

민주노총 총서 043

민주노총 미조직·비정규 2기 전략조직화
- 총괄평가와 향후 과제

민주노총 정책연구원 기획

2013. 12

민주노총 미조직·비정규 2기 전략조직화

- 총괄평가와 향후 과제

민주노총 정책연구원 기획

2013. 12

책임연구원 : 김태현(민주노총 정책연구원장)
공동연구원 : 김기돈(한국이주인권센터 사무국장)
김종진(한국노동사회연구소 연구위원)
김혜진(불안정노동철폐연대 상임활동가)
오민규(전국비정규노동연대회의 연대협력팀장)
이남신(비정규노동센터 소장)
정영섭(사회진보연대 사무처장)
진숙경(성균관대학교 HRD연구센터 선임연구원)

간사 : 채근식(민주노총 비정규국장)

발간사

외환위기 이후 노동시장의 유연화가 전면화되고 비정규직이 대폭 확대되었습니다. 비정규직이 전체 노동자의 반을 차지할 정도로 늘어나고 열악한 노동조건과 차별, 고용불안 등으로 말미암아 비정규직 노동자들의 자발적인 조직화와 투쟁이 전개되었습니다. 그러나 이들 자발적 투쟁과 조직화는 분산적이고 많은 한계를 가졌습니다. 이에 민주노총은 2005년부터 50억 기금모금운동을 전개하여 핵심 조직대상을 설정하고 인력·예산 집중과 조직문화 혁신을 통해 전략조직화 사업을 전개해왔습니다.

1기 전략조직화는 2009년까지 진행되었지만 많은 한계를 드러냈고, 2기 전략조직화가 2010년부터 진행되어 2013년 말인 지금 마무리 단계에 접어들었습니다. 2기 전략조직화는 1기에 비해 많은 비정규 노동자가 조직되었으며 사회연대의 확장, 정책의제의 개발 등 많은 성과를 거두었으며 이는 현장에서 열심히 투쟁하고 활동한 동지들의 성과라고 생각합니다. 그럼에도 불구하고 총연맹 차원에서는 인력, 예산의 집중을 제대로 하지 못했고 전략과 지도력의 한계를 노정했습니다.

이 연구는 민주노총의 2기 전략조직화를 평가하고 3기에 대한 전망과 귀중한 제언을 담고 있습니다. 이번 연구는 그동안 2기 전략조직화 평가위원으로 수고해주신 동지들이 참여해서 실천에 기반한 연구가 되었다고 판단합니다. 평가위원장인 김태현 정책연구원장을 비롯하여 김종진, 김혜진, 이남신, 오민규, 진숙경 연구위원 및 이주노동자 사업평가를 담당한 김기돈, 정영섭 동지를 비롯하여 간사 역할을 한 채근식 비정규 국장에게 짧은 기간임에도 질 높은 연구결과를 내놓은데 대해 감사드립니다.

아무쪼록 이 연구에 담겨진 평가와 제언이 각 노동조합에서 충실하게 논의되고 3기 전략조직화의 방향으로 수렴되어 민주노총의 조직문화 혁신과 더불어 100만 조직화에 성공하여 비정규 노동자의 대표조직으로 우뚝서길 기대하는 바입니다.

2013. 12.15

민주노총 신승철 위원장

<차례>

제1장 들어가는 말	1
제2장 2기 전략조직화사업 경과와 내용	5
1. 전략조직화 사업 배경	5
2. 전략조직화 사업 체계와 준비	7
3. 2기 전략조직화사업 선정, 점검, 평가	16
제3장 핵심사업 평가	27
1. 공공운수노조·연맹 공항 전략조직화사업	27
1) 들어가며	27
2) 사업 목표 및 주요 진행 경과	27
3) 주요 사업	35
4) 총괄 평가 및 제언	42
5) 공공운수노조 연맹 전략조직사업 평가	44
6) 인천공항 전략조직화 사업을 통해 무엇을 배울 것인가	49
7) 향후 사업을 위한 제언과 과제	51
2. 서울본부 서울남부지역 전략조직사업 총괄평가	54
1) 들어가는 말	54
2) 민주노총 전략조직사업으로서 서울남부의 현황과 조직사업 의미	55
3) 서울남부 전략조직사업 경과와 평가	59
4) 이후 전망과 관련한 평가와 제언	80
제4장 지원사업 평가	95
1. 건설산업연맹 펌프카 전략조직화 사업	95
1) 들어가며	92
2) 펌프카 전략조직사업 의미	93
3) 펌프카 전략조직사업 평가	97
4) 이후 전망과 관련한 평가와 제언	113
2. 서비스연맹 유통업 전략조직화사업 평가	119
1) 머리말	119
2) 전략조직화사업	120

3) 성과, 한계, 과제	131
3. 용상공단지역 전략조직화 사업 총괄 평가	135
1) 들어가며	135
2) 사업 목표 및 주요 진행 경과	136
3) 주요 사업 내용	142
4) 총괄 평가 및 제언	146
5) 맺음말	158
4. 9개 지원사업 평가	161
1) 머리말	161
2) 9개 지원사업 평가	161
3) 요약	171
제5장. 이주노동자 전략조직화 사업평가	175
1. 서론	175
2. 전략조직사업지로서의 적절성	177
3. 사업 경과와 사업 내용	178
4. 조직화 사업평가	187
5. 향후 전략조직화 사업에 대한 제언	208
6. 결론	213
제 6장 제2기 전략조직화 사업 총괄 평가과 과제	213
1. 전략적 방향 설정에 대한 평가	213
2. 2기 전략조직화 성과	215
3. 2기 전략조직화 한계와 문제점	219
4. 핵심 및 주요 지원사업 평가 요약	225
5. 향후 과제와 3기 전략조직화 사업에 대한 제언	231

제장 들어가는 말

김태현(민주노총 정책연구원장)

98년 외환위기 이후 신자유주의 구조조정과 노동시장 유연화가 급격히 진행되면서 비정규직의 확산과 고용불안이 본격화되었다. 정리해고, 아웃소싱 등으로 사내하청 등 간접고용 노동자들이 대폭 확산되었으며, 새롭게 자영업자로 위장된 특수고용 노동자들이 화물운송, 레미콘, 학습지 교사 등등 대대적으로 증가하였다. 이들 비정규직 노동자들의 열악한 노동조건은 미조직 조직화를 위한 토대를 형성했지만 기존의 정규직·대기업·남성 중심의 기업별 노동조합 활동과 낮은 조직률은 노동조합의 대표성 위기를 가져왔고 민주노조운동의 사회적 위상 축소, 노조활동의 기반 약화를 가져왔다.

이러한 상황에서 민주노총과 가맹·산하 조직들은 비정규직 미조직 조직화를 자발적 운동으로 새롭게 추진하였다. 화물운송 노동자, 학습지 노동자, 사내하청 노동자, 건설기계 노동자, 청소 노동자 등등 자발적 활동가들과 상담활동들로 인해 초보적 주체가 꾸려지고 조직화로 이어져왔다. 그러나 이러한 자발적 운동은 사용자들의 탄압과 노동기본권의 제약, 준비되지 않은 주체의 한계로 인해 좌초되거나 생존하더라도 매우 취약한 상황에 직면하였다. 민주노총은 비정규직 조직화를 중심사업과제로 설정하여 2000년에는 미조직특위를 구성하고 비정규투쟁을 지원하기 위한 '5억원 기금 모금'운동을 전개하는 등 나름의 노력을 전개하였지만 한계에 직면하였다.

이에 민주노총 차원의 전략적 조직화가 필요하다는 인식이 확산되며 2003년 정기 대의원대회에서 5년간에 걸친 전략조직화 사업이 정식화되었다. ▲ 하청·서비스유통·특수고용·공공서비스비정규직·건설일용노동자 등 5대 주력전략부문이 설정되고 1조직 1전략 사업 전개 ▲ 100명의 조직 활동가와 300명의 비정규직 현장간부 육성 ▲ 비정규직 권리보장 입법 쟁취 투쟁 ▲ 조직문화 환경 개선 및 전략캠페인사업 ▲ 미비 사업 전담자 확보와 미비특위 강화 등 전국적 사업체계-시스템 구축과 강화가 채택되었다. 그러나 담대한 구상에도 불구하고 이를 실질화할 수 있는 사업체계가 부족하고 인력과 예산이 부족한 상황에서 본격적이고 실질적인 사업은 2005년 50억 기금 모금 결의와 더불어 시작되었다고 할 수 있다. 이에 민주노총의 1기 전략조직화는 50억원 모금(실제 22억원 모금)을 토대로 24명의 조직 활동가를 양성, 배출하여 각 영역별 전략조직화 사업에 배치하여 2006년부터 2008년까지 시행되었다.

이러한 전략은 출발부터 영미의 노동운동에서 제기된 노동조합운동의 위기의식을 그

배경으로 시작된 것이었다. 1990년대 초부터 미국과 영국에서는 기존 노조운동의 서비스 모델을 지양하고 내외적 환경을 돌파할 뿐만 아니라 노동운동의 재활성화(부응, 거듭나기) 차원으로 조직화모델을 제기한 바 있다. 이 모델은 기존에 주변화된 미조직 노동자들과 여성 및 파트타임 노동자들을 적극적으로 대변하고 이들을 조직화함으로써 전체 노동계급의 이해를 대변하는 것을 목표로 추진된 것이었다. 이러한 전략을 채용한 미국에서는 저임금 노동, 서비스 부문, 비조합원 여성 등을 주요 타겟으로 해서, 작업장의 경제적 이슈에만 연관된 것이 아니라, 포괄적 쟁점들에 초점을 맞춘 활동이 조합원을 증가시킬 수 있는 잠재력을 가진다는 것이었다.

그러나 2005년부터 결의되어 진행된 1기 전략조직화 사업은 민주노총이 자체의 모금을 토대로 해서 5대 영역과 해당 조직과 연계하여 조직화 전담인력의 양성, 배출이라는 국내 노동운동 역사에서 유례없는 실험으로 시작되었지만 많은 한계를 노정하고 평가와 2기 전망을 둘러싸고 1년이 넘는 기간 논의를 거쳐 다음과 같은 공식적 평가를 하였다.

<표1-1> 민주노총 1기 전략조직화사업 방침별/조직별 이행 상황 요약

구성 요소	세부요소	민주노총		산별	
		계획	이행	계획	이행
조직화 대상설정	(1) 5대 핵심 영역 설정 집중	5대 영역 설정	이행	세부계획 설정/추진	이행
인력과 재정집중	(1) 조직화 기금 모금	50억기금 모금	22억 모금	-	-
	(2) 조직 활동가 양성, 배치	90명	24명(현 15명)	자체 양성	자체 양성못함
사업체계 구축	(1) 전담부서 및 인력 확보	미비실→센터	미비실→센터 →미비실	미비실	미비실 설치
	(2) 미비특별위원회 구성	미비특위	설치	미비특위	미비특위 설치
	(3) 사업비 배정(07년 30%)	-	-	07년 30%	이행못함
	(4) 비정규사업 연대단위 구성	사업단, 연대회의, 공대위	구성	사업단	간이구성
조직문화 환경개선	(1) 강령 및 규약 개정	제·개정	제·개정 못함	제·개정	못함
	(2) 상시 교육체계 설치	-	-	교육체계 설치	상시적이지 않음
사회적 연대확장	(1) 비정규직 노동권 의제화		수행		수행
	(2) 시민단체와의 연대 확장		이행		이행

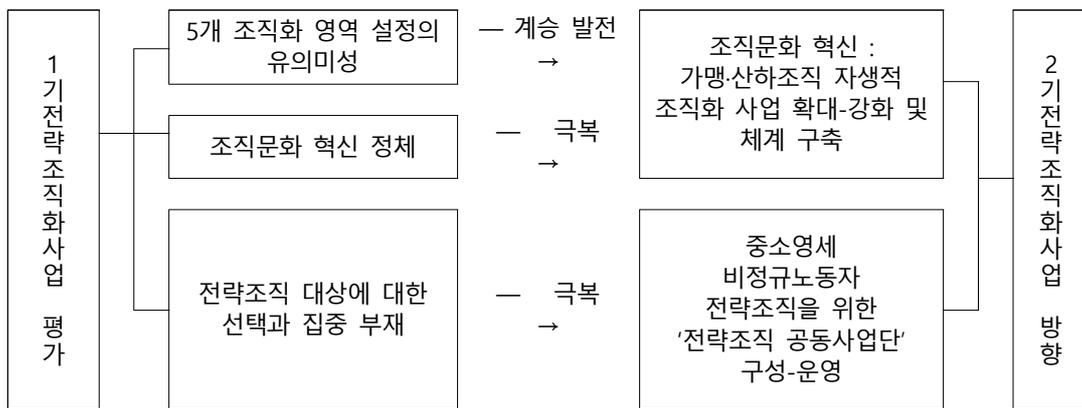
주 : 위의 표에서는 이행 상황이 아니라 평가요소들의 구성을 주목할 것.

1기 전략조직화의 긍정적인 측면으로는 (1) 비정규직의 전사회적 의제화와 연대 확장 (2) 조직 내 인식변화 (3) 목적의식적인 조직화 사업의 시동이 평가되었다. 그러나 한계와 문제점으로는 (1) 체계와 시스템의 부재, 집중과 선택이 부재한 전략대상 선정 등 전략의 유실 (2) 비정규 강령 제정 및 규약 개정 등 조직문화 혁신사업의 부재 (3) 기금

모금의 한계 (4) 단절된 활동가 교육, 일회성 교육 (5) 조직 활동가 선발 배치의 한계 (6) 체계적이지 못한 사회적 의제 및 연대 확장¹⁾ 등이 지적되었다.

이를 토대로 2기 전략조직화 사업의 방향은 5개 조직화 영역 설정의 유의미성을 계승 발전시키고 조직문화 혁신 정체, 전략조직 대상에 대한 선택과 집중 부재를 극복하기 위해 1) 조직문화 혁신 2) 선택과 집중을 위해 중소기업 비정규 노동자 전략 조직으로 설정되었다.

<표1-2> 2기 전략조직화 사업방향



즉, “첫째, 민주노총 조직문화 혁신, 미조직·비정규 조직사업은 노동조합 본연의 과제임. 담당부서만 하거나, 몇몇 산별 또는 일부 사업장만 하는 사업이 아님. 따라서 총연맹으로부터 가맹조직, 지역본부, 단위사업장까지 미조직·비정규 사업을 내면화하고 일상화하도록 조직문화를 혁신함. 그것을 위해 기존에 결의한 인력과 재정집중, 사업체계 구축, 조직문화 환경개선, 사회적 연대확장 등의 전략조직화 사업을 추진하고 점점 독려함

둘째, 조직화의 대상을 5대 핵심영역에서 중소기업(여성, 청년, 이주, 장애인)노동자로 확대. 89%의 노동자가 300인 미만 중소기업사업장에 속해 있으나, 노동조합으로의 조직률은 3% 남짓에 불과함. 이들에 대한 조직화 없이 민주노총 및 한국 노동조합의 조직률 확대는 불가능함. 한편 이들은 최소한의 노동기본권조차 제대로 적용받지 못하고 있으며, 민주노총이 적극 연대해야 할 대상임”²⁾이 바로 그것이다.

결국 2기 전략조직화사업의 방향은 결국 선택과 집중을 통한 지역 중심의 중소기업 사업장 비정규 노동자 전략 조직화와 미조직 비정규사업 문화 혁신의 2축으로 자리 잡았다고 할 수 있겠다.

이에 따라 1년간의 논의를 통해 2010년 10월 50차 임시대의원대회에서 2기 사업 방향

1) 민주노총, 제49차 대의원대회 회의자료, 71~72쪽, 2010.1.28
 2)채근식, 민주노총 2기 전략조직화 사업 추진현황과 과제, 미조직·비정규 전략조직화 사업 진단과 과제, 『87년 노동자대투쟁25주년 기념심포지엄자료집』, 민주노총, 149쪽,

이 최종 마무리되어 2011년부터 2013년 9월까지 2기 전략조직화 사업이 진행되었다.

이 글은 이렇게 진행된 민주노총의 2기 전략조직화 사업을 총괄 평가하고, 이에 대한 전망과 대안을 모색하는 연구로서 진행되었다. 민주노총 차원에서 진행된 2기 전략조직화에 대한 평가가 정확히 이루어져야 이후의 발전적 전망을 내올 수 있다는 측면에서 이 연구는 중요성이 매우 크다 하겠다. 특히 2기까지 50억 기금이 소진된 현 상황에서 3기 전략조직화 계획은 재정부터 시작해서 새롭게 전면적인 전략을 수립해야 한다는 점에서 이 평가는 민주노총 내부의 3기 전략조직화 계획 수립과 직접 연동되어 있다고 할 수 있겠다.

본 연구는 민주노총에서 매우 짧은 시간에 평가를 요구해왔던 조건하에서 진행될 수밖에 없었다. 따라서 그동안 평가위원으로 활동해온 연구자들이 전면 결합하여 자료조사와 검토, 관련 담당자와 인터뷰, 간담회 등을 거쳤으며, 이후 미비특위 간담회, 공개토론회 등의 의견수렴 절차를 거쳐서 최종 완성되었다. 특히 연구자들이 3년간 평가위원으로 사업에 참여해오면서 해당 사업 담당자들과 밀접한 관련을 맺고 일상적인 소통을 해왔으며 반기별로 평가서를 작성하였기 때문에 매우 짧은 시간임에도 불구하고 완성도가 높은 연구보고서가 제출되었다고 본다.

보고서의 구성은 2장에서는 민주노총 2기 전략조직화 사업의 경과와 내용을 다루었다. 또 2기 전략조직화 사업은 핵심사업과 지원사업으로 구분되었기 때문에 3장과 4장에서는 이들 사업에 대한 평가와 과제를 정리해보았다. 3장에서는 핵심사업으로 공항조직화 사업과 서울남부 조직화 사업, 4장에서는 3년간 지원이 지속된 건설 펌프카 조직화, 서비스 유통 조직화, 화섬 웅상공단 조직화에 대한 평가와 더불어 기타 지원사업에 대한 평가와 과제를 정리해보았다. 6장에서는 이러한 사업별 평가를 총괄하여 총괄적 평가와 향후의 과제 및 3기 전략조직화 사업에 대한 연구팀의 제언을 담고 있다. 각 분야별 정리는 해당 연구자의 책임이지만 연구팀 전체가 3차례의 워크숍을 거쳐서 집단적 의견을 반영하여 수 차례의 수정을 거쳤으며, 핵심 및 지원사업단과 간담회를 거쳐 정리한 부분이므로 평가위원 전체의 의견이 반영되었다고 할 수 있겠다. 다만, 5장의 이주노동자 전략조직화사업 평가는 이주노동자와 연계된 별도 연구진이 담당하여 정리하였다.

연구진 차원에서는 이 연구만으로 전체 민주노총의 전략조직화 사업이 총괄되기에는 한계가 있기 때문에 각 가맹·산하 조직이 자체적으로 진행해온 미비전략 조직화 사업 평가도 같이 이루어져야 한다는 측면에서 별도의 연구가 진행되었다. 이 연구 성과도 같이 평가되어야 민주노총 전반의 전략조직화 사업에 대한 평가가 완성될 것이라고 본다.

아무쪼록 이 연구가 전체 미조직·비정규 전략조직화의 향후 전망을 수립하는데 기여하기를 바라는 바이다.

제2장 2기 전략조직화사업 경과와 내용

김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

1. 전략조직화 사업 배경

민주노총(이하 총연맹) 전략조직화사업은 세 시기로 구분할 수 있다. 총연맹의 전략조직화 사업 시기는 ‘전략 수립기’ (2000년 ~ 2002년), ‘형성기’ (2003년 ~ 2005년), 이행기’ (2006년 ~ 2013년 현재)로 구분할 수 있다. 총연맹의 전략조직화 사업의 전략수립과 형성기는 사실상 맹아적 수준에서 사업 전략과 기금 모금 사업 과정이었으며,³⁾ 실질적인 조직화 사업은 2006년부터 진행된 1기와 2기 전략조직화 사업 시기(이행기)로 볼 수 있다.

<표 2-1-1> 민주노총 전략조직화사업 논의 및 진행 과정(2000~2013)

시기	전략조직화사업 진행 과정 세부 내용
2000년	민주노총 ‘미조직특별위원회’ 설치-비정규조직화사업 본격화(특별기금 조성 결정)
2002년	총연맹 중심사업과제로 비정규직 조직화 선정, 비정규직철폐 100만인 서명운동 전개
2003년	5개년 전략조직화사업계획 수립·추진 결의 (유통서비스·공공서비스·건설일용·특수고용·사내하청을 5대 조직화 대상부문으로 선정/90명의 조직활동가 배치사업 추진)
2005년	조합원 1인당 1만원 모금, 조직화사업기금 조성사업 대대 결의(50억 기금 조성 기반, 민주노총 비정규직센터 총 51명 전담 활동가 양성, 5대 전략부문 투입 계획)
2006년	민주노총 조직활동가학교 운영 (23명 활동가 배출 및 유통서비스·공공서비스·건설일용 3개 부문과 1개 지역본부에 배치)
2009년	1기 전략조직화사업 완료
2010년	2기 전략조직화사업주체 선정(중소영세미조직비정규 조직화, 2010. 10. 12 / 19차 중집의결), 비정규조직화기금 운영규정 개정 (2010. 12. 16 / 22차 중집의결)
2011년	2기 전략조직화 전역화 (총 11개 가맹산하조직-13개 전략조직화사업 선정/추진)
2012년	2기 전략조직화사업 압축 선정(총 5개 사업 2013년까지 사업 진행)
2013년	2기 전략조직화 5개 사업 하반기까지 진행

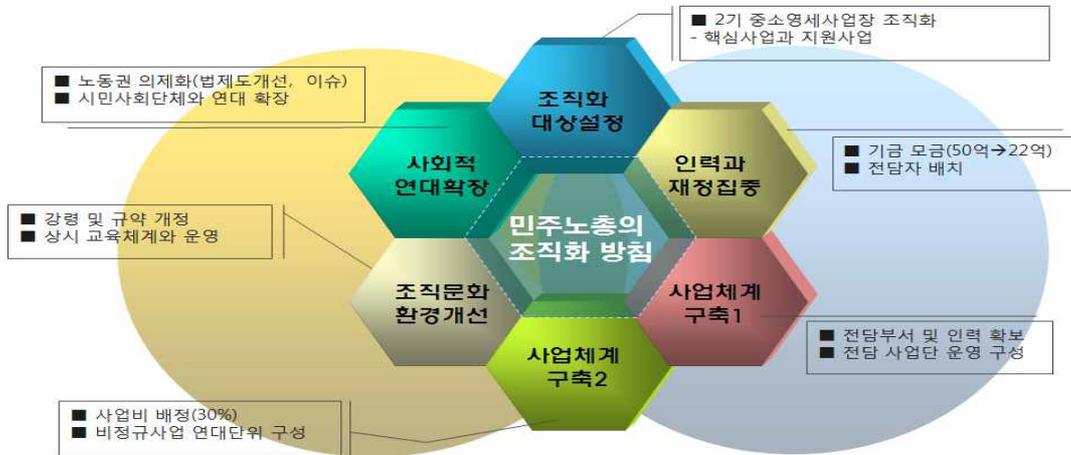
당시 민주노총은 미조직·비정규 노동자 조직화 사업을 목적으로 50억 기금(약 22억 모금)을 결정했고, 2013년 2기 전략 조직화 사업(핵심 2곳: 서울남부, 인천 공항, 지원 3곳: 서비스 유통, 건설 콘크리트펌프카, 화섬 웅상)이 완료 예정이다. 사실 민주노총 전략조직화사업이 진행된 지난 7년은 총연맹과 가맹 산하조직 모두 전략조직화사업에 집중된 상태였다. 일부 조직의 경우 독자적인 전략조직화사업을 진행하는 곳도 있다.

3) 총연맹은 2000년 이후 미조직특위 구성과 5억 기금 모금사업을 거쳐 2003년 미조직비정규사업을 ‘전략’으로 고민했으며, 2003년 2월 28차 정기대의원대회에서 5대 핵심부문 조직화, 조직문화환경 개선과 조직화 전략 캠페인, 전국적 사업체계-시스템 구축과 강화를 목표로 5개년 비정규사업을 결정했다.

민주노총 전략조직화사업은 출발부터 기존 조직 내부 주체 역할 중 하나로 ‘조직문화 혁신’이 제기되었다. 실제로 민주노총 전략조직화사업은 ‘핵심 대상을 설정하여, 인력과 재정을 집중하고, 체계적인 전략과 계획에 따라 공식적으로 진행되는 사업’으로 정의되며, 이런 사업은 아래로부터의 연대, 새로운 주체형성을 통한 운동정체성 회복, 산별노조의 내용을 채우는 조직문화혁신사업이라는 의의를 부과하고 있다.

이런 이유로 민주노총은 당시 대의원대회 결의를 거쳐 전략조직화사업 방향과 방침으로 ①핵심 조직화 대상 설정, ②인력과 재정 집중 투여(1기 조직활동가 양성배치와 조직화기금 조성 → 2기 전담 기구와 부서), ③부서, 특위, 사업단 구성, 사업비 책정 등을 통한 사업체계 구축, ④관련 강령·규약 제·개정, 조합원 일상교육과 홍보, 비정규직 할당제 등 조직문화환경 개선, ⑤비정규직 노동권 사회 의제화(법제도 개선), ⑥시민사회조직과의 연대 등을 통한 사회 연대 확장 등을 각급 조직에서 이행하도록 했다(민주노총 사업보고, 2004).

[그림 2-1-1] 민주노총 2기 전략조직화사업 핵심 방침



민주노총 가맹 산하조직 중 1기와 2기 전략조직화사업을 진행하면서 애초 결의한 조직화 사업 방향과 방침(6가지)을 제대로 이행한 곳은 찾아보기 힘들다. 1기 전략조직화 사업을 반추하여 출발한 2기 전략조직화사업 또한 일부 조직을 제외하고, 거의 대부분 전략조직화사업 방향과 방침을 제대로 이행하지는 못했다. 일반적으로 노동조합의 전략 조직화사업은 인적 물적 자원 이외에도 내부 조직문화 변화가 동반되어야 하는데, 중앙 및 단위 노조 상황은 그렇지 못한 곳들이 많다.

<표 2-1-2> 민주노총 전략조직화 주요 방향과 내용

시기	대대	주요 결정	결정 내용
2003년	28차 정대	5개년 사업계획 수립	5대 핵심부문 조직화, 조직문화환경 개선과 조직화 전략 캠페인, 전국적 사업체계-시스템 구축과 강화
2005년	33차 정대	1기 전략조직화사업 기본 방향 수립	인력과 재정 집중, 핵심부문 설정, 전략과 체계 마련을 중심으로 조직활동가 양성체계(조직활동가) 및 50억 기금 조성
2009년	45차 정대	2기 전략조직화사업의 기본 방향 수립	1기 사업의 한계를 극복하는 방향으로 2기 전략조직화사업 기조 수립, 전략조직화사업의 혁신안 마련 및 비정규·미조직·이주노동자사업의 새로운 돌파구 마련을 종합목표 제출
2010년	49차 정대	2기 전략조직화사업 세부 방안 마련	중소영세 비정규노동자 조직화를 중심으로 선택과 집중을 통한 전략조직화, 가맹·산하조직의 비정규직 조직화사업 일상화를 통한 조직문화 혁신

출처 : 김종진·김정란 외(2013), 『민주노총 미조직 비정규 전략조직화사업 진단과 과제』, 민주노총.

사실 민주노총 1기 전략조직화사업의 5대 핵심부문은 하청노동자, 서비스노동자, 특수고용노동자, 지자체 비정규노동자, 건설일용노동자 등으로 설정되었다. 이와 함께 사업비 10% 이상을 비정규 노동자 조직사업에 배치하기로 결정했다. 2007년까지 사업비 비중 30% 달성을 위한 단계별 계획(5개년 계획)의 일환이었다. 그러나 2004년 총연맹은 2년간의 사업을 평가하면서 기본 사업 역량과 체계, 조직문화·환경 등 제반 여건이 조성되지 못함으로써 전략조직사업이 한계에 봉착했다는 판단 하에, 전략적 사고와 계획, 전략적 인력과 재정의 배치 필요성을 적극적으로 제기하기 시작했다.

총연맹은 이와 같은 문제의식을 기초로 2005년 ‘공세적·전략적 조직화 전략’이 수립되었다. 당시 민주노총은 △비정규직 조직화 사업에 인력과 재정 집중 배치, △핵심 조직화 대상 설정, △체계적인 조직화 전략과 계획 마련 등을 전략조직화사업 기본 방향으로 결정했다. 당시 조직 결의사항은 성공적인 사업을 수행하기 위해 조직활동가 양성과 50억 기금조성(2005년 제33차 정기대의원대회 자료집)뿐 아니라, ‘비정규직 전략조직화 세부 방안’ (2005년 제35차 임시대의원대회 자료집)을 결정했다.

2. 전략조직화 사업 체계와 준비

1) 사업 원칙과 방향

(1) 원칙과 방향

2기 전략조직화사업 과정은 2008년 4월부터 미조직비정규특위를 중심으로 1기 전략

조직화사업 평가부터 시작되었다. 2008년 하반기부터 1기 전략조직화사업평가 연구를 시작했으며, 이 결과를 토대로 2009년 3월부터 워크숍을 추진하면서 평가를 둘러싼 이견들을 조정하며 모어나갔다. 2기 전략조직화사업 출발 과정에서 공통적인 지적은 1기 사업의 방향(조직활동가 투입 방식의 조직화 전략)에 대한 문제가 집중 논의되었다⁴⁾. 또한 전략조직화사업의 핵심 영역인 △사업체계 구축, △조직문화 환경 개선, △사회적 연대 확장 과제는 여전히 극복해야 할 과제로 평가되었다(2기 전략조직화 사업 평가 보고서).

민주노총은 2기 전략조직화사업 기본 방향으로 ‘4대 사업과제’를 설정했으며, 주요 내용은 △조직문화혁신사업의 일환인 선언과 강령 개정, △간접고용 노동자 조직화사업, △노동자 권리찾기 사업단 확대개편 사업, △비정규직 사회적 연대 강화사업이었다. 당시 민주노총은 1기 전략조직화사업 한계 극복 방안으로 2기 전략조직화사업 기조 수립, 전략조직화사업 혁신안 마련, 비정규·미조직·이주노동자 사업이라는 종합목표를 제출했다(2009년 제45차 정기대의원대회 자료집).

<표 2-2-1> 민주노총 2기 전략조직화사업 초기 논의 내용(2009~2010)

사업영역	사업계획	추진 및 일정	비고
2기 전략조직화사업 계획 수립	전략조직사업안 마련	8월~12월	2기 계획안 마련 및 증집 토론 완료
	중장기 사업체계 구축	추진 못함	미조직·비정규 사업 전반 시스템 대안 마련
	조직문화혁신사업	연중 실시	가맹산하조직 자생적 미조직 사업 추동
청년학생 조직화	조직화 프로그램 개발	진행중	청년학생 조직화 프로젝트팀 구성(7.1.)
	청년캠프 추진	진행중	11월 기획단 구성 및 운영 중
이주노동자 조직화	이주활동가 초청	진행중	비자불허로 재추진
	이주사업 체계 활성화	일부지역, 산별	금속 전교조 영남 중부 부산 인천 진행

주 : 이주노조 조직화 사업은 2009년 8월 26일 증집결정 이후 8월부터 11월까지 네팔 이주 활동을 중심으로 진행되었으며, 각 조직별로 의견수렴 및 회의가 진행되었음.

출처 : 민주노총 2010년 1차 미비특위 전체회의자료(2010.1.13.)에서 재구성

당시 민주노총은 ‘중소영세 비정규노동자 조직화’를 기치로 한 보다 구체화된 2기 전략조직화사업 계획이 제출되었다. 2기 사업 방향은 △선택과 집중을 통한 전략 조직화, △가맹·산하조직 비정규직 조직화사업 일상화를 통한 조직문화 혁신 두 축이었다(2010년 제49차 정기대의원대회 자료집). 사실상 조직문화 혁신운동을 통해 총연맹 전체가 미조직비정규 사업의 일상화를 추진하며, 비정규운동에서조차 소외되어 있는 중소영세

4) 1기 전략조직화 사업 인력은 조직활동가 양성 사업으로 집중되었다. 기존 연맹과 지역본부 인력만으로 비정규직 조직화를 전략적으로 추진할 수 없다는 판단하에 전문 활동가를 양성하게 된 것이다. 조직활동가 모집은 연맹과 지역본부 추천으로 총연맹 심의를 거쳐 확정되었으며, 조직활동가 학교를 통해 배출되었다. 그러나 30명씩 세 차례로 나누어 진행할 예정이었던 조직활동가 학교는 50억 기금 모금이 부진하면서 90명의 조직활동가 양성은 계획대로 이루어지지 못했다. 1차 조직활동가 학교에서 배출된 활동가 23명은 2006년 8월 7일 유통, 공공, 건설 3개 부문과 서울지역에 배치되었다. 1기 전략조직화사업이 완료되는 시점에 최종 15명의 활동가가 남았으며, 이중 일부 조직활동가는 배치되었던 각 산별조직에 채용되었다.

(여성, 청년, 이주, 장애인) 노동자 등 특수영역에 역량을 배치하고 새로운 모델을 실천하여 조직화 성과를 만들어 가기로 한 것이다(2010년 제50차 임시대의원대회 자료집). 2기 전략조직화사업을 위해 가맹·산하조직 19개 전략조직화사업의 충실한 집행을 결의하고 2기 사업을 진행했다.

하지만 민주노총 2기 전략조직화사업은 <표 2-2-1>에서 알 수 있듯이 초기 논의에서는 △중소영세사업장 노동자 조직화, △청년 조직화, △이주노동자 조직화 3가지였다. 당시 청년 조직화 사업은 2009년 미비특위 결정(2009.5.7)과 중집 결정(2009.5.21)으로 프로젝트팀이 구성(2009.7.1)되어 국내외 사례 검토 진행(13회 : 2009.7.14 ~ 12.22), 국내외 사례 워크숍(국내 2009.9.17, 해외 2009.11.11), 겨울 캠프(2009.11.11), 기획단 회의(3회 : 2009.11.16 ~ 12.18) 등의 사업이 진행되었음에도 2010년 2기 전략조직화사업으로는 포함되지 못했다.⁵⁾

(2) 자원 - 50억 기금 모금

민주노총은 지난 2005년 이후 미조직 비정규 조직화를 위해 “민주노총 재창립 수준의 결의가 필요하다”는 의견 하에 50억 기금 모금 운동을 추진했다. 민주노총의 50억 기금 모금은 조직활동가 발굴 및 육성, 전략사업을 위한 조직활동가 활동비(임금, 3년간 지급), 전략사업을 위한 정책사업에 사용하고자 했다. 모금 방식은 2005년 입단협 타결과 동시에 일괄 공제하는 방식으로 집중하여 실 조합원 59만 명 중 85% 달성을 목표로 했다. 그러나 애초 계획대로 모금이 원활하게 진행되지 못해 결국 2009년 말까지 기금 모금이 순연되었으며, 모금액 또한 절반(50%)에 못 미치는 21억 원에 그쳤다.

그동안 총연맹 전략조직화사업은 전적으로 50억 기금에 의존해 왔다. 21억 원 중 1기 전략조직화사업에 조직활동가 임금, 정책사업비로 11억 6천만 원을 사용했다. 나머지 기금은 2기 전략조직화사업인 각 산별과 지역본부의 중소기업노동자 조직화 사업, 이주 활동가 초청 비용도 50억 기금에서 지출되었다. 현재 2기 전략조직화사업이 거의 완료시점에 이른 2013년 6월 기준으로 50억 기금 잔액은 1억 7천만원이고, 2기 사업이 실질적으로 완료되는 2013년 12월경에는 기금 고갈이 예상된다. 따라서 전략조직화사업을 일관되게 이어나가려면 재정 확충 방안을 총연맹과 산하·가맹조직 모두가 마련해

5) 민주노총 청년조직화 사업 내부 평가에는 “청년층의 조직화, 차세대 활동가 육성은 더 이상 미룰 수 없는 과제가 되고 있으나 현재의 민주노총에서 청년과 관련한 정책대안도 제시하지 못하고 있다”거나, “이 사업이 단지 일회적인 사업으로 끝나지 않기 위한 조직 내부의 지속적인 환기와 조직화 사업, 활동가 양성 교육의 체계화 등이 필요하다”거나, “교육 방식에 있어 일회적인 대중 강연이나 기존 학생운동, 노조 문법을 벗어나지 못하는 교육은 의미가 없고, 대중교육과 활동가 양성을 위한 체계와 시스템 마련과 함께 다양한 방식의 교육방식을 개발하고 적용할 필요가 있다”고 기록되어 있다(민주노총 미비특위 내부자료, 2010.1.13).

야 할 상황이다.⁶⁾

<표 2-2-2> 민주노총 50억 전략 조직화 기금 내역(2006.1 ~ 2013.9)

	1기 전략조직화사업				2기 전략조직화사업			
	2006년 (1.1~12.31)	2007년 (1.1~12.31)	2008년 (1.1~12.31)	2009년 (1.1~12.31)	2010년 (1.1~12.31)	2011년 (1.1~12.31)	2012년 (1.1~12.31)	2013년 (1.1~9.30)
총액(원)	1,598,397,098	2,244,385,075	1,644,968,218	1,320,005,743	1,119,234,591	1,045,120,673	569,748,206	302,782,620
집행액(원)	223,266,934	870,712,739	392,485,528	257,536,232	89,723,440	498,299,051	285,496,180	201,436,710
잔액(원)	1,375,130,164	1,373,672,336	1,252,482,690	1,062,469,511	1,029,511,151	546,821,622	284,252,026	101,345,910

주 : 사업비 지출은 인건비(1기), 사업비(정책연구조사, 선전홍보, 토론/워크숍/간담회 등)로 구분되어 있음.
출처 : 민주노총 내부자료 재구성

전략조직화 초기부터 조직화 기금(50억) 논의 이외에 각급 조직의 재정 집중과 관련해서 2007년까지 총연맹과 가맹산하 조직 사업비 예산을 30%로 높이는 것이 핵심 내용 중 하나다. 2003년 2월 28차 대의원대회에서 비정규 노동자 조직사업을 위한 자원 재배치 원칙을 확인하고, 사업비 기준으로 2003년 10%, 2004년 15%, 2005년 20%, 2006년 25%, 2007년 30%를 목표로 세웠다.

그러나 <표 2-2-3>에서 알 수 있듯이, 민주노총 전략조직화 사업이 공식 결정된 이후, 총연맹 미조직·비정규사업비 예산 비중과 지출 평균은 약 5%(예산 8천3백만원, 집행 6천만원)에 머무르고 있다. 2004년부터 2009년까지 미조직 사업비는 5%도 채 되지 못했고, 그나마 2010년부터 미비 사업비 예산이 8%대로 상승되었다. 그럼에도 민주노총에서 결의한 2007년 목표 설정 예산 30%대와는 커다란 차이가 존재한다.

물론 총연맹 주요 사업영역(정책, 홍보, 교육 등)에서 간접적인 미비사업과 연동된 예산지출이 있고, 일반 조직사업비를 고려하더라도 10% 남짓에 불과하다. 그동안 1기와 2기 전략조직화사업 비용이 50억 기금에서 사용되었다는 점을 전제하면 총연맹은 전략적으로 미비사업 예산 비중을 확대하지 못했다.

사실 서구와 마찬가지로 노조 조직화 모델(전략조직화)은 미조직 비정규 조직화 사업을 위해 자원동원이 핵심으로 꼽혔다(김종진 외, 2013). 이런 이유로 민주노총 총연맹 및 각급 조직의 조직 사업비 예산을 지속적으로 높일 필요성이 논의된 것이다. 하지만 [그림 2-2-1]에서도 알 수 있듯이, 민주노총 의무금 납부율은 75% 수준이기에 별도

6) 총연맹은 그동안 조직혁신 과제로 가맹·산하조직의 재정확충 필요성을 제기해 왔지만 조직별 편차가 크고, 특히 재정이 열악한 지역본부의 경우 대책을 세울 수 없는 상황이 초래된다. 2013년 7기 집행부는 미조직 비정규 기금으로 200억 목표를 정책방향으로 제시하고 있지만 각급 조직과 현장 조직 등에서 이를 어느 정도 수용할지는 지켜봐야 할 상황이다.

의 조직화 기금 문제는 사실상 조직 혁신이라는 목표 이외에 내적 자원동원(재원 확충) 문제와 연동된 측면도 있다.

[그림 2-2-1] 민주노총 조합비 의무금 납부 규모 추이



출처 : 민주노총 대의원대회 각 연도별 회의자료에서 재구성

<표 2-2-3> 민주노총 사업비 대비 미비사업비 비중 현황

년도	내역	예산	결산	집행율	사업비대비	
					예산비중	집행비중
2004년	사업비	1,230,643,000	714,691,606	58.1%	8.3%	6.3%
	미비사업비	102,348,000	44,770,679	43.7%		
2005년	사업비	1,336,446,540	970,103,870	72.6%	4.6%	2.1%
	미비사업비	60,940,000	20,003,329	32.8%		
2006년	사업비	1,392,793,670	734,712,015	52.8%	1.9%	4.0%
	미비사업비	26,060,000	29,329,220	112.5%		
2007년	사업비	1,671,068,620	888,103,672	53.1%	1.3%	1.4%
	미비사업비	21,600,000	12,842,196	59.5%		
2008년	사업비	1,495,492,000	1,353,397,201	90.5%	5.6%	5.4%
	미비사업비	83,940,000	73,620,840	87.7%		
2009년	사업비	2,221,000,000	1,895,689,899	85.4%	3.6%	4.0%
	미비사업비	80,700,000	75,144,727	93.1%		
2010년	사업비	1,774,524,120	1,399,048,885	78.8%	6.6%	8.4%
	미비사업비	117,000,000	117,129,240	100.1%		
2011년	사업비	1,644,318,650	1,076,847,088	65.5%	8.7%	8.2%
	미비사업비	142,580,000	88,660,992	62.2%		
2012년	사업비	1,582,195,800	1,119,656,842	70.8%	7.2%	7.2%
	미비사업비	114,064,000	81,370,640	71.3%		
평균	사업비	1,594,275,822	1,128,027,898	69.7%	5.3%	5.2%
	미비사업비	83,248,000	60,319,069	73.6%		

주 : 2013년 민주노총 사업비는 1,450,000,000원으로 최근 7년 동안 총액은 감소하는 추세임
출처 : 김종진·김경란 외(2013), 『민주노총 미조직 비정규 전략조직화사업 진단과 과제』, 민주노총에서 수정 보완.

2) 조직과 시스템 구축

(1) 사업 주체 - 총연맹 조직

전략조직화 사업 구상과 논의 초기부터 총연맹 차원의 미조직 비정규 사업 담당 주체는 미조직 비정규실이었다. 그러나 총연맹 미비 사업 주체와 시스템은 2000년 이후 현재까지 격심한 변동을 거쳐 왔으며, 이로 인해 사업 안정성과 지속성을 담보하지 못한 상태다. 이와 같은 상황은 총연맹 내부 담당부서 축소, 역할과 업무 영역 축소, 담당자의 잦은 교체 등이 빈번했고, 전략을 총괄적으로 책임지고 담당해야 하는 담당자도 계속 교체된 것에서 잘 보여준다.

이로 인해 총연맹의 전략조직화 사업에 대한 위상 약화와 함께 사업 책임성과 권위가 담보되지 못하는 한계가 나타났다. <표 2-2-4>에서 알 수 있듯이, 지난 2004년부터 2013년까지 총연맹 미조직 담당 부서는 미비실, 비정규조직센터, 비전본부 등으로 변화되었다. 사업 담당 인원 또한 초기 4명 내외에서 7명 사이로 변동 폭이 크고, 그나마 전략조직화 담당자는 시기와 집행부 성격과 상관없이 1명 ~ 2명에 불과한 실정이다.

<표 2-2-4> 민주노총 미조직.비정규 사업 체계 및 담당 인력 현황

	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년
집행부	4기			5기			6기			7기
	이수호	전재환 (비대위)	조준호 (보궐)	이석행	이석행	임성규 (보궐)	김영훈	김영훈	김영훈	신승철
사업 체계	미조직 비정규실	미조직 비정규 사업실	비정규 조직센터 조직쟁의실	비정규 조직실	비정규 조직실	미조직 비정규실	미조직 비정규실	미조직 비정규실	미조직 비정규실	비전본부
사업 담당	4명	4명	2명 2명	4명	4명	3명	5명	6명	7명	7명

주 : 2013년 민주노총 미비팀 인원은 10명이나, 노동안전, 여성, 이주(3명) 담당은 사업 담당 인원에서 제외.
출처: 김종진·김경란 외(2013), 『민주노총 미조직 비정규 전략조직화사업 진단과 과제』, 민주노총에서 수정 보완

한편 2기 전략조직화는 총연맹이 가맹·산하조직 전략조직화사업에 직접 결합함으로써 목적의식적인 조직화사업을 펼칠 수 있고 공동 책임성을 높이는 방향으로 사업을 추진했다.⁷⁾ 전략조직화사업 담당자(가맹·산하조직별 전략조직화사업 집행위원장급) 전체회의를 2011년(분기별), 2012년(격월간격)으로 운영하였으며, 전략조직화사업에 대한 평가 또한 정기적으로 진행했다. 이로 인해 총연맹이 가맹·산하조직 전략조직화사업위원회(또는 추진위원회) 집행체계 등에 결합하여 상호 소통을 활성화할 수 있었고, 전략조직화사업과 연계한 계획을 함께 수립함으로써 공동의 사업 책임성을 높일 수 있었다.

7) 1기 전략조직화사업 시스템은 2005년 정기대의원대회에서 구체화되었으며, 총연맹은 비정규조직센터가 주축이 되어 연맹과 지역본부를 관장하고, 조직활동가가 배치된 5대 전략부문을 독자적으로 사업단위를 운영하며, 총연맹은 정기적으로 평가점검하는 형태로 전략조직화사업을 총괄하였다. 그러나 5대 전략단위 구성과 운영, 이를 관장하는 총연맹 역할 모두 원활하지 못했다.

(2) 조직 형태 - 미조직비정규 특별위원회

무엇보다 민주노총 미조직 비정규 사업을 총괄하는 기본 체계는 미조직·비정규 특별위원회(미비특위)였다. 총연맹 미비특위는 2003년부터 현재까지 가맹·산하조직 미비사업 담당자가 참여한 가운데 미조직·비정규 사업을 논의·집행하는 구조로 운영되어 왔다. 그러나 미비특위는 위상에 걸맞게 안정된 운영이 이루어지지 못했다. 즉 민주노총 미조직·비정규 사업 전반을 기획하고 검토하는 단위이자, 의결기구의 결정 사항을 효과적으로 수행하기 위한 실행계획 논의·의결 단위로서의 역할을 충분히 수행하지 못했다.

<표 2-2-5>에서 알 수 있듯이 가맹·산하조직 미비특위가 모두 구성되지 못했고, 2기 전략조직화 사업 시기만 보더라도 논의 구조와 참가 성원이 불안정했다. 또한 미비특위에서 다루어졌던 논의 내용이 일관되지 못하였다는 지적도 제기되고 있다.⁸⁾ 그러나 2기 전략조직화 사업이 본격적으로 진행되었던 2011년 사업담당자는 총 27명으로 2003년에 비해 두 배로 증가했다. 이처럼 사업전담자가 증가한 것은 가맹·산하 조직별로 비정규직 사업의 중요성을 인식하고, 미비사업이 조직 내 중심사업으로 자리매김하고 있다는 반증이다. 하지만 사업전담자에 비해 가맹·산하 조직별 비정규직 사업을 총괄하는 특위장의 배치(안정적 선임)와 사업 담당자의 확대는 여전히 미흡한 실정이다.

<표 2-2-5> 민주노총 가맹·산하조직 미조직비정규 특별위원회 현황

가맹 산하	2004.12		2009.12		2011.12		2013.9	
	특위 구성	특위장	특위장	담당	특위장	담당	특위장	담당
건설	현장사업위	이태영 (수석부위)	김금철 (수석부위)	현석호 (조직국장)	이영철 (사무처장)	현석호 (조직국장)	정중부 (사무처장)	현석호 (조직국장)
공공운수	비정규특위	김태진 (부위원장)	이장우 (부위원장)	공공운수 이미경 (조직국장)	민길숙 (미비국장)	김종인 (수석부위원장)	민길숙 (비전국장)	
		희물통준위 이상배 (대전지부장)		공공노조 유남미 (미비실장)				운수노조 심동진 (사무국장)
공무원							-	유현주 (미조직부장)
금속	비정규특위	이우봉 (부위원장)	이시욱 (부위원장)	이상우 (비정규국장)	최정명 (부위원장)	송보석 (미비실장)	최정명 (부위원장)	민경민 (미비실장)
대학				김일곤 (조직국장)		손창원 (조직국장)	-	임재경 (조직국장)
보건의료	미조직노동자 위	홍명옥 (부위원장)	정해선 (미비위원장)	나영명 (조직2실장)	정해선 (미비위원장)	김형식 (조직2실장)	최권중 (부위원장)	김형식 (조직2실장)

8) 총연맹 미비특위에서 비정규투쟁 조직화와 지원, 비정규 입법투쟁, 조직화전략과 50억 자금 조성 방안 등 시기별로 요구되는 중심과제들을 논의하고 심의하는 구조로 가다보니 전략조직화사업의 경우 별도 단위가 있더라도 미비특위내에서 총괄적으로 점검하고 관장하는 과정이 순탄하게 이루어지지 못했다.

민주일반			함상학 (부위원장)	권용희 (조직국장)	최봉현 (부위원장)	주훈 (미조직부장)	최봉현 (부위원장)	주훈 (미조직부장)
비정규교수						김상록 (사무처장)	-	김득중 (사무국장)
사무금융	비정규직특별 위	김경진 (부위원장)	이두현 (부위원장)	김준기 (조직부국장)	마화용 (부위원장)	이영일 (조직국장)	김호정 (부위원장)	정소성 (조직실장)
서비스	비정규특위	최동재 (프레이오위)	이경옥 (미비특위장)	김성근 (조직실장)	이경옥 (미비특위장)	백은옥 (조직국장)	이경옥 (미비특위장)	백은옥 (조직국장)
언론		박병완 (부위원장)	고현호 (미비특위장)	김성근 (조직실장)	고현호 (미비특위장)		고현호 (미비특위장)	최정기 (조직담당)
여성			이찬배 (위원장)		이찬배 (위원장)		이찬배 (위원장)	-
전교조				윤주봉 (조직실장)		이원수 (조직국장)	-	-
화학섬유	미조직특위	김홍제 (부위원장)			조오현 (미비특위장)	임영국 (사무처장)	-	임영국 (사무처장)
IT				장용준 (조직실장)			-	-
이주			미셸 (위원장)	이정원 (교선처장)	미셸 (위원장)	정영섭 (사무처장)	-	-
서울	미조직특위	이남신 (부분부장)	조현호 (미비특위장)	김지억 (조직국장)		오상훈 (조직부장)	-	오상훈 (조직부장)
인천	비정규대표자 회의	최동식 (부분부장)	장광수 (부분부장)	조남수 (미비국장)	장광수 (부분부장)	-	이인화 (부분부장)	조경석 (미비국장)
경기	미조직특위	조환구 (부분부장)	박신영 (부분부장)	박정호 (미비국장)	윤병일 (수석부분)	박정호 (미비국장)	-	박정호 (미비국장)
충북				김남균 (미비부장)		홍수기 (미비부장)	김원만 (수석부분부장)	김성영 (비정규 처장)
대전	미조직특위	조민제 (부분부장)	서원모 (사무처장)	박병률 (조직부장)		유용문 (조직국장)	김홍일 (수석부분부장)	유용문 (미비부장)
충남	미조직특위	박종필 (부분부장)		김성호 (비정규부장)			정인호 (수석부분부장)	김진용 (미비부장)
전북	미조직특위	정광주 (지역건설위)	정병옥 (익신부위원장)	최종호 (대협국장)	김태원 (화물연대)	조혜진 (조직부장)	김태원 (화물연대)	조혜진 (조직부장)
광주			강신원 (부분부장)	지은경 (미비국장)	강신원 (부분부장)	양병현 (미비국장)	장형택 (부분부장)	양병현 (미비국장)
전남	미조직특위	홍광표 (수석부분)	장욱기 (부분부장)	윤부식 (조직국장)		윤부식 (조직국장)	-	김환석 (조직국장)
대구	미조직특위	윤병태 (비정규교수)	김형계 (사무처장)	박희은 (미비국장)	김형계 (사무처장)	박희은 (미비국장)	김희정 (사무처장)	박희은 (미비국장)
경북	특위급미비실			이남진 (미비국장)		김용식 (사무처장)	김용식 (사무처장)	이재욱 (조직국장)
부산				최승환 (조직부장)	천연옥 (부분부장)	김재남 (미비국장)	천연옥 (부분부장)	김재남 (미비국장)
울산		이영도 (미조직특위장)		전필원 (미조직국장)	윤장혁 (수석부분)	박재석 (미비국장)	이체위 (수석부분부장)	이형진 (미비국장)
경남	미조직특위	고용수 (부분부장)		강성진 (조직국장)		강성진 (조직국장)	정종길 (부분부장)	김성대 (조직국장)
강원	비정규특위	박경선 (재능지부장)	이선인(위원 장)	박경선 (조직국장)	이선인(위원 장)	조재명 (조직부장)	이선인 (위원장)	조재명 (조직부장)
제주			김동도 (미비특위장)	김성훈 (비정규부장)	김동도 (미비특위장)	김성훈 (비정규부장)	-	김성훈 (조직국장)
총계	미비특위 18곳, 미비특위장 17명		미비특위장 21명, 담당 30명		미비특위장 19명, 담당 27명		미비특위장 21명	

주 : 2004년 현황은 미비특위 구성 초기일을 감안하여, 미비특위 구성을 중심으로 기입
출처 : 김종진·김경란 외(2013), 『민주노총 미조직 비정규 전라조직화사업 진단과 과제』, 민주노총에서 수정 보완.

(3) 조직문화·환경개선

조직문화환경 개선 사업은 가시적인 성과를 단기간에 성취하기 어려운 영역이다.

2009년 실시한 1기 전략조직화 사업 평가 및 2기 전략조직화사업 중간평가에서도 조직 문화환경 개선 사업의 이행 성과는 가장 미흡한 영역 중 하나다.⁹⁾ 이에 총연맹 및 각 급조직은 조직문화혁신사업 일환으로 선언과 강령 개정사업을 다시 설정하고, 사업비 30%를 비정규사업에 배치하고, 비정규 사업 결과를 년 1회 지역본부와 총연맹 실천 보고대회 제출을 의무화하며 1,000인 이상 사업장은 비정규장기투쟁 사업장과 자매 결연 사업 의무화를 명시했다.¹⁰⁾

반면 2기 전략조직화사업을 추진하면서 조직문화혁신 영역에서 유의미한 성과들이 축적되고 있다. 그 대표적인 예가 ‘비정규직 사업’의 필요성이 ‘거스를 수 없는 대세’ 로써 조직 내 안착되고 있으며, 이를 통해 조직문화혁신의 토대가 일정 형성되고 있다는 점이다. 또한 1기 전략조직화사업과는 다르게 가맹·산하조직별로 전략조직화사업을 자신의 과제로 받아 안으면서 안정적인 지속적인 조직화사업의 발판을 만들고 있다.

예를 들어 교육시스템의 경우 가맹·산하조직들은 독립형 교육방식을 자체적으로 발굴하여 집행하고 있으며, 이에 대한 예산투입도 증가하고 있다. 또한 2기 전략조직화 사업 기간 중에 인천공항과 서비스처럼 조직화 대상 조합원 전조합원 교육이나 문화, 선전 활동 등은 이전과는 다른 질적인 변화로 볼 수 있다. 이처럼 노동조합 내부 인식 확산, 사업지속성 교두보 마련, 다양한 교육시스템의 확충 등의 측면에서 조직문화혁신 영역은 진일보하고 있다. 다만 조직문화 환경 개선을 위해 각 조직별로 법제도 및 사회적 의제화로 연동하는 과제들은 여전히 미흡한 상태다.

3. 2기 전략조직화사업 선정, 점검, 평가

1) 사업 개요

전략조직화사업 기본 방향은 ‘핵심 대상을 설정하고, 인력과 재정을 집중하며, 시스템 구축을 목표로 삼았으며, 이를 기준으로 2기 사업 방침들이 수립’ 되었다. 1기 전략조직

9) 1기 전략조직화사업은 비정규 강령 제·개정운동을 총연맹 전체 차원에서 추진하고, 비정규직 조직화를 위한 교육의 일상화를 꾀하며, 교육강사단 양성 계획을 세웠다. 그러나 조직문화 환경개선과 인식 변화에 주요한 과제로 여겨졌던 비정규직 강령의 별도 제정과 비정규직 가입 허용, 규약 개정은 산별노조 전환에 따른 강령과 규약의 제·개정 이외에는 제대로 수행되지 못했다.

10) 총연맹은 2006년 38차 임시대의원대회에서 ‘대의원, 중앙위원 비정규 할당제’ 도입을 규약 개정안으로 제출했다. 이는 비정규 노동자와의 계급적 단결 원칙을 대중적으로 천명하고, 의견 반영과 참여를 보장하는 제도적 장치를 마련하여 민주노총 각종 사업에 비정규 노동자 권익을 반영하고자 함이었다. 하지만 ‘비정규 할당제’는 대의원대회를 통과하지 못했다. 이후 조직문화환경개선 과제는 뚜렷하게 사업으로 반영되지 못하다가 2009년 1월 45차 정기대의원대회에서 4대 사업과제중 하나로 설정되었다.

화사업이 조직활동가 양성·배치를 위주로 하였다면, 2기 전략조직화사업은 핵심 대상을 중소기업 노동자로 이동하고 핵심과 지원사업을 나누어 추진한 것이다. 특히 2기 전략조직화사업주체 선정은 ‘중소영세 미조직·비정규 조직화’ (제19차 중집의결, 2010.10.12.)였으며, ‘비정규조직화 기금 운영규정 개정’ (제22차 중집의결 2010.12.16)을 통해 “2010년 10월부터 2013년 9월까지 진행되는 2기 사업에는 ‘제2장 활동가 임금’ 관련 조항은 집행하지 않는다.”고 결정했다.

민주노총 2기 전략조직화사업은 핵심사업(3년: 2011 ~ 2013, 공공 인천공항, 서울 남부)과 지원사업(1년: 2011)으로 구분하여 진행되었으며, 일부 성과적인 전략조직화사업의 경우 2012년과 2013년 계속사업(서비스, 건설, 화섬)으로 일정한 지원을 받아 진행했다. 하지만 민주노총 중앙집행위와 미비특위 그리고 각급 조직 담당자들 사이에 약 2년여 논의를 거쳐 실질적인 2기 사업이 진행된 것은 2010년 하반기(10월)부터다. 2008년 1기 조직화 사업 평가(2008년 4월-5월)와 2009년 전략조직화사업 평가 및 과제 워크숍 토론회(2009.3-6) 과정이 약 1년의 시간이, 2009년 8월부터 2010년 8월까지 전략조직화 사업 논의(특위 5회, 중집 3회, 상집 5회)에 1년의 시간이 걸렸다.

<표 2-3-1> 민주노총 1기 전략조직화 사업 평가와 2기 전략조직화 사업 논의 과정

시기	1기 전략조직화 사업 평가 논의	시기	2기 전략조직화 사업 논의
2008.04.22	2차 미비특위 전체회의 1기 전략조직화사업 중간평가(1차)	2009.08.10	상임집행위원회 2기 전략조직화 사업계획안 논의
2008.07.22	제3차미비특위 전체회의 1기 전략조직화사업 중간평가(2차)	2009.10.11	미비특위 전체회의 사업계획안 논의
2008.08.26	미비특위 전체수련회 1기 전략조직화 사업중간평가(3차)	2009.10.11	중앙집행위원회 사업계획안 논의
2009.03	1기 전략조직화사업 평가 토론회	2009.08.18 - 11.03	상임집행위원회논의(3차례)
2009.03.18	전략조직화 사업 평가와 과제 워크숍	2009.10.14	미비특위 8차전체회의 논의
2009.04.02	3차 미비특위 전체회의 사업평가 및 과제와 방향 초안토론	2009.10.15	23차 중앙집행위원회 논의
2009.05.07	4차 미비특위 전체회의 사업평가	2009.11.11	미비특위 9차 전체회의 논의
2009.05.20	1기 전략조직화사업 평가 토론회(1차)	2010.03.15	11차 상임집행위원회 논의
2009.06.03	1기 전략조직화사업 평가 토론회(2차)	2010.07.08	제출조직별 사업설명회: 17개사업계획
		2010.08.24	미비특위 6차 전체회의 논의
		2010.08.31	사업제출 사업안 보완 공문시행
		2010.09.16	미비특위 7차 전체회의 논의
		2010.09.29	중집 최종확정(10.12 연기)

출처 : 민주노총 2010년 제19차 중앙집행위원회 회의자료(2010.10.12.), 2010년 1차 미비특위 전체회의 자료(2010.1.13.)에서 재구성

2기 전략조직화사업은 총연맹이 2010년 상반기부터 가맹·산하조직의 전략조직화사업 계획서를 취합하여 7월 설명회를 개최했으며, △총연맹 미비실 사업 선정 내부 토론, △미비특위 선정계획과 절차 확정, △제출조직 면담조사와 외부평가팀 토론, △중앙집행위 안건 제출과정을 거쳤다. 2010년 10월 중앙집행위에서 ‘서울본부 남부지역’, ‘공공

운수노조(준) 인천공항' 이 핵심 사업으로 선정되었으며, 기타 12개 조직의 계획을 지원 사업으로 결정했다.

한편 2기 전략조직화 사업은 2010년 하반기부터 2013년 상반기까지 3년을 목표로 진행되었으며, 12개 사업 중 핵심 사업을 제외하고 그 외 조직은 1년 지원사업이었다.¹¹⁾ 물론 2012년 2월 기존 핵심사업 2곳을 유지하고, 건설(콘크리트펌프카), 서비스(대형 유통할인점), 화섬(웅상공단)을 계속 지원사업으로 선정하여 2013년까지 진행될 수 있었다. 그러나 핵심사업과 계속지원사업 모두 2013년 상반기(2013.6)까지 사업이 완료되어야 하나 각 조직 상황 때문에 2013년 하반기까지 사업이 연장되었다.

2) 사업 선정, 점검, 평가

(1) 사업 선정

2기 전략조직화사업은 초기 19개 조직(산별연맹 12개: 공공운수5, 건설3, 서비스, 보건, 사무, 화섬, 지역본부 7개: 서울2, 경기, 경북, 대구, 인천, 경남)이 제출했다. 16개 가맹 조직(산별연맹) 가운데 6개 연맹이 신청(미신청 연맹 10개), 16개 산하조직(지역본부) 가운데 6개 본부가 신청(미신청 지역본부 10개)했다. 2기 전략조직화사업 선정은 각급 조직이 제출한 사업 계획서를 외부평가(선정)위원들이 검토하여, 총연맹 의결 집행단위에 제출하고 의결단위에 최종 선정하는 과정으로 진행되었다.

민주노총 2기 전략조직화 선정 및 결정과정은 약 한달 동안의 내부 회의과정을 통해 진행되었다(<표 2-3-3>). 민주노총 2기 전략조직화 사업이 내부에서 쉽게 결정되지 못한 것은 사업 선정 과정(계획안 제출)과 선정평가 과정 요인도 있으나, 내부 의결단위에서 조직 몫(선정)을 위한 갈등이 있었기 때문이다. 예를 들면 민주노총 미비특위에서는 사업 계획안 미제출 조직에서 추가 제출 논의가 제기되었고, 사업비 지원과 집행 방식에 있어서도 세부적인 사용 방식을 놓고 다양한 문제제기가 있었다. 또한 민주노총 중집에서는 핵심사업에 선정되지 못한 조직들에서 사업 추가 선정 및 핵심 이외의 조직에 대한 사업비 지원 요구들이 제기되었다.¹²⁾

11) 민주노총 2기 전략조직화 사업 진행과정에서 지역공단 조직화 사업의 현황과 문제점, 애로사항, 과제 등 다양한 논의가 필요하다는데 공감하여, 2011년 주요 공단 조직화 사업 담당자들이 참여하는 간담회(2011.4.15.)를 진행했다.

12) 민주노총 2기 전략조직화 사업 선정을 둘러싸 내부 논의는 민주노총 제18차, 제19차 중앙집행위원회와 6차, 7차 미비특위 회의자료를 참고할 것.

이런 이유로 2010년 2기 전략조직화 사업은 애초의 ‘선택과 집중’ (2개~3개 핵심 영역)을 통한 사업 목표와 달리, 핵심사업(2개)과 지원사업(15개)으로 구분하여 진행되었다. 문제는 이와 같은 공모식 방식과 선정과정 문제점은 일부 조직에서 ‘전략조직화사업’ 취지에 부합하지 않은 사업들이 진행되면서 부작용들이 나타났다. 이는 실제로 사업 기획과 준비가 부족했던 일부 사업들이 선정되면서 중도에 사업을 포기하는 조직도 발생하고, 사업집행이 6개월 동안 진행되지 못하거나, 사업 진행 결과 보고서를 제출하지 못하는 곳들이 발생한 것이다.

다른 한편 2기 전략조직화사업 선정의 주된 기준은 중소기업사업장과 간접고용 노동자 조직화를 대상으로 했다. 2010년 2기 사업계획 1차 선정 주요 기준은 <표 2-3-3>에서처럼 서류 심사 5개 영역(기조와 방향, 집행체계 구축, 조직논의 및 대상 현황 파악, 법제도 개선과제, 물적 자원 확보방안) 내에서 세부적인 19개 평가 항목에 따라 진행되었다. 각 평가기준은 미비특위 내에서 사전 평가 항목들이 공유된 지표들을 중심으로 진행되었다.

<표 2-3-2> 2기 전략조직화 사업 선정 및 평가 항목

대항목	세부항목	배점				
		5	4	3	2	1
기조와 방향	2기사업 기조와 방향과의 부합성					
집행체계 구축	관련 산별, 지역분부와 공동기획					
	타 조직과 공동집행, 논의, 연대구조, 협업 마련					
	사업의 실제집행/전담단위 구성					
	사업준비 기획모임 설치/운영					
	공동집행단위와 논의(예산/인력배치 등)					
조직논의 및 대상 현황 파악	사업전담(최소한의)인력 배치					
	조직논의/결의(운영위/중집/중앙위/대의원대회 등)					
	단위노조, 조합원들 사업진행 참여					
	조직문화 환경개선 준비 (교육/강령/규약개정 등)					
	대상 지역/산업실태조사와 연구 진행					
법제도 개선과제	대상 산업/지역의 파급력					
	사업 전담인력과 주체의 경험					
	해당사업 초동주체 형성 계획					
물적자원 확보방안	대정부/지역사회 의제화 계획과 내용 마련					
	법/제도적 과제의 확인과 극복방안					
	사업규모에 비례한 조직 내 예산채정 적정성					
	사업의 지속적 진행을 위한 예산 확보 계획					
	사업의 지속적 진행을 위한 인력 확보 계획					

주 : 전략조직화 선정 항목에서 자체 내부 예산 투여와 인력 투여 항목은 2012년 평가과정에서 추가되었음
출처 : 민주노총 2기 전략조직화 선정 평가위원 내부 자료

<표 2-3-3> 민주노총 2기 전략조직화 선정 및 결정 과정(2010년)

사업선정 일정	사업 선정 논의 진행 과정
8/24(화)	미비특위 6차 전체회의(사업추진방안 결정)
8/30(월)	2기 전략조직화사업선정 - 미비실 집중점검회의(1차)
8/31(화)	사업추진 관련 상집보고 - ※산하기맹조직 서류보완 요청(공문)

9/2(목)	2기 전략조직화사업 선정 - 미비실 집중점검회의(2차)
9/6(월)	2기 전략조직화사업 선정 - 미비실 집중점검회의(3차)
9/6(월)~10일(금)	2기 전략조직화사업 면담, 현장분석
9/15(수)	중앙위원회 - 2기 전략조직화사업 선정 추진내용 보고
9/16(목)	미비특위 7차 전체회의
9/29(수)	중앙집행위원회 최종확정
10/1(금)	선정사업 통보(공문)
10/4(월)	선정 산하가맹조직 공동회의(사업추진방안 등 세부협의)
10/5(화)	임시대의원대회2기전략조직화 최종선정결과 보고

출처 : 민주노총 미비실 내부자료 재구성

<표 2-3-2, 3>에서 알 수 있듯이, 2기 전략조직화사업은 총연맹 공식조직체(미비특위, 중집, 대대)를 통해 선정 과정 및 결과가 최종 확정되었다. 사업 선정은 각급 조직에서 1차 제출 서류를 기준으로 총연맹 담당부서에서 각 조직과의 면접(2010년 4월 6일~10일)을 통해 사업 대상과 조직이 선정되었다. 특히 면접과정에서는 △평가 항목 질문, △서류(내용)불비문제 확인, △추가 근거 요청, △현장 확인 등 4가지 주요 내용을 중심으로 진행되었다.¹³⁾

(2) 사업 평가

① 사업 평가 개요

1기 전략조직화사업과 달리 2기 전략조직화 사업은 분기 혹은 격월간 사업 점검과 평가가 진행되었다. 2기 전략조직화사업 점검은 내부 조직을 중심으로 진행되었으며, 평가는 외부 평가단을 중심으로 진행되었다. 먼저, 2기 전략조직화사업 점검은 총연맹 미비실, 사업단(각급 조직), 미비특위 조직 등에서 사업 내용 공유 및 사례 발표, 사업 점검 등이 진행되었다. 다음으로 2기 전략조직화사업의 평가 일관성을 위해 평가단을 공식적으로 운영했다. 평가단 구성은 내부 1인과 외부 5인 총 6인으로 구성하여 분기, 연간 평가 사업을 진행했다.¹⁴⁾

무엇보다 2기 전략조직화사업 평가는 사업초기 선정 기준이었던 평가 지표(5개 범주,

13) 2010년 당시 2기 전략조직화 사업 선정 당시 제출 서류상으로 볼 때 사업 계획이 충실한 조직이 면접 과정에서 조직 내외 상황과 여건 및 내용 부실로 핵심 사업에서 제외된 곳들이 몇몇 확인되었다. 이는 2기 전략조직화 과정이 1기에 비해 나름 선정 과정에서 질적 내용을 담보하기 위함이었다. 2기 전략조직화사업 계획서를 제출한 12개 조직 19개 단위 사업 예산지원 신청 예산(1년~1년6개월, 대구 3년)은 1,383,987,500원이었다.

14) 민주노총 2기 전략조직화사업 선정 평가단 및 사업 진행 평가위원으로 구분되며, 사업 선정 및 전반기 평가 담당과 후반기 평가 담당으로 구분할 수 있다. 사업 선정은 외부 심사위원 3인(김종진 한국노동사회연구소 연구위원, 이남신 한국비정규노동센터 소장, 진숙경 성균관대 HRD센터 선임연구원)이었고, 전반기 전략조직화사업 평가는 외부 3인(김종진, 이남신, 김혜진 철폐연대 상임활동가)으로, 후반기 사업 평가는 내부 1인(김태현 정책연구원장)과 외부 5인(이남신, 김종진, 김혜진, 진숙경, 오민규 전비연 연대협력팀장) 총 6인으로 구성되었다.

13개 항목)를 토대로 작성했다. 평가위원은 기본평가틀(체크리스트)에 적시한 항목에 기반하여 평가를 진행했으며 각급 조직에서 제출한 사업집행 및 평가보고서, 재정집행 결산보고서, 사업계획안 등을 중심으로 자료검토 및 조직 담당자 면담방식으로 진행했다. 이와 더불어 평가위원들은 2012년 이후 평가사업의 질적 보완을 위해 해당 사업 조직의 전담 평가위원을 선정하고, 내부 토론과정을 통해 평가보고서를 제출했다.

물론 민주노총 공식 논의 및 의결단위에서 2기 전략조직화사업이 진행되는 기간 동안 사업계획안, 분기별 집행 및 계획, 평가 내용이 공유 및 논의되었다. <표 2-3-4>에서 알 수 있듯이, 민주노총 대대, 중앙위, 중집, 미비특위, 사업담당자 회의 등 공식기구에서 사업집행이 사실상 공유, 논의, 의결되었다. 2011년은 2기 전략조직화사업은 핵심사업과 지원사업이 모두 진행된 시기이기 때문에 해당 시기 사업 추진과 점점 논의가 가장 활발하게 진행된 시기다.

<표 2-3-4> 민주노총 2기 전략조직화사업 상반기 진행 과정(2011)

일시	논의주제	2011 상반기 논의 내용	일시	논의주제	2011 하반기 논의 내용
01.14	미비특위	2011년 1/4분기 사업안 보고	09.01	총연맹 중앙위	2기 사업 상반기 보고
01.19	중집회의	전략조직화사업 계획안 통과	09.22	미비특위	2기 사업추진 현황보고
01.27	51차대대	전략조직화사업 보고	09.28	전략조직화 사업단	3차 전체회의
03.11	전략조직화 사업단	2기 1분기 사업평가 2분기 사업계획안 작성 공유	10.13	이주 전략조직화사업	전략조직화사업 1년 평가
04.22	중집	1분기 사업평가 2분기 계획안통과	10.27	미비특위	반기평가 결과 하반기 사업안 보고
04.28	미비특위	1분기 사업평가 2분기 계획안 보고	11.08	중앙집행위	3분기 사업지원 현황보고
05.26	미비특위	1분기 회계결산 자료 보완 2분기 사업집행 일정보고	11.22	미비특위	하반기 평가 미비기금 확보안 보고
06.08	전략조직화 사업단	2차 사업담당자 전체회의	12.07	전략조직화 사업단	4차 사업담당자 전체회의
06.23	미비특위	2분기 사업평가 방안보고	12.14	미비특위	하반기 평가안 미비기금확보안 보고

출처 : 민주노총 2기 전략조직화사업 담당자 4차 전체회의 자료(2011.12.7.)에서 재구성

2기 전략조직화사업 평가 세부 내용은 △사업기조 방향과 구체성, △집행체계 구축과 사업, △조직논의와 대상과약, △법제도 의제화, △물적 자원 확보와 집행 항목으로 구분되어 진행되었다. 다만 초기 전략조직화사업 선정 당시에는 포함되지 않았던 ‘조직자체 예산투여’, ‘조직 인력투여’ 2가지 항목은 중간에 평가위원단과 조직내부의 요구로 추가된 항목들이다.

2012년 2기 전략조직화사업 중가 평가 보고서(2011년 사업) 자료에서는 2기 사업의 전반적인 평가는 전반의 성공(52.1점)이었고, 2기 전략조직화 사업 중 핵심사업(52.5점)과 지원사업(지역본부 32.7점, 산별연맹 63.6점) 성격에 따라 사업 평가가 상이했다. 특히 각급조직의 2기 전략조직화사업 중 △법제도 의제화(46.25점), △물적 자원

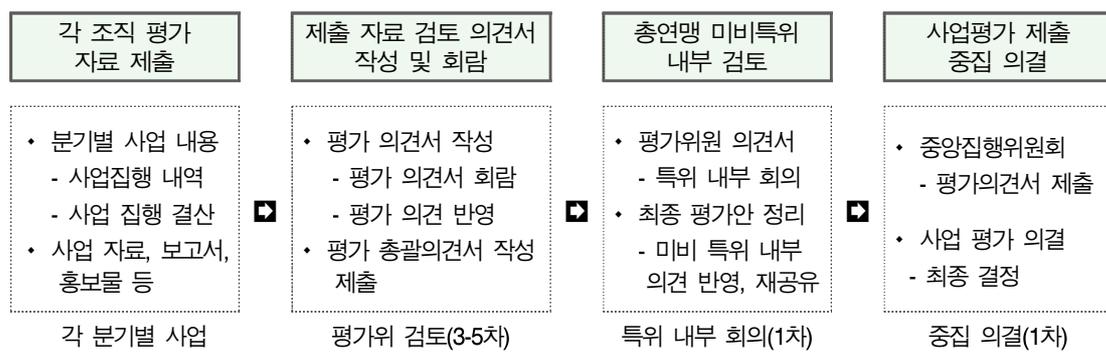
확보(44.58점) 항목은 상대적으로 잘 진행되지 못한 것으로 나타났다. 이는 애초 목표한 조직화 사업 대상에 대한 구체적 계획이나 상이 미진했기 때문에 사회적 의제화(법제도 개선, 사회적 이슈화) 사업 평가가 낮은 것이다. 더불어 애초 50억 기금 모금 당시 공식 의결기구에서 논의한 바대로 조직화 사업비를 점차적으로 증액하지 못한 이유도 한 원인이다(2기 전략조직화사업 중간보고서, 2013).

② 사업 평가 과정

전략조직화사업 진행 3년(2011년 ~ 2013년) 동안 평가위원 평가 및 내부 조직의 평가 및 결정 과정은 각 분기별로 진행되었으며, 세부적인 평가 과정은 △회계감사 및 지적사항 정리, △가맹산하조직 수정보완, △평가간담회, △총연맹 의결단위 제출용 평가의견서 정리, △최종평가의견서 제출(또는 상임집행위원회), △중앙집행위원회(중집수련회) 제출 등의 과정으로 진행되었다.

2기 전략조직화사업 평가는 조직 제출 자료 검토(분기사업, 재정집행 평가), 조직 담당자 면접·관찰(역할 전담), 워크숍(2012), 토론회(2012.9.11), 미비특위 간담회(2012.12.13), 중간평가 연구보고서 발간(2013.2.28) 등의 과정을 통해 진행되었다. 특히 2기 전략조직화사업 평가위원들은 각급 조직에서 제출된 자료를 토대로 ‘총괄평가의견서 작성 → 평가위원 회람 및 의견반영 → 미비특위 회의 → 최종평가안 정리 → 평가위원 전체 공유(회의) → 의결단위 제출’ 과정을 통해 최종 평가의견서를 작성했다.

[그림 2-3-1] 민주노총 2기 전략조직화사업 평가 과정 프로세스



민주노총 2기 전략조직화사업은 중소기업, 여성·이주·청년 등으로 조직화 대상을 확장함으로써 총연맹이 전략조직화사업의 기본 의미로써 설정했던 운동 정체성을 회복하고, 새로운 주체를 형성하며, 조직문화혁신을 이뤄내고자 했던 방향으로 한걸음 진전했다고 볼 수 있다. 하지만 전체적인 공통점은 무엇보다 지난 2기 전략조직화 선정(2010년 9

월) 당시 언급되었던 내용들이 반영되지 못한 부분들이 확인된다.

<표 2-3-4> 민주노총 2기 전략조직화사업 이행과 변화 여부

조직영역	가맹 산하 조직	2기 전략조직화사업 대상, 목표, 성과		
		2010년 9월 사업 제출 시기 사업대상	2012년 9월 사업 중간보고 기준 사업대상	2013.6 사업 마무리 평가 보고 기준 사업대상
핵심 사업	서울 남부	구로가산디지털단지지역 공단 : 중소기업(제조업, IT, 사무, 유통 등)	구로지역 조직화 사업 진행 [성과 미비]	구로지역 조직화 사업진행 [성과 제한적]
	공공 운수	인천공항 지역 부산신항만 지역	인천공항 간접고용 조직화 진행[성과] 공항사업으로 전환 권고	인천공항 간접고용 조직화 확산 [조직화 성과]
지역 본부 사업	경기	안산시흥 공단	안산시흥지역 공단 조직화 미비	
	인천	인천지역 지자체 직고-간고 비정규	지자체 비정규 조직화 미비	
		지자체 산하 기관, 민간위탁	진행 無	
	경남	김해-사천공단 지역	학교비정규직 자체 사업으로 전환	
		간병요양보호사 지자체 계약직 및 민간위탁 조직	[2011년 자체 조직 사업 계획안]	
	서울 은평	은평지역 중소기업사업장(중소병의원, 요양간병, 음식숙박, 보육, 환경미화, 유통, 시설 등)	지역중소영세 사업장 진행 [성과 미비]	
	대구	중소영세, 공단, 산별연맹 연동 사업	사업 진행 無 [중소영세공단]	
경북	- 지역 공단 및 비정규(지자체 및 대학교, 사내하청 청소용역) - 지역 대기업(포스코, 구미(삼성, LG))	3분기 사업 시작 [조직대상 : 학비, 공단 불특정]		
산별 연맹 사업	건설	핌프카	타설 조직화 사업 진행[성과]	타설 조직화 정체 [제한적 성과]
		토목, 플랜트	[2010년 자체 조직 사업 계획안]	
	서비스	백화점 판매직	백화점·면세점 조직화 확대 [성과]	대형마트 조직화 확대 [조직화 성과]
	보건	예비노동자(대학생)	진행 미비	
	공공 서비스	서울 대학 청소노동	진행 중[일부 성과]	
		전북 간병요양, 의료연대 간병요양	[2010년 자체 조직사업 계획안]	
	화석	경남 양산 웅상공단	진행 중[지역연대사업]	지역공단 산업재해 사업 국한 [조직화 성과 미비]
사무 금융	NH직고 비정규, 보험모집인, 채권 추심	사업 포기 의사 전달 이후 → 콜센터 연구조사 작업 완료		

출처 : 민주노총 각급 조직 내부자료 재구성

특히 지난 3년 동안 사업이 실질적으로 진행되지 못하여 예산 신청조차 못해 실질적인 사업은 하반기에 되어서야 진행되었다. 2012년 상반기로 일부 사업이 진행되는 몇몇 조직들에서도 사업비 집행율은 높지 않은 상황이었고, 실제 2013년 상반기 사업비 집행율은 76% 정도에 그쳤다. 무엇보다 민주노총 2기 전략조직화사업을 진행했던 조직의 절반은 애초 책정된 사업비의 50%도 상반기에 사용하지 못했다. 예를 들면 2011년 각급 조직에서 실제 사용한 집행금액 대비 분기별 집행율로 재구성해도 4개 조직 집행율은 50%를 넘지 못한 상황이었다. 2기 전략조직화 핵심사업 중 한 곳인 서울남부 사업의 경우 예산 책정액 중 집행율은 19.7%에 불과했다. 그나마 2013년 상반기에는 주요 5개 사업의 평균 집행율이 76.5%로 사업 집행율은 다소 높아진 것이 확인된다.

<표 2-3-5> 2기 전략조직화사업 초기 집행액 대비 집행을 현황(2011, 단위: %, 원)

사업	조직	1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기	집행 금액
핵심 사업	공공운수	21.27	14.07	17.97	46.66	61,110,000
	서울남부	29.13	45.81	25.04	-	77,145,928
지원 사업	건설노조	23.65	20.56	27.11	28.66	39,313,422
	보건의료	26.21	28.20	10.09	35.48	40,000,000
	서비스	35.32	42.25	-	22.41	40,000,000
	화학섬유	-	53.02	12.65	34.31	22,151,731
	경기본부	58.50	41.49	-	-	28,461,000
	서울은평	29.25	26.76	21.18	22.79	40,000,000
	경남본부	47.70	47.70	사업포기	-	4,800,000
	경북본부	-	-	60.00	40.00	10,000,000
	대구본부	-	70.00	30.00	-	10,000,000
	인천본부	87.40	-	-	12.60	10,000,000
	공공노조	-	63.21	12.55	24.22	10,000,000
	사무금융	-	-	-	100.0	10,000,000
	계 (비율)	108,773,028 (26.78)	132,342,000 (32.58)	66,945,080 (16.48)	98,129,853 (24.16)	406,189,961 (100.0)

주 : 1) 경남본부의 경우 2기 전략조직화사업 중단으로 미집행금액 환입 조치
 2) 집행율은 사업비 책정액이 아니라 당해년도 사업 집행금액 대비 분기별 집행율로 기입
 자료 : 민주노총 미조직 비정규특위 6차 보고자료 재구성. 아래 <표> 동일

이는 공공운수 인천공항(94.6%)과 서비스연맹(99.9%)때문이며, 서울 남부(78.2%), 건설(45.5%), 화섬(58.2%)은 상대적으로 집행율이 낮은 편이다. 이를 반영하듯 건설, 화섬은 2013년 상반기 사업비 거의 대부분(약 1천만원)을 집행하지 못해 하반기로 이월된 상태이며, 서울 남부를 포함하여 이 세 조직의 이월 금액(860만원 ~ 1천7백만원)이 매우 많은 상황이다. 이는 각급 조직의 전략조직화사업(조직 내부 사업 책임과 목표, 사업구체성, 임원 의지, 기층 조직 참여 등) 기획 논의 과정(초기)의 미비함을 보여 주는 내용들이다.

<표 2-3-6> 2기 전략조직화사업 후기 예산 집행 현황(2013년 상반기, 단위: %, 원)

사업	가맹산하	'12년 이월	2013년 상반기				2013년 하반기	
			지원원액	집행액	잔액	집행율	상반기 이월액	하반기 요청액
핵심사업	서울본부 남부지역	1,648,686	38,000,000	31,011,443	8,642,524	78.2%	8,642,524	29,817,000
	공공운수 응향지역	1,525,546	49,550,000	48,349,371	2,799,537	94.6%	2,799,537	13,450,000
지원사업	건설노조 CPC	19,740,443	-	8,985,150	10,764,131	45.5%	10,764,131	-
	서비스연맹 유통업종	7,520,457	20,000,000	27,504,599	20,000	99.9%	20,000	30,000,000
	화학연맹 응상지역	24,433,073	-	14,229,487	10,203,586	58.2%	10,203,586	-
	합계	30,435,132	107,550,000	115,850,563	22,226,192	76.5%	32,429,778	73,267,000

이처럼 전략조직화사업 예산 신청과 사업 계획 자체가 애초 목표대로 추진되지 못한 것은 노동조합 태도와 의사결정 과정의 총체적 문제점으로 꼽을 수 있다. 무엇보다 조직화 사업이 조직적 결의와 추진 의지, 필요성보다는 총연맹과 해당 중앙(본부)의 관성적 태도(사업비 신청과 활용)에서 기인된 결과로 봐야한다. 이는 전략조직화사업(최대

3억, 최소 1천만원) 지원이라는 ‘물적 자원의 획득과 활용’이라는 측면에서 해당 산하가맹 조직 거의 대부분이 준비 없이 전략조직화사업을 지원하여 부정적 결과를 초래(중도사업포기, 사업 방향 전환, 사업 집행율 미비 등) 한 것이다.

<표 2-3-7> 민주노총 2기 전략조직화사업 노조 조직화 현황(2011 ~ 2013)

사업	가맹산하조직	2011 ~ 2012.7 기준		2011 ~ 2013.9 기준		비고
		노조/지역 수(개/곳)	조합원(명)	노조/지역 수(개/곳)	조합원(명)	
핵심사업	공공운수노조(공항)	5	973	14	1,730	
	서울남부(공단)	4	209	10	252	
지원사업 (계속)	건설연맹(CPU)	7(지역)	610	7	970	03년 1,130명
	서비스연맹	3	1,520	7	3,650	
	화학섬유연맹(공단)	-	-	-	-	
지원사업 (단기)	서울본부(은평)	2	79	-	-	
	보건의료노조	-	-	-	-	
	공공운수노조(대학)	1	80	-	-	
	사무금융연맹	-	-	-	-	
	경기본부(공단)	-	-	-	-	
	인천본부(지자체)	-	-	-	-	
	경북본부(공단)	-	-	-	-	
대구본부(중소영세)	1	24	-	-		
계		23	3,495		6,594	

주 : 이주노조 850명(사업비 5천8백5십만원 지원)과 학교비정규직 3만명(사업비 6천만원 지원)은 제외된 현황
출처 : 민주노총 미비특위 내부자료(2012.6, 2013.9) 및 각급 조직 자료에서 재구성

2기 전략조직화사업 양적, 질적 성과가 두드러진 조직(공공운수, 서비스)은 조직문화 환경(기층 조합원 일상활동 선전전 참여, 전조합원 의무교육, 연대활동과 다차원적인 대중활동)과 법제도, 사회 의제화(간접고용 전환 문제, 대형마트 의무휴점제 및 감정노동)에 있어서도 사업이 역동적으로 진행된 곳들이다. 서울본부 남부, 공공운수 공항, 서비스 유통의 경우 시민사회단체 및 연구단체 등과의 연대체 구성을 통한 다양한 사업을 진행한 점도 이전과 다른 형태다.

물론 공공운수(공항)와 서비스연맹(유통) 성과는 조직 외부적인 요인도 있으나, 전략조직화사업단의 임원 배치, 정책연구조사 결과와 조직화 사업과 활동 결합, 다차원적인 기획사업 등의 내부 요인을 꼽을 수 있다. 특히 2기 전략조직화사업 과정에서 대정부 및 지자체 의제화와 법제도 개선 문제가 사회 이슈(여론)로 연결될 때 그 효과는 매우 크다는 점을 알 수 있다. 총연맹 가맹 산하 조직에서 제출한 총 13개 전략조직화사업 계획안과 비교하면 일부(서비스, 공공, 서울남부)를 제외하고는 법제도 및 의제화 활동은 미약한 상황이다.¹⁵⁾

15) 물론 전략조직화사업을 위한 핵심 목표 대상(공단, 직종, 업종 등) 법제도화와 지역사회 의제화 관련 사업은 짧은 시간에 이루어 질 수 있는 사안은 아니나, 사업 활동이 부진한 조직들의 경우 목표 대상이 불분명하기 때문에 법제도나 사회적인 의제화가 미흡했던 곳들이다.

제3장 핵심사업 평가

1. 공공운수노조·연맹 공항 전략조직화사업

진숙경 (성균관대 HRD연구센터 선임연구원)

1) 들어가며

공공운수노조·연맹의 인천공항 전략조직화 사업은 2010년 하반기 민주노총 2기 전략조직화 사업으로 채택되면서, 본격적인 조직화 사업에 돌입하게 되었다. 이에 앞서 현재의 산별노조 체계로 전환하기 이전인 공공노조와 운수노조 시절, 이미 전략조직화의 필요성을 인식하고 2009년부터 공공연맹 산하 인천공항 미조직 노동자들을 대상으로 한 조직화 사업에 돌입한 상황이었다. 사업 필요성에 대한 조직 내 공감대 형성된 상황에서 민주노총 2기 전략조직화 사업으로 선정되면서 보다 체계적이고 속도감 있는 사업 전개가 기대되었다.

그러나 초기 인천공항 지역 전략조직화 사업은 공항 조직화의 방향과 목표, 핵심 조직대상 선정 및 이들 현실에 대한 실태 파악 등 진행 과정상의 미흡함으로 인해 2011년 말까지 사업 진척이 제대로 이루어지지 않아 사업의 지속적인 진행에도 의심이 제기되기도 하였다. 조직 내부 구조 및 담당자 변경 등에 따른 집행체계 불안정이 큰 원인으로 제기되었다. 전략조직화 사업 이름에 걸맞지 않게 방만하게 선정된 조직화 대상을 인천공항으로 초점을 분명히 하고, 더불어 현장 활동 경험이 풍부한 조직 담당자가 배치되면서 인천공항 전략조직화 사업에만 주력하는 한편, 인천지역본부뿐만 아니라 지역 차원의 전략조직 사업단이 꾸려지면서 안정적인 집행구조를 형성하게 되었다. 산별조직을 비롯해 지역 차원의 사업 주체가 형성되어 안정적인 모임을 가지면서 인천공항지역의 전략조직화 사업은 본궤도에 올라서게 된다.

공공운수노조·연맹은 인천공항공사에 간접고용된 노동자들의 직접고용화 과제를 지역 차원의 요구의 중심으로 제기하면서 공공부문 간접고용 문제를 사회적 의제화 시켜낼 뿐 아니라 지역 노동자들의 현실을 담아낸 신문 발행과 지속적인 선전전, 기존 노조 조직의 활용 등을 통해 실질적인 조직화라는 성과를 이뤄내고 있다.

공공운수노조·연맹의 조직화 경험은 전략조직화 사업에 있어서 사업 취지에 대한 조직적 동의와 결의, 안정적인 집행체계의 형성이 밑받침이 되고, 정책연구 활동에 기초하여 마련된 초점을 분명히 한 사업 방향 등이 결합될 때 조직화 사업이 한 단계 발돋움할

수 있음을 알려준다.

사업 초기의 혼란 속에서도 좌초되지 않고 제 궤도를 찾아 험난한 항로 속에서도 곳곳하게 항해해 나가고 있는 공공운수노조·연맹의 전략조직화 사업에 대한 평가를 통해 향후 사업의 전망과 대안을 모색해 보도록 하겠다.

2) 사업 목표 및 주요 진행 경과

(1) 사업목표

2013년 9월 현재 인천공항지역 전략조직화 사업은 초기 단계를 넘어 노조의 안정화 성공에 최대 관건이라고 할 수 있는 단체교섭과 단체행동에 돌입하였다. 지역 내 집단교섭이 추진되었으나 계획대로 전진하지 못하고 기업별 개별교섭을 벌이며, 투쟁의 시기를 통일시켜 공동투쟁을 전개해 나갈 계획을 세우고 있다.

이러한 일련의 노조 활동 과정에서 전략조직화 사업과 관련한 사업 목표에 초점을 맞춰 정리하면 다음과 같다.

첫째, 공공부문 비정규직 정규직화를 위해 가장 대표적 공공기관인 인천공항의 간접고용 노동자들의 투쟁을 벌여나가며, 투쟁 과정과 투쟁의 성과를 통해 미조직된 간접고용 비정규직 노동자의 조직화를 확대해 나간다는 것이다.

둘째, 인천공항의 조직화 성과와 교훈을 바탕으로 하여 김포공항, 제주공항 등 국내 주요 공항 노동자 조직화를 위해 전략조직화 사업의 내용이 전국적으로 확산될 수 있도록 한다.

셋째, 그동안 항공물류 및 지상조업, 화물운송, 공항운영, 항공사부문 등 4개 영역에서 조직활동가를 양성해서 집중적으로 조직화 사업을 진행한다. 인천공항 내 주요하게 4개 영역이 존재함에도 불구하고 이제까지 공항공사의 아웃소싱업체들이 맡고 있는 공항운영과 관련한 영역에 조직화 사업에 집중되어 온 것이 사실이다. 향후 이러한 조직화 성과를 기반으로 애초에 상정된 항공물류, 화물운송, 항공사부문 등 여타 영역에서도 각 영역에 맞는 조직화 방안을 찾고, 집중적으로 조직화 사업을 전개할 수 있는 활동가를 양성하고 이들의 연대활동이 가능할 수 있는 안정적 구조를 마련해야 할 것이다.

넷째, 3여년간에 걸쳐 이루어진 인천공항 전략조직화사업을 총화하고 평가의 내용이 조직적으로 남을 수 있도록 하며, 전략조직화사업이 유실되지 않도록 조직적 대안을 마련한다.

민주노총 2기 전략조직화 사업 마무리 단계에서 조직 내부적으로 중요한 사업목표는 현재 추진하고 있는 인천공항지역지부 교섭을 통해 노조가 공항 간접고용노동자 대표성 확보와 하청업체 사용자단체 구성을 이끌어냄으로 향후 집단교섭의 교두보를 마련해야

한다는 것이다. 이러한 노조 안정화 과정이 미조직 노동자들로 하여금 노조 신뢰를 높여내 조직화의 확대에 연결될 수 있는 기반이 될 것이기 때문이다.

