

금속노조 공단조직화

사회진보연대 부설

한국노동운동연구소 · 노동자운동연구소

* 이 자료집은 <한국노동운동연구소>와 사회진보연대 부설 <노동자운동연구소>가 금속노조 미조직사업에 관심을 가지고, 자체적으로 수행한 파일럿 프로젝트의 결과물이다. 2013년 1월부터 양 연구소는 2차례 내부 워크숍을 진행하고, <금속노조 경남지부>, <금속노조 포항지부>, <금속노조 서울남부지역지회> 3곳에서 공단조직화 사례에 대해 인터뷰를 하였다. 그리고 2013년 4월 24일 양 연구소가 『공단조직화사업 진단과 과제』라는 주제로 공개적인 공동 워크숍을 진행하였다.

여기에 수록된 각 연구소의 발제문은 독립적인 연구결과물로 이종래 소장의 글은 2013년 7월에 완성되었다. 박준도 기획실장의 글은 여러 차례 수정을 거쳐 2014년 8월에 완성되었다.

* 비매품

* 인쇄 : 2014.8.14

차례

공단조직화 진단과 과제	7
금속노조 조직화 사업의 현실과 대안 모색 이종래	9
1. <금속노조>의 현주소	9
2. 조직화 사업에 대한 모형적 접근과 이해	14
3. 조직화 모형의 변화를 위한 모색	24
4. 결론	30
금속노조의 재건과 조직화 박준도	33
1. 위기에 대한 ‘노조다운’ 해법, 조직화	33
2. 사내하청 조직화전략의 제약과 한계	35
3. 산별노조 ‘운동’으로서 조직화 사업	38
4. 공단조직화 : 자발적 조직화에서 의식적 조직화로	45
5. 경제위기-저성장 국면에서의 조직화 전략	71
6. 조직화 사업과 새로운 금속노조운동	77

II. 공단조직화의 사례

83

<서울남부지역지회>

지역조직화를 향한 모색과 도전의 역사

85

<금속노조 경남지부>

더 많은 역량을, 더 체계적으로

121

<금속노조 포항지부>

포항지역 노동운동의 재벌포위 전략

157

<금속노조 경주지부>

거침없이 중단없이... 지역지부의 조직화 투쟁

193

공단조직화 진단과 과제

금속노조 조직화 사업의 현실과 대안 모색

이종래 | 한국노동운동연구소 소장

1. <금속노조>의 현주소

<금속노조>의 조직발전 상황을 보자. 2007년 자동차 완성사를 중심으로 한 거대 기업 노조들의 산별전환 이후부터는 조직률이 담보하는 양상을 보이고 있다. 2007년 당시 조직규모에서 획기적인 확대를 이룩한 <금속노조>가 무엇 때문에 동일한 시점부터 조직규모는 커졌지만 조직률은 정체를 벗어나지 못하고 있을까에 대해 의문을 제기할 수가 있다.

물론 <금속노조>가 산별노조로 만들어졌을 당시 약 3만 명 규모에서 약 15만 명 규모로 성장하였다는 사실을 감안하면 <금속노조>의 조직규모는 축소추세를 보인다고 단정적으로 말할 수는 없다. 하지만 기업별 노조에서 산별노조로 조직전환이 가능한 자원이 이미 고갈되어 가고 있다는 평가는 부정하기가 어렵다. 게다가 2000년대 들어 노조 운동 진영에 드리워진 조직률 감소는 <금속노조>에도 어두운 그림자를 드리우고 있다. 바로 이런 현실에서 <금속노조> 조직발전예에 대한

전망은 그리 밝지 않다.

<금속노조>에게 지역이나 공단단위의 조직화 사업을 힘 있게 집행 하라고 주문하는 이유는, 그것만이 2000년대 중반 이후부터 지속적으로 나타나는 조직률의 정체상황을 해결할 수 있는 유일한 방안이기 때문이다. 또한 <금속노조>가 그 동안 실질적으로 진행해온 산별노조의 조직 확대 방식을 더 이상 추진하기가 어려운 조건도 존재한다. 이른바 산별 미전환 노조들의 산별전환을 기대해 볼만한 업종이 조선업종에 한정되어 있지만, 조선업종의 대규모 사업장에서 산별전환이 단기간에 이루어질 가능성은 매우 희박한 실정이다. 게다가 조선업종이 현재 처하고 있는 불경기라는 조건까지 감안하면 조합원 규모의 획기적인 증가를 꾀할만한 가능성은 더욱 낮다고 할 수 있다. 이런 현실을 감안하면 <금속노조>가 그 동안 실천하여 온 조직화 방식에 대해서 이제는 문제제기를 넘어서서 엄밀한 평가와 더불어 새로운 모색이 필요한 시점이다.

현재까지 <금속노조>의 가장 주요한 조직 확대 방식은 기업단위 노조조직의 조합원들을 집단적인 결의로 가입시키는 방법이었다. <금속노조>가 산별노조로 출범할 당시 기업단위 노조의 집단결의를 통한 산별전환이라는 방식을 선택한 이유는 있다. 왜냐하면, 이 방식은 기업단위 노조조직들이 사용자와 교섭을 통해 이미 획득한 단체협약을 훼손하지 않으면서 조합원들을 보호할 수 있는 장점이 있었기 때문이다. 이런 기업단위 집단결의를 통한 <금속노조>의 조직화 방식은 기업 중심의 조직화라는 결과를 강화시키는 역할을 하여 왔다.

하지만 이 방식은 영세사업장과 하청 노동자들의 조직화에선 사실상 한계를 가지고 있다. 기업 자체의 지속성과 발전가능성에 한계를 가진 영세사업장에서 노조조직화의 가능성은 출발선에서부터 낮을 수

밖에 없는 실정이고, 이것은 각종의 자료를 통해서도 쉽게 확인할 수가 있다. 먼저 기업규모별 고용변화의 추이를 보면 노조조직화의 가능성은 더욱 쉽게 추론할 수가 있다. 1999년 대비 2010년 기준 기업규모별 종사자 증감추세를 산출하여 보면 10인 미만의 사업장에서 종사자 수가 36.2%, 10~50인 미만 사업장에선 53.6%나 증가하였지만, 300~1,000인 미만 사업장에선 종사자의 수가 11.7%가 감소하였다. 게다가 산업 전체의 사업장 기준으로 보면 30인 미만 사업장에서 노조조직률은 3.7%인데 반해, 300인 이상 사업장의 경우 노조조직률은 33.2%에 이르고 있다(홍석범, 2013: 4). 결론적으로 말해 기업에 중심을 둔 조직화의 방식은 산별노조 건설 직후인 초창기엔 매우 유효한 방법일 수는 있었지만, 조직화 자원이 고갈되어버린 현재 상태에서는 이런 방식으로는 더 이상 조직의 성장을 기대하기가 어려워졌다고 할 수 있다.

<금속노조>는 산별노조로서의 성장과 확장을 위해, 실천적 방침을 만들려고 나름대로 시도하여 왔다. 이런 노력 중에서 가장 대표적인 것이 ‘1사 1조직’ 방침이다. <금속노조>는 사내하청 노동자들을 조직하기 위하여 ‘1사 1조직’ 방침을 결정하였지만, 시행에서부터 어려움을 겪고 있을 뿐만 아니라 그 효과 역시 매우 미미한 실정이다. 왜냐면, 현재 <금속노조>에서 사내하청 조직화 사업의 성과가 역시 매우 저조하기 때문이다. 2013년 1월 기준으로 <금속노조>에 가입한 비정규직 노동자들은 5,423명으로 추산되고 있다. 이 수치를 조합원 비중으로 환산하면 3.7%에 불과하다. <금속노조>로 조직된 사업장들에 고용되어 있는 비정규 노동자의 수를 감안하면 조직화의 정도는 지극히 미미한 실정이다.¹⁾

산별노조로서의 지향성을 분명하게 가지고 있는 <금속노조>의 현

재 규약에는 정규직과 비정규직이라는 고용형태를 구분하지 않고 노조 가입을 허용하고 있다. 이에 따라 <금속노조>는 지부 규정과 지회 규칙을 노조규약에 준하도록 변경할 것을 권고하고 있지만 현재까지 그 성과는 매우 한정적이라고 보인다. 왜냐면, 지역지부 규정의 경우 노조 규약에 준하는 변경을 하는데 그리 큰 어려움을 겪지 않고 있지만, 실제적인 영향력을 발휘할 수 있는 지회 규칙의 변경에서는 조합원들을 설득하는 데 매우 큰 어려움을 겪고 있기 때문이다. 게다가 자동차 완성사들이 주를 이루는 기업지부들의 경우 고용형태와 무관한 조합원 자격 부여 문제는 개별 사업장들의 조건과 특성에 따라서 결정되고 있다는 사실도 감안해야 한다. 중앙 집중적인 의사결정구조로 짜인 산별 노조에서 사업장 단위의 규칙이 본조의 규약보다 그 효력과 영향력이 선행하는 기묘한 상황이 현재 <금속노조>에서 벌어지고 있는 셈이다. <금속노조>는 ‘1사 1조직’을 가치지향적인 방침이라고 주장할 수는 있지만, ‘1사 1조직’ 방침의 실현가능성이 현재로선 현저하게 낮아 보인다.

‘1사 1조직’ 규칙 개정을 통한 사내하청 노동자 조직화의 모색이 일부 지역지부에서 시도는 하고 있다. 하지만 2013년 현재 <금속노

1) <금속노조> 비정규직 노동자들의 현황과 조직화 정도는 2012년 11월에 발표된 연구보고서인 「금속산업 미조직·비정규 노동자의 조직화를 위한 금속노조의 과제」를 참고하면 쉽게 유추할 수 있다. <금속노조> 소속 사업장 중에서 86개 기업(조합원 수는 128,918명)에서만 조사된 비정규직 규모는 104,134명이다. 이 수치는 사원수 대비 51.6%에 해당되며 조합원수 대비 80.8%에 육박한다. 이를 구체적으로 보면 임시계약직을 비롯한 직접고용 비정규직은 2,737명이며 사내하청을 포함한 간접고용 비정규직은 88,360명이고 기타 10,254명이다. 그리고 사내하청은 총 84,439명이 확인됐으며, 이는 사원수 대비 41.8%이며 조합원수 기준 65.5%이고 전체 비정규직 중에서 81.1%를 차지하고 있다(한국비정규노동센터·전국금속노조, 2012: 42).

조> 소속 270여개 사업장중 약 70개의 사업장이 노조규약에 부합하게 규정과 규칙을 변경하였을 뿐이다. <경주지부>와 <경남지부>에서만 지부운영위 결의에 따라 지부전체가 동시에 규칙을 변경하도록 유도하였을 뿐이고, 규칙개정이 이루어진 중요 사업장은 <기아자동차지부>와 <타타대우지회> 정도로 한정되어 있다. 이런 현실을 고려하면 사내하청 조직화사업이 성과를 거두고 있다고 보기는 곤란하다.

또한 <금속노조> 지회조직의 교섭력 약화현상의 구조적인 원인으로서는 복수노조 문제도 있지만, 사내하청 노동자 수의 지속적 증가로 인해 협약적용의 범위가 제한되면서 파생되는 결과라고도 볼 수 있다. 하지만 <금속노조>에서 조직된 사내하청 조합원 수가 2013년 1월 기준 5,423명에 불과한 현실은 ‘1사 1조직’ 방침의 실현가능성마저도 의심스럽게 하고 있다. 그리고 ‘1사 1조직’ 방침이 비정규 투쟁의 활성화에 긍정적인 영향을 끼치기보다 부정적인 영향을 미치고 있다는 평가마저도 실제로 존재하고 있다.

게다가 조선업종의 경우 사내하청 기업의 규모와 정도는 자동차 업종에 비교가 되지 않을 만큼 많을 뿐만 아니라 비정규직 노동자의 수도 훨씬 많은 실정이다. 조선업종에서 과연 ‘1사 1조직’ 방침을 앞으로 얼마나 실현할 수 있을지 의문시된다는 점이다. 특히 조선업종의 경우 <금속노조>가 정하고 있는 ‘1사 1조직’ 방침보다는 지역노동시장에 중심을 둔 지역조직화 방식이 더욱 타당성을 가진다는 주장도 존재한다(전국금속노조 한국비정규노동센터, 2012: 256 이하).

기업별 노조라는 조직형태의 한계에서 파생되는 조직노동의 무기력을 극복하기 위해 만든 산별노조가 <금속노조>이다. 즉, <금속노조>가 미조직 노동자들을 쉽게 담을 수 있는 조직형태인 산별노조로 조직의 형태를 바꾼 이유도 노동자계급의 대표성 확보라는 구체적 필요성

에 근거한다. 정규직과 비정규직이라는 고용형태와 기업이라는 울타리에 갇힌 노조운동이 아니라 금속산업에 종사하는 노동자계급의 대표조직으로서 역할과 임무를 수행할 수 있을 때, 산별노조로서의 <금속노조>는 사회적 존재가치를 인정받을 수 있을 것이다.

현재의 <금속노조>에서도 조합원 개별 가입이 가능한 하지만, 개별 조합원 수의 폭발적인 증가는 일어나지 않고 있다. 다시 말해 노조운동의 발전을 위해 반드시 필요한 미숙련, 저임금, 비정규, 주변 노동자들의 조직화가 실질적으로 진행되지 못하고 있다는 점에서, 문제는 더욱 분명하다. 따라서 <금속노조>의 조직 확대라는 관점에서 보면 '1사 1조직' 방침만이 아니라 다양한 영세사업장과 비정규 노동자들을 조직할 수 있는 새로운 방안에 대한 모색이 필요하다. 새로운 조직화 사업의 필요성에 대한 고민은 <금속노조>가 그 동안 해왔던 기존의 조직화 사업에 대한 평가에서부터 출발하는 것이 타당할 것이다.

2. 조직화 사업에 대한 모형적 접근과 이해

<금속노조>의 조직 확대가 시급하고 미조직 노동자의 조직화 사업 역시 필요하다는 데 대해 <금속노조>의 현장 조합원들 역시 크게 동의하고 있다.²⁾ <금속노조>의 조직발전을 가능하게 하는 조직확대 사업

2) 이 주장은 실제 근거를 가지고 있다. 2011년과 2012년에 걸쳐 <부양지부>에서 실시한 《조합원 조사》의 결과를 보면 조직확대 사업의 필요성에 대하여 응답자의 90%가 동의하고 있으며 '미조직사업'이 진행되어야 한다는 데도 62%가 동의하고 있다. 또한 조합원들은 '미조직사업'에 참여가 곤란하다는 응답은 25%에 불과하고 연 1회 27%, 격월 1회 20%, 월 1회 23%에 이를 만큼 자발적인 참여의 지가 높다. 하지만 '미조직사업'에 대한 교육이나 정보부족을 토로하는 조합원들이

의 필요성에 대하여 조합원들에게서도 광범위한 공감대가 존재하고 있는데도 불구하고, <금속노조> 내부에서 조직발전에 대한 논란은 기업지부와 지역지부의 편제문제, 미조직 노동자 조직화 사업의 주체에 대한 지역지부와 지역지회의 역할문제, 간부와 조합원의 책임문제, 정파적 갈등으로 빚어지는 사업집행의 혼선 문제 등으로 이어 왔을 뿐이다.

<금속노조> 조직발전이라는 목표를 둘러싸고 현실에서 벌어지는 논쟁들은 하나의 이유가 아니라 상호 복합적으로 작용하면서 때론 원인 분석마저 어렵게 한다. 그리고 이 논쟁들은 미조직사업에 대한 논의가 활성화하면서 실천양식에 대한 구체적인 방안 도출이라는 건설적인 발전 방안 모색으로 나아가지 못하고 오히려 논란의 분산과 산란으로 인해 미조직사업 자체가 국부적인 일로 치부되는 경향성을 강화시켜 왔다.

<금속노조>의 미조직 비정규 담당 활동가들이 미조직 조직화 사업은 일개 부서의 사업이 아니라 <금속노조>의 명운을 가늠하는 총괄적 사업이 되어야 한다고 강조하지만 현실은 이러한 변화를 담아내기가 어려워 보인다. 바로 이런 고민을 한발 더 진척시키기 위해서라도 먼저 추상적 수준에서라도 조직화 사업에 대한 상을 구체화하는 것이 필요하다. <금속노조>에서 진행된 미조직사업의 구조에 해당되는 기업중심의 조직화와 지역중심의 조직화에 대한 모형적 접근을 염두에 두고 우선 미조직사업이 진행된 과정부터 살펴본다.

조직화 사업의 역사와 내용

86%와 60%에 달하고 있다. 바로 이런 시사점에서 <금속노조> 미조직 사업에 대한 평가는 시작할 필요가 있다.

<금속노조>는 2002년도부터 중소기업사업장 노동자들을 주요 대상으로 하는 미조직 사업장에 대한 조직화 사업을 조직 확대 사업의 중요한 축으로 삼았다. 그리고 이 사업의 주요 대상을 금속 사업장들이 밀집해 있는 지역 공단으로 잡아서, 조직화 사업의 주요 주체로 지역지부와 지역지회를 설정하여 왔다.

사업내용을 보면 먼저 <금속노조>는 미조직 사업장 노동자들에 대한 조직화 사업으로 조직화 가능성이 높은 지역에 역량을 집중하기 위해 전략지부와 지역지회를 선정하고 본조 차원에서 지원하는 방식을 택했다. 지역에 따라 활동의 주객관적인 조건이 다른 상황에서 제한된 자원으로 사업을 효율적으로 하기 위해서는 활동 가능성이 있는 지역에 자원을 집중 지원하여 모범적 성과를 만들어내고, 이를 전 조직으로 확산시키려는 취지에서 비롯된 전략이다.

이러한 전략에 따라 주로 중소기업사업장 노동자들을 대상으로 한 선전과 캠페인, 상담 사업 등이 중심을 이루었다. 그리고 이런 사업을 거쳐 미조직 사업장의 노동자들과 접촉하고, 여건이 되는 곳은 노조를 결성하는 방향으로 사업이 진행되었다. 사업 내용은 지부별로 상당한 차이가 존재하였지만, <경주지부>의 미조직 노동자 조직화 활동이 가장 활발하였고 성과도 큰 것으로 평가되고 있다. 그렇지만 전체적으로 보면 조직화에 성공한 신규 조직들도 자본의 탄압에 직면하여 어려움을 겪는 경우가 많았던 경험들로 인하여 조직화에 큰 진전이 없다는 평가가 지배적이었다.

<금속노조>는 2005년부터 <지역지회 대표자회의>를 열어 활동 상황을 공유하고 미조직 조직화 활동 방안을 공동으로 모색하기 시작했다. 이와 함께 미조직 사업의 비중을 높이기 위해 사업장 단위 지회의 건설을 지양하고 지역지회로 재편하는 방향으로 가야 한다는 공감

대 속에서 신규가입 사업장부터 50인 이하 사업장은 지역지회로 편제 하거나 또는 지역지회 건설의 전망을 갖고 조직을 편제하는 방침에 관한 논의를 진행하였다. 이에 따라서 2006년 말 산별완성대의원대회에서는 규약을 개정하여 부칙에 “지회는 동종자본, 인근지역, 사업장 단위, 공단 등을 종합적으로 판단해 통합하여 지역지회로 재편한다.”는 조항을 명시했다. 하지만 재편 기한 등이 명시되지 못하면서 전 조직적인 논의로 나아가지는 못하였고, 지역적인 특성과 사정에 따라 이후 매우 다양한 양태로 진행되어 왔다.

〈금속노조〉 산하의 지역지회들은 크게 1980년대 후반에 지역금속노조로 출발하여 〈금속노조〉 결성 이후 지역지회로 전환한 조직들과 〈금속노조〉 출범이후 결성된 조직들로 구분할 수 있다. 〈서울지부〉의 〈서울남부지역지회〉와 〈서울동부지역지회〉, 〈경남지부〉의 〈마창지역금속지회〉, 〈광주전남지부〉의 〈광주지역금속지회〉 등은 전자의 경우로 출발 당시부터 중소기업사업장 노동자들을 조직화하는 것을 주요 사업으로 하면서 오랜 기간 활동해 온 조직들이다.

〈금속노조〉 출범 이후 설립된 지역지회들의 경우 설립 과정에 따라 몇 가지 유형으로 나눌 수 있다. 먼저 기존 지회가 지역지회로 전환하여 신규 조직화 사업으로 조직을 확대한 유형이다. 〈서울지부〉 산하 〈경기북부지역지회〉가 대표적이다. 〈경기북부지역지회〉는 〈보람(필룩스)〉사업장이 지회규칙을 지역으로 열어 지역지회로 전환하고 신규 조직화 사업(〈한국알루미늄〉, 〈성람〉 등)을 전개하여 지역지회의 골격을 갖춘 경우다.

두 번째로는 ‘신규조직화시 지역지회’로 편제하기로 한 지부의 결의에 따라 지역지회를 발전시킨 〈경기금속지역지회〉가 있다. 〈경기금속지역지회〉는 〈신한밸브〉(당시 조합원 229명)를 중심으로 신규사업장

이 지역지회로 전환하고 ‘100인 이하 신규사업장은 지역지회로 편제한다는 지부운영위 결정’(조직사업은 지역지회 중심으로, 투쟁은 지역지부 총괄하에 진행)에 따라 이후 신규 사업장들을 지역지회로 조직한 경우이다.

<부양지부>도 신규조직화시 ‘기업지회로 편제하지 않는다.’는 지부 방침에 따라 부산양산지역의 공단에 대한 조직 활동을 전개하고 있다. 먼저 <정관지역지회>는 <이원정공>(당시 조합원 134명)을 <정관지역지회 현장위원회>로 편제한 후 신규사업장들을 가입시키고 있으며, <웅상지역지회>는 신규 <오빌금속>(당시 조합원 20명)을, <녹산지역지회>는 <롤스로이스>(당시 조합원 8명)을 중심이 되어 지역지회의 틀을 만들었다. 하지만 신규 가입 사업장이 여전히 많지 않은 실정이다.

세 번째는 지회 간 공동사업을 통해 지역지회로 통합한 사례다. <광주전남지부> 산하 <포스코사내하청지회>가 대표적이다. <포스코사내하청지회>는 광양제철의 사내하청이라는 동질성을 바탕으로 <삼화산업지회>(당시 조합원 200명)를 중심으로 <태금산업지회>, <덕산지회>, <영국산업지회>가 통합한 지회다. 2005년 <광양지역지회>라는 이름으로 결성되었으며, 2009년 11월 <포스코사내하청지회>로 이름을 변경하였다. 이런 명칭변경은 지역지회이면서도 활동의 무게 중심을 포스코 사내하청 조직화에 두겠다는 의지를 분명하게 표출한 것으로 볼 수 있다.

마지막으로 <광주전남지부> 산하 <서남지역지회>는 일반노조가 <금속노조> 산하 지역지회로 전환한 경우로 조선부문의 블록 제조업체들이 밀집되어 있는 대불공단 노동자 조직화를 목표로 하고 있다.

지역지회의 건설과정은 지역 노조운동의 특수성을 반영하고 있다.

이에 따라서 지역지회의 운영은 지회마다 조금씩 다른 것으로 파악되고 있다. 현장 단위의 체계로 분회를 설치하는 경우도 있고, 현장위원회로 하는 경우도 있다. 또한 재정 운영도 분회에 일정 비율을 배분하는 지회가 있는가 하면 지회에서 통합해서 운영하는 지회도 있다. 예를 들어 <서울남부지역지회> 분회는 사업단위이며, 재정은 지회에서 관장을 하고 있다.

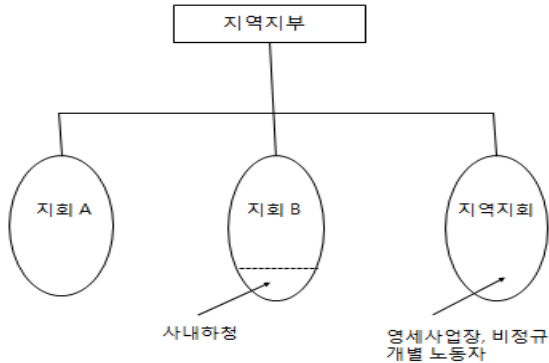
지역지회의 미조직 노동자 조직화 활동은 공단 노동자들을 대상으로 한 일상적인 선전캠페인과 상담, 노동법 교실 등의 교육, 다양한 취미 동아리 활동, 개별 활동가들의 현장 투입을 통한 조직화 작업 등 다양한 방식으로 전개되고 있다. 지역지회의 장점 중 하나는 개별 조합원 가입이 가능하므로 지역 노동운동의 인적 자원을 모아낼 수 있으며, 실제로 많은 지역지회에서 신규 조직이 결성되는 과정에는 지역지회의 개별 조합원이 큰 역할을 하기도 하였다. 하지만 최근 들어서는 활동가 투입을 통해 조직하는 전통적인 방식이 한계를 보이고 있다. 사업장 내의 고용형태가 다양해지고 노무관리가 치밀해지면서 사업장 단위의 노조를 결성하기조차 쉽지 않은 문제에 봉착하고 있다.

조직화 사업의 구조 : 기업중심 조직화

<금속노조>에서 조직화 사업의 지배적 방식은 미가입 노조의 산별전환을 통한 조직적 가입과 신규노조 건설이라 할 수 있다. 산별전환을 통한 가입방식이나 신규노조 건설방식은 기업중심의 조직방식이라는 점에서 공통적이다. 또한 사내하청 조직화가 가능한 사업장에서 나타난 '1사 1조직'과 같은 양태도 기업중심 조직화의 전형이라고 할 수 있다. 따라서 <금속노조> 조직화 사업을 일반화하면 아래와 같은 그림으로

요약될 수 있다

[그림 1] <금속노조>의 일반적 조직화 방식



기업에 중심을 둔 조직화 방식은, 교섭과 협약체결이라는 노조 고유의 임무와 연관시켜 보면 사실상 불가피한 선택이라고 보이기도 한다. 다시 말해 조직화의 목적이 분명하여야 조직대상 당사자들이 이 방식에서는 자발적이면서도 적극적인 참여가 가능하다는 점이다. 그러나 <금속노조>의 신규 조직화 사업이 기업중심적인 조직화로 나아갈 수밖에 없었던 구조는 <금속노조>의 활동 양태가 조직건설에 이어서 교섭과 협약체결이라는 전통적인 방식에서 벗어나지 않았던 사정도 작용한다.

그 동안 <금속노조>에서 진행된 지역·공단 조직화 사업이 기업중심의 조직화 사업으로 귀결될 수밖에 없었던 이유는 <금속노조>가 신규 조직화 사업을 위해서 매우 많은 공을 들인 상담소 활동이나 그 외 다양한 지역 활동의 사례들을 살펴보면 더욱 쉽게 이해할 수가 있다.

① 상담소 활동

〈금속노조〉의 지역지부들이 중심이 되어 노동 상담을 매개로 하여 미조직 노동자들의 권익 보호에 나서면서 조직화를 유도하는 상담소 활동은 이미 상당한 정도의 경험을 축적하고 있다. 상담소 활동을 매개로 한 영세사업장 노동자의 조직화에 대한 고민은 사실상 거의 모든 지역지부에서 실현가능한 실천 모형으로 받아들이고 있다.

하지만 이 사업은 민주노조운동의 초창기 시절부터 존재해 왔긴 하지만, 현재 수준에서 조직화라는 성과가 무엇인지를 구체적으로 적시하기엔 어려움이 있다. 왜냐면, 노조조직화의 대상이 될 만한 사업장들은 이미 조직화되어 있다는 사실과 더불어 영세사업장 노동자 혹은 주변 노동자들의 권익보호란 측면이 강조될 경우 무한대에 가까운 상담 서비스만 지속적으로 제공될 수 있는 소지가 있기 때문이다. 즉, 노동기본권 보호란 측면에서 노동법의 사각지대에 놓인 노동자를 보호할 필요가 있다는 점에서 분명 필요한 사업이긴 하지만, 투자 대비 조직화의 성과는 매우 낮다는 점에서 한계 역시 분명히 존재한다고 평가할 수 있다.

② 지역지회의 활동

지역지회 중심의 구체적 활동사례로는 서울남부지역전략조직화 사업을 들 수 있다. 〈서울남부지역 노동자 권리 찾기 사업단〉의 활동 경험을 보면서, 지역지회에 대한 상과 내용을 고민할 필요가 있다. 서울남부지역전략조직화 사업은 지역연대체에 지역지회가 결합하는 형태로 진행되었다. 사업시행 초기 이 둘의 위치와 관계설정에 혼란도 존재하였다.

노조조직화 사업의 주체는 노조일 수밖에 없다. 하지만 기존의 노

조직이 가지는 활동방식과 이미지 등으로 인하여 새로운 노동자층을 조합원으로 흡수하기가 어렵다고 한다면, 노조조직 스스로 변화를 모색할 필요가 있다. 지역지회의 상과 내용에 대한 고민이 필요하다.

하지만 실제에 있어선 지역지회에 소속된 사업장 단위의 분회들은 기업단위 지회들과 별 다른 차이를 가지 못하고 있다. 다시 말해 분회라고 명칭은 붙어있지만 교섭과 조직에 있어서 작은 지회라고 볼 수밖에 없으며, 임단투 시기가 되면 사업장 교섭에 지역지회의 역량이 매몰되면서 미조직사업에 투여할 역량이 부족하다는 점에서 치명적인 한계를 보이고 있다.

게다가 노동법 개정 이후 활동가 투입으로 신규 조직을 건설하기가 더욱 어려워졌다는 사실을 고려하면 중심 조직 건설로 지역지회의 활동 공간을 넓혀 나가는 전략은 실현가능성이 한층 낮아지고 있다. 바로 이 지점에서 <급속노조> 내부에서 우선 지역지부에 존재하는 지역지회의 역할과 위상에 대한 새로운 고민이 필요하다고 할 수 있다.

그리고 <서울남부지역 노동자 권리 찾기 사업단>의 경험이 확산되면서 다른 지역(예: 인천)에서도 <노동자 권리 찾기 사업단>의 형태로 사업이 시작되었다는 사실을 고려하면 지역지회의 상과 내용에 대한 고민은 더욱 시급해 보인다.

③ 업종·대기업 중심의 사내하청 조직화 활동

거대 대기업인 재벌사를 상대로 한 사내하청 조직화 활동의 필요성은 꾸준히 제기되어 왔고, 소수의 활동 경험도 존재한다. 예컨대 철강업종인 <포스코>를 상대로 한 사내하청 지회의 활동, 자동차 업종에선 비정규직 지회 활동, 조선업종에서는 <대우조선>의 사내하청 조직화 활동들이 있어 왔다. 하지만 업종별 대표 기업들을 상대로 이루어

진 활동들이 조직화의 성과로 이어진 경우는 자동차 업종을 제외하고는 사실상 찾아보기 어렵다. 하지만 자동차 업종의 경우도 사내하청이 아닌 원하청 관계에 놓인 외주기업들의 조직화까지 나아가지 못하고 있는 실정이다. 물론 업종별 조직화를 위해선 원하청 관계에 대한 거대 대기업 노조들의 개입력이 실제로 존재해야 하지만, 현실에서는 그리 크게 작용하지 못하고 있다.

거대 대기업들의 사내하청 조직화가 가지는 가장 큰 문제점은 사업의 초점이 정규직화에 맞추어지면서 사업진행이 노동법제의 변화에 의존하게 되었고, 이에 따라서 비정규직 조직화의 성격이 변화하였다는 점이다. 조직대상에서부터 거대 대기업 사내하청을 중심으로 하면서, 시간이 갈수록 산별노조에 대한 지향보다 기업 중심성이 강화되었다. 이것은 비정규직 조합원들이 정규직화하면서 조합으로부터 더욱 멀어지는 현상으로 나타난다는 사실에서도 쉽게 확인되고 있다. 따라서 ‘1사 1조직’ 방침에 따른 조직화 사업은 본래적 의미가 퇴색한 전형적 사례라고 볼 수 있다.

④ 이주노동자 조직화 활동

노동법 개정이후 등장한 복수노조의 문제로 인하여 이주노동자들을 대상으로 한 조직화 활동의 사례가 비록 소수이긴 하지만 나타나고 있다. 왜냐면, 충남 병천의 한 사업장에서는 복수노조 합법화 이후 사측이 이주노동자들을 어용노조에 가입시키는 방법으로 다수노조의 지위를 빼앗은 사례가 있기 때문이다. 영세사업장 노조일수록 이주노동자의 조직화에 관심을 가져야 하겠지만, 이런 조직화는 기업 중심성을 더욱 강화시킬 개연성이 높아 보인다.

<금속노조> 입장에서선 이주노동자 지원 단체와 연대라는 새로운 사

업영역까지 설정해야 하는 부담이 생길수도 있겠지만, 산별노조로서의 정체성이라는 측면에서 이주노동자 문제를 접근할 필요는 분명히 있다. 왜냐면, 2012년 12월 기준 국내 체류 이주노동자의 수가 약145만 명에 달하고 있으며, 이주노동자 중에서 2012년 기준 고용허가제에 따라 합법적으로 등록되고 제조업에 종사하는 노동자의 수는 약 18만 명에 달하기 때문이다. 또한 이주노동자 수는 10년 전과 비교하여 2배에 달할 만큼 빠른 증가추세를 보이고 있다. 이런 사실을 감안하면 이주노동자 문제를 더 이상 주변시하기가 곤란한 실정이다. 이런 현실의 변화에도 불구하고 이주노동자 조직화는 사실상 등한시되어 왔다.

3. 조직화 모형의 변화를 위한 모색

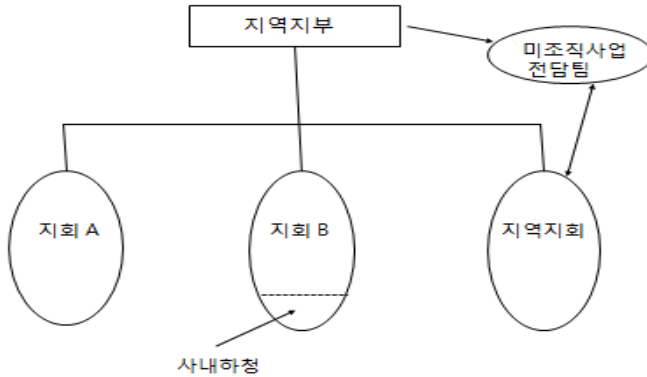
그 동안 진행된 <금속노조> 조직화 사업은 다양한 형태를 띠면서, 일정한 정도의 성과를 내는 사업과 그렇지 못한 사업이 혼재하고 있다. 또 다른 측면에서 보면 조직화 사업의 다양성은 지역이 지닌 특수성을 반영한 결과라고 볼 수도 있다. 이에 따라 <금속노조> 조직화사업은 업종구성에서 보이는 지역적 차이와 더불어, 조직노동이 지역사회에서 차지하는 위치와 비중의 차이라는 현실적 조건이 그대로 반영되고 있다고 보인다. 바로 이 사실에서 <금속노조>가 중심이 된 조직화사업은 중앙 집중의 결정보다는 지역분산적인 형태로 구현하는 것이 효율적일 수 있다는 결론을 도출할 수가 있다.

<금속노조>가 중앙의결기구를 통해서 결정하는 방침들이 지역에 따라 적용과 실천에서 차이가 나는 것도 지역적 조건과 환경의 차이가 작용한 결과라고 할 수 있다. 그리고 중앙 집중적인 결정이 존재한다

고 하더라도 기업중심적인 조직화라는 구조에서 벗어나지 못하는 한 <금속노조>는 단기간에 조직 확대를 기대하기는 어려워 보인다. 왜냐하면, <금속노조>의 '1사 1조직' 방침은 기업 중심성이 가장 극명하게 구현된 방침임에도 불구하고 그 결과는 매우 미미하기 때문이다.

<금속노조>는 기업 중심성에서 벗어나면서도 지역적 차이를 인정하는 조직화로 구조를 변화 시키는 것이 필요하다. 그 이유는 <금속노조>의 조직구성에서 영세사업장과 비정규직 노동자의 비중이 여전히 낮은 현실에서 조직 확대의 가능성을 찾기란 그리 많아 보이지 않기 때문이다. 오히려 실현가능성이 가장 낮다고 보이는 지역(공단)조직화 외에는 별 다른 묘책이 없는 실정이다. 바로 이런 맥락에서 지역(공단)조직화가 실현될 수 있도록 하는 구체적이고 실천적인 고민이 필요해 보인다.

[그림 2] <금속노조>의 조직화 모형의 새로운 모색



지역(공단)조직화 사업의 주체 : 지역지부

지역(공단)조직화 사업의 진행과정에서 각종 연대체 형태의 기구가 등장하고 있다. 하지만 이 기구는 산별노조만의 역량이 아닌 운동단체들의 지원과 후원을 가능하도록 하기위한 일시적 기구라는 성격을 가진다. 이런 연대체 형식의 기구는 노조조직으로의 조직화를 위한 선전 및 홍보 사업에서 일시적인 진행주체는 될 수 있지만, 지역(공단) 노동자를 대상으로 한 선전과 홍보 사업의 최종 귀결점이자 노조조직화라는 성과로 이어지게 만드는 것은 불가능하다. 게다가 산별노조 입장에서 이러한 기구형태의 조직은 현실적 필요와 역량부족에 따른 결과라고 인정하더라도 지역(공단)조직화 사업에선 산별노조인 <금속노조>가 주인일 수밖에 없다. 다시 말해 지역지부는 지역 활동의 주체이자, 지역노동자들의 조직화에 중심적 역할을 한다는 지극히 간단한 원칙부터 상기할 필요가 있다는 점이다.

또한 지역지부의 강화는 기업지부의 상대적 약화를 가져올 수 있는 유일한 방법이라는 점도 고려해야 하다. 물론 현재 <금속노조>에서 개별 지역지부마다 지역공동의 실천 활동이 존재하고는 있지만, 사업내용에서 상당한 편차가 존재하고 있다. 지역지부가 지닌 특수성이라는 조건을 감안하면 지역 활동의 다양성은 충분히 인정되어야 하겠지만, 미조직 노동자의 조직화사업이라는 공통분모를 더욱 크게 만들 필요는 있다. 왜냐면, 현재의 <금속노조>라는 조건에서 전략조직화 사업을 지역 활동의 주요 내용으로 하는 건 가능해 보이기 때문이다. 지역지부마다 조합비의 1%를 지역공동사업비로 이미 책정하고 있으며 전략조직화 사업을 준비하거나 시행하는 경우도 이미 있다는 점에서 더욱 그러하다.

산별노조 가입방식의 전면적 전환

산별노조다운 조직화에 필수적인 개별 가입의 활성화가 지닌 의미는 단순한 조합원 수의 증대만을 목표로 하지는 않는다. 왜냐면, 사업장 단위의 집단결의를 통한 산별노조 조합원 자격 획득이라는 방식은 매우 한국적인 특수성을 반영한 방식이지만, 조직화 자원이 사실상 고갈된 현재의 시점에서는 더 이상 조직 확대의 방식으로 채택하기가 곤란하기 때문이다. 기존 미전환 노조들의 산별전환이라는 사업이 사실상 마무리되면서 새로운 조합원의 획득은 개별 가입 방식 이외의 다른 방식을 찾기가 사실상 어려워 보인다.

이런 맥락에서 보면 노조의 사회적 영향력 제고라는 목표를 달성하면서 기존의 조직화 자원이외에도 은퇴 노동자들을 대상으로 한 고령노동자 사업과 청년·학생을 대상으로 한 예비노동자 사전 조직화 사업들의 필요성은 충분히 인정된다. 이 사업들은 한편으론 사회적으로 노조후원세력을 두텁게 하는 활동이면서도, 또 다른 한편으로는 노조활동가의 양성을 위한 인적 자원 저장소로서의 기능을 노조가 자신의 임무로 인정한다는 점이다.

결론적으로 보면, <금속노조>를 지지하는 사람이나 노조에서 활동하려는 사람들을 일차적 대상으로 하여 개별 가입 문호를 확대하는 방식으로의 전환은 궁극적으로 영세사업장과 비정규 노동자들을 대상으로 한 조합원 개별 가입 방식의 전면화로 이어질 수밖에 없을 것이다.

지역지부의 변화: 실질적 지역지회(local union)로 발상의 전환

<금속노조>에서 조합원 개별 가입 방식이 현재까지 전면적으로 활성화

화 되지 못하는 가장 큰 이유로는 교섭의 한계를 들 수 있다. 개별 조합원들의 노동기본권을 보호할 수는 교섭의 제도적 장치가 부재하다보니 개별 노동자 입장에서 노조로 가입할 이유가 적었던 것이 사실이다. 게다가 노조활동이라는 경험이 교섭 중심으로만 구성되어 있는 현실에서 영세사업장이나 비정규 노동자들 스스로도 노조조직과는 무관하다는 관조적인 태도가 지배적일 수밖에 없었다. 바로 이런 맥락에서 노조는 일정한 규모가 되는 기업에서나 가능하다는 현실 논리가 지배하면서 노조는 대기업 중심이라는 이데올로기로까지 전화하고 있는 중이다. 게다가 2001년 <금속노조>의 산별노조 출범도 당시 기업별 노조들이 IMF경제위기 이후 불어 닥친 구조조정 압박과 더불어 단위 사업장 수준의 교섭도 진행하기 어려웠던 경험이 공감대를 형성하면서, 교섭 중심의 노조라는 모형을 만드는 데 일조하였다.

하지만 2011년 개정노동법이 시행되면서 또 다시 사업장 단위에서 교섭의 어려움에 봉착하고 있다. 교섭을 통한 노조운용이 한계에 다다르고 있다는 점이다. 바로 이런 상황에서 <금속노조>는 골간조직인 지역지회의 상과 내용을 뿌리부터 새로이 고민할 필요가 있다.

지역지회의 상과 내용에 대한 근본적 고민이란 <금속노조>는 현재 기업지부를 제외하면 사실상 중소기업 지회조직 중심으로 구성되어 있다는 사실에서 착안한다. 기업지부의 지역지부로 전환을 주문하기 보다는 지역지부들이 먼저 기존 중소기업 지회들을 해소하면서 지역지회(local union)로 재편하는 시도를 해 볼 필요가 있다.

노동법 개정으로 전임자 임금지급이 금지되었지만 50인 미만 영세사업장 조직의 경우 전임자 임금지급이 합법화 된 이유는 노조의 요구 때문만이 아니라 기업별 노조체계를 존속하려는 정부와 자본의 의도가 컸기 때문일 것이다. 그러나 기업별 노조체계가 자리 잡고 있는 한 산

별노조의 영향력은 상대적으로 약화될 수밖에 없다는 사실을 망각하지 말아야 한다. 바로 이런 맥락에서 중소기업 지회조직에 대한 재편방안을 모색할 필요가 있다.

하나의 방법으로 제안할 수 있는 것은 중소기업 지회조직들을 통합하여 연합지회를 구성하는 방안이다.³⁾ 게다가 산별노조의 조직원리 상 지역지부의 역할 증대가 불가피하다고 한다면, 중소기업 지회조직을 통합하여 연합지회로 구성하는 방안은 단기적 처방의 성격뿐만 아니라 연합지회의 일상 활동이 지역 활동으로 전화하면서 확산될 수밖에 없는 구조적 통로가 마련될 수 있기에 의미가 있다.

현재 <금속노조>에 산재하고 있는 미약한 지역지회를 모델로 할 것이 아니라 '1지역 1지회'라는 상을 만들어 낼 수 있을 때 기업별 노조체계라는 구조에서 벗어 날 수가 있다. 바로 이런 측면에서 보면 중소기업 지회의 연합은 기업별 노조의 산별노조로의 장기적 이행이라는 성격에도 부합한다고 보인다.

중소기업 지회조직을 중심으로 지역조직의 재편은 <금속노조>가 지닌 구조적 취약점인 임금보상, 근로조건, 기업복지 등에서 나타나는 격차문제를 해소하는 방향성과 일치할 수 있다. 현재 <금속노조>의 조직내부에서 시간이 갈수록 심화되고 있는 기업 규모 간 격차라는 구조적 문제를 해결하는 방식으로 중소기업 지회조직의 통합을 고려해야 한다. 바로 이런 통합과정은 궁극적으로 <금속노조>가 갖추어야 할 표준협약의 구성문제와 밀접하게 관련될 수밖에 없다.

물론 노조조직의 이러한 자발적인 노력만은 기업간 격차문제를 해결하기는 역부족일 수 있고, 오히려 법, 제도적인 노동정책을 통한

3) 연합지회 구성은 미국자동차노조(UAW)와 캐나다자동차노조(CAW)와 같은 조직에서 노조조직의 효율성 제고를 위한 방식으로 채택하고 있다.

보완대책의 마련이 필수 불가결하긴 하지만, 노조가 할 수 있는 단협의 통일이라는 과정을 통해 임금과 근로조건의 평준화, 표준화할 수 있는 계기의 마련이라는 점은 의미가 있다. 결론적으로 말해 전체 노동자를 대변하는 노조의 주장이 사회적 설득력을 가질 수 있는 계기를 확보할 수 있게 된다는 것이다.

4. 결론

<금속노조>에서도 이미 지역지회는 존재한다. 지역금속이라는 이름으로 조직된 단위 조직들이 바로 그것이다. 하지만 기존의 지역금속 지회들에서 노조활동이란 사실상 사업장 단위인 분회단위의 교섭활동이 주를 이루고 있을 뿐이다. 기존의 지역지회는 영세사업장 분회들을 모아두는 역할을 하고는 있지만, 지역공동사업이라는 구체적 실천을 하는 주체로 세우기에는 역부족인 상태이다. 기존 지역지회들의 활동 역시 사업장 단위의 노조활동에 익숙한 기업별 노조의 관행에서 벗어나지 못하는 구조적인 악순환에 동시에 빠져 있는 셈이다. 이런 상황을 극복하기 위해선 우선 <금속노조>는 지역지회에 역할과 임무를 새롭게 제시할 수 있는 논의를 벌여야 한다.

<금속노조> 지역지부들에서 다양하게 시도하고 있는 지역(공단)조직화 사업과 기존 지역지회와의 관계부터 새로이 설정하는 것이 필요하다. 즉, 개별 가입으로 조직된 노동자들을 기존 지역지회로 담아두는 방식과 처음부터 분리하는 방안도 고려해 볼 수가 있다.

물론 두 가지의 경우의 수는 상호 배타적인 선택이 아니라 필요와 현실적 조건에 따라 지역마다 다양하게 나타날 수 있다. 하지만 도심

에 위치한 아파트형 공장이나 소규모 공단의 경우 해당 지역의 명칭을 붙인 독자적인 지역지회를 상정해 볼 필요는 있다. 왜냐하면, 노조조직이 해당 지역 명칭을 걸게 되면 지역공동사업에 대한 고민은 필연적으로 나올 수밖에 없기 때문이다. 지역교섭의 실현가능성을 염두에 두면 조직 범위를 축소하여 출발하면서 서서히 확대해 나가는 전술도 필요하다. 만약 이것이 가능하다면 해당 공단의 조직화의 형식적 주체는 지역지회이겠지만, 지역지부가 조직화 사업의 실질적 주체로 활동하는 것을 전제해야 사업집행은 가능할 것이다.

현재 시점에서 지역공동사업의 주요 내용은 근기법 수준의 법률보호를 위한 선전과 홍보가 주를 이룰 수밖에 없다고 보인다. 하지만 이 사업의 과정에서 노조조직이 필요하다는 동질적인 의식 혹은 공감대 형성을 핵심 목적으로 해야 한다. 비록 지금 당장 조합원이 되더라도 큰 변화를 일으키지는 못하겠지만, 조그마한 노력이 모여야 결실을 맺게 될 것이라는 현실인식이라도 넓힐 수 있는 기회를 만들려면 지역지부가 해당 지역의 개별 조합원들에 대한 특별 관리 프로그램을 고민해야 한다. 이들을 대상으로 한 조합원 교육프로그램의 개발, 교육기회의 집중, 고충과 애로 처리를 위한 상시적인 통로 개설 등이 필요하다. 사업장 단위에서 안정적으로 해왔던 조합원 관리 문제를 사업장 밖에서 할 수 있는 모형을 이제는 고민해야 한다.

<금속노조>에서 교섭의 한계는 조직화로 풀어야 한다는 주장은 결코 낯선 말이 아니다. 초창기 <금속노조> 시절 대기업 노조들의 산별 전환이 되면 <금속노조>의 사회적 주변화는 막을 수 있다는 주장이 바로 그것이다. 하지만 대기업노조들의 산별전환이 조직화의 완성이 결코 아니라는 역설적 사실을 현재 시점에서 분명하게 확인하면서 오히려 기존 방식의 조직화가 아닌 새로운 조직화라는 모형이 만들어져야

한다는 사실은 분명해지고 있다. 그래야 <금속노조>의 활로 역시 찾을 수 있을 것이다.

이런 현실에서 <금속노조>는 지역지부를 중심으로 각종의 전략조직화 사업을 전면적으로 배치하는 분위기가 만들어 지고 있다. 즉, <금속노조> 조직화 사업은 기업중심의 조직화가 아니라 지역중심의 조직화로 이제는 무게 중심을 바꾸면서 제대로 된 산별노조로 나아가야 하는 시기에 이르렀다. 그 시기는 바로 지금이다.

참고문헌

금속노조 노동연구원, 2011, 『금속노조 비정규 노동자 조직화 전략에 대한 진단과 대안 연구』

금속노조 정책연구원, 2010, 『금속노조 조직발전과 혁신방안 연구』 .

이종래, 2013, 「노동조합 조직발전의 방향모색: 금속노조의 경우」, 임영일 외, 『한국의 신자유주의와 노동체제』

한국비정규노동센터·전국금속노조, 2012, 『금속산업 미조직·비정규 노동자의 조직화를 위한 금속노조의 과제』

홍석범, 2013, 「정체된 노동조합 조직률, 조직화에서 답을 찾자」, 『금속연구원 이슈페이퍼』, 2013.6

금속노조의 재건과 조직화

박준도 | 노동자운동연구소 기획실장

1. 위기에 대한 ‘노조다운’ 해법, 조직화

민주노조운동이 바닥을 모를 만큼 추락하고 있다. 노동조합운동의 혁신은 지체되고 있고, 정부와 자본의 신자유주의 공세 속에서 짙은 패배감과 함께 조직를마저 하락하고 있다. 앞친 데 덮친 격이라고 이른바 ‘통합진보당 사태’을 겪으며, 그 내파가 노동조합으로까지 미치고 있다. 진보정당운동은 세포분열을 거듭해왔고, 정치주도권을 둘러싼 다툼이 이제는 노조 내부로 직접적인 영향을 미치고 있다. 노동조합 대표자 선출을 둘러싸고 혹은 조직편제를 둘러싸고, 언제 폭발할지 모르는 뇌관처럼 정파갈등이 노조운동 곳곳에 잠복해 있다.

이런 문제들은 민주노조운동이 ‘노동자의 계급대표성에 기반을 두어, 더 많은 노동자와 함께 노동자대중의 힘으로 사회변화를 추동한다.’는 정공법을 뒤로 한 채, ‘정치정당운동의 실용적인 활용과 여기에 의존한 법제도 개선 투쟁, 그리고 그 성과에 기초한 민주노조운동의 위기 극복’이라는 우회적인 방법을 선호한 것에서 비롯한 것이기도 하다.

노동조합운동이라는 대중적 기반이 취약하면, 정치정당운동은 우경화되거나 대중과 분리된 채 정치적 주도권을 다투는 자기파괴과정을 겪는데, 도리어 노동조합이 그런 정치정당운동에 의존해서 자신의 문제를 해결하려 했던 것이다.

