

민주노총 파업실태

: 2023~2024년 조사 결과

정경은 · 허 인 · 박효선

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는
민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

발간사	x
요약	x ii
제1장 서론	2
I. 파업실태조사 필요성과 문제 제기	2
II. 조사 내용과 방법	5
제2장 파업 실태조사 결과	10
I. 조사 개요	10
II. 전체 파업 현황	14
III. 2023~2024년 파업실태	29
IV. 2023~2024년 파업 유형별 실태	38

- 제3장 파업 사례조사 결과 60
 - I. 파업 사례 60
 - 1. 공공운수노조 건강보험고객센터지부 60
 - 2. 공공운수노조 민주버스본부 경진여객지회 66
 - 3. 보건의료노조 서울본부 노원을지대병원지부 74
 - 4. 화학섬유식품노조 락앤락지회 80
 - II. 장기투쟁 사례 87
 - 1. 금속노조 아사히글라스(비정규직)지회 87
 - 2. 금속노조 한국지엠부평비정규식지회 98
 - 3. 금속노조 현대중공업사내하청지회 107
 - 4. 금속노조 대우버스지회 115
 - 5. 화학섬유식품노조 울산지부 호성지회 122
 - 6. 공공운수노조 택시지부 전북지회 정읍택시분회 · 128

- 제4장 결론 136
 - I. 실태조사 결과 136
 - II. 사례조사 결과 139

- 참고문헌 152

표 목차

[표 1-1] 사례조사 개요	7
[표 2-1] 연도별 산별노조별 파업 조직 수	21
[표 2-2] 연도별 산별노조별 평균 파업 기간	23
[표 2-3] 연도별 지역별 파업 누계	24
[표 2-4] 연도별 지역별 파업 기간	26
[표 2-5] 연도별 파업 원인 누계	27
[표 2-6] 금속노조 시기 집중 임단투 파업 사업장 현황	32
[표 2-7] 2023~2024년 민주노총 파업 현황	34
[표 3-1] 버스 준공영제 비교	67
[표 3-2] 연도별 정규직 비율	76
[표 3-3] 락앤락 연결재무제표	81
[표 3-4] 금속노조 구미지부 아사히글라스지회 개요	89
[표 3-5] 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 개요	108
[표 3-6] 금속노조 부산양산지부 대우버스지회 개요	116

그림 목차

[그림 2-1] 연도별 파업 조직 수	14
[그림 2-2] 연도별 파업 기간	15
[그림 2-3] 연도별 금속/비금속 파업 조직 수	16
[그림 2-4] 연도별 금속/비금속 파업 기간	17
[그림 2-5] 연도별 지역별 파업 조직 추이	18
[그림 2-6] 연도별 지역별 파업 기간	19

KECTULI

발간사

발간사

이 파업실태 조사 기간인 2023~2024년에도 민주노총은 윤석열 정권으로부터 집중적인 탄압을 당했습니다. 윤석열과 원희룡, 조선일보를 비롯한 보수언론이 건설노조를 사지로 몰면서 양회동 열사가 분신으로 사망하였습니다. 생존권을 요구하면서 장기 파업을 벌였던 대우조선 하청 노동자들은 여전히 손해배상·가압류로 고통받고 있습니다. 콜센터 노동자들의 정규직 전환 요구가 몇 년째 가로막혀 있으며, 외국인투자기업이나 사모펀드를 대상으로 한 파업도 힘겹지만 끈질기게 버티고 있습니다. 대부분 헌법이 보장하는 노동3권으로부터 배제당한 노동자들의 항거였습니다. 민주노총은 원청 기업이 비정규직 노조의 교섭권을 보장하고 파업에 따른 손해배상·가압류를 최소화하기 위해 각계의 의견을 모아 ‘노란봉투법’ 운동을 벌였습니다. 노조법 2조와 3조를 개정하기 위해 ‘노란봉투법’이 두 번이나 국회를 통과했으나, 윤석열은 끝내 거부권을 행사하면서 자본의 대리인을 자처했습니다.

이 보고서는 2023년과 2024년에 걸친 민주노총 소속 사업장의 파업 실태를 분석하고, 파업사례를 통해 그 배경, 원인, 결과를 제시하고 있습니다. 특히, 10개 파업사례는 헌법이 보장하는 노동3권으로부터 외면당하는 노동자들의 장기 투쟁과 실질적인 사용자가 거부하여 장기 파업으로 이어진 사례를 선정했습니다. 이 과정에서 검경과 법원에 대한 투쟁까지 전개해야 하는 사례도 포함되어 있으며, 노동자들의 장기 투쟁을 버티게 한 힘은 결국 사회적 연대였습니다. 사례조사를 통해, 민주노총은 향후

노동 정책 및 제도 개선을 위한 중요한 기초자료를 제공하고자 합니다.

윤석열의 비상계엄 선포 이후, 연구진도 업무를 중단하고 전국 도처에서 벌어진 항쟁과 탄핵 촉구 투쟁에 참여하였습니다. 이 조사를 기획하고 실행한 정경은·허인두 분 연구진과 민주노총 박효선 조직쟁의국장, 사례조사에 응하신 10개 장기투쟁 사업장 동지들께 감사드립니다. 민주노총은 내란수괴와 내란 비호세력을 몰아내는 투쟁을 역사적인 책무로 받아안고 있습니다. 이 보고서를 받아볼 즈음에 노동기본권 확보와 사회대개혁 과제 실현에 한 걸음 더 전진할 것으로 기대합니다.

2024년 12월 30일

전국민주노동조합총연맹 위원장

양경수

요약

민주노총 조직쟁의실과 부설 민주노총연구원은 2023~2024년 파업실태 조사를 수행하고, 10개 사례를 선정하여 면접조사를 진행하였다. 2023년에 발간한 2016~2022년 파업실태조사에 이어서, 민주노총은 현장 노동자들의 투쟁 기록이 사장되지 않도록 파업 양상을 분석하고 사례를 종합하는 데 초점을 두었다.

1. 실태조사 결과

이 연구의 제2장은 민주노총 가맹조직을 대상으로 정기대의원대회에 제출한 사업보고와 대의원대회 자료집, 성명서와 보도자료, 언론사 취재 기사를 수집하여 2023~2024년 파업실태를 분석하였다.

1) 전체 파업 실태

2016년 이후 파업에 돌입한 조직은 2023년에 281개로 가장 많았으며, 2024년에 226개로 감소하였다. 파업 기간은 2023년에 5.1일, 2024년에 3.1일로 분석됐으며 2019년에 13.6일에서 점차 감소하였다.

민주노총 소속 파업 돌입 조직은 금속노조와 나머지 산별노조로 양분된다. 중앙교섭과 지역지부 집단교섭 과정에서 시기집중 임단투 파업을 비롯하여 금속노조 파업은 2023년에 229개였다가 2024년에 195개로 조

사됐다. 금속노조를 제외한 산별노조 소속 조직들은 2019년에 110개로 정점에 도달하였다가 2023년에 52개, 2024년에 31개로 감소했다. 파업 기간은 금속노조가 2023년에 1.9일, 2024년에 1.1일로 짧은 반면에 비금속노조는 19.2일, 15.9일로 길다.

2016년 이후 지역별 파업 실태를 분석한 결과, 대전세종충청강원의 파업 조직이 많은 편이며, 2020년과 2024년에는 대구경북에서 51개, 50개로 가장 많은 것으로 조사됐다. 2023~2024년 파업 기간이 긴 지역은 대부분 서울과 대전세종충청강원으로 분석됐으며, 장기 파업 사업장이 다수 포함됐기 때문이다.

파업 원인은 임금이 가장 많으며, 금속노조가 사업장 공동 요구로 포함하는 의제에 따라 노동안전, 노조활동 보장, 고용 분야(산업전환협약 등)가 증가하는 경향이 있다.

민주노총 파업에서 다수는 금속노조 시기집중 임단투 파업이다. 금속노조는 중앙교섭과 지역지부 집단교섭이 교착 상태에 이르면 노동위원회에 일괄 쟁의조정을 신청한 뒤 최대 다수가 파업에 돌입하여 사측을 압박하여 합의를 이끌어냈다.

반면, 금속노조 시기집중 임단투를 제외한 나머지 파업 사례는 대부분 임단투라 하더라도 파업 기간이 긴 특징을 보인다.

2) 2023~2024년 금속노조 시기집중 임단투 파업

2023년 금속노조 시기집중 임단투 파업은 5월과 7월 두 차례 진행됐다. 2023년 5월 31일 전체 사업장 주야 4시간 이상 파업에 돌입하였으며, 지역별 집회 파업 형태로 전개됐다. 전체 조합원 183,480명 중에서 107개 사업장, 36,322명이 참가하였다. 7월 12일 전체 210개 사업장에서

106,649명이 참가하였다. 2024년 7월 10일 금속노조의 주야 4시간 시기 집중 파업에 183개 사업장, 44,925명이 동참하였다.

한편, 2023년 금속노조 산별교섭에서 4대 사업장 공동 요구는 산업전 환협약, 확대간부 교육시간 보장, 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가, 교섭 주기·교섭시기 통일 등이다. 2024년 금속노조 산별교섭에서 6대 사업장 공동 요구는 노동재해 발생 시 조치, 부당해고 확정 시 대기발령 금지, 금속산업최저임금 확장, 산업전환협약, 확대간부 교육시간 보장, 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가 등이다.

3) 2023~2024년 파업 실태(금속노조 시기 집중 파업 제외)

금속노조 시기 집중 파업을 제외하고, 2023년 민주노총 파업 조직은 71개, 파업 기간은 17.9일, 2024년 파업 조직은 43개이고 파업 기간은 14.5일로 분석됐다.

고용형태별로 구분하면, 정규직 파업이 다수이며, 파업 기간은 2023년에 비정규직(22.4일)이 가장 길고 2024년에는 정규직(18.9일)이 가장 긴 것으로 조사됐다. 기업 특성으로 구분한 결과, 사측은 하청기업이나 필수 공익사업장, 다국적기업에서 파업이 다수 발생하고, 파업 기간은 사모펀드, 하청기업, 중소기업, 다국적기업이 장기화되는 것으로 분석됐다. 조직 규모별로, 299명 이하 조직보다 300명 이상 조직에서 파업이 더 많지만, 299명 이하 조직에서 파업 기간(30.6일, 18.2일)이 더 긴 것으로 분석됐다.

금속노조 시기집중 임단투 파업을 제외하고, 파업의 원인은 임단협이 다수이지만 정리해고와 부당노동행위, 노조 인정 파업으로 구분된다. 2023~2024년 임단협을 이유로 한 파업기간은 9.1일, 13.4일이고, 정리해고

부당동행위 반대 파업 기간은 22.7일, 15.5일이다. 노조 인정 파업은 2023년에 31.1일, 2024년에 21.1일로 분석됐다. 이번 조사에서 파업을 이유로 한 직장폐쇄 건수는 2023년에 5개, 2024년에 4개로 조사됐다.

이 보고서에서 2023~2024년 파업 유형별로 임단협 파업을 건설노조, 학교비정규직연대회의, 현대트랜시스 등 현대자동차 계열사, 조선업종 연대 파업, 필수공익 사업장 임단투 파업을 기술하였다. 정리해고와 구조조정 저지 파업은 서울시사회서비스원, 대학노조 동아대지부, 콜센터 파업, 철도노조와 서울교통공사노조 파업을 서술하였다. 마지막으로, 노조 인정 파업은 외국인투자기업, 중소기업, 하청·특수고용 노동자 파업, 사모펀드 기업 파업을 간단히 살펴보았다.

2. 사례조사 결과

이 보고서의 제3장은 4개 파업 사례와 6개 장기투쟁 사례를 검토하였다. 4개 파업 사례는 노조가 파업권이 있다 하더라도 사용자가 의사결정을 하지 못하는 유형에 해당한다. 다시 말해, 건강보험고객센터지부의 직접고용이 진전되지 않는 이유는 사용자의 배후에 원청업체인 건강보험공단, 나아가 보건복지부가 있기 때문이다. 노원을지대병원조차 실소유주인 의료재단이 의사결정하지 않으면서 파업이 장기화됐다. 락앤락지회의 파업은 단기수익만 추구하는 사모펀드가 파업권을 훼손하고 있다. 경진여객지회는 사모펀드가 경영권을 취득하였음에도 불구하고, 경기도 버스정책이 영향을 미쳐 공공성을 강화한 사례에 해당한다. 노원을지대병원과 경진여객 사례에서 임단협조차 법적 사용자가 아닌 실제 사용자가 결정할 때, 교섭 타결에 이른다.

반면, 6개 장기투쟁 사례는 노조가 결성되자 도급계약을 해지하거나 폐업을 통해 노조를 와해한 사례이다. 아사히글라스와 한국GM은 고용노동부와 노동위원회 결정을 거부하고 대법원 판결까지 버티다가 정규직 전환을 수용하였다. 현대중공업 사내하청지회도 근로자지위확인소송에서 승리하였으나 고등법원과 대법원까지 기다릴 가능성도 있다. 노조 파괴를 위해 대우버스와 효성, 정읍택시는 폐업도 불사하는 사례이며, 대우버스는 위장폐업을 인정받았으며 효성 노동자들은 최종 승리하였다. 장기투쟁 사례는 대부분 사측의 노조 탄압 이외에도 고용노동부, 검찰, 법원을 대상으로 투쟁이 확산됐다.

10개 사례 중에서 간접고용, 특수고용 등 비정규직이 주체인 경우는 건강보험고객센터지부, 아사히글라스(비정규직)지회, 한국GM부평비정규직지회, 현대중공업사내하청지회 등 4개이고, 나머지 6개는 정규직의 투쟁 사례이다. 10개 사례 중에서 조합원 수가 300명 이상인 조직 규모는 노원을지대병원이 유일하다. 비정규 노동자 장기 투쟁 사례를 볼 때, 정규직과의 연대가 두드러지지 않는 반면, 노동·사회운동단체와 지역사회의 연대, 나아가 국제연대가 버팀목이었음을 확인할 수 있다. 금속노조와 화섬식품노조의 장기투쟁지원금 등 생활비 지원은 중요한 자원이며, 금속노조 법률원(민주노총 차원에서 통합 운영한다)을 법률 지원에 대한 효능감도 높은 것으로 분석된다.

10개 사례 중에서 필수공익사업장은 노원을지대병원, 외국인투자기업은 아사히글라스와 한국GM, 재벌기업은 효성 사례가 해당된다. 하청기업은 건강보험고객센터, 아사히글라스, 한국GM, 현대중공업사내하청 등 4개 사례인데 모두 공공기관과 다국적기업, 재벌기업이 원청업체이다. 사모펀드 파업 사례는 락앤락지회와 경진여객지회이고, 중견기업이나 중소기업 사례는 대우버스지회와 정읍택시분회의 장기투쟁을 포함하였다. 대

우버스와 정읍택시는 집단적 노사관계를 회피하는 사용자가 무노조 전략을 실행한 사례에 해당한다.

1) 파업 사례

(1) 공공운수노조 건강보험고객센터지부

공공운수노조 건강보험고객센터지부는 2019년 12월 정부의 ‘공공기관 비정규직의 정규직화’ 정책이 한창일 때 노조가 설립되었다. 고객센터는 공공기관 중 최대 규모의 상담센터로 12개 센터 모두 민간위탁으로 운영되고 있었다. 업무의 상시지속성을 기준으로 한 정부지침에 의하면 1단계 전환 대상이었음에도 불구하고 사측의 미온적인 태도와 공단 구성원과의 갈등으로 진전되지 않았고, 정권이 교체되며 완결되지 못하고 있다.

지부는 약 4년간 장기 파업을 포함한 다양한 투쟁을 통해 사회적 이슈를 만들었고 많은 단체들과 연대해 왔으나 정작 공단 내 구성원들의 협력에서는 어려움을 겪었다. 정규직화를 추진하는 공공기관에서 흔히 나타나는 갈등이 된 것이다. 여전히 정규직화가 진행 중인 고객센터지부의 상황에서는 공단 구성원들의 연대와 지지가 꼭 필요하므로 상급 단체와 지부는 이들의 지지를 이끌기 위한 다양한 방법을 모색할 필요가 있을 것이다.

(2) 공공운수노조 민주버스본부 경진여객지회

공공운수노조 민주버스본부 경진여객지회는 버스업계에서는 드물게 민주노조가 강력한 조직력을 바탕으로 노동조건을 개선하는 과정을 보여준다는 특징이 있다. 그러나 2015년 현 집행부 들어 강한 투쟁으로 급격한 변화를 가져왔다. 현재 경진여객은 경기도의 공공버스 전환 정책에 따라 2020년 11

월 1일 경기도에서 유일하게 100% 공공버스로 전환하고, 경영권 또한 2021년 8월 26일 K1모빌리티로 넘어가는 등 조직변화에 직면했다. 2023년 단체협상은 4월 10일부터 시작되었다. 하지만 임금은 쟁점이 되지 않았다.

왜냐하면, 이미 한국노총 자동차노련 경기도버스노동조합협의회와 사용자단체인 경기도버스운송사업자조합의 협상에서 임금인상률이 정해지고 경기도 또한 이에 동의했기 때문이다. 경진여객지회는 민주노총 소속이어서 협상에 참여하지 못했지만 사측과 단체교섭 사항을 중심으로 10여차례 협상을 벌였다. 진전이 없자 지회는 10월부터 준법 투쟁과 하루 파업을 진행했는데, 버스업계의 특성상 시민들의 불편이 커 사회적 파장이 컸다. 결과적으로 12월 28일 단협은 체결되었다. 핵심 내용은 노사간 소위원회를 구성하여 쟁점 내용의 협의를 지속하는 것과 정년을 63세에서 65세로 연장하는 것이었다. 경진여객은 100% 준공영제(공공버스)로 운영되는 사업장이다. 특히, '수입금 공동관리형' 제도를 시행하는 다른 시도와 달리 경기도는 도의 개입력이 훨씬 큰 '노선관리형' 제도를 운영하고 있다. 최근 타 시도의 버스 준공영제가 기존 버스사업자와 사모펀드의 수익성에만 유리하고 재정적으로는 어려움을 겪고 있다는 비판이 제기되고 있다. 그런 가운데 노선관리형 제도가 공공성 면에서 우위에 있다는 점에서 경기도 버스 준공영제의 핵심 사업장인 경진여객지회는 비록 경진여객지회가 경기도 내 버스노조들의 세력 지형에서 소수이지만 100% 공공버스를 운영하는 사업장으로서 발언력을 높이고, 노조의 틀을 넘어 상급 단체와 함께 경기도 내 버스 정책에 적극적으로 개입함으로써 공공버스의 모델을 만들 필요가 있다.

(3) 보건의료노조 노원을지대병원지부

보건의료노조 노원을지대병원지부는 병원 내 갑질 문제가 사회적 이슈로

대두되던 2016년 보건의료노조 산하 지부로서 노조가 설립되었다. 지부는 2017년 10월부터 47일간의 파업을 진행하였다. 핵심 이슈는 타 병원에 비해 열악한 임금과 노동조건을 개선하고 비정규직의 비율을 최소화하라는 것이었다. 파업 결과 맺은 단체협약에서는 2020년까지 전체 정규직 비율을 90% 이상으로 상향 유지하고, 동급 사립대병원과의 임금 격차를 확인 후 2022년까지 격차를 해소한다는 것이었다. 사측이 온전히 이행하지 않자 지부는 합의 사항 이행을 요구하며 2024년 10월에 파업에 돌입하였다. 파업은 55일간 진행되며 유례없이 장기간 지속되었는데, 그 원인은 사측의 노조 배제 전략과 실질적 사용자인 재단의 교섭 해태 때문이라고 할 수 있다. 사측은 예전과 다르게 강경한 태도로 교섭을 일관하였고, 재단은 실질적인 합의 승인을 가지고 있음에도 불구하고 파업 막바지까지 교섭에 참여하지 않았다. 결국, 마지막 날 재단이 교섭에 참여함으로써 합의가 이루어진 것을 볼 때, 노원을지대병원지부와 같이 재단 산하의 기관은 교섭 초기부터 재단 내 노조와의 연합체를 구성하여 교섭에 나서거나 산별노조와의 공동교섭 전략을 활용하는 것이 유의미할 것으로 보인다.

(4) 화학섬유식품노조 락앤락지회

화학섬유식품노조 락앤락지회는 사측의 공장 매각과정에서 발생한 해고와 노조 파괴에 맞서 장기간 투쟁 중이다. 현재의 경영진은 홍콩계 사모펀드로서 2017년 8월부터 락앤락을 인수하여 경영 중이다. 락앤락은 경영진 교체 후 경영 실패로 수익이 하락하였고, 펀드환매 기한이 다가오자 공장 매각과 상장폐지를 통해 투자금 회수에 총력을 기울였다. 이 과정에서 희망퇴직을 진행했고 신청을 거부한 31명을 해고하였다.

노동위원회에서 부당해고 판정이 내려졌지만 사측은 복직을 이행하지 않

고 있다. 이에 더해 임금협상 중 비조합원에게만 일방적 임금인상을 시행하는가 하면, 노조 탈퇴를 강요하는 등 부당노동행위를 지속하고 있다. 이에 맞서 노조는 파업을 준비했지만 ‘파업을 할 경우 이를 계기로 구조조정을 더욱 가속화할 것’이라는 정보를 입수하여 전면 파업보다는 집회와 고소 등 법률적 대응에 집중하고 있다.

현재 사측은 조합원 과반수 미달을 이유로 노조 대표권을 인정하지 않거나 단협 해지를 통해 노조를 무력화 시도를 하고 있다. 지회는 사측을 부당노동행위와 경영상 배임 등으로 고소·고발을 진행하며 투쟁을 이어가고 있다. 락앤락의 사례는 단기차익을 노린 사모펀드의 폐해가 극단적으로 나타나는 대표적인 사례라고 할 수 있어 이와 유사한 사례를 모아 상급 단체가 공론화뿐만 아니라 제도적 장치를 마련하기 위해 노력해야 할 과제를 제시하고 있다.

2) 장기 투쟁 사례

(1) 금속노조 아사히글라스(비정규직)지회

아사히글라스(비정규직)지회는 2015년 경북 구미국가산업단지에서 일본계 다국적기업 아사히글라스(현 AGC화인테크노한국) 공장에서 근무하던 하청업체 지티에스(GTS) 소속 노동자들이 결성한 조직이다. 저임금, 장시간 노동, 원청 관리자들의 갑질에 대한 분노로 노동자 178명이 노조에 가입했으나, 원청업체는 한 달 만에 하청 계약을 해지하고 문자로 해고를 통보했다. 이에 노동자들은 9년에 걸친 투쟁에 돌입했으며, 대법원에서 불법파견을 인정받아 2024년 8월 정규직으로 복귀했다.

노조 결성과 파업 원인은 다음과 같다. 아사히글라스 일본 본사는 무노조

전략을 시행하며 한국 내 독자적 노무 관리란 불가능하였다. 노동자들은 기본급이 최저임금 수준이고, 주 70시간 이상의 노동과 인격 모독 등 열악한 노동환경에서 일하며 노조를 결성했다. 그러나 원청은 도급 계약을 일방적으로 해지하고 대규모 해고를 단행했으며, 노동자들의 단체교섭 요구를 무시했다. 이후 노동자들은 천막농성과 일본 본사 향의 집회를 통해 부당노동행위를 폭로하며 저항했다.

지회는 고용노동부의 특별근로감독 및 검찰의 불기소 결정에 항의하며, 검찰 기소를 이끌어 내기까지 수년간 투쟁했다. 불법파견과 부당해고 문제는 여러 차례 법적 공방을 거쳐 2019년 민사 재판에서 불법파견이 인정되었으며, 2024년 대법원 최종 승소로 이어졌다. 이 과정에서 지회는 금속노조와 시민단체의 지원, 일본 현지 향의 집회 등 국제적 연대를 통해 투쟁을 지속할 수 있었다.

2024년 8월 정규직으로 복귀한 노동자들은 체불임금 문제 해결과 안정적인 고용 유지라는 과제를 마주하고 있다. 아사히글라스는 생산 축소와 희망퇴직을 언급하며 노동자들에게 또 다른 압박을 가하고 있다. 향후 외국인투자기업의 고용 책임 강화와 노동법 준수를 요구하며, 지역사회와의 결합을 통한 지속적인 감시 운동이 필요하다. 또한, LG디스플레이와 같은 최종 판매기업의 공급망 책임성을 제기하는 산별노조 차원의 대응이 요구된다. 이 투쟁 사례는 노동자 권리 회복을 넘어, 다국적기업의 노동 착취 구조와 한국 정부의 외국인투자기업 우대 정책의 문제점을 공론화하는 데 이바지했다.

(2) 금속노조 한국지엠 부평비정규직지회

한국지엠 부평비정규직지회(부평비지회)는 2007년 GM대우자동차 사내하청 노동자 27명이 설립한 뒤 비정규직 노동자들의 권리를 요구하며 천막농

성과 고공농성을 포함한 장기 투쟁을 이어갔다. 하지만, 한국지엠은 지속적으로 하청업체와의 계약을 해지하며 비정규직 노동자들을 해고하였고, 2024년 기준으로 조합원은 38명만 남았다. 비정규직지회는 반복적인 해고와 복직을 경험하면서, 불법파견 문제를 제기하며 법적 투쟁에 나섰다.

부평비지회의 장기 투쟁은 한국지엠의 신자유주의 고용전략과 관련이 깊다. 한국지엠은 정규직 채용 대신 사내하청업체를 통한 간접고용을 확대했고, 경기 침체나 노조 설립 등을 이유로 하도급 계약을 반복적으로 해지해왔다. 또한, 2005년 최초로 불법파견 진정을 제기한 이후, 대법원 판결로 사내하청이 불법임이 확인되었지만, 한국지엠은 정규직 전환을 거부하거나 일부 노동자만 전환했다. 노조 결성이 계약 해지로 이어지는 구조에서, 노동자들은 지속적인 소송과 해고를 감수하며 투쟁을 이어갔다. 한국지엠은 단체교섭을 거부하며 법적 소송으로 노사 갈등을 장기화시켰다. 2021년 이후 발탁채용이라는 조건부 정규직 전환을 제안하면서 활동가들을 배제하거나 추가 해고하였다.

부평비지회는 불법파견 소송을 중심으로 투쟁을 전개했다. 2013년과 2016년 대법원에서 잇따라 불법파견이 인정되었으며, 정규직 전환 판결이 내려졌다. 그러나, 한국지엠은 이를 제한적으로 이행하며 추가 소송이 이어졌다. 2016년 집단교섭을 요구했으나, 한국지엠은 이를 거부하고 하청 노동자들을 해고했다. 2021년 이후 발탁채용을 진행했으나, 소송 취하를 조건으로 내걸어 조합원들의 반발을 샀다. 일부 조합원들은 여전히 소송과 복직 투쟁을 이어갔다.

2024년 기준으로, 정규직으로 전환된 노동자들은 다시 고용 불안에 직면하고 있다. 한국지엠은 전기차 전환과 생산 물량 감소를 이유로 구조조정을 암시하고 있으며, 노동자들은 지속적인 고용 안정 대책을 요구하고 있다.

한국GM 사례는 다음과 같은 세 가지 과제를 던지고 있다. 첫째, GM과

같은 다국적 기업의 노동법 준수와 고용 책임을 강화해야 한다. 둘째, 단기 수익성을 우선시하는 외국인투자기업의 경영 전략에 대응하여, 지속 가능한 노사관계를 구축하기 위해 노조의 역량 강화, 지역사회와 시민사회는 물론 국제연대를 강화할 필요가 있다. 셋째, 부평비지회 사례는 노조의 연대와 법적 대응이 중요함을 보여준다. 민주노총과 관련 단체들은 외국인투자기업의 노조 탄압을 방지하고 노동자들의 권익을 보호하기 위한 공동대책회의를 구성할 필요가 있다.

한국지엠 부평비지회의 투쟁은 비정규직 노동자들의 노동권 확보를 위한 길고 험난한 과정이었으며, 외국인투자기업의 고용 책임과 노동법 준수의 필요성을 환기시키는 사례이다.

(3) 금속노조 현대중공업사내하청지회

현대중공업사내하청지회는 2002년에 설립된 금속노조 울산지부 소속 지회로, 현대중공업 및 계열사에서 일하는 비정규직 노동자들이 주축이다. 이번 파업의 주체는 현대건설기계의 사내하청업체 서진이엔지의 용접 노동자들로, 이들의 투쟁은 2020년 서진의 위장폐업을 계기로 본격화되었다.

이들이 현대중공업사내하청지회에 가입한 이유는 글로벌 금융위기 이후 임금 삭감, 상여금 폐지, 근로 조건 악화로 노동자들의 불만이 증가한 데서 찾을 수 있다. 그러나, 서진 대표는 노동자들에게 금속노조 대신 기업노조 가입을 회유하며, 단체교섭 중 금속노조 탈퇴를 종용했다. 이후 단체교섭과 고용안정 요구를 거부하고, 위장폐업을 통해 노조 활동을 탄압했다. 현대건설기계는 그동안 실질적으로 하청업체 노동자들을 직접 관리하며 불법파견 구조를 유지했다.

서진 노동자들은 단체교섭과 파업을 통해 고용안정을 요구했으나, 사측은

폐업과 정리해고를 단행했다. 이 과정에서 원청인 현대건설기계는 작업 물량을 정규직 공정으로 옮기며 하청 노동자들의 복직을 원천 봉쇄하려 했다. 노동자들은 2020년 고용노동부에 불법파견 진정을 제기하여, 2021년 현대건설기계에 직접고용 시정명령이 내려졌다. 그러나 사측은 이를 거부하고 과태료 처분에도 불복하며 소송을 이어갔다. 사내하청지회는 불법파견 민·형사 소송을 통해 2024년 2월 1심에서 승소하여 정규직 전환 판결을 얻었다. 투쟁 과정에서 노동자들은 현대건설기계 본사와 주요 거점에서 고공농성과 집회를 이어갔다. 이들은 아사히글라스, 톨게이트 노동자 등과의 연대활동을 통해 비정규직 문제를 공론화하고 장기 투쟁을 이어갔다.

연구가 진행되는 시점에서 현대중공업 사내하청지회는 여전히 천막농성과 법적 투쟁을 지속하고 있다. 원·하청 공동투쟁위원회가 복원되었으며, 정규직과 비정규직 노동자 간 연대가 강화되고 있다. 현대중공업은 노동자 감시 및 통제를 강화하고, 노조 활동에 경비대를 동원해 폭력을 행사하며 갈등을 심화시키고 있다.

현대중공업사내하청지회 투쟁 사례는 재벌 기업의 불법파견과 위장폐업을 근절하기 위한 법적, 제도적 강화 필요성을 보여준다. 비정규직 노동자의 법적 지원과 재정적 지원이 부족한 상황에서, 금속노조와 민주노총 법률원을 비롯한 지원 확대가 필요하다. 비정규직 투쟁의 승리는 정규직 노동자와의 연대에 크게 의존하므로, 지속적인 협력 체계 구축이 요구된다. 현대중공업 사내하청지회의 투쟁은 사내하청 노동자들이 겪는 구조적 문제를 폭로하고, 정당한 고용과 노동권을 쟁취하기 위한 사례로 자리 잡고 있다.

(4) 금속노조 대우버리지회

금속노조 부산양산지부 대우버리지회는 1972년 설립된 새한자동차 노조

를 기원으로 하며, 대우그룹과 영안그룹 인수를 거쳐 현재까지 이어지고 있다. 2009년 금속노조로 전환된 후, 정규직 노동자들로 구성되어 있으며, 2023년 기준 조합원 수는 163명입니다. 지회는 2020년 첫 정리해고와 2022년 위장폐업에 맞서 장기 투쟁을 이어가고 있다.

영안그룹은 대우버스를 인수한 뒤 베트남을 포함한 해외 공장에서 생산을 확대하고, 국내 공장의 생산량을 축소했다. 2022년에는 베트남에서 생산한 버스를 역수입하는 등 국내 공장 폐쇄를 본격화했다. 영안그룹은 자동차산업 경영 경험이 부족하며, 대우버스의 국내 생산을 줄이고 해외 생산에 집중하는 전략을 택했다. 사측은 임금 채불과 단체협약 무력화를 시도하며 노조 와해를 시도했다. 대우버스는 2022년 위장폐업을 단행하며 공장 부지와 설비를 매각하는 한편, 해외 사업 기반을 유지했다. 이는 노조 활동을 약화시키고 부동산 이익을 극대화하려는 의도로 해석된다.

대우버스 노동자들의 투쟁은 1차 정리해고 저지 파업, 2차 위장폐업 철회와 법적 투쟁으로 구성된다. 2020년 사측은 울산공장 폐쇄와 베트남 공장 이전 계획을 발표하며 노동자들을 정리해고했다. 금속노조는 단체협약 위반 소송에서 승리했지만, 사측은 공장 이전과 해고를 강행했다. 이후 노동위원회는 부당해고를 인정하였으며, 지회는 임금 양보와 순환휴직 조건으로 공장 정상화를 합의했다.

사측은 2022년 7월 위장폐업을 본격화하며 공장을 폐쇄하고, 노동자들을 해고했다. 노동자들은 위장폐업과 부당해고에 맞서 소송을 제기했으며, 2023년 중앙노동위원회와 법원은 이를 인정했다. 사측은 농성을 벌이던 노동자들을 고소하며 갈등을 이어갔으나, 지회는 공장 설비 가압류와 법적 대응을 통해 싸움을 지속하고 있다.

현재, 남은 조합원들은 생계조와 투쟁조로 나뉘어 활동 중이며, 공장 사수 투쟁과 법률 소송을 병행하고 있다. 법원은 사측의 부당노동행위와 위장폐

업을 인정했으나, 대우버스의 부동산 투기와 국내 생산 축소 문제는 해결되지 않았다.

대우버스가 산업단지 부지를 활용해 얻은 부동산 이익을 환수하고, 기업의 도덕적 해이를 막기 위한 법적 조치가 필요하다. 국내 공장의 지속 가능성을 확보하기 위해 노사 협의와 정부의 개입이 필수적이다. 장기 투쟁 속에서 노동자들의 생계와 투쟁을 지원할 수 있는 금속노조와 지역사회의 연대가 중요하다. 대우버스지회의 투쟁은 국내 제조업의 오프쇼어링과 경영 실패가 노동자들에게 미치는 영향을 상징적으로 보여주며, 노조와 지역사회의 협력이 이러한 구조적 문제를 해결하는 데 필수적임을 시사한다.

(5) 화학섬유식품노조 효성지회

화학섬유식품노조 울산지부 효성지회의 장기 투쟁은 사측의 공장폐쇄에 따른 정리해고를 거부하고 한국노총 소속노조와 연대하여 결과적으로 복직을 이루어 낸 사례이다. 사측인 효성첨단소재는 사업부진을 이유로 2021년 경주공장을 폐쇄하며 정리해고를 단행했다. 그러나 19명은 이를 거부하였는데 당시 한국노총 소속 조합원이 다수였고 지회 조합원은 단 2명뿐이었다.

2011년 효성노조는 민주노총 소속이었으나 113일의 파업으로 집행부는 구속과 해고를 당했고 현장에 복귀한 후에는 일부 대의원 중심으로 집행부를 불신임하고 한국노총으로 상급 단체를 변경하였다. 2011년 7월 사업장 단위 복수노조가 시행되자 민주노총 산하 지회를 설립했는데, 단 2명만이 가입하여 명맥을 유지하다가 정리해고를 당한 것이었다.

이후 노동위원회와 법원에서도 정리해고의 불법성을 인정하여 복직 판결을 내렸지만 사측은 이행을 거부하였다. 해고자들은 약 3년 6개월간 효성 본사와 전국에 있는 효성 계열사 공장 등을 돌며 집회를 이어갔다. 그 와중

에 2명의 조합원이 돌아가시는 안타까운 일도 벌어졌다. 다행히 2024년 5월 31일 사측이 대법 상고를 포기하고 복직을 시키겠다는 통보가 왔다. 그 이유는 노조의 주장에 따르면 효성그룹의 명예회장이 사망하고, 그룹이 7월 인적 분할을 거쳐 2개 지주사 체제로 개편되는 등 대대적인 조직개편을 앞두고 내부 정리를 해야 할 필요성 때문이 아닌가 추측한다는 것이다.

현재 해고자 전원은 연고가 없는 대전공장으로 복직한 상태이고 모두 지회 조합원으로 가입하였다. 그러나 대전 공장을 비롯해 몇몇 공장도 다시 정리하고 소문이 있다. 하지만 이번 경험을 바탕으로 민주노조가 견재한다면 싸워 이길 수 있다는 희망이 있기에 조직을 더욱 단단히 구축해야 할 과제가 남아 있다.

(6) 공공운수노조 택시지부 정읍택시분회

공공운수노조 택시지부 전북지회 정읍택시분회는 민주노조 설립 후 월급제 단협을 쟁취했으나 사측은 곧바로 단협을 위반하고 노조를 탄압하였는데, 4년간 분쟁을 겪다가 결국 현재는 폐업하였고 지회는 여전히 장기 투쟁 중이다. 단협 체결 후 사측은 임금을 체불하였고 노조 간부들을 징계하였다.

