

제8회 노동권익포럼 자료집

# 노동시장의 분화와 노동이해대변의 다변화

일시 : 2017년 5월 18일 (목) 16:00 ~ 18:00

장소 : 서울노동권익센터 9층 교육실

I·SEOUL·U  
너와 나의 서울

^^^  
서울노동권익센터



## 프로그램 안내

사회 : 이철 (서울노동권익센터 정책연구팀장)

시간	주요 내용
16:00~16:05 (5분)	개회 및 인사말씀 문종찬 (서울노동권익센터 소장)
16:05~16:45 (40분)	발표 : 노동이해대변의 다변화와 새로운 노사관계 형성 박명준 (한국노동연구원 연구위원)
16:45~17:30 (45분)	토론 : 진숙경 (경기도교육연구원 부연구위원) 강상구 (정의당 교육연수원 부원장) 김경란 (민주노총 미조직비정규전략조직국장)
17:30~18:00 (30분)	청중 토론, 질의/응답
18:00	폐회



## 목 차

발제문 : 노동이해대변의 다변화와 새로운 노사관계 형성 (박명준, 한국노동연구원) .....	1
토론문1: (진숙경, 경기도교육연구원) .....	41
토론문2: (강상구, 정의당 교육연수원) .....	45
토론문3: (김경란, 민주노총 미조직비정규전략사업실) .....	49



# 발 제 문



# 노동이해대변의 다변화와 새로운 노사관계의 형성

박명준  
한국노동연구원

2017. 5. 18  
서울노동권익센터 제8회 노동권익 포럼

## 문제의식

- 노동이해대변의 핵심주체로서 “한국식” 노동조합운동의 한계 => 한계 극복을 위한 새로운 노력들의 태동과 전개 => 노동이해대변에 있어서 분화, 다양화, 다변화 발생
- 모두 한국의 종래의 기업별 노조 중심의 노동조합운동의 한계를 극복하고 노동이해대변의 외연을 확장시키려한 시도들
- 그러한 다변화를 어떻게 이해(파악)할 것인가?
- 기존의 한국식 노동이해대변 방식의 한계를 극복한 미래지향적인 새로운 노사관계를 어떠한 틀을 그리며 형성시킬 것인가?

## 어떠한 요인이 다변화의 중심에 있나?

□ 노동이해대변 다변화 초래 핵심요인 2가지

- 1) 현재의 노동조합이라고 하는 형식의 한계에 대한 인식  
-> 노동조합이 아닌 조직체를 통한 노동이해대변 시도
- 2) 종래의 노동조합운동 이외의 새로운 주체(행위자)의 출현 => 노동이해대변을 도모하려는 주체들의 이질화

### 질문1

#### ‘노동조합’이라고 하는 형식적 틀 자체의 한계?

- 노동이해대변의 한계는 노동조합이라고 하는 형식의 한계인가?
- 종래의 노동조합에 대한 한국식 제도의 한계의 문제인가?
- 지금의 형국에서 그것은 일시적인가? 아니면 매우 근본적이고 본질적인가?
- 노동조합이 아닌 형식의 노동이해대변체는 어떠한 것이 있으며, 그것의 구축은 불가피한가?
- 그들과 노동조합과의 관계는 어떻게 설정해야 하는가?

## 질문2

### 노동조합운동 실천 '주체'의 전략과 태도의 한계?

- 한국 노동조합운동 실천 주체의 한계인가?
- 새로운 주체는 불가피한가?
- 그들의 실천은 어떠한 특징을 갖는가?
- 새로운 주체들과 기존의 주체들간의 관계설정은 어떻게 맺는 것이 바람직한가?

## 4가지 유형들

- 1) 기존의 노조운동 주체들이 주도하여 시도한 노조조직의 외연확대를 향한 시도들
- 2) 새로운 주체들의 주도로 시도된 노조 건설 및 확대 노력
- 3) 기존의 노조가 중심이 되어, 노조가 아닌 조직체를 활성화하려는 시도들 - 노조 조직화의 보조수단
- 4) 새로운 주체들이 주도가 되어, 노조가 아닌 조직체(준노조)를 통한 노동이해대변 도모 시도

## 기존연구에서의 유형화

〈표 1〉 노동이해대변의 네 가지 유형: 주체와 형태에 따른 구분

		이해대변의 형태	
		노동조합	비노동조합
이해 대변의 주체	기존의 노동조합 행위자	[유형 1] 기존 노동조합 주도의 노조조직화: 전략적 혁신과 조직화 노력의 심화	[유형 3] 기존 노동조합 주도의 비노조적 방식의 이해대변 시도: 시민사회와의 연대
	노동이해대변을 추구 하는 새로운 주체	[유형 2] 새로운 주체들 주도의 노동조합 형성 시도	[유형 4] 새로운 주체들 주도의 비노조적 방식의 이해대변 활성화: 시민사회적 형태

출처: 박영준(2014b:12)

## 8개 사례와 실천적 특징들

〈표 2〉 분석대상별 특성들

형태 (방식) 및 주체		기존의 유형화	사례	의미 있는 실천적 특징
노 조 형 태	기성 노동운동가 및 노조의 강한 개입	유형1	대형마트 판매직 조직화 - HP노조 케이블 TV 서비스직 조직화 - HS노조	단순 확장 - 기업별 정규직 노조 성찰적 확장 - 다양한 연대의 구현
	새로운 주체의 자발적 태동	유형2	청년일반 대상 - C유니온 대리기사 대상 - D노조	독자적 조직체 유지 후에 기성노조와 결합
주 노 조 형 태	기성 노동운동 주체의 시민사회 로의 진출	유형3	지역의 노동운동-시민사회 네트워크 - S사업단 지역의 상설협력체 - I 지역연대	노동의제(조직화)로의 시민사 회 네트워킹 시민사회 상설 연대체로의 참 여를 통한 노동이해 의제확장
	새로운 주체	유형4	외국인 근로자 지원 조직체 - K이주민센터 IT 부문 여성개발자 온라인 커뮤니티 - Y모임터	공식적, 명시적 노동이해대변 비공식적, 암묵적 노동이해대변

## 유형1 진단

- 두 사례 모두 간접고용 비정규직 조직화에 대한 관심이 크며, 그것을 효과적으로 이루기 위해서는 초기업적 복수 사용자 교섭 구조의 확립이 필요함 드러냄
- 유통부문에서 HP노조 - 패턴교섭을 통해 부분적으로 복수사업장에 파급 효과를 전파
- HS노조 - 공동교섭구조를 통해 원청을 압박하는 전술을 전개
- 현실에서 초기업단위 교섭구조는 여전히 그 기반이 취약
- 유통부문은 여전히 기업별 교섭구조로 구성
- HS노동조합도 원청의 사용자 책임성과 초기업단위의 교섭체제를 공식화, 제도화시키고 있지는 못하고 있음
- 향후 제도적 제약을 극복하고 초기업단위의 조직화의 기반을 확대할 수 있는 전략적 접근, 사업장 단위의 조직화를 넘어서서 동일 업종 노동시장 전체를 대상으로 조직화하는 초기업적이면서도 지역사회운동적 접근이 요구됨

## 유형2 진단

- 기존의 노동운동가들의 직접적인 실천의 결과가 아니라, 조금은 아마추어적이고 자생적인 방식으로 취약한 노동시장의 자리에서 새로운 주체들이 자신들을 노동조합으로 조직화 시도
- 새로운 주체들에 의한 노동조합의 건립은 여러 시행착오도 많지만 그럼에도 모두 '당사자' 주도의 노동조합이라고 하는 측면에서 의미가 큼
- 외부에서 이식된 것이 아니라 노동시장에서 스스로 느끼고 공유하는 문제들을 공유하고 천착하며 운동을 풀어나가는 것이기에 보다 대중적이고 창의적일 수 있음
- 당장 급격한 성장을 거두지 못할지라도 오히려 운동의 뿌리를 다진다는 측면에서 새로운 주체들의 실천은 의미가 있음
- 다만, 그것이 일정하게 기존의 보편적 운동논리의 기술들과 접맥이 이루어져야 운동으로서 유지되고 성장가능한 것임을 두 상이한 사례분석에서 확인 가능

## 유형3 진단

- 노동조합이 아니지만 노동조합이 주도가 된 시민사회적 실천 - 일종의 준노조(quasi union)의 범주에 속함
- 노동이해대변의 공백 지대에서 노동권 사각지대에 있는 주변부 불안정 노동자들의 권리를 옹호해 온 사회운동단체들과 노동조합 간 연계시도
- 노동조합의 재활성화의 일환인 연계구축 전략의 결과
- 노동 이해대변의 이슈 확장을 통한 노동조합의 외연확대에 기여
- 노조의 제도적 자원이 부족한 한국적 상황에서 이와 같은 사회적 네트워크 크형 준노조는 교섭력의 한계를 보완할 수 있는 사회적 기반이 됨
- 노조에 대한 새로운 지지자들 및 구성원을 조직함으로써, 단체협약과 같은 노동조합 고유의 목표를 성취하는 데에도 도움됨 확인.
- 지역사회운동 노동조합 모델 구축에 있어서도 노동조합-지역사회, 노동조합-사회운동단체 간 연계 중요
- 노조가 주변부 노동자 전체의 이해대변 조직으로서의 위상을 재정립하기 위해서도 요구
- 지속적, 상호호혜적 연계를 통해 작업장을 넘어서서 사회적 약자 전체의 이해를 대변하는 연대구축 전략이 필요

## 유형4 진단

- 노동조합도 아니며, 기존의 노동조합이 주도가 된 실천이 아닌 영역
- 주로 노동시장 주변부에 위치, 노동조합의 손길이 닿기 어려운 영역에서 태동, 발전 - 이 역시 하나의 준노조
- 앞서 상대적으로 노동조합이 주도가 된 시민사회와의 연대지향적 준노조는 '주창형 준노조'의 모습이 강함.
- 유형4의 준노조는 조금 더 '서비스형 준노조'로서의 특징 지님.
- 전자가 정치적 투쟁이나 캠페인을 주로 전개한다면 후자는 가입자들, 멤버들을 위한 서비스 즉, 계몽자원의 제공, 정보의 제공 등에 진력을 기울임.
- 이러한 서비스형 준노조를 통한 이해대변의 방식에 주목하면서, 이들이 노동시장의 근로조건 개선을 위해 전개하는 실천에 대해 공식적 의미부여의 필요가 있음.

## 종합진단

- 4가지 유형의 실천들은 현재 한국의 취약노동자층의 광범위함과 그에 반하여 매우 협소하게 형성되어 있는 노사관계 및 노동이해대변 체계의 한계상황에서 태동
- 보다 민주적이고 포용적인 노사관계의 형성을 통해 노동시장 양극화와 이해대변의 공백을 메우기 위해서는 일단 노동조합의 활성화가 필요
- 현재의 노동이해대변 공백 해소를 위해서는 단순히 기업별 노조의 확장 이기보다 **초기업적 방식**으로 이루어질 필요가 있음 - 이미 주체들이 깊게 인식하고 실천해 가고 있는 상황
  
- 노동조합이 아닌 조직단위(준노조)의 실천들이 지역에서의 확장된 노사관계의 형성을 도모
- 외국인 근로자나 여성 개발자 등 국적, 성, 직종 등을 기반으로 한 이해대변의 실천 전개 중
- 모두 노동이해대변의 의미 있는 수단들 - 향후 정치적으로 건강하게 육성해 내면서 노사관계의 확대, 재편의 귀한 자원으로 삼아 나갈 필요가 있음.

## 한국의 노동이해대변 행위자, 층위, 방식, 확장전망

수준	핵심행위자	행위방식		보조행위자	추가행위방식
	노동조합	교섭	협약 및 참가		
전국수준	노동조합 총연맹 (양대노총)	없음 (93-94년 노경총 가이드라인 합의)	노사정(한국노총) 최저임금심의위 일자리위(문정부)	<b>노동회의소</b>  노동 NGO(준노조)	정책개발 법률상담 직업훈련 및 이동에 관한 상담 등
지역/산업수준 (중범위)	업종별 노동조합조직체 (산별노조, 업종연맹) 양대노총 지역본부	업종별 교섭 (미약, 퇴행 중)	지역노사민정 ISC, RC (직능체계 개혁) 광주시 더 나은 일자리위, 서울 노사정 모델협의회	친노동 싱크탱크	
기업수준	기업별 노동조합, 업종별 노조 기업지부, 지회	기업별 교섭, 대각선 교섭	노사협의회(미온적 경영참가) 근로자이사(활성화된 경영참가)	<b>종업원 평의회 (WC)</b>	고용관련 특별 협약 체결 등

## 잠정 결론

- 노동조합이라고 하는 형식은 여전히 유의미하나, 노동조합만을 고집해서는 안 되며, 준노조의 활성화 역시 함께 도모해 가야 함. 그와 동시에 양자간의 긴밀한 연계를 강화하려는 노력 필요.
- 노동 '이해'가 다양하게 구성되어진다는 것을 인지하면서 역할분담과 조율이 이루어져야 함.
- 그러한 차원에서 특히 종래에 노조가 아닌 주체들에 의해 진행되고 있는 새로운 흐름들에 관심을 갖고 그들과의 적극적인 인식공유와 교류가 필요.
- 노동조합 자체의 확장을 위한 노력도, 다양한 고용지위와 일자리 관계에 놓여 있는 노동자들을 포괄해 내기 위해, 기업별 노조설립을 넘어 보다 큰 연대체의 구축에 힘을 쏟을 필요가 있음.
- 노동이해대변의 주체와 활동영역에 대해서 거시적 시각에서 조망하면서 그러한 갭(gap)을 메우기 위한 노력을 전개해 가야 함. 그를 위해 노동운동의 주체들은 '제도적 기창자(institutional entrepreneurs)'로서의 역할수행에 진력할 필요가 있음.

일단 여기까지...미진함은 토론에서...

**감사합니다**

# 노동운동의 다양화와 새로운 노사관계의 형성 전망\*

노동이해대변 취약지대에서 전개되어 온 다양한 실천들 조망

박명준 (한국노동연구원 연구위원)

## 광범위한 노동이해대변의 사각지대

근래에 들어 전통적 산업사회 노동시장의 질서는 변모되어 왔다. 한국은 말할 것도 없고 다른 선진국들에서도 더 이상 포괄적이고 균질적인 노동계급(working-class)이라고 하는 사회집단을 상정하기 어려울 정도로, 노동시장은 분화와 분절, 이질화와 불균형화의 방향으로 가고 있다. 이제 피고용인의 보편적인 사회적 존재방식은 ‘정규직(regular employees)’이라고 하는 특별한 집단만이 향유할 수 있는 권한으로 부분화된(partialized) 듯하다.

현실의 이러한 전개에는 여러 요인들이 작용하고 있다. 우선 종래에 제조업을 기반으로 한 산업구조가 서비스업의 부상과 맞닥뜨려 새로운 도전을 맞이하고 있는 측면이 존재한다. 산업과 시장의 세계화(globalization) 경향이 심화되면서 보다 경쟁력 있는 노동력 활용의 조건을 구비한다는 명목 하에, 이른바 노동시장의 유연화(flexibilization)와 사업활동의 외부화(outsourcing) 등의 조치들이 광범위하게 단행된 것도 매우 결정적인 요인이다. 이른바 신자유주의적 이념과 담론이 정책을 지배한 결과인 이러한 시도들은 고용관계의 다양화와 분화를 초래했다.

이러한 상황에서는 고용질서의 재구조화, 즉 과도한 분열상을 일정하게 제어(tackling)하는 정책적 수단의 도입이 필요하다. 위와 같은 경향들은 한편에서는 개별 기업의 경쟁력 증진과 비용절감을 위해 긍정적일 수 있으나, 다른 한편으로 전체 산업의 경쟁력 증진, 한 나라의 지속가능한 산업질서 구현의 측면에서는 반드시 그렇지 않을 수 있기 때문이다. 격차심화와 불균등화 경향의 방치는 사회통합의 저해를 초래하게 되며, 사회적 균열과 응집력 훼손이 경제적 공영을 낳을 가능성은 높지 않다. 특히 지금의 상황은 집중적으로 청년들에게 안 좋은 일자리 혹은 실업을 강요하고 있기 때문에, 사회의 건강한 재생산을 위해서도 새로운 정책적 개입이 요구된다.

특히 노동시장의 비균질화의 산물로 확대되고 있는 안 좋은 일자리들의 경우 대개 노동이해대변의 사각지대로 내몰리고 있다. 노사관계의 건강한 작동이 사회통합과 경제활력의 밑거름이 된다는 이론적 공리를 폐기하지 않는 한, 이는 반드시 시정되어야 할 사회문제이다. 대안적인 질서의 마련을 위해서는 정부가 직접적으로(directly) 노동시장제도적 차원에서 일정하게 개입해 가는 방식이 일차적일 수 있겠으나, 그에 못지않게 중요

\* 발제문은 노사공포럼 제40호(2016년 4호)에 게재된 발제자의 글입니다.

한 것이 노사관계 행위자들의 새로운 자발적 실천들이다. 특히 구체적, 창의적, 유연적 대안의 구축과 실현 가능성을 염두에 두면, 후자가 보다 직접적이고 실효성을 지닐 여지가 크다.

하지만 종래의 제도화된 노사관계는 지금 그러한 문제의 해결자로서의 역할을 온전히 수행하지 못하고 있다. 말하자면 ‘노동시장의 구조’와 ‘노사관계의 틀거리’가 서로 불일치하고 있는 일종의 미스매치(miss-match) 상황이 펼쳐지고 있는 것이다. 노동시장의 상황변화가 종래의 틀거리 하에 매몰된 노사관계의 작동만으로는 지속가능한 질서의 구축을 어렵게 만들면서, 종래의 노사관계는 점점 더 개혁되어야 할 대상이자 기득권자들의 카르텔이라는 식으로 인식될 여지가 있다.

그렇다고 구조의 덫에 빠져 새로운 자구책을 찾는 노력이 없는 것은 아니다. 노동시장의 재구조화를 위해 종래의 노동조합은 자발적 노력을 전개해 오고 있다. 가장 쉽게 생각할 수 있는 것이 비정규직들을 노동조합으로 조직화시켜 내는 활동들이다. 그러나 종래의 정규직 중심, 기업중심으로 조직화되어 있는 노동조합에게도 새로운 고용신분과 조건을 지니고 있는 집단을 조직화시켜 내고 그들과 광범위한 사회적 연대를 구현시켜 내는 작업은 상당히 어려운 일이 아닐 수 없다. 협력업체 및 하청기업들의 노동자들과 연대를 하려는 원청 노동조합의 실천들도 간헐적으로 나타나고 있다. 나아가 새로운 이해대변 세력들이 형성되어 노동조합의 양적인 확장(조직화)을 위한 노력을 전개하고 있기도 하며, 아예 비노동조합적 기제를 통한 노동이해대변의 활성화를 도모하는 실천들이 태동하고 있기도 하다.<sup>1)</sup> 넓은 범위에서 노동운동이라고 칭할 수 있는 이러한 실천들은 노동이해대변의 사각지대를 메우려는 노력들로, 노동시장에서의 사회적 시민권의 불균등한 배분구조를 해소해 가고, 그 바닥을 높이려는 노력들이다.

