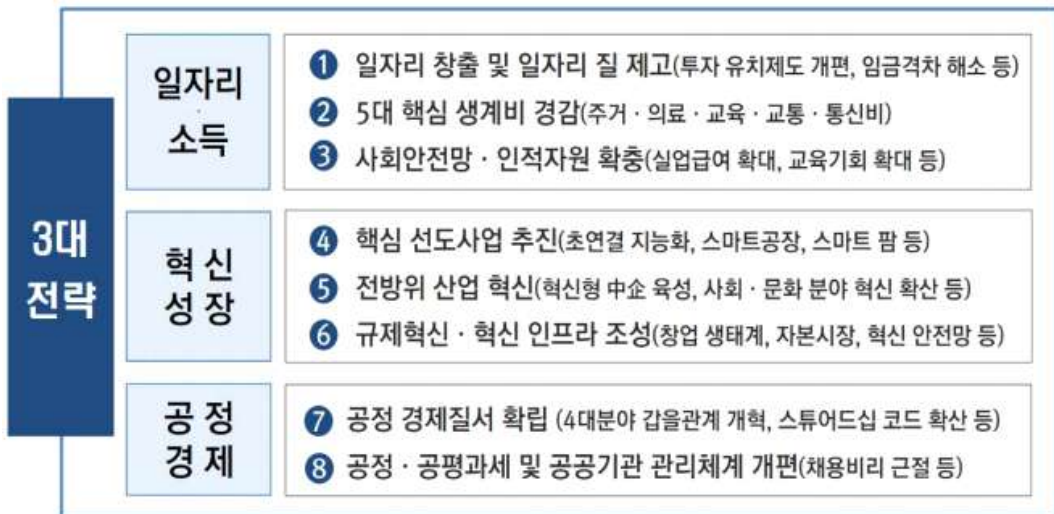
- 두 가지 전략이 모두 올해 경제정책방향(기획재정부)에 반영됨(3대 전략), 다만 이러한 정책을 수행하기 위해서는 조직노동의 일정한 양보가 필요하다는 점, 이를 위한 사회적 협력이 필요하다는 공통점

㉢ 소득주도성장론은 자본가 이윤의 저축과 투자가 아니라 오히려 노동자 임금의 소비가 경제성장의 원천이라는 반경제학적 주장이며, 금융세계화에 포섭된 한국 경제의 구조적 모순을 극복할 대안이 될 수 없음.

㉔ 혁신성장론은 신자유주의적 규제완화론(노동, 토지, 투자, 왕래의 자유) 여전히 주장(다만 이러한 '자유'의 실행가능성을 확보하기 위해 사회보장/안전망 구축 주장), 스펀터식 혁신을 주장하나 실체가 불분명한 '4차 산업혁명' 지원 정책 이상을 제시하지 못하고 있음. 특히 최근 노사정 대화를 촉구하면서 문재인 대통령은 "유연안정성"을 강조하면서 노동정책에서도 혁신성장론의 문제의식에 더욱 강조점이 옮겨지는 것으로 진단

* 최근 양대노총 위원장과의 면담에서는 비정규직 정규직전환 정책에 밀려 상당 기간 언급되지 않았던 노동시장의 '유연안정성 (Flexicurity)'을 다시 강조. 참여정부 시절부터 정부는 노동시장 정책의 방향으로서 제시되었던 유연안정성 모델은 고용과 노사관계의 유연성을 증진하면서 이를 보완하기 위해 노동시장 취약계층의 안정성(고용안정성 및 사회보장)을 동시에 제고하자는 정책. 고용불안정이 높은 한국 노동시장에서 우선 과제로 고용안정성을 증진해야한다는 정책방향에 대한 조정을 의미하며, 기업수준의 고용유연화를 유지하거나 확대하고 이를 사회보장으로 보완하겠다는 것으로 이해할 수 있음

- 문재인 정부는 소득주도성장과 혁신성장을 통해 한국 경제의 패러다임을 일자리 중심 경제, 공정 경제로 전환할 것을 국정목표로 제시함. 그러나 이것이 한국 경제체제가 재벌-수출 중심 성장 경로에서 탈피하는 것을 의미하는 것은 아님.



△ [참고] 2018년 정부 경제정책방향(관계부처 합동)

○ 정부 정책에 대한 진단

- 문재인 정부의 혁신성장, 공정경제 정책은 전통적인 신자유주의 정책에 가까우며 한국 경제의 재벌중심 금융세계화를 뒷받침, 소득주도성장론에 입각한 최저임금 인상과 같은 비전통적 '비상응급조치'를 배합하는 것으로 평가할 수 있음

- 일부 정책을 넘어서 문재인 정부의 개혁정책이 노동자 계급의 대안과 같다고 볼 수는

없음. 정부의 개혁의지가 불충분해서라기보다는 애초 경제정책이 스스로 정한 한계 안에 있기 때문

- 무엇보다 재벌이야말로 한국 경제의 제도적 변화를 가로막고, 생산성 발전을 제약하며 불평등을 초래한 적폐라는 점에서, 정부 경제정책을 둘러싸고 형성되는 쟁점으로서 '정부 실패 VS 시장실패', '정부·공공부문 확대를 위한 증세 VS 기업 혁신과 성장을 위한 규제 완화'라는 프레임에 갇혀선 안 됨. 노동자운동은 그 프레임을 깨고 '재벌체제 온존 VS 노동조합·노동권 강화'라는 쟁점을 형성해야 할 것임

- 소득주도성장론이 제시하는 구체적인 정책 과제 중 일부(최저임금 인상, 임금인상을 위한 노조 확대 등), 혁신성장론이 제시하는 구체적인 정책 과제 중 일부(사회보장/안전망 구축 등)는 노동자운동이 더욱 철저하게 요구할 수 있으나, 반면 노동유연화, 의료민영화 정책 부활과 같은 정책에는 적극적인 반대 운동 필요, 문재인 정부의 경제 정책을 지지하지는 않지만, 구체적인 정책 과제에 대해서는 사안별로 판단할 필요가 있는 것임

3. 다시 돌아보는 노동조합 운동의 목표

- 노동조합의 본질과 모순에 대한 원론적인 검토를 통해 지금의 정세에서 활동가들의 과제를 검토

※ 더 읽어볼 자료 추천 : <고전으로 배우는 노동조합운동의 전략과 전술>(김상복, 1991), <마르크스의 임금이론>(케네스 라피데스, 2011) 등

1) 마르크스의 노동조합론 : <노동조합 - 그 과거, 현재, 미래>(1866)

- 제1인터내셔널 제네바 대회에서 채택된 “노동조합의 과거, 현재 및 미래의 문제에 관한 결의문”(마르크스)

① 노동조합 - 그 과거

“노동조합의 직접적인 목표 - 일상적인 이익을 지키는 경제투쟁의 수단”

- 노동조합은 처음에는 자본의 전제적 명령과 싸우고, 제거하거나 혹은 하다못해 억제하고, 그렇게 함으로써 적어도 단순한 노예의 지위 이상으로 노동자를 끌어올리는 계약조건을 쟁취하려는 (자신들 사이의 경쟁을 제거하거나 제한하고자 했던) 노동자의 자생적인 시도에서 발생했다.

- 따라서 노동조합의 직접적인 목표는 노동자와 자본가 사이에서 필연적으로 야기되는 일상투쟁에서 자본에 의한 끊임없는 침해를 격퇴하는 수단에, 한마디로 말해서 임금과 노동시간의 문제에 한정되었다. 노동조합의 이러한 활동은 정당할 뿐 아니라 필요하다.

② 노동조합 - 그 현재

“아직 직접적인 일상투쟁에 몰두하고 있지만 역사적 사명을 자각하기 시작한 노동조합”

- 노동조합은 지금까지 자본에 대항함에 있어서 지역단위의 분산된 투쟁 및 직접적 투쟁에만 자심의 힘을 기울여 왔다. 그들은 임금노예제 그 자체와 오늘날의 생산양식 그 자체를 공격할 힘이 자신들에게 있다는 사실을 미처 제대로 인식하지 못했던 것이다. 노동자들이 정치적, 사회적 운동에 대해서 초연한 자세를 경지하고 있는 이유도 바로 여기에 있다.

③ 노동조합 - 그 미래

- 그 원래의 목적과는 별도로, 이후의 노동조합은 ㉞ 노동자계급의 완전한 해방이라는 위대한 목적을 위하여, 노동자계급의 조직화의 중심으로서 의식적으로 행동하는 것을 배우지 않으면 안된다.

- 노동조합이 이 목표를 향해 전진하는 ㉞ 모든 사회적, 정치적 운동을 지지하고,

- 자신을 모든 계급의 전위적 투사이자 대변자로 간주하려고 한다면 반드시 ㉞ 조합 외부에 있는 사람들도 자기편으로 끌어들이지 않으면 안 된다.

- ㉞ 가장 열악한 임금을 받고 있는 직업, 예를 들어 예외적으로 불리한 사정으로 말미암아 여태껏 저항력을 빼앗긴 채로 있는 농업노동자의 이익에 대해 주의 깊게 대처해야만 한다.

- 노동조합은 그 목표가 결코 좁디좁은 이기적인 것이 아니라 ㉞ 억눌리고 있는 수백만 사람의 전반적인 해방을 향해 나아가는 것이라는 확신을 전세계 사람들의 마음속 깊이 새겨 주지 않으면 안 된다.

○ 마르크스의 임금이론에서 도출되는 노동조합론

- 노동자들은 저임금장시간고강도 노동이라는 자본의 전제적 침략을 막고 자신의 노동력 가치를 유지하기 위해 노동조합을 결성하여 임금 인상, 노동일 단축, 노동조건 개선 투쟁과 같은 경제투쟁(방어적 계급투쟁)을 펼치게 됨. ‘임금노예’에 불과한 노동자계급이 임금투쟁을 통해 “자신들의 노동력 가치를 유지하고 자본의 횡포에 반대하는 노력을 전부 포기한다면 구원의 희망이 보이지 않는 비참한 나락으로 떨어질 것이기 때문

- 그렇다면 실제로 노동자-자본가 간의 임금투쟁이라는 일종의 ‘관습’ 또는 노동조합이라고 하는 계급투쟁의 역사적 제도는 임금 결정에 어떠한 영향을 미치는가. 앞서 보았듯이 임금률의 장기 추세를 관찰한 결과에 따르면, 노조의 경제투쟁으로 인해 임금률은 노동력 가치와 상응한다는 사실을 알 수 있음. 다시 말해서 노동생산성의 상승을 보상할 것을 요구하는 노조의 경제투쟁에 따라 임금률이 비례적으로 상승. 이런 의미에서 노동조합은 자본주의적 착취에 저항하는 노동자계급의 가장 기본적인 조직형태라고 할 수 있음.

- 그런데 동시에 이를 역으로 생각해보면 경제투쟁의 최선의 결과는 현상 유지일 따름이

라는 사실을 알 수 있음. 마르크스가 강조하듯이 경제투쟁은 임금제도라는 원인이 아니라 그 결과에 대한 투쟁이기 때문에 노조가 자신의 조직된 힘을 노동자계급의 최종적 해방, 즉 임금제도의 궁극적 폐지를 위한 지렛대로 이용하지 않는다면 총체적으로 실패할 수밖에 없는 것. 같은 맥락에서 ‘노동자들의 투쟁의 진정한 결과는 [임금률의 인상이라는] 직접적 성과가 아니라 점차 확대되는 그들의 단결’

2) 노동조합 노선 : 사회운동으로 노동자운동의 부활

o 20세기 노동조합 운동 노선

| 노조노선 | 대표하려는 이익 범위 | 강조하는 기능 | 주요대상 | 대상과의 관계 |
|---------|-------------|------------|---------|---------|
| 비즈니스 노선 | 조합원 | 경제적 기능 | 사용자 | 타협적/대립적 |
| 코포라티즘노선 | 노동자계급 | 경제적&정치적 기능 | 국가 | 타협적 |
| 변혁적노선 | 노동자계급 | 정치적&교육적 기능 | 국가, 총자본 | 대립적 |
| 전체주의 노선 | 국가, 국민 | 전체주의적 노선 | 국가 | 타협적 |

* ‘민주노총의 과거, 현재, 미래’, 장귀연, “신자유주의에 맞서는 노동운동”

- 신자유주의 위기에 대한 대안이 모색되는 21세기 노동자에게 적합한 노동조합운동의 노선은 무엇일까

o 21세기의 노조운동과 사회변혁(윤소영, <마르크스의 ‘경제학 비판’과 대안세계화 운동>)

- 노조는 자본에, 다른 대중조직도 국가에 포섭되어 있지만, 그럼에도 불구하고 노조와 자본 사이의 모순, 대중조직과 국가 사이의 갈등은 항상 존재, 자본에 의해 실질적으로 포섭되어있는 노동이도 착취의 모순이 존재하는 한 언젠가는 혁명적인 운동으로 진출.

- 또 국가에 의해 이데올로기적으로 포섭되어있는 대중이라도 이데올로기적인 갈등이 존재하는 한 언젠가는 혁명적인 운동으로 진출하게됨. 물론 착취의 모순과 이데올로기적 반역이 해후한다는 확실한 보장은 어디에도 없고 모든 것은 특정한 정세 속에서 노조를 비롯한 대중조직이 어떻게 개조되는가에 달려 있을 것

- 다시 한번 인류는 자본주의에서 새로운 사회로의 이행을 모색하는 장기적인 사회운동을 시작해야 할 것인데, 이렇게 하기 위해서는 우선 노동자 운동이 사회운동으로 부활해야 할 것. 이를 위해서는 당과 노조를 중심으로 한 20세기의 노동자 운동은 19세기의 노동자 운동을 교훈삼아 여성운동과 결합할 수 있는 더욱 신축적인 21세기의 조직형태를 발명해 내야 할 것. 이것이 오늘 세계적 규모에서 전개되는 대안세계화 운동과 반전운동의 성공적인 결합을 위한 전제조건

3) 노동조합의 구조적인 모순과 활동가의 역할

- 현장 활동가들이 사회운동으로 노동조합을 조직한다고 할 때, 노동조합이라는 조직의 구조적 모순에 대해서 생각해볼 필요가 있음

o 조직을 구성하는 두 가지 요소

① 물질적인 기구 + ② 구성원을 묶어주는 공동의 **이데올로기**

- 물질적인 기구 : 노동조합의 총회, 대의원회, 운영위, 집행부 등

- 구성원을 묶어주는 이데올로기 : 구성원들의 공동의 목표나 이념

* 이데올로기라는 것은 구체적인 “실천”을 통해서 구성원들에게 작동한다. (예를 들어 종교단체에서는 미사, 법회, 노동조합에게는 그것은 조합원들의 노조활동참가와 실천, 투쟁)

o “공동의 이데올로기”

=> 노조 활동에서 주된 문제는 “구성원을 묶어주는 공동의 이데올로기”를 △ **어떻게** 형성하고 △ **어떤 내용으로** 형성할 것인가라는 점

- 노조의 이념과 목표는 두 가지 차원에서 만들어지는데, ① 사업장 단위의 목표 ② 사업장을 넘어선 노동운동, 사회운동적인 목표

- 노조의 목표와 이념을 공유한다는 것은 이를 위해 조합원을 “조직한다”는 것을 의미

- 따라서 노동조합의 간부활동가들은 **조합원과 대화하고 조직하는 것**에 가장 유능한 사람이 되어야. (보통 노조 간부의 자세로 제시되는 “인간적인 친근함, 세심함, 모범적인 생활” 등등은 모두 이를 위한 것)

* (참고) 노동조합의 구조적 한계에 P.Anderson의 주장

① 노동조합은 자본주의에 반대하는 동시에 자본주의의 일부를 이루고 있다.

② 자본이 노동조합 조직의 토대까지 지정한다. (국가와 자본이 정한 구조에 따라 노동조합이 만들어진다.)

③ 노동조합이 사용할 수 있는 주된 무기는 파업인데, 이는 단지 철수 혹은 기권이지 공격의 무기가 아니다.

④ 노동조합은 자신이 대변하는 조합원이라는 분파의 이익을 대변할 수 있을 뿐, 보편적 요구를 하는 데 한계적이다.

⑤ 자본가와 노동자의 힘의 균형이란 있을 수 없고 노동조합의 투쟁수단은 제한되어 있다.

o 노동조합의 이질적 구성과 민주주의에 대한 새로운 검토

- (고전적 인식)노동조합 민주주의에 관한 고전적 논의는 종업원 지위의 공유라는 동질성, 동일 직종이나 조직에 속해 있다는 일반적 특성, 또는 자본에 대항하는 계급의식에서 파

생된 조합원 이해의 보편성과 공유 강조하는 경향, 조합원의 이해관계가 다양하며, 이질적 일 수도 있다는 사실은 보편적인 계급 이해로 극복할 분파주의 문제로 인식

- (노동조합이 가진 이해관계의 다양성)노동조합 민주주의란 다양한 존재, 다양한 이해 그룹으로 구성되며, 따라서 그들 이익을 효과적으로 대표할 권리를 인정한 바탕 위에서 구성될 수 있다는 관점 등장, 조합원을 성과 인종, 민족성, 장애 등에서 파생되는 특정한 이해관계를 가진 이질적인 존재로 보며, 또한 그러한 이해관계를 지닌 그룹들이 노동조합이 추구할 수 있고, 그 과제는 노동조합 안에서 자신들의 이해관계를 대변할 시스템을 갖추므로써 가장 잘 수행될 수 있음을 인정(손정순, <UNISON 통합과정에서의 민주주의>)

- 노조 내의 이질적인 집단들인 중장년과 청년, 정규직과 비정규직, 남성과 여성 노동자, 조직 노동자와 미조직 노동자, 고임금과 저임금 노동자, 취업자와 실업자 연대에 대한 검토가 필요한 시기

4. 2018년, 노동조합 운동의 정세적 과제

1) 당면 투쟁 과제

- 2월부터 당장 과제로 부각되고 있는 노동시간 단축 입법, 최저임금 산입범위 등 쟁점
- 최저임금 1만원 인상(시기와 속도)을 둘러싼 보수진영과 자본의 공세가 심화될 것이므로, 더 전조직적인 투쟁을 조속히 조직화(당면해서는 최저임금 산입범위 대응, 사용자들의 인상효과 무력화 시도 분쇄 투쟁)
- 노조할 권리 쟁취 요구 적극 제기, 실현(ILO 협약 비준과 연계한 법제도 개정 등)
- 현장에서 노동자가 주도하는 적폐청산 투쟁 : 민주노총부터, 산별노조, 단위노조까지 각급 노동조합에서는 지난 10여년 이상 지속된 적폐를 청산하고 후퇴를 거듭해온 노동기본권, 단체협약을 복구, 조합원의 자신감 회복

2) 전략적 방향 : 노동자 격차 축소로 단결의 토대 구축

- 그런데 올해 직면한 당장의 투쟁과제는 노동조합운동의 중장기적 목표라는 측면에서도 중요한 의미를 갖고 있음을 확인할 수 있음
- 노동자 격차 축소(요구)는 노동자 대중의 단결(조직화)의 토대 (한국의 심각한 노동시장 격차는 노동자 단결의 토대를 허무는 문제이기 때문)
 - * 다만 격차 축소의 방법이 상위 10%(대략 연봉7천만원 수준의 공기업·대기업 노동자 포함)의 양보인기는 별도의 문제, '단결의 토대' 구축이라는 측면에서 보았을

때 최저임금 인상과 정액임금인상을 통해 격차를 축소하는 것이 바람직하며, 정규직 노동자에 대한 도덕적 공격은 오히려 상위1% 자산소득계층의 책임을 희석하게 됨

- 이를 실현하기 위한 목표는 올해의 투쟁 과제로 보면 핵심적으로 **“최저임금 인상 + 노조할 권리 쟁취”**라고 할 수 있음
- 또한 최저임금 인상은 외주화와 하청 비정규직 착취를 통해 유지되는 재벌 독식체제를 개혁하는 데에도 중요한 역할을 할 수 있음
- 이를 통해 신자유주의 정책으로 심화되어온 소득격차를 “대압착 Great compression” 하고, 위기의 자본주의 체제를 넘어서기 위한 사회운동을 노조가 전개할 필요가 있을 것
- 이러한 목표를 실현하기 위한 전략적 수단이 ①미조직 비정규직 노동자 조직화 ②민주노조운동의 사회세력화(사회운동노조)라고 할 수 있음

3) 전략적 수단 : 조직화와 노동자 사회운동

① 미조직 비정규직 노동자 조직화

: 노동자 단결을 확대, 격차 축소를 위한 주체 형성

- 이미 지난해부터 공공운수노조, 금속노조 등에서 미조직비정규직 노동자들의 노동조합 가입이 상당히 꾸준히 확대. 노동조합은 아니지만 ‘직장갑질119’와 같은 새로운 시도에도 노동자들의 관심이 확대. 노력 여하에 따라 노동조합이 더욱 확대될 수 있는 호기
- 각급 노동조합에서 미조직 비정규직 노동자 조직화를 위한 활동을 더욱 활발하게 전개할 필요가 있음

② 민주노조운동의 사회세력화(사회운동노조)

: 개별 노사관계를 넘어 신자유주의 체제를 종식하기 위한 사회운동

- “87년 이후 노동운동은 시장에서 시작해 부단히도 사회와 계급으로 나가려 노력했다. 하지만 저임금 장시간 노동체제를 기반으로 한 수출재벌 주도의 경제성장 전략과 반공주의를 사상으로 삼은 지배계급의 통치 전략… 87년 노동자 대투쟁의 교훈은 바로 이것이다. 민주노조가 지속가능한 사회조직이자 세상을 변화시키는 변수가 되려면, 시장에서 사회와 계급으로 다시 분출할 수 있는 프로젝트를 만들어야 한다. 지금껏 지배계급이 민주노조운동의 분출을 막았던 배경, **재벌체제와 냉전체제(오늘날 의미는 미국 주도 금융과 군사 세계화)를 변화시키기 위한 운동을 조직하는 것이며, 간단하게 이야기하면 오늘날 자본주의체제에 도전하는 운동을 만드는 것이다.**”(한지원, 매일노동뉴스, ‘노동자 대투쟁 30주년과 자본주의에 도전하는 노동운동’)
- 지금은 한국사회가 경제위기를 거치면서 신자유주의 정책의 실패가 드러난 이후, 새로

운 사회·경제 체제 대안을 찾아가는 과정. 그런데 이에 대한 자유주의적 대안이 지금 문제인 정부의 소득주도성장, 혁신성장이라고 할 수 있으나 이는 자본을 위한 대안이기도 함 - 그렇다면 노동자 계급에도 대안은 이들과 같을까? 당장의 몇몇 정책은 올바르게만 추진된다면 노동조합도 동의하고 추진에 힘을 실을 것도 있을 것. 최저임금 인상, 노조할 권리 등 ILO협약비준과 같은 정책은 지지할 수 있음.

- 사회운동의 쟁점을 노동조합이 적극적으로 수용 : △여성운동(페미니즘) 쟁점이 사회적으로 부각되고 있으며, 노조 안에서도 여성노동운동을 재활성화하기 위한 노력 필요(성평등, 페미니즘 관련 이슈가 2017년에도 활성화되었으나 정작 노조운동 안에서는 전혀 쟁점화되지 못했음), △심각해지는 동북아-한반도 위기에 대해 노동자 평화운동 필요

- 지난 이명박-박근혜 정부의 엄청난 실패 덕분에 자유주의 정권은 상당 기간 집권할 가능성이 높음. 한편 지난해와 올해까지 단기적으로는 양호한 거시경제 상황은 더 오래가기 힘들 수 있음. 정권 초반의 개혁드라이브도 남은 기간은 길지 않음. 따라서 올해를 거치면서 노동조합과 활동가들은 보다 길고, 넓은 안목으로 경제정책, 노동정책에 대한 노동계급의 독자적인 입장을 만들어가기 위해 노력을 기울여야함. 이것은 정치적·정책적 과제이자 조직적 과제이기도 할 것임

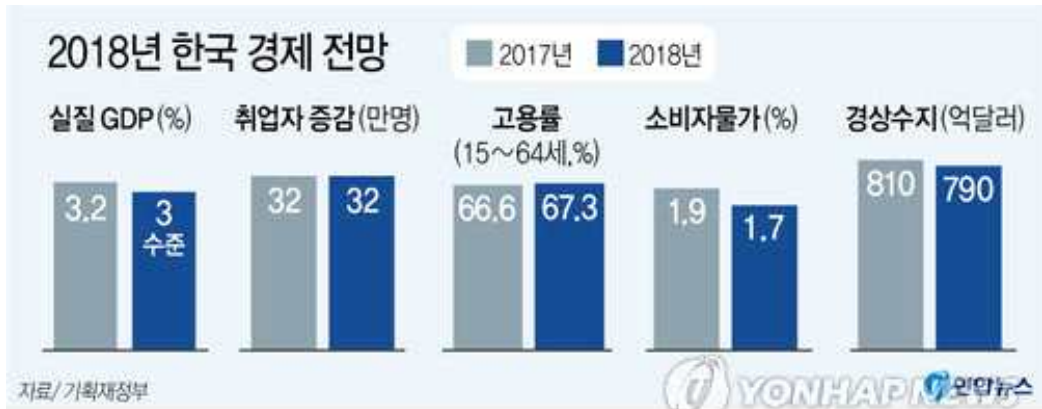
<참고> 정치·경제 동향

○ 거시경제, 정책

- 세계경제의 장기침체 국면, 추세적인 성장률 하락은 계속되고 있으나, 단기적으로 2017년 한국 경제는 세계 경제 호조와 반도체 산업 호황에 힘입어 양호한 성장률 기록, OECD 주요국들도 모두 플러스 성장을 기록할 것으로 전망, 2018년도 미국 경제 성장 지속(과열 우려로 금리 인상), 중국 경제도 안정
- 2018년도 3% 내외의 성장 예상되며 금융 외환시장은 국내외 경기회복세 지속 등으로 대체로 안정적일 것으로 예상. 기업과 개인의 소비 심리도 다소 회복
- 한국은행은 수요 측면에서의 물가상승 압력이 크지 않을 것으로 전망하고, 미 연준의 금리인상에도 불구하고 통화정책의 완화기조를 유지한다는 계획(오히려 유동성 과잉 우려)
- 최근 비트코인 광풍, 강남권 중심으로 부동산 가격상승 등 유동성 자금이 투기로 몰려 거시경제 불안으로 이어질 위험 있음
- 산업별로는 조선업 구조조정 등 업종별 명암은 갈리며, 가계부채는 여전히 위험한 상황
 - * 수출은 반도체, 일반기계, 석유화학, 자동차 등의 수출 증가, 반면 단가하락과 수주 잔량 감소로 선박, 철강, 가전 등의 수출이 감소 전망
- 정부의 재벌개혁 정책은 총수 일가 지배력 남용을 방지하는 지배구조 개선과 주주 의결권 행사 확대, 일감 몰아주기 근절, 국민연금 포함한 스톱어드십 코드 확산 등 개혁정책을 경제정책 방향에 포함. 지배구조 개선에 의미는 있으나 재벌에 과도하게 집중된 경제력 분산을 실제로 추진할 수 있느냐가 성패를 가를 것임

<주요 거시경제 지표(%)>

| 연도 | 2016 | 2017(예상) | 2018(예상) |
|---------------|------|----------|----------|
| 세계 경제성장률(PPP) | 3.2 | 3.6 | 3.7 |
| 한국 경제성장률(GDP) | 2.8 | 3.2 | 3.0 |
| 한국 물가인상률 | 1.0 | 1.9 | 1.7 |



상위 1% 소득점유율 (단위: %)



상위 10% 소득점유율 (단위: %)



*파리경제대학 DB에 등록된 OECD 가입국 기준, 한국은 19개국 중 3위 (자료: 세계 상위소득 데이터베이스)

*한국은 19개국 중 2위

△ 한국의 심각한 소득집중(2015)

