

전국불안정노동철폐연대
20주년 기념 자료집

불안정노동철폐운동 평가와 전망

전국불안정노동철폐연대

전국불안정노동철폐연대
20주년 기념 자료집

불안정노동철폐운동 평가와 전망

2022년 전국불안정노동철폐연대 20주년을 맞이해, 지난 시간 불안정노동철폐운동에 대한 평가 및 이후 운동 전망에 대한 논의를 진행했습니다. 2023년 6월 <불안정노동철폐운동 평가와 전망>토론회에서 발표한 후, 일부 글을 수정 보완하여 자료집을 재발행합니다.

전국불안정노동철폐연대

〈자료집 순서〉

- 불안정노동의 확산과 권리개념의 해체 - 4쪽
- 불안정노동철폐운동과 조직화 - 31쪽
- 불안정노동철폐운동의 주체 형성 - 73쪽
- 비정규직 투쟁과 사회적 연대 - 108쪽

불안정노동의 확산과 권리개념의 해체

장귀연

전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 소장

여기서는 지난 20여 년간 불안정노동이 확산되고 분화되는 과정, 그러면서 노동권이 해체된 과정을 검토하고 노동권의 재구성을 위한 과제를 모색해 보고자 한다.

먼저 불안정노동의 확산과 양상의 변화 과정을 대체로 시간의 흐름에 따라 살펴볼 것이다.¹ 노동 측이 불안정노동을 원할 리는 없으므로, 비정규직-불안정노동의 확산은 기본적으로 자본의 전략에 의한 것이다. 자본의 의도로 인하여 비정규직이 확산되고, 그에 대해 사회적 여론의 반응이나 노동의 대응이 있었고, 정부 정책은 여론과 자본의 눈치를 보면서 실시되었으며, 이러한 과정은 다시 자본의 전략을 변화시키면서, 그 결과로 불안정노동의 양상은 계속 변해왔다.

이렇게 20여 년의 시간이 지나 불안정노동이 일반화되었는데, 이것은 동시에 노동권을 보장하던 기존의 체계가 무너져간 과정이기도 했다. 그러므로 이러한 상황에서 어떻게 노동권을 다시 수립할 수 있을 것인가가 중요한 과제로 제기되고 있다. 이와 관련된 논의들을 검토한 후에 새로운 노동권 개념의 원리와 이를 사회적으로 보장하기 위한 전략적 접근방식을 얘기할 것이다.

1) 통시적인 관점에서 보기 위해 시간의 흐름에 따른 구분을 하기는 했지만, 정확히 시기별로 구분되는 것은 아니다. 그저 대략의 시간순으로 서술한 것이며 각 시기에서 서술한 양상들은 대체로 사회적으로 부각된 시점을 따랐다. 즉 그 이전에 그러한 비정규직 방식이 없었다는 것이 아니고 그 이후에도 계속 진행되고 있다. 단지 이러한 양상이 전면화되면서 사회적으로 주요하게 포착되고 논쟁화하기 시작한 시기로 구분한 것이다.

1. 2000년대 전반

- 비정규직의 급속한 확산, 비정규직 문제에 대한 사회적 인식과 공감대 형성

21세기를 앞두고 비정규직 문제가 갑자기 중요한 사회적 문제로 부각되었다. 1997년 말 이른바 IMF 경제위기로 인해 1998년 대량실업 사태가 발생하였고, 그 후 경제 회복에 따라 점차 재고용이 이루어졌다. 그런데 이러한 재고용 과정에서 기업들은 정규직으로 고용하지 않고 비정규직으로 고용하였던 것이다. 즉 전체사회적으로 일시에 대규모 실직이 발생한 후 그것을 다시 채우는 과정에서 비정규직 고용이 이루어졌기 때문에 비정규직화가 다른 나라에 비해서도 매우 급속하게 진행되었다.

여기서 먼저 전사(前史)를 볼 필요가 있다. 한국에서는 예전부터 불안정노동이 대다수였으며 안정된 일자리는 단지 한 줌 소수였을 뿐이라는 주장도 있다. 그러나 단면이 아니라 경향성을 봐야 한다. IMF 경제위기 이전 한국에서는 점차 내부노동시장이 형성·확대되고 있었다.² 사무직 노동자들은 1970년대부터, 1980년대 접어들면서는 일부 대기업 생산직에도 내부노동시장이 형성되기 시작했다. 특히 1987년 노동자대투쟁을 계기로 투쟁적인 노조를 만들어낸 대기업 생산직에 내부노동시장이 확고해졌고, 전체적인 끌어주기 효과로 좀 더 규모가 작은 기업들에서도 이러한 경향들이 나타나고 있었다. 노동자대투쟁과 경제호황에 따라 1980년대 말~1990년대 전반기까지 이 경향이 최고조에 달했다고 할 수 있다. 1995년이 경제활동인구조사 통계에서 종사상 지위상 상용직 비율이 58.8%로 정점에 달한 해이다.³ 하지만 상용직이 곧 정

2) 노동시장 이론에서 말하는바 ‘내부노동시장’이 우리가 통상적으로 생각하는 정규직 일자리라 할 수 있다. 즉, 특별한 일이 없는 한 고용이 보장되고, 상대적으로 임금이 높아서 노동자들이 쉽게 ‘자발적으로’ 이직이나 퇴직을 하지 않으며, 내부 승진 체계가 존재하여 발전과 성취를 기대할 수 있는 일자리. 1970년대 제시된 내부노동시장 이론에서는 내부노동시장의 성립(즉 정규직 사용)을 주로 세 가지 요인으로 설명한다. 기업특수적 숙련, 거래비용의 절감, 노동의 세력화(노조의 교섭력과 노동자를 보호하는 법). 뒤에서 이야기하겠지만, 이러한 요인들이 약화되는 것 또한 내부노동시장의 해체, 즉 비정규직화를 용이하게 하였다.

3) 1990년대에는 통계청 경제활동인구조사에서 노동자의 종사상 지위로서 상용직, 임시직, 일용직으로 세 가지 구분만 하여 조사했으며, 그 이전에는 일용직만 따로 분류했을 뿐

규직은 아니며, 사실 내부노동시장의 정규직 노동자가 (전체 노동자의 절반을 넘는다는 의미에서) 다수인 적이 있었냐고 묻는다면 아마 그런 적은 없었을 것이다. 언제나 불안정노동자가 다수였다. 그러나 적어도 내부노동시장이 확대되는 경향이 존재했으며, 노동자들은 자신 또는 다음 세대에는 더 나은 일자리를 가질 가능성이 높다는 희망을 가질 수 있었다는 점이 중요하다. 반면 여기서 본격적으로 다루는 21세기부터는 내부노동시장의 축소라는 반대 경향이 현저하게 나타나는 것이다.

1990년대 후반기에는 자본측의 반격이 강화되었다. 세계적인 신자유주의 영향(ex. 김영삼 정부의 세계화 구호)을 받아 자본과 국가는 노동유연화를 공세적으로 시도하고 제도화하려고 했다. 1996년 말 날치기 통과된 노동법이 그 예이다. 하지만 1996-1997년 노동법개악 반대투쟁으로 일단 자본이 의도했던 정도의 노동유연화를 막아내는 데에는 성공했다.

그러나 바로 그해 말 터진 IMF 위기로 인해 이 성과는 무위로 돌아갔다. 1998년 경제위기 기 상황에서 1년 전 유예시켰던 정리해고법과 파견법이 통과되었다. 그리고 대규모 실직 사태가 발생하고 이후 비정규직화가 급격히 진행되기 시작하였던 것이다. 2000년부터 통계청에서 정규직과 비정규직의 형태를 가릴 수 있는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 시작하였다는 점만 보아도 비정규직 문제가 급방 사회문제화되었다는 점을 알 수 있다.

이 시기 비정규직은 거의 100% 가까이 기간제였다. 간접고용도 기간제를 결합했다. 따라서 비정규직 문제에 대한 여론은 기간제 고용의 문제점에 집중되었다. 사실 청소, 경비 등 소위 ‘주변업무’ (?)에 대한 용역화는 이미 1995년을 기점으로 1990년대 후반기 동안 진행되어 이 시기에는 이미 대부분 용역으로 운영되고 있었다. 1990년대 후반기 자본이 정리해고법과 더불어 파견법 제정을 원했고 결국 1998년 경제위기 와중에 이것이 제정되었다는 사실 자체가 이미 상당부분 간접고용이 진행되고 있었다는 점을 시사한다. 경제위기 와중과 그 이후 기업들은 파견 외에도 자회사, 도급 등의 방식으로 간접고용을

이다. 상용직은 1년 이상 고용지속을 기대할 수 있는 일자리로서 모두 정규직이라고 할 수는 없다. 하지만 그나마 정규직과 가까운 상용직 범주가 거의 1990년대 내내 전체 노동자의 절반을 넘었다. 1995년 최고조에 달했다가 차츰 떨어지기 시작해 1998년의 대량 실업 상황을 거쳐 1999년에 50% 이하로 떨어졌다.

적극 이용하기 시작했다. 자회사로 전환된 KBS 운전직이나 KTX 승무원, 서울대 청소 용역 등등 간접고용 노동자들의 투쟁들도 있었고, 이 투쟁의 과정에서 간접고용의 문제점을 인식하고 직접고용을 요구하기도 했다. 그러나 일반적인 여론은 간접고용에서도 간접고용 그 자체의 문제(ex. 고용주와 사용자의 분리, 원청의 사용자 책임성 면제 등)보다는 1년마다 재계약을 해야 하는 기간제 방식의 고용 불안정성에 좀 더 주목하였다.

다른 한편 이 시기에는 정규직과 비정규직의 업무 분화가 뚜렷하지 않았다. 즉 정규직과 비정규직이 같은 일을 하는 경우가 많았다. 기간제(계약직)도 주로 정규직과 동일업무였으며, 사내하청 등 간접고용에서도 그러했다.

따라서 이때 비정규직 문제에 대한 사회적 인식은 “같은 일을 하는데 누구는 정규직이고 누구는 비정규직인 것은 불공정하다”라는 것이었다. 이러한 인식이 비정규직을 사회문제화하고 비정규직 반대 여론이 크게 일어나는 데 기여했던 것이 사실이다. 그러나 지금 와서 돌이켜 보면 이러한 인식은 현재 비정규직을 배척하는 이른바 공정담론과 이어진다고 할 수 있다. 즉, 같은 일을 하는데 정규직과 비정규직이 갈리는 것이 불공정하다면, 다른 일을 할 때 정규직과 비정규직으로 고용형태가 나뉘고 처우가 다른 것은 공정하다는 것으로 생각될 수 있는 것이다.

갑자기 비정규직이 확산되면서 가장 큰 사회 문제로 떠오르자 이를 규제하는 법이 제정되어야 한다는 여론이 강해졌다. 당시 전반적인 여론에서 비정규직을 ‘보호’해야 한다는 것 자체는 공통된 인식이었다. 물론 자본 측은 비정규직 고용의 완전한 자유를 원했겠지만, 이러한 관점이 사회적 공감대를 얻지는 못했다. 그러나 어떻게 ‘규제’ 또는 ‘보호’하느냐를 두고 다양한 접근법과 주장이 제시되었으며 자본의 의도는 (노골적으로 비정규직 고용의 자유를 주장하지 못할지언정) 이 속에서 내재·관철되었다. 몇 년 간의 논쟁 끝에 2006년 12월 “기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률”(약칭 기간제법)이 제정되었고 “파견 근로자 보호 등에 관한 법률”(약칭 파견법)이 개정되었다. 이른바 비정규직법이다.

당시 ‘비정규직 철폐냐, 비정규직 차별 철폐냐’라는 논쟁이 존재했다. 전자는 모든 노동자는 원칙적으로 비정규직이 아닌 정규직으로 고용되어야 한다

는 것이고, 후자는 고용 유연화 자체는 세계적인 시대의 흐름(즉 신자유주의)이니 기간제처럼 채용과 계약해지는 쉽게 하되 임금 및 처우에서 정규직과 차별을 두어서는 안 된다는 것이었다. (정확하게 등치되지는 않지만) 이 구도는 비정규직법 제정을 둘러싸고 ‘사유제한이나, 기간제한이나’라는 방식으로 현상화되었다. 사유제한은 특별한 사유(휴직 대체, 계절적 수요가 분명한 산업 등)가 있을 때에만 비정규직 사용을 허용하는 것이고, 기간제한은 비정규직의 사용 기간을 제한하는 것이다. 당시 민주노동당에서 사유제한으로 발의를 하긴 했지만 국회는 당연하다는 듯이 기간제한으로 비정규직법을 통과시켰다.

비정규직법의 기간제한은 기간제나 파견 등 2년 이상 비정규직 노동자를 사용하면 정규직으로 전환하도록 하였다. 경제적 변동이 심한 세계화 상황에서 일시적 채용이라는 유연성을 보장하되 2년 이상 사용하면 상시적으로 필요한 노동자로 간주하여 정규직으로 전환한다는 것이다. 이러한 취지(?)에도 불구하고, 실제로는 2년 이전에 계약해지를 하고 다른 노동자를 다시 비정규직으로 사용함으로써 비정규직의 최대고용 기간을 2년으로 제한하는 효과를 낳아 오히려 비정규직의 고용 불안정성을 강화할 것이라는 우려가 제기되었고 이는 비정규직법 제정 후 현실화되었다.⁴

비정규직법은 또 ‘같은 사업장의 유사한 업무를 하는 정규직에 비해’ 비정규직의 처우를 차별하지 않도록 하였다. 뒤에서 다시 얘기하겠지만 이는 정규직과 비정규직의 업무 분화와 위계화를 가속화하는 촉매제가 되었다.

이 시기 동안 한국통신 비정규직 노조의 517일간 투쟁(2000~2001), 근로복지공단 이용석 열사 분신(2003) 투쟁 등 격렬한 비정규직 투쟁이 일어났지만, 이 와중에 노노갈등이 발생하기도 했다. 한국통신의 정규직노조와 계약직노조의 갈등(2000~2001), 캐리어 공장의 정규직노조와 하청노조의 갈등과 폭력적 대립(2001), 현대중공업 하청 노동자 박일수 열사의 분신과 이를 뒤

4) 흥미롭게도, 자본측에서도 비정규직의 2년 이전 대량 해고(계약해지) 사태가 발생하여 논란이 되자 비정규직법이 비정규직 노동자들의 고용불안정성을 강화하기 때문에 기간제한이라는 규제를 폐지해야 한다고 선전했다. 이것은 비정규직 고용 기간제한을 통해 정규직화한다는 ‘취지’가 얼마나 허구적인가를 보여준다.

이은 현대중공업 정규직노조의 비정규직 투쟁 억압(2004년) 등⁵, 민주노조와 구사대가 맞붙던 시절 이후, 민주노조의 결집체라고 할 수 있는 민주노총 내 노조들끼리 노노갈등이 노골적으로 발생한 것은 이 시기가 처음이다.

위에서 말한 노노갈등 사업장들에서도 비정규직이 정규직과 비슷한 일을 했다. 정규직과 비정규직이 같은 일을 나누어 하는 것으로, 정규직은 비정규직을 물량 변동량에 따른 고용 및 임금에 대한 안전판으로 간주하였다. 즉 정규직을 우선 보호하기 위해서 비정규직을 못 본 체하며 희생하는 것이고, 비정규직 노동자들이 저항할 때 오히려 이를 못마땅하게 여기다가 끝내 노골적인 노노갈등으로 나아가기도 하는 것이다.⁶ 다른 한편 정규직노조가 같은 사업장 비정규직 노동자들의 이익을 대리해서 교섭해서 처우 개선을 이루거나 하는 일들도 있었으며, 이러한 사례들은 사회적으로 미담처럼 소개되기도 했다. 그러나 사실 이러한 ‘시혜적’ 태도는 비정규직 노동자들의 조직화와 투쟁을 일정 수준으로 관리하려는 의도도 가지고 있었다. 실제로 이렇게 ‘시혜’를 베풀거나 ‘연대’의 모습을 보이다가, 비정규직 노동자들의 투쟁이 격화되면 갈등관계로 돌변하는 일도 적지 않았다.

이러한 정규직 이기주의는 이데올로기적으로 사회적 정당성을 확보하지 못했다. 우익이 사회적으로 이른바 귀족노조라는 담론으로 노조를 비난하게 되는 시점이기도 하다. 극우가 노조를 비난하는 담론이 1970~1980년대 “빨갱이들”, 1990년대 “경제성장의 걸림돌”이었다면, 이때부터 “진짜 취약하고 불쌍한(?!) 비정규직 노동자를 무시하거나 발판삼아 이미 잘 사는 자기 조합원만의 이익을 추구하는 귀족노조”로 바뀌게 되었다. 그리고 이 노조 비난 이데올로기는 지금까지도 이어지고 있다.

5) 금속노조는 캐리어 정규직 노조를 제명했고 현대중공업 노조는 제명 전 탈퇴했다.

6) 한국통신의 경우 구조조정 상황에서 정규직노조가 비정규직 노동자들을 배제하였고, 캐리어 공장에서는 하청노조의 파업으로 정규직 노동자들까지 일을 하지 못하여 임금이 줄어들게 되자 하청노조의 파업을 무산시키려 하였으며, 현대중공업 정규직노조는 박일수 열사의 분신으로 하청 노동자들이 조직화와 투쟁에 나설까봐 이를 차단하였다.

2. 2000년대 중후반~2010년대 전반

- 이질화, 위계화, 외주화

앞 절에서 말한 것처럼 초기 비정규직의 확산기에는 정규직과 비정규직의 업무가 비교적 동질적이었고, 여론에서도 같은 일을 하는데 정규직과 비정규직이 갈리는 것은 정당하지 못하다는 것에 초점이 맞춰졌다. 그러자 이에 대한 대응으로 자본은 업무를 분화하고 위계화하여 각각 정규직과 비정규직에 나누어 담당하는 전략을 적극적으로 사용하게 되었다. 말하자면, 소위 핵심업무와 비핵심업무를 나누어 후자를 비정규직에 맡기는 것으로써 비정규직의 고용 및 임금, 승진에서의 불이익을 정당화하는 방식을 취한 것이다. 심지어 이전에는 같은 업무의 일환이었던 일들을 쪼개서 ‘중요한-높은 숙련이 필요한/덜 중요한-숙련이 낮은’ 업무로 각각 규정하고, 전자는 정규직, 후자는 기간제나 파견(또는 용역) 비정규직을 사용하는 방식이 성행했다.

이처럼 같은 사업장에서 정규직과 비정규직이 맡은 일이 달라지니, 비정규직법에서 규정한 차별 금지가 사실상 적용될 수 없었다. 법적으로뿐만 아니라 사회적으로도 ‘정규직과 비교하여’ 비정규직에 대한 ‘차별’을 여론화하기가 쉽지 않게 되었다.

정규직과 비정규직의 일을 분리하는 것은 직군분리제나 무기계약직이라는 형태를 가능하게 했다. 2년 이상 비정규직으로 일한 노동자를 정규직으로 전환하게 한 비정규직법 때문에 기업들이 비정규직 노동자를 2년 이전에 계약 해지를 할 것이라는 우려가 법 제정 후 현실화된 것도 사실이다. 그러나 매 2년마다 물갈이하는 것은 기업 입장에서도 썩 좋은 일만은 아니다. 채용 과정에서의 번거로움도 문제고 일한지 얼마 안 되는 사람들만 일을 하면 업무의 효율성도 떨어진다. 따라서 비정규직법에서 규정한 대로 2년 비정규직으로 일한 노동자들에 대해 ‘정규직 전환’을 하는 것도 생각해볼만한 일이었다.

그런데 정규직과 비정규직의 맡은 일을 분리함으로써, ‘정규직 전환’을 말 그대로 정규직의 임금-승진 체계에 편입시키는 것이 아니라, 일자리 자체의 성격을 여전히 열악한 상태로 유지하면서 ‘전환’하는 것이 가능해졌다. 직군 분리제도가 전형적인 예이다. 이것은 은행권에서 가장 먼저 실시했다. IMF 경

제위기 후 2000년대 접어들 무렵에는 은행에서도 정규직과 비정규직이 동일한 일을 했으나⁷, 곧 정규직과 비정규직의 일을 분리해서 상담 창구의 텔러는 모두 계약직으로 채우고 정규직은 다른 일을 하도록 만들었다. 비정규직법 통과가 확실시되던 2005-2006년 경 은행권에서는 선도적으로 ‘정규직 전환’을 한다고 했는데, 계약직이 담당하던 텔러의 업무를 별도의 직군으로 신설하여 2년 후 ‘정규직 전환’이 된 후에도 이 직군을 벗어나지 못하게 하였다. 기존 정규직 임금-승진 체계와 별도의 체계를 만들었고, 이 체계에서 임금 향상 및 승진 기회는 지극히 제한적이었다. 즉 고용계약 기간만 한정하지 않을 뿐 여전히 낮은 임금과 승진 가능성의 박탈은 유지되는 것이다. 결국 이것은 ‘정규직’이 아니라 ‘무기계약직’이었다.

또 (비정규직)법의 취지를 ‘모범적으로’ 준수해야 할 입장인 정부는 2007년부터 “공공부문 비정규직 가이드라인”을 통해 공공기관에서 2년 이상 근무한 기간제 비정규직 노동자에 대해 ‘정규직 전환’을 하기 시작했다. 그러나 이것도 계약 기간만 한정하지 않는다는 의미에서의 ‘무기계약직’이었다. 결국 이러한 무기계약직의 등장은 노동자들의 고용상 위계를 더 세분화하였다. 즉 기간제 비정규직은 ‘계약직-무기계약직’이라는 방식으로 위계적으로 세분화되었으며, 그보다 위에 위치한 ‘정규직’은 비정규직으로 시작한 노동자들에게는 ‘넘을 수 없는 벽’이거나 ‘바늘구멍 뚫기’가 되었다.

정규직과 비정규직을 구별·재편하는 것은 종종 ‘조직합리화’ 과정 중에 이루어지곤 했다. 이즈음부터 기업은 시시때때로 구조조정을 단행하게 되었다. IMF 경제위기 때의 경험으로 구조조정이라고 하면 통상 정리해고를 생각하기 마련이었으나, 사실 구조조정은 그보다 더 넓은 개념이다. 정리해고나 희망퇴직 등 대규모 인원감축 뿐 아니라 조직 개편 등을 통해 업무를 분할하고 비정규직을 사용하고 외주를 늘리고 분사를 하고 자회사를 만드는 것들도 구

7) 은행 부문은 IMF 경제 위기의 타격을 매우 직접적으로 받았다. IMF가 요구한 BIS비율을 맞추어야 했고 극도의 구조조정을 감내해야 했다. 1998년 동안 은행 부문에서는 대량 해고가 발생했다. 얼마나 급격하게 많은 노동자를 해고했는지 기본적인 인력조차 모자라 얼마 지나지 않아 해고한 노동자들 중 일부를 재입사시켰을 정도였다. 단 이때 재입사자는 계약직으로 고용하였기 때문에, 재입사한 노동자들은 운 좋게 정리해고를 피해 계속 정규직으로 남은 동료 곁에서 불과 몇 달 전에 하던 일을 함께 다시 하면서 계약직으로 신분만 바뀌는 상황마저 발생했다.

조조정이라고 할 수 있다. 경영합리화나 조직합리화라는 이름 아래, (대규모 인원감축 요건인) 경영위기가 아닌 시기에도 수시로 이러한 구조조정을 하는 것이 이 무렵부터 기업 관행처럼 자리 잡았다.⁸

기업의 전략이라는 시각에서 보면, 이와 같이 빈번한 조직구조 개편이 관행처럼 된 것은 두 가지 사회적 요인과 관련되어 있다. 하나는 신자유주의를 수반한 자본주의 세계화이다. 이 시기 기업들은 IMF 경제위기로부터는 한숨 돌렸으며 이미 세계 자본주의의 중요한 일부분이 되어 글로벌 가치사슬에 편입된 상황이었다.⁹ 훨씬 변수가 많아진 세계 경제 상황의 변동에 맞춰 기업에서는 합병, 분사, 외주 등 다양한 경영 전략을 추구했고 이에 따라 조직 구조조정이 일상화되었다. 다른 하나는 기술적인 부분이다. 컴퓨터 네트워크의 발달로 업무를 분할하여 담당하거나 기업 내부에서 처리하던 일을 외부화하는 것이 훨씬 용이해졌다. 업무를 세분화하거나 외부화해도 컴퓨터 네트워크를 통해 쉽게 전체적인 조정·통제를 할 수 있게 된 것이다. 또한 신기술을 도입하면서 기존 작업 조직을 개편하는 경우도 적지 않았다. 이 과정에서 자동화나 모듈화 등으로 전반적인 탈숙련화가 발생하였는데, 이는 기업이 정규직 대신 비정규직을 고용하려는 유인을 더 강화했다.¹⁰

조직 개편 과정에서 외주화는 중요한 부분을 차지했으며 이에 따라 간접고용이 확산되었다. 사실 청소, 경비 같은 소위 주변업무는 이미 1995년 무렵부터 외주화되기 시작해 2000년대 초에 벌써 거의 다 용역으로 운영되고 있었다. 이제 외주화되는 업무가 ‘주변업무’에서 소위 ‘비핵심업무’까지 확대되었다.¹¹ 콜센터, 전산실 같은 부문이 전형적인 예이며 위에서 말한 것처럼 업

8) 성과중심 체계로 조직을 개편하는 것도 중요한 부분이었다. 조직체계를 변경하면서 성과측정, 연봉제, 기업내 경쟁 강화 등의 방법들이 사용되었다. 이에 따라 정규직 내에도 노동강도 강화와 스트레스 증가가 심해졌으며 일정 정도 임금 및 고용의 불안정성도 높아졌다. 즉 일반적으로 불안정노동자라고 볼 수 없는 ‘안정적인’ 정규직 노동자들 역시 불안정노동층만큼은 아니더라도 노동의 불안정화를 경험하게 되었다.

9) 앞 절에서 말한 것처럼 한국도 1990년대 중반부터 이른바 ‘세계화’를 정책 캐치프레이즈로 삼으면서 이 영향을 강하게 받기 시작했으나 특히 1997-1998년 IMF 원조를 계기로 국제 자본에 대한 전면 개방 등 타율적인 방식으로 세계 자본주의에 편입되었다.

10) 노동시장 이론에서 내부노동시장(즉 정규직 일자리)을 형성시킨 요인 중 하나로 기업특수적 숙련을 꼽는데, 신기술 도입으로 인한 탈숙련화는 그러한 요인을 제거한다.

11) 물론 주변업무-비핵심업무-핵심업무의 구별 자체가 자본의 시각에서 바라본 것이며 매우 인위적인 것이기도 하다. 사실 점점 기업에서도 핵심업무/비핵심업무라는 식의 구별을 내세우지 않게 되었다. 요즘에는 어차피 그런 구별 상관없이 매우 다양한 고용형

무를 분할하여 일부를 외주화하거나 분사를 하는 방법들도 사용되었다.¹²

사업장 자체가 비정규직으로만 운영되는 곳도 많아졌다. 2001년 설립된 동희오토 공장은 사내하청만으로 운영하는 대기업 공장의 선구적인 사례이다. 그 후 현대모비스 등도 사업장을 신설하거나 확장하면서 사내하청만으로 공장을 운영하는 방식을 취하였다. 즉 실제 노동자 채용 및 노동자 관리는 여러 하청업체들이 하고 ‘본사’는 그 하청업체들을 관리하는 방식이다. 공단의 중소기업 공장에서는 대부분 파견업체를 이용하여 노동자들을 공급받는다. 공장뿐만이 아니다. 예를 들어 2001년 개항한 인천국제공항에서 일하는 노동자들은 90% 가까이 하청업체 소속 노동자였다.

무기계약직의 신설과 외주화는 통계상 비정규직 비율은 줄일 수 있었다. 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서 비정규직 비율은 2005년 56.1%를 정점으로 하여 대체로 줄어드는 경향을 보이기 시작했다. 무기계약직은 고용계약기간이 한정되어 있는 것은 아니므로 ‘기간제’ 비정규직이 아닌 것은 맞다. 그러나 우리가 통상 생각하는 정규직은 아니라는 의미에서 ‘중규직’이라고도 불렀다. 어쨌든 통계적으로는 정규직으로 간주되었다.

간접고용의 경우에는 통계적으로 잘 포착되지 않을 가능성이 있다. 용역이나 사내하청의 정규직은 비정규직인가, 정규직인가? 근로형태별 부가조사에서 파견이나 용역을 판별하려는 문항이 있기는 하지만, 이에 응답하는 노동자가 회사간 계약인 파견, 용역 등의 형태를 정확히 염두에 두면서 대답하기란 쉽지 않을 수 있다.

앞 절에서 말한 대로 2000년대 초반에는 용역이나 사내하청 회사들이 노동자들을 무조건 기간제로 사용했다. 원청과 계약을 하면서 이 원청과의 계약기간에 맞추어 노동자들도 일단 기간제 계약을 하고 재계약을 반복하는 형식이 있었다. 하지만 이 시기에 이르러 간접고용에서도 기간제 고용이 아닌 경우들이 나타났다. 한편으로는 비정규직법의 영향 때문이라고 볼 수 있다. 이제 2년이 지나면 다시 기간제 재계약을 할 수 없게 되었으며 그렇다고 매번 신입 직원

태들이 만연하고 있기 때문이다. 다만, 비정규직화가 진행되던 2000년대에는 주변업무/비핵심업무/핵심업무라는 위계가 묵시적으로 비정규직화를 정당화하는 기제가 되었다.

12) 예를 들어 콜센터의 상담이나 마케팅은 사실 예전에는 정규 직원들이 하던 일들이다. 업무 중 일부(이른바 숙련이 덜 필요한 일)를 떼어내어 콜센터로 외주화한 것이다.

을 뽑는 것도 위에서 말한 것처럼 난점이 있었기 때문이다. 다른 한편으로 파견·용역 회사들의 규모가 커졌기 때문이기도 하다. 2000년대 초반 하더라도 파견·용역 회사들의 규모는 매우 작았다. 그래서 노조가 생기거나 2년이 되어 정규직 전환을 해야 하는 등의 상황이 생기면 (위장)폐업을 해 버리는 것도 용이했다. 그러나 시간이 지나면서 청소나 경비, 시설관리, 공장의 사내하청, 콜센터 등 인력을 공급하는 파견·용역 부문들에서도 규모가 큰 대기업들이 생겨났다. 이들 기업은 영세업체처럼 쉽게 폐업을 하거나 법을 어기기 어렵다. 그에 따라 간접고용에서도 기간의 제한이 없는 방식으로 채용하거나 무기계약직이 되는 경우들도 종종 생겨나갔고, 그에 따라 ‘용역이나 사내하청의 정규직’이라는 말이 성립하게 된 것이다.¹³

그렇다고 이들이 불안정노동자가 아니라고 할 수는 없다. 내부노동시장의 정규직 일자리와 달리 임금 상승이나 승진 기회가 극히 제한적일 뿐 아니라, 고용의 측면에서도 원래 일하던 원청과 계약이 해지되면 설사 다른 사업장으로 전환배치한다고 하더라도 노동조건이 달라지고 새로운 사업장에서 일해야 하는 부담 때문에 어차피 저임금인 한 노동자들이 ‘자발적으로’ 퇴직하는 경우가 많다. 즉 규모가 큰 기업임에도 불구하고 내부노동시장이 형성되지 않은 것이다. 이런 의미에서 설사 통계상 비정규직이 아니라고 분류되더라도 간접고용은 실질적으로 불안정노동의 일자리이다.

따라서 통계상 비정규직 노동자 비중이 줄어든 것처럼 보일지라도, 이것이 정규직 노동자의 비중이 늘어났다는 의미는 전혀 아니다. 오히려 내부노동시장의 정규직과 이질화·위계화되며 분리되는 방식으로 불안정노동이 공고해지고 있었다.¹⁴

그런데 노동계의 비정규직 문제 대응은 ‘동질성’ 시기의 관념에서 크게 벗어나지 못했다. 2000년대 초 비정규직의 급격한 확산기에 비정규직 투쟁에서

13) 물론 여전히 원청과의 계약기간에 맞추어 기간제로 고용하는 경우가 더 많다.

14) 이러한 ‘노동시장 이중화’는 신자유주의화 이후 한국 뿐 아니라 많은 나라에서 관찰되는 현상이다. 자본측과 자본측을 뒷받침하는 정부 및 이에 동조하는 일부 학자들은 노동시장 이중화 현상이 정규직 노동시장의 경직성 때문이거나 그것을 고수하려는 정규직 노조 탓이라고 주장한다. 현재 윤석열 정부는 노골적으로 “이중노동시장에서의 약자를 보호하기 위해서 기득권 세력인 노조를 엄단하겠다”고 헛소리를 하면서 노조 탄압의 대외적인 구실로 삼고 있다. 물론 이것은 말할 가치도 없는 어불성설이다. 그러나 노동시장의 이중화 경향 자체는 부인하기 어려운 사실이다.

제일 호소력이 있었던 것은 “정규직과 같이 일하는데 고용불안, 임금은 절반”이라는 것이었다. 이러한 호소가 크게 여론의 공감대를 얻었고 비정규직 고용이 문제라는 사회적 인식 형성에 기여했던 것이 사실이다. 그러나 이에 대응하여 기업들이 업무의 분화와 외주화를 추구하고 확립해 나간 이 시기에 이르면 이러한 주장의 적실성이 떨어질 수밖에 없었지만, 사회적으로 크게 공감을 얻을 다른 논리를 개발하는 데는 성공하지 못했다.

예를 들어 불법파견투쟁은 (성과와 의미가 없었던 것은 아니나) ‘불법’이 아니라 정규직과 다른 업무로 소위 ‘진성도급’을 하는 것에 대해서는 자승자박일 수 있다. 뿐만 아니라 ‘불법’이라는 것을 강조하다보니 조직화와 투쟁 과정이 소송과 판결에 크게 의존하게 되는 문제점을 보였다. 즉 법적으로 불법파견 판결 가능성이 높으면 밀물처럼 조직화되고 투쟁이 활발해지다가, 소송에 지면 와해되거나 소송에 이겨서 정규직화가 되더라도 노조 활동 참여가 저조해지는 경향이 있었다.

소송들을 겪으면서 기업들도 경험이 쌓여 법적으로 도급으로 간주될 수 있도록 판례상의 요건을 갖추어갔다. 원청 사용자측의 직접적인 지시를 최대한 없애고(직접적 지시 여부는 간접고용 뿐 아니라 특수고용의 사용자성 인정 판결에도 중요한 요인이었다), 가능한 경우 작업장도 분리하였다.¹⁵ 예를 들어 콜센터의 경우 초기에는 보통 원청과 같은 사업장 내에 존재하였으나 점차 원청 사업장과 별도의 건물로 이전하는 일이 많아졌다.¹⁶

그러나 노동계는 기업들이 노동의 이질화와 위계화, 외주화(도급)를 추진하는 전략의 본질을 제대로 파악하지 못한 것처럼 보인다. 노동계는 비정규직 문제에서 동일노동 동일임금 원칙을 고수하면서, 일각에서는 (사회적) 직무급 도입을 비정규직 문제의 해결책으로 내세웠다. 그런데 직무가 분할되고 정규직과 비정규직에게 위계적으로 배당되고 특정 업종 자체가 통째로 비정규직화되는 상황에서, 이것은 (비정규직 문제에 대한 본질적인 대안은커녕) ‘차별’에 대한 해결책도 될 수 없다. 나아가, ‘동일노동 동일임금’ 원칙은 다

15) 앞에서 말한 대로 컴퓨터 네트워크의 발달은 작업장이 분리되어도 전체적인 통제가 용이하도록 하는 데 기여했다.

16) 콜센터는 파견 허용 업종이기는 하다. 1998년 파견법 제정 당시에는 텔레마케팅(아웃바운드)이 파견 허용 업종으로 지정되었고, 정규직이 하던 업무를 나누어 맡은 상담(인바운드)은 2006년 파견법 개정 때 포함되었다. 그러나 파견 2년 후 정규직 전환 등을 피하기 위해 도급으로 계약하고 도급 요건을 충족하는 방향이 주를 이루게 되었다.

르게 말하면 ‘다른 노동 다른 임금’이다. “같은 일을 하면 같은 임금을 받아야 한다”는 명제를 뒤집으면, “다른 일을 하면 다른 임금(또는 다른 처우)을 받는 것은 정당하다”는 말이 될 수 있다. 이것이 더욱 극단적으로 발전하면 작금의 소위 ‘능력주의와 공정’ 담론에 입각한 비정규직의 정당화와 비정규직 노동자에 대한 혐오 논리와도 연결되는 것이다.

철폐연대는 이미 이 시기부터 이러한 논리에 끈질기게 반대해 왔다. 노동의 분할과 위계화를 분석하면서 직무급은 근본적으로 노동에 대한 자본의 가치 설정을 수용하는 것이며¹⁷, 이에 따른 차별을 정당화하는 것이라고 비판하였고, ‘하는 일’에 따라서 임금 등 처우가 결정되는 것이 아니라 ‘인간다운 생활을 할 수 있는 노동자의 권리’라는 관점에서 노동운동의 요구가 제시되어야 한다고 주장했다. 그렇지만 이것이 노동계의 주류적인 입장이 되었다고 보기는 어렵다.

3. 2010년대 중후반 이후

- 고용 없는 노동의 사용 확산, 비정규직 노동자에 대한 혐오 이데올로기

이 시기에는 자본이 원격 통신 및 감시 기술을 이용하여 노동자들을 ‘고용하지 않고 사용’ 하는 것이 사회적 의제로 부각되었다. 물론 고용계약을 맺지 않고 노동자를 개인사업자로 만들어 사용자로서의 책임을 지지 않고 사용하는 방식은 그 전에도 존재했다. IMF 직후부터(ex. 화물운송), 더 거슬러 올라가면 1990년대에도 찾아볼 수 있다(ex. 학습지교사). 그러나 역시 이러한 방식이 특히 확산된 것은 2000년대 접어들면서 비정규직화 과정에서였다고 할 수 있다. 고용한 노동자나 다름없이 출퇴근을 시키고 일을 지시하면서도 노동자가 기업과 동등한 사업 관계인 개인사업자인 것처럼 계약 형식을 취했기 때

17) 이것은 직무 평가에 노조가 참여하거나 노동자가 체험하는 일의 힘들 정도를 평가에 반영하는 문제를 넘어선다(물론 실제로 직무평가를 해야 한다면 이런 것들도 현실적으로 중요하지만). 직무 평가라는 것이 자본의 관점에서 특정한 노동-직무의 가치를 평가하는 것일 수밖에 없다는 점에 대한 근본적인 문제제기이다. 이 뿐 아니라 현실적으로도 신기술 도입 및 작업조직의 개편이 일상화된 상황에서 직무를 ‘공정하게’ 분석하고 평가한다는 것 자체가 불가능하거나 극히 어려운 것이기도 하다.

문에, ‘위장 자영업자’ 또는 ‘특수고용’이라고 불렀다.¹⁸ 따라서 특수고용에 대한 문제제기 및 투쟁은 2000년대 이후 종종 존재하였다. 여기서는 특히 ‘노동자성’ 문제가 쟁점이 되어서, 많은 경우 사용-종속 관계를 입증하여 고용된 노동자임을 인정받는 소송 투쟁이 중심이 되었다.¹⁹ 그런데 판례가 쌓이면서 기업들도 사용자성 판정이 나오게 되는 요인들을 파악하고 제거하는 데 주력했다. 직접 지시를 하지 않거나 노동시간을 자유롭게 하는 등과 같이 말이다.

그리하여 이 시기에 이르러서는 법적인 판단이나 통념상 (기존 개념보다 매우 폭넓게 재정의하지 않는 이상) 사용-종속 관계라고 말하기에는 애매한 방식으로 노동자의 노동을 이용하는 것이 확산되었다, 그런 의미에서 ‘임금노동자’와 ‘비임금노동자’의 구분선이 흐릿해졌다고 할 수 있으며²⁰, (특수고용의 ‘노동자성’ 인정 문제를 넘어서) 이에 대한 인식과 문제제기가 이 시기에 떠오른 것이다.

이러한 노동 방식은 원격 정보통신 기술의 발전에 따라 더욱 용이해졌다. 컴퓨터 네트워크는 이제 무선으로 연결되어 단말기나 개인 휴대폰으로도 불편

18) ‘특수고용’이란 말은 노동계에서 만들어내고 개념을 선취한 단어라고 할 수 있다. ‘프리랜서’나 ‘개인사업자’라는 형식에 대하여 ‘위장-자영업자’, ‘의존적-독립노동자’라는 모순을 형용하는 단어도 쓰였지만, 특수고용이라는 말을 만들어냄으로써 사실상 ‘고용’이라는 점을 분명히 표현했다(‘특수’라는 접두어는 사실 내포적 의미가 없다).

19) 불법파견 인정 투쟁과 마찬가지로 노동자성 인정 투쟁도 소송에 의존하는 투쟁 방식의 한계가 나타났다. 즉 소송을 하거나 노동자성 판결이 나올 전망이 높으면 조직화가 급속히 진행되다가 판결 이후에는 가라앉는 상황들이 발생하곤 했다.

20) 임금노동자와 비임금노동자의 구분선을 잠식하는 것은 양쪽 방향에서 이루어졌다. 한 쪽 방향은 원래 임금노동자가 하던 일을 프리랜서에게 맡김으로써 형식상 비임금노동자화하는 것이고, 다른 쪽 방향은 전통적인 자영노동을 대자본이 지배하면서 자영노동자를 실질적으로 통제하는 것이다. 전자의 예로 방송 부문을 볼 수 있다. 예전에는 방송국에서 고용한 노동자들이 했던 PD, 촬영, 편집, 디자인, 편집 등등 거의 전 분야에서 프리랜서 고용이 일반화되었다. 방송국의 비임금노동자는 출퇴근 시간까지 엄격하게 따라야 하는 위장 자영업자(특수고용)에서 노동과정에서의 자율성을 상당히 확보한 프리랜서, 방송국의 지시에 따라 일을 하면서 다른 노동자를 사용하기도 하는 종속적인 자영노동자까지 다양한 스펙트럼을 띠고 있다. 후자는 프랜차이즈 자영업의 예를 들 수 있다. 소매점과 식당 등 전통적인 자영업이었던 동네 상점의 상당수가 기업 산하의 프랜차이즈 업장으로 재편되었는데, 영업시간, 상품 종류, 서비스 메뉴얼까지 본사의 통제 하에 놓임으로써 자기 사업(자영)을 한다기보다 기업의 노동 통제 메뉴얼에 따라 일하는 노동자에 가까워졌다.

함 없이 접속할 수 있게 되었다. 옛날에는 노동자를 통제·감시(종속)하기 위해서는 사업장에 출근시켜야 했지만, 이제 그럴 필요가 없어진 것이다. 굳이 사용종속성을 충족할 이유가 없으므로 기업 입장에서는 고용하지 않고 노동을 이용하는 것이다.

현재로서 이러한 기술의 첨단을 활용하는 방식이 플랫폼노동이다. 실제로 플랫폼노동의 확산이 중요한 계기가 되어, 고용하지 않는 노동의 사용에 대해서 사회적인 주목도가 이 시기에 갑자기 높아졌다고 할 수 있다.

노동플랫폼에서는 알고리즘에 따라 노동자가 알아서 일하고 결과가 전송된다. 또는 초단기간(몇 시간, 며칠, 몇 주) 특정 업무를 맡아서 할 노동자가 노동플랫폼에 경력과 가격 표찰을 붙인 채 줄을 서 있다. 정식으로 고용을 할 필요가 없이 그때그때 필요한 일이 있을 때마다 ‘프리랜서’에게 일을 시키는 것이 매우 쉬워졌다.²¹⁾ 특수고용이나 프리랜서 노동은 이전에도 다양하게 활용되었으나, 노동플랫폼이 등장하면서 프리랜서 노동이 더욱 확산되고 사람들의 눈에 띄게 됨에 따라 고용없는 노동의 사용에 대한 사회적 문제의식이 형성되고 활발한 논의가 이루어지게 되었다고 할 수 있다.

