



87년 노동자대투쟁 30주년 기념토론회

골리앗, 서른 잔치는 끝났다

노동조합 운동의 새로운 주체와 노동운동 변화

2017년 9월 15일(금) 오후2시
프란치스코 교육회관 220호

- ▶13:30~14:00 참가자 등록
- ▶14:00~14:20 1부, 기조발제
 - 제목: 87년 노동자대투쟁 30년, 한국노동운동의 현주소
 - 발표: 이원보_한국노동사회연구소 이사장
- ▶14:20~14:30 휴식
- ▶14:30~16:30 2부, 발표 및 토론
 - 사회 윤정향_한국노동사회연구소 연구위원
 - 발표1: 1987년 노동자대투쟁 이후 울산지역 노동자 저항의 궤적과 노동운동의 분화
유형근_부산대학교 일반사회교육과 교수
 - 발표2: 1987년 노동운동과 2000년대 비정규 노동운동:
금속산업 대공장 내 사내하청 노동을 중심으로
손정순_한국비정규노동센터 연구위원
 - 발표3: 노동조합의 조직화 활동 경과와 결과
이주환_한국노동사회연구소 연구위원
 - 토론 정병모_현대중공업노동조합 제20대 위원장
박점규_비정규직 없는 세상만들기 집행위원
김진익_희망연대노동조합 나눔연대 사업국장
김금숙_사무금융노조 사무처장
조성주_서울시청 노동협력관
- ▶16:30~16:40 휴식
- ▶16:40~17:50 3부, 종합토론

주최

KLSI
한국노동사회연구소

후원

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG** 프리드리히 에버트 재단 한국 사무소
Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Office

문의

한국노동사회연구소
02-393-1457

골리앗, 서른잔치는 끝났다

- 노동조합 운동의 새로운 주체와 노동운동 변화 -

- ▣ 일 시: 2017년 9월 15일(금) 오후 2시 ~ 6시
- ▣ 장 소: 프란치스코 교육회관 220호
- ▣ 주 최: 한국노동사회연구소(KLSI)
- ▣ 후 원: 프리드리히 에버트 재단 한국 사무소

목 차

기조발제

- 87년 노동자대투쟁 30년, 한국노동운동의 현주소 1.
이원보 한국노동사회연구소 이사장

발표1

- 1987년 노동자대투쟁 이후
울산지역 노동자 저항의 궤적과 노동운동의 분화 29.
유형근 부산대학교 일반사회교육과 교수

발표2

- 1987년 노동운동과 2000년대 비정규 노동운동:
금속산업 대공장 내 사내하청 노동을 중심으로 57.
손정순 한국비정규노동센터 연구위원

발표3

- 노동조합의 조직화 활동 경과와 결과 79.
이주환 한국노동사회연구소 연구위원

토론1

- 87년 노동운동의 한계와 노동운동의 세대교체 실패와 교훈 107.
정병모 현대중공업노동조합 제20대 위원장

토론2

- 87년 비정규노동운동의 재조명 113.
박점규 비정규직 없는 세상만들기 집행위원

토론3

- 119.
김진억 희망연대노동조합 나눔연대 사업국장

토론4

- 노동운동 내 여성주의는 작동하는가 125.
김금숙 전국사무금융서비스노동조합 사무처장

토론5

- 조직노동운동 밖에서의 노동의 변화와 노동조합의 대응 133.
조성주 서울시청 노동협력관

기조발제

‘87노동자대투쟁 30년, 한국 노동운동의 현주소

이원보 (한국노동사회연구소 이사장)

87노동자대투쟁 30년, 한국 노동운동의 현주소

이원보_한국노동사회연구소 이사장

들어가는 말

1987년 6월민주항쟁과 노동자대투쟁이 폭발한지 30년이 되었다. 혼한 말로 강산이 세 번 변하고 ‘한 세대’의 삶으로 일컬어지는 기나긴 세월이 흘렀다. 지금도 세상을 뒤흔들었던 노동자들의 열띤 함성과 노도와 같은 시위투쟁의 열기가 생생하다. 당시의 주역들은 어느덧 머리가 희끗 희끗한 초로의 노인세대로 접어들어 현장을 떠났거나 50대 장년의 고개를 넘어서 있다. 87년 노동자대투쟁은 이들에게는 여전히 가슴 뛰게 하는 감동의 기억으로 소생하고 있지만 새로운 세대에게는 역사의 한 장으로 기록되고 있다.