이제까지 민주노조는 어용노조와 변별되는, ‘민주주의’와 ‘노동해방’, ‘평등세상’을 앞세우는 ‘운동’으로서 자신의 이념적 지향을 가지고 있었다. 민주노조를 만드는 것은 그 자체로 노조운동의 계급적 대표성(/민주노조운동의 정신 : 자주성, 연대성, 투쟁성, 계급성, 변혁지향성)을 만들기 위한 ‘운동’이면서 동시에 더 많은 노동자와 함께, 노동자의 보편적 요구를 쟁취하려는 ‘운동’이었다. 이러한 이념적 지향과 운동이 있었기에 <한국노총>과 대별되는 제2노총, <전노협>·<민주노총>의 건설 - 새로운 노조운동이 가능하기도 했다. 민주노조운동에게서 ‘조직화’의 본령은 이를 가리킨다.

조직화는 조합원 수의 증가만도 아니며, 양적 증가를 목표로 한다고 해서 달성할 수 있는 것도 아니다. 조직화사업은 노동조합운동의 새로운 표상을 필요로 하고, 동시에 노동조합운동 주체의 혁신과 재구성, 확대를 전제하기 때문이다.

노동조합 조직화를 조합원 확대 수준으로 협소하게 이해하지 않는다면, 수세적 국면에서 조직화사업은 그 자체로 노동조합운동의 새로운 노선이 될 수 있다. 왜냐하면 그것은 노동조합의 계급대표성을 제고하겠다는 선언이자, 노동조합의 새로운 운동 주체를 형성하겠다는, 노동자 대중의 힘에 기초해 사회변화를 이끌어 내겠다는, 대중운동노선으로서의 정치적 선언이 될 것이기 때문이다.

민주노조운동의 위기, 산별노조운동의 위기에 대한 해법으로서 조직화는 이 문제에 접근하는 가장 ‘노조다운’ 해법 중 하나이다.

2. 사내하청 조직화전략의 제약과 한계

“우리는 임시·비정규·여성·이주노동자 등 미조직 노동자의 조직화를 위해 노력하며, 차별철폐 투쟁을 통해 금속노조의 강화 확대를 위해 투쟁한다.”

… <금속노조> 강령 중에서

한계에 다다른 사내하청 조직화 전략

<금속노조>는 기업별노조를 어떻게 산별노조로 전환할 것인가가 핵심 과제였다. 조합원 확대가 곧 산별노조 건설일 수밖에 없었던 건설노조 산업연맹과 비교하면, 산별노조의 건설양상은 사뭇 달랐다. <금속노조>에게서 산별노조 건설은 ‘조직된 노동자의 요구와 투쟁을 초기업적으로 재구성’하는 것이었고, <금속노조>는 여기에 역량을 집중했다. 공단노동자를 조직하고, 단체협약 효력범위를 확대하는 것은 <금속노조>에게 상대적으로 다음 일이었다.

하지만 산별전환 과정이라 해도 <금속노조>가 조직화 대책을 세우지 않을 수는 없었는데, 사업장 내 사내하청 노동자가 늘어나고 있었기 때문이다. IMF를 지나면서 정리해고를 작간접적으로 겪은 조합원들은 ‘경영위기에 빠지면 기존 직원들의 고용보장을 위해서라도 사내하청을 활용할 수밖에 없다.’는 사업주들의 주장에 동요했고, 그 사이 사내하도급·과건노동이 부지불식간에 늘어난 것이다.

조합원들은 점점 수동적이 되어갔다. 열악한 지위를 개선하려 했던 사내하청 노동자들의 자기 조직화를 정규직 노동자들은 적극적으로 옹호하지 못했다. 2001년 캐리어 사내하청 투쟁이나 2003~4년 현대차

사내하청 투쟁에서는 갈등이 깊어지기도 했다.

이런 상황을 타개하기 위해 <금속노조>·<금속연맹>은 2003년부터 사내하청 조직화전략을 본격적으로 모색한다. <금속노조>는 2004년 ‘불법파견 정규직화’를 내걸었고, 2006년에는 조직편제방안으로 ‘1사 1조직’ 방침을 확정했다.

하지만 사내하청조직화는 이내 난관에 부딪혔다. 기아자동차, 현대 하이스코 등에서 사내하청 조직화가 일정하게 궤도에 오르지만, 그 이상으로 확대되지는 못했다. 사업장 내 정규직비정규직 갈등은 좀처럼 극복되지 못했다. ‘1사 1조직’ 규약개정마저도 실패를 거듭했다.

사내하청 조직화 전략의 제약

계급대표성이 훼손당한 <금속노조>·<금속연맹>으로서는 이에 대한 대책을 세우는 것은 당연한 일이었다. 하지만 사내하청 조직화는 <금속노조>가 새로운 산별노조운동의 전망과 궤를 같이 하는 조직화전략으로 보기에는 어려운 점이 많았다.

사내하청 조직화는 그 범위를 아무리 넓혀도 하나의 사업장 수준, 그것도 정규직 조합원이 있는 사업장에 제한되어 있었다. 산별조직화로서, 조직 확장적인 운동으로 나아가기에는 애초에 제약이 있었던 것이다.¹⁾ 그래서 이 사업의 성공여부는 <금속노조>나 지역지부가 아니라,

1) 고용형태를 특화한 연대, 즉 사내하청 노동자의 전국적인 공동투쟁과 외연의 확대를 고려해 볼 수는 있겠으나 현실적으로 사내하청 노동자에게는 해당 사업장, 해당 공장에서 정규직과의 연대가 더 관건이다. 그리고 사내하청 노동자의 핵심 요구인 정규직화 요구(혹은 원청 사용자성 쟁취 투쟁)는 사업장 사업주를 상대로 하는, 사업장을 경계로 하는 요구이기 하다. 고용형태를 특화한 연대와 그에 따른 조직적 발전전망이 좀처럼 쉽지 않은 것은 이 때문이다.

완성차 기업지부 혹은 대기업 지회의 의지와 집행력에 따라 좌우된다. 이런 제약은 동시에 해당 지부와 지회 정규직 조합원의 연대가 사내하청 조직화의 성공 여부를 결정하는데 상수로 작동하도록 하였다.²⁾

그리고 사내하청 조직화의 기폭제라 할 수 있는 ‘불법과건 정규직화’ 의제는 사내하청 운동을 ‘법리다툼’에 상당히 의존하게 하였다.³⁾ ‘불법과건인가? 진성도급인가?’에 대한 재판부의 판단은 투쟁방식뿐만 아니라 정규직화의 범위, 심지어는 단결의 대상(1사1조직 범위)까지도 영향을 미쳤다. 주체의 상태, 투쟁의 전망에 따른 조직화 전술이 아니라 법리적 판단에 영향을 받는 조직화 전술이었던 것이다. 이런 상황은 정규직 노동자뿐만 아니라 사내하청 노동자도 이 운동을 관망하게 한다.

또한 ‘1사 1조직’ 조직 편제방침은 사업장단위 노조운동의 제약을 뛰어넘으려는 방침이라기보다는 한계를 인정하는 방침이기도 했다. 상황이 이렇다 보니 결과적으로 사내하청 조직화는 완성차 기업지부 혹은 대기업 지회의 교섭력을 보완하고 투쟁의 정당성을 확보하는 범위

2) 직종이나 업종 혹은 지역수준에서의 조직화 사업은 정규직과의 연대가 아니라 미조직 노동자의 동참이나 지지 여부가 투쟁의 성공여부를 가른다. 화물연대나 덤프 연대, 건설노동자, 학교비정규직 등의 조직화 및 투쟁 사례가 전형적이다.

하지만 대다수 사내하청 투쟁은 정규직 조합원의 연대 여부가 관건이었다.(물론 현대하이스코 사내하청 투쟁처럼 예외적인 경우도 있다.) 정규직 조합원의 수동성을 감안하면 이는 반대로 사내하청 투쟁은 정규직비정규직 갈등을 많이 수반하는 투쟁이라는 의미이기도 하다. 비정규직 운동 전반을 정규직비정규직 연대와 갈등이 아닌 조직화사업이라는 시각에서 평가해보자는 제안으로는 「서평 : 조돈문, 『비정규직 주체형성과 전략적 선택』, 『사라져 버린 사용자 책임』」(박준도, 2013b)을 참조하라.

3) ‘노사관계의 사법화’라는 맥락에서 사내하청운동을 평가하는 다른 글로는 금속노조 노동연구원에서 발간한 『금속노조 비정규 노동자 조직화 전략에 대한 진단과 대안 연구』(이상호 외, 2011)을 참조하라.

에서 기능하고 만다.⁴⁾ 기업지부지회 정규직 조합원의 수동성은 좀처럼 극복되지 않았다.

투쟁을 통한 계급대표성의 회복, 노동조합 활동가의 혁신과 확대라는 점에서 보면 사내하청 조직화도 분명히 의미가 있다. 더구나 기업 지부, 대기업지회 조합원이 고령이고 곧 은퇴할 세대임을 감안하면, 사내하청 조직화를 통해 해당 지부지회의 운동주체를 새롭게 형성하려는 것은 중요한 일이기도 하다.

하지만 앞서 검토한 것처럼 조직 확장성, 연대지향성, 요구와 운동 목표의 적합성, <금속노조>의 주도성 등의 시각에서 사내하청 조직화 사업을 되돌아보면, 제약과 한계가 많은 사업이기도하다. 사내하청 조직화에 한정될 것이 아니라, 산별노조로서 자신의 전망을 가지려는 차원에서 <금속노조>가 조직화사업 전체를 새롭게 기획할 필요가 있다. 사내하청 조직화 사업은 그 아래에서 재구성되어야 한다.

3. 산별노조 ‘운동’으로서 조직화 사업

사라진 산별전환 동인

<금속노조>가 조직형태 변경을 통해 산별노조를 만들려 할 수 있었던 것은 1980~90년대 건설된 민주노조의 강력한 전투성과 <전노협>이

4) 새로 조직된 노동조합에서 사내하청 조직화는 전혀 다른 양상을 띤다. 조직 확장적이고 연대 지향적으로 작동하기 때문이다. 이와 관련된 사례로는 함께 실려 있는 「금속노조 경주지부, 거침없이 중단 없이... 지역지부의 조직화 투쟁」을 참조하라.

리는 전국적 조직을 만들어 보려 했던 연대성에서 기인한다. 활발한 지역연대투쟁과 중앙교섭·지부집단교섭의 성공적인 안착을 통해 산별노조운동을 해나갈 수 있을 것이라 생각했던 것이다.

하지만 중앙교섭·지부집단교섭에 대한 사업주들의 저항은 컸고, 대기업은 더 그랬다. 특히 IMF이후 기업인수합병과 분할매각에 따라 새로 최고경영자가 된 사업주들은 <금속노조>에 더 적대적이었다. 이들은 집중화된 산별교섭을 원치 않았고, 노사관계를 기업내부화하려 했다(조효래, 2010). 현장노사관계 지형이 크게 바뀌기 시작했고, 기업별노조의 현장장악력은 위태로워졌다.⁵⁾

또한 사업주들은 위주 하청 및 수직 계열화, 공장이전(해외 및 지방공단), 법인 및 계열사 분리, 물량 다각화 등 경기변동에 대응하는 방안들을 다양하게 모색했다. 이런 방법들은 노동조합의 교섭력을 분권화시키는 것이기도 했고, 특히 공장이전은 기업단위 노동조합(지회)의 존립 조건을 뒤흔드는 것이기도 했다.

제별들은 생산자서비스업(금융, 기술, 사업서비스업 등), 판매서비스업, 물류산업 등 업종전문화를 통해 이윤이 집중되는 구조를 바꾸고 여기에 자본 투자를 집중했다. 업종고도화, 공단구조고도화로 알려진 이런 흐름은 생산기지를 재배치시켰고, 공단의 위상과 성격을 바꾸어 놓았다⁶⁾. 제조업의 지역적 기반은 크게 바뀌었고, <금속노조>의 지역

5) 가장 커다란 지역지부인 <금속노조 경남지부>가 산별전환 초기부터 이 난관을 겪는다. IMF 이후 경남지역의 많은 사업장에서 기업소유자 및 최고경영자가 바뀌고 회사이름도 바뀌었다. 한국중공업이 민영화되어 두산중공업으로, 통일중공업이 부도처리되어 삼영에 인수되었다가 S&T중공업으로 바뀌었다. 새로 등장한 최고경영진은 현장지배력을 강화하려 하였고, 기존 노사관계를 새로운 그룹문화에 적합하게 재편하려 했다. 이 과정에서 단체협약후퇴, 징계, 파업, 위장폐업·직장폐쇄, 손배가압류 등 노조탄압의 전형적인 프로그램들이 작동된다. 이 프로그램들은 같은 지역의 대기업인 효성, 대림자동차로까지 확산된다(조효래, 2010).

적 기반도 흔들렸다.⁷⁾

<금속노조> 지역지부 운동 전망이 점점 불투명해지는 가운데 2008년에는 완성차지부의 중앙교섭 참여마저도 흐지부지된다. 기업지부의 조합원들과 간부들은 중앙교섭 참여가 더 유리할 것이라는 <금속노조> 활동가들의 말을 신뢰하지 않았다. 대공장 지부지회 조합원들은 여전히 수동적이었고, 2009년에는 기업지부의 지역지부 편제도 유보된다.

이후 <금속노조>에 대한 사업주들의 탄압은 더 가혹했다. 2008년 이후 포항지부(진방스틸, DKC 등), 2009년 쌍차지부, 2010년 경주지부(발레오 만도 등), 광전지부(금타 등), 2011년 충남지부(유성 등), 2012년 대전충북지부(보쉬전장, 콘티넨탈 등), 경기지부(SJM 등), 만

6) 자본의 금융화와 높은 자본 이동성이 기업지방이전촉진과 공단구조고도화라는 미명아래 구로공단을 어떻게 생산자서비스업 중심의 탈생산기지로 변모시켰는지, 노동권은 어떻게 후퇴되었는지에 대해서는 「서울디지털산업단지 노동환경실태 2011~2013:임금인상요구안을 중심으로」(박준도, 2014b)을 참조하라.

한편 서울디지털산업단지 구조고도화 사업을 전국화하기 위해 이명박 정권은 2009년 12월, 4개의 시범단지(인천남동, 반월시화, 구미, 익산)를 선정하였고, 박근혜 정권은 2013년 11월, 5개의 확산단지(서울디지털, 주안-부평, 창원, 군산, 대불)를 추가로 선정하여 산업단지 구조고도화 사업을 본격화 하려 한다. 산업통상자원부는 2014년 11월까지 각 공단별 구조고도화 사업계획을 심의완료하여 집행할 예정이다.(한국산업단지공단 홈페이지 <http://www.kicox.or.kr/> 참조)

국경을 넘나드는 자본이동은 생산기지로써 국내 산업공단의 위상을 더 극적으로 변화시킨다. 국민국가 내의 제조업 위상을 아예 바꿔놓기 때문이다. 이 같은 변화는 현장장악력을 가지고 있는 거대한 기업노조마저도 일순간에 무력화시킨다. 한국지엠지부나 쌍차지부는 이미 격변을 겪은 바 있고, 현대차지부나 기아차 지부는 이 위기에 항상 노출되어 있다.

7) 동시에 이는 지역지부지역지회의 조직화 사업 역시 큰 곤경에 빠질 수 있음을 시사하는 것이기도 했다. 서울디지털산업단지 공장이전과 기업별노조의 위기, 조직화의 어려움에 대해서는 함께 실려 있는 「서울남부지역지회, 지역조직화를 향한 모색과 도전의 역사」를 참조하라.

도지부에 이르기까지 사업주들은 노조탄압의 모든 수단을 동원했을 뿐 만 아니라 체계적이기도 했다. 그리고 진성도급의 확대, 전임자 임금지급금지, 민주노조의 설립과 활동을 제약하는 복수노조제도들은 <금속노조>의 숨통을 더 조여 왔다.

앞서 이야기 한 것처럼 <금속노조>의 산별전환 동력은 민주노조운동의 강력한 전투성과 연대성이었고, 미래상은 중앙 집중화된 노조와 지역지부운동이었다. 하지만 IMF 이후 자본의 반격은 매우 거셌고, 민주노조운동의 전투성과 연대성은 소멸되어만 갔으며, 산별노조운동의 미래상은 충분히 그려지지 못했다. 2008년 이후 <금속노조>의 산별전환운동은 그렇게 잠정 중단되었다.

산별노조운동의 새 동인으로서 조직화

기업별 노조의 교섭력과 투쟁력, 연대성에 기반을 둔 산별전환운동이 난관에 봉착한 상태에서 새로운 산별노조의 동인을 얻는 유일한 방법은 조직화 사업을 공세적으로 전개하는 것이고 이를 통해 자신의 역량을 배가하는 것뿐이다. 그리고 그 힘에 기반을 두어 <금속노조>의 공동요구, 공동투쟁과 함께 새로운 산별노조의 흐름을 만들어내는 것이다.

교섭전략을 세밀화해서 중앙교섭을 성사시키려는 방안이나, 법제도 개선을 통해 산별노조운동의 제도적 안착화를 도모하는 방안으로는 산별노조운동의 미래를 열 수는 없다. 전자는 산별노조운동에 소극적인 대공장 노조의 교섭력과 투쟁력에 의존한다는 점에서, 후자는 현재 상황이 교섭을 분권화하려는 사업주들과 정치권의 의지가 주도하는 국면이라는 점에서, 양자 모두 미망에 가깝다.⁸⁾ 산별 중앙교섭이나 법제도

기반은 모두 노사 간 힘 관계가 역전되어야만 가능하고, 그것의 출발은 ‘노동자 대중의 힘을 어떻게 해야 조직된 힘으로 만들 수 있는가?’ ‘노동자 대중의 투쟁을 어떻게 성공적으로 이끌어낼 수 있는가?’에 달려 있기 때문이다. 모든 해법의 출발선은 노동자 대중의 조직화, 즉 노조로의 조직화에 있다.

집중적이면서도 의식적인 조직화 사업은 산별노조운동의 전망을 열어주는 방안임과 동시에 <금속노조>가 자본의 거센 공격에 맞서는 가장 유력한 방안이기도 하다. 사내하청 확산에 맞서는 유력한 방법이 사내하청 조직화였듯, 법인분리·물량다각화·공장이동에 맞서는 방법은 새 법인과 새 하청업체, 새로 이전한 공장에 노조를 만드는 것이다. 일정한 조직력 위에서, 자본가들의 임금 억제 의지를 꺾을 수 있는 투쟁 전술을 구사할 수 있는 상황이라면 협약의 확대를 통해 노동자 내부의 장시간저임금경쟁을 완화할 수도 있다. 이 과정은 조직력의 증가는 물론이거니와 노동조합운동에 대한 대중의 지지까지 이끌어낸다.

조직확장전략 없는 임금인상 투쟁은 ‘그들만의 세상’이라는 세간의 비난과 함께 금속노조운동이 설 땅을 협소하게 만든다. 그리고 얼마 후 이는 자본가들의 공격 대상이 된다. 하지만 조직확장전략을 전제한

8) 교섭형·관리형 산별노조가 아니라 조직화형 산별노조를 강조하는 글로는 이종래(2013)를 참조하라. 미국노총(AFL-CIO)이 실리적 노조주의(Business Unionism)에서 사회운동적 노조주의(Social Movement Unionism)로의 전환을 수용하면서 ‘조직화 노선’을 전면화하게 된 배경과 과정에 대해서는 스티븐 로페즈(2014)의 글을 참조하라. 1980년대 초반 미국노총(AFL-CIO)은 협조적 노사관계(노사공생)와 노동법 개혁을 통해 노동운동을 재활성화하려 했으나 처참하게 실패한다. 1990년대 중반 미국노총(AFL-CIO)은 SEIU의 성공적인 조직화 성과에 힘입어 대혁신을 도모한다. 신자유주의에 대한 비판적 담론을 확산시키고, 국제연대와 함께 신자유주의적 지구화에 맞서는 운동을 모색한 것이다. 그리고 미국노총(AFL-CIO)은 하나의 산별노조에서 노총 전체로, 조직화 노선을 확대한다.(스티븐 로페즈, 2014)

임금인상 투쟁은 금속노조운동의 기반을 확대한다. 사업주들은 공격할 대상을 찾는데 신중해진다.

조직확장전략이 크게 성공한다면 사업주들은 붓물 터지는 노동자들의 요구를 받아들일 수밖에 없게 되고, 노조확산을 막기에 급급해진다. 조직화 사업의 성공을 위해 찾아낸 자본의 취약점은 더 커다란 조직 확장으로 이어지고, 이는 결국 저임금에만 의존하려는 경영전략을 수정하게 한다.

지역지부의 조직화와 지역공단조직화

지난 10여 년 동안 산별전환시도를 하면서 <금속노조>는 적지 않은 자원을 노조 중앙으로 이동시켰고, <전노협> 시절 지역연대운동의 기풍을 지역지부 운영원리에 반영시켰다. 또 비정규직 운동을 매개로 미조직 사업을 노동조합의 기본 사업으로 각인시켰다. 산별노조운동의 필수요소이기도 했던 이상의 성과는 <금속노조>가 지역공단을 대상으로, 업종과 직종을 대상으로 하는 조직화 사업을 벌이는데, 매우 중요한 자원이 될 수 있다. 중앙집중화된 예산과 상근간부의 배치, 미비실과 미비특위의 운영, 지역지부의 집단교섭 역량, 그리고 기업지부와 지역지부의 지역공동위 사업이 대표적이다. 이런 자원을 출발점 삼아 <금속노조>가 조직화 사업을 본격화해야 한다.

사업장 단위의 경계를 넘나드는 조직화사업을 기획하려면 지역지부가 주관하는 조직화 사업을 크게 강화해야 한다. <금속노조> 지역지부가 주관하는 조직화 사업은, 기업지부와 지역지부의 격차를 좁힐 수 있어야 한다는 점에서 보나, 산별노조운동의 골간을 강화해야 한다는 측면에서 보나, (직서열) 외주하청 및 수직계열화, 법인 분리 등 물량

다각화에 맞서기 위한 전략을 세울 수 있다는 점에서 보나, 지부집단 교섭을 강화하고 지역노동시장에서 장시간저임금경쟁을 제어할 수 있는 연대입금정책⁹⁾을 펴야한다는 점에서 보나, 그리고 재정과 상근역량 등 자원을 재분배할 수 있는 집행역량으로 보나, 여러 가지 측면에서 강화해야 한다.¹⁰⁾¹¹⁾

그런 의미에서 몇몇 지부(혹은 지회)가 실제로 진행한, 혹은 앞으로 진행하려 하는 ‘공단조직화 사업’을 되짚어 볼 필요가 있다. 사내하

9) <금속노조>는 지역지부 집단교섭에서 정액임금인상을 기본 원칙으로 하고 있다. <금속노조>에서 집단교섭을 가장 먼저 성사한 <서울지부>가 어떻게 정액제로 임금인상을 하게 되었는지 그 과정에 대해서도 함께 실려 있는 「서울남부지역지회, 지역조직화를 향한 모색과 도전의 역사」를 참조하라.

10) 물론 지역지부의 편제가 지역노동시장이나 공단 특성보다는 조합원의 양적규모나 행정구역 특성을 더 많이 반영하고 있고, 지역지부와 지역지회 운영 및 활동이 기업별 노조 운동에 더 친화적이기 때문에 일반적으로 접근하기 어려운 면이 있다. 그리고 논리적으로만 보면 가장 크게 고려해야 할 것은 지역의 공단수준을 넘나드는 국내 산업 정책과 이를 좌우하는 재벌 및 대기업의 자본운동이기도 하다. 이는 아예 <금속노조> 수준에서 접근해야 할 문제이기도 하다.

하지만 조직화는 ‘누가 이걸 할 수 있는가?’라는 매우 현실적인 판단을 전제해야 한다. ‘어디를 대상으로’ ‘어떤 지향을 가지고’에 대한 판단도 중요하지만 결국 관건은 이를 가능하게 하는 집행역량이기 때문이다. 기업지부지회 중심의 사내하청 조직화가 역량에만 근거한 판단이라면, 재벌사 조직화는 의지에만 근거한 판단이었다. 금속노조의 지향과 집행역량을 동시에 고려해 판단해야 한다.

한편 지역지회 중심의 조직화는 현장성이라는 점에서 장점이 있지만, 지역지회 역시 기업별 노조운동의 제약에 간혀 있고 그나마 동원 가능한 자원마저 적다. 참고로 서울남부지역지회는 후자의 한계를 넘기 위해 민주노총 서울본부와 지역사회단체를 설득했다. 또 전자의 제약을 넘기 위해 ‘지역공단조직화 전략’을 입안하고 조직화 주체들과 이에 대한 합의를 모아나갔다. 역시 함께 실려 있는 「서울남부지역지회, 지역조직화를 향한 모색과 도전의 역사」를 참조하라.

11) 그런 면에서 <금속노조>의 ‘1지부 1공단 조직화’ 사업은 의미 있는 방침이긴 하다. 하지만 방침이상으로 검토할 게 없는 것이, 지역지부가 공단에서 권리보장 선전 하는 걸 독려하는데 그치거나, 지역지회 사업을 뒷받침하는 것 이상으로 나아가지 못했기 때문이다.(김정호, 2010)

청 조직화 흐름에 비해 덜 주목받았을 뿐 공단조직화로 통칭되는 이 실험에도 주목해야 할 것, 더 전진시켜야 할 요소들이 대단히 많다. 공단조직화 사업은 사내하청 조직화사업과 경험적으로도 다르고, 그만큼 창의적이며 개발적인 요소들을 많이 포함하고 있기 때문이다.

<금속노조> 자원의 대부분이 여전히 기업지부에 있고, 의식적인 조직화 사업에 대해 반신반의하는 노동조합 간부들이 많은 상태에서는 몇 군데 지역지부의 조직화 사업을 의미 있게 성공시킬 필요가 있다. 조직화의 필요성을 절감한 활동기들 중심으로 서로 개발적인 요소들을 찾아내고, 그걸 일반화시켜 조직화 성공의 가능성을 높여야 한다. 이런 성공을 바탕으로 지역지부의 조직화가, 산별노조운동의 미래를 밝히는 데, 그리고 자본의 탄압에 맞서는 데, 효과적인 무기가 될 수 있음을 보여주어야 한다. 여기에 근거해 <금속노조>가 조직확장전략을 본격적으로 구사할 수 있도록 해야 한다.

4. 공단조직화 : “자발적 조직화에서 의식적 조직화로”

최근 많이 회자되는 공단조직화는 다양한 의미를 내포하고 있다. 어떤 이들에겐 제조업 중소기업 조직화 사업을 의미하고, 어떤 이들에겐 신규 산업단지공단 조직화를 의미한다. 또 어떤 이들에겐 그 자체로 지역조직화와 동의어로 간주되기도 한다.

여기서 검토하고 있는 서울남부지역지회, 경남지부, 포항지부, 경주지부의 공단조직화는 각각의 특징과 고유한 문제의식이 있다.¹²⁾ 지역

12) <서울남부지역지회>, <경남지부>, <포항지부>, <경주지부>의 공단조직화 사례에 대해서는 이 책에 포함된 인터뷰 자료를 참조하라.

공단조직화 사례든, 지부집단 조직화 사례든, 공급사슬 조직화 사례든, 각각의 업종과 직종, 기업의 규모, 노동자의 상태에 따라 문제의식의 출발점과 조직화 경로가 달라지기 때문이다.

그럼에도 공단조직화라 불리는 이 흐름에는 다음 세 가지 공통된 특징이 있다. 첫째, 앞서 이야기 한 대로 기존의 사내하청 조직화와 주체는 물론 방식까지 상당히 다르다는 점, 둘째, 기업지부나 기업지회 중심의 조직화가 아니라 지역지부지역지회 중심의 조직화라는 점, 셋째, 특정 사업장이 아니라 특정 공단을 조직화하려 한다는 점이다. 여기서 우리가 가려내야 할 시사점이 무엇인지 조금 더 자세히 살펴보자.

지도부의 의지, 자원의 집중

공단조직화 사업에서 가장 먼저 눈 여겨 보아야 할 것은 지역지부지역지회가, 특히 임원 및 지도부가 조직화 사업에 의지를 가지고, 조직의 역량을 집중시키고 있다는 사실이다.

<경남지부>는 조직화 사업을 통해 창원에서 통영으로, 자동차업종에서 조선업종으로 <금속노조> 운동의 대상을 확대하며 자신의 영향력을 회복하고자 했다. 이를 위해 <경남지부> 7기 임원들은 창원공단을 조직할 미비부장에 더해 통영지역 조선소 노동자를 조직할 미비부장을 한명 더 두었다. 그리고 통영지역에 <노동상담소>를 설치한다. 2개의 공단을 조직하기 위한 예산은 지역공동사업비와 노조사업비에서 충당했다.

<경주지부>는 지회에 대한 조직 관리에 안주하지 않았다. 미조직 사업을 전담하는 임원과 미조직 사업을 담당하는 전임활동가를 지부 중에서는 가장 먼저, 별도로 두었다. 2004년 당시 사내하청 조직화에

실패하였지만 <경주지부>는 이를 교훈삼아 공단조직화, 자동차부품사 조직화에 나섰다. 그렇게 해서 지금 <경주지부>는 출범 초기와 비교해 양적으로 늘었을 뿐만 아니라 전혀 다른 조합원으로 구성된 지부가 되었다.

또 <경주지부>는 지역지부로서 ‘지회 전임자의 3분의 1은 무조건 지부로 파견한다.’는 원칙을 철저히 집행했다. 그래서 <경주지부>는 지회 전임자 대비 지부 전임자 비중이 어느 지부보다도 높다.(허민영, 2010)

<포항지부>는 노동조합건설로 포스코 재벌을 압박할 수만 있다면 업종과 부문, 직종을 가리지 않고 조직화 사업을 지원했다. 2006년 이후 <포스코>의 혹독한 탄압으로 조합원이 급감하는 위기를 겪었지만 <민주노총 포항지부>를 정점으로 <경북일반노조>의 조직화사업까지 지원하며 포스코 재벌에 맞서는 노조운동의 부흥을 도모하고 있다.

<남부지역지회>는 물량다각화와 공장 철수, 소사장제-불법파견 등 노동조합운동을 위협하는 모든 환경이 집중된 상황에서도 조직화 사업을 계속해왔다. 자본 철수, 노조 탄압으로, 적을 때는 한 때 수십여 명에 그칠 만큼 조합원이 급감하는 위기를 겪었지만, 그 와중에도 <남부지역지회>는 현장조직화사업을 시도했다. 그러면서 현장 활동가들은 다시 노조를 조직해 왔고, 지회 간부들은 ‘지역노조’ 실험을 확대했으며, 그렇게 활기를 되찾아 왔다. 그리고 지금은 지역연대운동의 역량을 모아 제 사회단체들과 함께 다시 한 번 조직화사업을 도모하고 있다.

정치적 고양기, 노동조합 성장기에는 노동자들의 자발성이 극대화되어 조직 확대도 자연스럽게 이뤄지지만, 정치적 수세기, 노동조합 쇠퇴기에는 그렇지 않다. 따라서 수세기에는 조직화사업을 ‘목적의식적’

으로 해야 하고, 그렇게 해야 조직화가 가능하기도 하다.

의식적인 조직화 사업을 하려면, <금속노조>와 지역지부의 자원과 역량을 조직화사업에 집중해야 한다. 하지만 노동조합 구성원의 상당수가 기업별 노조의 운영 및 활동 방식에 익숙해 있는데다 내가 속한 사업장이 아닌 다른 사업장을 의식적으로 조직하기 위해 자원을 재조정해내는 것은 쉬운 일이 아니다. 저절로 되지 않기 때문에 이를 해내려면 무엇보다도 지도부와 활동가들의 집단적 의지가 중요하다. 그런 집단적 의지가 있어야 노조 사업의 기초와 방향이 조직화사업 중심으로 진행될 수 있다.

두 번째로 지도부와 임원, 활동가들의 집단적 의지는 미조직 사업의 시작을 위해서만 필요한 것이 아니다. 미조직 사업으로 지부사업의 중심축을 옮기는 최초의 전환에도 ‘결단’이 필요하지만, 제조업 노동자를 실제로 새로 가입시키려는 과정에서(과거와 조직형태나 가입범위, 가입방식이 다른 무언가를 구상한다면 ‘결단’의 중요성은 더 말할 것도 없다), 반노조 전횡을 일삼는 사업주를 만나 전면전을 각오할 수밖에 없는 투쟁을 지부 전체가 결의해야 할 때에도, ‘결단’이 필요하기 때문이다.

세 번째로 미조직 사업에서 지도부의 의지가 중요한 건 노조의 기본사업이 조직확장적으로 재구성되어야 하기 때문이기도 하다. 그렇지 못하면 미조직사업은 성과를 맺을 수 없다.

조합원들의 이해를 배타적으로 반영하는 조직이 조직화에 성공할 리 만무하다. 노조의 임금인상 투쟁이 임금격차 확대로만 끝난다면 <금속노조>는 공단노동자로부터 신뢰받을 수 없다. 임단투가 임금격차를 줄일 수 있는 연대임금기조 아래 진행되어야 한다. 조직노동자의 투쟁에 미조직 노동자가 공감할 수 있어야 하고, 나아가 조직노동자와

미조직노동자가 공동의 요구를 가지고 함께 투쟁할 수 있어야 조합원이 확대될 수 있다. 이는 금속노조운동의 전면적인 혁신을 필요로 한다. 그래서 또한 지도부의 의지가 중요하다.

〈경남지부 성동조선해양지회〉 대규모 조직화의 성공이 시사하듯 “의지를 가지고 물리적인 자원을 투입하면 그 결실은 본다.”

‘전략이 있는 조직화

노동조합 위기상황에서의 조직화이기 때문에 자연발생적인 상담, 개별 현장 조직화 방식으로는 성공하기가 좀처럼 쉽지 않다. 더구나, 20여 년 전 〈전국노동조합협의회〉, 〈연대를위한대기업노조회의〉 등 제조업 노동운동의 폭발적인 성장을 경험했던 공장주들과 지배세력들은, 이 운동을 파괴하고 적정 수준에서 관리하는 노하우를 수십여 년 간에 걸쳐 개발해 놓았다. 따라서 기존과 같은 방법, 동일한 패턴으로는 제조업에서 노동조합을 조직하기가 매우 어렵다. 더구나 지금은 사업장 단위 복수노조를 허용한다는 미명아래 창구단일화의 ‘절차’를 만들어 놓아, ‘그 기간’ 동안 단체행동권과 교섭권을 무력화시키고 자주적 단결권마저 사용주가 흔들어 놓을 수 있도록 노조법이 후퇴된 상태다. 이런 상황을 타파하고 노동조합 건설을 성공하기 위해서는 전략이 필요하고, 구체적인 조직화 방침이 필요하다.

〈경주지부〉는 현대차 울산공장의 배후지로 조성된 외동공단 내 자동차 부품사 조직화를 위해 주요 사업장과 공단 노동시장 특성을 철저히 분석했다. 〈경주지부〉는 자동차 완성사를 정점으로 하는 부품사의 수직 계열화가 조직화의 연쇄효과로도 이어질 것임을 직감했다. 타이트한 납기일정 - 적기생산은 정도의 차이만 있지, 강력한 노조운동 앞에

서는 드러날 수밖에 없는 모든 부품사들의 공통 약점이었기 때문이다. 첫 단추가 어렵지, <경주지부>는 핵심사업장에서의 노동조합 건설이 ‘한 번만 성공하면’ 공단 내 다른 자동차 부품사들로 조직화의 기운이 확산될 것이라 확신했다.

또 주5일제 실시에 따른 임금삭감, 사내하도급 확대에 따른 고용불안, 어용노조(혹은 관리자)의 노사협조적 행태에 대한 불만이 부품사 노동자에게서 공분을 살 것임을 알았다.¹³⁾

<서울남부지역지회>는 1990년대 중반 이후 ‘지역노조’ 실험을 본격화 한다. <현장사업부>-<남부분회> 활동을 통해 ‘조합원에 의한 조합원 조직화’라는 방향과 근기법 준수 활동을 매개로 ‘지역투쟁을 통한 조직화’라는 지역공단조직화의 기초를 마련한다.

2000년대 초반 공장이전이 급격히 늘어나고 공단의 업종고도화가 진행되면서 사업장단위 조직화는 한계에 부딪혔다. 하지만 <서울남부지역지회>는 이를 반면교사삼아 <민주노총> 2기 전략조직화사업을 계기로 지역-공단조직화 사업을 구체화하고 정형화한다. 전자산업40대여성노동자의 집단교섭집단투쟁, 집단조직화를 목표로 전개한 이 실험에서, <서울남부지역 노동자 권리 찾기 사업단>(이하 <서울남부사업단>)은 3가지를 지역공단조직화 사업의 모델로 정형화했다. 첫째, 지역현

13) 결과론적일지 모르지만 경주에서 조직 확대의 기폭제가 된 사업장은 모두 노조민주화가 핵심 쟁점이었다. <경주지부>조직 확대의 신호탄 역할을 한 <오리엔스지회>, 외동공단을 넘어 구어공단으로, 1차 밴더(vender)에서 2차 밴더로 조직화 확대의 계기가 된 <다스지회>, 발레오만도 직장폐쇄 투쟁에서의 패배이후 경주노동운동의 기운을 반전시킨 <인지컨트롤스지회>, 복수노조시대 조직화노선이 유일한 대안임을 일깨워준 <엠에스오토텍 지회> 등이 그랬다. 이는 반대로 보면 자본가들이 결코 양보할 수 없는, 노동조합 확대의 전환점이 될 수 있는 사업장(현장)은 어용노조에 의해 통제되고 관리되고 있음을 시사한다. 복수노조시대 <금속노조>의 조직화 사업은 ‘어용노조 민주화’라는 조직화 전술을 진지하게 사고해야 한다.

장의 작은 요구와 실천에서 핵심요구와 실천으로 - 즉, 사업장 의제가 아니라 지역 공단 의제를 통한 지역조직화, 둘째, 근기법준수를 매개하는 지역협약공단협약, 셋째, 최저임금 투쟁을 재구성한 조직노동자와 미조직노동자의 공동투쟁이다.¹⁴⁾

<경남지부>는 1980~90년대 제조업 노동운동의 핵심 축이자, 지금 경남에서 업종구성으로도 다수인 조선소 노동자를 조직하기 위해 지역노동시장을 면밀히 탐색한다. 그렇게 해서 조선소 사내하청 노동자들이 노동조합에 더 소극적이라는 사실을 확인한 뒤로는, 중소조선소 노동자에 초점을 맞춰 조직화 전략을 세운다. <경남지부>는 지역노동시장의 직업적 동일성을 염두에 둔 지역조직화 전략을 구상하고 있다.

이와 동시에 <경남지부>는 상담소의 역할, 상담의 방식을 바꿨다. 고충해결기관으로서의 상담센터에서 권리쟁취학교로 상담소 위상을 바꾼 것이다. 상담 방식도 ‘법의 공정성(?)’보다는 ‘노조의 힘, 투쟁의 힘’을 더 믿도록 했다. 그렇게 해서 지금 통영의 <노동상담소>는 지역조직화를 위한 ‘현장주체 육성’의 역할도 부여받고 있다. 이런 방식의 상담 사업은 기존 상담사업의 한계를 뛰어넘는 것임과 동시에 현장주체가 부족한 <경남지부>의 제약도 극복하는 방안이었다.

포항지역노동운동의 조직화전략은 1988년으로 거슬러 올라간다. 1987년 노동자대투쟁 당시 <포스코>에서도 노조건설 흐름이 있었지만 실패했다. 하지만 1988년 <포스코> 내 협력업체 3사의 노동자들이 ‘협력업체 공동노조’를 만들어 접거농성 투쟁에 들어갔고, 그렇게 해서 노동조합을 인정받았다. <포스코>의 무노조 정책은 여기에서 무

14) 서울남부전략조직화 사업을 평가하면서 몇 가지 모델로 정형화된 지역공단조직화 사업에 대해서는 <서울남부지역노동자권리찾기단>이 평가한 「민주노총 서울남부 지역 전략조직화 사업 평가서」(노동자의미래, 2013)를 참조하라.

너졌다.

1989년 <포항건설노조>는 <포스코>를 상대로 ‘8시간 노동제 쟁취, 노동조합 인정’을 요구하며 <포스코>의 3문을 봉쇄하는 투쟁을 했다. 전문건설업체들은 집단고섭에 응할 수밖에 없었고, 지역단체협약이 맺어진다. 1991년 단체협약을 맺을 때 <포항건설노조>는 지역적 구속력을 명문화했고, 2001년에는 법이 명문화한 지역적 구속력을 실제로 확보하려고 ‘하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자의 3분의 2’를 거의 노조로 조직하기도 했다.¹⁵⁾

2003년에 <화물연대 포항지부>는 <포스코> 뿐만 아니라 연관 철강업체까지 봉쇄했다. 그렇게 해서 노동법 상 노동자로도 인정받지 못했던 화물노동자는 <포스코>와 운송업체를 상대로 운송료 인상, <화물연대> 인정 등의 합의를 이끌어낸다.

<포스코>가 한 발짝 물러설 수밖에 없었던, 포항지역노동운동의 거센 도전은 모두 <포스코>의 ‘외곽’에서 벌어졌다. 하지만 포항지역 노동운동 주체들은 이것이야말로 <포스코> 재벌을 상대로 하는 효과적인 투쟁이며, 유의미한 조직화 전략이라 확신한다. ‘포스코 연관사업장의 연쇄조직화’, ‘업종과 직종을 넘나드는 공단조직화’. 이것이 포항 지역노동운동의 조직화 전략이다.

노동자 주체화를 통한 조직화

15) 조금 못 미쳤는데 당시 일부 건설업체가 이를 무산시킬 목적으로 업무에 비조합원을 갑자기 많이 투입시켰기 때문이라고 한다.(한국비정규노동센터 현장리포터팀, 2002) ‘노조법상 규정’된 지역협약을 실제로 맺으려 했던 사례로는 <포항건설노조>가 가장 근접했던 것으로 보인다.

사실 조직화는 ‘주체 형성’을 지향하는 운동, 그런 ‘운동’을 지향하는 노동조합에서나 성공할 수 있다. 조직화란 노동자의 자기 조직화이고, 노동자의 자기 조직화란, 노동자 개개인의 역능이 노동조합이라는 조직된 힘으로 전화되는 것을 의미한다. 노동자들은 노동조합으로의 조직된 힘에 기반을 두어 집단적 임금인상을 이뤄낸다. 그리고 그 조직된 힘으로 함께 고용을 방어하고, 노동강도를 강화하고 임금을 억제시키려는 사업주들의 반동적 행태를 막아낸다. 또한 공동의 요구, 공동의 투쟁을 통해 지역별로, 산업별로 임금인상을 이뤄내고, 노조탄압, 현장탄압을 막아낸다. 더 나아가 노동조합이라는 단결된 힘이 결국 자신의 힘의 원천이라는 사실을 깨닫고, 노동조합을 사수하는 투쟁뿐만이 아니라 조직 확장적인 노동조합활동을 지향한다. 다른 사회운동과 이념적으로 교통할 수 있는 노동조합운동을 지향한다. 이 중 어느 하나도 노동자가 노동조합운동 주체로 거듭나지 못한다면 해낼 수 있는 게 없다. ‘운동’하는 노조로서 조직화 사업과 노동조합운동 혁신이라는 두 가지 과제를 동시에 진척시켜야 할 때, 노동자의 주체화 과정은 필수적이다.

그렇기 때문에 여기에서 검토된 공단조직화 사례들은 하나같이 노동자의 주체화를 강조한다. <포항지부>는 ‘자발적으로 찾아오는 주체라 할지라도, 같이 이야기하고, 같이 고민하고, 의식도 성장시키고 해서, 자신들이 스스로 싸움을 하게 만들어낸’다. <경주지부>는 ‘사업장 교섭위원들의 역량을 키워 ... 스스로 해결해 나갈 수 있도록 지원을 하고... 두 발로 설 수 있도록 한’다. <경남지부>는 ‘설령 자신이 해결하지 못하더라도... 노동자들이 직접 부딪치는 것 ... 일인시위라도 해본 사람들이 연락이 된다.’며, 나중에 후일을 도모할 사람이 이들에게 지금 ‘노조를 만드는 게 아니라, 노조를 만들 사람을 모아가는 과정이 중요’하다고 강조한다. <서울남부지역지회>는 ‘의제의 선정, 알리

는 것 못지않게 중요한 것이 변화를 향한 현장 노동자의 움직임, 지역 노동자의 움직임'이며 지역조직화사업은 결코 캠페인 사업이 아님을 재차 강조한다. 그리고 '지역조직화는 ... 노동자의 정치의식이 커져야 가능'하며, 미조직 사업이 지역연대투쟁·정치투쟁과 밀접하게 결합되어있어야 함을 강조한다.

새로운 노동자의 주체화

공단조직화 사업은 노동자의 '주체화'일 뿐만 아니라 '새로운' 노동자의 주체화이기도 하다. 의식적인 조직화는 (자본의 새로운 운동방식에 맞서는 과정에서) 새로운 업종, 새로운 직군을 향하기 마련이고, 이는 동시에 노동조합 내에서 인구학적 구성의 변화 즉, 남성-여성, 장년-청년, 정주-이주로의 변화를 동반한다. 공단조직화 사례 중 양적인 성장을 이뤄낸 <경주지부>는 노동운동의 세대교체를 이뤄냈다. 더 젊은 세대로 <경주지부>의 조합원 구성이 바뀐 것이다.¹⁶⁾

16) 이런 변화는 의식적인 조직화를 시도한 모든 노조들에서 발견된다. 미국노총(AFL-CIO)의 조직화 사업은 미국노동운동에서 이주민 노동자가 노동조합운동의 주요 행위자로 등장하도록 했다. 한국 노동운동에서도 동일하게 발견된다. 1998년 <민주노총>의 합법화 이후 <민주노총> 내 조합원 구성비가 크게 바뀐다. 1996년 금속산업 조합원 비율이 40%에 이르렀지만 2009년에는 21%로 하락했다.(허민영, 2010) 많은 활동가들이 <민주노총>과 <전교조><공무원노조> 합법화에 힘입어 전교조공무원 조직화를 서둘렀고, 공공부문에서도 노조민주화운동에 크게 성공했기 때문이다. 또 비정규직 문제에 대한 사회적 지지여론에 힘입어 공공부문에서의 비정규직 조직화도 일정한 성과를 낸다.

전략조직화에 따른 조합원 구성비의 변화는 당연히 지역지부 차원에서도 발견된다. <공공운수 서경지부>가 대표적이다. 원래 <서경지부>는 과거 시설부문 남성기술직 노동자들이 주력이었지만, 청소년노동자 조직화 사업 이후에는 여성·단순직 노동자들이 주력이 되었다.

새롭게 등장한 노동자들은 새로운 노동조합운동의 표상이다. 이들이 어떤 주체화 양상을 겪었는지에 따라 전략조직화 사업 이후의 노동조합의 미래상이 바뀐다. 따라서 공단조직화 사업을 하는 주체들은 이들이야말로 연대지향적이며, 조직확장적인 운동을 할 수 있도록 해야 한다고 역설하고 있다. <경주지부>는 새롭게 조직한 지회의 조합원들에게 ‘민주노조의 의미’를 공유하며, 단협에서 사내하청 노동자의 고용안정 방안을 반드시 다루도록 했다. 또 지회가 역량만 되면 중앙교섭과 지부집단교섭에 참여토록 해서 산별노조운동의 지역적 기반을 확대시켜왔다.

<서울남부지역지회>는 새로 결성된 분회 조합원과 간부들이 <노동자의미래>가 주관하는 지역캠페인과 집회에 참여하도록 독려했다. 그렇게 해서 이제는 <민주노총 남부지구협>의 ‘열사문화제’나, <지역공동위>의 ‘영화제’, <노동자의미래> ‘교육사업’ 등 노동조합의 일상사업을 지역공단노동자와 함께 하는 걸 당연하게 여긴다. 조직노동자와 미조직노동자의 공동투쟁을 위한 여정이 본격적으로 준비되고 있다.

<경북일반노조>는 쇼어링(Shoring) 노동자의 체불임금 투쟁을 조직하면서 ‘눈앞의 이익에 연연해하지 말고… 항만의 문화를 바꿔내는 더 큰 투쟁을 위해 … 투쟁의 성과를 서로 나누자.’고 했다. 근속년수가 짧으면 체불환급액이 적었지만 함께 투쟁해서 얻은 것이니만큼 나누자고 한 것이다. 조합원들은 더 큰 투쟁을 준비하자며 흔쾌히 동의했고, 더 많은 쇼어링 업체를 조직화하기 위해, 공동으로 임금인상투쟁을 진행하기 위해 시기집중 임단투를 준비했다.

조직화, 발상의 전환

의식적인 조직화 사업을 하려하고, 조직화의 전략을 세우려는 것부터가 발상의 전환이다. 하지만 구체적인 전술에서도 발상의 전환이 필요하다. 정부와 자본이 미처 생각지 못한 허점을 찾아내야 하고, 창의적이면서도 계발적인 아이디어로 조직화 사업의 새로운 지평을 열어아하기 때문이다. 이하에서는 공단조직화 사례들 중 발상의 전화를 통한 조직화로 손꼽을 것들만 정리한다. 17)

첫째, 근기법 상담을 통한 조직화

다단계 하도급, 임시일용직 노동시장이 발달한 현장(조선소, 운수하역 등)은 근로기준법의 대표적인 사각지대다. 2~3달 월급을 제대로 못 받는 임금체불도 다반사고, 연장근로수당을 온전히 계산 받지 못하는 경우는 태반이다. 이런 경우 <경남지부>는 ‘잘못된 법 구조를 온몸으로 느끼’는 노동자의 주체화 과정을 선택했다. 임금체불로 조직화의 가능성을 확인한 <민주노총 포항지부>는 법률상담보다는 노동조합 조직화와 투쟁을 통한 체불임금 환급 방식을 선택했다.

시급형태로 임금을 지급하는 현장(자동차산업, 전자산업 등)에서는 대놓고 임금을 체불하는 경우는 드물다. 대신 아주 교묘한 방법들이 동원되는데, 앞뒤 20~30분씩 ‘짜투리 잔업’을 시키고, 각종 수당을 삭감해 법정최저임금인상, 통상임금 확대적용을 소용없게 하고, 휴업을 연차휴가로 대체하고... 이런 식이다. <서울남부지역지회>는 사용자들이 근기법을 준수하게 하는 방식을 선택했다. ‘무료노동 이제 그만’ 캠페인을 벌여, 근로기준법을 지키지 않는 사업장을 <고용노동부 관악지청>에 고발했고, 한 걸음 더 나아가 3,000명에 이르는 공단노동자의

17) 이하에서는 네 가지 공단조직화 사례에서 확인된 몇 가지 발상의 전환 사례를 정리한다. 풍부하고 생생한 이야기들은 함께 첨부된 각급 사례 참조.

서명을 받아 정부와 사용자에게 ‘근기법 준수’를 요구했다. 그렇게 해서 공단사용자단체인 <서울디지털산업단지경영자협의회>와 지역지청인 <고용노동부 관악지청>에게서 ‘근로기준법 준수’ 협약을 받아냈다. 노동조합을 결성하면 현장통제를 둘러싸고 노동조합이 단체협약에 명시하는 내용 중 일부를 공단전체에 적용하는 투쟁을 벌인 것이다. <서울남부지역지회>는 이 방식을 지역협약으로 나아가는 단계로 보았다.¹⁸⁾

둘째, 동시조직화

개별상담조직화가 아닌 의식적인 조직화, 집중조직화 전략조직화는 대부분 동시조직화 전술을 고려한다. 평조합원에 의한 동시조직화는 지역공단조직화의 핵심 전술이다.

이것은 사실, 1980년대 노조운동의 암흑기 시절, 노동운동 선구자들이 구사한 방식이기도 하다. 1988년 포항지역노동운동 주체들은 <포스코>의 무노조 정책에 맞서 사내협력업체 3개사에서 ‘협력업체 공동노조’를 만들어 노조를 인정받았다.

