

서울디지털산업단지 조직화 연구

김형남 · 이주환 · 조현실

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는
민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

발간사	xii
요약	xvi
제1장 서론	2
제2장 서울디지털산업단지 노동환경과 전략조직화 경험	6
I. 전략조직화 경험	6
1. 진행 경과	6
1) 전략조직화 사업	6
2) 서울디지털산업단지 전략조직화 사업단 구성	7
2. 주요 의제	8
3. 성과와 과제	10
II. 서울디지털산업단지 노동환경	15
1. 서울디지털산업단지 기초현황	15
2. 구로구, 금천구 기초 노동 현황	25

3. 서울디지털산업단지 인구밀도 및 녹지 환경	38
4. 구로·금천지역 유관 단체 및 기관 현황	48
1) 비영리 민간단체	50
2) 기관	53
3) 사용자(기업인)단체	54
5. 소결	56

제3장 산업단지 노동자 조직화를 위해 고려할 것들

: 당사자 면접 조사를 중심으로	60
I. 들어가며	60
1. 조사 목적과 필요성	60
2. 자료 수집 및 분석 방법	61
II. 면접 조사 분석 결과	
: 디지털단지 노동자의 문제 상황과 해결 방법 인식	65
1. 디지털단지 공간 및 환경에서 비롯되는 문제	65
1) 공간적 관점에서 보는 서울디지털산업단지	65
2) 생활환경으로서 서울디지털산업단지	67
2. 기업의 상황과 조건에서 비롯되는 문제	72
1) 기업들 사이의 관계	72

2) 종사자들의 노동조건과 안전보건	73
3. 고립된 노동자들의 문제 대처 관행: 이직 또는 인내 ..	78
1) 공동체 구성원이 아닌 고립된 개인들	78
2) 관행적 문제 대처 방식: 참거나 떠나거나	82
4. 디지털단지 노동자들의 문제 해결 지원체계 경험	85
1) 중앙정부와 지방자치단체 기관 경험과 인식	85
2) 노동조합 활동에 관한 경험과 인식	88
5. 디지털단지 노동자, 신뢰와 협력의 관계 형성 방향 ..	91
1) 생활상의 공동 문제를 제기하기	91
2) 포괄적인 상담창구 개설하기	94
3) 다양한 연결망과 집단 만들기	97
III. 소결: 요약과 시사점	100
제4장 산업단지 관련 법령검토 및 지역 조직화 사례	106
I. 법령으로 보는 산업단지의 노동환경	106
1. 산업단지 관련 법령	106
1) 주요법령	106
2) 조례	113
2. 산업단지 노동환경	118

1) 복지	118
2) 노사관계	118
3) 노동자 참여	119
II. 노정협의 현황 및 지자체 요구안	122
1. 지역별 노정협의	122
2. 지역별 산업단지 요구안	124
III. 산업단지 조직화를 위한 지역 노동조합 활동 사례	126
1. 경기(안산·시흥) 사례 : 노동조합 인큐베이팅 사업 ..	127
1) (사)일하는 사람들의 생활공제회 '좋은 이웃'	127
2) 지역 노동조합 내 '분회 모임'	129
2. 광주 사례 : 산업단지 노동자를 위한 다양한 의제사업	129
1) 공동 식당 '반값아침'	130
2) 공동 휴게소 '노동자 쉼터'	131
3) 통근버스	132
3. 부산양산 사례 : 산업단지 내에서 노동조합에 대한 우호 적 분위기 형성	132
1) 실태조사부터 결과 피드백까지	133
2) 전 조합원 공단순회 '대행진 사업' 등 대규모 일상적 흥 보사업	133

3) 상담소 및 노동권익센터 운영	134
IV. 산업단지 노동자 권리보장을 위한 방안	135
1. 법 제도적 개선방안	135
1) 노사협의 또는 교섭을 요구할 수 있는 권리 보장 ..	135
2) 산업단지 개선 등을 위한 정책사업 개입	141
3) 노동친화적인 산업단지 규정(서울시 조례)	143
2. 지역사례를 통한 시사점(방향성)	146
1) 권익실현을 위한 사업과 조합원 조직화 사업 투트랙 필요	146
2) 새로운 형태의 노동조합	146
3) 지역 시민사회단체와의 연계	147
4) 일상적 대면 활동과 DB 활용	147
5) 전담 간부역량 배치	147
6) 정규적·일상적 협의가 가능한 ‘노정협의체’ 운영	148
 제5장 결론 : 서울디지털산업단지 조직화를 위한 제언	 150
 참고문헌	 155
 부록 : 서울디지털산업단지 중점사업단 사업 보고	 157

표 목차

[표 2-1] 노동자의 미래 사업단 주요 의제	10
[표 2-2] 2기 전략조직화 사업 조직화 현황(2011~2013)	11
[표 2-3] 서울디지털산업단지 입주기업 현황(2023.3월 기준)	15
[표 2-4] 서울디지털산업단지 가동업체 현황	17
[표 2-5] 서울디지털산업단지 내 대기업(공장) 현황	19
[표 2-6] 제조업 업종별 가동업체 수	20
[표 2-7] 서울디지털산업단지 고용현황	22
[표 2-8] 제조업 업종별 고용현황	24
[표 2-9] 구로·금천구 임금노동자 규모	26
[표 2-10] 구로·금천구 임금노동자 고용 형태	28
[표 2-11] 성별 고용현황	29
[표 2-12] 구로·금천구 임금노동자 평균 연령	30
[표 2-13] 사업체 규모에 따른 고용현황	31
[표 2-14] 구로·금천구 임금노동자 노동조건	33
[표 2-15] 근속연수(2023년)	34
[표 2-16] 구로·금천 업종별 고용현황	36
[표 2-17] 산업단지 인구밀집도	38
[표 2-18] 서울디지털산업단지 용도별 구역면적	39

[표 2-19] 산업단지 규모별 녹지비율 39

[표 2-20] 산업단지별 용도지역별 토지이용현황(2024년 9월말 현재) · 40

[표 2-21] 구로구 금천구 녹지 현황 44

[표 2-22] 구로구 금천구 도시공원 현황 46

[표 3-1] 서울디지털단지 종사자 면접 조사 개요 62

[표 4-1] 산업단지의 설립 및 관리운영 등에 관한 법률 107

[표 4-2] 국가산업단지 및 서울디지털산업단지 관리 주체 109

[표 4-3] 산업단지 개선 등을 위한 정책사업 112

[표 4-4] 산업단지 노동자의 복지 및 노동환경에 관한 조례 115

[표 4-5] 지역별 노정협의 현황 123

[표 4-6] 지역별 산업단지 요구안 및 추진중인 조례(2024년 7월 기준) ·
..... 125

그림 목차

<그림 2-1> 서울디지털산업단지 위치	16
<그림 2-2> 서울디지털산업단지 가동업체 수	18
<그림 2-3> 서울디지털산업단지 고용 현황	23
<그림 2-4> 서울디지털산업단지 녹지 및 보행친화형 환경조성방안	42
<그림 4-1> ‘좋은 이웃’ 창립홍보물 및 온라인 커뮤니티 캡처	128
<그림 4-2> 광주 첨단산업단지 반값 식당	131
<그림 4-3> 부산노동권익센터 홈페이지 중 교육신청페이지 화면	135
<그림 5-1> 조직화 단계별 활동 모델	154

KECTU

발간사

발간사

민주노총은 2022년 전략조직화 사업의 재구성을 위한 집중 토론을 통해 작은 사업장노동자 조직화와 돌봄 및 플랫폼 노동, 이주노동자 조직을 과제로 설정하고 중점조직화를 계획하고 있습니다. 2024년은 그 첫 해로 전략조직화를 위한 준비기입니다.

산업단지(공단) 조직화는 민주노총이 계급대표성을 확대하고, 지역연대를 확장하기 위한 주요한 과제 중 하나이며, 민주노총의 모든 지역본부에 공단 조직화 사업을 전개하고 있습니다.

전국에 1천 3개가 넘는 산업단지에는 235만여 명의 노동자가 고용되어 있으며, 사업장 단위로 조직화 되기 어려운 30인 미만의 작은 사업장이 밀집되어 있습니다.

그중 서울디지털산업단지는 민주노조 운동의 상징인 구로동맹파업이 벌어진 곳이며, 우리나라 최초의 국가산업단지로서 매우 상징적인 공간입니다. 현재는 산업과 기술변화에 따라 변화를 거듭해 16만명의 노동자가 밀집하여 일하고 있습니다.

서울디지털산업단지 조직화 연구를 통해 산업단지 지역의 특성을 파악하고, 지역 조직화의 모델을 개발해, 중소 영세 사업장 노동자들이 쉽게 가입하고 권리를 보장받을 수 있도록 노동조합의 문턱을 낮추는 조직화 방안이 필요할 때입니다.

윤석열 탄핵 집회에 가지각색의 응원봉을 들고 거리를 가득 채운 20대 청년들을 보면서 새로운 시대에 맞는, 그들을 담을 수 있는 새로운 형태

의 조직화 방안과 함께할 의제가 필요하다는 것에 절실함이 간절해졌습니다.

본 연구는 서울디지털산업단지와 산업단지가 입주해 있는 구로구와 금천구의 노동 현황과 과제를 담고 있습니다. 노동 기초현황과 노동환경, 노동자들의 면접조사를 통해 공단 조직화의 과제를 도출하고 있습니다. 또한 지역의 공단 조직화 사례와 조례, 법 제도적 검토를 통해 산업단지 조직화를 위한 제언을 담고 있습니다. 본 연구보고서가 민주노총의 전략 조직화 노선의 새로운 도약을 준비하는 데 기여할 수 있기를 바랍니다.

본 연구를 수행하신 연구진 김형남 민주노동연구원 연구위원과 이주환 한국노동사회연구소 부소장, 조현실 민주노동연구원 비상임 연구위원의 노고에 감사드립니다. 또한 실천적 연구로 결실을 맺을 수 있도록 소중한 의견을 내고 함께 토론해 주신 민주노총 전략조직화 특별위원회 동지들께도 깊은 감사를 드립니다.

2024년 12월 30일

전국민조노동조합총연맹 위원장 양경수

요약

KECTU
리

요약

제1장 서론

제1장은 서론으로 연구의 필요성과 연구 내용에 대해 다루었다. 민주노총은 2000년 비정규 미조직특별위원회를 구성하고 전략조직화 사업을 통해 미조직 비정규 조직화 사업을 진행하였다. 민주노총 전략조직화 사업대상 중 하나인 산업단지(공단) 조직화는 민주노총의 계급 대표성 확보와 지역연대 확장이라는 목표를 달성하기 위한 주요한 과제 중 하나이다. 전국에 1천 3백 개가 넘는 산업단지(공단)에는 235만여 명의 노동자가 고용되어 있으며, 제조업 고용과 전체 생산의 50%를 차지한다.

서울디지털산업단지는 우리나라 최초의 국가산업단지로 30인 미만 작은 사업장이 밀집되어 있으며, 2기 전략조직화 사업을 통해 ‘지역’ 조직화의 경험을 가지고 있다. 이에 서울디지털산업단지 조직화 경험과 노동현황, 지역 공단 조직화 사례와 법 제도 개선과제에 대한 연구를 통해 산업단지(공단) 조직화에 대한 아이디어를 제시하고자 한다.

제2장 서울디지털산업단지 노동환경과 전략조직화 경험

제2장에서는 서울디지털산업단지와 산업단지가 입지해 있는 구로구와 금천구의 노동환경에 대한 조사와 전략조직화 경험을 통한 성과와 과제를 살펴보았다.

서울디지털산업단지는 민주노총 2기 전략조직화 대상으로 공단 전체를 대상으로 ‘지역’ 조직화를 위해 해당 지역의 노동조합과 사회단체, 진보

정당 등이 함께 사업단을 구성하여 조직화 사업을 진행하였다. 또한 총연맹과 가맹조직(금속노조 서울지부), 지역본부(서울지역본부 남부지구협의회)가 함께 진행한 전략조직화 사업으로 이후 공단 조직화 사업의 모델이 되었다.

서울디지털산업단지의 양적 조직화 성과는 크지 않으나, 전략조직화 사업과정에서 산업단지의 의제를 전체 노동자 및 산별의 공동 의제로 확대하였으며, 작은 사업장 조직화를 위한 전략사업으로 현재까지 이어지고 있다. 30인 미만 작은 사업장이자, 산업단지 노동자를 조직하기 위해서는 지역적 의제, 산업단지 지역의 특성이 반영된 의제 발굴이 필요하며, 중소 영세 사업장 노동자들을 위한 조직화 모델 구상과 초기업 교섭을 위한 법제도 개선 과제가 마련되어야 한다.

서울디지털산업단지는 구로구와 금천구에 위치해 있으며, 1만 3천여 개의 기업이 입주해 있다. 초기에는 제조업 중심 산업단지였으나, 2000년 이후 아파트형공장(지식산업센터)이 들어서면서 비제조업 사업장 수가 급격히 증가하였다. 산업단지 내 전체 고용은 14만여 명이며, 그 중 제조업은 5만 명으로, 50인 미만 소기업이 96%를 차지하고 있다. 산업단지 내 제조업 고용은 전기전자가 51.9%로 가장 많으며, 섬유·의복 16.3%, 기계 11.1%, 석유·화학 8.1% 순이다. 산업단지가 입지해 있는 구로구와 금천구에는 산업단지를 중심으로 정보통신업, 의류·도·소매업, 서비스업 등의 업체들이 입지해 있으며, 구로구와 금천구 전체 임금노동자는 38만여 명이다. 서울의 다른 지역 대비 20대와 30대 고용 비율이 상대적으로 높으며, 30인 미만 작은 사업장 고용이 전체의 50% 이상을 차지한다. 구로구와 금천구의 노동자들은 서울 평균 대비 주당 노동시간은 길고, 시간당 임금은 낮으며, 근속년수는 짧다.

서울디지털산업단지는 아파트형공장 밀집 지역으로 산업단지 면적대비 인구밀도가 국가산업단지 중 가장 높다. 이로 인해 출퇴근 대중교통 혼잡도도 서울에서 가장 높으며, 노동자들이 휴식을 취할 수 있는 공원 및 녹지가 전혀 조성되어 있지 않다. 또한 산업단지 입주업체의 70%가 위치해 있는 금천구에는 노동자들과 시민들이 이용할 수 있는 녹지와 도시공원이 서울 25개 자치구 중 가장 적다. 2021년 서울시는 서울디지털산업단지 내 녹지 및 보행친화형 환경조성을 위한 개발계획을 수립하였으나, 2024년 현재 진행 상황은 전무하다고 할 수 있다. 산업단지의 공원 및 광장, 녹지 공간은 노동자들이 잠시 업무공간을 벗어나 휴식을 취하고 재충전을 하기 위한 중요한 공간이다. 산업단지 내 노동자들의 접근성이 좋은 녹지 공간 확보와 보행친화형 환경을 조성하기 위해 지속적인 개입과 요구, 감시가 필요하며, 노동자뿐 아니라 지역 주민들이 함께 이용할 수 있는 공간으로 만들기 위한 지역 단체들과의 연대도 필요하다.

제3장 산업단지 노동자 조직화를 위해 고려할 것들: 당사자 면접 조사를 중심으로

제3장에서는 서울디지털산업단지에서 일하는 노동자 열 명의 면접 조사 결과를 살펴봤다. 디지털단지 노동자들이 문제 상황을 겪고 있고 전략조직화 활동가들이 적극적으로 홍보함에도 노조에 가입하지 않는 이유는 무엇이며, 이러한 장애를 극복하기 위해서는 어떠한 접근이 필요한가에 대해 조사분석의 초점을 두었다. 결과는 다음과 같다.

먼저, 디지털단지 노동자들은 임금 및 노동조건 등 기업 단위 노동관계에서 발생하는 노동문제뿐만 아니라 공간 및 장소적 특성으로 인해 발생하는 여러 문제를 공통으로 겪고 있다. 이를테면 서울디지털단지는 다

큰 산업단지보다도 훨씬 인구밀도가 높고, 공원녹지는 거의 없거나 접근성이 취약하며, 육아 등 생활을 지원하는 공동시설이나 문화 관련 시설은 매우 부족하다. 그로 인해 면접 조사에 응한 이들은 디지털단지를 ‘일만 하고 가는 공간’으로 의미화하고 있었다. 디지털단지 노동자 다수가 공유하는 장소적 특성의 문제를 조직화 요구나 의제로 제기해야 한다. 한편, 디지털단지 노동자들은 노동관계나 산업안전보건 측면에서 문제를 겪을 때, 집단적으로 해결을 요구하기보다는 개별적으로 ‘이직’을 선택하는 게 더 쉽다고 느끼는 경우가 많다. 이들은 인간관계가 협소하고 개인으로서 고립되어 있기 때문에, 사용자에게 문제 해결을 요구하면 부담을 온전히 홀로 져야 한다고 생각했다. 이들에게 이직은 집단적 문제 해결 행동 참여보다 훨씬 심리 및 비용 부담이 적은 합리적 선택이다. 노동자가 놓인 이러한 관계 조건이 변화하지 않는다면, 문제가 심각하다는 걸 알아도, 노조에 호감이 있어도, 노동자는 대부분 노조로 오지 않는다.

다음으로, 이러한 조건을 고려할 때 산업단지 노동자들을 조직화하기 위한 전략은 이들이 겪는 직접적인 고충과 어려움뿐만 아니라, 이들이 놓인 이러한 관계적 조건, 장소와 연합 양상을 종합적으로 다뤄야 한다. 이와 관련해 당사자들이 제시하는 구체적인 방향은 세 가지다. 첫째, 전략조직화 활동가들이 디지털단지 노동자들의 다양한 ‘공동의 문제’ 해결을 제기하는 것이다. 즉, 노동관계에서 발생하는 고충뿐만 아니라, 공원녹지 확충 등 디지털산업단지를 생활하기 좋은 장소로 만들기 위해 해결해야 할 것들도 제기해야 한다. 둘째, 노조가 노동자 상담창구를 포괄적으로 개설하는 것이다. 면접 조사에 응한 노동자들은 포괄적인 상담창구 개설의 방향으로 △업무상 고충뿐만 아니라 이직 과정에서 어려움을 다루기 △초기업단위 조직이나 온라인 공간과 결합하기 등을 제안했다. 셋째, 전략조직화를 추진하는 활동가들이 다양한 연결망이나 집단을 발굴

하거나 의도적으로 만드는 것이다. 면접에 응한 이들이 강조한 건 직업 교육 훈련, 자기개발, 집단심리상담 기회 등을 이용하여 사람들 사이에 약한 관계를 형성하고, 이를 발전시켜 가는 방향이다. 이러한 방향에서 다양한 자원을 끌어와 노동자에게 실질적으로 도움이 되는 프로그램을 지속적으로 수행한다면 성과가 도출될 수 있을 것이다.

제4장 산업단지 관련 법령검토 및 지역조직화 사례

제4장에서는 산업단지 관련 법령검토 및 지역 조직화 사례에 대해 살펴보고 있다. 우선, 산업단지 관련 법령 분석을 통해 산업단지 내 노동자 복지문제, 노사관계문제, 노동자 참여문제 등의 현황을 살펴보고 법제도 개선안을 제시하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 산업집적법 등 산업단지 관련 주요법령을 검토한 결과 노동자 복지, 노사관계, 노동자 참여 등에 관한 규율이 상당히 미미하였다. 예컨대 복지와 관련해서는 산업단지 관련 323개 조례 중 단 19.5%만이 존재하였다. 이것도 복지와 직간접적으로 연관된 내용이 하나라도 있는 경우를 모두 합산하였을 때의 수치이다. 노사관계에 대해서도 추상적인 단어만 명시되어 있을 뿐 노사간 협의의 주체, 협의 사항, 협의 방식 등 구체적으로 규율하는 내용은 없었다. 또한 산업단지의 환경 등을 개선하기 위한 각종 위원회에서도 노동자 또는 노동단체(노동조합 등)가 참여할 수 있는 규정은 어디에도 존재하지 않았다. 산업단지 내 대부분의 사업장에 노동조합이 존재하지 않는 조건에서 법적 규율마저 존재하지 않는다는 것은 열악한 노동환경뿐 아니라 노동자들이 산업단지에서 하나의 주체로 전혀 인정받지 못하고 있다는 점도 보여준다.

둘째, 노동조합이 존재하지 않는 조건에서 노정협의라는 형식을 통하여 논의·개선의 여지가 그나마 존재할 수 있는데, 2024년 7월을 기준으로

로 대부분의 지역이 노정협이라는 체계와 틀을 갖고 정규적으로 운영되고 있지 않았다. 그러다 보니 사안에 따라 담당 부서 공무원과 개별 소통하거나 지역구 국회의원에게 민원을 제기하는 방식으로 여러 사안들을 해결하려 하였으며, 이마저도 제대로 되지 않아 ‘요구안’을 마련해 지자체에 제출하고 주민발안 조례 제정 운동 등을 진행하고 있었다.

이에 앞서 서술한 문제점을 해결하기 위한 법 제도적 개선안으로 산업집적법상에 ‘단체교섭 및 노사협약에 관한 사항’과 ‘산업단지 근로자의 노동권 보장 및 처우개선에 관한 사항’을 명시적으로 규정하는 방안을 제시하였다. 예컨대 △산업단지 노동자 처우개선위원회 및 삼자협의회 구성에 관련 내용을 신설하고, △관리기관의 사업내용에 성실 교섭 촉진 및 노사협약 증진에 관한 사항 추가하는 등의 방안, △각종 기본계획 수립 과정에 노동자 또는 노동단체 참여를 명시하는 방안 등이다.

다음으로, 산업단지 노동조합 활동과 관련하여 경기안산, 광주, 부산양산 지역의 사례를 소개하고, 해당 사례들을 통해 시사점을 제시하였다. 경기안산의 경우 노동조합 인큐베이팅 사업으로 노동자 생활공제회와 지역 노동조합 내 노동조합 건설을 준비하는 분회 모임이, 광주의 경우 산업단지 노동자들을 위한 공동식당 운영과 노동자 쉼터 및 통근버스 추진 등 다양한 의제 사업이, 부산양산의 경우는 정기적인 실태조사 및 대규모 홍보사업, 500~600명 DB를 활용한 일상적 소통, 상담소 및 센터 운영의 활용 등이 사례로 소개되었다.

3개 지역의 사례를 통해 도출한 시사점으로는, △‘권익실현’을 위한 사업과 ‘조합원 조직화’ 사업 두 트랙 필요, △새로운 형태의 노동조합, △지역 시민사회단체와의 연계, △일상적 대면 활동과 DB 활용, △전담 간부역량 배치, △정규적·일상적 협의가 가능한 ‘노정협의체’ 운영을 제시하

였다. 권익실현을 위한 활동의 경우 직접적으로 노동조합 가입으로 연결되는 않지만, 산업단지 내에서 노동조합의 필요성을 일상적으로 느낄 수 있는 활동은 꾸준히 진행될 필요가 있다는 것이 지역의 공통적인 의견이었다. 또한, 전담 간부를 배치하는 것이나 상담소를 운영하는 것이 현재 여러 현실적인 조건상 어려울 수는 있겠으나 ‘조직화’가 단기 사업이 아니고 장기적으로 관리·발전시켜야 하는 성격이므로 어렵더라도 주요하게 염두에 둘 문제라는 점도 당부하였다.

제5장 결론: 서울디지털산업단지 조직화를 위한 제언

제5장에서는 제2장부터 제4장까지 내용을 바탕으로 서울디지털산업단지 조직화를 위한 방향을 제언한다. 요지는 산업단지 노동자들은 상대적으로 유동적이고 개별화되어 있으므로, 노동조합을 통해 문제를 해결하기보다는 이직을 통해 해결하는 경향이 더 강하며, 따라서 이들이 노동관계 측면에서 겪는 문제 상황을 노동조합을 통해 해결하도록 하기 위해서는, 이들이 겪는 근본적인 유동성과 개별성을 보완하는 조치, ‘좋은 생활공동체 만들기’ 과제를 포함해야 한다는 것이다.

첫째, 디지털단지에서 노동자 조직화 활동을 전개하기 위해서는 우선 그 안에서 ‘노동 친화적인 공간적 거점’을 마련하는 게 필요하다. 요컨대 노동자가 찾아오고 싶을 만한 ‘좋은 장소’를 의도적으로 기획하여 만들어야 한다. 노동자 상담소와 쉼터, 작업복세탁소, 구내식당, 문화체육회관, 학교 등 교육 시설이나 박물관 등 문화시설 등이 해당할 수 있다.

둘째, 노동 친화적인 거점에서는 노동자들 생활의 질을 개선해주는 지원 서비스가 제공되어야 한다. 예컨대 노동 친화적 거점에서 프로그램을 운영한다면, 이는 기업 내 고충을 상담하고 노동법 교육을 하는 것으로 한정되어서는 안 된다. 여기에서는 유동적이고 개별화된 노동자들이 일

터에서 채우지 못하는 만남과 배움의 욕구, 문화생활의 욕구, 안전과 인정의 욕구 등을 채워주는 다양한 프로그램이 운영되어야 한다. 예컨대 다양한 직무교육이나 독서 모임 지원, 스포츠나 취향 동호인 모임 지원, 산업단지 내 박물관 프로그램, 마음 챙김 스트레스 완화 프로그램 운영, 집단상담 프로그램 운영, 아이와 부모가 함께하는 놀이 프로그램 운영 등을 고려해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 디지털단지 내 노동 친화적인 거점에서 운영되는 프로그램을 관리하는 조직은 노동조합만으로 한정되어서는 안 된다. 노동조합과 결합한 새로운 형태의 조직이어야 한다. 그 조직은 회원제에 기반하되 문턱을 노조보다 훨씬 낮춰야 한다. 아마도 ‘노동공제회’가 이와 가장 가까운 구체적인 예가 될 것이다. 중요한 건 노동 친화적인 거점에서 지원 프로그램을 운영하는 조직은 노동자뿐만 아니라 퇴직자나 학생, 그 가족 등도 가입할 수 있어야 하고, 가입비 등 문턱이 낮아야 한다는 점이다. 그런 조직과 초기업단위 노동조합이 서로 협력하거나 결합하여 운영된다면, 산업단지 노동자들이 ‘이직’이라는 선택지 대신에 노동조합을 선택하기가 한결 쉬워질 것이다.

넷째, 노동 친화적 거점을 운영하는 새로운 조직형태와 노동조합은 지역의 시민사회단체와 연대하여 서울디지털산업단지 노동자들 모두에게 적용되는 문제를 해결하기 위한 정책 개입을 추진해야 한다. 이를 위해서는 ‘투트랙 전략’을 추진할 필요가 있다. 하나는 노동조합 등 노동자를 대표하는 조직이 산업단지 운영에 개입할 수 있는 제도적 기반 마련을 추진하는 것이다. 다른 하나는 디지털단지 노동자와 주변 거주민 등의 삶의 질에 직접적으로 연결되는 ‘지역사회 발전 전망’을 마련하고 이의 달성을 촉구하는 캠페인 등을 장기간에 걸쳐 펼쳐나가는 것이다. 노동단체, 시민사회단체, 주민단체 등이 지방자치단체에 함께 개입하여 노동 친

화적이면서도 지역사회에 기여하는 좋은 산업단지 만들기를 추진할 수 있을 것이다. 이러한 과정에서 지역사회 내에서 노동조합의 평판이 좋아지고, 동원할 수 있는 유무형의 자원이 증가하며, 이는 실제적인 노동조합 조직 확대의 성과로 이어질 수 있을 것이다.

KECTULI

1장

서론

김형남

1. 연구배경 및 연구의 필요성

비정규직 조직화와 공단(산업단지) 조직화는 민주노총의 오랜 과제이다. 외환위기 이후 비정규직이 대량으로 양산되고, 사회적 문제로 대두되면서 민주노총은 비정규 미조직 노동자들을 조직하기 위해 전략조직화를 위한 특별위원회를 구성하고, 전략조직화 사업을 진행하였다.

민주노총은 2000년 비정규 미조직특별위원회를 구성하고 비정규사업 전개하였다. 2000년~2002년 전략조직화 준비기를 거쳐 2003년~2008년 1기 전략조직화, 2010년~2013년 2기 전략조직화, 2014년~2017년 3기 전략조직화 사업을 전개하였다. 이후 2018년 전략조직화 특별위원회를 설치, 미조직전략조직실 설치로 전담체계를 갖추고 2017년 하반기부터 전략조직기금을 적립, 미조직전략조직실 사업비로 책정하여 사업을 진행하였다.

20여 년간의 민주노총의 전략조직화의 주요한 과제 중 하나인 공단 조직화는 민주노총의 계급대표성과 지역연대 확장이라는 목표를 달성하기 위한 주요 과제이다.

공단(산업단지)은 30인 미만 작은 사업장이 밀집되어 있는 공간으로 전국에 1천 3백 개가 넘는 공단이 있고, 고용인원만 235만여 명이며¹⁾,

제조업 고용과 전체 생산의 50%를 차지하고 있다.

서울디지털산업단지는 최초의 국가산업단지인 1964년 구로구 일대에 14만 평 규모의 제조업 중심의 수출산업단지인 구로공단으로 조성되었다. 2000년 서울디지털산업단지로 명칭을 바꾸고 아파트형 공장(지식산업센터)의 설립과 벤처기업이 대대적으로 유입되면서 제조업 외에도 IT산업, 패션산업단지 등으로 변화하였다.

서울디지털산업단지는 2011년 말 11,092개 업체가 입주해 있으며, 이중 8,895개 업체가 가동, 공단에 고용된 인원은 142,280명이었으며, 공단을 중심으로 구로구와 금천구에 약 20만 명의 노동자가 밀집되어 있는 노동자 밀집 지역이었다. 이에 민주노총은 서울디지털산업단지(서울남부지역)를 2기 전략조직화 대상지역으로 선정하고 지역 중심의 공단 조직화의 모델을 만들기 위한 전략조직화 사업을 진행하였다.

공단 조직화 사업은 여전히 진행 중이며, 현재 16개 지역본부 대부분이 공단 조직화를 위한 일상적인 사업을 진행하고 있다. 공공부문과 300인 이상 사업장 중심의 민주노총이라는 한계를 극복하고 계급 대표성을 확보하기 위해서도 30인 미만 작은 사업장이 밀집된 공단지역 조직화는 중요한 과제이다. 서울디지털산업단지 조직화 사업은 지역 중심의 조직화라는 과제와 공단 조직화, 작은 사업장 조직화 사업의 성격을 모두 가지고 있다.

이 보고서에서는 서울디지털산업단지 노동 현황과 조직화 경험을 통해 민주노총의 오랜 과제이자 숙제인 지역 중심의 공단 조직화에 대한 새로운 시각을 제시하고자 한다. 또한 지역의 공단 조직화 사례와 법제도 개선과제를 통해 실제 조직화에서 도움이 되는 연구를 하고자 한다.

1) 2024년 2분기 전국 산업단지 현황

2. 연구내용

이 보고서는 서울디지털산업단지 조직화 경험을 토대로 산업단지 조직화를 위한 의제를 중심으로 다루었으나, 조직화 사업에서 의제와 함께 조직화 전략이 함께 논의되어야 하는 점을 고려하여 조직화 전략에 대해서도 시사점을 제시하려고 한다.

2장에서는 서울디지털산업단지 조직화의 경험과 교훈을 돌아보고, 서울디지털산업단지와 산업단지가 위치한 구로구, 금천구의 노동 기초현황과 산업단지 주변의 녹지 및 공원 환경, 지역사회와의 연대를 위한 지역단체 현황을 다루었다. 3장에서는 구로구와 금천구에서 일하는 노동자들을 대상으로 면접 조사를 진행하여 서울디지털산업단지의 기본환경, 기업의 특성, 노동자들의 특성과 요구를 취합하여 노동조합 조직을 위한 전략적 고려사항에 대한 시사점을 제시하였다. 4장에서는 지역 산업단지의 노동환경 및 노동조합 활동 사례에 대해 살펴보고, 산업단지와 관련한 지역 조례 및 협약안 분석을 통해 산업단지 내 노동자의 복지, 노사관계, 노동자 참여문제 등의 현황을 파악하였으며, 이를 통해 산업단지 조직화의 시사점을 도출하였다. 5장은 이 보고서의 결론으로 산업단지 조직화를 위한 의제 및 조직화 전략에 대한 제언을 담았다.

KECTULI

2장

서울디지털산업단지 노동환경과 전략조직화 경험

김형남

I. 전략조직화 경험

1. 진행 경과

1) 전략조직화 사업

민주노총은 2003년 제28차 정기대의원대회에서 전략조직화 노선을 공식적으로 채택하고 2005년 1기 전략조직화를 시작으로 현재에 이르기까지 전략조직화를 중단없이 추진해왔다. 2010년 민주노총은 중소 영세사업장 노동자들을 ‘지역’ 중심으로 조직하기 위해 ‘서울남부지역(서울디지털산업단지)’을 전략조직사업지로 선정하였다(2기 전략조직화). 이후 3기 전략조직화는 서울 남부 전략조직화사업의 성과를 전국으로 확대하는 방식으로 7개 공단 전략조직화 사업을 추진하였다. 2018년 공단 조직화 공동회의 체계에서 공단(산업단지) 불법 파견·위장도급 실태조사 등 주요사업으로 이어졌고, 공단에서 확장된 작은 사업장 노동자 권리찾기 공동사

업단(네트워크 사업단)을 구성하여 활동, 2021년 산업단지 사업TF(금속, 화섬, 수도권 지역본부)를 기획단위로 실태조사와 의제 기획 캠페인 중심의 사업을 전개해오고 있다.

금속노조는 2001년 출범 당시 ‘공단 조직화 사업’ 등의 이름으로 조직 확대 사업을 시작하였으며, 2006년 15만 산별노조 출범과 함께 지역-공단 조직화를 미조직 사업의 주요 전략으로 제시하였으나 실질적인 조직 확대는 정체되어 있던 상황이었다. 이후 2016년 미조직 기금을 활용하여 ‘전략조직화’라는 명칭으로 조직확대 사업을 본격화하였다. 2020년 말 전략조직화에 대한 평가를 통해 본조가 조직화 사업의 제반 조사통계 작업 및 정책·의제 개발을 통해 직접 관장하고, 실제 조직화 사업은 관련 지역 지부(회)가 수행하도록 사업체계 등을 일부 재편하였다.

민주노총 서울지역본부(남부지구협의회)는 2006년 이후 민주노총 서울본부에 '전략조직화 사업단'을 구성하여 서울지역 전략조직화 사업을 유기적이고 전략적으로 진행할 수 있는 구조를 마련하고자 하였다. 이후 2011년 서울남부지역이 총연맹의 전략조직화 사업대상으로 선정되면서 노동자 권리찾기 사업단 ‘노동자의 미래’를 구성하여 현재까지 운영 중이다.

2) 서울디지털산업단지 전략조직화 사업단 구성

서울남부지역(서울디지털산업단지) 전략조직화 사업은 민주노총과 서울본부, 금속노조가 함께 사업단을 구성하여 지역(공단) 전체를 대상으로 한 지역 조직화의 전형을 만들고자 하였다.

2007년 서울남부지역 중소 영세 비정규직 노동자들을 조직화하기 위해 서 민주노총 서울본부 남부지구협의회와 금속노조를 중심으로 남부전략

사업단을 준비, 2007년 상반기 두 차례 토론회를 통해 지역 차원 5대 핵심의제를 도출해내고, 최저임금 홍보를 중심으로 한 몇 차례 선전전과 조직화 사업을 진행하였다.

이후 이러한 내용을 바탕으로 2011년 '서울남부지역 조직화 공동사업단'(노동자의 미래)을 결성하여 전략조직화 사업을 추진하기로 결의하였다.

'노동자의 미래'에는 지역 단위 조직화라는 목표에 따라 노동조합과 사회단체가 공동으로 주체가 되어서 참여하였으며, 2011년 출범 당시 민주노총 서울본부/남부지구 협의회, 금속노조 서울본부/남부 지역지회, 사무연대노조, 공공노조 서울본부, 희망연대노조, IT노조, 사회진보연대, 민주노동자연대, 불안정노동 철폐연대, 민주노동당 구로구/금천구 위원회, 진보신당 구로구 당원협의회, 노동자 살리기 남부운동본부, 한국노동안전보건연구소, 노동환경건강 연구소, 산업재해 노동자 협의회, 노동과 삶(노무법인), 전국학생행진이 전략조직화 사업단에 참가하였다.

2. 주요 의제

노동자의 미래 사업단은 2011년 4~5월 노동환경 실태조사와 노동자 심층 면접, 연구사업 진행하여 ① 최저임금 인상으로 기초생활보장 ② 인력공급업체를 통한 중간착취 철폐 ③ 연봉제의 월급제로 전환 ④ 영세사업장 근로기준법 준수 ⑤ 다치지 않고 죽지 않고 일할 권리 보장이라는 5대 지역 노동 의제를 선정하였다.

2011년 10월 '무료노동, 이제 그만!' 대규모 선전전을 진행하였으며, 2012년 선전물 배포와 노무사 상담 시작하였다. 이를 통해 확인된 근로계

약서 서면 교부, 불법 시간 외 근로시간 근절과 근로자건강센터 설립 요구로 구체화하여 ‘근로기준법(노동법)을 지켜라’ 캠페인을 통해 지역 노동자들의 서명을 받아 노동부를 압박하였다.

또한 신고 접수된 근로기준법 위반 사례 30건에 대해 진정 및 청원 고발하고 노동부와 사용자단체를 대상으로 ‘근로기준법 준수 협약’을 요구하였다. 고용노동부 관악지청과 ‘근기법 준수 실무협의’ 과정에서 구로구청과 금천구청 등 지자체, 서울디지털산업단지 경영자협의회를 참여시켜 협의에 들어갔으며, 2013년 5월 ‘근로기준법 준수선언’이 채택되었다. 근로기준법 준수선언은 ‘일하기 좋은 서울디지털단지를 위한 공동선언’으로서 주요 내용은 첫째 근로계약서 미교부, 불법 시간 외 근로 신고센터를 설치하여, 개인과 노동단체 등이 제기하는 신고사항에 적극 대처한다. 둘째 노동자·사용자를 대상으로 노동법 교육을 실시하기 위해 제 단위들이 적극 협력한다. 셋째, 근로기준법 준수 사업장에 대해서는 구로구청과 금천구청이 인센티브를 부여한다는 것이다. 선언에 참여한 단체는 민주노총 서울본부 남부지구 협의회, 한국노총 구로-금천지부, 노동부 관악지청, 지자체(구로구청, 금천구청), 서울디지털단지 경영자협의회, G밸리 산업협회, 상공회의소(구로, 금천), 근로복지공단 관악지사이다. 또한 이 협약의 실질적인 성과로 2013년 4월 서울디지털산업단지 내 근로자건강센터가 설립되었다.

이후 2011년, 2015년, 2019년 노동환경 실태조사와 2013년 임금 요구안 조사, 2016년 임금 실태조사 등 서울디지털산업단지 노동자들의 노동환경과 요구안 조사를 통해 주요 의제를 선정하고 그에 따른 캠페인을 진행했다.

[표 2-1] 노동자의 미래 사업단 주요 의제

시기	주요 의제 및 캠페인	비고
2012년~2013년	무료노동 이제그만	근로계약서 서면 교부, 불법 시간 외 근로 근절
2013년	노동법을 지켜라	
2014년~2016년	공단 구조고도화 규탄	
2017년~2018년	과로사 근절, 무료노동 근절	넷마블 과로사 규탄 투쟁 (2017)
2018년~2019년	체불임금 근절, 연차휴가 보장	
2022년~	지식산업센터 내 공동휴게실 설치	21년 7월 24일 산안법 개정: 휴게시설 설치 의무화

자료: 서울디지털산업단지 노동시장 변화와 노동자의 미래. 박준도(2019)

2기 전략조직화 시기인 2012년~2013년은 근로기준법 위반 사례에 대한 대응과 함께 “노동법” 준수를 주요 의제로 다루었다. 2014년~2016년에는 공단 구조고도화에 계획에 맞서 공단구조고도화 규탄 투쟁을 진행하였으며, 2017년~2018년에는 IT 기업인 넷마블의 살인적인 노동시간으로 인한 연이은 과로사에 맞서 과로사 규탄과 무료노동 근절을 주요 의제로 투쟁하였다. 2018년~2019년 체불임금 근절과 연차휴가 보장 등, 2022년에는 산안법 개정에 따른 휴게시설 설치 의무화에 따라 지식산업센터 내 공동휴게실 설치를 주요 의제로 다루었다.

3. 성과와 과제

산업단지(공단) 조직화 모델로서 서울디지털산업단지 전략조직화 사업은 지역 조직화 모델이라는 새로운 시도와 함께 여러 가지 성과와 과제를 남겼다.

서울디지털산업단지 전략조직화 사업은 기업별 단위로 조직하는 것이 아니라, 공단 전체를 대상으로 개별 가입을 원칙으로 하였으며, 특정 시기 집단적 조직화를 상정하였다. 2013년까지는 집단조직화를 위한 기반을 다지는 시기로, 전면적인 조직화보다는 관계망을 넓히는 데 주력하여 1,500여 명의 연락처를 확보, 노동자 500여 명이 소식을 일상적으로 받아보고, 미조직 노동자 60여 명이 남부 전략조직사업단의 다양한 행사나 소모임에 참여하였다.

민주노총 2기 전략조직화 사업을 통해 서울남부지역에 10개 노동조합, 252명의 조합원이 조직되었다(표 2-2).

[표 2-2] 2기 전략조직화 사업 조직화 현황(2011~2013)

	2011~2012.7		2011~2013.9	
	노조 수(개)	조합원(명)	노조 수(개)	조합원(명)
서울남부	5	209	10	252

자료 : 민주노총 전략조직화 20년 평가와 전망(민주노동연구원, 2023)

2기 전략조직화 결과 서울디지털산업단지의 조직화는 양적 기대에는 미치지 못했다. 선전전과 상담 등을 통해 초동주체를 형성하고 그를 중심으로 집단화하는 과정을 통해 금속노조 서울지부 남부지역지회의 분회로 조직되었으나, 사측의 회유와 탄압 등으로 인해 노동조합을 유지하는 데 어려움이 있었으며, 규모가 가시적으로 확대되지는 않았다.