이후 노동위에서 부당징계 잔정이 내려졌으나 임금을 지급하지 않는 등 갈등을 키웠다. 지회는 최저임금 위반 소송을 제기하는 등 법적 투쟁에 맞섰지만 타 노조로 교섭대표권이 넘어가며 힘을 잃었다. 하지만 2023년 분회가 제기한 소송이 승소하였고 미지급 임금 약 5억여 원을 사측을 상대로 가압류하였다. 이후 분회는 법원의 조정으로 50% 감액할 의사를 제시했으나 사측은 거부하였고, 법원은 사용자를 근로기준법 위반 등으로 징역 1년 3개월에 집행유예 2년을 선고하였다. 이후부터 사용자는 휴업을 실시하며 차량을 매각하였고, 끝내 폐업을 진행한 것이다. 현재 분회는 남은 5명의 조합원

이 정읍시를 상대로 생존권 보장을 위한 대책 마련을 요구하고 있고, 사용자를 상대로는 배임횡령 등으로 고소를 진행하고 있는 상황이다.

정읍택시는 오랜 시간 택시노동자의 희망이었던 월급제를 쟁취했고 월급제 시행으로도 수익성이 보장된다는 것을 증명하는 과정에서 사측의 노조 탄압과 잘못된 판단으로 폐업에 이른 안타까운 사례라고 할 수 있다. ‘완전 월급제’가 법 시행을 코앞에 둔 2024년 8월 19일 또다시 유예되었다. 그 배경으로 국회는 ‘이해관계자의 의견 대립이 커 2년을 유예하는 대신 국토부가 1년 이내에 택시 산업 전반의 발전방안을 마련해 국회에 보고하도록 했다’라는 것이다. 월급제를 계기로 택시 노동자의 조직화에 박차를 가할 계획이었던 택시노조들은 다시 절망에 빠지게 되었다. 정읍택시분회는 이러한 상황에 대해 앞으로 상급 단체에서 최소한 다른 상급 단체와 협상해서 단일안을 마련하고 정부와 사용자를 압박하는 방안을 강구해 줄 것을 주문하고 있다.

KECTULI

1장

서론

정경은

I. 파업실태조사 필요성과 문제 제기

6개월에 걸친 ‘촛불항쟁’ 끝에 박근혜 대통령이 파면된 뒤, 문재인 정부 초창기에 정치적 기회구조 변화를 포착하여 새로운 노조들이 결성되었다(정경은·남우근·장귀연·곽이경, 2020). 그러나, 민주노총을 비롯한 운동단체들이 제기한 사회개혁과 공공성 확보 과제는 상당 부분 제도화되지 못하고 외면당하였다. 그 결과, 윤석열 정권이 탄생하였으며, 노동운동을 탄압하고 사회 전반을 퇴행시키다 못해 비상계엄을 발표하는 내란수괴로 변모하였다.

민주노총은 2023년 7월 총파업을 선언하였으며 산별노조들이 2주간 시기 집중 파업을 전개하였다. 민주노총은 2024년 7월에는 임금인상·단체협상 시기에 맞춘 총파업을 선언하지 않았으나 12월에는 45년 만에 내란을 목도하며 정치 총파업을 선언하였다. 학교비정규직노조와 철도노조 등 내란 사태 이전에 파업을 결의한 노조들이 예정대로 파업에 돌입하였고, 완성차를 비롯한 금속노조 소속 조직들이 전면 파업에 돌입하였다. 민주노총 총파업은 노동조건 개선을 넘어, 노동자 권익과 사회적 불평등 문제를 중심으로 한 구조적 변화, 반민주주의 폭거를 자행한 윤석열 정권 퇴진을 요구하는 사회 운동이라고 할 수 있다.

이 조사보고서는 2023~2024년 파업실태와 사례조사를 진행한 결과이며, 기획 단계에서 전혀 예상하지 못한 정치 총파업은 조사 대상에서 제외하였다.

민주노총의 2016~2022년 파업 실태조사 결과(정경은 외, 2023)에 따라, 민주노총 사업장의 파업 유형을 금속노조의 시기 집중 임단투 파업과 노조 인정 파업, 노조파괴 목적의 부당노동행위 중단 파업 등으로 구분하고자 하였다. 연구진은 문재인 정부의 개혁이 후퇴하던 2019~2021년에 오히려 파업이 증가하였으나 2022년부터 파업 건수는 감소하였음을 확인하여 이 추세가 지속될 것으로 전망하였다. 그러나, 2023년 파업 조직이 가장 많은 281개에 도달하였다. 본 조사보고서는 파업 건수와 파업의 원인에 초점을 두고 실태조사를 진행하고자 하였다.

고용노동부가 해마다 발표하는 ‘노사분규통계’와 달리, 민주노총 파업 실태조사는 공무원노조의 연가 파업이나 화물연대를 비롯한 특수고용 노조 파업 등을 포함하는 등 한국의 파업실태를 정확하게 포착할 수 있다. 한국에서 파업 주체가 대부분 민주노총 소속 노조들이라는 점에서 한국의 파업실태라고 봐도 무방하다. 또한, 고용노동부는 파업의 원인을 ‘임협’, ‘단협’, ‘임단협’으로 구분하여 실제 파업 원인을 알 수 없는 한계가 있으나, 민주노총 파업 실태조사는 정리해고와 구조조정, 직장내 괴롭힘 등 원인을 세분화한 장점이 있다.

또한, 2023~2024년 파업 사례를 검토하면서 연구진은 하청업체를 비롯하여 노조가 결성되자마자 폐업하는 등 노조법상 파업은 아니지만 몇 년째 장기 투쟁을 전개하는 사례를 살펴 보고자 하였다. 노조 결성에도 불구하고 집단적 노사관계 경험이 없는 사용자들이 몇 달째 단체교섭에 응하지 않다가 최종 합의하거나 끝내 폐업하는 사례들이 있다. 또는 실질적인 권한을 가지고 있는 사용자가 나서지 않으면서 파업이 장기화되

는 사례를 발견할 수 있다. 이와 달리, 사측이 노조파괴를 목적으로 폐업하는 경우 노조의 파업은 장기 투쟁으로 전환되어 상급 단체는 물론 지역과 사회연대에 기댈 수밖에 없게 된다. 파업이라도 할 수 있으면 다행이라고 할 만큼 천막농성과 고공농성 등 ‘끝장 투쟁’으로 내몰리는 사례들을 살펴보고자 하였다. 이번 10개 사례조사에서는 노조법상 파업사례는 4개이지만, 장기 투쟁 사례 6개를 포함하고 있다.

II. 조사 내용과 방법

1. 보고서 구성과 조사절차, 내용

윤석열 정권이 노조 탄압으로 폭주한 2023~2024년 파업실태와 사례 조사에 목적을 둔 이 보고서는 다음과 같이 구성하였다. 서론에서 파업 실태와 사례조사 필요성, 조사내용, 방법을 기술한 뒤 제2장은 파업 실태 조사에 할애하였다. 제3장에서 4개 파업사례와 6개 장기 투쟁 사례조사를 담았으며, 제4장에서 결론에서 요약하고 과제를 도출하였다.

구체적인 조사절차와 내용은 다음과 같이 두 가지로 구성된다. 첫째, 연구진은 7~9월 몇 차례 회의를 거쳐 2016~2022년 파업 실태조사 틀을 준용하기로 하였다. 연구진은 9~12월에 걸쳐 산별노조(연맹) 사업보고와 대의원대회 자료집, 성명서와 보도자료, 노동과 세계 등에서 게재한 파업 기사를 분석하고 내용을 분석하였다. 구체적으로, 산별노조(연맹), 광역시도, 조합원 수, 파업 기간, 기업 특성, 고용형태에 이어서, 파업 원인을 세부적으로 내용 분석하였다.

둘째, 제3장에서 파업사례를 검토하기 위해 연구진은 몇 차례 회의에서 파업뿐만 아니라 장기 투쟁 사례를 포함하기로 하였다. 연구진은 10개 사례를 선정하여 민주노총 상임집행위원회, 조직쟁의담당자회의, 중앙집행위원회에 보고하고 구조화된 면접조사 질문지를 토대로 10~11월에 걸쳐 방문 조사하였다.

마지막으로, 이 연구가 마무리되던 시점에 상상할 수조차 없었던 비상

계엄과 내란 사태가 터지면서 연구진은 금속노조의 정치파업을 목도하였으나 이 조사에는 포함하지 않았다.

금속노조는 12월 5일, 6일 주야 각 2시간씩 정치파업에 돌입하였으며, 100개 사업장에서 6만 8,296명이 파업에 참여했다고 발표하였다. 금속노조는 12월 4일 비상 중앙집행위원회를 통해 불법 계엄을 내린 윤석열을 하루빨리 대통령직에서 끌어내려야 한다고 결정하였다.

12월 11일, 기아자동차지부도 2만 6천 명이 넘는 전체 조합원이 주·야 2시간 총 4시간 파업에 나섰다. 2천 명이 넘는 충남 현대제철 비정규직이 전면파업에 돌입했고, 경기 대한솔루션, 모비스안양, 모비스화성, 한온시스템대전사내하청지회 등도 파업에 돌입했다.

2. 조사 방법

1) 실태조사 : 기초자료와 문헌·통계분석

1차 자료는 민주노총 가맹조직이 투쟁사업장 현황을 제출한 정기대의원대회 자료집과 사업보고, 성명서와 보도자료이다. 가맹조직의 공식 자료 이외에 민주노총 기관지 노동과 세계를 비롯하여, 매일노동뉴스, 한겨레, 경향신문, 오마이뉴스 등 언론 기사도 중요한 출처이다. 언론 기사는 사업 보고와 대의원대회 자료집, 성명서와 보도자료에서 누락된 파업 사례를 확인할 수 있다. 연구진은 기초자료와 문헌 분석을 통해서 파업 현황을 코딩하여 통계 패키지로 분석하였다.

2) 사례조사

파업과 장기 투쟁 사례를 조사하기 위해서 반구조화된 설문지(semi-structured questionnaire)를 사용하여 면접조사를 수행하고 면접내용을 녹취하였다. 사례별로 첫째, 노조 조직 현황, 둘째, 사용자 특성, 셋째, 파업의 원인과 경과, 마지막으로, 현재 상황과 과제를 담고 있다. 이 보고서에서 장기 투쟁 사례는 대부분 사측의 위장폐업이나 원청업체의 하청업체 계약해지 등 노조파괴에 해당한다.

연구진은 회의와 토론을 통해서 면접조사 대상을 산업과 지역, 고용형태 등을 고려하여 다음과 같이 설정하였다.

[표 1-1] 사례조사 개요

구분	면접조사 대상	일시	특성(산별/지역/고용형태/기업)
파업	건강보험고객센터지부	11.11	공공운수노조/전국/간접고용/공공기관
	경진여객지회	10.15	공공운수노조/수원/정규직/사모펀드
	노원을지대병원지부	11.15	보건의료노조/서울/정규직/의료재단
	락앤락지회	10.8	화섬식품노조/서울/정규직/사모펀드
장기 투쟁	아사히글라스지회	10.17	금속노조/구미/간접고용 불법파견/외투기업
	GM부평비정규직지회	10.30	금속노조/인천/간접고용 불법파견/외투기업
	현대중공업사내하청지회	10.22	금속노조/울산/간접고용 불법파견/재벌기업
	대우버리지회	10.24.	금속노조/울산/정규직/중견기업
	정읍택시분회	10.18	공공운수노조/정읍/정규직/중소기업
	효성지회	10.24	화섬식품노조/대전/정규직/재벌기업

KECTULI

2장

파업 실태조사 결과

정경은

I. 조사 개요

제2장에서 민주노총 가맹조직을 대상으로 2023~2024년 파업 현황을 조사한 결과를 분석하고자 한다. 구체적인 조사내용은 파업 돌입 연도, 산별노조(연맹), 조합원 수, 고용형태, 지역, 기업 특성을 살펴본 뒤 파업 원인을 구분하였다. 파업 원인은 임금, 노동시간·휴가·근무형태, 노동 안전, 구조조정·외주화, 정리해고, 단체협약 위반, 인력충원, 정년연장, 차별, 정규직 전환, 대표이사 교체 등 경영참가, 직장(고객 포함) 괴롭힘, 노조간부·조합원 징계, 단체교섭 거부로 구분하였다. 파업 이후 사용자 대응으로 직장폐쇄를 조사하였다. 또한, 파업의 유형을 임단협 파업, 정리해고·부당노동행위 파업, 노조 인정 파업으로 구분하였다.

연구진은 2016~2022년 파업실태 조사와 마찬가지로 가맹조직이 정기 대의원대회에 제출한 사업보고와 대의원대회 자료집을 1차 자료로 활용하여 파업의 특성과 내용을 분석하여 양적 자료로 전환하였다. 그러나, 과거와 마찬가지로 가맹조직의 사업보고나 대의원대회 자료집은 연구진이 조사하려는 파업 특성을 세세하게 기록하지 않았다. 소산별노조나 기업별 노조(지부·지회·분회)가 파업 현황을 보고하지 않는 경우 산별노조나 연맹은 파업실태를 전혀 파악하지 못하는 문제가 여전히 나타났다.

연구진은 2016~2022년 파업실태 조사 결과를 토대로 민주노총 사업장 파업이 임단협 파업과 정리해고 파업, 노조 인정 파업으로 구분하고 파업 내용을 확인하고자 하였다. 임단협 파업의 대표 사례인 금속노조 시기 집중 파업은 민주노총과 금속노조 조직쟁의실을 통해 대의원대회 자료집을 비롯한 내부 자료를 요청하여 지부별 사업장 수와 조합원 수를 확인하였다.

2016~2022년 파업실태 조사처럼, 이번 조사도 분석 단위가 동일하지 않은 한계가 있다. 금속노조 시기 집중 임단협 파업의 분석 단위는 사업장이며, 2개 이상의 지역에 사업장이 있는 경우 지역을 특정하기 위해서 사업장 단위로 분석하고 있다. 금속노조나 화섬식품노조 등 동일한 기업에서 특정 사업장만 파업에 돌입하거나 복수의 사업장이 파업에 돌입하였다고 하더라도 파업 중단 시점이 다른 사례가 있으므로 사업장 단위 분석이 필요하다. 그러나, 건설노조나 학교비정규직연대회의(공공운수노조 교육공부직본부, 서비스연맹 학교비정규직노조), 화물연대본부, 택배노조처럼 기업이나 사업장을 특정하기 어려운 사례는 초기업 수준 또는 지역 수준 파업에 해당하지만 본 보고서에서는 모두 1건의 파업으로 분석하였다.

2023~2024년 파업실태 조사에서는 조합원 다수가 해당하는 고용형태를 비정규직과 무기계약직, 정규직 등 3가지 유형으로 구분하였다. 2016~2022년 파업실태 조사에서는 비정규직과 정규직으로 구분하였으나, 이후 노사관계 전공 교수와 연구자들의 의견¹⁾을 청취한 결과, 비정규직과 무기계약직을 구분할 필요성이 제기되었다. 간접고용이나 특수고용 등 비정규직 노조들의 파업 원인과 무기계약직의 파업 원인과 파업 기간이 다르다는 지적을 수용하였다.

1) 경제노동연구회(2024년 3월 23일).

2023~2024년 파업실태 조사에서는 파업의 특성을 파악하기 위해 기업 특성과 지역을 조사하였다. 기업 특성은 필수공익사업장, 다국적 기업, 재벌기업, 하청기업, 공공·금융·교육기관, 사모펀드, 기타 중소기업으로 구분하였다. 2016~2022년 파업실태 조사 결과와 최근 파업 경향을 반영하여 기업 특성을 구분한 결과이다. 즉, 필수공익사업장은 파업 참가 인원을 제한함으로써 파업 효과가 하락하기 때문에 오히려 파업 기간이 더 늘어난다는 문제의식을 반영하였다. 다국적 기업의 경우, 해외에 있는 본사가 의사 결정하지 않는 이상 한국지사가 노동자들과 합의하기 어려운 문제점이 제기되기 때문에 파업 기간에 영향을 미친다고 할 수 있다. 재벌 그룹 본사 차원의 임금가이드라인 때문에 계열사 차원에서 노사 합의하기 어려운 문제점이 제기되었다. 하청기업은 간접고용 노동자들의 희생을 바탕으로 정규직과 비정규직의 차별과 갈등이 높아지기 마련이다(임상훈, 2014). 중소기업은 대체로 집단적 노사관계와 정교한 인사관리 모두 없는 블랙홀 또는 블랙 하우스(black hole or bleak house) 형태(Guest and Conway, 1999)로 노사갈등이 발생하면 장기화되는 사례가 있다.

이 보고서는 17개 광역시도 중에서 민주노총 지역본부 체계와 동일하게 세종과 충남을 하나의 지역으로 통합하였다. 다만, 분석 과정에서 광역시도를 9개로 통합하여 분석하였다. 한편, 철도노조, 국민건강보험공단, 현대·기아자동차처럼 전국 단위에 사업장이 산재한 사례는 광역으로 분류하였다.

본 조사에서 조합원들이 두 시간이라도 파업에 돌입하였으면 파업에 포함하였다. 고용노동부는 누적 1일 이상의 파업만 1건으로 조사하기 때문에 파업을 축소하는 문제가 있기 때문이다. 2023년 고용노동부 파업 건수는 211건이지만 이 조사에서는 민주노총 소속만 281건에 이른다. 다

만, 선출직 간부나 대의원이 참여하는 확대간부 파업은 제외하였다. 이 조사에서는 전면파업을 기준으로 조사하되, 건설노조나 특수고용 노동자들의 경우는 부분파업도 1개의 파업 조직으로 포함하였다.

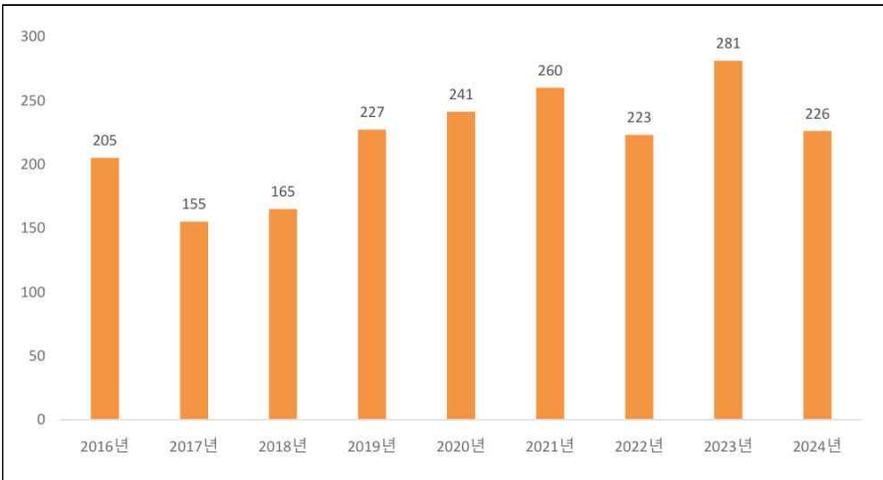
Ⅱ. 전체 파업 현황

1. 2016~2024년 파업 현황

1) 파업 조직 수

2023년 파업에 돌입한 조직은 281개였다가 2024년에 226개로 감소하였다. 2016년 이후 파업 돌입 조직 수는 2023년에 가장 증가한 것으로 조사됐다. 지난 9년간 문재인 정부의 노동 존중 정책에 기대가 있던 2017~2018년에 파업 돌입 조직 수가 가장 적었다.

[그림 2-1] 연도별 파업 조직 수(단위 : 개)

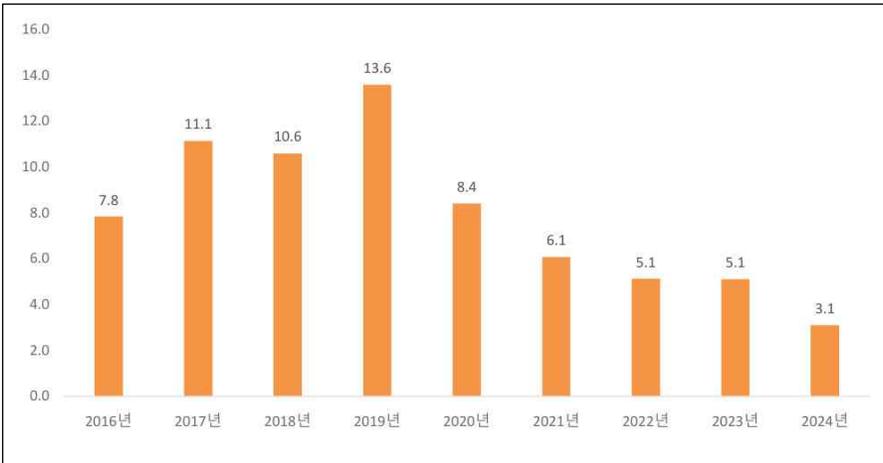


자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

2) 파업 기간

2023년 파업에 돌입한 조직은 평균 5.1일, 2024년에는 3.1일로 조사됐다. 지난 9년간 공공부문 비정규직의 정규직 전환과 차별 개선 등 문재인 정부의 노동정책이 후퇴하던 2019년에 파업 기간이 13.6일로 가장 길었으며 이후 감소하는 추세가 이어지고 있다.

[그림 2-2] 연도별 파업 기간(단위 : 일)



자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

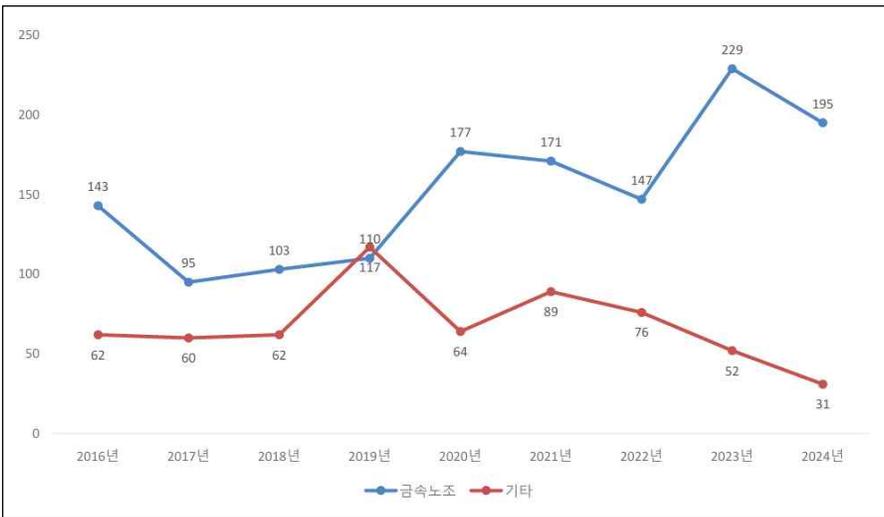
2. 2016~2024년 산별노조별 파업 현황

1) 파업 조직 수

산별노조(연맹)별 파업 돌입 조직 수를 조사한 결과, 금속노조 소속 조

직이 2023년 229개(81.5%), 2024년 195개(86.3%)로 가장 다수를 차지한다. 2016년 이후, 금속노조 소속 조직보다 비금속노조 소속 파업 돌입 조직이 많은 경우는 공공부문 비정규직 정규직 전환을 요구하면서 공동 파업을 전개한 2019년(117개)이 유일하다.

[그림 2-3] 연도별 금속/비금속 파업 조직 수(단위 : 개)



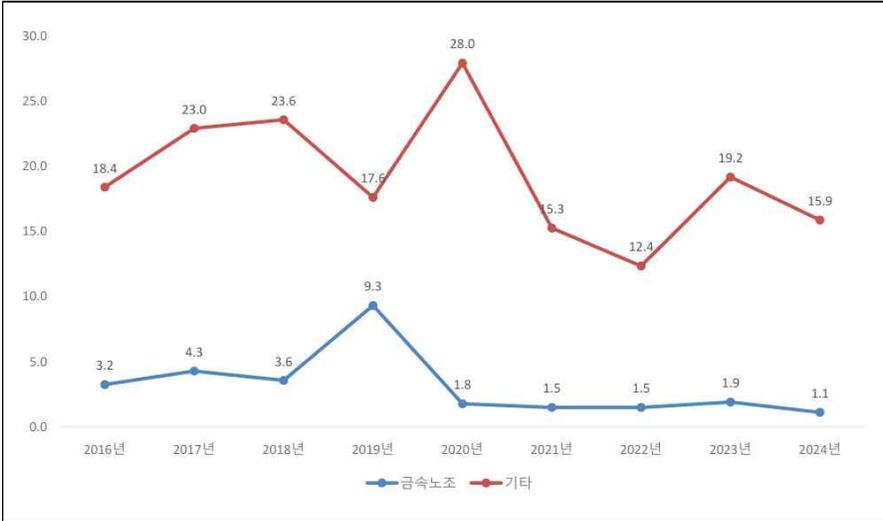
자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

2) 파업 기간

산별노조(연맹)별 평균 파업 기간을 조사한 결과, 금속노조 소속 조직은 2023년 1.9일, 2024년 1.1일로 짧은 반면에, 비금속 노조 소속 조직은 각각 19.2일, 15.9일로 길다. 금속노조 소속 조직은 2019년에 노조 탄압과 부당노동행위로 1년여 장기파업 사례가 포함되며 9.3일로 가장 길게 조사됐다. 비금속 노조들은 2020년에 장기파업 사업장이 증가하며

파업 일수가 28.0일로 나타났다.

[그림 2-4] 연도별 금속/비금속 파업 기간(단위 : 일)



자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

3. 2016~2024년 지역별 파업 현황

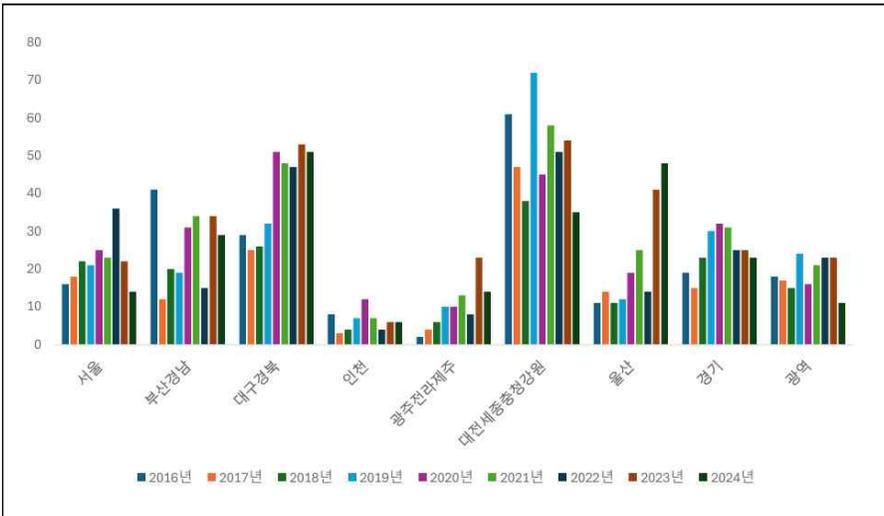
1) 파업 조직 수

이번 조사에서 지역을 서울, 부산경남, 대구경북, 인천, 광주전라제주, 대전세종충청강원, 울산, 경기, 광역 등 9개로 구분하여 분석한 결과를 제시한다.

금속노조 충남지부 사업장이 확대되면서 민주노총 파업 조직 수가 2016~2019년, 2021~2023년에 대전세종충청강원이 가장 다수를 차지하였

다. 2020년에 대구경북(51개), 2024년에 대구경북(50개)에서 파업에 돌입한 조직이 가장 많다. 대전세종충청강원의 파업 조직 수는 2019년(72개)에 정점에 도달하였다가 2021~2023년 50개 이상으로 분석됐으며, 2024년에 33개이다. 대구 경북은 2019년 이전보다 2020년 이후 파업 참가 조직 수가 증가하였다. 서울은 2022년까지 파업 조직 수가 증가하다가 2023~2024년에는 22개, 14개로 감소 추세를 보였다. 부산경남은 2016년에 파업 조직이 41개로 가장 다수였다가 2017~2019년에 12~20개로 감소했고, 2020~2021년에 31~34개에 이어서 2023년에 34개, 2024년에 31개로 조사됐다. 광주전라제주지역은 2016~2021년에 파업 조직 수 증가 추세를 보이다가 2023년에 23개, 2024년에 16개로 분석됐다 ([표 2-3] 참조).

[그림 2-5] 연도별 지역별 파업 조직 추이(단위 : 개)



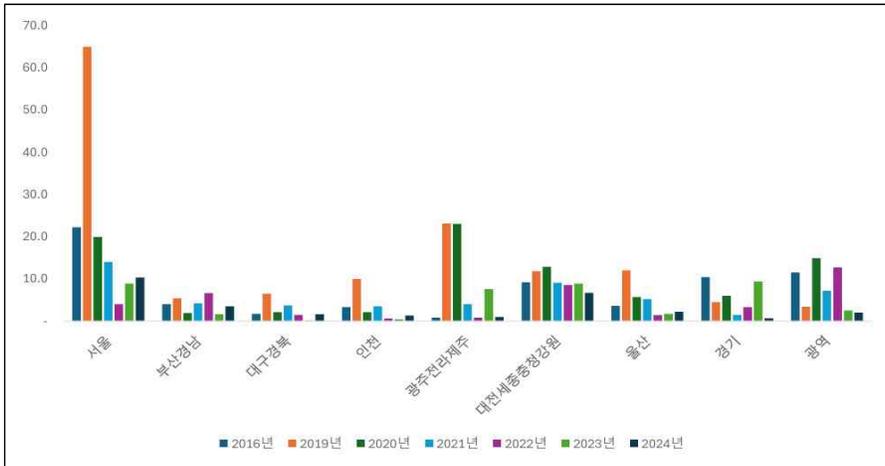
자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

인천은 2020년에 파업 조직이 12개까지 증가하였다가 이후 감소하여 2023~2024년에 각각 6개가 참여하였다. 경기에서는 2019~2021년에 파업 조직이 30개 이상으로 다수였다가 이후 감소하여 2023~2024년에 25개, 23개로 조사됐다. 전국 또는 복수 지역에 사업장이 있는 경우, 2019년 24개, 2022~2023년에 23개였다가 2024년에 11개로 감소하였다.

2) 파업 기간

2016년 이후, 파업 기간은 2016년, 2018~2019년 서울과 2019~2020년 광주전라제주 지역, 2018년 울산, 2017년 광역(복수) 조직에서 20일 이상 두드러졌다. 2023년 파업 기간을 분석한 결과, 경기(9.4일)가 가장 길고, 서울(8.9일)과 대전세종충청강원(8.9일)이 뒤따르고 있다.

[그림 2-6] 연도별 지역별 파업 기간(단위 : 일)



자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

2024년 파업 기간은 서울(10.3일)이 가장 길고 다음으로 대전세종충청 강원(6.7일)이 긴 것으로 나타났다([표 2-4] 참조).

4. 2016~2024년 파업 원인

파업 조직에서 금속노조가 차지하는 비율이 높은 만큼 금속노조의 산별교섭 방침에 사업장 공동 요구에 포함되는 의제가 차지하는 비율에 따라 파업 원인이 달라진다([표 2-5] 참조).

2016년 이후 민주노총 소속 조직의 파업 원인을 분석한 결과, 임금이 52.1%(2016년)에서 60.0%(2017년), 37.5%(2018년), 46.8%(2019년), 62.8%(2020년), 42.4%(2021년), 51.6%(2022년), 36.7%(2023년), 27.3%(2024년) 가장 큰 비중을 차지한다.

금속노조의 2023~2024년 사업장 공동요구에 '확대간부 교육시간 보장' 요구를 노조 활동 보장에 포함하였다. 파업 원인 중 노조 활동 보장/해고자 복직/인사경영 참여가 0.6~7.1% 수준으로 분포하다가 2023년 28.7%, 2024년 22.9%로 나타났다.

금속노조 2023~2024년 사업장 공동요구에 '산업전환협약'이 포함되면서 파업 원인 중에 '외주화/구조조정/고용불안/인력 충원 등'의 비율이 각각 28.8%, 23.1%로 상승하였다.

금속노조 2024년 사업장 공동요구에 '노동재해 발생 시 조치'가 포함되면서 파업 원인 중에 '괴롭힘/성폭력/감정노동/노동안전'이 차지하는 비율이 23.2%이다.

[표 2-1] 연도별 산별노조별 파업 조직 수(단위 : 개, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
	205	155	165	227	241	260	223	281	226
건설산업연맹	7	5	2	6	6	2	3	3	5
공공운수노조	31	24	28	37	31	33	41	19	8
공무원노조	0	0	1	1	0	0	0	1	0
금속노조	143	95	103	110	177	171	147	229	195
대학노조	0	1	2	2	2	2	1	1	0
민주일반연맹	2	7	5	39	5	10	4	4	3
보건의료노조	5	2	8	10	2	13	4	11	2
사무금융노조	4	3	3	3	1	3	4	2	0
서비스연맹	9	2	4	6	10	20	14	7	8
언론노조	1	3	2	0	0	0	0	0	1
전교조	0	1	1	1	0	0	0	0	0
화섬식품노조	3	9	3	8	6	5	5	4	4
민주여성노조	0	0	0	1	0	0	0	0	0
지역본부	0	3	3	3	1	1	0	0	0
건설산업연맹	3.4	3.2	1.2	2.6	2.5	0.8	1.3	1.1	2.2

민주노총 파업실태: 2023~2024년 조사 결과

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
공공운수노조	15.1	15.5	17.0	16.3	12.9	12.7	18.4	6.8	3.5
공무원노조	0.0	0.0	0.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0
금속노조	69.8	61.3	62.4	48.5	73.4	65.8	65.9	81.5	86.3
대학노조	0.0	0.6	1.2	0.9	0.8	0.8	0.4	0.4	0.0
민주일반연맹	1.0	4.5	3.0	17.2	2.1	3.8	1.8	1.4	1.3
보건의료노조	2.4	1.3	4.8	4.4	0.8	5.0	1.8	3.9	0.9
사무금융노조	2.0	1.9	1.8	1.3	0.4	1.2	1.8	0.7	0.0
서비스연맹	4.4	1.3	2.4	2.6	4.1	7.7	6.3	2.5	3.5
언론노조	0.5	1.9	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
전교조	0.0	0.6	0.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
화섬식품노조	1.5	5.8	1.8	3.5	2.5	1.9	2.2	1.4	1.8
민주여성노조	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역본부	0.0	1.9	1.8	1.3	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0

자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

[표 2-2] 연도별 산별노조별 평균 파업 기간(단위 : 일)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
전체	7.8	11.1	10.6	13.6	8.4	6.1	5.1	5.1	3.0
건설산업연맹	8.4	2.0	131.0	63.2	69.2	1.5	17.7	19.7	26.7
공공운수노조	15.8	24.8	15.6	11.5	9.2	19.1	10.3	13.4	2.3
공무원노조			1.0	1.0				1.0	
금속노조	3.2	4.3	3.6	9.3	1.8	1.5	1.5	1.9	1.1
대학노조		16.0	29.0	52.0	87.5	40.0	2.0	8.0	
민주일반연맹	10.0	15.9	46.3	12.1	30.6	28.3	43.0	32.8	17.3
보건의료노조	29.6	47.5	4.5	13.3	17.0	8.2	1.0	22.5	30.0
사무금융노조	83.8	51.0	28.0	59.7	1.0	19.0	13.8	43.0	
서비스연맹	2.6	1.5	12.0	3.7	13.1	2.6	7.4	7.0	11.7
언론노조	1.0	69.7	48.0						1.0
전교조		3.0	1.0	2.0					
화섬식품노조	22.0	20.9	57.7	40.9	104.6	29.4	24.9	40.0	33.5
민주여성노조				3.0					
지역본부		1.0	2.3	1.0	1.0	1.0			

자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

[표 2-3] 연도별 지역별 파업 누계(단위 : 개, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
	205	155	165	227	241	260	223	281	226
서울	16	18	22	21	25	23	36	22	14
부산경남	41	12	20	19	31	34	15	34	31
대구경북	29	25	26	32	51	48	47	53	50
인천	8	3	4	7	12	7	4	6	6
광주전라제주	2	4	6	10	10	13	8	23	16
대전세종충청강원	61	47	38	72	45	58	51	54	33
울산	11	14	11	12	19	25	14	41	48
경기	19	15	23	30	32	31	25	25	23
광역	18	17	15	24	16	21	23	23	11
서울	7.8	11.6	13.3	9.3	10.4	8.8	16.1	7.8	6.2
부산경남	20.0	7.7	12.1	8.4	12.9	13.1	6.7	12.1	13.7
대구경북	14.1	16.1	15.8	14.1	21.2	18.5	21.1	18.9	22.1
인천	3.9	1.9	2.4	3.1	5.0	2.7	1.8	2.1	2.7
광주전라제주	1.0	2.6	3.6	4.4	4.1	5.0	3.6	8.2	7.1
대전세종충청강원	29.8	30.3	23.0	31.7	18.7	22.3	22.9	19.2	14.6

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
울산	5.4	9.0	6.7	5.3	7.9	9.6	6.3	14.6	21.2
경기	9.3	9.7	13.9	13.2	13.3	11.9	11.2	8.9	10.2
광역	8.8	11.0	9.1	10.6	6.6	8.1	10.3	8.2	4.9

자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

[표 2-4] 연도별 지역별 파업 기간(단위 : 일)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
전체	7.8	11.1	10.6	13.6	8.4	6.1	5.1	5.1	3.0
서울	22.2	15.1	33.9	65.0	19.9	14.0	4.0	8.9	10.3
부산경남	4.0	12.6	2.0	5.4	1.9	4.2	6.6	1.6	3.5
대구경북	1.7	0.9	1.5	6.5	2.1	3.7	1.5	0.1	1.6
인천	3.3	54.5	4.5	10.0	2.1	3.5	0.6	0.4	1.3
광주전라제주	0.8	0.4	8.9	23.1	23.0	4.0	0.8	7.6	1.0
대전세종충청강원	9.2	12.9	10.9	11.8	12.9	9.1	8.5	8.9	6.7
울산	3.6	9.3	25.1	12.0	5.7	5.2	1.4	1.7	2.2
경기	10.4	0.7	2.3	4.5	6.0	1.5	3.3	9.4	0.7
광역	11.5	22.7	12.9	3.4	14.9	7.2	12.7	2.5	2.0

자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

[표 2-5] 연도별 파업 원인 누계(단위 : 개, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
전체	361	205	323	374	320	469	378	732	805
임금	188	123	121	175	201	199	195	269	220
노동시간/근무 형태	116	9	9	20	4	15	28	6	4
노조 활동 보장/해고자 복직/인사경영 참여	7	8	33	19	2	6	27	210	184
단협 위반/미이행/해지/부당노동행위	6	5	11	12	14	9	13	8	4
외주화/구조조정/고용불안/인력 충원 등	13	17	60	20	13	97	42	211	186
비정규직 정규직 전환/차별 해소/원청교섭	15	26	36	35	14	108	40	15	15
경영진 무능/퇴진/경영 불투명	2	7	6	5	5	5	2	0	2
무노조 정책/노조파괴/파업 유도	1	1	2	3	2	2	0	3	3
직장 괴롭힘/성폭력/감정노동/노동안전	13	9	45	85	65	28	31	10	187
임금	52.1	60.0	37.5	46.8	62.8	42.4	51.6	36.7	27.3
노동시간/근무 형태	32.1	4.4	2.8	5.3	1.3	3.2	7.4	0.8	0.5
노조 활동 보장/해고자 복직/인사경영 참여	1.9	3.9	10.2	5.1	0.6	1.3	7.1	28.7	22.9
단협 위반/미이행/해지	1.7	2.4	3.4	3.2	4.4	1.9	3.4	1.1	0.5
외주화/구조조정/고용불안/인력 충원	3.6	8.3	18.6	5.3	4.1	20.7	11.1	28.8	23.1
비정규직 정규직 전환/차별 해소/원청교섭	4.2	12.7	11.1	9.4	4.4	23.0	10.6	2.0	1.9

민주노총 파업실태: 2023~2024년 조사 결과

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
경영진 무능/퇴진/경영 불투명	0.6	3.4	1.9	1.3	1.6	1.1	0.5	0.0	0.2
무노조 정책/노조파괴/파업 유도	0.3	0.5	0.6	0.8	0.6	0.4	0.0	0.4	0.4
직장 괴롭힘/성폭력/감정노동/노동안전	3.6	4.4	13.9	22.7	20.3	6.0	8.2	1.4	23.2

자료 : 정경은 외(2023), 2023~2024년 파업실태 조사.

