공공운수노조를 생각한다

3기 임원선거와
공공운수노조의 과제

사회진보연대
People's Solidarity for Social Progress

공공운수노조를 생각한다

3기 임원선거와 공공운수노조의 과제

글 싣는 순서

발간사 · 4

1장 공공운수노조 3기 임원선거의 의미

현 집행부 활동을 어떻게 평가할 것인가 · 8 | 정세가 공공운수노조에게 요구하는 바 · 13 | 조직 운영의 혁신 · 23

2장 현 정세와 공공운수노조의 전략적 방향

요약 · 26 | 경제위기는 각 부문에 서로 다른 영향을 끼친다 · 28 | 사회적 대화를 둘러싼 갈등 · 33 | 문재인 정부 후반기 노동·사회·경제 및 사회공공성 과제 · 37 | 총노동 과제와 공공운수노조 · 42 | 경제위기 시기 공공운수노조 운동방향 · 44 | 운동방향 실현을 위한 조직 내 합의 만들기 · 50

3장 산별노조로서 공공운수노조의 조직발전

요약 · 56 | 조직발전의 원칙과 방향 · 58 | 조직운영의 과제 · 62

발 간 사

공공운수노조 3기 임원선거에 이의용 위원장, 변희영 수석부위원장, 김진경 사무처장 후보조(1번)와 현정희 위원장, 박해철 수석부위원장, 안명자 사무처장 후보조(2번)가 출마했다. 이번 선거는 문재인 정권 후반기와 차기 대선·지방선거 과정에서 공공운수노조 운동이 나아갈 방향을 가늠하는 중요한 계기다. 그런 점에서 차기 집행부는 상반기 대의원대회에서 논의된 "공공운수노조의 미래(조직발전방안)", 하반기 진행된 "공공운수노조 조합원 총회" 문제의식을 더욱 폭넓게 토론하고 합의를 만들어나가는 과제를 가지고 있다고도 볼 수 있다.

3기 임원선거의 의미를 다음 세 가지로 살펴볼 수 있다. 첫째, 모든 선거에 공통된 것으로 현 집행부의 활동을 어떻게 평가할 것인가. 둘째, 2008~09년 이후 심화된 구조적 위기에 코로나19가 겹친 심각한 위기 상황에 공공운수노조의 역할·책임과 전략적 방향은 무엇인가. 셋째, 공공운수노조

조직 운영에서 혁신할 지점은 어디인가 하는 점이다. 본 소책자는 이 같은 내용을 중심으로 3기 임원선거를 짚어보고 공공운수노조 혁신 방안을 제안한다. 1장 <공공운수노조 3기 임원선거의 의미>에서 이번 선거의 쟁점을 간략히 정리하고, 2장 <현 정세와 공공운수노조의 전략적 방향> 및 3장 <산별노조로서 공공운수노조의 조직발전>에서 혁신 방안을 구체적으로 제안한다.

사회진보연대는 이번 임원선거에 특정 선본을 지지하지 않는다. 공공운수노조 운동, 나아가 노동자운동의 혁신을 지향하는 활동가조직으로서 무거운 책임감을 느끼며, 공공운수노조 운동에 대한 입장을 제시한다. 선거를 계기로 공공운수노조의 운동적 발전을 위한 건설적 논의가 이루어지기를, 선거 이후에는 신뢰를 바탕으로 토론하고 실천하기를 기대하고 다짐한다.

2020년 11월 사회진보연대

1장

공공운수노조 3기 임원선거의 의미

1 현 집행부 활동을 어떻게 평가할 것인가

지난 선거 공약 돌아보기

공공운수노조 현 집행부는 2017년 선거에서 '도약하는 공공운수노조, 실력있는 공공운수노조'를 내걸었다. 30만 조합원 시대를 기치로 제시한 교섭·투쟁·조직운영 방향은 ▲산별·노정교섭 실현, ▲공공부문 비정규직의 완전한 정규직화, ▲조직강화위원회 구성 및 다산업·다업종에 맞는 업종본부·협의회 발전방안 수립 등이다.

현 시점에서 세 가지 방향은 어디에 와있을까. 냉정하게 돌아보면, 산별·노정교섭을 위한 현 집행부의 기획과 투쟁은 부재했다. 정확히는 산별·노정교섭의 목표가 없었고, 어떤 공동의 요구로 정부와 사용자를 끌어 앉힐 것인지 기획이 없었다. 최근 '공공기관 임금체계 개편' 대응에서도 마찬가지로 조직적 합의나

2017년 11월 27일 공공운수노조 2기 임원선거 수도권 지역합동유세. 당시 최준식(위원장)-조성덕(사무처장) 후보조와 엄길용(위원장)-김동성(사무처장) 후보가 출마했다. 최준식-조성덕 후보조는 '한걸음 더!'라는 슬로건을 내세워 당선되었으며 지금까지 3년 임기를 이어오고 있다. ⓒ 공공운수노조

쟁점 해결을 위한 입장이 불명확하다. 코로나19 위기의 효과가 산업별·고용형태별로 불균등하게 발생하는 상황에서 현장 단위의 대응을 묶는 투쟁 기획이나 산별교섭 전략도 찾아보기 힘들었다.

또다른 핵심과제였던 '공공부문 비정규직의 완전한 정규직화' 투쟁은 여러 갈등과 한계를 남겼다. 주요 평가지점으로, 전환 형태('직접고용')에만 집중한 대응, 시기적으로 부각된 투쟁에 집행부가 전조직적 위상을 부여하며 공공부문 비정규직 운동의 모든 초점을 맞추는 '일점돌파' 투쟁방식을 들 수 있다. 이로 인해 공공부문 비정규직 운동의 초기업적 토대를 만들기 위한 노력, 즉 초기업적 교섭 요구와 동시에 공공부문 비정규직 전환자 전체에 적용될 수 있는 표준

임금체계 마련 역시 부차화되었다. 기관별 대응을 넘어서지 못한다면, 임금격차 해소·민간으로의 정규직화 흐름 확산도 가로막힐 수 있다.

한편, 현 집행부를 거치면서 조직발전 기조가 사라지고, 조직이완이 심해졌다는 평가가 지배적이다. 대의원대회에 제출된 '공공운수노조의 미래'(조직발전방안) 안건 역시 혼란을 거듭하며 제대로 마무리 짓지 못했다. 노조 내에서는 정규직화를 둘러싼 정규직-비정규직 갈등, 청년 조합원 반발, 전환 이후 편제 문제 등이 발생하며 고용형태별·세대별 복잡함이 과제로 남았다.

최준식-조성덕 후보조의 2기 임원선거 정책자료집. 산별교섭·노정교섭 실현, 공공부문 비정규직의 완전한 정규직화, 사회공공성 강화, 다산업·다업종 특성에 맞는 조직체계 정비, 지역거점에 기반한 산별운동 강화 등을 공약으로 제시했지만 발전적으로 이행되었다고 보기는 어렵다.

왜 이러한 상황이 발생했을까

현 집행부가 맞닥뜨린 곤란은 공공운수노조를 통해 함께 이루고자 하는 노동운동의 목표와 방향을 제시하지 못한 결과다. 이는 고스란히 조직 확대에 조응하는 운영 방안 부재, 다양하게 분출되는 갈등의 방치로 이어졌다.

공공운수노조가 전조직적인 투쟁을 어떤 기준으로 결정하는지 또한 모호해졌다. 전체 공공부문 비정규직 운동의 기획 속에 개별 사업장 투쟁들이 전략적으로 배치되었어야 했다. 그러나 실제로는 개별 사업장 투쟁이 발생하면 그 투쟁 사안에 맞춰 노조 집행부의 모든 역량이 집중되는 방식이었다. 전체적인 전략이 없는 상황에서 해당 사업장 투쟁이 종료된 후에는 다시 각 사업장 활동 중심으로 운영되었다. 노조 중앙이 개별 사업장 투쟁에 대한 '공동투쟁체' 혹은 '투쟁지원체'를 넘어서지 못한 것이다.

이러한 문제는 공공운수노조, 나아가서 민주노총 운동의 오래된 관성이 지도력 부재와 맞물린 결과이기도 하다. 기업별로 투쟁하는 기존의 관성 속에서, 공공기관 등 관행이 상대적으로 원활히 작동하는 곳에서는 현상 유지를 추구한다. 이러한 조건에서, 비정규직 운동이 새로운 주체로 대거 등장하고 경제위

기가 심각해지는 등 기존 운동 전략의 수정이 필요한 상황이 되었지만, 집행부는 새로운 방향을 제시하거나 합의를 위한 토론을 만들지 못했다. 결국 '공동 요구에 기반한 기획-정책-조직'이라는 응집력이 발휘되지 못했으며, '일점돌파' 식 투쟁으로 수렴되고 말았다. 지난 3년 간 산별노조 강화의 단초를 마련하기 위한 계획이 부재했던 점을 진지하게 돌아봐야 한다. '시대교체'를 기치로 내건 1번 후보조에게는 현 집행부에 대한 비판적 평가를 어떻게 넘어설 것인지를 제시하는 것이 과제다.

2 정세가 공공운수노조에게 요구하는 바

경제위기와 공공부문 노동운동

경제위기가 코로나19로 인한 일시적 위기가 아니라 장기적·구조적 위기라는 것이 명백해졌다. 코로나19 창궐 자체가 오래갈 것이라는 점에서, 감염병의 대규모 유행이 반복되고 있다는 점에서, 무엇보다 코로나19 창궐이 끝나더라도 이윤율의 장기적 하락이라는 기저질환을 해결하기 어렵다는 점에서 그러하다.

경제위기의 양상을 좀 더 풍부하게 살펴볼 때 공공운수노조 운동 방향을 생산적으로 토론할 수 있다. 첫 번째로 2008~09년 세계금융위기 대응을 위해 미국 등 주요국들이 엄청난 양적완화*와 재정확장**을 한 상태에서 이번 위기가 발생했다는 점을 주목해야 한다. 세계 경제 자체가 심각한 기저질환을 앓고 있는

상황에서 다시금 코로나19 위기가 도래함으로써 또 다시 엄청난 양적완화·확장재정을 펼친 것이다. 미국, 일본, 유럽을 비롯한 세계 주요국들의 위기 대응 능력은 한계에 달했으며, 이는 한국도 마찬가지다. 집권여당과 정부 내에서도 관련한 논쟁이 있을 정도다. 국가경제와 노동자 생존의 위기 상황에서 국가가 위기를 관리하기 위한 정책을 펼치는 것은 불가피하지만, 위기 상황이라 하더라도 국가의 능력이 무제한일 수 없다는 점을 인식해야 한다.