양적 조직화 성과는 크지 않으나 일상적인 활동과 현안 투쟁 등을 통해 노동조합에 대한 인식과 인지도 제고에 기여하였으며, 지역 공단의 작은 사업장 노동자를 대상으로 저임금, 장시간 노동, 열악한 노동조건을

개선하기 위한 의제를 논의하고 개발했다. 이는 이후 작은 사업장 노동자 권리 보장 투쟁을 지속적으로 전개할 수 있는 원동력이 되었으며 이를 통해 공단 의제, 현장 의제를 전국화하고 공동 의제로 확대할 수 있었다.

3기 전략조직화는 2기 공단 조직화를 시금석으로 지역 중심의 새로운 조직화 모델을 창출하고자 하였다. 2기 전략조직화 사업인 서울 남부 전략사업단의 경험을 모델로 전국 7개 공단(서울 남부, 경기 반월·시화, 인천 남동, 대구 성서, 울산 미포·온선, 부산 남동, 경남(화성) 웅상)에 대한 전략조직사업을 진행하였으며, 공단 조직을 위한 네트워크(전국 공단 조직화 공동회의)를 구성하였다. 3기 전략조직화 사업 종료 후에도 공단 전략조직화사업은 전국 공단 조직화 공동회의를 통해 계속되었으며, 2019년 공단 조직화 공동회의를 작은 사업장 노동자 권리찾기 공동사업단으로 확장하였다. 이후 전략조직화 20년 평가와 전망 연구를 통해 전략조직화의 방향과 과제를 재정립하고, 작은 사업장 노동자, 돌봄 및 플랫폼, 이주노동자 조직의 선도적 모델을 만들기 위한 중장기(2024년~2028년) 계획을 수립하였다. 2024년 올해는 준비기로 의제화 사업과 온라인 플랫폼 구축 등을 위해 서울디지털산업단지를 중점사업지로 선정하고 지역 의제 개발을 위한 연구사업과 미조직 노동자 주체 형성을 위한 팝업스토어 등 작은 사업장 노동자들을 조직하기 위한 전략조직사업을 진행하고 있다.

서울디지털산업단지 전략조직화 사업은 총연맹과 지역 가맹조직(금속노조 서울지부), 지역본부(서울지역본부 남부지구협의회)가 함께 진행한 사업으로 3기 전략조직화의 모델이 되었다. 3기 전략조직화는 7개 지역 공단 조직을 위해 중앙은 총괄 역할을 하고, 지역의 사업단과 지역본부

는 의제 투쟁을 진행, 산별 지역지부와 지역본부가 유기적으로 사업을 진행하기 위한 체계를 구성하였다.

서울남부지역 노동자의 미래 사업단은 ‘지역’ 조직화라는 공동의 목표를 중심으로 지역의 노동조합과 사회단체, 진보정당 등이 함께 구성한 지역 연대기구이다. 노동자의 미래 사업단의 경험을 토대로 3기 전략조직화는 7개 공단 조직화 사업을 중앙사업단-지역사업단-공단정책단 체계로 운영, 노동조합만이 아닌 지역 단체, 진보정당 등과 함께 지역 공단 사업을 전개하였으며, 지금까지 이어져 오고 있다.

2기 전략조직화 초기 단계에서 선정한 5대 지역노동 의제는 요구 내용이 구체적으로 드러나지 않고 지역 제조업의 특성을 구체화하지 못했다는 한계가 지적되었다. 이후 실태조사를 통해 의제를 취합하고 구체 요구로 만들어가는 과정을 거쳐 ‘근로기준법 준수 협약’을 체결하였다. 이는 최초의 지역 단위 협약이라는 점에서 지역교섭의 가능성을 보여주었으며, 공단지역 의제를 산별 노조의 의제로 요구화하고 산별노조의 대표성 확보를 위해 노력하였다. 하지만 여전히 지역적 의제, 공단지역만의 특성이 반영된 의제를 발굴하지 못한 한계가 존재한다.

노동자의 미래 사업단은 서울디지털산업단지 조직화를 통해 기업별 노동조합 조직화 방식을 넘어 지역조직이라는 새로운 조직화 틀을 마련하였으나 조직화의 성과는 크지 않다. 기존의 지역 지회나 일반노조를 넘어선 30인 미만 중소 영세 작은 사업장 노동자 조직화 모델 구상이 필요하며, 더불어 개별 가입 노동조합의 문턱을 낮추고 누구나 노조하기 쉬운 노동조합을 만들어야 할 과제가 있다.

또한 산업단지(공단)라는 지역에 적합한 초기업 교섭 모델과 이를 위한 법제도 개선과제도 마련되어야 한다.

II. 서울디지털산업단지 노동환경

1. 서울디지털산업단지 기초현황

서울디지털산업단지는 1964년부터 1973년까지 ‘수출산업단지개발조성법’에 의해 서울특별시 구로동(1단지)과 금천구 가산동(2, 3단지) 일대에 총 60만 평 규모로 조성된 우리나라 최초의 국가산업단지이다(김종진 외, 2014). 1970-80년대 섬유·봉제·전자부품산업 등 노동집약적 제조업의 대명사였던 서울디지털산업단지(구 구로공단)는 2000년 12월 14일 서울디지털산업단지로 명칭을 변경하고 전통적인 제조업 외에서 IT 기업과 첨단기업, 패션산업단지 등으로 변화하였다.

1단지는 소프트웨어와 IT 제조, 2단지는 아울렛 중심의 도·소매 및 의류제조업, 3단지는 IT 제조 및 전통 제조업이 주를 이루며, 입주기업의 70%가 금천구에 위치하고 있다.

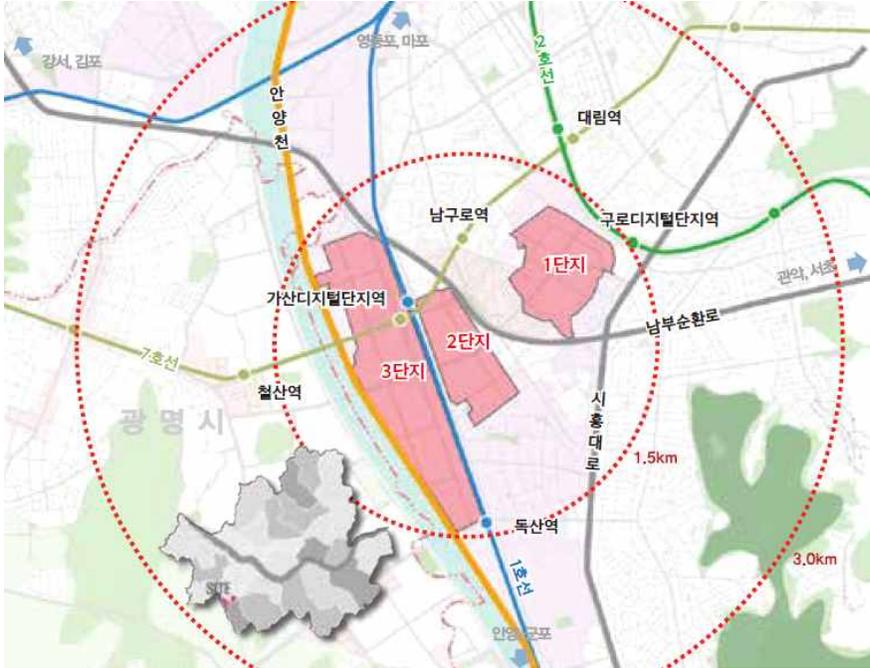
[표 2-3] 서울디지털산업단지 입주기업 현황(2023.3월 기준)

(단위 : 개 사)

	제조				비제조		계
	전기 전자	섬유 의복	기계	기타 제조	정보 통신	기타 비제조	
1단지(구로)	540	170	91	172	1,379	784	3,127
2단지(금천)	342	189	112	149	717	529	2,045
3단지(금천)	1,545	347	437	719	2,626	2,408	8,100
계	2,427	706	640	1,040	4,722	3,721	13,272

자료 : 구로구청 홈페이지

〈그림 2-1〉 서울디지털산업단지 위치



자료 : 2020 금천 G밸리 현황 및 중소기업 지원제도, 금천구

한국산업단지공단에서는 관할 산업단지 입주기업의 가동실태를 정기적으로 조사·분석하여 산업단지 기초 통계정보를 제공하고 있다. 1998년부터 2004년까지는 매년 12월 산업 동향을 발표하였으며, 2005년부터는 매달 산업 동향을 발표하고 있다.

산업에 따라 계절별로 현황이 다를 수 있어 2010년부터 최근 2023년까지 매년 12월 산업 동향을 기준으로 기초통계를 작성하였다.

1) 가동업체 현황

이 보고서에서는 서울디지털산업단지 전략조직화가 시작된 2011년 전후 현황을 기점으로 최근 2023년까지의 자료를 조사하였다. 산업 동향 조사가 시작된 1998년 12월 가동업체 수는 454개였으며, 산업단지가 발전함에 따라 가동업체 수는 꾸준히 증가하였다. 2003년 아파트형 공장(월드메르디앙 벤처센터)이 완공되면서 입주기업이 급격히 증가하였다. 2010년 전체 가동업체 8,186개 중 제조업은 2,115개, 비제조업은 6,071개로 비제조업 기업 수가 제조업 기업의 3배에 달한다. 제조업 기업 수는 2010년부터 2023년까지 완만하게 증가하고 있으며, 비제조업 기업 수가 큰 폭으로 증가하였다.

[표 2-4] 서울디지털산업단지 가동업체 현황

(단위 : 개 사)

연도	가동업체	비제조업	제조업			
			합계	소기업	중기업	대기업
2010	8,186	6,071	2,115	2,011	96	8
2011	8,895	6,684	2,211	2,106	97	8
2012	9,649	6,917	2,732	2,581	145	6
2013	10,038	7,179	2,859	2,707	146	6
2014	8,191	5,211	2,980	2,826	150	4
2015	8,583	5,196	3,387	3,253	130	4
2016	8,239	4,885	3,354	3,212	136	6
2017	8,877	5,533	3,344	3,192	145	7
2018	9,854	6,426	3,428	2,971	449	8
2019	10,150	6,744	3,406	3,243	156	7
2020	10,685	7,261	3,424	3,265	153	6
2021	11,480	7,921	3,559	3,413	140	6
2022	11,948	8,265	3,683	3,540	137	6
2023	12,871	9,081	3,790	3,635	148	7

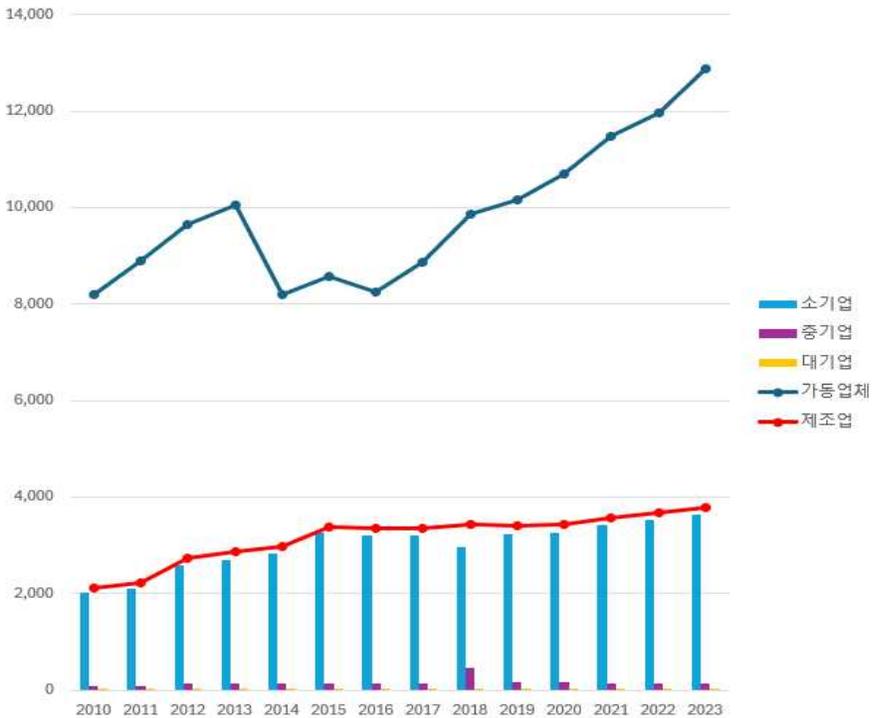
자료 : 각 연도별 주요 국가산업단지 산업 동향

소기업 : 1~49인, 중기업 : 50~299인, 대기업 : 300인 이상

제조업의 규모별 추이를 살펴보면 300인 이상 대기업 수는 10개 이하로 유지되고 있으며, 50인 미만 소기업 수가 2010년 2,011개에서 2023년 3,635개로 제조업은 소기업 중심으로 증가하였으며, 50인 미만 사업장이 산업단지 내 제조업의 96% 차지하고 있다.

전체 가동업체 수는 꾸준히 증가추세에 있으며, 2014년 가동업체 수가 2천 개 가까이 줄어든 원인은 2013년 하반기 발표된 서울디지털산업단지 구조고도화 계획의 영향으로 추정되며, 비제조업 업체 수가 급격히 감소하였으며 제조업 업체 수는 오히려 소폭 증가하였다.

〈그림 2-2〉 서울디지털산업단지 가동업체 수



[표 2-5] 서울디지털산업단지 내 대기업(공장) 현황

지역	회사명	종업원 수			생산물
		남성	여성	합계	
구로	(주)비상교육	215	440	655	교재
구로	해피랜드코퍼레이션(주)	120	200	320	아동의류
금천	(주)교학사	314	80	394	서적출판사
금천	(주)로음코리아	202	121	323	IC (IMMEDIATE CONTITUENT)
금천	(주)신영와코루	600	600	1,200	내의
금천	(주)에스지세계물산	324	235	559	남녀의류
금천	(주)지엔텔	409	32	441	통신기기용 유니트, 단말 인증S/W개발, 유무선교환기엔지니어링, 이동통신용 무선 중계장치, 절연선 및 케이블
금천	(주)천재교육	255	335	590	학습참고서, 교과서
금천	(주)케이원정보통신	608	76	684	v/phone, DVR, PAGFR H/FREE, 토너 등
금천	롯데정보통신(주)	1,564	620	2,184	티켓발급기, 승차권 자동 개입표기, 무선통신장비
		4,611	2,739	7,350	

자료 : 한국산업단지공단_전국 등록공장 현황(2020.2.29.)

산업단지 내 300인 이상 제조업 공장은 2020년 2월 기준 10개이며, 전기전자 업종이 4개 사로 가장 많고, 다음으로 인쇄, 의류 등 아파트형 공장에 적합한 업종이 주를 이룬다. 2020년 2월 기준 300인 이상 대기업에 고용된 노동자는 7,350명으로 서울디지털산업단지 전체 고용의 약 5%를 차지한다.(2020년 12월 고용현황 140,449명)

제조업 업종별 가동업체 수를 살펴보면 전기전자 업종이 50% 이상 가장 많은 수를 차지하며, 다음으로 기계, 섬유 의복, 목재종이, 석유화학 순

이다.

전기전자 업종은 2010년 59.5%에서 2023년 55.1%로 전체 제조업에서 차지하는 비중이 소폭 줄어들었으며, 섬유 의복, 석유화학, 음식료 업종이 소폭 증가하였다.

[표 2-6] 제조업 업종별 가동업체 수

(단위 : 개 사, %)

연도	전기전자	기계	섬유 의복	석유 화학	목재 종이	음식료	운송 장비	비금속	철강	기타	제조업
2010	1,258	320	199	101	116	13	19	11	9	69	2,115
	59.5	15.1	9.4	4.8	5.5	0.6	0.9	0.5	0.4	3.3	100.0
2011	1,311	330	219	110	120	12	20	9	10	70	2,211
	59.3	14.9	9.9	5.0	5.4	0.5	0.9	0.4	0.5	3.2	100.0
2012	1,629	394	252	146	150	17	27	12	9	96	2,732
	59.6	14.4	9.2	5.3	5.5	0.6	1.0	0.4	0.3	3.5	100.0
2013	1,668	404	283	164	160	28	26	13	11	102	2,859
	58.3	14.1	9.9	5.7	5.6	1.0	0.9	0.5	0.4	3.6	100.0
2014	1,720	426	301	180	161	34	29	12	8	109	2,980
	57.7	14.3	10.1	6.0	5.4	1.1	1.0	0.4	0.3	3.7	100.0
2015	1,864	481	390	220	184	46	33	11	8	150	3,387
	55.0	14.2	11.5	6.5	5.4	1.4	1.0	0.3	0.2	4.4	100.0
2016	1,841	486	396	224	173	47	33	9	5	140	3,354
	54.9	14.5	11.8	6.7	5.2	1.4	1.0	0.3	0.1	4.2	100.0
2017	1,832	494	389	222	175	48	36	9	4	135	3,344
	54.8	14.8	11.6	6.6	5.2	1.4	1.1	0.3	0.1	4.0	100.0
2018	1,890	493	396	231	175	48	38	11	5	141	3,428
	55.1	14.4	11.6	6.7	5.1	1.4	1.1	0.3	0.1	4.1	100.0
2019	1,856	504	390	234	170	49	38	11	7	147	3,406
	54.5	14.8	11.5	6.9	5.0	1.4	1.1	0.3	0.2	4.3	100.0
2020	1,863	501	397	233	165	55	40	11	8	151	3,424
	54.4	14.6	11.6	6.8	4.8	1.6	1.2	0.3	0.2	4.4	100.0
2021	1,971	509	402	242	168	52	35	13	9	158	3,559
	55.4	14.3	11.3	6.8	4.7	1.5	1.0	0.4	0.3	4.4	100.0
2022	2,020	509	423	256	183	52	36	16	11	177	3,683
	54.8	13.8	11.5	7.0	5.0	1.4	1.0	0.4	0.3	4.8	100.0
2023	2,090	520	430	267	189	56	34	15	11	178	3,790
	55.1	13.7	11.3	7.0	5.0	1.5	0.9	0.4	0.3	4.7	100.0

자료 : 각 연도별 주요 국가산업단지 산업 동향

2) 고용현황

서울디지털산업단지 고용현황은 2010년 126,626명에서 2023년 141,233으로 2010년부터 2023년까지 13년간 가동업체 수 57% 증가한데 반해, 고용은 12% 증가하였다. 이를 통해 종업원 수가 적은 소기업 중심으로 업체 수가 증가했음을 유추할 수 있다.

또한 2010년 제조업 고용이 50,886명으로 전체 고용의 40.2%를 차지하였으나, 2023년 49,554명으로 전체 고용의 35.1%로 줄어들었다. 제조업 중심의 산업단지에서 비제조업으로 이동하고 있음을 확인할 수 있다.

성별에 따른 고용비중은 남성:여성 비율이 7:3 수준으로 비슷하게 유지되고 있다.

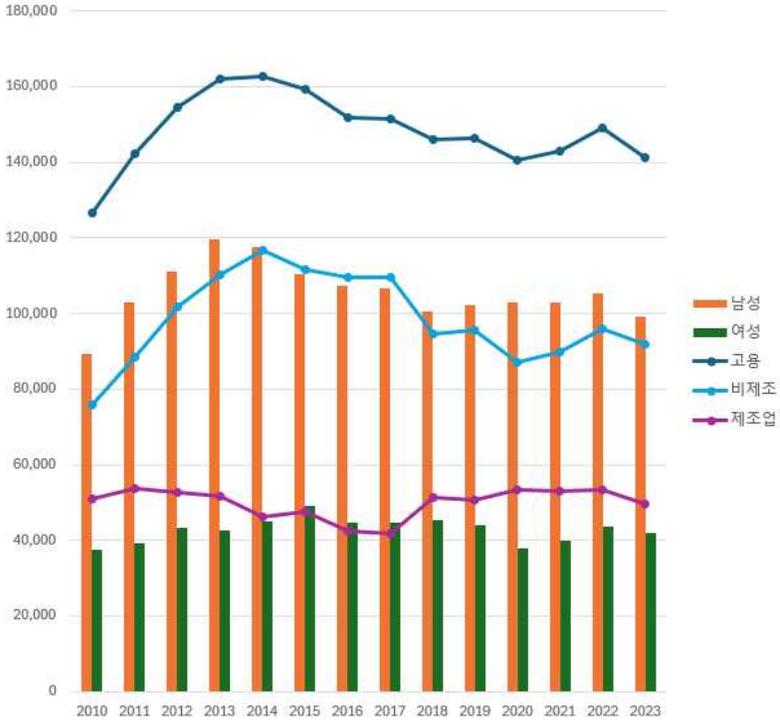
[표 2-7] 서울디지털산업단지 고용현황

(단위 : 명, %)

연도	고용	남성	여성	비제조	제조업
2010	126,626	89,257	37,369	75,740	50,886
	100	70.5	29.5	59.8	40.2
2011	142,280	103,066	39,214	88,449	53,831
	100	72.4	27.6	62.2	37.8
2012	154,472	111,248	43,224	101,823	52,649
	100	72.0	28.0	65.9	34.1
2013	162,032	119,518	42,514	110,287	51,745
	100	73.8	26.2	68.1	31.9
2014	162,656	117,570	45,086	116,593	46,063
	100	72.3	27.7	71.7	28.3
2015	159,298	110,353	48,945	111,582	47,716
	100	69.3	30.7	70.0	30.0
2016	151,807	107,220	44,587	109,466	42,341
	100	70.6	29.4	72.1	27.9
2017	151,301	106,548	44,753	109,404	41,897
	100	70.4	29.6	72.3	27.7
2018	145,945	100,478	45,467	94,478	51,467
	100	68.8	31.2	64.7	35.3
2019	146,333	102,247	44,086	95,684	50,649
	100	69.9	30.1	65.4	34.6
2020	140,449	102,750	37,699	87,156	53,293
	100	73.2	26.8	62.1	37.9
2021	142,825	103,044	39,781	89,770	53,055
	100	72.1	27.9	62.9	37.1
2022	149,105	105,345	43,760	95,878	53,227
	100	70.7	29.3	64.3	35.7
2023	141,233	99,275	41,958	91,679	49,554
	100	70.3	29.7	64.9	35.1

자료 : 각 연도별 국가산업단지 산업 동향

〈그림 2-3〉 서울디지털산업단지 고용현황



〈그림 2-3〉에서도 보여지듯이 제조업의 고용은 50,000명 내외로 유지되고 있으며, 비제조업 고용의 증감에 따라 전체 고용 현황도 변화함을 알 수 있다. 또한 성별 고용 현황도 남성의 고용이 변화폭이 크고, 전체 고용변화와 비슷한 추세로 변화한다.

[표 2-8] 제조업 업종별 고용현황

(단위 : 명, %)

업종	전기전자	기계	섬유의복	석유화학	목재종이	음식료	운송장비	비금속	철강	기타	제조업
2010	27,127	6,099	7,997	2,344	4,451	335	904	102	192	1,335	50,886
	53.3	12.0	15.7	4.6	8.7	0.7	1.8	0.2	0.4	2.6	100
2011	28,215	6,293	9,204	2,594	4,490	412	915	90	234	1,384	53,831
	52.4	11.7	17.1	4.8	8.3	0.8	1.7	0.2	0.4	2.6	100
2012	30,325	4,492	8,589	1,946	3,878	694	650	145	226	1,704	52,649
	57.6	8.5	16.3	3.7	7.4	1.3	1.2	0.3	0.4	3.2	100
2013	30,424	4,578	7,046	2,197	3,592	1,191	793	176	228	1,520	51,745
	58.8	8.8	13.6	4.2	6.9	2.3	1.5	0.3	0.4	2.9	100
2014	26,927	4,696	5,905	3,166	2,474	573	856	116	78	1,272	46,063
	58.5	10.2	12.8	6.9	5.4	1.2	1.9	0.3	0.2	2.8	100
2015	27,411	4,839	6,103	3,318	2,488	848	1,019	110	88	1,492	47,716
	57.4	10.1	12.8	7.0	5.2	1.8	2.1	0.2	0.2	3.1	100
2016	23,169	4,129	6,365	3,165	2,598	725	702	100	100	1,288	42,341
	54.7	9.8	15.0	7.5	6.1	1.7	1.7	0.2	0.2	3.0	100
2017	23,263	4,519	6,042	2,856	2,561	507	830	95	87	1,137	41,897
	55.5	10.8	14.4	6.8	6.1	1.2	2.0	0.2	0.2	2.7	100
2018	27,036	6,176	5,168	5,659	3,864	958	613	93	74	1,826	51,467
	52.5	12.0	10.0	11.0	7.5	1.9	1.2	0.2	0.1	3.5	100
2019	26,753	5,788	4,977	5,776	3,801	952	640	90	73	1,799	50,649
	52.8	11.4	9.8	11.4	7.5	1.9	1.3	0.2	0.1	3.6	100
2020	25,048	6,912	8,548	5,742	3,377	799	785	201	124	1,757	53,293
	47.0	13.0	16.0	10.8	6.3	1.5	1.5	0.4	0.2	3.3	100
2021	25,589	6,891	7,963	5,586	3,377	791	858	190	115	1,695	53,055
	48.2	13.0	15.0	10.5	6.4	1.5	1.6	0.4	0.2	3.2	100
2022	26,943	5,978	9,049	4,471	2,925	965	1,007	302	81	1,506	53,227
	50.6	11.2	17.0	8.4	5.5	1.8	1.9	0.6	0.2	2.8	100
2023	25,706	5,496	8,078	4,023	2,556	875	1,166	280	73	1,301	49,554
	51.9	11.1	16.3	8.1	5.2	1.8	2.4	0.6	0.1	2.6	100

자료 : 각 연도별 국가산업단지 산업 동향

제조업 업종별 고용현황은 전기전자 업종이 50% 이상을 차지하고, 섬유 의복, 기계, 목재종이, 석유화학 순으로 높은 비중을 차지하고 있다. [표 2-6] 제조업 업종별 가동업체 수는 전기전자, 기계, 섬유 의복 순인데 반해, 고용은 섬유 의복 업종이 기계업종보다 높게 나타났다. 이는 섬유 의복 업종이 기계업종보다 상대적으로 노동집약적 산업임을 나타낸다.

또한 기계업종의 업체 수는 320개에서 520개로 증가(표 2-6)한데 반해 고용은 6,099명에서 5,496명으로 줄어들었다. 이를 통해 기업의 수는 늘었지만, 개별기업의 규모가 줄어들었음과 자동화로 인해 고용이 줄어들었음을 알 수 있다.

2. 구로구, 금천구 기초 노동 현황

서울디지털산업단지가 속해있는 구로구와 금천구의 노동조건 기초현황을 확인하기 위해 ‘지역별 고용조사’와 2021년부터 2023년까지 3년간의 지역별 고용조사 원자료를 활용하여 작성한 민주노동연구원의 시군구 임금노동자 규모와 실태 통계표를 활용하여 조사하였다. 시군구 주요 고용 지표는 구지역이 없는 세종특별자치시를 제외하고 228개의 시군구에 대해 작성, 228개 시군구 취업자, 실업자 등을 추정하기 위해 설계되었으므로, 7개 특광역시 및 9개 도별 집계 결과와 일치하지 않을 수 있으며, 통계표에 수록된 자료는 반올림되었으므로 전체 수치와 표 내의 합계가 일치하지 않을 수 있다.

이 보고서에서 사용한 서울 전체 지표는 서울지역 25개 구 데이터의 단순 합으로 서울시 집계 결과와 일치하지 않을 수 있다. 또한 비정규직은 임시직, 일용직과 상용직 중에서 고용계약 기간이 정해졌다고 응답한 노동자의 합이며, 시군구 단위 가중치를 적용하여 전체 노동자 규모가 축소되었다.

[표 2-9] 구로·금천구 임금노동자 규모

2021년				
	규모(천명)		비율(%)	
	임금노동자	비임금노동자	임금노동자	비임금노동자
전국	19,646	6,638	74.7	25.3
서울	4,506	943	82.7	17.3
구로구	203	38	84.3	15.7
(서울전체 대비 비중)	(4.5)	(4.0)		
금천구	174	26	86.8	13.2
(서울전체 대비 비중)	(3.9)	(2.8)		
서울디지털산업단지 *	143			
(구로·금천대비 비중)	(37.9)			

2022년				
	규모(천명)		비율(%)	
	임금노동자	비임금노동자	임금노동자	비임금노동자
전국	20,455	6,675	75.4	24.6
서울	4,706	936	83.4	16.6
구로구	202	41	83.1	16.9
(서울전체 대비 비중)	(4.3)	(4.4)		
금천구	179	25	87.7	12.3
(서울전체 대비 비중)	(3.8)	(2.7)		
서울디지털산업단지 *	149			
(구로·금천대비 비중)	(39.2)			

2023년				
	규모(천명)		비율(%)	
	임금노동자	비임금노동자	임금노동자	비임금노동자
전국	20,900	6,699	75.7	24.3
서울	4,835	1,003	82.8	17.2
구로구	213	47	82.1	17.9
(서울전체 대비 비중)	(4.4)	(4.6)		
금천구	171	32	84.4	15.6
(서울전체 대비 비중)	(3.5)	(3.2)		
서울디지털산업단지 *	141			
(구로·금천대비 비중)	(36.6)			

자료 : 시군구 임금노동자 규모와 실태 통계표(민주노동연구원, 2024)

주 : * 국가산업단지 산업 동향 각 연도별 고용현황 자료를 활용하였으며, 지역별 고용 조사와 추계방식이 달라 정확하게 비교하기는 어려우나 대략의 추세를 확인하기 위해 사용함

구로구와 금천구의 임금노동자 규모는 2023년 21.3만, 17.1만 명으로 서울 전체 임금노동자의 4.4%, 3.5%를 차지한다. 그중 서울디지털산업단지 내 임금노동자(고용)가 구로·금천구 전체의 36.6%를 차지한다. 임금노동자 비율은 서울이 82.8%로 전국 75.7%에 비해 높게 나타나며, 구로구는 82.1%로 서울 평균보다 0.7% 낮고 금천구는 84.4%로 서울 평균보다 1.6% 높게 나타났다.

[표 2-10] 구로·금천구 임금노동자 고용 형태

2021년				
	규모(천명)		비율(%)	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
전국	13,003	6,643	66.2	33.8
서울	3,079	1,427	68.3	31.7
구로구	139	64	68.5	31.5
(서울전체 대비 비중)	(4.5)	(4.5)		
금천구	125	49	71.9	28.1
(서울전체 대비 비중)	(4.1)	(3.4)		

2022년				
	규모(천명)		비율(%)	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
전국	13,762	6,693	67.3	32.7
서울	3,296	1,410	70.0	30.0
구로구	143	59	70.7	29.3
(서울전체 대비 비중)	(4.3)	(4.2)		
금천구	130	49	72.7	27.3
(서울전체 대비 비중)	(3.9)	(3.5)		

2023년				
	규모(천명)		비율(%)	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
전국	14,141	6,759	67.7	32.3
서울	3,389	1,445	70.1	29.9
구로구	147	67	68.7	31.3
(서울전체 대비 비중)	(4.3)	(4.6)		
금천구	127	44	74.2	25.8
(서울전체 대비 비중)	(3.8)	(3.1)		

자료 : 시군구 임금노동자 규모와 실태 통계표(민주노동연구원, 2024)

임금노동자 고용 형태는 구로구와 금천구 모두 전국 대비 정규직 비율이 높게 나타났으며, 2023년을 제외하고 서울 대비 정규직 비율이 높다. 또한 2021년부터 2023년까지 전국적으로 비정규직보다 정규직 비율이 증가하고 있으며, 금천구의 정규직 비율이 2021년 71.9%에서 2023년 7

4.2%로 상대적으로 높게 증가하였다.

[표 2-11] 성별 고용현황

(단위 : 천 명, %)

	2021년		2022년		2023년	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전국	11,028	8,617	11,372	9,083	11,547	9,353
(비율)	56.1	43.9	55.6	44.4	55.3	44.7
서울	2,415	2,090	2,477	2,230	2,540	2,295
(비율)	53.6	46.4	52.6	47.4	52.5	47.5
구로구	117	86	114	87	121	93
(비율)	57.7	42.3	56.7	43.3	56.5	43.5
금천구	100	75	101	78	94	77
(비율)	57.2	42.8	56.3	43.7	55.0	45.0

자료 : 시군구 임금노동자 규모와 실태 통계표(민주노동연구원, 2024)

성별 고용현황은 2021년 전국 여성고용 비율이 43.9%에서 2023년 44.7%로, 전국적으로 여성의 고용비중이 높아지고 있으며, 서울지역과 구로구, 금천구도 여성고용 비율이 증가하고 있다. 구로구와 금천구의 남성 : 여성의 고용비율은 2023년 5.5 : 4.5 수준인 데 반해, [표 2-4]의 서울디지털산업단지 성별 고용현황은 남성 : 여성 비율 7:3으로, 산업단지 내 남성 고용비율이 높은 것을 알 수 있다. 이는 전기전자 업종과 기계 등 제조업의 남성 고용비율이 높다는 것을 알 수 있다.

[표 2-12] 구로·금천구 임금노동자 평균 연령

2021년							
	평균 연령	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
전국	44.3	125	3,152	4,432	4,841	4,381	2,716
	100.0	0.6	16.0	22.6	24.6	22.3	13.8
서울	43.3	28	858	1,190	1,068	859	503
	100.0	0.6	19.0	26.4	23.7	19.1	11.2
구로구	42.7	1	39	49	53	39	22
	100.0	0.3	19.1	24.2	26.2	19.1	11.1
금천구	41.5	1	32	54	40	30	16
	100.0	0.6	18.5	31.0	23.0	17.3	9.5
2022년							
	평균 연령	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
전국	44.6	110	3,277	4,536	4,923	4,602	3,008
	100.0	0.5	16.0	22.2	24.1	22.5	14.7
서울	43.5	22	900	1,254	1,101	889	541
	100.0	0.5	19.1	26.6	23.4	18.9	11.5
구로구	42.9	0	39	47	54	35	26
	100.0	0.2	19.4	23.2	26.8	17.3	13.0
금천구	41.2	1	37	51	42	30	17
	100.0	0.7	20.9	28.3	23.6	16.9	9.7
2023년							
	평균 연령	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
전국	45.0	134	3,276	4,509	4,914	4,668	3,398
	100.0	0.6	15.7	21.6	23.5	22.3	16.3
서울	43.9	29	901	1,271	1,102	925	606
	100.0	0.6	18.6	26.3	22.8	19.1	12.5
구로구	43.3	1	41	52	44	46	28
	100.0	0.6	19.4	24.3	20.7	21.7	13.3
금천구	42.5	1	29	49	43	29	21
	100.0	0.3	17.2	28.3	24.8	16.8	12.5

자료 : 시군구 임금노동자 규모와 실태 통계표(민주노동연구원, 2024)

2023년 기준 임금노동자 평균 연령은 전국 45.0세, 서울 43.9세 구로구 43.3세, 금천구 42.5세로 구로구와 금천구에서 일하는 노동자들의 평균 연령이 전국과 서울 평균 대비 낮다. 연령대로는 20대와 30대 비율이

전국 대비 상대적으로 높으며, 30대가 가장 높은 비율을 차지한다.

[표 2-13] 사업체 규모에 따른 고용현황

(단위 : 천 명, %)

2021년						
규모	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상
전국	3,299	3,229	4,384	3,865	1,957	2,911
(비율)	16.8	16.4	22.3	19.7	10.0	14.8
서울	667	680	916	815	522	906
(비율)	14.8	15.1	20.3	18.1	11.6	20.1
구로구	29	36	53	37	21	27
(비율)	14.4	17.8	26.1	18.2	10.1	13.4
금천구	22	28	51	42	15	16
(비율)	12.5	15.9	29.2	24.4	8.8	9.1

2022년						
규모	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상
전국	3,398	3,363	4,596	4,015	2,078	3,005
(비율)	16.6	16.4	22.5	19.6	10.2	14.7
서울	678	697	955	891	556	929
(비율)	14.4	14.8	20.3	18.9	11.8	19.7
구로구	31	37	48	39	21	26
(비율)	15.5	18.2	23.7	19.3	10.5	12.7
금천구	24	32	46	39	17	19
(비율)	13.7	17.9	26.0	21.9	9.8	10.7

2023년						
규모	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상
전국	3,380	3,385	4,640	4,118	2,128	3,249
(비율)	16.2	16.2	22.2	19.7	10.2	15.5
서울	683	728	971	873	558	1,022
(비율)	14.1	15.0	20.1	18.0	11.6	21.1
구로구	30	36	50	47	24	27
(비율)	13.9	16.6	23.6	22.2	11.3	12.5
금천구	22	29	44	39	19	19
(비율)	12.6	16.7	25.9	22.5	11.2	11.0

자료 : 시군구 임금노동자 규모와 실태 통계표(민주노동연구원, 2024)

사업체 규모에 따른 고용현황을 살펴보면 300명 이상 대기업 고용비율이 전국 대비 구로구와 금천구에서 더 낮게 나타났다. 서울 전체 300명 이상 대기업 고용비중이 20%를 웃도는 것에 비해 구로구와 금천구는 10% 초반대에 머무르고 있다. 구로구와 금천구는 10~29명 사이 소기업 종사가 비율이 가장 높게 나타났으며, 전국과 서울지역에 비해서도 상대적으로 높게 나타났다. 30인 미만 작은 사업장의 고용비중이 전체 고용의 50% 이상을 차지하고 있다.

100명 이상 기업의 고용비율은 전국 25.7%, 서울 32.7%에 반해 구로구 23.8%, 금천구 22.2%로 100명 이상 기업의 비율이 상대적으로 낮다.

[표 2-14] 구로·금천구 임금노동자 노동조건

2021년				
	최근3개월평균임금 (만원)	시간당임금(원)	주당노동시간 (시간)	근속연수(년)
전국	283	16,572	39.2	6.3
서울	293	17,365	38.8	6.1
구로구	294	17,232	39.7	5.5
금천구	291	16,882	39.8	5.1
2022년				
	최근3개월평균임금 (만원)	시간당임금(원)	주당노동시간 (시간)	근속연수(년)
전국	293	17,262	38.9	6.2
서울	305	18,165	38.6	5.9
구로구	309	17,731	40.1	5.4
금천구	308	17,888	39.6	5.2
2023년				
	최근3개월평균임금 (만원)	시간당임금(원)	주당노동시간 (시간)	근속연수(년)
전국	311	18,324	38.7	6.4
서울	325	19,291	38.6	6.3
구로구	323	19,066	39.3	6.0
금천구	328	18,964	39.6	5.6

자료 : 시군구 임금노동자 규모와 실태 통계표(민주노동연구원, 2024)

구로와 금천구 노동자들의 노동조건을 살펴보면 서울 평균 대비 주당 노동시간은 길고, 시간당 임금은 낮으며, 근속년수도 짧다.

2023년 주당노동시간 평균은 전국이 38.7시간, 서울이 38.6시간이며, 구로구는 39.3시간, 금천구는 39.6시간으로 구로구와 금천구에서 일하는 노동자들의 노동시간이 상대적으로 더 길다. 그에 반해 근속연수 전국평균 6.4년, 서울 6.3년이며, 구로구 6.0년, 금천구 5.6년으로 전국평균과 서울평균보다 낮으며, 금천구의 경우 전국평균보다 1년 가까이 근속연수가 짧다. 이는 상대적으로 구로, 금천구에서 일하는 노동자들의 이직률이 높다는 것을 알 수 있다. 최근 3개월 평균임금은 구로구와 금천구에서 일하는 노동자들의 임금이 전국평균보다 높으며, 서울 평균과 비슷하거나 다소 높다. 시간당임금은 서울 평균인 19,291원보다 낮은 19,066원, 18,964원인데 최근 3개월 임금이 더 높은 이유는 노동시간이 상대적으로 길기 때문이다.

[표 2-15] 근속연수(2023년)

(단위 : 천 명, %)

	1년미만	1-2년미만	2-3년미만	3-5년미만	5-10년미만	10년이상
전국	6,167	2,402	1,535	2,527	3,231	5,038
비율	29.5	11.5	7.3	12.1	15.5	24.1
서울	1,294	594	393	628	789	1,136
비율	26.8	12.3	8.1	13.0	16.3	23.5
구로	60	29	20	23	37	44
비율	28.1	13.7	9.2	10.9	17.3	20.8
금천	44	23	15	27	29	34
비율	25.7	13.3	8.9	15.6	16.8	19.6

자료 : 시군구 임금노동자 규모와 실태 통계표(민주노동연구원,2024)

[표 2-14]에서 근속연수를 좀 더 세분하여 살펴보면 1년 이상~3년 미만의 근속이 전국 18.8%, 서울 20.4%, 구로구 22.9%, 금천구 22.2%로 구로구와 금천구의 비율이 전국과 서울 대비 상대적으로 높게 나타났다.

또한 10년 이상 근속의 경우 전국 대비 3.3~4.5% 낮게 나타났으며, 서울 대비 2.7~3.9% 낮은 수준이다.