이 연륜 동안 군부독재는 물러가고 ‘선거’라는 형식의 절차에 의해 일곱 번이나 정권교체가 이루어지고 진보와 보수의 대립 경쟁이 치열해졌으나 전반적으로 보수화경향이 짙어졌다. 이 사이에 노동자는 919만명(1987)에서 1,954만명(2016년)으로 두배를 훨씬 넘어 증가했고 국내총생산은 13.6배 이상 크게 늘어나 세계 10위권의 위세를 자랑한다. 그러나 국내총생산에 대비한 피용자보수율은 30년 동안 40.0%에서 겨우 5% 증가한데 그쳤고 2016년 현재도 1995년 수준 아래에서 맴돌고 있다. 이 간단한 통계들은 노동에 대한 배분의 왜곡상과 ‘노동없는 민주주의’의 실상을 압축해서 보여주고 있다. 여기에는 여러 가지 요인이 작용했겠지만 특히 정세변화를 등에 업은 지배권력의 통치전략에서 비롯된 면이 크다고 할 수 있다.

1990년대 초반 사회주의체제가 붕괴되고 자본의 신자유주의 세계화 전략이 범람하는 가운데 한국사회는 정치적 민주화의 전진과 후퇴를 거듭하였고 역대정권들은 저마다 ‘경제살리기’ 또는 ‘경제활성화’ 정책을 일관되게 추진했다. 이 정책들은 사실상 노동의 양보를 통해 대자본이 주도하는 양적 성장 신화를 재현하는 과정이었으며 노동의 소외와 궁핍화로 인한 사회양극화는 필연의 결과이었다.

자본 위주의 정책경향은 이명박근혜정권 시기에 극도로 노골화했다. 이명박정권은 서슴없이 ‘기업프렌들리’를 내세웠고 박근혜정권은 시대적 의제로 제기된 경제민주화와 사회복지 확충 공약을 팽개치고 대자본을 위한 경제활성화전략을 강행했다. 이명박근혜정권의 경제성장전략은 서민 근로대중의 불만으로 누적되었고 세월호 참사를 비롯한 이들 정권의 반민주·반노동·반평화의 지배행태는 사상 초유의 촛불항쟁을 불러 일으켜 스스로 괴멸하였다. 문재인 정부는 과거의 적폐를 청산하고 탈권위의 민주주의 진전과 삶의 조건 개선 및 ‘노동존

중'을 강조함으로써 촛불항쟁에서 나타난 국민적 요구와 기대에 부응하는 조치들을 가시화하고 있다. 국민들은 오랜기간 강요된 개발독재 신화의 주술에서 깨어나 문재인정부의 개혁조치에 높은 지지도로 반응하고 있다. 물론 경제적 조건의 변화, 여소야대의 의회구도와 수구세력의 발호, 남북한관계를 포함한 국제정세의 불확실성 등이 가변적 요소로 남아있지만 아직까지는 문재인정부에 대한 낙관적 전망이 우세해 보인다.

이처럼 민주항쟁 30년째 다가온 오늘의 상황은 20년동안 흑독한 시련과 침체의 늪에서 시달려온 노동운동에게는 전례없이 큰 조건의 유리한 변화이다. 그러나 그것만으로 우리 사회가 지향해온 최고의 가치로서의 민주주의가 획기적으로 발전하고 국민의 절대다수를 차지하는 노동자 대중의 삶과 노동운동의 조건이 저절로 개선되지는 않는다. 또한 조건변화를 배경으로 주체적인 힘을 키움으로써 노동운동이 궁극적으로 지향하는 사회변혁의 목표에 다가갈 수 있다는 것도 오랜 역사의 가르침이다.