1984년 구로지역노동운동 주체들 역시 ‘구로공단 전체를 조직하고 지역노동운동의 전형을 만든다.’는 목표 아래 구로공단 내 사업장에 진입해 각기 다른 사업장에서 노동자를 조직하는 활동을 펼쳤다. 그렇게 해서 1984년 6~7월 <대우어패럴>, <효성물산>, <선일섬유>, <가리봉전자> 노동조합을 거의 동시에 띄우고, 다음해 5월에는 <룸코리아> <삼경복장> 등의 노동조합과 함께 임금인상을 위한 동시교섭, 동시행

18) SEIU의 활동가들은 이를 ‘단체협약 없는 실질적 노조 전술’로 불렀다. 조직화 과정에서 ‘근로기준법이나 산업안전법 등을 지키게 하는 투쟁’을 통해 사용자들에게 비용을 지출하게 하는 투쟁은 ‘노조가 사용자의 인정여부와 상관없이 사실상 노동자들의 대표조직임을 분명히 하는 효과를 낳기’ 때문이다(밀크만켄트링, 2009).

등을 전개해 사용자를 제압하고 대대적인 임금인상을 쟁취한다.¹⁹⁾

이와 같은 동시조직화 전술은 자본의 사내하도급화는 물론, 물량 다각화, 법인 및 계열사 분리, 외주하청 등에도 효과적으로 맞설 수 있는 조직화 방안이기도 하다. <경북일반노조>는 쇼어링하는 업체 중 가장 큰 3개 업체를 동시에 조직했다. <경주지부>는 <대동산업> 4개 사내하청을 동시에 조직했고, <다스>를 조직할 때에도 경주공장과 아산공장을 동시에 조직했다.²⁰⁾

복수노조에 맞서는 방안으로도 동시조직화 전술은 중요하다. 동시조직화는 ‘다수화 방침’을 뒷받침하기 때문이다. <경주지부>는 <인지콘트롤스>에 경주공장에 노동조합을 만들고, 본사인 시화공장, 옥천공장을 차례로 조직하려 했지만, 경주공장과 시화공장 일부만 조직하는데 성공하고 시화공장 나머지와 옥천공장에서는 사측의 어용노조 결성에 막혀 수적 우위를 점하지 못했다. 이를 반면교사 삼아 <세진>에서 노동조합을 조직할 때에는 양남공장과 울산공장을 동시에 조직해 과반 이상을 조직했다. <엠에스오토텍>을 조직할 때에는 이주노동자의 요구를 전면에 내세우고 함께 조직해 역시 과반의 힘으로 강력한 투쟁을 전개한다.

사업장 이동 및 자본도피로 조합원 감소와 노조결성 실패를 겪어본

19) 1985년 6월, 전두환 정권의 강경한 노조탄압에 맞서 구로동맹파업이 가능했던 것은 이런 전사들이 있었기 때문이다. 「1984년 ‘구로지역 민주노조운동’의 전개와 특징」(유경순, 2001) 참조. 구로지역 노동운동의 주체들은 지역노동운동을 일궈내려면 사업장 조직화가 아니라 공단을 조직화해야 한다고 주장했고 그에 따라 구로지역 여러 사업장에서 동시에 현장조직화 사업을 진행한다. 이에 대해서는 「노동운동 암흑기를 뚫고 일어난 구로동맹파업」(심상정, 2002) 참조.

20) <다스>의 경주공장과 아산공장, <디에스시>의 경주공장과 광주공장 조직화는 며칠 간격을 둔 순차조직화이기도 하다. 하지만 애당초 함께 조직하려 했던 것이기에 동시조직화에 포함한다.

<서울남부지역지회>는 서울, 인천, 안산시흥 등 수도권 지역 모든 공단의 미조직 활동가들이 공동 대응할 수 있어야 한다고 강조한다. 임금 및 노동조건에 대한 최소협약을 수도권 전체로 확대시키고, 동시조직화도 같이 구사할 수 있다면 도모해보자는 의미다.

이렇게 동시조직화 전술은 생산 유연성, 물량 다각화, 노조 회피 전략에 맞설 수 있다. 이를 위해서는 무엇보다도 자본의 운동, 가치연쇄사슬에 대한 분석과 사업주의 노동력 동원 및 운영방식에 대한 분석이 대단히 중요하다.

동시조직화는 또한 지역조직화의 핵심 전술이기도 하다. 포항지역 노동운동 주체들은 <노동상담소>를 찾아온 용접공과 배관공들뿐만 아니라 기계, 제관, 비계 등의 기능공들을 더 묶어 세워 1989년 3월 ‘포항지구 기능인협의회’를 발족시켰고, 그해 4월 199명의 기능인(기계, 제관, 비계, 용접, 배관)을 발기인으로 하는 <포항지역 건설노동조합>을 집단적으로 조직했다.

이와 같은 지역조직화 모델을 <서울남부지역지회>나 <경남지부> 모두 공통으로 구상하고 있다. <서울남부지역지회>가 2천여 명에 이르는 연락망, 6백여 명의 소식지 배포망을 유지하고, 등산모임 등 여러 소모임을 운영하는 것은 이와 같은 조직화 모델을 기본적인 조직화 전술로 구상하고 있기 때문이다. <경남지부>가 <노동상담소>를 통해 내담 온 조선소 노동자를 투쟁으로 단련시키고, ‘요이 땅!’할 때 함께 출발하자며 관계를 계속 유지하는 것도 이런 구상에서 비롯한다.

셋째, 평조합원 조직화

한편 이 같은 동시조직화 전술이 성공하려면 ‘평조합원에 의한 조직화’(이하 평조합원 조직화)가 전제되어야 한다. 내담자 몇 명만으로

는 동시조직화가 불가능하기 때문이다. <경주지부>는 내담자와 노동조합을 준비하면서 내담자가 반대조 노동자, 다른 직군의 노동자, 이주노동자, 더 나아가서는 다른 지역 다른 공장에서 일하는 노동자도 함께 조직해 올 것을 요청했다. 2~3달에 걸친 훈련과정에서 초동 주체들은 더 많은 노동자를 조직해 왔고, 그렇게 해서 노동조합을 결성할 때 초기 주도권을 가져갔다.

7~8년 가까이 <포항건설노조> 활동을 해온 조합원들은 자신이 이동하는 전라남도 광양과 여수, 최근에는 충청남도 당진에 가서 일하면서 노동조합을 만들자는 목소리를 높였다.

<서울남부지역지회>는 평조합원 조직화 사업을 위해 <현장사업부>를 운영한다. <현장사업부>는 일상적 시기에는 개별조합원으로서 <남부분회> 활동을 함께 한다. 그리고 공장에서 일하면서 다양한 활동을 통해 노동조합 활동 기반을 넓힌다. 그러다 때가 되면 <현장사업부>에서 지회 간부들과 적합한 조직화 전술을 세우고 노동조합을 건설한다.²¹⁾

<서울남부지역지회>는 평조합원 조직화 사업의 일환으로 1997년 ‘1인 1배가’ 운동을 한 적도 있다. 당시 충분한 준비가 되어 있지 않아 ‘명부에만 기재되어 있는, 조합비도 안 내는 허수 조합원’ 문제를 겪었지만, 개별조합원에 의한 노동조합 확대와 노동조합 가입운동이 가능하다는 것, <남부분회> 활동의 근간은 미조직사업에 있다는 점은 확인한

21) <서울남부지역지회>의 <현장사업부> 활동은 1980년대 비공개씨클에 의한 노동조합 조직화, 2000년대 정치사회단체에 의한 현장조직화와 결을 달리한다. 가장 큰 차이점으로는 <서울남부지역지회>의 경우 현장활동가가 조합원이라는 점이고, 노동조합 건설 및 투쟁에 대한 판단 역시 <서울남부지역지회>가 한다는데 있다. 반면 비공개씨클이나 정치사회단체가 주도하는 현장사업에서는 <금속노조>가 노조 건설 및 투쟁에 대한 지도력을 행사하는데 어려움에 부딪힌다.

다.22)

넷째, 공동요구 공동투쟁, 그리고 연대임금

동시조직화와 지역조직화를 위해서는 공동요구, 공동투쟁이 병행되어야 한다. 이것은 당연한 이야기이면서 동시에 절대로 놓쳐서는 안 되는 중요한 것이다. 동시조직화, 공동요구 공동투쟁, 평조합원 조직화는 서로가 서로를 전제한다.

<포항건설노조>는 결성 직후 ‘하루 8시간 노동’을 공동요구로 내세웠다. <화물연대>는 ‘운송료 인상, 노조 인정’을 공동요구로 내세웠다. <경북일반노조>는 쇼어링 노동자를 조직할 때 ‘체불임금 지급, 임금인상’을 공동요구로 내세웠다. <경주지부>는 <엠에스오토텍 지회>를 조직하면서 정주노동자와 이주노동자의 공동요구로 ‘악질관리자 퇴진’을 내걸었다. 악질관리자는 반인간적 처우의 상징이자 높아진 노동강도의 표상이기도 했다.

<서울남부지역지회>는 ‘무료노동 이제 그만’이 짜투리 잔업을 없애자는 생산직 노동자의 요구와 밤늦게 일해도 연장근로수당을 받지 못하는 사무작기술직 노동자의 요구 모두에 해당할 것이라 보았다. 동시에 ‘무료노동 이제 그만’은 조직노동자의 요구이기도 했는데, 그 자체로 체조시간, 아침조회 교육시간을 업무시간에 포함시키는 현장투쟁이기 때문이다. 서울디지털산업단지에서는 ‘무료노동 이제 그만’이 생산직과 사무직의 공동요구, 조직노동자와 미조직노동자의 공동요구였다.

22) 공공운수노조 서경지부의 평조합원 조직화 방침은 다음 슬로로 압축적으로 표현할 수 있다. ‘청소노동자는 청소노동자가’, ‘경비노동자는 경비노동자가’ 이 슬로는 지금 대학 청소노동자의 조직화 단계가 조직기에 의한 조직화에서 평조합원에 의한 조직화로 상승했음을 의미한다.(박준도, 2014a)

또한 <서울남부지역지회>는 최저임금투쟁을 조직화의 관점에서 재구성할 것을 제안했다. 즉, 최저임금을 미조직 저임금 노동자의 기본급으로 간주하여 최저임금인상요구액을 그들의 요구에 기초해서 확정하고, 임금인상투쟁과 최저임금인상투쟁을 동일 정액 임금인상 요구아래 조직노동자미조직노동자 공동요구, 공동투쟁으로 만들어보자는 것이다. 최저임금투쟁을 연대임금투쟁으로 재구성하고²³⁾, 이 과정에서 <민주노동총>의 계급대표성을 확대해가면서, 공단노동자와 함께 하는 임금인상

23) 법정최저임금은 의미를 재구성해야 하지만, 금속산업최저임금은 자체로 연대임금 성격을 띤다. 한국의 법정최저임금은 공익위원 중재로 결정되지만(이는 고용노동부가 결정한다는 사실을 은폐한다.), 금속산업최저임금은 노사 간 합의에 따라 결정된다. 즉 <금속노조>의 힘과 투쟁에 따라 결정된다는 의미다. 또 법정최저임금은 노동자의 최저생계를 보장하기 위한 임금성 ‘복지제도’이지만, 금속산업최저임금은 공단으로 확대하려는 ‘임금협약’이기도 하다. 법정최저임금을 지키게 하려면 고용노동부의 법 집행의지와 근로감독관 역할이 중요하지만, 금속산업최저임금을 지키게 하려면 공단노동자들의 노조가입률, <금속노조> 지역지부의 영향력, 개별기업 조합원의 투쟁의지가 중요하다.

지금도 <금속노조>의 영향력이 미치는 공단에서는, 단순직 노동자 임금으로 금속산업최저임금을 알아서 주는 사업주들이 있다. <금속산업사용자협의회>에 가입되어 있지 않지만 <금속노조>와의 직접 대면을 애초에 피하고 싶어서다. <금속노조>가 있는 사업장과 원하청 관계에 있는 경우나 물량보완관계를 형성하는 사업장에서 발견된다.

사업 여하에 따라 금속산업최저임금은 공단 내 중소기업이나 특정 직업군에 영향을 미칠 수 있다. 금속산업최저임금을 개별 기업 조합원의 최소임금으로 보장할 수 있다는 의미다. 금속산업최저임금투쟁을 계기로 개별 노조가입운동을 기획하고 확대할 수 있다는 뜻이기도 하다.

한편 <금속노조> 중앙교섭의 유일한 임금성 의제인 금속산업최저임금 타결액은 대단히 미약할 따름이다. 법정최저임금 대비 1~2%를 상회할 뿐이기 때문이다. 2004, 2005년 금속산업최저임금의 인상률은 법정최저임금 대비 5.6%, 5.8%에 달했다. 초기 <금속노조>의 연대임금 의지를 확인할 수 있는 대목이다. 하지만 이른바 <통합금속노조>가 출범한 2006년부터는 2.6% 수준으로 낮아지더니 2007년, 2008년에는 1.9%, 2.0%으로 고착된다(김정호, 2010). 2013년 금속산업최저임금은 법정최저임금대비 겨우 1.9% 높았을 뿐이다.

투쟁을 만들고, 이 과정에서 조직화 사업을 해나가자는 것이다(노동자의미래, 2013; 박준도, 2011a).²⁴⁾

다섯째, 고용연대, 협약의 확대, 조합원 확대

<경주지부>는 사업장 단위로 조직했지만 ‘고용연대’를 중요한 가치로 삼았다. 사측의 탄압에 맞서는 다른 지회의 투쟁에 연대하는 것은 기본이었다. <경주지부>는 ‘사내하청 정규직화’, ‘이주노동자 고용안정’을 연대지향적인 노동조합운동을 하려는 핵심 의제로 간주했다. 사내하청으로 이주노동자로, 지회의 단체협약을 확대한 것이다.

사내하청 정규직화를 위해 <다스지회>는 ‘단계적 정규직화’를 단협에 명시했다. 10%씩 정규직으로 전환시킨다는 것이다. 그리고 단계적 정규직화의 전환 기준으로 근속년수를 명시했다. 그렇게 해서 사업주가 정규직 전환 대상을 선별할 수 없도록, 노동자 내부의 불신이 조장되지 않도록 했다. 이 과정은 <다스지회> 조합원을 늘렸다. 사내하청 노동자가 정규직이 되어 노조에 가입했기 때문이다.

한편 이렇게 정규직 전환이 이뤄지면서 노동조합의 영향력이 커지자 사업주는 정규직 전환을 시켜줘야 할 사내하청 노동자를 사전에 해고하려 했다. 그러자 <다스지회>는 ‘1사 1노조’ 규약변경을 통해 사내하청 노동자를 해고할 수 없도록 고용연대를 한층 더 강화했다.²⁵⁾

24) 2013년 <노동자의미래>는 이런 문제의식 아래 <월담>, <희망찾기>, <성서공단 노조>와 함께 공단노동자 임금인상요구안 사업을 진행한다. 이에 대해서는 「2014년 공단노동자 임금인상요구안: 서울남부, 부산녹산, 대구성서, 안산시흥」(김철식박준도, 2014) 참조 <노동자의미래>는 2011년에도 실태조사를 한 적이 있는데 이를 비교한 것에 대해서는 「서울디지털산업단지 노동환경실태 2011~2013:임금인상요구안을 중심으로」(박준도, 2014b) 참조.

25) <경주지부>의 ‘단계적 정규직화’는 ‘불법파견 정규직화’와 성격이 매우 다른 정규

<인지컨트롤스지회>는 자신의 임금을 동결하는 한이 있더라도 계약직 노동자들을 정규직 전환시켰다. 이런 연대의 힘은 경주에서 패배의 기운을 반전시키는데 결정적인 힘이 되었다. <경주지부>가 <발레오 만도> 직장폐쇄 투쟁에서 패배한 이후 <금속노조> 탈퇴러시가 일었지만, <인지컨트롤스지회> 조합원들은 어용 집행부에 맞서 탈퇴를 거부했다.

<영진기업지회>는 이주노동자의 고용안정을 위해 단협에 ‘이주노동자와 근로계약을 해지할 때에는 조합과 사전 합의한다.’는 조항을 명문화했다. <엠에스오토타지회>는 노조를 결성하고 파업투쟁에 돌입하면서 아예 이주노동자 의제를 핵심요구조건으로 내걸었다. ‘고용허가제가 보장하고 있는 고용기간을 노조에 가입한 이주노동자들에게 보장한다.’ 이주노동자와의 고용연대 역시 조합원 확대에 이어졌다.

이처럼 공장 내에서의 협약 확대는 조합원의 증가로 귀결될 뿐만 아니라 노동자 내부의 연장근로를 둘러싼 과도한 경쟁을 완화시킨다.

한편 <경주지부>는 기업지회를 조직화하는 것이었지만 다른 지역 공장으로도 협약을 확대시켰다. 동일법인이 소유한 다른 공장에 ‘노조할 권리’를 확산시키고 연쇄로 노동조합을 띄우는 것이다. <경주지부> 간부들은 2007년 <대림플라스틱공업> 경주공장에 노동조합을 만든

직화 방침이다. 불법파견 정규직화가 법리 의존적이라면, 단계적 정규직화는 노동조합의 힘에 근거한다. 더구나 근속년수 기준의 단계적 정규직화는 사측의 분열책을 방지하고 노동조합에 대한 신뢰를 높인다. 불법파견 정규직화는 법리 판단을 기준(/원칙)으로 삼지만, 단계적 정규직화는 주체의 역량, 주체화의 과정을 중요한 준거로 삼는다.

<금속노조>는 1사1노조 규약개정과 함께 사내하청 정규직 전환을 방침으로 내렸지만 <경주지부>는 이를 창의적으로 재해석했다. 고용연대(단계적 정규직화, 이주노동자 고용안정)를 통해 노동자 내부의 단결력을 높이면서 더 많은 연대로 1사1노조 규약개정을 시도한다.

<ITW대림>지회 조합원들과 함께 2년 뒤 아산공장에도 노동조합을 만들었다. <충남지부 대림프라코지회>다. 2007년 9월 <디에스시> 광주 공장에 노동조합을 만든 <디에스시지회> 노동자들도 2007년 광주공장 노동자들이 노동조합을 만드는데 함께 한다. <광전지부 디에스시 광주지회>다.

이런 아이디어는 법인 분리(형제법인), 자회사 설립, 외주하청 및 수직 계열화에도 동일하게 적용할 수 있다. 사업주들은 노조를 회피하기 위해 고의로 법인을 분리하거나 자회사를 설립하고, 물량을 다각화한다. 미국노총(AFL_CIO)은 조직화 사업을 확대하면서 기존 단체협약에 ‘성장조항’을 추가하는 방안을 강구했다. ‘성장조항’ 즉, 다른 사업장을 인수하거나 공장을 세울 경우 그곳에 노조를 만들 수 있도록 부당노동행위를 하지 말라는 것이다(포레스트 스튜어트, 2010). 새로 설립된 회사에 ‘노조 할 권리’를 확대하려는 시도는 협약을 확대하고, 조합원을 늘리며, 노동자들 사이의 연대와 계급대표성도 제고한다. 그리고 궁극적으로는 노동자들의 공장 간 물량경쟁을 제어하고, 자본도피도 제약하는 효과까지 낳는다.²⁶⁾

지역협약은 단체협약을 지역단위로 확대시키는 것이다. 하지만 현행 법 규정은 지역협약을 맺는 것 자체를 불가능하게 해 놓았고, 유지도 어렵게 해놓았다.²⁷⁾ 하지만 최소수준의 지역협약, ‘근로기준법 준

26) 이 아이디어는 초민족화하는 재벌의 해외공장 이전에 맞서는, 노동조합의 대응방안으로도 고려할 수 있다. 해외공장에서 수급하는 노동력에 대해 임금과 최소근로조건협약을 제시하고, ‘노조 할 권리’를 보장하는 방안을 요구하는 것이다. 이런 과정은 국제적 노동표준과 함께 ‘저임금에만 의존’하는 국민국가의 수출경쟁을 완화시킬 수도 있다. 또 이는 노동자 국제연대의 중요한 경로가 될 수도 있다. ‘물량유치 경쟁’과 ‘노조 할 권리’의 확대는 서로 목표하는 바도 다르고, 결과도 전혀 다르다.

수', 노동자 입장에서의 '근로기준법 해석' 정도의 협약은 불가능할 것도 없었고, 대의명분을 가질 수 있었기 때문에 일정한 항의행동도 가능했다. 게다가 경기 후퇴에 따라 근로기준법 이하의 노동조건을 강요당하는 공단 노동시장 특성을 감안한다면 그 조차도 의미가 있었다. 협약을 내용을 조금씩 확대해나가면서 현장 노동자들의 지지를 얻어가고, 급기야 조직노동자와 미조직노동자들이 공동의 요구를 내걸고 집단행동을 할 수 있는 상황까지 이룬다면 즉 조합원의 투쟁에 공단노동자들이 합류하기 시작하면, '지역협약'이 아예 불가능한 것도 아니다 (박준도, 2012).

〈서울남부지역지회〉는 '근로기준법 준수 협약'을 통해 공단에 노동조합이 있다는 의미를 환기시키고자 했다. 또 근로기준법을 준수하게

27) 현행 노조법 제36조 제1항은 '하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자의 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 노동부장관은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다'고 하여 지역단위의 효력확장제도를 규정하고 있다. '하나의 지역'을 어떻게 볼 것인가, '동종의 근로자'를 어떻게 볼 것인가의 문제도 있는데다, '3분의 2' 이상을 전제하고 있기 때문에 이 조항을 만족하는 지역협약 체결은 거의 불가능하다.

설령 노동자들이 특정한 정세에서 정치적, 집단적 힘으로 지역협약을 맺었다 하더라도 사업주들은 나중에 이 지역협약을 깨기가 쉬웠다. 1988년 합법화된 <청계피복노조>는 <청계천 사용자 협의회>와 단체협약을 맺었다. 모든 사업장에 조합원이 있었던 것은 아니지만 통일상가 사업주들은 <청계피복노조>의 역사적 권위와 정치적 위치에 눌렸고, 그래서 사용자 협의회에 가입할 수밖에 없었다. 하지만 이 협약은 오래가지 못했는데, 조합원이 없는 걸 안 사업주들은 이내 저항했고, 모든 사업장에서 협약이 이행되는지를 일일이 확인하려면 수 십여 명의 상근자들이 필요했지만 적은 조합원 수로는 그만큼의 조합비를 걷기가 힘들었다. 그리고 노동자들의 활력은 점점 사그라졌다. 1992년 베트남 등으로 의류생산기지가 이동하고, 사업주들은 노골적으로 단체협약을 거부했다. 청계피복노조가 이를 막아내기에는 역부족이었다.(박준도, 2011b)

히는 투쟁뿐만 아니라 ‘노동자 입장에 선 표준근로계약서 맺기’와 ‘공단 내 지역복지 확대’와 같은 조금 더 진전된 협약을 맺어 노동조합의 힘을 보여주고, 때가 무르익으면 사업장단위는 물론 개별조합원 가입 등 대대적이고 집단적인 가입운동을 벌여 (이 경우 조직노동자와 미조직노동자의 공동투쟁 과정이 반드시 필요하다.) 지역협약과 함께 조합원 확대로 나아가는 것이 기본적인 구상이었다. 그리고 <서울남부지역 지회>는 과거 ‘1인 1배가 운동을 전개해 조합원을 늘리고, 개별조합원을 가입시켜본 경험이 있다.

초기업 조직화, 초기업 노동조합운동

앞서 언급한 대로 오늘날 자본운동의 변화, 노동시장의 변화로 인해 노동조합운동, 특히 금속노조운동은 대단히 큰 곤란을 겪었다. 계속되는 패배를 현장 전투성의 부족으로 환원해서는 곤란하다. 이런 상황에서 ‘전투력 부족’만을 탓한다면 노동조합은 붕괴하고 만다. 변화된 지형에 맞서 싸울 수 있는 무기가 없기 때문이다.

자본운동의 변화, 노동시장의 변화에 맞서는 새로운 노동조합운동을 전개해야 한다. 사업장 경계를 넘나드는 자본운동에 맞서 노동자의 지역적·산업적 단결이 가능한 노동조합운동, 지역과 국경을 넘나드는 자본운동에 맞서 노동자의 전국적·국제적 단결이 가능한 노동조합운동을 일궈야 한다. 노동조건을 하락을 막고, 성별, 인종별, 지역별, 국가별 구획에 따른 노동자 내부의 차별과 경쟁을 제어할 수 있다. 초기업 교섭과 투쟁, 초기업 노동조합운동이 바로 그것이다.

이는 또한 더 많은 노동자 대중을 조직해, 자본의 착취와 기업주의 탄압에 대항하겠다는 ‘조직화 노선’의 전면화를 전제한다. 그리고 자본

의 이동에 맞서 ‘노조 할 권리’를 확대하고, 노동시장의 탄력적 운영에 맞서 전국작국제적 ‘노동표준’을 확립하겠다는 운동을 필요로 한다. ‘노조 할 권리’의 확대와 전국작국제적 ‘노동표준’을 쟁취하려는 운동은 새로운 노동조합운동 출현의 근간을 이룬다.

기업지부기업지회보다는 지역지부가 주도하는 조직화사업이 <금속노조>의 새로운 노동조합운동 초석을 닦을 것이라는 건 이런 이유에서다. 임금과 고용에 대한 지역노동자 전체의 노동표준을 확립하고 개선시키려는 지역협약, 그리고 이를 통해 지역노조운동의 부활을 꿈꾸는 <서울남부지역지회>의 시도들, 사업장 협약을 지역노동시장 전체로 확산시키기 위해 지부집단교섭을 확대하고 그렇게 해서 <금속노조> 중앙교섭을 다시금 가능하게 하려는 <경주지부>의 시도들, <금속노조>운동의 기동으로서 지난 십 수 년 간의 탄압을 딛고, 이제는 조선소노동자 전체를 묶어세우는 지역공단조직화 사업으로 노조운동을 재건하려는 <경남지부>의 모색들, <포스코>에 맞서 3사 협력업체 노조, <포항건설노조>, <화물연대 포항지부>, 그리고 <경북일반노조>의 쇼어링 조직화까지, 포항지역노동운동 활동가들과 함께 끊임없이 지역노동운동을 만들려 했던 <포항지부>의 시도들까지, 이 속에는 새로운 금속노조운동의 미래를 밝힐 수 있는 여러 단초들이 있다.

초기업 단위 노동조합운동은 산별노조가 조직화 노선을 분명히 한 결과물이기도 하다. 초기업 조직화는 그 자체로 초기업 노동운동 형태를 띠게 되고, 단사 차원의 조직화라 할지라도 초기업 노동운동이라는 목표를 분명히 세우면 이제까지와는 전혀 다른 노동조합운동의 출현을 우리는 기대할 수 있다.

지역연대와 조직화

이들은 또한 1987년 노동자대투쟁의 역사적 유산인 지역연대의 기운을 조직화 사업의 출발점, 조직화 사업의 자원으로 삼았다. 노동조합 간 연대에서 조직화 사업을 위한 연대로, 조합원들 간의 연대에서 미조직 노동자와의 연대로 나아간 것이다.

<경남지부>는 ‘민주노조운동으로서 자신의 정체성’에 호소하는 한편, 지역연대의 기운을 조직화 사업의 중요한 자원으로 만들어갔다. 사회단체들과 <경남노동자 네트워크 길>을 결성하여 창원공단 조직화 사업을, <거제, 통영, 고성 조선 미조직비정규 사업팀>을 결성하여 조선소 노동자 조직화 사업을 진행하고 있다.

<포항지부>를 위시한 포항지역노동운동 활동가들은 1988년부터 <포스코> 외곽에서 노동조합을 조직하며 항상 연대하고 투쟁해왔다. 그리고 조직화와 투쟁의 전진기로서 <민주노총 포항지부>를 준거삼아 포항지역 조직화 사업을 이어가고 있다.

<서울남부지역지회>는 2008년 미국발 금융위기 이후 지역상설연대체 <경제위기 대응, 노동자서민 살리기 남부운동본부>를 조직해, 노동자에게 임금삭감·고용불안이라는 위기비용을 전가하려는 시도에 맞서 지역연대투쟁을 진행한다. 이 성과에 기반을 두어 사회단체들과 함께 <노동자의미래>를 결성하고, 서울디지털산업단지를 대상으로 공단조직화 사업을 진행하고 있다.

<경주지부>는 2006년 지부총파업으로 <광진상공> 여성노동자 강제사직을 저지시켰다. 같은 해 <경북일반노조>와 지역연대 총파업을 진행해 <동국대학교> 청소노동자 계약해지 저지투쟁에서도 승리하였다. <경주지부>는 이 승리의 기운을 경주 외동공단 조직화 사업으로 이어나갔다.

지역사회단체들과 조직화 사업을 함께 하는 것은 다양한 여론전을

통해 현장의 의제를 지역화 하는데 매우 효과적이다. 또 지역의제, 정치사회의제를 매개로 노동자의 권리의식, 정치의식을 높이는 데도 효과적이다. 그리고 조직화 사업의 역량이 지역사회 활동가 전체로 확산되어 미조직활동가의 재생산 기반도 확대된다.

노동조합운동의 새로운 표상

노동조합 혁신과 조직화 사업은 같은 사업의 다른 측면일 뿐이다. 노조 혁신이 없으면 조직화 사업도 안 되고 조직화 사업이 안 되면 노동조합 혁신도 어렵기 때문이다.

<금속노조>에 대한 일반적 통념 - 즉 '완성차, 대공장, 남성, 정규직 중심'이라는 대중의 통념은 김대중-노무현 정권이 조성한 부당한 노동자 분할통치이데올로기에서 비롯된 것이긴 하다. 하지만 이것은 실재하는 것이기도 하다. 공단노동자들은 임금격차는 물론 고용안정성의 차이, 노동강도의 차이, 이제는 노동시간의 차이마저 느끼고 있기 때문이다. 그리고 지난 10여 년간 <금속노조>-<금속연맹>의 목표가 금속산업 노동자 전체의 요구보다는 조합원의 당면 요구에 훨씬 더 집중되어 있었던 것도 사실이다.

금속노조운동에 대한 부정적인 통념을 불식시키지 못하는 한, 즉 노조내외부에서 <금속노조>를 혁신하려는 '운동'이 없는 한, 조직화 사업은 결코 성공할 수 없다. 조직화 사업의 커다란 장벽은 사업주의 무노조주의, 정부와 자본의 반노조 정책과 제도들에만 있는 것이 아니다. 노동자들의 노동조합에 대한 부정적 인식 역시 커다란 한축을 차지한다. 노동조합운동의 새로운 지향과 새로운 표상이 필요하다.

사회운동노조주의는 무엇보다도 임금인상 및 연대임금, 고용연대의

확장을 통한 노동자 내부의 단결을 근간으로 삼는다. 그 위에서 여성, 교육, 환경, 이주민 등 여러 사회운동들과 다양한 교통관계를 형성하며 노동조합운동의 이념을 확장한다. 더 나아가 국제적 노동표준의 확립과 불평등한 자유무역주의에 맞서는 운동을 통해, 전쟁에 반대하는 운동을 통해 노동자 국제주의를 실현한다.(피터 위터만, 1999)

임금과 고용문제에 있어 계급적 단결을 모색하고, 노동자의 보편적 요구를 내세우는 노동조합의 ‘운동’이 개시되는 것, 지역연대운동의 기반위에서 조직확장적이고 연대지향적인 노동조합의 ‘운동’이 개시되는 것, 이것은 조직화 사업의 성패를 좌우하는 가장 중요한 열쇠이며, 사회운동노조로서의 첫걸음이기도 하다. 그리고 우리는 <금속노조>의 모든 지역지부가 그것을 스스로 내재하고 있으며, 앞서 검토한 4개의 사례들에서 그것이 일부 발현되고 있음을 확인할 수 있다. 우리는 지금 첫걸음을 내딛고 있다.

5. 경제위기-저성장 국면에서의 조직화 전략

생산연쇄사슬, 공급사슬 조직화

지금은 자본주의 성장기가 아니다. 경제위기 상황에서 조직화 사업을 성공하려면 성장기와는 다른 조직화 방안을 강구해야 한다. 두 가지 방안을 집중적으로 검토해보아야 한다. 생산-공급사슬 조직화와 지역-공단조직화 전략이다.

세계적인 경제위기국면-저성장 시대에도 모든 이익을 독점하며 성장하는 재벌을 상대로는 효과적인 조직화 방법이 있다. 생산에서의 가

치사슬, 물류의 공급사슬을 위협하는 조직화 전략이 대표적이다.²⁸⁾ 생산에서의 가치사슬, 물류의 공급사슬을 위협하는 이런 조직화 전략은 초민족화하는 재벌을 상대로 하는 한다는 점에서 재벌대기업의 직서열 외주하청화, 계열사 및 자회사 분리, 물량의 분산 및 공장 이전에 제동을 거는 조직화 전략이기도 하다.

한국 재벌사의 제품 생산 방식은 ‘외주 하청 및 수직 계열화’로 요약할 수 있다. 재벌들은 높은 생산성을 위해 수직적 통합을 도모하지만 그에 따른 조직비용을 일부 줄이기 위해 원하청 관계를 이용하여 하청계열사 노동자에 대한 초과착취를 유지한다. 또 재벌들은 노동조합의 강력한 힘을 회피하기 위한 방안으로 일부 ‘외주 하청화’를 진행하기도 한다. 물론 이를 위해서는 운송 및 정보통신의 발달로 상황에 따른 적시배달이 가능해야 한다.

자동차 산업에서 전형적으로 나타나는 이런 흐름은 시공간적으로 완성차를 정점으로 (물량 이동) 국도 - 1차 벤더 - (물량 이동) 국도 - 2차 벤더, 이런 흐름으로 나타난다. <현대자동차>의 경우 물량이동을 전담하는 회사나 중간관리기업(1차 벤더) 모두 동일그룹 계열사이고, 이들은 <기아자동차> 생산라인에 대해서도 유사한 역할을 맡고 있다(김철식, 2011).

전자 산업에서는 업종마다 사정이 매우 다른데, 휴대폰 업종만을

28) 생산의 가치사슬, 특히 한국의 자동차산업 가치사슬에 대해서는 『대기업 성장과 노동의 불안정화』(김철식, 2011)을 전자산업 가치사슬에 대해서는 「전자산업 생산, 공급사슬, 노동조건에 특징」(한지원, 2011)을 참조하라. 참고로 자동차산업에서 가치사슬의 정점은 완성제품-완성차조립에 있지만 전자산업에서 가치사슬의 정점은 사급자재로 공급되는 핵심부품에 있다.

그리고 미국 제2노총 <승리를 위한 변화 CtW>의 물류 공급사슬 조직화 방안에 대해서는 「노동조합의 세계 공급사슬 전략 검토」(임필산, 2013)을 참조하라.

놓고 보면 핵심 부품회사를 정점으로 (사급자재 공급) 국도 - 제품 조립 - (조립 이동) 국도 - 완제품 검사 - (제품 이동) 국도 - 판매 및 AS서비스, 이렇게 흘러가고 있다. <삼성전자>나 <LG전자> 모두 사급자재를 취급되는 핵심부품과 판매 및 AS 서비스는 계열사 차원에서 관장하고, 제품조립 및 이동은 외주화 하였다(한지원, 2011).

자동차산업의 1차 벤더, 2차 벤더를 집중 조직하거나 전자산업의 핵심부품사, 조립회사, AS 수리를 조직하는 것이 생산연쇄사를 조직화이고, 국도를 따라 운수업체 및 창고 등을 조직하는 것이 공급사를 조직화다. 이중 자동차 생산라인은 시공간적인 여유가 없기 때문에 어떤 라인에서든 끊기면 재벌들이 이윤을 뽑아내는 데 커다란 타격을 입게 된다. 그렇기 때문에 생산연쇄사와 (자재)공급사를 위협하는 조직화 전략은 재벌들에게 위협이 될 수 있다.

<경주지부>가 <현대자동차> 울산공장을 향해 가는 7번국도 주변의 1차 벤더 부품업체를 조직한 것은 대표적인 생산연쇄사를 조직화다. 포항지역 노동운동 활동가들이 <포스코> 사내협력업체, 플랜트설비 보수 일을 하는 건설노동자를 조직한 것이나 철강 연관업체를 조직한 것도 마찬가지다. 그리고 <금속노조>가 2013년 <삼성전자서비스> 노동자를 조직한 것 모두, 생산연쇄사를 조직화다.

<포스코> 공장의 철강 물류 운송을 담당하는 화물노동자를 조직한 <화물연대 포항지부>나 2006년 <삼성전자> 광주공장의 물류 운송을 담당하는 <삼성전자 로지텍>-<극동컨테이너> 하청업체를 조직한 <화물연대 광주지부>의 사례는 공급사 조직화의 대표적인 사례다.

그런데 생산연쇄사 조직화든 공급사 조직화든 공통점이 있는데, 모두 공동요구를 앞세운 평조합원에 의한 동시조직화이고, 하나의 재벌사를 향하지만 초기업 조직화, 초기업 노동운동을 지향하고 있다는 점

이다. 또 한 가지, 여기를 조직하는데 있어 지역지부나 노조 중앙이 ‘조직의 명운을 걸고’ 사활을 건 투쟁을 했다는 점이다. 재벌들에게서 노동조합을 인정하겠다는 양보를 얻어내야 했기 때문이다.

차이가 나타나는 것은 <경주지부>의 부품사 조직화나 <포항지부>의 철강연관업체 조직화가 하나의 지역차원에서 이뤄진 것이라면, 포항 지역의 건설노동자와 <삼성전자서비스> 노동자, 물류수송을 담당하는 화물노동자 모두 하나의 직군 차원에서 이뤄졌다는 사실이다.

동일 직군의 조직화는 <금속노조 삼성전자 서비스 지회>나 <경남 지부 성동지회>에서도 확인되듯 <금속노조>가 이제는 상당히 중요하게 눈 여겨 보아야 할 조직화 방안이다. 동일 지역에서의 조직화는 지역지부가 구체적인 조직화 전략도 입안하고 집행하는 것이 맞지만, 동일 직군의 조직화는 화물노동자 조직화를 <화물연대본부>가 주관하듯, <금속노조>차원에서 전략을 입안하고 여러 지역지부가 동시에 힘을 모아서 집행할 수 있어야 한다. 동일 직군의 조직화는 <포항건설노조>나 <화물연대> 사례에서도 확인되듯 ‘평조합원에 의한 조직화’가 가장 빠르게 도입될 수 있는 조직화 방안이다.

이와 같이 생산연쇄사슬 조직화는 <금속노조>가 산업생산에서의 구조적 힘을 회복하는 중요한 기점이 될 것이다.²⁹⁾

29) 몇몇 자동차 부품사 1차 벤더들의 경우 중견기업으로 성장해서 그룹화하고 스스로 계열사를 늘려가면서 사업을 다각화 하고 있다. 만도, 유성, SJM 사례에서 확인되듯, 이들 중견기업회사 ‘그룹’은 현대기아자동차 ‘그룹’과 이익을 공유하는 깊은 협력관계이기도 하다. 또 노동조합을 피해 새로운 생산공장을 만들고 거기서 생산품을 양산하는 식으로 기존 공장의 노동조합을 고립시키는 노무전략은 재벌들의 노무전략에서 비롯하는 것이기도 하다.(한지원이유미, 2013) 생산연쇄사슬 조직화라는 차원에서, 협약의 확대, ‘노조 할 권리’의 확대라는 맥락에서 지역지부가 중견기업으로 성장하는 부품사들에 대해 조직화 전략을 세울 필요가 있다.

한편, 제품변동주기가 빠르고 물량 이동도 상대적으로 용이한 핸드폰산업의 경우

지역공단조직화 전략

경제위기 국면에서 재벌들은 ‘이윤 감소의 위기’를 기업희생의 지렛대로 삼는다. 온갖 구실을 앞세워 노동자의 노동권을 후퇴시키고 그걸 기회로 삼아 부활하기 때문이다. 이 때 가장 큰 피해를 입는 노동자가 가치사슬의 마지막 단계에 고용된 노동자들이다. 앞서 말한 대로 재벌들은 수직계열화하더라도 조직비용 일부를 줄이기 위해 하청계열사 노동자에 대한 초과착취를 유지하고 있는데다, 이들이 피해를 받는다 해도 재벌이 책임지지 않아도 되는 유연한 노동시장을 만들어 놓았기 때문이다.

저임금 노동력 시장은 노동력을 제공하는 저수지 역할을 하는 인구 집단이 있어야 하고, 노동력 공급과정이 원활해야 한다. 또 경기침체에 따른 피해가 재벌사로 전이되지 않도록 ‘해고의 자유’가 보장되어야 한다. 대도시 인근에 제조업 공단이 유지되고, 40대 여성노동자, 해외 이주민 노동자를 대상으로 하는 파견직 노동시장과 임시일용직 노동시장이 발달하고, 3~4차 벤더에 해당하는 업체들이 도심형 공단에 몰려드는 것은 이런 이유에서다. 섬유산업, 전자산업, 자동차부품산업 등 거의 모든 산업에서 가치사슬 마지막 단계에 해당하는 업체들이 이들 도심형 공단에 몰려 있다.³⁰⁾ 그리고 경기변동 주기가 10~20년 이상

조립업체들을 지역적으로, 심지어는 국제적으로까지 매우 넓게 산재시켜 놓는다. 하지만 사급자재로 취급되는 핵심부품을 만드는 회사들의 경우 일정한 규모와 함께 지역적으로 밀집되어 국내에서 생산되는 경우가 많고, 외국 현지공장 조립이라도 반제품 형태로 수출되는 경우도 많다. 노동조합의 황무지라 할 수 있는 <전자산업>의 경우 <금속노조>가 전국적 차원에서 전략을 입안하고, 몇몇 지역지부가 동시에 힘을 모아내는 전략을 취한다면 결코 불가능한 일만은 아니다.

30) 대구 성서공단이야말로 가치사슬 마지막 단계의 노동자들이 밀집된 공단으로 보

되는 조선업이 지금 중장기 불황에 접어드는 시점인데다 경제위기 상황까지 겹치면서, 중소조선소가 몰려 있는 거제통영고창, 그리고 대불공단에서도 유사한 상황이 나타나고 있다.

이런 저임금 지대가 평상시에는 재벌들의 이익창출의 저수지 역할을 하고, 경제위기시에는 재벌들의 위험 완충지대 역할을 한다. 그리고 이 같은 저임금 지대는 노동자 내부의 분할을 강요하는 한편, 제조업 생산직 노동자로 하여금 장시간 노동과 노동강도 강화를 당연한 것으로 받아들이게 한다. 높은 임금격차, 노동강도 차이, 노동시간 차이는 <금속노조>에 대한 반감을 조성하고, 대중적 지지기반을 흔든다. 그리고 이는 무엇보다도 노동자 내부의 계급적 단결을 해친다.

이처럼 저임금 지대를 뒷받침하는 공단을 조직하는데 고려할 수 있는 방법은 두 가지다. 하나는 <서울남부지역지회>의 시도에서 확인할 수 있듯 지역협약을 통한 조직화 방안이 있다. ‘근로기준법 준수’ 등을 매개로 ‘노동조합 효과’를 먼저 확인하고, 지역사회운동과의 협력을 통해 생활기반을 넓혀나가면서 생존권은 물론 노동권에 대한 권리인식을 확대시켜 나가는 것이다. 그리고 다양한 지역 공동체 실험을 통해 공동체성을 제고하고 노동자로서 민주적 정치의식을 높여간다. 그렇게 해서 특정한 시점에 공단노동자들의 노동조합 가입과 활동을 넓혀간다.

또 다른 하나는 <경주지부>나 <포항지부>, 그리고 <경남지부> 등 조직 확장적인 운동을 하는 사례에서 확인되듯, 협약의 범위를 사업장 내 미조직 노동자로, 공단지역 내 미조직 노동자로, 실업자들로 확대시

인다. 저임금 노동자 비율이 상상을 초월할 만큼 높고, 최저임금 위반율도 대단히 높으며 초장시간 노동을 하는 노동자의 비율도 매우 높다. 「2014년 공단노동자 임금인상요구안: 서울남부, 부산북산, 대구성서, 안산시흥」(김철식박준도, 2014) 참조

켜나가는 것이다. 연대임금 정책과 고용연대의 방향을 지속적으로 넓혀 나가는 것이다. 사업장 교섭에서 지부집단교섭을 통한 정액임금인상으로, 지부집단교섭에서 중앙교섭을 통한 금속산업최저임금 정액임금인상으로, 조합원 고용안정에서 단계적인 사내하청 정규직화로, 정주노동자 조직화에서 이주노동자의 고용안정과 조직화로, 물량 규제에서 신규 공장 새로운 노동조합 건설로···, 이렇게 협약을 확대하고 ‘노조 할 권리’를 확대하는 방식이 있다.

양자는 궁극적인 문제의식에서 보면 차이가 없으며, 서로가 서로를 필요로 하는 조직화 방안이기도 하다. 모두 초기업 노동운동의 기본전략이고, 산별노조운동의 기본 문제의식이기 때문이다.

6. 조직화 사업과 새로운 금속노조운동

현상적인 측면에서 보더라도 우리는 <금속노조>가 조직화사업을 일궈 내지 못한다면, 그 자체로 존폐위험에 빠지게 될 것임을 알고 있다.

첫째, 1987년 노동자대투쟁을 경험했던 노동조합운동 1세대가 이제는 현장에서 사라질 것이기 때문이다.(전국금속노동조합 노동연구원, 2011) 향후 3~4년 내에, 1980~90년대 새로운 노조운동을 이끌던 조합원들 상당수가 정년에 도달하여 은퇴할 것이고, 그 숫자가 수만에 이를 것이라는 보고도 많다. 조합원의 수는 급격하게 감소할 것이고, 일정 규모가 되지 않는 산별노조 운동은 사실상 불가능하다는 사실을 우리는 알고 있다.

둘째, <금속노조>의 중앙교섭을 지탱하는 지역지부, 기업지회들조차 수세적 대응으로 자본의 반격에 휘청하게 되면 금속노조운동은 기

업별 노조로 되돌아가고 말 것이다. <금속노조>의 중앙교섭-지역교섭 전선이 무너지면, 기업별 노조 ‘연맹체’라는 원심력이 가속할 것이기 때문이다.

셋째, 지난 10여년 가까이 <금속노조>의 계급대표성은 다양한 형태로 침식당해왔다. 사회운동주체로서 <금속노조>의 역할 역시 사라지고 있다. 결국 이 모든 것은 1987년 이래 새롭게 시작된 노동조합운동, 민주노조운동 전체를 존폐의 시험대에 올릴 것이다.

자본주의 금융화 시대, 항상적으로 존재하는 기업주들의 물량과 자본 철수의 위협은 산업노동자의 운동을 불가능한 것처럼 보이게 했다. 제조업에서 조직화는 인감생심, 엄두도 못 할 무언가로 보이게 했다. 하지만 우리는 앞서 네 개의 공단, 지역지부 조직화 사업을 검토하면서 금속노조운동의 재건을 향한 노동자의 도전이 가능할 수 있음을 확신했다.

조직화가 <금속노조>가 처한 모든 어려움을 한꺼번에 해결해 주지는 않을 것이다. 하지만 조직화는 <금속노조>가 부딪힌 어려움들을 어떻게 접근해야 해결의 단초를 찾을 수 있는지, 실마리를 제공한다. 조직화 사업은 이 문제를 해결할 수 있는 수단, ‘노동자의 단결된 힘’, ‘노조의 힘’이라는 무기를 노동자 스스로에게 쥐어주기 때문이다.

조직화 사업을 통해 <금속노조>가 산별노조운동으로서 자신의 전망을 새롭게 개척해야 한다. 1980년대 노동운동의 성과가 소멸되기 전에, 그 계급적 대표성을 이어갈 새로운 노동조합운동의 주체를 지역과 현장으로부터 만들어내야 한다. 이 모든 것의 출발은 조직화 사업이다.

참고자료

- 공계진 외, 2009, 『산별발전전망연구:조직,협약,교섭』 전국금속노조 정책연구원
- 김정호, 2010, 『산별노조의 미조직비정규직노동자 조직화 활동에 관한 연구』, 창원대학교 석사논문
- 김철식, 2011, 『대기업 성장과 노동의 불안정화』, 백산서당
- 김철식, 2012, 「서울디지털 산업단지의 재구조화 : 산업생산의 공간에서 소비 및 지대수익의 공간으로」, 『사회와역사』 제 95집
- 김철식·박준도, 2014, 『2014년 공단노동자 임금인상요구안:서울남부, 부산녹산, 대구성서, 안산시흥』
- 김혜진 외, 2010, 「중소영세사업장 전략조직화 매뉴얼」, 『중소영세노동권보장을 위한 매뉴얼:민주노총 전략조직화를 중심으로』
- 김혜진, 2010, 「지역협약에 대하여」, 미발표
- 노동연구원, 2011, 『고령화 및 채용정체 실태와 노동조합 대응방안』, 전국금속노동조합 노동연구원
- 노동자의미래, 2013, 「민주노총 서울남부지역 전략조직화 사업평가」, 『중소영세노동자 지역 조직화 무엇을 할 것인가』(2014), 민주노총 서울본부
- 마크디슨 외, 2013, 『노동운동의 혁신과 조직화』, 노동의지평
- 밀크만켄트 왕, 2009, 「“씨, 세 뿌에데” : 노조의 조직화 전략과 이주노동자들」, 『노동운동의 혁신과 조직화』(2013), 노동의지평

- 박준도, 2011a, 「2011년 최저임금 투쟁, 어떻게 할 것인가」, 『사회운동』, 99호, 2011.3-4
- 박준도, 2011b, 「〈서울지역의류제조업노동조합〉 김정호 前 위원장 인터뷰」, 미발표
- 박준도, 2011c, 「『도시형 산업단지』 조직화 방안에 대한 제언」, 『사회운동』, 103호, 2011.11-12
- 박준도, 2012, 「지역협약의 경로 : 서울남부 전략조직화사업을 중심으로」, 미발표
- 박준도, 2013a, 「공단조직화를 위한 모색, 새로운 가능성 : 서울디지털산업단지(舊 구로공단) 공단조직화 사업을 중심으로」, 『진보평론』, 56호
- 박준도, 2013b, 「서평 : 조돈문, 『비정규직 주체형성과 전략적 선택』, 『사라져 버린 사용자 책임』, 『산업노동연구』, 19권 2호
- 박준도, 2014a, 「공공서경지부 대학비정규직 조직화의 의의 토론편」, 『공공운수노조 서경지부의 대학청소노동자 조직화사례의 의미와 전망』
- 박준도, 2014b, 「서울디지털산업단지 노동환경실태 2011~2013 : 임금인상요구안을 중심으로」 『중소영세노동자 지역 조직화, 무엇을 할 것인가』, 민주노총 서울본부
- 손정순 외, 2012, 『금속산업 미조작비정규직 노동자 조직화를 위한 금속노조의 과제』, 전국금속노동조합-한국비정규노동센터
- 손정순, 2013, 「구로공단 지역 노사관계의 형성-전개와 노동시장 성격의 동질성」, 『디지털 시대의 노동자들』, 한국학술정보
- 스티븐 로페즈, 2004, 「실리조합주의에서 사회운동노조주의로」, 『노

- 동운동의 혁신과 조직화』(2013), 노동의지평
- 심상정, 2002, 「노동운동 암흑기를 뚫고 일어난 구로동맹파업」 『이론과실천』, 2002.2
- 안재원 외, 2010, 『지역지부 운영모델 연구보고서』, 금속노조 정책연구원
- 유경순, 2001, 「1984년 ‘구로지역 민주노조운동’의 전개와 특징」, 『역사연구』 9호
- 윤소영, 2006, 『일반화된 마르크스주의 개론』, 공감
- 윤소영, 2008, 『일반화된 마르크스주의와 대안노조』, 공감
- 윤소영, 2013, 『2010-12년 정세분석』, 공감
- 이길우, 2013, 「지역 건설노조운동의 재건, 우리는 어떻게 가능했는가」, 『2013 노동운동포럼 자료집』, 사회진보연대
- 이상호 외, 2010, 『금속노조의 조직발전과 혁신방안연구』, 금속노조 정책연구원
- 이상호 외, 2011, 『금속노조 비정규 노동자 조직화 전략에 대한 진단과 대안 연구』, 금속노조 노동연구원
- 이종래, 2013, 「노동조합 조직발전의 방향모색 : 금속노조의 경우」, 『한국의 신자유주의와 노동체제』, 노동의지평
- 임영일 외, 2013, 『한국의 신자유주의와 노동체제』, 노동의지평
- 임영일, 2008, 「민주 노조 운동 20년, 산별노조 건설 운동의 성과와 과제」, 『민주 노조 운동 20년』, 후마니타스
- 임월산 외, 2011, 『CtW(SEIU)-공공노조 조직화 프로그램 비교연구』, 노동자운동연구소 전국공공운수사회서비스노동조합
- 임월산, 2013, 「노동조합의 세계 공급사슬 전략 검토: 월마트 공급사슬 사업을 중심으로」, 『사회운동』, 113호, 2013년 겨울

- 조효래, 2008a, 「제조업 비정규직 노사관계의 특성:사내하청을 중심으로」, 『노동조합 민주주의』, 후마니타스
- 조효래, 2008b, 「사내 하청 노조 운동의 발생과 성장」 『노동조합 민주주의』, 후마니타스
- 조효래, 2010, 「지역 노사관계의 변동과 결정요인:창원지역 사례」, 『노동조합 민주주의』, 후마니타스
- 김 무디, 1997, 『신자유주의와 세계의 노동자』, 문화과학
- 포레스트 스튜어트, 2010, 「일터에서 거리까지: <유나이티 히어>의 LA호텔 조직화」, 『노동운동의 혁신과 조직화』(2013), 노동의지평
- 피터 워터만, 1999, 「대안노조의 모델로서 사회운동노조 개념」, 『일반화된 마르크스주의와 대안노조』, 공감
- 한국비정규노동센터 현장리포트팀, 2002, 「포항지역건설노조 조직화 사례 : 단체협약지역적 구속력, 지역노조의 모범」, 『비정규노동』 8호
- 한지원, 2011, 「전자산업 생산, 공급사슬, 노동조건 특징」, 노동자운동연구소 보고서, 2011-2호
- 한지원이유미, 2013, 『지피지기 백전백승』, 전국금속노동조합 경기지부노동자운동연구소
- 허민영, 2010, 「금속노조 재활성화 연구:동원과 제도화를 중심으로」, 『노동의지평』 7호, 2010.4

공단조직화 사례

〈서울남부지역지회〉 지역조직화를 향한 모색과 도전의 역사*

정리 : 박준도

지역산별노조 운동의 모색

박준도 <금속노조 서울지부 남부지역지회>(이하 <남부지역지회>) 창립20주년 자료집에서 연혁을 보니까, <서울남부지역 기계금속노동조합>(이하 <남부금속>)이 금속노조에 가입하고, 이후 <남부지역금속지회>로 재편하였네요. 그리고 첫 지회장을 김현미 부위원장님이 하셨네요?

