

제5회 서울노동권익센터 정기토론회

“이런 노조는 처음이라”

Union City 서울에서 노조할 권리 찾기

일시 | 2018년 11월 22일(목) 15:00~17:30

장소 | 정동 프란치스코 교육회관 211호

^^^
서울노동권익센터

<제5회 서울노동권익센터 정기토론회>

“이런 노조는 처음이라” - Union City 서울에서 노조할 권리 찾기 -

- 일 시 : 2018.11.22.(목) 15:00~17:30
- 장 소 : 정동 프란치스코 교육회관 211호 (서울 중구 정동길 9)

프로그램 진행

시 간	주 요 내 용
14:30~15:00	사전등록
1부 발표	전체 사회 : 심재욱(서울노동권익센터 사무국장)
	<p style="text-align: center;">여는 말 문종찬(서울노동권익센터 소장)</p> <p style="text-align: center;">발표. 미조직 노동자 조직화와 지방정부의 역할 김혜진(세종대 경영학과 교수)</p>
2부 토크콘서트 “모든 게 처음인 노조할 권리찾기”	좌담회 진행자: 이정호(미디어오늘 편집국장)
	<p>이야기 1. 우리는 노동자입니다 이조은(참여연대노조 위원장)</p> <p>이야기 2. 노조가 아니어도 괜찮아 오귀자(좋은돌봄실천단 대표/서울요양보호사협회 부회장) 강도수(봉제공동사업단/화섬식품노조 미조직·비정규사업실장)</p> <p>이야기 3. n개의 사업장, n명의 노동자가 만나려면? 임종린(화섬식품노조 파리바게뜨지회 지회장)</p> <p>이야기 4. 조합원과 길드원, 등산조끼와 가이포크스 가면 사이 오세윤(네이버사원노조 “공동성명(共動成明)” 위원장) 이미지(방송작가유니온 위원장)</p> <p>이야기 5. 노조가 처음이라 이런 게 어렵더라. (참여자 전원)</p> <p>이야기 6. 서울노동권익센터가 지원합니다~! 박경환(서울시 노동정책담당관) 문종찬(서울노동권익센터 소장) 서울노동권익센터 팀장(이혜수, 홍소영, 이철, 정경화)</p>
	플로워 토론 및 질의/응답

<목 차>

1. 발표

미조직 노동자 조직화와 지방정부의 역할 3

2. 토크콘서트

[첫 번째 이야기, 우리는 노동자입니다]

“활동가는 노동자라고 말하는 게 처음이라-노동만 있는 활동가의 노조할 권리 찾기” 11

[두 번째 이야기, 노조가 아니어도 괜찮아]

“스스로를 돌보는 실천단은 처음이라 -돌봄 노동자의 노조할 권리 찾기” 17

“노조 더하기 공제회는 처음이라 - 봉제노동자의 노조할 권리 찾기 ” 19

[세 번째 이야기, n 개의 사업장, n 명의 노동자가 만나려면?]

“1 사업장 1 조합원 조직화는 처음이라 -파견 노동자의 노조할 권리 찾기” 29

[네 번째 이야기, 조합원과 길드원, 등산조끼와 가이포크스 가면 사이]

“노조 별칭을 만든 건 처음이라-조합원 눈높이에서 노조할 권리 찾기” 35

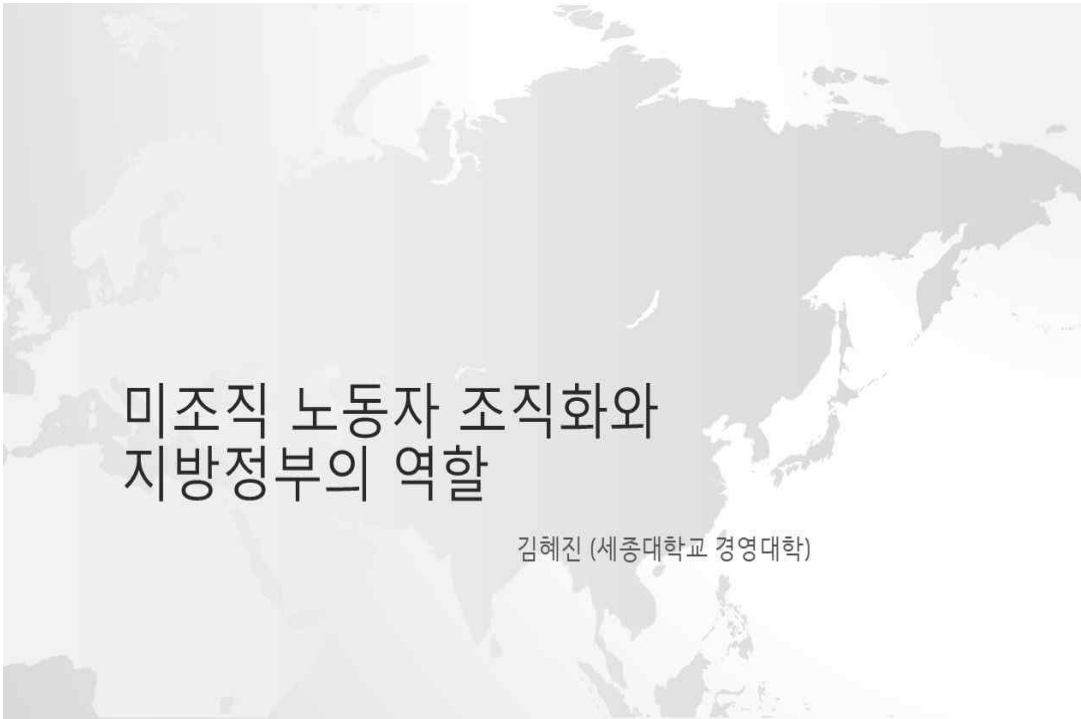
“빨간 우산의 보호는 처음이라- 프리랜서 여성노동자의 노조할 권리 찾기” 37

미조직 노동자 조직화와 지방정부의 역할

김혜진 (세종대학교 경영대학 교수)

미조직 노동자 조직화와 지방정부의 역할

김혜진(세종대학교 경영대학 교수)



미조직 노동자 조직화와 지방정부의 역할

김혜진 (세종대학교 경영대학)

서울시 취약계층 노동자

서울의 비정규직 규모
 한국비정규노동센터가 기초 서울의 비정규직은 2016년 17만 6천명(44.3%)으로 추정되며, 경제활동인구조사 기준 **일시일용직**은 142만 6천명(35.3%), 근로형태별부가조사 기준 **비정규직**은 122만 4천명(30.1%)이다.

서울 전체 비정규직 **174만 6천 명**



성별·연령별로 보는 취약계층 노동자 비율
 성별 취약노동자(일시일용직) 비율은 여성이 42.4%로 남성의 30.4%보다 높다.
 연령별 취약노동자(일시일용직) 비율은 10대(34%)와 60대 이상(34.8%)이 높다.



평균임금과 최저임금 미만 비율



임금체불 경험자의 사업장 규모별 분포



서울시 미조직노동자와 일자리 질 1

- 서울시 소재 5개 업종(IT, 금융보험서비스, 유통, 교육서비스, 패션) 903명 설문 조사 결과
- 이해대변 조직에 따라 분류
 - ① 이해대변 조직 없음, ② 자발적 직원모임/고충처리위원회/노사협의회 근로자 대표를 통한 이해대변, ③ 노동조합을 통한 이해대변
- 응답자 특성
 - 연령
 - ① 38.11세, ② 39.21세, ③ 38.43세로 통계적으로 유의한 차이 없음
 - 여성 비율
 - ① 53.7%, ② 43.9%, ③ 42.5%로 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.05)

3

서울시 미조직노동자와 일자리 질 2

- 이해대변 조직과 일자리 질
 - 사업장 규모(30인 미만 비율)
 - ① 54.7%, ② 32.8%, ③ 14.3%로 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.01)
 - 주 평균 노동시간
 - ① 42.7시간, ② 43.3시간, ③ 42.2시간으로 통계적으로 유의한 차이 없음
 - 국민연금 직장가입
 - ① 78.8%, ② 83.5%, ③ 97.6%로 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.05)
 - 건강보험 직장가입
 - ① 77.7%, ② 87.5%, ③ 97.6%로 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.01)
 - 고용보험 가입
 - ① 84.7%, ② 84.6%, ③ 97.6%로, ③이 ①, ②와 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.1)
 - 산재보험 가입
 - ① 72.0%, ② 79.5%, ③ 97.6%로, ③, ②, ① 순으로 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.05)