(2) 사업체계

인천공항 전략조직화 사업을 위해 사업 초창기에는 “공항전략조직화 사업단”이 구성되어, 이 사업의 핵심 주체로 활동하였다. 전략조직화 사업이 산별체계 조직과 지역조직과의 결합을 통해 연대 활동이 기초가 되는 것을 원칙으로 하여 공항전략조직화 사업단의 경우도 2명의 단장이 선임되었는데, 산별노조·연맹과 민주노총 인천지역본부 지도부에서 각각 1명이 단장의 역할을 맡아 수행했다. 단장을 비롯하여 집행위원장과 집행위원, 집행팀으로 구성된 추진체계는 인천지역본부 담당자, 공공운수노조 인천지역협의회 조직국장 등이 참여해 활동해 왔다. 민주노총 인천지역본부는 초기에 반상근 실무자를 사업단에 파견해 사업공유 및 의견 제출, 집행 참여, 지역 연대단위 구축 등에 주요한 역할을 담당하도록 하였다.

또한 민주노총 인천지역본부의 기존 네트워크를 적극 활용하여 시민사회단체와의 연결고리 역할을 수행하기도 하였다. 공항전략조직화사업단 차원에서 별도로 시민사회단체와 연대 단위를 구성한 것은 아니지만, 인천지역본부에서 참여하고 있었던 “민주주의 확대! 신자유주의 반대! 반전평화를 위한 인천지역연대”를 통해 진보정당, 사회진보연대, 사람연대, 천주교교구노동사목, 여성노동자회, 평통사 등 지역 내 40여개의 지역 단체들이 참여하는 모임을 통해 전략조직화 사업에 대해 보고하고, 선전전에 결합하거나 지지 1인 시위를 하는 등의 연대활동을 이끌어내기도 하였다.

그러나 인천공항 내 지역 사업이 본격적으로 전개되면서 조직 자체적으로 주체들이 형성되면서 집행팀까지 운영되던 기존 사업단 체계가 변화를 겪게 되는데, 실무적인 사업 진행보다는 전반적인 사업의 상을 가지고 논의하는 역할을 수행하게 되었다. 이에 기존의 조직상담팀, 교육선전팀 등의 역할을 수행하던 집행팀의 역할은 사라지고, 집행위원회를 중심으로 2주에 한 번씩 규칙적으로 회의를 갖게 된다.

인천공항이 가지는 지역적 독립성 및 현장 주체들의 성장 등이 원인이 되어 그동안 인천공항 전략조직화 사업에 대해 중심으로 지원활동을 벌여오던 민주노총 인천지역본부가 핵심 주체로서 사업을 진행하지 않고 있다.

“사업 초기에는 지역 활동가들이 인천공항 내 선전물 배포 등에 적극 나서기도 하였으나, 조직화 사업이 진전되면서 자체적으로 역량이 쌓이다 보니 선전전 같은 일에는 특별히 지역차원의 지원이 요청되지는 않았다. (민주노총) 지역본부 입장에서 보면, 인천공항이 워낙 별도의 섬처럼 여겨져 지역적으로 쉽게 접근하기도 어려운 측면도 있고, 금속노조 차원에서 벌어지는 공단조직화 사업에 대한 지원활동을 같이 진행하게 되면서

(인천공항은) 지역본부와 정보 공유 정도의 관계를 유지해 오고 있는 것 같다. 내부 역량이 성장하면서 자연스러운 과정이었다고 본다.”(민주노총 인천지역본부장)

공공운수노조·연맹은 공공부문 비정규직에 대한 종합적인 대응을 위한 연대 단위를 구축하는데 있어서 정부의 공공부문 비정규직 종합대책 발표시 간접고용 비정규직 문제에 대한 대책까지 포함될 수 있도록 대정부 대응 사업이 진행되어야 한다고 보고 있다. 이를 위해서는 지역차원의 대응보다는 국회 차원의 (가칭)“공공기관 간접고용 비정규직 정규직화 추진을 위한 국회내 특별위원회” 구성이나 민주노총, 공공운수노조·연맹 등 전국 단위와 함께 공공부문 비정규직 대응을 위한 비정규 연대단위 틀을 형성할 것을 더 핵심적인 과제로 제기하고 있다.

(3) 조직화 대상

공항지역의 전략조직화 대상은 사업 초기에는 광범위하게 설정되었다가 사업이 진행되어 나가는 과정에서 초점을 보다 분명히 하게 되었다. 처음에는 공항지역에 이미 조직되어 있는 주요한 4개 노조 조직¹⁶⁾의 조합원들이 속한 분야의 미조직 노동자들이 조직화 대상에 선정되었다. 민주노총 공공부문노조들의 조직인 공공운수노조·연맹은 산별노조 전환 과정에서 전국단일 산별노조와 연합체로서의 연맹 체계가 공존하는 과도기적 조직 체계를 갖고 있다. 산별노조로의 전환을 일찍 결의하여 전국 단위의 단일체제로 이전한 조직과 산별노조로 전환하지 않아 연맹의 독자적인 노조로 존재하는 조직간의 차이가 존재하고, 산별노조 내에서도 산업이나 업종의 차이가 존재하고 있다. 공항지역의 경우도 같은 노조·연맹 산하이기는 하지만 각기 다른 조직 시스템 하에 묶여 별개로 활동을 전개해 왔다고 볼 수 있다.

인천공항의 전략조직화의 초점이 되고 있는 대상을 명확히 이해하고 향후 과제를 짚어 보기 위해서는 이들 조직의 특징을 살펴볼 필요가 있다.

첫째는 공공노조 인천공항지역지부가 주로 조직화 대상으로 삼고 있는 공항공사 아웃소싱업체 비정규직 노동자들이다. 인천공항공사의 외주 용역업체에 고용된 노동자들로 탑승교 유지관리나 승강기 유지관리, 세관, 경비 등 간접고용 하청 노동자들이다.

둘째는 공공노조 공항항만운송본부가 조직화 대상으로 삼은 물류관련 업체 정규직과 비정규직 노동자이다. 이들은 물류관련 업체 지상조업과 창고에서 근무하는 노동자들로, 이미 노동조합이 조직되어 있기도 하나 “노조 민주화”가 필요하다는 과제가 제기된 영역이다.

16)현재는 기존의 공공노조와 운수부문 노조들이 통합하여 공공운수노조로 더 큰 산별노조체계를 갖추었으나 전략조직화 사업 초기에는 운수부문 노조들은 별개 조직을 형성하고 있었다.

셋째는 공공연맹 화물연대본부가 조직화로 삼고 있는 항공화물운송노동자들이다. 주로 공항 물류단지를 왕래하는 지입차주들이다.

넷째는 공공연맹 항공연대가 조직화 대상으로 삼은 민간항공사 비정규직과 김포공항 아웃소싱 간접고용 노동자들이다.

원래 전략조직화 사업 초기에는 공공노조, 연맹 산하 조직들간의 연대활동을 강화하는 속에서 기존의 조직을 적극 활용하여 사업을 전개해 나갈 방침이었다.

인천공항으로 지역이 한정되었다고 하더라도 조직 대상이 너무 방대하여 실질적으로 다종다양한 산업과 과제를 앞에 두고 있었기 때문에 실제 사업을 진행하는데 초점이 흐려질 수 있다는 문제의식이 제기되었다. 초반에는 화물연대의 조직화의 경험에 근거하여 물류단지를 오가는 항공화물운송노동자 조직화에 보다 많은 방점이 찍혀 있었다고 할 수 있다. 그러나 구체적인 사업이 진행되는 와중에 기대했던 부문에서 실제 활동가들이 조직화 사업에 집중하지 못하였고, 실질적인 조직화 성과가 나타나는 부문에 대해서는 더 많은 지원이 필요해지면서 자연스럽게 가장 두드러진 조직화 성과를 보이기 시작한 공항공사 간접고용 노동자들이 핵심 조직화 대상으로 떠오르게 되었다.

현재 조직화 대상자를 자세히 이해하기 위해 인천공항지역의 공기업 및 인천공항공사 간접고용 현황을 보다 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

공공기관 경영정보 공개시스템 '알리오'에 따르면 한국전력, 도로공사, 석유공사 등 주요 30개 공기업의 인력 현황을 조사한 결과, 2013년 1분기 기준 소속 외 인력이 총 3만247명으로 집계되었다. 이러한 규모는 30개 주요 공기업 전체 인원 9만8,090명의 30.8%에 달하고, 직접고용된 비정규직 9,371명의 3배를 넘는 수준이다. 외주 인력과 공기업 정원을 합친 전체 인력 대비 소속 외 인력의 비중도 23.6%에 달했다. 공기업에서 일하는 4명 중 1명은 외부 업체 직원인 셈이다. 3월 말 기준 국내 고용시장의 파견·용역 근로자 비중(12.4%)과 비교해도 과도하다.

더욱이 공기업의 아웃소싱 인력은 해마다 늘어나는 추세로, 2009년 2만9,014명에서 2011년 3만52명, 2012년 3만1,441명인 것으로 나타났다. 직접고용 비정규직이 2008년 1만1,778명에서 2012년 9,502명으로 줄어드는 추세와는 대조를 이루었는데, 공기업들이 직접고용 비정규직 채용에 대해 사회적 비난이 높아 이를 피하면서 인력 효율성을 높인다는 이유로 이들을 아웃소싱을 통해 간접고용 형태로 전환하고 있음을 알 수 있다.

이러한 현실은 공기업들이 직접고용 형태인 비정규직을 사용하는 대신 임금이 적고 해고가 자유로운 파견·용역 등의 아웃소싱 인력을 늘리고 있음을 알려주는 것이다.

이들 30개 공기업 중에서도 아웃소싱 인력 비율이 가장 높은 공기업은 인천국제공항공사인 것으로 나타났다. 인천국제공항공사는 2012년말 현재 전체 인력이 937명인 반면

소속 외 인력은 5,999명에 달해 인천공항에서 근무하는 전체 직원 중 아웃소싱된 간접 고용 인원 비율은 87%로 매우 높은 편이다.¹⁷⁾ 정규직의 6배 넘는 인원이 아웃소싱 형태로 일하고 있는데, 이는 전체 공기업의 3배에나 이르는 수치이다. 따라서 가장 높은 비중의 간접고용 노동자들을 포함하고 있는 인천공항 내 간접고용의 문제를 어떻게 해결하느냐는 전체 공공부문의 간접고용 문제 해결 방향의 시금석이 될 것으로 전망된다.

<표 3-1-1> 인천공항공사 간접고용 비중 추이

	정규직	비정규직	비정규직/ 정규직	소속외 인원	소속외인원 /전체인원
2013년2/4	935	5	0.53%	6,102	86.65%
2012년	937	0	0	5,990	86.47%
2011년	696	0	0	5,960	66.90%
2010년	660	0	0	5,933	67.30%

출처: 공공기관 경영정보 공개 시스템(알리오)

인천공항의 아웃소싱된 분야를 보면 터미널 운영 및 공항시설관리, IT시스템과 수하물 시설운영, 보안 그리고 검색, 구조소방, 미화 등 다방면에 걸쳐 있다. 공항 유지, 보수, 관리에 있어서 핵심적인 사업들이 상당수 아웃소싱되어 있음을 알 수 있다. 공항공사 직영으로 운영되는 분야는 항행안전시설이나 계류장 운영, 마케팅, 해외사업, 주변지역 개발, 공항 개발 등인데, 이 분야 종사자는 2012년 현재 930여명으로 1천여명에 이르지 못하며, 그 비율은 13% 수준이다.

<표 3-1-2> 인천공항 아웃소싱 비율 (2012년 현재)

구분	직원수(명)	비율(%)	분야
공사직영	937명	13	항행안전시설, 계류장운영, 마케팅, 해외사업, 주변지역 개발, 공항개발 등
아웃소싱	5,990	87	터미널운영, 공항시설관리, IT시스템, 수하물 시설운영, 보안/검색, 구조소방, 미화 등

출처 : 공공기관 경영정보 공개 시스템(알리오), 국정감사 자료

인천공항 내 42개 아웃소싱 업체들로부터 제출받은 분야별 직원현황을 보면, 전체 아웃

17) 민주당 김관영 의원실에서 제출한 국정감사 자료에 따르면 인천공항의 아웃소싱 비중이 87% 수준인데 반해, 네덜란드 스키폴그룹은 73%, 프랑스 파리공항공단은 45% 수준이며, 독일 프라포트는 아웃소싱 분야를 매우 한정적으로 운용하고 있다고 한다. 또한 일본 나리타공항의 경우는 보안 일부 업무와 환경미화를 제외하고는 공단 및 직접 통제가 가능한 자회사들이 공항운영을 맡고 있어 아웃소싱 간접고용 노동자 비중은 매우 낮은 편이다.

소싱 직원 중에서도 비정규직 비율이 50%에 달하는 것으로 나타났다. 특히 환경미화 분야 99.9%, 공항운영 분야는 97.7%, IT시스템 분야가 87.4%로 높은 비정규직 비율을 나타냈다. 평균 3~5년 주기로 계약을 체결하는 아웃소싱업체의 현실을 고려할 때 간접 고용에 따른 전 직원들의 고용불안감이 높은 상황에서 이에 덧붙여 아웃소싱업체 비정규직들은 이중의 고용불안에 시달리고 있다고 할 수 있다.

<표 3-1-3> 인천공항 비정규직 비율

분야	비정규직 비율(%)	관련 업무
공항운영	97.7	터미널 운영/서비스, 접근 교통운영, 탑승교 운영
보안방재	0	경비보안, 보안검색, 소방대, 야생동물통제
환경미화	99.9	터미널 및 주변지역 환경미화
시설관리	41.8	토목/건축/기계/운송설비/전력 유지관리
IT시스템	87.4	공항정보/통신/경영정보/U-Airport 등 IT 시스템
기타	0	자료관리
전체	50	

출처 : 인천공항공사, 국정감사 자료

인천공항 2012년도 인건비를 보면 정규직 평균 임금은 6,603만원(성과급 제외), 비정규직의 평균임금 3,228만원으로 명목상 정규직 임금의 48%밖에 되지 않는 것으로 나타났다. 더욱이 이 임금마저 제대로 지급이 되지 않는 경우도 허다하다. 명목상으로 노동자 임금 항목으로 용역비 등이 지급되지만, 실제로는 예산에 책정된 데로 1인당 100%의 임금을 받는 경우는 드물고, 최고 240%부터 최하 72.4%에 이르기까지 개인이 지급받는 수준은 각각 다르며, 평균적으로만 100%를 맞추는 식의 편법이 이루어지고 있다.

<표 3-1-4> 인천공항 평균직원연봉(2012년 예산)

(단위 : 천원)

구 분	금 액
1인당 평균보수액	66,035
기본급	50,756
고정수당	7,672
실적수당	2,347
급여성 복리후생비	3,818

경영평가상여금	0
기타성과상여금	1,442

출처 : 인천공항공사 경영공시 자료

공항공사의 아웃소싱 분야별 임금을 살펴보면, 용역비 설계 기준으로 3,670여만 원이 연봉 기준 인건비로 책정되었으나, 실제 낙찰 시 연봉은 3,220여만 원으로 격차를 보여, 설계된 임금조차 제대로 지급되지 않고 있음을 알 수 있다. 공공운수노조·연맹 공항지역지부 조합원들의 실제 실질임금과 비교해 봤을 때는 그 격차는 훨씬 크다고 할 수 있으며, 지부의 임금이 2013년 수준임을 감안할 때 그 격차는 더 벌어진다고 할 수 있을 것이다.

<표 3-1-5> 인천공항 아웃소싱 분야별 임금 책정 현황 (2012년)

구 분	용역수	인 원	낙찰률 적용시 연봉	설계기준연봉	공항지역지부
공항운영	5개	692명	29,550천원	33,678천원	27,407천원
보안방재	6개	2108명	26,885천원	30,640천원	25,485천원
환경미화	3개	747명	23,267천원	26,517천원	22,453천원
시설·시스템	21개	2,300명	39,898천원	45,471천원	29,810천원
기타분야	4개	103명	55,759천원	63,547천원	-
합 계	39개	5,950명	32,280천원	36,754천원	*27,031천원

출처 : 인천공항공사 및 공공운수노조·연맹(공항지역지부 자료)

*기타분야 제외 노조의 인천공항지역지부 5,991명 평균적인 실질임금, 공항지역지부만 2013년 현재

공공운수노조·연맹은 연구용역을 통해 임금인상을 5%, 용역업체 지급단가 평균 7%인상을 적용해서 계산을 해보면 인천공항공사가 전체 외주업체를 운용하는데 드는 비용으로 현재의 비정규직을 모두 정규직으로 충분히 전환할 수 있고 5년이 지나면 오히려 공사가 더 이익이 된다는 결과를 내 놓았다. 효율적인 측면에서 외주용역을 이용하는 것보다 직접고용하는 것이 훨씬 더 경제적이라는 결과를 도출한 것이다.

여기에는 정규직화에 따른 삶의 질 향상, 노동생산성 증대, 공항 안전 확대, 직무만족 증대, 공사의 인력효율성 증대 같은 무형의 자산은 빠져있는 것이어서 이를 포함시킬 경우 직접고용화에 따른 효과는 더욱 증가할 것으로 전망된다.

2012년 기준 인천공항공사는 39개 용역으로 나누어 3년에서 5년 단위로 계약을 맺어, 3,059억이나 되는 용역비를 쓰고 있으나, 그중에 인건비로 지급되는 금액은 1,920억원에

불과하다. 아웃소싱 업체의 유지를 목적으로 이들의 이윤(10%)과 관리비용(5%) 등이 별도로 책정되어 있는데, 아웃소싱되어 있는 분야를 공사가 직접고용할 경우, 조직 내부의 현장 관리, 감독 업무의 증가를 고려한다고 하더라도 장기적으로는 비용절감의 효과가 있을 것이라는 분석이다.

이러한 현실은 공공부문 간접고용 노동자들의 근로조건 문제뿐 아니라 경제적 비효율성에 대한 문제제기로 이어지면서 “간접고용의 직고용화”에 대한 요구가 현장 내뿐 아니라 대외적으로도 설득력을 갖게 되었다. 이러한 현실 분석은 현장 내 노동자들의 직접고용에 대한 희망을 키워냈고, 이러한 희망은 노조 조직화로의 연결 고리로 작용하고 있다고 할 수 있을 것이다.

(4) 전반적인 진행 경과

인천공항 전략조직화 사업은 2011년 초기에는 사업추진체계를 형성하고, 항공물류산업 노동자들에 대한 실태 파악을 기초로 한 구체적인 조직화 전략수립, 실행 방법 모색이 이루어졌다. 이때는 지역 차원의 전략사업단을 중심으로 인천공항 조직 내 초동주체들을 형성하기 위해 주력하던 시기라 볼 수 있을 것이다.

2012년에는 2011년 10월부터 진행된 인천공항공사 간접고용 노동자들에 대한 조사 및 조직화 사업이 본격화된 시점이라 볼 수 있다. 정책연구사업의 결과를 바탕으로 인천공항 간접고용 비정규직 정규직화 쟁취라는 투쟁의제를 중심으로 전략조직화사업을 전개하였고, 전략조직화 성과를 바탕으로 민주노총과 공공운수노조·연맹의 2012년 3, 6, 9월 총력투쟁과 10월 비정규직단위 집중투쟁 시기에 맞춰 인천공항 간접고용 노동자의 총력투쟁을 배치해 전략조직화사업의 실질적 성과를 만들어 냈다. 이와 함께 항공물류 및 지상조업, 화물운송, 공항운영, 항공사부문 등 4개 영역에서 조직 활동가를 양성해 집중적인 선전전을 조직하는 등 조직화 사업의 확대를 위해 사업을 진행하였다. 한편 열린강연회 등 대중들이 쉽게 접할 수 있는 사업을 통해 본격적으로 공항 노동자가 한자리에 모이는 사업을 전개하기도 하였다.

2013년에는 교육 사업에 더욱 매진하여 조직 활동가 양성에 초점을 맞춰왔고, 또한 신규조합원 교육, 지속적인 전체 조합원 교육 등을 꾸준히 전개해 왔다. 이와 함께 열린강연회 등 대중적인 교육 사업 또한 지속적으로 실시하여 대중적인 관심을 얻어낼 수 있었다. 매월 2회씩 실시하는 현장 선전전을 통해 인천공항 노동자 전체를 대상으로 하는 공항신문을 매월 4,000부씩 배포하는 사업을 전개하고 있다. 2013년은 그동안 조직화 성과에 기초하여 직접고용 정규직화 쟁취를 위한 산별교섭, 투쟁을 전개할 계획이었으나, 지노위 조정이 제대로 이루어지지 못함으로 계획된 대로 투쟁을 전개하지는 못했으나, 공동투쟁 원칙에 입각해 교섭을 진행하였다. 투쟁 승리를 위해 투쟁본부 구성 및 조합원 가족대책위 구성 등 사전 조직사업을 통해 내부의 기틀을 다지는 기회로 삼고 있

다. “정규직화 투쟁 법률대응팀”을 구성하여 불법과건 등 위법, 불법, 편법 사례를 조사 분석하여 발표하는 한편, 복수노조를 빌미로 한 노조 흔들기에 대응하고 있다.

인천공항 전략조직화 사업은 1단계 전략수립과 수정의 단계를 거쳐 2단계 실질적인 조직화와 단체교섭 및 단체 행동 등 노조 안정화를 위한 활동 단계에 이르고 있는 것으로 보인다. 이제는 3단계 공공부문 간접고용의 직고용화라는 의제의 확산 및 전략조직화 사업의 확대 단계로 나아가야 할 시기라고 할 수 있을 것이다.

3) 주요 사업

(1) 조직사업

① 대중조직 사업

- 공항신문 발간과 배포

인천공항 전략조직화 사업의 초기 조직화 사업의 방식은 기존 노조 활동가나 조합원, 그리고 지역 차원의 지원활동을 기반으로 인천공항 노동자들의 구체적 삶을 주제로 한 공항신문을 만들고 이를 배포하는 선전전이 중심적인 활동이 되었다. 선전전의 공간은 인천공항지역에서 일하는 불특정 다수의 대중들을 직접 대면하는 장으로써, 조직화 사업의 첫 시발점이라고도 할 수 있다. 이에 대해서는 선전사업 부문에서 보다 자세히 설명하도록 할 것이다.

- 지역 실태 파악 위한 설문조사 및 서명운동

명확한 실태 파악에 입각하여 현장노동자들의 생활 현황과 요구사항을 모아내는 작업 또한 초기 조직화 사업에서는 빠질 수 없는 핵심적인 사업이라 할 수 있을 것이다. 불특정 다수에게 배포되는 선전물과는 달리 설문지는 전달하고 수거하는 배포망 파악이 가능하다는 장점이 있다. 특히 설문지나 서명운동 등을 통해 확보한 개인 연락처는 향후 노조 활동에 대한 지속적인 연결 고리로서 역할을 하게 되었다.

- 열린 강연회, 사진전 등 대중의 자발적 참여 독려

공항사람들과 함께 하는 열린 강연회에는 대중적으로 유명한 인물을 강사로 초대하여, 공항 비정규직 노동자뿐 아니라 일반인들의 참여를 촉구하였는데, 미조직 노동자들도 자발적으로 참여하여 노조와의 접촉 횟수를 증가시키고 있다.

불특정 다수를 대상으로 하는 대중 강연 등을 정기적으로 실시하여, 미조직 노동자들의 자연스러운 참여를 독려하고, 노조 활동의 필요성에 대한 인식을 확대시키는 자리라고

할 수 있다. 이러한 활동은 다수의 대중과의 직접적인 접촉을 넓혀 나갈 수 있으며, 이를 통해 이들의 연락처를 확보하고 연락망을 형성하는데 도움이 되는 사업이라 할 수 있다.

한편 사진전 등 조합원의 참여를 촉구하고 대중적 관심을 이끌어내기 위한 다양한 대중 사업을 전개하기도 하였다.

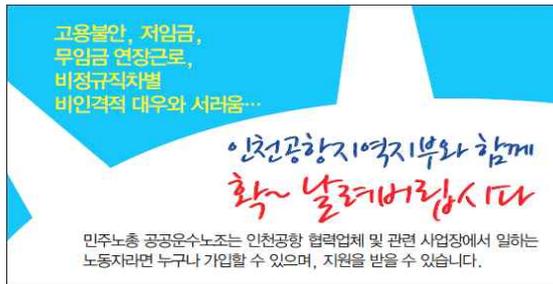
<표 3-1-6> 열린 강연회 프로그램

일시	연사	제목	주제	참석
2012.5.16	김진숙	"크레인 309 일, 그리고 내 일"	자본의 탄압, 노동자의 투쟁, 희망버스	공항비정규직 노동자 250여명, 공항신도시 주민 10여명
2012.7.10 (화) 19:00	정태인	"99%가 잘 사는 나라를 위해"	경제민주화와 협동조합운동	공항 비정규직 노동자 200여명, 공항신도시 주민 10여명
2012.9.25 (화) 19:30	정동영	"비정규직과 정치"	김대중 정부시절부터 급격히 늘어난 비정규직, 좋은 일자리를 위해 정규직화 필요. 그러기 위해 정치가 바뀌어야 하며, 바꿀 수 있는 힘은 비정규직 노동자들에게 있다.	공항 비정규직 노동자 160여명
2012.12.18 (화) 19:30	양경규	"노동조합"	노동자와 노동조합, 민주노조운동의 필요성	공항 비정규직 노동자 150여명 참석

- 명함 및 기념품 배포

조직화 사업을 위한 인천공항 활동가용으로 명함 1,000부를 제작하여 배포하는 한편, 전략조직화 대상으로 선정된 단위를 적극적으로 조직하기 위해 불펜 기념품 5,000개를 제작하여 배포하였다.

명함과 기념품은 신문과 달리 집중 선전전시 배포하기 보다는 전략적으로 선택된 대상 사업장을 조직하는 과정에 활용되었고, 노조 가입의 가능성 등을 더 적극적으로 고려하여 배포하였다고 한다. 명함이나 기념품 제작에 별도의 비용이 들어가는 만큼 이로 인한 더 높은 성과를 기대할 수 있도록 해야 한다는 취지에서 배포 원칙이 정해진 것이다.



- 상담 사업

인천공항지역에 대한 상담사업은 민주노총 전략조직화 사업이 시작되기 이전인 2009년부터 당시 공공노조 인천공항지역지부 차원에서 이루어져 왔다. 공공노조, 연맹 차원에서 이루어진 전략조직화 사업을 위해 ‘공항비정규노동상담센터’를 개설하여 지역지부 사무실을 상담공간으로 활용하기도 하였다. 매주 1회는 상담의 전문성 확보를 통해 대중적 신뢰도를 높이기 위해 노무사를 통한 전문적인 노동법 관련 상담을 전개하였다. 이후 2011년 하반기부터는 별도의 센터를 두지는 않았으나 전략조직화 사업단 차원에서 상담사업을 연계하여 꾸준히 전개하였다. 주요 상담내용은 임금체불이나 산업재해, 퇴직금, 실업급여 등 노동자들의 근로조건과 관련한 내용들로서 이를 통해 당사자들의 문제 해결뿐 아니라 이 과정에서 노조의 필요성을 알려나가고 조직화로 연계시키기 위한 노력을 함께 기울이기도 하였다. 전략조직화 측면에서 이러한 상담사업은 활동 초기 조직화의 맹아를 만들어내는데 주요한 도구가 될 수 있을 것으로 보인다.

한편, 상담사업이 공항사업단 노무사들에게 집중되기 보다는 현장 조직 활동가들에 의해 일상적으로 진행되고 있어, 상담노무사 2명은 활동가 기초과정의 진행자로 결합해 교육사업과 상담사업을 병행하여 왔다.

2013년 들어 조직화를 위한 노무사 상담사업은 3월로 종료하고, 불법파견, 불법·위법 사례 조사분석을 위한 법률상담으로 전환하여 진행하고 있으며, 현장 조직 활동가들 중심의 상담사업이 일상화되고 있는 실정이다.

② 활동가 조직사업

공공운수노조·연맹은 조직화 전략 수립 과정부터 미조직 노동자들에 대한 대중적 조직화 사업뿐 아니라 조직 활동가들에 대한 별도의 조직화 노력 필요성을 강하게 인식하고 있었다. 현장의 지도부들인 조직 활동가들이 튼튼할 때 노조 조직 전체의 강고함을 유지해 나갈 수 있다고 믿었기 때문이다. 이에 지역별, 부문별로 조직 활동가 모임을 만들고, 일상적으로 이들의 훈련을 강제하기 위해 서로 활동내용과 계획을 정기적으로 점검하고 성과를 축적하는 시스템을 구축하고자 하는 사업을 전개한다. 이에 대해서는 교육

사업에서 더욱 자세히 다루기로 하겠다.

(2) 정책사업

공공운수노조·연맹은 인천공항 전략조직화 사업을 진행해 나가는 과정에서 정책연구 사업과의 적극적인 결합을 잘 이끌어낸 대표적인 사례라 할 수 있을 것이다. 매 시기 노조의 핵심 요구사항 및 사회적 의제를 설정하는데 있어서 한 두차례의 책상머리 논의나 주먹구구식 “감”으로 가지고 판단한 것이 아니라 현장 조사를 기초로 한 정책연구 사업을 사전에 추진하여 활동의 방향을 설정하고 이를 현장 대중들과 공유하는데 적극 활용하였다.

① 항공물류 전략조직화 계획 수립을 위한 연구

공공운수노조·연맹의 전략조직화 사업 초기 가장 핵심적인 조직화의 대상으로 선정된 공항지역 물류 노동자들에 대한 구체적인 사업 실행 계획을 도출하고자 하는 목적으로 운수노조 산하 운수정책연구소에서 2011년 3월부터 8월까지 약 6개월에 걸쳐 연구가 진행되었다.

당시 공공운수노조·연맹은 인천지역을 출발로 하여 전국에 걸쳐 있는 공항지역의 물류 노동자를 모두 조직한다는 목표를 설정하고 있었기에 이 연구는 인천지역 차원에 머무는 것이 아니라 국내 항공물류업 전반에 대한 현황과 전망을 비롯해 공항지역 항공물류 노동자 실태 파악 등 일반적인 내용을 담고 있으며, 이러한 조사 내용에 근거하여 조직화 전략과 전술 및 실천 계획을 수립하고, 그 구체적 방안을 제시하였다.

공항지역 전략조직화 방안으로는 임금개선 및 복지시설 확충, 주거시설을 저렴하게 제공하는 것뿐 아니라 통행료 인하, 비정규직노동 개선 등 정책적 개선 요구사항을 정리하는 한편, 인맥과 인적 그물망의 형성 및 하나의 슬로건 아래 다양한 행동 전개 및 성공적인 투쟁 사례 만들기 및 정치활동의 활성화, SNS 활용 등 구체적인 활동 방식 등도 제시되었다. 연구사업의 공유를 위해 공항전략조직화사업단은 전체 수련회에서 집중토론을 벌이는 등 연구와 현장 활동과의 결합에도 노력을 기울였다.

항공물류노동자 전략조직화를 위한 연구는 지역 노동시장에 대한 파악 및 향후 전략조직화 사업의 구체적인 내용을 설정하고 방향을 명확히 하는데 지대한 영향을 미쳤으며, 현재 사업으로까지 그 기초가 연계되어 있다고 할 수 있다.

② 인천공항 노동자 건강실태 조사 분석 및 연구

“인천공항 노동자 건강실태 조사 분석 및 연구”를 기초로 하여 간접고용 비정규직 6천

명 중 조합원과 비조합원을 포함해 1천여명의 노동자를 대상으로 건강상태에 대한 조사 및 연구 사업을 진행하였다. 애초 전략조직화사업단은 연구 결과에 근거해 노동자들의 건강권 요구안을 만들고 공항 비정규직 건강권 문제를 사회 공론화시켜내 건강권 조사를 조직화 캠페인과 연계해 나갈 계획이었다. 이를 위해 전문 연구진을 비롯해 현장 활동가들이 참여하는 “건강권 실천단”을 구성하여 안정적인 사업을 추진, 정치사회적으로 건강권 문제를 사회적으로 이슈화시켜 나가고, 요구안을 구체화하여 인천시와 공항공사에 면담을 요구하며, 지역 내 유관 사회단체와의 연대를 통해 지역 차원에서 건강권 캠페인을 지속하여 나갔다.

그러나 ‘건강권’을 중심으로 한 조직화 사업은 노동자들의 근로조건 개선을 위해서는 좋은 의제라 할 수 있으나, 실제 현장 노동자들을 조직의 주체로 나서게 하기에는 적당하지는 않았던 것으로 평가된다. 건강권 문제는 현장 노동자들에게는 해결하면 좋은 과제이지만 해결 안 되면 절대 안 되는 그런 과제라고 보기 어려운 것이었다. 따라서 조직화의 매개로서는 적절하지는 않은 주제였다는 평가가 중론이다.

③ 인천공항공사 민간위탁 노동자 실태와 직접고용 정규직화 방안

인천공항공사 간접고용 노동자들의 실태와 문제점을 지적하여 공공부문 간접고용 문제의 해결 방안을 모색하기 위한 인천공항공사 민간위탁 노동자 실태조사 및 연구가 이루어졌다. 이러한 연구 작업을 통해 비용 측면에서 보더라도 간접고용 노동자들을 직접고용하는 것이 장기적으로 더 효율적이라는 점을 지적함으로써 전 사회적인 관심을 이끌어내고, 공공부문 간접고용의 문제를 사회적, 정치적 이슈로 만들어 내는데 기초 자료로 활용하였다. 민간위탁 노동자 실태 조사 작업은 “인천공항공사가 추진해 온 민간위탁 중심의 수익률 극대화 경영방식이 지닌 문제점을 파악하고, 민간위탁노동자들의 정규직화 방안을 제시”하였다(이승우, 2012). 45개 용역업체에 대한 “공사화”라는 구체화된 1단계 목표를 설정하여, 이제까지 3년에 한 번씩 이루어지는 재계약 과정에서의 고용불안정 문제에 대한 해결 대안을 제시함으로써 지역 간접고용노동자들에게 희망을 제시할 수 있었다.

전략조직화사업단은 연구결과를 수련회나 워크숍 등을 통해 지부 내 간부, 활동가들과 내용을 공유할 뿐 아니라 지역과 국회 공개토론회 등을 통해 이슈를 확산시켜 나갔다. “건강권”에 대한 문제제기와는 달리 “간접고용의 직고용화” 이슈는 현장 노동자들을 노조를 중심으로 움직이게 만들었다. 현장 노동자들의 가장 근본적인 이해를 대변함과 동시에 이들에게 조직화를 통해 해결 가능할 수 있다는 희망을 제시함에 따라 이후 노조 조직화 과정은 훨씬 더 역동성을 갖게 되었다.

④ 법률지원단 정책연구 사업

2013년 4월부터 공공운수 법률원을 비롯해 변호사와 노무사 등이 참여하는 “법률대응팀”을 구성하여 공공부문 간접고용의 문제점을 제기하고 법률적 대응을 위해 불법과건 등 위법, 불법, 편법 사례 조사를 통한 분석, 연구사업을 추진하고 있다. 2013년 들어 교섭과 투쟁이 본격화되면서 공항 내 필수공익사업장인 탑승교지회의 필수유지업무협정 대응을 위한 대책 및 현재 산별교섭에 참여하고 있지 않은 한전KPS에 대응 등 예측하지 못했던 상황에 적극 대응하기 위해 법률적 지원이 어느 때보다 중요한 상황이며, 일시적인 법률 자문에 머무는 것이 아니라 연구 사업과 함께 해 나가면서 중장기적 대책 마련에 주목하고 있다.

(3) 선전사업

① 노조 공항신문 발간

공항신문 ‘우리도 날자’를 통해 지속적인 대중 선전전을 벌이고 있다. 투쟁의 시기에는 투쟁 속보까지 발행하는 등 사용자들의 선전과 선동의 내용이 닿기 전에 노동자들의 관점에 입각한 선전물이 발행되어 즉각 배포되는 시스템을 형성하고 있다.

비정규직 노동자들을 대변하는 노동자 신문으로 정착되면서, 노조에 대한 신뢰가 쌓여 가며, 노조 활동에 대한 기대감이 높아지고 있다고 할 수 있다.



현장선전전은 월 2회 공항신문 4,000부를 꾸준히 배포하고 있으며, 노조와의 교섭이 본격화되면서 사용자들의 노조 흔들기가 본격화되던 2013년 6월에는 3일 동안 6회에 걸쳐 공항신문 7,000부를 집중적으로 배포하는 사업을 진행하였다.

② “인천공항 노동자들의 삶을 바꾸는 희망축제”

“인천공항 노동자들의 삶을 바꾸는 희망축제” 등 대중들이 재미있게 참여할 수 있는 행사를 통해 비정규직 문제를 쟁점으로 만들어내는 한편, 노조의 심정적 지지층을 확보해 나가고 있다. 2012년 10월19일 인천공항공사 앞 잔디밭에서 건강상담, 법률상담, 노동상담 등 무료 상담을 진행하면서, 체육대회, 장기자랑 등 누구나 참여할 수 있는 프로그램을 배치하였다. 이 행사에는 연 인원 700명이 참석하였다고 한다.

<표 3-1-6> 인천공항 희망축제 프로그램

구분	진행시간 및 장소	계속프로그램
상설행사 프로그램	13:00~18:00 행사장 주변	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전시마당 ○ 사진공모전 수상작 전시 ○ 공항노동자 홍보전 ○ 공항노동자 소망게시판
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 상담부스 ○ 무료 법률상담 ○ 무료 노동상담 ○ 무료 의료상담
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 먹거리마당
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 장터마당 ○ 공공운수노조 복지협동사업단 오프라인몰
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 놀이마당 ○ 즉석사진관 ○ 미아방지 팔찌 및 아이놀이방 ○ 페이스 페인팅 & 캐리커처 그리기 ○ 먹향기방 - 좋은 글귀 나눔
주행사 프로그램	13:00 / 본무대	<ul style="list-style-type: none"> ■ 개막선언 - 개막선언, 행사안내
	14:00~15:30 본무대 및 행사장 주변	<ul style="list-style-type: none"> ■ 명랑운동회 ○ OX퀴즈 ○ 단체줄넘기 ○ 제기차기 훌라후프 돌리기 경연 ○ 미션달리기
	16:00~17:00 / 잔디밭	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공항노동자들의 수다
	18:00~19:00 / 행사장주변	<ul style="list-style-type: none"> ■ 저녁식사
	19:00~21:00 / 본무대	<ul style="list-style-type: none"> ■ 문화제 - 공공운수노조 국립극장지부, 국립오페라합창단지부, 사회보험지부 노래패 ‘그루터기’, 몸짓선언 - 공동투쟁단 “우린 노동자스타일”, 인천공항지역지부 “용감한 녀석들” - 민주노총 김영훈 위원장, 공공운수노조 이상무 위원장 등 참석

	21:00~22:00 / 본무대	■ 대동놀이 - 길쌈놀이, 강강술래
--	-------------------	------------------------

출처: 공공운수노조·연맹 인천공항지역지부

이밖에 인천공항 비정규직 플래시몹을 실시하기 위해 노래와 율동을 제작하는 등 새로운 형식의 노조 활동을 위해 꾸준히 노력하고 있다.

(3) 교육사업

① 직접고용 정규직화 쟁취를 위한 전조합원 교육

노조운동 초기에는 조합원들의 신뢰를 노조가 획득하는 것이 중요하며, 사용자측의 노조 흔들기에 맞서기 위해서는 지속적으로 이슈가 제기되는 시점에 노조 선전물과 교육을 통해 조합원들의 노조 의식을 강화시키는 것이 매우 중요하다. 공공운수노조·연맹은 이런 의미에서 신규조합원 교육을 비롯하여 노조가 어려운 시기일수록 전 조합원 교육을 배치하여 실시하였다.

2012년에는 8월말부터 10월초까지 직접고용 정규직화 쟁취를 위한 전조합원 교육을 총 36차례에 걸쳐 인천공항지역지부 조합원 1,020명을 대상으로 실시하였다. 그 내용으로는 비정규직 없는 인천공항을 위한 직접고용 정규직화 투쟁의 정당성과 전략조직화에 대해 교육을 진행하였다. 교육을 통해 투쟁 전 집중 조직화의 필요성이 제기되었으며, 9월 투쟁선포를 시작으로 2013년 파업투쟁을 결의하는 계기가 되었다.

또한 2013년 노조 교섭과 투쟁과 관련해 노조 투쟁의 정당성과 사용자들 논리에 대한 반박 등을 위해 전 조합원 교육을 실시하는 등 지속적인 교육을 전개하고 있다.

② 조직활동가 학습모임 구성 및 지원

- 학습진행자 교육

공항지역 내 '활동가 100명 만들기' 프로젝트 차원에서 평등사회노동교육원과 연계해 공항지역에 교육사업을 진행할 진행자를 발굴해 교육하고 있다. 특히 전략조직사업 초기 상담을 통한 조직화사업이 활발했던데 비해 시간이 지날수록 상담이 현장 활동가 선에서 이뤄지고 있어 활동가들의 역량강화가 무엇보다 절실해지고 있는 상황이다. 이에 상담팀과 논의를 통해 올해 하반기부터 상담팀이 현장교육사업을 병행하고 있다.

기존에 상담사업을 진행해오던 노무사 2인과 공항지역지부 1인, 노조중앙 교육국장 1인과 집행위원장 등 총 5인이 학습진행자 교육을 받고 구체적인 학습모임을 추진키로 하였다.

- 기초활동가 과정 학습

기초활동가 과정 학습은 2012년 하반기부터 학습을 진행할 계획이었으나 노조 투쟁 일정 등으로 인해 12월부터 1기 모임이 시작되었고, 1기 11명이 12월부터 학습을 시작했으며, 매주 수요일마다 학습을 진행해 나갈 계획이다.

한편으로 체계적인 활동가 교육을 위해 노조 자체 교육과 함께 전문적인 노동자교육원과의 연계 교육도 실시하고 있다. 평등사회노동교육원에서 진행하는 활동가기초과정 교육을 2012년 12월부터 2013년 2월말까지 매주 수요일에 총 10강으로 진행한 바 있다.

<표 3-1-7> 평등사회노동교육원의 조직 활동가 기초과정 교육 내용

구분	주 제	내 용	날 짜
1강	노동자란?	○ '노동자' 개념	12월 12일(수)
2강	일터와 삶터 : 지배권력과 노동자	○ 지배권력과 노동자	12월 20일(목)
3강	비판적 의식 : 관심과 관점	○ 노동자의 관심과 관점	12월 26일(수)
4강	한국사회의 계급구조	○ 재산, 소유, 소득	1월 2일(수)
5강	왜 노동운동?	○ 노동운동의 이유, 목표	1월 9일(수)
6강	노동조합이란?	○ 노동조합의 발생, 노동시장과 노동자, 노동조합의 성격과 기능	1월 16일(수)
7강	우리나라 노동운동사	○ 1970년대~현재까지의 노동운동사	1월 23일(수)
8강	변화의 지점 찾아보기	○ 산별노조, 조직화운동, 지역운동, 청년유니온, 생협운동, 진보정당	1월 30일(수)
9강	노동운동과 사회연대	○ 여성운동, 인권운동	2월 6일(수)
10강	우리가 바라는 사회는?	○ 자본주의 속에서 형성되고 있는 구체적인 대안사회 단초	2월 13(수)
특강 수료식	선배활동가로부터 듣는 활동가론		2월 20일(수)

③ 미국 승리혁신동맹 전략조직활동가 초청 교육

일찍이 전략조직화 사업을 추진하였던 미국 노조들의 경험을 배우기 위해 미국의 총연맹 중 하나인 승리혁신동맹(Change To Win)의 전략 조직 활동가를 초청하여 실무자를 대상으로 교육을 실시하기도 하였다.

미국과 조직화 환경과 방식에는 차이가 있을 수 있으나, 조직화의 필요성 및 이를 위한 조직의 공식적인 노력이 어떻게 이루어져 왔는가를 공유하는 것은 전략조직화 사업의 가장 기본이 되는 기존의 사고 틀을 전환하고 사업 목표를 이해하도록 하는 한편, 전략조직화 사업의 성공사례를 통해 조직 성과에 대한 기대감을 높이는 등 조직 문화 혁신

측면에서 기여한 바 큰 교육이라 할 수 있다.

4) 총괄 평가 및 제언

(1) 전략조직사업으로서의 적절성

한 나라의 공공부문 노사관계가 어떻게 자리매김 되었는가하는 것은 그 나라의 전체 노사관계를 들여다보는 바로미터로 작용한다고 할 수 있을 것이다. 공공부문 노사관계는 직접적인 사용자로서 정부의 노동정책의 현주소를 알 수 있으며, 이는 민간부문 노사에게도 기준점이 되기 때문에 전체 노사관계에 미치는 영향을 고려할 때 미조직, 비정규직 부문 조직화의 핵심적인 전략 조직사업으로 공공부문을 대상으로 한 것은 매우 의미 있고 적절한 결정이었다고 평가할 수 있을 것이다.

공공운수노조·연맹은 인천 공항지역을 전략조직화 사업의 주요 대상지로 삼았다. 공항의 특성상 공공성에 기초한 서비스 제공이 기본 업무가 되어야 함에도 불구하고, 이명박 정부의 '공공부문 선진화'의 대상으로 지속적으로 민영화 대상으로 거론되면서 국민적 관심의 대상이 되고 있으며, 공공부문인 인천공항공사를 위시하여 다종다양한 업종들이 다양한 고용관계를 형성하며 복잡한 고용형태가 존재하여 한국의 복잡한 고용관계의 축소판이라고 해도 과언이 아닐 것이다. 특히 한국 노사관계의 가장 핵심적인 문제 중 하나라고 할 수 있는 다수의 비정규직들이 다양한 형태로 존재함에 따라 이들 문제 해결점을 어떻게 찾느냐에 따라 다른 공공부문이나 민간 기업에도 많은 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대된다. 더욱이 인천공항시설 내 주요한 서비스인 보안검색이나 청소, 세관, 소방 등의 핵심 업무가 간접고용 노동자들에 의해 수행되고 있어, 공항 내 노동자의 약 88%가 비정규직인 것으로 파악돼 공항 내 비정규직들의 문제 해결의 방향이 미칠 영향을 고려할 때 매우 중요한 위상을 갖는다고 할 수 있을 것이다.

또한 공공부문 간접고용 문제를 쟁점화 시켜내고, 정책 대안 및 조직화의 기초를 마련하여 향후 간접고용 조직화의 모범을 창출한다는 점에서 인천공항 조직화 사업의 중요성이 더욱 강조되는 지점이라고 하겠다.

직접적으로는 인천공항 이외 다른 지역의 공항 조직화 사업에도 영향을 미칠 것으로 예상되어 공항중에서도 상징성이 있고, 어느 정도 역량을 갖추고 있었던 인천공항을 전략 조직화 주요 대상으로 삼은 것은 적절하였다고 평가할 수 있을 것이다.

또 한 가지 중요하게 짚고 가야할 점은 사업 추진 조직의 준비 정도이다. 인천공항 조직화 사업은 산별노조, 연맹 차원에서 2009년부터 전략조직화 사업으로 선정되어 인력과 재정에 대한 투자가 조직적으로 어느 정도 이루어지면서 사업을 진행해 오고 있었다. 산별노조 전환 이전부터 공공노조는 5천만 원가량의 사업비로 인천공항지역지부의

인천공항 비정규직 전략조직화 사업을 지원해 왔고, 운수노조 산하 공항항만운송본부 또한 물류노동자들을 대상으로, 화물연대는 물류단지를 오가는 화물노동자들을 대상으로 조직화 사업의 중요성을 인식하고 구체적인 사업 계획을 수립한 상황이었다. 기존의 공공노조와 운수노조가 진행해 오던 사업성과를 계승하여 확대, 발전시키기 위해 민주노총 2기 전략조직화 사업으로 지원을 요청하였던 것이 사전의 준비 정도를 상당히 줄일 수 있는 요인이 되었던 것으로 평가할 수 있을 것이다. 조직 내부적으로 적어도 전략조직화 사업의 중요성을 인식하고 이에 대한 조직적 결단이 이루어진 상황에서의 사업 진행이 이러한 조건이 이루어지지 않았을 경우보다 효율적이라는 점에서 조직의 준비 정도는 중요한 판단 기준이 될 것이다.

(2) 전략조직화 사업과 조직 문화 혁신

공공운수노조·연맹은 민주노총 전략조직화 사업이 진행되는 와중에 조직 개편을 통해 미조직 조직화 사업 및 정책 사업 중심으로 전환하는 등 조직변화의 과정에 있다.

인천공항 사업에 대한 중요성을 인식하고, 전담 활동가의 배치뿐 아니라 인천지역 차원에서의 연대 등이 활발히 이루어진 편이다.

인천공항 조합원 증가 자체의 의미를 떠나 그동안 지지부진하던 조직화 사업과 관련해 조직화 할 수 있다는 자신감을 획득하는 계기가 되었으며, 공공운수노조·연맹 차원에서 전략조직화에 매진해야 한다는 조직문화와 분위기를 형성하는데 주요하게 기여하였다고 할 수 있을 것이다.

그러나 여전히 다른 조직 활동 영역에서는 조직화에 대한 “전략적 관점”이 부족한 상황 이어서 다른 영역에서의 ‘전략조직화 사업’ 확산이 미진한 상황이다.

3) 공공운수노조 연맹 전략조직사업 평가

(1) 전망 수립 과정에 대한 평가

첫째, 수정이 가능한 전략 수립이 이루어진 점은 현실을 고려한 올바른 판단이었다고 평가할 수 있을 것이다. 인천공항이라는 지역에 대한 선정 이후 집중적인 직종이나 사업부문에 초점을 맞추지 못하다가 사업 진행 과정에서 가능성이 확인된 직종과 사업장으로 초점을 모어나가는 과정은 자연스러운 전략 수립의 과정이라 할 수 있을 것이다. 우리가 자칫 착각할 수 있는 것은 전략조직화 사업이 한번 수립되면 계획대로 실행해야 한다는 사고방식인데, 불확실한 미래의 환경이 변화할 때 그에 맞게 전략을 수정하는 것은 바람직한 것이며, 또한 전략 수정 없이 계획대로만 진행할 것을 기대하기란 우리

의 현실이 너무 복잡하다. 그래서 필요한 것은 변화되는 조건 속에서 적절히 조직의 대응방안을 찾아내고 새로운 전략을 수립해 나갈 수 있는 조직의 역량을 키워내는 일이라고 할 것이다.

둘째, 정책연구사업의 결과를 바탕으로 인천공항 간접고용 비정규직 정규직화 쟁취라는 투쟁의제를 중심으로 전략조직화사업을 전개한 점을 높이 평가할 수 있을 것이다. 업종과 사업장을 넘어서 지역, 나아가 전국적 차원의 공통의 요구를 만들어내고 이를 모든 사업의 중심에 배치하여 전개한 점은 긍정적으로 평가하여야 할 것이다.

한편 이후 초기 사업의 집중 사업장이 되지 못했던 직종이나 부문에 대한 별도의 중장기적인 전략의 수립이 요구되었음에도 불구하고 기초직된 사업장을 중심으로 한 사업진행에 초점이 맞춰져 있어 아쉬움을 남긴다. 공공운수노조·연맹은 이제까지의 전략조직화 성과를 바탕으로 집단교섭과 총력집중투쟁을 벌이고 이러한 성과를 기초로 미조직 노동자들을 조직화한다는 계획을 세웠으나, 교섭과 투쟁이 난항을 겪으면서 전략조직화 사업의 또 한 번의 방향 전환이 고민되어야 할 것으로 보인다.

(2) 전략조직사업단 구성과 활동

민주노총 인천지역본부를 비롯하여 지역시민사회 단체 등과의 연대를 이루어내며 사업 초기부터 전략조직사업단을 안정적으로 구성하고, 조직 주체들의 활동에 큰 힘이 되어왔다. 민주노총 전략조직화 사업이 시행되는 초기에는 산별조직과 인천지역본부가 중심이 되어 집행위원회와 집행팀 등을 별도로 운영하는 등 연대 활동에 상당한 무게가 실려 있었다.

그러나 실질적으로 인천공항 내 조직화 성과가 쌓이면서 자체 역량이 커감에 따라 오히려 지역 연대에 대한 필요성이 줄어들었고, 실질적으로 공항 독자적으로 사업을 진행하는 방식으로 사업이 진행되었다고 볼 수 있다.

한편, 공공운수노조 연맹 내부의 다양한 업종간의 연대 활동 또한 초기에 비해 큰 진전을 이루지 못하고 정체되어 있는 상황이라 할 수 있다.

(3) 공공부문 간접고용의 “직접고용 정규직화” 의제 선정

공공부문 간접고용의 “직접고용 정규직화” 의제 선정은 정책연구가 밀받침됨과 동시에 실질적인 현장 노동자들의 요구를 모아내는 틀을 적극 활용함으로써 미조직 노동자들의 염원을 모아내는 한편, 호의적인 언론 분위기와 국회의원들의 지지를 얻어내는데 성공할 수 있었다.

공공부문 노사관계가 한국 사회 노사관계의 기준점을 제공한다는 점에서 비정규직 문제, 특히 간접고용 비정규직 노동자들의 문제 해결에 대한 사회적으로 공공부문 고용의

바람직한 상을 제시해 줘야 한다는 점에서 공공부문 간접고용의 직고용화 이슈를 제기한 것은 매우 의의가 크다고 하겠다.

노조가 이러한 의제를 선정하여 사회적으로 쟁점화시켜 내는데 몇 가지 주목하여 볼 점이 있다.

첫째, 지역 차원의 공동요구를 제기함으로써 지역 차원의 공동의 비전을 제시하고 있다는 점이다. 인천공항의 조직화 사업이 실질적으로는 업종이나 사업장 단위로 조직되어, 개별 근로조건 개선 투쟁에 머물 가능성이 컸음에도 불구하고 지역 차원의 공동의 요구를 만들어 나가고 이를 통해 전체 조합원 및 미조직 노동자들의 관심을 불러일으켰다는 점에 주목해야 할 것이다.

둘째, 공공운수노조·연맹의 전략조직화 사업이 본격화되는 초기부터 정책연구사업과 함께 조직화 사업이 이루어져 왔다는 점은 주목할 만하다. 간접고용의 문제점 및 직고용을 통한 비용절감 효과 등에 대한 정책연구사업과 결합하여 쟁점을 형성해 낸 것은 사회적으로 설득력을 가진 활동 전개라는 점에서 향후 발전시켜 나가야 할 활동 방식이라고 할 수 있을 것이다.

공공운수노조·연맹은 비정규직 전문가인 학계 인사를 비롯해 노무사, 연맹의 정책국장, 미조직비정규직국장 등이 참여하는 “직접고용 정규직화를 위한 정책대응팀”을 구성하여 정규직화 관련 공동요구안을 마련하는 등 후속연구 사업 및 국정감사 준비를 위한 본격적인 사업을 위한 기획을 마련하였다. 특히 정규직화 공동요구안 마련을 통해 호봉인정 및 상시고용, 노조활동 보장 등 각 지회가 초기 활동의 물꼬를 틀 수 있는 요구안을 마련해 나갔다.

불법과건에 대한 증거자료 확보와 재무분석을 통해 정규직화 효과에 대한 분석을 통해 정규직화 정당성의 근거를 마련하였다. 특히 기성금의 비효율적 운용과 비리 문제를 부각함으로써 원청의 무책임성을 제기하고 간접고용 노동자들의 직접고용 정규직화에 따른 재정적 효율성까지 제기함으로써 대중적인 지지를 확보하는데 기여하였다.

이러한 연구 결과를 바탕으로 민주당 및 정의당, 통합진보당 등 진보 진영 의원들이 국정감사에서 공공부문 간접고용 노동자들의 문제를 적극 제기할 수 있도록 자료를 제출하고, 참고인 자격으로 국정감사장에서 직접적으로 이러한 문제를 제기하여 쟁점화시켜 내는데 성공하였다.

셋째, 현장의 요구를 통해 공동요구를 만들어내는 방식은 앞으로도 지향해 나가야 할 것이다. 공항 간접고용 비정규직 정규직화 쟁취를 위한 투쟁전술과 요구안을 마련하고 현장 노동자들의 의견을 수렴하기 위해 현장을 순회하며 간담회를 진행한 점 또한 요구안 수립 과정이 교육의 과정이자 결의를 모으는 자리가 될 수 있었으며, 현장에 근거한 요구안¹⁸⁾ 및 전술 마련은 향후 활동에 있어서도 실질적인 현장 실천력을 담보하는데 도

18) 간담회를 통해 현장노동자들의 의견을 수렴한 결과, 직접고용 정규직화를 위한 파업투쟁을 위해 우선 공항지

움이 될 수 있었다. 덧붙여 공개토론회 방식의 현장 순회 및 확대간부 간담회는 협력업체 사용자들과 원청인 공항공사에 노조의 조직적 힘을 보여주는 계기가 되기도 하였다. 넷째, 공공운수노조·연맹은 공공부문 간접고용 문제의 쟁점화와 실질적인 대책 마련을 위해 국회를 적극 활용하였다. 정규직화 방안 후속 연구사업을 실시하여 국감에 내용을 제공하고 대선 캠프에 인천공항 간접고용 비정규직 정규직화 요구를 전달하는 등 정치적 이슈로 키우기 위한 상당한 노력을 기울였다. 2012년 9월부터 구성된 정책대응팀은 특히 국정감사 대응을 위한 대국회 사업을 활기차게 전개하였다. ‘인천공항 간접고용 비정규직 정규직화 방안 마련을 위한 연구보고서’를 근거로 국토해양위, 기획재정위 소속 국회의원들에게 자료를 전달하고 국정감사 대응을 긴밀하게 논의하였고, 그 결과 10월 16일 인천공항공사 국정감사에서 비정규직 문제가 핵심 쟁점으로 떠오르게 되었다.

한편 인천공항 노동자 건강권 실태조사를 기초로 노동자들의 건강 문제를 쟁점화시켜냈으며, 그 후속사업으로 “인천공항 유해물질 감시단”을 구성 및 운영하고 있다. 그러나 현장 노동자들과 함께 유해물질 감시단을 구성해 일상적인 교류와 미조직노동자 조직화 사업의 연결고리를 만들어가려던 계획까지는 연결되지는 못하고 있는 상황이어서 현장 요구에 근거한 노동자 건강권 문제에 대한 쟁점화는 꾸준히 관심을 가져야 할 것이다.

(4) 교육 활동에 대한 평가

지속적이고 체계화된 교육 활동의 전개를 통해 조직 안정화를 꾀하는데 상당한 도움이 되었다고 평가할 수 있을 것이다.

조합원 교육을 신입 조합원 교육뿐 아니라 매 시기마다 적절히 전체 조합원 교육을 실시함으로써 내실을 기하려는 노력을 지속하고 있다.

바쁜 실무에도 불구하고 체계적인 간부교육을 꾸준히 진행한 것은 높이 평가되어야 할 것이다.

또한 전략조직화 사업이 종료된 이후에도 단위 사업장 노조들이 스스로 활동 기반을 갖고 성장하기 위해서는 활동가들의 성장이 무엇보다 중요하다고 하겠다. 이런 점에서 자발적인 학습모임을 비롯해, 외부 전문 교육기관과 연계하여 활동가 훈련 프로그램을 적극적으로 진행하고 있는 점은 향후 지속적으로 유지, 발전시켜 나가야 할 바라고 본다.

(5) 공동교섭, 공동투쟁 과정

2013년 공동투쟁 계획을 수립하고 공동과업 투쟁을 준비해 가는 와중에 “복수노조” 조

역지부 집단교섭 전술을 활용하며, 정규직화 요구와 더불어 임금 호봉제 도입 및 고용안정 보장, 근무형태 개선 및 인원충원 등의 요구를 구체화하였다.

향으로 인한 교섭 절차상의 문제가 발생함에 따라 투쟁 일정에 차질을 빚게 되었다. 복수노조와 관련한 법 적용이 예상되는 상황에서 지도부는 법률원과 노무사 등의 자문을 통해 합법적 투쟁을 전개하기 위한 갖가지 노력을 기울였으나, “한번도 경험해 보지 못한 상황” 하에서 법을 최대한 악용하려는 사용자의 방침으로 인해 결국 계획된 투쟁 일정에 따라 공동투쟁을 전개하지 못한 점은 아쉬움으로 남는다. 제도 변화에 따른 조직 내 철저한 준비가 얼마나 절실한지를 보여주는 사례라 할 수 있을 것이다.

심지어 복수노조 시비가 예상되는 노조들이 공공운수노조·연맹 산하의 조직이었음에도 불구하고 이에 대해 사전에 적절히 조정하지 못한 것은 상급단체 차원의 소통 구조의 부족함을 엿볼 수 있는 점이라고 하겠다.

이러한 과정에 사용자들은 노조 조직력 약화를 위한 노조 탈퇴 작업을 진행하였고, 한 두 사업장에서는 일부 간부들의 흔들림으로 인해 실질적인 조직 감소를 겪어야 했다. 이러한 흔들림이 다른 사업장으로 도미노처럼 번져 나갈 것이 우려되었으나, 노조는 바로 전 조합원 교육을 받 빠르게 실시함으로써 사용자들의 의도와 이에 대한 노조의 대책을 공유함으로써 다른 사업장에서의 확산을 막아낼 수 있었다.

(6) 실질적인 조직화 성과

전략조직화 사업의 결과, 신규 조합원 실질적인 조직화를 이루어냈다. 2008년 인천공항 지역지부 건설 당시 조합원 수는 800여명이었는데, 전략조직화 사업의 일환으로 1,200여 명이 증가하여 약 2,000여명의 조합원으로 증대되었다. 민주노총 전략조직화 사업 기간 동안 1,131명이 증가한 것이다. 조합원이 없던 곳에 지회가 설립되고, 조합원이 있던 곳에서는 조직률이 상승하는 효과를 가져왔다.

<표 3-1-8> 인천공항 전략조직화사업 실질적인 조직화 성과

사업장명칭	가입일	가입조합원	구분
인천공항지역지부 월드유니텍분회	2011년 6월	21명	화물터미널 창고 경비보안 비정규직
인천공항지역지부 소방대지회	2011년 8월	160명	인천공항 운영 간접고용 비정규직
인천공항지역지부 세관분회	2011년 8월	50명	인천공항세관 간접고용 비정규직
인천공항지역지부 탑승교지회	2011년 10월	178명	인천공항 운영 간접고용 비정규직
인천공항지역지부 버리지회	2011년 11월	63명	인천공항 운영 간접고용 비정규직

인천공항지역지부 승강설비지회	2012년 4월	51명	인천공항 운영 간접고용 비정규직
인천공항지역지부 탑승교설비지회	2012년 5월	47명	인천공항 운영 간접고용 비정규직
항공지부 델타항공지회	2012년 5월	15명	외국 항공사
김포공항 청소지회	2012년 5월	32명	항공기 기내청소
화물연대본부	2012년 6월	300여명	항공물류운송 등
인천공항지역지부 보안검색	2012년 12월	50명	인천공항 운영 간접고용 비정규직
4.19민주혁명회	2013년 6월	40명	인천공항세관 간접고용 비정규직
4.19복지단	2013년 7월	104명	인천공항세관 간접고용 비정규직
협성개발	2013년 7월	20명	인천공항세관 간접고용 비정규직
합계		1,131명	

출처: 공공운수노조·연맹 인천공항지역지부

한편, 조직적 성과 측면에서 현장 활동가 모임을 구성하고 안정화 시킨 것 또한 높게 평가할 수 있을 것이다. 2012년 8월부터는 인천공항내 현장활동가들이 모두 모이는 활동가 모임을 구성할 것을 제안하고 8월부터 준비모임을 진행하였다. 전체 20여명의 활동가가 제안서에 동의하고 모임을 시작하였다. 인천공항 간접고용 비정규직을 중심으로 현장활동가 모임을 구성해 공식 노조체계에서 포괄하지 못하는 현장 활동가(현장간부, 대의원, 열심조합원 등)들을 조직 활동에 결합시키려는 취지이다. 전략조직화 단위에 대한 적극적인 조직화를 위해 활동가를 중심으로 대책반을 만들어 활동하고 있어 의미가 크다고 하겠다.

3) 인천공항 전략조직화 사업을 통해 무엇을 배울 것인가?

(1) 지속성의 중요성

인천공항 전략조직화 사업은 대중들을 대상으로 한 교육이나 선전 사업 등을 지속적으

로 수행함에 따라 노조에 대한 대중들의 신뢰를 획득하였다는 점에서 주목된다. 전략조직화 사업이 시작된 이래도 한달에 2차례에 걸쳐 발행된 신문과 대대적인 선전전은 노조 소식지를 지역의 구체적 현실을 담아내는 지역신문의 위상으로까지 끌어올렸다고 할 수 있을 것이다. 또한 1~2회 이벤트성 행사로 그치기 쉬운 다수 대중을 대상으로 한 “열린 강연회”도 지속적으로 진행함으로써 노조 활동에 대한 지속적인 관심을 모아낼 수 있었다.

한편, 조합원과 활동가들을 대상으로 한 교육사업의 꾸준한 진행은 타의 모범이 되는 사업이라 할 수 있을 것이다. 교섭과 투쟁의 시기는 노조 간부들에게는 한마디로 “너무 바쁜 시기”이다. 그런데 이런 시기일수록 사용자들의 노조 약화 시도에 조직력이 약한 노조 설립 초기에는 위험에 쉽게 노출될 수 있는 시기이다. 따라서 이런 시기야말로 조합원들과 초보 활동가들에 대한 교육사업이 절실한데, 일반적으로 노조들은 교섭과 교육을 함께 진행하지는 못하는 경우가 많다. 그런데 인천공항에서는 교섭과 투쟁이 이루어지는 시기에 전 조합원 교육을 수시로 진행해 왔고, 이와 함께 현장 교육을 책임질 수 있는 현장 간부를 키워내는 노력을 함께 수행해 왔다.

(2) 전담 활동가의 배치 등 조직 차원의 인적, 재정적 지원 활동

조직화 사업은 어느 부분보다 담당하는 사람의 중요성이 제기될 수밖에 없을 것이다. 역량 있는 전담 활동가의 배치는 전략조직화 사업의 성패를 좌우하는 가장 기초적인 요소라 할 수 있을 것이다. 이러한 요소들을 강화시켜주는 것은 바로 조직적 핵심 사업에 대한 공유를 전제로 하는 조직적 대응 시스템이 구축되었는가 하는 것이다. 공공운수노조·연맹의 경우 공항지역 전략조직화 사업에 사업담당자라 할 수 있는 집행위원장이 중도에 교체되면서 혼란을 겪을 가능성이 있었으나, 전반적으로 전략조직화 사업에 대한 조직 전체적인 공유 정도가 높았기 때문에 인적 교체 이후에 오히려 기존 사업의 토대 위에 더 빠르게 사업 전개를 이루어낼 수 있었던 것이다.

여기에는 다른 사업에 우선해 핵심 활동가를 사업에 배치하고, 이를 지원할 수 있는 반전임 실무자를 지원하는 등의 인적 지원과 민주노총 전략조직화 사업비와 함께 조직 차원의 재정적 지원이 함께 이루어진 것이 조직적 성과를 크게 하는데 주요한 원인이 되었다고 볼 수 있을 것이다.

(3) 조직 내부에서의 조직 활동가 성장을 위한 교육훈련의 필요성

앞에서 제기하였듯이 전략조직화 사업에서 역량 있는 “조직 활동가”의 필요성은 절실하다고 하겠다. 그러나 실제 조직화 과정에서 발생하는 다양한 문제에 대응하고, 교육과 선전, 정책과 법률 등 다방면의 활동을 전개할 수 있는 조직 활동가는 많지 않다고 할

수 있을 것이다.

그런 점에서 전략조직화 사업 전개에 앞서 조직 내부적으로 전문적인 조직 활동가를 키워낼 수 있는 교육 내용 및 시스템을 마련해야 하는 것이 필수적이라 하겠다. 이들의 개발과 훈련을 위해 기존 활동 경험을 축적하고 교육할 수 있는 조직화 매뉴얼 개발이 요구되며, 이를 조직 활동가 교육에 적극 활용할 필요가 있다고 본다.

(4) 전략조직화 사업은 기획된 전방위 활동이 필요

전략조직화 사업은 전방위 활동이 되었을 때 시너지 효과를 가져올 수 있다. 일반적으로 조직 사업과 정책, 교육, 투쟁, 정치적 활동 등을 구분하여 생각하기도 한다. 그런데 인천공항 전략조직화 사업 과정은 이들 활동이 동시에 긴밀히 연결되어 기획될 때 소기의 목적을 달성할 수 있음을 잘 보여주고 있다.

정책 연구 과정을 통해 현장 조합원들의 요구를 모아내고, 이러한 과정에서 선전이 함께 이루어지며, 이러한 연구 결과는 여론 형성을 위한 언론 작업과 법제도 개선의 압박을 가하는 정치적 활동과 함께 이루어져 왔다. 정책 연구 과정에서 이미 언론이나 정치권에 필요한 자료들이 별도로 마련되는 등 “기획된 정책 연구”를 실현해 낸 것이다. 연구 따로, 실천 따로인 방식으로는 시너지 효과를 가져올 수 없을 뿐만 아니라 개별 활동에 쏟은 노력만큼의 효과도 얻을 수 없다.

(5) 중앙 단위 사업의 부재가 가져오는 문제점

공공노조 연맹 및 민주노총 차원의 중앙 단위 사업이 부재함으로 인해 인천공항만의 사업으로서의 한계점을 노정하였다.

공공부문 간접고용의 의제가 인천공항공사만의 문제가 아니었음에도 불구하고 이를 전국적 의제로 만들어 내지 못하였는데, 이는 지역 단위 차원에서 극복할 수 있는 문제는 아니며, 이를 위한 중앙 단위의 별도의 노력이 필요하다고 할 것이다.

‘간접고용’ 이슈가 공항만의 사업에 한정된 점은 향후 극복해야 할 가장 중요한 문제점으로 지적할 수 있을 것이다. 민주노총뿐 아니라 공공운수노조·연맹 등 중앙 단위 차원에서는 공항에서 이루어지고 있는 간접고용 이슈를 전국화시키지 못한 아쉬움이 존재한다. 예를 들어 공공부문 간접고용 문제는 본질적으로 다른 산업의 간접고용 문제와 크게 다르지 않는 바, 당시 사회적으로 이슈가 되고 있었던 현대자동차 사내하청 문제 등 간접고용의 문제들을 전국적 단위에서 묶어 공통투쟁을 이끌어낼 수 있었을 것이라는 아쉬움이 남는다.

(6) 지역과 함께 하는 사업 위상의 애매성

인천공항 전략조직화 사업은 산별연맹이 중심이 되어 인천이라는 특정 지역에 집중한 조직화 사업이라는 점에서 여타의 민주노총 전략조직화 사업과는 다른 방식으로 전개되었다.

서울지역의 경우는 산별노조나 연맹의 본부가 존재하기 때문에, 산별노조 지역조직과 민주노총 지역본부와의 밀접한 결합과 활동을 기대하기 쉽지 않고, 지역본부 차원의 지원이 없다고 하더라도 자체적으로 인적, 재정적 동원력을 갖추고 있다고 할 수 있다. 이에 비해 서울 이외 지역의 경우 산별조직 차원의 중앙과 지역본부, 그리고 민주노총 지역본부까지 이들간의 관계를 어떻게 설정하여 활동의 주체를 세울 것인가에 대해 모범적 선례를 찾기가 쉽지 않은 조건이다. 그런 의미에서 산별조직이 중심이 되어 지역 차원의 연대를 이끌어 내는 사업으로써 인천공항 전략조직화 사업의 경험은 많은 과제를 제시하고 있다.

공항지역 내 조직화 주체들이 성장하지 못한 사업 초기 단계에서는 지역 활동가들이 선전전에 적극 참여하는 등 지원, 연대해야 할 일들이 많아 보였으나, 이후 조직화의 성과로 공항지역 자체적인 역량이 성장해 나가면서는 지역 차원의 연대활동은 오히려 감소되었다.¹⁹⁾ 선전전에 결합하여 선전물을 배포하는 이상으로 지역 차원에서 한 단계 나아간 지역연대 활동의 상을 가질 필요가 있었다.

4) 향후 사업을 위한 제언과 과제

인천공항지역 전략조직화 사업은 초기 단계를 넘어 새로운 확산을 꿈꾸는 두 번째 단계로 접어들고 있다. 다음 단계 활동의 성공을 위해 향후 사업을 위한 몇 가지 제언 및 과제를 제시해 보도록 하겠다.

(1) 공공부문 간접고용 비정규직 문제 해결 방안에 대한 지속적인 사회적 이슈화 제기

인천공항 전략조직화 사업을 통해 공공운수노조·연맹은 공공부문 비정규직 전략조직화 사업의 중요한 고리로 “간접고용 노동자들의 직고용화”의 사회적 의제를 형성하는데 나름 성공하였다. 시기적으로 서울시의 간접고용 노동자 직고용화와 맞물리면서 더욱 관심을 받게 되었고, 노조에 호의적인 여론에 힘입어 공항 내 간접고용 노동자들의 지지와 관심을 이끌어 낼 수 있었다.

19) 금속노조 차원의 공단 내 중소기업 노동자들을 대상으로 한 조직화 사업이 전개되면서 민주노총 인천지역본부는 금속 지역본부와 공단 조직화 사업에 적극 결합하게 된 이유도 있지만, 설혹 이 사업이 없었다고 하더라도 인천공항지역 사업과 관련해 지역본부 차원에서 어떤 사업을 매개로 어느 정도나 결합할 수 있었겠는가 하는 문제는 여전히 의문으로 남는다.

공공부문의 비정규직 문제가 어떻게 해결될 것인가 하는 문제는 비단 공공부문 비정규직들만의 문제가 아니라 사회적으로 비정규직 문제 해결의 시급성이 된다는 점에서 그 의미가 더욱 크다고 할 수 있을 것이다. 하지만 그 중요한 의미에도 불구하고 인천공항 간접고용 노동자들의 정규직화, 직고용화 투쟁은 전국 또는 다른 산업 단위로 확산되지 못하고 “그들만의 이슈”가 되고 있는 한계가 존재한다.

이를 전국적 이슈로 확산시켜나가기 위해서는 민주노총이나 공공운수노조·연맹 등 전국 단위 조직에서의 전략조직화 사업에 어떻게 결합할 것인가 하는 사업의 상을 잡고 구체적인 활동이 함께 전개되어야 할 필요가 있다.

(2) 공항 전략조직화의 확산 모색: 공항지역 전략조직화 매뉴얼 작성

인천공항의 조직화 성과와 교훈을 바탕으로 하여 김포공항, 제주공항 등 국내 주요 공항 노동자 조직화를 위해 전략조직화 사업의 내용이 전국적으로 확산될 수 있도록 한다.

이를 위해서는 공항지역 전략조직화 사업을 위한 매뉴얼 작성이 중요한 계기가 될 수 있을 것으로 보인다. 3여년간에 걸쳐 이루어진 인천공항 전략조직화사업을 총화하고 평가의 내용이 조직적으로 남을 수 있도록 하며, 전략조직화사업이 유실되지 않도록 조직적 대안을 마련한다. 이를 위해 사업 출발단계에서부터 매시기 발생한 사건과 이에 대한 주체들의 대응방법 등을 자세히 조명한 조직 내부 평가 작업을 실시하며, 또 한편으로 향후 노조 활동이 안정적으로 이루어질 뿐 아니라 지속적인 미조직 노동자 조직화 사업이 진행되기 위해서는 새롭게 발굴된 노조 활동가들의 지속적인 성장을 담보할 수 있는 구조를 마련하는 것이 주요 목표가 될 것이다.

(3) 인천공항 내 다른 영역으로의 확대를 위한 새로운 노력이 요구됨.

애초 공공운수노조·연맹은 공항 내 항공물류 및 지상조업, 화물운송, 공항운영, 항공사 부문 등 4개 영역의 전략조직화 사업의 필요성을 주요한 목표로 삼고 있었다. 실제 활동과정에서 부분적으로 물류 영역에서 조직화가 이루어지기는 하였으나, 사업의 집중을 분명히 하기 위해 공항운영 영역에 집중하여 왔다. 현재 제한적이기는 하나 공항운영 영역에서 조직적 성과가 이뤄지고 있는 조건에서 차기에는 그동안 큰 성과를 내지 못하고 있는 항공사 부문 등 다른 영역에 대한 조직화 사업으로의 확대 계획이 뒤따라져야 할 것이다.

이를 위해 항공물류, 화물운송, 항공사부문 등 여타 영역에서도 각 영역에 맞는 조직화 방안을 찾고, 집중적으로 조직화 사업을 전개할 수 있는 활동가를 양성하고 이들의 연대활동이 가능할 수 있는 안정적 구조를 마련해야 할 것이다.

향후 공항 내 간접고용뿐만 아니라 특수고용 등 다양한 고용형태에 대한 조직화 사업 계획이 종합적으로 마련되어야 할 것이며, 기존 정규직노조들과의 연대 활동 또한 필요하다고 할 것이다.

(4) 지역시민활동의 주체로서의 상에 대한 새로운 모색 필요

노동조합과 지역이나 시민사회단체의 연대는 주로 지역시민사회단체들이 노조 활동에 대한 지지 성명서를 발표하거나 선전전, 서명운동에 대한 지원활동을 벌이는 것에 초점이 맞춰져 왔다. 노조 활동에 있어서 시민사회단체의 도움이 필요할 때 이를 요청하게 되면 일시적인 모임이 구성되는 경우가 일반적인 연대의 양상이었다. 전략조직화 사업에서는 지역시민사회단체와의 일시적인 모임 구성을 넘어서 안정적인 조직 틀을 형성하여 지속적인 연대 활동을 벌여나간다는 목표를 가지고 있다. 인천지역의 경우 전략조직화 사업을 위한 연대 단위는 아니라고 하더라도 지역 차원에서 안정적으로 형성되어 있는 지역시민단체와의 모임을 민주노총 인천지역본부를 매개로 하여 꾸준한 정보 공유 체계를 유지해 오고 있다. 전형적으로 노조운동을 중심으로 한 지원체계 형성에 초점을 둔 조직틀 구성의 사업 방식이라 할 수 있다.

지역시민활동 속에서 노동조합은 어떤 역할을 할 것인가? 이에 대한 사업의 상이 매우 부족하다. 인천공항 전략조직화 사업과 관련해서도 민주노총 인천지역본부를 통해 공공 부문 간접고용의 직고용화 등 사회적 의제에 대한 지역 시민사회 단체의 동의와 지지를 이끌어내는 활동을 전개되었을지 모르겠으나, 이후 이들과의 지속적인 관계와 활동을 결합시켜내기 위한 지역 주체로서의 노조 위상이 명확히 자리 잡았다고 보기는 어려울 것이다. 전략조직화 사업 초기에 제기된 지역주민들의 도로 통행료 인하 요구 등은 노조뿐 아니라 지역주민 전체의 이해를 대변할 수 있는 흥미로운 이슈였으나, 지속적인 과제로 제기되지는 못한 측면이 존재한다. 나아가 이명박 정권의 신자유주의적 본질을 적나라하게 보여준 인천공항 민영화 추진에 대한 노조의 강력한 투쟁은 인천공항에 대한 지속적인 전국적 관심을 유지하는 한편, 노조운동을 넘어서 대정부, 사회개혁투쟁의 중심에 노조가 적극 나섬으로 시민사회단체와의 연대 고리가 훨씬 넓어질 수 있을 것이라 본다.

인천공항은 “영종도라는 고립된 지역으로 일터와 삶터가 동일하다는 특성을 가지고 있어, 일터를 바꾸는 작업은 지역 차원의 삶터를 바꾸는 작업과 함께 이루어져야 하는데, 아파트 부실 분양 문제나 도로 통행료 문제 등 지역운동으로 벌여나가야 할 사업에 대한 기획이 필요(조직 활동가 인터뷰)”한 상황이다. 향후 지역운동으로 일터-삶터가 연계되는 사업을 만들어 내려는 문제의식을 발전시켜 나가야 할 것이다.

2. 서울본부 서울남부지역 전략조직사업

김혜진 (불안정노동철폐연대 상임활동가)

1) 들어가는 말

전체 노동자의 83.7%가 100인 미만의 중소기업에서 일하고 있다. 그런데 한국에서의 임금격차는 기업의 규모에 따른 격차가 가장 심각한 요소인 것으로 확인된다. 규모가 작을수록 저임금을 받고 있는 것이다. 고용노동부의 자료에 의하면 사업체규모별 상용직 임금총액은 2000년 300인 이상 사업장이 214.7만원이고, 5~299인사이 중소기업장의 경우 153.0원으로 대기업의 71.3%였다. 그런데 10여년이 지난 2011년 대기업의 임금수준은 417.5만원이고, 중소기업장은 263.8만원으로서 대기업 임금 대비 63.2%에 불과하다. 대기업과 중소기업의 임금격차가 급격하게 확대되고 있는 것이다.

<표 3-2-1> 대기업 대비 중소기업 임금수준(단위 %)

* 대기업은 근로자 300인 이상, 중소기업은 5~299인

* 자료 출처 : 고용노동부

2001	70.9
2003	66.8
2005	64.3
2007	64.8
2009	65.0
2011	63.2

대기업과 중소기업의 임금격차는 한국의 산업구조가 대기업 중심으로 하청계열화하면서 발생한 문제이다. 대기업들은 단기 이윤을 극대화하기 위해서 디자인이나 연구개발 부문으로 중심을 옮기고, 제조업을 하청계열화했다. 대기업은 하청업체들에 대한 납품단가 인하 등의 조치를 통해서 수탈을 극대화하고 있다. 하청업체인 중소기업장은 노동자들을 쥐어짜는 것으로 이윤을 유지하게 되고, 중소기업장 노동자들은 저임금과 장시간 노동으로 일하게 된다.

그런데 100인 미만 사업장 노동자들의 조직률은 1%도 채 되지 않는다. 가장 많은 노동자들이 일하고 있으면서도 임금과 노동조건이 갈수록 저하되고 있고, 조직률도 낮은 것이다. 그동안 중소기업장 노동자들을 조직하기 위해 노력한 이들은 많았으나 조직화는 쉽지 않았다. 노동조합을 만들어도 쉽게 휴·폐업 하거나 공장을 이전해버리고, 노

동자들도 고용불안정 때문에 사업장 안에서 노동조건을 개선하는 것에 기대가 별로 없다. 그렇기 때문에 이제는 중소기업사업장 노동자들에 대해서 이전처럼 상담에 의존한 조직화가 아니라, '전략 조직화'가 필요한 시점이다.

중소기업사업장 노동자들을 조직함으로써 민주노조운동의 대표성을 확보하고, 중소기업사업장 노동자들의 의제를 민주노조운동의 주요 의제로 선정하려는 노력이 지속되었다. 그리고 민주노총의 2기 전략조직사업은 그러한 문제의식을 받아 중소기업사업장 노동자 조직화를 중요한 전략조직사업대상으로 선정하고자 하였다. 그 결과 전략조직사업지로 선정된 곳이 서울남부(디지털산업단지 중심)지역이다. 서울남부 전략조직사업은 단지 그 지역의 노동자들만을 조직하기 위한 것이 아니라 중소기업사업장 노동자 조직화의 전형을 만들고, 민주노조운동 안에 중소기업사업장 의제를 전면화하기 위한 구상으로 선정된 것이다.

2) 민주노총 전략조직사업으로서 서울남부의 현황과 조직사업의 의미

(1) 서울남부 조직대상 : 서울디지털산업단지

한국에는 국가차원에서 관리하는 40개 국가산업단지 외에 960개의 산업단지가 전국에 분포하고 있다. 이 중 국가산업단지인 서울디지털산업단지는 1964년부터 1973년까지 '수출산업단지개발조성법'에 의해 서울특별시 구로구 구로동과 금천구 가산동 일대에 총 60만평 규모로 조성된 우리나라 최초의 국가산업단지이다. 1970~80년대에는 섬유와 봉제, 전자부품산업 등 노동집약적 제조업이 몰려있는 대표적인 산업단지였다. 그러나 1980년대 말부터 공단 제조업 부문의 쇠퇴가 시작되었다. 한국 산업의 중심이 중화학공업으로 이동하기 시작했던 것이다.

1987년에는 노동자대투쟁의 영향으로 1987년에만 공단지역에 172개의 노조가 결성되었고, 1991년에는 총 52건의 파업이 전개되기도 하였다.²⁰⁾ 사업장들은 노조결성과 투쟁을 피하고자 해외진출이나 지방으로의 이전을 적극 모색한다. 그리고 서울지역에서 낙후된 구로공단의 토지이용 고도화를 위한 재개발 압력도 많았다. 기업들은 구조조정 압력을 느끼기 시작했고, 비용을 노동자들에게 전가하기 위해 소사장제를 도입하고 주부 노동력과 이주노동자들을 적극 고용하기 시작했다. 공단에 대한 구조재고도화 작업도 진행되었다.

1997년에는 구로공단 첨단화계획이 수립되어 리모델링작업이 시작되었고, 다양한 형태의 규제완화를 통해서 수출전문 사업체가 아니더라도 공단에 입주할 수 있도록 만들었다. 또한 IT붐을 배경으로 한 정보통신관련 산업 등의 지식산업 유치, 공단 지역 내 아

20) 성공회대학교 노동사연구소, 2012, [디지털 시대의 구로공단]

파트형 공장 확산, 패션디자인 산업 유치 등으로 공단 내 산업을 재배치하기 시작했다. 그리고 2000년 12월에는 공단의 정식 명칭을 '서울디지털 산업단지'로 변경하여 지식산업, 정보통신산업, 벤처기업과 같은 업종을 주요 입주 대상 업종으로 선정·유치하고 아파트형 공장을 지속적으로 짓기 시작했다.

<그림3-2-1> 과거 구로공단과 현재 서울디지털산업단지의 모습



2000년 이후 서울디지털산업단지의 산업과 고용은 크게 확대되었다. 2011년 말 기준으로 서울디지털산업단지에 입주한 기업은 11,092개이며, 8,895개 업체가 가동을 하고 있다. 공단에 고용된 인원은 142,280명이며, 이 중에서 남자가 103,066명, 여자가 39,214명이다. 그리고 공단지역은 아니지만 공단이 속한 구로구와 금천구에 제조업체 4,980개사에 57,667명이 일하고 있으므로 구로구와 금천구의 '공단'을 중심으로 한 조직화 대상 규모는 약 20만 명으로 추산한다.

고용구조도 크게 변화했다. 제조업 부문은 1995년 당시 78.2%의 취업자 비중을 차지하고 있었으나, 2009년 사업체 조사에서는 제조업 취업자 비중은 21.3%에 머물고 있다. 2000년대 이후에는 비제조업을 중심으로 급격하게 팽창하고 있는 것이다. 확대된 업종은 서비스업인데, 도소매업, 출판·영상·방송·정보서비스업, 전문과학 및 기술서비스업, 사업관리지원서비스업 등 서비스업 종사자가 전체 공단지역의 62.9%에 이르며, 사업체 수도 49.7%를 차지한다.

그렇다고 해서 제조업 노동자 조직화가 의미가 없는 것은 아니다. 제조업은 사업체 수 비중치로 보면 단지 1.4%만 감소했고, 절대 규모에서도 단지 6,679명이 감소했다. 사업체 수에서는 오히려 1,824개소가 증가했다. 다시 말해서 서울디지털산업단지 제조업의 절대적인 수가 감소한 것은 아니며 여전히 공단지역 노동자 5명 중 1명은 제조업 부문에 종사하고 있다. 그리고 서비스업에서도 생산자서비스업 등 제조업의 파견노동자로

추정되는 노동자들도 많이 있다.²¹⁾

제조업의 경우 아래 표에서 보듯 소기업의 비율이 압도적으로 높다. 그리고 불법파견의 형태로(제조업 부문 노동자 약 37,000여명의 절반인 약 18,999명이 간접고용 비정규직 노동자이다.) 일하고 있다. 민주노총이 2012년 공단실태조사를 한 결과에 의하면, 서울디지털단지를 포함하여 공단지역 노동자들은 최저임금 수준으로 임금이 고착되어 있고²²⁾, 2010년 비정규직없는세상만들기네트워크의 ‘간접고용 실태조사’²³⁾에서 확인할 수 있는 것은 아직도 공통적으로 나타난다. 결국 서울디지털산업단지는 매우 달라진 외형을 갖고 있지만, 여전히 제조업 노동자들이 20% 이상 일하고 있으며, 이 노동자들의 임금과 노동조건은 전체 공단노동자들의 평균적 상황과 크게 다르지 않다

<표3-2-2> 2011년 서울디지털산업단지 제조업체 규모 현황

가동업체수-제조업				비율-제조업			
소기업	중기업	대기업	계	소기업	중기업	대기업	계
2,106	97	8	2,211	95.3%	4.4%	0.4%	100.0%

* 출처 : 한국산업단지공단(2012)

제조업 노동자들은 전기전자 산업의 2~3차 하청업체로 일을 하는 경우가 대다수이며, 수도권 내 다른 동종업종 중소하청업체들과 경쟁관계에 있다. 전자산업 하청업체들은 하청물량을 받기 위한 무한경쟁에 돌입해있다. 전자산업은 제품주기가 대단히 짧고 시장에서 노동가치를 실현하는데 실패할 위험이 높기 때문에 이런 위험을 다변화된 하청 전략과 물량수급조절로 분산시킨다. 이로 인해서 노동력 시장의 저임금구조와 임시직 고용형태가 일반화된 것이다. 그리고 최저임금 수준의 노동력을 안정적으로 공급하기 위한 인력공급업체들도 크게 활성화되어 있는 것이다.²⁴⁾

서울디지털산업단지 노동자들을 조직하기 위한 서울남부전략조직화사업단은 이러한 특성에 주목하여 공단 안에서도 제조업 노동자들과 물류노동자들을 집중 조직대상으로 선정하고 조직사업을 진행하게 된다.

(2) 중소영세사업장 공단조직사업의 전략지로의 선정 근거

서울남부지역을 중소영세사업장 전략조직사업의 대상지로 선정한 데에는 몇 가지 이유가 있다. 우선 서울디지털산업단지가 중소영세사업장 노동자들의 특성을 잘 반영하고 있으며, 이 노동자들에 대한 조직화가 다른 중소영세사업장 조직화의 전형이 될 수 있

21) 서울남부노동자권리찾기사업단 노동자의 미래, 2011. [구로공단의 오늘을 말한다]

22) 민주노총, 2012, 공단지역 실태조사 결과보고서

23) 비정규직없는세상만들기네트워크, 2010, 간접고용 실태조사 보고서

24) 서울남부노동자권리찾기사업단 노동자의 미래, 2011. [구로공단의 오늘을 말한다] 참고

을 것이라는 판단 때문이다. 앞서 설명한 것처럼 서울디지털산업단지는 ‘도시형 공단’으로서 많은 변화를 겪고 있으나 여전히 그 안에서 일하는 노동자들은 화려한 외관과 달리 저임금 장시간 노동에 시달리고 있다. 노동조합을 통해서 자신의 삶을 변화시키려는 시도도 많지 않다. 여전히 제조업 인원이 많고, 불법파견과 저임금의 일상화로 인해서 매우 불안정한 노동을 하고 있기 때문에 이런 노동자들의 조직경험이 다른 지역에도 충분히 일반화될 수 있을 것이다.

또 하나는 중소기업사업장 조직화는 개별사업장 조직화가 아니라 ‘지역조직화’로 이루어져야 하며, 그러한 지역조직화의 전망을 세우고 있는지에 대한 판단이 중요했다. 민주노총 남부지구협에서는 2004~2006년 ‘최저임금 실현과 불법파견 철폐를 위한 남부지역 공동대책위원회’ 사업을 진행한 바 있고, 이에 대한 평가에 기초하여 서울디지털산업단지 조직화를 위한 방향을 수립한 바 있다. 민주노총 서울본부와 남부지구협, 금속노조 남부지역지회, 남부운동본부 등과 함께 서울디지털산업단지 조직화 전략 수립 및 집행체계를 구축하고 지역 사회단체로 사업단을 확대하며, 이 논의 과정에서 ‘지역 전체의 조직화 계획’을 수립하기로 하였다. 2000년대 중반 이후의 활동을 통해서 개별사업장 단위 조직화가 아닌 지역조직화의 전망을 세워보자는 판단 아래, 꾸준한 토론을 통해 지역조직화를 위한 사업체계를 구축해가고 있었던 것이다.

또한 민주노총 전략조직사업지 선정의 기준으로서 기존 운동의 자원들을 충분히 활용하고 준비할 수 있는지도 중요한 요소였다. 서울디지털산업단지는 1987년 이래로 노동운동의 중심지였다. 1990년대 이후 노동운동이 쇠퇴하기는 하였으나, 그동안 꾸준히 활동해왔던 활동가들이 많이 남아있고, 지역단체들이 지역에 뿌리를 내리며 조직사업이나 지역 공동체사업을 꾸준히 해오고 있었다. 민주노총 남부지구협의회, 금속노조 남부지회, 그리고 ‘노동자·서민 살리기 남부운동본부’만이 아니라 지역의 자원을 최대한 결집시킬 가능성이 높은 곳이었다.

서울남부지역은 그런 점에서 중소기업사업장 노동자들을 개별 사업장으로가 아니라, 공단 전체로 조직하고, 지역의 다양한 단체들과 함께 노동권을 넘어서는 생활권까지를 아우르는 새로운 조직화 모델을 개발할 수 있다는 점에서 민주노총의 핵심전략조직사업 대상지로 확정되었다.

(3) 서울남부 전략조직사업에 대한 평가 기준

민주노총의 전략조직사업은 당연히 조직사업의 성과가 매우 중요하다. 하지만 2기 전략조직사업은 조직대상을 몇 명 조직했는가에만 초점을 두고 있지 않다. 첫 번째는 전략조직사업 과정에서 민주노조운동의 조직문화혁신을 어느 정도 이룰 수 있는가가 중요한 문제였다. 서울남부지역이 주요 대상으로 삼고 있는 중소기업사업장 노동자들의 투쟁의제를 민주노조운동의 주요 과제로 만들고, 함께 투쟁할 수 있는 기풍을 만들 수 있는

가가 중요했다. 또한 중소기업사업장 노동자들 조직 과정에서 이미 조직된 노조들이 자기 사업장의 이해를 넘어 지역조직사업에 함께할 수 있도록 교육하는 것도 중요하다. 이런 과정이 얼마나 충실하게 이루어졌는지는 중요한 평가 요소이다.

두 번째는 지역 조직화, 특히 공단조직화 전략을 세울 수 있는가의 문제이다. 지금까지 지역조직화를 위해서 많은 이들이 고군분투해왔다. 87년 이후에 청계피복노조나 지역금속노조 등 지역업종노조들이 지역조직화의 전형을 만들기 위해서 애를 써왔고, 2000년에 들어와서는 부산지역일반노조를 필두로 하여 지역일반노조들이 만들어지면서 지역조직화의 새로운 기운이 형성되었다. 하지만 일반노조나 지역업종노조들은 '지역조직화'의 전망을 가졌으며, 기업단위 임단협에서 자유롭지 못했고, 기업단위를 뛰어넘으려는 시도도 '연대활동' 이상으로 나아가지는 못했다. 그런 기업단위의 조직화를 넘어서는 새로운 조직전략을 세울 수 있는가가 중요한 과제였다.

세 번째로 조직성과에 대한 평가이다. 그런데 서울남부의 경우, 특히 지역조직사업의 경우 개별사업장을 한두 개 조직하는 것을 목표로 삼고 있지 않고, 특정한 시기에 공공연한 조직사업을 하는 것을 염두에 두고 있다. 그러므로 조합원이 당장 얼마나 늘었는가가 평가의 기준이 되지 않는 것이다. 그렇지만 공공연한 조직사업을 위해서 지역노동자들에게 전략조직사업단이 충분히 알려지고 초동주체가 형성되는 과정은 매우 중요하다. 그런 측면에서 조직성과를 평가하게 될 것이다.