Ⅲ. 2023~2024년 파업실태

1. 개요

2016~2022년 파업실태조사와 2023~2024년 파업실태조사를 분석한 결과, 민주노총 소속 조직의 파업은 크게 금속노조 시기 집중 임단투 파업과 나머지로 양분할 수 있다. 금속노조 파업은 1년에 1번, 많게는 3번까지 늘어나기도 하는데 2~6시간 전면파업 형태를 보인다. 금속노조는 노동위원회에 교섭 사업장이 일괄 쟁의조정을 신청한 뒤 교섭과 합의를 촉진하기 위해 파업에 들어가는 특징을 보인다고 할 수 있다. 집단으로 파업 시기를 집중하여 돌입함으로써 파업 효과를 극대화하려는 전략이다. 따라서, 파업 조직은 다수이며, 파업 기간은 짧은 특징으로 귀결된다.

보건의료노조도 전통적으로 단체교섭 타결을 촉진하기 위해 집단적으로 쟁의조정을 신청한다. 하지만, 파업을 앞두고 대부분 합의하는 특징을 보인다는 점에서 금속노조 시기 집중 파업과 차이가 있다. 파업 배수진을 쳤으나 노사가 합의하지 못한 사업장이 파업에 들어가게 된다. 필수 공익 사업장 임단투가 민간 부문보다 장기화되는 특징이 보건의료노조나 공공운수노조 의료연대본부 사업장 파업에서도 나타난다.

이 보고서에서는 금속노조 시기 집중 파업과 이를 제외한 나머지 파업 사업장을 구분하여 파업실태를 분석하고자 한다. 금속노조 시기 집중 파업을 제외하고 분석하는 경우 파업 조직 수와 파업 기간 모두 차이를 보일 것으로 예상하기 때문이다.

2. 금속노조 시기 집중 임단투 파업

2023년 금속노조 산별교섭에서 사업장 4대 공동 요구는 산업전환협약, 확대간부 교육시간 보장, 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가, 교섭주기·교섭 시기 통일 등이다(전국금속노동조합, 2023).

금속노조는 2023년 5월 31일 전체 사업장 주야 4시간 이상 파업에 돌입하였으며, 지역별 집회 파업 형태로 전개됐다. 전체 조합원 183,480명 중에서 107개 사업장, 36,322명이 참가하였다. 특히, 사업장 수 기준으로 경남지부 소속에서 32개, 충남지부에서 18개, 울산지부에서 16개가 참여하였다. 조합원 수 기준으로는 충남지부에서 2,043명, 경남지부에서 1,890명, 광주전남지부에서 1,206명이 파업에 참가했다. 기업지부 중에서는 기아자동차지부 소속 5개 사업장에서 27,148명이 파업에 참여하였다. 이 밖에도 82개 사업장에서 10,494명이 교육이나 총회를 통해 5·31 파업에 동참하였다.

2023년 7월 12일, 금속노조 소속 사업장이 참가한 임금과 노동조건 개선을 위한 시기 집중 파업에 전체 210개 사업장에서 106,649명이 참가하였다. 지역지부별 파업 사업장 수를 보면, 울산지부가 29개, 충남지부가 25개, 경주지부가 21개이다. 조합원 수 규모를 보면, 경남지부가 8,224명, 울산지부가 7,041명, 충남지부가 6,259명 순서로 많다. 금속노조 시기 집중 파업 조합원 수 규모는 완성차와 조선 등 대공장 참여 여부에 따라 차이를 보이는데, 기업지부 중에서는 기아자동차, 한국지엠, 현대자동차, 현대중공업이 참가하였다.

2024년 1월 정기대의원대회에서 금속노조는 산별교섭 통일 요구로 좋은 일자리 창출, 근로시간면제제도에 대한 노사공동 대정부 교섭으로 결

정하였다. 2024년 금속노조 산별교섭에서 6대 사업장 공동 요구는 노동 재해 발생 시 조치, 부당해고 확정 시 대기발령 금지, 금속산업최저임금 확장, 산업전환협약, 확대간부 교육시간 보장, 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가 등이다(전국금속노동조합, 2024).

7월 10일 금속노조의 주야 4시간 시기 집중 파업에 183개 사업장, 44,925명이 동참하였다. 사업장 기준으로 울산지부가 41개, 경주지부가 23개, 경기지부가 20개 참여하였다. 조합원 수 기준으로 경남지부가 7,240명, 울산지부가 5,959명, 경기지부가 5,165명으로 집계됐다. 기업지부 중에서는 한국지엠지부가 금속노조 파업에 일정을 맞추었다.

금속노조는 그동안 7월 시기 집중 파업에 가장 다수의 사업장이 참여하였으며, 전년도와 비교하면 2024년에 사업장 수는 27개, 조합원 수는 61,724명 감소하였다.

[표 2-6] 금속노조 시기 집중 임단투 파업 사업장 현황(단위 : 개, 명)

지부	2023년				2024년	
	5·31 파업		7·12 파업		7·10 파업	
	사업장수	조합원수	사업장수	조합원수	사업장수	조합원수
전체	107	36,322	210	106,649	183	44,925
서울지부	4	378	9	2,468	9	1,272
경기지부	2	115	20	4,449	20	5,165
인천지부	1	48	5	2,293	3	384
대전충북지부	2	124	10	2,027	5	2,268
충남지부	18	2,043	25	6,259	22	3,680
전북지부	2	1,095	5	1,322	3	1,140
광주전남지부	4	1,206	15	4,912	9	1,716
대구지부	1	24	19	2,808	16	2,455
구미지부	8	190	5	876	5	1,033
경주지부	2	568	21	3,643	23	4,452
포항지부	8	172	5	408	3	248
경남지부	32	1,890	19	8,224	14	7,240
부산양산지부			8	724	9	777
울산지부	16	921	29	7,041	41	5,959
기아자동차지부	5	27,148	1	550		
한국지엠지부			3	7,587	1	7,136
현대자동차지부	1	50	7	43,602		
현대중공업지부			4	7,446		
쌍용자동차지부						
만도지부						
미편제	1	350				

주 : 2023년 5월 31일 현대자동차지부 파업이 50명으로 집계된 이유는 전면파업이 아니기 때문이다.

자료 : 금속노조 경기대의원대회 자료집(2023, 2024).

3. 2023~2024년 파업 특성

1) 전체 현황

금속노조 시기 집중 파업을 제외하고 2023년 민주노총 파업 조직은 71개, 파업 기간은 17.9일, 2024년 파업 조직은 43개이고 파업 기간은 14.5일로 분석됐다.

고용형태, 기업 특성, 조직규모, 파업 유형에 따른 파업 조직 수와 파업 기간을 분석한 결과는 다음과 같다. 산별노조별 파업 조직 수와 파업 기간은 금속노조만 수정하였다. 시기집중 임단투 파업을 제외한 금속노조 파업 현황은 2023년에 19개, 2024년에 12개이다. 파업 기간은 각각 14.5일, 11.0일로 분석됐다.

[표 2-7] 2023~2024년 민주노총 파업 현황(단위 : 개, 일)

지부		2023년		2024년	
		조직 수	파업기간	조직 수	파업기간
전체		71	17.9	43	14.5
산별	건설산업연맹	3	19.7	5	25.1
	공공운수노조	19	13.4	8	2.3
	공무원노조	1	1.0	0	
	금속노조	19	14.5	12	11.0
	대학노조	1	8.0	0	
	민주일반연맹	4	32.8	3	17.3
	보건의료노조	11	22.5	2	30.0
	사무금융노조	2	43.0	0	
	서비스연맹	7	7.0	8	11.7
	언론노조	0		1	1.0
	화섬식품노조	4	40.0	4	33.5
고용 형태	비정규직	23	22.4	18	8.6
	무기계약직	2	1.0	5	18.2
	정규직	46	16.4	20	18.9
기업 특성	필수공익사업장	17	23.0	5	14.0
	다국적기업	8	17.3	10	19.2
	재벌기업	11	4.1	4	9.5
	하청기업	20	18.2	13	13.7
	공공/금융/교육	7	16.4	8	6.0
	사모펀드	6	31.3	0	0.0
	기타 중소기업	2	15.5	2	41.5
조직 규모	299명 이하	26	30.6	19	18.2
	300명 이상	45	10.6	23	10.6
파업 유형	임단협	39	9.1	19	13.4
	정리해고 부당노동행위	23	22.7	18	15.5
	노조 인정	14	31.1	11	21.1
기타	직장폐쇄	5	28.6	4	17.1

주 : 파업 기간은 평균이며 파업 유형은 중복 집계하였음.

2) 고용형태

조합원 다수의 고용형태를 비정규직(사내하청 간접고용, 특수고용, 프리랜서 등)과 무기계약직, 정규직으로 구분하여 파업 조직을 분석한 결과는 다음과 같다.

2023년 파업 조직 중에서 비정규직은 23개, 무기계약직이 2개이며, 정규직이 46개로 가장 많은 것으로 조사됐다. 2024년에는 비정규직이 18개, 무기계약직이 5개, 정규직이 20개로 나타났다.

2023년 파업 기간은 비정규직이 22.4일, 무기계약직이 1.0일, 정규직이 16.4일로 비정규직의 파업 기간이 가장 긴 것으로 나타났다. 2024년에는 비정규직의 파업 기간이 8.6일, 정규직이 18.9일이며 무기계약직이 18.2일로 가장 긴 것으로 조사됐다.

3) 기업 특성

2023년 민주노총 파업 돌입 조직의 사용자가 속한 기업 특성을 살펴본 결과는 다음과 같다. 하청기업(20개)이 가장 많고, 필수공익사업장(17개), 재벌기업(11개), 다국적기업(8개), 공공·금융·교육기관(7개), 사모펀드(6개), 기타 중소기업(2개) 순서로 나타났다. 2024년 파업이 발생한 기업 특성도 하청기업(13개), 다국적기업(10개), 공공·금융·교육기관(8개), 필수공익사업장(5개), 재벌기업(4개), 기타 중소기업(2개) 순서이다.

2023년 파업 기간은 사모펀드(31.3일)가 가장 길고, 필수공익사업장(23.0일), 하청기업(18.2일), 다국적기업(17.3일), 공공·금융·교육기관(16.4일), 기타 중소기업(15.5일), 재벌기업(4.1일) 순서로 분석됐다. 2024년에는 기타 중소기업(41.5일), 다국적기업(19.2일), 필수공익사업장(14.0

일), 하청기업(13.7일), 재벌기업(9.5일), 공공·금융·교육기관(6.0일) 순서로 나타났다.

4) 조직규모

이번 파업실태 조사에서 조합원 규모를 299명 이하와 300명 이상으로 나누어 파업 조직 수와 파업 기간을 분석하였다. 2023년 파업 돌입 조직은 299명 이하(26개)보다 300명 이상(45개)이 더 많고, 2024년에도 299명 이하(19개)보다 300명 이상(23개)이 더 많다.

파업 기간을 분석한 결과, 2023년에 299명 이하(30.6일)이 300명 이상(10.6일)보다 더 길고, 2024년에도 299명 이하(18.2일)가 300명 이상(10.6일)보다 더 긴 것으로 조사됐다.

5) 파업 유형

금속노조 시기 집중 파업을 제외하고, 파업 원인별 유형을 임단협 파업과 정리해고 부당노동행위, 노조 인정으로 구분하여 조사하였다. 2016~2022년 민주노총 파업실태 조사를 반영하여 정리해고 부당노동행위 유형을 통합하여 조사했는데, 대체로 정리해고나 구조조정 저지와 사측의 노조 탈퇴 종용, 노조 간부 징계, 복수노조 설립 등 부당노동행위를 수반하는 경우가 대부분이었기 때문이다. 노조 인정(recognition)은 노조가 합법적으로 설립되었으나 사측이 노조를 인정하지 않고 교섭에 응하지 않으면서 파업에 돌입한 유형에 해당한다. 노조 인정 파업도 대부분 장기화되는데, 사측이 그동안 집단적 노사관계 경험없이 기업을 사유 재산으로만 생각하면서 단체교섭이라는 공동 결정을 거부하기 때문이다.

다만, 2016~2022년 민주노총 파업실태 조사와 마찬가지로, 이 세 가지 유형은 파업 이론에 따라 엄밀하게 구분한 것은 아니다. 또한, 이 세 가지 요인이 모두 파업 원인이 되는 사례도 가능하다.

파업 원인이 임단협에 해당하는 경우가 39개, 정리하고 부당노동행위가 23개, 노조 인정 14개로 집계되었다. 2024년에는 임단협이 19개, 정리하고 부당노동행위가 18개, 노조 인정 11개로 분석됐다. 파업 원인별 파업 기간을 분석한 결과, 2023년 임단협은 9.1일, 정리하고 부당노동행위는 22.7일, 노조 인정은 31.1일이다. 2024년에는 임단협이 13.4일, 정리하고 부당노동행위가 15.5일, 노조 인정이 21.1일이다.

이 보고서에서 정규직이 비정규직보다 파업 기간이 더 길게 분석되는 이유도 정리하고 저지나 노조 인정 파업 사례가 많기 때문이다. 비정규직 노조는 노조 결성과 동시에 계약을 해지하는 경우 파업이 아닌 장기 투쟁으로 넘어가기 마련이다.

6) 직장폐쇄

이번 조사에서 직장폐쇄 사례는 2023년에 5개, 2024년에 4개로 조사됐으며 노조의 파업을 무력화시킬 의도로 공격적 직장폐쇄를 단행한 것으로 조사됐다. 직장폐쇄 사업장의 파업 기간은 2023년에 28.8일, 2024년에 17.1일로 분석됐다. 사측의 노조 탄압 의도에 따라 적대적인 노사 관계가 형성되는 만큼 파업 기간도 장기화되는 사례가 대부분이다.

IV. 2023~2024년 파업 유형별 실태

1. 임단협 파업

1) 건설노조 파업

국제적으로 노조 조합원의 취업을 기업이 수용하는 클로즈드숍(closed shop)은 건설업과 항만하역업에서 발견되는 특징이다. 역사상 클로즈드숍은 영국 노조의 중요한 특징이었으며, 실제로는 클로즈드숍과 취업 후 노조에 가입하는 유니온숍(union shop)을 모두 포함하였다. 일반적인 기업에 취업하여 고용이 유지되는 노동자들과 달리, 건설과 항만하역 노동자들은 일할 때만 생계를 지속할 수 있기 때문에 기업이 클로즈드숍을 인정한 유래가 있다. 그러나, 윤석열 정부가 집권한 뒤 건설노조가 집중적인 탄압 대상이 되었고 이 과정에서 양회동 열사가 분신하였다. 검정이 공갈 채용 강요라며 요청한 구속영장도 2023년 6월 기준 52%가 기각되었다. 건설노조는 윤석열 정부의 탄압을 규탄하며 2023년 1박 2일 파업, 2024년 3차례에 걸쳐 파업에 돌입하였다.

플랜트건설노조는 2023년에 울산지부와 전남동부경남서부지부(이하 전동경서지부)가, 2024년에는 울산지부, 충남지부, 포항지부, 전동경서지부가 파업에 들어갔다. 대체로 부분 파업 형태로 전개하였으며, 포스코 등 원청업체가 노동자들의 임금인상 요구를 수용하지 않는 이상 파업이 장기화되는 특징을 보인다. 특히, 2023년에 전동경서지부는 56일에 이르렀

으며, 집회 등 쟁의행위로 넓힐 경우 86일에 이른다. 2024년에 전동경서 지부가 44일 파업을 전개하였으며 집회 등 쟁의행위는 119일에 이른다. 충남지부가 50일, 포항지부도 33일에 이르는 등 파업이 장기화됐다.

2) 학교비정규직연대회의 파업

학교비정규직연대회의는 공공운수노조 교육공무직본부와 서비스연맹 학교비정규직노조, 총연맹에 가입하지 않은 전국여성노조 3조직으로 구성되어, 교육부와 17개 시도교육청과 집단교섭을 벌여 왔다.

학교비정규직노조연대회의는 2023년 3월 31일 파업에 돌입하였으며, 교육공무직 단일임금체제와 임금 인상을 요구하였다. 서울 세종대로에서 열린 총파업 대회에 23,000명 참가하였으며, 3,300개 학교 급식에 영향을 미쳤다.

2024년 12월 6일, 학교비정규직연대회의는 약 10만명 이상이 파업에 돌입하였다. 학교비정규직연대회의의 주된 요구사항은 기본급 인상, 근속수당 인상과 상한선 폐지, 복리후생 수당 차별 해소, 급식실 노동자 처우 개선으로 요약할 수 있다. 첫째, 학교 비정규직 노동자들의 월 기본급이 최저임금에도 미치지 못하는 상황을 개선하기 위해, 기본급을 최저임금 수준으로 인상할 것을 요구하였다. 예를 들어, 2024년 기준으로 월 기본급은 198만 6,000원으로, 최저임금 월 환산액인 209만 6,270원보다 낮았다.

둘째, 근속수당의 인상과 연차 상한선 폐지를 통해, 장기 근속자들의 임금 격차를 해소하고자 하였다. 동일 업무에 종사하는 22년차 이상 교사와 공무원이 호봉 승급이 계속된다는 점에서 22년을 기준으로 교육공무직의 근속수당을 동결하면 장기 근속자일수록 임금 격차가 점점 커지

는 모순이 발생한다.

셋째, 교사 공무원 등 정규직과 비교하여 낮은 수준의 복리후생 수당을 동일하게 적용받을 것을 요구하였다. 예를 들어, 정규직 공무원들은 연간 평균 429만 원의 상여금을 받지만, 비정규직 노동자들은 연 100만 원으로 제한되는 등 차별이 존재한다.

마지막으로, 고강도 노동과 폐암 산재 위험에 노출된 급식실 노동자들의 처우 개선을 촉구하였다. 특히, 인력 부족과 열악한 노동 환경 때문에 신규 채용자들의 퇴사율이 높아지기 때문이다²⁾.

3) 현대자동차그룹 계열사 파업

현대자동차그룹은 그동안 부품계열사를 직서열화해서 임금과 복지수준을 차등 지급해 왔다. 그룹 차원에서 서열화된 임금에 영업이익을 반영하여 일방적으로 격려금과 성과급을 결정하여 기업 수준에서 노사간 단체교섭을 통해 조정할 여지를 봉쇄해 왔다. 현장에서 ‘양재동 가이드라인’이라고 지칭하는 ‘벽’을 뛰어넘기 어려운 문제가 재벌 계열사 파업으로 이어지고 있다.

2023년에 현대로템, 현대비엔지스틸, 현대엠시트, 현대트랜시스에서 ‘양재동 임금가이드라인 철폐’를 요구하며 파업을 벌였다. 특히, 현대트랜시스는 2024년 10월부터 약 한 달간 파업을 진행했다. 주요 파업 사유는 두 가지라고 할 수 있다. 첫째, 현대트랜시스서산지회는 기본급 인상과 함께, 2023년 연 매출액 11조 6,939억원의 2%에 해당하는 약 2,300억 원을 성과급으로 지급할 것을 요구했다. 그러나 회사 측은 해당 금액

2) https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2024120313260005483?utm_source=chatgpt.com

이 2023년 영업이익의 두 배에 달해 수용하기 어렵다며 거부하였다. 둘째, 2024년 6월부터 총 15차례에 걸쳐 임금 및 단체협약 교섭이 진행되었으나, 양측의 의견 차이로 인해 교섭이 지연되면서 파업을 결정했다.

현대트랜시스 파업으로 현대자동차와 기아자동차의 생산라인이 가동중 단됐다. 사측은 신형 하이브리드 파워트레인 기술인 THED2 개발 물량 배정받지 못하고 현대자동차로 인소싱될 수 있다고 위협하였다.

4) 조선업종 연대 파업

금속노조 조선업종노조연대³⁾ 파업은 조선업 수주 호황을 임금인상에 반영해달라는 요구로 집중됐다. 즉, 조선업계가 16년 만에 호황을 맞이했음에도 불구하고, 사측은 이에 상응하는 임금인상안을 제출하지 않았다. 또한, 조합원들의 고령화로 정년 연장, 임금피크제 폐지 등의 요구가 부상하였다.

다음으로, 조선업종노조연대는 야간 근무조의 휴게시간을 늘려 노동시간을 단축할 필요성을 제기하였다. 한화오션 거제조선소가 노조 활동을 제한하는 등 단체협약 개악안을 제출하자 금속노조 대우조선지회가 7월 15일 7시간 파업에 돌입하였다.

마지막으로, 조선업 노동자들은 조선업특별법 제정을 통해 노동자들의 권익을 법적으로 보호하고, 산업의 지속 가능한 발전을 도모할 것을 요구하였다. 조선노연 파업은 2016년 이후 현대자동차, 한국GM, 현대중공업 등과 마찬가지로 하루 4시간, 하루 전면파업 등을 반복하는 게릴라

3) 조선노연은 금속노조 현대중공업지부(울산), 대우조선지회(거제), HSG성동조선지회(통영), 케이조선지회(창원시 진해구), 현대삼호중공업지회(전남 영암), HJ중공업지회(부산), 삼성중공업노동자협의회(거제), 현대미포조선노조(울산) 8개 사업장 노조로 구성돼 있다.

파업 형태를 보이는 특징이 있다.

5) 필수공익 사업장 임단투 파업

2023~2024년 공공운수노조 의료연대본부와 보건의료노조 파업의 원인은 인력 부족과 과중한 업무, 의료공공성 약화 우려, 임금 및 처우 개선으로 요약할 수 있다.

2023년 10월 공공운수노조 의료연대본부는 서울대병원과 경북대병원 분회 조합원들이 의료 공공성 강화, 필수 인력 충원, 실질 임금 인상, 직무성과급제 저지 등을 요구하며 파업에 돌입했다. 서울대병원은 7일간의 파업 끝에 잠정 합의안을 도출했으며 경북대병원도 6년만에 파업에 돌입했다. 2024년 10월, 의료연대본부는 공공의료 확대와 병원 노동자 처우 개선을 요구하며 파업을 예고했으나, 보건복지부와 교육부의 면담이 성사되면서 공동 파업 계획을 유보하고 집회로 전환했다.

보건의료노조는 인력 확충과 공공의료 강화, 간호간병통합서비스 전면 확대 등을 요구하며 19년 만에 총파업을 단행했다. 약 145개 사업장, 4만 5,000여 명이 파업 집회에 참여하였다. 현장 파업은 고려대병원, 부산대병원, 광주시립요양병원, 광주시립요양정신병원, 국립재활병원, 아주대병원 등이 참가하였다.

특히, 2024년 보건의료노조 파업의 배경에 윤석열 정부⁴⁾의 ‘의료대란’을 포함하지 않을 수 없다. 초기에 윤석열 정부는 2035년까지 약 15,000명의 의사가 부족할 것으로 예상하고, 연구 기관들의 추산치인 약 10,000

4) 연구가 마무리 중이던 2024년 12월 14일 윤석열은 국회에서 탄핵된 상태이며, 12월 3일 비상계엄을 선포하던 당시에 ‘전공의 즉각 복귀와 거부할 시 처단’을 포함하였다.

0명에 현재 의료 취약 지구의 의사 부족분 5,000명을 합산한 수치라고 주장하였다.

그동안 공공운수노조 의료연대본부와 보건의료노조는 의료 민영화 반대와 의사·간호사를 비롯한 의료인력 확대를 요구하였으나 끝모를 ‘의정갈등’에 극단적인 노동을 감수해야 했다. 의료 현장에서는 의사 부족으로 간호사가 ‘불법 의료’를 대행하면서 공공운수노조 의료연대본부와 보건의료노조는 ‘간호법’ 제정을 촉구하였다. 대학병원 전공의들이 집단 사직하자, PA(Physician Assistant) 간호사들이 업무를 대신하며 의료 현장은 아비규환이 되었다. 2024년 8월 28일, 간호법이 여야 합의로 국회를 통과하여 간호사의 업무를 명확히 구분하고 PA 간호사의 의료 행위에 대한 법적 근거를 마련하였다. 그러나, 대학병원에서 의사와 간호사 등의 극단적인 장시간 노동과 병원 경영 악화로 공공운수노조 의료연대본부와 보건의료노조 모두 파업을 결의하였다.

공공운수노조 의료연대본부는 파업을 앞두고 노정 교섭이 성사되며 파업을 철회하였다. 보건의료노조는 조속한 진료 정상화, 불법의료 근절, 주4일제 시범사업 실시, 간접고용 문제 해결, 6.4% 임금인상 등을 요구하며 2024년 8월 파업을 예고했다. 61개 병원 사업장에서 91%의 찬성률로 파업이 가결되었으나, 이후 교섭을 통해 대부분 파업을 철회하고 합의에 이르렀다. 조선대병원이 6일간 파업을 지속했으며, 노원을지대병원의 54일 파업은 이 보고서의 사례조사에서 자세히 다루기로 한다.

2. 정리해고와 구조조정 저지 파업

1) 서울시사회서비스원 파업

2025년 한국인 중에서 20%가 65세 이상인 초고령사회가 되면서 돌봄 공공성이 충족되는 사회로 전환할 필요성이 제기되었으나 2024년 서울시는 서울시사회서비스원(이하 서사원)을 폐지하였다.

2023년 서울시사회서비스원의 파업 원인은 예산 삭감 및 공공돌봄 축소와 단체협약 해지 통보라고 할 수 있다. 첫째, 서울시와 시의회는 서사원의 예산을 대폭 삭감하였으며, 이에 따라 서사원은 공공 어린이집 운영 중단 등 돌봄 서비스 축소를 계획했다. 이 때문에 돌봄 노동자들의 고용 불안과 공공돌봄 서비스의 약화를 초래했다.

둘째, 서사원 측은 지부와의 단체협약을 일방적으로 해지하면서 노조 무력화를 추진하였다. 공공운수노조 서울시사회서비스원지부는 2023년 4월 24일 하루 전면파업을 단행하며, 공공돌봄 무력화 중단과 노동자들의 고용 안정을 요구했다. 이후에도 게릴라 파업과 전면파업 등 총 17일 파업으로 이어졌다.

서울시의회는 ‘서울특별시 사회서비스원 설립 및 운영 지원 등에 관한 조례’를 폐지하는 조례안을 가결하였으며, 이에 따라 서사원에 대한 예산 지원이 중단되었다. 이로써 서사원의 운영 근거와 재정 지원이 사라지게 된 것이다. 2019년 설립 이후 5년 만인 2024년에 폐지 수순을 밟게 되었다. 향후 대통령선거와 자치단체 선거에서 서울시의 사회서비스원 폐지를 규탄하고 공공돌봄을 재개할 필요성이 있다.

2) 대학노조 동아대지부 파업

대학노조 동아대학교지부(동아대지부) 파업은 임단협 갈등에 따른 파업을 진행하였으나 이 보고서에서는 구조조정 저지 파업으로 분류하였다.

첫째, 파업의 원인은 단체협약 해지 통보와 교섭 결렬로 출발한다. 동아대학교 측은 2023년 8월 24일, 기존 단체협약을 일방적으로 해지하였으며, 이는 노동조합의 대표성을 인정하지 않고 탄압하려는 시도로 받아들여졌다. 노조와 대학 측은 2022년 11월부터 2023년 6월까지 총 17차례에 걸쳐 임단협 교섭을 진행했으나, 합의에 이르지 못했다. 특히, 대학 측은 상견례를 제외하고는 총장이 교섭에 참여하지 않았으며, 이는 지부의 불만을 야기했다.

둘째, 시간외근무수당 지급 문제가 갈등 요인 중 하나이다. 지부는 근로기준법에 따라 당연히 지급되어야 할 시간외근무수당이 지급되지 않는다고 문제제기하였다. 그러나 대학 측은 이 요구를 거부하여 근기법 준수에 대한 의문을 제기하게 했다.

셋째, 직원 구조조정 및 노동조건 악화 우려가 커졌다. 대학 측은 직원 구조조정안을 제시하였으며, 이는 직원들의 고용 안정성을 위협하는 요소로 작용했다. 노조는 이러한 계획에 반대하며, 노동조건 악화를 우려했다.

지부는 2023년 9월 4일부터 파업에 돌입하였으며, 이는 동아대학교 개교 이래 77년 만에 처음 있는 일이었다. 조합원 약 150여 명이 참여하였으며, 파업 7일 만인 9월 11일 합의했다. 노사는 단체협약 해지 철회, 직원 구조조정안 철회, 연가보상비 확대 지급 등에 합의하였으며, 이에 따라 지부는 파업을 종료하고 업무에 복귀했다.

3) 콜센터 파업

콜센터가 특정 산업에 속하지 않고 다양한 업종에서 운영되기 때문에, 정확한 수치를 파악하는 데 어려움이 있다. 2022년 ‘콜센터 및 텔레마케팅 서비스업’으로 등록된 사업체는 약 1,750개, 종사자 수는 약 80,027명이다. 실제로는 다양한 산업에서 콜센터를 운영하고 있어, 전체 콜센터 종사자 수는 이보다 많을 것으로 추정된다.⁵⁾ 콜센터는 그동안 여성 간접 고용 노동이자 감정노동 등의 문제로 관심을 받아 왔다.

이 보고서의 3장 사례연구에서 건강보험고객센터 파업 사례를 다루는 만큼 여기에서는 공공운수노조 대전지부 4개 콜센터지회와 서비스일반노조 SH콜센터지회의 파업 원인과 배경을 간단히 다루기로 한다.

(1) 공공운수노조 대전지부 금융권 콜센터 파업

2023년 10월 4일부터 6일까지 금융권 콜센터 노동자들의 파업에 전개됐다. 공공운수노조 대전지역일반지부 국민은행콜센터지회, 하나은행콜센터지회, 현대씨앤알지회, 현대하이카손해사정콜센터지회가 참여하였다. 파업 원인은 정규직 전환과 성과급 지급 요구로 나타났다. 우선, 핵심 업무를 수행하면서도 대부분이 위탁업체나 자회사 소속인 현실을 개선하고자, 정규직 전환을 촉구했다. 다음으로, 콜센터 노동자들은 금융권의 이익 증가에도 불구하고 자신들이 성과급에서 배제되었다며, 공정한 성과급 분배를 요구했다.

콜센터 노동자들은 과도한 실적 압박과 부당한 처우를 경험하고 있으며, 평균 월급이 최저임금 수준인 약 205만 원에 불과한 상황이었다. 계

5) <https://www.newsprime.co.kr/news/article/?no=611530>

다가 전체 콜센터 노동자의 약 45%가 계약직이며, 이 중 70%가 1년 단위 계약을 맺고 있어 고용 안정성이 매우 열악하였다.

2024년 9월 현대해상 콜센터 노동자들이 파업에 돌입하였는데, 공공운수노조 든든한콜센터지부 현대씨앤알콜센터지회이다. 이들은 2022년에 콜센터 상담 노동자와 청소 노동자에게만 성과급이 지급되지 않은 차별에 맞서, 공정한 성과급 지급을 요구했다.

그동안 콜센터 업무에 AI가 도입되어 왔는데, 고용불안도 중요한 파업 배경이었다. 즉, AI 도입으로 인한 업무량 변화와 인원 감축에 대한 우려 속에서, 고용 안정과 근무 환경 개선을 촉구했다.

(2) 서비스일반노조 SH공사콜센터지회 파업

서비스일반노조 SH공사콜센터지회는 2023년과 2024년에 여러 차례 파업을 진행했다. 주요 원인과 경과, 결과는 다음과 같다. 서울시가 2020년 12월 SH공사 콜센터 노동자들의 직접고용을 권고했음에도, 노사전 협의체 구성이 지연되면서 정규직 전환 논의가 지체되었다. 노동자들은 임금 인상과 고용 안정성을 함께 요구하며 파업에 돌입했다.

2023년 5월 23일, 노조는 공사의 불성실한 협의 태도를 이유로 만나질 파업을 진행했다. 김현동 사장이 성실한 협의를 약속하면서 파업은 종료되었다. 2023년 10월 16일, 노조는 서울시청 동편에서 직접고용과 임금 인상을 요구하는 파업 집회를 개최했다.

2024년 8월 21일, 노조는 4시간 파업을 진행하며, 8개월째 열리지 않고 있는 정규직 전환을 위한 노사전 협의회 개최를 촉구했다.

반복된 파업과 협의 요청에도 불구하고, 2024년 11월 기준으로 SH공사 콜센터 노동자들의 정규직 전환 논의는 여전히 표류 중이다. 노조는

서울시와 공사의 결단을 촉구하며 투쟁을 이어가고 있다.

4) 철도노조와 서울교통공사노조 파업

철도노조도 2023년, 2024년 철도 산업의 공공성 강화와 노동조건 개선을 위해 파업을 벌였다. 2023년 10월, 더불어민주당 일부 국회의원들이 선로 유지보수 업무를 한국철도공사에 의무적으로 위탁하도록 한 철도산업발전기본법 제38조 단서 조항을 삭제하는 개정안을 국회 국토교통위원회 교통소위원회에 상정하려 하자, 철도노조가 즉각 반발하며 철회를 요구하였다.

2024년 12월 5일부터 1주일간 철도노조의 파업이 이어졌다. 파업 원인은 대체로 다음과 같이 네 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 기본급 2.5% 인상과 타 공공기관과 동일한 기준의 성과급 지급을 요구했다. 둘째, 신규 노선 증가와 안전한 근무 환경 조성을 위해 인력 충원을 촉구하며, 기획재정부의 인력감축 추진 중단을 촉구하였다. 셋째, 4조 2교대제 전면 전환과 운전실 감시카메라 시행 중단을 요구했다. 마지막으로, 성과급 체불 문제 해결이었다.