4

서울시 미조직노동자와 일자리 질 3

- 이해대변 조직과 일자리 질
 - 월 평균 임금
 - ① 289.3만원, ② 344.5만원, ③ 425.1만원으로 ③, ②, ① 순으로 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.05)
 - 1년 내 임금 체불 경험
 - ① 6.5%, ② 8.8%, ③ 0.0%로 ②와 ③ 사이에 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.1)
 - 성차별 경험, 목적
 - ① 24.1%, ② 37.3%, ③ 31.0%로 ①과 ② 사이에 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.01)
 - 연령차별 경험, 목적
 - ① 26.5%, ② 39.0%, ③ 38.0%로 ①과 ② 사이에 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.01)
 - 학력차별 경험, 목적
 - ① 22.5%, ② 39.3%, ③ 35.7%로, ①과 ② 사이에 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.01)
 - 산재/직업병 자비 치료 경험
 - ① 13.5%, ② 9.1%, ③ 7.1%로, 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.05)

5

서울시 미조직노동자와 일자리 질 4

- 이해대변 조직과 일자리 질
 - 성희롱/성폭력 경험, 목적
 - ① 5.9%, ② 16.2%, ③ 9.5%로 ①과 ② 사이에 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.01)
 - 기타 직장 내 괴롭힘 경험, 목적
 - ① 15.3%, ② 21.1%, ③ 19.0%로 ①과 ② 사이에 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.1)
 - 임금 결정 집단적 협의에 긍정적 비율(만족 + 매우 만족)
 - ① 6.5%, ② 33.3%, ③ 50.0%로 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.01)
 - 인사제도 결정 집단적 협의에 긍정적 비율(만족 + 매우 만족)
 - ① 7.7%, ② 28.8%, ③ 38.1%로 통계적으로 유의한 차이 있음(유의수준 0.01)
- 노동조합으로 이해대변이 되는 경우, 일자리의 질이 가장 높고, 다른 단체로 이해대변이 되는 경우, 중간 정도의 일자리의 질을 보이며, 이해대변이 안 될 경우, 일자리의 질이 가장 낮음
- 현장 이해대변의 필요성과 효과성은 입증

6

현장 밖의 노동자 조직

- 현장 밖 노동자 조직의 성격 명확화가 중요
 - 친목모임, 상조회, 생활공동실천단체, 직업단체, 산별/지역별/일반 노동조합, 시민사회단체, 정치모임, 정당 등의 구체적 성격 규명 필요
 - 미조직 노동자들에게 생활복지서비스 제공, 미조직 노동자들의 주체화와 조직화 지원, 미조직 노동자들의 이해 대변의 기능으로 대별
 - 공동이해당사자, 지역 내, 산업 내, 공동 활동 공유자, 공동 정치강령 소지자 등 대상 규명 필요
 - 노동자 조직 성격에 따른 조직화 방식 도입
 - 공동체 의식 고양, 공동 활동 참여, 공동 인식 공유
- 노동자 조직으로서의 정체성 확보도 중요
 - 현장에서 노동자들의 이해대변 역할 - 초기업 노동조합
 - 산업이나 지역별 노동자 이해대변 역할 - 초기업 노동조합, 특수 시민사회단체
 - 노동자들의 일반적 이해대변 역할 - 초기업 노동조합, 시민사회단체, 정치모임 등

7

노동자 조직화의 새로운 과제

- 개인에 대한 존중과 노동자 연대 이슈
 - 파편화된 노동의 보편화(platform 노동의 확대 등)
 - 개인의 다양한 정체성
- Offline과 online 조직방식의 결합 이슈
- 민주적 결정과정의 모색
 - 속의 민주주의의 중요성
 - 그러나, 느슨한 조직에서 낮은 수준의 참여자의 결정에의 참여 수준 결정 필요
- 조직 간 연대의 강도
 - 조직적 연대 혹은 사안별 연대 원칙?
 - 개별 조직의 정체성의 유지와 연대 행동에의 참여
- 노동조합과의 관계 정립
 - 궁극적으로 노동조합화 지향?

8

현장을 넘어서는 노동자 조직의 방향

- 스웨덴 민중의 집
 - 미조직 취약노동자들을 사회·경제·정치적으로 주체화시키기 위한 공간으로 탄생하여 풀뿌리 민주주의 실현에 기여
 - 노동조합 조직률이 높아짐에 따라 노동조합과 분리, 현재는 지역의 평등한 문화제공 단위로 기능
 - 노동조합과의 관계가 중요
- 미국 노동자센터
 - 커뮤니티 기반의 비영리 조직으로 노동자들을 조직하고 폭압적인 개인 고용주에게 저항하는 법적 소송 제기
- 일본 커뮤니티 유니온
 - 개인 가맹 원칙으로 비정규직 노동자들의 이해대변 역할 수행
- 오스트리아 노동회의소
 - 노동조합과 함께 민주적 노사관계 발전을 위해 노동자들의 이해를 대변하는 두 주체 중 하나로 협력적으로 활동
 - 의무가입의 이슈, 노동조합과의 갈등

9

지방정부에게 무엇을 요구할 것인가?

- 조직화를 위한 장 마련 요구
 - 청년 취업/창업준비 공간, 이동노동자 쉼터, 직장 맘 커뮤니티, 여성 공간 등
- 일자리의 질 향상을 위한 훈련 등 요구
 - 향후 전망을 우선시한 직업훈련 내용 제시 필요
 - 사회적 취약계층의 일자리 질 향상을 위해 기존의 산업/직업 분류를 뛰어넘을 수 있는 훈련 요구
- 조직화를 위해 필요한 조사, 연구 요구
 - 감정노동, 편의점 아르바이트, 아파트 경비원 등의 기존 사례 참조
- 노동조직들 간의 네트워크 구축 요구
 - 네트워크 체계화에 참여하여 어떤 조직들과 어떻게 네트워크를 구축할 것인지 공동 결정
 - 네트워크를 통해 존재감, 힘을 확인할 수 있는 이벤트나 행사 기획, 요구

10

지방정부는 무엇을 할 것인가?

- 활동을 사전 규정하지 않는 지원 활동
 - 새로운 조직들이 새로운 시도를 리스크 없이 할 수 있도록 지원
- 다양한 노동자 조직으로부터 요구사항들을 정기적으로 수렴
 - 네트워크 구축과 활용
 - 표출된 요구사항에 대한 피드백 제공
- 권역별 센터 확립
 - 기초단체 행정기관과 협력하여 권역별 센터 운영 지원
 - 상담과 조직화 연계에 초점
- 다양한 조직들의 연대를 확인하고 연대의 힘을 느낄 수 있는 행사나 이벤트 진행
- 일자리의 질을 높일 수 있는 캠페인 시행
 - 노동자 조직이 주체의 하나로 참여할 수 있도록 계획, 실행

11

첫 번째 이야기, 우리는 노동자입니다

“활동가는 노동자라고 말하는 게 처음이라 -노동만 있는 활동가의 노조할 권리 찾기”

이조은 (참여연대노조 위원장)

“활동가는 노동자라고 말하는 게 처음이라-노동만 있는 활동가의 노조할 권리 찾기”

이조은(참여연대노조 위원장)

1. 우리 노조(또는 당사자 단체) 소개

참여연대 간사들이 노조를 만든 계기와 목적은 조합원 수만큼 다양합니다. '나를 소진시키지 않을 적당한 노동', '인간답게 살 수 있는 수준의 임금', '민주적이고 위계적이지 않은 조직문화'를 참여연대에서 구현하고 싶은 조합원도 있고, 시민사회단체 활동가는 노동자이므로 당연히 노조를 만들어야 한다고 생각하는 조합원도 있습니다. 또한, 시민사회단체 곳곳에서 부당하고 등 노동자로서의 권리를 침해받는 문제가 터져 나오고 있는 시점에서 '활동가도 노동자다'라는 선언을 통해 활동가의 노동자성에 대해 시민사회에 화두를 던지고, 고통 받는 활동가들과 연대할 수 있는 조직된 힘을 갖추게 될 것을 기대하는 조합원도 있습니다. 이러한 이유에서 상근간사 10여 명이 노동법 세미나팀을 구성하여 반 년가량 노동법을 공부했고, 전체간사에게 노조 설립 제안문을 발송해서 노조 실무팀을 모집·운영한 끝에 2017년 11월 10일 참여연대노동조합이 만들어지게 되었습니다.