1. 87 노동자대투쟁과 노동운동의 급성장

1) 87 노동자대투쟁의 특징과 의의

1987년 6월 29일, 노도와 같은 민주대항쟁에 밀려 마침내 전두환정권이 항복을 선언했다. 노태우 민정당 대표위원의 입을 통해 공개된 특별선언은 대통령 중심 직선제 연내 개헌 등 8개항으로 구성되었다. 격렬한 분노의 함성과 최루탄 포연으로 뒤덮였던 온 나라가 정적 속에 잠겨들었고 민주화투쟁은 숨고르기에 들어간 것처럼 보였다. 그러나 6.29선언은 노동자들에게는 탄압의 주인공이 바뀔 것이라는 예상만 던져주었을 뿐, 절박한 삶의 과제나 권리문제를 해결할 수 있는 구체적인 방안을 제시한 것은 아니었다. 마침내 노동자들은 정치적 정적을 깨고 자신의 문제 해결을 위해 분노와 저항의 함성을 터트리며 스스로 떨쳐 일어나기 시작하였다. 1987년 여름, 휴화산의 폭발처럼 터져나온 '노동자대투쟁'이 그것이다.

노동자들은 '6·29선언'직후부터 3개월여 동안 전국적으로 투쟁을 전개했다. 6월 29일부터 10월 4일까지 파업은 총 3,255건이었고, 여기에 참가한 노동자는 121만 8천여 명이었다. 노동쟁의 건수는 전년도인 1986년의 276건에 비해 12배나 늘어난 것이고, 1977년부터 1986년까지의 10년 동안 발생한 파업 건수와 참가자수에 비하면 각각 2배, 5.3배에 이르는 수준이었다(노동부 1988, 15).

노동자투쟁은 전국, 전산업에서 기업규모에 상관없이 일어났으며 불가침 성역처럼 여겨졌던 재벌기업 중화학공업 남성 노동자들이 앞장서 전개했다. 노동자들의 요구조건은 임금인상을 비롯하여 노동조건 개선, 노동조합 보장, 현장민주화, 차별철폐 등 노동현장

에 드리운 각종 억압과 모순을 철폐하고 인간다운 삶을 보장하라는 것이었다. 노동자들은 당시 노동법이 규정한 쟁의 절차를 깡그리 무시하고 ‘선 파업-후 협상’의 탈법적 투쟁으로 요구조건을 쟁취하였다. 대부분 기업별로 투쟁이 전개되었으나 지역별, 그룹별, 업종별 연대투쟁이 초보적인 형태로 시도되기도 했다. 또한 노동자들은 투쟁을 통해 수많은 노동조합을 만들고 기존의 ‘어용노조들을 축출했다. 노동자들의 투쟁은 9월들어 대통령선거 바람이 불기 시작하고 지배권력이 탄압을 강화하자 약화되었다.

이처럼 1987년 7~9월에 걸쳐 전개된 노동자대투쟁은 한여름 작렬하는 태양만큼이나 뜨겁고 격렬했다. 노동자들은 직접투쟁으로 장기간 유지되어온 노동통제체제를 무너뜨리고 노동기본권을 억압해온 노동관계법과 지배권력의 강권을 무력화시켰다. 노동자들은 임금과 노동조건을 사용자측이 일방적으로 결정해 온 관행을 깨고 스스로의 힘으로 쟁취해냈으며 새로운 노동조합 결성과 어용노조의 민주화를 강제했다. 노동조합의 지형은 과거 생산직 중심에서 학교, 언론, 병원, 금융 등 사무전문직, 유통 서비스직까지 전 산업 전직종으로 확대되었고 거대 재벌기업에도 노동조합의 깃발이 나부끼게 되었다.

많은 연구자들은 노동자대투쟁을 이렇게 표현한다. “6월 민주항쟁의 계승이자 연속”(신금호, 1987 : 592) “참으로 ‘십년을 하루에 뛰어넘은’ 거대한 대중운동의 비약”(엄주웅, 1994 : 164), “근현대사상의 최대의 민주저항운동”(김동춘, 1995 : 100), 노동자들의 “거대한 인권선언”(김동춘, 1997:99), “질풍노도의 시기”(김유선, 1998)에 “인간다운 삶을 쟁취하고자 항거한 일종의 노동항쟁”(김금수, 2004 : 137)등으로 표현했다. 이처럼 노동자 대투쟁은 우리나라 노동운동이 시작된 이래 최대규모의 파업투쟁이자 노동대중의 항쟁이었다. 그것은 한국자본주의 변화과정에서 퇴적되어온 노동자대중의 불만과 요구가 일시에 분출된 거대한 투쟁이었으며 1960,70년대 및 80년대 전반기에 걸쳐 진행된 노동자계급의 잠재적 역량축적과 운동 발전의 결과이었다. 나아가 노동자 투쟁은 노동자계급의 자각과 인식을 전환시키는 결정적 계기였으며 노동운동과 한국사회 지형에 큰 변화를 가져오는 거대한 역사적 변곡점의 하나가 되었다.

