

새로운 노조

민주노총 신규조직현황 연구
(2017-2019)

정경은 민주노총 부설 민주노동연구원 연구위원
남우근 한국비정규노동센터 정책위원
장귀연 전국불안정노동철폐연대 노동권연구소장
곽이경 민주노총 미조직전략조직국장

새로운 노조

민주노총 신규조직현황 연구
(2017-2019)

정경은 민주노총 부설 민주노동연구원 연구위원
남우근 한국비정규노동센터 정책위원
장귀연 전국불안정노동철폐연대 노동권연구소장
곽이경 민주노총 미조직전략조직국장

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는
민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

발간사 / 10

요약 / 14

I. 서론 / 30 (정경은)

- 1. 연구배경과 필요성 30
- 2. 연구의 방법과 구성 32

II. 선행연구 검토 / 36 (장귀연)

- 1. 이 장의 목적 36
- 2. 신규조직화 연구 37
- 3. 여성, 청년의 노동조합에 대한 태도 47
- 4. 소결 60

III. 신규조합원 현황 / 66 (정경은)

- 1. 들어가며 66
- 2. 2017-19년 민주노총 조합원 증감현황 69
- 3. 신규조직 설문조사 결과 74
- 4. 소결 90

IV. 사례연구 : 공공부문 / 96 (남우근)

- 1. 들어가며 96
- 2. 공공부문 특성 및 조직화 배경 100
- 3. 조직화 계기와 과정 107
- 4. 조직화와 현장의 변화, 과제 136

5. 소결	141
V. 사례연구 : 제조업 / 148 (남우근)	
1. 들어가며	148
2. 산업별 조직화 배경	151
3. 조직화 계기와 과정	161
4. 조직화와 현장의 변화, 과제	182
5. 소결	188
VI. 사례연구 : 사무전문서비스업 / 194 (정경은)	
1. 들어가며	194
2. 산업별 조직화 배경	198
3. 조직화 계기와 경로	210
4. 조직화와 현장의 변화, 과제	224
5. 소결	239
VII. 신규조합원 의식분석 / 246 (장귀연)	
1. 들어가며	246
2. 응답자의 기초 특성	247
3. 노조가입에 영향을 미친 요인	255
4. 노조에 대한 주변의 경험과 지지	266
5. 노조에 대한 인식과 변화	273
6. 노조활동의 경험과 요구	278
7. 민주노총에 대한 인식	286
8. 사회적 참여 활동과 노동3권 보장에 대한 인식	292
9. 소결	298
VIII. 결론 / 306 (정경은 · 남우근 · 장귀연)	
1. 연구결과 요약	307
2. 시사점	314
참고문헌 및 부록 / 319	

표·그림 목차

[표 목차]

[표 2-1] 연구에서 다룬 사례	38
[표 3-1] 2017-19년 민주노총 조합원 현황, 증감 인원, 증감률	68
[표 3-2] 2017-19년 민주노총 가맹·산하조직별 조합원 현황, 증감 인원, 증감률	70
[표 3-3] 2017-19년 민주노총 가맹·산하조직별 신규 조합원 순증 현황 추정	73
[표 3-4] 설문조사 수거 현황(단위 : 개, 명, %)	75
[표 3-5] 평균 조합원 수(단위 : 개, 명)	76
[표 3-6] 응답조직 특성1 (단위 : 개, 명, %)	79
[표 3-7] 응답조직 특성2(단위 : 개, 명, %)	80
[표 3-8] 2017년 이후 신규노조 조직화 요인(복수 응답)(단위 : 개, %)	82
[표 3-9] 조직 특성별 조직화 요인(단위 : 개, %)	83
[표 3-10] 조직화 경로(단위 : 개, %)	84
[표 3-11] 특성별 조직화 경로(단위 : 개, %)	85
[표 3-12] 최초 단체협약 체결 여부(단위 : 개, %)	87
[표 3-13] 신규 조직의 2019년 4월 말 단체교섭 현황(단위 : 개, %)	88
[표 3-14] 파업여부(단위 : 개, %)	89
[표 4-1] 2017 1월-2019년 4월 공공부문 조합원 증감현황 (단위 : 명, %)	97
[표 4-2] 공공부문 면접대상 개요	100
[표 4-3] 공공부문과 민간부문 특징 비교	102
[표 4-4] 정규직 전환 가이드라인 중 협의기구 구성	109
[표 4-5] 아이돌보미 월 근무시간별 구성비	113
[표 4-6] 발전비정규연대회의의 조직현황(2018년 8월 현재, 연대회의 자료)	124
[표 5-1] 2017년 1월-2019년 4월 제조업 조합원 증감현황(단위 : 명, %)	149

[표 5-2] 각 년도 제조업 조합원 수와 조직률	149
[표 5-3] 제조업 면접대상 개요	150
[표 5-4] 서울시 의류제조 관련 제조업 사업체 및 종사자 수	153
[표 6-1] 2017-19년 4월 사무서비스 분야 조합원 증감현황(단위 : 명, %)	195
[표 6-2] 면접대상 개요	196
[표 6-3] 면접대상 기업 특성	200
[표 7-1] 응답자의 개인적 기초특성	248
[표 7-2] 고용형태에 따른 성별, 세대별 교차	249
[표 7-3] 응답자가 소속한 노조의 부문	250
[표 7-4] 응답자의 소속 노조 조직 특성	251
[표 7-5] 부문별 노조 특성	252
[표 7-6] 노조 부문과 응답자의 개인적 특성 교차표	253
[표 7-7] 노조 규모와 고용형태 교차표	254
[표 7-8] 노조 조합원 규모별 평균연령	254
[표 7-9] 노조가입 동기로 작용한 요인들(5점 척도)	255
[표 7-10] 성별 노조 가입동기로 작용한 요인들 평균점수 (5점 척도)	256
[표 7-11] 성별과 가구원 중 주소득자 교차표	257
[표 7-12] 세대별 노조 가입동기로 작용한 요인들 평균 점수 (5점 척도)	258
[표 7-13] 고용형태별 노조 가입동기로 작용한 요인들 평균 점수 (5점 척도)	260
[표 7-14] 노조 가입 요인으로서 동료의 권유에 대한 성·고용형태 조합 범주의 평균차이 검정	261
[표 7-15] 노조 가입 요인으로서 성희롱·괴롭힘에 대한 성·고용형태 조합 범주의 평균차이 검정	262
[표 7-16] 노조가입 동기에 대한 개인적 요인들의 회귀분석 표준계수 베타	263
[표 7-17] 노조가입 동기에 대한 개인적 요인들과 노조 요인의 회귀분석 표준계수 베타 265	
[표 7-18] 노조에 가입한 지인이 있는지 여부	267
[표 7-19] 지인의 노조 경험이 미친 영향	267
[표 7-20] 노조 가입 및 활동에 대한 가족의 지지 정도	268
[표 7-21] 노동조합 가입 및 활동에 대한 동료의 지지 정도	269
[표 7-22] 노조 가입에 대한 개인적 친구의 지지 정도	270

[표 7-23] ‘잘모름’을 제외한 가족, 동료, 친구의 지지 정도 평균(5점척도)	271
[표 7-24] 노조 가입 이전 노조에 대한 인식	274
[표 7-25] 관심없음을 제외한 노조가입 전 노조에 대한 긍정적 인식 정도(5점척도)	275
[표 7-26] 노조 가입 이전 노조에 대한 인식과 관심의 회귀분석	275
[표 7-27] 노조 가입 후 노조에 대한 인식 변화	276
[표 7-28] 노조 가입 이전 노조에 대한 인식과 가입 후 인식 변화	277
[표 7-29] 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)	278
[표 7-30] 성별 집단에 따른 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)	279
[표 7-31] 세대별 집단에 따른 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)	279
[표 7-32] 고용형태별 집단에 따른 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)	279
[표 7-33] 노조 특성 요인들 등을 포함한 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)의 회귀분석	280
[표 7-34] 민주노총의 사회적 기여에 대한 평가(4점 척도)	290
[표 7-35] 여성, 청년, 비정규직 문제에 대한 민주노총의 기여	291
[표 7-36] ‘잘 모른다’를 제외한 여성, 비정규직, 청년세대에 대한 민주노총 기여도 평균	291
[표 7-37] 사회운동적 활동 참여의 경험	292
[표 7-38] 성별 사회운동 참여 경험의 유무	293
[표 7-39] 세대별 사회운동 참여 경험의 유무	293
[표 7-40] 고용형태별 사회운동 참여 경험의 유무	294
[표 7-41] 한국사회가 노동3권을 충분히 보장하고 있는지에 대한 5점척도 평가	295
[표 7-42] 문재인정부 후 노조활동에 유리한 환경이 조성되었는지에 대한 5점척도 평가	295
[표 7-43] 한국사회가 노동3권을 보장하는지에 대한 성/세대와 고용형태 조합변수의 평균차 검정	296
[표 7-44] 문재인 정부 이후 노조활동에 유리한 환경이 되었는지에 대한 성/세대와 고용형태 조합변수의 평균차 검정	296
[표 7-45] 노동3권 보장 평가에 대한 회귀분석	297

[그림 목차]

[그림 3-1] 2017-19년 민주노총 가맹·산하조직별 조합원 증감 인원(단위 : 명)	71
[그림 3-2] 2017년 이후 신규노조 조직화 동기(단위 : %)	81
[그림 4-1] 공공부문 개념	101
[그림 4-2] 주요 산업 노조 조직률(2018. 8. 기준)	103
[그림 4-3] 발전회사 및 협력회사 임금 비교(단위: 천원)	132
[그림 4-4] 가천대길병원 간호사 탈의실 모습	136
[그림 5-1] 파리바게뜨-협력업체-제빵기사-가맹점주 계약구조	154
[그림 7-1] 소속 노조가 가장 비중을 두어야 할 항목(3개까지 복수응답 가능)에 대한 응답 수 (단위: 명)	282
[그림 7-2] 소속 노조가 가장 비중을 두어야 할 항목(3개까지 복수응답 가능)에 대한 성별에 따른 응답 비율(단위: %)	283
[그림 7-3] 소속 노조가 가장 비중을 두어야 할 항목(3개까지 복수응답 가능)에 대한 세대에 따른 응답 비율(단위: %)	284
[그림 7-4] 소속 노조가 가장 비중을 두어야 할 항목(3개까지 복수응답 가능)에 대한 고용형태에 따른 응답 비율 (단위: %)	285
[그림 7-5] 민주노총이 가장 비중을 두어야 할 항목(2개까지 복수응답 가능)에 대한 응답 수 (단위: 명)	286
[그림 7-6] 민주노총이 가장 비중을 두어야 할 항목(2개까지 복수응답 가능)에 대한 성별 응답자 비율 (단위: %)	287
[그림 7-7] 민주노총이 가장 비중을 두어야 할 항목(2개까지 복수응답 가능)에 대한 세대별 응답 비율 (단위: %)	288
[그림 7-8] 민주노총이 가장 비중을 두어야 할 항목(2개까지 복수응답 가능)에 대한 고용형태별 응답 비율 (단위: %)	288

발간사



발간사

모든 노동자의 민주노총으로, 한 걸음 더 나아갑시다.

민주노총이 조합원 수 100만 명 돌파를 선언하고 1노총 시대를 열었습니다. 어려운 여건과 탄압에도 굴하지 않고 민주노총 가맹·산하조직이 전략조직 사업을 확대하고, 현장에서 꾸준히 조직확대 노력을 기울여온 성과입니다. 이제 민주노총은 노조 가입률 20%, 민주노총 조합원 200만 명이라는 목표를 갖고, 모든 노동자의 일상 속에 ‘민주노조’가 함께 하기 위한 노력을 기울이고 있습니다.

지난 3년, 비정규직, 여성, 청년 등 노조하기 어려운 노동자들이 민주노총에 대거 가입했습니다. 비정규직 가입률이 3%를 밑도는 현실에서도 2017년 이후 민주노총에서는 정규직과 비정규직 사업장이 거의 동수로 조직되었습니다. 여성 비중이 점차 높아지고 청년층이 신규노조로 대거 조직되며 민주노총의 분위기가 바뀌고 있습니다. 이제 비정규직, 청년, 여성 노동자가 민주노총의 새로운 주인공이 될 것입니다.

촛불항쟁 이후 변화를 기대하며 노조가입이 증가했지만, 동시에 노동계약 추진으로 발생한 현장 문제를 해결하기 위해서도 노조에 가입했습니다. 10명이 안 되는 작은 사업장부터 무노조 경영으로 일관하던 재벌그룹사 노동자까지 고루 민주노총 조합원이 되었습니다. 개별사업장을 넘어서는 초기업단위 노조 비중 또한 높아졌습니다. ‘비정규직 제로’가 아닌 ‘정규직 제로’ 현실 속에 공공부문 비정규직 노동자들이 대거 가입했습니다. 20만 공공부문 비정규직 연대파업 등 공공부문 비정규직 노동자 투쟁이 이어졌습니다. 노동조합을 통해 노동자들은 일보 전진하고 있습니다.

노조가입을 통한 권리찾기 요구는 높아져 가지만 정작 노조할 권리는 제약되고 ‘민주노조’는 공격받고 있는 상황도 여전합니다. 복수노조 자율교섭을 보장하지 않고

교섭창구 단일화를 강제하는 제도는 현장에서 ‘민주노조’를 세우는데 가장 큰 걸림돌입니다. 현장에서 민주노조 와해를 목적으로 하는 부당노동행위도 폭넓게 이뤄지고 있습니다. 민주노총 신규 노조 상당수도 이와 같은 어려움을 겪고 있습니다. 노조활동을 가로막는 악법을 폐기하고 산별노조 활동과 교섭 등 노조활동을 적극적으로 보장하는 것은 우리 앞에 놓인 중요한 과제입니다.

코로나19 이후 우리는 재난 속에서 불평등을 확실히 체감하고 있습니다. 취약계층 노동자들은 일자리, 임금, 안전 등 생계와 관련한 모든 면에서 심각한 위협에 직면했습니다. 열악한 조건의 작은사업장, 비정규직, 특수고용 노동자, 미조직 노동자들이 코로나 생존권 사각지대에 놓였음을 확인했습니다. 코로나 시대, 노동자에게는 노동조합이라는 든든한 방파제가 필요합니다.

2020년, 전태일 열사가 산화하신 지 50주기 되는 해입니다. 민주노총은 모든 노동자의 권리를 보장하기 위한 핵심 입법과제 3가지를 ‘전태일3법’으로 요구하고 있습니다. 노조할 권리를 위한 노조법 2조 개정, 5인 미만 사업장 노동자 근로기준법 확대 적용, 중대재해기업처벌법 제정이 그것입니다. 일하는 사람이라면 누구나 누려야 할 권리이자, 모든 노동자 삶을 지키는 민주노총의 최우선 과제입니다.

100만 민주노총이 노동자들이 인간다운 삶을 누리겠다는 의지의 확인이라면, 200만 민주노총은 일터의 민주주의를 뿌리내리겠다는 민주노총의 약속입니다. 민주노총의 현재와 미래를 가늠하기 위한 연구를 수행하고 과제를 제시한 연구진의 노고에 감사드립니다. 무엇보다 현황을 꼼꼼히 취합하고 면접에 참여하여 연구에 큰 도움을 주신 가맹·산하조직 간부 및 조합원 동지들에게 감사드립니다.

2020년 7월

전국민주노동조합총연맹 위원장 김명환

요약



요약

이 연구는 민주노총 미조직전략조직실과 민주노동연구원이 2017년 이후 민주노총에 가입한 노동조합의 조직화 배경과 과정, 조합원의 특성을 분석하여 조직화에 대한 시사점을 도출하고자 수행하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 조직 수준의 설문조사와 사례연구, 조합원을 대상으로 설문조사를 진행하였다.

조직 수준 실태조사는 ‘촛불 투쟁’ 이후 민주노총 조합원 100만 시대를 연 신규조직과 조합원 현황을 파악하는 데 목적을 두었다. 사례연구는 공공부문과 제조업, 사무서비스 분야로 구분하여 조직 수준의 실태조사에서 드러나지 않은 조직화의 배경과 원인, 과정을 파악하는 데 주력하였다. 구체적으로, 박근혜 정권 탄핵과 ‘노동존중사회’를 표방하는 새 정부의 집권이라는 거시적 사회 변동에 따른 정치적 기회구조, 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책, 최저임금과 주52시간 상한제에 따른 노사 갈등 요인을 살펴보았다. 기업 수준에서 조직화의 계기로 ‘직장 갑질’로 대표되는 폭언·폭행과 인권유린, 기존 노조에 대한 불만, 산별노조의 의식적인 조직화 노력 등을 다루었다. 다음으로, 사례연구를 통해 비정규직 현안과 젠더 이슈, 세대 갈등 실태를 확인하고자 하였다. 신규조직 실태조사와 사례연구를 통해 드러나지 않은 비정규직, 여성, 청년이 노조에 가입한 동기와 노조에 대한 인식을 살펴보고자 하였다. 개인 수준 설문조사를 통해 노조 가입 동기에 지인 소개 등 네트워크 효과가 작용하는지 검토하였다. 촛불시위 참여 여부, 노동3권에 대한 인식, 민주노총에 대한 인식을 물어보았다.

제3장에서 민주노총 가맹·산하조직의 조합원 현황을 분석한 결과, 2019년 4월

조합원 수는 1,014,845명으로 2017년 1월 796,874명보다 217,971명(27.4%) 증가하였다. 조합원 수 기준으로 볼 때, 2019년 4월 현재, 공공운수노조가 220,626명으로 가장 많으며, 2017년 1월 이후 조합원 수가 가장 많이 늘어난 조직도 50,404명(29.6%) 늘어난 공공운수노조이다. 민주일반연맹(22,512명), 공무원노조(9,648명)까지 포함하면, 공공부문이 최소한 82,564명으로 전체 신규 조합원 수(217,971명) 대비 37.9%에 이른다. 그 이외의 산별 조직에 가입한 공공부문 조합원을 포함하면 더 많을 것으로 볼 수 있다. 이 연구에서 ‘촛불 투쟁’ 이전에 결성한 노조를 제외한 뒤, 민주노총 순증 인원을 154,926명으로 추정하며, 기존 노조가 조직한 76,500명(49.4%)과 신규 노조(지부, 지회, 분회)가 결성한 78,426명(50.6%)으로 구성된다.

다음으로, 민주노총이 가맹·산하조직에 2019년 3월에 조사표를 발송하여 수거한 신규 조직현황 조사 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 민주노총 가맹·산하 조직이 밝힌 전체 신규 조직 수 765개 중에서 조사에 응한 조직이 249개로 조직 수 기준 수거율이 32.5%이다. 신규 조직에 속한 조합원 수를 78,426명으로 추정할 때, 설문조사에 응한 신규 조직 조합원 수는 46,363명으로 조사되어 수거율이 59.1%이다.

둘째, 249개 사업장에서 46,363명이 조직화되어 평균 조합원 수는 186명이며, 노조 조직형태는 산별노조의 지부/지회/분회가 41,192명(88.8%), 기업별 노조가 3,337명(7.2%), 지역(일반)노조의 지부/지회/분회가 1,834명(4.0%)을 차지한다. 평균 조합원 수가 제조·건설업은 237명이며, 공공부문이 93명, 사무서비스가 214명, 지역본부가 324명이다. 조합원 수 규모로 볼 때, 300인 미만을 조직한 사업장의 조합원이 15,856명(34.2%), 300인 이상 조직된 사업장 조합원이 30,504명(65.8%)이다. 복수노조 상황에 놓인 조합원이 18,067명(42.3%), 단일노조 소속 조합원이 24,671명(57.7%)이다. 조합원들의 고용형태를 살펴본 결과, 정규직 노조 조합원이 15,862명(37.3%), 비정규직 노조 조합원이 14,838명(34.9%), 정규직과 비정규직으로 구성된 조직에 있는 조합원이 11,786명(27.7%)이다. 원청업체 소속 조합원이 17,243명(38.1%)이며, 하청업체 소속 조합원이 17,413명(38.5%)으로 비슷하다. 조합원 평균 연령이 40세 미만인 조직 소속이 18,490명(60.2%), 40세 이상 조직 소속이 12,203명

(39.8%)이다. 40대 미만 사업장의 평균 조합원 수가 377명인 데 비해, 40대 이상 사업장은 165명으로 중장년 사업장에서 소규모 조직화가 더 활성화됐다고 할 수 있다. 단일직종으로 구성된 조직에 속한 조합원이 20,542명(53.5%), 다수 직종으로 구성된 조직에 속한 조합원이 17,875명(46.5%)이다.

셋째, 노조를 결성한 이유를 묻은 결과, 2017년 1월 이후 신규 사업장 조직화의 동기는 임금(22.2%), 고용불안(19.0%), 직장내 괴롭힘·폭언·폭행·성희롱 등 부당한 대우(15.9%), 정규직 전환(10.3%), 주52시간 상한제에 따른 불이익 등 노동시간 문제(6.3%) 순으로 나타났다.

넷째, 신규 조직화의 경로와 관련하여 노조직접방문과 전화상담(42.1%), 지인소개(18.9%)가 가장 비중이 높은 2대 요인으로 나타났다.

다섯째, 2017년 1월 이후 조직화된 사업장 중에서 최초 단체협약을 체결했다고 응답한 비율은 63.2%이며, 제조건설이 72.5%이고 사무전문서비스분야가 55.1%로 낮은 편이다. 노조 조직형태별로 구분할 때, 산별·지역(일반)노조 소속 사업장의 최초 단체협약 체결률이 66.2%인 반면, 기업별노조가 37.5%로 낮은 편이다. 복수노조 여부를 기준으로 구분할 때, 복수노조 사업장(46.2%)보다 단일노조 사업장(67.0%)의 단체협약 체결률이 높다.

마지막으로, 2017년 1월 이후 조직화된 사업장 중에서 최초 단체협약을 체결하기 위해 파업에 돌입하였다는 사업장(5.6%)보다 파업까지 도달하지 않은 경우(94.4%)가 비중이 더 높은 것으로 나타났다.

4장에서는 공공부문 신규조직화 특성을 파악하기 위해 6개 사례에 대해 살펴보았다. 6개 사례는 구체적으로 공공운수노조 의정부수도검침분회와 한국발전기술지부, 민주일반연맹 소속 공공연대노조 서대문구건강가정다문화가족지원센터분회와 서울일반노조 종로구시설관리공단지부, 보건의료노조 가천대길병원지부와 이화의료원새봄지부 등이다. 사례 선정은 공공부문의 다양한 영역을 보고자 하는 생각에서 이뤄졌다. 조직 규모(15명~1천명), 고용형태(정규직, 간접고용, 특수고용), 운영방식(직영, 용역회사,

민간위탁), 업종(의료, 사회복지, 미화, 시설관리, 설비운전 등)에서 비교적 다양한 사례를 선정했다고 판단된다. 이러한 사례들이 공공부문의 신규조직화 특성을 보편적으로 대변한다고 할 수는 없지만 몇몇 조직화 특성을 도출하고 이후 사업에 갖는 함의를 파악하는 의미는 담고 있다고 생각된다.

공공부문의 특성을 살펴보면, 첫째, 공공성 추구라는 기본적인 성격이다. 둘째, 정부의 사용자성이다. 정부가 공공부문을 대표하는 사용자이며, 공공부문에 대한 통제력을 행사하기 때문에 단일한 정책수행이 가능한 구조이다. 셋째, 다중적 사용자성이다. 공기업의 경우 법률상 사용자는 기관장이지만 주무부처와 정부도 사용자로서 공기업 경영에 관여한다. 넷째, 강한 정치적 성격을 가진다. 공적 서비스는 시민들에게 민감한 영향을 미치므로 시민들의 관심이 높고, 재정은 세금으로 구성되기 때문에 예산 통제를 받는다. 다섯째, 노사담합 가능성이다. 크게 보면 공공부문의 고용주는 국민이고, 공기업의 노사는 파용인 지위에 있다. 공동의 이해관계가 작동할 가능성이 있다.

공공부문 조직화의 제약요건은 다음과 같다. 첫째, 공무원과 교원의 노동기본권 제약이다. 둘째, 총액인건비제, 경영평가 등 민간기업에는 없는 통제기제이다. 셋째, 입직경로의 차이로 인해 정규직과 비정규직의 노동조건 차이뿐만 아니라 정서적 격차도 매우 크다. 이 점이 정규직의 배타성, 비정규직의 상대적 박탈감으로 작용하고 조직화에 걸림돌이 된다.

공공부문 조직화의 배경으로 작용한 요인으로 첫째, 공공부문 정규직화 정책이다. 정규직 전환으로 인한 고용안정, 전환과정에서의 배제 가능성, 전환 후 노동조건 결정 등이 모두 조직화 요인으로 작용했다. 둘째, 노동정책 변화이다. 최저임금 인상은 상여금의 기본급화 등 임금기준에 변화를 가져왔고, 직급간 임금격차 변화는 노동자들 간의 이해관계 분화 현상을 보이면서 조직화 요인이 되었다. 셋째, 사회분위기 변화이다. 촛불혁명을 통한 민주주의 경험은 직장 민주주의에 대한 요구 수준을 높였고 조직화에 영향을 미쳤다. 넷째, 기존 노조의 조직화 노력이다. 전략조직화사업 등 기존 노조의 꾸준한 조직사업이 우호적 환경을 만나서 결실을 맺는 경우이다.

신규조직화의 직접적 계기를 보면 첫째, 정규직화 정책의 영향을 꼽을 수 있다.

의정부시수도검침분회와 한국발전기술지부는 정규직화 정책에 직접적 영향을 받은 조직화 사례이다. 정규직 전환 여부가 주요한 관심사였고, 실제로 정규직 전환을 일부 이뤄내기도 했다. 둘째, 노동정책변화이다. 서대문구다문화센터분회는 노동자성 인정, 주 52시간제 적용이 사업장 노동조건을 변화를 가져왔고, 이를 계기로 조직되었다. 종로구시설관리공단지부는 최저임금 인상, 생활임금 적용 등이 정규직에게 오히려 불이익을 주게 되고 조직화로 연결되었다. 셋째, 민주주의에 대한 사회적 인식 변화이다. 과거 노조설립 시도가 부당노동행위로 인해 좌절된 후 오랜 기간을 보낸 가천대길병원지부는 직장 내 부당대우에 대한 노동자들의 문제제기가 조직화 동력이 되었다. 이화의료원새봄지부 역시 기존 노조의 갑질에 대한 노동자들의 분노가 새로운 노조를 결성하게 된 계기이다. 직장 민주주의를 실현하는 것이 조직화로 연계되는 사례이다.

신규조직화 경로를 살펴보면, 노조의 조직화 노력으로 인해 조직된 경우(이화의료원새봄지부, 가천대길병원지부, 종로구시설관리공단지부)와 노동자들이 언론보도 등을 보고 노조로 연락한 경우(의정부시수도검침분회, 서대문구다문화센터분회, 한국발전기술지부)로 구분된다. 구체적으로 누가 먼저 손을 내밀었나를 구분하면 그렇지만 기본적으로는 노조의 활동과 조직화 사업이 근처에 깔려있음을 알 수 있다.

조직화 과정에서 사용자 대응은 한국발전기술이 주력발전소에 기업노조를 만들어서 산별노조의 확산을 방어하거나, 가천대길병원이 신규노조의 현장활동을 방해한 경우가 있으나 과거에 비해서 심각한 충돌이 발생하기는 않았다. 나머지 사례는 사용자의 별 다른 대응이 없었다. 노조설립에 대한 사용자 대응이 어느 정도 약화되었다고 평가된다.

사례를 통해 파악된 비정규, 청년, 젠더 쟁점은 다음과 같다. 비정규 쟁점은 의정부시수도검침분회, 한국발전기술지부, 서대문구다문화센터분회에서는 직접적인 조직화 계기로 작용했다. 비정규직 노동자에게는 비정규직 쟁점이 가장 큰 조직화 요인이 될 수밖에 없음을 확인할 수 있다. 청년 쟁점은 한국발전기술지부가 유일하다. 신규채용된 젊은 세대와 발전소를 정년퇴직하고 재취업한 노년세대 간의 노동조건 격차가

사업장 갈등으로 작용하고 있다. 젠더 쟁점과 관련해서, 의정부수도검침분회는 여성 검침원과 이들을 관리하는 남성 공무원 간에 보이지 않는 성적 위계가 작동했고, 이것이 고용불안을 통해 드러나게 되면서 조직화되었다. 가천대길병원지부는 조합원의 다수를 차지하는 간호사의 탈의실 문제 등 열악한 처우를 둘러싸고 노사 갈등을 겪고 있다.

조직화를 통해 일부 사례는 고용안정과 처우개선이 이뤄지기도 했지만 여전히 교섭과 투쟁을 이어가고 있는 사례도 있다. 공공부문의 특성인 중층적인 결정구조로 인해서 사업장 단위에서 노동조건을 결정하기 어려운 사정이 반영되기도 한다. 향후에는 공기업 자회사 문제, 민간위탁 처우개선 문제, 공무원 처우개선 문제 등이 노조와 정부의 과제가 될 것이다.

5장에서는 제조업 신규조직화 사례에 대해 살펴보았다. 사례가 가지고 있는 조직화 계기와 경로, 비정규, 청년, 젠더 등 쟁점을 살펴보고 이후 조직화 사업의 과제를 살펴보았다. 연구 사례는 규모의 다양성, 비정규, 청년, 젠더 쟁점 등을 고려해서 선정하였다. 구체적인 연구대상은 금속노조 이데미쯔분회, LG전자지회, 한국와이퍼분회, 화섬식품노조 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회이다.

5개 사례는 조직규모(34명~700명), 직무 성격(생산직, 서비스직), 고용형태(정규직, 간접고용, 특수고용), 세대특성(20대~50대), 노조형태(단일사업장노조, 전국조직노조, 업종노조) 등에서 다양성을 포함하고 있다.

사례들은 모두 2017년 이후에 조직된 신규노조들이다. 그 동안 조직화를 어렵게 했던 제약요인을 살펴보면, 첫째, 노동자의 개인화, 파편화 경향이다. 성과급 방식의 임금체계는 자발적인 장시간 노동을 유도하게 되고, 동료들과 보이지 않는 경쟁을 해야 한다. 이러한 근무환경은 각자도생 분위기를 강화시키고 집합적인 문제해결을 어렵게 한다. 둘째, 고용구조의 문제이다. 간접고용 구조는 고용불안과 함께 노동3권의 행사를 실질적으로 제약해왔다. 셋째, 폭력을 수반한 반노조 노무관리전략이다. 공단에서의 노조설립 시도는 직장폐쇄, 폐업, 용역깡패 침탈, 공권력 투입 등 정치권력과

자본의 결탁을 통한 전방위적 노조파괴공작으로 인해 번번히 무산되었고, 성공보다 실패 확률이 더 높았다.

조직화 제약요인을 극복하고 2017년 이후 조직화에 성공한 5개 사례의 조직화 배경을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 정치적 기회구조의 확대이다. 촛불혁명을 통해 등장한 정부가 초기에 불법파견 근로감독, 노조할 권리 표방 등 노동친화적 모습을 보여준 것이 조직화에 우호적인 정치사회적 조건으로 작용했다. 둘째, 노동정책 변화이다. 최저임금 인상, 주 52시간제, 통상임금 범위 등 노동정책 변화가 조직화의 배경으로 작용한 것은 제조업에서도 확인되고 있다. 최저임금 인상으로 인한 상여금의 기본급화, 통상임금 범위를 둘러싼 논쟁, 주 52시간제로 인한 노동시간 단축과 임금 감소 등이 조직화의 필요성을 불러일으킨 것이다. 셋째, 사회적 인식 변화이다. 촛불 경험을 거친 후 더 많은 민주주의를 원하게 된 사회적 인식 변화는 노사관계 차원에서 노골적인 반노조 노무관리방식을 완화시키는 효과를 가져왔다. 넷째, 조직화 지지기반의 확대이다. 조직노동과 노동시민사회단체, 정당, 공제회 등의 연대활동은 조직화를 촉진시켰다. 노동단체들의 연대 양상도 수동적인 지원에서 능동적, 주도적 참여로 바뀌는 등 활성화되고 있다.

사례연구에서 파악된 구체적인 조직화 계기를 살펴보면, 첫째, 노동정책의 변화가 현장에 가져온 파장이다. 최저임금 인상으로 인한 상여금의 기본급화 문제(이데미즈, 한국와이퍼), 불법파견에 대한 고용노동부의 신속한 근로감독(파리바게뜨), 정부 성향을 고려한 전격적인 직접고용 전환(LG전자) 등 노동정책 변화의 파장이 조직화 계기로 작용했다. 둘째, 사회적 인식 변화이다. 민주주의 의식의 확산은 기업의 노골적인 반노조 행태를 억제하는 효과를 가져왔고, 통상 노조설립 초기에 겪는 갈등 양상을 완충시켰다. 셋째, 산별노조의 조직화 노력의 결실이다. 산별노조가 꾸준히 조직화 노력을 기울인 결과로 조직된 사례(서울봉제인지회, 한국와이퍼분회)이다.

조직화 경로와 과정상의 특성을 파악해보면 다음과 같다. 5개 사례는 산별노조의 조직화 노력이 우선한 경우(한국와이퍼분회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회)와 노동자들의 상담 요청에 따라 조직화가 이뤄진 경우(이데미즈분회, LG전자지회)로 나

뉘어진다. 이 중에서 LG전자지회의 경우는 삼성전자서비스지회의 전례를 따라간 측면이 있어서 사업장의 자체적인 조직화라고 보기는 어렵다. 이데미쯔분회, 파리바게뜨지회는 초동주체인 노동자들이 노조나 정당에 상담을 요청해서 조직화로 이어진 경우이다. 산별노조의 조직화 사업 범위에 포착되지는 않았지만 내부에서 자연스럽게 초동주체가 형성된 경우라 할 것이다.

조직화 과정에서의 사용자 대응은 무대응(이데미쯔분회, 한국와이퍼분회, 서울봉제인지회)과, 복수노조를 통한 소수노조화 전략(LG전자지회, 파리바게뜨지회)으로 나뉜다. 분명한 양상은 노조 자체를 부정하는 노골적인 부당노동행위는 거의 없었다는 점이다. 큰 흐름에서 과거와 달라진 특성이라고 하겠다. 조직화 과정에서 지역노동시민단체들과의 연대는 매우 활성화되었다. 5개 사례 중 3개 사례(한국와이퍼분회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회)는 지역노동시민단체와의 연대가 조직화 초기에 주요하게 영향을 미쳤다.

신규조직 사례에서 비정규, 청년, 젠더 쟁점이 어떻게 존재하고 있는지를 살펴보면 다음과 같다. 비정규 쟁점이 영향을 미친 사례는 LG전자지회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회이다. 특히 파리바게뜨지회는 불법파견이라는 비정규 쟁점이 조직화의 핵심 계기였다. 청년 쟁점이 뚜렷이 드러난 사례는 이데미쯔분회이다. 조직화의 직접적인 요인 중 하나가 나이 많은 관리자들과의 비인격적 대우였다. 일터 민주주의에 대한 요구가 높아질수록 이러한 사례를 더 많아질 것으로 보인다. 젠더 쟁점이 강하게 작용한 사례는 파리바게뜨지회이다. 승진 배제, 성희롱, 모성보호규정 위반 등 여성이 다수를 차지하는 사업장에서 전형적으로 나타나는 모습이다. 사회적인 성평등 문화의 확산이 조직화 계기로 작용할 수 있는 가능성을 엿볼 수 있다.

6장에서는 사무서비스 분야에서 새로 설립된 6개 노조 사례를 통해 조직화의 배경과 과정, 조직화 이후의 과제를 살펴보았다. 이 연구는 사무서비스 분야에서 기존에 노조 결성이 드물었던 산업이나 업종을 선정하였다. 구체적인 연구 대상은 사무금융연맹 마이크로소프트 노조, 서비스연맹 더케이에다함 노조, 브링스코리아민주노조, 한

국책사곤메트롤로지 노조, 언론노조 방송작가지부, 화섬식품노조 스마일게이트지회이다.

6개 사례는 과거에 모두 무노조 환경이 지배적이었다고 할 수 있다. 기존에 노조 조직화의 제약 요인을 살펴보면, 매우 이직이 잦은 환경, 중소기업, 특수고용직, 조직화 실패 경험으로 나타났다. 이직이 빈번한 환경에서는 노조 결성을 통한 노동조건 개선보다 이직을 통해 경력과 임금을 상승하는 선택을 하게 된다. 중소기업과 비정규직을 조직화하기 어려운 이유는 무엇보다 기업별 노조, 기업별 단체교섭 구조에 따른 것이다. 또한, 과거에 노조를 결성하려다 실패한 경험을 지워내는 과정이 필요하다.

사례연구 결과, 조직화는 장시간 노동 단축과 저임금 개선 등 노동조건 개선 의지가 외부 환경 요인과 결합하면서 현실화된 것으로 보인다. 외부 환경 요인은 촛불 투쟁과 보수적인 정권의 탄핵 등 거시적인 사회 변동 요인으로 ‘적어도 노조 결성해도 탄압하지 않을 것’이라는 기대가 상승하였다. 그러나, 정권 교체에도 불구하고 국회가 최저임금 산입범위에 상여금과 식대를 포함하고 경사노위가 탄력근무제 단위 기간을 확대하자 사측이 이를 이유로 노동조건을 저하시킨 사례가 나타났다. 원하청 기업 관계와 다국적기업 본사와 한국 지사의 경우 기획과 실행의 분리에 따라 현장 노동자들은 계속해서 소외를 당하였다. 마지막으로, 노조가 거의 없던 환경에서 노조가 결성되면 동종산업에도 연쇄적으로 노조가 결성되는 흐름을 보였다.

조직화의 계기를 살펴보면, 왜 하필 지금 노조를 결성하였는지 대답을 찾는 데 도움이 된다. 중소기업에서 경영상태가 개선되자 분배 욕구가 상승하거나 희망퇴직을 선호하는 환경에서조차 희망퇴직을 빙자한 정리해고를 할 경우 노조 결성의 직접적인 계기가 된다. 제도 변화 요인으로 최장노동시간 한도를 주52시간으로 정하기 위해 과반수근로자 대표가 선출되면서 사측의 일방통행식 경영관행이나 기존 노조에 대한 불만이 증가하면서 노조 결성의 계기가 되었다.

조직화 경로를 살펴본 결과, 민주노총 방문과 상담, 산별노조의 전략 조직화 사업의 성공, 지인 소개와 동종업종 노조 방문 등으로 나타났다. 이번 면접조사 결과에

따르면, 민주노총 방문에 앞서 노동자들은 고용노동부와 상담을 진행하거나 사측에게 개별적으로 노동조건 개선을 요구하다가 실패한 뒤 민주노총 연락이라는 경로를 선택하였다. 방송작가지부 사례에서 산별노조의 전략조직화는 특정한 직종과 대상을 겨냥한 구체적인 사업이 효과적으로 나타났다고 할 수 있다. 이직이 빈번한 환경에서는 과거에 노조 경험이 있는 활동가가 노조 결성의 중요한 역할을 하기도 한다. 또한, 노조 결성과정에서 나타날 수 있는 시행착오를 줄이기 위해 산업과 직종의 특성이 유사한 동종업종 노조를 방문하기도 한다. 사측도 사회 분위기를 인식하여 노조 결성 과정을 방해하기보다 단체교섭에 응하는 태도를 취하였다. 그러나, 사회 분위기가 악화될 경우 사측이 복수노조를 악용하여 신생 노조를 탄압할 가능성을 배제할 수 없다.

조직화 이후 현장의 변화와 남은 과제를 살펴본 결과는 다음과 같다. 이번 사례 연구에서는 조직화 이후 단체교섭을 통해 과도한 노동시간을 단축하고 부불 노동시간을 없애는데 대체적으로 성공하였다고 할 수 있다. 고용안정, 저임금 개선과 법정 수당 확보, 회사와 의사소통 개선을 통한 일터 민주주의 진전이라는 변화를 유발하였다고 할 수 있다. 면접조사 결과, 앞으로 남은 과제는 일과 삶의 균형을 위한 노동시간 단축 요구가 높은 가운데 저임금 노동자들은 생활비를 확보하기 위해 여전히 장시간 노동을 선호하는 딜레마를 해소해야 할 것이다. 임금 공정성 확보를 위해 취업규칙을 통해 임금정보 공개를 금지하는 관행을 타파해야 할 필요가 있다. 앞으로 노동조합은 다양성 관점이 중요할 것으로 보이는데, 청년세대와 중장년 세대의 문화 차이를 극복하고 젠더 감수성을 육성하기 위한 교육이 필요하다. 또한, 권력 관계로부터 발생하는 일터 폭력이 ‘직장 내’ 고용관계로 제한되고 간접고용 및 특수고용 노동자는 법 적용 대상도 아니라는 점에서 제도개선 과제로 남아 있다. 민주노총과 산별노조(연맹)는 소규모 노조 활동을 보장하기 위해 노력하고 초기업단위 노조 전환이 필요하다. 기존 노조 활동에 대한 이미지를 개선하고 노조 문화를 새로운 세대와 조화를 이루는 방안이 요구된다. 마지막으로, 산업·업종과 별개로 다국적기업 노동운동의 영역을 개척하여 공동대응이 필요한 의제를 검토해야 할 것이다.

7장에서는 2017년 이후 가입한 신규조합원 설문조사 결과를 분석했다. 그간 노조로 결집하기 어려웠던 비정규직, 여성, 청년이최근들어 많이 조직되고 있다는 점에 주목하여 신규조합원 의식분석을 진행하였다.

첫째, 응답자 중 전체적으로는 약 30%가 비정규직이지만, 성별·세대별 차이가 드러났다. 남성은 약 1/4가 비정규직인 반면 여성은 1/3이 비정규직이었다. 청년세대에서는 80% 가까이 정규직이지만, 중장년세대에서는 정규직 비율이 60%에 못미쳤다.

둘째, 실질적인 활동을 하는 최소 소속 단위는 사업장 또는 기업 단위가 (잘 모른다는 응답을 제외하면) 3/4를 넘었다. 부문별 차이가 있었는데, 공공부문에서는 사업장/기업과 무관하게 조직된 경우가 20%를 넘는 반면, 제조업 부문에서는 한 사업장/기업에서 단일직종으로 구성된 경우가 절반을 넘었다.

셋째, 노조 가입의 계기로 남성은 고용불안을 중시하고 있고 여성은 노동시간의 문제에 민감하였다. 당연히 여성이 성희롱·괴롭힘 문제에 대해서 훨씬 민감했고 비정규직은 고용불안과 고용형태를 노조 가입의 계기로 중시하고 있었다. 또 나이가 많을수록 고용불안 문제를 크게 느끼고 있었으며 소득 수준이 낮을수록 고용불안과 고용형태 문제를 노조 가입 동기로서 매긴 점수와 유의미한 관계가 뚜렷하게 나타났다.

넷째, 노조 규모가 클수록, 정규직이 비정규직보다, 그리고 소득이 높을수록, 노조 가입 후 여러 노동조건 개선이 이루어졌다고 느끼고 있었다. 특히 고용안정, 임금 등 소득 향상, 성희롱·괴롭힘 문제 개선, 고용형태 개선 등 모든 노동조건 개선에 영향을 미친 것은 노조의 규모였다.

다섯째, 노조 가입 이전 노조에 대한 인식은 부정적이었다는 응답이 20%를 약간 넘었고 긍정적이었다는 응답이 35% 가까이 되었다. 여기에는 부문이 중요한 변수로 작용했는데, 즉 제조업부문에 비해 공공부문이나 사무서비스부문의 응답자들은 노조 가입 이전 노조에 대해 더 부정적인 인식을 갖고 있었다. 그러나 노조 가입 이전에 노조에 부정적인 인식을 가졌던 응답자들도 절대다수가 노조 가입 이후 긍정적으로 바뀌었다고 응답하였다. 노조 가입 후 노조에 대한 생각이 부정적으로 바뀌었다는 대답은 매우 극소수에 불과했다.

여섯째, 함께 노조에 가입하거나 가입 대상인 직장 동료들 제외하고 개인적인 가족이나 친구 등 지인 중에서 노조에 가입한 사람이 있는지를 물었을 때 거의 60% 가까이 있다고 대답했다. 그리고 그 지인에 의해서 노조에 대해 긍정적인 인식을 얻었다는 응답이 65%에 달했고 부정적인 인상을 받았다는 응답은 극소수였다.

일곱째, 한국사회가 노동3권을 제대로 보장하는지에 대해서 5점 척도로 평가하게 한 결과 평균 2.43점으로 '보통'인 3점에 훨씬 못미쳤다. 문재인 정부 이후 노조 활동에 유리한 환경이 조성되었는지를 묻는 5점 척도 질문에 대해서는 그보다 높아서 2.90을 기록했지만 역시 중간값인 3점에는 못미쳤다. 나이가 어릴수록, 또 소득이 높을수록 한국사회나 문재인 정부의 노동3권 보장에 대해서 긍정적이고, 제조업부문에 비하여 사무서비스나 공공부문에서 더 긍정적이었다. 전체적으로 부정적인 가운데 젊은 세대, 고소득, 화이트칼라층에서는 상대적으로 한국사회나 문재인 정부의 노동3권 보장을 긍정적으로 보고 있다고 할 수 있다.

여덟째, 이 조사에서는 전반적으로 비정규직의 어려운 상황이 계속 표현되고 있다. 비정규직은 규모가 작은 노조에 몰려 있고 노조를 통한 노동조건 개선 효과도 낮다. 직장 내에서 (정규직이든 같은 비정규직이든) 동료의 지지를 상대적으로 얻지 못하는 편으로 나타났는데, 그러면서도 노조 가입의 계기로서 동료의 권유에 민감하게 반응하고 있었다. 즉 어려운 상황에서 함께 할 동료들이 있을 때 노조를 결성하고 가입하는 것이다. 이에 따라 소속 노조가 집중해야 할 일에 대해서도 조합원 수를 확대하고 조합원들의 노조 활동 참여를 강화하는 것이라는 점에 대해 다른 범주들의 응답자보다 더 많이 지적했고, 민주노총에 대해서도 미조직 노동자들의 조직화에 힘써 줄 것을 주문하고 있다.

아홉째, 여성은 노조 가입 동기로서 동료의 권유에 민감하고 동료가 아닌 지인들의 노조 경험에도 영향을 많이 받아 관계지향적인 특징을 드러냈다. 그리고 노조 가입 동기로서 임금·소득 문제에도 관심이 많지만 괴롭힘·성희롱의 문제를 특별히 민감하게 생각하고 있었다. 노조 가입 동기로서 고용안정보다는 노동시간 문제를 중시했는데, 실제로 여성 조합원 응답자가 가구 생계의 주소득자인 경우가 남성보다 현저

히 낮았다. 다른 한편, 노조 가입 이전 노조에 대한 관심이나 사회적 활동 참여에 대해서 남성이나 다른 변수의 범주들에 비해서 유의미하게 무관심한 특성을 드러내었다. 말하자면 여전히 한국 사회에서는 여성이 사회적이거나 공공적인 관심사에 대해서 소극적이고, 가구생계의 주책임자가 아니라 가정생활의 주책임자라는 문화가 작동하고 있는 것처럼 보인다.

열째, 청년세대(또는 나이가 젊을수록)는 중장년세대보다 학력이 높고 화이트칼라 부문에 종사하는 경우가 많았다. 현실적으로 이것이 한국의 산업구조 변화를 반영하는 것이기도 하다. 이러한 부문적 특성과 함께 작용하여, 청년세대 또는 나이가 젊을수록 노조에 대한 신뢰도 적고 노조 가입 전 노조에 관심도 없는 편이었으며 사회적 활동 참여도 적은 편이다. 또한, 노조 가입 동기나 소속 노조 및 민주노총에 요구하는 것으로서, 다른 노동자와의 연대나 정치활동보다 임금 등의 소득, 노동시간, 괴롭힘 등 구체적인 노동조건 개선에 민감하였다. 그리고 한국사회나 문재인 정부의 노동3권 보장에 대해서 상대적으로 긍정적인 평가를 내리고 있었다.

제8장에서는 이상의 연구결과를 종합하며 다음과 같은 시사점을 제시하고 있다. 첫째, 2017년 이후 조직화의 주인공은 그동안 노조에 우호적이지 않은 것으로 인식되던 중소기업의 비정규직, 여성, 청년임을 보여준다. 1987년 노동자 대투쟁 이후 제조업, 대기업, 생산직 노동자 중심의 노동운동 주력이 교체되는 과정이라고 할 수 있다. 기존 활동가들은 중소기업, 비정규직과 여성, 청년의 감수성을 이해하고 이들을 의사결정 과정에 참여하도록 해야 할 것으로 보인다. 또한, 새로 조직된 비정규직, 여성, 청년들은 소통 강화와 참여 확대를 중시한다는 점에서 집회 문화와 교육, 선전·홍보 등 노조 일상 활동 영역에서 기존 노조 간부들은 과거보다 노조 민주주의 과제에 천착해야 할 것으로 보인다.

둘째, 산업·업종별 구성과 조직형태 측면에서 볼 때, 2017년 이후 늘어난 조합원은 공공부문이 37.9%를 차지함으로써 민주노총은 명실상부한 공공부문 노조 시대에 진입하였으며 일반노조(general union)가 되는 경향을 보인다. 일반노조 경향으로 인

해, 민주노총은 산업·업종이 처한 문제에 소속 노조들이 공동으로 대응할 협의체를 마련하고, 내부 조직간 갈등 조정에 자원을 투입해야 할 필요성이 높아지고 있다.

셋째, 2017년 이후 조직확대는 외부환경 변화와 조직 내부 역량이 정합성을 가진 결과라고 할 수 있다. 외부 환경 요인은 ‘촛불집회’와 보수정권의 탄핵, ‘노동존중 사회’를 표방한 새 정부의 집권이라는 드라마틱한 과정이라고 할 수 있다. 내부 역량 차원에서 볼 때, 최근 조직확대는 그동안 민주노총이 인적·물적 자원을 조직화에 투입해온 노력이 반영된 것으로 해석할 수 있다. 이밖에도 이 연구는 사례연구와 설문조사를 통해 조직화 경로로 직접적 유대와 간접적 연결망인 네트워크 효과를 살펴보았다.

마지막으로, 이 연구는 민주노총 조직화의 낙관적 전망을 강조하는 것은 아니다. 민주노총의 헌신적인 활동가들이 앞으로도 중소기업, 비정규직, 여성, 청년 등 취약계층의 이해관계를 대변할 때, 조직화에 우호적인 환경을 만나면 급격한 조직확대로 귀결될 것이라고 조심스럽게 전망한다.

1장



1장 서론

I. 연구 배경과 필요성

1980년대 이후 서구 선진국이 대부분 경험했던 것처럼, 우리나라 노동조합 조직률은 1990년대 이후 계속해서 하락하여 10% 수준에서 정체되었다. 노동운동 안팎에서 노동조합이 전체 노동자를 대변하지 못하여 대표성이 의심스럽고 사회적 영향력이 하락한다는 주장이 주를 이루었고 이에 대해 반증하기 어려웠다. 서구에서와 마찬가지로 우리나라 노조 조직률 하락의 원인은 다양하게 제기될 수 있다, 첫째, 산업구조 변화 측면으로 볼 때, 전통적으로 노조 조직률이 강한 제조업의 쇠퇴와 조직률이 약한 서비스업의 성장을 들 수 있다. 둘째, 산업과 고용형태 변화로 인해 노동자 구성 측면에서 노조가 조직화에 주력하지 않았던 여성과 비정규직이 증가하였다. 셋째, 정부 요인으로 신자유주의 경제정책을 추구하며 기업에게 사업의 자유를 확대하는 대신에 노동 기본권을 ‘규제’로 인식하여 노동권을 제약하는 일련의 법·제도 변화를 주도하였다. 넷째, 사용자 요인으로 기업에 협력적이지 않은 노조를 배제하거나 탄압하고 노조가 강력한 기존 사업체를 폐쇄하고 해외로 공장을 이전하거나 비정규직 채용 등 반노조적인 태도가 확산되었다. 마지막으로, 노조 요인은 거시적인 변화에 중장기적 대안을 마련하지 못하고 남성·정규직 중심의 노조가 여성과 비정규직 조직화에서 취약성을 드러냈다. 이러한 지적으로부터 민주노총도 자유로울 수 없으며 2000년대 이후 조직화를 전담하는 활동가 채용, 미조직 조직화 사업비 확대 등 다각도로 대응하

였다. 이상을 검토할 때, 노동조합은 외부 환경과 내부 역량이 서로 정합성을 가질 때 대거 조직화될 수 있다.

우리 노동운동 역사에서 노조가 폭발적으로 조직화되는 시기가 존재하였다. 첫째, 정치적 급변기에 독재정권의 노동통제가 취약해지며 그동안 억눌린 분노와 불만이 한꺼번에 터지며 노조 조직화가 폭발적으로 전개되었다. 1960년 4·19 혁명과 1987년 정치적 민주화 과정에서 노조 조직화는 전국적인 현상이 되었다. 이러한 특징은 우리나라뿐만 아니라 남미나 인도네시아 등 독재국가에서 정치적 민주화가 도래하는 시기에 공통적으로 발견된다. 오늘날 민주노총의 뿌리는 1987년 노동자 대투쟁 시기에 들불처럼 일어난 ‘새로운 노동조합’들이다. 둘째, 전교조나 공무원노조 합법화 등 기존에 노조 조직화가 ‘불법’이었던 영역에서 법·제도 변화로 인해 조직화가 활성화된다. 전교조 합법화로 조합원 수가 5천명에서 5만명으로 증가하고, 공무원들이 약 15만명 정도 조직화되었다. 이러한 변화에 힘입어 2000년대 중반에 민주노총은 조합원 수가 60만명 수준에서 80만명 이상으로 늘어났다. 당시에 민주노총은 ‘조합원 100만명 시대’가 ‘곧’ 도래할 것으로 예상하였으나 10년 이상 흐른 뒤 현실화되었다.

2019년 민주노총은 ‘조합원 100만명 시대’를 선포하였으며, 2017년 이후 조합원이 모두 217,971명 늘어났고¹⁾, 기존의 누락된 조합원 수와 상급단체 변경 등 요인을 제외한 순증 인원을 154,926명으로 발표하였다(정경은, 2019). 2년이라는 단기간에 조합원 수가 급증하는 ‘사건’은 거시적인 사회 변동이나 법·제도적 변화 요인에 영향을 받았을 것으로 추론하며 일반적인 현상이라고 볼 수 없다. 이 연구는 ‘2017년’ 이후 노조 조직화가 활발해진 배경으로 6개월에 걸친 ‘촛불 투쟁’과 노동역압적인 태도를 보였던 ‘박근혜 전 대통령의 탄핵’ 등 매우 역동적인 사회 변화가 일정한 영향을 미쳤을 것으로 유추한다. 그동안 다수의 연구가 민주노총을 비롯한 기존 노조가 미조직 노동자 조직화에 대체로 실패하였다고 평가하였다는 점에서 최근 조직화 추세는 연구의 필요성을 점증시킨다. 2017년 이후 지난 3년간 노조 증가 현상은 1987년 노

1) 2017년 이후 한국노총의 조합원 수도 증가하였는데 이를 포함할 경우 노조 조직화는 더욱 활성화되었을 수 있다.

동자 대투쟁 이후 가장 폭발적인 추세를 보였다는 점에서 연구의 필요성이 높다. 또한, 1987년에 대거 조직화된 세대가 정년퇴직을 본격적으로 앞두고 있다는 점에서 조직화의 전기를 마련해야 할 필요성이 높다.

이 연구는 2017년 이후 결성된 노동조합의 조직화 실태와 특성을 분석하기 위해 수행한다. 이 연구의 목적이 거시적인 사회 변동이 노조 조직화에 미치는 영향을 본격적으로 검토하려는 것은 아니지만, 노조가 대거 조직화되는 시기에 등장한 ‘신규 노조’들은 기존 노조와 차별성이 있을 것으로 예상된다. 예를 들어, 1960년 4·19혁명 직후 결성된 ‘신규 노조’는 교원노조와 금융노조 등으로 기존 항만·운수·경공업 노조와 산업과 직업별 차별성을 보였다. 27년 뒤 1987년 노동자 대투쟁으로 노동운동의 전면에 등장한 ‘신규 노조’는 제조업 대공장의 남성 정규직과 공공부문 노동자들임은 주지의 사실이며, 섬유산업 여성 노동자 중심이던 노동운동의 흐름을 바꾸었다. 1987년 대투쟁으로부터 한 세대가 지난 현재, ‘촛불 투쟁’과 ‘보수 정권의 몰락’을 경험하며 등장한 ‘신규 노조’의 얼굴을 살펴보기 위해 산업·직업·성별·고용형태별 특징을 살펴볼 것이다. 또한, 이 연구는 이들이 노동조합을 조직하게 된 배경과 조직화에 성공하기까지 경로를 살펴보고자 한다.

Ⅱ. 연구의 방법과 구성

2017년 이후 결성된 노동조합의 조직화 실태와 특성을 분석하기 위한 연구 목적을 달성하기 위해 수행한 연구방법은 다음과 같다. 첫째, 문헌 연구를 통해 조직화 추세와 특성을 검토하였다. 둘째, 신규 조직 실태와 조합원들의 특성을 파악하기 위해 민주노총 미조직전략조직실이 구조화된 질문지를 배포하여 설문조사를 수행하였다. 셋째, 반구조화된 질문지를 통해 노동조합을 방문하여 사례연구를 진행하였다.

이 연구의 구성은 다음과 같다. 우선, 연구의 필요성과 목적을 제기한 서론에 이어 제2장에서 기존 문헌 연구를 통해 조직화의 특성을 분석한 선행 연구를 검토한다.

제3장에서는 새로 결성된 노동조합의 규모를 분석하고, 신규 사업장을 대상으로 조사표를 배포·수거하여 설립(가입)연도, 복수노조, 조합원 수, 조직형태, 원하청 관계, 고용형태, 산업, 직업, 노조 가입 동기와 경로, 최초 단체협약 체결 현황과 파업 여부를 조사한 결과를 분석하였다. 민주노총은 연구가 진행되던 시점에 기자회견을 통해 신규조직 실태조사 결과를 발표하였다.

제4장부터 제6장까지 사례연구에 할애하였으며, 공공부문, 제조업, 사무서비스 분야로 구분하여 면접조사를 수행하였다. 제3장의 신규조직 실태조사 결과를 바탕으로, 연구진은 그동안 무노조 환경이었다가 조직화된 산업·업종과 직종을 사례연구 대상으로 선정하였다. 산업·부문별로 기존에 조직된 사례를 검토하는 연구보다 앞으로 산업·업종의 다양성이 증대할 것으로 보고 조직화되기 어려운 환경에서 조직된 사례에 관심을 기울였다고 할 수 있다. 2017년 이후 조직화된 사례가 속한 산업의 특성을 기술한 뒤 조직화의 제약 요인, 조직화 배경, 조직화 계기와 경로, 조직화 이후 현장의 변화와 과제를 진단하였다.

제7장에서는 새로 결성된 조직에 설문지를 배포하여 노조에 대한 조합원들의 인식조사를 수행하였다. 제3장이 조직 수준의 실태조사라면 제7장에서는 신생 노조에 참여한 조합원들의 의견을 조사하여 분석하였다. 응답자 특성을 분석한 뒤 소속 노조에 대한 인식, 노조 가입에 영향을 미친 요인, 노조에 대한 주변의 경험과 지지 인식, 노조 가입 전후 태도 변화, 노조 활동 경험과 요구, 민주노총에 대한 인식, 사회 참여 활동과 노동3권 보장 인식을 살펴보았다. 특히, 제7장에서는 비정규직, 여성, 청년 조직화 현상에 주목하여 중점적으로 분석하였다. 조직 수준 실태조사와 사례연구에서 포착하기 어려운 고용형태, 성별, 세대별 특성과 노조에 대한 인식을 살펴보는 데 의미를 두었다.

마지막으로, 제8장에서 결론을 통해 연구를 요약하고 시사점을 도출하였다.

2장



2장 선행연구 검토

I. 이 장의 목적

이 장에서는 근래 발간된 민주노총 및 산하 노조들의 보고서나 그 외 노동계·학계에서 내놓은 보고서와 학술논문들을 검토하여 본 연구의 내용을 보완할 수 있는 시사점을 도출해 내고자 한다. 이 연구가 학술적인 목적을 위해서 진행된 것은 아니기 때문에, 기존 연구 검토를 통해 독창적인 이론적 관점이나 기존 연구에 대한 비판적 시각을 제시하기보다는, 선행 연구들에서 제시된 결과들을 종합·정리함으로써 신규노조 및 신규조합원의 특성을 분석하는 본 연구의 내용을 좀더 풍부하게 하려는 것이다.

이를 위해서 다음 두 가지 부분과 관련된 근래의 연구들을 정리해 볼 것이다. 하나는 신규조직화와 관련된 보고서 및 논문들이다. 본 연구가 2017년 이후 신규로 조직된 노조와 조합원을 대상으로 하고 있으므로, 2017년 이후 또는 적어도 그 즈음하여 조직된 노조들에 대한 연구를 살펴보면서 최근 조직화 과정의 특성에 대한 시사점을 찾아본다. 또한 특히 최근에는 전통적인 방식의 사업장별 노조결성을 통한 조직화가 아닌 개별가입을 통한 조직화가 주목받고 있는데, 일용직이나 작은사업장, 특수고용, 프리랜서 등에서는 사업장별 조직화가 어렵지만, 이들이야말로 어떤 의미에서는 가장 불안정한 상태에 있고 신자유주의 시대 기업 중요한 기업 전략인 외주화와 내부노동시장의 축소로 인해 줄어들기보다는 오히려 더 늘어날 가능성이 있는 노동자들이

기 때문이다.

다른 하나는 청년 및 여성의 노조 조직화와 관련된 주제의 연구들이다. 노조에서 청년 세대가 재생산되지 않고 여성의 참여가 저조하다는 점은 오래동안 지적되어 온 문제들이다. 노조 조직을 계속 확대 재생산하기 위해서는 청년과 여성의 참여를 활성화시켜야 한다는 문제의식도 계속 제기되었다. 1987년 노동자대투쟁 후 노동운동의 주역을 맡았던 당시 청년 노동자들은 이제 속속 은퇴하는 나이가 되었고, 산업구조의 변화에 따라 그간 노동운동의 핵심이었던 대공장 남성 노동자들을 중심으로 해서는 더 이상 노조 조직을 확대 재생산하는 것이 매우 어려워졌기 때문이다. 따라서 신규조직화를 위해서는 청년/여성 조합원 및 미조직 노동자들의 특성을 분석하는 것이 시급한 과제로 제시되고 있다. 그리하여 본 연구에서도 청년과 여성의 조직화에 특별히 주목하려 하고 있으며, 이 장에서 그와 관련된 최근의 연구들을 살펴보려고 한다.

II. 신규조직화 연구

신규조직화에 대한 것은 주로 사례 중심의 연구들이며, 특히 본 연구의 대상과 비슷한 시기 신규조직된 최근 사례들을 본 것으로는 민주노총의 『노동조합 조직화 사례연구 - 최근 사례로 보는 미조직·비조직 조직화와 방향』(박종식·이주환·김혜진·김태현·장진범, 2019)와 금속노조에서 진행한 『신규조직화 사례연구』(이주환·황현일·손정순, 2019, 미간행)와 『조직화 매뉴얼』(2019) 중 사례 분석 등을 들 수 있다. 민주노총 총서로 간행된 박종식 등의 연구는 주로 기존 문서자료들을 자료로 하여 집대성하고 재구성한 연구이며, 금속노조의 보고서들은 면접 조사를 토대로 하고 있다. 대개 조직화의 계기, 초동 주체들의 성격, 산별 노조(연맹)의 역할, 조직화 이후 사측의 대응과 어려운 점 등을 다루고 있는데, 주로 최근 조직된 노조들을 다루고 있으므로 서로 중복되는 사례도 꽤 있으나 종합하면 총 30여 개의 사례들이 소개되고 있다. 다

음은 각각의 보고서에서 다룬 사례 노조들이다.

[표 2-1] 연구에서 다룬 사례

연구보고서	사례노조
민주노총 『노동조합 조직화 사례연구 - 최근 사례로 보는 미조직·비조직 조직화와 방향』(박종식·이주환·김혜진·김태현·장진범, 2019)	방송스타프, 네이버, 전남학교비정규직*, 화력발전소, 건설*, 보육교사, 위아*, 아산모비스, 백화점 등 판매직*, 파리바게트, 경남일반노조 지자체 무기계약직, 한림대성심병원, 제화, 방송작가, 화력발전소, 서울공공서비스지부 대학시설관리 분회들*, 다스*, 한국쓰리엠*, 희망연대노조*, 정우금속*, 홈플러스*, JIM*
금속노조 『신규조직화 사례연구』(이주환·황현일·손정순, 2019)	삼성전자서비스*, 포스코, K-car, 포르쉐판매, 자동차판매연대, 금속노조 경기지역지회 3개사업장, 금속노조 인천지역지부,
금속노조 『조직화 매뉴얼』 중 “신규사업장 조직화 주요 특징” (김혜진)	삼성전자서비스, 주얼리분회, 포스코, 위아*, 아산모비스, 신도리코, 대우조선 식당 웰리브, K-car, 포르쉐판매, 금복주, 효림, 한국SKF셀, 금속노조 인천지역지부 3개 사업장

*는 2016년 이전 조직화된 노조

개별 사례들에 대해서는 위 표에서 나타난 대로 각각의 보고서에서 상세하게 분석하고 있으므로, 여기서는 이 연구들이 보여주는바 사례들에서 반복하여 나타나는 특징이나 특기할만한 시사점들을 간단히 정리해 보기로 한다.

1. 조직화 계기와 과정

1) 조직화 계기

처음 조직화에 작용하는 중요한 계기들로는 다음과 같은 것들이 제시된다. 첫째는 사업장 내 문제로서, “개별 사업장 차원에서의 임금, 노동시간, 작업조건, 안전보건, 조직운영, 나아가 사측의 경영전략 등으로 야기되는 고용불안과 같은 내부적인 근무환경”에 대한 “불만들이 노동조합 조직화의 일반적인 계기가 된다(박종식, 1999: 11). 사실 자본은 노동자를 가능한 한도 내에서 최대한 착취해야 하기 때문에 이러한 불만의 요소들은 기본적으로 상존해 있으며, 특별히 신규조직화에서 나타나는 특징이

라기보다 전통적인 계기들이라고 할 수 있다. 특기할 점이라면 단순히 고용이나 임금, 노동조건 뿐 아니라 권위적인 조직문화가 중요한 불만 요인이 되어 조직화를 촉발시키는 계기가 되는 사례가 다수 나타난다는 점이다(네이버, 신도리코, 한림대 성심병원, 포스코, 포르쉐 등; 그리고 본 연구의 6장 참조).

다음으로, 외부의 정치적 기회구조와 자원을 이용하면서 노조가 결성되거나 급격한 조직확대가 될 수 있다는 점이다. 2017년 이른바 ‘촛불혁명’에 따른 정권교체는 노동에게 유리한 정치적 기회구조를 창출하였다. 우선, 문재인 정부의 ‘노동존중 사회’라는 담론은 노조 결성에 유리한 담론적 권력자원을 만들어 주었다(황현일, 2019). 본 연구의 사례연구 부분(4장, 5장, 6장)에서와 마찬가지로 기존 연구들에서도 2017년 이후 조직된 노조에서는 인터뷰한 관계자들 중 상당수가 촛불 혁명과 문재인 정부의 노동존중이라는 사회적 담론에 힘입어 노조 결성이 용이했다는 점을 언급하고 있다. 이러한 사회적 담론은 구체적으로 정책화나 제도화되지 않더라도 사용자의 노골적인 노조파괴 공작이나 국가기관의 자본 편들어주기를 자제시킬 수 있을 뿐 아니라 처음 노조를 조직하고 가입하는 노동자들의 자신감을 북돋아주는 역할을 했다. 좀더 구체적으로는 문재인 정부에서 선언한 공공부문 비정규직의 정규직화 정책은 공공부문 노동자들의 노조 조직화에 중요한 동력이 되었다. 공공부문 비정규직 노동자들은 정부 정책으로 정규직화될 수 있다는 기대를 품고, 그 과정에서 유리한 위치를 차지하기 위해 또는 정규직화 과정이 기대에 못미쳐 실망했을 때 노조를 결성하였다(화력발전소, 보육교사; 그리고 이 연구의 5장 참조). 사회적 분위기에 힘입어 법적 판정·판결 또한 노동자에게 유리한 방향으로 결정되면, 이 또한 신규조직화에 활용될 수 있다. 간접고용의 불법파견 판결, 특수고용의 노동자성 인정, 사측의 부당노동행위 판정 등은 직접 당사자가 아니더라도 비슷한 위치에 있는 다른 노동자들을 조직할 때 유리한 담론으로 작용한다(삼성전자서비스, 포스코 등). 즉 담론적 권력 자원이 제도적 권력 자원으로 전환되고 또 제도적 권력 자원을 담론적 권력 자원으로 전환하여 활용하는 것도 가능한 것이다.

세번째는 목적의식적인 조직화 노력이다. 선행 연구들이 분석한 신규 조직화 사

례에는 전략조직화 등 목적의식적인 조직화 노력으로 조직화한 경우들이 적지 않게 포함되어 있으며, 현장에서 자발적으로 조직화 움직임이 생겨난 경우에도 상담 후 기존 노조의 활동가가 현장과 함께 조직화 노력을 기울이는 것이 보편적인 경로이다. 나아가 “제도권의 자원과 시민사회의 자원을 전략적으로 동원하여 취약계층 노동자들을 지원하는 역할을 하는 지역단위 비정규직센터 혹은 노동권익센터 등”(이주환, 2019: 98)이나 노동우호적인 지역 단체가 노조 결성을 위한 목적의식적인 노력에 결합할 수도 있다(금속노조 경기지역 지회; 그리고 이에 대해서는 특히 본 연구의 5장 봉제인조합협회를 참조).

2) 주체 형성

신규노조를 조직하는 데 있어서는 초기 주체들을 조직화하는 과정이 성패를 가를 정도로 중요하다. 기존 연구들에 제시된바 초기 주체들을 조직화하는 과정에서 시사하는 바를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 특히 핵심(key)이 되는 위치의 노동자들을 포착하여 조직할 수 있을 때 초기 조직화에서 성공가능성이 높아진다는 점이 여러 사례에서 이야기되고 있다. 그 예로는, 현장을 직접 관리하는 위치, 네트워크를 돌아다니는 위치, 현장을 멈추게 하는 것이 가능한 위치 등이 있다. 현장의 직접관리자란 사측의 노동관리 조직의 일부분으로 노동자를 통제하는 역할을 하기도 하지만, 스스로 현장에서 일하는 노동자이기도 하다. 일단 이들이 사측의 노동 관리를 대변하기보다 오히려 노조에 적극적으로 참여하게 되면 다른 노동자들에게 권위를 갖는 위치상 신규조직화를 매우 빠르게 확산시킬 수 있다(공장의 조반장; 백화점 판매직 매니저 등). 또한 한 사업장에서 모여서 일하는 것이 아니라 사업장이 지리적으로 분산되어 있어 흩어져 일하는 직종의 경우, 한 사업장에서만 일하는 노동자보다 교육 등을 담당하며 여러 사업장을 돌아다니는 위치의 노동자들이 먼저 노조에 참여하면 전체적인 조직화가 용이해진다(빠리파게트의 교육기사, 삼성전자서비스의 고객전담반 등). 마지막으로, 생산현장을 멈추게 하는

위치의 노동자들이 조직되면 파급효과가 크고 노조의 힘을 보여줄 수 있기 때문에 신규노조를 성공적으로 안착시킬 수 있다(직서열 방식의 하청공장, 건설의 특정직종 등).

또한 최근에는 온라인으로 초동주체가 형성되는 경우가 크게 확산되고 있는 것으로 보인다. 많은 사례에서 SNS, 블라인드앱, 오픈채팅방 등을 통해 같은 사업장 또는 직종 노동자들의 불만을 모으고 초동주체를 형성하는 경우가 적지 않았다. 다만 오픈된 온라인 공간에는 사측의 관리자도 침투할 수 있으므로 오픈된 온라인 공간에서 관찰·선별하여 신원확인을 거친 후 폐쇄된 채팅방으로 초청함으로써 노조 조직을 위한 주체들의 온라인 모임을 가지게 된다(네이버; 한림대 성심병원, 포스코 등).

2. 조직화 이후

1) 사용자의 공격 형태

노조가 결성되었을 때 이를 순순히 인정하고 교섭에 적극적으로 응하는 사용자는 오히려 드물다. 많은 경우 노조를 무력화하려는 시도에 나선다. 이주환(2018)은 노조 설립을 탄압하는 사용자측의 전략을 와해, 고사, 파괴의 3단계로 나눈다. 와해는 노조 설립 초기에 주동자들에 대해 꼬투리를 잡아서 징계나 전보, 해고 등의 인사관리로 다른 노동자들과 고립시키는 것이다. 그럼에도 불구하고 노조가 정착되면 시간을 끌며 교섭을 회피하면서, 노조의 적극적 참여자와 소극적 참여자를 나누어 소극적 참여자에게 협박, 인정에의 호소, 이익 보장 등으로 노조 탈퇴를 종용함으로써 조합원을 소수화시킴으로써 고사시키는 전략을 취한다. 이에도 성공을 하지 못하면 마지막으로 직장폐쇄 등 강경한 수단을 써서 노동자들의 투쟁을 격화시키고 이를 빌미로 해고와 손해배상 등으로 적극 가담자들을 파멸시킴으로써 노조를 파괴한다. 사실 이 과정은 새로운 것이 아니라 수십 년간 사측이 해오던 것이기도 하다. 이에 대항하기 위해서는 무엇보다 내부 조직력을 강하게 하는 것이 일차적이지만, 제도적 권력자원이

나 사회적 권력자원 같은 이차적 권력자원을 활용하는 것도 중요하다(이주환, 2018). 부당노동행위에 대한 증거를 채증하여 제소하고 시민사회와의 연대를 강화하는 것이 이러한 탄압을 방어하는 데 유용하다. 물론 이차적 권력자원을 동원하는 것은 정치적 기회구조가 노동에게 유리할 때 더 성공가능성이 있다.

그런데 최근 여러 사례연구를 보면 노조 자체를 탄압하여 없애 버리는 것보다 어용적인 복수노조를 활용하는 경우가 늘어난 것으로 보인다. 원래 유명노조로 존재 하였던 노조를 부활시키거나 또는 사측의 지원으로 노조를 결성하여 노동자들의 자주 적인 노조에 대항하게 한다. 민주노조를 탈퇴하고 어용노조에 가입하는 노동자들에게 차별적인 특혜를 줌으로써 민주노조를 소수노조로 전락하게 만드는 전략이다. 실제로 신규조직화된 노조 중에서 처음에는 활발하게 조직화되었으나 사측이 복수노조 제도를 통한 어용노조를 활용함에 따라 조합원들이 탈퇴하고 소수노조의 지위로 떨어져 활동의 제약이 받는 곳이 종종 나타나고 있다(포스코, 파리바게뜨 등). 이에 대응하려면 일차적으로 조직력의 강고함이 필요하겠지만, 사측의 전략으로서 점점 더 노골적인 탄압보다는 복수노조 제도를 이용한 어용노조 설립이 부각됨에 따라 이에 대한 전략적인 대응이 필요한 시점이다. 법제도적으로는 창구단일화 제도를 폐지하는 투쟁이 중요하지만, 노조 현장에서도 이러한 공격에 대응하는 데 사용할 수 있는 매뉴얼을 개발할 필요가 있다.

2) 안착화 과정

노조가 만들어지고 투쟁과 교섭으로 단체협약이 체결되면 노조가 안정화된 것으로 평가된다. 그러나 그 이후에도 사용자는 노조를 제거하기 위해 호시탐탐 기회를 노리고 있으며, 특히 최근 사측이 지원하는 복수노조가 만들어져서 조합원을 탈취해 가는 일이 빈번해지고 있기 때문에 신규노조들이 방심할 수가 없다. 실제로 조직을 안착화하기 위해서는 노력이 계속 필요하다.

특히 파업과 같은 집단적 투쟁 없이 노조가 단체교섭을 체결하고 사측에 대해

노동자의 이익을 대변하는 데 성공할 때²⁾, 조합원들이 노조를 도구적으로 활용하려는 경향이 생겨나기도 한다(김혜진, 2019). 즉 노조를 ‘고충처리’하는 곳으로 생각하고, 간부들도 그러한 문제 해결에 급급하기도 한다. 조합원들의 고충처리도 노조가 해야 하는 일들 중 하나이지만, 이러한 경향이 강화되면 노조가 일종의 서비스 기관이 되는 서비스노조화될 가능성이 있다. 회사의 지원을 받는 복수노조가 생기면 이러한 상황은 치명적인 문제가 될 수도 있다. 이를 방지하기 위해서는 조합원들이 실제로 노조의 주인으로 느낄 수 있도록 조합원의 참여를 활성화하고 노조 내 민주주의와 소통을 강화해야 한다. 조합원의 상황에 맞는 교육 프로그램을 실시하고 조합원들의 참여 활동 공간을 넓히는 것 뿐 아니라, 나아가 실제로 조합원들이 현장간부로 성장할 수 있도록 하는 체계적인 교육과 과정, 민주적인 절차를 수립할 필요가 있다(김혜진, 2018)

또한 다른 노동조직들과의 연대, 지역적 연대, 시민사회 연대를 노조의 활동으로서 자리매김하고 조합원들이 참여할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 실제로 조합원들은 이러한 연대를 ‘동원’된다고 느끼고 꺼려할 수도 있지만, 소통과 교육을 통해서 설득해 나가야 한다. 이러한 연대 활동 자체가 조합원들의 사회적 시야를 넓히는 교육이 될 수 있고(김혜진, 2018), 노조가 어려움을 겪을 때 사회적 담론과 힘을 동원할 수 있는 자원이 되기도 한다(이주환, 2018).

마지막으로 노조가 안착화된 이후에도 새로운 조합원들을 가입시키는 데 지속적으로 노력을 기울여야 한다. 노조 때문에 여러 가지 노동조건이 좋아졌다는 걸 알면서도 비조합원으로 남아 무임승차하려는 경우들도 있는데, 노조의 성과를 적극적으로 선전하고 조합원으로 가입과 참여로 이끌어야 한다(김혜진, 2019). 노조의 일차적 자원은 결사적 권력이거나 특히 복수노조 시대에 조합원의 확대는 노조 사활의 관건이 될 수도 있다(이주환, 2018; 2019).

2) 3장의 조직 설문조사 결과를 보면 신규노조에서 최초 단협 체결까지 파업이 없었다는 응답이 95% 가까이 되었다.

3. 개별가입을 통한 조직화

1) 개별가입의 의미

지금까지 노조의 신규 조직은 주로 사업(장) 단위로 이루어졌다. 사업장에서 집단적으로 조직하고 노조를 결성하는 방식이었다. 그러나 직장의 안정성 없이 단기적으로 일하면서 실업과 취업을 반복하며 여기저기를 떠돌아다니는 노동자들은 이러한 방식으로 조직하기가 쉽지 않다. 건설과 같은 수주 산업이나 폐업이 잦은 영세사업장의 노동자들, 프로젝트 기반의 프리랜서 등이 대표적인 예이다. 이들을 노조에 포함하기 위해서는 사업(장) 단위로 집단 조직화하는 것이 아니라 개인적으로 노조에 가입할 수 있도록 해야 한다.

2018년 민주노총 정책보고서로 펴낸 『작은사업장 노동자 조직화와 개별가입 운동』에서 장진범은 개별가입 운동의 의미를 다음 7가지로 정리한다. ① 노조할 권리를 작은 사업장 노동자들의 처지에 맞게 구체화, ② 사업장 단위 조직화가 어려운 곳을 방치하지 않고 조직화, ③ 잠재적 조합원인 미조직 노동자들의 노조 관련 인식 개선, ④ ‘노조 결성’이 아닌 ‘노조 가입’을 통해 노동자들의 노조 진입 부담을 경감, ⑤ 노조의 연결망 및 공동체 기능을 강화, ⑥ 개별 조합원들의 초기업적 교류와 활동을 촉진하여 초기업적 조직화에 기여할 수 있는 주체를 형성, ⑦ 초기업 수준의 의제 및 활동을 통해 노동자들의 노동조건 개선.

이 중에서 ①과 ②는 개별가입의 필요성에 관한 것이다. 즉 사업장 단위의 조직화에 치중하면 직장으로서의 사업장이 안정되지 않은 노동자들을 노조에 포괄할 수가 없게 되어 이들은 실제로 노조할 권리를 박탈당하게 된다. 장진범은 특히 근래 기업 전략이 내부화에서 외부화로 전환함에 따라 이러한 노동자들이 대거 생겨나는 경향을 주목한다(10-18). 이러한 상황에서 집단적으로 노조를 조직할 수 있을만한 규모의 사업장에만 주목한다면 점점 더 많은 노동자들이 노조에서 배제될 것이다.

③과 ④는 개별가입을 통해 노조의 문턱을 낮출 수 있다는 점을 지적하고 있다.

노조 경험이 없는 노동자들은 언론 등을 통해 비춰지는 이미지로 노조라면 ‘무서운 곳’이나 ‘희생을 해야 하는 곳’으로 인식하고 있는데, 이러한 인식을 개선하고 개인적으로 쉽게 가입할 수 있도록 하는 것이다.

⑤와 ⑥, ⑦은 개별가입을 통한 조직화의 활동방식에 관한 것이다. 개별가입을 통해 조직된 노동자들의 활동은 사업장 단위에 갇혀 있을 수 없다. 원래 그것이 불가능하기 때문에 사업장 단위의 집단적 조직화가 아니라 개별가입 방식을 취한 것이다. 개별가입 조합원들의 활동은 사업장 단위를 넘어서는 연결망과 공동체성을 띠 수밖에 없으며, 노조가 이들의 이익대변을 하는 방식도 사업장 단위를 넘어서는 초기업적 의제를 추구하게 된다.

2) 개별가입 과정

개별가입을 하게 되는 가장 중요한 통로 중 하나는 상담이다(장진범, 2018; 손정순, 2019). 또 영세사업장이 폐업을 함에 따라 사업장 단위 노조가 해체되고 각각 흩어지면서 개별조합원으로 남게 되는 경우도 있다(손정순, 2019). 또는 기존 개별가입한 지인의 권유에 의해서 가입하기도 한다. 사실 영세사업체들은 쉽게 폐업을 하고 노동자들도 여기저기 사업장을 옮겨다니기 때문에 사업장 단위로는 안정적이지 않지만 사업장의 경계를 넘어 노동자들끼리 지역적인 인맥을 형성하고 있다(손정순, 2019). 문제는 노조의 활동방식이 사업장 단위의 집단적 활동에 초점이 맞춰져 있기 때문에 이렇게 개별로 가입한 노동자들을 대상으로 하는 활동이 별로 없다는 점이다. 따라서 상담을 통해 개별조합원으로 가입하더라도 노조가 그 문제를 해결해 준 후에는 특별히 소속감을 느낄 수 있는 활동이 없기 때문에 쉽게 탈퇴하게 된다. 이에 대해서 장진범(2018)은 “피상담자가 ‘노조 효과’를 느낄 수 있게 하는 게 관건”(23)이라고 지적하면서 두 가지 정도의 방안을 제시한다. 하나는 법률 지원이나 고충에 대한 노조의 개입 등을 통해서 사업장 단위에서 노조를 만들지 않더라도 노조에 가입하면 개인적으로는 해결되지 않던 문제들이 해결된다는 것을 체감하도록 함으로써 개별조

합원 자격을 유지할 유인을 갖게 하는 것이다(23). 또다른 것은 외국의 사례에서 나타나는 것인데, 개별조합원들에게 제휴 할인이나 금융서비스 제공 등을 통해 일종의 복지혜택을 주는 것이다(29-31).

실제로 한국에서 개별조합원을 상대로 하는 활동은 주로 “모임을 통한 홍보와 교육, 취미·여가활동 지원 등”(손정순, 2019)이다. 단순히 사업장 단위의 집단활동을 할 수 없는 개별조합원의 소속감을 유지하기 위해 이루어지는 것일 때도 있지만, 이러한 모임들을 목적의식을 가지고 적극적으로 진행하면 이후 개별가입한 조합원을 중심으로 한 노조 활동에 성과를 낼 수 있으며, 나아가 지역의 다른 노동·시민단체와 결합하여 모임을 다양화하고 풍성히 한다면 더욱 효과적이다(손정순, 2019). 실제로 다른 결사체 모임에 참여하는 것은 노조 가입에 대해서도 긍정적인 효과를 발휘한다는 연구결과가 있다(유형근, 2017)

3) 단체교섭과 활동

물론 노조는 친목 조직이 아니고 개별가입한 조합원들이 계속 모임만 하고 있을 수는 없다. 특히 노조가 다른 노동자 조직과 다른 점은 단체교섭을 할 수 있다는 것으로 다른 노동자 조직들이 대체하기 어려운 지점이다(장진범, 2018: 25). 따라서 사업장 단위로 집단 조직화가 된 것이 아니라 개별가입을 한 조합원을 위해서도 이것이 주요한 목표가 된다.

우선 적절한 사업장에서 시기가 되면 개별가입한 조합원들이 초동주체가 되어 노조를 건설하기도 하고, 또는 노조까지는 아니더라도 노사협의회에 개별조합원들이 중심이 되어 활동하는 경우도 있다(금속노조 경기지역지회 3개 사업장 분회 등). 즉 개별가입한 조합원들이 노조의 교육과 활동을 경험하면서 노조 활동가로서 주체화되는 것이다.

설사 사업장 단위에서 노조 조직이 결성되지 않더라도 개별조합원들이 있는 사업장에 노조가 교섭을 하고 단체협약을 맺기도 한다(동광FRP, 대우강건, 성일글로벌

등). 그런데 영세사업체인 경우는 한 사업장만 단체협약을 맺기도 어렵거니와 효과도 별로 없다. 따라서 영세사업장이 몰려 있는 곳에서는 지역의 사업장들을 아울러 초기 업적 지역 협약을 맺는 것을 주요한 목표로 하고 있으며, 경우에 따라서는 지자체 등을 압박하거나 활용하는 전략을 추구하기도 한다(주얼리, 제화, 건설 등). 지역이 아니라 업종별 조직에서도 마찬가지다. 기간이 정해져 있는 프로젝트 기반의 프리랜서들은 사업장 단위 집단적 조직이 아니라 개별로 가입할 수밖에 없는데, 노조가 가입하여 교섭과 협약을 수행한다(방송작가 등).

이처럼 개별가입을 통해 조합원을 확보하여 사업장 단위 교섭을 할 수 없는 것은 아니지만, 사업장 단위의 노조 조직이 있을 때보다 성공이나 성과를 내기가 더 어렵다. 사실 사업장 단위로 노조 조직을 할 수 없는 불안정노동자들이므로 개별가입을 하는 것으로 초기업단위 교섭이 필요한 경우가 대부분인데, 아직 초기업단위 교섭이 일반적이지는 않기 때문이다. 따라서 시민사회나 다른 노조와의 연대를 통해서 사회적 담론을 유리하게 가져가는 것이 주요한 활동이 되기도 한다. 지역적 공동체를 형성할 수도 있는데, 금속노조 경기지역 지회에서는 개별가입한 조합원의 활동을 지역 단체들에서 지원하고 교섭 등의 성과를 다시 지역에 환원하기도 한다(손정순, 2019). 인접 업종의 노조와 연대하거나(방송작가 등) 불안정노동자의 현실을 언론 등을 통해 폭로하여 사회적 권력자원을 동원하는 것이 사업장 단위 조직에 비해서 더 중요한 활동일 수 있다. 이에 대해서 장진범(2018)은 외국의 사례를 들어 캠페인 방식의 활동을 불안정노동자인 개별조합원 조직의 활동 모델 중 하나로 제시하기도 한다

Ⅲ. 여성/청년의 노동조합에 대한 태도

여성과 청년은 보통 중장년층 남성에 비해 노조에 관심이 없는 편이고 조직률도 낮다는 것이 통념이다. 그러나 이 연구의 3장 신규조직 상황을 보면 전수조사나 표본 추출과정을 거친 것은 아니지만, 2017년 이후 신규조직 조합원 중 40% 이상이 여성

이고 조합원들의 평균 나이가 30대 이하인 노조가 60%였다. 근래에는 여성과 청년들의 조직화도 많이 이루어지고 있다는 점을 시사한다. 앞으로도 노조 조직률을 높이기 위해서는 여성과 청년을 노조로 끌어들여야 할 것이다. 그러므로 이 절에서는 여성/청년의 미조직 노동자 또는 조합원들의 노조에 대한 인식을 살펴보고 시사점을 도출해내고자 한다.