참여연대 노동조합 조합원은 총 35명입니다. 참여연대 전체상근자 55명 명 중 상근임원 등을 제외한 노조가입 대상자는 48명, 즉 전체가입대상자의 73% 정도가 조합원입니다. 참여연대 노동조합의 특징으로 (아직 미약하지만) 민주적인 조합 운영을 지향한다는 것을 꼽을 수 있겠습니다. '참여연대의 민주적 운영'이 노조의 목표인 만큼 조합 운영도 민주적으로 운영하기 위해 노조 운영의 권한과 책임을 분산시키기 위한 다양한 장치를 마련하고 있습니다. 조합의 일꾼인 집행부는 5명(위원장 1명, 부위원장 4명)으로 구성돼 있고, 집행부 구성의 다양성을 위하여 여성 조합원, 근무기간 5년 이하의 조합원을 각각 1명씩 부위원장으로 두고 있습니다. 조합 내에 10여 명의 조합원들이 참여하는 '지속가능한 활동을 위한 연구위원회'를 만들어서 참여연대 운영을 더 민주적이고 건강하게 할 수 있는 방안을 연구중이고, 조합원의 친목을 담당하는 위원, 단체교섭위원 등을 포함하면 전체 조합원의 절반 정도가 조합 운영의 일부를 담당하고 있습니다. 조합원 소그룹 모임을 통해 조합원 개개인이 노조에 바라는 점을 확인한 뒤 실천 방안들을 하나씩 마련해가고, 상시적인 온라인 의견함 등 조합운영을 투명하고 민주적으로 운영하기 위해 노력해오고 있습니다.

2. 설립하면서(또는 활동하면서) 좋았던 점

노조가 설립된 뒤 간사들이 참여연대 운영에 좀 더 적극적으로 참여하고 목소리를 낼 수 있게 되었습니다. 참여연대 조직운영은 민주적이고 건강한 편이어서 평소에도 간사들이 의견

을 낼 수 있는 여러 통로가 있지만, 간사 개인의 의견이 조직에서 실현되는 것에는 한계가 있었습니다. 노조가 만들어짐으로써 조직 내 쟁점이 되는 사안에 대하여 조합원들의 의견을 모아 조합의 의견으로 전달할 수 있고, 임단협을 통해 구체적인 협상을 진행할 조직적 힘도 생겼습니다. 또한, 평소 대부분의 간사들은 업무에 치여서 교류가 적은 편이었는데, 노조를 함께 만들어가는 과정을 통해서 친밀감과 유대감이 높아진 점도 조합활동의 의미 있는 지점입니다.

3. 설립 후 운영하면서 어려운 점

참여연대 노동조합을 '활동가친목조직' 정도로 생각하는 일부 시각이 있습니다. 이러한 시각을 극복하고, 참여연대 노동조합이 조직 내 동등한 대화 파트너라는 것을 인식하게 해야 하는 점이 어려운 점입니다.

또한, 함께일하는재단·평화박물관·손잡고·유엔인권정책센터 코쿤·푸른사람들 등 수많은 시민사회단체에서 부당하고 등 심각한 노동 문제가 터졌고, 피해활동가들이 단체를 떠나는 방식으로 사건이 마무리되어왔습니다. 시민사회단체에서 반복되는 '조직 내 민주주의', '시민단체의 사유화' 문제에 참여연대 노동조합이 어떻게 연대할 것인가에 대한 고민이 있습니다.

4. 서울시가 신생 노조(또는 당사자 단체) 설립 활성화를 위해 지원했으면 하는 점 또는 아이디어

조합운영 가이드북 제작.

민주적인 조합운영을 위해 조합 내에 어떤 장치들을 마련할 수 있을지, 조합원들의 결속을 다지기 위해 어떤 활동들을 할 수 있을지, 조합의 성장을 어떤 종류의 조합원 교육이 필요한지 등 참고할 만한 가이드북이 있으면 신생 노조 설립을 활성화하는 데 도움이 되지 않을까 싶습니다. 꼭 가이드북이 아니어도 관련한 내용으로 노조 간부/노조를 준비 중인 노동자들을 대상으로 한 교육도 의미 있다 생각합니다.

5. 시민사회단체는 활동가를 노동자라고 말하는데 익숙하지 않은데요. 왜 그런 걸까요? 시민사회단체 활동가에게 왜 노조가 필요할까요?

과거 시민사회운동은 자기 헌신적인 활동가들의 노력으로 지탱되어왔습니다. 활동가가 노동자로서의 권리를 주장하는 순간 자기 헌신이라는 가치가 훼손된다고 생각하는 분들은 활동가의 노동자성을 받아들이기 어려워하는 것 같습니다. 하지만, 활동가성과 노동자성은 배

치되는 개념이 아닙니다. 대다수의 활동가들은 활동가이면서 동시에 임금을 통해 생활을 유지하는 노동자입니다. 노동권은 생존의 문제이며, 활동가의 노동권을 보장하는 것은 시민사회 재생산을 위해 더 이상 미룰 수 없는 실천입니다. 때문에 참여연대 노동조합은 그 자체로 하나의 메시지이자 운동이기도 합니다. 지속가능한 시민사회를 위하여 더 많은 시민사회 단체에서 활동가 노조가 만들지기를 기대합니다.

두 번째 이야기, 노조가 아니어도 괜찮아

- (1) “스스로를 돌보는 실천단은 처음이라 -돌봄 노동자의 노조할 권리 찾기”
- (2) “노조 더하기 공제회는 처음이라 -봉제노동자의 노조할 권리 찾기”

오귀자 (요양보호사협회 부회장)

강도수 (봉제공동사업단, 화섬노조 미조직실장)

“스스로를 돌보는 실천단은 처음이라 -돌봄 노동자의 노조할 권리 찾기”

오귀자(좋은돌봄실천단 대표/서울요양보호사협회 부회장)

1. 우리 노조(또는 당사자 단체) 소개

- 좋은돌봄실천단은 2013년 서울시어르신돌봄종사자종합지원센터가 설립되면서 좋은 돌봄 확산과 좋은일자리를 위한 활동을 주 내용으로 요양보호사 등 돌봄노동자를 조직하기 시작하면서 시작되었음.
- 그동안 좋은돌봄 현장실천을 위해 모인 장기요양기관 요양보호사, 사회복지사 등이 2016년 3월 26일 좋은돌봄실천단 발대식을 시작으로 본격적인 활동을 시작했음. 현재까지 가입된 실천단원은 776명임(동남권 138명, 동북권 255명, 서남권 126명, 서북권 256명)
- 좋은돌봄실천단은 좋은돌봄 실천 교육과 워크숍, 돌봄노동자 노동권 보장 활동, 노인장기요양보험제도 개선 활동, 좋은돌봄 좋은일자리 캠페인 등의 활동을 하였음.
- 좋은돌봄실천단 활동의 특징 : 재가 요양보호사는 방문형 노동을 하며 서울 전 지역에 흩어져 1인 노동을 하고 있음. 또 개별 사업장의 상황보다는 노인장기요양보험제도의 영향을 절대적으로 받음. 그래서 현장의 고충이나 제도의 문제점을 모아서 서울시와 정부에 전달하고, 제도 개선을 통한 노동환경 개선 및 좋은돌봄 확산을 모색함. 또 사회적 인식 개선을 위한 캠페인 등의 활동을 진행함.

2. 설립하면서(또는 활동하면서) 좋았던 점

- 각기 흩어져 있던 요양보호사가 모여 정보를 공유하고 서로의 생각을 나눌 수 있는 장이 마련된 점, 혼자가 아니라 함께하는 동료의 존재가 있다는 것이 뿌듯하였음. 또 좋은돌봄교육, 권리교육을 통해 각자 막연하게 생각하던 문제점을 정리하고, 토론을 통해 무엇이 문제인지, 어떻게 실천해야 하는지 같이 정하고 활동할 수 있어서 좋았음.
- 현장에서 일하는 요양보호사가 주축이 되어 활동하는 기반이 만들어 진 것이 좋았음. 「좋은돌봄 실천선언 (돌봄서비스 노동자의 실천선언)」을 만들고, 좋은돌봄실천캠페인을 하고, 좋은돌봄 실천단 걸기 모임과 워크숍 등을 진행하였음.