김현미 네. 2001년에 <금속노조>가 출범하고, 2002년에 8대 집행부

* 이하는 김현미 금속노조 부위원장과의 인터뷰(금속노조, 2013.4.19.), 『공단조직화 사업 진단과 과제』 토론회에서 구자현 금속노조 남부지역지회 지회장의 토론내용(민주노총, 2013.4.24.) 구자현 지회장과의 인터뷰(금속노조 남부지역지회, 2013.7.5.), 구자현 지회장의 「남부지역지회 역사」 강연(금속노조 남부지역지회, 2013.8.22.), 그리고 김현미 부위원장과의 보충인터뷰(금속노조, 2013.10.1.)를 독자들이 이해하기 쉽게 한 날 한 시에 인터뷰한 것처럼 재구성한 것이다. 직책은 인터뷰 당시의 직책이다.

를 하던 윤창식 <남부금속> 위원장이 서울지부장으로 가죠. 제가 직무 대행으로 있다가 그해 9월엔가 공식적으로 지회장을 맡았습니다.

저는 원래 <세풍전자>라고, 영등포에 있는 사업장의 노동조합 위원장이었어요. 1995년에 <남부금속>이 <케이디케이>, <세풍전자> 등과 <지역중소노조 통합추진위원회>(이하 <지통추>)를 구성하는데, 그때부터 같이 활동한 거죠.

박준도 지역노조운동을 하려 한 계기가 무엇인가요?

김현미 옛날에 우리는 산별노조를 책에서 배웠어요. 산별노조가 좋은 거라고... 지금 같은 산별노조는 아니지만, <한국노총>도 어쨌든 1970년대에는 산별노조였거든요. 선배들 만나서 현장 활동에 대한 교육과 토론을 하면, <콘트롤데이터>부터 시작해서, <효성>, <YH>까지... 모두 연대투쟁을 했거든요. 그게 산별노조의 힘이라 배운 거예요. 그러면서 지역노조를 자연스럽게 알게 된 거예요.

문송면이라고 아시죠? 산업재해로 영등포 <협성기공>에서 숨진 노동자요... 장례 행진할 때 저희 <세풍전자> 앞을 지났어요. 그 행진대오 앞뒤에 수많은 노조들이 있었는데, 1990년대 초반에 그 노조들이 다 없어진 거예요. 다 없어지고, <해태제과>, <롯데제과> 노조만 남았는데, 이 노조의 현장조직 활동하는 사람들이랑 학습하면서, 무언가 사업장 틀을 벗어나야겠다는 생각을 했죠.

<세풍전자>는 기아자동차에 카스테레오를 납품하는 회사였는데, 노동조합 만들고 나니까 기술개발도 안 하고, 투자도 안 하고 그랬거든요. 이런 상황에서 간부들에게 활동에 대한 자기 전망을 주어야 하는데, <세풍전자> 없다면 다 뿔뿔이 흩어지는 거잖아요? 기업별 노조

가 그런 거거든요. 그리고 기업별 노조 자체가 뻥하기도 하고요. 조합 원하고 간부하고 차이도 없고, 어떻게 진행할 건지 서로 뻥히 알고 있고... 그러니 기업별 노조에서는 간부역량을 가지고 있어도 소용이 없었죠. “노동조합 가치가 자신의 사업장에서 임금인상하고 근로조건 개선하는 데에서 그치는 것은 아닌 것 같다. 간부들의 역량도 키워내고 올바른 노동조합 활동은 역시 산별이다.” 이런 생각을 하고 남부금속을 찾아간 거죠.

<지통추>에서 서로 하나씩 맡았는데 제가 정책팀 역할을 맡았죠. 그 때 규약규정 이런 거 쪽 보면서, “아, 참 배울 게 많구나. 그래, 여기가 우리 자리인 거 같다.” 그런 생각을 했죠.

<서울남부기계금속>의 역사

박준도 구자현 지회장님이 <남부금속> 역사에 대해 이야기 좀 해주시겠어요?

구자현 <남부금속>은 1988년에 생겼어요. <청계피복노조>가 1988년 5월에 신고필증을 받았을 텐데, 바로 직후였을 거예요. 당시 구로공단 하고 영등포까지 포함해서 일대에 노동운동활동가들이 짝 모인 거예요. 그 때 분위기로 봐서는 비공개 씨클의 외형적 모습이기도 했을 것입니다. 노동운동한다는 사람들이 모여서, <청계피복노조> 등의 역사를 보면서 우리 운동의 목표와 방향을 지역산별노조로 정리하고 시작한 거죠.

그 당시만 해도 대부분 공장들이 웬만하면 100명에서 200명이었죠. “<남부금속>은 그것보다 더 열악한 노동자를 조직해야 한다.” 이

런 개념이었어요. 마치코바, 철공쟁이들…, 그렇게 출발했죠. 정치적 지향도 상당히 강했습니다. 자주, 민주, 통일이라든가…, 당시의 시대적 상황과 노동운동 역량의 표현이 담겨 있기도 했습니다.

어느 지역이나 마찬가지로인데요, 지역노조가 결성되면 노동자들이 여기에 우르르 조직이 되었어요. 축적되어 있던 분노가 통로를 못 찾다가, 누가 딱 뜨니까 붙는 거죠. 어디나 초창기에는 다 그랬어요. 문제는 “이걸 어떻게 유지하는가?”였죠. 연혁을 보면 알겠지만 1988년 9월 창립하고, 첫해에 300여명까지 늘어납니다. 하지만 6개월 만에 150명이 되고 또 1년여 만에 30명으로 줍니다.

박준도 <남부금속> 역사를 보니 만든 지 1~2년 만에 위축되는데, 탄압 때문이었나요?

구지현 <남부금속>은 지역노조가 지역노동자 단결의 구심 역할을 해야 한다고 믿었어요. 그래서 어떤 사업장에서든 노조를 만드는데 사업주가 탄압하면 강경투쟁도 불사했죠. 그러다보니 1990년 쌍원분회 투쟁에서는 사업주나 경찰이 마음먹고 탄압했습니다. <남부금속> 간부만 9명을 구속시켰거든요. 그래서 그 때 <남부금속>이 범외노조가 됩니다. 이 시기에 <남부금속>은 거의 씨클화 돼요. 한편에서는 노동조합운영이 준비되어 있지 않은데 갑자기 많이 만들다 보니 감당이 안 되었을 것이기도 하고요.

어쨌든 법정투쟁도 견결히 해서, 1992년 3월 <남부금속>은 다시 합법화됩니다. 그리고 무얼 하나 하면, 조직축소의 위기를 극복하기 위한 방안으로 <지역노조연구모임>을 합니다. 여기서 “지역노조가 향후 어떻게 가야 하나? <남부금속>의 전략적 방향은 무엇이나?” 뭐 이

런 것들이 다 논의되죠. 그 때 논의했던 것이 이후에 구체화됩니다. 그 결과 <지통추> 사업을 벌이고, 또 다른 한축에서 현장사업자 모임을 시작하죠.

박준도 당시 씨클 조직화와 <현장사업부> 조직화의 차이는 무엇인가요?

구자현 외형은 동일하고, 뒤의 것이 조금 더 대중적입니다. 옛날에는 씨클에서 정치활동도 하고, 교육훈련도 하고, 현장투쟁도 지도했는데요, 이것을 공개화한 거라고 보면 됩니다.

이때 ‘학출’(학생출신)들이 싹 빠지면서, 현장의 비공개 씨클 조직들이 와해되던 시기이기도 했거든요. 그러면서 구로지역 노동운동가들은 ‘남부금속주의자’들이 됩니다. 거기서부터 ‘장수가 군사를 데려오는 식’으로 바뀝니다. 제가 <남부금속>에 처음 왔을 때 들은 말이 이 말이에요. (하하) 씨클이 조직하는 것에서 <남부금속> 활동가가 조직하는 것으로 바뀌었다는 것을 의미하죠.

그리고 ‘<현장사업부>가 조직화를 한다’는 것은 개인차원의 조직화를 넘어 <현장사업부>를 통해 집단적으로 조직화한다는 의미도 있습니다. 노동조합 결성을 위한 기초 훈련에서부터, 현장투쟁 지도까지..., 이런 것이 노조 내에 공식 부서로 있는 데가 지역노조 중에서도 많지 않은 것으로 알고 있습니다.

박준도 그리고 <지통추> 사업도 추진하였다고요?

구자현 1992년에 <남부금속>이 다시 합법화가 되긴 합니다만, 이미 분회(사업장단위조직)들은 와해되고 운동성도 많이 상실합니다. <남부

금속> 입장에서는 대중적 토대가 사라진 거였죠. 개별조합원 30여명인 곳에서, 사실 노동조합다운 모습을 찾기는 힘들었죠.

그래서 <현장사업부>를 통한 현장조직화 말고도 지역노조 통합 사업을 추진합니다. 노동조합이 사업장 기반이 있어야 한다는 거였죠. 이때쯤 김현미 부위원장님이 있었던 <세풍전자 노동조합>을 만난 거예요. <세풍전자> 말고도 <케이디케이> 등 5개 노조와도 통합논의를 추진했죠. 당시 중소노조들이 다 그랬습니다. 독자적으로는 노동조합으로서의 전망이나 생존 전망을 세울 수 없었죠. 그렇게 해서 중소노조들끼리 먼저 통합을 추진한 거죠.

박준도 5대 집행부와 6대 집행부, 그러니까 1994년부터 IMF금융위기 전까지 조합원이 늘어납니다. 이게 <지통추>의 결과인가요? 분회설립의 결과인가요?

구지현 5대 집행부 때 <의성기어분회>, <대회전자분회>, <진화기계분회>가 설립됩니다. 모두 조직화 사업을 한 결과입니다. 그리고 6대 집행부 때는 조합원이 220명까지 있는데, 이 때 <케이디케이>와 <세풍전자>가 통합하죠. 또 1인 1배가 운동도 해요. 6대 집행부 때 하죠. 이걸 모두 동시에 했어요. 사업장 조직화, 1인 1배가, 지역통합 등 <지역노조연구모임> 때 나왔던 내용들이 5대, 6대, 7대까지 구체화된 거예요.

지역조직화의 모색 1_다양한 지역사업의 전개

구지현 그리고 <지역노조연구모임>을 하면서 ‘지역조직화’ 개념도 세

입니다. 『금속인의 벗』이라는 지역신문을 만들고, 소모임도 만들고, 선반밀링 직업교육도 하고, 조합원이 출자해서 협동조합 형태의 공장도 운영합니다. <한백>이라고….

또 <남부금속> 내에 지역지회를 만듭니다. 개별조합원 모임이고 지금으로 따지면 <남부분회>인데, 예전에는 지역별로 세밀하게 나뉘었어요. <금천지회>, <구로영등포지회> 이렇게요. 지회 내 구획도 나누고 구획별로 대의원도 정하고, 지회별로 임금인상투쟁도 기획하고… 등등의 고민을 했죠. 이걸 다 지역사업이라 했어요. 이걸 기반으로 해서 1인 1배가 사업을 전개했어요.

김현미 당시 <남부금속>의 조직화 방식은 세 가지였어요. 첫째, 훈련된 조합원을 파견하여 현장 활동을 통해 분회를 결성하는 것. 둘째, 영세사업장에 개별적으로 흩어져 있는 노동자들을 지회조합원으로 조직하는 것. 셋째, 상담을 통해 분회를 건설하는 것. 이렇게요.

그중에서 훈련된 조합원을 파견해서 분회를 세우는 게 <남부금속>의 핵심이었습니다. <현장사업부>에는 학출도 있었고, 해고자들도 있었어요. 노조가 전혀 없는 곳에 들어가기도 하고, 개별 조합원이 있는 곳에 추가 투입되어서 노조 결성을 지원하기도 하고, 어용노조 민주화 하러 들어가기도 하고… 그렇게 현장사업을 하다가, 노동조합 세울 때 쯤 <남부금속>이 사업장 근처에서 선전전을 해서 인근 노동자들이 술렁거리게 하고 그랬죠(하하) 그렇게 노조 띄우고 그랬습니다.

1인 1배가 사업은 조합원들이 미조직 노동자에 대한 조직화 사업을 하자는 취지이기도 했어요. 지역 노동자들을 개별조합원으로 받아서 <금천지회>, <구로영등포지회> 지회조합원으로 조직한 거죠. 그래서 한 때 지회 조합원을 150명까지 확대시켰어요. 하지만 쉽게 가입시킨

만큼 부작용도 많았어요. 그렇게 가입한 노동자들은 <남부금속>의 취지와 목적을 잘 모르는 경우가 많았고, 그러다 보니 나중에는 조합비 미납에 연락조차 두절되는 경우도 나타났죠. 이런 허점을 보완하려고 후견인 제도도 만들고, 지회활동도 강화했지만, 여전히 허수가 많았어요. 그래서 많은 조합원들을 조합비 미납으로 정리했죠. 그래도 그 사업이 의미가 있었던 것은 개별 조합원들이 스스로 미조직 사업의 주체로 나서게 했다는 점입니다.

지역조직화의 모색 2_지역투쟁을 통한 조직화

김현미 1996년부터 1998년까지 가을 지역투쟁을 합니다. 봄에는 춘투라고 해서 입단투를 했거든요. 그런데 가을에는 특별한 게 없었어요. 그래서 그 때 공단 노동자들의 권리 증진을 위한 투쟁을 하자고 제안합니다. 그래서 가을지역투쟁이라고 했어요. 지금처럼 대규모는 아니지만 지역노동자들, 조합원들을 대상으로 임금실태조사도 하고, 거기에 기반을 두어 상여금 현실화, 근로기준법 완전 실현, 공휴일 휴무제 등을 내걸고 열심히 선전전도 했어요. 상담사업도 하고요.

그러다가 1999년부터는 근로기준법 전면 적용을 위한 지역투쟁으로 확대합니다. 입단투 기간은 물론, 1년 내내 <남부금속>이 미조직 사업을 하는 체계를 만든 거죠. 1인 1배가 사업에 대한 반성적 평가도 있고 해서 지역투쟁에 무게중심을 옮기고 이를 강화한 거죠. 그렇게 해서 상담 횟수를 늘리고, 조합원들에겐 “이게 지역노조구나.”라는 생각을 하게 만들기도 했죠. 물론 현장사업자들에게는 노조결성을 지원하는 것이기도 하고요.

박준도 1998년에서 2000년 사이에 <남부금속>이 720명으로 급격하게 늘거든요. 이유가 무엇가요?

구자현 <마이크로 노동조합>하고 통합한 것입니다.

원래 <마이크로>에는 어용노조가 있었습니다. 상급단체 <한국노총>이었는데, 그 회의에도 안 나가는... 완전히 어용이었죠. 전체 인원이 1,300명 정도로 이 동네에서는 제일 큰 사업장 중 하나였습니다. 1986년에 한번 싸우고, 1991년에도 크게 싸우고 했지만, 민주노조를 세우지 못한...; 지역에서는 악이 바득바득 받치는 사업장이었습니다. 박영진 열사부터... 해고자도 많았고...

거길 제가 들어갔죠. 이중조합원이 된 거죠. <마이크로 노동조합>은 유니온 슝이었던 거예요. 제가 거기 조직하려고 춤도 배우고... 조직화 사업 쪽 하다가 체불임금을 계기로 싸운 겁니다. 그리고 진행하지 않던 위원장 선거하라고 요구해서, 위원장 선거 만들어내고, 선거 때 선본 구성해서 어용노조 뒤집어엮은 거죠. 그렇게 민주집행부 세워놓고 한 2년여 정도 상급단체 없이 독자노조로 가다가, <마이크로세라믹>, <미코펜시> 등 같은 계열사의 노동조합과 함께 <남부금속>과 통합한 거죠. 세배가 넘는 조직이 거꾸로 통합되는... (하하), 통합한다고 할 때 밖에서는 아무도 안 믿는 분위기였어요.

<남부지역금속지회>의 집단교섭, <서울지부>의 집단교섭

박준도 여기 연혁을 보면, <남부지역금속지회>가 2001년부터 집단교섭을 했다고 되어있더라고요?

김현미 예. 맞아요. <금속노조>에서는 저희가 집단교섭을 가장 먼저 했어요. 2001년에 <한국케이디케이>, <MK테크놀로지>(舊 미강), <삼보공업사>하고, 집단교섭을 했어요.

<남부금속>이 출발할 때 산별노조라고 했지만 교섭형태는 달랐어요. 아시다시피 분회가 많잖아요? 그러면 교섭을 할 수가 없어요. 예를 들어 <형제기계>, <삼보공업>, 그런 고만고만한 마치코바 공장에 가서 교섭을 하면..., 지금도 기억나는 데요, 하루에 3군데씩 교섭을 가요. 그러면 어디서 무얼 했는지 막 헛갈리는 거예요.(하하) 비슷한 일을 하는 비슷한 공장에, 걸어서 다니는 곳들 사이에서 말이죠. 물론 회의록이 있으니까 틀리지는 않았지만, 그래도 이걸 교섭이 아니라고 생각을 했죠. “우리는 산별노조니까 산별다운 교섭을 해야 한다.” 그러면서 집단교섭을 만들어내자고 결정을 하죠. 그 시점이 2년 전이었으니까 1999년 정도 될 거예요.

처음엔 어려움이 컸어요. 사용자들이 이해하질 못했거든요. “<남부금속>은 산별노조니까 교섭을 이렇게 하는 게 맞다.” 그러면 “왜 우리 공장하고 다른 공장하고 같이 앉아서 교섭을 해야 하느냐?”, “1대1 교섭은 하겠는데, 근무조건이나 임금이 다 다른데 어떻게 교섭을 하나?” 사용자들이 그랬거든요. 이 사람들이 교섭하기도 싫는데, 이게 설득이 되겠습니까? 안 나오니까 노동부에 쳐들어갔죠. “우리 산별노조는 합법적이다. 왜 사용자들이 교섭에 응하지 않냐?” 이러면서 당시 노동부를 많이 괴롭혔죠. “사용자들이 집단교섭에 안 나오면, 회사도 괴롭지만 너네도 괴로울 거다.” 그런 거죠. “노동부를 쥐어짜서 사용자들을 교섭에 끌고 나올 수 있게 해야 한다.” 그런 판단을 했거든요.

당시 구로공단에는 <총무회>라고, 사업주들 연합체가 있었어요. 이 <총무회>의 핵심이 <한국케이디케이>였어요. 자기들끼리 노조에 대한

정보를 공유하는 그런 곳이었는데, 거길 압박한 거죠. 노동부를 통해서도 압박하고, 사업장을 통해서도 압박하고, 이런 것을 병행하죠.

“임금이 다른데 어떻게 하나?” 사업주들이 그러면, “우리는 정액제로 요구할 거다. 그러니 나와라.” 그랬죠. 그전에는 정률제로 임금인상 요구를 했거든요.

박준도 집단교섭 처음부터 임금요구안을 내밀고, 정액인상을 요구했나요?

김현미 그럼요. 똑같이 정률제로 하면 임금격차가 커져요. 예를 들어서 10%를 하게 되면, 50만원 받는 곳 10%하고, 100만원 받는 곳 10%하고 임금인상액 차이가 엄청나거든요. 그렇기 때문에 정액제로 하자고 한 거죠. 그게 산별이거든요.

박준도 조합원들도 선뜻 동의하던가요?

김현미 쉬운 건 아니었어요. 당시 <삼보공업>이나 이런 데는 20여명 정도 되는 마치코바 공장이긴 했지만, 그래도 상대적으로 다 기술자들이어서 임금 위치션이 조금 더 높았거든요. 이 사람들은 정액제보다 정률제가 유리한 거예요. 전자사업 이런 데는 기본적으로 낮았거든요. 그리고 <한국케이디케이>도 낮았고요. 그러니까 여기랑 같이 하면 “우리 임금인상 폭이 적어질 수가 있다.” 그런 거죠. 회사도 노동자들에게 그런 걸 선동하고….

그래서 ‘정액 + 정률’, 그리고 ‘+ 알파’도 할 수 있다면서 조합원들을 설득했죠. 처음엔 조합원들 이견이 많았어요. “임금 적은 데와 같이 교섭하면, 임금 많은 데가 불리하다.” 이런 거, 동물적으로 느끼잖아요.

그런 것들을 설득을 했죠. 싸움도 많이 했어요. 굉장히 거친 분들이어서... 하지만 어쨌든 정리를 했죠.

그 때 임금인상은 만족할 만한 수준에서 마감을 했죠. 똑같이 4만 4천원 정액 인상하고, 플러스알파도 했거든요. 그리고 당시에는 워낙 산별노조고 이렇게 해야 한다는 당위를 가지고 설득했고, 활동가들이 하도 확신을 가지고 설득하니까 동의를 한 거죠.

박준도 2002년에는 <서울지부> 차원에서 집단교섭을 했는데요.

김현미 네. “교섭형태가 너무 복잡하지 않나?”는 문제의식도 있었지만, “<금속노조>가 산별노조니까 당연히 지부집단교섭을 해야 한다.”고 정리했습니다. “산별노조는 이래야 한다.” 그러면서요.

<금속노조>가 지부집단 교섭을 한 번에 성공한 곳은 <서울지부>예요. 2002년에 <금속노조>가 기본협약을 가지고 집단교섭을 하라고 지침을 주는데, 이 기본협약을 토씨하나 안 틀리고 가장 먼저 합의한 지부가 <서울지부>이었거든요. 이게 성공하면서 전국으로 지부집단교섭이 확대돼요.

2001년에 그랬듯이 2002년에도 당위를 가지고 조직한 거예요. 2002년엔 특별히 어렵지 않았어요. <서울지부> 소속 사업장 사용자들도 2002년에는 집단교섭을 거부하고 안 나온 데가 별로 없었어요. 간이 크지 않는 이상..., 나올 수밖에 없었죠.

박준도 <서울지부> 집단교섭에서는 임금교섭의 원칙이라든가 과정을 좀 설명해주실 수 있나요?

김현미 제가 2003년부터 2009년까지 서울지부장을 했는데요, <서울 지부> 집단교섭의 정신은 가장 어려운 사업장을 최대한 끌어올리는 거예요. 객관적으로 봐도 5만 원 이상으로 임금인상 타결이 힘든 사업장을 지부집단교섭을 통해 6만원까지 끌어올리는 거죠.

사실 중상위 층 사장 입장에서 보면 이것도 불만이에요. 이 사람들은 “10만원 인상에 빨리 타결하자.” 그렇게 생각을 가지고 있어도, 지부집단 교섭 자리에 오면 3만원 가지고 싸우고 있거든요. 자기는 6만원에서 시작해서 2~3차에 끝낼 수 있는데, 지부집단교섭에서는 10차를 넘겨요. 그러면 자기들끼리 막 욱박질러요. “아니, 4만원으로 올릴 수 있으면서 왜 안올리는데...” 그러면서 자기들끼리 싸우죠.

교섭에서 이렇게 해놓고, 지회별로 지침을 주죠. 임금을 좀 더 받는다. ○○지회 조합원들은 자기 사장에게 이렇게 합니다. “다른 사장들 조져라, 안 끝나는 건 니들이 잘못해서 그러는 거 아니냐?, 다른 사장들이 임금 더 올릴 수 있게 더 조져라.” 그리고 반대로 임금 올리지 않고 버티는 사업주에겐 “빨리 끝내라, 안 그러면 여기 와서 다 때려박는다.” 이렇게 사업주를 이중적으로 압박하죠. 그렇게 해서 “6만원 인상!” 지부집단교섭을 타결해요. 그렇게 해서 지금까지 쪽 왔는데요, 저는 중앙교섭도 이런 식으로 해야 한다고 생각해요.

2000년대 이후 <남부지역지회>의 조직화사업 성과와 한계

박준도 2003년까지 조합원이 크게 줄어듭니다. 160명 정도까지 주는데요.

구자현 <마이크로 분회>입니다. 2000년에 <마이크로 분회>가 체불임금 청산투쟁을 격렬하게 합니다. 체불임금 일부 청산하고, 경영권 받고,

재고도 싹 받죠. 그렇게 체불임금 청산 기간을 가지면서 비대위가 경영권도 가져요. 노동조합이 경영권을 행사하면서 여러 가지 문제가 생깁니다. 그리고 조합원들은 체불임금 받고 퇴사하고... 그러다 2003년에 정리합니다. 평가해야 할 지점이 많이 있는 것 같아요. 다만 <마이크로 분회> 조합원들을 지역조합원으로 남기지 못한 것은 이후에 많은 아쉬움으로 남습니다. 그랬으면 이후 지역조직화, 지역투쟁에 큰 힘이 되었을 거예요.

김현미 그리고 집단교섭 사업장이었던 <MK테크놀로지>가 2001년에 대전으로 이전하고, <일신통신>은 중국에 생산 공장 차리고 구로공장은 폐쇄했어요. 그리고 그 자리에 건물 새로 짓고, 건물주 역할을 하죠. 그러면서 분회도 해산하죠. 2000년에 굉장히 크게 싸움을 한 곳인데, <한국 오바라>도 회사가 생산시설을 용인공장으로 통합해버려요. 이런 일들이 계속 나타나요.

박준도 지역노조의 특성이라고 해야 할까요, 이렇게 줄다가 또 2005년까지는 조합원이 반대로 늘어요. 550명 정도까지요.

김현미 2000년부터 학생들이 구로에서 공활을 해요. 그리고는 여기서 노동자로 살아가겠다고 하면서 <남부지역지회> 조합원이 되는 거예요. 1995년에 제가 처음 <남부금속>에 찾아갔을 때, <남부금속> 간부 중에는 학출(학생출신)이 노출(노동자출신)보다 훨씬 많았거든요. 그런 전통이 이어진 거죠.

이렇게 공활 온 친구들이 남으면서 <현장사업부>가 또 활력을 띠니다. 그런데요... 참 재미있습니다. 이 사람들, 별 사소한 것을 가지고

격렬하게 토론해요. 밤새 어찌나 싸우는지… (하하) 그런데 그런 건 있더라고요. 결정이 딱 되면 전부 그대로 해요. 기풍이 좋은 거죠.

이때 <남부지역지회>가 잠시 또 성수기가 되요. 2003년에 <현주컴퓨터 분회>가 설립되고, 산별전환 안하고 있던 <신한발브 노동조합>도 2004년에 <금속노조>로 전환하죠. 그리고 <기린텔레콤분회>, <성호분회>, <서울수정분회> 등 여러 곳에서 노조가 설립되죠. 잘 알겠지만 <기륭분회>도 2005년이죠. 조합원 숫자도 많이 늘고, 남부분회나 지역적으로도 상당히 활기찼어요. 물론 그만큼 정말 힘들기도 했고요. (하하)

박준도 조직화 사례 자료에서 보니까 <현주컴퓨터 분회>가 해고자 5명에서 시작해서 노동조합을 결성한 사례더라고요?

구지현 네. 맞아요. <현주컴퓨터>는 전 직원이 영업사무직으로 구성되어 있습니다. 조립생산은 전량 외주였고요. 무리한 사업 확대를 하다가 경영이 어려워지니까 회사가 일방적으로 정리해고를 진행했습니다. 300명 중 50명을 명목상 권고사직 시켰는데, 그 중 5명이 저희들에게 상담을 온 거죠.

“법적 소송으로 할래?, 싸워서 복직 할래?” 그렇게 물었더니 싸우겠다고 하더라고요. 전체 직원 중 먼저 20여명을 가입시킨 후에, 해고자 5명에서 매일 선전전하고 매일 유인물 만들었어요. 그 해고자들이 아침에는 출근투쟁 하고, 저녁에는 사람들 만나서 노조 가입 설득하고…; 이 땐 제가 늘 항상 같이 했습니다. 그렇게 2~3개월 해서 250명 중 130명을 조합에 가입시켰죠. 절반이 조합에 가입하니까 회사가 복직을 시켜주더라고요.

그렇게 복직시켜놓고 나니까 이 다섯 명 중 3명이 나가버렸어요. 퇴직한 거죠. 그러니까 현장에서 조직이 흔들렸죠. 그렇게 <현주컴퓨터 분회>가 2년 정도 버텼는데, 회사도 망하고 분회도 해산합니다.

변화하는 공단, 노동조합의 위기

김현미 당시에는 여러모로 변화가 급격했어요. 앞서 말한 것처럼 생산 공장들은 이전하고, 아파트형 공장도 들어서고, 공단엔 IT·사무직들이 넘쳐나고….

노동조합 조직화도 예전 같지 않았죠. 일단 <현장사업부>가 분회를 만들어오는 것부터 예전 같지 않았어요. 그리고 어렵게 만들어도 그리 오래 못갑니다. 분회 결성부터 유지, 해산까지 주기가 짧아진 거예요. 2000년 이후 결성된 분회 중 지금까지 <남부지역지회>에 남아 있는 곳이 거의 없어요. 해외이전으로 해산한 분회도 있고, 회사의 탄압에 밀려 노동자들이 떠나 버린 곳도 있죠.

공장이전에 따라 분회 자체가 옮겨간 곳도 있어요. <신한발브>가 공장이전하면서 <남부지역지회>의 <신한발브 분회>가 <경기지부>로 이관하고 <경기금속지역지회>를 결성하죠. 2008년에는 <주연테크>도 안양으로 이전하는데, 여기는 <경기지부>로 편제되었습니다.

구지현 공단의 변화가 아주 구체화되는 초입이었던 것 같아요. 정부의 공단구조고도화 계획이 현실화되고 그게 성공한 거죠. 당시는 이런 것까지 정확히 인식하지 못했는데요, 어쨌든 노동자들의 의식이나 생활의 변화가 구체적으로 감지되더라는 겁니다.

지역의제에 기반을 둔 조직화의 모색

박준도 <최저임금실현과 불법파견근절을 위한 서울남부지역 공동대책위>
(이하 <최임불파 공대위>)가 이런 변화된 상황에 바탕을 두어 출발한 거죠?

구자현 당시 현장사업자들과 모여 공단노동자들의 요구에 대해 토론했
어요. “지금 현장에서 노동자들이 가장 아픈 것이 뭐냐? 뭐가 우리 노
동조건을 결정하는 거 같냐?” 그러니까 현장사업자들이 공통적으로 이
야기 하는 것이 최저임금하고, 불법파견 문제를 거론하더라는 거죠.
2004년 당시 노동부가 ‘현대차는 불법파견’이라는 의견을 냈는데, “어
그래? 우리도 같은 상황인데?” “그럼, 이거 붙잡고 우리도 한번 시작
해보자.” 이렇게 하게 된 겁니다. 그리고 당시 <서울남부노동상담센
터>하고 몇 군데 지역토론을 부쳐봤더니 역시 공통적으로 이 문제를
지적하더라는 거죠. 그래서 “이거 되겠다.” 싶어서, 당시 상설연대체인
<서울남부민중연대>에 <최임불파 공대위>를 제안한 거죠.

처음에는 청년회나 정당 활동가들은 자신들이 이걸 왜 해야 하는지
이해하지 못했죠. “노동조합 조직화 사업에 우리가 왜 같이 해야 하
냐?” 이런 의문을 솔직하게 제기하는 경우도 있었습니다. “이것이 중
국에는 당이나 단체에 큰 힘이 될 거다.” 이런 과정을 거치면서 설득
했어요.

처음에는 불법파견 문제는 엄두도 못 냈어요. 최저임금 투쟁도 ‘인
상’이 아니라 ‘적용’ 투쟁을 했습니다. 그 때만 해도 최저임금에 미달
하는 곳이 널렸었죠. 지금도 공단에서 최저임금 선전전을 하면 폭발적
인 반응을 보인다고 하지만, 그때는 더 말할 것도 없었죠. 선전전 하는
데 음료수 가져다주는 경우는 다반사고, 돈 주고 가고, 상담 봇물 터지

고, 이런 과정을 거치면서 현장 주체가 여러 곳에 생깁니다. 그런 과정에서 현장사업자들이 사람들 데려와서 노동조합 청년단위 모임도 만들고, 오래가지는 못했지만 실제 조직화에 성공한 경우도 있고, 이런 과정들을 겪죠. 그리고 이런 활동이 지역운동 활성화에 크게 기여하니까, 정당이나 지역사회단체들도 자신의 요구를 실현하는 과정이 되고... 여기에서 자신감이 붙으니까 불법파견 싸움으로 간 겁니다. 이게 <기룡분회> 조직화의 출발입니다.

서울남부전략조직화 사업의 출발

박준도 서울남부전략조직화 사업의 특징 중 하나가 지역연대운동의 기반 위에서 시작했다는 것, 그리고 <민주노총> 지역본부의 지구협(혹은 시 지부) 단위에서 사업을 기획했다는 것입니다.

구지현 2008년 말 미국발 경제위기가 휩쓸고 가면서, 체불임금 사건과 구조조정 사건이 대규모로 밀려오는 게 느껴졌죠. 그래서 이거 안 되겠다 싶어서 이에 대한 대응을 지역 차원에서도 할 필요가 있겠다고 해서 준비한 게 <경제위기 대응, 노동자서민 살리기 남부운동본부>(이하 <남부운동본부>)입니다. ‘무너진 지역연대를 복원해서, 경제위기 본질을 알려내고, 공동투쟁을 전개해야겠다.’는 거였습니다. 그래서 초기 대응부터 노동자 생존권 문제에 집중했죠.

그리고 다른 축에서 “이제 새로운 조직화를 시작해야 할 단계다.”는 구상을 하기 시작했죠. 문제의식은 2004년과 비슷해요. 당시 지녔던 문제의식이 지역의 변화를 목격하면서 확신을 가지게 된 거죠. 그때 경험이 있으니까요.

그래서 <민주노총 남부지구협>에서 <미비특위>를 구성해 “최저임금 실천부터 해보자.”하고, 최저임금 실천을 꾸준히 해왔습니다. 이렇게 <미비특위>에서 최저임금 실천을 중심으로 1~2년을 했습니다. 그리고 이것을 당시 <남부운동본부>와도 같이 했어요.

그리고 2008년 경제위기가 어떻게 지역노동자들을 변화시켰는지 현장사업자들하고 한 번 더 토론했습니다. 그리고 그 때 ‘지역의제에 기초한 새로운 조직화, 지역조직화’를 정식화했습니다. 그 때 현장 활동가들이 정리한 다섯 가지 요구가 지금 <서울남부지역 노동자 권리 찾기 사업단>(이하 <서울남부사업단> 혹은 <노동자의미래>)이 내걸고 있는 다섯 가지 의제입니다. ‘최저임금 인상, 인력공급-중간착취 근절, 연봉제를 월급제로 전환, 근로기준법 준수, 다치지 않고 일할 권리’ 이렇게요.

게다가, 이와 관련된 사업을 다시 해보자 하는 와중에 「민주노총 1기 전략조직화 사업 평가 및 2기 전략조직화 사업계획」이 내려왔어요. 정말 놀랐죠. 우리가 고민했던 것이 그대로 담겨있는 거예요. “좋다. 이왕 이렇게 됐으니...” 그러면서 전략조직화 사업 차원으로 기획한 겁니다.

그런데 막상 해보려하니, <민주노총 서울본부 남부지구협>이나 <금속노조 남부지역지회>가 할 일이 아니었습니다. 2기 전략조직화 사업을 기획하는 사업주체가 지역본부나 산별노조연맹이었던 거예요. 그래서 <민주노총 서울본부>와 같이 기획을 하고 <서울남부사업단>을 구성하게 된 겁니다.

박준도 <금속노조>차원에서 기획할 수도 있었는데, <서울본부>차원에서 기획한 이유가 무엇인가요?

구지현 단순합니다. 사실 <남부지역지회> 입장에서 <금속노조>하고 이야기하는 게 더 손쉬웠을 수도 있어요. 하지만 암만 봐도 서울남부의 조직화는 지역조직화 차원으로 기획했어야 했거든요. 그래서 ‘<서울본부>가 맞다’고 생각한 겁니다.

그래서 <서울본부 미비특위>에서 논의하고, 이 사업을 함께 해보자고 제안하고, 그 다음에는 밤새 기획안 만들고… (하하) 그 거친 문안, 최초 기획안이 그렇게 나왔죠. 그때가 제일 힘들었어요.

박준도 <남부운동본부>에도 같이 제안한 건가요?

구지현 네, 그럼요. 가장 먼저 동의해준 데가 <남부운동본부>였어요. 거의 동일하게 같이 갔으니까요. 사실 문제의식이나 논의의 출발 모두가 비슷했기 때문에, “<남부운동본부>가 전략조직화 사업을 제안받고 말고…”라는 질문은 이상한 것이기도 합니다.

저는 노동자의 삶을 어떻게 바꿀 것인가에 대한 고민 없는 한국사회의 변화 발전? 어불성설이라 생각합니다. 노동조합 중앙, 진보정치운동은 물론이고요, 시민사회단체든, 이게 연관되지 않고서는 어떻게 한국사회를 바꿔낼 자기요구를 가질 수 있겠습니까? 공통의 이해관계를 가지는 것은 당연하죠. 그 과정에서 서로 발전할 수 있는 거죠. 그런 면에서 <남부운동본부>에 속한 사회단체들은 서로 비슷한 문제의식을 가지고 있었던 거죠. 우리 동네에서는 그게 너무 편했어요.

박준도 지역조직화 전략에서 지역사회단체들과 함께 조직화 사업을 하는 것의 의미가 무엇일까요?

구지현 지역조직화는 노동조합만 갖고는 할 수 없는 영역들이 있습니다. 우리가 경험하지 않았던 지자체 교섭도 해야 하고, 지역 조사 사업도 해야 하고, 여러 가지 공동 정책도 제기해야 하고, 아직 구체화되지 않은 여러 사업들이 있습니다. 노동조합이 자신의 책임과 역할을 다 해야 하는 것은 맞지만, 독자적으로 이 사업을 할 수 있는 건 아니라는 거죠. 따라서 지역사회단체들과 함께 조직화 사업을 하는 것을, 단순히 손 빌리고 힘 빌리는 과정으로 이해하면 안 됩니다. 노조가 중심을 확고히 한 상태에서, 자신의 책무를 다하는 형태에서, 지역의 진보정당, 단체 역량을 다 모아 조직화 사업을 진행해야 합니다.

또 <민주노총>과 <금속노조>가 전체 노동자계급의 계급적 대표성을 획득하려는 차원에서든, 조합원과 미조직 노동자의 이익을 대표하려는 차원에서든, 지역사회의 여러 가지 의제에 대해 <민주노총>과 <금속노조>는 자신의 입장을 가지고 있어야 하고, 관철시키기도 해야 합니다. 이 과정은 <민주노총>의 노동자 정치세력화 문제와도 연결되어 있습니다. 정치세력화는 선거만이 아닙니다. 노동의제부터 출발하겠지만 다양한 의제에 대해, 지역사회든 국가권력을 상대로든, 자기 의사결정권을 획득해가는 과정입니다.

그래서 저는 사업단이, 일시적으로 힘이 모자라서 서로 도움을 청하는 관계가 아니라고 생각합니다. 진보정당과 지역의 여러 단체들이, 세상을 바꾸는 공동 활동 과정 속에서 노동문제를 중심으로 먼저 사업을 하는 것이고, 그것이 확대발전되는 과정 속에서 노동자의 정치세력화가 가능해질 것이며, 세상을 바꾸는 다양한 투쟁들에서 각 단체의 목표를 공동으로 달성할 수 있다고 봅니다. 그래서 이걸 전략적 관계입니다.

지역조직화 전략과 현장조직화 전략의 결합

박준도 <최임불과 공대위> 시절에도 지금과 유사한 문제의식 아래 비슷한 시도를 했는데요, 그때와 비교해서 지금 <서울남부사업단>과 차이가 있다면 무엇일까요?

구지현 커다란 차이가 있습니다. 먼저 당시에는 최저임금 적용 투쟁을 했고요, 지금은 인상을 요구하고 있습니다. 지금 인상투쟁을 할 수 있는 건 2004년 당시 <최임불과 공대위>가 적용투쟁을 열심히 했기 때문에 가능한 것이기도 합니다. 지금 서울남부는 최저임금이 그나마 지켜지거든요, 지금은 최저임금 인상 투쟁을 해야 하죠. 이를 실질적으로 쟁취하기 위해서는 조직노동자와 미조직노동자의 공동투쟁이 필요합니다.

다음으로 조직화에 대한 문제의식에서도 질적으로 차이가 있습니다. 당시와 달리 지금은 ‘지역조직화’라는 개념으로 분명히 정리되어 있거든요. 그런 점에서 민주노총 전략조직화 사업 초기, 2011년에 「사업계획」을 논의하고 「전략초안」을 작성할 때, 짜증나고 귀찮을 만큼 토론했던 것이 지금 돌이켜보면 의미가 있었죠. 그런 토론을 통해서 원칙적인 내용을 정리하고 지역조직화 개념을 정립한 것이니까요. 다만 좀 심하긴 했죠.(하하) 실제로 일을 해야 하는 시점이었잖아요?(하하) 하지만 의미가 없었던 것은 아니었습니다.

물론 <최임불과 공대위>가 사업장 차원으로 조직화하려 했던 것은 아니었습니다. 불법파견 의제를 던지면서 지역 몇 군데 사업장을 다 같이 조직하려 했는데요, 결과적으로 <기륭분회>만 먼저 조직된 거죠. 불법파견 기자회견하고 <기륭분회> 결성되고 하면서 사업장 조직화,

사업장 투쟁 차원으로 전개됩니다. 사실 저희도 그렇고, 당시에는 확실히 지역조직화, 지역투쟁이라는 개념을 가지고 그런 기초를 명확하게 세웠던 건 아니었던 것 같아요.

마지막으로 <서울남부사업단>에는 <민주노총>의 역량과 자원이 뒷받침되었습니다. <민주노총 전략조직화 사업>으로서 방향을 잡고, 공단노동자 조직을 위해 인력과 자원을 투입했다는 것 자체는 대단히 의미가 큼니다. 저희가 이만큼 사업을 진행할 수 있었던 것도 <민주노총>의 역량과 자원이 뒷받침되었기에 가능했던 일이지요.

반대로 그때에 비하면 안타깝게도 현장 자원이 줄어든 것도 사실입니다. 사실 이게 제일 아쉽습니다. 조직화사업의 성공과 실패, 모두 다 현장 주체의 준비 정도에 따라 좌우되거든요.

김현미 구자현 지회장이 이야기한 것처럼, 일정 정도의 재정지원과 내용지원이 있었기 때문에, 그때와 판이하게 다를 수밖에 없다고 생각합니다. 지역조직화 사업은 상층의 정책적 내용과 재정적 지원이 없으면 어렵다고 생각하거든요.

다만 이런 면은 있는 것 같아요. <서울남부사업단>의 경우 지역사업으로서 장점도 있겠지만, 자칫 지역사업으로 너무 고착화될 위험성도 있어요. 그렇기 때문에 “비슷한 조건의 공단이 있으니깐 여기도 해보고, 저기도 해보고...” 그럴 게 아니라, 전체적인 정책 내용 속에서 하나의 시범사업으로 정리가 되면 좋겠다는 생각을 하죠. 많은 분들도 그런 생각은 하고 계신 듯한데, 정리는 잘 안 되는 것 같더라고요. ‘최저임금 실현과 불법과건근절’ 같은 의제 말이에요.

물론 <최임불과 공대위>가 내세운 의제에 제가 동의하는 건 아닙니다. 저는 ‘최저임금이 노동자 평균임금의 50%여야 한다.’는 식의 주

장에는 절대 동의하지 않거든요. 하지만 그래도 무언가 앞에 내걸 커다란 타이틀이 있어야 해요. 그래야 노조차원에서 힘차게 갈 수 있어요. 지도부가 바뀌어야 조직화 사업을 크게 밀고 갈 수 있는데, 현재 <서울남부사업단>의 사업은 상층 간부의 마인드를 변경시키기에는 좀 협소한 느낌이 있다는 거죠.

박준도 지역조직화에서 현장주체의 준비 정도라는 것이 어떤 건가요? 평소에도 현장사업이 필요하다고 상당히 강조하셨는데요.

구지현 제조업에서는 아무리 아파트형 공장이라 해도 기본적으로 현장 접근이 불가능합니다. 그리고 훨씬 전투적일 수밖에 없어요. 그래서 현장사업이라는 것이 있어야 합니다.

두 번째로는, 이게 많이 이야기되지 않는 내용인데요, 정치의식화 없이 지역조직화는 불가능하다고 판단합니다. 무슨 소리인가 하면요, 사업장 단위는 작은 변화가 금방 일반화돼요. 100명 단위든, 200명 단위든, 3,000명 단위든, 동일한 조건에 의해 규정받는 대중들 사이에서 일반화되는 측면이 있습니다. 작은 의식변화에 기초해서도 조직화가 가능하죠.

하지만 지역조직화는 그럴 수가 없습니다. 지역조직화는 훨씬 고도의 조직화 전략입니다. 지역공단은 재벌원하청 관계 속에서 규정받는, 다양한 요소들이 복합적이고 지속적으로 작동하죠. 그렇기 때문에 노동법에 대한 몇 가지 자각, 일반적인 복지 전략만 가지고는 지역적으로 조직화하는 것이 불가능합니다.

현장주체의 목적의식적인 활동과 결합되고, 더불어 노동자의 정치의식이 커져야 합니다. 이게 단순히 유인물만 뿌린다고 될 일은 아니

죠. 종합적인 고려와 판단, 그걸 해낼 사람의 조직화, 이것이 현장 주체의 준비 정도입니다.

마지막으로, <서울남부사업단>의 핵심 모토는 ‘지역 노동의제에 기초해서, 지역 노동자투쟁으로, 지역 차원으로 조직하자.’입니다. 그런데 많은 사람들이 이걸 캠페인과 선전활동 중심의 조직화 전략으로 국한해서 이해하고 오해하는 경우가 있습니다.

서울남부전략조직화 사업의 핵심은 ‘지역조직화 전략과 현장조직화 전략의 결합’입니다. 지역의제를 중심으로 지역투쟁을 만드는 것, 이것의 실질적인 힘을 만들어 내는 주체도 현장에 있는 현장 활동가, <남부분회> 조합원들의 투쟁과 활동입니다.

박준도 개별조합원이 가입하는 분회가 <남부분회>인데요, 아마도 다른 지부나 지회에서는 이런 분회가 생소하지 않을까 싶습니다. <남부분회>에 대해서 소개 좀 해주시죠.

구지현 지금 <남부지역지회>는 분회가 6개입니다. 현재 <남부지역지회> 전체 조합원 수가 300명 정도 되는데, 이 중 <남부분회> 조합원이 56명입니다. 두 번째로 큰 분회이고, <남부지역지회>에서 <남부분회>가 없고 개별조합원이 없었다면, <남부지역지회>가 발전할 수 없었을 정도로, 중심적인 조직의 역할을 하고 있습니다.

현장사업자들이 곧 <남부분회> 조합원이기도 합니다. <남부지역지회> 운동 속에서 자신의 청춘을 바치고 모든 것을 다 해서 활동해왔던 <남부분회> 조합원 중 한 명은, 사업장 2개를 조직해 내고 또 다른 사업장을 조직하기 위해 현장에 들어가 있습니다.

그리고 <남부분회>는 한 달에 한 번, ‘다 모이는 날’을 합니다. 그

안에서 노동조합의 일상 활동을 보고하고 토론합니다. 그리고 각종 다양한 소모임도 운영했고요. 그리고 이 소모임을 지역으로 개방했어요. 지금은 기타(Guitar)반 정도가 개별조합원과 지역노동자들이 어울려 함께 하는데요, 예전에는 축구회, 율동패 등등 다양했어요. 축구회요..., 노동조합 소모임으로 축구를 하는 것이 일정 규모가 되지 않으면 쉽지 않은 건데요, <남부금속> 시절 제일 유명했던 소모임이 축구회였어요. 축구하면 맨날 지면서, 일하고 운동복입고 와서 지역노동자들하고 축구하고... 시대적 상황의 반영이죠.

이런 것들이 축적되었기 때문에 앞서 김현미 부위원장님이 언급한 1인 1배가 사업도 가능했던 겁니다. 한계도 많았지만, 그래도 <남부분회>, 그러니까 당시 <남부금속>의 <금천지회>, <구로영등포지회>의 개별조합원들이 1인 1배가 사업을 한 겁니다. 그때 <남부분회>에서 개별 조합원 가입을 확대시키기 위해 ‘조직 확대 선동대회’ 이런 것도 했거든요.

그리고 사업장이 이전하거나 없어지더라도, 거기서 활동했던 사람들을 <남부분회> 개별조합원으로 남기는 것, 그렇게 한 명, 한 명만 들어내는 노동자 간부들이 소중하잖아요. 이런 사람들을 여기가 아니면 어디서 만들어내겠습니까?

이런 것들이 <남부지역지회> 역사 곳곳에 담겨 있습니다. 사업장 단위가 아니라 개별 조합원을 받는 지회분회 운영 및 활동의 상..., 저는 여기서 해법을 찾을 수 있다고 생각해요. <남부분회>의 이러한 힘이 <남부지역지회>의 조직 확대, 조직 강화의 밑거름입니다.

<서울남부사업단>이 풀어야 할 과제

박준도 지금 <남부지역지회>는 지역-공단조직화 모델을 만들고자 여러 가지 모색을 하고 있습니다. 앞으로의 과제라고 하면 어떤 것이 있을까요?