두 번째로 위기가 차별적이라는 점이다. 산업부문·기업규모에 따라 위기가 차별적으로 발생하고 있으며 노동자에게도 마찬가지로 대기업·공공부문 노

---

* 심각한 경기침체로 금리인하 등 전통적인 수단으로 경기부양을 할 수 없을 때 중앙은행이 국채, 증권 등의 금융자산을 매입하는 정책이다. 중앙은행이 화폐를 찍어내 자산을 사들이면 시장에 유동성이 공급되지만 그만큼 중앙은행의 부채가 증가하고, 시장에 화폐가 과도하게 풀리면 화폐가치가 폭락할 수 있다. 따라서 양적완화는 무제한·무기한 지속될 수 없다. 2008~09년 금융위기의 충격이 회복되지 않은 상황에 코로나19 경제위기가 발생하면서 미국, 일본, 유럽 등 주요국들은 2008~09년 당시를 훨씬 뛰어넘는 양적완화를 단행하고 있다.

** 경기침체 시기 세입감소·지출증가 등으로 정부가 적자를 감수하는 정책이다. 재정확장을 위해서 국가는 국채를 발행하는데 이는 언젠가 갚아야 할 빚이다. 따라서 재정확장 역시 무제한·무기한 지속할 수 없다. 후세대 노동자들에게 고통과 부담을 전가하는 것일 뿐 아니라, 국가부채가 과도하게 늘어날 경우 국가경제 자체가 무너질 수 있기 때문이다.

동자와 여타 노동자에게 위기가 차별적으로 발생하고 있다. 공공부문 노동자는 상대적으로 현재 위기 상황을 비껴나고 있지만, 공공운수노조 내에서도 민간부문은 충격을 받고 있으며, 항공산업 등은 위기를 극적으로 맞이하고 있다.

이는 무엇을 의미하는가. 이제까지의 방식으로는 경제위기 상황에서 노동자계급의 단결을 강화하기 어려울 뿐 아니라 공공운수노조의 통합적 발전을 도모하기도 어렵다는 점이다. 경제위기에 대응하는 사회 전체적인 역량이 제한된 상황에서 업종별·고용형태별 투쟁을 각각 강화하는 방식으로 대응하는 것은 효과가 제한적일 뿐 아니라 노동자계급 전체의 단결을 강화하는 데도 한계적이다. 결국 전사회적·장기적 위기 속에서 공공부문 전체를 아우르는 전선을 형성해야 하며, 나아가 공공부문을 넘어서 총노동전선을 형성해야 한다. 위기 상황에서 이러한 주장을 제기할 수 있는 큰 사회집단은 (경제위기의 영향을 상대적으로 적게 받은) 민주노총, 그 중에서도 공공운수노조 밖에 없다.

공공운수노조 선거에 출마한 두 선본이 경제위기를 어떻게 인식하고 대응투쟁을 어떠한 관점과 방

향에서 이끌지 주목해야 하는 이유다.

공공운수노조의 역할·책임과 전략적 방향

현 정세에서 "초기업-사회적" 투쟁의 핵심 요구는 코로나19 위기 속에서 더욱 벌어지고 있는 노동자간 격차를 축소하고 단결의 토대를 마련하기 위한 연대임금-연대고용 정책과, 기업별 임단협을 통해 삶을 보장받지 못하는 노동자를 위한 사회임금의 강화다. 사회공공성 투쟁은 사회보험 확대와 같이 경제위기에 타격을 받는 취약 계층을 보호하는 사회운동, 사회안전망 강화에 집중하는 한편, 공공부문 일자리 확대 등을 통해 연대임금-연대고용 운동과 내용적으로 결합되어야 한다. 공공운수노조의 역할·책임과 전략적 방향에 대해서는 2장에서 구체적으로 제안한다.

양 선본 모두 후보별 정책 자료집에서 코로나19 경제위기 정세와 공공운수노조의 전략적 방향에 대한 인식이 명확히 드러나지는 않는다. 1번 선본은 "코로나 직격탄 사업장 고용안정 집중 지원 투쟁", "코로나19 위기 극복을 위한 고용안전망·사회안전망·생명안전망 제도화 쟁취"를 제시하고, 2번 선본은 "재난시기 해고 금지, 위기 산업·취약 노동자 고용유지·생계보장 대책 강화", "항공, 공항, 항만 등 위기 산업 대

공공운수노조 3기 임원선거에는 이의용 위원장, 변희영 수석부위원장, 김진경 사무처장 후보조(1번)와 현정희 위원장, 박해철 수석부위원장, 안명자 사무처장 후보조(2번)가 출마했다. 선거는 조합원 직접 투표로 치러지며 투표 기간은 2020년 11월 28일(토)부터 12월 4일(금)까지다.

응을 위한 노조 내 투쟁 체계 강화, 조직 역량 집중"을 제시한다. 공공운수노조 내 위기 산업 대응을 적극적으로 하겠다는 점은 동일하다. 1번 선본이 코로나19 위기에 대응하는 제도 확충을, 2번 선본이 해고금지·고용유지를 강조한다는 점에서 약간의 차이가 있기는 하지만 공약이 추상적으로 제시되어 명확히 판단하기는 어렵다.

여기서는 현 정세에 대한 인식과 공공운수노조의 방향성이라는 측면에서 토론이 필요한 지점을 두 가지 제기한다. 첫 번째는 공공운수토론모임에서 제

출된 현 정세에 대한 인식, 두 번째는 공공부문 임금체계에 대한 방향성이다.

(1) 정세 인식

공공운수토론모임*(이하 토론모임)은 현 정세를 위기의 장기화·상시화로 규정하고, 실물·금융 위기의 중첩을 경고한다. 이에 대해 첫째, 코로나19 국면에서 공공부문 확장을 강조하며, 노동자 민중 생계보전을 위해 '균형재정'에 연연하지 말고, 구조조정(해고금지 및 임금삭감)을 금지하고 공적자금 투입 기업을 국유화하자고 제안한다.

현 시기, 노동자 고용·생계 보장과 고용위기 흡수를 위한 공공부문 일자리 창출이 중요하며, 특히 취약계층·노동자를 위한 지원과 사회보장 강화도 필요하다. 과정에서 확장재정이 불가피한 것 또한 사실이다.

---

*공공운수토론모임은 2020년 6월 안명자, 이장우, 정용재, 현정희의 제안으로 출발했다. 네 차례의 워크숍을 통해 2번 선본이 출마했다. 공공운수노조의 현재 상태에 대한 비판적 평가를 주요 문제의식으로 하는데, 제안문은 다음과 같이 진단한다. "공공운수노조는 (…) 코로나 대응과 변혁운동의 방향성에 대한 제대로 된 토론조차 되지 못하고 있다. 공공기관 운동은 기획재정부를 중심으로 한 노정협의와 양대노총 공대위 활동에 편중된 채 사회공공성 강화라는 운동방향도 흐려지고 있다. (…) 산별노조의 통합성은 약화되고 각 부문별, 특히 사업장별 원심력이 점점 더 커지고 있다."

그러나 현재 코로나19로 인한 위기가 단기에 끝나지 않을 것이라는 점, 그리고 코로나19가 종식된다 하더라도 장기침체라는 구조적 질환이 상존한다는 점을 고려하면 국민경제의 성장여력과 국가재정의 제약을 고려하지 않은 채 공공부문 확장, 확장재정, 국유화를 주장하는 것은 우려스럽다.

노조의 실천은 자본주의 경제위기의 성격과 국민경제에 대한 이해를 바탕으로 해야 한다. 보편적 재난지원금이나 기본소득론, 모든 한계기업의 국유화와 같이 국민경제와 국가재정의 한계, 경제위기를 간과한 무책임하지만 가장 '센' 구호성 주장을 앞세우는 대신, 실현 가능한 정책을 노조가 주도할 수 있어야 한다. 장기화되는 경제위기 속에서 적재적소의 재정투입 방안을 제시함과 동시에 재원마련 방안에 대한 현실적 고민도 해야 한다. 불균등한 위기 상황에서의 피해 최소화 방안은 무엇인지, 취약계층·미조직노동자 보호를 위해 공공운수노조가 어떤 사회적 역할을 할 것인지를 책임 있게 제시할 수 있어야 한다.

(2) 임금체계

또 다른 중요한 쟁점으로 임금체계가 제기되고 있다. 정부가 '직무급제' 도입을 주장하는 가운데, 노동조합

은 '직무급제 도입 저지'를 주장하는 상황이다. 이번 임원선거에서도 마찬가지인데, 1번 선본은 "공공기관 직무성과급제 저지", 2번 선본은 "노동자 분열시키는 직무급제 임금개악 저지, 정규직-비정규직이 함께 평등한 임금체계 쟁취"를 제시한다. 토론모임에서는 더 분명한 주장이 제기되었는데, "노동유연화의 종지부 '임금유연화' 저지"다. 직무급제는 단순히 임금체계를 넘어 노동조합을 무력화하는 완성단계의 정책으로 규정하고, 공공부문 직무급제 저지 투쟁은 민간부문을 포함한 전체 노동조합을 대표하는 투쟁으로 명명한다.

정부 주도의 공공부문 임금체계 개편이 임금억제로 이어질 수 있다는 것은 사실이다. 특히 정부가 추진하는 공공부문 임금체계 개편은 스스로 제시하는 "동일노동 동일임금"이라는 취지가 무색하게 기관별 직무급제를 상정하고 있으며, 성과급적 요소를 도입하려 시도한다는 점 역시 문제다. 이는 진정한 의미의 "동일노동 동일임금" 구축과도 무관할 뿐 아니라 초기업적 임금·교섭으로 나아가는 방향도 아니라는 점에서 임금억제만을 의도한 것이라는 비판은 타당하다.

그러나 냉정하게 바라볼 지점이 있다. 기업별 투

쟁을 중심으로 발전해온 노조운동의 역사가 우리 사회의 극단화된 임금격차에 책임이 없다고 할 수 없고, 만성화된 경제위기 상황과 코로나19 장기화에 따른 위기의 불균등은 노동자 간 임금격차를 더욱 확대하기 때문이다. 이미 공공운수노조는 임금격차를 좁히지 않고서는 노동자들이 노조로 단결하기 곤란하다는 점, 미조직 상태의 다수 노동자와의 분할선이 커지고 있다는 점을 체감하고 있다. 연공급 체계가 이러한 분할을 강화해 왔다는 사실을 인식한다면, 정부 주도의 왜곡된 직무급제에 대한 비판만으로 현재의 연공급 체계 사수를 주장하기보다 공공운수노조 내부에서 초기업적 임금체계에 대한 합의를 만들고, 이를 바탕으로 노조가 정세를 주도해 나가야 한다.

토론모임은 “임금파이를 키우는 상향평준화 방식(총액임금 인상과 총액인건비제도 폐지)”을 주장한다. 현재의 연공급 체계를 유지하는 가운데, 기업별 임금극대화를 추구할 수 있는 조건을 만들자는 것이다. 이러한 해법은 그동안 공공기관 간, 세대 간, 공공-민간 간 지속·확대되어 온 임금격차가 낳은 부정적 효과를 개선할 수 없다. 특히 연공급, 기업별 임금극대화 유지를 위해 공공부문 인건비 결정제도를 폐지하자는 주장은 사회적으로 정당성을 얻기 어렵다.