3. 설립 후 운영하면서 어려운 점

- 재가요양보호사는 어르신의 개인 집에서 1대1 서비스이다보니 감정노동이 많음. 대부분 근무가

끝나면 가정으로 돌아가 가사 일을 전담하여야 함. 육체노동과 감정노동에 지친 요양보호사는 별도의 시간을 내서 활동하는 것을 어려워 함.

- 또 이동형 서비스이다 보니 정보를 공유하지를 못하는 경우가 많음. 기관에서 제공하는 월례회에서 일부 정보를 얻는 수준이라서 노동조건 개선에 대한 관심을 갖지 못하기도 함. 그래서 실천단의 취지를 알고 가입은 했으나 모임을 갖고자 하여도 모여지지 않으므로 어려움이 많음.

4. 서울시가 신생 노조(또는 당사자 단체) 설립 활성화를 위해 지원했으면 하는 점 또는 아이디어

- 당사자단체를 지원하는 노동자지원센터를 설립하고 사업예산을 확대할 필요가 있음. 어르신돌봄(요양)과 관련된 요양보호사가 서울에 6만 3천명이 넘는데 지원센터는 4개(쉼터 4개)임. 지원센터를 확대하고 인력과 예산을 늘려야 함
- 감정노동이 동반되는 직종이므로 스트레스를 해소할 수 있는 치유센터, 근골격계 질환을 동반하는 업무이므로 근골격계 질환을 치료할 수 있는 지원책, 성희롱예방 대책이 마련되어야 함. 요양보호사 대상 독감예방접종을 꾸준히 요청하여 2018년도는 송파구에서는 요양보호사를 대상으로 독감예방접종을 실시하였음. 서울시 전체로 확산되기를 바람

5. 요양보호사들은 현재 요양보호사 서비스노조도 있고 요양보호사협회도 있으며 좋은돌봄 실천단도 있습니다. 당사자 단체가 다양하게 생겨난 이유는 무엇인지요? 요양보호사들에게 어떤 긍정적 효과가 있나요?

- 요양보호사, 사회복지사 등이 좋은돌봄실천단으로 모여 활동을 하다보니 요양보호사의 목소리를 대변하는 독자적인 당사자조직의 필요성이 높아졌고, 2017년 12월 서울요양보호사협회와 공공운수노조 재가요양지부가 출범하게 되었음.
- 서울요양보호사협회는 정부 및 공공기관 특히, 서울시의 장기요양 정책에 대한 대응력을 높이는 데 주력하고 있고, 공공운수노조 재가요양지부는 노동조건 개선을 위한 교섭 및 투쟁에 집중하고 있음.
- 당사자들을 대변하고 권익을 옹호하는 협회와 노동조합 등이 여러방향에서 다양하게 활동하여 확산되는 것이 필요한 때인 것 같고, 협회와 노동조합이 앞장서 주기를 기대하고 있음.
- 앞으로 실천단은 현장의 좋은돌봄서비스와 좋은돌봄문화를 확산하기위한 역할을 더 적극적으로 펼쳐나갈 예정임

“노조 더하기 공제회는 처음이라 - 봉제노동자의 노조할 권리 찾기 ”

강도수(봉제공동사업단/화섬식품노조 미조직·비정규사업실장)

1. 우리 노조(또는 당사자 단체) 소개

1) 2017년 봉제공동사업단의 출범, 연대의 깃발을 들다

2년여에 걸친 노력과 실천...2018년 11월27일 창립총회 개최예정

화섬식품노조는 2017년 지난해 구로구근로복지센터(구로,금천), 우리동네노동권찾기(동대문), 성북구노동권익센터(성북), 노동자마을카페(영등포), 서울동부비정규노동센터(성동), 전태일재단(종로,중구), 일과 건강(중랑), 서울노동권익센터, 화섬식품노조가 함께 9만 봉제 종사자를 위한 봉제공동사업단을 구성하여, 노동환경개선 및 권익향상을 위해 월1회 서울시 자치구 봉제종사자 밀집지역에서 캠페인과 당사자 FGI 등을 진행했다.

2017년 3월 31일 평화시장앞 전태일다리에서 9만 봉제인 권익향상을 위한 공동사업단 스타트 기자회견을 시작으로, 주요사업 ▲봉제산업 노동실태 조사와 근로조건 및 작업환경 개선 ▲봉제노동자 건강권 확보를 위한 사업 ▲노조 조직화와 봉제노동자 권익향상을 위한 법제도 개선 활동 ▲봉제산업 활성화를 위한 정책개발과 정부 및 지자체 차원의 지원협약 추진 ▲일상적 노동 상담과 생활법률 상담 사업 등을 해왔다.

2018년에는 당사자 조직건설이 무엇보다 중요한 과제를 확인하고, 화섬식품노조는 봉제공동사업단의 연대와 결의에 기초하여 2018년 5월2일 전태일재단, 서울노동권익센터, 화섬식품노조가 가칭)서울봉제지회(=전태일노동조합) 공동준비위 결성을 결의했다. 노조공동준비위와봉제사업단은 청계피복노조 창립기념일(1970.11.27.)인, 2018년 11월27일 가칭)서울봉제지회(=전태일노동조합)창립을 앞두고 있다. 당사자 중심으로 서울봉제지회 창립준비위원회를 구성하고, 창립준비 및 당사자 조직화에 집중하고 있다.

그간의 과정과 주요 고민을 통해, 2018년 8월 29일 노동조합 창립을 위한 정책토론회 개최, 10인 이하의 영세사업장단위 사업주 가입 허용 등을 담은 노조의 자격규정, 기층조직을 현장별 분회가 아닌 지역별 분회, 소정의 교육을 이수한 사람에 한해 간부 출마자격 허용, 교통방송 캠페인 및 프로그램 개설, 자치구 단위 마을 및 사경 활동단위의 참여, 창립식과 창립주간, 노동조합 명칭 공모 등에 대한 다각적으로 고민하고 있다.

협동조합, 사회적 기업, 사회연대기금 등 사회적 경제 주체들과, 법제도적인 과제, 규모의 문제, 다양한 주체들의 경험을 토대로 한 발제와 토론을 중심으로 두 차례 간담회가 개최되었다. 법제도적인 한계, 규모의 문제, 다양한 경험 그리고 그간의 논의를 체계화하고, 진전시키기 위해 봉제공제회 TF를 구성하여 운영하다가, 지난 달 봉제공제회 추진지원단의

로 전환되었다. 봉제공제회 추진지원단(구 봉제공제회TF) 자체가 협력채널인 동시에, 민간 거버넌스의 맹아적 기능을 지속적으로 수행할 것으로 기대된다. 2018년 10월 12일에는 서울지역 풀뿌리 조직 간담회를 통해 가칭 '봉제인의 친구들'(서울봉제포럼) 결성을 통해 창립 이후에도 지속적인 자치구 단위 연대를 모색하고 있다.

2) 서울지역도심제조업 봉제산업의 특성..3자 협의기구, 3자 교섭을 목표로

10인 미만 사업장인 영세사업주가 90%에 이르고, 가족노동, 장시간노동, 객공구조 등 봉제산업구조의 특성을 감안하여 봉제공제회 설립을 함께 추진하고 있다. 이러한 고민의 배경에는 서울지역 주요 도심제조업의 하나인 봉제산업이 점차 사양화되고 있고, 영세한 사업시스템, 노령화된 노동인구 등 전반적인 봉제산업구조에 대한 대책(공정임금, 공정단가, 일감 및 마케팅, 교육전수, 청년층 유입 등)이 필요하다. 그리고 봉제산업의 특성상 사용자 및 노동자의 경계가 다소 불투명한 점, 그리고 서울시 봉제집적지역이 구로, 금천, 동대문, 중랑, 성북, 종로 뿐만 아니라 중구 신당동, 용산구 만리동 등 다양하게 분포하고 있다는 것에 주목해야 된다. 즉, 이러한 봉제사업장, 봉제노동의 특성은 일반적인 개별사업장별 교섭이 아니라 서울시, 사업주 협회, 서울봉제지회(노동자)가 함께 상설적인 3자 협의기구 및 3자 협약(사회적 합의, 사회적교섭)을 제안하고 있다.