○ 고용

- 2017년 고용률은 전년동기대비 0.3%p 증가한 60.7%, 실업률은 전년과 동일한 3.8%를 기록하였음. 고용률은 30대, 50대이상 연령계층에서 전년동월대비 상승하였고, 40대에서는 동일하였으나, 20대이하 연령계층에서 하락하였음

- * 20대는 고용률 감소, 청년실업률은 지난 11월 9.2%로 역대 최고수준 육박(고용률도 감소), 50대 후반에서 60세 초반 연령층 취업자는 증가(전체 고용률 증가 원인)
 - * 업종별로는 수출 호조에 따라 제조업 고용은 완만히 회복, 서비스업 취업자 증가폭 둔화
 - 15~64세 인구 증가율이 빠르게 둔화되고 있으며, 2018년부터는 감소로 전환(2022년부터 감소 가속), 취업자 수 증가폭이 2017년보다 커지기는 어려운 인구 변동 상황, 고용률은 증가하겠지만 경제에는 부정적 영향
 - 정부의 공공부문 일자리 정책에 따라 사회서비스 부문의 일자리 확대가 단계적으로 추진되고 사회서비스공단 등을 통해 고용의 질도 다소 개선될 것으로 전망
 - 정부의 비정규직 관련 정책 개선을 통해 전체 노동시장에서 중견기업 이상에서는 비정규직 비율은 다소 하락할 것으로 예상됨, 다만 중소기업 이상에서는 당장 큰 영향을 주기 어려울 것이며, 최저임금 인상을 빌미로한 고용불안은 단기적으로는 더욱 심해질 수 있음
 - * (종사상 지위별 취업자 전년대비 동향) 임금노동자는 1,988만 4천명으로 25만명(1.3%) 증가, 비정규직이 다소 감소한 것을 확인할 수 있음. 상용노동자는 40만 1천명(3.1%) 증가, 임시직은 10만 2천명(-2.0%), 일용직은 4만 9천명(-3.2%) 각각 감소(통계청 발표 기준)
 - 최저임금은 근래 가장 높은 인상률(16.4%). 고용에 미치는 영향은 불확실하나, 보수언론-자본 측은 고용축소 위협을 억지로 과장하는 여론전 진행 중
 - 4차 산업혁명, 자동화 등 언론에 부각되고는 있으나, 단기적으로 고용에 직접 미치는 영향은 미미할 것으로 예상(이미 한국은 로봇 도입-자동화율이 가장 높은 수준임)
- 정치, 사회
- 문재인 대통령 국정수행과 민주당에 대한 높은 지지율은 문재인 정부의 정책 수행이 용이한 정치적 조건이자, 정부 정책에 대한 반대(비판)을 어렵게 만드는 요인이기도 함
 - * 대통령 직무 수행 긍정 평가 이유로는 '개혁/적폐 청산/개혁 의지'(17%), '서민 위한 노력/복지 확대', '소통 잘함/국민 공감 노력'(이상 14%), '최선을 다함/열심히 한다'(11%), '외교 잘함'(7%), '전 정권보다 낫다'(5%), '일자리 창출/비정규직 정규직화'(3%) 순
 - 6월 지방자치단체 선거가 올해 가장 중요한 정치적 계기(국회의원 재보궐선거 동시 진행)
 - 성평등, 페미니즘 관련 이슈가 2017년에도 활성화되었으며, 2018년에도 더욱 확대될 것으로 예상(미국 영화계 성폭력 사건 이슈화[#MeToo 운동], 여성행진 등, 한국도 [소설]'82년생 김지영', 성폭력 이슈 쟁점화 등)

※ 고용관계, 라이프스타일 관련 대중적 정서

- 전통적인 정세분석 대상은 아니나, 고용관계에 대한 대중 정서의 변화는 노동운동의 의제에도 중요한 영향을 주므로 주목할 필요(키워드 중심)
- 전반적으로 경제의 장기침체 및 양극화 심화·고착, 계층 이동 정체를 반영하는 흐름 확인, 고용안정 희구가 더욱 강해지고 있고, 사회적으로는 '공정성'의 기준을 둘러싼 논란이 형성되고 있음

- (올로족, 소확행) '올로'는 'You Only Live Once'의 줄임말, 한 번뿐인 인생 후회 없이 즐기며 살자는 뜻의 신조어로 청년층 라이프스타일로 확산, 소확행(小確幸)은 작지만 확실한 행복이라는 의미로 하루키 소설에서 등장한 표현, 계층 상승 등이 어려워지고 미래를 준비하기 어려운 청년 세대 조건을 반영
- (가성비, 코스파족) 각각 가격 대비 성능, 'cost-performance'를 일본식으로 발음을 뜻하며, 저렴한 소비재를 찾는 경향을 의미, 거시 경기 호조에도 불구하고 실질소득이 정체되면서 대중의 소비재 구매 수준 하락
- (삶의 질 인식 변화) 최근 조사(한국일보)에서 2030세대는 “월급 300만원과 연 1회 해외여행이면 성공한 삶”으로 인식, 고소득·명예·권한 등은 후순위로 밀림. 77%는 주 40시간 이하 근무 원하는 것으로 조사
- (갑질119) '비정규직없는세상' 등 사회운동이 시작한 '갑질119'(신고센터) 운동은 병원, 어린이집 등 여러 사업장에서 사용자의 갑질 부각, 특히 중소기업 사업장에서 노조 미조직 노동자들의 광범위한 불만이 잠재하고 있음을 드러냄
- (정규직전환 관련 '공정경쟁' 주장) 기간제교사, 인천국제공항, 서울지하철 등 공공부문 비정규직 정규직 전환 쟁점에서 일부 청년(정규직/취준생)들이 '공정경쟁'을 앞세워 정규직 전환 반대, 입직 경로에 대한 절차적 공정성에 대한 과도한 집착, '정규직'이 새로운 사회적 신분이 된 현실, 노조운동의 반성과제를 드러냄

[토론]

사례로 배운다

[토론1]

노동조합 만들기

[토론1. 노동조합 만들기 - ①]

토목건축 건설노동자 조직화 사례

- 지역노동시장을 중심으로 -

어광득 | 건설노조 경인건설지부

- * 노동조합 이름: 전국건설노동조합 경인지역본부 경인건설지부
- * 조합원 수: 530명
- * 조합의 구성: 조합원팀 24개팀(290~310명 규모)을 중심으로 대부분 형틀 목수로 조직되어 있음. 내선전기, 철근, 타설, 해체 등 타 직종 극소수.
- * 사업장 설명: 인천, 영종도, 김포 대규모 아파트 건설 현장에서 조합팀이 일 하는 중. 일반 소규모 빌라, 오피스텔 현장에서 일하는 조합원도 다수

* 건설노동자들의 상황, 특성

건설 현장은 누군가 집을 지어야 일이 시작되는 곳이다. 물건을 선 생산 후 판매하고, 반복적, 표준적으로 직접 생산하는 일반 제조업 현장과 달리 수요가 항상 불안정할 수밖에 없다. 주문생산 방식이기 때문에 건설 현장이 개설되고 일이 시작되면 그 공정 수행에 필요한 직종의 노동자들이 임시 취업해 일을 한다. 건설산업은 단일 업종으로는 가장 많은 인원(185만명, 전체 취업인원의 7.0%, 2016년)이 취업하고 있지만 취업자의 73.5%를 차지하는 건설노동자 대부분이 일용직, 임시직으로 고용되어 고용 안정성이 낮다. 마치 프로젝트 계약직처럼 현장에 필요할 때만 데려다 쓰기 때문이다.

대부분 일용직이다 보니, 1년 중 건설노동자들은 비가 오거나 일이 없는 날에나 쉴 수 있다. 언제 다시 실업자가 될지 모르기 때문에 일이 있을 때 하루라도 더 일을 해둬야 한다. 상시적 고용 불안에 시달린다. 남들처럼 빨간 날 다 쉬고, 상여금 받는 것은 꿈도 꾸지 않는다. 일을 시키는 회사에서 직접 고용하라는 것이 건설노동자들의

외침이었다. 건설현장의 다단계 하도급은 불법이니, 법대로 고용하라는 것이다. 법에도 나온 이 당연한 것이 건설현장에서는 지켜지지 않고 있다.

중간 오야지들이 낀 불법 하도급 아래에서 노동자들은 뜯길 대로 뜯긴 하도급 단가에 자신의 일당을 맞추기 위해 몸을 혹사해서 일할 수밖에 없다. 일당을 보전하기 위해서는 남들보다 노동강도를 높이고, 길게 일하는 방법 밖에 없다. 새벽에 출근 할 때 별보고 출근해서 못대가리 안보일 때까지 망치질 했던 게 겨우 몇 년 전이었다. 하도급 팀끼리 물량을 따는 과정에서 경쟁하기 때문에 단가는 더욱 낮아진다. 다단계 도급구조에서 위험과 부담은 건설노동자에게 전가되고, 저가하도급 손실은 건설노동자의 임금삭감과 불법고용으로 만회된다.

1년이면 600명, 하루 평균 2명씩 사망하는 것이 대한민국의 건설현장이다. ‘특하면 체불, 아차하면 산재’라는 말이 있다. 언제 돈 떼이고 일하다 다치거나 죽을지 모르는게 건설 현장이다. 이런 곳이라도 고용 좀 시켜달라, 하루라도 더 일하고 싶어하는 것이 건설노동자들의 절실한 요구이다.

* 지역노동시장을 중심으로 하는 조직화

항상 고용 불안에 시달리는 건설노동자들에게 현장에서 일자리를 쥐고 있는 갑은 건설회사와 도급 팀장들이었다. 보통 현장 소장과 팀장의 능력은 얼마나 일 잘하는 사람을 현장에 데리고 올 수 있는지에 달려 있다. 우리가 주로 조직한 형틀 목수 노동자들 같은 경우도 이 사람들을 중심으로 많이 모일 수밖에 없었다.

건설현장에서 일하고 싶어서 이력서 들고 다니는 사람은 없다. 일이 있는 곳에 사람이 모이는 곳이 건설 현장이다. 노동조합이 조합원들의 일자리를 잡고 있다면 노동조합으로 사람이 모일 수밖에 없다. 건설노조가 고용을 중심으로 활동할 수밖에 없는 것은 그렇지 않고서는 사람이 모일 수 없기 때문이다.

전국적으로 직고용 사업이 진행됐었고, 2014년 인천에서도 직고용팀을 만드는 사업을 시작했었다. 현장 직고용팀 사업은 불법 하도급이 만연한 현장에서 직접 고용을 쟁취함으로써 불법 하도급 구조 속에서 고강도 장시간 노동을 할 수밖에 없는 건설현장을 바꾸는 과정이었다.

조합원이 있는 현장에 보통 교섭을 요구하고 단체협약을 체결하는 것이 상식적이다. 그러나 현장과 고용주가 계속 바뀌는 건설 현장의 특성상 현장 시작 단계부터 조합원 고용을 요구하는 것이 교섭의 시작이다. 처음에는 아파트 현장에 형틀 목수 1팀을 넣는 것으로 사업을 시작했었다. 이후 인천 곳곳의 건설 현장의 전문건설업체들과 현장별 교섭을 진행했다. 조합원 고용을 요구하고 요구안이 받아들여지지 않으면 받아들일 때까지 투쟁했다.

조합팀을 늘려가는 과정을 통해 지역 현장에 자연스럽게 건설노조 소문이 퍼질 수밖에 없었다. 송도와 청라 일대 대규모 현장을 중심으로 조합팀을 쓰지 않으면 안된다는 분위기를 만들었다. 이는 현장 노동자들에게도 건설 노조가 어떤 곳인지 인식시켜주는 과정이었다.

이제는 전국 각지를 떠돌던 인천 지역의 형틀 목수 노동자들이 조합을 방문한다. 처음 1호팀 15명으로 시작됐던 조합팀이 지금은 24개팀 300명 규모의 조합팀이 되었다.

* 건설노동자 조직화 키워드

- 조합원 고용

2017년 전국 중앙 교섭을 통해 단체 협약에 ‘회사는 개설되는 현장에 대해 조합원을 고용한다’는 문구를 쟁취했다. 이후 고용 사업이 더 활발하게 되면서 현재는 현장별 2팀 이상씩을 고용하는 사업을 진행하고 있다. 현장이 개설되면 방문하여 교섭과 투쟁을 통해 조합원 고용을 쟁취하고, 조합원들은 단체협약을 적용 받으면서 일을 하게 된다. 교섭과 팀/일자리 배치를 모두 조합에서 하기 때문에 조합으로 모든 힘과 사람들이 모인다. 노동조합이 고용 사업을 통해 조합원들에게 일자리를 주고, 관리함으로써 노동자들이 뭉치고 조합의 질서 속에 움직일 수 있게 되었다. 제각기 떨어져 지내 개인으로 존재했던 노동자들이 조합의 지침에 따라 움직이는 것은 조합이 자리를 옮겨주고 있기 때문이다.

- 건설현장, 법을 지켜라!

건설현장에서는 안전이나 환경 등 법을 지키지 않는 사항이 많다. 불법 다단계 하도급, 산업안전보건법, 대기환경보전법, 외국인고용법 등 건설 현장의 불법 사항에 대해 문제제기하고 법을 지키게 감시하는 것 또한 노조의 역할이다. 특히 저가 경쟁 속에서 불법 다단계 하도급의 피해는 고스란히 노동자들에게 전가될 수밖에 없는데, 직고용팀 확대를 통해 불법 도급을 철폐하고 노동조건 하락을 막고 있다. 건설 자본은 불법하도급 등 불법고용을 통해 이주노동자들을 저가로 부러먹으며 착취하고 있다. 불법 고용이 적발된 현장에는 새벽 출근 투쟁을 통해 현장에서 불법 하도급으로 일하는 외국 인력이 출입 못하도록 노동조합이 통제를 하였다. 현장의 노동 조건이 저하 되는 것에 노동조합이 감시자 역할을 하는 것이었다.

- 현장 투쟁을 통한 조합원 성장

그동안 현장 조합원들은 평생을 건설 노동자로 살면서 현장 소장, 팀장 눈치만 봐 오면서 살았다. 건설 회사에서 현장을 자기들 맘대로 통제하려는 것에 대해 활동가들이 문제제기에 앞장서고 조합원들이 일하면서 현장을 직접 바꿀 수 있도록 해야 한다. 노동자 의식성은 투쟁을 통해 성장한다고 생각한다. 처음에 일자리 해결 때문에 조합에 찾아온 사람들도 투쟁을 통해 조금씩 얻어내고 자기가 평생 겪어온 현장이 본인들 힘으로 바뀌는 것을 보면서 조합 활동에도 더 적극적으로 나서고 있다.

* 고민과 앞으로의 과제

지난 여름 중앙 교섭을 거부하는 한 업체의 건설 현장을 일주일 가량 봉쇄한 적이 있었다. 새벽 4시에 조합원들이 모여 현장에 이주노동자들이 못 들어가게 함으로써 현장을 멈춰 세웠다. 투쟁 과정에서 현장 봉쇄를 멈추고 정리하는 나에게 자신의 H2 비자 카드를 보여주면서 이 현장에서 일할 수 있는지 물어보는 설비 노동자를 보고 미안한 마음이 들 수밖에 없었다.

하루 일을 공치게 한 미안함이 아니라 이들도 또한 착취를 당하고 있는 건설노동자라는 생각이 들었기 때문이다. 건설노조에서 특히 이주노동자 문제를 빼놓을 수가 없다. 건설 자본은 현장에 이주노동자들을 대량 유입해서 불법도급, 저가 경쟁을 통해 이윤을 창출하고 있다. 불법 하도급을 막고 건설 현장을 바꾸려면 착취의 중심 대상인 이주노동자 조직화에 나서야 한다. 노동조합이 건설 현장 발전의 대안이 될 수 있도록 활동하는 이들의 고민과 토론이 필요한 시점이라고 생각한다.

[토론1. 노동조합 만들기 - ②]

대지자체 투쟁을 통한 공공부문 조직화 사례

정유리 | 공공운수노조 광주전남지부

* 공공운수노조 광주전남지부 현황

| 권역 | 지회 | 업무 | 비고 |
|-----|--------------|---|-----------------|
| 광주권 | 광주시청공무직지회 | 미화, 청사방호, 시설관리, 안내, cctv관제, 영양사, 안내, 주차관리, 조경 등 | 직고용 전환 |
| | 광주시립장애인복지관지회 | 사회복지사, 시설관리 | 위탁운영 |
| | 광주서구청지회 | 서구 재활용 대형폐기물 수집선별업무 | 서구청 민간위탁 |
| | 광주복지재단지회 | | |
| | 교통약자이동지원센터지회 | 교통약자를 위한 차량운전 | |
| | 광주도시철도공사지회 | 역무원, 미화 | 직고용 전환 |
| | 청소년시설기관지회 | 청소년 쉼터, 문화의집, 수련관 종사자 | 시 / 구 별 로 위탁운영 |
| | 김대중컨벤션센터지회 | 미화 | 직고용 전환 |
| | 광주교통문화연수원지회 | 운전원 정기교육 진행 | |
| | 광산구장애인복지관지회 | 사회복지사 | 구청 직고용 |
| | 5.18기념재단지회 | 오월 사업 | 직접고용 |
| | 국립아시아문화전당지회 | 미화, 경비 | 간접고용 |
| | 보육지회 | | |
| 전남권 | 전남도청지회 | 미화, 사무직, 도로보수원 | 직고용 / 시설관리 간접고용 |
| | 보성군청지회 | 환경미화원, 도로보수원, 사무직, 방문간호사 | 무기계약직 |

| | | | |
|--|------------|-----------------------------|-------------|
| | 함평군청지회 | 환경미화원, 사무직 | 무기계약직 |
| | 무안군청지회 | 환경미화원, 사무직 | 무기계약직 |
| | 함평시온원지회 | 생활지도원, 식당근무자 | 위탁운영 |
| | 순천시사회복지지회 | 사회복지사 | |
| | 목포시립예술단지회 | 무용단, 합창단, 교향악단 | 계약직 |
| | 여수시립예술단지회 | 합창단, 국악단 | 계약직 |
| | 구례자연드림파크지회 | 미화, 식당 등 서비스종사자 가공식품 생산자 | 민간부문 정규직 |

1. 조직화 방식과 과정

1) 지자체 노동자들의 상황, 특성, 조건

- 광주전남지부는 2005년 1월 광주전남 공공서비스노조로 출범했음. 출범 당시 지역을 중심으로 조직화를 고민하는 노동조합으로서 지역운동에 대한 고민을 가지고 있었음. 또한 기업별, 업종별 노조 형태를 벗어나 지역노조로서 다양한 업종이 하나의 지부 속에서 활동을 도모하고 비정규직 노동자를 좀 더 힘 있게 조직하고자 했음.
- 광주전남지부는 초기 출범 당시 80명의 조합원으로 시작하여, 지자체 비정규직(광주 시청 청소용역노동자, 서구청 재활용-대형폐기물 수거운반선별 노동자, 전남도청 비정규직, 광주시립장애인종합복지관 사회복지사 등) 노동자들로 구성되었음. 당시 지자체 비정규직 노동자들의 임금은 한 달에 50~60만원으로, 최저임금에 미달했고, 관리소장으로부터의 횡포, 고용불안 등 일반적인 용역노동자들이 처한 것과 동일한 고달픔에 시달렸음. 또한 청소노동자라는 특성상 50대의 고령의 노동자들이라는 조건과 상황에 처해있었음.
- 광주전남지부는 광주권의 대표적인 지자체인 광주시청과 전남권의 대표적인 지자체 전남도청을 상대로 하는 교섭-투쟁-조직을 기반으로 광주시 및 전라남도의 기초자치단체를 중심으로 하는 조직화 사업을 꾸준히 진행해왔음.
- 특히 광주시청의 경우는 본청의 용역청소노동자를 중심으로, 원청인 광주시의 책임성을 강조하는 투쟁을 벌였고, 전라남도의 경우는 전남도청을 중심으로 22개 시·군의 모범적 모델을 만들어서 집단교섭 틀을 구성하려는 계획이 있었음.
- 이 과정에서 지자체의 ‘모범사용자성’을 강조하고, 지역의 공공부문·지자체 비정규직 노동자의 대표적인 노동조합을 자임했음. 또한 지역의 사회복지, 환경 등 지역사회에 밀착한 투쟁을 조직해 지역운동의 공감을 일으키고 사회공공협약의 핵심 주체가 되게 했다.

2) 조직화 과정

- 80여명의 조합원으로 시작한 광주전남지부는 10년이 지난 현재 960여명의 조합원으로 양적 성장을 이뤄냈음. 양적 성장을 이룬 요인은 다음과 같음. 첫째 공공노조의 전략조직사업, 공공운수노조의 전략조직사업의 성과가 있으며, 둘째는 광주전남지부가 10여 년 간의 지자체를 상대로 하는 비정규직의 민간위탁 철회(직접고용)투쟁이 지속적으로 있으면서 지역의 공공부문 비정규직 노동자의 상징으로써 자리매김했기 때문임.
- 2005년 초기 노조 출범 이후, 광주전남지부는 비정규직 노동자의 고용안정투쟁(고용승계투쟁)에 집중했음. 대부분의 투쟁은 장기투쟁(광주시청·한국마사회·전남도청 고용승계 투쟁, 서구청 민간위탁철회 투쟁)으로, 지부의 모든 역량이 고용승계투쟁에 집중되어 별도의 조직화 사업을 진행할 수 없었음. 그렇지만 지부의 고용승계투쟁은 긴 시간이었지만 승리를 했고 그 결과 지역의 굵직한 공공기관(지자체)의 노동자들이 가입한 노동조합, 승리하는 노동조합이라는 입소문(?)이 퍼지면서 자연스럽게 노동조합이 확대 강화되었음.
- 이 과정과 노조의 전략조직사업이 연계되어 신규 조직화가 이루어짐. 지자체 비정규직을 뛰어넘어, 공사·공단 소속 비정규직노동자들이 노동조합에 가입하고, 전남권의 경우는 시·군청으로 조직이 확대되어 무안군청, 보성군청, 함평군청의 무기계약직(사무직, 환경미화원, 도로보수원)들이 가입하게 되었음.
- 또한 지자체 청소·경비용역노동자가 광주전남지부의 다수였으나, 다양한 직종으로 확대되었음. 지자체 예술노동자, 교통약자이동차량 운전자, 사회복지노동자, 청소년시설기관 노동자, 민간사업장 노동자, 콜센터 상담노동자 등으로 노동조건이 천차만별인 직종들의 노동자들로 확대되었음. 그러나 하나의 공통점은 지자체, 지자체 출자출연, 공사공단 소속의 직간접 노동자로 사용자 책임성은 광주시와 전라남도도 묶어짐.
- 광주전남지부는 2013년 이후 급격하게 조합원 수가 증가되었음. 특히 2014년 지자체 선거에서 시민사회단체 출신이 시장으로 당선되는 과정이 있었고, 그 정세를 활용하여 광주전남지부는 지난 10년간 요구해왔던 ‘민간위탁 철회’라는 요구를 명확히 내세우며 투쟁을 전개했음. 그 결과 광주시의 공공부문 비정규직 전환정책이 제시되었고 광주전남지부는 광주시의 대표적인 공공부문 비정규직노동조합임을 강조하며 조직사업을 전개. 그 결과 2015년부터 2017년까지 매년 200여명 이상의 조합원이 증가했음.

- 조합원이 증가하기까지는 일상적인 현장방문, 선전사업, 사용자의 사업을 활용하는 기획과 더불어 2015년 광주시와 사회공공협약을 체결하였고 이를 매개로 하는 조직화를 진행했기 때문임.

2. 성공비결 베스트3

1) 모범노조가 모범사용자를 만든다

- 광주전남지부는 출범초기부터 광주시, 전라남도를 상대로 하는 투쟁과 조직화를 통해 원청을 상대로 하는 교섭전략이 있었음. 특히 광주시를 상대로 500여일에 가까운 청소노동자들의 장기적인 해고투쟁을 모범적으로 광주전남지부가 만들어왔음. 그리고 지속적으로 원청인 '광주시'가 용역노동자에 대한 고용의 책임을 지도록 강조하고 지자체가 모범적인 사용자가 되어야 함을 지난 10년간 일관되게 요구해왔음. 이러한 광주전남지부의 요구와 투쟁으로 광주시가 2014년 공공부문 비정규직 전환정책을 발표하게 되었고, 노동조합과의 협의를 통해 노동자들의 처우 및 노동조건을 개선할 수 있었음.

2) 잘 놀고 잘 즐긴다

- 2014년 광주시의 비정규직 전환정책으로 직접고용으로 전환된 노동자들을 대상으로 '광주시 노사상생 워크숍'이 6월 1달간 (6차례) 개최됨. 광주전남지부 조합원뿐만 아니라, 노동조합 가입을 두려워하는 미조직노동자들이 대거 참석하는 자리였음. 광주전남지부는 광주시가 주최하는 행사를 '조직화'의 판으로 인식하고 철저한 사전준비를 진행한 후 참석하였음. 노동조합은 뻘세고 경직된 조직이라는 이미지를 탈피하고자, 처음 만난 미조직노동자들과 어울려 놀고, 잘 즐기는 '인간적으로 너무나 좋은 사람'이라는 좋은 이미지를 심어주었음. 이로 인해 노동조합과 얼굴을 트고, 이후 현장에 방문했을 때 스스럼없이 만나 대화하고, 이후 노동조합 가입으로 이루어지게 됨.

3) 비정규직문제에서 사회공공성으로

- 2015년 2월 광주전남지부가 주도하여 광주시와 공공운수노조가 사회공공협약을 체결함. 이 협약의 주요한 골자는 비정규직노동자의 처우개선뿐만 아니라, 민주적이고 투명하게 사회복지기관이 운영될 수 있도록 노동자들이 복지정책에 직접 참여하고, 시민들은 안전한 공공서비스를 제공받기 위해 노동자들의 노동조건 개선 및 합리적인 공공서비스정책을 수립하고, 문화예술노동자의 안정적인 노동환경을 마련하는 등의

- 내용임. 사회공공협약을 통해 사업장 현안문제에 간혀 있는 노동자를 현장 밖으로 끌어내려고 했고, 공공서비스의 문제로 노동자와 시민(이용자)의 공동의 요구로 만들고, 광주시의 책임성을 강화하여 해당 노동조합과의 협약에 기초한 협의틀을 구성하였음.
- 2017년 11월에는 2018년 사회공공협약을 체결하여, 공공기관 (명예)근로보호관 운영 등 사회적 대화 모델 구축 및 노동자의 경영참여를 통한 노동이사제 등 노사책임 경영정책을 마련하고 시범적으로 시행하는 내용을 합의함.
 - 광주전남지부가 비정규직 노동자의 처우개선에 안주하지 않고, 2차례의 사회공공협약을 통해 노동조합의 경영참여 및 광주시의 공공서비스 정책에 개입할 수 있는 통로를 확보함으로써 비정규직을 넘어서 공공부문 노동조합의 대표성을 가진 노동조합으로까지 확대되고 있음.

3. 고민과 앞으로의 과제

- 광주전남지부는 약 10여년간의 조직-교섭-투쟁이라는 기본원칙에 충실하며, 대지자체 집단교섭을 쟁취하기 위해 헌신적으로 활동해왔으나, 더 크게 성장하기 위해서는 몇 가지 과제가 존재.

1) 현장출신 간부 육성

- 지부는 과거 투쟁과 조직화 과정에서 성장을 거듭해왔음. 양적으로는 성장했으나, 현장 투쟁을 거치는 과정에서 간부육성 등에 공력을 쏟지 못한 한계가 존재. 각 지회의 초기 간부들이 현재까지도 간부활동을 하고 있어, 이후 젊은 세대(?)들이 지부의 주축이 될 수 있도록 현장출신 간부를 육성하는 프로그램을 발굴하는 등의 사업이 필요함.