공공부문 노동자의 임금은 유사한 민간부문 노동자의 임금 수준과의 사회적 비교를 통해 정당화될 수 있기 때문에 공공부문 임금의 사회적 결정구조를 폐지할 수는 없다. 격차 축소의 해법을 정부·자본 측에게만 맡겨둔 채, 모든 임금체계 개편을 거부하는, 전략 없는 방어적 투쟁은 '정치적·사회적' 공격에 의해 실패할 것이다.

따라서 공공운수노조는 기업별 대응을 넘어서 초기업 임금표준을 제시하면서 산별교섭·노정교섭을 추진해야 하며, 그 과정에서 정부가 주장하는 "기업별 직무급제"를 비판해야 한다. 코로나19의 2차 대유행 혹은 경기침체·실업대란이라는 상황을 예비한다면, 전체 노동자 계급의 요구에 부합하는 방향으로 정부 정책의 개편을 위해 초석을 다져놓는 것이 노조의 '진짜 실력'이 될 것이다.

3 조직 운영의 혁신

공공운수노조가 조합원 24만 명 시대에 돌입했다. 공공운수노조는 그간 단순히 양적으로만 확대된 것이 아니라 포괄하는 산업·업종도 넓어졌고 정규직·공무직·전환자·비정규직 등 고용형태도 더욱 다양해져왔다. 산업의 작동 원리가 상이한 민간부문도 포괄하고 있으며, 특수고용노동자도 상당함에 따라 다뤄야 하는 쟁점도 매우 넓어졌다.

점점 규모가 확대되면서 다양한 업종과 직종을 포괄하게 된 것은 공공운수노조의 성과이자 장점이지만, 동시에 산별노조로서 단결을 어떻게 강화해야 하는지 중요한 물음이 제기되고 있다. 특히 지난 집행부에서 조직운영의 이완이 심각한 문제였기 때문에 조직 운영의 혁신은 더욱 중요한 과제다. 공공운수노조의 운영방식과 체계에 대해서 다시 한 번 고민

하지 않을 수 없다. 이에 대해서는 3장에서 구체적으로 제안한다.

다만, 조직발전 방안을 논의할 때 반드시 숙고되어야 하는 점이 있다.

첫 번째로, 공공운수노조의 존재 이유는 무엇이고 공공운수노조가 우리 사회에서 어떤 역할을 해야 하는지에 대한 원칙이 먼저 있어야 한다는 점이다. 조직의 목표를 먼저 정하지 않고 운영과 체계를 말할 수는 없기 때문이다. 따라서 산별노조로서 공공운수노조의 역할에 대해서 "공동투쟁을 만들어낼 수 있는 조직운영"만을 강조하는 것은 한계적이다. 노선과 목표가 논의되어야 그에 맞게 조직운영도 논의될 수 있기 때문이다.

두 번째로, 공공운수노조 조직의 객관적 조건과 역량을 고려해야 한다는 점이다. 객관적 조건에 대한 고려 없이 과도한 의지주의로 모든 과제를 달성하겠다는 포부는 달성되기 어렵다. 조직발전 방안을 만들어낸다는 것은 공공운수노조의 발전을 위해 제한된 역량을 어디에 집중할 것인지 전 조직적으로 합의하는 과정이다. ●

2장

현 정세와 공공운수노조의 전략적 방향

“노동자의 임금·고용 격차 축소에 모든 노력을 기울일 때”

내용 요약

달라진 정세, 노동운동도 변화해야

한국의 민주노조는 변화된 상황, 정세에 처해있다. 현재 정세에 적합한 운동방향으로 민주노조 운동을 혁신하고, 과거와는 다른 다양한 운동적 실험을 해나가야 한다.

노조의 기업별 대응이 사업장별 격차 키워

1995년 민주노총 건설 이래 25년 동안, 재벌대기업 부문과 마찬가지로 공공부문(정규직) 역시 민주노조의 전투적인 기업별 투쟁을 통해 비교적 성공적으로 자신의 임금과 고용을 방어했다. 그러나 기업별 대응에 집중한 결과 중소영세비정규직 부문과 격차가 확대되는 것을 막지 못했다. 저성장, 저출산-고령화 사회에서 과거와 같은 방식으로는 격차 축소가 더욱 어렵다. 이제까지 성공한 운동 방식이 앞으로는 성공할 수 없다는 점을 인식해야 한다.

기업의 담을 넘어 사회적 투쟁을!

민주노조 운동은 기존의 “기업별-경제적” 투쟁 중심에서,

“초기업-사회적” 투쟁으로 중점을 변화시켜야한다. 공공운수노조도 마찬가지다. “초기업-사회적” 투쟁은 조직적으로는 공공운수노조라는 산별노조를 기본조직-사업조직-중앙까지 초기업적으로 강화하는 과정이며, 노정교섭과 사회적 교섭·협의를 투쟁과 병행하면서 요구를 실현하는 과정이다.

연대임금-연대고용을 핵심 요구로

“초기업-사회적” 투쟁의 핵심 요구는 코로나19 위기 속에서 더욱 벌어지고 있는 노동자간 격차를 축소하고 단결의 토대를 마련하기 위한 연대임금-연대고용 정책과, 기업별 임단협을 통해 삶을 보장받지 못하는 노동자를 위한 사회임금의 강화다. 사회공공성 투쟁은 사회보험 확대와 같이 경제위기에 타격을 받는 취약 계층을 보호하는 사회안전망 강화에 집중하는 한편, 공공부문 일자리 확대 등을 통해 연대임금-연대고용 운동과 내용적으로 결합되어야 한다.

1 경제위기는 각 부문에 서로 다른 영향을 끼친다

지금의 경제위기는 코로나19만으로 인한 것이 아니라 저성장·인구감소 시대의 장기적인 과정이다. 한국의 민주노조 운동이 성장해왔던 고성장 시기와는 조건이 다르며, 같은 실천도 다른 결과를 낳을 수 있다는 점을 염두에 두어야 한다.

공공운수노조가 포괄하는 단위들도 경제위기로부터 받는 영향은 각기 다르다. 공공운수노조가 포괄하는 단위를 ▲공공기관(정규직), ▲공공부문 공무직·정규직 전환자, ▲화물·물류, ▲항공산업 ▲중소영세비정규직·특수고용 노동자, 총 다섯 가지 부문으로 구분하여 그 영향을 살펴보자.

[표] 현 경제위기가 공공운수노조 각 부문에 미치는 영향

부문	영향
공공기관 정규직	공공부문과 재벌대기업은 경제위기의 영향을 크게 받지 않고 있다. 특히 공공부문은 시장 상황의 영향을 받지 않기 때문에 정부는 구조조정 대상으로 보지 않고 있다. 일부 공공기관은 재난 대응을 위해 역할이 강화되기도 한다. 다만 재정적자가 늘어나는 상황에서 정부는 예정했거나 논의 중이던 인력 증원을 통제하고 있으며 이는 노사갈등을 불러오고 있다(철도공사 등).
공공부문 공무직 ·정규직 전환자	정부가 정책대상으로 삼은 부문의 전환 절차는 대부분 마무리되고 있는 중이다. 일부 전환이 지체된 사업장에서는 전환 방식을 둘러싼 갈등이 완전히 정리되지 않았으며, 경제위기와 '인국공 논란' 등을 겪으며 어려움이 예상된다. 과거 경제위기 상황에서 비핵심 부문으로 간주된 이들 직군은 가장 먼저 구조조정 대상이 되는 것이 일반적이었으나, 적어도 이번 정권 안에서는 그러한 고용조정에 무리하게 나서지는 않을 것이다. 그러나 기존 정규직의 처우를 따라잡는 과정(차별 해소)은 노조의 투쟁에도 불구하고 상당히 지체될 것이다. 전환 이후의 처우가 쟁점으로 부각되는 것이다.

부문	영향
화물·물류	경제위기 영향으로 제조업 가동률이 하락하고 수출물량도 함께 하락하고 있다(수출물동량 전년대비 약 10% 하락). 유가하락에도 불구하고 경제위기 장기화로 인한 운임하락은 수익성 악화로 이어질 것이다. 다만 택배 운송은 크게 늘어났으며, 코로나19 위기 기간 동안에는 고용도 크게 확대될 것으로 예상할 수 있다. 이 부문은 가장 불안정한 고용형태(일용직과 특수고용), 비숙련 부문으로서 노동조합의 조직화도 잘 이루어지지 않은 업종이다. 그 결과 가장 가혹한 노동강도와 저임금 상황에 있다.
항공	코로나19로 가장 큰 산업적 피해를 입은 항공 업종은 2024년에야 2019년 수요를 회복할 전망이다. 이는 약 4년 간 산업 축소가 이어진다는 의미다. 이렇게 장기간이라면 정부의 고용유지지원 정책으로만 버티기 어렵고, 구조조정이 불가피할 것이다. 특히 저가항공 부문의 경우 이스타항공 외에도 추가적인 구조조정이 이루어지며, 지상조업 등 하청사에 피해가 먼저 발생하고 원청으로 확산될 것이다.
중소영세 비정규직 ·특수고용	경제위기의 직접적인 영향을 받는 부문이지만 영종지역지부 등 일부 지역지부와 화물연대본부, 방과후강사지부 등을 제외하고는 조직화가 잘 되지 않았다. 이 부문은 자영업·중소기업 위기와 함께 고용위기가 집중되는 부문이지만, 기존의 기업별 투쟁 관행으로는 고용과 임금을 방어하기 어렵다.

코로나19가 불러온 경제위기 상황에서 정규직-공무직을 모두 포함한 공공부문과 민간부문의 격차는 더욱 커진다. 또한 중소영세비정규직·특수고용 노동자에 위기가 집중된다. 공공부문이 자기 사업장이 안정적이라는 이유로 현재 대부분의 노동자에게 영향을 주는 경제위기를 외면한다면 공공운수노조가 하나의 산별로서 조직적 단결을 유지하기 어려워질 것이다.

그런데 공공운수노조를 비롯한 한국의 민주노조 운동은 기존의 기업별 임단투를 넘어 변화된 상황에 대응하기 위한 운동 전술을 찾아내지 못하고 있다. 현재 공공운수노조에서도 사실상 주류라고 할 수 있는 기업별 전투적 경제투쟁은 87년 이후 경제 성장기에 형성되었다. 주로 대기업·공공부문에서 성공했던 전략이지만, 경제위기에 가장 피해를 보는 부문에서는 효과가 없을 뿐 아니라, 기존에 성공해왔던 대기업·공공부문에서조차 지속될 수 있는지 불투명하다.