서울교통공사노조는 2023년 11월 9일부터 10일까지 2,212명 규모의 인력 감축 계획에 반대하며 파업에 들어갔다. 2024년 12월 6일에도 파업을 예고하였으나, 노사 간 협상이 타결되어 파업을 철회하였다. 주요 쟁점은 인력 감축과 안전 인력 충원이었으며, 노사는 630여 명의 안전 인력을 신규 채용하고, 2호선의 1인 승무제 도입 계획을 중단하기로 합의했다.

3. 노조 인정 파업

1) 외국인투자기업 파업

(1) 화섬식품노조 바커케미칼 울산·진천지회 파업

바커케미칼코리아는 독일계 글로벌 화학기업 바커(WACKER)의 한국 지사로, 한국에는 울산과 충북 진천에 공장을 두고 있다. 화학섬유식품산업노조 바커케미칼지회는 2023년과 2024년에 걸쳐 파업에 들어갔다.

2023년 5월 31일 설립된 바커케미칼울산지회와 7월 13일 설립된 진천지회는 사측과 10여 차례 공동교섭을 진행했으나, 의견 차이를 좁히지 못했다. 이에 따라 2023년 10월 30일부터 무기한 파업에 돌입했다.

파업 이틀 만에 사측은 울산공장과 진천공장에 용역경비를 투입하여 현장 출입을 통제하기 시작했다. 노측은 사측의 용역 투입과 출입 통제를 부당노동행위로 규정하고, 기자회견과 집회를 통해 사측의 행위를 규탄하며 교섭을 촉구했다.

독일은 노사관계 연구 분야에서 사회적 시장경제와 사회적 조합주의에 해당하지만, 한국에서는 노조 탄압 사례가 적지 않다.

(2) 화섬식품노조 바를라카본코리아사내하청지회 파업

바를라카본(Birla Carbon)은 인도에 본사를 둔 Aditya Birla Group의 계열사며 세계 최대의 카본 블랙 제조업체 중 하나로 12개 국가 이상에서 생산시설을 운영하고 있다.

화섬식품노조 바를라카본코리아사내하청지회는 2023년에 파업에 들어

갔는데 열악한 노동환경과 저임금이 주된 원인이다. 사내하청 노동자들은 일회용 분진복과 장갑을 재사용해야 하는 등 열악한 작업환경에서 일하고 있었다. 또한, 주변 사내하청 노동자들보다 약 30% 낮은 임금을 받고 있었다. 노동자들은 임금인상과 노동조건 개선을 요구하며 2023년 3월 3일부터 파업을 시작했다.

파업이 장기화되자, 5월 8일 새벽에는 최강주 지회장과 임근배 부지회장이 40여 미터 높이의 공장 내 제품저장 탱크 상단에서 고공농성에 돌입했다. 파업 70일 만인 5월 11일, 노사는 의견 접근안을 마련했다. 고공농성도 중단되었으며, 5월 12일 조합원 찬반투표에서 84%의 찬성률로 합의안이 가결되었다. 합의안에는 2022년 기본급 7% 인상과 상여금 10% 지급, 2023년 기본급 9% 인상과 호봉제 도입 등이 포함되었다.

이번 파업은 사내하청 노동자들의 열악한 노동조건 개선과 임금인상을 위한 투쟁으로, 고공농성 등 강도 높은 투쟁 끝에 노사 간 합의를 이끌어낸 사례이다.

(3) 마트노조 코스트코지회 파업

마트산업노조 코스트코지회는 2024년에 두 차례 파업을 전개했다. 파업의 원인은 단체교섭 촉구와 노동재해 사망 사고 대책 마련이다. 마트노조는 2020년 8월 설립 이후 사측과 24차례에 걸쳐 단체교섭을 진행했으나, 4년이 지나도록 단체협약을 체결하지 못했다. 특히 노조 가입범위와 근로시간면제(타임오프) 한도 등 기본적인 노조활동 보장에 대한 합의가 이루어지지 않았다.

2023년 6월, 코스트코 하남점에서 카트 이동 업무를 담당하던 노동자가 폭염 속에서 온열질환으로 사망하는 사건이 발생했다. 마트노조는 사

측의 공식 사과와 재발 방지 대책 마련을 요구했으나, 사측의 무책임한 태도로 인해 갈등이 심화되었다.

1차 파업은 2024년 2월 4일에 돌입했다. 마트노조는 코스트코 광명점 앞에서 파업대회를 개최하고, 조민수 코스트코 사장의 사과와 단체협약 체결을 촉구했다. 이날 파업에는 전국의 코스트코지회 조합원들과 연대 조직들이 참여했다.

2차 파업은 2024년 4월 27일 돌입했다. 노조는 코스트코 광명점 앞에서 2차 파업대회를 열고, 사측의 부당노동행위 중단과 근무환경 개선, 단체협약 체결을 요구했다. 이날 파업에는 1차 파업보다 더 많은 조합원과 연대 조직이 참여하였다.

사측의 태도는 여전히 변화하지 않고 있다. 노조의 지속적인 요구에도 불구하고, 사측은 단체협약 체결에 소극적인 태도를 보였다. 경기지방노동위원회에서 사측의 교섭 해태에 대한 부당노동행위 판정을 받았음에도 불구하고, 교섭 태도는 크게 변화하지 않았다.

노조는 파업 이후에도 사측의 부당노동행위 중단과 단체협약 체결을 위해 지속적인 투쟁을 이어가고 있다. 또한, 조합원들의 단결을 강화하고 현장의 변화를 이끌어 내기 위해 노력하고 있다.

2) 중소기업 파업

(1) 금속노조 조양한울분회 파업

2022년 8월, 조양·한울기공의 노동자 약 20여 명이 대표이사의 일방적인 갑질과 괴롭힘, 상여금 삭감 등 노동조건 저하와 기업노조 탄압에 반발하여 민주노총 금속노조 대구지부 성서공단지역지회에 가입했다. 이

후 단체협약 체결 과정에서 사측의 교섭 해태와 노조파괴 시도에 대응하여, 2023년 5월 2일부터 노동조합은 파업에 돌입했다. 파업 돌입 하루 만인 5월 3일, 사측은 직장폐쇄를 단행했다. 파업과 직장폐쇄는 100일을 넘기며 장기화되었고, 이 과정에서 사측은 조합원 12명을 부당해고하고, 순환휴직 및 희망퇴직을 시행하는 등 노조 탄압을 지속했다.

2023년 8월 18일, 노사는 '회사 정상화를 위한 노사합의서'를 작성하였고, 이에 따라 8월 21일부터 직장폐쇄가 해제되고 조합원들은 업무에 복귀했다.

그러나 사측은 복귀 이후에도 분회장을 해고하고, 정리해고를 예고하는 등 갈등이 계속되었다. 노측은 이에 대응하여 부당해고 구제신청 등을 진행하며 법적 대응을 이어갔다. 이러한 상황에서 조양·한울기공분회는 노동조건 개선과 노조 탄압 중단을 요구하며 지속적인 투쟁을 전개하고 있다.

(2) 금속노조 세진메탈지회 파업

금속노조 울산지부 세진메탈지회는 2024년 7월 24일과 25일, 사측의 교섭 해태에 대응하여 파업을 전개했다.

세진메탈지회는 2024년 3월 금속노조에 가입한 이후, 사측과의 단체교섭에서 진척이 없자 파업을 결정했다. 파업 둘째 날인 7월 25일, 사측은 직장폐쇄를 단행했다. 파업 다음 날인 7월 26일, 지회는 사측에 조업 복귀 의사를 전달했으나, 직장폐쇄는 지속되었다. 직장폐쇄는 한 달 이상 지속되었으며, 지회는 이를 '선제적이고 공격적인 직장폐쇄'로 규정하고 철회를 요구했다.

노사는 이후에도 교섭을 이어갔으나, 사측은 지회에게 '무쟁의 서약서'

작성을 요구하는 등 갈등이 지속되었다.

노측은 사측의 직장폐쇄가 위법하다고 주장하며 고용노동부에 고발하는 등 법적 대응을 진행했다. 현재까지 노사 간의 갈등이 완전히 해소되지 않은 상태이며, 교섭과 법적 분쟁이 이어지고 있다.

(3) 화섬식품노조 오리온농협지회 파업

충북 진천에 있는 화섬식품노조 오리온농협지회는 2024년 6월 17일부터 파업을 시작하여 한 달 이상 지속했다. 파업 유형은 전형적인 노조 인정 파업에 해당한다고 할 수 있다. 지회는 2024년 1월 설립 이후 사측과 9차례 교섭을 진행했으나, 사측이 노사협의회를 통해 임금인상률을 결정하려는 등 노조를 인정하지 않으면서 5월 22일 교섭이 결렬됐다.

노동자들은 누적된 분노가 화섬식품노조 가입으로 이어졌다고 볼 수 있다. 노측은 사측의 주 52시간 근무제 위반, 불법파견, 직장 내 괴롭힘, 과도한 CCTV 감시 등을 문제 삼았다.

노측은 파업 돌입 이후 사측의 부당노동행위와 불법파견 등에 대해 고용노동부에 고소·고발을 진행했다. 2024년 7월 10일, 노측은 국회에서 기자회견을 열어 사측의 불법행위 중단과 교섭 참여를 촉구했다.

파업이 한 달 이상 계속되었으나, 사측의 불법행위와 교섭 거부로 인해 노사 간 합의에 이르지 못하였다. 노측은 사측의 부당노동행위 중단, 불법파견 해소, 근로기준법 준수, 직장 내 괴롭힘 방지 등을 지속적으로 요구하였다.

3) 하청·특수고용 노동자 파업

(1) 희망연대본부 함께살자HCN비정규직지부 파업

HCN은 1994년 현대백화점 그룹 계열사로 시작한 케이블 방송 및 인터넷 서비스 제공 기업이다. 공공운수노조 희망연대본부 함께살자HCN 비정규직지부는 2023년과 2024년에 걸쳐 파업과 농성을 진행했다.

파업의 원인은 임금교섭 결렬과 잠정합의 파기이다. 2023년 8월 16일, 사측의 불성실한 교섭 태도로 인해 임금교섭이 결렬되었다. 이후 지부는 원청인 HCN의 책임을 촉구하며 협력업체의 중간착취를 규탄하는 투쟁을 전개했다. 2023년 12월 20일, 집중교섭을 통해 임금협약 잠정합의서를 작성하고 12월 28일 조인식을 예정하고 있었으나, 원청업체가 이를 뒤엎어 노사관계가 파행으로 치달았다.

2024년 1월 9일, 지부는 총파업 결의대회를 열고, 원청의 책임을 묻기 위해 무기한 노숙 농성을 선포했다. 2024년 10월 28일, 지부는 HCN 본사 앞에서 파업 결의대회를 열고, 원청의 고용보장 합의서 이행 및 협력업체의 교섭 파행을 규탄하며 1박 2일 노숙 농성을 진행했다.

지부는 2021년 HCN과 맺은 고용보장 합의서의 이행을 지속적으로 요구하고 있으며, 원청의 책임 있는 자세를 촉구하고 있다.

(2) 금속노조 포스코사내하청지회 포트엘분회 파업

포트엘(주)은 광양제철소 원료부두에서 크레인으로 철광석 등을 하역운송하는 업체이며, 직원 수는 190명이고, 조합원은 100여 명이었다. 2022년 7월 28일 대법원은 포스코 사내하청 노동자들이 정규직이라고 판결하였으며, 광양제철 하청 노동자 1천여명이 금속노조에 가입하였다.

포트엘분회는 2022년 임금인상을 요구하며 사측과 교섭을 진행했으나, 사측은 임금 동결을 주장하면서 교섭이 결렬되었다. 2023년 6월 10일, 포트엘분회는 단체교섭 결렬을 선언하고 파업에 돌입했다. 사측은 파업 이틀 만인 6월 12일에 직장폐쇄를 단행하고 다른 하청업체 노동자를 대체인력으로 투입하였다. 노측은 광양제철소 앞에서 천막농성을 벌이며 사측의 직장폐쇄 철회와 임금인상을 요구했다. 사측은 경영 적자를 이유로 임금 동결을 주장하며 맞섰다.

2023년 8월 29일, 노사는 ‘2022년 임금교섭 의견 일치안’에 서명하며 잠정 합의에 이르렀다. 약 3개월에 걸친 파업 끝에 9월 4일 실시된 조합원 찬반투표에서 58%의 찬성률로 합의안이 가결되었다.

(3) 마트노조 온라인배송지회 파업

마트노조 온라인배송지회는 쓱닷컴(SSG.COM)의 하청업체인 선영종합물류와 기본운송료 인상 등을 요구하며 단체교섭을 진행했으나, 의견 차이를 좁히지 못했다. 마트노조는 선영종합물류가 지명파업 중인 조합원의 급여를 과다 공제하고, 1인에 대한 직장폐쇄를 단행하는 등 부당노동행위를 했다고 주장했다.

마트노조는 2024년 8월부터 점포별 단체행동, 지명·부분파업 등 투쟁에 돌입했다. 경기지방노동위원회는 선영종합물류의 급여 과다 공제가 부당노동행위에 해당한다고 판정했다. 선영종합물류는 지명파업 중인 조합원에 대해 1인 직장폐쇄를 진행하며, 해당 조합원의 배송 차량을 ‘휴차’ 처리했다.

마트노조는 원청인 쓱닷컴이 하청업체의 부당노동행위를 방관하고 있다고 비판했다. 마트노조는 선영종합물류의 부당노동행위 중단과 단체교

섭 참여를 촉구하며 투쟁을 이어가고 있다. 현재까지 노사 간의 합의는 이루어지지 않았으며, 노조는 사측의 부당노동행위 중단과 성실한 교섭 참여를 요구하고 있다.

4) 사모펀드 기업 파업

(1) 전국가전통신노조 바다프랜드지회 파업

바디프랜드의 대주주는 사모펀드인 한앤브라더스이며, 2022년 스톤브릿지캐피탈과 함께 투자목적회사인 비에프하트를 설립하여 바디프랜드의 지분을 인수했다. 그러나 이후 스톤브릿지캐피탈과의 갈등으로 경영에서 배제되었으며, 현재 바디프랜드의 경영권을 둘러싸고 창업주인 강웅철 전 이사회 의장과 한앤브라더스 대주주인 한주희의 분쟁이 지속되었다.

바디프랜드지회는 2023년 8월 12일부터 15일까지 바디프랜드 창사 이래 첫 파업에 돌입했다. 지회의 요구는 수당 지급 기준 공개, 동종업계 평균 수준의 임금 보장, 차별 없는 식대 지급, 노조 활동 보장이다. 그러나 사측은 경영 실적 부진을 이유로 일부 내용만 수용하거나 거부하였고, 특히 식대 지급에 대해 직군별 차등 지급을 제안하는 등 지회의 요구에 응하지 않았다.

지회는 2022년 6월부터 총 18차례에 걸쳐 사측과 임금 및 단체협약 교섭을 진행했으나, 합의에 이르지 못했다. 지회는 2023년 8월 8일부터 9일까지 조합원 대상 파업 찬반 투표를 실시한 결과, 78%의 참여율 중 97.4%가 찬성하여 파업을 결의했다. 8월 12일부터 15일까지 4일간 파업을 벌였으나 노사 간 합의에 이르지 못하였다.

(2) 금속노조 케이카지회 파업

케이카(K Car)는 국내에서 대표적인 중고차 거래업체이며, 본사는 서울에 있다. 구체적으로 직영 중고차 판매, 홈서비스,⁶⁾ 차량 판매 등의 사업을 전개하고 있다. 2023년 약 2달간 파업을 벌인 한온시스템과 마찬가지로 모회사인 한앤컴퍼니(사모펀드)이다. 한앤컴퍼지는 2018년 SK엔카의 사업부를 인수하며 케이카 브랜드로 리브랜딩한 기업이다. 온라인 플랫폼과 대기업의 중고차 시장 진출로 경쟁이 치열해지자 노조의 요구를 거부하고 있다.

금속노조 케이카지회는 2023년에 두 차례 파업을 전개했다. 파업의 원인은 임금인상 및 고용 안정 요구이다. 케이카지회는 사무직 초임이 평균 2,900만 원으로 중소기업 평균인 3,500만 원보다 낮아 임금인상을 요구했다. 또한, 모회사인 사모펀드 한앤컴퍼니의 매각 추진으로 인한 고용 불안 해소를 촉구했다.

케이카지회의 1차 파업은 2023년 9월 25일~27일 3일간 전개되었으며, 임금인상과 고용 안정 대책 마련을 요구했다. 2차 파업은 2023년 10월 4~6일 전개되었는데 1차 파업 이후에도 협상에 진전이 없자 3일간의 2차 전면파업에 돌입한 것이다.

2차 파업 이후에도 노사 간 협상에 큰 진전이 없었으며, 노조는 사측의 성실한 교섭 참여를 촉구하였다.

6) 차량을 직접 고객 집으로 배송해주는 비대면 중고차 구매 서비스.

KECTULI

3장

파업 사례조사 결과

정경은 · 허 인

I. 파업사례

1. 공공운수노조 건강보험고객센터지부

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

공공운수노조 건강보험고객센터지부는 2019년 12월 정부의 공공기관 비정규직의 정규직화 정책이 한창일 때 노조가 설립되었다. 구성원들은 7개 지역 12개 용역업체에 각각 속해 있었지만 같은 건강보험공단의 사내 인트라넷을 사용하고 있었으므로 노조 설립은 주로 온라인을 통해 이루어졌다. 조직화 결과 총 1,600여 명 중 약 1,000여 명이 노조에 가입하였다. 지부는 설립 후 즉시 정규직화 논의에 참여하려고 하였으나 지부의 요구는 관철되지 않았다. 2021년 2월 1차 파업을 시작으로 6월 10일 2차 파업을 진행하였고, 2023년에도 파업과 단식투쟁을 장기간 지속하였으나 현재까지도 근본적인 해결은 안 되었다.

(2) 기업 개요

건강보험공단의 고객센터는 2006년 4월 공공기관 최초로 ‘국민건강보험 고객센터’라는 명칭으로 콜센터를 출범시켰다. 당시에는 3개 센터로 구성되어 있었고, 상담 인력은 정규직 180명과 민간위탁 업체의 상담원 420명이 함께 상담업무를 진행하였다. 2008년에는 총 12개 센터로 확대하며 모두 민간업체에 위탁하였고, 인원도 최근에는 약 1,630여 명으로 증원하였는데 공공기관 내 최대 규모이다. 업체 선정은 2년마다 경쟁입찰로 이루어지는데, 한 업체당 인원은 126명에서 130명이다. 건강보험 업무는 계속해서 확대되고 있는 추세이고, 1인당 하루 처리 건수는 약 120콜에 달하다 보니 상담사들의 노동강도는 매우 높은 편이라고 할 수 있다.

2) 파업 원인 및 경과

(1) 파업 원인

지부가 2021년 2월부터 여러 차례에 걸쳐 파업을 진행한 원인은 정부의 비정규직 정규직화 지침을 자의적으로 적용하며 전환 의지를 보이지 않은 공단의 태도 때문이라고 할 수 있다.

정부의 지침을 적극적으로 해석하면 고객센터 업무는 ‘상시 지속적 업무’로 1단계 전환 대상인 기간제, 파견, 용역 중 용역에 포함되어야 한다. 이때 용역은 ‘계약 시 공공기관에서 인건비를 구체적으로 산정하고 채용하여야 할 근로자 수를 정하는 경우’라고 정의하고 있어 건강보험 고객센터와 같이 2년마다 총금액을 계약 시 제시하고 있으며 정원까지 선정하여 입찰을 진행하는 경우는 당연히 1단계에 포함되었어야 했다. 실제

로 유사 사례인 국민연금공단, 근로복지공단 등은 1단계에서 직영으로 전환했고, 또 일부 기관은 자회사 방식으로 1단계에서 정규직으로 이미 전환했다. 하지만 공단은 정부지침이 ‘개별 기관이 자율적으로 타당성을 검토해 적정수행방식으로 정규직화를 진행하라’라는 점을 들어 외양상 민간위탁이었던 고객센터의 정규직화를 미뤘었던 것이다. 이후 몇 년의 우여곡절 끝에 정규직화 방식을 결정했지만, 그사이 정권이 교체되어 정부지침의 동력이 떨어지는 틈을 타 여전히 정규직화를 완성하지 않고 있는 것이다.

(2) 파업 경과

첫 번째 파업은 2021년 2월에 시작되었다. 지부는 ‘정부의 공공부문 비정규직 정규직화 정책에 따르면 연속성 있는 업무를 수행하는 민간 위탁업체도 정규직 전환대상이기 때문에 2019년부터 공단 직고용을 요구해 왔는데 공단이 계속 무시해서 파업이 불가피했다’라는 것이다. 또한, 최저임금 수준에 그치는 처우를 개선해달라는 것도 노조의 요구사항 중 하나였다. 파업은 약 940여 명이 참가하였는데, 전체 직원 1,623명의 약 58%에 해당된다. 24일간의 파업 후 공단은 5월 ‘민간위탁 사무논의협의회(이하 협의회)’를 구성하여 당사자인 정규직·비정규직노조 참여를 제안했다. 하지만 국민건강보험노조가 불참 의사를 통보하자, 이를 이유로 국민건강보험고객센터지부 역시 협의회에 참가시키지 않았다. 지부는 6월 2차 파업을 진행하였고, 공단 이사장은 공단노조의 협의회 참여와 지부의 파업 중단을 요구하며 단식을 벌이는 일까지 벌여졌다. 결과적으로 공단 노조와 지부가 협의회에 참가함으로써 논의가 본격화되었다. 협의회는 공단 이사 2명, 각 노조 대표 1명, 외부 전문가 5명으로 구성되었다.

지부는 공단의 직영화를 요구하며 7월 3차 파업을 진행하였는데, 결과적으로는 10월 20일 협의회에서 ‘자회사가 아닌 별도 소속기관’을 신설하여 정규직화를 진행하는 것으로 결론이 났다. 별도의 소속기관이란 법인은 동일하되 채용, 인사, 임금은 독립적으로 운영하는 형태이다. 지부는 최초 요구안에서는 후퇴되는 내용이었지만 조합원 간담회를 진행하며 조합원들을 설득하여 받아들이기로 했다. 이후 사측은 구체적인 전환방식을 ‘노사전문가협의회(이하 협의회)’를 구성하여 진행하기로 했다. 하지만 차일피일 미루다가 2022년 7월이 되어서야 협의회를 진행하였다. 협의회는 공단 3명, 공단노조 3명, 지부 3명, 외부 전문가 3명으로 구성되었다.

그러나 몇 번의 실무협의 후 공단은 다시 연구용역을 발주하고 그 결과가 나오면 논의하자고 하는가 하면, 2023년 12월 용역 결과가 나오자 이사장의 부재를 이유로 실행을 미루었다.

투쟁에 더욱 불을 붙인 것은 용역안의 내용이었다. 용역안의 핵심은 정규직 전환 시점을 정규직 전환 대상 사업장으로 확인된 2019년 2월 이전 입사자는 서류심사, 자격 검증, 인·적성 검사 등을 통해 정규직으로 전환하고, 이후 입사자는 공개 채용하라는 것이었다. 이 내용에 따르면 시점 이전 입사자는 930여 명이고, 이후 입사자는 700여 명이었다. 지부는 이러한 내용을 인정할 수 없었다. 이후 협의회가 열렸지만, 노사의 의견 차는 컸기 때문에 지부는 임단협 교섭을 신청하며 교섭을 진행함과 동시에 쟁의권을 확보하였다. 10월 26일에는 공단이 공개 채용 안을 고수하려는 태도를 보였고, 지부는 11월 1일 전면파업과 13명이 집단 단식에 돌입하였다. 이 과정에서 상급 단체를 포함해 많은 시민단체가 연대를 해주었다. 그러나 공단과의 협상은 진전이 없었고, 2024년 4월 1일자로 12개 업체 중 5개 업체와 새롭게 계약을 맺음에 따라 기존의 쟁의

권이 상실되어 재교섭을 해야 했다. 이때 지부는 내부정비와 향후 투쟁을 준비하기 위해 휴지기에 돌입하였다.

3) 현재 상황과 과제

(1) 현재 상황

지부는 올해 임금협상은 끝낸 상태이다. 노동조건을 개선해야 할 필요성도 있었고, 무엇보다 채용방식 문제에 집중할 필요성이 있기 때문이었다. 현재 정규직 전환 사안 논의기구인 협의회의 본회의는 12월 초 열릴 예정이고 이전까지는 실무협의회가 진행 중이다. 실무진 간에는 기존의 공단 기준보다는 조금 더 진전을 이룬 상태이다. 전환 시점을 기존의 2019년 2월 28일에서 정규직 전환의 원칙이 결정된 2021년 11월 23일로 변경하는 것인데, 이러할 경우 약 1,100여 명이 즉시 전환대상이 되고 약 500여 명이 공개 채용 인원이 되는 것이다. 지부는 업무의 연속성과 숙련 필요성의 정도를 보면 현재 근무자들이 계속해서 업무를 하는 것이 질 좋은 국민 서비스를 제공하는 방법이라고 주장하고 있다. 또한, 현재 한 사람당 약 120콜을 감당하고 있고 업무의 내용이 계속 확대되는 면을 고려하면 오히려 인원을 신규로 더 채용하는 것이 올바른 방향이라는 것이다.

정부의 지침 발표 후 약 4년이 지났음에도 아직도 해결되지 않고 있는 건강보험고객센터의 정규직화 이슈는 단지 공단 내부의 문제만은 아니게 되었다. 그동안 내외부적으로 많은 논란과 어려움이 있었지만 전 사회적 관심의 대상이 된 만큼 합당한 결론을 내리기 위해 전력을 다 할 때이다.

(2) 과제

건강보험공단 고객센터의 정규직화 문제는 한동안 사회적 이슈였다. 정규직화 이슈는 주로 노사 간의 이슈였던 반면, 고객센터의 정규직화는 사회적 쟁점을 형성했다. 이전에 KTX 여승무원, 한국도로공사 톨게이트 요금수납원의 사례와 유사한 쟁점이었지만 이러한 사례에서는 당시에 일정 정도 사회적 지지를 받았다. 하지만 문재인 정부에서 진행되었던 인천국제공항공사와 서울교통공사에서의 정규직화는 내외부적으로 거센 저항에 부딪히게 되었는데, 이른바 ‘공정성’, ‘역차별’의 이슈가 쟁점이 된 것이다. 고객센터의 정규직화는 이에 더해 공단 구성원들과의 마찰도 커 그 어려움은 더욱 가중되었다. 공단 구성원들이 공정성이라는 정서적 문제를 기반으로 반발한 것처럼 보이지만 실질적으로는 제도적으로 공공기관의 총액인건비제와 정원에 규제가 있어 고객센터가 정규직화될 경우 불이익을 받을 수 있다는 불안감이 있었던 것으로 보인다. 이렇듯 공단 내 구성원들의 정서적 반발은 정규직화가 지금껏 미뤄지고 있는 요인 중 하나라고도 볼 수 있다.

다행스럽게도 정규직화 방식의 조직 구조가 ‘별도의 소속기관’이 됨으로써 공단 구성원들의 우려는 일정 정도 불식되었다고도 할 수 있지만, 진행 과정에서 생긴 서로에 대한 상처는 쉽게 아물기 어려울 수 있다. 하지만 여전히 정규직화가 진행 중인 상황에서 공단 구성원들의 연대와 지지가 꼭 필요한 지금 상급 단체와 지부는 이들의 지지를 이끌기 위한 다양한 방법을 모색할 필요가 있을 것이다.

2. 공공운수노조 민주버스본부 경진여객지회

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

경진여객지회는 2022년 1월 25일 상급 단체를 민주노총으로 전환하여 공공운수노조 민주버스본부에 지회로 정착하였다. 최초 노조는 1980년 10월 4일에 창립되었는데, 당시 대부분의 버스노조가 유일노총이었던 한국노총 자동차노련을 상급 단체로 한 것과 같이 경진여객도 한국노총 소속이었다.

경진여객은 오랜 기간 수원지역에서 노동조건이 열악한 업체로 소문이 자자하여 취업을 꺼리는 사업장이었다. 그러나 현 집행부 들어 강한 투쟁으로 급격한 변화를 가져왔다. 현재 경진여객은 경기도의 공공버스 전환 정책에 따라 2020년 11월 1일 경기도에서 유일하게 100% 공공버스로 전환하고, 경영권 또한 2021년 8월 26일 사모펀드인 K1모빌리티로 넘어가는 등 조직변화에 직면했다.

이 과정에서 노조는 노동조건을 지속적으로 변화시키는 성과를 얻었고 상급 단체도 민주노총 공공운수노조로 전환하게 되었다. 현재, 조합원은 480여 명인데, 경기도 내 민주버스본부 지회가 9개에 총 조합원이 약 560명인 것을 감안하면 경기도 민주버스본부에서 경진여객지회의 위상은 절대적이라고 볼 수 있다.

(2) 기업 개요

경진여객은 경기도 수원시와 화성시를 근거지로 하는 시내버스업체이다. 직원 수는 약 530여 명이고 자본금은 23억 원이며 경기도 내 동종업체에서 약 12위를 차지하는 중견기업이라고 할 수 있다. 경진여객은 1970년 7월 창립한 이래 여러 차례 소유주가 변경되었는데, 2021년에는 사모펀드인 K1모빌리티그룹이 인수하였다. K1모빌리티그룹은 현재 경기도 내 7개사의 버스업체를 운영하고 있다. 특징적인 것은 2024년 경기도 내 공공버스의 비율이 약 15%인 점을 감안했을 때 경진여객만 100% 공공버스로 운영하고 있다는 점이다.

경기도의 공공버스는 버스준공영제 정책이지만 다른 시도의 ‘수입금공공관리형’이 아닌 ‘노선입찰제’를 기반으로 하고 있다.

[표 3-1] 버스 준공영제 비교

구분	수입금공동관리제	노선입찰제
면허형태	일반면허(영구)	한정면허(5+4년)
사업자 선정	노선 연고 업체와 협의	공개경쟁입찰 -면허만료 후 재선정
이윤구조	기본이윤+성과이윤	평가에 따른 성과이윤
서비스 평가	성과이윤 지급에 활용 (상대 평가)	면허 갱신 여부 결정 (절대 평가)
재정지원	운송원가 (임원 인건비와 기타관리비 포함)	시장가격 지원 (임원 인건비 제외)
시행 기관	서울.부산.인천.대전.광주. 대구.제주도	경기도
특징	노선의 사유화	노선의 공공성 확보 용이

자료: 경기도 공공버스 정책자료집 중(2021)

[표 3-1]에서 보는 바와 같이 노선입찰제는 노선을 공개 입찰하고 운

영 또한 평가를 통해 한정적으로 유지함으로써 지자체의 관리·감독 영향력이 수입금공동관리정보보다도 훨씬 강하다고 할 수 있다. 재정지원도 수입금공동관리제가 운송원가를 산정하여 지급하는 것과 달리, 노선입찰제는 시장가격을 지원하며 재정지원관리시스템을 통해 감독함으로써 사용자의 자의적 재정운영 여지가 크게 줄어든다. 이와 같은 경기도 공공버스 정책은 노사관계 측면에서도 수입금공동관리제보다 사용자의 일방적 경영에 제한을 가할 수 있다. 또한, 노사 간 주요 쟁점도 경기도의 정책에 따라 미리 결정되는 임금보다는 다른 노동조건에 비중이 커진다는 특징을 가지게 된다.

2) 파업 원인 및 경과

(1) 파업 원인

경진여객은 창립이래, 오랜 기간 열악한 노동조건 사업장으로 악명이 높았다. 그러나 현 집행부 들어 많은 개선이 이루어져 현재 노동조건은 오히려 경기도 내 타 업체보다 상위권에 속하게 되었다.

“경진여객은 버스 기사들 사이에서 유명했어요. 오갈 데 없으면 마지막으로 가는 막장 같은 곳이었죠... 당시 노동조합이 있었지만 별 힘도 못 쓰고 있었는데, 2015년 우리 집행부가 들어선 후 엄청난 변화를 일으켰죠. 그러니 조합원들도 무한신뢰를 보내줬고, 2022년에 민주노총으로 상급 단체를 변경할 때도 98%가 찬성해 주었어요. 지금은 다른 업체보다도 노동조건이 상위권에 속하게 되어 타 노조들은 그냥 경진여객만큼만 해 주라고 하는게 요구안이 되었어요. 그래서 조합원들의 신뢰가 커서 지금까지도 집행부를 그대로 유지하고 있습니다.”

(경진여객지회 사무장 인터뷰 중)

경진여객의 노사관계는 평상시에는 대립적 관계를 유지하지는 않지만, 임단협 시기가 도래하면 분쟁을 거쳐 마무리되는 상황이 반복되었다. 그 중 최근 2022년과 2023년은 연속으로 파업이 진행되어 사회적 관심을 받았다. 경진여객은 화성, 수원과 서울의 강남 및 사당역을 연계하는 광역버스 노선이 있어 준법투쟁이나 파업을 진행할 경우 사회적 파장이 크다. 2022년은 주요 쟁점이 임금인상률이었었는데, 2023년은 단체협약의 노동조건이 주요 쟁점이었다.

(2) 파업 경과

2023년 단체협상은 4월 10일부터 시작되었다. 임금은 쟁점이 되지 않았다. 왜냐하면, 2022년 한국노총 자동차노련 경기도버스노동조합협의회⁷⁾와 사용자 단체인 경기도버스운송사업자조합의 협상에서 김동연 지사가 한 약속 때문이었다. 즉, 임기 내에 준공영제를 시행해 타 수도권 지역과의 임금 격차를 해소하겠다고 공언하였고, 그 결과로 2023년 임금협상에서는 공영제 운수종사자의 임금은 4%, 민영제 임금은 4.5% 인상하는 안에 노사가 합의하게 된 것이다. 비록 경진여객지회는 한국노총 중심의 경기도버스노동조합협의회에 포함되지 않아 구속력은 없지만, 현실적으로는 경기도의 정책 결정과 다름없어 임금인상률을 바꾸기가 쉽지 않아 문제를 제기하는 수준에 그쳤다.

따라서 2023년 협상의 핵심 쟁점은 단체협약 사항이 되었다. 지회는 무리한 배차시간, 부족한 휴식 등으로 기사들은 과로와 징계에 시달리고 있기 때문에 ▲노선별 운행 횟수 및 배차시간 조정 ▲노동자 징계 완화

7) 한국노총 전국자동차노동조합연맹 산하 경기지역자동차노조, 경기도중부지역버스노조, 경기도지역버스노조로 구성된 협의체로, 협의체에 따르면 도내 버스노동자 약 90%가 소속되어 있다(참여와혁신, <https://www.laborplus.co.kr>).

징계위원회 노사 동수 구성을 요구하였고, 이와 더불어 정년 연장 등도 요구했다. 이에 대해 사측은 배차시간 조정에 ‘수용 불가’ 방침을 고수하였다. 사측의 발표문에는 “법적으로 운행 횟수 조정은 임금 및 단체협상의 교섭 사항이 될 수 없다”라며 “운행 횟수는 승객 편의와 실제 운행 시간·휴식 시간 등은 관할관청 인가를 획득해야만 조정이 가능하다”라고 주장했다. 또한, 징계 사항에 대해서 “현재도 징계 수위가 현저하게 약한 수준이라 더는 완화할 수 없다”라는 입장이었다.

총 9차례 진행된 협상에서는 논의가 진전되지 않았고, 결국 지회는 9월 5일 쟁의 조정신청을 시작으로 파업을 준비하기 시작하였다. 10월 10일부터는 준법투쟁 지침으로 ▲승객이 없거나, 만차 시에도 모든 정류장 정차 후 출발 ▲승객 착석 확인 후 출발 ▲교통법규 철저히 준수 ▲지정 속도 준수 ▲운행 후 휴식시간 준수 ▲배차 시간 관련 노동조합 지침·회차 투쟁 지침에 따라 운행 ▲앞뒤 차 간격 철저히 유지 등을 실시했는데 파장이 컸다. 논의가 진척되지 않자 11월 24일에 파업에 돌입하였지만, 노사정협의체 구성을 위해 12월 2일까지 협상을 진행할 것을 촉구하며 하루 파업에 그쳤다. 이후 조정회의와 실무협의를 거쳐 12월 28일 협상은 타결되었다. 합의안의 핵심 내용은 배차시간과 징계에 관한 사항은 좁혀진 이견을 토대로 ‘소협의회’를 구성하여 지속해서 협의하기로 하였고, 정년은 63세에서 65세로 연장하기로 한 것이다.

3) 현재 상황과 과제

(1) 현재 상황

경진여객지회는 현재도 탄탄한 조직력을 바탕으로 버스업계에서는 드

물게 다수 조합원이 민주노총에 소속되어 있다. 다만, 올해 일부 조합원이 잦은 쟁의행위와 퇴직 시 조합원에게 지급하는 전별금 납부에 불만을 품고 복수노조를 설립하는 상황이 발생하였다. 지회 설명으로는 사측의 개입보다는 조합원 개인 성향에 의해 발생한 복수노조라고 한다. 하지만 버스 노사관계 전체 지형에서 민주노총 세력이 절대적 약세라는 점을 감안하면 경계 요인이라고 볼 수 있다.