단 이 부문에서는 앞의 신규조직 사례연구와 다르게 2017년 이후의 신규조직 사례를 주요대상으로 한 연구들을 중심으로 검토한 것은 아님은 밝혀둔다. 신규조직을 주대상으로 여성과 청년의 노조에 대한 태도를 조사한 연구들은 찾아볼 수 없기 때문이다. 그러나 여성과 청년의 노조에 대한 태도도 시대에 따라 달라지는 것이기 때문에 가능한 한 최근, 적어도 2010년 이후의 연구들을 살펴볼 것이다.

1. 여성

1) 여성의 노조에 대한 태도

여성이 노조 참여에 소극적인 이유로는 보통 선호차이이론과 장벽이론으로 설명한다. 선호차이이론은 여성이 여러 가지 이유에서 노조를 선호하지 않는다고 보는 시각이다. 그 이유로는, 첫째 여성이 가정 내의 생계 소득의 주책임자라기보다는 가정생활의 주책임자로서 작업장의 일에 크게 중요성을 두지 않는다는 것, 둘째, 여성은 비교적 수동적이고 갈등을 피하려는 성향으로 사회화되기 때문에 노사갈등을 수반하는 노조 활동을 꺼리게 된다는 점, 셋째, 남성 중심의 노조 문화에 대해서 반감을 갖고 자신들을 위한 조직이라고 느끼지 않는다는 점 등이 얘기된다.

장벽이론은 여성이 노조에 참여하려는 욕구는 남성과 다를바 없으나 그것을 가로막는 요인들이 존재한다는 점을 지적한다. 그러한 요인으로서는, 첫째, 여성은 서비스업이나 비정규직 등 노조 조직화가 원래 쉽지 않은 일자리에 주로 분포하고 있다는 점, 둘째, 여성은 직장과 가사의 이중부담에 시달리고 있는데 상당한 시간과 노력 및

헌신성을 요구하는 노조까지 참여하면 지나친 과부하에 시달리게 된다는 점, 셋째, 노조 자체의 조직화 전략과 내부 문화가 여성이 참여해서 활동하는 것을 방해한다는 점을 들고 있다.

사실 몇몇 요인들은 여성의 개인적 속성으로 돌리느냐 구조적 원인으로 돌리느냐의 차이일 뿐 유사한 내용이다. 즉 가족·가정에서 여성이 주책임자로 간주된다는 문제와 노조의 남성중심적 문화를 공통으로 지적하고 있다. 그 외에 선호차이이론에서는 사회화된 여성성의 문제를, 장벽이론에서는 여성 일자리의 성격을 제기하고 있다고 할 수 있다.

그런데 2012년 한 국민의식조사를 이용하여 남성과 여성의 노동조합에 대한 태도를 비교한 연구(이주희, 2012)를 보면, 일자리에서 노조 결성의 중요성이나 강한 노조의 필요성, 노조활동가에 대한 신뢰성 모두 남성과 여성의 차이가 나타나지 않았다. 즉 일반적으로 노조 자체에 대한 필요성과 신뢰를 물었을 때 여성이 더 부정적으로 생각하고 있다고는 할 수 없다.

이외에 이 연구의 결과에서 특히 시사할 만한 점들을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 남성과는 다르게 여성은 가장 하층의 여성들이 노조의 중요성이나 강한 노조의 필요성을 더 긍정적으로 보고 있었다. 그런데 노조활동가에 대한 신뢰도에서는 노조의 중요성이나 강한 노조의 필요성과는 반대로 가장 하층의 여성 집단에서 부정적으로 나타났다. 하층 여성 집단은 노조가 중요하고 강한 노조가 필요하다고 생각하지만, 실제로 노조가 자신을 대변해주지 못하는 현실에 대해 실망하고 있다고 볼 수 있다. 둘째, 여성은 정치관심도가 남성보다 평균적으로 상당히 낮았다. 그런데 남성은 정치관심도가 노조에 대한 태도에 영향을 미치지 않았지만, 여성들 중에서는 정치관심도가 높다고 대답한 사람일수록 노조의 필요성에 긍정적이었다. 또한 정치적 관심도가 높을수록 남성과 여성 모두 노조 활동가에 대한 신뢰가 높아지지만, 여성에게서 그 경향이 더 뚜렷하게 나타났다. 셋째, 남성은 노조 가입 경험이 있는 사람이거나 사회서비스가 중요하다고 생각할수록 강한 노조가 필요하다고 응답하는 경향과 일자리가 정부 책임이라고 생각할수록 노조가 중요하다고 응답하는 경향이 매우 크게 나타났지

만 여성은 그렇지 않았다. 이것은 여성이 노조 가입 경험이 적다는 점으로 해석하고 있다. 넷째, 여성의 경우 남녀갈등이 크다고 생각할수록 노조의 중요성에 대해 긍정적이어서, 노조가 남녀갈등을 완화시켜준다고 인식하고 있을 가능성이 높다고 설명한다. 반면 남성은 남녀갈등이 크다고 생각할수록 강한 노조가 필요하다고 생각하는 경향이 매우 컸는데, 이 연구에서는 강한 노조의 남성 중심성이 남성의 기득권을 보호해 주는 것이 아닌가 추정하고 있다. 다르게 얘기하면 ‘강한 노조’라는 이미지가 남성중심성이라는 이미지를 투영하고 있어서 남녀 갈등에 대해 심각하게 생각하는 여성일수록 노조가 중요하다는 점에 동의하지만 ‘강한 노조’라는 이미지는 별로 선호하지 않는다고도 해석할 수 있다. 다섯째, 비혼이나 기혼 유배우자 여성에 비해 사별이혼 등의 여성 집단에서 노조 활동가에 대한 신뢰가 높게 나타났고, 또 경력 1년 미만의 여성에 비해 1~10년 사이의 여성 노동자들의 노조 활동가에 대한 신뢰가 높은 편이지만 10년 이상의 노동자들은 1년 미만의 경력 여성 노동자들과 별 차이를 보이지 않았다. 이 결과에 대해서는 이 연구에서는 특별히 해석을 하고 있지는 않지만, 기존 이론에 비추어 보면 특히 생애주기에서 가정과 업무의 이중부담이 큰 여성집단이 노조 활동가에게 의지하는 것을 선호할 가능성이 크다고도 볼 수 있다.

2) 여성의 노조 활동 특성

국민 일반의식이 아니라 조합원을 대상으로 한 연구로는, 민주노총 조합원은 아니지만 한국노총에서 조합원을 대상으로 한 조사(박현미·이현상, 2011)와 노조의 여성 간부를 면접조사한 연구(윤정향·윤자호·황수옥, 2019)가 있다. 또 여성 조합원에 특화된 것은 아니지만 조합원의 노조에 대한 태도를 조사한 것으로 금융부문 조합원을 대상으로 한 연구(김형탁, 2019), 충남 보건의료노조 조합원을 대상으로 한 연구(강수돌, 2014)도 볼 수 있다.

한국노총 조합원을 대상으로 한 연구에서 중요한 결과를 다음과 같다. 첫째, 여성 조합원의 소득이 가구소득에서 차지하는 비율이 남성에 비해 현저히 낮았으며 가

사일은 남성보다 더 많이 하고 있었다. 둘째, 남성 조합원이 여성보다 개인적으로 전통적인 남성성을 더 크게 수용하고 있으며, 전통적인 성역할 분리에 대해서도 전체적으로는 부정적이지만 그래도 남성이 여성보다는 더 긍정적이다. 셋째, 남성이 노조활동에 대한 배우자의 지지를 여성보다 더 많이 받고 있었다. 이 결과는 이후 본 연구의 4장에서 여성 조합원이 노조활동에 대해 남성보다 가족의 지지를 더 많이 받고 있다는 점과 배치된다. 이것이 민주노총과 한국노총의 차이인지 조사 시점의 차이인지는 확인할 수 없다. 넷째, 남성 조합원이 여성 조합원보다 노조에 대해 전체적으로 더 긍정적인 인식을 갖고 있었다. 그리고 노조 문화에 대해서도 남성 조합원이 여성보다 전체적으로 더 긍정적이었으며, 다양한 노조 활동에 대해서도 전부 여성조합원의 참여가 남성조합원보다 낮았다. 다섯째, 여성조합원만을 대상으로 회귀분석을 해 보면, 남성성이 강할수록, 가족 숫자가 작을수록, 배우자의 지지가 높을수록, 가정-일 양립이 어렵지 않다고 생각할수록 노조 활동 참여가 높았다. 이러한 결과들은 노조문화가 남성중심적이라서 여성조합원의 참여가 낮아지고 노조 활동에 적극적으로 참여하려면 남성적 문화를 수용해야 한다는 것, 그리고 여성의 경우 가정생활의 주책임자로서 가정과 직장의 이중부담에 노조 활동이 더 부담을 느끼게 한다는 기존 이론과 부합한다.

이러한 결과는 여성 노조간부들을 면접조사한 사례연구의 내용과도 일치한다(윤정향·윤자호·황수옥, 2019)³⁾. 조합원이 아닌 간부의 경험이지만 노조 문화가 남성중심적이고 노조간부로서 활동하기 위해서는 남성적 문화를 수용해야 한다는 점을 비판하고 있다. 또한 출산 후 육아(자녀 나이 10세 미만) 시기에는 노조활동을 적극적으로 하는 것이 거의 불가능하다는 점을 드러내고 있다. 앞서 신규조직 사례연구들에서도 여성 다수 사업장에서조차 남성이 주도함으로써 노조결성이 용이해졌다는 사례가 나타나기도 한다.

여성조합원을 주 대상으로 하지 않은 연구들을 보면, 금융부문 조합원을 대상으로 한 연구에서는 노조몰입도(노조에 대한 신뢰, 충성심, 책임감 등)은 여성과 남성의

3) 이 연구의 면접대상에는 한국노총 간부나 독립노조 간부도 포함되어 있지만 민주노총 간부가 더 많다.

차이가 나지 않지만 노조 참여도에 대해서는 여성이 남성보다 현저하게 떨어졌다(김형탁, 2019). 충남보건의료노조 조합원을 대상으로 한 연구(강수돌, 2014)에서는, 여성이 다수인 노조이지만 남성의 노조몰입도가 여성보다 더 높았다.

결론적으로 보면, 미조직 여성노동자들이나 여성조합원은 노조의 필요성이나 노조에 대한 신뢰에서 남성과 거의 차이가 나지 않지만, 활동에 적극적으로 참여하는 것은 노조의 남성중심적 문화와 가정의 주책임자로서 가정-일의 부담 때문에 용이하지 않다는 점을 드러내준다. 또 사회정치적 문제에 무관심하거나 수동적인 여성성을 어느 정도 수용하고 있어서 노조에 가입하더라도 적극적인 참여나 앞에 나서는 활동을 꺼리는 경향도 여전히 존재하고 있다고 볼 수 있다.

3) 여성 노조 간부와 여성사업

여성 조합원의 조직화에 못지 않게 근래 강조되는 것이 여성의 대표성, 즉 여성 간부의 확대이다. 위에서 살펴본 것처럼 여성조합원의 노조활동 참여가 저조한 것은 남성중심적 노조 문화가 큰 몫을 차지하는데, 여성간부가 많을수록 남성중심적 노조 문화가 여성친화적으로 바뀔 것으로 기대하기 때문이다. 뿐만 아니라 노조 활동에서 여성에게 중요한 의제 또한 더 많이 제기될 수 있을 것이다. 실제로 한국노총 조사이긴 하지만 여성간부가 많은 조직일수록 여성 조합원들의 노조 활동 참여도가 높았다(박현미·이현상, 2011).

2019년 민주노총 조사에 따르면(김수경, 2019), 조사된 단위노조 조직 중 88%가 남성을 대표(위원장, 지부장, 지회장 등)로 하고 있으며, 절반이 넘는 조직이 여성 임원이 하나도 없었다. 또한 여성 대의원이나 여성 교섭위원이 1/3 이하인 조직도 각각 절반을 넘었으며, 응답 노조 중 38%가 여성 교섭위원이 한 명도 없었다. “실제 교섭과정에서 여성의 의제가 논의되지 않거나 부차적으로 다룰 수 있다는 것을 예측할 수 있다”(김수경, 2019: 11). 노조 여성간부들을 면접한 연구에서 피면접자들은 여성 조합원들이 소극적이고 수동적인 전통적 여성성을 내면화하고 앞으로 나서는 것을

꺼려하는 경향이 있어서 여성조합원이 다수인 사업장에서도 남성이 대표 역할을 하는 경우가 많다는 점을 지적한다(윤정향·윤자호·황수옥, 2019). 그러나 그와 더불어 앞서도 말했듯이 노조의 내부 문화가 남성중심적으로 편향되어 있어 여성이 대표나 간부로 활동하는 것이 어려운 점도 비판하고 있다. 전형적으로 술자리 문화 같은 예를 드는데, 그런 문화를 선호하지 않거나 자녀 양육 때문에 일찍 귀가해야 하는 여성 간부들은 술자리에서 배제되기 쉽다. 술자리를 강요하는 문화는 많이 사라졌지만, 술자리가 사실 노조 활동의 연장선상인 경우가 많아서 여기에 참여하지 못하면 간부조직 내부나 조합원과의 정보 교류, 활동방식 결정 등에서 소외될 가능성이 높다는 것이다(윤정향·윤자호·황수옥, 2019). 이러한 문화에서 여성이 노조의 대표나 간부로 활동하려면 남성적 문화를 따라가서 내면화하거나 그렇지 않으면 실제로 활동하기가 쉽지 않다.

노조의 여성관련 사업에 관해서 보면, 앞서 민주노총의 조사에서 임원단에 여성 할당제를 두고 있는 조직은 20%에 못미치며, 여성위원회나 성평등위원회를 설치한 조직도 20%를 약간 넘는 정도이다(김수경, 2019). 여성할당제나 여성(/성평등)위원회 또는 여성국 등 여성 사업을 담당하는 기구 설치가 많지 않다는 것 뿐 아니라, 이런 대표자나 기구가 있더라도 사업이 원활하게 진행되지 않는다는 것이 문제이다. 업무의 부담이 크고 인력과 자원이 부족한 노조 조직들에서 여성 사업은 성과가 잘 보이지 않는 것으로 후순위로 밀려버리기 일쑤다(김미현, 2019). 게다가 여성할당제나 여성기구의 설치는 오히려 노조 조직 내 성별 분업을 재강화하고 부차화하는 역효과를 낳을 수도 있다. 즉 여성 할당제를 통한 여성임원과 여성기구 담당자인 여성간부들이 여성의제를 전담하게 되면서 다수 간부들이 남성인 노조 상황에서는 오히려 조직적 차원에서 여성의제에 별로 신경을 쓰지 않아 버리는 현상이 발생하기도 한다(김금숙, 2012; 박종주, 2019).

2. 청년

1) 청년세대의 노조에 대한 태도

청년들의 노조 가입률이 낮고 노조에 대해서 부정적인 태도를 가지고 있다는 통념이 존재한다. 그러나 국내외의 최근 조사연구 결과를 보면 청년세대가 중장년세대에 비해 노동조합의 필요성에 대해서 비슷하거나 약간 높게 지지하는 경향이 있다는 점을 보여주고 있다(유진선, 2014; 장홍근 등, 2017; 이창근, 2019). 물론 전반적으로 노동조합이 필요하는 데에는 동의하되, 세부적인 태도의 차이는 있을 수 있다. 이에 대한 최근의 연구 결과들을 보면 다음과 같다.

우선 유진선(2014)의 연구는 앞서 인용한 여성의 노동조합 태도에 대한 이주희(2012)의 연구와 같은 조사 자료를 이용한 것인데, 35세 미만을 청년세대로 구분짓고 분석한 결과에서 노동조합에 대한 중요성에 대해서는 청년세대가 오히려 중장년세대보다 오히려 높은 점수를 보였고 강한 노조의 필요성이나 노조 활동가에 대한 신뢰성에서도 중장년세대와 비슷한 평균 점수를 나타냈다. 좀더 세부적으로 보면, 노조의 중요성에 대해서 중장년 세대는 1000명 이상의 대규모 기업을 다니고 있는 노동자들이 더 중요하게 생각하는 반면, 청년세대에서는 기업 규모의 변수는 유의하지 않았고 오히려 비정규직이나 비임금노동자, 판매서비스업 등 노조 조직이 어렵다고 생각되는 부문에서 노조의 중요성을 높게 평가하는 경향을 보였다. 대기업의 중장년 노동자들은 실제로 노조의 효과를 체험했기 때문이라고 생각할 수 있다. 반면 청년세대에서는 오히려 노조 조직이 잘 되지 않은 부문들에서 노조의 필요성을 절감하고 있다는 점에서 실제로 여러 가지 조건상 노조 결성이 어려운 부문이라 할지라도 청년노동자의 조직화에 힘쓰면 노조 결성이 가능성이 있음을 보여준다.

2017년 한국노동연구원에서 수행한 노사관계 국민의식조사 보고서(장홍근 등, 2017)에서는 따로 청년세대에 집중하고 있지는 않지만 몇몇 문항에 대해서는 연령대별 결과를 보여주고 있다. 여기서도 노조의 필요성에 대해서는 오히려 연령대가 낮을

수록 더 높은 비율로 긍정한다. 즉 20대에서 88.6%로 가장 높았고 30대에서는 86.9%, 그리고 점점 낮아져서 60대 이상에서는 82.4%를 기록했다. 그러나 다른 한편 연령대가 높아질수록 노조 필요성에 대한 찬반을 뚜렷하게 표명하는 반면, 연령대가 낮을수록 ‘선택할 수 없다’는 응답 비율도 20대 5.4%, 30대 4.0% 등으로 높아지고 있다(35). 전체적으로 대부분의 국민들이 노조의 필요성에 대해서 긍정하는 가운데, 젊은 연령대일수록 긍정 비율이 높았지만 그러면서도 노조에 대해 아예 무관심한 비율도 젊은 연령대일수록 높을 수 있다는 점을 보여준다. 또한 노조가 노동자의 경제적 상태를 개선하였다는 점과 노동자들의 사회적 지위를 개선하였다는 점에 대해서도 20대와 30대의 청년세대는 40대와 50대의 중장년세대보다 긍정적인 비율이 훨씬 낮았다(33-34). 이 결과는 역사적으로 노조를 통해 노동자들의 사회경제적 상황이 개선된 것을 경험한 중장년세대에 비해 청년세대는 이러한 효과를 경험하지 못한 세대이기 때문으로 해석할 수 있을 것이다.

김정우(2015)와 경윤영(2019)의 연구는 각각 한국노동연구원과 한국고용정보원의 패널자료를 가지고 청년세대의 노조 가입자와 미가입자를 비교분석하였다. 김정우의 연구 결과에 따르면 청년세대의 노조 가입 여부의 가장 결정적인 변수는 기업 규모로 나타났다. 결국 청년세대에서도 대기업에 입사한 노동자들이 노조에 가입하게 되는 것이다. 또한 다른 변수를 통제하고 노조가 있는 기업에 들어가느냐 아니냐에 따라서 임금 격차를 보이지만 그 중에서도 노조 가입자와 미가입자의 격차도 유의미하게 나타나는 결과를 보여주었다. 경윤영(2019)는 청년세대 중에서 노조 가입자가 임금, 노동조건, 부당한 대우 등에 대한 노조의 개선 효과를 더 높게 평가하는 반면 미가입자는 더 낮게 평가하고 있다는 결과를 내놓았다. 즉 청년세대 중에서도 노조 가입자는 실제로 노조의 효능감을 느끼는 반면 미가입자(자발적 미가입자나 비자발적 미가입자 모두)는 노조의 효용을 낮게 평가하고 있다는 것이다.

2) 청년 조합원의 의식과 세대 갈등

최근에 일반적으로 청년세대의 노조에 대한 태도를 측정한 조사결과들은 앞에서 본 것처럼 몇 가지를 참조할 수 있지만, 조합원만을 대상으로 하여 청년 조합원의 특성을 조사한 연구들은 거의 찾아보기 어렵다. 최근 조사로는 공공운수노조 및 그 부설기관인 사회공공연구소에서 수행한 연구들(장원철, 2019; 이재훈·박권일·김정근·이창근, 2019)만 찾아볼 수 있을 뿐이다.

장원철(2019)의 글은 서울교통공사 비정규직의 정규직 전환 과정에서 정규직 청년조합원들이 이에 반발하며 대거 탈퇴한 과정을 세대론의 관점에서 분석하는 사례연구이다. 청년조합원들의 반대에 부딪친 노조가 연 6차의 열린토론회 녹취록과 사내 홈페이지 익명게시판인 소통한마당을 자료로 하여 담론분석을 하고 있다. 비정규직의 정규직 전환을 반대하는 이들의 주장은 시간과 돈, 노력을 투자하여 거의 100:1에 달하는 치열한 시험을 뚫고 들어왔는데 이러한 “시험절차”를 거치지 않고 정규직화된다는 것은 “불공정”하다는 것이며 자신들이 손해를 본다는 “피해의식”에 근거하고 있다. 경쟁에서 승리한 자들은 그렇지 못한 이들에 대해서 “신분적 차별과 위계적 지배”를 해도 된다는 “자본주의적 합리성”으로 무장하고 있으며 이것은 상대에 대한 “모욕주기와 무례”, “배제”로 드러난다. 비정규직에게뿐만 아니라 청년세대에 대해서 거의 경쟁을 하지 않고 입사한 윗세대 선배들에 대해서도 무시하는 생각을 갖고 있기도 하다. 이에 대해 현재 청년세대들은 이미 소년 시절부터 자본주의적 경쟁과 위계를 학습해 왔으며 특히 신자유주의 시대의 경쟁은 남보다 뛰어나기보다는 차라리 낙오되지 않기 위한 경쟁으로서, 이것은 집단적 상승을 피하기보다 낙오된 자에 대한 모멸과 배제라는 파시즘적 형태로 표현된다고 설명하고 있다. 이와 비슷하게 박권일(2019)도 “능력주의”, “소비자 정체성”, “순수성에 대한 강박”이 “힘에 대한 숭배”라는 파시즘적 형태로 나타나며 “위임거부”와 “손실혐오”로 손해보지 않으려는 피해의식을 기반으로 가지고 있다고 주장한다. 물론 이러한 특성들은 특정 세대의 본질적 특성이라기보다 신자유주의 시대의 “사회적 상상력”이지만 특히 젊은 세대는 이를 어렸을 때부

터 체화하게 되는 것이다.

35세를 기준으로 청년세대와 중장년세대를 나누어 비교분석한 설문조사 결과에서도, 청년세대 조합원은 노조의 필요성, 연대성, 노조간부에 대한 신뢰, 노조활동에 대한 관심도와 참여도 등 모든 점에서 중장년세대의 조합원보다 유의미하게 낮은 점수를 기록했다. 정치성향에서도 청년세대가 중장년세대의 조합원보다 더 보수적인 것으로 나타났고, 중장년세대보다 경쟁 논리를 훨씬 더 긍정하는 경향을 보였다. 조합원 전체적으로도 사회적 연대나 사회적 의제보다는 조합원 이익 중심의 노조 활동을 원하는 노조 도구주의적 관점이 크지만 그 중에서도 청년세대에서 이러한 경향이 더 크게 나타났다(이재훈, 2019).

면접조사는 이러한 성향 차이가 세대 갈등으로 이어지는 과정을 드러냈다. 공공운수노조 조합원을 대상으로 한 것이라 2000년대 공공부문 채용을 많이 안했기 때문에 연령대가 양분되어 있는 경우가 많다는 점, 업무상 갈등으로 청년세대가 일 부담이 많아지고 노조가 이를 옹호하는 것처럼 보인다는 점, 청년세대는 노조 결성 과정과 투쟁을 경험하지 못했기 때문에 노조 효과를 느끼지 못한다는 점 등이 지적되었다(김경근, 2019). 그리고 온라인 활용은 활발하지만 직접적인 대면 커뮤니티 활동은 세대 간 뿐 아니라 청년세대 내에서도 별로 없이 개인적 생활을 중시하는 것 또한 노조 내부 소통을 저해하는 요인으로 얘기되기도 한다(김경근, 2019; 장원철, 2019).

이상의 내용은 공공운수노조 조합원을 대상으로 한 조사 결과이므로 전체 청년세대 조합원에게 적용하기는 어렵다⁴⁾. 근래 청년세대에서 안정적인 일자리로서 극도로 높은 경쟁률을 보이고 있는 공공부문의 입사자들이기 때문에 능력주의와 경쟁주의에 대한 신봉이 특별히 더 클 가능성이 높다. 또한 노조의 결성과 투쟁을 경험하지 못하고 입사와 동시에 자연스럽게 노조에 가입한 경우가 대부분이어서 노조에 대한 헌신성이나 참여도가 떨어지는 경향이 더 높게 나타날 수 있다. 다만 자본주의적 합리성에 근거한 소비자 정체성이나 자기손해에 대한 민감함, 개인적 사생활 중시 등의

4) 그런 점에서 본 연구의 7장에서 청년세대를 주목하여 분석한 것은 조합원 전체를 대상으로 한 최초의 시도로서 의미가 있다고 할 수 있다.

성향은 신자유주의 시대에 자란 청년세대에게 더 강할 수는 있다고 보인다.

3) 청년이해 대변조직

그렇다면 청년세대 노동자들은 집단적인 이해대변이나 노조에 불신을 갖고 경쟁을 통한 개인적 성공을 추구하는가? 그에 대한 반증으로서 청년세대의 노조 조직인 청년유니온과 알바노조에 대한 연구들이 많이 수행되어 왔다(김종진, 2014; 유형근, 2015; 박명준·김이선, 2016; 이진우·최인이, 2017; 김영순, 2017; 정보영, 2018; 양영욱·채연주, 2019; 김경연·김동원, 2019). 주로 치열한 경쟁을 뚫고 안정적인 직장에 입사하였고 기존에 비교적 강한 노조가 있는 직장에 입사와 동시에 비교적 자연스럽게 노조에 가입하게 된 공공운수노조 조합원과 달리, 청년유니온이나 알바노조는 청년세대의 불안정노동자를 대변하는 것을 목표로 하고 있으며 결성 후 10년이 되지 않은 신생조직으로서 기업별 노조가 아니라 개별적으로 조합원으로 가입하는 방식이다. 즉 앞서 공공운수노조의 청년세대 조합원과는 여러 모로 반대의 위치에 있다고 할 수 있다.

기존 연구들을 종합하면, 청년유니온과 알바노조는 다음과 같은 특징을 갖고 있다. 첫째, 청년세대를 대표하는 조직이다. 청년유니온은 40세 미만을 조직대상자로 규정하고 있으며, 알바노조는 사실 청년을 대상으로 표방하지 않고 나이에 상관없이 ‘알바’를 하는 불안정노동자를 가입대상으로 하고 있지만 절대다수가 20대의 젊은 노동자들이다. 둘째, 기업별 조직이 아니라 개별가입을 받고 있으며, 청년유니온은 지역별로, 알바노조는 대학교나 업종별 지회 조직 구조를 가지고 있다. 셋째, 노조이지만 기업별 조직이 아니기 때문에 현재 주로 기업별로 이루어지고 있는 단체교섭을 체결할 여지가 별로 없고 사회적인 캠페인에 주력한다. 단체협약을 맺는 일은 거의 드물며 드물게 단체협약을 맺을 때에도 사회적 캠페인을 수단으로 사용한 결과이다. 조직 목표로서도 조합원의 이해만을 대변하는 것이 아니라 청년·불안정노동자 전체를 대표하는 것을 목표로 한다. 넷째, 양노총에 속하지 않은 독립노조이다. 실제 사업적으로 민

주노총 등과 연대하는 일이 적지 않지만, 조합원 설문조사나 면접조사에서는 기존 민주노총 등의 노조 조직에 대해서 긍정적인 생각보다는 부정적인 생각이 더 크게 나타났다(김종진, 2014). 다섯째, 양 조직 사이의 차이점도 존재하는데, 청년유니온은 고학력 사무전문직 비율이 높고 알바노조는 그에 비해 비정규·불안정 노동자 비율이 높다. 이러한 구성으로 인해 이들의 전술이나 지향점에도 차이가 나타난다. 청년유니온은 제도권 정당이나 지자체 등과 협력하여 사업을 하는 경우가 많은 반면, 알바노조는 좀더 급진적인 성향을 보이며 직접적인 퍼포먼스를 선호하는 편이다(김영순, 2017; 양경욱·채연주, 2019).

아직 10년도 되지 않은 조직인 유니온과 알바노조에 대한 연구가 이처럼 많이 존재하는 것은 두 가지 이유에 기인한 것처럼 보인다. 우선, 이들이 청년세대 담론을 선점했다는 점이다(유형근, 2015; 정보영, 2019). 기존 노조 조직에 포괄되지 못하고 권위적인 사회에서 목소리를 내기도 어려운 청년세대의 문제를 직접 대표하고자 했다는 점에서 눈길을 끌었고, 실제로 언론 등에 많이 보도되면서 조합원 가입을 주로 이 끌어냈다. 다음으로, 기존 노조 조직과는 상당히 다른 형태의 조직구조로 간주되었다는 점이다. 양노총에 가입하지도 않고 기업별 조직도 아니며 조합원의 배타적 이익추구를 하지도 않는다. 따라서 이를 노조라기보다는 차라리 준노조(박명준·김이선, 2016)나 시민운동단체에 가까운 것(유형근, 2015), 새로운 형식의 이해대변조직(김경언·김동원, 2019)으로 간주하기도 한다.

사실 이것은 기존 노조에 대한 비판을 함의하는 것이기도 하다. 기존 노조의 경직된 조직구조와 문화가 청년세대와 어울리지 않는다는 점을 지적하는 것 뿐 아니라, 특히 청년유니온이나 알바노조를 비(非)노조로 간주하는 시각은 기존의 노조란 조합원들의 배타적 이익수호에 갇혀 기업별 단체협약에만 매몰되고 폭넓게 불안정노동자들을 대변하거나 사회적 의제를 제시하지 못하는 기득권적 조직이라는 관념을 어느 정도 깔고 있다.

IV. 소결

1. 요약

신규조직화 사례연구들은 보통 조직화 계기와 주체 형성, 조직화 이후 사측의 대응 및 이후 활동에 대해서 사례별로 검토하고 있다. 조직화 계기는 물론 기본적으로 사업장 내의 노동조건에 대한 불만에서 기인하지만, 그것이 조직화로 이어진 것은 최근 ‘촛불혁명’으로 들어선 문재인 정부라는 정치적 기회구조가 크게 영향을 미쳤다는 점을 기존 연구들에서도 많이 찾아볼 수 있었다. 문재인 정부의 ‘노동존중 사회’라는 담론은 구체적인 정책(예를 들어 공공부문 비정규직의 정규직 전환)이나 제도(노동위나 법원의 판정·판결) 등에도 영향을 미쳐 조직화의 직접적인 계기가 되기도 하고 그 자체로 노동자의 노조 결성을 위한 자신감을 제고해주었다. 작업장의 불만 중에서도 최근 젊은 세대나 사무전문직 중심으로 고용이나 임금 뿐 아니라 권위주의적인 작업장 문화에 대한 불만이 중요한 계기로 작용하는 사례들이 적지않게 보여졌다. 초기 주체 형성 과정에서는 핵심적 위치(관리자이자 노동자의 성격을 갖고 있지만 현장에서의 권위가 있는 현장관리자나 사업장이 분산된 곳에서는 네트워크를 넘나들 위치에 있는 노동자 등)를 초기에 조직할 때 특히 대거 조직화에 성공한 사례들이 나타났다. 또 최근에는 블라인드앱이나 SNS 등 온라인 공간을 통한 초기 주체 형성이 중요한 통로가 되었다. 노조 결성에 대한 사용자의 대응은 전통적인 방식의 탄압도 여전히 존재하지만 근래에는 복수노조를 활용하여 어용노조를 만들어 대응하는 사례들이 많아서 급증하여 이에 대한 대책이 필요한 것으로 보인다. 또한 일용직, 작은사업장 노동자, 특수고용, 프리랜서 등 사업장 단위의 집단적 조직화가 어렵지만 개별가입 방식으로 조합원을 확대하고 개별조합원의 활동을 강화하려는 시도들이 보이고 있다.

그리고 새로운 조직화를 위해서는 중장년 남성 노동자들에 비해서 비교적 참여가 저조한 여성과 청년세대의 조직화가 중요하기 때문에 이와 관련된 연구들을 살펴 보았다. 최근의 연구조사 결과를 보면, 미조직 여성노동자들이나 여성조합원은 노조의

필요성이나 노조에 대한 신뢰에서는 남성과 거의 차이가 나지 않지만 노조 활동에 대한 참여도는 눈에 띄게 낮은 편이었는데, 기존 연구 결과에서 드러나는 원인은 무엇보다도 가정의 주책임자로서 가정-일의 부담 때문에 노조 활동까지 참여하기 쉽다라는 점과 노조의 남성중심적 문화에서 소외되기 쉽다는 점이었다. 그리고 사회정치적 문제에 무관심하거나 수동적인 여성성도 남아 있어서 노조에 가입하더라도 적극적인 참여나 앞에 나서는 활동을 꺼리는 경향도 여전히 존재하고 있었다. 노조 내에서 여성할당제나 여성기구의 설치 등은 아직도 부족한 상태이다. 그러나 다른 한편 여성할당제나 여성기구 설치 등을 통해 여성간부들이 여성의제와 여성사업을 담당하면서 노조 내 성별분할이 강화되고 남성간부들이 주를 이루는 노조 전체의 사업에서 오히려 부차화될 수 있다는 지적도 존재한다.

청년노동자들 역시 기존 연구들에 의하면 노조의 필요성에 대한 긍정은 중장년세대와 유사하거나 오히려 높다는 결과를 보이지만, 노조에 대한 관심이나 참여도는 낮은 편에 가깝다. 특히 청년세대 노조 가입에 영향을 미치는 가장 큰 요인은 기업 규모인 것으로 나타나서 이미 노조가 안착되어 있는 대기업·공기업·공공부문에 입사하면서 자연스럽게 가입하게 되는 것으로 해석된다. 즉 청년세대 스스로 노조를 결성하고 투쟁한 경험은 청장년세대에 비해 적은 것이다. 이러한 경우는 중장년세대에 비해 노조에 대한 신뢰나 헌신성이 떨어지게 되고, 노조내 세대갈등이 나타나기도 한다. 반면 청년유니온이나 알바노조 등 사업장 단위를 넘어서 청년세대의 불안정노동을 사회적 의제화하는 데 집중하는 노조들도 근래 새로이 조직되어 크게 주목을 받고 있다.

2. 시사점

기존 연구들을 검토한바 앞으로 노조의 신규조직화 활동에 시사하는 바를 정리하면 다음과 같다.

촛불혁명과 문재인 정부의 등장은 유리한 정치적 기회구조를 열어주었고 뒤 3장에서도 보듯이 신규조합원 수가 급증하는 것으로 나타났지만, 이러한 상황이 영원히

계속되리라고 기대할 수는 없다. 정치적 기회구조가 불리해지면 신규조직화가 어려워질 뿐 아니라 제대로 안착하지 못한 노조들은 와해될 가능성이 높다. 따라서 신규조직된 노조 조직이나 조합원을 튼튼히 하는 것이 중요하다. 지역사회나 시민사회와의 연대를 강화하는 것도 한 방법이다. 지역사회나 시민사회조직들은 상황이 어려워질 때 방어막이 되어줄 수 있다.

사용자의 대응에서 직접적인 탄압보다 복수노조와 창구단일화제도를 이용하여 민주노조를 고사화하려는 경향이 더 커지고 있다. 처음 노조를 만들 때부터 이에 대한 대비책을 고려해야 하고 대응 매뉴얼을 만들 필요도 있다.

비정규직 노동자 조직화에 대해서 보자면, 다양한 비정규직 형태 중에서도 근래 들어서는 사업장 단위로 조직하기 어려운 형태의 노동들이 많아지고 있다. 작은사업장의 노동자를 비롯해서 프리랜서, 플랫폼노동 등이 그것이다. 이러한 불안정노동자들을 위해 개별가입 제도가 주목받고 있지만, 개별가입을 한 조합원들이 활동하고 이들의 이익대변을 할 수 있는 모델이 아직 정립되어 있지 않다. 개별조합원들의 활동은 교육과 그 후 친목 성격에 가까운 모임으로 한정되어 있는 경우도 많고, 개별조합원들을 모아서 교섭에 성공하는 경우도 있지만 제한적이다. 단체교섭이 아니더라도 개별조합원들이 노조에 남아 있기 위한 유인들을 다양하게 개발하는 것이 중요하다. 다른 한편 개별조합원들이 불안정노동자의 의제를 사회화하는 동력으로 나아가는 경로를 적극적으로 모색해 볼 필요가 있다. 개별가입을 하고 남아있는 조합원은 노조 활동에 대한 애착이 클 가능성이 높으며 같은 처지의 노동자들을 대변하고 조직하는 활동가로 성장할 수 있기 때문이다. 실제로 청년유니온이나 알바노조, 라이더유니온, 이주노조, 뮤지션유니온 등 개별가입을 통해 조합원을 받고 사회적 캠페인을 주요 활동으로 하며 그러한 캠페인을 통해서 단체교섭도 이끌어내는 사례들이 있다. 그런데 대개 이러한 조직들은 독립노조로 남아 있고 민주노총 산하 노조 조직에 포괄되지 않는 경우들이 많은데, 이것은 사실 기존 노조 조직들이 사업장 단위의 구조와 단체교섭 중심의 활동에 매몰되어 있어 유연하게 이들을 포괄하고 사업화하지 못하는 것에 기인하지 않는지 성찰해 보아야 한다.

여성의 노조 참여를 방해하는 것은 기존 연구들에서 가정과 일의 이중부담, 수동적으로 사회화된 여성성, 남성중심적인 노조 문화 등으로 확인되었으나, 앞의 두 가지 요인은 사실 노조 내에서 완전히 해결할 수 있는 문제는 아니다. 노조가 직접적으로 바꿀 수 있는 것은 세 번째 요인인데, 가장 효과적인 방법은 노조 내에 여성 활동가들의 숫자가 많아지는 것이다. 이를 위해서 여성할당제 등을 실시하고 있지만 아직 전반적으로 실행되고 있는 것은 아니다. 임원이나 간부의 여성할당제는 각 조직마다 상황이 다르기 때문에 일률적으로 강행하긴 어렵다. 그러나 현재 조합원 중 여성 비율이 낮더라도 잠재적인 조합원으로서 여성들을 조직화하려고 한다면 의식적으로 여성 활동가 비율을 높일 필요가 있다. 한편 여성임원이나 여성간부가 여성 관련한 의제와 사업을 전담함으로써 노조 내 성별 분할을 야기하고 여성사업이 오히려 부차화된다는 기존 연구의 지적이 있는데, 여성사업을 꼭 별도 배치하는 것이 반드시 최선인 것만은 아니고 전체 조직적 사업 속에 충분히 녹일 수 있다면 그러한 방향을 추구해 볼 수도 있다.

청년세대는 신자유주의적 경쟁 속에서 소년기부터 자란 세대라 집단적 상승을 피하는 노조에 친화적이기보다 개인적 능력주의를 추구할 가능성이 많다는 분석이 많지만 이러한 세대론적 접근은 위험성도 가지고 있다. 청년세대는 동시에 신자유주의적 양극화 사회에서 자라나고 노동시장에 진입한 세대이기도 하다. 신자유주의적 경쟁 과정에서 ‘생존에 성공한’ 대기업·공기업, 사무전문직, 정규직에 속한 청년들은 개인적 능력주의 경향이 나타날 가능성이 높을 수 있지만, 그 반대쪽에서 가시화되지 않은 청년 불안정노동자들이 다수 존재할 것이며 이들의 성향은 또 다를 수 있다. 문제는 노조에 가입하는 청년세대 신규조합원들은 후자가 아니라 오히려 전자라는 것이다⁵⁾. 후자에 대한 연구와 사업도 필요할 것이다. 노조 내 세대갈등에 대해서는 유투

5) 기존 연구에서 청년조합원을 직접 조사한 것은 공공운수노조의 보고서이지만, 공공운수노조 조합원 뿐 아니라 전체 신규조합원으로 대상을 넓힌 본 연구의 7장 조사 결과를 보아도 청년세대 신규조합원은 압도적으로 정규직 비율이 높고 대규모노조(즉 대기업) 소속이다. 불안정노동자들 중에서도 청년세대는 사업장이든 직종이든 지역이든 모든 차원에서 중장년세대보다도 이동이 잦기 때문에 그만큼 조직화가 어렵다고 할 수 있다.

브, SNS, 청년프로그램 등의 청년친화적 소통 통로를 배치하는 것이 많이 얘기되고 있지만, 중장기적으로는 여성과 마찬가지로 청년 조합원들을 활동가로 양성하여 노조 간부로서 중장년세대 간부들과 함께 노조 활동 방향을 결정하는 데 참여할 수 있도록 하는 것이 중요해 보인다.

3장



3장 신규조합원 현황

I. 들어가며

1. 분석 배경과 목적

제3장에서 이 연구는 2017-19년에 민주노총 조합원 증감 실태를 분석하고자 한다. 우리나라에서 노조가 들불처럼 조직화된 시기는 1987년 7-9월 노동자 대투쟁 때부터 1989년까지이다. 대투쟁 직전인 1987년 6월 30일 단위노조 수는 2,725개였으나 1989년 7,861개로 5,136개(253.6%) 늘어났고 같은 기간에 조합원 수는 1,050,201명에서 1,932,415명으로 882,214명(84.0%) 증가하였다⁶⁾.

노동자 대투쟁 직전인 1987년 6월 30일에 노조 조직률은 15.7%였으나 1989년에 19.8%까지 상승한 뒤 계속해서 하락하여 2010년 9.8%까지 떨어졌다가 2017년 10.7%에 이르고 있다. 노조 조직률이 10%대로 떨어진 2004년 이후 민주노총은 비정규직과 중소기업 사업장 노동자 조직화를 위해 노력하였으며, 2019년 대의원대회를 통해 조합원 100만명 시대를 선포하였다. 그러나, 1987년 노동자 대투쟁을 경험했던 베이비붐 세대가 점차 정년퇴직하고, 산업구조와 기술변화로 인하여 조합원 수가 감소할 가능성이 있다. 최근 조직화 추이와 동기, 경로를 살펴봄으로써 조직화의 새로운

6) 고용노동부(2018), 「2017년 전국노동조합 조직현황」, p.32.

전기를 마련할 필요성이 높아지고 있다.

2. 분석 자료와 내용

민주노총 전체 조합원 증감현황을 분석하기 위해 사용한 자료는 2017년 이후 가맹·산하조직이 발간한 대의원대회 자료집과 조직현황 자료이며, 분석 내용은 아래와 같다. 민주노총 미조직전략조직실이 일일이 수집한 자료를 이용하여 이 보고서는 전체 조합원 증감현황, 산별노조(연맹)별 조합원 증감현황, 2017년 이후 순증감 효과를 살펴보았다. 민주노총 미조직특위 등 내부 검토 과정을 거쳐 분석 결과를 최종 수정하였다. 순증감 효과는 전체 증가 인원에서 2017년 이전에 설립하여 활동하다가 2017년 이후 민주노총에 가입한 조직의 조합원을 제외하여 얻은 결과이다.

민주노총 미조직전략조직실이 가맹·산하조직을 통해 2017년 이후 설립(가입)한 신규 사업장을 대상으로 조사표를 배포·수거하여 정책연구원이 분석한 결과를 제시하고자 하며, 구체적인 분석 내용은 아래와 같다. 2019년 4월 말 기준으로 설립(가입) 연도, 복수노조, 조합원 수, 조직형태, 원하청 관계, 고용형태, 산업, 직업, 노조 가입 동기와 경로, 최초 단체협약 체결 현황과 파업 여부를 조사하였다.

Ⅱ. 2017-19년 민주노총 조합원 증감 현황

1. 전체 증감 현황

민주노총 가맹·산하조직의 조합원 현황을 분석한 결과, 2019년 4월 조합원 수는 1,014,845명으로 2017년 1월 796,874명보다 217,971명(27.4%) 증가하였다. 민주노총 미조직전략조직실과 정책연구원이 가맹·산하조직의 조합원 현황자료를 수집하여 보정한 뒤 분석한 결과이다. 즉, 2017년 1월에 796,874명에서 71,075명(8.9%) 늘어나

2018년 1월에 867,949명이 되었으며 146,896명(16.9%) 증가하여 2019년 4월 말 1,014,845명이 되었다. 2017년 1월, 2018년 1월 자료를 보정하는 이유는 건설산업연맹이 의무금 납부 기준으로 조합원 수를 계산하다가 2019년부터 조합원 명부에 등록된 인원을 보고하는 방식으로 조합원 수 집계 방식을 변경하였기 때문이다. 따라서, 보정 이전의 2017년, 2018년 자료는 건설산업연맹의 조합원 수가 실제보다 누락된 것으로 해석할 수 있다.

[표3-1] 2017-19년 민주노총 조합원 현황, 증감 인원, 증감률

	조합원 수(명)			증감 인원(명)			증감률(%)		
	2017년	2018년	2019년	2017 -18년	2018 -19년	2017 -19년	2017 -18년	2018 -19년	2017 -19년
민주노총*	796,874	867,949	1,014,845	71,075	146,896	217,971	8.9	16.9	27.4
(보정 이전)	730,191	801,266	1,014,845	71,075	213,579	284,654	9.7	26.7	39.0
산별노조(연맹)*	780,186	860,638	1,006,167	80,452	145,529	225,981	10.3	16.9	22.5
(보정 이전)	713,503	793,955	1,006,167	80,452	212,212	292,664	11.3	26.7	41.0
지역본부	16,688	7,311	8,678	-9,377	1,367	-8,010	-56.2	18.7	-48.0

주 : *는 증감 인원과 증감률은 2017년, 2018년 건설산업연맹에서 누락된 조합원 수(66,683명)를 반영하였으며, 보정 이전 자료도 병기하였다.

자료 : 민주노총 대의원대회 자료집, 민주노총 가맹산하조직 조합원 현황자료 (2017년 1월, 2018년 1월, 2019년 4월).

한편, 조합원 수 보정 이전의 원자료에 따르면, 민주노총 전체 조합원 수는 2017년 1월에 730,191명에서 71,075명(9.7%) 늘어나 2018년 1월에 801,266명이 되었으며, 213,579명(26.7%) 늘어나 2019년 4월에 1,014,845명이다.

산업과 지역을 구분하여 살펴본 결과는 다음과 같다. 2019년 4월 현재, 산별노조(연맹) 소속 조합원 수가 1,006,167명으로 2017년보다 225,981명(22.5%) 증가하였고, 지역본부 소속이 8,678명으로 2017년보다 8,010명(-48.0%) 감소하였다. 민주노총 조합원은 16개 산별노조(연맹)와 16개 지역본부 소속 노조에 가입한 조합원으로 구성되며, 지역본부로 가입한 조합원들이 산별노조로 조직형태를 전환하면서 지역본부 조합원 수가 감소하였다. 산별노조(연맹) 소속 조합원은 2017년 1월 780,186명에서

80,452명(10.3%) 늘어나 2018년 1월에 860,638명이 되었으며, 2019년 4월에 전년 대비 145,529명(16.9%) 늘어나 1,006,167명이다. 지역본부 소속 조합원은 2017년 1월 16,688명에서 9,377명(-56.2%) 감소하여 2018년 1월에 7,311명이며, 2019년 4월에 전년 대비 1,367명(18.7%) 늘어나 8,678명이다. 민주노총은 그동안 산하조직인 지역본부에 직접 가입한 노조들에게 상급단체를 산별노조(연맹)로 변경하도록 결정함으로써 산별노조 체제를 강화하였다.

2. 산별노조(연맹)별 조합원 증감 현황

2019년 4월, 공공운수노조가 220,626명으로 조합원 수가 가장 많으며, 2017년 1월 이후 조합원 수가 가장 많이 늘어난 조직도 50,404명(29.6%) 늘어난 공공운수노조이다.

2017년 1월 이후 조합원 증감현황을 볼 때, 공공운수노조(50,404명) 다음으로 사무금융연맹(39,025명), 건설산업연맹(30,260명), 금속노조(25,732명), 민주일반연맹(22,512명), 보건의료노조(21,538명), 서비스연맹(16,172명), 공무원노조(9,648명), 화학섬유연맹(9,619명), 대학노조(2,677명), 언론노조(1,819명), 정보경제연맹(1,514명), 비정규교수노조(83명), 교수노조(53명) 순이며, 여성연맹(-869명)과 전교조(-4,206명), 지역본부(-8,010명)에서 감소하였다.

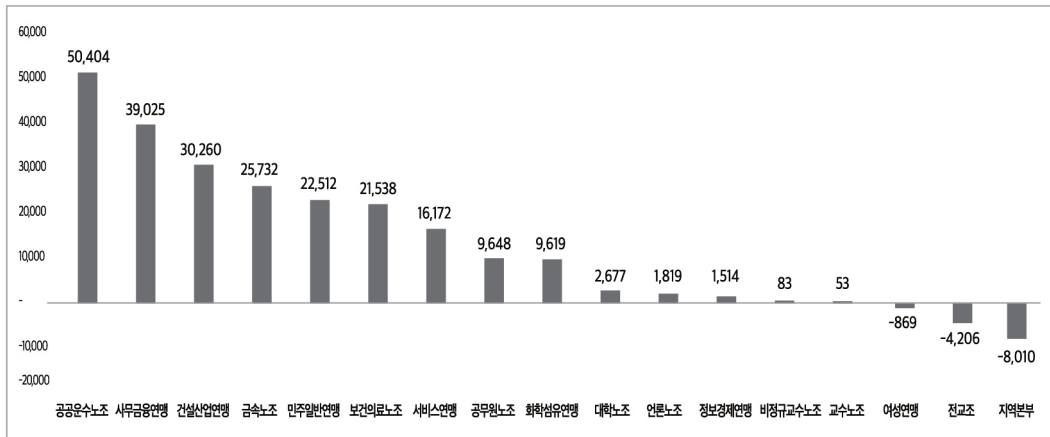
[표3-2] 2017-19년 민주노총 가맹·산하조직별 조합원 현황, 증감 인원, 증감률

	조합원수(명)			증감인원(명)			증감률(%)		
	2017년	2018년	2019년	2017 -18년	2018 -19년	2017 -19년	2017 -18년	2018 -19년	2017 -19년
민주노총	796,874	867,949	1,014,845	71,075	146,896	217,971	8.9	16.9	27.4
건설산업연맹*	112,023	117,003	142,283	4,980	25,280	30,260	4.4	21.6	27.0
공공운수노조	170,222	190,655	220,626	20,433	31,971	50,404	12.0	16.8	29.6
공무원노조	86,300	86,300	95,948	0	9,648	9,648		11.2	11.2
교수노조	367	399	420	32	21	53	8.7	5.3	14.4
금속노조	154,568	174,033	180,300	19,465	6,267	25,732	12.6	3.6	16.6
대학노조	6,009	7,014	8,686	1,005	1,672	2,677	16.7	23.8	44.5
민주일반연맹	15,872	25,721	38,384	9,849	12,663	22,512	62.1	49.2	141.8
보건의료노조	44,750	57,339	66,288	12,589	8,949	21,538	28.1	15.6	48.1
비정규교수노조	1,786	1,792	1,869	6	77	83	0.3	4.3	4.6
사무금융연맹	29,896	30,751	68,921	855	38,170	39,025	2.9	124.1	130.5
서비스연맹	65,775	71,201	81,947	5,426	10,746	16,172	8.2	15.1	24.6
언론노조	12,641	13,100	14,460	459	1,360	1,819	3.6	10.4	14.4
여성연맹	3,822	3,909	2,953	87	-956	-869	2.3	-24.5	-22.7
전교조	52,634	51,365	48,428	-1,269	-2,937	-4,206	-2.4	-5.7	-8.0
정보경제연맹	4,526	5,500	6,040	974	540	1,514	21.5	9.8	33.5
화학섬유연맹	18,995	24,556	28,614	5,561	4,058	9,619	29.3	16.5	50.6
지역본부	16,688	7,311	8,678	-9,377	1,367	-8,010	-56.2	18.7	-48.0

주 : 2019년 4월 건설산업연맹 조합원 수 142,283명은 전년도까지 집계하지 않았던 등록 조합원 수 66,683명이 포함된 것으로 본 보고서는 2017년, 2018년 자료에도 이를 반영하여 조합원 수를 계산함.

자료 : 민주노총 가맹·산하조직 조합원 현황자료(2017년 1월, 2018년 1월, 2019년 4월).

[그림3-1] 2017-19년 민주노총 가맹·산하조직별 조합원 증감 인원(단위 : 명)



자료 : 민주노총 가맹·산하조직 조합원 현황자료(2017년 1월, 2018년 1월, 2019년 4월).

2017년 1월 이후 조합원 증감률을 볼 때, 민주일반연맹(141.8%)이 가장 상승하였으며, 사무금융연맹(130.5%), 화학섬유연맹(50.6%), 보건의료노조(48.1%), 대학노조(44.5%), 정보경제연맹(33.5%), 공공운수노조(29.6%), 건설산업연맹(27.0%), 서비스연맹(24.6%), 금속노조(16.6%), 교수노조(14.4%), 언론노조(14.4%), 공무원노조(11.2%), 비정규교수노조(4.6%), 전교조(-8.0%), 여성연맹(-22.7%), 지역본부(-48.0%) 순서이다.

2017년 1월 이후 증가한 조합원 217,971명의 구성비를 분석한 결과, 공공운수노조(23.1%)가 가장 많은 비중을 차지하며, 사무금융연맹(17.9%), 건설산업연맹(13.9%), 금속노조(23.1%), 민주일반연맹(10.3%), 보건의료노조(9.9%), 서비스연맹(7.4%), 공무원노조(4.4%), 화학섬유연맹(4.4%), 대학노조(1.2%), 언론노조(0.8%), 정보경제연맹(0.7%), 비정규교수노조(0.0%), 교수노조(0.0%) 순으로 나타났다⁷⁾.

7) 조합원 수가 감소한 여성연맹, 전교조, 지역본부 비중은 제외하였다.

3. 민주노총 조합원 순증 인원

이 연구의 목적이 2017년 1월 이후 신규 조직화에 따른 조합원 수 증감현황 분석인 만큼, 순증 인원을 154,926명으로 추정하고자 하며 그 이유는 다음과 같다. ‘촛불 투쟁’ 이후 조합원 순증 효과를 추정하기 위해 연구진은 2017년 1월 이후 민주노총에 가입한 조합원 수 중에서 2017년 1월 이전에 설립되었으나 상급단체를 민주노총으로 변경한 조직의 조합원 수는 제외하였다. 예를 들어, 금속노조의 현대중공업지부, 사무금융연맹의 사무금융노조, 민주일반연맹 소속 공공연대는 순증 인원에서 제외하였다. 다만, 과거에 노조 활동이 휴면 상태였다가 2017년 1월 이후 활성화되면서 재조직화하여 민주노총에 가입한 경우는 포함하였다. 민주노총 지역본부 소속이었다가 산별노조(연맹)로 상급단체를 변경한 인원의 경우 순증 인원에서 제외해야 하나, 이번 조사 범주에 포함하지 못하였음을 밝혀둔다.

민주노총 순증 인원 154,926명은 기존 노조가 조직한 76,500명(49.4%)과 신규 노조(지부, 지회, 분회)를 통해 조직화된 78,426명(50.6%)으로 구성된다. 2017년 1월 이후 새로 조직된 사업장의 조합원은 공공운수노조가 22,998명으로 가장 많고, 금속노조(13,027명), 보건의료노조(9,296명), 화학섬유연맹(8,723명), 서비스연맹(7,847명)이 조합원 확대 5대 조직이다.

기존 노조를 통해 조직된 인원은 대체로 산별·지역·일반노조 등 초기업단위 노조의 지역, 직종, 업종 조직에서 늘어났다고 볼 수 있다. 기존 노조의 조합원 증가의 원인은 이 보고서가 관심을 둔 주제는 아니지만, 후속 연구과제에서 다음과 같은 가능성을 살펴볼 필요가 있다. 첫째, 산별노조(연맹)가 그동안 전개했던 전략조직화 사업이 정치적 기회구조 확대 등 외부 환경 변화에 조응하여 일정한 성과를 보였는지 검토할 필요가 있다. 둘째, 2017년 이전까지 단위 사업장이 조직화 현황을 산별노조(연맹)나 민주노총 지역본부 등 상급단체에 일일이 보고하지 않으면서 신규 노조(지부, 지회, 분회) 인원에 포함되지 않았을 가능성도 있다.

[표3-3] 2017-19년 민주노총 가맹·산하조직별 신규 조합원 순증 현황 추정

(단위 : 명)

	증감 인원	기존노조 (지부, 지회, 분회)	신규노조 (지부, 지회, 분회)	순 증감 인원	기존노조 (지부, 지회, 분회)	신규노조 (지부, 지회, 분회)
민주노총	217,971	86,279	131,692	154,926	76,500	78,426
건설산업연맹	30,260	28,487	1,773	30,260	28,487	1,773
공공운수노조	50,404	27,406	22,998	50,404	27,406	22,998
공무원노조	9,648	6,393	3,255	9,648	6,393	3,255
교수노조	53	53	0	53	53	0
금속노조	25,732	-90	25,822	12,937	-90	13,027
대학노조	2,677	1,383	1,294	2,677	1,383	1,294
민주일반연맹	22,512	9,779	12,733	4,833	0	4,833
보건의료노조	21,538	12,242	9,296	21,538	12,242	9,296
비정규교수노조	83	-7	90	83	-7	90
사무금융연맹	39,025	4,201	34,824	6,454	4,201	2,253
서비스연맹	16,172	8,325	7,847	16,172	8,325	7,847
언론노조	1,819	1,109	710	1,819	1,109	710
여성연맹	-869	-1,145	276	-869	-1,145	276
전교조	-4,206	-4,206	0	-4,206	-4,206	0
정보경제연맹	1,514	1,287	227	1,514	1,287	227
화학섬유연맹	9,619	896	8,723	9,619	896	8,723
지역본부	-8,010	-9,834	1,824	-8,010	-9,834	1,824

주 : 증감 인원은 2017년 1월 이후 민주노총에 가입한 조합원 수이며, 순증감인원은 2017년 1월 이전에 설립하여 가입한 사례를 제외한 결과이다.

자료 : 민주노총 가맹·산하조직 조합원 현황자료(2017년 1월, 2018년 1월, 2019년 4월).

Ⅲ. 신규 조직 설문조사 결과

1. 조사 개요

민주노총은 ‘촛불 투쟁’ 이후 조직화된 노동조합의 특성을 분석하여 향후 조직화 전략을 수립하는데 기초 자료로 활용하고자 하며, 조사 개요는 다음과 같다. 조사 대상은 민주노총 가맹·산하조직 2017년 1월 이후 기존 산별노조(연맹)나 지역본부에 가입하거나 새로 결성한 조직 단위(노조, 지부, 지회, 분회 등)이다. 조사 기간은 2019년 3-5월이며, 조사 시점은 2019년 4월 말 상황이다. 조사 내용은 설립연도, 복수노조, 조합원 수, 조직형태, 원하청 관계, 고용형태, 산업, 직업, 노조 가입 동기와 경로, 단체교섭과 파업 등이다.

조사 방법은 다음과 같다. 민주노총 미조직전략조직실이 2019년 3월 8일 구조화된 조사표를 가맹·산하조직에 공문으로 발송하였다. 이후 가맹·산하조직이 각 신규 사업장에 조사표를 배포한 뒤 5월 말까지 회수하여 민주노총 정책연구원이 분석하였다.

2. 조사 결과

1) 수거율

이번 조사에 12개 산별노조(연맹)와 지역본부(2곳)가 응하였으며, 설문조사 수거율은 조직 수 대비 32.5%, 조합원 수 대비 59.1%에 이르고 있다. 민주노총 가맹·산하조직이 밝힌 전체 신규 조직 수 765개 중에서 조사에 응한 조직이 249개로 조직 수 기준 수거율이 32.5%이다. 신규 조직에 속한 조합원 수를 78,426명으로 추정할 때, 설문조사에 응한 조합원 수는 46,363명으로 조사되어 수거율이 59.1%이다.

민주노총 가맹·산하조직별 설문조사 수거 현황을 살펴보면, 제조업 중에서는 화학섬유연맹, 비제조업 중에서는 보건의료노조의 응답률이 가장 높다(〈표 4〉 참조). 조

합원 수 기준으로 볼 때, 신규 사업장이 전수조사된 곳은 건설산업연맹, 보건의료노조, 비정규교수노조, 사무금융연맹, 여성연맹, 정보경제연맹이다. 전수조사에 미달하나 조합원 수 기준으로 화학섬유연맹(97.3%), 언론노조(98.5%), 대학노조(95.8%), 서비스연맹(94.5%)이 90% 이상 수거되었으며, 공공운수노조는 29.0%, 금속노조는 48.5% 수거율을 보인다. 민주노총 조합원 순증 인원 중에서 공공운수노조가 최대 규모이지만, 다른 조직보다 설문조사에 반영된 비중이 낮은 편이다.

[표3-4] 설문조사 수거 현황(단위 : 개, 명, %)

	신규 조직 조합원		조사표 수거 현황		조합원 수 대비 수거율
	조직 수	조합원 수	사업장 수	조합원 수	
민주노총	765	78,426	249	46,363	59.1
건설산업연맹	9	1,773	9	1,773	100.0
공공운수노조	283	22,998	67	6,666	29.0
공무원노조	9	3,255	0	0	0.0
교수노조	0	0	0	0	0.0
금속노조	106	13,027	29	6,319	48.5
대학노조	19	1,294	19	1,240	95.8
민주일반연맹	195	4,833	0	0	0.0
보건의료노조	39	9,296	39	9,296	100.0
비정규교수노조	1	90	1	90	100.0
사무금융연맹	7	2,253	7	2,253	100.0
서비스연맹	31	7,847	24	7,412	94.5
언론노조	6	710	6	699	98.5
여성연맹	8	276	8	276	100.0
전교조	0	0	-	0	0.0
정보경제연맹	3	227	3	227	100.0
화학섬유연맹	43	8,723	32	8,491	97.3
지역본부	6	1,824	5	1,621	88.9

신규 사업장 평균 조합원 수(103명)보다 이 조사 결과에의 조합원 수(186명)가 더 많다는 점에서, 조사결과 해석에 유의할 필요가 있다.

민주노총 가맹·산하조직 대의원대회 자료집과 조직현황 자료를 검토한 결과 신규 조직의 평균 조합원 수는 103명이며, 이 실태조사 결과에서는 186명($=46,363 \div 249$)이다.

반면, 이 실태조사에 포함되지 않은 조직의 경우 평균 62명($=32,063-516$)인 만큼 전체 결과를 해석하는 데 유의할 필요가 있다.

[표3-5] 평균 조합원 수(단위 : 개, 명)

	조직 수	조합원 수	평균 조합원 수
전체 신규 사업장 현황	765	78,426	103
실태조사 참가 조직	249	46,363	186
실태조사 미참가 조직	516	32,063	62

2) 조합원 특성

설문조사에 참여한 조직의 조합원 특성은 <표 6>, <표 7>과 같으며, 세부 사항은 다음과 같다. 이번 조사에서 남성 조합원이 15,358명(58.4%), 여성이 10,941명(41.6%)으로 조사됐다. 실태조사 결과, 제조건설 부문이 10,941명(35.8%), 공공부문(공공운수노조와 여성연맹)이 6,942명(15.0%), 사무서비스 21,217(45.8%), 지역본부 1,621명(3.5%)이다.

첫째, 가맹·산하 조직별 신규 조직별 조합원 수와 구성비를 살펴본 결과, 건설산업연맹이 1,773명(3.8%), 공공운수노조가 6,666명(14.4%), 금속노조 6,319명(13.6%), 대학노조 1,240명(2.7%), 보건의료노조 9,296명(20.1%), 비정규교수노조 90명(0.2%), 사무금융연맹 2,253명(4.9%), 서비스연맹 7,412명(16.0%), 언론노조 699명(1.5%), 여성연맹 276명(0.6%), 화학섬유연맹 8,491명(18.3%), 정보경제연맹 227명(0.5%), 지역본부 1,621명(3.5%)으로 나타났다.

둘째, 평균 조합원 수가 제조건설 조합원은 237명이며, 공공부문이 93명, 사무서비스가 214명, 지역본부가 324명이다. 셋째, 노조 조직형태는 산별노조의 지부/지회/

분회가 41,192명(88.8%), 기업별 노조가 3,337명(7.2%), 지역(일반)노조의 지부/지회/분회가 1,834명(4.0%)을 차지한다. 넷째, 설립(가입)연도는 2016년 이전이 892명(1.9%)이며⁸⁾, 2017년 16,125명(34.9%), 2018년이 26,016명(56.4%), 2019년이 3,110명(6.7%)이다. 다섯째, 조합원 수 규모로 볼 때, 300인 미만을 조직한 사업장 조합원이 15,856명(34.2%), 300인 이상 조직된 사업장 조합원이 30,507명(65.8%)이다. 여섯째, 복수노조 상황에 놓인 조합원이 18,067명(42.3%), 단일노조 소속 조합원이 24,671명(57.7%)이다. 복수노조 사업장은 평균 조합원 수가 254명, 단일노조 소속은 평균 156명으로 나타났다.

일곱째, 조합원들의 고용형태를 살펴본 결과, 정규직으로만 조직된 경우가 15,862명(37.3%), 비정규직 노조 조합원이 14,838명(34.9%), 정규직과 비정규직으로 구성된 조직에 있는 조합원이 11,786명(27.7%)이다. 정규직만으로 조직화된 경우 평균 조합원 수가 196명, 비정규직만으로 조직화에 성공한 경우 175명, 정규직과 비정규직이 공동으로 조직한 경우 287명으로 나타났다. 원청업체 소속 조합원이 17,243명(38.1%)이며, 하청업체 소속 조합원이 17,413명(38.5%), 원하청 관계와 무관한 독립법인이 9,122명(20.2%), 기타 1,433명(3.2%)이다. 사업장이 원청업체라고 응답한 조직의 평균 조합원 수가 167명인 반면에, 하청업체라고 응답한 경우가 198명으로 더 많다.

여덟째, 평균 연령이 40세 미만인 조직의 조합원이 18,490명(60.2%), 40세 이상 조직 소속이 12,203명(39.8%)이다. 조합원 평균 연령이 20대인 조직 소속이 804명(2.6%), 30대가 17,686명(57.6%), 40대가 8,566명(27.9%), 50대 이상이 3,637명(11.8%)이다. 평균 연령 40대 미만 사업장 평균 조합원 수가 377명인 데 비해, 40대 이상 사업장은 165명으로 중장년 사업장에서 소규모 조직화가 더 활성화됐다고 할 수 있다.

아홉째, 산업별로 1-2차 산업 소속 조합원이 9,960명(21.5%), 3차 산업 소속이 36,403명(78.5%)으로 나타나 제조업보다 공공부문과 서비스산업 조직화라는 특징을

8) 과거에 휴면 상태이거나 상급단체가 민주노총이 아니었으나 2017년 1월 이후 민주노총에 가입하였다.

보인다. 농림어업, 광업 8명(0.0%), 제조업 9,952명(22.5%), 전기, 가스, 증기 및 수도 사업 677명(1.5%), 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 323명(0.7%), 건설업 1,788명(4.0%), 도소매업 220명(0.5%), 운수업 2,990명(6.8%), 숙박 및 음식점업 128명(0.3%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 6,638명(15.0%), 금융 및 보험업 1,733명(3.9%), 전문, 과학 및 기술 서비스업 2,758명(6.2%), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 2,212명(5.0%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 1,043명(2.4%), 교육서비스업 913명(2.1%), 보건업 및 사회복지 서비스업 11,262명(25.5%), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 663명(1.5%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 921명(2.1%)이다.

열 번째, 직종별 특성을 살펴본 결과는 다음과 같다. 단일직종으로 구성된 조직에 속한 조합원이 20,542명(53.5%), 다수 직종으로 구성된 조직에 속한 조합원이 17,875명(46.5%)이다. 생산직만으로 구성된 조직의 조합원은 8,328명(22.2%), 사무전문서비스직(비생산직) 노조 조합원은 22,288명(59.5%), 생산직과 비생산직을 포괄하는 조직의 조합원은 6,873명(18.3%)이다. 생산직만으로 조직화된 경우 평균 조합원수가 149명, 사무전문서비스직의 경우 314명, 생산직과 사무전문서비스직이 공동으로 조직한 경우 215명으로 나타났다.

[표3-6] 응답조직 특성1 (단위 : 개, 명, %)

		응답 조직		조합원		평균 조합원수
		수(개)	비중(%)	인원(명)	비중(%)	
성별	남자	136	56.9	15,358	58.4	113
	여자	103	43.1	10,941	41.6	106
조직 구분 1	제조건설	70	28.1	16,583	35.8	237
	공공부문	75	30.1	6,942	15.0	93
	사무서비스	99	39.8	21,217	45.8	214
	지역본부	5	2.0	1,621	3.5	324
조직 구분 2	건설산업연맹	9	3.6	1,773	3.8	197
	공공운수노조	67	26.9	6,666	14.4	99
	금속노조	29	11.6	6,319	13.6	218
	대학노조	19	7.6	1,240	2.7	65
	보건의료노조	39	15.7	9,296	20.1	238
	비정규교수노조	1	0.4	90	0.2	90
	사무금융연맹	7	2.8	2,253	4.9	322
	서비스연맹	24	9.6	7,412	16.0	309
	언론노조	6	2.4	699	1.5	117
	여성연맹	8	3.2	276	0.6	35
	화학섬유노조	32	12.9	8,491	18.3	265
	정보경제연맹	3	1.2	227	0.5	76
	지역본부 직가입	5	2.0	1,621	3.5	324
노조 조직형태	기업별노조	20	8.0	3,337	7.2	167
	산별노조의 지부/지회/분회	218	87.6	41,192	88.8	189
	지역(일반)노조의 지부/지회/분회	11	4.4	1,834	4.0	167
설립연도 (가입연도)	2016년 이전(2017년 이후 가입)	5	2.0	892	1.9	178
	2017년	75	30.4	16,125	34.9	215
	2018년	133	53.8	26,016	56.4	196
	2019년	34	13.8	3,110	6.7	91
조합원규모	300인 미만	200	93.3	15,856	34.2	79
	300인 이상	40	16.7	30,507	65.8	763
복수노조	복수노조	71	31.0	18,067	42.3	254
	단일노조	158	69.0	24,671	57.7	156
고용형태	정규직 조직	81	39.1	15,862	37.3	196
	비정규직 조직	85	41.1	14,838	34.9	175
	정규직과 비정규직 통합 조직	41	19.8	11,786	27.7	287

주 : 무응답 제외.

[표3-7] 응답조직 특성2(단위 : 개, 명, %)

		응답조직		조합원		평균 조합원 수
		조직수	비중	인원	비중	
원하청 관계	원청	103	42.6	17,243	38.1	167
	하청	88	36.4	17,413	38.5	198
	원하청 관계가 없는 독립법인	47	19.4	9,122	20.2	194
	기타	4	1.7	1,433	3.2	358
평균 연령1	40세 미만 사업장	49	39.8	18,490	60.2	377
	40세 이상 사업장	74	60.2	12,203	39.8	165
평균 연령2	20대 이하 사업장	3	2.4	804	2.6	268
	30대 사업장	46	37.4	17,686	57.6	384
	40대 사업장	44	35.8	8,566	27.9	195
	50대 이상 사업장	30	24.4	3,637	11.8	121
산업1	1-2차 산업	53	21.3	9,960	21.5	188
	3차 산업	196	78.7	36,403	78.5	186
산업2	농림어업, 광업	1	0.4	8	0.0	8
	제조업	52	22.4	9,952	22.5	191
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	3	1.3	677	1.5	226
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	7	3.0	323	0.7	46
	건설업	10	4.3	1,788	4.0	179
	도소매업	2	0.9	220	0.5	110
	운수업	17	7.3	2,990	6.8	176
	숙박 및 음식점업	4	1.7	128	0.3	32
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	12	5.2	6,638	15.0	553
	금융 및 보험업	5	2.2	1,733	3.9	347
	전문, 과학 및 기술 서비스업	15	6.5	2,758	6.2	184
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	32	13.8	2,212	5.0	69
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	9	3.9	1,043	2.4	116
	교육서비스업	10	4.3	913	2.1	91
	보건업 및 사회복지 서비스업	43	18.5	11,262	25.5	262
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	7	3.0	663	1.5	95
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3	1.3	921	2.1	307
직종1	단일 직종	89	53.6	20,542	53.5	231
	다수 직종	77	46.4	17,875	46.5	232
직종2	생산직	56	35.2	8,328	22.2	149
	사무직	71	44.7	22,288	59.5	314
	생산직 + 사무직	32	20.1	6,873	18.3	215

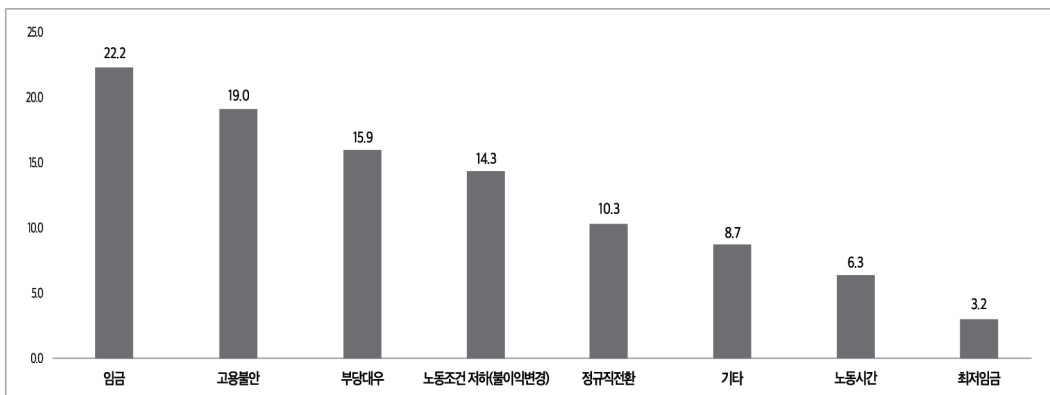
주 : 무응답 제외

3) 조직화 동기

노조 결성 이유를 물은 결과(복수 응답), 2017년 1월 이후 신규 사업장 조직화의 3대 원인은 임금(22.2%), 고용불안(19.0%), 직장내 괴롭힘·폭언·폭행·성희롱 등 부당한 대우(15.9%)로 나타났다.

정규직 전환(10.3%)의 경우 공공부문 노조 결성의 중요한 원인이라고 볼 수 있으며, 다음으로 주52시간 상한제에 따른 불이익 등 노동시간 문제(6.3%), 상여금이나 식대를 최저임금에 포함하는 등 산입범위 조정 문제(3.2%)가 제기되었다.

[그림3-2] 2017년 이후 신규노조 조직화 동기(단위 : %)



주 : 무응답 제외.

[표3-8] 2017년 이후 신규노조 조직화 요인(복수 응답)(단위 : 개, %)

	응답 조직 수(개)	비중(%)
전체	252	100.0
임금	56	22.2
고용불안	48	19.0
부당대우(직장내 괴롭힘, 폭언, 폭행, 성희롱 등)	40	15.9
노동조건 저하(불이익변경)	36	14.3
정규직전환	26	10.3
기타	22	8.7
노동시간	16	6.3
최저임금	8	3.2

주 : 무응답 제외

여전히 임금·최저임금 문제(31.8%)가 노조 결성의 가장 중요한 원인이며, 기업별 노조가 산별노조보다 고용불안(33.3%)이 더 높고, 하청노조가 원청노조보다 노동조건·노동시간 저하 문제에 노출되어 노조 결성으로 이어진 것으로 보인다.

300인 미만 조직의 경우 임금·최저임금 문제(33.3%), 300인 이상의 경우 고용불안(27.7%)과 노동조건·노동시간 문제(27.7%)가 상대적으로 높은 비중을 차지한다.

생산직은 임금·최저임금 문제(36.2%), 비생산직인 사무서비스직은 노동조건·노동시간 문제(30.6%)가 상대적으로 조직화에 더 중요한 동기로 보인다.

[표3-9] 조직 특성별 조직화 요인(단위 : 개, %)

		응답 조직				조합원			
		임금/ 최저 임금	고용 불안	부당 대우	노동 시간/ 노동 조건	임금/ 최저 임금	고용 불안	부당 대우	노동 시간/ 노동 조건
전체		61	48	34	49	31.8	25.0	17.7	25.5
조직 구분	제조건설	17	17	9	17	28.3	28.3	15.0	28.3
	공공부문*	3	1	3	1	37.5	12.5	37.5	12.5
	사무서비스	38	29	20	27	33.3	25.4	17.5	23.7
	지역본부	3	1	2	4	30.0	10.0	20.0	40.0
노조 조직형태	기업별노조	5	8	4	7	20.8	33.3	16.7	29.2
	산별지역일반노조	56	40	30	42	33.3	23.8	17.9	25.0
복수 노조	복수노조	21	11	11	14	36.8	19.3	19.3	24.6
	단일노조	39	36	23	34	29.5	27.3	17.4	25.8
조합원 규모	300인 미만	44	32	23	33	33.3	24.2	17.4	25.0
	300인 이상	12	13	9	13	25.5	27.7	19.1	27.7
고용형태	정규직 조직	25	22	18	22	28.7	25.3	20.7	25.3
	비정규직 조직	17	11	8	11	36.2	23.4	17.0	23.4
	정규직+비정규직	18	15	8	15	32.1	26.8	14.3	26.8
원하청 관계	원청	21	19	14	18	29.2	26.4	19.4	25.0
	하청	17	11	9	16	32.1	20.8	17.0	30.2
	원하청관계없음	21	15	8	14	36.2	25.9	13.8	24.1
평균연령	40세 미만	18	17	14	15	28.1	26.6	21.9	23.4
	40세 이상	27	18	11	16	37.5	25.0	15.3	22.2
산업1	1-2차 산업	17	12	8	13	34.0	24.0	16.0	26.0
	3차 산업	44	36	26	36	31.0	25.4	18.3	25.4
직종1	단일 직종	31	20	19	31	30.7	19.8	18.8	30.7
	다수 직종	27	26	10	16	34.2	32.9	12.7	20.3
직종2	생산직	17	9	8	13	36.2	19.1	17.0	27.7
	사무직	24	24	11	26	28.2	28.2	12.9	30.6
	생산직 + 사무직	14	12	8	5	35.9	30.8	20.5	12.8

주 : 무응답 제외. 공공부문은 정규직 전환이라고 응답한 사업장이 26개로 높은 편이다.

4) 조직화 경로

신규 조직화의 경로(복수 응답)와 관련하여 노조 직접방문과 전화상담(42.1%), 지인소개(18.9%)가 가장 비중이 높은 2대 요인으로 나타났다. 2대 요인 이외에 전략 조직화(8.9%), 민주노총 노동상담전화(8.4%), 상급단체 변경(7.4%), 정당 및 시민사회 단체 문의(2.6%), 노조가입홍보물(2.2%), 인터넷 및 SNS 검색(1.6%), 기타(1.6%) 순이다.

[표3-10] 조직화 경로(단위 : 개, %)

	주된 조직화 경로		조직화 경로(부차적 경로 포함)	
	응답조직 수	비중	응답조직 수	비중
민주노총 노동상담전화	16	8.7	16	8.4
노조직접방문 및 전화상담	79	42.9	80	42.1
인터넷 및 SNS검색	3	1.6	3	1.6
지인소개	35	19.0	36	18.9
노조가입홍보물	4	2.2	5	2.6
정당 및 시민사회단체 문의	5	2.7	5	2.6
기타	11	6.0	11	5.8
전략조직화	17	9.2	17	8.9
조직전환(상급단체 변경)	14	7.6	14	7.4
기타	-	-	3	1.6

주 : 무응답 제외

2대 조직화 경로 중에서 방문·상담 효과(민주노총 노동상담전화 포함하여 노조 직접방문 및 전화상담)와 네트워크 효과(지인소개, 정당 및 시민사회단체 문의 포함)를 구분하여 분석한 결과는 다음과 같다.

방문·상담 효과의 경우 공공부문(94.4%)과 지역본부(80.0%)가 상대적으로 높고, 산별·지역(일반)노조(72.1%), 단일노조(73.3%), 조합원 300인 미만(75.2%), 정규직 조직(76.1%)과 비정규직 조직(75.8%), 원청업체 노조(72.4%), 평균연령 40세 이상 사업장(68.1%), 1-2차 산업(89.7%), 단일 직종(72.1%), 생산직(92.0%)에서 높게 나타났다.

[표3-11] 특성별 조직화 경로(단위 : 개, %)

		응답 조직(개)		비중(%)	
		방문/전화상담	지인/정당/단체	방문/전화상담	지인/정당/단체
전체		96	42	69.6	30.4
조직 구분	제조건설	30	9	76.9	23.1
	공공부문	17	1	94.4	5.6
	사무서비스	45	31	59.2	40.8
	지역본부	4	1	80.0	20.0
노조 조직형태	기업별노조	8	8	50.0	50.0
	산별/지역/일반노조	88	34	72.1	27.9
복수 노조	복수노조	18	14	56.3	43.8
	단일노조	77	28	73.3	26.7
조합원 규모	300인 미만	76	25	75.2	24.8
	300인 이상	14	17	45.2	54.8
고용형태	정규직 조직	54	17	76.1	23.9
	비정규직 조직	25	8	75.8	24.2
	정규직+비정규직	17	17	50.0	50.0
원하청 관계	원청	42	16	72.4	27.6
	하청	25	11	69.4	30.6
	원하청관계없음	27	13	67.5	32.5
평균연령	40세 미만 사업장	24	15	61.5	38.5
	40세 이상 사업장	32	15	68.1	31.9
산업1	1-2차 산업	26	3	89.7	10.3
	3차 산업	70	39	64.2	35.8
직종1	단일 직종	49	19	72.1	27.9
	다수 직종	31	21	59.6	40.4
직종2	생산직	23	2	92.0	8.0
	사무직	35	23	60.3	39.7
	생산직 + 사무직	18	12	60.0	40.0

주 : 무응답 제외

지인소개 등 네트워크 효과는 사무서비스부문(40.8%), 기업별노조(50.0%), 복수노조(43.8%), 조합원 300인 이상(54.8%), 정규직과 비정규직 통합 조직(50.0%), 40세 미만 사업장(38.5%), 3차 산업(35.8%), 다수 직종(40.4%), 생산직과 사무직 통합 조직(40.0%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

5) 단체교섭

2017년 1월 이후 조직화된 사업장 중에서 최초 단체협약을 체결했다고 응답한 비율은 63.2%이며, 제조건설이 72.5%이고, 사무서비스분야가 55.1%이다.

노조 조직형태별로 구분할 때, 산별·지역(일반)노조 소속 사업장의 최초 단체협약 체결률이 66.2%인 반면, 기업별노조가 37.5%로 낮은 편이다. 사업장 단위 복수노조 여부를 기준으로 구분할 때, 복수노조 사업장(46.2%)보다 단일노조 사업장(67.0%)의 단체협약 체결률이 높다. 노조 설립(가입)연도별로 구분할 때, 2017년 설립(가입)한 사업장의 단체협약 체결률이 74.2%, 2018년 설립(가입)한 사업장의 경우 56.4%로 나타났다. 고용형태별로 구분할 때, 정규직이 조직한 사업장의 경우 최초 단체협약 체결률이 68.2%로 비정규직 조직 (61.8%), 정규직과 비정규직의 통합 조직(55.9%)보다 높게 나타났다. 소속 기업의 원하청 관계를 기준으로 살펴볼 때, 원청 사업장의 최초 단체협약 체결률이 66.0%로 하청업체(60.7%)나 원하청 관계와 무관한 독립법인 소속 사업장(61.1%)보다 높은 편이다. 조합원 평균 연령별로 구분할 때, 40세 미만 사업장(65.9%)이 40세 이상 사업장(54.7%)보다 최초 단체협약 체결률이 높는데, 40세 미만 사업장이 상대적으로 대규모라는 점에서 규모 효과인 것으로 보인다.

산업별로 1-2차 산업의 최초 단체협약 체결률이 77.5%로 3차 산업(58.8%)보다 높은 것으로 나타났다. 직종별로 구분할 때, 단일직종으로 조직화된 경우 최초 단체협약 체결률이 65.3%로 다수 직종으로 조직화된 경우(61.0%)보다 높은 것으로 응답하였다. 생산직으로만 구성된 사업장의 최초단체협약 체결률이 75.0%로 사무직(63.3%), 생산직과 사무직 통합 조직(48.0%)보다 높게 나타났다.

[표3-12] 최초 단체협약 체결 여부(단위 : 개, %)

		응답 조직 수(개)		비중(%)	
		체결	미체결	체결	미체결
전체		98	57	63.2	36.8
조직 구분	제조건설	37	14	72.5	27.5
	공공부문	15	7	68.2	31.8
	사무서비스	43	35	55.1	44.9
	지역본부	3	1	75.0	25.0
노조 조직형태	기업별노조	6	10	37.5	62.5
	산별/지역/일반노조	92	47	66.2	33.8
복수 노조	복수노조	18	21	46.2	53.8
	단일노조	73	36	67.0	33.0
조합원 규모	300인 미만	73	44	62.4	37.6
	300인 이상	22	10	68.8	31.3
설립연도 (가입연도)	2016년 이전 ⁹⁾	3	1	75.0	24.0
	2017년	46	16	74.2	25.8
	2018년	44	34	56.4	43.6
	2019년	4	6	40.0	60.0
고용형태	정규직 조직	45	21	68.2	31.8
	비정규직 조직	34	21	61.8	38.2
	정규직+비정규직	19	15	55.9	44.1
원하청 관계	원청	35	18	66.0	34.0
	하청	37	24	60.7	39.3
	원하청관계없음	22	14	61.1	38.9
평균연령	40세 미만 사업장	29	15	65.9	34.1
	40세 이상 사업장	35	29	54.7	45.3
산업1	1-2차 산업	28	8	77.8	22.2
	3차 산업	70	49	58.8	41.2
직종1	단일 직종	47	25	65.3	34.7
	다수 직종	36	23	61.0	39.0
직종2	생산직	30	10	75.0	25.0
	사무직	38	22	63.3	36.7
	생산직 + 사무직	12	13	48.0	52.0

주 : 무응답 제외.

2019년 4월 말 현재, 단체교섭 준비 중인 사업장이 24.0%, 단체교섭 중인 사업장이 34.9%, 조정기간 4.1%, 쟁의행위 중 4.8%, 단체협약 체결 사업장이 18.9%로 나타났다.

[표3-13] 신규 조직의 2019년 4월 말 단체교섭 현황(단위 : 개, %)

	단체교섭 준비 중	단체교섭	조정기간	쟁의행위 중	단체협약 체결
사업장 수	35	51	6	7	47
비중	24.0	34.9	4.1	4.8	18.9

주 : 무응답 제외

6) 파업 여부

2017년 1월 이후 조직화된 사업장 중에서 최초 단체협약을 체결하기 위해 파업에 돌입하였다는 사업장(5.6%)보다 파업까지 도달하지 않은 경우(94.4%)가 더 높게 나타났다. 가맹조직별로 구분할 때, 제조건설 분야의 파업 돌입률이 8.6%로 나머지 산업보다 상대적으로 높은 편으로 나타났다. 노조 조직형태별로 볼 때, 산별·지역(일반)노조(4.4%)보다 기업별노조(20.0%)의 파업발생률이 높은 것으로 조사됐다. 파업권을 제약받는 복수노조(4.2%)보다 단일노조(7.0%)에서 파업발생률이 높은 것으로 조사됐다. 조합원 규모별로 볼 때, 300인 미만 조직화된 사업장(3.5%)보다 300인 이상 사업장(12.5%)의 파업발생률이 높은 편이다. 정규직과 비정규직이 공동으로 설립한 조직(9.8%)과 정규직 조직(8.6%)이 비정규직만으로 조직화된 사례(3.5%)보다 파업발생률이 높은 편이다. 조합원 평균연령이 40세 이상인 사업장(4.1%)과 3차 산업(15.1%)의 파업발생률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 직종별로 볼 때, 단일 직종(3.1%)보다 다수 직종(6.7%)으로 조직화된 사업장에서 파업 발생률이 높고, 생산직과 사무직에 따른 차이는 거의 없는 것으로 조사됐다.