[표 2-16] 구로·금천 업종별 고용현황

(단위 : 천 명, %)

	농업 임업 및 어업	광업	제조업	전기 가스 증기 및 공기 조절 공급 업	수도 하수 및 폐기 물 처리 원료 재생 업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고 업	숙박 및 음식점 업	정보 통신 업	금융 및 보험 업	부동 산업	전문 과학 및 기술 서비스 업	사업시 설 관리 사업 자원 및 임대 서비스 업	공공행 정 국방 및 사회 보장 행정	교육 서비스 업	보건업 및 사회 복지 서비스 업	예술 스포츠 및 여가 관련 서비스 업	협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스 업	가구 내고 용 활동 및 분류 되지 않은 자가 소비 생산 활동	국제 및 외국 기관
전국	100	12	3,848	78	123	1,521	2,013	821	1,088	799	755	366	1,067	1,069	1,167	1,546	2,364	283	566	51	9
비율	0.5	0.1	19.6	0.4	0.6	7.7	10.2	4.2	5.5	4.1	3.8	1.9	5.4	5.4	5.9	7.9	12.0	1.4	2.9	0.3	0.0
서울	0	0	313	10	9	282	616	180	270	464	297	111	489	282	186	349	424	65	137	18	2
비율	0.0	0.0	6.9	0.2	0.2	6.3	13.7	4.0	6.0	10.3	6.6	2.5	10.8	6.3	4.1	7.7	9.4	1.4	3.1	0.4	0.0
구로	0	0	24	0	0	16	31	6	11	35	5	3	16	12	6	11	19	2	4	0	0
비율	0.0	0.0	9.2	0.1	0.2	7.9	12.7	3.9	4.9	18.8	3.2	1.4	9.0	7.6	3.8	4.9	9.2	0.5	2.6	0.2	0.0
금천	0	0	35	0	0	10	25	5	6	34	2	3	22	10	4	6	6	0	4	1	0
비율	0.0	0.0	19.1	0.2	0.1	5.6	14.1	1.3	3.5	21.4	1.2	1.1	11.1	6.4	2.2	4.5	5.1	0.7	2.2	0.1	0.0
2022년																					
전국	101	13	3,904	79	124	1,618	2,054	868	1,140	877	759	369	1,149	1,084	1,193	1,621	2,565	296	583	49	9
비율	0.5	0.1	19.1	0.4	0.6	7.9	10.0	4.2	5.6	4.3	3.7	1.8	5.6	5.3	5.8	7.9	12.5	1.4	2.9	0.2	0.0
서울	0	1	289	9	12	286	624	179	283	525	310	111	545	278	196	370	456	74	141	16	1
비율	0.0	0.0	6.1	0.2	0.3	6.1	13.2	3.8	6.0	11.2	6.6	2.4	11.6	5.9	4.2	7.9	9.7	1.6	3.0	0.3	0.0
구로	0	0	21	0	0	17	26	5	10	35	7	3	16	16	8	11	19	2	5	0	0
비율	0.0	0.0	10.4	0.2	0.0	8.4	13.1	2.5	5.0	17.5	3.4	1.6	8.0	7.7	3.8	5.3	9.5	0.8	2.6	0.2	0.0

금천 비율	0 0.0	0 0.1	32 17.9	0 0.0	0 0.1	13 7.3	22 12.6	5 2.6	7 4.2	41 22.9	3 1.5	2 1.2	22 12.1	9 4.8	4 2.3	7 3.7	7 3.9	1 0.3	4 2.5	0 0.1	0 0.0
----------	----------	----------	------------	----------	----------	-----------	------------	----------	----------	------------	----------	----------	------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

2023년																					
전국 비율	101 0.5	13 0.1	3,904 19.1	79 0.4	124 0.6	1,618 7.9	2,054 10.0	868 4.2	1,140 5.6	877 4.3	759 3.7	369 1.8	1,149 5.6	1,084 5.3	1,193 5.8	1,621 7.9	2,565 12.5	296 1.4	583 2.9	49 0.2	9 0.0
서울 비율	0 0.0	0 0.0	313 6.5	12 0.2	10 0.2	287 5.9	630 13.0	184 3.8	314 6.5	553 11.4	335 6.9	122 2.5	545 11.3	294 6.1	198 4.1	365 7.6	455 9.4	72 1.5	127 2.6	15 0.3	2 0.0
구로 비율	0 0.0	0 0.0	20 9.2	0 0.1	1 0.2	17 7.9	27 12.7	8 3.9	10 4.9	40 18.8	7 3.2	3 1.4	19 9.0	16 7.6	8 3.8	10 4.9	20 9.2	1 0.5	5 2.6	0 0.2	0 0.0
금천 비율	0 0.0	0 0.0	33 19.1	0 0.2	0 0.1	10 5.6	24 14.1	2 1.3	6 3.5	37 21.4	2 1.2	2 1.1	19 11.1	11 6.4	4 2.2	8 4.5	9 5.1	1 0.7	4 2.2	0 0.1	0 0.0

자료 : 시군구 임금노동자 규모와 실태 통계표(민주노동연구원, 2024)

10차 산업분류에 따른 업종별 고용현황을 살펴보면 구로·금천구는 정보통신업, 제조업, 도매 및 소매업, 전문과학 및 기술 서비스업 순으로 고용비중이 높게 나타났다. 반면 숙박 및 음식점업, 공공행정·국방 및 사회보장행정, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업의 고용은 상대적으로 낮은 수준이다. 또한 산업단지의 70%가 입주해 있는 금천구의 경우 행정과 여가 서비스 고용이 구로구에 비해 상대적으로 더 낮다. 이는 식당, 극장, 여가시설, 공공행정 등 다른 지역에 비해 여가생활을 즐길 수 있는 인프라가 낮음을 의미한다.

3. 서울디지털산업단지 인구밀도 및 녹지 환경

서울디지털산업단지는 아파트형공장(지식산업센터) 밀집 지역으로 산업단지 면적대비 노동인구 밀집도가 매우 높다. 서울디지털산업단지의 인구밀도는 1km² 당 73명으로 같은 한국수출 국가산업단지인 부평과 주안의 4배 이상이며, 반월특수 국가산업단지인 시화, 반월산업단지의 9~10배, 인천 남동국가산업단지의 12배 이상이다.

또한 서울디지털산업단지는 출퇴근 시간 대중교통의 혼잡도가 매우 높기로 유명하다. 가산디지털단지지역은 서울디지털산업단지 2, 3단지로 출근하는 노동자들이 가장 많이 이용하는 대중교통으로 서울지역 지하철역 중 출근 시간 혼잡도가 1위이다. 기사에 따르면 출근 시간대(오전 7~9시) 가산디지털단지지역에는 하루 평균 2만 9,273명이 하차²⁾한 것으로 나타나 서울 시내 역 중 가장 많았다. 출근 시간대 5분마다 지하철이 정차한다고 가정하면 5분마다 약 1,200여 명이 하차한다는 것이다. 출퇴근 시간대 지하철역은 물론이거니와 직장으로 이동하는 보행환경의 혼잡도로 인해 안전 문제가 발생할 가능성이 높다.

[표 2-17] 산업단지 인구밀집도

구분		전체면적(km ²)	고용(명)	인구밀도(명/km ²)
한국수출 국가산업단지	서울디지털	1,925	140,496	73
	부평	609	10,243	17
	주안	1,177	13,315	11
인천 남동		9,574	61,846	6
반월특수 국가산업단지	시화	16,212	128,429	8
	반월	15,374	108,939	7

자료 : 2024년 2분기 국가산업단지 현황. 필자 재구성

2) 가산디지털단지지역, 출근 시간 지하철 '혼잡도 1위', 동아일보, 2023.12.1

서울디지털산업단지는 인구밀도가 높을 뿐 아니라 노동자들이 휴식을 취할 수 있는 공공공간인 공원 및 녹지가 전무하다.

서울디지털산업단지는 서울 구로구와 금천구에 위치해 있으며 3개의 단지 총면적은 1,921km² 이다. 이 중 산업시설구역이 1,426km²로 전체면적의 74.3%, 지원시설구역이 205km²로 10.7%, 공공시설구역이 289km²로 15%를 차지하고 있으며, 녹지구역은 3개 단지 모두 0%이다.

[표 2-18] 서울디지털산업단지 용도별 구역면적

(단위 : m², %)

구분	총 면 적	산업시설구역	지원시설구역	공공시설구역	녹지구역
계	1,920,583	1,426,401	205,414	288,768	-
	(100.0)	(74.3)	(10.7)	(15.0)	(0.0)
1단지	450,988	319,075	63,869	68,044	-
	(100.0)	(70.8)	(14.2)	(15.1)	(0.0)
2단지	383,217	269,971	49,515	63,731	-
	(100.0)	(70.4)	(12.9)	(16.6)	(0.0)
3단지	1,086,378	837,355	92,030	156,993	-
	(100.0)	(77.1)	(8.5)	(14.5)	(0.0)

자료 : 산업통상자원부 고시 제2023-161호, 필자 재구성

『산업입지의 개발에 관한 통합지침』에 따르면 산업단지 규모별 녹지를 확보 및 설치하도록 규정되어 있으며, 100만m² 미만의 산업단지라도 5% 이상 녹지를 설치하도록 되어있다.

[표 2-19] 산업단지 규모별 녹지비율

구분	산업단지 규모	계획기준
녹지율	300만m ² 이상	10% 이상~13% 미만
	100만m ² 이상 ~ 300만m ² 미만	7.5% 이상~10% 미만
	100만m ² 미만	5% 이상~7.5% 미만

자료 : 산업입지의 개발에 관한 통합지침

하지만 서울디지털산업단지는 녹지 비율이 0%이며, 한국수출국가산업단지 전체를 보아도 녹지 비율은 0.03%에 불과, 수도권외의 국가산업단지와 비교해도 월등히 낮은 수준이다.

[표 2-20] 산업단지별 용도지역별 토지이용현황(2024년 9월 말 현재)

(단위 : km², %)

단지명	시도	시군구	전체면적	녹지지역
한국수출국가산업단지	서울	구로구	3,708	1.18 (0.03)
◇한국수출(서울디지털)	서울	구로구	1,922	0 (0.0)
◇한국수출(부평지구)	인천	부평구	609	0 (0.0)
◇한국수출(주안지구)	인천	서구	1,177	1.18 (0.10)
남동국가산업단지[재생사업지구]	인천	남동구	9,504	908 (9.56)
반월특수지역	경기	안산시	150,031	53,260 (35.50)
◇시화지구(1단계 시흥시구역)[재생사업지구:부분]	경기	시흥시	14,535	3,732 (25.68)
◇반월특수(안산신도시)[재생사업지구:부분]	경기	안산시	14,640	4,620 (31.56)

자료 : 국토교통부 산업입지정보

산업단지의 공공녹지 설치에 대한 규정은 2008년 『산업입지의 개발에 관한 통합지침』이 제정되면서 처음으로 마련되었으며, 서울디지털산업단지는 관련 법령이 제정되기 전인 1960~1970년대에 조성된 산업단지 전체를 포괄하는 계획적인 관리체계가 부족한 상황이었다. 민간 주도의 자체 개발을 통해 첨단지식산업단지로 변화했지만, 그에 상응하는 녹지·보행환경, 기반시설, 기업·종사자 지원시설은 상대적으로 부족하다.

이에 서울시는 2021년 제1차 서울특별시 산업단지 계획심의위원회를

열고 ‘G밸리 국가산업단지계획(변경)(안)’을 조건부 가결하였다. 이는 서울디지털산업단지에 대한 최초의 국가산업단지 법정관리 계획으로 개발 계획 변경(용지계획 변경)과 실시계획(지구단위계획 포함)을 모두 아우른다. ‘G밸리 국가산업단지계획(변경)(안)’의 주요 내용은 ▲13개 공공·민간 부지 전략거점 조성 ▲녹지 및 보행친화형 환경조성 ▲특화가로 조성 ▲교통체계 개선 및 시설 확충 등이다.

이 계획은 2009년 「산업입지 및 개발에 관한 법률」 시행령 개정으로 국가산업단지인 G밸리의 192만 2천㎡에 대한 산업단지 개발계획 변경 및 실시계획 승인 권한이 서울시에 위임되고, 2012년 국토부에서 개발계획을 최초 고시한 이후 서울시에 실질적인 위임권한이 발생함에 따라 추진된 것이다. 조건부 가결된 계획안은 조건 사항에 대한 보완을 거쳐 서울시장이 산업단지계획을 수립 고시한다. 2021년 10월 ‘한국수출(서울디지털) 국가산업단지계획 변경 및 지형도면’(서울특별고시 제2021-595호)이 고시되었으며, 2022년(서울특별 고시 제2022-504호)과 2023년(서울특별고시 제2023-244호) 일부 변경을 거쳐, 여전히 진행 중이다.

산업단지계획(안)에 따르면 녹지를 확대하고 보행친화형 환경을 조성하기 위해 건축한계선 전면공지³⁾ 내에 가로정원을 조성하고, 13개 전략거점에는 전체부지 면적의 15% 이상 공원형 공개공지⁴⁾를 조성할 계획이다. 또한 서울디지털 운동장 부지를 종사자 설문 조사를 통해 기업지원 시설 70%, 체육시설 15%, 문화·상업 시설 15%로 전략거점으로 조성할 계획이라고 밝혔다⁵⁾.

3) 지구단위계획에서 건축선 등의 지정으로 전면도로 경계선과 그에 면한 건축물 외 벽선 사이에 확보된 대지 안의 공지로서 공개공지, 공공조경 등 다른 용도로 지정되지 않은 공지

4) 지역 환경을 쾌적하게 조성하기 위해 업무시설 등의 다중이용시설 부지에 일반 시민이 자유롭게 이용할 수 있도록 설치하는 소규모 휴식공간

공시에 따르면 13개 전략거점의 총면적은 110km²이며, 서울디지털운동장 부지도 포함된다. 전략거점의 15%인 17km²를 공원형 공개공지로 조성할 경우 형성되는 녹지는 산업단지 총면적의 0.9% 수준이다.

또한 41개의 도로를 13.7km를 연장, 256km²의 면적을 확장하여, 건축한계선 전면공지 내 가로정원을 조성할 계획을 밝혔다. 서울시에 따르면 건축한계선 전면공지는 도로폭원 연결부지 규모 조성형태 등에 따라 6~10미터 차등 적용되며, 전면공지 10m 중 3m를 가로정원으로 구성하겠다는 계획이다. 모든 전면공지 폭을 10m로 단순 계산했을 때 약 77km²의 가로정원이 구성되며, 이는 산업단지 전체면적의 4% 수준으로 공원형 공개공지 0.9%를 포함하여 산업단지 총면적의 5% 정도의 녹지가 형성될 것으로 예상된다.

〈그림 2-4〉 서울디지털산업단지 녹지 및 보행친화형 환경 조성방안



자료 : G밸리 국가산업단지계획(변경)(안) 가결 보도자료(서울특별시, 2021)

- 5) 서울시 보도자료 “G밸리 서울시 최대 융복합 도심산업단지 제도약-산업단지계획(안) 가결”. 2021.6.28

그럼에도 『산업입지의 개발에 관한 통합지침』에 따른 100만㎡ 이상 300만㎡ 미만 산업단지 내 녹지 비율인 7.5% 이상~10% 미만에 미치지 못한다. 또한 전략거점 13개소 중 5개의 특별계획구역의 2개소만 공공부지이고, 3개소는 민간부지이며, 특별계획 가능 구역(전략거점 후보지) 8개소는 모두 민간부지이다. 즉 민간부지의 확보 여부에 따라 계획은 달라질 수 있다는 것이며, 2021년 서울특별시 고시 이후 2022년, 2023년 두 번의 일부 변경이 있었지만, 전략거점에 대한 변경사항은 없다. 공공부지 전략거점인 서울디지털 운동장은 2021년 하반기 가장 먼저 세부 계획이 발표되었지만, 2024년 하반기 현재까지 개발이 진행되지 않고 있다.

산업단지 내 공원, 녹지가 부족할 뿐만 아니라 서울디지털산업단지가 위치해 있는 구로구와 금천구의 녹지 및 도시공원 현황을 살펴보면 서울시의 다른 자치구에 비해 비율이 낮은 편이다.

녹지란 도시지역 안에서 자연환경을 보전하거나 개선하고, 공해나 재해를 방지함으로써 도시경관의 향상을 도모하기 위하여 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」에 의한 도시·군관리계획으로 결정된 것을 말하며, 그 기능에 따라 완충녹지, 경관녹지, 연결녹지로 세분한다.

[표 2-21] 구로구 금천구 녹지 현황

(단위 : 개 소, km²)

	계		완충녹지		경관녹지		연결녹지	
	시설수	면적	시설수	면적	시설수	면적	시설수	면적
전국	23,736	207,417	14,423	109,630	7,580	83,136	1,733	14,650
서울	984	4,489	484	2,489	322	990	178	1,010
구로구	35	137	16	86	14	39	5	12
금천구	6	32	5	32	1	0.1	0	0
종로구	20	49	6	19	12	18	2	12
중구	25	32	13	14	9	18	3	0.9
용산구	21	45	8	20	10	19	3	6
성동구	15	37	7	9	4	23	4	4
광진구	7	21	4	19	3	2	0	0
동대문구	34	543	5	19	22	20	7	15
중랑구	49	187	37	135	5	30	7	23
성북구	12	23	8	18	4	5	0	0
강북구	7	20	4	11	3	9	0	0
도봉구	10	29	6	20	4	9	0	0
노원구	80	377	58	214	18	38	4	125
은평구	38	107	8	42	20	11	10	53
서대문구	54	441	10	67	31	25	13	349
마포구	74	149	40	82	33	64	1	3
양천구	52	238	43	229	6	6	3	4
강서구	123	285	60	98	16	15	47	172
영등포구	27	41	3	22	3	1	21	18
동작구	20	37	6	19	13	15	1	3
관악구	23	66	1	0.8	19	8	3	58
서초구	67	713	30	574	15	112	22	27
강남구	63	796	35	370	25	420	3	7
송파구	77	405	48	268	14	52	15	85
강동구	45	165	23	101	18	31	4	33

자료 : 2023년 도시계획현황, 한국국토정보공사

[표 2-21]의 서울지역의 녹지 현황을 살펴보면, 금천구의 녹지시설은 6개로 서울 25개 자치구 중 가장 적은 숫자이다. 완충녹지는 각종 공해나 자연재해 등을 방지하기 위해 도로변이나 산업 지역과 주거지역 등을 분리할 목적으로 설치하는 녹지이며, 경관녹지는 도시의 자연환경을 보

전하거나 도시경관을 향상시키기 위해 설치하는 녹지로 주민의 일상생활 쾌적성과 안전성 확보를 목적으로 한다. 금천구는 완충녹지 5개, 경관녹지 1개로 서울 전체에서 녹지의 수가 가장 적다.

또한 [표 2-22]의 도시공원 현황을 살펴보면, 금천구의 도시공원 면적은 서울지역에서 가장 적다.

공원은 공공녹지로서 공중의 보건, 휴양, 오락 등 정서 생활의 향상에 기여할 목적으로 조성되며, 자연공원⁶⁾과 도시공원⁷⁾으로 분류된다. 자연공원과 달리 도시공원은 도시지역에서 도시 자연경관의 보호와 시민의 건강, 휴양 및 정서 생활의 향상에 기여하기 위하여 도시관리계획으로 결정되어 설치된 공원이다. 특히 도시공원 중 생활권 공원은 일반적으로 도보 10분 이내 이용이 가능한 공원을 지칭하며, 도시민의 삶에서 필수 기반시설로 인식되고 있다. 금천구의 생활권 공원은 소공원 2개, 어린이공원 41개, 근린공원 4개 총면적 387km²이다. 이중 어린이공원은 주거지역 인근에 위치하며 어린이 놀이시설이 설치된 경우가 대부분이라 직장 인이나 시민들이 산책을 하거나 휴식을 취하기 어려운 공간으로, 어린이공원을 제외하면 금천구에 위치한 생활권 공원은 6개에 불과하다.

도시공원과 녹지는 도심 속 휴식 공간으로서의 시민의 건강과 정서 생활에 매우 중요하며, 도시의 기온상승을 막고 자동차 소음 및 미세먼지

-
- 6) 자연공원법에 따른 자연공원은 국립공원·도립공원·광역시립공원·군립공원(郡立公園)·시립공원·구립공원 및 지질공원이 있다.
 - 7) 도시공원은 국가도시공원, 생활권 공원, 주제공원으로 세분되며, 국가도시공원은 실제로 존재하지 않으며, 생활권 공원으로 소공원, 어린이공원, 근린공원이 있으며, 주제공원으로 역사공원, 문화공원, 수변공원, 묘지공원, 체육공원, 도시농업공원, 방재공원, 조례로 정하는 공원이 있다.

를 감소시키는 도시 숲으로서의 기능도 담당한다. 또한 도시환경은 공간에 대한 애정과 정주 여건에도 영향을 미친다.

[표 2-22] 구로구 금천구 도시공원 현황

(단위 : 개 소, km²)

	계		소공원		어린이공원		근린공원	
	수	면적	수	면적	수	면적	수	면적
전국	23,163	702,722	5,450	11,381	10,230	24,826	5,064	507,729
서울	2,190	49,499	439	1,653	1,203	2,311	437	42,000
구로구	65	996	20	38	25	60	17	886
금천구	49	405	2	5	41	41	4	341
종로구	67	1,849	13	16	26	64	23	1,649
중구	55	1,515	21	17	17	34	11	1,405
용산구	69	571	28	56	22	39	7	411
성동구	66	1,451	20	19	36	70	9	1,268
광진구	48	891	14	12	30	36	2	838
동대문구	74	1,857	25	52	33	63	12	1,729
중랑구	67	2,647	12	21	43	58	11	2,214
성북구	39	3,297	15	917	16	191	8	2,189
강북구	59	1,311	15	15	37	72	3	1,198
도봉구	54	1,332	11	63	39	50	3	1,169
노원구	131	1,589	18	37	81	160	25	1,214
은평구	93	4,016	14	18	27	48	48	3,881
서대문구	87	1,213	25	42	47	120	11	1,043
마포구	100	3,072	25	36	52	86	12	2,804
양천구	113	2,064	21	40	73	133	18	1,673
강서구	160	2,520	10	9	120	195	23	2,290
영등포구	73	653	32	48	27	77	11	520
동작구	80	4,464	25	27	41	81	10	2,844
관악구	102	2,355	18	34	71	78	9	2,206
서초구	140	1,820	11	26	95	178	25	1,385
강남구	122	3,773	13	36	54	91	52	3,627
송파구	160	2,060	14	44	88	153	54	1,777
강동구	117	1,777	17	26	62	134	29	1,440

자료 : 2023년 도시계획현황, 한국국토정보공사

산업단지의 공원, 광장, 도로, 보도를 포함한 공공공간 중 휴식공간으

로 활용될 수 있는 소공원, 근린공원, 수변공원, 광장 등의 공간은 산업단지 내에서 일하는 노동자들이 잠시 업무공간을 벗어나 휴식하고 재충전할 수 있는 중요한 공간이다. 산업단지 내의 업무로 인한 소음, 열기, 미세먼지, 스트레스 등은 노동자의 심신 건강뿐 아니라 생산능력에도 영향을 미친다. 업무공간과 인접한 공공공간에 10분에서 30분 정도 휴식할 수 있는 공간을 마련하는 것은 노동자는 물론 사업주에게도 매우 필요하다(문은배 외, 2013). 서울디지털산업단지에서 일하는 노동자는 물론 단지가 위치한 구로구, 금천구에 거주하는 시민들의 입장에서든 공원 및 녹지 환경개선은 반드시 필요한 부분이다.

국가산업단지계획으로 이미 녹지확충을 위한 계획이 진행되고 있지만, 장기간에 걸쳐 진행되는 사업이기에 서울디지털단지에서 일하는 노동자들의 요구에 맞게 변경될 수 있도록 지속적인 개입과 감시, 요구가 필요하다. 또한 노동자들뿐 아니라 지역 주민들이 함께 이용할 수 있는 공간으로 조성하는 것도 지역의 단체들과 함께 연대할 수 있는 방법이 될 것이다.

산업단지와 배후주거지의 공원 및 녹지 이용자의 만족도를 조사한 결과 가장 큰 영향을 미치는 요소는 접근성이었으며, 시설, 규모, 쾌적성 등 다른 지표의 만족도가 낮더라도 접근성이 높은 공원과 녹지의 이용률이 높은 것으로 나타났다. 따라서 새로 조성되는 공원과 녹지는 규모가 크지 않더라도 노동자와 주민들의 접근성이 좋은 다수의 공간으로 조성되어야 할 것이다.

4. 구로·금천지역 유관 단체 및 기관 현황

비정규직 및 플랫폼노동이 증가하고, 기존의 전통적인 대규모 정규직 사업장 중심의 노동조합의 한계를 극복하기 위해 민주노총은 다양한 형태의 노동조합에 대해 논의해 왔다. 특히 지역본부 활성화 및 지역 운동 전략으로 ‘커뮤니티 노동조합(community union)’을 제안한 바 있다⁸⁾.

커뮤니티 노조주의(community unionism)는 노동조합을 공유된 이해관계와 정체성에 기초하여 특정한 장소에 뿌리내린 사람들이 가입하는 조직이며, 동시에 사람들이 공간을 초월하여 결합하도록 하는 연결망으로서 인식한다. 이렇듯 커뮤니티를 노동자들이 정착하는 장소이자 관계를 맺는 공간으로 인식하고 노동조합이 이를 활동 영역으로 삼을 때, 다양한 범주의 노동자를 포괄할 수 있는 길이 열린다는 것이다.

커뮤니티 노조주의는 규모, 활동, 영향력 등을 발전시키기 위해서 노동조합이 지역 주민조직, 시민사회단체 등과 공동의 이해관계 의식을 발전시키고 연대 및 연합을 형성해야 하는 ‘실용적 이유’를 다음과 같이 제시한다. 첫째, 커뮤니티 노조주의에 기초한 활동을 통해 노조에 가입하지 않은 취약 노동자들과 접촉하는 기회를 얻을 수 있고, 나아가 지역사회에서 노동조합의 긍정적 평판을 강화할 수 있게 된다. 둘째, 커뮤니티 노조주의에 기초한 활동을 통해 지역사회의 미시적 관계망을 노조 활동에 활용할 수 있게 되고, 외부로부터 다양한 자원을 지원받을 수 있게 된다. 셋째, 지방자치단체와 중앙정부, 그리고 사용자에게 더욱 강한 영향력을 행사할 수 있게 된다. 요컨대, 커뮤니티 노조주의 활동을 통해 노동운동

8) 2021년 민주노동연구원은 총서 ‘모든 노동자의 민주노총’ 실현을 위한 지역본부 활성화 방안. 박용석·김태현·이주환을 통해 지역 노동운동 발전 전략으로 커뮤니티 노조주의를 제시하였으며, 이하의 내용은 위 총서의 내용을 요약한 것이다.

이 새로운 자원을 확보할 수 있고, 신규 조직화 활성화 및 정치적 영향력 강화를 이룰 수 있다는 것이다.

노동조합의 활동공간으로서의 ‘지역사회’의 중요성은 기간의 노동조합 경험에서도 이미 확인된 바 있다. 지역 차원에서 시민사회단체나 주민단체 등과 일상적으로 소통하고, 지역의 주요 노동 관련 문제 해결을 위한 연대를 구성하기 위해서는 지역사회가 어떠한 시민사회단체, 주민단체 등으로 구성되어 있는지 이해하는 것이 중요하다. 또한 노동자 밀집 지역인 산업단지의 특성상 노동 지원기관 및 단체의 접근성이 노동환경에 영향을 미친다. 이러한 이유로 구로구와 금천구에 있는 비영리민간단체와 기관 및 기업인단체에 대해 조사하였으며, 아래 거론된 단체 이외에도 등록이 되지 않은 시민사회단체나 진보정당의 지역위원회 등 다양한 구성과 형태의 단체들이 지역사회를 구성하고 있다.

1) 비영리 민간단체

(1) 중앙등록기관

단체명	등록기관	유형	대표자	소재지	주된 사업	주관과
지구촌사랑나눔	고용노동부	사단법인	김해성	서울 구로구 남부순환로 1309	이주노동자의 인권보호 및 각종 상담 등	노동시장정책과
디지털노동문화복지센터	고용노동부	사단법인	김명운	서울 구로구 구로6동 314-2 극동상가 412호	근로자를 위한 디지털상 문화활동과 보급사업, 연구, 조사, 개발사업, 근로의욕 증진을 위한 교육·기획·출판사업 등	임금복지과
한국이주노동자복지회	고용노동부	사단법인	조금호	서울시 구로구 구로중앙로 217-1, 미성빌딩 5층	<ul style="list-style-type: none"> - 외국인 근로자를 위한 의료서비스 사업 - 외국인 근로자를 위한 복지 사업 - 외국인 근로자 인권보호를 위한 조사 및 홍보활동 - 외국인 근로자를 위한 한국어 교육 활동사업 - 기타 법인의 목적 실현에 필요한 사업 	외국인력정책과

자료 : 비영리민간단체 등록현황(2024.6.30. 기준), 행정안전부

비영리민간단체 중 고용노동부 등록기관으로 이주노동자의 인권 보호 및 상담, 교육을 지원하는 ‘지구촌나눔사랑’⁹⁾, ‘한국이주

9) 1980년 성남 지역에서 빈민 노동운동을 전개한 김해성은 1986년 노동상담소 희망의 전화를 설립하면서 한국인 노동자에 대한 상담과 지원을 시작하였다. 1992년 그 대상을 외국인 노동자와 중국 동포로 확대하였고 1994년 이사장 이해학, 소장 김해성을 중심으로 외국인노동자의 집과 중국 동포의 집을 창립하여 외국인 노동자들을 대상으로 한글학교를 운영하였다. 1996년 성남 외국인노동자 교회를 창립하였고, 1999년 서울 외국인노동자의 집, 중

노동자복지회’¹⁰⁾와, 디지털 문화 활동을 지원하는 ‘디지털노동문화복지센터’가 구로구에 위치하고 있다.

(2) 서울특별시 등록기관

단체명	등록 기관	대표자	소재지	주된 사업	주관과
희망세상일구는 구로여성회	서울특별시	이근미	서울특별시 구로구 구로동로 8길 96, 2층 (구로동) 761-8, 2층	- 여성 권익 신장을 위한 개선 활동사업, 여성의 자원활동 사업, 지역사업 및 어린이 보육사업, 가족지원 상담센터 사업, 국내 및 국제여성단체 사회단체 교류사업 등	여성가족정책실 여성정책담당관
구로 민중의 집	서울특별시	박지영	서울특별시 구로구 경인로19길 12, 3층(오류동, 은하수빌딩) 은하수빌딩 3층	- 지역 주민·노동자들의 권리증진과 삶의 질 향상을 위해 지원하고 연대하는 활동 - 지역 사회운동주체(개인, 단체)들의 네트워크 활동 - 지역대중의 능력과 열정이 교류되는 공동체 활동 - 지역대중의 사회적, 문화적 권리증진을 위한 교육 및 문화 활동	서울혁신기획관 민관협력담당관
(사)한국디지털단지 기업인연합회	서울특별시	이용안	서울특별시 구로구 디지털로 26길 123 (구로동, 지플러스 코오롱디지털타워) 503호 일부	- 기업의 활성화를 위한 지식기반 서비스 연구, 개발 보급 - 경제, 경영에 필요한 세미나 및 포럼 개최 - 중소기업 살리기 공모전 개최 및 지원 - 회원 상호간의 사업정보 교류 및 수출 지원 - 근로자 복지증진 및 지역사회를 위한 사회 공헌 사업 - 한국디지털산업단지 녹색환경 조성 사업 - 한국디지털산업단지 디자인 가이드라인 사업	경제진흥본부 창조경제기획관 경제정책과

국 동포의 집을 개설하였다(네이버 지식백과).

10) 봉사단으로 활동해 오다 2005년 법인으로 승인, 상담 및 교육사업, 지역복지 사업, 푸드뱅크 사업 등, 이주노동자들의 자기개발 및 귀환 후 자립적 경제 기반 구축 지원 사업 실시

				<ul style="list-style-type: none"> - 한국디지털산업단지 입주기업 근로자를 위한 국·공립어린이집 운영사업 - 교육 및 문화행사 사업 	
사단법인 구로 시민 센터	서울 특별시	김성국	서울특별시 구로구 구로동로 28길 20-3	<ul style="list-style-type: none"> - 풀뿌리민주주의 정착과 주민참여사업 - 마을공동체 사업 및 지원 사업 - 시민의식 함양 및 교육사업 - 지역 환경사업 - 지역자활센터 운영 및 장애인·저소득층 지원 사업 - 지역 문화예술사업 - 사회민주개혁 및 평화통일사업 	서울 민주주의위원회 서울 협치 담당관

자료 : 비영리민간단체 등록현황(2024.6.30. 기준), 행정안전부

서울시 등록 비영리민간단체로는 여성단체인 ‘희망세상을 일구는 구로여성회’¹¹⁾, 지역 사회운동단체인 ‘구로민중의 집’¹²⁾과 시민단체인 ‘구로시민센터’가 있으며, 사용자단체로는 ‘(사)한국디지털단지기업인 연합회’가 있다.

11) 2005년 서울시 비영리단체 등록, 2006년 구로 푸른 학교 아동센터 설립, 2012~2014년 구로 교육복지센터 위탁운영, 2015~현재 도예, 핸드페인팅, 컬러링, 목공예 양성과정, 발로찾는 역사기행, 여유별 방과후학교, 2017~현재 구로혁신 교육지구 성 인권 강사 파견 교육, 2019년 서울시 성평등 기금 서넛오, 성인지 보드게임 위캔두잇 개발 및 출시, 2020년 성인지 보드게임을 통한 성평등 교육 교안해설서 개발

12) 노동자, 서민이 함께 만들어가는 지역공동체의 중심 민중의 집, 주요사업 : 수요 나눔밥상, 구로를 잇는 구로 FM, 공동체 활동(독거중년 생존프로젝트, 서터벽화 프로젝트 in 오류동, 고등어 통기타 강습 모임), 공간 나눔 등

2) 기관

단체명	대표자	주요사업	소재지	운영
구로구 노동자종합지원센터	황영락	<ul style="list-style-type: none"> - 구로디지털산업단지, 온수산업공단 등의 합리적이고 상생하는 노사관계를 통한 지역경제 발전 및 안정화 제고 - 고용불안·저임금, 임금체불, 근로기준법 미준수 등 취약계층 노동자를 위한 법률구조, 복지서비스 제공 	구로구 디지털로 242 한화비즈메트로 1차 213호	한국비정규직 일반노동조합
금천구 노동자종합지원센터(노닥노닥)		<ul style="list-style-type: none"> - 근로조건 개선사업 : 무료 노무 상담 및 노동법률 상담, 일자리 상담 - 노동 인식 개선사업 : 노동법률 교육, 배달플랫폼 종사자 안전교육 및 캠페인 - 노동복지 지원 사업 : 힐링프로그램 등 노동자 문화복지 프로그램 	서울특별시 금천구 디지털로 178(가산동 60-26) 가산퍼블릭 A동 511호, 512호	금천구청
서울관악 고용복지+센터	정현희	<ul style="list-style-type: none"> - 취업 지원 - 고용안정사업 - 집단직업상담 - 직업능력 개발 - 실업급여 - 모성보호 - 국민취업지원제도 - 심리안정지원프로그램 	서울시 구로구 디지털로34길 27(구로동 182-4) 대룡포스트타워 3차 1~3층	
구로여성인력개발센터	서정연	<ul style="list-style-type: none"> - 양성평등기본법 제 47조에 근거한 서울시 지정 직업훈련 기관으로서 여성의 폭넓은 사회 참여와 경제적 자립을 목적으로 설립된 (사)한국여성노동자회 부설 비영리기관 	서울특별시 구로구 공원로 63 2층	(사)한국여성노동자회

서울근로자건강센터	정 최 경 회	중소사업장 노동자들에게 건강상담과 직업 건강 서비스를 제공 중소사업장 보건관리 지원	서울특별시 금천구 가산디지털1로 131 B동 213호	
서울 근로자 이음센터		- 근로자의 고충 상담, 정책 제언 청취 등 노동 약자 권익 보호 - 노동 약자, 모임별 수요에 맞는 다양한 정보를 제공하고 자율모임 활성화 지원	서울 금천구 가산디지털단지 1로 131, BYC하 이시티 C동 125호	노사발전 재단

노동자 지원 관련 기관으로는 구로구와 금천구에 각각 노동자종합지원 센터가 설치되어 있다. 서울근로자 이음센터는 2024년 4월 서울을 시작으로 전국 6개 지역에 설치되었으며, ‘미조직 근로자 보호’를 위한 노동 법률 상담과 공간을 제공한다. 서울근로자건강센터는 ‘근로기준법 준수선언’의 성과로 2013년 4월 서울디지털산업단지 내에 설립되었다.

3) 사용자(기업인)단체

사용자(기업인)단체는 현재 3개가 존재하며, 금천구에 (사)G-밸리 산업협회, 구로구에 (사)한국산업 단지 경영자연합회 서울(KIBA 서울)과 (사)한국디지털단지 기업인연합회가 구성되어 있다. (사)한국산업 단지 경영자연합회 서울(구 서울디지털단지 경영자협의회)과 G-밸리 산업협회는 2013년 5월 ‘근로기준법 준수선언’에 참여한 단체이다.

(사)한국산업 단지 경영자연합회 서울은 1970년 3월 15일 ‘한국수출산업공단 입주기업체 대표자협의회’로 출범하였으며, 2001년 ‘서울디지털산업단지 경영자협의회’로 명칭을 변경하였다.

(사)한국디지털단지 기업인연합회는 2004년에 결성된 단체로 21개의

회원사¹³⁾를 두고 있다. 주요사업으로는 서울시, 구로구 등 지자체와 공동사업, 단지 내 보육 지원 위탁사업, 한국산업단지공단과의 협력사업, 기관 및 다수 관변 단체와 협력사업, 회원사 간 정보, 마케팅 공유 및 친목, 중국 비즈니스 파트너 중계, 단지 내 기간 시설 및 지원부문 공동모색, 산학협력 대학과의 교류협력사업 등이 있다.

(사)G밸리 산업협회는 서울디지털산업단지 2, 3단지에 입주해 있는 입주기업단체로 2007년 운영위원회 모임으로 구성, 2012년 협회가 정식출범하였다.

단체명	대표자	단체소개	소재지
(사)한국산업 단지 경영자연합회 서울 (KIBA 서울)	이계우	서울디지털산업단지 입주기업의 발전 및 국가 산업발전에 기여하고자 하는 경제인 단체	구로구 디지털로 32길 29 201호
(사)G-밸리 산업협회	이용복	서울디지털산업단지(2, 3단지) 입주기업의 발전에 기여하고자 하는 경제인 단체	금천구 가산디지털 1로 19 대릉테크노타워 18차 B218호
(사)한국디지털단지 기업인연합회	이용안	서울디지털산업단지(1단지) 입주기업의 발전에 기여하고자 하는 경제인 단체	구로구 디지털로 26길 123 지플러스스코오롱디지털타워 503호

13) 대릉포스트타워 1, 3차, 동일 테크노타운 2차, 마리오 디지털타워, 벽산1차 디지털밸리, 삼성 IT밸리, 우림 이비즈센터 2차, 에이스 테크노타워 2, 3차, 에이스 트윈타워 1, 2차, 에이스 아이엔드타워 1, 2차, 이앤씨 벤처드림타워 2, 3차, 지플러스스타워, 코오롱 디지털타워빌란트1,2차, 코오롱싸이언스밸리1차, 한화 비즈메트로, JNK 디지털타워

5. 소결

서울디지털산업단지는 구로구에 1단지와 금천구에 2, 3단지가 위치해 있으며, 1만 3천여 개의 기업이 입주해 있는 우리나라 최초의 국가산업단지이다. 1960년대 구로공단으로 시작하여 현재는 전기전자 및 기계 제조, 정보통신, 의류 도·소매 등 50인 미만 소규모 제조업 공장이 밀집되어 있다.

초기에는 제조업 중심 산업단지였으나 아파트형공장(지식산업센터)이 들어서면서 비제조업 사업장이 급격히 증가하여 2023년 현재 비제조업 사업장이 제조업 사업장 수의 3배 정도에 달하며, 제조업 중심 산업단지에서 IT, 첨단기술, 의류 도·소매 등 산업단지의 성격이 변화하고 있다.

산업단지가 위치한 구로구와 금천구의 임금노동자는 38만 명에 달하며, 그중 산업단지 내 고용되어 있는 노동자는 14만 명으로 구로구 금천구 전체 임금노동자의 36.6%를 차지하고 있다. 노동자의 성별 고용현황은 산업단지 내 남성 비율이 70%인데 비해, 구로구와 금천구는 남성고용이 55% 수준으로, 제조업 사업장이 많은 산업단지 내에 남성 노동자 비율이 상대적으로 높다. 구로구와 금천구의 임금노동자 연령은 30대가 가장 높은 비중을 차지하며, 전국평균 대비 20대와 30대 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

사업체 규모는 구로구와 금천구는 30인 미만 작은 사업장의 고용비중이 전체 고용의 50% 이상을 차지하며, 100인 이상 기업의 비율이 전국과 서울지역 대비 상대적으로 낮다. 산업단지의 경우 50인 미만 소기업 중심으로 사업장이 증가하면서 제조업 사업장의 96%가 50인 미만 사업

장이다. 2010년부터 2023년까지 산업단지 내 제조업 업체 수는 2,115개사에서 3,790개사로 1.5배 증가하였지만, 고용은 50,886명에서 49,554명으로 오히려 줄어들었다. 이는 소규모 사업장 중심으로 업체 수가 증가하고, 자동화 등의 원인으로 고용이 감소했음을 의미한다.

구로구와 금천구의 노동조건을 살펴보면 정규직 비율이 68.7%, 74.2%로 전국 평균인 67.7%보다는 높고 서울전체 평균인 70.1%보다 조금 낮거나 높다. 서울 평균 대비 주당 노동시간은 길고, 시간당 임금은 낮으며, 상대적으로 긴 노동시간으로 인해 평균임금은 서울전체 평균과 비슷하거나 다소 높은 편이다. 근속년수는 구로구 6.0년, 금천구 5.6년으로 전국평균 6.4년, 서울 평균 6.3년에 비해 짧다.

근속년수의 경우 1년 이상 3년미만 비율이 높은편이다. 이는 노동조건에 따라 같은 업종의 다른 지역 혹은 다른 회사로 이직하는 비율이 높다는 것을 보여준다.

구로구와 금천구의 산업 비율은 서울 전체 대비 제조업과 정보통신, 도소매업 비율이 높고, 숙박 및 음식점업, 공공행정, 보건 및 사회서비스업, 예술 및 여가 관련 서비스업 비중이 상대적으로 낮다. 특히 산업단지의 70%가 입주해 있는 금천구의 경우 행정과 여가 서비스 고용이 구로구에 비해 상대적으로 더 낮다. 이는 식당, 극장, 여가시설, 공공행정 등 다른 지역에 비해 여가생활을 즐길 수 있는 인프라가 낮음을 의미한다.