2) 교섭이외의 일상적인 노동조합 활동 발굴

- 노동조합은 임단협 교섭을 통해 노동자들의 노동조건을 개선하고자 함. 그러나 현재 공공부문에서는 조직 경쟁이 치열하고, 이 과정에서 복수노조 사업장도 다수 존재하므로 교섭권이 없는 조직들이 존재함. 교섭권이 없는 상황에서 일상적인 노동조합 활동, 다른 노동조합과는 차별화되는 사회적인 활동을 하는 노동조합의 일상적인 문화를 만들어야 할 것.

3) 기타 : 조직활동가로서의 소회

- 구두 설명

※ 첨부 : 사회공공협약서

민주노총 전국공공운수노조 - 광주광역시 사 회 공 공 협 약

민주노총 전국공공운수노조(이하 '노조'라 한다)와 광주광역시(이하 '시'라 한다)는 '더불어 사는 광주, 더불어 행복한 시민'이라는 가치를 실현하기 위해 사회공공협약을 체결한다. 노조와 시는 이러한 협약을 바탕으로 사회복지, 대중교통, 문화예술, 공공서비스 분야 등 공공부문에 종사하는 노동자들과 함께 차별 없는 평등한 인권도시, 따뜻한 복지공동체, 안심하고 누리는 공공서비스, 창조적인 문화예술 구현 등 공공성을 강화하는 사회통합 노동정책 추진을 위해 상호 협력하며 공정과 정의로 상생하는 광주공동체 구현을 위해 노력한다.

1. 차별 없는 평등한 인권 도시 만들기

노조와 시는 차별 없는 평등한 인권도시를 만들기 위해 간접고용 근절과 비정규직 노동3권 보장 그리고 '광주광역시 공공부문 비정규직 고용개선대책'을 바탕으로 준공무직의 임금 및 처우개선 방안을 마련하기 위해 협의한다.
(※ 광주광역시 공공부문 간접고용 근절과 비정규직 고용·처우개선을 위한 사회공공협약 참조)

2. 따뜻한 복지 공동체 만들기

노조와 시는 시민 한사람도 소외되지 않는 따뜻한 복지공동체를 만들기 위해 지역 사회복지기관이 민주적이고 투명한 운영이 되도록 함께 노력하고, 장애인·노인·보육 관련 기관에 종사하는 사회복지 노동자들이 복지정책에 직접 참여하고 소통하는 경로를 만든다.

3. 안전하고 편리한 공공서비스 제공

노조와 시는 누구나 차별 없이 안전하고 편리한 공공서비스를 제공받을 수 있도록 해당분야에 종사하는 노동자들의 노동조건을 개선하고 합리적인 공공서비스정책 수립을 위해 노력한다.

4. 창조적인 문화예술 토대 마련

노조와 시는 문화예술 노동자들의 안정적인 노동환경을 마련하여 보다 창조적인 광주문화예술이 활성화될 수 있도록 노력한다.

5. 빛가람 공동혁신도시 성공적 건설을 위한 노정 협력강화

노조와 시는 빛가람 공동혁신도시의 성공적 건설로 지역경제 활성화와 사회 통합적인 노동정책이 정착되도록 상호 협력한다.

6. 협약 이행방안

노조와 시는 위 협약을 이행하기 위하여 상호신뢰와 진정성 있는 노정협의를 진행함으로써 ‘더불어 사는 광주, 더불어 행복한 시민’이라는 시정목표를 공유하고 공정과 정의의 가치 실현을 위해 협력한다.

위의 각 사안에 대하여 구체적 실현방안은 지속적인 협의를 통해 별도의 협약을 체결한다.

2015년 2월 6일



위원장 조 상 수

조상수

광주전남본부장 손 동 신

손동신



시장 윤 장 현

윤장현

민주노총 공공운수노조-광주광역시 2018 사회공공협약

민주노총 전국공공운수노조(이하 '노조'라 한다)와 광주광역시(이하 '시'라 한다)는 노동존중 행정의 구축과 일터의 민주화 등 「노동을 생각하는 광주」 모델을 만들어 나가기 위해 노정협의회 운영규칙에 따라 다음과 같이 2018년 “사회공공협약”을 체결한다.

1. 노조와 시는 협약이행 추진과정의 성과를 바탕으로, 정부의 좋은 일자리 정책과 공공부문에서 광주형 일자리의 성공적 추진을 위해 함께 협력한다.
2. 노조와 시는 안정적인 노동정책 실현과 노동현장 소통강화를 위해 공공기관 (명예) 근로보호관 운영 등 모범적인 사회적 대화 모델 구축에 함께 협력한다.
3. 노조와 시는 일터의 평등과 노동자의 경영참여를 통한 민주주의 가치실현을 위해 근로자(노동)이사제 등 노사 책임경영정책을 함께 마련해 시범 시행하고, 이를 확산하는데 협력한다.
4. 노조와 시는 전국 모범사례로 확산된 「광주시 공공부문 비정규직 고용개선 정책」 성과를 극대화하기 위해 공공부문 노동자 처우개선 방안 마련에 함께 협력한다.

2017년 11월 2일

 민주노총 전국공공운수노조

 광주광역시

위원장 조 상 수

시장 윤 장 현

광주전남본부장 김 선 수

윤 장 현

광주전남지부장 최 영 일

절망의 공장에서 노동자 권리찾기

이경호 | 금속노조 경기지부 현대모비스화성지회

■ 사업장 소개

1. 명칭 : 전국금속노동조합 경기지부 현대모비스 화성지회

2. 사업장 현황

○ 기아자동차 화성공장(1,2,3공장)에 새시 및 운전석 모듈을 직서열로 납품

※ 직서열: 기아자동차 화성 공장과 20분 거리에 현대모비스 이화공장이 있음. 물류 차량 운행을 통해서 제품을 바로 공급. 재고를 쌓아두지 않는 것이 특징. 완성차 라인과 사실상 하나의 라인이기 때문에 완성차가 멈추면 함께 멈춤. 반대로 현대모비스 이화공장이 멈추면 완성차 공장도 같이 멈춤

○ 다단계 하청구조: 현대모비스 이화공장 아래 이화모듈/하나모듈 중간관리 업체가 존재하고 그 밑에 7개 하청업체가 생산을 담당. 현대모비스 및 이화모듈/하나모듈은 사실상 사무직 및 생산관리자만 근무하며 생산은 7개 하청업체에서 담당

○ 7개 하청업체가 함께 노동조합을 조직해서 현대모비스 화성지회로 뭉쳐 있음

○ 현재 조합원 수 516명(생산직 근로자 560여명), 7개 업체 모두 과반수를 넘어서 현재 교섭대표노조 지위에 있음

○ 현대모비스는 전국 12개 공장을 가지고 있고 6800여명의 사내하청노동자가 근무하고 있음. 기아자동차, 현대자동차 완성차에 자동차 3대 핵심모듈(프런트 엔드 모듈, 운전석 모듈, 새시모듈)을 직서열로 납품하고 있음. 현대모비스 아산공장에도 노동조합이 설립됨.

■ 사내하청 노동조합 조직화의 새로운 길을 모색하라 (지회 조직화 과정과 방식)

1. 현대모비스 이화공장 노동조합 조직화 경과 및 과정

○ 2015년 12월 말 금속노조 경기지부에서 노조설립 상담을 받고 2016년 2월부터 노조설립 준비를 위한 준비모임을 시작하였다. 2016년 말까지 정기적으로 2주 1회 준비모임을 가지고 2번의 수련회를 진행하였다.

○ 2016년 11월부터 준비모임 확대를 위한 조직사업을 전개하였다. 2016년 11월부터 2017년 4월까지 노조설립 준비모임 4개가 운영되었다. 각 준비모임은 2주 1회로 정기적인 모임을 가지며 학습을 진행하였다.

○ 2017년 4월 22일(토) 준비모임의 주체 40여명이 남양주의 모처에 모여 본격적인 노조 건설을 위한 준비위원회 수련회를 진행하였다. 초동멤버가 처음으로 모여 상황을 공유하고 창립계획을 결의하였다. 그리고 준비위원장, 부위원장, 사무장을 선출하고 본격적인 노조 설립을 위한 조직화를 시작하였다.

○ 노조 준비위원회 건설 이후 준비위원들은 임시대표자회의 및 3차에 걸친 전체대표자회의를 진행하며 보안지침을 마련하고 미조직업체 조직화를 시작하였다. 지회 운영규칙 논의를 통해 “현대모비스 화성지회”라는 이름을 짓게 되었다. 그리고 단체교섭요구안을 확정, 설립총회 날짜를 결정하고 준비를 시작하였다.

○ 5월 넷째 주, 노조 설립 총회를 앞두고 각 업체별로 조직사업을 진행하던 중 사측이 노조 설립계획을 알게 되고 개별 면담을 통해 초동멤버를 색출하기 위한 활동을 벌였다. 그리고 사 측은 블랙리스트를 작성하여 그 주변을 감시하기 시작했다. 카톡 검사 및 집안 방문 등 불법적인 행위를 저지르며 초동멤버 색출 및 회유를 위한 작업을 계속하였다.

○ 2017년 5월 25일 긴급 대표자회의를 개최하여 사측 탄압 현황을 공유하고 창립총회 일정을 변경하고 준비사항을 점검하였다.

○ 2017년 5월 27일(토) 민주노총 경기도본부에서 60여명이 참가하여 역사적인 현대모비스 화성지회 설립 총회를 진행하였다. 창립총회에서 지회 규칙 및 임원선출을 진

행하고 임금 및 단체협약 요구안도 확정지었다. 창립총회가 끝난 후 바로 업체별로 조직화 사업에 들어갔다.

○ 노조 설립 총회 직후, 노조 설립을 위해 모인 60여명은 업체별 토론을 진행하고 조직 사업 계획을 세웠다. 열정적이고 헌신적인 조직사업으로 5월 28일(일) 까지 200여명이 노동조합에 가입했다.

○ 2017년 5월 29일(월) 교섭요구공문을 사측에 발송하였다. 그리고 아침 출근 선전전을 진행하기로 하고 현대모비스 이화공장 정문에 집결했다. 하나/이화 모듈 공장 출입문에서 힘찬 구호를 외치며 노조가입 선전전을 진행했다. 조회 시간에 모여서 사측 조회를 거부하겠다는 입장을 밝히고 현장을 장악하기 시작했다. 3일 만에 현장을 장악하고 조회를 없앴다. 일부 사측 조회가 진행되는 곳도 있었지만 얼마 가지 않아서 중단되었다.

○ 지회는 출근선전전 및 조직사업을 지속적으로 진행하였다. 그리고 업체별 항의방문과 통합조회, 대통합조회를 진행하면서 조합원의 단결을 도모하고 사측을 압박하기 시작하였다.

○ 간부들의 헌신적인 현장투쟁과 조합원들의 열망으로 6월 19일 첫 실무교섭이 열렸다. 그리고 6월 21일 상견례 및 1차 본교섭을 진행했다.

○ 사 측에서는 서해모듈, 태우모듈, 유아이 모터스 등 사장을 교체하며 7개 업체 공동교섭을 지연하려고 하였으나 설립총회 1주일 만에 400여명이 넘는 조합원이 가입하면서 이를 무력화하였다. 2017년 7월 4일 SC모듈 고용보장 합의를 작성하고 2017년 7월 5일 7개 업체 모두 교섭원칙에 합의한다.

○ 교섭원칙 합의 이후, 매주 수요일 정기적인 본교섭을 진행한다. 하지만 사측은 단체교섭요구안에 대한 입장을 내놓지 않고 시간 끌기를 진행한다. 지회는 각종 간담회를 통해 조직사업과 지속적인 출근선전전 및 통합조회를 통해 사측에 지회의 입장을 전달하며 성실 교섭을 이행할 것을 요구한다.

○ 2017년 7월 28일(금) 경기지방노동위원회에 쟁의조정신청을 한다. 사전, 본조정 회의를 거쳐 2017년 8월 7일(월) 경기지방노동위원회는 노사의 입장 차이를 확인하고 조정중지 결정을 내린다. 지회는 조정중지 결정에도 불구하고 지속적으로 사측과 교섭을 진행하며 입장차를 좁히고자 노력했다. 하지만 사측 제시안은 교섭타결의 의

지를 확인할 수 없는 내용이었다. 2017년 8월 18일 2017년 임단협 승리를 위한 쟁의행위 찬반투표를 진행하고 96.3% 조합원의 압도적인 찬성률로 통과시킨다.

○ 지회는 교섭보고대회 및 파업결의대회를 통해서 투쟁 수위를 올릴 것을 결정하고 준비에 들어간다. 이에 사측은 적극적으로 교섭에 나서며 교섭이 진전된다. 2018년 8월 28일 지회는 노사의견일치안을 이끌어내고 의견접근안 설명회 및 찬반투표를 진행한다. 노사의견접근안은 92.8%의 압도적인 찬성으로 가결된다.

○ 2017년 8월 29일, 노사 조인식을 통해서 단체협약안에 사인한다. 500여 조합원의 헌신적이고 열정적인 투쟁으로 3개월의 짧은 기간 안에 지회의 출생신고를 진행했다. 전 조합원의 힘으로 사내 사무실을 쟁취하며 현대모비스 이화공장의 주인은 우리임을 선언했다.

2. 노동조합 조직 전 현장 상황 및 조직화의 방식

1) 노동강도의 강화 및 고용불안, 비인격적 대우

고용안정, 노동조건의 향상, 임금인상. 노동조합을 결성하는 목적은 이 세 가지를 크게 벗어나지 않는다. 안정된 일터에서 안전하게 일하면서 보다 나은 삶을 살고자 노동조합을 만든다. 현대모비스 화성지회(이하 화성지회) 역시 마찬가지였으나, 이 당연한 이유들이 노동조합 결성의 결정적인 이유는 아니었다. 통상 신생노조의 첫 임-단협안을 보면 그 결정적 이유를 알 수 있는데, 화성지회의 경우는 임-단협안보다도 별도요구안을 봐야한다.

<별도요구안>

- ① 화장실 사용 자유롭게 할 것.
- ② 연차 일방적 지정 및 소진 강요 금지.
- ③ 적정인력 확보.
- ④ 관리자 고성, 폭언, 가혹행위 금지.
- ⑤ 계약직 사원 전원 정규직화.
- ⑥ 냉난방 대책 마련.
- ⑦ 장애인 직원 소통 방안(안전대피 표시등, 전광판, 문서전달 등).
- ⑧ 청소업무 분리.

단협요구안 초안을 작성하기 위해 현장의 절실한 요구에는 무엇이 있나 질문을 받았을 때, 이구동성으로 쏟아진 내용들이 있다. 화장실 좀 마음 편히 가자! 내 연차휴가를 왜 회사가 정하나? 일하러 왔지 욕먹고, 청소하러 회사 왔나? 네가 의사냐? 아

프면 병원가고 좀 쉬자! 일만해도 힘든데 여름에 썩 죽고 겨울에는 얼어 죽겠다! 질문을 던진 경기지부에서는 일단 웃었다. 딱히 요구하지 않아도 노동조합 만들면 자연스럽게 해결되는 문제들을 가지고 눈에 쌍심지를 켜고 울분을 토해냈기 때문이다. 인간이라면 자연스럽게 당연하게 누려야 할 일들이 현대모비스 공장에서는 어렵다 못해 금기였고, 어떤 형태(가볍게는 쌍욕 무겁게는 해고)로든 대가를 치러야하는 죄였다.

그래서 결국 별도요구안으로 만들었다. 다른 건 몰라도 이 요구만큼은 반드시 관철 시키겠다! 임금 인상해서 급여는 전보다 많이 받는데, 똥오줌을 지리며 일할 수는 없는 노릇이다. 인간이라면 응당 그래야 하기 때문이다. 계약직으로 일하다 정규직은 됐는데, 아파서 연차 쓴다고 여전히 욕먹는 상황이라면 고생해가며 노동조합 만들 이유가 없었다. 고용안정, 임금인상, 노동조건 개선. 다 필요하고 중요한데 무엇보다 인간답게 일하며 살고 싶었다. 까라면 까고 비굴하게 뒤에 숨어서 욕하는 노예가 아니라, 눈치 안 보고, 욕 안 먹고, 부당함 앞에서 당당히 맞서 싸울 수 있는 인간으로 살고자 노동조합을 결성했다.

2) 재벌 성장의 밑거름: 사내하청 노동자

○ 계약해지/업체 폐업: 사내하청 노동조합이 성공하기 어려운 이유

재벌은 노동의 유연화, 업무의 외주화, 사업의 독점 등을 통해서 효율적인 생산 체계를 만들고 비용을 줄인다. 그 핵심은 바로 사내하청이다. 사내하청은 노동의 유연화를 실현하는 방법일 뿐만 아니라 노무관리의 핵심이 된다. 재벌들은 사내하청 노동자가 노동조합을 설립하면 계약해지, 업체 폐업 등으로 나몰라라 한다. 노동조합을 만들면 업체 사장을 바꾸고 회사 이름을 변경해서 노동조합 설립 자체를 무력화한다. 현대모비스 이화공장에는 이화모듈/하나모듈 중간관리 업체 밑에 8개 하청업체가 있었고 주야교대제로 16개조가 운영되고 있었다. 1~2 업체에서 노조를 만들어서 과반수를 넘겨도 업체 폐업이 될 가능성이 높고 교섭대표노조가 되더라도 회사 측의 고립 전략에 빠질 수밖에 없는 상황이었다. 8개 업체가 동시에 일어서야만 한 번 싸워볼 수 있었다.

○ 현대모비스의 노무관리 전략

현대모비스 이화공장에서 20분 거리에 기아자동차가 있다. 현장의 노동자는 기아자동차 노조에 대해서는 부러움 반 질투 반의 눈길을 보내고 있었다. 누구나 노조가 있으면 좋다는 것은 알고 있지만 선뜻 나서려고 하지는 않았다. 현대모비스는 입사 전부터 과거 노동조합 가입이력, 대학생 여부 등을 파악한다. 그리고 사내하청이라는 지위에 있기 때문에 바로 해고될 가능성이 높았다. 또한 8개 업체, 16개조로 나눠진

현장의 조건 상 업체간 혹은 조별 교류도 거의 없었다. 회사에서는 다른 업체 사람들과 교류하는 것을 좋은 시선으로 바라보지 않았다.

3) 성공적 조직화를 위한 계획

○ 광주자동차부품사지회 성공사례 분석

무엇이든 첫 시도는 실패에 대한 상당한 공포와 부담을 안고 시작할 수밖에 없다. 과연 될까? 잘 못해서 다 집에 가지는 않겠지? 지금까지도 참고 살았는데 괜한 짓하는 건 아니겠지? 또한 이러한 공포감과 불확실함은 스스로 극복하기 매우 힘들다. 내부적으로 아무리 설득하고 독려하더라도 의지만으로 노동조합을 조직할 수는 없다. 소수는 가능할 수도 있겠지만 다수를 조직하기는 어려운 일이다. 때문에 공포와 불확실함을 딛고 희망과 확신을 가질 수 있는 실제사례, 그것도 보기 좋게 성공한 사례가 절실했다.

광주 자동차부품사지회의 투쟁승리가 그랬다. 회사이름과 지역만 달랐지 동일한 생산방식에서 동일한 대우를 받으며 일하던 동지들이 노동조합을 결성하고 투쟁해서 임단협을 쟁취했다. 투쟁과정을 공유하면서 우리가 걱정했던 복수노조, 직장폐쇄, 공장이전, 정리해고, 손해배상청구 등 수많은 문제들이 과도한 기우였음을 깨달았을 때, 조직화는 더 이상 구구절절 장황할 필요가 없었다. 합시다! 되겠나? 됩니다! 어떻게? 그러니까 광주에서 이미... 아 그래? 확실합니다! 그럼 뭐! 누가 보더라도 확실한 이정표가 있었기 때문에 근거 없는 공포감을 극복하고 모두가 노동조합 깃발아래 단결할 수 있었다.

○ 금속노조 경기지부 상담: 비밀 언덕을 찾자!

노동조합 설립 상담부터, 4개의 준비모임 교육, 노조 준비위원회 설립, 노조창립총회, 하루가 멀다하고 나오는 투쟁소식지, 단체교섭, 조정신청, 단체협약에 도장 찍고 출생신고까지. 화성지회 노조설립 투쟁의 크고 작은 일들에는 단 한 번도 빠짐없이 경기지부가 있었다. 오죽하면 대체 언제 쉬냐고 걱정부터 했을까. 과연 경기지부가 없었다면 어떻게 노조를 만들었을까? “만들긴 뭘 만들어 다 집에 갔지.” 조합원 한 명이 우문에 현답을 냈다. 무엇보다 현장을 우선 조직하고 매 순간 점검해야 하는 신생노조가 위에서 언급한 생소하고 전문적인 일들을 실수 없이 해내기란 불가능하다. 지회에서 걱정에 시동을 걸면 경기지부에서는 적시적소에 나타나 조언하고 투쟁방향을 제시했다. 또한 이러한 전 과정은 일방적인 지침하달이 아니라, 스스로 답을 찾게 하고 함께 결의하는 방식이었다. 지회 위에 지부. 조직체계상의 관계를 넘어 노동자의 권리를 확대하기 위해 함께 투쟁하는 진심어린 동지관계를 만들었다. 덕분에 조직과 투쟁은 일사분란하게 이루어졌고, 빠른 시간 내에 승리를 쟁취할 수 있었다.

○ 초동주체 모임을 통한 철저한 준비: 마중물을 만들자!

준비 과정에서 초동주체 모임을 1년 이상 운영하였다.

그 이유는 첫째, 박근혜가 대통령으로 있는 시절, 대기업 긴밀한 유착 관계를 가진 정권에서 노동조합을 만들기 위해서는 철저한 준비가 필요했다. 주체들의 확신과 회사가 대응해올 수 있는 경우의 수를 미리 대비해서 준비해야 했다. 다행히 촛불혁명으로 인해 박근혜가 내려가고 노조 조직화의 호기를 맞이하게 되었다. 둘째, 현대모비스 사내하청에서 노조 조직화의 좋은 사례를 만들어야 했다. 현대모비스 내에 최초로 만드는 노동조합이 될 텐데 실패하면 이화공장 뿐만 아니라 다른 공장까지 영향을 미칠 가능성이 있었다. 실패할 경우, 현대모비스의 노무관리가 더욱 철저해질 것이며, 다음 기회를 만들기가 쉽지 않을 것이라 판단하였다. 셋째, 현대모비스 내에 노동조합을 만들면 현대/기아 그룹사의 압박이 상당할 텐데 그것을 이겨나갈 확신과 단단한 마음가짐이 필요했다. 넷째, 8개 업체가 한꺼번에 일어나야 했다. 한꺼번에 조직하지 않으면 사 측은 업체폐업과 같은 시간 지연작전을 쓰면서 조합원에 대한 탄압과 회유를 할 가능성이 높았고 현장 내에서도 노/노 갈등이 발생할 가능성이 높았다.

따라서 지부 및 연대 단체의 적극적인 지원과 교육을 받으면서 때를 기다렸다. 그리고 박근혜 정권이 물러나고 각 업체별로 초동주체를 세워가면서 노동조합 건설의 마중물을 만들었다.

■ 우리는 이래서 가능했다! 핵심포인트

1. 고미워요 503!: 친자본-반노동 박근혜 정권의 붕괴

“박근혜 정권이 안 망했으면 노조설립 말렸을 거다. 좀 더 참았다가 정권 바뀌면 하라고.” 노조설립 준비위원회를 결성했던 당시 지부에서 던진 덕담 아닌 덕담이었다. “올해 노동자상은 고민할 필요도 없다. 무조건 박근혜 줘야 한다. 얼마나 큰 일 했나? 이거야말로 살신성인이다.” 노조 조직률이 과반수를 훨씬 넘긴 날, 역시 지부에서 던진 농담 아닌 농담이었다.

실제로 그랬다. 그 어떤 정권보다 노골적으로 자본의 편에 서서 노동자를 탄압한 박근혜 정권이었다. 민주노총 위원장을 비롯한 지도부 구속. 선진화라는 미명 아래 추진한 일반해고, 파견업종 확대, 기간제 연장. 그리고 무엇보다도 법과 공권력을 앞세워 자행한 철저한 노동자-노동자투쟁 탄압. 이미 벌어진 투쟁은 물론이고, 조직과 투

쟁을 시도조차 못하게 하는 노동자에 대한 공포정치가 지속되었다고 가정해보자. 아무리 준비를 철저히 하고 다수의 노동자를 조직했다 하더라도 정권 차원에서 법과 공권력을 앞세워 자본의 편을 들었다면 승리를 장담하기 어려웠을 것이다. 승리했다 하더라도 노동조합 역시 상당한 타격을 입었을 것이다.

2. 결국은 조합원: 노동조합에 대한 하나 된 열망

2017년 4월 22일. 오랜 시간동안 한 공장에서 일했지만 서로를 소 닭 보듯이 했던 사람들이 노동조합 한 번 만들어 보겠다고 마침내 한 자리에 모였다. 돈 주고 시키는 특근도 어떻게든 빠져보려고 소설을 쓰고, 가오 떨어지게 가위바위보까지 하던 사람들이 피곤한 몸을 이끌고 오직 노동조합 설립에 대한 열망 하나로 모였다. 말 한 번 제대로 나눠본 적 없는 소와 닭들이었으나 굳이 말하지 않아도 서로의 생각과 마음은 이미 하나였다. 절망의 공장 현대모비스에서 인간답게 살 수 있는 유일한 길은 노동조합밖에 없다.

노동조합 설립에 대한 열망은 남양주에 모였던 초동주체들에게만 있는 것이 아니었다. 설립총회 60명을 시작으로 다음 날 200명, 일주일 만에 400명으로 조합원이 늘어났다. 업체별 과반수 조직화를 위해서 수없이 썼다 지운 이름들. 과반수 조직은 결코 쉬운 일이 아니라고 교육 받았는데, 노조가입률과 그 속도에 우리가 놀랐다. 사측은 오죽했을까? 복수노조는 꿈에서도 불가능한 일이 됐다. 이제는 그들이 속수무책으로 소와 닭처럼 끌려나와 교섭테이블에 앉아야만 했다. 아무리 사회적 분위기가 노동조합 만들기 유리하고, 확실한 성공사례가 있더라도 결국은 스스로 노동조합을 선택해야 한다. 바꾸고 싶었던 것이다. 숨이 턱턱 막히는 일터를, 무기력한 자신의 삶을. 오랜 세월 쌓인 분노와 좌절, 체념과 절망 끝에 노동조합이라는 마지막 희망 하나를 찾았고, 모두 한 마음 한 뜻으로 그 희망을 부여잡았다.

3. 현대모비스의 아킬레스건: 직서열 생산방식의 한계

적기 생산방식(JIT)을 한 단계 끌어올린 직서열 생산방식(JIS). 자본의 입장에서는 혁신이고, 노동자들의 입장에서는 영혼 없는 헌신이었다. 완성차의 실시간 서열을 받아 중단 없이 완성모듈을 공급해야 하는 생산방식이다. 공장만 따로 있지 사실상 하나의 생산과정으로 봐야한다. 쓸데없이 영어를 쓰는데 간단하다. 완성차 생산라인 멈추면 우리도 멈추고, 완성차 생산라인이 돌아가면 우리도 돌아간다. 갑의 지시에 따라 이 일하는 아주 당연한 방식인데, 치명적인 결함이 있다. 그 반대가 가능하다. 핵심 모듈이 공급되지 않으면 자동차를 만들 수가 없다. 재고를 쌓아두고 생산하는 방식이 아니라서 우리가 라인을 세우면 완성차는 단 하루도 버티지 못한다. 생산방식을 과도

하게 혁신하면서 치명적인 위험부담도 함께 만들어 냈다. 물론 치밀한 노무관리를 통해 노조결성 자체를 원천적으로 봉쇄할 수 있다는 판단을 했을 것이다. 성공적이였다. 현대위아 광주공장과 현대모비스 화성공장에서 노동조합이 설립되기 전까지는 말이다. JIT를 만들어 낸 도요타도 기겁한 JIS의 신화가 무너지기까지는 많은 시간이 필요하지 않았다. 광주에서는 지명파업 두 시간만이었고, 화성에서는 잠깐 한 눈 판 사이에 완성차라인이 정지됐다. 숨 돌릴 틈도 주지 않고 노동자들을 쥐어짜기 위해 채택한 직서열 생산방식이 노동조합의 단결된 힘 앞에 결국 무릎을 꿇었다. 을의 반란에 결정적인 성공요인을 제공한 것은 다름 아닌 갑이었다.