9) 2017년 이후 상급단체 변경 또는 휴면노조 활성화 등을 통해 민주노총에 가입한 사업장이다.

[표3-14] 파업여부(단위 : 개, %)

		응답 조직 수(개)		비중(%)	
		예	아니오	예	아니오
전체		14	235	5.6	94.4
조직 구분	제조건설	6	64	8.6	91.4
	공공부문	0	75	0.0	100.0
	사무서비스	6	93	6.1	93.9
	지역본부	2	3	40.0	60.0
노조 조직형태	기업별노조	4	16	20.0	80.0
	산별/지역/일반노조	10	219	4.4	95.6
복수노조	복수노조	3	68	4.2	95.8
	단일노조	11	147	7.0	93.0
조합원 규모	300인 미만	7	193	3.5	96.5
	300인 이상	5	35	12.5	87.5
고용형태	정규직 조직	7	74	8.6	91.4
	비정규직 조직	3	82	3.5	96.5
	정규직+비정규직	4	37	9.8	90.2
원하청 관계	원청	6	97	5.8	94.2
	하청	5	83	5.7	94.3
	원하청관계없음	3	44	6.4	93.6
평균연령	40세 미만 사업장	0	4	0.0	100.0
	40세 이상 사업장	2	47	4.1	95.9
산업1	1-2차 산업	9	65	12.2	87.8
	3차 산업	8	45	15.1	84.9
직종1	단일 직종	6	190	3.1	96.9
	다수 직종	6	83	6.7	93.3
직종2	생산직	8	69	10.4	89.6
	사무직	6	50	10.7	89.3
	생산직 + 사무직	4	67	5.6	94.4

주 : 무응답 제외

IV. 소결

1. 요약

민주노총 가맹·산하조직의 조합원 현황을 분석한 결과, 2019년 4월 조합원 수는 1,014,845명으로 2017년 1월 796,874명보다 217,971명(27.4%) 증가하였다. 조합원 수 기준으로 볼 때, 2019년 4월 현재, 공공운수노조가 220,626명으로 가장 많으며, 2017년 1월 이후 조합원 수가 가장 많이 늘어난 조직도 50,404명(29.6%) 늘어난 공공운수노조이다. 민주일반연맹(22,512명), 공무원노조(9,648명)까지 포함하면, 공공부문이 최소한 82,564명으로 전체 신규 조합원 수(217,971명) 대비 37.9%에 이른다. 그 이외의 산별 조직에 가입한 공공부문 조합원을 포함하면 더 많을 것으로 볼 수 있다. 이 연구에서 ‘촛불 투쟁’ 이전에 결성한 노조를 제외한 뒤, 민주노총 순증 인원을 154,926명으로 추정하며, 기존 노조가 조직한 76,500명(49.4%)과 신규 노조(지부, 지회, 분회)가 결성한 78,426명(50.6%)으로 구성된다.

다음으로, 민주노총이 가맹·산하조직에 2019년 3월에 조사표를 발송하여 수거한 신규 조직현황 조사 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 민주노총 가맹·산하 조직이 밝힌 전체 신규 조직 수 765개 중에서 조사에 응한 조직이 249개로 조직 수 기준 수거율이 32.5%이다. 신규 조직에 속한 조합원 수를 78,426명으로 추정할 때, 설문조사에 응한 신규 조직 조합원 수는 46,363명으로 조사되어 수거율이 59.1%이다.

둘째, 249개 사업장에서 46,363명이 조직화되어 평균 조합원 수는 186명이며, 노조 조직형태는 산별노조의 지부/지회/분회가 41,192명(88.8%), 기업별 노조가 3,337명(7.2%), 지역(일반)노조의 지부/지회/분회가 1,834명(4.0%)을 차지한다. 평균 조합원 수가 제조건설업은 237명이며, 공공부문이 93명, 사무서비스가 214명, 지역본부가 324명이다. 조합원 수 규모로 볼 때, 300인 미만을 조직한 사업장의 조합원이 15,856명(34.2%), 300인 이상 조직된 사업장 조합원이 30,504명(65.8%)이다. 복수노조 상황에 놓인 조합원이 18,067명(42.3%), 단일노조 소속 조합원이 24,671명

(57.7%)이다. 조합원들의 고용형태를 살펴본 결과, 정규직 노조 조합원이 15,862명(37.3%), 비정규직 노조 조합원이 14,838명(34.9%), 정규직과 비정규직으로 구성된 조직에 있는 조합원이 11,786명(27.7%)이다. 원청업체 소속 조합원이 17,243명(38.1%)이며, 하청업체 소속 조합원이 17,413명(38.5%)으로 비슷하다. 조합원 평균 연령이 40세 미만인 조직 소속이 18,490명(60.2%), 40세 이상 조직 소속이 12,203명(39.8%)이다. 40대 미만 사업장의 평균 조합원 수가 377명인 데 비해, 40대 이상 사업장은 165명으로 중장년 사업장에서 소규모 조직화가 더 활성화됐다고 할 수 있다. 단일직종으로 구성된 조직에 속한 조합원이 20,542명(53.5%), 다수 직종으로 구성된 조직에 속한 조합원이 17,875명(46.5%)이다.

셋째, 노조를 결성한 이유를 묻은 결과, 2017년 1월 이후 신규 사업장 조직화의 동기는 임금(22.2%), 고용불안(19.0%), 직장내 괴롭힘·폭언·폭행·성희롱 등 부당한 대우(15.9%), 정규직 전환(10.3%), 주52시간 상한제에 따른 불이익 등 노동시간 문제(6.3%) 순으로 나타났다.

넷째, 신규 조직화의 경로와 관련하여 노조직접방문과 전화상담(42.1%), 지인소개(18.9%)가 가장 비중이 높은 2대 요인으로 나타났다.

다섯째, 2017년 1월 이후 조직화된 사업장 중에서 최초 단체협약을 체결했다고 응답한 비율은 63.2%이며, 제조건설이 72.5%이고 사무전문서비스분야가 55.1%로 낮은 편이다. 노조 조직형태별로 구분할 때, 산별·지역(일반)노조 소속 사업장의 최초 단체협약 체결률이 66.2%인 반면, 기업별노조가 37.5%로 낮은 편이다. 복수노조 여부를 기준으로 구분할 때, 복수노조 사업장(46.2%)보다 단일노조 사업장(67.0%)의 단체협약 체결률이 높다.

마지막으로, 2017년 1월 이후 조직화된 사업장 중에서 최초 단체협약을 체결하기 위해 파업에 돌입하였다는 사업장(5.6%)보다 파업까지 도달하지 않은 경우(94.4%)가 비중이 더 높은 것으로 나타났다.

2. 시사점

지금까지 분석한 실태조사 결과를 바탕으로 다음과 같이 시사점을 제시하고자 한다. 첫째, 2017년 이후 조직 확대는 공공부문 노조 조합원이 37.9%를 차지함으로써 민주노총은 공공부문 비정규직 노조 시대에 진입하였음을 보여준다. 우선, 87년 노동자 대투쟁의 주역이었던 베이비붐 세대의 은퇴가 본격화되면서 산업별 조합원 구성은 더욱 변화할 전망이다. 또한, 지금까지 민주노총은 제조업 대기업 노조로 대표되는 투쟁 역량을 바탕으로 정치사회적 영향력을 확대하였으나 앞으로 투쟁과 정책, 조직문화 전반을 점검해야 할 필요가 있다. 앞서 제시하였듯이, 공공부문 비정규직이 대거 조직되면서 산별노조(연맹)는 정규직과 갈등 조정 문제가 늘어날 가능성에 대비해야 할 것이다. 또한, 공공부문 비정규직이 여러 노조(연맹)에 소속되었기 때문에 총연맹은 노조(연맹)간 갈등을 조정하고 협력을 강화할 방안을 모색해야 할 것이다. 또한, 민주노총이 출범 이후 산별노조를 조직전략으로 표방하였으나, 최근 조직화 경향은 1산업 1노조가 아닌 일반노조화되는 경향을 보인다는 점에서 조직구조를 재진단할 필요가 있다.

둘째, 이번 실태조사 결과를 볼 때, 공공부문과 민간부문은 조직 확대의 배경과 영향 요인, 동기에서 차이를 보일 것으로 유추할 수 있다. 공공부문 노조의 조직 확대는 정부의 공공부문 비정규직 대책이 일정한 영향을 미쳤으나 그 효과는 민간부문까지 확산되지 않았을 것이다. 정부 정책 효과가 급격한 조직 확대의 주된 원인이라고 분석할 경우, 향후 정부가 민간부문에서도 비정규직의 정규직 전환 정책을 실현하도록 민주노총은 더욱 주력해야 할 필요가 있다. 다만, 공공부문과 달리 민간부문은 87년 세대 퇴직뿐만 아니라 ‘4차 산업혁명’으로 표현되는 기술변화가 고용잠식으로 나타날 가능성이 큰 만큼 퇴직자 재조직화, 산업정책 대안 마련 등 다각도의 접근이 필요하다. 실태조사에서는 공공부문보다 민간부문 노조의 응답이 높기 때문에 조직화 동기가 임금과 고용불안, 직장내 괴롭힘·폭언·폭행·성희롱이 정규직 전환보다 높게 나타났다 가능성이 있다. 부문별 조직 확대의 배경과 영향 요인, 동기와 경로는 사례연

구를 통해 보완할 것이다.

마지막으로, 이번 실태조사에서 신규 조직들의 단체협약 체결 과정에서 파업이 불가피했던 사례는 5.6%로 드물다는 점에서 사측이 극단적으로 노조를 회피하지 않았다고 볼 수 있다. 87년 노동자 대투쟁 시기에 전국 곳곳에서 노조 결성과 동시에 파업이 발생하거나 파업부터 하면서 노조 설립을 위한 신고필증을 제출했던 과거와 차이를 보인다. 사측도 과거보다 노조 건설에 우호적인 사회 분위기를 인식하여 극단적 대립을 회피했을 수도 있으나, 이는 노조에 비우호적인 분위기가 조성될 경우 사측의 태도가 변화할 가능성을 시사한다. 다만, 본 연구는 노조 조직화 이후 단체협약 체결까지 이르는 과정에서 파업 여부만을 질문한 한계가 있다. 준법투쟁이나 리본달기, 농성 등 파업 이외의 쟁의수단을 활용하여 단체협약 체결에 이르렀을 가능성이 있다.

4장



4장 사례연구 : 공공부문

I. 들어가며

1. 신규조직화 개요

5장에서 검토할 공공부문 신규조직화 현황은 다음과 같다. 민주노총 소속 산별 노조(연맹) 중에서 공공부문으로 분류될 수 있는 조직은 공공운수노조, 공무원노조, 교수노조, 대학노조, 민주일반연맹, 보건의료노조, 비정규교수노조, 여성연맹 등이다. 민주일반연맹, 여성연맹에는 공공부문이 아닌 민간서비스, 제조업 분야의 조합원도 일부 있지만 공공부문의 조합원이 다수라는 점에서 공공부문으로 분류했다.

3장에서 살펴본 신규조직화 현황에 따르면, 2017년 1월-2019년 4월에 민주노총에 가입한 217,971명 중 공공부문으로 분류한 9개 산별노조(연맹) 조합원은 101,840명(46.7%)이다. 이 중에서 기존 노조를 통해 조직화된 인원은 51,898명이고, 새로 조직된 노조 조합원은 49,942명이다. 증감인원 중에서 순증인원(2017년 이전에 조직이 만들어졌으나 2017년 이후에 민주노총에 가입한 조직의 조합원은 제외)을 재분류하면 민주노총 전체 순증인원은 154,926명이고, 이 중 공공부문은 84,161명(54.3%)이다. 민주일반연맹의 증감인원과 순증인원이 크게 차이나는 이유는 2017년 이전에 설립된 공공연대노조가 순증인원에서는 제외되어 있기 때문이다. 공공부문 순증인원 중 기존 조직 조합원은 42,119명이고, 신규조직 조합원은 42,042명이다. 공공부문 순증인원

84,161명은 대체로 공공운수노조(50,404명), 보건의료노조(21,538명), 공무원노조(9,648명) 등이 대부분을 차지하고 있다.

[표4-1] 2017 1월-2019년 4월 공공부문 조합원 증감현황 (단위 : 명, %)

구분	증감인원			순증인원		
	합계	기존조직	신규조직	합계	기존조직	신규조직
민주노총	217,971	86,279	131,692	154,926	76,500	78,426
공공부문	101,840	51,898	49,942	84,161	42,119	42,042
비중	46.7	60.2	37.9	54.3	55.1	53.6
공공운수노조	50,404	27,406	22,998	50,404	27,406	22,998
공무원노조	9,648	6,393	3,255	9,648	6,393	3,255
교수노조	53	53	0	53	53	0
대학노조	2,677	1,383	1,294	2,677	1,383	1,294
민주일반연맹	22,512	9,779	12,733	4,833	0	4,833
보건의료노조	21,538	12,242	9,296	21,538	12,242	9,296
비정규교수노조	83	-7	90	83	-7	90
여성연맹	-869	-1,145	276	-869	-1,145	276
전교조	-4,206	-4,206	0	-4,206	-4,206	0

공공부문(Public sector)은 민간부문에 대비되는 개념으로 법적 개념이 아닌 사실상의 개념이다. 고용관계 또는 노사관계의 측면에서 볼 때 공공부문이란 ‘정부(국가 또는 지방자치단체)가 실질적인 사용자 역할을 하는 기관’을 말하며, 여기에는 정부조직기관뿐만 아니라 정부가 운영하는 기업(공기업, 지방공기업 등)도 포함된다. 따라서 협의로는 정부기관(자치단체 포함)을 의미하지만 광의로는 정부기관 외에 공기업, 정부출연기관 및 정부재정지원기관(특수법인, 사단법인) 등을 포함한다. 공기업은 투자주체 및 투자비율에 따라 다시 정부투자기관, 정부출자기관, 재투자기관, 지방공기업 등으로 구분된다.(하재룡, 2000) 또한 정부기관, 공기업, 투자·출연기관이 아니라도 정부 정책에 직간접적인 영향을 받는 교육(사립대), 의료(민간병원) 분야도 공공부문으로 분류해서 고용 및 조직화 특성을 살펴보는 것이 일반적이다.

2017년 이후 민주노총 신규조직화의 절반가량을 공공부문이 차지하고 있다는 것은, 보수정부와 대비해서 상대적으로 노동친화적인 정부가 들어설 경우 공공부문 조직화에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 상식이 현실에서 어느 정도 반영된 결과라고 할 것이다. 하지만 정부 노동정책이 어느 정도는 영향을 미쳤겠지만 모든 조직화 성과의 요인을 정부 성격에서만 찾을 수는 없을 것이다. 2017년 7월부터 추진된 ‘공공부문 비정규직 정규직화 정책’이 조직화에 일정한 영향을 미쳤을 것이라고 예상되는데 실제로 그런지, 영향을 미쳤다면 구체적으로는 어떤 양상이었는지, 공공부문 정규직화 등 노동정책 대상이지만 조직화에는 직접적인 영향을 받지 않았다면 왜 그런지 등에 대해서 구체적으로 확인될 필요가 있다. 또한 정부 성격 이외에도 촛불항쟁 이후의 사회적 인식 변화, 직장 민주주의에 대한 더 많은 요구가 조직화 사례에서 어떻게 드러나는지도 살펴봐야 한다. 대통령 탄핵이라는 거시적 경험이 직장 내 위계에 대한 저항 및 수평적 관계 지향이라는 미시적 요구로 이어지는 과정도 조직화의 계기가 될 수 있기 때문이다.

사례연구의 특성상 조직화 영향요인을 일반화해서 살펴보기는 어렵겠지만 공공부문 조직화 특성을 다양한 차원에서 살펴보는 것은 향후 조직사업에 참고가 될 수 있을 것이라 생각한다.

2. 연구 대상

5장에서는 공공부문 조직화 사례연구를 위해 6개 신규조직에 대해 면접조사를 실시했다. 조사 대상 조직은 공공운수노조의 의정부수도검침분회와 한국발전기술지부, 민주일반연맹의 서대문구건강가정다문화지원센터분회와 종로구시설관리공단지부, 보건의료노조의 가천대길병원지부와 이화의료원새봄지부 등 6곳이다. 공공부문의 신규조직화 요인으로 첫째, 공공부문 비정규직 정규직화 정책이 미친 영향(의정부수도검침분회, 한국발전기술지부), 둘째, 사회서비스분야의 조직화 영향(서대문구건강가정다문화지원센터분회, 종로구시설관리공단지부), 셋째, 광의의 공공부문으로서 정부 정책이나

사회분위기 변화가 미친 영향(가천대길병원지부, 이화의료원새봄지부) 등을 확인하기 위해 조사 대상 6개 조직을 선정했다. 또한 사례들은 주된 고용형태(정규직/비정규직), 성별(남성 중심 사업장/여성 중심 사업장), 연령(2~30대/5~60대), 규모(10여명/1천여명) 등에서 구별된다. 고용형태, 성별, 연령, 규모가 조직화에 어떤 영향을 미쳤는지도 더불어 살펴보고자 한다.

물론 하나의 사례에 대해 조직화 요인을 단선적으로 파악하는 것은 비현실적이다. 여러 외부요인들이 복합적으로 맞물려서 조직화가 이뤄진다는 것이 일반적인 경험이기 때문이다. 또한 모든 조직화 사례는 직간접적으로 기존 노조가 기울인 조직화 노력의 결과물이다. 사례분석에서 노조 조직화 노력이라는 내부 요인이 기본 전제로 고려되어야 한다. 따라서 하나의 사례를 하나의 조직화 요인만으로 분석하기 보다는, 여러 요인이 각각의 사례에서 어떻게 발현되고 있는지를 살펴보는 식으로 접근하고자 한다. 이를 통해 2017년 이후의 신규조직화가 이전과는 어떻게 구별되고 있는지를 파악하고자 한다.

6개 사례의 개요는 다음과 같다. 면접은 2019년 11월에 이뤄졌다. 면접대상자는 해당 조직의 지부장, 분회장, 집행간부 등 노조간부들이다.

[표4-2] 공공부문 면접대상 개요

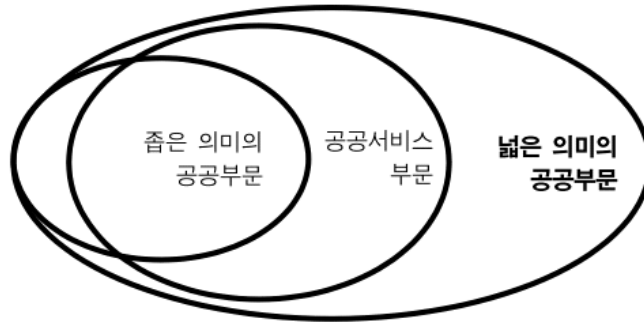
소속	설립년도	조합원 수	인적 특성	
공공운수노조	경기지역지부 의정부수도검침분회	2017년 11월	15명	검침원 / 특수고용직 / 50대 여성 / 단시간노동
공공운수노조	한국발전기술지부	2017년 12월	400여명	발전소 운전원·정비원 / 하청 비정규직 / 2~ 30대 남성 / 교대근무
민주일반연맹	공공연대노조 서경지부 서대문구건강가정다문화 지원센터분회	2018년 12월	73명	아이돌보미 / 기간제 / 5~60대 여성 / 단시간노동
민주일반연맹	서울일반노조 종로구시설관리공단지부	2019년 8월	71명	사무직·기술직 / 정규직·무기직 / 40대 남녀 / 전일제 근무
보건의료노조	가천대길병원지부	2018년 7월	970명	간호사·치료사 등 / 정규직 / 3~40대 여성 / 교대근무
보건의료노조	이화의료원새봄지부	2019년 9월	80명	미화원 / 용역직 / 60대 여성 / 전담근무(주간, 오후, 야간)

II. 공공부문 특성 및 조직화 배경

1. 부문 특성과 조직화의 제약 요인

공공부문의 조직화 특성을 파악하기 위해 우선 공공부문의 노사관계, 고용관계 특성을 간략히 살펴본다. 앞서 설명했듯이 공공부문(Public sector)은 정부가 소유한 협의의 공공부문(중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립 교육기관 등), 소유는 민간이지만 운영은 공적 기제(법제도, 공공 재원)에 의거한 공공서비스부문, 소유도 민간이고 운영도 민간 자원에 의하지만 서비스의 공적 성격과 함께 정부 정책에 민감하게 영향을 받는 광의의 공공부문(병원, 대학 등)으로 구분할 수 있다.

[그림 4-1] 공공부문 개념



자료 : 전국공공운수노동조합(2016)

유병홍(2015), 박준형(2014)를 참조하여 공공부문의 특성을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 공공성 추구이다. 그러나 일상에서 널리 쓰고 있지만 공공성이 무엇인가를 개념 규정하기는 쉽지 않아서, 정부와 노조 간에 공공성을 이유로 상반된 목소리를 내기도 한다. 둘째, 정부 관련성이다. 정부는 궁극적인 사용자대표성을 가지면서 지휘 감독은 하지만 직접 노사관계 담당자는 아니라는 점에서 역할과 기능이 모호하다. 또한 정부는 입법자, 규제자, 조정자로서 민간부문까지 고려해야 하는 정책적 판단을 해야 하며 동시에 모범사용자(model employer)로서 선도적인 역할을 요구받고 있다. 셋째, 사용자 불명료성이다. 공공부문 사용자는 중첩되며, 공공부문 경영자의 권한은 분산되어 있고, 사용자를 특정하기 어렵다. 이를테면 공공기관의 법률상 사용자는 기관장이다. 그러나 현실에서는 좁게는 해당 공공기관을 관장하는 정부부처, 넓게는 정부나 의회까지도 공공기관에 강한 영향력을 미친다. 사실상의 사용자와 법률상의 사용자가 다르다고 할 수 있다. 넷째, 강한 정치적 성격을 띤다. 공공기관이 제공하는 서비스는 시민의 일상생활에 크고 작은 영향을 미치기 때문에 시민들의 관심이 높다. 또한 공공기관의 재정 원천은 궁극적으로 납세자의 세금과 관련이 있기 때문에 납세자들의 관심이 높고 의회의 예산 심의를 거쳐야 하기 때문에 정치적 성격을 띤다. 다섯째, 공공기관에서는 노사 간 유착 가능성도 존재한다. 공공기관 내부에서는 관리자와 노동자로 나누어진다고 해도 정부 또는 납세자에 대해서는 모두 피고용인이기 때

문에 이해공동성이 나타날 수 있다. 이러한 노사의 공동이해관계가 유착관계로 나타날 개연성이 있다. 마지막으로 공공부문의 확장 경향이다. 공공부문은 경제구조에서 정부의 역할이 증진됨에 따라 그 영역이 확장되는 경향이 있다. 공공부문의 확장은 정부가 간접적으로 지배하고 그 구성원과 직접적인 고용관계를 맺지 않거나, 운영에서 민간과 구별이 어려운 영역을 형성한다. 또한 기존의 공공부문에도 민간기업의 운영원리가 침투한다. 이렇게 확장된 영역에서 노사관계는 공공부문 노사관계와 민간부문 노사관계가 혼재된 성격을 나타내기도 한다.

[표4-3] 공공부문과 민간부문 특징 비교

구분	공공부문	민간부문
주요 목적	공공성 추구	이윤 추구
관련 기제	정부	시장
기대 역할	선도성/모범사용자	특이 사항 없음
정치적 성격	정치적 성격 강함	특이 사항 없음
사용자	사용자 불명료성 경영자 자율성 약함 사실상의 사용자로서 정부 존재	사용자가 명확함 경영자 자율성 강함
노사관계	갈등관계 또는 유착관계	갈등관계 또는 종속관계
교섭	노조/사용자/정부 다면교섭	노조/사용자 양자교섭

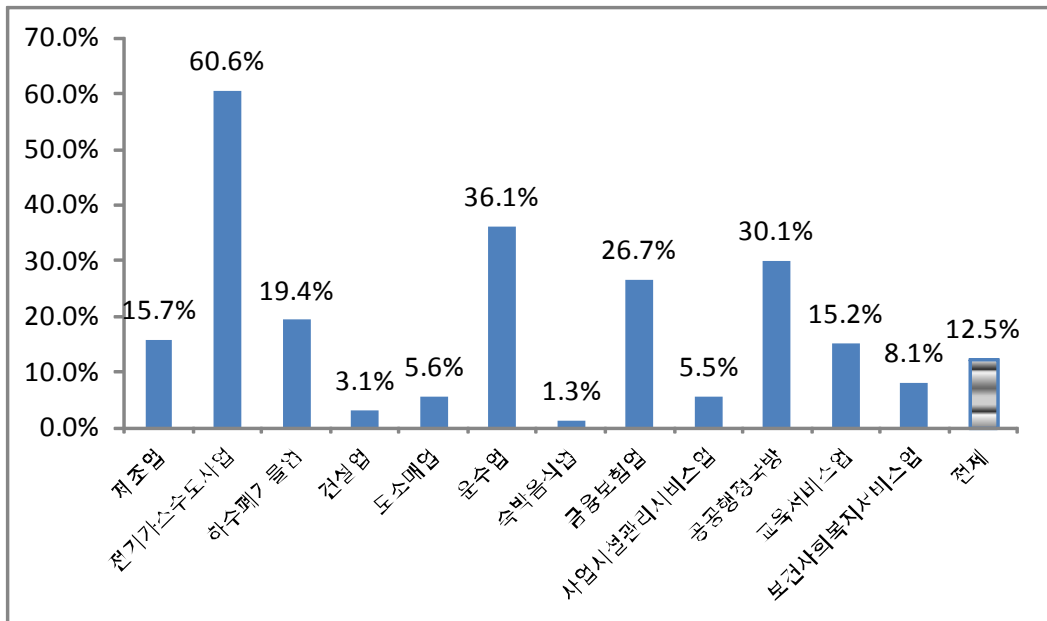
자료 : 유병홍(2015)

공공부문의 조직률은 민간부문보다 높다. 통계청 경제활동인구조사 고용형태별부가조사 자료(2018. 8.)를 분석해보면, 공공부문의 조직률은 공공행정국방 30.1%, 전기가스수도사업 60.6%, 교육서비스업 15.2%, 보건사회복지서비스업 8.1% 등이다. 이에 비해 제조업 15.7%, 건설업 3.1%, 사업시설관리서비스업 5.5%, 도소매업 5.6% 등이다. 공공부문이 민간부문에 비해 상대적으로 노조 조직률이 높지만 공공부문의 노조 조직화를 제약하는 조건도 존재한다.

민간부문과 대비되는 공공부문 조직화의 제약요인을 살펴본다. 우선, 주지하다시피 교원을 포함한 공무원의 노동기본권 제약이 조직확대의 걸림돌이 되고 있다. 특히 오랜 동안의 법외노조 시절은 공무원노조 및 교원노조의 조직확대를 직접적으로 제약

했을 뿐만 아니라 공공부문 노사관계를 파행으로 이끈 원인이다. 둘째, 총액인건비제, 경영평가 등 민간부문에는 없는 공공부문만의 통제 기제가 무기계약직, 기간제의 조직화를 제약하는 제도적 걸림돌이다. 정부가 인건비를 통제하는 구조에서 노조의 주요 역할인 노동조건 개선에 한계가 존재한다는 인식이 조직화의 토대를 약화시킨다. 셋째, 공공부문 정규직과 비정규직의 입직경로의 차이를 이유로 형성된 정규직들의 ‘신분상 차이’라는 잘못된 인식이 조직화를 억제하는 효과를 가져온다. ‘신분상 차이’라는 왜곡된 인식은 정규직과 비정규직 간의 계급적 연대보다는 이해관계 상충의 양상을 부추기면서 비정규직의 노동조건 개선 의지를 약화시킨다. 넷째, 민간위탁 등 공공부문 외주화 정책이 간접고용 노동자를 양산했고, 이러한 취약한 고용지위는 노동기본권의 사각지대를 형성해서 조직화를 억제하는 효과를 가져왔다.

[그림 4-2] 주요 산업 노조 조직률(2018. 8. 기준)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사. 필자 계산.

2. 조직화 배경

2017년 이후 공공부문 신규조직화에 영향을 미친 것으로 보이는 몇 가지 요인에 대해 간략히 살펴본다.

1) 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책

문재인 정부는 이전 보수정부보다는 진전된 공공부문 비정규직 대책을 추진하고 있고 이로 인해 공공부문의 고용관행은 상당히 바뀔 것으로 전망된다. 노무현 정부 이래로 기존 정부들도 상시지속적 업무의 무기계약직 전환을 수행해왔지만 기간제법상의 전환 예외 규정을 폭넓게 적용함으로써 무기계약직 전환 규모가 매우 적었고, 그 결과 기간제 및 간접고용 규모는 크게 줄지 않았다. 반면 현 정부는 ‘공공부문 비정규직 제로시대’를 선언함과 동시에 간접고용까지 포함한 상시지속적 업무의 정규직 전환을 대대적으로 추진하고 있다. 이로 인해 공공부문의 고용환경이 크게 바뀌는 것과 함께 노조 조직률도 상당히 올라갈 것으로 전망된다.(남우근, 2018)

20만 명에 달하는 공공부문 기간제, 간접고용 노동자의 정규직 전환 정책은 해당 노동자들의 정책에 대한 기대심리 또는 정책 대상에서 배제되는 것에 대한 우려심을 매개로 해서 조직화 유인으로 작용한다. 정규직 전환을 통해 최소한 고용은 안정화될 것이고, 임금도 어느 정도는 오를 것이라는 기대감이 형성되고, 보다 좋은 조건의 정규직화를 쟁취하기 위한 노력이 조직화 계기로 작용하게 된다. 반면 기대감만이 아니라 불안감도 함께 작용한다. 자신이 정규직화 대상에서 제외되는 것은 아닌가, 자회사로 전환되면서 기존의 간접고용과 별반 다를 것이 없는 것 아닌가 하는 불안감이 조직화로 이어지는 것이다. 공공부문 비정규직 노동자를 조직대상으로 하고 있는 기존 노조들은 이러한 기회를 적극적으로 활용하고 있다.

2) 노동정책(주 52시간제, 최저임금 인상) 변화

2018년 3월 근로기준법 개정을 통해 주 52시간제가 도입되었다. 주 52시간제에 대한 논란을 불식시키는 개정을 통해 연장근로 1주 12시간에 주말근무를 포함할 것을 명확하게 했다. 주말 특근을 통해 주 52시간을 넘게 일하던 사업장은 근로시간을 단축해야 한다. 주 52시간제 적용이라는 노동시간 단축이 노조 조직화의 계기로 작용하게 되는 이유는 노동시간 단축 과정에서 임금이 줄어드는 문제가 불거지기 때문이기도 하고, 제대로 노동시간을 단축하지 않는 문제에 대한 대응 차원이기도 하다.

최저임금 인상도 조직화의 계기로 작용한다. 2018년 16.4%, 2019년 10.9% 등 상대적으로 인상률이 높은 해의 경우 최저임금 인상을 회피하기 위해 상여금의 기본급화 등 임금 체계를 변경하려는 사용자의 시도가 조직화 계기로 작용한다. 최저임금 인상으로 인해 직급 간 임금격차가 줄어드는 문제도 상대적으로 최저임금보다는 높은 임금을 받고 있던 기존 직원들의 불만을 자아낸다. 이러한 개선이든 개악이든 노동정책 변화가 조직화 계기를 만들어준다.

3) 촛불혁명으로 인한 사회 분위기 변화

촛불혁명으로 대표되는 시민들의 힘으로 국정을 농단한 대통령을 탄핵한 경험은 사회적으로 민주주의 인식을 심화시키는 계기가 되었고, 이러한 집단적 경험은 노조를 결성하는 데에 우호적 분위기를 형성하게 된다. 촛불혁명으로 주권자로서의 권리를 외치며 권리의식이 높아진 노동자들이 일터에서 자신의 권리를 높이기 위해 노조에 가입하거나 새롭게 노조를 만들고 있다고 보여진다.(오상훈, 2018)

사회분위기가 바뀐 것이 노조 결성의 직접적인 계기는 아니겠지만 노조 결성 시도에 대한 사용자의 탄압을 약화시키는 효과를 가져왔음은 분명하다. 민주주의에 대한 집단적 경험은 직장 갑질에 대한 경각심을 높이게 만들고, 직장 내 부당한 관행에 대한 문제제기를 활성화시킴으로써 조직화의 계기가 된다. 과거에는 조직 위계에 따

라 묵인하고 감수했던 잘못된 관행에 대해 시정요구가 높아지고 집단적 노력으로 비민주적 요소를 개선하고자 하는 과정에서 노조가 결성되는 것이다.

사회분위기 변화의 또 하나 양상은 노조설립 시도에 대한 방해공작이 과거에 비해 많이 완화된 것이다. 기존에는 노조설립 시도를 하게 되면 물리력을 동원해서 막고, 인사발령을 통해 주동자에게 불이익을 주는 등 부당노동행위가 횡행했다면 최근에는 적극적인 방해행위가 눈에 띄게 줄었다는 것이다. 대통령부터 ‘노조할 권리’를 얘기하는 때이다 보니 과거처럼 노골적으로 방해행위를 하지 못하는 분위기가 조성된 것이다.

이러한 사회분위기 변화는 제대로 역할을 하지 못하는 기존 노조에 대한 불만을 고조시켜서 새로운 노조를 결성하게 하기도 한다. 복수노조 시대에 노조도 성향과 친소관계에 따라 선택적으로 가입하는 시대이다. 노동자들의 권리의식이 높아지게 되면 이에 부응할 수 있는 노조를 선택하는 것은 당연한 변화이고, 기존 노조가 현장의 기대에 못 미칠 경우는 새로운 노조 결성으로 이어지는 것이다.

4) 지속적인 조직화 노력의 결실

사회분위기 변화가 조직화에 우호적 환경을 조성하기는 하지만 직접적인 조직화 노력이 없이 자연발생적으로 조직이 만들어지지는 않는다. 상급단체 등 기존 노조의 꾸준한 조직화 노력이 외부의 우호적 환경과 만났을 때 신규조직화로 이어지는 것이다. 전략조직화사업이든, 일상적인 조직화사업이든, 하다못해 노조에 대한 기본적인 홍보활동이든, 기존 노조의 노력은 신규조직이 만들어지는 직접적, 구체적 계기가 되어 준다. 그 동안 총연맹과 산별노조들은 조합비의 일부를 전략조직화 사업비에 할당해서 조직사업 재정을 확보하고, 조직활동가를 양성해서 전략조직 사업을 10여 년 동안 추진해왔다. 성공과 실패를 거듭해온 조직화 노력이 지속적으로 존재해왔기에 외부적인 환경과 만나서 결실도 맺을 수 있는 것이다.

연령에 상관없이 스마트폰을 사용하는 통신환경의 변화는 정보 소통을 원활하게

하고 사람과 사람, 사람과 조직을 연결해주는 매개가 된다. 앞으로의 조직화 사업은 현장을 찾아가는 면대면 조직사업만이 아니라 SNS를 활용한 정보소통과 사회적 상징성 획득 노력이 더 필요한 시대이다. 이러한 공중전과 지상전이 현장과 접촉했을 때 신규조직화가 가능해진다.

Ⅲ. 조직화 계기와 과정

1. 조직화 계기

2017년 이후 공공부문 신규조직화 과정에서 영향을 미친 요인들을 분석 사례를 중심으로 개괄적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 공공부문 정규직화 정책 영향

문재인 정부의 공공부문 정규직화 정책의 직접적 영향을 받은 조직화 사례는 한국발전기술지부이다. 한국발전기술은 남동발전의 자회사 개념으로 2011년에 설립된 회사이다. 발전설비 운전 및 정비를 담당하고 있다. 발전정비산업의 외주화 · 민영화 과정에서 설립된 회사이다. 또한 2018년 12월 10일 태안화력발전소 9, 10호기 컨베이어벨트를 점검하다가 숨진 故 김용균 노동자가 속해있던 회사이기도 하다.

한국발전기술지부가 설립된 것은 2017년 12월 3일이다. 공공운수연맹 산하의 발전산업노조로 들어가려고도 했으나 공공운수노조가 대산별노조로 가는 과정이어서 직가입하게 되었다. 조직대상자 700여명 중 조합원은 400여명이다.

한국발전기술은 발전산업 외주화 과정에서 만들어진 회사이지만 독자적인 기술력과 설비를 가지고 있는 것이 아니라 실제로는 단순하청회사에 가깝다. 원청인 발전사가 직간접적인 지휘명령을 하고, 한국발전기술은 인력만을 공급하는 불법파견에 가

까운 운영방식이다.

공공부문 정규직화 정책은 2017년 7월 20일에 발표된 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」에 의거해서 진행되었다. 가이드라인에서는 ▲ 정규직 전환 대상자, ▲ 전환 기준, ▲ 전환 결정기구, ▲ 전환 방식, ▲ 전환에 따른 채용방식, ▲ 전환 이후 임금체계 등에 대해 다루고 있다. 가이드라인이 형식은 단순한 ‘지침’ 수준이지만 노사 간, 노노 간 갈등이 존재하는 공공기관 현장에서는 정규직 전환의 ‘바이블’처럼 사용되었다. 이 중 전환 결정기구와 관련해서 파견용역의 경우는 노사전문가협의회를 구성하게 했고, 근로자대표에는 파견용역노동자 당사자들이 참여하도록 했다.

과반수 노조가 없는 경우는 노동자대표를 선출하는 과정을 겪게 된다. 통상 현장 노동자 일정 수의 추천을 받은 사람 중에서 선발하게 된다. 간접고용 정규직 전환을 위한 노사전문가협의회 대표를 선출하는 과정에서 노조를 설립하는 초동 주체가 형성되었다.

“노조를 만들 준비를 제대로 못 했어요. 2017년 7월에 공공부문 비정규직 정규직전환 가이드라인이 발표가 됐잖아요. 그래서 기회는 왔고, 주체 당사자가 저 하나밖에 없었기 때문에, 각 사업소에 있는 사람들을 찾아야 되잖아요? 정규직전환 가이드라인에 노동자대표로 참가하기 위해서 20명 정도 수준의 서명을 받은 사람이 신청하게 돼 있어요. 노사정협의체에. 그래서 그럴 사람이 누가 있는지. 최소한의 관심이 있기 때문이라고 생각했고 그걸 발전노조 동지들한테 찾아주십사 부탁을 드렸었죠.”

[표4-4] 정규직 전환 가이드라인 중 협의기구 구성

4-2-3. 협의기구 구성

○ 정규직 전환 이해당사자와 전문가 등이 협의기구 당사자*로 참여

* ①기관, ②파견·용역 근로자(노동조합), ③기관 소속 근로자(노동조합), ④무노조 대표, ⑤외부 전문가 등

○ 근로자측 협의위원은 효율적 논의를 위해 규모와 복잡성에 따라 적정한 수로 정하되, 최대 10인 이내로 구성하며, 이해당사자 대표가 누락되지 않도록 함

②근로자 대표단 구성

○ 대표단은 협의기구 ‘설치단위별’로 구성하되 효율적 논의를 위해 가급적 3~10인 이내로 구성

○ 기관은 ‘근로자 대표단(이하 “대표단”이라 함)’ 구성을 위한 ‘협의기구 참여 희망 근로자, 노동조합 등’의 충분한 논의가 진행되도록 회의공지, 장소제공 등 실무 지원

○ 당사자(협의기구 참여 희망 근로자, 노동조합 등)간 자율적으로 충분한 의견청취 및 논의조율을 거쳐 대표단을 구성하되, 부당한 개입 논란이 발생하지 않는 범위 내에서 기관에서도 적극 조치

회사의 엉뚱한 대응이 노조설립을 오히려 도와준 면도 있다. 한국발전기술이 신규채용을 할 때는 통상 계약직(1년 또는 3년)으로 채용하는데, 정부의 정규직화 가이드라인이 발표된 직후 회사는 정규직화 대상에서 제외되기 위해 근로계약을 다시 작성해서 계약직을 모두 상용직화했다. 간접고용 자체가 정규직화 대상이 된다는 것을 이해하지 못한 것이다. 이러한 회사의 ‘헛발질’은 오히려 상용직이라는 고용안정으로 인해 노조 만드는 과정에 도움을 줬다고 한다.

“1년 계약직. 3년 프로젝트 계약직. 발전소하고 계약한 용역기간이 3년 계약이기 때문에 프로젝트 계약이라고 해서 그렇게 계약을 했었는데 그 가이드라인 발표되자마자 우리 회사는 비정규직 없습니다 해서 다 정규직으로 전환시켰어요.”

한국발전기술에 노조가 만들어지고 난 후 금화PSC, 수산인터스트리 등 유사한

발전 협력회사에도 노조가 설립되었다. 정규직 전환 통합노사전문가협의회 노동자대표를 선출하기 위한 과정을 통해 노조 설립을 추동했다.

“지부설립 이후에는 공공운수노조가 직접. 공공운수 차원에서 발전 비정규직 연대회라는 게 조직이 된 게 저희 노조가 만들어지면서부터였어요. 공공운수 차원에서는 연대위 조직되고 연대위에 담당하는 실무자가 배치되고 그러면서.”

의정부수도검침분회도 정규직화 정책의 영향을 받은 사례이다. 의정부수도검침분회가 결성된 것은 2017년 11월이다. 노조가 만들어진 직접적인 계기는 고용불안이었다. 정부의 공공부문 정규직화 정책으로 인해 노동자들은 정규직화에 대한 기대를 했지만 의정부시는 개인사업자라는 이유로 대상이 아니라고 했다고 한다.

“저희도 언론 보도를 보고 해당되는 것이 아닌가 생각했어요. 정부가 공공부문 비정규직을 모두 정규직화한다는데 우리가 알고 보면 지자체의 비정규직이잖아요. 그래서 사업소의 담당 공무원에게 물어봤지요. 그랬는데 우리는 해당이 안 된다는 거예요. 우리는 비정규직이 아니라 개인사업자라서 대상이 아니래요.”

지자체의 상수도검침업무 수행 방식은 크게 지자체 직영, 시설관리공단 위탁, 용역회사 위탁, 개인 위탁 등으로 구분된다. 이 중에서 개인 위탁의 경우는 검침원을 개인사업자로 간주하여 위탁계약을 체결하는 경우를 의미한다. 지자체가 검침업무에 대해 용역회사에 위탁하든 개인에게 위탁하든 업무수행의 실질은 지자체 상수도사업본부(사업소)의 직접 지휘를 통해 이뤄지고 있다. 상수도 검침 계량 수차 전산 취합, 고지서 출력, 고지서 전달 및 체납관리 등 업무 전과정에서 지자체 공무원들의 관리를 받을 뿐만 아니라 사용하는 PDA, 전산입력, 고지서 출력 장치 등 지자체의 설비를 사용하지 않을 수가 없고, 민원에 대해서도 궁극적으로는 지자체의 지휘를 받아서 처리를 할 수밖에 없다.

의정부시 검침업무 개인위탁계약은 2년마다 갱신된다. 1기로 채용한 사람들은 3년차에 그대로 계약이 갱신되었는데, 2기에 채용된 4명에 대해서는 근무태도, 업무수

행, 공무원과의 친화력 등을 평가해서 2명을 탈락시키겠다는 얘기가 공공연히 나돌게 됐다고 한다. 1기가 모두 계약갱신 되었듯이 2기 역시 당연히 계약이 갱신될 것으로 기대했는데 일부를 탈락시키겠다는 얘기가 돌아서 노동자들이 고용불안을 심각하게 느끼게 된다. 이 때가 2017년 10월이다.

“갑자기 사업소에서 개인평가를 하겠다는거예요. 그 전에는 이런 일이 없었거든요. 근무태도를 평가하겠다는 건데, 평가내용 중에 공무원과의 친화력이 항목에 들어가 있다고 들었어요. 공무원과의 친화력이 도체대 무슨 의미이냐고 물어도 제대로 얘기도 안 해줘요. 와서 아부를 하라는 건지 뭔지..”

정규직화에 대한 기대도 여전히 있었고, 근무평가를 통해 일부를 탈락시키겠다는 얘기로 인해 고용불안을 느끼는 분위기에서 노조를 만들어야 하는 것 아니냐는 얘기가 오가게 되었다. 다른 수도검침원의 정규직화 소식도 노조를 만드는데 영향을 미쳤다고 한다.

“청주시 검침원들이 정규직으로 전환됐다는 얘기를 인터넷으로 봤어요. 그래서 이리 저리 검색하다가 청주시 검침원을 담당하던 ○○○ 조직국장에게 직접 연락했지요. 그랬더니 공공운수노조 경기본부로 연결해줘서 담당자와 상담하게 됐어요.”

공공운수노조 소속인 청주시 검침원들 역시 개인에게 위탁하는 방식으로 일하고 있었다. 검침원들은 고용불안으로 인해 노조에 가입한 후 청주시가 계약형식만 위탁으로 했을 뿐 실질적으로 청주시가 지휘명령해서 사용한 근로자에 해당하므로 직접고용할 것을 주장하며 고용노동청 청주시청에 ‘묵시적 근로계약관계에 있는 근로자로 인정해달라’는 민원을 제기하게 된다. 민원에 대해 청주시청은 개인 업무위탁계약이지만 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한다. 노동지청의 판단이 계기가 되어 노사협의를 진행되었고, 직접고용에 대한 노사합의를 토대로 2016년 1월부터 직영으로 전환했다.

공공운수노조와의 상담을 통해 의정부수도검침분회가 결성된 후 분회는 의정부시와 1년 여의 교섭을 통해 2018년 10월에 첫 단체협약을 체결하게 된다.

2) 노동정책(주 52시간제, 최저임금) 변화

서대문구건강가정다문화지원센터분회는 노동시간 상한 변화, 최저임금 적용 등에 따른 아이돌보미들의 노동조건 변화가 조직화에 영향을 미친 사례이다. 만 12세 이하 아동을 대상으로 하는 방문아이돌봄서비스는 여성가족부 예산지원사업으로 2012년에 제정된 「아이돌봄지원법」에 근거하고 있다. 여성가족부 안내 지침에 따른 아이돌보미의 수행 업무는 다음과 같다.

- 영아종일제서비스 : 이유식 먹이기, 젖병 소독, 기저귀 갈기, 목욕 등 영아돌봄과 관련된 활동 전반(건강, 영양, 위생, 교육 등)
- 시간제서비스 일반형 : 부모가 올 때까지 이미보육, 놀이 활동, 준비된 식사 및 간식 챙겨주기, 보육시설, 학교, 등하원, 준비물 보조 등
- 질병감영아동지원서비스 : 질병 아동의 병원 이용 동행 및 재가 돌봄서비스 제공
- 기관연계서비스 : 기관 내에 설치된 보육시설 이용 아동 돌봄 보조

아이돌보미는 이용자의 사정에 따라 노동시간이 제각각이다. 2018년까지는 노동자성이 제대로 인정되지 않아서 근로기준법상의 노동시간 규제를 받지 않았기 때문에 많이 일하는 경우 월 300시간 가까이 일하는 경우도 있었다. 2019년부터는 주52시간 상한이 지켜지고 있다. 대부분의 아이돌보미는 주 40시간 미만 일하고 있다. 전국 아이돌보미를 대상으로 조사한 결과를 보면, 2017년 기준 월 60시간(초단시간노동) 이하 근무자가 31.6%, 월 61~174시간(주 40시간)이 56.5%, 월 175시간 이상 근무자가 11.9%를 차지한다.

[표4-5] 아이돌보미 월 근무시간별 구성비

구분	2015		2016		2017	
합계(명, %)	17,790	100	20,047	100	21,065	100
60시간 이하	6,995	39.3	8,344	41.6	6,655	31.6
61~174시간	9,044	50.8	10,113	50.4	11,901	56.5
175시간 이상	1,751	9.8	1,590	7.9	2,509	11.9

자료 : 김영란(2019)

서대문구분회는 2018년 12월에 결성되었다. 주52시간제 적용, 노동자성 인정, 수당지급 문제 등이 노조를 결성한 계기가 되었다. 주52시간 상한제를 적용하다보니 그 보다 더 많이 일하고 있던 사람들은 임금이 줄어들게 되었다고 한다. 센터 내근자가 이용자와 아이돌보미를 연결해주는데, 마음에 드는 사람은 좋은 자리를 소개시켜 준다는 의혹을 어느 정도 갖고 있었는데 주52시간 상한제가 적용된 이후에는 이러한 의혹이 더 커지게 되었다고 면담자는 얘기한다.

“올해부터 주52시간 하면서 근로자성 인정 받아서 그것도 생기고 더 이상 일을 많이 할 수가 없잖아요. 그전에는 센터에서 일을 연결을 해 주니까 눈치가 보 이잖아요. 어찌됐든 간에 그 사람들한테 잘 보여야만 연결이 잘 될 것이고, 일단 파악하는 건 그쪽에서 더 빨리 파악을 하잖아요. 그 사람 직업이나 생활수 준이나 어떤 형을 신청을 했나 이런 걸로. 그러니까 어찌됐든 간에 센터 눈치 를 봐야 되는 상황이에요. 일을 많이 하려면. 그런데 올해부터는 더 이상 하고 싶어도 할 수가 없잖아요. 그러니까 이렇게 된 상태에 대해서 저 같은 경우엔 활동을 되게 많이 했으니까 수입이 되게 많았던 말이에요? 그런데 올해 들어서 그 이상 할 수가 없으니까, 거의 반이 줄었으니까 주휴수당을 받고 뭘 받는다 해도 급여가 한 1/3정도 차이가 나니까.”

“그 전에도 노조 쪽에서 접근하시는 선생님들은 좀 있었어요. 그런데 그거에 대 해서 나는 나중에 하겠다, 지금은 시기가 아닌 것 같다. 그래서 접근도 안 했었는데 결국은 올해에 이렇게 된다고 하니까 어떻게 돌아가는지, 어떻게 대처를

해야 되나 알고 싶어서 제가 연락을 해서 하면서 여러 사람한테 나 노조 가입 할 건데 할 의향 있냐고 물어봐서. 또 이걸 센터에서 알면 안 되니까 주변 아는 사람 몇 명만, 해서 온 거예요. 그래서 와서 일단 가서 들어보자. 내년에 어떻게 바뀌고 어떤 방향으로 가는지 그걸 들어보고 판단해서 가입을 하든지 하자. 이렇게 된 거죠.”

종로구시설관리공단지부 역시 임금 정책 변화가 조직화 계기로 작용한 사례이다. 1998년에 설립된 종로구 시설관리공단은 종로구 산하 11개 기관의 시설관리를 담당하고 있다. 전체 직원은 180명 내외로 정규직 72명, 무기직 28명, 계약직 80여명이다. 시설관리공단이 관리하는 종로문화체육센터는 강사를 제외하고 정규직 12명, 무기계약직 5명, 계약직 8명 등 모두 25명이 근무하고 있다.

종로구시설관리공단지부가 조직된 것은 올해 8월이다. 직접적인 계기는 임금 문제였다. 시설관리공단은 정규직의 임금이 무기계약직, 계약직과 동일한 수준이다. 과거에는 정규직 임금이 더 높았지만 2005년에 연봉제를 도입한 이후 근속에 대한 보상이 없어지고 인상률도 낮아졌다고 한다. 최저임금 상승에 따라 무기계약직, 계약직의 임금은 점차 오르는데 정규직 임금은 거의 그대로여서 임금 격차가 계속 줄어들다가 현재는 모두 최저임금 수준이 된 것이다. 내년에는 무기계약직과 계약직은 종로구 생활임금(시급 10,500원)을 적용할 예정이라 정규직과 임금에서 역전현상이 나타날 예정이다. 종로구에서는 정규직 임금 현실화 계획은 없다고 밝혔다고 한다. 이에 대해 정규직들의 불만이 높아지게 되었다.

“내년부터 무기계약직이나 계약직을 생활임금을 적용을 시킨대요. 그런데 2020년도 공시를 안 했어요. 구청에서. 그런데 그건 했대요. 거기 들어가면 생활임금 그게 있잖아요. 2020년 10,500원인가 했는데 그게 나오기 전에 예산을 다 편성을 해서, 그걸 소급할지는 모르겠지만 내년 예산을 2019년 생활임금으로 적용을 했더라구요. 그런데 정규직이 그걸 못 따라가요.”

“종로구청장이 지금 12년 장기집권하고 있는데 연초에 얘기를 했어요. 공단 행

사에 오자마자 개회사도 안 하고 얘기하더라고요. ‘공단 임금 현실화하기 어렵습니다. 그렇게 아시고 그냥 끝.’ 지금 조합원들이 무지 분개를 했어요. 보시면 깜짝 놀랄 건데. 말도 안 돼요. 저는 어머니아버지가 아직도 비정규직인 줄 알아요. 원천징수가 평가금이랑 다 해가지고 제가 작년에 연봉이 2,800이 안 돼요. 2,797만원 찍었어요. 올해는 한 3,000되려나 모르겠네. 안 될 거예요.”

“2005년 이후에 연봉제로 바꿨어요. 문제가 뭐냐면 경력을 산정을 안 해주는 거예요. 군 경력도. 그냥 고등학교 졸업한 거랑 똑같아요. 대학을 나오던 대학원을 나오던... 경력인정이 없으니 1년차든 5년차든 똑같습니다. 상여금 없고, 경영평가. 평가금만 있어요. 그것도 굉장히 웃겨요. 말도 안 나오는 거죠. 어이가 없어서.. 없애야 돼요.”

종로구시설관리공단지부는 지자체의 인사노무관리가 주먹구구식이었던 것이 영향을 미쳤다. 정규직에 대해서는 근속보상이 제대로 이뤄지지 않았고, 임금 수준도 무기계약직, 계약직과 별 차이가 없는 최저임금 수준이었다. 더군다나 무기계약직과 계약직에게는 2020년부터 생활임금을 적용할 예정이라 정규직과의 임금 역전현상이 발생할 것에 대한 정규직들의 반발이 노조결성으로 이어졌다고 한다.

“정규직도 최저시급을 받아요. 최저시급이 174만 5천 150원. 올해까지 식대랑 교통비도 없었어요. 지금 제일 낮은 8급. 지금 3,4년차 되는 직원들이. 저도 그 거에 얼마 차이 안 나요. 식대랑 교통비도 없이. 내년엔 10만원 10만원 편성이 됐더라고요. 식대 교통비가. 합쳐서 20만원. 슬픈 현실이죠. 내년에는 임금이 역전돼요. 30만원정도 차이가 나는 거죠. 20만원에서 30만원 정도. 8급들. 저보다도 많아요 지금. 각종 수당을 해도 안 돼요. 훨씬 낮죠. 무기계약직이. 말도 안 되죠. 저희가 자치구 중에서 꼴찌예요.”

3) 촛불혁명으로 인한 사회적 인식 변화

종로구시설관리공단지부는 사회적 인식 변화가 조직화에 영향을 미친 사례이다.

지부가 만들어지기 이전에도 노조를 만들려는 움직임이 있었다고 한다. 하지만 그 때마다 팀장들이 압박을 가해서 무산되었다는 것이 면담자의 주장이다. 시설관리공단에 입사한 사람 중에는 구청장이나 구의원의 지원을 받아 입사한 사람들이 있고, 이런 사람들이 주로 팀장을 맡아서 노무관리를 하는 식이었다고 한다. 노동조건에 불만을 토로하는 사람들에 대해 압박을 주는 식으로 불만을 무마했다는 것이다. 이번에는 분위기가 바뀌어서 노골적으로 방해공작을 하지는 않았다고 한다. ‘직장 내 괴롭힘 금지’, 성희롱 예방 등에 대해 교육하면서 분위기가 바뀌었다고 한다.

“과거에도 노조를 만들려는 시도가 있었다는데, 저 이전에 얘기 들어보니까 사측에서 다 훼방을 놔다고 하더라고요. 해보기만 해봐라 다 자르겠다. 협박을 했다고 하더라고요. 프락치도 있고. 노조 만들려는 시도가 한 두 번 정도 있었는데 사측의 프락치가. 공단 경영진들, 주동자들은 옛날에 조인트도 까고 뒤통수 때리고 했다더라고요. 그것도 있고 평소에 팀장들이 싸대기도 때리고 했다더라고요. 이게 아시겠지만 그거예요. 구청 누구 꼬나풀이 뻑. 구의원 조카. 동장 아들 딸.”

“올해는 그런 거 나오잖아요. 직장 내 괴롭힘 금지 그런 교육을 받다 보니까 사람들이 우리도 이제는 노조 하나쯤 만들어야 되지 않냐 해서 하다가.”

가천대길병원지부도 사회분위기 변화가 조직화에 우호적인 환경으로 작용했다. 가천대길병원은 기업노조(한국노총 소속)가 먼저 만들어졌다. 노조의 존재조차 잘 알려지지 않았는데, 노조를 만들려는 시도가 있자 이미 노조가 있다는 것이 알려지게 되었다고 한다. 기존 노조가 페이퍼노조로 존재하다가 실제 노조를 만들려는 시도가 있자 병원 측이 페이퍼노조를 앞세워서 복수노조 금지를 주장했다는 것이다.

“저희가 생각할 때는 조합이 없다고 생각하고 99년도에 조합을 시도를 했었는데, 그때 페이퍼노조로 있던 조합이 모습을 드러내면서 활동을 시작했으니까 저희가 알기로는 1980년대 중반부터 있다고 알고 있고요. 한 15년 정도는 거의

활동을 하지 않고 있다가. 저희 직원들 중에 일부가 법원에 조합을 만들어보려고 설립신고증을 접수하러 갔는데 병원에 조합이 있다란 걸 그때 알게 된 거죠.”

“99년도 이후는 병원에서 직접적으로 드러내면서 조합원들 활동하고, 조합원 모으고, 이러면서 활동을 하다가 그때는 복수노조 자체가 허용이 되지 않았던 상황이기 때문에 대부분 조합원들이 조합에 가입을 하면 그래도 병원하고 힘겨루기 할 때 좀 낫지 않겠나 싶어서 조합원으로 가입했던 사람들이 있죠.”

보건의료노조 가천대길병원지부가 만들어진 것은 2018년 7월이다. 2011년 7월 복수노조가 허용된 후 7년이나 지나서 신규노조가 만들어진 것이다. 처음에는 기업노조를 민주화시키는 시도를 했었지만 여의치 않았다고 한다. 99년에 노조를 시도했던 사람들이 이후 불이익을 받는 등 신규노조 결성을 억압하는 분위기가 강해서 노조 조직에 시간이 걸렸다고 한다.

“그 사이도 몇 번 시도를 했었는데 여기는 계속 간선제였어요. 그리고 대의원이나 간부들을 하려고 하면 그 안에 규약에서 절차를, 조합원 꽤 많은 수의 추천을 받아야지만 들어갈 수 있는 상황을 만들었기 때문에, 자체 시도를 몇 번 했는데 여의치 않았어요. 예를 들어 99년도에 있었던 민주노조 처음 만들 때 있었던 직원들은 불이익을 많이 받았죠. 로테이션도 많이 당하고 승진도 누락되고. 그 사람들은 계속 찍혀 있는 상태였죠. 인사적인 불이익. 부서이동. 부서 내 집단따돌림. 이런 게 계속 있다 보니까. 하나의 구심점으로 모아질 수 있는 그런 걸 거의 차단하려고 했죠.”

“99년도에 저혈 가로막고자 했었던 부서장, 그분들이 구사대를 했으니까요. 그분들이 연차가 올라가니까 부서장을 하는 거고요, 그리고 그 부서장들이 안에 들어가서 99년에 노조시도한 사람이나 아니면 좀 올바른 소리를 하는 사람들이 있거나 하면 계속 부서 내에서 불이익이 있으니까 사람과 사람의 접촉이 그렇게 많지가 않고.”

2018년에 지부를 만들게 된 요인 중 하나가 온라인을 중심으로 확산된 직원들의 변화 열망이다. 오픈 카카오톡 방을 중심으로 뜨겁게 분출되던 열망을 조직화와 연계한 것이다. 온라인 채팅방이 만들어진 것은 우연찮게도 대한항공 ‘땅콩회항 사건’이 영향을 줬다. 2014년 12월 대한항공 조현아 부사장의 갑질로 인해 비행기가 회항한 사건으로 인해 대기업 재벌자녀의 갑질 사건에 대한 사회적 비판 여론이 비등해졌다. 이 때 대한항공 직원들이 온라인 채팅방을 만들어서 기업 내 갑질 사례를 서로 공유하면서 재벌가의 더 많은 문제점이 드러나기도 했다. 이러한 사례를 참조해서 가천대길병원에서도 일반직원들이 온라인 채팅방에서 병원에 대한 불만들이 광범위하게 제기되고 노조를 결성하는 분위기를 조성하게 됐다고 한다.

“직원 오픈톡 채팅방. 어플 블라인드도 있었고. 그런데 그렇게 직원들이 몇백 명이 되다 보니까 직원들이 병원에 대해 갖고 있는 불신 불만... 일반 직원들이 자발적으로. 그때 대한항공 땅콩사건 때라 만들었다고 하더라고요. 저희가 만든 게 아니에요. 일반 직원. 그런데 거기 400,500 명 되다 보니까 불만이 엄청 많고 또 기업노조에 대해 갖고 있는 불만이 엄청 많더라고요. 그래서 한번 해 불만 하다 해서.”

이화의료원새봄지부는 사회적 인식 변화가 노동자들의 인식 변화로 이어져서 조직화 계기로 작용한 사례이다. 청소, 경비, 주차관리 등 간접고용 노동자로 구성된 이화의료원새봄지부가 결성된 것은 2019년 9월이다. 조합원은 80명 정도이다. 새봄지부가 만들어지기 전에 한국노총 소속 노조가 먼저 조직됐다. 하지만 기존 노조의 간부들이 현장의 민심을 잃어서 새봄지부가 만들어지게 되었다고 한다. 기존 노조 간부들이 권위적으로 행동하고, 현장소장을 핑계삼아 동료들에게 소위 갑질을 해서 비조합원들의 원성을 사게 됐다는 것이다. 회사 관리자의 갑질만이 아니라 타 노조 간부의 갑질도 그냥 참고 넘어가는 시대가 아닌 것이다. 60대인 지부장은 “종교를 선택하듯이 이제 노조도 선택하는 시대이다. ‘태어나면 출생신고 취업하면 노조가입’¹⁰⁾, 노조 설립이 자유화된 시대이다.”를 강조했다.

“이게 이야기가 참 난감한데, 원래 이게 한국노총이 처음 생겼어요. 우리보다 3달 앞인가? 5, 6월쯤에 생겼어요. 그런데 그 사람들이 좀 조직을 잘 했으면 우리가 이걸 안 세웠을 텐데, 그 사람 처신하는 게 너무 같은 직장동료에 대해서 갑질하는 식으로 나오니까. 그런데 그 사람들이 좀 잘 하고 그랬으면 괜찮은데 그 사람 하는 행태들이 비조합원들 보니까 너무 엉망이거든요.”

“예를 들면 우리 일 안 하면, 여기는 시스템이 소장이 있고 간부 있고 밑에 반장 있고 조장이 있거든요. 그래서 아침조에 반장이 3,4명 있고, 오후조에 1명 있고, 야간조에는 한 명 있다 지금 두 명 됐는데 그 밑에 조장이 있어요. 그러니까 반장 조장들이 자꾸 뭐라고 합니다. 우리 회사에 잘 보이려고 일 시키는 게 업무영역도 잘 모르면서 이상한 핑계 대서 일을 시키는 게 있어요. 자기가 잘 모르니까. 그러면 한국노총도 자기들이 노조를 만들었으면 그런 애로사항을 청취하고 그래야 되는데, 듣기로는 소문에는 더 갑질을 해버리니까.”

“예를 들어서 화장실을 가려는데 여기만 가라던지, 업무 영역을 정해줘서 하면 되는데 업무 영역이 아닌데도 이것까지 해라. 그리고 지시를 하는데 말을 해도 공손히 하면 되는데 지시행위라 하나 그런 식으로 하니까. 권위적으로 하니까. 그리고 뻑하면 소장 지시라고 하고. 알고 보면 소장 지시도 아닌데. 그리고 한국노총 같은 경우엔 노조간부가 됐으면 역할만 하면 되는데 그걸 꼭 자기 개인적인 권력으로 삼으니까 이 사람들이 문제가 있다 해가지고.”

“이번에 첫 단체교섭하고 회사 간부보고 그랬어요. 우리 지부 사무실 좀 만들어 달라 하니까 난색을 표하길래, 이제는 노조 설립이 자유화된 시대인데 앞으로 어떤 용역을 맡더라도 노조 사무실은 미리 좀 확보해놓는 게 안 좋겠느냐. 이젠 노조도 선택하는 시대다 이 애길 몇 번 해놔요. 여기 유인물에도 글을 만들었어. ‘태어나면 출생신고 취업하면 노조가입’ 소식지에. 여기 보시면. 이

10) “태어나면 출생신고, 취업하면 노조가입”, 이 구호는 민주노총이 2017년 노조가입 캠페인 주요 슬로건으로 사용한 문구이다.

걸 제가 주장한 거거든요. 세상이 이제 시대 흐름이 바뀌었으니까. 종교 선택하듯이 노조도 선택하는 시대니까.”

4) 기존 노조의 조직화 노력

신규조직화는 사업장 내부의 조직화 요인도 존재하겠지만 외부와의 연계도 주요한 계기로 작용한다. 산별노조들은 일상적인 조직화사업이든 전략조직화사업이든 끊임없이 조직을 확대하기 위한 노력을 기울이고 있고, 이러한 노력이 현장의 내적 요인과 맞물려서 기존 조직 확대 또는 신규조직 결성으로 이어지는 결실을 가져오게 된다. 기존 노조의 조직화 노력은 현장 방문 등 직접 조직화 사업의 방식을 띄기도 하고, 언론 노출, 기획 소송 등 공중전 방식을 취하기도 한다.

서대문구건강가정다문화지원센터분회는 소속노조인 공공연대노조에서 진행했던 체불임금 소송이 분회 조직화사업에 영향을 미친 경우이다. 아이돌보미에 대한 노동자성 인정과 체불임금 소송이 진행되자 여성가족부에서는 2019년 운영지침을 통해 노동자성을 인정하는 운영을 하도록 했고, 이에 따라 시급, 주휴수당 등이 적용될 예정이었다. 이러한 노동조건 변화가 사업장 노동자들이 노조로 연락을 하게 만든 배경이 되었다고 한다.

“우리가 광주에서 노동자성 인정 받아서 재판을 시작했다고 얘기를 들었거든요. 그래서 그 부분에 대해서 제가 물어봤어요. 그 소송하는 것에 대해서는 어떻게 됐냐. 그랬더니 소송하는 건 이번에 마지막이다 그러더라고요. 12월에 마지막으로 서류를 받아서 접수를 할 거다. 그러니까 4차 소송을 할 거다. 이렇게 얘기를 하더라고요. 주휴수당이나, 퇴직연금이나, 연월차 수당.. 그렇게 누적된 거 있잖아요. 이걸 소급해서 받아야 되잖아요. 그 소급해서 받는 부분이 3년치를 받을 수 있다 그러더라고요. 그랬는데 광주부터 시작해서 한 거면 기간이 한 5,6년 되거든요? 그런데 그걸 다 주지 않고 3년치만 준다는 거예요. 그러면 18년 12월부터 18년 17년 16년. 우리가 한 건 그 3년 걸 준다고 하더라고요. 그래서 이게 기간이 지나버리면 아주 받지도 못하겠구나 하는 생각이. 그래서

나는 이것도 받아야겠다. 나는 활동도 많이 했고 그게 얼마가 나오든 간에 내가 지금까지 한 노동의 대가인데 받을 수 있으면 받아야겠다 이런 식으로 해서 조합원들을 제가 모아서 데리고 간 거죠.”

공공연대노조의 아이돌보미 관련 소송은 아이돌보미 온라인 모임(네이버밴드)을 통해 알려지게 되었다. 언론, 온라인 소통 등을 통해 알려진 소송의 상징성이 조직화로 이어졌다고 할 수 있다.

이화의료원새봄지부는 노조의 직접조직화 노력이 결실을 맺은 사례이다. 본조 부위원장과 조직국장 등이 병원 현장에서 지속적으로 선전전과 노조 홍보를 한 것이 현장 노동자들의 마음을 움직였다고 한다.

“그분들이 아침조, 오후조, 저녁조한테 민주노총 홍보하면서. 직원들한테 아침, 점심, 저녁으로 조그만 초코파이 그걸 나눠주는데 그것도 하루 이틀이 아닌 몇 달을 온 거예요. 그분들이 나눠주고 하니까 몇몇 직원들이 관심 있을 거 아닙니까. 나눠주는데 한국노총 지부장과 간부들이 몇 명 와가지고 시비를 건 거예요. 싸움이 나고 하니까 사람들이 그거 보고 더 열 받은 거예요. 이제는 노조도 선택하는 시대인데, 민주노총 사람들이 와서 초코바 나눠주고 하니까 고맙잖아요.”

“하루 이틀 온 것이 아니예요. 기억하기로는 두 달? 두 달 동안 매일. 아마 아침조 오후조 시간대가 틀리니까 한번씩 다 돌았거든요. 여러 번 돌았어요. 심지어 우리 남자들도 여기 일하시는 60대 분들은 과거에 다 회사 다니면서 노조에 안 좋은 인식을 가진 분도 있거든요. 그분들이 대단하다 해가지고, 저도 설득도 좀 하고. 진짜 아침조나 야간조는 여자가 나오니 자기들 눈으로 직접 봤잖아요. 그것도 뭐 민주노총에서 조직 만든다 하니까 와 감동했다 하더라고요.”

본조에서 조직사업을 담당하고 있는 간부는 전략조직화 사업의 일환으로 직접 사람을 발굴하기 위해 처음으로 이대서울병원을 선정해서 선전전을 시행했다고 얘기한다. 이후에도 이러한 조직화 방식을 이어나갈 계획이다.

“이대서울병원이 개원한지 얼마 안 돼서 오히려 사람을 발굴하기가 쉽겠다고 판단했다. 일하는 사람들끼리도 잘 알지 못하는 상태가 사람을 발굴하고 조직하기에 도움이 될 거라는 생각이었다. 꾸준히 선전전을 시작한지 40여일 만에 지부가 조직되었다. 직접 선전전을 통해 조직한 것은 이대서울병원이 처음이다. 이후에도 적당한 사업장을 선정해서 유사한 방식으로 계속 시도할 계획이다.”

종로구시설관리공단지부도 서울일반노조의 조직화 노력이 지부 결성에 직접적인 계기가 된 사례이다. 타 자치구 시설관리공단지부에서 방문해서 다른 구 상황을 얘기해주고 함께 하자는 제안이 지부결성에 구체적인 계기가 되었다고 한다. 자치구 시설관리공단의 업무는 유사하지만 노동조건에 차이가 난다는 것을 소통하는 것이 조직화에 도움이 된 것이다.

“서울일반노조가 2017년도에 한 번 노조수석부위원장님이라고 그분이 중랑구 거든요. 그분이 왔었어요 처음에. 와서 저 계속 하다가, 제가 다 얘기를 했거든요. 하자고. 팀이라도 빨리 하자. 근데 분위기가 결성이 안 됐어요. 그러다가 한 해 지나고 올해 6월 돼가지고 일반노조 사무처장이 왔어요. 사무처장이 와서 하자고 했지요.”

가천대길병원지부가 조직된 계기에는 크게 세 가지 요인이 작용했다고 한다. 첫째, 시설팀을 중심으로 열악한 노동조건 개선 상담을 조직화의 계기로 삼고 기존 기업노조 간부까지 외연을 확대한 것이다. 둘째, 19년 전 노조 설립 시도가 좌절된 경험을 갖고 있는 사람들이 꾸준히 노조설립을 모색해온 것이다. 셋째, SNS 상 오픈 대화방을 중심으로 뜨겁게 분출되던 열망을 조직화와 연계한 것이다. 특히 시설팀 직원들의 수당 지급문제로 외부 법률자문을 구하는 과정에서 보건의료노조 본조 조직담당자와 연결되었고, 법률자문만이 아니라 노조 설립을 준비하기로 하고 1년 가까운 시간 동안 함께 노력해왔다고 한다.

“처음에는 좀 막연했었고, 이제 시작이 된 건 시설관리팀 직원들이 받고 있는 부당함 때문에 시작을 했어요. 그 친구들이 감시단속적 근로로 되어 있어서 수당지급에 불이익을 받고 있었고, 그런 부분에서 저 친구들이랑 만나서 얘기를 해보다가, 노조 설립으로 얘기가 모아졌죠.”

“보건의료노조도 거의 1년 가까이 같이 준비했죠. 이를테면 시설관리팀 직원들이 그걸 해결하기 위해서 병원 고위관리도 만나봤고, 노무사도 찾아가보고, 노동청도 찾아가보고, 할 수 있는 일은 다 했다가 안 되니까 결국 보건의료노조 본조를 가서 거기서 미조직 담당했던 실장님하고 거기서 면담을 하면서 모임을 계속 가져왔던 거죠.”

발전소 비정규직 조직화에도 기존 노조의 조직화 노력이 중요한 역할을 했다. 한국발전기술지부가 2017년 12월에 조직된 후 2018년 1월에 ‘발전비정규직연대회의’가 결성되었다. 발전비정규직연대회의는 공공운수노조, 발전노조 그리고 공공운수노조와 발전노조에 가입한 비정규직 노조로 구성되어 있다. 발전비정규직연대회의는 집회, 기자회견, 산업자원부와 고용노동부 면담 등을 통해 위험의 외주화 중단, 직접고용을 촉구했으며, 정규직 전환 논의과정에 비정규직의 목소리가 반영될 수 있도록 지원하는 역할을 했다. 비정규직의 목소리를 모아내기 위한 발전비정규직연대회의의 노력이 조직화로 이어졌음을 다음의 조직화 현황이 보여준다.

[표4-6] 발전비정규연대회의 조직현황(2018년 8월 현재, 연대회의 자료)

조직명	조합원 수 (2017. 5.)	조합원 수 (2018. 8.)
한국발전산업노조 도서전력특별지부	47	115
한국발전산업노조 한산발전특별지부	374(2018. 4.)	403
공공운수노조 금화PSC지부		530
공공운수노조 한국발전기술지부		393
공공운수노조 발전HPS지부		300
공공운수노조 일진파워노조	106	106
공공운수노조 서부발전운영관리지부		135
공공운수노조 수산인더스트리지부		31
공공운수노조 동서발전운영관리지부		44
한국남부발전 신인천비정규지회		20
당진화력 동우실업 가입자		21
공공운수노조 제주본부 제주화력		8
당진화력 소방방재 조합원		3
한국남부발전 화력지회		7
합계	527명	2,116명

자료 : 공공운수노조 토론회(2018. 8. 28.) 자료집에서 인용.

2. 조직화 경로와 과정

조직화 경로와 과정에 대해서는 다음과 같이 세가지 측면을 살펴본다. 우선, 조직화 경로로는 상급단체 노조와 어떤 방식으로 연결되었는지를 살펴본다. 둘째, 노조 설립 움직임에 대해 사용자의 대응 양상은 어떠했는지, 셋째, 조직화 과정에서 노동단체 · 시민사회단체 등 지역과의 연대는 어떠했는지를 살펴본다.

1) 상급단체 노조와의 연계

사업장 내부에 조직화 요인이 있다고 하더라도 노조 결성으로 이어지기 위해서

는 관련 노조와의 연계가 필요하다. 기업별노조가 아닌 산업별, 지역별 노조로 조직되는 근래의 조직형태를 감안하면 독자적으로 노조를 만든 후 상급단체에 가입하는 경우는 드물고 상급단체와 연계해서 적절한 조직형태를 갖추는 방식이 일반적이다.

신규조직이 만들어지는 경로와 관련해서는 ▲ 노동자들이 노조에 연락하는 경우, ▲ 노조가 노동자들에게 다가가는 경우로 나눌 수 있다. 6개 사례 중 2개 사례는 기존 노조의 조직화사업 과정에서 조직되었고, 나머지 4개 사례는 노동자들이 자신들과 관련 있는 노조에 방문·연락해서 조직화 상담을 한 경우이다.

의정부수도검침분회는 언론 기사를 통해 청주시수도검침이 직접고용으로 전환되었다는 소식을 접하고 관련 기사를 검색하다가 공공운수노조 조직담당자에게 연락하게 된다.

“청주시 검침원들이 정규직으로 전환됐다는 얘기를 인터넷으로 봤어요. 그래서 이리 저리 검색하다가 청주시 검침원을 담당하던 노조 조직국장에게 직접 연락했지요. 그랬더니 공공운수노조 경기본부로 연결해줘서 담당자와 상담하게 됐어요.”

공공운수노조 소속인 청주시 검침원들 역시 개인에게 위탁하는 방식으로 일하고 있었다. 검침원들은 고용불안으로 인해 노조에 가입한 후 청주시가 계약형식만 위탁으로 했을 뿐 실질적으로 청주시가 지휘명령해서 사용한 근로자에 해당하므로 직접고용할 것을 주장하며 고용노동청 청주시청에 ‘묵시적 근로계약관계에 있는 근로자로 인정해달라’는 민원을 제기하게 된다. 민원에 대해 청주시청은 개인 업무위탁계약이지만 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한다. 노동지청의 판단이 계기가 되어 노사협약이 진행되었고, 직접고용에 대한 노사합의를 토대로 2016년 1월부터 직영으로 전환했다. 공공운수노조와의 상담을 통해 의정부수도검침분회가 결성된 후 분회는 의정부시와 1년 여의 교섭을 통해 2018년 10월에 첫 단체협약을 체결하게 된다.

서대문구건강가정다문화지원센터분회 역시 온라인으로 공공연대노조의 아이돌보미 소송에 대한 소식을 접하고 노조에 연락하게 된 사례이다. 공공연대노조의 소송은

전국적인 아이돌보미 네이티브밴드 등을 통해 알려지게 되었다. 아이돌보미들은 임금 소송이 진행되고 있다는 것을 알고 자기 상황과 연계해서 고민하게 되었다고 한다.

“공공연대노조가 서대문구 조직사업을 한 건 아니고. 제가 그냥 온 거예요. 밴드를 통해서 알고 있었고, 그렇게 된다고 하니까 12월에 센터에서 내년에는 이렇게 바뀔 것이다 이런 걸 공지를 했어요. 그랬을 때 그렇게 되면 우리가 일자리가 어떻게 되나 불안하지 않을까 이래서, 노조에 문의를 해본 거죠. 여기는 좀 잘 알고 있지 않을까. 어디 물어볼 데가 없으니까. 그래서 그 내용에 대해 어떻게 생각하냐. 향후 어떻게 전개가 될 것인가. 그런 거 알고 싶어서 문의를 한 거예요.”

한국발전기술지부는 정규직 전환을 위한 노사전문가협의회 구성 과정에서 사업장(태안화력발전소)의 정규직 노조에게 도움을 요청하면서 조직화되었다. 협의회 근로자대표로 참여하기 위해서는 동료 노동자들의 지지서명을 받아야 하는데 아는 사람이 없어서 사람을 소개받기 위해 도움을 요청한 것이다. 가천대길병원지부 역시 사업장의 문제를 상의하기 위해 보건의료노조를 방문해서 상담하는 과정이 조직화로 연계되었다. 병원 시설관리 노동자의 임금 관련 문제를 상담하기 위해 노조를 방문해서 1년 정도 함께 지부설립을 준비하게 된다.

종로구시설관리공단지부와 이화의료원새봄지부는 노조의 조직화사업 과정에서 설립된 경우이다. 서울일반노조 산하 시설관리공단지부가 만들어진 기초단체에서 먼저 종로구시설관리공단을 방문해서 정보를 소통하고 조직화를 제안하게 된다. 이화의료원새봄지부는 보건의료노조의 전략조직사업의 일환으로 사업장 선전전을 통해 설립되었다. 노조의 적극적인 조직사업이 결실을 맺은 사례이다.

2) 노조설립에 대한 사용자의 대응

사례 조사 대상 중 과거에도 노조를 설립하고자 했던 시도가 있었던 사업장은 한국발전기술지부, 종로구시설관리공단지부, 가천대길병원지부 등 3곳이다. 3곳 모두

당시에는 노조설립 준비가 충분치 못했거나, 사용자의 노골적인 부당노동행위로 인해 실패했다고 한다. 이 중에서 한국발전기술지부, 가천대길병원지부는 이번에 노조를 설립하는 과정에서도 사용자의 부당노동행위가 있었다고 주장한다.

한국발전기술은 그 동안 노조를 만들려는 시도가 몇 차례 있었지만 현장관리자들의 압박과 노조설립 주체가 제대로 준비되지 않는 등의 이유로 실현되지 못했다고 한다. 2017년 12월에 지부를 설립할 때도 많은 준비를 하고 설립한 것은 아니다. 준비기간은 2~3개월 정도였다. 하지만 이번에는 회사가 적극적으로 대응하지 못했다고 한다. 한국발전기술이 참여하고 있는 화력발전소는 전국에 여러 곳이다. 처음에는 태안발전소에만 노조가 만들어지는 것으로 알고서 회사가 별 다른 대응을 하지 않고 있다가 전국조직으로 만들어지는 것을 알고는 부랴부랴 회사 차원의 주력 사업장인 여수발전소에 회사가 주도해서 기업노조를 만들어서 주력사업장으로 노조 설립이 확장되는 것을 억제하는 수준이었다고 한다.

“제가 태안에 근무를 하고 있어서 회사는 태안만 노조를 만드나 보다 하고 초기에는 수수방관한 측면이 있었거든요. 근데 만들어진 건 전국적으로 만들어지고 난 이후에 회사가 좀 당황스러워했죠. 그러고 나서 회사가 기업노조도 하나 만들었고. 여수를 중심으로. 남동발전의 최대 핵심 작업장이라고 할 수 있는 데가 여수사업소인데. 그 여수사업소를 중심으로 기업노조가 하나 만들어졌죠. 회사가 조정해서 만든 어용노조지요.”

가천대길병원지부 역시 과거에 조직화시도가 병원의 노골적인 부당노동행위로 인해 실패한 경험을 갖고 있다고 한다. 면접조사 결과에 따르면, 이번에는 그렇게까지 노골적인 방해행위는 아니지만 지부 설립 초기 노조의 현장홍보활동을 방해하고, 인사팀과 기업노조가 대책회의를 하는 식으로 지부활동을 방해했다고 한다.

“지부 만들고 나서는 엄청 방해 많이 했죠. 지부 만들고 나서 같이 들어와서 운동 같은거 하잖아요. 그러면 기업노조 간부들이 저희를 막는다거나 라운딩을 방해한다거나 경찰에 신고하기도 하고. 인사팀하고 기업노조 위원장이 따로 만나

서 대책회의도 하고. 저희가 식당 선전전 같은 거 할 때 앞에 가로막고 서있고
협약하게 만들고. 소식지 나눠주고 피켓들고 하는 걸 앞에서 가리고 있고. 병동
라운딩 방해하기도 하고. 지금 현재도 크게 차이는 없어요. 그리고 기업노조 조
합원들의 대다수가 연차가 20년차가 넘는 분이 많다 보니까 부서의 장을 맡고
있는 경우가 대부분이죠.”

한국발전산업지부와 가천대길병원지부를 제외하면 나머지 사례들은 노조 설립에
대해 사용자의 대응이 별로 없었다. 종로구시설관리공단은 과거에 강한 반노조 분위
기가 있었고, 노조설립 움직임에 대해 노골적으로 협박하기도 했지만 이번에는 큰 방
해행위 없이 노조를 설립했다고 한다. 공단에서 시행하는 성희롱예방교육, 직장 내 괴
롭힘 금지 교육 등이 노조를 만드는데 긍정적인 분위기를 조성하기도 했다는 것이다.
서대문구 아이돌보미 분회 역시 센터의 별다른 방해없이 노조를 만들었다고 면담자는
얘기한다. 서비스 이용자가 부당한 이유로 분회장을 교체하려고 하자 센터에서는 오
히려 이용자를 설득해서 그렇게 하지 말라고 하기도 했다는 것이다. 노조에서 문제제
기를 할 것을 부담스러워했기 때문이다. 의정부시수도검침분회, 이화의료원새봄지부
등도 관리자들의 별 다른 방해행위 없이 노조를 설립했다고 한다.

3) 지역과의 연대

이번에 조사한 공공부문 신규조직화 사례의 경우 노조 설립과정에서 지역과의
연대가 이뤄진 곳은 없다. 다만 이화의료원새봄지부의 경우 노조 설립 이후에 강서구
노동복지센터 프로그램(야유회)에 참여하는 등 사후적인 연대가 진행되고 있는 정도
이다. 나머지 사례는 노조설립 과정에서 지역과의 연대는 특별히 없었다. 그 이유를
생각해보면, 우선 노조 설립 과정을 상급단체에서 감당하는 것으로 충분했기 때문으
로 보이고, 또한 노조 설립 과정에서 사측과의 심각한 마찰이 발생하지는 않았기 때
문에 파업 등 지역 연대가 필요한 상황이 발생하지 않았기 때문으로 보인다. 통상 기
존의 비정규직 노조 조직화 경험은 노조 설립과 동시에 고용문제를 둘러싼 치열한 투

쟁이 전개되기 십상이었고 이 과정에서 지역연대가 이뤄지는 모습이었다면, 이번 사례조사에서는 비정규직 노조라 하더라도 노조설립과 동시에 투쟁에 돌입한 경우는 없었다. 따라서 노조 설립 과정이나 설립 초기에 지역과의 연대가 활발히 일어나지 않은 것으로 보인다.

3. 조직화 특성

공공부문 신규조직화 사례들에 대해 비정규, 청년, 젠더라는 사회적 쟁점이 어떻게 반영되어 있는지를 살펴본다. 조직화 계기나 특성에서 비정규, 청년, 젠더라는 사회적 쟁점이 어느 정도 포함되어 있는가를 살펴보는 것이다.

1) 비정규 쟁점

신규조직화 사례에서 비정규 쟁점이 강하게 작용한 경우는 의정부수도검침분회, 한국발전기술지부, 서대문구건강가정다문화지원센터분회이다. 이 외에도 이화의료원새봄지부와 종로구시설관리공단지부도 비정규 쟁점이 어느 정도 작용한 사례이다.

의정부수도검침분회는 의정부시가 개인에게 검침업무를 위탁한 경우이다. 지자체의 상수도검침업무 수행 방식은 크게 지자체 직영, 시설관리공단 위탁, 용역회사 위탁, 개인 위탁 등으로 구분된다. 이 중에서 개인 위탁의 경우는 검침원을 개인사업자로 간주하여 위탁계약을 체결하는 경우를 의미한다. 지자체가 검침업무에 대해 용역회사에 위탁하든 개인에게 위탁하든 업무수행의 실질은 지자체 상수도사업본부(사업소)의 직접 지휘를 통해 이뤄지고 있다. 상수도 검침 계량 수치 전산 취합, 고지서 출력, 고지서 전달 및 체납관리 등 업무 전과정에서 지자체 공무원들의 관리를 받을 뿐만 아니라 사용하는 PDA, 전산입력, 고지서 출력 장치 등 지자체의 설비를 사용하지 않을 수가 없고, 민원에 대해서도 궁극적으로는 지자체의 지휘를 받아서 처리를 할 수밖에 없다. 개인위탁 방식은 특수고용 문제를 유발하며 상시적인 고용불안을 안고

있다.