플랫폼노동은 특수고용과도 달리 사용-종속 관계가 상당히 희미해졌을 뿐 아니라 사용자를 특정하기도 쉽지 않다. 일을 시킨 측이 사용자인가(사용자가 다수가 된다), 플랫폼이 사용자인가(플랫폼 측은 중개소라고 주장한다). 따라서 ‘고용주’가 없을 뿐 아니라 ‘사용자’를 지목하는 것도 논쟁적이다. 그리하여 이 시기 프리랜서 노동이 사회적 시야에 들어오게 되면서, 기업의 통제를 받는 프랜차이즈 자영업자에서 플랫폼노동자까지 고용주가 없고 사용자도 애매한 노동자들을 대상으로 한 노동자 권리가 법제화되어야 한다는 주장도 제기되고 있다, 이에 대해서는 뒤에서 후술하도록 할 것이다.

한편 이 시기에 산업재해와 그러한 위험이 비정규직들에게 떠넘겨지는 ‘위험의 외주화’ 문제가 사회적 투쟁 의제로 조직되었다. 시발점은 2016년 서울 지하철 구의역에서 하청업체의 19세 노동자가 사망한 사건이었다. 2년 후인 2018년에 태안화력발전소에서 역시 하청업체 소속의 청년 노동자가 사망하

21) 이는 내부노동시장의 성립 요인 중 하나였던 ‘외부 노동자를 사용하는 데 드는 거래비용’을 급속히 감소시키는 것이다.

면서 산업안전을 둘러싼 투쟁이 더욱 강해졌다. 산업안전이 비정규직에게만 국한된 문제는 아니지만, 특히 위험한 작업 부분을 비정규직에게 떠맡기는 위험의 외주화가 이때 중요하게 제기되었다.

이 사회적 투쟁의 결과가 2021년 1월 제정된 중대재해처벌법이다. 중대재해처벌법은 지금까지 직접 고용하지 않은 노동자들에 대해 어떠한 책임도 거의 인정되지 않았던 원청에게도 책임을 부여했다는 점이 의미 깊다. 실제로 작업장의 노동 환경과 조건을 결정하는 것이 원청이라는 점을 인정한 셈이다.

그런데 이 시기는 대중적인 정서와 여론에서 비정규직 노동자에 대한 ‘혐오’가 표출되기 시작한 때이기도 하다. 이것이 촉발된 계기는 공공부문 비정규직의 정규직 전환과 그 과정에서의 노노갈등이었다.

앞선 시기 동안 정부가 공공부문에서 시행한 비정규직의 ‘정규직 전환’은 2년 이상 일한 직접고용 기간제 노동자를 무기계약직하는 것일 뿐 간접고용이나 특수고용 노동자들은 염두에 두지 않았다. 처음 간접고용의 정규직 전환이 논의되기 시작한 것은 위에서 언급한 2016년 서울 지하철 구의역에서 하청업체 노동자가 사망한 사건 후였다. 이때 하청의 문제점과 위험의 외주화가 의제화되었고, 2017년 서울시가 서울메트로와 서울도시철도공사를 통합하여 서울교통공사를 설립할 때 외주화했던 업무를 다시 직접고용으로 내부화하여 하청업체의 노동자들을 정규직화하였던 것이다. 그런데 이 과정에서 정규직 노동자들이 크게 반발하였으며 일부 노동자들은 이를 설득하려는 노조를 집단적으로 탈퇴하기도 했다.

이어서 2017년 5월 문재인 정부가 출범하면서 첫 정책 프로젝트로 내놓은 것이 공공부문의 간접고용 노동자를 직접고용으로 전환하겠다는 것이었다. 문재인 대통령이 거의 대부분(80~90%) 하청업체 노동자로 운영되는 인천국제공항을 찾아가 여기서 공공부문 비정규직의 정규직 전환을 발표했는데, 정규직 노동자들과 여론의 반대에 부딪치며 이른바 ‘인국공 사태’가 발생했다. 그 후에도 공공부문 비정규직의 직접고용을 추진하는 과정에서 정규직 노동자들의 반발과 부정적인 여론이 상당했으며, 결국 이 프로젝트는 점점 동력을 잃어갔다.

공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책에 힘입어 공공부문 외주·하청 노동자들의 조직화가 많이 이루어졌다. 대통령이 정책 표명을 했다고 해서 정규직 전환이 순조롭게 일사천리로 이루어지는 것은 아니며, 비정규직 노동자들이 조직화하고 집단적인 힘을 보여줄 때에서야 그나마 가능한 경우가 많았기 때문이다. 이 과정에서 정규직 노동자(-노조)의 반감으로 노노갈등이 종종 발생하곤 했다. 2000년대 노노갈등은 제조업 하청노조와 정규직노조 사이에서 주로 나타났다면, 이 시기에는 공공부문에서 외주하청노조와 정규직노조 사이에 노노갈등이 표면에 드러났다.

2000년대 금속노조에서의 노노갈등과 2010년대 후반 이후 공공운수노조의 노노갈등은 약간 차이가 나는 점들이 있다. 2000년대 초 대공장에서는 정규직과 사내하청의 업무가 뚜렷하게 구분되지 않았다. 게다가 1998년 대규모 구조조정의 경험이 있었다. 따라서 물량 축소나 인원감축 때 사내하청을 우선 해고하는 것을 염두에 두고 ‘고용의 안전판’으로 여기는 경향이 있었다. 반면 공공기관이나 공기업은 대규모 정리해고가 쉽지 않은데다가 그간 이미 직군분리제 등이 많이 진행된 상황이어서 하청 노동자들이 직접고용되어도 위계가 유지될 가능성이 높고 기존 정규직 직원의 고용에 직접적인 위협을 가할 가능성은 비교적 적은 편이다. 그렇지만 총액임금제로 임금총액을 통제받는 상황에서 비정규직이 정규직 전환되면 임금 파이가 적어질 것을 우려할 수 있다.

더 중요한 점은 2000년대 초의 노노갈등에서는 전반적인 여론이 ‘정규직노조의 이기주의’를 비난하는 것이었다면, 지금은 오히려 정규직 노동자의 반발을 옹호하고 비정규직 노동자를 비난하는 여론이 적지 않다는 점이다. 비정규직으로 입사한 노동자가 정규직으로 전환되는 것은 “공정하지 않다”는 것이다. 특히 공공기관 및 공기업은 대개 공채 시험을 보아 합격하면 정규직이 되는데, “시험도 보지 않고 하청업체로 들어온 사람이 하루아침에 정규직이 되는 것은 불공정하다”는 것이었다. 이른바 인국공 사태 때 ‘취준생’들이 비정규직의 정규직 전환을 반대하는 피켓시위를 한 것이 이러한 여론을 전형적으로 보여준다.²²⁾ 즉 노노갈등이 단지 이해관계로 해석되는 것이 아니라 정규

22) 그런데 이처럼 비정규직의 정규직 전환이 ‘불공정’하다는 생각이 하필 ‘공공부문’에서 터져 나오고 여론의 지지를 얻게 된 것은 의미심장하다. 안정적인 일자리가 크게 줄어들고 계급·계층간 분리가 공고화되는 사회 상황을 반영하는 것이기도 한 것이

직 전환 반대에 대한 정당화 이데올로기가 존재하며 그것이 사회 전반적으로도 꽤 공감을 얻고 있는 것이다.

2000년대 비정규직 확산기에는 기본적으로 비정규직 고용이 문제라는 인식이 일반적인 여론이었다면, 현재 이렇게 사람들의 인식이 바뀐 이유는 무엇인가.

우선, 비정규직화 후 20여 년 지나면서 비정규직 고용이 워낙 일반화됨에 따라, 비정규직 고용 자체가 특별히 바로잡아야 할 일탈적인 것이 아니라 ‘정상적’인 것으로 간주하게 되었다. 현재 비정규직이 일반적인 많은 업종들에서 그것이 정규직이었던 20여 년 전 과거를 기억하는 사람들이 사라졌다. 즉, “그런 일은 ‘당연히’ 비정규직(기간제, 용역, 특수고용)이 하는 것”이라고 생각하게 된 것이다. 예를 들어, 판매원은 정규직으로 고용해야 한다고 생각하는 사람은 없다. 당연히 기간제-시간제(최선이 무기계약)라고 생각한다. 청소나 콜센터는 원래 용역으로 운영하는 것이라고 간주된다. 수리기사나 회사의 로고가 붙은 점퍼를 입고 다니고 택배기사가 회사 로고를 그린 차를 몰고 다녀도 회사의 노동자가 아니라 개인사업자라는 것을 다들 안다. 이러한 것들은 ‘원래’ 비정규직이 하는 일이고 정규직 일자리를 요구하는 것이 오히려 이상하고 ‘분수에 넘치는’ 일이라고 생각하게 되었다.

이와 더불어, 신자유주의 경쟁 이데올로기가 사회 전반에 스며들어 사람들의 의식에 내면화됨에 따라 노동시장에서의 차별을 오히려 정당하고 바람직한 것으로 인식하게 되었다. 2000년대 초반 하더라도 비정규직 고용이 불공정한 것이고 적어도 취약한 노동을 적어도 보호하거나 지원해야 한다는 것이

다. 공공기관이나 공기업은 전체적으로 점점 드물어지는 안정적인 일자리인 내부노동시장을 유지하고 있다. 계급·계층간 벽이 공고화되면서 의사나 변호사 같은 상급전문직은 금수저나 적어도 은수저쯤은 되는 상층부에서나 배출할 수 있게 되었다. 공기업·공공기관 취직은 동수저쯤 되는 중간층에서 계층 하락을 경험하지 않고 중간층을 유지할 수 있는 방법이다. 게다가 이른바 ‘공정성’의 최후의 보루로 간주되는 곳이기도 하다(사기업에서는 오너의 자녀나 지인이 ‘낙하산’으로 채용되고 승진해도 아무도 뭐라고 하지 않는데, 그것은 자본의 자유이자 금수저들의 특권으로 인정되는 것이다). 거대한 불안정 노동의 바다에 섬처럼 축소된 내부노동시장에 들어가기 위한 치열한 경쟁의 몸부림(그리고 중간층이 불안정노동의 바다로 떨어지지 않기 위한 발버둥)이 가장 전형적으로 관찰되는 장소이다. 신자유주의 사회에서 사회적으로 전락하지 않기 위한 중간층의 생존을 위한 경쟁이 가장 치열하게 벌어지는 곳이기 때문에, 비정규직의 정규직 전환이 그런 치열한 발버둥을 치지 않고 ‘무임승차’ 하는 것처럼 보이는 것이다.

일반적인 생각이었다면, 현재는 비정규직을 비롯한 불안정노동층에 머무르는 것은 개인의 ‘무능력함’의 대가이기 때문에 차별받는 것이 오히려 ‘공정’하다는 것으로 전환되었다. 더 극단적으로 나아가면, 약자에 대한 공감과 연민이 아니라 경멸과 혐오를 드러내기도 한다. ‘약자혐오’는 극우 사이트에서 표면화되었다가 이제는 사회 전반적으로 상당히 퍼져 있다. 약자는 보호하거나 지원해야 할 존재가 아니라 경멸받아 마땅하다는 사고다.²³ 예를 들어 2022년 연세대 학생이 집회를 하는 청소 노동자를 고소한 사건은 2000년대라면 상상하기 어려운 것이다.

노동계에서도 노동의 분할과 위계화가 진행되는 동안 근본적인 대항 이데올로기를 고안하지 못한 점도 문제다. 동질성의 시기에는 “정규직과 같은 일을 하는데 비정규직인 것은 공정하지 않다”고 주장하였으며, 분할과 위계화가 진행될 후에도 비정규직 투쟁을 할 때 많은 경우 “비정규직이 하는 일도 중요하고 숙련이 필요한 일이다”라는 논리로 여론에 호소하였다. 현실적으로 상당히 효과가 있는 논리였기 때문에 이해가 가지 않는 것은 아니다. 그러나 일의 종류와 무관하게 차별없는 노동의 존엄성과 노동자의 권리에 대한 논의를 활성화하지 못했다. 결국 이러한 대항 논리가 충분히 개발되지 못한 것이 현재 약자혐오 이데올로기가 확산되는 것을 막는 데 한계로 작용했다.

4. 노동권 제도의 붕괴와 재구성 과제

지금까지 시간의 흐름에 따라 불안정노동의 확산을 살펴보았는데, 글을 쓰기 시작할 때 의도한 것이 아님에도 대체로 기간제고용 → 간접고용 → 비임금노동(-특수고용)의 순으로 주요 주제가 변화해 간 것처럼 보인다. 기간제고용이든 간접고용이든 특수고용이든 비정규직이 확산되는 21세기 내내(굳이 거슬러 올라가면 1990년대 내부노동시장이 확대될 시기에조차) 존재했고

23) “부자나 엘리트들은 자기 능력과 노력의 보상을 받은 것으로 존경을 받는 게 당연한 반면, 불안정노동층에 머무르는 가난한 사람들은 자신의 무능력과 게으름의 대가이기 때문에 사회적으로 지원해야 할 이유가 없을 뿐더러 경멸받아 마땅하다”는 논리는 이른바 ‘능력주의’에 잠재한 것이다. 이러한 사고 자체는 역사가 깊은 것이지만, 신자유주의에서 시장경쟁의 강조, 복지에 대한 공격 등 사회적 연대를 해체하는 정책들이 시행됨에 따라 대중적 이데올로기가 되었다. 결국 정책을 관찰시키기 위해서는 그를 정당화하는 이데올로기가 뒷받침되어야 하는 것이다.

각각의 형태로 일하는 노동자들의 투쟁도 내내 계속되어 오긴 했지만, 적어도 각 고용형태와 관련된 의제가 사회적으로 중요하게 주목받게 된 시기가 그렇다는 것이다. 이것이 우연은 아니다. 통계적으로 잡히지 않더라도 사회적 관심에 포착될 정도로 이러한 노동 형태가 확산된 시기라고 볼 수 있을 것이다. 결국 이는 자본이 노동자의 투쟁을 비롯한 사회정치적 상황이나 기술 변화 등에 대응하여 노동 착취 전략을 발전시켜간 궤적임과 동시에 노동권의 해체가 점점 더 진행되어 간 과정이기도 하다.

기존 노동권은 법제도적으로 두 가지 부분으로 구성된다. 하나는 노동시간이나 임금, 노동환경 등 노동조건에 대해 최소한의 기준을 규정한 것이다. 근로기준법, 최저임금법, 산업안전법 등을 들 수 있다. 다른 하나는 노동3권이라고 하는 노동자들의 단결권, 교섭권, 파업권을 보장하는 것이다. 노동조합법에서 이를 규정한다.

원칙적으로 이러한 노동권은 사업주에게 고용되어 일하는 노동자를 대상으로 한다. 고용된 노동자는 기본적으로 사업주에 대하여 경제적으로든 조직적·인적으로든 종속되어 있는 약자이므로 평형(?)을 맞추기 위해서 법제도적인 보호와 보장을 해야 한다는 것이 기본적인 관념이었다. 따라서 노동권은 노동자에게 일정한 권리를 보장하고 노동자를 사용하는 사업주에게 일정한 책임을 부과하는 쌍으로 이루어졌다.

비정규직 고용형태의 변화 과정은 자본이 노동권을 점점 해체해가는 과정이다. 기간제고용은 노동자의 고용 안정을 위하여 합부로 해고를 하지 못하게 한 근로기준법의 해고 제한을 단번에 무력화했다. 간접고용은 고용주와 사용자를 분리시킴으로써 실질적으로 노동조건을 결정하는 원청의 책임성을 면제하였다. 간접고용은 노동조건이 직접고용보다 열악해질 가능성이 많으며, 또 사실상 노동조건에 결정적인 영향을 미치는 원청은 노조와의 교섭에 응하지 않아도 된다. 더 나아가, 특수고용을 비롯해 노동자를 고용하지 않고 사용하면, 노동자는 기존의 법제도적으로 성립된 노동권을 거의 보장받지 못하고 사업주는 책임으로부터 전적으로 면제된다.

이처럼 기존의 노동권 제도들이 무력해지고 있는 상황에서 이를 재구성해야 한다는 점은 명확해지고 있다. 아래에서는 그와 관련된 논의들을 검토해

보겠다.²⁴

고용 형태나 하는 일의 종류와 상관없이, 또는 고용되어 있든 그렇지 않든, 모든 노동자들은 노동을 통해 사회를 유지·발전시키고 있으므로 사회적으로 버젓하고 안정적인 삶을 누릴 권리가 있다. 새로운 노동권 논의의 출발점은 여기서 시작한다.

이것은 노동자와 사업주 간 권력의 평형을 맞춘다는 기존 노동 법제도의 취지와는 다른 관념이다. 그렇기 때문에 이러한 원리를 현재 존재하는 법제도 체계 내에서 관철시키려고 할 때 해결되기 어려운 지점들이 많이 발생한다.

일례로 ‘노동자성’ 개념을 생각해 보자. 현재 노동자성을 인정받기 위해서 투쟁하는 노동자들이 많이 있다. 현행 법적 규정에 들어맞지 않더라도 법을 개정함으로써 기존 법제도의 논리 체계에 포섭될 수 있는 경우도 적지 않다. 예를 들어 음식배달기사들은 노동자성을 인정받아야 하고 인정받을 수도 있다. 음식배달 노동시장은 몇 개의 플랫폼기업이 과점하고 있어 사용자도 비교적 명확하고, 노동자들이 노동시간이나 일감을 고를 자유 등이 있다고 하나 일하는 동안은 플랫폼의 지시와 감시에 종속되어 있으며, 경제적으로 음식배달기사가 개별적으로 음식점주와 보수를 협상하는 게 아니라 플랫폼에서 결정하는 보수를 지불받고 있기 때문이다. 마찬가지로 학습지교사 등 다른 전통적인 ‘특수고용’ 노동자들도 기존의 노동법 체계에 포함되어야 한다. 물론 저절로 되는 것은 아니다. 법 조항을 개정해야 하는 부분도 있을 수 있으며, 노동자들의 투쟁이 뒷받침되어야 가능한 일이다.

그러나 다른 한편, 설사 기존 노동법상의 노동자성 개념을 최대한 확대한다고 하더라도 이에 포함되기 쉽지 않은 노동자들도 있다. 예를 들어 복수의 의뢰자에게 의뢰를 받고 그때마다 보수를 협상하여 단기간에 로고나 캐릭터 디자인을 하는 프리랜서 디자이너, 스스로도 일하지만 365일 24시간 일할 수는 없으므로 알바를 고용해야 하는 편의점주²⁵, 소속된 곳 없이 일하면서 개인별

24) 새로운 노동권의 정립을 위해서는 사회적 투쟁이 결정적이라는 점은 말할 필요도 없지만, 이와 관련된 논의는 이 토론회의 다른 주제별 발표에 맡기고 여기서는 주로 제도적 측면을 검토하도록 한다

25) 편의점주는 하루 12시간 이상 스스로 일하면서도 24시간 365일 운영이라는 본사와의 계약에 종속되어 어쩔 수 없이 알바를 고용하는 종속적인 자영노동자에서, 스스로 일하지 않고 심지어는 다수의 업장을 알바생 고용만으로 운영하는(이른바 ‘오토로 돌리

의뢰를 받아 먼저 보수를 제시하고 협상하는 개인교습 강사 등등. 분명히 불안정노동의 형태들인데, 이를 보호하기 위해서 이 노동자들의 상대가 되는 사용자를 찾아 기존 노동법 체계에서 상정하고 있는 책임과 의무를 부과하기란 쉽지 않은 일이다.

완전히 불가능한 일은 아니다. 부분부분별로는 가능한 것들이 있다. 그러나 현재 노동법의 논리 내에서 일반적인 명제로 구성해내기는 어렵다. 단적으로 말해 현재 근로기준법의 체계 내에서 일부 조항들을 개정하는 것만으로는 일반적으로 포섭하기가 쉽지 않은 것이다. 최근 사회서비스노동자법, 가사노동자법, 플랫폼노동법 등 업종이나 직종별로 노동자보호를 위한 법들이 각각 제시되는 이유가 이것이다.

그러나 이렇게 업종이나 직종별로 노동법을 만드는 것도 문제가 있다. (새로운 법들이 만들어질 때마다 자본이 원하는 바가 관철될 우려는 투쟁으로 돌파한다 치더라도) 이러한 업종 또는 직종별 노동법 자체가 이 노동을 하는 노동자들이 어느 정도 조직화되고 이들의 노동 상태가 사회적으로 가시화되어야 그나마 제기될 수 있다. 자본은 사실 아예 법적인 규율이 없는 비가시적인 상태로 남겨두는 것을 가장 선호할 것이다. 그런데 자본은 끊임없이 전략을 발전시킨다. 기술 발전의 도움을 받고 새로운 경영 전략을 개발하고 작업조직을 재편함으로써, 기존의 직종이나 새로 만들어지는 직종을 노동법의 규율 밖으로 밀어내고 있다. 이렇게 새로 밀려난 노동자들은 또 이 직종 또는 업종을 대상으로 한 법이 논의되고 만들어질 때까지 법제도상의 권리에서 완전히 배제된 채 고통 받게 될 것이다. 무한한 과정이다.

개별법 제정의 악무한 과정을 방지하려면 더 일반적이고 포괄적인 법이 필요하다고 자연스럽게 생각할 수 있다. 이 때문에 최근 ‘일하는 모든 사람을 위한 기본법’ (이하 노동기본법) 제정에 대한 논의도 나오고 있다. 현재 근로기준법의 적용을 받는 고용관계에 있는 노동자들 뿐 아니라 여기에 포괄되지 못하는 자영업자, 프리랜서, 무급노동자 등까지 포함하여, 모든 노동자들에게 안정적으로 일하고 적정하게 대가를 받을 수 있는 권리를 보장할 기본적인 법제도를 마련한다는 것이다. 근로기준법을 폐지하고 모든 노동자를 포괄하는

는’) 사업가적 성격이 강한 점주까지 스펙트럼이 넓다.

노동기본법으로 대체하자는 주장도 있고, 근로기준법은 그대로 둔 채 근로기준법보다 더 노동에 관한 기본법으로서의 위상을 상정하되 사실상 근로기준법을 적용받지 못하는 노동자들의 권리를 위해 노동기본법을 제정하자는 논의도 있다.

하지만 노동기본법 제정에 대한 비판도 적지 않다. 무엇보다도, 노동기본법은 현재 노동법 체계에서는 사용자 의무를 부과하기 어려운 노동까지 포괄하는 것이기 때문에, 전체적으로 현행 노동법보다는 사업주의 책임과 의무가 완화될 가능성이 높다. 따라서 근로기준법을 폐지하고 노동기본법으로 대체한다면, 적어도 현재 근로기준법의 적용을 받는 노동에 관한 한, 현행 법제도하에서보다 오히려 노동자의 권리와 보호가 약화될 우려가 다분하다. 근로기준법을 그대로 두고 이에 포함되지 못하는 잔여적 범주의 노동자에게 노동기본법을 적용한다고 하더라도, 위에서 말한바 자본의 전략을 고려하면 문제는 해결되지 않는다. 즉 자본은 계속해서 다양한 수단(새로운 기술 이용, 새로운 경영 방식 개발, 작업조직 재구성 등)을 사용하여 사측의 책임을 회피할 방법을 강구할 것이다. 따라서 기존 노동법 체계에 포함될 수 있는 노동자와 노동기본법에 해당하는 노동자 사이의 경계를 둘러싼 분쟁은 끊이지 않을 것이다. 게다가 자본 전략의 발전을 감안하면 결국 점점 더 많은 노동자가 사업주의 책임성이 완화된 노동기본법으로 밀려나게 될 것이다.

따라서 노동기본법에 반대하는 측에서는 현행 노동법상의 노동자와 사용자 개념을 대폭 확대하고 법 조항을 개정하는 것을 선호한다. 그러나 이것도 만만치 않은 일이다. 위에서 말한 것처럼, 법이란 역사적 과정을 통해 형성된(노동자와 사용자의 권력 균형을 맞춘다는) 기본 관념에 근거하여 자체적으로 완결적인 논리체계를 갖춘 것이다. 그런데 현재 노동법상의 노동자 및 사용자 개념을 재정의하고 그에 맞춰 개정하려고 하면 원래 구성되어 있던 논리체계에서 자꾸만 모순에 부딪치게 된다. 법개정 투쟁 과정에서 자본-국가를 상대하면서 현실적으로 부딪치는 어려움은 일단 차치하더라도, 기존 노동법상의 논리체계 내에서 현재 배제된 노동자들까지 보편적으로 포괄할 수 있도록 계속 논리를 개발하고 수정하는 일 자체가, 설사 불가능하지는 않더라도 매우 지난한 작업이다. 그보다 차라리 새로운 논리체계를 다시 구성하는 것이 더 쉽기 때문에 노동기본법 제정 논의가 나온 것이기도 하다.

결국 노동권을 재구성해서 법제도적으로 체계화해야 한다는 과제 앞에서 사면초가 상황에 처한 것처럼 보인다. 업종이나 직종별로 개별적으로 법들을 제정하는 것도, 보편적인 노동기본법을 제정하는 것도, 기존 노동법을 개정하는 것도, 이론적으로 검토해보았을 때 모두 상당한 한계를 가지고 있는 것이다. 그렇다면 도대체 어떤 대안이 가능한가.

5. 새로운 노동권 개념의 원리와 전략적 접근

앞에서 말한 대로 새로운 노동권 개념은 기존 노동 법제도가 기반하고 있는 권리의 관념과는 달라야 한다. 정규직 고용은 많은 경우 여전히 중요하지만, 사실 모든 노동자를 정규직으로 고용해서 기존 노동권 법제도들을 다 적용하도록 할 수 있도록 하자는 것이 이제 일반적인 대안이 되기는 어렵다. 자본 전략의 발전 양상을 보았을 때, 예를 들어 현재의 노동법 체계에서 설사 비정규직 고용의 ‘사유제한’을 하더라도 이미 이를 빠져나갈 방법이 많이 개발되어 있다. 즉 ‘완전고용의 좋았던 시절’은 특정한 자본주의 발전단계와 계급타협의 산물인데, 이미 지나간 시절의 노래이다.

게다가 더 중요한 이유가 있다. 기존 노동법의 논리상 노동권은 사용-종속 관계에서 파생한다. 위에서 말했듯이 노사 간의 힘의 형평성(?)을 맞춘다는 관념에 근거하고 있기 때문이다. 설사 자본에 착취당하는 것은 마찬가지이더라도 기존 노동법의 논리가 상정하고 있는 엄격한 사용-종속관계, 즉 경제적·조직적·인적 종속관계에 들어가고자 하는 것이 노동자의 해방을 위한 것은 아닐 터이다. 그렇기 때문에 새로운 노동권의 개념은 노사간 힘의 균형이 아니라 “모든 노동자들은 노동을 통해 사회를 유지·발전시키고 있으므로 사회적으로 버텨하고 안정적인 삶을 누릴 권리가 있다”는 것을 기반으로 해야 한다는 것이다.

이러한 노동권 관념에서 시작하더라도 빠질 수 없는 것이 있다. ‘노동자의 권리’와 짝을 이루는 ‘자본의 책임성’이다.²⁶ 현재의 노동법은 (고용된) 노동

26) 노동기본법 논의에서는 노동자의 권리를 강조하는 반면, (비록 구체적인 사항에서는 노동자의 권리를 보장하는 방법으로 얘기를 하고 있더라도) 자본에게 책임을 지우는 것이 근본적인 원리로 간주되고 있지는 않다. 즉 노동자의 권리가 붕괴된 것 자체가 자본의

자의 권리와 (고용한) 사업주의 책임(의무)이라는 쌍으로 이루어진다. 그런데 노동권의 기본 원리를 새롭게 재개념화한다고 해서 자본의 책임을 면제해야 할 이유는 없다. 오히려 노동자의 권리를 (고용된 노동자가 일하는 사업장에서) 사회적으로 확대하였듯이 자본의 책임을 사회적으로 확대하는 것이 필요하다. 즉 “직접 고용을 하든 하지 않든, 직접 일을 시키든 아니든, 사회적으로 노동자의 노동을 수취하여 이익을 보는 자본은 노동자의 삶에 대해 책임이 있다”는 관념이 결합될 필요가 있다. 이것은 단순히 원리라기보다 일종의 전략적 접근법이기도 하다. 현재 진행되고 있는 구체적인 투쟁과 논의에 대해 이러한 접근법을 취하면 의외로 쉽게 투쟁 방향성을 가닥잡는 돌파구가 열릴 수도 있다.

그간의 ‘원청 사용자성’ 또는 ‘원청 책임성’ 인정 투쟁도 사실 이러한 방향의 일환이었다고 할 수 있다. 중대재해처벌법은 이에 관해서 한 발 진전한 성과물이다. “실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장”의 사업주에게 책임을 물린 것은 기존의 사용자 개념보다 나아갔다.

또한 노조법개정 투쟁에서 노조법개정운동본부는 노조와의 교섭 의무를 지닌 사측의 범위를 “근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자”나 “명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배 관리하는 장소를 포함한다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함한다)”로 제시했다. 사실 그 동안 간접고용 노동자들도 종종 노조를 조직해왔고, 최근에는 고용계약을 맺지 않은 특수고용 노동자들에 대해서도 노조법상 노동자의 개념은 근로기준법상의 노동자 개념보다 더 넓은 의미를 지닌다고 해석하여 노조 설립 신고가 허가되기도 했다(ex. 대리운전, 음식배달라이더, 방과후강사 등). 그러나 노조가 상대할 사용자측에 대한 규정은 그대로여서, 간접고용 노동자들은 사실상 노동조건에 결정적인 영향력을 미치는 원청과 교섭하지 못하였고, 특수고용 노동자들을 사용하는 사측도 사용자가 아니라며 노조

책임이라는 것을 간과하며 노자관계를 통해 사회적인 분석을 하는 시각이 빠져있다.

를 상대하지 않는 경우가 대부분이었다. 노조법개정 투쟁은 이러한 상황을 교정하려고 한다. 노동을 사용하는 방식이 다양해진 현재 상황에서 직접 고용의 당사자이거나 직접 지시를 내리는 사용자가 아니라 하더라도 어떤 방식으로든 노동자의 노동을 이용하여 사업을 하는 사업주는 그 노동자들의 조직인 노조와 교섭할 의무를 져야 하는 것이다.

또 다른 예로 근래 논의가 활발한 사회보험 제도 개편에도 이러한 접근법을 적용해 볼 수 있다. 사회보험은 기본적으로 안정적인 고용관계 중심으로 설계되었다. 현재의 사회보험 제도가 틀을 갖춘 20세기 서구 사회는 완전고용에 가깝거나 완전고용을 목표로 하였기 때문이다. 그러나 불안정노동이 크게 확산된 현재의 상황에서 이러한 방식은 적실성을 잃어가고 있다. 그에 따라서 서구에서든 한국에서든 사회보험 제도의 개편은 사회적으로 뜨거운 쟁점이 되고 있다.

이 문제에 관해서는 일차적으로 자본의 부담을 높이려는 투쟁이 이루어져야 한다. 매출액에 따라 기업의 사회보험 부담을 더 부과하는 방식도 생각해 볼 수 있다. 지금 기업은 고용한 노동자에 대해서만 일정 비율의 사회보험료를 부담하고 있다. 그러나 ‘사회적으로 노동자의 노동을 수취하여 이익을 보는 자본의 책임성’이라는 원리를 생각해보면, 직접 고용하거나 일을 시키는 노동자에게만 책임이 있는 것이 아니다. 말하자면, 삼성 핸드폰, 현대 자동차, LG 에어컨에 들어가는 부품의 부품을 만드는(하청사슬에서 한 4차나 5차 하청쯤 될) 공단의 작은 공장 노동자들도 최종적으로 삼성, 현대, LG의 이익을 내는 데 일조하는 노동을 하고 있는 것이다. 비록 삼성, 현대, LG에서는 이들의 존재조차 인지하지 못한다 할지라도 말이다. 가치사슬의 정점에 있는 기업이 결국 가치사슬 내의 노동을 수취하여 최종적으로 가장 큰 이익을 얻는다는 점을 생각해보면, 매출액에 따라 사회보험료를 더 부담하는 것이 노동에 대해 자본의 책임을 지우는 방식으로 적정해 보인다.

최근 사회보험 제도 개편에 대해서 ‘소득 기반 전국민 사회보험’ 논의가 이루어지고 있다. 소득에 비례하여 보험료를 매김으로써 직장가입자와 지역가입자 또는 임의가입자의 격차를 제거하여 사각지대를 없애겠다는 것이다. 논의 와중에 매출액에 따른 기업 부담금에 대한 제안이 나오기도 했다. 그러나

주요 주제로 떠오르지 못했다. 아직 노동운동이 사회보험 제도 개편 논쟁에 적극적으로 뛰어들지 않고 있는 상황에서, 전문가들과 정부측의 논의는 오히려 노동자 기여금의 비중을 증대시킬 가능성이 높은 소득 기반 부과 방식에 집중하는 모양새다. 외국의 사례들에서 보듯 사회보험 제도의 재편은 곧 중요한 의제로 떠오를 것이다. 노동운동은 사회보험과 관련한 쟁점들에 자본의 책임성 강화라는 접근방식으로 적극 투쟁을 조직할 필요가 있다.

위에서 얘기한 내용들은 기존 노동권을 보장한 법·제도적 체계에 대하여 대안적 체계를 구상한 것은 아니다. 사실 노동권의 재구성이라고 하지만, 노동권의 원리를 새롭게 재개념화하는 것을 넘어서서 그에 근거한 체계적인 제도를 구상하는 것은 이른 시점이 아닌가 하는 생각이 든다. 자본의 전략이 변화 무쌍하게 발전하는 와중에서 (노동기본법처럼) 또 다른 체계를 만들어버리면 오히려 그것이 덜어질 수도 있기 때문이다. (노사의 평형을 맞춘다는 기존 노동권의 원리를 벗어나) ‘노동으로 사회에 기여하는 노동자들이 사회적으로 버젓하고 안정적인 삶을 누릴 권리’라는 새로운 노동권 개념을 원리로 삼고, 이에 대응하는 자본의 책임성 강화를 전략적 접근법으로 하여 구체적인 투쟁 속에서 방향타로 삼는 것이 현 시점의 과제일 수도 있다.

개념에서 시작하여 논리를 발전시키고 제도적으로 체계화하는 것은 그럴 듯해 보이며, 그렇게 완성하고 싶다는 충동을 종종 불러일으킨다. 그러나 조급함이 발목을 잡는 경우는 적지 않다. 게다가 역사를 자세히 살펴보면 개념-목적-논리-체계를 갖춘 청사진을 그렸다고 해서 그 의도에 따라 실현되는 일은 실제로 없다. 오히려 사회적인 힘들의 투쟁 속에서 형성된 양상들이 사후적으로 해석되고 체계화된다고 보는 편이 맞다. 지금 노동권의 재구성을 위해 해야 할 일은 원리를 잊지 않으면서 실제 벌어지고 있는 투쟁에 전략적 접근의 가닥을 잡는 것이다. 지금도 노동안전, 노조법, 근로기준법, 최저임금, 사회보험제도 등을 둘러싸고 사회적 투쟁이 진행되고 있다. 새로운 노동권의 체계는 이 투쟁들이 진행되는 과정 속에서 윤곽을 드러낼 것이다.

불안정노동철폐운동과 조직화

불안정노동자 조직화 논의팀
불안정노동자 조직화팀(김혜진, 안명희, 이미숙) 공동논의 및 집필

불안정노동을 철폐하는 운동은 불안정노동을 양산해온 제도를 없애는 운동이기도 하고, 노동유연화를 정책으로 채택해왔던 정치에 저항하는 운동이기도 하다. 또한 현장에서부터 불안정노동자들이 권리를 찾음으로써 현실의 차별과 왜곡된 고용구조를 없애는 운동이기도 하다. 그런데 불안정노동자들이 이런 운동의 주체로 서지 않으면, 학계나 정치권에서 논의는 무성하고 때로는 정책적 변화도 조금은 이루어지되, 불안정노동을 근원적으로 바꾸는 운동이 만들어지지 않을 것이다. 따라서 불안정노동자들의 집단적 힘에 의해 불안정노동철폐운동이 가능하도록 대중운동을 만드는 것이 중요한 일이다.

그런데 노동의 불안정성이 커지는 만큼 집단성은 점차 해체된다. 같은 사업장에서 일하더라도 고용형태가 달라서 서로를 알기 어렵고, 같은 공간에서 일하지 않는 경우도 많다. 그래서 불안정노동자들의 조직화는 더 어려웠지만 민주노조운동은 ‘조직화’를 중요한 과제로 제기해왔다. 불안정노동자의 조직이 노동조합만 있는 것은 아니지만, 한국에서는 불안정노동자들의 집단적 조직화가 노동조합 외의 방식으로 나타난 사례가 거의 없다. ‘000 협회’ 등도 노동조합으로 가기 위한 과도적 조직인 경우가 많았다. 그런 점에서 ‘불안정노동자 조직화’에 대한 평가는 ‘비정규직 노동조합 조직화’를 대상으로 하여, 성과와 의미, 그리고 한계와 이후 과제를 이야기해보고자 한다.

1. 불안정노동자 조직화의 의미

1) 노동조합을 통해 노동조건과 고용구조의 개선

‘근로자의 결합노동시장 지위가 임금 분포에 미친 효과’ (2019)에 따르면 비정규직 노동자의 임금 수준은 특수고용노동자 259만원, ‘대기업-비정규직-유노조’ 242만1천원, ‘대기업-비정규직-무노조’ 240만8천원¹, ‘중소기업-비정규직-유노조’ 238만6천원, ‘중소기업-비정규직-무노조’ 139만원 순이었다. 중소기업 비정규직도 노조가 없으면 100만원 가까이 월급을 덜 받아 노조가 있는 경우의 58%를 받았다.

한국은 대기업과 공공부문이 조직률도 높고, 정규직일수록 조직률이 높다. 더 노조가 필요한 노동자들이 오히려 노동조합에 접근하기 어려운 현실이다.² 그렇지만 불안정노동자들은 꾸준히 노동조합을 만들었고, 임금과 노동조건을 개선해왔다.

비정규직 노동조합이 조직되었기 때문에 고용형태의 변화도 가능하다. 비정규노조들이 처음에는 임금과 노동조건을 개선하기 위해 싸우지만, 결국 왜곡된 고용구조가 노동조건을 개선하는 가로막고 있다는 것을 알고 고용구조의 변화를 위한 싸움에 나서기도 한다. 2003년부터 대규모로 조직된 사내하청 노조들이 초기에는 임금과 노동조건 개선을 위해 싸우다가 2005년 ‘불법파견 투쟁’을 통해 정규직 전환을 추진했던 것이 그러하다. 공공부문의 간접고용 노동자들이 문재인 정부 이후 대거 노조를 만들면서 ‘공공부문 비정규직 정규직 전환 투쟁’에 나섰던 것처럼 처음부터 고용형태의 변화를 목적으로 노조를 만들기도 한다.

지금은 노동자들의 고용구조가 더욱 복잡해지고 누가 사용자인지 알기도

1) 대기업의 경우 노조 효과가 두드러지지 않는데, 한국사회 대기업은 독점적 지위를 통해 높은 지불능력을 갖고 있기 때문이다. 대기업들은 최근 신규채용 규모를 축소하고 있으며 1차하청을 내부노동시장과 유사하게 포섭하는 경향을 갖는다. 따라서 대기업 비정규직의 경우에도 노조 효과가 두드러지지 않고 있다.

2) 한국노동사회연구소에서 2022년 8월 통계청 경제활동인구부가조사에 근거하여 ‘비정규직 통계와 실태’를 조사한 바에 따르면, 노조 조합원수(조직률)는 269만 명(12.4%)이고, 정규직은 241만 명(18.9%)이며, 비정규직 조합원수는 28만 명(3.1%)이다. 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2022-19.

어려우며, 노동자성도 부정당하는 노동자들이 많아졌다. 개인적으로는 도저히 자신의 권리를 찾기 어려울 만큼 파편화되어 있기도 하다. 이런 불안정노동의 시대일수록 노동자들이 집단적으로 조직되어야 누구를 상대로 어떻게 싸워야 하는지가 분명해지고 그를 통해 노동조건 개선의 가능성이 생긴다.

기업과 정부는 노동자들의 불안정성을 빌미로 노동자들이 단결하여 투쟁하는 것을 가로막는다. 쿠팡에서처럼 계약직 조합원의 계약을 해지하거나, 아사히글라스처럼 노조에 가입한 노동자들의 업체를 폐업하거나, 특수고용이나 프리랜서의 경우 노동자로 인정하지 않으면서 사용자들이 교섭을 회피하기도 한다. 따라서 불안정노동자들은 노동조합을 만들고 활동하면서, 임금과 노동조건 향상을 위해 투쟁하는 것을 넘어 훼손된 노동권을 확보해나가는 운동으로 나아가게 된다.

2) 당사자들이 조직될 때 사회적 목소리도 가능

일반적으로 노동조합을 만들면 사용자와의 관계가 중요하다. 사용자와의 교섭을 통해서 노동조건을 개선하는 것이 핵심이기 때문이다. 그러나 비정규직 문제는 ‘노-자 관계’로만 현상하지는 않는다. 화물연대 노동자들은 안전운임제라는 제도개선을 통해 노동조건을 개선하고자 했다. 석탄화력 발전소 하청노동자들은 위험의 외주화에 대한 사회적 문제제기를 통해 고용구조를 바꾸고자 했다. 노-자관계를 넘어 그 업종 노동자들이 사회적으로 어떤 역할을 하는지 알리며, 업종 전체의 권리를 확보하기 위한 사회적인 투쟁을 하는 것도 노동조합 조직화의 의미이다.

무수히 많은 업종에 비정규직 노동자들이 일하고 있지만 사회적으로 실태가 알려진 곳은 노동자들이 조직되고 다양한 방식으로 사회에 문제제기를 했던 업종이다. 실태가 알려지지 못하면 사회적 지지를 구하기 어렵다. 비정규직의 통계나 언론에서 다루는 것만으로는 다양한 비정규직의 구체적 실태를 제대로 드러내지 못한다. 그러나 노조가 조직되면 자신의 문제를 갖고 투쟁하게 되고 그것을 통해 그 업종이나 그와 유사한 고용형태를 가진 비정규직 문제의 심각성이 드러난다. 문제가 드러나는 것이 문제 해결의 출발이 된다는 점에서 ‘조직화’를 통해 문제를 드러내는 것이 매우 중요하다.

노동조합을 만든 노동자들은 더욱 큰 힘을 갖기 위해서 다양한 형태로 연대하고 비정규직의 의제를 사회적 의제로 만들어간다. ‘원청의 사용자책임’을 인정하도록 하기 위해서 간접고용 노동자들이 연대하고, 특수고용 노동자들의 노동자성 쟁취를 위해 2002년 민주노총 서울본부에서부터 특수고용 단위들이 연대하는 등 제도화를 위한 투쟁에 나서기도 했다. 비정규직 노동자들이 모이고 그것이 큰 힘으로 작동할 때 비정규직 노동자들의 권리 보장도 가능하다.

3) 불안정노동자 조직화를 통한 민주노조운동의 혁신

유럽과 미국 등에서는 신자유주의 세계화 이후 노동조합의 조직률이 떨어지고 사회적 영향력이 낮아지는 상황에서 노조들이 이 위기에 대한 대응 방안으로 ‘노조 재활성화’ 전략을 채택하고 ‘조직화 모델’을 논의해왔다. 1990년대 초반 미국의 국제서비스노조(SEIU)가 새로운 운동 전략으로 조직화모델을 제시한 이후 1995년 미국노총(AFL-CIO)이 이를 공식 조직전략으로 채택했다. 이때의 ‘조직화모델’은 실리조합주의 노선을 혁신하기 위한 정치적 급진화 전략의 일환으로 도입된 것이다. 기존 노조 운동과의 단절적 변화의 시도였던 것이다. 한국에서도 2003년 이후 민주노총 차원에서 ‘전략조직화’를 시도할 때, 단지 조직률을 높이는 것만이 아니라 민주노조운동을 혁신하고자 하는 문제의식이 포함되어 있었다.³⁾

한국의 노동운동은 1996년 민주노총 설립 이후 산별노조 건설과 정치세력화라는 두 과제를 실현하고자 노력했다. 그런데 경제위기 이후 노동자들의 불안정성이 매우 커졌고, 실질적인 산별노조로의 전환이 제대로 이루어지지 않으면서 노동자 내부를 통합하여 계급적 단결을 만드는 데 실패했고, 정치세력화도 마찬가지였다. 민주노조운동이 ‘조합원’의 임금과 노동조건을 개선하는데 집중하면서, 이런 권리 바깥의 노동자들이 확대되는 것에 능동적으로 대처하지 못했고, 민주노총이 의제 등 여러 면에서 전체 노동자의 계급 대표성을 획득하지 못하고 있다.