그러한 실천들은 새롭게 주체들의 구조에 영향을 끼쳐 종래의 노사관계의 구조를 재편하는 계기가 될 수 있다. 지금처럼 ‘울퉁불퉁’ 해지고 이질화되어 가는 노동시장의 상황을 극복하고 현실의 노동시장 구조에 조응하면서도 그것을 극복하기 위한 새로운 노사관계의 질서를 모색하려 할 때, 우리는 종래 노사관계 행위자들이 어떠한 변화를 도모하느냐만이 아니라, 그들과 가까이에 있으되 일단 분리되어 있는 새로운 행위자들의 새로운 시도들까지 관심을 갖고 살펴보아야 한다. 요컨대, 노동시장의 비균질화가 노동하는 이들 간의 사회통합성의 저하를 낳고 있고, 그 정도가 심해지면서 이제는 고용체제 전체의 재구조화라고 하는 공익적, 공공정책적으로 매우 긴급한 실천 과제를 우리에게 던져 주고 있는 상황에서, 새로운 노동운동적 실천들의 전개양상을 폭넓게 반영하여, 노사관계의 제도적 틀거리 자체를 혁신적으로 재구축하려는 코페르니쿠스적 인식의 전환이 요구되는 것이 작금의 상황이다.

그렇다면 오늘날 한국에서 노동이해대변의 사각지대에서 태동하고 있는 새로운 노동운동은 어떠한 식으로 전개되고 있으며, 그러한 실천의 결과 노동이해대변 방식은 어떻게 분화되어 가고 있는가? 현재와 같이 변화하는 노동시장 구조에 부합하도록, 혹은 새로운 노동시장 구조의 질서를 찾아 나서면서, 그에 걸맞은 노사관계의 구조적 재편(structural re-formation)을 어떻게 이루어야 할까?

이 글에서는 위와 같은 질문을 던지면서 일단 근래에 노동시장의 비균질화 상황 속에서 노동이해대변의 사각지대에서 전개되고 있는 새로운 노동운동적 실천들이라고 칭할 수 있는 다양한 방식의 사회적 움직임들의 전개양상을 분석해 보고자 한다. 그들을 일정하게 유형화시켜 체계적인 이해를 도모하면서 그들의 가능성과 한계를 짚어 본 후에, 여러 가지 방식의 실천들이 새로운 노사관계의 구조화에 어떠한 함의를 지니는지 논해 보겠다. 그것을 위해 아래에서는 분석의 틀, 분석대상 및 자료에 대해 좀 더 명확히 제시해 본다.

### 분석의 틀, 분석대상 및 자료

노동이해대변의 사각지대에서 전개되고 있는 새로운 노동운동적 실천들을 분석함에 있어 고려할 주제들은 다양할 수 있겠으나, 필자는 크게 ‘누가(who)’, ‘누구를(whom)’, ‘어떠한 방식으로(in which ways)’ 라고 하는 세 가지 주제에 주목해 볼 수 있다고 본다. 말하자면, ‘어떤 특정 집단에 대한’ 이해대변 방식에 있어서, ‘어떤 주체가’ 주도하여, ‘어떠한 방식으로’ 그것을 추구하고 있느냐를 보려는 것이다. 셋 중에서 ‘누구를’의 문제는 넓은 범주에서 ‘취약노동계층’ 내지 노동이해사각지대에 처해 있는 노동자들을 가리키며, 그들에 대한 세분화되고 차별화된 접근에 대해서는 후속과제로 돌리고 일단은 ‘누가’와 ‘어떠한 방식으로’라고 하는 두 가지 주제에 더 관심을 두도록 한다.

먼저 ‘누가 조직의 주체, 이해대변의 주체인가’라고 하는 주제와 관련하여, 우리는 크게 기존의 노동조합과 노조운동의 활동가들이 주도가 되어 수행하는 실천이나, 그들이 아닌 새로운 주체들이 자생적으로 추구하는 실천이나 하는 차이에 주목할 필요가 있다. 새로운 주체들의 자생적인 문제의식을 기반으로 한 실천이 현실의 맥락에서 보다 타당한 실천이 될 수도 있고, 그것의 한계를 극복하기 위해 기존의 노동조합 활동가들의 자원을 공급받아야 할 수도 있다.

다음으로 ‘어떠한 방식으로’ 내지 ‘어떻게’라고 하는 질문에서 묻고자 하는 것은 이해당사자들을 조직화하는 형태가 무엇이나에 있으며, 오늘날 그 핵심은 바로 노동조합의 확장가능성 내지 지속가능성의 문제이다. 즉, 이해대변의 추구를 노동조합적 방식으로 하느냐, 아니면 노동조합이 아닌 방식으로 하느냐를 놓고 전자의 지배성과 후자의 전자대체 가능성, 그리고 양자의 효과적 공존방안을 모색하는 것이다. 후자는 대체로 ‘준노조(quasi-union)’를 통한 방식이라고 칭할 수 있다.<sup>2)</sup>

기존에 박명준 외(2014)에서는 이러한 질문과 유사한 방식으로 연구를 수행한 바 있다. 종래의 유형화는 <표 1>에서 볼 수 있듯이, 크게 노동이해대변의 주체가 기존의 노동운동가들이나, 아니면 새로운 행위자들이나, 그리고 이해대변의 방식으로 취하는 조직 형태가 노동조합이나 아니면 비노동조합이나를 놓고 이루어졌다.

〈표 1〉 노동이해대변의 네 가지 유형: 주체와 형태에 따른 구분

구분		이해대변 형태	
		노동조합	비노동조합
이해대변의 주체	기존의 노동조합 행위자	[유형1] 기존 노동조합 주도의 노조 조직화: 전략적 혁신과 조직화 노력의 심화	[유형3] 기존 노동조합 주도의 비노조적 방식의 이해대변 시도 : 시민사회와의 연대
	노동이해대변을 추구하는 새로운 주체	[유형2] 새로운 주체들 주도의 노동조합 형성 시도	[유형4] 새로운 주체들 주도의 비노조적 방식의 이해대변 활성화 : 시민사회적 형태

출처 : 박명준(2014b2:12)

본 연구에서는 노동이해대변의 유형화 작업을 보다 정교화시키고 업그레이드시키면서 기존에 제대로 다루지 못한 바, 각 유형별 강화방안과 그를 통해 필요한 종래의 노사관계의 틀의 수정을 어떻게 도모할 것인지를 적극적으로 탐색해 본다. 고용형태의 다양화에 부합하는 새로운 노사관계를 미래지향적으로 구상할 때에, 위의 각각의 유형의 노동이해대변의 전개양상을 어떻게 고려하며 나아갈 것인지 정책적 상상력을 발휘할 필요가 있다.

이 글의 분석대상은 지난 2014년에 필자가 주도하여 한국노동연구원에서 수행하면서 다룬 대상들 및 그 분석결과에 기초한다. 본 연구를 위하여 별도의 데이터를 수집하지는 않았으나, 필자는 2014년 연구수행 후 그를 토대로 필자가 수행한 이론적 및 개념적 심화를 도모한 바 있다.<sup>3)</sup> 이 글에서는 그것을 보다 확장시키고 문제의식을 더욱 더 가다듬어 분석해 보고자 한다. 이를 위해 2014년 보고서에서 소개된 사례들을 선별해서 다시 다루되, 본고의 문제의식을 살려 재구성해 보도록 하겠다. 구체적인 분석대상 사례로는 2014년 보고서에서 다룬 13개 사례들 중에서 각 유형별로 2개씩 안배하여 총 8개의 사례를 선택했다. 다음 절에서는 8개의 사례들을 분석한 결과를 정리해 보도록 하겠다. 이들에 대한 분석은 주로 조직의 성립과 발전, 주요 현황, 그리고 활동양상 및 그 성과와 한계 등에 초점을 두었다.

## 사례분석

### HP노조

첫 번째 사례로 HP사라고 하는 대형마트의 판매직 노동자들을 조직화한 실천에 대해서 살펴보겠다. 이는 저숙련 서비스 부문의 노동이해대변 사각지대에서 기존의 노동조합의 실천가들이 주도가 되어 노동조합적 형태의 조직화를 도모한 것으로, 뒤에서 다룰

HP노조와 달리 성찰적(reflective) 성격이 상대적으로 그렇게 강하지 않은, 노동운동의 단순한 확장적 실천이라고 볼 수 있다. 이 사례에 대한 연구는 2014년에 권혜원이 시도한 바 있으며, 본고에서는 당시의 분석결과를 재조명해 보겠다.<sup>4)</sup>

2014년 현재 HP사의 매장은 139개이며, 이 중에 33개는 별도법인이며, (주)HP는 106개 매장으로 이루어져 있다. 33개 매장을 갖고 있는 별도법인에는 이미 노조가 조직되어 있었고, 2013년 3월에 탄생한 신생 HP노조의 경우 조사 당시 전체 106개 매장 중 38개 매장에 지부를 설치, 약 2,000여 명의 조합원을 두고 있었다. 이는 1년여 동안 급격하게 노동조합원이 발생한 경우로, HP노조 설립 초부터 직원들의 호응이 매우 강했음을 의미한다. 실제로 노조 설립 3일 만에 300명이 가입했고, 홈페이지와 휴대폰 앱으로도 가입할 수 있게 해서 모바일과 인터넷을 통해 노조 가입이 급속도로 진행되었다. 조합원 수는 연말까지 1,500명으로 늘어났다는 관계자의 진술이 있기도 했다.

HP노조에서 보여준 강력한 조직화의 동력을 현장에서의 불법 부당 노동행위 만연과 열악한 노동환경 조건에 대한 불만에서 찾을 수 있다. 즉, 불만이 고조화된 상태가 노조 창립 소식과 더불어 폭발적인 조직화가 이루어졌다는 것이다. 그리고 마치 화약고에 불을 붙이듯, 이러한 불만을 노동조합 결성으로 모아내고자 한 핵심 그룹이 내부에서 형성되어 실천을 모색하다가, 민주노총 산하 서비스연맹과 이들이 만나면서 조직화가 본격화되었다. 서비스연맹은 전략 전술과 관련된 조언을 하며 공동 논의를 조직하였으며, 조직화 과정에서 재정적 자원을 지원하였다.

일종의 ‘선수’가 개입을 하였던 것은 HP노조로 하여금 초기의 시행착오 비용을 줄이도록 했다. 서비스연맹의 지원에 힘입어 HP노조는 초기부터 노동조합이 할 수 있는 근로조건 개선과 관련한 실천들을 포괄적으로 의제화하면서 사측에 요구해 나갔다. 특히 저임금과 불법 고강도 노동을 개선하는 데에 초점을 두고 실천을 벌였다.<sup>5)</sup>

첫 번째 단체교섭을 추구하면서, 단체행동과 경고파업으로 사측을 압박해 나가기도 했다. 그러다가 2014년 1월, 즉 노조결성 약 10개월여 만에 HP노사는 123개 조항과 5개 부속 조항으로 이루어진 최초의 단체협약을 체결했다. 여기에는 노동조합 활동 공식 보장 조항을 비롯하여 노조가 요구했던 여러 가지 개선사항들이 합의되어 포함되었다.

노조의 활약은 그 이후로도 계속 이어졌다. 시급 인상과 0.5시간 계약제 개선을 요구하며 2014년 4월부터 임금교섭을 진행, 8월 말 사흘 동안 조합원 2,000명이 참여하는 1차 총파업을 단행하였다. 이어 추석 연휴 동안 2차 파업을 조직하며 사측을 압박하였다. 그 결과 10월 초 노사 잠정합의안이 타결되어 평균 3.79%의 임금 인상, 시급 구간 5단계에서 3단계로 축소, 점포 오픈 일자 순위로 점포단위 순차적 점포 계약제 개선 등을 합의하였다.

이렇게 HP노조는 결성 직후부터 작업장에 만연해 있던 불법 부당 노동행위를 감소시키는 데 일정한 영향력을 행사하는 등 적지 않은 효과를 발휘해 갔다. 작업장에서의 관리자의 폭언이나 비인격적 대우, 불법 연장근무나 상품권 강매 등 과거 공공연하게 이루어지던 불법노동행위도 제어해 갔다. 그 결과 HP사에는 노동조합이 현장의 분위기를 바꾸고 노동조건을 개선하는 데 기여하고 있다는 공감대가 형성되었다.

HP노동조합의 활동은 대외적으로도 이어졌다. 대표적으로 유통산업 특별법 도입을 촉구하며 유통업종의 문제점을 해결하기 위한 법 제도 개선을 촉구했는데, 이 과정에서 감정노동자 보호 입법 추진을 위한 전국 네트워크와 연계하여 마트 종사자의 열악한 근무조건과 감정노동 문제를 사회적으로 이슈화하고자 하였다. 일부 지역에서는 2014년 추석 연휴 동안 전개된 HP 파업 과정에 시민단체가 결합하여 불매운동 등의 소비 파업을 무기로 마트 노동조건 개선을 촉구하기도 했다.

HP노조가 이렇게 짧은 시간 안에 대내외적으로 노동조합의 위용을 갖추며 인상적 성과를 거둔 것에는 민주노총 서비스연맹의 결합이 차지하는 비중이 매우 컸다고 보인다. 연맹은 인적, 물적, 전략 전술적 자원을 제공함으로써 위로부터의 지속적이고 체계적인 지원을 해주었다.

권혜원에 따르면, 원래 서비스연맹은 민주노총이 전개한 제1기 전략적 조직화 사업의 일환으로 유통서비스 부문에 조직활동가를 직접 배치하였지만, 그 성과는 미비하였다. 제2기에 들어서서는 조직활동가 투입방식의 조직화 전략에 대해 문제를 제기하면서 현장 내부로부터의 동력이 필요하다고 보았다. 말하자면, HP노조의 조직화 과정은 그러한 민주노총 내부의 성찰과 맞물려 있었다는 것이다. 아래로부터 내지 현장으로부터 노조 결성의 동력이 존재해 있던 상황에서 서비스연맹이 초기부터 노동조합 설립 절차와 운영에 대한 조언을 제공하고, 조직 확대를 위한 선전전을 조직화하면서 이에 필요한 재정적 지원 등을 하였으며, 노동조합의 의제와 요구를 발굴, 확립하는 과정에서 전략적 지원을 한 것이었다. 이와 관련하여 HP노조간부들과 서비스연맹 관계자는 각각 그러한 위로부터의 지원이 결정적이고 중요했음을 진술한 바 있다.

“민주노총에 공식적으로 요청을 해서 HP에 선전물들을 같이 배포해줄 것을 요구했고요. 저희가 선전물을 제작해서 민주노총 지역본부로 전달을 해 드리면 그 지역 조합원들이 낱 짜를 잡아서 HP 매장 안에 들어가서 일하시는 분들에게 선전물들을 나눠 주면서 노동조합 설립을 알리고 가입을 권유했던 거죠. 또 선전물을 제작하는 데에도 민주노총의 조직화 기금이 사용됨으로써 대규모 선전물 제작이 가능했구요.” (관계자 인터뷰, 권혜원 수행)

“초기에 이분들은 단체협약이 뭔지를 모르고 노동법 자체가 생소하기 때문에 노동조합이 어떤 요구를 해야 하는지를 잘 모르세요. 그냥 막연히 아는 것은 임금 부분인데 실제로 노동조합은 임금만 가지고는 유지, 운영될 수가 없거든요. 그렇기 때문에 노동조합이 노동법 상으로 보장받을 수 있는 권리들을 찾는 과정이 의제설정의 과정이고 이 과정에서 저희가 지속적으로 실태조사도 하면서 논의를 해나갔죠.” (서비스연맹 인터뷰, 2014년 권혜원 수행)

한편, 이러한 성과에도 불구하고 2014년 현재 기업별 단위의 조직을 넘어서는 실천과 조직화에는 성과가 미진한 것으로 파악되었다. HP노조는 기업별 조직으로는 유통산업 내에 광범위하게 존재하고 있는 간접고용 비정규직을 조직하기 힘들다는 경험을 했다.

교섭의 긍정적 효과와 혜택도 대부분 정규직 노동자들에게 국한될 수밖에 없어서, 비정규직 유통서비스 노동자들은 여전히 이해대변의 기제로부터 광범위하게 배제되고 있는 상황이다. 이에 대해 권혜원은 향후 비정규직 노동자들을 포괄할 수 있는 조직화 모델의 구축은 중요한 관건이며, 그것을 위해 초기업단위의 판매직 소산별조직과 마트 소산별조직으로의 전환 등의 필요성이 존재한다고 지적을 하였다.

## HS노조

HP노조의 사례가 단순한 노동조합의 확장적 실천의 경우라면, HS노조의 경우는 노동조합의 개입이 깊으면서도 성찰적인 방향성이 뚜렷하게 각인된 실천 사례이다. HS사례의 경우도 권혜원이 2014년에 수행한 분석에 기반하여 그 양상을 재조명해 보도록 하겠다.

HS노동조합은 2009년 12월 출범한, 지역사회운동을 표방하는 노조로, 결성 초기부터 이해대변의 공백 속에 있는 비정규직들의 조직화를 목표로 했다. 그 이후 2014년 분석시점까지 케이블 통신산업 비정규직 조직화에 있어서 일정한 성과를 거두었다. 구체적으로 HS노동조합 산하에는 씨앤엠 지부, 케이블방송 비정규직 지부, 케이블방송 티브로드 비정규직 지부, 더블어사는 지부, 다산콜센터 지부, KTis 지부, KTcs 지부, SK 브로드랜드 비정규직 지부, LG 유플러스 비정규직 지부 등이 설립되었고, 조합원은 약 4,000여명 수준에 달한 상태였다.<sup>6)</sup>

이는 하나의 대기업 사업장 내 노조원의 규모에 비해 적다고 할 수도 있으나, 종래의 조직화의 불모지였던 IT산업의 서비스부문에 종사하는 협력업체 근로자들 및 그 중에서도 비정규직에 대해서 초기업적 틀을 갖고 일구어낸 성과로 결코 폄하할 수 없는 성취이다. 운동의 주체들은 특히 종래의 기업별, 정규직 중심의 노조조직화가 갖는 한계를 애초부터 강하게 인식하고 목적의식적으로 노동이해대변을 위한 새로운 구조의 형성을 추구하였고, 그것이 일정하게 성공을 거두었다.