의정부시 검침업무 개인위탁계약은 2년마다 갱신된다. 1기로 채용한 사람들은 3년차에 그대로 계약이 갱신되었는데, 2기에 채용된 4명에 대해서는 근무태도, 업무수행, 공무원과의 친화력 등을 평가해서 2명을 탈락시키겠다는 얘기가 공공연히 나돌게 된다. 1기가 모두 계약갱신 되었듯이 2기 역시 당연히 계약이 갱신될 것으로 기대했는데 일부를 탈락시키겠다는 얘기가 돌아서 노동자들이 고용불안을 심각하게 느끼게 되었다고 한다. 공공부문 정규직화에 대한 기대도 여전히 있었고, 근무평가를 통해 일부를 탈락시키겠다는 얘기로 인해 고용불안을 느끼는 분위기에서 노조를 만들어야 하는 것 아니냐는 얘기가 자연스럽게 나왔다고 얘기한다.

“갑자기 사업소에서 개인평가를 하겠다는거예요. 그 전에는 이런 일이 없었거든요. 근무태도를 평가하겠다는 건데, 평가내용 중에 공무원과의 친화력이 항목에 들어가 있다고 들었어요. 공무원과의 친화력이 도체대 무슨 의미이냐고 물어도 제대로 얘기도 안 해줘요. 와서 아부를 하라는 건지 뭔지...”

한국발전기술지부는 화력발전소 하청비정규직 문제를 명확하게 보여주는 사례이다. 한국발전기술은 발전산업 외주화 과정에서 만들어진 회사이지만 독자적인 기술력과 설비를 가지고 있는 것이 아니라 실제로는 단순하청회사에 가깝다. 원청인 발전사가 직간접적인 지휘명령을 하고, 한국발전기술은 인력만을 공급하는 불법파견에 가까운 운영방식이다. 발전사를 정년퇴직하고 들어온 소위 ‘OB’들과 신규채용한 2~30대 젊은 직원들이 함께 일을 하는데 힘든 일은 경험이 없는 젊은 직원들이 더 많이 감당해야 하는 현실이었다. 김용균 노동자의 죽음도 이러한 과정에서 발생한 것이다. 현장 관리방식도 주먹구구식이었다. 직원 복지비를 현장관리자들이 중간에서 유용하는 것이 일상화되어 있었다.

“현장 상황이 많이 껌아 있었어요. 나이 어린 친구들한테 일방적으로 강요되는 노동을 해야 하는 상황이었기 때문에, 그걸 적나라하게 이것 저것 동원해서 여러 말씀을 드릴 수 없을 정도로 엉망인 회사였어요. 예를 들면, 말 그대로 일용

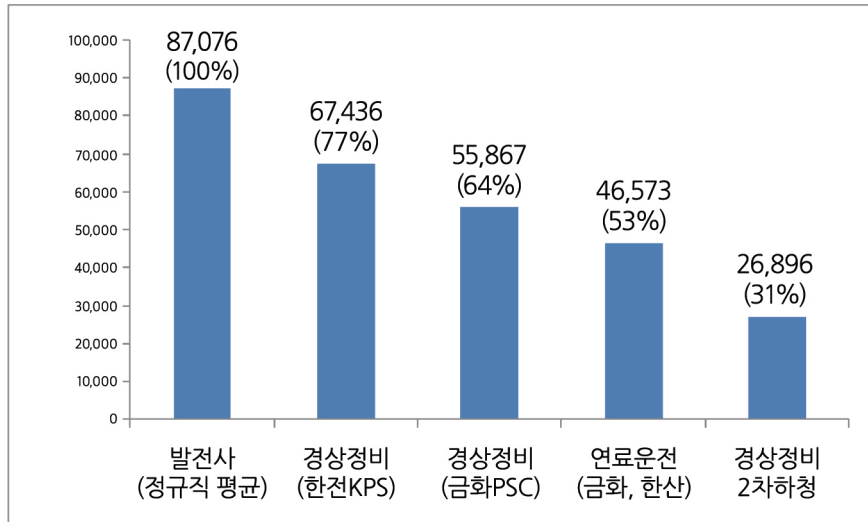
직 용역업체 있잖아요. 이 수준이라고 생각하시면 돼요. 업무지시는 있고, 일용직 직업소개소처럼. 그 수준을 넘지 못했어요.”

故김용균 특별노동안전조사위원회의 보고서에 의하면 발전소 연료환경운전과 경상정비 하청노동자들은 불법파견에 가까운 운영을 하고 있다. 석탄화력발전소의 운영은 연료하역(부두의 선박에서 저탄장으로 하역, 저장) → 저탄장 → 상탄과 혼탄작업 → 컨베이어벨트로 이송 → 미분기 → 보일러 → 터빈(전기생산) → 환경처리(탈황, 회처리 등)로 이어지는 연속공정이다. 연속공정 시스템에서는 전체 공정을 관장하는 원청 사업주가 하청이 담당하는 공정도 지휘감독하면서 필요한 경우(특히 어떤 문제가 발생한 경우) 업무지시를 하게 된다. 경상정비 역시 주요 내용을 설계하고 작업을 지시하는 것은 원청인 발전회사에 일임되어 있고 민간정비업체들은 단순 노무제공에 가까운 형태로 업무를 해오고 있다.

인건비 역시 도급계약서에 명시된 금액의 절반 수준을 받고 있었다. 이러한 열악한 노동조건이 노조가 만들어지는 배경으로 작용했다. 아래의 임금 수준 비교를 보면, 발전사 정규직 50~60% 수준이다.

“노조 만든 지 얼마 안 됐지만 한 10년 이상 된 것처럼 피로도가 엄청나요. 올해 임금협상 두 번째를 했잖아요. 2018년 한 번 2019년 한 번 이렇게 했는데 그게 의미라면 의미일진 모르겠지만 용균이가 받은 월급이 최저보다 8만원 나은 거예요. 그 8만원은 임투를 했기 때문인 거죠 사실은. 첫째 용균이 들어온 지 얼마 안 됐을 때 용균이가 8만원 더 받았던 게 적용됐던 게.”

[그림 4-3] 발전회사 및 협력회사 임금 비교(단위: 천원)



자료: 故 김용균 특별노동안전조사위원회 보고서

서대문구건강가정다문화지원센터분회는 사회서비스 분야의 노동자성 부정, 단시간노동이라는 비정규직 쟁점이 존재한다. 주52시간제 적용, 노동자성 인정으로 인한 수당 지급 문제 등이 노조를 만들게 된 직접적인 요인이 되었다. 「아이돌봄지원법」상에는 아이돌보미의 노동자성에 대한 명시적 규정이 없었다. 이에 따라 근로기준법상 수당 지급 문제 등 논란이 되어 왔다. 공공연대노조는 광주지역에서 처음으로 아이돌보미를 조직해서 노동자성 인정과 이에 따른 수당 지급 문제로 소송에 들어가게 된다. 2018. 6. 25. 광주지법은 아이돌보미를 근로기준법상의 근로자로 인정하고 연장근로, 휴일근로 미지급 수당을 지급하라는 판결을 했다. 이에 따라 여성가족부의 「2019년도 아이돌봄지원사업 안내」의 내용이 전년도와는 달리 아이돌보미에 대해 근로기준법상의 근로계약을 체결하도록 내용이 변경되었다. 노동자성을 인정받고 이에 따라 수당지급 문제, 주 52시간 적용 문제 등이 불거지면서 노조가 결성되었다.

종로구시설관리공단지부는 비정규직 쟁점이 핵심적이지는 않았지만 정규직과 무기계약직, 기간제 간의 임금 역전현상 등이 조직화의 직접적인 계기였다는 점에서 고

용형태 간 노동조건 차이가 사업장 쟁점이었다. 이화의료원새봄지부 역시 청소, 경비, 시설관리 간접고용 노동자라는 점에서 비정규직 쟁점이 존재하고 있지만 조직화의 직접적인 계기는 아니었다.

2) 청년 쟁점

사례연구에서 청년 쟁점이 작용한 경우는 한국발전기술지부이다. 나머지 사례들에는 청년 쟁점이 없다. 한국발전기술 직원은 2~30대의 젊은 신규채용자, 발전사 정년퇴직자(OB), 기술자격소유자 등 세 부류로 구성되어 있다. 젊은 신규채용자와 발전사 퇴사자가 함께 2인 1조 구성으로 근무하는데 신규채용자가 젊다는 이유로 힘든 일을 더 많이 하는 구조였다고 한다. 발전사 퇴직자들은 60세를 넘긴 나이로 원청인 발전사에서 근무한 경력이 있기 때문에 발전사 정규직들도 함부로 대하기가 힘든 상황이라는 것이다. 결국은 힘든 일은 젊은 직원들이 도맡아서 할 수밖에 없다고 한다.

“인력구조 풀이 333으로 나뉘지는 것은, 젊은 친구들이 30%, OB들이 30%. 발전소에서 계약조건으로 경력과 자격요건을 갖춘 사람들이 30%예요. 발전사가 인력풀을 요구하기 때문에 신규만으로는 그렇게 사람이 없잖아요. 그런 자격과 발전소 업무 경력이 있는 사람들이 없기 때문에 OB들을 충원할 수밖에 없는 사람이죠.

저희가 2인1조 하게 됐잖아요. 사실상 추가된 인력이 발전사 퇴직자로 많이 충원을 했어요. 그래서 좀 화가 많이 나는 것은, 상대적으로 우리 조합원들은 젊은 층들이고, 연세 드신 아버님 또래 같은 양반하고 2인 1조를 하잖아요. 그러니까 상대적으로 발전소에 대한 현장경험이 있는 양반들이기 때문에, 우리 젊은 조합원들 입장에서 부담스러운 거죠. 육체적으로 사실 더 피곤하고.”

3) 젠더 쟁점

조직화 과정에서 젠더 쟁점이 작용한 경우는 의정부시수도검침분회 사례이다.

검침원들은 주로 40대 후반~50대 중반의 여성들이다. 이들을 관리했던 것은 의정부 시 맑은물사업소의 40, 50대 남성 공무원들이었다. 남성 공무원이 여성 비정규직 노동자를 관리하는 업무 구조는 자연스럽게 성별, 고용지위별 위계를 형성했다. 평가주체와 평가대상으로 나뉘고, 정보를 가진 사람과 정보가 없는 사람으로 나뉘면서 일상에서의 위계질서를 형성하는 요인이 되었다. 성희롱 등이 직접적으로 있었던 것은 아니라고 하지만 위계질서에서 나오는 인격적 모멸감은 노동자들의 불만으로 쌓이게 된다.

“업무평가 항목 중에 30점을 차지한 게 ‘공무원과의 친화력’이었는데 의미가 모호했어요. 17명의 검침원을 1등부터 17등까지 평가한 후 계약갱신 시점까지 남은 1달 동안 공무원과 잘 지내라는 식으로 얘기하는 거예요. 기분이 매우 나빴지요. 우리에게도 얘기도 안 해주고 평가하고, 평가결과도 알려주지 않으면서 공무원, 공무원들끼리는 평가점수를 모두 알고 있었던 거예요. 당사자들만 모르는 과정에서 “너는 꼴찌 아니니까 걱정하지마” 식으로 얘기하는 것이 너무 기분 나빴어요. 검침원들이 모두 여성들인데 “공무원과의 친화력”의 의미가 뭐냐에 대해 다들 의문을 가졌지요. 공무원 가족 상가집에서 만나서는 “○○씨는 탈락 대상이 아니니까 걱정하지 마”식으로 얘기하는데 이건 위로가 아니라 가지고 노는 것 같아서 기분이 안 좋았지요.”

업무수행 중 남성 이용자들과의 관계에서 발생하는 젠더 쟁점으로는 서대문구건강가정다문화지원센터분회 아이돌보미와 의정부수도검침분회 검침원 사례이다. 성희롱 등 의도를 가진 노골적인 행위는 아니지만 여성인 아이돌보미와 검침원이 가정을 방문했을 때 남성 이용자가 속옷차림으로 있다던가, 반말을 하는 등 민망하거나 기분이 나쁜 경우가 종종 발생한다고 한다.

“젊은 아빠들은 이런 경우가 없는데 늦둥이를 본 나이든 아빠나 할아버지의 경우는 가끔 반말을 하거나 자기집이라고 속옷차림으로 있는 경우가 있어요. 기분이 나쁘죠. 센터에 얘기를 해도 별 다른 대응을 하지 못해요.”

“집에 방문했을 때 속옷 바람으로 있는 경우가 종종 있어요. 자기집이라서 뭐라고 하기도 어렵지요. 검침작업 할 때 옆에 가까이 와서 들여다보는 경우는 기분이 안 좋지만 딱히 성희롱 의사를 가지고 하는 것은 아니기에 그냥 넘어가요.”

가천대길병원지부는 간호사 등 여성조합원이 다수를 차지하지만 젠더쟁점이 주요한 조직화요인으로 작용하지는 않았다. 행정직원 중 여성이 승진, 직무수행 등에서 남성에 비해 후순위로 밀리는 등 유리벽(직무 차별)과 유리천장(승진 차별)이 일상적인 불만으로 존재했지만 조직화의 주요 요인으로 작용한 것은 아니었다. 비슷한 경우로 2020년 초에는 간호사 탈의실 문제로 노사 간에 갈등이 되고 있다. 가천대길병원은 지하주차장과 4년 전 시체 해부실습실로 사용했던 공간을 간호사들에게 탈의실로 제공한 것에 대해 노조가 문제를 제기했다. 가천대길병원지부에 따르면 길병원은 국민검진센터 건물 7층에 있던 응급실 간호사 탈의실을 암센터 건물 지하 3층 주차장 앞 일부 공간과 해부실습실로 사용되던 공간으로 옮겼다. 노조와 산업안전보건위원회가 기존 탈의실은 안전과 개인 사생활 침해 문제가 있어 개선이 필요하다고 지적한 것에 따른 조치였다. 그러나 3교대 근무로 새벽 시간에도 탈의실을 이용해야 하는 간호사들은 지하주차장의 안전 문제 등으로 불만을 호소했다. 노조는 밖에서도 손만 뻗으면 내부 촬영이 가능하고, 잠금장치도 없어 누구나 출입할 수 있는 곳에 탈의실을 만든 건 인권침해라며 반발했다.¹¹⁾ 탈의실 문제는 간호사에게만 적용된 것이 아니라 남성직원들도 겪은 문제라서 젠더차별이라고 하기는 어렵지만 여성노동자가 다수를 차지하는 상황을 고려할 때 젠더 감수성이 낮은 사업장 분위기가 작용한 결과라고 할 수 있다.

11) 노컷뉴스, ‘지하주차장 옆 간호사 탈의실…길병원, 인권침해 논란’, 2020. 1. 14.

[그림 4-4] 가천대길병원 간호사 탈의실 모습



자료 : 가천대길병원지부

IV. 조직화와 현장의 변화, 과제

1. 조직화와 현장의 변화

1) 고용안정

조직화 이후 정규직 전환 등 고용안정을 이룬 경우로 의정부수도검침분회, 한국 발전기술지부 사례를 꼽을 수 있다. 의정부수도검침분회는 지자체 수도검침업무가 고용노동부의 민간위탁 오분류 대상으로 인정됨으로써 1단계 공공부문 정규직 전환 프로세스에 따라서 정규직으로 전환된 경우이다. 의정부시 검침원들은 2020년 1월 1일부로 의정부시 소속 공무원직으로 전환되었다. 이 과정에서 근무경력을 모두 인정받았

고, 전일제 근무를 하게 되었다. 정규직 전환의 모범적 사례라고 할 수 있다. 한국발전기술지부는 아직도 통합노사전문가협의회가 진행 중이어서 고용형태가 어떻게 될지는 알 수 없다. 고 김용균 특별노동안전조사위원회에서는 화력발전소 연료환경운전업무는 발전사가 직접고용하고, 경상정비업무는 한전KPS로 공영화하라는 권고를 했지만 정부는 수용하지 않았다. 2019년 1월 당정협의 내용대로 연료환경운전업무는 자회사 설립 후 공공기관화하고, 경상정비업무는 현재의 협력사 고용형태를 유지하면서 고용 안정을 이룰 수 있도록 하겠다는 입장을 고수하고 있다. 어쨌든 정규직 전환은 아니지만 과거와 같은 고용불안은 어느 정도 불식된 상태이다.

2) 저임금 개선

종로구시설관리공단지부는 임금 문제로 인해 조직된 사례이다. 정규직의 임금이 무기계약직, 기간제 임금보다 낮아지는 임금 역전 현상이 나타나는 것에 대한 문제의식이 조직화로 이어졌다. 당장 임금이 인상되는 것은 아니지만 주먹구구식으로 운영했던 시설관리공단의 임금체계를 수립하기 위한 노사교섭이 이어질 것으로 기대된다. 기존에는 공단이 구청의 지시에 따라 임의로 임금을 결정했다면 이제는 노사간 협상을 통해 결정하는 방식으로 전환된 것이다.

아이돌보미로 구성된 서대문구다문화센터분회는 노동자성을 인정받지 못하다가 노조의 소송을 계기로 노동자성을 인정받고 최저임금 시급과 함께 주휴수당, 연차수당 등을 보장받게 되었다. 아직 최저임금 수준이지만 법정 수당을 보장받게 되었으며, 그 동안 지급하지 않은 임금에 대해서는 체불임금 소송 결과를 기다리고 있다. 향후 민간위탁 처우개선 가이드라인에 따라 점차 노동조건이 개선될 것으로 보인다.

3) 일터 민주주의 제고

노조 조직화가 일터의 민주주의 수준을 높이는 것은 너무나 자연스러운 결과이

다. 직장 내 갑질이나 권위주의적 조직문화가 노조 설립으로 인해 완화되는 것은 노조가 조직 내 소통을 활성화시킨 결과라고 할 수 있다. 이화의료원새봄지부의 경우 기존 노조(한국노총) 간부들이 현장에서 동료들에게 보여준 권위주의적 행태가 조직화 요인 중 하나였다고 한다. 가천대길병원지부 역시 기존 노조가 제 역할을 못하고 있는 가운데 열악한 노동조건과 현장의 소통 부재가 조직화의 요인이었다고 면접조사 결과 확인할 수 있었다. 두 사례는 기존 노조가 조합원의 이해를 반영하지 않고 오히려 통제기제로서 역기능을 수행하는 것에 문제의식을 갖고 새로운 노조를 만든 사례이다. 새 노조 설립 이후 조합원의 이해를 대변하기 위한 노력을 하고 있다. 가천대길병원지부는 간호사 탈의실 문제를 제기해서 개선하기 위한 노력을 하고 있고, 이화의료원새봄지부 역시 동료들 간의 평등문화를 실현하기 위해 노력하고 있다. 이러한 노조의 실천은 일터 민주주의를 진전시키는 효과를 가져올 것으로 기대된다.

2. 향후 과제

1) 공공부문 고용원칙 수립

공공부문 신규조직화의 상당 부분은 공공부문 정규직 전환 정책에 영향을 받은 것이지만 조직화 성과가 있었다는 것과 정규직화 정책이 제대로 진행되었는지 여부는 별개의 문제이다. 정부는 정규직화 정책을 추진하는 과정에서 전환 규모 목표달성에만 관심을 둘 뿐 정규직 전환을 통해 공공부문의 고용질서가 제대로 개선되고 있는지, 고용원칙이 제도화되고 있는지에 대해서는 소홀히 취급하고 있다. 노조 역시 공공부문 조직화 성과에 머무를 것이 아니라 조직화 성과를 토대로 ‘상시지속업무 정규직 고용’이라는 공공부문 고용원칙을 제도화하고, 정규직 전환 이후에도 여전히 다양한 위계와 차별이 존재하는 고용관행을 개선하는 데에 노력을 집중해야 한다. 이러한 노력이 이후의 지속적인 조직화와 연결될 수 있을 것이다. 공무직의 법제화, 공공부문에서의 동일가치노동 동일임금 원칙의 실질적 적용, 사전채용심사제의 실질화 등이 공

공부문 무기계약직 노동자들의 노동조건, 고용문제와 밀접한 연관성을 갖기 때문에 이러한 의제를 중요하게 다루는 것이 비정규직 철폐의 과정이면서 동시에 조직화 과정이기도 하다.

2) 공공부문 자회사와 민간위탁 문제

공공부문 정규직화 정책은 조직화에 직접적 계기가 되었지만 앞으로의 과제도 남기고 있다. 그리고 이러한 과제가 또한 지속적인 조직화 계기로 작용할 것이다. 일반적으로 볼 때도 노동자의 기대가 실망과 불만으로 변해가는 과정에서 조직화 유인이 발생하기 때문이다.

우선, 공공기관들이 만든 자회사 문제이다. 소나기만 피하고 보자는 심리에서 만들어진 공기업 자회사는 용역회사보다는 처지가 나아졌지만 간접고용 문제를 해소할 수 있는 형태가 아니기 때문에 향후에 갈등이 불거질 수밖에 없다. 정권 향배에 따라서 고용불안이 발생할 수 있고, 정규직과의 임금격차는 더 커질 것이다. 운영의 비효율성도 문제이다. 소속만 바뀌었을 뿐 업무수행 과정은 동일하기 때문에 불법파견 등 법적 시비를 피해가기 위해서는 비효율적인 운영이 불가피하다. 눈 가리고 아웅하는 식으로 자회사의 독립성을 외피적으로 확보하기 위한 운영이 현장의 원하청 노동자 간 소통을 가로막고 위험은 증가시킬 것이다. 공기업 입장에서도, 노조 입장에서도 자회사는 계속적으로 문제가 될 것이고, 갈등이 이어질 것이다. 공공부문의 특성을 살려서 정부 차원에서 일괄적인 개선방안이 도출되어야 한다.

민간위탁에 대한 개선도 이번 정규직화 정책추진 과정에서 공백으로 남아 있는 부분이다. 용역과 다름없는 업무도급이 민간위탁이라는 이름으로 존속하게 됐고, 민간위탁 노동자 처우개선 가이드라인도 별 다른 내용이 없어서 열악한 노동조건이 유지될 것이다. 생활폐기물 수거업무 민간위탁에서 상징적으로 볼 수 있듯이 예산은 예산대로 들어가고, 노동조건은 열악하고, 시민은 양질의 공적 서비스를 받기 힘든 모순적 구조가 전혀 개선되지 않고 있다. 결과적으로 행정의 공공성은 확보되지 않고 효율성

이라는 허울 속에 민간업자들에게 특혜를 주는 왜곡된 관행이 변하지 않았다. 이후에도 지속적으로 갈등과 문제제기가 이어질 것이다. 정부에게도, 노조에게도 계속되는 숙제이다.

3) 공무직 처우개선, 동일가치노동 동일임금 문제

공공부문 정규직화 과정에서 조직된 노동자들은 대부분 무기계약직으로 전환했다. 고용은 안정되었지만 처우는 기대만큼 개선되지 않았다. 정부의 정규직화 정책에서도 우선적으로 고용을 안정화시키고, 처우개선은 순차적으로 해나가야 한다고 말하고 있다. 그래서 앞으로 공공부문 노사관계의 주요 쟁점 중 하나가 무기계약직(공무직) 처우개선 문제이다. 공무직의 법제화 문제, 들쭉날쭉한 임금체계를 정비하고, 정규직과의 임금격차를 완화할 방안을 마련하고, 동일가치노동 동일임금 원칙을 구현할 수 있는 기준을 설정하는 등 무기계약직 처우개선에 대해 노조와 정부가 머리를 맞대야 할 것이다.

4) 노조할 권리를 넘어서 제대로 된 노조활동을 통해 현장 조직력 강화

가천대길병원지부, 이화의료원새봄지부는 기존 노조에 대한 불만으로 인해 새롭게 조직된 사례이다. 현재는 두 노조가 다수노조 지위에 있으나, 아직도 현장의 조직력을 강화해야 하는 과제를 갖고 있다. 노조가 조합원의 이해를 대변하고, 직장 민주주의를 실현할 수 있는 유효한 수단이라는 점을 노동자들로부터 인정받는 과정이 여전히 남아 있다. 복수노조 시대에 회사는 관리하기 편한 노조를 다수노조로 만들어서 현장을 통제하는 또 하나의 기제로 활용하고자 한다. 노동자들 입장에서 복수의 선택지를 놓고 성향에 따라 노조를 취사선택하는 시대이다. 따라서 노조할 권리를 실현하는 것을 넘어서 노동자의 권익을 실현하고 일터를 민주화하는 제대로 된 노조활동을 통해 현장 조직력을 강화해야 한다. 복수노조를 이용해서 현장을 통제하고자 하는

사측의 시도를 조직력 강화를 통해 극복해야 한다.

V. 소결

1. 요약

4장에서는 공공부문 신규조직화 특성을 파악하기 위해 6개 사례에 대해 살펴보았다. 6개 사례는 구체적으로 공공운수노조 의정부수도검침분회와 한국발전기술지부, 민주일반연맹 소속 공공연대노조 서대문구건강가정다문화가족지원센터분회와 서울일반노조 종로구시설관리공단지부, 보건의료노조 가천대길병원지부와 이화의료원새봄지부 등이다. 사례 선정은 공공부문의 다양한 영역을 보고자 하는 생각에서 이뤄졌다. 조직 규모(15명~1천명), 고용형태(정규직, 간접고용, 특수고용), 운영방식(직영, 용역회사, 민간위탁), 업종(의료, 사회복지, 미화, 시설관리, 설비운전 등)에서 비교적 다양한 사례를 선정했다고 판단된다. 이러한 사례들이 공공부문의 신규조직화 특성을 보편적으로 대변한다고 할 수는 없지만 몇몇 조직화 특성을 도출하고 이후 사업에 갖는 함의를 파악하는 의미는 담고 있다고 생각된다.

공공부문의 특성을 살펴보면, 첫째, 공공성 추구라는 기본적 성격이다. 둘째, 정부의 사용자성이다. 정부가 공공부문을 대표하는 사용자이며, 공공부문에 대한 통제력을 행사하기 때문에 단일한 정책수행이 가능한 구조이다. 셋째, 다중적 사용자성이다. 공기업의 경우 법률상 사용자는 기관장이지만 주무부처와 정부도 사용자로서 공기업 경영에 관여한다. 넷째, 강한 정치적 성격을 가진다. 공적 서비스는 시민들에게 민감한 영향을 미치므로 시민들의 관심이 높고, 재정은 세금으로 구성되기 때문에 예산 통제를 받는다. 다섯째, 노사담합 가능성이다. 크게 보면 공공부문의 고용주는 국민이고, 공기업의 노사는 피용인 지위에 있다. 공동의 이해관계가 작동할 가능성이 있다.

공공부문 조직화의 제약요건은 다음과 같다. 첫째, 공무원과 교원의 노동기본권

제약이다. 둘째, 총액인건비제, 경영평가 등 민간기업에는 없는 통제기제이다. 셋째, 입직경로의 차이로 인해 정규직과 비정규직의 노동조건 차이뿐만 아니라 정서적 격차도 매우 크다. 이 점이 정규직의 배타성, 비정규직의 상대적 박탈감으로 작용하고 조직화에 걸림돌이 된다.

공공부문 조직화의 배경으로 작용한 요인으로 첫째, 공공부문 정규직화 정책이다. 정규직 전환으로 인한 고용안정, 전환과정에서의 배제 가능성, 전환 후 노동조건 결정 등이 모두 조직화 요인으로 작용했다. 둘째, 노동정책 변화이다. 최저임금 인상은 상여금의 기본급화 등 임금기준에 변화를 가져왔고, 직급간 임금격차 변화는 노동자들 간의 이해관계 분화 현상을 보이면서 조직화 요인이 되었다. 셋째, 사회분위기 변화이다. 촛불혁명을 통한 민주주의 경험은 직장 민주주의에 대한 요구 수준을 높였고 조직화에 영향을 미쳤다. 넷째, 기존 노조의 조직화 노력이다. 전략조직화사업 등 기존 노조의 꾸준한 조직사업이 우호적 환경을 만나서 결실을 맺는 경우이다.

신규조직화의 직접적 계기를 보면 첫째, 정규직화 정책의 영향을 꼽을 수 있다. 의정부시수도검침분회와 한국발전기술지부는 정규직화 정책에 직접적 영향을 받은 조직화 사례이다. 정규직 전환 여부가 주요한 관심사였고, 실제로 정규직 전환을 일부 이뤄내기도 했다. 둘째, 노동정책변화이다. 서대문구다문화센터분회는 노동자성 인정, 주 52시간제 적용이 사업장 노동조건을 변화를 가져왔고, 이를 계기로 조직되었다. 종로구시설관리공단지부는 최저임금 인상, 생활임금 적용 등이 정규직에게 오히려 불이익을 주게 되고 조직화로 연결되었다. 셋째, 민주주의에 대한 사회적 인식 변화이다. 과거 노조설립 시도가 부당노동행위로 인해 좌절된 후 오랜 기간을 보낸 가천대길병원지부는 직장 내 부당대우에 대한 노동자들의 문제제기가 조직화 동력이 되었다. 이화의료원새봄지부 역시 기존 노조의 갑질에 대한 노동자들의 분노가 새로운 노조를 결성하게 된 계기이다. 직장 민주주의를 실현하는 것이 조직화로 연계되는 사례이다.

신규조직화 경로를 살펴보면, 노조의 조직화 노력으로 인해 조직된 경우(이화의료원새봄지부, 가천대길병원지부, 종로구시설관리공단지부)와 노동자들이 언론보도 등

을 보고 노조로 연락한 경우(의정부시수도검침분회, 서대문구다문화센터분회, 한국발전기술지부)로 구분된다. 구체적으로 누가 먼저 손을 내밀었느냐를 구분하면 그렇지만 기본적으로는 노조의 활동과 조직화 사업이 근처에 깔려있음을 알 수 있다.

조직화 과정에서 사용자 대응은 한국발전기술이 주력발전소에 기업노조를 만들어서 산별노조의 확산을 방어하거나, 가천대길병원이 신규노조의 현장활동을 방해한 경우가 있으나 과거에 비해서 심각한 충돌이 발생하기는 않았다. 나머지 사례는 사용자의 별 다른 대응이 없었다. 노조설립에 대한 사용자 대응이 어느 정도 약화되었다고 평가된다.

사례를 통해 파악된 비정규, 청년, 젠더 쟁점은 다음과 같다. 비정규 쟁점은 의정부시수도검침분회, 한국발전기술지부, 서대문구다문화센터분회에서는 직접적인 조직화 계기로 작용했다. 비정규직 노동자에게는 비정규직 쟁점이 가장 큰 조직화 요인이 될 수밖에 없음을 확인할 수 있다. 청년 쟁점은 한국발전기술지부가 유일하다. 신규채용된 젊은 세대와 발전소를 정년퇴직하고 재취업한 노년세대 간의 노동조건 격차가 사업장 갈등으로 작용하고 있다. 젠더 쟁점과 관련해서, 의정부수도검침분회는 여성 검침원과 이들을 관리하는 남성 공무원 간에 보이지 않는 성적 위계가 작동했고, 이것이 고용불안을 통해 드러나게 되면서 조직화되었다. 가천대길병원지부는 조합원의 다수를 차지하는 간호사의 탈의실 문제 등 열악한 처우를 둘러싸고 노사 갈등을 겪고 있다.

조직화를 통해 일부 사례는 고용안정과 처우개선이 이뤄지기도 했지만 여전히 교섭과 투쟁을 이어가고 있는 사례도 있다. 공공부문의 특성인 중층적인 결정구조로 인해서 사업장 단위에서 노동조건을 결정하기 어려운 사정이 반영되기도 한다. 향후에는 공기업 자회사 문제, 민간위탁 처우개선 문제, 공무원 처우개선 문제 등이 노조와 정부의 과제가 될 것이다.

2. 시사점

사례 조사를 토대로 향후 과제와 관련해서 몇 가지를 제기하면 다음과 같다.

첫째, 정규직화 정책의 후속과제에 대비해야 한다. 공공부문 정규직화 정책이 조직화에는 많은 기여를 했지만 제대로 된 정규직화가 되기 위해서는 많은 과제를 남기고 있다. 정부는 전환 인원 실적을 달성하는 것에 관심이 있을 뿐 공공부문의 고용질서를 개선하는 것에는 노력을 들이지 않고 있다. 이명박, 박근혜 정부에서도 상당 규모의 기간제가 무기계약직으로 전환되었다. 그럼에도 불구하고 여전히 기간제 남용이 해결되지 않았던 것은 고용원칙이 제대로 수립되지 않았기 때문이다. 무기계약직 전환이나 직접고용 전환으로 목표를 달성한 것이 아니라 향후에 공공부문에서 기간제와 간접고용이 다시 남용되지 않도록 해야 한다. 노조 입장에서도 조직화 성과에만 머무르지 않고 차별과 위계를 해소하고 공공부문 고용질서가 체계화, 안정화될 수 있도록 대정부교섭과 투쟁이 이어져야 할 것이다. 고용형태간 불합리한 위계를 없애고 비정규직 양산 구조를 개선하기 위해서 공무직 법제화, 사전채용심사제의 실질화, 공공부문에서의 동일가치노동 동일임금 원칙 수립 등이 후속과제로 고민되어야 한다.

둘째, 공공부문 집단교섭구조를 마련해야 한다. 정규직화 정책을 계기로 조직된 공공부문 노동자들은 무기계약직으로의 전환과 노조가입으로 인해 처우개선에 대한 기대가 높다. 하지만 정부는 처우개선에 대해서는 미온적이다. 이 간극을 잘 메우기 위해서 공공부문을 조직하고 있는 여러 산별노조연맹 간의 협력을 토대로 정부와의 교섭구조를 형성해야 한다. 정부부처와의 교섭, 지자체와의 교섭, 공공기관과의 교섭 등 중층적, 개별적으로 진행되는 교섭에 대해 조직노동 내의 공통된 가이드라인이 필요하다.

셋째, 정규직화 과정에서 제외되거나 자회사로 전환된 문제에 대한 투쟁과 조직화 노력이 필요하다. 결과적으로 민간위탁 노동자는 정규직 전환에서 제외되었다. 기간제의 상당부분도 전환에서 제외되었다. 이번 정규직화 정책에서 지자체의 경우 기간제 노동자의 1/4 정도만 무기계약직으로 전환됐다. 간접고용의 절반 넘게는 직접고

용이 아닌 자회사로 전환되었다. 정규직 전환에서 제외되거나 미봉책에 불과한 자회사로 전환된 노동자들의 불만은 여전히 지속되고 있다. 민간위탁 처우개선 문제를 지속적으로 제기해야 하고, 자회사 운영 가이드라인에 대한 문제제기도 필요하다.

넷째, 기존 노조(동일사업장 정규직노조, 유사업종노조 등)의 계급적 인식 제고와 연대를 통한 조직화 과제이다. 공공부문 정규직 전환 과정에서 정규직 노조들이 보인 모습은 계급적 연대에서 이기주의까지 극명하게 대비되었다. 특히 입직과정의 차이를 이유로 허구적인 공정성 개념을 언급하며 노골적으로 직접고용 정규직화를 반대하는 모습이 여러 사업장에서 나타났다. 이번 사례조사에서도 한국발전기술지부의 경우 발전 비정규직 노동자의 정규직 전환과정에서 기존 정규직들이 어떤 걸림돌이 되고 있는지를 극명하게 보여주고 있다. 공공부문 정규직의 자기이해관계에 몰입된 모습은 조직화 사업의 과제일 뿐만 아니라 민주노조운동 전반의 과제이기도 하다. 병원, 철도 등의 모범적인 사례를 확산시키고, 노조운동 전반의 계급적 정체성을 높이는 과정이 곧 조직화 사업이 될 것이다.

다섯째, 작은 사업장 조직화 과제에 대한 대비가 필요하다. 전체 임금노동자 조직률을 높이기 위해서는 100인 미만 사업장의 조직률을 높이는 것이 관건이다. 공공부문과 민간부문 모두 대규모 사업장은 어느 정도 조직화가 이루어졌다. 특히 공공부문은 정규직 전환 과정에서 규모가 큰 사업장에는 대부분 신규노조가 만들어졌다. 사업장 내 비가입 노동자에 대한 조합가입률을 높이는 과제는 남아있지만 신규조직이 만들어지는 것은 앞으로는 작은 사업장이 중심이 될 것이다. 따라서 작은 사업장 조직화를 활성화하기 위한 조직노동의 노력이 필요하다. 장진범(2018)은 민주노총이 작은 사업장 조직화를 위해서 개별가입 운동을 활성화해야 한다고 주장한다. 주로 건설산업 조직화 사례를 참조해서 제기하고 있지만, “개별가입 운동은 ‘노조 결성’에서 ‘노조 가입’으로 무게중심을 옮겨 미조직노동자들의 노조 진입 부담을 줄여주는 조직화 운동”이라는 점에서 공공부문에서도 유효한 방식이 될 것이다. 이 과정에서 기존의 지역, 업종, 정규직 노조의 역할이 더 많이 요구됨은 물론이다.

여섯째, 사회적 인식 변화와 일터 민주주의에 대한 요구를 조직사업에 반영해야

한다. 병원 조직화 사례에서 볼 수 있듯이 회사 내 반노동적 분위기, 권위적인 관리자의 행태뿐만 아니라 노조의 비민주적 모습에 대해서도 노동자들은 분노와 실망을 느낀다. 이러한 분노와 실망의 감정이 서로 공유되는 과정에서 조직화 유인이 발생한다. 촛불항쟁 이후 이러한 사회적 경향은 더욱 뚜렷해지고 있다. 고용과 임금만이 아니라 인격적 대우의 중요함, 민주적인 일터가 조직화 계기를 마련하는데 적극 활용되어야 한다. 직장갑질 제보를 활용하고, 직장 민주주의 선포 등 상징화된 조직사업에 대한 구상이 필요하다.

5장



5장 사례연구 : 제조업

I. 들어가며

1. 신규조직화 개요

5장에서 살펴볼 제조업은 민주노총 조직체계에서는 건설산업연맹, 금속노조, 화
학섬유연맹이 해당된다. 민주노총 조합원 현황자료에 따르면 2017년 이후 새로 조직
된 제조업의 조합원은 65,611명이고, 순증인원은 52,816명이다. 민주노총 전체 신규
조합원 대비 1/3 수준이다. 이 장에서 관심을 두는 것은 순증인원 중에서 신규조직을
통한 경우이다. 이 인원은 23,523명이고 민주노총 해당인원인 78,426명의 30%에 해
당한다. 산별노조·연맹별로는 금속노조가 13,027명으로 다수를 차지하고 있고, 화섬연
맹이 8,723명, 건설연맹이 1,773명이다. 신규조직을 통한 순증인원은 주로 금속노조와
화섬연맹에 집중되어 있음을 알 수 있다.

[표 5-1] 2017년 1월-2019년 4월 제조업 조합원 증감현황(단위 : 명, %)

구분	증감인원			순증인원		
	합계	기존조직	신규조직	합계	기존조직	신규조직
민주노총	217,971	86,279	131,692	154,926	76,500	78,426
제조업	65,611	29,293	36,318	52,816	29,293	23,523
비중	30.1	34.0	27.6	34.1	38.3	30.0
- 건설산업연맹	30,260	28,487	1,773	30,260	28,487	1,773
- 금속노조	25,732	-90	25,822	12,937	-90	13,027
- 화학섬유연맹	9,619	896	8,723	9,619	896	8,723

* 자료 : 민주노총 가맹·산하조직 조합원 현황자료(2017년 1월, 2019년 4월)

제조업은 전통적으로 노조 조직률이 상대적으로 높고 노조활동도 활발한 산업이다. 민주노총 내에서도 최근엔 공공운수노조가 최대노조이지만 오랜 기간 동안 금속노조가 최대노조 지위를 차지해왔다. 통계청 경제활동인구조사 결과에 따르면 제조업의 조직률은 전 산업 조직률에 비해 높은 수준을 유지하고 있다. 하지만 지속적으로 조직규모 및 조직률이 상승한 것은 아니다. 전체적으로는 증가추세에 있지만 시기별로는 부침을 거듭하고 있고, 특히 2019년은 2015년에 비해 조합원 수 및 조직률이 감소하기도 했다.

[표 5-2] 각 년도 제조업 조합원 수와 조직률

연도	2005년	2010년	2015년	2019년
제조업 조합원수	589,543	495,848	665,068	603,104
제조업 조직률	16.8%	14.2%	16.6%	15.3%
전 산업 조직률	11.8%	11.4%	12.3%	12.3%

* 자료 : 통계청 경제활동인구조사 각 년도 자료

제조업 중 금속산업, 섬유식품산업의 신규조직화 양상을 살펴보기 위해 사례조사를 진행했다. 노조의 조직화 전략이 신규조직화에 어떤 영향을 미쳤는지, 2017년 이후의 정치사회적 변화가 조직화에 미친 영향은 어떤 것인지를 살펴보고 이후 조직화 사업방향에 참조할 수 있도록 한다.

2. 연구 대상

제조업의 신규조직화 특성을 파악하기 위한 사례 조사는 금속노조 소속 서울지부 경기북부지역지회 이데미쯔분회와 엘지전자지회, 경기지부 경기금속지역지회 한국와이퍼분회 등 3개 조직과, 화섬식품노조 소속 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회 등 2개 조직이다. 조사 대상은 규모의 대소, 청년 특성, 여성 특성, 지역 연계 특성, 상징적 조직화 사례 등을 고려하여 선정하였다. 모든 사례조사가 그렇듯이 이번에 선정된 사례들도 제조업 신규조직화 특성을 보편적으로 보여준다고 할 수는 없다. 다만 향후 조직화사업을 하는 데에 참조할 수 있는 특징을 파악하고자 하는 의도가 반영된 사례 선정이라 할 것이다.

[표 5-3] 제조업 면접대상 개요

소속		설립년도	조합원수	인적 특성
금속노조	서울지부 경기북부지역지회 이데미쯔분회	2017년 12월	34명	생산직 / 정규직 / 2~30대 남성 / 전일제
금속노조	서울지부 엘지전자지회	2018년 11월	700명	기술직 / 정규직 / 30~40대 남성 / 전일제
금속노조	경기지부 경기금속지역지회 한국와이퍼분회	2017년 6월	289명	생산직 / 정규직 / 40대 여성 / 교대근무
화섬식품노조	서울봉제인지회	2018년 11월	80명	미싱사 / 특수고용 / 50대 여성 / 장시간노동
화섬식품노조	파리바게뜨지회	2017년 8월	700명	제빵사, 카페기사 / 간접고용(자회사) / 30대 여성 / 전일제 근무

사례조사 대상 노조의 특성을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 조직규모의 다양성이 다. 34명인 이데미쯔분회에서 700명 수준인 엘지전자지회와 파리바게뜨지회 등 소규모사업장과 대규모사업장을 포함하고 있다.

둘째, 직무성격의 다양성이다. 전통적인 생산직인 이데미쯔분회, 한국와이퍼분회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회(제빵기사)와 함께 서비스직 성격을 포함하고 있는 엘지전자지회, 파리바게뜨지회(카페기사)가 포함되어 있다.

셋째, 고용형태의 다양성이다. 사례조사 대상 조직은 정규직, 간접고용, 자회사, 특수고용이 혼합되어 있다. 이데미쯔분회, 한국와이퍼분회는 조직화 당시 정규직노동자였다. 엘지전자지회는 조직화 당시에는 하청 소속 간접고용 노동자였다가 조직화 직후 직접고용 정규직으로 전환되었다. 파리바게뜨지회는 조직화 당시 파견회사 소속 간접고용 노동자였다가 조직된 후 본사가 설립한 자회사 소속으로 변경되었다. 서울봉제인지회는 개인 도급제로 운영하는 특수고용 노동자가 조직화 대상이다.

넷째, 세대특성이다. 이데미쯔분회는 조합원들이 30세를 전후한 젊은 세대로 중장년층인 관리자들과의 갈등이 존재하는 사업장이다. 서울봉제인지회는 50대 여성들이 중심인데 생애주기적 특성과 맞물려서 장시간 노동을 하고 있다.

다섯째, 노조형태의 다양성이다. 이데미쯔분회, 한국와이퍼분회는 사업장에 하나의 노조가 존재하는 단순한 형태이다. 엘지전자지회와 파리바게뜨지회는 민주노총 소속 노조가 설립된 후 한국노총 소속 노조가 잇달아 설립되어서 조직경쟁을 하고 있다. 서울봉제인지회는 업종노조의 성격으로 사업장별 가입이 아닌 개별가입을 하고 있고, 노조 조직 이외에 봉제인공제회 형태의 조직화 사업을 병행하고 있다.

Ⅱ. 산업별 조직화 배경

1. 산업 · 고용의 특성과 조직화의 제약 요인

1) 산업 · 고용 특성

사례조사 사업장의 산업 및 고용구조적 특성을 살펴본다. 생산직 중심으로 조직

된 이데미쯔와 한국와이퍼는 일본자본이 소유한 기업이다. 이데미쯔전자재료한국(주)는 2011년 10월에 설립된 회사이다. OLED 발광소재를 생산해서 LG, 삼성, 중국 등에 납품하며, 100% 일본 자본 기업이다. 2012년부터 한국에서 기업활동을 시작했다. 한국 사업장은 직원이 생산직, 관리직 포함 총 80명이다. 그 중 일본인 관리자가 10명이고, 생산직은 34명이다.

와이퍼를 생산하는 한국와이퍼 역시 자본은 100% 일본 텐소기업이 보유하고 있다. 본사는 니폰와이퍼였으나 최근 텐소코리아로 바뀌었다. 한국와이퍼는 원래 87년부터 기업활동을 시작했고 초기에는 한국자본이었으나 외환위기 후 일본자본에 매각된 것이다. 현대, 기아에 납품하는데 와이퍼를 작동하는 모터는 텐소코리아에서 제작한다. 한국와이퍼가 텐소코리아에 와이퍼를 납품하면 텐소코리아가 조립 후 현대차, 기아차에 납품하는 구조이다. 따라서 한국와이퍼는 완성차 회사의 2차 벤더인 셈이다.

서울봉제인지회는 의류 제조 노동자가 가입 대상이다. 서울은 전국 의류제조 집적지 중에서 가장 규모가 큰 지역으로, 중랑구, 성북구, 중구, 동대문구, 종로구 5개구에 사업체가 집중적으로 분포되어 있다.(김재희 외, 2015) 통계청 전국사업체조사 자료에 의하면 서울시 의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업 종사자는 2018년 기준 82,917명이다. 사업체구분에서 단독사업체는 본사, 지사, 지점 등으로 구분되어 있지 않은 1기업 1사업체를 의미한다. 이러한 단독사업체의 1개 기업 평균 종사자 수는 4.7명이다. 봉제업체의 영세성을 확인할 수 있다.

봉제산업의 노동시스템을 이해하기 위해서는 객공제도를 알아야 한다. 객공은 특정 사업장에 종속되지 않고, 작업 당 정해진 단가에 따라 만들어진 제품의 수에 따라 보수를 받는 노동자를 말한다. 요즘에는 일당으로 받는 일당 노동자들도 많이 늘고 있다. 객공에는 재단사, 미싱사, 아이롱사, 마도매, 보조 등이 있다. 동대문시장과 남대문시장에서 팔리는 옷을 주로 생산한다. 팀장이 리더가 되어 재단사, 미싱사 등을 팀원으로 두고 있다. 옷 주문을 받으면 밤을 새워서라도 신속하게 일을 마친다. 동대문패션타운에서는 주문에서 납품, 수출에 이르기까지 일주일 이내에 마칠 수 있는데, 기계가 일을 신속하게 하는 것이 아니라 바로 숙련된 객공들이 그 일을 해낸다.(김형

탁 외, 2019)

[표 5-4] 서울시 의류제조 관련 제조업 사업체 및 종사자 수

사업체구분별	2018년	
	사업체수 (개)	종사자수 (명)
계	14,448	82,917
단독사업체	14,064	66,413
본사,본점 등	279	13,870
공장,지사(점),영업소	105	2,634

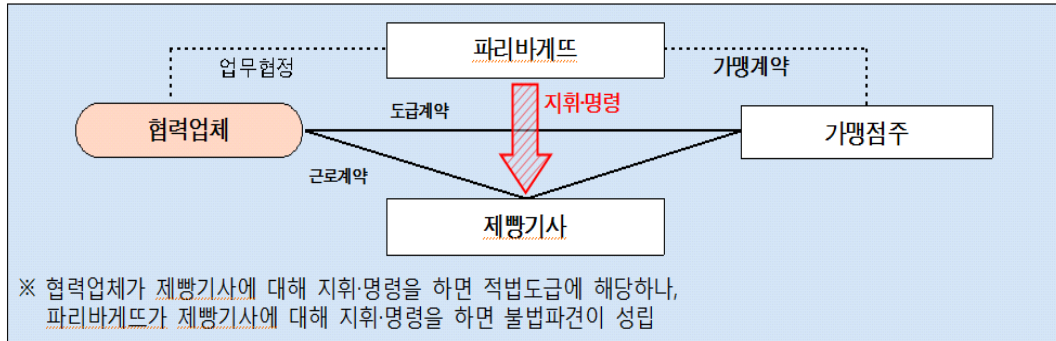
* 자료 : 통계청(KOSIS), 전국사업체조사

LG전자지회는 엘지전자 제품(가전제품, 핸드폰 등)에 대해 수리 등 애프터서비스를 해주는 일을 담당하고 있는 노동자들이 조직대상이다. LG전자는 애프터서비스 업무를 직접 수행하다가 2001년경에 아웃소싱으로 전환했다. LG전자서비스라는 이름의 회사에 도급(하청)을 줘서 운영해오다가 2019년 5월 1일자로 다시 인소싱을 하게 된다. 전국에 130여개의 서비스센터가 있고, 1개 센터에 많으면 60명, 적으면 20명 정도 소속되어 일하고 있다. 직접인원(기사), 간접인원(경리, 자재 등)을 포함해서 전국적으로 3,900명 정도이다.

파리바게뜨는 전국에 3200개 매장이 있다. 이 중 2천여 개가 서울경인지역에 집중되어 있다. 직원은 제빵기사, 카페기사 등 총 5,400명 정도이다. 매장 당 1~4명 근무하고 있다. 지금은 본사가 설립한 자회사 소속으로 전환되었지만 노조가 설립되기 전에는 고용관계가 복잡하게 얽힌 채 불법파견으로 일하고 있었다. 형식적으로 파리바게뜨 본사는 가맹점주와 가맹계약을 체결하고 협력업체와는 업무협정을 맺었다. 제빵기사는 협력업체 소속으로 근로계약을 체결했고 가맹점에 나가 빵을 만들었다. 하지만 실제로는 파리바게뜨 본사가 제빵기사에 대하여 직·간접적으로 업무수행에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 구체적으로 지휘·명령을 하였다. 파리바게뜨 소속 품질관리사(QSV)를 통해 출근시간 관리는 물론, 채용·평가·임금·승진 등에 관한 일괄적인 기준을 마련 시행함으로써 가맹사업법의 허용 범위(교육·훈련)를 벗어나 파견법상 사

용사업주로서 역할을 한 것이다.(신인수, 2017)

[그림 5-1] 파리바게뜨-협력업체-제빵기사-가맹점주 계약구조



* 자료 : 고용노동부, 파리바게뜨 근로감독 결과 발표 보도자료(2017. 9. 22.)

2) 조직화 제약 요인

사례조사 사업장들은 모두 2017년 이후에 조직화되었다. 왜 그 전에는 조직화되지 않았는가? 그 동안 조직화에 어떤 제약요인이 있었는지 살펴보면 대략 세 가지 요인을 확인할 수 있다. 첫째, 노동자의 파편화, 개별화 현상이다. 둘째, 간접고용 등 고용구조의 문제이다. 셋째, 기업의 반노조적 노무관리 환경이다.

첫째, 노동자의 개인화, 파편화 경향을 보인 사례는 엘지전자지회와 서울봉제인지회이다. 봉제노동자들은 대체로 50대 중반 여성들이다. 경력은 통상 20~30년이다. 만든 제품수 당 단가를 지급하는 객공제로 운영되다보니 작업을 많이 하면 할수록 개인 수입이 늘어나는 구조이다. 이러한 성과급 방식은 노동자들이 노동시간을 자발적으로 늘리게 하는 요인이 되고 있다. 같은 공장에서 일해도 다른 사람보다 더 일찍 나와서 일해야지 개인의 물량을 확보할 수 있는 것이다. 또한 회사의 생산 물량이 줄어들면 노동자는 쉽게 다른 회사로 옮긴다. 한 회사에 오래 있으면 2~3년이라고 한다.

“이분들도 성향이 있어요. 조직화가 가장 힘든 성향이. 이분들은 어렸을 때부터 일을 시작하신 분들이잖아요. 평생을 한 일을 하신 분들이예요. 중간에 오신 분들이 아니고. 이분들은 자신의 배움의 부족함을 시간으로 채워도 된다는 개념이 강해요. 예를 들어 공임(?)이 안 오르고 내 생활이 힘들다 그러면 8시간 일했던 걸 공임 깎았다 치더라도 더 길게 일을 해서 수입을 채우는 식으로. 끝날 시간이 한정이 되니까 그 시간을 채우려고 아침에 더 일찍 나와야 되는. 보통 직종에 따라 성향이 달라요. 양복 하는 데는 아침에 경쟁력을 시간으로 채우다 보니까 9시에 출근했던 걸 8시에 나오고 누가 8시에 나오면 자기는 또 30분 더 일찍 나오고. 이러다 보니 6시 5시 이렇게 나오시는 분들이 허다해요. 그 수입이 자기 수입하고 연관이 되는 거죠. 다른 사람들은 6시간에 나와서 일하는데 자기는 9시에 나와서 일하면 그 3시간 차이가 1당 동안 가게 되면 몇십만원 차이가 나는 상황이 되니까. 그 일이 계속 있으면 자기도 생활에 맞춰가지고 ‘난 많이 안 벌 거야. 조금만 하고 할 거야’ 이렇게 하면 되는데 그 일을 뺏기면 일이 없어져버리는 거다 보니까,”

“근속기간이 일에 따라서 다른데.. 내가 일이 없어 근데 딴 데 일이 있으면 그냥 자주 옮기는 거죠. 갈 데가 많은 거죠. 그래서 직장에 대한 애착이라던가 그런 건 없어요. 한 회사에 오래 있으면 2,3년 정도. 예를 들어 신사복은 구조가 비슷비슷하니까 잘 안 옮기는 구조인데 숙녀복이나 다이마루 이런 쪽은 한두 달, 세네 달, 일이 년 이 정도 옮기죠. 다이마루 같은 경우는 일당제라서 하루 하루 일하는 것이 다를 수도 있고.”

LG전자지회의 경우 LG전자로 직고용되기 전에는 도급사 소속으로 있으면서 개인성과급 형태의 임금체제로 운영했다. 개인이 근무시간을 조절하고, 수리비의 일정 비율을 수수료로 제한 후 노동자에게 지급하는 방식이다. 많이 근무하면 할수록 임금이 커지기 때문에 다른 사람이 어떻게 근무하는지는 관심을 두지 않는다고 한다. 한 사람이 쉬게 되면 그 사람의 물량을 나눠가질 수 있기 때문에 오히려 반기는 분위기였다는 것이다. 성수기 때 많이 일하면 월 1천만원을 벌기도 했다고 한다. 이러한 개

인화 경향으로 인해 노조를 만들 생각은 커녕 직접 업무지시를 하는 LG전자에 대한 직접고용 요구도 없었다고 한다. 회사가 떼어가는 수수료율이 높아지고, 이에 따라 임금이 적어지자 현장의 불만이 높아지게 되고 비로소 노조 결성을 하게 되는 분위기로 넘어갔다.

“도급 때는 일하고 싶은 만큼. 8시에 출근해서 여름에는 밤 12시까지 하고. 자기 하기 나름이에요. 돈을 벌기 위해 밤늦게까지 일을 하는 거죠. 여름에 성수기엔 열심히 하시는 분들은 3달 동안 3,000만원도 벌었었죠... 아침에 조회 하고 나가서 부품이 필요할 때 잠깐 들어왔다가 나가고. 퇴근은 현장 퇴근하든지 알아서 하고. 그래서 직원들 간에 크게 관여할 건 없었고... 원청인 LG전자가 직접 작업지시를 했지만 직접고용에 대한 문제의식은 없었죠. 그냥 내가 일하면서 돈 벌면 돼 이런 생각. 철저하게 개인주의였어요. 누가 직원 한 명이 쉬면 그 쉬는 거에 대해서 왜 일을 안 하고 쉬냐 이렇게 얘기하는 사람이 없었어요. 왜냐면 그 사람이 쉬 만큼 일이 나한테 더 많이 들어오니까.”

둘째, 고용구조의 문제이다. 파리바게뜨는 간접고용 특성이 조직화에 장애요인으로 작용했다. 간접고용 일반의 문제이기도 한 노동3권 제약은 실질적 지배력을 행사하는 사용자가 법적 사용자책임을 회피할 수 있는 고용구조로 인해 발생한다. 노조를 만들어도 실질적인 사용자를 상대로 교섭을 진행할 수도 없고, 도급계약 해지 등을 통해 쉽고 고용조정을 할 수 있는 불안정성으로 인해 간접고용 노동자가 노조를 만드는 것은 현실적으로 매우 어렵다. 파리바게뜨 역시 직영, 위탁, 가맹 등 다양한 형태로 매장이 운영되고 있고, 여기에 더해서 노동자들이 근로계약상 소속된 회사는 인력을 공급하는 파견회사였다. 복잡한 고용구조는 노조설립 시도를 와해시키는 데에도 활용됐다. 노조 설립을 시도한 사람들을 본사 직영점으로 전환해서 회유했다고 한다.

“요즘엔 위탁도 생겼어요. 직영, 가맹, 위탁. 직영은 정말 말 그대로 파리크라상에서 운영하는 거고요, 파리바게뜨의 상위회사가 파리크라상이거든요. 거기 소속돼서 거기서 직접적으로 운영하는 거고, 가맹은 가맹계약 맺어서 프랜차이즈

처럼 운영하는 거고, 위탁은 생긴 지 얼마 안 됐는데 매장 중에서 사장님들이 내놔는데 잘 안 팔린다든지 그러면 회사에서 거기다 월급 사장을 계약을 하는 거예요.”

“어느 지역에서 노조설립 하려고 했다가 노조설립 하려고 했던 분을 본사 전환 시켜서 와해됐다, 어느 지역에서 시도했다가 목살당하고 내려찍었다, 그런 사례들이 두세 건 있더라고요.”

셋째, 반노조 노무관리 문제이다. 어느 기업이든 노조가 설립되는 것을 좋아하는 기업주는 없을 것이다. 정도의 차이는 있지만 노조 설립을 억제, 방해하는 행위를 하게 되고, 이는 실제로 조직화에 걸림돌로 작용한다. 반월공단에 소재한 한국와이퍼의 경우는 노조가 2017년 6월에 만들어졌다. 노조 설립 이전에는 노사협의회를 통해서 통상임금 문제에 대해 회사와 교섭하고, 집단 소송을 조직하는 등 노조와 유사한 기능을 수행했다고 한다. 2017년에 노조를 만들었을 때 사측의 반응은 ‘진작에 만들 줄 알았는데 생각보다 늦었네’ 식이었다고 한다. 한국와이퍼가 2017년에 사업장 노조를 만들기 이전에도 사업장에는 이미 15명 정도의 금속노조 지역일반분회에 가입한 조합원들이 있었다. 최초로 지역일반분회에 가입한 것이 사업장 노조를 만들기 10여년 전이었다. 사업장에 이미 일반분회 조합원이 상당기간 동안 존재했음에도 불구하고 사업장 노조를 만들 계기를 잡지 못했다.

정현철(2019)은 반월공단에서 2016년 이전까지는 노조 만들기가 하늘의 별따기 만큼 어려웠다고 진술한다. 노조설립 시도는 직장폐쇄, 폐업, 용역깡패 침탈, 공권력 투입 등 정치권력과 자본의 결탁을 통한 전방위적 노조파괴공작으로 인해 번번히 무산되었고, 성공보다 실패 확률이 더 높았다는 것이다. 반월공단 내의 여러 사업장에서 자행된 폭력을 수반한 반노조적 노무관리는 노조 설립 시도를 하기 어려운 분위기를 만들었고, 한국와이퍼처럼 신중하게 노조를 설립하는 사례를 낳게 된다.

1998년 IMF 이후부터 2016년 촛불항쟁 전까지는 반월시화공단에서 노조 만

들기가 하늘의 별따기만큼 힘든 시절이었다. IMF 이후 숨죽여 있던 노동자들은 2000년 들어 분출하기 시작했다. 2000년 한 해에만 10개의 사업장에서 노조가 만들어졌다. 하지만 거센 탄압에 좌절해야 했다. 대표적인 사업장이 최초로 공격적 직장폐쇄를 단행했던 동아공업투쟁이다. 또한 노조를 인정하느니 폐업을 해버린 거도산업 투쟁도 깊은 인상을 남겼다. 2003년 노동자변호사 출신 노무현 정부의 첫 공권력 투입사업장은 시화공단의 작은 회사인 금창공업이었다. 민주정부(김대중 정부) 이후 없어진 줄 알았던 관계기관대책회의(시흥시 국회의원, 시흥시장, 시흥시 상공회의소 회장, 시흥경찰서장, 안산노동부지청장 등)가 부활했고, 관계기관대책회의 다음날 새벽 농성 중이던 조합원들은 용역강패의 침탈을 받아야 했다. 이에 항의하는 집회를 하고 해산을 하자 경찰은 기다렸다는 듯이 공권력을 투입하여 지도부 등을 연행·구속하였다.

2006년에도 신규노조의 바람이 불었다. 대양금속, 승림카본, 건화 등의 사업장에서 노조가 생겼다. 대양금속은 용역강패 투입, 직장폐쇄, 사업장 이전 등 종합탄압세트를 받고 사라졌으며, 승림카본은 직장폐쇄 3번이라는 진기록을 남겼다. 2009년 인지컨트롤스 투쟁은 복수노조가 새로운 탄압방식으로 사용되었고, 파카한일유압은 정리해고와 복수노조를 통한 노조탄압의 사례를 만들었다. 2014년 만들어진 오스람은 공장 청산이라는 극단적 방식으로 노조를 정리했다.(정현철, 2019)

2. 조직화 배경

2017년 이후 제조업 신규조직화 사례에서 확인할 수 있는 조직화 배경을 간략히 살펴본다.

1) 정치적 기회구조 확대

촛불혁명을 통해 퇴행적 정치권력이 탄핵된 후 들어선 문재인 정부는 초기에 적극적인 노동정책을 추진하는 모습을 보였다. 공공부문 정규직화, 최저임금 대폭 인상,

고용노동부의 불법파견 근로감독 등 촛불혁명이 표방한 더 많은 민주주의를 노동분야에서 실천하는 신선한 모습을 보여줬다. 비록 시간이 지날수록 우경화했지만 정권 초기에는 많은 기대를 갖게 만든 것이 사실이다. 정치권력의 변동을 계기로 작동된 정치적 기회구조의 확대는 노조 조직화에도 긍정적으로 작용했다. 파riba게뜨에 대한 고용노동부의 신속한 불법파견 판정과 직접고용 압박은 파riba게뜨지회가 급속하게 조직확대할 수 있는 배경이 되었다. 노조 결성을 준비하고 있던 와중에 LG전자는 아웃소싱으로 운영하던 LG전자서비스를 인소싱하겠다고 발표했다. 노동자들의 직접고용 요구가 제기되기도 전에 원청이 직접고용 전환을 발표한 것은 정부의 노동정책 변화에 대한 기업의 선제적 대응이라고 해석되고 있다. 고용노동부가 신속하게 불법파견 판정을 내린 파riba게뜨 사례 등이 학습효과를 낳은 것이다.

2) 노동정책 변화

최저임금 인상, 주 52시간제, 통상임금 범위 등 노동정책 변화가 조직화의 배경으로 작용한 것은 제조업에서도 확인되고 있다. 최저임금 인상으로 인해 상여금의 일부를 기본급화하려는 사측의 시도에 대응하기 위해 노조를 설립하거나, 통상임금 범위를 둘러싼 노사 간 분쟁과 소송 제기, 주 52시간제로 인한 노동시간 단축과 임금 감소 등이 조직화의 필요성을 불러일으킨 것이다. 이데미쯔분회는 최저임금 인상으로 인해 상여금 중 일부를 기본급화하려는 회사의 시도가 조직화 계기였다. 한국와이퍼 역시 상여금의 기본급화 문제가 조직화의 직접적 계기였다. 정부의 노동정책 변화는 좋은 쪽이든 나쁜 쪽이든 현장의 변화를 수반하게 되고 이로 인해 노동자들이 집단적으로 반응하는 것이 조직화 결과로 드러나는 것이다.

3) 촛불혁명으로 인한 사회적 인식 변화

더 많은 민주주의를 원하게 된 사회적 인식 변화는 노사관계 차원에서 노골적인

반노조 노무관리방식을 완화시키는 효과를 가져왔다. 헌법에 보장된 노조할 권리가 그 동안에는 화석화된 명제였다면 이제는 당연한 민주주의 실현의 한 양태로 인정되는 흐름을 만든 것이다. 사용자에게는 노조 설립을 인정할 수밖에 없다는 쪽으로 작용하고, 노동자들에게는 현장의 비민주적인 요소에 더 민감하게 반응하도록 만들었다. 한국와이퍼에 노조가 설립된 2017년은 반월공단에서 노조 설립이 연달아 이어졌는데, 2015년까지 10여년 동안 만들고 깨지고를 거듭했던 조직화 시도와는 달리 이제는 큰 충돌과 갈등 없이 안착하는 양상을 보여주고 있다고 한다. 사용자들의 노조 대응 양상이 달라진 것이다. 이데미쯔분회 역시 현장 민주주의를 원하는 노동자들의 바람이 노조설립으로 이어졌다. 세대차이가 나는 관리자들과의 고압적, 비인격적 태도에 대한 불만이 쌓이다가 2017년에 노조가 설립된 것이다. 정치적 민주주의에 대한 요구가 일상의 민주주의 요구로 확장된 결과이다.

4) 노동단체와의 연대

신규조직화는 산별노조의 조직화 노력 이외에도 노동시민단체, 정당과의 연대를 통해서도 촉진된다. 궁극적으로는 산별노조의 조직화 노력과 연계되어야겠지만 그 과정에서 노동시민단체, 진보정당의 연대도 중요한 역할을 하게 된다. 파riba게뜨의 경우 정의당과의 상담이 조직화의 시발점이 되었고, 고용노동부의 불법파견 판정을 토대로 직접고용 요구를 하는 과정에서 시민대책위가 노사 간 적극적인 중재를 이끌어 내기도 했다. 봉제인지회는 서울노동권익센터 등 노동단체가 포함된 봉제공동사업단이 노조 설립을 지원했다. 노조 설립 이후 봉제인공제회 활동에 대한 모색을 노조와 봉제공동사업단이 함께 진행하고 있다. 영세사업장에 분산되어 있는 개별화된 노동자를 엮어내는데 노동단체의 지원이 실질적인 도움을 주고 있다. 한국와이퍼분회의 경우도 ‘좋은 이웃’이라는 노동자생활공제회에 참여해서 함께 활동한 것이 노조 설립에 직접적인 도움을 준 사례이다. 이러한 조직화 사례는 기존 노조의 조직사업만이 아니라 다양한 경로의 연대와 지원이 신규조직화에 직간접적인 영향을 미치면서 조직화

성과를 높일 수 있음을 보여준다.

Ⅲ. 조직화 계기와 과정

1. 조직화 계기

제조업 신규조직화 사례에서 확인할 수 있는 직접적인 조직화 계기는 주로 사업장내 요인이다. 노동정책의 변화로 인한 노동조건 악화가 직접적인 조직화 요인으로 작용하는 것이다. 이 외에도 사회적 인식 변화가 부가적인 조직화 요인으로 작용하기도 한다. 외적 요인으로는 산별노조의 조직사업이 현장과 연결되어 조직화되는 경우이다. 조직화 계기인 노동정책 변화, 사회적 인식 변화, 직접조직화 영향을 사례 연구 대상 사업장에 적용해보면 다음과 같다.

1) 노동정책 변화

이데미쯔분회가 조직된 직접적인 요인 중 하나는 상여금의 기본급화 문제였다. 이데미쯔의 임금체계는 호봉제(1호봉에 1% 인상)지만 호봉 이외에는 임금인상이 거의 없어서 현장에 불만이 존재했다고 한다. 그 와중에 최저임금 인상으로 인해 정기상여금을 기본급화하려는 회사의 시도가 있었다. 상여금을 제외하면 기본급 시급이 최저임금보다 조금 높은 수준이었는데, 회사는 상여금 중 200%를 기본급으로 전환하려고 했고 이에 대해 현장의 분노가 촉발된 것이다. 회사가 설립된 2012년에는 정기상여금이 800%였으나 2015년에 300%는 기본급으로 전환했다. 나머지 500% 중 300%는 만근을 해야지만 지급했다. 이러한 상황에 대해 노동자들의 불만이 쌓여있는 가운데 나머지 200%도 기본급화하려는 시도에 현장이 분노했고, 노조설립으로 이어졌다.

“사실 당시에는 최저시급에 간당간당했죠. 우리가 상여가 800%인 대신 기본급이 높지 않으니까. 7천 얼마 해서 최저임금에 간당간당했어요. 그러니까 회사가 상여금을 기본급에 녹이려고 했지요.”

“초기의 800%가 줄어든 것도 그때는 의미를 잘 모르고 ‘기본급 높아지니까 좋아’, 그때는 아무 생각이 없었거든요. 아무 생각 없이 당한 건데 나중에 보니까 저희가 굉장히 손해를 많이 보고 있었던 거죠. 그 부분에 대해 이미 인식을 하고 있는 상태였는데 또 그런 짓을 하려고 하니까 굉장히 분노가 많았죠.”

한국와이퍼도 상여금 분할, 통상임금 범위 논란이 조직화로 이어진 사례이다. 기존에는 상여금이 기본급의 650%였고, 이 중에서 50%는 여름휴가비, 600%는 2달에 한번씩 나눠서 지급했다. 노동자들은 취업규칙상 일할지급한다는 문구를 근거로 상여금을 통상임금에 포함해야 한다는 소송을 제기했다. 1심(2016년 3월)에서는 통상임금으로 인정되지만 신의칙 때문에 소급적용은 불가하다는 판결을 받았고, 2심(2016년 12월)에서는 소급적용까지 인정받는 승소 판결을 받았다. 승소할 당시만 해도 아직 노조가 만들어지기 전이었고, 노사협회의 노측위원회와 현장대의체계인 ‘소통위원회’를 구성해서 소송을 진행했다. 승소 후 노동자들은 회사 사정을 고려하여 상여금 중 100%를 기본급에 포함시키는 것에 동의하는 ‘유연한 교섭전략’을 구사하게 된다. 노사협의회 노측위원회와 소통위원회가 노조와 유사한 기능을 했던 것이다. 하지만 회사는 추가적인 상여금 월할지급을 추진했고, 대응과정에서 노사협회의 한계를 느껴서 노조를 설립하게 되었다고 한다.

“통상임금 소송에서 이겼고, 소송 후에 상여금 중 100%를 월할지급하는 것에 저희가 합의해 줬어요. 노사합의로. 저희가 노조를 무혈입성했던 애길 많이 듣는데 그 원인 중에 하나가, 이런 유연한 교섭 전략이라고 생각하거든요.”

“저희 조직화 경로가 좀 특이해요. 안산시 비정규직 센터가 지역에서 제일 먼저 했던 게 노사협의회 교육이었어요. 그래서 거기에 저희가 적극적으로 참여하고,

노사협의회의 현장조직인 소통위원회를 만들겠다 결심하고, 결심한 이후에 1년 후에 바로 만들었죠. 구성을 했고, 소통위원회 중심으로 교육도 하고, 회사와의 첫 싸움이 통상임금소송 1심에서 지고 난 뒤에 회사가 우리 현장을 사내하도급 하겠다는 선언을 했어요. 성과급 협상 할 때, 4월에. 그때 우리가 전 직원들을 밖으로 끄집어내서 밖에서 교육하고, 사내하도급이 우리한테 얼마나 치명적인 문제고 어떤 불법성을 내포하고 있는가 하는 교육을, 회사 보란 듯이 공개적으로 진행을 하고, 협상에 들어가서도 우리 이 문제 좌시하지 않겠다. 필요하면 모든 걸 하겠다. 그리고 회사가 진행했을 때 불법적인 요소가 있으면 우리 무조건 신고한다. 이렇게 얘기하는 과정에서 회사가 사내하도급을 철회했어요.”

“소통위원회의 한계를 느껴서 노조를 설립했어요. 상여금 월할지급은 막을 수 있는 방법이 없었어요. 상여금 월할지급이 다 돼 버리면, 저희는 사실상 기본급이 최저임금이에요. 최저임금이 오르는 것과 연동해서 임금이 인상되는 수준이었는데 상여금 월할지급하면서 기본급에 포함이 되면 임금 인상에 대한 기대효과가 전혀 없어져버리는 거죠. 회사도 최저임금이 계속 올라가니 그걸 기대하고 월할지급을 기다리고 있었던 거죠.”

파리바게뜨지회는 정권 초기 근로감독행정의 변화가 조직화를 촉발한 사례이다. 노동자들과 상담한 정의당이 불법파견 의혹을 제기하는 기자회견을 하게 되고, 2주만에 고용노동부가 전국 사업장을 대상으로 근로감독에 들어가게 된다. 그 와중에 노조가 설립되고, 고용노동부는 근로감독에 돌입한지 2달 여만에 근로감독 결과를 발표하고 불법파견 판정과 함께 제빵기사, 카페기사 전원에 해당하는 5,378명에 대해 직접 고용할 것을 지시했다.

2017.06.27. 정의당 이정미의원 파리바게뜨 불법파견 보도자료
파리바게뜨 전국에 제빵기사 4.5천여명 불법파견 확인
2017.07.11. 고용노동부 6개 지방고용노동청이 합동으로 파리바게뜨 본사,
협력업체 11개소, 직영점·위탁점·가맹점 56개소 근로감독
2017.08.17. 화성식품노조 파리바게뜨지회 설립
2017.09.21. 고용노동부, 파리바게뜨 근로감독 결과 발표
파리바게뜨에 대해 불법파견 제빵기사 등 5,378명 직접고용 지시
2017.09.28. 서울지방고용노동청 (주)파리크라상에 대하여 시정지시
무허가 파견사업체로부터 파견받은 5,277명 직접고용 지시

“그때 저희는 진짜 노조 설립 준비 초기에 운이 좋았던 게, 그때 정권이 바뀌었거든요. 그래서 저희가 갖고 다니는 현장 설명회 ppt에 그런 게 들어갔어요. 문재인대통령이 부당노동행위 엄벌하겠다. 고용노동부에서 부당노동행위하면 엄벌에 처한다. 그런 분위기여서 고용노동부에서 처리가 엄청 빨리 됐었어요. 사회적인 분위기, 정부의 분위기도 그런데다가 회사가 좀 찌질하게 굴고 그러니까 노동부에서도 회사에 화가 나서 더 세게 때리고 그런 게 있었어요. 고용노동부에서 회사를 압박하는, ‘너네 빨리 돈 내놔’ 이런 식으로. 분위기가 저희를 다 도와주는 분위기였어요. 정권 분위기가 그래서 그런지 언론에서도 어마어마하게 다뤄서 회사가 더 압박받고 그런 사안이었죠.”

LG전자지회는 노동정책 변화의 영향과는 거리가 있지만 회사 임금 기준이 급격히 바뀌면서 조직화된 사례이다. 노동자들은 원청에 직접고용되기 전인 도급회사 소속일 때 실적에 따른 임금을 지급받고 있었다. 가전제품, 핸드폰에 대한 수리비 중 회사가 수수료를 공제한 후 노동자에게 지급하는 것이다. 이러한 수수료가 급격하게 오른 것이 조직화 계기가 되었다고 한다.

“건당 수수료가 원래 기사가 번 수익의 25%에서 시작했어요. 그러니까 25%를 제외한 나머지가 기사 수익이었어요. 근데 이걸 해마다 올리면서 39%까지 올라갔어요. 세금 제외할 때. 그러니까 세금까지 빼면 49%, 거의 절반이죠. 그

래서 예전 같았으면 10만원 벌면 8만원을 가져갔다면 그 때는 10만원 벌면 5만5천원 정도를 가져가는 거죠. 수익이 줄어들잖아요.”

“5-6년에 걸쳐서 5%, 3%씩 확확 올렸죠. 38%였다가 다음해에 1%더 올려서 39%가 된 거니까요. 17년에 38%였고 18년에 39%가 된 거죠. 또 올린 거죠. 근데 그 16년에도 29%였어요. 17년 되면서 확 올렸어요. 그래서 이런 문제의식들이 현장에 불만으로 존재를 했고. 왜냐면 장비, 차량유지, 부자재들 중에 소모성(케이블타이, 피스, 배선 짚는 것, 용접봉, LPG가스.. 등), 이런 건 기사들 사비로 샀단 말이에요. 회사에서 지원해준 게 아니고. 그래서 수익을 벌어도 나가는 돈이 많은 거죠. 에어컨 같은 경우는 에어컨 가스도 기사가 개인 구매. 개인구매해서 에어컨 가스를 보충해주면 거기서 나오는 돈을 기사가 받는 게 아니라 떼고 주는 거죠.”

2) 사회적 인식 변화

촛불항쟁을 거치면서 더 많은 민주주의를 원하는 사회적 인식의 변화가 신규조직화에 영향을 미친 사례로는 한국와이퍼, 이데미쓰를 들 수 있다. 한국와이퍼의 경우는 앞서 설명한대로 통상임금 문제, 상여금 월할지급 문제가 노조 설립의 직접적인 계기였다. 하지만 회사가 “왜 이렇게 노조설립이 늦었냐”라고 말할 정도로 그 전에도 노조를 만들 수 있는 여건이 어느 정도 조성됐는데도 미뤄졌던 이유는 반월공단 내의 조직화 양상이 반영된 것으로 보인다. 정현철(2019)에서 언급했듯이 2015년까지의 노조설립 시도는 직장폐쇄, 폐업, 폭력침탈 등 강경한 반노조적 노무관리에 의해 좌초되는 흐름이 강했다. 하지만 2016년 “촛불항쟁이 가져다 준 사회적 힘”이 흐름을 바꿔 놓았다고 한다.

노동자들은 시대의 흐름과 변화를 더디지만, 민감하게 포착했다. 2015년 오스람투쟁 이후 숨죽였던 노동자들이 서서히 기지개를 켜기 시작했다. 광신판지분회, 금토일산업지회, 대창지회, 유진분회, 한국와이퍼분회, 현대위아안산지회, 한

국환경개발지회, 에스티팜지회, 시화패션칼라조합지회. 2016년 하반기부터 올해까지 반월시화공단에 새롭게 생기거나 조직 전환한 민주노총 사업장들이다. 폭발적이라고 할 수는 없어도, 지난 10여 년간 생긴 노조보다 훨씬 많은 노조가 지난 2년 사이에 생겨났다. 무엇보다 인상적인 것은 대부분 큰 갈등 없이 노조가 안착되었다는 것이다.

회사는 대체로 노조를 인정하는 분위기였다. 이는 촛불항쟁이 가져다 준 사회적 힘이라고 생각한다. 지난 시기 자본의 가장 큰 힘은 사실 국가권력이었다. 정부가 뒷배를 봐주니 인정사정없이 노조를 두들겨 팼다. 회사의 폭력을 노동부와 경찰은 모른 체 하거나 공범자로 가담했다. 사장은 “우리 회사만 노조 생기는 것이 억울하다”고 했다. 그렇게 노조파괴 공작이 자행되었다. 수많은 노동자들이 피 흘리며 노조를 지켜내려고 몸부림 쳤다. 하지만 시대가 바뀌니 사장들의 태도도 바뀌었다. 노조가 생긴 것이 불안하고 분하지만 대체로 어쩔 수 없는 일로 받아들이게 된 것이다.(정현철, 2019)

사회 분위기의 변화가 노조 설립 및 노사관계에도 직접적으로 영향을 미친 것이다. 사측의 분위기가 강경한 반노조 정서에서 이제는 어느 정도 인정하고 협력하는 분위기로 바뀐 것이다. 큰 갈등없이 노조가 안착되었을 뿐 아니라 노조도 회사의 상황을 고려한 유연한 교섭태도를 보인 것도 이러한 분위기가 연출해낸 모습이다. 한국 와이퍼분회가 상여금 중 100%를 기본급화 하는 것을 먼저 제안하면서 강조한 ‘유연한 교섭전략’이 그 사례이다. 이러한 현상이 촛불로 인한 일시적인 것인지, 노사관계의 큰 흐름이 바뀐 것으로 볼 수 있는지는 좀 더 지켜봐야 한다. 어쨌든 현재 조성된 국면을 적극 활용하는 전략이 필요한 것은 분명하다.

노조 설립 후 처음 노사가 만나는 상견례 자리에서 한 대표이사는 “우리 규모의 회사에서 노조가 늦게 생긴 편”이라고 노조를 인정했다. 다른 사업장의 대표이사도 “노조를 인정한다. 서로 협력하자”고 했다. 노조가 만들어지면 주동자를 색출해서 무슨 수를 써서든 해고하고, 교섭 자체를 거부하던 태도에 비하면 격세지감을 느끼게 한다. 한편 노조도 회사의 상황을 고려하여 요구안을 만들고 합리적인 수준에서 교섭을 진행하는 등 회사를 대하는 태도가 훨씬 유연해졌다.

2016년 이후 반월시화공단의 노조 조직화 성공률은 100%에 달한다.(정현철, 2019)

한국와이퍼분회도 사회분위기 변화에 직접 영향을 받았다. 노조 설립 과정에서 특별한 갈등이나 파업 없이 ‘무혈입성’을 하게 됐고, 불과 2~3년 전 ‘관계기관대책회의’를 통해 노조파괴에 일조했던 노동행정기관도 우호적으로 바뀌었다고 한다.

“일단 사회가 유연해진 건 노조 만드는 문제에 대해서 노조할 권리나 그런 거에 대해서 호시절이었죠. 저희는 노조 만들자마자 근로감독관이 찾아와서 문제 생기면 자기한테 바로 신고해라, 이런 분위기라던지.”

이데미쯔분회의 경우 상여금의 기본급화 쟁점 이외에 나이 많은 관리자의 고압적 태도와 이로 인한 젊은 생산직 노동자들의 불만이 또 다른 조직화 요인이었다. 현장 분위기가 일본인 임원은 한국인 관리자를 압박하고, 한국인 관리자는 현장 노동자들에게 욕설 등 비인격적 대우를 하는 식이었다고 한다. 이러한 고압적인 기업문화에 대한 반발이 노조를 만든 또 하나의 요인이었다. 회사 설립 후 5년간 누적되었던 직장민주주의에 대한 요구가 조직화로 이어진 것은 사회 분위기 변화가 어느 정도 영향을 미친 것으로 보인다.

“기본적으로 저희가 팀장 이런 사람들하고 나이 차이가 많이 나요. 한 스무살 정도 나다 보니까 얘기가 잘 안 통하죠. 나이가 비슷하면 저희도 한번 어떻게 해보고 할 텐데 나이의 차이에서 오는 어려움도 있었고요. 그 외에 구체적으로는 공장장 같은 사람들이 조선놈이 어찌고 하는 소리도 하고. 불만 같은 거 건의하거나 그럴 때. 너희 같은 애들 널렸다 주워올 수 있어 이런 발언들이 굉장히 많이 있었는데. 일본인 임원이 한국인 관리자를 갈구하고, 한국인 관리자가 저희한테 내려오고 이런 식이죠.”

“어쨌든 굉장히 일제강점기의 느낌이 들었는데, 왜냐면 한국인 관리자들도 일본

인 임원들한테 잘 보이려고 노력을 하는거죠. 일본인들은 손으로 이렇게 부르고 그래요. 그러면 ‘하이’하고 뛰어가고. 그런 상황이 있다 보니까 조금만 일본인들이 뭐라 하면 한국인 관리자들은 저힐 더. 모아놓고 ‘조선놈들은 칭찬을 해주면 안 돼’ 하는 식으로.”

3) 직접 조직화 영향

신규조직화 사례 중 산별노조가 지속적으로 기울인 조직화 노력이 결실을 맺게 된 사례로 서울봉제인지회와 한국와이퍼분회를 꼽을 수 있다. 서울봉제인지회의 뿌리는 전태일 열사의 분신으로 인해 1970년 11월에 결성된 청계피복노조로 거슬러 올라간다. 청계피복노조는 민주노조 1세대로서 70년대 중반 노동시간 단축, 다락방 철거 등의 승리를 거두게 되지만 1981년 신군부에 의해 해산명령을 받게 된다. 이후 1988년 5월 2일 합법성을 획득할 때까지 노조 합법화 투쟁을 지속했다. 이후 청계피복노조는 1998년 4월에 서울지역의류제조업노조(서의노)로 확대재편되어 활동하다가 2010년 이후 활동이 사실상 중단되었다. 2018년 11월 15일 ‘서울봉제인노동조합’ 창립을 위한 준비회의가 열리고, 준비위원인 13명의 봉제노동자와 노조 설립을 지원하는 전태일재단, 서울노동권익센터, 화섬식품노조 관계자 6인이 함께 했다.(김형탁, 2019)

서울봉제인지회가 만들어지는 과정에서 봉제사업단의 지원이 한몫했다. 서울지역 9만 봉제노동자의 권익향상을 위해 전태일재단, 전국화학섬유산업노동조합, 우리동네노동권찾기, 일과건강, 성북구노동권익센터, 서울동부비정규노동센터 등 6개 시민·사회단체가 공동사업단을 구성한 것이다. 2017년 3월 발족한 봉제사업단은 창신동, 장위동 등에서 홍보 캠페인을 실시했고, 실태 파악을 위한 조사작업을 수행했다. 봉제사업단은 ▲봉제산업 노동실태 조사와 근로조건 및 작업환경 개선, ▲봉제노동자 건강권 확보를 위한 사업, ▲노조 조직화와 봉제노동자 권익향상 위한 법제도 개선 활동, ▲봉제산업 활성화를 위한 정책개발과 정부 및 지자체 차원의 지원협약 추진, ▲일상적 노동상담과 생활법률 상담 사업 등을 추진하고 있다.

“서울에 봉제노동자가 원체 많은 데 비해서 조직하기가 힘든 상황이죠. 봉제라는 게. 노조로도 조직하기 힘든 상태에서 필요성도 느끼고. 그리고 영세 사업자 노동자 조직이라는 것과 관련해서 시간이 좀 한가해서 관심도 많이 갖게 되고, 그러고 나서 한 3년? 제가 알기로는 17년 16년 후반부터 작업을 한 것 같아요. 봉제사업단이 한 2년 활동을 하면서 선배님들하고 화섬 주변에 연관 단체들이랑 논의를 하면서 준비를 했죠. 지회를 만들기 위해서 봉제사업단이 있었다고 말하는 게 맞지 않을거예요. 봉제사업단이 노조를 결성하기 위해서 준비 작업이라던가 사전 노력을 했다고 보는 게 맞죠.”

봉제사업단의 활동은 봉제인공제회로 이어지고 있다. 노조와 함께 공제회 활동을 고민하게 된 것은 봉제노동자들을 노조 방식으로만 조직하는 것은 쉽지 않다는 판단에서이다. 먼저 단위사업장으로 봉제노동자를 조직하는 것은 어렵다. 대부분의 봉제 노동자들이 객공으로 일을 하고 있기 때문에 사업장 단위로는 노조법 상의 노동자성에 대한 확인을 받기가 쉽지 않다. 봉제노동자는 출발부터 단위 사업장을 뛰어넘는 방식으로 조직을 해야 한다. 둘째, 봉제 밀집 지역이 있기는 하나 봉제업체의 영세성으로 인해 대부분의 노동자들이 고립적으로 일을 하고 있다. 서로 교류가 거의 없이 일을 하고 있어서 만남의 계기를 만들어내기가 쉽지 않다. 소공업적인 방식으로로는 조직화가 어렵다. 셋째, 시장에서의 단가인하 압박에다 봉제업체 서로 간의 경쟁으로 수익구조가 열악하다. 사업장내의 노사 간의 다툼을 통해 노동생활의 질을 향상하는 것이 어려운 구조다. 불공정단가를 정상적으로 되돌리기 위한 노동자와 사용자 간의 공동의 노력이 우선적으로 필요하다. 이에 화학섬유식품노조와 봉제인지회는 서울노동권익센터, 전태일재단과 함께 봉제노동자 조직화 방식으로 공제회를 매개로 삼기로 하고 봉제공동사업단을 구성하였다. 2018년 11월 봉제인지회 창립에 이어 1년 만인 2019년 11월 17일에 봉제인공제회를 창립하게 된다. 봉제인공제회는 봉제인지회의 조합원을 대상으로 하여 조합원 대출 사업 및 상조서비스 등을 통해 봉제노동자의 공통의 이해를 형성하는 방식으로 단결의 기초를 다지는 사업을 하게 된다.(김형탁, 2019)

한국와이퍼분회는 지역분회활동과 ‘좋은이웃’ 노동자공제회 활동의 결실로서 조직되었다. 사업장 노조가 만들어진 2017년 이전에 이미 사업장 내에는 지역분회 조합원이 10여명 있었고, 수년째 사측에 드러나지 않게 노사협의회 활동을 해왔다. 이 지역분회 조합원들은 ‘좋은이웃’ 공제회 창립에도 참여해서 활동했고, 노조설립 및 사업장 교섭에 대한 교육과 상담을 지원받았다고 한다.