3) 2003년 시작된 중소·영세·비정규직 노동자 전략조직사업은 민주노조운동 혁신의 문제의식을 담고 있었으며, 이것은 ‘조직문화환경개선사업’으로 표현되었다.

이 현실을 변화시키는 데에 불안정노동자 조직화가 중요하다. 불안정노동자의 조직화는 자생적으로 이루어지기 어렵기 때문에 민주노조운동이 자신의 자원(비용과 인력)을 투여하여 집중적으로 조직화에 나서는 ‘전략조직화’가 주로 채택된다. 그런데 전략조직화가 가능하기 위해서라도 민주노조운동은 조합원을 상대로 교육하고 설득하면서 자원을 확보해가야 한다. 그리고 불안정노동자 조직화는 때때로 정규직과 갈등을 일으키게 되고, 그런 갈등이 오히려 민주노조운동의 한계를 드러내고 변화시키고자 하는 노력을 기울이게 만든다.⁴ 또한 불안정노동자들이 많이 조직되면 민주노조운동의 투쟁 의제가 불안정노동자 중심의 의제가 된다. 그런 점에서 불안정노동자 조직화는 민주노조운동의 혁신과 연결되어 있다.

4) 조직화를 통해 주체 형성으로

비정규노조가 조직되는 것은 불안정노동철폐운동의 주체를 형성한다는 점에서 매우 중요하다. 그러나 비정규직 노조가 열심히 활동을 하더라도 비정규직이라는 고용구조를 인정해버리고 현재의 고용구조 안에서 임금과 노동조건을 개선하는 활동에만 머무르는 경우도 있다. 비정규직 노조라고 해서 모두 불안정노동철폐운동의 주체가 되는 것은 아니다.

정부와 자본은 불안정노동자들조차도 구별하고 위계화한다. 정부는 특수고용 노동자들에게 산재보험을 확대적용하면서, 업종별로 나누어 단계적으로 일부만 적용하는 안을 내놓는다. 특수고용 노동자들의 단결을 파괴하기 위해서이다. 또한 비정규직 노동자들의 권리를 보편적으로 보장하기보다, 특정 업종 노동자들의 요구를 ‘특별법’으로 만들어서 일부 권리만 노동자 일부에게 보장하는 방식으로 제도개선을 하기도 한다.⁵ 이 때문에 비정규직 노동자들이

4) ‘정규직과 비정규직의 갈등’ 이 문제인 것이 아니라, 그 갈등을 다루는 방식이 문제이다. 정규직과 비정규직의 갈등이 발생했을 때 노조운동이 원칙을 바로 세우고 대응을 할 수 있는가 아닌가에 따라 혁신이 제대로 이루어질 수 있는가, 오히려 갈등이 분열로 이어지는가를 나누게 된다.

5) 2021년 ‘가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안’ 이 통과되어 근로기준법이 만들어진 지 68년 만에 가사노동자들이 법적으로 노동자성을 인정받게 되었다는 점에서 의미가 있다. 그런데 근로기준법 11조, 즉 가사노동자 적용제외를 명시한 조항을 없애지 않고 ‘정부인증기관에 고용된 가사노동자’ 에 한해 노동자성을 인정받도록 만들었다. 결국 일부의 권리만 보장하는 방식이 된 것이다.

고용형태에 따라 분리되고 공동의 투쟁을 만들지 못하기도 한다.

이렇게 비정규직조차도 분할되고 위계화되는 상황에서는, ‘주체화’로 나아가지 못하면 개별의 권리찾기를 넘어설 수 없다. 불안정노동철폐운동이 지금의 고용구조를 넘어 전체 노동자의 권리찾기로 나아가는 것이어야 한다면, 당연히 비정규직 당사자들도 노조로 모이고 투쟁함과 더불어 다른 비정규직과 연대하고 투쟁하면서 인식이 확장되어야 한다. 그런데 그렇게 불안정노동철폐운동의 주체가 확장되기 위해서라도 ‘조직화’는 필수적이다. 대중적인 조직화를 통해 투쟁하고 연대하는 경험이 축적되어야 ‘주체화’로 나아갈 수 있기 때문이다.

2. 조직화 평가

1) 개별 기업 단위 조직화 평가

비정규직들의 경우 업종단위로 조직된 경우가 많고, 개별 기업 단위로 조직된 경우는 대공장 사내하청이나 공공부문이 대부분이다. 즉 어느 정도 조직을 유지할 조건이 되어야 기업 단위로 조직도 가능한 것이다. 물론 기업 단위로 조직된다 하더라도 이런 조직화는 흐름을 갖고 있다. 한 사업장의 조직화가 유사한 노동조건이나 유사한 특성을 가진 노동자들에게 영향을 미쳐 조직화가 확산되는 것이다.

(1) 공공부문 노조의 조직화

2003년 근로복지공단 계약직 노동자들은 차별에 맞서 노동조합을 만들고 투쟁을 시작했다. 이 투쟁은 이용석 열사의 죽음으로, 정규직 전환을 요구하는 투쟁으로 발전하였다. 그런데 그 외의 초창기 공공부문 비정규직 투쟁은 주로 계약직 노동자들이 도급전환에 맞서 노조를 만들고 투쟁하는 것이었다. 1998년 이후 급속하게 진행된 도급 전환은 공공부문 민영화의 일환이었다. 도급 전환이라는 구조조정은 결국 노동자들의 해고와 노동조건 저하를 수반할 수밖에 없었기 때문에 노동자들은 이에 맞서서 투쟁했다.

2000년 한국통신계약직 노동자들은 7,000명 정리해고에 맞서 급격하게 조직되었고, 2006년 KTX 노동자들도 직접고용 약속을 어기고 계속 도급으로 채용하는 코레일에 맞서기 위해 노조를 만들었다. KBS 계약직 노동자들도 2009년 기간제법 시행 이후 2년이 지난 시점에서 도급으로 전환을 하려고 했기 때문에 노조를 만들고 투쟁하게 되었다. 도급으로의 전환을 막기 위한 싸움에서는 개별의 승리 사례들은 있지만 그 직종 자체가 도급으로 전환하는 것을 막지는 못했다.⁶ 고용구조가 변화하는 시기에는 조직화가 진행될 가능성이 높고, 강력한 투쟁을 동반하게 된다. 그러나 구조조정에 대한 투쟁은 정규직들의 외면 속에서 비정규직들만의 투쟁이 되기 쉽다. 또한 급격한 고용구조의 전환에 맞서는 투쟁은 노동자들이 대안을 제시하지 못하는 상황에서 성과를 많이 남기지 못했다.

2000년 이후 지속적으로 진행된 지자체 비정규직 조직화도 의미가 있었다. 지자체 비정규직 조직화는 일반노조 등을 통해서 조직되고 투쟁한 사례가 많지만, 여러 업종과 여러 지자체 노동자들이 독자적인 투쟁을 통해서 노조를 만들고 안정시켜오기도 했다. 지자체에서 조직화가 이루어진 것은 2000년 이후 민주당 성향의 시장이 선출된 것도 영향을 많이 미쳤고, 민주노동당 등 정치적인 지원에도 힘입어 조직화에 유리한 조건이 있었기 때문에 가능한 것이었다. 특히 민간위탁사업장들은 고용승계, 임금인상만이 아니라 공적 업무를 담당하는 주체로서의 공무원에 대한 요구를 내걸고 투쟁했다는 의미도 있다.

2017년 이후에 진행된 공공부문 비정규직 조직화와 투쟁은, 간접고용이 되어버린 노동자들이 ‘직접고용’을 요구하며 투쟁했다는 특징을 갖는다. 문재인 정부가 출범하면서 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책을 내놓았고, 고용형태의 변화 가능성이 생기자 노동자들이 노조를 만들기 시작한 것이다. 인천 공항 비정규직은 정규직 전환 정책 이전에 노조가 있었고, 정규직 전환 정책을 계기로 조직을 확대해나간 것이지만 한국가스공사 비정규직, 마사회 비정규직, 건강보험공단 고객센터를 비롯한 공공부문 콜센터 노동자들, 발전소 비

6) 한국통신계약직은 7,000명 정리해고 이후 517일간 파업투쟁을 했지만 결국 도급으로의 전환을 수용하고 노조를 해산하였다. KTX 노동자들도 최종적으로 투쟁한 노동자들은 정규직 전환을 하되, 다른 직무로 전환했고, 승무 업무는 외주화가 유지되었다. 2009년 투쟁했던 KBS 계약직 노동자들도 투쟁한 노동자들은 무기계약직으로 전환했으나, 업무의 대부분은 외주화되었다.

정규직, 잡월드 등 공공기관의 노동자들은 그 계기를 통해 조직화하고 투쟁에 나섰다.⁷

2017년 경의 조직 과정은 ‘정규직 전환 정책’이라는 특정한 계기 때문이었으므로 그 요구를 실현하기 위해 바로 투쟁에 나설 수밖에 없다. 그런데 공공 부문 간접고용 모두 ‘정규직 전환’이라는 동일한 과제를 갖고 있지만, 사업장 단위로 조직이 되다 보니 개별의 상황과 조건이 다를 수밖에 없고, 따라서 개별대응을 할 수밖에 없었다. 한 곳이라도 성과 있게 마무리되거나 공공부문에 전면적인 조직화 계획과 더불어 공동투쟁 계획을 세웠다면 조직화도 더욱 확장될 수 있었을 것이다. 정부는 직군을 분리하는 무기계약직 전환, 혹은 자회사 전환을 전제하고 대응을 했는데 노동조합은 개별로 대응을 하니 노동조합은 공공기관이나 중앙행정기관의 입장을 수용할 수밖에 없었다. 지금은 정규직 전환 정책의 효과가 사라졌고, 살아남은 노조들은 조직강화를 통해 다음 전망을 어떻게 세울 것인가가 과제로 남아있다.

물론 서울대병원이나 경북대병원 등 정규직들이 직접 비정규직 노동자 조직화에 나서면서 조직이 확대된 경우도 있다. 정규직 노동자들이 나서는 경우는 대부분 그 노조의 조직력이 높기 때문에 비정규직들도 노조 효과를 인식하게 되고, 그 투쟁을 지원할 수 있는 힘이 있기 때문에 성과를 거둘 수 있게 된다. 비정규직 노동자들이 노동조합으로 조직된 이후에는 주로 임금과 노동조건 개선에 집중했다. 그런데 정부의 공공부문 정규직 전환 정책이 시작되자, 투쟁 경험도 있고, 정규직-비정규직 공동투쟁의 경험도 축적되어 있던 이 노조들은 ‘직접고용’을 실질적인 요구로 삼고 투쟁을 해나갈 수 있었다.

공공부문의 비정규직은 도급전환이든, 선거에 의한 것이든, 정부 정책에 의한 것이든 특정한 계기가 주어졌을 때 대거 조직화가 이루어졌다. 특정한 계기를 조직화로 만들어나가고, 그렇게 조직된 노동자를 모아 공동투쟁을 만들기 위한 준비가 필요하다는 것을 확인할 수 있다.

(2) 대공장 사내하청 조직화

2000년 초반에는 사내하청 노동조합이 많이 조직되었다. 한라중공업, SK

7) 공공부문 정규직 전환을 위한 투쟁에서 공공기관은 대체적으로 자회사 전환으로 정리되었다. 2023년 5월 현재 아직도 노사전문가협의체가 운영 중인 곳도 있고 합의에 이르렀지만 자회사 전환이 중단되어 있는 곳도 있다.

인사이트코리아, 불보건설기계코리아, 대송텍, 캐리어사내하청, 대상식품사내하청 등의 노조가 세워졌다. 2000년~2003년 사이에 만들어진 이 사내하청 사업장들은 노조를 만들자마자 대부분 업체가 폐업을 해버렸고 그로 인해서 거리로 나와서 싸움을 해야 했다. 긴 투쟁을 했지만 결국 대중적 조직화를 통한 노조 유지에 이르지 못했고 소수가 남아서 싸우다가 정리되었다. 자생적인 조직화도 있었고, 활동가들이 현장에 들어가서 조직을 했던 경우도 있다. 하지만 비정규직 운동 초창기에 조직화의 경험도 많이 축적되지 않았고 기업들이 업체 폐업으로 대응을 했기 때문에 이것을 돌파하기 위한 계획이 없는 상황에서 사내하청 조직화는 대체적으로 성공하지 못했다.

이런 상황을 변화시킨 것이 자동차 사내하청의 조직화이다. 2003년 현대자동차 아산공장을 필두로 현대자동차 울산과 전주 공장, GM 인천과 창원, 기아자동차에서도 사내하청 노동자들이 조직되었다. 이 당시만 해도 정규직 노조의 존재, 노동자들의 강한 저항으로 기업도 업체 폐업에 대한 부담을 갖게 되었고, 업체폐업 방식보다는 노조를 관리하는 데 주력했다. 특히 자동차공장에서는 정규직 채용을 하지 않으면서 1차 하청에 대한 임금과 노동조건 개선을 통해 일정한 포섭을 시도하기도 했다. 그러나 여전히 투쟁하는 비정규직 노동자들에 대한 탄압은 확고했다. 따라서 노동조합이 대중적으로 확대되지는 못했다. 사내하청 노동자들은 대중적 조직화 방식으로 ‘불법파견 소송’⁸⁾을 채택했다. 이후 현대제철 등 제철업종 사내하청에도 ‘불법파견’이 중요한 조직방식이 되었다.

‘불법파견’을 통한 소송은 업체 폐업을 하거나, 노동조합 활동가들을 해고하는 등 대중적 조직화를 어렵게 만드는 조건에서 ‘대중적 조직화’를 위한 경로가 되었다. 특히 ‘불법파견 정규직 전환’의 가능성이 생기자 노조를 통해 불법파견 소송에 합류하려는 흐름이 많이 나타났다. 2007년 코스콤 사내하청이 조직되어 투쟁했고, 그 이후 포스코 사내하청지회와 현대제철지회, 삼성전자서비스지회가 조직되었고, 이 조직들은 ‘불법파견’ 소송을 중요한 조직화

8) 파견법에 의하면 2년 이상 일한 파견노동자는 정규직으로 전환해야 한다. 사내하청 노동자들은 ‘도급’의 외형을 갖고 있으나 원청이 실질적인 업무지시를 한다는 점에서 사실상 ‘파견’이며, 파견이 불가능한 제조업에서의 파견인데다가, 2년 이상 일하는 경우 정규직으로 전환하도록 되어 있으므로 이 조항을 이용하여 ‘불법파견 정규직화’ 소송을 진행한 것이다.

의 도구로 활용했다.

사내하청 조직화에서 부품사 하청노동자들의 조직화는 경로가 다르다. 위아와 모비스 부품사 사내하청 노동자들은 불법과건을 통한 정규직화 방식의 조직화에 대해 비판하면서 다른 방식의 집단적 조직화를 선언했다. 부품사 노조들은, 사내하청 조직화의 경험이 있었고 불법과건 대법원 판결이 있었으며, 핵심 모듈공정이라는 점에서 원청 업체가 쉽게 하청업체를 폐업하기 어렵고 파업의 효과가 크다는 이점을 통해 노조를 조직하고 안정화할 수 있었다. 그리고 2015년 위아 광주공장 조직화의 경험이 다른 부품사에게 전수되면서 위아와 모비스 부품사들을 대거 조직할 수 있었다.

그러나 모비스 일부는 스스로를 비정규직 노조로 정체화하지 않고, 모비스가 내놓은 자회사 안을 수용했다. 자동차의 ‘불법과건 투쟁’의 경험이 부품사 노동조합들이 노조의 안정화를 가능하게 한 요소였지만, 부품사노동조합의 경우 그렇게 노조가 안정화된 이후 ‘고용형태 변화의 전망’을 논의하는 과정에서 사측의 ‘자회사’ 안을 수용함으로써 고용형태를 근원적으로 변화시키는 것으로 나아가지 못했다. 모비스 하청노조와는 다르게 현재 위아 사내하청 노조들은 원청과 고용구조개선 협의를 시작했다.

대공장 사내하청 조직화에서는 ‘불법과건 소송’이 대규모 조직화를 가능하게 한 힘이였다. 불법과건을 조직화의 계기로 활용한 경우는, 그것을 ‘신분상승’이 아닌 원청과의 교섭으로 끌고 나갔어야 하지만 ‘소송 결과를 통한 정규직화’에 집중하면서 정세의 주도력을 원청에 넘겨버렸다. ‘불법과건’을 활용하지 않겠다고 선언한 하청 노조들도 원청과의 교섭으로 나아가지 못하면서 노조의 교섭과 투쟁이 온전하게 이루어지지 못했다. 조직화가 핵심이 아니라 그 조직화를 어떻게 원청에 대한 교섭을 가능하게 하는 힘으로 만들 것인가가 중요한 과제이지만⁹⁾, 대공장 사내하청 운동은 거기까지는 나아가지 못했다. 특히 지금은 대공장에서도 ‘자회사’ 정책이 시도되는 만큼 원청과의 교섭

9) 현대중공업 사내하청 노동자들이 노조를 만들자 원청이 업체를 폐업한 것에 대해서 2010년 대법원은 원청의 부당노동행위를 인정했다. 2022년 중노위는 원청이 현대제철 비정규직지회와 노동안전 부분에서 직접 교섭 책임이 있다고 판정했다. 그리고 2023년 행정법원은 CJ대한통운이 택배노조와 교섭에 응해야 한다고 판결했다. 원청의 책임을 인정하도록 만들기 위한 지속적인 투쟁, 그리고 그 과정에서의 판례가 축적되어 원청의 교섭 책임이 조금씩 진전되고 있다. 원청의 책임을 묻기 위한 지난한 투쟁이 있어야 가능한 일이다.

을 통해 주도력을 갖는 것이 필요한 시기이다. 위아 하청업체들의 ‘원청과의 고용구조개선 협의체’ 논의가 어떻게 진전될 것인지 중요하게 보아야 한다.

2003년 자동차업종의 조직화와 비슷한 시기에 시도되었던 조선업은 대중적 조직화에 이르지 못했다. 현대중공업 사내하청이 업체 폐업과 탄압으로 대규모 조직화에 실패한 이후 조선업에서의 대규모 조직화가 가능한가에 대한 회의도 많았다. 자동차와 다르게 노동자들이 다단계 하도급으로 존재하고 물량팀 등 더 불안정한 조건의 노동자들도 많았다. 건설과 유사한 형태라서 개별 사업장 조직화가 아닌 지역 조직화 혹은 업종 조직화를 고민해야 한다는 의견도 있었다. 그 결과로 2016년 거통고 사내하청지회가 지역지회의 형태로 조직되었다. 그런데 2022년 거통고 조선하청 지회가 대규모 조직화는 아니더라도, 대우조선해양 하청 노동자들을 중심으로 대중적인 집회, 그리고 점거과업을 현실화시킴으로써 조선업 사내하청 조직화의 가능성을 열었다.

(3) 그 외 개별 사업장의 비정규직 조직화

비록 조직화의 성과가 크게 남지 않았더라도 의미 있는 조직화의 사례들이 있다. 2005년 설립한 기륭전자분회나 2015년 설립한 아사히글라스 사내하청의 경우, 노조 조직화 이후 곧바로 업체 폐업 등으로 쫓겨난 것까지는 전형적인 초기 비정규직의 사례와 유사하게 보인다. 그렇지만 끈질기게 투쟁을 이어가면서 비정규직의 문제를 사회에 알리고 비정규직철폐 운동을 끌고 나간다는 점에서, 대중적 조직화로 이어지지 못했다 하더라도 불안정노동철폐운동의 주체로 나아간다는 점에서 의미가 있다. 비정규직 노동자들 간의 연대를 확장하고 사회적 연대를 만들어내며, 비정규직 문제를 사회적으로 알리는데 이 노조들의 역할은 매우 크다. 대규모 조직화가 이루어지지 않았더라도 이 노조와 투쟁이 매우 소중한 이유이다.

2007년 조직되고 투쟁한 이랜드-뉴코아 비정규직은, 2007년 통과된 기간제법에 따라 해고될 수밖에 없었던 노동자들이 집단적으로 조직된 사례이다.¹⁰ 정부의 비정규직법 개악이 노동자들에게는 영향을 미치게 되고 이 노동자들은 그 해고에 강하게 저항함으로써 정부의 비정규직법이 개악이라는 사

10) 이랜드는 비정규직 당사자들이 조직되어 투쟁했고, 뉴코아의 경우 비정규직도 조직이 되었으나 정규직 노조가 외주화에 맞서 공동투쟁을 한 것이다.

실을 알렸다. 특정 계기로 노조가 조직될 경우 바로 투쟁에 나설 수밖에 없는데, 특히 이랜드와 뉴코아 비정규직 투쟁에 대한 사회적 연대가 확산되었고, 이 투쟁을 통해 비정규직의 구조적 문제와 비정규직법의 문제가 온전하게 드러났다. 또한 시민들과 밀접하게 연결되어 있는 서비스 노동자들의 투쟁은 시민들의 지지와 연대에 영향을 받는다는 것을 보여준 사례이다.

조직화 과정이 시민사회의 연대와 연결되어 있는 사업장도 있다. 2017년 파리바게뜨는 조직화 과정에서부터 정의당 비상구와 시민사회단체의 연대가 연결되었다. 당과 시민사회단체는 노동자들을 만나고 파리바게뜨의 문제에 대해 사회적으로 알리면서 사측을 압박하고 노동자들에게 자신감을 갖게 했다. 파리바게뜨 조직화는 청년들이 선호하는 직업이 바깥에서 보는 것과 다르게 불안정하고 권리가 없다는 사실을 보여주었다. 사회적 연대의 힘으로 파리바게뜨 노조가 많이 알려지면서, 청년들이 많은 업종에서 조직화가 확산되기 시작했다. 타투유니온이 조직되고, 네이버와 카카오 등 IT업종에서 노동조합이 조직된 것도 파리바게뜨 노조의 영향이다.

2021년 쿠팡 물류센터 노동자 조직화는 한국 사회 노동자들의 불안정성이 얼마나 심화되고 있는지, 불안정이 일상화된 구조에서 조직화를 어떻게 해야 하는지 많은 고민을 던져주고 있다. 사내 플랫폼을 통한 일용직 채용, 쪼개기 계약 등 불안정성이 극히 심한 노동자들은 자신이 일하는 곳을 변화시켜야 할 동인을 갖지 못한다. 우리 사회 전체가 이런 불안정성이 심해질 때 노조의 필요성은 더욱 약화될 수밖에 없다. 그런 상황에서 쿠팡지회는 ‘하루를 일해도 좋은 일터’라는 슬로건으로 노동자들을 모으고 있다. 계속 조합원이 들어오고 나가는 불안정한 상황에서도 어떻게 노조가 유지될 수 있을 것인지, 대중적 조직화가 안 되는 상황에서 교섭은 어떻게 가능한지에 대한 논의가 필요하다.

2) 업종 단위 조직화

(1) 대학청소노동자 조직화

2000년 서울대청소노동자 조직화부터 시작하여, 서울지역 대학 청소노동자들이 대규모로 조직되었다. 지금도 전국적으로 대학 청소노동자들은 많은

수가 조직되어 있다. 그런데 이렇게 시설이나 기관의 청소노동자들과 달리 대학에서 청소노동자들의 조직화가 가능했던 것은 대부분 노동자들이 용역으로 일하면서 최저임금을 받는다는 유사한 조건에 놓여있고, 대학이라는 구조가 학생들 중심으로 연대활동이 가능한 곳이라는 점이다. 그리고 대학은 사회적 여론에 영향을 많이 받는다는 특징도 있다. 그런 조건이 대학청소노동자들의 집단적 조직화를 가능하게 했다.

서울지역 대학청소노동자들의 경우 집단교섭을 했다는 특징을 갖고 있다. 청소노동자의 유사한 노동조건이 집단교섭을 가능하게 한 요소이기도 하다. 집단교섭의 성과로 노동조건 개선도 많이 이루어졌다. 그런데 투쟁은 개별 사업장 중심으로 이루어진다. 고용문제가 발생하거나 혹은 집단교섭 과정에서 한 대학이 교섭을 거부하고 노동조건 개선에 나서지 않을 때 그 대학에서 투쟁이 발생하는 것이다. 그리고 이 투쟁은 사회적 연대 혹은 학생들의 연대 투쟁으로 힘을 얻어 승리하기도 한다. 그러나 용역업체가 변경될 때마다 고용 승계와 단협승계 문제가 반복되는 것은 노동자들에게는 매우 힘겨운 과제이다.

결국 고용구조 개선을 위한 싸움으로 나아가야 하는데 그것은 어떻게 가능할 것인가. 서울시립대가 직접고용의 성과를 얻었고, 부산의 신라대가 파업투쟁의 결과로 직접고용을 쟁취했지만, 아직 고용구조 개선을 위한 집단적 계획으로 나아가지는 못하고 있다. 청소노동자들은 용역으로 일하는 것이 당연하고, 최저임금을 받는 것이 당연하다는 사회의 상식을 깨고 노동조건 개선만이 아니라 고용구조 개선을 통해 노동자들의 처지를 변화시켜야 한다. 고용구조 개선을 위한 장기적인 계획이 필요한 시점이다.

(2) 특수고용 노동자 조직화 및 플랫폼 노동자 조직화

노동자인데도 노동자로서의 권리를 갖지 못하는 이들이 특수고용 노동자들이다. 업무에 대한 통제가 어렵고 성과급제가 만연한 업종일수록 사용자들은 노동자들에게 사업자등록증 등을 내게 하는 등의 수법으로 마치 노동자가 도급계약을 맺은 사업주인 것처럼 위장하곤 했다. 하지만 특수고용 노동자들은 ‘우리도 노동자다, 노동자 권리를 인정하라’며 투쟁해왔다.

1999년 재능교육교사노조가 만들어져서 특수고용 노동자 최초로 단체협약

을 체결했다. 2001년 건설운송 노동자들도 노조설립신고필증을 받고 파업투쟁에 나섰다. 2003년 화물연대 노동자들의 총파업, 그리고 2005년 덤프연대 노동자들의 집단적 조직화와 투쟁으로 대규모 특수고용 노동자들의 노조가 생기고 힘으로 노동자성을 쟁취하기 위해 투쟁했다. 정부와 자본은 이에 대해 탄압을 지속해왔다. 재능교육노조의 단체협약을 부정하고, 건설노조의 노조대표자 변경신고를 ‘노동자가 아닌 이들이 투표에 참여했다며 받아들이지 않는 등 특수고용 노동자들의 노조할 권리를 침해해왔다.

그래서 특수고용 노동자들은 2002년부터 ‘특수고용대책회의’를 만들어서 공동대응을 해왔다. ‘특수고용 노동자들의 노동자성을 인정하라’는 요구를 갖고 여의도에서 공동농성을 하기도 하고 하루 집회를 하기도 하고, 특수고용 노동자성 쟁취를 위한 전국 도보순례투쟁을 하기도 했다. 그런데 정부는 특수고용 노동자들을 갈라치기하려고 시도했다. 특수고용 노동자들의 산재보험 인정이 중요한 이슈가 되었을 때 정부는 일부 직종에 한해 선별적으로 산재보험을 적용하면서 노동자들을 갈라치기하려고 했고, 이런 행태는 최근 고용보험 적용에까지 이어졌다.

2020년이 되어서야 특수고용 노동자들의 노조가 인정되었다. 대리운전노조는 2005년 대구지역에서 처음 조직되었고 노조 설립신고필증을 받고 단체협약도 체결했다. 대구와 부산, 울산 등 지자체들이 대리운전기사 노조에 대해 설립신고필증이 발급되고 교섭도 진행되었다. 그러나 전국단위의 대리운전노조에 대한 고용노동부의 설립신고필증 발급은 2020년 7월에 와서야 이루어졌다. 전국대리운전노조는 설립신고필증 획득과 더불어 카카오의 대리운전시장 진입을 근거로 카카오모빌리티와 교섭을 요구하고 성사시킴으로써 특수고용 노동조합의 조직화와 교섭의 가능성을 열었다. 2020년에는 라이더유니온도 고용노동부로부터 노조설립필증을 교부받고, 이 해에 보험설계사노조도 설립신고필증을 교부받음으로써 전국 단위의 공식적 법내 노조로서 지위를 얻게 되었다.

플랫폼 노동이 급격하게 확산되면서 플랫폼 노동문제가 사회문제가 되고 있다. 그러나 당사자들의 목소리는 충분히 반영되지 못했다. 이를테면 ‘플랫폼종사자법’이 제출되었지만 이것이 플랫폼 노동자들의 노동기본권을 온전하게 보장하지 못하면서 자칫 노동기본권을 가로막을 수 있다는 우려도 제출

되었다. 이에 2022년 당사자 노동조합과 시민사회단체가 함께하는 ‘플랫폼 노동희망찾기’를 출범시키고, 플랫폼 노동에 대한 사회적 목소리를 내고 공동투쟁을 해나가고 있다.

특수고용 노동자들은 대부분 업종단위로 노조를 만들고 있다. 화물연대나 건설기계, 대리운전노동자들이나 라이더는 한 사업장에 묶여있는 형태가 아니기 때문에 처음부터 업종단위 조직화를 염두에 둘 수밖에 없다. 학습지나 택배노조, 보험모집인 등은 사업장 단위 기반이 없는 것은 아니지만 유사한 노동조건이 있기 때문에 업종별 조직화를 우선하고 있다. 업종단위의 조직화가 유리한 점은 당장에 사용자들을 대상으로 하는 투쟁보다는 노동자들이 처한 사회적인 문제를 드러내고 정부에게 제도개선을 요구하는 투쟁을 할 수 있다는 점이다. 라이더유니온이 산재보험에서의 전속성 폐지투쟁을 하거나, 택배노조가 ‘과로사’에 대한 사회적 합의를 하는 것, 화물연대가 ‘안전운임제 투쟁’을 하는 것 등이 그것이다. 거기에서 성과를 낼 수 있으면 노동자들을 더 많이 조직할 수 있고, 그 힘에 기반하여 다시 현장투쟁을 진행한다는 특징이 있다.

(3) 전략조직화와 맞물린 업종 단위 조직화

건설노동자들은 다단계 하도급, 불안정한 고용, 저임금으로 고된 노동을 해왔다. 맨바닥에서 밥을 먹고 옷 갈아입을 공간 하나 없는 작업장에서 위태로운 일을 해왔다. 가장 먼저 투쟁의 길을 연 것은 플랜트노동자들이었다. 플랜트노동자들은 대규모 집단 노동을 하고 있었기 때문에, 권리를 찾기 위한 장정에 먼저 나설 수 있었다. 2000년대 초반 플랜트노조가 전국적으로 건설되었다.

타워크레인 노동자들은 2001년 노조를 만들고 중앙교섭을 통해 전국의 임금을 통일하였다. 같은 해 건설기계 노동자들은 건설운송노조를 만들었으며, 2004년 덤프노동자들이 덤프연대로 모여 투쟁한 이후 건설운송노조로 합류했다. 이 노동자들이, 노조들이 함께 2007년 ‘전국건설노동조합’을 건설했다.

토목건설노동자들은 지역노조로 조직되어 있었는데, 본격적인 현장투쟁과 현장 활동이 시작된 것은 2000년의 일이다. 2000년 현장조직가들을 대거 조

직하여 현장투쟁을 시작하면서 현장조직화에 나서게 된다. 안산지역을 시작으로 해서 현장조직가들이 직접 현장에 들어가서 산재나 불법파견 등에 대해 문제제기하고 투쟁하면서 단체협약 체결을 요구했다. 그리고 무수히 많은 현장에서 단체협약이 체결되었다. 2006년 대구지역 건설노동자 총파업, 2007년 안산지역 파업을 통해 토목건설노동자들의 집단적 조직화와 투쟁이 가능하다는 것을 보여주었다. 특히 2007년 시공참여자제도가 폐지된 이후 대규모 조직화에 나섰고, 2017년 업종교섭이 진행되면서 조직화에 더 힘을 붙일 수 있었다.¹¹

건설노동자들은 여러 어려움이 있었지만 업종 전체를 아우르는 노조를 건설하고 집중적 조직화를 진행함으로써 현장을 실질적으로 바꾸는 힘을 갖게 되었다.

서비스 분야에는 특수고용 직종이 많아서, 서비스연맹은 학습지를 시작으로 대리운전기사, 최근 배달 노동자들을 조직하고 있다. 배달 노동자의 경우 청년 노동자들이 SNS로 소통을 많이 하고 있어 전통적인 특수고용 노동자들에 비해서는 상대적으로 조직화가 많이 되고 있는 편이다. 또 택배기사들이 있다. 이처럼 서비스 분야는 일반 시민들과 일상적으로 마주치는 영역의 직종들이다 보니 대중의 공감을 얻는 활동들이 필요하다고 보고 있다. 사회적 공감대를 얻으면 조직화 사업을 하는 데 그만큼 긍정적인 영향을 얻을 수 있어서이다.

희망연대노조는 2010년부터 케이블방송·통신 업종을 조직했다. 케이블방송 CNM(현 딜라이브) 정규직 노동자들이 고용불안과 외주화 문제로 노조를 결성한 이후, 외주화된 비정규직을 조직하여 2013년 케이블방송비정규직지부가 결성되었다. 이후 IPTV 등 통신에서도 고용형태가 유사할 뿐만 아니라 연결이 많이 되어 있어 LG유플러스, SK브로드밴드 등의 노동자들을 조직하고, 현재 KT를 조직하고 확대하고 있다. 케이블방송과 통신업종은 지역을 중심으로 하고 있다. 현장 조직화 및 노조 활동의 지지를 얻기 위해 지역사회와

11) 건설현장의 다단계하도급을 정당화했던 제도로서 속칭 ‘오야지’에게 사용자책임을 지웠다. 2007년 시공참여자제도를 폐지함으로써 발주처-시공사-전문건설업체의 세 단계만 합법이고, 그 이외 하도급은 불법으로 만들었다. 이에 토목건축 노동자들도 전문건설업체의 직접고용을 요구하며 투쟁에 나섰고 이것이 노동자들의 집단적 조직화의 힘이 되었다.

의 관계를 중요하게 보고 있다. 또한 케이블 공공성, 지역사회 공공성 등을 강조하면서 지역과 결합하고 있다.

콜센터는 114 외주화를 계기로 파견법이 확대되면서 다양한 분야에서 콜센터가 도입되면서 조직화를 시도했으나 2011년 KT의 노동탄압으로 와해되었다. 이후 2012년에 다산콜센터지부를 결성, 공공부문 중심으로 조직화가 가능하다는 것을 확인했다. 특히 2017년 문재인정부의 공공부문 정규직 전환 정책으로 건강보험공단 고객센터 등 공공기관이나 중앙행정기관의 콜센터 노동자들이 조직되기 시작했다. 최근 여러 산별노조에서도 콜센터를 조직하고 있는데, ‘민주노총 콜센터 노동자 공동대응사업단(준)’으로 함께 대응하고 있다.

학교 비정규직 조직화는 업종 조직화에서 가장 성과가 높은 곳 중 하나이다. 학교 비정규직은 이미 2000년대 초반부터 조직이 되어 있었지만 학교별로 교장을 상대로 하는 투쟁과정에서 많이 해고되기도 했고 조직을 대규모로 유지하기 어려웠다. 그런데 2008년 이후 대규모 조직이 가능해진 것은 두 가지 조건이 있었기 때문이다. 하나는 교육감 선거이다. 2009년 경기교육감 선거에서 진보교육감이 당선되었고, 다음 해 선거에서 진보교육감들이 대규모 당선이 된 시점이었다. 또 하나는 학교 교장이 사용자가 아니라 교육감이 학교비정규직의 사용자라는 2014년 대법원 판결이다. 개별 학교에서 비정규직이 교장을 상대로 싸우기는 어렵지만, 교육감을 사용자로 두면 단결의 범위가 넓어지고, 게다가 진보교육감의 당선은 교섭에서 노동자들의 노동조건 개선 가능성을 넓혔다. 이것이 대규모 조직화를 가능하게 했던 요인이다.

그러나 이런 객관적 조건이 있다는 것이 곧바로 조직화로 이어지는 것은 아니다. 처음부터 전국단위의 조직화를 염두에 두고 조직활동가들을 배치하고, 전국교육기관회계직연합회로 출발하여 문턱을 낮추고 진보정당을 통해 학교를 방문하거나 노동자들과 만나는 자리를 갖고, 시도교육청과의 교섭을 통해서 성과를 꾸준히 만들어내는 일련의 과정이 있었기 때문에 가능한 것이었다. 특히 투쟁과정에서 무기계약직으로 대부분 전환하고 안정적인 고용에 근거하여 파업투쟁을 할 수 있게 된 것이 주요했다. 지금은 노동조건 개선이라는 성과를 넘어 어떻게 학교의 주체로 어떻게 인정받고 역할을 만들어 나갈 것 인지를 고민하는 단계이다.

이렇듯 대규모 조직화에 있어, 조합원의 규모에서 볼 때, 성과를 낼 수 있는 부분이 있다면 바로 단일한 업종의 대규모로 일하고 있는 노동자들을 조직하는 것이다. 업종별 조직화는 사용자와 직접 교섭을 하는 경우도 있으나 대체적으로 정부를 상대로 한 제도개선 투쟁을 통해 힘을 모으고 성과를 만들어 간다. 그리고 그 힘을 바탕으로 해서 현장을 재조직하는 경로를 택한다. 무엇보다 전국단위 업종을 조직할 수 있는 재정과 인력이 중요한데, 그런 점에서 업종별 조직화에는 상급단체의 역할이 매우 중요할 수밖에 없다.

그런데 조직화가 확산되면 산별연맹 간 조직 대상이 겹치는 경우도 심심찮게 발생하고 있으며, 결과적으로 조직 갈등으로까지 이어진다.

3) 작은사업장 초기업단위 지역조직화

개별 기업단위 집단조직화는 오랫동안 주요한 조직화 방식이었다. 같은 기업 내에서는 사람을 모으기에도 쉽고, 단일 사업장과 교섭을 통해 단체협약을 획득하기에도 유리하다는 장점이 있기 때문이다. 하지만 작은사업장 노동자 조직화에서 있어서는 많은 한계가 있었다. 기업의 규모가 작다 보니 관리자와 자주 마주치게 되고, 관계 형성도 직접적이다. 이러한 직접적 관계는 회사 내에서 노조 결성을 도모하기 어려운 점으로 작용했다. 실업과 취업을 반복하는 노동자들의 특성도 집단성을 유지하기 어려운 조건이 된다. 무엇보다 원청 대기업을 중심으로 한 구조에서 대부분의 하청노동자들은 기업의 흥망성쇠에 민감할 수밖에 없다. 그래서 작은사업장 노동자일수록 스스로 노조를 만드는 것을 꺼리게 된다. 중소기업사업장 노동자를 조직하는 데 있어 이러한 한계는 여전히 풀어야 할 숙제다.

(1) 작은사업장 조직화를 위한 일반노조 건설

작은사업장 노동자를 조직하는 데 있어 이러한 한계는 ‘기업’을 중심으로 하기보다는 ‘지역’에 초점을 두어야 한다는 고민으로 이어졌다. 2000년 초 ‘일반노조’ 운동은 업종과 직종을 넘어 ‘지역’을 중심으로 중소기업사업장 노동자를 조직하려는 시도였다. 2000년 4월 부산일반노조를 시작으로 많은 곳에서 일반노조가 설립되었다. 전북, 충남, 대구, 경남 등에서 일반(지역)노

조가 속속 만들어졌고, 그동안 조직되기 어려울 것이라고 생각했던 작은사업장 노동자들이 권리 투쟁에 나설 수 있다는 사실을 조금씩 보여주었다. 지역이라는 특성상 한 사업장에서 노조가 세워지면 주위의 다른 사업장에도 그 영향을 미치기 쉬웠다. 이는 지역 내에서 작은사업장들의 노동조건이 비슷하고, 요구 또한 비슷하기 때문에 가능했다.

그러나 일반노조로 조직되는 만큼 노조를 떠나는 이들도 많았다. 노조를 만들 때는 대부분 절박한 이유로 시작을 하지만, 당장의 요구가 해결되거나 사측이 마음먹고 회유하기 시작하면 쉽게 흔들렸다. 애초 노동조합에 대한 열정이나 의식이 있어서가 아닌 당장의 필요에 의해서 만들었기 때문이기도 했고, 작은사업장의 특성상(사측과의 직접적 관계, 적은 인원) 집단적 탈퇴라는 선택도 쉽게 가능했다. 그렇게 끊임없이 들어오고 끊임없이 나가는 일이 반복되는 구조 속에서 노조로 유입되는 노동자들을 재조직하고, 노조 활동가를 남기기 위한 노력이 끊임없이 필요했다.

아쉽게도 일반노조의 소규모 분회(또는 현장위원회)별 활동은 기존의 기업별 노조 운동의 한계를 반복한다는 평가에서 자유롭지 못했다. 지역에 중심을 두고 시작하기는 했지만 사업장 단위 조직화를 벗어나지는 못했다. 그러다 보니 사업장 하나가 조직되면 교섭과 투쟁으로 고군분투해야 했고, 임단협 시기가 되면 조직화나 다른 사업은 거의 집중하지 못하는 조건이 되었다. 일부에서는 같은 업종끼리 공동교섭을 시도하기는 했지만 거의 대부분은 사업장마다 개별교섭으로 진행되었다. 재정과 상근자의 부족도 문제였다. 조합원 수가 늘어날수록 교섭과 투쟁 등 사업은 많아졌지만, 활동의 대부분을 간부들의 헌신성으로 메꿔내야 했다. ‘조직 확대’는 노동조합의 당연한 활동 목표이기도 하고, 사측과의 힘겨루기를 위해서 반드시 필요하지만 인적, 물적 조건이 갖춰지지 않은 상태에서는 오히려 조직 관리의 어려움으로 작동하기도 했다.

또 한 측면에서 조직 확대 목표는 노조의 장기적 조직화의 전망을 세우는데 방해물로 작동하기도 했다. 어렵고 힘든 조건일수록 조직 확대의 성과는 어려울 수밖에 없다. 그래서 자기 몸집을 불리는 데에 역점을 두는 것이 아니라 최대한 조직하기 어려운 부분에 대해서 장기적 전망을 가지고 기획조직화를 하는 것이 필요했지만, 조직화 성과를 높여야 한다는 압박은 쉽게 떨쳐버리기 어려웠다. 그러면서 좀 더 쉬운 조직화 대상, 이를테면 지자체 비정규직

으로 시선을 돌리게 되면서 애초 일반노조가 가졌던 ‘지역’을 중심으로 한 작은사업장 조직화라는 전망 자체가 수정되기도 했다.

(2) 개별가입 운동과 지역교섭

일반노조운동에서 제기된 한계를 극복하기 위한 방안으로 제기된 것이 작은사업장 노동자 개별가입운동과 지역교섭(협약)이었다. 기업단위 조직화와 입단협을 하지 않고, 지역을 중심으로 개별조합원을 조직하자는 것이었다. 특히 지역 ‘공단’에 집중했다. 공단은 비슷한 노동조건의 작은사업장 노동자가 밀집해 있어 동질성이라는 무기로 집단적인 조직화의 가능성이 있는 곳이기도 했고, 특정한 지역에 집단화되어 있어 현장의 문제를 지역으로 끌어내거나 노동권과 생활권 투쟁을 함께할 수 있는 곳이기도 했다.

개별조합원 조직화에 있어서 중요한 것은 노조에 대한 인식 전환과 노조의 문턱을 낮추고 누구나 노조에 ‘가입’할 수 있는 분위기를 만드는 것이었다. 그래서 민주노총은 “모든 노동자의 노조 할 권리”라는 슬로건을 내걸고 캠페인을 진행하기도 했다. 그런데 문제는 민주노총 내에서조차 사업장 단위로 조직하지 않고 개별조합원으로 가입시키는 것에 대한 이견과 이해 부족이 존재했고, 개별조합원이 적극적으로 활동할 수 있도록 하는 활동 프로그램도 없었다. 문턱이 높은 것도 사실이지만 들어온 개별조합원이 노조 내에서 제대로 된 역할을 부여받지 못하면 주변을 맴돌다 이탈하는 구조가 될 수밖에 없다.