노동자들은 투쟁과정에서 오래 짓눌려온 사회적 무력감이나 패배주의를 상당 부분 극복할 수 있었고 투쟁을 통해 자신들을 억압하는 체제와 각종 제도의 구조를 인식하고 자신들의 힘과 단결이 갖는 큰 의미를 깨우쳤다. 노동자들은 격렬한 투쟁과 권력 자본의 대응양상을 목도하면서 자신들의 투쟁이 권력과 자본의 집합체로서의 총자본에 대한 대응으로서 성격을 갖는다는 것을 확인할 수 있었고, 정치투쟁의 가능성과 중요성을 인식할 수 있었다. 또한 조직적 지도성의 중요성과 넓은 범위에 걸친 연대의 필요성도 인식하게 되었다. 이렇게 노동자대투쟁은 광범한 노동자를 단련시키고 의식과 조직을 발전시킨 중요한 계기를 이루었다.

이와 같이 노동자대투쟁은 그야말로 ‘십년을 하루에 뛰어넘은’ 거대한 대중운동의 비약이

었으며, 한국 노동운동의 여러 측면에서 획기적인 변화를 가져오는 역사적 계기이었다. 노동자대투쟁은 수십년에 걸쳐 방치되었던 노동자들의 무권리에 대한 항거였으며, 자본과 정부와 맞부딪쳐 협상함으로써 노동정치의 가능성이 발견된 공간이었다. 그런 점에서 1987년 여름은 정치의 발견, 인권의 발견, 노동자 힘의 발견이 압축적으로 나타났던 ‘역사적 시간’이었다.

물론 노동자대투쟁은 역사적인 의의와 더불어 몇 가지 측면에서 한계도 드러냈다. 먼저 임금인상 등 노동조건 개선에 있어서 성과가 투쟁의 폭발성에 비해 크지 못했다. 조직과 투쟁의 측면에서 자연발생적 경향이 강했고, 조직적 지도력이 취약하여 매우 강고한 투쟁을 벌이고도 투쟁성과가 조직적 역량의 결집·강화로 이어지지 못했다. 투쟁은 사업장 단위에서 고립, 분산적으로 진행되었으며, 연대투쟁이나 공동투쟁이 전면적으로 추진되지 못했고, 사업장 차원의 열악한 노동조건과 억압적·병영적·비인간적 노무관리에는 저항했지만, 계급적·제도적 요구 관철로 발전시키지 못했다. 노동자들의 폭발적인 자발적 진출이 사태 전반을 압도한 데 비해, 이를 올바른 방향으로 이끌어갈 조직적 세력은 준비되어 있지 않았거나 역부족이었다. 그 결과로 노동자대투쟁은 노동자들에게 분명히 인식되거나 투쟁 방향이 목적의식적으로 설정되지 못했다. 노동자대투쟁에서 나타난 이들 한계는 당시 노동운동의 전반적 발전 단계를 반영한 것이었다. 그리고 그것은 노동자대투쟁 이후 새로운 조직과 이념, 투쟁전략과 전술의 전개과정에서 노동자계급 스스로가 해결하지 않으면 안 될 과제이기도 하였으며 노동자들은 이후 권력 및 자본과의 치열한 대립관계 속에서 스스로 극복해 가기 시작했다.

2) '87년 이후의 노동운동의 성장과 발전

87년 여름 석달동안 활화산처럼 폭발했던 노동자대투쟁은 종래의 자본 일방적이었던 노사간 힘의 관계를 무너뜨리고 사회변화의 중심축으로서 노동자의 위치를 확인시킨 역사적 항거이었다. 석달간의 투쟁과정에서 스스로 단련된 광범한 노동자들은 여름 이후 변화한 정세에 조용하면서 조직·투쟁·이념 등 노동운동의 주요한 측면에서 새롭고 획기적인 변화를 일구어나갔다.