그 결과 수사학적 차원에 머물던 비정규직 조직화 사업을 실천적 차원에서 한 걸음 진전시키는 데 기여하였다. 케이블방송 비정규직 조직화로 시작해서 통신산업 비정규직 조직화로 조직화 사업을 확대하면서 꾸준한 성과를 냈다. 특히 비정규직 조직화 방식에 있어서 기존의 ‘외주업체 일대일 조직화’의 한계를 극복하고 업종과 산업분석에 기초해 외주업체 과반 동시 조직화를 추구하여 일정한 성공을 이룩하였다. 이는 기업별 조직구조와 정규직 중심의 멤버십 형성으로는 취약 노동계층의 이해와 권리의 대변이 원활치 못하다는 것을 여러 경험을 통해 인식한 HS노조의 핵심 활동가들의 성찰적 실천의 결과였다.

“저희가 봤을 때 비정규직 노조운동을 조직해야 하는데, 조직하려면 기존의 노조운동 방식으로는 안 될 것이라는 문제의식을 갖게 되었죠. 한 개 기업에 한 개 비정규직 노조를 만들어서 이 노조를 성공시키려면 상당히 많은 시간과 노력이 필요하지만, 사실상 그것이 기존의 투쟁방식으로는 살아남기도 어려울뿐더러 오히려 나중에는 소수의 활동가들만 남

게 되는 모습들이 많은데 그러면 결국 실패할 수밖에 없다는 거죠. 그래서 ... 성공할 수 있는 사례들이 필요하다고 생각했고, 그러려면 하나의 업종이나 기업 내에 비정규직 노조를 만드는 게 아니고 지역 내에서 다양한 업종과 기업에 속한 비정규직을 포괄하는 노조를 만드는 게 필요하다고 생각했죠. 그리고 비정규직 노조운동은 사회적 문제이기 때문에 지역사회와의 일상적 연대 속에서 지지와 엄호가 필요한 게 아니냐는 생각에서 지역사회운동 구조를 가져가고자 하였고요.” (관계자 인터뷰, 권혜원 수행)

그들은 다단계 하청구조 하에서 불안정 노동에 처해 있는 비정규, 중소기업, 미조직 노동자들의 권리와 생존권의 효과적인 보호를 위해서는 작업장 투쟁이 한계를 지닌다고 보았다. 대신 최저임금 현실화, 생활임금 보장 등 보편적 노동기본권과 함께 교육, 의료, 주거, 일자리 확대, 실업 등 노동사회를 구성하는 광범위한 이슈를 새롭게 들춰서 사회권리의 확보를 위한 투쟁을 전개하는 것에 노동운동의 방점을 두어야 한다고 보았다. 내용적으로도 임금인상 중심의 경제투쟁을 넘어서서, 지역과 사회운동에 연대하고 조합원들의 참여와 변화에 경주, 하나의 지역사회운동 노조주의를 구현해 내고자 했다.

“노동조합도 임금이나 단체협상 중심이 아니라 대안적 삶을 형성할 수 있는 주체가 되어야 한다고 생각했구요. 사업장 안에서는 노동조합이지만 삶의 공간에서는 자본주의적이고 서로 경쟁적으로 살아가는 모습이 많은데, 우리는 삶의 공간에서조차도 대안적 삶을 살 수 있도록 만들어야 된다고 생각했구요. 이런 것들 속에서 지역사회운동을 만들고 비정규직 조직화 과정도 그러한 운동의 차원에서 조직하자는 문제의식이 HS노조 설립의 배경이 되었죠.” (관계자 인터뷰, 권혜원 수행)

HS노조는 노조-지역사회 간의 연대를 일회적으로 추구하는 것을 넘어서, 양자가 지속적이고 장기적인 호혜적 관계로 발전해 가야 한다는 전망을 품었다. 그것을 실현하기 위해 사용자로부터 지역사회공헌기금을 확보하여 지역단체 및 지역아동센터와 연계하여 취약계층 아동·청소년의 심리 정서지원 사업을 비롯한 아동·청소년 대상 교육과 지원 사업을 전개해 갔다. 사회공헌기금을 지역사회 단체들과 꾸준히 일상적인 지역연대를 꾸리고 다양한 사업을 공동으로 추진하는 물질적 기반으로 삼고자 했다. 그를 통해 이슈가 있을 때만 일회적으로 연대하는 기존의 연대방식을 넘어서서 일상적이고 지속적인 풀로서 지역연대체를 조직하려는 일환으로, 지역 아동센터나 교사협의회 등과 교류하며 지역 아동 및 청소년을 위한 상담, 교육 사업을 공동으로 기획, 실행해 갔다. 구체적으로 장애인·청소년 돕기를 비롯한 봉사·사회공헌활동부터 생태텃밭, 희망의 집수리, 어린이 공방·힐링캠프·학부모 강좌에 이르기까지 다양한 형태로 조합원의 지역참여를 시도했다. 이러한 식으로 HS노조는 지역사회운동노조로서 새로운 대안적 노동조합 모델의 실현 가능성과 잠재력을 보여주었다. 노동조합과 지역사회 간의 연계를 일회적인 기회 네트워크로서가 아니라 교호적 상호작용을 위한 지속적 연대네트워크로 구축해 가고자 했으며, 그러한 네트워크 자원에 기초하여 노동의 의제와 지역사회 저소득 소외 계층의 사회적 의제를 함께 결합하는 등 노동이해의 광범위한 대변과 그 공백영역에서의

문제해결을 지향하는 연대와 협력의 틀을 발전시키는 모색을 전개한 것이다.

## C유니온

앞서 두 사례가 모두 취약근로자들을 대상으로 한 기존의 노동조합 활동가들의 실천이라는 점에서 공통점을 지닌다면, 세 번째와 네 번째 사례는 새로운 주체들에 의한 실천으로 그들의 존재적 기반 자체가 종래의 노동법적 틀거리에서 이미 벗어나 있는 이들이다. 세 번째 사례로 여기에서는 우리나라 최초로 세대를 중심으로 하여 노동조합의 개념을 정립하고 실천을 전개하고 있는 C유니온의 사례를 살펴본다. 이에 대해서는 유형근이 2014년에 수행한 연구결과에 토대해서 그 양상을 조명해 본다.

C유니온은 2010년 3월 창립한 최초의 세대별 일반노조로 조합원 자격을 “만 15~39세의 비정규직, 정규직, 구직 중인 노동자”로 규정하며 출범했다. 창립 이후 ‘구직자’의 조합원 자격을 이유로 다섯 차례나 설립신고가 반려되다가 2012년 3월에 조직의 서울지부가 설립신고증을 받아 공식노조로서의 걸음에 첫발을 내디뎠고 2013년 4월에 합법노조의 지위를 확실하게 획득하게 되었다. 창립 당시 조합원은 42명에 불과했으나, 2014년 7월 현재는 총 891명에 달하게 되었고, 후원회원도 약 200여 명 수준에 이르게 되었다.

조직체계를 보면, 3기 집행부 활동까지 마감되고 4기를 꾸리기 직전이었던 2014년 당시 20명 당 1명의 대의원을 두며 지역별 및 부문별로 할당을 하고 있었다. 당시 내부적으로 1처 3국 4팀의 행정체계를 이루면서, 사무처 아래에 정책국, 노동상담국(사건대응팀, 노동인권교육팀), 조직국(청소년사업팀, 대학생팀)을 두었다. 서울을 포함하여 9개 광역시도 단위로 지역지부를 결성한 상태였다. 창립 4년 만에 상당히 체계와 모양새를 갖추게 되었음을 짐작할 수 있다.

C유니온은 기존 노동조합과 달리 청년층 불안정 노동자의 이해대변을 위해 “청년 당사자들이 자체적으로 조직한 노동조합”이라는 점을 큰 특징으로 갖는다. C유니온을 구상하고 설립을 주도한 핵심 멤버는 4인이었는데, 그들은 2009년 초반부터 자신들의 문제의식을 공유하고, 그에 동의하는 이들을 결집하여 그해 8월 준비모임을 출범시켰다.<sup>7)</sup>

이들 4인은 1978년에서 1984년 사이에 태어나 1997년 외환위기 이후 대학에 입학한 이른바 ‘포스트-IMF 세대’로, 모두 1997년부터 2003년 사이에 대학에 입학하였고, 대학 재학시절 학생운동을 한 공통점이 있었으며(주로 NL계열), C유니온의 설립을 도모하던 2009년에는 대략 20대 중반에서 30대 초반의 연령대였다. 당시 그들은 대학을 졸업한 상태로 한편으로는 사회운동에 대한 개인적 전망을 고민하면서도, 다른 한편으로는 생계유지와 학자금대출 상환 등의 경제적 압박 속에서 불안정 노동자로 살고 있었다. 그들의 직업은 국회의원 보좌관, 학원 강사, 휴대폰 조립업체의 파견노동자, 단기계약직 아르바이트 노동자 등이었다.

C유니온의 설립을 전후로 하여, 주체들은 기존의 노동운동 진영으로부터 일정하게 후원과 자문을 받은 바 있다. 그것은 주로 지역일반노조, 실업자운동단체, 비정규노동단체

등이었고, 그 밖에 연구자와 노무사 등이 막후지원을 해 주었다. 하지만, 노동조합 총연맹들이나 공식 산별노조 조직체 등이 적극적인 지원을 하고 의식적으로 C유니온의 설립과 실천에 간여를 한 바는 거의 없었다.<sup>8)</sup>

창립과 동시에 C유니온은 공론장에 혜성과 같이 등장했으나, 내부적으로 모든 것들이 순탄했던 것은 아니다. 재정 문제, 조직의 정체성, 활동 방식, 사업과 실천의 의제 발굴 등 여러 면에서 신생 조직으로서 여러 장애물과 난관들에 봉착했다. 공간을 마련할 힘이 없어 다른 단체의 사무실 한 귀퉁이를 빌려서 시작했고, 재정적 한계가 커서 사무국장 1인밖에 상근자를 두지 못하였으며, 그의 월급도 약 30만 원 정도의 거의 용돈 수준에 불과했다. 핵심 활동가들조차도 조직의 정체성과 활동 목표에 대한 구체적인 상을 공유하지 못했다.

특히 초기에는 청년세대를 대변하는 청년운동 조직체로서의 방향성과 청년층의 고유한 노동문제를 해결하는 특수한 노동조합 조직체로서의 방향성을 놓고 어디에 방점을 두어야 할지 양자를 어떻게 유기적으로 결합시켜야 할지 등에 있어 혼선이 존재했다. C유니온의 성장과정은 이러한 초기문제들을 극복해 가는 과정이었다. 만일 C유니온이 기성 노동조합에 의해 만들어진 조직체였다면 이러한 ‘참신한 긴장’과 새로운 성격의 조직체의 탄생의 고민을 하지 않았을 것이며, 쉽게 기업별 노조조직으로 자신의 방향을 찾고 기성 노조의 자원을 공급받아 갔을 것으로 사료된다.

C유니온은 캠페인 사업의 기획·실행·평가의 경험을 통해 활동의 방향과 조직 정체성을 차츰 마련해 갔다. 2010년의 1기 1년차에서 가장 중요한 활동은 최저임금 사업이었다. C유니온은 창립 당시 사업기조로 ① C유니온 설립과 조직안정화, ② 청년노동문제 이슈화, ③ 청년노동실태조사 진행 등을 꼽았고, 주요사업 중 ‘최저임금인상 운동’과 ‘최저임금보장을 위한 법제도 개선 운동’을 첫째와 둘째 주요사업으로 배치하였다. 양대 노총과 시민사회단체가 함께하는 ‘최저임금연대’ 회의에 공식 참석하여 전국적인 최저임금인상 캠페인 활동의 일원으로 자기 역할을 하였다.

2010년 상반기 최저임금 캠페인에서 가장 중요했던 것은 ‘편의점 알바 실태조사’ (2010년 5-6월)였는데, 이는 단순히 정책 자료를 얻는 의미에 그친 것이 아니라, 조합원들이 직접 전국의 편의점 427개에서 일하는 446명의 아르바이트 노동자의 노동실태를 하나하나 수집하여 만드는 등 아래로부터의 조합원 직접 참여에 기반하여 청년층 불안정 노동자의 현실을 조합원 스스로 알아가며 최저임금제도의 현 실태를 깨닫는 과정이었다. 그 결과가 언론에 대대적으로 보도되면서 사회적 파장을 불러왔고 이 과정에서 C유니온 활동가들은 처음으로 자신의 활동에 대해 자신감과 사회적 효능감을 체감하게 되었다.

이 조사를 계기로 ‘최저임금연대’ 내에서도 저임금 청년 노동자를 대표하는 조직으로 위상을 높였고 독자적 활동 역량에 대한 인정이 생겨났다. 매년 최저임금연대 테이블에서 진행된 최저임금인상 운동이 다소 관성화되어 있고, 총연맹에서도 고령층 비정규직 노동자들만의 싸움처럼 인식되고 있을 때, 최저임금 투쟁의 일 주체로 C유니온이 참여하여 그 투쟁의 외연을 넓힌 효과가 있었다. 실태조사가 대대적으로 언론에 보도되

자 최저임금 위반과 관련된 개별적인 노동상담 건수가 C유니온으로 들어오기 시작하였다. 고용노동부도 이러한 활동에 영향을 받아 2010년 하반기에 ‘최저임금 지키기 사업’을 벌이게 되었다.

C유니온이 청년노동자의 권익을 보호하는 노동조합으로서의 정체성을 확고히 하게 된 데에는 2011년에 벌인 ‘30분 배달제 폐지’ 및 ‘커피전문점 주휴수당 지급’이라는 두 개의 캠페인이 결정적인 역할을 하였다. 이 두 캠페인을 통해 C유니온은 고유한 캠페인 사업의 전형을 만들어내었고, 사회적 영향력을 확대할 수 있었으며, 이를 통해 조합원의 증가와 재정 확충에도 성공하였다. 잇따른 캠페인을 통한 이슈파이팅이 성공하고 그 결과가 언론을 통해 확산되면서 조합원도 꾸준히 증가하였고, 이는 재정 상황의 개선으로 이어져 상근자에 대한 최저임금 수준의 월급 지급이 가능해졌다.

2010년 3월 창립총회 당시 42명으로 출발한 조합원 수는 1년 후인 2011년 3월에는 210명, 2012년 3월에는 497명이 되어 만 2년 만에 10배가 넘게 조합원이 증가하였다. 또한 언론을 통한 문제제기가 사회적으로 확산되면서 취약 노동자에 대한 정책 당국의 근로감독 활성화에도 기여하게 되었다. 실제 주휴수당 캠페인의 여파로 고용노동부는 전국의 주요 커피전문점 125개 매장에 대한 긴급점검에 나서기도 하였다.

창립 이후 C유니온은 외형적으로 큰 성장을 보였으나, 내부 핵심 활동가들은 조합원 규모의 증가에 비해 열성 조합원의 확대는 더디고 신규 조합원의 관리와 교육이 미진하다는 문제의식을 갖고 있었다. 특히 2012년 2월의 정기총회는 임원 선거가 예정되어 있어 리더십 교체의 과제를 안고 있었다. 1기의 임원 및 집행간부들은 2년간의 임기가 끝나자 모두 사퇴하였고, 새로운 인물들로 2기 임원 및 집행부가 채워졌다. 규약 상으로는 임원의 중임을 허용하고 있었지만, 오래 전부터 1기 핵심 활동가들은 리더십 교체를 전제하고 있었다.

2010년 3월 창립하여 만 2년을 지나고 새로운 임원 및 집행부로 재출발하게 된 C유니온은 당시 약 500명의 조합원을 가진 조직이 되었고, 노동관계법상의 합법노조의 지위를 얻지는 못하고 있었지만 사회적 영향력의 측면에서 청년세대의 노동권을 대표하는 상징성을 획득하고 있었으며, 수도권 중심의 조직에서 이제 지역지부 또는 지역모임이 우후죽순 생겨나고 있는 전국 단위 조직으로 발돋움하려는 상황에 있었다.<sup>9)</sup>

2년 동안 급속하게 성장한 C유니온은 2기 지도부 출범을 계기로 새로운 활동 과제를 표방하였다. 2기 지도부는 내부 논의를 거쳐 “법내 노동조합, 네트워크 노동조합, 청년 일반 노동조합”이라는 세 가지 목표를 제시하였다. ‘법내 노동조합’은 합법노조 설립신고를 통해 전국적인 노동조합의 위상을 획득하고, 합법적 교섭과 협상을 통해 청년 노동을 대변하는 조직 모델을 설립하는 것을 목표로 한 것이었다. 이것은 2012년 지역 C유니온의 잇따른 합법적 지위 획득과 2013년 ‘전국’ C유니온의 합법화로 이어졌다.

2013년 서울시와 오랜 협의 끝에 도출한 ‘정책 협약서’의 체결은 합법노조로서의 법률적 지위에 더해 지방정부 차원에서 청년노동자 대표조직으로 제도적으로 인정하는 의미를 담고 있었다. 서울시와의 정책 협약은 서울시로부터 노조설립신고증을 받은 이후 노동조합으로서 행사할 수 있는 ‘교섭권’을 현실에서 어떻게 구현할 것인가를 농

고 C유니온 내부에서 고민한 산물이었다. 산별교섭의 오랜 경험을 갖고 있는 보건의료 노조에 조언을 구하였고, 외국의 ‘사회적 교섭’이나 지자체와의 협의 관행 등을 연구하여 서울시에 제안을 하였다. 이 협약은 단순히 선언적 문구에 그친 것이 아니라, 많은 주요 조항들은 이후 서울시 정책으로 실질화되었다. 이후 서울시는 ‘서울 아르바이트 청년 권리장전’ 체결, ‘서울특별시 청년일자리 기본조례’ 제정, 청년 의무고용제 도입, 표준이력서 도입, 서울시 청년일자리허브를 통한 취업 코칭 프로그램 운영, 서울시립대 노동법 교양과목 신설, 생활임금제 추진 방안 수립 등을 실제 정책으로 추진하였다.