전북의 미소유니온의 경우 기존 노조 조직화 방식으로 인해 가입을 원하는 작은사업장 개별 노동자를 돌려보내는 현실을 넘어서야 한다는 문제의식에 출발했지만, 현실은 월 1회 조합원 모임을 제외하면 이렇다 할 기획과 실천을 찾지 못하고 있다고 한다. 노조의 문턱을 낮춘다는 것이 누구나 노조로 유입될 수 있도록 하는 의미도 있지만, 노조 활동(사업)에 누구나 자연스럽게 녹아들 수 있도록 하는 활동 체계와 시스템을 만든다는 의미도 있다. 서울남부에서는 산악회와 굿패를 미조직노동자와 개별 조합원을 대상으로 진행하면서 노조를 쉽게 이해할 수 있는 매개의 역할로 활용했고, 시흥안산지역지회의 경우는 ‘좋은이웃’이라는 생활공동체를 통해 개별조합원들이 지역 활동에 함께할 수 있도록 했다. 이러한 체계가 갖춰져 있어야 개별가입운동을 주저하지 않고 공세적으로 펼쳐낼 수 있다.

무엇보다 작은사업장 노동자를 조직하는 데 있어 노동자들이 직접 ‘변화’를 경험하는 것이 중요했다. 작은사업장 노동자들이 사업장을 자주 바꾸는 것은 참을성이 없어서가 아니라 자신의 노동조건을 바꿀 수 있는 방법이 딱히 없어서이기도 하다. 자신의 노동조건이 바뀔 수 있다는 희망과 기대가 있다면 노동자들은 움직일 것이다.

그래서 작은사업장 노동자를 조직하기 위해서는 의제활동을 통해 ‘변화’를 체감하게 하는 것이 필요하다는 고민이 제기되었고, 지역 곳곳에서 이러한 의제활동이 진행되었다. ‘인천지역노동자 권리찾기사업단’은 2012년부터 불법 파견 실태조사를 시작으로 몇 년간 파견문제를 의제화하면서 조직화를 진행했다. 캠페인을 통해 만난 노동자들을 최대한 개별조합원으로 가입하도록 유도하고, 모임을 유지하기 위해 노력해 나갔다. 이 과정에서 사업장 해결 사례를 만들어서 유사 업종 사업장에 동일하게 적용할 것을 요구하면서 공단 전체로 확대하도록 캠페인 진행해 나갔고, 이러한 일련의 흐름은 파견노동자 입장에서 보았을 때 노조의 필요성과 가입의 계기로 작동했다.

보다 더 적극적으로는 지역협약 시도가 있다. 2020년 금속노조 서부산지회는 지역 단체들과 함께 진행한 녹산공단 도금사업장 노동환경 실태조사 결과를 바탕으로 도금협동조합을 도금단지 내 사용자단체로 상정하고 교섭을 시도했다. 비록 지역 업종 집단교섭과 지역 산업안전보건위원회를 구성하고자 한 시도는 성사되지는 못했지만 이러한 시도는 다양하게 이뤄져야 한다. ‘노동자의 미래’의 경우 구로지역에서 민주노총 전략조직사업으로 진행했던 ‘근로기준법을 지켜라’ 사업의 성과로 지역 사용자단체와 지자체, 노동부를 대상으로 한 협약을 맺기도 했다. 지역협약을 매개로 ‘노동조합 효과’를 먼저 확인하고, 노동권에 대한 권리인식을 확대시켜 나가고자 한 것이다.

금속노조 서울지부 주얼리지회는 서울지역 주얼리 업종의 공통된 문제를 해결하기 위해 2020년 단체협약 공동요구안을 만들어서 4개 업체를 대상으로 대각선 교섭을 진행했다. 형식적으로는 사업장별로 단체협약이 체결되었지만, 지역 업종 공통의 이해를 공동요구안으로 만들어 대응했다는 점에서 의미가 있다.

초기업단위 지역교섭 사례는 건설노조가 대표적이다. 건설노조는 2006년부터 개별 현장 교섭의 틀을 극복하기 위해 지역단위 사용자단체와 교섭을 통

해 단체협약을 체결해왔다. 건설산업의 특성상 공사가 끝나면 기존 사용자와 맺은 단체협약은 더 이상 효력이 유지되지 못한다. 때문에 노동조합은 개별 사용자가 아닌 초기업단위 단체교섭이 필요했다. 2006년 대구를 기점으로 초기업적 지역교섭 테이블이 성사되었고 이러한 경험은 경기중서부, 서울, 인천 등 다른 지역으로 확산되었다.

민주노조운동은 그동안 기업별노조의 한계를 극복하기 위해 노력해 왔다. 그 실천이 일반노조로, 지역노조로, 그리고 다양한 형태의 조직화 시도로 이어져 왔다. 과정에서 당연히 조직되기 어려울 것이라고 생각되었던 이들이 조직되기도 했고, 투쟁의 주체로 당당히 나서기도 했다. 그러나 여전히 지역을 중심으로 공장의 담벼락을 넘어 작은사업장 노동자들이 조직되는 것은 쉽지 않다. 개별조합원 조직화는 성과적 측면에서 크게 드러나지도 않고, 단기간 내 성공할 가능성도 높지 않다. 그럼에도 불구하고 사업장 조직화에 대한 과감한 단결과 개별조합원 조직화 원칙을 중심으로 지역 전체를 바꿔내기 위한 조직화 시도는 계속되어야 한다. 개별 사업장에서의 임단협이 작은사업장 노동자의 근본적 문제를 해결할 수 없다는 현실을 인정하고, 지역 내 전체 노동자의 더 나은 삶을 향한 요구를 내건 투쟁을 만들어내야 한다.

4) 다양한 형태의 조직화

다양한 형태의 노동자들이 다양한 방식으로 노동조합을 결성하고 활동해나가고 있다. 우선 세대별 노조인 청년유니온을 꼽을 수 있다. 청년유니온은 학생운동을 경험한, 사회에 나와서는 불안정노동을 겪고 있는 청년 노동의 당사자들이 주축이 되어 2010년에 만들어졌다. 온라인카페, 알음알음 연결을 통해 조직이 되었는데, 사실상의 조직 확대는 언론을 통해 청년유니온이 알려지면서부터였다. 개별개별로 흩어져있는 청년들이 노조를 인식하는 통로로 유효했던 것이 언론이었다는 의미다. 청년유니온은 최저임금, 인턴 실업급여 등 청년노동자들이 당면한 현실의 문제를 제기하는 활동을 주로 하였는데, 그렇다고 현장 조직화를 도외시켰던 것은 아니었다. 특정 업종 조직화(미용실, 패션어시 등)를 시도하기는 했으나 청년노동자들의 불안정한 상태, 조직의 역량상 성과를 내기가 쉽지 않았다.

아예 노조 활동의 주요 목표가 현장 조직화가 아닌, 핵심 의제를 중심으로 법제도를 변화해나가는 데 있는 노동조합 및 노동조합의 연대체도 있다. 권리 찾기 유니온의 경우 ‘가짜 5인 미만’ 사업장에서 일하는 노동자들과 노동자임에도 개인사업자로 위장된 ‘가짜 3.3’ 노동자들의 문제를 사회적으로 드러내며 근로기준법 개정을 요구하고 있다. 문화예술분야 노동조합의 연대체인 문화예술노동연대는 예술인 고용보험 적용을 위해 고용보험법 개정을 목표로 결성되었고, 실제 법개정을 끌어냈다. 이처럼 이들 노조의 활동은 개별 노동자들을 조직하여 사용자와의 교섭을 통해 현장을 바꿔내는 데 있기보다는 법제도의 개정을 통해 그 법의 영향 아래 있는 모든 노동자들의 조건을 바꿔내는 데 방점이 찍힌다.

점점 더 개별화되고 파편화되는 노동자들을 조직하기 위해 직장갑질119는 상담을 통한 조직화를 꾀했고, 현재 온라인 노조를 구상하고 있다. 직장갑질 119의 방송노동자 제보 및 상담창구였던 방송계갑질119는 희망연대노조 방송스태프지부 결성의 마중물이었다. 이 과정에서 주의 깊게 살필 점은 조직화의 경로에서 상담뿐 아니라, 청년유니온과 마찬가지로 언론이 주요하게 작동했다는 부분이다. 방송스태프 임금을 상품권으로 지급하는 상품권 폐기 문제가 보도되면서 사회적으로 공분이 일어나고, 이에 정부가 등떠밀려 문제를 해결에 나서고, 이 과정에서 방송계갑질119에 대한 현장 반응이 폭발적으로 일어나고, 마침내 노조가 결정되는 과정에 이르기까지 언론을 통한 사회적 주목이 있었다는 것이다.

불안정한 노동자들이, 노동자로 인정되지 않는 노동자들이 최소한의 노동조건을 개선하기 위해 노동조합을 ‘선택’ 할 때 받는 질문이 있다. 사용자가 누구냐, 교섭이 가능하냐 하는 것이다. 그러나 사용자를 특정하기가 어렵다고 해서 사용자가 없다고는 할 수 없다. 간접고용 노동자들이, 특수고용 노동자들이 ‘진짜 사장’을 찾아 사용자 책임을 묻는 것처럼 최근 많이 호명되고 조직되는 ‘프리랜서’ 역시도 내가 노동자냐 아니냐만큼 누가 사용자인지를 찾는 것도 중요하다.

왜냐하면 이들 노동자에게 있어 교섭의 의미는 사업장 단위에서의 교섭과 다르기 때문이다. 일반 사업장의 경우 노동조합을 만들고, 교섭을 시도하고, 단협을 맺는 과정을 거친다면, 특수고용, 플랫폼, 프리랜서 노동자는 교섭에

이르는 과정을 통해 주체를 형성하고 조직을 확대해나간다. 교섭을 시도하면서 변화의 가능성을 현장에 주는 것이다. 조직과 교섭·투쟁을 분리하지 않고, 조직 이후에 교섭·투쟁을 단계적으로 배치할 것이 아니라, 교섭·투쟁을 통해 조직 확대를 꾀할 수 있다는 말이다.

“본 연구에서 확인한 특수고용 및 플랫폼 노동조합의 초기업교섭 성과는 첫째, 초기업교섭은 노동조합 조직화에 기여함을 확인한 것이다. 예를 들어 화물연대는 안전운임제 관련 지역별 교섭을 통해 레미콘 노동자 재조직화가 이루어졌으며, 배민라이더스지회도 단체협약이 체결되자, 다수의 배달 노동자들이 노조에 가입하여 지역별 분회가 활성화되었다. 이러한 결과는 초기업교섭이 노조 조직화와 긴밀한 관계를 가지고 있음을 보여준다.” (이창근 외, 초기업교섭과 단체협약 효력확장제도 재조명, 2021.)

노동법 밖 바깥의 노동자들에게는 교섭이 곧 투쟁을 의미한다. 물론 이 교섭이 사용자와의 교섭만을 의미하는 것은 아니다. 노동자들의 노동조건에 영향을 미치는 제도를 만들거나 바꾸기 위해 정부와 교섭을 하기도 하고 국회를 압박하기도 한다. 그 과정도 사용자와의 교섭 못지않게 중요한 부분이기도 하다. 어찌되었든 교섭을 시도하는 과정에서, 교섭을 가능하게 하는 활동에서, 교섭의 영향력을 맞닥뜨리면서 현장은 집단적으로 조직되고 투쟁하는 경험을 갖게 된다. 개별 사업장 안에서는 가질 수 없는 현장의 변화에 대한 기대감과 가능성을 확인하며 조직되는 것이다.

3. 조직화 총괄 평가

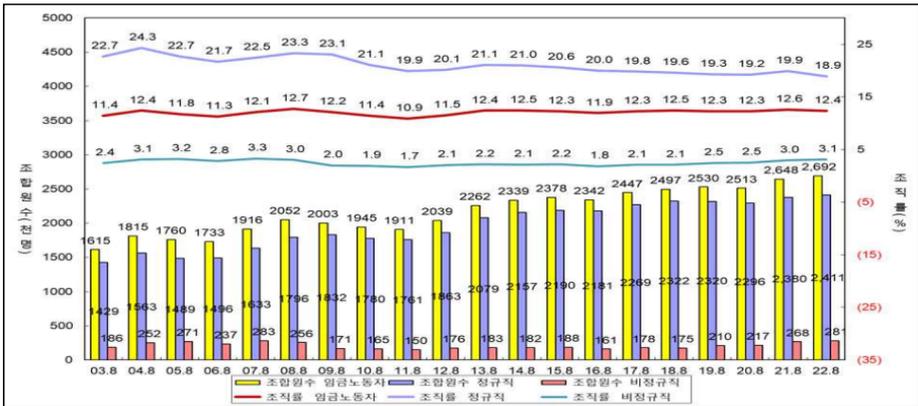
1) 불안정노동자들은 아직 많이 조직되지 못했고, 조직도 편중되어 있다

많은 노동자들이 조직되고 있다. 화물연대나 건설기계 노동자, 학습지 노동자 등 전통적인 특수고용 노동자들만이 아니라, 플랫폼 노동자들도 많이 조직되고 있다. 라이더유니온과 전국대리운전노조가 조직되었고, 웹툰작가들

도 노동조합을 만들었다. 문화예술분야에서도 방송작가들이나 영화노조, 공연예술노조 등만이 아니라 타투유니온이나 뮤지션유니온 등 사용자가 누구인지 묻기 어려운 노동자들도 ‘노동조합’으로 뭉쳐서 권리찾기를 시작하고 있다. 아직 성과가 많지는 않지만 돌봄 영역에서도 보육노동자들이나 요양보호사 등에 대한 조직화도 시도되고 있다. 그동안 노동조합 안에 포괄되지 않았던 여러 업종에서 새롭게 조직화가 진행된다.

그러나 아래 표에서 보는 것처럼 비정규직 노동자 조직률은 3.1%밖에 되지 않는다. 이 정도의 조직률로는 비정규직 노동자들이 노동조합의 의제를 바꿔 내기도 어렵고 사회적으로 영향력을 미치기 어렵다. 그렇기 때문에 어떻게 해서든 비정규직을 대규모로 조직하여 목소리를 내는 것은 중요하다. 비정규직 노동자들이 자신의 목소리를 내려면 10% 정도는 조직률이 되어야 한다. 조직화의 목표를 정하고, 적극적인 조직화 계획을 세우는 것이 중요하다.

〈고용형태별 조직률 추이〉 단위 : %



한국 사회는 사업장 규모에 따라 조직률이 매우 차이가 난다. <2020년 전국 노동조합 조직현황 분석>(고용노동부, 2021년 12월)에 의하면 2020년 말 기준 노조 조직률은 민간부문 11.3%, 공공부문 69.3%(공공기관 경영정보 공개시스템 기준), 공무원 부문 88.5%, 교원부문 16.8%로 나타난다. 조합원 규모별로 보면 30명 미만은 1.1%인 반면, 300명 이상은 88.7% 달해 조직 규모

별 조직화율도 매우 큰 차이가 있다.

물론 이것은 정규직-비정규직을 가리지 않는 조직화의 현황을 이야기하는 것이지만 사업장 규모가 작을수록 비정규직 비율이 압도적으로 높다는 점을 고려하면, 30인 미만 사업장의 조직화 규모가 작은 것은 비정규직 조직화가 거의 제로에 가깝다는 것을 보여주는 것이다. 현재 조직된 비정규직은 주로 대공장 사내하청, 대학이나 병원 등 어느 정도 공공성을 가진 곳의 비정규직, 공공기관이나 지자체 비정규직이 대다수이다. 공공부문과 대공장, 학교를 제외하면 비정규직이 대규모로 조직되어 있는 곳은 운수(화물연대)와 건설업종이다. 결국 그 이외의 업종에서는 비정규직 조직화가 거의 되지 않고 있다는 뜻이다.

아직 조직되지 않은 민간서비스업과 중소기업 제조업, 그리고 사무·금융, 음식·숙박업 등 여러 영역은 비정규직 노동자들의 규모도 크고, 노동자들의 노동조건도 매우 낮은 상황이다. 이런 영역은 당장에 조직화도 어렵거니와 조직을 하더라도 유지하는 데 들이는 품이 매우 크다. 그렇기 때문에 산별연맹에서도 조직화에 관심을 갖지 않는 경우가 많다. 그렇지만 이런 영역에서 조직화의 씨앗을 뿌리지 않으면 노동자들 사이의 격차는 더욱 커지고, 불안정성은 계속 심해지게 된다. 그래서 개별 사업장 단위 조직화보다는 지역·업종 조직화의 방식으로 이 노동자들을 조직하기 위한 다양한 실험이 계속되고 있다.

아직은 어떻게 대중적 조직화가 가능한지, 조직화 이후 사용자를 찾아내고 교섭이 가능할 것인지에 대해 답을 내리지는 못하고 있다. 하지만 정부를 상대로 한 제도개선 투쟁이나, 지역 지자체를 대상으로 하는 노동조건 개선 요구, 사용자집단을 대상으로 하는 교섭도 조금씩 진전되고 있다. 꾸준하게 문제를 드러내고 조직화의 가능성을 만들기 위해서라도 지금 당장 성과가 없어도 긴 시간을 투자하고 조직하는 노력이 필요하다. 밑 빠진 독에 물을 붓는 인내심이 필요하다.

2) 전략조직 사업은 의미가 있었지만 여전히 한계도 있다

민주노총에서 2003년 ‘중소·영세·비정규직 노동자 전략조직사업’을 시작한 이래, 꾸준히 불안정노동자 조직화에 힘을 기울여왔다. 금속노조는 공단조

직사업을 진행하다가 2022년부터 삼성 등 대기업 비정규직 조직화를 진행하고 있다. 공공운수노조는 ‘미조직전략실’에서 전략조직사업계획을 세우고 인력과 자원을 배치하여 조직사업을 진행했다. 사무금융노조도 우분투비정규센터를 만들어서 비정규직 조직사업을 하고 있다. 화성식품노조와 서비스연맹의 경우에도 조직사업을 전 조직의 과제로 두고 진행하고 있다.

그런데 산별연맹에서의 조직사업과 민주노총의 전략조직사업은 어떻게 만날 것인가. 플랫폼이나 프리랜서 노동자들은 사업장 단위로 묶이지 않고 지역에서의 활동을 중심으로 한다. 이 노동자들이 전국적 단위의 업종노조들을 만들어가고 제도개선 투쟁 등을 조직해가지만 결국은 지역에서 얼마나 안정적으로 일상활동을 유지하고 확대해갈 수 있는가도 중요하다. 지금은 전략조직사업에서 ‘지역본부’의 역할이 분명하지 않고 ‘작은사업장 노동자의 개별가입’으로만 좁혀져있지만, 각 산별연맹에서 조직하는 비정규직 노동자들의 지역적 일상적 활동을 구축하는 일을 함께 도모하는 일도 중요하다. 또한 ‘작은사업장 노동자 개별가입’의 경험을 공유하여 새로운 형태의 조직화로 이어질 수 있도록 경험을 축적하는 것도 중요하다.

지금의 전략조직화는 몇몇 활동가들에게 외주화되어 있는 경우가 많다. 서비스연맹을 제외하고는 조직 전체가 ‘조직화’에 집중하는 경우는 많지 않다. 기존 조직을 관리하는 인원이 아니라 조직사업을 위한 인원의 전진 배치, 조직하고자 하는 대상에 대한 집중적인 연구, 선전방식에 대한 논의와 투자, 비정규직을 적극 수용하기 위한 내부 체계 정비 등이 마련되어야 대규모 조직화도 가능하다. 별도의 기금을 걷어서 조직활동가에게 맡기는 방식이 아니라, 조직 전체가 ‘조직화’를 중심으로 운영되어야 한다.

또한 비정규직의 조직화가 기존 운동과 갈등을 일으키는 상황에 대한 준비도 충분하지 않다. 전교조에서 기간제 정규직 전환에 대한 내부의 갈등, 서울교통공사에서 정규직과 비정규직의 갈등, 건강보험공단 노조에서 고객센터 정규직 전환을 둘러싼 갈등 등, 노동조합이 이미 정규직과 비정규직으로 분할되어 있고, 정규직 노동조합이 자신의 협소한 이해관계를 넘어서지 못하는 상황에서는 필연적인 갈등이기도 하다. 민주노조운동의 전망을 세우고 원칙을 갖고 정규직 노동자들을 설득하고자 하는 의지가 없는 한 조직사업은 조직 내 분할로 이어진다는 생각 때문에 소극적이 되기도 한다. 이런 갈등에 적극적으로

로 대응하면서 방향을 잡아나가야 민주노조운동도 자기중심을 세울 수 있다.

조직화는 당연히 ‘조합원의 규모를 늘리는 것’이다. 대중적 조직화를 할 때에야 조직화로서의 의미가 크기 때문이다. 조직의 기반이 산별연맹이다보니 산별연맹간 갈등이 발생하고 있다. 현재는 산별 구획이 불분명하기 때문에 조직화의 가능성이 높은 곳에 산별연맹이 중복 투자할 가능성이 있다. 민주노총에는 이것을 조정할 수 있는 역량을 발휘하지 못하고 있다. 조직화의 기본 규칙을 정하고 필요할 때 공동투쟁을 하는 방식으로 대응해야 조직갈등이 연대투쟁을 할 수 있는 힘의 약화로 이어지지 않을 수 있다.

전략조직화는 민주노조운동의 혁신과 연계되어 있다고 했다. 물론 지금도 민주노조운동의 의제는 최저임금이나 노조법 2.3조 등 비정규직 노동자들의 의제가 중심이 되기도 한다. 그런데 조직의 체계는 여전히 기존 조직을 관리하고 동원하는 구조로 이루어져 있고 그 의제들은 실질적으로 조직 전체가 집중하는 의제라기보다는 상징적인 의제일 경우가 많다. 노동자들의 위계 때문에 노동조합 내부 갈등이 발생할 때 민주노조운동은 이를 민주노조운동의 혁신의 계기로 삼기보다 봉합하는 방식으로 대응하는 경우가 많다. 그 때문에 오히려 민주노조운동의 내부적 불안정성이 커지고 있다.

민주노조운동 혁신과 불안정노동자 조직화는 서로 연결되어 있고 ‘전략조직사업’에서도 이 부분이 강조되었지만 사실상 민주노조운동 전체의 체질 변화는 이루어지지 않았다. 그런데 민주노조운동 혁신은 조직화나 비정규직 투쟁만으로 이루어지는 것은 아니며, 민주노조운동이 무엇을 위해 어떻게 나아가 갈 것인지에 대한 전망을 새롭게 세워야 가능한 일이기도 하다.

3) 특정 계기를 통한 조직화에서의 한계

비정규직 노조는 특정한 계기가 있을 때 많이 확대된다. 공공부문은 2017년 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 정책이 발표된 이후 대거 조직되었다. 학교 비정규직 노동자들의 경우 교육감 선거에서 진보교육감들이 당선된 이후 급격하게 조직이 확대되었다. 현대자동차 사내하청의 불법파견 판정을 계기로 간접고용 노동자들이 대거 조직되기도 했다.

그런 점에서 몇 차례 조직화의 정치적 계기라는 점에서 아쉬운 시기가 있

다. 2011년 7월부터 ‘복수노조 제도’가 도입되었을 때이다. 복수노조는 교섭창구단일화라는 독소조항을 갖고 있기는 하지만, 노동자들이 기존 노조와 다른 노조를 자유롭게 설립할 수 있는 권한을 부여한다. 그렇기 때문에 정규직 중심의 조직화에서 배제된 비정규직들이 독자적인 노조를 만들어서 집단적인 목소리를 낼 수 있는 것이다. 실제로도 복수노조제도가 도입된 이후 2007년 비정규직 제도화 이후 줄어들었던 비정규직 노조 조직률이 미미하기는 하지만 조금씩 늘어났다. 복수노조 교섭창구단일화라는 독소조항에 대한 비판도 필요하지만, 복수노조 시기 조직확대를 위한 노력이 필요했다.¹²

또 하나는 2017년 문재인 정부가 들어섰을 때이다. 정권의 교체가 촛불집회라는 사회적 힘에 의해서 이루어진 것이기 때문에 사회 전반적으로 변화가 기대되는 시기였다. 물론 그 시기에 비정규직 노조들이 많이 조직되기는 했다. 그렇지만 그 시기에 민주노조운동이 최선을 다해서 조직화에 전면적으로 힘을 쏟을 필요가 있었다. 정부가 ILO 핵심협약을 비준했을 때에도 기존에 조직된 노동자들이 노조를 인정받은 것에 그치지 않고 공세적인 조직화로 연결해야 한다는 아쉬움이 있다. ILO 핵심협약 비준 이후 그동안 노동조합을 인정받지 못했던 많은 노조들이 합법화되었다. 보험설계사노조, 라이더유니온, 대리기사노조 등 특수고용 노조의 합법화는 이 노조들이 대중적 조직화를 할 수 있는 계기이기도 했고, 특수고용 노동자들의 조직화를 이룰 수 있는 시기이기도 했다.

사후적 평가이기는 하지만, 조직화의 계기에 잘 대응한 사례는 많지 않다. 계기가 주어질 때 제대로 대응하면서 공세적인 조직화를 하려면 그런 계기를 활용하기 위한 사전 준비가 있어야 한다. 예를 들어 학교 비정규직이 급격하게 대중적으로 조직될 수 있었던 것은 교육감 선거를 통해 진보교육감이 당선되면 약진이 가능하다는 판단 아래 사전에 준비를 해왔던 과정이 있었기 때문이다. 그런데 이런 사례를 제외하고 우리 운동은 그렇게 조직화에 유리한 정세를 예측하며 준비해가지는 못하고 있다.

특정한 정세에 대한 대응은 어떻게 투쟁할 것인가와도 연관이 있다. 2007년 기간제법 통과 이후 기간제 노동자들이 대량해고될 때 조직화를 준비함과

12) “복수노조제도의 도입이 비정규직 조직화에 미치는 영향” (勞使關係研究, 제28권 (2017년 12월) 155, 한혜민)

동시에 어떻게 투쟁할 것인가에 대한 고민을 했어야 한다. 그런데 대표적인 한두 개 사업장이 투쟁하고 그 투쟁에서 그다지 성공적인 결과를 낳지 못하면 조직화의 흐름은 확장되지 못한다. 특정 시기에 정부의 정책에 대한 대응만이 아니라 그것이 노동자들에게 미치는 영향을 분석하고 그것을 조직화로 연결 시키며, 동시에 그것을 어떤 요구와 어떤 투쟁으로 전환시킬 것인지 함께 준비해야 조직과 투쟁이 이어질 수 있다.

특히 문재인 정부의 공공부문 정규직 전환 정책은 개별 공공기관의 조직화와 개별 투쟁에 머물지 말고 민주노조운동 전체가 집중적으로 우리의 고용대안과 정책을 만들어나가고 그것을 통해 정부와 전선을 형성할 필요가 있었다. 조직화에 긍정적인 정세가 투쟁에서 긍정적인 정세로 이어지는 것은 아니라는 점에서 투쟁에 대한 준비가 함께 이루어졌어야 한다.

4) 특정 영역의 조직화 경험을 축적하고 확산

2000년 이후 비정규직 노동자들이 대거 조직되면서 조직화의 경험도 많이 축적되었다. 대표적으로 서울지역 대학 청소노동자 조직화는 사회적 캠페인과 대학생들과의 연대 등 조직화를 가능하게 하는 조건을 어떻게 활용할 것인지에 대해서 많은 논의가 있었고, 그 조직활동의 경험을 축적한 활동가들도 많이 생겼다. 2003년 현대자동차 아산공장 사내하청의 조직화는 이미 조금씩 준비하고 있었던 자동차 사내하청 노동조합의 조직화를 촉발했고, 2005년에 들어서는 자동차 3사에서 대부분 사내하청 노동조합이 건설되었다.

일반노조들은 지자체 청소노동자 조직화를 전국적으로 진행했다. 희망연대노조도 이렇게 한 사업장의 조직화를 확장하여 한 업종의 조직화로 이어나가는 활동을 잘 진행해왔다. 2010년 딜라이브지부가 구성되고, 이후 협력업체 노동자들을 조직하여 2013년 케이블방송비정규직지부를 결성하고, LG유플러스나 SK브로드밴드, 티브로드 등 동일업종 노동자들을 조직한 바 있다. 업종의 특성을 잘 알고 이미 동종업종에서 조직화의 경험이 있으면 연대투쟁이나 정책대안을 마련하는 것도 수월하다. 희망연대노조는 이후 다산콜센터 조직화를 거쳐 공공부문 정규직 전환 시기에 공공기관이나 중앙행정기관 고객센터 노동자 조직사업에 박차를 가하면서 많은 고객센터 노동자들을 조직하

기도 했다.

건설 토목건축 노동자 조직화는 2000년부터 무수히 많은 성공과 실패를 거치면서 조직사업을 진행해왔고, 2007년 건설노조 설립과 ‘시공참여자제도’ 폐지 이후 직접고용을 목표로 현장투쟁과 교섭을 진행하면서 대규모 조직화에 성공할 수 있었다. 2006년 대구지역 파업과 2008년 중서부지역의 파업 등의 성과는 다른 지역으로 급격하게 확산되었다. 위아와 모비스 등 부품사 비정규직 노조들도 광주에서 조직화가 이루어진 이후 급격하게 조직이 확대되었다. 지금은 전 지역에서 위아와 모비스 사내하청 노동자들이 조직되어 있다. 한 업종에서 조직화에 성공하면 그와 유사한 업종이나 사업장에서 조직화가 이루어질 가능성이 높다.

그래서 각 연맹들은 한 사업장의 조직화의 경험을 확장하여 그 업종의 조직화로 연결하기 위한 노력을 기울이기도 했다. 화섬식품노조는 네이버에서 노조가 만들어진 이후 판교 등지에서 선전전을 하면서 IT 노동자 조직화에 힘을 기울였다. IT 노동자들은 정보가 빠르게 소통되기 때문에 네이버 노조의 건설 사실을 알고 관심이 있을 수밖에 없었다. 이런 계기를 활용하여 적극적으로 조직화에 나섰다. 때문에 카카오를 비롯하여 많은 IT 업계의 노조가 조직될 수 있었다.

그런데 그 조직화는 사전에 준비가 없거나 조직화의 경험을 받아 조직에 나서는 주체들이 없다면 쉽게 이루어지기 어렵다. 위에서 살펴본 것처럼 의미가 있는 조직확대 경험이 있기는 하지만, 여전히 조직화가 확대되지 않는 경우가 많았다. 그런 점에서 한 사업장이나 한 업종에서 조직화가 이루어지더라도 이 조직화의 경험을 잘 정리하고, 조직을 확대하기 위한 인력과 재정투입을 위한 준비가 필요하다.

5) 주체화 없는 조직화의 문제

인터뷰 과정에서 조직화의 중요한 성과를 ‘주체화’라고 답변한 분들이 많았다. 이때 이야기하는 주체화는 ‘자신의 권리를 인식하고 스스로 투쟁할 수 있게 되었다’는 것이다. 많은 비정규직 노동자들은 자신에게 권리가 있다는 사실 자체를 인식하지 못하고, 능력주의 사회에서 비정규직으로 일하게 되는

것을 자신의 책임으로 돌리기도 한다. 그런데 노동조합을 만들고 투쟁하면서 자신에게도 권리가 있고 지금의 비정규직 구조가 정당하지 않다는 것을 깨닫는다. 권리투쟁에 나선다는 것 자체가 이미 ‘주체화’ 되었다는 것이기도 하다.

지금까지의 비정규직 노조들은 초기에는 임금과 노동조건 개선으로 시작할지라도 그것이 왜 가로막히는지를 깨달아왔다. 원청이 사용자책임을 지지 않거나, 특수고용이라는 이름으로 권리가 박탈당하거나 혹은 노조를 만들어도 계약해지 당하거나 하면서 지금의 비정규직이라는 구조 자체가 문제라는 인식에 도달하기도 했다. 하지만 노동조합이 어느 정도의 규모가 되고 안정화되는 비정규직 노조가 생기면서 노동조합의 활동이 임금과 노동조건 개선에 머무는 경우가 많아졌다. 혹은 노조의 교섭을 통해 문제를 해결하지 못하면 사회적 연대나 정치권의 힘, 소송을 통해서 문제를 해결하고, 거기에서만 그치는 경우도 많았다.

이것을 극복하기 위해서 많은 비정규직 단위들이 교육도 하고 연대투쟁도 만들어나간다. 그러나 지금은 교육도 노동조합 일반의 교육으로 그치고 연대의 경험도 많지 않다. 민주노총이나 연맹에서 필요에 따라 공동투쟁으로 비정규직 노동자들을 묶기도 하지만 사안에 따라 동원되는 것에 그치기도 한다. 이것을 넘어서기 위해 ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’이 만들어져서 비정규직이 스스로 불안정노동철폐운동의 주체가 되기 위한 노력을 기울이고 있지만 아직 참여하는 단위가 적다.

비정규직 노동자들이 불안정노동철폐운동의 주체가 되는 과정은 조직화 과정에서부터 비정규직 투쟁의 전망을 세우는 것이어야 한다. 그 전망을 세우는 것은 조직화를 담당하는 사람의 영향을 받는다. 조직화를 하는 사람은 정당의 활동가일 수도 있고, 단체활동가일 수도 있지만, 대부분은 노동조합에서 조직사업을 담당하는 활동가들이다. 그런데 비정규직 조직사업을 하는 활동가들이 비정규직철폐운동의 전망보다는 노조를 만드는 것 이상의 인식을 갖지 않는 경우가 많다. 그러다보니 비정규직 노조도 ‘조합원의 이해와 요구를 대변한다’는 인식을 넘어 불안정노동철폐운동의 전망을 함께 토론하지 못하고, 운동의 전망을 갖지 못하는 경우가 많다.

노동조합이 안정화되면 오히려 비정규직 노조도 자기 사업장의 문제에 안주하는 경향을 갖는다. 교육과 투쟁을 열심히 하면 주체화가 되는가? 연대투

쟁을 많이 하면 주체화가 되는가? 비정규직 노조도 민주노조운동의 한 부분일 수밖에 없다. 민주노조운동 자체가 자기 사업장의 문제를 넘어서지 못하고 ‘조합원의 이해’라는 협소한 규정 아래 머물 때 비정규직 노조도 다른 노조를 상상하기는 어렵다. 자신의 일부를 희생하더라도 전체와 함께 가는 운동을 우리는 최근에 경험해보지 못하고 있다. 따라서 민주노조운동을 넘어 새로운 가치를 지향하는 운동의 흐름이 만들어지지 못하면 비정규직 노조가 교육과 투쟁과 연대로 새로운 주체가 되는 일은 쉽지 않다.

4. 조직화의 기반을 확대하기 위한 과제

1) 밑 빠진 독에 물붓기도 필요하다

상담을 통해 조직하는 것, 즉 노동자들이 찾아올 때 조직하는 것은 잘 진행되고 있다. 상담을 한 노동자들을 만나서 조직화의 필요성을 설명하고, 노조 설립 과정을 이야기하고, 초동주체를 세워서 교육하고, 이들과 함께 준비하여 노조를 띄우는 일련의 과정이 잘 매뉴얼화되어 있기 때문이다. 그리고 담당자들도 잘 교육되고 훈련되어 있다. 그런데 조직화의 필요성을 느끼고 전략적으로 조직화 계획을 세우고 사람을 투여하는 조직화는 ‘전략조직화’라는 이름으로 한 부서나 혹은 위원회만의 과제가 되어 있다. 이렇게 외주화된 방식으로는 조직화가 전체 민주노조운동의 과제가 되기 쉽지 않다.

한 사업장의 상담을 그와 유사한 조건에 있는 노동자 전체의 조직화로 연결시키고, 필요하다면 활동가를 배치하여 조직사업을 진행하고, 그 업종이나 사업장의 특성을 확인하여 사회적 캠페인이나 대정부 투쟁도 진행하고, 조직화와 더불어 정책요구를 만들고, 투쟁계획을 함께 세우는 조직 전체의 논의가 필요하다. 그러려면 지금보다 조직활동가들이 더 많아져야 한다. 민주노조운동의 체계를 조직화 중심 체계로 바꾸어서 기존 노동조합에 대한 활동 지원보다는 신규 조직사업에 더 힘을 쏟아야 한다. 조직화팀이 따로 존재하는 것이 아니라 선전과 교육과 정책이 함께 역할을 해야 한다.

물론 많은 불안정노동자들이 임금과 노동조건이 매우 열악하기 때문에 노

조를 만들기 위해 노력할 것이다. 그런데 지금처럼 불안정노동자들이 개별화되고, 노동권이 제대로 보장되지 않는 상황에서 자연발생적으로 조직화 되기를 기대하는 것은 무리이다. 그런데 불안정노동자들이 대거 조직되지 않으면 민주노조운동의 의제도 바뀌지 못하고, 조직의 체질 변화도 쉽게 이루어지기 어렵다. 그런 점에서 각 연맹의 ‘전략조직화’는 더 전 조직적이고 더 많은 재정과 인력이 투입되어야 한다. 민주노조운동에서 ‘조직화’가 갖는 의미를 본격적으로 토론하고 방향을 모색하는 일이 필요한 때이다.

그런데 ‘전략조직화’라고 할 때에는 대부분 대규모 조직화를 염두에 두지만, 조직화에 어려운 조건 때문에 대규모 조직화가 어렵더라도 ‘장기적인 시야를 갖고’ 조직화에 매진해야 하는 영역도 있다. 예를 들어 요양보호사와 같은 돌봄 노동자들은 시설보다는 재가요양보호사가 많은데 재가요양보호사는 시설요양보호사보다 조직화가 어렵다. 쿠팡 물류센터의 경우 기간제나 일용직으로 일하기 때문에 같은 장소에서 일하더라도 집단성을 기대하기 어렵고, 노동조합을 하고자 하는 이들에 대한 계약해지가 빈번해서 더더욱 조직화가 어렵다.

그러나 이런 어려운 조건에도 불구하고, 조직화의 필요가 있다. 돌봄의 시장화에 대한 문제제기를 할 수 있는 주체를 세워야 더욱 확산되는 돌봄 영역의 불안정노동에 대해 일정하게 제약을 가할 수 있다. 쿠팡 물류센터의 경우에도 이런 고용형태가 업계의 표준이 되지 않도록 저지해야 할 필요가 있다. 어렵더라도 조직화를 시도하면서 그 업종의 문제점과 요구를 찾아내고, 오랜 시간 힘들게 버티면서라도 조직화가 가능한 틈새를 찾아내는 노력을 기울여야 한다. 영세사업장 조직화도 마찬가지이다. 장기적인 시야로 ‘밑 빠진 독에 물 붓는 일’을 해야 하는 부문이 있는 것이다.

2) 교섭을 실질화하기 위한 전략이 필요하다.

비정규직 조합원들이 특히 노조의 경제적 성과에 더욱 민감하게 반응하는 경향이 있다는 사례연구가 있다. 이 연구에서는 재능교육 학습지 교사와 서울시 계약직 노동자, 대구건설일용노동자 조직 사례를 연구했는데 이 논문에서는 사용자와의 단체협약 체결 여부가 이후 비정규직 노조 활동의 안정화에 핵

심적 요인이라고 밝힌 바 있다. 비정규직 노조가 사용자와의 단체협약에 실패하여 가시적인 성과를 만들지 못하면, 조합원들은 자발적인 참여가 대폭 줄게 되고, 이것이 노조의 향후 활동 전망을 매우 불투명하게 만든다는 것이다.¹³ 따라서 비정규직 노조가 조직되고 유지되는 데에는 교섭과 투쟁을 통해 성과가 남는가가 매우 중요한 요소이다.

그동안 비정규직 노동자 조직화를 위해 다양한 실험이 있었다. 그 중에서는 ‘조직구조’를 달리하는 실험도 있었다. 예를 들면 협회 등을 조직하고 이것이 이후 노동조합으로 조직되도록 하는 것인데, 그것은 노동조합에 대한 심리적 문턱이 높다는 것에 착안한 것이었다. 그래서 학교 비정규직도 초기에는 학교 회계직연합회로 대중적 조직화를 시도했고 이것이 이후 교육공무직본부로 전환했다. 그런데 이 경우는 초동주체들이 처음부터 노조 전환이라는 목적의식을 갖고 있었기 때문에 가능한 것이기도 하다. 협회라는 형식은 문턱을 낮출 수는 있지만 교섭을 성사시키는 데에는 한계가 있다. 노조법은 ‘노동조합’에 게만 교섭의 권리를 부여하기 때문이다.

공제회와 같은 방식으로 노동자들을 조직하는 구상을 하기도 한다. 지금의 공제회는 대중성을 갖고 노조의 활동 영역을 넓힌다는 점에서는 의미가 있다. 이미 만들어진 노조가 그것을 활용하여 조합원들에게 도움을 준다면 노조 활동에서도 의미 있는 일이 될 수 있다. 그런데 교섭이 어려운 노동조합이 공제회를 통해 노동자들에게 경제적 이익을 보장한다 하더라도, 궁극적으로 교섭을 통해서 사용자들이 나서도록 하지 않으면 노동자들은 이 노동조합을 노동조합으로 인식하기 어렵다. 또한 그 경우의 경제적 이익도 ‘시혜’를 넘어 자신의 투쟁을 통한 쟁취로 드러나지 않으면 스스로를 주체화하기 어렵게 된다.

청년유니온이 청년들의 여러 사안을 가지고 제도적 개입을 하는데 그것은 매우 의미가 있었다. 그런데 청년유니온은 제도적 개입에서 그치지 않고 애속한 노동자들이 경험하는 구체적인 사업장의 문제에 대해 사용자와 교섭하고 투쟁함으로써 조직의 골간을 유지한다. 라이더유니온의 경우에도 산재보험에서의 전속성 폐지 등 여러 가지 제도개선에 대한 고민을 하고 대응을 할 뿐 아니라, 쿠팡이츠와의 교섭, 맥도날드와의 교섭 등 사용자단체와의 교섭을 통해 노동자들의 직접적인 권리를 쟁취하기 위해서 노력했다.

13) 정이환, “주변 노동자의 동원화·조직화”, 한국사회학, 2000.

조직화는 결국은 변화의 가능성을 보여줄 때 확장될 수 있다. 개별 사업장은 그동안 임단협을 통해 그런 변화를 만들어왔고 노조의 효능감이 생겼다. 그런데 많은 비정규직 노조들은 교섭에 어려움을 겪는다. 자신에게 교섭 책임이 없다는 이유로 사용자들이 교섭에 나서지 않기도 하고, 그런 과정에서 노조들은 교섭에 대한 지리한 싸움보다는 소송에 의존하는 경우도 많이 있다. 그러나 어렵더라도 교섭이 진행될 수 있도록 힘을 쏟아야 한다. 카카오를 상대로 대리운전노조가 교섭을 체결한 사례처럼 끈질기게 두드리는 전략이 필요하다.

누구와 교섭할 것인지, 그 상대와 교섭하기 위해서 어떤 과정을 거칠지에 대한 세심한 계획이 필요하다. 택배노조가 했던 것처럼 교섭에 응하지 않는 사용자들을 압박하기 위해서 사회적 연대의 힘을 빌리기도 하고, 소송을 통해서 사용자책임을 지도록 만들기도 한다. 거통고 조선하청지회에서 했던 것처럼 교섭에 나서지 않는 진짜 사장, 원청을 상대로도 꾸준히 교섭을 요구하고 교섭 불인정에 대응하기도 한다. 교육공무직본부가 교장을 교섭대상으로 삼지 않고 꾸준히 교육감을 교섭대상으로 만들기 위해서 노력했던 것처럼 교섭대상을 특정하기 위한 노력도 기울여야 한다. 결국 조직화 과정에서 교섭대상을 누구로 하고 어떻게 투쟁으로 성과를 만들어낼 것인가의 전략도 함께 수립해야 하는 것이다.