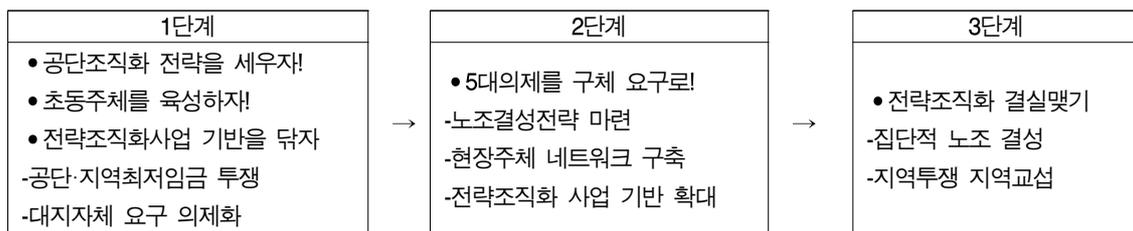
3) 서울남부 전략조직사업 경과와 평가

(1) 전략조직사업 전망 수립

① 전략조직사업 전망 수립 경과

서울남부지역은 기획안을 제출할 때부터 개별기업단위 조직화가 아니라 '지역 조직화' 전망을 세웠다. 그리하여 전략조직화 사업에 선정된 이후 3년의 사업계획을 계획하면서 전략조직화 사업을 다음과 같이 3단계로 기획하고 전체 수련회(2010. 12. 16)에서 확정하였다.

<그림3-2-2> 서울남부 전략조직사업 단계별 조직방안



-상담체계 구축
-노조의 사회적 발언력 강화

이 내용을 구체화하기 위해서 전략조직화사업단 안에 '전략초안 연구팀'을 구성하여 운영한다. 전략초안 연구팀은 서울디지털단지 내 실태조사의 결과를 통해서 전략조직의 핵심대상을 설정하고, 그 대상을 조직하기 위한 방안을 연구하는 팀이었다. 6개월여의 논의를 통해 '전략초안 연구팀'에서는 구체적인 조직방안을 제출한다.

서울남부전략조직화 사업단에서는 초기부터 전략조직사업지로 선정된 3년의 기간 동안 3단계까지 가는 것을 목표로 하지는 않았다. 다만 단계별 시기에 대한 논의가 있어서 1단계 사업을 마무리했다고 평가한 2012년 상반기에 다시 논의를 통해서 시기를 특정하지 않고 충분히 2단계 사업을 하자고 결정한 바 있다.

② 평가

ㄱ. 실태조사를 통해 핵심 조직대상 선정

우선 핵심적인 전략조직화 대상으로 제조업과 물류노동자를 선택했다. 이것은 서울디지털단지가 IT나 콜센터 등 서비스업종, 그리고 유통업이 많이 진출해있기는 하지만, 금속노조 서울남부지회가 핵심적인 조직주체로서 있고, 다른 업종의 경우에는 아직 조직방식에 대한 충분한 경험이 없기 때문이다. 유통업이나 IT업종 등은 개별적인 노동방식으로 이루어져있지만 제조업과 물류는 아직 집단적인 노동방식을 택하고 있으며, 저임금과 장시간 노동, 불법적인 간접고용의 만연으로 의제를 공통화 할 수 있다는 점에서 우선적인 조직대상으로 선정되었다. 물론 IT사무직 노동자들도 장시간 노동이나 불합리한 임금체계와 비효율적인 업무로 고통받고 있고, 콜센터나 시설관리 노동자들도 노동권의 사각지대에서 어려움을 겪고 있지만 우선적으로 제조업 노동자들을 조직한 이후에 제2대상으로 확장하는 전략을 택하기로 한 바 있다.

위의 이야기한 3단계 지역조직화 방안은 '제조업과 물류' 노동자들을 대상으로 한 지역조직화 방안이다. 3단계 전면적인 조직화를 통해서 지역투쟁과 지역교섭이 이루어지면, 그 힘을 바탕으로 그 외의 업종인 IT나 유통업 등에 대해서도 목적의식적인 조직화 계획을 세울 수 있겠지만 현재로서는 가장 기본이 되는 제조업과 물류노동자들의 집단적인 조직화에서부터 출발하고자 하였다.

ㄴ. 개별가입을 원칙으로 한 지역 조직화 전략 수립

서울남부전략조직사업단은 위와 같은 단계적 전략을 수립한다. 조직화의 상은 '지역노조 결성'이다(지역노조 결성은 '상'을 이야기하는 것이고, 현실적으로는 금속노조 남부지회가 기업단위가 아닌 개별가입을 원칙으로 하는 지역노조로 확대 재편되는 방향일 것이다). 다시 말해서 개별가입을 원칙으로 하는 지역노조를 건설한다는 것이다. 그리고 두

번째로 지역투쟁과 지역교섭 쟁취이다. 개별사업장 단위의 교섭이 아니라, 지역협약을 체결하는 것을 목표로 하고, 그를 위한 지역투쟁을 만들겠다는 것이다. 그것이 가능하게 하기 위해서 '지역의 작은 투쟁에서 지역의 큰 투쟁으로!'라는 투쟁원칙을 수립했다.

우선 1단계에서는 전략조직사업의 기반을 닦는 단계로서 노조가 지역에서 사회적 발언력을 강화하고 상담체계를 구축하는 단계이며, 지역의 의제를 개발하는 단계이다. 지역에 노동자의 미래를 알리기 위한 선전전이나 상담, 그리고 다양한 수준의 지역 문제에 대한 개입전략을 세움으로써 지역사회에 노동자의 미래(민주노총)가 노동문제의 중요한 구심으로 역할을 하게 되었다. 그리고 그 힘을 바탕으로 2단계로 넘어가는데, 2단계에서는 구체적인 의제를 갖고 지역투쟁을 하는 단계이다. 구체적인 요구를 중심으로 지역 노동자들을 모아나가면서 현장의 기반을 구축하고, 전략조직사업을 위한 사회적 기반을 마련하고자 한 것이다. 지금은 이 단계에 이르고 있다고 평가하고 있는데 '무료노동 이제 그만!'으로부터 시작하여 '근로기준법을 지켜라'까지 구체적인 의제로 지역투쟁을 만들고 전략조직사업을 위한 사회적 기반을 확보한 것이다.

그것이 바탕이 되면 3단계에서 특정한 시기, 혹은 특정한 의제를 선정하여 지역 전체의 집단투쟁을 만들어서 집단가입을 시키고, 그 힘을 바탕으로 지역협약에까지 이르고자 한다. 하지만 아직 3단계로 전환하기 위한 구체적인 계획이 수립되지 않은 상태이다.

㉔. 현장실태 및 정책연구사업에 기반한 전략수립

지역 특성에 기반한 전략을 마련하기 위해서 2011년 4월과 5월에 '노동환경 실태조사'라는 이름으로 공단지역 노동자 실태조사와 심층면접을 진행하였다. 심층면접조사는 공단지역 노동자들을 대상으로 3회에 걸쳐 8명의 제조업 노동자들에 대한 심층면접과 사무직노동자와 IT업종 노동자들에 대한 2회에 걸친 6명의 면접조사가 이루어졌다. 그리고 물류업무 노동자들을 대상으로 한 추가심층면접도 진행되었다. 그 외에 기초실태조사와 주제별 설문조사로 구분하여 실태조사를 하였다. 이것은 지역 핵심 현안에 대해서 이해하고 노동자들의 노동조건에 대해 이해하며, 공통의 과제와 요구에 근거한 전략조직사업의 정책을 마련하기 위한 사전작업이었다.

그리고 연구자들에게 위탁하는 방식으로 별도의 연구작업을 진행하면서 공단의 특성을 면밀하게 이해하고자 했다. 연구의 내용은 다음과 같다.

- 연구기간 : 2011년 2월 ~ 2012년 10월
- 참석자 : 손정순 비정규센터, 한지원 노동자운동연구소, 김철식 철폐연대
- 결과
 - 서울디지털산업단지의 형성 및 전개과정과 산업 및 고용구조의 변화 - 손정순 비정규센터
 - 서울디지털산업단지 제조업 기업들의 특징 - 한지원 노동자운동연구소
 - 지자체와 산업공단의 공단정책 분석 - 김철식 철폐연대

이런 실태조사와 연구 결과에 바탕하여 전략조직화 대상과 전략의 방향을 토론하고 수

정하는 과정을 거쳐서 현재에 이른 것이다.

전략조직사업의 전망을 논의하는 것은 매우 중요한 일이다. 그동안의 조직방식, 즉 상담이 들어오면 그것을 개별사업장으로 조직하는 방식을 뛰어넘어 지역조직화를 하고자 한다면 지역에 대한 이해, 사용자단체 및 지자체 등 각 세력들의 관계, 그리고 지역 노동자들의 특성 등에 대한 세밀한 이해가 필요하고, 그에 근거하여 조직화의 전략을 마련하는 일이 필요하다. 선전전과 실태조사로부터 시작하고 그 이후에 무엇을 해야 할지 몰라서 고민하는 지역들도 많이 있는데, 선전전과 실태조사가 이후 전망을 마련하기 위한 과정으로 배치되어야 그 전망을 공유하고 앞으로 나아갈 수 있게 된다. 그리고 가능한 수준에서 지역에 대한 이해를 높이는 연구사업도 필요할 것이다. 다만, 그렇게 해서 형성된 전략초안은 말 그대로 초안으로서의 의미를 지니며, 이후 전략조직사업을 해나가는 과정에서 수정하고 변화하게 될 것이다.

(2) 전망을 현실화하기 위한 지역 차원의 기획투쟁

서울남부지역 전략조직사업에서 성과있게 평가해야 할 것은 지역 차원의 '기획투쟁'이다. '지역현장의 작은 요구와 실천에서 지역현장의 핵심요구와 투쟁으로!'라는 목표 아래 지역 전체를 아우르는 투쟁 의제를 개발하고, 그 의제에 대해서 사업단은 선전전과 상담의 형태로, 그리고 현장주체들은 현장투쟁으로, 조직된 노동자들은 집단적인 투쟁을 통한 압력행사로 사용자단체와 노동부, 지자체를 압박하는 전략을 구사하고자 했던 것이다. 즉 사업장 단위의 투쟁을 지역으로 확장하는 방식이 아니라 초기부터 낮은 수준의 요구투쟁이라도 지역-공단의 투쟁으로 제기하면서 나아가고, 그 투쟁을 입체적으로 구성하고자 했다.

① 진행 경과

서울남부전략조직화 사업단은 '지역을 중심으로 한 기획투쟁'이라는 방향을 확정짓고, 현장 주체들과 토론하면서 2011년 하반기부터 작더라도 현장의 변화를 이끌어낼 수 있는 의제가 무엇인지를 토론했다. 그 결과 서울디지털산업단지 노동자들이 공감할 수 있는 '무료노동, 이제 그만!'이라는 요구를 정식화했다. 공단의 사업주들은 근로계약서와는 달리 조례를 한다고 30분씩 일찍 출근을 시키거나 업무 종료 이후에 청소를 시키는 것을 당연하게 여겨왔다. 이런 관행을 뒤엎고 현장노동자들의 자발적인 현장투쟁을 조직해보자는 의도였다.

2011년 10월부터 11월까지 서울남부전략조직화사업단은 지역을 대상으로 하는 대규모 선전전을 시작했다. 그 결과 상담전화도 쇄도하고, '무료노동을 못시키면 우리는 어떻게 사업을 하라는 것이냐'는 사용자들의 항의전화도 받으면서 이것이 지역의 중요한 의제임을 확인한 바 있다. 그래서 2012년 상반기, 32,000여장의 선전물을 배포하고, 연인원

30여명의 노무사들과 함께 상담을 시작했다. 분위기를 반전시킨 것은 현장노동자들의 자발적인 항의였다. 현장사업자를 중심으로 현장에서 변화를 만들고, 신규로 조직된 사업장에서도 항의를 통해서 체조시간을 근무시간으로 포함시키게 되자 공단의 분위기는 반전되었고 일시적으로나마 자투리 잔업이 사라지게 되었다. 그러면서 지역 노동자들이 조금씩 권리에 대한 인식을 갖게 되었다.

이러한 지역투쟁의 기조를 이어가면서도 구체적으로 지역 차원의 성과를 만들 수 있는 사업을 기획하는데 그것이 ‘근로기준법을 지켜라!’ 캠페인이다. ‘무료노동 이제 그만’ 사업을 하면서 확인하게 된 요구사항(근로계약서 서면교부, 불법 시간외 근로 근절²⁵⁾에 더하여 ‘근로자건강센터’²⁶⁾ 설립 요구를 포함시켜서 세 가지 요구로 축약하여 성과를 남기는 방식으로 기획투쟁을 해보기로 한 것이다. ‘근로기준법을 지켜라’ 캠페인을 하면서 노동자들로부터 직접 서명을 받아서 노동부를 압박했다. 노동자들의 직접행동을 조직하려 한 것이다. 10월 한 달간 35,000부의 선전물을 배포했고, 거리현수막을 30곳에 게시했으며, 현장을 중심으로 200여장의 포스터를 부착했다. 10월 한달 동안 점심시간에만 3,000여명의 서명을 받았다. 그리고 신고접수된 근로기준법 위반사례 30건을 진정 및 청원, 고발했다. 이에 바탕하여 노동부와 사용자단체를 대상으로 ‘근로기준법 준수 협약’을 요구하게 된다.

대규모 캠페인으로 지역 분위기가 달라지고, 현장노동자들의 진정이 이어지자 고용노동부는 이 상황을 수습해야겠다고 판단하여²⁷⁾ 노동부 관악지청이 ‘근기법 준수 실무협의’를 하겠다고 나서게 된다. 그리고 그 자리에 구로구청과 금천구청 등 지자체, 그리고 서울디지털산업단지경영자협의회라는 사용자단체를 참여시켜서 협의에 들어가게 된다. 그리고 2013년 5월 5회에 걸친 실무협의 끝에 ‘근로기준법 준수 선언’이 채택된다²⁸⁾. 그리고 여기에 더해 서울디지털산업단지 내 근로자건강센터 유치를 위해서 노력하기로 했고, 그 결과 이대목동병원이 서울근로자건강센터 위수탁사업을 신청하고 2013년 4월 서울근로자건강센터가 서울디지털산업단지에 개소하게 된다.

물론 이 선언을 채택하는 과정에서 고용노동부 관악지청은 ‘일자리 나누기 협약’도 포함

25) ‘무료노동 근절’은 상반기 사업의 연속으로서 이미 지역에서 확인된 의제였다. 그리고 ‘근로계약서 서면교부’를 요구로 넣은 것은 상반기 ‘무료노동 이제 그만’ 사업을 진행할 때 근로계약서를 작성하지 않는 사례가 많아서 상담을 하거나 사건 진행을 할 때 어려움이 많았기 때문이었다. 그리고 2012년 근로기준법이 개정되면서 ‘근로계약서 미작성시 벌금부과’ 항목이 포함되었기 때문에 이것을 활용하기 위한 의제였다.

26) 근로자건강센터 설립은 서울디지털산업단지가 최대 규모의 산업단지임에도 불구하고 노동안전에 대한 대책이 없다는 현실에 착안한 것이다. 2013년에 노동부에서 근로자건강센터를 추가로 5개 지역에 선정하겠다고 했기 때문에 이것을 지역이슈로 만들어서 근로자건강센터 설립을 현실화해보고자 했다.

27) 대규모 선전전이 벌어지면서 2012년 12월 1일 경향신문 사설에서도 ‘서울디지털산업단지의 근기법 위반 실태’에 대해서 사설로 다룰 만큼 여론의 지지가 커지면서 고용노동부는 부담을 느끼지 않을 수 없었다.

28) 근로기준법 준수선언은 ‘일하기 좋은 서울디지털단지를 위한 공동선언’으로서 주요 내용은 첫째 근로계약서 미교부, 불법 시간외 근로 신고센터를 설치하여, 개인과 노동단체 등이 제기하는 신고사항에 적극 대처한다. 둘째 노동자-사용자를 대상으로 노동법 교육을 실시하기 위해 제 단위들이 적극 협력한다. 셋째, 근로기준법 준수 사업장에 대해서는 구로구청과 금천구청이 인센티브를 부여한다는 것이다. 선언에 참여한 단체는 민주노총 서울본부 남부지구협의회, 한국노총 구로-금천지부, 노동부 관악지청, 지자체(구로구청, 금천구청), 서울디지털단지 경영자협의회, G밸리산업협회, 상공회의소(구로, 금천), 근로복지공단 관악지사이다.

하자고 주장하기도 하고, 근기법위반신고센터의 신고주체로 노동단체를 삭제할 것을 요구하기도 했다. 이 과정에서 민주노총 남부지구협의회는 집회투쟁을 결의하여 집단적 항의행동에 돌입하기로 했다. 그런데 집회 돌입 직전 노동부와 지자체, 그리고 지역 사용자단체가 노동자들의 요구를 수용하면서 '근로기준법 준수 선언'이 합의된 것이다. 지역노동자들의 구체적인 서명이라는 행동, 조직된 노동자들의 항의행동, 그리고 선언이행을 강제하는 조치 등으로 '근로기준법 준수 선언'이 현실화되었다.

② 지역 기획투쟁 평가

ㄱ. 지역투쟁의 성과

지역투쟁의 의제를 개발하기 위해서 현장과 소통하는 것이 매우 중요하다. 서비스연맹에서 '서서 일하는 노동자에게 의자를!' 캠페인을 위해서 1년간 현장노동자들과 면담을 하고 의제를 개발하는 과정을 거쳤던 것처럼 '무료노동 이제 그만!' 캠페인도 현장에서 일하는 노동자들의 불만, 그러나 때로는 불만으로 인식되지도 않는 관행의 문제점을 꼬집어내고 그것이 노동자들의 권리로 어떻게 재구성되는가를 보여준 것이다. 그리고 그 의제는 이후 '근로기준법을 지켜라!' 캠페인으로 확장되기도 했다. 다만, 이 의제를 단지 서울남부사업단만이 아니라 서울지역이나 수도권지역 공동의 과제로 만들고자 했으나, 그런 지역투쟁을 뒷받침할만한 네트워크가 구성되어 있지 못해서 서울남부로 국한된 것은 한계이다.

두 번째로 중요한 의미는 이 투쟁이 입체적이었다는 점이다. 우선 전략조직사업단 차원의 대규모 캠페인이 있었다. 물론 이것이 전략조직사업이고 재정지원이 이루어졌기 때문에 가능한 것이기도 하지만, 대규모로 선전물을 배포하고 현수막을 게시하고 상담사업을 하면서 지역 전체에 이 사업이 진행된다는 것을 알릴 수 있었다. 그리고 이러한 사업이 실질적인 성과를 거두게 하기 위해서 노동자들이 직접 참여하는 방안을 모색한다. '무료노동 이제그만!'에서는 현장사업자들을 중심으로 한 직접적인 현장투쟁을 만들었고, 이것이 발전한 '근로기준법을 지켜라!'에서는 노동자들에게 서명을 받아서 서명을 받은 것이 이후에 어떻게 현실의 성과로 드러나는가를 보여주고자 했다. 또한 조직된 노동자들은 근로기준법 준수협약이 무산될 위기에 처했을 때, 남부지구협의회 차원에서 집중집회를 결의하면서 실질적으로 노동부에 압력을 행사했다. 그러한 과정이 입체적으로 이루어져 지역 전체가 흔들리고, 지역 사용자단체나 노동부에 대한 압박이 가능했기 때문에 이 지역투쟁이 성과를 거둘 수 있었던 것이다. 그런 점에서 지역투쟁의 전형을 만들었다고 볼 수 있다.

세 번째로 지역협약 가능성에 대한 약간의 실마리를 보여주었다는 점에서 의미가 있다. '근로기준법 준수선언'의 경우 노동단체가 신고주체로 명시된 근로기준법 위반센터가 설치되었다. 이후에 더 많은 노동자들이 노동단체를 통해서 현장을 변화시킬 가능성을 보

여준 것이다. 그리고 근로기준법 준수선언의 내용 중에서 표준근로계약서 교부나 노동법 교육 등은 지역의 노동시장을 적극적으로 변화시킬 수 있는 실질적인 내용을 만들었다. 또한 이 협약의 실질적인 성과로 '근로자건강센터'가 개설되고, 이 건강센터가 서울남부전략조직화 사업단과 함께 지역 노동자들의 건강권에 대한 공동의 사업을 진행할 기틀을 마련했다. 무엇보다 중요한 점은 지역 사용자단체를 호출할 수 있는 가능성이다. 노동자들의 투쟁 여하에 따라서 지역의 사용자단체들을 교섭의 주체로 세울 수 있고 노동조합이 그에 해당하는 주체가 될 수 있었다는 점에서 이후 전면적인 투쟁을 통해 지역사용자단체를 불러세우는 지역협약이 불가능한 것이 아님을 확인할 수 있었다.

나. 지역 기획투쟁의 한계

지역투쟁 과정에서 만난 지역노동자들을 이후 조직사업의 주체로 세우지 못했다. 이 기획투쟁을 통해 지역사회에 노동자의 미래에 대한 인식이 강화되었지만 정작 함께 움직여나갈 주체들이 발굴되지 못한 것이다. 기획투쟁을 통해서 만난 이들 중에서 새로운 지역투쟁의 주체가 세워지지 않는다면 특정 시기에 광범위한 지역조직화를 하는 데에는 한계에 부딪칠 수밖에 없다. 그런 점에서 기획투쟁조차도 그 안에 '주체를 어떻게 세울 것인가' 이 투쟁을 통해서 만난 노동자들을 어떻게 주체로 세워나갈 것인가를 함께 기획해나가야 한다. 그렇지 않은 경우 '기획투쟁' 그 자체에 집중하여 조직화의 전망을 놓치기가 쉽다.

두 번째로 지역 미조직노동자들이 참여할 수 있는 대중행동이 제한적이라는 점이다. 이번 기획투쟁의 과정에서 미조직현장 노동자들이 직접 투쟁을 하기도 했고, 그 성과가 지역 전체로 퍼지기도 했다. 지역 노동자들이 무려 3,000명이나 서명에 동참하기도 했다. 그만큼 지역 노동자들은 변화를 갈망하고 있다. 그렇다면 이 노동자들이 서명이라는 형식을 넘어 직접행동에 참여하는 기획을 마련해야 한다. 예를 들어 지역 전체적으로 근로기준법 준수협약을 현실화하기 위해서 (우연을 가장한)드레스코드 맞추기 운동을 한다거나 근로기준법 준수협약 체결을 위한 문화제나 집회 등을 열면서 여기에 미조직 노동자들의 참여를 독려하거나, 혹은 항의전화나 편지쓰기 등 노동자들이 직접 참여할 수 있는 대중행동을 다양하게 만들어보는 것이 중요하다. 직접행동이 전제될 때 지역노동자들은 더 많은 관심을 갖고 그 성과를 자신의 것으로 전유할 수 있다.

세 번째로 '근로기준법 준수선언' 그 자체의 한계이다. 지금은 상징적인 선언 수준이지만 이후 이것이 지역협약의 가능성을 보여주려면 현장을 바꾸는 투쟁의 계기가 되어야 한다. 그러려면 근로기준법 준수 선언 체결 직후 가장 문제가 되는 현장으로 치고들어가고 집회를 하거나 현장을 바꿀 것을 요구하는 항의행동 등을 조직해야 한다. 그래서 협약의 성과가 실질적으로 눈에 보여야 노동자들도 그 선언을 자신의 성과로 인식할 수 있다. 그런데 그러한 현장투쟁을 만들어내지 못한 채 몇 달이 흐르면서 '선언'은 공문구가 되고 있다. 물론 '근로자건강센터'라는 눈에 보이는 성과가 있지만 이것이 지역

노동자 전체에게 자기 성과로 인식되기는 어렵다. 이제는 현장내부의 항의행동을 조직하기 위한 기획투쟁이 필요한 때이다. 서울남부전략조직화사업단은 임금요구안 조사를 통해서 현장노동자들을 직접 만나면서 대중행동을 조직하려고 하는데 그런 사업들이 현장의 투쟁으로 연관될 수 있어야 한다.

(3) 지역투쟁 기반 형성 사업

서울남부는 지역투쟁을 가능하게 하는 조건을 확보하기 위해서 노력했다. 우선 조직노동자들과 미조직노동자들의 공동투쟁을 조직했다. 지역투쟁이 미조직노동자들만을 위한 것이 아니라 조직노동자들과 함께하는 과정이 되어야 이후 명실상부한 투쟁이 될 수 있다. 두 번째는 남부전략조직화 사업단의 내용을 대중적으로 확산하는 과정이다. 무수히 많은 캠페인과 선전전을 통해서 남부전략조직화 사업단이 지역 안에서 공신력을 갖게 되었다. 세 번째로는 현장 초동주체를 형성하는 활동이다. 이것은 앞에서 이야기한 기획투쟁과 연결된다. 마지막으로 이러한 과정을 통해서 노동권만이 아니라 생활권으로도 관심을 확장하고 지역 노동자들의 공동체를 구성해나가는 과정이다.

① 조직노동자와 미조직노동자들의 공동투쟁 평가

ㄱ. 진행 경과

남부사업단은 조직노동자와 미조직노동자의 공동요구에 입각한 공동투쟁을 만들기 위한 노력을 많이 기울였다. 그 중 하나가 2011년 최저임금투쟁을 조직노동자와 미조직노동자들이 함께 진행하는 것이었다. 2011년 사업단은 3월~5월 동안 공단지역에서 최저임금요구안 설문조사와 최저임금 만족도 조사를 진행했고(5,000명 응답), 이를 통해서 저임금 노동자들의 임금인상 요구안을 마련했다.(저임금 노동자들의 임금 요구안에 근거한 5,410원 요구-평균임금의 50%가 아님) 그리고 이를 민주노총 임금인상 요구안과도 통일시켜서 같은 금액의 임금인상요구안을 확정하고 임단투와 최저임금 투쟁시기를 집중시켜서 공동투쟁을 전개하고자 했다.

금속노조 남부지역차원에서 최저임금 유관 사업장 회의를 진행하고 임단협을 같이 진행하려는 시도도 했다. 4월 22일 최저임금 투쟁 결의대회도 열고, 구로금천 최저임금 UP 페스티벌 “날아라 5,410”을 6월 22일에 열기도 했다. 그러나 몇 차례 기자회견과 공동임단협을 통한 몇 개 사업장에서의 성과를 제외하고는 이것이 전체 지역 노동자들과 함께하는 의미를 충분히 살리지 못했다. 최저임금 투쟁이 급격하게 정리되면서 지역 노동자들의 요구안 조사의 의미가 삭감되어버린 것이다. 그렇지만 지역노동자들의 임금인상투쟁과 최저임금을 함께 만들고자 노력했다는 점에 의미가 있다.

그리고 조직된 조합원들이 능동적으로 이 사업에 함께하도록 시도했다. 민주노총 서울

본부의 정례화된 조직사업이자 투쟁사업이었던 ‘차별없는 서울 대행진’을 서울남부에서는 미조직사업으로 재구성해서 진행하고, 남부지구협의 ‘열사 추모제’ 역시 지역 노동자들과 함께하는 추모제로 만들었다. 그리고 기획투쟁 과정에서도 ‘근로기준법 준수협약’ 체결이 연기되었을 때 조직노동자들의 결의로 노동부 앞 집회를 준비하는 등 적극적으로 조직사업에 함께 해왔다. 그리고 금속노조가 ‘서울디지털산업단지 노동자와 함께하는 1,000원 영화제’ 등을 기획하고 함께 했다. 그 외에 기타소모임, 등산모임, 풍물모임 등 일상사업에서도 금속노조 남부지역지회와 지역 노동자들이 함께하는 형태로 소모임이 진행되고 있다.

나. 성과와 한계

지역에서 조직된 노동조합 운동의 기풍이 많이 달라지고 있다. 특히 지역에서 조직된 노동자들이 사업을 진행하는 과정에서 이 사업에 미조직노동자들을 참여시켜야 한다는 분위기가 형성되었고, 자발적이고 적극적으로 미조직노동자들과 함께하는 사업을 기획하게 되었다. 그리고 지역조직사업에 서울남부지구협의회 소속 노동조합 조합원들이 선전전에 적극 참여하는 등 중요한 역할을 담당하고 있다.

그러나 전략조직사업의 중요성을 공유하는 조합원 교육은 전체적으로 부족하다. 조합원들의 참여로 ‘미조직사업 역량’을 높이겠다는 ‘실천단’ 사업이 제안된 바 있으나 기획단계에서 더 나아가지 못했다. 전략조직사업에 조합원들이 참여할 수 있도록 하려면 금속노조만이 아니라 지역의 다른 연맹과도 사업 전망에 대한 공동논의를 해야 하는데, 금속노조 중심으로 사업이 머물렀다. 이후에 이 사업을 지역 전체로 확장하려면, 그리고 조직된 조합원 전체가 함께할 수 있게 하려면 지역 내 타 연맹과의 교류와 문제의식 공유가 중요하며, 그를 바탕으로 조합원 전체에 대한 교육사업을 진행해야 할 것이다.

② 남부전략조직화 사업단과 대중과의 접촉면 확대

가. 진행경과

남부전략조직화사업단이 ‘노동자의 미래’는 미조직노동자들과 만나기 위한 노력을 많이 기울였다. 지난 사업 기간 동안 사업단은 대규모 노동환경 실태조사, 다양한 상담, 거리서명 등을 꾸준히 진행했다. 일상적으로도 금속노조의 바지락에 더해 남부바지락이라는 선전물도 별도로 만들어서 꾸준히 배포하고 있다²⁹⁾. 2012년 9월부터 남부바지락을 매주 1회~2회 발행 배포하고 있다. 현수막도 기획사업과 대중교육을 할 때 구로지역 전체에 부착한다. 처음에는 계속 떼어지기도 했으나, 근로기준법 준수협약 이후 남부사업

29) 남부바지락은 2012년부터 월 1회 발행하고 있다. 현재 4면으로 4,000~8,000부를 발행한다. 메인기사는 해당시기의 이슈(남부사업단의 주요사업, 최저임금 등)를 다루고, 사업단 사업 안내, 노동안전칼럼, 소모임활동 소개, 지역노동자 인터뷰 등을 실고 있다.

단이 어느 정도 공신력을 인정받으면서 당당하게 현수막을 게시한다. 또한 ‘무료노동 이 제 그만’과 ‘근로기준법을 지켜라’ 등 기획사업을 위해서는 팸플릿을 만들어서 배포하였다. 모두 2만5천~3만5천부 가량을 제작하고 배포하면서 기획사업의 효과를 배가하고 노동자 권리에 대한 공단지역 분위기 형성에 기여했다.

그 외에도 유동인구가 많은 지역에서 매월 마지막 주 금요일에 바지락 광장사업을 빠지지 않고 진행했다.³⁰⁾ 일상적으로는 먹거리 공간, 벼룩시장 공간, 법률상담 공간 형태로 진행을 하고, 노동자집회나 문화제, 사업단 기획사업 등과 다양하게 결합하고 있다. 그 결과 바지락 광장사업 장소는 대면상담의 핵심적인 공간이 되었고, 노동자들의 집회와 문화제 행사의 자연스러운 공간이 되었다. 그리고 상담사업을 지속하고 있고, 월례강좌와 법률 교육사업 등 다양한 형태로 대중접촉면을 넓히고 노동자 권리 각성에 기여하고 있다. 서울남부전략조직화 사업단에서 진행한 대중교육은 다음과 같다.

<표3-2-3> 2011년 대중강좌

	날짜	주제	강사
1강	7/7(목)	노동과 인권 이야기	하종강
2강	9/2(금)	구로노동자, 삶을 말하다	박석민
3강	11/5(화)	일하면서 꼭 알아야 하는 근로기준법	김재광

<표3-2-4> 2012년 월 1회 강좌사업

월	주제	강사
3월	이 미친 세상에서 희망찾기-2011 희망제조자 김진숙에게 듣는다!	김진숙(민주노총 부산본부 지도위원)
4월	병원사용 설명서-병원비 아끼기 “의료비 지원받는 방법”“산재보상 받는 방법”	윤간우(녹색병원 산업의학과 전문의)
5월	내가 일한 대가, 제대로 받고 있나요?	김요한(민주노총 서울본부 노동법률지원센터)
6월	내 임금 제대로 알아보자!	김요한(민주노총 서울본부 노동법률지원센터)
7월	간단하게 할 수 있는 근골격계 질환 예방 : 스트레칭 벨트 이용 방법	윤간우(녹색병원 산업의학과 전문의)
8월	“혹시 나도 비정규직?” - 8월부터 바뀌는 비정규직 해설	김요한(민주노총 서울본부 노동법률센터)
9월	“일 때문이야~ 일 때문이야~ 아픈 건 일 때문이야” 내 일은 안전한지 전문의에게 물어보세요.	김대호(연세대 산업의학과 전문의)
10월	일한만큼 제대로 받고, 쉰만큼 제대로 쉬고 있나요?	정윤희(공인노무사)
11월	민간의료보험 이득인가, 손해인가?	김동근(의사, 보건의료전문가)

30) 광장사업은 매월 마지막 주 금요일, 가산디지털단지역 5번출구에서 진행하고 있다. 먹거리장터와 노동상담, 헌책판매, 벼룩시장 등을 진행한다. 2013년 6월부터는 근로자건강센터에서 건강상담도 진행하고 있다.

12월	연차휴가, 연차수당 제대로 받고 있나요?	김명수(노무법인 기린 노무사)
-----	------------------------	------------------

<표3-2-5> 2013년 노동시민법률학교

강의		강의주제 및 세부내용	
입교식			
1강	5/16	<ul style="list-style-type: none"> • PART① 노동법 기초 이해 • PART② 노동조합으로 힘을 모아 보세요!!! 	박성우 노무사 민주노총 서울본부 노동법률지원센터
2강	5/23	<ul style="list-style-type: none"> • 소중한 내 임금, 알아야 제대로 받습니다. 	최진수 노무사 민주노총 서울본부 노동법률지원센터
3강	5/30	<ul style="list-style-type: none"> • 알면 힘이 되는 민사소송 ABC 	신인수 변호사 민주노총 법률원장
4강	6/13	<ul style="list-style-type: none"> • 정도껏 일하고 쉽시다!!(근로시간, 휴일, 휴가) 	김요한 노무사 민주노총 서울본부 노동법률지원센터
5강	6/20	<ul style="list-style-type: none"> • PART① 인사발령과 징계!! 똑바로 대응합니다. • PART② 비정규법의 이해 	배현의 노무사 민주노총 서울본부 노동법률지원센터
수료식			

나. 성과와 한계, 과제

미조직노동자들과 만나는 수많은 활동을 통해서 민주노총의 위상이 높아지고 있다. 서울디지털산업단지는 민주노총 조합원 수는 350명이었고, 민주노총 조직률은 0.2%에 불과했다. 민주노총의 힘이 거의 미치지 못했던 공단에서 이제는 1,500여명의 노동자들과 관계를 맺고 다양한 소통체계를 구축하면서 지역노동자들과 함께하는 대중사업을 기획하고 집행할 수 있게 되었다. 민주노총 남부지구협의회나 금속노조와 함께하는 각급 대중사업에 미조직노동자들이 스스로없이 참여하기도 한다. 또한 초기에는 '노동자의 미래'라는 이름을 사용하다가 2012년부터 민주노총의 이름을 명시하면서 사업 주체를 명확하게 하고 민주노총의 위상을 높였다.

또한 '건물 개념으로서의 공간'이 없는 상태에서 노동자들과 만나는 '공간'을 사업을 통해 확보했다는 점이다. 서울남부지회 사무실이 있지만 이 공간에 미조직노동자들이 자유롭게 드나들기는 쉽지 않다. 그런 점에서 노동자들과 만나는 공간을 '광장사업'이라는 형태로 확보한 것은 큰 의미가 있다. 광장사업을 단 한 번도 빼놓지 않고 매월 같은 시간 같은 장소에서 진행하면서 지역 노동자들이 관심을 갖고 함께 할 수 있는 공간을 확보했던 것이다. 이것은 광장사업의 지속성과 안정성이 담보되었기 때문에 가능한 것이다.

다만 지역노동자들과 만나는 방식이 매우 복잡하게 형성되어 있는데 이 중에서 가장 효과적인 방안을 찾아내고, 미조직노동자들을 대상으로 하는 광범위한 선전전은 지속한다 하더라도, 핵심 공략 대상을 선정한 집중적인 선전전이나, 미조직노동자들을 대상으로 하는 선전전을 넘어 미조직노동자들이 직접 참여할 수 있는 공간을 더 많이 개발해야

할 것이다. 이제는 지역노동자들이 찾아올 수 있도록, 만나는 방식의 변화를 꾀하는 것이 필요하다.

(4) 지역사회로의 확장을 통한 노동권과 생활권의 결합

① 진행 경과

공단지역의 중소기업사업장 노동자 조직사업은 노동권과 생활권이 결합되었을 때 변화를 만들어낼 수 있다. 지금도 워낙 저임금에 장시간 노동이므로 사업장 안에서 변화시켜야 할 부분도 많겠지만, 의료의 권리, 교육과 보육의 권리, 그리고 문화생활의 권리에 이르기까지 공단의 중소기업사업장 노동자들이 충분히 누리지 못하는 권리들이 많이 있다. 서울남부전략조직사업단은 이런 권리를 쟁취하기 위해서 지역과 현장이 함께하고, 그러면서 공단의 운동이 지역사회로 확장하는 활동을 해보고자 해왔다. 그런 점에서 목표로 삼고 있는 지역협약의 주체도 지역의 사용자단체만이 아니라 지자체 등으로도 확대해야 한다고 이야기했던 것이고, 전략조직사업단도 노동조합만이 아니라 지역에서 활동해왔던 시민사회단체들과 함께 하고자 했던 것이다.

<그림3-2-3> 서울남부 전략조직화 과제와 핵심전략³¹⁾

지역노동의제-지역투쟁	생활문화연대운동
<ul style="list-style-type: none"> -5대지역노동의제(최저임금, 인력공급-중간 착취, 연봉제, 근기법준수, 다치지 않고 죽 지 않고 일할 권리) 한가지를 집중제기 -현장사업·투쟁과 지역사업·투쟁의 결합 -업종별 특성에 맞는 조직과 투쟁 -집단적 조직화와 투쟁(파업 등) -교섭대상 및 방식 : 지역상공회의소/업종별 사용자단체/산업단지관리공단/인력공급업체 와 원청 	<p style="text-align: center;">가칭)남부노동복지센터 (노동생활법을 상담) (취업상담·무료직업소개·직업훈련) (교육·의료·보육·간병 사회서비스연대) (생활협동조합)</p> <p style="text-align: center;"> 생활문화공동체이자 조직화의 매개·거점</p> <p style="text-align: center;">↓ 생활문화권리 요구 및 투쟁·조직화 연대전략</p>
<p>▽ 지역사회운동(노동운동+지역운동)</p> <p>▽ 조직화(공동전략사업 참여 단위)</p>	

위의 그림에서 볼 수 있듯이 서울남부전략조직화 사업단은 생활권에 대한 요구를 ‘지역노동자 공동체운동’으로 표현해왔다. 전략초안에 대한 논의 과정에서는 “지역노동자 공

31) 남부지역 중소기업노동자 전략조직화 사업계획(안) 중에서

동체(서울남부 복지센터)를 만들어서 서울남부지역의 중소기업·비정규직 노동자들과 직접 만날 수 있는 공간을 확대하자”는 제안을 한 바 있다. 이 복지센터는 최근 지자체에서 운영하는 복지센터와는 다르게 지역노동자들이 독자적으로 운영하는 ‘자주적인 노동자 복지센터’로 정의되었다.³²⁾[자주적인 노동자 복지센터]는 지역 노동자의 자주적인 생활공동체 공간으로서 기업단위의 벽을 넘어 지역차원의 노동자 공동체 의식 확대가 목표이며, 노동조합을 넘나드는 소모임의 활동 공간으로 자리잡게 하자는 것이다.

그러나 이런 자주적인 노동복지센터를 구성하는 문제는 매우 진척이 더딜 수밖에 없었다. 복지센터를 위한 공간 마련, 그리고 그 운영과 관련한 각종 콘텐츠의 개발 등 복지센터 자체가 매우 많은 재정과 인력을 필요로 하는 사업이기 때문에 공간적 의미에서의 복지센터 구성 사업은 멈춰있다. 하지만 사업단에서는 복지센터 구성의 공간적 개념보다는 노동자들의 자주적인 생활공간을 만들어나가기 위한 각종 소모임 활동에 힘을 기울여왔다. 예를 들어 기타소모임과 등산모임 등 소모임을 만들어서 지역 노동자들이 함께할 수 있도록 했고, 지역노동자들을 대상으로 하는 교육행사와 문화행사를 집행하고 주관했다.

또한 한 달에 한번 열리는 ‘광장사업’이 이러한 공동체와 생활권을 결합시킬 수 있는 공간으로서 유의미하다는 점이 확인되고 있다. 광장사업에서는 먹거리공간, 베품시장, 법률상담과 건강상담 등이 진행된다. 미조직노동자들이 직접 먹을거리를 만들기도 하고, 책을 빌려주기도 한다. 이렇게 열려진 공간에서 생활을 나누고, 이후 노동복지센터가 구성되었을 때 어떻게 운영될 것인지에 대한 구상이 정리되어나가는 과정이 중요하다.

② 한계와 과제

자주적인 노동복지센터를 구성하기 위한 노력은 아직은 충분하게 무르익지 못했다. 현재 진행되는 기타소모임이나 등산소모임은 소모임 이상으로 발전하지는 못하고 있다. 그리고 그것이 노동자들의 생활과 문화적 권리를 향상시키는 기획으로도 발전하지는 못하고 있다. 노동자들과의 접촉면을 넓히게 되면 그 노동자들의 일상에서 우리가 함께 해결해나가야 할 많은 문제들에 대해서 지자체에도 요구하고 사용자단체에도 요구해야 하지만, 우리가 공동체적 지향을 갖고 함께 해결할 수 있는 역량도 구축해야 한다. 지금 진행되는 소모임과 광장사업은 그런 역량을 구축해나가는 하나의 과정으로 자리잡아야 한다.

32) 서울남부진략조직화 사업단의 논의에서는 지자체에서 만드는 노동복지센터에 대해서도 반대하지는 않았다. 다만, 지자체의 노동복지센터가 노동조합이 위탁을 받는 형식으로 많이 진행되는 것에는 문제의식을 갖고 있다. 노동조합이 위탁받는 것이 아니라, 운영에 ‘개입’해야 한다는 것이다. 지자체가 직접 운영하는 복지센터를 통해서 공단노동자들의 생활과 노동환경 개선을 위해서 국가(지자체)가 책임과 의무를 높여야 한다는 전제 아래, 그러한 진행 과정에서 노동조합이 심의기구에 들어가는 등의 개입을 통해서 지자체의 책임과 의무를 더 높일 수 있도록 해보자는 의견이다. 그 외에 서울남부지역에서 이야기하는 ‘노동복지센터’는 이렇게 지자체에서 운영하는 복지센터가 아니라 노동자들이 직접 운영하는 구조를 만들고자 한다는 점에서 ‘자주적 노동복지센터’라고 이름한 것이다.

지역조직사업의 경우 '노동권'을 중심으로 한 조직과 투쟁으로는 한계가 있다. 지역 노동자들은 아이들의 교육에도 더 많이 신경을 쓰고 싶고, 일상적인 건강관리도 하고 싶어한다. 지역노동자들 중에는 조금만 더 임금이 오르면 하고 싶은 공부를 더 하고 싶다고 하는 노동자들도 있다. 책을 읽고 문화생활을 영위하고자 하는 욕구도 많이 있다. 이런 노동자들의 다양한 욕구를 투쟁을 통해 생취해야겠지만, 우리 스스로가 공동체적으로도 해결해야 한다. 이를 위해서 전략조직사업단에 지역에서 공동체를 구성하고 다양한 프로그램을 만들어온 동지들을 결합시켜야 한다.

지역에는 오랫동안 지역공동체 활동을 해온 단체들이 많이 있다. 그런 단위들과의 관계망 형성이 그래서 매우 중요하다. 그런 관계망이 형성될 때 이에 대한 기획사업도 만들어질 수 있다. 성수지역에서 '신데렐라의 구두는 누가 만들었을까' 행사를 하는 것처럼, 성서공단에서 매주 수요일에 지역 문화활동가들과 함께 수요문화제를 개최하는 것처럼, 전교조에서 지역노동자들의 자녀를 위한 프로그램을 개발하려고 하는 것처럼 다양한 활동의 경험을 서울디지털산업단지 안으로 끌어들이고, 동시에 공단 내부 노동자들의 시야도 생활권 영역으로도 확장하기 위한 노력이 필요하다.

(5) 조직사업 - 주체 형성 사업

서울남부전략조직사업단의 조직사업은 몇 명을 조직했는가로 평가하기 어렵다. 지역 전체를 대상으로 조직사업을 하는 과정에서 하나하나씩 노조를 만들거나 가입시키는 방식이 아니라 꾸준한 사업을 통해서 특정한 시기에 전면적 조직화를 하는 방식을 택하고 있기 때문이다. 그렇다면 서울남부 전략조직사업의 조직화 성과는 다음과 같은 면에서 평가되어야 한다. 첫 번째는 지역조직화를 목표로 하더라도 사업이 진행될 때에는 개별사업장 단위의 조직화가 이루어질 수밖에 없을 때도 있다. 이렇게 만들어진 노동조합이 몇 개이고 조합원이 몇 명인가가 중요한 것이 아니라 이렇게 만들어진 노동조합이 지역 전체의 조직사업에 함께하고 있는지가 중요하다. 두 번째는 관계망이 얼마나 형성되고 있는가이다. 이후 특정시기에 전면적인 조직화를 하고자 한다면 당연히 관계망이 많이 형성되어 있어야 한다. 세 번째는 전면적인 조직화 시기에 실질적인 책임주체로서 역할을 할 수 있는 초동주체들이 얼마나 많이 조직되어 있는가이다. 그리고 마지막으로 이후 전면적인 조직화를 위한 틀을 어떻게 준비하고 있는가에 대한 점이다.

① 개별사업장 단위의 조직화

ㄱ. 개별사업장 조직화 경과

남부지역 전략조직사업의 결과로 모두 7개의 노동조합이 만들어졌다. 이것은 사업단활동의 성과이기도 하다. 그런데 이 사업장단위 분회의 경우 서울남부 전략조직사업단의

원래 성격에는 맞지 않지만 그 때 그 때 상황과 필요에 따라 사업장단위의 분회를 만들 수밖에 없는 곳이었다.

<표3-2-6> 서울남부지역에서 새로 결성된 노동조합

사업장 명칭	가입일	조합원 수	구분
디지털플러스분회	2011.2	5	남부지역지회 편제
금천시설관리공단분회	2011.2	30	공공노조 시설관리지부
서북교통	2011.9	12	상급 단체 없음-
씨앤비택	2012.5	173	남부지역지회가입
에코세이브	2012.7	12	남부지역지회가입
(주)휴센	2013.4	4	남부분회 가입
코오롱테크노벨리	2013.8	8	공공서경지부
계		244	

하지만 남부지역 전략조직화 사업단은 개별 사업장단위의 조직화를 목표로 하지 않았기 때문에 그동안의 활동을 통해서 만들어진 노조들은 사업단이 권장하지 않고 남부지역지회나 공공노조 등으로 재편하고, 독자적인 활동을 하게 하도록 했다. 코오롱테크노벨리나 금천시설관리공단분회 등은 공공노조로 재편한 것이다.

나. 개별사업장 단위 조직사업 평가

그러나 이 노동조합은 서울남부전략조직사업단의 성과로 만들어진 만큼 이 노동자들이 지역 전체를 조직하는 사업에 관심을 갖고 함께할 수 있도록 하는 것도 매우 중요했다. 디지털플러스 해고자들은 복직싸움과 더불어 지역조직화 사업에 6개월여 간 가까이 활동을 했으며, (주)휴센 조합원들의 경우 해고된 이후 투쟁과정에서 지역조직사업의 주체로 서겠다는 의지를 밝히기도 했고, 씨앤비택 등 남부지역지회로 편제된 경우 지역선전전의 중요한 동력이기도 하다.

이 조직들이 서울남부 전체 전략조직사업의 기반이 되기도 하는 것이다. 초기부터 분회단위의 실천이 아니라 지역차원의 실천에 대해서 제기하고 조직해온 과정이 있었기 때문에, 출발은 분회단위로 하지만 시야는 지역으로 확장되어 있다는 점에서 매우 의미있는 사례이다.

② 지역 미조직노동자들과의 관계망 형성과 초동주체 형성

ㄱ. 사업진행 경과

서울남부전략조직사업의 성과는 얼마나 많은 노동자들과의 접촉과 일상적 연락이 가능한가, 그리고 그 중에서 핵심적인 노동자들이 초동주체로 서 있는가가 중요하게 평가되어야 한다. 현재 연락처를 확보하고 문자를 발송하는 노동자는 1,500명, 본인의 수신확인을 거쳐서 우편물 발송을 하는 노동자는 530명이다. 그리고 그 외에 산악회 등으로

그동안의 관계를 질적으로 발전시킬 가능성이 있는 노동자들도 60여명이 있다.
소모임의 현황은 다음과 같다.

- 기타 소모임 : 10여명으로 구성. 매주 일요일 회합(기타 연습과 뒷풀이), 2013년 4월부터 6월까지 특강 진행
- 산악회 : 매월 1회 산행 진행. 10여명~40여명 산행 참가(남부지구협 소속 조합원과 미조직 노동자 함께 산행 진행). 2012년 3월 이후 진행하지 못하다가 2013년 3월부터 지구협 담당자가 소모임 주체가 되면서 활성화 됨
- 풍물 : 한국메디칼사푸라이지회 간부 및 조합원으로 초동 주체 구성. 매주 화요일 모임 진행

이 외에 지역조직화를 위한 초동주체라고 할 수 있는 금속노조 남부지회의 현장사업자 모임이 있다. 현장사업자모임은 노동자들 중에 지역조직화의 전망을 공유하는 현장활동가들도 구성되며, 이곳이 초동주체를 담는 그릇으로서의 역할을 하고 있다. ‘현장사업자 모임’에서는 지역조직화와 지역협약의 사례를 몇 차례에 걸쳐서 공부하고, 전략조직사업단의 기획사업에 대해 적극적으로 의제에 대한 제안을 하고, 실태조사와 선전전 등에 결합하며, 기획투쟁 과정에서 현장투쟁도 직접 조직하는 등 전략조직사업에 중추적인 역할을 해왔다.

<표3-2-7> 지역조직화를 위한 현장활동가 교육

	날짜	주제	강사
1	2012. 4. 5.	지역조직에서 현장활동가들의 역할	김혜진(철폐연대 상임활동가)
2	2012. 4. 10	초기업단위 조직화 사례 - 화물연대	심동진(화물연대)
3	2012. 9. 8.	초기업단위 조직화 사례 - 건설연맹	백석근(건설연맹 위원장)
4	2013. 2. 2.	현장활동가 간담회	노동자의 미래
5	2013. 5. 4.	인천지역 공단조직화 사례	이대우(금속인천수석부지부장)
6	2013. 6. 1.	노동법 교육 I	김요한(서울본부 법률센터)
7	2013. 7. 20	노동법 교육 II	김요한(서울본부 법률센터)

또한 전략조직사업의 결과로 상담을 하거나 진정을 하기로 한 현장의 노동자들을 모아서 집단상담자 모임을 구성하여 운영하였다. 2013년 3월부터 5월까지 3개 사업장의 공동모임 형태였고, 월 1회 모임이 진행된 바 있다.

나. 평가

서울남부전략조직사업의 결과로 아직은 노동자들을 조합원으로 집단조직화를 하고 있지

않지만 관계망을 형성하고 있는 노동자들의 수는 매우 많다. 이런 관계망은 서울남부지역에서 이후 공공연한 조직화를 하고자 할 때 그 기반이 된다는 점에서 매우 중요한 조직성과이다.

하지만 이 노동자들은 아직은 '관계망'으로만 쥘여있을 뿐이다. 이 노동자들이 단지 '관계망'으로가 아니라, 지역조직사업의 전망을 공유하고, 지역을 중심으로 한 기획투쟁에 참여하려면 이 노동자들은 '초동주체'가 되어야 한다. 이 말은 이 노동자들 중에 핵심적인 노동자들을 담은 구체적인 틀과 활동내용의 제공이 있어야 한다는 뜻이다. 지금까지는 금속노조 서울남부지회가 그러한 역할을 해왔다. 금속노조 남부지회에서 개별조합원으로 있으면서 지역조직화의 전망을 공유하는 노동자그룹이 '현장사업자모임'을 구성하여 그 초동주체로서의 틀을 형성해왔던 것이다.

그런데 이 모임이 더 확장되지 않으면 공공연한 조직화의 시기에 그 확장을 담보하는 중심으로서의 역할을 하기는 어렵다. 그렇기 때문에 다양한 지역투쟁이나 광장사업, 소모임 등에서 만나는 노동자들을 이 초동주체의 틀 안으로 연결하는 사업이 매우 중요한 것이다. 그런 점에서 이후 사업의 방향은 '조직화'를 염두에 둔 것이어야 한다. 관계망 형성도 중요하지만 형성된 관계망을 더욱 밀접하게 만들면서 그 노동자들이 직접 조직화의 주체가 될 수 있도록 하는 프로그램을 만들어야 한다.

③ 전면적 조직사업을 위한 '조직형식'의 확정

ㄱ. 경과

서울남부사업단은 조직된 노동자들을 어떤 틀로 담을 것인가에 대한 오랜 논의를 통해서 서울남부지회를 그 공간으로하기로 결정한 바 있다. 중소기업사업장 노동자 전체를 지역적으로 조직하는 과정에서 금속노조를 핵심적인 공간으로 하는 것에 대하여 다른 연맹차원의 논의를 요청하기도 하였고, 그 과정에서 민주노총이 다른 연맹들을 소집하여 조직틀에 대한 논의를 한 바 있다. 이후 조직사업이 진전되면 더 많은 논의가 필요하겠지만, 현재로서는 금속노조 남부지회로 조직틀을 상정하는 것에 대하여 별도의 문제제기는 없는 상태이다.

그런데 이후 제조업과 물류 노동자들만이 아니라 지역에서 일하는 유통서비스 노동자들이나 콜센터 노동자, IT 업종의 노동자들에 대한 조직전망까지 세우려면 다른 연맹이 함께할 수 있도록 논의하는 틀을 만들고 이 사업에 다른 연맹의 조직담당자들이 같이 하는 구조를 만드는 것도 필요하다.

ㄴ. 평가

금속노조 남부지회는 아직 기업별 임단협 구조가 중심을 차지하고 있다. 남부지회의 경우 기업별단위의 구조를 넘어서기 위한 다양한 시도를 하고 있다. 예를 들어 임단협투

쟁도 지역 최저임금 노동자들과 함께하는 공동임단협을 만들기 위해서 유관사업장 모임도 같이 하는 등 지역전체로 확장하려는 흐름을 갖고 있다. 하지만 이제는 무게중심을 개별조합원의 구조로 옮겨가야 한다. 남부지회의 개별가입 조합원들 중에서도 지역 조직화의 전망을 함께 공유하고 있는 현장사업자모임이 있지만, 아직은 이 모임이 남부지회 전체의 핵심 기능을 하는 것은 아니다.

이후 서울남부지회가 조직된 주체를 담는 공간으로 변화하려면 개별가입자들을 위한 프로그램과 훈련과정이 필요하다. 초동주체들을 담는 틀로서 남부지회가 개별가입자 모임을 진행하려면 그 프로그램이 보다 정교해야 하고 현장의 요구를 반영해야 하며, 그러면서도 지역 전체에 대한 관심을 갖고 역할을 할 수 있도록 해야 한다. 그리고 내부의 시스템을 기업별 임단협 체계를 넘어서는 구조로 바꾸어야 한다. 예를 들어 대의원배정 등에서도 확대될 개별사업자들을 받아들이는 구조를 만들어야 하고, 이미 시도해왔듯이 기업별 임단협을 지역 미조직노동자들의 임금투쟁과 연동시키는 사업계획으로 전환시킬 필요가 있다. 이렇게 남부지회의 시스템이 전면적으로 변화할 수 있도록 조직적 지원을 할 때 초동주체의 확장도 가능하고 전면적인 조직화도 가능하다.

(6) 전략조직사업단 구성과 활동에 대한 평가

① 사업단 구성과 운영

남부전략조직화 사업단은 2010년 민주노총 전략조직사업으로 선정되었고, 2011년 2월 ‘노동자의 미래’라는 이름으로 공식출범을 하게 된다.

사업단의 참가조직은 다음과 같은 변화를 거친다.

2010년 기획단계에서 참가조직	2013년 현재 참가조직
<ul style="list-style-type: none"> - 노동조합 (민주노총, 민주노총서울본부, 남부지구협의회, 금속노조, 금속서울지부, 금속서울남부지역지회, 금속노조 노안실, 사무연대노조, IT노조, 희망연대노조) - 남부운동본부 (민주노총 남부지구협의회, 금속노조 서울민주노동당 구로구위원회, 금천구위원회, 진보신당 구로당원협의회, 서울민주노동자회, 구로청년회, 평화의 교회/새터교회, 산업재해노동자협의회, 사회진보연대, 전국학생행진) 	<ul style="list-style-type: none"> 민주노총, 민주노총 서울본부, 민주노총 서울본부 남부지구협의회, 금속노조, 금속노조 서울지부, 금속노조 남부지역지회, 사회진보연대, 불안정노동철폐연대, 한국노동안전보건연구소, 민주노총 서울본부 법률지원센터, 노동자 공동체 삶꿈, 통합진보당 구로구, 금천구 위원회, 진보신당 구로당원협의회, 녹색병원 노동환경건강연구소, 노동자·서민 살리기 남부운동본부(지역연대체)를 통하여 지역조직들의 실천 진행

초기 사업단과 지금은 많은 변화가 있다. 초기에는 사무연대노조나 IT노조, 희망연대노조 등 중소기업사업장 노동자들을 조직하는 지역노조들이 함께 해왔었다. 그런데 조직대상이 제조업과 물류노동자로 확정되면서 사무연대노조나 IT노조 등은 사업단에 계속

함께하지는 못했다. 그 대신 사업내용이 확장되면서 여러 단위들이 참가하게 되었다. 현재 회의체계는 대표자회의와 집행책임자회의, 그리고 전체모임으로 이루어져있다. 대표자회의는 사업계획과 예산을 확정하고 평가를 승인하기 위한 논의구조로 운영되고 있기 때문에, 사업계획을 작성하는 단위인 분기별로 한번씩 회의가 열리고 있다. 집행책임자회의는 공동집행위원장(민주노총 서울본부, 금속노조 서울남부지역지회), 조직팀장(남부지구협), 정책기획팀장(사회진보연대), 사무국장으로 이루어져서 실질적으로 사업을 기획하는 단위로 기능하고 있다. 전체모임은 2주에 한번 소집되고 사업단에 참여하는 단위들이 책임자들로 구성된다. 사업의 운영과 기획, 집행을 담보하는 실질적인 단위로서 기능하고 있다.

초기에는 사업체계가 방대하여 각 팀별 구조를 갖기도 했다. 정책팀회의와 전략초안연구팀, 조직+노동복지센터팀, 선전팀 등으로 나뉘어 운영되었고, 팀별 회의도 1년에 20~30회 이상 소집된 바 있었다. 그러나 1년 정도 경과한 이후에는 전체모임을 중심으로 운영하고, 필요시에만 집행책임자회의를 소집하여 운영하는 방식을 채택하고 있다. 사업의 기초가 어느 정도 잡히면서 각 팀별 운영보다는 집행이 중요해지고, 그 집행을 책임지는 전체모임에서 책임성 있게 역할분담을 하는 것이 중요했기 때문이다.

사업단은 내부의 역량강화를 위하여 자체적인 교육을 진행해왔다. 초기에는 사업단 역량 강화를 위해서 노동법 상담교육을 6회에 걸쳐 진행했고, 초기사업단위 조직화 사례를 교육했으며, 노동환경실태조사 결과를 학습했고, 전략초안도 공동논의를 했다. 그 외에 건강권과 관련한 교육을 진행했다. 2012년 11월 ‘서울남부지역 노동안전보건학교’를 열었고,³³⁾2013년 4월 12일에는 근골격계 질환과 유해요인 조사 교육, 5월 21일에는 작업환경측정에 대해서 교육하였다.

② 서울남부전략조직화 사업단 구성과 운영 평가

ㄱ. 서울남부전략조직화 사업단 ‘노동자의 미래’의 특징과 의미

‘노동자의 미래’ 사업단은 지역 단위에서 노동조합운동과 지역운동, 사회운동이 결합해서 노동운동과 지역운동의 융합을 지향하는 ‘연대체’의 한 형태라고 할 수 있다. 즉 노동자들이 다수 일하는 지역특성에 근거한 노동운동이지만 이것이 지역운동의 형태를 지향하고 있다. 노동조합의 조직화를 지향하지만 이것이 노동조합의 시스템을 넘어서서 다양한 단위들의 결합을 통한 운동적 확장의 가능성이 있는 것이다. 지역노동자들의 노동권만이 아닌 건강권, 지역생활운동 등의 가능성도 여기에서 엿보이고 있다.

또한 이러한 사업단 구성의 활동으로 지역에서 ‘조직화 역량’이 축적되고 있다는 점도 중요한 성과 중 하나이다. 지역-공단조직화 모델을 염두에 두고 꾸준히 지역사업을 하

33) ‘서울남부지역 노동안전보건학교’는 노동자 건강권에 대한 기초교육을 통해 남부지역의 노동안전보건 활동가를 양성하고 향후 지역명예산업안전감독관 활동을 추진해나가기 위한 목적으로 기획되었다.

는 과정에서 지역사업의 방식과 현장사업의 방식, 현장의제의 지역 의제화라는 과정, 다양한 사회운동 의제를 조직사업으로 재구성하는 데 있어서 필요한 역량을 구축해왔다. 이러한 역량이 지역 차원으로 남은 데에는 사업단의 형태로 전략조직사업이 추진되고 이 과정에서 상호 필요성과 논의 합의력, 집행력을 높여나갈 수 있었기 때문이다. 그리고 조직사업과 관련한 교육을 통해서 사업단 자체의 역량을 높이기 위한 기획을 했기 때문이다. 민주노조운동이 취약해지고 침체된 상황에서 조직화 역량을 높이고 조직활동가를 육성하는 데 있어서 지역단위로 사업단을 구성하고 이 과정에 민주노총 활동가만이 아니라 지역의 각급 단체 활동가들이나 진보정당의 지역 활동가까지 집단적으로 함께하는 것은 이후 조직화 역량을 강화하고 조직활동가를 양성하는 중요한 경험이 된다.

ㄴ. 서울남부전략조직화 사업단의 한계

가장 큰 문제로 지적되어온 것은 책임 단위의 부재이다. 민주노총에서는 2기 민주노총 전략조직사업을 선정할 때부터 연맹 혹은 지역본부의 책임성을 명확하게 하고자 했다. 서울남부의 전략조직사업은 민주노총 서울본부의 사업으로 선정된 것이었다. 그러나 민주노총 서울본부는 집행위원장을 낸 이후로 적극적으로 상근자 구조를 확보하지 않았고 사업 전체를 책임있게 관장하지 않았고 민주노총 서울본부 전체의 사업과 연관체계를 구축하지 못했다. 금속노조 남부지회가 전략조직사업에서 중심을 잡음으로써 오히려 금속노조가 중심성을 갖게 되었다. 이후 전략조직사업이 지속되기 위해서라도, 만약 민주노총 서울본부가 책임을 질 수 없는 구조라면 책임주체를 이월하는 문제를 적극 고려해야 한다. 물론 민주노총 서울본부에서도 '남부지구협'의 경우 사업 중심을 조직사업으로 이동하면서 전략조직화 사업의 현장기반을 제공하기 위해서 노력해왔다. 밑으로부터 민주노총 서울본부가 전략조직사업에 힘을 쏟는 것은 인정해야 하지만, 상층단위의 책임성이 불분명한 점은 반드시 해결되어야 한다.

또한 상근구조의 불안정성도 문제로 지적된다. 이 사업 전체를 총괄하고, 관계망을 형성한 노동자들을 주체로 조직해야 할 담당자로서 상근 사무국장은 꼭 필요하다. 하지만 사무국장은 1년이 되어서야 간신히 채용되었지만 계속 바뀌기도 하고 안정적인 상근을 하지 못했다. 그러다보니 노동자들을 다양하게 만나는 풀은 확대되었지만 그 노동자들을 조직화로 연계시키지 못했다. 무엇보다도 상근자 구조를 안정화하는 것이 핵심이다. 지역조직화 전체의 전망을 갖고, 일상적으로 노동자들과 소통하고, 현장의 문제에 대해서 공유하는 역할을 하는 이가 없다면 초동주체 조직화는 어려울 수밖에 없다.

그리고 함께하는 단위들의 결합이 안정적이지 못하다. 함께하는 단위들의 상황에 따라서 집중해서 함께할 때도 있고 그렇지 못할 때도 있다. 그러면서 집중선전전 등의 참가 인원도 안정적이지 못하다. 전략조직사업단에 함께하는 단위들의 결합도를 높이려면 선전전 등에 결합하는 것을 넘어서서 각각의 단위들이 자기 조직 안에서 공단조직사업의 의미를 공유하면서 독자적인 역할구조를 갖는 것이 필요하다.

또한 지역단위들이 아직 안정적으로 함께하지 못하는 것이 한계이다. 특히 '근로기준법 준수 선언'이 지역투쟁으로 나아가고, 이후 '지역협약'의 전망을 세우려면 지역에서 꾸준히 뿌리박고 투쟁해왔던 단위들과 소통하고 협력하는 체계가 만들어져야 한다. 지역에서 지자체에 대해서 감시활동을 하는 단위나 지역 시민단체들과의 교류와 소통을 위해서 최대한 힘을 쏟아야 한다. 이런 역할을 집행위원장 중 한 사람의 역할로 규정하고 지금부터라도 지역단체들을 적극적으로 만나야 한다.

(7) 예산운영과 관련한 평가

① 예산운영의 특징

서울남부전략조직화 사업단에서 가장 많은 예산이 들어간 부분은 선전사업이다. 특히 2만5천~3만5천여의 팜플렛을 두 번이나 발간하고, 초기에는 별도의 선전물, 그리고 후기에는 서울남부 바지락을 별도로 제작하는 등 선전사업에 많은 예산이 들어갔다.

서울남부전략조직화 사업단은 상근구조를 만들기 위해서 노력을 기울여왔다. 금속노조 중앙 및 서울지부, 남부지회의 활동비 지원, 지역사회단체 및 여러 회원들의 CMS 후원을 모아서 1인의 활동비를 지급할 수 있는 별도의 기금을 조성한 바 있다.

② 평가

서울남부전략조직화 사업단에서는 선전사업에 그렇게 예산이 많이 사용되었기 때문에 지역 전체를 뒤흔드는 선전사업도 가능했을 것이다. 특히 서울디지털산업단지처럼 많은 노동자들이 집단적으로 일하는 공단에서는 최대한 지역 전체를 흔드는 선전전을 해야만 핵심조직대상에 선전의 내용을 갖고 접근할 수도 있고, 지역의 여론을 집중시킬 수 있었다. 하지만 이것은 노동자들이 집약되어 있고 전략조직사업지로서 예산이 확보되어 있는 서울남부전략조직화에서나 가능한 방식이고, 대규모 투입을 통한 효과를 고려한다면 전략조직사업지가 아닌 다른 지역에서는 동일한 방식의 선전사업이 어렵다. 그렇기 때문에 당장은 조직화의 모델을 만들기 위해서 대규모 물량을 쏟아붓는 것이기는 하지만, 이후에는 예산사용이 대규모 선전전에 집중되는 것은 조정되어야 한다. 효과적인 선전방식을 개발해야 할 때이다.

또한 현재 전략조직사업에 집중하는 인원은 상근 사무국장 하나이다. 그 외에는 모두 자신의 업무와 중복해서 일을 할 수밖에 없는 조건이다. 물론 공동집행위원장과 정책팀장 등이 최선을 다해서 전략조직사업에 임하고 있으나 상근구조가 취약하게 되면 상담이나 선전전 등의 성과를 '조직화'로 수렴하는데 어려움을 겪게 된다. 그래서 CMS 등으로 독자적인 기금을 마련한 것이다.

전략조직사업이 민주노총의 기금에만 의존하지 않고 다른 방식으로 기금을 마련하는 것은 매우 의미있는 일이다. 그런데 전략조직사업의 핵심이라고 할 수 있는 상근자 활동

비로 예산을 사용하는 것이 금지되어 있는 상황에서는 별도의 예산을 마련한다 하더라도 두 명 이상의 상근자를 확보하기는 쉽지 않다. 전략조직사업의 책임을 맡고 있는 단체인 서울본부의 책임성이 요구되는 부분이다. 그리고 금속노조가 조금 더 공단조직사업에 집중하고자 한다면 이후 상근활동가를 위한 비용의 부담도 고려해야 할 것이다. 그리고 전략조직사업은 이 일에 집중 투여할 수 있는 인적 자원에 의해 성과가 달라진다는 점을 고려하면, 상근활동비로 예산을 사용하지 못하게 한 민주노총 2기 전략조직사업의 예산활용 방침은 좋은 선택은 아니었다. 1기 때 조직활동가들이 연맹의 상근자처럼 되어버리는 문제를 해결하기 위한 고육책이었으나, '전략적 전망'을 세우고, 그 사업내용에 근거하여 예산을 지원하는 2기 사업에서는 오히려 사업단 활성화에 장애가 되었다. 상근자활동비로 사업비를 모두 지출해서도 안 되고, 상근자를 위한 별도의 재정마련도 필요하지만, 상근활동비 사용문제에 대해서는 민주노총 차원의 유연한 대처가 필요하다.

또한 이제 3단계인 전면적 조직사업으로 전환해야 하는 시점이므로 더 많은 인력과 재정의 집중이 필요한 때이다. 이 사업의 성과를 지속하고 조직화의 결과를 남기기 위해서는 재정마련을 위한 서울남부전략조직사업단의 노력만이 아니라 어떤 형태로든 민주노총 차원의 지원이 필요한 상황이다.

4) 이후 전망과 관련한 평가와 제언

(1) 서울남부 전략조직사업 총괄 평가

서울남부전략조직사업단은 5대 의제를 구체적인 요구로 만들어 지역투쟁을 현실화하는 과정에 이르고 있다. '무료노동 이제 그만!'에서 '근로기준법을 지켜라'로 이어지는 기획투쟁 과정에서 지역투쟁의 가능성이 확인되었기 때문이다. 하지만 지역투쟁의 성과가 현장으로 이어지고 있지는 않으며, 2단계에서 가장 중요한 초동주체 형성 과정은 아직 더디다. 남부전략조직사업은 이후 초동주체를 형성함과 동시에 지역투쟁에서 확보한 성과를 어떻게 현장의 변화로 만들어 나갈 것인가를 고민해야 하는 단계이며, 전면적인 조직화를 위한 기획을 시작해야 하는 단계이다. 이것이 실질적으로 가능하도록 만들기 위한 집중적인 노력과 지원이 필요한 때이다.

① 조직문화 혁신사업에 대한 평가

서울남부 전략조직사업은 실질적인 '조직화' 만이 아니라 이 성과가 이후 민주노조운동의 조직문화 혁신에도 기여할 수 있는가에 대한 관점에서 선정되었다. 이것은 조직된 노동자들이 미조직사업에 함께하는 것, 그리고 서울남부사업을 통해서 확인된 중소기업

사업장의 의제가 민주노조운동 전체의 의제로 전환할 수 있는가의 문제이다.

ㄱ. 조직된 노동자들이 미조직사업에 함께함

남부전략조직사업은 기존의 조직된 노동자들이 자기 현장을 넘어 미조직노동자들의 과제를 가지고 함께 할 수 있는 가능성을 매우 높게 보여주었다.

우선 남부사업단에서는 최저임금 투쟁을 조직된 노동자와 미조직 노동자들이 함께하는 투쟁으로 만들고자 했다. 2011년에는 3월~5월간 지역 노동자 대상으로 최저임금 요구안 설문조사를 하고, 지역 최저임금 유관사업장회의를 각 단위의 상황을 공유하면서 최저임금 유관 사업자들이 지역주요 거점에서 선전전과 서명운동을 함께 진행하면서 유관사업장들의 조직과 투쟁을 통해서 최저임금 이상의 임금을 쟁취하면 이것을 지역 노동자들에게 전달하고 지역 노동자들이 최저임금을 넘어서는 임금인상의 가능성을 확인하도록 만들고자 했다. 이를 위해서 지역 차원에서 최저임금 투쟁 결의대회도 하고, 구로금천 최저임금 UP 페스티벌 “날아라 5410”을 진행하기도 했다.

또한 남부전략조직화사업단은 조직의 운동역량이 최대한 결집하는 큰 행사를 미조직사업과 함께 진행했다. ‘남부노동열사 추모문화제’와 민주노총 서울본부에서 진행하는 ‘차별철폐 대행진’을 미조직사업을 중심으로 준비했다. 또한 기획투쟁에 조직된 노동자들을 적극 배치하였다. 2013년 ‘노동법을 지켜라 공동선언’이 연기되었을 때 이에 대한 대응으로 조직된 노동자들이 관악지청 앞에서 투쟁문화제를 계획하여 조직적으로 압력을 가했다. 서울남부의 정기선전전이나 집중선전전에 남부지회와 남부지구협 조직노동자들이 결합하여 함께 진행하고, 또한 금속노조 서울지역 공동운영위원회와 함께 ‘1,000원 영화제’를 진행하여 지역 미조직노동자들과 함께하는 공간을 독자적으로 마련하기도 하였다. 지역 노동자들이 직접 미조직사업에 함께하는 전형을 만든 것이다.

ㄴ. 중소기업사업장 의제를 과제로 만들기 위해 노력함.

원하청불공정거래 등 중소기업사업장의 의제는 매우 많다. 이런 중소기업사업장의 의제가 민주노조운동의 주요 투쟁 의제가 되어야 하는데 그 가능성을 가장 많이 갖고 있는 것이 ‘최저임금 투쟁’이다. 중소기업사업장 노동자들은 대다수가 최저임금을 받고 있기 때문이다. 위에서 이야기한 것처럼 서울남부지역에서는 조직된 노동자들과 미조직노동자들의 최저임금 투쟁을 공동투쟁으로 만들고자 시도했다.

하지만 민주노총 전체는 최저임금 투쟁을 미조직노동자들과 함께하는 조직사업의 관점에서 접근하지 않았고, ‘최저임금위원회’ 앞에서의 집회와 교섭으로 결정지어버렸다. 최저임금 투쟁이 미조직노동자들의 요구나 동력과는 별개로 진행되면서 지역 노동자들에게 최저임금은 그저 얼마나 오르는지 바라보기만 하는 투쟁이 된 것이다. 이후에는 최저임금 투쟁의 요구안을 결정하는 것에서부터 그 투쟁을 조직하는 과정에 이르기까지 지역 노동자들의 요구와 결합하도록 해야 한다. 미조직노동자들이 함께 조직되어서 그

투쟁에 임하고, 최저임금 유관 사업장들의 투쟁으로 지역에서 요구안을 실질적으로 쟁취하는 투쟁이 만들어지는 입체적인 과정을 겪을 때에야 최저임금 의제는 유의미한 의제가 된다. 미조직노동자들에게 가장 절박한 요구를 민주노조운동 전체의 운동으로 만들어내가기 위해서는 우선 최저임금운동을 미조직노동자들과 함께하는 투쟁으로 만들어야 한다.

서울남부전략조직사업단의 조직화 경험은 금속노조에도 중요한 의미를 가졌다. 금속노조는 그동안 지역지회들을 중심으로 지역의 중소영세사업장노동자들을 조직하기 위한 노력을 기울여왔다. 하지만 지역지회의 활동이 전면적인 성과를 거두지는 못했다. 그런데 남부전략조직사업을 계기로 하여 금속노조는 지역공단 조직사업을 조직적 과제로 제출하게 되었고, 남부사업이 그 모델이 되고 있다. 이 조직사업에 민주노총 지역본부가 결합하여 힘을 보탤 수 있다면 민주노총이 중심이 된 지역공단 조직사업이 더욱 활성화될 수 있을 것이다.

② 중소영세사업장 지역 조직화의 새로운 모델을 구축했는가?

중소영세사업장 노동자들이 지역투쟁을 통해서 지역협약을 체결한 사례는 1989년 청계피복노조와 2006년 이후 플랜트노조들의 지역협약, 2008년부터 대구와 안산에서 지역건설노조들이 지역파업과 지역공동협약을 체결한 것 외에는 거의 없다. 중소영세사업장들이 업종과 기업을 넘어 단결하고 지역투쟁을 통해서 지역협약을 체결하는 선례는 이제부터 만들어야 한다. 서울남부전략조직사업은 아직 사업이 진행 중이기 때문에 그런 새로운 모델을 창출했는가에 대해서 아직은 답변하기 어렵다. 하지만 몇가지 중요한 부분에서 시사점을 주고 있다.

ㄱ. 지역조직화 가능성을 엿봄

우선 서울남부 전략조직화사업단은 지역조직화에 대한 전략구상을 했다. “①민주노조운동이 지역차원에서 공신력 확보 ②지역사업을 통한 초동주체그룹의 형성 ③지역·현장의 작은 요구와 투쟁에서 지역·현장의 핵심요구와 투쟁으로! ④이러한 성과를 축적하면서 결정적인 시기에 핵심투쟁을 통한 대규모 조직화와 지역협약 쟁취”라는 전략구상을 했다.

그런데 초동주체 형성에서는 아직 한계에 부딪혀있다. 하지만 미조직노동자들과 광범위한 연계망을 확보하고 있기 때문에 조금만 더 기획을 한다면 초동주체 형성이 어려운 일만은 아닐 것이다. 지역차원의 공신력 확보에서는 매우 큰 진전이 있었다. 이것은 꾸준하게 사업을 해왔기 때문이고, 선전전과 기획투쟁을 대규모로 연관성있게 진행하는 것도 지역차원의 공신력을 확보하는데 의미가 있었다. 또한 노동자의 미래 사업을 하면 지역에서 뭔가 변화가 생긴다는 것을 지역 노동자들이 인지해왔다. 이것이 가능했던 것은 노동자의 미래가 지역의 현황을 가장 잘 알고 있기 때문이었다. 두 차례에 걸친 노

동환경 실태조사를 통해서 지역 노동자들의 상태와 현황을 이해하게 되었고 현장사업자 단위와의 소통을 통해서 구체적으로 현장의 목소리를 반영할 수 있었다. 이런 결과로 지역차원의 공신력을 확보할 수 있었다.

또한 지역투쟁의 전형인 '지역·현장의 작은 요구와 투쟁에서 지역·현장의 핵심요구와 투쟁으로' 나아가는 것은 입체적인 투쟁 배치로 가능하다는 것이 확인되었다. '노동자의 미래'라는 사업단에서 대규모 선전전을 통해서 여론을 형성하고, 그렇게 해서 만나는 이들을 '상담인 모임'과 같은 형태로 묶어세운다. 그리고 이러한 투쟁이 성과를 남기도록 하기 위해서 현장사업자들을 중심으로 한 현장투쟁도 진행한다. 그리고 조직된 노동자들도 현장에서 변화를 만들기 위해서 문제를 제기하고 투쟁을 한다. 이 과정에서 지역 전체 사용자들을 압박하되, 공동선언이 중간에 결렬되었을 때 남부지구협을 중심으로 조직된 노동자들이 노동부 관악지청과 관련한 대응집회를 결의하는 등 지역의 전 역량을 모으는 방식으로 투쟁이 기획되고 진행되었다. 지역의제에 근거한 입체적인 지역투쟁의 전형을 만들어낸 것이다.

나. 지역협약의 가능성을 발견함

지역단위의 전략조직사업의 최종 목표는 '지역협약'을 체결하는 것이다. 마치 단위사업장에서 단체협약을 체결하고 나면 더 이상 신규사업장이 아니듯이 '지역협약'을 통해서 그 지역의 조직사업이 완성될 수 있다. 하지만 그 지역협약이 단지 상층의 협약이라면 아무런 의미가 없다. 특히 최근 정부에서는 노사민정협의라는 이름으로 노사정위원회를 지역까지 만들어내려고 하고, 특히 상층의 협약의 형태로 '일자리 나누기' 등을 강제하려고 시도하고 있다. 이것과 분명하게 선을 긋고 노동자들에게 현실적인 '협약'이 되고 지역 사용자들을 강제할 수 있으려면 이 지역협약은 지역투쟁을 통해서 쟁취된 것이어야 한다. 그렇기 때문에 서울남부전략조직화사업단은 처음부터 '지역투쟁'의 가능성을 만들기 위해 애를 써온 것이다.

서울남부지역 전략조직사업을 통해서 '근로기준법 준수 공동선언'이 채택되었다. 이것 자체가 '지역협약'이 될 수는 없다. 하지만 두가지 점에서 지역협약의 가능성을 발견했다. 첫 번째는 지역사용자단체를 교섭상대로 불러낼 수 있는 가능성이다. '근로기준법 준수'와 지역투쟁이 노동부를 강제했고, 지역사용자단체들이 이 선언에 참여하도록 만들었다. 지역사용자들은 개별로 있는 것 같지만 이미 '상공회의소'나 다양한 사용자협회를 통해서 서로 소통하고 있다. 노동자들이 힘을 갖는다면 이런 사용자단체들을 교섭의 상대로 불러낼 가능성이 있다는 것을 보여준다. 두 번째는 이 선언이 현장투쟁으로 강제되었다는 점이다. 그 결과 '근로기준법 위반 사항'에 대해서 '노동단체'들에 신고할 수 있도록 구조가 형성되었다. 직접 현장으로 치고 들어가거나 현장에서의 투쟁으로 연결시키지 못하면서 공동선언의 효과는 반감되었지만 이 선언의 내용이 현장투쟁으로 전환할 수 있다면 이후 '지역협약'의 작은 가능성은 발견할 수 있게 될 것이다.

(2) 이후 사업의 지속성을 위한 준비 정도

서울남부전략조직사업은 아직 마무리되지 않았다. 지역에서 공신력을 확보하고 지역투쟁의 가능성을 확인했지만 이것을 이후 본격적인 지역투쟁을 통한 지역조직화로 연결하고, 그를 통해서 지역협약을 쟁취하는 데까지 이르려면 지금보다 더 많은 준비와 노력을 기울여야 한다. 그런 점에서 2기 전략조직사업이 끝난 지금, 이후 사업을 지속하기 위한 준비가 어느 정도 되었는지에 대한 평가도 필요하다.

① 안정적인 재정 확보 필요

지금까지는 민주노총 전략조직사업의 일환으로 많은 재정지원을 받았다. 하지만 그 재정이 지속될지는 판단하기 어렵다. 또한 앞서의 평가에서도 이야기했듯이 과감하게 많은 물량을 투입함으로써 성과를 얻는 방식은 설령 재정지원이 이어진다고 하더라도 하나의 모델로 자리하기는 어렵다. 그렇기 때문에 한편으로는 안정적인 재정 확보 구조를 마련해야 하고, 또 하나는 재정활용의 효율성에 대해서 고려해야 한다.

안정적인 재정확보를 위해서 현재까지는 독자적인 CMS 구조를 마련해왔다. 상근활동가의 활동비로 사업비를 사용하지 못하게 한 규정 때문에 상근활동가를 채용하기 위한 별도의 재정이었다. 이것을 이후에 사업비로까지 확장하려면 별도의 재정마련 계획이 시급히 요구되고 있다. 서울남부의 조직사업은 현재까지 민주노총 서울본부의 조직사업이고 남부지구협의회 차원에서도 이 사업에 대해서 공유하고 집회와 선전전 등에 적극 결합하고 있다. 그렇기 때문에 남부지구협의 여러 단위들에 대한 교육과 토론을 통해서 재정확보를 위한 결의를 모아야 한다. 그리고 기아자동차 소하리공장까지를 포함하는 지역공동위원회에서도 재정에 대한 별도의 결의가 필요하다. 이것이 가능하려면 조직된 노동자들에 대한 교육과 간담회를 부지런히 진행해야 한다. 그리고 현장의 노동자들을 본격적으로 주체로 세우기 시작하면 '회비를 내는 회원구조'를 만드는 것도 필요하다.

재정의 효율성과 관련한 문제도 있다. 이미 다양한 형태의 선전전으로 인해서 지역에 서울남부 전략조직사업단의 공신력은 매우 높아져있다. 그렇기 때문에 과거와 같은 형태로 대규모 선전전을 하는 것보다는 가장 핵심이 되는 지역에 집중 배포하는 전략을 택해야 할 것이다. 광장사업 등은 이미 자리잡은 만큼 꾸준하게 해야 하겠지만, 선전사업은 전략적으로 선택하는 방식으로 진행할 수밖에 없다. 이런 전략적 선택지에 대해서 잘 판단할 수 있도록 지난 선전사업에 대한 평가가 필요하다.

② 지역 단체들과의 관계망 확보

서울남부 전략조직사업단에 참여하고 있는 단위들 중에 지역활동을 하는 단위들은 정당 조직 외에는 별로 없다. 사회진보연대나 전국불안정노동철폐연대, 그리고 한노보연 등은

모두 전국단위 조직이다. 그런데 남부전략조직사업단이 지역에 뿌리를 내고 생활권과 노동권을 아우르는 사업을 해나가기 위해서는 지역에서 그동안 활동해왔던 단위들과 긴밀한 관계를 형성하는 것이 매우 중요하다. 특히 “노동자·서민살리기 남부운동본부”의 활동이 거의 중단된 상태인데 이 단위를 잘 살려서 운동본부에 속한 단위들이 독자적인 과제를 갖고 이 사업에 함께할 수 있도록 조직해야 한다.

그리고 지역에는 더 많은 단위들이 지역생활운동을 하고 있다. 지역에서 문화운동을 하고 있는 단체들도 있으며, 지자체에 대한 각종 감시활동을 하는 단위들도 있다. 구로·금천구 내에는 이주노동자들과 함께하는 종교단체들도 많이 있다. 이처럼 지역의 단위들과 연계망을 안정적으로 확보하고, 함께하는 사업을 만들 때 서울남부 전략조직사업도 노동권에 대한 조직과 투쟁을 넘어 지역 노동자들 전체의 삶을 함께 고민하고 책임지는 단위로 확장해나갈 수 있다. 그 단위들과 함께하는 네트워크를 구축하는 것이 중요하다.

③ 안정적인 상근인력 확보

안정적인 상근인력 확보 문제는 서울남부 전략조직사업에서 매우 중요한 과제였다. 지금도 상근구조는 대단히 불안정하다. 그런데 노동자의 미래 전 사업을 관장하고 조직사업에 매진하는 상근자와 금속노조 남부지회에서 개별조합원들을 훈련하고 교육하면서 주체로 설 수 있도록 조직하는 상근자가 별도로 필요한 상황이다.

이런 상근구조 마련을 위해서는 이 사업을 이끌어가는 단위의 결의가 필요하다. 민주노총 서울본부가 책임단위로서 역할을 해야 한다고 이야기한 것은 바로 이러한 측면이다. 서울본부에서도 역할을 하고, 전략조직사업단에서도 역할을 하는 이중적인 역할이 아니라, 전략조직사업에만 집중할 수 있는 전담자를 배치해야 한다. 만약 서울본부에서 이렇게 역할을 하기 어렵다면, 이후에 어떤 조직이 이 사업을 전담해서 갈 것인지 판단해야 한다. 현재로서는 금속노조가 그런 역할의 중심에 서야 할 것으로 보이지만 그 과정도 민주노총과 서울본부, 그리고 금속노조의 논의를 통해서 명확하게 역할의 중심이 옮겨가도록 하는 과정이어야 한다.

그리고 서울남부지회의 상근자를 확보하는 문제에 대해서는 금속노조 서울남부지회의 별도의 결의가 필요할 수밖에 없다. 남부지회 자체적으로 지금도 많은 상근자를 유지하느라 힘이 들겠지만 남부지회의 체질을 바꾸고 사업장단위의 임단협을 넘어서는 구조를 만들기 위해서는 이를 위한 조합원들의 결의가 필요하다.

(3) 이후 과제를 전면화하기 위한 방안

서울남부전략조직사업이 지금까지 해왔던 성과를 바탕으로 본격적으로 전략조직사업에 임하는 시기가 다가오고 있다. 적어도 2014년에는 의미 있는 조직 성과를 남길 수 있도록 ‘지역·현장투쟁의 핵심의제’를 발굴하고, 집단투쟁을 만들기 위한 노력을 기울여야

한다. 그를 위해서 초동주체 형성에도 더 많은 힘을 기울여야 한다.

① 전면적인 조직화를 위한 '전략' 필요

서울남부 전략조직사업이 지역에서 공신력도 높이고 현장노동자들과의 다양한 관계망도 형성하는 등 조직화의 성과가 많은데도 여전히 이후의 전망이 분명하게 보이지 않는 이유는 3단계 전략, 즉 '전면적인 투쟁을 통한 조직화와 지역협약 쟁취'라는 구상이 현실화될 수 있는 시기와 방식이 분명하게 드러나지 않기 때문이다. 서울남부전략조직화사업단은 지금까지의 활동을 통해서 이후 전면적인 조직화의 기반을 닦았다고 평가한다. 그 기반이라는 것은 대단히 주관적이어서 수치화되기 어렵고, 전면적인 조직화가 가능한 정세와 조건을 따지다보면 대규모 조합원 조직화는 한정없이 미뤄질 가능성이 높다. 기반을 닦는 사업과 전면적인 조직화 사이에 만리장성을 쌓는 것을 경계해야 한다.

아직 많은 현장노동자들이 '노동자의 미래'를 잘 모를 수 있고, 초동주체가 아직은 취약할 수 있지만 이제는 본격적으로 조직화에 대한 전망을 세우고, 그 경로를 밟아나가야 한다. 우선 2014년에는 공단노동자들을 대대적으로 조합가입을 시키겠다는 목표를 세워야 한다. 물론 노조가입을 따로 떨어뜨려서 별개의 사업으로 하자는 의미는 아니다. 당연히 그런 노조가입 사업과 연계된 기획투쟁이 있어야 하고, 그 투쟁을 가능하게 하기 위한 집단적 결의로 노조가입 운동이 전개될 수 있을 것이다. 그런 기획투쟁 의제를 만들고, 그것과 대대적인 조직화를 연계시키기 위한 목표를 지금부터 세워나갈 때 서울남부전략조직사업의 긴장도 높아지고 의미도 더 커질 것이다.

핵심이제를 중심으로 한 지역투쟁을 벌이고 이것을 지역조직화로까지 밀고가는 것은 시도해볼 수 있을 것이다. 지금까지의 지역투쟁의 훈련경험이 그 가능성을 보여주고 있기 때문이다. 그런데 실질적인 지역 단체협약을 체결하든, 부분적이거나 선언적인 수준의 협약이 체결되든 그 투쟁을 마무리하고 난 이후의 일상활동이 어떻게 이루어질 수 있을 것인지에 대해서는 아직 구체화되어 있지 않다. 그러다보니 조역조직화의 상이 분명하게 나타나지 않는 것이다. 이러한 전망은 지금부터 구체화되어야 한다. 특히 금속노조 남부지회의 개별가입자 모임을 통해서 일상적인 지역노조 활동의 상이 만들어져야 하고, 노동권과 생활권이 일상적으로 결합하는 노동자복지센터의 구상도 구체화되어야 한다. 그럴 때 '지역조직화'가 의미있는 조직화 방식으로서 민주노조운동에 확산될 수 있을 것이다.

또한 서울디지털산업단지에서 일하는 전체 노동자들의 조직화에 대한 논의도 시작되어야 한다. 서울디지털산업단지에서 제조업 노동자들은 1/5밖에 되지 않는다. 그 외에 유통노동자들이나 IT노동자들도 많이 일하고 있다. 지역을 대상으로 하는 투쟁이 '제조업과 물류' 노동자들에게 맞춰져 있기는 하지만 그 선전전은 다른 업종의 노동자들에게도 영향을 미치고 때때로 상담이 들어오기도 한다. 지금까지는 해당 연맹에 조직사업을 넘기는 방식이었지만 지역 전체 노동자들의 조직화에 대한 고려를 한다면 관련이 있는 연

맹의 조직담당자들이 이 사업에 함께하도록 조직하면서 전체 노동자 조직화에 대한 전망을 함께 논의해가는 과정이 필요하다.

② 초동주체의 형성과 남부지회의 재편성

초동주체 형성과 관련해서는 평가에서도 강조하여 이야기한 바 있다. 지금부터는 서울남부전략조직사업의 가장 중요한 과제가 '핵심적인 초동주체 형성'에 맞춰져야 하고, 그것을 가능하게 하기 위한 기획이 필요하다고 제안한 바 있다. 그런데 초동주체는 각종 소모임으로부터 저절로 성장·전화하지는 않는다. 노동자들 스스로가 서울디지털산업단지 전체를 조직하는 조직활동가로서의 인식을 갖게 하려면 그 자체를 목적으로 하는 조직을 만들고 그에 합당한 훈련 계획을 세울 때 가능하다. 그래서 금속노조 남부지회의 재편이 필요하다고 제안하는 것이다.

일반노조나 지역업종노조들이 기업단위의 활동을 벗어나지 못한 것은 지역 현장노동자들의 광범위한 풀이 형성되어 있지 못했고, 지역 전체를 대상으로 하는 대규모 사업을 기획하기에는 역량의 한계가 있었기 때문이다. 그런데 서울남부의 경우 그동안의 사업을 통해 다양한 관계망도 확보되었고 지역 노동자 전체를 대상으로 하는 사업구상도 가능한 상태이다. 그렇다면 금속노조 남부지회의 일상활동도 지역 전체를 대상으로 하는 사업으로 확장해볼 수 있다. 은평지역 중소병의원 노동자 조직화를 위해 만들어진 '의원노동자 권리찾기 모임'이 지역을 대상으로 하는 '근로계약서 쓰기'를 실천했던 것처럼, 지역 체육대회도 만드는 등 금속노조 남부지회 자체가 지역을 대상으로 자신의 사업영역을 넓혀나가야 한다.

그렇게 하기 위해서 우선은 중심축으로서 '지역 전체의 변화를 모색하는 개별조합원 모임'을 구성하고, 이를 관장하는 별도의 상근구조를 두면서 새롭게 만나는 지역 미조직노동자들을 조직활동가로 세우기 위한 노력을 기울여야 한다. 그리고 그동안 산별의 지역노조들이 현실화하지 못했던 개별조합원 중심의 지역투쟁에 다양한 형태로 개입하고 일상의 사업을 만들어내는 노력을 기울여야 한다.

③ 지역 미조직노동자들의 대중행동 조직

서울남부전략조직화 사업단은 외곽에서의 캠페인에 많은 공을 들여왔다. 물론 캠페인만 한 것은 아니다. 지역 노동자들에게 서명전도 하고, 현장투쟁도 만들었으며 조직된 노동자들이 함께하는 다양한 기획사업도 진행되었다. 하지만 지금까지는 지역노동자들이 직접 참여하는 대중행동은 서명전 외에는 별도로 기획되거나 조직되지 않았다. 즉 전반적으로 활성화되어 있는 캠페인에 비하면 현장 미조직노동자들의 직접 행동은 비중이 매우 작은 편이다.