한편, C유니온 2기 지도부는 준비 단계에서부터 특정 직종/업종(미용실 스태프, IT노동자, 학원강사 등) 조직화를 주요 사업으로 배치하였다. 그 일환으로 2기 2년차에 접어들면서 미용실 스태프 조직화 사업을 벌였는데, 이 사업은 C유니온이 기존의 이슈파이팅 위주의 활동을 넘어서 직접 특정 업종이나 직종의 청년노동자를 조직화하려는 첫 시도였다는 점에서 큰 의미를 지녔다. 그리고 C유니온 2기에서 역점을 두었던 또 다른 활동은 취업준비생과 관련된 사회적 이슈를 발굴하여 제기하는 것이었다. 2기 지도부가 출범 시 표방한 3대 목표 중 하나인 ‘청년일반 노동조합’으로서 C유니온이 성장하기 위해서는 취업준비생(청년 구직자)들을 끌어들이 수 있는 사업을 해야 한다는 문제의식이 내부에 존재했던 것이다. 이 문제는 한편으로는 구직자를 조합원에 포함시켜야 한다는 노조설립신고 투쟁으로 나타났고, 다른 한편으로는 2013년에 토익시험 응시료 문제의 제기로 표면화되었다.<sup>10)</sup>

## D노조

새로운 주체들 내지 불안정 노동의 당사자들이 자발적으로 자신들의 문제적 상황을 인지하면서 그것의 타개를 위해 노동조합의 형식을 갖고 노동운동을 전개해 간 두 번째 사례로 대리기사를 대상으로 한 노동조합 운동의 사례를 살펴보겠다. 이는 2014년에 진숙경이 수행한 D노조의 사례이다.

D노조가 최초로 결성된 것은 2006년 8월 대구에서였다. 노조조직화를 촉발한 직접적인 원인은 콜 수수료 인상 건이었다. 2006년 당시 대리운전업의 주요업체들은 특정 지역과 업소를 고객으로 확보하면서, 경쟁업체나 개인 기사들이 사업을 수행하는 것을 용인치 않는 관행을 유지하고 있었다. 이러한 조건 하에서 대리운전기사들이 기사로서 일을 하려면 업체들의 규칙에 따를 수밖에 없었다. 당시 업체들이 통상 18~20% 정도였던 콜 수수료를 갑자기 50% 이상 강제 인상하는 안을 제시하자, 대리기사들의 불만이 분출했고 그것이 노동조합 결성의 계기가 되었다.

구체적으로 대구에서 대리기사들이 자주 모이는 곳이었던 ‘75광장’에 어느 날 기사들 34인이 모여 당시의 문제점을 공유하면서 자연스럽게 자신들의 권리 쟁취를 위해 노동조합 결성의 필요성에 의견을 모았다. 7월 24일에 34인의 준비위원들이 자연스럽게 모였는데, 대부분 전업기사들이었고 그들은 수수료 갈취의 문제에 공분하면서 노동조합

을 결성하는 쪽으로 공동결의를 했다. 34인 준비위원들은 이후 한 달여 동안 노조 결성을 준비했고, 마침내 8월 20일에 ‘대리운전기사 노조’ 를 결성했다.

노조를 결성한 34인은 말 그대로 자발적으로 “어찌다가” 모인 사람들이었다. 대부분 전업기사라고 하는 특징을 공유하고 있었다. 대리기사 중 가장 다수인 ‘투잡(two jobs) 기사’ 와 ‘사업주 지위를 가지고 있는 대리기사’ 는 노조 활동에 대해 무관심할 뿐 아니라 심지어 부정적인 편이기까지 하다. 후자의 경우가 스스로 사업주로서의 의식이 높은 편이다. 따라서 노동조합으로 자신들을 조직화할 개연성이 높은 주체들은 주로 전업기사들이다.

2005년 노조가 처음 만들어질 당시 대구지역에 양대 노총을 각각 상급단체로 하는 대리운전노조가 2개 구축되었다. 그러나 2개 노조 모두 노조 활동을 제대로 벌이지 못하고 휴면노조 상태에 들어가게 된다. 자동화시스템의 본격적인 도입으로 업체 소속이 희미해지면서 노조는 새로운 환경에 맞는 새로운 활동방식을 찾지 못하고 거의 활동이 중지되었던 것이다.

그러다가 2006년에 D노조는 재창립의 과정을 겪는다. 노조를 재결성해야 하겠다고 맘을 먹은 쪽은 민주노총 소속 노조 계열이었다. 특히 당시 민주노총 대구지역본부에 서비스연맹의 활동가<sup>11)</sup>가 조직 활동을 벌이고 있었기 때문에 그들로부터 큰 도움을 받았다. 그로 인해 상급단체와의 결합력도 더 높아지게 되었다. 재창립 후 초기 6개월 동안 민주노총 지역본부 조직 활동가의 활약이 컸는데, 그는 파업 등 투쟁에 돌입하고 언론, 지역단체 연대 등 생소한 활동 내용을 상당히 채워주었다.

한편, 대구지역에서의 대리기사 노조의 결성을 이후 대리운전기사들을 대변하는 전국 단위의 조직을 결성하려는 노력이 이어졌는데, 2009년에 이르러 서울과 수도권을 중심으로 한 대리운전노조 결성 움직임이 본격화되었다. 이러한 노력의 결과로 그해 11월 서울경기인천대리운전노동조합(이하 서경인대리운전노조)이 결성되었다. 이 노조는 법외 노조로서 대구와는 연대 관계를 형성하면서도 독자적으로 활동을 펼쳐 갔다.

그와 별도로 2009년 7월에 전국대리운전단체 연대회의가 구성된다. 여기에는 노동조합을 비롯하여 대리기사협회, 인터넷 온라인 카페 등이 함께 참여하였고, 공동 활동의 경험을 축적하기 시작하였다. 전국적인 연대회의를 통해 노조와 협회, 카페라는 두 가지 흐름을 묶어내고 노조로의 조직화를 꾀하기는 하였다. 그러나 연대회의는 결국 참여 조직들의 조직 전망 차이를 극복하지 못하고 쇠퇴했다.

반면 노조로서 활동해 온 대구 및 서경인 지역의 D노조는 전국 단위의 조직 결성 필요성을 인식하게 되었다. 그들은 전국대리운전노조 결성을 위해 2010년과 2011년에 연계가 닿는 지역 세력들을 규합하며 지속적인 사업을 벌여 갔다. 그 결과 2012년 4월 마침내 전국대리운전노동조합이 설립된다. 2014년 현재 여기에는 조합원 1,200명이 가입해 있으며, 서울경기인천지부, 대전지부, 대구지부, 광주지부, 전북지부, 경남지부 등 6개 지부가 조직되어 있고, 본조는 대구에 존재한다.

D노조는 민주노총 민간서비스연맹 산하 조직으로, 대리운전의 법제화 및 산재보험 적용 등 제도적 쟁점에 대응하기 위해 적극 활동 중이다. 노조의 일상적인 활동은 대리운

전 업무 특성상 주로 새벽에 이뤄진다. 예컨대, 6개 지회로 구성된 대구지부의 경우, 매월 정기적으로 지회모임을 개최하고, 그 밖에 매주 화요일 새벽 1시부터 4시까지 범어사 인근에 천막을 설치하여 쉼터를 마련하고, 노조 소식지를 전체 대리기사들에게 배포하는 등 지속적인 활동을 해 왔다. D노조로의 조합원들의 가입도 증가했는데, 이는 특히 2012년 이후 대리운전 업체와의 단체교섭을 통해 가시적인 성과를 확보한 것이 계기를 이룬다. 그러나 아직 조직률은 낮은 편이다. 대구지역 대리운전기사 전체 4천 명 중 전업 기사가 1천여 명 정도 될 것으로 보고 있는데, 이 중 160명가량이 노조에 가입한 조합원이다. 대리운전기사 중 다수를 차지하는 전업 이외 기사들 75%는 여전히 노조에 대한 신뢰를 보내지 않고 있다.

한편, 노조는 대리운전기사들이 한 사업장에 머물지 않는다는 특징이 있기 때문에 이런 현실을 고려한 투쟁 활동을 벌여 왔다. 노조가 파업에 돌입할 경우, 콜센터 점거농성을 벌이거나 콜센터로 항의전화 걸기 등으로 다른 산업과는 다른 파업 투쟁 방법을 활용했다. 순환차량 운행을 차단하는 등의 방식도 대리운전기사만의 투쟁이었다. 더불어 콜센터 규탄결의대회, 사법기관에 불법행위 고소·고발, 불매운동 등 다양한 활동도 펼쳤다.

2014년 현재 D노조는 재정 마련을 위해 대리운전회사로부터 지사코드(영업전화번호)를 부여받아 대리운전(콜)영업에 대한 수수료를 건당 2천 원씩 확보하는 데에 성공했다. 이 밖에 ‘재정 마련을 위한 투쟁콜타기’라는 명칭 하에 조합간부 20~30명씩 월 1~2회 정기적으로 다인조 콜타기를 해서 당일 수입 전체를 노조재정에 기부하는 방식으로 노조 재정을 충당하기도 했다. 그러나 전반적으로 재정적인 난관이 크다.

노사 간 단체교섭은 “노동자성이 인정되지 않은 합법노조”라는 특수성이 감안된 상황에서 이뤄졌다. 이는 상당한 갈등을 동반했다. D노조는 2007년에 희망모아대리운전과 처음으로 교섭을 통해 노사합의를 이끌어냈다. 어렵게 이루어진 합의인 만큼 최초의 합의서는 이후 이루어진 합의서 내용의 기초가 되었으나 분실된 상태다.<sup>12)</sup> 눈에 띄는 노사합의 내용은 복지운영위원회를 운영하는 것이었다. 복지운영위원회는 노사동수로 구성하며 월 정례화하고 대리운전기사들의 근로조건 개선 등 고충처리 및 징계처리를 하는 기관의 역할을 담당했다. 명실상부한 대리운전 노사 간의 단체협약 체결은 대구 노조 집행부가 3기를 맞이하는 2012년 5월에 처음으로 이루어졌고, 당시 사용자들의 불법행위가 밝혀진 것이 결정적으로 영향을 미쳐 사용자는 단체협약의 체결을 수용했다.

단체협약 체결로 대구 대리운전기사들은 많은 변화를 겪게 되었다. 최초로 대리기사들에게 추석 선물이 지급되었다. 2013년에는 노사 합의를 통해 대구지역의 3개 주요 연합 업체로부터 매달 800만 원씩 1년에 1억 정도를 마련해 대리기사 복지기금을 조성하기로 합의했다. 이 기금으로부터 추석선물이 지급되었고, 대리기사 사망자나 질병자들에게 100만~300만 원가량의 위로금이 지급되었으며, 경조사비, 매주 야식 등이 지급되고 있다. 특히 대리기사를 위한 휴식공간 마련을 위한 ‘점포’를 얻는 등 복리후생 측면에서의 개선이 이루어졌다. 단체협약 체결 이후 사용자들도 노조와의 단체협약이 ‘독’만은 아니라는 인식을 넓혀가게 되었다. 노조는 단협 체결 이후 그 실효성을 높

여내기 위해 노력해 왔다.

D노조의 큰 애로사항은 노조 전임자가 없어 생활고를 감당하며 활동해야 하는 문제이며, 제도적으로 근로기준법상, 노동조합법상 이들의 노동자성을 인정할 것인가의 문제라고 할 수 있다. 열악한 업무조건의 대리운전기사들을 보호하는 측면에서 가장 시급한 것은 산재보험을 적용하여, 이들을 포괄할 수 있도록 하는 문제이다. 산업재해보상보험법의 적용범위를 확대하여 대리운전기사들도 산재보험에 가입할 수 있도록 개방하였으나, 100% 사용자가 보험금을 지급하는 일반 임금노동자와는 달리 개인이 지불해야 할 보험금이 있어서 가입률이 기대에 못 미치고 있다. 이에 노조는 향후 핵심적인 과제로 대리운전법제화 쟁취, 산재보험적용 쟁취, 노동자로서 지위를 보장받는 것, 노조의 전임자 문제 해결, 근로조건 개선, 차별철폐, 근기법 개정 등을 삼고 활동해나갈 방침이다.

D노조는 대리운전기사들을 가장 힘들게 하는 것 중 하나인 취소벌칙금 문제도 해결해 왔다. 콜센터의 배차배정을 받고 콜 취소를 하는 경우 콜 취소 비용을, 지역마다 벌칙금 액수는 차이가 있으나 보통 1건당 1,000원을 부담해야 한다. 업무지시를 위반하는 경우 배차 제한 등 제재가 가해지기도 한다. 일부러 너무 멀어 갈 수 없는 곳으로 가도록 지시를 내리고, “찍어봐야 어디인지 아니까 취소 벌칙금 1,000원을 내도록” 유도하는 경우도 있다. 즉, 취소벌칙금 문제는 목적지 오픈(open) 문제와 연계된다. 현재는 고객이 가고자 하는 목적지를 대리운전기사들에게 알려주지 않고 오더(order)를 내리는데, 이를 열어보고 못 가겠다 하면 취소벌칙금을 내도록 되어 있기 때문에, 기사들은 처음부터 목적지를 공개해 줄 것을 요구하고 있다. 대구의 경우 2007년 노조가 파업을 해서, 업체 점거 투쟁을 통해 취소벌칙금을 없애도록 요구해 관철시켰다.

## S사업단

다섯 번째부터는 노동조합이라고 하는 형식을 취하지 않고 시민사회적인 방식을 갖는 조직체들과 그들의 노동이해대변의 실천방식에 대해서 살펴본다. 일단 구체적으로 기존의 노동조합이 목적의식적으로 시민사회 내지 지역사회로 나아가서 실천단위를 구축하고 실천을 전개한 사례들부터 살펴본다. 그 가운데 여기에서는 필자가 S사업단으로 명명하는 조직체의 사례를 살펴보겠다. 이 사례에 대한 기술은 2014년에 유형근이 수행한 경험연구와 그 결과에 기초한다.

S사업단은 한마디로 노동조합과 사회운동 조직의 연합(coalition) 형식을 띠다고 할 수 있다. 출범 당시에 여기에는 여러 조직체들이 참여를 했는데, 노동조합으로는 민주노총 서울본부, 민주노총 서울본부 남부지구협의회, 금속노조 서울지부 남부지역지회, 사무연 대노조, 공공노조 서울본부, HS노조, IT노조 등이 참여했고, 사회운동단체로는 사회진보연대, 전국불안정노동철폐연대, 한국노동안전보건연구소, 노동자살리기 남부운동본부, 민주노동당 구로·금천구위원회, 진보신당 구로구당원협의회, 노동환경건강연구소, 산업재해노동자협의회, 노무법인 노동과삶, 전국학생행진 등이 참여했다. 출범 당시의 광범위한 참여조직들은 이후 사업단 활동 과정에서 다소 축소되었다. 2014년 조사 당시 노동

조합 중에서는 민주노총 서울본부(및 남부지구협의회)와 금속남부지회가 주축이었고, 사회운동단체들 중에는 사회진보연대, 전국불안정노동철폐연대, 한국노동안전보건연구소가 일상적으로 참여하고 있었으며, 노동당 구로지역 당원들이 소폭으로 결합하고 있었다. 이렇게 실질적 참여 단위가 축소된 것은 S사업단의 사업내용이 구체화되면서 참여 노조 및 단체들이 자체 판단을 하고 다른 사업으로 역량을 재배치한 결과였다.

S사업단은 2011년 2월 공식 출범하였다. 사업단의 최초의 단장은 민주노총 서울본부의 임원이 맡았고, 공동집행위원장은 민주노총 서울본부 조직화 담당자와 금속남부지회 임원이 맡았으며, 실무집행위원(교육팀, 조직팀, 정책기획팀)으로는 여기에 참여하는 여러 노동조합 및 사회단체의 활동가들이 역할을 수행했다. 사업단의 상설 집행체계는 민주노총 서울본부, 금속남부지회, 사회진보연대, 민주노총 남부지구협의 활동가 4~5명이 담당하였고, 2주에 한 번꼴로 집행위원 전원이 참여하는 전체회의가 열렸다. 사업단은 노동운동과 사회운동의 협력에 기초하여 서울남부지역에 적합한 노동의제를 발굴하여 지역투쟁을 벌이고 이 힘을 바탕으로 조직화 성과를 남긴다는 핵심 전략을 수립하였다. 지역노동자 5대 의제로 △최저임금 인상, △인력공급업체를 통한 중간착취 철폐, △연봉제의 월급제로의 전환, △5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, △다치지 않고 죽지 않고 일할 권리의 보장을 선정하였다.

S사업단은 지역 수준에서 노동조합과 사회운동 간의 항시적 연합을 추구했다. 이러한 연합 형성은 노동조합과 사회운동단체 각기 이전 활동에 대한 내부적 평가와 노동운동의 전망에 대한 자체 판단에 근거한 성찰적 실천이었다. 유형근에 따르면, 중소기업체 위주의 공단 조직화 사업을 오랫동안 벌여 온 금속남부지회의 주요 노조 활동가들은 지역 사회운동과의 적극적인 연합을 통해 지역 조직화가 가능하다는 판단을 하고 있었고, 사업단에 참여한 사회운동단체들도 미조직 불안정 노동자들의 조직화가 한국 사회의 불평등 구조를 혁파하고 진보적 변화를 이끌어내는 데 매우 중요한 운동 영역임을 잘 알고 있었다. S사업단은 이러한 양측의 문제의식의 접점에서 구축된 창의적인 시도라고 할 수 있다.

S사업단의 활동이 출범 직후부터 활발히 전개되지는 못했다. 그 이유는 사업단 참여 조직들 간의 전략조직화사업의 구체적인 방향과 전략에 대한 합의 정도가 높지 않았고, 공동 사업의 경험이 일천한 상황에서 내부 갈등이 발생했기 때문이다. 사업단 구성 준비단계까지 포함해 거의 일 년 동안 내부적으로 치열한 토론과 논쟁, 때로는 갈등 상황이 계속되었는데, 이러한 초기의 혼란과 갈등은 점차 수습되었다. 전략조직화사업의 성과를 별도의 공단노조나 지역일반노조 설립을 통해서가 아니라, 지역의 핵심 노조였던 금속남부지회로 담아내자는 데에 의견이 모아졌다. 지역 조직화 사업의 구체적인 상을 공동의 헌신적 실천을 통해 잡아 가며 초기 갈등은 연합의 잠재력으로 전화되어 갔다.