이때의 교섭이라는 것이 꼭 임단협과 그를 통한 단체협약만을 의미하는 것은 아니다. 불안정노동자들은 현재의 노조법 구조에서 교섭도 어렵고 단체협약 체결은 더더욱 어려울 수 있다. 그 때의 교섭은 꼭 사용자만을 대상으로 하는 것이 아닐 수 있다. 지역의 의제를 제기하고 공중전을 하여 지자체와 교섭을 하여 노동자들의 노동조건을 실질적으로 개선할 수도 있다. 교섭이란 집단적으로 요구를 모으고 교섭 상대를 대상으로 하여 투쟁하고, 그를 통해 자신이 스스로 권리를 찾는 것을 의미한다. 따라서 교섭과 투쟁 전략을 세운다는 것은 누구를 대상으로 요구할 것인지, 어떻게 노동자들의 요구를 모을 것인지, 어떻게 투쟁을 할 것인지를 함께 고려하는 전략을 세운다는 뜻이다.

그런데 노조를 조직할 때 교섭이 중요하다는 것을 강조하는 것이, 차칫 교섭이 없는 노조는 노조로서의 기능이 없는 것으로 인식해서는 안 된다. 노동조합의 효능감은 반드시 조합원의 이익을 충족시키는 것으로만 이루어지지

는 않는다. 어떤 노동자는 노동조합을 통해 연대활동을 함으로써 사회적 존재로서의 자신을 인식하게 되기도 하고, 당장의 이익이 없어도 노동조합이 사회적인 목소리를 내는 데에 힘을 보태고자 하기도 한다. 노동조합이 당장의 '실리'에 집중하여 교섭에 매달리게 되면 조합원들을 대상화하기 쉽다. 교섭이 중요하다는 것은 노동조합이 앞으로 나아가기 위한 과제라는 의미이지, 이것이 곧 노조의 모든 것은 아니다.

3) 노조에 대한 인식이 보편화되어야 한다.

노동자들은 노조에 대한 심리적 문턱이 있다. 제조업 노동자들은 집단적으로 일을 하고, 노조에 대한 기본 인식도 집단성이 기본이므로 노조에 대한 심리적 문턱은 낮은 것 같다. 그런데 규모가 작은 곳이나 서비스업, 집단적 힘을 체감하지 못하고 노동과정이 집단화되지 못한 사람들은 노조에 대한 심리적 문턱이 높을 수밖에 없다. 노조에 대해 접하기도 어렵고, 노조가 자신과 관계가 먼 곳이라는 생각이 많다 보니 현장에서 문제가 생겨도 이것을 노조라는 집단적 힘으로 해결할 생각 자체를 못 하는 것이다. 불안정노동자들은 개별화되어 있는 경우가 많기 때문에 더더욱 집단적 해결을 생각하기 어렵다.

노조가 사회적으로 많이 알려져야 한다. 노조가 우리 주변에서 쉽게 볼 수 있는 사람들이 만드는 것임을 보여주는 것도 필요하다. 파리바게뜨지회가 노조에 대한 청년노동자들의 심리적 장벽을 많이 낮춘 것처럼, 노조는 누구라도 쉽게 만들 수 있고 가입할 수 있는 곳임을 드러내야 한다. 초중등 교육과정에 개입하는 것도 필요하고 적극적인 선전도 필요하다. 그리고 우리 주변에 노조가 자주 보이도록 하는 것도 필요하다. 사업장 단위의 노조라도 하더라도 지역사회 의 여러 의제에 다양한 형태로 개입하고 역할을 하는 것도 노조에 대한 심리적 문턱을 낮추는 데 도움이 될 수 있다.

고객과 대면하는 노동자들, 불안정노동자들은 사용자와의 관계에서 불이익에 대한 두려움이 더 클 수밖에 없다. 그렇기 때문에 자신의 노동에 대한 사회적 공감을 높이고 조직화의 정당성을 확보해야 움직일 수 있다. 제조업 노동자들이 사회적 시선보다 자본과의 관계에 집중하지만 서비스 노동자들에게는 여론의 지지나 자신이 대면하는 고객 등의 지지가 매우 중요하게 작동한다.

그것이 노동자들에게 용기를 주기도 하고 위축되게 만들기도 한다. 그렇기 때문에 이제 조직화는 단지 자본과의 관계에서 힘의 우위를 확보하는 것만이 아니라 운동의 사회적 조건들을 탐색하고, 그 노동자들의 권리가 왜 사회 전체의 권리와 연결되어 있는지를 제기해나가는 등 정당성과 지지의 확보를 위한 노력도 기울여야 한다.

윤석열 정부는 민주노총에 대한 부정적 인식을 높이기 위해서 ‘회계비리’ 문제를 들고 나왔을 뿐 아니라, 중복 이데올로기 공세를 하고 있고, 건설노조 등 투쟁과 조직으로 현장을 변화시킨 비정규직 노동자들에게 조폭 이미지를 씌워 공격한다. 이런 이데올로기 공세에 대해서 적극 대응하면서 그동안 노동조합이 어떤 역할을 해왔는지를 제대로 알리고, 지역 등 노동자들과 밀접한 곳에서부터 노조의 역할을 강화하고 접점을 넓혀나가는 것이 필요하다.

4) 비정규직의 노조할 권리를 쟁취해야 한다.

여러 설문을 보면 비정규직 노동자들은 노조에 대해 많이 알고 노조가 필요하다는 인식도 높다. 그런데도 조합원이 되거나 노조를 만들지는 않는다. 왜 그런 것일까? 일단 아직은 노동권이 제대로 보장되지 않기 때문에 노조를 만들면 오히려 더 피해를 볼 수 있다는 인식이 높은 것으로 보인다. 상담이나 소송을 통해서 문제를 해결하는 것에 더 익숙하고 노조를 통한 집단적 교섭을 통한 문제 해결은 피해가 예상되는 불확실한 선택인 것이다. 노동권이 제대로 보장되지 않으면 비정규직 노동자들의 대규모 조직화는 쉽지 않다. 그런데 비정규직 노동자들의 노동권 보장조차도 대규모 조직화가 가능해야 이루어질 수 있다는 것이 어려움이다.

한국 사회에서 불안정노동자들은 노조하기가 매우 어렵다. ILO 핵심협약 비준 이후 특수고용 노동자들 대부분이 노동조합을 인정받았으나 여전히 노조설립신고필증 반력라는 형태로 노조의 허가제가 운영되고 있고, 많은 노조들이 설령 설립신고필증을 받았다 하더라도 노조 활동을 하기 위해서 긴 소송을 거쳐야 하는 경우가 많다. 노조 설립을 했더라도 진짜 사용자가 교섭을 거부하면 그것조차도 긴 소송을 거치거나 매우 큰 투쟁을 해야 하고, 그 과정을 거칠 때까지 노조가 살아남기는 어렵다. 여전히 불안정노동자들은 노조를 만

드는 순간 계약해지를 당하거나 재계약을 거부당한다.

결국 노동자들의 노조할 권리가 온전하게 보장되지 못하면 아무리 조직화에 힘을 쏟아도 조직률이 급격하게 높아지기는 어려울 것이다. 그래서 노조할 권리 보장을 위한 사회적 노력도 필요한 것이다. 2022년 거뚱고 조선힬청지회의 투쟁 이후 ‘노조법 2.3조 개정 운동본부’가 구성되어 특수고용 노동자의 노조할 권리, 원청의 사용자책임 인정, 노동쟁의의 범위 확대, 손배 제한을 중심으로 한 노조법 개정 논의가 시작되었다. 그동안 비정규직 노동자들의 노조할 권리에 대한 목소리도 높았고, ILO 핵심협약 비준 당시에도 이런 요구가 거셌지만 실질적으로 입법화하지는 못했다. 그래서 그 투쟁의 결과로 진짜 사장의 사용자책임을 묻는 조항, 쟁의행위의 범위 확대가 국회 본회의에 상정되었다.

그러나 이런 정의조항의 개정만으로 노조할 권리가 실질적으로 보장되지는 않는다. 여전히 많은 현장에서는 힘이 약해서 원청과의 교섭에 이르지 못할 것이고, 계약해지를 방어하기 어려우며, 긴 소송을 통해서야 노조나 교섭을 인정받는 상황이 계속될 것이다. 그렇지만 이런 제도적인 문제들을 계속 제기함으로써 노조할 권리를 사회적으로 알리고 정부나 사법부, 그리고 사용자들에 대한 압박을 계속해나가는 것이 필요하다. 무엇보다 노조할 권리의 온전한 인정을 위해 몇 개의 조항을 바꾸는 것이 아니라, 불안정노동이라는 상황에 근거하여 노조법을 새롭게 쓰기 위한 노력도 기울일 필요가 있다.

5) 조직활동가들의 경험을 교류해야 한다.

그동안 많은 활동가들이 조직활동에 매진했다. 민주노총은 매우 오랜 시간 동안 전략조직사업을 진행했고 각 연맹에서도 조직사업이 진행되었다. 물론 상담을 통해서 개별 사업장 하나하나가 조직된 사례가 많겠지만, 불안정노동자들의 경우 한 사업장의 조직화가 그 업종의 조직화로 이어지기도 했고, 특정한 계기를 통해서 조직되기도 했다. 즉 조직화는 각 대상의 상태나 조건, 정세적 상황에 따라 매우 다르기도 하지만, 그것을 뛰어넘어 일정한 조직화의 방식과 흐름이 있다는 이야기이기도 하다.

그런데 이런 조직화의 방식과 흐름을 정리한 바가 많지 않다. 전략조직사업

에 대한 평가나 계획서는 많지만 개인에게 남긴 조직화의 경험이 일반화되지 않고, 개별 조직활동가들에게만 남아있다. 매우 아쉬운 점이다. 현재 조직화의 경험을 매뉴얼화 한 것은 서울지역 청소노동자 조직화의 경험이 유일하다. 조직화의 경험이 축적되어 이후 조직화에 활용될 수 있도록 매뉴얼화하는 작업이 필요하다. 물론 조직화는 매뉴얼로 이루어지는 것은 아니고 상황과 변수가 많이 작용하지만 조직화의 큰 흐름과 방법을 사회화하는 것은 운동의 경험이 축적된다는 점에서 중요하다.

조직활동가 사이의 경험의 교류는 매우 중요하다. 성공한 경험만이 아니라 조직화에 실패한 경험도 나누어야 한다. 그런데 각자의 공간에서 조직활동가로 역할을 해왔던 노동자들은 많이 있고, 특히 경험이 풍부한 조직활동가들의 목소리는 대부분 ‘조직화 사례’라는 이름으로 많이 발표되기도 한다. 그런데 ‘조직화 사례’는 각자의 경험을 드러내는 것인데, 그것을 드러내는 것에서 그치지 않고 함께 분석하고 일반화시키는 작업들은 많이 이루어지지 못했다. 신규조직활동가들을 대상으로 하는 ‘조직화 사례 설명’이 아니라, 경험이 있는 조직활동가들, 현재 조직사업을 하고 있는 이들이 함께 모여 경험과 사례를 공유하고 분석하고 대응하는 활동이 필요하다.

그것은 단지 전략조직사업의 방법론을 공유하기 위함이 아니다. 조직사업에서 무엇이 한계에 부딪치게 했는지 때로는 민주노조운동의 한계 그 자체도 들여다봐야 한다. 정책과 교육과 선전이 어떻게 결합되어야 하는지도 검토하고, 우리 주변에 어떤 자원이 있고 그 자원을 어떻게 활용할 수 있는지를 검토할 필요도 있다. 조금 더 원론적으로 조직화의 필요성이나, 현재 불안정노동자들의 상태에 대한 분석을 통해서 어디를 어떻게 조직할 필요가 있는지도 이야기해볼 수 있을 것이다. 조직갈등이 있을 때 이 문제를 대하는 원칙은 무엇이어야 하는지 등 때로는 구체적인 이야기도 필요하다. 조직화가 개인의 경험으로만 남지 않게 하는 것이 지금은 매우 중요하다.

6) ‘노조’만이 아니라 ‘정치적인 조직화’도 필요하다.

이 평가서는 불안정노동자들의 대중적 조직화를 노동조합으로 상정하고 쓰여졌다. 현재 불안정노동자들의 조직화는 주로 노조의 형태로 이루어진다. 임

금과 노동조건, 혹은 해고 등이 노동자들이 조직을 만들게 되는 주요 원인이며, 그것은 노조를 통해 교섭과 투쟁이 이루어질 때 개선이 가능하기 때문이다. 물론 여러 사례를 보면 조직화가 꼭 ‘노조’로 출발하는 것은 아니다. 특수고용 노동자들은 주로 ‘사업자협회’와 같은 형식의 협회로 출발하지만 교섭과 투쟁을 위해서는 노조가 필요하다는 인식 아래 노조로 전환하곤 했다. 결국 법상의 파업과 노동권의 인정을 위해서는 노조라는 형식이 노동자들에게 중요했던 것이다.

그러다 보니 새로운 방식의 조직화도 결국 노조로 가는 경로인 경우가 많다. ‘공제회’ 처럼 노조 조직화를 보조하는 방안도 모색되고 ‘경비노동자모임’ 처럼 노조 초동주체를 모으기 위한 모임도 있다. 직장갑질119도 상담창구이지만, 방송계갑질119에서 오프라인모임을 하고 노조로 이어진 것처럼 꾸준히 노조 조직화를 위한 시도를 하고 있다. 물론 ‘서울요양보호사협회’ 처럼 직능단체로서 독립적인 발전 전망을 갖는 경우도 있지만 그 경우에서도 노조 조직화와 연결되어 가는 것이지 요양보호사협회가 노조를 대체할 수 있다고 생각하지는 않는다. 지금과 같이 불안정노동자들에게 ‘노조’가 매우 문턱이 높은 상황에서, 새로운 방식의 조직화란 노조로 가기 위한 경로로 모색되는 것이다.

그런데 불안정노동자들의 대중적 조직화라는 측면에서는 노조가 의미 있는 조직형식이지만 불안정노동자들의 조직이 꼭 노조로만 수렴되어야 하는 것은 아닐 것이다. 그런데도 많은 조직이 노조의 이름을 갖는다. 예를 들어 라이더유니온은 노조이면서도 정책제안 등 시민단체와 유사한 형태의 활동을 하기도 한다. 그런데도 ‘노조’라는 이름과 형식을 갖는 것은 그럴 때 대중적 조직화 및 교섭의 가능성이 열리기 때문이다. 그런 점에서 청년유니온이나 노후희망유니온 등 세대별 노조도 만들어지고 있고, 특성화고노조, 퇴직자노조 등 주체들의 사회적 발언력과 제도개선을 위해 노조를 만드는 경우도 있다. 노조의 성격과 형식이 반드시 이러해야 한다는 규정이 있는 것이 아닌 만큼 단체의 특성을 가진 노조가 많아지는 것도 의미가 있을 것이다.

그런데 불안정노동자들의 자기 권리라는 측면에서 보다 ‘정치적인’ 모임도 만들어질 필요가 있다. ‘특정 정당의 비정규직 모임’과 같은 방식의 모임이 만들어질 수도 있다. 꼭 교섭을 통해 권리를 찾지 않더라도 정치적인 대응을

통해 불안정노동자들의 목소리를 높이고 사회적 영향력을 높이기 위한 노력도 필요할 수 있다. 또는 노조가 있거나 혹은 노조가 없는 노동자라고 할지라도 ‘불안정노동철폐’의 문제의식을 갖고 회원의 형태로 노동자들이 모일 수도 있다. 아직은 우리의 사회운동의 저변이 매우 취약하기 때문에 노조 이외의 조직화를 상상하기 어렵지만, 불안정노동철폐가 단지 임금과 노동조건 문제를 넘어 사회 전체적인 변화를 위해 중요한 의제라는 점을 고려하면 그런 조직화는 장기적으로도 꼭 필요하다.

불안정노동철폐운동의 주체형성 : 평가와 전망

불안정노동자 주체화 논의팀
불안정노동자 주체화팀(권미정, 엄진령, 임용현) 공동논의 및 집필

1. 서론

1. 논의의 배경

1) 불안정노동철폐운동에서 비정규직 주체화에 부여한 의미

우리는 불안정노동철폐운동을 자본의 신자유주의 공격에 대항하는 운동으로 규정했다. 비정규직 체제를 자본의 새로운 이윤 축적의 방식으로 보고, 노동의 불안정화에 맞선 노동계급의 단결된 투쟁이 필요하다고 판단했다. 그렇기에 이 운동의 주체는 비단 고용형태상의 비정규직에 국한하지 않았다. 정규직과 비정규직 노동자의 단결이 중요했고, 비정규직 투쟁의 사회적 확산과 함께 비정규직 투쟁에 연대하는 다양한 운동 세력과 시민들이 또한 운동의 주체로 확장해 생각했다. 그러나 노동자의 단결, 그리고 투쟁의 사회적 확장을 위해서 비정규직 노동자가 조직되어 스스로를 드러내는 과정을 중요하게 보았다. 비정규직이라는 고용형태에 내재한 불안정성으로 인해 기업과 자신의 삶을 일치시키지 않는다는 점에서 보다 변혁적 투쟁의 가능성을 가지고 있다고 보았기에, 특히 비정규직 노동자의 조직화와 주체화를 민주노조운동의 중요한 과제로 제시한 것이다.

또한 우리는 불안정노동철폐운동에 민주노조 운동의 관성화와 보수화를 경계하고, 노동자 계급의 단결된 투쟁을 만드는 역할을 부여하기도 했다. 불안

정노동자의 조직과 투쟁에 민주노조 운동이 사업장 단위의 임단협이나, 조합원의 이해에 매몰되지 않고, 운동성을 잃지 않도록 추동하는 역할로서의 의미를 두었던 것이다. 그를 위해서는 비정규직 노동자들이 민주노조 운동 내에서 발언력을 가지는 주체로 인정될 수 있어야 했다. 그러려면 더 많이 조직되는 것이 중요했고, 독자적으로 목소리를 내는 것이 필요했다. 비정규직 노동자들의 목소리를 민주노조 운동 내에서, 그리고 사회적으로 드러내고자 한 시도는 2000년대 초반 전국비정규노조연대회의에서 찾을 수 있다. 그러나 노조 운동의 구조 안에서 비정규직 노동자들의 독자적인 움직임을 구현하고, 사업장과 지역, 산별을 넘어서는 비정규직 노동자의 결집과 세력화를 이루는 것은 쉽지 않았다. 비정규직 투쟁 초반 비정규직 노동조합의 투쟁의 구심 역할을 했던 전국비정규노조연대회의를 지나, 이후 다양한 투쟁에의 연대체, 그리고 투쟁을 사회적으로 확산하기 위한 운동의 흐름, 투쟁사업장 공동투쟁의 흐름을 거쳐 ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’에 이르고 있으나, 전비연 이후의 과정은 민주노조 운동의 변화를 만들어내는 흐름으로 작동하기보다는 민주노조 운동이 역할하지 못하는 빈틈을 채우는 데 그치고 있다.

2) 비정규직 대표체로서의 발언력을 상실한 (조직된) 노동

지금에 와서는 비정규직 노조 당사자들의 연대체에도, 그리고 민주노총으로 대표되는 민주노조 운동에도 비정규직의 대표체로서의 위상은 부여되지 않고 있는 것이 현실이다. 노동시장 이중구조 논리는 노동운동에서 비정규직 문제에 대한 대표성을 박탈하는 것을 의도했는데, 이는 박근혜 정부의 노동시장 강자-약자 논리에서 확연하게 드러났다. 노동시장 이중구조의 문제가 지적되어 온 것은 오래되었으며, 특히 그 원인으로 기업규모에 따른 격차 확대, 그에 중첩해 고용 형태에 따른 격차가 확대되면서 복합적인 구조적 원인을 가진 것으로 분석된다.¹ 그러나 박근혜 정부 당시 추진되었던 노동시장 구조개혁은 대기업/중소기업, 정규직/비정규직에 더해 노조 유무를 이중구조 원인으로 강조하면서 이 세 축의 노동시장 이중구조가 양극화와 비정규직의 열악

1) 2018.12., 한국은행, BOK 경제연구 제2018-40호 “노동시장의 이중구조와 정책대응: 해외사례 및 시사점”, 12쪽

한 실태를 야기하고 자본의 경제활동을 막는 요소라고 지적했다. 이는 다분히 조직된 노동에 대한 공격 혹은 배제를 유도했고, 이러한 정부의 논리는 이후 문재인 정부 하에서도 지속되며 오히려 정부가 노동조합 없는 비정규직 노동자를 대변하는 세력으로 스스로를 위치 지었다. 현 정부에서 노동조합에 대한 공격의 형태로 더더욱 불거지고 있고, 이는 작게는 조선업종에 대한 접근에서 보듯이 원청 대자본의 책임을 희석시키는 것으로 활용되고 있으며, 나아가 노동3권에 대한 공격으로까지 확장되고 있다.

한편 민주노조 운동 내에서 발생하는 고용 형태에 따른 노동자들 간의 갈등이나 비정규직 조직화의 미력함 등은 이러한 정부 논리를 쉽사리 넘어서기 어렵게 하는 요인이었다. 비정규직 정규직화에 반대하는 입장을 가진 정규직 노동자들의 세력화는 노동시장 이중구조에 대한 정부의 분석과 논리에 힘을 싣고, 조직된 노동으로부터 비정규직 문제에 대한 대표성을 빼앗는데 일조한다. 이런 경향들은 노동조합의 성격 자체를 ‘조합원의 이해’에 기반한 조직으로 좁히면서 무수한 불안정노동자의 대변자 역할을 조직된 노동조합에게서 빼앗아가고 있는데, 노동조합 역시 이를 넘어서는 전략을 만들지는 못하고 있다. 오히려 ‘조합원의 이해’는 조직된 노동조합들이 비정규직 문제를 회피하는 이유로서 정당성을 갖는 것처럼 주장되기도 했으며, 민주노조 운동 내에서 고용형태간 갈등이 발생할 때 산별노조나 민주노총 등은 유의미한 갈등 조정의 역할을 하지도 못했다. 이런 과정이 쌓이면서 민주노총을 비롯한 모든 노동조합은 이른바 ‘사회적 약자’에 대한 대변자로서의 지위조차 상실했으며, 오히려 사회적인 발언력은 비정규직 당사자가 아니라 전문가에게 주어지는 것이 지금의 현실이다.

3) 불안정노동철폐운동의 주체 형성 돌아보기, 필요한 질문들

비정규직의 투쟁은 그 조건으로 인해 대부분 치열한 투쟁을 동반할 수밖에 없다. 초기 많은 비정규직 노동조합들이 그 투쟁 속에서 사라져갔지만, 일부는 정규직 고용이라는 결과물을 얻기도 했다. 또한 비정규직을 조직하고자 했던 운동의 노력은 많은 비정규직 주체를 사회에 등장시켜 왔고, 그 속에서 사회적으로 알려지지 못했던 다양한 노동을 드러내고, 권리 실태를 폭로하는 것

으로 새로운 운동의 과제를 제시하기도 했다. 지금은 비정규직 노동조합이 산별노조 속에서 과거에 비해 훨씬 안정적인 노동조합 활동을 만들어 가고도 있다. 그러나 계속된 노동의 불안정화에 맞서 불안정노동철폐라는, 사회를 변화시키기 위한 지속적 투쟁을 일구어 가는 주체들은 얼마나 남았을까. 우리는 그 운동의 주체를 남기는 것을 바로 ‘불안정노동철폐운동의 주체화’라는 과제로 안았었지만, 비정규직 투쟁의 당사자들이 계속해서 등장함에도 운동 역량이 축적되지는 못했다. 주체가 확장되었다기보다는 또 다른 투쟁으로 대체되는 시간을 반복해 온 것에 가깝다. 그렇기에 더 많은 비정규직 노동자들이 조직되고 있는 지금도 여전히 우리는 주체의 부족을 이야기하고 있다.

이는 신자유주의에 맞선 투쟁이자 민주노조 혁신의 가능성이라는, 불안정노동철폐운동에 부여했던 의미가 실현되지 못하고 있기 때문이다. 그간의 운동을 돌아보는 가운데 특히 불안정노동철폐운동의 주체화에 대한 고찰은 우리가 얼마나 그런 계급적 운동을 만들어 왔는가에 대한 평가이기도 하다. 오히려 정규직-비정규직 노동자의 연대의 가능성을 치열하게 살피던 지난 시기에 비해 노동자들의 단결은 많은 부분 포기되고, 단절되고 있다. 노동자의 권리 상태는 점점 더 분절되고, 위계화되고 있으며, 비정규직 당사자 또한 그 위계화의 벽을 넘지 못하기도 한다. 불안정노동철폐운동의 주체로서, 당사자인 비정규직 노동자들은 지난 20여년의 시간 동안 얼마나 성장해 왔을까. 불안정노동철폐운동의 주체는 고용형태를 넘어 또 얼마나 확장되어 왔을까. 혹시 그 노력이 이제는 포기되고 있는 것은 아닐까.

이 글에서는 불안정노동철폐운동의 주체 형성을 중심으로 지난 운동을 돌아보고자 한다. 불안정노동철폐운동 역시 민주노조 운동의 성장과 부침에서 자유롭지 않았기에 민주노조 운동의 흐름 속에서 함께 살피고자 노력했다. 가장 큰 비중은 비정규직 노동조합을 중심으로 한 당사자 운동을 살피는 것에 두고, 현재 비정규직 노동조합이 주체 형성의 틀로서 의미 있게 기능하고 있는지, 그렇게 나아가기 위해서는 무엇이 필요한지를 검토하였다. 그런 가운데 불안정노동자 주체의 조건으로 인해 주체화의 과정 또한 기존의 민주노조 운동과 달라야 했던 부분은 무엇인지를 살펴보는 것으로 주체 형성을 위한 이후 과제를 도출하고자 한다.

2. 불안정노동자가 운동의 주체로 선다는 것의 의미

1) 다양한 불안정노동자들의 등장, 그러나 주체화의 실패

지난 시기 비정규직 투쟁들은 개별사업장 수준에서는 성과를 거두기도 했다. 비정규직 투쟁 초기와 비교해 볼 때, 노동조합을 안정화하고 임단협을 통해 집단적인 노동조건 협상을 하고, 권리의 향상을 이루어낼 수 있는 토대를 가졌다는 것은 분명한 진전이다. 많은 불안정노동자들이 노동조합으로 조직되어 존재를 드러낸 것 또한 비정규직 운동의 진전임은 분명하다. 그러나 개별사업장으로 국한된 비정규직 노동자의 투쟁은 기존 민주노조 운동이 그랬던 것처럼 쉽사리 사업장의 벽을 넘지 못하고, 노동조합이 안정화될수록 (조합원의) 이해에 기반한 노조 활동을 이어간다. 고용형태의 개선이나 진전은 정부와 자본이 만들어 낸 고용형태의 위계로 인해 위로 향하는 길을 계속해 지향하지만, 그 투쟁성과 별개로 불안정노동철폐의 전망을 자기 과제로 갖지 않는 경우가 대다수다. 무기계약직이나 공무원, 자회사 고용 등 고용형태 자체가 갖는 한계와 명백한 차별은 계속 이들을 투쟁의 주체로 남게 하지만, 이 투쟁들이 불안정노동철폐의 전망을 그려내고 있는가는 별개의 문제로 존재한다. 특히 정규직 고용으로의 전환이라는 결과물을 쟁취한 이후에는 더 이상 비정규직 운동의 주체로 남지 않게 되는 과정이 있었다. 정규직 전환 이후에도 노동조합원으로서의 활동을 이어가는 경우도 있지만, 더 이상 비정규직 철폐가 자신의 과제는 아니게 된다.

그렇다면 불안정노동철폐운동은 끊임없이 권리가 박탈되는 이들을 발굴하여 정규직으로 올려 보내는 운동인가. 그렇지 않다. 계속된 노동의 불안정화에 맞서 노동자 (모두의) 권리를 위한 투쟁이고, 노동이 착취당하지 않고, 존중되는 다른 사회로 나아가기 위한 운동이다. 즉, 불안정노동철폐운동의 주체형성은 고용형태와 무관하게 이 운동을 자기 과제로 삼는 운동의 주체를 세워내는 것이며, 그것으로 운동의 전망을 만들어 가고자 하는 것이다. 위를 향한 전망이 아닌, 아래를 향한 연대와 조직화로 불안정노동철폐의 전망을 밝히는 활동가를 발굴하고, 확산해 나가는 것. 불안정노동철폐운동의 주체형성은 이 같은 시야를 가지고 자기 운동을 이어나가는 활동가들을 세워나가는 것이다.

그러나 우리는 지금까지의 비정규직 투쟁에서 그렇게 나아가는 운동의 주체들을 남기는 데 대부분 실패해 왔다. 치열한 투쟁을 자신의 삶의 일부로 가졌던 노동자들이라 하더라도 투쟁이 끝난 후 자기 삶의 과제로 운동을 더 이상 고민하지 않는다. 비정규직 노동조합에서 혹은 고용형태가 전환된 또 다른 노동자로 민주노조 안에 남아 있다 하더라도, 불안정노동철폐의 지향을 가지고 운동의 폭을 넓히는 경우는 극히 드물다. 오히려 비정규직 노동조합의 안정화는 보다 빠르게 보수화의 길을 걷는 것으로 이어지기도 하고, 열악한 현실은 약간의 개선에 머무르게도 한다. 무엇보다 그렇게 주체를 형성하고 운동의 시야를 확대하고자 하는 운동사회의 노력 자체가 많지 않았다. 당면한 투쟁에 대한 지원이 충실할지라도 그 이상을 함께 바라보는 운동을 일구지 못한 것이다.

또 한편 우리는 불안정노동철폐투쟁의 주체를 고용형태를 중심으로 사고하지 않았음에도, 지금 비정규직 투쟁에 연대하고, 운동의 주체로 스스로를 위치시키는 정규직 노동자들은 극히 소수다. 비정규직 노동자의 투쟁이 고용형태 개선이라는 형태로 드러나면서부터 정규직과 비정규직의 갈등은 격화되었고, 민주노조 운동은 비정규직 운동 초기와 같은 원칙적 대응을 하지 못했다. 비정규직 투쟁을 공격하고 훼손하는 행위에 대한 은폐, 암묵적 승인, 모호한 태도는 찌꺼기로 쌓여 ‘민주노조 운동의 원칙’이라는 거름망이 기능하지 못하게 했다. 비정규직 투쟁을 지지하는 정규직 노동자들은 소수의 활동가로 남았을 뿐이며, 그 힘을 집중시켜 세력화할 공간으로서의 ‘노동조합’을 잃어버리고 개별화되었다.²

2) 주체화의 계기, 기획을 만들지 못한 과정

불안정노동자 주체화는 당면 투쟁을 충실히 지원하는 것이나 노동조합이 소실되지 않도록 유지하고, 민주노조 운동 안에 남도록 하는 것만으로는 이룰 수 없었던 과제였다. 당장의 탄압을 넘어서고, 당면한 투쟁을 돌파하는 것으로는 부족했다. 시야를 넓히고, 의식을 성장시키는 과정이 노조 안팎에서 필

2) 최근에는 정규직, 비정규직을 아우르는 활동가들의 결집이 다시 형성되고 있기는 하다.

요했으나, 이 과정은 잘 조직되지 못했다. 비정규직 투쟁이 벌어지던 2000년대 초반, 운동은 매우 즉자적으로 형성되었고, 투쟁 속에서 자연스럽게 의식의 성장이 이루어지기도 했다. 그러나 비정규직 고용형태에서 비롯되는 직관을 넘어 불안정노동철폐를 비정규직 노조의 과제로 갖기 위해서는-그리고 조합원들이 그를 당연한 노동조합의 과제이자 자신의 과제로 동의하기 위해서는- 또 다른 의식 성장의 계기를 형성하는 것이 필요했다.

비정규직 확산 이전 시기, 과거 민주노조 운동의 성장 과정은 노동조합의 결성과 조직, 노조 민주화 투쟁 자체가 사회를 바꾸는 운동이었다. 대규모의 사회적 투쟁이 집단적으로 벌어지고, 이 과정을 지난 시기의 노동자들은 함께 겪었다. 그 과정은 노동자들이 집단적으로 인식의 질적 전환을 이루는 과정이기도 했다. 87년 노동자대투쟁의 요구는 임금 인상, 병영적 통제에 맞선 투쟁 등 일상에서의 노동자 권리 향상을 위한 투쟁이었지만, 민주노조를 건설하고, 어용노조를 민주화하는 과정은 곧 사회를 바꾸는 투쟁으로 이해되는 것이었다. ‘노동해방’의 전망은 사회의 변화 과정과 맞물렸고, 일터에서 민주노조를 세워나가는 과정 자체가 일정한 정치성을 품게 했다. 이 같은 87년의 투쟁의 경험과 기억은 오랜 시간 ‘민주노조’ 운동이라는 일정한 계급성의 유지가 가능하게 한 바탕이었다. 물론 지금에 있어 정규직 중심의 기존 노조운동은 비정규직 문제에 대한 입장을 분명히 가지지 못하거나, 비정규직 투쟁을 외면하거나, 고립시키는 태도를 취하기도 한다. 그러나 비정규직 운동 초기에는 비정규직의 투쟁에 함께 하지 않거나, 탄압하거나, 자본에 동조하는 행위들은 반노동자적 행위로 규정되었음을 기억한다. 여기서 말하고자 하는 바는 이 같은 인식의 후퇴가 있기 전, 정부와 자본에 대응하는 노동자 투쟁이 세상의 변화를 이끈다는 의식이 형성되었던 과정이다. 그 바탕에 87년 대투쟁을 경과하는 공통의 경험이 있었고, 그것은 별도의 교육 없이도 투쟁 과정에서 자연스럽게 체득될 수 있었던 과정이었다고 할 수 있다.

그런데 돌이켜 볼 때, 비정규직 운동에서는 현장의 변화와 삶의 변화를 한꺼번에 이끌만한 집단적 투쟁의 계기가 존재하지는 않았다. 비정규직 투쟁이나 운동의 경험은 개별적으로, 사업장별로 존재했고, 투쟁을 통한 일터의 변화는 사회의 변화로 이어지는 것이 아니라, 점점 더 불안정한 노동이 확산되는 시기에 홀로 오롯이 살아남는 것에 그쳤다. 노동조합은 나의 권리와 비민주적인

일터를 바꿀 수 있는 유효한 수단으로 인식되지만, 때로 협상력을 갖출 때는 불필요한 것으로 인식되기도 한다.³ 무엇보다 지금의 불안정노동자들은 불안정성을 넘어서는 삶의 대안을 노동조합에서 찾지 않는다. 정규직 노동자에게 노동조합이라는 틀이 퇴직할 때까지의 삶을 ‘보호’하는 틀이 되는 반면, 비정규직 노동자에게 노동조합은 현재의 유효한 도구일 수는 있으나 사실상 이조차 선택지의 하나로 존재할 뿐이며, 더더구나 삶의 대안으로 존재하지는 않는다. 투쟁 속에서 비정규직으로 존재를 드러낸 노동자들에게 의식화의 과정은 지난 민주노조 운동에서처럼 노동조합 활동 속에서 익혀지는 당연한 과정으로서가 아니라, 달리 구성되는 ‘과정’이 배치되어야 했다. 더불어 지금의 비정규직, 불안정노동자들에게 노동조합이 유의미하기 위해서는 불안정노동이 만연한 사회를 넘어 다른 삶의 전망을 제시하는 것이 필요하다.

즉, 과거 민주노조 운동이 계급성, 정치성을 ‘민주노조’라는 이름에 담았던 과정과 비교해 보자면, 비정규직 노동조합이 그 활동 속에서 주체를 키워내는 폭넓은 그릇이 되기 위해서는 노동조합이라는 일터의 투쟁 공간을 통해 비정규직 체제에 맞서는 운동과 연결되고, 이러한 연결이 불안정노동자의 집단적 경험으로 함께 구성되는 과정이 필요했다는 것, 그리고 그 투쟁의 바탕이 되는 ‘노동조합’은 삶의 대안이자 사회의 전망을 제시할 수 있는 운동으로 확장되어야 한다는 것이다. 그런데 비정규직 투쟁의 당사자들이 불안정노동철폐 운동의 주체로 남기 위해 우리가 ‘필요했다고 판단하는’ 이 기획은 사실 시도된 적이 그리 많지 않다. 노동조합을 조직하고 산별노조에 가입한다고 하더라도 삶과 사회의 변화를 위해 운동하는 노동자로 서야 함을 말하지 않고, 그를 위한 기획은 찾아보기 힘들다. 비정규직 노동조합은 교육이나 토론을 조직할 여건에서부터 어려움을 호소하고, 그 최소한을 갖추기 위해 일단 임단협을 체결하는 것에 집중할 수밖에 없다. 그렇게 힘들게 노조의 기반을 형성해도 계속된 노동조건 개선 투쟁을 넘어서지 못한다. 비정규직 노동자가 노동조합을 만들고, 그 노동의 실태를 알리며 사회에 등장하는 것만으로 불안정노동철폐

3) 예를 들어 2021년 스타벅스 노동자들은 노동조합의 결성이 아닌 방식으로 사회적 발언력을 발휘하며 사용자와의 교섭을 끌어냈고, 오히려 노동조합을 택하지 않은 것이 그들에게 사회적 힘을 부여하기도 했다. 사실 이렇게 일어나는 자발적이고 집단적인 움직임이 노동조합의 결성으로 이어지는 것이 노동3권 행사의 일반적인 과정이기도 하지만, ‘노동조합’의 의미가 왜곡되는 지금, 어떤 노동자들은 노동조합 운동으로 더 나아가지 않기를 스스로 선택한다.

운동의 진전을 말하기 힘든 이유다.

우리 운동이 기획하지 못했던 것을 어디에서, 어떻게 형성할 수 있을까. 반복되는 어려움을 극복하고 운동의 주체로 거듭날 수 있는 길은 어떻게 함께 열어가갈 수 있을까. 이것이 ‘불안정노동자 주체화’를 돌아보고 평가하는 우리가 답해야 할 중요한 질문이다. 그리고 이는 ‘노동조합’이, ‘민주노조’라는 이름이 가지는 계급성, 정치성이 사라져가고 있는 지금, 그 의미를 어떻게 되살릴 것인가의 질문과 닿아 있기도 하다.

II. 비정규직 노조 상태의 진단

1. 불안정노동자 주체 형성의 공간으로서의 비정규직 노동조합

1) 불안정노동자 주체화의 기초 단위로서 비정규직 노조

비정규직 노동조합은 불안정노동자 주체화에 있어서 가장 먼저 살펴보아야 할 기초 단위이다. 현재의 비정규직 노동조합이 그 활동 속에서 불안정노동 철폐운동의 주체 형성 단위로서 기능하고 있는지, 그렇게 역할을 하고자 하나 한계를 겪고 있다면 어떤 부분인지를 살펴본다. 비정규직 노조의 실태를 살피는 데 있어서 우리는 비정규직 노조를 운영하는 활동의 과정에서의 성장, 비공식적 학습모임/현장조직을 통한 활동가로서의 경험과 성장 과정을 주요한 요소들로 살폈다. 이는 과거 민주노조 운동에서의 활동가⁴ 양성 경험에 기초한 판단 기준이다. 이에 더해 연대단체나 기타 투쟁사업장연대 활동을 통해서 계급운동의 주체로 나아가는 과정이 어떻게 구성되고 있는지를 살펴보았다.

과거 노동운동의 활동가 양성과 배출에는 현장에 투신한 학생운동 출신의 활동가들이 상당한 부분을 차지하기도 했고, 그로부터 형성된 현장조직을 통

4) 노동조합의 간부와는 구분되는 개념으로 활동가라는 주체 개념을 사용한다. 이 글의 작성을 위해 진행한 인터뷰에서 노동조합이라는 대중조직을 이끌어 가는 간부와 달리 노동조합의 틀을 넘어 다양한 활동을 스스로 구축하고 자신의 활동 폭을 확장해 운동하는 주체를 구분해 인식하고 있음을 확인했고, 이에 대해 ‘활동가’로 구분해 명명하고자 한다.

한 학습소모임 등이 활동가 배출의 주요 경로로 작동했다. 노동조합에서의 교육프로그램 운영이나 다양한 수위의 교육 기획이 존재했으나 이는 활동가 배출과는 다른 경로로써 노동조합의 간부 양성의 과정으로 배치되어 있었다고 볼 수 있다. 특히 규모가 큰 사업장을 중심으로 다수 현장조직이 활동하기도 했다. 90년대 초중반에 이르기까지 이른바 선진노동자가 양성되는 이 과정이 유의미할 수 있었던 것은 이 시기 민주노조 건설 과정 자체가 품은 정치성과 무관하지 않다. 노동조합의 교육에서도 노동운동사, 초보적인 수준이라 하더라도 자본주의의 문제를 인식하는 정치경제학, 노동자 철학 등이 다루어졌다. 현장의 투쟁은 투쟁으로 종결되는 것이 아니라 이후의 학습활동으로 연결되어 투쟁과 학습이 다시 현장의 활동가를 양성하는 과정으로 유기적으로 작동했다. 물론 교육의 내용만이 아니라 그를 투쟁으로 연계하는 과정에서 인식을 심화할 수 있는 계기들도 있었으리라 생각한다. 무엇보다 이 같은 학습의 커리큘럼과 학습활동이 당연한 것으로 여겨지고, 노동조합 가입 혹은 조직 자체가 변혁성을 갖는 것으로 인지되던 시기였다.

그러나 신자유주의 전략의 등장과 노동조합의 약화 이후 이러한 흐름은 단절된다. 이해를 중심으로 움직이는 노동조합의 보수화는 이러한 활동가 양성의 과정을 민주노조운동에서 탈락시켰다. 그리고 비정규직 운동은 이런 과정이 지난 이후 등장하기 시작했고, 활동가 양성의 과정 역시 주로는 노동조합의 간부를 양성하는 과정에 상당수 치중된다. 아래에서 구체적으로 살펴보겠지만, 전체적으로 현재의 비정규직 노조에서는 연대투쟁의 요소가 사실상 학습, 비공식 모임, 정치조직 등 기존 노동운동에서 활동가 양성에 기여했던 다양한 요소들을 대체하고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 내용적으로 완전한 대체가 아니라, 가장 가능한 수단으로서 대체되고 있다는 의미이며, 현재의 비정규직 노조 대다수는 운동 주체의 성장이라는 점에서 볼 때는 매우 빈약한 상태에 놓여 있다고 볼 수 있다.

2) 비정규직 노조의 주체 형성 요소 진단

(1) 투쟁 속에서의 활동가 성장

비정규직 투쟁 초기에는 노동조합을 조직하자마자 노조를 지키기 위한 투

쟁, 해고에 맞선 투쟁에 치중될 수밖에 없었다. 이런 경우 안정적인 교육을 통해 활동가로서의 성장을 기획하기는 어려웠다. 그래서 자본을 상대로 투쟁하는 가운데 비정규직 고용구조를 인식하고 권리 의식을 쌓아 나가는 현장에서의 체득이 주체화의 주요 요소였다. 노동조합 활동을 시작하면서부터 부딪치게 되는 비정규직 고용 형태로 인한 한계들은 노동자들로 하여금 자본과의 관계 속에서 비정규직 고용의 문제를 분명하게 자각하고, 비정규직 투쟁의 의미를 각인하게 한다. 이러한 투쟁들은 분명 자신이 겪고 있는 구조적 문제를 인지하게 하고, 관점을 형성하거나, 시야를 확장하는 효과를 갖고 있었다.

그러나 한편 투쟁을 통한 감각적 체득이라는 요소는 이를 의식화된 활동으로 이어지게 만드는 별도의 매개를 갖지 않으면 안착되지 않는다. 특히 초기의 비정규직 투쟁은 거리로 내몰려 투쟁할 수밖에 없는 경우가 다반사였다. 민주노총 지역본부나 사회단체, 기타 노동조합 상급단체 등의 다양한 지원이 없이는 버티기가 어려웠고, 투쟁을 지원하고 이끌어가는 위치에서는 조합원들이 투쟁의 의미를 인식하고 버티나가도록 하는 것이 또한 중요한 과제였다. 그래서 초기 비정규직 투쟁은 비정규직이란 고용형태가 무엇이고, 왜 이 같은 권리침해가 발생하는지, 어떻게 싸워야 하며, 우리의 싸움은 어떤 의미를 지니는지에 대해 끊임없는 교육을 배치하고자 하는 노력도 계속되었다. 다만 이는 당면한 투쟁을 유지하기 위한 제한적 의미를 가지는 것이었다. 투쟁의 경험을 축적하고, 관련한 교육을 배치해 가며 활동가를 성장시켜 내는 기획을 갖지는 못했던 것이 초기의 모습이었다.