“노사협의회회의 노동자 조직인 소통위원회를 만들어서 소통위원으로 활동한 사람들은 지역일반분회로 다 가입했어요. 그래서 노조 만들 당시에 일반분회 가입자가 15명 정도 됐어요. 일반분회 안에는 현장사업부라는 게 있어요. 그래서 한국와이퍼 팀을 꾸려줬어요. 15명의 팀을 꾸려줘서 현장사업을 논의할 수 있게 해주고 여기에 대한 지도를 해주셨어요.”

“경기금속지역지회 일반분회가 당시에 지역활동을 굉장히 열심히 했어요. 그래서 저희도 좋은이웃에 대해서 알게 됐고, 비정규직센터랑도 알게 됐고, 그러면서 그분들의 도움을 엄청 많이 받았죠, 저희는 좋은이웃에 60명 정도가 발기인으로 참가했거든요. 그렇게 같이. 지역과 계속 도움을 받으면서 사업장 활동을 했지요.”

“그 동안 노조 만들자는 얘기는 많았는데 계기를 찾기가 어려운 과정이 있었어요. 자신도 없었고, 제가 노조를 만든 게 육아휴직 8개월 됐을 때 육아휴직 중에 만든 거거든요. 아니지. 외곽에서 만들었어요. 좋은이웃에서 사무실 하나 차려놓고 맨날 오라고 했어요. 현장 사람들 열댓명씩 조를 짜서 맨날 오라고 해서 우리 만들 거다. 준비하자. 이거 안 된다 답이 없다 설득해서, 2018년 3월에 임금협상 들어가는데 노사협의회 임금협상이 들어가는데, 임금협상 설명회 하는 자리에서 노조 가입서 돌렸죠. 회사의 첫 반응이 ‘늦게 만들었다고 생각한다. 진작에 만들 줄 알았는데’ 였어요.”

한국와이퍼분회는 지역노조가 활성화되어야 한다고 생각하고 있다. 한국와이퍼는 조합원이 270명이어서 사업장지회로 편제될 수 있었지만 굳이 경기금속지역지회 산

하 분회형태로 들어간 것도 지역분회 활동에 도움이 되기 위해서이다.

“저희는 지역을 통해서 만들어진 조직화 과정이 특이한 노조라고 생각해요. 스스로도 그걸 알고 있고 자랑스럽게 생각하고 그래서 더 열심히. 대부분 저희 간부들이 좋은이웃에서 활동을 하세요. 돈만 내는 게 아니라 동아리활동을 하면서 노조에 가입되지 않은 반월공단 노동자들을 계속 만나고 있고. 우리가 받았던 것만큼 힘이 돼야 된다고 생각해요. 그분들에게. 미조직 노동자들을 조직하는 문제도 다 지역단위로 일어나지 멀리 있는 사람이 와서 할 수 있는 게 아니잖아요. 옆에서 살 맞대고 살면서 조직할 수 있는 거라서.”

“단협을 통해 사회연대기금을 만들었어요. 그래서 그거에 대한 홍보를 좀 하면서 좋은이웃에 매년 1200만원을 기부해서 그 1200만원을 영세노동자와 비정규직 노동자를 위해 쓸 수 있도록 이렇게 하는 걸 단협에 회사를 통해서 따내서 그걸 또 홍보도 하고. 우리가 이런 고민을 하고 있다.”

2. 조직화 경로와 과정

신규조직화가 이뤄진 경로와 과정에 대해 살펴본다. 조직화 경로와 과정의 특징을 파악하기 위해 첫째, 노조(상급단체)와의 연계 방식, 둘째, 사용자의 노조설립에 대한 대응 양상, 셋째, 지역노동시민단체와의 연대 등 세 측면에서 사례를 분석한다.

1) 노조(상급단체)와의 연계

신규조직들이 상급단체와 연결되는 양상을 보면, 이데미즈분회, LG전자분회는 해당 노동자들이 금속노조 서울지부에 상담을 요청한 경우이다. 이데미즈분회는 노조에 대한 경험과 이해가 전혀 없는 노동자들이 노무사와 무료상담하는 과정에서 신규설립이 아닌 기존 노조에 가입할 수 있다는 것을 알게 되어서 금속노조 서울지부를 찾아가게 된 경우이다. 노조는 ‘설립’하는 것으로만 알았지 ‘가입’할 수 있다는 것을

모르고 있다가 우여곡절 끝에 가입하게 된 것이다.

“현장에서 노조 만들어야겠다는 얘기는 많이 했어요. 그 전부터. 그런데 사실 저희가 노조 가입이라는 걸 몰랐어요. 그러다보니 만드는 데만 치중을 하게 되니까. 알아보니까 노조를 설립하는 과정이 되게 어렵더라고요. 신고를 하고 총회를 하고 회의록을 만들어야 되고 그런 것들 쪽 있으니까. 이걸 만들고 싶은데 아무나 만들 수가 없구나. 누구 하나 나서서 노동법을 공부해서 하지 않는 이상 되게 어렵다 해서 사실 좀 오래 걸렸던 것 같아요. 그 방법밖에 없는 줄 알았어요. 어딜 가입하고 이런 걸 전혀 몰랐죠. 노조는 무조건 만들어야 된다 그것만 알았어요.”

“사실 제가 분회설립 후에 금속노조에 와서 얘기를 많이 했어요. ‘노동자들 곁에 노조가 있습니다’ 이런 표현을 쓰지 말고 ‘노조에 가입하세요’ 이런 문구가 더 좋지 않나 이런 얘기를. 가입을 할 수 있다는 걸 모르는 사람이 많으니까. 실제로 저희는 아무도 그런 걸 몰랐거든요. 노동문제에 조금이라도 관심이 있지 않은 이상은, 요즘 네이버에 치면 다 나오는데 검색어가 애초에 저희는 ‘노조설립’ 이렇게만 치니까. 그런 것만 나오는 거죠. ‘노조 가입’ 이렇게 했으면 나왔을 텐데. 그런 것들을 찾기가 어렵더라고요.”

LG전자지회는 LG전자서비스(도급사) 시절에 노조설립을 위해 한국노총에 먼저 문의를 했다고 한다. LG전자에는 한국노총 소속의 정규직노조가 있고, 한국노총에 문의했을 때 LG전자노조가 있으니까 별도로 만들 필요가 없고, 그 쪽에 가서 문의하라는 식으로 답했다고 한다. 실망한 노동자들은 금속노조 서울지부를 찾아가게 된다. 삼성전자서비스노조가 서울지부 소속이라는 것도 알고 있었기에 어찌 보면 자연스러운 귀결이라고 할 것이다.

“제가 경험한 것이 아니고 들은 얘기라 자세히 모르는데 한국노총 쪽에 문의를 했었는데 너네 LG전자에 노조 있으니 굳이 만들 필요가 없다, 이런 식으로 나왔나봐요. 별도의 서비스 노조가 필요하다고 했는데 LG전자에 노조가 있으니까

굳이 필요가 없다고 해서 돌아온 것 같아요. 그러니까 서비스 노조는 필요없고 LG전자에 노조가 있으니 거기에 문의하든가 아니면 거기가 있기 때문에 별도로 만들 수 없다는 식으로 퇴짜를 맞았나봐요. 당시에 문의한 사람들도 LG전자에 한국노총이 있다는 걸 알고 문의를 한 건데 별도로 필요없다고 하니까 민주노총 서울지부로 간거죠. LG전자노조에는 문의하지 않았어요. 거기가 어용인 걸 아니까. 그리고 삼성서비스노조가 민주노총 서울지부였거든요. 삼성서비스노조가 서울지부에서 시작이 돼서 각 지방에 있는 지부별로 나눠졌다고 들었거든요.”

나머지 한국와이퍼분회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회는 노조의 조직화 사업이 노조결성의 계기가 된 사례이다. 한국와이퍼분회는 앞서 설명했듯이 금속경기지역지회 일반분회활동이 사업장 조직을 만드는 마중물 역할을 했다. 서울봉제인지회도 전국화섬식품노조가 포함된 봉제사업단의 활동을 매개로 지회가 만들어졌다. 파리바게뜨지회는 정의당과의 상담을 통해 불법파견 문제를 언론에 제기하게 됐고, 정의당이 연결해서 화섬식품노조와 노동자들이 만나서 노조를 만들게 되었다. 정의당이 현장의 초동주체들과 함께 몇 차례 순회설명회를 진행했고, 설명회 하는 날 화섬식품노조가 참여해서 지회를 설립하게 된 것이다. 현장 노동자들과 노조설립에 대해 별도의 준비기간을 갖지 않고 지회를 만들었지만 이미 불법파견 문제가 언론에 많이 보도된 상태였기 때문에 서로 마음의 준비가 되어 있었던 셈이다.

“6월에 기사가 나고, 회사가 뒤집히고. 정의당 보좌관님이 ‘기사들을 한번 모아 보라. 그럼 회사에 어떤 문제가 있는지 설명회를 해 주겠다.’ 하셨거든요. 그래서 소모임으로 10명 정도 모여서 두세 번 진행을 했어요. 그래서 기사님들도 이것 때문에 회사가 이렇게 돌아가는구나 인식이 됐는데, 그 다음에 당시 기사님들이 본사전환에 대한 열망이 어마어마했는데, 본사 전환에 관련해서 설명회를 한 번 하겠다 그랬더니 그날 노동자들이 43명 정도가 모인 거예요. 이 때 처음 뵙는 분이 계셨는데 화섬노조에서 나왔다 이렇게 설명하시더니 자 우리 이제 노조를 만들 거야. 그래가지고. 정의당과 제가 말은 못 하고 서로 간을 보

고 있었는데 그 날 화섬식품노조에서 오셔서 오늘 노조 만들 거야 해서. 그렇게 됐어요. 그래서 가입서를 돌렸는데 그 자리에서 두 분 빼고 다 가입을 하셔 가지고. 40여명 정도가. 그렇게 시작됐어요.”

2) 사용자 대응

노조 설립에 대한 사용자 대응은 강한 압박과 방해공작이라기 보다는 무대응이나 복수노조를 통한 소수노조화 전략이 중심이었다. LG전자지회, 파리바게뜨지회 등 전국조직이고 노동자 수가 많은 사업장의 경우는 한국노총 소속 복수노조를 활용하여 신규조직의 소수노조화를 추구했고, 나머지 이데미쓰분회, 서울봉제인지회, 한국와이퍼분회는 별 다른 사용자 대응은 없었다.

LG전자지회의 경우는 노조 설립에 대해 회사가 직접적으로 대응했다기보다는 복수노조를 통한 소수노조화를 추구했다고 할 수 있다. 지회는 초기에 전국 3,900명 직원 중 1천명까지 조합가입을 했다가 LG전자노조(한국노총 소속)로 빠져나가서 300명 수준으로 하락하기도 했다고 한다. 현재는 700명 수준을 유지하고 있다. 2018년 11월에 금속노조지회가 만들어지고, 동시에 LG전자가 서비스업무의 인소싱을 발표하게 된다. 실제로 인소싱이 완료된 시점은 2019년 5월이다. 회사가 직접고용 발표하고 난 후 금속노조 지회 가입자가 급속히 늘어나는 상황에서 2019년 1월에 한국노총 LG전자노조가 조직화를 위해 움직이기 시작했다고 한다. LG전자노조 조합원들이 전국 센터에 방문해서 노조 가입을 권유했고, 센터장, 관리자들도 동조해서 가입원서를 받고 다녔다고 한다.

“2019년 1월부터 한국노총 생산직 조합원들이 전국 130개 센터에 적게는 2명 많게는 3-4명씩 파견을 왔어요. 그래서 1주일 동안 머물면서 한국노총 가입을 권장했어요. 그때는 아직 인소싱 전이니까. 조직적으로 와서 지금의 지점장, 당시에는 센터 대표한테 이야기를 해서 센터 대표하고 관리자하고 한국노총 조합원들하고 조회 시간에 LG전자에 원래 한국노총이라는 노조가 있다. LG전자이면 같은 소속이니 한국노총 조합원이 돼야 한다. 그러면서 가입을 시키고 다녔

어요. 가입서를 들이밀면서. 당시에 센터 대표들도 가입하라고 압박을 했죠. 당연히 여기로 가입해야 돼. 일종의 노조탄압이라고 해야 하나 아무튼 그런 식으로 반강제적으로 가입서를 받아내고 다녔고요. 한국노총 가입해야 된다. 민주노총 가입하면 안 된다. 그 사람들이 센터별로 1주일씩 상주했어요. 근처 숙박시설에서 자면서 아침에 오고 점심에 오고 저녁에 오고 밥이랑 술 사주고 그러면서 계속 가입하라고 했죠. 순식간에 한국노총 가입자들이 막 늘어나서, 민주노총 가입자들이 1000명까지 있었는데 전부 다 갈아타서 한국노총에 2000명 넘게 가입하고 민주노총은 500명 정도로 떨어졌어요. 그런 일이 있었죠. 그것만 봐도..”

“지금 재미있는 건 회사의 직책, 반장, 기술명장, 이런 역할은 다 임명직이거든요. 그걸 후보자를 만들어서 그 후보자를 회사에 올려서 회사가 여러 가지 검토해서 임명을 해주는 건데 후보자를 올리는 조건이 있었어요. 조건이 한국노총 소속이어야 될 것. 그래서 민주노총 소속이었는데도 명장이라던가 그런 타이틀을 달기 위해서 한국노총으로 갈아타는 거예요. 그래서 최근에 2~300명이 그렇게 빠져나갔습니다.”

파리바게뜨지회도 LG전자지회와 유사한 과정을 거쳤다. 파리바게뜨지회가 결성된 것은 2017년 8월 17일이다. 결성하는 날 40명이 가입하고, 1주일 후 서울과 인천을 중심으로 200명이 가입했다. 12월경에는 800명까지 증가한다. 매장에서 일할 때 라디오를 많이 듣는 것을 감안해서 팟캐스트를 해보자는 제안이 있어서 해보니 반응(조희수)이 좋았다고 한다. 팟캐스트 방송 1회분에 대해서 조희수가 6천명이었는데, 전 직원이 5,400명인 것을 고려하면 거의 대부분이 들었다는 것이다. 그런데 그해 11월 30일에 해피파트너즈(SPC 본사, 가맹점주협회, 협력회사가 1/3씩의 지분으로 설립한 합자회사)를 만들어서 관리자들이 근로계약서 강제징구를 했고, 이때 한국노총 노조가입서도 함께 받았다고 한다.

복수노조시대에 노조 간 조직경쟁은 불가피하다. 하지만 관리자들이 노골적으로 한쪽 노조의 가입서를 받는다는 것은 노조의 자주성 훼손과 함께 노무관리의 한 방책

에 불과한 것이다. 직접적인 노조 파괴가 어려우니 관리할 수 있는 형태로 만들어두고 강성노조를 소수화해서 무력화시키겠다는 것이다.

12월 말쯤에 회사에서 상생회사, 합자회사를 만들었거든요. 그걸 만들면서 노조도 만들어서 상생회사랑 노조 가입을 동시에 받기 시작한거예요. 그런데 근로계약서 강제징구가 되게 심했거든요. 저희는 여성직원이 많은데 남자 관리자가 가서 사인할 때까지 옆에 서 있고 그러니까 직접고용을 원하는 기사님들도 어쩔 수 없이 사인하고 울고. 그리고 또 어차피 자회사 가 있어도 저기 싸우는 애들이 싸워서 직접고용 판정이 나면 우리 다같이 가는 거야. 그러니까 고생하지 말고 우린 자회사 가 있다가 재네 싸움 결과 가지고 가면 돼. 이렇게 얘기하고 해가지고. 싸인을 받았는데 그 당시엔 노조가입원서인지도 모르고 근로계약서에 다 사인을 해가지고. 지금은 조합원이 화섬지회 7백명, 한국노총 pb파트너즈(해피파트너즈) 1,700명. 중공산노는 지금은 없는 것으로 알고 있어요.

3) 지역시민사회단체와의 연대

신규조직화 과정에서 지역시민사회단체와 연대한 경우는 한국와이퍼분회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회 등이다. 한국와이퍼분회는 초동주체 역할을 한 현장 노동자들이 ‘좋은이웃’ 공제회와 밀접하게 활동하면서 노조설립을 준비했고, 서울봉제인지회는 봉제사업단에 포함된 전태일재단, 서울노동권익센터 등의 노동단체들과 화섬식품노조가 함께 준비해서 만든 조직이다. 사업장 중심의 노조활동이 거의 불가능한 봉제노동자의 특성을 감안할 때 봉제사업단의 지원이 없었으면 조직이 불가능했을 것이다. 또한 봉제노동자의 처우를 개선하기 위해서는 지자체 차원의 산업정책과 소공인 지원정책이 수반될 필요가 있다. 서울노동권익센터 등 지자체가 설립한 위탁노동센터들이 지자체의 지원정책과 연계하는 활동을 할 수 있으므로 봉제사업단에 이들 단체가 참여한 것은 유효한 접근이라고 평가될 수 있다.

파리바게뜨지회는 고용노동부의 불법파견 판정 이후 직접고용 문제를 둘러싼 사회적 대화 과정에서 시민대책위가 적극적인 지원을 했다. 워낙 언론에 많이 알려진

사안이고 노사 간 협상만으로는 해결되기 어려운 조건에서 시민대책위가 중재 역할을 해야 할 공간이 마련되기도 했다.

시민사회단체와의 연대 양상은 단순 연대를 넘어서 함께 일을 기획하거나 오히려 조직화를 주도하는 등 적극적인 모습으로 나타난다. 기존에 신규노조가 투쟁에 돌입하면 지원하던 소극적인 모습이 아니라 노조 설립 준비단계부터 함께 하거나 시민사회단체가 주도해서 조직화를 추진하는 경우로까지 발전된 모습을 보이고 있다. 노조할 권리, 노조조직화 사업은 노조의 중심 사업이지만 노조만의 고유사업은 아닌 시대가 된 것이다. 일하는 시민의 보편적 권리로서의 노조할 권리는 다양한 층위에서 다뤄지고 상호 연계될 필요가 있다.

3. 조직화 특성

1) 비정규 쟁점

신규조직화 과정에서 비정규 쟁점이 영향을 미친 사례는 LG전자지회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회이다. 이데미쯔분회, 한국와이퍼분회는 정규직으로 구성된 노조라서 비정규직 쟁점은 없었다.

LG전자지회는 삼성전자서비스, 통신사서비스 등과 동일한 간접고용 형태였다. 하청회사가 서비스업무를 도급받아 수행하지만 원청인 LG전자가 직접 지휘명령하는 구조였다. 하지만 조직화 과정에서 비정규 쟁점이 본격적으로 제기되기 전에 직접고용 전환이 선언되었다. LG전자서비스(하청회사) 소속 노동자들이 노조 설립을 준비하는 도중에 LG전자는 직접고용 정규직화를 발표하게 된다. 구체적인 이유에 대해서는 알려지지 않았지만 문재인 정부 초기 불법파견 문제에 대해 신속하게 대처하는 등 이전 정부와는 다른 분위기가 연출되었는데, 이러한 점이 고려된 것으로 짐작되고 있다. 노동자들은 직접고용 주장을 펼치기도 전에 정규직 전환이 결정된 셈이 되었다.

서울봉제인지회는 객공제로 운영되는 특수고용 노동자 신분이다. 따라서 노동자

성 문제가 존재한다. 하지만 조직화 과정에서 노동자성 문제가 주요 쟁점이 되고 있는 것은 아니다. 대부분 10인 미만 규모의 영세한 사업장에서 일하고 있기 때문에 사업주를 상대로 노동조건을 개선시킬 수 있는 구조가 아니기 때문이다. 개인실적을 기반으로 한 임금 방식은 자발적인 장시간노동을 조장하고 있고, 노동자 간의 교류와 연대를 방해하고 있다. 물량을 따라 사업장을 전전하는 것도 조직화 걸림돌 중 하나이다. 주문자의 단가인하 압력은 사업주와 노동자를 모두 힘들게 하고 있다. 서울시에만 9만명 정도의 봉제노동자가 있지만 정부 또는 지자체의 지원정책은 변변치 않다. 이러한 산업구조를 개선하는 문제가 노동조건 개선과 결부되어 있다 보니 비정규직 쟁점은 그리 심각하게 부각되지 않고 있다.

파리바게뜨지회는 비정규 쟁점이 조직화 과정의 중심을 이루고 있다. 고용노동부의 신속한 불법파견 근로감독과 직접고용 명령은 노조를 조직하고 노사관계를 형성하는데 주요 변수였다. 비록 원청 직접고용이 아닌 자회사로 전환되었지만 향후에도 지회 활동의 주요 의제는 직접고용 정규직화와 원청의 사용자 책임을 촉구하는 것이 될 것이다.

2) 청년 쟁점

청년 쟁점이 뚜렷이 드러난 사례는 이데미쯔분회이다. 조직화의 직접적인 요인 중 하나가 나이 많은 관리자들의 비인격적 대우였다. 앞서 살펴봤듯이 반말이 일상인 50대 관리자들의 태도는 30세를 전후한 젊은 노동자들에게 직장민주주의의 필요성을 느끼게 했고 조직화로 이어졌다. 이데미쯔분회는 금속노조 서울지부 중에서도 젊은 사업장에 속한다. 이들이 다른 사업장 조합원들과 어울리거나 금속노조 행사에 참여할 때도 청년 쟁점은 여전히 존재하고 있다. 나이 많은 조합원들의 소위 ‘꼰대 기질’ 때문에 함께 하는 것에 불편함을 토로하고 있다. 체육대회 등 행사에서 젊다고 더 많은 종목을 뛰어야 하고, 뒤통다끼리를 해야 하는 등 나이가 위계로 작용하는 것에 대한 불편함이 있다고 한다.

금속노조 집회를 참여하는 것도 중요하지만, 모여서 뒤풀이 같은 거 하고 하는데 저희가 어울리기가 굉장히 어려워요. 서울에서도 지부 체육대회 같은 거 하는데 거기 가서도 어울리기가 굉장히 어렵죠. 사실 그런 게 많아서 점점 가기 싫어하더라고요. ‘나이가 많아서 말이 안 통해’ 이런 것보단, 나이 차이가 나는 것 자체가 불편해요. 주변에 청년들 있고 하면 사실 그렇진 않은데. 청년들이 거의 없어요. 금속 자체가. 민주노총도 비슷할 것 같고.

사실 저희가 체육대회를 처음에 갔을 때, 그분들도 의도한 건 아닐 거예요. 그런데 어느 순간 뭔가를 정리하거나 하는 걸 저희가 하는 거예요. 그리고 저희도 좀 쉬고 싶은데 ‘젊으니까 네가 해’해서 모든 운동 종목에 나가게 되고. 그런 부분에 있어서 굉장히 싫어하더라고요 사람들이. ‘어리니까 여기 와서도 이렇게 하는구나’ 이걸 느끼고 그 다음부터 조합원들이 잘 안 가려고 해요. 그분들도 의도하신 건 아니라고 생각하는데 어쩔 수 없이 분위기가 그렇게.

노조의 일상 문화도 청년세대들에게는 낯설고 어색하게 느껴진다. 틀에 박힌 선거포스터, 정파갈등으로 물든 대의원대회 등은 청년조합원들에게 구태한 모습으로 비춰지고 있다.

청년들이 일단 많아져야 되고. 좀 너무 형식 같은 것에 얽매이지 않았으면 좋겠어요. 이번에도 뭐 선거를 하면서도 당황하고 하던 게, 죄다 선거 포스터에 머리띠에 조끼, 팔뚝질 하고 있고.. 이런 게 와 닿지 않거든요 저희는. 많이 하신 분들은 그걸 보면서 각이 좋고 자세가 좋고 기본 자세가 돼 있고 그렇게 느끼실지는 모르겠지만. 저희가 볼 때는 사실 그런 것 같지는 않고. 너무 정해진 틀이잖아요.

제가 사실 금속 와서 처음으로 정이 떨어졌던 건 대의원대회였던 것 같아요. 저 금속 대의원이거든요. 갔는데 사실 정치인들이 국회에서 머리고댕이 잡고 싸우는 거랑 하는 짓이 다를 게 없는 거예요. 이걸 보고, ‘우리는 그러지 말자’해서 모인 사람들이 성숙하지 못한 의사결정에 대해서는 굉장히 많이 실망했고,

민주노총도 마찬가지인 것 같고.. 그런 건 분명히 개선되어야 될 것 같아요.

기성세대의 문화는 악이고 젊은 세대 문화가 선이라는 관점에서 접근해서는 안 되겠지만 다양성이 존중되고 통용될 수 있는 분위기를 만드는 것은 중요하다. 기존 노조 분위기가 경직되어 있다 보니 신규로 들어오는 사람은, 나이가 적든 많은 고전적인 노조문화를 어색해하기 마련이다. 청년세대를 우대한다기보다는 다양성이 높아질 필요가 있다. 상호존중 문화는 노조 내에서 상당히 엄격하게 지켜져야 될 문제이고, 호칭과 어투에서 서로 존대하는 것은 나이와 상관없어야 할 것이다. 체육대회 등 행사 뒷정리도 함께 나눠서 해야 될 문제지 나이나 성별을 가지고 가를 문제는 아니다. 작업장 민주화만이 아니라 노조 내부의 민주화도 필요한 것이다.

LG전자지회는 직접고용 정규직화 된 이후 세대 간의 격차가 발생한 사례이다. 하청회사 시절에는 개인이 일한 만큼 임금을 받는 구조였기 때문에 서로를 비교할 일이 없었다. 정규직 전환 후 기본 업무량을 소화하면 임금은 동일하게 지급하고, 전환당시에 근속기간을 반영했기 때문에 젊은 세대보다는 나이든 세대가 임금에서 유리해졌다. 아웃소싱일 때는 젊은 사람들이 능력껏 장시간 일하고 많은 임금을 받을 수 있었는데, 직접고용된 후에는 비슷하게 일해도 나이 많은 사람들이 임금을 더 많이 받게 된 것에 대해 젊은 조합원들이 문제의식을 가지게 된 것이다. 한편에서 볼 때 이러한 세대갈등은 외주화 동안의 개인주의화된 노동방식에서 기인하는 측면이 있다. 개인 노력에 모든 보상이 연계되어 있기 때문에 능력주의가 우선하게 된 것이다. 세대 간 갈등을 해소하기 위해서는 체계적으로 경력을 개발하고, 근속기간의 장단에 따라 역할과 권한을 달리하는 직제가 만들어질 필요가 있다.

3) 젠더 쟁점

조직화 요인으로 젠더 쟁점이 강하게 작용한 사례는 파리바게뜨지회이다. 전체 직원 중 여성이 70%로 다수를 차지하지만 임원, 진급자, 관리자 등은 거의 남성이다. 가맹점주들이 직원으로 어린 여성을 선호하는데 일 시키기 좋고, 불만을 토로해도 묵

살하기 좋다는 이유 때문이다. 임신 관련 모성보호조항도 전혀 적용되지 않았다. 전형적으로 나이 많은 남성 관리자와 나이 적은 여성 노동자들이 있는 사업장의 젠더차별, 젠더폭력의 문제가 고스란히 나타나고 있다.

여직원이 70%인데 진급은 남자만 해 주고. SPC 인원도 다 남자밖에 없거든요. 지금 자회사 임원들도 다 남자들이고, 현장 관리자들도. 근로계약서 강제장구하던 현장 관리자들도. 지금은 좀 들었는데 그 당시 제가 조사했을 때 100명 정도에서 여성은 17명밖에 없었어요. 다 남자분이셨고. 현장에서도 사장님들이 어린 여성 기사들을 선호하시거든요. 가맹점주들이. 왜냐면 내려찍을 수가 있니까. 다루기도 좋고 일 시키기 좋고. 뭐 요구했을 때 내려찍기도 좋고. 요즘도 계속 그런 분위기에요. 성추행이나 성희롱 이런 건들도 좀 많았거든요.

임산부 관련해서도 당시에 몇 번 기사가 나고 했었는데 모성보호가 전혀, 저희도 그런 법이 있는 줄도 몰랐고 회사에서도 안내를 한 번도 한 적이 없어가지고 계속 쉬고 싶다고 요청을 해도 사람이 없으니까 일해라. 출산 한 달 전까지 일을 시키고. 저희 팀에 있던 기사님은 임신하고 하혈하는데 대체인원 구해질 때까지 기다려라 해서 유산하시고 그런 경우가 많았어요. 그리고 임신했다고 얘기를 하면 빈말이라도 ‘축하한다’ 가 아니라 ‘너 나 괴롭히려고 이러냐’.

이데미즈분회의 경우 여성 노동자는 소수지만 나이 많은 남성관리자들에게 성희롱 등 젠더폭력을 당한 사례가 있다고 한다.

회식 때는 뭐 어떤.. 여성분들은 좀 안 좋아하셨던 일도 있고. 성희롱 같은 게 있긴 있었어요. 술 먹고 전화해서 여직원들 불러내고. 자기들끼리 술 먹고. 여직원들이 전화를 안 받기는 한데 다음날 핸드폰 확인해서 왜 안 받았냐 하고 그런 적도 있었죠. 대부분 관뒀어요. 그런 경험이 있던 여직원들은. 회사에게 관리자를 제대로 징계하라고 얘기하면서 그만둔 사람도 있었어요 실제로.

Ⅳ. 조직화와 현장의 변화, 과제

1. 조직화와 현장의 변화

1) 고용안정

고용안정은 임금과 함께 가장 중요한 노동조건이다. 고용불안정은 임금, 사내복지 등 노동조건 저하로 이어지기 때문에 고용안정은 직장생활의 원천적 요소라고 할 수 있다. 노조를 조직하는 첫 번째 이유도 여기에 있을 것이다. 조직화를 통해 고용안정을 이룬 사례는 LG전자지회와 파리바게뜨지회이다. 두 사업장 모두 간접고용, 불법파견 문제가 존재했고, 원청의 사용자책임 회피가 고용문제의 핵심이었다. 이러한 간접고용 지위는 정당한 노동의 대가를 받을 수 없는 구조를 형성했고, 고용불안도 심할 수밖에 없다. 다행히 두 사례 모두 조직화 초기에 간접고용 문제는 어느 정도 해소되었다. LG전자가 서비스인력을 직접고용 정규직화 함으로써 고용문제는 해소되었다. 다른 기업 사례, 정부의 정규직화 정책 등이 학습효과를 제공한 결과이다. 파리바게뜨도 고용노동부의 신속한 불법파견 판정으로 인해 직접고용을 요구할 수 있는 근거가 마련되었다. 아쉽게도 원청인 파리크라상으로의 직접고용이 아닌 파리크라상과 가맹점주가 반반의 지분을 갖는 자회사로 전환된 것은 힘관계를 고려한 절충이었지만 고용문제에 있어서 한걸음 전진했다고 할 수 있다. 이후 현장 투쟁을 통해 한 걸음 더 나아가야 할 것이다.

2) 임금 저하 방지

정권 초기 높은 최저임금 인상률이 제조업 노동자들에게는 상대적 임금저하를 가져오는 경향이 있다. 그 동안 최저임금보다는 높았던 시급의 인상률이 최저임금 인상률에 미치지 못함으로 인해 점차 최저시급에 수렴되는가 하면, 상여금을 월할로 지

급함으로써 기본급화해서 임금인상 효과를 상쇄시키는 것이다. 방법이야 어떻게 됐든 제조업 임금 수준이 최저임금 수준으로 낮아지는 추세를 보인다. 이데미즈분회와 한국외이퍼분회는 사측의 일방적인 상여금의 기본급화를 저지하고 그에 따른 임금하락을 막아냈다. 임금을 회사가 일방적으로 결정하는 것을 아니라 노사교섭을 통해 상호 이해를 감안해서 결정해야 한다는 점을 분명히 한 것이다.

3) 일터 민주주의는 진행 중

노조가 일터의 민주주의 수준을 높이는 분명한 수단이라는 것을 모든 조직화 사례가 보여준다. 부당한 지시와 관행에 문제제기를 못하던 개인으로서의 노동자는 집단화된 힘을 바탕으로 작업장 문제에 대해 발언할 수 있게 되고 합리적 대안을 찾아가게 된다. 노조가 만들어졌다고 해서 일터의 민주주의 수준이 일거에 높아지는 것은 아니다. 노조는 변화의 계기이지 변화 그 자체는 아닌 것이다. 이데미즈분회는 관리자들의 비인격적 대우에 대해 문제제기할 수 있는 수단을 확보했다. 노조를 대화의 상대로 여기게 되고, 수직적 문화만이 아닌 수평적 문화에 대한 체험을 시작했다. 그것만으로도 고압적 모습의 관리자들에게는 과거의 잘못된 관행을 유지하는 것이 어렵다는 신호를 분명하게 보내는 것이다. 법적으로 보장하고 있는 최소한의 모성보호규정도 지키지 않았던 파리바게뜨 역시 이제는 조금 다른 모습을 보이고 있다. 성희롱 등 과거에는 그냥 묻어두고 갈 문제가 이제는 문제제기가 가능한 분위기가 됐다.

4) 공제회 등 지지기반 확대

노조는 우선적으로 노동자들의 이익단체지만 노조가 만들어진다고 해서 바로 노동자 이익이 증진되는 것은 아니다. 특히 봉제노동자들처럼 영세한 사업장에서 개별화되어 존재하는 경우는 더욱 그렇다. 서울봉제인지회도 노조 형태만으로는 제대로 된 권익보호가 어렵다고 판단하고 공제회를 통해 다양한 상호부조사업을 구상 중이

다. 노조는 노동자들이 공동의 이해관계를 가지고 모일 수 있고, 이해 실현을 위해 노력할 수 있는 제도적 틀이다. 작은사업장 노동자들에게는 노조와 함께 공제회가 이익 실현과 상호부조 내용을 더욱 풍성하게 해 줄 또 하나의 지지기반 역할을 할 것이다. 봉제인공제회처럼 특정 직종을 대상으로 하는 공제회와, 안산시의 좋은이웃 노동공제회처럼 지역을 대상으로 하는 공제회 등 다양한 형태의 공제회가 활성화되는 것은 노동자 조직화 양상의 특성이자 결과이다.

2. 향후 과제

1) 조직화를 통해 왜곡된 고용구조에 균열

파리바게뜨의 인력파견을 통한 고용구조는 동종업계의 일반적인 노동력 활용 방식이다. LG전자 역시 삼성전자서비스와 마찬가지로 서비스 업무를 아웃소싱으로 운영해왔다. 이번에 파리바게뜨지회, LG전자지회의 조직화를 통해 불법파견과 아웃소싱이라는 왜곡된 고용구조가 LG전자는 직접고용을 통해 해소되었고, 파리바게뜨는 자회사라는 미봉책이지만 기존의 인력파견회사보다는 어느 정도 개선되었다. LG전자지회가 금속노조 서울지부를 통해 삼성전자서비스지회의 조직화 경로를 따라갔듯이 업종을 대표하는 기업들의 왜곡된 고용구조에 대해 상징적 조직화 사례를 활용해서 균열을 내는 기획이 필요하다. ‘아웃소싱으로 운영되던 가전회사 서비스업무는 이제 직접고용이 답이야’ 식의 새로운 고용관행을 만드는 조직화 사업이 되어야 한다. LG전자가 노동자들의 노조설립 움직임에 신속하게 직접고용 정규직화를 발표한 것은 학습효과 때문이다. 파리바게뜨처럼 프랜차이즈방식으로 운영되는 업종들에서 가맹본부, 가맹점주, 인력파견회사 등 3중의 사용자관계 속에 고용된 노동자의 문제는, 파리바게뜨 사례가 그랬듯이, 드러나고, 조직되고, 개선되어야 한다. 기존 조직화 사례와 동일하거나 유사한 업종에 대한 조직화사업을 연계하는 기획이 필요하다.

2) 정치적 기회구조를 활용한 지역 활성화 전략

2016년을 전후로 해서 반월공단의 조직화 양상이 극적으로 바뀐 것에 대해서는 앞에서 소개했다. 2016년 이전에는 노조 2개가 설립되면 1개는 깨져나가는 상황이었다면, 2016년 이후에는 100% 성공률을 보여주고 있다고 한다. 직장폐쇄, 폐업, 용역 깡패 동원, 공권력 침탈 등 폭력적인 반노조 노무전략에서, 이제는 면전에서나마 상생과 협력을 얘기한다고 한다. ‘관계기관대책회의’를 통해 노조 탄압에 일익을 담당했던 노동부가 이제는 노조 설립 후 근로감독관이 찾아가서 사업장에 문제가 있으면 자신에게 연락하라고 한단다. 확실히 정치적 환경변화에 따라 기회구조가 열린 것이다. 유사한 크기의 제조회사들이 밀집해있는 공단의 경우는 기업 간 전파효과로 인해 이러한 시류적 변화가 더 뚜렷하게 드러나고 있다. 일시적 현상인지, 노사관계의 큰 변화인지는 좀 더 두고 봐야겠지만, 어쨌든 이럴 때 열심히 노를 저어야 한다.

시민사회단체와 언론으로부터 지지와 지원 그리고 지방자치단체나 고용노동청 등 국가기관으로부터 우호적인 태도를 이끌어낼 수 있도록 준비해야 한다. 이러한 다양한 관계망으로부터 도출되는 권력자원들이 중첩적으로 활용될 때만이 공단노동자들에 대한 지역단위 조직화가 확산될 수 있다.(홍석범 외, 2017)

3) 조직화 기반의 다양화

작은사업장 조직화가 최근의 민주노총 화두이다. 봉제노동자 조직화 사례에서 확인할 수 있듯이 영세한 사업장, 개별화된 노동, 물량을 따라 쉽게 사업장을 이동하는 환경 등은 조직화의 걸림돌로 작용하고 있고, 대부분의 작은 사업장도 마찬가지이다. 고용과 임금이 사업장에서는 보장되기 어려운 구조이다. 이런 경우 조직화의 유인은 무엇인지 살펴야 한다. 노조할 권리가 당위로서가 아니라 생활상 동기가 되는 것이 필요하다. 노동에 대한 보호가 생활과 삶에 대한 보호로 확장되어야 한다. 봉제인공제회, 좋은이웃 노동공제회 등은 직종과 지역을 대상으로 하는 노동자 지지기반이

다. 조직화되지 기반이 다양해지고 있는 것이다. 이들과 접촉하고 이들을 활성화시키는 것이 곧 조직화 과제이기도 하다.

공제회에 대해서는 노조와의 역할구분에 대해 논쟁이 있는 것도 사실이다. 하지만 공제회가 노조의 대체재가 아니라 보완재라는 관계설정을 정확히 한다면 어느 정도 우려를 불식시킬 수 있을 것이다. 노조의 핵심 역할이 생산의 영역에서 노동자의 이해대변이라면, 공제회는 재생산의 영역에서 노동자의 이해대변 역할을 할 수 있을 것이기 때문이다.(손정순, 2019)

공제회 이외에도 지역노동단체는 조직화의 수동적 연대 단위가 아니라 능동적인 조직화 주체라는 것을 곳곳에서 확인할 수 있다. 서울봉제인지회 조직화 과정에서의 서울노동권익센터의 역할, 한국와이퍼분회 조직화 과정에서의 안산시비정규직노동자 지원센터의 역할은 주도적일 뿐만 아니라 지자체의 지지자원을 끌어내는 등 조직노동이 하기 어려운 부분을 담당해서 역할분담의 효과를 내고 있다. 조직노동과 지역노동단체 간의 적극적인 연계와 공동사업 기획이 필요하다.

4) 일터 민주주의 확산 계기인 사회인식 변화

조직화의 주요 동기는 고용과 임금이지만 그것이 노동자들에게 전부는 아니다. 일하는 과정에서의 인격적 대우, 사업장에서의 수평적 조직문화, 보다 많은 일터 민주주의 역시 중요한 노동조건이며, 이에 대한 욕구는 사회적 분위기에 지배적인 영향을 받는다. 직장 내 괴롭힘 금지의 법제화, 감정노동 보호 입법 등 안전하게 일할 권리가 안전보건의 영역을 넘어서 정신건강, 정서, 인격까지로 확대되고 있다. 이데미쓰분회의 일터 민주주의에 대한 요구, 파리바게뜨지회의 젠더차별 금지 및 모성보호 요구는 노동의 요구 이전에 시민으로서의 보편적 권리에 대한 요구이며, 곧 민주주의의 문제이다. 민주주의가 공장 문 앞에서 멈추게 해서는 안 된다. 촛불항쟁으로 인해 제고된 정치사회적 민주주의 확산 분위기가 사업장 안으로 전파되어야 한다. 직장갑질, 청년소외, 젠더차별에 대한 전면적인 근절 선언과 노력이 필요하고, 조직화 사업도 이러한

맥락에서 이뤄져야 할 것이다.

5) 조직노동 내 수평문화 및 다양성 제고

신규사업장 청년세대들에게는 여전히 기존 노조 문화는 낯설고 어울리기 힘들다. 이는 단지 세대 간 문화적 차이에서만 연유하는 것이 아니라 기존 노조 문화가 갖고 있는 경직되고 위계적인 요소도 한 몫을 하고 있다. 쉽게 청년세대를 가르치려는 모습에 이들은 질겁한다. 함께 해야 할 일을 쪼다는 이유로 더 많이 분담시키는 것은 그 자체가 차별이다. 아래로부터의 의견수렴보다는 위에서 결정하고 지침으로 하달하는 조직문화는 생동감을 잃을 수밖에 없다. 권위적이고 고압적인 자본과 싸우다가 그들을 닮아가는 것은 아닌지 경계해야 하고, 노조 문화가 다양성을 충분히 담아내고 있는지 성찰이 필요하다. 앞으로 노조 구성원의 성별, 세대별, 인종별 다양성이 더욱 높아질 것인데, 이에 걸맞는 수평문화 구축과 더 많은 다원주의가 필요하다.

금속노조 들어오면서, 노조라는 데가 되게 지침을 중심으로 명령되고 그걸 약속을 지켜야 되는 건 맞는데 거기에 대한 충분한 토론과 아래 여론에 대한 수렴과 그런 게 되는 구조는 아니구나. 과거의 것들이 끊임없이 답습되는 구조일 수밖에 없겠다 이런 생각이 많이 들더라고요. 아래에서 치열하게 고민하지 않으면, 위에서 받아먹는 것만 하면 그게 쉽거든요. 저도 그런 유혹에 조직운영해 봤는데, ‘금속에서 하라고 해’이렇게 얘기하면 끝날 수 있는 문제들이어서, 그런 조합원들의 요구를 수용하고, 조합원들의 의식 수준에서 바라보고, 무엇을 해야 하고 그런 것들이, 소통하는 구조가 있으면 좋겠는데, 위에서 결정하고 내려오고 내려오고, 어느 정도 달성했나만 체크해서 올라가고 올라가고. 이걸 좀 아니지 않을까 생각해요.

V. 소결

1. 요약

6장에서는 제조업 신규조직화 사례에 대해 살펴보았다. 사례가 가지고 있는 조직화 계기와 경로, 비정규, 청년, 젠더 등 쟁점을 살펴보고 이후 조직화 사업의 과제를 살펴보았다. 연구 사례는 규모의 다양성, 비정규, 청년, 젠더 쟁점 등을 고려해서 선정하였다. 구체적인 연구대상은 금속노조 이데미쯔분회, LG전자지회, 한국와이퍼분회, 화섬식품노조 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회이다.

5개 사례는 조직규모(34명~700명), 직무 성격(생산직, 서비스직), 고용형태(정규직, 간접고용, 특수고용), 세대특성(20대~50대), 노조형태(단일사업장노조, 전국조직노조, 업종노조) 등에서 다양성을 포함하고 있다.

사례들은 모두 2017년 이후에 조직된 신규노조들이다. 그 동안 조직화를 어렵게 했던 제약요인을 살펴보면, 첫째, 노동자의 개인화, 파편화 경향이다. 성과급 방식의 임금체계는 자발적인 장시간 노동을 유도하게 되고, 동료들과 보이지 않는 경쟁을 해야 한다. 이러한 근무환경은 각자도생 분위기를 강화시키고 집합적인 문제해결을 어렵게 한다. 둘째, 고용구조의 문제이다. 간접고용 구조는 고용불안과 함께 노동3권의 행사를 실질적으로 제약해왔다. 셋째, 폭력을 수반한 반노조 노무관리전략이다. 공단에서의 노조설립 시도는 직장폐쇄, 폐업, 용역깡패 침탈, 공권력 투입 등 정치권력과 자본의 결탁을 통한 전방위적 노조파괴공작으로 인해 번번히 무산되었고, 성공보다 실패 확률이 더 높았다.

조직화 제약요인을 극복하고 2017년 이후 조직화에 성공한 5개 사례의 조직화 배경을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 정치적 기회구조의 확대이다. 촛불혁명을 통해 등장한 정부가 초기에 불법파견 근로감독, 노조할 권리 표방 등 노동친화적 모습을 보여준 것이 조직화에 우호적인 정치사회적 조건으로 작용했다. 둘째, 노동정책 변화이다. 최저임금 인상, 주 52시간제, 통상임금 범위 등 노동정책 변화가 조직화의 배경

으로 작용한 것은 제조업에서도 확인되고 있다. 최저임금 인상으로 인한 상여금의 기본급화, 통상임금 범위를 둘러싼 논쟁, 주 52시간제로 인한 노동시간 단축과 임금 감소 등이 조직화의 필요성을 불러일으킨 것이다. 셋째, 사회적 인식 변화이다. 촛불 경험을 거친 후 더 많은 민주주의를 원하게 된 사회적 인식 변화는 노사관계 차원에서 노골적인 반노조 노무관리방식을 완화시키는 효과를 가져왔다. 넷째, 조직화 지지기반의 확대이다. 조직노동과 노동시민사회단체, 정당, 공제회 등의 연대활동은 조직화를 촉진시켰다. 노동단체들의 연대 양상도 수동적인 지원에서 능동적, 주도적 참여로 바뀌는 등 활성화되고 있다.

사례연구에서 파악된 구체적인 조직화 계기를 살펴보면, 첫째, 노동정책의 변화가 현장에 가져온 파장이다. 최저임금 인상으로 인한 상여금의 기본급화 문제(이데미즈, 한국와이퍼), 불법파견에 대한 고용노동부의 신속한 근로감독(파리바게뜨), 정부 성향을 고려한 전격적인 직접고용 전환(LG전자) 등 노동정책 변화의 파장이 조직화 계기로 작용했다. 둘째, 사회적 인식 변화이다. 민주주의 의식의 확산은 기업의 노골적인 반노조 행태를 억제하는 효과를 가져왔고, 통상 노조설립 초기에 겪는 갈등 양상을 감소시켰다. 셋째, 산별노조의 조직화 노력의 결실이다. 산별노조가 꾸준히 조직화 노력을 기울인 결과로 조직된 사례(서울봉제인지회, 한국와이퍼분회)이다.

조직화 경로와 과정상의 특성을 파악해보면 다음과 같다. 5개 사례는 산별노조의 조직화 노력이 우선한 경우(한국와이퍼분회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회)와 노동자들의 상담 요청에 따라 조직화가 이뤄진 경우(이데미즈분회, LG전자지회)로 나뉘어진다. 이 중에서 LG전자지회의 경우는 삼성전자서비스지회의 전례를 따라간 측면이 있어서 사업장의 자체적인 조직화라고 보기는 어렵다. 이데미즈분회, 파리바게뜨지회는 초동주체인 노동자들이 노조나 정당에 상담을 요청해서 조직화로 이어진 경우이다. 산별노조의 조직화 사업 범위에 포착되지는 않았지만 내부에서 자연스럽게 초동주체가 형성된 경우라 할 것이다.

조직화 과정에서의 사용자 대응은 무대응(이데미즈분회, 한국와이퍼분회, 서울봉제인지회)과, 복수노조를 통한 소수노조화 전략(LG전자지회, 파리바게뜨지회)으로 나

된다. 분명한 양상은 노조 자체를 부정하는 노골적인 부당노동행위는 거의 없었다는 점이다. 큰 흐름에서 과거와 달라진 특성이라고 하겠다. 조직화 과정에서 지역노동시민단체들과의 연대는 매우 활성화되었다. 5개 사례 중 3개 사례(한국와이퍼분회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회)는 지역노동시민단체와의 연대가 조직화 초기에 주요하게 영향을 미쳤다.

신규조직 사례에서 비정규, 청년, 젠더 쟁점이 어떻게 존재하고 있는지를 살펴보면 다음과 같다. 비정규 쟁점이 영향을 미친 사례는 LG전자지회, 서울봉제인지회, 파리바게뜨지회이다. 특히 파리바게뜨지회는 불법파견이라는 비정규 쟁점이 조직화의 핵심 계기였다. 청년 쟁점이 뚜렷이 드러난 사례는 이데미쯔분회이다. 조직화의 직접적인 요인 중 하나가 나이 많은 관리자들과의 비인격적 대우였다. 일터 민주주의에 대한 요구가 높아질수록 이러한 사례를 더 많아질 것으로 보인다. 젠더 쟁점이 강하게 작용한 사례는 파리바게뜨지회이다. 승진 배제, 성희롱, 모성보호규정 위반 등 여성이 다수를 차지하는 사업장에서 전형적으로 나타나는 모습이다. 사회적인 성평등 문화의 확산이 조직화 계기로 작용할 수 있는 가능성을 엿볼 수 있다.

2. 시사점

이번 제조업 사례연구는 조사방법론의 한계상 제조업 신규조직화 사업장의 특성을 보편화, 일반화해서 보여주는 것에는 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 신규조직화 과정에서 참조할 수 있는 몇몇 특성을 발견하는 의미는 있다고 판단된다. 조사 결과를 토대로 노조에게 과제로 제기되는 몇 가지 시사점을 생각해본다.

첫째, 노동정책과 제도의 변화가 조직화 계기로 작용하는 것에 주목해야 한다. 최저임금 인상 및 산정 범위, 주 52시간제, 통상임금 범위 등에 대한 정책 변화는 사업장 노동조건 변화를 직접적으로 야기한다. 정부 정책에 대한 민주노총의 선명한 입장 제시와 제도개선 투쟁이 동시에 조직화 사업의 일환이 되는 것이다. 따라서 공중전을 잘 치루는 것과 함께, 공중전의 효과가 지상전으로 이어질 수 있는 기획이 필요

하다. 제도적 쟁점에 대해 특정 지역이나 업종별 실태를 파악해서 해당 노동자들이 자신의 상황과 처지를 인식하도록 함으로써 초동주체를 형성하고 조직화 접점을 마련하는 식의 기획이 필요하다.

둘째, 정치적 기회구조를 적극적으로 활용해야 한다. 사회 분위기 변화와 함께 사용자들이 과거와 같이 노골적인 노조 파괴가 아니라 노조를 불가피한 변화로 받아들이는 흐름을 활용해야 한다. 노조할 권리는 더 이상 특별한 결단이 필요한 것이 아니라 일상에서 누릴 수 있는 보편적 권리라는 인식이 필요하다. 특정 지역이나 업종을 대상으로 포괄적인 조직화 노력을 기울이는데 활용할 수 있는 권력자원을 연계해 내야 한다. 이를 테면, 제한적이기는 하지만 지역 차원에서 노동정책을 시행하고자 하는 지자체의 자원을 활용할 수도 있고, 정권 초기에 비해서 많이 퇴색되기는 했지만 고용노동부 기획근로감독을 활용할 수도 있겠다.

셋째, 다양화되고 있는 조직화 기반을 적극 활용해야 한다. 파riba게트 조직화에서 정당과 시민대책위의 역할, 봉제노동자 조직화에서 서울노동권익센터 등 지자체 노동센터의 역할, 한국와이퍼 조직화에서 노동자 생활공제회 ‘좋은이웃’과 안산시비정규직 노동자지원센터의 역할 등을 살펴볼 때, 조직화의 기반은 다양해지고 있고, 그 역할도 주체적, 능동적으로 발전하고 있다. 다원화된 조직화 기반을 활용하기 위한 노조 차원에서의 기획과 일상적 연대가 필요하다. 이제 조직화는 노조만의 고유 과제가 아닌 것이다.

넷째, 일터 민주주의에 대한 요구를 조직화로 연결해야 한다. 더 많은 민주주의를 원하는 사회적 흐름이 일터 민주주의에 대한 절실함으로 연결되어야 한다. 직장 내 괴롭힘 금지의 법제화, 감정노동 보호 입법 등 안전하게 일할 권리가 안전보건의 영역을 넘어서 정신건강, 정서, 인격까지로 확대되고 있다. 고용안정과 임금인상만이 아니라 기업 내 평등문화 실현, 인격존중도 노동자들의 직접적 이해관계가 되고 있다. 직장갑질, 청년 소외, 젠더차별에 대한 전면적인 투쟁을 선포하고 실천적 방안을 마련해야 한다. 조직화 사업도 이러한 맥락에서 이뤄져야 할 것이다.

다섯째, 노조 조직 문화 개선이 필요하다. 정치사회적 민주주의, 일터 민주주의

만이 아니라 노조 내 민주주의도 제고해야 한다. 신규조직이나 청년 조합원들은 기존의 노조 문화가 갖고 있는 경직되고 위계적인 면에 힘들어 한다. 노조 구성에 있어서 성별, 세대별, 인종별 다양성이 앞으로는 더욱 높아질 것인데, 이에 걸맞는 수평문화 구축과 더 많은 다원주의가 필요하다.

6장



6장 사례연구 : 사무서비스업

I. 들어가며

1. 신규조직화 개요

본 장에서 사례연구 대상인 이후 사무서비스 분야에서 2017년 새로 설립된 노동조합(New Unions) 실태를 요약하면 다음과 같다. 민주노총 소속 산별노조(연맹) 중에서 사무서비스 분야는 사무금융연맹, 서비스연맹, 언론노조, 정보경제연맹이라고 할 수 있다. 이 연구의 3장에서 분석한 신규 조직현황에 따르면, 2017-19년 4월에 민주노총에 가입한 217,971명 중에 사무서비스 분야 4개 산별노조(연맹) 조합원은 58,530명(26.9%)이다. 이 중에서 기존 노조를 통해 조직화된 인원은 47,493명, 새로 조직된 노조 조합원은 11,037명이다. 앞서 제시하였듯이, 이 연구는 민주노총 조합원 순증 인원을 154,926명으로 추정하였으며¹²⁾, 사무서비스 분야의 경우 25,959명(16.8%)이다. 이 연구는 새로 조직을 결성한 조합원 78,426명 중에서 사무서비스 분야는 11,037명(14.1%)으로 추산하였다. 건설산업연맹의 사무노조나 화섬식품노조의

12) 현대중공업과 사무금융노조 등 기존에 조직화되었으나 2017년 이후 민주노총에 가입한 조합원을 제외하였다.

IT분야 조직들을 감안할 때, 사무서비스 분야에서 새로 노조를 결성하여 민주노총에 가입한 조합원은 이보다 더 많을 것으로 보인다.

[표 6-1] 2017-19년 4월 사무서비스 분야 조합원 증감현황(단위 : 명, %)

	증감인원			순증인원		
	합계	기존조직	신규조직	합계	기존조직	신규조직
민주노총	217,971	86,279	131,692	154,926	76,500	78,426
사무서비스	58,530	14,922	43,608	25,959	14,922	11,037
비중	26.9	17.3	33.1	16.8	19.5	14.1
- 사무금융연맹	39,025	4,201	34,824	6,454	4,201	2,253
- 서비스연맹	16,172	8,325	7,847	16,172	8,325	7,847
- 언론노조	1,819	1,109	710	1,819	1,109	710
- 정보경제연맹	1,514	1,287	227	1,514	1,287	227

* 자료 : 민주노총 가맹산하조직 조합원 현황자료(2017년 1월, 2018년 1월, 2019년 4월).

서구와 마찬가지로 우리나라 산업구조도 서비스업이 가장 큰 비중을 차지하지만, 노조 조직률은 여전히 제조업과 공공부문에 집중되어 있다. 1987년 노동자 대투쟁으로 제조업 대공장 노조의 시대가 본격적으로 개막했다면 2017년 이후에는 공공부문 비정규직이 대거 조직화된 특징이 두드러진다고 할 수 있다. 그러나 민간서비스 분야는 중소규모 사업체와 비정규직이 많은 데 비해 정부의 공공부문 비정규직 정책 효과가 전파될 것을 기대하기 어렵다. 이러한 특징은 2017년 이후 신규조직화 실태에서도 서비스 분야가 차지하는 비중이 그다지 높지 않은 원인이라고 할 수 있다. 서비스 분야에서 노조 대표성의 취약성은 1989년 노조 조직률이 19.2%로 정점에 오른 뒤 계속해서 하락한 원인의 하나이기도 하다. 즉, 전통적으로 노조가 강력한 분야에서 조합원들이 사라지는 만큼 서비스업에서 새로 조직화하지 못하였기 때문이라고 할 수 있으며 이는 서구에서도 마찬가지였다(Dolvik & Waddington, 2004: 9). 앞으로도 산업의 서비스화 현상이 가속화될 것이라는 전망에 이견을 달기 어려울 것이다. 민주노총이 노조 조직화 과정에서 걸어가야 할 ‘힘로’는 서비스 분야라는 점에서 2017년

이후 서비스 분야에서 신규조직화의 배경과 영향 요인, 경로를 살펴본 뒤 시사점을 제시하기로 한다.

2. 연구 대상

6장에서 사무서비스 분야 사례연구 대상은 서비스연맹 소속 더케이예다함노조, 브링스코리아민주노조, 한국핵사곤메트롤로지노조, 사무금융연맹 마이크로소프트노조, 언론노조 방송작가지부, 화학섬유식품노조 스마일게이트지회로 선정하였다. 본 연구의 대상인 6개 사례가 2017년 이후 사무서비스 분야에서 신규 조직화의 특성을 대표한다고 보기는 어렵다. 예를 들어, 사무금융연맹 소속에서는 여전히 제2-3 금융권소속 기업이 있고, 서비스연맹의 경우 유통업체나 호텔업체 등에서 조직이 확대되었다. 이 연구는 기존에 조직화가 취약했던 산업에서 새로 등장한 노동조합에 관심을 가지고 선정하였음을 밝혀둔다.

[표 6-2] 면접대상 개요

소속		설립년도	조합원수	인적 특성
사무금융연맹	마이크로소프트노조	2017년 7월 4일	210명	(다국적기업)/정규직 남성/40대/IT·소프트웨어 영업·기술지원
서비스연맹	더케이예다함노조	2018년 11월 14일	84명	(교원공제회 자회사) 정규직 남성/30대/장례지도사
	브링스코리아민주노조	2018년 12월 8일	250명	(사외하청업체) 정규직 남성/40대/현금운송원
	한국핵사곤메트롤로지노조	2018년 6월 22일	25명	(다국적기업)/정규직 남성/30-40대/정밀측정기기 영업·기술지원
언론노조	방송작가지부	2017년 11월 11일	340명	특수고용직 여성/40대 /방송작가(시사교양작가)
화섬식품노조	스마일게이트지회	2018년 9월 5일	350명	(게임회사)/정규직 남성/30대/게임개발·음악· 디자인·영업 등

*주 : 면접조사 결과를 토대로 연구자가 요약함.

사례 노동조합의 특성을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 6개 사례 중에서 마이크로소프트노조와 방송작가지부는 2017년에 설립되었으며 나머지 4개 사례의 설립연도는 2018년이다. 사용자가 일정하지 않은 방송작가지부를 제외하고, 5개 사례는 단체협약을 체결하였으며 이 과정에서 파업에 돌입한 사례는 없다.

둘째, 헥사곤메트롤로지노조는 조합원 수가 25명으로 가장 규모가 작으며, 모두 직원 수가 수천 명에서 수만 명에 이르는 ‘대기업 노조’라고 할 수 없다. 스마일게이트의 경우 그룹사 수준의 인원이 2,400명으로 모두 별도 법인으로 나누어져 운영된다. 헥사곤메트롤로지노조의 경우 단체협약을 통해 근로시간 면제대상인 간부를 확보하지 못하고 있다.

셋째, 특수고용직인 방송작가지부를 제외하고 나머지 사례는 정규직 남성 30-40대 중심으로 구성된다. 다만, 더케이예다함노조 조합원의 경우 교원공제회 자회사 정규직이며, 브링스코리아민주노조 조합원은 은행권과 철도, 마트 등 현금수송 업무 외 주업체의 정규직이다. 브링스코리아 사례의 경우 현금수송 업무를 하도급받는 관계이지만 특정 원청업체와 조직적 연속성을 갖지 않는다.

넷째, 직업이 다양하게 구성된다. 방송작가지부는 방송작가¹³⁾라는 직업이 노조 명칭이며, 마이크로소프트의 경우 IT·소프트웨어 영업과 기술지원직, 더케이예다함 사례는 장례지도사, 브링스코리아 사례는 현금(귀중품)운송원, 헥사곤메트롤로지 사례는 정밀측정기기 영업·기술지원직, 스마일게이트 사례는 게임개발직, 창작·예술관련직, 사무직 등이다.

마지막으로, 노조 조직형태와 복수노조 실태, 단체교섭 현황을 살펴보면 다음과 같다. 방송작가지부와 스마일게이트지회는 산별노조 소속이며, 나머지 4개 사례는 산별연맹 소속 기업별노조이다. 브링스코리아민주노조는 복수노조 상황에서 다수노조 지위를 확보하고 있다. 단체교섭에 영향을 미치는 행위자도 다면적인 사례는 네 곳

13) 한국표준직업분류(7차 개정)에 따르면, 방송작가는 전문직의 세세분류 중에서 방송 및 시나리오 작가에 해당된다. 방송 및 시나리오 작가(28111)는 드라마, 영화, 연극, 코미디, 라디오 프로그램, 다큐멘터리 등을 제작하기 위해 필요한 원고, 시나리오, 대본 등을 구상하거나 작성하는 자를 말한다.

다. 마이크로소프트노조와 헥사곤메트롤로지노조는 단체교섭에 해외에 있는 본사의 의사결정에 영향을 받는다. 더케이에다함노조는 모기업인 교원공제회의 영향권 아래에 있으며, 방송작가지부의 경우 방송사의 정책에 영향을 받는다.

본 연구는 사무서비스 분야에서 조직화 특성과 경로를 검토하기 위해 2019년 11-12월에 6개 사업장을 방문하여 면접조사를 진행하였다. 피면접자는 대부분 노조 전임자이거나 비전임 간부이며 1-2시간에 걸쳐 질의응답 시간을 가졌다.

II. 산업별 조직화 배경

1. 산업의 특성과 조직화의 제약 요인

6개 사례의 산업구조와 기업별 특성을 살펴보자. 앞서 제시하였듯이, 사무서비스 분야에서 사례연구의 대상을 산업·업종별로 다양하게 구성하였다. 마이크로소프트와 스마일게이트는 소프트웨어 개발 및 공급업에 속하며 2000년대 들어 미래 산업으로 각광받지만, 전자상거래나 온라인판매부터 게임개발까지 매우 다양한 분야를 포괄한다. 마이크로소프트의 경우 해외에서 생산한 제품을 국내에서는 영업·판매와 기술상담·유지보수 업무가 주된 반면에 스마일게이트는 게임개발과 유통에 해당되어 IT업종이라고 불리지만 업무의 유사성이 거의 없는 것으로 보인다.

더케이에다함은 장례식장 및 관련 서비스업에 속하며 동종 업종에서 노조가 설립되었다가 해산된 사례가 있다. 장례식장 및 관련 서비스업은 상조회사 증가 현상이 보여주듯이 앞으로 인구 고령화에 따라 성장할 전망이다. 가족이나 친지의 상을 당한 개인이 상조회사에 전화하면 장례지도사들이 장례식장으로 출동한다. 이들은 가족들과 3일간 장례식에 필요한 물품 조달부터 장례식의 진행 과정에서 요구되는 제반 업무를 진행한다. 장례식장 및 관련 서비스업의 경우 장례서비스 업무 담당자들이 대체로 기본급이 매우 낮고 의뢰인들에게 ‘뒷돈’을 받는 구조이다. 더케이에다함의 경우,

장례식과 관련된 계약 관리와 신상품 개발 등은 본사의 역할이 된다.

브링스코리아는 현금수송업에 해당되는데, 금융기관과 철도, 지하철 등 현금수송이 필요한 기업이 주요 거래처이다. 금융기관의 경우 과거에 현금수송 업무를 직접 수행하다가 2000년 초 직군별 외주화를 진행하였으며, 현재 현금 수송업무에서 부족한 인력은 용역업체를 통해 도급직으로 충원하고 있다. 이밖에도 기계화, 자동화 이외에도 현금수송 업무 자체가 줄어드는 상황이며, 브링스코리아는 한국금융안전자산, 발렉스, 나이스씨엠에스 등 경쟁 기업과 최저가 낙찰제에 따른 경쟁구조에 놓여있다(노광표·이종수, 2019). 한국금융안전자산과 브링스코리아에는 기존에 한국노총 소속 노조가 존재한다.

헥사곤메트롤로지는 정밀기기 및 과학기기 도매업에 포함되며, 측량·측정·시험·분석·검사제어 및 기타 정밀 기기를 제조하거나 판매하는 산업활동을 말한다. 헥사곤메트롤로지의 경우 3차원 측정기, 툴링시스템 등 정밀측정제품 판매 및 유지보수 업무를 주로 한다. 정밀기기 및 과학기기 도매업의 경우 대부분 100명 미만의 중소기업이 다수를 차지한다.

방송작가들은 창작 및 예술관련 서비스업에 해당되며, 노조가 자영 예술가가 아닌 노동자로 인정할 것을 요구하는 대표적인 직종이다. 방송작가들은 드라마 작가, 예능프로그램 작가, 시사교양 프로그램 작가 등 프로그램의 성격과 공중파와 지역방송 등 방송사의 규모에 따라 원고료가 정해진다. 방송작가들은 도제식 훈련 구조에 따라 ‘막내 작가’로 시작하여 ‘서브 작가’, ‘메인 작가’로 성장하게 된다. 방송작가들은 대부분 방송사가 아닌 프로그램 단위로 계약되어 제작비에서 임금을 받는 바우처로 고용되어 일한다. 선행 연구에 따르면, 노동계약서도 없고 4대 사회보험으로부터 배제당하며 임금 체불과 미지급에 시달리는 것으로 나타났다(최현주·이강형, 2011). 드라마가 히트하여 ‘억대 원고료’를 받는 ‘스타작가’가 예외적으로 있지만, 대다수 작가들은 방송사 PD와 갑을 관계 속에서 일한다.

연구 대상인 6개 사례 모두 과거에 노조를 설립하기 어려운 환경이었으며 사실상 ‘무노조’ 환경이 지배적이었다고 할 수 있다. 기존에 노조 결성을 저해하던 제약

요인을 살펴보면 다음과 같이 제시할 수 있다. 첫째, 소프트웨어 개발 및 공급업이나 창작 및 예술관련 서비스업에 포함된 세 개 사례는 이직이 매우 잦은 환경이 노조 조직화를 방해하는 요인이라고 할 수 있다. 이직이 잦은 환경은 일반적으로 기업단위 노조가 설립되기 어려운 이유를 제공한다. 노동자들은 기업에서 노조를 통해 사업주의 일방적인 경영방식을 견제하고 의사대변(voice)을 통해 소통이 원활한 조직으로 탈바꿈함으로써 직장 민주주의를 실현하려 한다. 노동자들은 노조를 통해 노동조건을 개선함으로써 보다 기업에 남아서 일하려 하거나, 노조를 결성하여 노동 환경을 개선할 수 있다는 기대가 사라지면 이직(exit)을 선택하게 된다(Hirshman, 1970). 즉, 이직이 빈번하여 내부노동시장이 발달하기 어려운 환경에서는 노조가 설립되기도 어려우며 노동자들은 이직을 통해 임금을 상승시킴으로써 불만을 해소하는 구조가 정착된다.

[표 6-3] 면접대상 기업 특성

소속		개업연도	산업	인원
사무금융연맹	마이크로소프트노조	1988년	소프트웨어 개발 및 공급업	491명 (2016.10.31)
서비스연맹	더케이에다함노조	2009년	기타개인서비스업	150명 (2019.12)
	브링스코리아민주노조	1987년	현금수송업	520명 (2019.11.30)
	한국핵사곤메트롤로지노조	2004년	정밀기기 및 과학기기 도매업	42명 (2019.11.30)
언론노조	방송작가지부	-	창작 및 예술관련 서비스업	-
화섬식품노조	스마일게이트지부	2002년	소프트웨어 개발 및 공급업	2,400명 (2019.11.30)

주 : 면접조사 결과를 토대로 연구자가 요약함.

둘째, 직원 수를 볼 때, 마이크로소프트와 브링스코리아가 500명 수준의 규모이며 4개 사례는 이에 미달하는 중소기업이다. 핵사곤메트롤로지는 직원 수가 50명 이하이며 스마일게이트는 그룹사 전체 인원이 2,400명이지만 사업부별로 별도 법인을

이루고 있다. 방송작가들의 경우 전국 방송사와 제작사에서 일하는 전체 인원을 파악할 수 없는 특징을 보인다. 중소기업은 일반적으로 기업 단위 노조를 결성하기 어려운 측면이 있다. 노사가 기업을 같이 ‘키워간다’는 인식이 강하거나 사업주와 대면 관계가 잦은 만큼 노조 결성을 ‘서로 아는 처지에 얼굴을 붉히는 일’로 인식하는 경향이 있다. 매출액이나 영업이익이 낮은 중소기업의 경우 임금인상을 기대하기 어렵다고 보고 노동자들은 경력을 채운 뒤 더 나은 조건을 제시하는 기업으로 이직을 선택하게 된다.

셋째, 비정규직은 유노조 기업에 취업할 가능성 자체가 낮거나 항상적인 고용불안으로 노조를 결성하기 어렵다. 우리나라에서도 노동조합에 가입하고 싶은 노동자들은 많지만 ‘접근성’이 약하기 때문에 가입하지 못한다. 실제로 무노조 기업에서 노조가 생기면 반드시 가입하거나 가입할 의향이 있다는 잠재적 수요자가 상당히 있다(정재우, 2015). 그러나 노동시장에서 상대적으로 힘이 있는 계층은 노조가 이미 결성된 대기업, 공공기관, 사무금융권 등에 취업할 확률이 높지만, 힘이 약한 임시일용직의 경우 노조가 있는 일자리에 취업할 확률이 낮다(김유선·이병훈, 2005).

설령 노조가 있다고 하더라도 규약을 통해 비정규직까지 조직 대상으로 명시한 사례는 매우 드문 게 현실이다. 비정규직을 포괄할 수 있는 조직형태는 초기업단위 노조이다. 2017년 이후 민간서비스 분야에서는 대부분 기업별 노조 형태로 건설되었으며, 산별노조의 지부나 지회로 가입하였다고 하더라도 사실상 기업별 형태로 운영된다고 볼 수 있다. 방송작가처럼 특수고용 노동자 지위로 인해 특정한 기업에 소속되기 불가능한 경우 초기업단위 노조가 건설된다. 예를 들어, 전국영화산업노조는 외부노동시장 규제를 목표로 정치적 행동의 조직화, 입법화 전략을 통해 제도개선에 주력함으로써 프리랜서와 특수고용직에 효과적인 조직으로 변모하였다(권혜원·권순원, 2016). 특수고용 노동자들은 기업과 직접적 고용 관계를 맺고 있는 비정규직과 달리 ‘노동자성’부터 사회적 논란이 되어 조직화의 저해 요인이 된다고 할 수 있다.

마지막으로, 과거에 조직화 실패 경험은 다시 노조를 결성할 때 제약 요인으로 작용한다. 자신이 소속된 기업에서 실패한 기억뿐만 아니라 동종업계에서 노조를 설

립하려다 실패한 경험도 ‘학습’된 기억으로 남게 된다. 조직화 실패 경험은 사용자의 보복이 이외에도 내부 단결 방해 요소, 조직화에 적절한 시점 선택 능력 부족, 외부 지원 실패 등 다양한 요인이 있을 수 있다. 실패의 원인을 복기하여 노조를 결성할 때 실패라는 학습된 기억을 지워내는 과정이 필요하다고 할 수 있다.

“이게 되겠느냐? 첫 번째가 되겠느냐는 거죠. 바뀌겠느냐? 안 바뀐다, 이걸. 100 프로 안 바뀐다. 더러는 노동조합 만들면 회사 망하자고 하는 거다. 망하게 하자는 거다. ○○에 있다가 오신 분이 한 분 계셨는데 그 얘기를 해주더라고요. ‘옛날에 ○○ 알죠? 제가 일했던 데. 거기 노조를 만들려다가 완전 박살 나고 사람 다 자르고 회사 문 닫는 상황까지 가고 그래서 결국 그때 주동했던 사람 다 나가고. 결국, 그렇게 됐다. 이게 될 거 같냐? 안 된다. 우리나라에서는 절대 안 된다고 계속 말했어요.’”

방송작가는 방송사가 프리랜서로서 권리를 보장하지 않지만, 법원은 프리랜서라는 이유로 노동자성을 부정당하는 특수고용직이다. 마산 MBC 구성작가들이 중심이 되어 전국여성노조 방송사지부를 조직하여 퇴직금을 요구하였으나 지노위와 중노위로 부터 연이어 노동자성을 부정당하였다. 서울행정법원(2002. 11. 19선고, 2002구합 13089)도 구성작가의 업무가 PD 주도하에 팀 작업으로 일하고 방송사에서 중요한 업무이기 때문에 종속성의 여지가 ‘없지 않다’면서도 ‘프리랜서’라고 규정하였다(김순영, 2007). 방송작가들이 다시 노조를 결성하기까지는 십수년 이상 시간이 흐른 셈이다.

“지노위, 중노위에 이어 행정법원까지 연이어 소송에서 패배한 뒤 대법원까지 가지 않았어요. 선배들은 대법원에서 최종 패배하는 선례를 남기지 않으려고 했습니다.”

2. 조직화 배경

그동안 노조 무풍지대에서 조직화 바람이 불기 시작한 배경을 살펴보기로 한다.

장시간 노동과 저임금 등 열악한 노동조건이 개선될 것이라는 기대가 있을 때 노조가 출현할 수 있다. 장시간 노동과 저임금이 등 노동조건에 대한 불만, 집단적인 해결 의지가 결합될 때 노조가 결성되기 마련이다. 다만, 이 연구는 왜 하필 2017년 이후 노조 결성이 확대되었는지 살펴보는 데 관심이 있다.

1) 노동조건 개선 의지

전통적으로 노조 조직화의 주된 배경은 노동조건에 대한 불만이 누적되어 있기 때문이라고 할 수 있다. 특히, 이번 사무전문직 사례연구에서 장시간 노동을 주목할 필요가 있다. 사무전문직은 생산직과 달리 노동시간을 측정하기 어렵다는 이유를 들어 사측이 노동시간을 관리하지 않는다. 생산직의 경우 노동시간 측정이 가능하고 법정노동시간을 넘겨 일한 경우 연장·야간·휴일 수당 등 초과노동수당을 받으며 사측이 이를 지급하지 않는 경우 근로기준법 위반으로 인정받는다. 그러나, 우리나라 사무전문직은 대부분 노동시간 관리가 어렵다는 이유를 들어 일반적으로 포괄임금제를 적용 받는다고 할 수 있다(정정은·최미나, 2016). 방송작가처럼 특수고용직의 경우에는 근로기준법으로부터 노동시간을 보호받지도 못한다.

“방송작가의 일의 단위가 너무나 뭐랄까, 실타조사라는 틀 안에 넣기 어려운 그런 게 있어요. ... 예를 들어, ‘김어준의 뉴스공장’ 작가의 노동시간을 잡아내기 대단히 어렵단 얘기에요. 20시간으로 해야 할지, 13시간이라고 해야 할지, 12시간이라고 해야 할지. 상시 이렇게 있는 이 시간은 ‘김어준의 뉴스공장’ 작가의 노동시간에 넣어야 하지 않나요? 애매한 것이... 왜냐하면 하루 종일 신경을 곤두세우고 아이템, 뉴스를 주시하는데 그렇다면 하루 종일 노동을 한 것인가. 산정할 수 없는 거죠. 라디오 같은 경우는 비상근이기 때문에 집에서 쉰다고 해도 쉬는 게 아니잖아요. 계속 뉴스를 보고 아이টে를 찾고. 섭외하기 때문에 그게 굉장히 어렵고...”

이번 면접조사에서 제기되듯이, 기술영업직의 경우 승용차를 몰고 서울에서 부

산까지 왕복하면서 하루 8시간 이상 시간을 썼다고 하더라도 회사에서는 이를 노동시간으로 인정하지 않는 관행이 있다. 또한, 재택근무를 하는 경우 노동시간을 어떻게 측정할 것인지 노사가 합의하려면 상당한 논란을 겪을 가능성이 크다.

“되게 애매모호한 게 그거예요. 운전 시간이 저희가 엄청 많거든요. 하루에 아홉 시간을 운전할 때도 있어요. 울산 왔다 갔다 하는 걸 하루에 왔다 갔다 하거든요. 한 시간 미팅하러. 운전 시간을 노동시간에 계산해야 되냐, 말아야 되냐에 따라 굉장히 이게. 운전 시간이 빠진다면 아마 50시간 안 될 거예요. 운전 시간이 저희가 대부분이 업체들이 다 천안, 아산, 울산, 광명, 광양 이런 데에 있으니까. 주 52시간은 넘기는 것 같은데. 집에 가서도 일을 합니다. 왜냐면 사무실에 올 수 없는 상황이잖아요? 그러면 출장을 가면 모텔에 들어간다 쳐도 견적서를 작성해야 할 수도 있잖아요.”

“... 재택근무도 굉장히 자유스럽고. 그러다 보니까 사실 근로시간이라는 개념이 그렇게 많진 않죠. 52시간 훨씬 이전부터 저희가 재택근무는 쓰고 있거든요. 그래서 지금은 거의 회사가 똑같이, 저희도 부서마다 조금씩 업무 특성이 다르기는 한데 제가 있는 부서는 기술지원조직이라고 해서 최대한 고객의 업무 시간에 맞춰서 일하는 부서거든요. 그래서 9시에서 12시. 12시에서 1시 정도. 시간을 맞추려고 하고 있어요. 그리고 고객이랑 원격이나 통화를 해야 해서 그 시간에 집중해서 할 수밖에 없고요.”

면접조사 결과에 따르면, 구체적인 사무전문직 노동 현장에서 장시간 노동의 원인은 다양하게 제기된다. 예를 들어, IT업계의 경우 지역적으로 성남 판교에 밀집되어 있는데, ‘등대’와 ‘오징어잡이 배’라는 용어는 언론과 인터넷을 통해 사회화된 지 오래됐다고 할 수 있다. IT기업 빌딩이 늘어선 판교에서 한밤에도 불이 꺼지지 않은 채 누군가 야간 노동을 하는 현실을 빚댄 은어이다. 게임업계에서는 게임 출시를 전후로 또는 기존 게임을 업데이트하는 과정에서 장시간 노동, 철야 노동이 발생하는 상황을 ‘크런치 모드’라는 용어로 대신한다.

“크런치 모드라는 게 거의 게임개발이 완료됐거나 게임을 패치라고 하거든요. 한 달에 한 번 게임을 업데이트해야 사람들이 즐길 거리가 생기잖아요? 그전에 1~2주 정도를 집중적으로 근무하는... 그래서 심해지면 등대가 되는 거고요. 그런 식으로 업무를 계속 진행하고 ... 보통 다른 데는 여름방학, 여름휴가, 겨울 휴가라는 게 있잖아요? 게임은 반대로 그때가 대목이거든요. 실제 저희는 365일 휴가 없이 계속 돌아가고 있는 곳이라고 생각하시면 돼요.”

또는 경영개선에도 불구하고 사측이 인력을 채용하지 않고 장시간 노동으로 대응하거나, 글로벌기업 본사 수준에서 인력이 배치되기 때문에 일국 수준의 인력을 더 늘리기 어려운 사례도 있다. 국제회의를 하는 경우 시차로 인해 불가피하게 장시간 노동이 요구되기도 한다.

“저희가 해외 공장이라 일들 같이 하잖아요? 시간대가 다릅니다. 해외 공장과 레퍼런스 콜이, 전화 미팅이 밤에 잡혀요. 백인 중심의 회사이다 보니까 대부분의 미팅이 백인 시간대 중심으로, 유럽이거나 미국 중심으로 레퍼런스 콜이 잡혀요...”

현금운송업 노동자들의 평균 노동시간은 1주 52시간 정도인데, 장시간 노동과 인력 부족과는 관계없다는 대답도 나온다. 원청업체의 업무 시간 이후 본격적으로 작업해야 하면서 장시간 노동으로 연결되는 사례도 있다.

“은행 영업이 마감된 뒤부터 업무가 시작되니까 다른 방법이 없습니다. 은행 업무 시간대가 바뀌지 않는 한 어쩔 수 없고 그 시간대를 피할 수 없습니다. 그러다가 주52시간 넘는 상황이 발생하는 것이죠.”

사무전문직과 영업직의 노동시간은 그동안 측정하기 어렵다는 이유로 ‘부불노동’이자 ‘열정페이’ 취급을 받아왔다. 면접조사 결과에 따르면, 특히 최근 입사하는 ‘세대’는 기존 직원들과 달리 ‘칼퇴근’, ‘회식 거부’ 등 노동시간으로 인정받지 못하는 시

간을 기업에 투입하려 하지 않으려는 경향을 보인다. 최근 사무전문직 노조 결성 배경에서 가장 예민한 쟁점으로 노동시간이 제기되는 흐름을 보인다고 할 수 있다.

장시간 노동에도 불구하고, 저임금이 지속될 경우 노동자들의 불만은 가중된다고 할 수 있다. 동종 업종내 경쟁구조가 심화되면서 원청업체의 최저가 낙찰제 요구에 용역단가를 맞춰야 하는 경우 장기근속과 무관하게 최저임금 수준을 벗어나지 못한다.

“저희 같은 경우 딱 잘라 말씀드리면 최저시급 받고 있습니다. 최저시급에 특근. 그렇죠. 8시간 하면 최저임금 수준에서 약간 높은 몇백 원 높은 수준이 나오구요. 연차가 있는 사람들은 직군, 직능 수당이 조금 더 있고. 상여금 부분이 있고요. 운전만 전담하는 직군은 상여금도 없어요. 계약을 그렇게 해서 없고. … 저 또한 최저임금입니다. 17년을 했는데도 최저임금 수준의… 17년을 일했던 10년이든 사실상 차이가 없습니다.”

막내 작가들의 경우 ‘최저임금’이라도 받지만, 이들보다 경력이 많은 서브 작가들은 오히려 최저임금도 받지 못하는 상태이다. 서브 작가들은 방송계에서 형성된 규칙에 따라 원고료(임금)를 받는데, 막내 작가들과 달리, 제작에 참여한 방송이 ‘불방’될 경우 임금도 사라진다. 불만이 누적되지만 이들은 참여하는 프로그램 수를 늘려 생활비를 충당하며 경력과 실력을 더 쌓아서 메인 작가 지위에 오름으로써 저임금을 해소하려 한다.

“최근 들어 최저임금 인상도 있고 노조가 출범하면서 막내 작가는 최저에 맞추려는 움직임이 있어요, 지상파 같은 경우는. 180 그렇게 맞춰주는데 그 외에 외주제작사 같은 경우는 120, 140 받는다는 작가들이 아직도 있고요. 그 위에 서브 작가들 같은 경우 보통 이 업계에서 통하는 게 연차 굵하기 10이거든요. 예를 들어 4년 차라고 하면 굵하기 10해서 주급을 40을 받아요. 한 달에 4주니까 160을 받는 거예요. 근데, 막내 같은 경우는 방송이 불방되더라도 월급 180을 받거든요. 서브 같은 경우는 내 방송이 안 나갔을 경우에는 그걸 받지

못해요. 그럼 120을 받는 거죠. 막내보다 더 못 받는다는 서브들의 불만이라는 지 저항이 생기고 있어요. ... ‘대나무숲’에서 막내보다 못 받는다는 서브 작가들의 얘기들이 간혹 올라오고 있어요.”

2) 외부환경 요인

첫째, 피면접자들은 대체로 ‘촛불 투쟁’ 이후에 정치적 기회구조가 과거보다 확대되어 조직화에 유리한 환경이 조성되었다고 인식한다. 6개월에 걸친 ‘촛불집회’와 노동억압적인 보수정권의 탄핵, ‘노동존중사회’를 표방하는 문재인 정부의 집권이라는 드라마틱한 사회 변화는 노동조합에 대한 시선도 일정하게 변화시키는 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 적어도 피면접자들은 과거 정권과 달리, 새 정부는 노동권에 대해 개방적인 태도를 갖는다고 인식하는 편이다. 피면접자들은 사회 분위기 변화와 정권 교체가 사용자의 노동조합에 대한 태도 형성에 일정하게 영향을 미친다고 바라본다.

“아무래도 사회 분위기가 많이 바뀌었다고 봅니다. 실제로 영업 때문에 거래처 관계자들을 만나면 노동조합을 만들려면 이때 만들어야 한다고 말들을 합니다. 실제로 몇 곳은 노동조합이 생기더라구요.”

“이 회사에 와서 노동조합을 설립하는데 있어서 두려움이 전혀 없었던 거는 사실은 정권이 바뀌고 그건 분명히 있죠. 예전 같은 정권이었으면 제가 없었을 것 같아요. 그런 게 가장 컸죠.”

“언론노조의 방송작가 조직화 움직임이나 이한빛 PD 사망 사건도 있었고 그 전부터 준비는 있었지만, 실질적으로 꼭지를 탄 건 소위 촛불 정국을 거치면서 2017년 5월에 정권이 교체되고 ... 방송작가들도 우리의 구조적인 문제들을 노조라는 틀 안에서 우리 스스로 목소리를 내면 개선할 수 있겠다는 희망을 보게 된 거죠. 방송작가가 노조를 만들려고 했던 움직임은 과거에도 있었으나 그때는 방송작가가 노조를 한다는 이유만으로 탄압을 받을 수 있는 사회적 분위기였다

면 적어도 2017년 5월 이후는 방송작가들이 노조를 만들었다는 이유로, 특히 언론노조 산하의 노조를 탄압할 명분을 찾기 어려운 구조에 놓이게 되는…”

피면접자 중에서는 촛불 투쟁이나 정권 교체와 관계없이 노조 설립은 피할 수 없는 일이었다는 시각도 있다. 토요일에도 장시간 노동을 해야 하는 노동자들은 촛불 집회가 매주 열리는 현장에 갈 수조차 없었다. 십수년 노동자로 살았지만 정권 교체가 노동조건을 개선하고 불합리한 노동 관행을 개선하는 경험을 한 적이 없다는 것이다. 역대 정권이 노동자 편인 적이 있었느냐는 문제의식을 내포하고 있다.

“무슨 상관이에요, 정권이 바뀌는 게. 목소리를 내는데 정권 따위는 필요 없습니다. 저는 그렇게 생각합니다. (박근혜 정권) 상황이었어도 저는… 오�히려 더 나가서 떠들었을 것 같습니다. 정권에 저희가 휘둘리면 안 되지 않습니까?”