그런데 '지역·현장의 작은 요구투쟁에서 지역·현장의 핵심투쟁으로 전환'하려고 한다면 지역 노동자들이 직접 대중행동의 주체로 나설 수 있도록 해야 한다. 직접 행동이 훈련

되지 않는다면 지역에서의 작은 투쟁이 특정한 시기에 큰 투쟁으로 전환하는 것은 쉽지 않은 일이기 때문이다. 대중행동의 상을 예상해보건대, 2014년에는 '근로기준법 준수 공동선언'을 현실화하기 위한 대중투쟁을 조직해볼 수 있다. 우선 현장 앞에서의 집회 등을 적극적으로 조직해볼 필요가 있다. 그런 힘이 있어야, 현장에서도 자기 사업장의 근로기준법 위반과 관련하여 문제제기하거나 진정을 하는 등의 구체 행동으로 나아갈 수 있다. 어느 현장이든 그것이 제대로 안 지켜지면 그 현장에 문제제기를 하기 위해서 다른 현장의 노동자들이 함께할 수 있는 행동, 즉 항의전화하거나 스티커를 같이 붙인다거나 하는 눈에 보이는 공동행동을 조직해볼 수 있다.

그리고 '메이데이에는 쉬자' 등 지역 미조직노동자들 전체가 함께 모이는 기획을 마련해볼 수 있다. 지역 전체에 적극적으로 선전하고 그 날은 모두가 쉬면서 함께 체육대회나 문화제를 하자고 제안하고, 지역 노동자들이 그날 쉬면서 모일 수 있도록 만들 수 있다. 물론 그럴만한 용기가 나지 않을 수도 있다. 그 경우에는 '메이데이'에 나와서 일할 때 수당을 제대로 받았는지를 확인하게 하는 투쟁과 병행할 수도 있다. 중요한 것은 그동안의 사업성과가 노동자들의 직접행동으로 눈에 보이게 되어야 한다는 점이다.

(4) 이후 민주노총의 과제

전략조직사업은 민주노총의 사업이다. 그러나 '사업공모' 방식으로 진행된 2기 전략조직사업의 중심은 각 사업단위가 되고 민주노총은 보조역할을 하는데 머물렀다. 하지만 중소기업사업장 노동자들을 지역단위로 조직하는 것은 경험에도 없는 일이고, 쉽지도 않은 사업이다. 그렇기 때문에 민주노총에서 이 사업을 잘 관장하면서 필요한 역할을 해왔어야 한다. 이후에 중소기업사업장 공단 조직화를 위해 민주노총이 어떤 역할을 해야 하는지 살펴보자.

① 기획투쟁 의제 발굴과 민주노조운동의 집중

'무료노동 이제 그만'에서 '근로기준법을 지켜라'까지 기획투쟁이 만들어졌지만, 이것은 지역 노동자 전체가 함께 움직이게 하는 큰 의제는 아니었다. 그렇다면 이제는 지역 노동자들 전체와 함께하는 지역의 핵심의제가 무엇인가에 대해서 논의해야 한다. 물론 그런 의제가 숨겨져 있어서 발굴하는 것은 아닐 것이다. 오히려 작은 것처럼 보이는 의제라도 특정한 시기에 급격하게 지역 전체로 확장되는 사안이 있을 수 있다. 녹산공단에서 '방사능 누출사고'가 급격하게 지역 전체의 문제의식으로 확산되었던 것처럼 그 의제가 어떤 것인지 쉽게 단언하기는 어렵다.

하지만 우리가 충분히 논의를 해본다면 지역 전체가 함께하는 핵심의제를 찾아낼 수 있을 것이다. 예를 들어 지금은 모든 공단이 노후화하고 있다. 그로 인해서 각종 유해가스 누출 사고도 많이 나고 있다. 지자체들은 이 문제를 해결한다면서 여러 대책을 내놓지

만 노동자 안전에 대한 문제는 제대로 다뤄지지 않는다. 이와 같은 건강권 문제는 중소기업사업장에서 매우 중요한 의제일 수 있다. 그리고 불법과건이 횡행하는 상황에서 중개수수료 공개 등을 통해서 중간착취의 문제를 제기하고 공공고용서비스 확충의 요구를 할 수도 있다. 서울남부 전략조직화 사업단에서는 여전히 '최저임금 투쟁'이 공단노동자들에게는 매우 중요한 의제라고 판단하기도 한다.

중요한 것은 '최저임금'이라는 의제의 문제가 아니라 이 최저임금이 어떻게 지역미조직 노동자들의 요구에 근거하여 인상안이 만들어지고, 민주노조운동이 어떻게 그 요구안을 갖고 함께 투쟁할 수 있도록 만드는가 하는 과정이다. 예를 들어 최저임금투쟁의 경우 민주노총이 최저임금 요구안을 결정하여 발표하고, '최저임금위원회 앞'에서 투쟁하는 방식이 아니라, 최저임금과 임투를 결합시켜서 미조직노동자들과 함께하는 방안을 만들어볼 필요가 있다. 우선 조직노동자들과 미조직노동자들을 대상으로 한 '임금요구안'을 조사하고, 그 결과를 조직된 노동자들의 임금요구안이자 미조직노동자들의 최저임금인상안으로 제출하고, 공동으로 투쟁하는 방안을 모색할 수 있다. 그렇게 되면 최저임금 투쟁에도 조직·미조직노동자들이 함께 할 수 있을 뿐 아니라, 설령 최저임금이 결정된 이후라도 그것보다 높은 임금요구안을 쟁취하기 위한 조직된 노동자들의 투쟁에 힘입어 지역 미조직노동자들도 자기 임금을 높이기 위한 투쟁으로 발전할 가능성이 있는 것이다. 즉 '지역의 작은 요구와 투쟁에서 지역의 핵심 요구와 투쟁으로 전환'하는 것은 민주노조운동 전체의 의제로 만들어나가는 과정이 될 때 가능하다.

② 매뉴얼화와 연구사업

전략조직사업을 진전시키려면 전략조직사업의 전망을 구체화하고 매뉴얼화해야 한다. 이것은 서울남부 전략조직사업단만의 몫이 아니라, 민주노총의 몫이 되어야 한다. 민주노총이 중소기업사업장 노동자들을 조직하기로 한 순간부터 그 조직화의 전망과 투쟁의 방향을 결정하기 위한 치열한 토론이 필요했다. 물론 2기 전략조직화 사업이 시작되면서 민주노총에서 '연구사업'을 통해서 '중소기업사업장 노동자 전략조직화 매뉴얼'을 만든 바 있다. 그런데 그 매뉴얼은 기존의 사례에 근거하여 큰 틀에서의 방향성을 제기한 것이다. 서울남부 전략조직사업이라는 구체적인 조직화 경험을 갖고 그것을 매뉴얼화하면서 어떤 것이 이후 조직사업에 도움이 되는지, 그것이 어떤 의미를 갖는지를 보여주고, 지금 막히고 있는 부분, 집단적 조직화의 전망과 이후 지역노조의 활동 방향과 관련하여 대안을 제시해가는 것은 민주노총이 해야 할 주요 역할이다.

또한 공단조직사업에서는 정책사업이 뒷받침되어야 한다. 서울남부에서는 공단 정책에 대한 연구를 통해서 정책과 전략조직사업을 연계하고, 핵심 조직대상을 설정했다. 공단의 사용자단체에 대한 검토, 지자체의 역할에 대한 요구, 지역 노동청과의 투쟁과 교섭의 구도를 이해하면서 투쟁을 만들어나간 과정도 모두 공단의 특성과 공단정책에 대한 연구가 있었기 때문에 가능했던 것이다. 서울남부만이 아니다. 산업단지들은 이미 큰 변

화를 겪고 있다. 제조업의 해외이전이나 영세화, 그로 인한 불법과건의 만연과 고용의 불안정성, 그리고 최저임금화는 모든 공단에 동일하다. 그런데 각 지자체는 산업단지를 제조업 중심의 중소영세사업장 중심이 아니라 첨단산업 중심으로 재구조화해보려고 노력을 기울인다. 그러면서 자본에 대한 대규모 지원들을 펴붓고 있다. 그 결과 공단의 구조재고도화 사업이 성공하는 곳도 있고 성공하지 못해서 공단이 노후화되고 공동화되는 곳도 있지만, 성공하는 곳이라고 하더라도 여전히 그 공단에서 일하는 노동자들의 노동권은 계속 후퇴하고 있고, 첨단산업이라고 하더라도 여전히 노동자들은 저임금 장시간 노동으로 일하고 있다. 이런 공단 현실에 대한 이해만이 아니라 자본이 이런 변화에 어떻게 대응하고 있는지, 정부는 공단정책을 어떻게 펴고 있는지를 연구해야 한다.

공단에 대한 이해만이 아니다. 공단 중소영세사업장들의 원청 대기업과의 관계, 원하청 불공정거래 문제, 그리고 지자체들의 공단 지원정책 등을 분석하면서 이것이 노동자들에게 어떤 영향을 미치고 어떤 대안을 제출해야 하는지에 대해서도 정책분석을 해야 한다. 그렇기 때문에 공단노동자들의 권리를 보장하는 별도의 정책사업이 필요하고, 이것은 개별 전략조직사업단이 아니라, 민주노총 전체가 책임지고 집행하는 것이어야 한다.

③ 공단조직화 네트워크의 구성

전국적으로 중소영세사업장이 밀집해있는 공단을 조직하기 위한 노력이 많아지고 있다. 민주노총 전략조직사업지로 선정된 서울디지털산업단지나 웅상공단만이 아니다. 이미 오랫동안 공단조직사업을 해왔던 성서공단노조도 있고, 금속노조 중심으로 녹산공단 조직사업도 오랫동안 진행되어왔고 인천 부평공단 조직사업도 진행 중이다. 민주노총은 아니지만 지역조직화의 필요성을 공유하는 이들이 개별적으로 단체를 만들기도 했다. 거제·고성·통영지역 조직사업을 하는 '새터'나 안산지역 조직사업을 하고자 하는 '월담'과 같은 조직이 그것이다. 이렇게 이미 전국화되고 있는 공단조직화의 흐름을 하나로 엮어야 할 필요가 커지고 있다.

민주노총은 현재 공단조직사업을 진행하는 단위들의 네트워크를 구성해야 한다. 서울남부 전략조직화 사업단은 자신의 조직경험과 사례를 많은 공단조직사업단위들에게 '사례 발표'의 형태로 이야기 하면서 다른 조직사업단위들과 연결을 시도했다. 그리고 금속노조 차원에서 '수도권 공단조직사업단위'들을 묶기 위한 논의도 있었다. 그러나 이것이 안정적인 논의를 통해서 서로 사업을 공유하는 과정으로까지 나아가지는 못했다. 그렇기 때문에 공단조직사업을 하는 단위들의 자발적인 모임이 형성되었다.³⁴⁾공단노동자 조직화의 필요성과 의미를 민주노조운동 내부에 알리는 2013년 메이데이 공동선전전을 기획하기도 하고, 참세상과 매일노동뉴스에 공동언론기고를 조직하는 등 사업의 내용과

34) 2012년부터 모두 6차례에 걸쳐 지역에서 공단조직사업을 하는 단위들이 '워크샵'의 형태로 모임을 가짐. 서울남부, 인천부평공단, 충북지역 공단조직화단위, 진량공단조직사업 단위, 녹산공단, 거제·고성·통영 조직화 단위, 성서공단노조 등 여러 곳에서 공단 조직사업을 하는 단위들이 개인적인 자격으로 혹은 조직적인 참가결정으로 함께 공동의 논의를 하고 있다. 서울남부는 개인자격으로 이 논의에 참여하고 있다.

경험을 교류할 뿐 아니라 이 사업의 의미를 민주노조운동 내부로 확산하기 위한 공동의 사업도 진행한 바 있다.

그런데 이런 상호간의 사업 공유만으로는 안 된다. 각 공단조직사업은 매우 불균등하게 진행된다. 의제도 서로 다르다. 그런데 각 사업장이 진행하는 의제는 서로 공유되고 전국화되면 힘을 받을 수 있는 것이 많이 있다. 웅상공단에서 시도했던 '발암물질 세척제 조례제정'과 관련한 고민이나, 서울남부의 '무료노동 이제 그만' 성서공단의 '최저임금 의제' 등이 서로 공유되고 전국화 할 수 있도록 해야 한다. 또한 공단조직사업의 전략에 대해서도 서로 공유하고 서로의 성과와 실패를 공유하면서 집단적인 전략으로 만들어 나가야 한다. 그리고 한 의제라고 하더라도 그것이 전국화되고 전면화될 수 있도록 힘을 모으기도 해야 한다. 그럴 때 중소기업사업장 노동자들의 집단적인 조직화는 현실화될 수 있다. 이런 네트워크의 구성이 민주노총이 해야 할 역할 중 하나이다.

제4장 지원사업 평가

1. 건설산업연맹 펌프카(CPC) 전략조직화 사업

오민규(전국비정규연대회의 연대협력팀장)

1) 들어가며

민주노총의 전략조직화 사업은 '제한된 자원과 조직활동가'들을 '특정 영역 또는 부문'에 투입하는 방식으로 진행되어 왔다. 1기 사업이 주로 '조직활동가'들을 양성하여 필요하다고 판단되는 영역에 투입하는 방식이었다면, 2기 사업의 경우 어떤 영역과 부문의 사업이 필요한가를 판단하여 그쪽에 '자원'을 투입하는 방식이었다.

'조직활동가'나 '자원'이냐의 차이는 있지만 어느 경우이건 중요한 문제는, 어떤 영역 또는 부문에 역량을 투입할 것인가 하는 쟁점이다. 1기의 경우 핵심 5개 부문에 대한 조직 내 사전 합의가 이뤄진 상태에서 진행된 반면, 2기의 경우에는 5개 부문에 한정짓지 않고 중소기업 부문으로 영역을 확장한다는 원칙 아래 중점사업과 지원사업 부문을 결정했다.

따라서 1기 때와 비교했을 때 어떤 영역 또는 부문을 선택할 것인가라는 쟁점에 대해 훨씬 치열한 고민이 이뤄졌다고 볼 수 있다. 그런 취지에서 볼 때 건설산업연맹과 건설노조의 펌프카(CPC) 전략조직화 사업은 하나의 독특한 '가능성'을 보여준 사례라고 볼 수 있겠다.

물론 새롭게 조직된 조합원의 규모, 몇몇 지역의 사례가 전국으로 또는 다른 산업으로 퍼지는 영향력이라는 면에서 보면 매우 큰 성과를 냈다고 평가할 수만은 없다. 지난해 상반기 건설노조 지도부 총사퇴와 비대위 국면 등 어려운 시간을 보내면서 노조 차원의 집중사업을 펼치기 힘든 조건도 있었다. 적지 않은 한계점도 있었고 제한된 역량 문제도 있었다.

그러나 산별노조와 지역본부가 합심해 상대적으로 안정적인 전략조직화 사업단 집행역량을 갖추고 출발한 중점사업과 달리, 주로 산별 조직이 다리품을 팔며 제한된 지원으로 사업을 풀어가야 했던 '지원사업' 부문이라는 조건을 감안해야 할 것이다.

따라서 이런 부문의 경우 향후 지원을 지속할 것인가 여부를 떠나, 향후 민주노총 3기 전략조직화 사업이 참고해야 할 아주 작은 가능성이라 할지라도 깊이있게 평가해볼 필요가 있다. 특히 건설노조가 단순히 펌프카 노동자들로 조직을 확장하려는 취지가 아니라, 더 넓은 미조직 영역(타설 부문)으로 파고들려는 수단의 하나로 펌프카 부문을 선정

했다는 점에서 더욱 그러하다.

2) 펌프카(CPC) 전략조직사업의 의미

(1) 공정 연쇄, 생산 연쇄의 고리를 잡는 조직화 대상 설정

콘크리트펌프카(CPC)란 빌딩, 댐, 교각 등의 건설현장에서 콘크리트를 파이프관을 통해 압력으로 이동시키는 일을 하는 차량을 말한다.(이하 '펌프카'라 부름) 우리가 흔히 말하는 '콘크리트 타설' 작업에 사용되는 이 차량의 조종원(기사)을 '펌프카 노동자'라고 부르도록 하겠다. 펌프카 노동자 조직화가 어째서 더 넓은 미조직 영역으로 파고드는 수단인지를 설명하기 위해서는, 우선 건설현장에서 이뤄지는 다음의 '콘크리트 타설' 작업의 공정을 이해해야 한다.

- ① BCT³⁵⁾가 시멘트 가루를, 덤프트럭이 골재(모래, 자갈)를 싣고 레미콘 공장으로 운반
↳
- ② 레미콘 공장에서 시멘트 가루와 골재를 섞어 레미콘을 생산 ↳
- ③ 생산된 레미콘을 믹서트럭(흔히 레미콘 트럭이라 부름)이 건설현장으로 운반 ↳
- ④ 믹서트럭이 콘크리트 펌프카에 레미콘을 부으면 강관을 통해 레미콘을 거꾸집 또는 슬라브에 부음 ↳
- ⑤ 타설공들이 슬라브에 부어진 레미콘을 평평하게 펼침 (타설공들은 타설 일만으로는 별이가 안 되기에 건물을 지을 때 비계설치 등을 함께 함)

35) BCT(Bulk Cement Trailer) : 시멘트 공장에서 시멘트 가루를 싣고 레미콘 공장으로 운반하는 화물 트럭. 시멘트 가루만이 아니라 분말 형태의 화물 운반용으로 널리 쓰인다. 이 트럭의 기사들은 화물연대 조직대상이기도 하다.



[그림 4-2-1] 타설 공정의 작업관계와 공정 흐름

* 출처: 김종진(2011), 「미조직 노동자 조직화 사례 및 노동조합 교육」, 금속노조 교육원.

‘콘크리트 타설’ 공정을 알기 쉽게 그림으로 나타내면 위와 같다. 즉 덤프, BCT, 레미콘, 펌프카, 타설 바닥 미장 등 최소 5개의 공정이 합해져서 콘크리트 타설 작업을 구성하게 되는 것이다. 이 중 덤프와 레미콘 트럭 기사들은 이미 건설노조로 상당수 조직되어 있는 상태이며, 펌프카 노동자를 조직하게 될 경우 타설 공정 전반을 조직할 수 있는 길이 열리게 된다.

덤프트럭 기사나 BCT 기사들의 경우 펌프카 노동자와 직접 대면할 일이 별로 없지만, 레미콘 믹서트럭 기사와 바닥 미장공들의 경우에는 펌프카 노동자와 함께 타설 작업을 진행하게 된다. 따라서 이미 조직된 레미콘 기사들의 경험을 바탕으로 펌프카 노동자 조직화에 나섬으로써 바닥 미장공을 비롯한 타설공 전반에 대한 조직사업을 진행하겠다는 취지이다.

건설노조의 펌프카 전략조직 사업은 따라서 건설현장에서 벌어지는 독특한 작업방식에 따른 공정 연쇄, 산업 연쇄의 고리를 잡음으로써, 펌프카의 전후방에 위치한 공정의 노동자들 즉 타설공이라는 미조직 영역으로 확장해 가겠다는 의지를 담고 있다. 나중에 다시 살펴보겠지만 이러한 노력은 펌프카 조직으로부터 다시 미조직 레미콘 기사 조직화를 이뤄내는 성과를 보이기도 한다.

(2) 민주노총 전략조직사업으로서의 펌프카(CPC) 조직사업의 의미

건설노조의 '미조직 전략조직 사업'이라 하면 누구나 자연스럽게 떠올리는 대상이 있다. 우리가 흔히 '노가다'라 부르는 형틀 목수와 철근·비계공이 속해 있는 토목건축 부문이다. 대략 100~120만 가량으로 추정되는 토목건축 노동자들이야말로 건설 노동자의 주력이라 할 수 있다.

그러나 현재 건설노조에 조직된 토목건축 노동자들은 그 1%에도 못 미치는 5천 미만에 머물러 있다. 현 시점에서 건설노조의 주력은 덤프트럭·레미콘트럭 기사 등 건설기계 부문 노동자들이다. 따라서 토목건축 부문은 당분간 '부동의 건설노조 1순위 전략조직 대상'이라 할 수 있다.

그래서 본래 건설산업연맹이 선정한 전략조직화 대상은 펌프카만이 아니라 토목건축 부문과 건설플랜트 부문 등 총 3가지 부문이었다. 이 중에서 민주노총의 전략조직사업 중 '지원사업'의 하나로 펌프카 노동자 조직사업이 선정된 것이다.

토목건축 부문은 건설노동자들의 노조운동이 시작된 20여년 기간 동안 가장 많은 열정과 역량이 투여된 부문이다. 사실 다른 산별노조와 달리 건설노조의 경우 토목건축 부문 조직화 사업은 단순한 미조직 전략조직화 사업이 아니라 노조의 가장 중요한 핵심 사업이다.

따라서 이 사업의 경우 단순히 '지원사업'의 하나로 선정하여 사업을 펼치기에는 무리가 따르는 영역이다. 만일 이 부문을 민주노총의 전략조직 대상으로 선정한다면 정말로 민주노조운동의 역량을 끌어모아 집중사업으로 하는 것이 옳을 것이다.

토목건축 부문을 제외한다면 건설노조의 미조직 사업 대부분은 27종에 달하는 건설기계 장비의 조종원(기사)들이 그 대상이라 할 수 있다. 이 중에서 가장 먼저 노조운동이 시작된 부문은 레미콘 트럭과 타워크레인 조종사들이며, 그 뒤로 덤프트럭 기사들이 대규모로 조직되면서 현재 건설노조의 주력을 형성하고 있다.

건설노조는 크롤라크레인, 유압(하이드로)크레인, 펌프카, 굴삭기 등 건설기계 부문 조직화를 꾸준히 고민하고 진행해온 바 있다. 이 중 굴삭기 부문은 이미 건설노조 자체적으로 전략조직 대상으로 설정하여 사업을 진행하고 있었다.

굴삭기³⁶⁾는 터 파기와 함께 주로 골재의 적재작업에 활용되는데, 굴삭기의 바가지로 골재를 퍼서 덤프트럭에 떠주는 일을 한다. 따라서 건설기계분과의 주력인 덤프트럭 기사들과 작업을 함께 하게 되므로, 자연스럽게 굴삭기 조직화의 필요성이 건설노조 조직 내부의 과제로 제기되어온 것이다.

반면 타설 작업의 경우 노조 건설에 가장 먼저 나선 레미콘 기사들이 조직되어 있기는 하지만, 오랜 기간을 거치며 조직력과 투쟁력이 이완되어 있는 상태였다. 앞서 설명한 것처럼 펌프카 노동자들을 조직함으로써 타설 작업 전반에 대한 조직화 필요성이 대두

36) 국내에서는 '포크레인'이라는 이름으로도 알려져 있으나 이는 국내 건설 현장에 처음으로 사용되었던 프랑스 제조업체의 상표명이 일반화된 것이며 '굴삭기(掘削機, Excavator)'가 올바른 표현이다.

된 이유이기도 하다.

펌프카 조직화를 통한 타설 작업 미조직 조직사업이 중요한 의미를 갖는 지점이 하나 더 있다. 건설현장의 작업공정상 예를 들어 아파트를 지을 경우 철골-형틀목공-타설 순으로 작업이 진행된다. 이런 작업공정으로 인해 형틀목수/철근/콘크리트타설공이 직접 연계를 맺게 되는 것이다.

따라서 콘크리트 타설공 전반에 대한 조직화는 자연스럽게 건설노조 1순위 전략조직 대상인 형틀목수, 철근 등 토목건축 부문으로 연결된다. 콘크리트 펌프카 노동자들에 대한 조직화 사업이 민주노총 전략조직화 사업으로서 의미를 가질 수 있는 중요한 대목 중 하나라 하지 않을 수 없다.

이에, 전국건설노조 울산건설기계지부 콘크리트펌프카 분회에서는 지난, 8월21일 창립총회 때, 전 조합원의 찬성으로 결의했던 일요휴무쟁취 투쟁을 9월25일부터 전면 시행 합니다.

**레미콘노동자 여러분,
철근, 형틀목수, 타설공 노동자 여러분,**

덤프, 굴삭기노동자들에 이어 펌프카노동자들이 건설노조로 단결 하였습니다.

이제 우리 콘크리트를 만지는 펌프카노동자와 레미콘노동자, 그리고 타설공노동자들이 함께 뭉쳐 우리의 현장과 삶을 바꾸는데 우뚝 일어섭시다. 건설노조를 중심으로 모든 건설기계노동자들이 한 데 뭉치면 못해낼 것이 없습니다. 일요휴무투쟁을 승리로 이끄는 펌프카노동자들의 행동에 많은 지지지원을 부탁드립니다.

<그림 4-2-2> 울산건설기계지부 콘크리트펌프카분회 창립 직후에 제작된 유인물 내용 일부. 일요휴무 쟁취투쟁 선포와 함께, 펌프카와 연계작업을 하고 있는 철근, 형틀목수, 타설공 노동자들에게 이 투쟁을 지지해줄 것을 호소하는 대목이 인상적이다.

(3) 다른 영역과 부문으로 확장될 수 있는 가능성을 갖고 있는가

이러한 방식의 조직화 전략은 건설업은 물론이고 최종조립을 중심으로 (부품)협력업체들이 생산 연쇄를 맺고 있는 한국의 제조업에도 시사점을 던져준다. 예를 들어 자동차 산업의 경우, 현대기아차를 비롯한 완성차업체를 정점으로 하여 부품을 납품하는 협력업체들이 1차, 2차, 3차 ... 로 배열된다.

특히 물류비용을 줄이기 위해 주요 부품업체들이 완성차 공장이 들어선 인근에 규모있는 공단을 형성하고 있는 경우가 많다. 따라서 이 경우에는 생산 연쇄를 통한 부품사 신규 조직화의 가능성만이 아니라, 하나의 부품사에 민주노조가 결성되면 지역 연쇄를 통해 같은 공단의 다른 사업장으로 노조 결성이 이어질 가능성도 열리게 된다.

2007~2010년 사이 경주 외동공단에서 벌어진 역동적 조직화의 흐름은 그 가능성이 먼

미래의 일이 아님을 보여주기도 한다. DSC 공장에 외동공단 최초의 민주노조 깃발이 꽃히고, 이명박의 BBK로 유명한 DAS에서 18년 만에 어용 한국노총의 굴레를 벗고 민주노조로 전환하자, 인지컨트롤스·청우 등 외동공단의 다른 사업장으로 민주노조의 물결이 이어진 바 있다. 우리가 '전략조직화'를 비정규직 부문으로만 한정하는 것이 아니기에, 이러한 공단에서의 조직화 물결 가능성 또한 주목해 봐야 한다.

아울러 제조업만이 아니라 공공서비스·민간서비스 영역에서 '비정규직 백화점'이라 할 수 있는 병원이나 대학 역시 유사한 측면을 갖고 있다. 물론 다양한 업무들이 연결되어 있긴 하지만, 이 부문을 '생산 연쇄'나 '공정 연쇄'라고 말할 수 있는 수준은 아니다. 하지만 바로 옆에서 함께 일하는 노동자들이 조직되었을 때 다른 노동자들이 어떻게 반응하는가라는 측면은 유사하다고 볼 수 있다.

청소 노동자들이 가장 먼저 민주노조의 깃발을 세우고 안정적인 단체협약을 체결하기 시작하면, 병원이나 대학의 다른 비정규직 영역들 이르면 식당, 주차관리, 시설관리, 셔틀버스 기사들의 가슴도 꿈틀거리기 시작한다. 서울지역 대학 청소노동자 다수를 조직하고 있는 공공운수노조 서경지부의 경우, 최근 이러한 영역의 신규 조직화가 지속적으로 이뤄지고 있다. 비록 직종은 다르지만 같은 사업장에서 하나의 직종 조직화가 어떻게 다른 노동자들에게 영향을 미치는가를 보여주는 중요한 대목이다.

3) 펌프카 전략조직사업 평가

(1) 펌프카 전략조직사업이 선정되어 시작된 과정

건설노조에 따르면 펌프카 노동자들의 노동조건은 건설기계 부문에서도 가장 열악한 편이다. 노동조합이 이미 조직되어 있는 타워크레인, 덤프, 레미콘 부문에서는 노동조합의 투쟁을 바탕으로 8시간 노동제와 일요 휴무가 대부분 정착된 상태이다.

하지만 펌프카 노동자들은 대개 아침 6시부터 근무를 시작해 길게는 하루 15시간의 장시간 노동을 하고 있다. 또한 일요휴무도 정착되어 있지 않다. 나중에 다시 살펴겠지만 '일요휴무'는 펌프카 노동자들의 핵심 요구이자 조직화의 고리가 되기도 한다. 그러면서도 펌프카는 저임금(수당 없는 포괄임금제 방식)과 고용불안에 시달리고 산업재해에 빈번히 노출된 직종이다.

앞서 설명한 것처럼 타설 공정은 여러 직종이 연계되어 있어서 수십 명이 함께 작업을 하게 된다. 총 연장 50미터, 무게 40톤에 달하는 대형 중장비인 펌프카는, 건설노조 기계분과의 다수를 점하고 있는 덤프트럭의 2~3배 크기에 달한다. 흔히 '앞사바리'라고 불리는 25톤 덤프트럭의 대략 2배라고 보면 된다.

따라서 펌프카에서 사고가 발생할 경우 산업재해 규모는 예상을 초월한다. 펌프카 전략

조직 사업이 시작된 지 얼마 안 되어 2011년 1월 13일, 강릉 오봉저수지 공사현장 거푸집 붕괴사고로 4명이 죽고 3명이 중경상(펌프카 기사 중상)을 입는 사고가 발생하기도 했다. 전략조직 사업을 수행하던 건설연맹은 곧바로 이 사건에 대한 항의 기자회견을 열기도 했다.

하지만 전략조직 사업을 위해 실시한 펌프카 노동자 실태조사 결과에 따르면, 펌프카 사고 발생 시 산재처리 비율은 7%에 불과하다. 그럼에도 아직까지 전문 자격증 제도도 없이 자동차운전면허증(1종 대형)만 가지고 있어도 작업이 가능하다. (이승우(2012), “건설노조 펌프카 전략조직화 사업 사례와 평가”)

이토록 열악한 노동환경에도 불구하고, 펌프카 노동자들은 타워크레인, 덤프, 레미콘 등 다른 건설기계직종에 비해 상대적으로 늦게 조직화와 투쟁에 나서게 된다. 2009년부터 대구를 시작으로 수도권과 부산에서 펌프카 노동자들이 노동조합을 건설하기 시작해 건설노조에 합류하게 된다.

그러나 덤프, 레미콘이 압도적 다수를 차지하고 있는 건설기계분과에서 아직 펌프카 노동자들은 생소한 조직대상이었다. 그래서 조직사업 역시 분과-지부-지회로 이어지는 통상적인 조직질서보다, 지역본부가 직접 관장하는 형태가 강했다. 덤프, 레미콘 노동자들과 하나의 조직으로 섞여 들어가기 위한 조직문화 개선사업의 필요성도 제기되었다. 그러던 과정에 건설 경기의 하락과 맞물리며, 2010년 하반기부터 조직 확대가 정체되기 시작한다.

이에 건설산업연맹과 건설노조는, 2기 민주노총 전략조직화 사업주요 대상의 하나로 펌프카 노동자 조직화 사업을 신청해 선정되기에 이른다. 즉, 건설노조는 아무 밀천도 없이 펌프카 노동자 조직사업을 시작한 것이 아니다. 일부 지역에서 이미 조직된 펌프카 분회에 바탕하고, 오래 전부터 노조운동을 진행해온 레미콘 조합원들의 경험이 있었다. 이를 바탕으로 건설연맹은 2011년 1월에 건설노조 임원 1명과 실무담당자 1명, 펌프카 분회장단 3명 등 5명이 참여하는 ‘펌프카 전략조직화 기획단’(이하 펌프카 기획단)을 구성하여 안정적인 전략조직화 사업을 이끌어 나가는 주체를 형성하게 된다. (전략조직 사업이 시작된 이후 울산펌프카분회가 새롭게 건설되어 울산분회장이 결합함으로써 구성원은 6명으로 확대됨.)

(2) 조직화 사업 과정

① 조직대상 : 펌프카 기사와 1인 차주 (아울러 타설공과 레미콘 기사들까지)

펌프카 기획단은 2011년 1월 4일, 12일, 2월 9일 3차례에 걸쳐 전략조직 사업의 방안과 계획을 논의하게 된다. 중요한 결정사항으로는 조직대상을 펌프카 기사와 펌프카 1인차주로 하고, 펌프카 노동자 설문지 내용을 확정하여 3월말까지 심화 실태조사를 진행한

다는 것이었다. 실태조사 사업은 기획단의 가장 중요한 정책사업으로서, 먼저 펌프카 기사들에 대한 조사를 시작한 후 2차로 1인 차주(기사 겸 차주)를 대상으로 진행한다는 계획을 수립했다.

(용어의 혼동을 피하기 위해 이하 다음과 같이 노동자를 부르는 명칭을 통일시키기로 한다. 펌프카 사업주에 직접 고용되어 있는 기사를 ‘펌프카 기사’로, 1인 차주 또는 기사 겸 차주를 ‘차주’ 또는 ‘1인 차주’로 부르고, ‘펌프카 기사’와 ‘1인 차주’ 모두를 아울러 전략조직사업의 대상을 ‘펌프카 노동자’라 부르기로 한다.)

그렇다면 전국의 펌프카 노동자들 규모는 얼마나 될까? 국토해양부가 발표한 건설기계 현황 통계에 근거해보면, 2012년 6월 30일 기준으로 전국에는 총 5,164대의 펌프카가 등록되어 있다. 지역으로는 서울이 1,259대로 가장 많은 편이며, 다음으로는 경기 519대, 경남 411대, 부산 312대, 경북 296대, 인천 276대 순이다. 수도권(서울, 경기, 인천)에는 총 2,054대가 등록되어 있어 펌프카의 40% 정도가 몰려 있다.

건설노조에서는 펌프카 등록 차량 가운데 50% 정도는 자차 기사 소유인 것으로 보고 있는데, 이렇게 따지면 자차 기사 외에 펌프카 사업자에 고용된 기사 수는 대략 등록대수의 절반 정도로 어림잡작이 가능하다. (이승우(2012), “건설노조 펌프카 전략조직화 사업 사례와 평가”)

<표 4-3-1> 콘크리트 펌프카 지역별 등록현황 (단위: 대)

구 분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	총계
펌프카	1,259	312	246	276	258	112	102	519	229	232	329	234	270	296	411	79	5,164

(출처: “국토해양부 건설기계 현황 통계”, 2012년 6월 30일 기준)

조직대상을 펌프카 기사와 1인 차주로 한다고 함은, 2대 이상의 펌프카를 소유한 사업자는 배제한다는 취지이다. 이러한 원칙은 우선 기획단 초기 논의에서 방침으로 정한 후에, 2012년 5월에는 건설노조 중집 차원에서 조직대상을 동일하게 확정되는 단계를 거치게 된다.

이러한 결정 이전까지는 펌프카 사업자들로 구성된 몇몇 지역 펌프카 연합회 등과 어떤 관계를 맺어야 할지가 불분명한 측면도 있었다. 특히 차주를 중심으로 조직사업이 이뤄진 지역의 경우, 펌프카 연합회의 영향력이 상당히 남아 있는 상태였다. 그러나 조직대상을 위와 같이 확정함으로써 연합회와의 관계가 상대적으로 명확해진 상태이다. 펌프카 연합회도 상당히 활발하게 사업을 펼치고 있는 편인데, 연합회는 여러 대의 차를 소유한 사업자들이 주도하고 있다.

건설노조 건설기계분과에 조직되어 있는 노동자들의 다수는 덤프, 레미콘, 굴삭기 기사

등 압도적으로 특수고용인 사례가 많다. 그러나 펌프카 부문의 경우에는 사업주에 고용된 기사와 특수고용 1인 차주(자차 기사)가 거의 절반씩으로 구성되어 있다. 따라서 직접고용 기사와 특수고용 차주를 동시에 조직하겠다는 구상을 세우게 된다.

다만 2대 이상의 펌프카를 소유한 사업자를 배제한다는 제한 원칙이 적용된다. 이는 법적인 의미의 '노동자성' 이전에 민주노조운동이 지향해야 할 '노동자성'을 먼저 적용한 것으로 보인다. 2대 이상의 펌프카를 소유한 사업자의 경우 그러한 노동자성이 떨어지고, 기사들과의 관계를 고려할 때 이해관계의 대립이 예상되는 측면이 있기에 먼저 가장 낮은 곳을 조직하겠다는 취지이다.

물론 특수고용 노동자성 인정 내용을 담고 있는 민주노총의 노동조합법 제 2조 개정 요구에 따르면, 1인 차주만이 아니라 2대 이상의 차량을 소유한 사업주에 대해서도 폭넓게 '노동자성'을 인정할 것을 포함하고 있다. 이는 “노동조합을 결성하고 운영하는데 있어서 불필요한 제한을 두는 것은 옳지 않다”는 원리를 적용하기 때문이다.³⁷⁾

그러나 노동조합법에 '근로자'의 정의가 어떻게 규정되어 있느냐와 무관하게, 개별 노동조합이 조직 대상을 어떻게 설정할 것인가, 어디로 확장하고 어디를 제한할 것인가 하는 문제는 노동조합의 전략에 따라 자율적으로 결정할 수 있는 문제이다.

이들테면 현행 노동조합법상 사무직·관리직 부장급들은 '노동자성'이 분명히 인정되나, 87년 대투쟁 이후 그들이 구사대로 활용되는 경험을 겪으며 민주노조 대부분이 이들을 조직대상에서 배제하게 된다. 그러다가 IMF를 전후로 이들조차도 구조조정 대상이 되고 자주적인 단결의 필요성이 대두되면서 (사무관리직 노조, 간부 노조 등 다양한 이름과 방식으로) 별도 노조를 결성하는 일이 발생하게 되었다.

현재 각급 노동조합들은 개별적으로 자신의 전략에 따라 (한국GM의 사례처럼) 이들을 조직대상으로 넓히기도 하고, 아니면 (현대차의 사례처럼) 기존 제한 원칙을 유지할 것인지 논의를 벌이고 있기도 하다. 이러한 역사들을 감안할 때, 건설노조가 역사적 경험을 바탕으로 확립된 원칙을 갖고 자주적 결정으로 조직대상을 제한하는 것은 충분히 가능한 일이라고 판단된다.

아울러 앞에 지적한 것처럼 펌프카 노동자에 대한 전략조직화 사업은, 단순히 한 직종으로 조직화 영역을 넓히겠다는 것을 넘어 타설 공정 전반에 대한 조직화 전략을 구현하기 위한 사업의 일환이었다. 물론 처음부터 확신에 차서 전체 공정을 조직하겠다고 계획을 세웠다기보다, 그러한 전략 하에서 밑돌을 쌓는 첫 사업으로 펌프카를 선정한 것이기는 하나, 향후 성과를 낸 지역에서는 분명히 타설 공정 전반으로 조직화를 확장

37) 논자에 따라서는 노조법 2조 개정의 내용에 “타인을 고용하지 않고”라는 단어를 삽입해 여러 대의 차량을 소유한 사업주를 배제하자는 입법론을 펼치기도 한다. 그러나 이 경우 간병인이나 철도매점 등 휴일·휴가가 보장되지 않는 여러 특수고용 직종에서, 노동자들이 하루를 쉬더라도 대체인력을 자신의 비용으로 고용할 수 밖에 없는 현실까지 포함시킬 수 있어서, 민주노총은 위의 문구를 삽입하지 않고 '근로자' 정의를 폭넓게 인정하는 입법론을 채택하고 있다.

하는 방향을 채택했던 것으로 나타난다.

② '조사 없이 발언 없다' : 국내 최초의 펌프카 노동자 실태조사와 결과 발표

펌프카 기획단이 가장 먼저 시작한 사업은 펌프카 노동자들에 대한 전반적인 실태조사였다. 조직대상이 어떤 처지에서 일하고 있는지를 살펴보는 것은 조직화 사업의 가장 기초라 할 수 있다. 게다가 국내에 펌프카 노동자들에 대한 실태조사는 단 한 번도 이뤄진 적이 없다.

따라서 펌프카 기획단의 실태조사 사업은 펌프카 노동실태에 대한 국내 최초로 규모있게 진행한 조사라는 점에서 큰 의미를 갖는다. 설문조사 기간은 2011년 1월1일 ~ 5월 31일이었으며, 조사대상은 전국의 펌프카 노동자들로서 조사의 객관성을 확보하기 위해 조합원과 비조합원 1:1의 비율로 이뤄졌다. 조사는 외부 연구자에게 의뢰하지 않고 건설노조 자체적으로 진행했다.

수거된 설문지는 전국적으로 총 255부였는데, 등록된 전체 펌프카 대수가 5,000여대임을 감안하면 전체 펌프카 노동자 대비 5%에 달했다. 이 실태조사를 통해 펌프카 노동자들의 생활실태와 노동조건, 산업재해 문제가 얼마나 심각한 것인지 여실히 드러나게 된다. 이 실태조사를 통해 드러난 펌프카 노동자들의 현실을 요약하면 다음과 같다.

- 하루 14시간 작업에 잠잘 수 있는 시간은 고작 5시간.
- 주야주야주야 연속 3일씩 근무하는 등 감당할 수 없는 노동강도
- 근로계약서를 작성하는 펌프카 노동자는 고작 13% 뿐
- 30% 이상의 펌프카 노동자가 체불 경험이 있음.
- 가족 부양을 위해 빚을 내 생활하다가 신용불량자가 되는 경우도 40%
- 평균 10시간 이상씩 연장근무를 해야 하지만 93%이상이 연장근무수당을 받지 못하고 있음.
- 60% 이상이 퇴직금을 받지 못하는 것으로 나타남.
- 장비전복, 슬라브 붕괴, 붐대 파손, 감전 등으로 사고당한 경험이 있는 펌프카 노동자가 54%
- 산재 발생시에도 대부분 본인이나 중간업자가 별도로 공상처리 등을 통해 산재처리
- 사용자 책임이 있는 원청 건설사가 책임지는 경우는 고작 7%
- 산재 등 부상을 당한 상황에서도 작업을 강요하는 경우가 45%
- 위험작업시 안전조치없이 작업강행이 74%
- 펌프카 차량결함에도 작업을 강요받는 경우가 77%
- 안전사고를 예방하는 전문신호수 부재가 89%
- 콘크리트타설작업외 불법인양작업을 강요받는 경우도 92% 이상

- 30% 이상이 불법인양작업시 사고를 당해본 경험이 있는 것으로 나타남.
- 88% 이상이 편법설치인 반자키³⁸⁾ 작업 강요받으며 개중 35%가 이러한 작업으로 전복 등의 사고 경험

펌프카 기획단은 이 조사 결과를 바탕으로 2011년 7월 21일, 과천 정부종합청사 정문 앞에서 “펌프카 노동자 노동실태 폭로 기자회견”을 진행하게 된다. 근로계약서조차 쓰지 못하고 장시간 노동에 시달리며, 사고를 무릅쓰고 위험작업과 불법적인 작업까지 강요당하는 펌프카 노동자들 최악의 노동조건이 최초로 객관적 실태조사를 통해 세상에 알려지는 순간이었다. 이 자리에는 펌프카 노동자들도 직접 참석해 현장 발언을 진행하기도 했다.

③ 핵심 의제와 요구로 설정된 ‘일요휴무 투쟁’과 ‘자격증 신설’에 대한 평가

“주 5일 근무가 상식이 된 2011년 현재에도, 여전히 ‘일요일만이라도 제대로 쉬고 싶다’라고 외쳐야하는 서글픈 현실이 바로 펌프카 노동자들의 일상입니다. 일요일은커녕, 공휴일에도 사장의 호출에 자다가도 벌떡, 밥 한 숟갈 뜨다가도 벌떡 일어나 현장으로 가야 하며, 한집안의 가장으로써 아이들 손잡고 외식 한번, 놀이동산 한번 제대로 가지 못하는 비정상적인 가정생활을 이어나가고 있습니다.” (2011.7.21. 건설노조, “펌프카 노동자 노동실태 폭로 기자회견문”)

실태조사에서 드러난 현실을 보면, 펌프카 노동자들을 조직하고 투쟁을 만들어내기 위한 요구는 여러 가지가 있을 수 있다. 노동강도 완화, 임금 인상, 근로기준법 준수, 노동안전 등 ... 그런데 기획단이 펌프카 노동자 조직화를 위해 핵심 의제와 요구로 설정한 것은 ‘일요휴무 투쟁’과 ‘자격증 신설’이었다.

제 3자가 보았을 때 펌프카 노동자들이 가장 고통받고 있는 현실은 임금이나 고용, 근로기준법 준수일 수도 있다. 그러나 ‘객관적으로’ 그런 고통이 있을 것이라 추정하는 지점과, ‘주관적으로’ 현장 노동자들이 실제 느끼는 고통과 조직화의 고리는 꼭 일치하는 것이 아니다.

누구나 비정규직의 고통이 ‘임금’과 ‘고용’에서 발생한다고 쉽게 얘기하지만, 모든 비정규직 조직화와 투쟁이 임금과 고용 문제에서 비롯되는 것은 아니다. 어떤 영역에 가서 “정규직화”와 “모든 차별 철폐”를 내건다고 해서 비정규직 노동자들이 조직되는 것도 아니다.

38) 펌프카 작업을 위해서는 사방 네 곳을 견고하게 다져진 지반에 고정시켜야 한다(건설산업기본법). 하지만 공간부족, 작업시간 단축 등을 이유로 네 곳 중 2곳만 고정시킨 뒤 작업을 강행하는데, 2곳만을 고정하는 것을 ‘반자키’라고 한다. 반자키 작업은 펌프카 산재사고의 주요원인인 지반 침하나 무게쏠림 등으로 이어져 장비 전복사고의 주요한 원인이 된다. (이승우(2012), “건설노조 펌프카 전략조직화 사업 사례와 평가”)

예를 들어 유통·판매 노동자들 조직화의 고리로 “판매 노동자들에게 의자를”이라는 슬로건이 채택되기도 했고, 대학과 병원의 청소·간병 노동자들은 “따뜻한 밥 한끼 캠페인”을 진행해본 경험도 있다. 화섬연맹의 웅상공단 전략조직화 사업에서는 노동안전 문제를 조직화의 고리로 할 수 있다는 가능성을 보여주었고, 이는 조선소 하청노동자 조직화 사업에서도 자주 활용되고 있다.

따라서 전략조직화 사업에서 조직 대상의 핵심 의제와 요구를 무엇으로 할 것인가 하는 문제는 정답이 없다. 사업을 추진하는 기획단이 “이런 요구가 가장 절실할 것”이라 추정하는 것이 옳을 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다. 중요한 것은 역사적 경험과 현장 실태조사를 통해 최대한 가깝다고 추정되는 의제와 요구를 내거는 것이다. 그리고 그 의제와 요구를 중심으로 조직화와 투쟁을 시도해볼 때에만, 과정에서 시행착오를 겪으며 정답을 찾아나갈 수 있다.

그런 의미에서 기획단이 설정한 ‘일요휴무 투쟁’과 ‘자격증 신설’ 요구를 살펴보도록 하자. 이는 민주노총의 전략조직 사업으로 선정되기 이전인 2009년 조직화 사업 초기부터 펌프카 분회들이 내걸었던 요구이기도 하다.

우선 ‘일요휴무 투쟁’의 경우 펌프카만이 아니라 타워크레인, 레미콘, 덤프 등 먼저 조직된 건설기계 노동자들이 전통적으로 조직화 초기에 투쟁을 벌였던 요구이기도 하다. 특히 타설 공정에서 함께 일하는 레미콘 노동자들의 경험이 중요했다. 나중에 다시 살펴겠지만 ‘일요휴무 투쟁’은 단순히 펌프카만이 아니라 실제로 레미콘과 타설공 등으로 조직화를 확대하는 중요한 고리 역할을 하기도 한다.

다음으로 ‘자격증 신설’ 문제는 단순히 펌프카 운행에 자격증이 없다는 이유에서 채택된 요구는 아니다. 자격증이라는 고리를 통해 펌프카 작업에 아무런 규제도, 안전 조치도 없는 현실을 고발하기 위함이다. 고용노동부와 국토해양부 등 관계 당국이 펌프카를 27개 건설기계 기종으로 인정하면서도, 무법천지가 되도록 방치한 책임을 전혀 지지 않기 때문이다.

일요휴무 투쟁은 개별 현장 조직화를 위해 펼치는 사업으로서, 그리고 자격증 신설 요구는 대정부 투쟁이자 제도개선 투쟁사업으로 배치되는 것이다. 이를 통해 건설노조는 매년 총파업 요구의 하나로 ‘펌프카 자격증 신설’을 내걸고 있으며, 관계 당국과 교섭을 통해 의제화 노력을 전개할 수 있게 된다.

이러한 노력의 결과물로 산업안전공단이 펌프카 노동자들을 상대로 안전교육을 실시하는 것을 ‘시범사업’으로 진행하는 성과를 낳기도 했다. 즉, 자격증 신설 요구를 통해 노동안전의 문제, 위험작업의 문제를 이슈로 끌어들이 수 있게 된 것이다.

아쉬운 점이 있다면 귀중한 실태조사 결과를 내놓았지만, 이를 사회화하는 기회는 1회성 기자회견 사업으로 머물렀다는 점이다. 뒤에 평가 항목에서 다시 다루겠지만, 좀 더

내실있는 연구와 함께 이러한 결과를 건설노조 조직 내외부에 알리기 위한 토론회 기획이 있었다면 좋았을 것이다. 물론 펌프카 전략조직 사업에 배정된 총 예산을 감안하면, 실태조사와 후속 사업에 많은 비용을 사용할 수 없었다는 한계점도 함께 짚어져야 하겠다.

‘일요휴무 투쟁’과 ‘자격증 신설’ 요구는 펌프카 노동자 조직화를 위한 상담과 선전사업을 통해 꾸준히 현장투쟁의 재료로 활용되었다. 펌프카 각 분회들의 사업일지를 보면 기사 간담회와 일요휴무 선전전으로 연간 일정이 빼곡하게 차 있음을 확인할 수 있다. 정기적이고 지속적인 기사 간담회와 일요휴무 선전전이 진행되었던 것이다. 아래 수도권 펌프카분회와 부산 펌프카분회 홍보물을 보면, 이 2가지 요구가 가장 핵심적인 선전·선동의 재료임을 확인할 수 있다.



"비바람 부는 날장에서 끼니 때우느라, 하루 이틀인가요... 펌프카는 다~그래요!"

"큰 걸비 터면서 몇시간을 혼자하고 파이프를 몇개나 혼자 갈았어요! 펌프카는 다~그래요!"

"콘크리트 타설 작업 하면서 어떻게 출퇴근 시간을 따져요? 펌프카는 다~그래요!"

펌프카 조종사는 '다~그래'를 뒤집어라!

밤잠먹자! 잠잠자자! 함께살자!

왜 노조 하세요?

억울해서 그렇습니다. 살아온 세월이 억울하고, 아직도 모르고 나 같았던 삶을 지고 가는 수많은 후배 기사들이 안타깝고, 두렵기에 펌프카 배후라고 들어온 나의 파트너 부기사가 지키는 펌프카의 공지를 가지고 있다는 말에 실소를 낄렀던 내 자신이 이렇고, 시큰 마흔이 되어도 풀가 붓가는 기사를 연애할 시간이라도 만들어 주려고 그래서 나 노조 하였습니다. 세상이 아름답고 우리도 그곳에 있을수 있는 사람들 이만큼 알고 싶고, 오실 날이어서 세상을 돌아 볼때 살아온 것들을 자랑할수 있도록 그런 세상을 위해서 여러분들과 함께 하겠습니다. 같이 가겠습니다. 펌프카 기사를 산악회 하나 만들겠습니다. 그래서 일요일날은 어디든 떠나 보겠습니다.

펌프카 노동자들, 힘 좀 썼습니다!

- **일요휴무 - 수도권 현재 70% 정착**
"펌프카 일요일 안들리면 한창 큰일 나는 줄 알았어요. 지금 수도권 70% 이상이 일요일 타설 안 합니다. 그래도 현장 잘 돌아갑니다!"
- **언론활동 - 채널(MBC YTN 등)**
"펌프카 노동자들이 건설노조로 뭉치자 세상은 그제서야, 아~ 이런 사람들이 있구나 했습니다."
- **산업재해 - 건설사 책임 요구**

2010년 3월	강원도 춘천 기옥시원화	아웃트리거 협착	사망 1명
2010년 3월	덕동강 20공구 칠천도	플러진줄 건복	사망 1명
2010년 4월	부산 최광동 롯데캐슬	카부집 붕괴/매몰	사망 1명
2010년 8월	부산 해운대 추석현상	추진 줄 추락	사망 1명

"사고나면 다 우리 탓이라고 했습니다. 구속도 각오해야 합니다. 하지만 이번 강릉 오폐지수지에서 는 달랐습니다. 원형 하청사 구속 했습니다. 전문신호수도 두지 않고 안전교육도 하지 않는 사측이 책임져야 합니다."
- **조직확대 - 100여명에서 출발했던 수도권펌프카노동자들이 지금은 200여명!**
"우리가 지금 모인 200은 곧 400이 될 것이고, 머지 않아 8백이 될 것입니다."

더 많이 해낼 수 있습니다! 더 크게 이길 수 있습니다!

- **일요휴무 완전 정착**
- 하루 평균 15시간 노동/ 평균 수면 시간 5시간
우리는 기계가 아니라 사람입니다. 하루에 기계도 기를심을 하고 쉬는데, 아버지가자 남편이고 자식 인 우리는 최소한 인간의 도리는 하고 살아야 합니다.
- **자격증 제도 도입**
- 타워크레인도 자격증이 있고, 굴삭기도 면허가 있습니다. 최소 5년은 해 봐야 이게 펌프카구나 할 건데 최근에는 운전면허만 있어도 혼자 큰 처를 조종합니다.
- **채용 근절**
- 유보임금 근절하고 인간답게 살아봅시다

<그림 4-3-1> 2011년 3월에 발행된 수도권 펌프카분회 선전물 내용 일부

고 있었다.

이런 지점은 지역본부가 중심이 되어 사업을 펼쳤던 수도권이나 부산에 비해 조직문화 혁신사업이 곧바로 제기되는 토대를 갖춘 것이라 볼 수 있다. 아무래도 대구경북건설기계지부의 구성은 덤프가 압도적이기 때문이다. (특이하게도 대구지역은 레미콘 기사들 상당수가 일반노조로 조직되어 있는 지역이기도 하다.)

타설 현장 관행이나 분회 조직 구성원에 따라 각 지역마다 요구안에 약간씩 차이가 있는데, 대구 분회의 경우 요구안 주요 내용은 노조 인정, 조합원 우선 고용, 4대 보험 적용 등이었다. 대구 지역은 다른 지역과 다르게 일요휴무가 정착되어 있는 편이었다. 대구 분회는 2011년 대구지역 조합원이 22명이 소속되어 있는 12개 업체와의 집단교섭을 시도하였고, 임단협 역시 체결하였다.

가장 먼저 펌프카 노조 깃발을 꽂고 임단협까지 체결했으나, 이후 건설 경기가 극도로 침체되자 사용자들은 인력을 정리하기 시작했다. 이와 같은 자본의 탄압 속에 대구 분회 조합원들이 일감을 찾아 타지로 이동하면서 현재 10여 명만 남은 상태이다. 더불어 분회장 역시 타 지역으로 취업하게 되면서 대구 분회는 정상화가 요원해지게 된다. 대구 분회는 전략조직화 사업 지원을 받으면서 직접 펌프카 노동자와의 대면 접촉을 통해 조직복원에 힘썼으나, 2011년 10월에 결국엔 사업 자체를 포기하고 남은 사업비를 반납하게 되었다.

② 부산 펌프카 분회

부산 펌프카 분회는 대구에서 깃발을 세운지 딱 1주일 뒤인 2009년 3월 15일에 건설되었다. 부산 분회는 노조 발대식 이전 부당해고가 발생해 부울경본부와 함께 투쟁을 통해 5명의 해고자가 전원 복직한 경험이 있었다. 이처럼 부울경본부 지원과 관리 속에 노조를 창립하였는데, 편제는 부산건설기계지부로 되었다. 창립 당시 조합원 수는 45명 정도였으나, 2012년 7월 현재 120명으로 확대되었으며, 기사 중심으로 조직이 구성되어 있다.

건설노조에 따르면 부산지역 펌프카 노동자 숫자가 총 150명 정도라 하니, 현재 80%까지는 조직화된 상황이다. 기사 조직화는 상당 수준까지 달성했기에 1인 차주(차주 겸 기사)를 조직하려고 준비 중이다. 분회 초창기 주요 요구는 일요 휴무, 4대 보험 적용, 시간 외 수당 지급 등이었다. 부산 분회는 일요휴무 정착을 위해 2011년 초부터 매주 일요일 선전전을 진행하였는데, 현재 일요휴무는 거의 지켜지고 있다고 한다.

“매주 일요휴무 선전전을 진행하는데, 이게 단순한 선전전이 아니잖아요. 그래서 일요일에도 운행하는 펌프카 노동자들의 차를 붙잡거나, 아니면 타설공 반장들하고 멧거리를 하게 됩니다. 그러다보니 선전전을 진행하던 노동자들 머리 속에 자연스럽게 이런 생각

이 싹트게 되죠. 타설공들이 선다면 펌프카도 당연히 일요일에 쉴 수 있게 되는 것 아니냐. 펌프카 분회가 조직되고 일요휴무사업과 현장 안전활동을 진행하면서 이에 자극 받은 타설공들이 노조에 가입문의를 하게 된 거예요. 기존에 가입되어 있던 펌프카 노동자들이 조직사업에 도움을 주면서 조직사업이 활발히 진행되었죠. 타설팀은 보통 팀당 4명 정도로 구성되는데, 부산지역 타설팀장은 100여명 정도예요. 전부 노조로 가입할 경우 부산과 인근 경남지역을 계산하면 조직대상은 최대 500여 명으로 추산됩니다.” (건설노조 간부)

이렇듯 부산 펌프카 분회 창립은 부산지역 타설분회(130여 명)가 조직화되게 한 촉매로 작용하였다. 2011년 2월 타설분회가 건설된 후, 펌프카 분회와 타설 분회는 일요휴무 쟁취를 위한 공동투쟁을 진행하였으며, 앞서 언급했듯이 2011년 5월 부산크롤러크레인까지 함께하는 공동집회를 개최하였다.

이러한 투쟁 성과로 일요휴무 정착뿐만 아니라, 타설공에 대한 일당이 1만원 오르는 쾌거를 이루기도 한다. 나아가 부산 분회는 조직화 탄력이 붙기 시작하면서 타 지역에도 관심을 두기 시작했는데, 2011년 하반기에는 분회장이 울산 지역 펌프카 조직화 사업에도 결합하였다. 결과적으로 울산건설기계지부와 함께 한 조직화 사업을 통해 울산지역 분회가 설립하는 데 기여하게 된다.

2012년에는 2대 이상 펌프카를 소유한 부산 지역 18개 펌프카 업체를 상대로 한 집단 단체교섭 체결을 추진하기도 했다. 또한 레미콘 생산업체에 대해 일요휴무를 요구하는 공문을 발송하고, 일요일에 레미콘 출하 회사를 상대로 집회투쟁과 고소고발 등을 진행하고 있다. 작년 4월 15일에는 부산 한국레미콘 회사 앞에서 펌프카 전국 단위 집회를 개최하기도 했다.

③ 수도권 펌프카 분회

2009년 7월 5일 건설된 수도권 펌프카 분회는, 창립 당시 건설기계지부가 아니라 수도권지역본부로 편제되었다. 수도권 분회는 초기 154명(현재 300여 명)의 조합원이 있으며 거의 대부분이 기사이다. 수도권 분회 내에는 동부, 북부, 서남부 등 3개 지역조직이 있으며 앞으로 서북부, 인천, 경기 등 3개 지역조직을 추가 조직화할 예정이라 한다. 노동조합 주요 요구는 일요휴무, 자격증 신설 등이었으며, 일요 휴무 관련 현장 항의 방문과 선전전을 매주 일요일마다 진행하였다. 현재 수도권에는 500여개의 콘크리트 펌프카 업체들이 있으며, 소속 기사들은 700명 정도인 것으로 파악되고 있다.

수도권 분회는 20~30명 정도의 조합원이 꾸준히 참여하는 통상적인 일요일 선전전 외에도 2009년 7월 해고자 복직을 위한 집회 투쟁, 2009년 8월 일요휴무쟁취를 위한 수도권본부 결의대회 등의 굵직한 집회를 진행했다.

“부산의 타설공 조직화 사례와 비슷한 고민이 있었던 거죠. 매주 일요일도 선전전 하다 보니까, 몇몇 곳에서 레미콘 기사들이 일요일에 쉬고 있다는 사실을 알게 된 거예요. 건설노조로 조직된 레미콘 기사들이 있는 곳을 우리가 ‘조합사’라 부르는데, 조합사의 경우에는 일요일에 다 쉬어요. 레미콘이 쉬면 펌프카도 쉴 수 있는 거죠. 그런데 비조합사가 많은 지역은 레미콘도 일요일에 일하는 경우가 많아요. 그래서 지역별로 레미콘 연합회와 대화를 시도하게 됩니다. 우리가 함께 나서면 일요일휴무를 정착시킬 수 있지 않겠냐 이렇게 말이죠.” (건설노조 간부)

2011년 4월엔 광명 아주레미콘 본사 앞에서 500여 명이 참석한, 부천지역 레미콘 연합회와 공동집회를 개최했다. 5월에는 남양주구리지역 레미콘 연합회의 공동 집회를 여는 등 타설 연관직종과 공동사업을 활발히 수행하고 있다. 지속적인 투쟁 결과 조합원 소속 현장의 경우 70% 정도가 일요일에 장비를 세우고 있다. 비조합원인 경우에도 50% 정도는 일요일에 장비를 가동하지 않고 있다.

2012년 핵심 추진사업 중 하나는, 1인 차주(기사 겸 차주)에 대한 조직화 확대이다. 기사 중심으로 조직이 구성되다보니 집회 시간을 맞추는 일이 어려움을 겪게 된다. 아무래도 1인 차주의 경우 작업시간과 물량을 일정하게 자신의 결정으로 밀고 당기기가 가능한 반면, 사업주에 소속된 기사들의 경우 노동시간이 엄격하게 통제되기 때문이다. 그러다보니 건설현장을 장악하는 데도 여러 활동상의 제약이 존재할 수밖에 없다. 이를 극복하고 노조 활동 전환점을 마련하고자, 1인 차주(기사 겸 차주)를 적극 조직하려 하고 있다. 또한 43미터 이상급 펌프카는 반드시 2인 1조로 작업할 수 있도록 하는 내용을, 건설노조 본조와의 공조를 통해 노동부나 산업안전공단에 관철하려고 추진 중이다. 한편 부산 펌프카 분회와 마찬가지로 수도권 전 지역을 대표하는 사업자 협의회와의 단체 협약 체결을 시도하고 있다. 단체협약 사업 과정과 방식에 있어서, 사업장 단위 단체협약과 지역단위 단체협약방식을 모두 가능한 방식으로 인정하되 내용상의 통일은 기하기로 하였다. 아무래도 부산보다 지역 범위가 넓을 뿐만 아니라, 사업자 수도 많다보니 일원적 방식의 집단교섭만을 고수하지는 않고 있다.

④ 청주 펌프카 분회

청주 펌프카 분회는 2011년 4월 11일에 창립되었으며, 초기에는 30명의 조합원으로 구성되었다. 현재 40명까지 확대되었는데, 조직 구성은 개인 차주로만 되어 있다. 특히 펌프카 조직화 시점이던 2011년 3월에 청주 한라 레미콘(32명 가입)이 먼저 조직되었고, 레미콘 분회와 사측 사이의 임단협 투쟁진행과정에서 사측은 일방적으로 공장가동을 중단하고, 계약해지를 통보하면서 레미콘 노조 투쟁이 시작되었다.

당시 펌프카 노동자들은 노조 창립을 준비 중이었는데, 이 투쟁이 시작된 직후 레미콘 분회와의 공동 투쟁을 진행하였다. 투쟁 과정 중에 청주 펌프카 분회는 4월 11일 공식적인 발대식을 열게 된다. 한달여의 투쟁 끝에 사측과 합의가 이뤄지면서 레미콘 노동자들은 공장에 복귀하였고, 펌프카 지부는 청주청원지역 콘크리트 타설현장에서의 불법 물량 도급을 근절시키는 성과를 거두게 된다.

투쟁 이후 인근지역 조직화와 조직안정화를 목표로 사업을 진행하기도 했다. 청주지역에는 이미 일요휴무가 지켜지고 있었고, 분회 조직 자체가 특수고용직인 1인 차주 중심이다 보니 청주 분회 주요 요구는 불법하도급 근절, 표준임대차계약서 작성 등으로 나타났다는 점이 특징이다.

건설된 5개의 분회 중 유일하게 차주 중심의 분회라는 의미를 갖고 있지만, 다른 한편으로 펌프카 연합회와의 관계 문제가 발생하게 된다. 연합회 자체가 차주들의 조직이기 때문에, 아무래도 연합회로 뭉치려는 경향을 무시할 수 없다. 연합회 역시 활발한 사업과 활동을 펼치고 있어서, 결국에는 청주 지역 펌프카 조합원들 대부분이 연합회로 옮겨가게 되어 분회 활동은 지속되지 못하게 되었다.

⑤ 울산 펌프카 분회

울산 펌프카 분회는 2011년 8월 21일 발대식을 가지고 설립되었다. 처음엔 펌프카 기사들 27명이 모여서 출발했으며, 2012년에는 35명으로 확대되었다. 주로 기사 중심이지만, 1인 차주(기사 겸 차주) 역시 7명 정도 함께 조합원으로 활동하고 있다. 울산 분회는 울산건설기계지부와 부산 분회 조직화 사업 성과로서 창립되었으며, 기계지부에 편제되었다.

울산분회는 창립된 지 한 달밖에 안된 시점부터 울산건설기계지부와 긴밀한 협조 속에 일요휴무 요구 투쟁에 돌입하였다. 2011년 9월 25일 울산 신정동 소재 대우 푸르지오 아파트 신축현장 앞에서의 집회를 시작으로 현재까지 매주 일요일 현장방문 선전전을 진행하고 있다. 매주 10여 명 정도의 조합원이 꾸준히 일요휴무투쟁에 참가하였다.

2011년 10월에는 (주)태광산업 2공장 증축현장에서의 선전전 진행시, 공사업체의 공사과장이 자발적으로 회사 직인을 찍은 각서(일요휴무 적극협조)를 분회에 제출하는 등, 지속적인 현장선전전으로 울산지역 일요휴무정착이 자리를 잡아가고 있다. 대구 분회가 2011년 하반기 사업을 포기한 반면, 울산 분회는 새로이 조직화 사업계획을 수립하고, 2011년 10월부터 선전사업비, 교육사업비 등을 지원받아 사업을 진행 중에 있다.

울산 펌프카 분회는 부산과 수도권 분회와 마찬가지로 연관업종 조직화의 모범 사례이기도 하다. 2012년 4월 9일 울산 지역 16개 레미콘 공장 중 14곳에서 총파업을 성사시켰는데, 이 파업에는 펌프카 분회가 울산레미콘노동자연합회 노동자들과의 함께 연대 투쟁을 진행하였다. 여기에는 울산건설기계지부, 전국플랜트건설노동조합 울산지부 임원

등도 함께 참여하였다. 파업 기간의 열기를 바탕으로 16개 공장 중 13개 공장에서 220여 명의 레미콘 노동자들이 조직되었다.

“레미콘 노동자들을 조직해야 우리도 설 수 있다는 의식은 수도권이나 울산이나 마찬가지로 지였던 거죠. 그런데 수도권의 경우에는 지역이 워낙 넓잖아요. 일요휴무 선전전을 하더라도 이 지역에서 저 지역으로 조합원들이 옮겨 다니려면 너무 힘들기도 하고요. 그래서 레미콘 연합회와 공동투쟁을 진행하기는 했지만 조합원으로 조직되는 비율은 매우 낮았습니다. 그런데 울산의 경우에는 수도권에 비해 지역이 넓지 않고, 또 울산건설기계지부는 다른 기종 조직화에 매우 열심이거든요. 그래서 레미콘 연합회와의 공동투쟁만이 아니라 조합원으로 조직화하는 성과를 거둘 수 있었습니다.” (건설노조 간부)



<그림 4-3-3> 2013년 5월 13일, 울산 레미콘 파업투쟁 과정에서 5대 기종 불시 2차 파업이 진행되고 있다.

울산건설기계지부는 2013년에도 레미콘 노동자들이 2013년 4월1일부터 6월16일에 파업을 진행하게 된다. 이 과정에서 펌프카를 비롯하여 덤프, 굴삭기, 크레인 등 건설기계 5대 기종 노동자들이 공동파업을 진행하기도 했다. 레미콘 파업기간 중에 다른 기종의 경우는 2차례에 걸친 “불시 파업” 및 집중투쟁을 진행함으로써 공동대오를 형성한 것이다.

(4) 주체의 조직화 사업에 대한 평가

① 펌프카 전략조직사업 기획단 구성과 활동에 대한 평가

건설노조의 펌프카 기획단은 2011년 1월에 첫 회의를 가진 뒤, 2011년에는 1~2개월마다 기획단 회의를 진행하게 된다. 앞서 소개한 것처럼 건설노조 담당 임원과 조직쟁의실 1인씩, 그리고 주체라 할 수 있는 4개 분회장으로 하여 6인으로 기획단이 구성되었다.

그러나 실제 회의에는 건설기계분과 위원장, 펌프카 분회가 있는 지역의 건설기계지부장도 자주 참석했음을 알 수 있다. 이는 중국에 건설기계분과와 각 지부가 조직화 주체로 서야 한다는 측면에서 긍정적인 현상이라 볼 수 있다.

그러나 2012년 2월, 건설노조 대의원대회가 성원 미달로 유회되는 일이 벌어지고, 이에 대한 책임을 지고 위원장·수석부위원장·사무처장은 물론이고 부위원장을 겸임하고 있던 4개 분과위원장 모두가 동반 사퇴하는 사건이 발생하게 된다.

결국 지도부 총사퇴와 비대위 등 건설노조 자체의 어려움이 존재하면서 사업단장도 2차례나 교체되기에 이른다. 아울러 건설기계분과위원장 직무대행 또한 안정적인 중앙 상근이 아니라 강원지부장이 겸임하게 되면서 회의 소집이 자주 이뤄지지 못하게 된다. 결국 2012년에는 3~4개월에 1회씩 기획단 회의가 불안정하게 열리게 된다. 그 뒤에 임원 선거를 치르고 정상화를 이루기는 했으나, 그 과정에서 펌프카에 대한 조직화사업 주체를 최종적으로 각 건설기계지부로 정리한 상태이다.

사실 민주노조운동이 이런 현상을 근본적으로 피한다는 것은 불가능하다. 건설노조 사례처럼 불의의 사태로 임원 총사퇴가 벌어지는 경우도 있지만, 정권과 자본의 탄압으로 담당 임원이나 실무자가 수배 또는 구속되는 경우도 허다하기 때문이다.

이러한 가능성을 완벽하게 피할 수 없다면, 다양한 외적 요인이 전략조직화 사업에 미치는 영향을 최소화하기 위한 노력이 필요하다고 할 수 있다. 예를 들어 사업단장 또는 집행위원장에 해당 부문의 주체를 세운다거나, 전략조직화 사업만을 전담하는 조직활동가를 배치하는 방식을 고려해볼 수 있겠다.

임원 유고시에도 해당 부문 주체가 열정을 갖고 추진하면 조직 내의 전략조직화 사업질서를 회복하는 것은 상대적으로 빠를 수 있기 때문이다. 아울러 집행부 교체나 이와 유사한 일이 발생하더라도, 전략조직화 사업만을 전담하는 조직활동가를 배치한다면 사업의 연속성·지속성을 담보할 수 있을 것이다.

② 주체화를 위한 교육 등의 과정

펌프카 노동자 조직화 사업 초기에는 초동주체들 전체를 모아 지속적인 교육을 진행하게 된다. 대부분의 노조 설립 단계에서 거치는 소양 교육이며, 이들 대부분이 분회가 설립되면서 간부 역할을 맡게 된다. 그러다가 펌프카 분회가 설립되고 안착되면서부터는 간부 회의를 활용한 교육을 진행하게 된다. 조합원들의 경우에는 2~3개월에 한번씩 전

체 조합원 모임을 하면서 교육을 진행하기도 했다.

장시간 노동, 들쭉날쭉한 작업시간으로 인해 모임을 자주 갖지 못하는 문제로 인해 교육사업은 초기에 비해 집중도가 덜한 편인데, 이를 어떻게 극복할 것인지에 대한 고민이 필요하다. 또한 기사들과 1인 차주의 경우 교육이건 연대투쟁이건 함께 시간을 맞추는 문제가 매우 어렵기도 하다. 노동시간에 대한 통제 정도가 다르기 때문이다. 향후 기사와 1인 차주 동시 조직화라는 과제를 꾸준히 수행하려 한다면, 교육사업 집중도를 높이기 위한 방안을 마련하는 것이 중요한 과제가 될 것이다.

물론 건설현장 특성상 체계적인 노조 교육이 어려운 한계는 존재한다. 집체교육(1박2일 수련회)이나 정기적인 교육훈련 프로그램 운영에도 한계가 있다. 하지만 현재 건설 콘크리트 펌프카 노조는 정기 모임시기 집회나 연대 투쟁 등을 통해 연대의식을 쌓는 기회로 활용하고 있다. (김종진(2011), 「미조직 노동자 조직화 사례 및 노동조합 교육」, 금속노조 교육원)

③ 정책사업·기획사업

기획단이 수행한 정책사업으로는 우선 국내 최초의 펌프카 노동자 실태조사가 있었고, 이후 일본을 직접 방문하여 일본의 조직화 사례를 듣고 관련 자료를 번역한 사업이 있었다. 일본 방문에는 실제 펌프카 노동자가 참석함으로써 더 뜻깊은 의미를 갖기도 했다. 이들 모두 중요한 정책사업이자 자료들임에도 불구하고 충분히 외화되지 못한 한계가 있었다. 아울러 전문 연구자들과 함께 작업하여 외화하는 계획을 잡는다면 그것이 사회화되는데 장점을 가질 수 있을 것이다.

아울러 기획사업으로 산업안전공단과 연계한 안전교육 실시의 경험을 만들어내기도 했다. 앞서 설명한 것처럼 이는 자격증 신설 요구의 실질적인 근거가 될 수 있는 사업을 펼치도록 정부를 강제했다는 의미가 있다. 아울러 법제도개선 및 대정부투쟁의 근거를 쌓는다는 측면도 있었다. 하지만 안전교육에 펌프카 노동자들의 실제 참여도는 높지 않았다는 한계가 있었다. 작업시간을 빼는 것도 문제였고, 이들에 걸쳐 장시간 교육을 받는 것에 익숙하지 않다는 문제도 있었다. 다행히 이번 사업이 '시범사업'이었던 만큼, 부족한 지점을 채워서 향후 자격증 신설 요구의 근거를 세울 수 있는 기획사업이자 대정부투쟁의 요구로 가다듬을 필요가 있을 것이다.

④ 상담 및 선전전, 기획사업 과정에서 현장주체를 세우기 위한 과정

현재 활발하게 분회 사업이 펼쳐지고 있는 수도권·부산·울산의 경우, 기사 상담과 일요휴무 선전전 등의 일정을 정기적·지속적으로 진행하고 있다. 특히 간부들만이 아니라 평조합원들을 이러한 사업에 동참시키고 있다는 점도 긍정적이라 하겠다. 여기에 펌프

카 부문을 넘어 타설공정 전반을 조직해야 한다는 문제의식이 싹튼 것 역시 상담과 선전전 과정을 겪지 않으면 불가능했을 것이다.

아쉬운 지점은 미조직 지역에 대한 조직화 사업 영역이다. 활발한 조직사업은 기존에 조직되어 있던 지역에 집중되었고, 전략조직사업이 시작된 이후에 조직된 울산 펌프카 분회의 경우에도 기획단의 사업이라기보다 부산 펌프카분회와 울산건설기계지부의 노력으로 가능했던 측면이 크다. 물론 기획단은 꾸준히 미조직 지역에 대한 상담과 선전사업을 기획했으나, 결과적으로는 조직 상담이 들어오면 그에 대한 대처를 하는 수준을 넘어서지 못했다.

이는 향후 조직화 주체로 서야 할 건설기계지부의 역할을 높여야 할 필요성을 제기한다. 미조직 노동자 조직사업은 반드시 일상사업 이상의 관심과 기획이 필요하다. 따라서 조직화 사업의 주체를 건설기계지부로 돌리는 것은 타당한 방향이지만, 그것이 단순히 일상사업 수준으로 유지되지 않도록 각별한 관심과 노력이 요구되는 대목이다.

4) 이후 전망과 관련한 평가와 제언

(1) 펌프카 조직사업의 현재

건설노조는 지난해 하반기 펌프카 전략조직사업의 핵심 주체와 기관을 기존의 기획단이 아니라 건설기계분과의 각 지부가 하기로 결정했으며, 올해부터는 펌프카 조직화 사업을 각 지부들이 수행하고 있다. 조직 형식으로만 보자면 바람직한 변화 방향이라고 할 수 있다. 언제까지나 이 사업을 특화된 기획단에 맡겨놓고 있을 수는 없으며, 축적된 성과를 기존 조직구조와 일상사업으로 녹여내는 것이 옳기 때문이다.

다만 건설노조의 조직편제 원칙으로 보자면 펌프카 조합원들은 건설기계의 각 지역지부나 지회에 그대로 편입되는 것이 옳지만, 한시적으로 '펌프카 분회' 형식을 가지면서 지부와 지회에 편제되는 길을 열어두었다(본래 건설기계분과는 건설기계 기종에 관계없이, 즉 별도 분회 형식을 갖추지 않고 지부·지회에 편제하는 것을 원칙으로 하고 있다).

이는 아직 조직화 규모가 크지 않은 상황, 전국적인 망을 건설하면서 펌프카 자체적인 조직사업이 필요하다는 점을 고려한 것으로 보인다. 건설노조 자체적인 전략조직사업으로 진행해온 굴삭기 부문의 경우에도 '한시적으로' 펌프카와 유사한 원리가 적용되고 있다.

한시적임을 분명히 하고 향후 조직사업의 성과에 기반해 지부·지회로 녹아들어간다면 큰 문제가 아닐 것으로 보인다. 하지만 자칫 이러한 구조가 고착화될 경우 기종별 이기주의가 들어설 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 다양한 기종을 다루는 건설기계 노동자들이 하나의 조직으로 '화학적 결합'을 완성하기 위한 조직문화 혁신 사업의 필요성이

제기된다.

그러나 펌프카 조직사업의 성과가 여전히 일부 지역조직과 사례를 벗어나지 못하고 있다는 점, 건설기계지부 내에서 펌프카 조직사업에 대한 간절함과 의지를 충분히 높이지 못한 상태에서 전환이 이뤄졌다는 점은 여전히 과제로 남는다고 할 수 있다.

펌프카 전략조직사업의 의미는 펌프카 자체의 조직 확대도 중요한 지점이긴 하지만, 공정 연쇄를 활용한 더 넓은 미조직 부문 조직화의 가능성을 모범적으로 실현해낸다는 점에 있다. 그렇다면 이러한 의미를 조직 내부에, 더 나아가 건설노조를 넘어선 대외적으로 널리 알려내고 토론을 조직함으로써, 펌프카 조직사업의 필요성만이 아니라 이러한 전략 채택에 대한 조직 내외부의 공감대를 높이는 것이 중요하다고 볼 수 있다.

특히 건설노조의 경우 노조운동이 시작된 20여년 전부터 노동조합의 투쟁 자체가 미조직 노동자의 조직화와 뿔레야 뿔 수가 없는 부문이기도 하다. 그만큼 열악한 현실을 반영하는 것이기도 하지만, 뒤집어서 얘기하면 미조직 전략조직화 사업을 건설노동자들만큼 일상적으로 하는 노조가 없다는 말이 되기도 한다. 그래서 미조직 노동자들의 조직화사업에 대해 초급 간부들까지도 기본적인 소양 교육이 충실히 되어 있고 경험도 쌓여 있는 편이라 할 수 있다.

그래서인지 자신들의 경험을 건설 부문을 넘어 민주노조운동 전반으로 확대하거나 일반화하려는 시도가 매우 취약한 편이다. 건설노동자들 입장에서는 매우 자연스럽게 당연한 일들일지 모르나, 민주노조운동 전체로 보면 이러한 경험들이 매우 생소하고 소중한 것들이다. 그러한 만큼 미조직 전략조직화 사업의 경험과 성과, 한계들을 건설 부문을 넘어 전체 운동의 영역으로 알려내고 토론하려는 목적의식적인 노력이 필요하다고 판단된다.

(2) 이후 과제를 전면화하기 위한 방안

‘전략조직사업 대상’으로서 향후에도 펌프카 노동자 부문을 설정하고 사업을 지속할 것인가 여부를 떠나, 앞서 제기된 과제를 어떻게 전면화하고 해결해나갈 것인가 하는 지점을 제기할 필요가 있다.

첫째, 건설노조 내에서 펌프카 전략조직사업의 의미와 가능성에 대한 토론을 조직함으로써, 이 사업과 전략에 대한 조직 내부의 동의를 높이려는 노력이 전개되어야 한다. 특히 향후 조직사업의 주체로 서게 될 건설기계지부 내부의 토론이 중요하다고 볼 수 있다. 아울러 ‘콘크리트 타설’ 영역은 토목건축 부문으로 이어지는 가교 역할을 한다는 점에서, 토목건축분과에서도 이러한 전략을 어떻게 스스로의 조직화와 연결시킬 것인가를 중심으로 토론이 이뤄져야 할 것이다.

둘째, 기사 중심의 조직화가 이뤄진 경우와 차주 중심의 조직화가 이뤄진 경우에 일정한 편차가 존재함을 부정할 수 없다. 이는 동일한 업무를 수행하면서도 고용형태나 처지가 다를 경우 자연스럽게 나타나는 현상이기도 하다. 그렇다면 이러한 편차와 간극을 어떻게 좁혀나갈 것인지에 대해 '조직문화 혁신'의 관점에서 대안을 마련하고 집행해갈 필요가 있다.

현재 건설기계지부의 모태가 되었던 건설운송노조와 덤프연대 역시 이러한 과제에 직면하고 맞닥뜨리면서, 때로는 주저하기도 하고 때로는 과도한 대안을 내기도 했지만 그러한 좌충우돌을 겪으며 극복해온 경험이 있다. 차주 중심의 조직이 가질 수 있는 단점과 우려가 무엇인지 잘 알고 있었고, 이를 극복하기 위한 대안을 여러 가지로 실험하며 넘어서온 것이다.

그 중에서도 가장 결정적인 지점은 법적인 의미를 넘어서는 '노동자성'을 갖추는 것이었다. 건설운송노조와 덤프연대에게 있어서 '노동자성 쟁취'는 단순히 특수고용 노동 3권 쟁취를 의미하는 것이 아니었다. 현장에서 이 사장, 박 사장, 김 사장이라 서로를 칭하며 노동자로서의 정체성을 잃어가는 현실을 바꿔내는 것이 중요했다. 이를 위해 조합원 교육과 연대투쟁이 매우 중요한 사업의 하나로 자리매김되었다. "우리 모두는 자본에게 착취당하는 똑같은 노동자"라는 사실을, 교육과 연대투쟁 속에서 체득해온 것이다. 펌프카 조직사업 역시 이러한 과거 역사를 참조하여 대안을 마련하는 것이 필요할 것이다. 게다가 펌프카 부문은 기사와 1인 차주가 거의 비슷한 비율을 유지하다가, 이제 점차 기사들의 1인 차주로 전환이 상당히 벌어지기 시작하고 있다. 다른 건설기계 부문에 비해 뒤늦게 특수고용화가 진행되고 있는 것이다. 그렇다면 펌프카 전략조직사업의 핵심은 앞으로 1인 차주들을 어떻게 조직할 것인가 하는 문제에 달려 있다고 봐도 과언이 아니다.

직접 고용된 형태의 기사와 특수고용 형태의 차주를 동시에 조직하겠다는 발상은 매우 선진적인 고민이다. 아울러 고용형태의 다양성 때문에 많은 어려움을 겪을 가능성도 있다. 이를테면 노동자성이 문제되지 않는 기사들의 경우 근로기준법 준수를 비롯한 법적 기준을 근거로 한 투쟁이 가능하지만, 차주들의 경우에는 노동자성 인정 문제가 먼저 등장하게 된다. 다만 다행스러운 것은 덤프연대와 건설노조 투쟁의 경험과 성과를 기반으로 '표준임대차계약서 작성'이라는 구체적인 요구를 적용할 수 있다는 점이다.

이를 어떻게 통일적인 요구로 모아낼 것인가, 공동의 투쟁을 어떻게 조직할 것인가 하는 지점은 앞으로 건설노조만이 아니라 민주노조운동이 만들어야 할 중요한 과제라 할 것이다. 건설업만이 아니라 공공서비스·민간서비스 영역에서도 간접고용과 특수고용이 나란히 존재하는 경우가 많기 때문이다. 택배업종이 그러하고 가전제품 수리기사나 전화·인터넷·케이블TV 가설기사들도 마찬가지이다.

최근 희망연대노조 CNM지부가 케이블 정규직 기사들만이 아니라 비정규직 노동자들을 조직할 때에도, 간접고용과 특수고용 모두를 동시에 조직하는 전략을 구사한 바 있다.

건설노조의 사례와 더불어 이러한 사례를 모아 간접고용·특수고용 동시 조직화를 위한 전망을 좀 더 구체화할 필요가 있겠다.

셋째, 건설노조를 넘어서 이러한 전략과 시도의 경험을 교류하고 확대하는 노력이 필요하다. 집중사업의 경우 산별조직만이 아니라 지역본부와의 결합을 통해 상대적으로 다른 산별로의 경험 확대와 교류가 이뤄지는 편이지만, 건설노조 펌프카 전략조직사업이 갖고 있는 의미에 비해 이 경험은 민주노조운동 내부의 다른 영역에 잘 알려져 있지 않은 편이다.

향후 건설노조의 가장 중요한 전략조직대상이라 할 토목건축 부문에서 민주노조운동의 역량을 집중시키기 위해서도 이러한 노력은 매우 중요하다 할 것이다. 일부 연구자들(김종진(2011), 이승우(2012))에 의해 펌프카 전략조직사업의 의미를 분석하고 확대하려는 노력이 진행되긴 하였으나, 건설노조 차원에서 이 사업의 의미를 분석하고 토론을 확장하려는 기획이 필요하다.

펌프카 노동자들에 대한 국내 최초의 실태조사, 일본의 펌프카 노동자 조직화 사례를 직접 방문하여 듣고 자료를 번역하는 등의 정책사업이 진행되었으나 이 역시 대외적으로 잘 알려져 있지는 않은 편이다. 그렇다면 이러한 정책사업 결과를 다시 한 번 알리는 기회를 빌려, 펌프카 조직사업의 전략과 사례를 민주노총 전조직적으로 공유하는 자리를 갖는 것도 검토해볼만 하다.

(3) 펌프카 사업을 매뉴얼화하기 위한 방안

“올해 입단투 조직과정에서 목수들이 현장투쟁을 벌이고 통제권을 행사하기 시작하니까, 현장에서 이를 지켜보던 철근, 마감 공정, 설비, 전기 등 다양한 직종의 노동자들이 관심을 표명하고 있어요. 이를테면 목수들은 이제 8시간 노동제가 안착되어 오후 5시 땡하면 퇴근을 해버리거든요. 그런데 다른 부문의 경우 여전히 20~30분씩 일을 더해주는 경우가 있어요. 목수들이 칼퇴근을 하니까 ‘우리도 저렇게 할 수 있지 않을까’ 하는 생각이 싹트게 되는 것이죠.” (건설노조 대구건설지부장)

300~400 규모이던 대구건설지부가 작년에 총파업 투쟁을 거치면서 1천여 대오로 확장되었다. 형틀 목수들 중 노조 활동에 열성적이던 ‘중핵 그룹’으로부터 출발하여 대구지역 30개 주요 현장 목수 1천여명으로 확장을 꾀한 것이다. 이러한 확장 전략은 끊임없이 계속되고 있다.

주요 현장을 넘어 쫄데기 현장으로 확장하는 전략을 통해 올해 총파업 돌입 직전까지 조합원 규모는 1천 600명으로 늘어났으며, 총파업 투쟁의 성과로 이제 2천명 선을 돌파하기에 이르렀다(토목건축 현장에서 ‘쫄데기’ 현장이란 보통 10층 미만의, 공사기간이

짧은 소규모 현장을 일컫는다).

이제 대구건설지부는 '대구지역' '형틀 목수' 중심성도 깨고 확장하려 한다. 구미·김천·포항·경주 등 경북지역으로 지회 건설을 확장하고, 형틀 목수를 넘어 철근, 마감 공정, 전기 부문의 노동자들로 조직을 확대하려는 계획을 세우고 있다. 최근에는 대구경북 지역을 넘어 전국적 시야와 관점을 갖고, 전략적으로 충남건설지부에 연간 3천만원의 전략조직화 기금을 지원하는 결정도 내린 바 있다.

이러한 과정을 보면 건설노조가 펌프카 전략조직화 사업에서 추구하고자 했던 전략이, 비단 타설 공정만이 아니라 토목건축 부문에도 동일하게 적용할 수 있다는 점을 확인할 수 있다. 형틀 목수라는 '고리'를 통해 토목건축 부문의 전체 공정으로 연쇄적인 조직화가 가능하다는 것이다.

앞에서 설명한 것처럼 이러한 전략은 상당한 차이점에도 불구하고 제조업에도 일부 적용이 가능할 것으로 보인다. 예를 들어 자동차산업의 경우에도 완성차와 부품사로 나누어지고, 부품사 역시 1차 협력업체, 2차 협력업체 ... 등으로 나누어진다. 최말단 영세공단의 부품업체가 상위의 부품사로 납품하고, 이런 단계를 2~3차례 거쳐 최종적으로 1차 협력업체가 완성차로 납품을 하게 된다.

이러한 공정 연쇄, 생산 연쇄의 사슬 중 어느 한 고리에서 조직화가 이뤄지면 전·후방으로 확산시킬 가능성이 넓어진다. 예를 들면 2008년 경주 외동공단에 최초로 금속노조 깃발이 DSC (현대차 1차 협력업체) 사업장에 세워졌다. 그러자 바로 옆에 있던 DAS에서 한국노총 18년 오욕의 역사를 씻고 민주노조 깃발이 세워졌다. 이곳 역시 현대차의 1차 협력업체였다. 그러면서 외동공단에서 연쇄적으로 1차 협력업체 부품사들이 금속노조에 가입하기 시작한다.

이러한 흐름이 경주 인지컨트롤스에까지 이어지게 되었고, 곧이어 안산의 인지컨트롤스로 조직사업이 이어졌다. 대부분의 사업장이 노조 결성과정과 결성 초기에 파업을 겪었고, 직장폐쇄 탄압을 당한 곳도 있었는데, 이에 맞서는 투쟁과정에서 자신의 사업장에 납품하는 2, 3차 협력업체들에 대한 조직화 시도도 벌어졌다. 비록 성과는 남기지 못했지만, 생산 연쇄 과정의 어느 한곳만 생산이 중단되어도 완성차 생산라인에 영향을 미치는 조건이기에, 자동차산업 노동자들의 조직화와 투쟁에서 이런 생산연쇄 흐름을 탄 조직화는 충분히 연구해볼 가치가 있다. 이를테면 현대모비스 생산라인이 중단되면 현대기아차 조립생산 라인이 울스톱 되는 효과를 내는 것이다.

2001~2002년 충남 세원테크 노동자들의 투쟁은 생산연쇄 흐름을 타고 노동자들의 연대를 조직할 수 있는 가능성을 보여주기도 했다. 세원 자본의 극악한 탄압에 맞서 파업과 농성을 이어가던 세원테크 조합원들은, 납품처이자 원청인 현대차와 기아차노조에 연대를 요청했다. 현대차·기아차 조합원들은 때때로 세원테크 납품차량을 정문에서 막아세우거나, 때로는 세원테크에서 납품하는 부품을 전수검사 하는 방식으로 생산속도를 줄

이는 식의 연대를 조직하기도 했다. “우리가 조립하고 있는 이 부품들, 여기에 어떤 노동자들의 피가 묻어있는지 알아야 한다!” 생산연쇄의 흐름 속에는 조직화 전략만이 아니라 연대 전략도 숨어 있는 것이다.

물론 “비슷하게 적용할 수 있다”라는 것과 “꼭 일치한다”는 말은 전혀 다른 의미이다. 앞에서 사례로 든 건설노조의 공정연쇄, 생산연쇄의 흐름이 제조업과 완전히 일치하는 것은 아니다. 그러나 산업 자체가 여러 개의 공정으로 연속되어 있다는 점에서, 상상력을 발휘하기 시작한다면 건설의 사례에서 제조업이 배워야 할 대목은 한두 가지가 아닐 것이다.

비록 이러한 전략을 놓고 비교 연구를 한 것은 아니지만, 금속노조 교육원이 발주한 조사연구 보고서로 발표된 「미조직 노동자 조직화 사례 및 노동조합 교육」(김종진, 2011년)이라는 자료에는 서비스연맹과 건설노조의 조직화 사례와 함께 금속노조 경주지부의 미조직 조직화 및 교육 사례가 제시되어 있다. 건설노조의 전략과 금속노조 경주지부의 경험은 몇 가지 면에서 함께 비교 검토해볼 가치가 있는 영역이다.

아울러 학교와 병원에 백화점 식으로 다양한 비정규직이 존재하는 영역 역시, 어느 한 부문의 조직화가 곧바로 다른 부문 노동자들에게 영향을 미치게 된다. 최근 청소노동자에 이어 주차관리, 시설관리, 식당 부문으로 조직화가 연쇄적으로 벌어지고 있는 공공운수노조 서경지부의 경험도 보탬 수 있을 것이다. 그렇다면 펌프카, 대구건설, 금속경주, 공공서경 등의 경험을 바탕으로 민주노조운동 역량과 연구역량이 힘을 합한다면 얼마든지 이를 건설산업을 넘어선 일반 매뉴얼로 만드는 것이 가능할 것이다.

2. 서비스연맹 유통업 전략조직화사업 평가

김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

1) 머리말

민주노총 서비스연맹 미조직·비정규 노동자 조직화 사업과 활동은 ‘민주노총 5대 부문 전략 조직화 사업’으로 유통서비스부문 조직화 사업을 공식적으로 진행했던 시기를 기점으로 준비기(2000년~2005년), 과도기(2006년~2009년), 이행기(2010년~2013년)로 구분 가능하다. 서비스연맹 조직화 사업 시기 중 준비기는 사실상 본격 조직화 사업 예비기로 볼 수 있으며, 전략조직화사업은 1기와 2기때 진행되었다.

먼저, 서비스연맹 1기와 2기 전략 조직화 사업(유통부문)은 2005년 민주노총 대의원대회 결정 사항(미조직 비정규직 전략 조직화 사업 결의, 50억 기금 조성)과 함께 진행되었으며, 1기 전략 조직화사업(2006년~2009년)과 2기 전략조직화사업(2010년~2013년)은 총연맹 전략 조직화 사업과 시기를 같이 한다. 서비스연맹 1기 전략 조직화 사업은 백화점·할인점 미조직 비정규 조직화 사업(핵심: 원청 계산, 판촉판매, 후선업무 등)이며, 2기는 ‘백화점·면세점 판매직 조직화 사업’(핵심: 판매직)과 ‘대형마트 미조직·비정규 조직화 사업’(핵심: 계산, 판촉판매, 사무관리, 후선업무)이다.