경제위기의 피해가 집중되는 한계기업과 중소영세비정규직·특고 부문은 설사 '해고금지'를 제도화하더라도 고용위기를 해결하기 어렵다. 기업 자체가 망하거나 노동 물량이 크게 감소하여 소득이 줄어들기

항공산업은 코로나19로 가장 큰 산업적 타격을 입었다. 사진은 지난 10월, 이스타항공/아시아나케이오 정리해고 철회, 정부여당 해결 촉구 공공운수노조 결의대회에 참여한 노동자들의 모습. ⓒ공공운수노조

때문이다. 따라서 이 영역에는 신규 일자리 창출(공공부문과 신산업), '전국민'고용보험과 같은 사회안전망 확충으로 접근해야한다. 이러한 대응을 노조가 주도하면서 해당 부문의 노동자들을 조직하고 대표해야 한다. 특히 공공운수노조는 '사회공공성'을 모토로 사회안전망, 사회보장 확충을 위한 운동을 전개해왔고 관련 기관의 노동조합이 가입되어 있다는 점에서 민주노총 안에서 이 운동을 주도해야 한다.

2 사회적 대화를 둘러싼 갈등

민주노총 집행부 사퇴로 이어진 노사정대표자회의 합의문 논란은 공공운수노조 내에도 잠복되어 있다. 지난 대의원회에서도 공공운수노조 소속 민주노총 대의원 60% 이상이 반대 입장에 연서명하는 등으로 반대 입장이 우세했다. 공공운수노조 집행부는 노사정 사회적 대화에 원론적 반대하지 않지만 최종안의 결함과 논의 과정의 파행 때문에 반대한다는 입장을 채택했다

공공운수노조 내 공공기관 노조의 상당수가 민주노총 임시대의원대회에서 최종안 찬성 입장을 가졌던 것으로 보인다. 이런 입장을 정파적인 것으로만 보기는 어운데, 공공기관노조들은 임금·근로조건 뿐 아니라 기관이 제공하는 공공서비스의 방향에 대해

서도 정부 정책의 영향을 강하게 받기 때문이다.

물론 이번 노사정대표자회의 최종안에 대해 민주노총 대의원은 합의에 반대하는 결론을 내렸다. 협상의 진행과정에 문제가 있었고, 최종 합의 내용도 한계가 있는 가운데 조직 내 민주적 합의도 없이 강행되었기 때문이다. '합의를 위한 합의'를 추구했다는 점에서 대의원대회의 부결은 당연한 결과다. 그러나 동시에 최종안 반대 진영 중 일부 극단적 입장도 문제였다. 고용형태나 업종에 따라 경제위기의 피해가 크게 다른 상황에서는 특히 '사회적' 수준의 대안이 필요하다는 점, 총연맹은 이를 주도할 필요가 있다는 점을 무시하고 사실상 일체의 사회적 대화를 거부하는 태도를 보였기 때문이다. 이러한 입장은 기업별 투쟁을 가장 중시하는 가운데, 이를 약화시킬 우려가 있다고 판단되는 일체의 시도를 반대하는 입장에 가깝다. 이러한 기업별 투쟁 중심의 접근으로는 위기에 처한 노동자의 문제를 해결할 수 없다.

따라서 노정협의 및 노사정대화의 필요성은 여전히 존재한다. 공공운수노조가 포괄하는 영역에서도 부문·산업·업종별 노정협의·노사정협의는 추진될 필요가 있다. 예를 들어 상병수당 도입, 전국민 고용보험을 위한 사회적 합의, 공공의료 확충 방안을 둘러

2020년 4월 민주노총은 '코로나19 원포인트 노사정 비상협의'를 제안했다. 5월부터 7월까지 노사정 대표회의가 진행되었으나, 잠정합의안은 6월 29일 중집회의에서 동의를 얻지 못했고, 7월 23일 임시대의원대회에서 노사정합의 최종안은 부결되었다.

싼 협의, 에너지-기후 정책에 대한 협의, 화물 안전운임제, 고용유지지원 정책 보완 등이다. 이들 사회정책은 사회적 합의가 없이 "청와대가 책임지고" 일방적으로 진행한다면 오히려 문제가 되기 때문이다. 공공기관의 경우 '공공기관보수위원회'와 같은 대정부 교섭구조를 지속적으로 추진할 필요가 있으며, 공공부문 비정규직 정규직 전환자(공무직)는 공무직위원회를 실효성 있게 운영되도록 강제할 필요가 있다. 물론 이를 위한 과정은 노동조합의 내부 합의 형성을 우선하는 가운데, 공동 투쟁의 조직화와 함께 진행되어야 한다. 그렇지 않으면 자칫 '합의를 위한 합의'로 이어지거나 정부의 선의에만 기대는 위험에 빠질 수 있다.

특히 조직 내 합의를 튼튼하게 형성하는 것은 가장 중요한 과제다. 올해 공공운수노조 조합원 총회는 사회적 대화·투쟁에 앞서 무엇을 요구할 것인지에 대해 조합원의 내부 합의를 먼저 형성하기 위한 과정이었다. 그러나 한계가 많았는데, 이번 총회를 통해 조합원들이 기업별 투쟁을 넘어선 '사회적 실천'을 하고 있다는 점이 제대로 각인되지 못했다. 조직 내 합의를 형성하기 위해 가장 중요한 현장토론과 조합원 교육이 코로나19 방역지침 강화와 노조중앙의 조직 관장력 부족으로 제대로 진행되지 못한 것이 가장 뼈아픈 점이다. 이번 총회를 풍부하게 평가하면서 현장토론과 교육훈련, 조합원이 참여할 수 있는 실천사업을 계속해나가야 한다. 사회적 실천에 대한 합의 자체를 강화·발전시켜야 기업별 임단투를 넘어서는 실천으로 나아갈 수 있기 때문이다.

3 문재인 정부 후반기 노동·사회·경제 및 사회공공성 과제

2021년 상반기 지자체 보궐선거(서울, 부산), 하반기 각 정당의 대선후보 경선, 2022년 상반기 대선 및 지방선거가 이어진다. 특히 2020년 말부터 2021년은 본격적인 대선 국면으로, 차기 정부의 과제에 대한 사회적 논쟁이 펼쳐질 것이다. 코로나19 경제위기 시기 한국 사회의 방향에 대한 논쟁과 투쟁이라는 성격을 갖는 정세에서 차기 공공운수노조 집행부는 노동자의 사회적 요구를 부각해야 한다.

노동정책 쟁점 대부분이 공공운수노조에도 중요하지만, 산하조직과 관련된 부분을 우선 정리해보자. 특수고용노동자의 노조 할 권리, 고용보험 전면적용과 같은 쟁점은 2020년 하반기에 마무리되기 어려워 대선까지 쟁점이 될 것이다. 공공부문 비정규직 정규

직 전환의 마무리와 평가, 항공 등 고용위기 업종에 대한 추가적인 고용유지 지원도 쟁점이 될 것이다. 사회·경제정책에서는 상병수당 도입과 공공의료 확충 등 보건의료 정책, 전국민 고용보험 도입 및 사회보험 징수체계 개편, 국민연금 보장성 및 보험료율, 사회서비스원 확충 등 돌봄 관련 정책, 기후위기와 탈원전 정책 등이 쟁점이 될 것이다.

공공부문 노조는 사회·경제적 위기에서 필요한 정책을 집중적으로 요구할 필요가 있다. 특히 경제위기로 가장 극심한 피해를 받는 취약계층을 보호하기 위한 사회보장 및 사회서비스 강화를 적극적으로 추구해야 한다. 이러한 운동을 민주노총과 공공운수노조가 주도해야 미조직 노동자들을 포함한 전체 노동자들이 노조를 신뢰하고 단결할 수 있으며, 그것이 "모든 노동자를 위한 공공운수노조"다. 가장 먼저 지원이 필요한 취약계층·노동자에 대한 사회보장이 강화되어야한다. 그래야 상대적으로 임금·고용이 안정된 공공기관 정규직 노조들이 사회정책에 의미 있게 개입할 수 있는 매개가 될 수 있고, 기업별 노사관계를 넘어 사회운동으로 나아가고 전체 노동자와 연대하는 '문'이 될 수 있다.

사회공공성에 대하여

이러한 사회·경제정책의 쟁점들은 일반적으로 노조 안에서 '사회공공성' 정책으로 불린다. 그런데 '사회공공성 강화'라는 정책방향은 추상적일 뿐 아니라 현재 심화되는 자본주의 경제의 구조적 위기에 대한 대안이 되기 어렵다는 한계도 있다. 위기에 처한 한국 자본주의 체제의 변혁은 사회공공성 강화만으로는 이루어지기 힘든 것이 사실이다. 경제체제의 모순이라는 '원인'을 해결하기보다 그로 인해 발생하는 생존권 위기와 공공서비스 파괴 등 '결과'에 대응하는 운동이기 때문이다. 심지어 일부 정책 요구들은 재정과 국민경제 상황을 고려하지 않고 주장만 앞서는 경우도 있다. 예를 들어 국가 재정의 한계를 고려하지 않은 각종 기본소득론, 인구변화를 감안하지 않은 국민연금 저보험료 및 소득대체율 강화 주장, 경영위기에 처한 한계기업을 모두 국유화하자는 주장 등이다. '경제위기 상황에 국민들을 위해 어떤 영역에서부터 공공부문의 확대가 필요한가'를 먼저 묻지 않으면 안 된다.

따라서 사회공공성 강화를 주장하고 투쟁하려면 몇 가지 조건이 추가로 필요하다.

첫째, '사회공공성' 정책을 요구할 때, '복지국가

실현'과 같은 추상적 근거보다, 양극화 심화라는 한국 노동자 계급의 상황을 먼저 인식하고, 이 격차를 축소하기 위한 정책의 일부로서 사회보장 정책에 접근해야 한다. 코로나19 시기 사회공공성 의제의 핵심은 '불평등과 양극화 해소'에 기여하는 방향이 핵심이어야 한다는 뜻이다. 대표적으로 사회안전망·사회보장의 강화*다. 임금·노동조건을 다루는 임단협의 방향도 사회공공성 강화 운동과 일관성을 가져야한다. 임단투에서도 노동시장의 임금 격차를 축소하기 위한 연대임금-연대고용 방향이 필요하다는 뜻이다.

둘째, 노조의 실천은 자본주의 경제위기의 성격과 국민경제에 대한 이해를 바탕으로 해야 한다. 그래야만 보편적 재난지원금이나 기본소득론, 모든 한계기업의 국유화 등 국민경제와 국가재정의 한계, 경제위기를 간과한 무책임하지만 "가장 센" 구호성 주장을 앞세우는 대신, 실현 가능한 정책을 노조가 주도할 수 있다. 또한 기업 구조조정이 심화되는 상황에

* 다른 사회공공성 의제가 중요하지 않다는 것이 아니라 정세적으로 가장 역점을 두어야할 부분이 사회안전망·사회보장의 강화라는 뜻이다. 예를 들어 5대 사회보험과 상병수당의 추가 도입, 저소득층의 소득보전 등이다.