그런데 투쟁을 통해 비정규직 정체성을 인식하고 주체로서의 인식을 체득해 나가는 것은 지난 투쟁의 역사 중 특정한 시기이기에 좀 더 효과적으로 드러난 것이라 생각된다. 모든 투쟁이 이 같은 관점 형성의 효과를 갖는 것은 아니라는 점이다. ('투쟁=인식 형성 혹은 확대'라는 것이 더 이상 불변의 명제는 아닌 것 같다.) 초기 비정규직 투쟁이 벌어지고 확산되었던 시기는 한국 사회에서 비정규직 제도화를 둘러싼 사회적 논쟁과 함께 노동운동 세력과 자본·정부의 대립이 격렬히 벌어지는 시기이기도 했고, 비정규직 투쟁을 옹호하고 지지할 것인가, 외면할 것인가에 대해 정규직 중심의 기존 노조들이 민주노조라는 이름을 두고 선택을 요구받던 시기이기도 했다.⁵ 노동조합의 존립

5) 그런 만큼 비정규직 문제에 대한 이해를 높이기 위한 정규직 노동조합의 교육도 다수

을 위한 투쟁, 해고에 맞선 투쟁이 사실 다르지 않았던 시기이기에 비정규직 투쟁은 고용 구조와 정면으로 맞붙는 싸움이 되기 일쑤였고, 그만큼 비정규직 고용의 문제에 대해 노동자들이 투쟁을 통해 인식하는 것이 용이하기도 했다.

그러나 노동조합의 문이 조금은 넓어진 지금에 있어서, 그리고 산별노조 가입이 일반적인 노조설립 방식이 된 지금에 있어서는 투쟁의 과정을 몸소 체득하는 것은 좀 먼 이야기가 되었다. 예를 들어, 과거 치열한 투쟁으로 간접고용 노동의 문제를 드러내고, 원청을 상대로 투쟁하면서 ‘고령·여성·청소’ 노동자의 현실을 사회에 알려낸 대학 청소노동자들이 있다. 이 노동자들의 투쟁이 쌓여 과거보다 진전된 노동조건이 획득되고, 무엇보다 일터의 존엄을 획득하고자 투쟁해 온 과정이 노동환경을 바꾸는 데 많은 성과를 냈다. 그러나 이 노동자들의 고민은 ‘신입들은 모른다’는 것이다. 직접 투쟁해서 현장을 바꿔왔던 노동자들은 지금의 일터가 어떻게 얻어진 것인지 그 의미를 알지만, 바뀐 현장에 들어온 노동자들에게는 그저 얻어진 것이라는 점이다. 이른바 ‘신입’들에게는 지금의 노동조합 투쟁이 인식 형성의 계기로서의 ‘투쟁’이 되기 어렵다는 것이다. 이 투쟁의 경험을 이어가기 위해 해당 지부가 선택한 것은 교육과 연대다. 지난 투쟁의 과정을 끊임없이 교육해 그 의미가 이어지게 하고, 지부 내 다른 사업장의 투쟁에 참여하도록 해 ‘산 교육’을 시키는 것이다.

지금의 노동조합의 설립과 투쟁은 비정규직이라는 존재로 인해 일어나기 보다는 보다 다양한 권리 상태를 드러내면서 등장한다. 비정규직 고용구조로 인해 발생하는 다양한 권리침해 실태를 드러내는 비정규직 주체의 등장은 물론 유의미한 일이다. 그러나 임단협을 중심에 둔 투쟁이 일반화되면서 ‘투쟁’이 곧 주체 성장의 기회일 수 있었던 것에서는 멀어지고 있다. 오랜 비정규직 투쟁이 만들어 낸, 일면 성과라고도 볼 수 있는 노조의 안착화는 오히려 다른 주체 성장의 계기를 요구하고 있다.

(2) 학습모임과 현장조직 등 비공식 조직/모임

노동조합 차원에서 학습소모임을 운영하는 사례를 건설노조 중서부건설지부에서 확인할 수 있었다. 중서부건설지부는 소그룹의 학습소모임을 운영하고, 여성조합원을 중심으로 여성주의 세미나를 진행하고 있다. 이는 노동조합

진행되었다.

의 공식적인 교육프로그램의 일환이기도 한데, 일꾼학교 등 다양한 교육프로그램을 바탕으로 두고 그 위에 더해지는 공식프로그램으로서 활동가 양성을 위한 모임으로 볼 수 있다. 비정규직 노조 가운데는 학습모임은 아니지만 조합원의 활동을 풍부하게 하기 위해 다양한 동아리모임을 운영하는 사례가 있었다. 대학청소노동자를 조직하고 있는 공공운수노조 서울지부의 경우 풍물, 댄스교실, 노래교실 등을 운영하고 조합원들이 참가하고 있다. 또 지부에서 발간하는 교육지를 각 단위의 회의 시간을 활용해 나눠 읽는 ‘교육지 읽기’도 진행한다. 분회가 소규모이거나, 조합 활동이 좀 더 활발한 일부 사업장의 경우에는 조합원까지 이어지는 활동이 되기도 한다. 이 같은 활동은 노동조합의 공식적인 조직 내에서 꾸려지지만 조합원들이 다양하게 모임을 구성하고, 의견이 교환되고 토론될 수 있는 소단위를 유지하고 있다는 점에서 긍정적인 의미를 찾을 수 있다.

그러나 일부를 제외하고 대다수 비정규직 노조는 노동조합의 공식적인 교육 외의 학습모임을 거의 갖고 있지 않았다. 노동조합의 공식적인 교육프로그램이 조합원의 전체적인 성장, 간부양성을 위한 과정을 만들어 가는 것이라면, 학습모임과 같은 비공식 조직 혹은 모임은 노동자들의 일상에서 고민의 폭을 넓히고 인식의 성장을 이끌어 냄으로써, 노동조합의 활동가층을 확대해 저변을 탄탄히 하는 역할을 할 수 있다. 학습모임이 거의 없다는 것은 현재의 비정규직 노조들이 공식, 비공식 체계를 넘나들며 활동가가 성장해 가는 과정 혹은 구조를 갖고 있지 못하다는 것을 의미한다.

과거 학습소모임 등을 주로 이끌어온 것은 현장의 다양한 조직들이었다. 이른바 ‘현장조직’들은 노동조합의 공식 조직을 지지하거나, 견제하는 역할을 하면서 노동조합의 시각을 다양하게 만드는 역할을 한다. 특히 이 같은 현장조직들은 사업장에 갇히지 않고, 민주노조 운동의 의제를 다양하게 현장에 끌어 들여 토론하고 실천하는 것을 통해 노동자 인식을 높여내는 역할들을 수행했다. 그러나 한편 노동조합이라는 대중조직의 틀 안에서 현장조직은 노조 집행부를 운영하는 것에 치중하는 경향을 띠면서 노동조합의 통합력을 저해하는 양상으로 나타나기도 했다. 이를 직간접적 경험으로 접한 비정규직 노동자들은 정치성향을 띤 현장조직에 대해 부정적 인식을 형성하기도 한다. 그런 경우 비정규직 노동자들에게 현장조직은 노동조합을 흔드는 요인으로 인식되

기 쉬웠고, 노동조합으로의 협력 형성을 위해서는 기피하는 것이 좋은 것으로 여겨지기도 했다.

그런데 노동조합 외의 다른 현장조직이 없는 상태에서는 노동조합의 집행부가 얼마나 넓은 시야를 가지는가에 따라 노동조합의 전체적인 활동의 범위가 가늠되고, 조합원의 인식 또한 그에 영향을 받을 수밖에 없다. 노동조합이 시야를 넓힐 수 있는 연대투쟁이나 다양한 고민을 던지는 교육 등을 풍부하게 기획하지 않는 한 노동자들의 인식은 일정한 경계를 벗어나기 어렵게 된다. 그럴 경우 사업장 내에서 벌어지는 노사관계의 틀 내에서 사고하게 되기 쉽고, 임단협을 넘어선 노동조합 활동에 대해 자신의 과제로 인식하기 어렵게 된다. 그런 점에서 비공식 모임이든 노동조합에서 조직되는 것이든 다양한 소그룹 활동, 학습모임 등의 활동이 더 강구되어 노동조합의 활동을 더 풍부하게 할 필요가 있다.

(3) 노동조합의 조합원 및 간부교육

간부를 양성하기 위한 교육이나, 대의원 등 간부를 대상으로 한 교육이 비정규직 노동조합에서 가장 일반적으로 진행되는 활동이다. 이는 노동조합이 ‘교육’에 얼마나 중요성을 두는가, 교육을 노동조합 활동에 있어서 어떤 ‘도구’로 생각하고 있는가에 따라서 그 양상은 다르게 나타난다.

예를 들어 과거 장기투쟁 사업장이었던 기륭전자분회의 경우 노동조합을 설립하면서부터 비정규직 문제에 대한 토론을 매일 조회 형식으로 진행하거나, 회의에 앞서 진행하는 토론 등의 다양한 방식으로 진행했다. 이는 노동조합의 모든 결정들이 집행부 일부에 의해 행해지지 않고 전체의 결정이 되도록 하고자 한 것이었다. 또한 장기투쟁화 될 경우 노동조합을 버티는 힘으로 더욱 신경 써야 할 부분으로 여겨지기도 했다. 아사히비정규직지회의 경우에도 기획된 교육프로그램을 꾸준히 진행하고, 연대투쟁을 열심히 배치하는 방식으로 조합원 전체가 함께 토론할 수 있는 바탕을 만드는 과정에 힘을 기울이고 있다. 물론 이는 장기투쟁 사업장이라는 조건으로 인해 가능해진 측면도 존재한다. 그러나 기륭전자분회 동지들은 장기투쟁 사업장이기에 보통의 노동조합과 같이 일상적인 활동이 존재하는 것이 아니라는 점 때문에 투쟁이 어려워질수록 교육과 토론이 더 중요하다고 보았으며, 그런 토론의 과정이 자신

들의 투쟁 방향을 세워나가는 데 유용했다고 돌아본다. 소규모의 장기투쟁 사업장이라는 특징이 있기에 가능한 것처럼 여겨지기도 하지만, 교육과 토론을 통해 간부와 조합원이 함께 성장하는 기획을 꾸준히 만들어냈다는 점이 중요한 부분이라 생각된다.

교육을 중요하게 여겨 꾸준히 조합원 및 간부교육을 진행하는 사례도 있다. 특히 다양한 심급의 교육프로그램을 가지고 운영하는 사례는 공공운수노조 서울지부와 건설노조 경기중서부건설지부에서 확인할 수 있었다. 고령의 여성 조합원들을 중심으로 한 대학청소노동자들의 조직화에서 공공운수노조 서울지부는 다양한 수준에서의 조합원 교육, 간부 역량 강화 교육 등을 배치하고 있었다. 교육과 같은 도구가 아니라 일상적인 노조의 운영 속에 교육의 개념을 배치하고 있기도 했는데, 이는 간부로서의 역량을 조합원들이 다양하게 갖추도록 하는 시도였다.⁶ 건설노조 경기중서부건설지부의 경우 신입조합원 의무 교육, 일꾼학교⁷가 기본적인 조합원 교육으로 운영되는 프로그램이다. 일꾼학교 이후 간부양성을 위한 심화교육 프로그램이 다시 배치되고, 노동조합에서 운영하는 학습소모임, 여성조합원들의 모임인 여성주의 세미나도 운영되고 있다. 팀장 및 반장 양성교육도 진행되는데, 이는 직무교육의 성격이지만 조합원으로 구성된 팀을 이끌어 가기에 사실상 노동조합의 중간간부 교육에 해당하고, 내용 또한 노동조합론(철학), 자본주의 바로 알기, 팀운영세칙, 단체협약, 노조의 역사, 선전선동 등으로 구성된다. 그 외 다양한 사회의제와 관련된 교육은 별도의 기획 강좌 형태로 배치하고 있다. 중서부건설지부뿐만 아니라 다른 지역지부 역시 이 같은 형태와 유사한 다양한 층위의 교육프로그램들을 운영하고 있다. 대리운전노동조합의 경우에는 전국의 간부들이 모이는 토론을 주기적으로 진행하면서 역량 배가를 위한 기획을 시행하고 있었다. 전국 사업장이기에 지부 단위로 교육은 꾸준히 진행하지만 간부 전체가 모이는 교육이나 토론 배치는 어려운 여건이다. 그래서 대리운전노조는 전

6) 조합원들의 특성상 상급단체 간부가 이끌어가는 것이 중심이던 것에서 각 분회의 운영, 안전의 형성 등 조합운영의 일상 활동을 현장 간부들이 직접 해 나갈 수 있도록 하는 과정은 간부교육의 일환이기도 했다.

7) 애초 일꾼학교는 전체 조합원을 대상으로 한 간부양성 교육이었으나, 조합원 수가 증가하면서 참가자 신청을 받아 운영하고 있다. 건설노조의 역사, 노동조합이란 무엇인가, 노조의 민주적 운영 등에 대한 내용으로 구성되는 일꾼학교는 신청 방식으로 변경한 이후 신청자가 많아 연 1회에서 수시 교육으로 진행하고 있다.

국적으로 집중해야 하는 집회 일정이 배치될 경우 당일 귀가하는 것이 아니라 토론 일정을 사전에 잡아 전체 토론을 진행한다. 주제도 다양하고, 결론을 내지 못하는 경우도 있지만 모든 간부가 모여 집중적으로 토론을 하는 시간을 통해, 토론하는 법을 배우고, 주제에 대한 고민을 넓히는 과정을 갖는 것이다. 이 같은 토론은 연 3~4회 정도 진행된다.

그러나 대다수의 비정규직 노조는 산별노조에서 배치하는 교육 외에 독자적으로 교육을 기획하고 배치하는 경우가 드물다. 물론 자체적으로 교육을 기획하고 프로그램을 운영하는 것의 필요조차 인지하지 못하고 있는 경우도 많을 것으로 짐작된다. 무엇보다 전체적으로 조합원 일반에 대한 교육이 절대적으로 부족하다. 교육 시간을 제대로 확보하지 못하고 있는 경우, 교육 시간이 있더라도 참여도가 높지 않은 경우, 겨우 낼 수 있는 교육 시간은 산별노조의 사업이나 투쟁계획 등의 설명으로 소진될 수밖에 없는 경우 등으로 나타난다. 간부 중심의 교육은 그나마 좀 더 양적으로 다수인 것으로 보이지만, 간부교육에서 다시 더 작은 단위의 교육으로, 조합원에게까지 이르는 교육의 기획이 체계적으로 이루어지는 경우는 흔치 않았다.

교육이 조합원을 포함한 일상적인 노동조합의 사업 영역에서 안정적으로 자리 잡고 있는 경우는 거의 드물었는데, 양적인 측면뿐만 아니라 내용적으로도 마찬가지다. 노동조합의 공식적인 교육에서는 정세, 법률, 현안 쟁점 등을 주로 다루는데, 이 같은 교육에 대한 관심도는 높지 않고, 그나마 법률적인 부분에 대한 관심도가 높게 나타나는 편이다. 교육을 통해 시야를 확장하거나 체제에 대한 문제의식을 다루는 등의 부분에서는 아직 많은 한계가 있고, 시도된 적이 별로 없었다. 애초에 기획되지 않거나, 다루고자 해도 조합원들의 관심과 연결해 다루기에는 낯 설 수밖에 없는 것이기도 했다. 그러다 보니 조합원들은 종종 노동조합의 결정이나 교섭 내용을 설명하고 이해를 구해야 하는 대상이 되곤 한다. 조합원의 인식 기반을 확장하는 과정을 갖지 못하기에 노동조합의 교섭이나 투쟁은 다시 그 인식 범위 내에서 좁혀지고 교섭 단위(사업장) 내에 갇히게 된다.

교육이 노동조합의 활동 속에 녹아들어 체화되지 않는 문제도 지적되었는데, 교육에서 다양한 주제를 다루고, 운동의 방향에 대해 제시하고, 심도 있는 내용을 담더라도 현실에서의 노동조합 투쟁이 나아가지 않으면 교육의 효

과는 소실될 뿐, 활동가의 의식 성장이라는 결과를 끌어내지는 못한다는 것이다. 이는 교육만으로는 활동가로서의 성장을 의도하기 어렵다는 한계와도 연관되는 문제의식이다. 교육이 관련한 활동이나 투쟁으로 연결되어야 체화되고 의식의 성장으로 이어질 수 있음은 일면 당연하다. 그렇다면 이 같은 교육은 노동조합의 다양한 활동과 사업의 전개, 연대활동 등과 연계되어 더 다양하게 구성되어야 할 것이나, 현재로서는 노동조합 활동이 그렇게 입체적으로 구성되는 경우를 찾기 보기가 어렵다.

(4) 연대활동 및 투쟁

연대활동은 노동자들의 시야 확대에 많은 영향을 미치는 것으로 평가되고 있다. 다른 노동조합의 투쟁에의 연대는 조합 활동의 자부심을 느끼게 하는 부분이기도 했고, 같은 문제를 안고 있는 노동자들 간에 동질감을 형성하는 것이기도 했다. 연대투쟁을 경험한 노동자들과 그렇지 않은 노동자들의 인식 차이는 매우 크다고들 할 만큼, 일상적으로 노동자들의 인식 확장은 교육보다는 오히려 다른 사업장 투쟁에의 연대를 조직하는 과정 속에서 이루어지는 경우가 많았다. 그만큼 비정규직 노동조합으로서는 ‘연대’가 활동가 성장에 더 쉽게 접근하고 활용할 수 있는 방안이자, 효과적인 것으로 인식되고 있었다. 학습이나 교육이 사라진 자리를 연대활동이 대체하고 있는 셈이다. 연대활동이 비정규직 노조의 활동으로 쉽게 접근되거나 혹은 ‘이것만은’ 해야 하는 활동으로 여겨지는 것은 외부의 자원이나 지원에 대한 의존도가 높은 비정규직 노조의 특성과도 무관하지 않을 것이다.

그러나 이러한 경험 역시 일부에 한정되는 경우가 많았다. 외부 연대활동은 주로 간부 중심으로 이루어진다. 간부 정도만 움직일 수 있는 비정규직 노동조합의 현실은 이러한 경험이 간부에 치중되게 만들고, 조합원들까지 폭넓게 공유되지는 못했다. 그로 인해 간부와 현장 노동자간 인식의 격차가 커지는 문제는 지속적인 간부 양성을 힘들게 하는 원인이 되기도 한다. 이에 대해 공공운수노조 서울지부의 경우처럼 간부를 순환시키는 방식으로 경험의 평준화를 시도하고 있는 사례도 있었다. 예를 들어, 업무 구역별로 순서를 정해 반기별로 운영위원을 맡는다거나, 업무 구역이 순환될 경우 특정 구역 근무자가 간부를 맡는 등으로 역할을 순환시키는 방식이다.

연대활동이나 연대투쟁 역시 전후의 맥락 없이 참가해야 하는 일정으로만 배치되는 경우 기대만큼의 효과를 얻기는 어렵다. 교육이나 토론, 자기 투쟁과의 연결 등이 별도의 과정으로 배치되지 않는다면 무의미한 과정이 될 수도 있다. 연대활동을 가장 활발히 하는 편에 속하는 건설노조 경기중서부건설지부의 경우 참가하는 투쟁의 내용에 대해 사전에 충분한 소통을 하고자 하고, 이후 평가 과정을 갖기도 한다. 그럼에도 불구하고 정해진 순번으로 돌아가며 연대투쟁에 결합하는, 일면 매뉴얼화 된 연대 방식에 대해 경계하고 있기도 했는데, 그만큼 결합을 전후한 토론과 교육의 필요성을 강조하는 것이었다.

3) 안내자의 부족으로 인한 주체 형성의 한계 _ 연결과 확장의 부재

투쟁, 교육/학습, 연대 등 여러 주체 형성의 요소로 살펴본 것들은 각각이 따로 존재하지 않는다. 여러 요소들이 활동 속에서 유기적으로 연결되는 과정이 있어야 노동자들의 경험이 축적되고 활동가로 성장해 나가는 발판이 된다. 또한 현장 노동자들이 자기 투쟁을 넘어 다른 투쟁, 다른 운동과 만나고, 교육/학습으로 이를 뒷받침하거나 이끌어가는 다양한 ‘연결’이 또한 필요하다. 그러한 활동의 기획이 투쟁-교육/학습-연대 등을 아우르며 활동가 성장의 구조를 작동하게 만든다. 그런데 이 ‘투쟁-교육/학습-연대’의 연결, ‘투쟁과 투쟁’의 연결, ‘현장 투쟁과 다양한 사회운동 의제’의 연결을 만들어 내는 역할, 혹은 연결고리를 형성하는 구조를 지금의 비정규직 노조에서는 찾아보기 힘들다. 이 ‘매개’의 역할을 우리는 임의로 ‘안내자’라 명명하여 살펴보았다.

현재 대부분의 비정규직 노조는 노동조합의 대표자나 간부, 산별노조의 해당 사업장 담당자가 안내자의 (역할을 해야 하는) 위치에 있다고 볼 수 있다. 내부의 활동가층이 부족한 상태에서는 공식적인 조직 구조에 의존할 수밖에 없기 때문이다. 그래서 대부분의 비정규직 노조 대표자는 다양한 역할을 한꺼번에 소화할 것을 요구받고, 또 해내야 하는 위치에 서게 된다. 개인적으로 노동조합 활동의 경험을 가지고 있거나, 과거와 같이 활동가로서 현장에 진입한 경우가 아니라면 노동조합에 가입하자마자 별도의 훈련 없이 많은 역할을 소화할 것을 요구받게 되는 것이다. 이를 뒷받침할 수 있는 프로그램이 없는 경우 대표자 개인의 ‘감각’이나 개별적 ‘역량’에 기대게 되는 현상이 발생하게

된다. 또 한편 산별노조의 담당자가 충분한 안내자로서의 역할을 할 수 있는 가라는 점에 대해 검토할 때, 산별노조 담당자가 조합원들까지 접촉하는 안내자로서의 역할을 수행하기는 어려워 보인다. 그보다 노동조합의 대표자 및 간부를 중심으로 현장의 안내자를 길러내는 것으로 역할을 두고 살피는 것이 타당할 것이고, 산별노조에서 영역별, 지역별 간부들의 일상적이고 밀착된 지원이 가능하다면 일정 부분 해소될 수도 있다. 그러나 문제는 대부분 여러 개의 사업장을 관리 운영하는 것에 활동력을 쏟게 되기 때문에 투쟁의 발생유무를 기준으로 현장을 지원하는 것에 머무르게 된다는 현실적인 한계다.

무엇보다 지금까지는 이에 대한 고민이 많지 않았다. 사실 활동가가 성장하는 과정을 자연스러운 과정, 다시 말해 우연적인 결과물로 여겨온 점이 더 크다고 생각된다. 조직활동가를 길러내고 현장에 투입하고, 노동조합 조직화라는 결과물을 내기 위한 사업들은 있었으나, 노동조합의 가입 또는 결성이라는 결과물 이후 비정규직 노동자들이 운동의 주체로 서게 하는 과정에 대해서는 충분히 고민되지 못했다. 안내자로서의 역할을 담지한 활동가를 현장에서부터 길러내는 과정이 구체적인 기획으로 만들어지고 실현되지는 못했던 것이다. 그것이 한편으로는 현장 노동자들과 함께 운동의 방향에 대한 고민을 만들어 가는 현장 활동가층의 빈약함을 낳았고, 또 한편으로는 노동조합 밖으로 확장되는 통로를 열지 못한 한계로 나타난 것이 아닐까 싶다.

2. 비정규직 연대운동과 공동투쟁의 경험을 통한 주체의 성장

1) 전국비정규노조연대회의의 경험⁸

활동가 성장에 영향을 미치는 요소들을 투쟁, 학습, 교육, 연대로 살펴볼 때, 비정규직 노조들은 대부분 그 요소들을 ‘연대’의 방식으로 대체하고 있다. 품앗이 연대투쟁을 통해서도 의미를 얻지만 공동 투쟁체의 활동을 통해 노동자들은 더 넓은 시야를 가지고 정부와 자본에 맞선 투쟁을 기획하며, 그 투쟁 속에서 함께 성장한다. 비정규직 투쟁 초기 그 역할을 수행했던 것은 전국비정

8) 전비연과 관련한 부분은 「산업노동연구」 22권 1호, 2016; 187~230 『2000년대 비정규직 연대운동과 노동기본권 쟁취 투쟁 - 전국비정규직노조연대회의의 권리입법 투쟁을 중심으로』, 윤애림 및 출판 기자회견 자료를 참조하였다.

규조연대회의(이하 ‘전비연’)이었다. 전비연은 2000년대 비정규직 노조의 조직과 투쟁이 활발하던 시기, ‘비정규직 고용’ 자체의 문제점을 부각시켜야 한다는 점을 인식하고, 자연 발생적으로 시작된 ‘품앗이 투쟁’에서 목적의식적인 ‘비정규직 공동투쟁’의 조직으로 세워졌다. 이전부터 서울지역과 대구 지역 등 지역비정규연대회의가 있었고, 민주노총 특수고용 대책회의가 있었으나, 전국적인 비정규직 노조의 연대체가 필요하다는 문제의식과 민주노조 운동 내에 비정규직 노동자의 목소리를 낼 수 있는 체계가 필요하다는 문제의식에서 결성되었다.

2003년 9월 27일 ‘전국비정규직노조대표자연대회의(준)’이 발족하여 2004년 1월 전국비정규직노동조합연대회의(준)의 출범을 거쳐, 2005년 10월 16일 전국비정규직노조연대회의가 출범했다. 당시 출범 기자회견에서 밝히고 있듯 ‘민주노조 운동의 개량화, 산별구획과 고용형태에 갇힌 구조를 넘어 비정규직 노동자의 아래로부터의 공동투쟁의 조직을 위한 연대체로, 민주노조운동의 혁신, 비정규직 투쟁의 구심으로 설 것’을 출범의 목적으로 했다. 또한 정부와의 관계에서 노사정 합의의 압박을 넘어 비정규직 노동자 권리입법을 쟁취하는 의식적 투쟁을 조직하고자 했고, 비정규직 투쟁이 민주노조 운동에서 고립되거나 민주노조 내부의 비리에 의해 좌초하는 가운데, 비정규직 노조의 투쟁으로 민주노조운동을 혁신하겠다는 취지를 내세우기도 했다.

이 같은 전비연의 활동은 비정규직법을 둘러싼 투쟁에서 당사자의 목소리를 통해 비정규직법이 악법임을 사회적으로 각인시키는 역할을 해냈다. 사회적으로 비정규직법이 노동자를 보호하는 법이라는 인식이 컸던 시기, 열린우리당 점거를 통해 당사자의 목소리가 드러나면서 악법으로서의 성격이 알려질 수 있었던 것이다. 그러나 전비연은 2004년 국회 타워크레인 농성의 마무리 과정에서 결집력이 이완되는 결과를 맞게 된다. 그리고 2005년 이후 비정규직 권리입법에 대한 민주노총의 불분명한 태도, 입법 요구의 동요와 후퇴 속에서 2006년 말 비정규직법 개악을 맞게 되었다. 비정규직법이 통과된 이후에도 사업장별 투쟁은 계속해서 벌어졌고, 전비연은 이에 대해 연대투쟁을 조직하는 역할을 꾸준히 수행하였다.

그러나 2000년대 후반부로 들어서면서 공동투쟁의 구심력이 떨어지고 전비연이라는 이름으로는 더 이상 유의미한 활동을 이어가지 못했다. 이후의 비

정규직 투쟁은 비정규직법으로 인해 발생한 해고 투쟁 사업장을 중심으로 공동투쟁단을 구성하는 등 품앗이 투쟁 중심의 연대투쟁이 맥을 이어왔다. 이후 산별 구심력이 강화되는 반면, 비정규 노조 연대의 요구는 그것으로 충족되지 않았고, 민주노총 차원의 비정규직 중소기업사업장 노조 대표자회의 정례화 시도가 있었으나 안착되지 못했다. 전비연 역시 투쟁의 구심으로 역할을 하지 못하는 상태에서 비정규직 노조의 교류, 토론, 교육을 지원하는 단위로 위상을 정립하고, 민주노총 내 비정규직 연대 질서를 형성하기 위한 노력을 다하였으나, 결국 2013년 해소에 이르게 된다.

2) 전비연 이후 공동투쟁의 흐름과 비정규직 이제그만 공동투쟁

2000년대 말부터 노동자 투쟁에 대한 사회적 연대의 흐름이 나타나기 시작했으나, 노동자 투쟁의 공동 전선을 형성하는 것은 쉽지 않았다. 비정규직 노동자들의 공동투쟁의 흐름은 전비연이 이완되던 과정에서부터 상당히 소실되고 있었다. 비정규직법 개악 이후 비정규직법으로 해고된 노동자들의 공동투쟁을 모아내고자 하는 흐름이 있기도 했다. 그러나 이는 뉴코아-이랜드 투쟁이 종료되고, 비정규직법 제정과 함께 무기계약 전환을 회피하기 위해 해고를 자행했던 사업장의 개별 문제들이 해소되면서 이 같은 공동투쟁 또한 힘을 잃었다. 이후 투쟁사업장을 중심으로 한 개별 대책위, 공대위의 흐름이 드문드문 이어졌을 뿐이다.

그런 가운데 2012년 7월 ‘정리해고 비정규직 노조탄압 없는 세상을 향한 투쟁사업장 공동투쟁단(이하 ‘공동투쟁단’)'이 결성되었다. 산별의 구획을 넘어서는 공동투쟁의 전선이 쉽사리 형성되지 않는 가운데 고용형태를 불문하고 투쟁하는 노동자들이 만들어 낸 연대투쟁체로, 당시 공동투쟁단은 품앗이 투쟁이 중심이긴 했으나, 각 사업장에 대한 투쟁 지원과 대정부투쟁에 대한 기획을 함께 하는 단위로 기능했다. 공동투쟁단을 중심으로 투쟁사업장들 간의 연대, 종교계, 예술인, 사회단체 활동가들의 꾸준한 연대가 형성되기도 했다. 그러나 장기 투쟁 사업장 중심으로 구성된 공동투쟁단은 각각의 사업장이 갖고 있는 장기투쟁에서의 한계 등으로 결국 이완되고 3년의 활동에 대한 평가 과정을 제대로 갖지 못한 채 2015년 7월 해소되었다.

이후 비정규직 노동자의 자발적인 연대 흐름의 결집은 2018년 ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’으로 나타났다. ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’은 지역과 업종을 넘어 비정규직 당사자의 직접행동을 아래로부터 건설하기 위해 만들어진 자발적인 공동행동 모임으로, 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책 폐기와 온전한 정규직 전환 쟁취, 외주화 금지 및 중대재해기업처벌법 제정, 노동개악 저지와 모든 노동자의 노조할 권리 보장 등을 내걸고 활동을 해 왔다. 산별노조의 틀 내에서 비정규직 문제가 제대로 수렴되고 투쟁으로 조직되지 않는 한계를 느끼며 자발적인 공동행동을 전개하고자 한 것으로, 산별을 중심으로 한 민주노총의 구조를 넘어 비정규직 노조 단위의 연대 틀로서 자기 운동을 형성하고자 하는 것이다. 그 가운데는 비정규직 노조들이 자기 문제에 갇히지 않고 운동적 고민을 확장하기 위한 노력이 필요하다는 문제의식 또한 동시에 존재했다.

그러나 ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’은 전비연이 초기 비정규직 투쟁의 확산이라는 사회적 배경, 비정규직 운동이 태동하던 시기에 비정규직 운동으로 문제의식과 활동력을 더하는 활동가층의 존재, 연대 틀이 부재하던 상태에서 전국적인 비정규직 노조들의 결집이 가능했던 상황 등과 다른 조건에 있다. 이미 비정규직 고용형태가 일반화된 가운데 비정규직 노동조합 역시 초기와 달리 비정규직 철폐라는 운동적 목적은 구호에 그치는 경향이 크다. 또한 산별노조로서의 체계화는 그 구조 밖으로의 활동을 저어하게 하는 요인이 된다. 이런 조건들은 연대체로의 결집을 약화시키는 요인으로 작동하고, 그런 가운데 비정규직이라는 당사자성을 가지고 연대운동을 형성해야 한다는 것은 조직과 활동에 더 많은 의식적 노력을 요구한다. 활동에 있어서 때로 연대하지만 사회적 발언에서의 주도권을 두고 오히려 민주노총과 경쟁해야 하는 상황에 놓인다는 것도 무시할 수 없는 지점이다.

무엇보다 비정규직 노조의 정체성이 ‘고용형태’ 자체에 기인했던 과거와 달리, 다양한 영역으로 분화된 상태에서 다시금 연대운동을 만들어내야 한다는 난점이 크다. 이 다양성은 ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’이 다루는 의제들이 단위 사업장 모든 조합원의 활동이 되기 어려운 부분으로 나타나기도 하고, 노조 활동 경험의 차이 등에서 오는 한계로 현상하기도 한다. 이런 차이를 극복하고 운동의 흐름을 만들어 가기 위해서는 필연적으로 활동가의 역할이

중요해질 수밖에 없는데, 이는 다시 활동가가 부족한 비정규직 노조들의 현실적 한계와도 맞는 한계지점이다.

3) 개별의 경험을 넘어서는 공동의 경험으로 나아가기

품앗이 투쟁이라 하더라도 노동자들은 그 연대에서 의미를 얻는다. 자기 투쟁을 비추게 되고, 다른 사업장 투쟁에 힘을 보태는 것으로 노동자의 단결이라는 의미에 가까이 간다. 그러나 이 같은 연대투쟁이 품앗이를 넘어 공동의 기획된 투쟁으로 형성될 때는 공동의 경험으로 축적되고, 개별의 사업장을 넘어 제도의 변화, 사회 정책의 변화로 투쟁의 방향과 목적을 넓혀 나가게 된다. 전비연의 결성과 활동 속에서 2003년 10월 26일, 첫 전국비정규노동자대회의 경험을 안게 되었고, 비정규직법에 맞선 공동의 투쟁을 전개해 냈던 것이 그렇다. 이는 비정규직 노조들이 함께 성장하는 유의미한 시간이었고, 사회적 반향을 만들어내는 의미있는 투쟁이기도 했다. 그러나 그 경험은 짧은 시기의 경험으로 그쳤을 뿐 아니라 비정규직법 개악이라는 결과를 막아내지 못하면서 지속적인 흐름이 되지 못했다.

투쟁의 경험을 함께 가졌으나, 그것이 사회의 변화로 이어지는 경험을 갖지 못했다는 점은 여전히 비정규직 노동자들의 투쟁을 개별의 투쟁으로 머물게 만든다. 그래서 지금의 ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’은 개별의 투쟁으로부터 어떻게 공동의 투쟁으로 비정규직 노조를 끌어 낼 것인가라는 과제를 또한 안고 있기도 하다. 지금의 비정규직 노조는 산별의 기획과 지원 속에서 투쟁하는 것이 익숙하고, 산별이나 민주노총의 이름이 아닌 ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’의 이름으로 투쟁을 하는 것에 익숙하지 않다. 그 같은 개별 비정규직 노조, 그 노조의 조합원들을 어떻게 조직해 낼 것인가. 그 경험을 어떻게 축적해 내고, 그로부터 기존 노조 운동 질서 속에서 진동하지 않는 비정규직 노조의 독자적인 운동의 방향을 어떻게 열어 나갈 것인가. 그에 불안정노동철폐운동의 단단한 주체 형성이라는 과제 역시 맞물려 있다고 생각된다.

이를 위해서는 함께 투쟁하고 함께 평가하는 경험을 어떻게 축적해 나갈 것인가에 대한 고민이 필요하다. 지금의 비정규직 투쟁은 개별 사업장을 단위로 해 산별노조 틀 안에서 이루어지기도 하지만, 외부의 자원을 어떤 식으로

든 활용하게 된다. 그러나 외부 자원의 활용은 투쟁의 외연 확장과 사회적 의미 환기보다는 투쟁의 실무적인 한 축을 메우는 것으로 주로 활용되곤 한다. 투쟁에 대한 지원이 광범위하게 형성되는 경우 다양한 주체들이 투쟁 과정에 참여하고 연대하여 함께 투쟁의 흐름을 만들어 가는 과정을 갖게 되지만, 결국 그 투쟁의 결과와 책임은 해당 비정규직 노조, 해당 산별로 귀결된다는 사실이 이 연대투쟁 혹은 공동투쟁의 과정을 도구화할 가능성을 높이기도 한다. 개별 사업장의 투쟁이라 하더라도 그 투쟁의 평가를 전체 운동 안에서 함께 새기고 공동의 경험으로 쌓는 과정이 필요한데, 이러한 투쟁 평가의 과정은 점점 사라지고 있다. 최종 결정의 뒤편 때로 공동의 결정이 아닐 수 있고, 투쟁의 (직접)당사자가 있기에 오히려 최종 결정은 공동의 결정이 되기가 당연히 어렵다. 그러나 그것이 함께 평가하는 과정을 배척할 이유는 아니다. 함께 쌓는 경험에 대한 공동의 평가 과정이 없다면 비정규직 노동자들의 투쟁을 지지하는 세력⁹⁾의 공동의 경험 축적은 요원한 일이 된다.

이는 임단협 중심의 투쟁으로 폭이 좁혀지는 과정과도 닿아 있다고 생각된다. 물론 임단협 투쟁의 의미를 훼손할 필요는 없다. 어떤 투쟁이든 그 시기의 사회적 상황과 전체 운동의 상태 안에서 특정한 의미를 가진다. 그를 평가하기 위해서는 투쟁의 의미가 연결되고 기획되어야 한다. 그 맥락 속에서 직접 당사자들로부터 투쟁이 평가되고, 다시 사회적으로 그 투쟁이 평가되고, 의미 지워지는 과정이 만들어져야 한다. 그 속에서 비정규직 노동자들 역시 당면 투쟁의 의미를 재확인하고, 나아가야 할 지점과 전체 운동 안에서의 자신의 과제를 확인할 수 있을 것이다. 이런 과정을 산별노조 내에서만이 아니라 비정규직 노동조합들, 불안정노동철폐운동의 여러 당사자들과 함께 한다는 것은 그 투쟁의 의미를 불안정노동철폐라는 방향에 비추어 목적의식적으로 새긴다는 것을 의미한다. 그런 과정이 있어야 일상의 투쟁이 불안정노동철폐운동의 방향 속에 놓일 수 있고, 노동조합의 투쟁 속에서 불안정노동철폐 투쟁의 주체 형성의 계기를 만들 수 있다.

9) 이들 또한 불안정노동철폐운동의 주체로서의 가능성을 담지하고 있다고 보기에 공동의 경험 축적이 필요함을 제기하는 것이다.

Ⅲ. 주체형성을 위한 전략

1. 주체형성을 위한 전략

1) 주체성을 자각하는 ‘순간’을 만들기

앞서 불안정노동철폐운동의 주체란 ‘아래를 향한 연대와 조직화로 불안정 노동철폐의 전망을 밝히는 활동가’ 이자, 이 같은 시야를 가지고 ‘자기 운동을 이어나가는 활동가’ 라고 하였다. 노동조합 간부 여부와 무관하게 불안정노동 철폐를 자신의 과제로 삼고 운동하는 주체로서 스스로를 세워 나가고자 하는 다짐은 대부분 특정한 계기를 맞이하는 것에서 만들어지곤 한다. 그 같은 계기가 단위 사업장 내에서의 투쟁으로 만들어지는 것은 매우 드문 경우일 수밖에 없다. 단위 사업장을 넘어서는, 다른 투쟁의 현장, 연대투쟁의 장소, 더 큰 투쟁의 장에서 노동자들은 시야를 달리 하게 된다. 그렇다면 주체 형성의 과정은 이 같은 계기가 되는 ‘순간’을 얼마나 많이 만들어 낼 것인가, 얼마나 많이 접할 수 있게 할 것인가라는 부분에서 우선 고민되어야 할 것이다. 주체 형성의 장은 개별의 노조 내에서가 아니라 외부로 확장되는 연결과 연대 가운데 있기에 더 많은 연대투쟁에 참여하게 하고, 더 확장된 투쟁 가운데 부딪치게 하는 과정에서 주체의 성장을 기대할 수 있을 것이다.

단위 사업장의 투쟁이라 하더라도 공동의 과제를 안고 있는 노조를 연결하고, 그 과제의 범위를 넓혀 더 확장된 연결을 만드는 것이 필요한 이유다. 사실 이런 역할을 가장 잘 할 수 있는 가까운 틀은 산별노조다. 임단협 투쟁이라 하더라도 개별 사업장으로 각각 풀어 나가는 것이 아니라 공통의 과제를 가진 단위들을 묶어내는 것, 나아가 대자본 혹은 정부와의 투쟁에서 그 과제를 확대하고 단위 노동조합에 그들의 과제로 부여하는 것, 산별 단위를 넘어서는 투쟁의 장으로 조직해 내는 것까지, 산별노조가 만들어 낼 수 있는 ‘순간’ 들은 매우 다양한 층위에서 가능하다.

그러나 현재의 산별노조가 임단협 체결과 그를 통한 노동조합의 안착이라는 구조를 넘어 일상에서 조합원들을 얼마나 끌어낼 수 있을 것인지는 의문이다. ‘순간’으로 존재하는 계기들은 다시 이를 체화하는 꾸준한 과정 속에서

활동가의 양성으로 이어질 수 있고, 이런 점에서 산별노조가 가진 자원은 보다 많은 활동가 양성의 가능성을 품지만 이 같은 의식적 과정 속에 투쟁의 전후를 기획해 나가는 경우는 흔치 않다. 이는 거대한 산별노조 안에서 비정규직 노동조합 또한 산별을 구성하는 동일한 하나의 단위로 평면화되기 때문이다. 불안정노동철폐의 과제와 그를 위한 운동 전략을 산별노조에서 어떤 위상으로 세우느냐의 문제이기도 하다. 동일하게 관리하고 운영해야 할 단위로 평면적으로 인식될 때, 동질하지 않은 주체의 조건은 외면되고, 나아가 운동성을 부여하는 과정은 기획되기 어렵기 때문이다.

‘비정규직 이제그만 공동투쟁’ 역시 주체 형성의 계기를 만들어내는 역할을 자임하며 꾸준히 시도하고 있다. 사회로 발언할 수 있는 다양한 의제들을 조직하는 것, 투쟁사업장에 대한 지원과 연대를 품앗이 수준이라 하더라도 계속 조직해 내는 것을 시도한다. 특히 이는 산별의 구획을 넘어 이루어지는 연결이기에 더 큰 폭에서 노동자들을 움직이게 한다. 다만 실제 산별의 틀을 넘어 불안정노동철폐로 나아가는 활동가들의 결집보다는 노조의 집합체에 머물고 있고, 실제 노조단위의 집합체를 상으로 갖기에 그 폭이 제한적인 측면이 있다. ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’을 구성하는 단위 노조들은 여전히 산별의 구조 내에서의 결정과 움직임이 우선일 수밖에 없다. 그렇기 때문에 비정규직 노동조합이 산별의 안내 없이 ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’이 만들어내는 움직임에 얼마나 몸을 실을 것인가는 여전히 어려운 문제일 수밖에 없다.

2) 지속적인 교육과 학습

불안정노동철폐가 자신의 문제임을 느끼는 것은 운동의 주체로서 움직이게 만드는 가장 강력한 동인이 될 수 있으며, 또한 가장 일반적인 주체 형성의 과정이기도 하다. 그런 한편 우연적 요소에 기댈 수밖에 없다는 한계도 존재한다. 그런 점에서 지속적인 학습과 교육을 통한 주체 형성이 더욱 중요하게 고려되어야 한다고 생각된다.

교육 프로그램을 다양하게 갖추는 것은 기본적으로 필요하다. 조직화 과정에서부터 이후까지 단계별 교육의 내용과 프로그램이 갖추어져야 하며, 노조

간부에 치중된 교육이 아니라 조합원 전체를 대상으로 한 교육 내용이 충실하게 갖추어지는 것이 필요하다. 그러나 보통은 전체적인 교육을 시행하기가 쉽지 않기에 간부 중심으로만 진행되거나, 일상적인 교육 프로그램을 갖기보다 임단협 시기나, 파업 시에 교육을 배치하는 것이 대부분이다. 하지만 특정 시기에는 그에 필요한 교육 내용이 특화될 수밖에 없고, 교섭의 내용을 설명하는 자리에 그치거나, 파업 프로그램의 일환으로 시간을 소용하는 수단이 될 수밖에 없는 경우도 있다. 조직화 초기부터 교육의 필요성을 놓치지 않고, 일상적으로 인식의 폭을 넓히고 깊이를 더할 수 있는 교육을 체계적으로 해 나가는 것이 필요하다.