3) 산업과 노동의 특성에 기초한 또하나의 연대...봉제공제회

특히 가칭서울봉제지회(=전태일노동조합)공동준비위와 봉제공동사업단, 화섬식품노조는 봉제산업의 문제를 단순히 사용자와 노동자, 자본과 노동이라는 양자구조로는 해결할 수 없다고 본다. 그것은 비단 봉제산업 뿐만 아니라 서울시 주요 도심제조업인 귀금속, 인쇄, 가죽, 수제화 산업에 대해서도 다각적인 검토가 필요하다고 생각한다. 다시 말씀드리자면, 노동조합 구조로서는 9만 봉제종사자의 다양한 처지와 조건, 일감, 객공구조, 청년층 유입 등 전반적인 산업구조 문제를 해결할 수 없는 것은 물론, 봉제종사자의 실제적 참여를 통한 동력 형성이 난망하다고 판단이다.

그래서 봉제공제회 추진 지원단 구성 및 운영(봉제공제회TF)을 통해서, 생활공제회에서 퇴직공제회, 안산의 '좋은이웃'생활공제회, 건설근로자공제회 등을 연구·검토하고 있다. 충분한 조사와 논의는 부족하지만, 봉제종사자들의 다양한 이해요구와 실제적 지원, 혜택 등을 보장하기 위해서는 봉제노동조합과 봉제공제회 동시병행추진이라는 경로(대안, 방안)을 제안한 것이다. 특히나 서울시와 자치구에 다종다양하게 산재하고 있는 봉제산업구조(봉제종사자)의 특성을 감안해볼 때, 공정임금, 공정단가, 일자리 수요와 공급, 청년층 유입, 교육 및 인력재생산시스템, 다양한 생활지원서비스 등이 제대로 실현되기 위해서는 온라인플랫폼 구축 역시 필수적인 과제라고 본다. 봉제종사자 역시 생산자, 노동자인 동시에 시민이자 소

비자라는 점에도 주목해주시길 바란다.

이러한 고민과 과제를 해결하기 위해서는 화섬식품노조는 몇몇 노동·시민단체와 산별노조만이 아니라, 풀뿌리 마을공동체와 협동조합 등 사회적 경제, 중간지원조직 서울시행정, 봉제사업주 조직 등이 함께 힘을 합쳐, 사회적 합의(산별협약 등)와 폭넓고 투명한 거버넌스 연대조직을 통해서만이 실제적 성과와 대안을 만들어낼 수 있다고 생각한다.

봉제산업의 특성상 봉제종사자의 자존감, 노령화 등을 감안하여 당사자 조직화와 관련해서는 특히나 보다 세심하게 접근하는 것이 중요하다. 그래서 교통방송, 홍보대사 등 전반적 차원에서 공신력있고, 공식적으로 그 분들의 등장을 안내하는 것도 필요하다.

하나 하나의 과정에서부터 노동자, 사용자, 마을공동체, 사회적 경제, 중간지원조직(자치구지원센터), 서울시 행정 등이 함께 머리를 맞대고 힘을 모아갈 때만이 단순히 '조직건설 그자체'에 매몰되는 것이 아니라 혁신의 관점, 대안적 관점에 서서 새로운 길, 새로운 조직 사례, 협업을 통한 모범을 만들어낼 수 있다.

4) 과거는 현재의 열쇠, 전태일 정신에 대해 다시 묻다

노동운동, 노동조합 운동의 관점에서는, 서울지역의 대표적인 도심제조업의 하나인 봉제산업이 미조직비정규노동의 대표적인 분야에 해당한다. 따라서 이러한 봉제업종 미조직 비정규 노동자들과 함께 관련 문제에 대해 현실성있는 대안을 만들어내는 것이 담당 산별노조인 저희 화학섬유식품노조의 책임과 의무라고 생각하기 때문이다. 전국화학섬유식품산업 노동조합은 당사자 조직·교육 사업에 온전히 자원과 인력을 투여하는 진정성과 일관된 노력을 기울이고자 한다. 이럴 때만이 비로소 노동운동, 노동조합운동이 시민들과 함께 나아갈 수 있다고 생각한다. 즉, 노동자의 다른 이름이 시민이며, 시민의 다른 얼굴이 노동자임을. 그리고 정규직과 비정규직의 차별과 장벽을 무너뜨리고, 자신들의 온전한 권리와 의무를 다 할 수 있기를 바라는 마음이다.

끝으로 전태일 열사 50주기가 바로 2020년으로 다가왔다. 전태일 열사와 청계피복노조의 정신을 잇는 동시에, 노동운동과 협동조합 등 사회적 경제, 마을, 지역 공동체, 중간지원조직(자치구지원센터), 서울시행정과 사업주 조직 등이 함께 협업구조, 거버넌스를 통해 사회 혁신사례 창출, 미조직비정규 노동자들의 권리신장, 당사자들의 합의에 기초한 서울시 산별협약의 사례를 만들어 낼 수 있다면, 그것이 바로 오늘의 전태일 정신과 청계피복노조의 계승과 혁신이라고 생각하고 있다.

2. 설립하면서(또는 활동하면서) 좋았던 점

- '우리도 모이면 가능하다'는 생각과 함께 봉제산업의 미래에 대해서 걱정하고, 그간의 경험에서 우려한 대안과 방향을 제안하는 모습을 보고 있을 때가 가장 좋았다.

3. 설립 후 운영하면서 어려운 점

초기 조직화 과정에서 가장 중요한 것 중의 하나는 공신력이라고 본다. 캠페인은 의미도 있지만 한계도 분명하다. 초기에는 핵심주체를 찾기까지 쉽지 않은 과정이라고 본다. 그리고 봉제 산업에 대한 비관적 전망(수입정책), 정부지원정책에 대한 부정적 인식과 경험, 장시간 노동, 상인과 프로모션에 의한 부당한 단가각기 경쟁에 내몰리고 있는 상황들이 특히 조직화에 대한 어려움의 원인이기도 했다. 봉제의 경우 장시간 노동, 가족 노동, 당사자의 고령화 문제가 어려웠다. 시장과 주문상황에 따라 일정치 못한 영세사업주의 상황, 장시간 노동으로 인해 활동에 대한 여력이 충분치 않다고 생각할 때이다. 봉제노동은 물론 기술력도 중요하지만, 시간이 곧 소득이고 임금이고, 수입이기 때문이다.

지회 간부와 조합원들의 활동을 보장하기 위해 대안을 모색하고 있는 중이고, 화섬식품노조와 협의하고 있다. 특히 2018년 11월27일 창립 이후에도 자주적인 노조의 힘(상근자, 사무실, 사업역량, 조합원 확대 등)을 갖추기 위해서는 일정기간 인큐베이팅 과정(후원 및 숙성과정)이 필요하다.

4. 서울시가 신생 노조(또는 당사자 단체) 설립 활성화를 위해 지원했으면 하는 점 또는 아이디어

1) 민간과 행정이 힘을 합쳐 상시개방이 가능한 노동자복합공간을 25개 자치구에 만드는 것이 필요하다.

민간에서 '민중의 집'에 대한 많은 노력과 고민이 있었다. 다만 원래 생각하던 '민중의 집'에 대한 구상은 인적 물적 한계로 인해 본래의 취지를 실현하기에는 많은 어려움이 있다고 본다.

최근 서울시의 지원으로 감정노동자지원센터, 이동노동자 쉼터, 자치구노동복지센터 등이 만들어지고, 25개구에 노동자종합지원센터가 만들어질 예정이라는 소식은 반길만하다. 하지만 공간적·실제적 측면을 살펴본다면, 대개의 경우 사무실, 교육실, 회의실 중심이다. 물론 자치구에 다양한 지역주민을 위한 문화, 체육, 공연예술 공간이 있다고는 하지만 퇴근 후에 혹은 주말에 노동자가 사용할 수 있는 여건이 제대로 조성되어 있다고 보기에는 어렵다고 생각한다. 개인적으로 생각하는 노동자복합공간의 모델은 아래와 같다.

볼로냐 현(인구 약 백만명) [민중의 집] 94개

(볼로냐 시내 20개 소재)

[민중의 집]의 구조 : 지하 1층, 지상 3층

1층 : 바(BAR), 살롱, 카드실, 당구실

2층 : 정당 사무소(주로 사회당, 공산당),

노조사무소(노동총동맹의 지역 노조),

각 민주 단체, 씨클실, 회의실

3층 : 다목적 홀(각종 집회, 강연회, 댄스 등)

지하 : 창고, 씨클실, 암실, 체육홀 등.