서 어떤 요구가 사회적으로 적합하고 실현가능성 있는지 판단할 수 있다. 산업-기업 구조조정이 기존에는 제조업 노조의 관심사라고 생각되었지만 항공·물류 등 위기 업종에서는 공공운수노조도 관심을 갖지 않을 수 없다.**

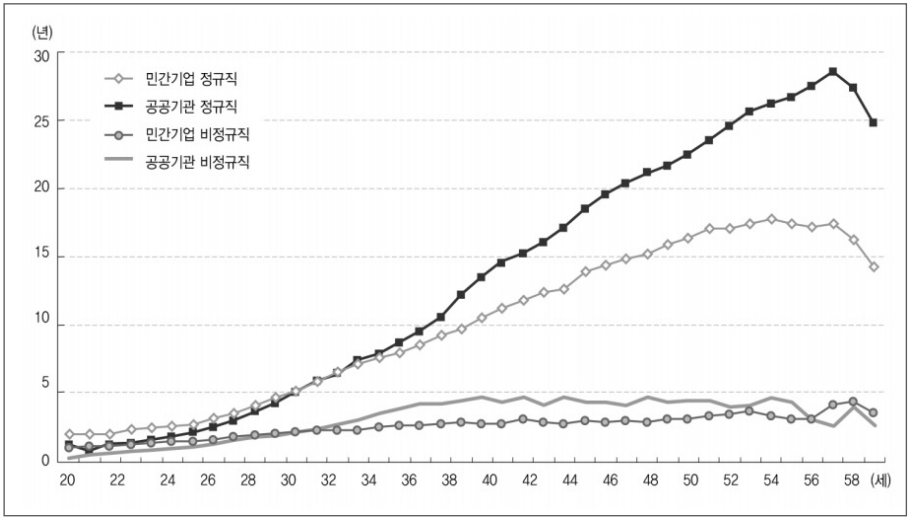
** 항공산업은 구조조정 과정에서 노동자의 피해를 최소화하는 한편 (기업 청산보다 인수합병 촉진), 산업기반을 유지하는 정부 지원을 요구해야 한다. 고용 축소에 집중하는 '구조조정'이 아니라 다단계 하청 착취 구조를 바꾸어 원청이 책임지는, 전혀 다른 의미의 '구조조정'을 정부 지원 조건으로 요구해야 한다는 뜻이다.

4 총노동 과제와 공공운수노조

코로나19 경제위기는 전사회적·장기적이다. 사회 전체의 장기적·구조적 위기 속에서 공공부문은 상대적 안전지대지만, 오히려 이러한 시기에 공공운수노조는 공공부문을 넘어 민주노총을 중심으로 하는 총노동 전선을 형성하는 역할을 자임할 필요가 있다. 경제위기 시기 공공부문의 특수이익을 위한 투쟁이 아닌 총노동 차원의 대응에 무게를 두어야 한다는 의미다. "사업장을 넘어, 고용형태를 넘어, 공공부문을 넘어 사회를 책임지는 공공·운수·사회서비스 노동자"를 자임하자.

공공운수노조 조합원 총회에서 결의한 바와 같이, 총노동 전선의 핵심은 '노동자 고용·생계 보장과

공공성 강화'다. 위기 상황에서도 이러한 주장을 제기할 수 있는 큰 사회 집단은 공공운수노조밖에 없기도 하거니와, 공공부문 노동자를 대표한다는 점에서 이러한 정책요구를 공공 정책에 반영하도록 할 직접적 주체이기도 하다. 공공운수노조가 이러한 총노동의 과제를 주도하는 과정에서 공공운수노조의 사회적 위상을 높일 수 있고, 노정교섭 제도화의 수준도 높여 나갈 수 있을 것이다.



한국의 노동시장은 대기업·공공부문과 나머지 부문으로 극명하게 나누어지는 노동시장 이중구조를 특징으로 한다. 공공부문은 연령과 근속·임금의 비례성이 더 강하게 나타나며 공공부문 정규직은 특히 그러하다. 경제위기 시기 공공부문 특수이익을 위해 투쟁할 경우 공공운수노조는 전체 노동자를 대표하는 사회적 투쟁에 실패할 것이다.

5 경제위기 시기 공공운수노조의 운동방향

첫째, 연대임금·연대고용

경제위기에서 임금과 고용의 양극화는 더욱 심화되고 있다. 공공운수노조 내부에서도 임금수준격차가 상당하며 산업-업종별로 경제위기에 따른 영향도 차별적이다. 이러한 격차를 축소하기 위한 임단협 교섭, 정책요구, 투쟁 방안을 개발해야한다. 노조 내의 격차 축소만으로는 한계가 있다는 점도 유념해야한다. 핵심적인 격차는 조합원으로 아예 가입이 어려운 불안정 노동자(특고, 중소영세비정규직)와 발생하고 있기 때문이다.

공공부문 비정규직 정규직 전환자 및 공무직의 운동도 해당 기업(기관) 수준에서 기존 정규직(고임

금의 공공기관 정규직·공무원)과 같은 처우를 추구해 왔던 방식을 재검토해야 한다. 기존 정규직과 격차를 축소할 필요도 있지만, 공공부문 정규직의 고임금을 따라잡는 것은 사실상 불가능할 뿐 아니라 민간부문과 격차를 더욱 확대하기 때문이다. 기업별 교섭·투쟁을 통한 정규직과 격차 해소보다 오히려 전체 노동자의 임금상승과 평준화를 위한 투쟁방안을 모색하는 것이 "사회를 책임지는 공공·운수·사회서비스 노동자"에 걸맞은 운동의 방향이다.

연대임금-연대고용 정책은 공공부문의 구체적인 현실에서는 (1)공공부문 일자리 창출, (2)임금격차 축소, (3)비정규직 정규직 전환의 민간부문으로의 확산으로 요약할 수 있다.

(1) 공공부문 일자리 창출

정부 재정 투입과 함께 노동시간 단축을 병행하여 공공부문 일자리 창출을 요구할 수 있다. 이때 어느 부문의 증원이 필요한지에 대해서는 노조가 설득력 있는 대안을 제시할 수 있어야 한다. ▲사회서비스 공공 공급확대(사회서비스원 등), ▲공공의료 확대, ▲생명·안전·공공서비스 일자리 확대 등이 중요하다.

(2) 공공기관 임금격차 축소

공공기관 내부의, 공공기관 사이의 임금격차를 완화하기 위해 임금수준을 단계적으로 조정해가야 한다. 그런데 임금격차 완화 과정에서 임금체계 개편 논의도 병행될 수밖에 없다. 앞으로 저출산·저성장과 기업별·고용형태별 임금격차 등 사회경제적 조건이 변화하는 상황에서 기존의 기업별 연공급 임금체계만 강조하기 어렵다. 임금격차 축소를 위해서는 정규직이든 공무직이든, 초기업적 임금체계 마련을 중심에 두어야 한다. 이러한 초기업 임금 표준을 만드는 과정이 노정교섭·산별교섭 구조 형성의 과정이기도 하다.

(3) 공공부문 비정규직 정규직화를 사회 표준으로

공무직(전환자)의 처우를 기업(기관)별로 기존 정규직과 동일하게 만드는 요구는 현실에서 구호 이상으로 나아가기 어렵고 임금격차의 핵심요인인 기업별 처우 결정을 넘어설 수 없다. 또 민간과 괴리되어 공공부문의 협소한 이해에만 갇힐 우려도 있다. 앞으로는 오히려 공공-민간 노동자간 연대로, 기업과 부문을 넘어 비정규직 정규직 고용의 초기업적 표준을 만들고 이를 매개로 민간으로까지 확산시키는 방식을 고민해야 한다.*

둘째, 사회공공성 강화

앞서 언급한 바와 같이 "사회공공성 강화" 운동은 사회보장과 공공의료, 사회서비스, 고용유지 지원제도의 강화를 중심으로 취약층의 생계를 보장하기 위한 정책에 집중해야 한다. 이러한 운동을 강화하기 위해 산하 관련조직(건강보험·국민연금·의료연대 등) 뿐 아니라 공공운수노조가 주도적 역할을 자임해야 한다. 공공부문 노조 내부적으로는 이러한 운동을 통해 "사업장을 넘어 모든 노동자와 연대"로 나아가는 징검다리를 만들 수 있다.

셋째, 미조직 노동자 조직화를 위한 새로운 모색

고용위기가 집중된 산업, 업종에서 조직화와 투쟁을 위한 새로운 전술을 모색해야 한다. 2017년 이후 공공부문 정규직 전환과 관련된 부문의 조직화에 집중했다면, 노동자들 사이에서도 경제위기의 충격이 차별적인 현 정세에서는 조직화 사업의 집중점과 방식도 변화되어야 한다.

---

* 예를 들어, 공무직위원회를 통해 '공무직 표준 임금체계'를 만들되 투쟁을 통해 개선해갈 수 있을 것이다. 현재처럼 일부 공통수당을 부가하는 방식의 처우개선만으로는 기관별로 갈라진 임금과 처우를 바꾸기 어렵다. 그리고 공공부문에서 형성된 표준이 있다면 이를 민간까지 확산하기 위한 투쟁을 지역지부 등을 통해 공공운수노조 전체가 해나갈 수 있다.

2020년 4월 9일 영종특별지부 출범 기자회견. 공공운수노조는 인천공항에서 근무하는 7만여 명의 노동자들이 생계위기와 고용위기의 선택지만을 강조받고 있는 현실을 지적하고, 정부가 취약노동자에 대한 대책을 면밀히 마련해야 하며, 코로나19 위기를 계기로 정부·인천시·공항공사가 만들어온 다단계 하청구조를 바꿔야 한다고 주장했다. ⓒ연합뉴스

영종특별지부가 그런 시도의 하나다. 기업별 교섭·투쟁이 어려운 위기 부문의 조직화는 기존과는 다른 방식이어야 한다. 기업별 교섭의 기존 틀을 완성할 것을 추구하기보다, 기업별 수준에서는 고용 유지를 중심으로 핵심 현안을 해결하는데 집중하되, 지역·업종의 최저선 혹은 표준을 형성하는 방향이다. 이를 위해 사회운동과 연대하고, 지자체·노동청을 압박하는 등 개별 사용자와의 임금·단체교섭 및 투쟁을 넘어 다양한 전술을 활용해야 한다. 이러한 운동방향은 아직 충분히 구체화되지는 않았지만 다양한 시도를 통해 성공할 수 있는 모델을 만들어야 한다. 공공운수노조 차원의 투자와 지원이 필요하다.