둘째, 정권 교체에도 불구하고 최저임금 인상이나 주52시간 상한제 도입 등 일련의 제도 개선 효과가 노동자들의 일상을 풍요롭게 변화시키지 못하였다. 새 정부가 대통령 선거에서 약속한 최저임금 1만원 달성을 통한 ‘소득주도성장’, 주52시간 상한제 도입으로 ‘저녁이 있는 삶’ 실현 등 일련의 기대는 심리적 계약 위반으로 현실화되었다. 최저임금 인상이 지나치게 가파르다는 재계와 보수언론의 공세에 새 정부는 빠르게 손을 들었다. 주52시간 상한제는 사무전문직의 ‘부불 장시간 노동’ 관행을 바꿀 것으로 기대되었다. 그러나 국회에서 주52시간 상한제 도입이 무색하게 경사노위와 정부는 탄력적 근로시간제 단위 기간 확대 논의로 전환하였다. 그동안 양극화에 억눌렸던 노동자들이 ‘촛불 집회’와 정권 교체에 이어 법·제도 개선을 통해 삶의 질이 개선될 것으로 기대하였으나 ‘제도적 지체’가 계속되었다.

셋째, 면접조사 결과에 따르면, 사무서비스업에서 노조 조직화 배경으로 원·하청 기업간 관계와 다국적기업에서 해외 본사와 한국지사의 관계에서 발생하는 모순을 지적하고자 한다. 서비스업에서 원·하청 관계는 정보통신업과 전자제품수리서비스업 사례에서 원청업체의 노동시간·노동과장·성과 통제 실태(이정화·김종진·정경은, 2015)와,

청소서비스업의 경우 원·하청업체간 계약해지에 따른 업체 변경이 빈번하여 퇴직연금에서 배제되고 산재보험 가입도 드문 현실이 고발되었다(이승윤·서효진·박고은, 2018). 이처럼 서비스업 원·하청 관계로 인해 발생하는 모순은 하청기업 노동자들의 고용불안과 저임금의 원인이 된다. 모회사와 자회사의 관계, 다국적기업 본사와 한국지사의 고용관계도 서비스업 원·하청 관계와 유사한 특징을 보일 수 있다. 예다함 사례는 본사의 기획과 자회사의 실행으로 생산과정이 구분되는 관계를 보여준다. 그러나, 자회사의 임원은 대부분 본사 직원 출신이거나 본사가 임명하는 만큼 임원을 통해 본사에게 불만을 제기하기란 사실상 불가능하다. 이러한 환경 요인으로 인해 자회사도 노조를 조직하여 본사에 대해 집단적 의견을 개진하는 방안을 모색하게 된다.

“어떻게 보면 같은 회사 직원인데 시간이 지나면서 본사가 주가 되고, 기업 의 전팀이 하청기업처럼 시키면 시키는 대로 이런 게 돼서 저희도 정책이 바뀌거나 하면 저희 목소리를 내고 싶고 소통의 단체로써 필요를 생각했죠.”

“그냥 오더가 내려오고 그걸 당장 시범 기간도 없이 내일부터는 이렇게 해라, 이런 식으로 내려오니까...”

다국적기업의 경우 해외 본사의 기획과 한국 지사의 실행 관계라는 특징을 보인다. 다국적기업의 경우 한국 기업보다 대체적으로 성평등을 중시하는 인사관리, 객관적이고 공정한 성과지표를 통한 성과관리가 우수한 것으로 평가받는다. 그러나, 다국적기업 본사의 인사관리 특성에 따라 해외 본사의 의사결정이 없는 한 직원 채용 규모도 정하기 어려울 수 있다. 특히, 영미권 다국적기업의 경우 단기성과 관리가 엄격하여 정리해고도 불사하는 경우가 있다.

마지막으로, 산업의 대표적 지위를 갖는 기업에서 노조가 결성되는 동종산업 효과를 언급할 필요가 있다. ‘한국의 실리콘밸리’라고 지칭하는 성남 판교에서는 네이버의 노조 결성이 넥슨, 스마일게이트, 카카오 등에서 노조가 연이어 결성되는 현상으로 나타났다. 네이버는 한국의 대표적인 인터넷 포털을 운영하는 기업으로 1999년 삼성

SDS의 사내벤처인 ‘네이버포트’에서 독립하여 검색 서비스를 기반으로 성장하였다. 2000년부터 네이버는 다양한 기업을 인수함으로써 기업 규모를 지속적으로 확대하였고 2019년 6월 기준 39개의 국내 계열사를 운영하고 있다. 네이버는 인터넷·게임업계에서 최초로 결성된 노동조합으로, 기업 경영진의 일방적인 경영과 의사소통 부족으로 노조를 결성하게 되었다(박종식, 2019). 선행연구 결과를 보더라도, 벤처중소기업 노동자들을 대상으로 설문 조사한 결과, 직무만족에 영향을 미치는 인사조직 요인은 고용안정, 조직내 인간관계와 의사소통, 인사고과의 공정성 등으로 나타났다(임진혁·권혁·박성희, 2018).

이들은 기존 노조가 노동자들에게 친근한 느낌을 주지 못할 뿐만 아니라 상명하달식 ‘군대 문화’가 있다고 비판적으로 접근한다. 현장에서 이들은 노동조합이라는 용어 대신에 ‘공동성명’이라는 용어를 쓰고 노조 간부들이 스스로 ‘스텝’이라고 지칭한다. 이들은 기업별 교섭이 아니라 계열사 노동자 전체를 대표해서 단체교섭을 추진하기도 하였다(한국노동사회연구소, 2018). 이처럼 노조 운영방식이 인터넷에 더 친근한 세대다운 행태에 걸맞은 것으로 주목받으며 지역과 산업, 노동조건이 동일한 조건을 보이는 IT·게임 기업에도 노조 결성에 일정한 영향을 미쳤다고 할 수 있다.

Ⅲ. 조직화 계기와 경로

1. 조직화 계기

이 연구는 조직화 배경이 같거나 비슷하다고 하더라도 노조 결성을 시도하고 이 시도가 성공하는 사례를 살펴보는 데 관심을 두고자 한다. 특정한 현장에서 조직화가 촉발되는 계기를 살펴보고 이를 포착하여 노조 결성을 주도한 활동가들의 특징을 검토하려 한다.

1) 경영상태 개선으로 분배 욕구 상승

예다함 사례를 볼 때, 장기근속하는 사업장에서 경영 사정이 어느 정도 개선되면 노동자들은 노조를 결성하여 노동조건을 개선하려는 욕구가 강해지는 것으로 보인다. 예다함은 교원공제회 자회사로 매출액이 흑자로 돌아서기까지 10년 정도 시간이 걸렸다. 장례지도사들의 경우 관련 학과를 졸업한 뒤 장례식장이나 상조업체에 소속되어 일하는데, 예다함처럼 고정급 중심의 임금구조가 정착한 사업체는 매우 드물다. 앞서 언급하였듯이, 장례지도사들은 낮은 기본급과 고객으로부터 과외로 받는 수입에 의존하여 생활비를 충족한다. 고정급 중심의 임금구조는 이러한 ‘불편한 상황’과 다르다는 점에서 노동자들이 장점으로 인식하여 이직률이 낮은 편에 속한다.

“서로 다 처음이었고. 왜냐면 직원들도 상조를 처음 하는 거였죠. 대학교 졸업하는 직원들이고 본사 직원들도 상조를 접한 직원들이 아니에요. 어떻게 해야 하는지 몰라요, 서로. 둘 다 몰라. 서로 모르고 상조회사는 이렇게 운영한다며? 하면서 그럼 우리도 이렇게 하면 되지 않겠어? 약간 이런 주먹구구식이어서.”

“생각은 했었는데 회사가 초창기에 작게 전액 투자받아서 정상궤도까지 올라오는 데 시간이 걸려서 저희가 2년 전에 흑자 전환이 됐거든요. 시기를 보고 있었던 거죠. 계속 적자인 상태에서는 협의 보기가 힘들고 저희가 공제회에 속한 자회사이기 때문에 흑자가 좀 있어야 뭘 요구해도 들어주고 그런 약간 갑을 관계 같은 게 있어서.”

예다함 사례에서 노조 결성을 주도한 이들은 앞으로도 이 기업에 남아 자신들의 전공 분야에서 활동하기를 원한다. 전국 주요 도시에 직원들이 산개하여 대면하는 일이 빈번하지 않지만, 경력 경로와 직업의식이 거의 동질적인 특징을 갖는다. 직업의 특성상 장례 기간에 가족이나 친지의 죽음으로 슬퍼하는 고객들과 대면하는 만큼 이들은 노동시간 단축과 휴식을 통해서 일과 삶을 분리하고자 하는 욕구가 강한 공통점을 갖는다. 이들은 자신들이 취업한 기업이 창사 이후 10년에 이르도록 적자 상태를

보이다가 최근 몇 년 전부터 흑자로 돌아서자 장시간 노동체제에서 ‘워라벨 시대’로 전환하자는 욕구가 강화됐다. 경영 상황이 어느 정도 안정 단계에 이르기 전까지 노동조건 개선을 요구하기조차 기대하기 힘들었기 때문이라고 할 수 있다.

“저희가 나이 또래가 비슷하고 다 어리고 전국에 한 8개 학과 정도밖에 없다 보니까 거의 들어 온 게 동문이거나 아니면 친구이거나. 그랬기 때문에 다 가까운 사이라서. 전국에 있는 학교에서 오면 학교 수가 워낙 많으니까 처음 보는 사람인데 저희는 언젠가 한 번은 마주쳤던 사람들이 대부분 입사하니까...”

2) 희망퇴직을 빙자한 정리해고 저지

마이크로소프트 사례를 볼 때, 이직이 활발하고 희망퇴직을 선호하는 환경에서는 희망퇴직이 정리해고로 인식되는 시점에서 노동자들의 노조 결성 욕구가 강화되는 것으로 보인다. 사무금융권에서는 노동자들이 ‘2-3년치 임금’을 받고 희망퇴직을 하는 관행이 정착되기도 하며, 노동자들은 이직을 통해 경력을 인정받고 임금을 인상하려는 기회로 사고하는 경향이 있다. 이러한 환경에서는 기업이 정기적으로 일정한 인원을 희망퇴직시키기도 하며, 직원들이 희망퇴직을 요구하기도 한다. 그러나, 기존에 ‘관행’으로 받아들이던 수준을 넘어서 기업이 희망퇴직 인원을 발표하게 되면 노동자들은 ‘정리해고’로 받아들이게 된다.

“사실 희망퇴직을 선호하는 직원들도 많아요. 왜냐면 우리는 전직이 쉽잖아요. 희망퇴직을 하면 위로금을 적게는 1년 치, 많게는 2년 치의 위로금을 받잖아요. 위로금을 받고 다른 회사로 가면 되니까. 그래서 희망퇴직 제도 자체를 직원들이 반대하진 않아요. 그런데 그게 희망퇴직 제도가 공평하게 자기가 나가고 싶을 때 회사가 받아줬으면 좋겠다는 거죠.”

앞서 제기하였듯이, 기업 수준에서 노조가 결성될 때는 앞으로 집단적인 의사대변(voice)을 통해 노동조건에 대한 불만을 해소함으로써 이 기업에서 남아 일할 것인

지 여부가 준거가 된다(Hirshman, 1970). 집단적인 의사대변 대신에 노동자들이 선택할 수 있는 대안은 이직(exit)인데, 다시 말해 노조 설립을 포기하거나 회피한다는 뜻이다. 마이크로소프트와 스마일게이트 사례를 볼 때, 이직이 일상적인 환경이지만 이 기업에 남아서 더 좋은 직장으로 만들고 싶은 욕구를 가진 이들이 노조 결성에 적극적으로 나서게 된다.

마이크로소프트 사례를 볼 때, 이직이 일상적인 환경에서는 노조 활동 경험이 있는 직원들이 노조 결성을 주도하게 된다. 노조를 결성하려 마음먹어도 아무런 경험 없이 실제로 조직화에 나서기란 개인 수준에서는 적지 않은 시간과 노력을 투입해야 할 뿐만 아니라 심리적 부담도 안게 된다. 사측이 미리 노조 결성 움직임을 파악하여 방해할 수도 있고, 노조 결성이 실패할 경우 보복도 우려될 것이다. 같은 직장에서 일하는 동료라고 하더라도 노조 결성에 모두 동의하지도 않을 수 있다. 직원들의 불만이 많다면 경영을 잘하면 다 해소될 일이지 노조가 필요한 건 아니라는 시각을 가질 수 있다. 더욱이 민주노총은 ‘대기업 정규직 노조’의 이익만 대변한다는 부정적인 이미지가 퍼져있다. 그러나, 기존에 민주노총 소속 노동조합에서 활동한 경험이 있는 경우 노동조합의 필요성은 물론, 민주노총의 실제 모습을 어느 정도 알기 때문에 두려움이나 거부감이 비교적 적다. 노조 결성 경험이 있으면 동료를 설득하여 의견을 모으고 사측의 태도를 예측하는데 도움이 된다. 또한, 이러한 경험은 노조 결성과 운영 과정에서 나타나는 시행착오를 줄일 수 있기 때문에 기회 비용을 낮출 수 있다.

3) ‘과반수 근로자대표’ 경험

브링스코리아와 스마일게이트 사례는 ‘근로자의 과반수’에 미달하는 규모로 조직된 노조가 있거나 무노조 기업에서 ‘근로자대표’가 사측과 집단적 노동조건을 결정하는 과정에서 노동조합의 필요성을 자각한 사례이다. 노동자의 과반수가 조직된 노조 또는 ‘근로자의 과반수’를 대표하여 ‘근로자대표’가 집단적 노사관계를 규율하는 경우는 근로기준법상 경영상의 해고제도와 근로시간제도이다(박은정, 2015). 그동안 연구

자 중에서 노동자의 90%가 노동조합으로부터 보호받지 못하기 때문에 노동조건을 집단적으로 결정할 수 있는 종업원 대표기구나 ‘과반수 근로자대표’에 관심을 가질 필요성을 제기하였다(이철수, 2011; 김훈·박종희, 2011). 박근혜 정부 시절에는 저성과자 통상해고와 임금피크제 도입 과정에서 노동자의 동의없이 취업규칙을 변경할 수 있도록 노동부가 2대 지침을 발표한 바 있다. 다시 말해, 박근혜 정부는 ‘과반수 근로자대표’조차 형해화시켰다가 문재인 정부가 집권한 뒤 문제의 2대 지침을 폐기하였다. 최근 기업 수준에서는 주52시간 상한제 도입 과정, 또는 통상임금 범위를 둘러싼 소송 문제로 인해 ‘과반수 근로자대표’의 역할이 부상하였다.

직원들이 직접 선출하여 ‘근로자대표’로 활동한 이들이 노동조합의 필요성을 느끼게 된 계기는 두 가지로 나타났다. 첫째, 이들은 ‘근로자대표’가 되어 사측과 노동조건을 대등하게 결정하는 과정에 참여할 것으로 예상하였으나 사측의 일방통행식 태도에 직면하게 된다. 이론적으로도 근로자대표론의 의의를 근로조건 대등 결정의 원칙에서 찾기도 한다(박제성, 2013). 그러나, 면접조사 결과에 따르면, ‘근로자대표’가 되어 사측과 협상 테이블에 마주 앉아 보니 근로자대표를 매우 형식적으로 대하면서 사측이 결정한 대로 사인할 것을 요구하였다. 사측의 태도에 실망하는 경험을 통해 이들은 노동법을 통해 보호받을 수 있는 조직은 노동조합임을 깨닫게 되었다.

“회사와 이야기를 해 보니까 도저히 회사가 법적 취지를 지키기 위한, 그냥 법적으로 있어야 하니까 뽑아서 ‘그냥 회사가 시키면 시키는 대로 해라’ 이런 분위기였거든요. 그거를 도저히 참을 수 없어서…. 50퍼센트 투표를 받은 사람들인데 어떻게 사람들에게 말 한마디 없이 이렇게 일을 진행할 수 있는지 되게 자괴감이 들었거든요. 그래서 ‘안 되겠다, 노동조합이 필요하겠다’라는 생각을 하게 되었고요. 아무것도 아닌데 누구한테 뽑혔다는 그거 하나로 했던 것 같아요.”

둘째, ‘근로자대표’를 경험하면서 그동안 무관심했던 기존 노조의 행태를 인식하는 계기가 된다. 노조가 있더라도 조직 대상의 과반수 이상 조직하지 못한 경우에는

근로자대표 선출을 통해 집단적 대표성을 부여한다. 비록 과반수를 조직하지 못하였다고 하더라도 기존 노조가 있는 경우 직원들은 기존 노조 대표자에게 ‘근로자대표’ 지위를 부여할 수도 있을 것이다. 그러나, 기존 노조 대표자가 아닌 노동자에게 직원 과반수 이상이 동의하여 ‘근로자대표’ 역할과 책임을 요청하는 상황이라면 기존 노조에 대한 불신이 어느 정도 반영된 것으로 해석할 수 있다. 새로 선출된 근로자대표는 노사협의회에 참여함으로써 회사의 경영 상황과 기존 노조의 활동에 대한 정보를 얻게 되면서 새로운 노조가 필요하다는 인식을 하게 된다.

“...나와서 보니, 회사 상황을 보니 이렇게 심각하게 이끌어 가는데도 불구하고 저쪽 노동조합은 제대로 하질 않았습니다. 불법적 행위들을 너무 많이 자행되고 있어서 노사협의회 대표로서 그런 문제를 회사랑 쪽 논의해 왔었는데 기존 있던 대표이사가 사임하고, 새로운 대표이사가 와서 어용노조와 악질적인 행태를 보여서 결국은 저희가 노동자들의 힘으로 노동조합을 설립할 수밖에 없게 됐어요. 그래서 지금 민주노총에 소속돼서 활동하고 있습니다.”

브링스코리아 사례연구 결과, 기존 노동조합에 대한 불만이 새로운 노조 결성 배경으로 제기된다. 기업 단위 복수노조 시대에 들어선 뒤 사측이 교섭대상을 선택할 수 있기 때문에 사측과 갈등을 겪는 노조에게 불리한 반면에, ‘어용 노조’나 ‘페이퍼 노조’ 때문에 노조를 결성하지 못하던 문제가 해소된 측면이 있다(이정화·김정우·손영우·윤효원·정경은·허인, 2018). 사측이 최저임금법 개정을 근거로 최저임금 산입범위에 식대나 상여금을 일방적으로 포함하는 데도 기존 노조가 대응하지 않는 사례가 있다. 또한, 2013년 통상임금 전원 합의체 판결 이후 노동 현장에서는 통상임금 범위와 체불임금 지급을 둘러싼 노사갈등이 발생하기도 한다. 기존 노조가 집단 소송을 전개하는 과정에서 조합원들의 이익을 충분히 대변하지 못한 사실을 확인하는 과정에서 불만이 증폭되기도 한다.

“통상임금에 포함하면서 회사는 7억 원의 절감 효과를 얻게 되는 계약을 한 겁니다. 실질적인 임금을 깎게 되는 거죠. 그런 거에 모든 노동자가 분노하게 돼

서 이쪽 조합원이 아닌 비조합원들이 분노하게 돼서 우리도 가만히 있으면 안 된다...”

2. 조직화 경로

설문조사와 마찬가지로 면접조사에서도 노조 건설의 필요성에 공감한 뒤 조직화 경로로 총연맹과 산별노조 등 노동조합에 직접 전화를 걸어 연락하는 방식을 선택한다. 다음으로 기존 연구기 제기하였듯이, 산별노조가 전략조직화를 위해 자원을 투입하여 조직화에 나서거나 시민단체와 지역사회의 네트워크와 연대에 도움을 받기도 한다(박종식, 2019). 조직화 과정에서 사측도 자신들에게 유리한 권력 자원을 집중하는데(이주환, 2019), 이번 사례연구에서는 사측이 극단적인 노사갈등을 유발하지 않았다고 할 수 있다. 일부 사례에서는 노조 결성을 통해 기존 사용자의 경영방식에 문제 제기하여 대표이사가 교체되기도 하였다.

1) 민주노총 방문과 상담

개별 노조 결성 과정에서 민주노총에 직접 연락하기 이전까지 정부에게 상담을 요청하기도 하고 사측에게 노동조건 개선을 요구하기도 한다. 사실 노조 결성 이전에 접하게 되는 정부와 사측의 태도는 사례별로 매우 다양하며 일관성을 찾기 어렵다. 불합리한 노동조건에 문제의식을 느껴 고용노동부에 상담 전화를 했더니 민주노총 연락처를 알려주는 독특한 사례가 있기도 하다. 삼성테크윈이 매각되는 과정에서 고용 안정을 고민하던 노동자들에게 교육과 상담을 진행하던 노무사는 금속노조처럼 강력한 노조에 가입하는 방안을 전하기도 한다(삼성테크윈지회, 2018). 면접조사 결과에 따르면, 장기근속한 연장자 중에서도 노조 결성에 우호적인 경우도 있다.

그러나 이번 사례에서는 고용노동부 직원의 ‘통명스러운 태도’와 사측의 노동조건 개선 거부로 인해 민주노총을 찾는 경로를 보였다. 20세기 초부터 노동문제를 해소하는 방법은 노조 결성과 단체교섭, 노동법·제도 개선, 사측의 경영체질 개선 등 몇

가지로 구분할 수 있다(Kaufman, 2003). 헥사곤메트롤로지 사례에 따르면, 노조를 결성하기 이전에 노동자들은 고용노동부 직원과 상담을 진행하기도 하고, 사측에게 노동조건 개선을 반복적으로 요구하기도 한다. 정부와 사측을 통해 노동 문제를 해소하기 어렵다고 판단한 뒤 민주노총에 연락하여 노조 결성을 시도하게 되었다.

“처음에는 제가 노동부에도 물어봤어요. 이러이러한데 어떻게 되느냐? 물어보니까 노동부에서는 전혀 신경을 안 쓰는 게 너무 강하더라고요. 느낌이. 정년 관련된 것도 물어보고, 물어봤어요. 근데, 일단 귀찮다는 말투로 결국에는 근데 뭐, 정부, 저희가 할 수 있는 게 없어요. 회사 방침대로 가시는 거죠. 이런 식의 멘트를 날리더라고요. 제가 아, 이게 안 되는구나. 그래서 민주노총 쪽에 전화했죠.”

이번 면접조사 결과를 통해 노조 결성 의지가 모인 뒤 민주노총 방문과 상담 경로를 선택하게 된 과정을 살펴보기로 한다. 피면접자들에 따르면, 대체로 다수가 노조 건설의 필요성을 인식하더라도 소수가 비밀리에 추진하는 경향은 크게 다르지 않은 것으로 나타났다. 피면접자들은 만일 사측이 노조 결성 움직임을 미리 알고 방해할 경우 노조 결성을 위한 구체적인 준비 과정에 대해 자세히 모르기 때문에 큰 어려움에 봉착할 것으로 우려하였다고 한다. 이들은 막상 노조를 만들자고 제안할 경우 과연 동료들이 얼마나 동의할지 알 수 없는 상황이었다고 말하였다.

그러나 피면접자들은 ‘지금’이라고 생각한 뒤에는 노조 결성과정을 문의하고 도움을 받기 위해 민주노총에 연락하게 되었다고 한다. 총연맹 미조직전략조직실 담당자와 간단한 상담을 진행한 뒤 산업별 특성이 유사한 산별노조(연맹)의 조직사업 담당자의 연락처를 전달받는다.

“준비는 석 달 전부터 했는데 처음 만드는 과정이 조금 생소하다 보니까 어떻게 해야 하지? 고민하다가 그냥 해보고 하나씩 배우자는 식으로 일단 ‘개설’하자고 하고 아무것도 준비는 안 됐어요, 솔직히. 민주노총에 전화했더니 민주노총에서 서비스연맹 쪽에 연락해 보라고. 서비스연맹을 두 번 만났거든요.”

“사측에서 감시하고 이런 상황은 아니었고 뜨문뜨문 중간중간에 얘기가 한 번 씩 있고 해서. 회사에서도 관심이 있었지만, 저희도 비밀유지를 해야 하니까. 저희가 흩어져 있는 단체이다 보니까 쉽사리 다른 직원들에게 얘기를 못 했죠. 총회 3일 전에 이제 우리 만들 거고 결성할 거다. 3일 후에 다 올라와라. 그때 까지는, 그전까지는 딱 임원진 다섯 명만 얘기하고 다른 직원들에겐 전혀 얘기 하지 않았죠.”

면접조사 결과에 따르면, 민주노총을 선택한 이유는 다음과 같이 제시할 수 있다. 우선, 예다함 사례를 볼 때, 노조 설립 이후 사측의 탄압을 뚫고 노동조건을 실질적으로 개선하는데 그동안 노동자들의 노동조건 향상을 위한 민주노총의 투쟁 경험이 도움이 될 것으로 기대하기 때문이다.

“저희가 처음에 만들려고 하는 사람이어서 그런지 모르겠는데 한국노총은 안 싸우는 단체고 민주노총은 싸울 수 있는 단체다. 그래서 투쟁하려면 민주노총으로 가야 한다, 이렇게 최초 임원진들은 그렇게 생각했었죠.”

다음으로, 브링스코리아의 사례를 볼 때, 한국노총 소속의 기존 노조 활동에 대한 불만으로 민주노총을 선택하게 된다. 기존 노조가 조합원들과 소통이 부족하여 민주성이 낮고 임금과 노동조건 개선 과정에서 사측에게 지나치게 양보하였다고 인식하게 되면 선택지는 자연스럽게 민주노총이 된다.

“제대로 알려 준 게 없는 것 같아요, 사실상은. 임금적인 부분에서 보면 제가 여기 들어와서 봤을 때는 상당히 회사가 수익률이 나고 있는데도 불구하고 임금 동결시킨 게 몇 번이 되고요. 정말 제대로 노동자들에게 올려줘야 할 임금의 질을 상당히 낮춰서 올렸어요. 이상한 업무 수당이라든가. 부분적으로 올리고. 제대로 된 기본급이나 이런 건 실질적으로 한 번도 건드린 적이 없습니다...”

마지막으로, 이직이 빈번한 노동시장의 특성으로 인해 기업별 노조가 아닌 초기
업단위 노조가 적합한 조직형태라고 의견을 모아 민주노총에 가입할 수 있다. 게임업
계에 이직률이 유독 높은 이유는 이직을 통한 임금상승이라는 개인적 유인 이외에도
게임을 개발하는 단위별로 법인을 운영하다가 성과가 나지 않으면 폐업하는 관행이
유지되었기 때문이라고 할 수 있다. 노동자들도 자신이 정규직이라는 개념이 거의 없
다고 할 수 있다. 게임업계의 이러한 관행은 노조 결성 효과로 인해 앞으로 제약받을
가능성이 있다.

“게임 개발할 때 스튜디오 단위가 됐든 아니면 실 단위가 됐든 만들거든요. 저
희 회사가 하나인데 실제로는 게임회사 안에 몇십 개의 작은 게임회사들이 들
어있다고 생각하면 돼요. 서로 커뮤니케이션도 안 하거든요. 옆에 있는 게임 뭐
만드는지도 모르고요. 그렇게 회사를 운영하다 보니까 A라는 게임을 만들고 있
던 팀이 더 이상 사업성이 없어서 게임을 접을 경우에, 이 사람들이 회사가 폐
업한 것처럼 취급해요. 다른 데로 사람들을 옮기면 되는데 작은 게임회사 폐업
했으니까 이 사람들은 다 나가라고 취급했고요. 저희가, 게임회사가 정규직이
높은 이유 중에 하나고 이런 부분에 있어요. 그냥 권고사직하면 다 나가.”

특히, 판교에 밀집된 IT·게임업계는 직원들의 평균 근속연수가 2-3년에 불과한
기업이 다수이다. 기업간 이직을 통해 경력과 숙련을 확대하는 관행이 제도화된 곳에
서는 내부노동시장을 강화하는 기업별노조와 적합하지 않다.

“어찌 됐든 간에 한국노총은 기업별 노조잖아요. 구조상 게임업계가 제가 여길
퇴사하면 옆에 넥슨으로 가고, 넥슨에서 나와서 NC에 가고, NC에 갔다가 넷마
블에 갔다가 스마일게이트 돌아오고. 이런 사람들 비일비재해요. 맨 처음 노조
를 만들겠다고 생각했을 때도 산별노조 아니면 답이 없겠더라고요.”

2) 산별노조의 전략 조직화

이번 사례연구에서 산별노조의 전략 조직화는 노조 결성의 주된 경로로 제시할 수 있다. 기업별 노조는 기업 내에서 조직 대상을 확대하지 않는 이상 기업 외부의 노동자를 조직화하기란 사실상 불가능하다. 이로 인해, 민주노총은 창립 때부터 산별 노조 건설을 추진하였으며 IMF 경제위기 본격적으로 기업별 노조를 산별노조로 전환하는 데 성공하여 오늘에 이르고 있다. 산별노조로 조직형태를 전환한 뒤 민주노총은 2000년대 중반부터 비정규직 조직화를 전략적 목표로 결정하고 산별노조가 조직화를 전담하는 활동가를 채용하고 지역이나 현장에 투입하도록 결의하였다. 조직화를 전담하는 활동가들은 전화상담부터 대면 접촉, 현수막 게시, 홍보물 배포 등 다양한 활동을 전개하였다. 이러한 노력이 꾸준히 전개될 때 조직화를 문의하는 전화가 한 통 걸려오게 되는 셈이다.

보다 적극적으로 전략 조직화를 추진하는 경우에는 불특정 다수가 아닌 구체적인 지역과 특정한 직종을 구체적인 조직화 대상으로 결정하고 사업을 전개한다. 이러한 사례로 언론노조가 방송작가들을 조직화한 과정이 포함된다고 할 수 있다. 한국 방송산업 구조는 1991년 외주제도 도입 이후 지상파 방송사가 독립제작사에 프로그램 제작을 의뢰하는 경향이 강화되었다(이종구·송용한, 2010). 방송산업 구조의 외주화는 언론노조의 파업 효과를 약화시키는 방향으로 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 뉴스와 직접 제작한 프로그램이 중단되지 않는 한, 시청자가 방송사의 파업 여부를 체감하기 어려워졌기 때문이라고 할 수 있다. 그러다가 이명박 정권 말기에 언론5개사와 방송사가 공동파업을 벌였으나 성과없이 패배하였다. 예를 들어, 2012년 언론노조 파업 때, MBC의 경우 ‘무한도전’이 파업의 상징이 될 정도로 대다수 프로그램이 정상적으로 방송됐다. 언론노조는 2014년 정기대의원대회에서 방송사에 만연한 비정규직 조직화를 전략적 목표로 결의하고 2015년에 조직화를 전담하는 활동가를 채용한 뒤 방송작가 조직화에 나서게 되었다(박종식, 2019).

“언론노조에서 2015년 4월 22일에 미디어 비정규 노동자 권리 찾기 사업단이라고 해서 미로찾기 이게 출범했어요. 그게 출범하게 된 계기가 정규직들이 아

무리 파업을 해도 파업의 효과가 없는 거예요. 왜냐면 방송국에 비정규직이 너무 많아서. 정규직들이 파업을 해 봤자 파업의 효과가 나타나지 않아서 비정규직도 조직해야겠다는 그런 생각도 있어서 출범을 한 건데. 2015년 7월부터 막 내 작가 구하기 프로젝트가 시작됐고….”

3) 지인 소개

마이크로소프트 사례를 볼 때, 이직이 빈번한 환경에서는 ‘지인 소개’가 조직화 경로에 중요한 변수인 것으로 보인다. 앞서 제시하였듯이, IT·게임 산업에 속하는 마이크로소프트와 스마일게이트는 이직률이 높기 때문에 노조 조직화에 부정적인 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다. 달리 생각하면, 이직이 빈번한 환경에서는 과거에 노조 집행부에 참가한 경험이 있는 직원들이 무노조 기업에서 노조를 건설하는 데 중요한 역할을 할 수도 있다. 또한, 이직률이 높은 환경에서는 다른 기업에서 일하는 전직 동료끼리도 의사소통을 통해 정보 공유가 가능할 수 있다.

외국계 IT업계에서는 민주노총 사무금융연맹 소속으로 한국HP 노조가 오랫동안 활동하였다. 희망퇴직을 빙자한 정리해고 분위기가 형성되자, 마이크로소프트에서도 노조를 결성하려는 움직임이 가시화됐다. 이때, 한 활동가가 노조 결성과정을 묻기 위해 한국HP 노조 간부에게 문의하자, 이 간부는 과거에 한국HP에서 재직하다 마이크로소프트로 이직한 전직 간부를 소개하였다. ‘지인 소개’ 이후 노조 결성이 빠르게 진척되었다.

“외국계 IT 기업 중에서 노동조합이 가장 오래된 곳, 전통이 있는 데가 한국HP라는…. 저도 그 회사 출신이고, 우리 회사에도 그 회사 출신이 많고. 그래서 사실 제가 노동조합 만들자고 했던 건 아니고 위원장님이 저에게 제안이 들어왔던 이유가 HP의 노동조합 위원장이 ‘마이크로소프트에 ○○○라고 있어, 그 친구가 노동조합을 잘 아니까 그 친구에게 연락해 봐’라고 말해서 만들어진 거거든요. HP가 굉장히 오래된 사무금융노조, 사무금융연맹에 오래 있었던 조합이거든요. 그러다 보니까 자연스럽게 거기 들어가게 됐습니다. 그때만 하더라도

특정 연맹에 IT가 많이 몰려 있다든지 그리고 저희가 고민할 정도의 수준으로 IT 쪽을 지원해주고 있는 연맹이나 별도의 산별이 있지 않았어요.”

4) 동종업종 노조 방문

노조를 결성하기로 의지를 모은 뒤 시행착오를 줄이기 위해서 동종업종 노조 방문이라는 경로를 선택한다. 동종업종에 속한 기업들의 경우 인사·조직 관리가 유사하고 노동조건이 비슷한 공통점을 갖는 편이다. 동종업종 소속 기업에서 최근 일어난 변화는 타사에도 소식이 확산되어 관심을 유발할 수 있다. 특히, 서로 이직이 활발한 상황에서는 동종업종에 속한 기업은 ‘언제 타사가 아닌 자사가 될지’ 알 수 없다. 동종업종 직원들은 이직을 통해 기업 현황과 노동조건에 대한 정보를 비교적 쉽게 유통한다. 이러한 특성으로 인해 이직이 빈번한 동종업종 기업에 속하면 노동자들은 ‘친밀감’을 인지하게 된다고 할 수 있다. 특히, 판교처럼 IT·게임업체가 집중된 지역에서 네이버가 가장 먼저 노조를 결성하자 후발 주자들은 네이버를 방문하여 노동조합 결성 경험을 청취하였다.

“화섬으로 들어간 이유가 정말 없는데 네이버 따라 ... 친구 학원 따라가듯이 한 거 같아요. ... 우리가 9월에 생겼고 네이버가 4월에 생겼거든요. 네이버를 찾아가 보자, 어떻게 만들었는지...”

5) 노조 설립에 대한 사용자의 태도

노조 설립 과정에서 사용자의 태도는 사례별로 차이를 보인다고 할 수 있다. 앞서 다수의 피면접자들이 ‘촛불집회’와 보수정권 탄핵, ‘노동존중사회’를 표방하는 새 정부 집권이 노조 결성에 우호적인 환경이라고 인식한다고 언급하였다. 피면접자들은 사용자들도 이러한 사회 분위기를 의식하는 것으로 보고 있다.

예다함의 경우, 노조 결성 당시의 사용자는 과거에 ‘노조 필요없다’고 말하였으

나 노조 조직화가 현실화되자 이를 수용하였다. 이로 인해 노조 설립 이후 3개월 만에 최초 단체협약에 노사가 서명하여 노조 사무실과 근로시간 면제자를 확보하는 원인의 하나로 작용하였다고 볼 수 있다. 노측은 조직화부터 안착까지 일사천리로 진행되었다고 평가하고 있다.

“옛날에 물어봤을 때는 요즘은 노조 필요없다, 이렇게 얘기하시긴 했었어요. 이미 엮질러진 물이다, 생각하고 그냥 해줘라, 하고 어느 선까지만 해 주신 것 같아요.”

브링스코리아 사례를 볼 때, 사회 분위기 변화뿐만 아니라 민주노총 소속 노조가 빠르게 다수노조를 차지하는게 중요하다는 사실을 보여준다고 할 수 있다. 사측은 새로 노조가 결성되어 조합원의 다수를 확보하자 과거에 기존 노조와 합의했던 사항을 수정하는데 합의하였다. 최저임금 인상 효과를 무력화시키기 위해 최저임금 산입범위에 포함시켰던 식비를 다시 제외시키기로 한 것이다.

스마일게이트 사례를 볼 때, 노조 결성은 사측이 전근대적인 경영방식을 개선하는 효과를 보여준다고 할 수 있다. 사측은 불확실성이 높은 산업 환경을 이유로 일방적인 의사결정을 일삼았으나 집단적 노사관계 형성을 기정사실화하였다. 사측은 노조 결성 이후 노사관계 업무 담당자를 채용하여 관리자들을 대상으로 부당노동행위 교육부터 진행하였다.

다국적기업 한국지부의 경우 세계적으로 생산직이 아닌 사무전문직이 노조를 설립한 사례가 거의 없기 때문에 사측에게는 노조 설립 자체가 매우 이례적인 사건이었다. 마이크로소프트와 헥사곤메트롤로지 사례를 볼 때, 다국적기업의 경우 노조 설립에 대해 부당노동행위를 일삼을 경우 ‘평판’ 악화를 우려한 것으로 보인다. 따라서, 사측은 단체교섭에 응하여 노조가 결성된 주요 불만 요인을 파악하여 해소하는데 거부하지 않았다. 특히, 이번 연구 대상 중에서 헥사곤메트롤로지는 노조 결성에도 불구하고 사측이 교섭 해태와 거부 등 부당노동행위를 일삼은 사례에 해당된다. 이에 아시아태평양지역 담당 인적자원관리 책임자가 한국에 파견나와 단체교섭에 응하였다.

면접결과를 종합할 때, 사측은 집단적 노사관계 형성 경험이 없기 때문에 대형 법률법인의 자문에 의존하여 단체교섭에 응하였다. 사측은 노동법 수준에 맞추어 단체협약 내용에 합의하였으며 노동법을 상회하는 노측의 요구를 대부분 거부하였다. 피면접자들은 사회 분위기가 변화할 경우 사측이 노조를 탄압할 가능성을 우려하고 있다. 특히, 사측이 단체교섭 대상을 선정할 권리를 누릴 수 있는 복수노조를 활용하여 신생 노조를 압박할 수 있다고 보고 있다.

IV. 조직화와 현장의 변화, 과제

1. 조직화와 현장의 변화

1) 과도한 노동시간 단축과 부분 노동시간 폐지

우선, 노조 설립 이후 현장의 변화는 과도한 노동시간을 단축하거나 부분 노동시간을 없애는 효과를 보였다고 할 수 있다. 예다함 사례에서 십 년 전에는 한 달에 쉬는 날이 3일에 불과하였으나 5일까지 늘어났다. 연구가 진행되는 11월 시점에서는 2020년 최장노동시간을 주52시간으로 결정하는 과정에서 임금삭감 없는 노동시간 단축을 요구하며 단체교섭 중이다.

“근무시간은 지금까지는 좀 많이 길었는데 조합 생기고 나서 많이 줄었고, 내년에 52시간 같이 시행할 거라서. 옛날에는 많을 때는 한 달에 600시간 이상 근무한 적도 있고, 한 달에 3일 정도 쉬고 나머지는 다 일하고, 그 3일은 빨간 날 관계없이 한 달에 3일만 정해서 쉬고 나머진 다 근무를 한 거죠. ... 지금은 날짜 정해서 쉬는 건 5일. 5일은 무조건 정해서 쉬고 나머지는 일이 없으면 쉬고. 내년에 52시간 앞두고 지금 협상 중이든요. 8일은 무조건 쉬고 월급은 현

행 20일 근로에 3일 휴일수당 기준으로 해라. 22일 근무에 3일 휴일수당. 현재 근무하는 시스템에서 22일을 일했고 휴일 3일 일했을 때의 월급을 8일 쉬면서 동일하게 달라고 요구하는 중입니다.”

현금수송 업무를 담당하는 브링스코리아 노동자들의 경우, ‘고객사’의 업무가 끝난 시간대나 주말에 집중적으로 노동을 하는 과정에서 장시간 노동이 발생한다. 저임금으로 인해 장시간 노동을 통해 생활비를 충당하려는 노동자들이 여전히 있는 반면에, 장시간 노동을 줄이기 위해 최소 휴식시간으로 11시간을 설정하였다.

“저희 직원들 보면 특근 시간이 월로 따져서 50시간 정도 되고 많이 하는 사람들은 80 이상. 저희 업무는 주말에 하는 경우가 많아요. 어떻게 보면 주 5일 은행권에 맞춰가지만, 그런 게 없죠. 그래서 현재 11시간 휴게 시간 때문에 업무를 타이트하게 맞춰서 가는. 하루에 평균 8시간에서 2시간 더 일한다고 보시면 돼요. 그렇죠. 한 달에 풀로……. 그거는 좀 자율적이어서 본인이 근무 더 하고 싶으면 하게 했는데. 보통 같은 경우에 지금은 회사 자체에서 휴일 근무를 줄여나가는 상황이거든요. 그래서 많이 하면 한 달에 두 번 정도…….”

마이크로소프트를 비롯하여 기술영업 또는 기술상담·지원직들도 ‘고객사’의 업무가 마무리된 야간에 실질적인 업무를 하는 경우가 많다. 대체로 대기시간을 노동시간으로 인정받지 못하는 관행을 당연시하다가 문제의식을 느끼게 된 계기는 사내 협력업체에서 대기시간을 모두 노동시간으로 인정한다는 사실을 확인하게 된 시점이라고 할 수 있다. 노조가 결성된 직후 단체교섭을 통해 야간 대기시간을 노동시간으로 인정받게 되었다.

“저희 엔지니어링 조직 쪽에서는 노조 설립 당시에 야간 대기 관련해서 이슈가 있었어요……. 기업들의 긴급한 장애에 대해서 서버가 죽는다거나 이런 것들에 대해서 주말이나 업무 시간 이후에 기술지원을 하게 되는데 지원하는 방식이 팀당 한 명씩 뷰티폰을 들고 다니면서 장애가 접수되면 한 시간 이내로 그걸 지원하는 시스템이 있어요. 회사에서는 일을 실제 한 것에 대해서는 돈을 줬었는데

데 대기하는 시간에 대해서는 지급을 거의 안 했었거든요. 사내 벤더사(사내 협력업체)에서 일주일 정도 대기를 추가로 썼던 적이 있었는데 그 일주일에 대해서 전부 다 일을 한 거로 회사에서 처리해서 한 2백 몇십만 원이 지급된 사례가 있었거든요. 그래서 다들 왜 우리는 적게 받지? 다들 사고전환이 되면서 소송으로 번지게 되고 그러면서 노동조합에 대거 가입하면서...”

헥사곤메트롤로지의 경우 남성 직원들도 드디어 육아휴직을 사용하는 사례가 등장하였다. 여전히 회사 임원들은 직원들의 육아휴직을 부정적으로 인식한다고 한다. 그러나, 사회 분위기와 노조 결성으로 맞은 변화라고 할 수 있다.

“요즘 회사에 육아휴직 바람이 불면서요. 대체할 수 있는 인력으로 1년 정도만 근무할 그런 사람을 뽑으려고 하고 있어요. 내년 1월부터 저희 팀에서 한 명 육아휴직을 쓸 거고요. 저도 육아휴직을 쓸 거예요. 6개월간 돌아가면서.”

2) 고용안정

방송작가들이 노조를 결성한 뒤 1980년대부터 ‘프리랜서’로 당연시되던 방송작가 중에서 신입 작가들이 특정 방송사에 정규직으로 전환되는 이례적인 사례를 도출하였다. 메인작가와 서브작가들은 자신들의 고용형태로 ‘프리랜서’가 불가피하다고 사고하였으나 논의 과정을 통해 점차 정규직 전환의 정당성을 인식하였다. 그러나, PD를 비롯한 다른 직종과 갈등을 빚는 과정에서 상대적으로 논란이 적었던 신입작가의 노동계약을 체결하는 변화를 이끌었다(장희은·노성철, 2019).

마이크로소프트는 노조 결성 이후 ‘희망퇴직’을 빙자한 정리해고를 막으면서 고용안정을 확보하게 되었다. 기존에 제도화된 관행대로 당사자가 원하는 경우에 한하여 희망퇴직을 수용하게 된 것이다. 고용안정 확보라는 의미 이외에도 다국적기업이 단기성과 중심으로 경영하는 관행에 경종을 울렸다고 할 수 있다.

헥사곤메트롤로지 사례를 볼 때, 정년 52세라는 전근대적인 관행을 62세까지 연장하는 효과를 누렸다. 정년 52세라고 명시된 취업규칙은 매우 드문 사례라고 할 수

있으나 40대 중반에 접어든 직원들의 경우 정년이 몇 년 남지 않은 현실에 직면하게 되는 것이다. 정년 연장 시대에 정년 52세는 합리성이 없지만 사측은 특별한 설명없이 이를 개정하려 하지 않았다. 노조 결성 이후 글로벌 아태본부 인사관리 담당자가 직접 단체교섭에 응하면서 정년 연장부터 수용하였다. 글로벌기업 본사 차원에서 생산직과 달리 사무직에서 노조가 결성되는 사례가 이례적이라고 보고, 노동조합의 결성 원인을 한국지사의 인사관리 실패에서 찾았기 때문이고 할 수 있다.

3) 저임금 개선과 법정 수당 지급

이번 사례연구에서는 방송작가들이 최저임금에도 미달하는 수준을 개선하는데 성공하였으며 브링스코리아와 핵사곤메트롤로지의 경우 법정 수당을 현실화하였다. 방송작가들의 경우 방송사가 프로그램별로 ‘프리랜서’라는 이름으로 계약서도 없이 이들을 고용하며 인건비가 아닌 제작비를 지급하는 구조이다. 방송사는 ‘제작비가 10년째 동결되었다는 이유’를 들어 저임금 구조를 지속한다고 할 수 있다. 노조 설립 전후인 2017년에 A사 작가들의 평균 소득 수준은 240만원, 신입작가들은 월 150만원 수준이었다. 메인 작가들의 평균 소득도 259만원으로 방송 경력에 비해 상당히 낮은 수준이었다(장희은·노성철, 2019). 앞서 제시하였듯이, 노조 결성 이후 신입작가들은 최저임금을 보장받게 도면서 극단적인 저임금을 개선하게 되었다.

앞서 언급하였듯이, 브링스코리아는 금융기관 등 현금수송이 필요한 기업과 원하청 관계를 맺고 있으며, 현금수송업 경쟁구조가 심화되면서 최저낙찰제로 인해 저임금을 유발하는 구조에 영향받는다. 국회가 최저임금 산입범위에 상여금과 식대가 포함하는 내용으로 최저임금법을 개악한 뒤 브링스코리아에서는 기존 노조와 사측이 상여금을 월할로 나누어 지급하고 중식비를 최저임금에 포함하였다. 기존 노조가 활동하고 있으나 민주노총 소속 노동조합은 빠르게 과반수를 확보하여 단체협상 과정에서 중식비부터 통상임금에서 제외하는 데 성공하였다. 새로 설립된 노동조합은 중식보조비를 통상임금에서 제외함으로써 기본급도 인상되는 결과를 이끌었다.

핵사곤메트롤로지의 경우 글로벌기업 본사 차원에서 정원을 통제하는 구조로 인해 휴가조차 사용하기 어려운 상황이다. 그동안 사용하지 못한 휴가에 대해 아무런 보상도 없었으나 노조 설립 이후 지급받을 수 있게 되었다.

“차장 이상은 주말 근무를 하면 연차를 하나 늘려줘요, 보상으로. 근데, 연차를 다 못 써요. 그러니까 사라지는 거예요. 그 부분을 저희가 어떻게든 보상해 달라고 했거든요. 안 해주더라고요. 회사에서는 우리나라 사람들 저희 워싱턴에서는 자기네는 법률적으로 했다는 거예요. 법률적으로 하나하나 따지고 들었죠. 그리고 아시아태평양 총괄 HR(인사관리 담당자)에게 얘기했어요. 너 이거 안 하면 나도 액션 취하겠다고 하니까 취하해요. 그래서 고발했어요, 노동부에. 고발하니까 바로 지급해주면서 앞으로 지급해주겠다고 하더라고요.”

4) 의사소통 개선을 통한 일터 민주주의 진전

일터 민주주의는 노조가 의사결정에 참여하는 현상 자체를 규정하는 개념이라고 할 수 있다. 최근 사무직은 노조 결성을 통해 경영진의 일방적인 ‘상의하달’식 의사소통 방식에 대한 불만을 해소하는 데 어느 정도 기여한 것으로 보인다. 1987년 노동자 대투쟁 과정에서 출범한 사무전문직 노동조합도 임금인상보다 의사소통 개선이 주된 목표였다는 점에서 유사한 특징을 보인다. 앞에서 언급하였듯이, 네이버 사례는 노조 결성의 주된 원인으로 임금보다 기업 내 의사소통에 대한 불만 요인이 알려진 바 있다(한국노동사회연구소, 2018; 이주환, 2019). 또한, 스마일게이트 사례는 네이버와 마찬가지로 의사소통에 대한 불만이 노조 결성에 주요 원인이었음을 밝힌 바 있다.

전체 직원이 50명에 미달하는 핵사곤메트롤로지의 경우도 노조 설립 이후 직원과 의사소통을 거부하던 사장이 일선에서 물러나고 새로운 대표이사가 취임함으로써 일터 민주주의가 진전된 것으로 볼 수 있다. 과거에는 한국지사장이 1년에 한 차례 간담회를 열었으며 직원들이 불만을 제기하면 대놓고 퇴사를 종용하는 식이었다. 그러나 노조 설립 이후에는 의사소통이 개선된 편이라고 할 수 있다.

“왜냐면 얘기를 하라고 해놓고는 저희가 지금 현재 다른 경쟁사는 이렇게 한다 더라, 우리도 이런 식으로 하는 게 어떠냐 얘기하면, 그럼 그 회사로 가라. 왜 여기서 일을 하느냐. 이런 말을 한다든지. 소통하려는 게 아니라 형식적인 자리를 만드는 거죠. ... 새 지사장으로 바뀌면서 그래도 대화라도 하려고 합니다.”

스마일게이트 사례를 볼 때, 집단적 노사관계가 형성되면 사측도 경영 체질을 개선하려 노력하기도 한다. 사측은 과거에 대기업에서 노사관계 업무를 담당한 경력자를 채용하여 노사관계와 관련된 교육을 받았다. 새로 채용된 노사관계 업무 담당자는 관리자들을 대상으로 부당노동행위의 개념부터 설명하고 불법행위임을 알렸다.

2. 조직화 이후 과제

1) 일과 삶의 균형을 위한 노동시간 단축과 생활비 확보의 딜레마 해소

이번 면접조사 결과, 2017년 이후 새로운 노동조합들은 대체로 젊은 세대일수록 일과 삶의 균형에 대한 욕구가 높다고 언급하였다. 일과 삶의 균형이란 개인이 추구하는 다양한 정체성의 조화를 의미한다. 개인들은 직장에서는 노동자이고, 집으로 돌아가면 가족의 일원으로 보육과 부양을 담당하기도 한다. 휴일에는 친구들과 일상을 보내고, 취미 활동을 위한 클럽에 가입하기도 한다. 경제 활동을 하는 개인 이외에도 사회의 진보와 개혁을 위한 활동에 참여할 수도 있고, 지역사회에서 벌어지는 다양한 문제에 관심을 가지고 개입할 수도 있다(구은정, 219). 마이크로소프트 사례를 볼 때, 노동시간의 범위가 애매하고 최장노동시간 한도인 주52시간제 도입을 앞두고 갈등이 있음에도 불구하고 재택근무를 선호하는 이유가 여기에 있다고 할 수 있다. 과거에 장시간·저임금 노동체제로 인해 ‘산업전사’로서 일 중독에 빠진 노동자를 미화하던 시대는 특히 젊은 세대에게 환영받지 못할 가능성이 크다.

물론 일과 삶의 균형에 대한 욕구에도 불구하고, 면접조사 결과에 따르면, 노동

현장에서는 대부분 장시간 노동을 단축해야 하는 상황이다. 상시고용 남성만을 대상으로 생활시간 조사를 분석한 결과에 따르면, 청년세대는 일 관련 시간이, 기성세대는 여가 관련 시간이 상대적으로 길다(최유정·이희정, 2019). 청년세대는 일과 삶의 유형이 상대적으로 고르게 나타나지만, 일 중심형이 가장 다수를 이루는 게 현실이다. 청년세대는 일에 쓰는 시간이 전반적으로 길고 나머지 시간에 여가나 가족 또는 성장을 위한 시간 중에 하나에 집중하는 경향이 강하다. 예다함 사례를 볼 때, 장례식이라는 업무 특성상 주로 ‘슬픔’이라는 감정에 빠지기 때문에 장시간 노동을 단축하고 여가를 통해 일과 삶을 분리하려는 욕구가 높다.

다만, 노동조합은 일과 삶의 균형을 추구하는 노동자들과 생활비 확보를 위해 장시간 노동을 선호하는 노동자들이 공존한다는 점을 모두 고려해야 하는 딜레마에 놓여있다. 브링스코리아 사례를 볼 때, 일과 삶의 균형에 대한 욕구가 높은 경우 소득이 줄더라도 노동시간을 단축하자는 주장이 있는 반면에 저임금을 이유로 장시간 노동을 해서라도 생활비가 필요한 상황을 호소하기 마련이다.

“반반인 것 같습니다. 보통 많이 오래 했던 사람들은 소득이 줄더라도 노동시간을 단축하자고 생각할 수 있고. 젊은 친구들은 좀 더 해서 좀 더 받고 싶다….
반반인 것 같아요.”

방송작가지부 사례를 볼 때, 작가들의 과잉 노동시간 문제를 계속해서 제기해 왔지만, 노동시간 단축만으로 해법을 만들기 어렵다(김혜진, 2019). 메인작가나 서브작가의 경우 생활비를 충족하기 어려운 경우, 방송사 PD들은 새로운 작품에 참여할 것을 권하기 때문에 오히려 노동시간이 늘어나는 악순환이 발생한다. 고용 관계와 임금체계를 비롯한 다른 요인을 동시에 고려해야 하는 상황이라고 할 수 있다.

2) 임금 공정성 확보

노동자들은 투입된 노동과 비교하여 임금이 적정하다고 느낄 때 공정성을 지각

하지만, 비슷한 노동력 투입한 동료보다 임금이 낮은 경우 불공정성을 느끼게 된다 (Adams, 1965). 임금 공정성은 참조 대상의 임금과 비교함으로써 인식하게 된다 (Bloom, 1999; Shaw, 2014). 노동자들은 자신과 비슷한 일을 하는 대상과 수평적 임금 격차를 비교하기도 하고 자신보다 상위 직급 또는 하위 직급에서 일하는 노동자들과 수직적 임금 격차를 비교하기도 한다. 임금 공정성 인식은 사회와 문화 차이에 따라 다양한 기준으로부터 영향받을 수 있다. 예를 들어, 내부 노동시장이 발달한 대기업과 공공부문에서는 근속기간에 따른 임금 격차를 당연시하는 경향이 정착한다. 건설 노동자들처럼 내부 노동시장을 구축하기 어려운 구조이거나 IT·게임업계처럼 이직이 빈번한 경우에는 숙련이나 경력에 따른 임금 격차가 적정한 수준일 때 공정하다고 인식하게 된다. 즉, 임금 공정성은 동일가치노동 동일임금을 실현하기 위해서 중요하다. 뿐만아니라 임금 불공정성을 집단적으로 지각하게 되면 노동조합은 노동자들을 대표하여 사측에게 단체교섭을 요구해야 하는 상황이 된다.

최근 임금 공정성을 저해하는 대표적인 요인은 취업규칙에 임금정보를 공개하지 못하도록 명시한 경우이다. 이번 사례연구에 따르면, IT·게임업계와 정밀측정기기 업종의 경우 노동자들은 동료의 연봉을 알 수 없으며, 이를 공개할 경우 취업규칙에 따라 해고당할 수도 있다. 보통 사무전문직은 취업할 때 노동계약서를 작성하면서 임금을 공개하지 않겠다고 동의하는 사인을 한다.

“임금 수준은 모르겠어요. 저희는 임금에 대해 서로 이야기하는 순간 이거다. 해고의 사유가 됩니다. 현재는 알 수 없어요. 연봉을 까자는 얘기도 나왔었는데 일단 그럴 수 없어서 아무도 모르는 상태입니다.”

기본연봉은 상급자가 개인별 성과평가를 통해 차등 반영되는 고과급이며, 이 과정에서 상급자의 성과평가에 대해 공정성 문제가 제기되기 마련이다. 기업은 성과평가를 통해 노동자들에 대한 통제가 가능하지만, 사무전문직을 대상으로 객관적인 성과평가란 사실상 불가능하다. 많은 기업에서 성과평가의 요소에 정량적 지표보다 정성적 지표를 더 투입하기 때문에, 평가자의 주관적 요소를 배제하기 힘들기 때문이다.

“네. 비밀연봉제. … 인사평가제도 같은 것도 정량적인 게 없고 정성적으로 평가를 많이 하거든요. 조직장이 자기 하고 싶은 대로 평가를. 그게 임금인상이랑 바로, 연봉 협상과 물려 있다 보니까. 공정하지도 않고 투명하지도 않은 부분에 대해서 불만을 제기하시는 분들이 되게 많으세요.”

생산직과 달리 사무전문직은 고과급이 관행으로 정착하였으나 ‘비밀연봉제’는 관리자의 성과평가 결과가 특정 집단에게 불리하게 작용하여 차별 수단이 되는지도 확인하기 어렵다. 즉, 성과평가를 통해 여성이나 특정 학교, 지역 출신을 차별하는지 알 수 없는 것이다. 취업규칙을 이유로 임금을 공개하지 않는 ‘비밀연봉제’는 민주노총 차원에서 향후 대책을 마련해야 할 필요성이 있다.

“저도 이걸 깨려고 제 연봉 까고 하거든요. … 호봉제에서 큰 틀은 못 벗어난 수준이라서 공개를 못 할 이유는 없는 것 같아요. 서로 그렇게 비밀이라고 프레임을 씌워 놓으니까 다들 말하면 안 된다고 생각하고 이러는 거지.”

3) 다양성 관점 확대: 젠더, 청년, 비정규직 문제

첫째, ‘미투(MeToo) 시대’가 도래하면서 많은 여성과 노조가 관리자들과의 젠더 감수성을 문제 제기하고 기업이 관심을 기울일 것을 요구한다. 면접조사 결과에 따르면, 최근 취업하는 여성 노동자들의 젠더 감수성은 과거와 비교할 수 없을 정도로 다르다는 것이다. 과거에는 중장년층 관리자들이 신입 여성 직원을 격려한다는 의미로 어깨를 치는 특 행위에 대해 ‘성희롱’ 문제를 제기하는 일이 상당히 드물었다. 최근에는 양상이 달라졌다고 한다. 노동조합은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제정 이후 기업과 조직 내에서 성폭력 근절을 위해 노력해 왔으나, 앞으로는 젠더 감수성을 향상하기 위해 차원높은 접근을 할 필요가 있다.

“요즘 젊은 여성 직원들의 젠더의식이 전혀 다르기 때문에 나이 많은 남성분들

이 실수를 많이 하거든요. 이게 젊은 여성 직원들의 심기를 불편하게 하는 걸 모르고 행동하는 것들이 많거든요. ... 아직은 특정 사건이 발생한 적은 없지만, 피드백을 들어보면 그렇게 한 분은 의도가 전혀 없고, 당한 사람은 기분 나쁘고 의도가 있었다고 얘기하고. 그런 부분 때문에 다음 주에 젠더 문제에 관련해서 강연회를 하려고 합니다.”

둘째, 노동조합은 여성이 밀집된 고용불안 직종, 저임금 직종에 대한 대응방안을 마련해야 할 것으로 보인다. 성별과 고용형태, 연령차별 등 복합적인 접근이 요구된다. 이번 사례연구 결과, 방송작가들은 특수고용직인 만큼 항상적인 고용불안에 놓인 데다 구조적인 저임금에 시달리고 있다. 이 사례연구에서 검토하지는 않았지만, 다른 예로 환경미화원처럼 비정규직이자 여성 중고령 노동자인 경우 고용형태, 성차별과 연령차별이 중첩되어 나타난다고 할 수 있다.

“제가 대단히 놀라웠던 건 미디어 여성 종사자 중에서 방송작가들이 그 내에서는요 실태가 가장 좋은 거예요. 되게 웃겼던 게 뭐냐면 코디가 되게 열악해요. 코디가 월평균 60만 원 준다고 해요. 새벽 5시부터 밤 12시까지 입히고 월급 50만 원 받았는데 한 달 했더니 괜찮아, 안녕하고 가는 거죠. 그런 식으로 일하는 그 구조가 미디어 여성 종사자 일하는 패턴이 대단히 유사합니다. 방송작가는 그 정도는 아니었던 거죠.”

또한, 2019년 7월 1일부터 1인 사업자나 특수고용 여성 노동자도 ‘출산하기 전에 3개월 이상 소득 활동을 했다면’ 산전산후휴가를 사용할 수 있게 되었다(고용노동부, 2019). 그러나, 특수고용 여성 노동자는 육아휴직을 비롯해 모성보호권이 여전히 사각지대로 남아 있으며 앞으로 노동조합의 제도개선 과제로 남아 있다.

셋째, 조직 내에서 노동문제를 바라보는 청년과 중장년의 세대간 인식 격차를 해소해야 할 필요가 있다. 주된 구성원이 40대 이상일 때, 노동조합은 이들의 요구를 우선시하여 단체교섭에 응하기 마련이다. 면접조사 결과에 따르면, 중장년층 중심으로 노조가 구성되면 35세 이하 젊은 조합원들은 노동조합에 대한 관심도가 떨어진다고

말한다. 이직을 통해 경력과 임금을 상승시키는 환경에서는 청년세대가 중장년층의 고용안정을 선호하지 않을 수 있다. 노조가 단체교섭에서 자녀 학자금 신설을 요구할 경우 비혼이거나 신흥인 조합원들은 괴리감을 느낄 수 있다. 따라서, 노동조합은 청년 세대의 욕구를 파악하여 단체교섭에서 제기함으로써 괴리감을 좁힐 필요가 있다. 또한, ‘경쟁’에 익숙한 청년세대는 근속에 따른 임금체계를 선호하지 않고 성과급을 바라보는 시각도 중장년층과 다를 수 있다는 점에서 세대간 격차 해소방안을 모색할 필요가 있다.

마지막으로, 비정규직 문제는 여전히 노동 현장을 달구는 주제이다. 브링스코리아 사례에서는 단순 업무를 한다는 이유로 분리직군제로 운영하여 임금체계를 차별한다는 증언이 제기되었다. 과거에 정규직으로 채용하다가 기업간 경쟁 심화와 인건비 압력을 이유로 비정규직으로 전환하여 상여금을 지급하는 않는 등 임금을 차별하기 때문에 노조가 대응하고 있다.

“○직군 같은 경우에는 사실상 저희는 ○직군이라는 게 없었어요. ○직군이 있어도 △직군이 다 했거든요. 저희는 사실상 정규직만 있던 회사입니다. 근데, 인건비나 업무 수주를 하면서 인건비에 대해서 빠지니까. 그때 당시는 ○직군이 급여 수준이 상당히 나이 드신 분들을 뽑을 수 있으니까. 운전만 하는 사람을 뽑을 경우 임금을 적게 해도 들어올 수 있었거든요. 그런 이유에서 ○직군을...”

최근 ‘직장 갑질’은 권력 관계로부터 발생하는 일터 폭력을 상징하는 용어가 되었으며, 특수고용직을 포함한 비정규직 노동자는 적용대상이 아니라는 한계를 보인다. 아래 사례를 볼 때, 권력 관계로 인해 ‘직장 갑질’이 발생하는 만큼 가해자가 반드시 나이나 성별에서 우월적 지위를 가진 것도 아니라고 할 수 있다.

“최근에 무슨 일이 있었냐면 나이가 많지 않은 여자 PD인데 방송작가에게 진행비 카드를 주면서 더우니까 아이스크림을 사오라고 했다는 거예요. ‘같은 팀이고 제가 더운데 아이스크림 좀 같이 먹으면 안 돼요? 부탁드립니다요 될까요?’하는

관계라면 불쾌하다는 말이 나오지 않을 텐데 마치 나는 PD, 너는 작가, 작가는 아이스크림 사오는 존재인 것처럼 되는 형태가 되면서 이게 문제가 되고 작가 노조에 제보가 오고....”

최근에도 무노조 사업장에서는 관리자들이 자신보다 직급이 낮은 직원들에게 전근대적인 폭력과 폭언부터 인격 모독, 왕따 등 육체적·심리적 압력을 행사하는 사건이 언론지상을 오르내린다. 우리나라에서 직장 내 괴롭힘이 가장 크게 주목받은 사건은 2014년에 당시 대한항공 사주의 딸이 벌인 ‘땅콩회항’ 사건이라고 할 수 있다. 노동 현장에서 ‘권력 관계’의 차이로부터 발생하는 괴롭힘 문제를 제도적으로 해소하기 위해 2018년 12월 26일 국회는 근로기준법 제6장의 2에 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 조항을 신설하였다. 그러나, 일본 법의 영향을 받아 ‘직장 내’로 범위를 제한한 한계를 보완하기 위해 노동조합은 ‘직장 내’가 아니라 업무 관계에서 발생하는 모든 형태의 괴롭힘으로 범위를 확대하도록 제도개선에 나서야 할 필요가 있다.

4) 소규모 노조 활동 보장과 산별노조 전환 필요성

2017년 이후 민주노총에 가입한 새로운 노동조합은 과거와 달리 대규모 사업장이 아니라 중소기업 사업장에서 설립되는 경향을 보였다. 1987년 노동자 대투쟁 시기에 현대중공업, 현대자동차나 서울대병원, 교보생명처럼 수천 명에서 수만 명 단위 사업장이 앞으로 조직될 사업장은 그다지 많지 않다. 이 사례연구에서는 더케이에다함의 직원 수가 150명이고, 헥사곤메트롤로지가 42명이다.

우선, 노조 활동을 전담하는 전임자 확보 여부부터 살펴보자. 더케이에다함의 경우 조합원 수가 84명으로 1명의 전임자가 있다. 헥사곤메트롤로지는 조합원 수가 25명으로 사측의 완강한 거부로 인해 단체교섭을 통해 전임자를 확보하지 못하였다. 헥사곤메트롤로지처럼 직원 수가 50명에 미달하는 기업도 노조가 결성되자 대형 법률법인으로부터 자문받아 불법 소지가 있는 조항을 제외하고는 대부분 노동조합의 요구를 거부하였다. 노동조합은 민주노총 법률원을 비롯하여 노조를 대변하는 전문가 집단에

자문하였으나, 투쟁으로 돌파하는 수밖에 없다는 결론으로 귀결되었다고 한다.

다음으로 노조 전임자가 1명에 불과하거나, 1명조차 없는 소규모 노조의 경우 상급단체의 활동이나 지역연대 활동에 참여하기 어려운 상황에 놓이게 된다. 헥사곤 메트롤로지 노조가 관심이 있는 노조들이 산별노조 전환 방안을 논의하고 있으나, 위원장이 현업을 하면서 이러한 회의에 참여하기란 사실상 난관에 부딪힌다. 사측은 전임자 활동을 하면서 경영성과 목표를 달성하라고 주장하는데, 전임자 활동을 보장할 수 없다는 주장이라고 한다.

“사실상 50명되는 회사에서 영업 10명 있는데 그중에서 제가 차지하는 포션이 10프로 내지 10프로 이상인데 일단은 제가 근로시간 면제를 받으면 이게 전체적으로 메꿀 수 없는 상황이라는 게... 사람을 더 뽑아야 하는 상황인데 이것도 여기서 결정 못 하고 위에까지 다 컨트롤 받아서 결정하기 때문에 ... 근로시간 면제가 없다 보니까 저는 제 몫대로 영업을 다 해야 해요. 그러면서 (산별연맹) 미팅도 가야 하거든요. 가서 얘기를 들어보면 모든 이야기가 큰 조직을 기반으로 한 이야기들이예요, 대부분이. 저희 같은 회사들은 전혀 관계가 없어, 얘기를 들어보면...”

노조 활동을 위해 근로시간 면제자를 확보하기 어려운 경우, 소규모 노조들은 산별노조의 필요성을 제기한다. 특히, 헥사곤메트롤로지와 유사한 업종에 속한 기업들은 10-20명 규모의 대리점이 전국에 산개하고 있다. 이들도 노조의 필요성을 인식하지만, 기업별 노조는 해법이 될 수 없다고 자각하고 있다.

“10명 미만부터 해서 20명 선까지 해서 엄청나게 대리점들이 많아요. 제가 돌아다니면서 얘기 많이 했거든요. 산별노조 만들면 들어와라. 만들기만 해 달래요.”

5) 노조 이미지와 문화개선

피면접자들은 재벌과 역대 정권, 보수언론이 덧씌운 이미지인 것은 사실이지만, 민주노총의 투쟁방식을 개선해야 할 필요성을 제기하였다. 피면접자들은 민주노총이 단일한 대오에서 벗어나 조직의 다양성을 고려한 집회와 투쟁이 필요하다는 의견을 제시하였다. 민주노총 투쟁은 노동 현장에서 논의하여 상급 조직에 전달되기보다 중앙집행위원회에서 논의한 사항이 하달되는 방식인 만큼 현장에서는 동원 대상으로 전락한다는 문제의식을 제기하였다. 현장에서 결의하지 않은 총파업 구호를 외치는데, 현실감이 떨어진다는 비판도 제기되었다.

“저도 노동절 때 참석했었는데 좋더라고요. 좋은데 너무 자주 하면 그게 남들이 봤을 때 중요하다고 생각하지 않고 잭을 여러 번 날리면 무뎌지잖아요, 사람이. 너무 과도하게 자주 하는 것 같기도 하고…. 그런데 다 웅성대고, 스피커 소리가 더 크고. 의무적으로 나와 있는 느낌이 있었어요.”

노조를 낯설어하는 환경에서는 노동조합과 관련된 용어를 자신들의 상황에 맞게 고쳐 사용한다. 예를 들어, 방송작가지부의 경우에는 ‘방송작가 유니온’으로 지칭하면서 스스로 노동자라고 인식하지 않는 방송작가를 조직화하고 있다. 사실상 청년유니온의 아이디어를 빌린 것으로, 대국화대정부 제도개선 활동을 통해 방송작가의 권익을 보호하려 한다. 스마일게이트의 경우에는 게임에 익숙한 노동자들답게 조합원을 ‘길드원’이라 부르고 단체교섭을 게임에서 집단적으로 공격한다는 의미인 ‘레이드(raid)’라고 한다. 과거에 망치와 낫으로 대변되던 노동해방의 깃발 대신에 이들은 고양이를 노동조합의 상징으로 사용한다. 고양이 캐릭터가 귀여운 만큼 ‘길드원’들의 관심을 많이 받고 호응이 좋다는 이유 이외에 이 캐릭터를 선정한 이유가 있는 것은 아니다.

다음으로, 피면접자들은 민주노총이 활동가가 아닌 평범한 국민을 설득할 수 있는 홍보 내용과 방식을 요구한다. 촛불집회처럼 ‘깃발’을 내려놓아도 조합원과 국민이 자연스럽게 발길을 향할 수 있는 집회와 홍보가 필요하다는 주장이다.

“정당들도 외연을 확장하기 위해서 다양하게 끌어안으려고 하는데 너무 쌍팔년도 방식만 고집하는 것이 아닌가. 결국, 집회가 성공하고 노동법 개악을 막으면 국회의원이나 국회의원을 뽑는 유권자를 움직여야 하는데 유권자에게 외면 받잖아요? 집회가 너무 재미가 없어요.”

“홍보 진짜 너무 안타까운 게 민주노총 유튜브 페이지가 있던데 동영상은 되게 고퀄로 올라와요. 근데, 조회 수가 정말 처참해요. 제가 올려도 저 정도는 나올 것 같아요. 영상제작비의 절반만 홍보에 써도. 영상은 정말 되게 고퀄로 올라오더라고요. 그 영상만 홍보가 잘 돼도 인식이 많이 바뀌지 않을까? 저희 와이프가 제일 많이 느끼는 게 ‘오빠가 노조를 하고 나서 민주노총에 대한 생각이 많이 바뀌었다’고 하더라고요. 외부에서 보는 시선과 실제 그 캐릭터가 너무 다르니까. 항상 언론에서는 과격한 부분만 보여주잖아요. 좋은 쪽 하나도 안 하잖아요. 항상 비정규직 노동자 위해 싸우는 곳이 민주노총인데, 기득권 밥그릇하고 있다고만 보도가 되니까. 그런 부분 잘 보도됐으면 좋겠어요. 너무 안타까워요.”

6) 다국적기업 노조 운동 활성화

민주노총은 전통적으로 산별노조 중심의 사고가 굳어져 있으나, 산업과 업종 이외에 다국적기업 노동운동에 대한 고민이 필요하다는 제안이 나왔다. 스웨덴 자본으로 운영되는 헥사곤메트롤로지 노조는 산업과 업종은 다르더라도 다국적기업인 경우 임금체계를 비롯하여 노동조건을 비교하기 쉽다고 한다. 마이크로소프트 사례를 볼 때, 남들이 보기에는 비슷해 보이는 IT업체라고 하지만 네이버나 스마일게이트와는 임금체계도 다르고 공통점을 찾기 어렵다고 말한다. 마이크로소프트 노조 관계자는 최근 독일계 기업의 단체교섭에 노조를 대표하여 참석한 바 있다. 피면접자는 미국계 기업인 마이크로소프트와 독일계 기업의 임금체계와 노동조합에 대한 태도, 경영정보 공개 실태에 대해 학습하는 계기가 되었다.

“그 회사도 규모가 저희와 비슷한데 거기는 집행부 조직화가 잘 안 돼 있어서

지금 교섭을 하고 있는데 교섭에 제가 직접 들어가요. 사측이 인정해줘서 교섭에 제가 들어가요. 그 회사는 지금 위원장밖에 없고 위원장이 노동조합을 잘 모르니 우리는 외부 도움을 받아야 하겠다고 했고 회사에 요구해서 협상을 하는 와중에 그래도 마이크로소프트가 회사와 노조가 발전적으로 잘하고 있으니 마이크로소프트 노동조합 쪽에서 지원을 받고 같이 해보자고 회사가 해줬어요.”

마이크로소프트나 헥사곤메트롤로지의 경우 글로벌 수준에서도 사무전문직이 노조를 결성한 독특한 사례이다. 미국계 기업, 독일계 기업, 스웨덴 자본으로 운영되는 기업 등 민주노총에는 다양한 국적의 기업이 있다. 다국적기업은 본사의 인사노사관계 정책을 한국 현실에 적용하기도 하고, 철저하게 한국 현지의 노사관계 법·제도적 관행에 따라 현지 기업을 운영하기도 한다. 더욱이 해외에 있는 본사의 의사결정은 한국 노동자들의 고용안정과 노동시간, 임금 등 노동조건을 결정짓는 중요 요인이기도 하다. 면접조사 결과에 따르면, 산업과 업종별 구획보다 다국적기업이라는 영역의 노동운동을 개척할 필요가 있다.

Ⅳ. 소결 : 요약과 시사점

1. 요약

제6장에서는 사무서비스 분야에서 새로 설립된 6개 노조 사례를 통해 조직화의 배경과 과정, 조직화 이후의 과제를 살펴보았다. 이 연구는 사무서비스 분야에서 기존에 노조 결성이 드물었던 산업이나 업종을 선정하였다. 구체적인 연구 대상은 사무금융연맹 마이크로소프트 노조, 서비스연맹 더케이예다함 노조, 브링스코리아민주노조, 한국헥사곤메트롤로지 노조, 언론노조 방송작가지부, 화섬식품노조 스마일게이트지회이다.

6개 사례는 과거에 모두 무노조 환경이 지배적이었다고 할 수 있다. 기존에 노

조 조직화의 제약 요인을 살펴보면, 매우 이직이 잦은 환경, 중소기업, 특수고용직, 조직화 실패 경험으로 나타났다. 이직이 빈번한 환경에서는 노조 결성을 통한 노동조건 개선보다 이직을 통해 경력과 임금을 상승하는 선택을 하게 된다. 중소기업과 비정규직을 조직화하기 어려운 이유는 무엇보다 기업별 노조, 기업별 단체교섭 구조에 따른 것이다. 또한, 과거에 노조를 결성하려다 실패한 경험을 지워내는 과정이 필요하다.

사례연구 결과, 조직화는 장시간 노동 단축과 저임금 개선 등 노동조건 개선 의지가 외부 환경 요인과 결합하면서 현실화된 것으로 보인다. 외부 환경 요인은 촛불 투쟁과 보수적인 정권의 탄핵 등 거시적인 사회 변동 요인으로 ‘적어도 노조 결성해도 탄압하지 않을 것’이라는 기대가 상승하였다. 그러나, 정권 교체에도 불구하고 국회가 최저임금 산입범위에 상여금과 식대를 포함하고 경사노위가 탄력근무제 단위 기간을 확대하자 사측이 이를 이유로 노동조건을 저하시킨 사례가 나타났다. 원하청 기업 관계와 다국적기업 본사와 한국 지사의 경우 기획과 실행의 분리에 따라 현장 노동자들은 계속해서 소외를 당하였다. 마지막으로, 노조가 거의 없던 환경에서 노조가 결성되면 동종산업에도 연쇄적으로 노조가 결성되는 흐름을 보였다.

조직화의 계기를 살펴보면, 왜 하필 지금 노조를 결성하였는지 대답을 찾는 데 도움이 된다. 중소기업에서 경영상태가 개선되자 분배 욕구가 상승하거나 희망퇴직을 선호하는 환경에서조차 희망퇴직을 빙자한 정리해고를 할 경우 노조 결성의 직접적인 계기가 된다. 제도 변화 요인으로 최장노동시간 한도를 주52시간으로 정하기 위해 과반수근로자 대표가 선출되면서 사측의 일방통행식 경영관행이나 기존 노조에 대한 불만이 증가하면서 노조 결성의 계기가 되었다.

조직화 경로를 살펴본 결과, 민주노총 방문과 상담, 산별노조의 전략 조직화 사업의 성공, 지인 소개와 동종업종 노조 방문 등으로 나타났다. 이번 면접조사 결과에 따르면, 민주노총 방문에 앞서 노동자들은 고용노동부와 상담을 진행하거나 사측에게 개별적으로 노동조건 개선을 요구하다가 실패한 뒤 민주노총 연락이라는 경로를 선택하였다. 방송작가지부 사례에서 산별노조의 전략조직화는 특정한 직종과 대상을 겨냥

한 구체적인 사업이 효과적으로 나타났다고 할 수 있다. 이직이 빈번한 환경에서는 과거에 노조 경험이 있는 활동가가 노조 결성의 중요한 역할을 하기도 한다. 또한, 노조 결성과정에서 나타날 수 있는 시행착오를 줄이기 위해 산업과 직종의 특성이 유사한 동종업종 노조를 방문하기도 한다. 사측도 사회 분위기를 인식하여 노조 결성 과정을 방해하기보다 단체교섭에 응하는 태도를 취하였다. 그러나, 사회 분위기가 악화될 경우 사측이 복수노조를 악용하여 신생 노조를 탄압할 가능성을 배제할 수 없다.

조직화 이후 현장의 변화와 남은 과제를 살펴본 결과는 다음과 같다. 이번 사례 연구에서는 조직화 이후 단체교섭을 통해 과도한 노동시간을 단축하고 부분 노동시간을 없애는데 대체적으로 성공하였다고 할 수 있다. 고용안정, 저임금 개선과 법정 수당 확보, 회사와 의사소통 개선을 통한 일터 민주주의 진전이라는 변화를 유발하였다고 할 수 있다. 면접조사 결과, 앞으로 남은 과제는 일과 삶의 균형을 위한 노동시간 단축 요구가 높은 가운데 저임금 노동자들은 생활비를 확보하기 위해 여전히 장시간 노동을 선호하는 딜레마를 해소해야 할 것이다. 임금 공정성 확보를 위해 취업규칙을 통해 임금정보 공개를 금지하는 관행을 타파해야 할 필요가 있다. 앞으로 노동조합은 다양성 관점이 중요할 것으로 보이는데, 청년세대와 중장년 세대의 문화 차이를 극복하고 젠더 감수성을 육성하기 위한 교육이 필요하다. 또한, 권력 관계로부터 발생하는 일터 폭력이 ‘직장 내’ 고용관계로 제한되고 간접고용 및 특수고용 노동자는 법 적용 대상도 아니라는 점에서 제도개선 과제로 남아 있다. 민주노총과 산별노조(연맹)는 소규모 노조 활동을 보장하기 위해 노력하고 초기업단위 노조 전환이 필요하다. 기존 노조 활동에 대한 이미지를 개선하고 노조 문화를 새로운 세대와 조화를 이루는 방안이 요구된다. 마지막으로, 산업·업종과 별개로 다국적기업 노동운동의 영역을 개척하여 공동대응이 필요한 의제를 검토해야 할 것이다.

2. 시사점

사무서비스 분야 사례조사를 살펴본 결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 제

시하고자 한다. 첫째, 면접조사 결과를 토대로 사무서비스 분야의 특성을 고려한 조직화 전략을 수립할 필요성을 제기할 수 있다. 산업 특성과 정부 정책, 법·제도 요인, 고용형태 등 조직화에 영향을 미치는 요인이 제조업이나 공공부문에서 나타나는 현상과 다르다고 할 수 있다. 사무서비스 분야는 노조 결성에 우호적인 외부환경 요인에 영향을 더 받는다고 조심스럽게 진단할 수 있다. 피면접자들은 대체로 촛불집회와 정권 교체를 노조 결성에 유리한 환경으로 인식하고 있다. 또한, 노조를 바라보는 타인들의 시각과 사회 분위기에 사무서비스 분야에서는 민감한 것으로 보이는데, 이는 노조가 차별과 보수언론이 축적한 노동조합에 대한 시각과 이미지를 변화시키는 노력이 더욱 요구된다고 할 수 있다. 공공부문처럼 비정규직 정규직 전환이라는 정부 정책 요인은 사무서비스 분야에서는 거의 영향을 미치지 않았다고 볼 수 있다. 사무서비스 분야에서는 제조업 생산직과 달리 노동시간 개념이 부족하지만, 일과 삶의 균형이라는 욕구가 높아진다는 점에서 노동시간 문제에 적극적으로 대응할 필요가 있다. 노조 운동 진영 내에서는 경영참가에 대해 다양한 시각이 있지만, 사무서비스 분야에서는 임금 인상보다 경영진의 의사소통 부족이 노조 결성 요인으로 중요할 수 있음을 보여준다.

둘째, 이번 사무서비스 분야 사례연구에서 노동조건에 영향을 미치는 제도 변화 요인에 따라 노동자들이 집단적으로 의견을 제시하는 경험을 통해 노조 결성으로 이어질 수 있다는 점을 주목할 필요가 있다. 사례연구 결과, 최저임금 산업범위 확대나 탄력근무제 단위기간 확대 등 노동조건을 악화시키는 일련의 법·제도 요인은 노조 결성 요인으로 작용할 수도 있는 만큼 노동조합은 ‘법·제도 개악 저지’ 과정에 못지않게 조직화 계기로 활용할 필요가 있다. 특히, 최장노동시간 한도를 주52시간으로 전환하는 과정에서 노동자들이 집단적 의견을 반영하는 경험을 통해 노조 결성으로 이어진다는 점에서 제도 변화 요인에 관심을 기울일 필요가 있다. 이번 사례연구에서 노조가 그동안 큰 관심을 기울이지 않았던 ‘과반수 근로자대표’ 경험을 통해 조직화가 가능하다는 점에서 노동자들의 집단적 발언권을 부여하는 제반 제도를 재검토할 필요성을 보여준다.

셋째, 이번 사례연구 결과를 볼 때, 노조가 조직화와 조직 유지에 모두 성공하기

위해서는 다양성 의제에 과거보다 천착하여 일터 민주주의와 노조 민주주의를 증진할 과제를 남긴다. 세대와 젠더, 고용형태별로 노조를 바라보는 시각도 차이를 보일 수 있고, 임금 공정성에 대한 의견, 기업과 노동조합의 조직문화에 대해서도 시각 차이를 보인다. 예를 들어, 기업 경영진의 권위적인 의사소통 방식에 문제의식을 느껴 노조를 결성하였다면, 노동조합의 의사소통 방식이 일방통행식일 때 동일한 문제의식을 가질 수 있다는 점에서 조직문화를 전반적으로 진단해야 할 필요성을 제기한다. 또한, 임금 체계를 비롯한 노동조건과 관련하여 중장년층이 선호하는 요구와 청년세대가 우선시 하는 의제가 충돌하지 않도록 노조가 세대 감수성을 기르고 세대별 의견수렴을 중시해야 할 것으로 보인다. 또한, 일터 성폭력·성희롱 문제, 일터 괴롭힘 현상을 검토할 때, 세대와 젠더, 고용형태 등 2가지 요인 이상이 결합하여 문제가 나타난다. 노동조합은 세대와 젠더, 고용형태 문제를 각각 살피는 것보다 종합적으로 검토하여 노동현장과 노조 조직문화 개선에 나설 필요가 있다.

넷째, 이번 사례연구는 조직화 경로가 다양하다는 점을 보여줌으로써 앞으로 노조가 전략조직화 모델을 재검토해야 할 필요성을 보인다고 할 수 있다. 민주노총은 2000년대 들어 전략조직화 모델을 설계하였으며, 그 원형은 1990년대 미국노총 서비스노조의 하향식 조직화 모델에서 찾을 수 있다. 방송작가지부 사례처럼 상급 조직 중심의 목적의식적 조직화에 성공한 사례도 있으며, 전략조직화 사업이 특정한 산업과 직종, 성별, 고용형태, 지역에 집중할 때 성공할 수 있음을 보여준다. 그러나, 노동자들은 외부 환경과 내부 주체의 의지가 적합성을 가질 때 선택하는 경로는 민주노총 직접 연락을 통해 산별노조(연맹)와 접촉하는 과정을 보여준다. 이직이 빈번한 환경에서 지인 소개나 동종업종 노조 방문 경로가 중요하다는 점에서, 앞으로 정규직이더라도 이직률이 높은 환경에서 네트워크 강화를 통한 정보 공유, 초기업단위 노조 결성의 중요성을 보여준다고 할 수 있다.

마지막으로, 이 연구의 한계를 몇 가지 제시하면 다음과 같다. 앞서 언급하였듯이, 기존에 노조 조직화가 드물었던 사례를 살펴봄으로써 사무서비스 분야 조직화를 대표하는 현상을 검토한 것은 아니다. 2017년 이후 조직화 특성을 검토하는 연구이지

만, ‘촛불집회’에 참여한 개인이 어떤 경로를 거쳐 노조 조직화에 참여하게 되었는지 살펴보지 않았기 때문에 이는 향후 연구로 보완해야 할 필요가 있다. 기존에 초기업 단위 노조가 결성된 상황에서 2017년 이후 조합원이 증가한 사례를 포함하지 않았는데 이 또한 추후 연구로 남겨두고자 한다. 이번 사례연구에서 중소기업장 조직화 사례를 포함하였으나 저임금 상태는 아니라는 점에서 앞으로 사무서비스 분야에서도 중소기업의 저임금 노동자 조직화 방안을 연구할 필요가 있다.

7장



7장 신규조합원 의식분석

I. 들어가며

이 장의 목적은 설문조사를 통해 2017년 이후 가입한 신규 조합원들이 노조에 가입하게 된 동기와 노조 및 민주노총의 활동 등에 대하여 어떻게 인식하고 있는지 분석하는 것이다.