이외에도 임금인상 등 주요 사안에서도 경기도버스노동조합협의회와 사용자 단체인 경기도버스운송사업자조합이 주도권을 가지고 있는 상황에서 경진여객지회의 교섭 영향력의 한계는 분명하다고 볼 수 있다. 다행인 점은 경진여객은 100% 공공버스라는 점이다. 따라서 민간 사업자가 운영함에도 불구하고, 지자체의 관장력이 크다는 점, 또 매년 실시되는 노사관계 평가 점수가 향후 노선입찰 연장 평가에서 높은 배점을 차지한다는 면에서 사용자가 일방적인 독주를 할 수 없다는 점이다.

이러한 구조적 환경을 바탕으로 노조는 경기도의 표준운송원가 산출 용역에도 참여하는 등 부분적 개입 활동을 진행하며 영향력을 높이려고 노력하였지만 제도화하지는 못했다. 따라서 경진여객지회는 경기도 공공 버스의 모델로서 자리매김해야 함은 물론 실질적인 사용자인 경기도와의 노사정관계 모델을 만드는 데에도 힘을 써야 할 과제가 놓여있다고 할 수 있다.

(2) 과제 : 버스 준공영제의 개선과 노조의 참여

버스 준공영제는 서울시에서 2004년 서울 시내버스를 개편하며 처음으로 도입한 제도로써 현재는 대부분의 지자체에서 실시하고 있는 정책이다. 준공영제 운영방식은 면허권과 노선 소유권을 중심으로 나눌 수 있다.

버스운송업자에게 면허권과 노선 소유권이 존재하지만, 지자체의 재정지원을 바탕으로 노선 변경 개입을 할 수 있는 ‘수입금공동관리형’과 노선 소유권을 지자체가 가지며 입찰을 통해 일정 기간 운영을 위탁하는 ‘노선관리형’이다. 현재는 서울시를 비롯해 대부분의 지자체는 수입금공동관리형으로 운영 중인데, 최근 경기도에서는 노선관리형으로 전환을 추진하고 있다.

하지만 제도 시행 20년이 지나며 버스 준공영제는 다시 기로에 서게 되었다. 서울시는 10월 22일 준공영제 20주년을 맞아 ‘재정, 공공성, 서비스’ 3대 혁신방안을 발표하였다. 재정 면에서 기존의 ‘사후정산방식’을 ‘사전확정방식’으로 바꾼다는 것, 공공성 면에서는 최근 증가하는 사모펀드 진입을 규제하겠다는 것, 서비스 면에서는 노선을 개편하겠다는 것이다. 혁신방안 발표의 배경에는 매년 증가하고 있는 재정지원금 문제가 있다. 그러나 서울시의 혁신방안은 준공영제, 특히 수입금공동관리형의 근본적인 문제를 해결할 수 없을뿐더러 오히려 공공성을 훼손할 우려가 있다. 수입금 사전확정제는 버스운송사업들이 확정된 재정 범위에서 운영하면 결국 비용 절감을 위해 노선 감축이나 인력감축에 따른 노동강도 강화 등 구조조정의 방향으로 흐를 가능성이 크기 때문이다. 또한, 최근 서울과 경기 지역의 경우 사모펀드 운용사가 각각 1,000대 이상의 버스를 보유하고 있고, 인천에서는 사모펀드가 운용 버스의 34%를 점유하는 등 사모펀드의 버스 산업 투자가 증가하는 현실에서 노선 소유권이 민간 자본 간 거래가 지속되는 한 사모펀드의 ‘단기이익 추구형’ 운영을 막을 방법은 없다.

이런 의미에서 현재 경기도에서 시행하고 있는 공공버스 정책은 기존의 준공영제에서 진일보한 측면이 있다고 볼 수 있다. 그 가운데 핵심 사업장이 경진여객이라는 면에서 노조의 역할은 더욱 크다고 할 수 있

다. 비록 경진여객지회가 경기도 내 버스노조들의 세력 지형에서 소수이지만 100% 공공버스를 운영하는 사업장으로서 발언력을 높이고, 노조들을 넘어 상급 단체와 함께 경기도 내 버스 정책에 적극적으로 개입함으로써 공공버스의 모델을 만들 필요가 있다.

3. 보건의료노조 서울본부 노원을지대병원지부

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

노원을지대병원지부는 병원 내 갑질 문제가 사회적 이슈로 대두되던 2016년 보건의료노조 산하 지부로서 노조가 설립되었다. 정원은 870여 명이고 조합원은 약 400여 명이다. 직종으로는 간호사가 70%를 차지하고 있고, 다른 직종이 30%를 차지하고 있는데 대부분 정규직이다. 비정규직은 2024년 6월 기준 28명이었으나 최근 경영난을 이유로 20명을 계약 해지한 상황이다. 을지재단에는 노원을지대병원, 대전을지대병원, 의정부을지대병원, 강남을지대병원이 있는데, 노조가 설립된 곳은 노원을지대병원과 대전을지대병원 뿐이다. 지부는 2017년 10월부터 47일간의 파업을 진행하였다. 핵심 이슈는 타 병원에 비해 열악한 임금과 노동조건을 개선하고 비정규직의 비율을 최소화하라는 것이었다. 파업 결과 맺은 단체협약에서는 2020년까지 전체 정규직 비율을 90% 이상으로 상향 유지하고, 동급 사립대병원과의 임금 격차를 확인 후 2022년까지 격차를 해소한다는 것이었다. 그러나 그 약속은 온전히 지켜지지 않았고 지부는 합의 사항 이행을 요구하며 파업을 진행하였다.

(2) 기업 개요

서울 노원구에 소재한 노원을지대학교병원의 규모는 총원 1,083명인데, 이중 일반직은 829명이다. 재단은 을지재단이다. 을지재단은 의료법인과

학교법인을 운영하는데, 노원을지대학교법인은 의료법인이고, 대전을지대 학교병원과 의정부을지대학교병원은 학교법인이며 강남을지대학교병원은 부속 수익사업체로 분류하여 운영하고 있다. 하지만 의료법인과 학교법인의 이사장은 부부관계로 가족 사업체라고 할 수 있다. 병원 규모는 의정부, 대전, 노원, 강남병원 순이다. 노원을지병원은 병상 규모로 보면 543개로 중급병원의 수준이라고 할 수 있다.

노사관계 측면에서 사용자는 각 병원의 병원장이지만 임단협 시마다 재단 이사장의 최종 승인을 받은 후에야 서명이 이루어지는 방식이 반복되는 것으로 볼 때 실질적인 사용자는 이사장이라고 볼 수 있다.

2) 파업 원인 및 경과

(1) 파업 원인

올해 파업의 원인은 2017년 파업 후 맺은 단체협약의 내용이 약속한 기한 내에 이루어지지 않았기 때문이었다. 2022년까지 타 사립대병원과의 임금 격차를 해소한다고 합의하였으나 여전히 큰 차이가 나고 있고, 2020년까지 정규직 비율을 90% 이상 상향 유지한다고 하였으나 2024년 기준 86.9%에 그친 것을 넘어 경영 악화를 근거로 28명 중 20명을 계약 해지하여 노동강도가 더욱 강화된 것이다. 지부는 2017년 합의 이후 병원의 조직문화 개선을 위해 여러 노력을 해왔다. 임단협도 그동안 소폭 개정하는 데 그쳤고, 파업도 보건의료노조의 지침에 따라 2022년에 이틀, 2023년에 하루만 진행하였다.

그러나 2024년에 사측은 노사관계에서 노조를 노골적으로 배제하고 불성실하게 교섭하는 등 어느 때보다 적대적인 태도로 일관하였다. 따라서

지부는 올해에는 반드시 기존의 합의 사항을 완성 시키겠다는 결연한 의지로 쟁의행위에 돌입한 것이었다.

(2) 파업 경과

노사는 2024년 6월 25일 상견례를 시작으로 총 20여 차례 임단협 교섭을 진행하였다. 노조의 요구는 간단명료했다. 2017년 합의 사항을 이행하라는 것이다. 핵심적인 요구사항인 “2020년까지 전체 정규직 비율을 90% 이상으로 상향, 유지한다”라는 것이었는데, 정규직화 이행은 아래 표<9-1>과 같이 지켜지지 않고 있었다. 특히, 비정규직 인원이 많아 지속적으로 문제가 되었던 4개 부서(영상, 진단, 병리, 재활)의 경우는 더 심각한 상황이었다.

[표 3-2] 연도별 정규직 비율(2024년 6월 기준)

	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
전체	83.25%	83.85%	83.79%	83.62%	84.53%
4개 부서	68.38%	73.04%	71.90%	70.25%	74.58%

자료: 노조 내부 자료.

또한, 2022년까지 타 사립대병원과의 임금 격차를 해소한다고 합의하였으나 2024년 기준 간호사의 초임은 타 사립대 대비 78% 수준이고, 의료사의 경우 66% 수준에 머무르고 있었다.

하지만 협상은 3차 조정회의가 진행될 때까지 접근이 되지 않았고, 지부는 파업 돌입을 유보하고 대화를 통해 타결되길 노력했으나 사측의 입장 변화가 없어 10월 10일 파업에 돌입하였다. 파업은 로비를 중심으로

현장파업 형태로 진행되었다. 조합원 394명 중 필수유지업무 인원을 제외한 200여 명이 파업에 참여하였다. 사측의 태도는 어느 때보다 강경하였다. 10월 17일에는 ‘급여 지연 지급’ 통보를 하더니 10월 18일에 사측은 원내 인트라넷을 통해 “경영 악화의 책임은 파업 때문이고, 현 상황이 지속되면 구조조정이 불가피”하다는 내용을 발표하였다. 그런데도 지부는 교섭의 의지를 보였고, 파업 16일 차인 10월 25일에는 24시간 교섭을 진행하였지만 사측은 입장 변화를 보이지 않았다. 급기야 10월 30일에 사측은 파업을 중지하지 않으면 임금을 동결하겠다고 협박하였다. 지부는 곧바로 성실 교섭을 촉구하며 지부장 삭발을 진행하였다.

파업이 전례없이 장기간 계속된 원인은 사측 내부에 있었다. 그동안 모든 노사합의는 언제나 재단의 승인에 따라 완결되었다. 따라서 지부는 파업 이전에도 재단 본부장과 수차례 만나 직접 교섭에 나서거나 병원장에게 전권을 부여하라고 요구하였다. 하지만 재단은 병원장과 협의하라고 하고, 병원장은 권한이 없다는 핑계를 대며 교섭에 소극적이어서 실질적 사용자 찾기에 많은 시간을 허비한 것이었다. 파업에 들어가기 전 열린 마지막 조정 회의에 병원장은 실질적인 권한이 없다는 이유로 불참한 것이 그 반증이다. 이렇듯 사용자 내부의 권한 이슈로 파업은 40여 일을 넘기게 되었다. 이 과정에서 노원지역 시민사회단체 등 많은 단위가 연대하였지만 파업은 길어져만 갔다.

3) 현재 상황과 과제

(1) 현재 상황

파업 55일 만인 12월 2일 새벽 극적으로 노사합의가 이루어졌다. 12월

1일 오후 10시 30분부터 지부는 을지재단 운영본부장 및 병원장과의 집중교섭을 통해 2일 새벽 6시 비정규직 정규직화, 야간근무자 노동조건 개선 등 주요 쟁점 사항에 대해 합의가 이루어진 것이다. 주요 타결 내용은 ▲비정규직 정규직 전환 ▲야간근무자 노동조건 개선을 위한 슬리핑오프 제도 도입 ▲야간근무 연속 3일 이하로 제한 ▲개인별 연봉 총액 대비 2.5% 인상 ▲건강진단 항목 추가 시행 ▲노동조합 게시판 추가설치 ▲교대근무자 근무 사이 휴식시간 보장 ▲헌혈 유급휴가 보장 ▲파업 관련 민·형사·인사상 불이익 금지 등이다. 결국, 재단과 병원이 공동으로 교섭에 참여한 것이 합의에 이르는 결정적 요인이 된 것이라고 할 수 있다. 재단의 교섭 참여는 2017년 대전을지대병원과 노원을지대병원이 노사공동교섭을 할 때 참여한 후 이번이 처음이다. 즉, 그동안 개별 병원의 단체교섭에는 재단이 참여하지 않았던 것이다. 하지만 파업이 장기화됨으로써 병원 운영에 심각한 타격이 우려되어 재단은 어쩔 수 없이 교섭에 참여한 것이라고 할 수 있다.

합의 내용은 지부가 목표한 수준, 즉 2017년 합의 사항 완전 이행의 수준에 도달하지 못했지만, 지부는 이번 파업 투쟁에서 확인된 조직력을 바탕으로 목표를 이루어 나가겠다는 입장이다.

(2) 과제 : 실질 사용자의 교섭 참여 제도마련 필요

노원을지대병원지부 파업은 최근 보건의료노조 소속 타 지부에 비해 이례적으로 장기간 진행되었다. 그 이유는 사측이 노조 배제 전략으로 노사관계를 이끌었다는 점이다. 2022년 임단협에서 “노사는 진료 활성화 및 의료서비스 개선을 위해 노사가 합심”한다는 내용의 합의를 하였고, 지부 또한 다양한 노력을 했다. 하지만 2024년 임단협 시기에 사측은 태

도를 바꿔 협상에 적극적으로 임하지 않을 뿐만 조합원들을 압박하는 입장문을 여러 차례 게시하는가 하면, 파업 참가 조합원들의 병동 순회를 업무방해로 규정하고 형사고소 협박을 하기도 하였다. 이렇듯 사측의 강경한 입장은 결국 재단의 태도를 반영한 것이라고 볼 수 있다. 즉, 노사관계에서 실질적 결정 권한을 행사하는 재단이 협상에 참여하지 않으면서 병원장을 압박하여 노조를 굴복시키려는 전략이 파업을 장기간 방치한 것이다.

노사관계에서 ‘실질적인 사용자 찾기’는 분쟁을 장기화시키는 핵심 요인으로 지적되어왔다. 특히, 공공부문과 원하청 사업장에서는 흔히 나타나는 문제다. 따라서 이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 장기적으로는 법제도 마련에 집중해야 하고, 단기적으로는 산별교섭 또는 공동교섭 전략으로 사용자를 압박해야 할 것이다. 노원을지대병원지부와 같이 재단 산하의 기관은 재단 내 노조와의 연합체를 구성하여 교섭에 나서는 것도 유의미한 방법일 것이다.

4. 화학섬유식품노조 락앤락지회

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

락앤락지회는 2021년 4월 7일 민주노총 화학섬유식품노조 산하에 설립되었다. 노조의 설립 배경은 2018년 경영권이 홍콩계 사모펀드인 ‘어피니티 에쿼티 파트너스(Affinity Equity Partners)(이하 어피니티)’로 바뀐 후 노동조건이 악화되었고, 조만간 구조조정이 본격화될 것이라는 우려 때문이었다. 당시에는 서울 본사와 아산, 안성에 공장이 있었고, 해외에도 중국과 베트남에 공장에 있었다. 국내 사업장의 인원은 약 500명이 넘는 수준이었으나 2024년 6월 기준으로 국내 공장이 폐쇄됨으로써 289명이 되었다. 노조의 규모도 급격히 감소하여 2023년 11월 기준 334명이었던 조합원이 2024년 10월 기준 107명으로 줄어들었다. 최근 사측은 기업 매각을 위해 구조조정에 더욱 박차를 가하고 있어 노조의 대응에 주목이 되는 상황이다.

(2) 기업 개요

락앤락은 국내 밀폐 생활 용기 점유율 1위 업체로서 1978년 국진유통주식회사 설립으로 시작되어 2003년 (주)락앤락으로 상호를 변경하였다. 2017년 8월에는 어피니티가 회사를 인수하여 오늘에 이르고 있다. 경영권이 바뀐 후 락앤락은 매출과 이익률이 계속 하락하였고, 2023년에는 [포

3-3]에서 보는 바와 같이 처음으로 영업 손실을 보게 되는 상황까지 왔다.

[표 3-3] 락앤락 연결재무제표(단위 : 억 원)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
매출액	4,251	4,174	4,343	4,860	5,020	5,430	5,212	4,848
영업이익	602	516	365	243	289	325	23	(211)
판매비와 관리비	1,441	1,493	1,575	1,890	1,947	1,995	2,041	1,936
당기순이익 (손실)	470	349	304	164	118	162	(154)	(399)

자료: 락앤락 2024년 공시자료.

사측은 코로나 상황과 시장변화 등 외부적 요인으로 경영이 악화되었다고 하지만 노조의 설명은 다르다. 어피니티는 회사를 인수한 후 주방 소형가전제품을 중심으로 시장확대 전략을 전개했지만, 이 제품군은 이미 시장에서 포화상태에 이르렀고, 중국의 저가 제품보다 가격경쟁력도 떨어지며, AS센터도 갖춰지지 않는 구조에서 성공하기 어려웠다. 이와 더불어 고객 연봉 임원이 증가하여 판매관리비가 늘어나는 등 운영에서도 미숙함을 보였다는 것이다. 이와 같은 상황에서 2022년 말부터 최근까지 다섯 차례나 경영진의 교체로 혼란이 더욱 커졌다는 것이다.

사측은 현금 마련을 위해 2022년부터 국내외 모든 공장을 매각하기 시작하였다. 연구가 마무리되는 2024년 말 기준, 현지 법에 따라 매각이 어려운 베트남 공장을 제외하고는 매각을 마친 상태이다. 여기서 확보한 현금으로 사측은 어피니티와 투자자들에게 수백억 원의 배당금을 지급했다. 최근에는 상장폐지를 위해 주식 공개매수를 시도하였으나 매수가격이 낮아 실패하였다. 상장폐지를 하려는 의도는 자본법의 적용을 받지

않으며 사실상 엑시트를 쉽게 하려는 것이라고 볼 수 있다. 결국, 주력 제품은 외주용역업체가 생산함으로써 품질은 낮아지고 있어 시장에서 더욱 외면받을 가능성이 커졌다. 또한, 경영진은 다가올 환매에 대처하기 위해 매각에만 혈안이 되어 있는 상황이므로 경영 상태는 더욱 악화될 것으로 보인다.

2) 파업 원인 및 경과

(1) 파업 원인

사측은 2022년 아산공장을 매각하였고, 2023년 11월에는 안성공장도 매각을 시도하며 가동중단과 희망퇴직을 강행하였다. 이때 희망퇴직 대상자 118명 중 90여 명이 퇴직을 신청하였고 신청하지 않은 조합원 31명을 해고하였다. 노조의 제소 결과 부당해고 판정을 받았으나 사측은 현재까지 복직시키지 않고 있으며 결국 2024년 8월 안성공장을 매각하기에 이르렀다. 비슷한 시기에 서울 본사에서도 희망퇴직이 진행되었다. 그 결과 조합원 약 40명이 희망퇴직을 하였고 동시에 노조 탈퇴 압박도 가해져 20여 명이 노조를 탈퇴하였다.

이해하기 어려운 것은 희망퇴직과 동시에 신규 채용도 함께 이루어지고 있어 사측의 의도는 경영상 이유라기보다는 노조 탄압에 무게 중심을 두고 있다는 의심을 하게 만들었다. 이러한 배경에 따라 지부는 파업을 포함한 대응 투쟁을 준비하였다.

(2) 파업 경과

2023년 노조는 임금인상과 단체협약 갱신을 위한 교섭을 진행하였고

7월 13일에는 민주노총 총파업에 참여하기도 하였다. 하지만 지부는 10월 2일이 단협 만료인 상황에서 투쟁이 시급했지만, 지속적인 파업을 진행하지는 않았다. 그 이유는 구조조정이 계속되는 가운데 사측이 노조가 파업하면 그것을 구실삼아 인원 축소를 더욱 가속화할 것이라는 내부 정보를 알았기 때문이다. 이후 노조는 집회와 피케팅을 중심으로 투쟁을 이어갔다.

하지만 사측은 기존의 단체협약 113개 조항 중에서 108개의 개정을 요구하는 등 공격적으로 나왔다. 또한, 2024년 초 안성공장 희망퇴직 미 실시자에 대한 해고를 단행했고, 서울 본사의 전 직원에 대해서도 희망퇴직을 권고하였다. 이외에도 사측은 대의원이 부서의 이슈를 지회장에게 제보했다는 이유로 감사하고 해고하는 등 전방위적으로 노조를 탄압하기 시작하였다. 최근에는 노조의 조합원 과반수 미달과 단체협약 만료를 근거로 타임오프를 제한하여 사무국장이 현장에 복귀하게 됨으로써 노조 활동에 심각한 타격을 입혔다. 또한, 비조합원에게만 임금을 인상하였고, 직책자들을 통해 ‘조합원들이 노조를 탈퇴하여 과반수노조가 되지 않으면 임금인상을 하겠다’라고 전달하는 등 악랄한 노조 파괴행태를 보였다.

이에 대해 노조는 임금체불과 안전교육 미시행 등을 근거로 고소를 진행하여 현재 전·현직 대표들이 검찰에 송치되는가 하면, 과태료를 부과받은 상태이다. 또한, 노조는 사측이 2024년 증빙 없이 임원들에게 약 65억의 인센티브를 지급한 것과 2024년 상반기 공사에서 기존의 감가상각금을 한 번에 상계시켜 고의 적자를 낸 것으로 의심하고 있다. 이는 주가를 낮춰 주식매수를 원활히 하여 상장폐지를 하기 위한 수순이라는 의혹이 있어 금감원에 조사를 요구한 상황이다.

3) 현재 상황과 과제

(1) 현재 상황 : 조합원 상태와 외부 지원·연대

올해 더욱 거세진 사측의 다양한 압박 속에서 조합원은 계속 감소하였다. 2021년 318명이었던 조합원은 2023년 303명으로 줄어들었고, 2024년 6월에는 153명으로 간신히 과반수를 유지하였으나, 희망퇴직과 사측의 노조파괴 활동으로 현재는 107명만 남은 상황이다. 기존 부당해고자 15명을 합하면 조합가입 대상자 대비 과반수를 겨우 유지하지만, 사측은 이를 인정하지 않고, 현재도 노조 탈퇴 압박을 지속하고 있어 과반 유지도 어려울뿐더러 사측에 맞대응하기도 쉽지 않을 전망이다.

구체적으로 보면, 사측은 최근 단협을 해지하겠다는 입장을 밝혔고, 부당해고 판결에 대해서도 행정소송을 진행하며 해고자들을 복직시키지 않고 있다. 또한, 현 노조는 과반수 대표노조가 아니므로 협상할 수 없으므로 근로자 대표를 선임하라는 입장을 보이며 현 노조를 배제하려는 움직임이 노골화하고 있기 때문이다.

이렇듯 사측이 강경한 입장을 보이는 배경에는 인수자금의 만기가 도래했기 때문이라고 할 수 있다. 어피니티는 2017년 락앤락을 인수할 당시 11개 금융사로부터 약 3,750억 원을 대출했는데, 만기일이 2023년 10월이었고 현재는 600억 원을 우선 상환하는 조건으로 3년을 연장한 상태다. 그동안 락앤락의 기업가치는 반 토막이 났고, 경영진들 간에도 분쟁이 발생한 상태에서 다가온 만기에 대응할 목적으로 공장 폐쇄와 상장 폐지를 시행하는데 걸림돌로 인식하는 노조를 제거하기 위해 무리수를 두는 것으로 볼 수 있다. 이러한 배경에서 최근에는 구조조정을 중심으로 경영을 해왔던 경영진들을 선임함으로써 노사관계는 최악의 상황으로

치닫고 있는 것이라고 할 수 있다. 결국, 늦어도 2년 안에 엑시트를 해야 하는 절박감 때문에 사모펀드는 무리한 불법 경영행태를 저지르고 노조 파괴 행위를 자행하고 있다고 할 수 있다.

지회는 화섬식품노조와 연대단체들의 적극적인 후원으로 버티고 있으며 신분보장기금으로 해고자들의 생계를 유지하는데 큰 도움을 받고 있다고 한다. 향후에는 불법 경영 실태들에 대해 법적 대응과 금감원 고발의 결과들이 드러날 것으로 보이고, 환매의 시기가 도래함으로써 경영진의 무리수는 더 나타날 것으로 보여 지부의 안정적인 유지가 승리를 위해 더욱 절실해 보인다.

(2) 과제 : 사모펀드 규제의 필요성

어피니티는 글로벌 사모펀드이지만 주요 경영진이 한국계라는 점에서 한국에 대한 높은 이해도를 바탕으로 한국기업 투자에서 큰 성과를 거뒀다. 대표적인 사례로는 더페이스샵, 하이마트, 오비맥주 등의 인수합병을 통해 큰 수익을 얻은 것이었다. 인피니티는 2016년 버거킹과 2018년 락앤락을 인수하면서 위와 같은 성공을 꿈꿨지만, 상황은 악화일로로 가고 있다. 최근 금리 인상과 기업 거래 감소 등 새로운 환경에 직면해 있기 때문이다. 이와 더불어 최근 어피니티의 핵심 인사들이 은퇴하는 등 내부 갈등도 위기의 한 원인으로 꼽힌다. 이와 같은 배경에서 락앤락의 경영진도 2년간 다섯 차례나 바뀌는 결과를 낳았고 결과적으로 경영은 갈피를 잡지 못하고 더욱 악화한 것이라고 볼 수 있다.

인피니티와 같은 사모펀드가 경영에 참여할 수 있도록 제도가 도입된 2004년에서 20년이 흐른 현재, 한국 사회에서 사모펀드의 폐해는 수도 없이 드러났다. 그런데도 사모펀드의 위세는 더욱 커지고 있는 현실이다.

사모펀드는 특성상 3~5년 내 투자금에 이윤을 덧붙여 빠르게 엑시트하는 것을 목적으로 하기 때문에 지속 가능한 기업의 경영과 어울리지 않는 자본주의의 괴물이 되어가고 있다고 할 수 있다. 그 폐해는 당장 노동자들과 주주 등 이해관계자들에게 고스란히 가는 것이 일반적이다. 그동안 사모펀드의 규제방안에 대해서는 많은 논의가 있었다. 특히, ‘자본시장과 금융투자업에 관한 법률’ 개정을 통해 사모펀드 운용에서 회사의 내부통제와 책임을 강화하도록 하고, 경영 실패 시 투자자와 노동자들의 보호에 관한 내용이 논의의 주를 이루었다. 하지만 사모펀드는 정치와 친화적이어서 여야 가릴 것 없이 깊숙이 관여된 사건들이 수도 없이 드러났다.

결국, 사모펀드의 실질적인 규제와 노동자 및 이해관계자에 대한 피해를 진정성 있게 해결할 주체는 노동조합이 되어야 할 것이다. 락앤락을 비롯하여 사모펀드 경영과 연관된 노조들의 피해들에 대해 적극적으로 알리고, 이를 바탕으로 상급 단체의 적극적인 관심으로 법제도적 규제가 마련될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

II. 장기 투쟁 사례

1. 금속노조 아사히글라스(비정규직)지회

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

금속노조 구미지부 아사히글라스비정규직지회는 경북 구미국가산업단지 4공단에 있는 아사히글라스(현 AGC화인테크노한국) 공장에서 일하던 사내하청업체 지티에스(GTS) 소속 노동자들이 2015년 5월 29일 결성한 조직이다. 저임금과 장시간 노동, 원청업체 관리자의 갑질(인권 유린)로 누적된 분노가 폭발하며 노조 설립과 동시에 지티에스 소속 노동자 178명이 조합원으로 가입하였다. 노조 설립 1달 만에 원청업체가 하청업체와 도급계약을 해지한 뒤 노동자 전원에게 문자로 해고를 통보했다. 지회는 ‘아사히글라스 대량해고 사태 해결을 위한 범시민운동’에 들어갔다. 두 차례 희망퇴직을 거친 뒤 조합원 22명이 끝까지 남아서 9년간 투쟁을 전개하였다. 남은 조합원 중에서는 과거에 노조 대의원이나 조합원을 경험한 사례가 있다. 2024년 7월 11일 대법원이 불법파견을 인정하여 이들은 ‘근로자지위확인소송’에서 승리하였다. 정규직으로 전환되어 현장으로 복귀한 뒤, 아사히글라스지회로 명칭이 변경됐다.

(2) 기업 개요

지티에스(GTS)는 아사히글라스(현 AGC화인테크노한국) 공장에서 LCD 세척과 절단 업무를 완수하여 LG디스플레이에 납품하거나 후공정업체로 넘기는 사내하청업체였다. 아사히글라스 한국지사 직원들이 지티에스 소속 노동자들을 직접 업무 지시하고 징계하였다. 노조 결성 이후 단체교섭을 진행하다가 도급계약 만료 기간을 6개월 남겨두고 원청업체인 아사히글라스가 지티에스와 계약을 해지하였다.

한국 원청업체인 아사히글라스(현 AGC화인테크노한국)는 일본에 본사가 있는 아사히글라스(AGC)의 한국 자회사이다⁸⁾. 2004년 6월 17일 창업하였으며, 주요 사업은 LCD와 OLED용 유리 기판의 제조와 판매이다. 2024년 기준으로 직원 수는 약 736명, 매출액은 약 2,342억 원으로 대구경북 최대 외국인투자기업이다. 한국와이퍼(정경은 외, 2023)를 비롯한 일본계 기업들과 마찬가지로 아사히글라스 한국지사도 일본 본사에 수익을 배당하는 구조이다.

일본 도쿄에 본사가 있는 아사히글라스(AGC)는 1907년에 창업한 세계 4대 유리 제조업체이며 일본 3대 재벌인 미쓰비시 그룹을 지탱하는 기업이다. 창업 초기에는 유리 제품 생산에 주력했으나, 화학·세라믹·전자재료 등 사업을 확장하여 글로벌 종합 소재 기업으로 변모하였다. AGC는 전 세계에 걸쳐 생산 및 판매 거점을 보유하고 있으며, 직원 수는 약 5만 명이다. 일본 AGC는 1999년 대우그룹이 보유하던 한국전기초자(주) 지분을 인수하면서 최대 주주가 되었다. 2010년 10월, 아사히글라스는 한국전기초자 지분을 95.9%까지 확보한 뒤 2011년 상장 폐지하였다.

8) 2024년 현재, 대표이사는 카가미 토쿠히로이다.

[표 3-4] 금속노조 구미지부 아사히글라스지회 개요

구분	세부 내용
조합원 수	22명
고용형태	사내하청→정규직
설립 연도	2015년 5월 29일
복수노조	AGC화인테크노한국노조(2023년)
회사 이름	AGC화인테크노코리아(구 아사히글라스 화인테크노코리아)
본사	AGC(미쓰비시 그룹)
업종(주생산품)	TFT-LCD용 유리기판
지역	경북 구미국가산업단지 4공단
파업 기간	2015-2024년
파업 원인	하청노조 결성에 따른 위장폐업
현재 상황	2024년 7월 29일 대법원 승소, 8월 1일 현장 복귀

주 : 면접조사 결과를 연구진이 정리.

2) 파업 원인

아사히글라스비정규직지회가 9년에 이르는 장기 투쟁을 벌인 원인은 아사히글라스(AGC) 일본 본사의 무노조 전략에서 찾을 수 있다. 일본 본사는 한국 지사에 일본인 사장을 임명하며, 한국지사가 독자적인 노무 관리 전략을 실행하기 어렵다. 한국전기초자에 금속산업연맹(현 금속노조) 소속 노조가 있었으나 아사히글라스 인수 과정에서 사라졌다. 2014년에 계열사 한 곳에서 노조가 설립되자 아사히글라스가 참고한 것으로 보이는 무노조 전략 문건인 ‘S프로젝트’가 발견되기도 하였다. 아사히글라스비정규직지회 설립 당시에 지티에스 이외에도 건호·우영 등 3개 하청업체 소속 노동자 326명이 있었으나, 노조가 결성된 지티에스만 도급 계약을 해지하였다. 또한, 2015년 10월, 국회 사업통상자원위원회 국정감사에서 히라노 다케시 한국 사장의 증언과 달리, 지티에스는 도급계약

해약합의서 체결을 거부하는 공문을 원청업체에게 보낸 사실이 확인됐다.⁹⁾ 한편, 지티에스와 도급계약을 일방적으로 해지한 뒤 아사히글라스는 외부에 있던 자회사 직원 300명 중에서 180명을 희망퇴직시키고 하청 노동자들이 일하던 공정에 120명을 투입하였다. 이 과정에서 자회사에 설립되었던 노조는 사라졌다.

아사히글라스 비정규직들이 노조를 결성한 원인은 최저임금에 불과한 기본급, 주 70시간을 넘는 장시간 노동, 인격 모독 등 원청업체 관리자들의 갑질에서 찾을 수 있다. 인력 부족으로 3교대와 맞교대를 혼용하여 운영하였으며 노동자들은 생계비를 확보하기 위해 장시간 노동을 감수해야 했다. 노조가 설립되던 2015년 전후로 아사히글라스의 LCD 생산은 정점에 도달하였으나 최저임금 수준의 저임금은 극단적인 장시간 노동을 유도하였다. 비정규직 노동자들은 상당수가 7~8년 이상 재직했으나 도저히 미래를 기약할 수 없었다. 게다가, 원청업체 관리자들은 하청업체 노동자들이 업무 중 실수를 했다는 이유로 폭행하거나, 붉은색 ‘징벌 조끼’를 입혀 다른 노동자들이 ‘사고쳤다’고 인식하도록 모멸감을 주었다. 정규직은 직원 식당에서 식사하는데, 하청 노동자들은 직원 식당이 비좁다는 이유로 휴게실에 배달된 도시락을 열어 식은 밥을 20분 안에 먹어야 했다(아사히비정규직지회, 2017).

노조 결성 뒤 단체교섭에 돌입하자 원청업체는 전기공사를 이유로 하청 노동자들을 하루 동안 집단 휴가 보낸 뒤 “경영상의 어려움으로 7월 31일자로 도급계약 해지”를 통보하였다. 아사히글라스는 하청 노동자들의 항의에 대비하기 위해서 이미 공장 주변에 경찰버스 12대가 배치되어

9) 노동계와 민주당 을지로위원회가 다케시 한국 사장을 위증죄로 고발하였으나, 공정거래위원회는 무혐의 처리하였고 고용노동부는 실질적인 조사를 하지 않았다(아사히비정규직지회, 2017).

있었다. 지티에스 소속 노동자 178명에 대해 희망퇴직과 부제소동의서를 두 차례 받고, 끝내 거부한 노동자 50명을 정리해고하였다. 사측도 인맥을 총동원하여 50명을 일일이 만나면서 회유하였고 이 과정에서 38명이 수용하였다. 남은 노동자 22명은 공장 안으로 들어가지 못한 채 정문 앞에 천막을 치고 농성에 들어갔다.

3) 파업 경과

(1) 검찰의 불기소와 장기 투쟁

고용노동부는 특별근로감독을 하고도 1년 10개월간 사건을 처리하지 않다가 불법파견 판정까지 2년 3개월이 흘렀다. 그동안 고용노동부를 상대로 했던 아사히글라스비정규직지회의 투쟁 대상은 검찰로 바뀌었다. 검찰이 불법파견을 불기소했다가 기소로 전환하고 대법원에서 승소하기까지 9년에 걸친 장기 투쟁을 전개하게 되었다. 지회는 다국적기업인 아사히글라스 이외에도 구미시청, 고용노동부와 검찰, 사법부까지 불가피하게 투쟁 대상을 확대한 것이다.

해고된 뒤 정문 앞에서 천막농성을 전개하면서 지회 조합원들은 공장 진입을 막는 사측 경비대와 경찰과 수시로 충돌하였다. 지회는 구미시청 앞에서도 2015년 10월부터 6개월간 천막농성을 전개했는데, 구미시가 하청 노동자들을 해고한 아사히글라스와 MOU를 체결한 당사자이기 때문이었다. 한국산업단지공단이 2015년 9월 말에 아사히글라스와 외국인투자지역 무상 임대계약을 10년 연장한 사실을 뒤늦게 접하면서 공단 항의 투쟁도 전개하였다. 지회 노동자 6명은 서울 광화문에서 2017년 4월 16일 광화문 광고탑에 올라가 물과 소금만 먹으며 26일을 버티면서 다국적

기업의 부당해고를 알렸다.

지회는 2015년 8월 4일 새정치민주연합 을지로위원회와 아사히글라스 본사와 한국지사를 OECD 다국적기업 가이드라인¹⁰⁾ 위반 혐의로 대한민국 연락사무소(NCP)에 진정했다. 사측은 민주당 주도의 국정감사에 대해서 불편한 자리 정도로만 생각하였으나, 투쟁하는 지회 처지에서는 국회를 통한 공론화가 간절하였다. 지회와 을지로위원회는 하도급법 위반 혐의로 공정거래위원회에, 노조법 위반 혐의로 고용노동부에 각각 고발하였다. 회사 대표가 홋타 나오히로로 교체된 뒤 2019년 국정감사에서 사내하청 노동자들의 부당해고 및 불법파견 문제와 관련된 질의를 받았으나, 무성의한 답변으로 일관하여 논란이 일어났다.¹¹⁾

대구경북지방노동위원회에 이어서 2016년 3월, 중앙노동위원회는 한국지사의 부당노동행위와 사용자성을 인정하였다. 원청업체가 사내하청업체의 노조 활동에 지배·개입한 것으로 판단한 결과이다. 지회가 2017년 7월 제기한 파견법 5조와 7조 위반 고소사건에서 대구지방고용노동청은 2017년 8월 31일 불법파견을 확인하고 검찰에 송치하였으며, 9월 22일 노동자 178명을 직접 고용하라고 지시하였다. 2017년 10월 18일, 고용노동부 알선으로 지회는 한국지사와 간담회를 열었으나 사측은 직접고용과 과태료 17억 8천만원 이행 의사를 거부하고 행정소송에 들어갔다.