다음으로, 서비스연맹 1기 전략조직화사업은 ‘민주노총의 1기 전략조직화사업 방식’의 일환으로 조직 활동가 양성과 교육, 현장배치를 통한 사업이었다. 당시 민주노총 전략 조직화 5대 조직화 사업 중 특히 유통서비스부문은 핵심사업 중 하나였다. 때문에 당시 총연맹 조직 활동가 26명 중 절반에 가까운 10명이 배치되었었다. 2기 전략조직화사업은 ‘민주노총 2기 전략조직화사업 방식’의 일환으로 조직화 사업 사업비 지원 방식을 통한 사업이었다. 민주노총 전략조직화사업은 핵심사업과 지원사업으로 구분되었는데, 서비스연맹 전략조직화사업은 지원사업(1년 3천만원 지원) 중 하나였으며, 2011년 지원사업 중 성과가 좋은 조직(서비스, 건설, 화섬)이었기에 2012년 사업비 4천만원과 2013년 사업비 5천만원을 지원받았다.

이 글에서는 민주노총 서비스연맹 2기 전략조직화사업 대상으로 질적·양적 성장(2007년 조합원 1,959명, 연맹 조합원 대비 13.2% → 2012년 3,865명, 연맹 조합원 대비 31.2%) 추세인 백화점·면세점 판매직 조직화 사업 사례를 주로 다루었다. 하지만 2013년 상반기 서비스연맹의 이마트, 홈플러스, 한화갤러리아 등 대형마트와 백화점에서 조

직화가 진행되었기에, 주요 내용을 해당 사항별로 별도로 정리했다. 이 글에서 서비스 연맹 유통업 조직화 평가는 총연맹 전략조직화 사업 기준 틀에 따라 검토했으나, 일부 사업 평가와 항목 중 서비스연맹 특수한 상황과 내용은 부가적으로 다루었다.

2) 전략조직화사업

(1) 조직화 대상

우리나라 유통업은 1990년대 유통시장 개방과 국내외 초국적 자본과 재벌 대기업의 유통업 진출로 유통업체 지각변동이 시작되었다. 유통업은 기존의 재래 소매업 감소(2000년 66% → 2012년 42%), 중소기업 몰락, 국내 재벌 유통기업 중심으로 백화점 및 할인점 재편으로 나타나고 있다. 특히 재벌 빅4(롯데, 현대, 신세계, 홈플러스 테스코) 유통업 내 독과점 형태(시장 점유율 80%)는 유통업의 공정거래를 위협할 수준조차 넘어선지 오래다.

2012년 기준으로 유통업 백화점, 할인점, 면세점은 총 513개 점포가 있으면 해당 종사자는 43만7천명 정도로 추정된다. 백화점은 전국에 69개 점포(매장)가 있으며, 해당 종사자는 백화점 소속 직영사원(전체 종사자의 10% 이내)과 입점업체 소속 사원(전체 종사자의 90% 이상) 그리고 간접고용(파견용역) 종사자 등 약 17만2천명으로 추정된다. 면세점은 공항(인천국제공항, 국내공항: 김포, 부산, 제주) 및 주요 호텔(시내호텔: 롯데, 신라, 워커힐, 파라다이스 등)과 기타 사업장(동화, 관광공사 등) 등 약 10여 곳이 있으며, 해당 종사자는 직영과 입점협력업체 직원 등을 포함하여 약 6천명으로 추정된다. 할인점은 전국에 427개 점포(1개 매장 약 5백명, 해외 152개 제외) 21만4천명 정도로 추정된다.

<표 4-2-1> 주요 유통업 기업의 업태별 현황과 매장 수(2012.6)

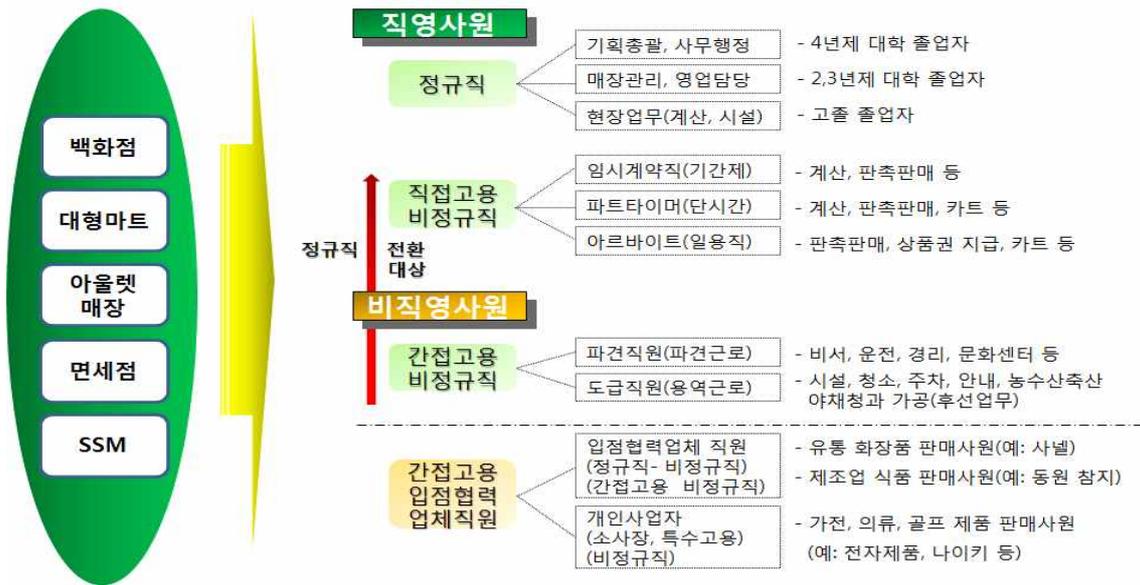
		백화점	할인점	면세점	계	
계		69	427(해외 152개 제외)	17	513	
롯데쇼핑		32	95(해외 120개 제외)	6	133	
신세계		10	135(해외 28개 제외)	6	151	
현대백화점		12	129(테스코 34개)		12	
홈플러스테스코				28		28
농협유통						
이 랜 드	NC 백화점	1			31	
	뉴코아아울렛		18			
	2001아울렛		10			
	동아마트		2			
기타(11개)		12	28	5	45	

주 : 1) 백화점과 할인점 사업체 : 매장면적 3천㎡ 급만을 대상으로 함
2) 면세점 기타 사업체 : 워커힐, 동화, 파라다이스, JDC, 관광공사

일반적으로 유통업체 고용구조는 [그림 4-2-1]과 같이 ‘직영사원’ (원청 정규직, 비

정규직)과 ‘비직영사원’ (사내하도급 직원, 입점협력업체 직원, 개인사업자 형태 전문판매 직원 등)으로 구분하여 활용하고 있다. 특히 유통업은 사내하도급 직원 이외에도 제조업 식품이나 공산품 등을 판매하는 입점협력업체 및 판매전문사원까지 포함할 경우 비직영사원의 비율이 80% 나 된다. 문제는 다양한 비직영사원의 노동인권은 심각할 정도로 침해 받고 있다.

[그림 4-2-1] 주요 유통채널별 고용구조와 고용관계 형태 세부 형태



이와 같은 상황에서 최근 몇 년 사이 백화점 입점업체(로레알, 샤넬, 엘카, 클라란스, 시세이도, LVMH)와 면세점 입점 및 직영업체(부루벨, 엘코잉크, 신세계)에 노동조합이 건설되면서 유통업 판매직이 조직화되고 있다. 게다가 2012년 이마트 노조 조직화(2012.10.24) 이후 조직 진척이 미약한 상황에서 불법파견 문제(2013.1.15)로 전 사회적인 이슈가 되면서 이마트 조직화는 물론 미조직 사업장이던 유통업 내 홈플러스(2013.3.24)와 한화갤러리아(2013.6.6.27) 사업장에서 신규 노조가 건설되었다.

2013년 6월 기준으로 입점협력업체인 백화점 및 면세점 판매직 노조 조합원 규모는 백화점 판매직 3,126명(로레알 1,020, 엘카 900(엘코 면세 235 포함), 샤넬 295, LVMH 620, 시세이도 190, 클라란스 52), 면세점 판매직 864명(부루벨 400, 엘코잉크 230, 부산과라다이스 88)으로 총 3,565명이며, 연맹 조합원(9,167명, 조합비 납부 기준)의 38.8%수준이다. 반면 유통업 내 대형마트와 백화점(원청) 노조 조합원 규모는 대형마트 2,220명(홈플러스테스코 684, 홈플러스 490명, 농협유통 742, 에브리데이리 테일 150, 세이브존I&C 103, 마트본부 27, 이마트 24), 백화점 620명(현대백화점 59,

한화갤러리아 30)인 총 2,833명으로 연맹 조합원의 30.9% 수준이다.³⁹⁾

<표 4-2-2> 서비스연맹 유통업 전략조직화 대상 조합원 추이 : 2007 ~ 2013.6

업태	직무	사업장 노조	1기 조직화 사업 시기			2기 조직화 사업 시기			
			2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
백화점	피혁 판매	MT 컬렉션		97	1	중지			
		금비화장품			52	40	1	중지	
	화장품 판매	라프레리코리아	-	78	31	중지			
		로레알코리아	600	600	600	800	1,040	1,055	1,020
		샤넬	284	295	270	266	280	300	295
		시세이도코리아			236	222	225	190	190
		클라란스코리아	115	109	105	91	60	75	52
엘브이엠에치코리아					650	650	620		
백화점 면세점	화장품 판매	엘카(백화점)& 엘코코리아(면세점)	960	960	930	890	860	800 (125)	900 (230)
면세점	화장품 피혁판매	부루벨코리아				477	634	486	400
		신세계면세점(부산)				111	105	100	88
계 (연맹 전조합원 대비 비율)			1,959 (13.2%)	2,139 (12.8%)	2,225 (15.8%)	2,897 (23.0%)	3,855 (31.3%)	3,656 (40.3%)	3,565 (38.8%)
대형마트	관리계산 판매판촉 후선업무	농협유통(하나로마트)	866	866	779	728	733	739	742
		세이브존&C	296	270	221	175	110	103	103
		세이브존	50	50	50	중지			
		리베라세이브존	70	64	중지				
		홈플러스테스코 (前가르프 → 前이랜드)	300	620	290	290	490	684	684
		에브리데이리테일	125	125	100	100	100	150	150
		마트본부			27	28	20	27	20
		이마트					3	3	24
		홈플러스 (前 삼성테스코 홈플러스)							490
계 (연맹 전조합원 대비 비율)			1,673 (11.2%)	1,995 (11.9%)	1,467 (10.4%)	1,321 (10.5%)	1,456 (11.8%)	1,706 (18.2%)	2,213 (24.1%)
백화점	관리 사무 담당	현대백화점	2,224	2,073	1,753	820	673	620	590
		현대백화점 증경노조	6	6	5	5	5	중지	
		뉴코아INC	500	1,290	300	300	탈퇴		
		롯데미도파	283	274	271	273	탈퇴		
		전주코아백화점	89	90	81	66	해산		
		롯데스퀘어				200	해산		
한화갤러리아							30		
계 (연맹 전조합원 대비 비율)			3,102 (20.8%)	3,733 (22.3%)	2,419 (17.1%)	1,664 (13.2%)	678 (5.5%)	620 (6.6%)	620 (6.7%)
기타 유통	사무 영업 판매 판촉	교보하트렉스		225	281	275	281	256	232
		동양매직서비스	150	150	150	150	150	150	150
		한국암웨이	172	172	172	172	156	140	120
		동원F&B	156	141	200	304	330	330	328
		BAT코리아		28	104	97	130	130	220
		BAT연린							26
		JTI코리아				70	탈퇴		
		페르노리카코리아	43	47	43	40	40	40	45
계 (연맹 전조합원 대비 비율)			478 (3.2%)	765 (4.5%)	907 (6.4%)	1,100 (8.7%)	1,087 (8.8%)	1,046 (11.1%)	1,121 (12.2%)
서비스연맹 전체			14,848	16,679	14,081	12,558	12,307	9,341	9,167

자료 : 서비스연맹 대의원대회 자료집의 각 단사별 노조 조합비 납입 기준 인원에서 필자(김종진) 재구성

39) 2013년 서비스연맹 전략조직화 사업으로 조직된 규모는 대형마트 사업장 중 이마트 330명, 홈플러스 1,400명, 백화점 사업장 중 한화갤러리아백화점 400명, 기타 유통서비스 20명으로 기존 백화점, 면세점 판매직 신규 조직화 인원까지 합하면 총 약 3,650명이다.

현재 민주노총 서비스연맹 산하 유노조 기업은 백화점과 면세점 등에 입점한 명품 브랜드(화장품, 피혁, 잡화) 수입·판매 업체들이다. 이들 외국계 업체 기업 조직구조는 부루벨을 제외하고 국내 기업과 달리 각 브랜드별 사업부제로 되어 있다. 각 업체들은 각 사업부(브랜드)별로 영업, 마케팅, 교육 부서들을 공통적 운영하고 있으며, 그 밖에도 업체별 상황과 필요에 따라 기타 부서를 별도로 운영하는 곳도 있다. 현재 백화점·면세점 판매직 노조는 각 브랜드 영업부 판매직 사원을 중심으로 조직되어 있다.

백화점 및 면세점 화장품 판매직 노동조합은 2004년 8월 샤넬(2004. 8.2, 미가맹)에서 가장 먼저 조직되었으며, 로레알(2005.6.4, 민주노총 서비스연맹)이 두 번째로 건설되었다. 그 후 로레알 노동조합의 활동 효과로 인해 엘카(2007.9.3), 클라란스(2007.9.28), 시세이도(2008.7.9), LVMH(2011.3.31) 등에서 노조가 건설되었으며, 상급단체 없이 활동하던 샤넬 노조 또한 민주노총 서비스연맹에 가입(2007.7.8)하게 되었다.

이와 같은 백화점 판매직 기존 노동조합의 형성과 서비스연맹 가입의 흐름과 토대 속에서 진행된 서비스연맹 2기 전략조직화 사업이 시작되었던 것이다. 전략조직화 사업 시작 시점인 2010년 가을 면세점에서 화장품과 피혁 등을 판매하는 부루벨코리아(2010.10.4)가 조직되고, 엘카와 모법인이 같은 엘코잉크(2010.12.4)도 면세점에서 추가 조직될 수 있었다. 부루벨과 LVMH 노동조합 모두 전략조직화사업 시기에 조직된 신생노조다. 그렇다면 민주노총 2기 전략조직화사업으로 진행된 서비스연맹의 백화점·면세점 판매직 조직화 과정 전후 모습들은 어떤지 검토한다.

(2) 인력과 재정

전략조직화사업 인력과 재정은 조직활동가 양성배치와 조직화기금 조성 등이다. 특히 애초 전략조직화사업이 제기된 영국과 미국에서 조직사업 핵심 중 하나가 사업지의 30%이상을 미조직 사업 조직비로 할당한다는 것이다. 민주노총 전략조직화사업 또한 영미식 조직화 모델을 벤치마킹하면서 논의가 시작되었기 때문에 각 조직별 조직사업비 문제는 주요 평가 지표 중 하나다.

서비스연맹 조직화 사업의 물적 자원은 조합비(예산)와 기금(50억 전략조직화사업 지원 기금)으로 구분된다. 먼저, 전략조직화 기금은 3년간 사업비를 지원 받았으며, 기금은 총 1억3천만원(2011년 4천만원, 2012년 4천만원, 2013년 5천만원)이며, 자체 예산은 다른 산별연맹에 비해 그 비율이나 규모가 크지 않은 상황이다.⁴⁰⁾ [그림 4-2-2]

에서도 알 수 있듯이 서비스연맹 전체 조합비 중 지난 6년 동안의 조직 사업비(12.3%)와 미비 사업비(9.7%)는 10%~12% 수준이며, 노조 조직 핵심인 교육 사업비(7.6%)는 절반에 그친다. 특히 서비스연맹이 총연맹서 전략조직화 기금을 받게 된 지난 3년 동안(2011년~2013년) 조직사업비와 미비 사업비는 그 비율이 민주노총 결의 수준(30%)의 3분의 1정도에 그치고 있다.

[그림 4-2-2] 서비스연맹 주요 사업비 지출 현황 추이(단위: %)



주 : 서비스연맹 교육사업비는 지난 3년 동안 전조합원 의무교육 시행으로 전체 사업비 중 교육비가 증가했을 뿐 아니라, 별도의 의무교육기금(1천원)을 걷고 있음.

출처 : 서비스연맹 각 연도별 대의원대회에서 해당 사업비 지출금액을 비율로 재구성.

<표 4-2-3> 서비스연맹 주요 사업비 지출 현황 추이(단위: 원)

	평균	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년
√연맹 전체 예산 조직사업비 비율	2.1%	2.5%	1.7%	1.6%	1.3%	2.5%	3.4%
• 사업비 중 조직 사업비 비율 (사업 금액)	12.3% (13,600,233)	10.7% (11,379,368)	10.2% (11,007,631)	11.1% (10,887,411)	3.3% (8,317,136)	17.9% (17,547,920)	20.9% (22,461,930)
• 사업비 중 미조직 비정규직 사업 비율 (사업 금액)	9.7% (10,207,412)	14.3% (15,160,112)	18.0% (19,461,100)	12.9% (12,615,187)	2.8% (3,709,360)	7.7% (7,597,460)	2.5% (2,701,254)
√연맹 전체 예산 교육사업비 비율	1.4%	1.4%	0.7%	0.6%	1.0%	1.3%	3.4%
• 사업비 중 교육비 비율 (사업 금액)	7.6% (8,864,464)	2.2% (2,404,900)	4.2% (4,609,540)	4.0% (3,987,390)	6.8% (7,492,910)	7.8% (7,693,090)	20.5% (22,121,880)

출처 : 서비스연맹 각 연도별 대의원대회 회의자료에서 각 사업비 지출 금액과 비율 필자(김종진) 재구성

한편 서비스연맹 전략조직화사업을 위한 인적 자원은 미흡한 상황이다. 서비스연맹 조합원 규모(약 1만) 때문에 사무처 인력은 다른 산별연맹에 비해 부족하다. 때문에 서비스연맹 전략조직화사업은 기존 사무처 인력(유통 담당자, 조직 담당자)이 병행하는 구조이기에, 별도 자원 배분을 통한 인력배치는 못하고 있다. 사실 서비스연맹이 좀 더

40) 2011년 서비스연맹은 총연맹으로부터 4천만원의 사업비를 지원(1/4분기 14,131,300원, 2/4분기 16,901,000원, 4/4분기 8,967,700원 집행) 받았으며, 2012년(4천만원)과 2013년(5천만원) 각각 추가 사업비를 지원 받았다.

발전된 조직화 사업을 진행하려면 현 조직체계를 변화할 필요성이 있다.

이는 애초 전략조직화사업 취지에 부합하도록, 유통 조직화 사업만을 전담하는 인력이 충원되어야 한다. 이를 위해서는 연맹 사무처 혹은 관련 단위노조 차원에서 포괄적인 전략 속에서 기존 자원을 재분배하는 방식을 고민할 수도 있고, 보다 적극적 차원에서 보면 노동조합 조직형태 변경(백화점·면세점 기업별 노조의 소산별노조 전환) 등을 통한 새로운 자원 활용을 모색해야 한다.

(3) 사업체계 구축

전략조직화사업 체계 구축은 부서, 특위, 사업단 구성과 사업비 책정 등을 핵심 내용으로 하고 있다. 애초 서비스연맹 전략조직화사업체계 구축은 연맹과 민주노총 16개 지역본부와 각 지역별 지구협의회 등 가능한 모든 조직이 참여하는 것으로 가정했다. 이를 위해 서비스연맹은 전략 조직화 세부사업을 3단계(현장 선전시기, 사회적 의제화 시기, 조직화 시기)로 나누어 진행하기로 했으나, 실제 조직 사업은 진행과정에서 다소 변화했다.

실제로 서비스연맹은 전략조직화사업 진행과정에서 몇몇 지역본부의 자체 조직화 사업 문제로 협업의 어려움을 토로했다. 이런 이유로 서비스연맹은 공동연대사업이 가능한 조직(부울경, 대전, 광주, 경기 등)부터 우선적으로 진행했다. 서비스연맹은 전략조직화사업으로 각 지역본부가 지속적으로 선전전을 함께 진행하는 것으로 상정했으며, 부산지역의 경우 서비스연맹 부산·울산·경남지역본부와 함께 가장 잘 이루어지는 곳이다. 이런 이유로 서비스연맹의 지난 2012년 6월 1,000인 플래시몹(서울역-신세계 백화점 명동 본점 - 롯데 소공동 본점)이 부산(2012년 7월 19일)에서도 진행되었다. 게다가 2013년 홈플러스 노조 건설 이후 각 지역본부 집중 선전전(3차)은 연맹과 지역본부의 유기적 사업 전형으로 볼 수 있다.

한편 서비스연맹 2기 전략조직화사업은 노동조합 내부뿐만 아니라 다양한 시민사회단체와의 연석회의를 통한 사업단 운영이다. 특히 서비스연맹 전략조직화사업단 운영 목표는 조직화 대상 사업장 핵심 문제인 ‘영업시간단축, 주휴점제 시행’을 다룬 ‘특별법 제정을 위한 전국연석회의’를 꾸린 것이다. 서비스연맹 전략조직화사업을 위한 연석회의에서는 특별법 추진을 위한 의원 간담회, 토론회와 기구정식 발족(2011.6.29), 파자마 플래시몹(2011.10.09), 기자회견(2011.11.08) 등 다양한 활동을 했다.⁴¹⁾ 더불어 서비

41) 서비스연맹 전략조직화사업 기간 동안인 2011년 4월부터 11월까지 연석회의는 총 15차례 개최(평균 7.5명

스연맹은 2012년부터 ‘감정노동의 산업재해 인정을 위한 산재법 개정 추진’을 위한 연석회의(2013년 하반기 네트워크로 명칭 개정)를 통해 공동사업 추진단체를 결성하여 활동했다.⁴²⁾

이와 같은 활동 경험을 토대로 서비스연맹은 2013년 이마트, 홈플러스 등 대형마트 조직화를 위해 ‘이마트 공대위 구성’ (2013.1.17), ‘홈플러스 집중 전략조직화 중앙상황실 운영(2013.4.5), ‘민주노총 각 지역본부 홈플러스 선전전’ (2013년 5월 ~ 6월) 등의 사업체계를 구축하고 조직화 사업을 진행했다. 실제로 <표 4-2-4>에서도 알 수 있듯이 민주노총 총연맹(미비실)과 각급 지역본부는 이마트와 홈플러스 대형마트 집중선전과 조직화에 실천적으로 결합했다. 삼성자본 계열의 직간접적인 인사정책으로 노무관리를 진행하고 있는 이마트와 홈플러스 조직화에는 민주노총 각급 조직의 역할이 큰 몫을 했다. 서비스연맹 사업체계 구축은 내부 조직의 한계를 극복하기 위한 방안이면서, 동시에 대형마트가 전국 사업장이라는 현실을 고려하여 지역본부가 대형마트 조직화 사업의 주요 기초 조직이 될 수밖에 없는 상황이다.

<표 4-2-4> 민주노총 서비스연맹 및 지역본부 간부 이마트 집중 선전전 참여 현황(단위: 명, 2013.4-6)

	계 (평균)	4/15	4/16	4/22	5/15	5/16	5/17	5/20	5/21	5/22	5/24	5/27	5/29	5/30
서비스	19(2.1)	2	2	2		2	2	2	2	2				
지역본부	145(9.6)				18					1	5	16	9	12
계	164(7.4)	2	2	2	18	2	2	2	2	3	5	16	9	12
서비스		6/3	6/5	6/7	6/12	6/13	6/14	6/15	6/17	6/20				
지역본부					3									
계		15	8	9	3	10	8	2	20	9				

(4) 조직문화환경개선

전략조직화사업 중 조직문화환경개선 핵심은 강령·규약 개정, 조합원 일상활동과 교육 및 홍보, 비정규직 할당제 등이다. 서비스연맹은 2011년 ~ 2013년 전략조직화사업의 조직문화개선사업으로 규약 개정과 사업 계획을 진행했다. 무엇보다 서비스연맹 규약은

참석)되었으며, 참여 단체는 노동조합(총연맹, 서비스연맹)과 진보정당(당시: 민주노동당, 진보신당), 민중단체(진보연대), 시민사회단체(민변, 참여연대, 경실련, 환경운동연합, 전국여성연대, 노동환경건강연구소), 상인단체(전국유통상인연합회)까지 포함했다.

42) 서비스연맹 감정노동 입법화 연석회의는 양대노총 7개 산별연맹조직(사무금융연맹, 보건의료노조, 공공운수연맹, 금융노조, 우정노조, 희망연대노조, 서비스연맹)과 외부사회단체/연구단체 3개(노동환경건강연구소, 한국노동사회연구소, 마음의 숲), 정부 기구(국가인권위원회 차별조사과)가 참여하고 있다. 감정노동연석회의 2013년 주요 사업은 국회 사진전(2013.6.20), 공청회(2013.6.21)였고, 8월 각급 조직을 대상으로 감정노동 설문조사를 진행했으며 토론회를 개최할 예정이다

사무처에 ‘비정규국(신설)’ 과 구체적인 사업 진행이며, 담당은 사무처장이 일괄 책임을 맡고 있다. 당시 서비스연맹 비정규국 신설은 나름 의미는 있으나 사무처 인력 부족으로 전담자는 없었고, 2013년 현재에도 비정규국 문제는 비현실적인 상황이다. 다만 서비스연맹 내부에 서비스유통노조를 통해 초기업단위의 조합원을 가입할 수 있는 조직구조를 갖춘 정도이며, 각급 조직별로 비정규직을 조합원으로 받을 수 있도록 한 곳은 대형마트 몇몇 노조에 국한된다.

반면 서비스연맹은 2011년부터 대의원과 간부를 중심으로 투쟁사업장 지원기금을 자발적으로 결의(1.2.3연대, 1만원부터 3만원까지 매월 자발적 기금 적립, 2011년 4월부터 모금) 했고, 지난 2년 동안 특수고용 투쟁 사업장(학습지, 골프장, 대리운전)에 투쟁 지원금으로 총 1,438만원(매달 119만원 정도 지원 : 2011년 3곳 568만원, 2012년 4곳 870만원, 2013년 하반기 약 750만원 전달 예정)을 전달했다. 서비스연맹의 ‘1.2.3연대 기금’ 참여 인원은 2013년 상반기 기준 55명이며, 백화점·면세점 판매직 노조 간부는 15명으로 연맹 사무처 인원을 제외하면 단위노조 간부 중 27.2%를 차지한다.

<표 4-2-5> 서비스연맹 대의원 자발적 투쟁연대기금(1.2.3연대 기금) 현황

	2011년 1·2·3 연대 기금 (2011.4~12)	2012년 1·2·3 연대 기금 (2012.1~12)	2013년 1·2·3 연대 기금 (2013.1~6)
· 투쟁지원 단사	3곳(재능학습지, 포천지역 골프장, 대전대리)	4곳(재능학습지,대전대리, 대구대리, 진주CC)	4곳(재능학습지,대전대리, 대구대리, 진주CC)
· 투쟁지원 전달기금	5,680,000원 (평균 671,600원)	8,706,000원 (평균 725,500원)	3,873,157원 (하반기 지출 예정)
· 투쟁지원 기금 참여 인원	53명	63명	55명
- 연맹 사무처(자문위원 1인 포함)	14명	12명	11명
- 백화점 면세점 판매직 노조	16명	16명	15명

출처 : 서비스연맹 사무처 내부자료에서 재구성

서비스연맹은 2기 전략조직화사업을 진행하기 위해 의결단위에서 5가지 핵심 과제(△조직화 기금 확보 방안 기금 결의, △현장 조합원의 미조직·중소·영세·비정규직 노동자 직접 조직, △기존 조합원의 하반기 전조합원 교육 사업 진행, △조합원 가입대상 비정규 포함 규약과 단체협약 변경, △조합원 선전 참가와 조직화 사업)를 결의했다. 특히 서비스연맹 주요 조직문화 환경개선은 기금 확보 결의, 조합원 의무교육(매년 의무교육을 위해 단사 조합원 1인 당 기금 결의, 2011년 1천원 + 참가자 조합원 당 1천원, 2012년 2천원), 선전전 참여 실천 등을 꼽을 수 있다.

서비스연맹 노조 교육(연 1회 전조합원 의무교육)과 선전전 등은 대표적인 모범 사례로 꼽힌다. 서비스연맹 백화점·면세점 판매직 노조 교육은 미조직 교육, 기존 노조 교육,

간부교육으로 구분된다. 실제 각 노조들은 건설 초기 초등 주체 교육(연맹 위원장)과 전조합원 교육(정책자문위원)을 1회 의무적으로 시행한다. 노조는 판매직 조합원 실태 조사(설문조사)를 시행하고, 설문조사 결과를 토대로 단사 전조합원 의무교육을 권역별로 1회 시행(외부 강사)한다. 이 시기 단사 위원장은 전국 사업장이라는 점을 고려하여 조합원 간담회를 진행한다.

<표 4-2-6> 서비스연맹 전조합원 의무교육 프로그램⁴³⁾

시간	건설 초기 조합원 하루 교육	시간	건설 이후 전조합원 의무 교육	시간	2013년 전조합원 의무교육
10:00 ~10:30	도착 및 접수	09:30 ~10:00	도착 및 접수	09:00 ~09:30	도착 및 접수 인사 및 영상
10:30 ~12:00	1강 : 노동조합의 역할과 기능	10:00 ~12:00	1강 : 도대체 민주노조가 뭐길래 [서비스 노동조합 활동, 2012]	03:00 ~10:00	1강[연맹 강의] : 세상을 바꾸는 서비스노동자
12:00 ~13:00	점심	12:00 ~13:00	점심	10:00 ~11:00	스트레스 가라 [[힐인]]
13:00 ~15:00	2강 : 노조 건설, 활동 방향	13:00 ~13:30	영상 <서비스 노조 활동>	11:20 ~12:50	2강 [명사특강] : 이 세상 살아가다보면
15:00 ~16:00	마무리	13:30 ~14:30	2강 : 서비스노동자의 현재와 미래 [정세와 노동자가 바라본 총선]	13:00 ~14:00	점심
* 1강과 2강 순서는 유연하게 진행		14:30 ~15:00	마무리	14:00 ~5:00	마무리 및 단사별 시간

* 주 : 2013년 서비스연맹 조합원 의무교육(2013.10.11) 주요 강사는 박래군(인권재단 사람 상임 이사), 노종면(국민TV '노종면의 뉴스바' 진행, YTN 노조위원장), 김종진(한국노동사회연구소 연구실장), 임승수(경희대학교 후마니타스 칼리지 강사), 이시백(소설가, 리얼리스트100 상임운영위원), 박재동(만화와 나의 삶, 한여중 교수), 황철민(영화 감독, 세종대 교수), 박배일(영화 감독, 조성봉(영화 감독), 김남훈(국민TV 김남훈의 인파이팅 진행), 맹통학(영화배우)

한편 2010년부터 백화점·면세점 판매직 노조는 서비스연맹 전조합원 의무교육에 적극 결합하고 있다. 서비스연맹 2011년 전조합원 의무교육 참여자(3,523명) 중 백화점·면세점 판매직 조합원(2,224명)은 3분의 2나 된다. 특히 2012년 전조합원 의무교육 참여자(3,793명) 중 백화점·면세점 판매직 조합원(2,706명) 비중이나 비율은 더 높아졌으며, 2011년 대비 약 482명이나 증가(21.6%)했다. 2013년 10월~11월에도 서비스연맹 전조합원 의무교육은 진행되며, 각 지역별로 유통 조합원들이 주된 참석자들이다.

<표 4-2-7> 서비스연맹 백화점, 면세점 판매직 의무교육 참가 현황 : 2010~2012

구분	조직명	2010~2012(3년)					전체 단사 조합비 중 교육비 비율
		전년 대비 증감	2010~2011(2년)			2012	
			전년대비 증감	2010	2011		
	로레알	194	710	120	830	1,024	27.0%(1억)
	사넬	-13	18	250	268	255	11.9%(1천5)

43) 로레알코리아노동조합의 경우 전조합원 의무교육(상, 하반기 각 1회), 매니저 교육, 부매니저 교육, 간부 교육(대대 교육), 신입조합원 교육 등으로 세부적으로 운영하고 있으며, 2012년 조합비 예산 중 교육사업비 예산에 전체 조합비의 27%(1억)를 할애하고 있다.

백화점 판매직 노조	시세이도	-16	-31	203	172	156	10.2%(6백)
	엘카	44	-77	382	305	349	8.0%(2천)
	클라란스	-15	-45	60	15	0	
	금비	0	-6	6	0	0	
	LVMH	200	357	-	357	557	12.8%(2천)
	소계	418	953	1,021	1,947	2,365	
면세점 판매직 노조	부산파라다이스	-4	-6	96	90	86	
	부루벨	68	-1	188	187	255	9.3%(2천)
	엘코(엘카 통합)				노조 통합	노조 통합	
	소계	64	-7	284	277	341	
백화점-면세점 합계		2,482	919	1,305	2,224	2,706	13.2%(평균)
서비스연맹 전체 조합원 교육 참가 합계		270	622	2,499	3,523	3,793	

민주노총 2기 전략조직화 시점을 전후로 하여 서비스연맹 백화점과 면세점 판매직 노조 교육시스템은 ‘상집-대의원-조합원-신입조합원 교육’의 4단계로 이루어지고 있다. 백화점 판매직 노조 중 로레알 노동조합이 상대적으로 조합원 교육이 체계화되어 있으며, 다른 판매직 노조 또한 로레알과 비슷한 수준에서 교육을 진행하고 있다. 판매직 노조는 다른 무엇보다 노조 교육에 가장 많은 자원(전체 예산의 10%~15%, 전임자 활동 시간)을 할애하고 있다. 이와 같은 영향으로 2013년 서비스연맹 내 대형마트 노조가 건설되면서 마트 3사 간부 합동 수련회(2013.9.5~6)를 통해 향후 전조합원 교육과 연대활동 활성화 방안을 결의했다.

(5) 법제도 의제화와 시민사회연대

서비스연맹 3년차 전조합원 의무교육 성과는 조합원 의식향상과 노조활동 참여(영업시간 반대, 주1회 선전전 실천)로 나타났다. 물론 이와 같은 현상은 노조 내부 조직역량을 강화하는 계기가 되고 있다. 특히 서비스연맹 의제는 현장 조합원 목소리(voice)를 담은 내용이다. 서비스연맹의 대형 유통 매장 ‘영업시간 규제 및 주 1회 정기 휴점제 실시’를 목표로 한 법제화 운동이 대표적이다. 서비스연맹의 유통특별법 개정 법제화는 실제로 ‘대형마트 주2회 휴무’라는 결실을 맺었다. 이를 위해 지난 3년 동안 서비스연맹의 영업시간 단축 정기 선전전은 1회(2009년)부터 150회(2012.6.1) 기간 동안 참여 인원이 3,763명(평균: 28.7명)이며, 단위노조 간부, 대의원, 조합원 참여 인원 79%(2,974명: 평균 22.7명, 사무처 및 연대단위 789명)나 된다.

면세점 노동조합 또한 가칭 ‘면세점 노동조합 협의회’를 구성(서비스연맹: 부루벨코리아노조, 엘카&엘코리아노조, 신세계면세점(前 부산파라다이스), 미가맹 : 롯데면세점노동조합)하고, 서울 신라면세점 앞에서 2012년 2월부터 12월까지 연장영업 반대 1인 시

위를 진행했다. 서비스연맹 면세점 판매직 노동조합의 정기적인 선전전은 총 77회(엘코 37회, 부루벨 40회)였으며, 월 2회에서 4회(화, 수, 목, 10:00 ~ 12:00)의 정기 선전전을 지속적으로 진행했다.

<표 4-2-8> 서비스연맹 백화점.면세점 판매직 조합원 정치참여와 일상활동(2012)

분과	단사	법제도 개선 활동(정치 참여)		영업시간 단축 플래시몹	
		2월 전조합원 의무교육기간 당원 가입	4·11총선 인증샷 노조 카페 게시	6.11 서울	7.21 부산
백화점 면세점 단사	로레알	743명	226명	400명	40명
	LVMH	473명	100명	125명	6명
	엘카&엘코	247명	199명	20명	14명
	샤넬	196명	100명	1명	15명
	시세이도	138명	6명	90명	2명
	부루벨	117명	21명	6명	9명
	파라다이스		1명		2명
	소계	1,914명	653명	642명	88명
그 외 단사	유통		6명	18명	
	관광	40명	21명	9명	18명
	특고		1명	2명	
	기타			3명	
	소계	40명	28명	32명	18명
사무처(자문위원 1인 포함)				10명	10명
연대단위			-	28명	13명
계		1,954명	681명	702명	128명

[그림 4-2-3] 서비스연맹 유통 영업시간 단축과 주1회 휴점제 쟁취 선전전 참여 현황 : 2009 ~ 2012(1회 ~ 150회)



주 : 서비스연맹의 일상활동 선전전 중 151회부터 175회까지 평균 참석 인원은 18.1명(단사 조합원 13.3명, 사무처 4.6명)

게다가 서비스연맹 일상 실천 활동은 영업시간 제한과 주1회 휴점제, 감정노동 가치 인정 등의 모토아래 사회 의제를 형성하는 데 기여하고 있다. 실제로 서비스연맹 전략 조직화사업 의제 설정은 ‘영업시간 단축, 노동시간 단축 효과’ 라는 사회적 요구에 부응하고 있다. 예를 들면 ‘서서 일하는 노동자에게 의자를’ 이라는 캠페인 이후, 유통 노동자 건강권을 더욱 알리기 위한 의제로 볼 수 있다. 이를 위한 서비스연맹 정기 선전전

은 조합원 요구와 노조 활동이 잘 접목된 사례 중 하나다.

[그림 4-2-4] 서비스연맹 법제도 개선 활동 : 특별법 제정 영업시간 단축 노래(SONG)와 플래시몹(2012.5)

The image contains two parts. On the left is a musical score for a song titled '영업시간 단축해! 특별법을 제정해!' (Shorten business hours! Enact special laws!). The score is in G major and 4/4 time, with lyrics in Korean. On the right is a promotional poster for a flash mob event. The poster features a white t-shirt with a logo and text. The main text on the poster reads '1000인 플래시몹' (1000 People Flash Mob) and 'The FLASH-MOP OF EMOTIONAL LABOUR'. It also includes the date and time: '일시 | 2012년 6월 11일 (월) 14:00~17:00' and the location: '장소 | 서울역광장 집결→신세계백화점 본점→롯데백화점 본점'. There are also some smaller text details and a photo of a crowd.

이와 더불어 서비스연맹 2012년 전조합원 의무 교육 시기에 백화점·면세점 조합원들은 법제도 개선을 위한 과제로 진보정당에 1,914명의 조합원이 가입(서비스연맹 1,954명 당원 가입)했으며, 2012년 4·11 총선 시기에 조합원 투표 참여 독려 인증샷 콘테스트에 약 653명(서비스연맹 681명)의 조합원이 진보정당에 투표한 인증샷을 각 단사 카페에 올리기도 했다. 또한 최근 서비스연맹 백화점·면세점 조합원들은 영업시간 단축과 주1회 휴점제 쟁취를 위한 단체행동으로 대규모 집단 플래시몹(Flash Mob)을 두 차례 진행(2012년 6월 11일 서울 702명, 7월 21일 부산 128명)했으며, 이 시기 백화점·면세점 조합원 730명(서울 642명, 부산 88명)이 참여했다.

3) 성과, 한계, 과제

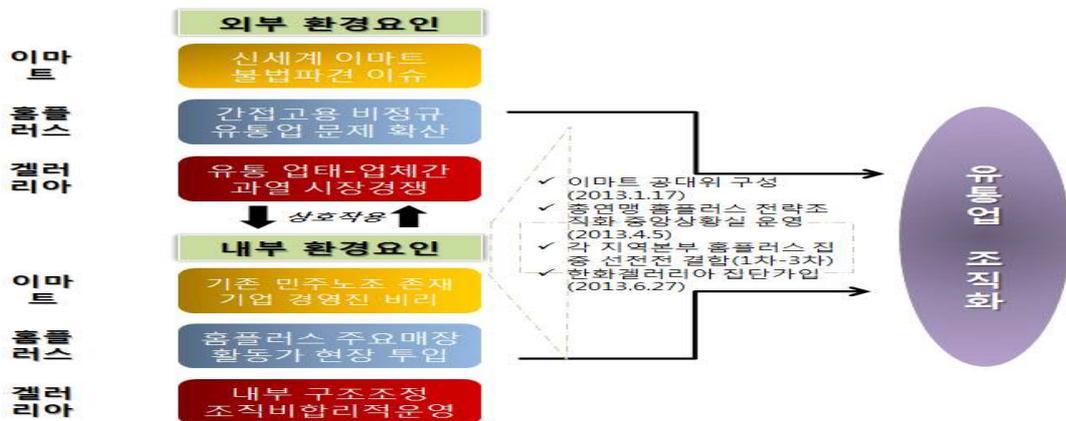
(1) 성과

서비스연맹 2기 전략조직화사업인 백화점·면세점 판매직 조직화와 대형마트 조직화 사업의 특징은 아래의 3가지로 요약 할 수 있다. 첫째, 서비스연맹 백화점·면세점 판매직 노조 조직화는 ‘조직문화혁신’ (교육 및 일상활동)과 ‘법제도 의제화’ (의제 발굴의 적실성과 연관 사업) 등이 효과적으로 반영된 사례다. 무엇보다 유통 판매직 노조의 경우 건설 초기 전조합원 교육과 연 1회 연맹 의무교육 참석은 조합원 의식향상과 활동 방향의 원동력이 되고 있다.⁴⁴⁾ 게다가 서비스연맹 백화점·면세점 노조 교육 주요 내용에

서는 해당 업종 전 노동자의 관심사(노동시간 단축 = 영업시간 제한 및 주1회 휴점제, 유통특별법 도입)를 담고 있어 호응도가 높았다. 이런 이유로 조합원들은 조합원 교육 때 받은 느낌과 내용(내가 이번 선거에서 투표해야할 이유, 진보정당에 가입할 이유, 정기 선전전 참여할 이유 등)을 갖고 일상활동에 참여하고 있다.⁴⁵⁾

둘째, 서비스연맹 대형마트 노조 조직화는 내외적인 환경요인을 전술적으로 잘 활용한 것이다. 먼저, 서비스연맹 대형마트 노조 조직화는 외부 환경요인(이마트 : 불법파견, 홈플러스 : 유통업 간접고용 비정규직 문제, 한화갤러리아 : 유통업 시장 경쟁)과 내부 환경요인(신세계 이마트 : 기업 경영진 비리, 기존 민주노조 존재, 홈플러스 : 주요 매장 조직활동가의 잠재적 활동, 갤러리아 : 내부 구조조정과 인사승진 문제)이 중첩된 시기였다. 이시기 노동운동진영과 시민사회진영의 협력체계(이마트 공대위 구성, 총연맹 홈플러스 중앙상황실 운영과 각 지역본부의 집중 선전전과 활동) 구축과 기존 유통 선전전 및 조직활동가의 내부 활동이 조직화의 촉매 역할을 한 사례다.

[그림 4-2-5] 서비스연맹 대형마트, 백화점 노조 조직화의 내외적 요인과 환경(2013)



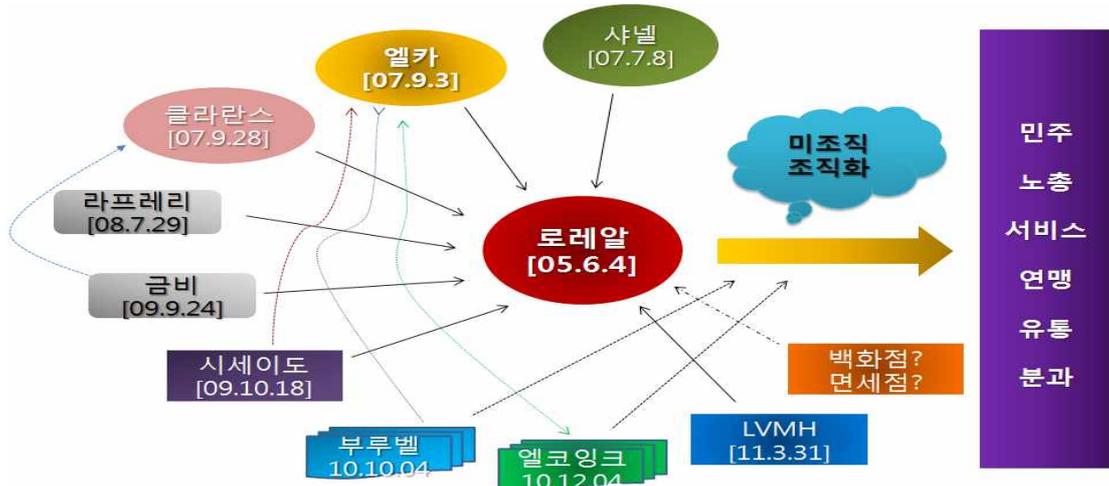
셋째, 서비스연맹 백화점·면세점 판매직 노조 조직화는 업종 노동시장 특성과 조직구조의 동질성에 기반 한 기존 노조 효과로 볼 수 있다. 예를 들면 임금과 복지, 작업환경 등 거의 대부분 비슷한 조건에서 일하고 있기에, 다른 미조직 사업장 판매 직원들의 불만 또한 비슷했다. 이런 이유로 노조 활동 역시 노동과정과 노동환경 문제에 초점을 두어 노조 효과성(정책연구, 실태조사 연동 단협 반영, 조합원 교육, 법제도 의제화 사

44) 유통 판매직 노조의 하루교육 특징은 해당 사업장 실태조사를 통해 유사 동종업종과의 비교 교육이라는 점에서 조합원 만족도가 높고, 실태조사를 통한 노조 입단협 요구와 방향을 제시한다는 점에서 노조 제도화에 도움을 주고 있다.

45) 서비스연맹 백화점·면세점 평조합원들은 노조 교육 이후 지난 3년 동안 매주 금요일 정기 선전전(1회~150회)에 평균 28.1명(총3,763명)이 참여했다. 특히 2012년 2월 진조합원 의무교육 이후 진보정당 당원 가입자가 한 달만에 약 2천명이나 되었고, 조합원 중 4·11 총선 당일 진보정당에 투표하고 난 이후 인증샷(연맹 컨테스트) 참여 조합원이 무려 653명, 대규모 플래시몹에 730명이나 된다.

업 활용)을 극대화했다. 특히 판매직 조직화는 해당 직종과 노동시장에 긍정적 효과(미조직 사업장 임금 및 근로조건 개선)로, 이후 판매직 미조직 업체의 조직화 토대가 될 개연성이 높다.⁴⁶⁾ 이는 노동시장과 조직구조의 이질성이 상대적으로 적기에 조직화와 동원화의 잠재력을 하나로 모을 수 있었다.

[그림 4-2-6] 서비스연맹 백화점·면세점 판매직 노조 조직화 경로



(2) 한계 및 과제

서비스연맹 전략조직화사업 중 미흡한 점은 조직 내부 자체 자원 동원과 조직형태변경, 노조 가입 확대 등의 부족도 확인된다. 먼저, 서비스연맹 조직 규모상 예산 자체가 타 조직에 비해 적은 편이며, 내부 사무처 인건비 비중이 상대적으로 높은 편이다. 때문에 전략조직화사업을 위한 자체 예산 투여 예산 규모 자체도 적다. 이는 향후 2기 전략조직화사업 이후 1기와 2기처럼 총연맹으로부터 추가 예산지원을 받지 못할 경우 연맹 사업 자체는 대폭 축소될 상황이라는 점을 고려하면 자체 조직화 기금 모색이 필요하다.

또한 현재 기업별 조직형태로는 미조직·비정규 전략조직화사업을 진행하는데 한계가 있다. 백화점·면세점 판매직 노조 모두 기업별 노조인데, 기업별 노조 특성상 임단협이나 내부 노사관계 상황(생존과제)이 발생할 경우 미조직 조직화 사업(협력업체, 간접고용 조직화)이나 연대사업 등은 우선순위에서 밀리기 마련이다. 실제로 현재 백화점과 면세점 노조 현장 조합원들이 해당 매장(점포)에서 일하고 있는 미조직 노동자들에게

46) 로레알코리아와 엘카코리아 노동조합 효과성(임단협 의제: 임산부 수당, 복지제도 개선, 육아휴직 사용, 감정노동 수당 및 휴가)에 의한 것이다.

적극적으로 노조 가입을 권유하지 못하는 것도 한 원인이 될 수 있다. 따라서 현재 기업별 조직을 산별 조직(단기: 판매직 소산별, 중기: 유통 소산별, 장기: 서비스산별)으로 조직형태 변경이 필요하다. 결국 서비스연맹 백화점·면세점 판매직 노조와 대형마트 3사 노조 향후 과제는 조직형태 변경을 통한 2단계 전략조직화사업 모색(성공과제)으로 볼 수 있다.⁴⁷⁾

<표 4-2-9> 서비스연맹 2기 전략조직화사업 요약

신규 조직화	조합원 교육	일상활동 (정기 선전전)	기획사업 (플레시몹)	인력
<ul style="list-style-type: none"> 신규 조직화 3,650명 LVMH(백화점) 650명 부루벨(면세점) 634명 엘코(면세점) 236명 이마트(마트) 330명 홈플러스(마트) 1,400명 갤러리아(백화점) 400명 유통서비스 20명 	<ul style="list-style-type: none"> 신규 사업장 교육 설립 총회 교육 초기 전조합원 교육 연 1회 전조합원 의무교육 마트 3사 간부 공동 수련회/교육 	<ul style="list-style-type: none"> 정기 선전전(1-150회) : 3,763명(평균 28.1명) 평조합원 참석 : 2,974명(평균 22.7명) 연맹&연대단위 참석 : 789명 	<ul style="list-style-type: none"> 설 연휴 휴점 퍼포먼스(차례상 지내기) 영업시간 단축 플레시몹(서울, 부산) 면세점 영업시간 단축 1인 시위 	<ul style="list-style-type: none"> 중앙 사무처 : 6명 조직 담당 : 2명 미비 담당 : 1명
조직-협력기구	법제도 및 의제화	연대사업&투쟁	정책연구 조사사업	재정(사업비)
<ul style="list-style-type: none"> 시민사회/단체/연구소 연석회의 운영 면세점연석회의 운영 정책자문위원 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 유통산업 특별법 대형마트 주2회 의무휴점제 감정노동 입법화 법안 제출(산안법) 국회의원 공동 기자회견, 사진전, 공청회, 토론회 등 진보정당 가입 및 조합원 투표 인증샷 	<ul style="list-style-type: none"> 주요 지역본부와 공동 집중 선전전(백화점, 홈플러스/이마트 사례) 신규 노조 단체 교섭 체결 연대 1,2,3 연대기금 모금 → 투쟁 사업장 전달 	<ul style="list-style-type: none"> 백화점&면세점 판매직 노조 정기적 실태조사 진행(2009-2013) 한길리서치 국민 여론조사(2012.1.4.) 홈플러스 노동환경 실태조사(2013.8) 	<ul style="list-style-type: none"> 조직 사업비 : 평균 12.3% 미비 사업비 : 평균 9.7% 교육 사업비 : 평균 7.6% [판매직 노조교육사업비] : 13.2%[최고 27%]

47) 한편 서비스산업의 구조개편과 자본의 경영전략 및 인사노무관리 정책의 공세적 변화(아웃소싱 통한 소사장제, 프랜차이즈화)에 대응하는 노동조합의 정책 및 현장 강화사업이 준비될 필요가 있다. 더불어 노동조합에 유리한 외부환경요인을 적극적으로 대응하고 유리한 지형으로 적용하는 내적 역량도 필요한 시점이다. 또한 서비스연맹의 향후 조직화 사업과정에서는 지역본부와의 공동사업체계 구축과정에서 상층의 의사결정을 통한 아래로부터의 사업이 아니라, 상호 유기적인 교류와 논의 속에서 진행되어야 산별연맹조직(중)과 지역본부(회)의 사업 효과성이 극대화 될 것이다.

3. 화섬연맹 용상공단지역 전략조직화 사업

이남신(한국비정규노동센터 소장)

1) 들어가며

노동조합으로 대표되는 조직된 노동의 현저한 약세로 말미암아 비약적으로 증대된 경제 규모와 반비례하는 노동시장 양극화 및 빈부격차 심화 등 숱한 후진적 문제점이 산적한 한국 사회에서 민주노조운동의 본산을 자임해온 민주노총의 최우선 해결과제가 미조직·비정규직 노동자 조직화임은 두말 할 필요조차 없다. 더 나아가 대다수 비정규직 노동자가 밀집해있을 뿐 아니라 미조직 상태에서 노동인권의 사각지대에 방치된 중소기업 사업장 노동자 조직화가 계급대표성을 되찾아올 핵심 관건이 되고 있다. 이런 의미에서 그간 조직화 대상에서 배제돼온 가장 열악한 처지의 중소기업사업장 노동자들이 모여 있는 지방농공단지 중 하나인 경남 양산시 용상공단지역 전략조직화는 민주노총 2기 전략조직화 사업의 목표와 방향에 가장 부합하는 지원사업이라고 할 수 있다. 그러나 장기적이고 전략적인 청사진과 집중적인 자원 투입 없이는 조직화 자체가 무망한 지방공단 중소기업사업장 노동자 조직화 사업이란 점에서 보면, 가시적인 성과를 거두기가 대단히 어려운 난점이 상존하고 있어 제대로 평가하기가 쉽지 않은 사업이기도 하다. 한 마디로 최적의 의미에 반해 조직화 성과를 내기가 대단히 어려운 사업이라는 딜레마가 용상공단지역 전략조직화 사업에 내재돼 있다.

이런 상호 배치되는 평가 관점과 요인을 감안해 미리 전제하고자 하는 것은 조직화 자원이 부실한 지역공단 조직화 사업에 대해 단기적이고 가시적인 성과를 기준으로 평가하는 것은 바람직하지 않다는 사실이다. 지역공단 조직화는 단기에 성과를 내기 어려운 만큼, 특히 민주노총과 산별 단위 조직이 취약한 곳의 조직화는 성과 중심으로 치우치지 않고 과정과 목표 지향 중심으로 질적 평가를 해야 한다. 물론 3년이 짧지 않은 기간일 수도 있겠으나 조직화 총괄 조직주체인 화학섬유연맹의 취약한 집행력을 감안한다면 용상공단의 전략적 조직화 승패 여부를 결론내리기엔 아직 이르다는 판단이다. 말미에 상술하겠지만 애초 내걸었던 목표 및 현재까지의 진척 사항과 가시적인 성과를 중심으로 본다면 통상적인 의미에서 용상공단 전략조직화 사업은 실패에 가깝다. 실제로 여러 측면에서 지금까지의 용상공단 전략조직화 사업은 상당히 심각한 문제점을 안고 있는 게 사실이기도 하다. 그런데 이 지점에서 전략조직화의 의미를 환기할 필요가 있다.

민주노총이 2기 전략조직화라는 이름으로 사업 핵심 방향을 중소기업사업장 미조직·비

정규직 노동자 조직화로 설정한 이유는 당위적인 이유에서만이 아니라 노동운동의 명운이 걸린 중차대한 당면 선결 과제이기 때문이다. 특히 아무리 조직화가 어렵더라도 비켜갈 수 없는 조직화 핵심 대상이 바로 중소기업사업장 노동자 조직화이기 때문이다. 이런 점에서 웅상공단지역 전략조직화 과정에서 확인된 문제점들은 응당 반면교사로 삼더라도 현재까지의 단순 성과만을 놓고 판단하는 것은 곤란하다. 노동자 건강권이란 특이한 의제를 매개로 조직화를 시도한 최초 사례이면서 지방공단 이주노동자 조직화 네트워크 구축의 필요성을 제기한 웅상공단 조직화 사업이 갖는 전략적 의미와 지역 차원에서 축적된 질적인 성과에도 초점을 맞춰 균형잡힌 평가를 하는 것이 바람직하다고 생각한다. 즉 웅상공단 조직화 사례와 같은 경우엔 정성적 평가를 중심으로 정량적 평가를 병행하는 것이 낫다고 하겠다. 이런 점을 염두에 두고 웅상공단 전략조직화 사업을 사실에 근거해 다각도로 평가하고자 한다. 우선 사업계획 및 진행 경과를 요약해 살펴보고 세부 사업 내용을 상술한 후, 웅상공단 전략조직화 사업의 의미를 분석하고 총괄평가 및 제언을 하도록 하겠다.

2) 사업 목표 및 주요 진행 경과

(1) 사업 목표

웅상공단 전략조직화 사업 목표는 중소기업사업장 노동자의 건강권 및 노동권 보장을 위한 지역사회 의제 개발을 통한 조직화이고, 핵심적으로 유해화학물질 정보 제공 및 안전한 세척제 도입 등 노동자 건강권 의제를 매개로 한 지역공단 중소기업사업장 노동자 조직화를 추진했다. 그리고 직접조직화가 어려운 조건을 감안하여 지역사회 의제화를 통한 조례 제정과 지역협약 체결이 조직화의 핵심 경로로 제시됐다. 여기에 지역사회와 연계한 대중사업으로 노동조합의 위상과 역할을 높여내는 것과 지역연대네트워크 확대 강화를 통한 지역조직화 인프라 구축을 바탕으로 지역 내 중소기업사업장 조직화 주체를 마련하는 것이 함께 목표로 추진됐다.

(2) 사업 체계

2010년 10월 민주노총 중앙집행위원회 회의에서 전략조직화 지원사업으로 결정된 후 핵심 조직주체인 화학섬유연맹이 발의하여 민주노총 경남본부를 통해 양산시지부가 사업에 결합하였고, 노동 상담 및 이주노동자 대상 일상사업 등 지역사업을 전개해온 지역사회단체가 결합하는 구조로 웅상전략조직화 사업단이 구성되었다. 웅상전략조직화사

업단에는 화학섬유연맹(화학섬유연맹 부산경남본부, 광명연마지회, 송학제지회, 우진지회), 민주노총 양산시지부, (사)희망웅상, 웅상노동상담소, 양산노동민원상담소, 양산외국인노동자의집이 결합했고, 자문단으로 노동환경건강연구소가 참여했다. 양산외국인노동자의집은 처음에는 사업단에 들어오지 않았으나 캠페인 사업에 함께 하고 이주노동자 대상 교육을 실시하면서 사업단에 공식적으로 결합했다. 이처럼 지역사회단체가 사업단에 결합하면서 지역의 다양한 역량을 활용할 수 있게 돼 지역주민이 참여한 웅상노동문화한마당 등 대중사업을 주관할 수 있었고, 아파트 부녀회 및 청년회와 호의적인 협조관계를 유지할 수 있었다. 웅상전략조직화사업단 구성으로 보면 지역단위에서 노동조합운동과 지역운동, 사회운동이 결합해서 연대체로 활동하는 것으로서 지역운동과 노동조합운동의 결합의 한 모델이라고 할 수 있다. 다만 완성된 형태로 간주하기에는 아직 많은 한계와 문제점이 있기는 하지만 노동조합운동이 지역사회와 어떻게 결합하고, 특히 미조직·비정규사업에서 어떤 내용과 방식으로 연대할 수 있는가 하는 문제를 의미있게 제기하고 있다.

사업추진체계는 화학섬유연맹의 사무처장이 총괄 책임자 역할을 맡고 웅상 지역 화섬연맹 소속 단위 노조와 지역 단체들이 보조 역할을 맡았다. 웅상공단에 소재한 노조가 있는 사업장들이 영세한 규모여서 사업추진주체를 낼 수 없는 열악한 조건에서 화섬연맹 본조 간부가 총괄 책임을 맡을 수밖에 없는 구조가 됐다. 총괄 평가에서 자세하게 다시 언급하겠지만 사업추진 핵심주체가 화섬연맹 본조 중앙의 사무처장인 관계로 웅상공단 지역 현장의 조직사업 담당 주체가 제대로 세워지지 않아 지속적으로 가장 큰 문제로 대두됐다.

(3) 조직화 대상

양산 지역 사업체 수는 2008년 기준 16,166개이며 종사자수는 93,352명이고, 이 중 제조업 사업체 수는 2,612개에 노동자 수는 40,751명이다. 전략조직화 대상 지역인 양산시 웅상지역의 제조업체 수는 1,096개에 노동자수는 12,798명으로 추산되며 대부분 중소기업체 노동자들로서 상시적인 고용불안과 저임금에 노출되어 있는 실정이다. 주 업종은 화학 관련 업종이며 자동차 2, 3차 하청업체들이 다수인 것으로 보인다. <표 4-3-1>에서 보는 것처럼 웅상지역(서창동, 소주동, 평산동, 덕계동) 중 서창동을 뺀 3개동 사업체 수 871개 중 50인 미만 업체가 829개로 전체의 95.2%를 차지하고 있다.

<표 4-3-1> 웅상지역 3개동 제조업 규모별 현황 (양산시청)

규모	소주동		평산동		덕계동	
	사업체수	노동자수	사업체수	노동자수	사업체수	노동자수
5인 이하	184	451	120	264	166	371
5~9인	97	653	44	299	54	366
10~19인	51	697	12	167	29	399
20~49인	49	1521	3	110	20	619
50~99인	21	1488	2	120	5	288
100~299인	10	1371	0	0	2	349
300~499인	1	326	0	0	0	0
500~999인	1	518	0	0	0	0
합계	414	7025	181	960	276	2392

양산시 제조업의 산업·업종별 현황을 보면 사업체수는 금속가공제품이 17.9%로 가장 많으며, 고무 및 플라스틱제품이 13.1%, 기타 기계 및 장비제조 12.4%, 섬유제품 6.5%, 화학제품 6.3% 순서로 많은 것으로 나타난다. 종사자수에 있어서는 고무 및 플라스틱이 23.2%로 가장 많고, 금속가공제품이 12.1%, 자동차 및 트레일러제조 9.8%, 식료품 7.8% 순이다. 화학섬유 관련 업종 합계와 금속 및 기타 제조업 합계로 비교하면 사업체수에서는 화학섬유 관련이 319개로 전체의 44%이며, 금속 및 기타 제조업이 406개로 56%로 나타났다. 그런데 종사자수로 비교하면 화학섬유가 52.7%로 금속 및 기타 제조업(47.3%)보다 많은 것으로 나타난다. 고용형태상으로는 상용직이 전체의 95.1%이며 임시 및 일용이 3.7%, 자영업주 및 무급가족종사자가 0.7%를 차지한다. 그러나 대부분 영세사업장인 점을 감안하면 상용직이라 하더라도 고용상의 불안정성이 상존하는 것으로 보인다.

<표 4-3-2> 제조업 업종별 사업체 및 종사자 현황 * 10인 이상 / 2008년 기준 (양산시청)

산업업종별 (10인 이상 기준 / 2008년)	사업체수 (비율)	월평균종사자수					
		합계 (비율)	자영업 주 무급가족	상용 종사자	임시 일용	기타	
제조업 전체 총계	725 (100)	33,518 (100)	249 (0.7%)	31,868 (95.1%)	1,231 (3.7%)	170 (0.5%)	
화학 섬유 관련	식음료제품	40 (5.5%)	2,625 (7.8%)	11	2,409	178	27
	섬유, 의류제품 및 가죽, 가방, 신발	55 (7.6%)	2,376 (7.1%)	23	2,249	104	0
	제지업 및 인쇄기록매체 복제	25 (3.4%)	908 (2.7%)	8	889	9	2
	목재 및 가구제품	17 (2.3%)	579 (1.7%)	7	519	49	4
	화학제품 및 석유정제품, 의약품	56 (7.7%)	1,899 (5.7%)	6	1,876	17	0
	고무 및 플라스틱제품	95 (13.1%)	7,773 (23.2%)	33	7,675	65	0
	비금속광물	31 (4.3%)	1,236 (3.7%)	3	1,153	66	14
화학섬유 관련 소계	319 (44.0%)	17,396 (52.7%)	91	16,770	488	47	
금속 및 제조업 관련 기타 소계	406 (56.0%)	15,611 (47.3%)	151	12,722	699	123	

※ 산업업종 분류는 양산시청 자료(중분류 기준)를 편의상 가공하였으며, 업종별 종사자수를 모두 합산한 숫자(33,007)와 제조업 전체 종사자수(33,518명)가 다소 차이가 있음.(표기가 누락된 듯)

종사상 지위로 분류시 웅상 지역의 상용종사자는 10,929명으로 전체의 85.4%를 차지하며 자영업주와 무급가족 및 무급가족 종사자는 9.1%로 양산시 전체 비율보다 높고, 임시 및 일일 종사자도 5.6%로 다소 높게 나타나 양산시 전체 평균에 비해 사업체의 영세성이 더 높은 것으로 추정된다.

<표 4-3-3> 양산 및 웅상지역 제조업 종사자 지위별 현황, 2008년 기준 (양산시청)

	양산시		서창	소주	평산	덕계	웅상지역 합	
	종사자수	비율					종사자수	비율
제조업	40,751	100%	2,421	7,025	960	2,392	12,798	100%
자영업주	1,908	4.7%	203	277	164	225	869	6.8%
무급가족	528	1.3%	84	54	53	72	263	2.1%
무급종사자	80	0.2%	15	3		2	20	0.2%
상용종사자	36,223	88.9%	1,982	6,392	649	1,906	10,929	85.4%
임시및 일일	2,012	4.9%	137	299	94	187	717	5.6%

웅상 지역의 제조업 종사자 성별 현황은 12,798명 중 남자가 9,357명으로 73.1%를 차지하고, 여자가 3,441명으로 26.9%를 차지한다.

<표 4-3-4> 양산 및 웅상지역 제조업 종사자 성별 현황 (양산시청)

	양산시		서창	소주	평산	덕계	웅상 지역	
	종사자수	비율					종사자수	비율
제조업	40,751	100%	2,421	7,025	960	2,392	12,798	100%
남자	30,113	73.9%	1,692	5,322	646	1,697	9,357	73.1%
여자	10,638	26.1%	729	1,703	314	695	3,441	26.9%

다음으로 양산지역 제조업 종사자의 급여 현황은 2008년 기준으로 연간 1인 평균 2,748만원이며, 웅상지역의 경우 서창동 2,463만, 소주동 2,618만, 평산동 2,246만, 덕계동 2,541만원으로 전국 10인 이상 제조업 1인당 평균 급여액인 3,211만원에 비해 상당히 낮은 액수이다. 웅상지역 4개동 평균 급여액을 환산해보면 1인당 연간 2,562만원으로 양산시 평균인 2,748만원과 차이가 있는데, 이는 양산시에서도 웅상 지역의 사업장 영세성이 더 높는데 따른 결과로 보인다.

<표 4-3-5> 양산 및 웅상지역 제조업 종사자 급여 현황 (단위 : 백만원/연간, 양산시청)

	종사자수	급여액(퇴직금제외)	1인당 급여액
양산시 전체	33,611	924,102	27.49
제조업	33,518	921,089	27.48
서창동	1,875	46,188	24.63
소주동	5,930	155,265	26.18
평산동	351	7,885	22.46
덕계동	1,665	42,300	25.41
전국 10인 이상 제조업 1인당 평균 급여액			32.11

* 10인 이상, 2008년 기준 (양산시청)

마지막으로 웅상 지역의 노동조합 조직 현황을 보면 20개 노조 1,211명(고용노동부 자료)이며, 이 중 제조업은 15개 노조 1,030명으로 파악된다. 웅상지역 제조업 노조 조직률은 8.1%로 전국 노조 조직률 및 양산시 평균 조직률보다 더 낮게 나타난다. 참고로 양산시 노동조합 조직현황은 101개 조직 11,071명(고용노동부, 2008년 기준)으로 11.8%의 조직률을 보이고 있다.

(4) 사업 주요 진행 경과

웅상공단지지역은 2010년 2월 화학섬유연맹 정기대의원대회에서 전략조직화지역으로 선정된 후, 같은 해 10월 민주노총 중앙집행위원회에서 민주노총 전략조직화 지원사업으로 결정됐다. 이후 2011년 유해물질정보 제공 캠페인, 2012년 발암물질 없는 안전한 세척제 대체 노력 지원조례 제정 운동, 2013년 공단신문 발행 및 이주노동자 조직화를 핵심 사업으로 벌여왔다.

연 도	주요 경과 및 사업
2010년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 화학섬유연맹 정기대의원대회 미조직조직화사업 확정(2. 23) ○ 화섬연맹과 웅상노동상담소 2차례 간담회 ○ 민주노총 중앙집행위원회에서 2기 전략조직화 지원사업으로 결정 ○ 웅상지역 노동자 근로조건 및 건강권, 복지 부문 실태조사
2011년	<ul style="list-style-type: none"> ○ 웅상지역 노동자 근로조건 및 건강권, 복지 부문 실태조사 분석보고서 작성 및 보고대회 개최 ○ 유해물질정보 제공 및 영세사업장 권리찾기 관련 홍보캠페인 ○ 발암물질 목록 확대 서명운동 ○ 웅상·양산지역 노동조합 및 노동안전 담당 노조간부 대상 교육 및 간담회 ○ 웅상노동문화한마당 '노동자가 건강한 웅상 만들기' ○ 지역사회 의제 개발을 위한 워크샵

	○ 이주노동자 실태조사
2012년	○ 이주노동자 실태조사 분석보고서 작성 ○ 웅상 지역 노동조합 간부 대상 교육 ○ 발암물질 없는 안전한 일터와 양산 만들기 지역사회 토론회 ○ 발암물질 없는 안전한 세척제 대체 노력 지원조례 제정을 위한 연대회의 간담회 ○ 발암물질 없는 양산만들기 강연회 ○ 공단신문 준비호 1, 2호 발행
2013년	○ 공단신문 발행 및 공단선전전 실시 ○ 화섬연맹 지역본부(7곳) 순회 사업설명회 ○ 조례제정 캠페인 ○ 웅상노동문화제 ○ 영남권 이주활동가 간담회 ○ 양산지역 이주노동자 인권캠프

3) 주요 사업 내용

[웅상공단지역 전략조직화 사업 주요 현황]

	조직 사업	정책 사업
화섬연맹 웅상공단 전략 조직화	<ul style="list-style-type: none"> - 유해물질정보제공 캠페인 - 발암물질 목록확대 서명운동 - 공단 집중선전전 - 웅상노동문화한마당 - 웅상노동문화제 - 공단신문 발행 - 영남권 이주활동가들과 간담회 - 양산지역 이주노동자 인권캠프 	<ul style="list-style-type: none"> - 웅상지역 노동자 근로조건 및 건강권, 복지 부문 실태조사 - 이주노동자 실태조사 - 지역사회 의제 개발을 위한 워크샵 - 발암물질 없는 안전한 일터와 양산 만들기 지역사회 토론회 - 화섬 7개 지역본부 순회 사업설명회
	교육 사업	법·제도 및 지역의제화
	<ul style="list-style-type: none"> - 지역의 노조 간부들 90여명 교육 - 이주노동자 대상 교육 - 발암물질 없는 양산만들기 강연회 	<ul style="list-style-type: none"> - 발암물질 없는 안전한 세척제 대체 노력 지원조례 제정 간담회 - 조례제정 캠페인

(1) 조직 사업

① 유해물질정보 제공 캠페인

2011년 핵심사업으로 14차례에 걸쳐 덕계사거리, 롯데마트, 천성리버타운에서 격주로 유해물질정보 제공 캠페인을 벌였다. 이 캠페인은 공장노동자들이 사용하는 유해화학물질

중에서 세척제와 신너, 이형제, 리무버 등을 시료채취하여 오면 그 물질에 함유돼 있는 유해성 및 발암성 물질을 분석하여 정보를 제공하고 그 대책에 대해서도 책임있는 상담을 진행하겠다는 취지의 사업이었다. 캠페인 초반에는 주체단위부터 홍보 내용에 대한 이해가 쉽지 않아서 지역주민들에게 전달하기가 어려웠던 문제가 있었으나, 4차 캠페인부터 6차례에 걸쳐 발암물질 목록확대 서명운동을 병행(280여명 서명)하면서 사업 내용과 취지 전달이 용이해졌고 호응도 있었다. 전반적으로 캠페인의 성격이 일반 지역주민들에게 다가갈 수 있는 접근성이 떨어지긴 했으나 전달했을 경우 반응은 좋은 편이었다. 화섬연맹 부산경남본부 차원에서 권역별(진주권, 창원권, 부산양산권)로 캠페인에 결합했으나 민주노총 양산시지부 소속 노조들의 결합은 잘 이루어지지 못했다. 이 과정에서 시료를 30개 채취해 분말형태로 된 것 등은 제외하고 25개 시료에 대해 분석을 실시하여 이중 8개에서 발암물질이 검출돼 의미있는 분석 결과가 나오긴 했으나, 캠페인에 결합하는 노조 단위는 더 확대되지 못한 채 정체됐다.

② 공단 집중선전전

다양한 선전 사업을 꾸준히 벌여왔는데 공단 집중선전전 8회를 진행했다. 2012년 11월부터 거의 매달 정기적으로 공단신문을 10회(준비호 3호+정식호 7호)에 걸쳐 발행하고, 지역에서 선전전 및 공단에 비치된 신문꽂이통을 통해 배포했고, 연맹 중앙에서는 민주노총 각 지역본부와 공단사업 단위들에 우편으로 발송했다. 웅상 지역 자체 역량으로 노동자 권리찾기 수첩 배포 등 공단 선전전도 진행했다. 그리고 노조 설립 지원 및 노동상담 관련 현수막을 공단에 부착했고, 이후 지역언론 및 생활지 광고도 추진할 예정이다.

③ 지역주민과 함께 하는 노동문화제

지역사회 여론화를 위한 대중행사로 2011년 웅상노동문화한마당을 개최해 주민 200여명을 비롯해 노조와 지역노동사회단체 포함하여 250여명이 참가해 성과있게 진행됐고, 2013년에도 150여명이 참가한 웅상노동문화제를 '웅상의 봄, 건강한 일터와 안전한 양산을 노래하다'란 주제로 열어 영세사업장 노동자의 건강권 보호를 위한 웅상전략조직화사업단 사업을 지역사회에 알리고 공유하는 계기를 마련했다. 부대행사로 안전한 세척제 대체노력 지원과 지역주민 알권리 보장 조례제정 서명부스를 운영하고 녹색병원 및 노동환경건강연구소가 협찬한 무료건강검진을 실시했으며 산재사망 사진 전시 등을 통해 건강권의 중요성을 지역주민들에게 알릴 수 있었다. 그러나 계획했던 발암물질 없는

노동현장과 지역사회 만들기 축구 결의대회는 진행하지 못했다.

[그림] 2013년 웅상노동문화제 현장, 지역주민들에게 건강권 문제를 알기 쉽게 제시하고 영화제를 포함한 다양한 행사를 열어 관심을 불러 일으켰다.



④ 이주활동가 간담회

이주노동자 조직화와 관련하여 이주노동자 조직화사업 추진을 위한 영남권 이주활동가 간담회를 2013년 3월과 4월 두 차례에 걸쳐 진행했고, 참석 단위는 경산이주센터, 경주이주센터, 성서공단노조, 민주노총 대구본부, 부산이주민과함께, 화섬연맹, 민주노총이었다. 간담회에서는 이주노동자 조직화 방안 연구사업과 공단신문 영남권 공동발행, 이주노동자 네트워크 구성 등 영남권 이주노동자 공동사업을 중심으로 논의가 진행됐으나, 아쉽게도 이견을 조율하지 못해 진전되지 못하고 있는 상황이다.

(2) 정책 사업

2011년 계획했던 공단지역 의제 개발을 위한 워크숍 및 토론회는 하지 못했고 2012년 5월에 심경숙 양산시의원 주최로 지역사회 의제화를 위한 토론회를 개최해 양산시의회의장을 비롯해 60여명이 참석해 진행됐다. 다만 금속노조에서 주최한 '지역조직화사업 현황 및 과제' 토론회에 참관하여 영남권 전략조직화사업 담당자(녹산공단)와 교류하고 향후 사업 협력 필요성에 공감한 바 있다. 민주노총 경남본부를 통해 지방정부와 연계한 공단문제 의제 개발 시도 계획도 있었으나 구체적인 추진 계획을 잡지 못해 실시하지 못했다.

웅상을 비롯한 양산 지역 거주 및 취업 이주노동자가 상당수이고 특히 사업단에 결합하고 있는 희망웅상이 한글교실 등 이주노동자 대상 일상 사업을 전개해왔는데, 2011년

사업단 차원에서 이주노동자에 대한 실태조사(조사 내용은 근로조건, 산업안전, 교육 및 공동체 활동, 노동조합 등)를 실시하여 191부 설문지를 수거해 2012년 2월 분석보고서를 제출했다.

2012년 5월 응상 발암물질 진단사업 결과를 경남도 차원으로 확산시키고 조례제정 운동을 경남도와 양산시 차원에서 병행 추진하기 위해 노조와 환경단체 및 보건의료단체가 함께 하는 발암물질 없는 안전한 세척제 대체노력 지원조례 제정을 위한 연대회의 간담회를 가졌고, 이후 경남건강권대책위 차원에서 몇 차례 논의를 했으나 회의 결과를 도출해 내지 못하면서 현재 사업추진이 유실된 상태다.

(3) 교육 사업

2011년 광명연마, 응상노동조합협의회, 민주노총 양산시지부 등 유해물질정보제공 캠페인 사업 주체들인 지역 노조 간부 90여명을 대상으로 사업 취지와 내용에 대한 교육을 5차례 진행했다. 양산외국인노동자의집과 함께 '우리의 현장, 유해물질로부터 안전한가'라는 주제로 50여명의 이주노동자를 대상으로 교육을 실시했다. 유해물질정보제공 관련하여 사업 주체 단위 및 응상지역 노조 간부들을 대상으로 진행된 교육은 생소하고 어려운 주제라는 선입견과 달리 많은 관심을 불러일으켰다. 실제 생활 주변의 유해물질 사용실태와 작업 현장에서 무방비로 이루어지는 발암물질 사용실태를 다룬 것이 주효했다.

전략조직화 사업 취지 교육을 교육이 진행되지 못한 지역의 미실시 노조까지 확대해 진행하기로 했으나 이행되지 못했다. 다만 2013년 응상전략조직화사업의 의미와 화섬연맹 공동요구안으로 제출된 발암물질로부터 안전한 일터 보장을 주요 내용으로 화섬연맹 지역본부 7곳(전북, 수도권, 울산, 광주전남, 대전충청, 부산경남, 인천부천) 순회 설명회를 가졌는데, 이는 화섬연맹 내 건강권 관련 의제를 확산하는 효과가 있었다. 일례로 화섬연맹 전북본부와 부산경남본부의 경우 집단노사간담회를 통해 공동요구를 제안하고 단위사업장 교섭을 통해 의미있는 성과를 내기로 의견을 모으기도 했다.

(4) 법·제도 및 지역의제화

법·제도 및 지역의제화를 위한 주요 사업으로 조례제정 캠페인을 전개했다. 특히 발암물질 없는 안전한 세척제 대체노력 지원조례제정 캠페인과 지역주민 알권리 보장 지원

조례제정 캠페인을 2013년 4월부터 격주로 진행해오고 있으며 천성리버타운, 덕계사거리, 대동이미지, 선우아파트를 순회하며 실시했다. 캠페인에는 광명연마지회를 중심으로 한 화섬노조 산하 지회들과 응상노동상담소 및 양산노동상담소가 결합해 함께 진행했다.

건강권을 매개로 한 초유의 지역공단 조직화 사업인 응상지역 전략조직화의 가장 큰 특징은 이처럼 법·제도 관련한 지역 의제를 중심으로 우회적인 조직화를 시도한 것이다. 즉 발암물질 없는 안전한 세척제 대체노력 지원조례와 지역주민 알권리 보장 지원조례 제정을 중심으로 발암물질 없는 노동현장만들기 지역협약을 추진한 것이다. 그러나 민주노총과 화섬연맹의 전략적 기획력 부족과 양산시 지역 노조들의 취약한 역량으로 인해 조례제정 운동과 지역협약 체결은 아직 결실을 거두지 못하고 있다. 가장 아쉬운 것은 2012년 주요 사업으로 기획된 발암물질 없는 안전한 세척제 대체노력 지원조례 제정 사업이 조례 발의 당사자인 시의원과의 이견 발생으로 중단된 채 출구를 찾지 못하고 현재에 이르고 있다는 것이다. 응상공단지역 전략조직화의 핵심적인 매개인 조례제정이 진전될 수 있도록 특단의 대책 마련이 요청된다.

4) 총괄 평가 및 제언

(1) 전략조직화 사업으로서 갖는 의미

① 영세사업장 밀집 지방공단 조직화 시도 모델

2기 민주노총 전략조직화 사업의 핵심 방향은 중소영세사업장 미조직·비정규직 노동자 조직화이다. 비정규직 노동자 양산 및 확대를 중심으로 심각한 양상으로 전개돼온 한국 사회 노동시장 양극화 문제의 근저에는 기업 규모별 격차가 주요 원인으로 놓여있다. 100인 미만 사업장에 비정규직 노동자가 밀집되어 있을 뿐 아니라 임금 수준과 사회복지 적용률 등 모든 면에서 현격한 차이가 드러난 바 있기 때문이다. 특히 노조 가입률에서는 워낙 격차가 커 특단의 대책이 마련되지 않고선 문제 개선이 불가능한 현실이었다. 따라서 1기 사업의 시행착오 속에서 도출된 민주노총 2기 전략조직화 방향은 뒤늦긴 했지만 대단히 시의적절하고 올바른 전략적 침로를 제시하였다고 평가할 수 있다. 문제는 조직화에 동원할 수 있는 자원이 태부족인 응상공단 같은 지방공단의 조직화가 어떻게 가능할 것인가 하는 것이다.

상당한 조직화 자원과 경험이 축적돼있고 현재도 일정한 규모의 노조들이 존립하고 있는 광역지자체 내 공단을 대상으로 한 조직화 사업과는 조직화 매개나 방식이 출발에서부터 다를 수밖에 없기 때문에 2010년 10월 민주노총 중앙집행위원회 회의에서 전략조직화 지원 사업으로 결정된 웅상공단 조직화 사업은 민주노총 차원의 지방공단 전략조직화의 한 전형을 만들어야 하는 과제를 안게 되었다. 농공단지나 영세사업장 밀집 공단은 현장에서 노동자들과 접촉하는 것부터가 대단히 어렵다. 근로조건 개선 요구를 쟁취하는 현장투쟁을 만들 수 있다면 조직화가 가능하겠지만 지불 능력이 힘겨운 제조업 영세사업장은 그것도 대단히 어렵다. 이처럼 직접 조직화가 불가능에 가깝기 때문에 간접조직화 경로로 우회하는 방식의 지역조직화가 불가피하다. 사회 전체적으로는 최저임금 인상 투쟁 등이 효과적이겠지만 지역에선 추상적일 수 있으므로 지역노동자들에게 자신의 문제로 받아들일 수 있는 현실적인 요구가 있어야 한다.

따라서 웅상공단 조직화 사업을 어떤 전략으로 할 것인가와 관련하여 웅상지역 노동자 실태조사를 통해 건강권 의제를 핵심 매개로 설정한 것은 상당한 의미가 있는 것이다. 임금 및 근로조건 개선을 핵심 요구로 하는 통상적인 조직화 방식과 다르게 건강권 의제를 조직화의 매개로 설정한 것은 최초의 사례일 뿐 아니라 지역조직화의 의제 확대와 관련하여 중요한 시사점을 제공하고 있다.

② 노동자 건강권을 매개로 한 최초의 조직화 사업 모델

웅상공단 전략조직화에서 가장 특기할 만한 점은 노동자 건강권을 조직화 매개로 삼았다는 점인데 그 배경을 좀 더 살펴볼 필요가 있겠다. 화학섬유연맹은 2009년 하반기부터 2010년에 걸쳐 금속노조와 함께 발암물질진단사업을 진행했는데, 가맹 27개 단위사업장에서 수거된 자료 중 11.5%가 발암물질로 파악되면서 노조가 있는 사업장에서도 발암물질에 대한 관리가 심각한 수준임이 드러났다. 더구나 노조 없는 미조직 사업장, 특히 영세한 사업장의 경우에는 취급 화학물질의 발암성이나 유해성 여부와 관련하여 거의 무방비 상태라고 해도 과언이 아닐 것으로 추정돼 “발암물질로부터 안전한 현장과 지역 만들기”가 대단히 시급하고 중요한 과제로 부각되었다.

이런 문제의식이 이어져 웅상지역노동자의 더 나은 복지를 위한 사업본부⁴⁸⁾가 2010년 10월부터 웅상지역 노동자 근로조건 및 건강권, 복지 부문 실태조사(총 426명 노동자 설문 수거) 및 유해물질정보 제공 및 영세사업장 권리찾기 관련 지역홍보캠페인 등 다양

48) 웅상지역 중소영세공단 노동자의 건강권과 복지 등 노동자 권리찾기를 위해 ‘화학섬유연맹, 민주노총 양산시 지부, 희망웅상, 웅상노동상담소’ 등으로 구성됨

한 사업을 통해 중소기업사업장 노동자들의 건강권과 복지 상태가 대단히 열악한 처지에 놓여 있음을 확인하였고, 이를 바탕으로 웅상지역 전략조직화 사업의 핵심의제를 무엇으로 할지에 대한 현실적인 판단을 할 수 있게 됐다. 이후 2011년 웅상공단에서 취급하고 있는 화학물질(신너, 세척제, 리무버, 이형제)에 대한 발암성 여부 조사에서 채취한 25개 시료 중 8개에서 발암물질이 검출돼 작업 현장에서 발암물질에 대한 관리가 전혀 이뤄지지 않고 있는 것으로 드러났다. 이런 과정 속에서 중소기업사업장 노동자들의 건강권과 근로조건 개선을 위한 지역사회 의제 개발 방안과 경남지역 중소기업사업장 밀집공단에서 취급하고 있는 발암물질 사용 실태조사 계획이 후속 논의되면서 건강권을 매개로 한 웅상공단 전략조직화 사업이 더욱 추진력을 얻게 됐다.

웅상전략조직화사업단이 조직화사업 첫 단계로 진행한 노동자 권리찾기 캠페인의 주 슬로건이 “안전한 현장, 건강한 노동자, 일할 맛 나는 웅상”이었다. 유해물질로부터 안전한 현장과 웅상지역 만들기와 중소기업장 노동자 권리찾기 캠페인을 조직화의 핵심 매개로 설정하고 중장기 전망 아래 지역여론화에 나선 것이다. 조직화를 위한 경로로는 중소기업장 노동자대표권 확보를 통한 노사협의회 설치 기준 확대, 중소기업사업장 및 비정규직 노동자 보험료 감면 혜택과 같은 법제도 개선 문제를 비롯하여 지역 단위 최저임금협약 체결 및 직업교육훈련 지원 문제도 중요한데, 그중에서도 건강권 의제를 조직화의 핵심 기제로 파악한 것은 산업안전과 건강권 관련한 화섬연맹의 경험이 일조한 바 있지만 기본적으로 유해물질을 많이 다루는 화학이 주업종인 웅상 지역 제조업 사업장 노동자들의 현실적 이해와 요구를 반영한 것으로 정확한 전략적 조직화 방향을 제시한 것으로 보인다. 이 조직화의 성공 여부는 현장초동주체 형성과 함께 쌍끌이 역할을 해야 할 지역네트워크의 역할에 달려있다.

③ 지역네트워크에 기반을 둔 조직화 모델

노동자 건강권과 함께 웅상공단 전략조직화가 주목받는 이유는 지역사회 네트워크를 활용한 조직화라는 점이다. 이는 웅상공단 조직화의 두 가지 핵심 사업 기조로 확인된다. 첫째, 중소기업사업장 밀집 공단 노동자 조직화는 사업장 차원을 뛰어넘어 지역 차원에서 추진되어야 가능하다는 것이다. 단순히 조직 형식을 사업장 단위에서 지역 단위로 바꾼다고 되는 것이 아니고, 활동 내용에서부터 지역사회와 연대하고 지역생활에 뿌리 내리는 사업 방식이 꾸준히 전개되어야 조직화가 가능하다는 것이다. 둘째, 지역사회 차원의 조직화를 위한 주요 사업 매개로 건강권을 비롯한 중소기업사업장 노동자의 복지 문제를 내세우면서, 이 문제의 해결 주체를 기업이나 사업장 단위가 아닌 지역사회 공동의 책임으로 하는 접근 방식을 선택한 것이다. 이런 문제의식으로 다양한 지역노동자

홍보선전전 및 노동문화한마당을 비롯한 대중사업 뿐만 아니라 도의회 및 시의회 차원의 조례 제정 등을 통한 문제 해결 방식을 추진한 것이다.

이처럼 웅상지역 영세사업장 노동자들의 조직화 전략과 관련하여 화섬연맹은 처음부터 기업별 단위를 넘어선 공단 지역을 단위로 하는 지역노조와 같은 형태를 고민했으며, 2, 3차 하청으로 이루어져 상시적인 고용불안에 시달리는 영세사업장의 현실을 감안하여 단기적 성과가 아닌, 중장기적 사업 과제로 설정해 추진하면서 지역사회 차원의 조직화 모델을 추진했다. 지역공단의 중소영세사업장노동자 중심의 지역노조 추진은 원하청불공정거래 근절 등의 법제도 개선과 더불어 지역사회 네트워크를 기반으로 한 영세사업장노동자 처지 개선을 위한 사업과 투쟁을 만들어 나갈 필요가 있다는 점에서 미흡한 주체적 조건에도 불구하고 민주노총 전략조직화의 의미가 잘 반영된 사업이라고 할 수 있다.

(2) 성 과

① 민주노총에 대한 지역사회 신뢰 제고

웅상 지역사회에서 민주노총 산하 노조들의 영향력이 크지 않았고 지역사회단체들과 주민들의 신뢰 정도도 낮았다. 전략조직화 사업 과정에서 진행된 다양한 홍보선전전과 웅상노동문화한마당과 웅상노동문화제 등 대중사업을 통해 지역주민들과의 연계를 다양하게 이끌어내면서 민주노총의 위상이 제고되는 효과가 있었고, 이전 소원했던 웅상노동조합협의회 및 시민사회단체와 관계도 개선됐다. 양산노동상담소 상담실장이 인터뷰에서 전략조직화 사업의 가장 큰 성과로 민주노총과의 관계 개선을 들었을 정도로 지역사회에서 민주노총에 대한 신뢰 제고는 상당한 의미를 갖는 성과다. 웅상공단 전략조직화 사업목표 중 하나가 지역사회 내 민주노총의 위상과 역할을 높여내는 것이었음을 감안한다면 더욱 그렇다.

② 연맹 조직문화 개선 계기 마련

발암물질 없는 안전한 세척제 대체노력 지원 조례제정 및 발암물질 없는 노동현장 만들기 지역협약 체결과 관련한 사업의 진전은 없었으나, 화학섬유연맹 지역본부 순회 간담회도 진행하고 '발암물질 없는 노동현장과 지역사회 만들기'를 화섬연맹 2013년 교섭 공동요구로 확정해 노동자 건강권을 매개로 한 조직화 사업에 대한 조직 내 관심을 확대하고, 이를 매개로 조직문화 개선의 계기를 만든 것은 작지만 의미있는 성과다. 특히 현

재 화석연맹 산하 지회들의 2013년 임단협교섭 결과 30곳에서 '발암물질 없는 노동현장 만들기 노사공동선언' 또는 관련 단체협약을 체결했다. 전체 교섭단위 67곳 중에서 올해 단체협약 교섭 없이 임금교섭만 한 곳을 빼 대부분 사업장에서 건강권 관련 공동요구를 합의한 것이다.

③ 조례 제정을 위한 교두보 마련

유해물질정보 제공 캠페인과 발암물질 목록확대 서명운동을 시발로 지역사회 내 노동자와 지역주민의 건강권에 대한 호의적인 여론을 형성하고, 발암물질 없는 안전한 세척제 대체노력 지원조례와 지역주민 알권리 보장 지원조례 제정 홍보 및 캠페인을 통해 조례 제정을 위한 교두보를 마련한 것은 지역조직화 의제와 관련하여 의미가 있다. 또한 이런 과정 속에서 웅상 지역을 넘어선 양산시 및 경남도 차원의 여론 확장의 기틀을 마련했다.

④ 공단 신문 발간

특히 10회에 걸쳐 공단 신문이 발간돼 거의 한 달에 한번 정례화되어 안착됐고 공단신문 꽃이통을 별도 제작 비치해 공단신문에 대한 노동자 접근성을 높였다. 그리고 집중선전전도 발간 주기에 맞춰 진행됐다. 지역조직화의 기본이 지역 내 노동자들에게 일상적인 선전을 할 수 있는 매개 마련이 시발이라고 할 때 그런 점에서 공단신문 발간 정례화는 의미있는 성과다.

⑤ 이주노동자 조직화 공감대 형성

공단신문 배포에 희망웅상의 이주노동자들이 함께 결합하기도 하는 등 이주노동자 조직화를 염두에 둔 구체적 사업 계획을 고민하는 수준까지 온 것은 소중한 성과다. 이전 일상사업 수준에 머물렀던 희망웅상이 이주노동자 조직화가 중요하다는 것을 공감하면서 본격적으로 화섬연맹을 비롯한 노조와 함께 이주노동자 조직화에 우선순위를 둔 사업을 고민하고 있는 단계까지 이르렀다. 이주노동자와 함께 하는 웅상지역 노동자 한마당, 영남권 이주활동가들과의 간담회가 아직은 성과있게 진전되지 못하고 있으나 협력의 계기를 마련하였고, 지역네트워크 구축을 통한 이주노동자 조직화의 가능성이 커진 만큼 웅상지역 전략조직화 사업의 방향 전환을 포함한 다각도 검토가 요청된다.

(3) 문제점

① 가장 심각한 문제는 취약한 현장 사업추진주체

웅상공단 전략조직화 사업은 전략적 의미를 잘 보여준 조직화 시도 사례지만, 지역여론화를 통한 우회 경로로 지방공단 중소기업사업장 노동자를 조직하는 것이 얼마나 어려운 일인지 역설적으로 보여준 사례이기도 하다. 조례 제정과 지역협약 체결이 현실적인 과제로 되기 위해선 무엇보다 현장 초동주체를 만들어내는 것이 관건인데 웅상공단 조직화는 이 첫 단추부터 잘 꿰지 못하면서 연쇄적으로 어려움을 겪게 됐다. 즉 앞서 사업체계에서도 언급했듯이 부실한 현장사업주체 문제가 해결되지 못한 채 상급 조직인 연맹 사무처장 중심 집행 구조로 일관되면서 전반적인 사업이 지체되고 핵심 사업 추진이 제대로 되지 못했다.

이는 웅상공단에 입주한 사업장 노조 중 50인 이상 사업장이 한곳에 불과할 정도로 모두 영세해 조직화 사업을 전담할 주체를 내오지 못한 객관적 한계가 제약 조건이 됐다. 전방위적으로 실무 총괄 역할을 현장에서 전담해야 하는 조직화 사업의 특성상 현장에서 사업주체가 나오는 것이 마땅하나 이런 어려움으로 인해 중앙 본조의 사무처장에게 의존할 수밖에 없는 사업체계가 되고 말았고, 중앙의존도 심화로 인한 이런 한계와 문제점이 내내 지속됐다. 특히 초기 사업 의제 발굴을 위한 워크숍 및 토론회, 유사 조직화 추진 단위와의 네트워크 구축 등 핵심 사안을 제때 이행하지 못한 이유도 여기서 비롯됐다. 또한 사업주체 담당자가 연맹 차원의 우선순위에 따라 투쟁사업장(K2코리아)에 결합하면서 전략조직화 사업이 일정 기간 다소 차질을 빚기도 했다.