또한 노동자들이 휴식하고 재충전할 수 있는 휴식공간이 매우 열악하다. 서울디지털 산업단지는 아파트형 공장(지식산업센터)이 밀집되어 있어 산업단지 중 노동자밀집도가 가장 높은 국가산업단지이다. 수도권외 국가산업단지인 부평, 주안, 인천, 시화 등의 산업단지에 비해 최소 4배에서 12배 이상의 노동자밀집도를 보인다. 또한 1960~1970년대에 조성

되어 민간 주도로 자체 개발을 하다 보니 계획적인 관리가 부족하였고, 이로 인해 산업단지 내 노동자의 휴식을 위한 녹지가 전혀 조성되어 있지 않은 그야말로 회색 도시의 전형을 보여준다.

산업단지의 70%가 입주해 있는 금천구의 경우 녹지와 공원이 서울지역 전체에서 가장 협소하다. 도시공원과 녹지는 도심 속 휴식공간으로서의 시민의 건강과 정서 생활에 매우 중요하며, 도시의 기온상승을 막고 자동차 소음 및 미세먼지를 감소시키는 도시 숲으로서의 기능도 담당하는 필수적인 공간이다. 노동자와 시민들의 휴식권과 건강권을 지키기 위해서도 녹지와 공원 환경개선은 반드시 필요하다.

구로구와 금천구에는 다양한 형태의 지역사회단체들이 존재하며, 비영리민간단체의 경우 인구가 많고 주거지가 밀집되어 있는 구로구에 대부분 위치해 있다. 반면 노동 지원 관련 기관의 경우 산업단지 규모가 큰 금천구에 좀 더 편중되어 있으며, 각각의 산업단지의 기업인단체가 구성되어 있다. 산업단지라는 지역 특성에 맞는 의제 개발과 노동자 조직화를 위해서는 지역 차원에서 시민사회단체나 주민단체 등과 일상적으로 소통하고, 지역의 주요 노동 관련 문제 해결을 위한 연대를 구성하는 것이 필요하다. 또한 지역사회와의 소통을 통해 노동운동의 새로운 자원을 확보하고 신규 조직화 활성화 및 정치적 영향력을 강화할 수 있을 것으로 기대된다.

KECTU

3장

산업단지 노동자 조직화를 위해 고려할 것들 : 당사자 면접 조사를 중심으로

이주환

I. 들어가며

1. 조사 목적과 필요성

제3장에서는 서울디지털산업단지에서 일하는 다양한 분야 노동자들의 면접 조사 결과를 분석하여 제시한다. 제2장과 제4장에서 확인할 수 있듯, 전국민주노동조합총연맹(이하, '민주노총')은 오랫동안 산업단지에 노동조합을 세우고 조합원을 확대하기 위해 노력했다. 그러한 차원에서 다양한 의제와 혁신적인 전술을 개발하고 적용해왔다. 그럼에도 여전히 양적인 측면에서 성과는 미흡하다. 이번 면접 조사에서는 이러한 괴리에 초점을 뒀다. 즉, 전략조직화를 추진하는 활동가들이 노동자들의 문제 상황을 고려한 의제를 제시하고 다양한 방식으로 홍보와 설득을 전개함에 도 왜 노동조합을 건설하거나 가입하려 하지 않는가 하는 질문에 대해서

당사자의 목소리에 기초하여 답변을 재구성하여 제시한다. 또한, 이를 극복하고 산업단지 노동자를 더욱 효과적으로 조직화하기 위해서는 무엇을 고려해야 하는지를 모색한다.

2. 자료 수집 및 분석 방법

면접 조사 참여 대상은 전국민주노동조합총연맹(이하, '민주노총') 미조직전략조직실(이하, '미전실')로부터 협조받아 모집하였다. 민주노총 미전실에서 서울디지털산업단지 내에 플래카드를 걸어 관련 사업을 홍보하고 면접 조사에 참여할 의사를 가진 이들로부터 신청받아 성별과 나이, 일하는 기업의 특성과 노조 경험 등 간단한 개인정보를 수집하였다. 이 개인정보를 바탕으로 연구자가 면접 조사 일정을 기획하였고, 개개인에게 연락하고 조정하여 만남 계획을 확정하였다. 면접 조사는 2024년 9월 초에 6회에 걸쳐 진행했다. 면접 조사 진행 개요는 다음 [표 3-1]과 같다.

[표 3-1] 서울디지털단지 종사자 면접 조사 개요

연번	날짜	참가자	장소 및 방식
1	2024년 9월 4일	<input type="checkbox"/> 제조업 종사자 - A1(30대, 남성, 사무직) - A2(50대 이상, 남성, 현장직) <input type="checkbox"/> 정보통신업 종사자 - A3(30대, 남성, 기술직) - A4(40대, 남성, 기술직)	- 방식: 집단면접/대면 - 장소: 민주노총 서울지역본부 회의실
2	2024년 9월 6일	<input type="checkbox"/> 제조업 종사자 - B1(40대, 여성, 사무직) : 최근 퇴직	- 방식: 개별면접/대면 - 장소: 구로디지털단지 내 커피숍
3	2024년 9월 6일	<input type="checkbox"/> 건설업 종사자 - C1(40대, 여성, 사무직) : 공유오피스 홀로 근무	- 방식: 개별면접/대면 - 장소: 면접참여자가 일하는 사무실
4	2024년 9월 6일	<input type="checkbox"/> 정보통신업 종사자 - D1(30대, 여성, 사무직)	- 방식: 개별면접/대면 - 장소: 민주노총 서울지역본부 남부지역지부 회의실
5	2024년 9월 6일	<input type="checkbox"/> 통번역 종사자 - E1(50대 이상, 여성, 관리직)	- 방식: 개별면접/대면 - 장소: 민주노총 서울지역본부 남부지역지부 회의실
6	2024년 9월 7일	<input type="checkbox"/> 정보통신업 종사자 - F1(40대, 남성, 기술직) - F2(40대, 남성, 기술직)	- 방식: 집단면접/대면 - 장소: 민주노총 서울지역본부 회의실

면접 조사 참여자는 모두 10명이다. 성별로는 여성 4명과 남성 6명이 고, 연령별로는 30대 3명, 40대 5명, 50대 이상 2명이다. 종사하는 산업 별로는 정보통신업 5명, 제조업 3명, 건설업 1명, 통번역 1명이다. 직업 은 기술직 4명, 사무직 4명, 관리직 1명, 현장직 1명이다. 면접 조사 참여자들 사이에 상호 토의가 의미 있는 정보 수집에 도움이 된다고 판단 하여 가능하면 집단면접으로 진행하고자 했으나, 참여자 개인의 일정이나 사정에 맞추기 위해 개별면접도 진행했다. 집단면접 2회, 개별면접 4

회를 진행했으며, 집단면접은 2시간가량, 개별면접은 1시간가량이 소요됐다. 면접 장소는 민주노총 서울지역본부로부터 협조받아 회의실을 사용하거나, 면접 참여자가 원하는 곳으로 연구자가 찾아가서 주변의 조용한 곳에서 진행했다.

면접 조사는 연구자가 미리 준비한 개방형 질문지를 바탕으로 진행하는 반구조화 인터뷰(semi-structured interview) 방식으로 진행했다. 실제 면접 과정은 연구자가 준비된 질문지를 기계적으로 읽고 조사 참여자가 그에 답하는 방식이 아니라, 연구자가 일상적인 대화를 주도하면서 자연스럽게 질문지에 있는 질문들을 논의하는 방식으로 진행했다. 연구자와 면접 조사 참여자 간, 그리고 면접 조사 참여자들 사이에서 상호 질문과 논의가 이루어지도록 유도했다. 면접 조사에서 질문들은 △노조 조직화 계와 배경이 될 수 있는 문제 상황(사업장 내부, 사업장 외부) △노동자 문제 상황에서 도움을 받을 수 있는 조직과 연결망(정부 기관과 연결망, 노조 관련 기관과 연결망, 시민사회 기관과 연결망 등) △산업단지 내 노동자 사이 소통과 협력 활성화 방안 △공동의 대응이 필요한 과제와 해결 방향 등에 초점을 맞췄다.

면접 조사 결과는 사전에 참여자의 허락을 받은 후 모두 녹음했다. 이후에 이를 문자로 옮겨 전사록(transcript)을 제작했고, 전사록 자료에 대해서 질적 내용분석(qualitative content analysis) 방법에 따라 주제별 코딩(thematic coding)을 실시했다(글래저·라우텔, 2012). 구체적인 절차는 다음과 같다. 먼저, 면접 조사 전사록을 천천히 읽으면서 본 연구의 주제와 관련된 부분을 주제와 의미 단위로 추출했다. 또한 그와 관련해서 떠오르는 직관적인 아이디어를 메모했다. 다음으로, 추출한 핵심 문단이나 문장에 이름을 붙이는 ‘코딩(coding)’ 작업을 진행했다. 또한, 그렇게 코딩한 문단이나 문장들을 모아서 여러 차례 읽고 검토하면서, 점진적으로

유사한 것들을 묶고 그에 대해서 관계와 맥락을 부여하면서 추상화 및 체계화하는 과정을 거쳤다. 이를 바탕으로 연구 질문과 관련된 가설을 창안했다. 제2절에서는 이렇게 도출된 분석 결과를 제시한다.

II. 면접 조사 분석 결과

: 디지털단지 노동자의 문제 상황과 해결 방법 인식

1. 디지털단지 공간 및 환경에서 비롯되는 문제

1) 공간적 관점에서 보는 서울디지털산업단지

서울디지털산업단지를 ‘공간’으로 봤을 때, 면접 조사에 응한 이들이 공통으로 강조한 문제는 밀집도가 과하다는 것이다. 공간 내에 건물들이 뻘뻘하게 들어서 있고, 그와 더불어 인구밀도도 매우 높게 느껴진다는 것이다. 실제로 서울디지털산업단지는 제2장에서 살펴봤듯 다른 산업단지보다 인구밀도가 월등히 높다. 면접에 응한 이들 중 상당수는 이렇듯 건물 밀집도와 인구밀도가 높다 보니 출퇴근 시간에 대중교통 안에서 사람들에게 부대껴 에너지를 많이 소모하고, 또한 일하는 장소에 의미를 부여하고 친근감이나 쾌적함을 느끼는 데 장애가 된다고 말했다. 그런 한편으로, 집에서 직장이 있는 서울디지털단지로 오고 가는 대중교통 체계의 상황은 괜찮은 편이라는 의견이 상대적으로 많았다. 다만, 광명시와 인접해 있는 가산디지털단지에서 일하는 어느 노동자는 서울특별시의 <기후동행카드>를 사용하는 데 불편이 있다는 점을 문제로 제기했다. 이 카드는 서울시 대중교통 수단에만 사용할 수 있는데, 가산디지털단지에서 일하는 노동자들은 광명시나 부천시 등 경기도 대중교통을 자주 이용하여 사용에 제한이 있다는 것이다.

□ 인구밀도와 건물 밀집도가 높음

“인구 밀집을 신경 써야 할 것 같은데…… 제가 느끼기에 이권 출퇴근 지옥입니다. 맨날 콩나물시루에 끼서 오니까 이거 자체로도 체력이 굉장히 소모되고 이런 걸 생각했을 때…… 강남은 좀 모르겠습니다만, 여의도랑 마곡을 생각했을 때는 훨씬 더 인구 밀집이 높고 그만큼 지옥이다. 저는 그렇게 생각합니다.”

□ 전체적으로 교통이 편리한 편, 기후동행카드 사용은 불편

“교통 같은 경우에는…… 어디랑 비교하느냐의 차이인데, 판교같이 [지하철에서] 내려서 [직장에 가기 위해서] 마을버스를 타거나 그 정도는 아니라서, 이 정도면 강남 같지 않더라도 그나마 좀 나은 환경이 아닌가…….”

“저는 인천에서 출퇴근하고 있어요. 출근지까지 거리는 이제 1시간이 안 걸리는데…… 이거는 저도 너무나 좋다고 생각하고…….”

“[가산디지털단지엔 철로 때문에] 버스 노선 같은 게 좀 꼬이기도 하고, 최근에 <기후동행카드>를 발급받을 수 있는데 여기가 약간 광명시랑 이런 접전 지역이다 보니까 기후동행카드를 이용해도 환승 할인이 안 되는…… 광명시 부천시 이런 버스를 같이 이용하기가 힘들어서…….”

2) 생활환경으로서 서울디지털산업단지

면접 조사에 응한 노동자들은 일하는 사람 처지에서 서울디지털단지 환경을 생각했을 때 가장 큰 문제는 ‘녹지구역이 부족하다는 점’이라고 지적했다. 가뜩이나 건물들도 뻥뻥하게 들어서 있는데 제2장에서 확인할 수 있는 것처럼, 소공원, 어린이공원, 근린공원 등 생활권 공원이 사실상 존재하질 않아서, 오가거나 여유가 있을 때 잠시 휴식을 취하고 재충전할 기회가 부족하다는 것이다. 또한 서울디지털산업단지 부근에는 잘 조성된 수변공원이 있지만 노동자의 활용도는 낮은 걸로 보인다. 이를테면 가산디지털단지는 안양천에 인접해 있고, 구로디지털단지는 도림천에 인접해 있지만, 접근성이 좋지 않아 수변공원 입구 인근에서 일하는 소수의 노동자만이 이를 활용하고 있다. 한편, 이러한 조건에서도 일부 노동자들은 환경적 맥락에 맞춰 나름대로 재충전하고 있었다. 예컨대 대형마트나 쇼핑몰을 활용해 자신만의 산책로를 형성하는 방식이다.

□ 공원녹지의 부족과 접근성 취약

“판교 같은 경우에는…… [동료들과] 이야기할 수 있는 공원이라든지 이런 부분이 좀 있거든요. …… 여기는 좀 건물 위주로 많이 있다 보니까, 그렇게 이야기할 수 있는 곳이, 작은 벤치 정도 밖에 없잖아요. 문화적인 부분을 말씀하시면 그냥 좀 심심하지 않나…… 정자 같은 게 좀 있긴 해요. 그런 거는 좋은 것 같은데, 좀 공원 같은 거는 없었던 것 같아서. …… 건물이 좀 뻥뻥하고 중간에 쉬는 공간이 그렇게 마땅히 없긴 해요.”

“디지털단지 이쪽의 단점은 ‘공원의 부재’인 것 같고요. 공원을

가려면 안양천까지 가야만…… 가능하고, 그래서 큰 건물들 같은 경우는 자기네들 그린 시설을 7층 [테라스] 이런 식으로 이렇게 만들어놓고…….”

“[거리에 실 곳이 없다는 데] 저도 공감합니다. 의자가 있어도 약간 도로 바로 옆에 있거나 아니면 좀 이제 넓은 곳에 좀 주목 받게 돼 있어서 앉은 적은 없는 것 같아요.”

□ 디지털산업단지 노동자가 산책하는 방식

“산책하기도, 옆에 도림천 공원도 있고 하니까, 나쁘지 않다고 생각합니다.”

“[건물이 들어선 정도가] 뻘뻘한데 나름대로 그 안에 이렇게 조금씩 잠깐 머리 식히러 산책할 수 있는 데가 있고, 특히 저 같은 경우에는 겨울에 너무 추운데 도저히 머리가 안 돌아간다 그러면 <이마트>를 이제 갈 수 있는데 한 바퀴씩 다 도는 거죠. …… 3층 정도를 돌면 안 춥게 약간 머리 식히는 게 가능해서…….”

“[산책 코스] <이마트> 쪽으로 해서 이렇게 한 바퀴 도는 식으로 …… 여름에는 더워가지고 <이마트>는 에어컨이 나와서 그쪽으로 많이 선택하고 있습니다.”

다음으로 많이 지적된 문제는 어린이집이나 구내식당 등 노동자의 생활을 지원하는 공동시설이 부족하다는 것이다. 이러한 문제는 서울디지털산업단지 전체에서 나타나는 문제지만, 가산디지털단지(서울디지털산업단지 2단지·3단지)보다 상대적으로 더욱 중소기업 중심인 구로디지털단지

(서울디지털산업단지 1단지)에서 더 강하게 느껴진다는 의견이 많았다. 그러나 가산디지털단지에 있는 어린이집이나 구내식당 등도 시설들도 주로 특정 기업 종사자만 활용하는 것이어서 ‘공동성’의 측면에서는 큰 차이가 없어 보인다.

□ 어린이집, 식당 등 노동자 지원 공동시설 부족함

“[여기 기업들은] 규모가 다 조그마하니까…… 저 마곡이나 판교, 강남같이…… [큰 기업들이 몰려 있으면] 당연히 회사 내에 다 있죠. 육아 시설도 있고 다 있는데, 이걸 [=규모가 작은 기업들은] 그걸 할 만한 공간 여건이 안 되죠.”

“[질문: 이 동네가 일하시는 여성들이 애들 키울 때 어떤 도움이 되는 시설이나 지원이 있을까요?] 전혀 없어요. …… 가디역 바로 앞에 ○○몽 어린이집 있는데 거기는 [○○○ 기업] 직원들만 이용할 수 있는 시설이고…… 간혹 제가 사무실에 아이들을 데리고 오면…… 주변 사람들도 ‘이 동네 아이가 웬일이지’ 이런 식…… 아이 데리고 어디 갈 만한 시설은 따로 없었어요.”

“[구로디지털단지와 가산디지털단지가] 딱 봐도 차이가 나는 게, 일단 회사 내에서 운영하는 구내식당은 이 근처에는 [=구로디지털단지에는] 거의 없습니다. …… 가산에 L○ [=대기업]라든가 어디라든가 이런 데 같은 경우는 자체적인 어떤 직원들을 위한 식당이 존재하는데…….”

“이 동네에다가는 아이와 같이 출근해서 맡긴다거나 이런 것들은

아예 거의 없는 것 같더라고요. …… 이 동네에 공동육아 시설이
라든지 아니면 탁아 시설 같은 거는 없는 것 같더라고요. ……
저도 이상하다고 생각했어요. 이렇게나 밀집이 돼 있으면……
[규모가 상대적으로 큰] 회사가 1년에 몇억 원씩만 내놓는다고
해도 [공동어린이집이] 운영이 될 텐데, 그럼 자기네 직원들 복
지도 해결되고 이게 사회에 환원도 될 텐데 왜 안 할까 하고 생
각했어요. …… 여기 심지어 고용노동부 관청 같은 것들도 꽤 있
거든요.”

노동자의 문화 활동 측면에서도 마찬가지다. 식당이나 주점 등은 충분
히 있지만, 그 외에 노동자들이 함께 체육활동이나 취미활동을 할 만한
장소나 시설은 오래된 몇몇 스포츠센터를 빼면 거의 없다는 것이다. 그
로 인해서 젊은 직장인들이 동료와 함께 영화나 공연 등을 관람하거나
게임을 하려면 다른 곳으로 이동한다는 것이다. 한편, 구청 등 지방자치
단체는 이러한 문제 상황을 개선하기 위해서 서울디지털산업단지 내에서
문화행사를 의식적으로 개최되고 있었다. 면접 조사에 응한 노동자 상당
수는 그런 기회를 긍정적으로 평가했다. 그렇긴 하지만 지금까지 언급한
문제점들을 종합적으로 고려했을 때, 자신들이 일하는 서울디지털산업단
지는 “일의 공간”일 뿐이며 생활인으로서 “오고 싶지 않은 곳”이라고
표현했다.

□ 식당과 주점 외의 놀이와 문화 활동을 할 기회 부족

“술 마실 데는 없는 건 아니고요. 충분하다고 생각하는데 그렇죠.
요 근처에서 다 해결하죠, 회식은.”

“[직장동료끼리 문화 활동을 하려면] 술 먹죠. 여기 술집이 많으니까…… 한다면 술을 먹죠.”

“볼링을 쳤던 것 같아요. …… 제가 한 10년 전에도 여기서 일했다고 했었잖아요. …… 그때는 회사 건물 건너편에 볼링장이 있어가지고 볼링을 좀 쳤었던 것 같아요. …… 저기 아래 볼링장이 좀 제법 있어요.”

“며칠 전에 마라톤 하는 것도 보고 그리고 무슨 장터 같은 것도 자주 열리는 것 같더라고요. …… 그게 맨날 열리는 것도 아니고, 그리고 너무 여기는 구경하거나 뭐 이렇게 돌아다닐 꺼리가 없으니까 그런 거 생기면 우리 한번 산책 겸 갔다 와 볼까, 이렇게 해서 가는 것 같아요. …… 마라톤 구경하러 갔는데…… 아이스크림도 나눠주고 [지역]의원들이 와 가지고 인사도 하고 재밌었습니다.”

□ 생활인으로서 오고 싶지 않은 ‘일의 공간’

“이곳은 정말 딱 ‘일’의 공간이지 일 말고 다른 걸 생각할 수는 없을 것 같아요.”

“굳이 [출근하지 않는 주말이나] 퇴근 후에 [일하는 곳인 여기에] 오지는 않네요.”

2. 기업의 상황과 조건에서 비롯되는 문제

1) 기업들 사이의 관계

제2장에서 살펴봤듯, 서울디지털산업단지에 입주한 기업들은 일부를 제외하고는 소규모 사업장이다. 그렇다 보니 원·하청 관계 등 가치사슬을 매개로 기업 간에 밀접한 관계가 형성된 경우도 별로 없었다. 면접 조사에 응한 노동자들은 디지털단지 내에 있는 다른 기업들의 사정에 관심이 별로 없으며, 자신이 속한 업종이나 직종과 관련해 다른 기업의 노동조건이 어떤지를 알 기회가 별로 없다고 말했다. 요컨대 서울디지털산업단지에서는 기업의 ‘평판’이 상대적으로 소통되지 않는다. 기업끼리 서로 연결된 경우가 없어서, 노동자 처지에서 ‘좋은 기업’과 ‘나쁜 기업’에 대한 소문도 잘 만들어지지 않는다. 그로 인해 노동자들은 기업에 대한 정보의 부재와 불확실성 문제를 경험한다. 다만 구인·구직 사이트에서 해당 기업의 이전 종사자가 남긴 글을 보면 기업의 구체적인 상황을 알 수는 있다는 의견도 제시됐다.

□ 기업 평판이 잘 형성되지 않은 곳

“구로디지털단지는 ○○○이나 일부 큰 회사를 제외하고는 중소기업들이 많이 모여 있다 보니까…… 그런 것들은 [=좋은 일자리나 나쁜 일자리에 대한 소문은] 대기업들이나 그런 얘기가 많이 들리지, 중소기업이라서 잘 듣는 경로가 한정된 것 같아요.”

“[규모가 큰 기업들끼리] 경쟁사가 있거나 그러면 ‘애가 저리로

갔네.’, 이런 게 있고…… 이게[=기업들의 평판이] 나올 텐데, 여기는 딱 고만고만한 회사들이라 누가 어디를 [가는데에 관심이 없어요.] 그러니까 어디가 더 좋다더라, 어디가 나쁘다더라, 그런 밸런스 자체가 제가 보기에는 딱히 있어 보이지 않아요.”

“남의 기업 사정을 어떻게 알겠어요? …… 다만, 구로 자체가 ‘개발자의 무덤’이란 말이 있기 때문에…… ‘블랙 기업’이라고 명명하기에는 쉽지 않겠지만…… 공식적으로 문제가 됐던 기업들은 몇 개 있죠. …… 사람이 과로해서 죽었다든지…… [과로사가 발생한 지는] 꽤 오래됐습니다.”

“요즘은 앱으로 [회사 평판을] 다 보기 때문에 잡○○○ 들어가면 [해당 기업에 대해 이전 종사자가 남긴] 평점이 있어요.”

2) 종사자들의 노동조건과 안전보건

면접 조사에 응한 노동자들이 디지털단지 기업의 노동조건에서 문제로 많이 지적한 건, 사용자 강요하는 장시간 노동과 포괄임금제, 상대적으로 유연성과 자율성이 부족한 근무 방식 등이다. 이는 주로 정보통신산업의 기술직 노동자들이 제기하는 문제점이다. 장시간 노동과 포괄임금제는 정보통신산업 전반의 문제이기도 하지만 IT 기술직 노동자가 밀집한 다른 지역보다 서울디지털산업단지에서 더욱 심하다는 것이다. 그런 한편으로, IT 기술직 노동자가 밀집한 다른 지역에서 활성화된 유연근무제도가 서울디지털산업단지에서는 적용이 제한돼 있다는 것이다. IT 기업들의 이러한 인사관리 방침은 합법과 위법의 경계 위에 있었다. 그런 한편으로, 일부 소기업에서는 여전히 노골적인 노동법 위반이 개선되지 않고

있다는 증언도 제시됐다. 제조업 소기업에서는 사업주가 노동법 위반인지 아닌지조차도 인지하지 못하는 경우가 많다는 것이다.

□ IT 기술직 노동자들이 말하는 포괄임금제와 장시간 노동

“제가 일하는 회사에서 이제 포괄임금제랑 이런 거랑 묶이면서 기본급이 최저임금보다 낮게 설정이 돼 있었어요. 당연히 불법일 거예요. …… 그걸 퇴직한 직원이 [신고]해서 전 직원의 근로계약서를 다시 쓰는 그런 일이 있었어요. …… 개발 노동자에게 포괄임금제를 적용하는 것 자체가 불법이라고 말하지는 못하겠고, 좀 법의 경계에 있지 않나…… 어떤 사람은 계속 야근하고…… 그거는 당연히 기록도 안 되고, 그러니까 주 40시간으로만 찍히는 거예요. …… 어떤 사람은 그냥 딱 칼퇴하고 그런 차이가 좀 크죠.”

“제가 일하는 회사는 그래도 전자적으로 출근부를 만들어서 관리하면서 [포괄임금제를 적용하고] 그러니까…… 추가 근무를 하면은 그만큼 이제 휴가로 챙겨주는데…… 그거 관련해서는 잘 챙겨주니까 거기에는 불만 없는 것 같아요. …… 돈으로 뵈으면 하는 생각도 있긴 한데…… 어차피 그 보상휴가를 다 줘도 [업무량이 많기 때문에] 다 쓸 수 있는 게 아니거든요.”

□ 유연성과 자율성을 인정하지 않는 관리 방식

“이 동네는 거의 재택근무가 없는 걸로 알아요. …… 판교라든가 다른 데 같은 경우는 요즘에는 IT가 아니더라도 일주일에 한 번

정도는 재택하고…… 그렇게들 변해가고 있는데 여기는 그런 거는 딱히 별로 없는 거 같아요.”

“제가 일하는 기업에서는 유연근무제를 하고 있습니다. …… 시차출퇴근제를 하고 있고 [재택근무제도는 적용하지 않는데]…… 저는 제 자리를 걸고 이제 싸워서, 어쨌든 재택하는 걸로…… 이제 [회사 내에서] 저만 그런 케이스가 돼서…….”

“PC 오프제”나…… 이런 것도 생겼다가 소리소문없이 다 빠졌고요. …… 구로에 오면 ‘구로의 법’[=장시간 노동과 경직된 근무 방식 등]을 지켜야죠.”

□ 일부 소기업에서는 여전한 노동법 위반

“주 52시간 이거 다 지키는 게 좀 쉽지 않아요. …… 조그만 구멍가게들은 거의 다 안 지킨다고 봐야죠.”

“[사업주가 근로기준법을] 아예 지킬 생각도 없었고 그런 게 있다는 것도 들은 적도 없어……. 제가 봤을 때는 이게 [기업]대표자들 교육을 똑바로 못한 정부의 잘못이에요. 예를 들어 사업자등록증 내고 직원 고용할 거면 최소한 개인이 아니고 법인으로 할 거면, ‘당신 와서 교육 들어, 직원을 구하면 직원한테 이거 이거는 당연히 해줘야 해, 안 해주면 법에 걸려, 너 교육 받았어? 이것 때문에 오면 너는 그냥 무조건 다 벌금이야.’ …… ‘음주운전 하면 안 되는 거 알지? 음주운전 하면 면허 취소야.’ 이것처럼 제재가 있어야 해요. [디지털단지에는] 대표자들이 한 번도 그런 교육을 받아본 적 없고 인사 담당자가 없는 회사가 더 많

을 거예요. …… 대표 한 명, 임원 한 명, 직원 한 명 이런 회사도 많을걸요.”

면접 조사에 응한 노동자들이 안전보건 측면에서 주로 제기한 문제는 서울디지털산업단지의 장시간 노동 관행과 연관돼 있었다. 오랫동안 고정된 자세로 일하다 보니 허리나 관절에 무리가 가고, 실내 환기를 잘 하지 않아서 탁한 공기로 인해 건강에 이상이 생길지 염려된다는 것이다. 또한 면접에 응한 노동자들은 일하는 건물이 오래되어 낙후해 있으면 더욱 다양한 안전보건 문제를 겪을 수가 있다고 증언했다. 그런 한편으로, 일부 IT 기술직 노동자들은 ‘정신건강’ 측면의 문제 상황을 호소하기도 했다. 자신의 분야에서 빠르게 진행되는 기술 변화를 따라잡지 못해 실적이 떨어질까 하는 ‘불안’이 일과 생활 과정에서 끊임없이 떠오르고, 그로 인해 높은 강도로 일하면서 ‘소진’(burn-out)을 경험한다는 것이다. 면접에 응한 노동자들은 이러한 정신건강 문제와 관련해 다른 사람들과 소통하지 못하고, 적절한 치료 방법을 찾지 못한 채 방치하고 있었다.

□ 장시간 노동으로 인한 건강상의 위협

“오랫동안 의자에 앉아서 일하니까…… 허리가 일단 많이……. [함께 일하는] 파트원들이 다 도수 치료받아 저도 사실 도수 치료를 받았는데……. 오래 앉아 있다 보니까 좀 운동을 좀 해줘야지 좀 버틸 수 있는 것 같고. 게임 회사다 보니까 게임만 좋아하고 좀 운동 안 하는 직원들이 좀 많거든요. …… 허리가 상해가지고 병원 왔다 갔다 하고…….

“건물 내 공기가 좀 많이 좀 탁하긴 해요. 좀 오래된 건물 같은 경우는 특히 그렇고…… 건물에서 좀 오래 앉아 있으면 머리가 아파요. …… 중간에 일어나서 바깥에 한 바퀴 돌고 오고 그래야 하는데 또 일하다 보면 집중하다 보면 또 그럴 짬 또 안 나더라고요.”

“회사가 건물이 좀 낡은 건물이에요. …… 여기에 아파트형 공장이 들어오던 완전 초기에 들어왔던 건물이라고 저도 알고 있거든요. 건물이 늙었죠. 배관에서 냄새나겠죠. 건물 자체 어둡고 안 깨끗하죠. …… 어떤 친구가 [채용 면접에] 와가지고 화장실에 비데가 없다고…… 자기는 근무는 안 하겠다고 나간 친구가 있었어요.”

□ 방치되는 IT 노동자들의 정신적 불안과 소진

“IT가 다 마찬가지로겠지만, 연차가 쌓이면 쌓일수록 그 부담이라고 해야 하나 ‘내가 여기서 더 일을 할 수 있을까?’라는 게 있거든요. …… 업계의 사이클 따라서 계속 기술이 변화하잖아요. [노동자가] 그걸 계속 따라가야 하는데, 신입 직원들이야 어차피 새로운 기술로 계속 배우지만 저희 같은 경우에는 계속 새로운 걸 배워가고 거기서 또 더 나은 몸값에 맞는 퍼포먼스를 보여줘야 하거든요. 올라가면 올라갈수록 저랑 비슷한 경력에 있는 사람들이 없어질 수밖에 없고…… 이게 프로 [운동]선수 같은 그런 그걸 느끼거든요. 좀 고용에 대한 불안감……”

“[정신적 소진이] 빈번하지 않나 싶거든요. …… IT 지식 노동자

들이 이런 번아웃[=소진]을 한 번씩 겪지 않을까 싶은데요. …… 일을 하다 보면 좋을 때도 있고 나쁠 때도 있잖아요. 바쁠 때도 있고 지금은 좀 집중해야 할 때가 있고 또 계속 몰아칠 때가 있으니까, 그런 때가 오면 출근하기 그때 울고 싶을 때도 있고 또 일을 하다 보면 또 실수도 할 수도 있고…… 성과가 안 나와서 주변 사람들 눈치 보여서 좀 도망가고 싶고 좀 회사 그만두고 싶고…….”

“일하면서 정신과를 한번 가야겠다, 한번 고민한 적이 있는데 이제 결국에는 안 갔고요. …… 이 의사가 나랑 맞는지도 봐야 하고……. 같은 업무[=정보통신업 분야 기술 직무]를 보는 사람만이 알 수 있는 영역도 있다고 생각하기 때문에, 단순히 이제 생판 모르는 남한테 상담받는다. …… 이것도 그렇게 쉽게 받아들여지지는 않을 것 같아요, 저는.”

3. 고립된 노동자들의 문제 대처 관행: 이직 또는 인내

1) 공동체 구성원이 아닌 고립된 개인들

면접 조사에 응한 서울디지털산업단지에서 일하는 노동자들 공통으로 ‘고립’과 ‘단절’이 자신들이 겪는 인간관계 특성이라고 강조했다. 직장 내에 친한 동료도 있지만 소수이고, 직장 밖에서까지 관계를 이어가는 경우가 많지 않다는 것이다. 면접 조사에 응한 이들 다수는 서울디지털산업단지는 다양한 측면의 생활을 함께하는 곳이 아니라 ‘개인적으로 일만

하는 곳'이고, 그 때문에 자신이 힘들다고 해서 내색하거나 다른 이들과 피상적인 관계 이상으로 진지하게 소통하고 관계 맺기가 어려우며, 나아가 가서 지역사회에 대한 애착 자체가 별로 없고 잘 형성되지 않는다고 증언했다.

□ 소통이나 관계 형성 없이 개인적으로 일만 하는 곳

“거의 다 개인플레이 하는 데가 많으니까, 그리고 또 영세하니까. 그런 걸[=사회적 관계] 펼칠 그런 기회도 별로 없는 거고. [하루 일이] 끝나면 끝나고 [동료들과] 밥은 먹고 그런 거지.”

“자기 일을 하는 거잖아요. 그러니까 일만 하고 간다. 사람들 사이에 별로 친분도 그렇게 좀 활성화돼 있지 않고. …… 분위기상으로 그렇게 할 만한 동네가 아니니까.”

□ 진지한 소통이나 관계 형성이 쉽지 않음

“만약에 내가 번아웃이 왔다고 해서 그걸 그대로 병가를 쓸 수 있는 건 아니잖아요. 분위기도 그렇고…… 정말 티가 난다면 정말 친한 주위 사람 정도만 알겠죠. 그거를 내색하는 것 자체가 결국엔 약점이라고 생각하기 때문에…….”

“번아웃이라는 것 자체가 약점이라는 말에 대단히 동의하고요. …… 실제로 힘들어도 힘든 내색 전혀 안 하고…… 이제 표정이 안 좋은 동료가 있어서 ‘왜 그러지?’ 하고 있다가…… 이제 ‘이번 달까지만 근무하겠다.’ 이렇게 듣는 수준이에요.”

□ 이 지역에 애착이 없음

“직원들은 자기 페이 많이 주면 다 옮겨요. …… 굳이 구디[=구로디지털단지]가 아니라 어디라도 더 좋은 데로. …… [이 지역에서 오래 일하고자 하는] 비전이 없으니까.”

“굳이 여기 있을 일은 없고요. 저는 집이 가까우니까 있기는 있는데…… 여기 있다가 다른 데로 이직했다가 다시 이제 조건이 좋아서 다시 오게 됐는데, 굳이 여기를 있을 이유는 없죠.”

그렇기는 하지만 디지털단지에서 일하는 일부 노동자들은 다양한 방식으로 기업의 경계를 넘어서는 인간관계를 형성하고 있었다. 면접 조사에 응한 이들이 증언한 바로는 ‘운동’과 ‘교육’ 등이 그러한 인간관계 형성의 매개가 되는 경우가 많다. 다만 그런 관계 형성이 활성화되어 있는 건 아니고, 그런 모임들이 공고한 것으로 보이지는 않는다는 의견이 많았다. 오랫동안 함께 살아가는 걸 전제로 하는 공동체 구성원으로서 만남이 아니라, 직장인으로서 필요한 체력 키우기나 재충전, 직무능력 발전 등 개인적인 욕구를 충족시키기 위한 도구적인 만남으로 시작하는 경우가 많아서일 것으로 보인다.

□ 운동을 매개로 약하게 연결된 노동자 간 관계

“요즘 런닝 좋아하시는 분들은 런닝 관련한 앱도 되게 많고…… 그거 하면서 만나시는 분들도 있을 거예요. …… [어플을 통해서 만나는 사람들은] 여기서 일하고 대부분 여기에 사시는 분들일

거라는 생각이고…… 저는 집이 ○○이다 보니까 그렇게 굳이 퇴근 시간 이후에 여기서 머물러야겠다고 생각하지 않는 것 같아요.”

“헬스클럽에서 만난 사람들…… 이 동네 헬스클럽들이 그런 역할을 많이 해요. …… 여기 있는 헬스클럽을 다니시는 분들이 있어서 왜 집에서 안 가고 여기서 다니냐고 하니깐 그냥 ‘그런 데서 술 마시고 하는 게 좋다.’라고 대답했고…… 다수는 아니에요.”

“볼링이나 이런 스포츠클럽이 실제로 그런 역할을 많이 하고 그래요. …… 암벽 등반도 요즘 많이 하고……. 그런 데서 이제 비슷한 일을 하는 사람들끼리 만나서 얘기도 많이 하는데, 저는 사실 운동도 별로 안 좋아하고 그러니까, 고립감이 좀 있더라고요.”

□ 자기개발과 직무교육을 위한 만남

“지금은 자기개발[을 위한 교육 모임] 아니고서야 굳이 [기업의 경계를 넘어서] 그렇게까지 안 만나려고 할 것 같은데…….”

“밥 먹으면서 봤는데, ‘영어 스터디 모임’을 하시는 분들이 있더라고요. …… 한 회사에서 오신 것 같지는 않았었고, 연령대도 좀 다양했고 성별도 다양했거든요. …… ‘저런 것도 하는구나 좋네.’ 그냥 그 정도지, ‘나도 해보고 싶다.’라는 건 아니었어요. 하더라도 제 친구들, 혹은 제 지역에서 모르는 사람들과 진행할 것 같아요. 여기는 아닐 것 같아요.”

“[기업 경계를 넘어 형성되는 관계의 매개는] 직무쥬. 직무 네트워크…… 이제 자신이 가진 그런 노하우 같은 것들을 발표하

쥬. 분기마다 모여서…… 지망생들도 있을 거 아니에요? 지망생들이 정보를 얻기 어려우니까 그런 지망생들 와서 네트워크도 형성하고 그런 자리를 분기마다…….”

2) 관행적 문제 대처 방식: 참거나 떠나거나

서울디지털산업단지뿐만 아니라 정보통신 분야 기술직 노동자들이 일하는 곳에서는 ‘이직’이 빈번하다. 이직은 ‘프로젝트 기반’으로 기업이 운영되는 이 분야에서는 다양한 상황에서 고려되는 일상적인 선택지로 보인다. 면접 조사에 응한 이들 중 정보통신 분야 기업에서 일하는 노동자들은 ‘이직’을 예외적인 선택이 아니라 직간접적으로 자주 경험하는 실천으로서 인식하고 있었고, 그와 관련해서 미리 준비하는 것에 대해서도 거부감이 없었다. 그런 한편, 혹은 그 때문에, 디지털단지 노동자들은 노동조건 저하나 부당한 처우 등 집단적 단결을 통해야 효과적으로 해결할 수 있는 문제 상황에서도 개별적인 이직이라는 선택지를 더 선호했다. 앞에서 살펴봤듯 고립과 단결이 일반적인 조건에서는 대응에 필요한 ‘집단’을 형성하기가 매우 어렵기 때문이다. ‘참거나 떠나거나’가 일반적이고, 문제에 관해 항의하더라도 ‘개인적’으로 하며 ‘이직을 앞두고 혹은 이직을 염두에 두고’ 한다는 것이다. 면접 조사에 응한 노동자 중에서는 문제를 해결하기 위해 법을 도구적으로 경우를 경험했다고 답한 이도 있었지만, ‘집단적 항의’를 통해 문제에 대처하는 경험은 직접이든 간접이든 아무도 없었다.

□ 프로젝트 기반 기업에서는 자연스러운 선택지로서 ‘이직’

“[본인이 일하는 정보통신 분야 회사에서 직원이] 그만두시는 경우가 주로 두 가지인 것 같은데, 한 가지는 본인의 몸값을 올리고 지금 업무가 마음에 안 들거나 해서 이렇게 다른 회사로 이직하시는 경우가 있는 것 같고, 또 하나는 여기 회사 지금 이 회사에서 예를 들어 프로젝트를 나갔는데 이 프로젝트가 너무 힘들어서 정말 당장 이직을 안 하더라도 그만두시기도 하더라고요.”

“[이직할 때인지 결정하는 기준은] 두 가지죠. 하나는 스카웃 제의가 온 거랑, 다른 하나는 내가 이 회사에서 더 이상 할 수 있는 게 없는 것 같다……. [내가 이 회사에서 할 수 있는 게 없다는 의미는] 더 이상 업무적으로 퍼포먼스가 안 나와서 이 사람이 진행하는 일[=프로젝트]에 대해서 이렇게 지원을 안 해주게 된다면, 자연스럽게 회사에서 필요 없는 존재가 될 수도 있어서……. 회사는 [문제가 없고] 괜찮더라도, 여기 회사에서 내가 할 수 있는 게 없다고 판단하면 이제 뜨는 거죠.”

“[이직을 위한 노하우를 알려주는 동영상 등이] 만약에 있다면, 이제 알고리즘에 떠가지고 만약에 그런 동영상이 뜨면[=의식적으로 찾지 않아도 볼 수 있도록 기회가 제공되면] 저는 볼 것 같은 한데…… [이직 갈 곳이라 안내해주는 기업이] 제가 관심 있는 분야라면 볼 것 같아요.”