기존 임금투쟁 방향의 한계

기존의 노조 임금요구는 (고임금 영역은 현상을 유지하거나 임금인상을 계속 추구하는 가운데) "상향평준화"하자거나, 공공부문이 "모범사용자"로서 역할을 해야하기 때문에 민간에 비한 고임금은 정당하다거나, 혹은 한 부문의 급격한 임금인상은 전체 노동자로 파급된다는 "낙수효과론" 등으로 제시되어 왔다. 그러나 경제위기 상황에서 공공부문의 총인건비가 제한되어 기존 고임금을 그대로 유지한 가운데 저임금부문을 개선하기는 어렵고, 정률제 임금인상에 따라 고임금부문이 더욱 가파르게 상승한다는 문제가 있다. 공공부문의 총인건비 제한을 없애자는 주장도 있으나, 공공부문은 국가재정으로 운영된다는 점에서 정당화되기 어렵다.

한국의 기업별 임금결정 구조에서는 공공부문의 임금인상이 민간부문의 인상으로 연결되기 어려우며, 격차 확대로 이어진다는 점이 확인되고 있다. 따라서 공공부문 임금 전체를 함께 조정하면서 격차를 좁혀 수렴하고, 초기업 표준 형성을 통해 민간까지 확산을 최대한 도모하며, 고임금 사업장에서 개인의 임금수준은 다소 억제하더라도 총인건비는 증액하여 일자리 수를 늘리는 방향을 채택해야 한다. 스웨덴노총은 연대고용(완전고용)을 통한 연대임금 강화를 목표로 제시하기도 했는데, 이러한 연대임금 정책은 모든 노동자의 생계를 보장하면서도 고용을 확대할 수 있는 임금 수준과, 기업을 넘어 보편적으로 적용 가능한 임금체계를 지향한다.

6 운동방향 실현을 위한 조직 내 합의 만들기

운동방향의 전환은 현장에서 자발적인 흐름만으로 형성하기 어렵다. 공공기관 등 기존의 성장기 기업별 투쟁의 관행이 여전히 작동하는 곳에서는 기존 운동 전략 수정이 크게 필요하지 않다고 느끼며 현상유지를 강력히 추구하는 선택을 하기 쉽다. 상대적 고임금 부문의 그런 입장은 결국 기득권 유지를 추구하는 방향이다.

반면, 민주노총 중심의 사회적 투쟁과 초기업적 교섭·투쟁이 제대로 형성되어 있지 않은 조건에서 위기 부문의 기업별 조직에서는 기업별 극한투쟁이 아닌 대안을 찾기 어려워진다. 이러한 상황에서는 새로운 위기 부문 노동자의 조직화 역시 현장에서 자발적

2020년 9월 14일부터 5일간 진행된 조합원 총회에서 공공운수노조는 "코로나 19 위기 극복을 위해, 공공성 강화와 노동자 고용·생계 보장을 위한 사회적 요구안 및 공동행동을 채택한다"고 결의했다. 또한 ▲공공의료와 공공 사회서비스 확대, ▲사회보험 강화: 상병수당, 전국민 고용보험 조기·전면 도입, ▲해고 제한, 고용유지 지원 연장, 비정규직 철폐·총고용보장, ▲공공부문에서 일자리 제공: 노동시간 단축, 생명·안전 일자리 창출을 4대 정책요구로 채택했다. ⓒ공공운수노조

으로 형성되기 어렵다. 따라서 공공운수노조 중앙과 주요 업종 지도부, 현장간부 수준까지 새로운 운동방향을 형성하기 위한 집단적 학습·토론이 필요하다. 변화된 정세를 이해하고, 운동 전략을 혁신해야 한다는 인식에서 시작해야 한다. 또한 이러한 인식의 변화를 현장 간부들까지 조직적으로 환류하기 위한 교육 사업이 지속적으로 강화되어야 한다. ●

청년과 함께하는 민주노조 운동의 '현대화'

민주노조를 건설했던 세대인 기존 조합원들의 정년퇴직이 빠르게 늘고 그 자리가 신입 직원으로 대체되고 있다. 청년 세대는 민주노조를 통해 삶을 바꾸어본 경험이 아직 없고, 힘겨운 취직 경쟁을 경험한 세대다. 공공부문 비정규직 정규직 전환 과정의 논란에서 보듯 이들은 기존 세대와 다르다. 노조 참여와 교육사업 활성화를 통해 민주노조 운동의 지향을 계승하면서도, 새로운 세대에 적합한 노동운동의 방향·방식을 만들어야 한다.

'운동 이념'의 변화도 불가피하다. 예를 들어 전노협 시기로부터 30여 년간 형성된 민주노조 운동의 다섯 가지 원칙, 즉 '자주성 민주성 투쟁성 연대성 계급성'이라는 지향도 현대적으로 재구성해야 한다. 새롭게 부각되는 '공정성' 역시 노동운동이 적극적으로 재해석해야 한다.

(1) '자주성 민주성 투쟁성'의 새로운 의미

자주성과 민주성은 기업별 경제적 이익을 극대화하는 것이 아니라 조직 내부의 민주적 운영과 소통을 실현한다는 의미로,

"자주성, 민주성, 투쟁성, 연대성, 계급성이라는
민주노조 운동의 다섯 가지 원칙을
오늘의 노동운동에 적합한 의미로 재해석하자."

투쟁성은 기업별로 경제적 이익을 위한 투쟁을 넘어 사회의 변화를 위해 과감하게 나선다는 의미로 변화시켜야 한다.

(2) '연대성 계급성(변혁성)' 강화

기업과 고용형태를 넘어서 노동자(계급) 공동의 이해를 강조하는 연대성의 원칙이 더 강조되어야 한다. 계급성은 중소영세·비정규직·특고를 포함한 전체 노동자계급과 함께 사회 변화를 추구하는 노조의 '사회운동 조직'으로서 가치, 그리고 사회변화를 위한 노조의 역할이라는 의미로 강화되어야 한다.

(3) '공정성' 개념의 재해석

최근 조합원들에게도 확산되는 '공정성' 가치는 정면으로 거부만 해서는 부작용이 우려된다. 오히려 '진정한 공정성'이 자리잡기 위해서는 '기회'의 공정성을 위해 현재의 차별 구조를 바꾸어야 하고, 공정한 경쟁의 결과 발생한 심각한 임금격차 문제를 해결할 필요가 있다는 점을 강조해야 한다.

3장

산별노조로서 공공운수노조의 조직발전

“현장 강화·전략적 공동투쟁을 통한 실질적 산별노조 건설”

내용 요약

운동방향에 대한 합의가 있어야
조직발전 방안도 수립될 수 있다

조직은 정세적 과제를 수행하는 데에 가장 적합한 형태로 구성되어야 한다. 따라서 조직운영 논의를 위해 먼저 합의해야 할 바는 공공운수노조가 나아갈 '방향'이다. "민주적 운영", "현장 중심 운영"은 기본적 원칙이지만 그것만으로는 부족하다. 현 정세에서 무엇을 할지 정하지 않고 조직의 운영과 체계를 말할 수는 없기 때문이다. 변화된 정세에서 사회를 책임지는 공공운수노조가 되기 위한 조직발전 방안을 수립하자.

기본조직-사업조직-노조중앙의 역할 명확화

24만 공공운수노조가 대응해야 하는 사안은 더욱 다양하고, 많아졌다. 기본조직-사업조직-노조중앙의 역할을 명확히 해야 장기적인 전략을 수립할 수 있고, 장기적인 전략 하에 단기적인 과제와 사업을 정리하여 집행할 수 있다. 기본

조직은 기업별 교섭·투쟁을, 사업조직은 업종·산업별 공동교섭·공동사업을, 노조중앙은 사업조직들 간의 공동사업과 사회적 요구투쟁을 힘있게 실천해야 한다.
사업장별·단위별 활동을 넘어 사업조직 강화를 통해 공동요구·공동투쟁의 경험을 쌓아나가고 다양한 업종·직종을 포괄하는 공공운수노조의 통합력을 키워나가자. 단결하는 산별노조를 향한 실천을 함께 만들어나가자.

산별노조 중앙의 역할

공공운수노조 중앙은 '산별노조다운' 역할을 해나가야 한다. 현장 강화를 위한 지원을 하면서도 초기업적 사업·투쟁을 만들어나가는 것이 산별노조 중앙의 진정한 역할이다. 하나의 사안에 노조중앙이 모든 역량을 동원하는 방식, 각기 다른 투쟁 의제로 시기만 맞춰 공동 투쟁하는 방식을 넘어서야 한다. 공동투쟁체, 투쟁지원체를 넘어 산별노조를 이끌어나가는 노조중앙이 되어야 한다.

1 조직발전의 원칙

공공운수노조는 조합원 규모 확대와 더불어 한국 사회의 굵직한 투쟁들을 함께하면서 민주노총 내 최대 노동조합으로 성장해왔으며, 명실상부 공공부문을 대표하는 노조로 자리매김했다. 그러나 동시에 다양한 산업과 업종, 다양한 직군과 직종이 공존하고 있어 과연 하나의 노조가 맞느냐는 웃지 못 할 이야기를 듣기도 한다. 점점 규모가 확대되면서 다양한 업종과 직종을 포괄하게 된 것은 공공운수노조의 성과이자 장점이지만, 동시에 산별노조로서 단결을 어떻게 강화해야 하는지 중요한 물음이 제기되고 있다. 공공운수노조의 운영방식과 체계에 대해서 다시 한 번 고민하지 않을 수 없다.

조직발전 방안을 만들어낸다는 것은 공공운수노조가 어디에 인력과 예산을 집중할지 전 조직적으로

합의하는 과정이다. 현장의 강화와 공공운수노조의 공동사업·공동투쟁 강화를 위해 어떤 시스템을 구축해야 하는지도 검토해야 한다.

목표 설정과 현실 진단부터

조직발전을 위해 먼저 공공운수노조의 존재 이유는 무엇이고, 공공운수노조가 우리 사회에서 어떤 역할을 해야 하는지 합의해야 한다. 조직의 목표를 먼저 정하지 않고 운영과 체계를 말할 수는 없기 때문이다. 2장에서 공공운수노조가 사회를 책임지고, 사회를 변화시켜 나가는 핵심 세력이 되어야 한다는 점을 밝혔다. 출범 10년을 앞두고 공공운수노조는 어디로 나아가야 하는지, 이를 위해 무엇이 혁신되어야 하는지, 현장에서 중앙까지 강한 동의와 합의를 만들어가야 한다.

다음으로 우리 스스로의 상태를 면밀히 살펴야 한다. 지피지기면 백전불태라 했다. 24만 조합원의 산별노조인 공공운수노조는 어떠한가. 조직운영상 빈틈은 없는가. 씨줄(협의회, 사업본부, 업종본부)과 날줄(지역본부)이 빈틈없이 함께 움직이고 있는가. 나아가서 사업조직 내 공동요구와 공동투쟁 계획이 현장강화 속에서 충분히 시도되고 있는가. 공공운수

노조 전체적인 전략이 사업조직과 기본조직에서 충분히 토론되고 합의되고 있는가. 조직발전으로 나아가기 위해 활동가·간부들의 역량을 강화하는 장치는 충분한가.