웅상지역의 현장조직 총괄 주체가 명확했다면 질적인 성과 못지않게 가시적인 지역 의 제화 및 조직화 성과도 기대할 수 있었을 것이다. 결국 이런 과정에서 웅상공단 전략조직화 사업이 민주노총 차원의 지원사업이란 성격이 희석된 채 화섬연맹의 부문 조직화 사업으로 의미가 격하되고 말았고 아직까지도 문제 개선의 계기를 찾기 힘든 실정이다. 현재 화섬 조직 뿐 아니라 민주노총 양산시지부도 역량이 열악해 특단의 대책을 마련하지 않고는 조직화 사업 진전을 기대하기 힘든 상황이다. 결국 경남 양산지역 상주가 아니라면 원거리인 서울에서 지역공단 전략조직화를 상시적으로 점검하면서 총괄하는 것이 불가능하므로 이 문제가 우선 해결되어야 한다. 조직화 사업에 걸맞는 집중사업 기획이 어려운 것도 결국 사업주체 문제로 귀결된다고 판단되기 때문이다. 전략조직화의 성패가 걸린 중요한 사업주체 문제를 계속 미룬 채 진행되는 조직화 사업은 조직화와 연동된 부차적 영역에서 일부 의미있는 성과가 날 수는 있으나 조직화 핵심 사업과 연관된 성과를 기대하기는 어렵다.

결국 웅상공단 전략조직화가 전략이라는 명칭에 걸맞는 사업이 되려면 현장사업주체가 발굴되거나 대안이 모색되어야 한다. 전임 상근이 어려운 영세한 규모의 노조에서 조직화 책임주체를 파견하는 것은 불가능하므로 민주노총 차원에서 현실적인 대안을 내오는 방법 밖에는 없다. 따라서 선택과 집중을 통해 전략조직화 사업을 선별하는 것을 전제로 사업비로만 지출하게 되어있는 지원 예산을 인건비로 사용할 수 있도록 하는 방안이 검토될 필요가 있다.

② 지역 단위 노조들의 결합 미흡

민주노총 전략조직화 사업임에도 화섬 사업장 3곳(광명연마, 송학제지, 우진) 이외에는 웅상지역 내 민주노총 산하 노조들이 제대로 사업에 결합하지 못했다. 사업 내용에 대한 교육이나 집중 선전전과 발맞춘 사업장 공장 담벼락 현수막 부착도 일부 사업장을 제외하곤 잘 되지 못했고, 이에 대한 점검도 제대로 이루어지지 못했다. 유해물질 관련한 교육 대상과 범위 관련해서도 양산시 차원의 노조 단위 교육으로 확장되지 못했다. 가장 기본적인 문제는 화섬연맹 산하 노조들조차도 적극적으로 결합하지 않았다는 것이다. 특히 심각한 문제로 대두된 민주노총 양산시지부가 적극적으로 결합하지 못한 부분은 정확한 평가 속에서 시정되어야 할 부분이다. 민주노총 전략조직화 사업의 방향 중 하나가 조직문화혁신임에도 조직체계 내 하부 단위로 이런 취지나 의미가 거의 전달되지 않은 상태에서 영세한 노조 규모로 인해 더욱 사업 결합이 난망해졌고 이 문제는 여전히 숙제로 남아 있다.

③ 입체적인 조례제정 운동 기획과 대응 부족

사업 목표에서 조직화의 핵심 경로로 제시됐던 발암물질 없는 안전한 세척제 대체노력 지원조례와 발암물질 없는 노동현장 만들기 지역협약은 결실을 거두지 못한 채 중단된 상태다. 이는 누차 근본적인 문제점으로 강조돼온 현장조직화사업 전담주체를 세우지 못한 탓도 크지만, 지역여론화를 통한 의제화에 걸맞게 조례 발의와 발맞춘 대중사업이 입체적으로 기획 집행되어야 했는데 제대로 실행되지 못한 이유도 있다. 중장기적으로 양산시를 상대로 해 사용자단체를 만들도록 견인 강제해 지역협약까지 체결하려면 조례 제정운동과 연동해 지역운동을 활성화하는 방식으로 줄기차게 조직화사업 전반의 유기적 결합을 높여내야 하는데 양산시 지역 노조들의 취약한 역량으로 인해 그런 전방위적인 기획이 미흡했다. 조례제정 운동과 지역협약 체결의 취지는 좋았지만 집행 시스템과 역량이 뒷받침되지 않아 결실을 거두지 못하고 만 것이다.

특히 2012년 주요 사업으로 기획된 발암물질 없는 안전한 세척제 대체노력 지원조례 제정 사업이 조례 발의 당사자인 시의원과의 이견 발생으로 결실을 맺지 못한 채 유예된 상태에 있을 때, 시의원이 받아들인 검토의견에 대해 시간을 지체하지 않고 빠르게 대책을 세웠어야 했는데 지연되면서 애초 계획했던 조례제정 서명운동 캠페인을 진행하지 못하는 상황이 발생하였고 현재에 이르고 있다. 조례제정 운동은 웅상공단 전략조직화의 지렛대가 될 중요한 사업계획이었던 만큼 역량을 집중해야 할 일이었으나 그렇게 하지 못한 채 중단돼 있는 상태다. 시의원을 통한 조례제정에 차질이 빚어진 만큼 알 권리 보장제도 마련 캠페인과도 연동해 대중적인 조례제정 캠페인을 진행하면서 아래로부터의 조례제정 이슈화를 끈기있게 모색해야 한다.

④ 초기 단계 이주노동자 조직화 전략 부재

웅상공단 취업 노동자들의 특성상 이주노동자들에 대한 조직화 방안이 처음부터 고민됐어야 하는데 사업 집행 과정에서 뒤늦게 사업단에 결합한 양산외국인노동자의집을 매개로 이주노동자 대상 교육이 실시됐고 실태조사도 진행됐다. 이주노동자 조직화 사업의 비중이 커지면서 이주노동자 조직화를 위한 영남권 이주노동단체와의 간담회를 성사시켰으나 공동사업 관련한 상호 이견을 해소하지 못해 현재 진전되지 못하고 있는 상황에 놓여있다. 이주노동자 조직화는 대단히 쉽지 않은 사업이고 조직화 성과를 내기까지 제어하기 힘든 변수가 상존해 있는 대표적 조직 대상이어서 웅상 지역으로 국한한 사업 구상은 한계가 분명하므로 민주노총과 관련 산별 단위간 협업과 네트워크 구성을 통한

돌과구 마련이 절실하게 요청된다.

(4) 대안 및 제언

① 민주노총의 전략조직화 마인드 및 역할 재정립 절실

우선 기본적으로 민주노총이 제대로 역할을 해야 성과를 내는 전략조직화가 가능하다. 웅상공단의 예에서 보듯이 중소기업사업장 조직화는 치밀한 기획과 집중적인 자원 투입이 따르지 않으면 불가능하다. 그래서 인력과 재정을 집중하는 전략조직화가 필요한 것이다. 전략조직화 성공의 관건은 선택과 집중이다. 2기 전략조직화도 2개 핵심 사업 외에 10개가 넘는 지원 사업을 산하·가맹 조직별 나눠먹기식으로 안배하는 순간 전략조직화의 의미가 희석되는 건 당연하다. 제한된 예산으로 할 수 있는 사업은 제약될 수 밖에 없기 때문이다. 늘 지적돼온 것이지만 웅상공단과 같은 농공단지 조직화가 진전되려면 민주노총의 정책 지원 등 전략적 역할이 중요하데 기대하기 어려웠던 만큼, 앞으로는 나눠먹기식 지원 사업은 지양해야 한다. 즉 전략적 판단 속에 핵심 사업 영역으로 집중해야 하고, 단순히 민주노총이 조직화기금 지원 및 관리 수준에만 머무르지 않으려면 전략조직화 사업을 실제로 책임질 직할 체제도 만들어야 한다. 타겟이 된 조직대상 조직화에 전력투구할 수 있는 시스템을 갖추는 것에서부터 출발하지 않으면 전략조직화 사업은 그저 면죄부이거나 구두선에 그치기 십상이기 때문이다.

그리고 민주노총 전략조직화라고 한다면 마땅히 산하·가맹 조직들의 자원을 활용해 문제를 해소할 수 있어야 한다. 단순 조직화 업무로만 받아들여지는 현실을 극복하기 위해선 전략조직화의 취지와 사업 목표, 핵심 사업 내용이 해당 지역의 민주노총 공조직에 충분히 공유되고 집행체계에도 반영되어야 한다. 핵심적인 문제로 지적된 웅상공단 전략조직화 사업주체와 관련해서도 화섬연맹 역량만으로는 해결책을 찾기 어려운 현실적 조건을 감안해 경남 양산지역 뿐 아니라 인근 지역의 타연맹 활동가들까지 염두에 둔 지역 차원의 다양한 대책 모색이 요청된다. 이주노동자 조직화 관련해서도 난관이 있지만 인근 지역 이주단체들과의 공동협력의 가능성을 확인한 만큼 좀 더 폭넓은 네트워크가 가능한 단위들까지 포괄해 광역 단위의 공동사업 주체 마련이 요긴하다고 판단된다. 이를 위해선 민주노총의 전략조직화 마인드 및 역할 재정립이 절실하다.

② 민주노총 차원의 건강권 및 노동안전 관련한 의제 이슈화

그리고 건강권과 노동권을 매개로 한 조직화를 시도한 웅상공단의 경우 발암물질 없는 안전한 세척제 대체노력 지원조례와 지역주민의 알권리 지원조례를 핵심 과업으로 추진하고 있는데, 현행법과 연동하여 진행되어야 할 이들 조례 제정과 관련해 민주노총 차원의 노동안전 관련 의제 이슈화 노력이 연계돼 시너지 효과를 낼 수 있도록 하는 방안도 전략조직화 취지를 고려해 모색해볼 필요가 있다. 화섬연맹에서는 산하 노조가 있는 여수 석유화학사업장 등에서 발생한 중대폭발 사고나 누출 사고가 많아 전략조직화 차원이 아니지만 노동안전 관련해 진행된 사업이 지속적으로 있었고, 이런 경험과 문제의식이 웅상공단 지역조직화에도 반영된 것이므로, 전략조직화 취지를 감안해 민주노총 차원의 건강권 및 노동안전 관련 중앙사업과 연계해 조직화사업 효과를 제고할 수 있는 방안 마련도 필요하다. 이런 방식의 지역의제 이슈화는 현장초동주체 형성을 위한 주요한 우회 전략이기도 하다.

③ 재정 지출 원칙 재고 필요

민주노총 산하 노조들의 역량과 영향력이 취약한 지방공단에서 조직화가 실제로 가능하려면 앞서 가장 심각한 문제점으로 지적한 사업주체 문제부터 해결해야 한다. 조직화 현장주체의 문제는 결국 활동상근비의 문제이기도 해서 인건비로 지출하지 못하게 한 2기 전략조직화사업 재정 지출 원칙에 대해 재고하는 것이 불가피하다. 3기 사업 때는 심사숙고해 인건비 지출 여부를 결정지어야 할 것인 바, 전략조직화 사업은 결국 사람(활동가/조직가)이 하는 것이므로 실질적인 사업 진전과 성과를 가져오려면 제대로 기금이 사용되어야 한다.

④ 공단조직화사업팀 네트워크 구성

중장기 전망 속에 집중적인 자원 동원을 바탕으로 여러 변수를 제어하면서 치밀하고 꾸준한 사업 집행이 이루어질 때 비로소 성과를 낼 수 있는 공단 조직화 사업의 특성을 감안할 때 공단조직화사업팀 네트워크 구성은 대단히 중요하다. 민주노총 차원에서 전국적 수준에서 조직 사례를 공유하고 상호 정보 교류 속에 각 공단 특성에 알맞은 조직화 방식과 내용을 비교 검토해 최적의 전략을 수립하는데 기본 바탕이 되기 때문이다. 그리고 필요에 따라 정보 교환을 넘어서서 조직화를 진전시킬 인적·물적 자원의 교류도 가능하다. 다만 지역공단들이 분산돼 있는데다 각 공단조직화사업팀이 자기 사업에 몰입하다 보면 네트워크 구성을 주관할 단위가 애매하므로 민주노총이 전국네트워크를 구축하는 역할을 책임져야 한다. 민주노총 전략조직화 핵심 사업인 서울 남부 구로디지털단지과 지원 사업인 웅상공단을 비롯

한 다양한 전국의 지역공단 조직화 사업 사례를 정례적으로 소통 공유하고, 전략조직화의 의미를 환기시키며 조례제정 및 지역협약 마련 등 조직화를 위한 정책 대안을 모색하고 지속적인 조직화사업 진전을 추동시켜나갈 공단조직화사업팀 네트워크 구성에 민주노총이 좀 더 힘을 기울여야 마땅하다. 다른 한편 논의가 중단된 화섬과 금속의 대제조산별노조 건설 추진과 연동해 이 네트워크 구성을 진전시킬 방도를 찾는 것도 필요해 보인다.

⑤ 확보한 연락처 활용 통한 조직화 진전 모색

유해물질정보제공 캠페인과 조례제정 캠페인 과정에서 진행된 서명운동과 실태조사를 통해 확보한 수백 명의 연락처를 구체적으로 활용해 조직화를 진전시킬 방도를 모색하는 것이 필요하다. 울산지역의 경우 조례 제정이 예정대로 진척되지 못하고 중단된 상황이 영향을 미치기 했지만, 기본적으로 연락처를 매개로 건강권 관련 캠페인을 비롯한 집회 및 선언대회 등 대중사업 조직을 하는 것은 필요했고 중요한 의미를 갖는 사업이었다. 역시 여기서도 이 사업을 책임질 사업주체 부재가 결정적인 문제로 대두됐다. 영세한 규모의 사업장이 밀집돼있고 노동자들이 한데 모이는 계기도 거의 없는 지역공단 특성상 집단적 조직화가 어려운 만큼 조직화 포인트를 포착하기가 대단히 난감하므로 확보한 연락처를 요긴하게 활용하는 조직화 사업이 필수적이다.

⑥ 이주노동자 조직화 포함한 목표로 전환

울산 지역에서도 분명해졌듯이 지역공단 전략조직화에 있어 이주노동자 조직화는 핵심 과제로 포함해 추진해야 한다. 희망울산의 경우 노동상담 대상이 대부분 이주노동자들이었고 양산외국인노동자의집도 이주노동자들을 대상으로 한 일상사업을 벌여오고 있는데, 그간의 전략조직화 사업 추진 과정에서 이주노동자 노조조직화의 필요성을 공감하는 수준까지 이르렀으므로 이제는 노조 조직화를 구체적인 목표로 정립하는 것이 필요하다. 폭넓은 실태조사를 바탕으로 이주노동자 조직화의 핵심 요구들을 선별해내고 민주노총 산하 지역 노조들과 노동사회단체 등을 포괄하는 지역네트워크를 중심으로 이주노동자 조직화를 진전시킬 때 중소영세사업장 조직화 활로가 열릴 수 있다.

⑦ 지방정부를 활용하는 방안 모색 필요

조례제정과 관련하여 양산시 차원에서선 멈춰선 상황이지만 경남도의원까지 결합한 조례

제정 추진의 여지가 남아 있어 지금까지의 끈질긴 노력이 유종의 미를 거둘 수 있도록 하는 후속 대책 마련이 필요하다. 민주노총 경남본부와 연계하여 지방정부를 활용하는 방안을 모색해볼 필요가 있다. 참고로 2013년 7월 경기도가 유해화학물질 사고 사업장을 공개하고 현황을 공표하는 내용을 골자로 한 '경기도 유해화학물질 관리 조례'를 전국에서 처음으로 제정한 바 있다. 삼성전자 화성사업장의 잇따른 불산 누출사고를 계기로 추진된 이 조례는 유해화학물질 누출 등 사고가 발생하거나 주민들로부터 지속적인 민원이 제기된 사업장에 대해 도지사가 사업장 주변 유해화학물질 현황을 조사해 공표할 수 있도록 했고, 특히 유해화학물질관리에 관한 법규를 위반했을 경우 사업장과 위반 내용을 일반에 공개할 수 있도록 명시했다. 경기도 사례는 웅상공단 전략조직화의 핵심 매개인 조례제정을 위한 지방정부의 활용 방안과 관련해 시사 하는 바가 크다.

5) 맺음말

화학섬유연맹의 웅상지역 전략조직화 사업은 유의미한 전략을 세우긴 했으나 열악한 조직화 자원으로 인해 방향타를 잃어버린 채 상당히 부진했고 취약한 현장사업주체와 일관된 핵심 사업 기조의 혼선으로 현재까지 소기의 성과를 거두지 못한 채 새로운 활로를 모색하고 있는 상황에 처해 있다. 특히 사업주체 문제가 여전히 해결이 쉽지 않은 조건에서 지역조직화 사업이라기보단 연맹 중앙이 관장하는 부문 조직화 사업처럼 진행돼 현장 중심 전략조직화 사업으로서는 한계가 분명하게 드러났다. 그리고 아직 가시적인 조직화 성과도 없다.

하지만 어려운 조건 속에서도 공단신문 발행과 조례제정을 위한 기초 토대 마련 등 향후 웅상공단 조직화를 위한 기초 교두보는 확보한 것으로 보인다. 또한 조직화가 난망한 지방농공단지들을 대상으로 노동자 건강권을 의제로 한 독특한 방식의 조직화 시도 사례로서의 의미가 크고, 지역사회 속에서 민주노총의 위상을 끌어올리고 화섬연맹 차원의 공동요구로도 채택하게 하는 등 조직문화 개선의 계기를 만든 것은 끈질긴 노력의 소산이므로, 단기적 성과에 연연하지 않고 중장기적 전망 속에서 부분적인 질적인 성과를 실질적인 조직화 성과로 전환시킬 방안을 찾는 것은 여전히 유효해 보인다. 무엇보다 전략조직화 의미에 걸맞게 지역조직화를 책임지는 전담사업주체 문제를 해결할 수 있다면, 제조업 중소기업사업장 밀집공단 조직화를 위한 민주노총 차원의 협업체계 구축과 이주노동자 조직화 네트워크 형성을 통한 새로운 방향 전환 모색과 맞물려 건강권을 매개로 한 지금까지의 웅상지역 조직화 노력이 결실을 맺을 수 있을 것이다.

4. 기타 9개 지원사업 평가

김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

1) 머리말

민주노총 1기 전략조직화 사업과 달리 2기 전략조직화 사업은 중소기업사업장과 간접고용을 목표로 하는 조직화 방안이었다. 이를 위해 민주노총은 ‘선택과 집중’ 사업이라는 방향 속에서 ‘조직문화혁신’ 기조 아래 2기 사업이 진행되었다. 민주노총 2기 전략조직화 사업은 애초 핵심 조직화 대상 2~3개를 목표로 진행하는 것이었으나, 의결단위(중집)에서 ‘핵심사업’ (2개: 3년)과 ‘지원사업’ (12개: 1년)으로 분리 진행 방식으로 결정되었다

민주노총 2기 전략조직화 사업의 1차년도(2011년)에 한정하여 지원사업 조직에 사업비를 지원하는 것이었으나, 초기 사업 진행이 미비하여 2012년까지 사업이 지원되었다. 물론 2기 전략조직화 사업 2차년도(2012)에 사업 평가를 통해 ‘계속지원 사업’ (3개: 서비스, 건설, 화섬)과 ‘기타 지원사업’ (9개: 보건, 공공서비스, 사무금융, 경기, 경남, 경북, 대구, 인천, 서울은평)으로 구분된다.

이 글에서는 민주노총 2기 전략조직화 사업 중 기타 지원사업 9개 조직 사례를 다루었다. 2기 전략조직화 9개 지원사업 조직이 많다보니 △사업기조와 방향 구체성, △집행체계구축과 사업, △조직 논의 및 대상 파악, △법제도 및 사회적 의제화, △물적·인적 자원 확보의 다섯 가지 평가 틀에 맞추어 평가하지 않고 전체적인 맥락을 중심으로 다루었다. 물론 2기 전략조직화 9개 지원사업 평가는 사업 선정, 추진 내용, 사업 평가 3가지 영역의 객관적인 자료(제출 자료, 평가 자료)를 중심으로 다루었다.

2) 9개 지원사업 평가

(1) 9개 지원사업 선정

민주노총 2기 전략조직화 사업 계획서는 2010년 9월 제출되었고 기타 지원사업 9개 조직 또한 당시 사업계획이 선정되어 1차년도 사업으로 진행된 것이다. 당시 9개 조직의 사업 내용을 보면 지역공단 사업(경기 안산시흥, 경남 김해-사천, 대구/경북 지역공단)이 다수를 이루고 있었다. 또한 공공부문 비정규직 사업(인천 지자체, 경남 학교 비

정규직)을 계획을 제출한 곳도 있고, 서울본부(은평)와 대구본부처럼 지역 내 다양한 조직화를 설정한 곳도 있었다. 한편 공공서비스(대학 청소, 간병요양), 보건(병원 간호 및 의료기술직 등 예비노동자), 사무금융(특고)처럼 직종별 조직화를 설정한 곳도 있었다.

2010년 2기 전략조직화 사업을 신청한 조직 다수에서도 확인되었고, 9개 지원사업(이하 기타 지원사업)의 많은 조직에서도 확인되었지만 당시 사회서비스 간병요양조직화 사업계획을 제출한 곳들이 많았다. 2기 전략조직화 9개 지원사업 조직 중 경남, 서울은평, 공공 조직에서 간병요양 조직화 사업 계획안을 제출했었다. 이처럼 간병요양 사업 계획을 제출한 곳이 많다는 것은 현재 주요 조직화 대상 영역으로 각급 조직과 단체들에서 고민하고 있는 하위 업종 및 직종이라는 현상을 반영하는 것이다. 때문에 향후 사회서비스 돌봄노동 조직화 문제는 산별연맹과 지역본부에서 지속적으로 제기될 개연성이 높은 영역으로 볼 수 있다.

<표 4-4-1> 민주노총 2기 지원사업 전략조직화사업 선정 평가 결과

선정 기준 영역	해당 조직	세부 근거와 내용
1. 사업 기초와 방향 미반영	사무, 보건, 경남, 인천, 건설, 화섬	중소영세, 공공사업 등 미비
2. 집행체계 구축 미비, 미반영	사무, 보건, 건설	타 조직과 공공집행, 논의, 당/시민사회단체 등 연대구조 상대적 미비
3. 조직논의 및 대상 현황 파악이 미흡	사무, 인천, 대구, 경기, 경북, 화섬	대대 결의 미비, 조합원 교육, 규약 개정 미비, 산업 및 지역 파급력 미비
4. 법제도 개선과제 미흡	공공, 보건, 서울, 인천, 대구, 경북, 건설	해당 조직화 대상 법제도 과제 방향=논의 미흡
5. 물적 자원 확보방안 미흡, 불투명	사무, 서울, 경기, 대구, 경남, 경북, 건설, 화섬	조사연구비 및 강사료 등 과다 예산 책정, 예산안 구체성 부족, 인건비 성격 예산 포함 조직 전체 사업비 중 조직 사업비 반영 확인 불가능

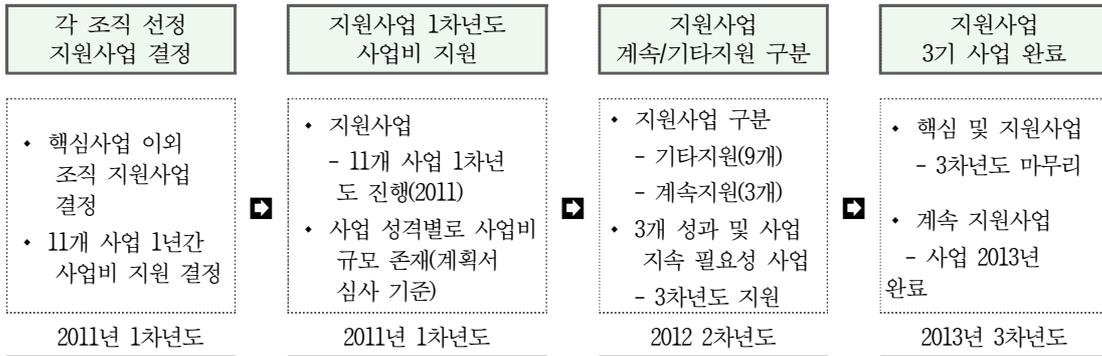
출처 : 2기 전략조직화사업 선정 외부평가위원 결과 보고서(2010년 제19차 중집 통과, 2010.10.12.)

<표 4-4-1>에서 확인 할 수 있듯이 당시 2기 전략조직화 사업 계획신청서 제출 조직 중 9개 지원사업 조직 다수가 사업신청서가 미흡했었다. 예를 들면 지원사업 조직 중 △사업기초와 방향이 반영되지 못한 곳(사무, 보건, 경남, 인천), △집행체계 구축이 미비하거나 반영되지 못한 곳(사무, 보건), △조직논의 및 대상현황 파악이 미흡한 곳(사무, 인천, 대구, 경기, 경북), △법제도 개선 및 사회적 의제화 과제가 미흡한 곳(공공, 보건, 서울, 인천, 대구, 경북), △물적 자원 확보방안 미흡하거나 불투명한 곳(사무, 서울, 경기, 대구, 경남, 경북)이 있었다.

이런 이유로 2기 전략조직화 사업 계획서 선정 평가위원 내부에서 다수의 사업 선택과 진행이 아니라, 핵심사업 몇 2-3개 조직만을 선정해야 한다는 의견이 제시되었던 것이다. 그러나 최종적으로 민주노총 의사결정 단위에서 2기 전략조직화 사업은 핵심사업(3년)과 지원사업(1년)으로 구분되어 사업비를 지원하는 것으로 결정되었다. 이와 같

은 민주노총 2기 전략조직화 사업 중 지원사업은 [그림 4-4-1]에서처럼 진행되었다. 먼저 2기 지원사업별로 ‘1차년도 사업 진행 → 1차년도 사업 분기별, 1년 종합 평가 → 1차년도 지연된 사업의 2차년도 진행 → 12개 지원사업 중 계속 지원사업 3개 선정 진행 → 3차년도 사업 진행’의 과정이었다.

[그림 4-4-1] 민주노총 2기 전략조직화 지원사업 진행 과정



(2) 9개 지원사업 주요 내용

민주노총 2기 전략조직화사업 중 9개 지원사업의 주요 사업 내용과 특징은 조직, 교육, 일상활동, 기획사업, 연대 및 투쟁사업, 정책연구 및 실태조사 등으로 구분된다. <표 4-4-2>는 2기 전략조직화 9개 지원사업 중 4개 주요 조직의 해당 사업 내용을 영역별로 정리한 것이다. 전략조직화 지원사업 4개 조직의 공통점은 정책연구 및 실태조사 사업을 모두 진행했다는 점이다. 또한 일상활동(선전전)과 기획사업(조직화 대상, 일반 시민 대중)이 보편적으로 진행되었다. 다만, 4개 조직 중 교육사업과 연대사업은 일부 조직만이 진행되었다. 결국 전략조직화 초기 사업은 주로 해당 조직을 파악하기 위한 정책 및 실태조사가 일반적이고, 구체적인 사업활동은 조직화 대상 홍보 선전을 위한 선전전인 것으로 보인다.

<표 4-4-2> 2기 전략조직화 9개 지원사업 주요 조직 활동

		교육	일상활동 (정기선전전)	기획사업 (캠프, 대중강좌)	연대사업&투쟁	정책연구 조사사업
지역 본부	서울 은평	•상담활동가 교육	•권리찾기&인권 캠페인(간병요양) •벼룩시장캠페인	•대중강좌		•은평지역 실태조사
	경기		•공단중식선전전 •시내선전전			•공단 및 파견 실 태조사
산별 연맹	공공 서비스	•기초교육 •심화교육	•새벽선전전	•청소노동자 행진사업	•청소노동자행진 * 홍대투쟁	•청소노동자 실태조사
	보건			•인천새내기캠프 •광주전남취업캠 프	•청년유니온과권리 찾기사업 •지역의료실천활동	•보건의료직종실태 조사

2기 전략조직화 9개 지원사업의 각 조직별 구체적인 사업 내용은 <표 4-4-3, 4, 5>와 같이 분기별, 시기별(상반기, 하반기)로 정리했다. 2기 전략조직화 9개 지원사업 내용을 종합적으로 검토하면 △지역공단 조직화 사업, △직종별 조직화 사업, △지역 조직화 사업 3가지 형태로 구분된다. 먼저 2011년 지역공단 사업을 진행했던 경기본부는 안산 반월시화 공단 조직화를 위해 지역연대체계 구축, 사업단 워크숍 진행 후 최저임금 서명이나 공단 및 시내 선전사업, 실태조사를 진행했다. 경남본부 또한 초등 주체 구축과 지역연대단체 결합 후 최저임금 선전전과 공단지역 상담/선전 사업을 진행했으나 하반기 전략조직화 사업을 포기했다. 한편 경북본부는 초기 사업 진척이 늦었고 조직화 사업은 다른 조직과 마찬가지로 최저임금 및 공단 지역 선전전, 캠페인 사업 등이었다.

다음으로 직종 조직화 사업을 진행했던 보건의료노조는 인천 및 광주지역 예비노동자 학생캠프 사업 진행, 청년유니온과 병원 실습생 권리찾기 사업, 보건의료 대학생 간담회, 실태조사 사업을 진행했다. 공공서비스 노조 또한 대학생 조직과 함께 선전전, 캠페인 사업 등을 진행했으며, 구체적인 조직화 교육(초등, 심화), 조직팀 구성, 실태조사 등을 진행했다. 특히 공공 대학 청소노동자 조직화는 사업 과정에서 사업장 공동 요구안과 집단교섭, 공동파업 등의 경로까지 모색했다. 인천본부는 지자체 민간위탁 비정규직 실태조사, 간담회, 가이드 북 발간, 조례제정 사업을 진행했으나 조례제정 사업까지 진행되지는 못했다. 한편 사무금융연맹은 초기 HN 직고 비정규직 및 특고(보험모집인 및 채권추심원) 조직화 사업을 제출했으나 상반기까지 사업진행을 하지 못하고 사업 포기 의사를 전달했으나, 총연맹 사업 담당자 권유 및 내부 논의를 통해 콜센터 상담사 조직화 사업 계획서를 제출하고 3/4분기에 실태조사를 진행했다.

끝으로, 지역조직화 사업을 진행했던 서울본부 사업은 은평지역 중소기업사업장 및 저임금 직종에 대한 포괄적인 조직화 사업이었다. 2기 8개 지원사업과 달리 은평 조직화 사업은 사회운동적 성격의 대중 조직화 사업이었기에 주된 내용 또한 지역 내 다양한 노동자들을 대상으로 한 캠페인, 선전전, 교육, 벼룩시장, 소모임 등의 대중 사업이

진행되었다. 물론 간병요약 및 민간위탁 비정규직 실태조사와 토론회 사업도 병행했다. 대구본부는 초기 사업 진척이 늦었고 조직화 사업은 다른 조직과 마찬가지로 최저임금 및 지역 선전전, 캠페인 사업 등이었다. 반면에 지역 노동법 강좌, 지자체 및 학교 비정규직 조직화 논의 등까지 진행되어 사업 목표와 대상이 다소 불분명하게 진행되었다.

<표 4-4-3> 2기 전략조직화 9개 지원사업 2011년 상반기 주요 추진 사업

조직	사업명	2011년 상반기 주요사업 추진현황
보건의료	예비노동자	<ul style="list-style-type: none"> 연맹 내 전략조직화사업단 구축 및 미비사업 강화 결의 인천지역 학생캠프(80명)/광주전남지역 학생캠프(70명) 청년유니온과 병원실습생 권리찾기사업 진행 인천지역의료단체들과 연대틀 구축 지역의료 실천활동(충북진천)/노인건강엑스포(인천) 개최 대학생 보건의료대안포럼 간담회 개최
경기본부	반월/시화	<ul style="list-style-type: none"> 본부 내 전략조직화사업단 및 지역연대체계 구축 서울 남부지역 전략조직화사업단과 공단조직화사업 공조 사업단 수련회 및 현장활동가 워크숍 개최 미조직 노동자 중심 최저임금인상 요구 서명전(1,350명) 최저임금 펼침막 45개 공단+시내 게시 매주 시내선전전 및 공단 중식선전전 진행
서울본부	은평지역	<ul style="list-style-type: none"> 본부 내 전략조직화사업단 및 현장 초동주체 구축 (지역간담회) (3월)서울은평지역 실태조사 결과 발표 은평지역 3곳 선정, 일간신문에 선전물 끼워 배포, 캠페인(월 2회) 지역 노동자 인권에 대한 대중공감대 확산 위한 격월 대중강좌 진행 간병요양 노동자 ‘따끈따끈 캠페인’ 결합(조직사업 연대) 전략조직화사업 전담 상근자 충원
경남본부	미비조직	<ul style="list-style-type: none"> 본부 내 전략조직화사업단 및 현장 초동주체 구축 민주노동당 및 지역연대단체 미조직사업에 결합 김해공단지역을 3개 권역으로 나눠 집중상담+선전전 진행 공단입구 LED전광판+대학교 앞 이동상담부스 설치 운영 장애인콜택시노동자 주체 발굴하여 간담회 및 교육 진행 여성의전화-최저임금관련 공동선전전 진행
인천본부	지자체 비정규	<ul style="list-style-type: none"> 본부 내 전략조직화사업단 및 현장 초동주체 구축 전략조직화사업 추진 연맹들과의 공동협력체계 구축 지자체 비정규직 실태조사 진행 (구의원 협조) 인천 지자체 의원간담회 실시(공동사업으로 확장) 지자체 비정규직 조직화를 위한 가이드북 발행
경북본부	공단사업	<ul style="list-style-type: none"> 3분기 사업착수
대구본부	중소영세	<ul style="list-style-type: none"> 2011 상반기 자료 미제출
공공운수	서울지역 청소	<ul style="list-style-type: none"> 연맹 내 전략조직화사업단 및 현장 초동주체 구축 미화간부교육-기본/심화과정(각 2회), 심화+기초교육과정 매뉴얼 제작 현장조직팀 구축/미조직사업장간담회+새벽선전전 실시 각 부문 전문가+현장간부 중심 제도개선 요구팀 구성 서울지역 100개 건물 청소노동자 노동환경 실태조사/발표 2회 청소노동자 행진 ‘밥과 장미의 행진’ 진행 미국 CTW와 한국 전략조직화 사업 비교 연구 진행

자료 : 2011년 7월 7일 각 조직별 미비특위 제출 자료 재구성

<표 4-4-4> 2기 전략조직화 9개 지원사업 2011년 하반기 주요 추진 사업

조직	사업명	2011년 하반기 주요사업 추진현황
보건의료	예비노동자	<ul style="list-style-type: none"> 청년유니온 등과 청년노동자권리찾기운동 설문작업 진행(48개 대학 대상, 설문지 1천여 부 배포, 12월 중 실태조사 결과 발표) 개별대학 간호학과 순회 간담회 및 실습생 권리찾기 진행
경기본부	반월/시화	<ul style="list-style-type: none"> 현장 초동주체 구축 워크숍 진행(현장활동가 워크숍, 12/4) 공단지역 실태조사 분석, 공단지역 파견현황 실태조사
서울본부	은평지역	<ul style="list-style-type: none"> 9월말 비정규직 심층 실태조사, 12월 은평구청 대상 노동토론회 개최, 민간위탁 실태조사 진행(은평구청과 공동), 간병요양, 장애인 근골격계 검진/노동인권센터 설치, 재활센터 구축 제안

경남본부	미비조직	<ul style="list-style-type: none"> 중도 사업 포기
인천본부	지자체 비정규	<ul style="list-style-type: none"> 지자체 민간위탁 청소노동자 조직화 관련 평가조례안 보완(남구, 부평구) 2012년도 2월 중 조례제정안 제출 목표, 시설공단으로의 편입 고려
경북본부	공단사업	<ul style="list-style-type: none"> 민주노총 공단지역전략조직화 실태조사 사업 마무리, 경산·경주·구미·포항지부 전략조직화사업기획단 순회간담회/담당자 수련회
대구본부	중소영세	<ul style="list-style-type: none"> 최저임금 거점별 논의를 강화(성서공단, 경북대, 경산지역 노조, 학생, 시민사회단체들로 구성), 공공부문 비정규노조단위 (지자체 비정규직, 학교비정규직) 공동 논의를 안정화, 공단지역 공대위 강화 지원방안 마련, 대구지역노동자 노동법강좌 후속사업으로 ‘미조직노동자 권리찾기’ 모임 조직, 대구시(시청, 구·군청) 비정규직(간접고용) 현황 및 심층 실태조사
공공운수	서울지역 청소	<ul style="list-style-type: none"> 새벽선전전 지속 실시(새벽 4시~6시30분), 백만송이장미캠페인 진행(휴게시설 법제화 서명전), 9월 경희대분회 출범, 5개 대학 분회 집단교섭 2차 진행, 2012년 중 공동파업 모색 ▶ 2012년 서울시립대 분회 건설까지 연동
사무금융	콜센터	<ul style="list-style-type: none"> 콜센터 상담원 실태조사 실시, 토론회 개최

자료 : 2011년 12월 14일 각 조직별 미비특위 제출 자료 재구성

<표 4-4-5> 2기 전략조직화 9개 지원사업 2012년 상반기 주요 추진 사업

조직	사업명	2012 상반기 주요사업 추진현황
보건의료	예비노동자	<ul style="list-style-type: none"> 2012 보건의료학생 겨울캠프 평가회의 실시 찾아가는 학생캠프 진행 병원실습생 권리 찾기 사업 의제개발 및 여론화, 병원 실습생 교육권 신장방안 제도화 추진 전국 보건의료 학생협의체 구성[기타 - 부산대병원 조직화]
서울본부	은평지역	<ul style="list-style-type: none"> 교육: 업종별 노동법 강좌, 대중 강좌 실시 선전: 선전팀 구성, 지역 노동인권센터 선전물 발간 조직: 업종별 조직화(4개) 추진(간병요양/병의원/유통서비스/지자체 비정규), 우리동네모임 조직사업 수련회, 건강소모임(근골계스트레칭교실 등)+문화소모임(영화, 책읽기) 개설, 노동인권센터 건립 추진(서울시 노동복지센터 추진 결합), 지역 노동자 소모임 등 지역생활문화 운동 상담: 전화상담+내방상담(상담사례집 발간 추진) 조사: 지역 노동의제 토론회(은평 노동실태 조사결과 보고, 돌봄노동자 건강 실태와 과제), 민간위탁 실태조사, 구정감시 옴부즈맨 활동 추진
경기본부	반월시화	<ul style="list-style-type: none"> 교육: 공단실태조사 결과 및 사업단 사업 설명회(안산지부 대표자 수련회, 성림유화 노동조합 조합원 교육) 선전: 권리찾기수첩 제작/배포, 최저임금 선전지 2회 제작/배포, 최저임금 페스티벌 개최, 최저임금 문화제 개최, 4-6월 최저임금 출근, 중식, 퇴근선전전 실시 조직: 현장활동가팀 구성, 의제별 공동투쟁사업단 출범 정책: 파견실태조사 분석, 기획투쟁의제 논의
경북본부	중소영세 공단지역	<ul style="list-style-type: none"> 선전: 지역 주요 공단지역(포항, 경주, 경산, 구미) 선전전 및 현수막게시(지역별 특성에 맞는 사업 추진) 교육: 전략조직 사업담당자 간담회 및 토론회, 진량공단 전략조직 사업담당자 및 추진단위 교육 및 간담회 실시 상담: 상담 방문자 및 전화 상담 진행, 상담자 기초자료에 대한 D/B 작업 진행[기타: 진량공단 전략조직화 사업추진 공간마련]

자료 : 2012년 9월 각 조직별 미비특위 및 중집 제출 자료 재구성

(3) 9개 지원사업 평가

민주노총 2기 전략조직화 9개 조직의 기타 지원사업 평가는 두 가지로 구분하여 검토 할 수 있다. 하나는 2기 전략조직화 평가는 평가위원 평가 결과 방식이며, 다른 하나는 각 조직별 실제 이행된 객관적 자료(사업, 집행률, 내용 등)를 바탕으로 한 방식이다. 먼저 2기 전략조직화 사업 평가위원 보고 결과는 각 조직별 제출 자료를 평가 기준별로 계량화 한 것이다. 2기 사업 평가 기준은 각 조직의 서류 심사 선정 기준 항목(5가지)과 동일한 방식으로 진행되었다.

<표 4-4-6>에서 알 수 있듯이, 2기 전략조직화 9개 지원사업 조직은 43.4점으로 전체 평균(52.1점)이나 핵심 사업(52.5점) 및 계속지원 사업(64.6점) 조직에 비해 낮았다. 9개 지원사업의 각 항목별 사업 내용을 보면 △사업기조와 방향 구체성(52.5점), △조직 논의 및 대상 파악(45.8점), △집행체계 구축과 사업(45.6점), △물적인적자원 확보(40.8점), △법제도 및 사회 의제화(32.5점) 순이었다. 특히 9개 지원사업은 ‘법제도 및 사회 의제화’ (격차 13.7점) 및 ‘조직논의 및 대상 파악’ (격차 12.1점) 항목에서 전체 평균보다 그 격차가 가장 큰 항목이었다.

<표 4-4-6> 민주노총 2기 전략조직화사업 항목별 사업 평가

		2기 전략 조직화 사업 평가					
		계	사업기조 방향 구체성	집행체 계 구 축과 사업	조직논 의 및 대상 파악	법제도 의제화	물적인 적 자 원 확 보
핵심사업 2개 (서울남부, 공공 인천공항)		52.5	65.6	59.3	54.1	31.2	52.0
지원사업 (지역본 부)	6개 지원사업	32.7	37.5	38.5	27.7	29.1	30.5
지원사업 (산별연 맹)	3개 계속 지원사업 (서비스 건설, 화 섬)	63.6	75.0	53.1	77.5	62.5	50.0
	9개 지원사업	59.5	75.0	56.2	72.9	37.5	56.2
전체 사업 평균		52.1	61.8	50.0	57.9	46.2	44.5
9개 지원사업 평균		43.4	52.5	45.6	45.8	32.5	40.8
전체 평균과 9개 지원사업 차이		(8.7)	(9.3)	(4.4)	(12.1)	(13.7)	(3.7)

주 : 1) 2기 전략조직화 사업 평가는 각 조직의 제출 자료를 사전 선정 및 결과 평가 기준(미비특위 보고)에 따라 100점 만점 기준(5점 척도)으로 계수화한 것임.
 2) 2기 전략조직화 사업 시기별 세부 평가 내용은 『민주노총 미조직 비정규 조직화 사업 진단과 과제』(김종진·김경란 외, 2013) 2장을 참조.
 자료 : 2기 전략조직화 2011년 사업 상/하반기 각 조직별 제출자료 평가(평가위원 김종진 분석) 결과 재구성

이처럼 9개 지원사업의 2011년 평가 결과가 긍정적이지 못한 이유는 두 가지 때문이

다. 무엇보다 전략조직화의 취지(선택과 집중)를 고려한 사업을 진행하기 위해서는 기존 내부 노동조합과 다양한 운동조직체와의 상호협업적인 사업이 필요했다. 그런데 9개 지원사업 거의 대부분에서 조직화를 위한 사업 체계 형성이 미흡했다. 실제로 9개 지원사업 중 공공서비스(서울지역 청소노동자)와 보건의료노조(예비노동자) 사업을 제외한 여타 사업은 거의 대부분 선전전, 회의 및 수련회, 실태조사 등의 일상적인 조직화 사업이라는 초기 단계 수준이었지, 구체적인 기획사업과 교육 및 연대사업은 미진한 상황이었다.

<표 4-4-7> 민주노총 2기 9개 지원사업 전략조직화 이행 과정

조직 영역	가맹산하 조직	2기 전략조직화 지원 사업 대상, 목표, 성과	
		2010년 9월 사업 제출 시기 사업대상	2012년 9월 사업 기준 사업대상
지역 본부 사업	경기	안산시흥 공단	안산시흥지역 공단 조직화 성과미비
	인천	인천지역 지자체 직고-간고 비정규 지자체 산하 기관, 민간위탁	지자체 비정규 조직화 성과 미비 진행 無
		김해-사천공단 지역	학교비정규직 자체 사업으로 전환
	경남	간병요양보호사 지자체 계약직 및 민간위탁 조직	2011년 자체 조직 사업(학비)으로 사업 포기
	서울 은평	은평 지역 중소영세사업장(중소병의원, 요양간병, 음식숙박, 보육, 환경미화, 유통, 시설 등)	지역중소영세 사업장 진행 [성과 비비]
	대구	중소영세, 공단, 산별연맹 연동 사업	사업 진행 無 [중소영세공단]
	경북	지역 공단 및 비정규(지자체 및 대학교, 사내하청 청소용역) 지역 대기업(포스코), 구미(삼성, LG)	3분기 사업 시작 [조직대상 : 학비, 공단 불특정]
산별 연맹 사업	보건	예비노동자(대학생)	진행 미비
	공공서비스	서울 대학 청소노동 전북 간병요양, 의료연대 간병요양	일부 성과[이후 홍익대, 시립대 등 확대] [2010년 자체 조직사업 계획안]
	사무 금융	NH직고 비정규, 보험모집인, 채권추심	사업 포기 의사 전달 이후 → 총연맹 권유로 콜센터 연구조사 작업

출처 : 민주노총 각급 조직 제출자료 및 사업 평가보고 제출 자료 재구성

<표 4-4-7>에서 알 수 있듯이, 2기 전략조직화 9개 지원사업 거의 대부분 사업이 실제로 잘 진행되지 못했다. 먼저 경남본부 사업은 3/4분기에 공단 조직화 사업을 포기하고 공공부문(학교) 비정규직 자체 조직화 사업으로 전환했다. 다음으로 경북본부, 대구본부, 사무금융연맹은 애초 사업계획과 달리 조직화 대상과 내용을 하반기에 변경하여 진행했다. 또한 경기본부, 인천본부, 서울본부(은평), 보건의료노조 사업은 실제 목표와 달리 사업성과가 미진했다. 더불어 인천본부 및 경남본부 사업은 총연맹의 전략조직화 사업이기 보다는 공공부문 비정규직 조직화 흐름 속에서 노동조직이 수행할 수 있는 일반적 조직화 대상이다. 서울은평 사업 또한 지역 조직화 사업이라는 긍정적 의미를 고려하더라도 애초 계획한 조직화 대상(약 7개)을 중심으로 한 대중사업과 노동사업이 병행되어야 했으나 일부 요양간병, 병원 사업에 국한되었다.

이는 1기 전략 조직화 사업에 대한 성찰적 태도에서 출발한 2기 전략조직화사업 목적과 취지(사업구조와 방향성)와 달리 사업계획이 부실했던 것을 반영한다. 실제로 2011년 1차년도 사업 진행과정에서 9개 조직 중 4개 조직(공공, 사무, 경북, 대구)은 1/4분기에 사업비를 전혀 사용하지 못했고, 3곳(사무, 경북, 인천)은 6개월 동안 사업비를 전혀 사용하지 못한 조직이다. 구체적으로 <표 4-4-8>에서 알 수 있듯이 9개 지원사업의 각 조직별 사업내용을 검토해본 결과 2기 9개 지원 사업의 문제점들이 확인된다.

<표 4-4-8> 민주노총 2기 9개 지원사업 사업비 집행액 대비 집행비율(단위: %, 2011)

조직		시기	1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기
산별 연맹	보건의료		26.21	28.2	10.09	36.48
	공공노조		0	63.21	12.55	24.22
	사무금융		0	0	0	100.00
지역 본부	경기본부		53.6	41.49	0	0
	경남본부		47.7	47.7	포기	-
	경북본부		0	0	60	40
	대구본부		0	70	30	-
	인천본부		37.4	0	0	12.6
	서울은평		29.25	26.76	21.18	22.79
평균			21.57	30.81	16.72	33.72

먼저, 사무금융과 경남지역본부와 같이 전략조직화 사업 포기 의견서를 중간에 제출한 곳에 대해 냉정한 평가가 필요하다. 사무금융연맹은 2/4분기에 조직화 사업 포기 의사를 전달하여, 평가위원 평가 및 미비특위까지 보고되었다. 그런데 전략조직화 사업담당 조직 내에서 4/4분기에 납득할만한 설명 없이 사업이 지원되었고 사업주요 내용은 콜센터 조직화였다. 하지만 사무금융 사업 내용은 2011년 4/4분기 미비특위 수련회와 실태조사 및 토론회가 전부였다. 물론 2012년 콜센터 조직화 후속 모임이 꾸러지고 각 단위별로 사업이 진행되어, 일부 사업장에서 노조가 조직되고 사회적인 쟁점으로 된 것이 그나마 직간접적인 성과로 볼 수 있다.

경남지역본부는 전략조직화 초기 사업 계획은 공단뿐 아니라 지자체 비정규직 조직화 사업도 포함되어 있었다. 때문에 경남본부 사업은 버스, 장애인 콜택시, 학교 비정규 등 지역본부 자체 비정규 조직화 사업 등이 병행되면서 사업을 집중하지 못했다. 물론 2/4분기까지 경남 김해 3개 지역(주촌권/진영.진례권/상동권) 공단조직화 사업을 진행했다. 경남본부 사업은 공단지역 선전전과 홍보(LED 전광판 설치) 등이었다. 하지만 이 시기 경남본부는 여타의 조직화 사업(민주노동당 학교 비정규 사업)과 중복되면서 담당자의 업무 과다 현상이 발생하고, 전략조직화 담당자가 두 차례 변경되면서 사업이 진행되지 못했다. 또한 조직 내에서 전략조직화 사업 계획서를 갑자기 제출하다 보니 조직적 결의가 모아지지 않아 이후 사업 진척도 미진하게 된 것이다. 이런 이유로 조직 내에서

2011년 7월 사업 포기 의사를 총연맹에 전달했다.

그 밖의 다른 지원사업 조직 또한 원만하게 진행된 곳은 많지 않다. 경기본부(안산 시화공단)와 인천본부(지자체 비정규) 사업은 조직화 대상으로 설정한 곳의 실태조사가 진행되는 정도였으나, 세부 사업 강화 방안 모색이 이루어지지 못했다. 서울본부 은평지역 조직화 사업은 서울본부와의 논의-집행체계 문제, 담당자 구축(하반기 담당자 층원), 노조 조직화 사업 등이 상반기에 진행되지 못했다. 대구지역본부는 사업 진행 초기 사업 계획 방향과 상이한 일상사업 진행(전략조직화 의미와 취지와 다른 취입, 비정규 일상사업), 1분기 및 2분기 집행률 0%로 평가 자료조차 기간 내에 제출(7월12일 이후 제출)하지 못했을 정도였다. 경북본부 사업은 1,2분기 사업이 계획대로 진행되지 못한 곳이다. 때문에 애초 사업 계획(2010년 9월)과 다른 사업 계획을 제출(2011년 7월)했다. 그럼에도 3분기 사업비가 지원되었고, 지원 사업 기간(1년) 중 6개월이 지난 시점에서 어떤 사업을 할 수 있을지 불투명한 상황이었다.

이처럼 2기 전략조직화 9개 지원사업이 부정적인 평가를 받을 수밖에 없는 이유는 민주노총 각급 조직과 의결단위에서 전략조직화사업에 대한 의미와 취지를 고려하지 않은 의사결정 때문이다. 2010년 9월 2기 전략 조직화 사업 선정과 관련하여 외부 전문위원과 조직 내부에서는 다양한 경로로 전략조직화사업 방향과 대상 선정에 대한 ‘선택과 집중’을 통한 핵심 조직화 방식이 필요하다는 문제의식이 제시되었다. 하지만 민주노총 결정 과정에서는 이와 같은 의견보다는 기업 내 주주 소유권과 의결권 행사 방식과 마찬가지로 조직 내 ‘자기 몫’ (share)을 요구하는 의견이 더 반영되는 구조였기 때문이다. 실제로 전략조직화 핵심사업(2개)을 제외한 신청조직 거의 모든 조직에게 ‘사업비 지원’이라는 불명확하고 모호한 기준에 근거하여 사업비가 지원되었다.

게다가 2011년 2기 전략조직화사업 취지로 고려될 수 있는 ‘조직문화 환경개선’ (강령 및 규약, 단협 개정, 비정규직 할당, 조합원 교육, 홍보 등)이나, 단위노조 일반 조합원 사업 참여는 일부 조직에 불과했다. 물론 보건의료 및 공공서비스의 노학연대사업이나 서울은평의 지역 대중 조직화 사업과 같은 새로운 시도와 내용(대중 강연, 기획사업)도 있으나, 조직화 주체와 노동계급 연대성 문제라는 측면에서 보면 내부 주체(기존 조직과 간부, 조합원) 참여 문제도 대단히 중요한 사안이다. 하지만 몇몇 조직들은 이와 같은 문제를 어떻게 해결할 것인지, 내부적인 구체 사업안이 도출되지 못했다.

3) 요약

(1) 성과와 한계

민주노총 2기 전략조직화사업은 12개 지원사업이 진행되었고, 이중 계속지원사업을 제외한 9개 지원사업의 성과와 한계는 다음과 같다. 먼저, 2기 전략조직화 9개 지원사업은 주요 산업(업종)과 직종 및 지역의 일반적인 미조직 비정규 노동자 실태와 상태를 파악하는 밑바탕이 되었다. 실제로 9개 지원사업 대부분의 조직에서 지난 2011년 사업을 진행하면서 실태조사를 수행하여 기초 자료로 활용되고 있다. 다음으로, 2기 전략조직화 9개 지원사업 대부분 조직 내 외부 연대체 구성과 간담회 등을 진행하여 다양한 노동조직 외부 연대활동 조직체계의 상태와 결합 정도를 확인 할 수 있는 계기가 되었다. 각 조직별 상황과 조건에 따라 진보정당과의 결합, 시민사회단체와의 결합, 학생조직과의 결합 등을 진행했기 때문에 이는 향후 민주노조 진영의 귀중한 경험적 활동(반면교사)으로 남을 것이다.

그럼에도 불구하고 9개 지원사업 중 일부 조직을 제외하고 사업 진행과 평가는 부정적 인식과 판단이 많다. 무엇보다 9개 지원사업 중 1개 조직(경남)은 하반기 사업 포기, 1개 조직(사무)은 사업 포기 후 하반기(3/4분기) 사업 진행, 2개 조직(대구, 인천)은 사업 진행이 미비(사업 진행 및 평가, 사업비 집행)한 곳들이었다. 실제로 2기 전략조직화 전체사업(52.1점), 핵심사업(52.5점), 계속지원사업(63.6점)에 비해 낮은 평가(43.4점)를 받고 있다. 이렇게 9개 지원사업 평가가 부정적인 이유는 법제도 및 사회적 의제화(32.5점), 물적인적 자원 확보(40.8점) 등에서 준비 및 기획이 부족한 것이 한 요인이다. 실제로 지난 2011년 9개 지원사업 세부적인 활동을 보면 정기 선전전-캠페인, 상담활동이 주된 사업이었다. 초기엔 거의 대부분 정기 혹은 부정기적인 선전전(공향, 서울남부, 은평, 경기, 경남, 공공서비스)이나 상담센터(서울 은평, 경남) 등을 통한 사업을 진행했다.

(2) 향후 과제

민주노총 2기 전략조직화 사업이 1기에 비해 상대적으로 성공적으로 평가받고 있는 내용들이 있음에도 불구하고 부정적인 현상이 지적되고 있는 것은 전략조직화 취지(선택과 집중)에 부합하지 못하는 결정(지원사업)으로 사업이 진행되었기 때문이다. 이런 결과는 앞에서 검토한 바와 같이 전반적인 지원사업의 평가가 상대적으로 부정적(-)인 평가를 받고 있고, 실제로 사업 수행 조직에서 사업 포기과 미집행, 보고 지연 등의 과정이 발생했다. 2기 전략조직화 9개 지원사업의 내용적 평가에서도 사업 거의 대부분 노동조합이 일상적, 시기적 성격이 강한 최저임금 문제(선전전, 홍보, 투쟁)였다. 이는 기존 노동조합의 일상적인 사업이라는 점을 고려하면 차별성이 없는 사업들이다.

그나마 2기 전략조직화 사업의 성과적 측면은 다양한 업종과 직종, 지역의 실태조사를 통해 제한적이지만 조직화 대상에 대한 탐색적 실태가 파악되고 있다는 점이다. 이는 이후 민주노조 진영에서 향후 해당 조직화 사업을 진행할 경우 기초자료로 활용할

수 있는 토대가 될 것이다. 특히 보건의료노조와 공공운수노조의 사례(예비노동자 캠프, 대학생과의 학교청소용역 조직화 사업 등)는 그간 민주노조 진영에서 한동안 잊고 지내던 ‘노학연대’ 차원에서 진행되었다는 점에서 긍정적인 사업 중 하나였다. 이는 노동조합의 단기적이고 성과적 측면보다 과정적 측면에서 기획 자체가 유의미한 사업으로 볼 수 있기에 향후에도 지속적으로 전개할 필요성이 있는 사업으로 보여 진다. 결국 향후 3기 전략조직화 사업을 진행할 경우 현재와 같은 지원사업보다 몇 개의 핵심사업을 설정하고 선택과 집중을 하는 것이 사업의 실효성과 의미를 높일 수 있을 것이다.

제 5장 이주노동자 전략조직화사업 평가

김기돈(한국이주인권센터 사무국장)

정영섭(사회진보연대 사무처장)

1. 서론

“조직된 노동운동이 인종과 이민 문제에 주목하는 데 실패함으로써 자본과 국가가 주도하는 노동의 위계적 분할에 동원된 결과를 우리는 알고 있다. 우리 사회 이주운동이 처한 현재의 무기력에는 노동운동의 침묵도 상당한 원인으로 작용하고 있다. 민주노총 등 조직노동운동에게 이주노동자 운동의 과제는 아직 ‘사건’이 발생하면 연대하고 발언하는 수준의 ‘남의 의제’에 불과하다. 그러한 소극적 방식의 접근은 결국 노동운동 자체에게 부정적 부메랑이 되어 돌아갈 것이라는 사실을 노동운동의 역사는 분명히 기록하고 있다. 우리 사회의 노동운동도 스스로를 새롭게 구성하는 실천의 문제로서 이주운동의 모색을 ‘나의 의제’로 전면에 배치하는 적극적이고 책임있는 자세가 절실히 요청된다. 현재 이주노조가 처한 도전적인 상황을 민주노총이 어떻게 수용하고 내부화할 것인지, 많은 사람들이 주목하고 있다.”(정정훈, “이명박 정부의 이주민 정책과 인권운동”, 『한국사회포럼 2008』)

“자국에서 떠나있다는 사실 자체만으로도 문화적 및 언어적 장벽, 거주국의 법과 관행에 대한 무지 등 엄청난 취약성에 노출될 수 밖에 없는 이주노동자는 인종주의와 외국인혐오주의와 관련되거나 이에 의하여 강화되는 사회적 배제와 차별, 그리고 거주국의 안보위험의 희생양이 된다. 차별은 성, 인종, 종교 등과 맞물려 더욱 강화되는데 사업장에서의 근로조건, 사회서비스, 사법제도, 교육, 주거, 건강 및 의사결정과정의 참여 등에의 접근을 포함한 사회생활 전반에 걸쳐 영향을 미치는 배제, 불이익 및 침해의 상호강화의 패턴을 만들어낸다. 특히 미등록 이주민의 경우, “보복의 두려움”은 이주민의 권리행사의 능력과 의지를 체계적이고 제도적으로 방해하는 역할을 한다. 이러한 취약성에 대한 특별한 보호는 일차적으로 정부의 역할이지만, 정부가 제 역할을 하지 못할 때 노조가 개입하여야 함은 당연하다. 민주노총의 활동, 이주노동자 관련 법제와 관행, 민주노총이 이주노동자에게 제공할 수 있는 지원에 관한 다국어 안내책자 하나 마련하고 있지 못한 현실은 반드시 시정되어야 한다.”(황필규, “송출입 과정의 문제점과 노동조합의 개입전략”, 『이주노동자 송출입 과정과 민주노총의 개입과제』 토론회, 2008. 9.)

민주노총 2기 전략조직화 사업을 추진하며 조직화대상을 5대 핵심영역에서 중소기업 노동자로 확대하면서, 이주노동자의 조직화사업을 배치하였다. 1994년 산업연수제가 본격적으로 시행되면서 한국의 노동시장에 이주노동자가 본격적으로 도입되기 시작한 후 중소기업사업장에서 이주노동자가 기본적 노동권을 보장받지 못하고 있는 현실이 지속되었고, 정부의 반인권적인 이주노동자 단속정책에 대항하여 380여일의 농성투쟁 끝에 2005년 '서울경기인천지역 이주노동자노동조합'이 설립되어 지도부에 대한 표적단속과 노조설립을 인정하지 않는 정부의 조직적인 탄압에도 불구하고 어렵게 조직을 유지하고 있는 상황이었으나 이주노동자운동진영과의 기초적인 연대 외에 민주노총이 주도적인 사업계획을 가지고 이주노동자 조직화 사업을 진행하거나 배치하지 못하고 있었다. 이에 제2기 전략조직화사업의 일환으로 2009년 8월 26일 제21차 중집을 통해 '이주노동자 조직화를 위한 이주활동가 초청사업'계획을 제출하였고 이를 확정하였다. 사업계획을 통해 두 개의 축으로 사업의 취지를 밝히고 있다.

첫째, 이주노동자 조직화는 미조직·비정규직 노동자의 조직화 일환이며, 사회적 약자 및 노동법 사각지대에 있는 노동자들과 연대하는 민주노조 운동에 있어서 중요한 과제이나, 기존의 노조들의 이주노동자에 대한 인식 부족이라는 요인과 이주노동자들이 영세사업장 위주로 분포되어 있는 여러 사정상 민주노총은 조직화를 제대로 진행하지 못하고 있다. 따라서 민주노총 내 산하 조직들의 인식을 바꿔나가는 것과 함께 실제 조직화를 진행하기 위한 자원과 시스템을 확보하는 것이 필요하다는 정세인식에 따라 '이주노동자의 현실을 가장 잘 알면서 접근 및 언어가 용이한 이주활동가를 초청 또는 파견 받아 이주노조 조직화 사업을 전략적으로 진행하고자 한다고 밝혔다. 이는 민주노총 전략조직화 사업을 핵심방침에 따라 조직화대상을 이주노동자로 설정하고 이주노동자 조직화를 수행할 전담인력을 배치하는 데에 까지 사업을 추진하는 것으로 이전까지의 민주노총의 이주노동자 조직화 사업과의 질적인 변별점을 만들어내겠다는 것으로 평가할 수 있다.

둘째, 한국의 노동운동은 국제 노동운동으로부터 상당한 재정적 지원을 받았고 한국 노동운동 및 민주노총의 발전에 큰 힘이 되었으나 국제 노동운동에 그에 걸맞는 지원을 못했고 이주노동자에 대한 역량투여도 취약하여 국제노동운동에 대한 민주노총의 응답 차원에서도 사업을 진행하여야 할 필요성이 있다고 밝혔다. 이는 이주노동자를 조직하기 위해서는 이주노동자를 도입하는 유입국의 입장인 한국 뿐 아니라 이주노동자를 한국으로 송출하는 송출국인 아시아지역의 노동운동과의 연대의 중요성을 인식하고 있으며, 한국 내 이주노동자 뿐 아니라 송출국 노총 및 노동자들에게도 실제적 도움이 되는 방향으로 사업이 진행되어야 함을 밝히고 있는 것으로 보인다.

이러한 취지로 민주노총은 이주노동자 활동가를 채용하여 본격적으로 조직화 사업을

2010년 10월부터 현재까지 이어오고 있다. 이하에서는 이러한 지금까지의 이주노동자 전략조직화사업을 평가하고 향후 방향에 대한 제언을 하도록 하겠다. 평가를 통한 제언이 향후에 활발하게 논의되고 실천되기를 간곡히 바라는 바이다.

2. 전략조직사업지로서의 적절성

1) 전략조직사업으로서의 선정 적절성

이주민 140만 시대, 이주노동자 70만 시대에 이주노동자를 민주노총이 나서서 조직한다는 것은 큰 의미가 있다. 첫째, 역사적 의미로 보면 민주노총이 출범 이후 이주노동자 문제에 관해 초기 소극적인 입장에서 점차적으로 이주노동자 권리와 조직화 문제에 적극적인 입장으로 변해 왔는데 이를 전략조직화 사업의 일환으로서 추진하게 된 것은 커다란 역사적 변화라고 할 수 있다.

둘째, 계급적 단결이라는 노동운동의 본원적 목표를 추구하는 의미가 있다. 노동자계급이 단일한 계급이 아니라 그 내부에서 복잡다단한 형태로 분화되어 있고, 또한 권력과 자본이 의식적으로 그러한 분화, 분할을 활용하여 노동자계급을 분열시키고 있는 바, 정규직과 비정규직의 단결, 여성과 남성의 단결, 내국인과 이주노동자의 단결 등을 추진하는 것은 신자유주의 자본주의 하에서 최우선적인 노동운동의 목표라고 할 수 있다.

셋째, 인종주의에 반대하는 운동의 의미가 있다. 인종주의는 인종에 기반하여 사회적 차별을 구조화하고 제도화하는 것이라고 할 수 있는데 자본주의는 인종주의를 활용하여 노동자를 착취하고 노동자 분할을 심화시킨다. 이주노동자의 권리를 옹호하고 적극 조직화하는 것은 이러한 반인종주의 운동의 의미가 있다.

넷째, 가장 취약한 계층의 노동자 권리를 보호하는 의미가 있다. 이주노동자는 한국경제의 가장 밑바닥에서 저임금과 장시간노동을 감내하며 재벌 중심의 수직 계열화된 하청체제를 떠받치는 역할을 하고 있다. 그러나 차별과 폭력은 구조화되어 있으며 노동권의 사각지대에 놓여 있다. 조직화 사업은 기본적인 노동권을 쟁취하는 과정으로서 의미가 있다.

다섯째, 계급대표성을 제고하고 노동운동의 미래에 대한 투자로서의 의미가 있다. 저출산 고령화로 인해 한국사회의 노동인구가 줄어드는 추세에 있고 이주민의 숫자는 계속 늘어나는 상황이다. 따라서 앞으로 이주민, 이주노동자를 조직하는 것은 민주노조운동의 계급대표성을 높이고 노동운동의 미래를 준비하는 의미가 있다.

2) 민주노조운동 조직문화 혁신과의 관련성

이주노동자에 대한 사회의 주류 담론은 동화/배제의 담론이다. 즉 한편에서는 시혜적으로 도와줘야 할 대상으로 생각하고, 또 다른 한편에서는 위험한 집단 혹은 잠재적 범

죄자로 취급한다. 이러한 분위기는 노동운동 내에서도 크게 다르지 않다고 보인다. 이주 노동자가 불쌍하니까 도와줘야 한다는 반응, 내국인의 일자리를 빼앗아간다는 반응 등이 있는데 이는 동전의 양면으로 생각할 수 있다.

한편 한국의 민주노조운동은 2003년 명동성당 이주노동자 농성투쟁, 2005년 이주노조의 설립과 계속되는 투쟁으로 인해 민주노조운동 내에서 이주노동자를 운동의 주체로 보는 시각이 확산되어 왔다. 즉 아직 미약하기는 하지만, 이주노동자 역시 똑같은 노동자이고 투쟁과 연대의 동지라고 보는 시각이 많아졌다.

따라서 이주노동자 조직화는 민주노조운동 내에서 기존의 내국인 중심의 조직문화, 시혜/무시/차별의 정서를 혁신하는 데에 중요한 계기가 된다. 즉 조직화를 통한 민주노조운동 내에서의 주체로 인정받고 이것이 기존의 시각을 바꾸어갈 수 있다.

3) 전략조직사업 성과의 다른 지역 및 업종으로의 확장 가능성

이주전략조직화 사업이 우선은 수도권 중심으로 이주 조직활동가의 활동을 통해 이주노조로 조직하는 것이 일차적인 내용인데, 이러한 이주노조 조직 확대 사업은 이주노조 확대에만 그치지 않고 수도권 이외의 지역과 관련 산별연맹으로 확장될 가능성이 크다. 이주노동자들이 전국에 걸쳐 존재하고 있고 이주조직화 사업의 범위 역시 전국에 걸쳐 있기 때문에 수도권은 이주노조로 조직하고 그 외 지역에서는 지역노조나 산별노조 지역조직으로 조직해야 하기 때문이다. 또한 민주노총 내에서 이주노조 뿐만 아니라 금속노조, 건설노조 등이 주요하게 이주노동자들이 존재하고 있는 영역인 만큼 이주노동자 조직화사업은 해당 산별연맹들에 자극과 영향을 줄 수 있다.

2. 사업경과와 사업 내용

1) 사업 목표

(1) 네팔노총과의 MOU체결에 입각하여 우선적으로 네팔노동자의 노동기본권 보호를 위한 활동과 더불어 노동조합으로의 조직화

(2) 네팔출신 노동자뿐만 아니라 동남아시아 출신 노동자들의 노동기본권 보호를 위한 활동과 노동조합으로의 조직화사업까지 담당

(3) 민주노총과 이주노조가 공동으로 이 사업을 책임지고 추진하며, 중앙은 물론 지역까지 민주노총(지역본부), 이주노조 이외에 이주단체까지 포함하여 이 사업에 참여를 이끌어내도록 노력

(4) 이주노동자들이 본국에 돌아가서도 노동조합과 연계된 활동을 하도록 노동자의식을 고취시키는 방향에서 사업 추진

2) 사업단과 추진체계

(1) 중앙사업체계

○ 이주조직화 사업단 구성 및 운영

- 구성 : 총연맹 미비실(담당임원 포함), 조직활동가, 이주노조(위원장 포함)
- 운영 : 월 1회 정례회의, 필요시 수시회의
- 역할 : 조직화 사업에 대한 월별 총화

○ 사업단 실무회의 구성 및 운영

- 구성 : 총연맹 담당자, 조직활동가, 이주노조 담당자
- 운영 : 격주 1회 정례회의, 필요시 수시회의
- 역할 : 세부 추진계획 수립 및 점검

(2) 지역별 조직사업 지원체계

- 본부별로 이주단체와의 회의에서 조직사업에 대한 지원방안 논의 제안
- 영남권의 경우 영남권 이주단체회의에 제안하여 사업지원 요청

3) 사업단의 핵심사업 진행 경과

- 2010. 9. 27 민주노총-네팔노총(GEFONT) 양해각서(MOU) 체결. (한국 민주노총과 네팔 네팔노총 사이 '이주노동자 조직화'를 위한 교류협력 양해각서)
- 2010. 10. 13 네팔 이주노동자 조직활동가 채용
- 2011. 2 이주노동자 대상으로 '이주노동자 권리수첩' 제작, 배포
=> 2011년 7개 국어(한국어, 영어, 네팔어, 인도네시아, 스리랑카, 방글라데시, 베트남)로 된 이주노동자권리수첩을 제작, 배포하였음.
=> 2012년에 네팔어 추가로 제작, 배포
- 2011. 5 ~ 2011. 10 경기지역 이주노동자 권리찾기 강좌(민주노총이 경기이주공대위와 함께 수원이주민센터의 베트남, 태국, 캄보디아, 스리랑카 4개국 공동체 대상으로 인권, 근로기준법, 산재와 노동안전, 노조 필요성 등 교육. 연인원 450여명 참석)
- 2011. 6 ~ 2011. 8 인천지역 이주노동자 리더 교육(민주노총이 인천지역이주운동연대와 함께 네팔, 베트남, 방글라데시 활동가 5명을 대상으로 노동권, 산재, 인권 교육 7

회 진행)

- 2011. 11 ~ 2012. 2 인천지역 이주노동자 공동체 교육(민주노총이 인천지역이주노동연대와 함께 스리랑카, 방글라데시, 미얀마, 인도네시아 공동체 대상으로 노동권 교육 진행. 150여명 참석)
- 2012. 3. 24 ~ 25 제1차 민주노총 이주활동가 양성교육(6개국 22명 참석하여 노동법, 고용허가제, 노동조합 교육)
- 2012. 6. 23 ~ 24 제2차 민주노총 이주활동가 양성교육(4개국 23명 참석하여 고용허가제 문제점 교육, 노조활동 토론)
- 2012. 10 조직활동가 활동기한 2년 연장
- 2012. 12. 3-10 네팔노총 방문 및 노총 간 연대 평가와 MOU갱신
- 2013. 5. 26 제3차 민주노총 이주활동가 양성교육(4개국 25명 참석하여 이주노조운동 역사와 최근 고용허가제 제도 변경 교육 및 이주노조 활동 토론)

4) 사업별 진행 경과

(1) 조직사업

2010년

- 10/17 네팔 공동체(NCC) 대표와 간담회
; 민주노총과 네팔노총이 체결한 양해 각서 설명과 조직활동에 대한 공유
- 10/17 EPS SEWA(고용허가제를 통해 온 네팔노동자들의 모임) 대표와 간담회
- 10/24 NDF(네팔 진보단체)와 간담회
; 민주노총과 네팔노총이 체결한 양해각서 내용과 앞으로 민주노총의 계획 설명
- 11/6 무스탕(네팔의 Mustang 지역모임) 모임 대표와 간담회
11/6 던쿠타(네팔의 Dhankuta 지역모임) 모임 대표와 간담회
- 11/14 루판데히(네팔의 Rupandehi 지역모임) 모임 대표와 간담회
- 11/20 라이(Rai)모임 대표와 간담회
- 11/21 카스키(Kaski)와 상자(Syangja) 모임 대표와 간담회
- 11/27 타칼리(Thakali) 모임 대표와 간담회
- 12/5 라프띠(Rapti)모임 대표와 간담회

2011년

- 2/20 안산 지역 이주노동자와 간담회
; 노동조합의 필요성에 대해 설명회 가짐
- 3/20 네팔 이주노동자 간담회 ; 81명 이주노조에 가입
- 3/24 오산이주노동자센터 Jones소장 만나서 노동조합에 어떻게 많은 이주노동자를 조직할 수 있는지 논의

- 4/3 필리핀 단체 카사마코(KASAMMAKO) 간부들과 간담회
- 4/29 의정부지역에 있는 네팔 무스탕(Mustang)지역 노동자 간담회 ; 네팔노동자 5명 조합에 가입
- 5/4 성수지역 베트남 이주노동자 간담회 ; 노동조합의 필요성에 대해 설명
- 5/17 몽골 이주노동자 간담회 ; 노조활동의 필요성에 대해 설명
- 5/20 양산 지역 이주노동자 간담회
; 인도네시아, 네팔, 미얀마 노동자 19명 참석
- 6/19 의정부 지역 (이주노조 북부지역) 이주노동자 모임 참석 ; 4명 조합원 신규 가입시킴
- 7/23 이주노조 서울지부 회의 진행
- 7/24 이주노조 북부지부 간부 선출
- 8/14 네팔 노동자 만나서 노조활동에 대해 설명, 14명 노조에 가입
- 8/14 필리핀 고용허가제 노동자들의 모임 FEWA 대표와 간담회
; 필리핀 노동자 상대로 교육 프로그램 하자고 제안
- 8/21 오산지역 이주노동자 간담회 ; 노동조합의 필요성에 대해 설명
- 8/28 필리핀 이주노동자들과 간담회
- 9/18 베트남 이주노동자 만나서 이주노조와 노조활동에 대한 설명회 가짐
- 9/25 대구 성서공단 지역 이주노동자와 간담회
; 대구 성서노조에 가입해서 노조 활동을 하기로 함
; 참가자는 방글라데시, 인도네시아, 네팔 총 13명
- 9/28 민주노총 부산본부 운영위원회에 참여하여 이주노조 합법화를 위해 이주노조가 하고 있는 서명 운동에 대해 설명
- 11/5 서울지역 이주노동자와 간담회 ; 10여명 참석
- 11/6 각 나라 이주단체 대표들 회의 진행 ; 13명 참석
- 12/11 인천 지역 네팔, 인도네시아, 태국 이주노동자들과 간담회 ; 10여명 참석
- 12/31 네팔 노동자의 지역단체 순서리(Sunsari) 모임에 참가

2012년

- 1/8 인천지역 인도네시아, 파키스탄, 방글라데시, 스리랑카 노동자와 간담회 ; 8명 참가
- 1/10 건설현장 이주노동자와 연대하는 모임에 참석
- 1/15 이주노조 경기북부지부의 간부조합원과 간담회
- 2/19 서울지역 이주노동자들과 간담회
- 3/31 파주지역 네팔, 우즈베키스탄, 필리핀 노동자들과 간담회 ; 14명 참석
- 4/15 미얀마 노동자와 간담회
- 5/5 안산지역 캄보디아 노동자들과 간담회 ; 20여명 참석
- 5/6 오산지역 이주노동자들과 간담회 ; 23명 참가
- 6/3 서울지역 이주노동자들과 간담회
- 5/26 금속노조, 이주단체들과 간담회 ; 금속사업장 이주노동자 조직방안 논의
- 5/27 부산 녹산공단 이주노동자 체육대회 참가
- 7/14 안산지역 이주노동자들과 간담회
- 8/5 네팔 공동체 행사 참석 ; 고용노동부의 사업장 이동 관련 지침 철회에 대한 홍보활동 진행
- 8/12 고용허가제 이주노동자의 사업장 변경 지침 철회를 위한 대응 방안 논의하기 위한 각 나라 공동

체 대표 회의에 참석

- 8/25 서울지역 이주노동자 간담회
- 9/15 서울지역 네팔 노동자들과 간담회 ; 9월23일 집회 조직에 대해 논의
- 10/14 인천지역 이주노동자들과 간담회 ; 고용노동부의 사업장 변경 지침에 대한 앞으로의 투쟁 방안 논의 (12명 참가)
- 10/20 인천지역 이주노동자와 간담회

2013

- 1/19 안산 지역 이주노동자 간담회 ; 이주노동자 조직화에 대해 논의
- 1/20 인천 지역 인도네시아 이주노동자들과 간담회 ; 인천 지역 이주노조 지부설립 논의
- 1/26 이주노조 인천지부 회의 ; 지부설립과 간부 선출. 임린 지부장(인도네시아), 자낙 부지부장(네팔), 사무국장 나즈물(방글라데시)
- 1/20 서울지역 이주노동자들과 간담회
- 2/3 안산과 천안 지역 이주노동자들과 간담회 ; 설날 후 안산 지역 노조교육. 25명 참석
- 2/10 이주노조 선전전 및 이주노동자 권리 찾기 수첩 배포(동대문지역)
- 3/3 서울지역 이주노동자들과 간담회
- 3/10 서울지역 이주노동자들과 간담회
- 3/14 대구지역 이주단체들과 간담회 ; 웅상지역 이주노동자 조직화 논의
- 3/16-17 전국이주노동자 활동가대회 참석 ; 네팔, 방글라데시, 인도네시아, 파키스탄, 필리핀, 캄보디아 등의 활동가와 공동체들이 30여명 참가. 공동체 활동가들이 서로의 활동 공유, 이후 연대방안 논의
- 3/23 서울지역 이주노동자들과 간담회
- 3/31 안산지역 이주노동자들과 간담회 ; 이주노동자 조직화 논의
- 4/6 오산지역 이주노동자들과 간담회 ; 이주노동자들이 사업장에서 겪는 문제 해결 방안 논의
- 5/4 의정부지역 이주노동자들과 간담회
- 6/1 안산지역 이주노동자들과 간담회
- 6/2 네팔 이주노동자 맥디공동체의 스포츠cm 행사에 참석. 이주노조 선전전 진행
- 6/15 대소 지역 네팔 이주노동자들과 간담회 ; 대소지역 이주노동자들 이주노조에 조직하기 위해 교육을 해야 한다는 의견이 많았음
- 6/23 이주노조 의정부 지부 회의 참석 및 지부간부 선출
- 7/13 인천지역 이주노동자들과 간담회
- 8/13 네팔 공동체 행사에서 이주노조에 대한 홍보활동
- 8/24 인천지역 이주노동자들과 간담회

(2) 교육활동

2011년

- 3/6 네팔 이주노동자 대상으로 고용허가제 및 노동법 교육과 공동체 대표들과 간담회 ; 130여명 참가, 10명이 이주노조에 가입
- 3/13 부산 김해 지역 네팔 노동자 대상으로 고용허가제 및 노동법 교육 진행 ; 57명 참가

- 4/10 군포 지역에 네팔노동자 대상으로 고용허가제 및 노동법 교육 진행 ; 39명 참가
- 4/16 안산지역 방글라데시 노동자 대상으로 교육 프로그램 진행 ; 7명 참가
- 5/15 김해지역 미얀마 노동자 대상으로 교육 진행 ; 10명 참가
- 5/22 김해지역 중국 노동자 대상으로 고용허가제 및 노동법 교육 진행 ; 20여명 참가
- 5/26 안산지역 방글라데시 노동자 대상으로 고용허가제와 노동법에 대한 교육 ; 5명 참가
- 5/29 경기이주공대위와 공동으로 나라별 이주노동자 교육 1차 진행 ; 참가자 15명
- 6/26 대전지역 이주노동자 대상으로 고용허가제와 노동법에 대한 교육 진행
- 10/15 금천지역 네팔 노동자 대상으로 고용허가제법과 근로기준법 교육 ; 16여명 참석
- 11/19 네팔, 미얀마, 방글라데시, 중국 노동자 대상으로 노동조합의 대한 교육 ; 25여명 참석
- 11/19 네팔 노동자 대상으로 고용허가제와 노동법에 대한 교육 ; 50여명 참석

2012년

- 1/29 미얀마 이주노동자 대상으로 노동권 교육 ; 56명 참석
- 2/26 수원지역 이주노동자들 대상으로 고용허가제법 교육 ; 15명 참석
- 4/8 오산지역 이주노동자 대상 고용허가제법 교육 ; 방글라데시, 네팔, 스리랑카 19명 참석
- 7/1 태국 이주노동자 대상으로 고용노동부 사업장 변경 지침에 대한 교육 ; 15명 참석
- 7/8 베트남 이주노동자 대상으로 고용노동부 사업장 변경 지침에 대한 교육 ; 20명 참석
- 7/15 네팔 노동자 대상으로 고용노동부 지침, 고용허가제법에 대한 교육 ; 80여명 참석
- 7/28~29 대구지역 이주노동자 교육 ; 네팔, 인도네시아 이주노동자 대상으로 고용노동부 사업장 변경 지침과 고용허가제법에 대한 교육. 119명 참석
- 11/3 울산지역 이주노동자 리더십 캠프에 참가해서 노동조합과 노조활동에 대한 교육 진행 ; 방글라데시, 인도네시아, 스리랑카, 네팔 이주노동자 24명 참석
- 11/18 미얀마 이주노동자 대상으로 노동조합과 고용허가제에 대한 교육 ; 15명 참석

2013년

- 2/11일 이주노동자 신입조합원 환영행사 및 고용허가제에 대한 교육 진행 ; 방글라데시, 네팔, 인도네시아, 캄보디아 노동자 50여명 참가
- 5/26일 민주노총 이주활동가 양성 교육 진행. 네팔, 방글라데시, 우즈베키스탄, 베트남 이주 활동가들이 참석. 이주 노조 역사와 고용허가제에 대한 교육
- 6/9일 의정부지역 네팔 노동자 대상으로 노조에 대한 교육 ; 10명 참가
- 6/30 광주 방글라데시 이주노동자들 대상으로 노조와 고용허가제에 대한 교육 ; 15명 참가
- 7/7일 서울본부 강당에서 이주노동자 노동권과 건강권 교육. 네팔, 방글라데시, 우즈베키스탄, 네팔, 인도네시아 노동자 30여명 참석

(3) 상담활동

- => 주로 네팔노동자를 대상으로 상담활동 진행함
- 2010년: 체불임금, 사업주의 폭행, 강제노동, 사업장 변경 등 관련 상담 20여건

- 2011년: 체불임금, 사업주의 폭행, 강제노동, 사업장 변경 등 관련 상담 500여건
- 2012년: 체불임금, 사업주의 폭행, 강제노동, 사업장 변경 등 관련 상담 700여건
- 2013년 9월: 체불임금, 사업주의 폭행, 강제노동, 사업장 변경 등 관련 상담 400여건

(4) 투쟁사업 및 기타 : 현안대응 및 연대활동

2010년

- 10/31 아산 외국인노동자 센터가 주최한 이주민 행사 참석 ; 네팔노동자와 간담회
- 10/30 천주교 의정부교구 이주센터 Exodus에서 주최한 이주노동자 축제에 참가
=> 500여명 이주노동자와 단체들 참석
- 11/3 이주인권연대가 주최한 한·독일 이주노동자 심포지엄 참석
- 11/28 영남 지역 이주민 대표자 모임 참석
; 네팔, 필리핀, 방글라데시, 우즈베키스탄, 인도네시아, 미얀마 노동자들 참석

2011년

- 3/13 이주노조 서울 지부 총회 참가
- 2/15 부산 [이주민과 함께] 이주공동체 대표자 모임 참석
- 2/24 인천이주운동연대 회의 참석 ; 이주노동자 권리교육 추진 협의
- 2/25 이주노조 미셸 위원장 고용허가 취소 대책 회의에 참석
- 2/27 이주노조 총회 참석
- 3/9 이주공동행동 회의
- 3/12 인천 지역 이주노동자 미디어 교육 참가자 모임 참석 ; 방글라데시 노동자들과 만남
- 3/22 인종차별철폐의 날 기자회견 참석
- 3/23 경기 이주공대위 회의 참석 ; 수원, 오산지역 각국 공동체 대상 권리교육 협의
- 3/29 건설현장 이주노동자와 연대하는 모임에 참석
- 3/31 이주인권연대 총회에 참석
- 4/8 이주노조 미셸 위원장 체류허가 불허 대책회의 참석
- 4/19 이주노조 미셸 위원장 대책 회의 참석
- 4/20 이주노조 안산 지부장 아미르의 체불임금 규탄집회에 결합
- 4/24 네팔 공동체 NCC가 주최한 배구대회 참석
- 4/28 “노동조합 활동 과정에서 하는 경험” 토론회(workshop)에 참석
- 5/1 세계 노동절 행사 참석
- 6/1 베트남 건설노동자 구속 관련 인천지방법원 앞 기자회견에 결합
- 6/9 고용허가제의 문제점과 개선 방안에 대한 토론회에 참석
- 6/12 네팔 이주여성 후원 콘서트에 참석
- 6/13 네팔 노동자 던라즈 사망 사건 대책 회의에 참석(대구)
- 6/14 대책위 관계자들과 던라즈가 일했던 회사 관계자 만남

- 6/15 재판을 받고 있는 베트남 노동자 무죄 석방을 요구하는 경기지방경찰청 앞 기자회견에 참석
- 6/16 네팔 노동자 던라즈 사망 사건 진상 규명 요구하면서 성서경찰서 앞 기자회견에 참석하고 이후 대책회의에 참석
- 7/5 던라즈씨 사망 사건 진상 규명 대책위원회에 참석
- 7/11 사망 사건의 진실 밝히기 위해 회사 앞 집회와 천막 농성 시작
- 7/30 민주노총 경북본부에서 마련한 비정규직, 이주노동자 캠프에 참가
; 방글라데시, 중국, 베트남, 스리랑카, 네팔 이주노동자 70여명 캠프에 참석
- 8/16 외노협에서 주최한 고용허가제 실시 7주년 토론회에 참석
- 8/17 고용허가제 폐지를 요구하는 정부중앙청사 앞 기자회견 참석
- 8/20 이주노동행동이 주최한 “실패한 고용허가제 7년, 대안을 말한다” 토론회에 참석
- 8/29 경기공대위 회의 참석
- 9/27 경기공대위 회의 참석
- 10/2 ‘12/18일 세계 이주민의 날 행사 준비회의’에 참석
- 11/1 한국정부의 미등록 이주노동자 집중단속추방 규탄 기자회견
- 11/7 미등록 이주노동자 합동 단속추방 반대 1인 시위
- 11/16 미등록 이주노동자 집중 단속추방 중단 서울출입국관리소 앞 집회
- 11/23 네팔 노동자 프라담씨의 사업장 이탈 문제 해결 촉구 사업장 앞 집회
- 12/18 세계이주민의 날 이주노동자 결의대회

2012년

- 3/20 <세계 인종차별 철폐의 날 맞이 토론회> “한국사회 인종차별 철폐, 어떻게 할 것인가”(이주노동행동/이주정책개선모임 주최) 참가
- 4/29 전 세계 노동자 단결하여 노동권을 쟁취하자! 2012 이주노동자 메이데이 집회(보신각, 300여 명 참석)
- 5/14 이주노조 미셀 전 위원장 입국금지 규탄 기자회견(서울출입국 앞)
- 6/11 한국 참치 회사 사조오양 선박에서 일하던 인도네시아 선원 인권침해와 체불 임금에 항의 하는 기자회견 참가
- 6/14 미등록 이주노동자 집중 단속 추방 규탄 기자회견
- 7/10~11 이주인권연대 정책워크숍 <이주민의 체류권 현실과 개선방안>에 참여
- 7/16 이주노동자 사업장 변경 지침 관련 고용노동부 규탄 기자회견
- 7/18 사업장 변경 지침 철폐를 위한 전국 집중 집회(과천)
- 7/23 사업장 변경 지침 철폐를 위한 고용노동부 앞 일일행동 집회
- 7/24 사업장 변경 지침 철폐를 위한 집회
- 7/25 사업장 변경 지침 철폐 고용노동부 규탄 이주노동자 당사자 기자회견
- 7/25 이주노동자에게 노예노동 강요하는 고용노동부 지침 철폐를 위한 서울노동청 집회
- 7/26 사업장 변경 지침 철폐를 위한 정부청사 앞 집회
- 7/27 사업장 변경 지침 철폐를 위한 정부청사 앞 집회
- 8/1 사업장 변경 지침 철폐 고용노동부 규탄 집회
- 8/9 <우리는 왜 이주노동자들의 정주의 권리 보장을 요구하는가?> 토론회
- 8/12 이주노동자 공동체 1차 연대 회의: “고용노동부 지침에 맞서 어떻게 투쟁할 것인가?”

- 8/14 이주노동자에 대한 범죄자, 질병 유포자 낙인찍는 법무부 규탄 기자회견
- 8/16 고용허가제 실시 8년 즈음 고용허가제 폐지 1000인 성명 기자회견
- 8/19 고용허가제 폐지, 사업장 변경 지침 철회, 사업장 이동자유 노동권 쟁취, 이주노동자 투쟁의 날 집회 => 약 800여명 이주노동자들 참가
- 8/26 이주노동자 공동체 2차 연대회의
- 8/29 사업장 변경 지침 철회 고용노동부 규탄 집회
- 8/31 이주노동자 사업장 이동의 자유를 위한 국회토론회 참가
- 9/2 '9월23일 집회 홍보'를 위한 인천지역 선전전
- 9/16 '9월23일 집회 홍보'를 위한 서울지역 선전전
- 9/23 고용노동부 사업장 변경 지침철회 노동3권 쟁취, 고용허가제 폐지, 사업장 이동자유 보장! 이주노동자 투쟁의 날 집회=> 1,000여명 이주노동자들이 참가
- 10/7 이주노동자 공동체 3차 연대회의
- 10/28 '이주노동자는 노예가 아니다. 사업장이동 자유, 사업장 변경 지침 피해 당사자 증언 대회' => 40여명 참가
- 11/9 몽골 미등록 청소년 단속추방 법무부와 경찰의 반인권적 행위에 대한 조치와 대책마련 촉구 기자회견 참가(국가인권위원회앞)
- 11/11 사업장 변경 지침 철회, 사업장 이동의 자유 보장, 고용허가제 폐지, 노동3권 보장 민주노총 전국노동자대회 이주노동자 사전대회에 참석(대한문앞)
- 11/13 고용노동부의 이주노동자 사업장 변경지침 철회를 위한 국가인권위원회 진정 기자회견 참가
- 11/14~15 이주인권연대 주최 심포지엄(고용허가제 대안 논의)에 참가
- 11/23 UN 인종차별 철폐위원회의 한국 정부에 대한 권고 이행을 위한 국회 토론회 참석
- 11/26~30 세계 이주사회포럼 참가(필리핀 마닐라)
- 12/3~10 네팔노총 방문(MOU갱신)
- 12/16 'UN 이주민 권리협약 비준 촉구' 2012 세계 이주민의 날 페스티벌- 차별이 아닌 평등으로, 타인이 아닌 우리로(수원역 앞, 200여 명 참석)

2013년

- 1/6 이주노조 2012년 사업평가 및 2013년 사업 계획 논의 ; 각 나라 이주노동자 50명 참석
- 1/17 이주공동행동 사업계획 수립 워크샵 참가
- 2/21 민변노동위 고용허가제 대안 관련 공개토론회 참가
- 2/24 이주노조 회의; 4월 14일 이주노조 재정 마련 영화제 하기로 함.
- 2/28 이주노동자운동후원회 운영위원회 참가
- 3/16~17 제1회 전국이주민활동가캠프 '이주노동자, 우리의 목소리로' 참가(부산경남 미안마 공동체, 신나는 연대(양산), 수원이주민센터 캄보디아 공동체, 부산김해 필리핀 공동체 사피나코, 서울경기인천 이주노동자 노동조합, 대구 성서노조 등 총 55명 참가)
- 3/20 세계인종차별철폐의날 기자회견 '정부는 인종차별적 이주정책 시행 전면중단하라' 참가
- 3/24 이주노동자 공동체 연대회의 참가. 네팔, 베트남, 필리핀 공동체들이 모여 이주노동자 메이데이 집회와 고용허가제 토론회 논의
- 4/20 인천지역 이주노동자대상 선전전 참석
- 4/28 노동3권 보장! 단속추방 중단! 고용허가제 폐지! 노동비자 쟁취! 2013 이주노동자 메이데이 집회

- 5/14 미얀마 구금 난민 석방 기자회견 참석
- 6/20 1차 이주정책포럼 참석
- 7/17 2차 이주정책포럼 참석
- 8/19 고용허가제 폐지 노동3권 보장을 위한 2013 이주노동자 투쟁의 날 집회
- 8/27 3차 이주정책포럼 참석
- 9/29 이주공동체 연대회의 참석

(5) 조직문화혁신사업

- 2010 '이주노동자의 권리 = 우리의 권리' 조합원용 소책자 발행

3. 조직화 사업 평가

1) 네팔노총과의 MOU 체결 및 조직활동가 채용

(1) 사업 경과

2009년 8월 26일 제21차 중집회의자료 '안전6. 이주노동자 조직활동가 초청계획 심의 건'을 통해 사업계획이 제출되었고 사업의 내용은 ▲ 조직활동가의 역할 및 주요사업 ▲ 조직활동가 초청방식▲ 조직활동가 선정원칙 등을 담고 있다.

조직활동가의 역할 및 주요사업에서 조직활동가의 역할로 1) 조직화 사업 2)교육보조 3)국제연대 강화 등으로 규정하고 주요사업으로 이주노동자 조직화 사업, 이주노조 조직화 사업, 민주노총 산하 조직과 조합원에 대한 이주노동자 인식변화 교육사업, 이주노조 간부양성 사업, 송출국 노조와의 연대사업'등을 제시했다.

조직활동가 초청방식은 2명의 이주노동자 활동가를 초청하는 방식으로 진행하고 조직활동가에 대한 관장은 민주노총 미비실과 이주운동단위가 맡도록 하였다. 구체적인 초청형태는 1)송출국 노조의 교류협력사업의 일환으로 활동가 연수 또는 파견하는 방식 2)국내의 이주단체, 이주노조, 성서공단 노조 등에서 이주활동가를 추천받아 민주노총 연수 형식의 방안을 동시에 고려하고 초청기간은 2년이며, 이에 대한 비용 마련 방안으로는 50억 미조직비정규조직화 기금에서 전략조직화 사업비 9천7백여만 원을 마련하는 방안을 제시하였다.