김현미 그래도 우리가 어려운 조건에서 잘 해나가고 있다고 생각해요. 다만 구자현 지회장이 이야기한 것처럼 <남부분회>의 역동성, 생동감이 뒷받침되어야 전략조직화 사업이 지역에서 성과로 남을 텐데, 그게 부족하다는 느낌은 있어요.

‘다 모이는 날’에 친분을 맺고, 즐겁게 노는 것도 좋지만, 현장과 노동자의 삶에 대한 고민도 나누고, 조직화 사업, <남부분회>의 역할..., 이런 것에 대해서도 토론해야 하거든요. <서울남부사업단>에서 <남부분회>가 무엇무엇을 하고 있는지, 그런 게 눈에 확확 들어와야 하는데, 안타깝게도 그러지 못하고 있어요. <남부분회>가 조직화 사업에서 자신의 과제를 정확히 세워야 해요.

노동조합은 조금 더 과감하게, 조금 더 대중적으로 사업을 해야 한다고 생각해요. 대중조직이거든요. 일상 사업이 좀 더 풍부하게 진행되어야 해요. 그러다보면 지금 <남부분회>가 처한 어려움을 극복할 수 있는 답이 보일 것입니다.

구자현 비슷한 문제의식입니다. 이제까지 <서울남부사업단>이 ‘무료노동 이제 그만’, ‘노동법을 지켜라’ 그리고 ‘근로기준법 준수 선언’까지 다양하게 지역사업을 하면서, 사람들이 조직적으로 모일 수 있는 기반을 만드는 데까지는 했다고 생각합니다. 이제 여기에 ‘어떤 작용을 녹여서 어떻게 조직할 것인가?’일 텐데요, 이것은 현장노동자들을 직접 조직해야 하는 조직 활동가의 몫일 것입니다. 조직화의 줄기를 쫓아 사람을 잡아내는 것이요. 이제 이것의 기본 책임은 <남부지역지회>에 있

다고 봅니다.

그런 면에서 지금이야말로 물량전이 필요한 시점입니다. 돈, 그런 개념이 아니라, 진짜로 사람을 투입해야 하는 시점이죠. 직접 사람을 만나고, 대면관계를 확대하는 사업이 필요하죠.

아시다시피 이제 <서울남부사업단>의 성과로 지역노동자를 만날 수 있는 공간이 무지하게 많이 열렸습니다. 앞으로 더 열릴 것입니다. 이거를 “좋은 일 한 번 하는 걸로 말거나?, 조직화로 이어갈 거냐? 누가 그 일을 하나?” 질문하면요..., 건설노조의 조직가 같은 활동가를 도입하는 것이 검토되어야 한다고 생각합니다. 현장 활동가를 배출하든, 현장의 사람을 묶어주든, 자신이 직접 하든..., 그게 다 조직가의 몫이죠. 저는 지금이야말로 그게 필요하다고 생각합니다.

박준도 지난 1~2년 사이 <남부지역지회>에 몇 개 분회들이 생겨났습니다. 하지만 그 분회들의 투쟁이 하나같이 쉽지만은 않았죠. 그런데 지역지회 역량은 제한되어 있습니다. 이 문제는 어떻게 해결해갈 수 있을까요?

김현미 저는 중소기업사업장일수록 지부집단교섭에 참여시킬 방안을 찾아야 한다고 생각해요. 조합원 의식의 변화나, 업무의 효율성 등등 여러 가지로 봤을 때, 지부집단교섭으로 결합시킬 필요가 있어요.

사실 노동조합 만들고 몇 년 지나면, 노동자들은 노동조합에 자신의 생명을 맡기는 것이 아니라 각자 살 길을 찾게 됩니다. 규모가 어느 정도 되는 사업장은 모르지만 중소기업사업장은 자기 전망을 찾기란 쉽지 않거든요. 그래서 중소기업사업장 노조는 5년을 주기로 소멸과 생성을 반복합니다. 소멸하기 전에 자기 전망을 고민하게 해야 해요. 그리고 분회가 어떤 싸움을 거쳐서 지부집단교섭에 참여하는 것

자체가 조합원들 입장에서는 한 단계 의식을 높이는 거예요.

아까 말씀드린 것처럼 <금속노조>에서 지부집단교섭을 하면 가장 어려운 사업장을 끌어올려서 그 기준에 맞춰서 타결을 하거든요. 그러면 개별 교섭할 때는 조금밖에 임금을 못 올릴 곳이, 지부집단교섭을 거치면 최대한 끌어올려져요. 중소기업사업장 조합원들이야말로 지부집단교섭의 의미를 분명히 깨닫게 되죠. <금속노조>라는 조직이 있고, 집단교섭이라는 구조가 있기 때문에 이게 가능하다는 것어요.

그렇기 때문에 지부집단교섭에 참여하는 과정에서도, 사업장 단위 분회가 공단조직화, 지역조직화를 위한 자기 역할을 찾을 수 있습니다. 일상 활동은 <남부지역지회>와 함께 하는 것이거든요. 그리고 그 속에서 <남부지역지회>가 계속 조직 확대, 조직 강화 방안을 모색해나가야 하죠.

구지현 이 문제에 대한 궁극적인 해법을 저는, 결국 공단 내 지역교섭에서 찾아야 한다고 생각합니다. 2013년 저희가 지역 사용자대표와 맺은 ‘근로기준법 준수 선언’은 굉장히 낮은 수준의, 근기법 준수 사회적 협약에 불과합니다. 이것을 축적하고, 확대 강화해 나가야 된다고 생각합니다.

이 선언이 실효성을 가지고 나면, 이후에는 이런 것을 요구해 볼 생각입니다. 아파트형 공장마다 노동자 게시판 두기, 공공시설 내에 플랜카드를 자유롭게 게시할 수 있도록 하는 것, 아파트형 공장마다 바지락 신문을 배치해서 자연스럽게 가져갈 수 있도록 하는 것 등등... 이제까지 우리가 접근하지 못했던 요구를 실현시켜 보는 것입니다.

하나 더 예를 들면, 사업장 규모에 맞는 표준단협을 만들어 보는 것입니다. 많은 걸 담을 필요도 없습니다. 표준근로계약서에다가 노동

조합 활동 보장 정도, 사업장 규모별로 ‘이것이 기준이다’ 정도만 만들어서 개별사업장 너머로 확장해 들어가는 전략, 이것이 하나의 교섭 전략이 될 수 있습니다.

그리고 지역지회가 집단교섭을 하면서 조합원 요구만 가지고 교섭을 하는 것이 아니라, 공단 미조직 노동자들 모두의 요구를 모아서 하는 것, 이 과정에서 조직된 사업장 노동조합의 역할을 확보해 나가야 한다고 생각합니다.

그런 면에서 저는 지금 조합원들이 자랑스럽습니다. 이제 <서울남부지회>에서는 조합원들과 하는 모든 사업을 지역적 차원으로 확대해서 전개할 수 있게 되었습니다. <남부지역지회>, <민주노총 남부지구협> 내에서는 이제 이진 당연한 것이 되었어요. ‘열사문화제’에도 지역노동자와 함께, ‘영화제’도 지역노동자와 함께, ‘교육사업’도 지역노동자와 함께… 뭐든 갖다 붙일 수 있습니다. 집회도 이제는 우리 조합원들끼리 하는 게 아니라 지역노동자들과 함께하는 것… 이진 정말 커다란 성과입니다.

지역공단조직화와 <민주노총>, <금속노조>

박준도 이제 공단조직화는 <민주노총 남부지구협>, <금속노조 남부지역지회>만의 과제가 아닐 것입니다. 그게 아마도 이번 서울남부전략조직화 사업의 가장 큰 성과가 아닐까 생각되는 데요, <금속노조>가, <민주노총>이 공단조직화 사업을 잘 하려면 무엇을 가장 먼저 해결해야 하는지, 한 마디씩 말씀해 주시기 바랍니다.

김현미 저는 <금속노조>가 공단조직화 사업을 제대로 하려면 노조사업

이 정책단계, 기획단계에서부터 근본적으로 바뀌어야 할 수 있을 거라
생각해요. 자꾸 “조직만 해 와라.” 그러면, 이게 될 일이 아니거든요.
<금속노조>가 공단조직화 사업에 대한 정책이 있어야 조직을 해오고,
기획이 있어야 조직도 해 와요.

그러려면 저는, 공단조직화 사업을 해본 사람이, 지역지회 사람들이
정책실에서 사업들을 고민하고 기획할 수 있어야 한다고 생각해요. 대
공장 출신 정책담당자나 기획담당자들은 아무래도 어려운 점이 있거든
요.

그리고 <금속노조>가 미조직 노동자 조직화 사업을 2순위에 놓는
순간 저는 <금속노조>가 망한다고 생각해요. “무조건 1순위로 가야한
다.”고 생각합니다. 기존 대공장이나 안정된 사업장들의 경우 자기 동
력이 있고 그걸 가지고 가거든요. 그래서 <금속노조>의 1순위는 미조
직 사업, 조직화 사업이어야 한다고 생각해요. 거기에 정책과 재정지원
이 있어야 하고, 그게 안 되면 사실 지역에서 성과를 내는 것은 대단
히 어렵다고 생각해요.

구지현 최저임금이 조직화 사업에 대단히 유효한 수단이라는 것은 <남
부지역지회>의 실천 속에서 확인되었습니다. 그런데 이런 최저임금 의
제를 사회적 의제로 만들고, <민주노총> <금속노조> 차원에서 의제화
하고 기획하고, 그리고 그것을 지역에 맞게 사업하고 조직하고... 이걸
전부 <서울남부사업단>이 다 하라고 하면, 이걸 너무 가혹합니다. 실
질적으로 불가능하고, 지역지회의 조직화 역량이 분산될 수밖에 없습니
다. 최저임금 투쟁은 중앙에서 일상적으로 사회적 의제화해내야 하고,
그걸 받아서 지역이 조직화 사업으로 진행하는 겁니다.

이런 예는 한두 가지가 아닙니다. ‘무료노동, 이제 그만’ 사업에서

했던 사업 중 하나가 ‘근로계약서 서면 교부’였는데, 노동부가 서면교부 하겠다고 무슨 짓을 했다면, 자기들 표준근로계약서를 만들어 홍보하는 거예요. 그런데 이게 문제가 심각한 게, 노동부 표준근로계약서 첫 번째 항이 뭐냐면 근로계약기간을 정해둔 겁니다. 이것은 계약직을, 비정규직을 유도하는 겁니다.

<민주노총>이 우리의 요구에 맞게 표준근로계약서를 만들고 노동부의 표준근로계약서를 비판하는 기자회견 하고, 지역은 그것 받아서 우리에게 맞는 표준근로계약서 작성하도록 지역사회를 강제하는 것, 사용자 단체에도 강제하고 이런 사항을 사업장으로 확대시켜 내는 것이 지역협약 아니겠습니까? 이런 것들을 <민주노총>이 기획해야 한다는 겁니다. 이젠 <민주노총>이 공단조직화 사업의 의제를 확대하고, 전체 차원에서 구체적으로 기획할 수 있어야 합니다. 그래야 한 걸음 더 나아갈 수 있습니다.

김현미 거둬 강조하지만, 미조직 노동자 조직화 사업은 무조건 1순위 여야해요. <금속노조>가 그러지 못하면, 저기 저 산 입구에 도착하기도 전에 끝날 수 있습니다. <금속노조>의 현재 생명력이 대공장에서 오는 건 맞는데요, 이것이 미래에 대한 전망까지 보증하지는 않을 거예요. 금속노조운동의 미래와 전망을 고민해야 해요. 어디서 찾아야 합니까? 조직화사업에서 찾아야 하죠.

이제까지 <금속노조>의 한계, 잘잘못을 잘 따지고, 계승할 점을 잘 정리해야 할 것입니다. 이젠 정말 산별노조가 산별노조다운 자기내용을 가지고, 노동자를 조직하고 싸울 준비를 해야 해요.

참고자료

- 강성두, 1992, 「현 시기 지역노조운동의 의의와 당면한 과제」, 『정세 연구』
- 금속노조 서울남부지역지회, 2001, 「전국금속노동조합 서울지부 남부 지역금속지회 미조직 노동자 조직화 사업 사례」, 『2001년 민주노총 경기본부 미조직 특위 상반기 수련회』
- 금속노조 서울남부지역지회, 2001~2006, 『남부지역지회 소식지』
- 금속노조 서울남부지역지회, 2004, 「전국금속노동조합 서울지부 남부 지역지회 미조직노동자 조직화 사례」, 『중소영세사업장 조직화 사례발표 및 토론회』(2009), 민주노총
- 금속노조 서울남부지역지회, 2008a, 『남부금속노동자』, 금속노조서울지부남부지역지회 창립 20주년 기념 자료집
- 금속노조 서울남부지역지회, 2008b, 「서울지부 남부지역지회 미조직 노동자 조직화사업 : 현장사업자의 조직화와 지역투쟁을 중심으로」
- 금속노조 서울남부지역지회남부민중연대, 2003, 『공단변모에 따른 미조직 사업방향 토론회』
- 금속노조 서울지부, 2001, 『금속서울지부 소식지』
- 김현미, 1996, 「서울남부지역 금속노동조합 세풍전자 분회 결성사례」, 『노동사회연구』 9호
- 김현미, 1999, 「산별노조의 시대, 남부지역노조의 전망」, 『노동사회』 32호

- 김현미, 2000, 「서울남부지역금속노조의 지역산별 건설 활동」, 『노동사회』 43호
- 노동자의미래, 2011:2012재판, 『구로공단의 오늘을 말한다. 서울디지털산업단지 실태조사』, 민주노총녹색병원 노동환경건강연구소
- 노동자의미래, 2013, 「민주노총 서울남부지역 전략조직화 사업 평가」, 『중소영세노동자 지역 조직화 무엇을 할 것인가』 (2014), 민주노총 서울본부
- 박준도, 2011, 「“도시형 산업단지” 조직화 방안에 대한 제언」, 『사회운동』, 103호, 2011.11-12
- 박준도, 2012, 「지역협약의 경로 : 서울남부 전략조직화사업을 중심으로」, 미발표
- 박준도, 2013, 「공단조직화를 위한 모색, 새로운 가능성 : 서울디지털산업단지(舊 구로공단) 공단조직화 사업을 중심으로」, 『진보평론』, 56호
- 박준도, 2014, 「서울디지털산업단지 노동환경실태 2011~2013 : 임금상요구안을 중심으로」 『중소영세노동자 지역 조직화 무엇을 할 것인가』, 민주노총 서울본부
- 부천지역금속노조 엮음, 1989, 『기업별 노조의 벽을 넘어』, 좋은책
- 손정순, 2013, 「구로공단 지역 노사관계의 형성-전개와 노동시장 성격의 동질성」, 『디지털 시대의 노동자들』, 한국학술정보
- 최저임금 실현과 불법파견 철폐를 위한 서울남부지역 공동대책위원회, 2005, 『구로공단 변모에 따른 지역노동자의 현실 토론회 자료집』
- 최정우, 2005, 「빌딩 숲이 되어버린 구로 공단에서 미조직 노동자 조직화의 희망 찾기」

최지훈, 1997, 「지역에 뿌리내리는 소규모 사업장 중심의 업종별 노조
건설을 위하여 : 서울남부지역 금속노동조합」, 『도시와 빈
곤』 27호

〈금속노조 경남지부〉 더 많은 역량을, 더 체계적으로*

정리 : 박준도

창원지역공단과 〈금속노조〉

이종래 오늘 자리는 〈금속노조〉의 지역조직화사업 전반에 대해 고민하고 평가해볼 필요가 있어 마련하였습니다. 〈금속노조 경남지부〉(이하 〈경남지부〉)가 창원에서는 지역조직화를, 거제·통영에서는 조선업 중심의 조직화를 준비하고 있는데요, 두 경우 모두 〈금속노조〉 지역지부가 주관하는 공단지회 조직화 사업입니다. 그 문제의식을 듣고 싶은데요. 먼저 창원지역공단 설명을 좀 해주세요.

* 이하는 문상환 금속노조 경남지부 미비부장, 이승호 금속노조 경남지부 미비부장, 이종래 한국노동운동연구소 부소장, 조경석 한국노동운동연구소 연구원과의 대담(금속노조 경남지부, 2013.2.18.), 이승호 미비부장과의 2차 인터뷰(금속노조 경남지부, 2013.4.16.), 『공단조직화 사업 진단과 과제』 토론회에서 이승호 미비부장의 토론내용(민주노총, 2013.4.24.)을 독자들이 이해하기 쉽게 한 날 한 시에 인터뷰한 것처럼 재구성한 것이다. 그리고 성동조선지회에 대해서는 이승호 미비부장과의 인터뷰(전화통화, 2013.9.30.)를 추가하였다. 직책은 인터뷰 당시의 직책이다.

문상환 고속버스 터미널에서 이쪽으로 오다 보면 오른쪽은 전부 공단, 왼쪽은 주거지가 형성되어 있습니다. 그리고 거기서부터 마산입구 쪽으로 중소기업장이 많은 차룡단지가 있습니다.

창원은 국가산업단지로는 가장 큰 규모 중 하나로 제조업만 10만 정도 됩니다. 여기서 <금속노조 경남지부> 조합원이 1만 명 정도이고, <한국노총>은 몇 천 수준입니다. 다른 지역에 비해 조직률이 높은 편이죠. 금속산업 전체 노조 조직률을 보통 10%로 보는데, 여기는 금속노조만 10%정도 됩니다.

여기는 중소기업장 노동자들이 많게는 10만 명 중에 3~4만 명 정도 있습니다.

이종래 노동시장 특징이나 구성은 어떤가요?

문상환 차룡단지도 많이 바뀌고 있습니다. 중소기업장 치고는 큰 사업장이 있습니다. 작게는 30명에서 많게는 500이상 정도까지 공장들이 있습니다. 200인 이상 사업장이 대략 20~30개 이상 있는 것으로 파악하고 있습니다. 노동자 숫자가 많은 곳은 상당수가 전자업체입니다. 기계가공은 규모만 크지, 실제로 일하는 사람 숫자는 적습니다. 구조가 서로 많이 다릅니다.

어쨌든 차룡단지가 2만~2만 5천 명 정도 되는데, 상당히 밀집되어 있는 공단입니다. 차룡, 월림, 완암 이렇게 단지가 새로 생겼습니다. 차룡단지가 그나마 회사 규모가 있고, 새로 생긴 다른 단지들은 정말로 규모가 작습니다. 자체식당이 없어서 공동식당을 이용해서 밥을 먹을 정도로 작은 회사들이 몰려 있으니까요.

이종래 젊은 노동자가 많아요?

문상환 창원에는 젊은 노동자들이 많습니다. 우리 조직된 노동자를 빼면, 젊은 노동자 많습니다. (하하) 이 공단은 여전히 활성화되어 있는 공단이라서 젊은 노동자들이 많이 들어옵니다. 창원은 공장부지용 땅이 모자라서 난리라고 할 정도니까요.

창원 공단조직화 사업 개요

문상환 서울도 <남부지역금속지회>가 있듯이 여기도 <마창지역금속지회>가 있습니다. <마창지역금속지회>가 2000년 초반까지는 차롱단지를 중심으로 일상적인 조직화사업을 해왔습니다. 예산은 <경남지부>가, 직접은 아니지만 지역 금속 사업, 예를 들어 신규조직화 같은 부분에 쓸 수 있도록 일정하게 투여해왔습니다.

하지만 실제로 조직화까지는 잘 안됐고, 몇 년 동안 정체되어 있었죠. 최근에 공단조직화 사업에 대해 이야기하면서, <경남지부>만 조직화 사업을 하는 것은 한계가 있기 때문에, 이런저런 이름으로 상담하는 단체들과도 함께 사업을 해보려 합니다. 예를 들어 정부지원을 받는 <경남비정규직근로자지원센터>(이하 <비정규센터>)라든지, <여성비정규직근로자지원센터> (이하 <여성비정규직센터>) 등과 함께 창원 지역 공단을 조직화하려는 시도를 하고 있습니다. 현재는 사업을 알려내는 것을 중심으로 시작하고 있습니다. 그동안 조직화 사업이 단절된 것을 회복하는 게 우선입니다.

이종래 전략적으로 조직화 사업을 하면 어디를 할 생각입니까?

문상환 아직 확정하지는 못했습니다. 참여하는 단체마다 시각이 좀 다릅니다. <여성비정규센터>는 남성노동자들이 많은 곳은 관심이 없을 것이고, 상담을 주로 하시는 분들은 좀 더 열악한 곳으로 가자고 하고 있고요. 더 열악한 곳을 조직하자는 것은 대부분 5~6명 규모 사업장 일 텐데, 조직하는 것이 쉽지는 않죠. <성서공단노조>처럼 공단노조 그런 고민을 할 수도 있을 텐데, 아직은 당장 쉽지 않은 거죠. <경남지부>는 차용단지를 가장 염두에 두고 있죠.

이종래 사업비는 얼마나 책정하고 있습니까? 재정구조는요?

문상환 재정의 상당부분이 중앙에서 예산을 받기보다는, <경남지부> 예산으로 집행됩니다. 이승호 동지가 하려는 ‘통영 조직화’는 중앙에서 지원을 받지만, 창원공단은 <경남지부>의 재정으로 합니다. 미비부장이 2명이기 때문에 별도의 인건비가 필요하지는 않습니다. <경남지부>가 창원공단만 해서, 올해에만 투입될 수 있는 돈이 1천만 원 정도 됩니다. 상담 사업비라는 이름으로요….

<경남지부>는 1년 예산이 4~5억 정도 됩니다. 다른 지역지부와는 규모가 다르죠. 물론 그만큼 일상운영비도 많이 소요됩니다. 미조직 비정규 사업비가 통영에 일부 가더라도, 창원만 1,000~1,500 만원까지는 쓸 수 있습니다.

또 지역공동사업비에서 법규사업, 미비사업 차원으로 1,000만, 법규사업비가 400~500만원이니까 공단조직화 사업에 많이 쓸 수가 있죠. 단체에서 오는 분들도 상근자들인데다, 하는 일도 원래 상담일을 하던 분들이어서요. 저희는 여러 면에서 나은 편이죠.

박준도 이 지역에서 상담 사업을 하던 분들이 노동조합 조직화 사업에 동의 하시던가요?

문상환 서로 이미 잘 알고 있는 사람들인데, 다만 따로따로 일을 해왔던 거죠. 창원지역은 좁거든요.

박준도 정치적 갈등 같은 것들은 없는지요?

문상환 정파적 색깔이 크지는 않아요. 평소에 함께 사업들을 해왔으니까요. 정치적 갈등이 몇 군데 있죠. 그런데 그것 때문에 크게 부딪치지는 않을 것 같습니다. 여기는 지역적 특성상 어떤 형태로든 <경남지부>가 움직이지 않으면 사업 자체가 잘 안 되는 특성이 있습니다. 그리고 아직까지는 <경남지부>에서 미비사업은 주변사업이기 때문에, 정파적으로 경쟁할 게 없습니다.

이종래 전노협 때부터 이어져 왔던 지역적 특성으로서, 마산창원은 노조 중심성이 확실한 곳입니다. “노조가 움직여야 일이 된다, 노조 중에서도 어디냐? <금속노조>다.” 이런 특성이 있습니다.

창원공단은 조직화 사업을 하려면 처음부터 노조사업으로 시작할 수밖에 없는 지역입니다. 여기에서 일정한 성과가 나게 되면, <금속노조>가 공단조직화 사업을 전면화하는 데에 유리한 여건이 생기죠.

박준도 별도로 사업단을 구성하셨나요?

문상환 <경남노동자 네트워크 길>(이하 <길>)라는 이름으로 같이 하

고 있습니다. 몇 군데에서도 같이 할까 말까 고민하고 있죠. 작년에 몇몇 단체들과 모여, “각자 상담 사업하면서 선전물을 너도 뿌리고 나도 뿌리고 하면서 낭비하지 말고, 같이 한 번 해보자.”고 했죠. 내용도 모으고 방법도 찾아보자고요.

그렇다고 별도 상근자를 둔 것은 아닙니다. <경남지부>가 자료준비부터 다 하고 재정도 일단 <경남지부> 재정에서 사용합니다. 하지만 모든 재정을 다 급속이 책임지면 좀 그러니까, 비정규센터나 여성비정규센터가 받을 수 있는 정부지원금 중 일부 활용할 수 있으면 해당 단위에 일정 부분 부담하게 하고..., 이 정도까지 이야기한 상태입니다.

물론 아직 정리가 안 되는 부분도 있습니다. “조직되면 어떻게 관리할 것이냐?” 이런 거죠.

박준도 창원지역의 경우, 기존 상담 사업을 조직적이고 체계적으로 하자는 것으로 이해하면 될까요?

문상환 일단은 <길>이라는 이름으로 유인물 뿌리면서 노조 내부나 외부적으로 공단조직화 사업에 대한 공감대를 높여나가려는 단계로 보면 될 것입니다. 그리고 창원공단에서 노동자들의 요구와 불만은 무엇이고, 사업 포인트를 어떻게 할지 찾아야 할 것이고요. 예를 들면 <서울남부사업단> 같은 경우는 무료노동으로 히트를 쳤는데, 무료노동이 만연해 있는 지역이 있는 반면에, 여기 창원공단은 애매한 점이 있습니다. 그래서 우리는 무엇으로 할지 고민하고 있죠.

이종래 노동시장 실태조사는 했는지요?

문상환 저희도 <서울남부사업단>처럼 실태조사사업을 해보려 고민을 했습니다만 일단은 뒤로 미뤄 놓았습니다. 지금은 “시내버스 광고와 권리수첩 사업으로 인지도를 높이고 나서 하자.”, 이려고 있습니다. 7기로 끝날 일이 아니라 계속 이어갈 것이기 때문에, 6~8월로 미뤄놓은 상태입니다. 일단 자리를 잡고 시작하려고요.

이종래 아까 젊은 노동자들이 많다고 했잖아요? 실태조사에서 필요한 것이 노동실태뿐만 아니라 그들의 거주지, 이동거리 같은 것들을 파악할 수 있어야 합니다. 또 <서울남부사업단>처럼 그 자료를 활용할 수 있어야 합니다. <서울남부사업단>이 설문조사를 3천부 받았는데, 그것은 조직화 성격이에요. 여기에서 힌트를 얻어야 합니다. 연락처, 주소 등을 받아 이후에 배포망을 구축한 것은 그냥 조사가 아니라 조직화 사업의 의미를 가진 거죠.

문상환 저희도 깜짝 놀랐어요. 어떻게 3,000부나 받았는지... 그런데 우리지역은 사실 또 하나 우려되는 게, 그 연락처를 받아 만들어 놓으면 당으로 가져갈까봐 우려됩니다. 당원들도 이 사업을 같이 하거든요.

예를 들면 어떤 노조들은 당원화를 같이하고 있거든요. 조합원 가입시키면 당원 가입도 같이 시키고..., 그런데 이게 맞느냐는 논란이 있죠. 창원은 어느 정도 세력만 규합하면, 의원으로 나선 후보가 당선 가능하거든요. 그래서 신규 조합원 당원화를 둘러싸고 논란이 불거집니다.

박준도 창원지역 젊은 세대들의 노동조합에 대한 인식은 어떤가요?

문상환 부러워하죠. 기분나빠하는 것도 있고요. 부러워한다는 것이...

친구들 중 노동조합이 있는 사업장에 간 경우가 있거든요. 전통적인 사업장 중에서도 신규채용을 시작한 곳이 있습니다. 그러면 거기서 명암이 확연이 갈리는 거죠. 여기 <금속노조> 사업장들 다 훌륭한 사업장입니다. (하하) 이 지역은 노조에 대한 기대 효과가 높은 편입니다. 노조가 없는 사업장은 대부분 적습니다. 규모가 작죠.

차량단지 같은 데에도 기계 한 두 대 놓고 일하는 분들이 있는데요, 기계 규모가 차이가 있습니다. 기계 한대가 짐채만 해서... 그렇게 사업하는 사람이 많습니다. 분화가 많이 되어 있어서. 그런 경우 임금은 많지는 않지만, 이런 경우는 조직화가 잘 안 되죠. 그렇지만 노동조합에 대해서는 부러워하죠. 또 한편에서는 싫어하기도 하는데, 자기 임금 깎였다고 생각하니까요. 우리 조합원들이 있는 사업장이 1차 벤더라면 중소기업장은 2차 벤더고... 원청에서 임금상승을 하면 사장은 그걸 하청에 떠넘기거든요.

이종래 『바지락』 호응도는 어떤가요?

문상환 좋아요. 최근 상담전화는 『바지락』에 있는 전화번호를 보고 오는 전화로 파악하고 있거든요. <금속노조> 입장에서는 성공한 것입니다. 지속적으로 출간할 수 있는 조건도 되었고요.

<경남지부>는 각 지회마다 배포하고 담당하는 구역이 있어요. 1지회 1식당 이런 식이죠. 지회가 한 30개 되는데요, 지부운영위에서 뿌렸는지 안 뿌렸는지 점검도 합니다. 지부장이 지침 형태로 『바지락』 배포현황을 지부 운영위 보고에 올리고 회의 자료에 넣으라고 주문한 거예요. 지회별로도 그런 게 조금 있거든요. 남들 『바지락』 돌렸는데 자기들만 안 돌리면 민망하거든요. 이런 것들에 민감하게 반응합니다.

그런 면에서 확실히 지역적 풍토가 있긴 있습니다. 운동 망했다 해도 의지가 있으면 작동시킬 수 있는 기반이 있죠. 7기 집행부가 의지를 가지니까 그게 조금은 됩니다.

이승호 통영의 안정공단에서도 『바지락』을 뿌립니다. 다만 『바지락』은 중소기업사업장이 있는 공단에 맞는 거여서, 우리는 조선 노동자에 약간 특화해서 만들려고 합니다. 『바지선』이요. 격월로 발행할 건데, 바지선이 사실은 멧덩구리 배잖아요? 멧덩구리 배가 스스로 동력을 가질 때까지 우리가 지원하고 지지하겠다, 그런 의미입니다. (하하)

이런 걸 받는 것 자체가 처음이기 때문에, 『바지락』처럼 유인물이 정기성을 띠면 반응이 옵니다. 권리수첩 나눠주면 과다과다하죠. 반응이 좋아요. 그렇게 해서 조직 상담 연락도 간혹 와요.

거제, 통영, 고성지역 조선 노동자

이종래 거제, 통영, 고성 지역의 조선업과 대략적인 노동실태에 대해 이야기를 좀 해주세요.

이승호 아시다시피 거제는 <대우조선해양>(이하<대우조선>), <삼성중공업>이 있습니다. 거기 사내하청은 노동조건이 어지간한 중소기업보다 낫습니다. 실제로 <대우조선>이나 <삼성중공업>에는 이른바 기형적 고용형태인 물량팀이 거의 없습니다. 일부 물량팀이 있긴 한데, <대우조선 노동조합>은 회사가 관리를 제대로 하게끔 압박해서 임금 체불만큼은 거의 발생하지 않게 합니다.

그 외에 통영 안정공단, 고성 조선 특구, 사천 등이 있는데, 여기서 완성선을 만드는 곳이 <성동조선해양>, <SPP조선>(이하<SPP>) 정도가 있고, 예전에 혁신기업이었는데 지금은 STX로 매각된 <STX고성조선해양>이 있고, 또 <천해지>라고 삼성, 대우조선 사외협력회사가 있습니다. <삼강엠엔티>, <가야중공업>(이하 <가야>)도 큼니다. <성동조선해양>하고 <SPP>는 물량팀이 전 공정에 걸쳐 다 있고, 이들이 전체 60~70% 정도 차지합니다.

박준도 물량팀이 도급팀인가요? 돌발팀하고는 어떻게 다른가요?

이승호 돌발팀은 급한 공정이 있어 일시적으로 짧게 하는 걸 말해요. 길어봐야 일주일~이주일 이렇게요. 물량팀은 도급이라 보면 됩니다. 하청의 하청, 불법적인 다단계 하도급이죠. 중소조선소에서는 이런 고용형태를 정착시켜서 상시적으로 운영하고 있습니다.

협력업체들이 원청에서 블록을 수주 받으면, 블록의 일부분, 블록의 몇 개를 물량팀장하고 계약합니다. 업체사장이 불 때 물량팀장이 일처리를 원활하게 잘하면 그 물량팀을 계속 쓰고 싶은 거고, 물량팀장 입장에는 업체사장이 어려운 물량을 주기도 하지만, 때로는 일하기 좋은 물량도 주니까 똑같다 치고... 그렇게 돈벌이를 하죠.

문상환 물량팀은 주로 중소조선소에서 나타납니다. 어떤 식이나 하면, 평소에는 하루 5미터씩 정상적으로 용접 일을 하는데, 경기가 어렵거나 하면 물량팀장이 전압전류를 풀(full)로 놓고 7~8미터 당겨요. 그러고는 5미터 책정된 돈을 가지고 협상을 하죠. 노동강도가 대단히 세고 위험하고, 일하는 거 보면 뒤로 자빠질 만큼 힘든 일을 하죠. 속도

전이라고 할 수 있죠. 그렇게 해서 물량팀장이 일감을 따내요. 조선소 사장들은 노동자들의 이런 일감따내기식 경쟁 심리를 활용해서 높은 노동강도로 일을 시키죠.

박준도 계약기간이 보통 얼마나 되나요?

이승호 정해진 건 없습니다. 원청에서 일 받아서 끝날 때까지 합니다. 계약기간을 사전에 특정하지는 않아요.

문상환 오야지 능력 좋으면 그 자리에서 한 10년도 갑니다. 건설과는 달리 조선소는 새 일거리가 계속 들어와요. 건설은 이 건물 짓고 나면 다른 곳으로 옮겨서 일을 할 수밖에 없잖아요? 하지만 조선소는 사람은 있고 배가 들어오니까요.

이승호 그래서 무슨 일이 생기냐 하면, 사람들이 돈 따라 돌아요. 3개월 이상 일을 같이 안 해요. 오야지와는 결속력이 건설에 비해 떨어집니다. 이걸 막으려고 통영 안정공단 같은 경우에는 원청이 규칙도 만듭니다. “사내에서 최하 6개월 이상 근무하지 못하면 사내 다른 회사로 전직을 못한다.” 물량팀으로 처음 들어가면 이걸 제일 먼저 교육하죠. 전직을 하면 출입증을 회수하는 식으로 패널티를 주긴 하는데, 그렇다고 그걸 강력하게 집행하지는 않습니다.

박준도 물량 따라 멀리 이동하기도 하나요?

이승호 조선소 지역을 크게 울산, 거제·고성·통영, 전남 서남지역 이

세 곳으로 구분해 보면, 여기를 다 돌아다니는 사람은 소수입니다. 울산에서 일하는 노동자들은 울산 조선소일로 버티다가, 일이 없으면 육상의 철근구조물, 플랜트 같은 데서 일해요. 용접은 “조선소에서 일 해 봤다.”고 하면 육상에서도 먹어주거든요. 거제통영도 마찬가지고요. 유동성은 있지만, 그렇다고 이동 거리가 거제에서 울산, 목포, 부산 이렇게까지 옮겨 다니지는 않아요. 팀 단위로는 더더욱 그렇습니다.

이종래 20년 전에는 조선업이라 해도 팀별로 다녀서 장거리 이동이 많았어요. 지금 만일 그렇게까지 많지 않다고 하면, 조선업 공단들이 상당히 안정화된 것입니다.

조선업과 이주노동자

박준도 이주노동자 비율은 어떤가요?

이승호 이주노동자가 아주 많지는 않아요. <천해지> 같은 경우는 상대적으로 임금체불이 없어 그런지 모르지만, 스리랑카 이주노동자들만 200명 정도 있더라고요. 다른 데는 얼마나 있다고까지 이야기하기는 애매한 데요. 주로 사상, 도장 쪽에서 많이 일해요. 용접에는 별로 없습니다. 비율은 정확히 몰라요.

그리고 자기들끼리 네트워크가 잘 되어 있습니다. 저희들이 작년 (2012년) 12월 16일 ‘이주노동자 한마당’ 하면서 보니까 국적별로 네트워크가 무척 잘 되어 있더라고요.

박준도 건설에서는 이주노동자들이 아예 팀을 구성해서 일을 하는 경우가

있는데, 조선은 어떤가요?

문상환 조선은 그 정도는 아닙니다. 이주노동자만으로 팀을 구성하는 경우는 없고, 인력을 뽑을 때…, 예를 들면 오야지가, ‘네 친구 있으면 데리고 와라’고 하면 자기들 네트워크를 통해서 데려오는 정도이지, 10~20명이 순전히 이주노동자로 짜여 있는 경우는 없습니다.

이승호 팀에서 2~3명 정도라고 봐야죠. 이주노동자들 사이의 네트워크가 인력공급선 역할을 합니다. <대우조선>같이 안정적인 곳은 그런 게 잘 되어 있고요. 비갈지역은 임금체불도 많고 하니까 상대적으로 좋은 일자리 정보에는 민감할 수밖에 없잖아요?

우즈베키스탄 친구들이 임금체불과 불법체류문제로 상담 받으러 온 적이 있는데, 이 상담이 어떻게든 도움이 되고 해결도 되어서, 그런 사례가 입소문이 돌았는지 우즈베키스탄 친구들은 이후 그런 문제가 생기면 다 저에게 옵니다.

조선업 상황과 노동조건

박준도 임금 수준이 얼마나 되나요? <대우조선> 사내하청은 그나마 좀 낮다고 말씀하셨던 것 같은데요.

문상환 <대우조선>이나 <삼성중공업> 사내하청은 좀 낮습니다. 학자 금까지 지원하니까요. 일정한 근속이 되면, 1년에 5천정도 받을 거예요.

이승호 <대우조선> 같은 경우에는, 노조 입단협 타결되고 성과급 주면, 사내하청은 70~80% 정도를 자동으로 받아요. 그래서 거기 들어가면 잘 안 나와요.

물량팀은 월평균 3~400만원 받아갑니다. 저번에 상담했던 이주노동자 보니까, 장시간 노동이지만 실 수령액은 320~330만 원정도 받더라고요.

박준도 주당노동시간은 어떤가요? 차이가 좀 있나요?

이승호 사내하청이나 물량팀이나 비슷한데요. 하루 8시간에 1시간 기본 잔업이고요, 보통 2~3시간씩 더하거든요. 그러니까.., 일요일 특근까지 하면 일주일에 64~65시간 정도 하죠. 엄청 길죠.

박준도 지금 조선 경기가 좋지 않은데, 현장분위기는 어떤가요?

이승호 경기가 안 좋아서 일자리 찾는 사람도 많은데, 중소조선소에서 는 역으로 사람이 없어서 난리거든요. 인력난 문제가 있죠.

문상환 사람들이 열악한 중소조선소에서는 일하려 하지 않아요. 부담스럽기도 하고, 오늘 신문에도 났지만 안전장치 없이 일하는 구조가 많기 때문이죠.

지금 현재 조선업종에서 일하는 사람들의 목표는 <대우조선>, <삼성중공업>의 1차 협력업체 공장 안으로 들어가는 거예요. 거기엔 들어가려고 줄을 서 있는데, <신아조선>을 기준으로 거기보다 안 좋은 업체는 사람 구하는 게 아주 일이에요. <신아조선>은 <금속노조> 사업

장인데, 이곳의 정규직 근로조건과 <대우조선>, <삼성중공업> 협력업체가 근로조건은 비슷해요. 단지 차이가 있다면 한쪽은 정규직이고, 한쪽은 협력업체 노동자라는 것뿐이죠.

이 정도 기준을 벗어나면 일당이 세지도 않고, 일도 불안하니까 잘 안 하죠. 아예 플랜트 같은 쪽으로 빠져요.

이승호 임금체불도 여러 번 당하면, 사람들은 일단 그 사업장을 안 가려고 해요. “저기가면 돈 떼일 수 있다.”는 소문이 나돌아요. 그러면 아무도 안 가죠. 임금 떼일 가능성이 높은 사업장이라는 거죠.

이중래 불경기를 밑에서부터 반영하는 것이죠.

거제, 통영, 고성 조직화사업의 문제의식

박준도 이런 상황에서 조직화사업을 시작해보려는 것인데요, 조선업종에서 조직화를 해봐야겠다는 문제의식의 출발점은 어떤 것인가요?

문상환 <경남지부> 7기 집행부의 핵심적인 문제의식이 미조작비정규 사업에 방점을 찍자는 것이었습니다. 통영·고성 쪽의 조선 밀집지역에 <금속노조>와 <경남지부>가 돈과 인력을 대서 자동차와 조선, 지역 간의 균형추를 맞추자는 것이죠. 그래야 창원공단 쪽에만 몰려있는 <경남지부>가 힘을 강화할 수도 있다는 거죠. 그리고 사실 경남지역은 조선업종이 훨씬 더 많습니다.

그리고 <신아SB지회>가 통영에 있다 보니, 자연스럽게 통영지역을 바라보게 된 거죠. <신아SB지회>가 조직화 사업을 위한 인력과 자원

을 일정하게 담보할 수 있거든요. <경남지부>에서 방침이 정해지면 <신아SB지회> 조합원이 가동될 수 있다는 의미죠. 가동 인력이 있는 거죠.

이종래 지금은 <금속노조>가 자동차 노조나 다름없는데 금속에서 조선업 조직화에 대한 요구는 사실 금속노조가 만들어질 때부터 있었어요. 오래된 요구죠.

이승호 개인적인 고민도 있습니다. 저도 여기서 먹고 살려고 일을 좀 했는데, 막상 가보니까 암흑천지더라고요. 무료노동 원조가 조선소이고, 은근히 돈 많이 번다는 허위의식 속에서 엄청난 장시간 노동과 산재위험을 감내하는 겁니다.

저도 직시급 받으며 한 달 270시간 일한 적이 있었는데, 하루에 10시간 썩 27일을 꼬박…; 죽다 살아났어요. 일하다 다리도 다치고, 산재처리도 하고, 4개월 만에 옮겨보고, 회사 망해서 2달 만에 옮겨보고, 임금체불로 가서 협상해서 받아도 보고, 다는 못 받고 80%만 받아서 돌아오기도 하고… 일부러 그렇게 계속 해봤어요. 그러다 2010년 이후에는 육상으로 가서 일도 했죠. 일도 물량도 없었거든요. 정말 딱 그리되네요.

고성이나 통영 안정공단 같은 데는 캄캄한 절벽이었어요. “이런 데는 유인물이라도 하나 뿌려야 되는 거 아니냐?” 그런 생각이 들만큼 안 좋았어요. 여기야말로 미조직 사업을 해야 하는 데라고 생각했죠. 지역 선배들도 고성통영에 대한 미비사업을 많이 고민하고 있던 때였어요. 그러던 중에 7기 집행부가 들어선 거죠. 미비사업을 하려는데 어디가 좋을지 고민하더니, 이쪽 지역을 주목하더군요. 저와 뜻이 딱

맞은 거죠.

그렇게 해서 2012년 3월에 통영에 <노동상담소>를 차려 놓고 거제, 통영, 고성 지역 조선소 미조직 노동자 조직화 사업을 시작하게 된 것입니다.

이종래 <경남지부>에 조선 전략조직화 사업을 어느 공단에서 하려고 하는가요? 다 할 순 없잖아요. 땅덩어리도 크고...

이승호 고성, 통영입니다. 그중에서도 안정공단이고요. 안정공단에서는 <성동조선해양>이 제일 크고요 <SPP>, <가야>도 있죠.

이종래 안정공단 노동자들의 특징은 어떤가요? 세대적인 특징이라든지...

이승호 안정공단에는, 정규직이 아닌데 정규직으로 속고 있는 노동자들이 많습니다. 매년 근로계약을 갱신하는데, 자신은 직고용이니까 정규직으로 알고 있어요. 그런 사람이 한 1천 명 정도 되고, 나머지는 그것도 안 되는 비정규직입니다. 안정공단이 성수기의 최고 정점이었던 2008~9년도에, 제가 있을 때만 해도 노동자 수가 2만 명 정도 됐어요. 지금은 많이 빠져서 1만 정도 됩니다.

그리고 세대별로 보면 40~50대가 다수입니다. 20대는 들어왔다 학을 떼고 나가죠. 폴리텍이라고 예전 기능대인데 직업훈련학교와 통합된 곳이 되었습니다. 사천·진주·창원 폴리텍에서 사람들이 들어오는 오는데, 일 해봤자 직고용 비정규직이니까 젊은 친구들은 다 이직을 하더라고요. 조선업 자체를 포기하는 것 같아요. 생각보다 훨씬 힘들거든요.

박준도 용접이면 숙련도 있고, 자부심이 적지 않을 텐데요.

이승호 용접도 할 줄 알고, 취부도 할 줄 아는 숙련공이 되려면 30대 후반은 되어야 합니다. 그런데 그 전에 옮기죠. 숙련인지 아닌지에 따라 임금 조건에서 차이가 많이 나요.

용접을 예로 들면, 먼저 테스트를 하고 일을 시작합니다. 테스트를 통과하면 직시급 12,000~13,000원 주고, 초짜면 9,000원 줍니다.

박준도 ‘직시급’ 이요?

이승호 여기는 ‘직시급’이라는 변형된 임금체계가 있어요. 연장근로수당, 특근수당, 퇴직금, 주차수당, 이 모든 걸 다 통으로 묶어서 시급을 책정합니다. 4대 보험 들어보야 자기 돈 뺏기는 것 같다고 여겨서 여기 노동자들은 직시급을 많이 선호해요. 하루 8시간에 1시간 의무 잔업에다, 2~3시간 더 일하면 하루 12~13시간 일하거든요. 그 시간 곱하기 12,000~13,000원 하면 하루 일당이 나오는 거죠. 일요일도 똑같이 받아요. 퇴직금도 없고요.

용접이나 취부 같은 경우는 이렇고, 쇼트 치는 거나 파워..., 파워도 굉장히 힘이 드는데, 그라인더 작업하는 거... 도장 전에 형겅으로 닦아내는 거 있지 않습니까? 이 일은 워낙 힘이 드니까 여기는 직시급도 아니고, 바로 일당 18만원 같은 식으로 책정합니다. 용접사도 일당으로 주는데 대략 15만원선이고, 잔업 없으면 12만원 수준입니다.

이종래 <대우조선> 1차 협력업체 같은 곳도 있을 텐데요, 여기는 어떤가요?

이승호 <대우조선> 하청노동자 조직화 문제는, 제가 지난 1년간 직간

접적으로 결합하고, 하청노동자들 만나보고, 유인물 뿌려보고, 안에 아
는 동생들과도 이야기해봤는데, 만만치 않습니다.

<대우조선> 사내하청은 원청에 노조가 있어서인지 모르지만, 체불
이 0원이에요. 그뿐이 아닙니다. 토요일이 유급이에요. 금속 사업장 대
부분이 무급인데요. 데마찌(날씨나 자재 부족 등으로 예정된 작업을 못
하고 그냥 돌아가는 것. 휴업수당이라도 받아야 하지만 대개 공탕치고
돌아간다.) 문제 등 근기법 위반 사안들이 발생하면 노동부가 조사해서
빠르게 해결해줍니다. 학자금 다 나오고, 성과급도 정규직 노조가 임단
협에서 성과급 타결을 하면 70~80% 바로바로 나오고..., 그래서인지
하청노동자들은 노조 가입 필요성을 ‘절실하게’ 느끼지 않습니다. 노조
의 필요성, 노조의 유의미성은 인정해도, 자신이 스스로 대가리 깨져가
면서 노조를 만들어야 되느냐에 대해서는... 쉽지 않은 조건이죠.

<삼성중공업>도 마찬가지로입니다. <대우조선>이 하면 <삼성중공
업>도 하거든요. 반대로 <삼성중공업>이 하면 <대우조선>도 하고요.
노동조건이 똑같아요.

그런데 안정공단에서 토요일 유급은 언감생심입니다. 토요일 유급
은 고사하고, 임금체불 문제만 해도 머리가 깨질 만큼 많습니다. 더 열
악하고 급한 곳에 방점을 찍는 게 맞지 않나 싶은 거죠. <천해지>라
는 곳도 있습니다. 아까 말씀드린 것처럼 주로 <삼성중공업>, <대우조
선> 물량을 하는 데예요. 여기 임금체불 문제가 있었는데, 초창기 제
가 통영 내려왔을 때 1년 동안 떠들고, 노동부 담당 과장하고 이야기
하고 나니까 임금체불이 제로가 된 거예요. 그런 효과가 있더라고요.

박준도 조직화의 매개로 삼고자 하는 것, 의제라고나 할까요? 그런 것이 있
다면 무엇인가요?

이승호 안정공단 지역의 쟁점을 추려서 출발할 수밖에 없죠. 무엇보다도 임금체불과 산업재해입니다. 여기는 산재문제에 정말 취약하고, 임금체불 문제로 정신이 없어요. 작년 3월부터 내리가 조직화 사업을 시작했는데, 임금체불 문제가 정말 심각합니다. 제가 노동부에 일주일에 한두 번씩 꼭 가는데, 저 말고도 체불임금 때문에 들락날락거리는 조선소 노동자들이 많습니다.

물량팀에는 스페끼리(유보임금, 해당 월에 임금을 주지 않고 30~60일 지나 주는 관행)라고 임금을 까고 주는 관행이 있습니다. 전달 일한 것을 이번 달 20일이나 25일에 지급하니까, 한번만 체불이 발생해도 보통 최하 300~500만원 정도 되죠. 두 달 치 임금이니깐요.

조선 경기가 안 좋아지면 당장은 빅3, <현대중공업>, <삼성중공업>, <대우조선해양>의 정규직에게 타격이 오지는 않습니다. 왜냐하면 빅3에서는 임금삭감이 없거든요. 그런 타격은 다 하청으로 넘어가요.

예를 들면 중소조선소 협력업체 사장이 물량팀장한테, ‘경기가 어려우니 단가계약을 예전에 100만원 하던 거 90만원 하자’고 할 거 아닙니까? 그러다 부도가 나면, 여기는 총량에서는 손해를 안보고 임금만 손해를 보거든요. 그러면 물량팀장이 임금지급을 제대로 못 하고, 이게 임금체불로 드러나죠. 조선업 경기가 어려워지면 그 책임을 임금체불로 피해보는 하청노동자들이 지는 거예요.

그리고 다단계 하도급이다 보니, 4대 보험은커녕 아예 사각지대입니다. 또 협력업체들은 산재로 기록되면 난리가 나거든요. 그래서 어떤 형태로든 산재는 반대합니다.

발상의 전환 1 : 노조 건설이 아니라, 만들 사람부터 모아야

박준도 임금체불이나 산재는 개별적인 해결로 끝나는 경우가 많잖아요? 그런데 이걸 조직회의 주요 의제라 말씀하시는 이유가 무엇인지요?

이승호 그런 얘기를 많이 듣고, 또 실제로 그런 경우도 많아요. 저도 상담하면서 가장 경계하고 신경 쓰는 게 그 점입니다. 그런데 사실 이런 고리 아니면 또 다른 고리를 찾기도 힘들거든요. 그래서 저는 이렇게 관계 맺고, 지속시켜내는 것이 관건이라고 생각합니다.

저 같은 경우 상담이 들어와도 혼자가 됐든, 둘이 됐든, 제대로 이야기 해주고 법의 한계까지 다 설명해 줍니다. “당신 나한테 상담 왔는데, 법의 한계가 너무 명확하니 약한 고리를 치고 들어가자. 근데 당신 여기서 하다못해 피켓시위하고 나서면, 총무과 새끼들 나와서 사진 찍어가고 당신 이 회사 취직 못하게 만들 것이다. 이거 각오하고 할 수 있겠느냐? 판단해라.” 전 미리 다 이야기해요. 그러면 한다는 사람도 있고, 못 한다는 사람도 있는데, 대부분 한다고 그래요. “에이 XX, 내가 여기 아니면 일 못 하나?” 그러면서 하죠.