■ 특히 지하에서 가장 넓은 공간은 지역 방송국이 차지하고 있다. [민중의 집]의 운영에 필요한 경비는 참가 단체에 의한 분담금 수입, 회원의 회비, 술집 수익금, 시설 대여료, 축제 수익금 등에 의하여 마련되고 있다.

2) 적어도 서울지역 424개 행정동에 민간노동지원관 파견 시스템이 구축되어야 한다.

서울특별시에는 2017년 기준으로 25개 자치구와 424개의 행정동으로 구성되어있다 어 있다. 동사무소에서 동주민센터로 변화되면서, 공간과 업무에도 변화가 생겼다. 민원행정업무에 찾아가는 주민복지, 주민자치위원회가 주민자치회로 변화되면서 실제적인 주민이 주인 되는 동자치제도와 시스템(동자치지원관 제도)이 마련되어가고 있다는 소식이다.

동주민센터에 파견되어 근무하든, 25개구 노동자종합지원센터에 탑재되는 형식이든간에 적어도 일상적인 노동자 당사자 상담지원업무가 가능할 수 있는 424개동 민간노동지원관 파견제도 및 시스템, 예산이 마련되어야 한다. 이러한 제도와 시스템은 광역(서울노동권익센터)이나 자치구단위(노동자종합지원센터)지원제도와 시스템과 함께 풀뿌리(생활단위, 동네 단위) 노동영역의 조직화와 지원구조에 실질적인 진전을 이뤄낼 것이라고 본다.

3) 이를 위해서는 무엇보다 노동조합과 노동진영에서 주도적으로 민민, 민관 거버넌스를 만들어가고자 하는 노력과 합의가 필요하다.

서울시가 공공영역에서 착한 사용자 역할도 한계가 분명하다. 그리고 광역단위 자치구 단위 실제적인 정책 실행에도 한계가 있다고 본다. 이를 근본적으로 해결하기 위해서는 노동조합과 노동진영이 새로운 전략적 고민과 계획을 세워야 한다.

5. 봉제공동사업단은 현재 봉제노동자를 위해 공제회 운영을 기반으로 한 노동조합 조직화를 준비하고 있는 것으로 알고 있습니다. 기존의 노동조합과 달리 공제회 모델에 기반한 노동조합이 봉제노동자들에게 갖는 의미는 무엇일까요? 봉제노동자의 조직화에는 어떤 도움이 될까요?

별첨한 자료는 2018년 8월29일 서울시의원회관 별관 제2대회의실에서 개최된 “9만봉제인, 노동조합 창립을 위한 정책토론회 - 공제회 모델과 민관 민민 거버넌스를 통한 조직화방안에 대한 서울시사회적경제지원센터가 발행하는 세모편지에 실린 기사내용이다. 2018봉제공동사업단에서 해온 고민과 내용이 가장 함축적으로 잘 정리되어 있는 글이라고 생각해서 소개한다.

몇가지만 첨언하면 현재 봉제공제회추진지원단을 구성해서 계속 논의, 연구하고 있다. 당사자 중심의 수요조사, 주요 공제상품 기획, 서울시 조례 개정, 제정을 포함한 제도 개선

방안, 단계별 사업 계획, 주요 밀집지역 조사연구 교육 조직 사업 등을 고민하고 있다.

별첨자료 :

“서울 제조업 30% 봉제노동자, 동료·지역사회와 뭉치자”

|작성자 세모편지

지난 8월 29일 서울시의원회관 별관에서 열린 ‘9만 서울 봉제인, 노동조합 창립을 위한 정책토론회’에 참여한 봉제 산업 관계자들은 봉제 산업을 발전시키기 위해 지역사회와 협력하고 노동자들의 권익 향상을 위해 노동조합(노조)을 설립해야 할 필요성에 공감했다. 이날 토론회는 ‘2018 봉제공동사업단’이 주최한 자리다. 2018 봉제공동사업단에는 현재 서울동부비정규직센터, 성북구노동권익센터, 구로구근로자복지센터, 우리동네노동권찾기모임, 노동자마을카페봄봄, 일과건강, 전태일재단, 서울노동권익센터, 전국화학섬유식품산업노동조합 등이 참여하고 있다.

김묵한 서울연구원 박사는 “봉제산업은 노동집약적이므로 공동으로 할 수 있는 일이 많아져야 하고, 판로 지원·교육·공공 인프라 구축이 이뤄져야 한다”고 말했다.

도심 제조업의 핵심 ‘봉제 산업’, 민관 거버넌스 필요하다

김묵한 서울연구원 박사는 “봉제산업은 노동집약적이므로 공동으로 할 수 있는 일이 많아져야 하고, 판로 지원·교육·공공 인프라 구축이 이뤄져야 한다”고 말했다.

김일영 위즐 대표는 “인력은 있지만 공간이 없는 경우도 많다”며 “공동작업장, 쉼터 등 스마트앵커류의 시설을 설치·관리해야 한다”고 말했다.

도심 제조업은 지역 자원과 마을 공동체를 활용해 일자리 창출·도시재생에 기여한다.

이날 발제한 지역공동체 경제·생활 플랫폼 ‘위즐’ 김일영 대표는 “지방 정부를 포함한 지역사회가 도심 제조업 관련 혁신 사업을 전개해야 한다”며 “특히 서울 도심 제조업의 최대 규모를 점유하는 봉제 산업의 민관 거버넌스 경험은 선도적 사례가 될 것”이라고 말했다. 김 대표가 얘기한 민관 거버넌스에 필요한 4가지는 ①노동의 혁신 ②지역의 혁신 ③행정의 혁신 ④거버넌스 혁신이었다.

①노동의 혁신

“봉제 노동 환경을 개선하려면 노동 운동이 필요한데, 이는 기존에 이뤄졌던 큰 사업장 중심의 노조 활동에서 벗어나 영세업체에서 일하는 대다수의 봉제 노동자들을 아우를 수 있어야 한다”

②지역의 혁신

“쇠퇴 지역을 상권으로만 개발하면 젠트리피케이션 문제가 생긴다. 마을 공동체와 지역 제조업이 힘을 합쳐 지속가능한 지역경제 생태계를 형성해야 한다”

③행정의 혁신

“정부는 성과를 바로 보일 수 있는 밀집된 시장뿐만 아니라 영세 사업이나 취약업체를 대상으로 한 지원 정책도 수립해야 한다”

④거버넌스 혁신

“민관 협치가 중요하며 이를 위한 제도를 구축하고 실현하는 행정 조직에게는 인센티브를 줘야한다”

김 대표는 “봉제 노조와 공제회가 활발히 활동하는 동시에 정부가 산업지원정책을 추진한다면 노동, 일자리, 산업 분야에서 새로운 정책 지평을 열 수 있을 것”이라고 말했다.

노동조합 넘어 상부상조 위한 공제회까지

봉제 사업장은 대부분 영세하고 사용자와 노동자의 지위가 명확히 나뉘져 있지 않다. 또한 노동자들이 한 사업장에 정착하는 게 아니라 여러 사업장을 전전하면서 일하고, 4대 보험이나 정책 지원 등 법 제도로부터 소외돼있기 때문에 여럿이 뭉쳐 목소리를 내기 어렵다.

이 날 발제한 전국화학섬유식품산업노조 김학진 정책국장은 “9만 명의 봉제 산업 종사자 중 88.9%가 10인 미만 사업장에서 일하며 열악한 노동 환경에 놓여 있다”며 “이들이 목소리를 낼 수 있는 단결체로 기존과는 다른 형태의 노조가 만들어져야 한다”고 말했다. 김 국장은 또한 “조합원의 상호부조를 실현하기 위해 봉제노조 안에 봉제 공제회를 꾸리는 모델을 구상하고 있다”고 밝혔다.

이날 봉제사업장들도 자리에 참석해 미조직 노동자들이 뭉쳐야 한다는 데 공감하는 목소리를 냈다.

토론회 좌장을 맡은 이원보 서울시 명예시장은 “노동조합에는 정치적, 공제적, 경제적 기능이 있는데 우리나라 노동조합에는 상부상조 형태의 공제적 기능이 부족하다”며 공제회의 필요성을 강조하며 “봉제인 조직을 확대하는데 공제회가 필요 조건일 수도 있다”고 덧붙였다.