조직발전 방안의 원칙

노동조합 운동을 진지하게 고민하는 사람이라면 누구나 동의할 두 가지 원칙부터 확인하자. "현장 강화 없이 강한 공공운수노조는 없다"는 것, "초기업적 사업과 투쟁이 제대로 된 산별노조를 만든다"는 것이다.

현장 강화 없이 강한 공공운수노조는 없다. 공공운수노조가 사회를 책임지고, 사회를 변화시켜 나가는 핵심세력이 된다는 것은 어떤 의미인가. 조합원 각자가 노동자로서 의식이 강화되고, 내 이익이나 우리 사업장 이익을 넘어서서 사회의 문제와 해결방안을 구조에 대하여 고민하고, 사회를 변화시키는 행동에 적극적으로 나서는 것이다. 공공운수노조가 50만, 100만이 되더라도 조합원이 존재하는 그곳, 현장의 투쟁력·조직력이 강화되지 않으면 강한 공공운수노조가 될 수 없다.

초기업적 사업과 투쟁이 제대로 된 산별노조를 만든다. 현장 강화는 기본이며 시작이다. 공공운수노조는 개별 현장의 투쟁력·조직력 강화를 넘어 업종·산업에 대한 초기업적 사업과 투쟁을 강화해야 한다. 초기업적 사업과 투쟁의 내용을 더욱 발전시키고, 이를 힘 있게 실행할 수 있는 조직체계를 만들어야 한다. 그래야 제대로 된 산별노조가 될 수 있다.

현장을 강화하기 위해서는 기본조직에서 임단투가 내실 있게 진행되어야 하며, 동시에 초기업적 활동을 위한 사업조직도 강화되어야 한다. 각각의 기본조직이 공공운수노조 운동으로 시너지를 만들어내기 위해서 기본조직-사업조직-노조중앙의 체계가 정비되고 각각의 역할이 명확해져야 한다.

2 조직운영의 과제

아래에서는 공공운수노조의 사회적 역할, 현 상태를 고려하면서 몇 가지 의견을 서술한다. 조직운영에 하나의 답은 없다. 이 제안이 더 좋은 고민과 아이디어가 오가고, 건설적인 토론이 이루어지는 계기가 되기를 기대한다.

기본조직-사업조직-노조중앙의 역할 명확화

현장 강화 및 초기업적 사업·투쟁을 위해 각 단위의 역할과 기능을 정비해야 한다. 하나의 사안에 기본조직, 사업조직, 노조중앙이 모두 빨려 들어가 현장 강화, 초기업적 사업과 투쟁을 방치하는 일이 반복되어서는 안 된다.

규모가 커질수록 대응해야 하는 사안들은 더욱 다양하고, 많아질 수밖에 없다. 기본조직-사업조직-

노조중앙의 역할을 명확히 해야 장기적인 전략을 수립할 수 있고, 장기적인 전략 하에 단기적인 과제와 사업을 정리하여 집행할 수 있다.

기본조직은 기업별 교섭·투쟁을 책임지고, 사업조직은 업종·산업별 공동교섭 및 대정부 교섭, 공동사업을 주관하며, 노조중앙은 사업조직들 간의 공동사업, 대정부·사회적 요구투쟁을 주관해야 한다.*

공공운수노조에 소속된 각 산업부문의 차이가 크다는 점에서, 공공운수노조 중앙이 모든 운동과제를 통합·종합하기는 어렵다는 점을 감안해야 한다. 오히려 각 산업·업종별 조직(사업본부, 업종본부, 협의회)이 자신의 과제를 제대로 수행하고 초기업 교섭구조를 형성할 수 있도록 강화하며, 이를 공공운수노조 중앙이 지원해야 한다. 제대로 업종조직이 형성되어

있지 않은 부문(중앙행정기관 등)에서는 조직을 정비하고, 업종조직을 병합하여 대업종(사업본부) 조직을 형성하는 것도 필요하다(공무직, 운수, 사회서비스 등). 이를 통해 유사한 부문에서 더 넓게 공동투쟁을 조직할 수 있는 토대를 만들 수 있다.

이런 체계에서 노조중앙은 어떤 역할을 해야 할까? 기본조직과 사업조직이 각각의 역할을 충실히 수행할 수 있도록 노조중앙이 지원하는 것은 가장 기본적인 역할이다. 취약 업종·사업장 혹은 투쟁 사업장에 대한 지원 역할도 수행해야 한다. 그런 의미에서 노조중앙이 현장교섭 현황이나 업종별 산업정책에 대한 기본적 이해가 없어서는 곤란하다.

그러나 각 단위의 사업·투쟁에 대한 지원이 산별노조의 고유한 역할에서 핵심이라고 볼 수는 없다. 산별노조는 (기업별 투쟁들을 모은) '공동투쟁체' 혹은 (기업별 투쟁들에 대한) '투쟁지원체' 이상이어야 한다. 사업조직들이 해당 영역의 공동과제와 공동임단

---

* 예를 들어 철도지하철노조협의회 소속 지부·노조는 기업별 교섭·투쟁을 진행하고, 철도지하철노조협의회는 궤도산업에 개입하기 위한 사업, 국토부와의 교섭·투쟁을 진행하며, 노조중앙은 철도지하철노조협의회 및 환경에너지안전협의회 등과 함께 기후위기에 대한 대정부 교섭, 사회적 활동 등을 진행할 수 있다.

[표] 기본조직-사업조직-노조중앙의 역할

	개념	역할
기본조직	조합원이 가입하여 활동하며 권리와 의무를 행사하는 일차 조직. 단위노조, 지부, 업종본부, 소산별노조가 해당됨.	기업별 교섭·투쟁을 책임지고, 기본조직→사업조직 차원의 공동교섭·공동투쟁으로의 발전을 지향. 각 기본조직 차원의 현안 투쟁은 1차적으로 사업조직이 책임지되, 전조직적 사안으로 판단되는 투쟁에 대해서는 신중한 판단 하에 노조중앙이 담당.
사업조직	공동 사업을 위해 업종·특성·지역 등을 고려하여 구성하는 기구. 업종본부 및 소산별노조, 지역본부, 협의회가 해당됨.	업종·산업별 공동교섭 및 대정부 교섭을 주관하며, 해당 영역의 공동과제와 공동임단투 발전을 지향. 공동투쟁 조직화와 소속 조직 임단협 지원을 위한 조직기능과 대정부 교섭·투쟁을 위한 정책기능을 갖춰야 함. 기본조직-사업조직-노조중앙으로 이어지는 조직체계를 위해 사업조직 미배정 조직은 모두 사업조직에 편제.
노조중앙		기본조직과 사업조직이 자신의 과제를 수행하고 초기업 교섭구조를 형성할 수 있도록 지원하며 사업조직들 간의 공동사업, 대정부·사회적 요구투쟁 주관. 각 부문에 공통된 운동과제에 대한 조직 내 합의를 형성하고, 이를 실현하기 위한 더 큰 공동투쟁을 조직하는 것을 핵심적 역할로 해야 함.

투 발전을 담보한다면, 공공운수노조 중앙은 각 부문에 공통된 운동과제에 대한 조직 내 합의를 형성하고, 이를 실현하기 위해 더 큰 공동투쟁을 조직하는 것을 핵심적 역할로 해야 한다.

공공운수노조 현 집행부는 시기마다 부각되는 투쟁 사업장에 조직력을 쏟아 붓는 방식으로 접근하면서 전략적이고 중장기적으로 추구해야할 사업에는 매우 취약했으며, 조직의 기본적 체계를 관리하는 데에도 실패했다. 시기적으로 부각되는 투쟁사업장에 조직동원을 집중하는 방식으로는 사업조직→기본조직으로 나아가는 일상 사업이 취약해질 수밖에 없기 때문이다. 조직을 빠짐없이 사업조직 혹은 초기업 기본조직에 편제하고 관리하며, 가장 기본적인 기능(조직현황 파악, 조합비 정상납부, 임단협 지원·관리)부터 정비해야한다.

공공운수노조 중앙은, ▲기업별 교섭·투쟁에 대해서는 “기본적 지원”(기본조직 주관→사업조직 차원의 공동교섭·투쟁으로 발전), ▲업종·산업별 공동교섭 및 대정부 교섭은 “전략적 지원”(사업조직 주관), ▲대정부·사회적 요구·투쟁에 대해서는 “중앙 주관”(산하조직 동원)으로 3층의 교섭, 투쟁 구조를 형성해야 한다. 이를 위해서는 공공운수노조 중앙-사업

조직-기본조직의 역할을 정비하고, 노조 중앙의 정책·교섭 역량을 강화할 필요가 있다.

임단투 관련 정책역량 강화

노동조합의 가장 기본 사업은 임단투다. 노동조합은 임단투를 거치며 노동조건을 개선하고, 조직력과 투쟁력을 강화해간다. 그러나 역설적이게도 현재 공공운수노조에서 지부, 단위노조의 임단투에 대한 관장력은 매우 취약한 상태다. 임단투학교를 매년 진행하고, 모범단협안을 수정·보완하고, 공동요구안을 제시하고 있으나 현장의 임단투 쟁점을 중앙이 제대로 파악조차 못하고 있다. 임단투의 주요의제인 임금, 노동시간, 교대제에 대한 노조의 방향성이 모호하고, 이에 대한 현장과의 토론과 합의가 충분치 않기 때문에 공동요구안은 요구안에 그치고 있다. 심지어 요구안 반영여부조차 제대로 확인하지 못하고 있다. 당연하게도 공동의 임단투 쟁점을 묶어 공동투쟁을 벌여내지도 못하고 있다.

이제는 현장에 투쟁이 터지면 노조가 지원하는 방식, 각기 다른 투쟁의제를 가지고 시기만 맞추는 집중투쟁 방식을 넘어서야 한다. 노조가 현장과 함께 노동조건, 노동과정, 노동환경에 대한 분석을 토대로 투

쟁과제를 추출하고, 공동의 투쟁과제를 가지는 단위들을 묶어 공동투쟁을 조직해 나가야 한다. 명확한 정책 방향을 가지고 현장과 함께 할 사업을 제안하고 기획하는 것은 중앙의 주요한 역할이다. 그렇기 때문에 임단투와 관련된 정책 역량을 강화해야 한다. 또한 노조중앙이 사업조직, 기본조직의 정책 역량 강화를 위한 사업도 진행하여 전조직적으로 정책 역량이 강화되도록 해야 한다.

초기업적 활동을 위한 사업조직 강화

공공운수노조 내에는 산업·업종별 조직인 사업본부, 업종본부, 협의회가 존재한다. 하나의 산업 내 있는 노동자들은 노동조건이 유사하고, 산업정책에 대한 개입도 함께 해야 하기 때문에 사업조직 차원의 공동투쟁, 대정부교섭·투쟁이 필요하다. 사업조직은 기업별노조를 넘어 공공운수노조를 산별적으로 강화하기 위해서도 중요한 단위다.