지난 여름휴가 때 <SPP>에서 노동자 세 명이, 저 휴가 가 있는데 연락을 했어요. 임금체불 건이었는데 전화로 설명을 해줬죠. “내가 보기에 지불능력도 없는 몰랑팀장이 돈 갖고 튼 것이고, 현행법상 원청이 책임지게 할 방법도 없다. 액션을 취하는 수밖에 없다. 원청 앞에서 징징대고 울어야 젓 줄 거 아니냐?” 제가 직접 쫓아가지는 못하니까 “어디어디 가면 앰프를 빌릴 수 있을 것이다, 노동가요 테이프는 어디 가서 구해봐라.”고 말한 뒤, 현수막 문구 보내주고 나서 “당신들 돈으로 현수막 만들어라.”, 그런 식으로 방법을 알려줬죠. 저는 원래 아침, 저녁 출퇴근시간에만 하라고 했거든요. 그런데 이 사람들은 하루 종일 돌아가면서 그 땀병에 한 3~4일을 했더라고요.(하하) 3일 동안 떠들

어서, 이 사람들 다 받아내지는 못했지만 나름대로 해결을 했어요.

노동자들이 직접 부딪쳐서, 설령 자신이 해결하지 못하더라도 법의 한계, 이 사회의 잘못된 법 구조를 온몸으로 느끼는 것과, 법으로 해결되지도 않으니까 다른 직장으로 가버리는 것은 큰 차이가 있습니다.

성과를 얻든 못 얻든 일인시위라도 해본 사람들, 이 사람들은 연락이 되요. 문자를 하면 답장이 오고..., 오히려 적극적이라는 거죠. 그렇게 해서 답장을 하거나, 직접 통화를 하면, 저는 우리들이 가질 수 있는 힘이 뭐고, 무기가 뭔지를 이야기 합니다. 저는 그렇게 합니다.

현재 저희들이 할 수 있는 것은 이런 것밖에 없습니다. 단말마적으로 상담한 노동자들이라도 이렇게 해서 묶어나가야죠. 상담소에서 앉아서 할 일이 뭐가 있겠습니까. 그런 분들 챙기고, 어쨌든 지역에서 ‘요이 땡!’할 때 1차 주체가 될 수 있는 것 아니겠습니까? 지금은 노조를 만드는 게 아니라, 노조를 만들 사람을 모아가는 과정이 중요하다고 생각합니다.

이종래 중요한 지점이네요. 노동자로 하여금 조직화 과정에서 투쟁을 경험하게 하는 말씀 말입니다. 그동안 상당한 사업에서 우리들의 결정적인 잘못 중 하나가 서비스만 제공했다는 점입니다.

이승호 <경남지부>는 근로복지공단, 노동부를 잘 길들여놔서, 우리가 금속노조 조끼만 입고 출입해도 애들이 눈치를 봅니다. 우리는 상담 온 분들하고 진정하러 갈 때도 상담 온 분들이 직접 진정서를 쓰게 합니다. “투박해도 좋으니 직접 써보라.”고 하면, 관에 제출하는 것이 부족하면 어쩌나 조바심을 가져요. 그러면 “모르는 것을 물어보지 않고 혼자 아는 척 하는 게 부끄러운 것이지, 모르는 걸 물어보는 건 부끄

러운 게 아니다. 직접 한 번 써보고 문제 있으면 한 번 더 해 보자.”
그렇게 합니다.

그렇게 해서 1차로 보내면, 근로감독관들이 싸가지가 좀 없잖아요?
그 자리에서 면박을 줘요. 그러면 제가 바로 금속조끼에 이름표 달고
같이 쫓아 올라 갑니다. 뒤도 안 돌아보고 지청장실부터 갑니다. “밑에
직원들 관리 어떻게 하느냐?”, “앞에는 국민을 위한 민원이니 해놓고,
노동자를 위한 민원 넣겠다고 하는데, 뭐 하는 것이냐?” 이러면 지청
장도 직원들 단속하고, 그걸 본 사람들은 금속노조에 대한 인식이 달
라지죠. 그런 싸움 몇 번 해 본 노동자는 “나도 그 곤색 조끼 좀 빌려
주면 안 되겠느냐?”고 합니다. (하하) 그러면 “이거 조합원 되어야 같
이 입을 수 있는 거니까, 나중에 전체 ‘요이 팡!’ 할 때..., 그 때 뭐
좀 같이 해 봅시다.” 이러죠 (하하)

발상의 전환 II : 조선업 전체, 지역 전체를 묶어세워야

이승호 조선업은 특성이 있어요. 이 사람들은 말하자면, 탄광이 없어진
뒤로는 막장하면 조선소예요. 노동강도 세고 위험하고..., 그런데 이 사
람들 통장에 돈이 좀 찍히거든요. 최저임금을 훨씬 상회해요. 위험하고
고되니까요. 그런데 이 사실 짝 까먹고, 통장에 찍히는 임금만 보고 자
부심을 가지죠. 몇 백은 번다는 자부심...

여기에는 물량팀이 일반화되어있다고 했잖아요? 그래서 여기는 해
고리는 개념이 달라요. 노동자들이 알아서 먼저 그만둡니다. 물량이 대
충 떨어진다 싶으면 알아서 한 달 전에 다른 자리 알아보는 거죠. ‘고
용을 보장하라!’는 개념이 달라요. 그러다보니까 물에 떠다니듯 이 동
네 저 동네, 알아서 다닙니다. 이런 조선소 노동자들을 조직한다는 것

자체가 저는 발상의 전환이라고 생각해요.

<대우조선>이나 <삼성중공업> 사내하청처럼 상대적으로 안정된 사업장 안의 비정규직 조직화와는 접근방향이 다르죠. 물량팀이 일반화된 중소조선소 노동자들을 조직화하는 전략이 사업장 단위로 묶는 방법으로는 안 되는 게 자명하잖아요? 조선소 노동자 전체를 묶어내는 방식, 혹은 지역을 묶어내는 방식이 맞죠. 어렵더라도, 더디 가더라도 그렇게 고민을 하고 그림을 그려가고, 지역이 현안을 가지고 요구조건을 만들어가는 게 맞는 거죠.

박준도 중소조선소 노동자 조직화는 건설노동자 조직화 사례에서 참고할 것이 많을 것 같은데요?

이승호 올 초 <건설노조 대경건설지부>(이하 <대경건설지부>) 건설노조 사례 보니까요. 저희랑 정말 많이 똑같더라고요. 이 사람들 처음 조직화 방식이 뭐냐 하면, 십장들을 조직하는 거였습니다. 조선소로 말하면 물량팀장들이 80개 팀을 다 장악했다고 해요. 2006년 총파업 결의대회에 800명이 모였대요. 십장 한 명당 10명씩 말이죠. 그런데 이 투쟁에서 깨졌어요. 경찰 탄압도 탄압이지만, 건설 전문 업체들의 교섭회피, 과도한 임금인상 요구안 문제도 있었죠. 그런데 이 과정에서 건설노조 활동가들이 느낀 게 뭐냐 하면, 십장의 이중성이라는 겁니다. 이 사람은 사용자성도 가지고 있다는 거예요. 싸움을 끝까지 하지 않더라는 거죠.

2008년 시공참여자체도가 폐지되고, 이를 계기로 대구경북건설노조가 남은 조합원을 재조직해서 직고용 쟁취투쟁을 벌입니다. 그렇게 해서 ‘철의 대오’를 만들어요. 150~200명 별동대를 조직한 거죠. 조

직사업을 정말 잘한 거예요. 이게 성공하고 난 뒤에 본격적으로 비조합원을 조직하는 사업을 합니다. 그리고 임금협약 확대투쟁을 해요. 조합원 대중이 폭넓게 동의할 수 있었던 거죠. 그렇게 해서 대구지역의 목공노동자 절반을 조직해요.

십장 조직화에 안주하지 않고, 기층 핵심 조합원 200명을 ‘철의 대오’로 조직한 것, 밤 12시에도 지회장이 긴급 문자를 날리면 다 모일 수 있는 200명의 별동대..., 이걸 달성하고 나서 지역조직화로 나가더라는 겁니다. 이걸 저희 통영 조선소노동자 조직화에 적용해보면, ‘1차 멤버는 어떻게 세울 것이냐? 적어도 피켓시위 한번 한 사람이 1차 멤버를 하지 않겠느냐?’ 이런 거죠. 가만있던 사람은 못한다는 겁니다. 작은 경험이 있어야 한다니까요. 시간이 얼마나 걸릴지 모르지만 관점은 이렇게 가져야 해요.

사업단의 구성과 활동, 물적 토대

박준도 : 여기도 사업팀을 구성하셨죠? 예산은 어떻게 되죠?

이승호 네, <거제, 통영, 고성 조선 미조직비정규 사업팀>(이하 <거통고 사업팀>)을 만들었어요 <경남지부>에서 제안해서 만들었죠. 참석하는 단위로는 <금속노조 경남지부>말고도, <민주노총 거제시지부>, <거제 비정규직근로자지원센터>, <마창거제 산재추방운동연합>(이하 <산추련>), <산추련> 유관조직으로 볼 수 있는 <새터>, <금속노조 신이SB지회>, <대우조선 노동조합>, <건설노조 부산울산경남지부 크롤러크레인 분회>..., 여기까지가 결합합니다.

문상환 예산은, <금속노조> 중앙에서 온 450만원에, <경남지부> 미조직비정규 사업비로 통영으로만 특화된 게 1,000만 원 정도 됩니다. 합치면 1,500만 원 정도 될 겁니다. 지역공동사업비 역시 추가로 사용할 수가 있고요.

박준도 <신아SB 지회> 대의원들에게 조직화 사업을 같이 하자고 했는데, 반응은 어떤가요? 사업의 중요성을 인식하고 참여하는 것이지요?

이승호 <거통고 사업팀>회의는 담당 부지회장이 결합하고, 이른바 실천 활동할 때 간부들이 나오는데, 현재는 조직이 집행하니까 같이 하는 정도죠. 사업의 중요성에 대해 인식을 하고 있는 정도까지는 아닙니다. <신아SB>는 지금 회장로비사건으로 위기 상황입니다. 그러다보니 당연히 지회 간부들이 외부연대에 대해 절실한 면도 있죠. 그래도 <경남지부>에서 미비사업이 중요하다고 강조한 것도 있고, ‘하자고 하는 것은 하는’ 기풍도 있으니까요.

경남지부의 미조직 사업에 대한 문제의식

박준도 <경남지부>에는 전담 미비부장이 두 분인 건가요?

이승호 네. 그리고 앞서도 말씀드렸지만, 저는 7기 집행부가 통영을 조직하려고 신규 채용한 겁니다. 미조직 사업에 대한 문제의식이 강한 분들은 “2명 가지고도 안 되니까, 상근자 15~16명 중 8명은 이 일을 해야 한다.” 이런 이야기도 하고 있습니다.

문상환 조직 상담을 할 때, 노동조합 만들 때까지는 저희가 재정을 책임집니다. 회의비용, 자료집 인쇄비용, 수련회 비용 등을 <경남지부>가 책임집니다. 지부 감사도 미조직 사업만큼은 융통성이 있어요 “새로 조직되는데 그런 거 따지는 게 필요하냐?” 그러는 거죠

박준도 7기 집행부가 미조직 사업을 특별히 강화해야겠다고 생각하게 된 계기는 무엇인가요?

문상환 이전에도 미비사업은 있었습니다. <금속노조 경주지부>와 <경남지부>가 가장 빨랐을 겁니다. 2005년 4기 때 제가 처음 미비부장으로 활동했는데, 그때도 집행부의 주문사항이 뭐였냐면, “미비부장은 조직노동자에 대해서 신경 꺼도 좋다. 편한 데로 미비사업 하라.” 이것이었습니다.

이종래 <경남지부>는 다른 지역지부보다 탄압을 일찍 받았어요. 항상 한 타임 일찍 받았죠. 지금 노조는, 일상 활동이라 해본들 조직노동자의 권익보호 말고는 할 게 없어요. 어떤 의미에서 미비사업도 제자리였죠. 스무 개 상담해서 조직을 만들어도, 연말되면 다 없어지는 식이었으니까요. 이걸 몇 년간 반복해온 거죠. 이전에 실천경험들이 다 있는 겁니다. 그러다보니까 지역 간부들이 감이 다릅니다. 이런 걸 조직화로 보지는 않습니다.

이런 경험도 있고, 복수노조 탄압도 제일 먼저 받았고, 경기는 나빠지고, 노동자들의 상태는 더욱 악화되고 있죠. 따라서 “이런 상황에서 조직화 말고는 노조가 다른 일 할 게 뭐가 있겠냐?”라는 합의가 다른 지역에 비해 쉽게 된 겁니다. 그만큼 절박했던 거죠.

〈금속노조 성동조선해양지회〉의 설립과 향후 조직화 전망*

박준도 2013.9.30 현재 〈성동조선지회〉 조합원 규모는 어느 정도 되나요?

이승호 〈성동조선〉에는 직영노동자만 930명 정도 있습니다. 현재 조합원이 910명 정도 되니까, 산재 환자 20여명 정도만 제외하고는 거의 다 가입되어 있다고 보면 됩니다.

〈성동조선〉은 중소조선소 중에서도 규모가 어느 정도 되기 때문에 직영노동자가 있습니다. 그렇다고 해도 이곳은 노동자들이 매년 임금을 갱신하면서 근로계약서를 새로 쓰는 구조여서, 큰 틀에서 보면 직영노동자들이 정규직이라고 할 수 있지만, 노동조건이나 임금을 결정하는 방식은 우리가 흔히 이해하는 정규직과는 다릅니다.

박준도 협력업체 노동자들이나 물량팀 노동자들은 없는지요?

이승호 지금 비정규직 조합원은 없습니다. 노동조합에 함께 하겠다는 비정규직들이 있기는 한데, 협력업체의 탄압이 매우 심해서 숨고르기를 하고 있습니다.

* 경남통영에서 〈성동조선해양〉(이하 〈성동조선〉)에 노동조합이 건설되었다. 지난 7월 21일 〈금속노조 성동조선해양지회〉(이하 〈성동조선지회〉) 설립총회가 이뤄진 것이다. 다음날 지회는 〈성동조선해양〉 외업관 앞 광장에서 600여명의 노동자들은 공장안에서 설립보고대회를 열며, 노동자의 희생만을 강요한 회사를 규탄하고 고용안정과 함께 인간으로서 동등한 대우를 해줄 것을 요구하였다. 설립초기이고, 교섭과 함께 향후 투쟁방향을 논의하고 있는 시점이라 많은 것을 담을 수는 없지만, 그 동안의 경과와 향후 고민을 정리해둘 필요가 있어 추가인터뷰(전화통화, 2013.9.30.)를 하였다.

박준도 성동조선 사업장 내에, 협력업체나 물량팀, 비정규직 비율이 얼마나 되나요?

이승호 7월 달에 협력업체 노동자가 4,000명 정도 되는데요, 물량이 줄어들고 있는 추세니까, 그 중에 물량팀 노동자가 절반가량, 3,000명 정도 전후해서 있을 거예요.

박준도 어떻게 조직이 된 건지요? 초동주체들은 어떻게 알게 된 것이지요?

이승호 2012년에 열악한 노동조건을 참다못해, 노동조합 만들겠다고 온 사람들이 있었습니다. 그런데 너무 초기라 조금 더 준비를 하자고 했습니다.

2012년부터 <경남지부>에서 미조직 사업 캠페인을 꾸준히 해왔거든요. 그걸 보고 온 거였죠. 그리고 <신아SB>를 보면서 ‘노조가 있으니까 경기가 나빠도 고용이 유지되는구나’ 같은 생각도 했다고 하고요. 또 초동주체 몇몇 분은 <산추련>과 상담하고 계시던 분입니다. 그러다가 연결되었죠. 양자가 만나면서 시너지 효과가 생겼고요.

<성동조선>의 노동조건이 워낙 열악했기 때문에 노동자들 사이에서는 불만이 팍 차 있었습니다. 부글부글 끓고 있었죠. 누구 한 명이 불씨만 당기면 확 터질 상황이었죠. 그래서 단기간에, 일주일 만에 거의 대부분이 조직되었어요.

박준도 성동조선 노동자들의 가장 큰 요구는 무엇인가요?

이승호 고용불안 문제가 가장 크고, 낮은 임금이나 회사의 일방적 임

금결정방식, 억압적인 노무관리 등의 문제가 다 얽혀 있습니다. 무엇보다도 여기는 임금결정이..., 유령 노사협의회가 도장 찍고 난 뒤 회사가 자기기준에 따라 임금을 개별적으로 통보하거든요. 노사협의회에서는 행정적 절차만 하는 거죠. 똑같이 정률로 올려준다거나 이런 건 당연히 없고요... 임금이 열악한데 그나마도 회사 맘대로 결정하고, 그래서 공정성 시비가 끊이지 않았습니다. 그래서 노동자들이 분노하는 거구요.

박준도 사측 반응은 어떤가요?

이승호 많이 당황했을 것입니다. <금속노조>를 인정할 수밖에 없었죠. 지금은 상대적으로 교섭 자리에도 성실하게 나오는 편입니다. <성동조선>은 자율협약기간이라 채권단 눈치를 볼 수밖에 없지만, 그래도 노조인정 문제는 재론의 여지가 없을 것입니다.

박준도 2008년 금융위기 이후 조선업 침체와 함께 <성동조선>도 경영난을 겪고 있을 텐데요, <성동조선지회>의 향후 투쟁 계획은 어떤가요? 핵심 요구나 목표는요?

이승호 일단 내부적으로는 임금, 단체협상을 잘 정리해서 지회를 안정화시킬 것입니다. 그리고 중소조선소 문제는 국가나 정부가 나서지 않으면 안 되는 문제가 많기 때문에 <한진중공업지회>, <신아SB지회> <STX조선지회>등과 함께 대정부 요구를 만들어 갈 것입니다.

박준도 대정부 요구라 하면 어떤 것들을 고민하고 계신지요?

이승호 정부가 중소기업 지원 대책을 내놓으라는 거죠. 현재 시장의 논리 대로 하면 전부 문 닫아야 하나요. 정부가 선박금융회사를 만들어서 중소기업 지원하라는 것입니다. 그리고 중소기업 지원을 묶어서 특수 목적회사를 만들어 물량수급을 조절하라는 것입니다. 사실 조선 물량 중 벌크선이나 탱크선 가지고도 국내 내부경쟁을 하고 있거든요. <미포조선>이나 <STX조선>, <성동조선>이나 모두 내부경쟁체제거든요. 이런 것들을 잘 가닥지어야 하고, 그러다 보면 또 성과가 떨어지거든요. 그래서 정부가 나서서 교통정리를 좀 제대로 해야 한다는 거예요.

<성동조선>이 지금은 물량 수주를 하고 있기 때문에 내년 하반기부터는 일이 있습니다만, 그렇다고 이게 언제까지 갈 수 있을지 장담을 못합니다. 자금흐름 문제도 그렇고, 장밋빛 전망을 이야기해주는 건 아니거든요. <신이SB>는 그나마 이런 것도 없습니다.

박준도 <SPP>나 <가야>는 어떤가요?

이승호 거기는 정규직이 한 명도 없습니다. 거의 100% 비정규직 공장이라고 보면 됩니다. 그런데 여기도 변화가 생기고 있습니다. 상담전화도 가끔 옵니다. 자기들도 노조가 필요하다고 생각하고 있거든요.

박준도 통영지역에 “노조가 필요하다.” 는 흐름이 형성되고 있다고 보아도 될까요?

이승호 그런 기운이 느껴집니다. 최근에 비정규직 상담 전화도 굉장히 많이 늘고 있거든요. “노조 가입하고 싶다.”, 그런 비슷한 이야기도 하고 있고요. 연락도 좀 하면서 만나고 있는데요... 그래서 그거 관련해

서 비정규직 사업이나, 하반기, 내년에 어떻게 사업을 할지 고민을 좀 하고 있습니다.

<거통고 사업팀>과 이제 한 단계 더 나아간 활동을 해보자고…, “노조의 필요성에 대해 공감하는 사람들이 늘어나니, 조직화에 대한 고민 좀 본격적으로 해보자. 선전물도 그런 기초 하에서 특별하게 내 보자.” 그러고 있습니다.

박준도 중소조선소를 조직했다는 점에서 상당한 시사점이 있습니다. 더구나 <경남지부>가 마음먹고 조직화 사업을 해보자고 했는데, 2년여 만에 의미 있는 성과를 냈으니깐요. 내부 분위기는 어떤가요?

이승호 다들 놀라고 있죠. 그리고 “하니까 되네?” 이런 분위기도 있고요. 어쨌든 “의지를 가지고 물리적인 자원을 투입하면 그 결실은 본다.”는 걸 이 사례가 말해주거든요. 사실 이 사업도, 원래는 통영에서 조직화 방침을 비정규직으로 짰었는데, 그 과정에서 자연스럽게 엮어낸 거거든요. <성동조선>은 특수한 경우고, 결국은 중소조선소에는 정규직이 없는 게 현실이기 때문에 이 과정을 해내야 하죠.

그리고 이걸 <금속노조>의 힘만으로 된 것도 아닙니다. 이런 조직화사업이 필요하다고 동의하는 사회단체들과 함께 한 거고, 그래서 작은 결실을 맺은 거죠. <금속노조>를 중심으로 여러 사회단체들과 함께 조직화 사업을 하는 것, 그리고 그 과정에서 금속노조를 강화하는 것을 넘어서 미조직 비정규 노동자들의 희망을 만드는 것이 중요하다고 생각합니다.

박준도 <성동조선>을 조직한 것을 계기로, 이후 조선업종 노동자 조직화에

대한 전망은 어떻게 그리고 계신지요?

이승호 <성동조선지회>는 자립할 수 있는 구조를 만들어야 할 것이고, 또 다르게는 <성동조선> 내 협력사 노동자를 조직해서 주체로 세워내야죠. 어렵고 지난한 과정이 될 것 같습니다.

어쨌든 물리적으로 <성동조선지회>가 조직되면서 활동의 폭이 훨씬 넓어졌습니다. 여러 부분이 수월해졌고, 하다못해 유인물 한 장을 뿌려도, 안에 노동조합이 있으니까 사람들 동원하는 문제나 분위기를 장악하는 문제나 훨씬 플러스 효과가 있어요.

여기도 일단, ‘1사 1노조’ 규칙을 제정하고는 있는데, 이게 당장 실질적 힘을 가지긴 어렵고, 그렇다고 이게 뚜렷한 전략적 대안은 아닌 것 같으니, 좀 더 왕성하게 조직화사업을 하면서 지역의 조선업종 노동자의 특성에 맞는 지역조직화의 전망은 계속 만들어가야 할 것입니다.

참고자료

- 금속노조 경남지부, 2013, 「거제통영고성지역 조선소 미조직 비정규 전략조직화 사업계획」
- 금속노조 경남지부, 2013, 「창원지역 공단조직화 계획」
- 김정호, 2010, 『산별노조의 미조직비정규직 노동자 조직화 활동에 관한 연구』, 창원대학교 석사논문
- 김혁 외, 2008, 『조선산업 글로벌화와 노동조합의 대응방안』, 전국금속노동조합
- 대구경북지역건설노조, 2007, 「대구건설노조 2006년 6월 총파업 투쟁 평가」, 『질라라비』, 46호
- 박미경, 2008, 「창원에서 벌어지고 있는 ‘노동운동 무력화’? : 민주노동당과 진보신당 보궐선거 격돌」 『말』, 264호
- 박종식 외, 2009, 『조선산업 사내하청 실태와 조직화 방안』, 전국금속노동조합
- 산업연구원, 2007, 「선박건조설비 신증설에 대한 신중한 접근 필요」, 『산업경제정보』, 354호
- 산은경제연구소 산업분석1팀, 2009, 「국내 조선업계 합리화 방안」, 『산업이슈』, 2009.3
- 산재추방운동연합, 2013, 「거통고 미조직비정규조직화 대책회의를 소개합니다」, 『산추련 소식지』, 84호
- 양술규, 2002, 『산별조직 전환과 지역 노동운동의 변화 : 금속노조 경남 1, 2 지부를 중심으로』, 창원대학교 노동대학원 석사논문

- 오만규, 2013, 「건설노조 대구건설지부 총파업과 미조직 조직화 사례의 시사점」, 『사례로부터배운다_미조직노동자조직화 사례 검토』, 공공운수노조연맹
- 이길우, 2013, 「지역 건설노조운동의 재건, 우리는 어떻게 가능했는가」, 『2013 노동운동포럼 자료집』, 사회진보연대
- 이김춘택, 2013, 「지역지회, 여전히 유효한가?」, 『7기2년차 미조직 사업 지부담당자, 지역지회대표자 수련회』, 금속노조
- 이승호, 2012, 「조선소 ‘물량팀’을 아시나요」, 『금속노동자』, 2012.6.7
- 조효래, 2001, 「창원과 울산의 지역노동운동」, 『지역사회학』 3권 1호
- 조효래, 2003, 「전국금속노조 지역지부의 조직과 운영 : 경남 1·2 지부의 사례」, 『노동과 발전의 사회학』, 한울
- 조효래, 2009, 「제조업 사내 하청 고용관계의 다양성 : 경남 지역을 중심으로」, 『노동조합과 민주주의』(2010), 후마니타스
- 조효래, 2010, 「지역 노사관계의 변동과 결정 요인 : 창원 지역 사례」, 『노동조합과 민주주의』(2010), 후마니타스
- 『금속노동자』, 『매일노동뉴스』 등 관련기사

〈금속노조 포항지부〉 포항지역 노동운동의 재벌포위 전략*

정리 : 박준도

포항공단과 노동조합 현황

박준도 제가 태어나서 포항은 처음입니다.(하하) 간단히 소개 좀...

황우찬 포항은 옛날에 작은 포구였습니다. 옆에 안강보다 작은 어촌마을이었죠. <포스코>가 들어오면서부터 공업도시로 자리매김 하였습니다. 옛날엔 여기가 갯벌, 바다, 갈대밭이었는데, 매립되고 공업도시가 되었습니다. 지금은 인구가 약 50만 정도입니다.

포항은 지금 <포스코>를 중심으로 돌아간다고 보시면 됩니다. 여기가 철강단지거든요. <포스코>와 <포스코> 자회사, 연관업체 등 <포

* 이하는 황우찬 금속노조 포항지부장, 송무근 민주노총 포항지부 조직부장, 이종래, 조정석, 박준도의 대담(금속노조 포항지부, 2013.2.22.), 『공단조직화 사업 진단과 과제』 토론회에서 송무근 조직부장의 토론내용(민주노총, 2013.4.24.), 송무근 조직부장과의 보충인터뷰(전화통화, 2013.10.28.)를 독자들이 이해하기 쉽게 한 날 한 시에 인터뷰한 것처럼 재구성한 것이다. 직책은 인터뷰 당시의 직책이다.

스코>에서 나오는 쇠를 가지고 물건을 만드는 1차 소재업체가 대부분 이고요, 학교나 공공기관도 여기에 연관되어 있습니다.

이종래 공단은 몇 개나 있습니까?

황우찬 4개 단지가 있습니다. <포스코> 앞에 있는 게 1단지, 여기(가 2단지, 요 옆이 3단지, 저 안쪽에 있는 게 4단지..., 1단지에서 4단지 까지 이게 다 연결되어 있어요. 그다음에 외곽에 조금씩 산재해 있는 농공단지가 있을 뿐이고요, 대부분 다 여기 몰려있어요.

이종래 조합원이 대략 몇 명입니까?

황우찬 현재 <금속노조 포항지부>는 1,750명이예요. <민주노총 포항지부>는 지금 1만 명 정도 되고..., <전국플랜트건설노동조합 포항지부>(이하 <건설플랜트 포항지부>)가 지금 현재는 3천 5백정도 됩니다. 적을 땐 1천 명 정도 되고요. 그래서 모두 1만 명이고요..., 왔다 갔다 합니다. 그리고 <공무원노조 포항지부>가 많아요. 1,400명 정도죠. <금속노조 포항지부>에서는 <현대제철 포항지회>만 1,350정도 되는 걸로 알고 있어요.

<한국노총 포항지부> 조합원 수는 자기들은 1만5천명이라고 이야기하는데, 실제 인원은 저희보다 적어요. 포항시하고 교섭 문제나 이런 거 때문에 “실제 인원 수 조사하자.”고 얘기하면 안하려고 해요.(하하)

<포항건설노조> 건설과정 및 전개과정

이종래 지역조직화를 고민하는데 있어서 플랜트투쟁 이야기를 듣는 게 나을 것이라고 생각한 이유는, 조직화 사업이라는 게 말로만 되는 게 아니고 투쟁과 함께 배치가 되어야 하잖아요. 미비사업을 하는 당사자들은 플랜트와 같은 폭발력 있는 투쟁에 굉장히 친화력이 있어요. 사실 노동운동 수세기 시대에 폭발적인 투쟁은 불가능하지만, 그래도 과거 플랜트 투쟁이 조직화되는 과정이라든지, 투쟁이 어떻게 전개되었다든지, 이런 것들은 정리해둘 필요가 있습니다. 지역조직화 사업의 관점에서요….

지역조직화에서 투쟁배치 문제는 기획단계부터 고민할 수밖에 없고, 그렇다면 생자로 만들어 내는 것보다는 이전에 있었던 사건들을 죽 정리하는 과정에서 시사점을 찾는다면, 그런 것들이 필요합니다. <금속노조>도 조직화 사업을 한다고 하지만, 사실상 절반이상이 상담소 사업이고, 상담소 가지고 안 된다는 것은 다들 아실 테니까… 일단 플랜트에 집중해서 들었으면 좋겠습니다.

포항에서 노동운동의 태동

황우찬 지금 <전국플랜트건설노조>(이하 <건설플랜트노조>)가 많이 알려져 있는데, 출발은 포항이에요.

과거에도 <포스코>(구 포항제철)의 무노조정책은 심각했죠. 1987년 7,8,9 노동자 대투쟁 당시, 공단 내 몇몇 업체에서 노동조합이 뜬니다. <강원산업>(현재 <금속노조 현대제철 포항지회>), <조선내화> 등 <포스코> 협력업체에서도 노동조합이 설립되고 투쟁이 전개 되요. 하지만 <포스코>의 무노조 정책과 자본의 탄압 속에서 무력화됩니다. 박태준 회장이 ‘내 눈에 흙이 들어가기 전에는 노동조합을 인정할 수

없다'고 하면서 <포스코> 협력업체의 노조설립을 좌절시키거든요.

사실 <현대자동차>나 이런 곳의 사내하청보다도 먼저, 우리나라에서 가장 먼저 사내협력업체를 만들어 운영한 곳이 <포스코>입니다. <포스코>는 애초 시작 때부터 원청 직원을 특수부서에만 두고, 나머지를 다 협력업체로 운영해왔어요. 지금은 <포스코> 공장안에만 3~4만명 있다고 합니다. 옛날에는 더 많았는데요, 여하튼 지금 인원 중 8~9천 정도만 정직원이고, 협력업체가 1만 5천여 정도였습니다. 그리고 그 밑에 아웃소싱 되어있는 조그만 업체들이 있죠. 예를 들면 페인트부터 토목까지... 그리고 그 밑에 있는 게 건설 일용공이 있습니다. 공장을 짓거나 폐기하거나, 개보수하거나..., 이런 걸 건설에서 합니다.

아파트 같으면 아파트 건설사가 있고, 그 밑에 전문업체가 있듯이, 마찬가지로 <포스코>에도 <포스코 건설>에서 공사를 받아서, 그 일을 나눠시키는 전문건설업체가 있습니다. 이것이 <포스코>의 구조입니다.

다시..., 1987년 7,8,9 투쟁이 터지고 확대되자 포항지역의 노동자들 사이에서도 민주노조 건설의 열망이 높아져요. 그래서 당시 노조설립을 지원하던 <포항민주화운동연합>, <노동상담소>로 노동자들이 몰려왔다고 해요. 당시 활동가들은 <포항제철> 도시, 제철왕국의 최고 권력자인 박태준 회장의 무노조 정책을 어떻게 분쇄할 수 있을까 고민합니다.

1988년에 <포스코> 사내협력업체에서 노동조합이 결성됩니다. 이게 어떻게 터지나면..., 아까 말씀드린 것처럼 1987년도에 개별노조로 몇 군데 만들어서 시작을 했는데 바로 박살났다고 했잖아요? 그래서 "이렇게 만들면 안 되겠다." 싶어 당시 선배들이 준비한 게 뭐냐 하면, '협력업체 공동노조'를 만드는 것이었습니다. 협력업체 3개사 즉 <제철

정비>, <삼풍공업>, <선일기업>에서 노동자들과 활동가들이 같은 날 노조를 설립하고, 공동 투쟁을 결의한 뒤 바로 현장에 들어가서 노동조합 설립을 알리는 보고대회를 개최한 거죠. 그리고 가입한 조합원들을 모두 데리고 당시 야당인 평민당사 점거농성을 돌입한 겁니다. 이때 <포스코>가 평민당사에 구사대 용역강패를 투입해요. 그런데 이게 사회문제화 되었죠. 그래서 박태준이가 노조인정을 선언할 수밖에 없었던 겁니다.

그 뒤 <포스코> 협력업체에도 노동조합이 설립되고, 철강공단 내의 여러 사업장에서도 노동조합이 폭발적으로 결성됩니다. 노동조합을 설립했는데 회사가 이를 인정하지 않으면, 지역 노동자들이 다 몰려가서 점거농성을 하고 활동가들이 지원하고 해서 민주노조를 만들었어요. 그래서 당시 <전노협> 준비할 때 포항이 마산창원 다음으로 가장 많았습니다. 36개 노조 1만 6천명 정도였으니까요.

<포항지역 건설노동조합>의 설립과 투쟁

황우찬 포항지역 노동운동흐름을 잠깐 말씀드리면요, 앞서 말씀드린 <포항 민주화 운동 연합>(약칭 <포민련>)이 1987년 6월 민주화운동을 주도하였습니다. 그리고 노조설립과 노동자 투쟁을 1988년 2월 설립된 <노동상담소>가 지원합니다. 그러다가 1988년 <포스코> 협력업체 3사 투쟁을 계기로 서로 연대투쟁하면서 <포항민주노조협의회>(준)(약칭 <포민노협(준)>)을 만듭니다. 이 대중조직이 포항의 노조운동에서 중심적인 역할을 합니다. 그리고 이 때 <포항지역 건설노동조합>(이하 <포항건설노조>)가 만들어집니다.

포항지역의 플랜트 전문건설업체는 많게는 200명, 적게는 30~50

명 되는 규모입니다. 거의 대부분 <포스코> 내에 있습니다. <포스코> 밖의 일은 철 구조물로 소수이고, 거의 대부분 <포스코> 안에서 일합니다. <포스코> 안에 전문건설업체만 수십 개가 되는데, 여기서 일하는 노동자들은 업체를 돌아가면서 일을 해요. 다 일용공이죠. 업체 소속 고정인원들은 제한적이고요. 하루 가서 하루 일당 받고, 그걸 한 달 치 몰아서 받는, 이런 일당쟁이 순수 노가다 일을 합니다. 노동조합 만들어지기 전까지는 노가다판 단가싸움이라 해서, 일 바쁠 때는 2공수 (1공수 = 하루 일당) 받고..., 이런 단가싸움을 해왔죠.

그러다가 1987년, 1988년 노동조합 분위기가 뜨니까, 반장 급 되는 사람들 몇몇이 “우리도 노동조합 하자.” 이렇게 된 겁니다. 원래 자기들끼리 <불꽃회>니, <녕쿨회>니 친목관계를 맺고 있었는데, <노동상담소>가 이들 몇 사람과 개별로 상담 왔던 사람들을 연결해 주었습니다. 당시 선배들한테 이야기 듣기로는, “이걸 어떻게 만들 거냐?, 개별 노조로 만들 거냐?” 이런 고민을 하다가, <포항건설노조>를 만들자고 했다고 해요. 어차피 다 <포스코> 공단 안에서 일하고 있고, 이 단가나 저 단가나 거의 수준이 비슷한데, 한쪽만 오른다고 문제가 해결 되는 게 아니라는 거였죠. 그렇게 해서 1989년에 <포항건설노조>가 결성됩니다.

1987년에 노동조합 만들 때는 대부분 사업장별로 단체협약, 규약 만들고 그랬는데, 두 가지 고민이 생겼다고 해요. “일반적인 단협을 여기에 똑같이 들이댈 수 있느냐?”, 그렇다고 “단협을 안 할 거냐? 단가, 임금 얘기만 할 거냐?”... 그래서 사업장 단위 단체협약만큼은 못하고 단체협약을 아주 최소 내용으로 만듭니다. 노동조합 준비 주체들 하고 <노동상담소>가 상의를 해서 건설노조 상황에 맞는 단체협약안을 만들고, 그걸 요구합니다. 하지만 건설업체는 여러 개였고, 이들과

교섭을 하는 것부터가 문제였습니다. 아무도 안 나오려 하고, 아무도 책임지려 하지 않은 거죠.

그런데 <포스코 건설>에는 맹점이 있었습니다. 일을 안 하면..., 노동자들이 파업을 하면 <포스코> 설비보수가 안 되잖아요? <포스코>는 보수를 이렇게 합니다. 고로가 4개 있으면 3개를 돌리고 1개는 세워 놓고 보수를 해요. 플랜트 건설노동자가 파업을 하면 당장 타격을 입지는 않는 것처럼 보이지만, 나머지 한 개의 보수가 제 때 안 되기 때문에, 결국은 제철생산에 상당부분 차질을 빚게 됩니다. 그래서 플랜트 건설노동자 투쟁이 <포스코>에 영향력을 미치게 되는 거죠.

또 아무도 예상하지 못했던 것이, 당사자들도 당시 투쟁이 그렇게 폭발적으로 터질 거라고는 생각 못했다 합니다. 파업의 위력이 엄청났던 거죠.

플랜트의 건설노동자 특성이 뭐냐 하면, 한 공장 안에서 대다수가 움직이면 소수는 그 움직임에서 빠지질 못해요. 그래서 한 공장이 완전히 조직됩니다. 그러면 그 공장에서는 투쟁이 일어나는 거죠. 그러면 이 공장만 서고 다른 공장에서는 공사가 돌아가면 노동자들이 그걸 그냥 놔 두냐? 안 그렇습니다. 그 공장에 몰려가요. 이 사람들 노가다 시절부터 임금 안주면 책상 뒤집고 그냥 부서 버리는 게 다반사였거든요. 그런데 어떤 공장만 일 돌아가고 있으면, “전부 막자.,” “저 공장만 돌아가는 거 있을 수 없다.” 그리 되는 겁니다. 그러면 공장 문 진입부터 싸움이 시작되는 거죠.

지금도 그러는데, 당시에도 건설노동자들이 파업하면 전문건설업체들이 외지인들 배에 태워 바닷가로 해서 대체인력 투입했다 해요. 그러면 건설노동자들이 한밤에 치고 들어갑니다. 그리고 그곳을 다 박살 내죠. 숙소 이런 거 뒤져서 외지 인력들 다 몰아내는 거죠.

대체인력 투입도 안 되고, <포스코> 앞에선 건설노동자들이 집회 하고 그러니까, 결국 <포스코>가 전문건설업체들에게 교섭에 응하라고 한 거예요. 사실 <포스코> 입장에서든 그럴 수밖에 없었던 것이, 1987년 분위기도 있는데다, 1988년에는 사내 협력업체에서 노동조합 만들어지고…, 그리고 건설노동자 투쟁이 <포스코> 내부로 영향을 미칠까 고민이 생긴 거죠. 그래서 <포스코>가 유화정책을 씁니다. 인정할 건 인정하는 식으로 방향을 튼니다. 그러면서 <포항건설노조>와 전문건설업체들이 교섭할 수 있는 자리가 만들어지고, 단협도 체결하게 된 거죠.

<포항건설노조>의 집단교섭과 단체협약

박준도 처음부터 집단교섭을 한 건가요?

황우찬 네, 처음부터 집단교섭을 했습니다. 아까 이야기 한 대로 여기 단가나 저기 단가나 똑같기 때문에 한 쪽만 오르는 것이 별 의미가 없었던 거죠. 결국 이 단가 문제도 전문건설업체들이 <포스코>로부터 받아오는 거거든요. 어떤 회사가 엄청나게 해줄 수도 있는 게 없죠.

어디든 기본 단가는 다 똑같습니다. 어떤 때 달라지느냐 하면, 셋다운(Shutdown) 공사를 할 때예요. <포스코>가 고철로를 잠시 세우고 신속하게 보수해야 하는 때가 있는데, 이걸 셋다운 공사라 합니다. 이럴 땐 포스코가 “공사를 며칠 안에 끝낸다.”하고는 일당을 몇 배 더 쳐줘요. 그러면 건설노동자들이 밤새도록 잠도 안 자가면서 합니다. 하루에 5공수를 주니까요.

일 바쁜 물량이 있어 회사가 재촉하면, 노동자들이 “2공수 주면

한다.” 그런 싸움을 해요. 이른바 ‘공수 따먹기’라 하는데요, 이런 싸움은 업체별로 다 합니다. 2시간 더 연장하면 0.5공수 더 주고 4시간 더 하면 1공수 더 주고… 이걸 가지고 노동자들하고 회사하고 다투는 겁니다.

이렇게 공수 차이가 있긴 하지만 임금은 거의 비슷했기 때문에, 같이 올려야 한다는 생각이 있었죠. 그래서 업체별 교섭보다는 집단교섭이 자연스럽게 형성될 수 있었던 구조가 있었습니다. 물론 개별교섭하는 의견도 있었지만, ‘그게 뭐 의미 있냐?’ 그러면서 무마된 거죠. 이러면서 집단 교섭을 합니다.

그래서 1990년에 단체협약을 체결합니다. 경미한 수준이지만 주차(일요일 유급휴가), 그러니까 6일 일하면 일요일에 1공수 더 주는, 그런 단협을 맺게 됩니다. 건설 일용직들한테는 이때까지 그런 게 없었거든요. 거기다가 공수조절의 기본 근거도 확보하죠. 1공수를 하루 8시간 노동의 대가로 정한 겁니다. 그래서 2시간 잔업하면 0.5공수 더 주고, 4시간 잔업하면 1공수 더 주고, 이런 것을 기본화하죠. 옛날엔 받기도 하고 못 받기도 하고, 들쭉날쭉했거든요. 연장근로수당이 200%인 셈인데, 금속 사업장에 비하면 더 받게 된 거죠. 우리는 150%였잖아요?

<포항건설노조>의 단체협약 발전 과정

황우찬 그렇게 조합원들이 투쟁으로 단협을 쟁취한 경험을 가진 겁니다. 이게 쪽 이어져 옵니다. 1990년에 단협을 체결하고, 그 이후 매년 교섭을 했습니다. 그렇게 해서 임금 단가를 조절하고, 단협 갱신하고, 일거리가 많을 때에는 강하게 밀고, 일거리가 없으면 약하게 진행하고

하면서 매년 노동조합을 운영해 왔던 겁니다.

1989년, 1990년 이후 사내협력업체 노조하고 <포항제철노동조합>이 무너지면서 어떤 일이 생기냐 하면, <포스코>나 협력업체에서 노동조합활동을 하다 해고된 사람들이 건설현장으로 유입돼요. 해고자들, 활동가들이 여기로 들어오게 됩니다. 건설현장은 <포스코>가 통제하는 것에 한계가 있어요. 왔다갔다 노동시장 이동이 워낙 심하니 통제할 수도 없고, 해고자 유입도 막지 못합니다. 물론 <포스코>가 크게 심각하다 생각하지 않았던 것도 있고요.

그래서 <포항건설노조>에 노동조합 경험이 있는 노동자들, 활동가들이 간부가 되고, 그렇게 준비해서 단협을 갱신한 거죠. 사실 건설일용직 노동자들을 대상으로 근로기준법 적용하는 게 조금 애매할 수 있거든요. 이걸 <포항건설노조>가 단협으로 다 쟁취합니다.

그리고 <포항건설노조>가 추진한 것이, 건설기능학교... 이런 것을 중앙정부로부터 받아내는 사업을 합니다. 건설노동자 기술력은 대단합니다. 아직도 기계용접이 건설노동자들의 용접실력을 못 따라가거든요. 바둑이나 이런 건 컴퓨터가 이긴다고 하지만, 용접기술은 안 되는 거예요. 그래서 정부의 전문기술인력양성 프로그램을 <건설산업연맹>과 이야기해서 가져옵니다. 건설현장은 기능공 숙련도에 의존할 수밖에 없거든요.

그리고 2003년에는 퇴직연금제도도 요구했어요. 건설노동자들 퇴직금이 없잖아요? 그러니까 “우리도 돈을 좀 낼 테니, <포스코>도 지원하고 전문건설업체도 돈 내라.” 해서 퇴직금을 만드는 투쟁을 합니다. 그리고 건설 공사 관련해서 외주인력 못 받게 하는 것, 조합원들 조합비 때 주는 것, 이런 단협들을 만들어 오는 거죠.

포항에서 전국으로 건설플랜트노조의 확대

황우찬 건설현장은 또 독특한 게 있습니다. <포스코> 플랜트 현장에서 항상 일할 수 있는 노동자가 1,500~2,000명 정도입니다. 건설현장에서 일하는 포항주민 노동자가 2,500명 정도로 보고, 일거리가 줄어들면 1,500명 정도만 일할 수 있으면, 나머지 500~1,000명 정도는 외지로 나갑니다. 지금도 여전한데, 광양으로 간다든가 당진으로 간다든가, 여수 만들 때는 여수, 울산에 철 구조물 지으면 또 그 쪽으로... 이런 식으로 플랜트 노동자들은 일자리 따라 이동해요.

반대로 포항에서 3,500여명 정도가 일을 해야 할 상황이면, 외지 인원이 들어옵니다. 아까 지금 건설 조합원들이 3,500명 정도 있다고 했잖아요? 그러면 지금 외지인원들이 와 있는 겁니다. 500명 정도는 타지에 나가 있을 것이고, 외지인원들이 1,000~1,500명 정도가 들어와 있다고 보면 되는 거죠. 그런데요 이게... <포항건설노조>는 7~8년 돌아가고, 여기서 노동조합 활동했던 조합원들이 일 따라서 광양, 당진도 가고 하니까, 거기서도 노동조합 만들자는 소리까지 나오게 된 거예요.

그래서 플랜트 노조가 울산에서도 만들어지고, 광양에서도 만들어 집니다. 울산은 거리도 가깝고, 같은 플랜트이니까 포항에서 지원도 종종 나갔죠. 그리고 여수에도 플랜트 노조가 만들어 집니다. 광양이야 거기도 <포스코>이니까 당연하고... 울산, 여수, 광양 이렇게 곳곳에 노동조합이 세워지니까 플랜트 단일노조를 만들자는 이야기가 2002년부터 나오기 시작했죠. 그러면서 시공참여제도 폐지, 퇴직공제제도 확대 도입, 주5일제 실시 등 요구가 전국적으로 똑같이 제기됩니다.

그리고 아까 조합원들이 여기에 있기도 하고, 저기에 있기도 하다

고 했잖아요? 광양에서 공사 터지면 거기가 4천명, 포항에서 공사 터지면 여기가 4천명, 그러면 지역별로 조합원들도 들쭉날쭉 합니다. 그러면 지역별로 조합비 걷고, 전임자 임금지급하고 하는 게 만만치 않죠. 그런데 단일노조를 만들면 이것도 해결이 되는 거죠. 그렇게 해서 단일노조 이야기가 더 확대됩니다.

2002년에 광양에서 <전남동부지역건설노조>가 만들어지는데요, 광양은 포항하고 단가가 같거든요. 양쪽 모두 전문건설업체들이 있지만 <포스코>가 통제하고 있고, 그러니까 <포스코>를 상대로 같이 투쟁할 수밖에 없죠. 그래서 2004년에는 <포항건설노조>하고 <전남동부지역건설노조>가 <포스코>를 압박하는 싸움을 진행합니다. 포항과 광양지역의 건설노동자들이 포항 <포스코> 본사 앞에서 격렬하게 투쟁한 거예요. 이렇게 싸울 때는 차분하게 이야기하는 것 다 소용없습니다. 건설 조합원들 기질이 있어요.

그리고 또 어떤 특성이 있냐면, 우리는 파업하면 임금손실 있고 하잖아요? 그런데 건설노동자들은 파업을 해도, 공사현장의 일은 누군가 하지 않는 한 그대로 있습니다. 그리고 어차피 일이 1년 365일 매일 있는 것도 아니거든요. 게다가 일을 빨리해야하면 아까 이야기한 것처럼 2공수 받아서 빨리 처리하면 되고요. 그러니까 “파업한번 하자.”, “한 달이고 뭐고 붙자.” 이게 되요. 그리고 구속되면, 금속사업장에서는 회사에서 해고되고 그러잖아요? 그런데 이 사람들은 구속되고 나와도 취직문제나 이런 거에 대한 걱정이 제조업보다 덜 해요.

그래서 <포스코>가 2004년부터 “<포항건설노조>를 저대로 두면 안 되겠다.”고 판단합니다. <포항건설노조>는 노동조합으로서의 요구들을 계속 올려왔고, 이게 <포스코>에게도 압박하기 시작한 거예요. <포스코>에서는 <포항건설노조>가 내적 영향력도 미치고 광양까지 넓

허가니까 어떤 식으로든 그냥 뒤선 안 되겠다고 하면서 연구 조사하면서 치밀하게 준비를 하죠. 그리고 <포스코>가 상시적 정비업체나 이런 것들을 전문건설업체에 안 주고 다른 곳에 조금씩 돌리기 시작합니다. 이런 흐름들이 2006년에 격렬한 투쟁을 불러온 거죠.

2006년 <포항건설노조>의 파업투쟁

박준도 2006년 파업투쟁 당시의 상황과 의미에 대해서도 설명을 좀 해주시죠.

송무근 사실은 <포항건설노조>가 2006년 당시 자신감이 좀 있었습니다. 당시 <포스코>는 파이넥스(FINEX)공법이라 해서 유럽이나 일본에서도 성공하지 못한 용융환원제철법을 상용화하는데, 그 해가 용융로 건설의 막바지 단계였습니다. 그래서 전국의 플랜트 건설 노동자들이 포항으로 몰렸고 인원도 굉장히 불어난 상태였죠. 전체적으로 4,000 ~ 4,500명 정도 되었으니까요.

여러 가지 요구사항이 있었지만 핵심은 두 가지였습니다. 첫 번째가 시공참여자제도 폐지입니다. 이 제도는 1997년에 제정되었습니다. 1990년대 중반에 삼풍백화점, 성수대교 붕괴하고 부실공사 문제가 불거지는데, 복잡한 하청 다단계구조로 인해 공사 책임자를 알 수 없으니 그게 누군지를 밝혀 놓으려고 시행된 겁니다. 쉽게 이야기하면 “마지막에 직접 공사한 놈이 이름 써놓고 공사해라.” 이런 거였습니다.

그런데 이게 악용됩니다. 오야지, 십장, 이런 사람들이 시공참여자로 다 이름을 올렸는데, 사용자가 이를 악용해 이들을 사용자로 다 둔갑시켜 놓았거든요. 그래서 현장에 연장근로나 임금 등 사용자가 책임

저야 할 문제가 발생하면 시공참여자인 오야지, 십장이 책임지도록 한 거죠. 원청이 파산하거나 부도나면 임금 떼이고, 그러면서 자살하는 사람도 생기고... 이런 일들이 많이 발생하니까 “2006년에 제대로 한 판 붙어서 시공참여자 제도를 폐기시키자.”는 요구가 컸죠.