□ 그냥 참거나 떠나거나

“대부분 사람이 [노동]법에 대해서 [지키라고, 지켜야 한다고] 잘 얘기를 안 하죠. …… [평소에는] 특별히 말이 없으면 그런가 보

다 하고, [자신의 권익에 문제가 되는] 어떤 상황이 벌어지면 이제 좀 연구해가지고 대처하려고 해도, 주위에서 별로 호응도 안 하는 것 같고, 호응하는 놈만 바보 되고…… [단결할 수 있는 노동자] 인원이 얼마 안 되니까 그냥 묵묵히 다 흘러가는 거죠.”

“저만 그런지는 모르겠는데 제 문제를 회사 내에서 해결하려고 한다는 건 그거는 정말 끝까지 갔다는 거거든요. …… 그 이전 단계라면 그냥 내 지인들과 그냥 간단하게 ‘이런 일이 있었어.’ 정도로 풀 수 있는데…… 회사에 정식으로 내가 뭔가 이익을 제기한다는 건, 정말 끝까지 온 거거든요. …… 내 뜻이 받아들여지면 난 이 조직에 남고, 이게 이루어지지 않는다면 내가 나가겠다…….”

“[노동]법이 어떤지는 공부를 정말 조금밖에 안 했습니다. 노동자로서 해야 하지만 안 했고……. 법이라는 게 결국은 그러니까 의무가 아니라 권고 사항이 대부분 많다 보니까 그거[=권익]를 찾기 위해서는 결국엔 내가 ‘레벨업’을 해야 하는 게 현실이고, 한국은 원래 중이 싫으면 절을 떠나는 사회잖아요. 그러니까 결국에는 제가 [권익 문제를] 해결할 수 있는 건[=수단은] ‘이직’이라는 것밖에 없는 것 같습니다.”

“제 또래는 관리자들도 좀 있다 보니…… [부서에 트러블이 생기면] 마음고생을 하죠. 억울하기도 억울하고…… 근데 이제 그런 거를 어디 하소연할 데도 없고…… 이제 삭히거나 아니면…… 그냥 이직해버리죠. …… 쉽게 얘기하면 가장 손쉬운 해결책은 딱 그거였어요. ‘딴 데로 가자.’ 친구가 ‘야 우리 회사로 그럼 와.’라

고 하면, 거기로 가버리는 거, 그게 어떻게 보면 해결책인 거죠.”

□ 아주 가끔은 개인적으로 신고하거나

“굉장히 사소한 걸로…… 어떤 직원이…… 이제 괴롭힌 것도 아닌데[=직장 내 괴롭힘이 아닌데] [근무 태도에 대해 팀장이 지적한 걸 가지고] 불만을 갖고 [고용노동부에] 신고했어요. …… [직장 내 괴롭힘은 무혐의로 결정 났고, 태만한 직원을 감시하기 위해 사무실에 CCTV가 설치돼서] 이제 다른 사람이 피해를 보는 거예요. …… 법이 어떻게 보면 노동자를 위해서 챙겨주고 뭘 한다고 하지만, 그로 인해서 부작용들도 상당히 존재한다는…… 주변에서 많이 봤어요.”

4. 디지털단지 노동자들의 문제 해결 지원체계 경험

1) 중앙정부와 지방자치단체 기관 경험과 인식

제2장에서 살펴봤듯 서울디지털산업단지 내에는 〈서울관악 고용복지+센터〉, 〈구로구 노동자종합지원센터〉, 〈금천구 노동자종합지원센터(노닥노닥)〉, 〈서울특별시 서남권직장맘지원센터〉, 〈서울청년센터 금천〉, 〈서울근로자건강센터〉, 〈서울 근로자 이음센터〉 등 다양한 중앙정부와 지방자치단체 노동자 지원 기관이 존재한다. 면접 조사에 응한 노동자들 다수는 이런 기관에 대해서 긍정적으로 인식했지만, 피상적인 정보를 갖고 있었다. 디지털단지 내에서 오가면서 간판 등을 보고 인지하고 있지만, 그 기관에 관해 경험으로 체화된 지식을 가진 경우는 상대적으로 적었

다. 일부 노동자는 이러한 기관들을 이용해 본 경험에 대해서 들려주기도 했다. 그중에서 어느 노동자는 퇴직 후 실업급여 신청을 위해서 고용복지플러스센터에 방문했다가 느낀 불편함에 대해서 이야기했다. 이용자가 너무 많아 직원이 정신없이 바쁘고, 그로 인해서 실업 상태인 자신이 필요한 정보나 지원을 충분히 받지 못했다는 것이다. 그런 한편으로, 기업에서 행정업무를 수행하는 노동자들은 디지털산업단지에서 기업을 위한 행정서비스가 매우 편리하게 잘 돼 있고 직원들도 친절하다고 증언했다.

□ 노동자를 지원하는 정부 기관에 대한 피상적 인식

“저기에 고용노동부 어찌고 저찌고 있는 건 진작 알았는데…… 기본적으로 그게 내 이슈가 아닐 때에는 그냥 ‘저기 고용노동부가 있구나.’ 하지……. ‘어떤 업무를 할 때 저기를 가야 되는구나, 어떤 업무를 하기 위해서……’를 구분 짓고 살지는 않잖아요.”

“고용노동부 같은 거는 이제 실업급여 타러 몇 번 가본 적은 있는데 다른 단체라든지 그런 건 생각해 본 적이…….”

“점심시간을 이용해서 노동법 들으러 오면 샌드위치를 준대요. …… 가보지는 않았는데 거기가 육아휴직 상담하는 데…… 금천 청년센터…… 청년센터여서 그런지 나이 제한이 있더라고요. …… 그 건물에 여성과 관련…… 여성 관련 상담센터가 따로 있어요.”

“오후 2시에서 한 5시까지인가…… 시간 되시는 분은 와서, 누구

한테나 그런 건강검진을 [무료로] 받으라는 거예요. 저도 무척 하고 싶었어요. …… 우리 건물 앞에 로비에 했는데 바빠가지고 못 간 거예요. …… [건강검진을 하는 버스가] 여기 아마 왔을 거예요.”

□ 노동자를 지원하는 정부 기관 실제 이용 경험

“제가 그전 회사에서 10년 넘게 일을 했는데…… 이제 계약 관계가 종료되기 전에 육아휴직을 그러니까 4대 보험을 종료시키려고 했었거든요. …… 그게 조금 억울해서, 억울함을 토로하고 그걸 다른 방법으로 제가 육아휴직을 할 수 있겠냐 그걸 여쭙보려고 [지자체에서 운영하는 노동자종합지원센터를] 방문했었던 것 같아요.”

“[고용복지플러스센터에 실업급여 신청하러 가니] 솔직히 말씀드리면 그분들 태도가 마음을 좀 상하게 했어요. …… 그분들은 하루면 몇십 명씩을 만나는 거잖아요. …… 얼마나 피곤할 건지, 감정노동까지도 해야 한다는 걸 모르지는 않는데…… 그럼에도 제가 물어보는 거에 대해서, ‘거기 읽으시면 돼요.’ 이런 식으로 대하는 것들이 [마음을 상하게 했어요.] …… 여기에 몰려 있는 회사가…… 몇천 개……. 막 엉망 난리더라고요. …… [디지털단지의 고용센터] 업무가 많으면 사실은 좀 덜한 데에서 빼다가 여기도 채워놓고 이렇게 배분해야지 않나……. 그분들이 룬이 있어야 사람이 상대방한테 다정한 말 한마디라도 해줄 수 있는 건데 룬이 너무 없어 보이더라고요. …… 산업단지관리공단인가…… 거기에 업무를 보러 간 적이 있었는데, 거기 직원분들은 정말이

지 뭐라도 해주고 싶어가지고 애쓰는 게 보이더라고요. …… 과리가 너무 커서, 반쯤 농담으로 제가 지인한테 ‘이 동네에서 사람 대접받으려면 회사에 관련된 일만 얘기해야 되는 것 같아.’라는 얘기를 한 적이 있었어요.”

□ 기업을 지원하는 정부 기관 실제 이용 경험

“주 행정기관은 ○○구청이잖아요. …… 여기서 거리상으로는 가까운데 차로도 뺑 돌아가야 하고…… [그런데] 중간중간 기업지원센터[=구청에서 운영하는 사업서비스 지원 기관]가 있고 그래서 괜찮았던 것 같아요.”

“[기업 관련해서 행정기관에 내는] 민원 처리가 다른 지역보다 빨라요. …… 행정기관 가야 하는 거 여기 다 인근에 있고, 심지어는 동사무소나 법원에 가지 않고 법인 등기부 같은 거 뗄 수 있고, 법인 인감증명서 바로바로 뗄 수 있고…… 이런 행정적인 거는 진짜 말도 안 되게 잘 돼 있어요. …… 강남구나 이쪽은 기본적으로 법원에 가야지 법인 인감을 뗄 수 있어요.”

2) 노동조합 활동에 관한 경험과 인식

면접 조사에 응한 디지털단지 노동자들 다수는 노조가 진행되는 홍보 활동을 경험했고 잘 기억했다. 또한 긍정적으로 인식하고 있었다. 다만 이는 ‘민주노총에서 하는 면접 조사’라는 홍보 문구를 찾아온 이들의 편향된 특성일 수도 있다. 그런 한편으로, 면접 조사에 응한 노동자 다수는 자신이 고충이나 문제 상황을 겪더라도 노조를 찾지는 않을 것 같다고

응답했다. 면접에 응한 정보통신 분야 노동자들은 노조를 통한 집단적 방식보다 ‘이직’이라는 개별적 선택지가 문제에 대처하는 데 더 효율적이고 합리적이라고 인식했고, 소기업 사무직 노동자들은 살아오면서 직간접적인 경험을 통해 쌓인 ‘노조에 대한 거리감’이 장해 요인으로 영향을 준다고 응답했다. 새롭게 노조를 건설하거나 기존 가입하더라도 결국에는 힘든 과정을 직접 수행해야 하는 게 부담이 된다는 것이다.

□ 나와는 상관없지만 본 적이 있는 노조 활동

“홍보 많이 하더라고요. 지하철 구디역 앞에서, 아침에……. 열심히 하는 건 같은데 별로 호응도가 없어서 좀 안타깝죠.”

“역 같은 데 이렇게 가면 노무사 상담 이런 거 몇 번 봤던 것 같아요. …… 되게 좋은 활동이라고 생각해요. …… 근데 내가 지금 뭐 문제가 없으니까 그냥 지나쳐…….”

“저도 출퇴근하면서 가끔 이렇게 보게 되더라고요. …… 앞에서 이렇게 기타도 치시고 이렇게 이렇게 주장도 하시고……. 이게 맞는 예인지는 모르겠습니다. [보수 언론에서] ○○○○○노조를 ‘귀족노조’라고 표현하잖아요. …… 저는 그건 그렇게 놀릴 부분이 아니라 그분들이 싸워서 쟁취한 결과라고 생각하거든요. 굉장히 존중해줘야 한다고 생각하는데, 이런 것들이 뭔가 언론을 통해서 이렇게 나쁘게 포장되는 게 굉장히 아쉽고…… 귀족노조라는 걸 보면 ‘부럽다, 좋다, 정말 성공한 케이스다.’ 이렇게 생각이 듭니다.”

“저도 몇 번 본 적이 있습니다. …… 제 주변에서…… [일터에서 문제가 생기면] 그냥 내가 떠나고 말지, 이렇게 해서 해결하다 보니까, 뭐에 의지하거나 아니면 누구를 찾거나 그런 거는 좀 괴리가 있는 것 같아요. …… 제가 체감을 해서 뭔가 필요성을 느끼지 않다 보니까, 그냥 ‘열심히 하고 있구나, 누군가에게는 필요하겠구나.’라는 생각만 하고 있었습니다.”

□ 문제 해결을 위해 노조를 선택하지 않는 이유

“IT 업계는 이직이 쉽잖아요. …… 만약에 내가 회사에서 불이익을 당했어, 라고 하면 공부해서…… 코딩 테스트 점수를 올려가지고 다른 데로 이직하는 게, 개인 입장에서는…… 그게 더 나은 선택지인 거예요. …… ‘[노조를] 조직해서 이런 걸 요구합시다.’라는 이 번거로운 수고를 하는…… 그 노동의 총량보다 내가 집에서 공부해서 이 부분 스펙을 올려서 다른 회사에 갔을 때 개인 입장에서는 더 유리한 선택이 되는 거죠.”

“노조가 있는 [게임]회사들이 있다고는 하는데, 거기서도 이렇게 적극적으로 뭔가 변하는 것 같지는 않은 것 같거든요. …… 노조 활동 같은 거를 하는 게 시간이 오래 걸리잖아요. 그럴 바에는 이제 ‘이직’하는 게 본인의 생활을 위해서 더 낫지 않을까 그렇게 하는 것 같습니다.”

“작은 회사에서 일을 하다가 나오면서 내가 뭔가 부당하다 불편하다 해서 다시 노동조합을 찾게 되지는 않아요. 이게 각각의 근로자들한테 얼마나 먼 얘기인지…….”

“[질문: 임금체불을 당했는데 노조에 가입해서 도움을 청해볼까 그런 생각 안 해보셨어요?] 굳이 그렇게까지 하고 싶지가 않았고……. 처우나 이런 것들은 그 전에 비해서 훨씬 후하게 받게 있었어요. …… 아 그래 공짜는 없지, 평소에 후하게 받았으니까 마지막 달 거는 지금까지 받은 거에서 그냥 벌 받았다 하고 치우자 그냥 그렇게 포기를 해버린 거죠. …… 이게 접근이 쉽지 않아요. 직장 생활 20년이 넘었는데 지금까지 내용증명이라는 걸 한 번 보내봤어요. …… [노조는] 굉장히 멀어요.”

5. 디지털단지 노동자, 신뢰와 협력의 관계 형성 방향

면접 조사에 응한 디지털단지 노동자들에게 자신들이 겪는 문제 상황과 그에 관행적인 대처 방식을 극복하고, 서로 신뢰하고 협력하는 관계를 속에서 문제 해결에 집단적으로 나서도록 하려면 어떤 조건이 필요할지를 물었다. 이러한 질문을 두고 진행한 논의 내용을 △생활상 공동 문제를 제기하기 △포괄적인 상담창구를 개설하기 △다양한 연결망과 집단을 만들기 등으로 정리했다.

1) 생활상의 공동 문제를 제기하기

면접 조사에 응한 디지털단지 노동자들은 노동조합이 ‘공동의 문제 해결’에 나서는 주체가 될 때 관심이 더 많이 가게 될 것이라고 의견을 제시했다. 면접에 응한 이들이 제시한 공동의 문제는 두 가지 방향이다. 하

나는 전통적인 노동조합의 의제다. 즉, 노동자들이 노동관계에서 공통으로 겪을 수 있는 문제들이다. 면접에서 디지털단지 노동자들이 제시한 건 포괄임금제도로 인한 불이익이나 차별, 정보통신 분야 노동자들이 일상적으로 겪는 고용상의 불안, 모든 노동자가 겪을 수 있는 임금체불 리스크 등이었다. 다른 하나는 일터가 있는 지역을 생활하기 좋은 장소로 만들기 위해서 해결해야 할 문제들이다. 면접 조사에 응한 이들은 도림천, 안양천 등 수변공원 접근성 개선이나 정비, 산책할 수 있는 공원녹지의 조성, 구내식당 사용이나 휴가비 지원 등의 노동복지 등을 제기했다.

□ 생활인들의 공익과 관련된 일상적 문제를 제기하기

“[지역]사회에 좀 소소하게 도움이 될 수 있는 봉사 같은 게 있을 수 있잖아요. 그런 거를 관심 가지는 사람들이 있더라고요. 혼자 나 이렇게 했는데 [같이 하면 좋지 않을까.] …… 저는 여기 자전거 도로 만드는 클라우드펀딩이 있으면 [후원]할 것 같아요. 저기 도림천부터 안양천까지 길이 너무 나쁘거든요. …… 그런 어떤 소소한 어떤 테마로 뭔가를 하시면 다른 사람도 가입할 것 같아요.”

“[사용자 부당행위의] 피해자에만…… 그런 것도 물론 당연히 해야 하지만…… 그런 거 말고 우리가 이곳을 우리가 개선했어. 우리가 너의 직장 환경을 간접적으로 좋게 해줬어, 이런 식으로 접근을 하는 건 긍정적이라고 생각합니다.”

“[노조가 하는 행동이] 제가 ‘이거 진짜 너무 불만이다, 이거는 조금 고쳐줬으면 좋겠다, 개선됐으면 좋겠다.’라고 생각하면 [그

것과 관련이 있으면 노조에] 가입할 것 같아요. …… 뭔가 산책 할 수 있는 공원 그런 것들도 관심 있을 것 같고…….”

“개인적으로 식당하고 기업들하고 어떻게 잘 링크해가지고…… 여기 식당이 많이 없으니까 구내식당이 없으니까…… 잘 개선하면 같이 식당도 되고 직원들도 편하고 그런 거 하면 어떨까…….”

“다른 데서 한 것 같은데…… [여름휴가에] 놀러 갈 때 지원해 주고 그런 거 있었으면 좋겠고……. ○○구는 제주도랑 협약을 해서 제주도에 있는 우수 좋은 시설은 아니더라도 [일정 금액을 지원]한다는데, [여기도] 뭐 강원도랑 연계해서 이렇게 한다거나 이렇게 [노동자들이] 잘 쉬어야…….”

□ 노동관계에서 개별 노동자가 겪을 수 있는 문제를 제기하기

“이제 100명 이하의 중소기업들이 몰려 있는 체제 안에서 어떤 기업별 노조나 산별노조 기업별 지부 형태는 상상하기가 더 어려워요. …… 그렇다고 이 사람들이 공통 이해가 없는 게 아니거든요. 이를테면 여기서 포괄임금제를 좋아하시는 분은 거의 없을 거예요. …… 그것 때문에 누구는 주 70시간 일하고 수당도 제대로 못 받고…… 아무튼 그것 때문에 기본급이 낮게 묶여 있기 때문에…… 화 많이 내시거든요. …… 출산휴가 임금이 왜 이것 밖에 안 되냐 이런 얘기도 하는데, 어쨌거나 다 포괄임금제 때문이잖아요. 그런 의제별로 어떤 조직을 할 수 있으면, 물론 이것이 전통적인 노조의 형식은 아니겠지만 오히려 시민단체 방식에 가깝겠지만 오히려 호응이 노조라는 이름보다 좋지 않을까, 라고

생각하긴 했어요.”

“게임 회사 직원들이…… 자신의 창의성을 발휘하기 위해서는 고용조건이 좀 안정적이어야 된다고 생각하거든요. …… 우리나라 게임 회사가 자꾸 돈만 생각하고 유저들한테 돈을 뺏아들이고 이런 구조로 욕을 먹는 것들도 사실 게임을 좋아하는 사람들이 그 창의성을 발휘하지 못하는 부분도 있는 것 같아요. …… 개선해야 할 부분이 저는 고용불안…… 빈번하거든요, 구조조정이. 큰 회사는 구조조정이라고 표현되고 작은 회사는 그냥 알아서 나가는…….”

“저는 경험해본 적은 없지만 직장인이 겪을 수 있는 가장 끔찍한 공포가 아마 월급이 안 나오는 게 아닐까 싶거든요. …… 월급이 안 나오는 경우에는 국가에서…… 좀 지원을 해줘서 그 지원금으로 좀 생활하고 나중에 이제 그거를 그 기업에서 기업에 대신 받아가는 형태로 그 임금 못 받아서 발생한 일이잖아요. 그거를 이제 국가에서 대신 받아가는 걸로 하는 게 어떨까…….”

2) 포괄적인 상담창구 개설하기

앞에서 살펴봤듯 면접 조사에 응한 디지털단지 노동자들은 집단이 아니라 개인으로 단절돼 있고, 그로 인해 노동관계에서 문제가 생겼을 때 사용자에게 문제를 제기하려면 개인의 자격으로 해야 하는 경우가 많다. 그로 인한 부담이 크기 때문에, 문제가 있다고 생각하면 처음부터 이직을 선택하거나, 이직을 염두에 두고 회사에 개선 요구를 건의한다. 이는 소기업과 정보통신산업이 몰려 있는 디지털단지 노동 현장에 깊게 뿌리

내린 관행이고 노동자들은 대부분 이를 따르고 있다. 그러나 면접 조사에 응한 노동자들인 노동조합이 상담창구를 개설하여 노동자를 대표하여 사용자에게 대처할 수 있다면, 이러한 관행을 바꿀 수도 있을 것이라고 의견을 제시했다. 또한 디지털단지 노동 현장의 맥락을 고려할 때 이러한 상담창구는 업무 과정에서 생기는 고충뿐만 아니라 이직 과정에서 생기는 어려움도 다뤄야 하며, 기업의 경계나 대면 관계에 국한되지 않고 초기업단위 조직이나 온라인 공간에 결합할 때 효과적인 거라는 의견을 제시했다.

□ 개인을 대신해서 회사에 요구를 전달할 창구가 필요해

“[사람들이 노조에 참여하게 하려면] 결국에는…… 창구만 제대로 만들어도 저는 될 것 같아요. …… 온라인 창구든 면대면의 창구든 상관없이, 그 창구에다가 어쨌든 문제를 접수하는 케이스가 늘어나면 그 접수를 통해서 성공하는 케이스도 많아지리라 생각하거든요. 지금 당장 뭔가 크게 안 하더라도, 여기에다가 창구를 만드는 것만으로도 사람들은 여기서 공감할 수 있을 거라 생각해요. 이 사람도 나와 비슷한 걸 겪었네, 이런 식으로 근데 이게 별로 어려운 게 아니거든요. 거창하게 만들 필요도 없는 것이고.”

“[주변 회사에서] 노조 있다더라 얘기는 못 들어본 것 같아요. …… 저는 있어야 한다고 생각해요. 근로자의 권리를 찾기 위해서……. 마음의 소리, 불○○○ 같은 거 있잖아요. 그런 게 있으면 좋을 것 같은데 그런 게 없으니까 회사에 뭔가 말을 하고 싶

어도 목소리를 낼 수가 없는 게 조금 답답한 것 같아요. …… 회사 직통으로 이제 내가 올리면 회사에서 약간 고려하고 좀 귀 기울여 수용할 수 있는 의견들은 수용할 수 있는 그런 루트라든지 시스템이 있으면 좋을 텐데…… 불○○○는 그냥 뒷담화하는 것뿐이잖아요.”

“지하철역 앞에 상시로…… ‘이 동네에서 근무를 하는 너, 또는 이 동네에 근무하지 않아도 네가 직장과 관련돼서 이런 게 있으면 노무사를 찾아갈 용기가 없으면 우리는…… 너를 위해서 존재하는 사람들이니까 전화라도 걸어봐. 전화 거는 것도 불편하면 카톡이라도 보내 이메일이라도 보내. 그래서 누군가 의논할 사람이 필요하면 의논해, 혼자 답답해하지 말고.’ …… 그런 거를 좀 홍보를 해 주셨으면 좋겠어요.”

□ 업무상 고충뿐만 아니라 이직 과정의 어려움을 상담하는 창구

“회사를 옮겼을 때…… 이제 서류 같은 것들을 확인하게 되잖아요. 거기서 준 서류나 거기서 준 월급에서 문제가 있는 경우가 있을 수도 있고……. 퇴직했는데 그동안 받아왔던 월급이 자기가 실제 계약했던 연봉보다 좀 적게 받을 수도 있는데…… 다른 회사도 다니고 있는데 이전 회사에 따지기도 좀 많이 좀 애매하단 말이에요. …… 그런 부분에 대해서 상담을 받을 수도 있을 것 같고…….”

“업무 관련돼서 좀 답답한 부분들에 대한 그런 상담 정도도 있을 수 있지 않을까? 자기에 대한 그런 회사에 관한 이야기하면서 이직에 대한 상담도…….”

□ 기업의 경계나 대면 관계에 국한되지 않는 상담창구

“여기는 개발자들이 많은 건 사실이니까, 이분들은 물리적인 공간에서 면대면을 하는 것보다 가상의 공간에서 만나는 걸 더 좋아한다고 저는 생각하거든요. 그래서 ‘가상의 공간’이 있으면 될 것 같습니다. 그게 어떤 앱으로든, 아니면 진짜로 어떤 메타의 공간이든, 그런 거 상관없이 가상의 공간이었으면 다들 편하게 하지 않을까 생각합니다.”

“게임업계 노동조합이 있으면 관심을 가질 수 있을 것 같아요. …… 산업별노조가 있으면은 거기에 관심을 좀 가져볼 수 있을 것 같은데 그 정도의 노조가 없으면…….”

3) 다양한 연결망과 집단 만들기

면접 조사에 응한 디지털단지 노동자들은 노조를 조직하기 이전에 다양한 집단이나 연결망이 만들어지는 게 필요하다는 의견을 제시했다. 이를테면 ‘노조’는 상대적으로 명확한 목표와 기능을 가진 집단이고, 심리적이나 비용적인 부담이 큰 편이다. 그 때문에 고립된 개인 상태로 있는 노동자가 바로 접근하기가 쉽지 않다는 것이다. 노조를 통한 집단적 문제 해결이 활성화되기 위해서는 다양한 연결망과 집단이 디지털단지 내에 조성되는 게 먼저 필요하다는 것이다. 면접 조사에 응한 이들이 고립된 개인 간 관계와 연결을 형성하는 방향으로 제시한 건 두 가지다. 하나는 노동자로서 공통의 문제를 제기하고 사람들을 모으는 것이다. 노조가 하는 전통적인 방식이다. 다른 하나는 직업교육 훈련, 자기개발이나

집단심리상담 기회 등을 이용하여 사람들 사이에 약한 관계를 형성하고, 이를 점진적으로 발전시켜 가는 방향이다. 디지털단지 노동자들은 집단 보다는 개인으로서 문제에 대응하는 게 훨씬 익숙하다. 하지만 어떤 문제는 집단적으로 대응해야만 해결된다. 그 때문에 신뢰와 협력에 기반한 공동체적 관계를 구성하기 위해서 점진적으로 실천해갈 필요가 있다는 것이다.

□ 노동자의 이해관계나 정체성을 매개로 관계와 연결 만들기

“그러니까 ‘어떤 식으로 하면은 그나마 여기에[=노조에] 관심을 가질 거야.’라는 거는, 제가 보기에는 그냥 어느 정도 회사에 위기가 닥쳐야만 생길 것 같아요. …… [최근 만들어진 IT 업종 노조들도] 자기네들 잘릴 상황에 처하니까 결국엔 만든 거잖아요.”

“쉽게 설명하면 결국에 회사가 싫어하는 일을 하면 사람들은 [노조를] 좋아하게 될 것 같아요. …… 길에서 [노조 활동가들이] 어떤 책자를 나눠 주시더라고요. …… 간단한 노동법 같은 게 설명이 되어 있었어요. 내가 꼭 받아야 하는 어떤 법적인 혜택이라든지 혹은 권리라든지 이제 그런 것들을 알려주는 책자였는데, 전 그게 되게 좋았고 그래서 그거를 회사에서 읽어보다가 약간 눈치보여서 이제 이제는 집에다 갖다 났는데……. 결국엔 이런 행동들이 기업가들이 좋아하는 행동은 아니잖아요. 노동자가 자기만큼 똑똑해진다는 걸 원하지 않을 테니까, 결국에는 그분들이 싫어하는 걸 도맡아 하면 아무리 개인적인 성향이 강한 IT 직군이든 하더라도 [노조에] 가입하게 되지 않을까…….”

□ 교육, 자기개발, 상담 기회를 매개로 관계와 연결 만들기

“여기서 일을 하는 사람들이 IT산업 지식 노동자들…… 프로그래머도 있고, 아티스트도 있고, 기획자도 있을 수 있고, 행정직원도 많죠. …… 어느 정도 공통적인 주제가, 이제 글쓰기라든지 아니면 시간 관리라든지, 이런 부분들은 모든 직장인이 다 관심이 있는 부분이기 때문에…… 코트리(KOTRI)라든지 원광디지털대학이라든지 여기 근처에 아마 좀 그런 세미나 할 수 있는 공간이 있었던 것 같아요. 역 근처에 그런 데서 이렇게 모여서 세미나 하고 이렇게 술이라든지 아니면 다과회라든지 이런 걸 하면서 그런 부분에 관한 얘기를 나누는 거는 괜찮은 것 같습니다.”

“간혹 엘리베이터에 이렇게 홍보물이 붙어 있더라고요. …… 지역 근로자들을 위한 원데이 클래스(하루 교육) 같은 게…… 그렇게 조금 홍보를 해서 거부감을 안 들게 한두 번씩 하시면 괜찮을 것 같아요. …… [원데이 클래스는] 코로나 때 많이 참여했어요. 비대면이었고 줌으로 하고 키트도 주고…… 아이랑 같이하면서 취미 활동하는 거였는데…… 얼마 전에 엘리베이터에서도 [홍보하기를] 노동자를 위한 꽃꽂이 클래스도 있었고…… 그런 게 있어서 그렇게 한두 번씩 원데이 클래스로 [노조 사무실을] 방문하게끔 하시면, 노동 이런 것보다는 ‘내가 원데이 클래스를 한두 번씩 방문했었던 곳이네.’ 이러면서 거부감이 없을 것 같아요.”

“멘탈케어는 받아본 적이 없어가지고…… 만약에 그런 거를 무료라든지 아니면 저렴한 비용으로 뭔가 해준다 그러면, 한 번 해볼 수 있을 것 같습니다.”

Ⅲ. 소결: 요약과 시사점

제3장에서는 서울디지털산업단지에서 일하는 다양한 분야 노동자 열명의 면접 조사 결과를 살펴봤다. 초점은 디지털단지 노동자들이 문제 상황을 겪고 있고 전략조직화 활동가들이 적극적으로 홍보함에도 노조에 가입하지 않는 이유는 무엇이며, 이러한 장애를 극복하기 위해서는 어떠한 접근이 필요한가 하는 것이다. 분석 결과의 주요 내용과 시사점은 다음과 같다.

먼저, 디지털단지 노동자들은 임금 및 노동조건 등 기업단위 노동관계에서 발생하는 노동문제뿐만 아니라 공간 및 장소적 특성으로 인해 발생하는 여러 문제를 공통으로 겪고 있는데, 그동안 노조는 이를 의제나 요구로 만드는 시도를 하지 않았다. 이를테면 디지털단지 노동자들이 겪는 문제는 다른 산업단지보다도 훨씬 높은 인구밀도로 인해 일터가 있는 장소에 의미를 부여하지 못하고 친근감이 쾌적함을 느끼는 데 장애를 겪고 있다. 또한 노동자들이 잠시 휴식을 취할 수 있는 공원녹지가 사실상 거의 없고 그나마 있는 도림천과 안양천 수변공원은 접근성이나 활용도가 떨어진다. 그런 한편, 서울디지털산업단지 내에는 어린이집이나 구내식당 등 노동자의 생활을 지원하는 공동시설, 그리고 운동이나 취미 및 문화 활동을 즐길 수 있는 시설도 부족하다. 이러한 조건으로 인해 면접 조사에 응한 이들은 디지털단지를 생활인으로서 오고 싶지 않은 ‘일만 하고 가는 공간’으로 의미화하고 있었다. 디지털단지 노동자 다수가 공유하는 장소적 특성의 문제를 민주노총의 요구나 의제로 제기할 필요가 있다.

다음으로, 면접 조사에 따르면 디지털단지 노동자들은 포괄임금제나 장시간 노동, 상대적으로 유연성과 자율성이 적은 근무 방식, 일부 소기업의 빈번한 노동법 위반 등의 문제로 인해 고충을 겪고 있다. 또한 장시간 노동으로 인한 허리 등 관절 이상 문제나 과도한 변화와 경쟁에 적응해야 하는 조건 속에서 정신적 불안과 소진 등의 문제를 겪고 있다. 그럼에도 이러한 문제를 개선하기 위한 공동의 행동에 참여하지 않는다. 그런 시도가 별로 없어서이기도 하지만, 소기업과 정보통신기업이 몰려 있는 디지털단지 특성에 맞춰 형성된 ‘관행’에 영향을 받은 것이기도 하다. 요컨대 디지털단지 노동자들은 노동 현장에 문제가 생기면 개선 요구보다는 ‘이직’을 선택하는 게 더 쉽다고 느끼는 경우가 많다. 인간관계가 협소하고 개인으로서 고립되어 있기 때문에, 사용자 측에게 문제 해결을 요구하면 그로 인한 부담을 온전히 홀로 져야 한다고 생각하기 때문이다. 소기업 노동자나 정보통신 분야 기술직 노동자 처지에서 개별적 이직은 집단적 문제 해결 행동 참여보다 훨씬 심리 및 비용 부담이 덜한 합리적 선택이다. 노동자가 놓인 이러한 관계 조건이 변화하지 않는다면, 문제가 심각하다는 걸 알아도, 노조에 호감이 있어도, 노동자는 대부분 노조로 오지 않는다.

이는 서울디지털산업단지를 포함한 대부분 산업단지에서 노동자들이 처한 상황이다. 산업단지 노동자들을 조직화하기 위해서는 이들이 겪는 직접적인 고충과 어려움뿐만 아니라, 이들이 놓인 이러한 관계적 조건, 장소와 연합 양상을 종합적으로 고려해야 한다. 이와 관련해 당사자들이 제시하는 구체적인 방향은 세 가지다. 첫째, 전략조직화를 추진하는 활동가들은 디지털단지 노동자들의 다양한 ‘공동의 문제’ 해결을 제기하는 것이다. 즉, 불합리한 인사방식으로 인한 불이익이나 차별, 고용불안이나 임금체불 리스크 등 전통적인 노동관계에서 발생하는 고충뿐만 아니라,

생활하기 좋은 장소를 만들기 위해 해결해야 할 것들 - 수변공원 접근성 개선이나 정비, 공원녹지 조성, 구내식당 사용이나 휴가비 지원 등 - 도 공동의 문제로 제기해야 한다.

둘째, 노조가 노동자 상담창구를 포괄적으로 개설하는 것이다. 앞에서 언급했듯 디지털단지 노동자는 스스로가 고립되어 있다고 생각하기 때문에 문제가 생기면 관행적으로 이직을 선택하지만, 그렇다고 다른 사람들과 소통하고 협력하여 해결하고 싶은 욕구가 없는 건 아니다. 다만 관행의 힘이 더 셸 뿐이다. 노동자를 대표하여 사용자에게 요구를 제기하고 문제 해결을 추구할 수 있는 상담창구가 포괄적으로 개설되어, 노동자들이 더 쉽게 접근할 수 있고 상담 결과의 효과성이 높아진다면, 이러한 관행은 바뀔 수 있다. 면접 조사에 응한 노동자들은 포괄적인 상담창구 개설의 방향으로 △업무상 고충뿐만 아니라 이직 과정에서 어려움도 다루기 △기업 경계나 대면 관계에 국한되지 않는 초기업단위 조직이나 온라인 공간과 결합하기 등을 제안했다.

셋째, 전략조직화를 추진하는 활동가들이 다양한 연결망이나 집단을 발굴하거나 의도적으로 만드는 것이다. 이를테면 노동자들은 ‘노조’는 상대적으로 명확한 목표와 기능을 가진 조직이기 때문에 노동자들은 문제를 겪고 있더라도 쉽게 가입하려고 하지 않는다. 노조를 통한 문제 해결이 더욱 쉽게 추진되게 하려면 노동자 친화적인 다양한 연결망과 집단이 활성화되는 게 우선이다. 요컨대 그러한 연결망과 집단적 관계 속에서 신뢰와 협력을 경험하면, 그리고 이를 노조가 뒷받침하는 걸 안다면, 문제 상황에서 노조 활용도가 높아질 거라는 것이다. 면접 조사에 응한 이들이 디지털단지 내에서 고립된 개인 간 관계와 연결을 형성하는 방향으로 제시한 건 두 가지다. 하나는 노동자로서 공동의 문제를 제기하고 사람들을 모으는 것이다. 노조가 하는 전통적인 방식이다. 다른 하나는 직

업교육 훈련, 자기개발, 집단심리상담 기회 등을 이용하여 사람들 사이에 약한 관계를 형성하고, 이를 발전시켜 가는 방향이다. 지금까지 잘 시도 되지 않았던 후자의 방향에서 전략조직화 활동가들이 다양한 자원을 끌어와 프로그램을 수행한다면, 새로운 성과를 만들 수도 있을 것이다.

KECTULI

4장

산업단지 관련 법령검토 및 지역 조직화 사례

조현실

제4장에서는 산업단지 관련 법령검토 및 지역 조직화 사례에 대해 살펴본다. 우선, 산업단지 관련 법령 분석을 통해 산업단지 내 노동자 복지 문제, 노사관계문제, 노동자 참여문제 등의 현황을 살펴보고 법제도 개선안을 제시한다. 다음으로 산업단지 노동조합 활동과 관련하여 경기안산, 광주, 부산양산 지역의 사례를 소개하고, 해당 사례들을 통해 시사점을 도출한다.

I. 법령으로 보는 산업단지의 노동환경

1. 산업단지 관련 법령

1) 주요법령

① 개괄

산업단지와 관련한 법령으로는 「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률(산업집적법)」을 비롯하여 「산업입지 및 개발에 관한 법률(산업입지법)」, 「뿌리산업진흥과 첨단화에 관한 법률(뿌리산업법)」, 「국토계획 및 이용에 관한 법률(국토계획법)」, 「수도권정비계획법」, 「산업단지 인·허가절차 간소화를 위한 특례법(산단절차간소법)」, 「산업기술단지 지원에 관한 특례법(산업기술단지법)」, 「노후거점산업단지의 활력 증진 및 경쟁력 강화를 위한 특별법(노후거점산단법)」, 「국가균형발전 특별법(국가균형발전법)」, 「도시재생 활성화 및 지원에 관한 특별법(도시재생법)」, 「첨단의료복합단지 육성에 관한 특별법(첨단의료단지법)」, 「국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법(국제과학벨트법)」 등이 있다. 이 중 보고서에서 자세히 살펴볼 산업단지의 설립과 관리운영·지원에 관한 법률을 구분해 보면 아래 <표 4-1>과 같다.

[표 4-1] 산업단지의 설립 및 관리운영 등에 관한 법률

입지 및 설립	산업단지 입지 및 개발에 관한 법률, 산업단지 인허가절차 간소화를 위한 특례법
관리운영·지원	산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률, 산업기술단지 지원에 관한 특례법, 노후거점산업단지의 활력 증진 및 경쟁력 강화를 위한 특별법, 뿌리산업진흥과 첨단화에 관한 법률

② 관리·위탁기관

산업단지의 관리·위탁기관은 산업집적법상 산업통상자원부, 지방자치단체, 산업단지관리공단, 입주기업체 협의회, 지방공사, 지역농업협동조합, 중소기업협동조합, 산업기술단지를 조성·운영하는 자(사업시행자), 지방자치단체의 조례로 정하는 기관 등을 의미한다.

<산업집적법 제30조(관리권자 등)>

① 관리권자는 다음 각 호와 같다.

1. 국가산업단지는 산업통상자원부 장관
2. 일반산업단지 및 도시첨단산업단지는 시·도지사(시장·군수 또는 구청장이 지정한 산업단지인 경우에는 시장·군수 또는 구청장을 말한다)
3. 농공단지는 시장·군수 또는 구청장

② 관리기관은 다음 각 호와 같다.

1. 관리권자
2. 관리권자로부터 관리업무를 위임받은 지방자치단체의 장
3. 관리권자로부터 관리업무를 위탁받은 공단 또는 제31조 제2항의 산업단지 관리공단
4. 관리권자로부터 관리업무를 위탁받은 제31조 제2항의 입주기업체 협의회
5. 관리권자로부터 관리업무(일반산업단지, 도시첨단산업단지 및 농공단지의 관리업무만 해당한다)를 위탁받은 기관으로서 대통령령으로 정하는 기관

<산업집적법 시행령 제36조의7(관리업무 위탁기관)>

① 법 제30조 제2항 제5호에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 기관을 말한다.

1. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사
2. 「농업협동조합법」 제15조에 따른 지역농업협동조합
3. 「중소기업협동조합법」 제3조 제1항에 따른 중소기업협동조합. 이 경우 해당 산업단지 전체 입주기업체의 90퍼센트 이상이 조합원(「중소기업협동조합법」 제3조 제1항에 따른 협동조합연합회 또는 중소기업중앙회의 경우에는 그 회원인 협동조합 또는 사업협동조합의 조합원을 말한다)으로 구성되어 있는 경

우로 한정한다.

4. 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제166조에 따른 제주국제자유도시 개발센터

5. 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제4조에 따른 사업시행자

6. 제5조 제1항각 호의 업무를 수행할 능력이 있다고 인정되는 기관으로서 관리권자가 장으로 있는 지방자치단체의 조례로 정하는 기관

서울디지털산업단지의 경우 서울에서 유일한 국가산업단지로 ‘한국산업단지공단¹⁴⁾’이 관리하고 있으며, 마곡산업단지는 서울주택도시공사(SH) 또는 서울경제진흥원에 위탁이 가능하도록 규정하고 있다.

[표 4-2] 국가산업단지 및 서울디지털산업단지 관리 주체

	국가산업단지	서울디지털산업단지
관리권자	산업자원부장관	산업자원부장관
관리기관	지방자치단체장 산업단지관리공단 입주기업체 협의회	한국산업단지공단

③ 관리기관의 책무와 권한

산업집적법상 관리기관의 책무와 권한과 관련하여서는 산업단지 노동자의 노동조합이나 고용환경에 영향을 미칠 수 있는 사항과 산업단지 입주기업에 대해서 노사관계에 관한 지원, 산업단지 노동자의 직점훈련 관련 교육 훈련, 복지증진 관련 주택시설 등 지원이 가능하도록 규정하고 있으며, 산업단지 생활설비 및 노동자 복지시설 등 각종 시설에 대한 안

14) 한국산업단지공단 홈페이지 <https://www.kicox.or.kr/index.do>

전관리, 공해관리, 환경관리에 필요한 지도 및 협조 등도 요청할 수 있도록 규정하고 있다. 자세한 규정 내용은 아래와 같다.