(1) 민주노조진영의 구축

무엇보다 가장 큰 변화는 민주노조진영이라는 노동운동의 새로운 주체가 형성되고, 민주노조운동이 본격화하기 시작했다는 점이었다. 민주노조운동은 4단계로 진행되었다. 민주노조운동의 폭발적 대두(87~88), 흑독한 탄압속에 민주노조 사수(89~92),

민주노조 총단결과 민주노총 건설(93~95), 노동법 개정과 총파업투쟁(96~97)이 그것이었다(김유선, 1998). '87노동자대투쟁을 계기로 결성된 새로운 노조들은 스스로를 민주노조라 부르고 한국노총체제를 벗어나 지역별, 업종별, 그룹별 연대와 협력을 기초로 전국적 통일을 시도하였다. 먼저 제조업 분야의 민주노조들은 1987년 12월 마산창원지역노동조합총연합(마창노련) 창립을 시작으로 89년말까지 11개의 지역별노동조합협의회(지노협)를 결성했고 비제조업 분야에서는 87년 11월 전국 사무금융노동조합연맹(사무금융노련) 결성을 시발점으로 89년말 까지 11개 업종별 노동조합협의회(연맹)을 만들었다. 이후 민주노조들은 전국노동법개정투쟁본부(전국투본, 1988.8)-->지역·업종별노동조합전국회의(전국회의, 1988.12)를 거쳐 전국중앙조직으로서 전국노동조합협의회(전노협, 1990.1)를 건설하고 비제조업 중심으로 전국업종노동조합회의(업종회의, 1990.5)를 결성했다. 재벌그룹의 노조들도 87년 8월 현대그룹노동조합협의회, 90년 대우그룹노동조합협의회 등으로 결집하고 90년 11월에는 대기업노동조합연대회의를 결성했다. 국가권력과 자본은 이들 새로운 운동 주체들에 대해 집중적인 공격과 탄압을 가하지만 민주노조운동의 거센 흐름을 막을 수는 없었다. 민주노조들은 1990년 정부의 전노협 파괴정책을 비롯한 강력한 탄압과 1989-95년 사이 2,290명이 구속되고 수천명이 해고수배되는 상황에 맞서 조직을 사수하고 노동조건 개선투쟁을 전개했다. 특히 이들은 노동관계법을 노동자대중의 지위 개선과 민주노조운동의 전진을 가로막는 1차적 요인으로 인식하고 노동법개정에 총력을 기울였다. 'ILO기본조약 비준 및 노동법 개정과 민주대개혁을 위한 전국노동자공동대책위원회'(ILO공대위, 1991.10)조직과 활동은 그 총체적 실천적 표현이었다. 그러나 권력과 자본의 공격은 더욱 가중되었고 민주노조진영은 전국중앙조직 건설을 서둘렀다. 이에 따라 민주노조진영은 '전국노동조합대표자회의'(전노대, 1993.6)와 '전국민주노동조합총연맹준비위원회'(민노준, 94.11)를 거쳐 1995년 11월 11일 전국민주노동조합총연맹(민주노총)을 결성하기에 이르렀다. 이러한 민주노조운동의 등장에 대해 국가권력과 자본 측은 "계급투쟁과 폭력혁명 노선을 추구하는 불법집단" "사회 불안을 조성하는 불순세력"으로 규정하고 극렬한 탄압을 가했다.