두 번째는 주5일제가 시행되는 단계였는데, 포항지역 90개 전문건설업체들이 카르텔을 형성해서 무임금 주 5일제 실시하려 했던 거죠. 건설조합원들은 주5일제에 대한 피해의식이 굉장히 컸어요. 공사 노가다 현장에 가면, 임시화장실 설치해 주고 그러는데 없잖아요? 가려진 데 가서 똥 싸고, 아무데서나 오줌 싸고 그러라는 거잖아요? <포스코>도 똑같았습니다. 화장실도 없고... 제일 피해의식이 컸던 게 “주말에는 똥 쌀 곳도 없다.”는 거였죠. 왜냐하면 평일에는 정규직들이 일하니까 건물에 들어가서 화장실 이용할 수 있지만, 주말에는 문을 닫았거든요. 이런 정서들이 결합되면서 ‘임금후퇴 없는 주 5일제 실시’가 핵심요구사항이 된 거죠.

그래서 이걸 가지고 죽 요구하고 있었습니다. 집회도 굉장히 많이 했습니다. 시청 앞, 노동부 앞에서 집회하고 조합원 사기도 높은 상태였습니다. 그러다 대체인력이 투입된다는 제보를 들은 거예요. 사실 대체인력으로 온 외지인들 중에는 건설노조 조합원들이 상당수 있거든요. 이 사람들이 자기는 돈 벌러 현장 들어가면서도 제보는 해주거든요. “이름은 묻지 마시고, 내일 어디에 몇 시까지 모이라고 하나...; 나는 현장 들어가서 진짜 미안한데 제보는 해 줄 게.” 이런 전화가 엄청 왔어요. 업무를 못 볼 정도로요.

7월 13일 당일 대체인력 투입을 저지하기 위한 투쟁계획을 짰습니다. 2인 1조로 대체인력 투입장면 녹화도 하고, 공장 1문, 2문 앞에서 대체인력 투입을 저지하기 위한 집회도 하고... 그러다 2문 앞에서 출

근버스를 막아 세운 겁니다. 그런데 이 때 경찰들이 태도를 바꿔 갑자기 침탈한 거죠 <포항건설노조> 조합원들은 <포스코> 본사 진입로까지 밀리고, 일부 본사 들어가고…, “임원이 사과해라, 그럼 나가겠다.”고 했지만, 회사는 시간만 끌고…, 그 사이 한미FTA 4차 협상 규탄 집회를 막던 경찰병력들이 포항 <포스코> 본사 앞으로 집결했습니다. 그러니까 조합원들이 “죽어도 같이 죽고, 살아도 같이 살자.”고 하면서 모두가 다 본사 안에 눌러 앉은 거예요. 그리고 밖에선 천 명 정도 대오가 남아, 집회하고 경찰과 치고받고 하다 하중근 열사가 돌아가신 거죠.

황우찬 제 생각에는 <포스코>가 <포항건설노조>에 계속 밀리면서 뭔가 한판 하지는 상황이 있었던 것 같습니다. 전문건설업체들이나 <포스코>나 우리에게 끊임없이 요구했던 것 중 핵심은 ‘조합원 우선채용’ 조항을 빼리는 거였거든요. 결국 투쟁이 장기화되고 밀리면서 그 조항은 ‘고용할 때 조합원 불이익 처분 금지’로 애매하게 타협됩니다. 주 5일 싸움은 절반만 유급화되었니까 못 이긴 거고…, 이렇게 일단락 되었죠.

<포스코>의 노조 탄압과 <전국플랜트건설노조 포항지부>의 대응

박준도 2008년에 시공참여자제도가 폐지되긴 했습니다만 <포항건설노조>도 타격이 컸습니다. 이후 상황은 어땠는지요?

송무근 참혹했죠. 처음 구속된 인원만 58명이었고, 2차로 구속된 인원 합하면 70명, 수배되었다 구속된 인원까지 합치면 80여명이었습니다.

건설노조의 핵심 간부는 물론, 민주노총의 핵심 활동가들 거의 모두가 구속되었고, 지역은 활동가 공백 상황까지 갔습니다.

그리고 현장을 쥐고 있는 활동가 200여명이 <포스코>에 의해 출입금지 당했습니다. 대부분 반장급 허리라인이었는데요, <포스코>가 이들을 출입금지하고는 반장협의회를 구성해서 직접 관리를 시도해요.

10억 8천만 원 손배가압류도 있었지만 이걸 둘째 치더라도, <포스코>가 포항시내에 반노동 정서를 유포시킨 건 정말 컸습니다. <포스코>가 몇 천만 원씩 예산을 지원하며 지역 여론을 장악했거든요. 매년 포항시하고 노사화합선포식, 산업평화 선포식 등을 했어요. 굉장히 성대하게 하는 거예요. 그걸 각 업종별로도 하고, 회사별로 하고... 회사는 어용노조를 앞세워서, 무교섭, 평화선언, 교섭권 위임 선언, 이런 것을 했습니다. <포스코>는 이런 대회 비용을 지원하면서 다 하게 했습니다. 그러면서 노동자의 '노'자만 꺼내도 '지역경제 다 맡아먹는 것들'이라는 분위기를 확산시켰죠.

그 결과 <전국플랜트건설노동조합 포항지부>(이하 <건설플랜트 포항지부>)만 타격을 입은 게 아니었습니다. 2006년 이후 지역에서 제일 크게 타격을 입은 것이 <금속노조>입니다. <금속노조 포항지부> 소속 지회가 절반이상 깨져나갔거든요. 노조를 탈퇴하지 않으면 자재나 물량을 주지 않겠다는 압박이 전 방위적으로 들어왔어요. <금속노조 포항지부>뿐만 아니라 <포스코>자본이 개입할 수 있는 곳은 모두 다 정리되었습니다. <포스코>의 물량운송업체, 폐기물처리업체, <포스코>안의 궤도를 수리하는 업체, 사내하청 업체까지 모두 25곳 정도의 사업장에서 민주노조깃발이 내린 거죠.

그런데 아이러니하게도 정작 당사자인 <건설플랜트 포항지부>는 지금 많이 복구되어서 새롭게 활동을 준비하고 있다는 겁니다. 지금은

당시 위원장이었던 이지경 동지만 출입금지 상태인데요, 나머지 분들은 언제 그랬냐는 듯이 또 <포스코>에 들어가서 다 일하고 있습니다.

박준도 건설에서는 기업적 구속력이 잘 작동을 못 하나요?

송무근 <포스코>가 사실 예전부터 기업을 아주 잘게 쪼개놨습니다. 그래서 포항에는 <포스코>, <현대제철>, <동국철강> 말고는 300인이 넘는 사업체가 없습니다. 1990년대 초반에 <연대를 위한 대기업노조 회의>(이하 <대기업 연대회의>)라고 있었잖아요? 그 때 <포스코 노동조합>도 민주화되어 여기에 가입하거든요. 그러니까 <포스코>가 ‘납품업체 비라사기사건’ 각본을 짜서 노조를 함정에 빠뜨리고 깨버립니다. 그 뒤부터 <포스코>가 전문건설업체든, 협력업체든 포항의 모든 기업들을 다 잘게 나누었어요.

조그만 업체들이 공사를 하면, 잘게 분산되어서 일을 하게 됩니다. 그러다 보면 여기에 고용된 사람들은 고용과 해고를 수시로 반복하게 되요. 2006년도 당시 포항지역 건설노동자 1년 평균 근무일수를 따져 봤더니 9개월 수준이더라고요. 끊임없이 업체를 돌아다니게 만든 거죠.

그런데 역설적인 것이, 이게 이미 노조가 있고 그걸 통제해야하는 국면에서는 <포스코>의 의도와 반대로 작동한다는 겁니다. 사실 기업별노조는 기업 안에서 노조를 통제하기가 용이하거든요. 그런데 그런 방식이 <포항건설노조>는 적용이 안 돼요. 기업별로 통제하기 쉽지 않은 거예요.

아까 지부장님이 이야기한 것처럼, 1980년대 협력업체 노동조합운동을 했던 사람들이 건설현장으로 흘러들어와 <포항건설노조> 2세대를 형성했거든요. 지금도 비슷합니다. 2006년 첨가농성투쟁 당시 <포

항건설노조>의 주요 간부들이 지금 다 현장에서 일하고 있어요. 더구나 이들은 매우 숙련된 기능공이기 때문에, 사업주들이 완전히 배제할 수 있는 방법을 찾는 게 쉽지 않죠. 지금은 당시 위원장이었던 이지경 동지만 출입금지상태입니다.

이런 것들 때문에 <포스코>가 지역에서 제왕적 자리를 유지하며 홀독하게 탄압을 해도 <포항건설노조>가 지금까지 버티고 활력을 다시 복구하는 거죠.

조경석 집단교섭은 지금까지 계속 하고 있는 건가요?

송무근 2004년부터 <전문건설업체 협의회>가 구성되어 운영되고 있습니다. 포항은 건축토목이 아니고, 전기하고 기계설치가 중심파트입니다. 그래서 업체들도 다시 전기업체들 모아서 <전문건설전기협의회>, 기계 쪽 모아서 <전문건설기계협의회>, 그리고 각각에서 대표들 3명, 3명씩 해서 요렇게 교섭을 했거든요. 2006년 투쟁 당시까지만 해도 여기에 가입된 업체들이 90개 정도 되는 데요, <포항건설노조>가 밀린다 싶으니까, 업체들이 ‘저 건설노조 끈 떨어진 집단, 말 들어 무엇 하리...’ 빠지더라고요. 그렇게 해서 30개까지 교섭참여업체가 떨어졌다가, 지금 다시 투쟁하고, 파업하고 하면서 복구시키고 있습니다. 지금은 60~70개까지 복구되었습니다.

황우찬 지금 남아있는 문제가 포항지역의 전문건설업체하고는 집단교섭을 하고 있는데, 전국의 플랜트 관련 업체들하고 단일교섭을 하지 못하고 있다는 점입니다. 광양하고, 포항하고도 단일 집단교섭을 못하고 있어요. 그리고 울산은 울산대로, 여수도 다르고, 당진도 조금 다른

특성을 가지고 있어 결국은 지역에서 각자 교섭을 하고 있습니다. “플랜트가 단일교섭을 하지 못하면 답이 있나?” 이런 화두가 여기에는 던져져 있죠. 하지만 <포스코>는 광양을 먼저 타결시키고 나머지를 조율하는 식으로, 이렇게 교섭을 분리하고 있습니다.

<포항건설노조>의 현장장악력 기반

박준도 건설 조직화에서는 반장 인맥 문제가 상당히 중요합니다. “인맥을 잡으면 조직화가 되고 일맥을 잡으면 어용이 된다.” 는 말이 있는데요...

승무근 <포항건설노조> 간부들이 현장에서는 대부분 반장입니다. 일맥, 인맥이 두 개 다 작용하고 있습니다. 일반조합원 입장에서 안정적으로 현장에 들어가려면 반장 줄을 잘 잡아야 되는데, 이 반장라인들이 <포항건설노조>의 허리죠.

그런데 2006년 투쟁 이후부터 <포스코>가 반장협의회를 지원하며 반장들을 직접 통제하려 했습니다. 그러면서 노조 영향력이 많이 약화되었죠. 하지만 반장들은 자신의 권한을 <포스코>에 빼앗겼을 때, 경제적으로든 운동적으로든 상당히 타격을 받을 것임을 잘 알고 있습니다. 그래서 반장들은 이걸 빼앗기지 않으려 하고 있습니다.

반장이라는 포지션을 잘 봐야 합니다. 건설현장에서 자본의 제일 바닥이 소장이고 노동의 제일 위가 반장이거든요? 그런데 소장과 반장의 경계가 분명하지 않습니다. 왔다 갔다 해요. 이걸 잘 되면 반장을 기반 삼아 조직력을 엄청 확대할 수 있고, 잘못되면 어용노조로 확 쓸릴 수 있음을 의미합니다.

<포스코>도 이걸 양날의 칼로 보는 것 같은데, 사실 이조차도 기

업에 구속된 고용관계가 아닙니다. 공사가 없을 때는 그래도 현장 통제가 반장들 중심으로 어느 정도 되는데요, 공사가 많아서 인력을 죽 투입해야 할 때는 <포스코>도 어떻게 할 수가 없습니다. 자기 입맛에 맞는 사람들로만 딱 세팅해서 집어넣기에는 인력이 턱없이 부족하니까요. 그때는 노무관리, 통제 이런 게 <포스코> 뜻대로 안 됩니다.

황우찬 구조를 조금 더 설명해 드리겠습니다. 지금은 건설 현장에 들어가려면 거의 건설기능학교를 거치는데요, 예전에는 이런 게 없었습니다. 어떻게 했나하면 초짜는 처음에 들어가 조공을 합니다. 심부름 같은 거요. 그리고 다음에는 보조공, 그 다음에 기능공 이렇게 가는데요, 이 기능공을 총괄하는 게 반장입니다. 그리고 반장 위에는 전문건설업체 관리자(소장)와 사장들이 있다고 했잖아요? 이 반장들이 어떤 때는 전문건설업체 관리직으로 가기도 합니다. 심지어는 본인이 전문건설업체를 아예 만들기도 해요. 전문건설업체가 200명짜리 업체도 있지만 30명짜리 업체도 있거든요.

전문건설업체 관리책임자(소장)들은 인맥과 일맥을 쥐고 있는 반장을 잘 잡아야 일이 많을 때 인원을 동원할 수 있습니다. 소장은 이 사업수단이 있어야 합니다. 그래서 소장과 반장사이에는 경계가 생기기도 합니다. 전문건설업체를 운영하려 하면 더 말할 것도 없습니다. 특히 <포스코>를 상대로는 그렇습니다. 자본도 필요하고요.

반대로 반장하고 소장하고도 경계가 있는데요, 소장이 되면 일 놓고 사람들만 관리하거든요? 하지만 반장은 자기도 일하고 그래요. 사람만 관리하는 게 성질에 안 맞는 사람들이 있거든요? 그래서 어떤 반장들은 관리책임자를 안 하려 해요.

반장은 기능공들이랑 공수를 같이 받아요. 그래서 전문건설업체를

상대로 임금을 협상할 때 ‘키’를 잡고 있는 건 반장들 자신이에요. 자기가 데리고 있는 식구들 몇 공수 줄 건지, 임금은 얼마 줄 건지, 그러면서 반장이 소장하고 싸우는 겁니다.

<포스코>가 고민할 수밖에 없는 것이, 이런 반장라인을 매개하는 <포항건설노조>의 현장 장악력이거든요. <전국플랜트건설노동조합>으로 통합되고 난 이후에도 <건설플랜트 포항지부>의 활동은 여전히 조합원 중심입니다. 그리고 반장들은 일맥이니 인맥이니 이런 데서 배타적인 권한을 행사해요. 그렇게 해서 현장장악력을 잃지 않는 겁니다.

그래서 <포스코>가 이걸 깨려고 ‘조합원 우선 채용’을 단협에서 빼려했던 거예요. 2006년 투쟁 당시 <포스코>는 협상자리에서 이 조합만 빼면 정리하겠다고 했어요. 우리는 절대 안 된다고 했고요. 그러면 현장장악력을 잃게 될 거니까요. 물론 힘에 밀려서 애매하게 타협합니다. 그래서 당시, 투쟁을 정리하면서 조합원들이 이야기했던 것이, “현장에서는 끝까지 싸움을 한다.”는 것이었어요. 그 싸움은 지금도 계속하고 있어요. 그것이 노조를 살리고, 자신들 생존문제도 동시에 해결하는 것이라는 걸, 건설노동자들이 알고 있는 거죠.

<포항건설노조>의 현장장악력을 건설의 특성으로만 설명할 수는 없습니다. ‘원청과의 단가 싸움’을 둘러싼 경험, ‘반장’의 지위, 이런 걸 많이들 보는 것 같은데, 일면 맞습니다. 하지만 그 특색만 가지고 지역건설노조를 만들 수 있나? 반장의 동질성으로 노조를 유지할 수 있나? 그렇지는 않습니다. 결국은 자기들이 싸움하면서 성과도 얻고 하는 과정에서, 조합원들과 활동기들의 치열한 관계가 형성되어야 하거든요. 그게 아직도 살아있고 그게 작동하면, 현장은 쉽게 무너지지 않습니다.

지역조직화 전략 1: 투쟁을 통한 주체형성, 전진기지의 구축

박준도 조금 더 자세히 설명을 해 주시죠.

황우찬 지역조직화에서 가장 보셔야 할 문제가 뭐냐 하면요... 김병일 선배 있을 때부터 꾸준히 견지해왔던 것이, 대중운동이 중심이라는 겁니다. 누군가 혼자 나서서 대중을 끌고 가는 것이 아니라, 현장을 중심으로 현장투쟁을 만들고, 그런 대중투쟁을 보조해 주어야 합니다. 활동가들이 지도해서 끌고 가는 것이 아니라, 그것을 잡아주고 같이 만들어주고 함께 상의해야 합니다. 그리고 민주노총 지역본부가 뒤에서 버팀막 역할을 하는 것... 이게 있어야 지역조직화가 가능합니다.

옛날에 <포스코>투쟁을 하면서 지역 활동가들끼리 논쟁이 있었어요. 무어냐 하면, “<포스코>가 핵심이니까 <포스코>부터 쳐서 여기를 조직하고, 이후에 주변을 조직해야 한다.”, “아니다. 지금 <포스코>를 바로 뚫지 못한다. 그러니까 전진기지를 확보하고 주변을 포위하면서 그렇게 싸워나가야 한다.” 이런 논쟁을 벌였어요. 김병일 선배하고 저는 전진기지를 확보해야겠다고 생각하며 논쟁을 해왔는데요...

지금도 <포스코>하고 그렇게 싸웁니다. 지난해 <포항공대>에도 <민주노총 경북지역 일반노동조합>(이하 <경북일반노조>)가 만들어지고, 얼마 전에는 쇼어링업체에서도 노조가 만들어져 <경북일반노조>에 가입했습니다. 이때 우리가 했던 게 사업장에 문제가 터지면, 투쟁 주체가 사측의 회유와 압박, 탄압에도 굴하지 않고, 설령 구속되는 한이 있더라도 투쟁하겠다는 의지가 굳어지면, 싸움이 벌어지면 포항지역 활동가들은 붙습니다. 아까 <포항건설노조> 투쟁 때도 저희를 엄청나게 손실을 겪으면서도 붙었던 이유가 딱 하나예요. “여기 못 버티면 다른

곳 못 지킨다.” 그러니까 실탄을 들이 부은 거죠.

<포스코>도 이것을 알아요. 그러니까 <포스코>가 싸움이 커지게 싫으니까 처음에 노조가 생기면 노조주체들을 설득하다가 안 되면 물러섭니다. 그리고 <포스코>가 안 물러서려 하면, 싸움이 한 번씩 붙죠. 이렇게 지역에서 싸움이 붙으면, 연대투쟁하던 전통이 있죠. 노동조합 활동가들 수준에서 여전히 그렇게 한다는 겁니다.

어디든 마찬가지로인데요, 자발적으로 찾아오는 주체라 할지라도, 같이 이야기하고, 같이 고민하고, 의식도 성장시키고 해서, 자신들이 스스로 싸움을 하게 만들어냅니다. 자신이 투쟁하면서 스스로 무언가 만들어내는 훈련을 해야만 흐름이 계속 이어가는 거거든요.

그리고 이 때, 투쟁을 확산시키고 한편에서는 집중시킬 수 있는 전진기지가 없으면, 자생적인 것에서 나타나는 한계는 반복될 수밖에 없습니다. 그래서 주체들과 같이 투쟁을 만들어 내고, 그것을 보조하는 전진기지를 구축하고, 이런 것들이 맞물리는 가운데 연대의 힘이 뒷받침되어야 합니다. 그래야 지역조직화가 가능하다고 생각합니다.

지역조직화 전략 II : <포스코> 연관사업장의 연쇄조직화

이종래 좀 전에 황우찬 지부장이 이야기한 것 중 주목해야 할 것이 있습니다. 포항지역 노동운동의 초기 논쟁이죠. “<포스코>를 직접 타격해 들어가서 조직화해야 한다.” 와 “안 될 거다. 외곽에서 포위해서 들어가야 한다.” 이 논쟁이요. 그런데 포항은 현실적으로 외곽을 포위해서 갈 수밖에 없는 상황과 조건이 된 거죠.

그런데 외곽에서 계속 노조가 만들어지니까, <포스코> 입장에서 자기 사업장엔 절대 노조를 못 받아들일 것이고, 그러면 외곽에서 풀어야

하잖아요? 그러니까 지역집단교섭이라 해도, <포스코>가 배후에서 풀어 줄 수밖에 없었던 거예요.

송무근 지금 말씀하신 게 포항지역 노조 조직화의 맥입니다. 주변부터 장악하자고 해서 조직해들어 갔던 게, 운송 쪽에서 보면 트레일러 업체인 <삼일>, <한진> 이런 데였죠. 사실 처음 <화물연대>가 조직되었을 때 여기 지역시선은 그리 곱지 않았습니다. “저 놈들 다 배신하고 불하받아서 나간 놈들인데...” 이런 시각들이 상당히 있었거든요.

<포스코>는 아직도 원료를 예전방식으로 나릅니다. 배나 기차로요. 그래서 궤도관리업체인 <궤도공영>에도 노동조합을 만들었죠. 그리고 통근버스업체인 <용마>, 전기를 담당했던 <성광> 등도 죽 조직해 들어갔습니다.

그런데 이 노조들을, 아까 말씀드린 것처럼 <포스코>가 2006년 투쟁이후 다 깨버린 거예요. 노조가 들어오고 있다고 판단한 거죠. 예전에는 <포스코>가 중심부에 노동조합이 들어서서 것을 막으려고 주변을 약간 열어놓았는데, 2006년 <포항건설노조> 투쟁이후 이 기조가 정확히 바뀝니다. 자기들 그늘아래에는 절대 민주노총의 잔재를 남겨두지 않겠다는 거죠.

박준도 <화물연대본부 포항지부>(이하 <화물연대 포항지부>)도 큰 맥락에서 보면 <포스코> 연관사업장 조직화로 볼 수 있겠네요.

송무근 그렇습니다. 포항지역 노동운동에서 <포스코>가 항복한 투쟁이 몇 가지 있는데요, 아까 황우찬 지부장님이 이야기한 <포스코> 협력업체 3사 노동자의 투쟁, 1989년 건설노동자의 투쟁이 그렇고요, 2003

년 화물노동자의 투쟁도 있죠.

이분은 분이 그렇게 많지 않은데요, <공공운수노조 화물연대본부>(이하 <화물연대>)결성의 계기가 된 사건 중 하나가 유류값 폭등에 항의하는 화물노동자들의 준법투쟁이었거든요. 시속 60km 정속 주행을 한 거예요. 칠곡에서부터... 트레일러 27대가 2차선 가다가 3차선 가다가 하나씩 고속도로가 엉망진창이 된 거죠. 이 차량 행렬 맨 앞에서 운전하던 사람이 포항에서 '놀부'라 불렸던 김달식 前 <화물연대> 본부장이었어요.

곧 경찰차가 붙었죠. "선생님 어디까지 가십니까? 가시는 길까지 저희가 안전하게 모셔드리겠습니다."라며 문자 "됐고, 우리가 알아서 갈 테니까 신경 꺼라."라고 대답했다는 거예요. 경찰차만 보면 맨날 만 원짜리 몇 장씩 주면서 굶실굶실하다가, 에스코트 해준다는 말을 듣고는 자신감이 붙은 거죠. 그리고 다음날 200대를 모읍니다. 200대를 모아서 준법투쟁을 하려하니까 경찰이 탄압한 거죠. 2명이 구속되었습니다. 이 문제를 해결하려고 이 분들이 <민주노총>에 상담을 갔는데요, 이게 <화물연대> 결성의 시작이었습니다.

박준도 2003년 투쟁에 대해서도 조금 더 자세히 이야기 해주시기 바랍니다.

송무근 2003년 화물노동자들의 투쟁, 특히 포항지역 파업은 故 박상준 동지의 죽음이 도화선이었습니다. 착취와 억압의 굴레를 이기지 못하고 결국 농약을 마신, 한 화물노동자의 죽음이 투쟁에 불을 붙였지요. 4월 27일 박상준 동지가 돌아가시고 나서, <화물연대>는 그해 4·30 과천투쟁, 5·1 메이데이 투쟁을 맨 앞에서 합니다. 이 투쟁의 선두

에는 당연히 박상준 동지의 영정이 있었구요. 그리고 이 투쟁을 마치고 내려오는 버스 안에서 <화물연대> 조합원들은 박상준 동지의 뜻을 기려 포항에 내려가 파업을 한다고 결정합니다. 이게 역사적인 <화물연대> 투쟁의 포문입니다.

5월 2일 파업 첫날, <화물연대 포항지부>는 포항지역을 13개 거점으로 나누고 조별로 배치했습니다. 이때부터는 거의 전쟁이었습니다. 충돌이 엄청났죠. 파업기간 운행하는 차량은 부서지고, 사람도 다치고... 포항은 거의 이수라장이었습니다. <화물연대> 지도부가 '절대 폭력금지, 화물차외 다른 차량은 통제하지 말 것.' 등 급히 지침을 내렸지만, 분노한 조합원들을 어떻게 할 수는 없었습니다.

시간이 지나면서 포항은 점점 해방구로 바뀌었습니다. <포스코>가 공권력을 동원해 물량을 빼내려하니 <화물연대 포항지부>가 트레일러와 사람으로 벽을 만들어 <포스코> 3문을 틀어막고 누웠습니다. 이때가 가장 긴박했던 순간이었을 겁니다. 공권력과 물량을 실은 차량을 철수하지 않으면 30분 간격으로 모든 문을 봉쇄하겠다고 통보했고, 실제 2문과 1문을 <화물연대 포항지부>는 봉쇄했습니다. 기간산업이자 세계 굴지의 기업 <포스코>가 그렇게 봉쇄되었습니다. 당시 <INI스틸>(현재 <현대제철>)역시 전기로 4기 중 3기가 꺼졌습니다. 정말로 물류를 멈춰 세상을 멈춰버린 거죠.

<화물연대 포항지부>의 요구는 화물 운송료 30% 인상이었습니다. 당사자가 아니라며 발을 빼던 <포스코>도 이 교섭에는 응하지 않을 수 없었습니다. 물론 원만하게 교섭이 진행된 건 아니었습니다. 처음 <포스코>가 들고 나왔던 인상안은 2%였으니까요.

다음날 5월 8일, <화물연대 포항지부>는 트레일러 160대를 투입해. 공단과 포항 도심 1차로에서 시속 20Km로 운전하는 준법투쟁을

합니다. 포항시 전체가 거의 마비되었죠. 그리고 밖에는 6~70대의 트레일러가 더 대기 중이었습니다. 이 투쟁을 하고 나니까 <포스코>하고 운송사가 제시한 인상안은 12.5%였습니다.

이 투쟁을 엄호하려고 포항의 모든 활동가들이 함께 했습니다. 당시 <민주노총 포항시협의회>(이하 <포항시협>)는 투쟁본부로 전환되었고, <민주노총 경북본부>에서는 배성훈 동지가, <포항시협>에서는 김용식 동지가, <금속노조 포항지부>에서는 홍훈식 동지가 화물연대투쟁에 결합했습니다. <민주노총 경북본부> 김병일 본부장은 아예 현장에서 살았구요.

당시 포항은 <화물연대>가 발행한 통행증이 없으면 도로를 다닐 수 없었습니다. 포항의 노동자들은 단결했고, 정말 제대로 싸웠습니다. 시도부 8인에게 긴급체포영장이 발부되는 등 값비싼 대가를 치르기도 했지만, 화물노동자들은 <포스코>를 굴복시켰습니다. <포스코>를 멈춘 새로운 투쟁의 전형을 만든 것이죠.

쇼어링 노동자 조직화, 초기업 노동조합운동을 만들기 위한 투쟁

송무근 이야기 나온 김에 하나 더 말씀드리겠습니다. 뭐냐면 항만에서 쇼어링(Shoring)하는 노동자들인데요, 지금 여길 조직하려 합니다. 앞서 <포스코>하고 맞장 뜬 곳들은 덩어리가 크지 않습니까? 근데 여기는 덩어리는 작는데, <포스코>랑 한판 뜰 준비를 하고 있죠.

코일이든 철판이든 후판이든, 이게 배에서 롤링치고 같이 굴러다니면 큰일 나잖아요? 쇼어링 노동자가 이걸 쇠사슬로 튼튼하게 결박해서 용접하는 일을 하거든요. 포항에 이 일을 하는 사람이 300명 정도 됩니다.

업주들은 물동량이 최소일 때 인원을 적정인원으로 책정해 고용합니다. 물동량이 많아지면 12시간 맞교대시키고, 24시간 근무도 시킵니다. 그리고 물동량이 더 많아지면 36시간, 그것보다도 더 많으면 48시간까지도 일을 시켜요. 그래서 작년에 72시간 일한 노동자도 있었습니다. 일 년에 이틀, 그러니까 설에 하루, 추석에 하루 쉬었다고 한 사람이 전체 4/5였습니다. 시간이 몇 시인지, 방향이 어디인지도 모른 채, 바보가 돼서 기계처럼 쇼어링 일만 합니다.

산재율도 굉장히 높은데 임금은 최저임금이었습니다. 연장근로, 야간을 워낙 많이 하다 보니, 제대로 받지 못한 연장근로수당이 1인당 한 달 60~70만원이나 되었죠. 이걸 조직하면서 물꼬가 터졌죠.

항만에는 쇼어링 업체가 많이 있는데, 그 중 제일 큰 세 군데에서 노조를 만들었어요. 오로지 법대로만 했는데 노동자들이 못 받은 채불임금이 수억이 되더라는 거죠. 그걸 받아냈습니다. 그리고 조직화가 죽 되었죠.

지금은 근로기준법에 나오는 만큼 임금을 받는 건 안착이 되었습니다. 그래서 이젠 시기집중투쟁을 하려 합니다. 그렇게 해서 결국에는 운송사, 화주사하고 단기인상싸움, 요율싸움을 해보려 합니다. 이 싸움을 하다보면 정점에 <포스코>가 있기 때문에 <포스코>하고 싸움을 안 할 수가 없을 것입니다.

박준도 근기법 준수 투쟁, 체불임금 투쟁을 하면서 쇼어링 노동자를 조직했다는 건가요?

송무근 2011년 말에 한 개의 쇼어링 업체 노동자들이, 먼저 노조 만들겠다는 상담을 해 왔습니다. 처음 상담 받았을 때 ‘이런 말도 안 되

는 상황이 있나?’ 하며 우리도 많이 놀랐죠. 조직 상담을 하면서 교육을 하는데, 다른 쇼어링 노동자들이 이 업체 상황을 예의주시하고 있다는 감을 많이 느꼈습니다. ‘이거 조직을 좀 해야 되겠다.’ 싶어 선전물 만들고 노조 만들고, 교섭하고 동시에 했습니다.

선전물 헤드라인은 이렇게 했습니다. “X 빠지게 일했더니, 기본급 70만원! 주휴수당 합쳐야 겨우 최저임금! 우리가 무슨 노예냐!” 이런 문구를 가지고 선전을 했습니다. 그리고 중간중간 교섭하면서 “우리 교섭 들어간다.”, “임금이 얼마 오를 것 같다.”, 교섭 끝난 뒤엔 “얼마 올랐다.” 이렇게 선전물을 냈습니다. 그렇게 해서 항만에서 제일 큰 9개 쇼어링 업체 중 3개를 조직했습니다.

다른 지역도 비슷할 거라 생각합니다. 구미도 보니 다 최저임금이 거든요. 제조업 공장들이 대부분 비슷할 거라 생각합니다. 특히 저임금, 장시간에 노출된 노동자는 법의 잣대로 우선 들어가서, 있을 수밖에 없는 허점을 가지고 조직화의 기재를 삼는 것도, 저는 매우 필요하다고 생각합니다. 사회적으로 불안정노동이 그 만큼 확산되어 있으니까요. 그리고 이게 조직화의 선순환 구조를 가져오지 않을까 싶습니다.

어쨌든 그렇게 해서 노조도 조직하고 체불임금도 받아냈습니다. 체불임금 금액이 업체별로 4억 가까이 돼요. 자투리는 통치고 3억 몇 천 정도를 받아서, 조합 투쟁기금 적립하고 나머지는 나눴습니다. 근속연수가 짧아서 체불임금이 얼마 안 되는 사람도 다 성과를 나눴습니다.

박준도 근속연수가 짧은 조합원하고도 체불임금 성과를 나누었다고요?

송무근 네. 사실 사람이 모르고 살 때는 그렇게 사는데, 알게 되어서 “내가 받아야 하는 게 이거고, 이게 내 돈이다.”하면 그게 욕심이 되

되죠. 그러면 “내 돈을 저 노마 왜 줘야 되는데?” 이렇게 되죠. 1인당 천만 원 가까이 되었으니까요. 그런데 교육하고 토론해서 그걸 공동의 성과로 나눴습니다.

조심스럽고 어려웠지만 정공법으로 던졌습니다. “당신들은 내가 봤을 때 노예다. 계속 이리 살 거냐? 체불임금 조금 받았다고 그거 먹고 떨어질 거냐? 판단하자.” <화물연대> 투쟁 이야기를 해주었죠. “<화물연대>도 경천동지할만한 투쟁을 하면서 수출물량은 다 풀어줬다. 그 물량 다 형님들 손으로 가지 않느냐? 당신들 노동, 그렇게 가치 있는 노동을 하면서, 실제로는 평가절하 되고 있다. 알보이고 있다. 노동의 가치를 복구시키는 것을 목표로 삼을래? 아니면 몇 푼 받고 그거 먹고 떨어질래?” 그렇게 던졌죠. “더 큰 성과를 만들려면 지금은 이 성과를 다 같이 나누어야 한다. 같이 싸워서 얻은 것 아니냐? 그렇지 않으면 앞으로 더 이상의 성과는 어려워 질 것이다.” 그렇게 교육하고, 선택하게 만들었습니다. 그러니 스스로들 체불임금에 해당이 되지 않는 사람 들까지도 포함해서 다 임금을 나누더라고요. 공동성과로 만든 거죠.

이종래 전제가 있는 겁니다. 여기는 노조를 만들고 노조가 체불임금 싸움을 해서 받아온 거거든요. 그러니까 노동조합을 위해 공동투쟁기금도 내놓고... 더 앞을 보면서 돈을 공평하게 나누기도 한 거죠. 돈을 받게 해주었기 때문에 노조를 만든 것하고, 노조를 만들고 노조와 함께 투쟁하면서 체불임금을 받아온 것 하고는 차이가 굉장히 크죠. 그래도 이 사례는 대단한 겁니다.

조경석 시기집중을 준비한다고 했는데, 지금은 어떻게 되고 있나요?

송무근 일단 목표자체를 바꾸었습니다. “임금은 일단 이 정도 올랐으니 앞으로는 임금이 아니라 향만의 문화 자체를 바꾸자.” “교섭은 개별 업체가 아니라 운송사, 화주사하고 하자.” 이렇게 교육하고, 반복했죠

<화물연대>나 <건설플랜트노조> 예를 많이 들었습니다. “처음에는 성과가 있어야 다른 업체 노동자들도 혹하며 달려들 테니, 각각 개별 교섭으로 임금을 인상하였지만, 이제는 개별교섭으로는 안 된다.” “<화물연대> 보라. <건설플랜트노조> 보라. 자기가 소속된 업체하고 교섭하더냐?” “향만 문화 전체를 바꾸려면 9개 쇼어링사를 전부 다 조직해야한다. 그래야 가능하다.” “플랜트처럼, 화물처럼 우리도 향만을 초기업 단위로 조직화하자.” 그렇게 교육했습니다.

그리고 나서 작년에 조직된 3개 업체의 임단협을 시기집중시키는 투쟁을 했습니다. “시기집중! 똑같이 교섭을 요구하고, 똑같이 쟁의에 돌입하고, 똑같이 마무리 한다!” 여기까지 합의하고 투쟁했습니다.

그러니까 <포스코>에서 어떤 탄압이 들어 오나 하면, 1개 업체만 물량을 몰아주는 겁니다. 덤핑으로 엄청... 톤당 단가가 원래 2,700원 인데, 1600~1700원 이렇게 해서 엄청나게 몰아주는 거죠 그리고 1개 업체는 굶겨 죽이는 그런 모양새를 만들어 놓은 것입니다.

물량을 많이 받은 업체의 노동자들은 거부했습니다. “일용직 미숙련공은 안 된다. 정규직으로 받고 숙련될 때까지 기다린다. 그거 아니면 안 한다.” 이렇게요. 그리고 “우리는 한 달에 4번 철저히 쉬겠다.” 이렇게 압박하면서 특별교섭을 했습니다. 물량을 못 받은 업체의 나머지 조합원들에게는 “우리 회사 물량이 없다고 우리가 죽는 게 아닙니다. 지금 물량이 많은 업체의 우리 조합원들이 그 일을 안 받고, 안 하는 투쟁을 하고 있다.” 이런 것을 확인시켜주죠. 같이 토론하고 같이

교육하면서 초기업 단위의 정서가 어떻게든 깨지지 않도록 노력하고 있습니다.

지역노동운동의 기풍

박준도 마지막 질문입니다. 사실 여기 오면서 계속 의구심을 가졌던 건데요, ‘건설플랜트 조직화 사례’ 를 인터뷰하러 가는데 금속노조 포항지부장하고 약속을 잡았다는 사실입니다. (하하) ‘업종과 직종을 넘나드는 공단조직화’ 를 해 왔다는 건데요, <노동상담소>에서부터 이어오는 지역노동운동의 전통으로 보아야 할까요?

황우찬 김병일 선배가 <민주노총 포항시협의회> 의장을 하면서 지역사업과 정치사업을 담당하고, 저는 금속노조 포항지부장을 하면서 금속사업을 쪽 맡았습니다. 그렇게 하면서 <포항시협>이 투쟁을 하면, 투쟁의 주력은 <금속노조 포항지부>였습니다. 2006년 <포항건설노조> 투쟁 때도 지역총파업 하면 <금속노조 포항지부>가 같이 했고요.

제가 왜 <포항건설노조> 문제를 잘 아냐 하면, <포항건설노조>에서 무슨 일이 터지면 지역 활동가들이 모여 다 같이 이야기를 해왔기 때문입니다. 금속 활동가들도 여기에 모이죠. 그런 분위기는 지금도 마찬가지입니다. 일반노조 예를 들면요, 지금 <금속노조 포항지부> 수석부지부장이 없어서 무얼 하나 하면, 아까 그 쇼어링업체 있잖아요? 거기 회계분석을 합니다.(하하) 활동가 차원에서 지역 활동을 같이 하는 거죠. 이게 지역 전통으로 이어온 거죠. 그리고 지역의 핵심 활동가들 사이에서는 ‘계급성’, ‘계급적 연대’ 이런 이야기를 계속 해왔습니다.

송무근 건설노조가 2,700명, 지도부까지 다 <포스코> 본사에 들어가 투쟁했을 때 바깥 투쟁을 금속 활동가들이 다했습니다. 그래서 <금속노조> 간부들이 많이 구속되었죠.

금속노조 파업할 때, 발레오 투쟁을 엄호하려고 포항건설노조가 “1,500명 이상… 총회를 잡아서 이쪽으로 붙일까?” 이렇게 고민하면서 조직화 하고, 설득하고 있습니다. 산별로 완성되는 것도 중요하지만, 지역에서는 산별의 벽을 넘도록 수평과 수직의 고리를 같이 짜서, 실이 철이 되는 과정을, 지역의 활동가들이 만들어주어야 해요.

황우찬 조합원들이 참여하는 대중투쟁에는 산별 간 조금 이질적이어도 지역 활동가들은 서로 연결되어 있습니다. 각기 대중투쟁을 하면서 이것을 연결지어가고, 고유한 대중투쟁 방식에 맞추어 투쟁을 일구려 서로 노력하죠. 그리고 대중투쟁이 벌어지면 서로 뒷받침하고, 서로 보위하고… 이런 문제는 활동가들끼리 우선적으로 논의합니다. 그럴 땐 <금속노조>, <화물연대>, <건설플랜트노조> … 그런 거 관계없죠. 그런 게 포항지역 노동운동의 역사이고요.

참고자료

- 김기훈, 1989, 「포항지역」, 『한국사회 노동자연구Ⅱ』, 백산서당
- 김기훈 정희태, 1989, 「철강산업」, 『한국사회 노동자연구Ⅱ』, 백산서당
- 김병구, 2005, 「포항민주화운동연합의 활동상황」, 『민통련』, 민주화운동기념사업회
- 김유나, 2004, 「포스코에 민주노조에 대한 갈망은 살아있다!」, 『현장에서 미래를』, 101호
- 김정한 외, 2005, 『2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 건설플랜트 부문』, 노동부
- 김정환 외, 2005, 『2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 건설플랜트 부문』, 노동부
- 김직수, 2013, 「1994년 8월 무더운 여름을 '씻물처럼' 달군 한 노동자의 단식투쟁」, 『한내 뉴스레터』, 56호
- 박혜철, 2006, 「전투적 노동운동의 부활을 예고하다 : 포항건설노조 투쟁의 성격과 의미」, 『정세연구』,
- 손정순, 2011, 「후발 산업화와 금속부문 대공장내 사내하청 노동의 도입과 전개」, 『산업노동연구』, 17권 1호
- 윤영삼, 2009, 『화물자동차운송업의 특수고용노조운동』, 부산연대혁신
- 이상철, 1992. 『한국의 지역노동운동 연구 : 포항, 울산, 마산창원 지역의 비교』, 한울

- 이장원, 2006, 『건설플랜트 노사관계 현안 진단과 정책 대안 연구』, 청와대
- 임상훈, 2006. 『2006년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 건설플랜트 부문』, 노동부
- 정희태, 1988, 『노동조합의 발생을 통해 본 한국철강산업의 노동과정과 노동통제』, 고려대학교 석사학위
- 주중섭, 2002, 「지역건설노조사상 2번째 단체협약 합의」, 『비정규노동』, 13호
- 주중섭, 2007, 「플랜트건설노동운동에 관한 연구」, 『지역사회학』, 8권2호
- 진숙경, 2007, 『한국 비정규직 노조 효과성 연구』, 고려대학교 박사학위
- 한국비정규노동센터 현장리포트팀, 2002, 「포항지역건설노조 조직화 사례」, 『비정규노동』, 8호
- 『매일노동뉴스』, 『주간매일』, 『금속노동자』, 『노동과세계』, 『민중의소리』, 『오마이뉴스』, 『레디앙』 등 관련 기사

〈금속노조 경주지부〉

거침없이 중단없이... 지역지부의 조직화 투쟁*

정리 : 박준도

〈금속노조 경주지부〉 현황

박준도 지금 〈금속노조 경주지부〉 조합원 규모가 어느 만큼이나 되나요?

정진홍 2013년 8월 기준으로 현재 21개 지회 3,100명의 조합원이 있습니다. 2001년 〈금속노조 경주지부〉(이하 〈경주지부〉)가 출범할 때 9개 지회, 1,600여명이었으니까, 〈경주지부〉로 특별히 전환된 사업장 없이 1,000여명이 넘게 늘어난 거죠.

박준도 언제부터 조직화 사업이 본격화되었나요?

* 이하는 정진홍 금속노조 경주지부 정책기획부장의 노동자운동연구소 『월레위크숍』 강연(사회진보연대, 2012.5.12.)과 인터뷰 (금속노조 경주지부, 2013.4.24.), 사회진보연대 『노동운동포럼』 강연 (고려대학교, 2013.8.25.) 내용을 독자들이 이해하기 쉽게 한 날 한 시에 인터뷰한 것처럼 재구성한 것이다. 직책은 강연 및 인터뷰 당시의 직책이다.

정진홍 조직화 사업이 본격화되기 전에 전사가 좀 있습니다. <금속노조> 4기 2년차, 그러니까 2006년에 <오리엔스지회>라고, 2001년도에 <금속노조> 탈퇴했던 노조가 있는데, 이 노조가 2006년에 다시 조직형태 변경을 해서 <경주지부>에 재가입을 합니다. <금속노조> 탈퇴하면 될 줄 알았는데, 사측이 계속 노조무력화하고 심지어는 해산시키려하니깐 돌아온 거죠

그리고 2007년 1월에 <에코플라스틱지회>가 <금속연맹>에서 <금속노조>로 조직형태변경 총회를 합니다. 3차례 계속 부결 났다가, 67.6% 가까스로 2/3을 넘겼죠. 두 회사 모두 <현대자동차>(이하 <현대차>) 1차 벤더들로, <오리엔스>는 엔진부품 중 피스톤을, <에코플라스틱>은 범퍼를 만드는 회사였습니다. <오리엔스지회>가 100명, <에코플라스틱지회>가 430명 정도 돼요.

이런 게 어떻게 가능하게 되었냐 하면, 2006년부터 <경주지부>가 투쟁의 활력을 되찾습니다. <광진상공>이 장기근속 여성노동자를 ‘강제 퇴직’시키려 하자 <경주지부>가 지부 총파업으로 이를 철회시켰죠. <민주노총 경북지역일반동조합>(이하 <경북일반노조>)의 <경주 CC> 투쟁에서 임단투 파업 연대 투쟁을 하고, 동국대학교 청소노동자 집단 해고에 맞서서는 지역총파업 투쟁을 성사시켰거든요. 그러면서 <경주지부>의 힘과 안정된 조직력이 지역에 입소문처럼 퍼져나갔습니다. 그러고 나니까 하나둘씩 용기를 내어 <금속노조>에 문을 두드리기 시작한 겁니다. 2005년 이후 공단 선전전을 꾸준히 했는데, 그 바탕도 있었을 테고요.

<경주지부>의 조직 확대 Ⅰ : 조직화의 붓물이 터지다

박준도 외동공단 조직화가 본격화된 것은 이때 이후부터인가요?

정진홍 2007년 6월에 <대림플라스틱공업> (現 <ITW대림>, 이하 <대림>) 사무직들이 상담을 왔습니다. 자동차 손잡이를 만드는 회사였는데, 주5일제 근무제 시행 이후 임금이 삭감되었죠. 그리고 노동조합이 없는 사업장들은 좀 폭압적으로 근무를 시키잖아요? 정년도 생산직은 50세, 사무직은 55세였으니까요.

처음에는 <대림플라스틱공업지회>(이하 <대림지회>)에 사무직이 20여명 가입했다가 순차적으로 탈퇴하고, 생산직이 가입해서 지금은 104명으로 늘었습니다. 당시 2달 정도 준비하고 교섭해서, 토요일을 유급화 했고요, 연월차 분리하고, 생리휴가 다시 찾고, 정년은 58세로 연장하고... 2009년엔 아산공장도 조직해서 <대림프라코지회>로 <충남지부>에 편제시켰습니다.

여기 외동공단은 <다스>, <디에스시>, <대림>, <시그오토맥> ... 이 공장들이 이렇게 다 붙어있습니다. 그래서 노동조합에 대한 입소문이 퍼지면 차례로 상담을 옵니다.

2007년에 7월에 <디에스시> 노동자들이 상담을 왔습니다. <대림지회>가 교섭을 하고 있을 때 상담을 온 건데요..., 여기는 기업별 노동조합이 있던 곳입니다. 회사가 만든 노동조합 있지 않습니까? 처음 상담 왔을 때 이 사람들 불만이 “회사 측이 주장하는 것에 대해서 우리가 반박할 능력을 키우고 싶다.”고 하더라고요. 교섭하러가서 2시간 씩 교육받고 머리 숙이고 오니까 “이게 교섭인지..., 내가 아무리 그렇지만...” 하면서요. 그런 것에 대한 불만이 많았습니다.

계다가 여기가 원래 정규직 110명, 사내하청 130명 이었는데, 회사가 계속 도급화하겠다고 했거든요. 저임금 비정규직 노동자는 잔업특근

계속 돌리고, 정규직들은 일이 적은 라인에 배치해서 8시간만 일시키고 보내고... 그러니까 고용불안이 심화된 거죠

또 아까 말씀드린 대로 <대림지회> 노동조합이 만들어지고 공장에 노동가요가 울려 퍼지고 팔자가 좀 좋아졌다고 하니까..., <디에스시>에 있는 노동자들이 온 겁니다. 경주는 좁거든요. 좁기 때문에 한 다리 건너면 다 압니다. 상담 온 사람 중 한 사람 부인이 <대림>에서 근무했다고 해요. 그러니까 <대림>에서 민주노조가 들어선 상황을 알게 된 거죠. 부인이 다니는 공장이 좋아지더라는 거죠. 그래서 <디에스시 노동조합>이 조직형태 변경총회를 하게 된 것입니다.

당시에는 조합원 수가 160명이었는데 현재는 200명으로 늘어났습니다. 늘어난 이유는 매년 사내하청을 8명씩 정규직화 했기 때문입니다. 신규로 사람을 뽑을 때도 다 정규직으로 뽑았고요... 그리고 2008년에는 광주공장도 노동조합을 만들었습니다. <디에스시 광주지회>는 <광전지부>로 편제했구요...

박준도 <다스지회>가 조직된 것도 이 즈음인가요?

정진홍 그렇습니다. <대림지회>가 만들어지고, <디에스시지회>가 만들어지고, 그 다음이... <다스지회>가 되겠죠? <다스지회>는 원래 <한국노총> 사업장입니다. 여기 대의원 8명이 저희를 찾아왔습니다. 처음에 찾아와서 밝힌 요구사항이 뭐였냐면, 18년 동안 위원장을 한사람이 했다는 거예요. 부정선거까지 하면서... 그리고 교섭을 하고나면 찬반투표 묻잖아요? 그런데 여기는 18년 동안 한 번도 안했습니다. 처음 8명이 찾아와서 문의한 건 “총회를 할 수 있게 해 달라.”고 하는 것이었습니다.

사실 <다스>는 경주에서 ‘각하’의 공장이라고 소문난 곳입니다. 이 명박 前대통령 일가가 운영하던 공장이지요. 자동차 시트를 만드는 곳인데, 여기에 민주노조를 세우는 것은 절대로 간단한 일이 아니었습니다.

상담 온 사람들 고민 굉장히 많이 했습니다. 왜냐하면 <다스>에서는 이미 3번의 실패가 있었거든요. 민주노조로 바꾸려다가 해고되고 바꾸려다가 해고되고, 이렇게 3차례 지났기 때문에 자기들도 실패하면 해고 되어야 한다는 부담이 있었죠.

<디에스시지회> 간부의 소개로 온 건데요, 이 간부가 후배였죠. 동네니까요... 이 후배가 많이 약 올렸던 모양입니다. “바보같이 총회도 못하는 공장에 다니냐?”(하하) 이렇게요. 분노하는 사람은 더 분노하게. 약이 바짝 오른 거죠 “도저히 못 참겠다.” 하며 온 거죠. 그렇게 시작한 겁니다.

총회들도 무식하게 밀어 붙였습니다. “일단 조합원들 다 모은다. 주야(晝夜) 조합원들 식당에 다 모은다. 그렇게 총회를 진행하고, 총회가 끝난 다음에 합의서 이끌어낼 때까지 파업한다. 합의서에 도장 찍어야 파업 끝낸다.” 이런 무식한 방법 아니면 방법이 없었습니다. 이명박 일가의 공장인데, 총회소집 요청하고 그러면 지방 노동위원회에서 30일 걸리고, 그러면 그 안에 다 아작 나거든요.

그런데 정말로 현장의 분노가 있었습니다. 8시에 조합원 총회하고, 위원장 불신임 투표하고, 조직형태 변경하고..., 이게 일사천리로 되었거든요. 그리고 이게 가결되자마자 <다스지회>는 회사 측에 공문을 제시하고, 총회를 인정하겠다는 합의서가 도착할 때까지, 현장에서 파업 투쟁을 진행하였습니다. 10시부터 라인이 섰죠. 그리고 <경주지부>도 12시에 확대간부파업을 선언했습니다. <다스지회> 투쟁에서 지면 <경주지부>도 끝나는 거니까요... <경주지부>도 사활을 걸었죠. 모두 다

파업 결의하고 간부들이 모였습니다.

그러니까 결국 <다스> 사측이 “일체 민형사상 소송을 제기하지 않겠다, 교섭에 임하겠다, 합의 불이행에 따른 조합의 단체행동도 감수하겠다.”는 내용의 합의서에 도장을 찍습니다. 그리고 총회 인정 합의서도 ‘구(舊) <다스 노동조합>에게서 받았죠. 완벽했습니다.