4. 왜 현대모비스 화성지회인가?

1) 현대모비스 사내하청비정규직지회가 아닌 이유

작명만큼 어려운 일도 없다. 이름 하나 잘 못 지어서 질풍노도의 시기에 놀림을 당하고 부모를 원수처럼 여기다가 판사한테 허락받아 어렵게 개명했는데, 그래도 사람들은 ‘연희’가 아니라 ‘수선’으로 기억한다. 둘 다 예쁜 이름인데 아버지 성함이 하필이면 ‘어’이다. 그래서 사람이든 조직이든 이름을 잘 지어야 한다.

현대모비스 화성공장에서 일하는 사람 중에 현대모비스 직원은 단 한명도 없다. 8개 업체 570여 명 죄다 이름도 다양한 하청회사의 비정규직 노동자다. 법적으로 현대모비스는 우리의 사용자가 아니다. 첫 번째 난관이었다. 두 번째는 어렵기보다는 황당했다. 현대모비스 홈페이지에 들어가면 국내생산 거점이 소개되어 있다. 울산공장, 진천공장, 안양공장, 아산공장, 창원공장...이화공장. 눈을 부릅뜨고 찾아봐도, F5를 아무리 눌러도 화성공장이 없다. 죄다 시단위 거점으로 하다가 유독 화성에서만 이화리에 있다고 이화공장이라고 부른다. 쉽지 않은 투쟁임을 충분히 예상했지만 시작부터 어려웠다.

우리는 법적으로 현대모비스 노동자가 아닌데, 현대모비스를 넣어도 될까? 만인에게 평등해야 하는 법이 이미 자본에 편에 있었다. 현대모비스의 공장에서 현대모비스의 설비와 공구로 현대모비스의 모듈제품을 조립하고 완성하는데 일하는 노동자만 현대모비스 직원이 아니다? 자본의 이익을 위한 법으로는 ‘모비스 노동자 없는 모비스 공장’이 가능할지 몰라도 상식으로는 납득할 수 없는 일이다. 법과 자본의 관점이 아니라 현장에서 밤낮으로, 온몸으로 일하는 우리 노동자의 관점이 당연히 지회명칭에 드러나야 한다고 생각했고 이견 없이 명확했다.

우리가 비정규인데 비정규직을 넣어야 맞지 않을까? 우리가 언제 비정규직 하고 싶어서 비정규직 됐나? 자본과 정권이 정규직/비정규직 갈라놓고서 뻘히 불법파견인거 다 아는데도 진성도급이라고 우기면서 비정규직 쓰는 현실이다. 다행인지 불행인지 정규직이 단 한명도 없어서, 정규직 노조도 없으니 어쩔 수 없이 비정규직을 넣는 수 고로움도 덜었다. 우리는 누가 뭐래도 정규직/비정규직이기 이전에 생산의 주체인 노동자고, 당당한 노동자로 살아가기 위해 노동조합을 결성하고자 했다.

화성에 있는 이화공장. 황당했지만 이 역시 일사천리로 정리했다. 화성지회는 이화 공장에만 갇혀서 활동하지 않는다. 거대한 자본과 힘을 가진 현대모비스를 상대로 투쟁하는데 화성지회의 힘만으로는 역부족이라는 사실을 누구보다 잘 알고 있다. 화성지회의 이익만을 위해서 투쟁하는 것이 현실적으로 불가함은 물론이고, 그 길이 어렵게 만든 노동조합을 한 순간에 망하게 하는 지름길이라는 사실도 분명하게 인식하고 있다. 시작은 이화공장이지만 공장을 넘어 화성지역으로, 지역을 넘어 전국으로 노동자의 권리를 확장하는 투쟁을 결의했다. 당연해 보이는 지회명칭에서 당당한 노동자의 관점과 입장, 그리고 앞으로 우리가 투쟁해 나가야 할 방향을 모두 제시하고자 했다.

2) 왜 불법파견 소송을 진행하지 않는가?

자본과 법의 입장에서는 명확히 진성도급이고, 우리 노동자의 입장에서는 분명히 불법파견이다. 불법소송? 진행할 수 있지만 안 한다. 자본을 압박하고, 정규직화를 통해 한 번에 많은 이익을 얻을 수도 있겠지만 그래도 안 한다. 많은 불법파견소송이 있었고 현재도 진행 중이며 정규직화 판정이 났지만 자본은 버티고 있는 상황이다. 이 지난한 투쟁과정에서 성과와 한계가 어느정도 분명하게 드러났다. 화성지회는 성과보다 소송투쟁이 갖는 두 가지 한계를 교육을 통해 분명히 인식했다.

○ 불법파견소송의 장기화와 노동조합의 무력화

모든 송사가 그렇듯 증거가 분명해야 한다. 명백히 불법파견이라는 증거를 법 앞에 제시해도 모자란 판인데, 자본은 증거들을 은폐하는데 탁월하다. 반면 현장에서 설새 없이 일하는 우리 노동자가 그 증거를 잡아내기란 결코 쉬운 일이 아니다. 증거를 모으고 종합하는 데 상당한 시간이 필요하다. 설사 결정적 증거를 잡아서 불법파견 판정을 받아낸다 하더라도 자본이 그 동안을 반성하며 시원하게 정규직화를 해 줄 가능성은 화성공장 정규직 숫자보다 적다. 항소에 상고에 끝까지 법원의 판결에 불복하며 소송을 장기화한다. 그런데 문제는 소송의 장기화 자체가 아니라, 그 기간 동안 노동조합에 어떤 문제가 생기는가이다.

몇 년이 걸릴지 모르는 긴 소송기간 동안 현장에서 어떤 일들이 벌어질까? 법이 언제부터 우리를 위해 있었냐며 법을 지키면 XX이다 욕을 하던 사람들이 갑자기 법의 판결을 기대하고 기다린다. 이런 기대심리와 대기심리는 승소 가능성과는 아무런 상관도 없다. 그럼에도 불구하고 노동조합의 목표는 정규직화 쟁취로 고정되고, 쟁취여부는 노동조합의 조직력과 투쟁이 아니라 잘 알지도 못하는 판사의 망치질에 맡겨진다. 일상적인 노동조합 활동과 현장투쟁의 기획은 가능할지 몰라도 조직적이고 강력하게 전개하기는 어려워진다. 승소하면 되는데 귀찮게 출근투쟁하고 집회하고 교육받고 토론할 이유가 없어지기 때문이다. 다행히 승소해도 노조의 조직력과 투쟁동력은 이미 저하된 상태고, 패소하면 그야말로 답이 없다.

노동조합의 조직력과 투쟁력이 저하되는 한편 자본의 반격이 시작된다. 어차피 패소한다거나, 승소해도 정규직화하기가 현실적으로 쉬운 일이 아니고 시간이 많이 걸린다는 현장 흔들기. 그 다음 이어지는 “다른 사람은 몰라도 너 하나는 책임지고 정규직화 하니까 노조 탈퇴하라”는 회유를 통한 분열시키기. 단결해서 조직적으로 투쟁해도 이기기 힘든 상황인데, 분열되고 흩어진 상태로 거대자본에 맞선다면 투쟁하기도 전에 패배는 이미 확정이다.

○ 정규직화보다 중요한 주체화

준비모임 교육에서 지부가 강조한 말이 있다. “정규직화로 조직했는데 잘 안 되고 시간만 가면 그 다음은 뭐가 있나? 망하는 거다. 일만 죽어라 하고 무시당하면서 거지새끼들처럼 살았는데, 이제 노동조합 만들어서 우리 살 집 짓고, 오순도순 살면서 우리농사 잘 지으면 되는 거다. 그렇게 노동조합 하는 거다.” 거칠고도 명쾌한 비유였다. 집은 노동조합이고, 오순도순은 단결, 우리농사는 임단협이었다. 부정할 수 없는 사실이었고, 인간답게 일하면서 살 수 있는 가장 빠른 길이었다.

어떤 집을 짓고, 어떻게 단결하고, 무슨 농사를 지어서 풍년을 만들까? 오래 걸리더라도 튼튼한 집을 지어야 한다. 나의 이익을 위해 갈등하기보다 우리의 권리를 위해 단결해야 한다. 한 톨이라도 더 거두기 위해서는 내 일, 남의 일 가리기보다 나부터 열심히 농사를 지어야 한다. 모든 일이 집주인인 조합원에게 달려있다. 노동조합의 주인(노동조합의 주체)은 조합원인 나-우리고, 조합원이 발 딛고 서있는 현장의 주인(생산의 주체) 역시 나-우리가 될 수밖에 없음을 스스로 느끼고 깨닫는 일. 판사의 망치질 한 방에 비정규직에서 정규직이 된다고 주인이 될 수는 없다. 생산현장이든 노동조합에서든 노동자가 확고한 주인의식을 갖으려면 노동조합을 통해 함께 교육하고 토론해야 하며, 조직적이고 일상적으로 투쟁해야 한다. 귀찮고 힘들어도 어쩔 수 없다. 분명 쉬운 길은 아니지만 가장 올바른 길인 것도 분명하기 때문이다.

■ 조직화 과정의 소회

1. 고난과 위기의 순간

“진짜 제대로 된 고생 한 번 안 하고 승리했다.” 지부의 평가였다. 노조설립 100일 만에 현대모비스를 상대로 싸워 임단협을 쟁취했다. 사내 조합사무실 제공 절대불가라는 그룹사의 금기도 산산조각 내버렸다. 광주자동차부품사비정규직지회는 우리의 6개월 기록을 갱신했다며 역시 고생 한 번 제대로 안했다고 했다. 인정할 수밖에 없는 평가였다. 주변의 많은 동지들이 해를 넘기며 투쟁하고 있고, 자신의 일터에서 쫓겨나 거리에서 힘든 투쟁을 이어나가고 있기 때문이다. 그렇다고 조직화 과정에서 어려움이 아주 없지는 않았다. 다만 계산하지 않고 극복했을 뿐이다.

2. 1공장-2지봉-8업체-16개조

현대모비스는 노동조합 설립을 원천봉쇄하기 위해 하나의 공장을 두 개의 지봉으로 나눠 중간 관리업체를 만들었다. 다시 그 아래 2개, 6개 총 8개의 하청업체를 두고 노동자를 철저히 분할하고 관리, 감독했다. 노조가 없던 시절, 관리자들은 다른 업체 사람들과는 어울릴 생각을 말라고 경고했고, 술자리라도 가졌다는 사실이 파악되면 처신 잘하라는 협박까지 서슴지 않았다. 조직이 아니라, 그냥 살면서 술 한 잔 하려고 모임 수도 있는데 이를 결코 용납하지 않으려고 했다. 심지어 같은 업체 사람들끼리 모임을 해도 불만을 토로하고 회사에 반하는 생각이라도 할까봐 이마저도 탐탁치 않게 생각했다. 불가능한 일인걸 알면서도 말이다.

노조를 만들면서 확인된 바, 업체를 넘어 모두가 노동조합의 필요성을 절실히 느끼고 있었다. 다만 서로 확인할 길이 없었다. 자연스럽게 만나고 일상적으로 소통해야 서로 어떤 생각을 하고 사는지 알 수 있는데 통로가 완전히 막혀 있었다. 개인적인 인맥이 넓고 성격상 사람들과 어울리기를 좋아해서 업체상관 없이 사람들을 만나면 요시찰 인물이 되거나 블랙리스트에 올랐다. 그 다음은 치졸하고 집요한 괴롭히기가 시작됐다. 때문에 사람들은 인간관계를 넓히고 소통하기보다 찍히지 않기 위해 그저 조용히 하루하루를 버텨내기로 살았다. 노동조합을 결성하기 전까지는 모비스의 노동자 분할전략이 강력하게 현장을 통제했다. 상황이 이렇다 보니 노조설립의 첫 삽을 뜰 초동주체를 형성하는 일 자체가 힘들었다.

3. 보안은 생명

우리 노동조합 만들었다! 사측에 카운터를 날리기 전까지는 철저히 보안을 유지하는 것이 성패의 관건이었다. 누구까지 초동모임에 합류시킬 것인가? 어느 시기에 어떤 범위로 노조설립 준비사실을 공유할 것인가? 업체마다 판단이 다르고 업체 내에서 사람마다 생각이 달랐다. 당연한 결과였다. 서로 맺어온 관계와 경험이 다르니 다르게 판단할 수밖에 없었다. 그래도 돌파해야 했다. 조직화에 지름길은 없었다. 상대방을 의심하고 판단할 것이 아니라 내가 먼저 상대방을 믿고 노조에 대한 확신을 심어줘야 했다. 거사 치를 날을 잡고 조직화에 총력을 기울이자 결의하고 부딪혀 조직하는 수밖에 없었다.

4. 전화위복: 고맙다! 모비스!

준비위원회 건설 이후 업체별 조직화 계획을 세웠다. 완성차 라인공사로 셋다운이 예정되어 있었기 때문에 사람들을 조직할 절호의 기회라고 생각했다. 하지만 보안이 뚫리고 말았다. 노동조합 제안과정에서 정보가 흘러나간 것이다. 준비위원회에 참가했던 상당수의 초동주체들이 사측의 레이더에 포착되었다. 사측은 블랙리스트를 만들어 가담자들을 색출하려 했고, 개별면담과 가택침입을 통해 죄를 실토하도록 압박했다. 모르쇠로 일관하며 버텼다. 전에 없던 상황과 어색한 분위기 속에서 라인이 술렁일 수밖에 없었다. 결국 노동조합을 준비한다는 말이 관리자의 입에서 먼저 나오고 말았다. 힘 안들이고 전면광고를 한 셈이다.

계획수정이 불가피했다. 조직률은 떨어지겠지만, 시간을 더 끌면 사측에게 대응할 시간만 주는 상황이었기에 준비위원회는 경기지부와 논의 끝에 창립총회를 서두르기로 했다. 셋다운 기간을 보고 준비했던 조직화계획은 자연스럽게 폐기되었다. 한 업체에서는 재고, 달고 할 여유가 없다고 판단, 일단 밥이나 먹자고 모인다음 기간의 과정을 설명하고 내일 있을 창립총회에 꼭 참가하라고 협박 같은 설득을 했다.

조직화 목표에 미달하는 창립총회였지만, 아쉬워할 틈도 없었다. 일사천리로 총회를 진행하고 조직화에 총력을 기울였다. 그렇게 일주일을 동분서주한 결과 조합원 400명을 돌파했다. 사측에 발각되고 창립총회를 서두른 것은 정말 신의 한 수였다. 겁먹고 당황해서 어영부영했으면 주도권을 사측에게 빼앗기고, 셋다운 기간 내내 부담스러운 조직화 사업에 매달려야 했을 것이다.

5. 다단계하청-다단계교섭

다단계 하청구조다보니 조직화에서부터 애를 먹었는데, 교섭에서도 난관에 부딪혔다. 공장의 주인인 현대모비스는 책임을 회피하기 위해 꼭꼭 숨어있었다. 중간관리 업체 역시 함부로 나설 수는 없다. 책임을 져도 안 되고 책임을 질 수도 없는 처지이기 때문에. 결국 교섭에는 아무런 결정권도 없는 8개 업체 바지사장들이 나와야 했다. 진척이 없었다. 일단 나와야 하니 나오긴 했는데 결정권이 없으니 사소한 문제조차 해결하지 못했다.

8개 업체 사장이 교섭에 나오는 것은 현대모비스, 이화모듈/하나모듈 중간관리 업체도 난감한 일이었다. 일단 사장 또한 노조에 대한 경험이 없기 때문에 교섭이 제대로 이루어지기가 어렵다. 업체 사장들의 권한에 비해 노조의 생산라인을 장악하는 힘은 너무 큰 것이었다. 교섭 구조는 아직도 풀어야 할 숙제이다. 또한 교섭과정에서 3개 업체가 변경되었는데 업체가 변경되면 처음부터 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 한다. 이것은 다단계 하청구조 회사의 오래된 수법이다. 물론 회사에서 이래저래 수를 쓰면서 시간을 끌려고 했다. 하지만 이미 노동조합에 대한 조합원의 열망을 사 측이 막기는 어려웠다. 모든 업체 공동교섭 요구를 관철시키고 교섭원칙 합의서를 작성하면서 교섭이 진행되었다. 어느 순간(?)부터 본교섭은 형식적으로 진행될 수밖에 없는 상황이 되었고 지방노동위원회의 조정중지 결정이 내려지고 나서부터 회사는 본격적으로 움직이기 시작했다. 하청노동자의 노동권을 확대하고 원청의 책임성을 강화하기 위한 교섭구조는 앞으로도 숙제가 될 것이다.

[토론2]

**노동조합,
넓고 강하게**

아래에서부터 바르게

김민혁 | 공공운수노조 인천공항지역지부 설비지회

1. 공공운수노조 인천공항지역지부

1) 인천공항지역지부 조직현황 (17개 지회, 3개 분회, 조합원 3800여명)

- | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 환경지회 | <input type="checkbox"/> 보안검색지회 | <input type="checkbox"/> 수하물지회 |
| <input type="checkbox"/> 탑승교지회 | <input type="checkbox"/> 토목지회 | <input type="checkbox"/> 셔틀트레인지회 |
| <input type="checkbox"/> 부대교통지회 | <input type="checkbox"/> 버스지회 | <input type="checkbox"/> 정보통신지회 |
| <input type="checkbox"/> 특경대지회 | <input type="checkbox"/> 승강설비지회 | <input type="checkbox"/> 조경분회 |
| <input type="checkbox"/> 소방대지회 | <input type="checkbox"/> 탑승교설비지회 | <input type="checkbox"/> 세관분회 |
| <input type="checkbox"/> 설비지회 | <input type="checkbox"/> 전력지회 | <input type="checkbox"/> 송환대기실분회 |

2) 인천공항지역지부의 건설_(기업별노조에서 산별노조로)

- 90%에 가까운 외주하청
- 기업노조형식으로 용역업체 상대 투쟁의 한계
- ‘모든 것을 결정하는 공항공사를 상대해야 근본적 개선 있다’는 공감대 형성
- 2008년, 5개 노동조합 750명의 조합원이 공공운수노조로 가입하여 인천공항지역지부 건설, 인천공항공사를 상대로 투쟁 시작

직접고용
정규직화

고용안정 보장

임금인상
용역업체 중간착취 근절

교대제개편
인력충원

건강하게 일할 권리

외주화, 민영화 반대
공공성 확대

3) 전기전략조직사업으로 노동조합의 성장

- 인천공항지역지부의 투쟁과 조직화사업으로 2013년 파업 기준, 조합원이 2000여명

으로 확대

- 2008년 11월 인천공항지역지부 창립 대의원대회
- 2009년 고용불안을 야기하는 아웃소싱비 삭감에 대한 예산삭감 반대투쟁
- 2012년 세관분회 해고저지투쟁 등

4) 정규직전환과 후기전략조직사업

- 제1여객터미널 조합원확대의 정체를 극복하고, 제2여객터미널 개항에 대비한 조직화사업을 진행
- 정규직전환 국면을 활용한 조직확대 노력으로 조합원의 확대 (2,400→3,800명, 인천공항 최대 다수 노조 확보)
- 인천공항 비정규직노동자들의 확고한 대표성 획득

2. 인천공항지역지부 2013년 파업투쟁

1) 파업투쟁당시의 조건

- 산별노조의 건설과 전략조직사업에 의해 지회와 조합원의 확대, 노동조합의 힘이 축적.
- 13년간의 용역업체의 중간착취 및 횡포, 인천공항공사의 노조탄압.
- 박근혜 정부의 노동정책을 계기로 크고 작은 투쟁들이 인천공항에서 분출되기 시작.

2) 파업의 진행

- 파업 투쟁의 설명회 및 조합원 간담회 및 교육이 백 여차례 이상 진행
- 인천공항지역지부와 개별 용역업체간 교섭을 통해서 반드시 필요하다고 동의된 내용과 노조 중앙의 모범 요구안 등을 검토한 산별교섭안 준비
- 업체와의 교섭결렬 후 설비지회·환경지회, 탑승교 지회의 파업돌입
- 11월 부분파업 후 1개월이 가까도록 사측답변(사실 공사답변)이 전혀 없는 상태에서 12월 무기한 파업과 2박3일 노숙투쟁
- 각종 전술 : 7보일배, 두건투쟁, 공사 진격 투쟁, 교통센터 거점 전술, 2박3일 노숙 농성

3) 파업의 성과

- 간접고용 비정규직 노동자들의 대규모 총파업투쟁 선포. 실제로 총파업의 직전까지 밀어붙임.
- 파업 투쟁에 대한 막연한 불안감 극복, 공항공사를 상대로 싸웠다는 자신감 획득.

- 간접고용 사업장임에도 불구하고 조직력에 큰 피해 없이 단기 투쟁을 진행
- 정치권, 시민사회와 함께 하는 투쟁을 만들기 위한 사전 준비에 의해 우호적 여론을 만들고 파업을 수습

4) 파업투쟁의 후유증

- 파업투쟁의 성과가 있었던 반면, 현장에서는 요구안중 일부만이 수정되어 수용되는 형태로 정리되었기 때문에 내용적으로는 패배했다는 분위기가 팽배.
- 파업의 진행과정과 정리하는 과정에서 혼란스러운 상황을 지회가 독자 대응
- 지회차원의 대응과정에서 사측 태도 오판, 실무적 판단 착오, 지회 간부간의 혼선 등으로 업체변경 과정에서 조합원의 고용유지가 갈등상황에 놓이게 됨. 고용안정을 외쳤던 파업이 끝나자마자 고용유지에 문제가 된 상황에 대한 조합원들의 불신

5) 후유증의 극복하기 위한 활동

- 파업의 패배와 파업을 정리하는 과정에서 생긴 문제들로 인한 후유증을 극복하기 위한 사업과 투쟁들을 진행해야 하는 조건. 그리고 제2여객터미널 확장과 함께 조직화사업을 고민해야 하는 조건에서 단위지회 차원에서의 사업진행.
- 찾아가는 간담회 : 구체적인 이야기까지 허심탄회하게 나눌 수 있도록 직접 찾아가는 간담회를 진행하면서 산별과 상급단체에 대한 조합원의 불신해소와 의식 재고를 위한 노력
- 조합원 교육사업 : 단위지회 차원에서는 진행하지 않았던 교육사업을 통해 조합원들의 정세인식수준을 높이는 것과, 지회의 활동을 간접적으로 조합원에게 알리기 위함을 목표로 진행.
- 전 조합원 회식 : 각종 공지사항을 알려내고 현안에 대한 문제를 환류하며 피드백하는 도구로서의 사업으로 기능.
- 사측과의 단체교섭 : 교섭국면을 조합원의 패배감과 불신을 해소하기 위한 목표로 기획. 체감할 수 있는 처우개선사항을 두 개 이상 조항에 집어넣어 대대적으로 홍보.

3. 인천공항 조직화사업

1) 의미와 필요성

- 3단계건설사업(제2여객터미널 건설)을 앞두고 조직을 내부적으로 정비하고 외연을 확장하기 위하여 조직화사업은 필수적이라는 인식. 제2여객터미널 건설로 신규 채용되는 노동자를 조직하지 못하면 인천공항 전체 비정규직 노동자 규모에 비해 인천공항지역지부의 장악력은 왜소해질 수밖에 없기 때문.
- 인천공항은 국가주요시설로서 물류의 거점이자 국제적 관문. 해외 이전이 불가하며

향후 계속해서 확장될 것, 항공산업의 규모 또한 마찬가지. 따라서 공항 노동자들의 투쟁의 파급력은 매우 클 수밖에 없음.

- 해외 공항의 운영 구조는 조금씩 다르지만, 항공산업의 발전과 항공 수익의 증가, 공항 서비스의 향상에 비해 공항 노동자들의 현실이 열악한 조건에서 힘을 키우고 대표성을 획득하기 위한 조직화사업은 사활을 걸고 진행할 수밖에 없는 것.

2) 조직화사업의 목표

- 인천공항 제2여객터미널 확장으로, 간접고용 비정규직 노동자 약 3,000여명 추가 채용이 예상되었기에 제2여객터미널 개항 전까지 제1여객터미널 미조직 노동자를 적극 조직하여, 당시 30%에 이르는 조직률을 50% 이상으로 끌어올리는 것.
- 제2여객터미널 개항 준비시기부터 신규 채용 노동자 조직화 시작.
- 인천공항 간접고용 노동자로서 겪는 차별과 착취에 맞선 투쟁 조직화.
- 공공부문 간접고용 문제 폭로와 직접고용 쟁취 투쟁진행.

3) 전략조직사업

- 인천공항 조직화사업의 필요성에 대한 공감대가 확산되어 인천국제공항 제2터미널 개항을 앞두고 2016년 2월부터 노조 전략조직팀, 인천공항지역지부, 공공운수노조 인천본부, 민주노총 인천본부가 공동으로 준비를 시작.
- 인천공항 비정규직 전략조직사업은 공공기관의 간접고용 노동자 조직화, 대규모 비정규직 사업장으로서의 조직화의 의미, 노조차원에서 향후 국내 공항 조직화사업으로의 확장까지 염두에 두고 전략조직 핵심 사업으로 선정.
- 2016년 2월부터 8월까지의 전략조직사업 준비기간을 거쳐 2016년 11월 전략조직 핵심사업으로 최종 선정.

□ 인천공항 비정규직 전략조직사업

- 조직화를 위한 전 조합원 교육
- 미조직사업계획 수립 워크숍
- 인천공항지역지부 조직진단 사업
- 정기적인 소식지 제작 및 지회 간부 2인 이상 참여하여 배포
- 버스시트광고 진행
- 스마트시대에 발맞춘 카카오톡 온라인 상담 유도
- 성수기 선전전 : 공항에 사람이 많이 몰리는 시기에 다양한 아이টে็ม으로 인천공항지역지부 및 공항문제를 미조직 노동자들에게 알려냄
 - ; 여름: 부채절감 비판하는 부채 4천개, 87만원
 - ; 추석: 쉬지 못하는 노동자들 격려 간식 1천개, 47만원
 - ; 연말: 한 해 고생한 노동자들이 의지할 스마트폰 거치대 1500개, 약 250만원

- 국정감사 대응 사업 인천공항공사 압박
- 대선 대응 사업 : 대선후보 정책요구안 전달 및 답변 요청
- 업무단지, 하늘도시, 신도시, 장촌, 넓디 노조가입 현수막 40장 게시
- 각종 언론기고 및 인터뷰

4) 단위지회 차원에서의 조직화사업과 문제의식

- 제2여객터미널 조직화를 위한 신입사원 간담회, 신입사원 노동조합 교육, 지부 조직화 선전전 참여, 기존조합원에 조직화사업의 필요성에 대한 공감대를 확산시키기 위한 노력.
- 실제 제2여객터미널 신입사원 간담회를 진행하여 그 자리에서 15명의 가입서를 받음
- 제2여객터미널 간담회는 다른 일도 많고, 크게 중요하지 않다고 여겨 미루다가 진행한 것이기에 더욱 큰 의미.
- 현안에 매몰되다보면 반드시 해야 하는 사업을 중요시 하여 굳이 하지 않아도 되는 사업을 하지 않게 됨.
- 반드시 꼭 해야 하는 사업은 조합의 상태가 어떤 이유로 나빠졌을 때, 그 이전상태 혹은 그 이상으로 끌어올릴 수 있는 것이라 한다면, 굳이 하지 않아도 되는 사업은 현재의 상태에서 더 나은 상태로 만들 수 있는 것
- 노동조합의 나빠진 상태에만 주목하여 현재의 상태를 더 나은 상태로 만드는 시간과 노력을 기울이지 않았던 것에 대한 평가.
- **로또**나 복권처럼 언젠가는 되지 않을까 해서 매주 구입하는 마음가짐으로 부담스럽지 않은 선에서 적극적이고 공격적인 사업들을 꾸준히 진행해야 대박이 터질 확률을 높일 수 있는 것.