토론에 참여한 김대훈 아이쿱협동조합지원센터장은 “이미 유럽 등 외국에서는 노동조합에서 공제회를 만들어 운영하고 있다”며 “이는 노동조합이 실질적으로 노동자에 도움이 되는 일을 한다는 의미가 있다”고 말했다.

세 번째 이야기,
n개의 사업장, n명의 노동자가
만나려면?

“1사업장 1조합원 조직화는 처음이라 -파견 노동자의 노조할
권리 찾기”

임종린(파리바게뜨 제빵사노조위원장)

“1사업장 1조합원 조직화는 처음이라 -파견 노동자의 노조할 권리 찾기”

임종린(화섬식품노조 파리바게뜨지회 지회장)

1. 우리 노조(또는 당사자 단체) 소개

회사에서 갑작스레 수당 5만원을 소급해가겠다는 연락을 받고, 부당하다는 생각이 들어 현재 노조 사무장님과 정의당 비상구를 찾아갔습니다. 사실 10년간 일하며 월급 주는대로 받으며 명세표 제대로 들여다 본적도 없어서 회사가 몰래 5만원을 빼갔어도 평소 같으면 그냥 그러려니 하고 넘어갔을 수도 있었는데, 가득이나 불투명한 진급시스템에 남녀진급차별, 악성점주에게 갈려나가는 기사들, 업계 구조를 이렇게 만들어놓고선 반죽을 치지 않으니 기술자가 아니라고 기사들을 후려치는 회사, 장기근속을 해도 인정해 주지 않는 등 여러 가지 일들이 겹치며 쌓이고 쌓이던 게 5만원에 폭발했습니다. 정의당의 도움을 받으며 문제제기를 했고 화섬식품노조의 도움으로 노조를 만들었습니다. 수당문제가 많이 부각되었으나 기본적으로 기사들의 근무환경개선을 위해 시작되었고 불법파견 판정을 받으며 동시에 직고용 투쟁도 하였습니다.

현재 5천명 정도 되는 제빵/카페 기사중 1천명 정도가 가입되어 있습니다. 우리 노조의 특징이라면 서로가 서로의 얼굴을 모릅니다. 지회장도 조합원들의 얼굴을 모르고, 조합원들도 지회장의 얼굴을 모릅니다. 서로가 서로를 모르는데 노조의 필요성만으로 모인 노조입니다.

2. 설립하면서(또는 활동하면서) 좋았던 점

수당 5만원을 소급 당했을 때 어디에 따져야 할지도 몰랐고 따진다 한들 해결될 일도 아니었습니다. 노조가 생기며 부당한 일이 생겼을 때 목소리를 낼 창구가 생겼고, 전국에 흩어져 단절되어 있던 기사들이 노조를 통해 네트워킹이 생기고 정보를 교류하며, 관리자들의 말도 안 되는 안내에 예전처럼 당하지 않게 되었습니다. 기사들이 현장에 문제가 생기면 노조에 먼저 문의하여 스스로 문제를 해결해 나가는 걸 보면서 보람도 느낍니다. 그리고 노조의 문제제기로 협력사 시절 당연하게 포기했던 3년치 연장수당과 각종 수당들을 받아냈을 때도 기사들이 좋아했습니다.

3. 설립 후 운영하면서 어려운 점

기사들이 점포마다 한명씩 다 흩어져 있어서 노조 홍보나 이슈 공유가 쉽지 않습니다. 혼자 있다 보니 상생회사 근로계약서 강제 징구 때에도 강하게 저항할 수 없는 구조였고, 지금도 조합원들이 한자리에 모이는 게 쉽지 않습니다. 그래서 지역별로 간담회를 잡고 모임을 갖으려 노력하고 있는데, 노조라는 울타리 안에 있어도 서로 서로 모르는 사이라 동료애나 연대감을 느끼기 어려운 구조입니다.

그리고 전국에 기사들이 있다 보니 각 지역마다의 이슈가 다릅니다. 예를 들면 충청도는 인력이 많아 장기대기와 과다 휴무에 대한 문제가 있는데, 경기도는 인력이 부족하여 휴무가 부족한 문제가 있습니다. 이처럼 각 지역마다 이슈가 달라 노조에서 한 방향을 잡고 일을 추진하기가 어렵습니다. 게다가 장기근속에 대한 기대가 없고 퇴사율도 굉장히 높아 조합원 이탈이 많습니다.

4. 서울시가 신생 노조(또는 당사자 단체) 설립 활성화를 위해 지원했으면 하는 점 또는 아이디어

저희 지회의 경우 조합원들이 회사 안에서 한번에 모이는건 거의 불가능하고, 서울로만 봐도 한 장소에 모이는데 힘들어 각 지역별로 여러차례 나눠서 간담회를 갖습니다. 각 지역에서 무료 혹은 저렴한 교육장소 대여가 가능했음 좋겠습니다.

5. 파리바게뜨 제빵사 노조는 한 사업장 제빵사 한명이 있는 사업장이라고 알고 있습니다. 그래서 조직화에 힘드셨을 텐데요. 어떤 방식으로 조직화하여 노조를 설립할 수 있었는지 설립한 이후에는 어떻게 운영하셨는지 궁금합니다.

노조가 생기고 불법파견 이슈가 생기며 언론의 큰 관심을 받게 되었습니다. 기사들간에 네트워크가 전혀 없는 상황에서 언론에서 홍보를 해준 셈이니 운이 좋았습니다. 하지만 한편으로 가짜뉴스나 비관적인 기사도 많아 기사들이 많이 혼란스러워 했고, 너무 많은 뉴스에 지쳐 관심을 끊어버리는 기사들도 많았습니다.

그러던 중 수석부지회장이 노조 인스타그램을 운영해보겠다 했는데, 기사들이 자기가 만든 빵과 케익, 샌드위치 사진들을 올리게 하기 위해 인스타를 많이 하고 있었고 인스타를 통해 연락이 닿지 않던 지역의 기사들이 스스로 가입하기 시작했습니다. 지역에 가입자가 생기면 그 기사님을 중심으로 사람을 모아 화섬식품노조와 정의당에서 지역으로 찾아가 간담회를 진행해 주셨습니다.

그다음엔 부지회장이 기사들이 라디오를 많이 들으니 팟캐스트를 만들어보자 하여 반 장난으로 시작한 팟캐스트가 큰 호응을 얻었고, 정기적으로 팟캐스트 발행을 시작했습니다. 서로 얼굴도 모르고 sns로 소통하는 노조이다보니 글로는 온전히 설명 할 수 없었던 것들이 많았는데, 팟캐스트를 통해 말로 이야기 하니 전하고자 하는 것이 더 자세히 전달이 되

었습니다. 그 다음엔 카카오톡 플러스친구를 만들어 운영했는데, 다른 sns에 비해 접근성이 쉽다 보니 비조합원들도 여러 가지 질문을 해왔고 화섬 노무사님이 질문에 전문적으로 대답을 해주시며 가입을 유도하셨습니다. 한자리에 모이기 힘든 구조이기에 여전히 SNS에 많이 의존하여 노조 운영을 하고 있으나, 거기엔 한계가 있기 때문에 최대한 많이 만나기 위해 지역을 돌며 소규모 간담회를 진행하고 있습니다.

네 번째 이야기, 조합원과 길드원, 등산조끼와 가이포크스 가면 사이

- (1) “노조 별칭을 만든 건 처음이라 조합원 눈높이에서 노조 할 권리 찾기”
- (2) “빨간 우산의 보호는 처음이라 프리랜서 여성노동자의 노조할 권리 찾기”

오세운(네이버사원노조 “공동성명(共動成明)”위원장)

이미지(방송작가유니온 위원장)

“노조 별칭을 만든 건 처음이라-조합원 눈높이에서 노조할 권리 찾기”

오세윤(네이버사원노조 “공동성명(共動成明)”위원장)

1. 소속노조 소개

- 공동성명
- 네이버 및 네이버 계열사를 포함한 계열사 노조
- 민주노총 화학섬유식품산업노조 네이버지회

2. 노조를 설립하면서 좋았던 점

수직적인 소통문화에서 수평적 소통문화로 변화시킬 수 있으리라는 기대를 갖고 노동조합을 결성하였습니다. 노동조합 결성 후 직원들이 사내 게시판을 통해 자유롭게 회사에 목소리를 낼 수 있게 된 점, 어쨌든 교섭을 통해 회사와 맞은 편에 앉아 하고 싶은 이야기를 할 수 있게 된 점이 좋은 것 같습니다. 그리고 아직 결정권을 가진 사용자의 생각이 크게 바뀌진 않았지만, 노사협의회 선출, 근무제 등 여러 사안에서 인사 실무진과 노동조합이 협의를 진행하고 있게 된 점도 좋습니다.