이 조사는 표집틀을 가지고 표본을 추출해서 한 조사가 아니다. 모집단은 3장에서 파악한 ‘2017년 이후 조직·가입한 신규조합원’이지만, 거기에서 표본특성을 추출하여 조직적으로 노조 담당자들을 통해 이에 걸맞는 응답자에게 설문을 받아내기에는 현실적인 어려움이 컸다. 그리하여 굳이 이야기하면 눈덩이표집에 가깝게 되었다. 각 연맹의 조직 담당자와 신규로 결성된 노조들 일부에 연락해서 2017년 이후 노조에 가입한 신규조합원들에게 온라인 설문조사 링크를 보내고 설문에 응답하도록 독려해 줄 것을 요청하는 데 그쳤다. 따라서 이 조사의 응답은 모집단에 대해서 대표성을 갖지 못한다. 그렇지만 사례조사보다는 알지만 광범위한 범위에서 신규조합원들이 노조에 가입하게 되는 과정의 의식과 노조에 대한 인식의 일단을 파악함으로써 이후 조직화에 시사점을 줄 수 있을 것이다.

최종 수집된 설문지 수는 1117개이나 설문 응답 중간에 그만둔 응답자가 많아서 끝까지 완료한 설문은 776개였다. 끝까지 완료하지 않았더라도 어느 정도 응답을 진행한 869부를 분석 대상으로 삼았다. 끝까지 완료하지 않은 경우들이 많고 설문 문

항상 신뢰할 수 없는 응답 등 결측으로 처리할 수밖에 없는 응답도 있기 때문에 설문 문항에 따라 응답자 총계는 다를 수 있다.

이 보고서는 그간 노조로 결집하기 어려웠던 청년, 여성, 비정규직이 최근 들어 많이 조직되고 있다는 점에 주목하여 이후에도 청년, 여성, 비정규직 노동자를 신규조직화의 주요 대상으로 보고 그를 위한 시사점을 찾고자 하는 의도를 가지고 시작했다. 따라서 이 장에서도 연령대와 성별, 고용형태를 주요 독립변수로 설정하고자 한다. 그 외 다른 요인들은 종속변수의 설명에 필요하다고 생각될 때 분석에 포함시킬 것이다.

Ⅱ. 응답자의 기초 특성

1. 응답자의 개인 특성

우선 설문에 응한 응답자의 기초특성을 보면 아래 표와 같다. 성별로는 55:45 정도로 여성이 약간 더 많았으며, 정규직과 비정규직은 7:3 정도의 비율이었다. 응답자 평균 연령은 38.1세로 30대와 40대가 가장 많았으며, 20대도 20%를 넘었다.

[표 7-1] 응답자의 개인적 기초특성

		빈도	비율
성별	남성	385	44.3%
	여성	481	55.4%
	기타·밝히고 싶지 않음	3	0.3%
	총계	869	100%
고용형태	정규직	605	69.8%
	비정규직	262	30.2%
	총계	867	100%
연령대	20대 이하	190	21.9%
	30대	297	34.3%
	40대	274	31.6%
	50대	100	11.5%
	60대 이상	5	0.6%
	총계	866	100%
	평균	38.14세	

성별과 연령은 인적 속성이지만 고용형태가 성과 연령에 따라 분절되어 있다는 점은 많이 지적되어 왔다. 그래서 남성 및 여성의 성별(기타는 사례 수가 3개밖에 되지 않으므로 제외) 속성과 30대 이하 및 40대 이상으로 나누어 본 연령 속성을 고용 형태와 교차분석한 것이 아래 표이다¹⁴⁾.

14) 다른 한편 성별과 연령대를 교차분석해 보면, 유의미한 차이가 보이지 않았고, 해석적 중요성도 별로 없기 때문에 결과를 본문에 제시하지는 않기로 한다.

[표 7-2] 고용형태에 따른 성별, 세대별 교차

			고용형태		총계
			정규직	비정규직	
성별	남성	개수	283	102	385
		비율	73.5%	26.5%	100.0%
	여성	개수	319	160	479
		비율	66.6%	33.4%	100.0%
총계		개수	602	262	864
		비율	69.7%	30.3%	100.0%
세대	30대 이하	개수	385	101	486
		비율	79.2%	20.8%	100.0%
	40대 이상	개수	219	159	378
		비율	57.9%	42.1%	100.0%
총계		개수	604	260	864
		비율	69.9%	30.1%	100.0%

남성은 비정규직이 1/4를 약간 넘는 정도인 데 비해 여성은 1/3이 비정규직이었고, 카이제곱 검정 결과 유의수준 5%에서 유의하게 성별에 따른 고용형태의 차이가 있었다($p < 0.05$ [이하 p 는 유의수준을 의미]). 연령대별 고용형태의 차이는 더 뚜렷하게 나타나는데, 30대 이하는 80% 가까이 정규직인 반면 40대 이상은 겨우 58% 가량 정규직일 뿐이었다($p < 0.001$).

앞서 말했듯이 이 조사는 표본 추출 과정을 통해 체계적으로 표집한 것이 아니라 2017년 이후 신규조직된 조합원 중 무작위로 설문에 응한 것이다. 따라서 응답자의 속성이 전체 신규조합원의 속성을 대표할 수 없지만, 그럼에도 불구하고 30대 이하와 40대 이상에서 정규직 대 비정규직 비율이 이처럼 뚜렷하게 차이가 난 것은 흥미로운 지점이다. 사실 민주노총 조합원 전체로 보면 40대 이상 조합원들 중에서 오히려 정규직 비율이 훨씬 더 높을 수도 있다. 예전부터 노동조합을 결성하고 유지해 온 경우라면 정규직일 가능성이 더 크기 때문이다. 그러나 비록 엄밀한 표본 추출과정을 통한 표본이 아니라 할지라도 40대 이상과 30대 이하에서 이처럼 비정규직 비율이 차이가 많이 나는 것은 40대 이상에서는 신규조직화가 비정규직 중심으로 이루어지고 있음을 시사할 가능성도 있다.

비정규직이 정규직보다 조직화하기 어렵다는 것은 익히 알려진 사실이다. 비정규직은 노동조합을 결성했을 때 정규직보다 개인적으로 감당해야 할 위험도도 크다. 그러므로 30대 이하의 비정규직은 이직이나 전직 등 아직 다른 선택지들이 존재하여 노조가 아닌 개인적 탈출(exit) 전략을 구사할 가능성이 높기 때문에 정규직 중심으로 신규조직화되고 있다고 볼 수 있다. 반면 40대 이상 비정규직은 사실 더 이상 개인적인 노력으로 노동조건을 향상시키기는 어려운 상황이라고 볼 수 있고, 그런 이들을 중심으로 신규조직화가 이루어지고 있는 것이라고 해석할 수가 있다.

2. 응답자 소속 노조의 특성

응답자가 소속한 노조의 부문을 보면, 전체적으로 사무서비스 부문에서 절반이 넘게 응답했으며, 공공부문이 30% 가까이, 제조업 부문에서 20% 가량 응답하였다.

[표 7-3] 응답자가 소속한 노조의 부문

	빈도	비율
공공부문	242	27.8%
사무서비스부문	452	52.0%
제조부문	175	20.1%
총계	869	100%

또한 응답자가 소속된 노조¹⁵⁾의 특성은 아래 표와 같다. 노조의 구성 형태를 보면 한 사업장 또는 기업 내의 여러 직종으로 구성된 비율이 44.7%, 한 사업장 또는 기업 내의 특정 직종으로 구성된 비율이 24.1%로, 노조의 실제적인 조직화 및 활동은 주로 사업장 또는 기업별로 이루어지고 있는 것으로 보인다¹⁶⁾. 노조 규모의 측면

15) 이때 노조 조직 단위는 응답자가 소속된 조직의 최소단위(분회, 지회, 지부 등)으로 하였다. 실제 교섭과 활동 등이 이 최소단위에서 이루어짐을 감안한 것이다.

16) 그러나 이 조사의 단위가 노조 단위가 아니라 개인 단위라는 점을 고려해야 한다. 즉 응답자들이 소속한 노조가 이러하다는 것이며, 신규 조직된 노조들의 특성이 이런 비율이라는 것은 아니다. 따라서

에서 보면, 조합원 500명 이상이 30.6%로 가장 많았고, 100~299명 사이가 29.6%로 두 번째를 차지하였다.

[표 7-4] 응답자의 소속 노조 조직 특성

노조 구성			노조 규모		
구성 형태	빈도	비율(%)	조합원 규모	빈도	비율(%)
한 사업장/기업 특정직종	195	24.1	50명 미만	89	11.0
한 사업장/기업 여러직종	361	44.7	50~99	52	6.4
사업장/기업 무관 특정직종	66	8.2	100~299	236	29.2
사업장/기업 무관 여러직종	57	7.1	300~499	65	8.0
기타	11	1.4	500명 이상	247	30.6
모름	118	14.6	모름	119	14.7
총계	808	100.0	총계	808	100.0

부문에 따라서도 노조의 특징이 달라질 수 있기 때문에 양자를 교차해 보면 아래 표에 나타난 바와 같다. 공공부문과 사무서비스부문에서는 한 사업장/기업에서 여러 직종으로 구성된 것이 절반 정도(각각 52.0%, 47.9%)였던 반면, 제조업 부문에서는 한 사업장/기업의 단일직종으로 구성된 노조가 절반 가까이를 차지했다. 또 공공 부문에서는 사업장/기업과 무관한 노조 구성 형태도 1/5 가까이(19.1%) 되었지만, 제조업 부문에서는 11.6%로 가장 낮았다. 이것이 노조 단위의 조사가 아니라 개인 조합원 단위의 조사이고 또 표본 추출 과정에 따라 표집한 것도 아니기 때문에 이 응답의 대표성은 없지만, 경험적인 느낌과 어긋나는 것은 아니다. 최근 공공부문에서는 지역이나 직종에 따른 조직화가 이루어지고 있고, 제조업 부문에서는 여전히 생산직과 사무관리직의 벽, 그리고 공장의 벽이 두꺼운 편이기 때문이다.

노조 규모의 측면에서 보면, 사무서비스 부문에서 조합원 500명 이상 규모의 노조 조직에 속한 응답자가 41.2%였고, 제조업 부문은 100~299명 사이의 규모의 노조에 속한 응답자가 60.1%였다. 공공부문의 응답자 중에서는 100~299명 사이의 노조에 속한다고 대답한 비율이 30.2%였고, 그 다음으로 500명 이상 노조에 속한다고

엄밀히 말하면 이것을 신규조직된 노조들의 특성으로 해석할 수는 없고 참고로만 보아야 한다.

말한 응답 비율이 26.8%였다.

[표 7-5] 부문별 노조 특성

	구성	공공	사무 서비스	제조	총계	규모	공공	사무 서비스	제조	총계
비도	한사업장	38	80	77	195	50명	30	39	20	89
비율	특정직종	16.9%	19.0%	47.2%	24.1%	미만	13.3%	9.3%	12.3%	11.0%
빈도	한사업장	117	201	43	361	50	15	25	12	52
비율	여러직종	52.0%	47.9%	26.4%	44.7%	~99	6.7%	6.0%	7.4%	6.4%
빈도	기업무관	23	32	11	66	100	68	70	98	236
비율	특정직종	10.2%	7.6%	6.7%	8.2%	~299	30.2%	16.7%	60.1%	29.2%
빈도	기업무관	20	29	8	57	300	18	38	9	65
비율	여러직종	8.9%	6.9%	4.9%	7.1%	~499	8.0%	9.0%	5.5%	8.0%
빈도	기타	4	4	3	11	500명	58	173	16	247
비율		1.8%	1.0%	1.8%	1.4%	이상	25.8%	41.2%	9.8%	30.6%
빈도	모름	23	74	21	118	모름	36	75	8	119
비율		10.2%	17.6%	12.9%	14.6%		16.0%	17.9%	4.9%	14.7%
빈도	총계	225	420	163	808	총계	225	420	163	808
비율		100%	100	100%	100%		100%	100%	100%	100%

3. 응답자의 개인적 특성과 노조 특성의 교차

노조가 속한 부문별로 성별, 고용형태별, 연령대별 개인 특성을 표시한 것이 아래 표이다. 공공부문에서는 여성 응답자가 남성보다 두 배 이상 많은 반면, 제조 부문에서는 남성이 여성보다 두 배 가량 많았다. 사무서비스 부문의 응답자는 6:4 정도의 비율로 여성이 많았다. 고용형태별로는 사무서비스 부문의 응답자는 80% 정도 정규직이었던 반면, 공공부문에서는 거의 절반 가까이 비정규직이었다. 비록 엄밀한 대표성이 없는 표집이지만 공공부문 신규조합원 중에 비정규직 비율이 높은 것은 문재인 정부가 들어서면서 공공부문 비정규직의 정규직화를 천명한 것이 노조 결성에 영향을

주었기 때문이라고 할 수 있을 것이다. 연령 면에서는 사무서비스부문 응답자들이 대체로 젊은 층으로 구성되었다.

[표 7-6] 노조 부문과 응답자의 개인적 특성 교차표

			공공	사무서비스	제조	총계
성별	남성	빈도	80	189	116	385
		비율	33.1%	41.8%	66.3%	44.3%
	여성	빈도	162	260	59	481
		비율	66.9%	57.5%	33.7%	55.4%
	기타/밝히고 싶지 않음	빈도	0	3	0	3
		비율	0.0%	.7%	0.0%	.3%
	총계	빈도	242	452	175	869
		비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
고용 형태	정규직	빈도	125	362	118	605
		비율	51.7%	80.1%	68.2%	69.8%
	비정규직	빈도	117	90	55	262
		비율	48.3%	19.9%	31.8%	30.2%
	총계	빈도	242	452	173	867
		비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
연령대	20대	빈도	52	110	28	190
		비율	21.7%	24.3%	16.1%	21.9%
	30대	빈도	78	161	58	297
		비율	32.5%	35.6%	33.3%	34.3%
	40대	빈도	77	142	55	274
		비율	32.1%	31.4%	31.6%	31.6%
	50대	빈도	30	37	33	100
		비율	12.5%	8.2%	19.0%	11.5%
	60대	빈도	3	2	0	5
		비율	1.3%	.4%	0.0%	.6%
	총계	빈도	240	452	174	866
		비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	평균연령		38.82세	37.13세	39.83세	38.14세

또한 노조의 특성과 개인 응답자의 특성 중 가장 의미있을 만한 것은 노조 규모와 고용형태이다. 앞에서 보았듯이 대개의 노조 조직이 사업장 또는 기업별로 구성되어 활동하고 있는데, 규모가 작은 사업장일수록 비정규직 비율이 높다고 알려져 있기 때문이다. 따라서 응답자가 속한 노조와 응답자의 고용형태를 교차해 보았는데, 역시 노조의 규모가 작을수록 비정규직의 비율이 높은 것으로 나타났다.

[표 7-7] 노조 규모와 고용형태 교차표

		50명 미만	50 ~99	100 ~299	300 ~500	500명 이상	잘 모름	총계
정규직	빈도	29	30	164	44	208	90	565
	비율	32.6%	57.7%	69.5%	67.7%	84.2%	75.6%	69.9%
비정규직	빈도	60	22	72	21	39	29	243
	비율	67.4%	42.3%	30.5%	32.3%	15.8%	24.4%	30.1%
총계	빈도	89	52	236	65	247	119	808
	비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

한편 응답자가 속한 노조 규모에 따라 응답자 연령의 평균도 차이를 보였는데¹⁷⁾, 노조 규모가 클수록 대체로 평균 연령이 낮은 것으로 나타났다.

[표 7-8] 노조 조합원 규모별 평균연령

조합원규모	빈도	평균	표준 편차
50명 미만	88	40.73	9.42085
50~99	52	41.75	8.80703
100~299	235	39.49	8.80625
300~499	65	39.75	8.96003
500명 이상	246	36.40	8.19088
잘 모름	119	34.91	9.12344
총계	805	38.17	8.99629

17) 성별의 차이는 없어서 이에 대한 표는 제시하지 않았다.

Ⅲ. 노조 가입에 영향을 미친 요인

노조 가입의 계기로서 ‘고용불안’, ‘임금 및 소득’, ‘노동시간 및 안전’, ‘괴롭힘과 성희롱’, ‘고용형태’, ‘동료의 권유’, ‘노조에 대한 신뢰’ 7개 항목을 제시하고, 노조 가입에 각각의 요인이 얼마나 영향을 주었는지를 5점 척도로 응답하게 하였다.

1. 전체 응답

전체적으로 보면, ‘노동시간 및 안전’ 문제가 노조 가입의 동기로서 가장 높은 평균 점수를 기록했다. ‘임금 및 소득’ 문제보다도 높아서, 보수의 액수보다도 생활의 질 문제가 더욱 중시되고 있음을 알 수 있다. ‘노동시간 및 안전’과 ‘임금 및 소득’ 사안은 각각 4.15점과 4.11점으로 ‘그렇다’에 해당하는 4점을 넘기고 있었다.

그 다음을 뒤따르는 것은 ‘노조에 대한 신뢰’였다. 이에 대한 5점 척도에서 3.86점으로, ‘그렇다’에 해당하는 4점에 가까워 노조에 대한 신뢰가 상당히 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다. 말하자면 평소에 (직접적으로 보고듣든 간접적인 여론의 영향을 받든) 노조의 활동이 신뢰할 만하고 문제 해결에 도움이 된다고 생각할 때 노조 가입을 꺼리지 않고 한다고 해석할 수 있는 것이다.

7개 항목에서 가장 중요성을 낮게 보는 것은 ‘동료의 권유’로서, 유일하게 ‘보통’인 3점에 못 미치는 2.91점을 기록했다.

[표 7-9] 노조가입 동기로 작용한 요인들(5점 척도)

		고용 불안	임금· 소득	노동시간 ·안전	괴롭힘· 성희롱	고용 형태	동료의 권유	노조 신뢰
전체 총계	평균	3.24	4.11	4.15	3.05	3.48	2.91	3.86
	빈도	841	843	843	843	842	842	842
	표준편차	1.384	.997	1.002	1.302	1.305	1.225	.904

2. 성·세대·고용형태별 비교

그러나 성별과 세대, 고용형태에 따라서 노조에 가입하게 되는 계기는 차이가 많이 날 수 있을 것이라고 추측된다. 따라서 이러한 변수들에 따른 비교 검정을 실시하였다.

1) 성별 비교

노조 가입 동기를 평가한 항목들의 평균 점수를 성별에 따라 나누어 비교해 보았을 때, ‘노동시간 및 안전’과 ‘괴롭힘 및 성희롱’ 문제, ‘동료의 권유’에서 통계적으로 유의미한 집단별 차이가 나타났다. 즉 이 세 항목에 관해서는 여성이 남성보다 통계적으로 유의미할 정도로 높은 점수를 기록하여 더 중요하게 여기고 있다고 볼 수 있다. 남성의 경우 ‘노동시간 및 안전’ 문제(3.93점)보다 ‘임금 및 소득’ 문제(4.05점)에 더 중요성을 뒀고, ‘괴롭힘 및 성희롱’은 ‘보통’에 해당하는 3점보다도 평균점수가 낮았다(2.86점). 여성은 ‘임금 및 소득’ 문제도 중요하지만(4.17점), ‘노동시간 및 안전’에 평균적으로 더 높은 점수(4.32점)를 줬다.

[표 7-10] 성별 노조 가입동기로 작용한 요인들 평균점수 (5점 척도)

		고용 불안	임금· 소득	노동시간 ·안전** *	괴롭힘· 성희롱 ***	고용 형태	동료의 권유**	노조 신뢰
남성	평균	3.34	4.05	3.93	2.86	3.39	2.78	3.89
	빈도	371	371	371	372	371	372	371
	표준편차	1.324	1.071	1.107	1.289	1.303	1.223	.974
여성	평균	3.16	4.17	4.32	3.21	3.55	3.01	3.85
	빈도	467	469	469	468	468	467	468
	표준편차	1.427	.929	.877	1.298	1.304	1.216	.846
총계	평균	3.24	4.12	4.15	3.05	3.48	2.91	3.87
	빈도	838	840	840	840	839	839	839
	표준편차	1.384	.995	1.003	1.304	1.305	1.224	.905

집단별 평균차 t검정 결과 유의수준

*** p<0.001, ** p<0.01 * p<0.05

소득과 노동시간만을 비교해 봤을 때 상대적으로 남성에게는 소득 문제가 더 중요하고 여성들은 소득보다는 노동시간 문제를 더 중시하는 것은, 남성이 가족 생계부양의 주책임자인 반면 여성은 가사의 주책임자로 간주되고 있기 때문이라고 해석할 수 있다. 전반적으로 여성이 남성보다 각 요인마다 더 높은 평균 점수를 기록했는데 고용불안에 대해서만 여성(3.16점)이 남성(3.34점)보다 낮은 이유도, 이처럼 여성이 남성보다는 주 가구소득자로서의 부담이 덜하기 때문이라고 볼 수 있다¹⁸⁾. 실제로 남성은 본인이 주 가구소득자인 경우가 81.6%인 반면 여성의 경우는 40.5%에 불과해서($p<0.001$), 여전히 대개 남성이 가구 생계 부양의 책임을 떠맡고 있는 것으로 나타났다. 그런만큼 남성이 소득 수준과 고용불안에 대해서 민감하게 반응할 수밖에 없는 것이다. 반대로 여성은 가사의 주책임자로 간주되는 문화에서 육아나 가사를 병행하기 위해서는 노동시간과 안전의 문제를 중시할 수밖에 없다.

[표 7-11] 성별과 가구원 중 주소득자 교차표

			가구원 중 주소득자		총계
			본인	다른 사람	
성별	남성	개수	314	71	385
		비율	81.6%	18.4%	100%
	여성	개수	195	286	481
		비율	40.5%	59.5%	100%
총계		개수	509	357	866
		비율	58.8%	41.2%	100%

다른 한편, 괴롭힘과 성희롱에 대해서 여성(3.21점)이 남성(2.86점)보다 훨씬 민감한 것은 쉽게 예상할 수 있었던 결과이지만, 동료의 권유에 대해서 남성(2.78점)보다 여성이 95% 신뢰수준에서 유의할 정도로 더 높은 점수(3.01점)를 기록한 것은 흥미로운 점이다. 보통 여성이 남성보다 더 관계지향적이라고 얘기되기 때문에 동료의 권유에 더 민감하다고 해석할 수 있기 때문이다. 말하자면 신뢰할 만한 동료의 권유

18) 다만 고용불안에 대한 남성과 여성의 평균값 차이에 대한 유의수준은 0.06으로 95% 신뢰수준에 약간 못미치는 하지만, 유의수준을 $p<0.1$ 까지 넓히면 유의한 차이가 있다고 말할 수 있을 것이다.

가 있거나 여러 동료들이 다같이 노동조합에 가입할 때 함께 노동조합 가입이나 결성에 참여할 가능성이 높다는 뜻이다. 이 점은 여성 조직화 시에 참고해야 할 점으로 보인다. (단, 뒤에서 곧 보겠지만 비정규직인 경우에도 동료의 권유가 중요하고 비정규직에 여성이 많다는 점도 영향을 미치는 것으로 보인다.)

2) 세대별 비교

30대 이하 청년세대와 40대 이상의 장년세대를 나누어 비교해 보면, 노조가입 동기에 관한 항목들 중에서 ‘고용불안’과 ‘고용형태’, ‘노조에 대한 신뢰’ 항목에 대해 40대 이상이 30대 이하 청년세대보다 더 큰 중요성을 두었다.

그러나 앞에 응답자 특성에서 보았듯이 응답자 중 30대 이하 세대는 주로 정규직인 반면 40대 이상 세대에서는 비정규직 비율이 높은 편이었다. 즉 ‘고용불안’과 ‘고용형태’가 노조 가입 동기로서 40대 이상에서 더 평균점수가 높게 나타난 것은 세대 변수에 따른 차이라기보다는 고용형태에 따른 결과일 가능성이 높다.

[표 7-12] 세대별 노조 가입동기로 작용한 요인들 평균 점수 (5점 척도)

		고용 불안 ***	임금· 소득	노동시간 ·안전	괴롭힘· 성희롱	고용 형태*	동료의 권유	노조 신뢰*
30대 이하	평균	2.89	4.10	4.17	3.05	3.38	2.85	3.79
	N	472	472	472	473	472	473	472
	표준편차	1.367	.983	.981	1.313	1.312	1.215	.902
40대 이상	평균	3.67	4.13	4.12	3.05	3.60	2.99	3.95
	N	366	368	368	367	367	366	367
	표준편차	1.285	1.017	1.030	1.292	1.289	1.234	.903
총계	평균	3.24	4.11	4.15	3.05	3.47	2.92	3.86
	N	838	840	840	840	839	839	839
	표준편차	1.386	.998	1.002	1.303	1.306	1.225	.905

집단별 평균차 t검정 결과 유의수준

*** p<0.001, ** p<0.01 * p<0.05

오히려 특기할만한 차이는 40대 이상에서 30대 이하보다 ‘노조에 대한 신뢰’ 요인이 중요했다는 점이다. 30대 이하는 3.75점인데 비해서 40대 이상은 3.95점이었다. 청년세대에서 노조에 대한 신뢰가 중장년층 세대에 비해 떨어지는 편이라는 점은 다른 조사에서 드러난 결과들과도 일치한다. 이미 노조에 가입한 조합원들이 조사 대상인 이상, 가입 동기로서 노조에 대한 신뢰에 전반적으로 높은 점수를 주고 있지만, 역시 청년세대가 중장년세대에 비해 통계적으로 유의미하게 차이가 나게 낮은 편인 것이다. 청년세대에서 노조에 대한 신뢰가 비교적 낮다는 점은 이후 청년세대 조직화에 유념해야 할 점으로 보인다.

3) 정규직과 비정규직 비교

고용형태를 정규직과 비정규직으로 이분하여¹⁹⁾ 노조 가입에 영향을 미친 항목들의 평균을 비교한 결과, ‘고용불안’과 ‘고용형태’, ‘동료의 권유’, ‘괴롭힘과 성희롱’ 네 항목에서 통계적으로 유의미한 평균 차이가 드러났다.

19) 계약직이나 일용직, 특수고용 뿐 아니라 무기계약직과 용역·파견·사내하청 등 간접고용도 비정규직으로 분류하였다.

[표 7-13] 고용형태별 노조 가입동기로 작용한 요인들 평균 점수 (5점 척도)

		고용불안 ***	임금· 소득	노동시간 ·안전	괴롭힘· 성희롱*	고용형태 ***	동료의 권유 ***	노조 신뢰
정규 직	평균	2.89	4.11	4.16	2.99	3.21	2.81	3.83
	N	585	586	586	586	586	586	585
	표준편차	1.340	.981	.998	1.249	1.281	1.210	.883
비정 규직	평균	4.04	4.13	4.11	3.19	4.09	3.14	3.94
	N	256	257	257	257	256	256	257
	표준편차	1.132	1.034	1.013	1.408	1.143	1.230	.948
총계	평균	3.24	4.11	4.15	3.05	3.48	2.91	3.86
	N	841	843	843	843	842	842	842
	표준편차	1.384	.997	1.002	1.302	1.305	1.225	.904

집단별 평균차 t검정 결과 유의수준

*** p<0.001, ** p<0.01 * p<0.05

비정규직이 정규직에 비해 유의미하게 차이가 날 정도로 ‘고용불안’과 ‘고용형태’ 문제를 노조 가입의 중요한 동기로서 생각하고 있는 것은 당연한 결과이다. 정규직은 노동조합 가입에 영향을 준 요인으로서 고용불안 문제를 평균적으로 ‘보통’에 못미치는 수준(2.89점)으로 답한 반면, 비정규직은 평균적으로 ‘그렇다’에 해당하는 점수(4.04점)로 대답하였다. 고용형태 문제에 대해서도 비정규직은 평균 점수가 ‘그렇다’를 넘는 4.09점인 데 비하여 정규직은 3.21점이었다. 오히려 정규직이라면 고용형태에 별로 문제가 없을 터인데 3.21점이 나온 것이 의외라면 의외이다. 무기계약직이나 용역·파견·사내하청, 그리고 자회사 소속의 정규직이라고 답한 경우는 여기서 비정규직으로 분류했으나, 실제로 자회사라든지 외주화된 곳의 정규직인데도 간접고용이라고 생각하지 못하고 정규직이라고만 응답한 경우는 걸러내는 것이 불가능한데, 이런 경우도 섞여 있을 것이라고 짐작된다. 또는 고용형태에 대해서 더 넓게 이해했을 수도 있고(예를 들어 정규직이지만 임금은 성과연봉제 방식의 고용이라든지), 자신이 해당되지 않더라도 다른 비정규직의 문제를 고려했을 수도 있다.

특기할 만한 것은 비정규직이 정규직에 비해서 ‘동료의 권유’가 노동조합 가입 동기로서 영향을 미친 정도가 상당히 더 높았다는 점이다. 정규직은 평균 점수가

2.81점인데 비하여 비정규직은 3.14점이었다. 비정규직이 노동조합을 결성하거나 가입하기 더 어려운 조건이기 때문에 동료들 사이의 상호권유나 신뢰를 통해서 노동조합을 건설할 수 있다는 점을 시사하는 것이라고 해석할 수 있다. 그러나 앞서 성별 비교에서 본 것처럼 여성이 동료의 권유에 더 민감한 반응을 보이는데 또한 비정규직 비율도 높으므로 고용형태가 아닌 성별 요인 때문에 이런 결과가 나타난 것일 수도 있다. 이를 검토하기 위해 성별과 고용형태를 조합한 변수로 평균비교를 한 결과, 남성 비정규직(3.22점), 여성 비정규직(3.10점), 여성 정규직(2.97점), 남성 정규직(2.62점) 순으로 나타났는데, 앞의 셋은 유의수준 0.05 내에서 통계적으로 유의미한 차이가 없었고, 유독 남성 정규직만이 동료의 권유를 가입에 영향을 준 요인으로서 낮게 평가하고 있었다. 여성 정규직과 여성 비정규직 점수도 남성 정규직에 비해 높은 것을 보면 성별 요인도 작용했다고 볼 수 있지만, 고용형태의 영향이 더 큰 것으로 보인다. 즉 비정규직의 조직화에서는 동료들간의 상호권유와 신뢰가 중요하게 작용한다고 볼 수 있다. 아래 표는 평균비교검정 방법 중에서 통계적으로 유의미한 차이($p < 0.05$)가 없는 하위집단을 묶어 보여주는 Waller-Duncun 검정의 결과이다.

[표 7-14] 노조 가입 요인으로서 동료의 권유에 대한 성·고용형태 조합 범주의 평균차이 검정

	빈도	알파의서브세트= 0.05	
		1	2
남성 정규직	272	2.62	
여성 정규직	311		2.97
여성 비정규직	156		3.10
남성 비정규직	100		3.22

또 ‘괴롭힘 및 성희롱’도 비정규직이 3.2점으로 정규직의 3.0보다 높았는데, 이것은 두 가지로 해석된다. 하나는 이 문제에 대한 민감한 여성이 비정규직 비율이 높기 때문인 것이고, 다른 하나는 여성이 아니더라도 비정규직은 정규직 등에 의해서 차별이나 괴롭힘을 당할 가능성이 높다고 생각할 수도 있다. 둘 중에서 어느 것이 더 현

실에 부합하는지 보기 위해서 성별·고용형태의 조합 변수로 ‘괴롭힘 및 성희롱’이 노조 가입에 미친 영향의 평균 점수를 비교 검토해 본 결과, 여성 비정규직(3.35점), 여성 정규직(3.13점), 남성 비정규직(2.84점), 남성 정규직(2.83점)의 순으로 평균 점수가 높았다. 남성 비정규직의 평균 점수가 남성 정규직에 비해 좀더 높기는 했지만 통계적 유의미성은 없었고, 여성 비정규직은 남성에 비해 높았지만 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 여성 비정규직은 가장 높은 수준을 기록했으나 여성 정규직과의 차이는 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 즉 비정규직 집단이 정규직 집단보다 괴롭힘 및 성별이 노동조합 가입에 미친 영향의 점수가 높은 것은 고용형태 때문이 아니라 성별 변수의 영향 때문이라고 보아도 무방하다. 특히 여성 비정규직은 괴롭힘 및 성희롱에 크게 노출되어 있어 다른 집단보다 노동조합 가입 결심에 영향을 많이 주는 요인 중의 하나라고 할 수 있다.

[표 7-15] 노조 가입 요인으로서 성희롱·괴롭힘에 대한 성·고용형태 조합 범주의 평균차이 검정

	빈도	알파의서브세트= 0.05	
		1	2
남성 정규직	272	2.83	
남성 비정규직	100	2.94	
여성 정규직	311	3.13	3.13
여성 비정규직	157		3.35

2. 회귀분석

1) 개인적 변수들을 포함한 회귀분석

성별과 세대, 고용형태 변수 외에도 소득, 또는 가구원 수나 가구의 주생계부양자 여부 등 노조 가입 동기에 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각되는 변수들을 더 포함해서, 노조 가입 동기로 제시한 7개 항목의 5점 척도 점수를 종속변수로 하여 회귀

분석을 해 보았다. 전반적으로 앞서 평균차 분석에서 나타난 결과와 크게 다르지 않았다. 각각의 항목에 대한 표준계수 베타와 유의수준은 아래 표에 제시된 바와 같다.

[표 7-16] 노조가입 동기에 대한 개인적 요인들의 회귀분석 표준계수 베타

	고용불안	임금·소득	노동시간·안전	괴롭힘·성희롱	고용형태	동료의 권유	노조신뢰
성별더미(남성)	.118**	-.119**	-.230***	-.140**	.009	-.061	.013
나이	.288***	.005	-.011	-.040	.081*	.023	.104**
고용형태더미(정규직)	-.214***	-.018	.022	-.070	-.209***	-.092*	-.006
가구원수	-.021	.056	.013	.017	-.043	.000	.048
주소득자더미(본인)	.047	.141**	.093*	.060	-.009	-.044	.059
소득	-.224***	.018	.021	-.011	-.174***	-.030	-.044

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05

노조 가입 동기로서 고용불안에 대해서는 남성이 여성보다, 비정규직이 정규직보다 더 높은 점수를 주었고, 나이가 많을수록, 또 소득이 적을수록 점수가 높았다. 앞서 세대별 평균 비교 분석에서는 신규조합원 응답자 중에서 30대 이하는 정규직이 주를 이루고 40대 이상은 비정규직이 대부분이기 때문에 고용형태의 영향을 받아 세대별 평균값이 차이가 난다고 추정하였는데, 연령을 30대 이하 청년세대와 40대 이상 장년세대로 이분하지 않고 연속변수로 하여 회귀분석을 해 보면 고용형태(정규직과 비정규직) 뿐 아니라 연령도 유의미하게 영향을 미치는 변수임을 알 수 있다. 즉 나이가 많을수록 고용불안을 크게 느껴 노조 가입 동기로 작용하는 것이다.

임금·소득 문제와 노동시간·안전 문제 두 항목에 대해서는 여성이 남성보다, 가구의 주소득자가 본인인 경우가 아닌 경우보다 더 노조 가입 동기로서 높은 점수를 주었다. 괴롭힘 및 성희롱 문제에 대해서는 여성이 남성보다, 동료의 권유는 정규직보다 비정규직이, 노조에 대한 신뢰는 나이가 많을수록 높은 점수를 준 것은 앞서 평균 비교 분석에서 본 바와 일치한다. 고용형태 문제에 대해서는 정규직보다는 비정규직이, 그리고 소득이 낮을수록, 연령이 높을수록 중요성을 높게 두었다.

특기할 만한 것은 소득 수준과 임금·소득 문제 사이에는 유의미한 관계가 없었

고, 오히려 노조 가입 동기로서 고용불안과 고용형태 문제에 매긴 점수와 통계적으로 유의미한 관계가 매우 뚜렷하게 나타났다는 점이다. 즉 소득이 낮을수록 고용불안과 고용형태 문제가 노조 가입 동기로서 작용하고 있다. 얼핏 생각하면 소득이 낮을수록 임금·소득 문제가 중요하고 소득이 높으면 그 소득을 잃지 않기 위한 고용 문제를 중시할 것 같은데, 실제로는 그렇지 않다는 것이다. 소득이 낮으면 오히려 그 낮은 소득이라도 잃지 않기 위한 고용 문제가 중시되고 있다. 저임금노동자들은 취업과 실업을 반복하는 불안정한 상태에 있는 경우가 많으며, 사실 자발적이든 비자발적이든 개인적인 이탈(exit)이 잦고 쉽기 때문에 노조 결성과 같은 집단적인 발언(voice) 전략을 추구할 가능성이 높지 않다. 이것이 저임금노동자들이 조직화되기 어려운 이유이기도 하다. 그러나 이 조사가 일단 노조에 가입한 조합원들을 대상으로 했다는 점을 고려해보면, 저임금노동자일수록 고용문제를 중시하는 것은 이들의 가장 큰 고충이 취업과 실업을 반복하는 생활을 반복하는 것이라는 점을 알 수 있다. 적은 임금이라도 안정적이면 생활의 계획이 가능한데, 고용이 불안정하면 삶 자체가 불안정해지는 것이다. 이들이 노조결성보다는 이직을 통해 노동조건을 향상시키려는 경향이 있다는 설명도 있지만, 사실 저임금노동자들에게 있어서 이직을 통해 임금 등을 향상하는 것도 한계가 있다. 노조를 통해서도 임금 등 노동조건 향상도 중요하겠지만, 무엇보다 취업과 실업을 반복하는 불안정한 생활을 안정화하는 것을 중요하게 생각한다고 해석할 수 있다.

2) 개인적 변수와 노조 변수를 포함한 회귀분석

개인적 변수 외에도 노조 변수까지 넣으면 좀더 자세히 볼 수 있다. 앞에서 별 유의미성이 없었던 가구원 수를 빼고 응답자의 노조가 소속된 부문과 조합원 규모²⁰⁾

20) 앞서 응답자가 속한 노조 조직 특성에서 조합원 50~99명 범주와 300~499명 범주의 비율이 낮았기 때문에 이 범주들은 합쳐서, 조합원 100명 미만, 100~299명, 300명 이상 세 범주로 나누고 중간 수준인 100~299명 범주를 척도 변수로 하여 더미변수를 만들었다. 부문에 대해서는 전통적으로 노조의 중심지로 일컬어졌던 제조업부문을 척도 변수로 해서 근래들어 노조 조직화가 확산되고 있는 공공부

를 더미변수로 하여 각 노조 가입 동기에 대한 회귀분석을 한 결과이다.

[표 7-17] 노조가입 동기에 대한 개인적 요인들과 노조 요인의 회귀분석 표준계수
베타

	고용불안	임금·소득	노동시간·안전	괴롭힘·성희롱	고용형태	동료의 권유	노조 신뢰
성별더미(남성)	.117**	-.125**	-.244***	-.159***	.019	-.070	.024
나이	.274***	.031	.001	-.046	.078*	.030	.107*
고용형태(정규직)	-.210***	-.026	.022	-.062	-.212***	-.068	-.065
소득	-.210***	.006	.016	-.009	-.183***	-.010	-.059
주소득자더미(본인)	.051	.101*	.075	.053	.002	-.042	.022
부문더미(공공)	-.017	-.116*	-.137**	-.092	.030	.034	-.168**
부문더미(사무서비스)	-.010	-.155**	-.125*	-.175**	.016	-.047	-.030
노조규모더미(100인미만)	.066	.012	.000	.011	-.022	.072	.028
노조규모더미(300인이상)	.006	.151***	.056	.051	-.001	.006	.096***

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05

개인별 특성 변수의 결과는 크게 달라진 것은 없으므로 응답자가 소속한 노조에 대한 변수를 중심으로 살펴보자. 임금·소득, 노동시간·안전, 괴롭힘·성희롱 문제에 대해서는 공공부문과 사무서비스 부문이 척도 변수인 제조 부문보다 통계적으로 유의미하게(괴롭힘·성희롱 문제에서는 사무서비스 부문만 통계적으로 유의) 음수를 기록했다. 다른 말로 하면 임금·소득, 노동시간·안전, 괴롭힘·성희롱 문제에 대해 제조업 부문에서 노조 가입 동기로 크게 작용한다는 의미이다.

동료의 권유에서는 앞서 개인적 변수만을 독립변수로 하였을 때 비정규직이 통계적으로 유의하게 높았으나 노조 변수들을 더한 결과 그 효과가 사라졌다. 그러나 만약 유의수준을 $p<0.1$ 로 넓힌다면 (정규직에 대한) 비정규직과 조합원 규모 100~299명 사이 노조에 대한) 100인 미만 노조가 유의한 것으로 나오는데, 앞서 본 것처럼 조합원 규모가 작은 노조일수록 비정규직 비율이 높기 때문에 고용형태와 노

문과 사무서비스부문이 이와 어떤 차이를 띠는지를 보고자 했다.

조규모가 변수간 상호영향을 미쳐 개별의 효과가 사라진 것으로 보인다.

노조에 대한 신뢰 항목에 대해서는 공공부문과 조합원 규모 300인 이상의 대노조의 응답자들에게서 통계적으로 유의미하게 노조 가입 동기로서 높은 점수를 얻었다. 현실적으로 사적부문보다는 공공부문이, 규모가 작은 노조보다는 규모가 큰 대노조에서 실제 조합원에게 이익을 줄 가능성이 높다는 인식을 반영한 것으로 생각된다.

IV. 노조에 대한 주변의 경험과 지지

노동자들이 노조를 결성하고 가입하는 계기는 단지 노동조건을 개선하려는 욕구 때문은 아니다. 물론 노동조건에 대한 불만이나 그것을 개선하려는 욕구가 기본적으로 깔려 있지만, 그것을 실제로 실행에 옮기게 되는 과정에서는 다양한 경험과 감정들이 개입한다. 즉 사람은 항상 이해타산을 따져 합리적으로만 행동하는 것(이른바 ‘호코 이코노미쿠스 Homo Economicus’)이 아닌 것이다. 그래서 앞서 노조 가입에 영향을 미친 요인들을 묻는 질문에서도 ‘동료의 권유’나 ‘노조에 대한 신뢰’ 항목을 포함시킨 것이며, 여기서는 노조에 대한 주변의 경험과 지지가 어떤 영향을 미쳤는지를 보기로 한다.

1. 지인의 노조 가입 영향

직장에서 함께 노동조합에 가입한(또는 가입할 수 있는) 직장동료를 제외하고 가족, 친지, 개인적 친구 중에 노동조합에 가입한 경험이 있는 사람이 있는지를 물어본 결과 60% 가까이 있다고 응답했고 40% 남짓의 응답자는 없다고 대답했다. 카이제곱 검정 결과 성별이나 세대, 고용형태에 따라 집단별로 유의미한 차이는 없었으므로, 전체 총계만 아래 표에 제시하였다.

[표 7-18] 노조에 가입한 지인이 있는지 여부

		있다	없다	총계
총계	빈도	495	350	845
	비율	58.6%	41.4%	100.0%

노조 조합원을 지인으로 두고 있는 사람들만을 대상으로, 지인의 노동조합 가입이 자신의 노동조합 가입에 어떤 영향을 미쳤는지를 물어본 결과, 약 65% 남짓 긍정적인 영향을 미쳤다고 대답했고, 30% 남짓은 별 상관이 없었다고 대답하였다. 부정적인 영향을 미쳤다고 응답한 비율은 3%로 극히 적었다. 집단별 카이제곱 검정 결과는 성별 차이만이 통계적으로 유의미했는데($p < 0.01$), 여성의 경우 남자보다 상관없었다는 대답보다 긍정적인 영향을 미쳤다고 대답한 비율이 훨씬 높았다.

[표 7-19] 지인의 노조 경험이 미친 영향

			긍정적	부정적	상관없음	총계
성별	남성	빈도	116	10	74	200
		비율	58.0%	5.0%	37.0%	100.0%
	여성	빈도	196	4	76	276
		비율	71.0%	1.4%	27.5%	100.0%
총계		빈도	312	14	150	476
		비율	65.5%	2.9%	31.5%	100.0%

따라서 노조 조합원이 지인들 중에 있으면 신규 조합원을 조직하는 데 긍정적인 영향을 미친다고 할 수도 있다. 하지만 이 조사는 이미 노조에 가입한 조합원을 대상으로 한 것이다. 즉 지인의 노조 경험이 상당히 부정적인 영향을 미쳐 노조 가입을 안하게 되는 경우는 아예 조사대상에서 배제된 것이다. 다만 지인의 노조 활동을 긍정적으로 보면 노조에 가입하는 데 영향을 미치고 특히 여성의 경우에는 더욱 그러하다고 얘기할 수는 있기 때문에 여성 조직화에서 염두에 두어야 할 점이라고 볼 수 있다.

2. 주변의 지지

노조에 가입하고 활동하기 위해서는 주변의 지지 또한 중요하다. 그래서 가족, 직장동료, 개인적 친구들이 응답자들의 노조 활동에 대해서 지지하는 정도를 묻는 문항을 포함시켰다. 그 결과는 아래 표들에 제시되어 있다.

[표 7-20] 노조 가입 및 활동에 대한 가족의 지지 정도

			매우 반대	반대	보통	지지	적극 지지	잘 모름	총계
성 별	남성	빈도	5	41	121	126	42	20	355
		비율	1.4%	11.5%	34.1%	35.5%	11.8%	5.6%	100%
	여성	빈도	5	32	127	170	83	32	449
		비율	1.1%	7.1%	28.3%	37.9%	18.5%	7.1%	100%
총계		빈도	10	73	248	296	125	52	8
		비율	1.2%	9.1%	30.8%	36.8%	15.5%	6.5%	100%
세 대	30대 이하	빈도	6	46	142	147	68	40	449
		비율	1.3%	10.2%	31.6%	32.7%	15.1%	8.9%	100%
	40대 이상	빈도	5	27	106	147	57	13	355
		비율	1.4%	7.6%	29.9%	41.4%	16.1%	3.7%	100%
총계		빈도	11	73	248	294	125	53	804
		비율	1.4%	9.1%	30.8%	36.6%	15.5%	6.6%	100%
고 용 형 태	정규 직	빈도	9	53	172	205	88	38	565
		비율	1.6%	9.4%	30.4%	36.3%	15.6%	6.7%	100%
	비정 규직	빈도	2	20	77	91	37	15	242
		비율	0.8%	8.3%	31.8%	37.6%	15.3%	6.2%	100%
총계		빈도	11	73	249	296	125	53	807
		비율	1.4%	9.0%	30.9%	36.7%	15.5%	6.6%	100%
전체 총계		빈도	11	73	249	296	125	53	807
		비율	1.4%	9.1%	30.9%	36.7%	15.5%	6.6%	100%

[표 7-21] 노동조합 가입 및 활동에 대한 동료의 지지 정도

			매우 반대	반대	보통	지지	적극 지지	잘 모름	총계
성 별	남성	빈도	3	14	86	144	99	9	355
		비율	0.8%	3.9%	24.2%	40.6%	27.9%	2.5%	100%
	여성	빈도	9	21	127	146	126	21	450
		비율	2.0%	4.7%	28.2%	32.4%	28.0%	4.7%	100%
총계		빈도	12	35	213	290	225	30	805
		비율	1.5%	4.3%	26.5%	36.0%	28.0%	3.7%	100%
고 용 형 태	정규 직	빈도	9	19	144	204	172	17	565
		비율	1.6%	3.4%	25.5%	36.1%	30.4%	3.0%	100%
	비정 규직	빈도	3	16	70	86	54	14	243
		비율	1.2%	6.6%	28.8%	35.4%	22.2%	5.8%	100%
총계		빈도	12	35	214	290	226	31	808
		비율	1.5%	4.3%	26.5%	35.9%	28.0%	3.8%	100%
세 대	30대 이하	빈도	3	19	117	163	129	19	450
		비율	0.7%	4.2%	26.0%	36.2%	28.7%	4.2%	100%
	40대 이상	빈도	9	16	95	126	97	12	355
		비율	2.5%	4.5%	26.8%	35.5%	27.3%	3.4%	100%
총계		빈도	12	35	212	289	226	31	805
		비율	1.5%	4.3%	26.3%	35.9%	28.1%	3.9%	100%
전체 총계		빈도	12	35	214	290	226	31	808
		비율	1.5%	4.3%	26.5%	35.9%	28.0%	3.8%	100%

[표 7-22] 노조 가입에 대한 개인적 친구의 지지 정도

			매우 반대	반대	보통	지지	적극 지지	잘 모름	총계
성 별	남성	빈도	5	22	139	125	37	27	355
		비율	1.4%	6.2%	39.2%	35.2%	10.4%	7.6%	100%
	여성	빈도	2	23	153	159	68	44	449
		비율	0.4%	5.1%	34.1%	35.4%	15.1%	9.8%	100%
총계		빈도	7	45	292	284	105	71	804
		비율	0.9%	5.6%	36.3%	35.3%	13.1%	8.8%	100%
세 대	30대 이하	빈도	2	23	160	143	72	49	449
		비율	0.4%	5.1%	35.6%	31.8%	16.0%	10.9%	100%
	40대 이상	빈도	6	22	131	140	32	24	355
		비율	1.7%	6.2%	36.9%	39.4%	9.0%	6.8%	100%
총계		빈도	8	45	291	283	104	73	804
		비율	1.0%	5.6%	36.2%	35.2%	12.9%	9.1%	100%
고 용 형 태	정규 직	빈도	6	21	210	198	79	51	565
		비율	1.1%	3.7%	37.2%	35.0%	14.0%	9.0%	100%
	비정 규직	빈도	2	24	82	86	26	22	242
		비율	0.8%	9.9%	33.9%	35.5%	10.7%	9.1%	100%
총계		빈도	8	45	292	284	105	73	807
		비율	1.0%	5.6%	36.2%	35.2%	13.0%	9.0%	100%
전체 총계		빈도	8	45	292	284	105	73	807
		비율	1.0%	5.6%	36.2%	35.2%	13.0%	9.0%	100%

[표 7-23] '잘모름'을 제외한 가족, 동료, 친구의 지지 정도 평균(5점척도)

			가족의 지지	동료의 지지	친구의 지지
성별	남성	평균	3.47	3.93	3.51
		N	335	346	328
		표준편차	.91484	.87863	.83862
	여성	평균	3.71	3.84	3.66
		N	417	429	405
		표준편차	.91294	.97465	.83940
	총계	평균	3.60	3.87	3.59
		N	752	775	733
		표준편차	.92034	.93358	.84191
세대	30대이하	평균	3.55	3.92	3.65
		N	409	431	400
		표준편차	.94613	.89723	.85693
	40대이상	평균	3.66	3.83	3.51
		N	342	343	331
		표준편차	.89849	.97861	.82882
	총계	평균	3.60	3.88	3.59
		N	751	774	731
		표준편차	.92560	.93451	.84647
고용형태	정규직	평균	3.59	3.93	3.63
		N	527	548	514
		표준편차	.93886	.92744	.83307
	비정규직	평균	3.62	3.75	3.50
		N	227	229	220
		표준편차	.89100	.93849	.87325
	총계	평균	3.60	3.88	3.59
		N	754	777	734
		표준편차	.92425	.93378	.84676
전체	총계	평균	3.60	3.88	3.59
		N	754	777	734
		표준편차	.92425	.93378	.84676

위 표들에서 집단별 차이가 통계적으로 유의미한 것을 중심으로 설명해 보면 다음과 같다.

가족의 지지는 '잘 모름'을 제외하면 평균 3.60점으로 '보통'(3점)과 '지지'(4점)

사이였다. 여기서는 남성과 여성의 차이가 유의미하게 나타났는데($p<0.01$), 남성이 3.47점, 여성이 3.71점으로 여성이 남성보다 유의미하게 평균이 높았다. 여성이 남성보다 더 가족의 지지를 많이 받는다는 뜻이기는 하지만, 조사대상이 현재 노조에 가입하고 활동하고 있는 조합원들임을 고려하면 역으로 가족의 적극적인 지지가 있어야 노동조합을 할 수 있다고 해석할 수도 있다. ‘잘 모름’의 응답은 전체적으로 6.6%였는데, 30대 이하는 10.9%로 꽤 비중이 높은 편이어서 40대 이상의 3.4%와 대조적인 차이를 보였다($p<0.001$). ‘잘 모름’은 노조 활동을 하는 것 자체에 대해서 가족이 잘 모르거나 가족이 그 사실을 알더라도 본인이 가족의 반응을 모르겠다고 생각하는 것 두 가지를 모두 의미할 수 있다. 가족에 대해서라면 아마 전자 쪽에 더 가까울 것이다. 30대 이하는 원가족(부모·형제)으로부터 물리적·경제적으로 독립하였지만 배우자와 자식은 없거나 아직 큰 부담이 되지 않을 상황이기 때문에 가족의 반응으로부터 비교적 독립적인 것으로 보인다.

직장 동료의 지지는 전체 평균 3.88점으로 가장 높아서 ‘그렇다’에 해당하는 4점에 가까웠다. 역으로 직장 동료의 지지가 있거나 함께 하지 않으면 노조를 하기 어렵다는 사실을 방증하는 것으로 보인다. 여기서는 정규직과 비정규직의 평균 차이가 드러났는데($p<0.05$), 정규직에서 직장 동료의 지지가 3.93점으로 비정규직의 3.75점에 비해서 높았다. 비정규직의 경우 같은 직장 내 정규직이 별로 좋아하지 않을 수도 있고, 같은 비정규직 동료 사이에서도 노조가 결성되면 위험성이 높아 꺼리는 현상이 나타날 수 있는 것을 반영한다고 해석할 수 있다. 앞서 노조 가입 계기로 ‘동료의 권유’에 대해 5점 척도로 측정한 점수가 비정규직이 정규직보다 유의미하게 높았다는 점과 더불어 생각해 보면, 비정규직은 노조 결성을 할 때 직장에서 같은 동료(정규직이든 또는 같은 비정규직이든)의 지지를 받기 어려울 가능성이 정규직보다 높고 그럼에도 불구하고 함께 노조를 결성하거나 가입하는 동료들이 많을 때 용기를 내서 노조 조직화를 하게 된다고 유추할 수 있다. ‘잘 모름’은 3.8%로 가장 낮았는데 당연히 노조는 직장 중심으로 활동하므로 직장 동료들이 응답자의 노동조합 가입 사실을 아예 모르거나 반응을 하지 않는 경우는 적을 것이다.

반대로 개인적 친구들의 반응에 대해서는 9.0%가 ‘잘 모름’이라고 응답했는데, 가족이나 직장동료에 비해서는 개인적 친구들에게 노조 활동을 이야기하거나 또는 친구들이 반응해 줄 가능성이 낮으므로 이것도 당연한 결과이다. 다만 30대 이하는 10.9%로 40대 이상의 6.8%보다 현저히 높았다($p < 0.001$). 역설적이게도 동시에 ‘잘 모름’을 제외한 경우의 평균 점수는 30대 이하가 3.65점으로 40대 이상의 3.51점으로 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다($p < 0.05$). 이와 유사하게 여성 또한 친구의 반응에 대해서 ‘잘 모름’이라고 응답한 비율이 열 명 중 한 명에 가까운 9.8%임에 비해 남성의 7.8%보다 높았는데($p < 0.05$), ‘잘 모름’을 제외한 친구들의 지지 정도는 3.66점으로 남성의 3.51점보다 높았다($p < 0.05$). 사실 개인적 친구들은 노동조합 활동을 본인이 얘기하지 않으면 잘 알 수 없는 것이기 때문에 반대가 예상되는 경우에는 굳이 이야기하지 않기 때문일 수도 있다.

V. 노조에 대한 인식과 변화

1. 노조 가입 이전 노조에 대한 인식

1) 성·세대·고용형태별 비교

노조 가입 이전 노조에 대한 인식을 묻는 질문에서, ‘매우 부정적’과 ‘부정적’을 합친 비율이 21.4%로 1/5은 부정적으로 생각했었다고 응답했다. 보통은 28.4%였고, ‘매우 긍정적’과 ‘긍정적’을 합쳐서 긍정적으로 생각했던 경우는 34.7%였다. 아예 관심이 없었다는 대답은 7.4%였다.

‘관심없었음’을 제외하고 나머지 5점 척도로 평균을 낸 결과는 3.38로 약간 긍정적이었던 쪽에 가까웠다. 성별, 고용형태별, 연령대별 집단 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것은 없었다.

그러나 관심없었다는 대답도 나름 의미를 가지고 있다. 관심없었다는 응답 비율과 그것을 제외한 5점 척도의 평균 결과를 함께 보면 몇 가지 특징이 드러난다. 여성은 남성보다 긍정적으로 생각했던 비율이 적고 그 대신 관심없었다는 경우가 더 많았다. 연령별로도 30대 이하는 40대 이상에 비해 긍정적으로 생각했던 경우가 적은 만큼 관심이 없었다는 응답이 그만큼 높았다. 비정규직은 관심이 있는 경우에는 정규직보다 긍정적으로 생각했으나 관심이 없는 경우는 정규직보다 높았다.

[표 7-24] 노조 가입 이전 노조에 대한 인식

			매우 부정적	부정적	보통	긍정적	매우 긍정적	관심없 었음	총계
성 별	남성	빈도	18	54	96	108	61	16	353
		비율	5.1%	15.3%	27.2%	30.6%	17.3%	4.5%	100%
	여성	빈도	18	65	130	131	55	43	442
		비율	4.1%	14.7%	29.4%	29.6%	12.4%	9.7%	100%
총계		빈도	36	119	226	239	116	59	795
		비율	4.5%	15.0%	28.4%	30.1%	14.6%	7.4%	100%
세 대	30대 이하	빈도	22	65	134	122	62	38	443
		비율	5.0%	14.7%	30.2%	27.5%	14.0%	8.6%	100%
	40대 이상	빈도	14	54	91	118	54	21	352
		비율	4.0%	15.3%	25.9%	33.5%	15.3%	6.0%	100%
총계		빈도	36	119	225	240	116	59	795
		비율	4.5%	15.0%	28.3%	30.2%	14.6%	7.4%	100%
고 용 형 태	정규 직	빈도	27	84	165	167	75	38	556
		비율	4.9%	15.1%	29.7%	30.0%	13.5%	6.8%	100%
	비정 규직	빈도	9	35	62	74	41	21	242
		비율	3.7%	14.5%	25.6%	30.6%	16.9%	8.7%	100%
총계		빈도	36	119	227	241	116	59	798
		비율	4.5%	14.9%	28.4%	30.2%	14.5%	7.4%	100%
전체 총계		빈도	36	119	227	241	116	59	798
		비율	4.5%	14.9%	28.4%	30.2%	14.5%	7.4%	100%

[표 7-25] 관심없음을 제외한 노조가입 전 노조에 대한 긍정적 인식 정도(5점척도)

성별	평균	N	고용형태	평균	N	세대	평균	N
남성	3.42	337	정규직	3.35	518	30대이하	3.34	405
여성	3.35	399	비정규직	3.47	221	40대이상	3.44	331
총계	3.38	736	총계	3.38	739	총계	3.38	736

2) 회귀분석

노조 가입 이전 노조에 대한 관심을 좀더 자세히 보기 위해 성별, 나이, 고용형태 외에 이와 관련이 있을 것으로 생각되는 개인 소득과 부문을 포함하여 회귀분석을 해 보았다. 관심없는 경우를 제외하고는 5점 척도 점수를 종속변수로 한 회귀분석으로, ‘관심없음’은 부정적이든 긍정적이든 노조에 대한 관심이 있었다는 응답과 이분변수로 하여 로지스틱 회귀분석을 하였다.

[표 7-26] 노조 가입 이전 노조에 대한 인식과 관심의 회귀분석

	‘관심없었음’을 제외한 노조에 대한 긍정적 인식 정도	‘관심없었음’과 관심도를 응답한 경우의 이분형 로지스틱
성별더미(남성)	-.010	.773*
고용형태더미(정규직)	-.104	.048
나이	-.021	.021
소득	.077	.002
부문더미(공공)	-.140**	.380
부문더미(사무서비스)	-.102*	.423

‘관심없었음’을 제외하고 5점 척도로 측정한 노조에 대한 긍정적 인식 정도에서 성·세대·고용형태별 평균차 비교 검정에서는 유의미한 차이가 드러나지 않았는데, 다른 요인들을 포함하여 회귀분석을 해본 결과 부문이 유의미한 것으로 드러났다. 즉 제조부문에 비해 공공부문이나 사무서비스부문의 응답자들은 노조 가입 이전 노조에 대해 더 부정적인 인식을 갖고 있었다. 전통적으로 노조는 공장 생산직 노동자들의

전유물처럼 여겨져 왔고, 이러한 공장 노동자들의 노조 투쟁이 국가 경제에 피해를 준다는 이데올로기가 친자본 쪽 언론 등을 통해 선전되었다. 그러한 이데올로기가 노조 가입 이전 공공부문이나 사무서비스부문 노동자들에게 영향을 준 것으로 여겨진다.

노조 가입 이전에는 노조에 대한 관심이 없었다는 응답은 앞의 교차표에서도 나타난 것처럼 성별 변수가 유의했다. 즉 여성이 남성보다 노조에 대한 관심이 없는 편이었다.

2. 노조 가입 후 노조에 대한 인식 변화

노조 가입 이전에 노조에 대한 인식이 위와 같다면 가입 후에는 어떻게 바뀌었을까. 노조 가입 후 노조에 대한 인식이 긍정적으로 바뀌었다는 비율이 약 65% 정도 되었고, 그대로라는 비율이 약 1/3이었으며, 부정적으로 바뀌었다는 응답은 2%로 극히 미미했다. 집단 간 차이는 없었다.

[표 7-27] 노조 가입 후 노조에 대한 인식 변화

	긍정적으로 변함	부정적으로 변함	그대로임	총계
빈도	518	16	264	798
비율	64.9%	2.0%	33.1%	100.0%

[표 7-28] 노조 가입 이전 노조에 대한 인식과 가입 후 인식 변화

			노조에 대한 인식변화			총계
			긍정적으로 변함	부정적으로 변함	그대로임	
이전 노조 인식	부정적	빈도	132	2	21	155
		비율	85.2%	1.3%	13.5%	100.0%
	보통	빈도	142	3	82	227
		비율	62.6%	1.3%	36.1%	100.0%
	긍정적	빈도	191	11	155	357
		비율	53.5%	3.1%	43.4%	100.0%
	관심없었음	빈도	53	0	6	59
		비율	89.8%	0.0%	10.2%	100.0%
총계		빈도	518	16	264	798
		비율	64.9%	2.0%	33.1%	100.0%

이전에 노조에 관심이 없었다고 응답한 경우 중 90% 가까이가 노조 가입 후 노조에 대한 인식이 긍정적으로 변하였다고 말했고, 부정적인 인식을 갖고 있던 사람들 중에서도 85% 가까이가 긍정적으로 변하였다고 답했다. 가입 이전에도 긍정적인 인식을 갖고 있었던 사람들 중 53.5%는 더 긍정적으로 변하였다고 대답했고 43.4%는 그대로(긍정적)라고 답했다.

노조에 관심이 없었거나 부정적인 인식을 갖고 있던 사람들이 노조 가입 후 대부분 긍정적으로 변하였다는 점은 고무적인 일이라고 할 수 있다. 하지만 이것은 최초 기대치가 낮았기 때문이기도 하다. 또한 노조 가입 후에 실망한 사람들은 계속 조합원으로 활동하지 않고 탈퇴하는 경우도 많을 터이기 때문에 조사대상이 현 조합원이라는 점도 감안해야 한다. 어떤 측면에서는 노조의 성공 사례와 조합원 조사 뿐 아니라 실패 사례연구와 노조 실망자들에 대한 연구가 노조의 활동 방식에 더 중요한 시사점을 줄 수도 있다. 앞으로 이에 대한 연구도 가능하면 수행할 필요가 있을 것이다.

Ⅵ. 노조 활동의 경험과 요구

1. 노조 결성 후 노동조건 개선에 대한 인식

1) 성·세대·고용형태별 차이

앞서 노조 가입의 동기로 물었던 7개 항목 중 ‘동료의 권유’와 ‘노조에 대한 신뢰’ 두 항목을 빼고, ‘고용안정’, ‘임금·소득’, ‘노동시간·안전’, ‘괴롭힘·성희롱’, 고용형태’ 다섯 개 항목에 대해서 노조 결성 후 실제로 개선이 되었다고 생각하는지를 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점척도로 평가하게 했다. 그 결과는 아래 표와 같다.

고용형태를 제외하면 나머지 네 개 항목은 일단 ‘보통’인 3점을 넘어 노조 결성 후 고용안정이나 임금 등 소득 향상, 노동시간과 안전 등 노동환경, 괴롭힘이나 성희롱 문제 등에서 대해서 약간의 개선이 있었다고 평가하는 편이다. 다만 정규직 전환과 같은 고용형태를 바꾸는 것까지는 쉽지 않았던 것으로 보인다.

[표 7-29] 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)

	고용안정	임금·소득	노동시간·안전	괴롭힘·성희롱	고용형태
평균	3.39	3.24	3.41	3.31	2.92
빈도	808	806	805	804	807
표준편차	1.046	1.260	1.119	1.001	1.132

그리고 이것을 성별, 세대별, 고용형태별 집단에 따라서 나누어 평균 차이를 검토해 보면 다음과 같다.

[표 7-30] 성별 집단에 따른 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)

	고용안정		임금·소득		노동시간·안전**		괴롭힘·성희롱*		고용형태	
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
남성	355	3.44	355	3.19	354	3.55	355	3.42	355	2.97
여성	450	3.35	448	3.28	448	3.31	446	3.24	449	2.88

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05

[표 7-31] 세대별 집단에 따른 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)

	고용안정		임금·소득***		노동시간·안전**		괴롭힘·성희롱***		고용형태	
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
30대 이하	450	3.40	450	3.41	449	3.53	450	3.33	450	3.12
40대 이상	355	3.37	353	3.03	353	3.27	351	3.28	354	2.66

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05

[표 7-32] 고용형태별 집단에 따른 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)

	고용안정***		임금·소득***		노동시간·안전***		괴롭힘·성희롱***		고용형태***	
	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균	빈도	평균
정규직	565	3.49	565	3.42	564	3.63	565	3.40	565	3.15
비정규직	243	3.14	241	2.82	241	2.90	239	3.10	242	2.38

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05

노동시간이나 안전 같은 노동환경의 개선, 괴롭힘·성희롱 등의 문제에서 남성이 여성보다 노조 결성으로 개선되었다고 느끼는 경향이 더 컸다. 또한 30대 이하 청년 세대가 40대 이상 장년세대보다 전반적으로 노조 결성 후 다양한 노동조건에서 개선이 이루어졌다고 평가하는 점수가 높은 가운데, 임금·소득, 노동시간·안전, 괴롭힘·성희롱 등의 항목에서는 통계적으로 유의한 평균 차이를 나타냈다.

가장 차이가 뚜렷하게 나타나는 것은 고용집단별 평균 점수이다. 신뢰도 99.9% 수준에서 모든 노동조건들에 대해 정규직이 비정규직보다 노조 결성 후 개선이 이루어졌다고 느끼고 있었다. 반면 비정규직은 고용안정과 괴롭힘·성희롱 문제를 제외하고 나머지 3개 항목에서는 ‘보통’인 3점에 못 미쳐서 별로 개선된 점이 없다고 평가하고 있었다. 비정규직은 노조를 만들어도 실제 노동조건을 개선하기는 훨씬 더 어려운 현

실을 반영하는 것으로 보인다. 다만 앞서 보았듯이 비정규직은 실제로 노조 가입 동기에서 정규직에 비해 임금·소득 등의 문제보다 고용불안 문제가 가장 중요했는데 그 점에서는 노조 결성으로 약간의 개선이 있다고 느끼고 있었다.

2) 노조 요인들을 포함한 회귀분석

그런데 노조 결성을 통해서 개선이 있었다고 느끼는 정도는 사실 노조의 실제적인 성과와 관련되어 있고, 이것은 노조의 특성과 관련이 있을 것이다. 따라서 노조 요인들 등을 포함하여 회귀분석을 해 보았다. 그러자 사실 가장 핵심적인 요인은 노조 규모, 좀더 정확히 말하면 조합원 수 300인 이상의 대규모 노조일 때 노조를 통한 개선에 만족하는 점수가 높다는 점이 드러났다.

[표 7-33] 노조 특성 요인들 등을 포함한 노조 결성 후 개선에 대한 평가(5점 척도)의 회귀분석

	고용안정	임금소득	노동시간 ·안전	괴롭힘 ·성희롱	고용형태
나이	-.033	-.173***	-.107**	-.044	-.151***
월소득	.076	.195***	.135**	.016	-.054
성별더미(남성)	.012	-.079	.061	.063	.046
고용형태더미(정규직)	.074	.058	.167***	.076	.235***
부문더미(공공)	-.056	.018	-.018	-.105*	-.005
부문더미(사무서비스)	-.019	.023	.035	-.061	.080
노조규모더미(100인미만)	-.023	.003	-.017	-.032	-.050
노조규모더미(300인이상)	.134**	.164***	.137***	.138**	.158***

무엇보다도 앞서 30대 이하와 40대 이상으로 구분한 세대별 구분에서 30대 이하가 40대 이상보다 모든 항목에서 평균점수가 높았는데, 나이를 연속변수로 한 회귀분석에서는 나이가 어릴수록 노조 결성 후 개선 평가 점수가 낮은 것으로 반전되었다. 앞서 응답자 특성에서 보았듯이 젊은 연령층에 정규직이 많고 대노조 소속이 많

아서 그렇게 나타난 것 뿐이다.

소득이 높을수록 소득·임금과 노동시간·안전 문제도 노조 결성 후 개선되었다고 평가하는 점수가 높아서 노조 결성 후에도 저임금 조합원보다 고임금 조합원의 노동조건 향상이 더 높아지는 현상을 나타낸다.

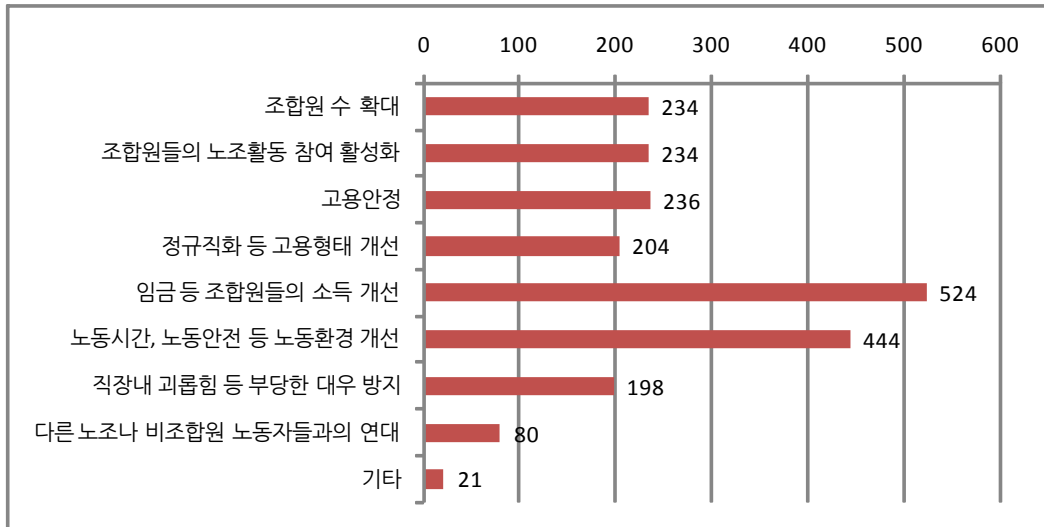
이 조사가 정확한 표본 추출 방법을 쓴 것도 아니고 노조 단위 조사가 아니라 개인 단위 조사이기 때문에 대표성을 가진다고 할 수는 없지만, 적어도 이 조사에서 나타난바 규모가 작은 노조나 저임금 조합원들보다 대규모 노조와 고임금 조합원들에게 노조 결성 후 노동조건 개선 혜택이 집중되는 것처럼 보인다. 사실 당연하다면 당연한 결과일 수도 있다. 노조 규모가 클수록 노조의 세력이 강해서 노동조건 개선을 획득할 가능성이 높고, 또한 상대적으로 숙련도가 높고 기업에도 핵심 노동자층일 가능성이 높은 고임금 노동자가 대체가능성이 높은 저임금 노동자보다 노조를 결성했을 때도 더 협상력이 높을 것이기 때문이다. 노조의 규모를 키워서 노조 세력을 강화하는 것은 물론 노조 조직의 중요한 임무이지만, 저임금 노동자보다 고임금 노동자에게 노동조건 개선의 혜택이 더 집중되는 것은 사실상 조직된 노동자들 사이에서도 부의 부빈익빈을 강화하는 것이기 때문에 민주노총을 비롯한 노조 조직 단위들이 하후상박의 원칙에 좀더 신경을 쓸 필요가 있다고 보인다.

2. 노조에 대한 요구

1) 소속 노조가 가장 중점을 두어야 할 항목에 대한 응답

아래 그림에서 보여지는 바와 같이 9개의 항목을 제시하고 소속 노조가 가장 주력해야 한다고 생각하는 항목을 3개까지 복수응답하게 한 질문의 결과이다. ‘임금 등 조합원들의 소득 개선’과 ‘노동시간, 노동안전 등 노동환경 개선’을 압도적으로 많이 선택해서 구체적인 노동조건을 개선하길 바라고 있었다.

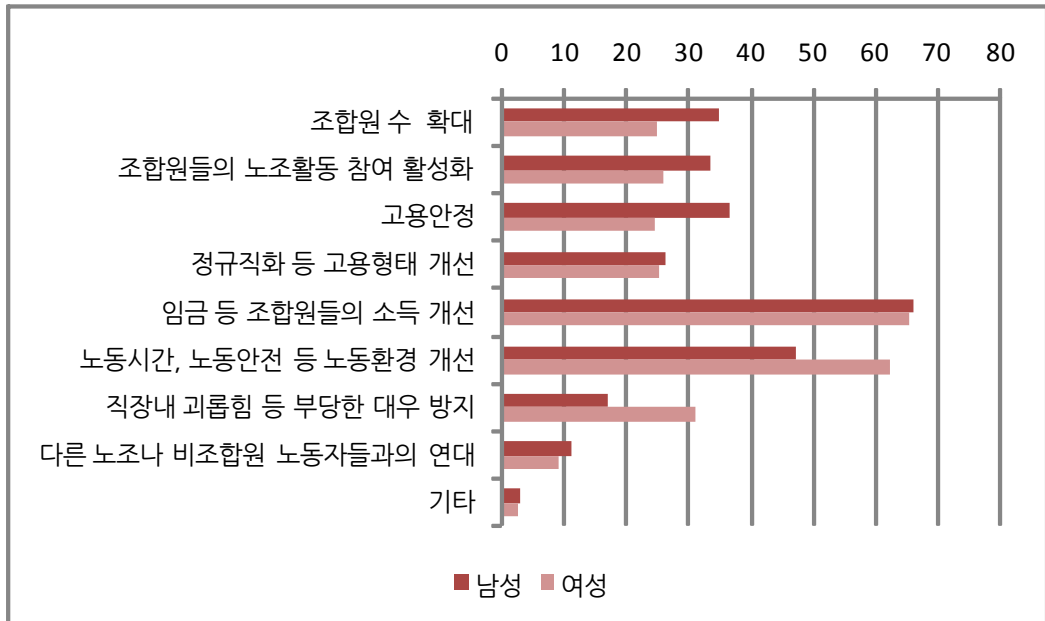
[그림 7-1] 소속 노조가 가장 비중을 두어야 할 항목(3개까지 복수응답 가능)에 대한 응답 수 (단위: 명)



2) 노조에 대한 요구의 성·세대·고용형태별 차이

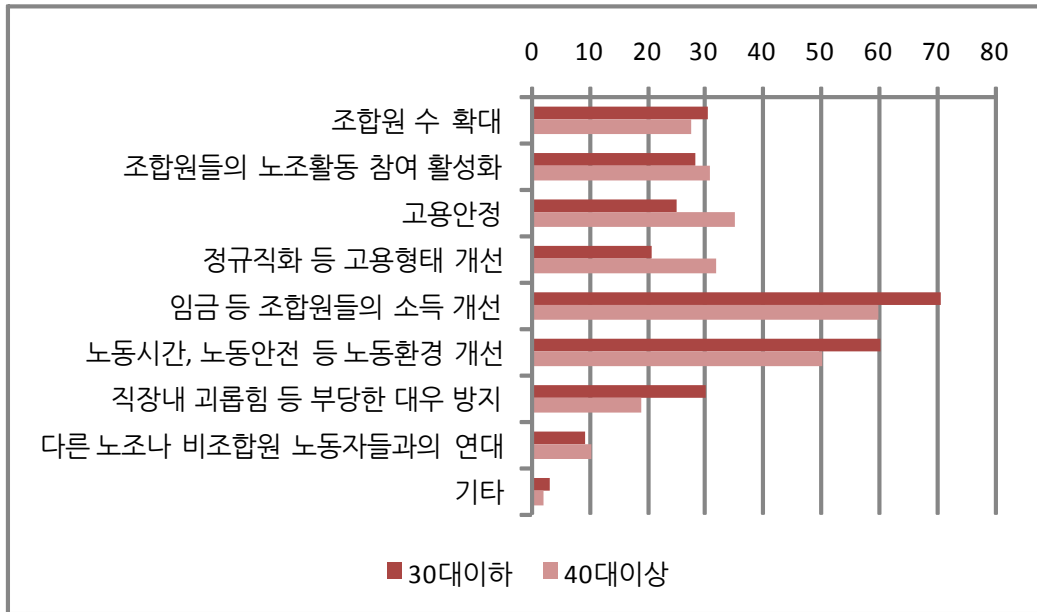
아래 그림들은 성별, 세대별, 고용형태별로 항목 선택의 차이가 나는지 보기를 위한 것들이다. 각 범주의 응답자 수가 다르기 때문에 범주의 차이를 정확히 보기 위해 비율(%)로 나타내었다. 예를 들어 남성 집단 중 각 항목을 선택한 비율과 여성 집단 중 각 항목을 선택한 비율을 표시한 것이다.

[그림 7-2] 소속 노조가 가장 비중을 두어야 할 항목(3개까지 복수응답 가능)에 대한 성별에 따른 응답 비율(단위: %)



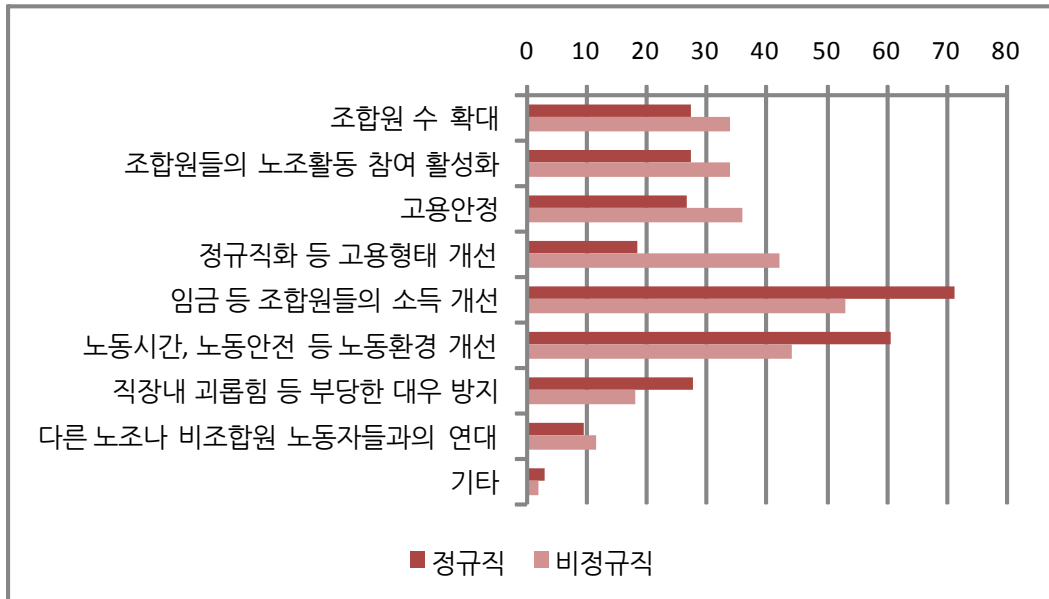
우선, 남성은 여성에 비해 조합원 수 확대나 조합원들의 노조활동 참여에 대해 좀더 비중을 두는 편이었다. 그리고 남성이 여성에 비해 고용안정 문제에 더 민감한 반면, 여성은 남성에 비해서 노조가 괴롭힘이나 성희롱 같은 문제를 방지하는 것을 중시해주기를 바라고 있었는데, 이것은 앞서 본 노조 가입 동기의 성별 차이와도 일치하는 부분이다.

[그림 7-3] 소속 노조가 가장 비중을 두어야 할 항목(3개까지 복수응답 가능)에 대한 세대에 따른 응답 비율(단위: %)



다음으로, 세대별 차이를 보면, 30대 이하 청년세대는 임금이나 노동시간, 괴롭힘 등의 문제를 더 중시하고 있는 반면, 40대 이상 고용안정이나 고용형태 개선 등 고용문제를 더 중시하는 차이를 보였다. 앞에서 보았듯이, 40대 이상 응답자 중에 비정규직 비율이 높아서이기도 하고 또 정규직 여부와 별도로도 나이가 많을수록 고용불안을 더 많이 느끼기 때문인 것으로 추정된다.

[그림 7-4] 소속 노조가 가장 비중을 두어야 할 항목(3개까지 복수응답 가능)에 대한 고용형태에 따른 응답 비율 (단위: %)



마지막으로 고용형태에 따른 항목별 응답자 비율을 보면, 비정규직이 정규직화 등 고용형태 개선이나 고용안정에 대해 정규직보다 훨씬 더 높은 관심을 보이는 것은 자연스러운 일이다. 또 조합원 수 확대나 조합원들의 노조 참여 활성화에 대해서도 노조가 집중해야 할 일이라고 응답한 비율이 정규직보다 높았는데, 이것은 앞서 응답자 특성에서 보았듯이 조합원 규모가 작은 노조들에 비정규직 비율이 높기 때문인 듯하다. 비정규직은 고용관계 자체가 불안정하여 노조를 결성하는 것 자체가 어렵고 조합원의 규모도 적은 편이다. 이러한 상황에서 노조를 유지하고 성과를 얻기 위해서는 노조의 양적·질적 확대가 우선적으로 중요하다고 인식하는 것이라고 할 수 있다. 그에 비해서 정규직은 소득 향상, 노동시간 문제, 괴롭힘 방지 등을 노조에 기대하고 있었다.

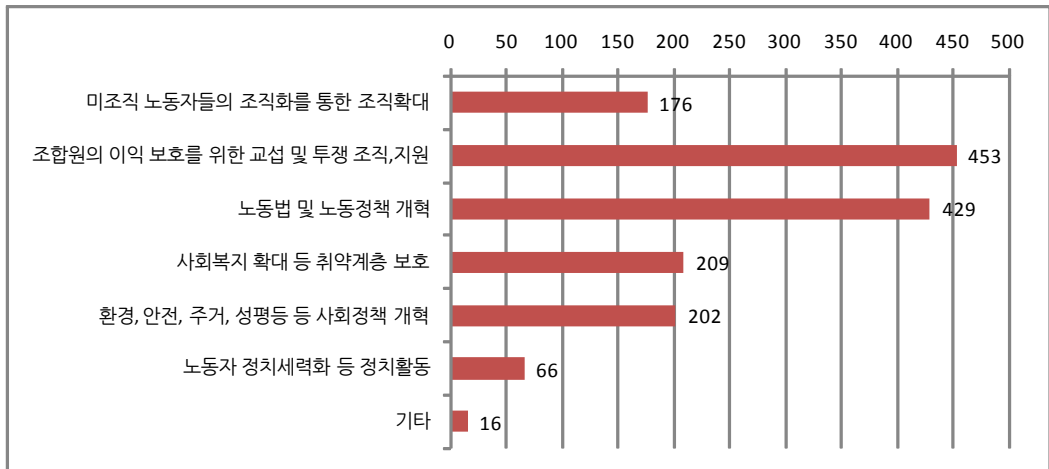
VII. 민주노총에 대한 인식

1. 민주노총에 대한 요구

1) 항목별 전체 응답자 수

실제 활동과 교섭을 하는 단위의 노조 조직에 대한 요구와 상급단체로서 민주노총에 대한 요구는 다를 수 있다. 민주노총이 활동해야 할 항목들을 제시하고 가장 비중을 두어야 할 항목으로 생각하는 것을 2개까지 복수응답하게 했는데, 그 결과는 다음과 같다.

[그림 7-5] 민주노총이 가장 비중을 두어야 할 항목(2개까지 복수응답 가능)에 대한 응답 수 (단위: 명)



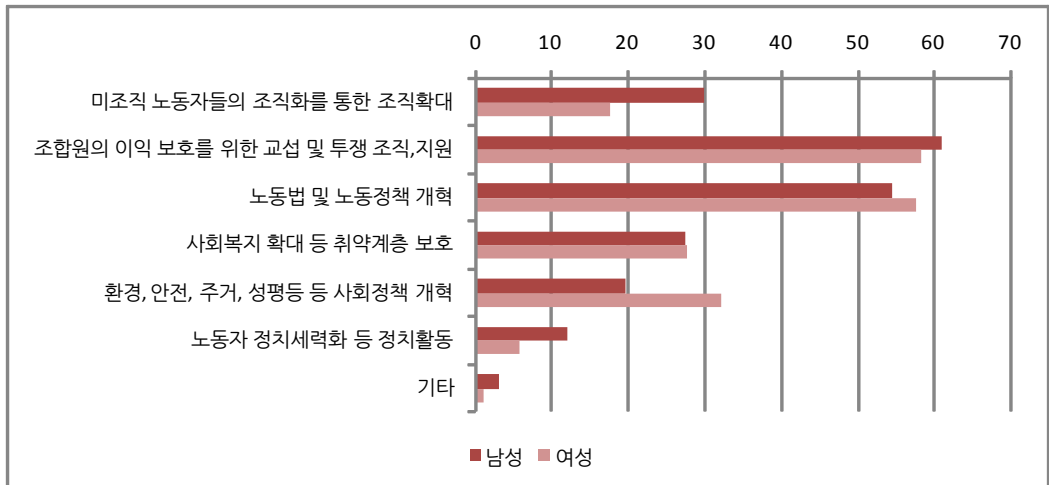
‘조합원의 이익 보호를 위한 교섭 및 투쟁 지원’과 ‘노동법 및 노동정책 개혁’에 가장 많은 응답자가 선택했다. 이는 민주노총 역시 노동조합의 역할에 충실하기를 바라는 것으로 볼 수 있다. 그러나 응답자의 약 1/4 가까이는 ‘사회복지 확대 등 취

약계층 보호’와 ‘환경, 안전, 주거, 성평등 등 사회정책 개혁’의 항목 또한 선택하여 꼭 노동과 관련한 것이 아닌 사회정책들에 개입하는 것에도 민주노총이 비중을 두어야 해야 한다고 생각하고 있었다. 반면 ‘노동자 정치세력화 등 정치활동’은 매우 소수의 응답자만 선택하였다.

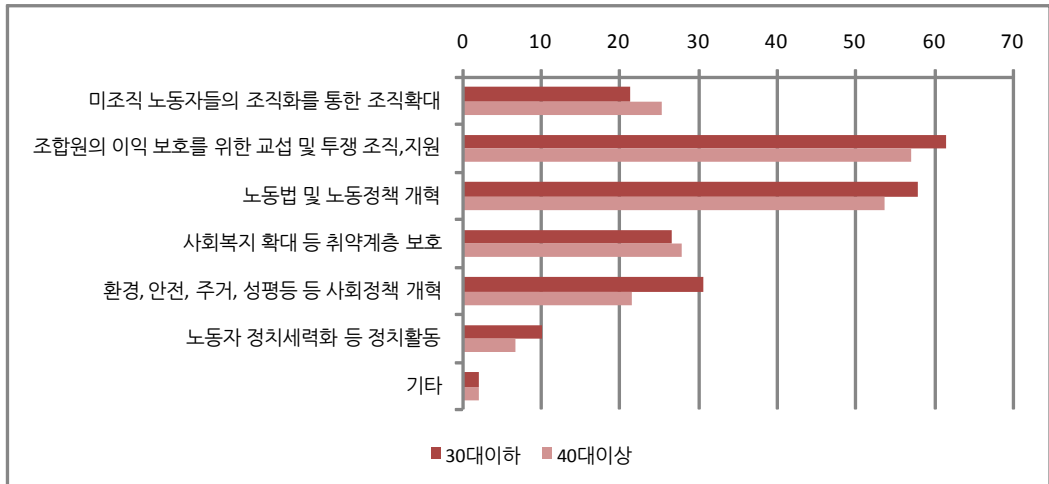
2) 성·세대·고용형태에 따른 항목별 응답자 비율

성별, 세대별, 고용형태별로 나누어 각각 범주에 따른 응답자 비율을 표시하면 아래 그림들과 같다.