〈산업집적법 제44조(입주기업체의 지원)〉

① 관리기관은 입주기업체를 위하여 시장정보제공, 에너지이용효율 개선, 신·재생에너지(「신에너지 및 재생에너지 개발·이용·보급 촉진법」 제2조 제1호에 따른 신에너지 및 같은 조 제2호에 따른 재생에너지를 말한다. 이하 같다) 이용 및 보급 촉진을 위한 시설 개선 및 확충, 에너지공급, 노사관계 증진, 직업훈련 등 대통령령으로 정하는 지원 사업을 수행할 수 있다.

〈산업집적법 시행령 제57조(입주기업체의 지원 사업)〉

법 제44조 제1항에서 “시장정보제공, 에너지공급, 노사관계 증진, 직업훈련 등 대통령령으로 정하는 지원 사업”이란 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 종업원 아파트공급 등 종업원의 복지증진에 관한 사업
2. 용수공급사업, 산업재해 예방사업 및 환경오염방지사업
3. 교육·연수사업
4. 전시장에 부대되는 사업
5. 입주기업체 제품의 공동판매 및 구매사업
6. 그 밖에 입주기업체의 수출 촉진 및 생산성 향상에 관한 사업

〈산업집적법 제45조(산업단지의 안전관리 등)〉

관리기관은 안전관리, 공해관리, 환경관리 등에 관하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 입주기업체에 대하여 필요한 지도를 할 수 있다.

〈산업집적법 시행령 제58조(산업단지의 안전관리 등)〉

① 관리기관은 법 제45조에 따라 입주기업체에 대하여 안전관리·공해관리·환경관리 등에 관하여 지도를 하려는 경우에는 다음 각호의 사항이 포함된 안전관리계획을 수립·시행하여야 한다.

1. 위험시설의 안전관리에 관한 사항

- 2. 공해방지에 관한 사항
- 3. 제1호 및 제2호와 관련된 관계 행정기관과의 협조에 관한 사항
- ②법 제45조에 따라 관리기관은 입주기업체에 대하여 다음 각호의 사항에 관한 지도를 할 수 있다. 다만, 안전관리·공해관리 및 환경관리 등에 관한 지도를 하거나 필요한 경우에는 관계 행정기관의 장에게 그 시정에 대한 협조를 요청하여야 한다.
 - 1. 공장시설물 및 공장작업장의 안전관리와 그 경비에 관한 사항
 - 2. 공해방지시설의 설치 및 점검 등 관리에 관한 사항
 - 3. 종업원의 복지증진을 위한 시설에 관한 사항
 - 4. 녹지의 조성 등 공장의 환경개선에 관한 사항
 - 5. 제1호부터 제4호까지의 규정 외에 산업단지의 안전관리 등에 필요한 사항
- ③ 제2항 각호의 기준은산업통상자원부령으로 정한다.

④ 산업단지 개선 등을 위한 정책 수립

산업집적법 등을 근거로 산업단지 개선을 위한 구체적인 계획은 대부분 5년 주기의 ‘기본계획’의 형식으로 수립된다. 대표적으로는 ‘산업직적 활성화 기본계획’, ‘지역산업진흥계획’, ‘산업단지관리 기본계획’, ‘노후거점산업단지 경쟁력 강화 전략계획’, ‘뿌리산업진흥 기본계획’ 등이 있다. 각 기본계획에서 다루는 주요 내용을 살펴보면 아래 <표 4-3>과 같다.

[표 4-3] 산업단지 개선 등을 위한 정책사업

정책사업	근거법	주요 내용
산업집적 활성화 기본계획	산업집적 법 제3조	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대통령령으로 정하는 성장유망산업의 입지 수요, 지역별 집적 및 특화와 그 연계방안에 관한 사항 2. 지역별 산업집적을 촉진하기 위한 산업입지 및 인력 수급에 관한 사항 3. 산업집적기반시설의 확충에 관한 사항 4. 산업이 낙후되거나 쇠퇴한 지역의 지원에 관한 사항 5. 그 밖에 산업집적 및 지역산업의 발전에 관한 사항
지역산업 진흥계획	산업집적 법 제3조의2	*산업집적활성화 기본계획과 조화를 이루어 수립
산업단지 관리 기본계획	산업집적 법 제33조	<ol style="list-style-type: none"> 1. 관리할 산업단지의 면적에 관한 사항 2. 입주대상 업종 및 입주기업체의 자격에 관한 사항 3. 산업단지의 용지의 용도별 구역에 관한 사항 4. 업종별 공장의 배치에 관한 사항 5. 지원시설의 설치 및 운영에 관한 사항 6. 그 밖에 산업단지의 관리를 위하여 필요한 사항
노후거점 산업단지 경쟁력 강화 전략계획	노후거점 산단법 제9조제1 항	<ol style="list-style-type: none"> 1. 산업별 입지 현황 및 가치사슬에 의한 산업단지 간 거점 및 연계 구조에 관한 사항 2. 노후거점산업단지의 선정 및 변경에 관한 사항 3. 노후거점산업단지별 기본현황 및 노후도 진단 4. 경쟁력강화사업의 기본목표 및 중장기 발전 방향에 관한 사항 5. 경쟁력강화사업의 연도별 확대 계획 6. 노후거점산업단지별 경쟁력강화사업 추진전략 및 방법에 관한 사항 7. 그 밖에 노후거점산업단지의 경쟁력 강화를 위하여

		필요한 사항
뿌리산업 진흥기본 계획	뿌리산업 법 제5조	<ol style="list-style-type: none"> 1. 뿌리산업의 진흥을 위한 시책의 기본 방향에 관한 사항 2. 뿌리산업의 차세대 분야 등 부문별 진흥 시책에 관한 사항 3. 뿌리산업의 첨단화, 자동화 및 환경친화적 산업으로의 전환 촉진에 관한 사항 4. 뿌리산업의 인력 양성 및 공급에 관한 사항 5. 뿌리기업의 창업 및 성장 촉진에 관한 사항 6. 차세대 공정기술 등 뿌리기술의 개발·보급·확산과 활용 촉진에 관한 사항 7. 뿌리기업과 대기업의 동반성장에 관한 사항 8. 뿌리산업의 국제협력 및 해외시장 진출 지원에 관한 사항 9. 제14조 제1항에 따른 핵심 뿌리기술의 유출방지와 보호에 관한 사항 10. 필요한 자원의 조달 및 운용에 관한 사항 11. 그 밖에 뿌리산업의 진흥을 위하여 필요한 사항

2) 조례

산업단지와 관련한 법령 중 조례를 별도로 정리·분석하면 다음과 같다. 현재(2024년 9월) 우리나라의 산업단지 관련 조례는 총 323개인데¹⁵⁾, 이

15) 산업단지 관련 조례 수는 국가법령정보센터에서 ‘산업단지’, ‘산업단지’, ‘작업복’, ‘세탁소’로 검색한 후 이 보고서에서 다루는 산업단지의 성격과 관련없는 조례들을 제외한 숫자이며, 조례명에 ‘산업단지’가 포함되지 않았으나 산업단지 내에 ‘노동자 지원센터’가 설치·운영되고 있는 서울 금천, 구로의 조례를 포함하였다. 보령, 부여의 경우 산업단지 내 노동자들의 교육, 연수, 복지시설에 대한 내용이 포함된 조례가 있었으나, 지자체장이 입주기업체에게 ‘협조를 요청할 수 있다’는 수준으로만 서술돼 있어 표에는 포함하지 않았다.

중 산업단지 내 노동자들의 복지에 관한 내용을 포함한 조례는 19.5%(63개)이며, 나머지 80.5%(260개)는 산업단지 조성을 위한 용지(확충·확보), 법인설립 및 출자, 분양, 회계 등에 관한 조례이거나 재생사업, 공공폐수처리시설, 위탁관리 등 운영 및 관리에 관한 조례들이다.

복지와 관련한 조례를 다시 내용별로 분류하면 아래 <표 4-4>와 같다. 우선, 지난 2020년 광주지역에서 가장 먼저 제정한 「작업복 세탁소 설치 및 운영지원 조례」는 현재 23곳에서 제정·시행되고 있는데¹⁶⁾, 광역단위로는 인천, 광주, 대전, 울산, 경기, 충남, 전북, 전남 8곳이고, 기초단위로는 시흥, 안산, 파주, 당진, 천안, 청양, 완주, 여수, 경산, 구미, 포항, 거제, 김해, 의령, 창원 15곳이다. 다음으로, ‘문화·체육·편의 시설’에 관한 조례로는, 거창, 군산, 김제, 무안, 사천, 담양, 영암, 음성, 정읍 9곳에서 ‘복합문화센터(다목적 복합센터, 문화센터 등)’에 관한 조례가 시행 중이며, 광주에서는 ‘중소기업 노동자 업무지원’ 내용이 포함된 ‘광주광역시 산업단지 지원센터’에 관한 조례, 정읍에서는 ‘철도산업 농공단지 기숙사’에 관한 조례가 시행 중이다. 서울 금천과 구로구의 경우 조례에 따라 ‘노동자종합지원센터’가 설치돼 운영 중에 있고, 주로 임금체불, 근로기준법 미준수 등으로 인한 피해지원을 주된 업무로 하고 있다. 또한, ‘체육시설’로는 완주와 영광군(대마 전기자동차산업단지)에 조례가 있으나, 산업단지 기업체 또는 노동자에게 체육시설을 우선적으로 대여해 주는 것 외에 특별한 혜택이 없고, 주로 지역 주민을 위한 시설로 운영되고 있다. 마지막으로 ‘정주 여건 개선에 관한 조례’의 경우는 충청남도(광역시) 및 충청남도의 계룡, 공주, 논산, 당진, 금산, 보령, 서산, 서천, 아

16) 작업복 세탁소 운영에 관한 조례는 지난 2020년 4월 1일 광주지역에서 가장 먼저 제정되었으나, 이에 앞서 2019년 11월 1일 경남 김해시에서 작업복 공동세탁소가 먼저 개소, 운영되었다. 경남 김해시에서 관련 조례는 이후 2020년 11월 6일자로 제정되었다.

산, 예산, 천안, 청양, 태안, 홍성에서 제정·시행되고 있다. 그런데 정주 여건에 관한 조례는 모두 충남지역 산업단지에만 해당하는 조례들이다.

[표 4-4] 산업단지 노동자의 복지 및 노동환경에 관한 조례

분류	조례명	지역명	시행일자
작업복세탁소 (23)	거제시 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	경상남도 거제시	2021. 9. 24.
	경기도 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	경기도	2022. 1. 6.
	경산시 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	경상북도 경산시	2022. 5. 4.
	광주광역시 산업단지 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	광주광역시	2020. 4. 1.
	구미시 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	경상북도 구미시	2024. 7. 10.
	김해시 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	경상남도 김해시	2020. 11. 6.
	당진시 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	충청남도 당진시	2021. 10. 29.
	대전광역시 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 지원 조례	대전광역시	2024. 5. 17.
	시흥시 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	경기도 시흥시	2023. 5. 11.
	안산시 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	경기도 안산시	2023. 4. 28.
	여주시 산업단지 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	전라남도 여주시	2022. 3. 10.
	완주군 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	전북특별자치도 완주군	2023. 7. 13.
	울산광역시 노동자 작업복세탁소 설치 및 운영 지원 조례	울산광역시	2021. 10. 28.
	의령군 근로자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	경상남도 의령군	2021. 12. 22.
인천광역시 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 지원 조례	인천광역시	2024. 7. 17.	

	전라남도 산업단지 노동자 작업복 세탁소 운영 지원 조례	전라남도	2021. 2. 18.
	전북특별자치도 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 지원 조례	전북특별자치도	2024. 1. 18.
	창원시 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	경상남도 창원시	2023. 5. 31.
	천안시 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영에 관한 조례	충청남도 천안시	2024. 2. 1.
	청양군 근로자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	충청남도 청양군	2023. 12. 27.
	충청남도 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 지원에 관한 조례	충청남도	2021. 8. 17.
	파주시 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	경기도 파주시	2024. 2. 8.
	포항시 노동자 작업복 공동세탁서비스 지원에 관한 조례	경상북도 포항시	2023.11.29.
지원센터 (12)	광주광역시 산업단지 지원센터 설립 및 운영 조례	광주광역시	2023. 11. 10.
	거창군 산업단지 복합문화센터 설치 및 운영 조례	경상남도 거창군	2024. 3. 20.
	군산 산업단지 복합문화센터 관리 및 운영 조례	전북특별자치도 군산시	2024. 8. 1.
	김제시 지평선산업단지 다목적복합센터 관리 및 운영조례	전북특별자치도 김제시	2022. 10. 12.
	무안군 산업단지 문화센터 운영 조례	전라남도 무안군	2024. 9. 9.
	사천시 산업단지 복합문화센터 운영 조례	경상남도 사천시	2023. 7. 6.
	एको하이테크 담양산업단지 복합문화센터 관리 및 운영 조례	전라남도 담양군	2023. 11. 7.
	영암군 산업단지 복합문화센터 운영 조례	전라남도 영암군	2022. 11. 3.
	음성군 산업단지 복합문화센터 운영 조례	충청북도 음성군	2022. 3. 7.
	정읍시 산업단지 복합문화 센터 운영 조례	전북특별자치도	2023. 8. 9.

		정읍시	
	서울특별시 구로구노동자종합지원센터 설치·운영 조례	서울특별시 구로구	2011. 12. 29.
	서울특별시 금천구 노동자 종합지원센터 설치 및 운영 조례	서울특별시 금천구	2019. 10. 10.
체육시설 (2)	영광군 대마 전기자동차산업단지 체육시설 관리 및 운영 조례	전라남도 영광군	2020. 5. 29.
	완주산업단지 체육시설 운영 및 관리 조례	전북특별자치도 완주군	2023. 10. 5.
정주여건 개선 (15)	계룡시 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 계룡시	2023. 12. 11.
	공주시 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 공주시	2022. 12. 31.
	금산군 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 금산군	2022. 12. 29.
	논산시 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 논산시	2023. 9. 11.
	당진시 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 당진시	2023. 12. 31.
	보령시 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 보령시	2022. 12. 31.
	서산시 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 서산시	2024. 7. 1.
	서천군 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 서천군	2023. 6. 9.
	아산시 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 아산시	2023. 11. 15.
	예산군 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 예산군	2024. 7. 1.
	천안시 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 천안시	2024. 7. 1.
	청양군 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 청양군	2023. 12. 27.
	충청남도 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도	2023. 3. 10.
	태안군 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 태안군	2024. 5. 31.
	홍성군 산업단지 정주여건 개선에 관한 조례	충청남도 홍성군	2023. 7. 10.
기타(1)	정읍시 철도산업농공단지 기숙사 관리 및 운영 조례	전북특별자치도 정읍시	2023. 8. 9.

2. 산업단지 노동환경

1) 복지

산업단지와 관련한 조례 323개 중 산업단지 내 노동자들의 복지에 관한 내용을 포함한 조례는 19.5%에 불과하다. 심지어 이는 ‘복지’와 관련된 단어가 하나라도 있는 조례를 모두 합산한 것으로, 실제 노동자들이 체감하는 정도는 훨씬 더 낮을 것으로 보인다. 물론 조례에 포함되어 있지 않은 복지 사업들이 정부 또는 지자체 차원으로 진행될 수도 있지만, 대부분의 사업은 사전에 예산이 책정되거나 특히 정기적으로 예산이 집행되어야 하는 경우 조례와 같은 근거 규정을 마련하는 것이 일반적이기 때문에 조례에 없는 별도의 복지 사업이 시행되고 있을 가능성은 거의 없다고 판단된다.

2) 노사관계

앞서 살펴본 바와 같이 산업단지 노동자들의 복지 등을 포함한 노동환경에 관한 규정은 상당히 미미한 수준이다. 산업단지 내 사업장들이 대부분 영세하고 노동조합이 존재하지 않는다는 점을 고려하면, 노동자들의 노동조건이 매우 취약할 수밖에 없다는 것을 알 수 있다.

무엇보다 노동조건을 개선하기 위해서는 노사 간의 협의가 일상적·정기적으로 가능해야 하는데, 관련 관리·위탁기관의 책무와 권한에서 노사관계와 관련해서는 추상적으로 단어만 존재할 뿐 노사간 협의에 관한 주제, 협의 사항, 협의 방식 등과 같이 구체적으로 규율하는 내용은 존재하

지 않는다. 조례의 경우는 ‘노사관계’라는 단어조차 찾아볼 수 없었다.

3) 노동자 참여

산업단지의 여러 환경조성 및 시설운영 등과 관련하여 지자체나 공단, 입주기업체, 그리고 전문가나 지역 주민들은 모두 주체로서 참여할 수 있는 규정들이 있다. 그러나 산업단지 내에서 가장 많은 시간을 보내고 있는 노동자 또는 노동단체 등의 참여가 가능한 규정은 어디에서도 찾아볼 수가 없다.

〈제15조(산업단지 운영위원회)〉

- ① 관리기관은 관리기본계획 변경, 제7조의2에 따른 특례지구의 지정 등 산업단지 관리업무를 수행할 때 의견수렴, 자문, 심의 등이 필요한 경우에는 관리권자의 승인을 받아 입주기업체, 유관기관, 전문가 등이 참여하는 "산업단지 운영위원회"를 비상설로 구성하여 운영할 수 있다.
- ② 관리기관은 제1항에 따른 산업단지 운영위원회를 구성하여 운영하고자 하는 경우에는 다음 각호의 내용을 포함하는 운영 규정을 마련하여야 한다.
 1. 운영위원회의 설립 목적
 2. 운영위원회의 기능 및 구성
 3. 운영위원의 선정기준 및 배제에 관한 사항
 4. 기타 운영위원회의 운영에 필요한 사항

‘전북특별자치도 산업단지 진흥 및 구조고도화 촉진 조례’의 경우 사업 내용 중 ‘노동자 복지 지원 사업’이 포함되어 있음에도 관련 정책과 사업을 심의·자문하는 위원회에는 경제부지사, 관련 업무 공무원, 공기업 소속 임직원, 교수 및 전문가, 학식과 경험이 풍부한 사람을 위원회의 위원으로 구성원으로 하고 있다. 정작 전북지역 산업단지에서 일하는 노동자

(또는 노동자 단체)의 참여와 관련한 내용은 포함되어 있지 않다.

또한, ‘예산 신소재 일반산업단지 환경보전위원회 설치 조례’에서도 친 환경적인 산업단지 조성과 환경피해 예방을 위해 전문가 자문단 및 주민 감시단 등을 함께 운영하도록 규정하고 있으나, 마찬가지로 지역 노동관련 단체나 노동자 참여를 보장하는 규정은 없다. 특히 환경피해는 누구보다도 그곳에서 일하는 노동자들이 가장 직접적으로 영향을 받을 수 있다는 점에서 노동자들의 참여가 보장되지 않는 것은 그 자체로 문제의 소지가 크다.¹⁷⁾

<전북특별자치도 산업단지 진흥 및 구조고도화 촉진 조례>

제6조(산업단지 진흥 및 구조고도화 사업) 산업단지 활성화를 촉진하기 위한 산업단지 진흥 및 구조고도화 사업은 다음 각호와 같다.

7. 기업 경영활동 지원 및 근로자 복지 지원 사업

제12조(위원회 구성)① 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 20명 이하의 위원으로 구성한다. 다만, 특정 성이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 노력하여야 한다.

② 위원장은 경제부지사가 되며, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각호의 사람 중에서 도지사가 임명 또는 위촉한다.

1. 지역경제, 산업단지 또는 지역 고용 활성화 등과 관련된 업무를 담당하는 공무원

2. 법 제45조의9에 따라 설립된 한국산업단지공단, 「한국토지주택공사법」에 따른 한국토지주택공사, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 소속 임직원 중 산업단지와 관련된 업무를 담당하는 사람

3. 산업단지 진흥 및 구조고도화 관련 교수 및 전문가

17) 충남 예산군 고덕면에 있는 예당산업단지에서는 국가기준치($5\mu\text{g}/\text{m}^3$)와 충남도기준치($3\mu\text{g}/\text{m}^3$)를 초과한 벤젠이 검출되고, 폭발사고와 화재, 화학물질 유출 등 여러 건의 사고가 잇달아 발생해 논란이 된 바 있다.

4. 산업단지 진흥 및 구조고도화와 관련된 분야에 식견과 경험이 풍부한 자
5. 지역 주민의 삶의 질 향상에 필요한 일자리 및 교육·문화·복지·주거·안전·환경 등에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람

〈예산 신소재 일반산업단지 환경보전위원회 설치 조례〉

제2조(구성)① 환경보전위원회(이하"위원회"라 한다)는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 당연직 위원은 경제과장, 환경과장, 고덕면장으로 하며, 위촉직 위원은 다음 각호에 해당하는 사람 중에서 군수가 위촉한다.

1. 예산군의회 의원 1명
2. 환경, 농업 분야에 전문 학식과 경험이 풍부한 학계·연구기관 등의 분야별 전문가 6명
3. 산업단지 인접 지역에 실제 거주하고 있는 사람 중 마을 이장이 추천한 주민 4명
4. 지역 환경단체(비영리 민간단체지원법 제2조에 따른 비영리민간단체를 말한다) 대표 또는 임원 2명
5. 산업단지 입주기업 협의회에서 추천한 입주기업 대표 3명

제3조(기능)① 위원회는 다음 각호의 사항을 권고·건의·자문·중재할 수 있다.

1. 산업단지 건설과 산업단지 내 사업장 운영으로 발생된 환경에 관한 사항
2. 산업단지 내 사업장과 관련하여 인접 지역 주민이 요구하는 환경에 관련된 사항
3. 산업단지 내 사업장으로 발생된 환경관련 피해에 대한 조사, 보상요구, 각종 환경 관련 민원 등에 관한 사항
4. 위원회에서 필요하다고 인정되는 환경 현안에 관한 사항
5. 그밖에 환경보전과 관련하여 군수가 필요하다고 위원회에 부의하는 사항

II. 노정협의 현황 및 지자체 요구안¹⁸⁾

산업단지 내 사업장은 대부분 소규모 사업장으로 노동조합이 존재하지 않는다. 따라서 산업단지의 노동조건에 대해서는 노정협의라는 형식을 통하여 논의·개선의 여지가 그나마 존재할 수 있다. 앞서 살펴본 법령 외에 산업단지 노동환경을 파악하는 데 있어 노정협의 현황 및 지자체 요구안을 추가적으로 살펴보려고 한다.

1. 지역별 노정협의

현재 지역에서 노정협의는 별도의 ‘협의체’가 없거나 대구, 제주와 같이 ‘협의회’가 있다하더라도 비상시적으로 운영되고 있다. 노정협의체 외에 현재 지역에서 구성 및 운영되고 있는 협의체로는 생활임금위원회(서울, 대전, 대구, 부산), 노동권익위원회(부산), 산업재해 예방위원회(충남), 노동전환지원위원회(충남) 등이 있으며, 심의기구에 위원으로 노동조합이 결합해 있는 경우는 부산 사회서비스원 정책심의위원회(부산)와 근로복지기금운용심의위원회(충남)가 있다. 그 밖에 고용노동부 지청과의 정례협의회(강원), 노동정책협의회(충남)와 같은 협의체도 있었다.

18) 민주노총 지역본부(도, 시) 노정 협의 현황은 2024년 7월 민주노총 미전실에서 지역본부로부터 취합한 자료를 바탕으로 정리하였다.

[표 4-5] 지역별 노정협의 현황

지역	노정협의체	그 외 지역협의체
서울	X	생활임금위원회
경기시흥안산	X	생활임금위원회 노동인권보호위원회
인천	근로자권익보호위원회	X
충북	X	X
세종충남	X	충청남도 노동정책협의회 충청남도 산업재해 예방위원회 충청남도 노동전환지원위원회
대전	노동자권익보호위원회	대전광역시 생활임금위원회 대전광역시 근로복지기금운용심의위원회
강원	X	강원본부-고용노동부장원지청 정례협의회
경북	X	X
대구	노정협의회	생활임금위원회
부산	X	부산시 노동권익위원회 부산시 생활임금위원회 부산 사회서비스원 정책심의위원회
광주	X	확인 중
제주	비상시적협의체	X

대부분의 지역본부에서는 사안에 따라 담당 부서 공무원과 개별 소통하는 방식이다. 지역 현안으로 다뤄질 만한 문제는 지역구 국회의원에게 민원을 제기해 면담을 하는 경우도 있었다. 대구지역의 경우 ‘노정협의회’가 존재한다. 이는 본래 조례상 ‘노동권익위원회’를 구성하도

록 규정하고 있었는데 이후 ‘노정협의회’로 대체하도록 개정되었다. 그러나 2023년 3월까지 유지되었던 고용노동정책과의의 실무협의를 현재 대구광역시 거부하면서 중단된 상태이다.

2. 지역별 산업단지 요구안

앞서 서술한 바와 같이 노정 간 정기적인 협의체가 존재하지 않다 보니 지역본부에서는 산업단지 노동자를 대상으로 한 실태조사 및 설문 조사 등을 통해 요구안을 만들어 지자체에 지속적으로 요구하는 활동을 진행하고 있다.

지역 산업단지 요구안 중에는 작업복 세탁소 및 휴게소 설치가 대부분의 지역에서 공통적인 요구사항이었는데, 이는 상당수 지역에서 이미 조례로 제정되어 시행 중에 있다. 휴게소 설치는 대부분의 지역에서 산업단지 요구안으로 선정되어 추진 중에 있으나 설치물에 관한 규정이나 예산 등을 이유로 지자체가 적극적으로 응하지 않고 있다. ‘휴게소’ 공간은 노동자들에게 부족한 쉼터를 제공하는 의미도 있지만, 노동조합이 산업단지 노동자들에게 노동자 권익을 위한 다양한 정보를 제공하고, 노동자들의 요구를 지속적으로 들을 수 있는 공간으로서의 의미도 갖는다. 이 밖에도 노동자건강센터 분소, 안전에 관한 기구설치, 반값 식당 등이 추가로 있었다.

조례는 생활임금, 이동노동자, 돌봄 등 노동자를 위한 다양한 조례가 추진되었거나 준비 중이다. 표에 기재된 조례는 의회를 통과하지 못한 조례들이다.

[표 4-6] 지역별 산업단지 요구안 및 추진 중인 조례(2024년 7월 기준)

지역	산업단지 요구안	조례
서울	X	X
경기시흥안산	노동자 휴게소 설치 등	X
인천	작업복세탁소 설치와 운영과정에 노동자 참여 보장	X
충북	-이동노동자 쉼터 -작업복 공동세탁소 -노동자건강센터 분소 -생활임금 보장 -노동안전지킴이 활동범위 확대 등	-노동자권리보장, 생활임금, 노동안전, 이동노동자 등 조례 이행 촉구 및 개입 -음성군 생활임금 주민발안 -충주·제천 생활임금 조례제정 -충주·제천 명감활성화
세종충남	X	X
대전	-노동자작업복 세탁소 -이동노동자쉼터	X
강원	X	-이동노동자 쉼터 설치 및 운영에 관한 조례 -생활임금조례
경북	X	노동기본조례
대구	X	생활임금조례
부산	<금속부양지부 강서구청> -강서구 산업단지 종사 노동자 권익증진과 보호에 관한 조례 제정 -공동휴게실 설치와 작업복 세탁소 확대 -이주노동자지원체계 마련 <금속부양지부 기장구청>	-생활임금조례 개정 -돌봄기본조례(재추진해야함)

	-노동자 작업복 공동세탁소·정관농공단지 공동식당(복합문화센터건립) <부산시 요구안(일부)> -공단내 산업안전보건위원회 설치 및 운영 -공용휴게실 및 공단노동자 작업복 공동세탁소 설치 등	
광주	공단내 휴게소 설치 및 반값식당 확대 등	X
제주	X	X

Ⅲ. 산업단지 조직화를 위한 지역 노동조합 활동 사례

산업단지 조직화를 위한 지역 노동조합 활동 사례는 경기(안산·시흥), 광주, 부산양산 3개 지역에 대해, 해당 지역에서 작은 사업장 사업을 담당하는 노조 간부와의 인터뷰 내용을 바탕으로 서술하였다.¹⁹⁾ 지역에서는 작은 사업장 조직화를 위해 수년간 다양한 사업들을 시도하고 현재까지 진행 중에 있는데, 이 보고서에는 서울디지털산업단지에 적용해 볼 만한 내용만을 추려서 서술하였다.

19) 인터뷰 대상 지역 및 간부는 민주노총 미전실의 추천을 받아 진행하였으며, 경기 안산·시흥은 금속노조 정현철 지회장, 부산은 강기영 부산본부 조직국장, 광주는 금속노조 광주본부 권오산 노안부장이 인터뷰에 참여하였다.

1. 경기(안산·시흥) 사례 : 노동조합 인큐베이팅 사업

경기(안산시흥) 산업단지는 반월국가산업단지, 시화국가산업단지, MT V 멀티테크노 국가산업단지가 안산시와 시흥시에 걸쳐 위치하고 있으며, 수도권 최대 산업단지이다. 한국산업단지공단의 2024년 2분기 현황을 기준으로 입주업체는 총 22,044개사이고, 251,655명(남성 200,976명, 여성 50,679명)의 노동자가 고용되어 있다. 입주기업 업종분포는 기계 51%, 전기전자 23%, 석유화학 7%, 철강 6%, 운송장비 3%, 목재종이 3%, 섬유 의복 3%. 비제조 2% 등의 수치로 나타난다.

1) (사)일하는 사람들의 생활공제회 '좋은 이웃'

노동자들에게 노동조합의 문턱은 여전히 높게 느껴진다는 점에서 노동조합보다 더 많은 노동자들을 하나로 모을 수 있는 방안으로 노동자들의 생활공제회를 만들어 운영한 사례이다.

'좋은 이웃'은 시흥시와 안산시에 거주하거나 근무하고 있는 비정규직 및 작은 사업장 노동자들의 생활안정과 권익증진을 목표로 하며, 2015년에 창립해 올해로 10년째 운영 중이다. 업종과 상관없이 하나의 지역에서, 특히 비정규직 노동자들을 위한 노동공제회 형태로는 '좋은 이웃'이 첫 사례이기도 하다. '좋은 이웃'에서는 △아이들 학원 설립 운영 △저렴한 반찬공급 △영화관 할인 △카센터 할인 △병원검진(양한방, 치과) 지원 △상조지원 △법률상담지원 △농산물 공동구매 △여행사 할인 △부동산중개 수수료 할인 △핸드폰 구입할인 △동아리 활동지원(여행, 도자기 만들기, 영화감상, 주말농장 등) 등과 같이 생활밀착형 사업들을 시도해

현재 약 600가구 정도가 가입할 정도로 활성화되어 있다.

‘좋은 이웃’은 과거 산업단지 노동자 조직화 사업으로 시도했던 산악회 같은 형태를 좀 더 조직적으로 규모있게 만든 형태라고도 볼 수 있으며, ‘좋은 이웃’ 내에 여행모임(더불어 숲), 도자기모임(토닥), 영화모임(영화술사), 주말농장(상상농장) 등 다양한 모임들을 지원·운영하고 있다.

또한, 노동조합에 가입하기 어려운 노동자들이 요양보호사모임, 경비노동자모임, 청소노동자모임이 문화(여행), 교육(스마트폰 활용교육 등), 건강 등 다양한 콘텐츠로 진행되고 있으며, 전체 회원이 참여하는 ‘노동자 한마당’과 같은 축제 행사를 개최하기도 하였다.

<그림 4-1> ‘좋은 이웃’ 창립홍보물 및 온라인 커뮤니티 캡처



2) 지역 노동조합 내 ‘분회 모임’

지역 지회 내 분회 모임은 ‘일반 분회’라고 하여 사업장 형태가 아닌 개별 조합원들로 현재 약 70명 정도가 소속되어 있다. 앞서 소개한 공제회와 마찬가지로 노동조합 인큐베이팅 사업이라고 할 수 있지만, 노동조합에 대한 지향을 분명히 갖고, 향후 노동조합을 만드는 것을 목표로 하는 모임이라는 점에서는 차이가 있다.

일반 분회로 들어오게 된 경로는 ‘노동조합을 만들고 싶다’고 상담을 요청한 경우이다. 노동조합으로 상담 전화가 오면 대면상담을 한 후 일반 분회로 제안, 분회 활동을 하면서 노동조합을 만들기 위한 교육과 실천 등 다양한 준비과정을 밟는다. 즉, 분회 모임은 노동조합의 ‘중간조직’과 같은 역할을 하고 있다.

곧바로 노동조합을 만들지 않는 이유는 제대로 준비가 되지 않은 상태에서 노동조합을 만들 경우 사측의 탄압에 쉽게 깨질 수 있고, 그런 경우 상당기간 동안 노동조합을 만들기 어렵게 되기 때문이다(실제 지역의 경험). 따라서 인적역량준비와 사회적 분위기, 현장 상황 등을 모두 고려하여 노동조합을 건설해 왔고, 한국와이퍼, 동양피스톤, 유진, 가레트(상담원) 노조가 이러한 과정을 통해 만들어진 노동조합들이다. 처음 노조를 만들 때 200명이었던 규모가 현재는 1300명의 조합원으로 확대되었다.

2. 광주 사례 : 산업단지 노동자를 위한 다양한 의제사업

광주지역의 산업단지는 국가산업단지로는 북구의 광주첨단과학산업단지 와 광산구의 빛그린 산업단지가 있으며, 일반산업단지로는 하남산업단

지와 평동산업단지가 가장 규모가 크고 광주 연구개발특구 첨단 3지구, 진곡산업단지 등 소규모 산업단지들이 있다. 한국산업단지공단의 2024년 2분기 현황을 기준으로 입주업체 및 노동자 수를 보면, 광주첨단과학산업단지는 2,385개사에 17,906명(남성 11,744명, 여성 6,162명), 빛그린 산업단지는 96개사에 1,131명(남성 1,024명, 여성 107명), 하남산업단지는 1,094개사에 21,429명(남성 17,169명, 여성 4,260명), 평동산업단지는 677개사에 14,022명(남성 9,250명, 여성 4,772명)의 노동자가 고용되어 있다. 입주기업 업종으로는, 첨단과학산업단지는 기타 기계 및 장비 제조업과 전기장비 제조업, 전자부품·컴퓨터·영상·음향 및 통신장비 제조업이 80% 가까이 차지하고 있고, 하남산업단지의 경우 기타 기계 및 장비 제조업과 전기장비 제조업, 전자부품·컴퓨터·영상·음향 및 통신장비 제조업이 절반 정도의 비중을 차지하고 있다. 대부분 하청업체이자 영세사업장들이다.

1) 공동 식당 ‘반값아침’

광주에서는 산업단지 노동자들에게 샌드위치 가격의 절반을 지원해 주는 방식으로 ‘반값식당’이 운영되고 있다. 시에서 1년간 4,800만 원의 예산을 지원해 판매비용의 50%를 지원하며, 6,000원 정도의 샐러드와 샌드위치를 각 3,000원에 판매하고 있다. 지난 2023년 3월 하남산업단지에 1호점이 개소된 데 이어 2024년 4월 첨단산업단지에 2호점이 개소되었고, 노동자들의 이용 정도와 반응에 따라 확대를 요구할 계획이다.

아침을 먹지 못하고 출근하는 노동자들에게 간편한 아침을 저렴하게 제공한다는 점에서 노동조합 역시 긍정적으로 평가하고 있다. 다만, 메뉴가 다양하지 않고 샐러드와 샌드위치만 있다는 점과 식당이 위치한 하남

근로자복지관이 산업단지 외곽에 있어 출근하는 노동자들에게 다소 접근성이 떨어진다는 점 등은 보완할 점으로 꼽히고 있다.

〈그림 4-2〉 광주 첨단산업단지 반값식당



2) 공동 휴게소 ‘노동자 쉼터’

광주지역에서는 작업복 세탁소와 마찬가지로 노동자 쉼터 역시 산업단지 노동자들이 노동조합을 일상에서 접촉할 수 있는 공간으로 만드는 것에 의미를 두고 사업을 진행하고 있다.

산업단지는 중소기업세 작은 사업장이 대부분이기 때문에 사업장마다 휴게소를 설치할 공간이 없는 경우가 많다. 따라서 접근성이 좋은 거점을 정해 공동 휴게소를 설치하는 것이 효과적이다. 광주지역에서 추진하는 쉼터 역시 복지관 같은 규모있는 공간이 아니라 잠깐잠깐 쉬어갈 수 있는 공간으로, 컨테이너를 활용하거나 주변 공간을 임대하여 접근성이 좋은, 식당 인근 또는 1번 도로, 2번 도로 등 공단 곳곳에 설치하는 것을

목표로 하고 있다.

광주와 같은 방식으로, 경기안산의 시화공단에서도 바둑판 모양의 공단 블록마다 있는 식당 골목 중앙에 공동 휴게소 설치를 고려하고 있으며, 최근 증가하는 지식산업센터 층마다 마련된 공동휴게실에 대한 지원 사업을 벌여 건강지원센터, 작업복 세탁소, 노동상담소 등 다양한 복지 편의를 제공하는 복합휴게공간으로 만드는 것에 대해 구상하고 있다.

3) 통근버스

통근버스 운영은 교통체증, 노동자 편의, 탄소배출 등을 모두 해결할 수 있는 방안이기도 하다. 영암 같은 곳은 출근 차량이 많아 교통체증이 심한 곳인데, 목포에서부터 영암 들어가는 하구 쪽 등에 출퇴근 통근버스를 운영할 경우 출근 차량도 줄어들고 탄소배출도 줄일 수 있는 효과가 있다. 현재 산업단지 통근버스 운영은 지자체에 요구한 상태이다. 또한, 통근버스까지는 아니지만, 산업단지 내를 순회하거나 평동산업단지의 경우 평동역 지하철부터 산업단지까지 버스를 운영하는 방안에 대해서도 추가로 요구할 계획을 갖고 있다.

3. 부산양산 사례 : 산업단지 내에서 노동조합에 대한 우호적 분위기 형성

부산지역의 산업단지는 국가산업단지로는 강서구의 녹산산업단지가 있으며, 일반산업단지로는 부산과학산업단지, 신평·장림산업단지, 미음지구 산업단지 등이 있다. 한국산업단지공단의 2024년 2분기 현황을 기준으로

입주업체 및 노동자 수를 보면, 녹산산업단지는 1,532개사에 28,601명(남성 22,616명, 여성 5,985명), 부산과학산업단지는 227개사에 4,825명(남성 3,923명, 여성 902명), 신평·장림산업단지는 835개사에 14,361명(남성 10,455명, 여성 3,906명), 미음지구산업단지는 394개사에 8,369명(남성 7,297명, 여성 1,072명)의 노동자가 고용되어 있다. 입주기업 업종을 보면, 조립금속, 정밀기계, 석유화학, 섬유 의복 등이고 대부분 하청업체이자 영세사업장들이다.

1) 실태조사부터 결과 피드백까지

실태조사 방식은 노동자들을 1:1 면담면으로 만나 대화를 쉽게 이어갈 수 있어 여러 지역에서도 진행하고 있다. 부산지역에서는 ‘실태조사 준비(2개월)→실태조사 진행(3개월)→실태조사 분석 및 발표→서명운동 및 노동청 고발 등 진행→결과보고(피드백)’를 1년 사업의 흐름으로 매년 진행하고 있다.

부산지역에서의 실태조사 사업은 사업장의 현실을 파악하기 위한 목적도 있지만, 산업단지 노동자들의 연락처를 파악하여 지속적인 연계를 맺기 위한 목적을 갖고 시작하였다. 이에 지금까지 약 500~600여 명의 데이터를 축적하게 되었고, 노동조합에서는 실태조사 결과를 포함해 결과에 따른 의제 사업 진행 경과나 결과에 대해 해당 연락처로 모두 피드백을 하고 있다.

2) 전 조합원 공단순회 ‘대행진 사업’ 등 대규모 일상적 홍보사업

동부산의 경우 상담소를 두고 미조직 사업장에 대한 사업을 일상적으

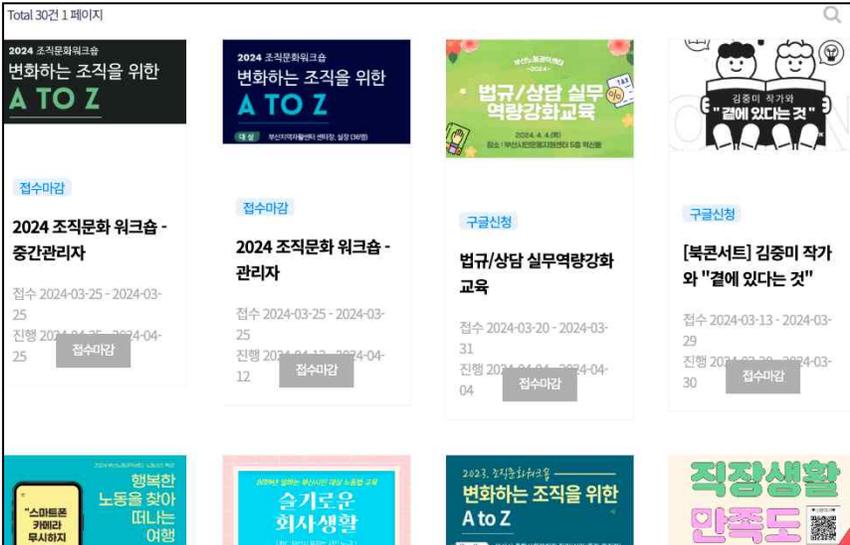
로 진행해 왔는데, 그중 하나가 ‘대행진 사업’이다. ‘대행진 사업’은 해당 지역에 약 300명 가까이 되는 조합원들이 1년에 2회 정도 공단을 순회하며 노동조합에 대해 알리는 캠페인이다. 매번 공단을 돌아가면서 순회하고 있는데, 참가 규모가 크고 정기적으로 진행하기 때문에 산업단지 내 노동자들 중 민주노총 홍보물을 안 받아 본 사람은 없을 정도이다. 전 조합원이 참가한다는 것도 의미가 있다.