2017년 8월 말부터 지회는 대구지검 앞에서 천막농성에 들어가 아사히글라스 경영진을 불법파견과 부당노동행위로 기소하라고 촉구하였다. 그러나, 2017년 12월 22일, 대구지검 김천지청이 증거불충분을 이유로

10) 다국적기업은 노조 설립·가입권을 인정하고 사회적 책임을 다할 뿐만 아니라 폐업처럼 큰 고용문제는 사업장 내 노동자 조직과 정부당국에 통보한 뒤 부정적 영향을 완화하기 위해 노력한다는 내용이 담겨 있다.

11) https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=160763&utm_source=chatgpt.com

사측을 불기소하면서 2년 6개월 만에 원점으로 돌아갔다. 지회가 상급심으로 항고는 물론 대구지검 점거 농성에 들어갔으나, 2018년 1월 12일 대구 수성구청이 직원 40명을 동원해 천막농성장을 해체했다.

지회가 항고한 지 4개월 뒤, 2018년 5월 14일 대구고등검찰청이 ‘재기 수사명령’을 내렸으나 여전히 진척 사항이 들리지 않았다. 이낙연 총리가 2018년 12월 5일 구미를 방문하여 지역 경제인들과 간담회를 개최하자 지회는 총리실에서 나서줄 것을 촉구하며 진입을 시도하였다. 지회는 2018년 12월 27일 대구지검 1층 로비에서 수사를 촉구하며 연좌농성에 들어갔다가 11명 전원 연행됐다. 2019년 2월 13일, 대검찰청 수사심의위원회는 ‘파견법 위반 기소’ 권고를 내렸으며, 2월 15일 검찰은 사측을 불법 파견으로 기소했다.

이후 사건은 재판에 넘겨졌으며, 2019년 8월 23일 대구지법은 민사재판에서 불법파견을 인정하였고 지회는 근로자지위확인소송에서 승소하였다. 2021년 8월 11일 형사재판에서 파견법 위반으로 다케시 사장과 하청업체 사장 모두 유죄 판결이 나왔다.

그러나, 2023년 2월 17일, 형사재판 2심에서 파견법 위반이 무죄로 뒤집혔다. 지회가 확인해 보니, 놀랍게도 과거에 특정 법률법인에서 사측을 대리한 변호사가 사직한 뒤 판사가 되어 기피신청조차 하지 않고 사측의 손을 들어주었다. 사법시험 성적에 따라 판사가 되던 과거와 달리, 일반 법률법인에서 변호사로 일하다가 판사 채용 공고에 응하는 사례가 있다는 사실을 전혀 몰랐던 것이다.

한편, 2023년 12월 14일, 대구지법 김천지청은 지회 조합원들이 공장 입구 도로에 래커로 ‘일직복직’이라고 썼다는 이유로 회사가 제기한 손해배상 청구액 5,200만원 중에서 384만원을 인정했다.

(2) 9년 연대투쟁과 대법원 승소

대구지법 승소 2년 만에 2022년 7월 13일 대구고등법원은 ‘외형상 사내도급, 실질은 파견 제공’이라고 판결하였다. 2024년 7월 11일, 마침내 대법원은 하급심 판결을 확정하며 노동자들의 승소를 확정하였다. 그러나, 원청의 사용자성을 인정하고도 단체교섭 거부 등 부당노동행위는 인정하지 않았다. 여전히 고법에서 뒤집힌 파견법 위반 형사재판 최종심이 남아있다.

검찰 불기소에서 기소로 전환하는데 4년이 흐르면서 9년 걸린 복직 투쟁을 유지한 힘은 연대투쟁이었다. 금속노조는 장기투쟁기금을 6개월간 지급하고 법률원을 통해 대법원 승소까지 이바지하였다. 금속노조 구미지부는 아사히글라스지회의 현장 투쟁을 지원하였으며, 특히, 2016년 3월 중앙노동위원회에서 원청의 부당노동행위를 인정받는 데 중요한 역할을 했다. 금속노조 구미지부 소속 KEC지회는 일본 원정투쟁 과정에서 아사히글라스비정규직지회와 현지 노동사회단체를 연결해 주었다.

아사히글라스비정규직지회를 비롯한 투쟁사업장들이 2016년부터 3년간 공동투쟁을 전개하였다. 이후 5년간 ‘비정규직이제그만공동투쟁’을 비롯하여 비정규직 운동 단체들이 수시로 공동집회 개최 등 연대투쟁의 버팀목이었다. 상경 투쟁 때마다 비정규노동자 쉼터 ‘꿀잠’에서 묵을 수 있었고, 대구지검 투쟁을 전개하는 동안에 전교조 대구지부가 쉼터를 제공하였다.

실업급여와 금속노조 장기투쟁기금 지급이 종료된 뒤, 8년간 지회는 재정사업과 CMS 후원금으로 버틸 수 있었다. CMS 후원은 가장 많은 때는 한 달에 1천만원 가까이 걸렸으며, 해마다 후원 연장 여부를 물었는데, 마지막까지 6백명 이상이 후원을 지속했다. 지회의 끈질긴 투쟁을

건너 들은 후원자의 다수는 인근 지역 농민과 종교단체 등 일반 시민들이었다. 어떻게 알았는지 아무런 연고도 없는 공지영 작가가 1천만원을 보내왔다. 문경 희양산으로 귀농한 농민들이 우렁이농법으로 경작한 쌀을 보내주었다. 천주교 신부의 미사와 개신교 목사들이 투쟁으로 지친 조합원들을 방문하여 기도해 주었다. 명절 때마다 벌인 재정사업과 이들의 후원이 없었으면 22명의 한달 생계비 1백만원을 조달할 수 없었다. 기약없는 장기 투쟁으로 내부 총회를 거쳐 조합원 다수는 생계팀으로, 소수는 투쟁팀으로 나누기로 했다. 생계팀은 주말마다 돌아가며 고장 정문 앞 집회에 결합하고 임금의 일부를 투쟁기금으로 적립하였다.

또한, 한국지사가 “도급계약 해지 결정권이 없다”고 주장하는 바람에 지회는 2015년부터 6차례 이상 일본 원정 투쟁을 전개했다. 일본 노동단체와 시민단체들이 일본 아사히 투쟁 대책위를 구성하여 도쿄 일본 본사 앞에서 매달 한번씩 집회를 개최하였다.

지회의 투쟁은 대구경북 진보언론 홈페이지인 ‘뉴스민’이 지속적으로 보도했으며, 9년간 100개 넘는 기사가 게재됐다. 공중파 언론사와 일간지들은 9년 투쟁을 대부분 외면하였다.

한편, 지회도 투쟁사업장 연대와 지원을 아끼지 않았다. 8년간 일주일에 하루씩 새벽부터 소성리 투쟁에 결합하였다. 2016년 7월, 박근혜 정부는 북한의 미사일 위협에 대응한다는 이유로 경북 성주군에 사드(THAAD)를 배치하기로 결정했다. 이후 2017년 4월과 9월에 걸쳐 사드 발사대와 관련 장비가 소성리에 반입되었다. 이후 지역 주민들과 시민사회 단체들의 강한 반발을 불러일으켰다. 지회 조합원들은 국가폭력에 저항하는 70~80대 노인들의 투쟁을 목도하면서 연대투쟁을 전개하였다.

4) 현재 상황과 이후 전망

(1) 현재 상황

9년간 공장 정문 앞 컨테이너에서 농성했던 노동자 22명은 대법 승소 이후 2024년 8월 1일 정규직으로 전환되어 공장 안으로 걸어 들어갔다. 아사히글라스비정규직지회는 ‘비정규직’을 떼어내고 아사히글라스지회로 개칭하였다. 노동자들이 최종 승소하기 이전인 2023년에 이미 기존 생산직 600여명이 노조를 결성하여 복수노조 상태이며, 사무실도 벽 하나 사이로 붙어있다.

9년 만에 귀환한 현장 분위기는 어수선한 상태이다. 노동자들이 불법 파견에서 승소하였기 때문에 앞으로 사측은 막대한 체불임금을 감당해야 한다. 가마 4개 중 한 곳의 생산을 중단하며 생산직 200명 정도가 휴직 중이다. 사측은 또 희망퇴직을 언급하고 있다. 과거에 지회 조합원들에게 폭력을 행사하며 구사대를 자처하던 관리자들도 일본 본사 결정 사항을 기계처럼 이행하면서 어떤 종류의 ‘애사심’도 없어 보인다.

연구가 진행되는 2024년 10월 말 현재, 조합원들은 업무를 마친 뒤, 일본계 다국적기업의 공장 폐업으로 고공농성 중인 옵티칼하이테크지회 연대투쟁을 전개하고 있다.

(2) 과제 : 외국인투자기업의 노동법 준수와 고용책임 강화 필요

세계적인 다국적기업 아사히글라스는 22명 남은 하청 노조에게 패배하였으나, 전투적 노사관계를 핑계로 구미 공장 물량을 축소할 가능성이 있다. 아사히글라스가 생산하는 TFT-LCD용 유리기판은 TV·PC·스마트폰·태블릿 PC 등 다양한 디스플레이 장치에 사용되지만, 이미 저가

경쟁 상태이며 한국 이외에도 대만과 중국에서도 생산하고 있다. 단위 사업장 수준에서 대응이 어려운 만큼, 산별노조 수준에서 산업 변화 과정을 추적하고 노동자들의 고용안정 방안을 제시할 필요가 있다. 나아가 외투기업 본사 공급망 전략에 대한 개입이 필요하다(김성혁·이한진·오민규, 2023).

아사히글라스 노동자들의 투쟁 과정에서 드러나듯이, 한국 정부가 외투기업에게 막대한 혜택을 주고도 고용 효과가 낮다는 문제제기가 커지고 있다. 아사히글라스는 50년간 토지 무상임대, 8년간 관세·법인세·지방세 전액 면제, 연매출 1조원, 사내유보금이 7,200억원인 것으로 알려졌다. 그러나, 일본 본사가 마음만 먹으면 구미공장축소나 폐쇄로 협박할 수 있는 만큼, 한국 정부와 경상북도는 노조의 투쟁을 외면하거나 탄압으로 일관할 수 있다. 실제로, 2016년 12월 14일 한국산업단지공단은 하청노동자 집단 해고에도 아사히글라스에 토지 무상임대 계약을 갱신하여 비판이 제기됐다. 노동자들의 끈질긴 투쟁 이외에도 앞으로 외투기업 문제를 공론화하기 위해 지역사회와 결합하여 감시 운동을 전개할 필요가 있다.

아사히글라스 투쟁 사례는 외국인투자기업의 고용책임 이외에도 가전 산업 수준에서 전체 공급망 책임성 문제로 확대해야 할 필요성을 남기고 있다. 지회 노동자들이 세척하고 가공한 LCD는 최종 LG디스플레이에 납품되는데 산별노조와 구미 지역 공동으로 LG의 글로벌 생산·경쟁 전략에 대비할 필요가 있다.

2. 금속노조 한국지엠부평비정규직지회

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

2007년 9월 2일 한국GM 사내하청 노동자 27명이 GM대우자동차비정규직지회 설립 총회를 개최하였다. 비정규직지회는 세계적인 기업 GM에 대응하기 위해 1천일 천막농성과 각종 고공농성을 전개하였다. 100명 이상 늘어났던 조합원들은 장기 투쟁을 배겨내지 못하였고 상당수가 투쟁 현장을 떠났다. 한국GM이 최근 몇 년에 걸쳐 조합원이 있는 하청업체들과 하도급계약을 해지하면서 2차 하청업체 노동자 5명만 남게 되었다. 2024년 10월 말 실태조사 시점에서 복직 투쟁 중인 GM부평비지회 조합원은 38명이다.

2011년 12월 23일 GM대우자동차비정규직지회는 한국지엠부평비정규직지회(이하, 부평비지회)로 명칭을 변경하여 오늘에 이르고 있다. 그동안 부평비지회 활동가들은 부당해고를 인정받아 4~5년 만에 1차 하청업체로 복직하더라도 노조 활동을 이유로 다시 해고되기를 반복하였다.

2015년 군산비정규직지회도 설립되었으나 GM은 1교대 전환을 이유로 비정규직을 대량 해고하였다. 2018년 군산공장 폐쇄로 인해 대규모 해고 사태가 발생하였고, 정규직은 부평과 창원공장으로 흩어져 채용됐으나 사내하청 노동자들은 해고됐다. 2019년 말, 창원공장에서는 회사 측의 인소싱 추진과 하청업체 계약 종료로 인해 비정규직 노동자 585명이 해고됐다.

부평비지회, 군산비지회, 창원비지회 2018년 이후 공동투쟁단을 구성하여 연대를 모색하다가 2002년 이후 사안별로 연대하고 있다. 한국GM 본사의 의사결정으로 창원비지회의 상경투쟁도 여전히 반복되었으며, 그 때마다 부평비지회와 연대가 지속됐다.

한편, GM은 과거 대우자동차노조가 한국지엠지부로 명칭을 변경한 채 금속노조 소속으로 있으며 비정규직지회와 연대와 갈등 관계를 반복해 왔다. 한국지엠지부 조합원 수는 1만 5천여명까지 도달하기도 하였으나, 군산공장과 부평2공장 폐쇄, GMTCK 설립, 정년퇴직 증가 등으로 7,100명으로 감소하였다.

(2) 기업 개요

대우그룹 부도 이후, 2002년 GM이 대우자동차(인천 부평, 전북 군산, 경남 창원)를 인수하였으나 2013년 유럽 자회사와 2015년 러시아 자회사 철수, 2018년 베트남 공장 매각, 2018년 5월 군산공장까지 매각하는 등 규모를 축소해 왔다. 게다가 연구개발 부서인 디자인센터와 엔지니어링센터를 분리하여 GMTCK를 설립하였다. 대우자동차는 한국GM으로 변모하여 20년이 흐른 뒤, 종합자동차회사에서 거대 외투기업의 하청생산기지로 전환되는 경로를 걸었다(오민규, 2023).

GM은 공장 철수 압박을 통해 한국 정부와 노동자들을 위협해 왔으며, 2018년 한국 정부는 한국GM에게 월세 8,100억원을 투입하여 10년간 공장 유지와 신차 생산을 요청하였다.¹²⁾

GM 미국 본사는 북미 이외에도 24개국에서 28개의 자회사를 두고 1

12) 오랫동안 노동계와 시민사회단체들은 한국GM의 이전가격 조작, 불공정 계약으로 과도한 연구개발비를 미국 본사에 상납, 군산공장과 정비소 매각 차이 실현 등의 문제를 지적해 왔다(오민규, 2023).

69개국에서 자동차를 판매하는 세계적인 기업이다. GM은 공장간 생산성 경쟁을 통해 공장폐쇄를 압박하면서 노조 약화 전략을 실행하여 악명이 높았다.

2) 장기 투쟁 원인

첫째, 2001년 대우 사태 이후, 2006년 무렵 생산성과 수익성이 회복되었으나 한국GM은 정규직 채용이 아닌 사내하청업체를 통한 간접 고용노동자 확대 전략을 구사했다. 한국GM은 컨베이어라인을 통해 사내하청업체의 생산을 통제하였다. 그러나, 경기 침체나 비정규직 노조 결성 등 다양한 원인을 이유로 사내하도급 계약을 해지하여 노동자들을 해고하는 신자유주의 고용전략을 실행했다. 즉, 2007년 비정규직지회가 결성된 직후, 하청업체와 도급계약을 해지하였고, 지회 설립 당시 하청업체들은 2024년 기준 한 곳도 남아있지 않다. 또한, 한국GM은 2009년 5월 글로벌 금융위기를 이유로 비정규직 1천여명을 정리해고하였으며 이후에도 사내하청업체 계약해지가 반복되면서 지속적인 논란의 중심에 있었다.

둘째, 사내하청 노동자들은 2005년 1월 26일 처음으로 금속노조와 고용노동부에 불법파견을 집단 진정한 뒤 수없이 많은 소송전과 해고자 복직 투쟁을 전개하였다. 간접고용 노동자들이 노조를 결성하더라도 원청업체가 전혀 단체교섭에 응하지 않는 데다 노조 결성 자체가 하도급계약 해지로 이어지면서 결국 소송투쟁에 주력하게 되었다. 이 과정에서 한국GM 사내하청 노동자들은 아사히글라스지회, 현대중공업사내하청지회, 대우버스지회 사례와 마찬가지로 정부, 검찰, 법원을 대상으로 투쟁하였다.

마지막으로, 2005년 최초의 불법파견 진정 이후, 한국GM은 대법원에

서 패소할 때까지 사내하청 노동자들을 정규직으로 전환하지 않았다. 5명이 3심에서 최종 승소하면 이들만 정규직으로 전환하여 동일한 조건에 있는 노동자들이 또다시 소송전에 돌입하였다. 그러다가 한국GM은 2021년 이후부터 소송 취하를 조건으로 발탁채용에 시행했고, 이를 수용하지 않는 활동가들을 채용 배제하거나 다시 해고하였다. 해고 노동자들을 제외하고 정규직 발탁채용 과정에서 2024년 1월 31일 이후 부평공장에는 1차 사내하청업체가 모두 사라지고 2~3차 업체 소속 노동자들이 소송전에 돌입하고 있다.

3) 불법파견 투쟁 경과

(1) 불법파견 소송

금속노조 방침에 따라 한국GM 창원공장 노동자들은 2005년 1월 26일 고용노동부에 불법파견을 진정했다. 고용노동부는 4월 13일 창원공장 6개 사내하청업체 843명 전원 불법파견이라고 인정했다. 한국GM이 직접 고용을 거부하자 2006년 3월, 고용노동부는 파견법 위반 혐의로 닉 라일리 사장과 6개 하청업체 사장을 검찰에 고소했다. 2007년 기소 이후 1심 법원은 사측을 무죄라고 선고했으나 2010년 12월 23일 2심 법원은 유죄로 돌아섰다. 7년 지난 2013년 2월, 대법원은 한국GM 창원공장 사내하청 노동자 843명 전원 불법파견을 인정했고, 닉 라일리 사장과 하청업체 사장에게 벌금형을 선고했다.

이후 간접고용 노동자들의 근로자지위 확인 소송이 이어졌다. 2013년 6월, 창원공장에서 1차 소송단(5명), 2015년 1월, 부평·창원·군산공장 하청 노동자 2차 소송단(78명), 2017년 9월 3차 소송단(114명)이 법정으

로 향했다. 2016년 6월, 1차 소송단은 대법원에서 전원 승소하여 정규직으로 전환됐다.

그러나, 1차 소송단 승리에 앞서서 2015년 4월 한국GM은 물량 감소를 이유로 군산공장을 2교대에서 1교대로 전환하였다. 사내하청 노동자들이 일하던 공정에 정규직을 ‘인소싱’하면서 비정규직은 1,200명에서 150명으로 감소했다. 군산비지회는 군산공장 앞에서 300일 이상 천막농성을 벌이면서 단체교섭을 요구하였으나 한국GM은 거부하였다.

1차 소송단의 대법원 승소 이후, 2016년 7월 6일, 부평·창원·군산 3개 비지회는 원청업체가 참가하는 ‘집단교섭’을 통해 정규직 전환 논의를 요구했다. 한국GM은 교섭을 거부하였으나, 2016년 10월 1일 1차 소송단 5명을 정규직으로 전환했다. 창원비지회 조합원 150명이 불법파견 사과와 정규직 전환을 요구하며 2시간 파업을 벌였다. 이후 창원공장 하청 노동자 100여명이 추가 소송에 참여하였다. 한국GM은 12월 말일부로 창원공장 4개 사내하청업체와 계약을 종료하면서 369명을 해고로 내몰았다. 이후 새로운 업체를 통해 채용하였으나, 조합원들은 제외하였다.

3차 소송단의 법률투쟁 이후 한국GM은 2017년 12월 말일로, 사내하청 노동자를 창원공장에서 86명, 부평공장에서 69명 해고하고 정규직을 동일 공정에 ‘인소싱’하였다. 2013년, 2016년 두 번의 대법원 판결에도 불구하고, 한국GM은 사내하청 노동자 직접고용 대신에 고용불안으로 몰아넣었다. 또한, 한국GM은 비정규지회 간부 8명과 인소싱 대상 업체 조합원 38명을 상대로 출입금지 가처분신청을 창원지법에 제출하였다. 창원비지회는 창원지법이 2018년 1월 23일 사측의 요구를 수용하여 사용자 편향성을 드러냈다고 규탄하였다.

한국GM 사내하청 노동자들의 법률투쟁은 계속해서 승소하였다. 2018년 1월, 비지회는 불법파견 혐의로 카허카젼 한국지사 사장을 인천지검

에 고발하였다. 금속노조는 2017년 11월 고용노동부 창원지청에 근로감독을 청원했으며, 2017년 2월 예정됐던 직접고용 시정명령은 5월에 가서야 현실로 나타났다. 한국GM 창원공장 비정규직 노동자 774명에 대해 직접고용 시정명령을 내린 것이다. 금속노조와 비지회가 한국GM에 고용노동부의 시정지시 이행을 촉구하고, 검찰에게 철저한 수사를 요구했다. 그동안 군산공장 폐쇄가 진행되고 있었고 검찰 고발 1년 경과 시점에서 3개 공장 하청 노동자 700여명이 해고되고 있었다. 2019년 1월 10일, 금속노조와 비지회는 검찰의 늑장 대응으로 하청 노동자 해고가 지속된다고 보고 인천지검 앞에서 규탄 투쟁을 전개했다. 그해 말, 창원공장에서 쓰는 비정규직 출근을 막은 채 정규직으로 인소싱하였다.

2020년 6월 5일, 2차 소송단이 서울고법에서 전원 승소 판결을 받았다. 7월 21일, 인천지검은 파견법 위반 혐의로 카허카젼 한국GM 사장과 임원 4명, 협력업체 사장 23명 등 총 27명을 불구속 기소했다. 2020년 9월 11일, 3차 소송단도 소송 돌입 1,444일만에 서울고법에서 전원 승소하였다. 9월 17일, 고용노동부는 부평공장 비정규직 노동자 797명과 군산공장 비정규직 노동자 148명 직접고용 시정명령을 내렸다. 그러나, 고용노동부 과태료(1인당 1,000만원) 부과에 대한 행정심판이 현재까지 진행되지 않고 있다. 2021년 6월 17일, 1심에서 2~3차 소송단의 체불임금 청구소송도 모두 승소하였다. 그나마 현대자동차 사내하청 노동자들의 불법파견 소송전보다는 빠른 판결이다.

(2) 금속노조 특별교섭과 발탁채용

2005년부터 15년 넘게 진행된 불법파견 소송전에서 노동자들이 대부분 승리하자, 2021년 11월 19일 한국GM은 금속노조에 특별 협의를 제

안하였다. 2022년 3월 3일, 상견례와 1차 특별교섭에 이어서, 3월 10일 2차 특별교섭에서 금속노조는 4대 요구안을 제출하였다. 첫째, 불법파견과 비정규직 노동탄압에 대한 공식적 사과와 배상, 둘째, 불법파견 투쟁과 구조조정 과정에서 해고된 노동자 전원복직, 셋째, 한국GM의 모든 비정규직의 정규직 전환, 넷째, 정규직 전환과 동시에 미지급된 임금 지급이다.

3차 특별교섭에서 한국GM은 ‘1차 하청-직접공정-재직자’로 한정하여 260명을 발탁 채용한다는 안을 제시했다. 금속노조가 거부하면 후속 교섭도 없다면서 일방적으로 해당 하청업체 폐업과 전원해고를 통보했다. 금속노조는 기만적인 불법파견 범죄행위 축소안이라면서 특별교섭을 중단했다.

비지회는 2022년 4월 20일부터 부평공장 정문 앞에서 컨테이너 농성에 돌입했다. 한국GM은 2022년 5월 1일부터 260명을 소송 취하를 조건으로 발탁 채용했다. 비지회는 1차 발탁채용 이후 대법원 앞 1인시위와 농성 투쟁을 전개하면서 신속한 판결을 요구하였다. 2023년 1월 9일, 인천지방법원은 카허카젼 전 사장 등에 대한 파견법 위반 형사재판에서 유죄 판결을 내렸다. 카허카젼 사장은 징역 8월과 집유 2년, 전현직 임원 4명 벌금 700만원, 한국GM 벌금 3,000만원, 하청업체 사장 13명 벌금 200~500만원이다. 이후 한국GM은 본격적으로 발탁채용을 실시하여 2024년 2월 1일까지 총 7차례에 걸쳐 ‘소송 취하’를 조건으로 총 825명을 발탁 채용하였다. 한국GM은 발탁채용 과정에서 대법원에 판결 연기를 요청하였고, 비지회는 2023년 5월 9일 판결을 촉구하며 대법원 앞에서 농성을 벌였다. 한국GM은 발탁채용을 거부하는 비지회 조합원들을 해고하였으며 대법원은 2024년 7월 15일 다시 한번 원청 사내하청업체 업무를 같이 수행하던 1차 사외 서열·보급업체 노동자 직접고용을 판결하였

다. 그러나, 2023년 11월 30일, 고등법원은 2차 하청업체 노동자 4명(4차 소송단)의 직접고용 의무에 대해서는 외면하였다.

4) 현재 상황과 과제

(1) 현재 상황

대법원은 원청이 직접 업무를 지휘하더라도 공장이 외부에 있다는 이유만으로 근로자지위확인소송에서 사측의 편을 들어주었다. 부평비지회는 사측에게 법률소송 패소자들도 채용하라고 요구하고 있다.

해고와 채용을 반복하다가 정규직으로 전환되어 현장으로 복귀한 노동자들은 새로운 고용불안에 직면하고 있다. GM은 자체적으로 전기차 전환을 추진하고 있으나 부평과 창원공장에 물량을 줄지가 관건이다. 2023년까지만 해도 하이브리드 생산 가능성을 반복해서 흘리면서 고용불안을 유발하였다. 2023년 실판 아민 GM 수석부회장이 방한하여 생산을 늘릴 테니 노동조합에게 ‘전략적 접근’을 요구하였다. 2018년에도 GM은 유사한 방식으로 GM지부를 위협하면서 단체협약 축소와 임금동결을 압박하였다. GM은 10년 생산 계약이 끝나는 시점인 2027년 이후 생산계획을 미끼로 노조 압박은 물론, 한국정부에게 공동 부담을 요구하고 있다. 노동 차원에서는 원하청 공동으로 공급망연석회의를 운영하고 있다.

(2) 과제 : 외국인투자기업의 고용책임 감시와 연대

달라진 노사관계 환경에 적응할 필요가 있다. 과거에 대우자동차 인사 노무 담당자들처럼 노동자들에게 폭력을 휘두르지 않는 대신에, 한국GM은 노사관계를 법률과 소송전으로 끌고 가면서 장기화한다. 사내하청 노

동자들이 60일 만에 철탑농성을 중단한 이유도 인천지법이 철거 가처분 신청을 인용하여 이를 거부하면 하루 700만원씩 간접강제금이 부과되기 때문이다. 한국GM으로부터 분사된 GMTCK는 임금교섭을 2년에 한번 씩 하는 것으로 바뀌었는데, 해마다 임금교섭을 하지 않는 해외 노사관계 관행을 적용하고 있다.

민주노총 차원의 외국인투자기업 대책회의를 구성할 필요가 있다. 미국처럼 국가별로 노조 활동을 보다 억제하는 유형이 있다. 일부 외국 기업은 노조를 기업 운영의 장애물로 간주하고, 노조 설립 방해 또는 탄압 전략을 사용하기도 한다. 한국GM처럼 법적 대응을 통해 노조의 영향력을 제한하려는 사례도 존재한다. 단기수익성을 우선시하는 경우, 외국인 투자기업은 종종 단기적 수익성을 최우선으로 하며, 현지 노동자의 복지나 장기적 고용 안정성을 간과한다. 결과적으로 노동자 해고, 임금 삭감, 비정규직 고용 확대 등의 문제를 유발한다. 본사가 아니라 현지 법인을 고용 주체로 내세우며 노동 분쟁에 대한 책임을 회피하며 노조를 무력화하려 한다. 경영 악화 시 비용 절감을 이유로 대규모 정리해고가 빈번히 발생하는데, 본사 지침에 따라 현지 노동자의 의견 수렴 없이 결정되는 경우를 발견할 수 있다. 이들과 의사소통 강화, 노동법 준수, 노조 인정, 단기 수익성보다 장기적 이익과 지속가능한 노사관계 구축을 위한 대응 방안을 마련할 필요가 있다. 글로벌 GM의 생산 전략에 대응하기 위한 국제연대 모색이 절실하다.

3. 금속노조 현대중공업사내하청지회

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

현대중공업사내하청지회는 2002년부터 금속노조 울산지부 소속이며 조합원 수는 20~30명 정도를 유지하였다. 2016년 12월 22일, 현대중공업 노조가 조합원 찬반투표를 통해 금속노조에 재가입¹³⁾한 뒤 금속노조의 1사 1노조 원칙에 따라 사내하청지회는 현대중공업지부 소속 지회로 재편되었다.

현중사내하청지회 조합원 수는 170명까지 증가하였으나, 2024년 10월 말 기준으로 130명으로 감소하였다. 현중사내하청지회의 조직 대상은 현대중공업과 현대미포조선, 현대건설기계, 현대일렉트릭 등 울산 현대중공업그룹 계열사에서 일하는 하청노동자 등 3만여명에 이르는 비정규직 노동자들이다.

이번 사례조사 대상은 현대중공업지회에 가입한 (주)서진이엔지 노동자들이며 연구가 진행되는 2024년 10월 말 기준으로 조합원 수는 약 25명이며 전원 용접사이다. 노동자들은 안강(2003년 이전으로 추정), 평산(2008년), 덕은(2011년) 등 서진이엔지 이전에도 용역업체 명의만 변경되었을 뿐 계속해서 고용이 승계되었다.

13) 현대중공업노조는 금속노조의 전신인 금속산업연맹 소속이었으나, 2004년 사내하청 노동자 박일수의 분신 당시 비정규직 차별 입장 등을 드러내 금속산업연맹에서 제명됐다.

[표 3-5] 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 개요

구분	세부 내용
조합원 수	130명(서진이엔지 25명)
고용형태	불법파견 간접고용
설립 연도	2002년
복수노조	없음
회사 이름	현대건설기계(원칭), 서진이엔지(하칭)
그룹사	HD현대
업종(주생산품)	굴삭기 부품인 암(Arm)과 붐(Boom), 휠로더 붐과 리어 제작
지역	울산
파업 기간	2020년 3월 1차 파업, 2022년 7월 12일 위장폐업
파업 원인	사내하청지회 가입을 이유로 폐업
현재 상황	불법파견 1차 소송 승리

주 : 면접조사 결과를 연구진이 정리.

(2) 기업 개요

(주)서진이엔지(이하 서진)는 현대건설기계 가공공장(1공장)의 사내하청 업체로, 굴삭기 부품인 암(Arm)과 붐(Boom), 휠로더 붐과 리어를 제작해 왔다. 서진은 2015년 3월 1일 설립하였으나 2020년 8월 24일 폐업하였고, 당시 전체 직원 수는 60명이다. 서진 대표와 실장은 현대건설기계 노무관리 등을 담당하는 운영사업부 관리자 출신이다. 서진은 현대건설기계 울산공장 이외에도 경주에 있는 자회사인 현대코어모션의 사내하청 업체이기도 하다.

한편, 현대건설기계는 2017년 4월 1일부터 현대중공업¹⁴⁾ 건설장비사업부가 독립한 회사이다.¹⁵⁾ 2020년 서진 폐업 당시에, 현대건설기계

14) 2023년 3월 28일 정기주주총회 이후 HD현대중공업으로 개칭하였다.

15) 2017년 4월 1일, 현대중공업은 조선·해양·엔진 부문을 담당하는 존속 법인으로 남고, 전기전자, 건설장비, 로봇 등 3개의 신설 법인이 출범하였다. 2021년 8월 이후, 현대건설기계는 두산인크라코어와 함께 HD현대그룹의 건설기계 부문 중간

정규직이 1,304명이고 4개 사내하청업체 소속 노동자들은 261명이었다. 기업분할에도 노동자들은 여전히 현대중공업지부 소속으로 현대건설기계에서 일하는 생산직 조합원은 594명(2020년)이다. 현재, 현대중공업 울산 공장에는 사내하청업체가 약 240개로 추정되고 있다.

2) 파업 원인

서진 노동자들은 현대중공업 건설기계사업부 사내하청업체에서 일하는 동안 대체로 조선사업부 노동자들보다 상대적으로 안전한 노동 환경을 누렸다. 그러나, 2009~2010년 글로벌 금융위기와 건설장비 분야 경기 침체로 원청업체와 공동으로 지급하던 명절 상여금이 사라졌다. 이후 연차와 월차가 사라지는 등 임금과 복리후생 수준이 꾸준히 축소되었다. 2018년 최저임금 인상률은 16.4%였지만, 토요일 주차수당을 없애면서 월급 통장은 변화가 거의 없었다. 서진 노동자들의 불만이 커지면서 30여 명이 현대중공업지부 사내하청지회에 2019년 8월 가입하였다.

현대중공업 건설장비사업본부에서 노무업무를 담당했던 서진 대표는 금속노조 대신에 기업노조로 있거나 노사협의회를 통해 대화하자고 회유하였다. 하청지회가 2019년 9월 23일 단체교섭을 요구하자 11월부터 교섭에 응하였으나 9차례 교섭 동안 금속노조 탈퇴를 종용하였다. 하청업체 사장은 스스로 ‘겉으로는 성처럼 보이지만 (원청 없이는) 쉽사리 무너지는 모래성 같은 존재’라면서 교섭을 거부하였다. 2020년 2월 25일 울산지노위가 조정 중지를 결정하였으며 3월 3일 파업찬반투표가 가결되자 원·하청 사측은 서진이 작업하던 물량을 정규직 라인으로 옮겼다. 코로나19 시기임에도 사측은 고용유지지원금 신청 요구를 수용하지 않았다.

지주회사인 HD현대사이트솔루션의 자회사이다.

5월 28일 오후 4시간 파업을 시작으로 현중지부 지침에 따라 지회는 파업 대오를 유지하였다. 7월 24일 고용안정 방안을 논의하던 긴급 노사협의회에서 서진 대표는 8월 24일부로 폐업과 해고예고를 통보하였다. 지회는 7월 27일 고용노동부에 위장폐업과 부당노동행위로 사측을 고소하고 7월 30일부터 현대중공업 울산공장 앞에서 천막농성을 시작하였다.

3) 파업 경과

(1) 불법파견 인정과 직접고용 투쟁

폐업을 앞두고 사내하청지회는 2020년 8월 13일 현대건설기계 분당본사 방문 투쟁에 이어서, 8월 18일 고용노동부에 불법파견을 진정서를 제출하였고, 8월 20일 고용노동부가 현장 조사를 시행하였다. 사내하청지회는 불법파견 증거인멸을 우려하여 현대건설기계 안에서 철야농성에 들어갔다. 8월 24일 폐업 직후부터 현대중공업이 경비대를 동원해 파업 노동자들을 끌어내는 과정에서 9월까지 네 차례 충돌로 부상자가 속출했다.¹⁶⁾ 지회는 고용노동부 국정감사 대응에 이어서 11월 6일 천막농성 100일 투쟁 문화제를 열고, 11월 내내 고용노동부 울산지청 앞에서 불법파견 시정명령을 촉구하며 연좌 농성을 벌였다.

고용노동부가 12월 23일 현대건설기계에 2021년 1월 28일까지 불법파견에 따른 직접고용을 시정 지시했다. 지회는 1월 19~21일 현대건설기계 본관 철야농성, 25일 진짜사장 면담투쟁, 서울 계동사옥 현대중공업그룹 본사·분당 현대건설기계 본사·부산 현대글로벌서비스·울산 현대중

16) 8월 24일 1명과 28일 3명, 9월 11일 10명과 14일 3명 등 부상자가 발생했다. 특히, 9월 11일 경비대가 집단폭행했으며, 14일에는 코뼈 골절 등

공업 공장 등 4대 거점 노숙농성을 2월 5일까지 전개했다. 사측이 직접 고용 시정지시를 거부하여, 고용노동부는 3월 15일 시정지시 불이행에 따른 과태료 4억 6천만원을 정식으로 부과하였다.

(2) 불법파견 법률소송 투쟁

지회는 부당노동행위 소송은 사실상 포기하고 끝을 알 수 없는 불법파견 민·형사 소송투쟁에 집중하였다. 지회는 금속노조 법률원과 서울중앙지법에 현대건설기계를 상대로 근로자지위 확인 및 고용의무 이행 소송을 청구했다. 지회는 여전히 원청업체에게 직접고용 이행과 논의 테이블 구성을 제안하였으나 거부당했다.