비정규직 노조의 경우에는 교육시간의 배치가 안정적으로 이루어지기 어렵다는 점 및 여타 물리적 조건들로 인해 교육 자체가 불가능하다고 여겨지는 경우도 많다. 그래서 교육을 하기 어렵다는 것에 그쳐서는 안 된다. 가능한 방안을 찾고 해당 노조에 적합한 프로그램을 고안하는 것이 필요하다. 대리운전 노조의 경우에는 별도로 모이기 어려운 상황에서 다양한 층위의 회의 과정에서 이를 소화했다고 한다. 노동자라는 인식을 자리 잡게 하는 것이 중요하다고 생각했기에 모든 일상적인 회의에서 노동자로서의 권리를 중심에 둔 사업과 투쟁을 기획하고 그를 위한 토론의 과정을 가졌다. 단위별 모든 회의에서 이 같은 토론을 진행하므로 현장 조합원에게까지 이르는 토론이 이루어지고 노조 전체적으로 노동자라는 인식이 자리 잡게 된다. 이는 노동조합이 특정한 목적을 세우고 의식적으로 교육과 토론을 노조의 상황에 맞게 배치해 낸 결과다.

공식적이고 집단적인 교육 외에 활동가 양성으로 이어지는 보다 직접적인 계기는 소규모 학습단위에서 만들어진다. 공식적인 교육 외에 학습하는 분위기를 형성하는 것이 필요한 이유다. 보다 정확히는 교육에서 이어져 고민을 더 보태는 학습의 과정, 이와 연결된 (직간접적) 투쟁의 경험이 입체적으로 갖추어질 때 활동가로서의 성장이 이끌어진다. 당장은 노동조합 차원에서 다양한 학습모임, 읽기 모임 등을 활성화하는 것으로 시작해 볼 수 있을 것이며, 외부의 자원을 활용할 수도 있을 것이다.

3) 안내자가 부재한 현실을 극복하기 위해_연결과 확장을 위한 모색

안내자는 다양한 형태로 존재할 수 있다. 예를 들어 과거 운동에서 이 같은 안내자의 역할을 수행했던 이들은 이른바 ‘선진노동자’라 불렸던 이들이다. 이들은 노조 운동 내에서 다양한 소그룹을 형성하면서 현장 활동을 만들었다. 물론 앞서 현장조직의 부정적 측면에 대해 언급한 것처럼, 과거의 운동에서도 ‘노동자들을 지도의 대상으로 여겨 자파 세력을 확장시키고자 하는 경향’을 지니고 있었으며, 이 같은 경향은 현장 활동에서 세력 간 경쟁으로 나타나고, 다른 조직보다 먼저 민주노조를 결성하려는 조급함으로 나타나기도 했다고 회고된다.¹⁰ 비정규직 투쟁 초기 노동조합 조직 과정에서 학생운동 출신의 활동가가 노동조합 결성을 목적으로 현장에 진입한 경우에도 이런 조급함이나 조직 간 경쟁은 크게 다르지 않았다. 이 같은 모습들이 현장조직에 대한 부정적 인식에 영향을 미치기도 했을 것이다.

그럼에도 여전히 현장 활동가의 존재는 중요하다. 비정규직 노조의 경우 노조 체계 외에 일상을 움직이는 다양한 모임이나 조직은 부족하고 노조의 공식적인 운영 체계에 거의 전부가 의존된 상태인데, 정작 이 노조를 운영해 나갈 노조 간부들에게도 다양한 활동으로 연결하고 운동의 확장을 촉진하는 안내자가 부재한 것이 현실이다. 이런 점은 비정규직 노조를 앙상하게 만드는 원인이 된다. 다만 한발 앞서 안내하고 토론을 조직하고, 활동의 단초를 열어가는 역할을 수행할 수 있는 활동가이면 충분하다고 생각한다. 이와 같은 안내자의 역할을 할 수 있는 활동가를 훈련하고 양성하는 기획이 필요하다. 산별 노조에서는 노동조합의 구조 안에서 할 수 있는 기획을 해 나갈 수 있을 것이다. 대표자 교육 프로그램, 노조간부 교육 프로그램이 다양한 수위에서 기획되어야 하고, 그렇게 역량을 키운 활동가들이 현장에서 조합원들에 대한 안내자로서의 역할을 할 수 있는 것을 목표로 해야 한다. 그 외 다양한 사회단체나 정치조직 또한 활동가 양성의 기획을 가질 수 있고, 또한 가져야 한다. 노동조합의 틀을 넘어 다양한 의제를 다루고 시야를 확대할 수 있는 기획이 가능할 것이다. 현장 밖의 사회 운동의 영역에서 펼쳐지는 자본주의 사회에 맞서는 다양한 운동의 의제들이 비정규직 노조와 만나 토론하고 공동 활동으로 기획

10) 노동자역사 한내, 김영수 외, “전노협 1990~1995”, 49~50쪽 참조

되는 것을 통해 또한 불안정노동철폐운동의 주체 형성에 한 발 다가갈 수 있을 것이다.

또한 ‘안내자’로 제시하고자 하는 형태는 이와 같은 활동가일 수도 있지만, 현장과 다른 투쟁의 현장, 사업장(일터)과 사회운동과의 다양한 ‘연결’을 만들 수 있는 ‘매개(체)’이기도 하다. 현재는 현장 밖의 사회운동 세력과의 만남이 당면한 투쟁을 통해 매개되는 것 외에는 점점이 부족하다. 노동 밖의 의제와 노동이라는 의제가 만나는 과정은 서툴고, 내용적 폭 또한 넓지 못하다. 무엇보다 노동 외의 의제를 다루는 사회단체와 노동조합의 연결 자체가 투쟁에 대한 대책위와 같은 형식 외에는 부재하기에 이 지점을 연결하는 것에 대한 고민이 이루어져야 한다. 다양한 투쟁대책위나 의제별 공대위 등에서 어떻게 노동조합과 소통하면서 함께 운동할 것인지에 대한 고민이 노동조합 안팎의 주체들 모두에게 필요하다. 그를 위해서는 지원하고, 지원을 받는 일방적 관계가 아닌 연대의 방식이 또한 탐구되어야 할 것이다. 또 ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’과 같은 비정규직 노조의 연대체가 또한 안내자의 역할을 할 수 있을 것이다. 다양한 산별의 노동조합의 집합이기에 이를 가로질러 서로의 역량을 배가시킬 수 있는 기획이 가능하다고 생각한다. 비정규직 노동조합들의 집합이라는 점에서 노조 간의 활동 공유와 소통, 공동의 활동을 만들어 가는 과정이 곧 서로에게 안내자의 역할을 할 수 있을 것이다.¹¹⁾

4) 운동 주체 형성을 위한 확장된 공간의 마련

불안정노동철폐운동의 주체는 다양한 공간에서 형성될 수 있다. 비정규직 노동자뿐만 아니라 이에 연대하는 시민, 법률가, 노동조합 없는 다양한 노동자들 역시 불안정노동철폐운동의 주체로서의 가능성을 담고 있다. 그러나 그 가능성을 현실화하고 펼쳐 나가기 위해서는 그 활동을 담는 틀이 필요하다. 이는 지금에 와서, 개별로 남아버린 불안정노동철폐에 동의하는 정규직

11) ‘비정규직 이제그만 공동투쟁’을 예로 들었는데, 그 외 다양한 활동가 모임, 노조단위와 활동가단위의 특정 의제를 중심으로 한 연대체들 역시 이 같은 가능성을 가지고 있다고 생각한다. 각 모임의 구성단위들이 서로에게, 또한 이 해당 영역의 노동자들에게 불안정노동철폐운동의 안내자로서 관계를 맺어 나가는 전망을 적극적으로 갖기를 바라는 제안이다.

활동가들에게 역시 마찬가지다. 예를 들어 ‘행복한 서산을 꿈꾸는 노동자모임’(이하 ‘행서모’)이 그 한 사례가 될 수 있다. ‘행서모’는 노동안전, 지역정치와 환경문제 등의 다양한 전망을 가진 서산지역의 활동가들이 결성한 모임이다. 동희오토 내에서 조직화의 어려움을 겪던 노동자들은 지역으로 활동과 고민의 폭을 넓혔고, 이 시작은 충남서북부 노동건강인권센터 ‘새움터’ 설립으로 이어졌고, ‘세종충남희망노동조합’ 설립에 역할을 하는 것으로 나아갔다. 일종의 지역 운동의 플랫폼이 되었던 ‘행서모’는 불안정노동철폐운동을 고민하는 활동가들을 담아내는 틀로서 유의미하게 참고할 만하다.

철폐연대는 초기 비정규직 운동의 주체들이 사라지지 않고 불안정노동철폐를 자신의 과제로 삼아 활동하는 주체들을 담는 틀이 되고자 했다. 그러나 철폐연대의 지난 20년 활동을 돌아볼 때, 비정규직 노동조합의 투쟁을 지지, 지원하고, 민주노조 운동이 비정규직 문제를 자기 과제로 삼아 역할을 하도록 개입하는 것에 주로 몰두했다. 비정규직 노조의 연대와 공동투쟁, 투쟁연대체를 통한 비정규직 투쟁 지원을 중심으로 활동하였으나, 투쟁 이후 현장을 단단하게 하고, 활동가를 키워내는 노동조합으로 나아가는 것에는 역할을 하지 못했다. 철폐연대가 활동가 양성의 기획을 갖고, (철폐연대의) 회원들이 자기 운동의 전망을 가질 수 있도록 조직하기보다는 비정규직 운동의 후원인에 머무르게 했던 것 역시 비판적으로 되돌아 보아야 할 지점이다.

2. 결론, 전망을 만드는 운동

1) 두 가지 전제에 대한 고민

스스로를 불안정노동자로 인지하며, 불안정노동철폐로 나아가는 자기 전망을 가지고 운동하는 주체로서 성장하기 위해 무엇이 필요한지, 우리 운동이 어떤 기획을 가지고 어떤 실천을 해 나갈 것인가에 대해 검토했다. 그런데 이 전략의 도출에 이르기까지 논의의 맥락 속에 사실 우리는 두 가지 전제를 가졌다.

먼저 ‘노동조합’이 활동가를 양성해 내는 틀로서 유의미하게 기능하고 있거나, 할 수 있다는 것이 첫 번째 전제다. 대중조직으로서의 노동조합을 강조

할 때, 그 의미는 한편으로는 민주적 질서를 가진 노동자 민중의 운동체로서의 성격이 드러나기도 하지만, 극단적으로는 조합원 대중의 이해에 기반하는 조직이라는 편향으로 드러나기도 한다. 그리고 지금의 다수 노동조합은 후자와 같은 노동조합의 성격을 부정하지 않고, 오히려 그에 편승해 실용적인 판단을 내리기도 한다. 노동조합이 사회를 바꾸는 활동가를 성장시켜 내는 토대가 되기 위해서는 노동조합이 세상을 바꾸는 운동조직으로 인식되고, 그렇게 운동해 나가기 위해 노력해야 하고, 노동조합의 구성원 또한 그를 자기 과제로 동의하고 받아들여야 한다. 다만 이해의 추구를 위한 집합으로서 노동조합이 우선된다면 우리는 사실 노동조합이 아닌 다른 토대 위에서 운동 주체 형성을 논할 수밖에 없게 된다.

둘째, 비정규직 노동자 혹은 비정규직 노동조합은 자본의 전략에 침체하게 맞서는 위치에 있기에 보다 계급적인 투쟁의 당사자로 나설 수 있음을 전제하고 있다. 그렇기에 앞선 글에서도 비정규직 노동조합의 상태를 살피고, 불안정노동의 당사자로서 운동의 주체로 나서는 과정을 어떻게 구성할 것인지를 중심에 두고 검토한 것이기도 하다. 불안정노동자가 신자유주의에 맞선 투쟁의 주체로 나설 가능성을 담지한 ‘당사자’로서의 위치에 있다는 전제는 여전히 유효하다고 생각하지만 현실에서는 그렇지 않은 경우가 늘어나고 있다. 그 한편의 모습이 앞서 글 가운데 다루었던 보수화의 경향성이란면, 다른 한편의 모습은 노동의 불안정화의 심화에서 나타난다. 신자유주의의 노동의 불안정화에 정면으로 면한 지점에 불안정노동자가 위치해 있다는 점은 변함이 없다고 보지만, 그 관계는 점점 더 은폐되고 은밀해지고, 파편화되고 있다는 점이다. 이른바 플랫폼, 프리랜서, 깃노동과 같은 경우다. 노동과 자본의 관계가 점점 더 불분명해지는 노동의 불안정화에 맞서는 전략이 필요하다.

2) 비정규직 노조, 다시 전망을 만드는 운동의 주체로

돌이켜 비정규직 노조가 더 전투적이고, 기존의 질서에 벗어나 있기에 투쟁력을 더 높게 발휘할 수 있다는 것은 비정규직 초기의 특수한 상황에서 전제될 수 있었다. 오히려 현재의 비정규직 노조는 산별노조 속에서의 안착 속에서 보수화의 경향을 경계해야 하는 상태에 있다. 여전히 비정규직 당사자 운

동에서 가능성을 보기도 하지만, 노동조합이라는 형식 속에서 관성화되고 있음을 비판받아야 하는 위치에 섰다. 비정규직 ‘노동조합’의 운동에서 변혁성을 담보하지 않는다면 비정규직 노동조합 또한 얼마든지 개별 사업장의 조합원들의 이해를 중심으로 활동을 가둘 수 있다. 그럴 때 비정규직 노동조합이 기존의 정규직 노동조합보다 훨씬 빠르게 보수화될 수 있다는 말도 그저 하는 말이 아니게 된다. 자본으로서의 타협할 여지가 훨씬 더 많은 부위일 수 있기 때문이다. 그래서 권리 투쟁에서 정규직 노동자들과 같으면서 권리를 박탈당한 노동자의 투쟁으로 지지를 받는 한편, 아래로의 조직화에 소극적이고 내부에 머물며 더 열악한 비정규직과의 관계에서는 기득권자로서의 갈등을 야기하는 모습을 보이기도 한다.¹² 비정규직 노동자, 비정규직 노조가 가진 전투성, 정치성, 계급성은 이미 존재의 조건과 괴리되고 있다. 다양한 불안정노동의 확산에도 불구하고 운동이 아래로 흐르기보다는 위를 향해 형성된 과정이었기에 그렇다.

그래서 우리가 ‘비정규직 철폐’라는 요구에 부여했던, 신자유주의가 양산하는 비정규직 체제에 맞서 노동자의 권리를 쟁취하는 투쟁이라는 의미 역시 다시 확인되는 과정이 필요하다. 비정규직 고용형태를 떠나 정규직이 되는 것이 그 의미의 전부를 차지했던 것은 아닐까. 비정규직 철폐 투쟁이 계속해 ‘이후’에 대한 질문과 마주해야만 했던 이유는 바로 이에 있다고 생각된다. 비단 정규직화에 국한되지 않는 비정규직 철폐의 ‘이후’는 구체화 된 운동의 형태로 제시하지 못했고, 비정규직 노동조합은 현실의 투쟁을 버텨내기에 급급하거나, 한편으로는 운동성을 잃어가면서 다만 ‘조합조직’으로서의 노동조합을 유지하고 있다. 많은 부분 투쟁이 법의 판단에 의지하게 되고, 제도적인 싸움으로 흐르는 경향 역시 이와 무관하지 않아 보인다.

그래서 이 고민은 ‘노동조합 운동’을 다시 어떻게 해 나갈 것인가와 연결된다. 조합원의 이해에 기반한 대중조직이 아니라 노동자 민중의 이해를 대변하는 노동자의 민주적 조직으로 노동조합을 이해하며, 자본주의 사회를 바꾸어

12) 이주노동자에 대한 비정규직 노동자의 태도가 대표적인 사례다. 최근 건설 현장에서 발생하는 이주노동자 고용과 관련한 갈등뿐만 아니라 다른 부문에서 역시 이주노동이 도입되는 과정에서 노동자간 갈등은 종종 발생한다. 또 공공부문에서 기간제 노동자를 대하는 무기계약직 노동자의 태도 역시 ‘파이’에 대한 권리를 주장하는 보수적 양상으로 나타나기도 했다.

나가는 변혁적 전망, 다른 사회로 나아가려는 운동적 전망을 ‘노동조합’의 과제로 다시 세우는 것이 필요하다. 노동조합 운동이 더 계급적이고, 더 정치적으로 나아갈 수 있다는 가능성을 담고 있다는 점에 동의하며, 조합조직이자 대중조직이라는 논리에서 벗어나는 운동으로 재구성되어야 한다. 그런 노동조합 운동을 만들어 나갈 때 신자유주의에 맞서 투쟁하는 ‘비정규직’이라는 존재로부터 기인하는 가능성이 다만 가능성을 넘어 현실의 운동성을 추동하는 힘으로 발휘될 수 있을 것이다.

다른 ‘노동조합’ 운동을 만들어 가기 위해 투쟁하는 비정규직 노동자들의 시선을 넓히는 과정이 필요하다. 이는 비정규직 노조의 과제를 넓히는 것이기도 하다. 다른 운동 과제와의 연결성을 확보하고, 투쟁의 의미를 확장하는 과정에서 사업장 내로, 고용형태의 문제로 제한되는 투쟁을 넘어서는 시야를 갖추어 나가야 한다. 사회의 다양한 쟁점을 불안정노동의 문제로, 자신의 과제로 수렴해 안는 것은 교육과 훈련이 필요한 문제이기도 하다. 그런 점에서 현재 비정규직 노조에 극히 부족한 교육프로그램의 전반적인 확충과 내용적 확대가 필요하다. 그러나 무엇보다 노동조합의 활동 자체를 넓혀 나가는 것이 필요하다. 불안정노동자의 조직화를 자기 과제로 삼고, 아래로 연대하는 투쟁이 비정규직 노동조합의 일상에 자리 잡을 때 비정규직 노조의 조직화 및 주체화, 민주노조 운동 내에서의 세력화를 통해 운동의 혁신으로 나아가는 길을 열 수 있을 것이다.

또한 이 과정은 비정규직 노조 스스로 노조 구획에 갇히지 않고 자유로이 교류하고, 연대하는 과정에서 만들어질 수 있다. 교육의 내용을 확장하는 과정, 그를 연대 속에서 체득하고, 자기 투쟁 과제로 배치하는 과정은 때로는 기존의 산별노조의 질서를 벗어날 수도 있다. 그를 방해하지 않는 운동적 관계가 형성되어야 하고, 비정규직 노조들 또한 산별을 벗어나 서로 가로지르는 자유로운 활동을 두려워해서는 안 된다. 또 그러려면 그만큼의 자원이 주변에 있어야 한다. 다른 흐름을 만들어내려는 운동, 다른 사회를 위한 과제를 제시하는 운동, 그런 운동적 고민을 이어가고 확장할 수 있도록 하는 다양한 자원이 만들어져야 비정규직 노조의 고민을 확장하는 것도 가능해진다. 이는 불안정노동철폐를 자기 과제로 하는 노조 밖의 (모든) 활동가들의 몫이다.

3) 다른 사회의 전망을 만드는 운동

우리는 지금까지 불안정노동자의 조직화, 주체화를 통해 민주노조 운동의 보수화, 관료화를 경계하고 운동의 혁신을 이끌 수 있을 것이라 보았다. 그러나 노동조합이 구성원인 노동자들을 평면적으로 인식한다면 수에 기반한 노조 정치가 만들어지고 운동성을 잃어 갈 수밖에 없다. 조직화, 주체화에 힘을 쏟는 만큼 그것이 숫자로 환산되는 것이 아닌, 극단적으로 말해 설사 비정규직 조합원이 없다고 하더라도 불안정노동의 문제에 맞서서 민주노조 운동 진영이 어떻게 싸워나가야 하는가를 계속해 논쟁하고 운동을 조직하는 과정이 어야 했다는 점을 돌아보게 된다.

이는 노동과 자본의 관계가 점점 더 불분명해지는 노동의 불안정화에 맞서는 전략과 연계되는 지점이다. 노동조합 운동의 밖에 서 있는 불안정노동자들을 노동조합으로 조직해 내고자 하는 노력은 당연히 필요하지만, 이들을 불안정노동에 맞선 운동의 주체로 세워내는 과정은 끊임없이 자본의 전략에 대해 폭로하고 그로부터 운동을 기획해 가는 과정에서 만들어질 수 있다. 불분명한 노자 관계를 분명한 것으로 구체화해 드러내는 이른바 ‘사용자 찾기’ 방식이(유사한 혹은 은폐된) 고용관계에서의 주체를 형성하는 것이라면, 변혁운동의 주체 형성은 자본주의 사회에서의 계급 관계를 밝히는 적극적인 폭로의 과정에서도 만들어질 수 있다. 이는 운동의 정치성 회복에 대한 고민이기도 하다. 자본주의 노동관계에 맞서 노동자 권리 회복을 위한 과정으로서의 불안정노동철폐운동은 계속해서 그 권리박탈을 양산하는 구조 자체에 저항할 것을 요구한다. 그 저항의 너머를 향해, 비정규직 철폐라는 운동의 요구를 다른 사회의 전망을 여는 운동의 과제로 구체화해 나가는(혹은 옮겨 나가는) 과정을 만드는 것은 민주노조 운동의 혁신을 말하고, 불안정노동철폐를 말하는 모두의 몫이다.

지금의 노동조합은 불안정노동자들에게 삶의 대안이 되지 못한다. 나아가 노동조합 운동 또한 사회를 변화시키는 운동으로 잘 인식되지 않고 있다. 이러한 인식이 다시 사회의 대안세력으로 노동조합이라는 조직체를 바라보지 못하게 한다. 현실의 개선에 머무르는 것이 아니라, 운동의 과제를 확장하고, 활동의 폭을 넓히는 가운데 다른 사회로 나아가는 전망을 보여줄 수 있는 운

동의 형성이 필요하다. 그를 위해서는 노동조합의 활동 영역 자체가 더 확장되는 것이 필요하다. 노동조합의 시선을 넓히고, 일터와 사회를 연결하는 다양한 투쟁의 의제를 발굴하고, 사회의 변화를 이야기하는 것으로 나아가야 한다. 그리고 이는 노동조합으로 결집하지 못한 불안정노동자를 포괄하는 투쟁을 만들어 가는 것에서 시작된다. 불안정노동의 확산에 맞서서 그 현실을 변화시킬 수 있는 투쟁의 과제를 제시하고, (조직된 노동자들의) 자기 과제화함으로써 노동조합 운동은 현재의 투쟁에 머무르지 않고, 불안정노동철폐를 자기 과제로 삼아 나갈 수 있다. 그 속에서 불안정노동철폐 운동의 주체 역시 형성될 수 있을 것이다.

비정규직 투쟁과 사회적 연대

비정규직투쟁과 사회적 연대 논의팀
비정규직 투쟁과 사회적 연대팀(권미정, 윤지영) 공동논의 및 집필
_ 수정 집필(2024.3.21.)

1. 연대로부터 시작된 노동운동

지난 수십 년의 역사를 보면 노동운동은 노동자들만의 것은 아니었다. 1958년 대한예수교장로회 전도부가 조직한 영등포산업선교회는, 1960년대부터 노동조합 결성을 지원하고 노동운동을 위한 소모임 활동을 전개했다. 1979년 YH무역사건에서도 영등포산업선교회가 지원하는 등 구로동맹파업을 전후하여 구로 지역에서 노동운동이 진행될 수 있도록 조력했다. ‘한국가톨릭노동청년회(JOC)’도 노동조합 결성, 임금 인상 등 처우 개선 활동, 노동 강좌, 직업여성실태조사 등 노동자들의 인권 신장과 복지 향상을 위한 활동에 나섰다. 1987년에는 가톨릭노동사목전국협의회도 결성되었다. 70년대 전태일의 투쟁을 계기로 학생들도 노동자들에게 연대하기 시작했다. 84년 이후 노동 현장과 학원에서 대중 투쟁이 많아지면서 청계피복노조의 합법성 쟁취 투쟁¹에 학생들이 결합했고 85년 ‘구로지역노조 민주화추진연합’에도 해고 노동자들, 노동조합, 학생들이 함께 했다. 87년 노동자 대투쟁은 민주화운동의 열기에 힘입어 일어났고, 진보적인 사회단체 및 학생들의 연대로 폭발할 수 있었다. 87년 노동자대투쟁을 기화로 노동자들은 민주노조를 만들어 파업을 벌였고, 권력 및 자본과의 치열한 대립 관계를 극복해 갔는데 그 옆에는 시민사회와 종교, 학생들이 있었다.

1) 박종철 열사는 청계피복노조 합법화 투쟁에 참가했다가 구속되어 징역 10개월을 선고 받았고, 출소 이후 학생운동에 적극 참여하다가 물고문으로 사망했다.

87년 말 이후 노조들은 서로 경험을 공유하고 교류를 넓혔으며 새로운 연대 조직으로서 지역노조협의회 등을 결성했다. 민주노조들간의 연대의 힘으로 공동 임투를 벌였고, 전노협~민주노총을 출범시켰으며, 노동자의 정치 세력화를 도모했고 노동법 개악 반대 투쟁을 벌였다. 노동조합의 힘이 커지고 내부 결속도 강해지면서 노동자들은 자본과 정부에 정면으로 대응했다. 투쟁 전술은 노조 상급 단위가 결정하고, 연대 단위는 노동조합과 노동자들의 투쟁을 옆에서 지원하는 역할을 했다. 그 어느 때보다 노동조합, 노동자의 힘이 컸다.

그러나 신자유주의 이후 구조조정이 진행되고 비정규직이 양산되면서 노동운동의 양상이 조금 달라졌다. 노조의 세력이 약해지면서 언론을 조직하고 시민사회단체에 지원을 요청하고 사회적 여론을 만들어 내기 위한 시도가 잦아졌다. 그리하여 비정규직 투쟁을 중심으로 노동운동에 시민사회가 동참하기 시작했다. 연대 단위의 규모, 역할과 목소리도 커졌다. 최근에는 연대단위조합의 주체로 나서기까지 했다.

노동운동에서 연대는 어떤 방식으로든 지속된 활동이었고 근래에 들어 누구도 사회적 연대가 무엇인지 정확하게 정의 내리지는 않았지만, 사회적 연대라는 표현을 주로 사용하고 있다. 그간은 노학연대, 민중연대, 노농연대 등 연대 주체가 드러나는 방식으로 명명해오다 주체가 특정화되지 않는 ‘사회적 연대’라고 부르고 있다. 이 글은 ‘사회적 연대’가 비정규직 투쟁에서 왜 많이 나타나고, 어떻게 이뤄지는지를 통해 그간의 연대를 평가해보고 사회적 연대를 어떤 원칙으로 어떻게 해나가야 하는지를 찾아가는 길을 열기 위한 것이다.

먼저 사회적 연대가 무엇인지부터 따져 보자. 우리가 말하는 사회적 연대는 ‘어떤 특정한 사안을 사회 각계각층의 다양한 의견 개진과 연대를 통해 함께 풀어보고자 하는 활동’이라고 규정지을 수 있다. 이해관계·조건·상황이 동일하지 않은 사람 또는 집단들이 같은 목적을 위해 공동행동을 취하는 것이다. 즉, 노동자나 노동조합이라는 당사자(이하 ‘당사자’)만의 싸움을 넘어서 당사자 주체의 목소리에 동의하고 함께 하려는 시민사회 각계각층이 연대하며 싸움의 주체가 되어 함께 투쟁하는 과정이 사회적 연대라 할 수 있다. 사회적 연대에서는 연대하는 단위도 ‘주체’가 된다는 점에서 노동자/노동조합 중심

의 당사자 투쟁과 다르다. 노사 간 투쟁을 넘어서 비정규직 문제를 사회적으로 알리고 시민들의 자발적인 참여를 끌어낸다는 측면에서 사회적 연대는 노동운동의 사회적 확산과 결을 같이 한다. 특정 주체와 주체 간의 상호 교류와 통합을 넘어 다양한 주체들이 특정 사안을 해결하기 위해 모여서 활동하는 상황을 ‘사회적 연대’라고 부르는 것으로 의미 구분을 지을 수 있다.

사회적 연대는 주체의 변화를 통해 투쟁 주체가 확장되는 것이다. 주체의 변화는 사회적 연대를 하는 단위들이 지원이나 연대를 넘어 운동의 주체로 참여하는 것이고(주체의 확장), 그렇기 때문에 사회적 연대 단위가 자기 의견을 가지고 주체적으로 참여하는 것이 이전의 연대와는 다른 사회적 연대의 개념이라고 할 수 있다. 특히 개개인의 시민에서부터 시민단체, 인권단체 등 다양한 단위들이 주체성을 가지고 참여한다는 점에서 사회적 연대는 기존의 연대를 넘어서는다. 예를 들면 어떤 노동 이슈가 있을 때, 과거에는 투쟁의 당사자를 돕는 것을 연대로 생각했다면 이제는 참여하는 시민, 조직, 단체가 시민, 조직, 단체로서의 주체성을 가지고 내 문제로 여기고 목표를 세워 참여하는 것이다. 노동안전단체는 노동안전확보의 관점에서, 종교단체는 종교적인 관점에서, 인권단체는 인권운동의 관점에서 각 단위의 활동 목표를 세우고 그러한 목표가 연대 과정에서 실현될 수 있도록 하는 것이다. 당사자와 투쟁의 주체가 동일어가 아니게 되는 것이 사회적 연대의 과정이다.

인터뷰 과정에서 기억에 남는 사회적 연대를 물었을 때 인터뷰이(interviewee)들이 설명한 사안들에서도 이를 확인할 수 있었다. 인터뷰이들은 당사자의 투쟁을 지원하는 의미에 더하여 각각의 가치와 목표를 가지고 사회적 연대를 했다. 한국통신 계약직 투쟁에 결합했던 이들은 한국통신 계약직 노동자들을 지지하는 것을 넘어서 이 투쟁을 중요한 비정규직 문제로 인식하고 결합했다. 동희오토 투쟁에 결합한 이들은 이 투쟁을 간접고용 노동자들의 원청 사용자성을 묻는 투쟁으로 평가하고 결합했다. 정당이나 노동자 정치조직이 동희오토 투쟁에 많이 결합한 것도 이런 이유 때문일 것이다. 삼성전자서비스 투쟁에 결합했던 이는 이 투쟁의 꼭짓점에 삼성이 있다고 생각했고, 무노조 경영에 정면 도전하는 의미에서 사회적 연대를 했다. 택배연대 과로사 대책위에 참여한 단위들도 택배노조에 대한 지지를 넘어 택배 노동자들에게 만연한 과로 문제 해결과 우리 사회 과로를 만드는 장시간노동과 강화된 노동

강도저하를 목표로 했을 것이다. 국민건강보험 공공성 강화와 고객센터 직영화·노동권 보장을 위한 시민 대책위원회(이하 ‘건보 대책위’)는 ‘국민건강보험의 공공성 강화, 고객센터 직영화와 직접 고용 정규직 전환, 고객센터 직영화를 통한 국민의 정보 보호’를 목표로 내걸었다.

개별 사업장에서의 문제 해결을 넘어서는 경우도 있었다. 장그래살리기운동본부나 노조법 2,3조 개정 운동본부처럼 노동 의제만을 다루는 활동에 다수의 시민사회 조직이 함께 했다. 이들은 개별 사업장에서의 당면한 문제 해결이 아니라 전체 노동자의 노동권 보장을 목표로 조직을 꾸렸다. 그런데 인상적인 것은 사회적 연대가 이루어진 사업장이나 의제가 비정규직에 집중되어 있다는 것이다.

2. 비정규직 투쟁에 왜 전(全)사회적으로 연대하는가.

2000년대에 들어서 개별 비정규직 사업장의 투쟁은 용역 재계약 문제나 원청의 사용자 책임 문제, 특수고용 노동자들의 노동자성 문제 등 제도적인 한계에 의해 제약을 받았다. 즉 개별 비정규직 사업장의 투쟁은 비정규직의 권리를 제한하고 차별하는 법제도와 이윤의 극대화를 위해 비정규직을 양산하는 자본주의에 기인하는 구조적인 문제였다. 그렇기 때문에 비정규직 노동자들의 투쟁은 단지 자기 사업장에서 노동조건을 개선하기 위한 투쟁이 아니라 비정규직을 제도화하고자 하는 정부와 자본에 맞서서 비정규직 노동자들의 권리를 지키는 투쟁이 될 수밖에 없었다. 따라서 비정규직 노동자들의 투쟁은 사회적 노동권을 쟁취하는 과정으로 나아가야 했다.²⁾

이처럼 비정규직 투쟁은 비정규직 등 불안정노동을 양산하는 제도에 맞서서 전국적 정치 투쟁을 전개하며, 노동자들의 사회적 권리를 쟁취하는 투쟁이다 보니 자연스럽게 사업장 담을 넘어 사회적으로 확산될 수밖에 없고, 확산되어야 했다. 2004년 정부에서 비정규직법 개악안을 내놓았을 당시 비정규직 노동자들은 열린우리당을 점거하며 투쟁했다. 이것은 자신의 현안 문제 해결을 위해서가 아니라 비정규직을 양산하는 법을 막고 전체 노동자들의 권리

2) ‘비정규직 투쟁 10년의 교훈’, 2011.10. 김혜진

를 지키기 위한 정치 투쟁이었다. 그런 점에서 그것은 사회적 투쟁이었다. 또한 ‘청소노동자들에게 설 공간을 제공하라!’는 ‘따뜻한 밥 한 끼의 권리 캠페인’이나 ‘서서 일하는 노동자들에게 의자를!’ 캠페인과 같은 것도 비록 ‘캠페인’이라는 형태를 띠고 있지만 일하는 이들에게 누구나 부여되어야 할 권리를 사회적으로 드러내고 관철시키기 위한 투쟁이라는 점에서 사회적 투쟁이기도 했다.³ 기륭전자 노동자들은 투쟁을 해나가면서 파견법 철폐를 주요한 요구로 걸고 싸웠고, 투쟁 기간에 대정부 요구를 걸고, 비정규·장기 투쟁 사업장 노동자들과 공동 투쟁을 벌였다. 동희오토 역시 민주노조 조합원들의 복직 투쟁에 머물지 않고 간접고용 노동자들의 현실을 드러내며 원청이 책임지라는 요구를 내걸었다.

이런 흐름 속에서 비정규직 문제를 해결하지 않고서는 계급적, 사회적 모순을 해결할 수 없다는 문제의식이 운동 사회에 퍼졌다. 그렇기 때문에 비정규직 투쟁은 개별 사업장을 뛰어 넘어 사회적 의제로 확산되었고, 사회적 연대체도 계급적·사회적 모순을 타파하겠다는 목적을 가지고 비정규직 투쟁을 벌였다. 1996년 ‘노동법·안기부법 개악 철회와 민주 기본권 수호를 위한 범국민대책위원회’에서 사회적 연대의 자취를 찾을 수 있는데, 2000년대 이후 사회적 연대는 더 자주 등장하게 되었다. <파견용역노동자 노동권 쟁취와 간접고용 철폐를 위한 공동대책위>(파견철폐공대위), <비정규 노동자 기본권 보장과 차별철폐를 위한 공동대책위>(비정규직공대위), <박근혜 정부의 노동개악에 맞서는 장그래살리기운동본부>, 가장 최근의 <노조법 2,3조 개정 운동본부>처럼, 노동·시민단체는 비정규직 노동자들의 노동권을 보장하고 정부를 상대로 잘못된 악법을 없애는 것을 목표로 결합했고 투쟁했다.

파견철폐공대위는 1998년 파견법이 제정되고 1999년 한라중공업 사내하청 문제 등 대량 해고가 예상되는 상황에서 해고에 대응하고자 만들어진 사회적 연대체였다. 여기에는 인권운동사랑방, 한노정연 등 인권·사회단체도 참여했다. 비정규직이 무엇인지 공부를 하는 것에서부터 파견철폐공대위는 활동을 시작했다. 이후 파견철폐공대위는 방송사 비정규직 투쟁에 최초로 결합했고 인사이트코리아 투쟁, 대성산소 투쟁 등 비정규직 투쟁 등에도 이어서 결합했다. 파견철폐공대위가 주도하여 비정규직의 유형을 정리하고 교육하고

3) 불안정노동철폐투쟁의 사회적 확장, 의미와 과제. 2012. 4. 전국불안정노동철폐연대

기획하고 언론 대응을 추진했다. 파견철폐공대위는 사회적 연대체로서 참여 단위들이 주체적으로 참여해 목표를 설정하고 사안에 대응했다.

노조법 2,3조 개정 운동본부는 특수고용, 간접고용, 플랫폼노동의 비정규직 노동자들도 노동3권을 누려야 한다는 목적을 가지고 출범했고 2023년 1월 말 기준 131개 단체가 결합해서 활동하고 있다. 시민사회가 주도하여 비정규직, 노동 문제를 풀어야 한다는 인식에서 노조법 2,3조 개정 운동본부가 가동되고 있다.

이외에도 <충북비정규직없는세상만들기>처럼 지역에서의 상설적인 비정규직 연대기구도 존재한다. <비정규직없는세상만들기>, <비정규직이제그만> 역시 노동자 주체 조직이면서 여러 연대 단위의 상설조직체이다. 같은 문제의식을 가진 단위들이 주체적으로 제도를 바꾸고 비정규직 노동자들의 권리를 위해 사회적 연대로 뭉쳤다.

그러나 사회적 연대가 이러한 당위성에서만 비롯된 것은 아니다. 보다 현실적인 이유는 비정규직 노동자들이 혼자서 투쟁할 여력이 없다는 것이다. 정규직 노동자들은 강력한 노조와 파업이라는 무기를 가지고 자본과 맞설 수 있다. 그러나 비정규직 노동자들은 실질적인 생산 활동 중단을 가져오는 파업 투쟁을 전개할 수 없기 때문에 파업 이외의 투쟁 방식에 의존하게 된다. 투쟁을 통해 자본 측의 생산 활동에 타격을 주지 못할 뿐만 아니라 법적으로 보장된 단체행동권을 행사하지 못하며 투쟁 행위가 법적 보호를 받기 어렵다. 정규직의 경우 임단협 등 제도화된 노사교섭 체계의 틀 속에서 투쟁이 전개될 경우 사측은 타협으로 투쟁을 마무리하여 노사관계가 안정화되기를 희망하고, 제도화된 틀을 벗어나서 투쟁이 전개될 경우에도 노사 간 공식·비공식 교섭 창구는 작동한다. 하지만 비정규직 투쟁의 경우 제도화된 노사교섭 채널은 고사하고 비공식적 교섭 창구도 부재한 경우가 많아 투쟁은 교섭으로 이어지지 않음으로써 노사 타협에 이르는 것은 요원하기 때문에 투쟁은 장기화된다. 자본 측은 비정규직을 교섭 상대로 인정하지 않으려 한다.⁴ 이럴 때 사회적 연대는 투쟁의 유효한 수단이 될 수 있다. 기륭전자, 코스콤, KTX, 뉴코아, 동희오토 노동자들은 장기간의 천막 농성과 단식 투쟁까지 벌였지만 상황은 여의

4) '비정규직 노동자 투쟁의 승패와 조직력 변화', 2011.7. 조돈문

치 않았다. 회사는 비정규직 노동자들을 상대하지 않았다. 이들 중에는 사회적 연대를 통해 사업장을 넘어 사회 정치적 의제로 부상하는 외부화 전략을 택한 곳도 있었다. 동희오토는 의도적으로 사회적, 정치적 의제를 들고 나왔으며, 기륭전자는 중국에는 비정규직법안 폐기를 말하지 않을 수 없었다. 의도하든, 의도하지 않든 비정규직 투쟁은 사업장을 넘어 사회, 정치적 의제로 부상할 수밖에 없었다.

그런데 초기 비정규직 투쟁에서 강조된 연대는 사업장이나 노조에서의 비정규직-정규직의 연대였다. 정규직과의 연대 투쟁은 자본에 실질적인 타격을 가하는 데에 가장 강력한 무기이기 때문이다. 그러나 정규직과의 연대가 무너지거나, 정규직 노조가 없거나 정규직 자체가 없어 정규직과의 연대를 기대할 수 없거나, 혹은 개별 사업장을 넘어서는 투쟁이 많아지면서 정규직과의 연대가 수월하지 않게 되었고 그러면서 사회적 연대가 점점 더 강조되었다. 비정규직 투쟁은 고용불안이 걸려 있기 때문에 간부뿐만 아니라 싸우는 사람 모두가 해고되는 상황이기 때문에 뒤로 물러설 수 없는 투쟁이다. 여기에서 정규직과 이해관계가 같지 않으며, 비정규직은 정규직으로부터 외면 받거나 공격 받기까지 한다. 즉 고립되는 상황에 놓인다. 법적으로도 해결하기가 어렵다. 그렇기 때문에 가장 열악한 사람들을 저렇게 내버려 두면 안 된다는 공감대가 형성되고, 이러한 상황이 정의롭지 못하다는, 불공정하다는 인식이 확산되면서 이를 목도하는 주체도 내 이웃, 내 형제처럼 생각할 수밖에 없게 되는 것이다. 즉 자기 문제로 이를 인식하는 이들이 늘어나는 것이다. 이러한 인식은 시민사회가 연대하는 동기가 되고, 그만큼 사회적 공감도 높다. 정규직은 자기 힘으로도 싸울 역량이 되는데 비정규직은 그렇지 않기 때문에 같이 싸워야 한다는 인식이 퍼지면서 대부분의 비정규직 투쟁은 사회적 연대로 자연스럽게 연결된다.

2016년 구의역 ‘김군’ 사망 사고를 보자. 당시 그의 죽음에 공감하고 슬퍼한 청년들이 주축이 되어 자발적으로 나섰다, 여기에 일반 시민들이 결합하면서 이 문제가 사회적으로 많이 알려지게 되었다. 2011년 희망버스는 김진숙 지도위원의 85호 크레인 농성으로 촉발되었지만, 희망버스가 계속 진행되는 과정에서 ‘비정규직과 정리해고 없는 세상’을 만들 수 있다는 생각이 널리 퍼졌다. 많은 이들이 ‘내가 소금꽃’이라고 이야기한 것은 자신이 비정규직이거

나 해고자일 수 있다는 것, 그래서 단지 한진중공업 정리하고 투쟁을 지원하는 것이 아니라 비정규직과 정리하고 문제를 내 문제로 인식하고 있다는 표현이기도 했다.⁵ 기륭 투쟁이 사회적 연대 투쟁으로 발전하게 된 데에도 “기륭 여성 비정규직들이 맞게 될 1000일이 모든 비정규 노동자들의 절망의 1000일이라는, 기륭 1000일은 그냥 기륭 단사 투쟁의 1000일이 아니다. 뒤따라 900일을 맞아가는 KTX의, 300일을 넘어가고 있던 코스콤과 이랜드-뉴코아 등 모든 투쟁하는 비정규노동자들의 절망이다. 870만 비정규 미조직 노동자들의 절망”이라는 생각에서 비롯되었다.⁶

물론 비정규직 투쟁에서만 사회적 연대가 있었던 것은 아니다. 쌍용차, 뉴코아 투쟁의 경우 정규직과 비정규직 노동자가 힘을 합쳐 정리하고·구조조정에 맞선 투쟁을 벌였고 다양한 세력의 사회적 연대가 이뤄졌다. 또 모든 비정규직의 투쟁에 대한 연대가 사회적 연대로 진행되지는 않는다. 비정규직노조의 임단협투쟁은 연대투쟁의 장을 만들기도 하지만 공동의 목적을 가지고 폭넓은 세력들이 각자의 문제의식을 안고 참여하는 사회적 연대로 진행되지는 않는다. 이렇게 보면 당사자가 비정규직인지 여부에 따라 사회적 연대가 나뉘지는 것은 아니다. 다만 비정규직 투쟁이 가지는 사회적 의미와 파장, 투쟁 당사자들의 현실적 상황(당사자 혼자서 해결하기 어렵기 때문에 연대가 필요) 등이 비정규직 투쟁이 좀 더 많은 사회적 연대를 끌어내는 것이다. 특히 최근에는 노동자들의 다수가 비정규직이 되었고, 사회 구조적 문제의 결과로 증가되고 다양화된 비정규직이 노동계 투쟁을 주도적으로 끌면서 사회적 연대는 더욱 많아졌다.