S사업단은 초기에 공단조직화 전략을 구체화하기 위한 정책 사업을 우선적으로 펼쳤다. 그 일환으로 민주노총의 전략조직화사업 예산을 활용하여 공단 노동자에 대한 설문 조사를 벌였다. 지역 노동자의 임금 및 노동조건에 대한 구체적인 현황을 분석하여 지역 노동자의 요구를 파악하고, 그 과정에서 설문조사에 응하는 노동자들과 관계를 맺거

나 상담을 진행하며 이후의 후속사업을 위한 기반을 닦는 것이 목적이었다. 2011년 4월과 5월에 지역 내 11개 거점에서 아침 출근시간과 저녁 퇴근시간에 총 15회 설문지를 배포·수거하였고, 이를 통해 총 3,070명의 노동자로부터 설문 응답을 수거하였다. 이에 더하여 총 221명의 노동자들을 상대로 주제별 실태조사를 추가로 진행하여, 노동조건과 노동시장, 사내복지, 지역 생활세계, 노동안전 등에 관한 조사를 진행하기도 했다. 설문조사들에 대한 분석 결과는 연말에 공개되었고, 이는 서울남부지역에 적합한 조직화 전략을 구축하는 데에 도움이 되었다. 당시의 설문조사 자료는 이후 계속해서 사업단 활동의 기초자료로 활용되었다.

사업단은 지역의 노동자들이 대중적으로 공감할 수 있고 큰 위험부담 없이 참여할 수 있는 이슈를 발굴하려는 노력을 기울였다. 그 일환으로 2011년 하반기부터 금속남부지회 소속 현장 조합원들과 토론을 벌이면서, 작더라도 현장의 변화를 이끌어낼 수 있는 의제를 찾고자 한 결과 ‘무료노동’ 이슈를 택하였다. 공단의 사용자들이 근로계약서상의 근무시간과는 달리 업무시작 시간보다 일찍 출근시키거나 업무종료 이후에 부대업무를 시키는 관행을 부각시키고 척결하고자 한 것이었다. 그 해 10월과 11월 ‘무료노동 이제 그만’이라는 슬로건을 채택, 지역에서 대규모 선전전을 벌였다. 그러면서 사업단은 이 의제가 지역공단에서 노사 모두에게 중요한 이슈임을 확인하게 되었고, 이듬해 상반기에 이와 관련하여 총 32,000여 장의 선전물을 배포하고 30여 명의 노무사들과 함께 무료노동 관행에 대한 상담을 전개해 갔다. 그 결과 지역의 노동자들 사이에서 조금씩 변화의 움직임이 나타났고, 금속남부지회의 현장분회 노동자들을 중심으로 작업장 내부의 여론을 움직여 가게 되었다.

이 캠페인의 성공에 자신감을 갖게 된 사업단은 2012년 하반기에 구체적인 성과로 낼 수 있는 새로운 캠페인을 기획했는데, 그것은 바로 ‘근로기준법을 지켜라’ 캠페인이었다. 이 캠페인은 노동자들로부터 직접 서명을 받아 고용노동부를 압박하려는 것이었다. S사업단은 2012년 10월에 35,000부의 선전물을 배포했고, 현수막을 30곳에 게시하였으며, 200여 장의 포스터를 현장 곳곳에 부착했다. 이러한 대규모 선전전을 벌인 결과 10월 한 달에만 3,000여 명의 노동자들로부터 직접 서명을 받았고, 신고접수된 근로기준법 위반사례 30건을 진정 및 청원, 고발하였다. 이를 바탕으로 사업단은 고용노동부와 서울디지털산업단지의 사용자단체에 ‘근로기준법 준수 협약’을 요구했다. 고용노동부 관악지청은 ‘근로기준법 준수 실무협약’을 제안하였고, 그 협의체에 구로구청과 금천구청 등의 지방자치단체, 그리고 공단 사용자단체(서울디지털산업단지경영자협의회)도 참여하면서 지역 수준의 노사정 협의가 진행되었다. 5회에 걸친 실무협약 끝에 2013년 5월에 ‘일하기 좋은 서울디지털단지를 위한 공동선언’이 채택되었다.<sup>13)</sup> 여기에 참여한 단체는 민주노총 서울본부 남부지구협의회, 한국노총 구로-금천지부, 노동부 관악지청, 구로구청, 금천구청, 서울디지털단지경영자협의회, G밸리산업협회, 대한상공회의소(구로, 금천), 근로복지공단관악지사 등이었다. 공동선언에 참여한 지역 노사정은 서울디지털단지 내 근로자건강센터 유치를 위해서 노력하기로 하였고, 2013년 4월에 서울근로자건강센터가 단지 내에 개소하게 되었다.

창립 이후 사업단은 약 3년간 내부토론, 정책수립, 실태조사 등을 기초로 지역의 노동자들이 대중적으로 호응할 수 있는 의제를 선택하고 이에 대한 대규모 선전과 상담을 통해 지역의 여론을 조금씩 움직여나갔다. 이 과정에서 만나게 된 수천 명의 노동자들의 연락처를 확보하고 이들에게 정기적인 선전 및 홍보 작업을 지속하였다. 특징적인 것은 일반 노동자들이 쉽게 위험부담 없이 참여할 수 있는 서명운동, 설문조사, 유인물 배포, 개별상담 등을 주요 조직화 전술로 배치하여 오랫동안 일관된 캠페인을 펼쳤다는 점이다. 더 나아가 그 캠페인의 성과를 초보적인 수준의 ‘지역협약’ 형태로 구체화하여 지역사회에서 사업단이 공신력 있는 노동단체로 인정받게 되었다.

## I지역연대

여섯 번째 사례로 인천지역에 기반을 둔 노동운동과 사회운동의 결합적 실천체인 ‘I지역연대’를 다루고자 한다.<sup>14)</sup> 이곳의 정식명칭은 “민주주의 확대, 신자유주의 반대, 반전평화를 위한 인천지역연대”이며, 민주노총 인천지역본부가 중심이 되어 구성된 조직체이다. 2010년 3월 3일 공식 출범식을 가진 이곳은 출범선언문에서 “민주주의의 부패를 목격하고 이제 더 이상 이를 묵과할 수는 없다”며 “민주주의에 역행하는 정부에 공동 대응해 나가는 연대체계가 절실히 필요하다”는 인식을 공유하면서 출범을 결행했다고 밝혔다. 출범 당시, 이 조직에는 진보정당들을 비롯해 인천연대, 인천빈민연합, 사회진보연대, 사람연대, 천주교교구노동사목, 여성노동자회, 민예총 인천지회 등 이 지역에서 활동하는 41개의 단체들이 참여하였다.

I지역연대는 자신의 목적을 “신자유주의 세계화 정책을 철폐하고, 노동자·민중의 노동권·생존권을 지키며, 민주주의 실현을 위한 투쟁을 지속하는 것”으로 규정했다. 그러면서 이를 위해 ▷여성, 비정규직, 빈민, 장애인, 이주 노동자의 주체형성과 권리확대를 위해 투쟁할 것 ▷의료, 소득보장, 에너지 등의 공공서비스와 교육 공공성 확대를 위한 사회공공성 투쟁을 적극적으로 의제화할 것 ▷보수정부의 반통일정책에 반대하고, 한반도 평화정착을 위한 통일운동, 반전평화운동을 전개할 것 ▷자연과 인간이 공존하는 친생태적 사회 구성을 위한 지역적 의제를 적극 발굴할 것 등을 핵심적인 사업 내용으로 제시하고 있다.

2014년 현재 I지역연대에는 민주노총 지역본부를 포함해 산별노조 및 연맹의 지역본부<sup>15)</sup>를 포함해 36개 단체가 참여하고 있다. 노동조합 지역조직을 뺀 참여 시민사회단체는 26~27개에 이른다. 이들 단체들이 주로 이슈로 삼고 있는 것은 환경, 사회복지 등 광범위한 이슈로부터 지자체 예산 감시 활동 등 구체적 이슈까지 매우 다양하다. 활동은 각 단체들이 제기하는 이슈에 대한 공동 활동 계획을 수립하여 전개하고 있다. 노동 이슈를 비롯하여 지역시민의 요구와 권리, 민주주의를 확대하기 위해 지자체에 대한 감시와 개입활동 등에 이르기까지 폭넓은 활동을 펼치는 점이 특징이다.

I지역연대의 결성은 과거에 이 지역 시민사회단체들이 한 단체가 여러 곳에 “발을 걸치고” 있으면서 사안이 생길 때마다 조직을 새로 구성하고 움직여야 하는 비효율성

을 극복하겠다는 배경을 지녔다. 이곳의 결성 이후에는 사안이 발생할 경우 대표자회의를 통해 공동 대응할 것인지를 안전화하여 상정하고 공동 대응의 필요성이 제기되면 I지역연대의 내부조직들 차원에서 활동에 결합해 들어가는 식으로 연대활동이 손쉬워졌다. 그리고 만일 내부 이견으로 인해 공동 대응에 대한 합의가 이뤄지지 않을 경우에는 부결시키고 참여 단체들 자체적인 판단에 의해 개별적인 활동을 벌이면 되는 것이다.

이곳은 주로 지역 차원에서 공동으로 논의해야 할 것에 대한 합의에 입각하여 공동 대응하고 있다. 예컨대 ‘세월호대책위’ 처럼 전국 차원에서 떠오르는 이슈가 있어서 공동대응 방안을 모색하는 경우가 있는가 하면, 각 참여조직에서 사안을 제기하여 대응하는 경우도 있다. 광범위한 연대 조직이 필요한 사안에는 I지역연대의 이름으로 시민대책위에 참여한다. 참여조직이 공동대응의 필요성을 제기한 경우, 안전을 제기한 조직이 I지역연대가 취해야 하는 입장이나 내용을 생산하고, 이후 수립된 활동에도 좀 더 적극적인 활동을 벌인다. 특정 사안에 대해 공동 대응할 것인지 내부 협의를 진행하고 합의되지 않으면 각 조직들의 자율적인 판단에 맡긴다.

조직체계는 대표자회의-집행위회의-사무처회의 등이다. 각 회의는 정기성을 가지는데 대표자회의는 한 달에 한 번 개최되고 집행위회의가 격주로 열린다. I지역에서 가장 큰 조직이라 할 수 있는 민주노총 지역본부의 본부장과 시민단체 중 인천연대의 대표가 I지역연대의 공동 상임대표를 맡고 있다. 사무처장이 상근 또는 반상근 형태로 업무를 맡아 진행하고 있으며, 상근비는 조직에서 지불한다. 상근비와 사업비 등 재정 확보를 위해 각 단체들은 매달 회비를 내고 있다. 조직 규모에 따라 최저 3만 원부터 최고 20만 원까지 매달 회비를 걷고 있다. 참여 조직의 약 70% 정도가 회비를 내는 등 참여도는 높은 편이다.

특히 민주노총 인천지역본부는 I지역연대에 참여하는 핵심 주체이다. 가장 많은 회비를 내는 것은 물론이거니와 1층 사무실을 별도로 제공하여 I지역연대의 상근자나 반상근자의 사무실로 활용할 수 있도록 하였으며, 각종 회의 장소를 제공하고 있고, 집회나 선전전 등 조직원 동원 면에 있어서도 매우 큰 역할을 담당하고 있다. 노동조합 입장에서 봤을 때 노동계 이슈에 대한 시민사회단체의 지원과 여론의 지지를 얻기 위해 시작된 I지역연대 활동은 공무원 연금 개혁 문제뿐 아니라 롯데의 골프장 설립 계획을 막아낸 계양산 살리기 운동, 미군부대 이전 부지 시민공원 만들기 사업, 인천시 예산 감시운동 등으로 확산되어 갔으며, 이러한 활동에 민주노총이 주요한 역할을 담당해 왔다는 점이 특이하다.

I지역연대의 상설체화는 “따로 또 같이”의 전형으로 매우 실용적이다. 상설 조직이기는 하지만 참여 단체들의 성격이 다양해서 결합도가 높은 것은 아니다. 특정사안이 발생하면 집중하여 대응하지만 일상적으로는 독자적인 자기 조직 활동에 주력하고 있다. 전형적인 네트워크 조직의 특징이라 할 수 있다. 함께 움직여야 할 때 일상적이고 지속적인 연대 활동의 경험을 축적한 상시적인 연대 틀을 갖추고 있기 때문에 일상불란한 공동대응이 가능할 뿐 아니라, 각 단체들의 전문 분야를 살린 활동으로 인해 일방적으로 한 쪽에만 도움이 되는 방식이기보다는 서로에게 도움이 될 수 있는 구조인 것이

다. 더욱이 함께하기 힘든 조건일 때는 독자적이고 자율적인 의사결정을 인정하고 있어 참여에 따른 부담을 줄여준다는 장점을 가지고 있기도 하다.

진숙경은 대부분 모든 지역이 처한 조건이 비슷함에도 불구하고 유독 이 지역에서만 상설적인 연대 네트워크 조직이 구성된 이유에 대해 “이 지역이 다른 지역에 비해 정치적 견해 차이에도 불구하고 함께 활동해 온 경험이 축적된 결과이며, 민주노총 지역 본부에서 리더십을 잘 발휘해 왔기 때문으로 볼 수 있다”고 해석한다. 어느 지역에서나 민주노총 본부가 가장 큰 조직이기 때문에 대중조직으로서 노조가 중심을 잘 잡으면 정파 간의 갈등을 조정하는 역할을 할 수 있는 상황이라는 것이다.<sup>16)</sup>

## K이주민 센터

경상남도 창원에 위치한 K이주민센터는 지난 1990년대 후반에 출범하여 현재까지 약 15년 이상 한국 사회에서 이주노동자들의 권익을 대변하기 위한 조직체로서 활동을 전개해 왔다. 이곳은 한국에 체류하고 있는 외국인 노동자들의 권익을 보호하는 작업과 그들이 한국 사회에 통합되어 원활히 생활해 가는 것을 돕는 활동을 전개한다. 대체로 고용허가제를 통해서 입국, 체류하고 있는 외국인 근로자들 및 현행 제도의 테두리를 벗어나 존재하는 불법체류자들까지도 활동의 주된 대상들이다. 이곳의 주된 활동은 “이주민들의 안정적인 정착활동을 위한 각종 활동들과 다문화 사회의 비전을 고민하는 콘텐츠를 개발하고 문화교육활동을 하는 것”이다. 구체적으로 이곳이 수행하는 사업은 주로 상담, 교육, 복지, 그리고 자치사업 등으로 나뉘질 수 있다.

1998년 설립 당시에는 이주노동자들의 법률구제활동을 중심으로 운영되면서 노동조합 지향의 활동을 하다가, 외국인 노동자의 노조 활동을 금기시하는 사회적 분위기와 한국인 노동자 중심의 기존 노조의 배타성으로 인해 그 방향을 전환하여 교민회를 중심으로 한 문화·복지 사업으로 활동 범위를 확장하였다. 현재는 이주민 노동자들의 산재 신청, 임금 체불과 같은 노동 관련 상담을 여전히 하면서도, 보건·의료 서비스와 한국어 교육 서비스 등 생활 서비스를 제공하고 교민회를 운영하며 다양한 문화 행사를 개최하고 있다.

K이주민센터는 처음 출발 자체가 노동을 화두로 한 활동들 중심이었다. 소위 ‘외노협’의 초창기 활동가들이 주축이 되어, 이주민과 관련된 노동상담소를 개소하여 활동을 전개하였다. 그들은 대체로 종교에 기반을 두고 있었고, 대개는 한국 노동운동의 주변부에서 의식화 교육을 맡았던 이들이다. 그러다 1990년대 말에 민주노총이 출범을 하면서, 이들이 한국의 노동자들을 대상으로 한 교육이나 주변에서 지원하는 활동의 무게와 의미가 약화되었다. 그러한 역할은 이제 민주노총에서 주도적으로 하는 구조로 바뀐 것이다. 민주노총으로 국내 노동운동에 대한 지원역할이 넘어간 후, 자연스럽게 그 자리에 외국인 노동자의 의제가 차지하게 되었다. 기존에 노동자교육과 노동운동지원 활동에 몸을 담고 있던 대표나 상근 활동가들이 주축이 되어 자신들이 구축해 온 노하우와 네트워크를 기초로 하여, 외국인 노동자의 문제를 떠안게 되었다. K이주민센터의 주도

인물들은 애초부터 노동에 대한 관심이나 이해를 가지고 있는 이들이었고, 활동 역시 그러한 의식을 가지고 2001년 무렵까지 전개되었다.

2000년대 중반 이후부터는 노조 형태보다는 교민회 형태로, 공격적인 이슈파이팅보다는 문화·복지·자치활동 사업으로 외국인 노동자들의 이해를 대변하려 했다. 특히 노동운동이 강했던 지역적 기반을 바탕으로, 외국인 노동자들이 수혜 식으로 생활·복지 서비스를 받는 것이 아니라 주체적으로 활동을 꾸려나갈 수 있게 기반을 마련해주었기 때문에 그 규모가 사회적으로 주목할 만한 수준으로 성장했다. 2005년과 2006년에는 각각 노동부장관 표창과 문화관광부 표창을 수상했고, 2007년에는 정보통신부 여성결혼이민자 정보화 교육기관으로 선정되어 역할하기도 했으며, 2009년부터는 ‘K이주민한글학교’를 개설하고 ‘창원다문화어린이도서관’도 개관하여 이주민들의 생활과 복지를 도왔다.

이렇게 전환된 틀을 바탕으로 센터 조직의 사회적 안정화에도 성공을 거두었다. 2014년 현재 센터는 사단법인 형태를 취하고 있으며, 1인의 대표와 40인의 이사회로 구성되어 조직이 운영된다. 이사회에는 실무진이나 활동가들뿐 아니라 외국인들도 참여하고 있다는 점이 특징적이다. 실무진은 상담팀, 다문화팀, 행정팀, 기획팀, 컴퓨터관리팀 등 5개 팀으로 나뉘어서 각 사업을 진행한다. 일반회원은 125명으로 총 165명의 회원들이 조직을 구성하고 있으며, 여기에 경남이주노동자 연대회의, 다문화가정연대, K이주민한글학교, 자원봉사자회, 엔젤클리닉과 나눔한방진료소(의료단체)가 연관기관으로 참여하고 있다. K이주민센터의 상근자와 실무자들은 현재 과거와 같은 노동운동가적 성격을 지니고 있지는 않다. 자원봉사자들도 상대적으로 소박한 인도주의적 태도를 취하고 있는 편이다. 대개 그들은 센터에 합류하면서 일정하게 재교육을 받고, 자원활동가라는 자기 정체성을 강화하게 된다. 이주와 노동이라고 하는 두 가지의 굵은 화두가 센터의 방향성이라고 할 수 있기 때문에, 그에 대한 교육은 철저히 이루어지는 편이다.

K이주민센터의 활동에 적극적으로 참여하는 이주노동자들이 어떤 견고한 노동운동 조직체와 같이 이념을 기초로 한 실천 활동을 전개하는 것은 아니다. 센터는 사회적 시민권이라고 하는 기본적인 권리를 이주민들도 누리도록 하게 도와주는 단순한 과제에 집중을 한다. 상담이 필요한 상황이 대두했을 때, 이제는 이주민 활동가들이 주축이 되어 그에 대한 대응활동을 전개하도록 이끈다. 누군가 찾아 왔을 때, 그냥 법률상담을 해주겠다는 것이 아니라, 그 이주민이 속한 나라의 교민회 회장을 찾아가서 그를 통해 센터에 요청을 하도록 이끈다. 이런 식으로 이주민 조직체 스스로 역할과 권위를 갖추도록 유도한다.