IT서비스를 하는 대기업으로 첫 번째로 노조를 결성한 후로 넥슨, 스마일게이트, 카카오 등 IT산업에 많은 지회들이 생기고 있는 점도 긍정적입니다. 덕분에 탄력근무제 기간확대 등 IT산업에 이슈가 있을 때 함께 목소리를 낼 수 있게 되었습니다.

3. 운영하면서 어려운 점

산별 노조라 본조로부터 많은 도움을 받고 있긴 하나, 아무래도 노조 운영이 처음이라 힘든 점이 있습니다. 특히, IT산업에 종사하시는 분들이 조합을 겪어본 적이 없다보니 노동조합을 생소하게 느껴서 더 힘든 점이 있습니다.

4. 신생 노조 설립 및 운영 시 지원이 되었으면 하는 바람 또는 정책 아이디어

(1) 노동 교육

평상시에 노동 교육을 의무화해서, 사용자 및 노동자들이 노동 교육을 1년에 꼭 필수로 몇 차례 이수하도록 했으면 좋겠습니다. 현재 우리나라는 학교에서 노동 교육이 거의 이뤄지지 않아, 노동에 대한 이해가 너무 부족합니다. 노동조합이 노동자에게 꼭 필요한 것임에

도 노동자들도 그걸 잘 모르고, 사용자 또한 노동조합이 사회에 꼭 필요한 것임을 이해하지 못하고 있습니다.

(2) 홍보활동 지원

노동조합이 생긴 후에 노동조합 및 노동조합이 하는 일에 대한 홍보활동이 꼭 필요한데요. 홍보의 효과를 높이기 위해 홍보물의 내용과 형식이 매우 중요합니다. 때문에 홍보물 작성 내용, 디자인, 인쇄에 대한 지원, 그리고 배포 인력 지원이 있으면 좋을 것 같구요. 이에 대한 전문적인 교육 및 컨설팅을 해주는 기관이 있으면 좋을 것 같습니다. 오프라인 홍보 뿐 아니라 SNS를 통한 온라인 홍보도 도움을 받을 수 있으면 더 좋겠습니다.

(3) 근로시간 면제한도 하한 설정

노동조합이 생기면 노동조합 업무를 할 시간을 보장받는 것이 매우 중요합니다. 현재는 단체협약을 통해 근로시간 면제를 받을 수 있으나 법은 상한만을 정해두고 있어, 회사가 선의로 이를 인정해줘야 하는 상황입니다. 회사도 이를 알기에 단협 체결 전까지 근로시간 면제를 최대한 미루려고 합니다. 설립 후 단협이 체결되기까지 긴 기간 동안 회사는 노무법인 법무법인과 자문 계약을 맺고, 노무 대응인력을 채용하며 교섭을 진행합니다. 반면, 노동조합은 일할 시간이 보장되지 않아 업무는 업무대로 하고, 본인의 휴식시간을 쪼개 일을 하는 불공정한 상태에서 교섭을 진행하고 있습니다. 노동조합이 생기고 노동조합원 규모에 맞게 근로시간 면제를 필수화 하는 법안 마련이 시급합니다.

(4) 노동조합 활동을 위해 업무 시설 활용

노동조합 활동 또한 꼭 보장받아야하는 활동입니다. 노동조합 활동이 회사 내에서 직원들을 대상으로 하는 것이기에 회사의 업무시설을 활용하지 않을 수 없습니다. 하지만 회사의 업무용 자산을 노동조합이 사용할 수 없다는 판례 때문에 회사에서 이메일, 회의실 등을 노동조합 활동을 위해 사용하지 못하도록 막는 실정입니다. 게다가 노동조합이 생기면 꼭 사무실이 필요함에도 이를 잘 제공하지 않습니다. 이에 대해 노동조합 활동을 위해 사무실, 집기류, 온라인 시스템 등 최소한의 편의를 제공하는 것을 의무화하는 법이 만들어지거나, 최소한 이것을 사용하는 것이 정당하다는 판례라도 마련이 되면 좋을 것 같습니다.

“빨간 우산의 보호는 처음이라- 프리랜서 여성노동자의 노조할 권리 찾기”

이미지(방송작가유니온 위원장)

1. 언론노조 방송작가지부 소개

1) 설립계기와 목적

- 언론노조 방송작가 지부는 약 3년 전 전국에 소재한 작가들이 방송계 불공정 관행을 타파하고 방송작가의 처우개선과 노동권 보장을 위해 만든 조직
- 준비하는 과정 동안 여러 우여곡절과 어려움에도 불구하고 수많은 작가들의 자발적 헌신과 언론노조 집행부와 사무처의 도움으로 노조 설립에 성공

2) 주요 사업

- 방송작가 고용안정과 원고료 현실화 활동
- 노동권 확보를 위한 단체협약 체결 및 확산
- 방송작가 처우개선을 위한 실태조사 시행
- 임금체불, 계약위반 등 각종 위법사례에 대한 법률상담 지원
- 조합원 교육 및 참여 프로그램 기획

3) 규모

- 출범당시 40 여 명에서 시작한 본 노조는 출범 1년 만에 260여 명의 증견 노조로 성장
- 영남지회, 대전충청지회 등 2개 지역 지회 설립

4) 본 노조만의 특징

- 방송작가노조는 서울의 KBS, MBC 등 지상파와 JTBC 등 종편 채널, 그리고 TVN 등 케이블 등 다양한 방송국에서 활약하는 작가들과 대구와 대전 등 지역 소재 지상파 방송국 조합원들이 다수를 차지.
- 다양한 방송국과 그만큼 다양한 프로그램에 종사하는 선후배 작가들이 모여 만든 노조로서 현안과 관심사가 매우 다종다양

2. 작가노조 주요 성과

- 대구MBC, 국내 최초로 방송작가 노조와 방송사간 단체협약 체결
- 안동MBC, 방송작가 노조와 방송사간 협약 개별계약 형식으로 체결

- tbs 국내 최초 방송작가 근로계약 체결
- KBS, MBC 등과 비정규직 노동자 상생을 위한 노사 간담회 개최
- 문체부, 방통위, 여가부 등 정부부처와 작가 현안 간담회 개최

3. 설립 후 운영하면서 어려운 점

- 노조 활동에 대한 사측 탄압
- 고착화된 방송계 불공정 관행 타파의 어려움
- 방송계 문제를 전담할 정부 부처 미비
- 조합원 서울 및 수도권 각 방송국에 산재... 사업장별 개별 현안 속출
- 서울 지상파 조합원 조직의 어려움

4. 서울시가 신생 노조 설립 활성화를 위해 지원했으면 하는 점

1) 호민관 등 전임 활동가 추가 지원

- 방송작가지부만 하더라도 방송일과 노조활동을 병행. 자체 조직만으로는 전임자를 운영하기 어려운 실상. 노조 설립 초기와 활성화를 위해 서울시의 지원이 절실한 상황.

2) 노정 협력 사업 확대

- 서울시의 각종 지원 프로그램과 노조의 협력 사업 확대 가능
예) 서울시 문화예술인 지원 프로그램과 노조의 연계
서울시 워킹맘 지원 프로그램과 노조의 연계

5. 노조에 참여한 방송작가 대부분이 고용 불안정으로 인해 갑인 방송국에 찍힐까봐 얼굴을 드러내는 것조차 어려워하신 걸로 알고 있습니다. 그럼에도 불구하고 방송작가 유니온은 방송작가를 위한 심리치유 프로그램을 개최하는 등 활발한 활동을 하고 계신데요. 이렇게 어려운 상황에서 노조활동을 할 수 있는 원동력은 무엇인지요?

- 방송 불공정 생태계의 심각성
- 적폐청산 움직임 등 바뀌어야 한다는 시대 분위기

www.labors.or.kr

서울특별시 종로구 율곡로 56 운천하늘빌딩 10층
대표전화 02-6925-4349 상담전화 02-376-0001