그리고 다음날 밤 아산공장에 찾아갔습니다. 민주적으로 대화를 했죠. 식당에 불려가지고 “경주공장 총회에 대해서 어떻게 생각을 하느냐?” 이렇게 물으니 뭐 순순히 인정한다고 하더라고요(하하) 그러고 나서 <다스아산지회> 130명이 <충남지부>에 편제되었습니다.

박준도 2008년 당시, <다스지회> 조직화는 정말 일대 사건이었습니다. 돌이켜봤을 때 성공요인이 무엇이었을까요?

정진홍 외부적 상황으로는 촛불정국을 들어야겠죠. 이명박 정권이, 당시 촛불집회 때문에 굉장히 밀렸었습니다. 또 하나는 당시 대표이사가 바뀌었습니다. 현장의 장악력이 약한 시기가 아닌가 생각합니다.

물론 가장 큰 것은 18년 동안 <다스 노동조합>이라는 어용노조가 현장을 기만했는데, 이들에 대한 노동자의 분노가 있었고, 그리고 8명의 결단이 있었고, <경주지부>의 결단이 있었죠. 이런 요인들이 복합적으로 다 모아졌기 때문에 민주노조가 설 수 있었던 것이죠. 그리고 당일 과감한 투쟁... 총회 인정하라고 파업하고, 라인 끊고, ... <다스> 같은 곳은 사실 이런 과감함이 없으면 방법이 없습니다.

박준도 최근(2013년)에 1사1노조로 규약도 변경했죠?

정진홍 경주공장의 <다스지회> 조합원이 처음에는 560명이었습니다. 2012년에는 조합원이 685명으로 늘었습니다. 많이 늘었죠? 여기도 마찬가지로 사내 하청을 매년 13명, 2012년에는 12명... 이렇게 매년 10%씩 정규직 전환시킨다는 단협을 맺었거든요.

<다스지회>에서는 사내하청 정규직 전환 기준을 저희가 정했습니다. 가장 과학적인 것, 근속 순으로... 사내하청근속이 오래된 순으로 전환시킵니다. 그런데...; 근속년수로 했을 때 정규직 전환 대상자가 여성인데, 회사가 남자가 해야 할 이라며 남자를 뽑자 그러면, 노조에서는 과학적으로 그러죠, “그러면 여성이 할 수 있는 일로 바뀌라.” 그러면 회사가 그렇게 합니다.(하하)

그렇게 계속 3년째 하고 있는데 지금까지 잘 하다가, 회사가 합의를 이행하지 않겠다는 의도를 비추기 시작했습니다. <다스지회> 지도부는 비정규직 문제를 적극적으로 해결하겠다는 의지가 강했구요. 그래서 1사1노조 규약개정에 성공해 사내하청 노동자들을 가입시켰습니다. 그래서 조합원이 800명으로 늘었죠. <충남지부 다스아산지회>는 150명으로 늘었고요.

저희는 신규로 노조 만들 때 원칙이 있습니다. 사내하청문제는 무조건, 단계적 정규직화든 즉각 정규직화든 방법은 놔두고, 무조건 단체협약에 넣습니다. 그걸 기초로 합의를 했습니다. 노동조합 처음 만들 때는 조합원들이 “민주노조가 무엇인지?, 왜 중요한지?” 이런 거 잘 알거든요. 그래서 사내하청 문제를 왜 그렇게 해야 하는지, 이런 거에 선뜻 동의합니다.

박준도 <다스지회>가 민주노조로 전환되고 나서 경주 일대가 술렁거렸습
니다.

정진홍 네. 외동공단 뿐만 아닙니다. 구어공단[구어중소기업공단]이라고 작은 공단이 있는데요, 여기에도 영향이 미쳤어요 <청우>와 <인지컨트롤스> 노동자들도 <대림지회>와 <디에스지회>, <다스지회>가 만들어진 것을 보고, “우리도 언젠가 해야겠다.”는 기대감을 가진 거죠 모두 다 저임금 사업장이었습니다. 주5일 근무 시행으로 임금이 삭감되기도 했구요

<인지컨트롤스>라고 혹시 들어보셨는지 모르겠지만, 굉장히 큰 회사입니다. 규모는 <다스>보다 더 큰데, 임금은 너무 적었죠 1년에 3,000만원도 안 되었으니까요. 노동자들이 여기에 반감을 가졌죠 2008년에 우리에게서 상담 받고 노동조합을 만들었습니다.

여기가 아주 반노동자적인 사업장입니다. <인지컨트롤스>는 경주지역의 공장 전체를 이원화했죠. 똑같은 부품을 만들 수 있는 회사를 하나 더 운영한 거죠 여기서 파업하면, 똑같은 제품을 다른 회사에서 만들어 납품하려고요

노조 조직하고 쟁의행위에 들어갔습니다. 회사는 직장폐쇄로 대응했는데요, <경주지부> 전체가 파업을 하겠다고 하니 그 때에야 노사합의를 할 수 있었습니다.

여기 조직할 때 비정규직 계약직 14명을 전부 조합원으로 가입 받았습니다. 그런데 집중교섭 말미에 회사가 갑자기 이러는 겁니다. “물량이원화 다 했다. 경주 공장에 물량 없다. 계약직 14명 정규직 전환 시키면 너희 잔업특근 없어 질 거고 너희들이 정리하고 될 수 있다. 어떻게 할 거냐?” 그랬는데요, <인지컨트롤스 지회> 조합원들이 “모르겠다. 새끼야.” 그러고 싸웠습니다.(하하) 그렇게 해서 14명 다 정규직화 시켰죠. 다만 회사에서 “그럼 올해 임금 동결하자.” 해서 “그러면 우리가 2008년도 임금동결 할게. 14명은 계약해지 하지마라 정규

직 전환해라.” 해서 14명 정규직 전환 합의를 이뤄냈습니다.

<인지컨트롤스> 간판을 단 데가 경주, 안산, 시화공단에 있고 또 하나는 옥천에 있습니다. 경주공장에 노동조합 세우고, 시화공장에 가서 조직을 했습니다. 그랬더니 이번에는 회사가 기업별 노조를 만들더라고요. 옥천공장도 회사가 기업별 노동조합을 만들었습니다. 경주의 <인지컨트롤스지회> 하나만 해선 안 되어서 안산의 <인지컨트롤스안산지회>하고 같이 교섭 하면서 투쟁을 하는데..., 기업별 노동조합 수가 더 많습니다. 연구원들을 다 노동조합에 가입시켜서 300여명 되고 했으니까요. 우리는 <인지컨트롤스지회>하고 <인지컨트롤스안산지회>하고 합쳐봐야 180여명 정도였으니까요. 이제 고단한 투쟁을 해야 하죠.

박준도 외동공단에 있는 <시그오토맥 지회>도 이때쯤 조직된 것인가요?

정진홍 네, 외동공단에서 마지막으로 조직된 곳이 <시그오토맥 지회>입니다. 2009년 12월부터 준비해서 2010년 2월에 단체협약이 체결되었습니다. 여긴 사무직이 중심이었고 부장까지 가입했습니다. 부장까지!. 가입 안한 게 이사, 상무, 사장 이렇게 3명밖에 없습니다. (하하)

처음 노조 상담 왔을 때, 회사이름은 <고려산업>이었습니다. 적자를 구실로 매각을 진행하고 있었죠. 그래서 고용불안이 야기된 겁니다. 게다가 이 공장을 처음 인수하려 했던 사업주는 울산온산공단으로 이전하겠다고 했죠. “노동조합 있다고 매각이 무산되어 회사가 망하나, 매각돼서 공장이 울산으로 이전해서 못 따라가나 똑같다. 그러면 노동조합이나 만들고 그만두자.” 이리 판단했죠. 이판사판 한 겁니다.

우리가 노동조합을 띄우니까 아니나 다를까, 인수 업체에서 매각을

철회했습니다. 회사를 매각하려 했던 놈들이, 노조 때문에 매각이 물 건너갔는데 교섭할 맛이 나겠습니까? 교섭을 안 하려 했죠. 그래도 우리는 “교섭하자, 교섭 안하면 파업 한다.” 그러면서 압박했습니다. 그러니까 <현대차>가 바로 회사에 왔습니다. 다른 인수자본 소개시켜준다고요.

원래 <고려산업>은 매출의 5%만 생산하고, 나머지 95%는 외주 관리하는 업체였습니다. 스티커 붙여서 돈 나눠먹는 그런 놈들이었죠. 그런데 이 업체가 문 닫아 버리면 당장 <현대차>가 방법이 없었던 겁니다. 그래서 <시그오토크>이라는 자본에게 <고려산업> 공장을 인수할 수 있도록 해준 겁니다. 나중에 들으니 <시그오토크>에서는 인수 전에 완성사측에 더 많은 물량을 달라고 했다더군요.

조직 확대 II : 2차 벤더, 사내하청, 이주노동자 조직화

박준도 2차 벤더 부품사들 중에서는 신규로 조직한 데가...

정진홍 구어공단 <인지콘트롤스> 옆에 <청우>라는 회사가 있는데, 여기가 2차 벤더입니다. 여기에도 민주노조를 세웠습니다. <청우지회>인데요, 조합원이 20명 정도였고 지금은 12명입니다. 처음 조직당시부터 조직률이 낮았는데, 이어지는 회사의 탄압에 많은 인원이 탈퇴하고 말았습니다.

그래도 당시는 복수노조가 허용된 때가 아니어서 우리에게 교섭권이 있었습니다. 그래서 교섭과 투쟁을 병행하면서 단체협약은 체결할 수 있었습니다. 지금은 사업장 내에서 조직률이 낮으면 회사의 기업별 노조가 바로 현실화되기 때문에, 이후 활동에 어려움을 겪습니다.

<영진기업지회>도 2차 벤더에서 만든 노동조합인데, <디에스시>가 <영진기업> 원청입니다. <디에스시 지회> 노조간부들이 ‘물량을 안 끊기게 하겠다. 우리가 책임질게’하며 <영진기업지회>가 노조 만드는데 많이 도와주었습니다.

박준도 사내하청 노동자를 조직한 사례는 없었는지요?

정진홍 외동공단 말씀드릴 때 <대동산업지회>를 제가 설명 안했네요. <대동산업>에서는 4개의 사내하청업체를 조직했습니다. 업체별로 4명, 4명, 4명, 3명... 이런 식으로 13~14명 정도 조직했죠.

정말 어려움이 많았습니다. 초반엔 소수였거든요. 4개 업체에서 40명 정도 가입했으면 우리가 바로 압도했을 텐데, 13~14명밖에 가입 안 했습니다. 그러면 파업을 해도 이게 파업의 효과가 없습니다. 그래서 전술을 다양하게 썼습니다. 고품질 투쟁도 하고요.

고품질 투쟁 모르세요? 품질을 우수하게 만들기 위해서 ‘많~은’ 시간을 들여 생산을 하는 겁니다.(하하) 보통 30~50% 하는데 <대동산업지회>는 90%까지 고품질 투쟁을 해봤습니다. 고품질 90%. 한 시간에 100개 만들던 거, 10개 만드는 겁니다.(하하) 장비 문 계속 열었다 닫았다 하고, 장비 따고 제봉 하나 보고, 그런 식으로 투쟁을 했어요. 파업을 하면 다 대체인력이 들어오고 하니, 반대로 자리를 지키면서 투쟁하였습니다.

그렇게 해서 원청, 사내하청 모두에게 교섭을 요청했는데, 사내하청 업체사장만 나와서 합의 하겠다 해서 일단 그렇게 했습니다. 나중에 사내하청업체 4개가 2개로 합쳐집니다. 그러다 한 사내하청 소사장은 도망가요. 그래서 결국 원청 사장이 들어왔죠. 그리고 나서 “사내하

청업체 폐업하면 정규직 전환 한다.” 이렇게 합의서를 받아냈습니다. <대동산업지회>는 3년 정도 지났는데 지금은 다 정규직 전환 되었습니다. 소사장제 폐지하고, 다시 직영으로 전환한 거죠.

박준도 이주노동자도 <금속노조>로 같이 조직하셨죠?

정진홍 네. 사내하청 조직화 해봤고, 정규직 전환도 해보고, 사무직 조직화도 해보고, 어용도 바꿔보고, 2차 벤더도 조직해보고…, 이주노동자도 조직했습니다. 그런데 이주노동자 조직화는 언어가 달라서 어려운 면이 있습니다. 통역하는 분 부르고 이야기하고 해도….

이주노동자들은 일하면서, 식사시간이나 휴가시간에 서로 모여 있는 경우가 많습니다. 그래서 식당에 통역 하는 분 한분하고 같이 밥 먹으면서 노조가입 이야기를 쭉 했죠. “5년 동안 할 수 있는 데까지, 우리가 당신들의 고용을 보장하고 싸우겠다. 너희도 가입해서 같이 하자.”

<청우>는 외국인 이주노동자들이 더 많아서 이주노동자들이 조직 안 되면 우리가 힘이 없습니다. <영진기업>도 마찬가지였죠. 간담회는 진행하였지만 조직화로는 이어지지 못했습니다. 베트남 이주노동자들이 많은데요, 이분들 저희 예상과 달리 노동조합을 좋지 않게 생각한답니다. 5년 후 돌아가면 실질적으로 불이익을 당할 수 있다고 해요. 특히 북베트남 이주노동자들은 아예 노동조합을 안 하려고 합니다. 그나마 인도네시아, 필리핀 노동자들은 노동조합 가입하는 거에 대해서 관대하고, 관심도 있고 그런데요… 그런데 <영진기업>에는 북베트남 분들이 많아서 잘 안 되더라고요. 그래도 결국 가입을 받긴 받았는데요.

그렇게 해서 <영진기업지회>는 노조 설립 직후 이주노동자 조직화

에 바로 나섰고, 단체협약을 맺을 때, 관련 요구사항도 포함시켰습니다. ‘이주노동자와 근로계약을 해지할 때에는 조합과 사전협의’하라는 것이었죠. 그렇게 해서 이주노동자도 노조에 가입시키고 단협도 맺었습니다.

〈발레오만도〉 직장폐쇄에서의 패배, 그리고 반격의 물꼬

박준도 신규로 조직된 사업장 중 나중이라도 탈퇴한 사업장은 없었는지요?

정진홍 <영진기업지회>가 2010년 1월에 단체협약을 체결 하였는데 요... 3월에 탈퇴하였습니다. 사측의 노조파괴, 회유공작에 넘어간 거죠. 이때가 <발레오만도〉 직장폐쇄 문제로 역수로 싸움하고 있을 때였거든요.

원래 저희가 신규지회 만들면 지부 간부 2명이 거기 가서 거의 삽니다. 사업장으로요. 출근을 아예 거기로 합니다. 왜냐하면 회사 측이 언제든지 회유할 수 있으니까요. 우리가 들어가서 계속 지켜야 합니다. 회사 측이 반응하면 즉각 대응하고, 현장의 조합원들을 계속 만나면서요... 그런데 직장폐쇄 투쟁한다고 한참 싸우고 있으니까, 더 책임을 질 수 없었던 겁니다. 그 사이 사측 회유공작에 넘어가서 <영진기업지회>가 총회 딱 해가지고, 탈퇴했습니다.

박준도 조직화 연표를 보니, 발레오만도 직장폐쇄이후 조직화 사업의 흐름이 잠시 끊겼네요.

정진홍 네. 그때가 참 어려웠던 시절입니다. <시그오토맥 지회>를 마

지막으로 조직화가 끊겼다가 2011년까지, 1년 7~8개월 동안 조직화가 안 되었습니다. 지역에는 흐름이 있거든요. <민주노총>, <금속노조>가 깨지고, 싸움에서 지고, 지회들이 탈퇴하고 그러면, 노동자들이 노동조합 관련해서 용기를 내지 못합니다.

<발리오만도>의 직장폐쇄에 맞서는 싸움은 정말 중요한 일이었습니다. “지역에서 무조건 이겨야 한다, 이게 패배하면 분명히 탈퇴 사업장이 나오고, 후과가 엄청 클 거다.” 이런 생각들 많이 했어요. <경주지부> 지부장은 무기한 총파업을 선언했습니다. <발리오만도> 직장폐쇄 문제로 지역파업을 했죠.

하지만 조합원들은 “왜 발레오만도 직장폐쇄 때문에 우리 공장 문 닫아야 하느냐?, 자동차라인 끊기면 우리부터 날아간다.” 이런 회사 측 논리를 감당할 수 없었나 봐요. “눈앞에 벌어진 일들 감당할 수 있느냐, 자동차 회사에서 죽여 버린다 하는데, 당장 공장 문 닫으라 하는데 위험하다. 왜 이런 막대한 클레임(claim)을 우리 조합원들이 먹어야 하는 거냐?” 이걸 넘지 못한 거죠. 지역파업전선이 무너졌습니다. 경주지부장은 구속되었습니다. <발리오만도 지회> 조합원들이 못 견디고 굴욕적으로 복귀한 것은, 어쨌든 우리가 못 이겼기 때문이기도 합니다.

물론 <발레오만도 지회> 내 활동가들이 선거권력 투쟁만하고, 노조 내부의 학습이나 이런 활동은 방치해온 탓이 더 크죠. <발레오만도 지회>가 먼저 무너졌으니까요. 사전에 대응할 수 있는 계기, 예를 들면 신임 한국인 사장 출입 저지 투쟁 등등 기회가 몇 번 있었는데, 놓치기도 했어요.

<발레오만도 지회>가 무너지니까 정말 탈퇴 러시가 붙었습니다. 6개 공장에서 1,000명 정도 탈퇴했습니다. 정말 이 기간 동안은 죽을 맛이었습니다.

박준도 신규로 조직된 사업장에도 여파가 미쳤을 텐데요.

정진홍 <영진기업지회>가 그렇게 탈퇴했구요… 하지만 곳곳하게 이겨낸 곳도 있습니다. 아까 말씀드린 <인지컨트롤스지회>인데요, 여기가 물량 이원화했다고 했잖아요? 그래서 조합원들을 1년 동안 산업특근을 안 시켰습니다. 그러고는 금속노조 탈퇴하지 않으면 경주공장을 없애겠다고 압박했습니다.

여기가 아픔이 있었는데, 노동조합 처음 설립하고 <인지컨트롤스지회> 지회장이 10일정도 지나서 자살을 했습니다. 왜 자살을 했는지 아직도 모르지만, 유추해보면 '뭔가 회사의 압박이 있지 않았나?' 싶습니다. 그 뒤 1년을 회사가 이런 식으로 탄압한 거죠.

<발레오만도>가 직장폐쇄해서 회사의 칼날에 굴복해서 무릎 꿇은 사람이 부지기수였습니다. “너희들도 <발레오만도지회>처럼 될래? 곱게 갈래?” 하면 곱게 가는 걸 선택한 사람도 있고… 정말 분위기가 그랬거든요.

이런 상황에서 <인지컨트롤스지회> 2기 지회장이 총회를 부쳤습니다. “금속노조 탈퇴하면 물량 준다더라. 임금도 올려주고…” 그래서 총회를 했는데…, 조합원들이 87% 반대로 부결 낸 겁니다. 2011년 12월 30일….

경찰이 막아서 저희들은 <인지컨트롤스지회> 총회장에 못 들어갔는데, 총회자리에서 막 논쟁이 벌어졌답니다. “금속노조 고집하면, 물량 안 준다. 탈퇴하자.” “민주노조 포기하면 옛날처럼 노예로 살아야 한다. 그 시절로 돌아가고 싶은 거냐? 안 된다. 옆의 회사에도 금속노조가 있는데 거긴 안 그런다. 거기는 임금도 오르고 복지도 좋다. 회사가 나쁜 놈이다. 우리를 농간하는 거다.” 후자가 압도적으로 지지를 받

은 겁니다. 지회장 포함 5명만 찬성한 거예요. 지금 당장 임금 적게 받아도 옛날 노조 없던 그 시절로 돌아가고 싶지 않았던 거예요. 엄청 감격스럽더라고요. 조합원들이 그렇게 퍽박 받았는데, 회사에서 공장 문을 닫는다고 하는데도, 이겨낸 겁니다.

복수노조 시대, 계속되는 조직화 투쟁

박준도 그 이후는 사실 복수노조 시대잖아요? 이런 상황에서 노조를 만드는 과정은 많이 달랐을 텐데요.

정진홍 이런 상황일수록 싸움은 싸움대로 하고, 내부의 건강성을 유지시키는 교육은 교육대로 해야 합니다. 뭐든 해야 해요. 저는 <경주지부>가 이런 거 다 쳐놓고 미비사업만 해야 한다고 주장하는 것은 아니에요. 다만 1~2명 정도는 미비사업에 끈을 놓지 않고 있어야 합니다. 계속해야 하거든요.

지역 분위기라는 게 결국 두 가지입니다. 자본과 투쟁을 통해 노조 내부의 기운을 전환하는 게 있고, 미조직사업과 함께 조직을 확대하면서 지역 분위기를 바꿔내는 게 있거든요. 이 두 가지 말고는 없습니다. <발레오만도지회> 투쟁 이후 <경주지부>는 소속 지회에서 마음먹고 덤벼드는 자본가에게 다 패배하였습니다. 판판히 깨지고, 탈퇴하고 하는 상황에서, 외부의 조직화로 돌파구를 마련하는..., 그렇게 반전시켜야 하는 상황이었죠.

그러던 차에 <경주지부>가 깨는 기운을 느낄 수 없는, 아주 멀리서, 경주의 가장 끝에서... (하하) 상담이 왔습니다. <세진> 노동자들이요. 2011년 7월이죠. <세진지회>가 준비됩니다.

현장에서 8명이 상담을 왔죠. 최저임금에 장시간 노동 문제를 가지
고요. 여긴 정말 장시간 일했습니다. 저희가 상담교육을 하면, 평일 9
시 혹은 토요일이나 일요일 오후, 이렇게 하거든요. 그런데 여기는 일
요일 저녁 9시에 했습니다. 평일이고 주말이고 <세진>은 계속 일 시
켰습니다. 계속... 그래서 정말 힘들게 교육했습니다.

<세진>은 자동차 선루프를 만드는 회사인데, 복수노조상황에서 처
음 조직화를 했죠. 처음엔 아, 정말 골치가 아프더라고요. 아디사피 현
행 복수노조법은 노동조합을 못 만들게 하는 악법이잖아요? 여기가 비
정규직이 160명 있었고, 사무직이 100명입니다. 저희가 132명을 넘
가지 못하고 회사가 사무직 중심 노동조합을 만들면, 창구 단일화에서
밀리기 때문에 초반부터 과반을 만들어야 했죠. 그 전에는 숫자가 적
어도 되잖아요? 합법적으로 노동조합 만들어서 “교섭하자!” 이러면 다
나왔어야 되는데..., 지금은 법이 그리 안 되니까요.

그래서 상담 온 노동자들에게 이리 이야기 했습니다. “과반 되면
이리이리 해서 쉽게 간다.”, “과반 안 되면... 어렵지만 금속 노조에
일단 가입하고 고난의 행군을 가자. 2년 뒤에 교섭권 찾으시면 되니까.”
이렇게요. 그러면 목숨 걸고 과반 만들어 옵니다. (하하) 정말 그렇게
해서 140명을 넘겼습니다. 그래서 초반에 주도권을 잡았죠.

처음 노조가 설립되었을 때, 양남 공장에 140명, 울산 공장에 100
명이었습니다. 두 개 합치면 240명인데요, 지금은 500명이 되었습니
다. 왜 500명이 되었냐? 그 동안 <세진> 노동자들이 토요일, 일요일
도 안 쉬고 계속 일 했잖아요? 엄청난 노동강도를 감수하면서 일했거
든요. 회사가 하라면 해야 했으니까요. 그런데 노동조합 딱 만들면 예
전처럼 일할? 그렇게 일 안합니다. (하하) “사람 더 뽑아라. 이렇게 일
해서는 못살겠다.” 그리되니까 회사가 사람을 더 뽑을 수밖에 없었죠.

그래서 150명 정도 신규 채용했습니다. 고용을 창출했죠. 우리가요 (하하) 전부 다 조합원 받아서 조합원도 늘리고요 (하하)

박준도 최근 <엠에스오토텍지회>도 결성되었지요?

정진홍 네, 여기에도 원래 어용노조였어요. 어용노조가 있으면, 더구나 복수노조시대에 그러면, 엄청나게 복잡해집니다. 어용노조 제압해야 하죠, 과반 넘어야 하죠, 사장 제압해야 하죠... 여기가 왜 노동조합을 만들려 했나하면 ‘노조민주화’ 요구가 가장 컸습니다. 8년째 어용노조 위원장이 장기집권하고 있었는데, 회사랑 결탁해서 조합원들을 억압했죠. 3명이 하던 일을 2명이 하도록 강요하고, 정규직 40명 일자리가 하루아침에 도급으로 넘어가고... 특히 이진 조합원들을 두려움에 떨게 하는 것인데도 어용노조는 모른 척 했습니다.

<엠에스오토텍지회>는 이주노동자 36명을 가입시켰습니다. 인도네시아, 필리핀, 캄보디아 이주노동자들이요. 여기는 사무직이 220명입니다. 기존 어용노조 조합원 수가 133명입니다. 이주노동자 40명이 민주노조 쪽에 가입하지 않으면 싸움을 시작도 못합니다. 그래서 이주노동자 가입이 절대 절명의 과제입니다.

“이주노동자들이 제일 원하는 게 뭐냐?” 이야기를 들어보니... “공장장 다이(die)” 그러더라고요. “오케이(ok), 공장장 다이(die)!” (하하) 그래서 노동조합가입원서 돌리면서 공장장 ‘다이(die)’시킨다고 약속했습니다.(하하) 공장장이 공공의 적이었던데요. 노동조합 만들 때는 공공의 적이 필요합니다. 나이와 성별, 국적을 넘어서 ‘다 싫어하는 그런 관리자’가 있어야 합니다.(하하) 그리고 고용허가제가 보장하는 고용기간을, 노조에 가입한 이주노동자들에게 보장하라는 요구를 내걸었

죠. 그래서 이들도 조합에 가입하고 파업투쟁에 동참한 것입니다.

<엠에스오토텍> 사장은 아주 악질적인 사람입니다. 이 사람이 지역의 우리 선배를 해고시켰던, 그런 사장이거든요. 아주 악질적인... 이런 사업주가 운영하는 사업장에서는 <현대차>까지 라인을 끊을 만큼의 힘이 필요합니다. 그리고 이런 놈들은 대화가 안 되니까, 라인을 끊고 시작해야 합니다.

<엠에스오토텍지회> 설립 총회한다 하고 5가지 요구조건 내걸었습니다. ‘첫째, 창구단일화 절차에 들어간다. 둘째, 금속노조 가입을 이유로 불이익 처우를 하지 않는다. 셋째, 고용허가제가 보장하고 있는 고용기간을 노조에 가입한 이주노동자들에게 보장한다. 넷째, 금속노조를 인정하는 기본적인 조항을 수용한다. 다섯째, 총회를 개최하는 과정에서 벌어진 일들에 대해 법적 책임을 묻지 않는다.’ 이렇게요.

그리고 거의 동시에 <엠에스오토텍 노동조합> 조합원들은 어용노조 위원장의 사퇴를 요구했습니다. 임원해임을 위한 총회소집에 서명하기 시작했죠. 어용노조 위원장이 총회개최를 거부하자 조합원들이 소집권자 대표를 내세워 총회를 열었고, 97%의 찬성으로 <엠에스오토텍 노동조합> 위원장 해임안을 통과시켰습니다. 기업별 노조는 그렇게 무기력화 되었습니다.

사실 사장이 많이 방심했습니다. 복수노조시대라고 어용노조를 너무 믿은 거죠. 저희들이 이주노동자를 조직해서 과반을 넘기고, 반대로 창구단일화를 역으로 요구할 거라고는 생각도 못했던 겁니다.

그리고 사장은 우리가 파업하면 사무직들이랑 기계설비전문가 용역업체 직원들이랑, 이주노동자랑 하면 라인을 돌릴 수 있다고 생각했는데 이것도 불가능했습니다. 무엇보다도 생산설비를 돌려야 할 이주노동자들이 <엠에스오토텍지회>에 가입해서 총회에 참석하고 있었죠. 하지

만 더 큰 문제는 이놈들이 그동안 현장 노동강도를 너무 올려놓았다는 거였습니다. 사무직들이랑 용역업체 직원들이 와서 라인을 돌려서는 <현대차>가 원하는 물량을 따라갈 수가 없었거든요. 그래서 첫날 제품 생산이 평소 50%에도 못 미친 겁니다.

<현대차> 라인이 끊어지는 것은 부품사에겐 ‘사업포기’와 같은 말입니다. 초반에 라인이 끊어졌는데도 <엠에스오토텍> 사장과 관리자들이 개념이 없었습니다. 버티더라고요. <현대차> 구매부로부터 육두문자로 욕 듣고서야, 그제야 우리의 다섯 가지 요구를 수용했습니다. 지금은 단체교섭을 하고 있고요… 확실히 해두어야겠죠.

자동차 부품사 조직화의 성공 방안

박준도 7번 국도에 <현대차> 울산공장으로 납품하는 자동차부품사 들이 모여 있던데, 이걸 조직한 셈이기도 하네요?

정진홍 네, 공포의 7번국도입니다.(하하) <현대차> 자본이 치를 떤다 합니다. 이거는 저희가 하는 말이 아니고, 회사한테서 들었어요.

<대림>은 자동차 손잡이니까 재고가 많잖아요? 그런데 <디에스시>나 <다스>는 시트여서 재고가 없습니다. <에코플라시스틱>도 범퍼를 만드는 곳이어서 재고가 없고… 우리가 조직된 곳이 대부분 납기가 타이트한 곳이었습시다. 이게 다 7번국도 주변에 있었어요.

여기를 우리 <경주지부>가 조직하고, 여차하면 틀어막는다 했으니까 <현대차>자본이 7번 국도를 싫어하죠. <인지컨트롤스>한테는 <현대차> 자본이 노골적으로 공장 이전하라고 요구하고 있습니다. 조건은 딱 하나. “7번 국도에서 벗어나라!”입니다.(하하)

말씀드린 것처럼 <경주지부>가 2차 벤더 업체의 노동자를 조직하기도 했지만 중심은 1차 벤더였습니다.

박준도 조금 일반론적으로 묻겠습니다. 2000년대 이후 <경주지부>는 자동차 부품사를 집중적으로 조직했는데, 이유가 무엇가요?

정진홍 1998년 지나면서 자동차 부품사들이 전부 재편되었습니다. 그 방향은 철저하게 <현대차> 자본의 의지에 따라서 결정되었습니다. <현대차> 자본이 “납품을 한 개 업체에서 받자.”라고 하면, 부품사는 그렇게 재편되고… “두 군데, 세 군데에서 경쟁 입찰 받자.”고 하면 또 그렇게 재편됩니다. 부도나고 인수합병(M&A)되면 대형화되는 거구요, 물량 이원화하면 경쟁 입찰되는 거죠. 하나 더 단기간 납기시스템 방식이 예전보다 더 타이트해졌습니다.

그런데 지속적인 단가 인하정책(CR)으로 자동차 1차 부품업체에서도 사내하청이 확대되었습니다. 1차 부품업체도 사내하청을 확대하고, 밖으로는 소규모 영세사업장들을 넓히는 두 가지 정책을 쓴 것입니다.

더구나 주 5일 법 개정으로, 300인 이하가 2005년, 100인 이하는 2006년 7월, 이렇게 시작하면서 현장에는 분노들이 가득 찼었습니다. 주5일제 시행여부도 여부지만, 토요일이 무급화 되면서 임금이 삭감되었거든요. 그리고 여성노동자들은 생리휴가가 없어졌고요. 그리고 연월차 통합되고 하면서 임금이 많이 삭감되었습니다.

고용불안에 임금삭감까지… 노동자들이 분노한 거죠. 이게 노동조합 조직화로 이어진 겁니다.

박준도 조직화 과정에서 경주의 지역적 특성이 좀 물어났을 텐데요.

정진홍 한 사업장이 조직화되면 확 번지는 효과가 있습니다. 여기는 특히 더 그렇습니다. 그리고 임금상승에 대한 욕구가 높습니다. 임금이 너무 적기 때문이죠. 노동조합 만들면 임금 많이 올린다. 이런 거에 대한 기대감도 있고….

그리고 경주가 좁거든요? 서로 다 압니다. 한 다리 넘어서면, 후배, 동네 누구 친구, 이래가면서 다 알 수 있기 때문에, 일단 문의도 편하게 하고, 연대도 좀 더 긴밀하죠.

실제로 <인지컨트롤스>가 직장폐쇄 할 때, <인지컨트롤스지회>에는 <다스지회>에 고향 선·후배들이 많았습니다. 그래서 <다스지회> 조합원들이 항상 연대하고, 함께 있었습니다. 쌀하고 뭐하고 해서 엄청나게 가져다주었어요. 후배가 투쟁하고 있으니까요.

다만 <다스지회> 동지들은 덩치가 커서 많이 먹습니다. <경주지부>에서 <인지컨트롤스 지회>로 피자 3판 사오면, 2판 반을 자기들이 먹습니다.(하하) 그래서 <인지컨트롤스 지회> 동지들은 “연대왔다면서 쓰레기만 남기고 가냐?” 그러면서 서로 놀죠.(하하) <다스지회> 사람들 “일단 우리는 연대한다.” 이런 건 있어서 투쟁사업장에 자주 가고, 이것저것 잘 사오기도 하는데, 문제는 먹는 것도 자기네가 다...(하하) 경주는 소도시니까 인맥, 이런 거가 상당히 작용할 겁니다.

박준도 자동차 부품사를 조직화하는데 승리 요건이 무엇일까요?

정진홍 아킬레스건을 잡아야 합니다. 자동차 부품사들은 치명적인 아킬레스건이 있습니다. 납기시스템이 타이트하기 때문에, 납기가 끊기는 것에 사용주들이 엄청 부담을 느끼거든요. 물론 노동자들도 부담이 있죠. 하지만 라인이 끊겨 제때 납품을 못하잖아요? 사용주들이 먼저 항

복합니다.

그리고 아까 <고려산업>처럼 우리가 노조 만들면 이익 안 남는다면 공장 문 닫겠다는 경우도 있는데요, <현대차> 자본이 손해를 봐야 하는 그런 사업장들은, 자기들이 직접 나서서 해결방안을 제시합니다. 그래서 ‘여기가 그런 곳이다.’ 판단이 서면, 그 땀 밀어붙이면 됩니다. 그러면 <현대차>가 와서 인수를 하던 뭘 하던, 자기네가 알아서 합니다.

그런데 이것마저도 없다, <현대차> 자본이 봤을 때, “아쉬울 것 없다. 다른 사업장에서 납품받으면 된다.” 이런 사업장들은 또, 아까 말씀드린 사례 중에서는 <대동산업>이 그런데요, 저희가 여기 사내하청 조직화를 언제 시도했냐 하면, 사세 확장하려고 투자하고 공장 새로 옮겼을 때예요. 그때 <대동산업> 사장이 한 말이 이거였습니다. “공장 이전 전에 노조가 만들어졌으면 사업 안 하려 했다. 대출 다 받아 놓고 페인트칠 다 해 놓았는데...” 이렇게 자기가 박아놓은 돈이 있으면 협상에 응할 수밖에 없습니다. 이렇게 자동차 부품사들 개별개별 약점을 찾아야 합니다. 그걸 파고들어야 해요.

미조직 사업을 향한 <경주지부>의 조직적 태세, 그리고 방향 전환

박준도 지부 상근자 규모가 어떻게 되나요? 굉장히 많은 것 같던데...

정진홍 경주 지부는 2001년에 금속노조로 전환하면서 ‘전임자 1/3은 무조건 지부로 파견한다.’를 결정했습니다. 지회 상근자가 3명이면 1명은 무조건 지부 상근자로... 이렇게요. 그래서 지회장, 부지회장, 사무장이 지회 상근간부가 되면, 부지회장은 무조건 지부로 올립니다. 현장

간부 자격으로요. 눈치보고 그러면 신입 지부장이 무조건 한 명 손잡고 올라옵니다. 그렇게 하면 지회가 사업주에게 전임자를 한 명 더 요구합니다. 전임자를 늘리자고... 그렇게 해서 상근간부를 스스로 확보해요.(하하) 그리고 지부집단교섭을 통해 저처럼 해고자인 사람을 지부 전임자 자격으로 2명 더 확보하죠. 그래서 저희 <경주지부>는 상근자가 12~14명 정도 있습니다.

미조직 사업만큼은 지부에서 분명히 보장해 줍니다. 사업의 독자성을 보장해주죠. 미조직 담당자, 비정규직 담당자는 독립적으로 그 업무만 할 수 있도록 보장하고 있습니다. 그리고 두 명입니다. 제가 미조직 부장 할 때는 저하고 부지부장 이렇게요. 그리고 부지부장에게는 “교섭은 들어가되 미조직 사업을 중심으로 해라.” 이렇게 하죠.

그렇게 해야 하는 것이, 노조 만들면 단체협약 체결할 때까지는 담당자가 거의 해당 사업장에서 상주합니다. 일주일에 하루 이틀도 집에 안 오고 사업장을 지키면서요. 하나 만들면 보통 4~5개월 정도 단협 체결할 때까지 시간이 가니까, 그 일만 집중할 수 있도록 하게 하는 거죠.

박준도 <경주지부>가 처음부터 부품사 조직화를 한 건가요?

정진홍 아닙니다. <경주지부>도 2002년 비정규사업을 본격화하고 나서, 2003년, 2004년에는 불법파견 정규직화 투쟁을 했어요. 오세용 <경주이주노동자센터> 소장(당시 <민주노총 경주시협의회> 정책실장)하고 저하고 의지가 있었죠. 특히 2004년에는 “올해는 사내하청 문제 돌파하자.”해서 대의원대회 때 불과 투쟁 현장발의하고 그랬는데, 그때 우리가 마음만 앞섰습니다. 실력이 없었던 거죠. 불법파견 문제를 제기

해서 “사회적으로 심각한 문제다.”라고 만드는 것도 중요했죠. 그런 의
미도 있고요. 다만 실력이 없다보니 문제제기만 하고 해결을 못했죠.
당시 불법과건 판정까지 받았는데, 힘 있는 투쟁으로 정규직화까진 못
했거든요.

우여곡절 끝에 더 이상 확대하지 않는 걸로 합의하고, 사업장 별로
각개로 합의하자 했죠. 그래서 단계적 정규직화를 4년 안에 하자고 한
사업장도 있고, 그렇지 못한 곳도 있고... <경주지부>하고 지회하고
충돌이 많았어요. “왜 불과고소를 넣었냐?”부터 시작해서 지도부는 담
당자 문책하고... <금속연맹>이 일괄로 넣기로 해서 저는 넣은 건데
“싸인 미스다, 지도부에서 그런 거 한 적 없다.” 그러고... 어쨌든 다
불법과건 판정받고 난 다음이니까, “그래도 노조가 교섭은 해야 하지
않냐?”해서 교섭에 들어갔는데, 직접 고용 계약직으로 전환하거나, 도
급을 없애거나, 외주로 빼거나, 이런 식으로 합의를 했죠. 문제제기만
하고 실력은 안 되니까 합의 수준이 낮은 거였습니다.

박준도 그러면 일종의 발상의 전환인가요?

정진홍 발상은 전환할 수밖에 없었습니다. 조직 내 비판이 뭐였냐면
“미비부장, 미조직비정규직부장인데, 넌 왜 비정규직 문제만 하나?, 세
상 천지에 미조직 대상이 널려있는데, 왜 사업장 내 비정규직 문제만
건들이나?” 그런 비판 많이 받았죠. 왜 자꾸 아픈 상처를 건드리느냐
고... 그리고 이걸 더 밀어도 제가 할 수 있는 영역이 아니었습니다.
이미 사업장별로 불과관련 합의를 다 해버리고, 손을 못 대는 수준이
되어 버렸으니까요.

발상을 전환했다기보다는, 자동적으로... 그렇게 된 겁니다. 공단지

역으로 자동차 부품사로 발길 돌리고, 상담 오고 조직화하고, 그런 거
였죠. 그런데 조직화 기운 자체가, 장기투쟁으로 가는 게 아니라 두어
달 내에 타결하고, 투쟁 승리하고 식구들 늘어나고…; 이러니까 다들
좋아하는 거죠. 판판이 이기니까 좋아했던 거죠. 그리고 자신감도 많이
붙게 되고… 그렇게 된 거죠.

조직화 사업 이후 조직운영의 변화, 경주지부 집단교섭

박준도 사업장 단위로 상담 받고 조직했는데요, 전부 중앙교섭·집단교섭으
로 모아낸 건가요?

정진홍 지금 <경주지부> 소속 19개 지회 중 11개가 미참여 사업장입
니다. 하지만 조합원 수로 보면 비율은 5% 미만이에요. 여기를 제외
한 나머지는 다 참여시킵니다.

중앙교섭·집단교섭 관련해서 <경주지부>가 판단한 건 2가지입니다.
중앙교섭 돌파가 되느냐, 안 되느냐… 이걸 주어진 상황과 조건들을 봤
을 때, ‘우리가 자본을 제압하느냐 못 하느냐?’ 이거든요.

<인지콘트롤스>나 이런 데는 다 생산을 이원화시켜 봤어요. 생산
제품 만드는 것을 다른 곳에 만들 준비를 끝낸 거죠. 일정하게 정리할
수도 있고 사업장 내부 정리는 안 되어있는데, 중앙교섭·집단교섭 문제
만 가지고 “죽어도 안 된다. 참여해라.” 이것만 가지고 파업을 계속
가져갈 수는 없거든요. 이런 딜레마가 있습니다. 자본을 제압하지 못하
거나, 지회 여력이 적어 조합원들 3명~5명, 혹은 복수노조로 축소돼
있는 곳… 이런 데는 중앙교섭 요구를 못합니다.

전국적으로 봤을 때 중앙교섭 투쟁은 완전히 재편해야 해요. 지금

은 너무 심해요. 얼마 전에 깜짝 놀랐는데, 중앙교섭 참여사업장 중 <다스지회>가 넘버원이래요. 조합원이 이제 900명인데... 우스갯소리로 <금속산업사용자협의회>에서 ‘<경주지부>하고 중앙교섭 하는 거 아니냐?’고 할 정도니까요. 돌파구를 찾아야 합니다. 중앙교섭 참여 단위가 아주 중소기업으로 전락했습니다.

“대기업에서 안 들어오려 하지 않냐?” 이런 이야기들 하는데, 저는 중앙교섭하려면 들어올 수 있는 데, 이런 데를 중앙교섭에 참여시키는 투쟁을 하거나 아니면 다른 방법을 찾든 지 해야지, 지금 상태는 아닙니다. <금속노조>가 중앙교섭 하려면 미참여 사업장, 불참사업장에 대해 참여를 강제하는 수밖에 없습니다. 중앙교섭 안 하고 업종교섭 한다고, 참여하지 않는 사업장이 참여할 것라 생각하지는 않습니다. 사측을 교섭 테이블에 앉히지 못했는데, 거기서 무슨 새로운 방법이 나오겠습니까? 교섭 자리에 안 나오는 사장들을 나오게 할 수 있는 것부터 해야 한다고 생각해요.

조직화 투쟁에서 관건은 이기는 것, 자력갱생하도록 하는 것

박준도 미조직 사업을 하면서, 집중선전전이라던가 이런 것을 해본 적은 없는데요?

정진홍 <경주지부>도 미비사업하면서 많이 해봤습니다. ‘요금 별납’ 해서 최저임금이나 노동조합에 대해 자기가 글 쓰고 우체통에 넣으면 우리에게 오게 하는 거 있지 않습니까? 그런 것도 아파트 단지에 돌리고...; 노조간부들 차에 ‘노동조합 가입’ 자석도 붙여보고, 7번 국도에 현수막도 내걸고...; 밥집 선전전도 하고...; 뭐 다 해 봤습니다.

그렇게 해서 상담 오게 하는 것도 있겠지만, 저는 노동조합 하나를 바로 세우는 게 더 좋다고 생각합니다. 지부별로 선전선 사업을 열심히 하는 지역도 있고 하던데, 저는 그런 거는 하되, 하여튼 하나 잘 만들어서 제대로 노동조합 세우고, 지지 않는 투쟁하고 이거에 최대한 ‘몰빵’하는 게 낫다고 생각해요. 저는 상담이 하나 들어오면, 그 사업장에 거의 상주하면서 모든 걸 다 쏟아 붓습니다. 어쨌든 “하나 세우고, 싸움을 이긴다.” 이게 조직화의 핵심이라 생각해요.

박준도 <경주지부>의 조직화 원칙이라고 해야 하나요? 잠깐 소개해주시죠.

정진홍 <경주지부> 조직화 원칙이라기보다는, 그냥 제 원칙을 말씀드리겠습니다.

첫째, 철저하게 준비한다. 상담에서 교육까지 정말로 세밀하게 해야 합니다. 그리고 싸움에서 이기려면 엄청나게 분석을 해야 합니다.

두 번째, 무조건 이겨야 합니다. 자본이 노동조합에 승리하고 그 다음에 행하는 잔인한 폭력을 대중이 감내하기는 어렵습니다. 정말로 눈물 없는 볼 수 없는 그런 참담한 짓을 현장에서 합니다. 무조건 이겨야 합니다.

세 번째, 초기에 집중해야 합니다. 초기집중에 실패하면 다음 수도 엉망이 됩니다.

네 번째, 반드시 비정규직 의제를 다룬다는 것입니다. 저는 무조건 사용주들에게 요구합니다. “<금속노조 경주지부>가 어떤 곳인 것 같나? 임금이 적은 노동자 임금을 더 올려주려 하는 곳이 여기다.” 그러면서 사내하청 문제를 무조건 단협에서 다루도록 합니다. 단계적 정규직화든 즉각 정규직화이든 방법은 놔두고, 어떤 식으로든 합의를 만들

어렵니다. 그리고 이걸 노동조합결성 초기에 해야 합니다. 그때는 됩니다. 조합원들도 이해하고 동의하거든요.

그리고 다섯 번째, 사업장 교섭위원들의 역량을 키운다. 우리가 계속 사업장에 들어갈 수는 없거든요. 스스로 해결해 나갈 수 있도록 지원을 해야 합니다. 두 발로 설 수 있도록 해야 합니다.

마지막인데요, 노동조합이 조합원들에게 희망이 될 수 있도록 해야 하죠. 이상이 제 원칙입니다.

현재 조직화 사업에서 극복해야 할 과제들

박준도 앞으로 난관이 더 많을 것 같은데요…

정진홍 경주 대규모 사업장은 <경주지부>가 거의 다 조직되었다고 보아도 됩니다. <금속노조 현대자동차지부>에서 웃을지 모르겠지만 300인 이상 사업장은 거의 다 조직했어요. <세진>을 조직함으로써, 웬만한 큰 데, 중견기업들은 다 했다고 봐도 무방하죠. 소규모 사업장은 조직화가 안 된 곳이 좀 있고, 50~200명 사이 사업장들도 미조직된 곳이 있긴 합니다.

사실 사업장에 노동조합 만들어서 교섭하고, 단체협약 체결하는 것은 하면 할수록 더 힘들어 집니다. 조직화 보다는 ‘자본을 상대로 이기는 게’ 더 힘들 거거든요. 자본의 대응전술도 고도화되니까요. 노동부 다 자기네 편인데다, 널린 게 또 노무사잖아요? 그래서 관성적으로 대응하면 안 됩니다. 더 신중하게, 더 진지하게 상대를 분석하고, 그래야 합니다.

박준도 현재 조직화사업의 한계, 이를 극복하기 위한 과제들에 대해서 마지막으로 이야기 부탁드립니다.

정진홍 지금 <금속노조>는 말로는 산별노조라고 하지만 기업별 노조하고 혼재되어 있고, 좀 더 엄밀히 말하면 기업별 노조 성격이 더 강합니다. 그래서 신규 지회장이 기존 지회장들과 어울리면서 기존 지회장들에게 “이건 어떻게 해야 합니까?” 라고 물으면 기존 지회장이 신규 지회장에게 “그건 이렇게 하면 됩니다.”하고 말하거든요? 그런데 이런 말만 듣고 다니면 신규 지회도 기업별 노조 성격이 강해집니다.

이런 한계를 극복하려고 지역지회를 만들자고 주장하는데요, 잘 안되고 있습니다. 기존 조직 반발도 있고, 2년마다 지도부 바뀌니까 지도부도 별 필요성을 못 느껴요. 지금만 해도 조직화 잘되고, 관리 잘되고, 조직을 좋은데 뭐 하러 그러냐는 거죠. “○○지부, ○○지회 가보니까 서로 지지고 볶고, 속만 시끄럽더라. 경주처럼 좁은 마당에 지역지회를 무엇 때문에 만드냐?” 그렇습니다.

하지만 저는 단체협약이, 기업별노조의 핵심인 사업장 단체협약이 노동조합에겐 독배라고 생각합니다. 자녀 학자금 혜택... 결국에는 민주노조 포기하고, 양보하고, 다른 노동자들 모르는 척 하고 하는 게 다 이런 단협이거든요. 행복하면 굴욕적인 거 누가 모릅니까? 하지만 조합원들, 이 단협을 포기 못해요. 그런 단체협약만 맺으려 하고, 노사협의회에 매달려서 복지, 고용 이런 것만 계속하면, 노동조합은 맛이 갑니다. 향후에도 달라질 가능성은 없죠.

제 꿈은 이렇습니다. “노동조합 활동 이제 50:50 하자. 상근자 한 명이면 오전에는 지회 업무보고, 오후에는 미조직 사업 나가고” 이게 우리 조직문화처럼 되어야 한다고 생각합니다. 신규조합원들이 끊임없

이 늘어나야 조직이 건강성을 유지합니다. 그래야 나중에 무얼 하든가
말든가 합니다. 그렇게 해서 한 공단을 지역지회로 편제하고, 거기서
자기가 조직하고 자기네 조합원 만들고... 노동조합의 운영방식이 이렇
게 되어야 합니다. 그리고 이런 걸해야 진짜 산별노조고요. 그래야 뭐
가 달라도 달라잡니다.

참고자료

- 김훈 외, 2003, 『금속노조 산별교섭 내용분석과 향후 전망』, 노동부
- 박용규, 2000, 「경주금속노동조합 출범」, 『노동사회』, 2000.6
- 박원용, 2001, 「금속노조 2002년 집단교섭의 방향과 제언」, 『금속노조 2002년 집단교섭 노사토론회 자료집』, 금속노조
- 오세용, 1999, 「경주지역 자동차부품업체 고용문제 현황과 노동조합의 대응」, 『연대와 실천』 1999.5
- 오세용, 2005, 「경주지역의 2004년 불법파견 근절투쟁」, 미발표
- 오세용, 2011, 「경주지역 민주노조운동의 경과현황과제」, 『노동자운동연구소 월례워크숍 자료』 2011.3
- 정진홍, 2009, 「금속산별노조 이후 지역지부의 활동과 한계 금속노조 경주지부 사례」, 『질라라비』, 74호
- 정진홍, 2011, 「금속노조 경주지부 현황과 과제」, 미발표
- 정진홍, 2012, 「경주 외동공단 조직화, 상담에서 조직화 교섭 투쟁까지」 강연문
- 정진홍, 2012, 「지역연대와 미조직비정규사업으로 본 산별노조의 역할과 과제」, 『왜 다시 산별노조인가』, 매일노동뉴스
- 정진홍, 2013, 「결성에서 조인까지 파업 이틀로 가능했던 이유」, 『노동의지평』
- 한지원, 2011, 「경주지역 민주노조운동의 경과, 현황, 과제」 워크숍, 『사회운동』, 100호
- 『금속노조신문』, 『금속연맹신문』, 『금속노동자』, 『경향신문』, 『정세동향』, 『노해연』, 『오마이뉴스』 등 관련 기사