또한, 정관 신도시 주민 대상으로 아파트 광고를 하거나 노동조합 가입안내 및 무료상담, 상담소 홍보는 상가마다 벽에 걸 수 있는 달력을 제작해 배포하고 있다. 이러한 사업이 일상적으로 진행되기 때문에 산업단지 노동자들이나 상가주인 등은 민주노총 금속노조에 대해 대부분 알고 있고, 노동조합에 대해 전반적으로 우호적인 분위기가 형성되어 있다.

3) 상담소 및 노동권익센터 운영

부산지역의 경우 3개 상담소(부산본부 노동상담소, 동부산노동상담소와 서부산 노동상담소)와 노동권익센터가 운영되고 있다. 상담소와 센터가 노동자들이 참여할 수 있는 다양한 프로그램을 운영하고 있고, 여기에 노동조합이 참여하여 노동자들을 보다 자연스럽게 만나는 기회를 만들고 있다. 노동자들에게 노동조합이 익숙하지 않을 수 있기 때문에 이러한 문제를 어느 정도 상쇄시키는 역할로 상담소와 노동권익센터가 유용하다는 평가이다.

<그림 4-3> 부산노동권익센터 홈페이지 중 교육신청페이지 화면



IV. 산업단지 노동자 권리보장을 위한 방안

1. 법 제도적 개선방안

1) 노사협의 또는 교섭을 요구할 수 있는 권리보장²⁰⁾

20) 박주영, “산업단지 노동정책 및 교섭구조 형성을 위한 법제도 개선과제”, 산업단지 노동권 실태와 법제도 개선과제 토론회, 2018, 56~72쪽.

① 산업단지관리 기본계획에 근거 규정 마련

산자부 산업단지 관리지침을 통해 산업단지 노동자의 고용 및 처우개선에 필요한 기본적인 기준을 정하였다면, 이러한 기준을 기초로 각 산업단지의 관리기본계획에 이러한 사업이 구체화되도록 산업단지관리 기본계획 사항으로 ‘단체교섭 및 노사협약에 관한 사항’과 ‘산업단지 근로자의 노동권 보장 및 처우개선에 관한 사항’을 명시적으로 규정하도록 한다.

〈산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률 개정〉

현행	개정안
제33조(산업단지관리기본계획의 수립) ⑦ 관리기본계획은 다음 각호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 관리할 산업단지의 면적에 관한 사항 2. 입주대상 업종 및 입주기업체의 자격에 관한 사항 3. 산업단지의 용지(이하 “산업용지”라 한다)의 용도별 구역에 관한 사항 4. 업종별 공장의 배치에 관한 사항 5. 지원시설의 설치 및 운영에 관한 사항 6. 그 밖에 산업단지의 관리를 위하여 필요한 사항	제33조(산업단지관리기본계획의 수립) ⑦ ----- ----- ----- 1~5. (현행과 같음) 6. <u>산업단지 내 입주기업체 공동의 이해와 소통을 필요로 하는 사항에 대하여 관리기관의 공동 단체교섭 및 노사협약에 관한 사항</u> 7. <u>산업단지 근로자의 노동권 보장 및 처우개선에 관한 사항</u> 8. <u>그 밖에 산업단지의 관리를 위하여 필요한 사항</u>

② 산업단지 노동자 처우개선위원회 구성

산자부 산업단지 관리지침에 반영되어야 할 산업단지 근로자 고용 및 처우개선에 관한 기본적 기준을 정함에 있어, 노사 참여를 기본으로 한 산업단지 근로자 처우개선위원회를 구성하고 관리지침에 반영할 처우개선에 관한 기본적 기준을 정하도록 한다.

〈산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률 개정〉

현행	개정안
제32조의2 (신설)	<p>제32조의2(산업단지 노동자 처우개선위원회 구성) ① 산업통상자원부장관은 이 법 제32조의 관리지침에 근로자의 고용 및 처우개선 사항을 반영하기 위해 산업단지 노동자 처우개선위원회를 둔다.</p> <p>② 산업통상자원부장관은 이 법 제32조 제2항에 따른 산업단지 노동자 처우개선위원회는 위원장 1명과 12명 이내의 위원으로 성별을 고려하여 구성한다.</p> <p>③ 위원장은 산업통상자원부 차관으로 하고, 위원은 다음 각호의 사람을 균등하게 포함하여 산업통상자원부장관이 위촉한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 산업단지 노동자의 처우개선에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 2. 다음 각 목의 단체가 추천한 사람 <ul style="list-style-type: none"> 가. 산업단지 근로자와 기업으로 구성된 단체 나. 전국 규모의 노사단체 3. 산업단지 관리 및 지역 일자리, 노사관계 관련 업무를 담당하는 중앙행정기관의 3급 이상 공무원

	<p><u>중에서 소속기관의 장이 지명하는 공무원</u></p>
--	-------------------------------------

③ 산업단지 삼자협의회 구성

산업단지 관리기관 및 입주기업 사용자에게 대해 노동자 대표가 직접 교섭하거나 협의할 수 있는 법적 근거 규정이 마련될 필요가 있다. 이는 관리권자의 의무사항으로 하여 산업단지 내의 고용과 노동조건에 관한 최소한의 수준을 돕으로써 산업기술인력의 안정적인 확보를 도모할 수 있다.

〈산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률 개정〉

현행	개정안
제30조의2 (신설)	<p><u>제30조의2(산업단지 삼자협의회) ① 관리권자는 산업단지의 근로자, 사용자 쌍방의 참여와 협력을 통하여 산업단지 노사 공동의 이익을 증진하기 위한 필요한 사항을 협의하기 위하여 산업단지 안에 산업단지 삼자협의회(이하 “협의회”라 한다)를 두어야 한다.</u></p> <p><u>② 협의회는 30인 이내의 다음 각호의 사람들로 구성하되 근로자를 대표하는 사람과 입주기업을 대표하는 사람(이하 노사위원이라 한다)은 20인 이상으로 하여 각 동수로 구성한다.</u></p> <p>1. 근로자를 대표하는 사람, 산업단지</p>

	<p><u>내 노동조합이 있는 경우 노동조합이 위촉하는 사람</u></p> <p>2. <u>입주기업을 대표하는 사람, 입주기업협의회가 있는 경우 협의회가 위촉하는 사람</u></p> <p>3. <u>산업단지 내 주민을 대표하거나 노사관계·고용·경제·사회문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람으로서 노사단체가 추천하는 사람</u></p> <p>4. <u>관리기관을 대표하는 사람</u></p> <p>③ <u>협의회는 다음 각호의 사항을 협의한다.</u></p> <p>1. <u>산업단지관리기본계획의 수립 및 변경</u></p> <p>2. <u>입주업종 및 입주자격</u></p> <p>3. <u>산업단지 근로자의 생활임금 및 근로조건, 복리후생에 관한 사항</u></p> <p>4. <u>산업안전, 보건, 근로자의 건강증진</u></p> <p>5. <u>산업단지 공동 근로복지기금</u></p> <p>6. <u>산업단지 노사협약</u></p> <p>7. <u>산업단지 구조고도화에 관한 사항</u></p> <p>8. <u>협의회 의결사항의 이행에 관한 사항</u></p> <p>9. <u>그 밖의 협의가 필요한 사항</u></p> <p>④ <u>협의회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u></p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

④ 관리기관의 단체교섭 참여

서울디지털산업단지의 경우 한국산업단지관리공단이 관리기관이다. 입주기업협의회가 아닌 공단 등에 위탁하여 운영하는 경우 공단과 같은 관

리기관을 곧바로 사용자단체로 구성하기는 어렵다. 이에, 한국산업단지관리공단
 리공단의 사업의 하나로 산업단지 내 노사간 단체교섭을 촉진하고 노사
 관계를 증진하기 위한 지원 사업 등의 근거를 마련하는 것이 필요하다.

〈산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률 개정〉

현행	개정안
<p>제45조의21(사업) ① 공단은제45조의 17 제1항의 목적을 달성하기 위하여 다음 각호의 사업을 한다.</p> <p>1.제2조 제15호에 따른 산업단지의 관리</p> <p>2. 산업단지의 개발, 조성, 분양, 임대 및 매각에 관한 사업</p> <p>3. 공장·지식산업센터 및 지원시설·산업집적기반시설의 설치·운영과 분양·임대 및 매각에 관한 사업(제39조 제1항에 따라 양도받은 산업용지 또는 공장 등을 매각하는 사업을 포함한다)</p> <p>3의 2. 산업단지 입주업체 판단 등을 위한 심의기구의 운영</p> <p>4. 입주기업체의 노사협력 증진 및 인력 수급에 관한 사업</p> <p>5. 입주기업체 근로자의 후생복지·교육사업 및 주택건설사업</p> <p>5의 2. 입주기업체 근로자의 자녀들을 위한 보육 시설의 운영에 관한 사업</p> <p>5의 3. 산업단지 입주기업의 산업기술혁신에 필요한 현장 전문인력 양성과 산학협력, 근로자의 재교육 등을 위한 「사립학교법」에 따른 학교의</p>	<p>제45조의21(사업) 1~3.(현행과 같음)</p> <p>4. <u>산업단지 내 입주기업과 노동조합 간 성실교섭 촉진 및 노사협의 증진에 관한 사항</u></p> <p>4의 2. <u>산업단지 내 노동조합 활동보장 및 편의 제공에 관한 지원 사업</u></p> <p>4의 3. <u>입주기업체의 인력 수급 및 관리에 관한 사업</u></p>

설립·운영 지원 6. 입주기업체의 생산성 향상 및 수출 촉진을 위한 사업 7. 공장설립 관련 업무의 지원 8. 공장의 이전·집단화를 위한 사업 9. 공장설립 및 산업단지와 관련한 정보의 수집·보급 및 조사·연구 10. 구조고도화계획 수립 지원에 관한 업무 및 산업단지 구조고도화사업 11. 산업집적지경쟁력강화사업 11의 2. 산업단지의 안전관리 및 안전교육에 관한 사업 11의 3. 스마트그린 산업단지 관리 및 스마트그린 산업단지 촉진사업 지원에 관한 업무 12. 입주기업체를 지원하기 위한 사업으로서 그 밖에대통령령으로 정하는 사업	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2) 산업단지 개선 등을 위한 정책사업 개입²¹⁾

산업단지 관련 기본계획 등 심의 및 협의기구에서 노동조합의 개입방안으로 산업집적범상 근로자 고용 및 처우개선과 관련한 사항 등을 협의하기 위해 규정한 노사공동협의기구를 활용하여 산업정책에 관한 기본계획, 심의, 자문 등의 절차에 노동자와 노동조합의 참여를 보장하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

21) 박주영, “산업단지 노동정책 및 교섭구조 형성을 위한 법제도 개선과제”, 산업단지 노동권 실태와 법제도 개선과제 토론회, 2018, 56~72쪽.

〈산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률 개정〉

현행	개정안
제3조(산업집적활성화 기본계획) ④ 신설	제3조(산업집적활성화 기본계획) ④ 산업통상자원부장관은 산업집적활성화 기본계획 중 산업단지 근로자 고용 및 처우에 관한 사항을 수립하거나 변경하려는 경우에는 이 법 제32조의2 ‘산업단지 근로자 처우개선위원회’의 심의를 거쳐야 한다.

〈산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률 개정〉

현행	개정안
제45조의2(산업단지 구조고도화사업 계획의 수립) ⑦ 관리권자가 제4항에 따라 구조고도화사업계획을 승인하려는 때에는 입주기업체 및 관련 지방자치단체의 장의 의견을 듣고 해당 산업단지지정권자 및 관계 행정기관의 장과 협의하여야 한다. 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경하려는 때에도 또한 같다.	제45조의2(산업단지 구조고도화사업 계획의 수립) ⑦ 관리권자가 제4항에 따라 구조고도화사업계획을 승인하려는 때에는 <u>산업단지 삼자협의회</u> 및 관련 지방자치단체의 장의 의견을 듣고 해당 산업단지지정권자 및 관계 행정기관의 장과 협의하여야 한다. 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경하려는 때에도 또한 같다.

〈노후거점산업단지의 활력증진 및 경쟁력강화를 위한 특별법 개정〉

현행	개정안
제5조(경쟁력강화추진위원회의 설치 등) ③ 위원장은 산업통상자원부차관 및 국토교통부차관이 공동으로 되고, 위원은 다음 각호의 자로 하되 10	제5조(경쟁력강화추진위원회의 설치 등) ③ 위원장은 산업통상자원부차관 및 국토교통부차관이 공동으로 되고, 위원은 다음 각호의 자로 하되 10

<p>명 이상 30명 이내로 구성한다.</p> <p>1. 정부위원:대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 또는 이에 상당하는 공무원</p> <p>2. 민간위원: 산업단지 경쟁력강화에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위원장이 위촉하는 자</p>	<p>명 이상 30명 이내로 구성한다.</p> <p>1. 정부위원:대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 또는 이에 상당하는 공무원</p> <p>2. 민간위원: 산업단지 경쟁력강화 및 산업단지 일자리에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람으로서 전국단위 노사단체에서 추천하는 사람 중에서 위원장이 위촉하는 자</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 개정>

현행	개정안
<p>제7조(뿌리산업발전위원회)</p> <p>③ 위원회의 위원장은 산업통상자원부장관이 되고, 위원은 다음 각호의 사람으로 한다.</p> <p>1. 기획재정부차관, 교육부차관, 과학기술정보통신부차관, 환경부차관, 고용노동부차관, 중소벤처기업부차관, 그 밖에대통령령으로 정하는 중앙행정기관의 차관 또는 이에 상당하는 공무원</p> <p>2. <u>뿌리산업 관련 사업자단체의 임직원 또는 뿌리산업에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람, 그 밖에대통령령으로 정하는 사람 중에서 산업통상자원부장관이 위촉하는 사람</u></p>	<p>2. <u>뿌리산업과 관련한 사업자단체와 노동조합을 대표하는 사람</u></p> <p>3. <u>뿌리산업에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람, 그밖에 대통령령으로 정하는 사람 중에서 산업통상자원부장관이 위촉하는 사람</u></p>

3) 노동친화적인 산업단지 규정(서울시 조례)

서울특별시 산업단지개발 및 활성화 지원 조례 제19조 제2항과 제3항

에는 “시장은 산업단지 활성화를 위하여 산업단지 내·외에 기반시설, 문화시설, 복지시설, 주거시설, 기업지원시설 등을 조성·확충하기 위한 행·재정적 지원을 할 수 있다”, “시장은 제2항에 따른 산업단지 내·외의 시설 조성·확충 지원 시 「서울특별시 성평등 기본 조례」에 따른 성평등한 도시공간 및 시설 조성을 위한 노력을 하여야 한다”는 규정이 있다.

이 조항을 개정하여 산업단지 내 노동자들의 노동조건을 개선하고, 노동자들의 노동권을 보장할 수 있는 근거를 명시하도록 할 수 있다. 예컨대, 제2항의 “산업단지 내·외에 기반시설, 문화시설, 복지시설, 주거시설, 기업지원시설 등”이라는 부분에서 해당 시설들은 주로 ‘주민’을 위한 시설로 이해되고 있으므로, 여기에 “입주기업 근로자의 근로환경 개선을 위하여”라는 문구를 포함하는 것이다. 그리고 제3항에는 「서울특별시 성평등 기본 조례」와 함께 「서울특별시 노동 기본 조례」를 추가하여, “시장은 제2항에 따른 산업단지 내·외의 시설 조성·확충 지원 시 「서울특별시 성평등 기본 조례」 및 「서울특별시 노동 기본 조례」에 따라 성평등과 노동권익을 실현하는 도시공간 및 시설 조성을 위한 노력을 하여야 한다.”로 개정하는 것이다. 서울특별시 노동 기본 조례는 “근로관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 모든 사람”을 적용대상으로 하며, 생명과 건강을 지키고 쾌적하고 안전한 일자리에서 일할 권리, 적정임금과 휴식을 보장받을 권리, 노동권을 존중받으며 차별없이 일할 권리를 명시하고 있다.

〈서울특별시 산업단지개발 및 활성화 지원 조례 개정〉

현행	개정안
<p>제19조(산업단지 지원) ① 시장은 산업단지 활성화를 위한 다음 각호의 사업을 추진하기 위한 행·재정적 지원을 할 수 있다.</p> <p>1. 「노후거점산업단지의 활력증진 및 경쟁력강화를 위한 특별법」에 따른 노후거점산업단지 경쟁력강화사업</p> <p>2. 그 밖에 산업단지 활성화를 위해 개별법령에 따라 추진하는 사업</p> <p>② 시장은 산업단지 활성화를 위하여 산업단지 내·외에 기반시설, 문화시설, 복지시설, 주거시설, 기업지원시설 등을 조성·확충하기 위한 행·재정적 지원을 할 수 있다.</p> <p>③ 시장은 제2항에 따른 산업단지 내·외의 시설 조성·확충 지원 시 「서울특별시 성평등 기본 조례」에 따른 성평등한 도시공간 및 시설 조성을 위한 노력을 하여야 한다.</p>	<p>제19조(산업단지 지원) ① (현행과 같음)</p> <p>② 시장은 산업단지 활성화 및 입주기업 근로자의 근로환경 개선을 위하여 ----- ----- -----.</p> <p>③----- ----- 「서울특별시 성평등 기본 조례」 및 「서울특별시 노동 기본 조례」에 따라 성평등과 노동권익을 실현하는 도시공간 및 시설 조성을 위한 노력을 하여야 한다.</p>

2. 지역사례를 통한 시사점(방향성)

1) ‘권익실현’을 위한 사업과 ‘조합원 조직화’ 사업 두트랙 필요

‘권익실현’을 위한 사업과 ‘조합원 조직화’ 사업이 두 트랙으로 필요하다는 것은 노동자 권익실현을 위한 다양한 의제 사업이 노동조합 가입으로 바로 연결되진 않으므로, ‘의제 사업’과 ‘가입사업’ 두 경로를 함께 기획하여 진행하는 것이 유용하다는 의미이다. 노동조합에 대한 진입장벽이 높기 때문에, 노동자들의 권익실현을 위한 다양한 사업을 통해 노동조합에 대한 우호적인 분위기를 산업단지 내에 형성하고, 그 속에서 노동조합 가입을 위한 방안을 함께 마련해야 한다는 것이다. 예컨대 휴게실이나 작업복 세탁소 설치를 추진하는 이유도, 해당 사업이 노동자들에게 직접적인 편익을 제공하는 것도 있지만, 여기에서 노동조합을 알리거나 노조 가입을 권유할 수 있는 기회를 일상적으로 만들겠다는 계획도 있었다.

2) 새로운 형태의 노동조합

기업별 노조를 중심으로 한 형태는 산업단지 노동자 조직화에 적합하지 않다는 의견이 대부분이었다. 산업단지 내 사업장 대부분이 100인 또는 50인 미만의 소규모 사업장이다 보니 노동조합을 만드는 것 자체가 쉽지 않고, 또 만든다 해도 사측의 탄압이 있을 때 유지하기 어려운 경험들이 존재하였다. 따라서 산업단지 내 노동자를 조직하기 위해서는 블록별 또는 업종별, 혹은 온라인 노조 등과 같이 새로운 틀의 노동조합

형태가 필요하다.

3) 지역 시민사회단체와의 연계

지역에서 산업단지 노동자 조직화 사업을 시작하는 데 있어 첫발은 지역의 노동조합 및 관련 단체, 다양한 시민단체와의 연계가 필요하다. 이는 인터뷰를 진행한 3개 지역의 공통적인 의견이었으며, 해당 지역들의 경우도 처음 산업단지 사업을 시작할 때 지역 단체들을 망라한 ‘사업단’ 형태로 시작하였다. 이후 다양한 사업들을 진행하는 데 있어 노동조합과의 역할 분담이 가능하다는 점에서도 유용하다.

4) 일상적 대면 활동과 DB 활용

산업단지 노동자와 일상적 대면 접촉을 통해 노동조합에 대한 인식개선을 지속하는 것이다. 노동자들이 노동조합에 대해 다소 낯설어하고 장벽이 높다고 생각하기 때문에 초반에 여러 행사를 하기보다는 실태조사, 대규모 캠페인, 일상 캠페인, 상담소 운영 등을 통해 노동자들을 만나고 필요한 요구를 청취하는 것에 집중하는 것이 필요하다는 것이다. 다만, 이것이 일회성 만남이 되지 않도록 하기 위해 연락처 등을 DB로 구축하고 이를 활용하여 노동조합에 지속적인 관심을 갖고 참여할 수 있도록 관계를 유지하도록 한다.

5) 전담 간부역량 배치

산업단지 조직화 사업에서는 전담 간부역량이 꼭 배치될 필요가 있다.

부산본부의 경우 담당 간부가 배치되면서 지속적으로 여러 사업이 기획되면서 사업이 활력을 가질 수 있었던 반면, 광주의 경우 담당 간부가 없다보니 기존의 간부들이 미조직 사업까지 하기엔 여력이 안 되어 사업이 중단되는 경우도 많았다고 한다. 현실적으로 어려운 문제이기도 하지만, 산업단지 조직화 사업이 중점 사업으로 정해졌다면 간부역량은 필수적으로 염두해야 한다는 것이 지역의 공통적인 의견이다.

6) 정규적·일상적 협의가 가능한 ‘노정협의체’ 운영

노정협의체가 구성조차 되지 않거나, 있어도 정기적으로 진행되지 않다 보니, 노동조합은 사안마다 담당 부서를 찾아다니며 일일이 소통을 해야 하는 상황이다. 또한, 담당 부서 공무원과 실무협의를 하고 지자체장과 어느 정도 협의가 마무리된 사안이라 해도 지자체장이 바뀌는 경우 그동안의 협의가 원점으로 돌아가거나 진행되던 사업이 중단되는 경우도 발생하고 있다. 결국 산업단지 노동자의 권익과 직결된 사안들이 구체적으로 협의되고 실속있게 집행되기 위해서는 지자체와의 ‘정기적 노정협의체’가 마련되는 것이 필요하다. 참고로, 정기적인 노정협의체는 ‘산업단지 조직화를 위한 지역 노동조합 활동 사례’ 조사를 위한 인터뷰에 참여했던 노조 간부들 모두 공통적으로 제기한 의견이었다.

KECTU

5장

결론

: 서울디지털산업단지 조직화를 위한 제언

이주환

제5장 결론에서는 제2장부터 제4장까지 내용을 바탕으로 서울디지털산업단지 조직화를 위한 방향을 정리하여 제언한다. 제언의 요지는 산업단지 노동자들은 상대적으로 유동적이고 개별화되어 있으므로, 노조를 통해 문제를 해결하기보다는 이직을 통해 해결하는 경향이 더 강하며, 따라서 이들이 노동관계 측면에서 겪는 문제 상황을 노조를 통해 해결하도록 하기 위해서는, 이들이 겪는 근본적인 유동성과 개별성을 보완하는 조치, - 즉 노동자가 오랫동안 안정적으로 일할 전망을 세우도록 하는 신뢰하고 협력하는 관계 기반 만들기 - 가 결합해야 한다는 것이다. 요컨대 디지털단지 노동자 조직화 방안은 전통적인 노조 조직화 전략이 사실상 포함하지 않았던 ‘좋은 생활공동체 만들기’ 과제가 포함된 종합적인 계획이어야 한다. 아래에서는 이러한 입장에 전제하여 △산업단지에 노동 친화적 거점 점유하기 △일·생활 측면의 다양한 서비스 제공하기 △노조와 결합한 새로운 조직형태 구축하기 △정책 과정 개입으로 좋은 산업단지 만들기 등 측면에서 과제와 사업에 관한 아이디어를 제시한다.

첫째, 디지털단지에서 노동자 조직화 활동을 전개하기 위해서는 우선 그 안에서 ‘노동 친화적인 공간적 거점’을 마련하는 게 필요하다. 제2장

과 제3장에서 살펴봤듯 서울디지털산업단지는 인구밀도가 매우 높고 업무시설만 뻣뻣하고 공원녹지나 생활 지원을 위한 공동시설은 부족하다. 노동자들은 장소에 대해서 쾌적함이나 친근감을 잘 느끼지 못한다. 이런 속에서 노동자들이 서로 만나고 교류하게 하려면 노동자가 찾아오고 싶을 만한 ‘좋은 장소’를 의도적으로 기획하여 만들어야 한다. 제4장에서 살펴본 것처럼, 노동자 상담소와 쉼터, 작업복 세탁소, 구내식당, 문화체육회관 등을 그런 노동 친화적인 거점의 예시가 될 수 있다. 학교 등 교육시설이나 박물관 등 문화시설도 여기에 포함될 수 있을 것이다. 한편, 이러한 노동 친화적 거점들은 산업단지 내에서 연결되어야 하고, 산업단지 간에도 연결될 필요가 있다. 예컨대 디지털산업단지 내에서 노동자들이 방문할 만한 공간을 운영하는 기관 간에 협의틀을 형성하고 사업을 함께 기획 및 추진하고, 민주노총 소속 조직들이 산업단지 내에서 운영하는 노동상담소나 쉼터, 작업복 세탁소 간 각각 전국적인 연결망을 형성하여 정보를 교류하고 협의할 수 있을 것이다. 특히 서울디지털단지에서 내에서 관계망을 구축할 때는 제2장에 제시된 기존 노동사회단체와 관계 맺기를 검토해야 한다.

둘째, 노동 친화적인 거점에서는 노동자들의 노동조건과 생활의 질을 개선해주는 지원 서비스가 제공되어야 한다. 요컨대 디지털단지 내에 노동 친화적인 거점이 마련되어 그 안에서 이런저런 지원 서비스를 제공하는 프로그램이 운영된다면, 이는 협소한 ‘노동관계’에만 초점을 두는 것이 아니라 일과 생활의 다양한 측면을 포괄해야 한다는 것이다. 예컨대 노동 친화적 거점에서 노동상담소를 운영한다면, 이는 기업 내에서 문제 상황에 놓인 노동자의 고충을 상담하고 노동법 교육을 하는 곳으로 한정되어서는 안 된다. 여기에서는 유동적이고 개별화된 노동자들이 일터에서 채우지 못하는 만남과 배움의 욕구, 문화생활의 욕구, 안전과 인정의

육구 등을 채워주는 다양한 프로그램이 운영되어야 한다. 노동법 교육을 하더라도 ‘(IT 기업) 이직자를 위한 노동법 교육’과 같이 현장의 구체적 맥락에 맞추어 기획되어야 한다. 이 외에도 다양한 직무교육이나 독서 모임 지원, 스포츠나 취향 동호인 모임 지원, 산업단지 내 박물관 프로그램, 마음 챙김 스트레스 완화 프로그램 운영, 집단상담 프로그램 운영, 아이와 부모가 함께하는 놀이 프로그램 운영 등이 이루어질 수 있을 것이다. 노동 친화적 거점에서 제공되는 프로그램은 자체적으로 기획하여 운영할 수도 있고, 다른 기관으로부터 지원받아 운영할 수 있을 것이다.

셋째, 디지털단지 내 노동 친화적인 거점에서 운영되는 프로그램을 관리하는 조직은 노동조합만으로 한정되어서는 안 된다. 노동조합과 결합한 새로운 형태의 조직이어야 한다. 그 조직은 회원제에 기반하되 문턱을 노조보다 훨씬 낮춰야 한다. 아마도 ‘노동공제회’가 이와 가장 가까운 구체적인 예가 될 것이다. 특히 제4장에서 살펴본 <(사)일하는 사람들>의 생활공제회 ‘좋은 이웃’은 벤치마킹해야 할 사례다. 물론 안산지역이라는 특정한 맥락에 맞추어 발전해왔기 때문에 서울디지털산업단지나 다른 지역 산업단지에 바로 적용할 수는 없겠지만, 먼저 공제회 활동을 통해 노동자들의 생활공동체를 건설하고, 생활공동체 구성원 중에서 노동관계에서 어려움을 겪는 이들을 위해 노조 조직화를 추진하는 패턴은 특히 주목할 필요가 있다. 이 외에도 ‘봉제인 공제회’가 민주노총 화섬 식품노조와 결합하여 서로 조직을 확대해나가는 방식, ‘플랫폼프리랜서노동공제회’가 한국노총 전국연대노조와 결합하여 서로 조직을 확대해나가는 방식, ‘노동 공제 연합 풀빵’이 제기하는 발전 전망 등을 참조할 수 있을 것이다. 중요한 건 노동 친화적인 거점에서 지원 프로그램을 운영하는 조직은 노동자뿐만 아니라 퇴직자나 학생, 그 가족 등도 가입할 수 있고, 가입비 등 문턱이 낮아야 한다는 점이다. 그런 조직과 초기업 단위노조

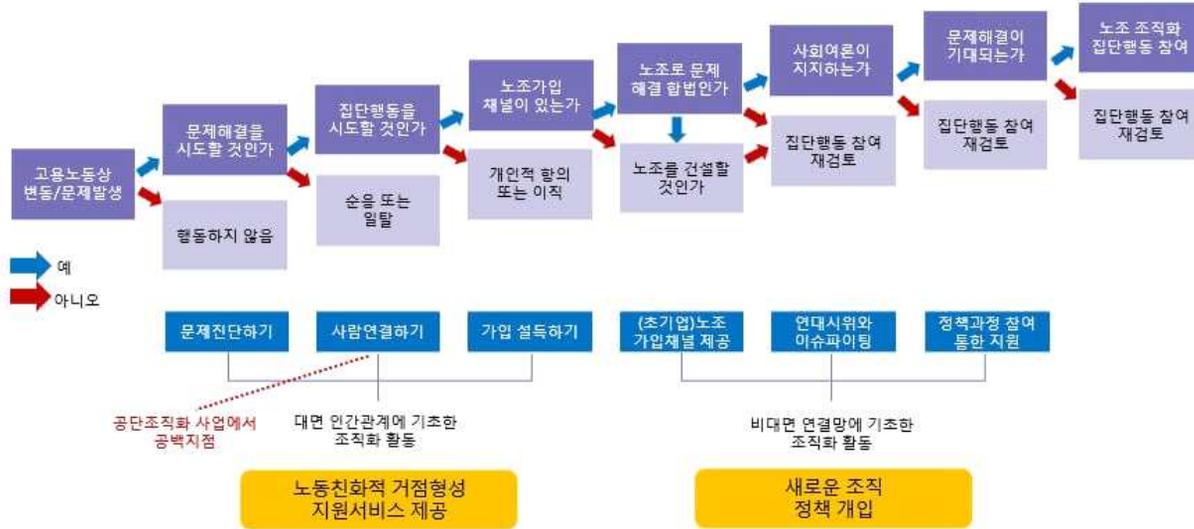
가 서로 협력하거나 결합하여 운영된다면, 산업단지 노동자들이 ‘이직’이라는 선택지 대신에 노조를 선택하기가 한결 쉬워질 것이다.

넷째, 노동 친화적 거점을 운영하는 새로운 조직형태와 노조는 지역의 시민사회단체와 연대하여 서울디지털산업단지 노동자들 모두에게 적용되는 문제를 해결하기 위한 정책 개입을 추진해야 한다. 이를 위해서는 ‘투 트랙 전략’을 추진할 필요가 있다. 하나는 노동조합 등 노동자를 대표하는 조직이 산업단지 운영에 개입할 수 있는 제도적 기반 마련을 추진하는 것이다. 이와 관련된 내용은 제4장에 자세하게 제시돼 있다. 이를테면 「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」을 개정하여 노동자 참여의 근거를 마련하고, 산업단지 노동자 처우개선위원회, 산업단지 삼자협의회 등에 참여하여 다양한 의견과 요구를 제시하는 것이다. 서울특별시 「산업단지개발 및 활성화 지원 조례」를 개정하는 방안도 검토할 수 있다. 다른 하나는 디지털단지 노동자와 주변 거주민 등의 삶의 질에 직접적으로 연결되는 ‘지역사회 발전 전망’을 마련하고 이의 달성을 촉구하는 캠페인 등을 장기간에 걸쳐 펼쳐나가는 것이다. 서울디지털산업단지는 제2장과 제3장에서 제시되었듯 공원녹지의 절대적 부족과 도림천이나 안양천의 접근성 취약 등의 문제가 심각하다. 이런 측면에서 노동단체, 시민사회단체, 주민단체 등이 지방자치단체에 함께 개입하여 노동 친화적이면서도 지역사회에 기여하는 좋은 산업단지 만들기를 추진할 수 있을 것이다. 이러한 과정에서 자연스럽게 지역사회 내에서 노조의 평판이 좋아지고, 동원할 수 있는 유무형의 자원이 증가할 것이다. 이는 실제적인 노조 조직확대의 성과로 이어질 수 있을 것이다.

요컨대 디지털단지 노동자 조직화를 위해서는 공간 점유, 서비스 제공, 조직형태, 정책 개입을 혁신하는 종합적인 전략계획이 요구된다.

〈그림 5-1〉 조직화 단계별 활동 모델

미조직 노동자가 노조에 가입(혹은 건설운동참여) 행동을 하기까지



참고문헌

- 김종진·박종식·이승우·이주환·김경란. 2013. “민주노총 미조직·비정규 전략 조직화사업 진단과 과제(중간보고서)”, 민주노총 총서 041, 민주노총.
- 김태현·김기돈·김종진·김혜진·오민규·이남신·정영섭·진숙경. 2013, “민주노총 미조직·비정규 2기 전략조직화 - 총괄 평가와 향후 과제”, 민주노총.
- 글래저·라우텔 지음. 이상수·정수정 번역. 2012. 『전문가 인터뷰와 질적 내용분석』. 커뮤니케이션북스.
- 문은배·김가람. 2013. “근로자를 위한 군산국가산업단지 휴식공간에 관한 연구-공공공간을 중심으로-”, 한국디자인문화학회.
- 박주영. 2018. “산업단지 노동정책 및 교섭구조 형성을 위한 법제도 개선과제”, 『산업단지 노동권 실태와 법제도 개선과제 토론회』. p.56~72.
- 오세준. 2023. “산업단지 및 배후주거지 공원·녹지 이용자의 인식 및 만족도 연구-시흥시 시화국가산업단지를 중심으로-”, 서울대학교 환경대학원 환경조경학과 석사학위논문.
- 이창근·김경란·남우근·손정순·우새롬·유형근·이주환·장진범·정홍준. 2023. “민주노총 전략조직화 20년 평가와 전망”, 민주노동연구원
- 최정우. 2023. “민주노총 공단(산업단지) 전략조직화 전개 과정과 이후 과제”, 『공단(산업단지) 미조직전략조직활동가 워크숍』 자료집, 민주노총.
- 서울시. 2021. “G밸리 서울시 최대 융복합 도심산업단지 재도약...산업단

지계획(안) 가결”, 서울시특별시 보도자료.
서울특별시고시2021-595호. “한국수출(서울디지털) 국가산업단지계획 변경 및 지형도면 고시”.

2023년 도시계획현황, 한국국토정보공사.
비영리민간단체 등록현황. 2024, 행정안전부.
주요 국가산업단지 산업동향. 2010~2023. 한국산업단지공단.
한국산업단지공단 전국 등록공장 현황.

(사)G밸리 산업협회 <https://www.g-valley.org/main>

(사)한국디지털단지 기업인연합회 <http://kdba.kr/>

(사)한국 산업단지 경영자연협회 <https://seoul.kibakorea.com/>

부록

서울디지털산업단지 중점사업단 사업 보고

1) 서울디지털단지 중점사업단 사업 개요

(1) 사업 취지

- 그간 총연맹 전략조직화 사업은 중소영세비정규 노동자 조직화를 주요 과제와 방향을 설정하고 사업을 진행함.
- 전략조직기금조성 및 적립 (2017년) 이후부터는 △ 전략조직화 기반 사업 강화사업 △ 작은 사업장 노동자, 이주노동자 조직화 사업 △ 가맹조직과 연계한 지원 사업 등이 총연맹 전략조직사업으로 진행되고 있음.
- 지난 2023년 전략특위를 중심으로 총연맹 전략조직화 사업 방향과 과제 논의를 진행함. 핵심은 공공부문, 300인 이상 사업장 중심에서 사업장 임단협이 어려운 30인 미만 노동법 사각지대 노동자를 조직하는 것을 주 방향 할 것을 논의함.
- 제한된 자원의 한계 속에서 초기 조직화 모델링을 위한 대상으로 선정하고 중점사업단을 구성 전략조직기금의 적립금을 사용해 조직화

의 가능성을 만들어 내자는 것이었음. 또한, 이를 통해 전국으로 모범적 모델을 확산 지역적 여건과 특성에 맞는 조직화 사업 활성화를 목적으로 논의함.

- 이에 우선 선행사업이 진행되었고 (전략조직화 2기, 3기), 3~4개의 가맹조직과 해당 지역본부의 사업단 참여, 다양한 산업, 직종, 고용 형태의 노동자가 밀집해 있는 서울디지털산업단지를 중점대상으로 선정함.

- 윤석열 정부는 노동조합이 거대노조 중심이라 노동 약자를 대변하지 못한다며 미조직과 조직 노동의 편을 가르며 민주노총의 고립을 목적으로 한 노동정책을 지속하고 있음. 따라서 지금 시기 작은 사업장, 특고, 플랫폼, 프리랜서 조직화를 위한 서울디지털산업단지 모델링 사업이 필요함. 이는 모든 노동자의 민주노총 구현과 전략조직화의 주 방향인 노동권 사각지대 노동자 조직화에 매진하는 것임.

(2) 사업 방향

○ 업종별 조직화에서 미조직 초기업 교섭까지 이어지는 완결적인 시범사업 전개하며 업종별 특성은 살리되 공동 요구, 공동 조직화, 공동 교섭을 방향으로 작지만, 실용적 요구, 가치적 요구 접목.

○ 노동자 밀집 지역인 (국가) 산업단지 특성과 산업단지를 포함한 지역 조직화.

○ 각 산별의 현재 기업별 노동조합 운영방식에서 일정 기간 예외적인 운영 합의 도출.

○ 시범사업, 형식과 내용의 자유로운 발상과 작은 것이 소중하다는 발

상으로 반드시 초기사업을 완성하고 (1단계 미조직 노동자 주체 형성 2024), 2단계(지역교섭 본격화), 3단계(산별 지역조직 안착화) 등 사업 목표 현실적으로 구체화.

(3) 구성

- ‘모든 노동자의 민주노총’ 서울디지털산업단지 중점사업단: 금속노조 (노조, 서울지부, 남부지회), 화섬식품노조(노조, 수도권 지부), 언론노조(노조, 미디어 지부), 보건의료노조(노조, 서울본부), 서울지역본부 (본부, 남부지부), 서울남부지역 노동자권리찾기 사업단 노동자의 미래, 민주노총

2) (임시 조직화 거점) 민주노총 팝업스토어 사업 보고

(1) (임시 조직화 거점) 민주노총 팝업스토어 운영 개요

○ 민주노총 팝업스토어 씨앗 개요

- 장소 : 서울 구로구 디지털로26길 123 지플러스타워 B108호 (31평, 임대기간 9/23~11/22)
- 시기 : 2024. 10. 28(월) ~ 11. 20(수) 주중 11:00~19:00
- 팝업스토어 명칭 : 민주노총 팝업스토어 씨앗
- 팝업스토어 구성 : 노동법 교실, 소모임, 노동상담부스, 굿즈판매, 체험존(직장인 벨런스게임, 스티커 북, 책갈피 존, 클로바찾기, 게임기, 참여 도장 찍기) 등 문턱을 낮추고 쉽게 접근할 수 있도록 구성.