따라서 사업조직 강화를 통해 다양한 업종·직종을 포괄하는 공공운수노조의 통합력을 키워나가야 한다. 대정부 투쟁과제 등을 공유하는 유관조직은 대산업별 협의회를 구축하고 투쟁과 정책사업 등을 진행해야 한다. 현재 공공기관사업본부 수준에는 미치

2017년 8월 18일 학교비정규직연대회의-교육부·교육청 집단교섭. 교육공무직본부는 학교 안의 다양한 직종의 노동자를 폭넓게 조직하면서 공동요구안을 만들어내고 이를 바탕으로 공동투쟁·공동교섭을 만들어왔다. 앞으로는 공무직위원회를 통해 지자체·교육기관·중앙행정기관 공무직을 아우르는 공동요구, 공동투쟁과 교섭을 만들어갈 과제가 있다. ⓒ교육공무직본부

지 못하겠지만, 공무직협의회(지자체·교육기관·중앙행정기관), 운수산업협의회, 사회서비스협의회(사업본부)를 강화해나가야 한다. 이들은 공동투쟁 조직화와 소속 조직 임단협 지원을 위한 조직기능과 대정부 교섭·투쟁 등을 위한 정책기능을 함께 갖고 있어야 한다. 이를 담보할 수 있는 집행구조를 마련하고 집행력을 배정해야 하며, 새로운 조직화가 필요한 영역(전략

* 예를 들어 '문화예술협의회'라는 조직이 있다면 자신들의 공동 요구, 공동투쟁을 스스로 논의하게 된다. 그러나 협의회가 없고 조직담당자만 있다면 기업별 임단협과 현안투쟁 지원만을 공공운수노조에 기대하게 될 수도 있다.

조직 영역)에는 조직 규모가 과소하더라도 사업조직을 설치하고 중앙의 지원도 강화해야 한다.

기본조직-사업조직-노조중앙으로 이어지는 조직체계를 안착시키기 위해서는 신규 조직 중 사업조직 미배정 조직은 모두 사업조직에 편제하고, 이를 단위로 조직운영과 교섭 투쟁을 진행해야한다. 중앙행정기관 등 신규조직된 경우 '미배정'이 많다. 이렇게 되면 현장간부와 산하조직들이 스스로 해당 단위를 책임지는 것이 아니라 중앙 조직실이 일일이 지원-관장하는 수동적 상황이 될 수 있다.*

각 기본조직 차원의 현안 투쟁은 1차적으로 사업조직이 책임지는 것으로 하며, 전조직적 사안으로 판단되는 투쟁에 대해서 신중한 판단 하에 공공운수노조 중앙이 담당하는 것으로 정비할 필요가 있다. 현 집행부에서는 개별 투쟁 중 어떤 투쟁이 전조직적 투쟁으로 진행되어야하는가에 대한 기준이 모호한 상황에서 조직쟁의실장 등의 판단을 중심으로 특정 사업장 투쟁에 전조직적 동원이 이루어지는 경향이 있었다.

한편 현존하는 사업본부, 업종본부, 협의회들이 어떤 초기업적 활동을 하고 있는지, 어떤 의제로 공동투쟁과 대정부교섭·투쟁을 진행하는지 노조중앙의

조사와 분석이 강화되어야 한다. 이를 통해 추후 업종본부와 협의회를 만들 때 참고할 수 있는 모델을 노조 중앙이 준비하고 있어야 한다. 나아가 사업조직들의 공동투쟁을 노조중앙이 기획하기 위해서는 사업조직의 사업과 운영을 일상적으로 공유하고 지원하기 위한 체계를 만들어야 한다. 업종본부, 협의회 차원의 공동 임단투, 산업정책 대응사업을 추동하는 역할을 노조 중앙이 해야 한다.

지역본부 정비와 초업종지역지부 강화

지역본부가 잘 할 수 있고, 잘 해야하는 사업에 집중하도록 정비해야 한다. 지역본부는 공공운수노조 중앙의 수임사업 등을 집행하는 것은 기본으로 하되, ▲지역소재 사업장(교섭이 지역에서 진행되는 조직) 중 업종본부에 편제되지 않은 조직(협의회 소속 지역조직)에 대한 관리책임, ▲대지자체 교섭 주관 역할을 우선 확인할 필요가 있다. 지역본부의 사회공공성 활

* 이렇게 역할을 규정할 경우 지자체 소속 사업장을 조직하는 자치단체공무직본부와 관계를 정비해야한다. 자치단체공무직본부에 속한 조직도 해당 지자체에 대한 교섭·투쟁은 지역본부의 '주관'을 인정하고 자치단체공무직본부는 지역별 교섭·투쟁에 대한 '지원' 및 전국적 공동사업에 주력하도록 조정을 제안할 수 있을 것이다.

동도 대지자체 교섭 및 지자체 유관 사업장과 유관한 범위의 활동으로 집중하면서 성과를 만들어 나갈 수 있을 것이다.*

초업종 지역지부는 조직화 거점이라는 특수한 위상이 있으므로 공공운수노조 차원의 조직적 재정적 지원이 필요하다. 지역본부와 통합운영은 지역별 상황에 따라 추진할 수밖에 없으나, 통합운영하고자 하는 지역에는 별도 지원이 필요할 것이다.

신규조직화를 지속할 수 있는 구조와 운영

최근 신규조직들이 많이 늘어나고 있어 노조 중앙 조직담당자들조차 신규조직 교섭, 조직 안착화에 많은 역량을 투여하고 있다. 지금의 구조에서 신규조직들이 더 늘어날 경우 신규조직들도 충분한 지원을 받기 힘들 뿐 아니라, 조직담당자들은 기존 조직들의 초기 업적 투쟁과 사업을 만들어가기 어렵다. 현재 노조 조직률을 고려했을 때, 향후 조직화될 사업장은 중소·영세사업장의 비중이 커질 수밖에 없으므로 이를 고려하여 운영을 개선할 필요가 있다.

노조중앙과 지역본부에 신규조직 전담자를 두는 등으로 전반적인 체계변화와 역량투여 방식을 개선

할 수 있다. 신규조직전담자가 노조출범 준비부터 최초 임단협 체결까지 담당하고, 이후에는 업종본부, 협의회, 사업본부에서 관장하도록 하는 등의 시도를 할 수도 있다.

더불어 임금·노동조건 취합과 분석방법, 신규조직 간부에게 우선적·필수적인 교육프로그램, 최초 임단협에서 반드시 쟁취해야 하는 조항 선별, 상담부터 임단협 체결까지 조직담당자가 해야 하는 업무 흐름도 등을 담아 신규조직 담당자를 위한 매뉴얼을 구축해야 한다.

조직운영 방식의 변화

공공운수노조 중앙이 모든 기본조직을 직접 관장하기는 어렵다는 점을 인정하고 사업조직에 분권화하되, 사업조직이 확실하게 책임을 질 수 있도록 개편해야 한다. 그와 동시에 공공운수노조 중앙은 사업조직을 관장·지원하며, 전략적 사업에 역량을 집중해야 한다. 전략적 사업으로 무엇을 볼 것인지는 조직적 논의를 통해 결정할 수 있는데, 조직화 사업이 될 수도 있고 투쟁사업이나 의제를 중심으로 하는 기획 사업이 될 수도 있을 것이다.

조직운영의 핵심인 중집위원회의 책임을 높여서, 결정 사항이 그 위상에 맞게 집행되도록 해야 한다. 중집위원회는 구성을 사업조직 중심으로 개편하거나(1천명 이상 사업장 배정은 폐지하고 사업조직별 약간 명으로 배정하는 등), 그것이 어려울 경우 '중집소 협의회' 같은 형태의 축조 회의체를 구성할 수도 있다. 지역본부는 지역본부장단 회의를 별도로 공식화·정례화하고, 업종본부와 1만~5천명 이상의 조직으로 별도 회의체를 운영하는 방안이 가능하다. ●

공공운수노조를 생각한다

3기 임원선거와 공공운수노조의 과제

발행일 2020년 11월 10일

펴낸곳 사회진보연대

전화 02-778-4001~2

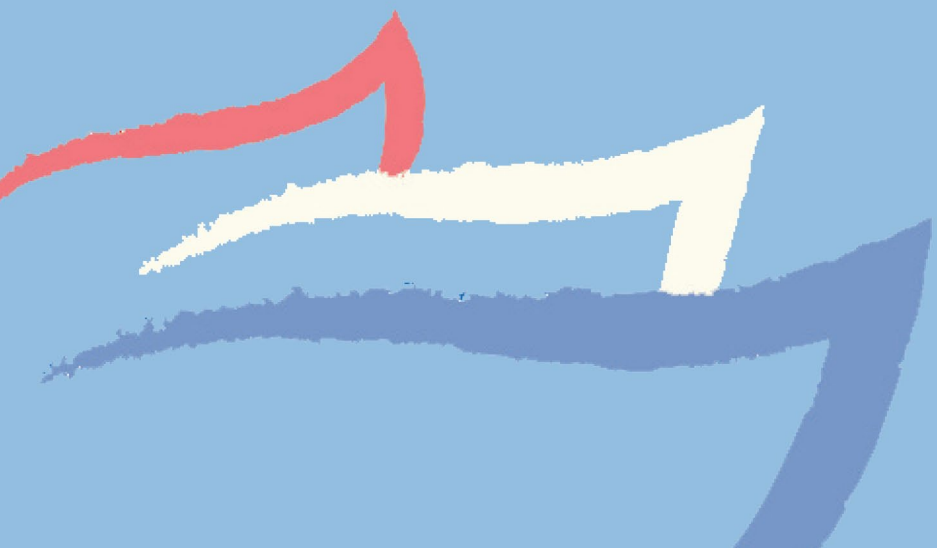
팩스 02-778-4006

홈페이지 http://www.pssp.org

이메일 pssp4001@gmail.com

후원 계좌 기업은행 057-034981-04-017 (사회진보연대)

“2020년 공공운수노조 3기 임원선거의 의미를 다음 세 가지로 살펴볼 수 있다. 첫째, 모든 선거에 공통된 것으로 현 집행부의 활동을 어떻게 평가할 것인가. 둘째, 2008~09년 이후 심화된 구조적 위기에 코로나19가 겹친 심각한 경제위기 상황에 공공운수노조의 역할·책임과 전략적 방향은 무엇인가. 셋째, 공공운수노조 조직 운영에서 혁신할 지점은 어디인가 하는 점이다. 본 소책자는 이 같은 내용을 중심으로 3기 임원선거를 짚어보고 공공운수노조 혁신 방안을 제안한다.”



사회진보연대 | http://www.pssp.org | 02-778-4001~2 | pssp4001@gmail.com | 서울특별시 마포구 동교로29길 14-1 (연남동 259-12) 3층