민주노조운동의 대두와 확산은 지금까지 노동조합운동의 총본산으로 자처해오던 한국노총을 위기로 몰아넣고 스스로 변화와 개혁을 모색하지 않으면 안되게 만들었다. 한국노총은 노동자대투쟁 다음해 개최된 대의원대회 선언문을 통해 "지난날의 노동운동에 대한 냉철한 자기성찰과 겸허한 자기비판을 통하여 운동태세를 획기적으로 쇄신하고 전진적이고 창조적인 자기혁신과 발전을 적극 도모하지 않으면 안될 중차대한 전환기적 시점에 처해 있다"고 밝혔다. 이후 한국노총은 옥외 대중집회와 시위 투쟁 등 적극적인 행동을 통해 종래와 다른 모습을 보이고 운동기조를 새로이 설정하는 등 변화와 개혁을 시도했다. 그러나 1993,94년 '노총-경총 중앙임금인상합의 체결을 계

기로 대량의 조직이탈이 일어나면서 또 다시 위기에 봉착하였다. 이 위기는 1996년 ‘현장과 함께하는 강한 노총 건설’을 내세우고 복수노조 금지규정의 철폐를 공식적으로 결의하고 나서면서 타개의 가능성을 보였다. 한국노총의 새로운 개혁시도는 1996년말 이후 정부와 신한국당의 노동법 안기부법 날치기 처리에 항의한 전국 총파업을 민주노총과 함께 전개함으로써 재점화되었다. 이로써 한국노총은 “자본과 정권에 타협적 협조적이라는 한국노총의 과거 이미지를 벗고 조합원 중심으로 우뚝서서 한국노총의 새로운 장을 열어가고 있다”(한국노총, 1998 : 258)고 자평했다.

(2) 조직·투쟁 . 이념의 변화

1987년 노동자대투쟁 이후 노동조합 조직은 미조직사업장과 함께 미조직 분야에서 조직화가 급진전되면서 크게 확장되었다. 특히 재벌 그룹 및 계열사와 언론, 병원, 공공부문, 대학, 경제단체, 유통부문에서의 노동조합 조직화는 노동조합운동의 지형을 크게 변화시키고 운동영역을 획기적으로 넓혔다. 그 결과로 노동조합수와 조합원수는 1989년 현재 7,883개에 193만 2천여명으로 급증했다. 조직률 역시 13.8%에서 18.6%로 크게 증가했다. 그러나 1990년대에 들면서 조직세는 감소 추세를 나타냈다. 곧 1990년 이후 조직규모는 매년 268여개에 5만 6천여명씩 줄어들어 1997년에는 5,733개에 148만 4천여명에 머물렀고 조직률 역시 한해에 1% 가까이 낮아져 1997년에는 1987년 6월 현재의 11.7% 보다 낮은 11.1%를 나타냈다. 이는 기업별노조체계 하에서 중소 영세기업 노동자들이나 비정규직 노동자 대부분을 포괄하기가 현실적으로 어려운데다 90년대 들어 구조조정이 강행되고 중소기업체의 휴폐업이 속출할 뿐만 아니라 노동의 유연화의 급진전에 따라 정규직이 비정규직으로 전환되고 있는 데서 비롯되었다. 이와 더불어 제도적으로 공무원과 교원의 노조결성권이 봉쇄되고 있고 사용자들의 부당노동행위가 계속 자행되고 있는 상황에서 노동조합의 목적의식적인 조직확대사업이 이루어지지 않았다. 특히 노동자대투쟁 이후 새로이 대두한 민주노조 운동진영은 권력과 자본의 치열한 공격으로부터 기존의 조직을 지키고 새로운 조직들을 형성하는데 온 힘을 기울일 수 밖에 없었고 한국노총 역시 조직보존에 주력할 수 밖에 없는 상황이었다.

한편 노동자대투쟁을 중심으로 1987년에 3,749건을 기록했던 파업은 1988년 1,873건, 1989년 1616건으로 여전히 폭발적 양상을 보였으나 1990년에 들어 322건을 나타낸 후 매년 감소하여 1997년에는 78건을 기록했다. 이 같은 감소추세는 지난 10년간의 교섭과 투쟁 경험의 축적으로 노사쌍방이 불필요한 마찰과 쟁의를 자제한 데서 비롯된 것으로 분석되었다. 그러면서도 노동조합운동의 주력이 대기업으로 옮겨 감에 따라 파업 건별 참가자수와 노동손실일수는

1994년까지는 증가하고 있었고(김유선, 2000 : 35) 파업지속일수가 매년 증가추세를 나타냄으로써 투쟁이 얼마나 완강하게 전개되었는지를 나타내고 있었다(【표1】 참조).