조직활동가 선정원칙은 1)송출국 노조에서 연수 또는 파견하는 경우, 기존 조직 활동 경험에 있는 활동가 중 검증된 활동가를 중심으로 5년 이상이 경과된 활동가를 요청 2) 국내에서 추천을 받을 경우 엄격하게 조직 활동에 대한 경험과 실무능력을 고려하여 활동가를 선정하며 이에 덧붙여 조직활동가의 상세한 자격요건으로 한국어 의사소통 능력, 노조활동에 대한 이해, 5년 이상의 조직화 경험, 이주노동자 사이의 신뢰, 민주노총 및 한국 노조상황에 대한 이해, 한국에 대한 이해 정도 등을 고려하여 선정하는 것을

기본으로 삼았다.

사업계획은 제21차 중집에서 원안그대로 통과되었으며 이후 조직활동가를 초청하기 위한 실무준비에 착수한다. 회의결정이 있는 후 바로 다음날인 8월 27일에 네팔노총에 이주노동자 조직활동가 파견을 요청하는 등 신속하게 초청사업을 착수하였으나 네팔노총과의 소통과정사업의 애로점과 초청 이주활동가에 대한 법무부의 비자부여문제, 사업담당자 교체 등으로 2010년 상반기까지 사업은 난항을 겪게 된다. <참고-표1 경과보고>

이후, ‘이주노동자 조직화를 위한 송출국 노총과의 사업계획’(2010년 9월 3일자 회의자료)을 통해 사업계획을 더욱 가다듬게 된다. 사업의 취지는 동일하나 사업의 목적에서 ‘송출국 노총과의 연대를 통한 이주노동자의 노동권 확보와 조직화를 진행하고, 민주노총과 소통이 가능한 노총과의 시범사업을 진행하며 확대 발전시켜 나간다’는 것을 명확히 하고 1차 사업대상으로 ‘네팔노총’을 선정하였음을 밝혔다. 선정취지는 한국에 7천명 이상의 네팔노동자가 고용허가제를 통해 일하고 있어 이주노동자가 다른 나라에 비해 많은 편은 아니지만 제조업에 절반 이상이 취업되어 있으며 이주노동자의 조직화 경험이 많고, 지난 이주노동자 조직화 과정에서 헌신적인 조직활동가의 배출이 가장 활발했던 곳이기 때문에 이주노동자활동을 경험한 활동가들의 지원이 가능하다는 점을 들었다.

사업계획은 단계별 진행일정을 통해 사업의 구체적인 진행방향을 담아냈다. ▲ 1단계: 양 노총 간 이주노동자 권리강화와 조직화를 위한 공식논의 진행 ▲ 2단계: 송출국 노총과의 공식사업진행 ▲ 3단계: 송출국 이주노동자 파견을 통한 한국에서의 이주노동자 조직 활동지원으로 제시하고 있으며, ▲사업일정과 ▲예산확보방안을 함께 담고 있다.

- 1단계 : 양 노총 간 이주노동자 권리강화와 조직화를 위한 공식논의 진행 일정에서 송출국 노총과의 책임성 있는 사업진행의 협의 방식의 일환으로 양해각서(MOU)체결 방식을 제시하고 2010년 9월말 네팔노총을 방문하여 4박 5일일정으로 업무협의를 가지는 안을 마련하였다. 주요협의 내용 및 양해각서내용은 아래와 같다.

<표 5-4-1 주요 협의 내용>

기본 합의 내용	- 송출국 이주노동자 권리강화와 조직화 공동사업 진행 - 사업비 부담의 원칙 및 내용	*송출국 노총과 민주노총 조합 가입 이중 멤버십 허용 관련
세부 사업 합의 내용	- 송출국 노총의 사전 조직화 및 선전 사업을 위한 토대 현황 및 방안 마련 : 고용허가제를 통해 출국하게 되는 노동자를 대상으로 한 선전 사업과 노동자의 신상정보와 연락처 취합, 사전 교육에 대한 개입등) ※ 네팔노총의 경우 기존에 진행되고 있던 이주활동가 파견과 관련한 세부사항 점검 및 합의가 이루어 져야 하며 이를 바탕으로 이후 타국 활동가 파견에 대해서도 고려 검토.	* 활동가 파견과 관련 6월부터 진행되는 강제단속과 맞물려 진행이 늦춰질 수 있음.

	- 이주노동자들의 귀환 후 정착을 지원하기 위한 협력 (송출국 노총의 자국 산업동향 및 필요업종 파악, 이를 바탕으로 한 민주노총 직업훈련 지원 및 정부의 정책요청) -이주노동자들이 체불임금이나 퇴직금, 산재 문제 등 미해결된 케이스가 있는 경우 이에 대한 상담활동을 진행하여 민주노총과의 연계 속에 권리구제를 할 수 있도록 하는 방안.
--	---

<참고 1 민주노총과 네팔노총의 양자간 협력에 관한 양해각서>

<p>[최종본] 민주노총과 네팔노총의 양자간 협력에 관한 양해각서(MOU)</p>
<p>2006년 국제노동기구(ILO) 아태지역의 노사정 단체들은 “아시아의 좋은 일자리 10년”을 제정하기 위해 노력했다. 이 과정에서 각 단체들은 2015년까지 완전고용, 생산적이고 좋은 고용을 달성하기 위해 노력할 것을 약속했다. 좋은 일자리 10년(2006-2015)의 목표를 실현하기 위해 다음의 5개 우선과제가 선정되었다.</p> <ul style="list-style-type: none"> · 경쟁력, 생산성, 일자리 · 노동시장 지배구조 · 청년고용 · 노동자 이주 관리 · 빈곤감축을 위한 지역발전 <p>한국의 전국민주노동조합총연맹(이하 민주노총, 영문약자 KCTU)과 네팔의 네팔노동조합총연맹(이하 네팔노총, 영문약자 GEFONT)은 유엔 특별기구인 국제노동기구(ILO)의 구성원으로서 위의 정신을 인정하면서 고용 기회를 증진하고 노동자들의 고용조건을 향상하기 위한 양국 노총간의 협력을 지속하기 위해 본 양해각서에 합의했다.</p> <p>이에 우리 민주노총과 네팔노총은 네팔정부와 한국정부가 한국 노동시장에서 네팔 청년들의 고용을 촉진하고 좋은 일자리 의제에 관한 목표를 달성하기 위해 협력을 지속/강화하기를 희망한다.</p> <p>한국에서 네팔 노동자들의 고용 기회를 관리, 제공하기 위한 양국 정부의 진정한 노력을 인정하면서 우리 양 노총은 2010년 9월 28일 카투만두에서 호혜 평등의 원칙에 따라 다음 사항에 합의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 민주노총은 타국에 와있는 이주노동자들의 처지 및 본국과 거주국간의 외교적 관계를 고려하면서 한국 노동시장에 더 많은 네팔 노동자들이 들어오도록 하는데 중요한 역할을 수행한다. 2. 네팔노총은 네팔 노동자들에게 민주노총이 한국의 노동시장에서 수행하는 중요한 역할에 관한 사항을 포함하여 고용계약, 의무, 한국의 법규에 관한 정보를 제공하고 인식을 제고한다. 3. 협력을 촉진하기 위해 우리는 다음에 합의한다 <ul style="list-style-type: none"> · 공동 프로그램 개발을 위한 양 노총 지도부의 방문 교류 · 조직화 경험 공유 · 이주노동자에 관한 연구 자료, 학술 데이터, 법 조항 공유 · 상호 지원 등 상호 합의된 여타 프로그램 교류 4. 양해각서를 체결한 후 민주노총과 네팔노총은 본 양해각서와 상호 합의된 부속 협정서에 명시된 프로그램 및 활동을 조정하기 위해 연락 책임자를 선임한다. 5. 일방이 본 양해각서의 조항을 수정, 개정, 폐기하고자 할 시에는 이를 상대방에게 통보해야 하고, 상대방의 동의를 받아 본 양해각서에 대한 수정, 개정, 폐기가 이루어진다. 6. 일방이 본 양해각서를 종료하고자 할 시에는 이러한 의향을 상대방에게 서면으로 통보해야 한다. 서면통보가 이루어지고 6개월이 지나면 본 양해각서는 종료된 것으로 간주한다. <p>이 협정서는 한국어와 네팔어 및 영어로 번역되며 모든 판본이 동등한 효력을 지닌다. 본 협정서는 양 노총</p>

임원들이 서명한 날로부터 발효된다.

2010년 9월 29일

양해각서의 내용은 국제노동기구(ILO)가 제시한 송출국 노총과 송입국 노총의 양해각서 모델인 '이주노동자 권리에 관한 노동조합 협약'에 기초하여 내용을 마련하였다.

- 2단계 송출국 노총과의 공식사업진행 일정에서는 송출국 노총의 역할과 민주노총의 역할과 사업진행프로세스를 제시하였다. ▲ 송출국 노총은 이주노동자 사전 조직화 및 선전 사업을 위한 토대현황 및 방안마련, 유용한 정보제공, 귀국후 지원 등으로, ▲ 민주노총은 송출국 이주노동자에 대한 기본적인 정보수집, 송출국 노총의 사전 선전전 및 교육사업지원, 입국한 송출국 이주노동자에 대한 접촉 및 조합가입유도, 송출국 노총 이주활동가와 조직화 사업진행 등으로 제시되었다.

<표5-4-2 송출국노총과 민주노총의 역할>

송출국노총의 역할	민주노총의 역할
<ul style="list-style-type: none"> ○이주노동자 사전 조직화 및 선전 사업을 위한 토대 현황 및 방안마련 -고용허가제 출국 대상자에 대한 선전사업과 신상정보, 연락처 취합 -출국전 사전교육에 대한 개입(한글학교 개설등) ○유용한 정보제공 -이주노동자가 일할 가능성이 있는 회사가운데 민주노총 소속 노동조합이 있는 회사 리스트 제공 -약덕기업 리스트 제공 ○귀국후 지원 -귀환 노동자 중 임금, 산재 문제등이 미해결된 케이스의 경우 민주노총과 연계하여 권리구제 -귀환 노동자 정착 지원사업에 대한 협력 	<ul style="list-style-type: none"> ○송출국 노총으로부터 송출국 이주노동자에 대한 기본적인 정보수집 ○송출국 노총의 사전 선전전 및 교육 사업 지원 ○입국한 송출국 이주노동자에 대한 접촉 및 조합가입 유도 ○송출국 노총 이주활동가와 조직화 사업 진행

사업진행 프로세스에서는 송출국 노총과의 사업계획의 진행과정이 좀 더 상세하게 드러나는데 1) 송출국 노총에서 이주노동(고용허가제)신청 노동자에 대한 사전 현황(기본적인 현황 및 신상정보)을 파악하여 민주노총에 전달하여 조직화를 위한 이주노동자에 대한 기본적인 정보를 수집할 수 있도록 한다. 2)송출국 노총에서 출국 전 사전 교육에 개입하게 되면 민주노총에서 한국노동경제상황에 대한 소개책자와 한글교육과 관련된 정보를 지원하는 것으로 한다. 3)송출국 노총이 출국 전 민주노총에 대한 선전 및 사전

조합 가입을 유도하고 민주노총은 이에 더해 입국 한 송출국 노동자에 대한 접촉(관리) 및 조합가입을 유도한다. 4) 송출국 노총은 조직활동가를 파견하고 민주노총은 송출국 노총 활동가 및 이주노동자 지원체계화 공동 조직화를 진행한다. 5) 송출국 노총은 이주노동자의 자국 정착과 관련한 조사연구 및 지원과 귀국 후 미해결된 노동상담을 진행하고 민주노총은 송출국 노총과 연계하여 귀환한 노동자의 안정적인 정착을 위한 정책에 가입하고 노동상담을 연계한다는 것으로 제시되었다.

<표5-4-3 각 노총의 사업 진행 도표>

송출국 노총		한국(민주노총)	
이주노동(고용허가제) 신청 노동자에 대한 사전 현황파악(기본적인 현황 및 신상정보)		송출국 노총으로부터 송출국 이주노동자에 대한 기본적인 정보 수집	
출국 전 사전 교육에 대한 개입(기본적인 한국경제와 한국어 교육 등을 거쳐야 하기 때문에 이에 대한 개입)		민주노총과 한국노동경제상황에 대한 소개 책자 지원 입국 시 한글교육 지원 유용정보 전달	
출국 전 민주노총에 대한 선전 및 사전 조합 가입유도		입국 된 송출국 노동자에 대한 접촉(관리) 및 조합가입 유도	
송출국 노총 조직활동가 파견	매월 보고 2개월 화상회의 1년 사업 평가	송출국 노총 활동가 및 이주노동자지원체계와 공동 조직화 사업 진행	
이주노동자의 자국 정착과 관련한 조사연구 및 지원 귀국 후 미해결 된 체불임금, 산재등 상담사업		귀국 후 미해결된 체불임금 및 산재 등 해결을 위한 지원, 안정적 정착을 위한 정책개입	

- 3단계 송출국 이주노동자 파견을 통한 한국에서의 이주노동자 조직 활동지원에서는 조직활동가의 역할 및 주요사업을 다시 한 번 구체적으로 밝히고 있다. 그 역할과 주요 사업으로는 1)민주노총의 조직화 계획에 협조(사전, 사후 조직화 및 민주노총 이주조직화 계획과 전략에 대해 상호 소통 및 논의) 2)한국의 송출국 이주노동자의 문제에 대해 민주노총과 송출국 노총 사이의 다리 역할 3)송출국 이주노동자 이외에 다른 이주노동자의 조직화 지원 4)다양한 이민자권리 단체 및 송출국 단체와의 협력역할 5)송출국 이주 노동자 및 기타 노동자의 방문 조사 6)이주노동자 교육 지원(송출국어, 한국어 교재) 7)이주노동자를 노동조합으로 연결 8)송출국 단체, 커뮤니티 연결 및 협조 9)송출국 대사관과의 역할 수행 등으로 제시하였다.

특히, 네팔 노총이 민주노총에서 요구하는 한국말이 가능한 이주활동가를 추천하기 어려운 상황으로 한국에서 이주노동자 활동 중인 네팔 활동가를 추천하고 이후 네팔 노총에서 2-3달간 연수가 필요함을 밝히고 있다.

사업일정에서는 사업의 기본진행일정을 간략하게 표로 제시하였다.

<표5-4-4 사업진행일정>

일정	내용	기타
2010년 8월	- 양노총간 사업논의 및 확정, 역할 분담 - 합의 내용 선포 및 사회 여론화	합의 주요 내용 : 양해각서(안) 참고
2010년 9월	- 각 노총별 사전 사업 돌입, 네팔 활동가 연수(2~3달) * 민주노총 : 이주노조 및 지역별 민주노총 이주공대위와 함께 이주노동자 조직화를 위한 시스템 강화 및 구축. 이주활동가 지원시스템 구축	1회/2달 실무 회상 점검 회의 진행
2011년 1월 ~ 2011년 12월까지	사전작업을 바탕으로 한 선전 및 조직화 진행	1년의 사업 진행 후 평가 회의를 통한 사업 지속 및 계획 변경

예산에서는 2인의 조직활동가 초청비용으로 2년간 총 103,200,000원(초청비용, 체류비, 활동비 포함)의 예산을 책정하였고 비용마련 방안 50억 미조직비정규조직화 기금에 의한 전략조직화 사업비에서 충당하는 것으로 하였다.

이후 2010년 9월 27일부터 10월 1일까지 4박 5일간의 일정으로 민주노총부위원장과 사업담당자의 미조직비정규국장이 네팔로 출국하여 9월 29일 '민주노총과 네팔노총의 양자간 협력에 관한 양해각서(MOU)' 조인식을 가지고 네팔노총에서 조직활동가를 파견하기 어려운 상황으로 이주노조가 추천한 한국에서 활동을 하는 네팔 이주노동자인 '우다야 라이' 1인을 조직활동가로 채용하는 것으로 하였다.

네팔노총과의 MOU체결 후인 2010년 10월 13일 이후 이주조직화 사업단을 총연맹 미조직비정규사업실, 조직활동가, 이주노조로 구성하고 MOU에 기반한 사업들 중 그 첫 번째로 지역의 이주단체들과 네팔노동자 공동체와의 간담회를 진행하였다.

<표5 양국 노총간 MOU체결 이후 기초작업 내용>

사업내용	일시	내용
지역이주 센터들과	10/27	10/27 오산 이주노동자센터 방문
	10/31	아산 이주민행사 방문
네트워크 구축	11/28	영남권 이주간담회 참석 : 대구, 경북, 부산, 경남, 울산 5개 지역의 민주노총 지역본부담당자와 지역 이주지원센터 그리고 공동체 대표들 30여명이 참석한 간담회 진행
네팔노동자 공동체 간담회	10/17	네팔공동체(NCC)대표 미팅
	10/20	EPS SEWA(고용허가제로 온 노동자의 모임)대표 미팅
	10/24	UML(진보정당지지자모임)참석 :MOU내용 설명
	11/6	무스탕모임대표 미팅 : 네팔노동자에 대한 사업 설명
	11/14	루펀대히, 굴미, 지타원, 떠무디 모임 대표 미팅
	11/20	라이, 머걸, 네팔 마오정당 지지자 모임 대표 미팅
	11/21	카스키, 상자, 고르카, 보주불, 솔루 모임 대표 미팅
	11/27	더깔리, 차바 모임 대표 미팅
	12/5	라프티, 베리 모임 대표 미팅

지역 이주센터 및 네팔노동자 공동체와의 간담회는 네팔노총과의 MOU를 체결한 후 그 내용을 설명하고 의견을 청취하는 기초적인 작업으로 향후 사업진행에 있어서 지역 이주센터와 네팔노동자들의 지지와 참여를 이끌어내는 과정이었다고 할 수 있다.

2010년 10월부터 2010년 12월까지 조직활동가의 네팔노총 연수를 진행하였고 민주노총의 이주노동자 조직화 사업의 중심으로 활동을 전개해나갔다.

또한, 서울경기인천지역 이주노동자노동조합이 미셸 카투이라 위원장이 후임 위원장을 추대하지 못해 2012년 3월부터 비상대책위원회 체계로 재편되면서 이주노조 서울지부장의 역할을 겸임하던 '우다야 라이' 활동가가 2013년 9월 현재까지 비상대책위원장의 역할을 수행하게 되었다. 이는 민주노총의 이주노동자 조직활동가가 한국의 이주노동자 조직화 사업의 중추적인 역할을 맡게 되었음을 뜻한다.

2012년 12월 3일부터 10일까지는 네팔노총과의 평가회를 통해 그 동안의 양국 노총간의 협력사업에 대한 평가를 진행하였고, MOU 갱신 및 당초 2년의 기한으로 채용되었던 '우다야 라이'활동가의 채용기간을 2014년 10월까지 2년을 연장하는 것으로 합의하였다.

(2) 사업 평가

2기 전략조직화 사업이전의 민주노총의 이주노동자 조직화 사업은 2004년 이주노동자 조직화를 위한 중단기적 단계적 사업을 진행하는 것을 사업계획으로 입안하였고, 2005년 전국 이주노동자 노동조합 건설사업, 2008년 민주노총 이주노동권 담당자회의 신설, 산별 및 중소기업사업장 조직화 방침 마련 등의 사업계획을 제출하였으나 제반 여건상 원론적 선언적 수준에 그쳤으며 사업이 이행되지 못하거나 속도나 수준이 계획에 미치지 못하였다. 따라서 민주노총의 이주노동자 조직화사업은 이주노조에 대한 지원이나 이주인권운동진영과의 사안별 연대의 틀을 벗어나지 못했다. 사안별 연대를 제외한 연대사업의 경우에는 이주노조 아노와르 위원장 표적단속을 계기로 결성된 '이주노동자 인권과 노동권확보를 위한 시민사회단체 연대회의'(2005년 6월 결성)와 여수의외국인보호소 화재참사 이후 새로이 결성된 '이주노동자 차별철폐와 인권·노동권 실현을 위한 공동행동'을 중심으로 결합하여 일상적 연대를 진행하였다. 그러나 긴급한 사안이 발생하지 않는 경우 안정적인 결합을 지속하지는 못했다. 이러한 평가는 민주노총의 매년의 이주노동자 사업평가에 반영되어 왔으며 2008년 사업평가에서 조직화에 있어 '이주사업의 주체를 보다 분명히 하고 조직화와 관련된 중장기적 전망과 계획이 부재한 것이 한계로 지적된다'는 내용으로 수렴되었다.

① 성과적 측면

이러한 상황에서 민주노총 2기 전략조직화 사업에서 이주노동자 조직화를 위해 송출국 노총과의 양해각서를 체결하고 이주노동자 조직활동가를 채용하여 이를 전담토록 한

것은 민주노총의 이주노동자 조직화 전략을 이전과 다른 층위에서 사고할 수 있는 계기가 되었음은 분명하다.

첫 번째, 이주노동자 조직활동가의 채용은 민주노총의 이주노동자 조직화 전략에서 사업 담당자를 안정적으로 배치함으로써 그 동안 원론적 선언적 수준에 그친 민주노총의 이주노동자 조직화사업을 구체적인 사업의 형태로 전환시켰으며 민주노총 차원에서 조직화 역량을 축적할 수 있는 계기가 되었다.

두 번째, 이주노동자의 현실과 한국의 노조운동에 대한 이해의 정도가 높은 이주노동자 조직활동가의 채용으로 민주노총의 이주노동자 조직화 뿐 아니라 이주노조의 활동을 지원하고 이주노동진영과의 연대를 강화할 수 있었으며, 이를 기반으로 하여 이주노조의 조합원의 수가 2013년 현재 850여명으로 증가하는 등 일정정도 성과를 거두었다.

세 번째, 비록 선언적인 의미가 크다고 하나 이주노동자 전략조직화에 있어서 송출국 노총과 연대사업을 추진한 것은 이주노동자의 조직화 사안이 송출국과 유입국 노동자계급의 연대가 필요하다는 점을 인지하고, 이주노동자 조직화에서 이주노동자의 현실적인 요구와 조직화 방식의 효율성을 높일 수 있는 방향을 도출해 내었다.

② 한계적 측면

네팔노총과의 MOU 체결과 이주노동자 조직화활동가 초청사업은 비록 그 성과가 분명하다고 하지만 한계적 측면 또한 존재하는 것이 사실이다.

첫 번째, 초기 사업진행과정에서부터 현재까지 이어지는 네팔노총과의 연계 부족으로 인한 양국 노총 협력사업의 진행 차질이다. 초기 활동가 초청에서부터 네팔 노총과의 안정적인 역할 분담에 차질이 생기면서 상당기간동안 사업이 정체를 겪었고, 이후 조직활동가 채용 이후에도 양국 노총이 계획하였던 협력사업이 실제로 진행되지 못하였다. 이에 대해서는 그 한계를 노정할 수밖에 없었던 이유가 있는 것으로 보인다. 네팔 노총과의 MOU체결과 조직활동가 초청사업은 양자가 긴밀히 연관되어 있으면서도 사실 별도의 평가를 내릴 수밖에 없는 현실적 조건에 있었다고 할 수 있다.

당초 2인의 활동가를 채용하기로 하였으나 현실적 조건상 1인의 활동가만을 채용한 것은 네팔노총과의 협력사업과 한국의 이주노동자 조직화 사업을 모두 활동가 1인이 전담할 수밖에 없는 구조적 한계로 작용하였다고 할 수 있다. 또한, 네팔 노총이 이주노동자 사업을 적극적으로 진행하기에는 송출국 노총이라는 민감하고 예민한 입장과 사업 예산의 부족 등의 문제가 있었다. 이러한 문제로 인해 조직활동가는 시급한 한국 내의 이주노동자 조직화 사업에 역량을 더욱 투여할 수밖에 없었고, 이는 어느 정도 성과를 거둔 반면, 네팔노총과의 협력사업은 한계를 보였다고 할 수 있다.

두 번째, 이주노동자 조직활동가의 활동의 성과를 민주노총 조직 내에 안착시킬 수 있는 시스템 구축의 미흡이다. 조직활동가의 활동으로 민주노총은 이주노동자 조직화

성과를 담아내고 이를 실제 조직화로 연계시킬 수 있는 시스템의 구축을 모색하였다. 이에 대한 일환으로 산별 이주담당자회의의 정례화, 이주전략조직화 시범지역사업 등을 추진하였으나 안정적으로 진행되지 못하였다. 이는 향후 민주노총의 이주노동자 조직화에 대한 과제로 남겨져 있다.

2) 조직화사업 평가

(1) 조직화 대상

조직화사업의 대상은 주로 고용허가제로 들어온 약 24만의 동남아·서남아 출신 이주노동자들임. 중국동포 이주노동자의 경우 접촉 가능성이 많지 않다.

<고용허가제 E-9비자 국적별 현황> 2013. 8. 31 현재 (법무부 출입국·외국인정책본부 통계월보)

국 적	총체류자	등록체류자	미등록체류자
총 계	242,416	186,482	55,934
방글라데시	8,854	7,003	1,851
미 안 마	9,666	9,073	593
캄 보 디 아	23,897	22,399	1,498
스 리 랑 카	20,593	17,700	2,893
중 국*	8,206	898	7,308
한국계	3,714	12	3,702
인도네시아	26,933	21,968	4,965
몽 골	8,832	6,035	2,797
네 팔	17,539	16,554	985
파 키 스 탄	3,896	2,872	1,024
필 리 핀	20,454	13,697	6,757
타 이	22,017	18,549	3,468
우즈베키스탄	15,569	13,231	2,338
베 트 남	53,312	34,625	18,687
기 타	2,648	1,878	770

*중국은 한국계 포함

이들 가운데 조직활동가의 본국인 네팔 출신 노동자와 비교적 숫자가 많고 공동체 활동이 활발하다고 할 수 있는 방글라데시, 필리핀, 미얀마, 캄보디아, 베트남, 인도네시아, 태국, 스리랑카 등의 이주노동자들이 주된 대상이다.

(2) 조직화의 경로

① 상담활동을 통한 조직화

상담활동을 통한 노조 조직화가 가장 많은 비중을 차지하였다. 특히 네팔 출신 이주노동자들에 대한 상담은 전화상담이 가장 많고 내방상담, 출장상담 등이 있는데 이러한 상담활동을 통해 많은 이주노동자들과 접촉할 수 있고 노조에 대한 설명과 안내를 할 수 있었다. 2011년 500여 건, 2012년 700여 건에서도 보듯이 임금체불, 사업장변경, 산재, 사업장 내 제반 문제 등에 대한 상담이 끊이지 않았다. 사업장 변경에 관한 상담이 제일 많았다. 조직활동가 업무의 50%가 전화통화라고 해도 과언이 아니다. 심각하지 않은 상황이면 전화를 통해 조언을 하고 직접 개입해야 하는 상황이면 만나서 문제를 듣고 해결방안을 모색하였고 그 과정에서 노동조합 가입을 유도하였다.

상담활동이 조직화로 이어지는 효과가 크다고 할 수 있고, 정보 제공이나 문제 해결이 이뤄지면 그 내용이 입소문을 타고 퍼지기 때문에 상담은 계속 늘어나는 상황이다. 이주노동자가 혼자서 이를 다 감당하기는 힘든 상황이다. 따라서 민주노총 내 각 지역본부/지부에서 이주노동자 상담활동을 할 수 있도록 해야 할 필요성이 크다.

② 공동체 간담회를 통한 조직화

각 나라별 공동체와의 간담회, 접촉을 통한 조직화 노력도 지속되었다. 예컨대 네팔의 경우 NCC(Nepalese Consulting Committee)를 비롯하여 각 출신지역별 모임, 성씨별 모임 등이 활성화되어 있는데 그러한 공동체 리더들과의 만남, 공동체 회원들과의 간담회를 통해서 노동조합 가입을 유도하였다. 물론 인도네시아, 미얀마, 필리핀 등 공동체 활동이 활성화된 이주노동자들을 대상으로도 많이 진행하였다. 또한 꼭 공동체까지는 아니더라도 이주노동자들이 자주 어울리는 포레 집단이나 소지역 친목모임 등도 연락이 되면 접촉을 하였고 이를 통해 노조 설명을 하였다.

간담회의 경우 노동조합에 대한 설명, 노동법이나 고용허가제에 대한 교육 등이 동시에 이뤄진다. 짧은 시간에 많은 이주노동자와 접촉이 이뤄지고 이를 통한 노조 가입 유도를 한다는 점에서 효과적인 방안이다.

③ 교육사업을 통한 조직화

교육사업 역시 노동조합 조직화에 있어서 유력한 매개이다. 교육은 주로 고용허가제와 그 문제점에 대한 설명, 노동법과 노동자 권리 설명, 노동조합에 대한 설명 등으로 이루어진다. 특정 시기에 실시되는 정책에 대한 교육도 진행된다. 예를 들어, 2012년에 고용노동부에서 사업장 변경 지침을 개악했을 때 그 내용과 문제점에 대한 교육 등이 진행되었다.

교육내용이 이주노동자들의 노동과 실생활과 관련된 내용이기 때문에 대부분 집중도가 높고 질의가 활발하다. 따라서 교육 이후에 노동조합에 자연스럽게 가입을 유도할 수 있었다.

네팔 노동자들을 대상으로 한 교육이 가장 많았고, 각 지역 이주센터나 공동체들을

대상으로 하는 교육들도 있었다. 또한 경기이주공대위나 인천이주운동연대와 같이 지역 대책위 차원에서 민주노총의 지원으로 진행한 공동교육에서 노동조합의 필요성에 대해 교육하였다. 이러한 교육사업의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 향후 더욱 확대되어야 하며 조직활동가 뿐만 아니라 민주노총 내에서 이주노동자를 교육하는 강사 단과 같은 틀도 모색되어야 한다.

④ 집회 현장 조직화

드물게 집회현장에서도 조직화가 이루어진다. 2012년 하반기에 사업장 변경지침 철회 투쟁을 할 당시에 8.19일 집회장에서 캄보디아 노동자들이 대거 결집하였고 집회하기 전에 투쟁에 대한 설명, 노조의 필요성을 간략하게 얘기하고 가입원서를 돌리자 수십 명이 가입하였다.

(3) 조직화 성과와 한계

① 성과

조직화의 성과는 수량적으로는 이주노조 조합원 숫자의 증가로 드러나고 있다. 2010년 200명 선이던 조합원 숫자가 2013년에 850여 명으로 늘어났다. 주로 네팔 출신 이주노동자들이 이주노조로 가입하였다. 그 외 방글라데시, 인도네시아, 베트남, 필리핀, 우즈베키스탄, 캄보디아, 미얀마 등의 노동자들이 가입하였다.

또한 조직화 사업의 과정 자체가 성과라고 볼 수 있다. 조직화를 위한 각종 간담회, 교육, 상담활동, 집회투쟁 등은 이주노동자들의 권리를 옹호하고 민주노총과 이주노조를 알리는 활동이었다. 또한 조직활동가는 조직화 사업을 통해서 수많은 이주노동자들과 접촉하였고 각 나라, 각 지역 이주노동자들의 공동체, 센터 모임, 지역 모임 등과 연계를 만들어 냈다. 이러한 접촉면 확대 자체가 소중한 성과라고 할 수 있다. 접촉했던 이주노동자 사이에서 노조활동의 필요성에 대한 공감대가 확대되었고, “민주노총이 우리를 지원하고 있다”는 인식이 심어졌다. 예컨대 해마다 최저임금 인상을 위한 민주노총의 노력, 2012년 사업장 변경지침 개악 당시 약간 수정된 부분 등에 대해서 민주노총이 있었기에 가능하였다는 인식들이 있다.

그리고 기존의 이주노동자 지원 센터, 이주노동자 공동체들에게 노동조합에 대한 문제의식과 자극을 준 것도 성과라고 할 수 있다. 특히 이주노동자 센터나 공동체에서 활동하고 있는 이주민 활동가들과의 접촉이 많아지면서 자연스럽게 노조활동과 노조의 필요성에 대해서 공감을 이끌어낼 수 있었고, 이 이주민 활동가들과 네트워크를 형성할 수 있었다. 이러한 활동은 2013년 3월의 ‘제1회 전국이주민활동가대회’로 이어졌다.

민주노총 내에서도 이주조직활동가의 활동으로 인해 이주노동자 조직화 사업, 이주노동자 권리 보장을 위한 여러 활동에 대한 인식의 확대가 이뤄졌고 계속 확대되는 추세

라고 볼 수 있다. 특히 각 지역 공단조직화 사업단에서 이주노동자 조직화에 대한 문제의식이 높아지고 있다. 이는 공단지역의 이주노동자 비중이 높아서이기도 하다. 각 지역 공단조직화사업단에서 이주노동자를 조직하려는 문제의식과 실천이 더욱 강화되어야 할 것이다.

② 한계

우선 이주노조 이외의 새로운 노조 조직화가 진전되지 않고 있다는 것을 한계로 들 수 있다. 지난 2년여의 조직화사업을 통해 이주노조 조합원 숫자는 대폭 늘어났고, 이주 지원단체와 공동체들에 대한 접촉면은 확대되었지만 그것이 이주노조 외의 노조 조직화로 이어지지 않고 있다. 금속노조 일부 분회에서 새롭게 이주노동자가 조합원으로 조직화되었지만 그것은 전략조직화사업과는 약간 별개의 사례로 보인다.

이는 이주조직활동가의 활동 이상으로 조직화 사업이 체계적으로 진행되지 않았음을 의미하기도 한다. 즉 이주조직활동가의 헌신적인 활동은 충분히 효과를 내고 있으나 이것이 민주노총 내에서 사업적으로 체계화되지 않음으로 인해 수도권 이외의 지역에서 노조조직화가 더디다. 예컨대 지역별 상담체계 구축, 지역에서 이주노동자가 노조 가입을 희망할 때 이를 받아들이기 위한 준비 등이 되지 않았다.

또한 조직화사업이 민주노총 내 조직문화 혁신으로 연결되지 못하였다. 민주노총 전반적으로 간부들과 조합원들의 이주노동자에 대한 인식을 제고하는 사업으로까지 나아가지 못한 것이다.

한편 이주노조 조합원 확대에 있어 네팔 이외의 나라들도 대폭 확대되지 못한 것도 한계로 보아야 할 것이다. 조직활동가가 네팔 출신이기 때문에 네팔이 집중적으로 조직화된 것은 자연스러운 일이지만 그 이외의 나라, 특히 고용허가제 노동자들 가운데 숫자가 많이 포진해 있고 공동체 활동도 비교적 활발한 나라들에 대해서는 더욱 노력이 필요하다.

새로운 이주노동자 활동가 육성이 잘 되지 않고 있는 문제도 있다. 조직활동가 혼자서 향후에도 계속 조직화사업을 담당할 수 없고, 조직화사업이 이주노동자의 노조 가입 확대를 넘어 주체 형성을 목표로 한다고 본다면 새로운 이주활동가를 육성하는 것은 무엇보다 시급하다고 할 수 있다. 그런 의미에서 이주노동자 활동가 양성교육을 몇 차례 실시하였지만 아직 유의미한 성과로 이어지지 못했다고 볼 수 있다. 주체로 성장하는 것이 단지 교육의 문제만은 아니고, 작은 투쟁이라도 투쟁의 과정에서 성장한다고 보면 그러한 노조조직화-교육-투쟁 등이 유기적으로 이뤄지고 목적의식적으로 주체를 형성하려는 노력이 더 필요하다.

3) 민주노총 내부 시스템 구축

민주노총 내 이주노동자 조직화사업, 전반적인 이주노동자 사업과 관련한 시스템 구축은 아직 미흡하다. 이주전략조직화사업 초기에 사업단 체계가 있었으나 이는 지속적으로 가동되지 못했으며 현재에는 이주조직활동가와 이주담당자가 있을 뿐이다. 때에 따라 영남권 담당자회의 등이 개최되었지만 상시적으로 민주노총의 이주사업에 대한 고민을 담아내는 체계는 아니다. 따라서 이주사업이 지나치게 조직활동가에 편중되어 있으며 다른 부위나 가맹산하조직으로 확산되지 못하고 있는 형편이다.

조직활동가의 활동으로 인해 이주사업의 일회성과 단편성을 극복하였다면 이제 안정적이고 체계적으로 진행하기 위한 사업단위의 구축이 필요할 것이다. 이를 통해, 이주노동자문제의 내부적 의제화, 조합원 및 노조간부 교육, 법제도개선투쟁, 등록·미등록이주노동자 조직화 지원 등의 활동을 전개해야 할 것이다.

4) 조직문화혁신 평가

민주노총 내에서 이주노동자에 대한 인식 제고를 위한 사업계획은 해마다 입안되어 왔으나 잘 진행되지 않았다. 전략조직화사업의 일환이 아니더라도, 예컨대 2010년 사업계획에 보면 조합원용 교안자료, 모범 단협사례 발굴 및 모범단협안 마련, 이주노동자에 대한 1사 1교육 진행 등이 있었지만 거의 실현되지 않았고 이 가운데 ‘이주노동자의 권리=우리의 권리’라는 제목으로 조합원용 소책자가 2010년에 발간되었다. 그런데 이것을 활용한 교육이나 후속 평가가 이뤄지지 않았다.

이주조직활동가의 활동으로 인해 총연맹 중앙이나 각급 단위 주요 간부들은 이주전략 조직화사업을 인식하고 공감대를 형성하고 있다고 보여지나 아직 전반적으로 고민과 문제의식이 미흡하다고 볼 수 있다. 이는 이주노동자 관련 주요 집회인 이주노동자 메이데이 집회나 세계 이주노동자의 날 집회에 민주노총 소속 노조의 참여가 많지 않은 데에서도 드러난다. 평상시 이주노동자에 대한 인식이 그대로 반영되는 것이다. 민주노총 조합원들이 이주노동자와 연대해야 한다는 당위로 접근할 것이 아니라 실제로 이주노동자와 연대하는 것이 노동자 단결에 왜 중요한지 등이 구체적으로 설득되어야 할 것이다. 금속노조에서 일부 사업장에서 이주조합원을 받아들이고, 금속노조 대의원을 배정한 사례가 있고, 서울본부에서 민주노총 대의원을 배정한 사례가 있는데, 이러한 대의원 할당도 최근에는 거의 없는 것으로 보인다. 물론 금속노조에서는 최근 몇 년 동안 소속 사업장 내의 이주노동자에 대한 실태조사를 두 차례나 실시하였고, 금속노조 소개 책자도 다국어로 발행하였으며 이주노동자 건강권에 관한 소책자도 제작하였다. 일부 지역 단위에서는 이주노동자를 포함한 노조를 세우기도 했다. 건설노조에서는 대구지부에서 중국출신 이주노동자들을 다수 조직하고 있다.

5) 연대사업 평가

2기 전략조직화 사업의 방향에서 연대사업은 사업계획 중에 중요한 한 축을 담당하고 있다. 민주노총이 이주노동자 조직화의 역량을 강화하기 위해서는 각 지역에서 활동하고 있는 이주단체 및 이주운동진영의 연대체, 이주노동자 공동체와 연대는 필수적인 요소이기 때문이다. 이주노동자 노동권 확보 활동을 지속해 온 이주단체 및 이주운동진영의 연대체와의 연대를 통해 이주노동자 노동권 보호활동을 연계하고, 조직화 사업체계를 구축하는데 있어서 기존의 역량들을 집중할 수 있는 계기를 마련하는데 그 중요성이 있다.

이러한 이유로 2011년 이주노동자 조직화 사업계획에는 ▲각 국별 이주공동체와 네트워크 구축 ▲이주노동자 노동권 보호를 위한 이주단체와의 연대강화가 사업목표로 제시되었고 이러한 목표는 2기 전략조직화 사업 내내 유지되었다. 사업계획에 따라 연대사업은 ▲이주노동자 공동체와의 연대 ▲지역 이주센터 및 이주공대위와의 연대 ▲이주공동행동 및 전국규모 이주연대체와의 연대 ▲현안 대응에서의 연대 ▲국제연대 등으로 나누어서 평가할 수 있을 것이다.

(1) 각국 이주노동자 공동체와 연대

네팔 노총과의 MOU체결 및 이주노동자 조직활동가 초청사업으로 채용된 이주노동자 조직활동가의 활동으로 인해 네팔 공동체를 중심으로 각국 이주노동자 공동체와의 연대 활동을 지속적으로 진행하였다. 이주노동자 조직활동가의 국적이 네팔인 관계로 초기 간담회는 네팔공동체와 이주노동자에 집중되어 있었으나, 이는 네팔노총과의 MOU체결 내용을 설명하고 향후 조직활동가의 활동을 확대하기 위한 기초작업으로 보이며, 이후 필리핀, 베트남, 인도네시아, 미얀마, 캄보디아 등 타 국적의 이주노동자공동체 및 이주노동자와 간담회를 지속해 나갔다. 지역적으로는 서울, 인천, 안산, 파주, 의정부, 오산, 양산, 대구 등 간담회를 진행한 지역은 전국을 아우르고 있으며, 특히 네팔 공동체 및 이주노동자와의 간담회에서 이주노조 가입율이 높았다.

특히, 2012년 8월 이후 고용허가제 사업장변경지침이 변경되며 이주노동자의 사업장 선택권이 제한되자 전국적으로 고용허가제 반대투쟁이 일어났고, 이 과정에서 수도권을 중심으로 이주노동자 공동체 연대회의가 구성되어 현재까지 지속되어 있는 점은 이주노동자공동체와의 지속적인 연계가 이루어낸 성과이다.

(2) 지역 이주센터 및 이주공대위와의 연대

지역 이주센터 및 이주공대위와의 연계 또한 지속적으로 진행되었다. 연계의 형식은 간담회, 행사참여, 교육진행 등 다양한 방식으로 이루어졌다. 수도권지역의 이주공대위인 인천지역이주운동연대와 경기이주공대위에는 필요에 따라 회의에 참석하였다. 2011년 인천지역이주운동연대와 경기이주공대위와 진행한 '인천지역이주노동자 권리교육'과

‘경기지역이주노동자 권리찾기 강좌’는 수도권지역 이주노동자 교육사업을 공동으로 계획하여 진행하며 사업적 연계를 강화하였다. 2013년 상반기에는 인천지역이주노동연대, 인천지역노동자권리찾기 사업단과 함께 인천 서구지역 이주노동자 조직화선전전을 지속하였다.

(3) 이주공동행동 및 전국규모 이주연대체와의 연대

① 이주노동자 차별철폐와 인권·노동권 실현을 위한 공동행동(이주공동행동)

민주노총은 2007년 6월 ‘이주노동자 차별철폐와 인권·노동권 실현을 위한 공동행동’ (이하, 이주공동행동)의 결성시부터 참여단체로 활동을 해왔다. 2011년부터는 집행위원장 구조를 대신하는 ‘회의소집자’로 결합하고 있는 등 (2012년부터 현재까지는 3인의 공동회의소집자 구조) 민주노총이 적극적으로 결합하고 있는 이주연대체이다. 이주공동행동은 수도권을 중심으로 각 정당과 노동·사회단체, 이주단체를 포괄하고 있으며 그 역할에 있어서는 실질적으로 전국적인 이주노동 사안에 대한 집행단위로 기능하고 있다. 매달 정기적인 회의에 참석하고 있으며 사안별 기자회견, 토론회 등을 함께 하고 있다.

② 이주노동자 노예노동 강요하는 고용노동부 지침 철폐를 위한 비상대책위원회

2012년 6월 4일 고용노동부가 이른바 ‘외국인근로자 사업장변경 개선 및 브로커 개입 방지 대책’이라는 이름으로 이주노동자의 직업선택권을 더욱더 제한하는 조치를 발표하자 이주노동연대 단체들과 함께 이 대책이 이주노동자들에게 심각한 피해를 야기할 것이라는 판단을 하였고, 7월 18일 과천 고용노동부 앞에서 규탄집회를 개최하고 항의면담을 진행한 후 전국공대위 대책회의를 통해 ‘이주노동자 노예노동 강요하는 고용노동부 지침철폐를 위한 비상대책위원회’를 결성하였다.

진행경과

6월	4일 고용노동부 ‘외국인근로자 사업장변경 개선 및 브로커 개입 방지 대책’ 발표 19일 이주공동행동, 이주인권연대, 외노협 등 국내 이주노동관련단체 공개질의서 발송 - ‘고용노동부의 “외국인근로자 사업장변경 개선 및 브로커 개입 방지 대책”에 대한 공개질의서’
7월	11일 이주인권연대 운영위원회 - 7월18일 과천 고용노동부 앞에서 항의행동을 할 것을 전국이주노동단체에 요청하고 이주여성 관련 단체들에게도 공동행동을 제안 12일 이주인권연대, 민주노총 담당자, 고용노동부 외국인력정책과장 면담-별다른 성과 없이 끝남, 7월 18일 항의집회 후 다시 면담할 것을 통보 18일 가정폭력으로 사망한 이주여성 추모집회(대한문)/사업장 선택권리 박탈! 이주노동자 노예노동 강요! 고용노동부 규탄 전국집중집회 (과천 고용노동부 앞)/‘이주노동자 노예노동 강요하는 고용노동부 지침철폐를 위한 비상대책위원회’ 결성 1차 회의 (이하 비상대책위) 23일~31일 내부지침 철폐를 위한 전국 공동행동 주간- 수요집중집회, 과천노동부 앞 농성

	25일 이주노동자 사업장 변경지침 규탄 당사자 기자회견(정부종합청사 앞)/ 이주노동자에게 노예노동 강요하는 고용노동부 지침 철폐를 위한 기자회견(인권/법률단체, 공감, 노노모, 민변, 민주법연, 철폐연대, 인권단체연석회의) / 이주노동자에게 노예노동 강요하는 고용노동부 지침 철폐를 위한 서울노동청 집회(민주노총 서울본부)
8월	1일 이주노동자 노예노동 강요하는 고용노동부 내부지침 철폐를 촉구하는 부산경남지역 이주노동자 기자회견/ 사업장변경지침 폐기촉구 과천 고용노동부 앞 집회 2일 '노예노동 강요하는 고용노동부 내부지침 철폐' 이주노동자 당사자 결의대회-대구지방고용노동청/ 전국 각 고용센터 선전전 및 내부지침시행 감시, 이주노동자 대상 모니터링 실시 12일 이주노동자 공동체 1차 연대 회의: “고용노동부 지침에 맞서 어떻게 투쟁할 것인가?” 16일 이주노동자 권리보장 촉구 1천인 선언 기자회견(에베레스트 커리월드) 19일 고용허가제 폐지! 사업장 이동의 자유보장! 노동기본권 쟁취! 이주노동자 투쟁의 날 - 전국 동시다발(서울, 부산, 대구, 천안) 26일 이주노동자 공동체 2차 연대회의 31일 이주노동자 사업장 변경권에 관한 국회토론회/ 비상대책위 2차 회의
9월	9일 이주노동자 공동체 집회 준비 회의 23일 고용허가제 폐지! 사업장 이동 자유 보장! 노동기본권 쟁취! 전국 이주노동자 투쟁의 날(서울역, 1천명)
10월	7일 이주노동자 공동체 3차 연대회의 16일 비상대책위 3차 회의 28일 사업장 변경 권리 박탈지침 폐지 촉구 서명 발표 및 이주노동자 피해사례 증언대회
11월	11일 2012 민주노총 전국노동자대회 이주노동자 사전결의대회(대한문) 13일 이주노동자 인권침해 고용노동부 사업장 변경지침 국가인권위 진정 기자회견 14일 이주인권연대 심포지엄. 고용허가제 대안 논의 토론 세션
12월	16일 세계 이주노동자의 날 기념집회-전국 동시다발

7월 18일 집회 이후 전국 공대위를 중심으로 이주노동자 운동단체와 이주노동자들의 항의행동과 성명이 이어졌고, 또한 이주노동자운동과 연대하는 많은 단체들, 인권운동단체들이 항의성명과 입장발표를 하였다. 8월 19일 '고용허가제 폐지! 고용허가제 폐지! 사업장 이동자유 보장! 노동기본권 쟁취! 이주노동자 투쟁의 날'을 맞아 전국동시다발로 진행된 이주노동자결의대회에 많은 이주노동자들이 참여하였고, 특히 수도권에서는 약 1,000명의 이주노동자들이 집회에 참여하였다.

8월 19일 결의대회 이후 이주노동자들의 주체적 목소리는 더욱 커졌고 이에 따라 이주공동체 연대회의가 소집되었다. 이후 투쟁은 이주공동체 연대회의를 중심으로 진행되었고, 8월 26일 소집된 2차 이주공동체 연대회의에서는 9월 23일 전국의 이주노동자들이 한 자리에 모여 함께 힘을 합해 목소리를 내자는 결의를 하였다. 8월 31일 열린 2차 비상대책위에서는 이주노동자들의 결의를 존중하여 9월 23일 전국집중집회를 힘있게 성사시킬 것을 결의하였고, 9월 23일 전국 집중집회에는 전국 공대위에서 모인 1,000명의 이주노동자가 참여하였다.

9월 31일 고용노동부와 의 국회토론회, 1천인 선언, 국가인권위 진정 등이 진행되었으며 11월 11일 전국노동자대회 사전결의대회를 전국공대위와 함께 대한문 앞에서 진행하

고 본 대회에 결합하였다. 12월 18일 이주노동자의 날을 맞아 전국동시다발 집회를 진행하였다.

그러나 전국적인 공동대응과 투쟁이 광범위하게 일어났음에도 불구하고 결론적으로 고용노동부의 내부지침을 철회시키지 못하였다. 다만 '합리적 이유 없이 구인 사업주의 면접요청이나 채용의사를 거부할 경우 2주간 알선 중단' 조항은 철회시켰고, 사업주에게 이주노동자들을 소개할 경우 알선사업장의 정보를 이주노동자들에게 제공하겠다는 약속을 받아내었다.

그러나 2004년 이후 소강상태에 있던 전국적인 이주노동자 투쟁전선을 다소나마 복원시켜낸 것과 이주노동자 당사자들의 주체적 투쟁이 나름대로 성과를 이룬 것 등은 성과이다. 예전의 관행을 극복하고 각 지역의 이주노동자들이 참석하여 이주노동자들의 입장을 적극적으로 개진한 점은 이주노동자운동에 있어서 주체성을 무엇보다도 고민해 왔던 이주노동자운동진영 전체와 조직화에 있어서도 좋은 계기가 되었다. 특히 8월 19일 집회에 대거 참여했던 캄보디아와 베트남 노동자들을 중심으로 이주노동자 운동에 적극 참여하려고 하는 국가의 폭이 넓어진 것은 고무적인 일이었으며, 이를 통해 이주노동자와 민주노총이 이주노동자의 노동권 확보투쟁에 적극적으로 나서고 있다는 인식을 이주노동자들에게 심어준 점은 중요한 성과이다.

이를 기반으로 2012년 하반기부터 이주노동자 주체화를 위한 논의가 다각도로 진행되었고, 내부지침 철회투쟁에 적극적으로 결합했던 이주공동체의 대표들과 이주노동자 활동가들을 중심으로 이주노동자 활동가대회를 2013년 3월에 치뤘다. 이주노동자 활동가대회는 그동안 한국인 정주활동가를 중심으로 진행되어 온 이주노동자운동에 새로운 변화를 가져오는 계기가 되었다. 2012년을 관통한 내부지침 철회투쟁이 비록 많은 성과를 가져오지 못했지만 이 투쟁의 전면에 나섰던 이주노동자들이 스스로 주체로 서기 위한 고민을 시작했다는 것은 성과로 볼 수 있다.

③ 전국이주노동운동 네트워크(가)

2012년 7월부터 활동을 시작한 '이주노동자 노예노동 강요하는 고용노동부 지침 철회를 위한 비상대책위원회'의 활동이 마무리되면서, 대책위에 참여했던 각 지역별 이주노동대위는 그 동안 전국적인 이주노동운동관련 연대체가 부재하였을 뿐 아니라 이주노동자 조직화 및 활동가 양성, 긴밀한 현안대응의 필요하다는 점을 공유하고 상설적인 연대모임을 구축하기 위한 '가) 전국이주노동운동 네트워크 준비위원회'를 발족하고 준비모임을 추진하였다.

2013년

3월 28일 제5차 '고용허가제 지침 철회 비대위' 회의

※고용허가제 지침 철회 투쟁을 마무리해야 하는 시점임을 확인함. 그러나, 비대위가 결성되고 이

주노동자들의 주체적인 투쟁을 통해 전국이주민활동가캠프를 진행한 것은 상당한 성과이며, 비대위회의체계를 좀 더 넓은 의제로 확장해야 한다는 점을 공유

5월 9일 제6차 '고용허가제 지침 철폐 비대위' 회의
 ※ 이주공동행동이 마련한 조직전환 제안서를 논의함
 1) 조직전환에 대해 이주민의 노동권 전반에 관한 활동을 하는 네트워크로 상을 정하고 고용허가제 폐지 뿐 아니라 노동 3권등 이주노동운동 전반에 관련하여 함께하는 네트워크로 노동쪽에서 지역별 차이를 보완할 수 있는 방향을 모색 2) 이주노동쪽으로 집중하되 다른 영역과의 소통은 '이주재단체간담회(이주정책포럼)'를 통해 진행 3) 메이데이, 이주노동자의 날, 이주민활동가대회 등을 공동으로 진행하고 지역 조직화 사업등을 함께 공유하고 논의 4) 이주노동사안과 의제에 대한 공동 논의 및 대응 등 의견을 공유/ '가) 전국 이주노동운동네트워크준비위원회' 발족을 결의

6월 11일 제1차 '가)전국이주노동운동 네트워크 준비모임'
 ※ 직접 활동을 하는 단위들을 중심으로 네트워크를 꾸려야 하며 이주노동자를 주체화 할 수 있는 네트워크로 가야한다는 문제의식에 따라 이후 제안서를 다시 마련하여 번역 후 이주민공동체에 네트워크 회의 참가를 요청하기로 함

8월 25일 제2차 '가)전국이주노동운동 네트워크 준비모임'
 ※ 이주민 공동체 중 크메르노동권협회(캄보디아), 인도네시아공동체ICC가 참여함.네트워크의 제안단위인 각 지역 공대위에서 문건으로 된 네트워크 제안사항을 하지고 토론을 진행하기로 함.

'가) 전국이주노동운동 네트워크'가 각 지역 공대위를 포괄하는 연대모임으로 결성이 완료된다면 민주노총이 지역 이주공대위와의 연대를 강화하고, 좀 더 긴밀히 지역의 이주노동자 조직화 사업에 대한 결합의 수준을 높일 수 있을 것이라 기대된다.

④ 베트남 이주노동자 10인의 무죄석방을 위한 대책위원회

인천 신항만 공사현장에서 태흥건설산업 소속으로 일하던 180여명의 고용허가제 베트남 이주노동자들이 2010년 7월과 2011년 1월에 식대공제와 잔업시간인정을 이유로 집단적으로 근로제공을 거부하며 근로조건 개선을 요구한 파업이 발행하였다. 이후 사측과 합의를 하였으나, 최초 사건 발생 8개월이 지난 후 당시 파업에 참여했던 10명의 베트남 이주노동자들이 주동자로 지목되어 업무방해, 공동폭행·상해, 강요죄로 3월 말과 4월 말에 전격 체포·구속되었고, 검찰은 이들에게 각각 징역 1년에서 3년의 중형을 구형했다. 이러한 상황에서 인천지역이주노동연대와 건설산업연맹, 이주공동행동 등은 '검·경의 인종차별적 수사중단! 이주노동자 노동권 보장! 베트남 이주노동자 10인의 무죄석방을 위한 대책위원회'를 결성하여 베트남 건설이주노동자의 법정투쟁을 전개했다.

2011년 5월
 26일 오후 4시 결심공판 진행
 30일 변호인 접견진행(장서연변호사, 원옥금-통역인) : 접견을 통해 잔○○씨를 제외한 9인의 노동자로부터 변호인 선임계를 받음
 31일 변호인 재판부에 심리재개 신청함. 심리재개신청이 받아들여져 6월 9일 오전 10시에 심리를 재개하기로 함

6월	
1일	인천지방법원 정문 앞에서 기자회견 진행 후 탄원서 제출
2일	대책위 1차 회의 진행(민주노총인천지역본부)
8일	태흥건설 면담진행 (건설산업연맹), 사측에 탄원서 제출 요구
9일	심리재개 (사측 증인신청) 인천지검 앞 검찰청 규탄기자회견 진행/ 항의서한 전달 대책위 2차 회의 진행(민주노총인천지역본부)
13일	태흥건설측에서 법원에 탄원서 제출
15일	수원 경기지방경찰청 규탄집회 진행 / 항의면담 진행
16일	최종심리진행(증인 및 피고인 심문)/ 태흥건설노동자사실확인서제출(68명)/ 대책위 3차 회의 진행
20일	탄원서제출 (총 1381건)
21일	탄원서제출 (총 559건)
23일	오전10시 선고공판 진행 (집행유예 2인/200만원벌금형 3인/ 50만원벌금형 및 선고유예 1인/ 선고유예 1인/ 무죄 3인) - 업 무방해에 대해 무죄를 선고하고 폭처법에 대해 집행유예부터 선고유예까지 선고함 선고공판 후 인천지법 기자실에서 기자브리핑 인천출입국관리사무소에서 7인 노동자 연행해감 인천출입국 항의방문 및 면담진행(조사과장) 노동자 1인 석방
24일	인천출입국 긴급규탄기자회견 진행 및 항의면담 집행유예선고 2인에 대한 강제퇴거명령결정
28일	인천출입국 규탄집회진행
29일	4인의 노동자 석방
30일	석방자와 태흥건설 노동자와의 간담회 진행 구치소에 있던 노동자(응웬□□□) 1인 인천출입국에서 인계 검찰 항소심 결정
31일	인천출입국 항의면담
7월	
4일	(응웬□□□)에 대한 강제퇴거명령 결정
5일	인천출입국 항의면담 석방자와 함께하는 대책위 파티진행
9일	(응웬□□□)에 대한 강제퇴거 및 보호명령 취소청구소송 및 집행정지명령 청구(인천지법)
19일	검찰 항소 규탄 기자회견(인천시청 기자실)
20일	(응웬□□□)에 대한 강제퇴거 및 보호명령 집행정지명령
21일	(응웬□□□) 인천출입국에서 보호 일시해제됨.
26일	출입국외국인정책본부 규탄기자회견(출입국외국정책본부앞)
12월	
1일	(응웬□□□)에 대한 강제퇴거 및 보호명령 취소소송 승소
2일	베트남노동자 항소심 1심
23일	베트남노동자 항소심 2심
1월	
20일	베트남노동자 항소심 3심

투쟁의 결과 베트남 노동자들의 파업으로 인한 업무방해죄에 대해서는 무죄판결을 받았고, 2012년 5월 대법판결을 통해 이주노동자의 자발적인 파업에 대해 업무방해죄를 적용할 수 없다는 판결을 확정지었다. 짧은 기간 동안 집중적인 투쟁을 통해 이주노동자 노동권에 대한 방어활동을 성공적으로 수행하였고, 이주노동자에 대한 공권력의 폭력에 대해 고발하고 규탄하는 계기가 되었다. 또한 '건설 이주노동자와 연대하는 모임'에서 이번 사건을 계기로 건설이주노동자 문제에 대한 토론회를 건설노조에 제안하여 2011년 11월에 토론회를 진행하였고, 건설노조 내에서 이주노동자의 노조가입에 대한 필요성을 환기시키는 성과를 나타냈다.

민주노총은 초기부터 이주공동행동과 함께 대책위에 참여하여 적극적으로 활동을 하였고, '건설이주노동자와 연대하는 모임'을 통해 건설노조활동가들과 이주노동자 조직화 문제를 논의해온 성과를 투쟁에 집중시키는 역할을 하였다.

⑤ 건설이주노동자와 연대하는 모임

건설이주노동자와 연대하는 모임은 건설노조 이주노동자 조직화를 고민하는 활동가들과 이주노조, 이주공동행동 활동가들이 함께 꾸린 모임으로 2010년 중반부터 모임이 시작되었다. 경기중서부 건설지부와 서울지역의 건설노조활동가들이 주로 참여하였고, 이주노동자와 일자리 갈등이 심각한 건설업종에서 이주노동자의 조직화를 통해 건설노동자들의 현실을 돌파해야 한다는 공감대를 가지고 모임을 진행하였다.

특히, 2011년 베트남 건설 이주노동자 석방투쟁에서 건설산업연맹 및 인천건설지부 등이 적극적으로 투쟁에 결합할 수 있었던 것은 연대모임을 지속했던 성과 중에 하나였으며, 2011년 11월 30일 '건설현장 이주노동자 조직화 사례와 방향'이라는 주제로 베트남 건설 이주노동자 석방투쟁의 성과를 통해 건설현장의 이주노동자 조직화 방향을 논의하는 토론회를 연대모임을 중심으로 진행하였다.

민주노총은 이주노동자 조직활동가가 모임에 정기적으로 참여하고, 토론회를 주최하는 건설 이주노동자 조직화에 논의에 관여하였다.

(4) 현안대응에서의 연대 (투쟁사업)

민주노총은 2011년 이주노조 미셸 카투이라 위원장 체류허가 불허관련 투쟁, 베트남 건설이주노동자 10인의 석방투쟁, 네팔노동자 던라즈 사망사건 대책회의 참가, 미등록이주노동자 집중단속추방 중단 활동 2012년 고용허가제 사업장변경지침 폐지 투쟁, 몽골 미등록청소년 단속추방관련 대책회의 참가 등 현안대응과 관련된 투쟁사업에 적극적으로 결합하였다.

또한, 매년 진행되는 이주노동자 노동절 집회, 세계이주민의 날 집회 등을 연대단체와 함께 진행하였고, 그 외 미등록노동자 단속추방 정책 규탄 집회 및 기자회견, 고용허가

제 폐지 기자회견 및 토론회 참석, 인종차별 철폐의 날 토론회 참석, 난민 정책관련 규탄기자회견 등 한국에서 발생하는 이주노동자 및 이주민의 노동권, 인권과 관련된 대부분의 현안에 결합하여 활동하였다.

특히, 고용허가제 사업장변경지침 폐지투쟁은 고용허가제로 입국한 이주노동자들의 광범위한 지지를 이끌어내어 이주노조와 민주노총의 활동을 이주노동자들에게 알리는데 중요한 역할을 하였다.

(5) 평가

2기 전략조직화 사업의 일환으로 이주노동자 조직활동가를 채용하면서 조직화 사업 담당자체계가 구축되면서 민주노총의 연대사업 또한 의미있는 변화가 이루어졌다.

① 성과적 측면

첫 번째, 민주노총 연대사업의 중심이 이주노동자 조직화사업으로 이동할 수 있는 계기를 만들었다. 기존 민주노총의 연대사업은 이주운동진영과의 사안별 연대를 넘어서지 못하였다. 그러나 이주노동자 조직활동가의 채용으로 조직화를 위한 이주노동자 공동체, 지역 이주단체, 지역 이주공대위와의 연대가 민주노총의 중요 연대사업으로 자리잡았다. 이는 이주노동자 조직화를 위한 기반을 민주노총이 확보하지 못한 상황에서 조직화를 진행하기 위한 사업적 통로이기도 하지만 연대사업의 목적을 조직화사업으로 연결시키지 못했던 과거와는 달리 사업의 중심이 조직화를 위한 연대로 이동하고 있다는 점은 긍정적인 변화라 할 수 있다.

두 번째, 연대사업과 투쟁현안에서 이주노동자 주체의 발언력을 민주노총에서 담보하기 시작했다. 이주노동자 당사자로서 이주노동자 조직활동가의 역할은 이주노동자를 대변하는 역할 또한 가지고 있다고 할 수 있다. 조직활동가는 연대사업과 투쟁현안에서 교육과 간담회, 선전활동을 통해 이주노동자들을 조직하고, 이주노동자공동체와 이주노동자의 의견들을 수합하여 그들은 대변하는 역할을 충실히 수행하였다. 이는 곧 한국인 활동가들이 중심이 된 이주분야 연대활동과 투쟁현안에서 민주노총이 이주노동자 주체의 발언력을 담보하기 시작했다는 것을 의미한다. 이는 전적으로 이주노동자 조직활동가의 활동역량에 따른 성과라 할 수 있다.

세 번째, 선언적, 상징적 연대에서 구체적, 실천적 연대로의 이동이 진행되고 있다. 비록 그 변화가 두드러지지 않았다고 하더라도 민주노총의 연대사업은 이전과는 다르게 사업 결합력을 차치하고서라도 구체적 사업과 연계하기 위한 노력을 기울였다. 조직화를 위한 영남권 지역간담회의 진행, 지역이주공대위인 인천지역이주운동연대와 경기이주공대위와의 이주노동자 권리교육 진행 등은 조직화 사업을 위한 연대를 추진한 것이

고, 투쟁현안으로 베트남 이주노동자 석방투쟁을 통해 이후 건설노조 내에서 이주노동자 조직화 사례와 방향에 대한 토론회 개최 지원, 고용허가제 사업장변경 지침 철폐 투쟁을 통한 이주노조의 조합원의 증대와 이주공동체연대회의결성 등은 투쟁현안 이후의 성과를 조직화를 위한 기틀로 연결한 것으로 실천적 연대로의 가능성을 보여준 것으로 평가할 수 있다.

② 한계적 측면

첫 번째, 기존의 민주노총 연대사업의 관성을 극복하지 못하였다. 연대사업과 투쟁현안에 이주노동자 조직활동가가 적극적으로 결합 활동하여 구체적, 실천적 연대로의 가능성을 보여주었지만 기존의 민주노총의 연대사업의 관성을 모두 극복하였다고 할 수는 없다. 이주노동자 사안의 주도권을 아직까지 전국단위의 이주연대체와 지역 연대체가 가지고 있는 현재의 상황에서 불가피하다고 할 수는 있지만, 민주노총이 이주노동자의 기본적 노동권 확보투쟁을 조직적 차원에서 고민하고 결합하는 점에는 부족함을 드러냈다. 이런 측면에서 전국 단위의 이주연대체 및 활동가들의 개입이 없었더라면 민주노총의 연대사업의 성과는 민주노총 내부의 역량만으로 이루어내기에는 어려움이 있었을 것으로 평가된다.

두 번째, 이주노동자 관련 사안에 대한 연대가 민주노총 조직 내의 인식개선으로 연결되지 못하였다. 다각도의 연대사업과 투쟁현안에 민주노총이 결합하여 활동을 하는 이유 중의 하나는 민주노총 조직 내에서 이주노동자에 대한 인식개선의 목적 또한 있을 것이다. 투쟁이 시작되는 지점은 가장 침해한 노동권 현안이라는 점을 되새긴다면 그 성과가 조직 내에 반영되는 것이 미흡했다고 볼 수 있다. 민주노총의 이주노동자 조직화의 중요한 극복지점이 민주노총 조직 내에서의 이주노동자에 대한 인식개선이라는 점을 생각한다면 반드시 극복해야 할 한계라 할 수 있다.

5. 향후 전략조직화 사업에 대한 제언

1) 이주전략조직화 사업의 지속

성과를 지속하고 한계를 극복하여 이주노동자를 노동조합으로 더욱 더 조직하고 이주노동자 권리 보장을 전진시키기 위해서 이주전략조직화 사업이 지속되어야 할 것이다. 이는 이주 조직활동가의 활동이 지속되는 것을 포함한다. 사실 전략조직화사업이라는 것은 일상적으로 노조에서 진행해야 하는 조직화 사업이 잘 되지 않음으로 인해 특별히 계획을 수립하여 전략적으로 자원을 투자한다는 의미일 것이다. 더욱이 이주노동자에 대해서는 그 동안 민주노총 차원에서 혹은 산별노조연맹 차원에서 의식적이고 계획적인

조직화 노력이 부재했다는 측면에서, 전략조직화사업은 향후 몇 년 간은 더 지속되어야 할 것으로 보인다. 특히 현재 2기 전략조직화사업을 통해 이주노동자와 각 지역센터, 이주공동체들과 연계를 만들어내고 접촉면을 넓혔으며 민주노총 내부에서도 인식을 확대한 바, 본격적인 성과를 낼 수 있도록 중단없이 사업이 추진되어야 할 것이다.

2) 이주조직활동가의 정식 채용

현재 이주조직활동가는 2년 계약이 한 번 연장되어 2014년 10월까지 일하는 것으로 되어 있다. 이주조직화사업의 안정성과 지속성을 담보하고 총연맹과 산별연맹, 지역본부에 이르기까지 이주노동자사업을 체계화하기 위해서는 이주조직활동가를 정식으로 채용해서 활동을 보장할 필요가 있다. 여전히 전체적으로 볼 때 이주노동자 권리와 조직화에 적극적이지 않은 민주노총에서 한 사람의 이주 활동가가 극적인 변화를 가져오기를 기대하는 것은 물론 과도하지만 이주노동의 경험이 있고 조직화의 경험이 풍부한 이주 활동가는 민주노총에 특별한 자원이 된다. 민주노총이 이주노동자들과 접촉하고 소통하는 능력을 강화할 가능성 때문이다. 따라서 전략조직화사업의 지속 여부와 상관없이 민주노총은 이주활동가를 정식으로 채용해서 활동을 지속할 수 있는 방안을 만들어야 할 것이다.

3) 각 지역 상담체계 구축, 상담매뉴얼 제작

각 지역별 상담 체계 구축은 이주노동자의 전국적 조직화를 위한 가장 기본적인 문제이다. 민주노총의 기존 평가에서도 볼 수 있듯이, “기존 노조들의 이주노동자에 대한 인식 부족을 바꿔나가기 위한 사업과 실제 조직화를 진행하기 위한 자원과 시스템을 확보하지 못한 상황에서 이주활동가 한두 명의 힘으로 조직화를 진행하는 것은 어려움이 클 것이라는 것은 과거 경험에 비추어도 알 수 있음. 이를 극복하기 위한 시스템과 자원 확보가 함께 이뤄져야 함.”(2010년 이주노동자 조직화사업 평가) 자원과 시스템을 확보하는 것 가운데 상담을 각 지역에서 가능하게 하는 것이 가장 기본적이라고 할 수 있다. 상담은 민주노총 지역단위에서 이주노동자들의 구체적인 실상과 문제점을 파악하고 접촉면을 마련하는데 가장 유효한 경로가 될 수 있다. 그 동안 이러한 체계가 갖춰지지 못한 이유는, 역량과 의지의 부족 등 여러 가지가 있겠고 사업화가 되지 못하는 속에서 각 지역 이주단체들에 맡겨 왔기 때문일 것이다. 일차적으로 지역본부, 지부의 노동상담소나 법규센터에서 상담이 가능해야 하고 총연맹에서는 이를 체계화하기 위해 상담 매뉴얼의 작성과 제공, 상담 방법, 관련 법규 등을 교육하는 것이 필요하다. 예컨대 이주노동자 상담 가운데 가장 많은 비중을 차지하는 사업장 변경 문제는 ‘외국인 고용 등에 관한 법률’을 알아야 하고 실무 지식이 필요한 부분이다. 또한 ‘출입국관리법’ 역시 기본 내용을 인지하고 있어야 한다. 그 외 체불임금, 퇴직금, 산재, 사업장 내 차별이나 폭력 등은 내국인 노동자와 동일하게 상담하면 된다.

4) 사업 추진 체계 구축

민주노총은 연대운동 중심으로 이주노동자 운동에 접근하다가 2008년에 이르러 '이주노동권 담당자회의'를 신설하였다. 금속, 건설, 전교조 등 몇 개의 산별과 지역본부, 이주노조에서 결합하여 진행되었으나 지속성을 갖추지 못했고 명확한 공동사업의 목표가 없었다. 이러한 부분이 2009년 이후에는 필요시 권역별 이주담당자, 이주단체 회의 혹은 간담회를 통해 진행되었다.

전략조직화사업 초기에는 중앙사업단으로 총연맹 미조직비정규 담당부서(담당임원 포함), 조직활동가, 이주노조(위원장 포함)를 포함하여 구성하였으나 지속되지 않았다. 산별연맹과 지역본부까지 참여하는 사업추진 체계를 만드는 것은 형식적인 회의체계를 또 하나 만드는 것이 아니라 이주전략조직화 사업에 관해 정확하게 목표를 공유하고 각 산별과 지역본부에서 이를 사업화하는 것이 우선되어야 할 것이다. 예컨대 금속노조의 경우 이주노동자가 있는 사업장에서 이주노동자를 조합원으로 받아들이는 작업부터 시작해야 할 것인 바, 이를 단기적인 목표로 두고 총연맹과 협력하는 방안을 추진할 수 있을 것이다. 따라서 과거의 이주노동권 담당자회의 형식보다는 정확한 관련성을 갖는 산별(금속, 건설, 화섬 등)과 지역본부가 총연맹과 함께 사업단을 꾸리는 것이 바람직할 것이다. 여기에 외부 사회단체의 참여도 열어놓는 것도 고려할 수 있다.

5) 조직문화 혁신 사업

조직문화 혁신은 이주노동자의 문제가 전체 노동자의 문제와 긴밀히 관련되어 있고 이주노동자의 권리 보장을 위해서 이주노동자 조직화가 필수적이며 이를 위해 민주노총의 제반 단위가 나서야 하며 이러한 인식을 바탕으로 실천으로까지 이어지는 것을 의미할 것이다. 이러한 인식과 실천이 확대되지 않는다면 이주노동자 조직화 사업은 확장되기 힘들고 조직화의 성과도 제한적이게 될 것이다.

따라서 전략조직화사업의 향후 활동에 있어서도 민주노총 전반적으로 이주노동자에 대한 인식을 변화시키기 위한 사업이 마련되어야 한다. 구체적으로 보면, 예를 들어 각급 미조직 비정규직 관련 수련회에서 이주노동자에 대한 교육이나 토론 배치, 이주노동자 영상 상영, 지역 메이데이 집회 혹은 전국노동자대회 시 이주노동자 발언 배치, 지역 이주노동자 지원단체와 함께 체육대회나 공동의 캠프 개최 등 작은 사업부터 함께할 것은 다양하다. 민주노총 경북본부에서는 해마다 비정규노동자 여름캠프 행사를 개최하는데 이주센터들과 함께 준비하여 이주노동자들이 대거 참여하는 행사가 되고 있다.

6) 노총간 연대협력사업 확대

2기 전략조직화사업에서 애초 계획도 2개 이상의 노총과 연대협력사업을 진행한다는 것이었다. 즉 네팔노총 이외에도 필리핀노총 혹은 인도네시아노총 등이 물망에 올랐고

타진이 되었다. 그런데 실제 추진하는 과정에서 잘 되지 않았는데, 예컨대 필리핀의 경우 민주노총과 연대관계에 있는 노총이 복수로 존재하는 상황에서 어려운 지형이 있었다. 네팔노총하고만 양해각서를 체결하고 협력사업을 진행하는 것은 넘어서야 할 것이다. 네팔이 타겟이 되어 한국정부의 압박을 받을 수 있고, 노동자 조직화에 있어서도 어느 한 나라에만 집중되는 것은 한계가 있기 때문이다.

노총간 협력사업은 활동가 채용뿐 아니라 여러 가지 형태가 있을 수 있다. 그 나라 말로 된 노동조합 설명 책자를 만들어 배포한다든지, 본국 노총의 활동가가 정기적으로 방한하여 이주노동자 공동체들과 만남을 가지고 교육을 한다든지 본국 노총이 한국으로 오려는 자국 이주노동자들을 대상으로 교육선전 사업을 한다든지 등 상황과 조건에 따라 다양하게 협력사업을 추진할 수 있다. 예를 들어 현재 농축산업분야에 캄보디아 노동자들이 많이 들어와 있고 이들이 안산의 '지구인의 정류장' 등과 같은 지원단체에 많이 찾아 오고 '크메르노동권협회'와 같은 공동체도 만든 상황에서 민주노총이 교류하는 캄보디아노총(CLC) 같은 곳과 협력사업을 추진할 조건이 된다.

7) 이주노동자 교육사업

이주노동자 교육사업은 중앙과 지역으로 나뉘어서 살펴볼 수 있을 것이다. 현재 전략조직화사업 차원에서 이주활동가 양성교육을 정기적으로 실시하고 있는데 이는 총연맹 중앙에서 지속적으로 실시하면 될 것이다. 지역차원에서는 민주노총 지역본부나 산별노조 지역조직에서 이주노동자들에게 정기적인 노동권 교육을 실시하는 방안을 추진해볼 수 있다. 당장 민주노총 지역조직들이 이주노동자들과 접촉면을 만들어낼 수 없기 때문에 교육사업을 위해서라도 지역의 이주민 지원단체, 이주민 공동체 조직들과 연계해야 할 것이다. 또는 상담사업을 통해 알게 된 이주노동자들을 모아서 교육을 하는 것도 상담이 교육으로 이어지게 할 수 있으므로 좋은 방안이 될 수 있다. 교육에 필요한 다국어 교안은 기존에 경기, 인천 등에서 민주노총과 함께 실시하였던 교안을 적절히 활용할 수 있다.

지역차원에서 교육사업은 한국인 조합원들을 대상으로도 필요하다. 한국 조합원들에게 이주노동자의 현실을 교육하고 이주노동자들과 직접 만나서 친해질 수 있는 소풍이나 체육대회 같은 계기를 만드는 것도 필요하다. 교육용 영상을 제작해서 적절하게 활용하는 것도 매우 효과적일 수 있다. 예컨대 이주노조에서는 몇 년 전에 노조조직화를 위해서 이주노동자의 역사, 권리, 이주노조 소개 등을 담은 영상을 만들어 신규조합원들을 대상으로 상영하곤 했는데, 민주노총 차원에서 한국 조합원들과 이주노동자 교육용 영상을 만들어 보급할 수 있을 것이다.

8) 공단조직화사업과 연계

현재 서울 구로, 경기 안산, 부산 녹산, 양산 웅상 등의 지역에서 공단조직화사업이

진행 중이다. 공단조직화사업의 주체들은 대부분 이주노동자를 조직화 대상에 포함해야 한다고 보고 있다. 녹산이나 웅상 지역은 지역의 이주노동자 지원단체들이 결합하고 있기도 하고, 많은 이주노동자들이 존재하고 있어서 이주노동자 관련 사업들이 진행되고 있다.

최근에 공단조직화 사업의 일환으로 금속노조에서 발행하는 '바지락' 신문이 이주노동자용으로 발간되었는데 이러한 사례는 매우 권장할 만한 사례이다. 화섬연맹은 웅상공단지역을 대상으로 공단신문을 정기 발행하면서 이주노동자 현장 소식을 꾸준히 게재하고 있다. 이같이 정기적으로 민주노총의 매체가 이주노동자들에게 전달되는 것이 조직화에 있어 효과적이고 기존 내국인 조합원이 보기에 의미 있을 것이다.

각 지역 공단조직화사업단들이 이주노동자와 관련한 고민을 서로 나누고 논의할 수 있는 계기를 의식적으로 만들고 이주노동자 조직화에 관한 문제의식을 더욱 밀고 나갈 수 있도록 해야 할 것이다.

9) 입국 후 교육프로그램에 개입

고용허가제 이주노동자는 비전문취업(E-9) 비자를 받아 본국의 송출기관 관계자의 인솔 하에 국내에 입국하게 되며 인천공항에서 한국산업인력공단 관계자에게 인계되어 확인절차를 거치고, 각 국가별·업종별 취업교육기관 인솔자에게 재 인계된 후 취업교육기관으로 이동하여 2박3일(16시간)간의 취업교육을 받게 된다. 제조업·서비스업(베트남, 몽골, 태국)은 노사발전재단, 제조업·서비스업(베트남, 몽골, 태국 제외)은 중소기업중앙회, 농축산업은 농협중앙회, 어업은 수협중앙회, 건설업은 대한건설협회에서 담당한다. 이 취업교육은 16시간 이상 받게 되어 있고 한국어, 한국문화 이해, 관계법령, 산업안전보건, 기초기능 등으로 구성된다.(www.eps.go.kr 참조)

그런데 이 취업교육에 대해 현재까지 민주노총의 참여는 배제되어 있다. 한국어와 한국문화를 가르친다는 미명하에 '인사를 잘해라, 힘들어도 참아라, 사업장을 옮기면 안 된다, 이탈해도 안 된다' 등의 교육이 주로 이뤄지고 노동법이나 권리교육, 부당한 일을 당했을 때 구제 절차나 도움받을 수 있는 기관·단체 등에 대해서는 별로 교육하지 않고 있다. 따라서 노동조합과 노동권에 대한 인식을 높이는 방안으로서 고용허가제 이주노동자들의 입국 후 교육 프로그램에 민주노총이 개입하는 것이 필요하다.

노동조합, 노동기본권, 국내 노동관계법 등에 대한 포괄적인 정보제공과 교육이 진행되어야 하고 이는 이주노동자들의 노동기본권 개선을 위한 최소한의 조건이다.

10) 이주단체, 각 지역 공대위와 연대 강화

현재 서울수도권 지역 연대체로서 '이주공동행동'이 있고, 지역에 '인천이주운동연대', '경기이주공대위', '대전충청공대위', '대구경북이주연대회의', '부산경남공대위' 등의 연대체들이 존재한다. 이주단체들만의 전국적인 네트워크로서는 '이주인권연대'와 '외국인이

주·노동운동협의회'가 있다. 이러한 단위들은 일상적으로 이주노동자 이슈를 다루고 정부의 잘못된 정책에 대응하며 이주노동자 상담과 교육, 조직화 등의 활동을 하고 있다. 각 연대체에는 민주노총과 민주노총 지역본부들이 소속되어 있다. 이러한 공동대응 체계에서 민주노총 단위의 역할을 높이고 소속 노조들의 참여를 확대하는 것이 필요하다.

예를 들어 2011년 11월 7일에 경주 외동공단 한 사업장에서 출입국관리소가 미등록 이주노동자 강제단속을 실시할 때 경주지부 소속 노조에서 대구경북이주연대회의 소속 단체성원들과 함께 집단적으로 이를 막고 나서서 연행되기도 하였다. 민주노총 조합원들이 앞장서서 이주노동자의 권리를 보호하고 함께 연대하는 것을 보여준 사례였다. 꼭 이러한 단속 대응이 아니더라도 지역 연대체를 통해 민주노총이 할 수 있는 것을 확대하고 연대와 지원을 강화하자는 것이다.

6. 결론

이주노동자 전략조직화사업은 민주노총이 그 동안 이주노동자 문제에 관해 소극적으로 대응하거나 일회적 혹은 계기적 연대 중심으로 활동해온 것을 질적으로 전환하는 중요한 의미를 갖고 있다. 전체 이주민이 140만 명을 넘었고 이주노동자가 70만 명을 넘어선 시점이고 향후에 인구와 노동력의 고령화, 부족으로 인해 더 많은 이주민, 이주노동자가 들어올 것을 고려하면 민주노총이 전략적으로 조직화사업에 나선 것은 시기적절하다. 또한 이주노동자 활동가를 채용하여 직접 이주노동자 조직화사업을 담당하게 하는 방식, 노총 간의 협력을 바탕으로 하는 방식 역시 매우 유의미하다.

조직화사업을 통해 민주노총은 지난 2년여의 활동 과정에서 많은 이주노동자를 이주노조로 조직하였다. 조직화사업 초기에 대략적으로 2천명을 조직화 목표로 하는 것을 내부적으로 갖고 있었는데 이에 비춰 보면 숫자 측면에서는 현재 절반에 약간 못 미치는 정도의 목표를 달성했다. 그렇지만 조합원 숫자를 확대하는 것이나 이주단체들 및 공동체들과의 연계를 형성하는 것, 민주노총 내의 공감대 형성은 어느 정도 달성했다고 할 수 있다. 이제 한계로 평가된 부분들을 하나씩 극복해 나가면서 이주노동자 조직화사업의 한 단계 전진을 모색해야 할 것이다.

제 6장 제2기 전략조직화 사업 총괄 평가가 과제

김태현(민주노총 정책연구원장)

1. 전략적 방향 설정에 대한 평가

민주노총 비정규직 전략조직화 사업은 “비정규직 조직화를 위한 사업에 인력과 예산을 집중 배치하여(인력, 재정 집중) 핵심조직화 대상을 설정하고(핵심부문 설정) 체계적인 조직화 전략과 계획에 따라(전략과 체계 마련) 공세적으로 진행되는 비정규직 조직화 사업”⁴⁹⁾을 말한다. 2기 전략조직화 사업은 앞에서 설명하였듯이 2010년 1월 대의원 대회에 제출된 사업계획을 토대로 해서 2010년 하반기부터 본격적으로 사업계획 제안서를 제출받기 시작하여 실질적으로 사업이 수행되기 시작한 것은 2011년부터 2013년까지라고 할 수 있다.

3장, 4장에서는 2기 전략조직화 사업의 핵심 사업과 지원사업의 각 분야별 평가를 진행하여보았다. 그러나 2기 전략조직화 사업에 대한 총괄평가는 분야별 평가에 기초하면서도 전체 차원에서 목표의 적정성, 전략에서 드러난 성과와 문제점, 그리고 향후 과제와 대안을 제시하는 방향으로 이루어져야 할 것이다. 공식적으로 2013년 9월에 마무리 되어야 할 사업은 아직 지속중이긴 하지만 마무리 사업 성격이 크다. 이에 각 사업별 평가를 바탕으로, 해당 조직과 미조직·비정규직 단위 의견을 토대로 해서 연구팀 차원에서 3차례 내부 토론을 거쳐서 총괄 평가를 제시하는 바이다.

우선 평가해야 할 부분은 2기 전략조직화의 방향으로 설정된 1) 조직문화 혁신 2) 중소기업 사업장 비정규 조직화라는 부분이다. 위 방향과 관련해서는 총론에 있어서는 설정된 방향이 타당했다고 볼 수 있으나 구체적 각론에 있어서는 전략이 부재했다는 한계를 가졌다고 할 수 있겠다.

첫째로 제기된 조직문화 혁신 과제는 1기 전략조직화가 기금을 투입해 활동가를 양성한다는 계획을 세웠으며 조직문화 혁신을 부르짖었으나 미비 조직화가 미비실, 미비특위 등의 부서, 위원회에 한정되어 조직 전반의 혁신으로 미조직 비정규 사업을 이끌어가지 못한 한계를 지적하고 2기에서는 이를 극복하고자 제출한 방향이었다. 따라서 전략조직화가 이루어지기 위해서는 조직문화 전반의 혁신을 통해 총연맹, 가맹·산하 조직에 이르기까지 미조직 비정규 사업을 내면화·일상화하고자 한 것이었다. 그러한 의미에서 조직문화 혁신 과제는 최우선 과제로 잘 설정된 것이었다고 판단된다.

49) 민주노총, 비정규직 조직화방안연구. 475쪽. 2006.3.29

둘째로 제기된 중소기업 사업장 비정규 조직화라는 방향 역시 조직화 대상을 5대 핵심영역에서 중소기업(여성, 청년, 이주, 장애인)노동자로 확대하고 보다 전략적 집중 지점을 분명히 하였다는 점에서 의의를 둘 수 있다. 특히 89%의 노동자가 300인 미만 중소기업 사업장에 속해 있으나, 노동조합으로의 조직률은 3% 남짓에 불과한 한계를 돌파하여야 하는 것은 전체 노동운동의 사활적 과제이기도 하였기 때문에 보다 집중적 선택지점을 잘 선택했다고 할 수 있겠다.

다만, 전략적 방향 설정과 관련해 위의 2가지 방향은 대단히 추상적이고 포괄적인 과제로 설정되었으며 구체 전략으로서는 한계를 갖고 있는 것으로 평가된다.

즉, 조직문화 혁신을 어떻게 구체적으로 달성할 것인지, 중소기업 사업장 노동자를 어떻게 조직할 것인지를 보다 분명히 설정하지 않은 장기적 방향성이라는 측면에서 3개년에 지나지 않는 2기 전략조직화 방향으로 과연 온당했는가 하는 질문을 던질 수 있다. 즉, 전략이란 장기 방향과 계획을 설정하는 것인데 3개년 계획에서 보다 구체적인 전략을 수립하지 않은 채 조직문화 혁신, 중소기업 사업장 조직화라는 포괄적 장기적 방향성만 제출되었다면 구체적 실행 계획 없는 도상 전략이라는 평가를 할 수 있을 것이다.

89%에 달하는 중소기업 사업장 미조직·비정규 노동자를 2기 전략조직화 3년간 대규모로 조직한다는 전략 자체가 추상적일 수 밖에 없다는 관점에서 전략이라는 관점 부재가 드러난다고 할 수 있다. 중소기업 사업장 노동자 중에서 과연 구체적으로 어떤 노동자들을 대상으로 2기 전략조직화가 천명한 '선택과 집중'을 할 것인가가 드러나지 않았다는 점에서 전략적 방향은 있었지만 이를 집중화하고 추진할 구체 전략은 부재했다는 평가를 면하기는 어렵다.

구체적으로 중소기업 사업장을 조직하는데 있어서도 가맹·산하 조직 사업제안서를 토대로 전략사업을 선정하는 데서도 그대로 드러났다. 즉, 총연맹의 적극적 판단과 전략적 선택이라기보다는 연맹이나 지역본부에서 올린 사업 중에서 선택할 수 밖에 없는 시스템을 스스로 결정한 한계를 가졌다고 하겠다. 결과적으로 전략사업은 제출된 사업 중에서 그나마 위의 방향에 근접한 공항 조직화와 서울남부 공단 사업으로 선정되었는데 이 두 사업은 총연맹 차원에서 전략적으로 집중하기에는 사업 규모나 성격으로 보기에 대단히 한정되어 있으며 확장성도 제한되었다고 볼 수 있다⁵⁰⁾. 결과적으로 이 두 사업은 해당 연맹과 지역본부가 주관하고 총연맹은 이를 관리하는 수준으로 전략했다.

50) 물론 이 평가는 위의 두 사업이 각각 공공부문 간접고용이나 전체 공단조직화 사업의 주요한 실험이나 모델로서의 역할을 부정하는 것은 아님. 다만, 위의 사업을 다른 산별이나 지역본부가 함께 하고 이를 총연맹이 전략적으로 집중시키기에는 근본적 한계가 있었다는 것을 지적하는 것임.

조직문화 혁신과 관련해서는 ▲ 선언과 강령 개정 ▲ 사업비 30%를 비정규 사업에 배치 ▲ 비정규 사업결과를 년1회 지역본부와 총연맹 실천보고대회 제출 의무화 ▲ 1,000인 이상 사업장 비정규 장투사업장과 자매결연이 구체적 과제로 제시되어 그나마 구체적 계획이 수립된 측면이 존재한다. 그러나 가장 주요하게 제출된 선언 강령 개정 사업과 사업비 30% 배치는 2005년 1기 전략조직화에서 제출된 내용이 전혀 아무런 진전이 없었음에도 이에 대한 평가없이 그대로 제출되었을 뿐이다. 반성과 평가가 제대로 이루어지지 못한 채, 이를 달성할 목적의식적 계획없이 목표는 예전 그대로 제출되고 사업은 진행되지 못하는 악순환에 빠진 셈이다.

2. 2기 전략조직화 성과

1) 1기에 비해 분명한 조직적 성과가 드러났다.

2기 전략조직화사업에서 1기에 비해 크게 두드러지고 차이가 나는 부분은 구체적인 조직성과가 드러나고 있다는 점이라 할 수 있겠다. 공공운수노조·연맹 공항지역조직화 사업과 서비스연맹 대형유통할인점 조직화가 가장 크게 성과가 드러났으며, 건설노조와 이주노동자 조직화에서도 성과가 드러나고 있다. 결과적으로 2013년 6월까지 총 3만 7,954 명이 조직화로 이어졌다⁵¹⁾.

<표5-1> 2기 전략조직화사업 노조 조직화 현황(2011~2013)

사업	가맹산하조직	2011 ~ 2012.7 기준		2011 ~ 2013.9 기준		비고
		노조/지역 수(개/곳)	조합원(명)	노조/지역 수(개/곳)	조합원(명)	
핵심사업	공공운수노조(공항)	5	973	14	1,730	
	서울남부(공단)	4	209	10	252	
지원사업 (계속)	건설연맹(CPC)	7(지역)	610	7	970	
	서비스연맹	3	1,520	7	4,000	03년 1,130명
	화학섬유연맹(공단)	-	-			
지원사업 (단기)	서울본부(은평)	2	79			
	보건의료노조	-	-			
	공공운수노조(대학)	1	80			
	사무금융연맹	-	-			
	경기본부(공단)	-	-			
	인천본부(지자체)	-	-		150	
	경북본부(공단)	-	-			
별도지원 (추가)	대구본부(중소영세)	1	24			
	이주노조			1	852	
	학교비정규직			1	30,000	

51) 다만, 서울남부의 경우 3단계 전략 중에서 2단계인 노조결성전략 마련과 현장주체 네트워크 구축, 전략조직화 사업 기반 확대 등의 목표를 설정했기 때문에 3단계에 해당하는 구체적 조직화 목표는 수립하지 않았다.

계	23	3,495		37,954	
---	----	-------	--	--------	--

이러한 조직적 성과는 물론 사업의 질적 측면을 간과하고 양적 평가에 치중하는 것이 아닌가 하는 반론이 제기될 수는 있지만 전략조직화 사업은 결과적으로 조직화 결과라는 객관적 성과와 더불어 대중에게 객관적으로 검증할 수 있다는 측면에서 대단히 주요하게 평가되어야 한다고 하겠다.

2) 비정규 정책 의제의 개발과 사회적 의제화에 기여했다.

1기에 비해 2기 사업은 각 사업 영역별로 해당 비정규 단위의 의제화 계획과 이의 사회적 확장이라는 과제가 사업 선정 및 평가항목에서부터 일관되게 관철되었다. 이 때문에 각 사업단위별로 해당 비정규직 노동자의 상황과 조건에 맞는 다양한 의제가 제출되고 정책제도 개선사업으로 추진되었다.

구체적으로 본다면 ▲ 공항공단 민간위탁 간접고용 노동자 직접고용 정규직화와 건강권 문제 의제화 ▲ 서울 남부공단 무료노동 이제 그만과 근로기준법준수 공동선언 체결 ▲ 펌프카 노동자 안전교육과 일요휴무제 제기 ▲ 서비스연맹 대형유통매장 ‘영업시간 규제와 주1회 정기 휴점제 실시’, 감정노동 의제화 사업 ▲ 화학섬유연맹의 웅상공단에 서 발암물질없는 안전한 일터와 지역사회만들기 및 조례제정 등의 건강권 의제화 사업이 그것이었다고 할 수 있다.

<표5-2> 2기 전략조직화와 사회 의제화 사업

전략사업	정책 연구	사회적 의제화 및 성과
공항	<ul style="list-style-type: none"> - 인천공항공사 민간위탁 노동자 실태와 직접고용 정규직화 방안 연구 - 인천공항 간접고용노동자 건강실태조사 	<ul style="list-style-type: none"> - 간접고용 노동자 직접고용 정규직화 의제화, 국회토론회 개최 - 산안보위구성과 병원설립 요구
남부공단	서울남부 노동자 기초실태조사	<ul style="list-style-type: none"> - “무료노동 이제 그만!” 캠페인 - “근로기준법준수공동선언” - 근로자건강센터 설립
펌프카	<ul style="list-style-type: none"> 펌프카노동자 실태조사 일본 펌프카 조직화 사례 	<ul style="list-style-type: none"> - 일요휴무제 전면화 - 안전교육의 제도화
대형유통 할인점	<ul style="list-style-type: none"> 유통산업특별법 제정 대형마트 의무휴점제 감정노동 가치 인정 	<ul style="list-style-type: none"> - 유통법 개정 - 대형마트 의무휴점제
웅상공단	<ul style="list-style-type: none"> - 웅상노동자 근로조건,건강권,복지실태 조사 - 이주노동자실태조사 	<ul style="list-style-type: none"> - 발암물질관련 조례제정운동

공항공단의 경우 간접고용 노동자 직접 고용 정규직화 방안을 도출하여 이를 장기적 방향으로 수립하였으며 건강권문제를 연구하여 ▲하청노조가 참여하는 산업안전보건위 구성과 상설화 ▲ 공항 내 노동보건소 설립 요구 등을 의제화 하였다.