과거에 ‘상담’에 주안점을 많이 둔 편이었으나, 근래에 들어서는 가급적 상담은 줄이고 있다. 상담을 빈번히 받았던 때에는 상담 요원 10~20명이 매달려도 1인당 100건씩 처리해야 하는 힘든 상황에 빠지곤 했다. 근래에 들어서는 노동부가 외국인 근로자 지원센터를 창원을 포함, 전국적으로 7곳을 만들고 있기 때문에, K이주민센터는 그러한 역할을 자신들이 굳이 지속할 필요를 못 느끼게 되어, 이제는 상담을 받겠다고 찾아오는 이들을 그쪽으로 보내는 편이다. 다만, 임금체불과 같은 유의 단순하고 전형적인 상담이

슈 말고, 산업재해와 관련한 배상의 문제 등 노하우를 필요로 하고 전문성이 요구되는 상담 쪽은 여전히 관여를 하는 편이다.

센터의 활동 가운데 주요한 것으로 정책활동도 존재한다. 센터는 대개 해마다 선거철이 다가오면, 이주민 정책과 관련한 어젠다를 구축해 그것을 주요 정당들에 보내 정책에 반영할 것을 요구한다. 기본적으로 ‘120만이 넘어가는 이주민 사회라고 하면 이주민 커뮤니티의 사회통합을 위해서라도 그분들을 대표할 수 있는 무언가가 책임성 있는 정당이라면 필요하다. 이것은 보수와 진보의 문제가 아니다’ 라고 하는 인식을 지니고 있다. 센터의 정책활동과 관련하여 주요한 성취라고 내세울 수 있는 대표적인 것은 지방에 ‘인권 조례’를 제정케 한 것이다. 현재 우리나라 대부분의 지방자치단체들은 외국인주민인권조례를 만들어 놓고 있는데, 이는 K이주민센터가 최초로 제안을 해서 시도된 것이며 이후에 확산이 된 것이다.

센터의 또 다른 주요활동은 문화 활동이다. 대표적으로 ‘맘프(MAMF)’라고 불리는 이주민 문화 축제와 한국어 교육센터를 꼽을 수 있다. 맘프(MAMF)는 K이주민센터 산하에 있는 다양한 국가의 교민회가 모여 함께 주최·참여하는 문화 축제로, 해마다 십만명 단위의 규모로 이주 외국인들이 모여 참여한다. 이러한 규모는 여느 정부기관이나 복지단체에서도 동원하기 힘든 규모로, K이주민센터의 집합 역량과 이해대변의 폭을 상징적으로 보여준다. 또 다른 사업인 ‘K이주민한글학교’에서는 한국인 봉사자들이 외국인에게 한글을 가르치는 식이 아니라, 외국인들이 스스로 동포들에게 한국어를 가르칠 수 있도록 경험과 지식을 쌓게 한다. 이들을 교사로 하여 한국어 수업을 운영함으로써 교육의 효과를 높이고 외국인들의 주체성을 향상하는 이중의 효과를 거두고 있다.

이런 식으로 이주노동자들은 K이주민센터를 중심으로 자신들의 문화를 향유하고 동포들과 모여 교류할 수 있는 터를 제공받고, 그 속에서 한국과 본국에서 주체적 노동자로서 동료 노동자들을 위해 리더십을 발휘할 수 있는 역량을 교육받는다. 이렇게 센터의 활동 초점이 노동에서 벗어나 문화의 영역으로 분산된 것은, 외국인 노조활동에 대한 성숙하지 못한 한국 사회의 풍토 때문으로 볼 수 있다. 직접적인 노동의 이해대변을 이루지 못하는 상황에서, 이주노동자와 외국인에 대한 사회적 배제부터 해결하기 위한 노력에서 나온 전략 수정이라고 해석할 수 있다. 이러한 문화 활동이 노동의 이해대변과 관련하여 중요한 지점은 이를 통해 노동운동의 의식화 교육에 해당하는 활동을 진행한다는 점이다.

이외에도 센터는 이주노동자가 본국에 돌아간 이후에도 제3국으로 다시 떠나 이주노동자 생활을 영위해야 하거나 본국에 정착하지 못하는 경우가 많은 현실에 대한 대안책으로 귀환·재통합 지원 프로그램을 운영하고 있으며, 의료기관에 대한 이주노동자의 접근이 쉽지 않은 현실에 대한 대책으로 창원시의사회 소속 66개 병원·의원으로 구성된 엔젤클리닉과 나눔 한방진료소 소속 15개 한의원과의 연계를 통해 의료서비스를 지원하고 있다. 이주노동자가 한국 사회에서 마주하고 있는 어려움이 비단 노동의 영역에만 국한된 것이 아니기 때문에, 이렇게 다각적이고 포괄적인 지원이 필요한 것이다. K이주민센터는 이러한 수요를 여러 활동을 통해 선도적으로 응집·해결해나가고 있다.

## Y모임터

Y모임터는 소프트웨어 산업 부문에서 프로그래머로 일하고 있는 여성개발자들의 모임 조직으로 인터넷 포털 <네이버>에 개설된 회원제 커뮤니티 웹사이트의 이름이기도 하다. 회원으로 가입한 여성 개발자들은 온라인상에 글을 올려 주로 일과 관련된 자신의 경험과 고민, 다양한 정보를 교환하기도 하고, 오프라인에서 세미나, 토론회 등을 열어 모임을 가지며 네트워크를 만들기도 한다.

Y모임터의 설립과 발전 배경에는 열악한 직업 환경에서 힘듦과 고민을 함께 나누고 극복방향을 모색할 수 있는 자원이 부족한 여성 개발자들의 애로가 자리하고 있다. 2007년 5월 설립 이후 1년이 채 되기 전인 2008년 2월에 회원 수가 1,000명이 넘었고, 2009년 2월에는 2,000명을 넘겼으며, 2014년 10월 현재는 약 4,300명이다. 온라인 커뮤니티라는 특수성으로 인해 회원 수 일부는 허수라고 하더라도, ‘여성 개발자’ 라는 좁은 범위의 사람들이 가입 대상인 점을 고려했을 때 상당한 규모로 성장한 것이다.

이 커뮤니티의 설립자는 J 대표로, 본인이 IT 분야에서 여성 프로그래머로 일하면서 느끼는 답답함과 문제의식이 동기가 되어 커뮤니티를 개설하게 됐다. 처음 시작한 개인 한 명이 개설한 온라인 커뮤니티 사이트였지만, 이 문제의식은 개인 차원의 것이 아닌 동종 업계의 다른 여성 직업인들이라면 누구나 느끼고 있는 집단적 문제였기 때문에 가히 폭발적이라 할 수 있을 만큼 짧은 시간 동안 커뮤니티의 크기가 성장했다. 컴퓨터 프로그램이라는, 여성 직업인이 상대적으로 소수인 분야에서 일하는 여성들이 일터에서 겪는 어려움과 고민을 함께 모여서 나누고 해결 방법을 모색해나가면서 친목을 도모한다는 취지에 폭발적인 응집력을 발휘했다고 할 수 있다.

Y모임터는 사이버 공간에서의 활동으로만 그치지 않고, 정기적으로 다양한 세미나와 토론회, 독서모임 등의 행사를 개최하여 사람들이 직접 만나 교류하기도 한다. 회원들은 평소에는 웹사이트에서 교류하다가 정기적으로 계획, 조직되는 행사에 자유롭게 참여하여 직접적인 교류를 한다. 정기 행사는 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있는데, 하나는 약칭 ‘BDRS(Beautiful Developer Readership Seminar)’ 로 불리는 1박 2일짜리 독서토론회 세미나이다. 참여자들은 1박 2일의 시간 동안 함께 책을 읽고 의견을 나누며 네트워크를 형성하는 시간을 갖는다. 다른 하나는 IT 선배 연사들을 초청하여 강연과 경험을 듣고 나누는 ‘릴레이 세미나’ 이다. 마지막 하나는 회원 친목과 다양한 소통을 목적으로 하는 ‘기념일’, ‘송년회’ 행사이다.

이 커뮤니티 발전의 동력은 일터 내에서의 이러한 어려움을 나누고 해결하고자 하는 여성개발자 개개인들의 수요가 모인 것이다. 이렇게 모인 회원 수는 2014년 10월 현재 약 4,300명에 달한다. 커뮤니티 운영자이자 Y모임터 부회장인 L씨의 말에 따르면, 그 중 1/3은 허수일 수 있으나, 그들도 Y모임터의 성격과 완전히 관련 없는 사람들이 아니라 이곳이 궁금한 남성 개발자들이 다른 사람의 개인정보를 사용하여 가입한 것으로 추정되기 때문에, 회원 대다수가 개발자일 수 있다. 온라인 커뮤니티의 특성 때문에 진성회원이라고 할 수 있는 고정활동 인원을 추산하기는 어렵다. 다만 오프라인 행사에 참석

하는 인원수로 보았을 때 Y모임터는 상당수의 여성 개발자들을 모이도록 할 수 있는 조직적 가능성을 가지고 있는 것으로 보인다.

Y모임터의 활동은 크게 온라인과 오프라인 행사로 구분하여 볼 수 있지만, 두 영역은 공통의 담당자, 즉 J 대표와 L 부대표, 그리고 ‘스태프’로 불리는 소수의 자발적 봉사원들로 운영된다. 회원들에게 따로 회비를 받거나 기관이나 단체로부터 정기적인 후원을 받는 것도 아니고, 조직 차원에서 자체 수익 구조를 가지고 있는 것도 아니기 때문에 운영위원들은 모두 무보수로, 자발적으로 일한다. 이들은 각자 직장을 가지고 있는 노동자이기 때문에, 개인시간을 내어 조직 운영을 하고 있는 중이다. 온라인 커뮤니티 중심의 조직이라, 운영을 위한 장소가 따로 마련되어 있지 않고, 오프라인 행사가 있을 때만 행사를 위한 공간을 대여하는 식으로 운영된다.

온라인에서의 활동은 가입자를 받고 회원들이 서로 자유롭게 정보를 교환하고 대화를 나눌 수 있는 웹사이트 기반을 유지·정비하는 것이다. 회원들은 이 웹사이트에 모여서 소소한 일상을 나누면서 스트레스를 풀거나, 프로그램 개발과 관련된 다양한 노하우와 정보, 배움을 얻기도 하고 회원 간 교류를 통해 네트워크를 구축하기도 하고, 직장에서 겪는 어려움에 대해 토로하고 그 해결법에 대한 조언을 구한다. 이때 문제의 해결은 Y모임터 안에서 조직적으로 수렴되어 제도적이나 집합적으로 제시되는 것이 아니라, 회원 개개인 간의 사이버 상의 대화, 조언에 그치지만, 회원들은 문제를 터놓고 이야기하는 것만으로도 일정한 만족을 얻는다.

오프라인에서의 활동은 크게 홍보와 행사가 있는데, 홍보는 IT 분야의 대규모 콘퍼런스나 행사장에서 부스로 참여하는 방법과 J 대표의 언론 인터뷰를 통해 알려지는 식으로 이뤄졌다. Y모임터의 조직적 차원에서 진행하는 홍보는 2008년 ‘마이크로소프트웨어 25주년 기념 RIA 세미나’, 2011년 ‘Seoul Data Engineering Camp 2011’ (2011년 6월)과 같은 IT 분야 대규모 행사의 부스에 참여하는 형태로 이뤄졌다. 이러한 대외 홍보는 커뮤니티에 보다 많은 사람들이 모이도록 하는 효과도 있지만, 여성 개발자의 사회적 존재감을 환기시키는 효과도 있다.

Y모임터에서 진행하는 정기 행사로는 앞서서도 간략히 기술한 바 있는 BDRS와 릴레이세미나, 송년회 등이 있다. BDRS는 ‘Beautiful Developer Readership Seminar’의 약자로, “친목도모 외의 육체적/지적으로 재충전과 지친 일상에서 빠져 나와 공기 좋은 곳에서 1박 2일로 건강식을 만들어 먹으며, 책을 선정하여 책을 읽고 토론하는 세미나”(Y모임터 소개글)이다. 2007년부터 연 1회씩 개최하고 있으며 적게는 8명, 많게는 40명이 참여하여 주로 IT 업계 관련 책을 읽으며 교류한다. 릴레이세미나는 IT 각 분야에서 활발한 활동을 하는 인사들을 초청하여 강연을 듣고 교류하는 행사다. 기념일이나 송년회는 회원 간 친목에 보다 중점을 두는 자리이면서도 다양한 주제로 토의를 진행하기도 한다. 또한 Y모임터는 대규모 IT 업계 행사에 공동으로 참여하거나, 각 커뮤니티의 행사에 서로 공간을 제공해 주고 정보를 공유하는 식으로 다른 커뮤니티와 회원들을 서로 소개하고 만남의 장을 마련하기도 한다.

이러한 교류와 활동의 저변에는 함께 모여 집단을 이루고자 하는 동기와 서로 협력하

여 직업과 관련된 도움을 받고자 하는 동기가 자리하고 있지만, 이를 통해 직장에서의 근로조건을 개선하거나 부당한 노사관계에서의 문제를 해결하고자 하는 의식은 거의 발견되지 않고 있다. 또한 Y모임터와 마찬가지로, 이들 단체도 조직화의 수준이 미미하여 조직운영의 재생산 구조 자체도 불안정한 상태다. IT 업계에 집단화에 대한 잠재적 수요가 상당히 존재하고 이를 바탕으로 온라인 커뮤니티들이 급속히 성장한 상태지만, 노동조합과 같이 안정된 조직 형태와 운영 노하우를 제공받지 못해 개인적 차원의 운영에서 오는 조직적 한계에 서서히 부딪히고 있는 것으로 보인다. 그리고 이러한 문제의식은 운영자들도 인식하고 있다.

### 다양한 노동이해대변 수단 육성 필요

지금까지 살펴 본 8개의 사례들은 모두 오늘날의 취약노동자들을 조직화하고 그들의 이해대변을 원활히 수행하기 위해 도모되고 있는 실천들로, 모두 노동의 이해대변을 향한 다양한 새로운 방법들을 담고 있다. 각각의 사례들은 별도의 실천적인 특징들을 지니고 있다(<표 2>).

<표 2> 분석대상별 특성들

형태(방식) 및 주체		기존의 유형화	사례	의미있는 실천적 특징
노조 형태	기성 노동운동가 및 노조의 강한 개입	유형1	대형마트 판매직 조직화 - HP노조	단순 확장 - 기업별 정규직 노조
			케이블TV 서비스직 조직화 - HS노조	성찰적 확장 - 다양한 연대의 구현
	새로운 주체의 자발적 태동	유형2	청년일반 대상 - C유니온	독자적 조직체 유지
			대리기사 대상 - D노조	후에 기성노조와 결합
준노조 형태	기성 노동운동 주체의 시민사회로의 진출	유형3	지역의 노동운동 - 시민사회 네트워크 - S사업단	노동의제(조직화)로의 시민사회 네트워크
			지역의 상생협력체 - I 지역연대	시민사회 상설 연대체로의 참여를 통한 노동이해 의제 확장
	새로운 주체	유형4	외국인 근로자 지원 조직체 - K이주민 센터	공식적, 명시적 노동이해대변
			IT부문 여성개발자 온라인 커뮤니티 - Y모임터	비공식적, 암묵적 노동이해대변

본고에서 살펴본 첫 번째 유형군인 노동조합적 형식을 취하고서 전개되고 있는 이해대변 공백 메우기 노력은 일차로 기존의 노동조합 활동가들이 주가 되어 노동조합을 설립하고 새롭게 조직화해 내려는 시도를 기본으로 한다. 본고에서 검토한 두 사례는 간

접고용 비정규직 조직화에 대한 관심이 크며, 그것을 효과적으로 이루기 위해서는 초기 업적 복수 사용자 교섭 구조의 확립이 필요함을 드러낸다. 유통부문에서 HP노조는 패턴 교섭을 통해 부분적으로 복수사업장에 파급 효과를 전파하고 있으며, HS노동조합의 사례에서 볼 수 있듯이 공동교섭구조를 통해 원청을 압박하는 전술을 전개하고 있다. 그러나 현실에서 초기업단위 교섭구조는 여전히 그 기반이 취약하다. 유통부문은 여전히 기업별 구조로 이루어져 있고, HS노동조합도 원청의 사용자 책임성과 초기업단위의 교섭체제를 공식화, 제도화시키고 있지는 못하고 있다. 향후 제도적 제약을 극복하고 초기업단위의 조직화의 기반을 확대할 수 있는 전략적 접근, 사업장 단위의 조직화를 넘어서서 동일 업종 노동시장 전체를 대상으로 조직화하는 초기업적이면서도 지역사회운동적 접근이 요구된다.

두 번째 유형군은 노동조합적 형식을 취하는 실천의 또 다른 경향으로, 기존의 노동운동가들의 직접적인 실천의 결과가 아니라, 조금은 아마추어적이고 자생적인 방식으로 취약한 노동시장의 자리에서 새로운 주체들이 자신들을 노동조합으로 조직화해 내는 것이다. 새로운 주체들에 의한 노동조합의 건립은 여러 가지 시행착오도 많지만 그럼에도 모두 ‘당사자’ 주도의 노동조합이라고 하는 측면에서 의미가 크다. 외부에서 이식된 것이 아니라 노동시장에서 스스로 느끼고 공유하는 문제들을 공유하고 천착하며 운동을 풀어가는 것이기에 보다 대중적이고 창의적일 수 있다. 당장 급격한 성장을 거두지 못할지라도 오히려 운동의 뿌리를 다진다는 측면에서 새로운 주체들의 실천은 의미가 있다. 다만, 그것이 일정하게 기존의 보편적 운동논리의 기술들과 접맥이 이루어져야 운동으로서 유지되고 성장가능한 것임을 두 상이한 사례분석에서 확인할 수 있다.