지회는 현대중공업 울전재(기숙사) 옥상에서 고공농성¹⁷⁾ 돌입에 실패한 뒤, 현대중공업 본관 맞은 편에 있는 현대호텔 옥상에서 3월 22일부터 33일간 고공농성을 전개했다. 3월 30일 현대건설기계 대표이사가 파견법 위반 피의자로 고용노동부에 출석하여 조사받았다. 4월 9일 ‘비정규직이제그만공동투쟁’이 사내하청지회 고공농성 투쟁문화제를 개최하였고, 4월 22일 현대중공업지부장과 신임 고용노동부 울산지청장이 현대호텔 옥상을 방문하여 고공농성 중인 사무장과 대의원 2명을 면담하였다. 하청지회만의 투쟁에서 원·하청 공동투쟁으로 전환되면서 4월 23일 고공농성을 마무리하게 된 것이다.

그러나, 4월 30일 현대건설기계는 고용노동부에 직접고용 시정지시 불이행 과태료 부과 처분에 이의제기하였다. 5월 11일 고용노동부는 현대건설기계를 파견법 위반으로 검찰에 송치하였고, 5월 21일 울산지법에 과태료 재판을 신청했다. 울산지검은 5~6월에 고용노동부를 통해 보강수

17) 경비대와 경찰·소방대에게 농성 물품을 빼앗겨 12시간 만에 철수하였다.

사를 하다가 담당 검사 교체를 이유로 7월부터 다시 보강수사에 들어갔다. 사내하청지회는 7월 26일 검찰에 기소를 촉구하는 기자회견을 열었고 7월 29일 농성은 1년을 맞았다. 기소 소식이 들리지 않으면서 사내하청지회는 11월 3일부터 매일 울산지검 앞에서 1인시위를 전개했고 검찰 규탄 투쟁을 전개했다. 12월 15일 울산지검과 고용노동부는 파견법 위반 혐의로 현대건설기계 울산공장을 압수수색하였다. 압수수색 이후에도 보강수사를 명목으로 2개월이 흘렀다. 사내하청지회는 2022년 3월부터 기소 촉구를 요구하며 검찰규탄 집중 투쟁을 선포하고, 울산지검 앞에서 3월 4일, 11일, 16일 집중 집회를 열었다. 3월 29일 고용노동부 울산지청이 검찰로 정식 송치하였고, 위장폐업 1년 8개월 만인 2022년 6월 20일, 불법파견 혐의로 현대건설기계와 전 대표·전 생산본부장, 서진이엔지와 전 대표가 각각 기소됐다.

기소 이후 비로소 민형사 재판이 시작됐고 노동자들의 투쟁 장소는 법원 앞으로 바뀌었다. 2023년 5월 25~26일 대법원 앞 비정규직 1박 2일 노숙문화제에 참가하였고 부지회장이 연행됐다. 11월 10일 불법파견 형사재판 선고기일이었으나 판사가 연기하면서 변경기일조차 정하지 않고 있어 11월 6(월)부터 재판부 규탄 1인시위를 시작하였다. 2024년 2월 15일 서울중앙지법은 현대건설기계의 불법파견을 인정하고, 노동자들을 정규직으로 직접 고용하라는 판결을 내려 지회는 근로자지위확인소송 1심에서 승소하였다. 6월 25일 서울지법은 불법파견에 대해 형사 1심에서 (주)현대건설기계 벌금 700만원, (주)서진이엔지 벌금 500만원을 각각 선고하였다. 또한, 현대건설기계 전 대표는 700만원, 생산본부장과 서진 대표는 각각 5백만원을 선고했다. 원청업체가 하청업체 창업 지원금을 준 사실이 압수수색 때 확인되었는데, 기소까지 6개월, 1심 판결까지 2년 6개월 이상 걸렸다.

“위장폐업부터 1심 판결까지 3년 10개월 걸렸는데, 아사히글라스를 비롯한 다른 투쟁 사례보다 그나마 짧다면 짧다고 할 수 있습니다.”
(현대중공업지부 사내하청지회장 면접조사)

4) 현재 상황과 이후 전망

(1) 현재 상황

사내하청지회는 여전히 현대중공업 정문 앞에서 천막농성을 이어가면서 연대투쟁을 마다하지 않고 있다. 현대중공업은 과거와 마찬가지로 여전히 노동자들의 산재 사망으로 악명높은 만큼 노동안전 투쟁이 끊이지 않는다(전국금속노동조합, 2024년 10월 31일). 고 신명철 노동자와 고 전병휘 노동자 사건이 유족과 합의되었으나 여전히 중대재해 사망 진상 규명과 책임자 처벌 투쟁이 남은 상태이다. 현대중공업이 CCTV와 안면생체 인식기기를 통해 노동자들의 정보수집과 감시·통제 시스템을 도입하려 하자 원·하청 공동으로 반대 서명을 조직하였다.

이외에도 현대중공업은 정규직과 비정규직을 불문하고 파업에 경비대를 동원하여 폭력을 행사하고 있다. 이 과정에서 각종 고소고발이 뒤따른다. 8월 11일~14일 현대중공업 정문 앞 농성천막 재정비하며 발생한 경비대의 폭력으로 부상자들이 발생하여 고소·고발 진행 중이다.

사내하청지회는 2021년 1월 거점 농성 때부터 본격적으로 연대투쟁에 참여하였다. 부산에서는 자동차판매연대와 청소노동자 투쟁, 울산 중앙병원 청소노동자 연대투쟁에 참여하였고, 이후 장기 투쟁 중인 아사히글라스 노동자들을 알게 되었다. 지회는 ‘비정규직이제그만공동행동’에 참여하면서 산별·업종과 지역을 구분하지 않고 비정규직 투쟁에 참여하게

되었다. 지회는 톨게이트, 장기투쟁 경험이 있는 노동자들을 초청하여 조합원 교육을 요청하였는데, 이들의 절실한 투쟁에 자기 동일시하였기 때문이다. 연대투쟁은 품앗이 투쟁이라고 할 수 있다. 2023년 4월 25일 서진 해고자 천막농성 1,000일 투쟁 문화제에 많은 노동자·시민이 참여했다.

(2) 과제

이 보고서의 다른 사례와 마찬가지로 현대중공업 사내하청지회도 몇 년이 걸릴지 알 수 없는 장기 투쟁을 견디고 있다. 사내하청지회 조합원들이 해고당한 뒤 금속노조가 2020년 12월부터 9개월간 최저임금 기준의 신분보장기금을 지급하였다. 장기 투쟁으로 가족의 생계 문제를 고려하여 다수의 조합원은 생계팀으로, 간부 5명이 투쟁을 책임지고 있다. CMS를 통한 지원은 받지 않고, 현재까지 후원주점 등 재정사업으로 버티고 있다.

이 보고서의 다른 사례와 마찬가지로 장기투쟁 사업장이 산별노조로부터 실질적인 도움을 받는다고 느끼는 조직은 법률원이다. 민주노총과 금속노조 법률원은 불법파견을 포함한 노동문제 상담과 소송에서 가장 권위 있는 전문가 집단이다. 특히, 장기 투쟁이 되기 쉬운 비정규직 노동자들의 투쟁은 법률원 확대 강화의 필요성을 남긴다.

최근 현대중공업에서 원하청공동투쟁위원회가 복원되었는데, 비정규직 투쟁 승리의 관건은 정규직과의 연대에 있다고 해도 과언이 아니다(진숙경·김동원, 2007).

4. 금속노조 대우버스지회

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

금속노조 부산양산지부 대우버스지회는 1972년 6월 설립된 새한자동차노조가 기원이다. 1978년 대우그룹에 매각된 뒤 대우자동차노조로 개칭하였다가 대우그룹 부도 이후 영안그룹이 부산 상용차공장을 인수한 뒤 2009년부터 금속노조 대우버스지회로 변경되었다. 한편, 2006년 고용 불안에 시달리던 사무직 중심으로 대우버스 사무지회가 결성되었다.

그동안 노조 조합원 수는 꾸준히 감소하였는데, 2009년 630명에서 2019년 325명으로, 2022년 215명으로 줄었다가 2023년 위장폐업 직후 163명이다.

대우버스지회는 오랫동안 금속노조 부산양산지부 소속 지회들과 연대 관계를 형성하여 울산공장으로 이전한 이후에도 여전히 금속노조 부산양산지부 소속으로 있다.

(2) 기업 개요

1955년 부산시 부산진구 전포동에 설립된 신진자동차공업이 기원이며, 새한자동차를 거쳐 1978년 대우그룹에 인수되어 1983년에 대우자동차 상용차공장으로 변모하였다. IMF 외환위기 이후 1999년 대우그룹 구조 조정과 워크아웃, 2000년 11월 최종 부도 처리되었다. 이후, 승용차는 GM대우, 트럭은 타타대우상용차로 분할 매각되었다. 버스 부문은 2003년

4월 영안 컨소시엄(영안모자)과 매각 본계약을 체결하여 영안그룹 계열사로 편입되어 자일대우자동차로 변경되었다. 영안그룹은 세계 최대 규모의 모자 생산업체인 영안모자가 모태이며, 경인방송(OBS) 송의학원 등을 계열사로 두고 있다.

[표 3-6] 금속노조 부산양산지부 대우버스지회 개요

구분	세부 내용
조합원 수	163명
고용형태	정규직
설립 연도	새한자동차 노조(1972년 6월), 금속노조 대우버스지회(2009년)
복수노조	대우버스 사무지회(2006년)
회사 이름	자일대우버스(주)
그룹사	영안모자(2003년 4월)
업종(주생산품)	중대형 버스 생산 및 정비·판매
지역	생산공장·출고사무소·부품물류센터(울산), 본사(경기 부천)
파업 기간	2020년 3월 1차 파업, 2022년 7월 12일 위장폐업
파업 원인	공장 해외 이전과 위장폐업
현재 상황	간부 3명의 공장 사수 투쟁, 법률 대응 투쟁

주 : 면접조사 결과를 연구진이 정리.

2) 파업 원인

첫째, 영안그룹은 대우버스를 인수한 뒤 현대기아차와 생산 경쟁에서 밀리자 10여년에 걸쳐 장기적으로 국내 본사에서는 생산기획과 판매, 서비스를 담당하고 베트남 등 해외 공장에서 생산하는 구조로 전환하는 오프쇼어링(offshoring) 또는 글로벌 소싱(global sourcing) 전략을 실현하였다. 자일대우버스는 대만, 코스타리카, 카작, 미얀마, 베트남, 중국 상하이, 파키스탄에서 생산을 개시하였고 이외에도 14개국 15개 생산공장에

서 버스를 생산해 왔다. 해외 공장 생산을 확대하다가 2022년에는 베트남 공장에서 생산한 버스를 국내로 역수입하였다.

둘째, 자일대우버스의 모기업인 영안모자의 생산 방식을 답습하고 자동차산업 경영 실패를 지적할 수 있다. 대우버스를 인수한 영안모자는 세계적인 모자 생산업체로 초기에는 국내 공장을 운영하였으나 오래 전부터 세계 16개국에서 생산하고 국내에는 본사만 유지하고 있다. 영안그룹은 영안모자의 생산체제를 자일대우버스에도 적용하였다고 유추할 수 있다. 또한, 영안그룹은 자동차산업에 전혀 경험이 없는 신규 진입자로 전문적인 경영 역량을 보유했다고 보기 어려웠다. 자일대우버스는 2010년 울산공장으로 통합 이전을 완료한 뒤 마을버스 1만대를 연간 생산 목표로 수립하였으나 현실은 1천대에도 미달하였다. 한편, 영안모자 설립자는 전쟁고아 출신임을 강조하고 특정 종교에 심취한 자서전을 펴내는 등 종교적 믿음을 바탕으로 노조의 존재를 회피하는 특성을 보였다.

셋째, 자일대우버스 사측은 해마다 응해야 하는 임금교섭 참가 의무를 기피하는 태도를 보이고, 특히 단체협약에 노사 합의 의무 조항에 대한 적대적인 의견을 숨기지 않았다. 사측은 대우차 버스 인수 뒤 18년간 누적 적자가 1천 6백억원이라고 주장하였으나, 금속노조 법률원은 누적 당기순이익이 약 577억원이라고 제시하였다(정상규, 2020). 오히려 조합원들이 제기한 통상임금 소송이 대법원에서 승소가 확정될 것으로 예상되는 시점(2020년 10월 4일)을 앞두고 정리해고를 시행한 것으로 볼 수 있다. 베트남 공장 신설과 국내 공장 물량 축소에 노조가 강력히 반발할 때마다 사측은 경영권 훼손으로 인식하였다. 노측이 사측의 요구를 수용하지 않을 때 사측은 임금체불을 일삼았고, 지회는 체불임금청구소송으로 대응하곤 했다. 대우버스지회는 부산이 조합원 절대다수의 생활권이 있음에도 사측과 공장의 울산 이전에 합의하였으나 국내 생산 중단까지

수용할 까닭이 없는 만큼 사측은 노사관계 파탄을 감수하기로 한 것이다.

종합하면, 자일대우버스는 국내 공장의 생산과 성장, 수익을 해외에 투자하면서 품질 전략 대신에 저임금·저원가 전략을 선택하였고 노조와 해를 노리고 국내 공장폐쇄를 추진하게 된 것이다.

3) 파업 경과

(1) 정리해고와 1차 파업

영안그룹 백성학 회장은 코로나19 시기를 틈타 2020년 3월 말 자일대우버스 울산공장을 방문하여 울산공장 폐쇄와 베트남 공장 이전 계획을 발표하였다. 대우버스 노동자는 물론 250여개 협력업체 노동자 1천여 명도 위기에 처하였다. 금속노조가 인천지법 부천지원에 대우버스를 상대로 낸 단체협약위반금지 가처분신청에서 2020년 7월 22일 승리하며 사측이 공장 이전을 추진하기 어려운 상태였다. 그러나 사측은 단기 계약직 노동자들을 해고하고 희망퇴직을 시행한 뒤 통상임금 소송 최종 판결 날짜인 10월 4일 생산직과 사무직 노동자 356명을 전원 해고하였다.

2020년 12월 4일 울산지방노동위원회, 2021년 4월 7일 중앙노동위원회가 연이어 부당해고라고 인정하였었다. 대우버스지회는 문재인 정부와 울산시에 기업 청산 중단을 요구하였고 2021년 6월 11일 3자 매각을 조건으로 정리해고 철회와 공장 정상화에 잠정 합의하였다. 생산직과 사무직 조합원들은 6월 14~15일 찬반투표를 통해 노동위원회 부당해고 판정으로 사측이 노동자들에게 지급해야 할 임금 상당액을 양보하고 순환 휴직, 임금삭감을 수용하고 대우버스와 협력업체의 생존방안을 공동으로

모색하기로 하였다.

(2) 위장폐업과 2차 파업

2021년 6월 21일 대우버스 노동자들은 정리하고 261일 만에 전원 복직하였으나 이후 영안그룹은 3차 매각에 실패했다고 발표하였다. 대우버스지회는 울산시에 매각 과정 공개를 요구하였으나 비밀유지를 이유로 거부당했다. 2022년 1월 사측은 다시 구조조정과 무급휴직을 요구하였으며 폐업사태 재발을 우려하여 사측의 요구를 수용하였다. 그러나 사측은 특별단체교섭에서 단체협약을 거의 폐지하고 각종 소송을 모두 포기하는 조건으로 신설 법인에서 채용하겠다는 의견을 제시하였다. 지회는 조합원들과 소통 끝에 수용하지 않기로 했다. 사측은 6개월간 임금체불에 이어서 2022년 7월 12일 울산공장 정문에 폐업공고문을 붙였다. 자일대우버스는 2020~2021년에 자일자동차판매로 해외법인의 지분을 넘기고, 울산공장 부지를 매각한 뒤 2021년 8월 자일자동차판매는 자일자동차로 개칭하였다. 즉, 버스 생산시설과 부지, 해외 공장 등 사업 기반과 판매망은 모두 백성학 총수 일가가 여전히 소유하고 있다.

두 번째로 해고당한 대우버스 노동자들은 2022년 9월 28일 울산지방노동위원회에 부당해고와 부당노동행위 구제신청을 제기했다. 고용보장 약속으로 임금을 양보해던 노동자들은 2023년 1월 25일 울산지법에 체불임금청구소송을 제출하였다. 울산지방노동위원회에 이어서 2023년 3월 중앙노동위원회가 위장폐업과 부당해고를 인정하자 4월에 사측은 행정소송에 들어갔다. 사측은 6월에 울산공장에서 기계를 반출하려다 농성 중이던 노동자들과 금속노조 울산지부 간부들로부터 저지당했다. 7월 사측은 지회 투쟁 노동자들을 업무방해와 집시법 위반으로 경찰에 고소하였

으며, 지회는 울산공장 기계장치 가압류 소송에 들어갔다. 2024년 9월 27일 서울행정법원은 자일대우버스와 자일자동차가 중노위를 상대로 낸 소송을 기각하고 부당해고와 부당노동행위를 모두 인정하였다. 법원은 사측이 노조 활동에 대한 배타적 인식이 일관되고 노골적이라고 확인하였다.

4) 현재 상황과 이후 전망

(1) 현재 상황 : 조합원 상태와 외부 지원·연대

영안그룹이 코로나19를 핑계로 시행한 1차 정리해고 때는 전 조합원이 울산공장에서 천막농성을 벌였다. 영남권 노동자 결의대회 등 금속노조 중앙과 부산양산지부·울산지부, 총연맹 울산본부의 지원과 연대가 활발하게 진행됐다. 2022년 7월 위장폐업 이후에는 남은 조합원 180명 중에서 투쟁조 16명을 제외하고 모두 생계조로 편성하여 투쟁기금을 납부하였다. 공장 사수를 위해 남은 16명은 6개월 동안 실업급여를, 9개월 동안 금속노조 장기투쟁기금을 지원받았다.

결국, 위장폐업 철회 투쟁이 향후 금속노조 법률원과 함께 대법원까지 법률투쟁만 남은 상황에서 지회장과 사무장만 남고 모두 생계조로 전환하기로 하였다. 수석부지부장이 자발적으로 공장 사수 투쟁 현장에 남았으며 연구가 진행되는 10월 말 현재 병환으로 입원하였다. 남은 간부들이 여전히 언론 홍보 등 후속 작업을 이어가고 있으나 현장 투쟁이 거의 사라진 상황에서 외부 지원이나 연대를 호소하기 어렵다고 진단하고 있다.

(2) 과제 : 산업단지 부지 특혜와 부동산 투기 수익 환수 필요

대우버스는 1956년 부산 전포동 주택가에 공장을 세운 신진자동차가 기원인 만큼 주행 시험장도 없었다. 부산 전포동, 금사동, 반여동으로 나누어진 제조공장과 출고장을 통합하기 위해 2006년 울산에 공장과 출고장, 시험장을 준공하였다. 자일대우버스는 2008년 울산시와 10년간 공장을 유지한다는 조건으로 길천산업단지 땅을 조성원가에 분양받고 현금도 20억원을 보조받았다. 울산시가 버스공장 유치로 약 1만명 고용 창출을 기대하는 홍보에 나서자, 부산시도 1조 7천억원의 직간접 생산 유발과 1만여명의 고용 창출효과를 기대하고 부산 기장군 오리지구 산업단지 부지 10만평을 내주었다. 대우버스는 부산 오리지구 산업단지는 여전히 보유한 채 최종 울산을 선택하였고, 13년 뒤 800억원 차익만 남기고 부동산 업체에 매각하였다(한겨레, 2013년 1월 16일). 대우버스는 언론에 홍보하여 사측의 도덕성 폭로에 어느 정도 성공하였으나, 부동산 투기 수익 환수 등 법적 제재가 필요하다.

5. 화학섬유식품노조 울산지부 효성지회

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

효성지회는 2011년 7월 사업장 내 복수노조가 허용되자 기존의 한국노총 효성노조에서 탈퇴하여 민주노총 화학섬유식품노조 산하에 설립한 노조이다. 당시 조합원은 2명이었다. 지회는 울산지부에 소속되어 있지만, 조합원들은 현재 대전공장에 있다. 그 이유는 2021년 경주공장의 폐업으로 정리해고를 당한 후 부당해고 판결을 받았지만 오랜 기간 복직을 미루던 사측이 대전공장으로 발령을 냈기 때문이다. 정리해고를 당한 조합원은 19명이었는데, 17명이 효성노조 소속이었고 지회 소속은 2명이었다. 현재 대전공장으로 복직한 조합원들은 이제 지회에 가입해 있다.

이렇듯 다소 복잡한 상황이 전개된 것은 효성노조의 아픈 역사 때문이다. 2001년 효성노조는 민주노총 소속이었고, 구조조정에 맞서 113일 파업을 진행하며 울산 시내를 떠들썩하게 만들었던 역사가 있다. 이 파업으로 지부장은 구속되고, 많은 간부가 해고당하는 등 피해가 컸다. 더욱 큰 문제는 현장에 복귀한 후 어수선한 틈을 타 일부 대의원들이 별도로 대의원대회를 열어 집행부 불신임을 진행하였고, 새 집행부를 선출하는 사태가 발생한 것이었다. 결국, 노조는 한국노총으로 상급 단체를 변경했고, 파업 집행부 간부들은 외면당했다. 복수노조 지회가 설립된 후에도 400여 명의 효성노조 조합원들은 합류하지 않았고, 사측은 지회장과 한 명의 조합원에게 몇 년에 걸쳐 노골적으로 징계를 주는가 하면, 업무를 배제하는 등 계속해서 괴롭혔다. 끝까지 버틴 지회는 2021년 경주공장

정리해고를 맞이하며 그동안 지켜온 조직을 무기로 사측에 맞서 싸워나갔다.

(2) 기업 개요

효성첨단소재는 효성그룹의 계열사로 2018년 효성에서 인적 분할되었다. 주요 생산품은 탄소섬유와 타이어 보강제이다. 시설과 인원은 2021년 기준 서울에 본사(232명)를 두고 울산(529명), 경주(34명), 전주(177명), 대전(4명) 공장에 상시 1,008명이 있었다. 2018년 3월까지는 비교적 규모가 큰 언양 공장도 가동했으나 규모를 1/6로 줄이고, 시설과 인력 12명을 경주공장으로 이전하였다. 그러나 2020년 6월 28일 경주공장도 생산 중단을 결정하고 기능직 직원들에게 휴업 명령을 내렸다. 이후 희망퇴직을 시행하고, 2021년 1월 28일에는 끝까지 남아있던 26명에게 해고를 통보하였다.

2) 파업 원인 및 경과

(1) 파업 원인

사측이 주장하는 정리해고 사유는 경주공장에서 주로 생산하는 강선보강재 사업의 적자가 계속되었기 때문이라는 것이다. 타 공장으로의 전환 배치도 코로나19 영향으로 생산을 감축해야 하는 상황이기 때문에 경주공장의 인원을 수용할 여력이 없다는 것이었다. 그러나 19명의 해고자는 사측의 정리해고 통보에도 불구하고 해고의 부당성을 주장하며 계속 투쟁하기로 했는데, 17명은 효성노조 소속 조합원이었고, 2명은 효성지회 소속이었다. 해고자들은 비록 소속은 달랐지만, 원직복직이라는 공동의

목표를 가지고 함께하기로 한 것이다.

(2) 파업 경과

정리해고가 통보된 직후 해고자들은 서울 효성 본사 앞에서 상경 투쟁을 1주일가량 진행한 것을 시작으로 기나긴 싸움의 여정에 올랐다. 6월 25일에는 경북지노위가 부당해고를 인정하여 복직의 길이 열렸으나 사측은 요지부동이었다. 해고자들은 투쟁의 장소를 넓혀 전국에 있는 효성그룹 계열사 앞에서 선전전을 진행하는 등 효성자본 전체를 상대로 복직의 정당성을 알려나갔다. 효성그룹 계열사 노조의 대부분은 한국노총 소속이었는데, 투쟁 기간 별다른 연대 지원을 받지는 못하였다. 창원의 효성중공업만이 민주노총 소속으로 선전전과 여러 활동에서 연대를 해주었다.

2021년 10월 8일에는 중노위의 심판 회의가 있었는데, 역시나 부당해고를 인정하는 결정을 하였다. 중노위 결정의 핵심 요지는 첫째, 사측이 주장한 ‘긴박한 경영상의 위기’가 있다고 보기 어렵다는 것이다. 경영상 이유로 사업을 여러 개의 부문으로 나누어 경영하다가 그 중일 일부를 폐지하기로 하였다더라도 이는 원칙적으로 사업 축소에 해당할 뿐 사업 전체의 폐지라고 볼 수 없다는 것이다. 둘째, 이 당시 회사는 전체로 보면 재무 상태가 좋았고, 순이익도 증가하는 상황이었으므로 경주공장의 매출은 전체의 9% 정도여서 경주공장의 매출 감소가 경영상의 큰 장애가 되지 않는다는 것이다. 셋째, 회사는 각 공장의 상품생산 기술력이 달라 해고 인원을 받아들일 수 없다고 주장하지만, 이전에도 타 공장으로 전환 배치한 사례가 있었다. 이러한 전보로 특별한 문제가 발생한 적이 없었던 것으로 보아 26명을 수용하기 어렵다는 사측의 주장을 받아들이기

힘들다는 것이었다.

이러한 결정에도 불구하고 사측은 결정을 이행하지 않고 또다시 행정소송을 진행하였다. 결국, 해고자들은 효성 본사와 회장 집 앞에서 선전전을 진행하는 등 투쟁을 이어 나갔다. 이 과정에서 조합원 두 명이 사망하는 안타까운 일도 발생하였다.

2023년 8월 10일에는 행정법원에서도 부당해고 판결을 내렸다. 사측은 다시 고법에 항소하였다. 사측은 복직을 거부하고 끝까지 가겠다는 전략을 분명히 한 것이다. 투쟁이 길어지면서 해고자들은 생계의 어려움에 직면하게 되었다. 효성노조 조합원들은 경주지부에서 관리하던 남은 금액으로 버텨왔었고, 효성지회 조합원들은 화섬식품노조가 지급한 생계지원금으로 투쟁을 이어가고 있었다. 그러나 효성노조 조합원들의 재정이 어려워져 생계 활동과 투쟁을 번갈아 하는 상황에 처했다.

그런 와중에 2024년 3월 13일 고법도 부당해고 판결을 하며 상황은 급반전되었다. 5월 31일 사측이 대법 상고를 포기하고 해고자 전원을 6월 7일 자로 복직시키겠다는 통보를 했다. 그 이유는 노조의 주장에 따르면 효성그룹의 명예회장이 사망하고, 그룹이 7월 인적 분할을 거쳐 2개 지주사 체제로 개편되는 등 대대적인 조직개편을 앞두고 내부 정리를 해야 할 필요성 때문이 아닌가 추측한다는 것이다.

3) 현재 상황과 과제

(1) 현재 상황

해고자 전원은 대전공장으로 복직하게 되었다. 대전공장은 카펫을 만드는 공정을 진행하는 곳인데, 사무직과 비정규직 몇 명만이 근무하는

공장이다. 노조의 예상으로는 대전 공장도 오래가지 못해 정리될 정도로 작은 규모라는 것이다.

해고자들은 복직이 된 후에야 비로소 지회 조합원으로 가입하게 되었다. 해고자들 다수는 투쟁이 시작될 때 지회에 가입하기를 원했으나 지회장은 투쟁 기간 효성노조를 압박하고 노조 사무실도 이용해야 하므로 전략적으로 효성노조에 남아있을 것을 당부하였다. 또한, 계속 진행될 구조조정에 대한 폐해에 대해 조합원들에게 적극적으로 알려 나갈 필요가 있어 조합원과의 만남을 위해 효성노조에 남아 있도록 했다는 것이다.

비록 복직은 했지만, 조합원들은 얼떨결에 가족들과 떨어져 객지 생활을 하게 되었다. 이제는 퇴직도 얼마 남지 않은 조합원들도 많아 하루빨리 다시 울산으로 돌아가기를 모두가 희망하고 있다.

(2) 과제 : 구조조정 과정에서 민주노조의 필요성

2001년 발생한 구조조정 과정에서 효성노조는 113일의 파업을 진행하며 구속, 해고 등 많은 어려움을 겪었다. 그중 가장 뼈아픈 것은 사측으로 향해야 할 분노가 노조의 내분으로 변져 파업 집행부가 불신임 되고 상급 단체를 변경했다는 점이다. 2018년 다시 시작된 구조조정 과정에서 효성노조는 무기력했기에, 조합원들은 어쩔 수 없이 희망퇴직을 선택할 수밖에 없었다. 남아 있는 다른 공장의 조합원들도 불안하기는 마찬가지였으나 자기 일이 아니라는 생각에 안도하고 있었을지도 모른다.

하지만 경주공장만은 달랐다. 비록, 2명의 조합원만 있는 노조였지만 희망퇴직을 거부하고 구조조정의 부당성을 알리며 맞서 싸우기로 한 것이었다. 이에 호응하여 함께 싸우겠다는 사람들이 생겨났고, 이들은 노조의 소속은 달랐지만, 함께 하기로 하고 마침내 몇 년간의 투쟁 끝에 복

직을 이루어 낸 것이다. 이러한 미래를 예상한 듯 사측은 민주노조가 설립된 후 몇 년에 걸쳐 2명의 조합원을 징계하고 괴롭히며, 스스로 퇴사 하길 원했지만 결국 그 고난을 견뎌내 오늘의 성과를 만든 것이라고 할 수 있다. 효성첨단소재는 앞으로도 대전과 전주공장에 대한 구조조정을 진행할 것으로 예상된다. 이번 경험이 있기에 사측은 더욱 치밀하게 준비할 것이다. 여기에 맞서 민주노조도 더욱 면밀하게 준비해야 할 것이다.

6. 공공운수노조 택시지부 전복지회 정읍택시분회

1) 개요

(1) 노조 현황과 특성

정읍택시분회는 2019년 3월 17일 공공운수노조 택시지부의 분회가 되었다. 당시에는 무노조 사업장이었으나 분회가 설립되자 곧바로 한국노총 소속의 복수노조가 설립되었다. 분회 조합원은 16명이었고, 한국노총 노조는 22명이 됨으로써 한국노총 노조가 과반수노조가 되었다. 그러나 단협이 시작될 시점에 타 노조는 교섭 신청을 기한 내에 하지 않아 결국 분회가 대표노조가 되었다. 분회는 곧바로 임단협을 시작하였고 7월에 전액관리제(월급제) 합의를 맺었다. 그러나 9월부터 사측은 노조를 탄압할 수단으로 임금을 체불하기 시작하였는데, 기나긴 싸움의 서막이었다.

(2) 기업 개요

정읍택시는 2019년 당시 정읍에서 10여 개 택시 회사 중 두 번째 규모의 사업장이었다. 택시 운행 대수는 28대였고, 소속 기사는 38명이었다. 사용자는 2019년 7월 단협을 맺은 후 임금체불을 시작하였고, 법원의 조정을 거부하였다. 또한, 노조와의 대결을 지속한 결과 2023년 6월 27일 근로기준법 위반 등으로 징역 1년 3개월에 집행유예 2년을 선고받게 되었다. 급기야 2024년 8월 28일에는 폐업을 신고하였으며 그 기간 동안 차량을 모두 매각하였다. 현재 사용자는 분회로부터 채권이 압류당했고 업무상 배임 횡령으로 고소당한 상태이다.

2) 파업 원인 및 경과

(1) 파업 원인

정음택시분회의 장기파업 원인은 2019년 7월 단체협약으로 전액관리제(이하 월급제)를 합의한 후 갑자기 사측이 노조 탄압과 임금을 체불했기 때문이다. 사측은 월급제에 따라 8월부터 지급해야 할 임금을 지급하지 않았고, 심지어 당시 영업의 30%를 차지하던 콜 영업까지 중지하였다. 그 이유는 월급제를 폐지하기 위해 노조를 길들이려는 것이었다. 이에 더해 사측은 10월에 분회장은 정직 6개월, 나머지 조합원은 정직 3개월의 징계를 결정하며 노조를 없애기 위한 시도도 하였다.

당연히 중노위에서는 부당징계 판정을 하였고 정직 기간 임금을 지급하라는 명령이 내려졌다. 그러나 사측은 이마저도 지급하지 않고 휴업을 하는 등 갈등을 더욱 키웠다. 이 기간 동안 분회는 최저임금 위반 소송도 제기하면서 노사는 더욱 격하게 대립하였다. 그러나 2021년에는 당시 조합원의 수가 많았던 타 노조로 대표권이 넘어가게 되었고, 타 노조는 즉시 단협을 맺어 소정근로시간을 기존 6시간 40분에서 3시간으로 줄이는 합의를 하였다. 이로써 분쟁은 수면 아래로 감춰질 줄 알았으나 2023년 더욱 격하게 나타났다.

(2) 파업 경과

2023년 4월 19일 3년여 만에 분회가 제기한 최저임금 위반 소송이 판결되었다. 판결의 주 내용은 ‘정음택시의 근로계약서 상 사납금 계약은 1일 82,000원 중 41,000은 매일 임금하고, 나머지는 가불금 형식으로 임금 대신 지급하는 도급제’라고 볼 수 있다. 그런데, 이는 임금 전액지급

의 원칙에 위배되고, 2016년 9월부터 정읍시에 적용된 최저임금법에도 위배 되므로 소송제기 근로자에게 임금을 지급하라는 것이었다. 이에 대해 사측은 ‘이미 가불금으로 지급된 금액을 돌려받을 수도 없고, 다시 지급하라는 것은 이중 지급이므로 부당하다’라고 항변하였으나 받아들여지지 않았다.

미지급 금액은 2019년 이후 금액까지 합산하면 약 5억여 원이 되었는데, 분회는 2023년 5월에 사측을 상대로 채권압류를 신청해 권리를 확보하였다. 그러나 분회는 원만한 해결을 위해 법원의 조정에서 50% 감액 의사를 밝혔으나 사측은 받아들이지 않았고 의무도 이행하지 않았다. 결국, 사용자는 2023년 6월 27일 근로기준법 위반 등으로 징역 1년 3개월에 집행유예 2년을 선고받게 되었다. 사측은 회사 통장이 압류당해 더는 운영이 어렵다며 6월 14일 휴업을 선언한 상태였고, 분회는 7월 5일부터 정읍시청 앞에서 불법 휴업 철회를 주장하며 천막농성을 시작하였다.

그렇지만 사측은 아랑곳하지 않고 택시를 모두 매각하였다. 7월 31일에는 타 노조 소속 조합원 23명이 퇴사하고, 분회 조합원은 일부만 남아 천막농성과 고소를 진행하며 투쟁을 이어 나갔다. 정읍시는 사측에 휴업 재개를 여러 번 촉구하였으나 응답을 얻지 못했고, 1년이 흐른 2024년 8월 28일 최종적으로 폐업 신고를 수리하였다. 이로써 정읍택시는 공식적으로 문을 닫게 되었다. 마지막까지 5명이 남은 분회 조합원들은 임금채 불과 휴업수당을 받기 위해 다양한 노력을 하였지만 마땅한 성과가 없자 사업주를 업무상 배임 및 횡령으로 고소를 한 상태이다. 분회는 사용주가 휴업이 진행되는 동안 모텔 등 건물을 매입한 것이 회사 자금을 유용했을 가능성이 크다고 판단했기 때문이다.

하지만 분회의 상황은 오랜 파업 기간 상급 단체를 비롯해 여러 단체가 연대를 하였고 투쟁기금도 모아 주었지만, 기간이 길어지자 이제 여

력이 많지 않게 되었다.

“긴 투쟁 기간 여러 노조와 단체가 연대도 많이 해 주고 투쟁기금도 모아 주셔서 버티고 있지만, 기간이 오래되다 보니 지금은 좀 많이 힘들게 되었어요. 조합원도 5명만 남아 버티고 있는데 이것도 생계 때문에 쉽지 않을 상황이에요. 그래서 현재는 정읍시를 상대로 생존권 보장을 요구하면서 대안을 찾으려고 하는 중입니다.”

(정읍택시분회 분회장 인터뷰 중)

3) 현재 상황과 과제

(1) 현재 상황

정읍택시분회는 여전히 정읍시청 앞에서 농성하며 투쟁을 유지하고 있다. 하지만 정읍택시의 운영 재개를 바라는 것은 아니다. 최근에는 퇴직 신청을 하였고, 도산을 인정받기 위해 노력 중이다. 분회는 정읍시와 여러 차례 면담을 통해 시가 적극적으로 나서 조합원들의 생존권을 보호하고 정책적 방향을 제시해 줄 것을 요구하였다. 시의 입장은 ‘현행법상 이미 감차한 택시를 다시 살릴 수는 없으므로 가능한 안을 제시하면 검토해 보겠다’라는 입장이다. 그래서 분회는 지역사회에서 활용되는 일명 ‘브랜드 택시(공공택시)’를 시의 정책으로 시행할 것을 제안하고 있다.