4. 정규직전환

1) 정규직 전환 합의과정

- 2017년 5월12일 문재인대통령의 인천공항 방문 및 정규직전환 약속.
- 산별노조의 건설을 시작으로 파업투쟁을 비롯한 간접고용문제를 알려내는 투쟁과 사업, 그리고 전략조직사업 등으로 인한 조합원의 확대가 정규직전환이라는 결과를 만들어 냄.
- 조합원들의 기대감이 높아진 가운데 공항공사는 854명만의 직접고용, 공개경쟁채용과 사회사를 늘리려는 입장을 고수, 정규직전환협의기구인 노·사·전문가협의는 더디게 진행.

- 약속대로 연내에 합의가 가능할 것인지와 직접고용/자회사의 구도가 굳혀지면서 조합원들의 의구심이 확산되는 가운데 12월 26일 노사가 정규직전환에 합의

2) 성과

- 공개경쟁채용이 아닌 탈락자가 없는 전환채용방식
- 별도회사와 공사 직접고용은 향후 임금 등 근로조건 차이가 나지 않도록 보장
- 별도회사(자회사) 난립이 아니라 개수를 2개로 최소화하고 공공기관으로 지정 추진
- 공사-별도회사 노사가 함께 근로조건 포함한 협의 진행하는 협의 구축
- 애초 공사가 주장한 854명에서 확대한 모회사 정규직 전환

3) 준비된 정규직전환

- 인천공항은 공공기관 중에서도 단연 유명하고 매체와 언론에서도 수시로 이슈화되는 곳. 노동조합으로써는 사업장의 유명세와 모든 이목과 여론이 집중되는 조건으로 인해 우리가 생각하는 입장만이 아닌 모두가 공감할 수 있는 우리의 입장을 이야기해야 하는 조건. 즉 정도(正道)를 걷고 대의에 따르는 모습을 보여주어야 하는 것.
- 정도와 대의에 입각한 원칙과 활동으로 인해 정규직전환과정에서 인천공항지역지부가 인천공항비정규직 노동자를 대표하는 유일한 곳으로 인정받을 수밖에 없었던 것.

- 우리조합원 200명을 직접고용에 포함시켜달라 떼쓰는 한국노총 vs 공항전체노동자 1만명 정규직전환을 외쳤던 우리
- 정규직/비정규직 갈등에서도 '무임승차, 경쟁채용'을 주장했던 정규직, '함께가자'고 외쳤던 우리
- 정규직전환과정에서의 인천공항지역지부 투쟁사업
 - <제대로 된 인천공항 정규직 전환 대책회의 발족> 기자회견
 - <인천공항, 공공부문 제대로 된 정규직 전환 방안 발표> 기자회견
 - 인천공항 노동자 한마당
 - 제대로 된 정규직 전환을 위한 인천공항 1차 결의대회
 - 제대로 된 정규직 전환을 위한 인천공항 2차 결의대회
 - 제대로된 정규직 전환 리본 전조합원 달기로 인천공항공사 규탄 여객터미널 동시다발 1인 시위
 - <즐거운 휴가길, 공항 노동자 존중합시다> 기자회견

5. 과제

- 새옹지마-노동조합의 상태와 조건은 좋은 일과 나쁜 일이 번갈아가면서 일어나며, 좋은 일이 나쁜 일이 되기도 하고, 나쁜 일이 좋은 일이 되기도 하는 것.

- 산별노조를 결의하며 인천공항지역지부를 건설했지만 처우가 크게 나아지지 않자 조합원들의 회의, 이후 인천공항지역지부가 각종 투쟁과 파업의 단계를 거치며 조합원들의 신뢰를 얻게 되지만, 2013년 파업투쟁 패배의 아픔, 하지만 이것이 4년 뒤 문재인 대통령 인천공항 방문과 정규직전환 약속으로 이어짐. 현재는 정규직 전환합의과정에서 직접고용과 별도회사의 구분 등에 대한 현장의 불만으로 조금은 어려운 상황이지만 곧 나아질 것.
- 노동조합의 상태 및 조건이 나빠지는 건 우리가 어떻게 할 수 없는 불가항력적인 면이 존재하지만, 상태를 변화시켜 나아지게 만드는 건 우리의 노력여하에 달려있는 것. 그리고 지금껏 그러한 활동과 투쟁을 정도(正道)에 따라 잘 만들어왔다고 생각.
- 성과가 있지만 한계가 있는 만큼 한계를 분명히 인정하는 한편 정도와 대의를 지켜온 노동조합이라는 것을 알기에 조합원들의 불만과 불신은 결국 이해와 인정으로 바뀌게 될 것.
- 이후, 정규직전환과정을 잘 만들어가는 속에서 조직화사업에 더욱 박차를 가하고 조합원들의 질적 성장을 이루어내는 것이 앞으로의 과제이며 이는 단위지회 차원에서의 고민과 노력에서부터 시작해야 할 것.

[토론2. 노동조합, 넓고 강하게 - ②]

교육공무직본부

넓고 강하게

이동규 | 공공운수노조 교육공무직본부

1. 학교비정규직 노동조합의 깃발을 세우다

■ 학교비정규직 노동자의 현실

- 전국 1만2천여개의 학교에 약 38만여명이 일하고 있음.
- 학교비정규직이 하고 있는 일은 1)원래 교사/공무원의 업무였거나 2)새로운 학교환경으로 만들어진 업무로 학교현장에서 반드시 필요한 업무임.
- 열악한 처우는 시도교육청 별로 동일했는데 공무원 10급의 1호봉의 일당으로 임금을 계산, 수당은 전혀 없었음. 그야말로 ‘일당제’였음.
- 학교별로 학교장과 근로계약이 체결되어 있었기 때문에 고용은 매우 불안정했음.
- 학교별로 근로계약이 체결되어 있다는 점은 노동자의 단결을 가로막는 큰 벽이었음. 실제로 2004년 공공연맹 산하 학교비정규직 노동조합을 건설하였지만 교육부 및 시도교육청은 사용자성을 철저히 부인하고 학교장이 사용자임을 내세웠음. 그리고 해마다 1~2월이 되면 무기계약을 피하기 위해서 학교별로 무수한 해고가 발생했고 학교별로 찾아다니며 투쟁을 할 수밖에 없었음. 노동조합을 조직하기 상당히 어려운 상황이었음. (영상: 학교비정규직 현실)

■ 절호의 기회를 놓치지 않았다

- 교육감 선출이 직선제가 된 것은 2006년. 교육감 직선제 이후 진보교육감을 만들기 위한 흐름이 만들어졌고 경기에서 2009년 첫 진보교육감이 당선되었음.
- 진보교육감을 통해서 학교비정규직 문제를 해결할 수 있을 것이라는 기대를 할 수 있는 상황. 전국교육기관회계직연합(이하 전회련)이라는 학교비정규직 단체를 만들고 학교비정규직 노동자를 조직하기 시작했음.
- 이어 2010년 전국의 지자체 선거를 통하여 6개 지역에 진보교육감이 당선되었음.

이 과정에 학교비정규직 노동자의 요구를 모아내고 조직화를 본격적으로 시작함.
(사진: 전회련 창립)

■ 당당한 노동자로 거듭나다

- 진보교육감이 당선되어도 한 번에 세상이 변하지는 않았음. 민주노총 공공운수노조에 가입한 이후 전국 시도교육청에 단체교섭을 요구했으나 사용자는 여전히 바뀌지 않았음. 진보교육감도 여전히 사용자는 학교장임을 주장했기 때문.

이에 노동조합은 세 가지 방향으로 동시대응 하였음.

1) 단체교섭 요구: 노동조합은 2012년부터 교육청에 단체교섭을 요구함. 그간 채용이 학교별로 진행될 뿐, 모든 근무조건은 학교비정규직의 사용자는 교육감이라는 것은 당연한 사실이었음. 2012년 노동부는 학교비정규직의 사용자는 교육감이라고 유권해석 함. 이에 노동위원회를 통한 쟁의권을 확보하고 교육감이 단체교섭에 나올 것을 요구하며 사상 최초의 학교비정규직 전국 총파업 투쟁을 전개함. (사진: 2012 첫파업)

2) 법적대응: 학교비정규직을 책임지지 않으려는 교육감을 상대로 법적대응을 진행함. 2013년 행정법원은 10개의 교육청에 대해서 학교비정규직의 사용자는 교육감이라고 판결함. (사진: 행정소송 판결 기사)

3) 교육감 직고용 조례제정 운동: 교육감 직고용 조례제정의 준비는 2010년부터 진행하였음. 전조합원을 대상으로 교육감 직고용 조례제정 청원 서명운동을 시작으로 꾸준히 조례제정을 준비하였음. 학교비정규직의 단결과 노동조합의 총파업, 법원의 판결 등 학교비정규직의 사용자가 교육감이라는 여론이 확산되자 교육감 직고용 조례가 제정되기 시작하였음.

- 사용자를 학교장에서 교육감으로 집중시키고 학교비정규직 노동자도 노동조합으로 집중 조직함. 학교별로 흩어져있던 비정규직 노동자들이 노동조합을 중심으로 단결하여 교섭과 투쟁을 시작함. (사진: 단체협약 체결 소식지)

- 전회련으로부터 시작해서 2019년에 10주년을 맞이하는 교육공무직본부는 이제 수만명의 조합원이 단결하여 교육부/전국 시도교육청과 교섭을 하고 한날한시에 집중적인 파업투쟁이 가능한 노동조합이 되었음.

2. 노동조합을 더 넓게 강하게

■ 3만 조합원으로 조직확장

- 2017년에 교육공무직본부는 3만 5천여명에 달하는 조직으로 성장하였음. 2017년 6월 30일 민주노총 사회적 총파업에 비정규직 철폐, 최저임금 1만원을 외치며 전국의 1만 5천명의 조합원이 파업하고 상경투쟁을 진행하여 비정규직 철폐 투쟁에 앞장섰음.
- 2017년 하반기에는 교육부와 전국 시도교육청을 한자리에 모아 집단교섭을 진행하고 근속수당을 쟁취함. (사진/영상: 6.30 파업, 집단교섭 체결)

■ 하지만 그 시작은 작은 것부터!

- 전회련이 노동조합을 건설하고 단체교섭을 요구하였지만 사용자인 시도교육청은 처음에 단체교섭을 거부하였음. 그로부터 단체교섭을 진행하는 데는 2~3년이라는 시간이 걸렸음.
- 그 긴 시간동안 단체교섭만을 요구하면서 투쟁했다면 지금의 교육공무직본부는 없었을 것임.
- 단체교섭 쟁취, 비정규직 철폐라는 큰 목표가 있지만 그와 동시에 바로 쟁취가 가능한 현실적인 목표를 함께 설정하고 작은 승리부터 만들어가는 투쟁을 진행함. 그 시작은 맞춤형 복지비 실시를 요구한 전국 서명운동이었고 단체교섭이 시작되기 전에도 매년 투쟁의 목표를 정하고 노동조건 개선을 이루어 냄
- 투쟁하는 과정에 서명운동, 조례제정 운동 등 전국에 학교별로 흩어져 있는 조합원도 참가할 수 있는 실천활동을 배치하였음.
- 조합원이 직접 참가하는 투쟁으로 만들어가는 승리의 경험은 노동조합으로 단결하여 투쟁하면 할 수 있다는 자신감을 주었고 비정규직 철폐라는 큰 목표를 위해 더욱 적극적으로 단결하고 투쟁하게 하였음. (영상: 교육공무직본부 성과)

교육공무직본부의 성과

2009년 유령에서 인간으로

- 전국교육기관회계직연합회(전회련) 창립
- 맞춤형복지비 전면실시 요구 전국 서명운동
- 전직종 직무명칭 및 호칭 변경운동
- 교직원 공제회법 개정 가입적용 요구
- 경기도교육청 후생복지 조례제정

2010년 교육감 선거 전면대응

- 전국 교육감 출마 후보, 교육위원 후보들과 정책협약 체결 - 6개 지역 진보교육감 당선
- 교육감 직고용 조례제정 청원 서명운동
- 전국 시도교육청 대상 학교비정규직 처우개선 요구

2011년 민주노조 학교비정규직 차별철폐 투쟁 본격화

- 민주노총 공공운수노조 가입(전회련학교비정규직본부)
- 교직원공제회법 개정안 국회통과
- 연봉기준 준수 물방울소송
- 교과부 학교비정규직 처우개선 발표(장기근무가산금, 교통보조비 등 6개 수당 신설)

2012년 첫 파업

- 19대 국회 교육공무직법안 발의
- 전국시도교육청 임금 및 단체교섭 요구
- 강원, 경기, 전북, 광주 교육감 직고용 조례제정
- 11월 9일 학교비정규직 최초의 전국 총파업
- 전국학교비정규직 연대회의 결성

2013년 단체교섭 시대 개막

- 대량해고 저지 고용안정 쟁취를 위한 교육부 및 교육청 앞 투쟁
- 법원 학교비정규직 사용자는 교육감 판결
- 국가인권위원회 학교비정규직 처우개선 정책 권고
- 학교비정규직 밥값차별 문제 이슈화
- 강원도교육청과의 단체협약 첫 체결
- 전국 총파업 개최 및 장기근무가산금 1년 단위 매월 2만원 상향 쟁취

2014년 모든 학교비정규직을 교육공무직으로

- 전국 시도교육감 선거 대응 및 정책협약 - 13개 교육청 진보교육감 당선
- 비정규직 없는 평등학교 민주적인 학교 만들기 100만 서명운동 전개
- 세월호 참사 추모집회 참여 및 안전한 학교 만들기 학교비정규직 노동자 선언
- 교육부 고용안정 및 처우개선 발표(1년 이상 상시지속업무 종사자 무기계약 전환,

월급제 도입 등)

- 1만 총파업
- 전국교육공무직본부로 명칭 개정

2015년 노동, 교육개혁에 맞서 학교에서 세상으로

- 박근혜 정부에 맞서 전국적인 투쟁
- 최저임금 1만원 서명운동
- 정액급식비 8만원 전국 확산
- 명절휴가비 2017년까지 100만원으로 상향쟁취

2016년 학교를 바로세워 세상을 바꾸자

- 전직종 고용안정 차별철폐 투쟁 및 조직화
- 4월 총파업 및 5~8월 농성과 전국 지부 릴레이 파업
- 전국적인 정기상여금 쟁취
- 처우개선 미적용 직종 수당 쟁취
- 박근혜 퇴진 투쟁에 앞장서며, 비정규직 문제 사회적 이슈화

2017년 비정규직 철폐 투쟁의 선봉

- 공공부문 비정규직 정규직 전환 투쟁
- 6.30 총파업 상경투쟁으로 최저임금 1만원 투쟁의 선봉
- 지역별 교섭을 뛰어넘은 집단교섭을 통해 근속수당 3만원 쟁취

3. 더 넓고 강한 노조를 만들기 위한 노력과 고민

■ 너무나도 다양한 학교현장의 노동자

- 학교 현장에는 학교회계직원인 학교 급식실의 영양사와 조리인력(조리사/조리실무사), 교무실과 행정실의 교무 및 행정지원 인력, 과학실과 전산실 전문인력, 학교 도서관 사서, 특수교육 분야 전문지원인력, 초등돌봄전담사, 전문상담사, 교육복지사 등 50여개의 직종이 있으며, 아직 학교회계직원으로 포함되지 않은 영어회화 전문강사 스포츠강사 등 다수 강사들이 있음. 그리고 학교에는 지금도 새로운 직종이 계속 생겨나고 있음.

- 단순히 업무만 다른 것이 아님, 근무조건도 제각각임.

방학이라는 특수한 조건이 있어 방학에 일을 하지 않는 직종과 일을 하는 직종에 따

라, 1일 1시간, 2시간, 4시간, 6시간, 8시간까지 노동시간에 따라, 교육공무직원(학교회계직)에 포함되는 노동자와 제외되는 노동자 등 근무조건이 너무 다양하여 하나로 통일된 요구안을 만드는 것이 매우 어려운 현실이 있음.

■ 하나된 노동조합을 만들기 위한 노력과 현실

- 직종별로 근무조건이 다르다보니 직종별 요구가 생길 수밖에 없음. 하지만 직종별 요구와 투쟁을 진행한다면 하나의 목표로 단결하기 어려움. 심지어 같은 비정규직 노동자도 직종별로 갈등이 발생할 수 있음.
- 노동조합의 깃발아래 하나로 단결하여 모두에게 적용될 수 있는 목표를 먼저 설정하고 투쟁하기 시작했음.
- 지금까지는 노동조합으로 단결하고 열악한 처우를 개선하기 위한 투쟁을 진행해왔음. 하지만 10년에 가까운 투쟁으로 고용안정과 처우개선을 이뤄내고 있고, 시간이 갈수록 처음보다 성과가 둔화되는 것이 현실. 그러자 직종별 요구가 점점 더 커지고 있음.
- 노동조합은 지회, 분회 강화를 목표로 세우고 지역운동을 강화하기 위한 조직적인 목표를 세우고 실천하였으나 아직 많은 과제가 남음

■ 더욱더 단결된 노동조합을 만들기 위하여

- 미조직 노동자 조직화: 단결할수록 더욱 강해진다는 것을 직접 확인하였음. 노동조합을 중심으로 아직 조직되지 않은 비정규직을 계속 조직해야 함. 기존 직종에 대한 꾸준한 조직활동과 아직 조직되지 못한 새로운 직종을 조직하기 위한 정책사업, 조직활동도 노력하고 있음.
- 조직강화를 위한 고민과 실천: 직종별로 발생하는 현안문제는 실제로 존재하므로 이를 해결하기 위한 직종별 투쟁은 반드시 필요하고 또 활발하고 조직이 잘 되기도 함. 하지만 직종투쟁을 강조할수록 전체 문제보다 자신의 직종문제에 더 관심 가지게 되고 단결을 저해할 수 있음. 직종별 투쟁과 노동조합 전체의 투쟁 사이에 균형을 잘 잡는 것은 앞으로 계속될 중요한 과제임.
- 이를 가능하게 하는 간부육성: 조직화와 조직강화, 두 가지를 가능하게 하는 것은 현장에서 간부를 육성하고 강화하는 것임. 조합원엔 대해서 지속적인 교육을 진행하고 간부들에 대해서 별도의 교육과 지부별 학습소모임을 조직하고 있는 중. 앞으로도 간부의 발굴 및 역량강화를 위하여 교육 등 꾸준한 계획과 실천을 진행해야 함.

학교에서 세상으로 비정규직 철폐하자
노동존중 평등학교 비정규직 철폐하자

노조 변화와 관계에너지

조건준 | 금속노조 경기지부

** 발전하는 금속경기 **

<양이 늘고 있다>

금속노조 경기지부는 32개 지회가 있고 조합원이 현재 5,200명에 이른다. 이 중 2010년 이후 신생노조로 가입한 조합원이 14개 사업장 1,947명 정도로 2,000여명에 이른다. 기존 노조에 새로 가입한 조합원도 최소 200여명을 넘는다. 신규 조합원이 45%에 육박한다.

이 중 대부분은 2012년 에스제이엠과 두원정공 두 번의 직장폐쇄를 승리하면서 방어투쟁에 성공한 이후에 신생노조 만들기로 확장에 성공한 결과다.

<다양성도 늘었다>

단지 양이 늘어난 것이 아니다. 구성을 보면 다양하다. 기존에는 대부분 자동차 부품사가 중심이었다. 그런데 금형모래(우리), 철강(대창,썬텍), 담배필터(삼화), 페인트(지큐), 요식업(삼성, 삼성웰스토리), 기술서비스직(삼성전자서비스경기) 등 산업업종도 다양하다. 물론 자동차부품(계양천안, 말레동현, 코리아에프티, 현대남양비정규, 현대모비스화성, 현대위아비정규평택, 현대위아안산, 금토일 등)산업에서 가장 많은 조합원이 늘었다.

산업업종만이 아니라 통상 비정규직으로 구분하는 하청노동자 노조도 늘어 1,000명을 넘는다.(삼성전자서비스, 현대남양비정규, 현대모비스화성, 현대위아평택, 현대위아안산)

이 뿐만 아니라 기업연관성을 보면 한국사회 제 1위 재벌사인 삼성에 속한 조합원

에서부터 2위 제벌인 현대기아자동차그룹사 하청노동자를 비롯해 상대적으로 원하청 산업 연관성이 덜한 대창을 비롯한 사업장도 있다.

<질적 향상도 있다>

경기지부는 신생노조가 늘어났음에도 운영위가 안정적으로 구심력을 가지고 운영한다. 기금모금을 비롯한 재정집중력도 뛰어난 편이다. 투쟁에서도 집회에 비교적 성실하게 모든 사업장이 참여하는 모습을 보여주고 있다. 노조파괴를 위한 직장폐쇄나 용역깡패 투입 등 민주노조를 어떻게 지키는지 방법을 알고 있고 최근 신생노조만들기에 100% 성공율로 노하우를 축적하고 있다.

<상승효과도 있다>

이는 기존 노조가 민주노조 파괴공세에 잘 대응하면서 훌륭한 기풍을 만들고, 지키기를 넘어서 권리를 함께하기 위한 노력을 기울인 결과다.

동시에 신생노조는 각종 집회에서 열정적으로 참여한다. 금속노조 각 부서회의나 경기지부 각 부서회의를 보아도 신생노조의 높은 참여율은 경기지부 전체에 활력을 높이고 있다. 또한 기존 노조에서도 새로운 간부들이 점점 늘어나 노조에 젊은 생기를 불어 넣고 있다.

고참 노조는 이끌고 신생노조는 활기를 불어넣어 ‘끌고 미는’ 상승효과를 발휘하고 있다.

<삼위일체의 기풍과 통합력>

경기지부는 단결불패, 협력필승, 권리함께의 삼위일체 방향으로 달려왔다. 고참노조와 간부는 단결의 정신을 실천해 왔고 동시에 권리함께를 위해 신생노조가 생기고 투쟁하면 ‘물뺩정신’을 보여 왔다.

2018 노조활동가학교 - "노조를 넓고 강하게"

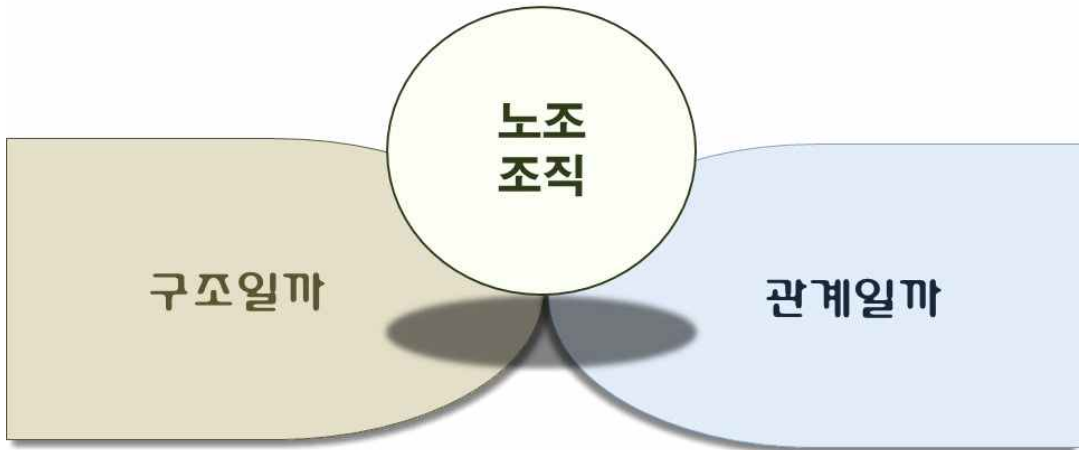
노조변화와 관계에너지



2018. 1. 27 금속경기교육담당



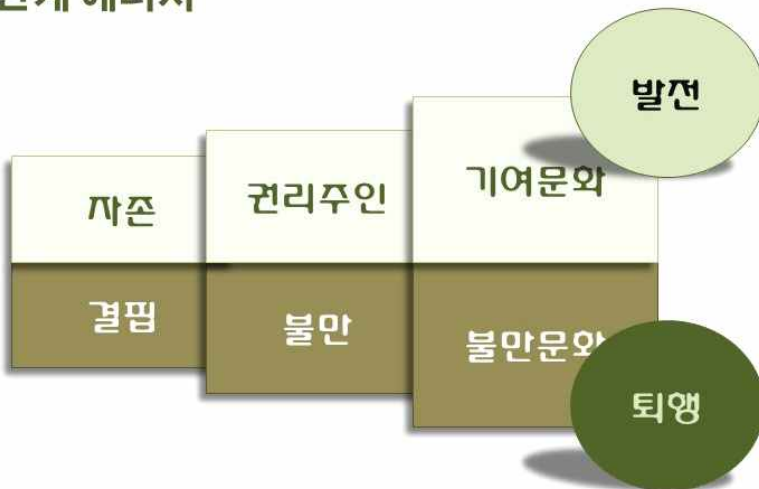
시기별 역점



노조를 둘러싼 관계 변화



관계 에너지



결핍 심리에 있는 자는 나눔도 연대도 팡

무엇을 조직할 것인가?

떼인 돈 받아 드립니다

당당하게 살고 싶다

무엇을 키울 것인가?

실리

권리/관계

무엇을 추구 하는가?

우월감

짜증감

씨가 열매를 결정하듯 종자가 노조를 결정한다





이것이 지금까지 금속노조 경기지부
활동 기조였고 교육과 선전 기조였습니다.