세 번째 유형군은 노동조합이 아니지만 노동조합이 주도가 된 시민사회적 실천이다. 이는 노동조합의 재활성화의 일환으로 연계구축 전략의 결과로 일종의 준노조(quasi union)라고 칭할 수 있다. 노동조합의 제도적 자원이 부족한 한국적 상황에서 이와 같은 사회적 네트워크형 준노조는 교섭력의 한계를 보완할 수 있는 사회적 기반이 될 수 있다. 이를 통한 연대는 노동조합에 대한 새로운 지지자들 및 구성원을 조직함으로써, 노동조합이 단체협약이라는 노동조합 고유의 목표를 성취하는 데에 도움이 된다. 지역사회운동 노동조합 모델의 구축에 있어서도 노동조합-지역사회, 노동조합-사회운동단체 간 연계는 중요하다. 노동조합의 이해대변의 공백이 발생한 자리에서 노동조합을 대신해서 노동권의 사각지대에 있는 주변부 불안정 노동자들의 권리를 옹호해 온 사회운동단체들과 노동조합 간의 연계는 노동의 이슈 확장을 통한 노동조합의 외연확대에 기여할 뿐만 아니라, 노동조합이 주변부 노동자 전체의 이해대변 조직으로서의 위상을 재정립하기 위해서도 요구된다. 지속적, 상호호혜적 연계를 통해 작업장을 넘어서서 사회적 약자 전체의 이해를 대변하는 연대구축 전략이 요구된다.

마지막 유형군은 노동조합도 아니며, 기존의 노동조합이 주도가 된 실천이 아닌 영역이다. 주로 주변부에 위치하고 노동조합의 손길이 닿기 어려운 영역에서 태동해서 발전하는 이러한 실천 역시 하나의 준노조라고 칭할 수 있다. 상대적으로 노동조합이 주도가 된 시민사회와의 연대지향적 준노조는 주창형 준노조의 모습을 띠는다면, 이러한 준노

조는 조금 더 서비스형 준노조로서의 특징을 갖는다. 전자가 정치적 투쟁이나 캠페인을 주로 전개한다면 후자는 가입자들, 멤버들을 위한 서비스 즉, 계몽자원의 제공, 정보의 제공 등에 진력을 기울인다. 이러한 서비스형 준노조를 통한 이해대변의 방식은 그 자체로 주목을 받을 필요가 있으며, 이들이 노동시장의 근로조건 개선을 위해 전개하는 실천에 대해서도 공식적인 의미부여를 할 필요가 있다.

현실의 이러한 실천들은 현재 한국의 취약노동자층의 광범위함과 그에 반하여 매우 협소하게 형성되어 있는 노사관계 및 노동이해대변 체계를 반영하고 있다. 보다 민주적이고 포용적인 노사관계의 형성을 통해 노동시장 양극화와 이해대변의 공백을 메우기 위해서는 일단 노동조합의 활성화가 필요하겠으나, 그것은 단순히 기업별 노조의 확장이기보다 초기업적인 방식으로 이루어질 필요가 있는 바, 그것은 이미 주체들이 깊게 인식하고 실천해 가고 있는 상황이다. 또한 노동조합이 아닌 조직단위들의 실천들이 지역단위의 확장된 노사관계의 형성을 도모하고 있고, 외국인 근로자나 여성 개발자 등 국적, 성, 직종 등을 기반으로 한 이해대변의 실천들을 전개하고 있다. 이러한 양상들은 모두 노동이해대변의 의미 있는 수단들이며 향후 정치적으로 건강하게 육성해 내면서 노사관계의 확대, 재편의 귀한 자원으로 삼아 나갈 필요가 있다.

## <참고문헌>

- 권혜원 (2014), “유통서비스 산업 조직화 사례분석을 통해 본 노동조합의 이해대변 위기와 대응”, 산업관계연구, 24권 4호, 93~119쪽.
- 권혜원 (2015), “희망을 위한 연대의 힘: 희망연대 노동조합 사례를 통해 본 전략적 역량과 조직 성과 간의 관계”, 한국사회 16집 1호, 165~199쪽.
- 권혜원, 진숙경 (2014), “기존 노동조합 주도의 노조조직화: 전략적 혁신과 조직화 노력의 심화”, 박명준 외, 노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정, 한국노동연구원, 제3장, 35~94쪽.
- 박명준 (2014a), “새로운 주체들 주도의 비노조적 방식의 이해대변 활성화”, 박명준 외, 노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정, 한국노동연구원, 제6장, 201~242쪽.
- 박명준 (2014b), “서론”, 박명준 외, 노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정, 한국노동연구원, 제1장, 1~19쪽.
- 박명준, 권혜원, 유형근 (2014), “선행연구 검토: 노동의 이해대변 공백과 새로운 대변시도”, 박명준 외, 노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정, 한국노동연구원, 제2장, 20~34쪽.
- 박명준, 권혜원, 유형근, 진숙경 (2014), 노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정, 한국노동연구원.
- 박명준, 김이선(2016), “주변부 노동자 이해대변을 위한 비노동조합적 시도: ‘준노조’의 한국적 개념화를 위한 일분석”, 산업노동연구, 22권 2호, 35~77쪽.
- 유형근 (2015a), “어떻게 뭉치면 강해지는가? 서울남부지역 공단 조직화 캠페인 연합의 형성과 활동”, 산업노동연구 21권 1호, 1~42쪽.
- 유형근 (2015b), “청년 불안정 노동자 이해대변 운동의 출현과 성장”, 청년유니온과 알바노조, 아세아연구, 160호, 38~77쪽.
- 유형근, 진숙경 (2014), “새로운 주체들 주도의 노동조합 형성 시도”, 박명준 외, 노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정, 한국노동연구원, 제4장, 95~171쪽.
- 진숙경, 유형근 (2014), “기존 노동조합 주도의 비노조적 방식의 이해대변 시도: 시민사회와의 연대와 네트워크 강화”, 박명준 외, 노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정, 한국노동연구원, 제5장, 172~200쪽.

- 1) 이에 대해서는 대표적으로 박명준(2014a), 유형근(2015a), 진숙경, 유형근(2014), 박명준, 김이선(2016) 등의 연구결과를 참조하시오.
- 2) 준노조에 관해서는 박명준, 권혜원, 유형근(2014)과 박명준, 김이선(2016)을 참조하시오.
- 3) 당시 보고서의 일부를 재가공하여 몇 편의 논문들이 학술지에 게재된 바 있다. 대표적으로 권혜원(2014), 권혜원(2015), 유형근(2015a), 유형근(2015b), 박명준, 김이선(2016) 등을 참조하시오.
- 4) HP노조의 실천양상을 보다 풍부하게 이해하고자 한다면, 권혜원, 진숙경(2014:37~60)을 참조하시오.
- 5) 구체적으로 노동조합 활동 보장, 이른바 0.5계약제 폐지, 미지급 수당 지급, 불법 연장근무 중단, 부서별 동일시급 도입, 감정노동수당 및 감정휴가 신설, 근속수당 현실화, 악성고객 응대 및 직원보호 매뉴얼 신설 등을 주요하게 요구했다.
- 6) 지부별 결성 시점을 보면 꾸준한 조직화의 확대가 이루어져 왔음을 알 수 있다. 2010년 1월에 케이블방송 씨앤엠(CNM)에 지부를 결성했고, 2011년 6월과 7월에 KTis 및 KTcs에 지부를 조직했으며, 2012년 9월에는 다산콜센터 지부의 결성이 이루어졌다. 이어서 2013년 2월에는 씨앤엠의 비정규직 노동자들이 케이블방송 비정규직 지부를 건설했고, 3월에는 티브로드 홀딩스 비정규직 노동자들이 케이블방송 비정규직 티브로드 지부를 결성했다. 2014년 4월에는 SK 브로드밴드 비정규직 지부 및 LG 유플러스 비정규직 지부가 각각 결성되었다.
- 7) 참고로 이 4명은 C유니온에서 공식적인 직함들을 맡았는데, 그것은 사무국장, 정책기획팀장, 20대 모임팀장 그리고 위원장 등이었다.
- 8) 유형근에 따르면, C유니온 창립총회 자료집에 실린 자문위원들(9명)은 전국지역업종일반노동조합협의회, 전국실업극복단체연대, 새로운사회를여는연구원, 한국비정규노동센터, 민변노동위원회, 전국사무연대노조, 민주노동당 노동법률지원단, 열린인사노동법인 등이었다.
- 9) 2012년 2월 현재 지역 C유니온이 공식 출범한 곳은 대전 1곳이었지만, 지역모임이 운영되고 있는 곳은 원주, 청주, 서울, 인천, 경기, 대구, 부산 등 7곳이었고, 지역모임이 준비 중인 곳은 광주 1곳이었다. 이에 따라 2012 정기총회에서는 규약을 개정해 기존의 지역모임 규정을 ‘지역지부’ 규정으로 바꾸어 전국 조직으로의 발전을 준비하였다.
- 10) 일명 ‘구직자의 역습’이라고 칭해진 취업준비생 관련 이슈파이팅은 2012년 구직자들의 이력서 작성을 위해 실제 들어가는 비용이 얼마나 되는지 조사하여 발표하는 사업을 벌였고, 그 연장선상에서 2013년에 YBM의 토익(TOEIC) 시험 독과점 지위 남용에 의한 응시료 문제를 제기하는 사업으로 진행되었다.
- 11) 민주노총은 미조직, 비정규직 전략조직화 사업을 위해 중앙단위에서 조직활동가를 교육하여 1차 집중산업연맹에 우선적으로 배치하였는데, 그때 대상이 되었던 서비스연맹의 조직활동가가 대구지역에 배치되어 활동을 전개해 왔었기 때문에, 새로운 영역인 대리운전기사 조직화 사업에 매우 적극적으로 결합할 수 있었던 배경이 되었다(서비스연맹 간부).
- 12) 희망모아대리운전과의 노사합의서는 노조사무실 이전 당시에 분실하였으며, 희망모아대리운전은 폐업하여 정확한 내용을 파악할 수는 없는 상황이다. 그러나 최초의 노사합의서는 이후 맺어진 노사합의서의 기초가 되고 있는 것으로 알려져 있으며, 내용면에서는 뒤에 이뤄진 노사합의서와 거의 대동소이하다고 관계자들은 전한다.
- 13) 그 주요 내용은 △근로계약서 미교부, 불법 시간외 근로 신고센터를 설치하여, 개인과 노동단체 등이 제기하는 신고사항에 적극 대처하고, △노동자·사용자를 대상으로 노동법 교육을 실시하기 위해 제 단위들이 적극 협력하며, △근로기준법 준수 사업장에 대해서는 구로구청과 금천구청이 인센티브를 부여한다는 것이었다.
- 14) 인천은 노동조합과 시민사회단체가 항시적이고 안정적인 연대 조직을 형성하여 활동하고 있는 것으로 잘 알려져 있다.
- 15) ‘I지역연대’에는 산별노조나 연맹의 지역본부들도 참석하고 있다. 금속, 건설, 공공, 보건의료, 전교조, 화성, 공무원, 대학 등 지역본부가 참석하고 있고, 서비스연맹이나 교수노조 등 민주노총 산하 연맹 중 지역본부가 없는 조직에서만 참여하지 않고 있다.
- 16) 진숙경에 따르면, 다른 지역에 ‘I지역연대’와 같은 노동조합을 포함한 시민사회단체들이 참여한 상설

적인 연대 조직이 없는 것은 아니다. 예를 들어 ‘민중의 힘’의 경우는 전국적 조직 위상을 가진 상설 연대체라 할 수 있는데, 지역지부가 존재하기도 하지만 특정한 정치적 성향의 조직들의 모임으로 인식되고 있으며, 정치적 입장을 뛰어넘어 지역의 광범위한 연대를 이끌어내는 데는 한계가 있어 보인다.

# 목 차 문



# 한국에서 노사관계 틀거리의 코페르니쿠스적 변화는 가능한가?

진숙경 (경기도교육연구원 부연구위원)

노사관계론은 현실의 문제로부터 출발하여 그 해답을 찾는(problem-solved) 대표적인 학문 중 하나이다. 그런 점에서 97년 경제위기 이후 가장 중요한 문제로 떠오른 한국의 비정규직 문제에 대한 해결 대안을 찾고자 하는 노력은 노사관계의 핵심적인 과제가 아닐 수 없다.

그동안 노동시장 차원에서 고용불안과 차별의 대명사로 인식되는 비정규직에 대한 규모와 추이, 근로조건을 비롯한 실태 연구로부터 기업의 비정규직 고용을 증가하는 원인, 비정규직 노동자들의 특징과 조건 등 수요, 공급 측면의 분석에 이르기까지 다양한 연구가 이루어져 왔다. 이에 비해 노사관계 측면에서는 비정규직에 대한 조직화 사례나 비정규직 노동자들의 투쟁, 비정규직노조와 정규직노조간의 갈등 등과 관련한 연구가 이루어져 왔으나, 조직화 측면에서의 포괄적이면서 전체적인 상을 그려줄 수 있는 연구는 매우 드물게 이루어져 왔다.

이런 상황에서 제출된 박명준 박사의 연구는 ‘노동이해대변의 다변화’라는 관점에서 비정규직 조직화 주체의 다변화, 조직화 방식의 다변화 문제를 구체적인 사례를 통해 포괄적으로 다루고 있어 우리에게 많은 시사점을 던져준다고 하겠다. 노조 조직의 전략조직화 사업에 힘입은 위로부터의 조직화로부터 기존의 노조운동에서 전혀 담아내지 못하였던 세대별 주체의 탄생과 새로운 조직활동 방식 등을 다루고 있고, 특히 후자의 경우는 노동운동의 확장성 측면에서 주목할 점이라고 보인다. 또한 지역 네트워크 중심의 조직화 활동은 노조 조직사업과 시민사회단체를 연계한 측면에서 주목해 봐야 할 사례라 할 수 있으며, 특수고용노동자들의 노조 활동 분투기는 과연 임금노동자의 조직 틀인 노조로 self-employer로서의 성격이 강한 특수고용노동자들의 이해대변이 가능할 것인지에 대한 의문을 우리에게 던지고 있다. (본 논문에서 이러한 문제의식이 충분히 드러나 있지 않은 점은 아쉬움으로 남는다.) 이밖에 이주노동자센터와 온라인 커뮤니티라는 노조 이외 이해대변 조직에 대한 관심은 조직화 방식에 대한 많은 상상력과 가능성을 우리에게 제공한다고 하겠다. 특히 온라인 커뮤니티라는 느슨한 형식의 개인적 네트워크 조직은 인터넷 발전과 온라인 중심적 관계망의 중요성이 더욱 강조되는 시점에 시사하는 바 크다고 할 것이다.

비정규직 이해대변 구조와 새로운 노사관계 형성에 대한 구체적인 상을 제시한다는

측면에서 위에서 제출된 내용에 몇 가지 문제의식을 덧붙여 논의해 보고자 한다.

첫째, 본 연구에서 짚어보아야 할 것은 산업에 따른 비정규직 이해 대변 구조에 있어서 차별성이 존재하는가 하는 점이다. 본 연구에서 다루고 있는 사례들은 대부분 서비스산업 등 비제조업의 비정규직을 주요한 대상으로 하고 있다. 이럴 경우 전통적인 형태의 노조가 강한 것으로 알려진 제조업 부문은 여전히 현재와 같은 노사관계 형태를 유지할 가능성이 크다고 볼 수 있는 것인지 검토가 요구된다. 그렇다면 제조업 부문의 비정규직 이해대변은 여전히 기존 노조에 의해 이루어지는 것으로 볼 수 있는 것인가에 대해 문제를 제기하는 것이 필요하다. 그럴 경우 제조업 부문에서는 특히 위로부터의 조직화, 전략조직화 사업이 더욱 중요하다고 볼 수 있기 때문이다.

둘째, 세계 어느 나라에서나 노조운동의 핵심 세력이라고 할 수 있는 공공부문 비정규직의 이해 대변 구조에 대한 분석 또한 포괄하여 이루어질 필요가 있다. 정부라는 독특한 사용자를 가지고 있는 공공부문의 비정규직 이해대변은 조금 다른 양상을 가질 것으로 보이는데, 이를 민간부문으로까지 확대하여 일반화할 수 있을 것인지, 어떻게 일반화시킬 수 있을 것인지 등에 대한 고민이 필요한 것이다.

셋째, 노사관계 틀을 논의하는데 있어서, 또 다른 주요 주체인 사용자측에 대한 분석이 함께 이루어져야 할 것이다. 발제문은 한 쪽 주체인 노동의 주체인 노조나 노동자단체 등에 대해 논하고 있으나, 상대방이라 할 수 있는 사용자 주체에 대해서는 관심이 적어서 단체교섭 이외의 새로운 이해대변 제도나 통로 등 가능한 것인지 검토가 좀 더 깊이 있게 다루어져야 할 것이다.

한편, 본질적 질문으로 돌아가 보도록 하자. 과연 한국에서 노사관계의 제도적 틀거리의 재구축이라는 코페르니쿠스적 인식 전환이 가능한가? 이에 대해 발제문은 노동의 이해대변이 다변화하고 있어 그 필요성에 대해 전제하고 있으나, 현실적으로 가능한 것인지에 대한 근거를 명확히 밝히고 있지는 않고 있다.

하지만 이 질문에 대해 본인은 매우 부정적인 답변을 내릴 수밖에 없다. 발제문에서 제출한 사례들이 일반적이고 확대되는 추세라기보다는 매우 이례적인 사례라는 점을 보더라도 노사관계 틀거리를 바꿀 만큼 획기적인 전환이 가능할까 의심하지 않을 수 없으며, 더욱이 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동3권은 한국에서는 오로지 노동조합만이 누리는 법적 지위라는 점에서 더더욱 기존의 노사관계 틀거리 변화가 쉽지 않다고 전망하게 된다. 단적으로 미국만 하더라도 직업협회 등 조직들이 노동자들의 50% 이상의 지지만 획득하면 교섭의 주체로 나설 수 있으나, 우리나라의 경우 이러한 가능성조차 열려있지 않은 것이다.

노동 이해관계의 다변화 속에서 여전히 이를 대변할 만한 현재의 확실한 존재는 노동조합임에 틀림없다. 그러하기 때문에 노조가 정규직 중심의 기존의 자기 조합원 이해대변에 머물러서는 안 된다는 과제가 더욱 중요하게 제기될 수밖에 없는 것이다.

하지만 앞의 사례를 통해서 보았듯이 노조가 아무리 자신의 역할을 다하기 위해 노력

한다고 하여도 노동시장의 변화는 기존의 노조를 중심으로 한 노사관계 시스템만으로는 다변화하는 노동이해를 대변하는데 구조적 한계를 가질 수밖에 없다는 점을 보여주고 있으며, 따라서 노조를 뛰어넘는 새로운 형태의 조직이나 온라인 커뮤니티, 개인들의 연결망 등의 탄생에 주의를 기울여야 하며, 이를 노동운동의 주요한 활동 주체, 활동 양식으로 성장시켜 나가야 할 것이다.