(2) 과제 : 택시 완전월급제의 유예와 노조의 대응

장시간 근로 방지와 인간다운 삶을 위한 택시 노동자들의 오랜 염원인 ‘완전 월급제’가 법 시행을 코앞에 둔 2024년 8월 19일 또다시 유예되었다. 그 배경으로 국회는 ‘이해관계자의 의견 대립이 커 2년을 유예하는

대신 국토부가 1년 이내에 택시 산업 전반의 발전방안을 마련해 국회에 보고하도록 했다'라는 것이다. 즉, 의견 대립이란 택시 사업주들은 사업장 밖에서 이루어지는 업무에 대해 지휘 감독을 행사하는 데 한계가 있어 근로자의 업무 태만 등을 제지할 방법이 없다는 것이다. 또한, 택시 노동자들은 그동안의 여러 번 변형된 형태의 월급제를 경험하면서 '전액 관리제' 자체에 대한 불신이 쌓여 있는 상태라는 것이다. 이러한 상황이 극명하게 나타난 것이 정읍택시 사례라고 볼 수 있다. 정읍택시분회에 따르면 2019년 7월 월급제가 시행된 후 기준금을 16만원으로 하고도 월급을 줄 수 있는 수익금이 발생되었다는 것을 확인하였다는 것이다. 그러나 사측은 제도가 정착되기도 전에 월급제를 무력화하는 데에 주력하여 노조를 탄압하기 시작하였고, 심지어 복수노조를 활용하여 소정근로 시간을 줄이는 등 과거로의 회귀에 온 힘을 썼다. 하지만 사용자가 처벌 받고 회사는 문을 닫는 최악의 결과를 낳은 것이다. 이렇듯 정읍택시의 완전한 월급제는 부정적 예상만으로 시행해보지도 못하고 현실에 정착하지 못한 채 무산되었다.

그동안 택시 사용주들은 완전 월급제에 대해 강한 거부감을 보였다. 주된 이유로 택시기사들의 근무 태만 시 통제 방법이 없기 때문이라는 것이었다. 하지만 사용자 측의 노동자의 근무 태만 우려는 최근 급격히 발달하고 있는 택시요금 결제시스템의 자동화, GPS 앱 미터기 등으로 오히려 노동 감시가 걱정될 만큼 발전해 있다. 따라서 사용자의 거부감은 근거가 희박하다고 할 수 있다. 그런데도 정부와 택시 사용자들의 요구를 토대로 완전 월급제 법을 유예 한 점은 국회도 비판받아 마땅하다고 할 수 있다.

최근 더욱 열악해진 노동조건으로 급격하게 줄고 있는 택시 노동자의 상황에서 택시노조들은 완전 월급제를 시작으로 새롭게 조직화하려는 희

망을 품었지만, 다시 꺾이게 되었다. 그런 의미에서 이제는 사업장이 폐쇄된 정읍택시분회가 전한 얘기는 경청할 필요가 있을 것이다.

“어려운 상황에서도 이제 완전 월급제가 법으로 시행되면 조직화가 크게 되리라 생각했고, 택시기사들도 관심이 굉장히 많았어요. 그런데 법 시행 유예로 이제는 희망이 또 없어졌죠. 돌아보면 정부와 사용자들도 문제지만 노조 간에도 의견 일치가 안된 점이 가장 큰 문제라고 봐요. 물론 쉽지는 않지만, 노조 간에도 협상을 해서 단일안을 마련하고 정부와 사용자를 압박했다면 어땠을까 하는 아쉬움이 크게 남습니다.”

(정읍택시분회 분회장 인터뷰 증)

KECTULI

4장

결론

정경은 · 허 인

1. 실태조사 결과

1) 전체 파업 실태

2016년 이후 파업에 돌입한 조직은 2023년에 281개로 가장 많았으며, 2024년에 226개로 감소하였다. 파업 기간은 2023년에 5.1일, 2024년에 3.1일로 분석됐으며 2019년에 13.6일에서 점차 감소하였다.

민주노총 소속 파업 돌입 조직은 금속노조와 나머지 산별노조로 양분된다. 중앙교섭과 지역지부 집단교섭 과정에서 시기집중 임단투 파업을 비롯하여 금속노조 파업은 2023년에 229개였다가 2024년에 195개로 조사됐다. 금속노조를 제외한 산별노조 소속 조직들은 2019년에 110개로 정점에 도달하였다가 2023년에 52개, 2024년에 31개로 감소했다. 파업 기간은 금속노조가 2023년에 1.9일, 2024년에 1.1일로 짧은 편이지만, 비금속노조는 19.2일, 15.9일로 길다.

2016년 이후 지역별 파업 실태를 분석한 결과, 대전세종충청강원의 파업 조직이 많은 편이며, 2020년과 2024년에는 대구경북에서 51개, 50개로 가장 많은 것으로 조사됐다. 2023~2024년 파업 기간이 긴 지역은 대부분 서울과 대전세종충청강원으로 분석됐으며, 장기 파업 사업장이 다수 포함됐기 때문이다.

파업 원인은 임금이 가장 많으며, 금속노조가 사업장 공동 요구로 포

함하는 의제에 따라 노동안전, 노조활동 보장, 고용 분야(산업전환협약 등)가 증가하는 경향이 있다.

민주노총 파업에서 다수는 금속노조 시기집중 임단투 파업이다. 금속노조는 중앙교섭과 지역지부 집단교섭이 교착 상태에 이르면 노동위원회에 일괄 쟁의조정을 신청한 뒤 최대 다수가 파업에 돌입하여 사측을 압박하여 합의를 이끌어냈다. 반면, 금속노조 시기집중 임단투를 제외한 나머지 파업 사례는 대부분 임단투라 하더라도 파업 기간이 긴 특징을 보인다.

2) 금속노조 시기집중 임단투 파업

2023년 금속노조 시기집중 임단투 파업은 5월과 7월 두 차례 진행됐다. 2023년 5월 31일 전체 사업장 주야 4시간 이상 파업에 돌입하였으며, 지역별 집회 파업 형태로 전개됐다. 전체 조합원 183,480명 중에서 107개 사업장, 36,322명이 참가하였다. 7월 12일 전체 210개 사업장에서 106,649명이 참가하였다. 2024년 7월 10일 금속노조의 주야 4시간 시기집중 파업에 183개 사업장, 44,925명이 동참하였다.

한편, 2023년 금속노조 산별교섭에서 4대 사업장 공동 요구는 산업전환협약, 확대간부 교육시간 보장, 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가, 교섭주기·교섭시기 통일 등이다. 2024년 금속노조 산별교섭에서 6대 사업장 공동 요구는 노동재해 발생 시 조치, 부당해고 확정 시 대기발령 금지, 금속산업최저임금 확장, 산업전환협약, 확대간부 교육시간 보장, 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가 등이다.

3) 2023~2024년 파업 실태

금속노조 시기 집중 파업을 제외하고, 2023년 민주노총 파업 조직은 71개, 파업 기간은 17.9일, 2024년 파업 조직은 43개이고 파업 기간은 14.5일로 분석됐다.

고용형태별로 구분하면, 정규직 파업이 다수이며, 파업 기간은 2023년에 비정규직(22.4일)이 가장 길고 2024년에는 정규직(18.9일)이 가장 긴 것으로 조사됐다. 기업 특성으로 구분한 결과, 사측은 하청기업이나 필수공익사업장, 다국적기업에서 파업이 다수 발생하고, 파업 기간은 사모펀드, 하청기업, 중소기업, 다국적기업이 장기화되는 것으로 분석됐다. 조직 규모별로, 299명 이하 조직보다 300명 이상 조직에서 파업이 더 많지만, 299명 이하 조직에서 파업 기간(30.6일, 18.2일)이 더 긴 것으로 분석됐다.

금속노조 시기집중 임단투 파업을 제외하고, 파업의 원인은 임단협이 다수이지만 정리해고와 부당노동행위, 노조 인정 파업으로 구분된다. 2023~2024년 임단협을 이유로 한 파업기간은 9.1일, 13.4일이고, 정리해고 부당노동행위 반대 파업 기간은 22.7일, 15.5일이다. 노조 인정 파업은 2023년에 31.1일, 2024년에 21.1일로 분석됐다. 이번 조사에서 파업을 이유로 한 직장폐쇄 건수는 2023년에 5개, 2024년에 4개로 조사됐다.

이 보고서에서 2023~2024년 파업 유형별로 임단협 파업을 건설노조, 학교비정규직연대회의, 현대트랜시스 등 현대자동차 계열사, 조선업종 연대 파업, 필수공익 사업장 임단투 파업을 기술하였다. 정리해고와 구조조정 저지 파업은 서울시사회서비스원, 대학노조 동아대지부, 콜센터 사례, 철도노조와 서울교통공사노조 파업을 서술하였다. 마지막으로, 노조 인정 파업은 외국인투자기업, 중소기업, 하청·특수고용 노동자 파업, 사모펀

드 기업 파업을 간단히 살펴보았다.

2. 사례조사 결과

2023~2024년 민주노총 파업 실태조사에서 10개 파업 및 장기투쟁 사례의 원인과 경과, 결과를 다루었다. 실제로 공공운수노조 건강보험고객센터지부, 공공운수노조 민주버스본부 경진여객지회, 보건의료노조 노원 을지대병원지부, 화학섬유식품노조 락앤락지회 등 4개 사례는 파업에 해당한다. 나머지 6개 사례는 사측이 노조를 인정하지 않고 파업을 봉쇄하기 위해 위장폐업하는 등 장기투쟁 사례에 해당한다. 금속노조 소속 아사히글라스(비정규직)지회, 한국지엠부평비정규직지회, 현대중공업사내하청지회, 대우버스지회와 화섬식품노조 효성지회, 공공운수노조 정읍택시분회 등 6개 장기투쟁 사업장을 방문 조사하였다.

1) 파업 사례

(1) 공공운수노조 건강보험고객센터지부

공공운수노조 건강보험고객센터지부는 2019년 12월 정부의 ‘공공기관 비정규직의 정규직화’ 정책이 한창일 때 노조가 설립되었다. 고객센터는 공공기관 중 최대 규모의 상담센터로 12개 센터 모두 민간위탁으로 운영되고 있었다. 업무의 상시지속성을 기준으로 한 정부지침에 의하면 당연히 1단계 전환 대상이었음에도 불구하고 사측의 미온적인 태도와 공단 구성원과의 갈등으로 논의 진척은 더뎠고, 정권이 교체되며 정규직화의 동력이 떨어짐으로써 현재도 완결되지 못하고 있다.

지부는 약 4년간 장기 파업을 포함한 다양한 투쟁을 통해 사회적 이슈를 만들었고 많은 단체들과 연대해 왔으나 정작 공단 내 구성원들의 협력에서는 어려움을 겪었다. 이는 비단 건강보험공단의 문제에 국한된 내용은 아니다. 정규직화를 추진하는 공공기관에서 흔히 나타나는 갈등이 된 것이다. 향후 이에 대한 원인과 대책을 심도 깊게 논의할 필요가 있지만 여전히 정규직화가 진행 중인 고객센터지부의 상황에서는 공단 구성원들의 연대와 지지가 꼭 필요하므로 상급 단체와 지부는 이들의 지지를 이끌기 위한 다양한 방법을 모색할 필요가 있을 것이다.

(2) 공공운수노조 민주버스본부 경진여객지회

공공운수노조 민주버스본부 경진여객지회는 버스업계에서는 드물게 민주노조가 강력한 조직력을 바탕으로 노동조건을 개선하는 과정을 보여준다는 특징이 있다. 경진여객은 오랜 기간 수원지역에서 노동조건이 열악한 업체로 소문이 자자하여 취업을 꺼리는 사업장이었다.

그러나 2015년 현 집행부 들어 강한 투쟁으로 급격한 변화를 가져왔다. 현재 경진여객은 경기도의 공공버스 전환 정책에 따라 2020년 11월 1일 경기도에서 유일하게 100% 공공버스로 전환하고, 경영권 또한 2021년 8월 26일 K1모빌리티로 넘어가는 등 조직변화에 직면했다. 2023년 단체협상은 4월 10일부터 시작되었다. 하지만 임금은 쟁점이 되지 않았다.

왜냐하면, 이미 경기도버스노동조합협의회와 사용자 단체인 경기도버스운송사업자조합의 협상에서 임금인상률이 정해지고 경기도 또한 이에 동의했기 때문이다. 경진여객지회는 민주노총 소속이어서 협상에 참여하지 못했지만 협상 결과는 사실상 경기도의 정책 결정과 다름없어 문제를 제기하는 수준에 그쳤다. 따라서 단협의 핵심 쟁점은 운행횟수 및 배차시간 조정, 징계

위원회 노사 동수 구성, 그리고 정년연장과 같은 단협 사항의 개선에 집중되었다.

10여 차례의 협상에서도 진전이 없자 지회는 10월부터 준법 투쟁과 하루 파업을 진행했는데, 버스업계의 특성상 시민들의 불편이 커 사회적 파장이 컸다. 결과적으로 12월 28일 단협은 체결되었다. 핵심 내용은 노사간 소위원회를 구성하여 쟁점 내용의 협의를 지속하는 것과 정년을 63세에서 65세로 연장하는 것이었다. 경진여객은 100% 준공영제(공공버스)로 운영되는 사업장이다. 특히, ‘수입금공동관리형’ 제도를 시행하는 다른 시도와 달리 경기도는 도의 개입력이 훨씬 큰 ‘노선관리형’ 제도를 운영하고 있다. 최근 타 시도의 버스 준공영제가 기존 버스사업자와 사모펀드의 수익성에만 유리하고 재정적으로는 어려움을 겪고 있다는 비판이 제기되고 있다. 그런 가운데 노선관리형 제도가 공공성 면에서 우위에 있다는 점에서 경기도 버스 준공영제의 핵심 사업장인 경진여객지회는 비록 경진여객지회가 경기도 내 버스 노조들의 세력 지형에서 소수이지만 100% 공공버스를 운영하는 사업장으로서 발언력을 높이고, 노조의 틀을 넘어 상급 단체와 함께 경기도 내 버스 정책에 적극적으로 개입함으로써 공공버스의 모델을 만들 필요가 있다.

(3) 보건의료노조 노원을지대병원지부

보건의료노조 노원을지대병원지부는 병원 내 갑질 문제가 사회적 이슈로 대두되던 2016년 보건의료노조 산하 지부로서 노조가 설립되었다. 지부는 2017년 10월부터 47일간의 파업을 진행하였다. 핵심 이슈는 타 병원에 비해 열악한 임금과 노동조건을 개선하고 비정규직의 비율을 최소화하라는 것이었다. 파업 결과 맺은 단체협약에서는 2020년까지 전체 정규직 비율을 90% 이상으로 상향 유지하고, 동급 사립대병원과의 임금 격차를 확인 후 2022년

까지 격차를 해소한다는 것이었다.

그러나 그 약속은 온전히 지켜지지 않았고 지부는 합의 사항 이행을 요구하며 2024년 10월에 파업을 진행하였다. 파업은 55일간 진행되며 유례없이 장기간 지속되었는데, 그 원인은 사측의 노조 배제 전략과 실질적 사용자인 재단의 교섭 해태 때문이라고 할 수 있다. 사측은 예전과 다르게 강경한 입장으로 교섭을 일관하였고, 재단은 실질적인 합의 승인권을 가지고 있음에도 불구하고 파업 막바지까지 교섭에 참여하지 않았다.

결국, 마지막 날 재단이 교섭에 참여함으로써 합의가 이루어진 것을 볼 때, 노원을지대병원지부와 같이 재단 산하의 기관은 교섭 초기부터 재단 내 노조와의 연합체를 구성하여 교섭에 나서거나 산별노조와의 공동교섭 전략을 활용하는 것이 유의미할 것으로 보인다.

(4) 화학섬유식품노조 락앤락지회

화학섬유식품노조 락앤락지회는 사측의 공장 매각과정에서 발생한 해고와 노조 파괴에 맞서 장기간 투쟁 중이다. 현재의 경영진은 홍콩계 사모펀드로서 2017년 8월부터 락앤락을 인수하여 경영 중이다. 락앤락은 경영진 교체 후 경영 실패로 수익이 악화되었고, 펀드환매 기한이 다가오자 공장 매각과 상장폐지를 통해 투자금 회수에 총력을 기울였다. 이 과정에서 희망퇴직을 진행했고 신청을 거부한 31명을 해고하였다.

노동위원회에서 부당해고 판정이 내려졌지만 사측은 복직을 이행하지 않고 있다. 이에 더해 임금협상 중 비조합원에게만 일방적 임금인상을 시행하는가 하면, 노조 탈퇴를 강요하는 등 부당노동행위를 지속하고 있다. 이에 맞서 노조는 파업을 준비했지만 ‘파업을 할 경우 이를 계기로 구조조정을 더욱 가속화할 것’이라는 정보를 입수하여 전면 파업보다는 집회와 고소 등

법률적 대응에 집중하고 있다.

현재 사측은 조합원 과반수 미달을 이유로 노조 대표권을 인정하지 않거나 단협 해지를 통해 노조를 무력화 시도를 하고 있다. 지회는 사측을 부당노동행위와 경영상 배임 등으로 고소·고발을 진행하며 투쟁을 이어가고 있다. 락앤락의 사례는 단기차익을 노린 사모펀드의 폐해가 극단적으로 나타나는 대표적인 사례라고 할 수 있어 이와 유사한 사례를 모아 상급 단체가 공론화뿐만 아니라 제도적 장치를 마련하기 위해 노력해야 할 과제를 제시하고 있다.

2) 장기 투쟁 사례

(1) 금속노조 아사히글라스(비정규직)지회

아사히글라스(비정규직)지회는 2015년 경북 구미국가산업단지에서 일본계 다국적기업 아사히글라스(현 AGC화인테크노한국) 공장에서 근무하던 하청업체 지티에스(GTS) 소속 노동자들이 결성한 조직이다. 저임금, 장시간 노동, 원청 관리자들의 갑질에 대한 분노로 노동자 178명이 노조에 가입했으나, 원청업체는 한 달 만에 하청 계약을 해지하고 문자로 해고를 통보했다. 이에 노동자들은 9년에 걸친 투쟁에 돌입했으며, 대법원에서 불법파견을 인정받아 2024년 8월 정규직으로 복귀했다.

노조 결성과 파업 원인은 다음과 같다. 아사히글라스 일본 본사는 무노조 전략을 시행하며 한국 내 독자적 노무 관리란 불가능하였다. 노동자들은 기본급이 최저임금 수준이고, 주 70시간 이상의 노동과 인격 모독 등 열악한 노동환경에서 일하며 노조를 결성했다. 그러나 원청은 도급 계약을 일방적으로 해지하고 대규모 해고를 단행했으며, 노동자들의 단체교섭 요구를 무

시했다. 이후 노동자들은 천막농성과 일본 본사 향의 집회를 통해 부당노동 행위를 폭로하며 저항했다.

지회는 고용노동부의 특별근로감독 및 검찰의 불기소 결정에 항의하며, 검찰 기소를 이끌어 내기까지 수년간 투쟁했다. 불법파견과 부당해고 문제는 여러 차례 법적 공방을 거쳐 2019년 민사 재판에서 불법파견이 인정되었으며, 2024년 대법원 최종 승소로 이어졌다. 이 과정에서 지회는 금속노조와 시민단체의 지원, 일본 현지 향의 집회 등 국제적 연대를 통해 투쟁을 지속할 수 있었다.

2024년 8월 정규직으로 복귀한 노동자들은 체불임금 문제 해결과 안정적 고용 유지라는 과제를 마주하고 있다. 아사히글라스는 생산 축소와 희망퇴직을 언급하며 노동자들에게 또 다른 압박을 가하고 있다. 향후 외국인투자 기업의 고용 책임 강화와 노동법 준수를 요구하며, 지역사회와의 결합을 통한 지속적인 감시 운동이 필요하다. 또한, LG디스플레이와 같은 최종 판매기업의 공급망 책임성을 제기하는 산별노조 차원의 대응이 요구된다. 이 투쟁 사례는 노동자 권리 회복을 넘어, 다국적기업의 노동 착취 구조와 한국 정부의 외국인투자기업 우대 정책의 문제점을 공론화하는 데 이바지했다.

(2) 금속노조 한국지엠 부평비정규직지회

한국지엠 부평비정규직지회(부평비지회)는 2007년 GM대우자동차 사내하청 노동자 27명이 설립한 뒤 비정규직 노동자들의 권리를 요구하며 천막농성과 고공농성을 포함한 장기 투쟁을 이어갔다. 하지만, 한국지엠은 지속적으로 하청업체와의 계약을 해지하며 비정규직 노동자들을 해고하였고, 2024년 기준으로 조합원은 38명만 남았다. 비정규직지회는 반복적인 해고와 복직을 경험하면서, 불법파견 문제를 제기하며 법적 투쟁에 나섰다.

부평비지회의 장기 투쟁은 한국지엠의 신자유주의 고용전략과 관련이 깊다. 한국지엠은 정규직 채용 대신 사내하청업체를 통한 간접고용을 확대했고, 경기 침체나 노조 설립 등을 이유로 하도급 계약을 반복적으로 해지해 왔다. 또한, 2005년 최초로 불법파견 진정을 제기한 이후, 대법원 판결로 사내하청이 불법임이 확인되었지만, 한국지엠은 정규직 전환을 거부하거나 일부 노동자만 전환했다. 노조 결성이 계약 해지로 이어지는 구조에서, 노동자들은 지속적인 소송과 해고를 감수하며 투쟁을 이어갔다. 한국지엠은 단체교섭을 거부하며 법적 소송으로 노사 갈등을 장기화시켰다. 2021년 이후 발탁채용이라는 조건부 정규직 전환을 제안하면서 활동가들을 배제하거나 추가 해고하였다.

부평비지회는 불법파견 소송을 중심으로 투쟁을 전개했다. 2013년과 2016년 대법원에서 잇따라 불법파견이 인정되었으며, 정규직 전환 판결이 내려졌다. 그러나, 한국지엠은 이를 제한적으로 이행하며 추가 소송이 이어졌다. 2016년 집단교섭을 요구했으나, 한국지엠은 이를 거부하고 하청 노동자들을 해고했다. 2021년 이후 발탁채용을 진행했으나, 소송 취하를 조건으로 내걸어 조합원들의 반발을 샀다. 일부 조합원들은 여전히 소송과 복직 투쟁을 이어갔다.

2024년 기준으로, 정규직으로 전환된 노동자들은 다시 고용 불안에 직면하고 있다. 한국지엠은 전기차 전환과 생산 물량 감소를 이유로 구조조정을 암시하고 있으며, 노동자들은 지속적인 고용 안정 대책을 요구하고 있다.

한국GM 사례는 다음과 같은 세 가지 과제를 던지고 있다. 첫째, GM과 같은 다국적 기업의 노동법 준수와 고용 책임을 강화해야 한다. 둘째, 단기 수익성을 우선시하는 외국인투자기업의 경영 전략에 대응하여, 지속 가능한 노사관계를 구축하기 위해 노조의 역량 강화, 지역사회와 시민사회는 물론 국제연대를 강화할 필요가 있다. 셋째, 부평비지회 사례는 노조의 연대와 법

적 대응이 중요함을 보여준다. 민주노총과 관련 단체들은 외국인투자기업의 노조 탄압을 방지하고 노동자들의 권익을 보호하기 위한 공동대책회의를 구성할 필요가 있다.

한국지엠 부평비지회의 투쟁은 비정규직 노동자들의 노동권 확보를 위한 길고 험난한 과정이었으며, 외국인투자기업의 고용 책임과 노동법 준수의 필요성을 환기시키는 사례이다.

(3) 금속노조 현대중공업사내하청지회

현대중공업사내하청지회는 2002년에 설립된 금속노조 울산지부 소속 지회로, 현대중공업 및 계열사에서 일하는 비정규직 노동자들이 주축이다. 조합원 수는 최대 170명에서 2024년 기준 약 130명으로 감소했으며, 현대중공업 계열 하청업체 노동자들을 조직 대상으로 삼고 있다. 파업의 주체는 현대건설기계의 사내하청업체 서진이엔지의 용접 노동자들로, 이들의 투쟁은 2020년 서진의 위장폐업을 계기로 본격화되었다.

이들이 현대중공업사내하청지회에 가입한 이유는 글로벌 금융위기 이후 임금 삭감, 상여금 폐지, 근로 조건 악화로 노동자들의 불만이 증가한 데서 찾을 수 있다. 그러나, 서진 대표는 노동자들에게 금속노조 대신 기업노조 가입을 회유하며, 단체교섭 중 금속노조 탈퇴를 종용했다. 이후 단체교섭과 고용안정 요구를 거부하고, 위장폐업을 통해 노조 활동을 탄압했다. 현대건설기계는 그동안 실질적으로 하청업체 노동자들을 직접 관리하며 불법파견 구조를 유지했다.

서진 노동자들은 단체교섭과 파업을 통해 고용안정을 요구했으나, 사측은 폐업과 정리해고를 단행했다. 이 과정에서 원청인 현대건설기계는 작업 물량을 정규직 공정으로 옮기며 하청 노동자들의 복직을 원천 봉쇄하려 했다.

노동자들은 2020년 고용노동부에 불법파견 진정을 제기하여, 2021년 현대건설기계에 직접고용 시정명령이 내려졌다. 그러나 사측은 이를 거부하고 과태료 처분에도 불복하며 소송을 이어갔다. 사내하청지회는 불법파견 민·형사 소송을 통해 2024년 2월 1심에서 승소하여 정규직 전환 판결을 얻었다. 투쟁 과정에서 노동자들은 현대건설기계 본사와 주요 거점에서 고공농성과 집회를 이어갔다. 이들은 아사히글라스, 톨게이트 노동자 등과의 연대활동을 통해 비정규직 문제를 공론화하고 장기 투쟁을 이어갔다.

연구가 진행되는 시점에서 현대중공업 사내하청지회는 여전히 천막농성과 법적 투쟁을 지속하고 있다. 원·하청 공동투쟁위원회가 복원되었으며, 정규직과 비정규직 노동자 간 연대가 강화되고 있다. 현대중공업은 노동자 감시 및 통제를 강화하고, 노조 활동에 경비대를 동원해 폭력을 행사하며 갈등을 심화시키고 있다.

현대중공업사내하청지회 투쟁 사례는 재벌 기업의 불법파견과 위장폐업을 근절하기 위한 법적, 제도적 강화 필요성을 보여준다. 비정규직 노동자의 법적 지원과 재정적 지원이 부족한 상황에서, 금속노조와 민주노총 법률원을 비롯한 지원 확대가 필요하다. 비정규직 투쟁의 승리는 정규직 노동자와의 연대에 크게 의존하므로, 지속적이고 구조적인 협력 체계 구축이 요구된다. 현대중공업 사내하청지회의 투쟁은 비정규직 노동자들이 겪는 구조적 문제를 폭로하고, 정당한 고용과 노동권을 쟁취하기 위한 지속적인 노력의 상징적인 사례로 자리 잡고 있다.

(4) 금속노조 대우버리지회

금속노조 부산양산지부 대우버리지회는 1972년 설립된 새한자동차 노조를 기원으로 하며, 대우그룹과 영안그룹 인수를 거쳐 현재까지 이어지고 있

다. 2009년 금속노조로 전환된 후, 정규직 노동자들로 구성되어 있으며, 2023년 기준 조합원 수는 163명입니다. 지회는 2020년 첫 정리해고와 2022년 위장폐업에 맞서 장기 투쟁을 이어가고 있다.

영안그룹은 대우버스를 인수한 뒤 베트남을 포함한 해외 공장에서 생산을 확대하고, 국내 공장의 생산량을 축소했다. 2022년에는 베트남에서 생산한 버스를 역수입하는 등 국내 공장 폐쇄를 본격화했다. 영안그룹은 자동차산업 경영 경험이 부족하며, 대우버스의 국내 생산을 줄이고 해외 생산에 집중하는 전략을 택했다. 사측은 임금 체불과 단체협약 무력화를 시도하며 노조 와해를 시도했다. 대우버스는 2022년 위장폐업을 단행하며 공장 부지와 설비를 매각하는 한편, 해외 사업 기반을 유지했다. 이는 노조 활동을 약화시키고 부동산 이익을 극대화하려는 의도로 해석된다.

대우버스 노동자들의 투쟁은 1차 정리해고 저지 파업, 2차 위장폐업 철회와 법적 투쟁으로 구성된다. 2020년 사측은 울산공장 폐쇄와 베트남 공장 이전 계획을 발표하며 노동자들을 정리해고했다. 금속노조는 단체협약 위반 소송에서 승리했지만, 사측은 공장 이전과 해고를 강행했다. 이후 노동위원회는 부당해고를 인정하였으며, 지회는 임금 양보와 순환휴직 조건으로 공장 정상화를 합의했다.

사측은 2022년 7월 위장폐업을 본격화하며 공장을 폐쇄하고, 노동자들을 해고했다. 노동자들은 위장폐업과 부당해고에 맞서 소송을 제기했으며, 2023년 중앙노동위원회와 법원은 이를 인정했다. 사측은 농성을 벌이던 노동자들을 고소하며 갈등을 이어갔으나, 지회는 공장 설비 가압류와 법적 대응을 통해 싸움을 지속하고 있다.

현재, 남은 조합원들은 생계조와 투쟁조로 나뉘어 활동 중이며, 공장 사수 투쟁과 법률 소송을 병행하고 있다. 법원은 사측의 부당노동행위와 위장폐업을 인정했으나, 대우버스의 부동산 투기와 국내 생산 축소 문제는 해결되

지 않았다.

대우버스가 산업단지 부지를 활용해 얻은 부동산 이익을 환수하고, 기업의 도덕적 해이를 막기 위한 법적 조치가 필요하다. 국내 공장의 지속 가능성을 확보하기 위해 노사 협의와 정부의 개입이 필수적이다. 장기 투쟁 속에서 노동자들의 생계와 투쟁을 지원할 수 있는 금속노조와 지역사회의 연대가 중요하다. 대우버스지회의 투쟁은 국내 제조업의 오프쇼어링과 경영 실패가 노동자들에게 미치는 영향을 상징적으로 보여주며, 노조와 지역사회의 협력이 이러한 구조적 문제를 해결하는 데 필수적임을 시사한다.

(5) 화학섬유식품노조 효성지회

화학섬유식품노조 울산지부 효성지회의 장기 투쟁은 사측의 공장폐쇄에 따른 정리해고를 거부하고 한국노총 소속노조와 연대하여 결과적으로 복직을 이루어 낸 사례이다. 사측인 효성첨단소재는 사업부진을 이유로 2021년 경주공장을 폐쇄하며 정리해고를 단행했다. 그러나 19명은 이를 거부하였는데 당시 한국노총 소속 조합원이 다수였고 지회 조합원은 단 2명뿐이었다.

2011년 효성노조는 민주노총 소속이었으나 113일의 파업으로 집행부는 구속과 해고를 당했고 현장에 복귀한 후에는 일부 대의원 중심으로 집행부를 불신임하고 한국노총으로 상급 단체를 변경하였다. 2011년 7월 사업장 단위 복수노조가 시행되자 민주노총 산하 지회를 설립했는데, 단 2명만이 가입하여 명맥을 유지하다가 정리해고를 당한 것이었다.

이후 노동위원회와 법원에서도 정리해고의 불법성을 인정하여 복직 판결을 내렸지만 사측은 이행을 거부하였다. 해고자들은 약 3년 6개월간 효성 본사와 전국에 있는 효성계열사 공장 등을 돌며 집회를 이어갔다. 그 와중에 2명의 조합원이 돌아가시는 안타까운 일도 벌어졌다. 다행히 2024년 5월

31일 사측이 대법 상고를 포기하고 복직을 시키겠다는 통보가 왔다. 그 이유는 노조의 주장에 따르면 효성그룹의 명예회장이 사망하고, 그룹이 7월 인적 분할을 거쳐 2개 지주사 체제로 개편되는 등 대대적인 조직개편을 앞두고 내부 정리를 해야 할 필요성 때문이 아닌가 추측한다는 것이다.

현재 해고자 전원은 연고가 없는 대전공장으로 복직해 있고 모두 지회 조합원으로 가입하였다. 그러나 대전 공장을 비롯해 몇몇 공장도 다시 정리해 고가 될 것 같다는 소문이 있는 상황이다. 하지만 이번 경험을 바탕으로 민주노조가 견재하다면 싸워 이길 수 있다는 희망이 있기에 조직을 더욱 단단히 해야 할 과제가 남아 있다.

(6) 공공운수노조 택시지부 정읍택시분회

공공운수노조 택시지부 전북지회 정읍택시분회는 민주노조 설립 후 월급제 단협을 쟁취했으나 사측은 곧바로 단협을 위반하고 노조를 탄압하였는데, 4년간 분쟁을 겪다가 결국 현재는 폐업하였고 지회는 여전히 장기 투쟁 중이다. 단협 체결 후 사측은 임금을 체불하였고 노조 간부들을 징계하였다.

이후 노동위에서 부당징계 잔정이 내려졌으나 임금을 지급하지 않는 등 갈등을 키웠다. 지회는 최저임금 위반 소송을 제기하는 등 법적 투쟁에 맞섰지만 타 노조로 교섭대표권이 넘어가며 힘을 잃었다. 하지만 2023년 분회가 제기한 소송이 승소하였고 미지급 임금 약 5억여 원을 사측을 상대로 가압류하였다. 이후 분회는 법원의 조정으로 50% 감액할 의사를 제시했으나 사측은 거부하였고, 법원은 사용자를 근로기준법 위반 등으로 징역 1년 3개월에 집행유예 2년을 선고하였다. 이후부터 사용자는 휴업을 실시하며 차량을 매각하였고, 끝내 폐업을 진행한 것이다. 현재 분회는 남은 5명의 조합원이 정읍시를 상대로 생존권 보장을 위한 대책 마련을 요구하고 있고, 사용

자를 상대로는 배임횡령 등으로 고소를 진행하고 있는 상황이다.

정읍택시는 오랜 시간 택시노동자의 희망이었던 월급제를 쟁취했고 월급제 시행으로도 수익성이 보장된다는 것을 증명하는 과정에서 사측의 노조 탄압과 잘못된 판단으로 폐업에 이른 안타까운 사례라고 할 수 있다. ‘완전 월급제’가 법 시행을 코앞에 둔 2024년 8월 19일 또다시 유예되었다. 그 배경으로 국회는 ‘이해관계자의 의견 대립이 커 2년을 유예하는 대신 국토부가 1년 이내에 택시 산업 전반의 발전방안을 마련해 국회에 보고하도록 했다’라는 것이다. 월급제를 계기로 택시 노동자 조직화에 박차를 가할 계획이었던 택시노조들은 다시 절망에 빠지게 되었다. 정읍택시분회는 이러한 상황에 대해 앞으로 상급 단체에서 최소한 다른 상급 단체와 협상을 해서 단일안을 마련하고 정부와 사용자를 압박하는 방안을 강구해 줄 것을 주문하고 있다.

참고문헌

- 김성혁·이한진·오민규. 2023. 외국인투자기업 현황 및 노동의 대안. 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원.
- 오민규. 2023. “3장. 외투기업 노동조합 사례분석 I. 금속산업”, 외국인 투자기업 현황 및 노동의 대안. 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원. 민주노총 총서 2023-04: 78-128.
- 아사히 비정규직지회. 2017. 들꽃, 공단에 피다. 세상을 바꾸는 투쟁, 아사히 비정규직지회 이야기. 한티재.
- 임상훈. 2014. “한국 대기업의 노사갈등 외부화 기제에 관한 연구”. 인사조직연구. 22(1): pp.175-202.
- 전국금속노동조합. 2023. 금속노조 57차 대의원대회 회의자료.
- 전국금속노동조합. 2024. 금속노조 58차 대의원대회 회의자료.
- 정경은·남우근·장귀연·곽이경, 2020. 새로운 노조: 민주노총 신규조직 현황 연구(2017-2019). 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원. 민주노총 총서 062.
- 정경은·정홍준·허인·이승협·김상배·김미영·장현술·홍석환. 2023. 민주노총 파업실태와 과제: 2016~2022년 조사 결과. 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원. 민주노총 총서 2013-10.
- 정상규. 2020. “대우버스 정리해고와 위장폐업” 매일노동뉴스. 2020.10.5. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=166859>.
- 진숙경·김동원. 2007. “비정규직노조의 유형별 실태와 시사점: 18개 비

정규직노조 사례분석”. 노동정책연구. 7(1): 23-71.

Guest, D. and N. Conway. 1999. Peering into the black hole: The downside of the new employment relations in the UK. *British Journal of Industrial Relations* 37(3): 367-89.

매일노동뉴스. www.labortoday.co.kr

전국금속노동조합 현대중공업지부 사내하청노동자 소식지 홈페이지. <http://www.hhiun.or.kr/Jibu>

전국금속노동조합 성명서 홈페이지. https://kmwu.kr/bbs/board.php?bo_table=ce_B12

◆ 집필진

- 정경은 (민주노동연구원 연구위원)
- 허 인 (민주노동연구원 객원연구위원)
- 박효선 (전국민주노동조합총연맹 조직쟁의국장)



- | | |
|---------|---|
| • 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 |