서울남부공단에서는 공단실태조사를 거쳐 ‘무료노동 이제 그만!’이라는 의제를 도출하고 이를 공단과 노동조합간 “근로기준법준수공동선언” 형태로 사회적 합의를 쟁취해서 이후 지역협약으로 발전시키는 토대를 구축하였다.

펌프카기획단은 펌프카 안전교육이 산업안전공단을 통해 제도화되도록 하였으며, 산업안전공단과 함께 펌프카 운영매뉴얼을 발간하기도 하였다. 유통서비스 노동자를 예를 들면, 영업시간 제한과 주1회 휴점제 실시, 감정노동 가치 인정 등의 모토아래 매주 정기 선전전을 통해 대대적으로 사회적 의제로 확장했다. 이를 통해 대형유통매장 주1회 휴점이라는 법제도개선의 성과를 이끌어냈다고 하겠다. 웅상공단에서는 발암물질없는 현장과 지역사회만들기라는 방향 아래 건강권 문제를 직접 시료를 채취, 분석하여 의제화하였고 이를 조례제정운동으로 발전시켰다.

이러한 성과들은 정책연구 사업과 더불어 비정규 의제의 사회적 확장이라는 방향을 초기부터 전략적 방향으로 설정하였기에 가능했다고 판단된다. 새로운 조직화는 이들 조직대상에 대한 정확한 파악, 정책 의제 개발, 이를 통한 사회 의제화와 집중 활동에 힘입은 것이라고 판단된다. 이는 1기 전략조직화가 거의 전적으로 활동가 양성에 두었던 한계를 극복한 부분으로 높이 평가되어야 마땅하다.

3) 미비 조직화를 위한 사회연대 확장에 기여했다.

각 전략조직화 단위들은 이를 수행하기 위한 전략조직화 사업단을 노동조합 자체적으로뿐만 아니라 지역에 뿌리박은 연대단위로 확장하기 위해 노력하였다. 특히 서울남부와 웅상공단 등 지역 자체에 뿌리박은 사업을 전개하는 단위가 그러했다고 할 수 있겠다.

서울남부는 현재 '노동자의 미래'라는 이름하에 노동조합뿐만 아니라 지역의 시민사회단체까지 포괄하는 단위로 전략조직화 공동사업단을 결성하였다. 2012년 현재 노동조합으로는 민주노총 서울본부/남부지구협의회, 금속서울지부/남부지역지회가 참여하고 있으며 사회단체로는 사회진보연대, 불안정노동철폐연대, 통합진보당과 노동당 구로구위원회, 녹색병원, 노동환경건강연구소, 한국노동안전보건연구소, 노동과삶(노무법인), 삶꿈(헌책방) 등이 참여하고 있는 상황이다. 웅상전략조직화에서는 화학섬유연맹, 민주노총 양산시지부, 희망웅상(웅상노동상담소, 양산노동상담소), 양산외국인노동자의 집 등이 참여하고 있다.

이들 사업단 형태는 지역단위에서 노동조합운동과 지역운동, 사회운동이 결합해서 연대체로 활동하는 것으로서 지역운동과 노동조합운동 결합의 한 모델로 작동할 수 있을 것이다. 다만 완성된 형태로 간주하기에는 아직 많은 한계가 있기는 하지만 노동조합운동이 지역사회와 어떻게 결합하고, 특히 미조직·비정규사업에서 연대할 수 있는가 하는 문제를 제기하고 있다.

서비스연맹에서는 “유통산업특별법제정을 위한 전국연석회의”를 노동조합(총연맹, 서비스연맹), 진보정당(통합진보당, 노동당), 민중단체(진보연대), 시민사회단체(민변, 참여연대, 경실련, 환경운동연합, 전국여성연대, 노동환경건강연구소), 상인단체(전국유통상인연합회) 등까지 포괄하는 광범위한 단위로 확정하여 구성하였다. 연석회의는 의원간담회, 토론회, 발족식, 플레시몹, 기자회견 등 다양한 활동을 전개하여 이후 유통법 개정을 이루어내었다. 사회연대를 통해서 구체적인 법개정까지 이루어낸 성과를 거둔 것이다.

4) 가맹·산하 조직의 조직문화 혁신에 기여하였다.

2기 전략조직화의 핵심 방향중 하나는 조직문화 혁신이었다. 이는 정규직 중심의 민주노총이 미조직·비정규 사업으로 자신의 영역을 확대하여 계급 대표성을 확대하고 조직을 혁신하는 계기로 삼자는 것이었다. 2기 전략조직화에서는 가맹·산하 조직별로 전략 조직화와 연계한 조직문화 혁신이 일정하게 진전되고 있다고 판단된다. 예를 들어 교육시스템의 경우 가맹·산하조직들은 독립형 교육방식을 자체적으로 발굴하여 집행하

고 있으며, 이에 대한 예산투입도 증가하고 있다. 이처럼 인식 확산, 사업지속성 교두보 마련, 다양한 교육시스템의 확충 등의 측면에서 조직문화혁신 영역은 진일보하고 있다.

공공운수노조·연맹의 경우에는 2006년부터 연맹 차원의 전략조직화사업을 지속적으로 전개하고 있으며 조합원의 납부하는 의무금 중에서 100원을 전략조직화 기금으로 꾸준히 적립하여 이를 전략조직화 사업에 배정해서 집중하고 있다.

금속노조의 경우에는 본조 사업비의 약 20%가 미비사업비로 편성되어 전략지역 조직사업지원비와 운영비, 이주노동자조직사업 지원비 형태로 2012년 예산에서만도 약 1억 7,200만원이 지원되고 있으며, 지부별 1전략공단 선정사업이 추진되어 경기, 경남, 대전충남, 서울, 광주전남, 전북, 부산양산, 대구, 울산지부 등 9개 지부가 10개의 1전략공단을 선정하고 사업을 진행하였다. 이 중에서 2012년도에 4개가 중앙사업, 6개가 지원사업으로 분류하여 효율적인 집중과 지원을 추진하였다. 지부별 활동의 편차 때문에 지원예산을 모두 소화하지 못하고 전폭적인 사업역량을 투입하지는 못했지만 조직화를 위한 실태연구조사 사업과 사회적 쟁점화, 법제도 개선 요구로까지 발전시켜 나갈 계획을 수립중이다. 또 공단 노동자를 위한 월간 “바지락”신문을 발간하여 미조직 공단 노동자를 위한 홍보물로 자리잡은 부분도 특징적이다.

서비스연맹은 2011년 연맹규약 개정을 통해 비정규국을 신설하고 대의원과 간부를 중심으로 투쟁사업장 지원기금을 자발적으로 모금하여 특수고용투쟁사업장 지원금으로 총 1,438만원을 2년간 지원하였다. 이 기금의 참여인원은 2013년 상반기 기준 55명이며, 맥화점·면세점 판매직 노조 간부는 15명으로 연맹 사무처 간부를 제외하면 단위노조 간부 중 27.2%를 차지한다. 아울러 2기 전략조직화 사업을 진행하기 위해 기금 확보 결의, 조합원 의무교육(이를 위해 2011년 1천원+ 참가조합원당 1천원, 2012년 2천원 결의), 선전전 등을 전개하였다. 특히 판매직 노조들은 연맹 전조합원 의무교육에 참여하는 비율이 2/3가 넘게 결합하고 있으며 2011년에는 전체 3,523명중 2,224명, 2012년에는 3,793명중 2,706명이 참가하였다.

건설노조는 이미 전체 조합원들이 건설일용노동자, 특수고용노동자들로 대부분 구성되어 있는 비정규직 노동조합으로서 활동하고 있다. 펌프카 조직화를 통해 건설노조는 기존의 조직된 직종 중심에서 벗어나 다른 미조직 건설 노동자도 자신의 조직화대상으로 삼는 조직문화의 개혁을 이루어냈다 하겠다. 대표적으로 노동조합 조직형태를 수도권에서는 지역으로 통합하여 건설노조 차원에서 펌프카가 자신의 조직단위로서 전체 조직화를 위한 대상이라는 점을 분명히 하였다. 또 분회별 선전전과 공동집회 등에서 간부 뿐 아니라 조합원들도 함께 참여하는 관행을 정착시켜왔으며 울산에서는 5개 직종의 공동파업을 조직함으로써 신규 조직화뿐만 아니라 공동투쟁으로 끌어올렸다.

3. 2기 전략조직화 한계와 문제점

앞에서 살펴보았듯이 2기 전략조직화는 1기 전략조직화에 비해 의제의 개발과 확장, 사회적 연대의 확장, 조직문화 혁신에 있어서 한층 진전된 성과를 거두었다고 평가할 수 있다. 이러한 성과적 측면에도 불구하고 2기 전략조직화사업은 1기와 마찬가지로 여러 가지 한계점을 드러냈다. 다음은 2기 전략조직화에서 드러난 한계와 문제점이다.

1) 민주노총 차원의 목적의식적·체계적 전략 부재

(1) 전략에 걸맞는 사업체계와 실질적 논의구조를 마련하지 못했다.

민주노총의 전략조직화는 가맹·산하조직 전략조직화가 아니라 총연맹 차원의 총괄적 전략이다. 이에 따라 이를 총괄적으로 수행할 사업체계와 실행단위 구축이 무엇보다 우선적으로 이루어져야 한다. 그런 점에서 1기에 비해 2기 전략조직화는 “총연맹이 가맹·산하조직 전략조직화사업에 직접 결합함으로써 목적의식적인 조직화사업을 펼칠 수 있고 공동 책임성을 높이는 방향으로 사업을 추진하였다. 전략조직화사업 담당자(가맹 산하조직별 전략조직화사업 집행위원장급) 전체회의를 2011년 현재 분기별로, 2012년 현재 격월간격으로 운영하였으며, 전략조직화사업에 대한 평가 또한 정기적으로 진행하였음. 이로 인해 총연맹이 가맹·산하조직 전략조직화사업위원회(또는 추진위원회) 집행체계 등에 결합하여 상호 소통을 활성화할 수 있었고, 전략조직화사업과 연계한 계획을 함께 수립함으로써 공동의 사업 책임성을 높일 수 있었다.”⁵²⁾

그러나 민주노총은 여전히 해당 미비체계의 잦은 변경과 더불어 해당 담당자를 전략에 걸맞게 배정하지 못하였다. 2010년 이후 미조직·비정규 담당 실장은 매년 바뀌었으며 미비전략조직화는 담당자 1인 사업으로 축소되어 운영되어 왔다. 결국 미비 전략조직화는 그 이름에 걸맞지 않게 담당자 1인의 해당영역으로 축소되어 운영되었다고 할 수 있으며 전략조직화사업이 마무리되는 7기 집행부에 와서야 비로소 담당자가 2명으로 늘어난 상황에 불과하다.

<표5-3 > 민주노총 2기 전략조직화 시기 미조직·비정규 사업 담당 인력 현황

시기 구분	2010년	2011년	2012년	2013년(6월 이후)
집행부	6기			7기
	김영훈	김영훈	김영훈	신승철

52) 민주노총 정책연구원 기획, 『민주노총 미조직·비정규 전략조직화 사업 진단과 과제』, 22쪽

사업 체계	미조직 비정규실	미조직 비정규실	미조직 비정규실	미조직비정규전략본부
사업 담당	5명	6명	7명	7명(10명)
인원	이승철(실장) 김정근 박유순 석권호 박수경	이정호(실장) 기형로 채근식 이수미 석권호 홍순광	기형로(실장) 채근식 석권호 홍순광 이양수 이수미	김경란(실장) 채근식 권순화 석권호 홍순광 우문숙 손지승 -노안, 여성, 이주 추가

* 출처: 민주노총 각 연도별 대의원 자료 재구성(각 년 1월 기준)

미조직비정규 사업을 총괄하는 미조직·비정규 특별위원회(이하 미비특위) 역시 위상에 걸맞게 안정된 운영이 이루어지지 못했다. 즉 민주노총 미조직·비정규 사업 전반을 기획하고 검토하는 단위이자, 의결기구 결정 사항을 효과적으로 수행하기 위한 실행계획을 논의·의결하는 단위로서의 역할을 충분히 수행하지 못했으며 그 이유는 다음과 같다.

첫째, “2011년 12월 현재 미비사업 담당자는 총 27명으로 2003년에 비해 두 배로 증가하였다. 이처럼 사업전담자가 증가한 것은 가맹·산하 조직별로 비정규직 사업의 중요성을 인식하고, 미비사업이 조직 내 중심사업으로 자리매김하고 있다는 반증이다. 그러나 사업전담자에 비해 가맹·산하 조직별 비정규직 사업을 총괄하는 특위장 배치는 여전히 제자리걸음이다. 미비특위 위상을 높이고 사업 집행력을 충실히 담보하기 위해서는 특위장의 안정적 선임과 사업담당자 확대가 함께 이루어져야 한다.

둘째, 논의 구조와 참가 성원의 불안정성이다. 총연맹 미조직 비정규실(이하 미비실) 체계가 수시로 바뀌면서 회의와 사업 안정성을 확보하지 못했다. 가맹조직은 산하조직에 비해 특위장과 특위위원 변동이 심한 반면, 산하조직은 2009년 이후 6곳에서 사업담당자가 연임하는 등 사업 연속성이 보장되었다. 그러나 전반적으로 가맹·산하조직 또한 미비특위 체계 불안정, 사업전담자 부족, 잦은 담당자 교체 등으로 미비특위를 통해 미비사업의 통일성과 집행력을 확보하기가 어려웠다.

셋째, 논의 내용의 비일관성이다. 미비특위는 민주노총 미비사업 체계 변화에 따라 논의 내용이 많은 변화를 겪었다. 비정규투쟁 조직화와 지원, 비정규 입법투쟁, 조직화전략과 50억 기금 조성 방안 등 시기별로 요구되는 중심과제들을 논의하고 심의하는 구조로 가다보니 전략조직화사업의 경우 별도 단위가 있더라도 미비특위 안에서 총괄적으로 점검하고 관장하는 과정이 순탄하게 이루어지지 못했다.”⁵³⁾

53) 위의 책, 22~23쪽

<표5-4 > 민주노총 가맹·산하조직 미조직특위 위원 현황 흐름

가맹산하	2004.12		2009.12		2011.12	
	특위 구성	특위장	특위장	특위위원	특위장	특위위원
건설	현장사업위	이태영(수석부위)	김금철(수석부위)	현석호(조직국장)	이영철(사무처장)	현석호(조직국장)
공공운수	비정규특위	김태진(부위원장)	이장우(부위원장)	공공운수 이미경(조직국장)		민길숙(미비국장)
				공공노조 유남미(미비실장)		
		화물통준위 이상배(대전지부장)	운수노조 심동진(사무국장)			
공무원						
금속	비정규특위	이우봉(부위원장)	이시욱(부위원장)	이상우(비정규국장)	최정명(부위원장)	송보석(미비실장)
대학				김일근(조직국장)		손창원(조직국장)
보건의료	미조직노동자위	홍명옥(부위원장)	정해선(미비위원장)	나영명(조직2실장)	정해선(미비위원장)	김형식(조직2실장)
민주일반			한상학(부위원장)	권용희(조직국장)	최봉현(부위원장)	주훈(미조직부장)
비정규교수						김상목(사무처장)
사무금융	비정규직특별위	김경진(부위원장)	이두현(부위원장)	김준기(조직부국장)	마화용(부위원장)	이영일(조직국장)
서비스	비정규특위	최동재(프레아fcc위)	이경옥(미비특위장)	김성근(조직실장)	이경옥(미비특위장)	백은옥(조직국장)
언론		박병원(부위원장)	고현호(미비특위장)	김성근(조직실장)	고현호(미비특위장)	
여성			이찬배(위원장)		이찬배(위원장)	
전교조				윤주봉(조직실장)		이원수(조직국장)
화학성유	미조직특위	김홍제(부위)			조오현(미비특위장)	임영국(사무처장)
IT				장용준(조직실장)		
이주			미셸(위원장)	이정원(교선차장)	미셸(위원장)	정영섭(사무차장)
서울	미조직특위	이남신(부분부장)	조현호(미비특위장)	김진억(조직국장)		오상훈(조직부장)
인천	비정규대표자회의	최동식(부분부장)	장광수(부분부장)	조남수(미비국장)	장광수(부분부장)	?(미비국장)
경기	미조직특위	조환구(부분부장)	박신영(부분부장)	박정호(미비국장)	윤병일(수석부분)	박정호(미비국장)
충북				김남근(미비부장)		홍수기(미비부장)
대전	미조직특위	조민제(부분부장)	서원모(사무처장)	박병률(조직부장)		유용문(조직국장)
충남	미조직특위	박종필(부분부장)		김성호(비정규부장)		
전북	미조직특위	정광주(지역건설위)	정병욱(익산부의장)	최종호(대협국장)	김태원(화물연대)	조혜진(조직부장)
광주	미조직특위	홍광표(수석부분)	강신원(부분부장)	지은경(미비국장)	강신원(부분부장)	양성현(미비국장)
			장욱기(부분부장)	윤부식(조직국장)		윤부식(조직국장)
전남	미조직특위	윤병태(비정규교수)	김형계(사무처장)	박희은(미비국장)	김형계(사무처장)	박희은(미비국장)
경북	특위급미비실			이남진(미비국장)		김용식(사무처장)
부산				최승환(조직부장)	천연옥(부분부장)	김재남(미비국장)
울산		이영도(미조직특위장)		전필원(미조직국장)	윤장혁(수석부분)	박재석(미비국장)
경남	미조직특위	고용수(부분부장)		강성진(조직국장)		강성진(조직국장)
강원	비정규특위	박경선(재능지부장)	이선인(위원장)	박경선(조직국장)	이선인(위원장)	조재명(조직부장)
제주			김동도(미비특위장)	김성훈(비정규부장)	김동도(미비특위장)	김성훈(비정규부장)
총계	미비특위 18곳, 미비특위장 17명		미비특위장 21명, 미비특위위원 30명		미비특위장 19명, 미비특위위원 27명	

* 주 : 2004년 현황은 미비특위 구성 초기임을 감안하여, 미비특위 구성을 중심으로 기입
 * 출처 : 민주노총 각 연도별 대의원자료(1월 기준), 미비특위 회의 자료에서 재구성

또 총연맹의 인력과 사업체계는 미비 담당자와 해당 위원회 뿐만 아니라 전체 총연맹의 정책, 선전홍보, 교육 등 해당 기능에서도 미조직 비정규 전략 조직화에 대한 인식과 결합, 집중 지원이 이루어지지 못했다. 미조직 비정규 전략조직화에 연계된 선전홍보, 교육 등이 우선적으로 배정되지 못하고 기존의 관성적 업무가 진행되었다⁵⁴⁾. 이는

54) 예를 들어 민주노총 기관지 “노동과 세계”가 미조직 노동자 대상의 홍보매체로 전환할 필요를 언급하는 이

전략 조직화에 걸맞는 사업체계와 조직문화 혁신으로까지 이어지지 못했기 때문이라 하겠다.

(2) 전략 조직화에 걸맞는 선택과 집중이 이루어지지 못하였다.

2기 전략조직화는 1기를 반성하면서 “선택과 집중”을 통한 전략조직화를 천명하였다. 그러나 이는 실행과정에서 전략적 방향이 관철되지 못하고 오히려 굴절되고 분산되고 말았다. 핵심사업에 집중하지 못하고 중립 논의과정에서 제출한 13개 조직에 모두 지원하기로 결정한 부분이 굴절의 하나였다면, 총연맹 차원에서 직접 사업을 기획, 논의하고 집행과정에서 총괄했어야 할 핵심사업 역시 해당조직이 책임지고 총연맹은 부차적으로 지원하는 사업으로 전략하고 만 것 역시 이를 그대로 드러내고 있다. 지역본부에서 다수 제출하였던 지역공단 사업은 2기 전략조직화에 가장 걸맞는 사업영역이었으며 단기간에 성과를 거두기 어려움에도 불구하고 이를 총괄하기 위한 총연맹 차원의 목적의식적 집중화와 논의, 계획 수립이 이루어지지 못하였던 것 역시 이를 잘 드러내고 있다 하겠다.

(3) 전략조직화를 감당할 재정 집중을 이루어내지 못하였다.

2기 전략조직화사업 예산은 전적으로 2005년 1기에 진행된 50억 기금 잔액과 경향신문구독에 따른 지원비로 구성되었다. 이로 인해 11억에 달하는 기금으로 3년간의 전략조직화 사업을 진행하는 매우 어려운 조건에서 출발하였다. 2013년 9월 이후 기금은 고갈되고 있으나 조직 내 완비된 재정 마련 대책은 아직 이루어지지 못하고 있다.

아울러 2003년 대의원대회에서 미비 조직화를 위해 사업비 기준으로 2003년 10%, 2004년 15%, 2005년 20%, 2006년 25%, 2007년 30%를 목표로 세웠으나 현재 민주노총과 각급 조직 미비 사업비 예산은 약 5.6% 수준에 머물고 있으며, 이를 타개하기 위한 방안 역시 제대로 이루어지지 못하고 있다. 미비특위 내에서는 미비기금 100원을 의무금으로 인상하는 안을 2012년 말에 합의한 바가 있으나 이는 중립차원에서 제대로 논의조차 되지 않은 채로 있으며, 한편으로 7기 지도부는 200억 기금 모금운동을 결의하면서 추진하고 있으나 아직 전반적 분위기로 만들어지고 있지 않은 채 혼선이 거듭되고 있는 상태이다.

미국 전미서비스노조(SEIU)의 경우 매년 1달러씩 조합비 인상과 사업비의 30% 이상을 미조직조직화 사업에 배정함으로써 조직화를 위한 자원을 확보하며 지난 10년간 100만 명의 조직화를 이뤄냈던 것에 비추어 판단한다면 사업을 추진하기 위한 재정 집중과

들도 있다.

대책이 제대로 이루어지지 못한 상황이라 하겠다.

2) 전략에 걸맞는 총연맹 지도력이 발휘되지 못하였다.

전략은 이를 수행할 수 있는 총괄적 지도력을 필요로 한다. 특히 다양한 영역을 총괄하고 이를 실천적 성과로 이루어내는 데에서 지도력은 무엇보다 중요하다. 그런데 총연맹은 전략도 느슨하였지만 이를 보완할 수 있는 지도력을 갖고 있지 못했다는 점도 중요하게 평가되는 대목이다.

총연맹은 핵심사업 2곳이 선정된 이후 이를 전략적으로 집중, 확장하기 위한 지도력을 보여주지 못했다. 남부공단 사업을 용상공단과 함께 지원요청을 한 지역공단 조직화와 연계해서 전체 공단 조직화로 이끌어내기 위한 목적의식적 지도력을 발휘하지 못했다. 공항공사의 간접고용 비정규직 정규직화 의제 역시 이를 공공부문 비정규직 정규직화 의제로 확산하지 못하였다.

정책의제가 각 사업별로 진행되고 있는 부분에서도 이를 총연맹 차원에서 개입하여 전체적으로 총괄하려는 지도력이 발휘되지도 못하였다. 교육매뉴얼의 개발 등에 있어서도 시도는 있었지만 이를 전반적으로 총연맹 차원의 기획으로 끌어올리지 못하였다. 부족한 전략을 보완할만한 지도력의 구축도 시급히 보완되어야 할 부분이다.

3) 조직문화 혁신이 지체되었다.

성과에서 지적하였듯이 2기 전략조직화사업을 추진하면서 조직문화혁신 영역에서 가맹·산하 조직에서는 유의미한 성과들이 축적되고 있다. 가맹·산하조직별로 전략조직화사업을 자신의 과제로 받아 안으면서 안정적이고 지속적인 조직화사업 발판을 만들고 있는 것이다.

그러나 총연맹에서 추진해왔던 강령 및 규약 개정과 사업비 30%를 비정규사업에 배치, 상시교육체계의 수립 등 주요한 제도적 개선 방안들은 여전히 답보 상태에 있고 3년간 전혀 점검조차 이루어지지 못했다. 2009년 정기대의원대회에서 민주노총은 조직문화 혁신사업의 일환으로 선언과 강령 개정사업을 설정하고 사업비 30%를 비정규사업에 배치하고, 비정규 사업결과를 년1회 지역본부와 총연맹 실천보고대회 제출을 의무화하며, 1,000인 이상 사업장은 비정규 장기투쟁 사업장과 자매결연사업 의무화를 명시하였다. 그러나 이같은 사업계획은 집행계획과 실천점검단위 부재로 전혀 수행되지 못했다고 하겠다.

4) 가맹·산하 조직의 실질적·전략적 준비도 미흡했다.

총연맹의 전략 부재뿐만 아니라 각급 조직의 전략조직화 사업 추진 역시 지지부진하고 제대로 전략적 준비와 사업태세가 갖추어져 있지 못하였다.

핵심 대상 2곳에 대한 중집에서의 이의제기와 함께 13개 조직 사업이 사업비 지원이라는 형태로 지원하기로 결정되었다(2010년 9월). 그러나 일부 조직의 경우 6개월이 지난 시점인 2011년 3월까지 예산신청조차 하지 못하였으며(공공 공항, 서울 은평, 공공 서비스, 대구 공단, 경기, 경남, 경북 등), 사무금융은 내부사정을 이유로 전략조직화 사업 신청을 철회한 이후 재신청(콜센터)하였지만 연구조사 사업에 그쳤고, 평가 자료조차 제출하지 않은 조직들도 있었다. 결과적으로 2011년 하반기까지 중도 포기 1곳(경남), 사업변경 3곳(사무금융, 경북, 대구) 사업성과 미진 5곳(서울 남부, 인천, 경기, 은평, 보건)으로 드러났다.

이를 평가한 결과 이후 지원사업은 그나마 성과가 있는 3곳(서비스, 건설, 화섬)에 한정하기로 되었으며, 이는 사업 준비 미흡의 필연적 결과였다 하겠다. 미비 전략조직화가 마치 예산 부족에서 비롯된 것처럼 인식해온 각급 조직의 인식 미흡과 사전 준비 미흡에서 비롯된 결과라고 하겠다.

4. 핵심 및 주요 지원사업 평가 요약

1) 공공운수노조·연맹 공항지역 전략조직화사업

한 나라의 공공부문 노사관계가 어떻게 자리매김 되었는가하는 것은 그 나라의 전체 노사관계를 들여다보는 바로미터가 될 수 있다는 점에서 미조직, 비정규직 부문 조직화의 핵심적인 전략 조직사업으로 공공부문을, 특히 이명박 정부의 ‘공공부문 선진화’ 대상으로 민영화 논란의 중심에 놓여 있는 인천공항지역을 전략조직화 대상으로 삼은 것은 지역 차원이 아닌 전체 국민의 관심을 이끌어내는데도 적절하였다. 초반의 다중화된 전략조직화 사업 대상을 공항지역 내 인천공사 간접고용 노동자들로 초점을 맞춘 것은 향후 활동의 중심점을 명확히 하는 것은 중요한 결정이었다. 공기업 중 가장 많은 간접고용 노동자 비중을 가지고 있고, 전국의 산재된 다른 공항의 시금석 역할을 하고 있는 인천공항의 위상을 고려할 때 조직화 사업의 향후 확산 가능성 등을 고려할 때도 인천공항은 지역적 전략지로서 의미를 가진다고 할 수 있을 것이다.

초기 전략조직화사업단이 구성되었으나 안정적인 실무체계 등을 갖추지 못하였을 뿐 아니라, 조직화 대상의 초점이 명확하지 못하면서 조직화 사업의 진전이 이루어지지 못하였으나, 전담 실무진의 배치와 정책연구사업을 통한 조직화 사업 대상 및 방식의 구체화가 이뤄지면서 조직화 사업은 본 궤도에 오르게 된다.

공공운수노조·연맹 조직화 사업에서 높이 평가할 것은 공공부문 간접고용의 “직접고용 정규직화” 의제를 선정하여 이를 사회적, 정치적 쟁점으로 만들어내는데 성공하였으며, 이를 통해 현장 노동자들을 노조 중심의 주체로 이끌어낼 수 있었다는 점이다. 또한 주목해 봐야 할 점은 지속적인 선전활동과 교육사업의 전개이다. 지역 노동자들의 현황을 담아낸 지역 신문 발행과 배포를 안정적으로 이뤄내면서 지역 내 이슈를 선점해 나가고, 상담이나 서명운동 등을 통해 노동자들과의 개인 연결망을 형성해 나가는 한편, 기존 노조 조직을 활용한 현장 내 적극적인 조직화 활동을 벌여나간 점은 조직화의 토대를 형성하는데 주요한 고리가 되었다. 또한 조합원 전체 교육이나 조직활동가 양성을 위한 지속적인 교육사업들을 벌여나간 점은 이후에도 계승해야 할 점이다.

이러한 성과를 토대로 조합원의 확대를 이루어냈다. 2008년 인천공항지역지부 건설 당시 조합원 수는 800여명이었는데, 전략조직화 사업의 일환으로 1,200여명이 증가하여 약 2,000여명의 조합원으로 증대되었다. 민주노총 전략조직화 사업 기간 동안 1,131명이 증가한 것이다. 조합원이 없던 곳에 지회가 설립되고, 조합원이 있던 곳에서는 조직률이 상승하는 효과를 가져왔다.

공공운수노조·연맹은 2013년 인천공항지역 전략조직화 사업의 일단락을 위해 중앙 자원 없이도 자체 조직 차원에서 노조를 유지할뿐더러 지속적으로 조직화 확대 사업을 벌여나갈 수 있도록 지역 차원의 공동투쟁을 통한 조직의 안정화를 꾀하고 활동가 역량

강화 등 사업에 주목하고 있다.

인천공항 간접고용 노동자를 대상으로 한 조직화 사업을 발전시켜 지역 내 물류나 항공부문 등 다른 업종, 산업으로의 확산 가능성이나 다른 지역 공항으로의 확산 등에 대한 새로운 계획을 마련해야 할 것이며, 일터와 삶터가 하나인 영종도 특성을 고려하여 지역운동 차원의 새로운 발전을 모색해야 할 것이다. 또한 공공부문 간접고용 문제를 전국적 쟁점으로 발전시키기 위해 금속의 사내하청 문제 등과 함께 간접고용에 대응한 전국 차원의 전략을 마련해 나가야 할 과제가 민주노총 등 중앙 조직에 주어져 있다.

2) 서울본부 남부지역 전략조직화사업

100인 미만의 중소기업사업장노동자들은 전체 노동자들의 87%에 이르지만 조직률은 1%도 되지 않는다. 대기업중심의 하청계열화로 중소기업사업장 노동자들은 최저임금과 장시간노동, 불법파견으로 고통받고 있다. 이 노동자들을 조직하는 것은 민주노조운동이 계급대표성을 갖는 데에 매우 중요한 요소이다. 2기 전략조직사업은 중소기업사업장노동자들을 '지역' 중심으로 조직하기 위해 '서울남부지역(서울디지털산업단지)'을 전략조직사업지로 선정하였다.

서울남부전략조직사업 과정에서 민주노총 서울본부 남부지구협의회와 금속노조는 선전사업과 지역조직화를 위한 투쟁사업에 함께하고, 자신들의 일상사업에 미조직사업을 결합시키는 등 긍정적인 변화를 겪고 있다. 아직은 중소기업사업장의 의제가 민주노조운동 전체의 의제로 전환되지 못하고 있지만 이런 긍정적인 변화 위에서 개별사업장의 임단협을 미조직노동자들의 최저임금 투쟁과 함께하는 공동투쟁으로 전환시킨다면 민주노조운동의 혁신에 의미있는 진전이 될 것이다.

서울남부조직사업의 경우 조직화 성과는 크지 않다. 기업별 단위로 조직하는 것이 아니라, 공단 전체를 대상으로 개별가입을 원칙으로 한, 특정 시기 집단적 조직화를 상정하고 있기 때문이다. 2013년까지는 그런 집단조직화를 위한 기반을 다지는 시기로 상정했기 때문에, 전면적인 조직화보다는 관계망을 넓히는데 주력하고 있다.

그 결과 1,500여명의 노동자들의 연락처를 확보하고, 500여명의 노동자들이 서울남부전략조직사업단의 소식을 일상적으로 받아보고 있으며, 60여명의 미조직노동자들이 남부전략조직사업단의 다양한 행사나 소모임에 참여하고 있다. 이러한 관계망을 어떻게 직접적인 관계로 전환시켜나갈 것인지가 남부사업단의 중요한 과제로 남아있다.

서울남부전략조직사업단의 경우 지역조직화의 전형을 만들고자 했다. 조직의 공신력을 높이며, 지역노동자들과의 접촉면을 넓히고, 지역의제에 근거한 입체적인 지역투쟁을 만들어보고자 했다. '무료노동 이제 그만!'이라는 현장의 의제를 발전시켜서 '근로기준법을 지켜라'라는 캠페인을 벌이면서 전략조직사업단은 대규모 선전전으로 지역분위기를

형성하고, 현장사업자들이나 조직노동자들은 그 의제를 현장투쟁으로 현실적인 성과를 만들고, 미조직노동자들의 서명을 받고, 조직노동자들은 노동부 앞 집회 등으로 정부를 압박하는 입체적인 투쟁을 벌였다. 그 결과로 지자체와 지역사용자단체, 그리고 노동부를 포괄하는 '근로기준법 준수 공동선언'을 체결할 수 있었다.

이러한 지역투쟁의 결과를 '초동주체 형성'으로 연결시키고, 그 초동주체를 훈련하고 확장하면서 이후 전면적인 조직사업과 투쟁사업을 통해서 지역단체협약을 체결하기 위한 시도가 필요하다. 아직은 초동주체가 충분하게 서있지 못하고, 전면적으로 조직사업을 할 때 그 노동자들을 담는 틀로서 금속노조 남부지회가 사업장 단위의 활동을 완전히 벗어나 지역 전체를 대상으로 하는 사업으로 충분하게 전환하지 못한 한계가 있지만, 이 한계를 채워나가면서 지역노동자들의 직접 행동을 촉진할 수 있다면, 2014년 전면적인 조직화도 가능할 것이다.

3) 건설연맹 CPC 전략조직화사업

건설노조의 콘크리트 펌프카(CPC) 전략조직 사업은, 하나의 공정에 대한 전략조직화 사업을 통해 연쇄적으로 연결된 공정의 노동자들을 조직하는 '공정 연쇄' '생산 연쇄' 조직화의 가능성을 보여준 사례로 평가할 수 있다.

건설현장에서 벌어지는 독특한 작업방식에 따른 공정 연쇄, 생산 연쇄의 고리로 펌프카 노동자 전략조직화를 잡음으로써, 펌프카의 전후방에 위치한 공정의 레미콘 기사, 타설공 등 타설 공정 전반의 미조직 영역으로 확장해 가겠다는 의지를 담은 것이다.

실제로 수도권, 부산, 울산에서 건설된 펌프카 분회의 힘으로 레미콘 기사들과 타설공 수백명을 조직해내는 성과를 보여줌으로써, 공정 연쇄, 생산 연쇄 조직화 전략이 단순히 가능성에 머무르지 않는다는 점을 입증해 주었다.

그러나 이러한 성과와 가능성을 더욱 면밀히 정리하고, 이를 조직 내외부로 확산하기 위한 노력은 아직 충분치 못하다. 향후 펌프카 전략조직사업을 이제 특별한 전략사업이 아니라 건설기계지부의 일상적인 사업으로 녹여내기 위해서는 조직 내적인 동의 수준을 높이는 것이 중요하다. 아울러 공정 연쇄, 생산 연쇄 조직화의 가능성은 건설업만이 아니라 제조업이나 서비스업에도 충분히 열려 있기에, 건설 부문을 넘어 외적인 확산이 필요한 지점이다.

아울러 직접 고용된 기사 조직화와 특수고용직 1인 차주 조직화가 함께 진행되기 위해서는 조직화 전략만이 아니라 조직문화 혁신사업의 필요성이 강하게 제기된다. 특히 뒤늦게 기사들의 특수고용화가 지속적으로 이뤄지는 상황이기에, 일정한 성과를 낳은 기사 중심의 조직화에 이어 1인 차주 조직화 사업의 성과를 내기 위한 방안도 마련되어야 한다. 덤프, 레미콘 기사들이 기존 조직질서의 압도적 다수를 차지하고 있는 상황이

기에, 상대적으로 소수인 펌프카 노동자들이 조직질서로 자연스럽게 녹아들어갈 수 있는 기풍과 토대가 만들어져야 할 것이다.

4) 서비스연맹 대형유통할인점 전략조직화사업

서비스연맹 2기 전략조직화사업인 백화점·면세점 판매직 조직화와 대형마트 조직화 사업의 특징은 아래의 3가지로 요약 할 수 있다. 첫째, 서비스연맹 백화점·면세점 판매직 노조 조직화는 조직문화혁신과 법제도 의제화 활동이 효과적으로 반영된 사례다. 무엇보다 유통 판매직 노조의 경우 건설 초기 전조합원 교육과 연 1회 연맹 의무교육 참석은 조합원 의식향상과 활동 방향의 원동력이다. 게다가 서비스연맹 노조 교육 주요 내용에서는 업계 노동자 모두가 관심사였던 영업시간 제한 및 주1회 휴점제, 유통특별법 도입을 담고 있었기에 호응도가 높았다.

둘째, 서비스연맹 대형마트 노조 조직화는 내외적인 환경요인을 전술적으로 잘 활용한 것이다. 먼저, 서비스연맹 대형마트 노조 조직화는 외부 환경요인과 내부 환경요인이 중첩된 시기였다. 이와 동시에 노동운동진영과 시민사회진영이 동시적인 협력체계 구축인데, 이마트 공대위 구성, 총연맹 홈페이지 중앙 상황실 운영과 각 지역본부의 집중 선전전과 활동 등이 기존 유통업 조직화 사업과 동시적으로 진행된 것이 조직화 촉매 역할로 진행된 사례다.

셋째, 서비스연맹 백화점·면세점 판매직 노조 조직화의 경우 업종 노동시장 특성과 조직구조의 동질성에 기반한 기존 노조 효과로 볼 수 있다. 예를 들면 임금과 복지, 작업환경 등 거의 대부분 비슷한 조건이기에, 다른 미조직 사업장 판매 직원들의 불만 또한 비슷했다. 이런 이유로 노조 활동 역시 정책연구, 실태조사 연동 단협 반영, 조합원 교육, 법제도 의제화 사업을 극대화했다. 특히 판매직 조직화는 미조직 사업장 임금 및 근로조건 개선으로, 이후 판매직 조직화와 동원화의 잠재력을 하나로 모을 수 있었다.

서비스연맹 전략조직화사업의 한계와 과제는 조직 내부 자체 자원 동원과 조직형태변경, 노조 가입 확대 등을 꼽을 수 있다. 무엇보다 서비스연맹 조직 규모상 예산 자체가 적은 편이다. 때문에 1기와 2기처럼 전략조직화 기금 지원이 없을 경우 사업 자체는 대폭 축소될 상황이므로 자체 조직화 자원 모색이 필요하다. 또한 현재 기업별 조직형태로는 미조직·비정규 전략조직화사업을 진행하는데 한계가 있다. 따라서 현재의 기업별 조직을 단기(판매직 소산별), 중기(유통 소산별), 장기(서비스산별)적인 조직형태로의 변경이 모색되어야 한다.

5) 화학섬유연맹 웅상지역 전략조직화사업

그간 조직화 대상에서 배제돼온 가장 열악한 처지의 중소기업사업장 노동자들이 모여 있는 지방농공단지 중 하나인 경남 양산시 웅상공단지역 전략조직화는 민주노총 2기 전략조직화 사업의 목표와 방향에 가장 부합하는 지원사업이다.

그러나 장기적이고 전략적인 청사진과 집중적인 자원 투입 없이는 조직화 자체가 무망한 지방공단 중소기업사업장 노동자 조직화 사업이란 점에서 보면, 가시적인 성과를 거두기가 대단히 어려운 난점이 상존하고 있어 제대로 평가하기가 쉽지 않은 사업이기도 하다. 한 마디로 최적의 의미에 반해 조직화 성과를 내기가 대단히 어려운 사업이라는 딜레마가 웅상공단 전략조직화 사업에 내재돼 있다.

지역공단 조직화는 단기에 성과를 내기 어려운 만큼, 특히 민주노총과 산별 단위 조직이 취약한 곳의 조직화는 성과 중심으로 치우치지 않고 과정과 목표 지향 중심으로 질적 평가를 해야 한다.

현재 화석연료연맹의 웅상지역 전략조직화 사업은 전략이 있긴 했으나 방향타를 잃어버린 채 상당히 부진한 상태이고 취약한 현장사업주체와 일관된 핵심사업 기조의 혼선으로 소기의 성과를 거두지 못한 채 새로운 활로를 모색하고 있는 상황에 처해 있다.

특히 사업주체 문제가 여전히 해결이 쉽지 않은 조건에서 지역조직화 사업이라기보다는 연맹 중앙이 관장하는 부문 조직화 사업처럼 진행돼 현장 중심 전략조직화 사업으로서는 한계가 분명하게 드러났다. 그리고 아직 가시적인 조직화 성과도 없다.

하지만 어려운 조건 속에서도 각종 캠페인과 공단신문 발행, 대중사업, 조례제정을 위한 기초 토대 마련 등 향후 웅상공단지역 조직화를 위한 기초 교두보는 확보한 것으로 보인다. 또한 조직화가 난망한 지방농공단지를 대상으로 노동자 건강권을 의제로 한 독특한 방식의 조직화 시도 사례로서의 의미가 크고, 지역사회 속에서 민주노총의 위상을 끌어올리고 화석연맹 차원의 공동요구로도 채택하게 하는 등 조직문화 개선의 계기를 만든 것은 끈질긴 노력의 소산이므로, 단기적 성과에 연연하지 않고 중장기적 전망 속에서 부분적인 질적인 성과를 실질적인 조직화 성과로 전환시킬 방안을 찾는 것은 여전히 유효해 보인다.

무엇보다 전략조직화 의미에 걸맞게 지역조직화를 책임지는 전담사업주체 문제를 해결할 수 있다면, 이주노동자 조직화 네트워크 형성을 통한 새로운 방향 전환 모색과 맞물려 건강권을 매개로 한 지금까지의 웅상공단지역 조직화 노력이 결실을 맺을 수 있을 것이다.

6) 기타 지원사업

민주노총 2기 전략조직화사업은 12개 지원사업이 진행되었고, 이중 계속지원사업을 제외한 9개 지원사업의 성과와 한계는 다음과 같다. 먼저, 2기 전략조직화 9개 지원사

업은 주요 산업(업종)과 직종 및 지역의 일반적인 미조직 비정규 노동자 실태와 상태를 파악하는 밑바탕이 되었다. 실제로 9개 지원사업 대부분의 조직에서 지난 2011년 사업을 진행하면서 실태조사를 수행하여 기초 자료로 활용되고 있다. 다음으로, 2기 전략조직화 9개 지원사업 대부분 조직 내 외부 연대체 구성과 간담회 등을 진행하여 다양한 노동조직 외부 연대활동 조직체계의 상태와 결합 정도를 확인 할 수 있는 계기가 되었다. 각 조직별 상황과 조건에 따라 진보정당과의 결합, 시민사회단체와의 결합, 학생조직과의 결합 등을 진행했기 때문에 이는 향후 민주노조 진영의 귀중한 경험적 활동(반면교사)으로 남을 것이다.

그럼에도 불구하고 9개 지원사업 중 일부 조직을 제외하고 사업 진행과 평가는 부정적 인식과 판단이 많다. 무엇보다 9개 지원사업 중 1개 조직(경남)은 하반기 사업 포기, 1개 조직(사무)은 사업 포기 후 하반기(3/4분기) 사업 진행, 2개 조직(대구, 인천)은 사업 진행이 미비(사업 진행 및 평가, 사업비 집행)한 곳들이었다. 실제로 2기 전략조직화 전체사업(52.1점), 핵심사업(52.5점), 계속지원사업(63.6점)에 비해 낮은 평가(43.4점)를 받고 있다. 이렇게 9개 지원사업 평가가 부정적인 이유는 법제도 및 사회적 의제화(32.5점), 물적인적 자원 확보(40.8점) 등에서 준비 및 기획이 부족한 것이 한 요인이다. 실제로 지난 2011년 9개 지원사업 세부적인 활동을 보면 정기 선전전-캠페인, 상담활동이 주된 사업이었다. 초기엔 거의 대부분 정기 혹은 부정기적인 선전전(공항, 서울남부, 은평, 경기, 경남, 공공서비스)이나 상담센터(서울 은평, 경남) 등을 통한 사업을 진행했다.

민주노총 2기 전략조직화 사업이 1기에 비해 상대적으로 성공적으로 평가받고 있는 내용들이 있음에도 불구하고 부정적인 현상이 지적되고 있는 것은 전략조직화 취지(선택과 집중)에 부합하지 못하는 결정(지원사업)으로 사업이 진행되었기 때문이다. 이런 결과는 앞에서 검토한 바와 같이 전반적인 지원사업의 평가가 상대적으로 부정적(-)인 평가를 받고 있고, 실제로 사업 수행 조직에서 사업 포기과 미집행, 보고 지연 등의 과정이 발생했다. 2기 전략조직화 9개 지원사업의 내용적 평가에서도 사업 거의 대부분 노동조합이 일상적, 시기적 성격이 강한 최저임금 문제(선전전, 홍보, 투쟁)였다. 이는 기존 노동조합의 일상적인 사업이라는 점을 고려하면 차별성이 없는 사업들이다.

그나마 2기 전략조직화 사업의 성과적 측면은 다양한 업종과 직종, 지역의 실태조사를 통해 제한적이지만 조직화 대상에 대한 탐색적 실태가 파악되고 있다는 점이다. 이는 이후 민주노조 진영에서 향후 해당 조직화 사업을 진행할 경우 기초자료로 활용할 수 있는 토대가 될 것이다. 특히 보건의료노조와 공공운수노조의 사례(예비노동자 캠프, 대학생과의 학교청소용역 조직화 사업 등)는 그간 민주노조 진영에서 한동안 잊고 지내던 ‘노학연대’ 차원에서 진행되었다는 점에서 긍정적인 사업 중 하나였다. 이는 노동조합의 단기적이고 성과적 측면보다 과정적 측면에서 기획 자체가 유의미한 사업으로

볼 수 있기에 향후에도 지속적으로 전개할 필요성이 있는 사업으로 보여 진다. 결국 향후 3기 전략조직화 사업을 진행할 경우 현재와 같은 지원사업보다 몇 개의 핵심사업을 설정하고 선택과 집중을 하는 것이 사업의 실효성과 의미를 높일 수 있을 것이다.

이와 더불어 2011년 정세와 시기 변화에 따라 진보 교육감이나 지자체장이 당선된 지역을 중심으로 민주노총은 2011년 10월 중집을 통하여 학교 비정규직 전략조직화사업 지원을 결정했다. 이후 2012년 초반까지 시기집중식 조직화사업을 진행해 2013년 9월 현재 약 3만여 명 이상을 조직했고, 학교비정규직연대회의를 통해 교육 공무직 전환 등을 공동요구하며 파업투쟁을 벌이는 등 일정한 조직적 성과를 확보했다. 반면, 조직화 사업 과정에서 학교비정규직 조직화사업을 추진하는 각 단위별 경쟁이 이어졌고 그 결과 산별체계 속의 조직편제 갈등이 심화됐다. 민주노총은 대산별 이행이라는 큰 원칙을 견지하며 학교비정규 직종의 과도기적 조직 갈등 해소를 극복 과제로 안고 있다.

7) 이주노동자 전략조직화사업

이주노동자 전략조직화사업은 민주노총 제2기 전략조직화사업의 일환으로써 2009년 8월 26일 제21차 중집을 통해 ‘이주노동자 조직화를 위한 이주활동가 초청사업’ 계획을 제출하였고 이를 확정하였다. 이후 민주노총은 2010년 10월 네팔노총과의 양해각서 교환을 통해 이주노동자 활동가를 채용하여 본격적으로 조직화 사업 진행 중이다.

이주노동자 전략조직화사업 평가에 있어서 △계급적 단결이라는 노동운동의 본원적 목표를 추구하는 의미가 있고 △인종주의에 반대하는 의미 △가장 취약한 노동계층을 보호하는 의미 △민주노조운동의 계급대표성을 높이고 노동운동의 미래를 준비하는 의미에서 이주노동자 전략조직화사업을 선정한 것은 적절했다.

민주노총 2기 전략조직화 사업에서 이주노동자 조직화를 위해 송출국 노총과의 양해각서를 체결하고 이주노동자 조직활동가를 채용하여 이를 전담토록 한 것은 민주노총의 이주노동자 조직화 전략을 이전과 다른 층위에서 사고할 수 있는 계기가 됐다. 아울러 민주노총의 이주노동자 조직화 뿐 아니라 이주노조의 활동을 지원하고 이주운동진영과의 연대를 강화할 수 있었으며, 이를 기반으로 하여 이주노조의 조합원의 수가 2013년 현재 850여명으로 증가하는 등 일정한 성과를 거두었다. 조직화를 위한 각종 간담회, 교육, 상담활동, 집회투쟁 등은 이주노동자들의 권리를 옹호하고 민주노총과 이주노조를 알리는 활동도 적극 병행됐고 실제로 민주노총에 대한 이주노동자들의 호감이 크게 증가했고 결과적으로 이주노조에 대한 가입율이 신장됐다. 결과적으로 2기 전략조직화사업을 통해 이주노동자와 각 지역센터, 이주공동체들과 연계를 만들어내고 접촉면을 넓혔으며 민주노총 내부에서도 인식을 확대하게 됐다. 조합원 숫자를 확대하는 것이나 이주단체들 및 공동체들과의 연계를 형성하는 것, 민주노총 내의 공감대 형성은 일정

수준 달성했다.

한계적 측면은 당초 2인의 활동가를 채용하기로 하였으나 현실적 조건상 1인의 활동가만을 채용한 것은 네팔노총과의 협력사업과 한국의 이주노동자 조직화 사업을 모두 활동가 1인이 전담할 수밖에 없는 구조적 한계로 작용하였다고 할 수 있다. 또한 활동 성과를 민주노총 조직 내에 안착시킬 수 있는 시스템 구축이 현재 미흡하다. 또한 이주노조 이외의 새로운 노조 조직화가 진전되지 않고 있다. 특히 수도권 이외의 지역에서 노조조직화가 더디다. 조직화사업이 민주노총 내 조직문화 혁신으로 연결되지 못하였다. 간부들과 조합원들의 이주노동자에 대한 인식을 제고하는 사업으로까지 나아가지 못했다. 이주노조 조합원 확대에 있어 네팔 이외의 나라들도 대폭 확대되지 못했다. 새로운 이주노동자 활동가 육성이 잘 되지 않고 있다.

극복 과제로는 민주노총이나 산별연맹 차원에서 의식적이고 계획적인 조직화 노력이 요구된다. 이주조직화사업의 안정성과 지속성을 담보하고 총연맹과 산별연맹, 지역본부에 이르기까지 이주노동자사업을 체계화하기 위해서는 이주조직활동가를 정식으로 채용해서 활동을 보장할 필요가 있다. 각 지역별 상담 체계 구축과 함께 총연맹에서는 이를 체계화기 위해 상담 매뉴얼의 작성과 제공, 상담 방법, 관련 법규 등 교육이 필요하다. 이주노동자에 대한 인식을 변화시키기 위한 사업이 마련되어야 한다. 예를 들어 각급 미조직 비정규직 관련 수련회에서 이주노동자에 대한 교육이나 토론 배치, 이주노동자 영상 상영, 지역 메이데이 집회 혹은 전국노동자대회 시 이주노동자 발언 배치, 지역 이주노동자 지원단체와 함께 체육대회나 공동의 캠프 개최 등이다.

노총간 이주노동자 전략조직화 협력사업은 활동가 채용뿐 아니라 그 나라 말로 된 노동조합 설명 책자 제작과 배포, 본국 노총 활동가의 정기적 방한을 통한 한국 현지 이주노동자 공동체들과 만남과 교육, 한국으로 오려는 자국 이주노동자들 대상 교육선전 사업 진행 등을 모색해야 한다.

이주노동자 교육사업과 관련하여 중앙과 지역으로 나눠서 지역 이주민 지원단체, 이주민 공동체 조직들과 연계해야 하며 상담사업을 통해 알게 된 이주노동자들을 모아서 교육할 필요가 있다. 아울러 민주노총 차원에서 한국 조합원들과 이주노동자 교육용 영상 보급을 통해 이주노동자에 대한 인식을 크게 개선할 수 있도록 해야 한다.

공단지역에 집중된 이주노동자 조직화에 있어서 기존 금속노조와 화학섬유연맹이 정기 발행하는 공단신문을 통해 이주노동자 현장 소식을 꾸준히 게재 중인데, 이같이 정기적으로 민주노총의 매체가 이주노동자들에게 전달될 수 있도록 지원해야 한다.

노동조합과 노동권에 대한 인식을 높이는 방안으로써 고용허가제 이주노동자들 입국 후 교육 프로그램에 민주노총 개입도 고려해야 한다. 노동조합, 노동기본권, 국내 노동관계법 등에 대한 포괄적인 정보제공과 교육이 진행되어야 한다. 이주단체들과의 공동 대응 체계에서 민주노총 단위의 역할을 높이고 소속 노조들의 참여를 확대하는 것도 필요하다.

5. 향후 과제와 3기 전략조직화 사업에 대한 제언

1) 3기 전략조직화 사업 방향

(1) 총연맹 차원 총괄 전략과 체계를 구축해야 한다.

현재 우리나라의 전체 노동조합 조직률은 11년 말 기준 10.3%(노동부 추계)에 민간부문의 조직률은 8.9%에 지나지 않는 실정이다. 다만 통계청 경제활동부가조사에 따르면 2013년 3월 조합원 수(조직률)는 214만 명(12.1%)로 조금 올랐으나 정규직은 197만 명(20.6%)이고 비정규직은 17만 명(2.1%)으로 전체 조합원 가운데 정규직은 92.0%고 비정규직은 8.0%다. 비정규직은 2007년 8월(3.3%)을 정점으로 2011년 8월(1.7%)까지 하락하다가 2013년 3월(2.1%)에 조금 증가했다⁵⁵⁾. 결국 전체 노동자의 반을 차지하고 있는 비정규직 노동자들은 100명중 2명밖에 노동조합으로 조직되지 않고 있는 실정이다.

따라서 비정규직 노동자의 조직률은 전략조직화 사업의 진전에도 불구하고 큰 변화가 없는 실정이다. 현재 민주노총 최대 산별노조인 15만의 금속노조가 비정규 조직화 규모가 5천여 명 정도밖에 되지 않는 조건이 현재 미조직 비정규 조직화 실태이다. 따라서 현재의 미조직 비정규 조직화는 여전히 개별 가맹, 산하 조직에 맡기거나 자발적 조직화에 기댈 수 없는 조건이며 따라서 총연맹 차원에서 1기와 2기 평가를 토대로 새롭게 3기의 담대한 전략 조직화 방향이 수립되어야 할 것으로 판단된다.

1기와 2기를 관철하는 가장 큰 문제점은 총연맹 차원의 총괄 전략과 이를 위한 체계가 미흡하였다는 점이었다. 1기는 조직 활동가를 양성하는 것이 주된 사업이었지만 총연맹의 목적의식적 배치와 훈련, 지원시스템이 부재한 채 연맹에 활동가를 맡겨두는 식이었다면, 2기는 “선택과 집중”이라는 구호는 있었지만 실질적으로는 연맹·지역에서 제출한 사업을 심사하여 해당 조직이 책임지고 총연맹은 이를 일부 지원하는 체계에 불과하였다. 심한 평가로는 총연맹의 전략은 없고 입찰방식에 지나지 않았다는 문제 제기조차 있는 실정이다. 이는 결과적으로 총연맹 차원의 목적의식적이고 체계적인 전략 조직화가 이루어지지 못했다는 것을 반증하고 있다 하겠다.

이를 극복하기 위해서는 말로만의 전략 조직화가 아니라 3기에서는 우선적으로 총연맹 차원에서 목적의식적이고 총괄적인 전략을 수립하고 이를 실행할 수 있는 인력과 시스템, 재정을 총체적으로 마련하고 사업을 추진하여야 한다는 점을 분명히 하여야 할

55) 김유선, 비정규직 규모와 실태, 2013.6, 32쪽

것이다. 이를 위해서 위원장을 비롯한 지도부의 명확한 의지가 인력, 재정 등 시스템 마련에서 표명되어야 할 것이다.

(2) 전략조직화와 조직문화 혁신을 결합하여 전개하여야 한다.

전략조직화 대상에 집중하는 사업과 조직문화 혁신은 긴밀히 결합하여 전개하여야 한다. 현재 정규직 중심의 민주노총은 내부 혁신을 통해 미조직·비정규 사업이 사활적 이해관계를 가지는 사업이며, 정규직 노조운동을 거듭나게 하는 운동이라는 것을 구성원에게 설득하고 전체 조직 혁신으로 이끌어야 한다. 그렇지 못하면 조직내부의 자원을 동원할 수 없을 뿐만 아니라 조직의 분열과 갈등으로 치달을 가능성도 높다.

정규직 노동조합과 비정규직 노동조합의 갈등과 분열양상은 우리나라의 사례만이 아니라 조직화 모델을 추진했던 대표적인 사례로 얘기되는 미국 노동운동에서도 벌어졌던 사건이었다. 미국에서도 “청소노동자에게 정의를”운동의 성공사례로 얘기되는 SEIU 로스앤젤레스 399지부가 내부분열로 갈라지고, 미국노총(AFL-CIO)도 스위니 위원장의 독주에 반발하여 출신노조인 SEIU를 비롯하여 주요 노조가 탈퇴하여 별도 노총(CTW)을 결성하기에 이르렀다. 결국 미조직·비정규 전략조직화는 기존의 정규직 노동자 중심의 조직문화와 갈등을 증폭시키게 되어있으며, 기존 조직문화의 혁신과 성찰로 이어지지 않으면 성공하기 어렵다.

따라서 1,2기 모두 조직문화 혁신이 주요한 방향으로 매번 채택되었으나 이후 실행과정에서는 개별 가맹·산하 조직의 자발적 결의와 실천에 맡겨버리고 총연맹 차원의 총괄 지도와 조정이 실종되고 말았다. 따라서 이후 전략조직화 사업에서는 조직문화 혁신을 구체적인 실행계획까지 수립하여, 지속적으로 점검하는 체계를 구축하여야 할 것이다. 민주노총과 각 지역본부에서부터 구체적 실행계획을 수립하여 우선적으로 총연맹부터 솔선수범하면서 이를 가맹 조직에게까지 확산해나가는 실행점검체계를 갖추지 않고서는 전략조직화가 조직 전반으로 확산되지 못할 것으로 보인다.

(3) 5년의 장기계획 하에 3기 전략을 제출하고 재정 대책을 시급히 마련하여야 한다.

1, 2기 모두 3~4년간에 걸친 사업으로 전개되었으나 실질적인 성과를 거두기에는 너무 짧은 시점이였다. 특히 사업계획의 입안단계에서 내부 평가와 방향 수립에 많은 시간이 소요되었다. 따라서 3기 전략조직화는 5년에 걸친 장기적 계획으로 제출하면서 조직화의 대상 설정, 전략적 방향 수립, 재정마련과 인력 체계 구축, 점검 및 평가체계, 조직화와 정책의제의 발굴, 사회연대의 확장 등이 미리부터 주도면밀하게 수립되어야 할 것이다.

특히 2기 전략조직화로 50억 기금이 고갈되었으므로, 3기 전략조직화는 재정 마련 대책이 반드시 함께 포함되어 제출하여야 할 것이다. 이는 7기 지도부가 제출하고 있는 200억 기금모금 운동과 연계되어 있지만 한편으로 조직내부의 체계적인 대안이 같이 모색되어야 할 것이다.

2) 3기 전략조직화 사업에 대한 제안

(1) '선택과 집중'을 위해 2~3대 핵심 전략 조직화 대상을 설정한다.

2기 전략조직화는 중소기업 비정규 노동자를 핵심 조직대상으로 설정하였으나 구체적인 설정은 가맹 산하 조직의 사업제안을 심사하여 설정하는 것으로 하였다. 이로 인해 핵심사업으로 서울지역본부가 제출한 서울남부공단과 공공운수노조·연맹에서 제출한 공항으로 설정되었다. 이러한 사업방식은 나름대로 가맹·산하 조직의 자발적인 미조직 비정규 조직화운동을 전개하도록 독려하는 의미가 있다. 그러나 이들 사업은 총연맹 차원에서 전략적으로 집중하기에는 너무 대상 범위가 좁고 전조직적으로 참가하는 운동을 전개하기에도 한정된 영역이었다고 판단된다. 전략조직화가 초기상태에 있었던 상황에서 어쩔 수 없는 조건이었다고는 하나 새롭게 5개년의 3기 전략조직화를 진행하기 위해서는 총연맹 차원의 전략조직화에 걸맞게 사업을 전개할 전략조직화 대상을 설정하는 것이 중요하다고 판단된다.

따라서 총연맹의 3기 5개년 전략조직화 대상으로서는 2~3대 핵심 대상을 설정하는 것이 필요하다고 보여진다. 각 가맹·산하 조직별로 자신의 상황과 조건에 맞는 미조직·비정규 조직화 사업을 전개하는 것은 반드시 필요하고 이를 총연맹 차원에서는 총괄하여야 한다. 다만 총연맹이 전략조직화 사업을 전개한다고 할 때에는 이들 가맹·산하 조직의 미비 조직화 사업 중에서도 특히 전략적으로 집중하여야 할 대상으로 선택하여 집중하는 사업을 말한다.

따라서 이 대상은 ▲ 대상 범위와 관련해서는 2기에 선택된 사업에 비해서는 좀 더 포괄적이고 그렇다고 중소기업처럼 너무 포괄적이지 않는 중범위 수준으로 집중의 대상이 명확할 것 ▲ 한 연맹이나 지역 차원으로 해결할 수 없고 총연맹이 집중해야 할 정도로 상당수의 지역이나 연맹이 결합할 수 있는 대상이어야 할 것 ▲ 해당 단위 차원으로 아직 해법이 모색되지 못하거나 어느 단위도 집중하지 않아 총연맹 차원에서 전략적으로 집중하여 돌파구를 마련해야 할 대상일 것 ▲ 조직문화 혁신과 사회적 확장의 가능성이 높은 대상일 것 등의 기준을 가지고 2~3개 전략적 핵심 조직화 대상을 선정해

야 할 것이라고 판단된다.

구체적인 설정은 내부 논의에 따라 설정하여야 하겠지만 2기 평가를 통해서 본다면, 연구위원들은 ①지역 공단 ②유통 서비스 노동자 ③ 청년 노동자 ④ 이주 노동자 등의 대상을 우선적으로 고려할 수 있다고 판단하고 제안하는 바이다⁵⁶⁾. 이는 연구팀 제안이며 이외에도 위의 기준에 부합한 대상이 조직 내 논의를 통해 추가될 수 있으며 내부의 치열한 논의를 통해서 가맹·산하 조직이 자체적으로 전개하는 사업과 별도로 총연맹 차원의 전략조직화 대상을 분명히 2~3개로 집중, 설정해야 할 것이다.

참고로 연구위원들이 위의 조직화 대상을 예시한 이유를 들면 다음과 같다.

지역공단 조직화는 아직 시발점에 불과하나 남부공단 조직화를 시금석으로 삼아 금속, 화섬이 중심이 되고 지역 중심의 새로운 조직화 모델을 창출해야 하는 과제를 가지고 있다. 뿐만 아니라 산별노조로 전환되었음에도 불구하고 여전히 기업별 노조활동 틀을 벗어나지 못하고 있는 노조운동의 혁신과제와 밀접히 결합되어 있는 사업으로 산별노조운동의 새로운 도약, 발전과도 연계되어 있는 사업이다. 아울러 공단 조직화는 현재까지 별개로 진행되었던 이주노동자 조직화 사업과 결합하여 전개되어야 할 것이다.

유통서비스 노동자는 산업구조 변화와 더불어 가장 확대되고 있는 산업임에도 불구하고 가장 조직화가 취약한 반면 해당 서비스연맹 차원으로는 역부족인 조건에서 총연맹과 지역본부의 결합이 중요하게 제기되고 있는 사업이다. 이미 2기 전략조직화에서 성과를 일정하게 드러내고 있는 사업을 보다 발전시켜나가야 할 것으로 보인다.

청년 노동자층은 기존의 노동조합운동이 제대로 포괄하지 못함으로써 청년유니온, 알바노조 등 별도 조직화가 새롭게 진행되고 있다. 따라서 어느 산별에서도 주요하게 부각되고 있지 못하는 영역으로 총연맹 차원의 집중화된 노력과 전략적 집중이 요구되고 있다.

이주 노동자는 가장 열악한 조건에 허덕이는 노동자층으로 그 숫자와 규모는 확산되고 있음에도 불구하고 금속, 화섬, 건설이나 일부 지역에서 조직화가 초보적으로 이루어지는 정도이며 제대로 조직화의 모델도 제시되지 않고 있는 상태이다. 2기에서는 이주활동가를 채용하여 사업을 진행하였는데 이 사업이 별도 사업처럼 전개되면서 전체 사업으로 총괄되거나 가맹·산하 조직으로 확산되지 못하고 있는 실정이다.

(2) 전략조직대상에 따른 공동사업체계와 전략을 수립해야 한다.

2~3대 전략조직화 대상이 설정되면 각 대상별로 총연맹 주도로 이에 따른 공동사업체계와 전략을 수립하는 것이 필요하다.

56) 참고로 연구위원내에서는 이외에도 특수고용, 사회서비스 등이 대상으로 논의되기도 하였다.

공단 조직화를 예를 든다면, 총연맹 전략조직담당자가 총괄하면서도 금속, 화섬의 해당 산별조직과 더불어 각 지역별로 해당 지역지부/지회, 지역본부와 지부 등이 공동으로 사업단을 구성하는 사업체계를 구축하여야 할 것이다. 이들이 모여서 가칭 “공단조직화사업단”이 설치될 수 있을 것이다. 각 지역별로는 산별, 지역조직뿐만 아니라 남부공단의 사례처럼 지역 시민사회단체와 공동으로 사업단을 구성하여 지역 기반한 사업이 전개될 수 있는 지역연대체계를 구축하여야 할 것이다. 특히 이주노동자가 밀집한 일부 지역에서는 이주노동자 관련단체들이 같이 참여하여 이주노동자를 조직하는 전략적 토대를 마련해야 할 것으로 보인다.

마찬가지로 지금처럼 대형유통 서비스 노동자 조직화가 전략 대상으로 선정된다면 2기처럼 서비스연맹 사업으로만 한정하고 지역은 이를 수행하는 단위로만 작동하는 구조로는 대대적 조직화가 어렵고 지역의 결합이 약해질 것으로 보인다. 당연히 지역과 공동으로 사업을 전개하고, 재정지원이 지역에도 이루어지도록 하여야 할 것이다.

이런 방식으로 2~3대 전략조직대상에 따른 전략 수립과 이를 돌파할 전략사업지 선정이 우선적으로 요구된다.

참고로 전략조직 대상에 따른 전략수립과 관련된 2단계 계획을 제출하면 다음과 같다⁵⁷⁾. 1단계로는 기존 전략조직화 사업을 토대로 조직화 모델 연구 작업을 진행하여야 할 것으로 보인다. 이를 통해 △산업 특성 △지역 특성 △조직화 대상 분포특성 등을 종합해 특정 산업과 지역을 고려해 적용될 수 있는 모델군을 제시하고 전국적으로 공유한다. 아울러 이들 모델군과 관련한 각종 실천 매뉴얼을 개발해 산별-지역본부-단위사업장 등에 제공하여야 할 것이다.

2단계로는 위 연구를 바탕으로 전략조직 공동사업을 펼칠 전략대상 지역이나 업종을 선정하고, 이들을 전체적으로 체계를 구축할 것인지, 전략적으로 돌파할 수 있는 몇 군데로 집중할 것인지에 대한 종합검토와 판단이 필요하다. 이는 구체적인 실사분석과 준비정도, 조직화 사업경험, 연대사업 풍토와 성과 등을 토대로 점검하여야 한다. 민주노동 미조직비정규 담당 부서와 관련 전문가, 연구단체 등을 중심으로 1단계의 모델군 연구와 2단계 전략사업지 선정을 위한 조사-분석-연구단위를 구축하고, 이 단위의 보고와 해당 조직화공동사업단 논의를 토대로 이 단위 보고를 바탕으로 중집에서 전략사업지를 최종 선정하는 것으로 하면 될 것으로 보인다.

(3) 조직문화 혁신 목표를 설정하고 점검체계를 갖추어야 한다.

1, 2기 모두 조직문화 혁신을 목표로 설정하였지만, 전혀 목표를 수행하거나 점검하지 못하였다. 이는 목표 자체가 매우 추상적으로 제기되기도 하였으며, 점검을 담당할 체계

57) 이 내용은 2기 전략조직화 사업과 관련해서 2010년에 이미 설정되었지만 실종된 계획이다.

가 이후 부재했다는 문제가 가장 크다. 따라서 3기 전략조직화에서 조직문화 혁신을 제기한다면 5년간에 걸쳐 시행할 구체적인 조직문화 혁신 목표와 과제를 분명히 설정하고 총연맹부터 출신수범하면서 가맹, 산하 조직에 이르기까지 일사불란하게 수행할 수 있어야 할 것이다.

참고로 다음은 1, 2기에서 제출된 조직문화 혁신사업의 목표이다.

<표5-5> 1,2기 전략조직화에서의 조직문화 혁신 목표

1기 목표 ⁵⁸⁾	2기 목표 ⁵⁹⁾
<ul style="list-style-type: none"> -비정규직 강령 제정 - 비정규 가입할 수 있도록 규약 및 단협 개정 - 사업비 기준 2007년 30% 목표 - 미비 조직화와 전략캠페인 등 연대노조운동 전개 - 상시 교육체계 설치 	<ul style="list-style-type: none"> - 선언과 강령 개정 - 사업비 30%를 비정규 사업에 배치 - 비정규 사업결과를 년1회 지역본부와 총연맹 실천보고대회 제출 의무화 - 1,000인 이상 사업장 비정규 장투사업장과 자매결연

제안한다면, 선언과 강령 등 추상적 목표보다는 조합원들 의식과 행동, 관행을 혁신할 수 있는 포괄적이고 구체적 사업을 목표로 제시하고 이를 달성할 수 있는 점검체계를 갖추는 것이 보다 중요하다고 판단된다.

이미 1기 전략조직화에 대한 평가에서도 “조직문화 개선은 매우 장기적으로 이루어지거나 혹은 조직 구성원 다수를 교체함으로써만 가능한 경우도 있다. 조직문화를 개선하려면 조직 활동 결과에 긍정적 영향을 미치는 방향으로 구성원들 신념과 행동을 변화시킬 수 있는 포괄적인 접근이 필요하다. 민주노총이 조직문화 개선 방안으로 계획했던 강령과 규약의 개정은 그 자체로는 조직문화 개선에 아무런 영향도 미치지 못할 것이다. 다만, 강령과 규약개정이 조직논의를 거쳐야 한다는 점에서 조직 내에 미조직·비정규 노동자 조직화 사업의 전략적 가치와 중요성을 공유하는 계기로 만들겠다는 점에서 그 계획은 일정하게 타당성을 갖는다.”⁶⁰⁾라고 평가한 바 있다.

아울러 사업비나 인력의 경우 현재 총연맹 및 각급 조직의 미비 예산 비중이 5.6% 수준⁶¹⁾에 머무르고 있는 실정을 감안하여 단계적 현실적 목표를 제시하는 것이 중요하다고 판단된다.

58) 2005년 1기 전략은 조직활동가 양성에 집중, 위의 내용은 2003년 대대 등의 내용을 토대로 작성

59) 2009년 정기 대대

60) “미조직·비정규사업의 새로운 조직화 전략 모색을 위한 대 토론회(2차) 자료집”, 2009.6. 민주노총 60쪽.

61) 이는 김종진이 총연맹, 금속, 보건, 공공, 서비스의 2008~2011년간 사업비 대비 미비사업비 예산비중을 토대로 한 것이므로 정확하지는 않다. 정확한 자료는 연말에 연구보고서가 완성되면 가능할 것으로 보인다.

가맹 조직의 전략조직화를 위한 기본적 산별 질서 확립과 체계 정비도 시급한 조직혁신 과제로 부각되고 있다. 조직화를 둘러싸고 정규직/비정규직간 갈등이나 같은 조직대상을 둘러싸고 산별 내부간 갈등과 산별 사이의 갈등에 이르기까지 전방위적으로 조직갈등이 심각한 상태에 있어 이를 해소하지 않고서는 미비 전략조직화에 집중하기에 난관이 조성되고 있으므로 시급한 대안이 요구되고 있다.

이는 미비전략조직 담당 부서를 뛰어넘어 총연맹의 조직 갈등 해소 방안 마련과 산별 체계 정립이 시급한 과제로 나서고 있다는 것을 보여주고 있다. 뿐만 아니라 지역 활동을 전개할 지역조직이나 최소한의 미비전략 조직화를 수행할 정도로 인력, 재정 규모가 되지 않는 1만명 미만 가맹조직의 경우 유사한 조직을 묶어 연대네트워크 구성- 조직통합을 통해 최소한 전략조직화를 수행할 수 있도록 통합운동을 전개하여야 할 것이다. 다만, 위의 과제는 미비전략센터가 아니라 산별특위가 주도하여야 할 것으로 보인다.

아울러 조직문화 혁신의제 자체가 대의원대회 등 밑으로부터 의결단위에서 충분한 논의와 참여과정을 겪으면서 이루어지는 것이 중요하다고 판단된다. 대의원대회 의안부터 총괄 사업계획으로 제출될 것이 아니라 의안별로 충분한 논의를 거쳐 힘있게 의결되는 것이 뒷받침되어야 힘있는 사업집행이 가능할 것이다.

(4) 미비조직센터와 정책자문단 등 사업체계 구축

총연맹 차원에서는 이미 미조직·비정규직조직화전략사업본부(이하 미비본부)를 구성하여 미비사업체계를 보다 집중시키고 있으나 현재 미비본부는 미비투쟁과 미비 조직화라는 두 마리 토끼를 잡기 매우 어려운 조건에 처해져 있다. 현재 우후죽순격으로 전개되는 많은 미조직·비정규투쟁에 힘을 집중하면서 전략조직화에 전념하기에는 어려운 실정이다. 아울러 현재의 비전본부에서 2013년 10월 현재 전략조직화를 담당하는 인력은 2명에 불과하고 이런 조건에서 3기의 전략조직화를 총연맹이 총괄하기에는 역부족인 조건이다. 따라서 명실상부하게 미비전략조직화 구심으로 자리 잡기 위해서는 미비 전략조직화 담당을 우선 핵심대상 담당 3명, 조직문화 혁신과 교육 담당 1인, 총괄 책임자 1인 등 5인 정도로 미비전략조직센터를 구성하여 전략조직화를 총괄하는 단위로 재구축하는 것이 필요하다. 이 센터는 미비본부 내에 둘 수도 있고, 별도로 구성할 수 있지만 중요한 것은 이러한 총괄단위를 제대로 구축하지 않고 현재와 같이 1~2인 담당으로 전략조직화를 운운하는 것은 1,2기의 실패를 그대로 답습할 가능성이 농후하다는 점이다.

다만, 이를 실행하기 위해서는 노동탄압과 더불어 매우 한정된 재정 하에서 총국인력 재배치나 새로운 인력 투입 등 총연맹 지도부 차원의 미비 사업에 대한 전략적 결단이 필요하다. 즉 위원장, 미비특위장 등의 지도부 차원의 미비사업에 대한 구상과 실행의지

가 매우 중요하다⁶²⁾.

미국의 AFL-CIO 위원장으로 존 스위니는 95년 당선되자 미조직 조직화를 최우선 과제로 내부 조직국을 신설하고 2,000만 달러의 예산을 배정하는 등 조직 개편과 예산, 인력 배정 등 자원배분 우선순위를 바꾸었다. 아울러 1995년부터 2004년까지 조직화에 총 1억2천만 달러를 투입하였으며 2000년까지 각 산별, 지역본부, 지부노조 등 모든 수준의 노조에 대해서도 예산의 최소 30% 이상을 신규 조직 활동에 배정할 것을 요구하였다. 95년 당시 미국 산별노조 평균 신규 조직화 예산이 전체 예산의 3%에 불과한 상황임을 감안하면 지도부의 전략적 결단이 사업체계 구축에 있어서 얼마나 중요한가가 드러난다.⁶³⁾

미비특위 역시 제대로 전략조직화를 총괄하는 단위로서 핵심 조직화 사업을 점검하고 평가하는 단위로서 운영되어야 한다. 미비특위에서 총괄 보고되고 평가된 미비 전략조직화 사업이 최소한 중집 차원에서 핵심 평가와 논의 안건으로 다루어져야 할 것이다.

2~3대 전략조직화 대상이 설정되면, 이에 따른 정책자문체계의 가동 역시 시급하다. 2기 전략조직화에서는 각급 전략조직 대상에 따른 목적의식적인 정책연구 사업을 통해 의제의 발굴, 사회적 확장과 법제도개선 등의 실천운동을 결합하였으며 이것이 요구의 구체화와 조직화 대상 노동자에 접근하는 매개고리 역할을 하였다. 핵심 조직대상별 전략조직 담당자는 이러한 정책자문단을 운영하고 현장 조직화운동과 연계하는 조정자 역할을 담당해야 할 것이다. 앞에서 예를 들자면 공단 조직화나 유통서비스가 대상으로 선정된다면 이들 조직화를 위해 각각 별도의 정책자문단을 구성하고 의제 발굴, 정책연구 등 사업이 추진되어야 목적의식적인 전략 조직화를 위한 의제 확장이 가능하다. 단, 이러한 정책자문체계는 총연맹이 중심이 되어 추진하기 위해서 정책연구원의 연구위원을 중심으로 기타 전문 연구자나 학계가 결합하는 방식이 되어야 할 것이다. 이를 위해 정책연구원의 보강이 시급히 요구된다.

1기에서 실패했지만 조직활동가 양성과 교육체계 수립은 매우 중요하고 이 부분에 대한 총연맹의 역할을 요구하는 목소리도 높다. 조직화 모델을 채택한 여러 나라들이 조직아카데미 등 학교를 개설하고 조직활동가를 양성·훈련·투입하는 것은 기존의 조직틀 내에서 새로운 조직화로의 집중이나 접근이 쉽지 않기 때문이다. 그러므로 기존 활동가나 신규 조직활동가를 새로운 신규 미조직·비정규 조직활동가로 양성하는 교육체계 수립은 대단히 중요하다. 그런데 1기 조직활동가 양성 프로그램도 제대로 평가되지 않았고, 2기는 해당 조직에 맡겨둔 채로 마무리되고 말았다. 3기 전략조직화에서는 전담까지는 아니라 하더라도 교육매뉴얼 마련, 교육체계 수립을 담당할 인력을 준비하여야 할

62) 지도부의 의지 차원에서 위원장이 미비특위장을 맡아야 한다는 의견도 평가위원내에서 제기되었다.

63) 민주노총, 비정규 노동자 조직화방안 연구, 31~32쪽. 2006.3.29

것이다.

(5) 재정 마련과 배분을 위한 원칙과 실행과정을 설정해야 한다.

이미 50억 기금이 고갈된 상황에서 민주노총이 3기 전략조직화 사업을 전개하기 위해서는 사업을 전개할 수 있는 재정을 마련해야 한다. 이 재정은 총연맹의 자체 결의에 따른 공식적 체계적 대안이 되는 것이 바람직하다. 미국노총이 10년간 조직화사업에 1억2천만 달러를 투입하고 가맹·산하조직에 예산의 30%를 배정할 것을 권고한 데에서 드러나듯이 총연맹 차원의 공식적 의결과 재정 마련이 중요하다.

그러나 현재의 민주노총은 노조 탄압으로 인한 조합원 축소 및 재정 악화로 인해 인건비, 필요경비가 과다하고 사업비는 매우 축소되어있는 실정이어서 기존 재정을 그대로 둔 상태에서 전략조직화에 대한 예산을 배정하기가 매우 어려운 상황이다.

따라서 미비특위에서 논의된 바 있는 100원 기금의 의무금화 방안을 내년 정기대의원대회에서 결정되도록 하는 것이 바람직하다고 판단된다⁶⁴⁾. 금속이나 보건 등에서 희생자구제기금, 장기투쟁사업장기금, 비정규기금 등 각종 기금을 공식 의무금화해서 중앙기금으로 각출하듯이 일반 의무금과 별도로 비정규기금을 100원 설정해서 이 기금에 대해서는 미조직·비정규 전략 조직화와 이에 연계된 정책, 교육 등 사업에만 배정해서 집중하자는 것이다. 이는 공조직이 실질적으로 책임있는 모습을 보여준다는 측면에서 내년 정기 대의원대회에서 결의될 필요가 있다.

- 총연맹의 전략조직화 기금을 100원 의무금화로 5년간 50만명이 의무금을 납부한다면 5년간 <100원x50만명x12개월x5년= 30억원>의 재정이 확보되며, 40만명이면 24억원의 예산이 확보된다. 즉 연간 5-6억원의 전략조직화 기금이 마련되는 것이다. 최소한 공식 의무금화 결정을 통해 조직이 최소한 결의를 통해 책임지는 재정을 24억원에서 30억원 정도의 수준을 확보하는 것이라고 할 수 있다. 이 액수는 1,2기 전략조직화에 비해서도 그리 낮지 않은 액수이다. 여기에 자발적 모금운동이 결합된다면 더욱 많은 재정이 확보될 수 있을 것이라고 본다. 다만, 이것이 실현되기 위해서는 각 산별 단위와 대의원들에 대한 설득과 동의가 있어야 할 것이며, 미비특위내의 결의뿐만 아니라 중집, 각 산별 단위의 동의를 끌어내는 노력이 이루어져야 한다. 민주노총 지도부부터 명확한 의지와 결의가 뒷받침되어야 가능하다.

재정 배분과 관련해서 총연맹은 전략조직화 사업을 전개하는 데 있어서 전체 사업을 전개하는 데 필요한 정책의제 발굴과 연구, 교육사업에 일정 비율을 집중하고, 나머지는 재정 지원을 하는 것으로 분명한 원칙을 세워야 할 것이다.

64) 200억 기금 자발적 모금운동이 7기 지도부에 의해 제출되고 있지만 이는 조직문화 혁신 차원에서 전개되는 자발적 운동이며, 한편으로 공식 기금의 의무금화와 양립불가능한 것은 아니다.

예를 들어 3대 전략조직 대상에 따른 연구사업, 전략조직화 모범 사례 발굴 등의 정책연구사업에 최소 년 5천만원 ~1억원을 투입하여야 할 것이다. 두 번째로는 교육매뉴얼이나 교재 개발, 교육훈련 실시 등에 총연맹이 집중하여 조직활동가를 양성하고, 정책의제를 개발하는 전략적 방향을 총연맹이 틀어쥐고 가야 할 것으로 보인다. 이에 예를 들어 전체 재정의 20%를 정책 및 교육관련 사업에 투여하는 원칙을 수립하는 등 의제의 개발, 사회적 확장 및 조직 활동가 양성 등 교육사업에 배치하는 기준을 수립하여야 한다.

재정지원사업과 관련해서, 2~3대 전략 조직대상별로 분배하되 조직 실정과 현실을 감안하여 지원액과 더불어 핵심 지원 대상을 분명히 하여야 한다. 그동안 1기 조직 활동가 양성 문제점을 지적하면서 2기에는 인력지원을 하지 않기로 하였으나 여러 가지 문제점들이 드러난 바 있다. 따라서 3기에는 필요에 따라 인력지원도 가능하도록 열어 놓아야 할 것으로 판단된다.

전략조직화 사업이 총연맹, 가맹산하 조직이 공동으로 추진되어야 하는 사업이라면, 총연맹 재정 지원 역시 매칭 펀드 형식으로 전개되는 것이 마땅하다고 판단된다.

최소 30% 이상을 해당 조직에서 모금하는 것을 기본으로 하되, 해당 조직 규모나 재정을 감안하여 가감할 수 있도록 하는 것이 타당할 것으로 보인다. 재정지원 대상 선정은 현재처럼 평가위원회 체계를 발전시켜나가는 것으로 하면 될 것으로 보인다.

아울러 앞에서 얘기했듯이 산별과 지역으로 나누어서 선정할 것이 아니라 처음부터 지역과 산별이 함께 지원되는 방식을 도입하여야 할 것이다. 현재의 산별 체계가 자체적으로 온전하게 독자적 조직 자원과 역량을 가지고 총연맹의 미비 전략조직화를 수행할 수 있는 단위는 없다. 결국 지역본부 역할이 보다 강화될 필요가 있으며, 이를 위해서는 재정 지원방안에서도 이러한 내용이 반영되는 방식으로 접근하여야 할 것이다.

(6) 정책의제의 개발과 사회 연대를 확장하여야 한다

2기 전략조직화가 1기 전략조직화에 비해 진화된 모습은 정책의제 개발과 조직화전략이 긴밀히 결합되어 진행된 점이다. 정책연구사업을 통해 조직대상 실태를 파악하고 요구를 발굴할 수 있었으며, 정책 대안을 마련하고 대중투쟁의 과학적 근거를 마련하였다. 이는 또 조직화 계기로 작용하였다. 또한 사회 연대를 확장하는 데서도 이들 노동자들의 열악한 노동조건실태와 정책대안이 주요한 계기가 되었다.

앞에서 얘기했듯이 정책의제 개발을 위해 정책자문단 구성, 전략기금의 일정비율을 정책연구사업에 할당하고, 정책단위와 조직단위를 긴밀하게 연계하여 운영할 것 등이 요구된다. 각 전략조직화 단위에서도 정책의제의 중요성을 감안하고 이를 목적의식적으

로 개발하기 위해서 노력하여야 할 것이다.

이와 함께 사회 연대 확장, 특히 지역차원 연대가 매우 중요하다.

서울남부공단 조직화에 있어서도 근로기준법준수 공동선언을 이끌어낸 동력도 지역차원의 사회 의제화와 지역 시민사회단체와 연대가 강력한 힘으로 작동하였으며, 웅상공단에 발암물질관련 조례안 발의에까지 이르게 된 과정 역시 그러했다. 대학청소노동자들의 공동교섭과 투쟁 확산, 승리에 있어서는 대학학생회, 대학노조 등 지역차원 연대가 강력한 뒷받침이 있었기에 가능했다. 미국에서 조직화 모델의 대표적 사례로 손꼽히는 “청소노동자에게 정의를!” 운동이 캘리포니아에서 승리를 이끌어낸 과정 역시 지역 사회단체 등과 우호적 연대를 형성하였기 때문에 가능했다. 따라서 사회 연대를 확장하기 위한 노력에 보다 집중할 필요가 있다.

특히 총연맹 전략조직화 대상이 2~3개로 집중대상이 선정되면 사회 연대를 확장하기 위한 목적의식적인 체계적 방안을 연계된 산별조직 뿐만 아니라 지역본부/지부와 공동으로 수행할 수 있도록 마련하여야 할 것이다.

참고로 미국의 AFL-CIO가 ‘노동조합도시’(Union Cities) 캠페인 운동을 대대적으로 전개하여 전체 조합원의 1/2이 넘는 600개에 달하는 지역본부/지부에서 수행함으로써 생활임금 쟁취와 구조조정, 해고 반대투쟁 등을 승리로 이끌어왔던 경험을 민주노총은 교훈으로 삼을 필요가 있다. 총연맹 차원에서 이를 벤치마킹하여 ‘노동자도시 만들기’, ‘좋은 일자리 00도시 만들기’ 운동 형태로 지역사회운동단체와 연계하여 전략적 캠페인 운동을 전조직적으로 전개하는 방식이다. 이는 한국 상황에서는 지자체 비정규직 정규직화와 생활임금 보장, 체불임금 청산, 주민 건강권 및 발암물질없는 00도시 만들기, 공단노동자 근로기준법 준수와 무료노동 이제 그만 등 전략적 집중대상과 연계된 의제를 집중화된 캠페인 운동으로 전조직적으로 전개하고 지역연대로 돌파해나가는 전략이라고 할 수 있다. 2기 전략조직화에서는 이러한 사회 연대 확장을 해당단위에 전적으로 맡겨두는 방식으로 진행되었던 데 비해 3기에서는 총연맹 차원에서 목적의식적으로 산별/지역이 총횡으로 쥘여 강력한 위력을 발휘할 수 있도록 배치하여야 할 것이다. 지역본부/지부가 이러한 지역연대를 조직하는 데 중심 고리로써의 역할을 담보하여야 할 것이다.

(7) 평가점검체계 구축 등 전략의 효율적인 수정·보완이 가능해야 한다.

전략은 항상 미래를 염두에 둔 계획이며, 현실에 맞게 시간이 지나면서 수정·보완을 필요로 한다. 이는 전략이 처음 입안될 때 고려된 조건이 현실에서 변화되고 있으며 원래 수립된 계획들이 간과한 오류와 한계 때문이다. 이들 오류와 조건 변화를 고려해야

여 전략은 끊임없는 수정, 보완을 통해 완성되어 나가는 것이라 하겠다. 따라서 매년의 사업을 평가, 보완하는 체계를 보다 면밀히 구축하는 것이 요구된다.

따라서 현재의 평가위원회 체계를 보다 밀접하게 미비특위와 연계하여 운영할 필요가 있으며 상호 피드백 체계를 구축하여 소통을 원활히 하여 성찰과 전망이 가능하도록 운영해야 할 것이다. 현재 평가위원회는 보다 밀접한 연관을 위해 평가위원별로 해당조직을 할당하고 팀제로 운영하고 있지만 최소한의 보상도 이루어지지 않는 부분은 개선되어 보다 평가에 집중할 수 있고 유기적 연계가 될 수 있도록 위상도 분명히 할 필요가 있다.

평가위원회 평가는 외부적 객관적 평가이기 때문에 미비특위나 사업단 차원에서도 1년 사업을 전반적으로 평가하여 스스로를 객관화하며 기존 전략의 오류와 한계를 극복하여야 할 것이다. 매년 평가수련회를 통해서 연간 사업을 평가하고, 잘된 사업에 대한 일반화, 오류의 극복방안, 새로운 계획 수립 등 평가를 시스템화하고 평가과정에 평가위원, 정책자문단 등을 참가시켜 집단지성을 발전시켜나가고 학습하는 조직으로 혁신하여야 할 것이다.

아울러 새롭게 부각되는 미조직·비정규 사업영역이나 4기 사업에 대한 준비도 착실히 마련해나가야 한다. 변화되는 조건에 맞게 자신을 준비하고 미래를 대비하여야 효율적인 전략으로서의 가치를 가질 것이다. 학교비정규직 조직화는 원래 전략사업으로 선정되지 않았지만 2010년 지방선거 이후 지자체 비정규직 문제가 쟁점이 되고 진보교육감의 탄생, 비정규직 조례 제정운동 등이 결합되고 진보정당의 지방의원이 주요한 자원으로 가능했기 때문에 2012년 이후 대대적 조직화로 이어졌다. 전략 수립도 중요하지만 한편으로 변화되는 조건에 맞추어 새로운 대안적 전략이 수립 가능하도록 유연성이 요구된다. 1, 2기 모두 각 사업이 마무리된 이후에야 평가가 이루어지면서 평가와 새 사업 계획 수립에 이르기까지 많은 시간이 소비되었다. 3기에는 4기의 사업과 연관해서 미리 준비하는 자세로 전략조직화 대상에 포함되지는 않았지만 주요하게 부각되는 영역에 대한 연구나 준비사업도 미리 대비하여야 할 것으로 보인다. 최소한 정책연구나 초동 주체 모임 등을 통해 끊임없이 미래지향적 사고를 하여야 한다.

(8) 3기 전략조직화계획 실행을 위한 로드맵을 마련하고 비상하게 진행하여야 한다.

1기 전략조직화는 50억 기금안이 통과된 2005년에 시작되어 실질적으로는 2006년에 개시되어 2009년 9월에 마무리되어 약 5년에 걸쳐 전개되었다고 할 수 있다. 아울러 2기 전략조직화와 관련해서 총연맹은 2008년 4월부터 미조직비정규특위를 중심으로 1기 전략조직화사업 평가에 착수했다. 또한 2008년 하반기부터 1기 전략조직화사업평가 연

구를 시작했으며, 이 결과를 토대로 2009년 3월부터 3차례의 워크숍/토론회를 추진하면서 평가를 둘러싼 이견들을 조정하며 모아나갔다. 이로 인해 2009년 정기대대에서 기초안을 2010년 정기대회에서는 기본방침이 결정되었다. 즉 2008년 4월부터 2010년 1월까지라고 해도 무려 2년 가까운 기간의 평가와 의견 수렴이 진행되었다. 실제 2010년 하반기에야 사업신청을 받았기 때문에 매우 긴 기간이 평가와 사업계획 수립에 소요되었다.

그런데 이번 2기 전략조직화 평가와 3기 사업은 매우 촉박하게 진행되고 있다. 2기가 2013년 9월에 마무리되는 시점에서 2013년 7월에야 연구팀이 구성되어 9월말에 평가전망 연구보고서를 시작으로 3기 전략조직화를 위한 논의가 이제야 초보적 수준에서 진행되어 나갈 것으로 보인다. 한편으로는 평가와 별도로 이미 200억 기금 모금 운동이 별도로 진행되고 있고 3기 전망 수립을 위해 조직내부에 <민주노총 3기 전략조직화사업 기획단>이 8월에야 구성되어 이제 조직 논의를 시작할 상황이다. 2014년 정기대의원대회에 2기 평가에 기초한 3기전략조직화 계획을 제출하기에는 2기 전략조직화계획 수립 일정에 비해서도 매우 촉박한 상황이며 2기는 최소한 남은 기금이라도 있었던 상황에 비해서도 기존 기금이 고갈된 엄중한 상황이다. 만일 2014년 정기대의원대회에 3기 전략조직화기본방침이라도 제출되지 않는다면 1년간 2기는 마무리된 채 3기는 기본방향도 없이 표류하게 될 상황에 직면하게 된다.

<민주노총3기 전략조직화사업 기획단>은 비상한 결의를 토대로 2기 평가와 3기전망 토론회 개최, 연구보고서와 미비특위 등 조직 의견 수렴을 기초로 조직적인 평가 초안과 3기 전략안을 마련하고 중앙집행위원회에서 결정할 수 있도록 하여야 할 것이다.

최소한 2014년 정기대의원대회에 제출된 3기 전략 초안에는 ▲ 전략 집중대상 2~3개 선정 ▲ 사업체계 구축방안 ▲ 200억 기금 및 의무금 인상 등 재정 마련 방안과 배분의 원칙 ▲ 정책의제의 개발과 사회적 연대의 확장방안 ▲ 3기 전략조직화의 구체적 로드맵 등이 제출되어야 할 것이다

이를 토대로 2014년 초에는 전략집중대상에 따른 실행계획이 논의, 결정되고 하반기부터는 마련되는 기금을 토대로 해서 가맹 산하조직 제안서를 받아 구체적 사업 지원과 실행에 돌입할 수 있도록 하여야 중단없이 총연맹의 전략조직화 사업이 진행될 것이다.

따라서 전략조직화사업 기획단과 미비특위 단위들에서는 비상한 결의와 각오로 3기 전략조직화 사업계획을 마련하는데 집중해야 한다. 특히 미비특위 차원만이 아니라 각급 조직의 지도부와 의사결정단위를 움직일 수 있도록 사업을 전개하는데 초점을 두어야 전략조직화 사업이 유실되지 않을 것으로 보인다.

전략조직화의 성공에 민주노총의 혁신과 향후 미래가 달려있다고 판단되는 만큼 기존

의 전략조직화를 담당해왔던 각 단위와 활동가들의 분투와 노력이 기대된다 하겠다.