3. 사회적 연대 활동에 대한 평가

그간의 비정규직 투쟁에서의 사회적 연대를 평가하기 위해 사회적 연대를 경험한 8명의 동지를 인터뷰했다. 이들 중에는 노조 상근자도 있고, 노동단체

5) 불안정노동철폐투쟁의 사회적 확장, 의미와 과제. 2012. 4. 전국불안정노동철폐연대

6) 기륭전자분회 투쟁 10년 평가 토론회 자료집. 2015. 7.

의 활동가도 있고, 현장에서 활동하는 현장 활동가도 있다. 사회적 연대 투쟁의 경험을 최근에야 처음 가져본 이도 있지만 대부분은 경험이 많은 이들이다. 사회적 연대 활동에 대한 평가를 위해 대체로 다음과 같은 질문들을 던졌다.

- ▲ 투쟁의 이유(현장 당사자의 경우)
- ▲ 사회적 연대를 시도한 이유는 무엇인가.
- ▲ 사회적 연대를 통해 기대한 바는 무엇이었고, 그 중에서도 방점을 둔 지점은 무엇인가
- ▲ 사회적 연대를 검토할 때 무엇을 고려했나.
- ▲ 연대체를 구성할 때 목적인 역할과 실제 활동은 어떤 것이었나.
- ▲ 주체와 노동조합 연대 단위의 관계는 어떻게 설정되었나.
- ▲ 개별 사업장을 넘어서는 투쟁이었나.
- ▲ 비정규직 투쟁 당사자들, 연대자들의 목소리가 잘 반영되었나
- ▲ 연대체 구성과 활동을 통해 남긴 성과와 한계는 무엇인가.
- ▲ 사회적 연대를 통해 주체들은 성장하고 변화했는가.
- ▲ 사안 해결을 넘어서 제기하고자 한 사회적 의제가 유지되고 운동적으로 지속되었는가.

위 질문들에 대한 답변들을 토대로 다음과 같이 사회적 연대 활동을 평가한다. 다만 기존의 지원연대와 사회적 연대의 구분이 모호한 상황도 포함되어 있음을 전제한다.

1) 사회적 연대의 효과

투쟁 당사자들이 농성장을 꾸리고 피켓팅을 하고 집회를 열어 회사를 압박할 때, 투쟁 현장에 같이 있을 사람이 필요할 때 연대자는 그 역할을 수행하고 투쟁 당사자들은 힘을 얻는다. 동력이 떨어지는 투쟁 당사자들이 사회적 연대를 바라는 것은 자연스러운 일이며 당사자와 연대자가 동등한 지위에서 같이 문제를 풀어나가는 것은 그 자체로 의미 있는 일이다. 과정과 결과에서 사회

적 연대는 긍정적인 결과를 이끌어 낼 수 있는 것이다.

무엇보다 현장의 당사자들이 느끼는 연대의 힘이 크다. 투쟁하는 입장에서는 ‘외부’의 ‘조력’이 큰 도움이 된다. 사실 사회적 연대 구성은 노조 간부나 집행부가 결정하지만, 사회적 연대로 힘을 얻는 주체는 누구보다 조합원 개개인이다. 상대적으로 투쟁의 경험이 적은 조합원들은 불안감과 고립감을 느끼게 되는데 이때 사회적 연대는 혼자가 아니라는 인식을 심어 주고 투쟁할 용기를 북돋아 준다.

이러한 연대와 지지의 동력은 투쟁 당사자들의 힘을 키우기도 한다. 사회적 연대 경험을 통해 투쟁 당사자들은 연대의 의미를 깨닫게 되고 안목을 넓히고 새로운 경험을 하고 다양한 투쟁 방식을 깨닫게 된다. 비정규직 투쟁은 개별 사업장을 넘어서는 투쟁이기 때문에 사회적 연대를 통해 조합원들은 내가 겪는 문제가 나만의 문제가 아니라 내 가족, 내 주변에서도 일어날 수 있는 문제이고 우리 사회의 문제라는 것을 깨닫게 된다. 사업장 내에서의 투쟁을 넘어서는 것이 비정규직 노동자들에게는 중요한데 사회적 연대의 경험이 현장의 당사자들을 각성시키는 것이다. 사회적 연대를 경험한 당사자들은 투쟁 과정에서 맺은 사회적 연대 구성원들과의 인연을 매개로 투쟁 이후로도 지속적인 교류를 가지기도 한다. 더 나아가 다음 번에는 자신들이 연대자로서 다른 투쟁을 지원하고 결합하기도 한다. 예컨대 근로복지공단 비정규 투쟁의 경우 공공부문 비정규직 투쟁으로 이어졌고, 인사이트코리아 투쟁의 당사자들도 다른 투쟁 사안에함께 했다. 이런 사안 사안들이 모여 비정규대표자회의가 만들어졌고 이후 비정규법안에 대한 반대를 끌어냈다.

비단 투쟁 당사자뿐만 아니다. 사회적 연대에 참여하는 외부 단위들도 성장하고 이를 기반으로 또 다른 투쟁을 전개하기도 한다. 누군가는 한국통신 계약직 투쟁을 거치면서 비정규직 운동의 중요성을 느끼고 비정규직 운동에 결합하게 되었다. 스님들은 사회적 연대를 통해 스스로 바뀌었다. 기륭 투쟁에 결합했던 외부 단위는 이후 다른 사안들에도 결합했다. 희망버스에 올라탔던 단위들이 자체적으로 모임을 구성했고, 차별금지법제정연대는 지역 모임으로 발전했다. 이처럼 사회적 연대를 통해 투쟁 당사자와 사회적 연대 구성원 모두 신뢰와 교감으로 배우고 발전하는 과정을 거쳤다.

2) 사회적 연대 과정의 문제

그러나 이러한 긍정적인 효과가 모든 경우에 나타나는 것은 아니다. 노동조합이 연대 단위와의 관계를 어떻게 설정하느냐에 따라 현장 조합원은 사회적 연대를 통해 노동자로서의 자신과 투쟁에 다른 태도를 가지게 된다. 반면 연대를 통한 성장의 기회를 가지지 못하고, 사회적 연대체 역시 현장 당사자들을 만나기 어려운 경우도 있다.

(1) 노조와 연대자 간의 상이한 목표, 불충분한 소통

사회적 연대는 노조와 연대자 간에 이해가 상충되는 측면이 있다. 노조의 힘만으로는 돌파하기 어려운 사정이 있고, 노력을 다했는데 이도 저도 안 되어 난관에 봉착할 때, 현장의 힘으로는 문제 해결이 불가능할 때, 외곽에서 사측을 압박하는 방식으로 문제 해결이 필요할 때 노조는 노동시민사회단체·종교단위 등과의 연대를 고민하게 된다. 그리고 그 목표는 현장에서 당면해 있는 문제를 해결하는 것이다. 그러나 연대자는 지원을 넘어선 사회적 연대를 고민하게 된다. 해당 사안이 개별 사업장을 뛰어넘는 사회적 의제라고 생각될 때, 그래서 연대자가 주체적으로 결합해서 활동하고 결정에 동참하고자 할 때 사회적 연대를 시도한다. 따라서 그 목표는 현장에서의 당면한 문제 해결로 국한되지 않는다. 이처럼 서로 간의 목표가 상이한 경우가 많다 보니 좋은 의미에서 시작된 투쟁도 상이한 의도와 목표로 갈등을 맞이하게 된다. 원점으로 돌아가서 과연 사회적 연대가 가능한 것인지 고민하지 않을 수 없게 되는 것이다.

한국통신 계약직 투쟁의 경우 연대 단위가 2차 점거를 예정하고 있던 차에 노조는 개인별로 도급으로 전환하고 해산하는 것으로 사측과 합의했다. 노조는 이미 도급으로의 전환이 많이 이루어진 상황에서 과업 동력이 떨어지고 당장 생계 문제가 걸린 조합원들이 더 이상 투쟁을 유지하기 어렵다고 판단했는데, 이 과정에서 연대 단위와 충분히 소통하지 않고 합의를 결정했다. 물론 당시 연대 단위들도 이 투쟁을 통해 구조조정을 완전히 막을 수 있다고는 생각하지 않았으며, 비정규직 문제가 구조조정과 결합되어 있다는 것을 알리는 것에 방점을 두었다. 노조도 처음에는 구조조정의 반대와 정규직화를 목표로

했다가 이후 입장을 변경한 것이었다. 결국 충분한 소통이 없는 상황에서 투쟁이 끝났다.

이러한 갈등은 특히 노동조합이 교섭력을 높이기 위한 수단으로 사회적 연대를 바라볼 경우에 많이 발생한다. 사회적 연대에 결합하는 단위들은 비정규직 문제를 전체 사회의 문제이자 자기 문제로 인식하고 주체적으로 결합하는데, 이를 제안하는 단위(주로는 노조)가 문제 해결을 위한 수단으로 사회적 연대 및 연대체를 바라볼 때 갈등이 생기는 것이다. 노조는 파업을 동원해서도 이기지 못하는 상황에서 여론의 힘을 얻어야 하고, 어렵고 처절한 조건에서 누군가 같이 목소리를 내줘야 할 때 사회운동단위들과의 연대를 고민하게 된다. 그리고는 중요한 상황에서 독자적으로 판단하고 결정한다. 싸움판은 벌어졌고, 현장의 동력은 없고, 싸움에 힘이 부치고, 어떻게든 대응해야 할 때 사회적 연대를 고민하지만 이때의 사회적 연대는 ‘사회 세력들이 투쟁을 지지하고 지원하는 연대’일 뿐이다. 노조가 원하는 것은 도움이기 때문이다. 삼성 전자서비스 투쟁의 경우 사회적 연대 단위들이 블라인드 교섭에 응해서는 안 된다고 반대했고, 노조 내부와 상급단체 안에서도 반대가 있었지만, 결정권을 가진 노조 집행부는 교섭에 응했다. 현대차 비정규직 투쟁에서도 사회적 연대 단위는 반대했지만 노조는 회사와 합의를 했다. ‘모든 사내하청 정규직 전환’ 요구는 ‘조합원 배제 없이 우선 정규직 전환’으로 쪼그라들었고, ‘일부 신규 채용’으로 끝났다.

건보 투쟁의 경우 건강보험공단 고객센터지부, 공공운수노조와 대책위원회의 연결과 소통이 아쉬웠다는 평가가 있었다. 건보 투쟁 대책위원회는 건강보험공단의 소속기관 안으로 들어가는 결정이 애초에 대책위원회의 목표에 부합한 것인지, 남은 과제는 무엇인지 논의하지 못했다는 점을 언급하면서, “중요한 결정과 세부적인 판단은 투쟁 당사자들의 몫이지만, 대책위원회는 투쟁의 큰 흐름을 이해하고 공유할 수 있어야 한다. 그래야 대책위원회가 그 투쟁 시기에 필요한 역할을 할 수 있다. 그런데 투쟁 전술의 변화가 감지되는 시기에 대책위원회는 ‘아직 노조 회의에서 결정되지 않았으니 기다려 달라’는 답변만을 들었다. 노조의 결정을 기다리며 대기한 채 대책위원회의 기획을 내지 못하는 상황이 자주 있었다. 소통은 사적으로 이루어지고 체계 속에서 움직여

지지 않았다”는 평가를 남기고 해산했다.⁷⁾ 사실 사회적 연대에는 품이 든다. 사회적 연대를 제안하는 단위가 챙겨야 할 실무도 많고 소통도 해야 한다. 이러한 품을 생각하지 않고 필요한 것만 생각하게 되면 실무적으로도 뼈거덕거리게 된다.

이처럼 필요에 의해 사회적 연대를 선택하고, 딱 필요한 만큼 사회적 연대체와 소통하게 되는 순간 갈등이 생기고 연대 단위는 자괴감과 무력감을 느낄 수밖에 없다. 공동 주체로서의 사회적 연대라면 그에 걸맞는 인식과 실천이 있어야 하는데 실제로는 그렇지 않은 경우가 많다.

(2) 노동조합 내부에서의 문제

소통의 부재는 노동조합 내부에서도 발생한다. 주로는 노조 집행부가 사회적 연대를 결정하기 때문에 개별 조합원들은 사회적 연대가 무엇인지, 어떤 역할을 하고 어떻게 조우해야 하는지 잘 모른다. 그렇기 때문에 사회적 연대를 ‘여론을 형성하는 부대’ 또는 ‘도와주려는 사람들’로 인식하게 된다. 다만 접촉하고 같이 활동하는 과정에서 개별 조합원들 중에는 동지로서 사회적 연대 구성원들을 바라보는 이들이 생긴다. 도와주는 사람을 넘어 같이 뭔가 만들어 가는 사람으로 인식하는 이들도 생긴다. 그러나 이런 인식이 보편적인 것은 아니다. ‘그들이 뭘 도와줬어’라고 생각하는 조합원도 더러 있다. 실제로 사회적 연대가 지원에 목적을 두고 참여하는 경우도 있으니 이러한 인식이 문제라고 단정하기는 어렵다. 다만 인식에 간극이 생긴다는 것이고, 이러한 인식의 간극은 사회적 연대를 제안한 집행부가 사전에 조합원들에게 충분히 설명하고 소통을 하지 않았기 때문에 발생한 것이다. 또한 사회적 연대 구성원들과 현장 조합원들이 만나고 함께 할 시간이 적었기 때문이다. 사회적 연대를 결정하기에 앞서 내부적으로도 충분히 설명하고 의견을 모아 사회적 연대를 고민하고 기획하는 것이 필요한데 급박하게 돌아가는 상황에서 이런 점을 놓치는 경우가 많다. 기름 투쟁의 경우 투쟁은 현장의 당사자들과 기름 공대위가 했고, 교섭은 노조 교섭단이 진행하게 되면서 교섭 내용을 바라보는 온도차가 있었다. 투쟁 주체는 치열하게 싸우는 만큼 기본 원칙에서 물러설 수 없다는 입장이 컸던 반면, 교섭단은 그동안 회사측의 공식적 ‘안’이 제

7) 건보 투쟁 대책위원회 평가서. 2022.

대로 나온 적이 없다가 그래도 ‘안’이 제출되는 것에 의미를 두고 투쟁이 최고점을 찍을 때 타결해야 한다는 판단을 했다. 교섭단이 분회를 배제하는 상황에까지 이르러 분회가 교섭단 교체를 요구하기도 했다.⁸ 택배 과로사 대책 위나 파리바게뜨 투쟁의 경우도 소위 상층에서는 합의를 주도했지만 하층에서는 계속해서 투쟁해야 하는 상황이 발생했다. 밀어붙일 힘이 없다고 판단한 집행부는 사회적 합의를 진행하고 투쟁을 끝냈지만, 사회적 합의를 유지하고 강제할 노조의 힘이 없다 보니 다시 투쟁을 해야 하는 상황이 반복되었다.

(3) 사회적 연대 단위 안에서의 문제

한편 소통의 부재나 갈등은 사회적 연대 단위 안에서도 벌어진다. 노동 시민단체도 이름만 올리고 적극 결합하지 않거나 입장 차이로 분열하기도 한다. 참여하는 단위는 많아도 실제 일을 하는 사람은 소수에 불과하다. 참여 단위가 많을수록 입장 차이로 분열될 가능성도 커진다. 재능교육 투쟁의 경우 노조 내부에서의 갈등으로 투쟁 단위가 두 개로 쪼개졌고, 사회적 연대도 둘로 쪼개졌다. 당사자 안에서의 갈등은 연대 단위에도 영향을 미칠 수밖에 없는데 그 누구도 나서서 이를 해결하기가 만만치 않다. 건강보험공단 고객센터의 정규직 전환 문제는 비정규직의 문제이기도 하지만 건강보험의 공공성이라는 측면에서 보건의료와 정보인권 사안이기도 했다. 콜센터가 여성노동자가 집중된 일터라는 점에서 여성 노동권의 관점에서 함께한 단체도 있었다. 많은 단체들이 각자의 과제, 그리고 공동의 과제를 가지고 대책위원회에 참여했다. 그러나 활동이 과업 투쟁 지원으로 집중되면서 각 단체가 중요하게 여겼던 의제와 연결되는 사업이 기획되지 못했다. 대책위원회 전체와 공유되고, 지원의 방향이 함께 논의되지 못했다. 원주 농성 이후로 투쟁기획팀과 언론선전팀 중심으로 활동이 진행되고, 대책위원회 55개 단체가 함께 참여할 수 있는 기획을 많이 만들지 못했다.⁹

사실 모두가 주체로서 참여하는 사회적 연대의 취지에 비추어 보면 연대 단위 각각의 입장이 다를 수밖에 없다. 그렇기 때문에 이런 갈등은 사회적 연대에서 나타날 수밖에 없는 자연스러운 현상이다. 그러나 대개의 경우 투쟁의

8) 기룡전자분회 투쟁 10년 평가 토론회 자료집. 2015. 7.

9) 건보 투쟁 대책위원회 평가서. 2022.

당사자가 원하는 방식으로 해결되는 경우가 많다. 연대 단위도 대체로 최종 결정은 당사자들이 해야 한다고 생각한다. 중요한 것은 과정이다. 결정은 당사자가 하더라도 그러한 결정을 하기까지 충분히 논의하는 것이 필요하다. 그리고 결정하기까지의 절차와 권한을 미리 정하는 것이 필요하다. 그러나 그런 경우는 많지 않다.

(4) 힘의 불균형

그런데 정반대의 현상이 발생하기도 한다. 투쟁 당사자가 약하면 연대 단위가 주도적인 역할을 할 수밖에 없는 상황이 발생하기도 한다. 파리바게뜨 공동행동을 보면 소수 노조가 현장 장악력을 가지지 못하는 상황에서 자본은 노조를 무시했고, 자본을 압박하기 위해 연대 단위들은 불매운동, 소비자운동을 선택했다. 자본과 시민 사회의 힘겨루기로 흘러가면서 소비자 운동이 중요하게 되었고 시민사회로 운동의 중심이 이전되었다. 사실 노동자를 죽이고 노조를 탄압하는 상품은 사지 않겠다는 불매운동은 누구라도 자유롭게 주체로 참여할 수 있는 사회적 연대다. 다만 그 효과성에는 한계가 있고 모든 투쟁에 활용하기도 어렵다. 코오롱 불매처럼 실제 효과가 있었고 지속된 경우도 있지만 다른 사안에도 그렇게 될 것이라도 장담하기 어렵다. 분위기에 휩쓸렸다가 금방 식기도 하고 아예 반향을 일으키지 않는 경우도 있다. 그 과정에서 노동자와 노동조합이 가려지기도 한다.

주체의 힘이 약하고 연대 단위의 힘이 강할 때 연대 단위 간 입장 차이로 비정규직 투쟁의 흐름이 변형되고 내부에서의 갈등이 심화될 수 있다. 여기에 이념적 지향의 차이, 정파 갈등까지 결부되면 현장 당사자들은 소외된 채 투쟁이 전개될 가능성이 크다.

이처럼 연대 단위가 주도하는 투쟁에서 노동자들의 파업은 그 의미를 상실한다. 노동자들의 파업이 자본에 영향을 주는 것도 아니고 사회적 의미도 떨어진다면 파업은 어떤 의미가 있는 것일까. 연대를 모으기 위해서라도 파업에 대해 이야기를 해야 하지만 오히려 파업의 중요성은 희석된다. 내부에서도 파업을 고민하기 힘들어진다. 그러나 파업을 못해 사회적 연대를 하는 것이라면 그 사회적 연대는 실패가 예정된 것은 아닌지 고민이 필요하다. 연대자에 의존하는 투쟁은 한계가 있다.

3) 사회적 연대를 통한 목표 달성

사회적 연대를 통해 해결하고자 하는 직접적 목표는 투쟁 사안을 해결하는 것이다. 어떤 연대체라도 투쟁 사안 해결이 모든 참가자들의 공동 목표이며 최소한의 목표인 것은 명확하다. 그러나 그것이 유일한 목표이거나 핵심적 목표가 아니다. 투쟁은 패배해도 사회적 의제를 남기고 또 다른 투쟁으로 이어지게 하는 것이 투쟁의 성과로 남을 수 있고, 노조 간부가 노동운동을 하는 활동가로 거듭나는 것이 투쟁의 성과로 남을 수도 있다. 투쟁 당사자들의 목표, 연대 단위들의 목표, 연대체의 목표가 동일할 수도 있고 다를 수도 있다. 자회사 전환을 막아내는 것이 최대의 목표가 될 때도 있고, 자회사 전환을 막아내는 것이 투쟁 주체들의 목표이나 연대 단위들의 목표가 아닐 수도 있다. 다만 비정규직 투쟁은 비정규직을 양산하는 구조에 대응하며 전체 노동자들의 권리를 지키기 위한 사회적 투쟁이자 계급적 투쟁의 성격이기 때문에 전 사회적으로 연대한다는 점을 고려하면, 최근의 양상은 되짚어 볼 필요가 있다.

비정규직을 양산하는 구조에 대한 투쟁, 계급투쟁의 성격은 줄어들고 점점 더 개별 사업장에서 당면한 문제를 해결하는 방향으로, 현안에 대한 즉자적 대응을 중심으로 투쟁은 진행되고 있다. 어떤 경우에는 정파의 입장을 대변하는 수단으로 사회적 연대가 흘러가고 있기도 하다. 비정규직이 무엇인지도 모르던 시절, 사회적 연대를 통해 비정규직이 무엇인지, 비정규직 어떤 문제를 가지고 있고 어떤 구조에서 발생하는지 전투적으로 규명하며 비정규직 제도화에 맞선 투쟁을 벌였다면 현재는 개별 사업장의 투쟁, 법에 기댄 투쟁이 다수다. 파견법 제정 25년이 된 지금 더 이상 파견법 폐지를 말하는 이 없고, 현재 있는 법 테두리 내에서 이를 활용한 현안 해결이 더 주목 받는다. 사회적 연대는 상부상조하는 품앗이로만 유지되고, 조직되지 못한 노동자들을 포함하여 전체 불안정노동철폐 투쟁은 점점 줄어들고 있다. 특히 운동 세력이 부족한 지역에서는 한 운동 세력이 여러 의제를 한꺼번에 다룰 수밖에 없고 그 안에서 비정규직 투쟁의 본질, 목표를 충분히 소통하기 어렵다. 물론 지금도 여전히 비정규직 철폐 구호가 곳곳에서 들린다. 그러나 철저한 목표와 계획이 없기 때문에 구호로, 당위로 끝날 뿐이다.

기간에 구성해 왔던 연대체들이 무엇을 목표로 활동을 해왔는지를 모두 검

토하기는 어렵지만 우리의 연대 활동이 각각의 목표를 어느 만큼 조율하고 실현해 왔는지를 확인하는 것은 이후의 연대 활동을 위해 필요하다. 사회적 연대를 조직하고 확장하자고 하는 것은 한 사업장의 투쟁이 한 사업장의 변화에 그치지 않게 하기 위해서이다. 투쟁에서 제기하는 의제를 더 사회화하고 이어갈 수 있는 근거와 사례를 남기는 것도 우리 투쟁의 목표일 수 있지 않을까.

4. 사회적 합의를 이행시킬 수 있는 사회적 연대

연대자가 주도한다는 점에서 사회적 합의는 좀 더 조심스럽게 접근할 필요가 있다. 사회적 합의의 역사는 서구에서 찾아볼 수 있다. 1960년대부터 서구 사회에서는 사회적 합의가 진행되었다. 서구 사회에서의 사회적 합의란 결사체, 정당, 의회 정부 간의 정치적 교환을 통해 노동-자본-정부 간의 조화로운 제휴와 유기체적 협력을 이끌어 내는 것을 말한다. 그러나 시기별, 국가별 사회적 합의의 상은 다양하며 표준화된 모델은 존재하지 않는다. 다만 사회적 합의는 역사적 경험과 현재적 힘을 기반으로 한다. 서구 사회의 경우 사회적 합의는 역사적으로 서로가 합의를 지킬 것이라는 신뢰가 있을 때 이루어졌다. 또는 서로 간의 힘이 팽팽해서 그런 맥락에서 사회적 합의가 진행되었다. 또한 합의에 대한 충분한 공감대가 형성된 때 진행되었다.¹⁰ 그런데 한국의 경우 이러한 토대가 없는 상황에서 사회적 합의라는 형식이 각광받았다. 그 시초는 노사정위원회다. 1998년 정부가 주도하여 노사정위원회를 꾸리면서 사회적 합의를 들여왔다. 사회적 합의의 경험이 결여된 상태에서 노사정위원회는 불안정했고, 정부 정책을 정당화하는 수단으로 전락했다. 그렇기 때문에 1999년 이후 민주노총은 노사정위원회에 불참했고, 경총과 한국노총이 전략적으로 참여와 거부를 반복하는 양상 속에서 유의미한 합의를 끌어내는 것은 불가능했다.

그런데 갑자기 시민사회가 노자 간에 합의할 사항에 대해 중재자의 역할을 자처하면서 사회적 합의라는 장밋빛 단어를 끌어 쓰기 시작했다. 플랫폼노동

10) 사회적 합의, 걸림돌과 디딤돌은 무엇인가. 김호기, 「2015년 노사관계와 사회적 대화 전망과 과제」 전문가 집담회 자료. 2015.2.5.

종사자 또는 택배 노동자 권리 보장을 위해 노사정을 포함한 제 단체들의 사회적 협의기구가 구성되었고, 2012년~2014년 “영화 근로자의 고용과 복지 증진을 위한 노사정 이행 협약”, 2020. 10. “이륜차 배송 및 대리운전 표준계약서 도입을 위한 협약”이 체결되었다.

사회적 합의가 각광받는 데에는 여러 이유가 있다. 사회적 합의 기구에는 노사관계 당사자뿐 아니라 다양한 사회적 주체가 참여하기 때문에 좁은 의미의 노동관계에서 벗어나 전 사회적 담론을 형성하고 여론 및 공감대를 확산시킬 수 있다. 그리고 사회적 합의에는 노사 간 합의뿐만 아니라 공익성이나 사회적 차원의 다양한 가치들이 결합된다, 대중의 관심을 끌어 모으고 노동 문제를 사회적 차원에서 고민하게 된다는 점에서 의미가 있다. 특히 비정규직 투쟁은 개별 사업장에 국한해서는 해결될 수 없기 때문에 이를 사회적 투쟁으로 승화시켜 전 사회적으로 해법을 찾는 방식으로 사회적 합의가 효과적일 수 있다.

그런데 노사교섭의 자리에 사회적 교섭이 들어서면 당사자는 배제되고, 당사자가 없는 사회적 합의는 이행 불능이라는 함정에 빠질 가능성이 크다. 택배 노동자 과로사 대책위원회는 택배 노동자 과로사 대책을 위한 사회적 합의 기구를 요구하고 2021. 1. 21. 사회적 합의를 했다. 그러나 합의 5일 만에 사측이 이를 파기했고, 대책위는 다시 사회적 합의 이행을 요구하며 2021. 6. 23. 2차 합의를 했다. 택배노조는 합의에 따라 총파업을 중단했다. 그러나 또 다시 합의는 제대로 이행되지 않았고 2022. 2. 18. CJ대한통운지부는 본사 접거에 들어갔고 다시 CJ택배공동대책위원회가 꾸려졌다. 이때도 공대위는 사회적 합의를 요구했다. 특히 투쟁 당사자가 힘이 없을 때 사회적 합의는 당사자를 더욱 배제하게 된다.

사실 사회적 합의를 하는 주체는 사회적 연대를 통한 확장된 투쟁 주체일 수도 있고, 당사자를 대리하는 방식으로 나선 이들일 수도 있다. 그런데 사회적 합의를 했다 하여 합의 내용이 자연스레 이행되는 것은 아니다. 합의 내용이 이행되지 않을 때 확장된 투쟁 주체들은 싸움을 연장하여 진행하게 되지만 대리투쟁의 방식으로 등장한 사회적 합의는 투쟁 당사자들이 다시 지원을 요청해야 한다. 합의 주체는 제3자이고 적용 당사자는 힘이 없으니 사측은 더욱 아무렇지 않게 사회적 합의를 파기한다. 사용자가 상황을 모면하기 위해 사회

적 합의를 하고 이후 잠잠해지면 합의를 깨는 것이다. 사회적 합의를 지키는 자는 결국 현장의 당사자일 수밖에 없다. 사회적 연대체가 주도하더라도 사안이 종결되면 연대체는 일상으로 돌아가고, 결국 현장에 남는 사람은 당사자일 수밖에 없다. 이런 경우 당사자가 힘이 없으면 이런 사용자의 합의 파기에 속수무책으로 당할 수밖에 없다. 당사자들이 적극적으로 동의되지 않는 합의는 대리인에 의해 사안이 종결된 것처럼 문제가 덮힐 뿐이다.

더 큰 문제는 공허함으로 끝나지 않는다는 것이다. 사회적 합의는 자칫 당사자들의 투쟁을 저지하거나 투쟁의 필요성을 약화시킨다. 사회적 합의와 동시에 파업과 투쟁은 중단된다. 사실 유럽의 경우 사회적 합의를 지키지 않는 것을 상상할 수 없다. 사회적으로 그것을 지켜야 한다는 인식, 위반하면 버틸 수 없다는 인식이 존재한다. 이를 모델로 사회적 합의를 구상하기도 한다. 그러나 한국의 자본은 안 지켜도 그만이라는 인식이 존재한다. 사회적 합의가 가지는 합의, 그리고 그것이 어떤 영향력을 발휘하는지 깊이 고민해야 한다.

5. 사회적 연대의 방향

사회적 연대의 단위들이 주체적으로 참여하더라도 그 안의 투쟁 당사자들의 주체성이 강화되는 것도 매우 중요하다. 당사자들이 운동을 지속할 힘이 필요하다. 그런데 지금까지의 사회적 연대를 보면, 사회적 연대를 통해 당해 사안의 해결은 가능했는지 몰라도 주체가 강화되었냐고 보면 꼭 그렇지 않다. 사안의 해결이 주된 목적인 경우도 있을 수 있지만, 해결의 결과로 주체들의 강화나 투쟁의 사회적 의미가 확인되지 못한 채 문제 상황만 해결되는 것에 방점을 두게 되는 ‘사회적 연대’가 많아지고 있다. 이런 상황에서 우리는 사회적 연대의 방향을 다시 살펴본다.

1) 목표 설정

당장 필요한 것은 사회적 연대의 원칙을 재정립하는 것이다. 왜 사회적 연대를 하는지, 개별 사업장의 현안 해결을 넘어서는 것인지, 사회적 연대를 통해

어떤 성과를 내고 사회적으로 확산시킬 수 있을지 점검해야 한다. 관계에 기댄 연대가 아니라 원칙에 따른 연대여야 한다. 싸우는 이들과 연대하는 것은 당연히 필요하다. 그러나 사회적 연대로, 여러 주체들의 공동의 투쟁이 된다는 점에서는 무엇을 위해서 함께 싸우는지가 분명해야 한다. 예를 들면 임금 인상 투쟁이라고 사업장 내에 갇힌 투쟁이 아닐 수 있다. 최저임금을 적용받는 이들의 상징적 투쟁이 있을 수 있고, 성과급제 중심의 임금체계 도입을 저지하는 투쟁일 수 있다. 또 물가인상에 따른 저임금의 문제를 제기하는 것일 수도 있다. 또 비정규직의 재계약과 고용승계 투쟁이 한 사업장에 소속된 노동자들만의 고용안정 투쟁이 아니라, 노동의 불안정성을 제도적으로 마련해 놓은 이 사회에 맞서는 투쟁이라고 볼 수도 있다.

그렇다고 투쟁의 목표가 사회구조를 바꿔내는 것만이 사회적 연대가 될 수 있다는 말이 아니다. 목표가 분명해야 그것에 동의하며 그 운동을 어떤 취지와 방식으로 해나갈지가 명확해지고 그래야 자기 운동의 방향과 고민을 가질 수 있다는 의미이다.

2) 투쟁 당사자와 사회적 연대

사회적 연대가 제대로 형성되기 위해서라도 비정규직 노동자 스스로가 권리의 주체로 서야 한다. 문제 해결이 최우선이 되면 극단적으로 해결만 된다면 어떤 것도 활용할 수 있고 상관이 없다는 태도가 자연스럽게 발현되고 중심 주체인 비정규직 노동자는 그 결과의 시혜 대상이 되어버린다. 교섭과 합의 과정에서 비정규직 노동자들은 주체가 되지 못하게 된다.

비정규직 주체들의 조직적 상태에 대한 확인과 연대 주체들의 역량에 대한 확인과 상호 소통도 필요하다. 특히 비정규직 투쟁 주체들의 상황은 일률적이지 않다, 현장의 힘만으로는 문제 해결이 불가능하다 판단될 때 사회적 연대를 제안하지만, 그 안에서도 노동조합으로의 결속력, 사측의 압박 정도, 노조의 활동력과 경험, 투쟁 조건 등등에 따라 비정규직 주체들의 주도성이나 중심성이 약한 경우도 있다. 그래서 상급단체노조가 그 중심이 되기도 하고 연대주체들이 중심이 되는 경우도 있다. 비정규직 주체가 가진 동력에 따라 의사 결정이나 투쟁 방식도 달라지게 되는데 이때 중요한 것은 힘이 있는 편이

일방적으로 상황을 정리하거나 결정하지 않도록 하는 것이다. 주체의 상태에서 따라 적절한 방식의 투쟁을 결정하기 위해서라도 일방적인 결정이나 배제는 지양해야 한다.

3) 사회적 연대 단위 간 관계

사회적 연대에 참여하는 단위들은 각자 자기 목표를 가지고 자기 투쟁으로서 결합하는 것이다. 필요에 따라 동원되기를 바라는 이는 아무도 없다. 물론 사회적 연대 단위도 최종 결정은 비정규직 투쟁 주체라는 것을 잠정적으로 인식하고 있다. 최종 결정은 비정규직 투쟁 주체들이 하게 된다하더라도 그 결정에 이르기까지 충분히 소통하고 논의하는 것이 전제되어야 한다. 공식적인 절차를 밟고 권한을 분명히 하자는 것이다. 사회적 연대가 서로 다른 존재들이 같은 목표를 가지고 힘을 모아 대응하는 과정임을 상기한다면, 상황에 대한 판단이 다를 수 있고 시작의 목표는 같았으나 과정에서 달라질 수 있어서 언제든지 갈등에 직면할 수 있다. 그러기에 충분히 정보를 제공하고 의견을 나누는 것이 중요하다. 세를 불리는 방식으로 사회적 연대를 꾸릴 것이 아니라 서로 간의 충분한 소통으로 목표 및 입장의 차이를 명확히 정리해가는 과정이 중요하다. 정보를 제공하지 않으면 판단의 차이가 나타날 수밖에 없다. 지속적인 소통이 없으면 목표의 변화에 대해 이해와 동의가 불가능하다. 그러다보면 왜 싸우는지 방향을 잃게 되고, 비정규직 투쟁을 지지하지만 주체가 되지 못한다고 느껴지고 공감대도 형성하기 어려워진다. 힘들더라도 계속해서 논의하는 것이 필요하다. 우리가 왜 이 투쟁에 결합하는지, 투쟁의 목적이 무엇인지, 그 안에서 무엇을 할 것인지, 어떻게 소통할지 섬세한 고민이 필요하다.

4) 사회적 연대 형태와 확산

사회적 연대가 공대위, 대책위와 같은 방식이어야 할 필요는 없다. 사회적 연대의 목표를 분명히 하고 그에 맞춰 사회적 연대의 방식을 결정하면 된다. 무조건 공대위, 대책위 이런 방식이 아니라 지지 모임이라는 이름으로도 지원이 가능하다는 것을 인정하고 그에 맞는 조직을 꾸리는 것이 중요하다. 투쟁

하는 당사자를 지지하는 연대도 충분히 의미가 있다. 여론전과 대중적 운동이 중요한 경우 가급적 많은 단위와 함께 하는 것을 목표로 하고 그에 맞는 연대체를 꾸리면 되고, 실질적인 해결을 목표로 한다면 실제 주체적인 활동이 가능한 연대 조직을 꾸리는 것도 가능하다. 목적과 투쟁 주체의 상태, 각자의 입장 차이에 따른 적합한 사회적 연대를 구상하는 것이 중요하다. 중요한 것은 그에 대한 충분한 설명이다. 많으면 많을수록 좋다는 인식으로 충분한 설명 없이 사회적 연대체의 규모를 키우는 데에만 급급한 경우가 많은데 왜 사회적 연대가 필요한지, 연대자에게 무엇을 요구하는지, 연대자는 어떤 역할을 할 수 있는지 제안이 필요하고 여기에 동의하는 이들이 함께 해야 한다. 객관적이고 충분한 설명이 있어야 연대자도 제대로 판단할 수 있고, 사회적 연대 활동이 중심을 잡을 수 있다.

사회적 연대체를 구성하였다가 해소할 때에는 사안에 대한 투쟁은 끝나더라도 그 문제의식을 계속 이어 나가고 발전적으로 만들어 나갈 방안도 고민해 보자. 어떻게 서로를 연결하고 문제지점을 이어서 사회적으로 큰 힘으로 만들 것인지 찾아봐야 한다. 기룡전자 투쟁을 통해 비정규 연대 투쟁을 경험한 ‘함께 맞는 비’, 촛불 시민들, 문화 운동 등이 이후 강남성모병원 비정규 투쟁, 동희오토 투쟁 등에 주요한 연대 세력이 되기도 했다.¹¹ ‘정리해고와 비정규직 없는 세상을 위한 희망의 버스’는 한진중공업 단사 문제로 시작되었지만 노동 문제에 대한 사회적 환기와 연대의 흐름을 만들었고 여기에 기룡 노동자들과 기룡 공대위에 참여한 단위들이 중요한 역할을 했다.

한편 비정규직 투쟁이 구조와 사회에 대한 투쟁, 계급적 투쟁으로서 사회를 변혁하는 투쟁이라면 특정 사안 해결을 목표로 하는 공대위, 대책위 같은 방식과는 다른 상상도 가능하다. 과거 과건설폐공대위, 비정규직공대위가 있었던 것처럼 구조적 문제 해결을 목표로 하는 투쟁을 중심에 두고 여러 주체들이 직접 의제를 가지고 활동할 수도 있다.

5) 사회적 합의의 전제조건

사회적 합의에 대해서는 신중한 접근이 필요하다. 사회적 합의를 하더라도

11) 기룡전자분회 투쟁 10년 평가 토론회 자료집, 2015. 7.

당사자가 주체가 되어야 한다. 당사자가 주장 관철하고자 하는 바가 해당 산업 전체에, 나아가 사회 전반의 이해관계에 영향을 미칠 수 있음을 명확히 함으로써, 유리한 사회적 담론과 여론의 지지를 끌어낼 수 있는 조건 위에서 사회적 합의를 끌어내는 것이 중요하다. 그렇지 않으면 과정의 주도권을 빼앗기거나, 협약이 체결되더라도 현장에서 별다른 이행력을 갖지 못하는 결과에 그칠 위험이 있다. 또한 사회적 합의라는 형식 자체에만 매몰되지 않도록 주의할 필요가 있다. 성공적인 사회적 합의 사례는 ‘사회적 협약 체결’이라는 외관상의 결과만을 목표로 한 것이 아니고, 각종의 현장 투쟁과 다양한 집단적 교섭 시도를 병행하여 얻어낸 결과이다. 여러 층위에서의 교섭과 투쟁이 사회적 협약을 촉진하고, 사회적 합의가 다시 노사관계의 전개를 촉진하는 순환 구조가 작동하도록 하는 것이 중요하다.¹²

6) 노조의 사회적 연대에 대한 인식과 역할

현장 당사자들과 연대 단위를 연결하는 노동조합(단위, 산별)의 역할이 매우 중요하다. 노동조합이 중심이 되는 사안별 연대체에서는 불가피하게 노동조합에 정보와 자원이 집중될 수밖에 없다. 특히 노동조합의 필요로 사회적 연대체가 꾸려지는 경우 노동조합이 시종일관 주도적으로 연대체를 끌고 가게 된다. 노동조합은 현장과 긴밀하게 연결되기 마련이다. 이런 현실에서 노동조합의 위상이나 역할은 여타 연대자와 다를 수밖에 없다. 그런데 노동조합이 실리적인 이유로 사회적 연대체를 꾸리고 운영하면서 현장 당사자들과 연대자 간의 소통 역할을 제대로 하지 않으면, 정보를 독점한 채 공유하지 않으면 조합원과 연대자 양쪽 모두 소외될 수밖에 없다.

사회적 연대체 안에서도 정보가 있는 자와 정보가 없는 자, 내부와 연결된 자와 외부에만 머물러 있는 자 간에 위계가 생길 수밖에 없다. 품이 들더라도 노동조합은 쥐고 있는 정보와 자원을 연대체 동지들에게도 충분히 공유하고 소통해야 한다. 교섭 국면에서 이면 합의를 하고 연대자들에게는 비공개로 하는 것은 잘못된 행동이다. 조합원들에게도 공유할 수 있는 내용이라면 연대

12) 전국민주노동조합총연맹 법률원 부설 노동자권리연구소, “특수고용노동자를 위한 단체교섭 법률대응지침서”, 251~254쪽, 2022.8.22.

단위에게도 공유해야 하는 것이 맞다. 가급적 투명하게 공유하고 정보의 불균형으로 인한 오판을 줄이기 위한 노력을 노동조합이 해야 한다. 폐쇄적인 방식으로 운영할 거면 애초에 사회적 연대를 꾸리지 않아야 한다.

6. 나가며

연대는 공감하며 지지하고 지원하는 것에서 시작한다. 투쟁 주체의 투쟁에 힘보태기 하는 것이다. 투쟁 당사자의 문제해결을 목표로 지원하는 연대운동을 넘어 모두가 투쟁의 주체가 되고자 하는 것이 ‘사회적 연대’ 방식이다. 투쟁하는 당사자가 먼저 존재하고 그 투쟁에 함께 하기로 한 조직과 사람들이 모이면서 주체와 주체의 운동이 되기를 바라며 ‘사회적 연대’를 얘기해왔다.

현실에서는 투쟁 목표나 의제에 동의했다고 해도 조직력의 차이, 정보의 차이, 역할의 차이, 역량의 차이 등으로 나타나는 불균등함과 결정력의 기울어짐은 지속적으로 나타나고 있다. 그것을 최소화할 수 있는 것이 목표 설정과 소통, 정보공개와 논의 등을 위해 각 주체들이 노력하는 것이다.

이미 투쟁의 중심 주체가 있는 상황에서 연대자들이 동등한 주체가 되기 위한 노력을 하는 과정은 힘들겠지만 운동 주체의 확대와 운동의 확장을 가져올 것이라 여겨진다. 사회적 연대 운동이 연대하는 세력의 덩치를 키우는 모양을 갖추는 것으로 형식화되지 않아야 불안정노동철폐운동의 주체도 고립되지 않고 확장될 수 있다.

또 한편으로는 모두가 연대자이면서 주체가 되는 투쟁들도 있을 수 있다. 최저임금도 받지 못하는 청소노동자들의 투쟁에 연대하며 만나는 것과 고려여성 노동자의 노동에 대한 가치절하, 다단계 하청구조의 문제점으로 연대하며 만날 때 서로가 각자를 위치 지우는 방식도 달라질 것이다. 연대과정에서 당사자와 당사자가 아닌 연대자로 구분하는 방식이 아니라, 모두가 투쟁 주체이자 모두가 연대자가 되는 ‘사회적 연대’를 확장해보자.

발행일 : 2024년 4월 15일

발행처 : 전국불안정노동철폐연대

주 소 : 서울시 영등포구 도림로 475 (문래동4가 7-1) 2층 203호

전 화 : 02-2637-1656

팩 스 : 02-2068-7659

홈페이지 : <http://workright.jinbo.net/x/>

메 일 : work21@jinbo.net

후원 : 하나은행 824-910011-23204 전국불안정노동철폐연대