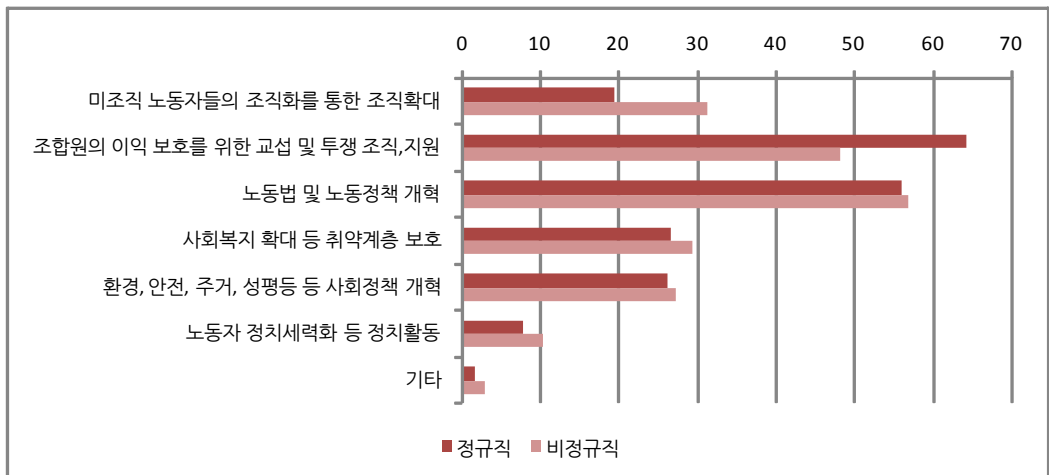
[그림 7-6] 민주노총이 가장 비중을 두어야 할 항목(2개까지 복수응답 가능)에 대한 성별 응답자 비율 (단위: %)



[그림 7-7] 민주노총이 가장 비중을 두어야 할 항목(2개까지 복수응답 가능)에 대한 세대별 응답 비율 (단위: %)



[그림 7-8] 민주노총이 가장 비중을 두어야 할 항목(2개까지 복수응답 가능)에 대한 고용형태별 응답 비율 (단위: %)



성별로는, ‘환경, 안전, 주거, 성평등 등 사회정책 개혁’ 항목에 대해서 여성 응답자의 32.1%가 선택해서 남성의 19.7%보다 훨씬 더 이 문제에 관심이 있었다. 반

면 남성 응답자는 ‘미조직 노동자들의 조직화를 통한 조직 확대’에 여성보다 더 많은 관심을 두고 있었다.

세대별로는 30대 이하 청년세대에서 ‘환경, 안전, 주거, 성평등 등 사회정책 개혁’ 항목을 30.5%의 응답자가 선택하여 40대 이상 장년세대에서 나타난 21.6%보다 높은 것이 특징적이었다.

더 흥미로운 점은 고용형태별 선택의 차이이다. 정규직은 ‘조합원의 이익 보호를 위한 교섭 및 투쟁 지원’에 비정규직보다 훨씬 높은 비율로 선택한 반면, 비정규직은 정규직에 비해서 ‘미조직 노동자 조직화를 통한 조직 확대’ 선택 비율이 훨씬 높았다. 언뜻 생각하면 비정규직의 교섭 및 투쟁이 정규직보다 어려우므로 비정규직이 이에 대해 민주노총이라는 상급단체의 지원을 더 원할 것 같았기 때문에 이 결과는 약간 의외이기도 하다. 물론 이것은 앞의 응답자 특성에서 본 것처럼 비정규직이 조합원 규모가 작은 노조에 몰려 있는 경향이 있어서이기도 하다. 그러나 또한 이 조사에서 비정규직은 일관되게 조합원 동료의 문제를 중시하고 있다. 노조 가입 동기에서도 ‘동료의 권유’가 정규직보다 훨씬 중요했으며 그러면서도 ‘직장 내 동료의 지지’는 정규직보다 덜 받고 있는 상태이다. 소속된 단위의 노조가 집중해야 할 바에 대해서도 ‘조합원 수 확대’나 ‘조합원의 노조 활동 참여 활성화’를 정규직보다 표나게 더 많이 선택했다. 말하자면 비정규직 조합원들은 조합원 수의 확대와 단결력 강화를 매우 중요한 과제로 느끼고 있으며 민주노총도 여기에 비중을 둘 것을 요청하고 있는 것이다.

2. 민주노총의 사회적 기여에 대한 인식

1) 민주노총의 사회적 기여

민주노총이 사회적으로 기여하고 있는 것으로서 ‘노동자의 경제상태 개선’, ‘노동자의 사회적 지위 개선’, ‘사회적 불평등 완화’, ‘정치적 민주화’ 4개의 항목을 제시하

고 ‘매우 아니다’, ‘아니다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 4점 척도 중 선택하게 하였다.

4점 척도이므로 중간값이 2.5인데, 가장 높은 평균 점수를 기록한 것은 ‘노동자의 경제상태 개선’으로 2.91점이었다. ‘노동자의 사회적 지위 개선’이 2.86점, ‘사회적 불평등 완화’가 2.85점이었고, ‘정치적 민주화’에 대한 기여에 대해서는 2.83점이었다. 사실 별로 큰 차이는 아니지만 민주노총이 노동조합으로서 노동자의 경제상태를 개선하는 데 기여하고 있다고 생각하는 인식이 가장 높고 정치적 민주화에 대한 기여를 낮게 생각하는 편이라고 할 수 있다. 성별, 세대별, 고용형태별 비교분석에서는 ‘사회적 불평등 완화’ 항목에서 남성(2.91점)이 여성(2.81점)보다 높다는 것만 통계적으로 유의미했을 뿐($p < 0.5$) 다른 항목들과 집단들에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

[표 7-34] 민주노총의 사회적 기여에 대한 평가(4점 척도)

	노동자의 경제상태 개선	노동자의 사회적지위 개선	사회적 불평등완화	정치적 민주화
평균	2.91	2.86	2.85	2.83
N	761	759	761	760
표준편차	.6189	.6535	.6355	.6840

2) 여성, 청년, 비정규직을 위한 민주노총의 기여

또한 신규조합원의 특성과 신규조직화를 위한 목표 대상으로서 여성, 청년세대, 비정규직을 주제로 잡은 만큼, 여성의 지위 향상, 청년문제 해결, 비정규직 상태 개선에 대한 민주노총 기여도를 어떻게 인식하고 있는지 물었다. 이 문항에서는 4점 척도에 ‘잘 모름’이라는 선택지를 추가하였다. 이 질문들의 응답 수와 비율, 그리고 ‘잘 모른다’를 제외한 4점 척도의 평균은 다음과 같다²¹⁾.

21) 성별, 세대별, 고용형태별로 나눈 집단간에 통계적으로 유의미한 차이는 거의 없었다.

[표 7-35] 여성, 청년, 비정규직 문제에 대한 민주노총의 기여

		매우 아니다	대체로 아니다	대체로 그렇다	매우 그렇다	잘 모른다	총계
여성 지위 향상에 기여	빈도	12	68	457	178	49	764
	비율	1.6%	8.9%	59.8%	23.3%	6.4%	100%
청년 문제 해결에 기여	빈도	25	128	406	101	104	764
	비율	3.3%	16.8%	53.1%	13.2%	13.6%	100%
비정규직상황 개선에 기여	빈도	13	80	442	149	79	763
	비율	1.7%	10.5%	57.9%	19.5%	10.4%	100%

[표 7-36] ‘잘 모른다’를 제외한 여성, 비정규직, 청년세대에 대한 민주노총 기여도
평균

	여성지위 향상	비정규직상황 개선	청년문제 해결
평균	3.12	3.06	2.88
빈도	715	684	660
표준편차	.63030	.63833	.69686

역시 4점 척도이기 때문에 2.5점이 중간값이고 4점이 최고값인데, ‘여성 지위 향상에 기여하고 있다’가 3.12점으로 상당히 높은 점수를 기록했다. ‘청년문제 해결에 기여하고 있다’에 대한 응답 점수가 가장 낮은 2.88점이었다. ‘비정규직 상태 개선에 기여하고 있다’가 그 중간인 3.06점이었다. ‘잘 모른다’라고 응답한 비율도 여성 문제에 관해서는 6.4%에 지나지 않은 반면, 청년 문제에 관해서는 13.6%로 가장 높았으며, 비정규직 문제가 10.4%로 그 중간이었다.

전체적으로 보아서 민주노총이 여성 지위 향상에 기여하고 있다는 데에는 높이 평가하고 있는 반면, 청년문제 해결에 기여하고 있다는 데에는 상대적으로 유보적이거나 낮은 평가를 내리고 있다는 점을 알 수 있다.

VIII. 사회적 참여 활동과 노동3권 보장에 대한 인식

1. 사회운동적 참여 활동의 경험

1) 전체 응답자의 경험

2017년 이후 신규로 가입한 조합원들은 이른바 ‘촛불혁명’을 거친 사회적 환경에서 노조를 결성한 것이다. 1987년 6월의 시민혁명이 7·8·9월의 노동자대투쟁을 낳았듯이, 비록 규모와 강도는 훨씬 작더라도 이러한 사회적 참여 활동이 노조 결성으로 이어진 것일 수도 있다. 그러므로 신규 조합원들이 실제로 사회운동적인 활동의 참여 경험이 있는지를 보기 위해서, ‘정당 가입’, ‘시민운동단체 가입’, ‘촛불시위 등 집회 참여’ 세 항목에 대해 질문해 보았다.

[표 7-37] 사회운동적 활동 참여의 경험

	정당 가입		시민운동단체 가입		집회 참여	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
한 적 없다	577	75.8	660	87.5	441	58.1
과거에 한 적 있다	46	6.0	26	3.4	121	15.9
지금도 하고 있다	138	18.1	68	9.0	197	26.0
총계	761	100.0	754	100.0	759	100.0

역시 ‘촛불시위 등 집회 참여의 경험’이 가장 높아서, 40% 이상이 경험이 있다고 대답했고 26%는 지금도 집회 참여를 하고 있다고 말했다. 정당에 대해서는 1/4 가까이 가입한 적이 있거나 가입하고 있다고 답한 반면, 시민운동단체에 가입한 적이 있거나 가입하고 있는 응답 비율은 10%를 조금 넘는 수준이어서, 사회운동적 활동 참여의 조직적 통로로 시민운동단체보다는 오히려 정당을 더 선호하고 있는 것처럼 보인다.

2) 성·세대·고용형태별 사회운동 참여 경험의 유무

정당 가입, 시민운동단체 가입, 촛불시위 등 집회 참여의 경험을 유무로 이분화 하여²²⁾ 성별, 세대별, 고용형태별로 차이를 본 결과는 다음 표와 같다.

[표 7-38] 성별 사회운동 참여 경험의 유무

		정당가입 경험***			시민운동단체가입 경험**			집회참여 경험***		
		없다	있다	총계	없다	있다	총계	없다	있다	총계
남성	빈도	232	106	338	279	56	335	173	163	336
	비율	68.6%	31.4%	100%	83.3%	16.7%	100%	51.5%	48.5%	100%
여성	빈도	343	77	420	378	38	416	268	152	420
	비율	81.7%	18.3%	100%	90.9%	9.1%	100%	63.8%	36.2%	100%
총계	빈도	575	183	758	657	94	751	441	315	756
	비율	75.9%	24.1%	100%	87.5%	12.5%	100%	58.3%	41.7%	100%

교차분석 카이제곱 검정 결과 유의수준

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

[표 7-39] 세대별 사회운동 참여 경험의 유무

		정당가입 경험*			시민운동단체가입 경험*			집회참여 경험***		
		없다	있다	총계	없다	있다	총계	없다	있다	총계
30대 이하	빈도	335	87	422	378	41	419	269	150	419
	비율	79.4%	20.6%	100%	90.2%	9.8%	100%	64.2%	35.8%	100%
40대 이상	빈도	240	96	336	279	53	332	170	167	337
	비율	71.4%	28.6%	100%	84.0%	16.0%	100%	50.4%	49.6%	100%
총계	빈도	575	183	758	657	94	751	439	317	756
	비율	75.9%	24.1%	100%	87.5%	12.5%	100%	58.1%	41.9%	100%

교차분석 카이제곱 검정 결과 유의수준

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

22) 위에서 보다시피, 참여한 적이 없다는 비율이 ‘참여한 적이 있다는 비율보다 훨씬 높고, ‘예전에는 참여한 적이 있지만 지금은 하지 않는다’의 응답 비율은 매우 작기 때문에, 현재도 하고 있는지의 유무는 구분하지 않고 그냥 참여 경험의 유무로만 이분하였다.

[표 7-40] 고용형태별 사회운동 참여 경험의 유무

		정당가입 경험			시민운동단체가입 경험*			집회참여 경험***		
		없다	있다	총계	없다	있다	총계	없다	있다	총계
정규직	빈도	406	125	531	471	55	526	331	198	529
	비율	76.5%	23.5%	100%	89.5%	10.5%	100%	62.6%	37.4%	100%
비정규직	빈도	171	59	230	189	39	228	110	120	230
	비율	74.3%	25.7%	100%	82.9%	17.1%	100%	47.8%	52.2%	100%
총계	빈도	577	184	761	660	94	754	441	318	759
	비율	75.8%	24.2%	100%	87.5%	12.5%	100%	58.1%	41.9%	100%

교차분석 카이제곱 검정 결과 유의수준

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

성별로는 남성이 여성보다 정당이나 시민운동단체 가입, 집회 참여 등 모든 항목에서 차이나게 더 비율이 높았다. 세대별로는 40대 이상 장년세대가 30대 이하보다 더 모든 항목에서 비율이 높았는데, 사실 나이가 많을수록 이런저런 경험을 할 기회가 많은 것이 어찌면 자연스러운 것이라고도 볼 수 있다. 또 비정규직이 정규직보다 사회적 참여의 비율이 높은 것도, 앞에서 얘기했듯이 응답자 중 30대 이하 청년세대에 정규직 비율이 압도적이고 40대 이상에서 비정규직 비율이 많은 효과 때문일 수도 있다.

2. 노동3권의 사회적 보장에 대한 인식

1) 한국사회와 문재인 정부의 노동3권 보장에 대한 응답

노동3권의 보장에 대해서는 5점 척도로 묻는 두 가지 질문이 있었다. 하나는 ‘한국 사회가 노동3권을 충분히 보장하고 있는가’이고, 다른 하나는 ‘문재인 정부 이후 노조 활동에 더 유리한 환경이 조성되었는가’이다. 각각 이 질문에 대해서 ‘매우 아니다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 평가하게 했다.

그 결과 아래 표에 나타난 것처럼 각각 2.43점과 2.90점으로 ‘보통’인 3점에 못

미쳐서 응답자들은 부정적으로 평가하고 있었다.

[표 7-41] 한국사회가 노동3권을 충분히 보장하고 있는지에 대한 5점척도 평가

	평균	N		평균	N		평균	N
남성	2.37	340	30대이하	2.52	423	정규직	2.54	533
여성	2.48	421	40대이상	2.32	338	비정규직	2.18	231
총계	2.43	761	총계	2.43	761	총계	2.43	764

[표 7-42] 문재인정부 후 노조활동에 유리한 환경이 조성되었는지에 대한 5점척도 평가

	평균	N		평균	N		평균	N
남성	2.84	340	30대이하	3.04	423	정규직	3.03	533
여성	2.95	421	40대이상	2.73	338	비정규직	2.61	231
총계	2.90	761	총계	2.90	761	총계	2.90	764

성별, 세대별, 고용형태별 차이도 있었는데, 가장 뚜렷한 것은 정규직과 비정규직 간의 차이($p<0.001$)이었기 때문에 이것을 좀더 잘 들여다보기 위해 성과 세대를 고용형태와 교차한 변수로 평균 차이를 검정해 보았다²³⁾. 그 결과는 다음과 같다.

23) 앞서 응답자의 개인 특성을 이야기할 때 성·세대와 고용형태 사이에는 유의한 관계가 있었지만 성과 세대 사이에는 유의한 관계가 없었다. 그런데 이 질문들은 설문지의 가장 마지막에 있었던 문항이고 중도포기한 응답자들이 있기 때문에 이 질문들에 응답한 응답자의 개인 특성을 다시 조사해 보았다. 그러나 여기에도 여전히 성과 세대 사이에는 유의한 관계가 나타나지 않았기 때문에, 고용형태와 조합한 성별과 세대별 결과는 각각 독립적인 것으로 생각해도 무방할 것으로 보인다.

[표 7-43] 한국사회가 노동3권을 보장하는지에 대한 성/세대와 고용형태 조합변수의 평균차 검정

	빈도	알파의 서브세트 = 0.05			빈도	알파의 서브세트 = 0.05	
		1	2			1	2
여성 비정규직	141	2.17		30대이하 비정규직	91	2.13	
남성 비정규직	90	2.20		40대이상 비정규직	138	2.20	
남성 정규직	250	2.44	2.44	40대이상 정규직	200	2.41	2.41
여성 정규직	280		2.63	30대이하 정규직	332		2.62

[표 7-44] 문재인 정부 이후 노조활동에 유리한 환경이 되었는지에 대한 성/세대와 고용형태 조합변수의 평균차 검정

	빈도	알파의 서브세트 = 0.05			빈도	알파의 서브세트 = 0.05	
		1	2			1	2
여성 비정규직	141	2.58		30대이하 비정규직	91	2.56	
남성 비정규직	90	2.67		40대이상 비정규직	138	2.64	
남성 정규직	250	2.90	2.90	40대이상 정규직	200	2.80	
여성 정규직	280		3.14	30대이하 정규직	332		3.18

한국사회가 노동3권을 보장하는지에 대해서는 전반적으로 부정적이지만, 정규직과 비정규직의 온도 차이가 존재했다. 특히 여성과 30대 이하 청년세대에서 정규직과 비정규직의 생각 차이가 심했다. 여성 중에서 비정규직과 정규직의 평균 점수는 각각 2.17과 2.63점으로, 30대 이하에서 비정규직과 정규직의 차이는 각각 2.17점과 2.62점으로 뚜렷한 차이를 보였다.

문재인 정부 이후 노동조합 활동에 유리한 환경이 조성되었는지에 대한 질문의 결과도 비슷한 양상을 띠었다. 전체 평균값은 2.90점으로 ‘보통’인 3점에 못 미쳐서

부정적인 편에 가까웠으나, 여성 정규직과 30대 이하 정규직의 경우에는 각각 3.14점과 3.18점으로 오히려 약간 긍정적인 평가를 내리고 있었다.

2) 노동3권 보장의 인식에 대한 회귀분석

그런데 흥미롭게도 노동3권 보장에 대한 인식에 영향을 미칠 것으로 생각되는 몇 가지 요인들을 더하여 회귀분석을 해 본 결과, 이러한 고용형태에 따른 이분화가 사라진다는 점이다. 정규직이 비정규직에 비해 한국사회의 노동3권 보장이나 문재인 정부 후 노조활동에 우호적인 환경이 형성되었다고 생각하긴 하지만 통계적으로 유의미한 차이는 아니었던 것이다.

[표 7-45] 노동3권 보장 평가에 대한 회귀분석

	한국사회의 노동3권보장	문재인 정부 후 노조활동 우호
나이	-.096*	-.123**
월소득	.056	.154***
성별더미(남성)	-.029	-.039
정규더미(정규직)	.079	.040
집회참가경험더미(없다) ²⁴⁾	.137***	.108**
부문더미1(공공)	.079	.154**
부문더미2(사무)	.125*	.157**

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05

한국사회가 노동3권을 보장하고 있는지에 대해서는, 나이가 어릴수록 좀더 긍정적으로 생각하고 있었고, 촛불시위 등 집회참가 경험이 있는 경우보다 없는 경우에, 그리고 제조업 부문에 비해 사무서비스 부문이 좀더 높은 평가를 주고 있었다.

문재인 정부 후 노조활동에 우호적인 환경이 조성되었는지에 대해서는 나이가

24) 정당 가입이나 시민운동단체 가입은 경험이 있는 비율이 없는 경험에 비해 너무 적고, 또 정당이나 시민운동 단체에 가입할 정도로 사회적 참여 활동 적극적인 개인의 경우 적어도 집회 참가의 경험은 있을 것이라고 간주하여, 집회참가를 사회적 참여 활동을 대표하는 변수로 포함시켰다.

어릴수록, 월소득이 높을수록 긍정적으로 평가하고 있었고, 집회참가 경험이 있는 경우보다 없는 경우가, 제조업 부문에 비해 공공 부문과 사무서비스 부문이 좀더 긍정적이었다.

IX. 소결

1. 요약

위에서 나타난 결과 중에 특별히 중요한 특성을 드러내고 있다고 생각되는 점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 응답자 중 전체적으로는 약 30%가 비정규직이지만, 성별·세대별 차이가 드러났다. 남성은 약 1/4가 비정규직인 반면 여성은 1/3이 비정규직이었다. 청년세대에서는 80% 가까이 정규직이지만, 중장년세대에서는 정규직 비율이 60%에 못미쳤다.

둘째, 실질적인 활동을 하는 최소 소속 단위는 사업장 또는 기업 단위가 (잘 모른다는 응답을 제외하면) 3/4를 넘었다. 부문별 차이가 있었는데, 공공부문에서는 사업장/기업과 무관하게 조직된 경우가 20%를 넘는 반면, 제조업 부문에서는 한 사업장/기업에서 단일직종으로 구성된 경우가 절반을 넘었다.

셋째, 노조 가입의 계기로 남성은 고용불안을 중시하고 있고 여성은 노동시간의 문제에 민감하였다. 당연히 여성이 성희롱·괴롭힘 문제에 대해서 훨씬 민감했고 비정규직은 고용불안과 고용형태를 노조 가입의 계기로 중시하고 있었다. 또 나이가 많을수록 고용불안 문제를 크게 느끼고 있었으며 소득 수준이 낮을수록 고용불안과 고용형태 문제를 노조 가입 동기로서 매긴 점수와 유의미한 관계가 뚜렷하게 나타났다.

넷째, 노조 규모가 클수록, 정규직이 비정규직보다, 그리고 소득이 높을수록, 노조 가입 후 여러 노동조건 개선이 이루어졌다고 느끼고 있었다. 특히 고용안정, 임금 등 소득 향상, 성희롱·괴롭힘 문제 개선, 고용형태 개선 등 모든 노동조건 개선에

영향을 미친 것은 노조의 규모였다.

다섯째, 노조 가입 이전 노조에 대한 인식은 부정적이었다는 응답이 20%를 약간 넘었고 긍정적이었다는 응답이 35% 가까이 되었다. 여기에는 부문이 중요한 변수로 작용했는데, 즉 제조업부문에 비해 공공부문이나 사무서비스부문의 응답자들은 노조 가입 이전 노조에 대해 더 부정적인 인식을 갖고 있었다. 그러나 노조 가입 이전에 노조에 부정적인 인식을 가졌던 응답자들도 절대다수가 노조 가입 이후 긍정적으로 바뀌었다고 응답하였다. 노조 가입 후 노조에 대한 생각이 부정적으로 바뀌었다는 대답은 매우 극소수에 불과했다.

여섯째, 함께 노조에 가입하거나 가입 대상인 직장 동료들 제외하고 개인적인 가족이나 친구 등 지인 중에서 노조에 가입한 사람이 있는지를 물었을 때 거의 60% 가까이 있다고 대답했다. 그리고 그 지인에 의해서 노조에 대해 긍정적인 인식을 얻었다는 응답이 65%에 달했고 부정적인 인상을 받았다는 응답은 극소수였다.

일곱째, 한국사회가 노동3권을 제대로 보장하는지에 대해서 5점 척도로 평가하게 한 결과 평균 2.43점으로 ‘보통’인 3점에 훨씬 못미쳤다. 문재인 정부 이후 노조 활동에 유리한 환경이 조성되었는지를 묻는 5점 척도 질문에 대해서는 그보다 높아서 2.90을 기록했지만 역시 중간값인 3점에는 못미쳤다. 나이가 어릴수록, 또 소득이 높을수록 한국사회나 문재인 정부의 노동3권 보장에 대해서 긍정적이고, 제조업부문에 비하여 사무서비스나 공공부문에서 더 긍정적이었다. 전체적으로 부정적인 가운데 젊은 세대, 고소득, 화이트칼라층에서는 상대적으로 한국사회나 문재인 정부의 노동3권 보장을 긍정적으로 보고 있다고 할 수 있다.

여덟째, 이 조사에서는 전반적으로 비정규직의 어려운 상황이 계속 표현되고 있다. 비정규직은 규모가 작은 노조에 몰려 있고 노조를 통한 노동조건 개선 효과도 나뉘었다. 직장 내에서 (정규직이든 같은 비정규직이든) 동료의 지지를 상대적으로 얻지 못하는 편으로 나타났는데, 그러면서도 노조 가입의 계기로서 동료의 권유에 민감하게 반응하고 있었다. 즉 어려운 상황에서 함께 할 동료들이 있을 때 노조를 결성하고 가입하는 것이다. 이에 따라 소속 노조가 집중해야 할 일에 대해서도 조합원 수를 확

대하고 조합원들의 노조 활동 참여를 강화하는 것이라는 점에 대해 다른 범주들의 응답자보다 더 많이 지적했고, 민주노총에 대해서도 미조직 노동자들의 조직화에 힘써 줄 것을 주문하고 있다.

아홉째, 여성은 노조 가입 동기로서 동료의 권유에 민감하고 동료가 아닌 지인들의 노조 경험에도 영향을 많이 받아 관계지향적인 특징을 드러냈다. 그리고 노조 가입 동기로서 임금·소득 문제에도 관심이 많지만 괴롭힘·성희롱의 문제를 특별히 민감하게 생각하고 있었다. 노조 가입 동기로서 고용안정보다는 노동시간 문제를 중시했는데, 실제로 여성 조합원 응답자가 가구 생계의 주소득자인 경우가 남성보다 현저히 낮았다. 다른 한편, 노조 가입 이전 노조에 대한 관심이나 사회적 활동 참여에 대해서 남성이나 다른 변수의 범주들에 비해서 유의미하게 무관심한 특성을 드러내었다. 말하자면 여전히 한국 사회에서는 여성이 사회적이거나 공공적인 관심사에 대해서 소극적이고, 가구생계의 주책임자가 아니라 가정생활의 주책임자라는 문화가 작동하고 있는 것처럼 보인다.

열째, 청년세대(또는 나이가 젊을수록)는 중장년세대보다 학력이 높고 화이트칼라 부문에 종사하는 경우가 많았다. 현실적으로 이것이 한국의 산업구조 변화를 반영하는 것이기도 하다. 이러한 부문적 특성과 함께 작용하여, 청년세대 또는 나이가 젊을수록 노조에 대한 신뢰도 적고 노조 가입 전 노조에 관심도 없는 편이었으며 사회적 활동 참여도 적은 편이다. 또한 노조 가입 동기나 소속 노조 및 민주노총에 요구하는 것으로서, 다른 노동자와의 연대나 정치활동보다 임금 등의 소득, 노동시간, 괴롭힘 등 구체적인 노동조건 개선에 민감하였다. 그리고 한국사회나 문재인 정부의 노동3권 보장에 대해서 상대적으로 긍정적인 평가를 내리고 있었다.

2. 시사점

신규조합원의 특성에 대한 조사결과에 근거하여 앞으로 신규조직화나 노조의 활동에 시사하는 바를 정리해보자.

첫째, 소속된 노조 규모가 클수록 그리고 정규직이고 소득이 높을수록 노조를 통한 노동조건 개선 효과가 크게 나타났다는 것은 어쩌면 당연한 결과라고도 볼 수 있지만, 노조로 조직된 부문 내에서도 빈익빈 부익부 현상이 나타나고 있음을 드러내 주는 것이기도 하다. 사업장이나 노조의 규모가 작고 비정규직·저임금 노동자들이 훨씬 열악한 상황에 있는데 노조를 조직하거나 가입해도 개선 효과가 그다지 체감되지 않는다는 점은 문제이다. 노조로 조직하기 어려운 부문일수록 노조의 효과를 체감할 수 있어야 신규조직화가 확대될 수 있을 것이다. 어려운 주문이긴 하지만 불안정노동자의 노조 조직화 뿐 아니라 이와 더불어 노조 가입 후 직접적인 노동조건 개선을 체감할 수 있도록 하는 데 힘을 써야 할 것이다. 또 노조 조직 내부에서도 하후상박의 원칙을 지킬 수 있는 방법들을 다양하게 모색해야 한다.

둘째, 제조업 부문에 비해 공공부문이나 사무전문직 부문의 노동자들은 노조 가입 전에 노조에 대해 부정적인 인식을 가진 비율이 높았다. 여전히 노조란 제조업 생산직 노동자들이 하는 것이라는 인식이 남아 있고, 화이트칼라층에는 노조에 대한 부정적인 생각을 퍼뜨리는 언론 등의 영향력이 작동하고 있다고 할 수 있다. 노조에 대한 인식 개선에 계속 노력할 필요가 있다.

셋째, 절대다수가 노조 가입 후 노조에 대한 인식이 긍정적으로 변하였다고 응답하였다. 그리고 노조 가입에 대한 가족이나 주변 지인의 지지도 높은 편이었으며, 노조 경험이 있는 지인이 있는 경우 대부분 노조 가입에 긍정적인 영향을 주었다고 응답하였다. 그러나 이것은 현재 노조 조합원을 대상으로 한 조사임을 유념해야 한다. 노조에 실망하거나 주변의 반대에 부딪치거나 지인을 통해 노조에 대한 부정적인 경험을 하게 된 경우는 아예 노조에 가입하지 않거나 노조를 탈퇴했을 가능성이 있기 때문이다. 따라서 현실적으로 조사가 쉽지는 않겠지만, 만약 노조 실망자(탈퇴자, 탈퇴하지 않더라도 활동에 소극적으로 변한 사람들 등)들을 대상으로 노조 실망 요인을 조사할 수 있다면 이후 노조 활동에 더 도움이 될 수 있을 것이다.

넷째, 문재인 정부 후 노조 활동에 우호적인 상황이 조성되었다고 생각하느냐는 질문에 평균적으로 부정적인 응답 결과가 나왔는데, 이는 사례연구에서 노동조합 간

부들 중 상당수가 촛불혁명과 문재인 정부의 등장이 노조 결성에 중요한 계기가 되었다고 언급한 것과는 배치된다. 이것은 두 가지로 해석할 수 있다. 하나는 노조 간부들은 노조 결성 주동자로서의 위험성에 대해서 더 많이 고심했고 문재인 정부가 노조 결성에 우호적이라고 판단한 것이 용기를 낼 수 있었던 계기인 반면, 평조합원은 그러한 계기에 대해 덜 고려했을 수도 있다. 다른 하나는 노조 결성시에는 문재인 정부에 크게 기대를 하였으나 실제로 노조 활동 과정에서는 그 기대에 못미치는 것으로 느낀 것일 수 있다. 즉 문재인 정부가 상대적으로 노조 활동에 우호적이라고 하나, 현장에서는 여전히 활동이 쉽지 않다고 느끼고 있는 것이라고도 볼 수 있다.

여섯째, 비정규직 노동자들은 같이 노조를 할 사람이 많은가 하는 문제에 매우 민감한 것으로 보인다. 비정규직은 정규직에 비해 노조 가입을 했을 때 해고 등의 위험에 처할 확률이 훨씬 더 높고 많은 숫자가 같이 해야 그 위험성을 줄일 수 있다고 판단하는 것으로 추정된다. 물론 현재 조직화 사업에서도 이러한 문제를 고려하면서 하고 있지만 비정규직 조직화에 있어서 다수 가입 가능성이 더욱 중요하게 고려되어야 한다는 점을 보여준다.

여섯째, 여성조합원은 남성에 비해 가구소득의 주책임자인 비율이 현저하게 떨어지고 한편으로 사회문제나 노조에 대한 관심도가 떨어지는 것으로 나타나, 전통적인 가정 내 성별 분업과 이른바 ‘수동적인 여성성’이 여전히 남아 있는 것으로 보인다. 그러나 이 ‘여성성’은 긍정적으로 작용할 수도 있다. 여성은 주변 지인의 영향을 많이 받는 관계지향적이고 주거나 환경 등 문제에 관심이 많은 것으로 나타났는데, 여성의 조직화 과정이나 활동에서 이러한 점을 염두에 둘 필요가 있다.

다섯째, 청년세대의 응답 결과는 중장년세대에 비해 노조에 대한 관심도나 신뢰가 낮은 편이고 사회운동 참여도 적은 반면 한국사회나 문재인 정부에 대해서는 긍정적인 편이며 원하는 노조 활동 방향도 실리에 치우쳐 있다. 이러한 특성은 동지적 관계나 신뢰, 그리고 투쟁을 강조하는 (구) 노조 문화와 잘 조응하지 않을 수도 있다. 청년세대 조직화를 위해서는 이러한 특성들을 고려해야 할 것이다. 그러나 동시에 청년세대 응답자들이 주로 화이트칼라 부문에 종사하고 대부분 정규직이며 대규모 노조

에 몰려 있다는 점 또한 유의해야 한다. 단지 표집 과정에서의 바이어스 때문만이라고 볼 수는 없는데, 나이가 젊은 저임금 비정규직 노동자들은 사실 노조 결성보다는 쉽게 이직이라는 대안을 택할 수 있어서 조직화 자체가 어렵기 때문이다. 이미 조직된 조합원으로서 청년세대라면 정규직이고 화이트칼라이고 대기업이나 대노조에 속할 가능성이 높은 것이다. 하지만 열악한 위치에 있는 청년세대 저임금 비정규직 노동자들의 조직화도 중요하게 간주되어야 할 것이다. 그리고 이러한 미조직 청년세대 노동자들은 현재 조합원의 특성과는 다른 특성을 띠 수도 있다는 점을 염두에 두고 조직화 사업을 할 필요가 있다.

결론



8장 결론

이 연구는 2017년 이후 민주노총에 가입한 노동조합의 조직화 배경과 과정, 조합원의 특성을 설문조사와 사례연구를 통해 살펴보았다. 이 연구는 민주노총이 1995년 11월 출범 이후 24년 만인 2019년에 ‘조합원 1백만 시대’를 선포한 시점을 전후로 진행되었다. 조직 수준 실태조사는 ‘촛불 투쟁’ 이후 민주노총 조합원 100만 시대를 연 신규 조직과 조합원 현황을 대체적으로 파악하는 데 목적을 두었다.

사례연구를 통해 민주노총 조직 확대에 영향을 미친 요인은 촛불 투쟁과 노동역압적인 박근혜 정권 탄핵, ‘노동존중사회’를 표방하는 새 정부의 집권으로 이어지는 일련의 사회 변동에 따른 정치적 기회구조 측면을 살펴보았다. 정책 요인으로 새 정부가 공공부문에서 상시지속적 업무를 수행하는 비정규직을 정규직으로 전환하는 정책을 구사함으로써 공공부문 비정규직 조직화에 환경 요인으로 작용하였는지 검토하였다. 이 연구는 2017년 이후 정부의 비정규직 정규직 전환 정책이 민간부문까지 전파되지 않았을 것으로 보고, 최저임금과 52시간 상한제 도입에 따른 노사갈등 요인을 살펴보았다. 기업 수준에서 조직화의 계기로 ‘직장 갑질’로 대표되는 폭언·폭행과 인권 유린, 기존 노조에 대한 불만, 산별노조의 의식적인 조직화 노력 등을 다루었다. 이번 사례연구에서는 비정규직 현안과 젠더 이슈, 세대 갈등 실태를 확인하고자 하였다.

이 연구는 신규 조직 실태조사와 사례연구를 통해 드러나지 않은 비정규직, 여성, 청년이 노조에 가입한 동기와 노조에 대한 인식을 살펴볼 수 있었다. 개인 수준 설문조사를 통해 노조 가입 동기에 지인 소개 등 네트워크 효과가 작용하는지 검토하였다. 촛불시위 참여 여부, 노동 3권에 대한 인식, 민주노총에 대한 인식을 물어보았

다. 아래에서는 각 장별로 연구결과를 요약하였다.

I. 연구결과 요약

1. 실태조사를 통해 본 신규 조직 현황

민주노총 가맹·산하조직의 조직현황 자료를 분석한 결과, 2019년 4월 조합원 수는 1,014,845명으로 2017년 1월 796,874명보다 217,971명(27.4%) 증가하였다. 2017년 1월 이후 조합원 수가 가장 많이 늘어난 조직도 50,404명(29.6%) 늘어난 공공운수노조이다. 이 연구는 ‘촛불 투쟁’ 이전에 결성한 노조를 제외한 뒤, 민주노총 순증인원을 154,926명으로 추정하였다.

민주노총 미조직전략조직실이 가맹·산하조직을 통해 시행한 실태조사에 전체 신규 조직 수 765개 중에서 249개(32.5%)가 참여하였다. 노조 조직형태는 산별노조의 지부/지회/분회에 속한 조합원이 41,192명(88.8%)으로 다수이며, 조합원 수 규모로 볼 때, 300인 이상 조직된 사업장 조합원이 30,504명(65.8%)이다. 정규직 노조 조합원이 15,862명(37.3%), 비정규직 노조 조합원이 14,838명(34.9%), 정규직과 비정규직으로 구성된 조직에 있는 조합원이 11,786명(27.7%)이다. 조합원 평균 연령이 40세 미만인 조직 소속이 18,490명(60.2%), 40세 이상 조직 소속이 12,203명(39.8%)이다.

노조를 결성한 이유를 묻은 결과, 임금(22.2%), 고용불안(19.0%), 직장내 괴롭힘·폭언·폭행·성희롱 등 부당한 대우(15.9%), 정규직 전환(10.3%), 주52시간 상한제에 따른 불이익 등 노동시간 문제(6.3%) 순으로 나타났다. 신규 조직화의 경로와 관련하여 노조직접방문과 전화상담(42.1%), 지인소개(18.9%)가 가장 비중이 높은 2대 요인으로 나타났다. 신규 조직 중에서 최초 단체협약을 체결했다고 응답한 비율은 63.2%이며, 파업에 돌입하였다는 사업장은 5.6%이다.

2. 사례연구

1) 공공부문

공공부문의 신규 조직화 사례의 특성을 파악하기 위해 6개 사례를 분석했다. 6개 사례들이 공공부문의 신규조직화 특성을 보편적으로 대변한다고 할 수는 없지만 몇몇 조직화 특성을 도출하고 이후 사업에 갖는 함의를 파악하는 의미는 담고 있다고 생각된다.

사례연구 결과 공공부문 신규조직화 특성과 계기는 다음과 같다. 첫째, 공공부문 정규직화 정책이다. 정규직 전환으로 인한 고용안정, 전환과정에서의 배제 가능성, 전환 후 노동조건 결정 등이 모두 조직화 요인으로 작용했다. 둘째, 노동정책 변화이다. 최저임금 인상은 상여금의 기본급화 등 임금기준에 변화를 가져왔고, 직급간 임금격차 변화는 노동자들 간의 이해관계 분화 현상을 보이면서 조직화 요인이 되었다. 셋째, 사회분위기 변화이다. 촛불혁명을 통한 민주주의 경험은 직장 민주주의에 대한 요구 수준을 높였고 조직화에 영향을 미쳤다. 넷째, 기존 노조의 조직화 노력이다. 전략 조직화사업 등 기존 노조의 꾸준한 조직사업이 우호적 환경을 만나서 결실을 맺는 경우이다.

신규조직화 경로를 살펴보면, 기존 노조의 조직화 노력으로 인해 조직된 경우와 노동자들이 언론보도 등을 보고 노조로 연락한 경우로 구분된다. 구체적으로 누가 먼저 손을 내밀었느냐를 구분하면 그렇지만 기본적으로는 노조의 활동과 조직화 사업이 근저에 깔려있음을 알 수 있다. 조직화 과정에서 사용자 대응도 변화요인 중 하나인데, 기업노조를 만들어서 산별노조의 확산을 방어하거나, 신규노조의 현장활동을 방해한 경우가 있으나 과거에 비해서 심각한 충돌이 발생하기는 않았다. 노조설립에 대한 사용자 대응이 과거에 비해 어느 정도 약화되었다고 평가된다.

향후 과제와 관련해서 볼 때, 조직화를 통해 일부 사례는 고용안정과 처우개선이 이뤄지기도 했지만, 여전히 교섭과 투쟁을 이어가고 있는 사례도 있다. 공공부문의

특성인 중층적인 결정구조로 인해서 사업장 단위에서 노동조건을 결정하기 어려운 사정이 반영되기도 한다. 따라서 향후에는 공기업 자회사 문제, 민간위탁 처우개선 문제, 공무원 처우개선 문제, 공공부문 집단교섭구조 마련, 정규직노조의 계급적 인식 제고를 통한 연대, 일터 민주주의 요구를 조직화 사업에 반영하는 것 등이 노조의 과제가 될 것이다.

2) 제조업

제조업 신규조직화 특성을 살펴보기 위해 5개 사례에 대해 분석했다. 제조업 사례들은 그 동안 노동자의 개인화, 파편화 경향, 간접고용 구조로 인한 고용 불안정성, 폭력을 수반한 반노조 노무관리전략 등으로 인해 조직화 노력이 무산되었고, 성공보다 실패 확률이 더 높았던 분야들이다.

조직화 제약요인을 극복하고 2017년 이후 조직화에 성공한 신규조직 사례의 조직화 특성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 정치적 기회구조의 확대이다. 정권 초기에 불법파견 근로감독, 노조할 권리 표방 등 노동친화적 모습을 보여준 것이 조직화에 우호적인 정치사회적 조건으로 작용했다. 둘째, 노동정책 변화이다. 최저임금 인상, 주 52시간제, 통상임금 범위 등 노동정책 변화가 상여금의 기본급화, 통상임금 범위를 둘러싼 논쟁, 주 52시간제로 인한 노동시간 단축과 임금 감소 등 조직화의 필요성을 불러일으킨 것이다. 셋째, 사회적 인식 변화이다. 촛불 경험을 거친 후 더 많은 민주주의를 원하게 된 사회적 인식 변화는 노사관계 차원에서 노골적인 반노조 노무관리 방식을 완화시키는 효과를 가져왔다. 넷째, 조직화 지지기반의 확대이다. 조직노동과 노동시민사회단체, 정당, 공제회 등의 연대활동은 조직화를 촉진시켰다.

조직화 경로에 있어서의 특성을 산별노조의 조직화 노력이 우선적으로 작용한 경우와 노동자들의 상담 요청에 따라 조직화가 이뤄진 경우로 나뉘어진다. LG전자지회의 경우처럼 삼성전자서비스지회의 전례를 따라 조직된 경우도 있고, 조직화 초동주체가 노조나 정당에 상담을 요청해서 조직화로 이어진 경우도 있다. 산별노조의 조

직화 사업 범위에 포착되지는 않았지만 내부에서 자연스럽게 초동주체가 형성된 경우라 할 것이다. 조직화 과정에서의 사용자 대응 양상은 과거와 같은 노조 자체를 부정하는 노골적인 부당노동행위는 별로 없었다는 점이 확인된다. 과거와 달라진 특성이 있다. 조직화 과정에서 지역 노동시민단체들과 연대는 더욱 활성화되었다.

신규조직 사례에서 비정규, 청년, 젠더 쟁점이 어떻게 존재하고 있는지를 살펴보면 다음과 같다. 조합원이 비정규직인 경우는 비정규 쟁점이 조직화의 핵심 계기였다. 청년 쟁점은 권위적인 조직문화에 대한 문제의식에 기반해서 일터 민주주의에 대한 요구가 조직화로 이어진 사례에서 확인된다. 젠더 쟁점에 대해서는 승진 배제, 성희롱, 모성보호규정 위반 등 여성이 다수를 차지하는 사업장에서 전형적으로 나타나는 모습이다. 사회적인 성평등 문화의 확산이 조직화 계기로 작용할 수 있는 가능성을 엿볼 수 있다.

향후에는 일터민주주의에 대한 요구, 정치적 기회구조, 다양한 조직화 기반 등을 조직화 사업에 어떻게 연결시킬 것인지에 대한 고민이 필요하고, 노조 내 조직문화 개선 역시 노조의 과제로 제기되고 있다.

3) 사무서비스 부문

사무서비스 분야에서 새로 설립된 6개 노동조합 사례를 통해 조직화의 배경과 과정, 조직화 이후의 과제를 살펴보았다. 6개 사례는 과거에 모두 무노조 환경이 지배적이었으며, 조직화의 제약 요인을 살펴보면, 이직이 매우 잦은 환경, 중소기업, 특수고용직, 조직화 실패 경험으로 나타났다.

사례연구 결과, 조직화는 장시간 노동 단축과 저임금 개선 등 노동조건 개선 의지가 외부 환경 요인과 결합하면서 현실화된 것으로 보인다. 외부 환경 요인은 촛불 투쟁과 보수적인 정권의 탄핵 등 거시적인 사회 변동 요인으로 ‘적어도 노동조합 결성해도 탄압하지 않을 것’이라는 기대가 상승하였다. 그러나, 최저임금 산입범위 변경 법제화, 경사노위의 탄력근무제 기간연장 합의를 이유로 사측이 노동조건을 일방적으

로 저하시킨 사례를 발견할 수 있었다. 원·하청 기업 관계와 다국적기업 본사와 한국 지사의 경우 기획과 실행의 분리에 따라 현장 노동자들은 계속해서 소외를 당하였다.

조직화의 계기를 살펴본 결과는 다음과 같다. 경영상태 개선에 따른 임금·노동조건 개선 욕구 상승, 정리해고를 빙자한 희망퇴직 저지, 주52시간 상한제 도입 과정에서 과반수근로자 대표를 통한 집단적 노사관계 참여 경험이 제기되었다. 특히, 사무서비스 분야에서는 임금보다 사측의 일방통행식 경영관행에 대한 불만이 조직화 계기로 중요하다.

조직화 경로를 살펴본 결과, 민주노총 방문과 상담, 산별노조의 전략 조직화 사업의 성공, 지인 소개와 동종업종 노조 방문 등으로 나타났다. 이직이 빈번한 환경에서는 과거에 노동조합 경험이 있는 활동가가 노동조합 결성의 중요한 역할을 하기도 한다. 무노조 환경에서 노조가 결성되면 동종산업 노조 방문을 통해 조직화가 확산되는 연쇄 효과를 보였다. 사측도 사회 분위기를 인식하여 노조 결성을 방해하기보다 단체교섭에 응하는 태도를 보였다.

앞으로 남은 과제는 일과 삶의 균형을 위한 노동시간 단축과 생계비 확보의 딜레마를 해소, 취업규칙을 통해 임금정보 공개를 금지하는 관행 타파, 젠더·세대 등 다양성 관점 확대, 권력 관계로부터 발생하는 일터 폭력 일소, 소규모 활동 방안, 기존 노조의 이미지와 문화 점검과 개선, 다국적기업 노동운동의 영역을 개척 등이 제기되었다.

3. 비정규직, 여성, 청년의 특성

1) 비정규직

설문조사 결과에서는 전반적으로 비정규직의 어려운 상황이 계속 표현되고 있다. 비정규직은 고용의 불안정성으로 인해 정규직보다 훨씬 노조에 가입하거나 노조를 결성하기 어렵다. 이미 노조에 가입한 조합원이 조사 대상이지만 비정규직들은 노

조 결성이 어렵기 때문에 조합원 응답자들은 조합원 규모가 작은 노조에 몰려 있다. 당연히 노조를 통해서 성과를 얻는 것도 쉽지 않다고 느끼고 있다.

비정규직은 직장 내에서 (정규직이든 같은 비정규직이든) 동료의 지지를 상대적으로 얻지 못하는 편이지만 동시에 노조 가입의 계기로서 동료의 권유에 민감하게 반응한다. 즉 어려운 상황에서 함께 할 동료들이 있을 때 노조를 결성하고 가입하는 것이다. 이에 따라 소속 노조가 집중해야 할 일에 대해서도 조합원 수를 확대하고 조합원들의 노조 활동 참여를 강화하는 것이라는 점에 대해 다른 범주들의 응답자보다 더 많이 지적했고, 민주노총에 대해서도 미조직 노동자들의 조직화에 힘써 줄 것을 주문하고 있다. 즉 비정규직 조합원들은 노조의 양적 확대와 질적 강화를 노조의 생존과 성과를 위해 핵심적인 사안으로 느끼고 있다. 비정규직 노동자들의 조직화와 지원 계획에서 이러한 점은 중요하게 다루어져야 할 것이다.

2) 여성

여성의 경우 몇 가지 특성을 보인다. 우선, 노조 가입 동기로서 동료의 권유에 민감하고 동료가 아닌 지인들의 노조 경험에도 영향을 많이 받아 관계지향적인 특징을 드러냈다. 그리고 노조 가입 동기로서 임금·소득 문제에도 관심이 많지만 괴롭힘·성희롱의 문제를 특별히 민감하게 생각하고 있었다.

다른 한편, 설문응답 분석 결과 노조 가입 이전 노조에 대한 관심이나 사회적 활동 참여에 대해서 남성이나 다른 변수의 범주들에 비해서 유의미하게 무관심한 특성을 드러내었다. 노조 가입 동기로서 고용안정보다는 노동시간 문제를 중시했는데, 실제로 여성 조합원 응답자가 가구 생계의 주소득자인 경우가 남성보다 현저히 낮았다. 말하자면 여전히 한국 사회에서는 여성이 사회적이거나 공공적인 관심사에 대해서 소극적이고, 가구생계의 주책임자가 아니라 가정생활의 주책임자라는 문화가 작동하고 있는 것처럼 보인다.

그러나 ‘여성적’ 특성이 부정적으로 작용하는 것만은 아니다. 관계지향적 특성,

가정생활의 주책임자라는 문화는 이웃과 지역사회, 나아가 전체사회적 안전과 안정이 을 위한 목표로 확대될 수 있다. 실제로 여성 응답자들은 민주노총에 대해서 ‘조합원들의 노동조건 개선을 위한 교섭이나 투쟁 지원’이나 ‘노동법이나 노동정책 개혁’ 같은 노조로서의 역할에 충실한 사항 뿐 아니라 ‘환경, 안전, 주거, 성평등 등 사회정책 개혁’에 힘써 줄 것을 많이 선택하였다.

또 (여성 응답자들이 특별히 지적한 것은 아니지만) 응답자들은 대체로 민주노총이 여성 지위를 개선하는 데 기여하고 있다고 보았고 노조 결성 후 성희롱 등의 문제는 많이 개선되고 있다고 평가하고 있었다. 여성 조직화에 있어서는 관계지향적 특성을 좋은 방향으로 이용하고, 노동시간과 성희롱 문제를 주요하게 다룰 필요가 있어 보인다.

3) 청년

청년 세대(또는 나이가 젊을수록)는 장년 세대보다 학력이 높고 화이트칼라 부문에 종사하는 경우가 많았다. 현실적으로 이것이 한국의 산업구조 변화를 반영하는 것이기도 하다.

이러한 부문적 특성과 함께 작용하여, 청년세대 또는 나이가 젊을수록 노조에 대한 신뢰도 적고 노조 가입 전 노조에 관심도 없는 편이었으며 사회적 활동 참여도 적은 편이다. 또한 노조 가입 동기나 소속 노조 및 민주노총에 요구하는 것으로서, 임금 등의 소득, 노동시간, 괴롭힘 등 구체적인 노동조건 개선에 민감하였다. 사실 이른바 청년세대는 개인주의적이고 실리적이라는 통념에 어느 정도 부합하는 모습이기도 하다. 그리고 한국사회나 문재인 정부의 노동3권 보장에 대해서 상대적으로 긍정적인 평가를 내리고 있었다.

이러한 특성은 동지적 관계나 신뢰, 그리고 투쟁을 강조하는 (구) 노조 문화와 잘 조응하지 않을 수도 있다. 청년 세대 조직화를 위해서는 이러한 특성들을 고려해야 할 것이다.

그러나 동시에 청년 세대 응답자들이 주로 화이트칼라 부문에 종사하고 대부분 정규직이며 대규모 노조에 몰려 있다는 점 또한 유의해야 한다. 단지 표집 과정에서의 바이어스 때문만이라고만 볼 수는 없는데, 나이가 젊은 저임금 비정규직 노동자들은 사실 노조 결성보다는 쉽게 이직이라는 대안을 택할 수 있어서 조직화 자체가 어렵기 때문이다. 이미 조직된 조합원으로서 청년세대라면 정규직이고 화이트칼라이고 대기업이나 대노조에 속할 가능성이 높은 것이다. 하지만 어떤 측면에서 보면, 가장 조직화가 어려운 젊은 세대 저임금 비정규직 노동자들이 가장 열악한 상황에 처한 노동자라고도 할 수 있다. 전략 조직화의 측면에서 비교적 조직화가 용이한 층에 접근하는 것도 필요하지만, 열악한 노동자층에 관심을 두는 것도 필요하다. 그리고 이처럼 조직화가 어려운 미조직 청년세대 노동자들은 조합원의 특성과는 다른 특성을 띠 수도 있다.

II. 시사점

이 연구는 조직 수준 실태조사와 사례연구, 개인 수준 설문조사 방법을 동원하여 2017년 이후 민주노총 조직 확대의 배경과 원인, 조직화 경로와 과정, 향후 과제를 광범위하게 살펴보았다. ‘촛불 투쟁’ 이후 노조 조직률 상승은 부인할 수 없는 현상이 되었다. 그동안 노조 조직률 추이를 제시한 양적 연구나 조직화의 원인과 과정을 다룬 사례연구가 있으나 이 연구는 조직화 특성을 살펴볼 수 있는 양적 조사와 심층적인 면접조사를 통한 사례연구를 병행하였다.

연구결과를 종합하여 다음과 같은 시사점을 찾을 수 있다. 첫째, 인구학적 측면에서 볼 때, 이 연구는 2017년 이후 조직화의 주인공은 그동안 노조에 우호적이지 않은 것으로 인식되던 중소기업의 비정규직, 여성, 청년임을 보여준다. 1987년 노동자 대투쟁 과정에서 출범하여 오늘날 민주노총의 근간을 형성한 노동자들이 제조업 대공장과 공공부문, 사무전문직의 남성 정규직이었다는 점에서 차이를 보인다. 민주노총이

그동안 비정규직의 정규직 전환과 차별 해소를 위해 법·제도 개선 투쟁을 벌이고 전략조직화 사업을 벌여온 효과가 일정하게 나타났다고 할 수 있다. 또한, 민주노총이 지역의 노동사회단체들과 일상적인 연대 활동을 전개함으로써 사회운동과 조직화를 유기적으로 결합한 결과임을 보여준다. 민주노총이 보수언론과 재계, 일부 학자들로부터 정규직 이기주의 집단으로 매도당하는 현실에도 불구하고, 비정규직 노동자들은 민주노총을 선택하였다.

민주노총 조합원의 주력이 교체되는 과정에서 기존 활동가들은 중소기업, 비정규직과 여성, 청년의 감수성을 이해하고 이들을 의사결정 과정에 참여하도록 해야 할 것으로 보인다. 민주노총이 근로시간 면제자를 두기 어려운 환경에서 노조 활동을 지속하기 위한 방안을 고려해야 할 것이다. 노동 현장에서는 고용형태, 젠더, 세대간 차별 해소 문제가 더욱 부상할 것으로 전망된다. 정규직과 비정규직의 임금노동조건 격차를 해소하는 과정에서 고용형태 차이에 따른 내부 갈등을 조정해야 하는 도전 과제를 안고 있다. 또한, 민주노총은 사회단체와 정당보다 앞서 여성할당제를 도입하였으나 앞으로 성인지 관점을 반영한 사업 수행에 민감성을 지녀야 할 것으로 보인다. 사례연구와 개인 수준 설문조사 결과를 볼 때, 현장에서는 성폭력에 대한 인식이 과거와 비교하기 어려울 정도로 높아졌기 때문이다. 조합원들의 설문조사 결과에 따르면, 여성들은 민주노총이 노동3권 증진 이외에도 환경, 안전, 주거, 성평등과 같은 사회정책 개혁에 주력할 것을 요구한다. 최근 민주노총에 가입한 30대는 과거 87년 노동자대투쟁을 경험한 베이비붐 세대와 문화적으로 세대 차이가 있다는 점을 부인하기 어렵다. 기존 노조 간부들은 청년 감수성을 고려하여 집회 문화와 교육, 선전·홍보 등 노조 일상 활동을 조직해야 할 것이다. 새로 조직된 비정규직, 여성, 청년들은 소통 강화와 참여 확대를 중시한다는 점에서 기존 노조 간부들은 과거보다 노조 민주주의 과제에 천착해야 할 것으로 보인다. 임금과 노동시간 이외에 최근 조직화 원인으로 ‘직장내 괴롭힘’과 사측의 일방적인 의사결정에 대한 반발 등 일터 민주주의 이슈가 부상했다는 점을 주목해야 할 것이다. 이상의 연구결과는 민주노총의 주요 간부층이 40~50대 남성 정규직이라는 점에서 조직문화를 개선해야 할 필요성이 커지고 있음을

시사한다.

둘째, 산업·업종별 구성과 조직형태 측면에서 볼 때, 2017년 이후 늘어난 조합원은 공공부문이 37.9%를 차지함으로써 민주노총은 명실상부한 공공부문 노조 시대에 진입하였으며 일반노조(general union)가 되는 경향을 보인다. 수년 전부터 민주노총은 공공운수노조, 민주일반연맹, 보건의료노조 등 공공부문 노조가 차지하는 비중이 금속노조와 화학섬유노조 등 제조업이 차지하는 비중을 넘어섰다. 더욱이 87년 노동자 대투쟁의 주역이었던 베이비붐 세대의 은퇴가 본격화되면서 조합원 구성은 더욱 변화할 것으로 보이며, 제조업 대공장 중심의 이미지도 변화가 불가피하다. 공공부문과 달리 제조업은 87년 세대 퇴직뿐만 아니라 ‘4차 산업혁명’으로 표현되는 기술변화가 고용잠식으로 나타날 가능성이 큰 만큼 퇴직자 재조직, 산업정책 대안 마련 등 다각도의 접근이 필요하다.

조직형태 측면에서 볼 때, 공공부문 비정규직이 공공운수노조뿐만 아니라 민주여성노조, 민주일반연맹, 보건의료노조, 서비스연맹 등 산별·업종에 구애받지 않고 조직화된 측면이 있다. 네이버를 비롯한 IT·게임산업 노조들도 전통적인 제조업 산별노조라고 할 수 있는 화학섬유노조에 가입하였다. 가전제품 수리 서비스 노동자들은 금속노조와 서비스연맹에 각각 가입하고 있다. 조직화 과정에서 네트워크 효과가 작용하였기 때문이라고 할 수 있으며, 과거와 달리 중앙 조직 차원에서 산업·업종별 구획정리와 관련된 관장력이 약화되었기 때문이라고 할 수 있다. 일반노조 경향으로 인해, 민주노총은 산업·업종이 처한 문제에 소속 노조들이 공동으로 대응할 협의체를 마련하고, 내부 조직간 갈등 조정에 자원을 투입해야 할 필요성이 높아지고 있다.

셋째, 2017년 이후 조직확대는 외부환경 변화와 조직 내부 역량이 정합성을 가진 결과라고 할 수 있다. 외부 환경 요인은 ‘촛불집회’와 보수정권의 탄핵, ‘노동존중사회’를 표방한 새 정부의 집권이라는 드라마틱한 과정이라고 할 수 있다. 사례연구에 응한 노조 간부들은 대체로 사회 분위기 변화가 노조 결성에 일정한 영향을 미쳤다고 대답하였다. 역사적으로 볼 때, 2017년 이후 조직화 물결은 4·19 시민혁명이나 87년 노동자 대투쟁기에 노조 조직화가 활발해지는 현상과 일치한다고 할 수 있다. 실태조

사 결과 최초 단체협약을 체결하기 위해 파업에 돌입한 사업장이 많지 않고, 사례연구에 따르면 사측이 극단적인 노조 탄압을 하지 않았다는 점에서 사회 분위기 효과라고 볼 수 있다. 반면, 설문조사에서 조합원들은 문재인 정부 출범 이후 노조 활동에 유리한 환경이 조성되었다는 주장에 동의하는 응답이 절반에 미달하였다. 이러한 차이는 노조 간부들과 조합원들의 인식이 다르다고 볼 수도 있으며, ‘촛불집회’에 참여한 조합원들이 새 정부에 대한 기대가 실망으로 전환한 상태가 반영된 것으로 유추할 수도 있다. 사례연구에서도 새 정부에 대한 기대에도 불구하고 국회의 최저임금 산입범위 변경과 경사노위의 주50시간 상한제 기간 연장 합의로 인한 불만이 노조 결성의 원인으로 제기되었다. 다만, 나이가 어릴수록, 소득이 높을수록, 사무서비스나 공공 부문에서 새 정부의 노동정책에 대해 더 긍정적인 태도를 보인다는 점에서, 민주노총은 저임금 비정규직의 조직화라는 숙제를 여전히 떠안고 있다.

내부 역량 차원에서 볼 때, 최근 조직확대는 그동안 민주노총이 인적·물적 자원을 조직화에 투입해온 노력이 반영된 것으로 해석할 수 있다. 이 연구는 산별노조의 전략조직화 사업이 일정한 성과로 이어진 사례를 소개하고 있다. 여기서 전략조직화는 특정한 산업·업종과 직종, 지역, 성별과 세대를 타겟팅(targeting)하는 것으로 보고 있다. 이러한 노력이 외부환경 변화에 조응하여 조직화의 성공사례를 낳는다고 할 수 있다. 물론 지역에서 조직화를 위해 일상적으로 전개하는 선전홍보 활동이 무의미하다는 뜻은 아니다. 조직 수준 실태조사와 사례연구 결과, 조직화 경로는 민주노총 방문과 상담이 가장 많은 비중을 차지한다는 점에서 일상사업은 조직화의 기반을 다진다고 볼 수 있다.

이밖에도 이 연구는 사례연구와 설문조사를 통해 조직화 경로로 직접적 유대와 간접적 연결망인 네트워크 효과를 살펴보았다. 즉, 직접적 관계에 해당되는 현장 노동자들 간 인간관계, 초동주체와 노조활동을 하는 지인 관계, 초동주체와 상급단체 간부와의 관계, 동종업종의 기존 노동조합 간부와 관계 등 누적된 친밀성이 중요하다는 점을 보여준다. 또한, 간접적 연결망으로 언론과 소셜미디어를 통한 다양한 의사소통, 정규직 또는 원청기업의 노동조합과 상호작용, 사회운동단체와의 연결망이 조직화에

종합적인 검토 대상임을 제시한다.

이 연구의 한계를 몇 가지 언급하고자 한다. 우선, 이 연구는 2017년 이후 공공 부문 비정규직 조직화의 시대가 열렸다고 보면서도 조직 수준 실태조사와 개인 수준 설문조사에서 공공부문 조합원을 그만큼 포함하지 못하고 있다. 사례연구를 통해 이러한 한계를 일정하게 보완하고자 하였다. 다음으로, 이 연구가 신규조직화 현황을 종합적으로 검토하는데 주된 목적을 두면서, 신규조직과 노동조합 상급단체 사이에서 매개 역할을 한 조직활동가의 행동과 의견을 포함하지 않은 것은 한계로 남겨두고자 한다. 마지막으로, 베이비붐 세대의 본격 은퇴 등으로 인해 본 연구는 앞으로도 노조 조직률이 계속해서 증가 일로를 걸을 것으로 낙관하는 것은 아니다. 사례연구에서 나타났듯이, 사측이 단체교섭 대상을 선택할 수 있는 복수노조 환경이 유지되는 한, 사회 분위기가 변화할 경우 신생 노조를 약화시키기 위한 수단으로 악용될 소지가 있다. 민주노총의 헌신적인 활동가들이 앞으로도 중소기업, 비정규직, 여성, 청년 등 취약계층의 이해관계를 대변할 때, 조직화에 우호적인 환경을 만나면 급격한 조직확대로 귀결되기 마련이다.

참고문헌

- 강수돌, 2014. “노조몰입의 선행 요인에 관한 탐색적 연구”, 『산업관계연구』 24(3).
- 경윤영, 2019. “청년층의 노동조합 활동 및 노동조합”, 성균관대 석사학위 논문.
- 고용노동부, 2019. “7월 1일부터 1인 사업자 엄마도, 자유 계약자 엄마도 출산 급여 챙기세요!”, 2019년 6월 24일 보도자료.
- 구은정, 2019. “일과 삶의 균형(work-life balance), 그 이론적 함의”, 『경제와 사회』, 155-188.
- 권혜원·권순원, 2016. “문화예술인들의 집단적 이해대변 가능성 탐색: 작업장 노동조합주의를 넘어서”, 『한국사회』, 17(2), 77-166.
- 김경근, 2019. “공공운수노조 청년간부 면접조사 결과”, 『청년조합원에 대한 이해와 오늘의 과제』, 공공운수노조·사회공공연구원.
- 김경연·김동원, 2019. “준노조의 이해대변 효과성 연구”, 『산업관계연구』 29 (3).
- 김금숙, 2012. “할당제의 두 얼굴: 민주노총 여성할당제 효과분석을 중심으로”, 성공회대 석사학위논문.
- 김미현, 2019. “공공운수노조 내 여성사업 진행”, 『공공운수노조 여성사업 현황과 과제』, 전국공공운수노조·사회공공연구원.
- 김수경, 2019. “민주노총 25년 여성대표성의 현황과 과제 발제문”, 민주노총 토론회 자료집.
- 김순영, 2007. “노동과정과 노동조건을 본 방송작가의 노동자성-지상파 방송국 구성작가를 중심으로”. 『페미니즘 연구』, 7(2), 175-212. <http://www.dbpia.co.kr>.
oca.korea.ac.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01075389

- 김영순, 2017. “청년노동조합운동의 복지의제와 복지국가전망”. 『한국정치학회보』 51(1).
- 김유선·이병훈, 2005. 비정규직 고용과 노동운동, 한국노사관계학회 정책세미나, 23-46.
- 김정우, 2015. “청년층의 노조가입 결정요인 및 임금효과 패널분석”, 『산업노동연구』 21(2).
- 김재희 외, 2015. 서울시 봉제노동자의 건강안전과 작업환경. 서울노동권익센터. 2015. 11.
- 김종진, 2014. 청년유니온과 알바노조 조합원 의식과 상태”, 한국노동사회연구소 112차 노동포럼 자료집.
- 김형탁, 2019. “노조몰입과 노조참여의 선행요인 분석”, 동국대 박사학위 논문.
- 김형탁 외, 2019. 노동공제, 오래된 미래. 서울노동권익센터. 2019. 12.
- 김혜진, 2019. 조직화를 위한 상급단체의 역할. 박종식·이주환·김혜진·김태현·장진범, 『노동조합 조직화 사례 연구』(민주노총 총서 056, pp.268-347). 전국민주노동조합총연맹.
- 김혜진, 2019. “신규사업장 조직화 주요 특징”, 『신규조직화 매뉴얼』, 금속노조.
- 김훈·박종희, 2011. 종업원대표제 재구축의 필요성과 기본 방향. 『산업관계연구』, 21(2), 23-46.
- 남우근, 2018. 공공부문 비정규 노사관계 평가와 전망. 『노동리뷰』, 89-103
- 노광표·이종수, 2019. 현금수송 하도급업체의 임금실태와 근로조건 개선방안 연구. 한국노동사회연구소.
- 박권일, 2019. “청년세대와 오늘의 사회적 상상”, 『청년조합원에 대한 이해와 오늘의 과제』, 공공운수노조·사회공공연구원
- 박제성, 2013. 근로자대표제도의 재구성을 위한 법이론적 검토. 한국노동연구원.
- 박은정, 2015. 집단적 의사결정주체로서의 근로자대표. 월간 노동리뷰, 2015년 3월호, 7-21.
- 박종식, 2019. “언제 어디서 시작할 것인가?”, 박종식·이주환·김혜진·김태현·장진범, 『노동조합 조직화 사례 연구』(민주노총 총서 056, pp.10-117). 전국민주노동조합총연맹.

- 박종주, 2019. “공공운수노조 내 여성주의 운동의 (가능한) 위치”, 『공공운수노조 여성 사업 현황과 과제』, 전국공공운수노조·사회공공연구원
- 박준형, 2014. 공공부문 산별노조의 단체교섭 구조 결정요인. 노동연구, 27, 185-236
- 박현미·이상훈, 2011. “여성의 노동조합 참여 영향요인 연구”, 한국노총중앙연구원
- 삼성테크윈지회, 2018. 조직화 사례 면접조사(2018.6.18.).
- 손정순, 2019. 노동공제회의 실험과 노동자 조직화 전망 토론회 토론문. 서울노동권익센터. 2019. 12.
- 손정순, 2019. “지역조직 조직화 사례”, 미간행원고
- 양경옥·채연주, 2018. “커뮤니티유니온의 다양성”. 『산업노동연구』 23(2)
- 오상훈, 2018. 공공운수노조 20만 시대 조직성과와 과제. 공공운수노조 토론회 발제문. 2018. 8. 28.
- 유병홍, 2015. 공공기관 노사관계 정상화와 노동조합의 과제. 노동리뷰, 46-63
- 유진선, 2014. “청년 세대의 노동조합에 대한 태도와 영향요인에 관한 연구”, 이화여대 석사학위 논문
- 유형근, 2015. “청년불안정노동자의 이해대변 출현과 성장” 『아세아연구』 58(2)
- 윤정향·윤자호·황수옥, 2019. “여성노동자의 노동조합 활동 침체 원인”, 『산업노동연구』 25(2)
- 이승윤·서효진·박고은, 2018. 청소노동자는 왜 불안정(precarius)한가?-하청 여성 청소노동과 한국 사회안전망의 허구성. 산업노동연구, 24(2), 247-291.
- 이정화·김종진·정경은, 2015. 서비스산업의 원·하청 관계와 노사관계: 통신업종·전자제품수리서비스업 중심으로. 한국노동연구원.
- 이정화·김정우·손영우·윤효원·정경은·허인, 2018. 기업별 복수노조와 단체교섭. 한국노동연구원.
- 이재훈, 2019. “공공운수노조 청년조합원 인식조사 결과”, 『청년조합원에 대한 이해와 오늘의 과제』, 공공운수노조·사회공공연구원.
- 이종구·송용한, 2010. 시사교양프로그램 외주제작 구조와 노동 통제방식의 변화. 산업노

동연구, 16(2), 233-272.

이주환, 2019. “무엇을 어떻게 할 것인가?” 박종식·이주환·김혜진·김태현·장진범, 노동조합 조직화 사례 연구(민주노총 총서 056, pp.118-217). 전국민주노동조합총연맹.

이주환, 2019. “무노조 대기업 조직화 사업의 과정과 특성”, 미간행원고

이주희, 2012. “여성의 노동조합 의식 및 영향요인에 대한 연구”, 『담론201』 15(2)

이찬우·최인이, 2017, “한국 노동운동전략의 새로운 방향성 모색” 『산업노동연구』 23(3)

이창근, 2019. “노동조합과 청년 해외사례”, 『청년조합원에 대한 이해와 오늘의 과제』, 전국공공운수노조·사회공공연구원

이철수, 2011. 통일적인 종업원대표시스템 정립을 위한 소고. 산업관계연구, 21(1), 1-31.

임진혁·권혁·박성희, 2018. 벤처중소기업 노동자의 일자리 만족도가 직무만족, 조직몰입, 비 이직 의도에 미치는 영향력에 관한 비교 연구. 경영교육연구, 33(4), 187-215.

장경태, 2019, “서울 교통공사 정규직 전환과정에 대한 청년공채노동자들의 반응”, 사회공공연구원 이슈페이퍼

장진범, 2019. “작은사업장 조직화와 개별가입운동”, 민주노총 정책보고서

장진범, 2018. 작은사업장 노동자 조직화와 개별가입 운동. 민주노총. 2018. 12. 31.

장흥근·이정희·정홍준·설동훈, 2017. “2017년 노사관계 국민의식조사”, 한국노동연구원

장희은·노성철 (2019). 불안정 창의노동자들의 정체성과 고용형태의 변화: A사 프리랜서 구성작가의 정규직화 과정 사례를 중심으로. 산업노동연구, 25(1), 243-298.

전국공공운수노동조합, 2016. 전국공공운수노동조합 2016년 6월 정책대의원대회 자료집.

정경은, 2019. 민주노총 신규 조합원 현황(2017-19년 4월). 이슈페이퍼(2019-06). 민주노총 정책연구원.

정경은·최미나, 2016. 포괄임금제 활용에 관한 사례 연구. 정동관·이경희·정경은·최미나·김훈·김기선, 사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안(pp.97-169). 한국노동연구원.

정보영, 2018. “청년불안정노동과 담론정치”, 중앙대 석사학위논문

- 정재우, 2015. 근로자들의 노조 가입의향: 무노조 사업장을 중심으로. 월간노동리뷰, 2015년 5월호, 62-76.
- 최유정·이희정, 2019. 세대별 남성 근로자의 일과 삶의 균형(Work and Life Balance) 유형과 영향 요인에 관한 연구. 문화와 사회, 27(2), 385-444.
- 최준하·이영면, 2017. 노사협의회에 대한 최근 연구성과 및 향후 연구과제: 노동조합의 대체제와 보완제 논의를 중심으로. 인사조직연구, 25(4), 97-130.
- 최현주·이강형, 2011. 방송작가 고용 안정화를 위한 정책 방안에 대한 연구: 방송작가의 고용 및 계약 형태에 대한 실태조사를 중심으로. 언론과학연구, 11(2), 469-500.
<http://www.dbpia.co.kr.oca.korea.ac.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01657228>
- 하재룡, 2000. 공공부문과 민간부문의 노사관계 비교. 한국정책과학학회보, 4(2), 177-205
- 한국노동사회연구소, 2018. 노사관계 사각지대에서의 조직화 사례와 노동조합의 역할. 한국노동사회연구소 제137차 노동포럼 자료집.
- 홍석범·손정순·이주환, 2017. 금속노조 전략조직화의 방향과 과제. 전국금속노동조합. 2017. 10. 1.
- 황현일, 2019. “자동차판매노동자의 신규조직화 과정과 특징”, 미간행원고

- Adams, J.S. (1965) Equity theory. Inequity. In Social Exchange in L. Berkowitz(Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. (pp. 2267-2299). New York: Academic Press.
- Bloom, M. (1999) The performance effects of pay dispersion on individuals and organizations. *Academy of Management Journal*, 42(1), 25-40.
- Dolvik, J. & Waddington, J. (2004) Organizing Marketized Services: Are Trade Unions Up to the Job? *Economic and Industrial Democracy*, 25(9), 9-40.
- Hirschman, A.O. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty*. Cambridge: Harvard University Press.

- Kaufman, B.E. (2003) John R. Commons and the Wisconsin School on Industrial Relations Strategy and Policy, *ILR Review*, 57(1), 3–30.
- Shaw, J.D. (2014). Pay dispersion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 521–544.

[부록] 실태조사표 및 설문조사지

2017년 이후 신규 조직화 사업장 실태 조사표(사업장 발송용)

구분	내용		
산별	(연맹/노조/지역본부)		
조직 이름	(본부/지부/지회/분회/노조)		
복수노조	① 예 (다수노조/소수노조) ② 아니오		
교섭권 유무	① 예 ② 아니오		
설립일자	년	월	일
조직 형태	① 기업별노조 ② 산별노조의 지부/지회/분회 ③ 지역(일반)노조의 지부/지회/분회		
원하청 여부	① 원청 ② 하청(자회사, 민간위탁 등) ③ 원하청 관계가 없는 독립법인		
인원	전체 직원 수 :	남자 :	여자 :
	(규약상) 조직 대상 :	남자 :	여자 :
	전체 조합원 수 :	남자 :	여자 :
광역시도 별 조합원 수 ※ 2개 이상 광역시도로 구성된 경우 지역별 현황 기재	사업장 소재지 : (전국/해당지역)		
	① 서울 ()명 ② 부산 ()명 ③ 대구 ()명 ④ 인천 ()명 ⑤ 광주 ()명 ⑥ 대전 ()명 ⑦ 울산 ()명 ⑧ 경기 ()명 ⑨ 충북 ()명 ⑩ 충남 ()명 ⑪ 전북 ()명 ⑫ 전남 ()명 ⑬ 경북 ()명 ⑭ 경남 ()명 ⑮ 제주 ()명 ⑯ 강원 ()명 ⑰ 세종 ()명		

산업	① 농림어업, 광업 ② 제조업 ③ 전기, 가스, 증기 및 수도사업 ④ 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 ⑤ 건설업 ⑥ 도소매업 ⑦ 운수업 ⑧ 숙박 및 음식점업 ⑨ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 ⑩ 금융 및 보험업 ⑪ 부동산업 및 임대업 ⑫ 전문, 과학 및 기술 서비스업 ⑬ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 ⑭ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 ⑮ 교육서비스업 ⑯ 보건업 및 사회복지 서비스업 ⑰ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 ⑱ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 ⑲ 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동 ⑳ 국제 및 외국기관
직업 (중복 체크 가능)	※ 하는 일 : () ① 관리자 ② 전문가 및 관련 종사자 ③ 사무 종사자 ④ 서비스 종사자 ⑤ 판매 종사자 ⑥ 농림어업 숙련직 ⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자 ⑧ 장치,기계조작 및 조립종사자 ⑨ 단순노무 종사자
고용형태 (중복 체크 가능)	① 정규직 ② 무기계약직 ③ 기간제 ④ 시간제 ⑤ 파견·용역·사내하청 ⑥ 특수고용 ⑦ 일용 ⑧ 기타
평균연령	()세
연령대	20대 ()명, 30대 ()명, 40대 ()명, 50대 ()명, 60대 이상 ()명
노조가입 최초상담 경로	① 민주노총 노동상담전화(1577-2260) ② 노조직접방문 및 전화상담 ③ 인터넷 및 SNS검색 ④ 지인소개 ⑤ 노조가입홍보물(노조가입 현수막, 권리찾기수첩, 전단지 등) ⑥ 정당 및 시민사회단체 문의 ⑦ 기타 ()

노조가입(결성) 동기	① 임금문제(임금삭감, 동결, 체불 등) ② 고용불안 및 해고, 구조조정 ③ 부당대우(직장내괴롭힘, 폭언, 폭행, 성희롱 등) ④ 노동조건 저하(불이익 변경) ⑤ 노동시간 ⑥ 최저임금 ⑦ 정규직전환 ⑧ 기타 ()
현재 상태	① 단체교섭 준비 중 ② 단체교섭 ③ 조정기간 ④ 쟁의행위 중 ⑤ 단체협약 체결
최초 단체협약 체결 여부	① 예(체결일: 년 월 일) ② 아니오
최초 단체협약 체결 위해 파업 여부	① 예(파업 기간 : 개월 일) ② 아니오

2017년 이후 민주노총 신규 조합원 인식조사 설문조사지

민주노총 미조직전략조직실과 정책연구원에서 신규조합원 인식조사를 진행합니다.
민주노총 정책에 도움이 될 수 있도록 설문에 응答主시면 감사하겠습니다.
개인정보는 수집되지 않습니다.

■ 설문조사 기간 : 2019년 10월 17일 ~ 11월 8일

■ 설문지 보내실 곳 : (이메일) withkctu@gmail.com (팩스) 02-2635-1134

(우편) 서울시 중구 정동길3 경향신문사건물 13층 민주노총 미조직전략조직실

<귀하의 현 노동조합 가입 시기와 산별노조 소속을 알려주세요. 2017년 이후 가입 조합원
만 설문에 응하실 수 있습니다.>

1. 귀하는 민주노총에 언제 가입하셨습니까?

① 2017년 ② 2018년 ③ 2019년 ④ 2016년 이전 (설문종료)

2. 귀하가 가입한 노조가 소속된 산별노조는 어디입니까? (해당되는 노조에 √ 표시)

건설산업연맹		비정규교수노조	
공공운수노조		사무금융연맹	
공무원노조		서비스연맹	
교수노조		언론노조	
금속노조		민주여성노조	
대학노조		전 교 조	
민주일반연맹		정보경제연맹	
보건의료노조		화학섬유연맹	
지역본부 직가입		모름	

3. 귀하가 하는 일은 어떤 부문에 속합니까?

① 제조 ② 서비스 ③ 공공부문

<다음은 귀하의 인적 사항을 묻는 질문입니다>

4. 출생년도 : _____년

5. 성별 : ① 남성 ② 여성 ③ 기타 ()

6. 학력

① 대학원 졸업 ② 4년제대학 졸업 ③ 2년제대학 졸업 ④ 고졸 ⑤ 중졸 이하

7. (본인포함) 가구원 수 : _____명

(※ 가구란 주거와 생계를 같이하는 집단을 의미합니다.)

8. 가구원 중 경제적 소득이 있는 사람은 몇 명입니까? _____명

9. 가구원 중 가장 생계비 부담을 많이 하는 사람은 누구입니까?

① 본인 ② 부모 ③ 배우자 ④ 자녀

<다음은 현재 직업 상태를 묻는 질문입니다>

10. 귀하의 현재 직종은 무엇입니까?

① 관리직 ② 전문(기술)직 ③ 사무직 ④ 생산직 ⑤ 운수직 ⑥ 건설직
⑦ 판매 및 대인서비스직 ⑧ 청소·시설관리직 ⑨ 기타

11. 귀하의 현재 고용형태는 무엇입니까?(복수응답 가능)

① 정규직 ② 무기계약직 ③ 기간제 ④ 파견·용역·사내하청 ⑤ 일용직
⑥ 시간제 ⑦ 특수고용 ⑧ 기타

12. 현 직장의 근속기간은 얼마나 되었습니까? ()년 ()개월

13. 이전 직장 포함, 현 직업의 경력은 얼마나 되었습니까? ()년 ()개월

14. 현재 월평균 소득(세전)은 얼마입니까? (단, 특수고용의 경우에는 비용은 제외, 상여금 등 부정기적 소득은 평균을 내서 포함) _____ 만원

< 다음은 현재 노동조합 활동에 대해 묻는 질문입니다>

※ 아래 문항의 '소속된 노조'란 조직의 최소단위(지부, 지회, 분회)를 의미합니다. (예시 : 가천대길 병원지부 / 현대모비스 화성지회 / 제주일보분회 / 전국대학원생노조지부 / 부산건설기계지부 레미콘 지회)

15. 귀하가 현재 노조에 가입하게 된 계기 중 다음 요인들은 얼마나 중요하게 작용하였습니까?

	전혀 아님	별로 아님	보통	그러함	매우 그러함
고용불안					
임금 등 소득에 대한 불만					
노동시간, 안전 등 노동환경에 대한 불만					
괴롭힘, 성희롱 비인간적 대우에 대한 불만					
정규직화 등 고용형태 개선에 대한 기대					
동료들의 권유					
노동조합 활동에 대한 신뢰					

16. 직장동료를 제외한 귀하의 지인(가족, 친척, 개인적 친구 등) 중에 노조에 가입한 적이 있거나 가입하고 있는 경우를 알고 있습니까?

- ① 있다 (16-1 응답) ② 없다 (17번으로)

16-1. 지인의 노조 가입 경험이 귀하의 노조 가입에 어떤 영향을 끼쳤습니까?

- ① 긍정적 ② 부정적 ③ 상관없었음

	매우 반대	대체로 반대	보통	대체로 지지	매우 지지	잘 모름
가족						
직장 동료						
직장 동료를 제외한 개인적 친구						

- ① 한 사업장(또는 기업) 단일 직종으로 구성
- ② 한 사업장(또는 기업) 내 여러 직종으로 구성
- ③ 사업장(또는 기업)과 상관없이 단일 직종으로 구성
- ④ 사업장(또는 기업)과 상관없이 여러 직종으로 구성
- ⑤ 모름
- ⑥ 기타 ()

① 50명 이하 ② 50~100명 ③ 100~300명 ④ 300~500명 ⑤ 500명 이상 ⑥ 모른다

	있다	없다	잘 모름
단체협약 체결			
파업			
농성, 피케팅, 집회 등 쟁의행위			
상급단체 등에서 주최한 집회 참가			
노동조합 주최 교육			

21. 노조 결성 후 다음과 같은 사항에서 개선이 있었습니까?

	전혀 아님	별로 아님	보통	그러함	매우 그러함
고용안정					
임금 등 소득 향상					
노동시간, 안전 등 노동환경 개선					
괴롭힘, 성희롱 비인간적 대우 개선					
정규직화 등 고용형태 개선					

〈다음은 귀하의 노동조합에 대한 인식을 묻는 질문입니다〉

22. 노조 가입 이전에 귀하의 노조에 대한 인식은 어떠하였습니까?

① 매우 부정적 ② 부정적 ③ 보통 ④ 긍정적 ⑤ 매우 긍정적 ⑥ 관심 없었다

23. 노조 가입 이후 노조에 대한 인식은 어떻게 바뀌었습니까?

① 부정적으로 바뀌었다 ② 그대로이다 ③ 긍정적으로 바뀌었다

24. 귀하는 과거에 이전 직장을 포함하여 다른 노조에 가입한 적이 있으십니까?

① 있다 ② 없다

25. 귀하는 현재 소속된 노조가 앞으로 어떤 활동에 가장 큰 비중을 두어야 한다고 생각하십니까? (3개까지 복수응답 가능)

① 조합원 수 확대

- ② 조합원들의 노조활동 참여 활성화
- ③ 고용 안정
- ④ 정규직화 등 고용형태 개선
- ⑤ 임금 등 조합원들의 소득 개선
- ⑥ 노동시간, 노동안전 등 노동환경 개선
- ⑦ 직장내 괴롭힘 등 부당한 대우 방지
- ⑧ 다른 노조나 비조합원 노동자들과의 연대
- ⑨ 기타 ()

<다음은 민주노총 및 한국사회에 대한 귀하의 인식을 묻는 질문입니다>

26. 귀하는 민주노총이 노동자와 사회에 대해 어떤 영향을 미쳤다고 생각하십니까?

	전혀 아님	별로 아님	그러함	매우 그러함
민주노총은 노동자의 경제적 상태를 개선시켰다				
민주노총은 노동자의 사회적 지위를 향상시켰다				
민주노총은 사회적 불평등을 완화하는 데 기여했다				
민주노총은 정치적 민주주의를 발전시키는 데 기여했다				

27. 귀하는 민주노총이 어떤 활동에 가장 큰 비중을 두어야 한다고 생각하십니까? (2개까지 복수응답 가능)

- ① 미조직 노동자들의 조직화를 통한 조직확대
- ② 조합원들의 이익 보호를 위한 교섭과 투쟁 조직 지원
- ③ 노동법 및 노동정책 개혁
- ④ 사회복지 확대 등 취약계층 보호
- ⑤ 환경, 안전, 주거, 성평등 등 사회정책 개혁
- ⑥ 노동자 정치세력화 등 정치활동
- ⑦ 기타 ()

28. 귀하는 현재 민주노총의 활동에 대해서 어떻게 생각하십니까?

	매우 아니다	대체로 아니다	대체로 그렇다	매우 그렇다	모르 겠다
민주노총은 비정규직 문제 개선에 기여하고 있다					
민주노총은 여성 노동자 권리 향상에 기여하고 있다					
민주노총은 청년세대 노동자 문제 해결에 기여하고 있다					

29. 귀하는 노동조합 외에 다음과 같은 활동을 한 적이 있습니까?

	예전에 했지만 지금은 참여하지 않음	지금도 참여하고 있음	참여한적 없음
정당 가입			
시민운동단체 가입			
촛불시위 등 시민집회 참가			

30. 귀하는 우리나라 노동자들이 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 충분히 보장받고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 아니다 ② 대체로 아니다 ③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다 ⑤ 잘 모르겠다

31. 귀하는 문재인 정부 이후 노동조합 활동에 유리한 환경이 되었다고 생각하십니까?

① 전혀 아니다 ② 대체로 아니다 ③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다 ⑤ 잘 모르겠다

설문조사가 끝났습니다. 참여해주셔서 감사합니다.

(문의: 민주노총 미조직전략조직실 02-2670-9154)



비매품/무료

93300



ISBN 978-89-93180-56-5