끝

[토론3]

노동조합,
세상을 바꾸자

비뚤어진 세상을 AS하겠습니다

- 노동조합으로 변화를 만들어온 삼성전자서비스 노동자 -

안민지 | 금속노조 삼성전자서비스지회

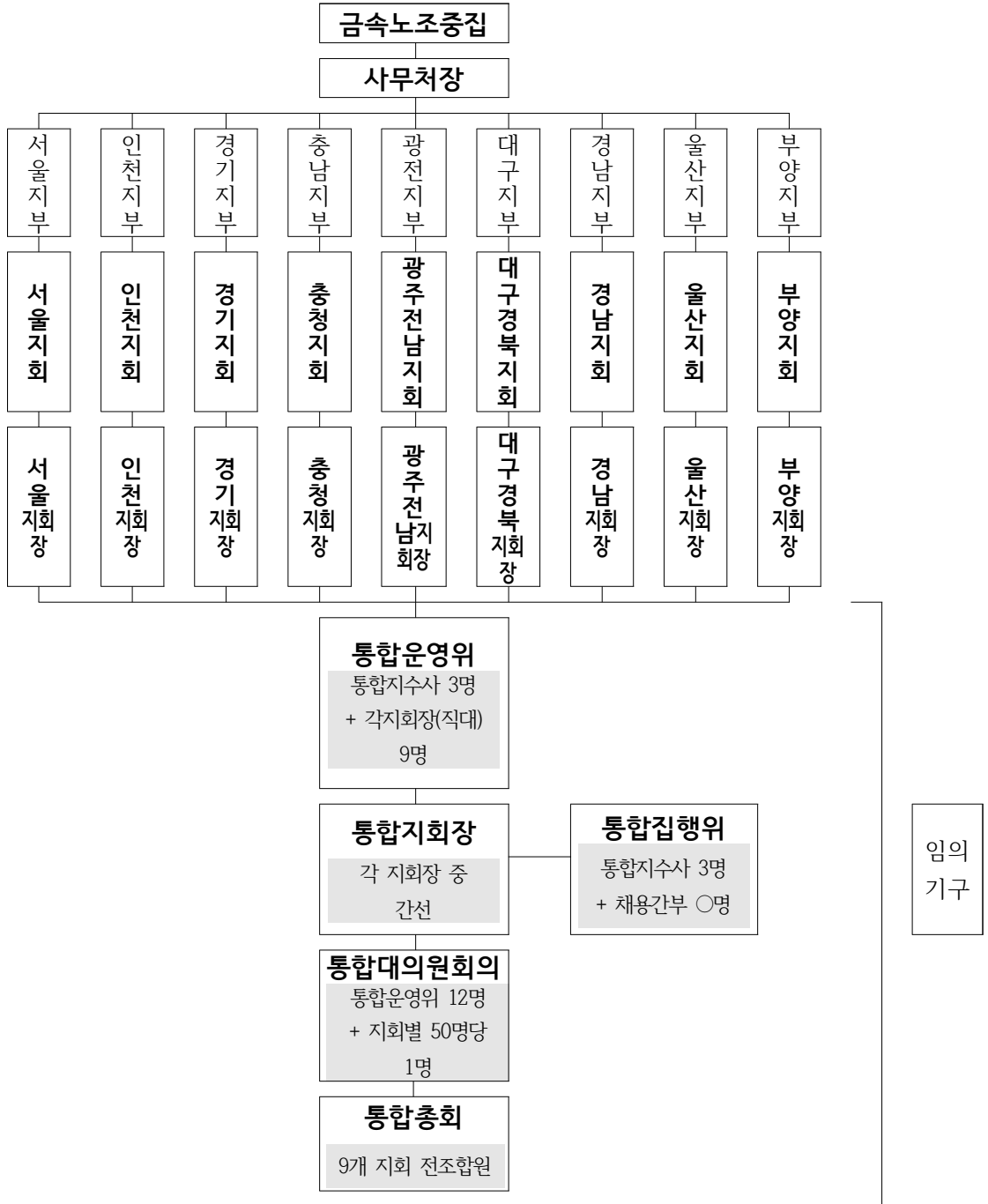
■ 삼성전자서비스지회 구성

1. 삼성전자서비스지회 구성

1) 지부편제 이전(2017년 기준)

삼성전자서비스지회는 2013년 7월 14일 설립되었다. 삼성전자서비스지회는 무노조경영을 고수하는 삼성에 세운 민주노조로서의 특수성과 전국 사업장인 조건, 현실적 어려움 등을 고려해 한시적으로 금속노조 직할지회로 편제되었다. 삼성전자서비스지회는 삼성전자서비스 협력업체에서 일하는 간접고용 비정규직 노동자들이 만든 노동조합으로 2017년 기준 전국 12개 시도(서울, 부산, 대구, 인천, 대전, 울산, 경기, 강원, 충남, 전남, 경북, 경남)에 걸친 43개사, 46개 삼성전자서비스센터(분회)에 680여 명의 조합원을 두고 있다.

2) 지부편제 이후(금속노조 10기)



■ 삼성전자서비스지회 설립과 초창기 성장

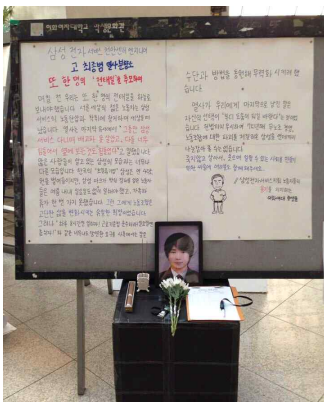
2. 삼성전자서비스지회 설립 배경

삼성전자서비스지회는 현장 노동자의 자발적 움직임으로 태동했다. 삼성전자서비스 노동자들은 삼성전자-삼성전자서비스-100여 개의 삼성전자서비스 협력업체로 이어지는 이중도급 구조에 놓여 ‘녹아있는’ 임금을 받아야만 했다. 불법과전 문제가 사회적 문제로 대두될수록 삼성은 사용자책임을 삭제하기 위해 임금불투명성을 높였다. 임금불투명성이 높아질수록 중간착취는 더욱 강화되었고, 삼성전자서비스 노동자들은 이에 저항하기 시작했다. 처음에는 개별적 대응과 노사협의회 차원의 문제제기가 이어지다 이윽고 노동조합 설립에 뜻을 두게 된다.

이 과정에서 초동주체가 소속해있었던 동래센터가 폐업되었고 집단해고가 자행되었다. 하지만 동래센터 폐업은 오히려 노동조합 결성의 기폭제로 작용했다. 전국 반쯤 전담자 라인(기술대표그룹)을 주축으로 SNS(카카오톡, 네이버 밴드)를 통해 동래센터 폐업 소식과 노동조합 결성 소식이 널리 알려지게 된다.

이에 정당한 노동의 대가, 인간다운 삶에 대한 갈망, 근로자지위확인 소송 등 수십 년간 쌓인 분노와 새로운 삶에 대한 희망으로 삼성전자서비스지회가 설립되게 된다. 삼성전자서비스지회는 2013년 7월 14일 서울 대방동 여성프라자에서 창립총회를 열고 무노조 신화 삼성에 노동조합이 탄생했음을 알렸다.

3. 초창기 성장



1) 민주노조 사수

삼성전자서비스지회 설립 이후, 삼성은 노조파괴에 나섰다 표적감사를 비롯한 극심한 노조탄압이 전개되었다. 이 과정에서 최종범열사가 “배고파 못살았고 다들 너무 힘들어서 옆에서 보는 것도 힘들었다”, “전태일처럼 그러지 못해도 선택했다”며 스스로 목숨을 끊었다.

노동조합 설립 3개월 만에 열사투쟁이 발생했다. 민주노총, 금속노조, 삼성노동인권지킴이, 삼성공대위 등이 모여 열사

대책위를 구성했다. 최종범열사의 안타까운 죽음을 추모하고 무노조경영 삼성을 규탄하는 행동이 들불처럼 번졌다. 전국 각 대학에 대자보가 붙었고 분향소가 설치되었다. 삼성전자서비스 각 분회도 분향소를 설치하고 출근 선전전을 실시했다. 최종범열사 추모제, 삼성규탄 전국동시다발 결의대회가 이어지고 서초동 삼성사옥 앞에서 천막농성이 시작되었다. 노숙농성이 전개되었고 민주노총뿐만 아니라 학생·시민사회단체들의 연대가 쏟아졌다. 무노조경영 삼성의 아성을 무너뜨리고 민주노조를 사수하는 것은 전 사회적인 과제였다.

이후 최종범열사 투쟁은 합의를 체결하는 것으로 일단락되었다. 삼성전자서비스는 노동조합 인정, 생활임금 보장, 리스 차량 제공 및 유류비 지원을 약속했고 최종범열사 유족과 전 노동자에게 유감을 표명했다. 합의에는 부족함이 있었지만, 수리기사들의 삶이 개선되는 성과가 있었다. 또한 삼성의 살인적 노조탄압에 제동을 걸고 노동조합의 ‘생존’을 쟁취했다.

2) 최초의 임단협 체결

2014년 삼성전자서비스지회는 최초의 임단협을 체결하기 위한 임단투에 돌입했다. 첫 사랑처럼 설레는 첫 경고과업부터 삼성전자서비스 앞 전국 총과업까지 이어졌다. 인간다운 삶을 꿈꾸며, 임단협 투쟁에 대한 기대가 한껏 고조되었다.

하지만 삼성은 노동조합과 단체협약을 체결할 생각이 없었다. 삼성은 다시금 무노조전략을 꺼내들었다. 노동조합 가입률이 높고 활동이 활발했던 해운대, 아산, 이천센터가 위장폐업 되었다. 삼성전자서비스지회는 제일 먼저 집단해고와 마주했다. 삼성전자서비스지회는 전국적으로 위장폐업 철회와 임단협 쟁취, 민주노조 사수를 위한 투쟁을 벌여나갔다. 전 조합원 상경투쟁 등 투쟁 수위를 점차 올려가던 시기, 염호석열사가 자결했다. 그는 “더 이상 누구의 희생도 아픔도 보질 못하겠으며 조합원들의 힘든 모습도 보지 못하겠기에 절 바칩니다”, “지회의 승리를 기원합니다”라는 내용의 유서를 남겼다.

삼성전자서비스지회는 또 다시 큰 아픔을 겪어야만 했다. 동료들을 떠나보낸 아픔에 이어 공권력의 시신탈취까지 이어진 것이다. 삼성전자서비스 노동자들은 삼성공화국의 실체를 온몸으로 마주하며, 무기한 총과업투쟁을 선포했다.

삼성전자서비스지회는 무려 41일간 전 조합원 상경 노숙농성을 이어갔다. 그리



고 끝내 임단협을 체결하게 된다. 온 세상에 ‘삼성에서 최초로 임단협 체결’, ‘76년 삼성 무노조경영이 끝났다’는 소식이 울려 퍼졌다. 삼성은 염호석역사에 관한 유감 표명과 재발방지를 약속했고 폐업센터 조합원 고용승계, 타임오프 및 사무실 비용 지원 등 노조활동 보장, 기본급 및 단체협약 도입이 이뤄졌다.

3) 정체성 형성

① 삼성을 바꾸고 세상을 바꾸는 노동조합

삼성전자서비스지회는 삼성의 무노조경영 그늘 아래 민주노조의 꿈을 꾸며 결성된 노동조합이다. 따라서 필연적으로 노조활동을 인정받고 권리를 쟁취하기 위해 대삼성 투쟁을 벌여야 했다. 이 과정에서 삼성바로잡기운동본부, 삼성인권지킴이 등은 ‘삼바운동’을 적극 제안했다. 삼성을 바꿈으로서 세상을 바꾸자고 호기롭게 제안한 것이다. 조합원들 역시 삼성공화국의 현실을 체감하며, 삼성을 바꿔야만 문제가 해결 될 수 있다는 점에 공감했다.



삼성전자서비스 노동자들은 세상 밖으로 나왔다. 그리고 삼성공화국이 뒤흔들릴 정도로 “삼성을 바꾸고 세상을 바꾸자!”, “삼성을 바꾸고 우리 삶도 바꿔보자”고 외쳤다. ‘삼바삼바’ 구호는 조합원들이 가장 많이 외치는 구호가 되었다. 그리고 자연스럽게 노동조합의 정체성이 됐다.

삼성전자서비스지회 조합원들은 서비스직의 특성을 활용해 고객들을 만났고, 시민들을 직접 마주했다. SNS활동도 빼놓지 않았다. 그리고 간혀 있는 싸움이 아니라 외연을 확장하는 싸움을 해나갔다. 삼성에 맞선 간접고용 비정규직의 투쟁은 그 자체로 사회적 의의를 가졌다. 이에 금속노조의 인적·물적 지원이 전폭적으로 이뤄졌고 시민사회단체의 연대가 확산되었다. 삼성전자서비스 노동자들의 투쟁은 사회 이슈화되었고 여론에 부담을 느낀 삼성은 문제해결에 나섰다. 삼성전자서비스지회는 태생부터 문제를 사회의 제화하며 사회적 투쟁으로 확대했고, 사회적 투쟁을 통해 조금씩 변화를 만들어나갈 수 있었다.

② 재기발랄한 투쟁

삼성전자서비스지회는 기존 노동조합과 사뭇 다른 모습으로 투쟁을 벌여나갔다. 금속노조 산하 사업장이지만, 시민을 대면하는 업무 특성상 사람을 만나는 데 거리낌이 없었다. 다른 사업장에 비해 평균연령이 어린 점도 한몫했다. 조합원들은 앞장서서 재주와

끼를 발산하고 자유분방하게 곳곳을 누볐다.

경향신문

본사 앞 족구대회에 청소까지
삼성서비스 노조 '발랄한 집회'

'즐겁게, 끝까지 가겠다' 의지

주말인 지난 7일 서울 서초동 삼성본관 옆 도로에서 색다른 족구대회가 열렸다. 선수들은 삼성전자서비스로가고새겨진티셔츠에 '삼성을 바꾸자, 우리 삶을 바꾸자'는 구

호가 적힌 조끼를 입고 뛰었다. 네트는 '우리가 남이가'라고 쓰인 현수막이었고, 옆에는 경찰차단벽이 막고 있었다. 급속노조 삼성전자서비스지가 연 '우리가 남이가 족구대회'였다. 협력업체에 소속된 노동자들은 '삼성전자서비스가 진짜

사용자'라고 주장하고 있다. 이들은 휴일인 8일 삼성본관 앞 주변 도로를 대청소했다.

지난달 17일 연호석 노조 양산분회장의 자살 후 시작된 조합원들의 삼성본관 앞 노숙농성이 20일째를 넘겼다. 고인은 유서에 '저 하나로 인해 지회의 승리를 기원합니다'라고 썼다. 동료의 죽음을 헛되이 하지 않겠다는 다짐으로 이어가는 농성이지만 표현 방식은 발랄해지고 있다. "즐겁게, 끝까지 가겠다"는 의지를 표현한 것이다.

지난 6일 서울 대학로 마로니에 공원에서 조합원들은 길거리공연을 펼쳤다. 연예기획사연습생 출신이었던 조합원은 가수 비의 '리송'에 맞춘 춤솜씨로 시민들의 발길을 붙잡았고, 또 다른 조합원은 아이돌 댄싱을 선보이기도 했다. 지난 4일 서울시청광장에서는 500여명이 삼성의 책임을 묻고 세월호 희생자를 위로하는 카드섹션을 펼쳤다.

국제 노동계도 힘을 실기 시작했다. 국제노총과 국제통합계조노련은 지난 4일부터 '한국, 권위주의로

의 회귀를 반대한다'는 제목의 온라인 서한 보내기 운동에 들어갔다. 이들 단체는 한국어·영어·인도네시아어 등 3개 언어로 삼성전자서비스 AS기사들의 농성 소식을 알리고 있다. 홍명교 삼성전자서비스지회 교육선전위원은 "조합원들 내부적으로도 참수 없이 슬픈 일을 겪었지만 너무 조금해하지 말고 활기차게 끝까지 가자는 의지를 담아 다양한 방식으로 싸워나갈 것"이라고 말했다.

박철용 기자 hero@kyunghyang.com (25.1+6.9)cm

2014년 06월 09일 13면 (사회)

경향신문



상경 투쟁 삼성서비스노조 '길거리 공연' 삼성전자서비스 노조 조합원들이 6일 서울 대학로 마로니에 공원에서 길거리 공연을 하고 있다. 노조는 지난달 17일 연호석 양산센터 노조 분회장이 "사측의 성실한 교섭"을 요구하며 스스로 목숨을 끊은 뒤 전면파업을 선언하고 무기한 상경 투쟁을 벌이고 있다. 정지윤 기자 color@kyunghyang.com (22.9+10.2)cm

2014년 06월 07일 09면 (사회)



삼성전자서비스지회는 예전에는 없던 새로운 투쟁문화를 만들어나갔다. "어떻게 하면 우리 문제를 세상에 알릴 수 있을까?"에 대한 답을 이렇게 내렸다.

첫째, 스스로도 즐길 수 있는 것을 하자. 둘째, 매일매일

다르게 싸우자. 셋째, 노동자투쟁에 대한 인식을 개선하고 사회적 지지를 모으는 투쟁을 하자. 넷째, 예측 불가능한 것을 하자. 다섯째, 우리만의 이야기를 만들자. 그렇게 삼성전자서비스지회는 활력 있는 투쟁을 만들어나갔다.



2. 삼성의 3대 경영세습 사회 의제화

삼성전자서비스지회는 2016년 임단협 투쟁전술로 재벌개혁 투쟁을 결의했다. 그리고 삼성의 3대 경영세습 문제에 대한 도전을 전면화하고 노동착취와 국민적 희생으로 성장한 재벌이 총수 경영세습으로 부를 독점하는 것에 문제를 제기했다. 또, 이윤의 사유화와 손실의 사회화를 멈추고 재벌개혁으로 나아가자고 주장했다.

삼성전자서비스지회는 삼성의 경영세습 문제를 알리며, 삼성노동자와 국민을 대상으로 '삼성 이재용 3대 경영세습 찬반투표'를 벌였다. 투표에는 1만 2천여 명이 참가했으며, 경영세습에 대한 반대율은 90.1%로 집결되었다. 삼성의 경영세습 문제를 담은 페이스북 동영상은 조회수 18만을 기록했을 뿐만 아니라 재벌의 세습 문제를 비판하는 댓글이 연이어 달렸다. 삼성전자서비스지회는 국민연금 손실부터 삼성물산과 제일모직 합병 문제 등이 제기되던 시기, 앞장서서 삼성 노동자와 국민들이 반대하는 삼성 경영세습을 중단하고 재벌독점을 끝내자고 외쳤다.



3. 사고사 소식을 '위험의 외주화' 문제로

2016년 6월 23일, 성북센터 수리기사가 실외기를 고치다 추락해 목숨을 잃었다. 작년 LG전자서비스기사와 삼성 에어컨 설치기사가 그랬던 것처럼 기사 한 줄로 끝날 수 있는 일이었다. 삼성전자서비스지회는 “노동조합으로서의 역할을 하자”, “누가 갔어도 죽었다”고 외치며, 개인의 죽음이 아닌 구조적 문제임을 적극적으로 알려나갔다.



위험의 외주화=죽음의 외주화!

**노동조합이
앞장서서
위험의 외주화
멈춰내자!**



삼성전자서비스지회는 위험의 외주화 이슈에 적극 대응하며 기자회견을 비롯해 언론·인터뷰 및 SNS 확산에 나섰다. 뿐만 아니라 전국 선전전부터 전 조합원 상경투쟁을 전개하기도 했다. 고용노동부와 삼성을 직접적으로 압박하며 안전장비 및 2인 1조 작업 확보, 건당수수료 폐지와 실적압박 중단, 원청 책임강화 등을 요구했다. 노동조합의 인적·물적 자원을 총 동원해 화력을 집중했고, 비정규직 죽음 이면에 위험의 외주화가 있었음을 크게 여론화시켰다. 이를 통해 설치수리기사들의 위험한 노동환경이 사회적으로 조명되었고 삼성이 실질적인 대응에 나서게 되면서 일부 작업환경 개선을 이뤄낼 수 있었다.

4. 이재용 게이트(촛불 실천)

2016년 11월~2017년 2월까지 박근혜-최순실-이재용 게이트에 정면 대응했다. 임단협 투쟁기간이 아님에도 투쟁기금을 걷고 대체휴무, 주말, 아침·점심·저녁 시간을 활용하며 투쟁을 전개했다. 초창기 최순실과 박근혜에게 모든 이목이 쏠릴 때부터 ‘국정농단의 몸통은 재벌’임을 알려나갔다. 삼성물산 통합 과정에서 국민연금 손실을 집중으로 폭로하고, 경영세습을 위해 역사적으로 반복되어온 삼성의 정경유착과 부패·비리를 대중적으로 선전하며 이재용 구속을 촉구하기도 했다.

촛불집회 내내 삼성, 그리고 재벌이 핵심적 적폐임을 선도적으로 주장하며, 한국사회의

거대한 경제권력이 이 사태에 깊숙이 개입되어있다는 인식을 확산시켰다. 전국에 흩어져 있는 장점을 활용하여 거점 선진전을 벌이고 전국 주요 촛불집회에서 수만 장의 유인물을 뿌렸다. 또, 적극적으로 마이크를 잡고 재벌적폐를 이야기했다. 삼성에서 일하는 비정규직 수리기사가 무대나 자유발언대에 올라 재벌적폐 청산을 이야기하자 많은 시민들이 주목하며 함께 목소리를 보탰다.

재벌을 제대로 처벌하고 변화시켜야 한다는 삼성전자서비스지회의 주장은 시간이 지날수록 점점 더 높은 지지를 받았고 ‘이재용/재벌총수 구속’은 촛불집회의 주요 요구가 되었다. 삼성전자서비스지회는 촛불시위, 시민과 함께 호흡하며 노동조합의 사회 운동적 역할을 보여줬다



[참고] 이재용 게이트 투쟁 보고

| 분류 | 일시 | 내용 | 대상 및 단위 |
|--------------|----------------------------|---|---|
| 교육 | 2016.11.02. | 박근혜 퇴진 투쟁에 임하는 삼성전자서비스지회 조합원 교양상식(교육지) | 전 조합원 |
| 선전 | 2016.11.07주 | 1차 현수막 박근혜 퇴진! 전경련 해체! 재벌처벌 및 개혁! 모이자! 11월 12일 민중총궐기로! | 시민 (삼성전자서비스 각 센터 앞 일괄 게시) |
| 교육/ 시국회의 | 2016.11.11. | 삼성전자서비스지회 시국회의 정세교육(한지원) 박근혜-최순실-이재용 게이트 당면투쟁계획안 결의 | 전국 각 지역 분회의장/대의원 |
| 선전 /집회 | 2016.11.12. | 1차 유인물 배포 (8만부, 전노대 및 민중총궐기) '비선의 비선, 실체는 최순실-이재용 게이트다!', '삼성의 뒷돈, 노동자 죽이는 투기였다!' | 대오, 시민/ 전 조합원 실천 |
| 선전 | 2016.11.14주 | 2차 현수막 '최순실-이재용 게이트! 이재용 처벌 없이 변화 없다! 국정농단 공범 삼성 이재용 부회장을 구속하라!' | 시민 (삼성전자서비스 각 센터 앞 일괄 게시) |
| 기자회견 | 2016.11.15. | "최순실-이재용 게이트" 규탄! 이재용 처벌! 피해 원상복구! 국정농단의 배후, 삼성 이재용 부회장 구속 촉구 기자회견 | 삼성노동인권지킴 이, 반올림, 삼성지회, 재벌책임공동행동 등 |
| 교육/ 지역총회 | 2016.11.17. 2016.11.18. | 서울지역 비상시국총회(정세교육: 한지원) 경남지역 비상시국총회 (정세교육: 수석부지회장) | 서울지역 전 조합원 경남지역 전 조합원 |
| 정세분석 및 교육 | 2016.11.17. | 정세진단1 배포(지역회의 등) '박근혜-최순실-이재용 게이트, 공범을 처벌하라!' | 전 지역 확산 및 조합원 |
| 선전 | 2016.11.19. | 전국 각 토요촛불 집중결합/행진/선전전/자유발언 | 촛불시민/ 전체 1/3 조합원 실천 |

| | | | |
|---|-----------------------|--|--|
| 선전 | 2016.11.21. | 3차 현수막 '경영세습의 대가로 국민연금은 6,000억 손실! 이재용은 국민 앞에 사과하고 피해를 원상 복구하라!' | 시민 (삼성전자서비스 각 센터 앞 일괄 게시) |
| 선전 | 2016.11.22. | 2차 유인물 배포(6만부) '경영세습, 그래서 삼성 이재용은?', '이재용이 경제대통령인가요?' / '삼성노동자 자부심, 우리가 지킵시다!'(별도 7,500부 배포) | 소비자, 시민, 촛불참가자, 삼성노동자/ 전 조합원 실천 |
| 선전 | 2016.11.중순 ~12월 중순 | 주 2회 거점 선전전 -내용: 2차 유인물/ -장소: 서초 삼성본관, 삼성 수원공장, 삼성 구미공장 | 서울/인천/경기/대 구경북 조합원 일부 (연차 및 대휴사용) |
| 집회 | 2016.11.26. | 삼성 게이트 시민법정(서울) | 노동 사회단체/ 수도권 조합원 실천 |
| 선전/ 집회 | 2016.11.26. | 전국 각 토요일 집중결합/행진/선전전/자유발언 | 촛불시민/ 전체 1/3 조합원 실천 |
| 집회 | 2016.11.30. | 민주노총 총파업 행진 및 선전전 | 전 조합원 |
| 기자회견 | 2016.12.06. | 1차 청문회, 국회 앞 기자회견 - 5대 재벌 비정규직 노동자 기자회견 | 민주노총, 비정규직 노조 단위/ 수도권 조합원 실천 |
| 선전 | 2016.12.06. | 국회 앞 이재용 체포 어벤져스 선전전 | 수도권 조합원 |
| 집회 | 2016.12.06. | 전경련 앞 규탄집회 | 민주노총, 비정규직 노조 단위 |
| 토론회 | 2016.12.08. | 이재용 시대 삼성! 다시 삼성을 묻는다 | 삼성노동인권지킴 이, 반올림, 삼성지회 등 |
| 선전 | 2016.12.10. | 박근혜 퇴진/ 이재용 구속 손피켓 배포(2만부) | 촛불시민 |
| 16년 12/10주부터 전국 토요일 매주 참가 유지하되, 집중 조직지침/자율참가 탄력운영 | | | |
| 선전 | 2016.12.12주 | 4차 현수막 '사지선다, 동문서답 뇌물죄 회피하는 국정농단 진짜몸통 이재용을 구속하라' | 시민 (삼성전자서비스 각 센터 앞 일괄 게시) |

| | | | |
|-------------------------------|----------------------------|--|---|
| 선전 | 2016.12.12. | 3차 유인물 배포(2만부) '누가 감옥에 갈 차례인가?', '삼성의, 삼성에 의한, 삼성을 위한 나라인가?' | 소비자, 시민, 촛불참가자/ 전 조합원 실천 |
| 정세분석 및 평가 | 2016.12.15. | 정세진단2 배포(지역회의 등) '촛불시즌1이 남긴 성과와 과제' | 전 지역 확산 및 조합원 |
| 집회 | 2016.12.21. 2016.12.23. | 투쟁사업장 공동투쟁 '박근혜-재벌총수 구속, 비정규직 철폐, 정리하고 분쇄 민주노조 사수를 위한 공동투쟁' | 집행위, 징계자 |
| 17년 1월부터 집행위/수도권 조합원 위주 집중 실천 | | | |
| 선전 및 집회 | 2017.01.초 ~2월 말 | 삼성본관, 특검 앞 이재용 구속 촉구 선전전/집회 | 징계자 |
| 집회 | 2017.01.07. | '2017년에는 삼성 적폐청산! 약속이행! 피해회복! 노조인정! 일일삼성 집회' | 삼성노동인권지킴 이, 반올림, 삼성지회 등/ 수도권 조합원 실천 |
| 집회 | 2017.01.18. | 금속노조 2017년 신년투쟁선포식 | 전 조합원 1/3 실천 |
| 실천투쟁 | 2017.02.10.~ 02.11. | '새로운 세상 길을 걷자! 박근혜-재벌총수를 감옥으로! 비정규직, 정리하고, 노조파괴 없는 세상 만드는 1박 2일 대행진' | 수도권조합원 1/3 실천 |
| 선전 | 2017.02.13. 주 | 5차 현수막 '뇌물죄! 횡령죄! 위증죄! 범죄자 삼성 이재용을 구속하라!', '#특검_구속영장재청구 #법원_구속영장발부' | 시민 (삼성전자서비스 각 센터 앞 일괄 게시) |

5. 재벌개혁실천단 SSEN

2017년 4월 임협 투쟁에 돌입하며 2차 재벌개혁 투쟁을 결의했다. 그 시작으로 금속노조 비정규직 공동투쟁을 조직하고 '최저임금 1만원, 비정규직 정규직 전환, 노조할 권리 인정, 비정규직법·파견법 폐지'를 요구하며 4.22 우리일터 새로그침 대행진 총파업을 전개했다. 이는 광장의 민주주의를 일터의 민주주의로 확산하기 위한 후속 실천이기도 했다.

삼성전자서비스지회는 임협 투쟁의 주요 요구를 ‘원청 직접교섭 쟁취’로 삼았다. 5월 27일에는 전 조합원 상경투쟁을 통해 서울구치소 앞 집회를 열고 삼성 이재용 부회장에게 하청 노동자로서 직접 교섭을 요구하기도 했다. 직접교섭 투쟁을 전면화함에 따라 전 조직적 결의로 <재벌개혁 실천단 SSEN>을 발족했다. 삼성전자서비스지회는 전 조합원 순환파업을 결의하고 매주 3박 4일 동안 30여 명이 상경투쟁을 벌였다.