또한 노동의 이슈는 고용이나 임금 및 근로조건에 머물지 않으며, 교육이나 다문화, 성인권, 환경, 에너지 등 각종 진보적 이슈들과 연계 되어 있음을 명확히 인식해야 할 것이다. 노동자들은 학부모이고, 이주노동자들과 함께 일하고 있고, 미세먼지에 시달리고 원전 폭발을 우려하고 있는 시민인 것이다. 따라서 노동자들의 다양한 이해를 대변하기 위해서라도 노조가 관심을 기울여야 할 주제는 폭이 넓고, 지역 연대의 강화를 통해 활동의 폭을 확대해 나가야 할 것이다.



# ‘노동이해 대변의 다변화와 새로운 노사관계 형성’에 대한 토론문

강상구 (정의당 교육연수원 부원장)

## □ ‘노동이해 대변의 다변화’가 맞는가?

### ○ 노동조합의 과제

- 비정규직 조직화를 통한 노동조합 조직률 확대
- 대중의 참여와 동원을 토대로 한 조직화 및 지역연대 운동
- 평화, 생태 등 다양한 사회적 가치를 표방하는 사회운동적 노동조합 운동

### ○ 다변화된 노동이해조직은 이러한 과제에 부합하는가.

- 노동조합 조직화가 활로를 찾지 못하는 상황에서 나온 방안들임
- 특히 비정규직 노동조합 조직률이 획기적으로 높아지지 않고 있는 상황, ‘산별노조’의 전망이 희미해지면서 나온 시도들임
- 지역이나 공단에 소규모로 흩어져 있는 노동자들에 대한 의미 있는 조직화 모델이 없는 상황에서 등장하는 각종 시도들을 어떻게 평가할 것인가의 문제.
- 이를 ‘노동이해대변의 의미 있는 수단’으로 이해하는 것이 옳은가 의문임. 오히려 몇 사례를 제외하면, 노조조직률 확대가 미진한 상황에서 수세적으로 진행되거나 자연발생적으로 생긴 사업들이라고 보는 게 맞을 듯.

## □ 지역연대체, 이주민센터, 커뮤니티 웹사이트 등에 대한 약평

### ○ 새로운 사례

- 지역사회연대노조를 표방한 HS노조, C노조, S사업단 등은 새로운 사례라고 평가할 수 있음.
- HP노조 사례는 민주노총이 함께 하여 노동조합을 조직하고, 노조의 투쟁에 (지역)시민사회단체가 연대하는 전형적인 경우임.
- S사업단의 경우 금속노조가 지역공동운영위원회와 지역지회를 만들고, 이를 통해 기업별노조주의를 지역연대활동을 통해 극복해 나가려는 시도를 했으나 그 가운데 비교적 성과를 거둔 사례. 그러므로 S사업단은 기존 노동조합의 새로운 노력 중 예외적으로 의미있는 사례라고 보는 게 오히려 맞을 듯.

### ○ 판단 유보 사례

- 지역연대체는 지금보다 오히려 과거에 훨씬 활발했음. 민주노총 지역조직이 결합한 상설적 지역연대체는 10여 년 전이 더 활성화.
- ‘서비스형 조직’의 철학은 현실적으로 노동조합 조직화의 철학과 충돌하는 경향이 있음. 노동자들이 자립적인 주체가 아니라 서비스를 받는 대상으로서 스스로를 인식하는 경향성을 지속적으로 강화한다는 측면에서 그러함.
- 커뮤니티 웹사이트도 그 자체로서는 한계가 명확함. 노동자의 권리의식을 향상시키고, 문제 해결을 위해 노동자 개인이 ‘스스로’, 그리고 커뮤니티 공간에서 ‘함께’ 노력하는 경험을 갖게 하는 데는 일정한 효과가 있음.
- 그러나 커뮤니티 웹사이트는 오프라인 모임과 비교했을 때 상대적으로 활동의 ‘지속성’과 ‘안정성’이 떨어지며, ‘노동조합’과 커뮤니티 웹사이트 사이에는 간극이 매우 큼. 예를 들어 방문간호사는 몇 천 명이 모여 있는 ‘커뮤니티’가 있었으나 고용 문제로 일부 방문간호사가 투쟁할 때, 커뮤니티 자체의 활동은 없었음.

### □ 각 사례는 노사관계 확대, 재편의 중요한 자원으로 삼아갈 필요가 있다는 데 동의. 그렇다면 그 방안이 무엇인지 논의해야 할 것

- 각 사례들은 그 자체로 평가하는 것도 필요하겠으나, 그것이 ‘노조조직화’와 어떻게 연결되는가가 더 중요. 예를 들어 S사업단의 경우 7년간 캠페인 활동에 주력. 그 활동이 큰 규모의 노동조합 조직화로 이어지지 못 했음. 최근에 노조조직화에 대한 일정한 방향 설정을 한 듯.
- 노동조합 조직률 확대와 무관한 다변화된 노동이해 조직의 확대 노력은 그 선의와는 무관하게 긍정적인 결과로 이어질지 미확인
- 오히려 노조와 무관한 노동이해조직의 확대가 노조 조직률을 떨어뜨릴 우려 있음.
- 지금은 노동조합 조직화를 위하여 이러한 다양한 방안들이 어떻게 평가되고 활용되어야 하는지를 고민하는 것이 과제

### ① 각 유형은 ‘병렬적’인가, 상호 관계 형성이 가능한가.

- 각 유형은 관계없는 개별적 사례인가 혹은 서로 참고할 수 있는 관계인가에 대한 고민 필요
- 예를 들어, 노동자의 이해대변 조직은 ①4유형에서 1유형으로 발전해야 하는가(커뮤니티로 시작하여 노동조합으로 성장), ②4유형을 큰 토대로 해서 1유형이 등장하도록 해줘야 하는가(서비스 단체에서 알게 된 노동자들이 노조 조직화로 발전). 혹은 ③현실적으로 존재하는 1유형부터 4유형이 서로 연대하도록 방안을 모색해야 하는가.(노동조합이 해당 업종 커뮤니티와 각종 사업)

## ② ‘지역’의 의미는 무엇인가.

- 제시된 사례에서도 드러나지만, ‘지역’에 대한 의미가 아직도 불명확함. 노동운동 차원의 정리가 필요.
- 지역의 의미가
  - ① 행정구역 상의 지역, 노조 체계상의 지역·한 노조의 지역 지부(“해당 지역의 조합원들이 선전물을 나눠줬다.”)
  - ② 지역 사회운동 네트워크(HS노조의 노조-지역사회간의 연대)
  - ③ 하나의 회사를 뛰어 넘는다는 의미(“지역 내에서 다양한 업종과 기업에 속한 비정규직을 포함하는 노조”)
  - ④ 여러 회사에 걸쳐 있는 한 업종 종사자들이, 일정한 지역적 구획 안에서 조직화를 시도할 때(“대구지역에서의 대리기사 노조의 결성”)
  - ⑤ 지역연대에 의한 조직화(S사업단)

## □ 결국 다시 노동조합

### ① 제도를 변화시키는 것이 중요.

- 새 정부 하에서 ‘산별교섭 강화 및 의무화’, ‘단체교섭 효력 확대’ 등을 관철시키는 게 중요
- 이러한 과제를 실현시키기 위한 조건 형성에 ‘다변화된 노동이해대변 조직의 역할’이 무엇인지 고민하는 게 중요.
- 다변화된 노동이해대변조직의 한계를 분명히 하면서 산별노조가 필요함을 설명하기, 단체교섭의 효력이 확대될 경우 다변화된 노동이해대변조직이 보다 더 긍정적으로 활동할 수 있음을 알리기 등등

### ② 변화된 제도적 조건 속에서 노동자 조직화 전략에 대한 근본적 재고민 필요

- 향후 예상되는 조건 속에서 노조 조직률을 어떻게 높힐 것인가가 고민의 초점이 되어야 함
- 그 속에서 다양한 노동이해 대변조직의 활동 계획을 새롭게 짜야 할 것.
- 이를 위해서는 민주노총을 중심으로 노동운동 전반의 전략 재점검이 필요.

### ③ 문재인 정부의 ‘노동회의소’ 구상에 대한 판단 필요

- 문재인 정부는 비정규직, 실업자 등 일정기간 고용보험 납부한 모든 노동자들이 의무적으로 노동회의소에 가입하도록 하겠다는 구상
- 노동회의소는 사용자 대변단체인 ‘대한상공회의소’에 상응하는 법적노동단체
- 노동회의소가 노조를 강화시킬지 약화시킬지에 대한 판단 및 전략적 대응 방안 강구해야 할 것

④ 촛불 이후 2018년 지방선거, 2020년 총선 사이의 정치 지형 변화

- 현재는 촛불 항쟁 이후 30년 만의 정치체제 변동 과정
- 정치체제의 변화뿐만 지역사회도 큰 폭으로 변화(해)야 할 것.
- 또한, 노동체제의 거대한 변화도 수반되어야 할 것.
- 다만, 이는 조건은 형성될 수 있으나 주체의 전략과 역량이 없으면 불가능한 일. 87년 7·8·9노동자대투쟁이 노동 내 어느 영역에서 어떤 ‘조직형식’으로 분출할 것인가를 두고 쟁투가 벌어져야 함
- 또한, 이 쟁투에서 노동운동진영이 승리하고, 미조직비정규직 노동자의 급격한 조직화를 통해 향후 30년간 지속될 새로운 노동운동을 형성해야 함.

⑤ 총연맹의 전략적 판단 필요.

- 산별노조의 실패 이후 등장한 다양한 유형의 노동이해대변 조직에 대한 민주노총 차원의 전략적 판단이 있어야 할 것
- ‘노동회의소’에 대한 민주노총의 판단이 중요, 또한 30년만의 대격변기에 어울리는 노동자 운동의 대변화 전략 필요
- 이러한 구상 가운데에서 노조 조직률을 높이기 위한 종합기획이 의미 있게 구상되어야 할 것.
- 당과의 관계도 중요. 전국적 수준에서 지역조직을 갖춘 거의 유일한 단체가 당임. ‘당’을 통해 노동자가 사업장을 뛰어넘어 지역과 타사업장에 관심을 가졌던 과거의 사례를 참고해야 할 것. 노동조합이 사회운동적 노동운동을 하는 데 당과의 연대는 중요.

# ‘노동이해대변의 다변화와 새로운 노사관계 형성’ 토론문

김경란 (민주노총 미조직비정규전략조직국장)

## 1. 문제 제기

‘노동이해 대변의 다변화와 새로운 노사관계 형성’에 대한 발제문은 현시기 노동조합운동이 직면하고 있는 객관 환경의 변화와 주체 전략 측면에서 유의미한 제기를 하고 있음.

첫째, 객관 환경의 변화, 즉 신자유주의 세계화와 노동시장 유연화, 고용형태의 다변화가 노사관계에 미치는 영향은 무엇인지? 뿐만 아니라 법제도, 사회적 안전망, 임금체계 등은 이러한 변화와 맞물려 어떠한 한계에 직면해 있는지? 또한 발제자의 견해대로 노사관계의 제도적 틀거리 자체를 혁신적으로 재구축하려는 코페르니쿠스적 인식의 전환은 무엇으로부터 출발해야 하는지?

둘째, 주체 전략의 변화, 조직 노동은 (전국적 차원의 노조, 지역단위 노조, 기업단위 노조 등) 미조직비정규직 노동자들의 이해를 잘 대변하고 있는가? 그렇지 않다면 이유는 무엇이며 해결 방안은 무엇인가? 조직화되지 못한 광범위한 미조직비정규 노동자층의 요구와 이해는 어떠한 방식으로 조직화하고 실현되어야 하는가? 이를 위해 조직 노동의 노선과 전략은 어떻게 변화해야 하는가?

## 2. 노동이해 대변의 다양성 사례

누가 조직의 주체, 이해대변의 주체인가? 이에 대해 발제문에서는 노동이해 대변의 사각지대, 즉 조직화되지 못한 광범위한 미조직비정규 노동자층의 요구와 이해를 실현하기 위한 다양한 실천사례들을 제시하고 있음. 민주노총 입장에 의거해서 사례들의 특징을 분류하면 다음과 같음.

첫째, 민주노총 활동 변화 -> 전략조직화사업과 조직혁신 (HP 사례)

10%의 낮은 조직률과 노조운동의 대표성 위기, 정규직·기업별 임단협 중심의 노조활동에 대한 반성을 계기로 조직혁신 과제 부상. 대표적인 예로 민주노총은 2003년 ‘일상사업’을 뛰어넘는 전략조직화 결의를 시작으로 2017년 현재 3기 전략조직화 사업을 진행

중에 있음. 전략조직화사업을 통해 획기적인 조직확대까지는 이르지 못하고 있으며, 조직혁신 과제도 수년째 정체되어 있음. 그러나 10여년 축적된 전략조직화 활동은 조직 전반적으로 미조직비정규사업에 대한 인식을 변화시키고, 공공건설·금속노조로 조직화사업을 확장시키는 긍정적 결과를 낳음.

둘째, 전통적 ‘노조’ 활동방식 뛰어넘는 변화 -> 사회연대노조로 확장

HS방식, S사업단, I사업단의 공통점은 ‘노조’를 중심으로, 전통적인 노조활동 방식을 극복하는 형태로 조직화와 사업이 전개된 것이 특징임. HS 방식은 조직화 초기부터 노조의 목표와 가치를 기업별 임단협을 뛰어넘어 사회연대적 차원으로 확장하는 것을 ‘노조의 정체성’ (노선)으로 설정했음. 이에 따라 초기업적 방식의 조직화 경로, 이에 조응하는 교섭·투쟁·연대 및 사업전형을 만들어냈음. S사업단, I사업단은 노조가 주체가 되어 미조직비정규 이슈를 사회연대로 확장하고, 이를 통해 조직확대 및 조직화 전망을 찾고자 했으나 뚜렷한 결과를 내오지 못하고 있음.

셋째, C 유니온, 노년 유니온, 알바노조는 기존 전형적인 노조 조직화 방식을 뛰어넘어 세대별 노조, 고용형태별 노조 조직화의 전형을 보여주고 있음. 교섭대상과 교섭의제가 기존 노조보다 확장성을 갖고, 사회적 이슈화 선점이 중요하다는 점에서 노조활동 방향 측면에서 보면 HS 노조와 비슷한 경향성을 띠음.

넷째, K 이주민센터를 포함한 노동사회단체 형태의 조직화 방식은 ‘노조’의 질을 앞세우기 보다는 노동을 매개로 한 ‘동종 이슈’를 중심으로 수평적 사회연대를 구축하고 확장하는 방법임.

위의 사례들은 노동사회단체 형태의 조직화 방식을 제외하곤 ‘노조’를 중심으로 ‘전통적 노동조합 노선과 활동을 뛰어넘는 방식’의 시도임. 이처럼 현 시기는 객관적 환경의 변화뿐만 아니라 노조운동 주체의 노선과 전략의 재수립이 강하게 요구되는, 이러한 과정에서 미조직비정규노동자 주체뿐만 아니라 기존 노조의 조직화사업을 둘러싼 다양한 시도가 공존하는 과도기적 시기로 볼 수 있음.

### 3. 사례의 함의와 향후 과제

#### 1) 노동이해 대변의 유형들은 현 노조운동에 어떠한 함의를 주고 있는가?

##### ① 첫 번째 질문 : 노동이해 대변자로서 ‘노조’ 형태는 여전히 유효한가?

노조법 제 2조는 제4호는 ‘노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결

하여 근로조건의 유지·개선 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다'고 규정하고 있음. 뿐만 아니라 <민주노총 강령>은 노동조합은 인종, 국적, 사상, 정당, 성별, 학력, 직종의 차이에 관계없이 인간다운 삶을 쟁취하기 위하여 권력과 자본에 맞서 싸울 의지가 있는 노동자라면 누구나 가입할 수 있는 노동자의 대중조직으로 규정하고 있음. 자본주의 사회에서 다수 계급인 노동자들의 자주적이고 민주적인 조직으로써 '노조' 형태는 여전히 유효하고 유의미하다 할 것임. 그러나 이러한 원칙적 입장을 견지하더라도, 미조직비정규노동자 조직화 과정에서 필연적으로 발생하는 여러 가지 상황은 민주노총의 주요한 고민이 되고 있음.

첫째, 사내하청 1사 1노조의 파탄(기아차 사례)

둘째, 공단 중소기업 노동자 조직화 방식과 조직형태 모색

셋째, 민주노총 조합원 가입 범위 및 조직체계로 발생하는 조직갈등

## ② 두 번째 질문 : '노조' 형태 조직만이 노동 이해를 대변할 수 있는가?

사례를 통해 알수 있듯이 전통적 차원의 노조 활동과 역할 그리고 조직 체계는 변화하고 있는 산업구조와 다양한 고용구조, 노사관계에 조응하지 못하고 있음. 민주노총은 조직혁신 차원에서 '전략조직화사업'을 추진하고 있지만 조직문화와 활동방식의 전면적 혁신까지는 이르지 못함. 뿐만 아니라 미조직비정규직 신규 조직화 과정에서 발생하고 있는 '조직구획'을 둘러싼 산별조직간 갈등도 나타나고 있는 상황임. 이 때문에 '대안 노동조직론'이 간헐적으로 제기되고 있지만 '담론'으로 형성되고 있지 못함. 따라서 현 시기를 '과도기'로 규정하여 '노조' 형태를 중심으로 한 조직화 방식을 기본으로 하되, 다양한 조직형태의 실험 또한 노조운동의 주체 역량 강화 측면에서 필요함.

## ③ 세 번째 질문 : 광범위한 미조직비정규직 노동자 조직화를 가능케 하는 요인은 무엇인가?

- 사회적 인식 : 노동의 가치 제고와 노동할 권리에 대한 사회적 합의 조성
- 법제도 개선 : 노동기본권, 사회안전망 등과 연계된 법제도 전반의 개선
- 노조운동의 혁신 :
  - : 87체제에 기반한(강령과 규약, 조직체계와 운영 등) 노동운동 노선의 변화
    - ※ 미국의 SEIU, 캐나다 유니포, 영국 TUC 등, 노조 조직
  - : 전통적 노조 활동의 변화 : 기업단위 임단협 중심 -> 지역사회운동과 수평적 연대 확장
  - : 전략조직화사업과 조직혁신 과제 지속 및 노조 조직형태 다양성 수용
  - : 일국적 차원의 운동 극복

#### 4. 기타

- 이해 대변 방안으로 주체전략 측면 뿐만 아니라 객관 환경 변화를 고려할 때 염두에 두어야 할 것들
- 노사관계를 혁신적으로 재구축하려는 코페르니쿠스적 인식의 전환은 무엇을 의미하며, 출발점은 무엇인지?