도심 속 휴식공간(나무, 식물, 화분)으로 꾸미고 민주노총 홍보와 씨앗 활동공간으로 구성

○ 민주노총 팝업스토어 씨앗 캐릭터 이미지



(2) 민주노총 팝업스토어 씨앗 전체 일정

날짜	10.28	10.29	10.30	10.31	11.1
담당	서울본부	총연맹	금속노조남부지회	보건의료노조	언론노조
상담	상담(서울본부)	상담(총연맹)			상담(언론노조)
교실			*점심노동법교실	*점심노동법교실	
소모임	*기자회견개소식		*소모임(타로)	*소모임(만들기) 도자기접시	
날짜	11.4	11.5	11.6	11.7	11.8
담당	서울본부	보건의료노조	금속노조 남부지회	화섬식품노조	언론노조
상담	상담(서울본부)	상담(보건의료노조)		상담(화섬식품노조)	상담(언론노조)
교실			*점심노동법교실	*점심노동법교실	
소모임	*소모임(만들기) 수제맥주, 막걸리		*소모임(만들기) 이끼테라리움	*소모임(타로)	*소모임(만들기) 수제맥주, 막걸리
날짜	11.11	11.12	11.13	11.14	11.15
담당	서울본부	보건의료노조	언론노조	화섬식품노조	금속노조남부지회
상담	상담(서울본부)			상담(화섬식품노조)	상담(금속노조)

교실		*점심노동법교실		*점심노동법교실
소요	*소모임(만들기) 수제비누만들기	*소모임(만들기) 수제맥주,막걸리		*소모임(만들기) 수제맥주,막걸리
날짜	11.18	11.19	11.20	
담당	언론노조	화성식품노조	보건의료노조	
상담	상담(언론노조)	상담(화성식품노조)	상담(보건의료노조)	
교실	*점심노동법교실	*사노동자 집담회	*저녁노동법교실	
소요	*소모임(타로)	*회원소모임 (리스만들기)		

(3) 민주노총 팝업스토어 참여부스 굿즈존 운영

<p>(공감배틀_ 직장인 밸런스 게임) - 누구가 공감할 많은 직장에서의 고충(또는 바람)을 2개중 하나를 선택하게 하는 게임. - 보드에 스티커를 붙이고 10종 내용을 바꿔서 전시한다.</p>		
<p>(책갈피 존_ 나만의 책갈피 꾸미기) - 맘에 드는 문장이 적힌 책갈피를 골라서 나만의 책갈피로 꾸민다.</p>		
<p>(스티커북 꾸미기) - 다양한 직업과 노동의 가치를 존중하고, 참여자들이 여러 직업의 노동자들에 대해 이해하고 존경심을 가질 수 있도록 돕기 위해 "다양한 노동자의 모습"을 주제로 스티커북 꾸미기를 한다.</p>		
<p>(게임존)</p>		

<p>- 오락기를 설치해 직장인들이 잠시 스트레스를 풀고 쉬어갈 수 있도록 한다.</p>	
<p>(팝업 전용 굿즈) 가든백 3천개 - 각자의 MBTI 스티커로 꾸미기</p>	
<p>○ 팝업 운영자 준비사항</p> <ul style="list-style-type: none"> . (상시운영) 씨앗가입도려, 굿즈관리, 쿠폰지급, 체험존 관리 . (리뷰작성자) 커피쿠폰 지급 (서명부에 이름, 연락처, 사진 받고 커피쿠폰 지급) . (네잎클로버) 찾은 사람 굿즈(또는 커피쿠폰) 증정(오전 카드 3장 숨겨놓기) . (굿즈판매) 민주노총 계좌, 카드로 계산 . (문자수신자) 굿즈(가든백) 상시 지급 (가든백 소진시 까지) . (체험존) 직장인밸런스 게임, 스티커북, 책갈피존, 클로버찾기, 게임기, 참여 도장찍기 . (미션 카드) 굿즈 지급후 지급자 사진 및 카드 벽에 걸어두기 . (스탬프 찍기) 도장①커피쿠폰1or가든백/도장③커피쿠폰2or굿즈(가든백+볼펜)/도장⑧커피쿠폰3or굿즈(가든백+볼펜2개) 	

3) (임시 조직화 거점)민주노총 팝업스토어 씨앗 오픈 기자회견

<p>○ 제목 : 노조란 무엇인가? 그것이 궁금하다!! 민주노총 팝업스토어 서울디지털산업단지 노동자 만나 월급걱정, 퇴사걱정 노동자 노조 체험 프로젝트 '민주노총 팝업스토어 씨앗오픈 기자회견</p> <p>○ 일시/ 장소 : 2024년 10월 28일(월) 10:30 (11시 팝업스토어 오픈식)/ 고용노동부관악지청 옆 지플러스타워 광장 및 민주노총팝업스토어 씨앗(지플러스108호)</p> <p>○ 주최 : 전국민주노동조합총연맹</p> <p>○ 참석 : 양경수 민주노총 위원장 총연맹 임원 및 사무총국, 김진익 서울본부장 등 간부 및 노동법률센터 상근자, 금속노조 서다윗 지회장 등 금속노조 간부, 보건의료노조 김경규 전략조직위원장 등 간부, 오세운 화섬노조 부위원장 등 화섬 상근 간부, 나석채 언론노조 사무처장 등 상근 간부 등 20여 명</p>

- 진행순서 (사회: 최정우 민주노총 미조직전략조직실장)
 - [사회] : 최정우 민주노총 미조직전략조직실장
 - [여는 발언] : 민주노총 양경수 위원장
 - [발언 1.] : 민주노총 서울본부 김진익 본부장
 - [발언 2.] 보건의료노조 전략조직위원회 김경규 위원장
 - [발언 3.] 화성식품노조 IT위원회 오세운 위원장
 - [발언 4.] 금속노조 서울지부 남부지역지회 서다윗 지회장
 - [발언 5.] 언론노조 나석채 사무처장
 - 오픈 퍼포먼스 : 의제 씨앗 화분 들고 입장하기 (개소 기념품 500개 배포)

4) 서울디지털산업단지 노동자 소리내기 집담회

- 취지 : 민주노총이 산업단지 등에서 진행한 노동환경 실태조사 결과에서 확인된 산업단지 노동자의 특성에 기반한 요구를 확인하고 국회와 정부, 산업단지공단에 의견과 질문을 전달하고 답변을 듣는 시간
- 일시/장소 : 2024년 11월 19일 화요일 오후 12시10분~12시 50분/ 민주노총 팝업스토어 '씨앗'
- 프로그램

시간	배정	내용	진행, 발언자
12:10~12:15	4"	집담회 시작 알림과 참가자 소개, 사진촬영	최정우 민주노총 미전실장
12:14~12:18	4"	민주노총 노동환경 실태조사 결과로 보는 산업단지 노동자 노동환경 실태	최정우 민주노총 미전실장
12:18~12:21	4"	미조직 노동자를 위한 국회 입법 논의상황	이용우 국회의원
12:21~12:29	8"	당사자 이야기 (각 2분) 서울디지털노동자 이야기와 질문 산업단지에서 일하는 노조 간부 이야기 정부와 국회에 전하는 의견	설문지 의견 소개(사회) 이창훈 알티베이스 지회장 이희태 금속노조 미전국장 김지윤 보건 전략조직부장
12:29~12:32	3"	산업단지 노동조건 개선 노력 약속	이용우 국회의원
12:32~12:35	3"	이야기 요약과 현장 추가 질문 확인	사회자
12:35~12:45	10"	정부와 산단공에 전하는 메시지 붙이기	다같이,팝업 현수막에 붙이기

5) (임시 조직화 거점) 민주노총 팝업스토어 세부 운영 보고

화차	일시	참석	주요내용
1	10.28(월) 10시~7시	(총연맹)유안나, 김미형, (서울본부)김상진, 박성우, 김자연 (개소식참석자) 양경수 민주노총 위원장, 총연맹 임원 및 사무총국, 김진억 서울본부장 등 간부, 금속노조 서다윗 지회장 등 금속노조 간부, 보건의료노조 김경규 전략조직위원장 등 간부, 오세운 화성노조 부위원장 등 화섬 상근 간부, 나석채 언론노조 사무처장 등 상근 간부 등 총 20여 명	오픈 기자회견, 팝업 운영, 노동법률 상담
2	10.29(화) 10시~7시	(총연맹)유안나, 김미형, 박지아, (강사)박성희 총 4명	팝업 운영, 노동법률 상담
3	10.30(수) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, 조슬기, 박은정, (금속)윤용웅, 최진숙, 서다윗, (보건)안태민, (강사)박성희, 김요한, (노동법교실) 씨앗 7명, (소모임 타로) 씨앗 2명 총 19명	팝업 운영, 노동법률 상담, 노동법교실, 소모임
4	10.31(목) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, 구철희, 박은정, 최경우 (금속)방혜정, 신애자, 최진숙, 서다윗, (보건)유나리, (서울본부)이민수, 김상진, 김선이 (노동자의미래사업단)박동선 (강사)최희자, 김요한, (노동법교실) 씨앗 6명, (소모임 도자기) 씨앗 6명 총 28명	팝업 운영, 노동법률 상담, 노동법교실, 소모임
5	11.1(금) 10시~7시	(총연맹)유안나, (언론) 임선우, 양희연, 김한별, 장영석 총 5명	팝업 운영, 노동법률 상담
6	11.04(월) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, (서울본부)김상진, 이민수, 김자연, 여수진, 김선이, (화섬)신동민, 강도수, (강사)김동규, (소모임 수제 막걸리) 씨앗 3명 총 13명	팝업 운영, 노동법률 상담, 소모임
7	11.05(화) 10시~7시	(총연맹)유안나, 김미형, (서울본부)홍현재, (보건)김경호, 정태권 총 5명	팝업 운영, 노동법률 상담
8	11.06(수) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, 최경우, (서울본부)김상진, (금속)최진숙, 서다윗, 신애자 (강사)김요한, 신애자, (노동법교실) 씨앗 3명, (소모임 이끼테라리움) 씨앗 7명 총 19명	팝업 운영, 노동법률 상담, 노동법교실, 소모임
9	11.07(목) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, 고미경 (서울본부)김상진, (화섬)신동민, 강도수, (금속)서다윗, (강사)김요한, 박성희 (노동법교실) 씨앗 6명, (소모임 타로) 씨앗 5명 총 20명	팝업 운영, 노동법률 상담, 노동법교실, 소모임
10	11.08(금) 10시~8시	(총연맹) 김미형, 이현정, 권순화, 최경우, (언론노조) 안혜영, 임선우, 이하나, (서울본부)김상진, 이민수, (화섬)신동민, 강도수, (금속)서다윗, (강사)김동규, 박성희, (소모임 수제 막걸리) 씨앗 4명 총 18명	팝업 운영, 노동법률 상담, 소모임

회차	일시	참석	주요내용
11	11.11(월) 10시~8시	(총연맹)박은정, 조슬기, 김미형, (서울본부)김상진, 이민수, 임득균, 김자연, (금속남부)신애자, 방혜정, 최진숙, (강사)김태현, (소모임 수제 비누만들기) 씨앗 7명 총 18명	팝업 운영, 노동법률 상담, 소모임
12	11.12(화) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, (화섬)신동민, 강도수 (서울본부)김상진, 이민수, 최예륜, (보건)김지윤, (강사)김요한, 박성희, 김동규, (노동법교실)씨앗 2명, (소모임 수제막걸리)씨앗 7명 총 20명	팝업 운영, 노동법률 상담, 노동법교실, 소모임
13	11.13(수) 10시~8시	(총연맹)유안나 (언론노조) 임선우, 안혜영 총 3명	팝업 운영, 노동법률 상담
14	11.14(목) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, (화섬)신동민, 강도수, 김스롱 (강사)김요한 (노동법교실) 씨앗 1명 총 7명	팝업 운영, 노동법률 상담, 노동법교실
15	11.15(금) 10시~8시	(총연맹) 김미형, 유안나, (금속노조) 서다윗, 방혜정, 최진숙, 이예인, (화섬)신동민, 강도수, (서울본부)김상진, (강사)김동규, (소모임 수제 맥주 막걸리) 씨앗 4명 총 14명	팝업 운영, 노동법률 상담, 소모임
16	11.18(월) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, 송승현 (언론노조)임선우, 안혜영, 이하나, (보건)조햇님, (강사)김요한, 박성희, (노동법교실) 씨앗 7명, (소모임 타로) 씨앗 2명 총 18명	팝업 운영, 노동법률 상담, 노동법교실, 소모임
17	11.19(화) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, 구철회, 박은정, 최정우 (화섬)강도수, 손진, 이창훈 (금속노조) 이희태, 서다윗, 고은하, (보건)김지윤, (서울본부)김상진, 김선이, 박종건, (서비스)정다혜, (강사) 이인식, (집담회)씨앗 1명, (소모임 리스만들기) 씨앗 17명 총 33명	팝업 운영, 노동법률 상담, 서디노동자 집담회, 소모임
18	11.20(수) 10시~8시	(총연맹)유안나, 김미형, (보건)김지윤, 김세원, 이소명, 한연지 (화섬)신동민, 강도수 (강사)김요한, (노동법교실) 씨앗 1명, 총 10명	팝업 운영, 노동법률 상담, 노동법교실
19	11.21(목) 10시~	(총연맹)유안나, 김미형, 구철회, 조슬기 (서울본부)이민수, 김상진, (금속)윤용웅, 서다윗 (화섬)신동민 총 9명	팝업 철거

6) 조직화, 씨앗 사업 (미조직노동자 조직화 1단계 사업)

(1) 씨앗회원 가입

- 주요 조직화 대상 : 구디·가지역 인근에서 일하는 제조업, IT 계
임산업, 미디어 산업노동자, 병의원 노동자 등
- 가입비 : 씨앗회원은 가입시 5,000원의 회비를 납부
- 가입기간 : 팝업스토어 운영 종료까지, 이후 민주노총 조합원으로서의
가입절차는 별도 안내
- 가입방법 : 민주노총 홈페이지에 씨앗 회원 가입, 온라인 가입 큐알
배포

(2) 씨앗회원 실천 활동

- 의제별 노동법 교실 참여
- 소모임 활동 등 팝업스토어 씨앗 활동하기

(3) 씨앗회원 홈페이지 가입 체계구축

[가입하기] 씨앗 회원이 되어주세요!

○ 씨앗 회원이란?

- 민주노총에서 운영하는 팝업스토어 '씨앗'의 회원을 뜻하며, 팝업스토어를 운영하는 동안 민주노총을 직간접적으로 경험할 수 있도록 한시적으로 운영하는 특별 조합원체계입니다.

- 구디·가지역 인근에서 일하는 노동자라면 누구나, 직장동료와 함께 또는 혼자서도 가입할 수 있습니다.

- 씨앗회원은 가입시 5,000원의 회비를 납부합니다.

- 팝업스토어 운영 종료 이후 민주노총 조합원으로서의 가입절차는 별도 안내됩니다.

○ 씨앗 회원이 되면 어떤 혜택이 있나요?

- 팝업스토어에서 진행하는 모든 프로그램에 [우선 접수권]이 부여됩니다. 씨앗회원 전용강좌를 들을 수 있으며 원데이클래스, 소모임 등에 무료로 참여할 수 있습니다.

- 민주노총 소속 법률가(변호사/노무사)에게 무료 노동상담을 받을 수 있습니다.

- 팝업스토어 이후에도 서울디지털산업단지에서 진행되는 민주노총의 각종 행사(영화제, 콘서트, 호프데이 등)에 우선 초청됩니다.

- 회사에서 개선되었으면 하는 부분이 있다면 노동조합의 도움을 받아 함께 개선해 나갈 수

있습니다.

- 산업단지를 관리하는 산업통상자원부, 근로기준법을 관리감독하는 노동부, 지역구 국회의원, 지자체 등에 사업장 및 지역의 건의사항 등을 전달할 수 있습니다.

○ 가입을 위해 차례대로 기재해주세요!

- 이름(닉네임 가능) : _____

- 연령대 : ○10대 ○20대 ○30대 ○40대 ○50대 ○60대이상

- 핸드폰 번호 : _____

- 어떤 업종에서 일 하나요?

○제조업 ○IT, 게임산업 ○미디어산업 ○병원·의원 ○스타트업 ○기타 _____

- 회비 납부 : 아래의 계좌로 5,000원을 입금해주세요. 입금자명은 씨앗000으로 해주세요

* 하나은행 159-910016-01604 전국민주노동조합총연맹

씨앗회원 관련 문의 : 민주노총 미조직전략조직실 02-2670-9286

[리뷰 남기기] 팝업스토어 방문리뷰

- 연령대 : ○10대 ○20대 ○30대 ○40대 ○50대 ○60대이상

- 구디·가디역 인근에서 일하는 노동자인가요? ○예 ○아니오

- 어떤 업종에서 일 하나요?

○제조업 ○IT, 게임산업 ○미디어산업 ○병원·의원 ○스타트업 ○기타 _____

- 팝업스토어에서 가장 인상 깊었던 부분은 무엇인가요? _____

- 팝업스토어를 통해 민주노총에 대한 좀 더 친근함 마음이 들었나요? ○예 ○아니오 ○변함없음

- 민주노총에서 보내는 유용한 소식을 구독할 의사가 있나요? ○예 ○아니오

- 소식 받을 핸드폰 번호 입력 _____

*구독 동의하신 분들께 감사의 의미로 커피 쿠폰을 드립니다.

*팝업스토어 방문 수령(10/28~11/20, 평일 11시~19시)

7) (임시 조직화 거점) 민주노총 팝업스토어 씨앗 법률상담 보고

○ 시간/장소 : 11:30~13:30 (2시간)/ 민주노총 팝업스토어내 노동상담 부스

○ 담당 : (서울본부)박성우 노무사, 김자연노무사, (언론노조)장영석 법규국장, 이하나 전문위원, (화섬식품노조)김스롱 정책부장, 손진 교육부장, (보건의료노조)임아연팀장, 정태권부장, 김세원부장, 이소명부장,

(금속노조) 이예인 변호사, (총연맹) 박지아 변호사/ 총 13회

날짜	10.28	10.29	10.30	10.31	11.1
담당	서울본부	총연맹			언론노조
날짜	11.4	11.5	11.6	11.7	11.8
담당	서울본부	보건의료노조		화섬식품노조	언론노조
날짜	11.11	11.12	11.13	11.14	11.15
담당	서울본부			화섬식품노조	금속노조
날짜	11.18	11.19	11.20		
담당	언론노조	화섬식품노조	보건의료노조		

8) (임시 조직화 거점) 민주노총 팝업스토어 씨앗 노동법교실 보고

- 시간/장소 : (점심)12:10~12:50 (저녁)18:20~19:10 / 민주노총 팝업스토어 씨앗(지플러스타워 B108)
- 강사 : 김요한 노무사 (노동자의 미래 사업단 / 노무법인 노동을 잇다)/ 총 8회

	날짜	제목	내용	씨앗참가
1	10/30(수) 점심	근로계약서, 이렇게 쓰는거 맞나요?	근로계약서 법대로 쓰기 가짜 3.3 계약	7
2	10/31(목) 점심	야근했는데 수당안주는 회사, 포괄임금제의 모든것	포괄임금제의 종류와 적법성	6
3	11/6(수) 점심	그게 바로 직장 내 괴롭힘이에요!	직장 내 괴롭힘 금지제도 직장 내 괴롭힘 신고방법	3
4	11/7(목) 점심	내 꺼 인듯 내 꺼 아닌 연차휴가	연차휴가 사용 요건 연차휴가미사용수당 계산법	6
5	11/12(화) 점심	일한만큼 받아! 시간외 수당의 모든 것	법정 노동시간, 휴게시간 통상임금과 각종 수당계산법	2
6	11/14(목)	권고사직은 해고일까?	권고사직과 해고의 차이는?	1

	날짜	제목	내용	씨앗 참가
	점심		부당해고 구제신청 제도	
7	11/19(화) 점심	근로자대표를 아시나요?	근로자대표 권한 노사협의회	7
8	11/20(수) 저녁	사표쓰지말고 노조하자!	노동3권 / 단체협약 효력	1

9) (임시 조직화 거점) 민주노총 팝업스토어 씨앗 소모임 보고

○ 시간/장소 : 18:20~19:20 /민주노총 팝업스토어 씨앗(지플러스타워 B108호)

○ 소모임 운영담당 : 타로(총연맹, 보건 서울지역본부), 친환경만들기(금속 남부지회), 수제 맥주 - 막걸리 만들기(남부 미래사업단)/ 총 11회

소모임 이름		일시	내용	씨앗 참가	담당자/단위
타로 한치 앞 보기	1	10.30(수)	타로로 마음보기	2	총연맹, 보건의료노조 서울본부
	2	11.7(목)	타로로 타인보기	5	
	3	11.18(월)	타로로 내일보기	2	
친환경 잡다구리 만들기	4	10.31(목)	도자기 만들기	6	금속노조 서울지부/ 금속남부지회
	5	11.6(수)	이끼테라리움	7	
	6	11.11(월)	수제비누 만들기	7	
수제 맥주·막걸리 만들기	7	11.4(월)	막걸리 만들기	3	남부 미래사업단 (화섬/서울본부/금속)
	8	11.8(금)	맥주 만들기	4	
	9	11.12(화)	막걸리 만들기	7	
	10	11.15(금)	맥주 만들기	4	

*씨앗회원 전용	11	11.19(화)	크리스마스리스만들기	17	홍연맹
----------	----	----------	------------	----	-----

10) (임시 조직화 거점) 민주노총 팝업스토어 씨앗 보고대회_ 씨앗커밍데이

- 취지
 - 씨앗 회원들에게는 이후 가맹조직 가입안내와 조합원으로 함께 하기 위한 자리로 지역노동자들에게는 민주노총을 알리고 함께하기 위한 자리로 진행.
 - 가맹별 내 분야 선배와의 만남, 선배 노동자의 팁 대방출 (이직 상담 등), 업종별 노동조합 알아보기 등의 내용으로 테이블 준비, 다양한 업종이 오는 자리아자 맨투맨으로 노동자를 만날 수 있는 기회로 준비.
- 일시/장소 : 2024년 12월 12일(목) 18시~20시/ 장소: 교촌치킨 구디점
- 참가 : 씨앗 13명, 민주노총 23명 총 36명
- 진행 내용 : 참가자 소개 및 가맹조직별 간단한 소개 (금속노조, 언론노조, 보건의료노조, 화섬식품노조), 씨앗 계획등

민주노총이 구디가디 노동환경개선을 위해
지역사회 협의체를 만들어가고 있습니다.

민주노총, 고령노동부 관악지청, 한국산업단지공단, 구로구청, 금천구청

- 1 아픈면 망 놓고 싶 수 있는 구디가디를 함께 만들어가요
서울형 유급 병가제를 작은사업장 노동자에게 확대적용!
- 2 으른는 물가, 만화선 내 월급
받은 먹으면서 일할 수 있는 구디가디를 만들어봐요
- 3 아는게 힘이다. 요즘 우리 회사 어때요
민주노총과 민관이 함께하는 질레적인 노동환경 실행조사

2024년 12월 12일(목) 오후 6시 교촌치킨 구디점

민주노총

11) 팝업스토어 홍보

(1) 팝업스토어 브로셔

소모임

최근하고 이웃을 위한 시간을 보내고 싶은 날, 직장 동료들과, 또래의 동배 친구를 만나고 싶은 날, 기왕이면 좀 더 의미있는 활동을 하고 싶은 날.

무턱대고 아무곳이나 찾아가기 꺼려했다면, 팝업스토어 찾아가세요!

주소: 민주노동 팝업스토어 씨앗 내 (지용역사타워 B1083)
 시간: 화일요일 18:20 ~ 19:20
 0세, 0세이상 부모/보호자(부모, 격년교과) 반드시반원, (전환영양물기)3명반
 0세, 씨앗팀 우선 접수, 5명 이상 신청시 순회(비대 10명), 간단한 식사 제공
 신청방법: 팝업스토어 방문 접수 또는 온라인(see code) 접수

소모임 종류

소모임 이름	일시	내용
씨앗: 한자 놀이기	10/21(화)	차로로 차용하기
	11/7(화)	차로로 차용하기
	11/14(화)	차로로 차용하기
전통영양대구의 만들기	10/29(화)	도시가 만들기
	11/5(화)	아이영어놀이
	11/12(화)	수제야채 만들기
친환경(가죽) 물고기	10/29(화)	친구수제야채 만들기
(재활용)친환경아이디어콘서트	11/12(화)	크리스마스 스타 만들기

*씨앗팀 배반 소모임
 2명 이상 신청시 5명 후 소모임배를 진행합니다.

[관외] 소리내게 질문하기

11월 14일 목요일, 화근후 팝업스토어에서 모여요!
 "우리 회사, 우리 동네가 서울디지털산업단지인가 정말게 바뀌었으면 좋겠어요"
 노동환경 개선할 위한 것들을, 모아서 부딪힐때 친구는 어이가 없습니다.

서울디지털는 휴게소라네이 협담회
 11: 11월14일(목) 18:20 ~ 19:20

장담회에 지역구 국회의원, 고용노동부 관계자 등이 참석하여 우리의 어이가가 전달될 수 있도록 하겠습니다.

팝업스토어 방문 리뷰 남기고 민주노동 소식 구독하기 캠페인

이전의 QR CODE로 팝업스토어 방문리뷰를 남겨주세요.
 방문리뷰 남기고 민주노동 소식 구독 용이하신 분들께 감사의 의미로 카피우물을 드립니다.
 팝업스토어 방문 수령 (10/28 ~ 11/20, 평일 11:00 ~ 19:00)

민주노동 팝업스토어



방문리뷰 남기고 민주노동 소식 구독하라 가자

(2) 팝업스토어 특별페이지 운영

- 팝업소개, 씨앗 회원 가입, 리뷰작성하기

(3) 팝업스토어 _기본 굿즈(캠페인 물품) 제작

- 홍보실 주관으로 판매용 굿즈 10종 제작(볼펜/휴대용 비닐봉투 디스펜서/대나무 수저세트/보조배터리/대나무 칫솔케이스/친환경티셔츠/텀블러에코백/우산파우치/코튼백)
- 캠페인이나 팝업스토어 방문시 배포용 기본굿즈 제작 : 미니가든백 / 직장인 MBTI스티커 부착

(4) 팝업스토어 _매체광고

- 광고기간 : 2024.10.21.~11.20 (1개월간), 팝업스토어 인근 가능한 매체광고 진행

서울버스 외부 광고 (최초 승인)

- 5536번 버스 1대 : (기점)하안동 (종점)노량진
- 주요 경유지 : 디지털3단지사거리-금천패션아울렛사거리.W몰-디지털단지오거리-하이엔드 1차-보건지소-치매센터-디지털산업1단지-고용노동부관악지청.이마트구로점-구로디지털단지역



지하철 역사광고 2호선 구로지디지털단지역 지하1층 대합실 내

버스정류장(셸터) 광고 : 구로디지털단지역(중)



12) 씨앗 회원 현황 34명

	연령대	어떤 업종에서 일 하나요?
1	30대	병원
2	30대	제조업
3	50대	기타
4	40대	IT

	연령대	어떤 업종에서 일 하나요?
5	40대	기타
6	30대	기타
7	30대	스타트업
8	30대	IT
9	20대	IT
10	30대	IT
11	30대	제조업
12	20대	기타
13	20대	기타
14	30대	IT
15	30대	IT
16	20대	미디어산업
17	20대	미디어산업
18	20대	미디어산업
19	50대	기타
20	50대	기타
21	20대	기타
22	20대	IT
23	30대	제조업
24	30대	게임산업
25	50대	IT
26	30대	기타
27	30대	기타
28	50대	병원
29	40대	기타
30	40대	제조업
31	60대이상	제조업
32	50대	기타

	연령대	어떤 업종에서 일 하나요?
33	30대	기타
34	40대	기타

13) 리뷰 작성자 191명

	연령	구디 가디 노동자	업종	팝업스토어 인상 깊었던 점	민주노동 친근해 졌어요	구독
1	20대	예	IT	엠비티아이 씨앗	예	예
2	40대	예	IT	여기저기 참여하기좋아요	예	아니오
3	40대	예	제조업	책갈피만들기	예	예
4	30대	예	IT	씨앗나눔이 신기했어요	예	예
5	20대	예	IT	루콜라	예	예
6	20대	아니오	기타	다양한 사람들의 초상이 스티커로 꾸며 져 있는 모습이 귀여워요	예	예
7	20대	아니오	기타	다양한 체험이있다	예	예
8	30대	예	IT	책갈피	예	예
9	30대	예	IT	책갈피 문구!	예	아니오
10	50대	예	기타	친절한 상담 안내자	예	예
11	50대	예	기타	내 표정만들기	예	예
12	20대	예	미디어산업	체험이요!!	예	예
13	50대	예	제조업	재미있어요	예	예
14	30대	예	제조업	ibt스티커	예	예
15	20대	예	기타	스티커 귀여우니용	예	예
16	20대	예	IT	네잎클로버찾기	예	예
17	20대	예	IT	네잎클로버	예	예
18	20대	예	IT	행운의 네잎클로버 찾기!	예	예
19	30대	예	IT	루콜라씨앗	예	예
20	20대	예	IT	재밌는 이벤트	예	예

	연령	구디 가디 노동자	업종	팝업스토어 인상 깊었던 점	민주노동 친근해 졌어요	구독
21	20대	예	IT	친절함	예	예
22	20대	예	IT	게임기	아니오	예
23	50대	예	IT	아기자기해서 좋아요	예	아니오
24	50대	아니오	기타	친절한 응대	예	예
25	50대	예	IT	아기자기해서 좋아요	예	예
26	40대	예	IT	인테리어가 이쁘다	예	예
27	50대	예	IT	오락실 게임기	예	아니오
28	40대	예	IT	씨앗	예	아니오
29	30대	예	IT	윤석열 퇴진 서명	예	예
30	60대 이상	예	기타	표정만들기	예	예
31	30대	예	기타	책갈피만들기	예	예
32	40대	예	기타	즐거운분위기	예	예
33	30대	예	기타	책갈피	예	예
34	20대	예	기타	체험	예	예
35	40대	예	기타	즐거운분위기	예	예
36	30대	예	IT	체험부스	변함없음	예
37	40대	예	IT	다정한 느낌	예	예
38	50대	예	제조업	체험존	예	예
39	50대	예	제조업	다양하다	예	예
40	20대	예	IT	책갈피의 문구	예	예
41	30대	예	IT	즐길거리가 많아서 행복했습니다	예	예
42	30대	예	IT	네잎클로버	아니오	아니오
43	20대	예	IT	너무 귀여워요 사람들이 다가가기 편한 분위기여서 좋았습니다	예	아니오
44	20대	예	기타	다양한 체험과 친절함	예	예
45	30대	예	IT	인테리어, 게임	예	예
46	30대	예	IT	루콜라	예	아니오

	연령	구디 가디 노동자	업종	팝업스토어 인상 깊었던 점	민주노동 친근해 졌어요	구독
47	20대	예	스타트업	오락기	변함없음	예
48	30대	예	기타	책갈피	예	예
49	50대	예	미디어산업	재미나요	예	예
50	40대	예	미디어산업	재미써요	예	예
51	50대	예	제조업	재미져요	예	예
52	50대	예	제조업	재미져요	예	아니오
53	40대	예	IT	일하는표정꾸미기	예	예
54	30대	예	IT	체험존	예	예
55	20대	예	IT	주옥같은 글귀	예	예
56	30대	예	IT	책갈피	예	예
57	30대	예	IT	책갈피 제작	예	예
58	30대	예	스타트업	체험존	예	예
59	20대	예	IT	책갈피	예	예
60	20대	예	IT	문구요	예	예
61	20대	아니오	기타	귀여워요	예	예
62	30대	예	IT	씨앗	예	예
63	20대	예	IT	루콜라 씨앗나눔이 신박해요	예	예
64	20대	예	기타	다양한체험!재미있다	예	예
65	30대	예	미디어산업	체험존	예	예
66	40대	예	IT	체험존	예	예
67	30대	예	IT	참여할수있는게 많아서 좋았어요	예	예
68	20대	예	IT	스토어가 이빠용	예	예
69	40대	예	기타	게임	예	예
70	20대	예	IT	책갈피 만들기	예	예
71	40대	예	게임산업	화기애애	예	예
72	40대	예	게임산업	화기애애한 느낌	예	아니오
73	40대	예	IT	내 얼굴 꾸미기	예	예

	연령	구디 가디 노동자	업종	팝업스토어 인상 깊었던 점	민주노동 친근해 졌어요	구독
74	30대	예	IT	다양한 체험	예	예
75	30대	예	IT	체험존	예	예
76	40대	예	IT	노동자의 숲	예	예
77	30대	예	IT	책갈피	예	예
78	20대	예	IT	스티커꾸미기	예	예
79	30대	예	IT	책갈피 만들기	예	아니오
80	20대	예	IT	얼굴꾸미기	변함없음	예
81	30대	예	IT	책갈피 만들기	예	예
82	40대	예	IT	나만의 책갈피 만들기	예	예
83	30대	예	기타	여러 활동이 많아서 즐거움	변함없음	아니오
84	20대	예	IT	노동법 관련하면 딱딱하기만하다고 생각했는데 재밌게 체험할수있었어요	예	예
85	30대	예	기타	루꼴라 키우기	예	예
86	20대	예	IT	책갈피 만들기	예	예
87	30대	예	IT	귀여워요	예	예
88	40대	예	제조업	게임	예	예
89	40대	예	제조업	체험	예	예
90	30대	예	IT	스티커체험	예	예
91	30대	아니오	기타	스티커로 꾸미는 노동자의숲	예	예
92	50대	예	기타	체험존	예	예
93	50대	예	기타	체험 중심으로 잘 꾸며놓았어요	예	예
94	20대	예	IT	책갈피	예	예
95	20대	예	기타	힐링 코스가 많다	예	예
96	20대	예	IT	책갈피	예	예
97	30대	예	IT	책갈피	예	아니오
98	30대	예	기타	책갈피 만들기	예	예
99	20대	예	IT	책갈피를 만드시오	예	예

	연령	구디 가디 노동자	업종	팝업스토어 인상 깊었던 점	민주노동 친근해 졌어요	구독
100	30대	예	기타	소품등	예	예
101	30대	예	IT	다들 친절하시구 체험들이 다 아무저용	예	예
102	20대	아니오	기타	노조하면 떠오르는 선입견과 달리 카페 같이 편한 분위기입니다.	예	예
103	30대	예	기타	노동자만들기	예	예
104	20대	예	기타	노동자 만들기	예	예
105	20대	예	기타	씨앗굿즈	예	예
106	30대	예	IT	호기심에 들어왔는데 재밌는 체험이 많 아요 재밌어요	예	예
107	30대	예	IT	스티커 넘 맘에들어요 워커스티커북이 요	예	예
108	20대	예	IT	너무 친절하셨고 노조에 대한 긍정적 인 식이 더 생긴거같아요	예	예
109	20대	예	IT	책갈피!!!	예	예
110	30대	예	IT	포괄임금제 폐지 씨앗	예	예
111	30대	예	IT	책갈피	예	예
112	40대	예	기타	책갈피 만들기의 보물같은 문장들	예	예
113	20대	예	스타트업	긍정적인 도장	예	예
114	20대	예	IT	내모습만들기	예	예
115	30대	예	IT	맨날 일하기 싫다	예	예
116	30대	아니오	기타	재미있는게 많아요	예	예
117	40대	아니오	제조업	신선함?	예	예
118	20대	예	IT	아기자기함	변함없음	예
119	20대	예	IT	다양한 체험	변함없음	예
120	20대	예	IT	씨앗	예	예
121	20대	예	IT	아기자기함	변함없음	아니오
122	20대	예	IT	다양한 체험	변함없음	아니오
123	30대	예	IT	나만의 노동자 만들기	예	예
124	20대	예	IT	씨앗	예	예

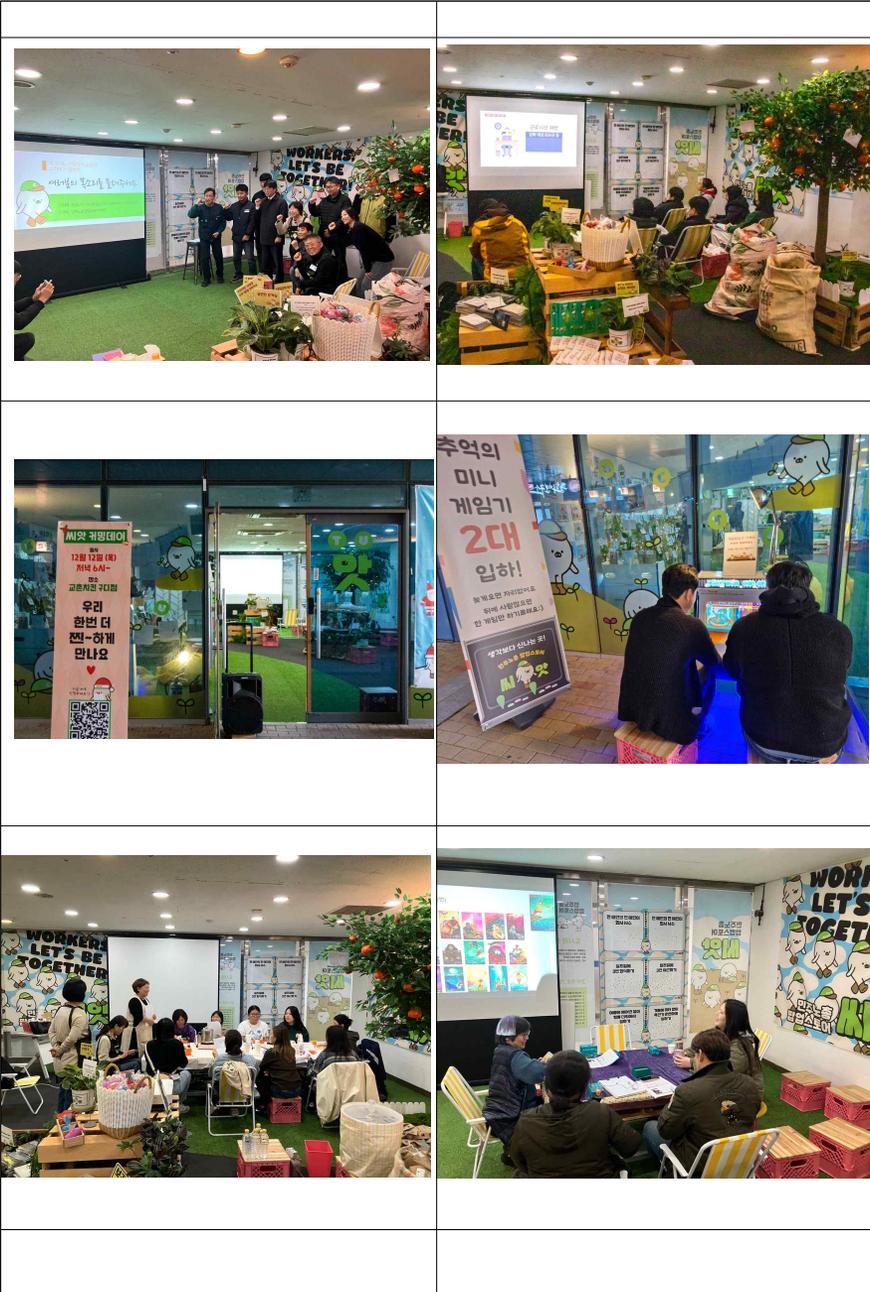
	연령	구디 가디 노동자	업종	팝업스토어 인상 깊었던 점	민주노동 친근해 졌어요	구독
125	20대	예	기타	씨앗 나눔	예	예
126	20대	예	기타	루콜라!!!	예	예
127	50대	예	기타	.	예	예
128	30대	예	기타	활기찬 분위기가 좋아요	예	예
129	30대	예	IT	아늑하고 포근했다	예	예
130	20대	예	기타	체험이요!	예	예
131	30대	예	미디어산업	Mbti 루콜라화분	예	예
132	20대	예	미디어산업	소모임	예	예
133	30대	예	제조업	다양한 체험존 속 문구들	예	예
134	30대	예	IT	루콜라	예	예
135	20대	예	기타	체험존이 다양해요	예	예
136	30대	예	IT	밸런스 게임	예	예
137	30대	예	IT	다양한체험	예	예
138	20대	예	기타	밸런스게임	예	예
139	30대	예	게임산업	전체적으로 넘 잘만들었어요 쉬운 참여 형 활동이 인상깊습니다	예	예
140	30대	예	IT	인테리어	예	예
141	30대	예	스타트업	정보가 담긴 책자	예	예
142	20대	예	기타	씨앗	예	예
143	20대	예	스타트업	게임과 다양한 콘텐츠 굿즈	예	예
144	30대	예	IT	얼굴만들기	예	예
145	30대	예	기타	스티커꾸미기	예	예
146	20대	예	기타	씨앗	예	예
147	30대	예	기타	스티커 꾸미기	예	아니오
148	40대	예	IT	타로점, 얼굴만들기,선물	예	예
149	30대	예	IT	타로보기	예	예
150	20대	예	기타	인테리어	예	예

	연령	구디 가디 노동자	업종	팝업스토어 인상 깊었던 점	민주노동 친근해 졌어요	구독
151	30대	예	기타	친절한 상담	예	예
152	30대	예	IT	네잎클로버 찾기	예	예
153	30대	예	IT	전부	예	예
154	20대	예	IT	엠비티아이 스티커	예	예
155	20대	예	IT	친절한 직원분들	예	예
156	30대	예	IT	큰 공간은 아니지만 실속 있는 프로그램	예	예
157	30대	예	IT	밸런스게임	예	예
158	30대	예	IT	회사 건물들 안에서 화사함이 있다	예	예
159	30대	예	IT	심금을 울리는 명언 책갈피	예	예
160	30대	예	IT	체험활동이 많아서 좋아요	예	예
161	30대	예	IT	인테리어가 이쁘다	예	예
162	20대	예	IT	자연친화적이다	예	예
163	30대	예	기타	이런저런 체험할게 소소하게 많아 잠시 나마 기분 전환되어 좋았어요	예	예
164	20대	예	기타	노동자의 숲	예	예
165	30대	예	기타	체험 및 상담존	예	예
166	30대	예	기타	노동자의숲	예	예
167	30대	예	기타	체험거리가 많아요	예	예
168	20대	예	기타	노동 관련 교육	예	예
169	20대	예	IT	포괄임금제 강의	예	예
170	30대	예	IT	알고 있지만 쉬쉬하고 있던 부분을 일깨 워주는 부분이 좋았습니다	예	예
171	40대	예	IT	아늑하네요	예	예
172	40대	예	IT	편안한 분위기	예	예
173	30대	예	제조업	밸런스 게임 다른 직장인의 마음	예	예
174	30대	예	기타	타로!	예	예
175	30대	예	기타	여러가지 체험	예	예
176	30대	예	기타	직원분이 친절하세요	예	예

	연령	구디 가디 노동자	업종	팝업스토어 인상 깊었던 점	민주노총 친근해 졌어요	구독
177	30대	예	IT	재밌게 참여해볼수있어서 좋았어요	예	예
178	30대	예	IT	스티커 붙이기	예	예
179	30대	예	기타	아기자기한 스티커	예	예
180	30대	예	기타	나만의노동자만들기	예	예
181	40대	아니오	기타	아직은...	변함없음	예
182	20대	아니오	기타	팝업스토어 구성과 배치가 좋았고 캐릭터가 친근하게 다가왔다	예	예
183	30대	예	기타	노동법상담	예	아니오
184	30대	예	기타	너무 트렌디하게 잘꾸며서 놀랐어요	예	예
185	40대	예	IT	친절한 스텝분들	예	예
186	20대	예	기타	친절안내	변함없음	예
187	30대	예	기타	체험	예	아니오
188	20대	예	IT	다양한 교실	예	예
189	60대 이상	예	제조업	정보 공유와 노동의 가치를 살필수 있는 기회가 됐습니다	예	예
190	30대	예	IT	내부가 너무 예뻐요 숲처럼	예	예
191	40대	예	스타트업	모두다 좋음, 특히 무료법률상담	예	예

14) 진행 사진











◆ 집필진

- 김형남 (민주노동연구원 연구위원)
- 이주환 (한국노동사회연구소 부소장)
- 조현실 (민주노동연구원 비상임 연구위원)



- | | |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • 발 행 일 | 2024년 12월 30일 |
| • 펴 낸 곳 | 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원
04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 13층
전화 (02)2670-9291 / 팩스 (02)2670-9299 |
| • 홈페이지 | http://kctuli.kctu.org |
| • 전자우편 | kctuli2020@gmail.com |