<재벌개혁 실천단 SSEN>은 재벌개혁 투쟁부터 최저임금 1만원, 원청 사용자 책임 확대, 노조할 권리 요구 등 노동조합의 요구를 사회화하는 사회적 투쟁을 전개했다. 구체적으로는 ‘최저임금 1만원 요구 및 사회적 총파업, 문재인 대통령의 사라진 비정규직 공약 책임 촉구(원청 교섭책임 확대), 원청사-하청노동자 직접 교섭, 삼성재벌 사회적 책임 촉구, 위협의 외주화 중단, 부당노동행위 중단 및 노동조합 전면 인정, ILO 핵심 협약 비준 촉구, 최저임금 꿈수 중단, 체불임금 즉시 지급’ 등의 실천투쟁이 있었다.

또, “즐기면서 투쟁하자!”는 모토 아래 ‘서울시공용자전거 따릉이 선전전, 최저임금 1만원 플래시몹, 진짜 사장 나와라 퍼포먼스, 직접교섭 촉구 우산 선전전, 문재인 대통령님 소주한잔 합시다 율동, 청와대 앞 토크 콘서트’ 등 이색적이고 활력 있는 투쟁을 전개했다. 더불어 웹자보, 포스터, 유인물, 스티커, 현수막, 피켓, 홍보영상(페이스북 광고)을 다수 제작해 SNS 및 전국 선전전에 활용하거나 고객에게 배포함으로써 온/오프라인으로 일상적인 선전활동을 전개했다.

<재벌개혁 실천단 SSEN>은 커다란 성취를 얻진 못했지만, 조직을 강화하고 조합원을 교육하는 측면에서 가장 뚜렷한 성과를 남겼다. 그리고 더 나은 세상을 꿈꾸는 노동조합으로서 공동의 지향을 쌓는 과정이 되었다.



■ 시사점

1. 어떻게 가능했나?

1) 성장배경

삼성재벌에 맞선 간접고용 비정규직 노동조합이기 때문에 자본과 힘의 불균형이 매우 심하다. 삼성전자서비스지회는 태생적으로 사회적 지지를 통해 민주노조를 지켜냈으며, 사회이슈화가 수반되어야만 임단협 체결 등 투쟁 승리가 가능했다. 초기부터 사회적 투쟁을 벌여 나가야할 배경이 있었다.

2) 활동가들의 노력

설립 초기부터 삼성전자서비스지회 투쟁을 엄호하기 위한 활동가들의 연대와 지원이 노동조합에 많은 영향을 끼쳤다. 초기성장 과정에서 정체성을 형성하는데 크게 기여했다. 이후에도 건강한 문제의식과 투쟁문화를 유지하기 위한 활동가들의 노력이 있었고, 노동자운동연구소 등 정책연구 부분에서의 협력을 창출하기 위해 노력했다. 또, 재벌투쟁과 노동조합의 사회적 운동을 실천하는 방식의 투쟁계획이 제출되었다.

3) 합의과정

일상적으로 분회-지역회의-집행위로 이어지는 회의체계를 안정화하기 위해 노력했다. 중요한 투쟁계획이나 안건은 분회의장·대의원을 소집해 토론하는 과정을 거쳤으며, 이후 지역회의와 분회로 선순환 될 수 있게 하고 다시 의견을 수렴하는 피드백 과정을 거쳤다. 지역 내에서 충분히 토론이 어려울 경우, 임원이 직접 분회/지역회의를 소집하여 논의할 수 있도록 했다.

소식지, 교육자료, 성명서, 담화문, 쟁의지침을 통해 내용을 교육하고 구체적인 입장과 계획을 환류했다. 이후 전략적으로 핵심간부양성 교육수련회를 3차례 배치함에 따라 심화학습을 담보하고 중장기적인 공동지향 마련과 투쟁계획 논의가 가능하게 했다. 이 과정에서 조합원의 의견을 적극 수렴해 투쟁전술에 반영하는 등 능동적 참여를 중요시했다. 또한 하나의 조직으로서 전국적 단결을 높이기 위해 노력했다.

4) 주체들의 특성

삼성전자서비스지회 조합원들은 서비스직으로 고객을 대면하는 업무를 한다. 또, 다른 노동조합에 비해 상대적으로 젊고 SNS 활용 비중이 크다. 삼성전자서비스지회는 이러한 특성을 적극 활용해서 고객 대상 유인물 배포, 센터 앞 선전전을 일상적으로 진행했

다. 동시에, 별도의 사이버팀을 꾸려 온라인에서도 선전을 적극 진행했다.

2. 성과

1) 노동환경 개선

삼성을 사회적으로 압박해 열악한 수리기사의 노동환경을 개선했다. 고정급을 만들었고 리스차, 유튜브 지원을 따냈다. 업무준비시간과 시간외근무에 대한 정당한 대가를 받을 수 있게 되었다. 과도한 감정노동을 거부하고 안전하게 일할 권리를 확산했다.

2) 투쟁의 의의

삼성전자서비스지회는 단일 지회를 넘어서는 의제로 투쟁을 만들어왔다. 주체가 직접 재벌개혁 투쟁에 나서 사회적 투쟁을 만들기 위해 노력했고 간접고용 노동자 권리확장, 노조할 권리 등 더 넓은 범위의 노동자 권익을 위한 싸움을 전개했다. 사회구조적 변화를 만들기에 있어서 주체들의 목소리와 실천은 매우 중요한 의미를 가진다. 삼성전자서비스지회는 앞장서서 구조적 문제를 제기하고 선도적으로 투쟁했다.

또, 매시기 주요 정세에 능동적으로 대응하며 노동조합의 역할을 고민했다. 당사자 문제에 국한되지 않고 조직된 노동자로서 가지고 있는 자원을 적극 활용해 사회변화를 위한 실천을 벌였다.

3) 자긍심과 활력 있는 조직

지회가 성장한 만큼 간부와 조합원도 성장했다. 사회적 투쟁을 전개하나가는 과정에서 시야가 확대되었고 그만큼 자긍심도 쌓였다. 시민 친화적으로 즐겁게 투쟁하다 보니, 조직 내 활력도 증대했다.

3. 한계와 과제

1) 이상과 현실의 괴리

구조적 문제를 해결해야 현실의 삶이 바뀔 수 있다는 문제의식이 사회적 투쟁의 원동력이 되어 왔다. 그러나 막상 노동조합에 대한 기대나 투쟁과정에서 발생하는 손실에 비해 눈에 보이는 성과는 분명하지 않았다. 때문에 기대에 못 미치는 합의와 낮은 폭의 변화 등이 현실적 괴리로 발생하게 됐다. 사회적 투쟁을 도구적 관점으로 접근하거나,

당장의 실익을 추구하는 입장이 일부 생기기도 했다.

2) 목표 설정과 현실적 조건

단기적인 손실을 대체하는 장기적인 목표가 현실성이 부족했다. 또, 운동적 목표와 이를 구현하는 과정이 다소 추상적이었다. 교육을 하더라도 조합원까지 직접적으로 이해하거나 자기 언어로 설명하기가 쉽지 않았다. 하청노동자가 진짜 사장과 교섭할 권리가 중요하다는 인식은 만들었지만, 원청 직접교섭을 개념화하여 이야기하면 사회적 확산력이 떨어졌다. 정규직 전환, 비정규직 철폐와 다르게 사회화가 덜 되어있기 때문이다. 언론 역시 기존에 사회화 되어 있지 않은 부분은 잘 수용하지 않았다.

또, 단위노조 차원에서 사회적 투쟁을 제기하더라도 현실의 벽에 부딪힐 수밖에 없었다. 원청 직접교섭 투쟁 역시 단위노조 차원에서 쟁취하기엔 어려운 과제였다. 금속노조나 민주노총 차원에서 큰 전선이 마련돼 공동투쟁을 벌이거나 연대가 기획됐다면, 단위노조가 치고 나가는 투쟁과 맞물려 사회적 투쟁으로서 의미가 있었을 텐데 그러지 못했다.

3) 조직화

사회적 투쟁을 쌓아갈수록 비조합원과 간극이 더욱 벌어졌다. 정체성이 강해질수록 진입장벽이 높아진 것이다. 노동조합 활동 과정에서 발생한 손실이 조합원에게는 누적되는 비용으로 생각됐고 비조합원에 대한 불만(무임승차)이 늘어났다. 비조합원의 경우 조합원들의 투쟁이 생소하고 멀게 느껴지게 되었다. 하지만 700여 명의 조합원으로 부딪히는 한계가 있는 만큼, 조합원과 비조합원의 경계를 허물고 조직력을 높이는 것이 가장 주요한 과제이다. 더불어 삼성조직화에 대한 문제의식을 확장하고 새로운 활로를 모색하는 것이 필요한 상태다.

4) 교섭력 확보

열사투쟁이나 사고사 등 우연한 사건을 계기로 투쟁을 확장하고 합의를 이끌어내는 것이 아닌 일상적인 교섭력을 확보하는 것이 필요하다. <재벌개혁실천단 SSEN>이 실험적 시도였다면, 이에 관한 책임감 있는 평가를 바탕으로 차기 과제를 설정해야 할 것이다.

5) 전선 확장

사회적 투쟁을 통해 직접적인 변화를 만들어내고 조직 내에서도 의미 있는 결과를 남기려면, 더욱 광범위한 전선을 조직하고 더 큰 사회적 투쟁을 만들어나가는 것이 필요하다.

사회적 공감대를 투쟁의 원동력으로 삼는 노동조합 노동조합, 사회변화의 주체로 우뚝 서다

허소연 | 공공운수노조 전국집배노조

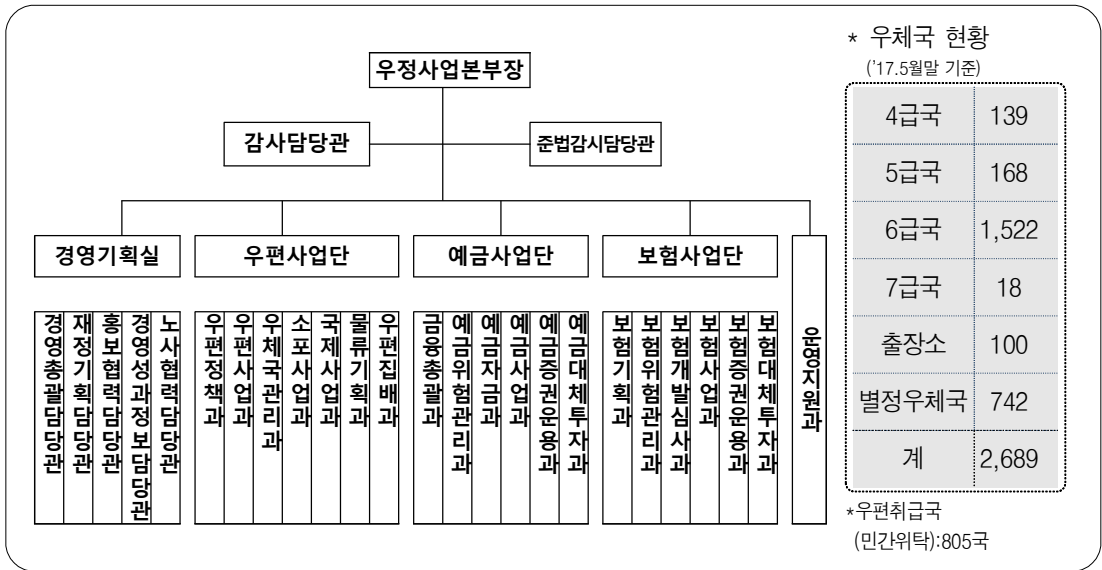
1. 우정사업 이해

1) 우정사업 이해 및 조직구조

- (우편) 우편물 접수·운송·배달업무, 우체국택배 및 국제특송업무
- (예금) 예금 입·출금, 송금, 체크카드, 우편환 및 우편대체업무
- (보험) 저축성·보장성보험의 계약·유지관리 및 보험금 지급 등

우정사업¹⁾은 우정사업법 제2조에 따라 구체적으로 우편사업, 우체국예금, 우체국보험 등으로 나눌 수 있다. 우편사업은 통상우편(일반우편), 소포·등기, 국제통상·소포, 우체국 택배 등의 우편물을 접수·운송·배달하는 업무를 총칭한다. 우체국예금과 보험 등은 금융사업으로 분류할 수 있다. 우체국 예금·보험사업은 1905년에 우편저금이라는 이름으로 시작했지만 1970년대에 국가정책 지원에 따른 금융부실 규모가 증가함에 따라 농협으로 금융업무가 이관되었다. 1983년에 통신공사 분리로 유희인력과 시설활용의 필요성에 의해 우정사업본부에서 민영 금융사업을 보완하여 재개하게 되었다.

1) "우정사업"이란 다음 각 목의 사업을 말한다. 가. 우편 나. 우편환 다. 우편대체 라. 우체국예금 마. 우체국보험 바. 「수입인지에 관한 법률」 제3조에 따른 수입인지의 판매 사. 「외국환거래법」 제8조에 따른 외국환업무 아. 「전자금융거래법」 제28조에 따른 전자자금이체업무, 직불 및 선불전자지급수단의 발행 및 관리, 전자지급결제대행 등 자. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제12조에 따라 금융위원회의 인가를 받은 투자매매업, 투자중개업



② 8개의 소관 법률

- (경영 1) 우정사업 운영에 관한 특례법
 - (우편 3) 우편법, 우체국 창구업무 위탁에 관한 법률, 별정우체국법
 - (금융 4) 우체국예금보험에 관한 법률, 우체국보험특별회계법, 우편환법/우편대체법
- * 대통령령 10개, 부령 12개

③ 인력 현황

- (전체 42,000여명) 41,932명(공무원 30,176명, 비공무원 11,756명) (’17.7월말 현재)

| 구 분 | 계 (A+B) | 국가공무원 | | | | 비공무원 | | | | |
|-------|------------|-------|------------|--------|-----------|------------|----------|----------|-----|-----------|
| | | 임기직 | 행정· 기술직 | 우정직 | 소계 (A) | 별정국 직 원 | 청원 경찰 | 보조인력(현원) | | 소계 (B) |
| | | | | | | | | 무기계약 | 기간제 | |
| 인원(명) | 41,932 | 1 | 9,522 | 20,653 | 30,176 | 3,791 | 29 | 7,150 | 786 | 11,756 |

- (집배인력 약19,000여명) 공무원 13,000여명 비공무원 6,000여명

| | 우정직 집배원 | 별정국 집배원 | 상시계약 집배원 | 특수지 계약 집배원 | 재택위탁 배달원 | 소포위탁 배달원 | 계 |
|-------|------------|------------|-------------|------------------|-------------|-------------|--------|
| 인원(명) | 12,298 | 1,346 | 2,571 | 213 | 281 | 2,151 | 18,860 |

④ 우정사업 전망

- (우편사업 적자 지속) IT 발달에 따른 대체통신수단 확대로 우편물량은 감소하고 인건비 등 비용이 매년 증가하여 5년 연속 적자. 하지만 예금과 보험에서 수익을 내면서 총 수지는 +4~5천 억 원 수준을 유지하고 있음.

우정사업본부의 연도별 재정현황(단위 : 억원)

| 구분 | 2013년 | | | 2014년 | | | 2015년 | | | 2016년 | | |
|----|---------|---------|-------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
| | 수익 | 비용 | 수지 | 수익 | 비용 | 수지 | 수익 | 비용 | 수지 | 수익 | 비용 | 수지 |
| 우편 | 27,695 | 27,941 | -349 | 28,986 | 29,335 | -553 | 28,457 | 29,010 | -553 | 29,133 | 29,807 | -674 |
| 예금 | 23,322 | 21,776 | 1,521 | 20,156 | 18,635 | 1,978 | 18,210 | 16,232 | 1,978 | 16,594 | 13,959 | 2,635 |
| 보험 | 106,350 | 103,617 | 1,811 | 72,385 | 70,574 | 2,908 | 78,945 | 76,037 | 2,908 | 75,936 | 72,345 | 3,591 |
| 계 | 157,367 | 153,334 | 2,983 | 121,527 | 118,544 | 4,333 | 125,612 | 121,279 | 4,333 | 121,663 | 116,111 | 5,552 |

- (구조조정 확대 및 내부 경쟁 격화) 전체 우정사업 운영비의 70%가 인건비인 구조상 지방우체국 축소, 통폐합, 인력감축, 아웃소싱이 본격화 될 것이며, 비정규직 우선 인원 감소/ 고위직 성과급제가 공고해질 것.

2. 전국집배노동조합 소개

1) 개괄

- 명칭: 민주노총 공공운수노동조합 전국집배노동조합
- 설립: 2016년 4월 13일

2) 특징

- (소수노동조합) 조직력으로는 절대적 열세. 한국노총 소속의 60년 역사를 가지고 있는 전국우정노동조합이 존재. 실리적이며 보수적인 색채가 짙고 사용자와의 공고한 커넥션을 유지하고 있음. 이로 인한 타노동조합에 대한 승진, 업무 배치 등의 광범위한 인사권을 휘두르고 있음.


| 노동조합명 | 상급단체 | 조합비 | 주요조직단위 | 비고 |
|---------------------|------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------------------|
| 전국집배노동조합 | 민주노총 전국공공운수 노동조합 | 본봉 2% | 집배원 | 공공운수노 동조합 내 통합 논의 진행 중 |
| 전국우편지부 | | 10,000 | 우정실무원, 재택집배원 등 | |
| 우체국시설관리단지부 | | 10,000 | 우체국 시설관리단 | |
| 우체국물류지원단지부 | | 10,000 (정규직, 비정규직 따로 책정) | 물류지원단 정규직, 계약직 | |
| 별정우체국지부 | | 본봉 | 별정우체국 직원 | |
| 전국우체국노동조합 | 공공서비스노 동조합총연맹 | 본봉 0.8% | 우정직 | |
| 전국우정노동조합 | 한국노동조합 총연맹 | 본봉 1.1% | 우정직 | |
| 의정부집중국무기계약 직노동조합 | - | | 의정부집중국 무기계약직 | |

- **(다양한 복수노동조합 존재)** 기존 노동조합에 대한 비판의식을 가지고 복수노조 6개가 설립되었음. 이 중 공공운수노동조합 산하에만 전국집배노동조합을 포함한 5개 노동조합 존재. 각 노동조합마다 주요 조직군이 다르긴 하지만 노동조합 간 비교 선택의 폭이 넓음. 조합원들의 선택지가 넓은 상황에서 단순히 기존 노동조합에 대한 반대여론으로만은 생존 불가능. 올바른 정책방향성을 설득하고 인정받아야 함.
- **(사양산업으로 여겨지는 우편업의 특성)** 정부기업으로서 매년 임금인상폭이 정해지며 공무원조직이라는 특성상 노동권방어가 쉽지는 않음. 일례로 2015년 1,000여명의 구조조정이 있었으나 무리 없이 진행됨. 또한, 해외사례를 근거로 10년 넘게 민영화 시도가 있어왔으며 사기업 택배시장 노동조건을 기준으로 하향평준화 여론이 있음. 이처럼 정부기업이라는 특징과 사양산업으로 여겨지는 우편업, 보수적인 기존 노동조합 3박자 맞물려 노동조건 방어조차 쉽지 않은 상황. 그간 수많은 외주화와 비정규직화를 진행하여 정부기관 중 최다 비정규직 고용 중.
- **(집배업무의 특수성)** 2만 여명의 집배원과 수만의 택배원이 전국을 누비며 시민들에게 택배 전달. 높은 호감도를 바탕으로 집배원 노동조건 개선을 사회적 여론화로 만들 필요 있음.

3. 주요투쟁

- (과로사 및 과로자살 폭로 활동)

1) 2016년 7월 경북청송우체국 故배00집배원 폭우 속 배달 중 사망사고
 : 노동조합 설립 이후 처음으로 집배원의 열악한 노동조건이 조명 받았던 계기. 폭우 속에서도 격무로 업무를 쉬지 못하고 배달하던 30대 중반의 예비 아버지가 사망한 사건. 이 사건을 계기로 폭우, 폭설 등에 작업중지권을 요구함과 동시에 과로문제가 해결되어야 함을 제기.



오늘도 우리는 살아남았다.

2016년 7월 4일 11시 30분경 청송현동우체국소속 집배원동료가 배달업무중 승합차량과 정면 충돌하여 목숨을 잃었습니다. 특별소통기, 폭우기, 폭우/폭설이면 마음 졸이는 것도 이젠 지칩니다. 언제까지 이렇게 바주한 동료를 지내며 주검으로 보게되는 삶을 살아야 할까요.

우분의 대답이 "안전교육 강화"가 아니길 바랍니다.

안전교육 강화전에 인력충원을 통해 안전한 일터가 되길 바랍니다. 폭우/폭설인 날이면 생명을 위해 정당한 작업중지권이 지켜지길 바랍니다. 무엇보다 집배원들의 잠시된 중노동에 시달리게 되어 스스로를 충분히 돌보면서 일하길 바랍니다. 반복되는 사고에 모두가 우분의 입장을 주목하고있습니다. 이번에는 이젠의 답을 답습하지 않길 진심으로 바랍니다.

안전한 일터를 만드는 것이 진정한 추모입니다.

집배노조는 위의 바램을 현실화시키는 것이 고인에 대한 진정한 추모라고 생각합니다. 이에 고인을 진심으로 추모하며 앞으로도 집배원들의 장시간 중노동 문제를 적극 해결해나겠습니다.

다시 한번, 우리모두의 소중한 가족이자 좋은 집배원이었던 故배원규 동지의 명복을 빕니다

전국공공운수노동조합 / 전국집배노동조합



▲ 추모 웹사이트

▲ 조합원 지침으로
진행한 추모목념

▲ MBN 뉴스초점 방영 사진

2) 2016년 말~ 2017년 초 반복되는 집배원 과로사 대응 투쟁
 : 2016년 12월 31일 토요일 가평우체국 집배원이 택배를 배달하다 함께 새해를 맞이하지 못하고 빌라계단에서 쓰러져 숨진 사건으로 본격적으로 집배원의 과로에 대하여 폭로하는 계기. 이후 추운 날씨와 설날 특별소통기가 맞물리면서 집배원들의 과로사가 반복적으로 발생. 근본적인 문제해결로 인력증원 및 무료노동 근절 등을 제기함.

3) 2017년 7월 안양우체국 故원00 집배원, 9월 서광주우체국 故이00 집배원 과로자살 대응 투쟁
 : 2017년 7월 갑작스러운 배달구역변경으로 극심한 스트레스를 받던 집배원이 우체국 앞에서 분신자살한 건으로 이를 계기로 ‘집배노동자 과로·자살 방지를 위한 시민사회

대책위원회'가 구성됨. 이후 9월 서광주우체국 집배원이 업무 중 교통사고를 당했음에도 만성적 인력부족으로 출근중용을 받는 것에 심적인 부담을 느껴 유서를 남기고 자살하는 사건 발생. 재발방지 대책과 책임자 처벌 순직인정을 요구로 걸고 유가족과 공고히 결합. 최근 순직을 아주 빠른 시간 내에 인정받게 됨.

※참고_ 2017년 상반기 영상방송 정리

1. TV 시사프로그램

| 번호 | 날짜 | 방송국 및 프로그램명 | 주제 |
|----|--------------|----------------|--------------------------------------|
| 1 | 2017년 2월 17일 | SBS 모닝와이드 | 이슈다이빙 <위기의 집배원, 그들의 하루> |
| 2 | 2017년 2월 19일 | MBC 시사매거진 2580 | <u>집배원 돌연사, 대책은 없다</u> |
| 3 | 2017년 3월 19일 | KBS1 시사파일 K | 과로 사회...발암물질 야근 |
| 4 | 2017년 3월 22일 | KBS2 추적 60분 | 고객 만족 실태보고 1부...‘죽음을 부르는 배달 전쟁’ |
| 5 | 2017년 6월 10일 | SBS 그것이 알고싶다 | 6월 항쟁 30주년 - 거리의 사람들 |
| 6 | 2017년 7월 8일 | SBS 그것이 알고싶다 | <u>인간무한요금제의 진실 - 집배원 참사 미스터리</u> |
| 7 | 2017년 7월 29일 | SBS 뉴스토리 | <u>집배원, 왜 죽음으로 내몰리나</u> |

2. 인터넷 영상 뉴스

| 번호 | 날짜 | 방송국 및 프로그램명 | 주제 |
|----|--------------|-------------|--|
| 1 | 2017년 2월 23일 | MBC 엠빅뉴스 | <u>소방관보다 더 위험한 집배원</u> |
| 2 | 2017년 2월 20일 | MBC 15sec | 집배원, 소방관보다 2배 더 사망 |
| 3 | 2017년 7월 10일 | 한국일보 영상뉴스 | <u>[영상] “죽음의 우체국”을 멈춰주세요” 집배원의 외침</u> |
| 4 | 2017년 7월 10일 | 경향신문 동영상뉴스 | <u>‘집배원 잇단 사망’ 올해만 12명... “더 이상 죽을 수 없다. 국민조사위 구성하라”</u> |

3. TV 뉴스

| 번호 | 날짜 | 방송국 및 프로그램명 | 주제 |
|----|--------------|------------------|--|
| 1 | 2017년 1월 11일 | MBC 8시 뉴스 | <u>[앵커의 눈] 밤늦게까지 불켜진 사무실, '과로사회' 한국</u> |
| 2 | 2017년 1월 11일 | MBN | <u>김주하의 1월 11일</u> <u>뉴스초점-사다리가 없는 사회</u> |
| 3 | 2017년 1월 23일 | SBS 모닝뉴스 | [모닝 스토리] 당신의 집배원은 안녕하십니까? |
| 4 | 2017년 1월 25일 | JTBC | [밀착카메라] 설 앞두고...집배원들 '아슬아슬한 하루' |
| 5 | 2017년 2월 1일 | MBC 8시 뉴스 | [이슈투데이] 야근에, 잔업에... '과로 권하는 사회' |
| 6 | 2017년 2월 19일 | MBC 8시 뉴스 | 과로에 내몰리는 집배원, '소방관보다 더 위험' |
| 7 | 2017년 3월 19일 | MBC 8시 뉴스 | 과로 사회...발암물질 야근 |
| 8 | 2017년 6월 9일 | KBS 9시 뉴스 | <u>[심층리포트] 집배원 또 '돌연사'...업무 강도 어떻게?</u> |
| 9 | 2017년 6월 14일 | KBS 9시 뉴스 | <u>집배원 근로 실태 조사...초과근무 64시간 연차 2.7일</u> |
| 10 | 2017년 6월 16일 | MBN | '사람 잡는 업무 강도'...목숨 내놓고 근무하는 집배원 |
| 11 | 2017년 7월 4일 | 채널 A | 하루 1500통...쓰러질 수 밖에 없는 집배원 |
| 12 | 2017년 7월 8일 | TV 조선 | <u>집배원 과로사의 이유...하루 12시간씩 시속 7.5km로 뛰면서 배달</u> |
| 13 | 2017년 7월 11일 | YTN | '과로자살'...살기 위해 일했는데 일 때문에 삶을 포기하다 |
| 14 | 2017년 7월 11일 | JTBC | <u>[앵커브리핑] "어떻게 하면 시를 쓸 수 있을까요?"</u> |
| 15 | 2017년 7월 13일 | SBS CNBC(경제전문채널) | [직설] "'행복'을 배달하는 집배원 아닌 '죽음'을 부르는 집배원이라는 표현까지 |
| 16 | 2017년 7월 13일 | SBS CNBC(경제전문채널) | [이슈진단] 살인운전·집배원 자살 만든 과로사회 |

- (노동안전 활동)

1) 특별근로감독 요청

: 집배원 노동조건 개선 여론이 높아지면서 노동부의 특별근로감독 요구를 무시할 수 없던 노동부가 정부기관 최초로 실태조사를 진행(2017년 5월). 이후 서광주우체국 등이 길연 집배원 자살 사망 이후에도 서광주우체국 산재예방과에서 실태조사 이후 시정조치 내림. 이를 통해 집배원의 열악한 노동조건 및 우정사업본부의 불법 운영 등이 밝혀짐.

2) 국민진상조사위원회 요구 활동

: 생명안전 강조주간에 문재인대통령이 ‘중대재해 사업장에 대한 국민의 참여가 보장되는 진상조사위원회를 구성하겠다.’ 고 발언. 이를 바탕으로 시민사회 대책위원회를 꾸리고 요구하여 실제 집행됨. 사회적 여론과 시민사회 대책위원회의 투쟁으로 지난 8월 25일 집배원 노동조건 개선을 위한 추진단이 구성됨. 130년 우정사업 역사 최초로 구성된 것이며 우정사업본부까지 같은 자리에 앉아서 대책을 논의하고 책임을 물을 수 있다는 것에 큰 의의. 반복되는 집배원의 죽음과 대한민국의 과로사/과로자살을 막기 위한 대책위 구성 및 적극 연대 중. 이와 같은 사회적 운동을 통해 정부가 주도하는 노동시간 단축 및 일자리 증대가 아니라 노동조합의 입장에서 노동자 민중에게 이로운 노동시간 단축 및 노동권 확보가 될 수 있도록 노력.

3) 산재추방의 달 활동 등 노동안전 활동

: 집배원 과로사 문제제기를 넘어 대한민국에 만연한 과로와 노동안전 문제에 대하여 조합원들과 함께 하자고 제안하고 실천 중.

- (무료노동 근절, 토요일배 폐지 투쟁)

: 노동조건 개선의 쟁점 중 하나는 노동시간. 우정사업본부와 노동조합 측이 산정하는 노동시간이 연간 500시간 정도 큰 입장 차가 있었음. 집배원 임금체불을 밝혀내며 사측 주장이 허구임을 폭로. 최근 정규직 약 5,000명에게 17만 시간 12억의 임금체불을 지급함. 12월에 비정규직 집배원 역시 지급되었음.

: 노동시간 단축 및 질 좋은 일자리 창출을 위하여 토요일배 폐지 사업 진행 중.

- (주요 투쟁 정리)

| 문제 | 결과 |
|------------------|-----------------|
| 2016년 7월 경북청송우체국 | 집배원 열악한 근무조건 조명 |

| | |
|--|---|
| 故배00집배원 폭우 속 배달 중 사망사고 | 작업중지권 쟁점화 우정사업본부 폭우, 폭설시 작업 중지 문자 발송 |
| 2016년 말~ 2017년 초 반복되는 집배원 과로사 대응 투쟁 | 집배원 인력 증원 집배원 과로 문제 쟁점화 |
| 2017년 7월 안양우체국 故원00 집배원 9월 서광주우체국 故이00 집배원 과로자살 대응 투쟁 | 집배노동자 과로사·자살방지 시민사회 대책위원회 구성 집배원 노동조건 개선 기획추진단 구성 합의(전문가, 우본, 노동조합 측 참여) 두 건 다 모두 순직 인정 |
| 특별근로감독 요구 활동 | 정규직·비정규직 집배원 임금체불 환수 초과근무 제도 개선 |

4. 전략

1) 사회적 연대 및 지지를 바탕으로 소수노동조합의 한계를 극복하자

: 투쟁과제 설정 -> 사회적 쟁점화 -> 투쟁 성과 -> 조직화 성과를 바탕으로 더 큰 투쟁 기획의 선순환 기획.

2) 우리 노동조합의 노동조건과 사회의 요구가 맞물리는 지점을 발굴하고 끊임없이 의화하자

: 전국집배노동조합의 경우 절대적 노동시간 및 노동강도가 강한 것을 발굴하여 연구사업 진척 및 한국사회 전반 과로 문제를 함께 제기함.

3) 우리를 대신하여 스피커 역할을 자처할 다양한 지원군들을 조직하고 확장하자

: 대표적으로 언론, 국회, 정부, 연대단체 등이 있을 수 있겠음. 이들과 이해관계를 같이 할 수 있도록 전략을 내는 것이 필요함

: 언론의 경우 조회수에 아주 예민함. 조회수가 높아질 수 있을만한 내용 설정을 잘 하는 것이 중요함. 적은 수의 표본이라도 통계를 낼 수 있을만한 조사사업, 현장 동행 취재, 명료한 주장과 근거들을 꾸준히 생산하는 것도 필요

: 국회 및 정부의 경우 이해관계가 같은 부분에서 함께 움직임. 예를 들어, 노동시간 단축 입법을 꾸준히 추진해 온 곳과 연계를 추진한다든지 등이 필요함. 정부 역시 마찬가지. 문재인 대통령은 추경편성통과를 위한 국회시정연설에서 집배원을 언급하며 일자리

예산의 정당성을 이야기함.

5. 내부 투쟁과제 설정 과정

1) 노동조건에 대한 연구

: 조합원들이 내 노동조건에 대한 객관적 분석을 통해 나를 설명할 언어를 획득할 수 있도록 함. 노동조건 분석 계획에 실제 참여시키면서 스스로 배우고 느끼는 것들도 많아짐. 본인을 극한까지 몰아넣는 고강도 노동대신 일과 삶을 병행하기 위한 적당한 노동시간과 강도에 대해서 고민하고 실천하려는 경향이 강해짐.

2) 조합원의 주체성 강조

: 기존 노동조합에서 활동해온 대리주의적 방식에 익숙해져 있음. 노동조합이 일종의 보험역할을 한다고 생각하기 때문에 조합비까지 내는데 다양한 활동을 병행해야 함에 대한 부담 및 거부감 존재. 이를 깨고 조합원이 움직이는 만큼만 우체국과 세상이 바뀐다는 원칙을 강조 조합원 중에 지부 부서장 이상은 최소 1회 이상 현장 동행 취재를 했으며 쏟아지는 신문 및 라디오 인터뷰 등이 최대한 폭넓은 조합원에게 돌아가도록 제안하고 설득. 이를 통해 자기 설득 및 조직화도 가능해짐. 물론 조합 초기로서 열성이 높은 조합원들이 대부분이기 때문에도 가능한 일.

3) 1인 시위 및 서명전 등 꾸준히 시민들과 접촉하는 계기들 마련

: 우체국 내부 구성원들의 동의뿐만 아니라 시민들의 광범위한 동의가 필요하다는 것을 꾸준히 강조. 이를 통해 이제는 조합원들이 하루에 몇 번씩 포털 사이트에 집배원을 검색하여 기사를 찾아보고 댓글을 꼼꼼히 읽어보고 여론을 파악함. 사실관계가 다른 기사들도 많이 지적하여 바뀌달라고 연락이 옴.

4) 교육, 간담회 등 조직

6. 장점

1) 조합원들의 자긍심

가장 빠르게 반응이 온 것은 조합원 및 내부 구성원. 가족들에게 힘들게 일한다는 것을 인정받기 시작하며 본인을 바라보는 시민들의 시선이 바뀐 것에 대하여 신기해하면서 마음속에 담아놓았던 노동조건에 대한 불만을 터트리게 되는 계기 마련. 조합원 소속감

항상 및 활발한 활동 선순환으로 이어짐.

2) 노동조합의 위상이 높아짐

한국사회에서 과로 문제를 해결해야 한다는 여론을 만들어가고 실제 이를 통해 집배원 노동조건개선을 포함하여 실질적인 성과를 내고 있다는 평가를 받고 있음. 물론 이 평가와 조직화는 완전 별개

7. 과제

1) 공중 선전 방식의 투쟁 방식 의존 탈피

현장 장악력이 없다보니 모든 활동을 폭로 중심으로 하려는 경향 존재. 또한, 조합 초기여서 어쩔 수 없긴 하지만 중앙의존도가 높은 편.

2) 노동시간단축 투쟁의 방향성

장시간노동으로 대표되는 과로문제를 해결하기 위하여 노동운동 차원의 장기적이고 많은 역량 투여가 필요함. 경제성장기가 아니며 노동조합 조직율의 열세 속에서 한국 사회는 개발기 저임금 장시간 노동을 바탕으로 제조업 등의 2차 산업 수출 중심으로 경제를 유지·발전 시켰던 때와는 다른 노동운동의 방향성을 요구함. 실제 제조업을 제외한 서비스업에서는 기존 한국의 장시간 노동의 변형으로 포괄임금제, 무료노동 등이 횡행하고 있음. 이를 극복하고 노동조합 및 노동자가 살 수 있는 올바른 노동시간 단축 투쟁에 대비하여야 함.

3) 조직화 계획 및 성과 도출

민주노조 조직률이 높지 않은 이상 여론화 사업은 현장과의 괴리를 가져오게 됨. 예를 들어, 집배원의 장시간노동이 이슈화되자 관리자들이 집배원이 출근해도 출근등록을 하지 말라고 명령하게 되는 상황. 현장의 우정노조는 이에 대하여 해결할 의지 및 능력이 없음. 때문에 어떤 정책이든 노동조합에 유리하게 적용되기 위하여는 현장의 힘이 커져야 함.

집배노조는 설립 1년 6개월이 지난 지금 조합 규모가 아주 완만히 상승하는 곡선을 유지함. 이에 안주하는 것이 아니라 폭발적 확장 계기 및 목표를 설정해야 함.

4) 사회적 연대 및 사회운동에 대한 관점 유지

집배원 과로 및 사회전반에 대한 과로뿐만 아니라 토요일배문제를 통해 본 택배·집배 노동자들의 노동권 문제 등에 대한 사회적 인식 제고, 대안적 배달문화 개발 및 제안

활동 등도 고려 중. (예. 우체국 주 6일 운영 집배원 주 5일 근무 등)

5) 물류산업 노동자들의 노동권 상향평준화

택배·집배노동자들은 물류산업의 가장 끝자락에서 마지막 고객에게 대면을 통해 물량을 전달하는 역할. 정부기관인 우정사업본부의 집배원, 상시집배원, 간선차 노동자들은 그나마 사기업에서 일하는 노동자들보다는 임금 및 안정성이 보장됨. 특수고용노동자로 대표되는 대한민국 화물노동자들의 노동권 향상에 대하여 고민하고 연대해야 함. 집배노조에서 하반기 주요하게 기획하는 토요일배 폐지 투쟁 역시 결국에는 대안적 배달시스템이 어떻게 구축되어야 하는가와 맞물릴 수밖에 없으며 이는 우정사업본부 한 기업의 변화가 아니라 CJ를 필두로 하는 사기업들의 변화가 동반되어야 함. 이를 통해 타기업의 노동자 및 노동조합들과의 연대/연합이 필요함.

6) 복수노조 교섭권 쟁취 등 ILO 비준 협약 관련

헌법에 보장된 노동3권이 복수노조법에 의하여 심각하게 훼손되고 있는 상황. 교섭할 수 있는 권리를 중심으로 제기할 예정. 특히나 우정사업본부 내에서는 그간 대표교섭노동조합이 역할을 해태한 것이 있기 때문에 이와 같은 문제제기를 꾸준히 하는 것이 필요함.

서울대병원을 국민의 품으로

-서울대병원 노동조합 투쟁 5년사-

우지영 | 공공운수노조 의료연대본부 서울대병원분회

1. 노동조합 소개

87년 8월 1일 설립된 서울대병원분회는 서울대병원, 보라매병원의 의사를 제외한 모든 직종(간호사, 방사선사, 임상병리사 등)의 조합원들로 구성되어있다. 전노협 시대를 거쳐 민주노총 설립 이후 보건의료노조 소속으로 있었다. 2004년 보건의료노조 탈퇴 후 공공운수노조 의료연대본부에 속하게 되며, 이후 서울지역지부로 전환하여 민들레분회(청소노동자), 간병분회 설립 등 하청노동자 및 비정규직 노동자 조직에 힘썼다. 또한 공공병원으로서 상징성이 있는 병원으로, 병원 노동자들도 창립초기부터 의료공공성을 지키기 위해 싸워왔다.

현재 조합원 수는 약 1700여명이며 5000명 가입대상자 중 약 30%의 조직률이다. 조합비는 약 통상임금의 1%로 책정되어 있다. 여성 조합원이 과반 이상이며, 3,40대의 조합원 비중이 높다.

2. 노동조합의 주요 투쟁

가. 서울대병원 노동조합의 특성

- 1) 환자들에게 직접적으로 영향을 주는 업무를 하는 노동자들이 대다수로, 현장 문제가 대중들에게 와 닿게 설명할 수 있었으며, 공감도가 높았음.(노동환경 저하나 인력부족이 환자들에게 미치는 영향 등)
- 2) 대형병원으로 일평균 2천여명의 외래환자들이 방문하는 곳으로 서명전이나, 기자회견, 파업 등의 활동에 대중들의 시선이 모이게 됨.
- 3) 의료에 대해 공공재라는 인식이 강하므로 영리화나 민영화에 민감하게 반응함.

나. 최근 5년간 연도별 투쟁 요약

장례식장 비리 폭로, 병동 TV 무료화 등 병원의 영리적 행위를 저지하고 공공성 강화를 위해 싸워왔다. 최근에는 의료민영화 시도를 막기 위해 시민단체와 함께 토론회, 기자회견 뿐 아니라 파업투쟁 또한 벌였다. 최근 파업 핵심요구안 등을 정리하면 다음과 같다.

| 년도 | 문제 | 투쟁 결과 |
|------|--|--|
| 2013 | 병원의 비상경영(검사 증가 등 환자 부담 증가시키는 수익창출요구, 임금동결 및 저질의료제품 도입) | 13일의 파업으로 비정규직 100명 정규직화, 인력충원, 의료공공성 관련 합의 및 임금인상 |
| 2014 | 정부의 의료민영화 시도, 공공기관 복지삭감 요구(방만경영 정상화) | 9일의 파업으로 폭발적인 의료민영화 반대 여론 생성, 복지삭감 저지 |
| 2015 | 병원의 강제 취업규칙 변경 시도, 임금피크제 강제 도입 시도 | 20일의 파업으로 조합원 증가, 비정규직 정규직화 75명, 강제 취업규칙 변경 저지 |
| 2016 | 정부의 성과연봉제 도입 시도, 백남기농민 진단서 조작, 의료적폐 병원장 취임, 시간선택제 일자리 도입시도 | 18일의 파업으로 성과연봉제 도입 저지 합의, 백남기 농민 진단서 수정, 시간선택제 도입 저지 |
| 2017 | 일방적인 정규직화(2년 이하 비정규직 정규직화 거부), 간호사 초임 미지급 | 4일간 파업으로 2년 이하 비정규직 정규직화 성취, 간호사 초임 법정기준 이상 지급 |

1) 병원 영리화 저지 투쟁

2013년 새로 취임한 병원장은 서울대병원이 적자라며 비상경영을 선포했다. 검사 및 수술 건수 증가, 비싼 의약품 처방으로 환자 주머니를 털어가려고 했을 뿐 아니라 값싼 저질 의료재료 도입으로 환자 안전까지 위협하며 임금동결 인력 미충원 등 노동조건 악화까지 시도한 것이다. 이에 서울대병원분회는 저질 의료재료 도입에 대해 알리는 등 투쟁을 이어갔고 비상경영은 유야무야 되었다.

2) 의료민영화 저지 투쟁

의료민영화 저지 투쟁에 수많은 사례가 있지만, 시민단체와 가장 긴밀하고 왕성한 활동을 하였던 2014년 박근혜정부의 의료민영화에 맞선 투쟁 사례를 살펴보겠다.

2014년 박근혜 정부는 각종 규제를 풀어 민영화를 추진하는 투자활성화대책을 내놓는다.

4차 투자활성화대책에서는 병원에서 영리자회사를 운영할 수 있게 만들어 사실상 비영리 병원을 영리화 시키려고 했다. 이에 의료민영화 저지와 무상의료 실현을 위한 무상의료운동본부(이하 무본)에서는 의료민영화반대 100만명 서명운동 등 저지 행동을 벌인다. 시민단체와 함께 병원 노조들도 파업투쟁을 하였다. 민주노총 전국보건의료산업노동조합은 6월 24일 경고파업을 시작으로 30일까지 집중투쟁을 진행하였고, 민주노총 공공운수노조 의료연대본부 역시 6월 27일 서울대병원을 비롯한 국립대병원들의 1차 경고파업을 진행한다. 뿐만 아니라 생명과 안전의 물결이라는 서울 도심 행진을 주말마다 진행하면서 의료민영화 저지 활동을 지속하였다. 그 결과 보건복지부 홈페이지가 마비되고 의료민영화 반대 서명이 140만명이 넘는 등 전 국민에게 의료민영화 반대 여론이 확산되었다.

2014년 서울대병원 노동조합에게 닥친 문제는 의료민영화 뿐만은 아니었다. 노동계에서는 정부에서 공공기관 방만경영 정상화라는 이름으로 각종 복지 삭감을 주문한 상태였다. 또한 서울대병원 사측은 복지삭감 뿐 아니라 임금동결도 요구하였다.

이러한 대외적인 상황에서 서울대병원은 의료민영화 저지를 위한 파업을 준비한 것이다. 서울대병원 노조는 2013년 6년만의 파업을 벌였다. 이에 2014년에도 또 파업이냐는 동력저하의 우려가 있었다. 또한 투자활성화대책이라는 의료민영화 방법은 국민들을 눈속임하기 위해 매우 복잡하고 우회적이어서 조합원들의 이해도 부족한 상태였다. 영리자회사 활성화 된 상태가 아니었기 때문에 실제 사례도 많지 않았고 체감도 부족했다.

이에 서울대병원노조는 전조합원 간담회 및 부서별 간담회를 수차례 실시한다. 또한 조합원들이 이해하기 쉽도록 선전물을 제작하였다. 이러한 노력 끝에 헬스커넥트라는 서울대병원 영리자회사 사례를 찾아낼 수 있었다.

파업의 방식도 무기한 파업이 아닌 파상파업을 택하였다. 지난 2013년 장기파업으로 인한 부담감을 덜기 위해 3차 파업을 준비한 것이다. 파업투쟁의 결과로 영리자회사 관련된 합의를 이뤘다.²⁾

3) 백남기농민 진단서 정정 투쟁

2015년 11월 노동자 민중 대투쟁에서 백남기 농민이 경찰의 직사 물대포를 맞고 뇌

2) 2014년 서울대병원분회 합의안

• 2014. 9 헬스커넥트에 관한 사항

- 병원은 헬스커넥트에 개인의무기록을 유출하지 않는다. 헬스커넥트 설립이 의료공공성을 침해하고, 서울대병원 설치법 및 정관의 목적과 위배되는 등의 사유로 위법으로 확정판결 시 즉시 철수한다.

• 2014. 9 첨단외래센터에 관한 사항

- 병원은 첨단외래센터를 외래 진료실, 주차장 및 환자 편의시설 등 환자와 보호자를 위한 공간으로 사용하고, 첨단외래센터 내에서 영리자회사가 운영하는 부대사업을 하지 않는다.

출혈이 발생한 뒤 의식불명으로 1년간 서울대병원 중환자실에 입원을 하게 되었다. 이에 서울대병원분회는 백남기 농민 치료비 마련 모금 뿐 아니라 관련 기자회견 및 천막농성 지원을 하였다. 2016년 9월 25일 백남기 농민 사망 후 경찰의 시신탈취를 막기 위해 백남기 농민 240시간 시민지킴이 공동행동 기자회견 및 촛불문화제를 공동 주최하였다. 이후 9월 27일 서울대병원분회는 파업에 돌입했고, 파업의 동력으로 백남기 농민 사망 진상규명을 요구하였다. 또한 치료 및 진단서 작성에 관한 외압에 대해 문제를 제기하고 정부와 경찰이 물대포로 쓰러진 것을 인정하고 사과하도록 '외인사'로 진단서를 정정할 것을 지속적으로 요구하였다. 2017년 6월 병원은 결국 백남기 농민의 진단서를 정정하였다.

2015년 집회에 조합원들이 상당수 참석하여(200여명) 경찰의 무자비한 진압을 목격하였고, 천막농성장이 병원 앞에 있어 그간의 투쟁경과를 지켜보았으며, 백남기농민 사망 직후 서울대병원에 경찰투입 또한 목격하였기에 조합원 상당수가 이 투쟁이 서울대병원과 동떨어진 것이 아님을 체감하였다. 그간 서울대병원 경영진의 각종 부적절한 정부의 지시를 이행 및, 의사들의 비도덕성을 목격한 것도 백남기 농민 진단서에 대한 문제인식에 영향을 줬다.

4) 비정규직 정규직화 투쟁

서울대병원분회는 2007년 비정규직보호법 도입 시 병원 내 2년 이상 재직한 비정규직을 정규직 전환을 투쟁으로 이뤄내었다. 이후에도 지속적인 투쟁을 통해 근속기준으로 정규직화를 실시하였다(2013년 100명, 2015년 75명). 2017년 문재인정부 공공기관 비정규직 정규직화 전환 지침에서 병원은 일부 무기계약직만 정규직 전환을 시키려는 등 일방적인 행보를 보였었다. 이에 서울대병원분회 파업투쟁으로 무기계약직 뿐 아니라 2년 미만 근속의 비정규직도 단계적으로 정규직 전환을 시키기로 합의를 이뤄내었다. 또한 하청노동자의 직접고용에 대해서도 2018년 논의하기로 합의하였다.³⁾

3) 2017 공공기관 비정규직 정규직 전환에 관한 사항

- 1) 병원은 상시업무 비정규직을 아래와 같이 정규직으로 전환한다.
 - ① 병원은 2017.7.20. 공공부문 정규직 전환 가이드라인 발표 시 무기계약직(130시간 이상)을 2017년 내에 전원 전일제(209시간) 정규직으로 전환한다.
 - ② 병원은 공공부문 정규직 전환 가이드라인 발표 시 6개월 이상 근무한 상시업무 기간제(시간 수 무관)를 2017년 내 무기계약직(현 계약시간 이상)으로 전환한다.
 - ③ ①항, ②항에 해당되지 않는 상시업무 기간제(시간 수 무관)는 일정한 절차를 거쳐 2018년 1/4분기 내에 무기계약직(현 계약시간 이상)으로 전환하되 고용을 최대한 보장한다.
 - ④ 상기 전환자(130시간 이상)는 2019년 1/4분기까지 순차적으로 전일제(209시간) 정규직으로 전환한다.
- 2) 병원은 공공부문 정규직 전환 가이드라인에 따라 본원, 보라매병원, 강남센터 운영에 필수적인 업무를 수행하는 간접고용 비정규직을 정규직으로 고용승계(전환채용)하되, 정규직 전환방식은 노사·전문가협의기구에서 결정하고, 동 협의기구는 2018년 1/4분기 내 아래와 같이 구성한다.(단, 보라매 병원은 아래 기준에 따라 별도 구성하되, 병원 협의위원 5인, 근로자 대표단 5인과 전문가 2인으로

서울대병원엔 의사와 간호직을 제외한 모든 직종에 비정규직 신규채용이 만연하다. 정규직 인원 대비 20%(약 1000여명)이 비정규직(무기계약직 포함)이다. 공채에서 채용하는 정규직 수가 적다 보니, 비정규직으로 취업했다가 정규직으로 전환되는 경우가 많아 비정규직의 부당함을 겪은 조합원들이 많다. 이에 조합원의 절실한 요구가 될 수 있었다.

5) 시간선택제 일자리 저지 투쟁

병원은 X-RAY, CT, MRI를 촬영하는 영상의학과에 100시간미만 근무를 하는 초단 시간 비정규직인 시간선택제 신규채용을 하려고 했다. 주말 및 야간에만 일하는 사람을 뽑겠다는 것인데, 수익 창출을 위해 영상 촬영건수를 늘이다보니 시간외 근무가 많이 발생하고, 이에 시간외수당이라는 비용 지출을 피하기 위해서이다. 이에 노동조합은 영상의학과 조합원들과 함께 환자 선전전 및 기자회견 및 부서 단체행동을 통해 시간선택제 도입을 저지 하였다.

3. 내부 조직과정과 사업

1) 대외적 활동

- 기자회견, 보도자료 배포 등 언론대응
- 서명 및 선전전(병원 내/외)
- 플래쉬몹/ 다양한 홍보물(물티슈, 양말, 등자보, 단체복, 현수막, 스티커, 풍선, 비닐봉지, 피자보, 수건 등)
- 파업투쟁
- 토론회, 연구용역(경영분석 등)

2) 대내적 활동

- 조합원 간담회

가. 횡수: 2014년의 경우 부서별 간담회는 전체 4차 간담회를 진행했으며 1차시 당

구성하고 해당 전문가는 고용노동부 전문가 풀(Pool)에서 노사가 각각 1명씩 추천한다.)

① 협의기구는 병원, 근로자 대표단 및 전문가 20인 이내로 구성하고, 병원 협의위원 9인, 근로자 대표단 9인과 전문가 2인으로 구성하되, 근로자 대표단은 안전에 따라 관련성이 높은 근로자 대표가 교차 참여하는 등 합리적 방식으로 운영한다.

② 근로자 대표단은 각 직종의 다양한 의견을 수렴하여 대표성을 갖출 수 있는 대표자로 12인 이내로 선정하되, 모집공고에 따른 신청자들이 자율적으로 합의하여 결정하고 병원이 부당하게 관여하지 않는다.

③ 해당 전문가는 고용노동부 전문가 풀(Pool)에서 노사가 각각 1명씩 추천한다.

약 20일간 간담회를 진행함, 전조합원 간담회는 10회 진행함

나. 내용: 임단투 요구안 설명 및 현안 설명, 투쟁상황 보고 및 투쟁일정 논의
- 대의원 대회

가. 횟수: 매월 1회 (파업 등 필요시에는 추가 소집)

나. 내용: 투쟁상황 및 익월의 투쟁일정 논의, 투쟁에 대한 결의
- 소식지 발행

가. 횟수: 주 2회 (필요시 추가 발행)

나. 배포 방식: 부서별 순회 및 출근길 선전전, 메일, 카카오톡

4. 생각해볼 지점

- 대중의 의료민영화 반대 여론을 확인한 정부는 직접적인 방식이 아닌 간접적인 방식으로 민영화를 추진하고 있다. 이에 대해 최근 의료민영화 흐름을 알아내고 구체적인 지적으로 조합원들과 공유하는 것이 필요하다. 사업장에서 조합원 교육을 맡고 있는 간부들이 해당 사안에 심각성을 느끼고 내용을 이해하며 교육할 수 있는 역량이 되어 있는가? 의료연대에서는 현장정책위원회를 구성하여 의료민영화 정세 뿐 아니라 현장의 문제를 함께 공유하려고 한다. 그러나 각 분회별 일정 수행에 바빠 참석 자체가 어려울 때도 있다. 현장 간부가 지속적으로 정세를 알고, 행동하기 위해 필요한 것은 무엇일까

- 병원 노동자라고 해서 의료민영화에 대한 문제인식이 특별히 더 높지 않은 경우도 많다. 병원의 영리행위로 수익이 창출되면 그 이익이 자신에게도 올 것이라고 생각하는 경우도 있다. 한 가지 예로 의료관광이 활성화 될 경우의 문제를 설명할 때, '의료관광을 해서 수익을 내는 것이 괜찮지 않느냐'라는 인식도 있었다. 사회적 행동이 사업장의 이익을 저해하는 행위를 한다고 생각하는 조합원에게 어떤 설득이 필요할까.

- 2014년 투쟁은 서울대병원분회 뿐 아니라 보건의료노조 및 기타 병원 노조 모두 참여한 투쟁이었다. 의료민영화 저지 투쟁은 엄청난 대국민 지지를 얻었음에도 불구하고 박근혜정부는 입법방식이 아닌 시행규칙 공포로 일방적 추진을 단행했다. 다만 서울대병원분회는 사업장 내 영리자회사인 헬스커넥트에 대한 저지를 합의안으로 이끌어내었다. 단사 차원의 성과를 이끌어낸 것이 의미가 있지만 정부의 의료민영화 추진은 막지 못한 결과에 대해 어떻게 정리하고 성과를 남겨 향후 의료민영화 투쟁을 지속해나갈 것인가.