【표 1】 1987~1997년 노동조합 및 노동쟁의 추이

연도별	노동조합			노동쟁의			
	노조수 (개)	조합원 (천명)	조직률 (%)	파업건수 (건)	파업 참가자 (천명)	노동손실일(천일)	파업지속 일수
1987	4,103	1,267	13.8	3,749	1,262	6,946	5.3
1988	6,164	1,707	17.8	1,873	293	5,400	10.0
1989	7,883	1,932	18.6	1,616	409	6,351	19.2
1990	7,698	1,887	17.2	322	134	4,487	19.1
1991	7,656	1,803	15.4	234	175	3,271	18.2
1992	7,527	1,735	14.6	235	105	1,528	20.1
1993	7,147	1,667	14.0	144	109	1,308	19.9
1994	7,025	1,659	13.3	121	104	1,484	21.6
1995	6,606	1,615	12.5	88	50	393	22.6
1996	6,424	1,599	12.1	85	79	893	28.6
1997	5,733	1,484	11.1	78	44	445	22.7

자료 : 한국노동연구원, 『2017 KLI노동통계』

이러한 파업투쟁 추이 속에서 나타난 큰 변화는 투쟁주체와 투쟁역량이 광범하게 확대되었다는 점이었다. 곧 투쟁의 주체가 제조업으로부터 사무, 전문, 기술 직종 등의 노동자들로 크게 넓혀졌으며, 투쟁과제는 경제적 생활조건 개선에서 사회개혁분야로 크게 확대되었다. 또한 투쟁은 조합원 주도에서 노조 주도로 바뀜으로써 조직적·계획적 성격을 띠게 되었고, 아울러 지역별·산업별·그룹별 연대투쟁과 전국적 통일투쟁도 계획적으로 전개되었다. 경제투쟁과 정치투쟁의 결합도 또한 높아졌다. 이는 조직의 보존과 확대 그리고 경제적 요구 쟁취를 위한 교섭과 투쟁이 기존의 제도적 제약에 번번히 부딪힐 뿐만 아니라 임금인상이나 노동조건 개선을 위한 사업장 단위의 단체교섭만으로는 권익향상에 한계가 많다는 인식이 넓혀진데서 비롯된 것이었다. 이에 따라 정책제도 개선에 대한 요구가 높아졌고 노동운동 탄압에의 대응, 경제정의에 대한 국민적 요구와 함께 정치적 민주화와 경제민주주의의 실현, 민족자주화와 민족통일의 달성 등의 과제가 정치투쟁의 영역 속에 자리잡게 되었다. 이처럼 투쟁의 주체와 영역이 확대 변화함에 따라 국가권력과 대결은 갈수록 격렬하게 되었고 국가권력과 노동운동의 대립구도는 정치투쟁의 고양가능성을 높였다. 이로부터 노동현장은 해고 - 수배 - 구속의 악순환이 이어졌고 구속 노동자는 1987-1997년의 10년 사이 무려 2,842명에 이르렀다.

노동운동의 조직과 투쟁이 변화 발전하면서 노동운동이 표방하는 이념이나 운동기조도 크게 변화했다. 1988년 11월 전국노동자대회 이후 민주노조진영의 현장에는 ‘노동해방’이라는 깃발

이 나부꼈다. 노동해방의 내용이 어떤 것인지 공식적으로 설명되지는 않았지만 현상을 타개하고 개혁 또는 변혁을 이룩하고자 하는 대중적 열망을 표현한 것으로 이해되었다. 한편 1990년 민주노조진영의 중심축으로 등장한 전노협은 스스로를 일방적 노사협조주의 노동조합 운동을 극복하고 자주적이고 민주적인 노동운동을 전개해 나갈 수 있는 새로운 조직적 주체라고 규정하고 경제적 이익을 위한 투쟁과 함께 경제사회구조의 개혁과 조국의 민주화·자주화·평화통일을 이룩하기 위한 투쟁을 강조하고 산업별노조체계를 기반으로 하는 전국중앙조직 건설을 목표로 내걸었다. 전노협의 운동이념은 노사협조주의를 배격하고 사회개혁을 지향하며 경제투쟁과 정치투쟁의 결합을 기본내용으로 하고 있으며 총자본에 대한 적극적인 투쟁의지와 민족문제의 해결을 위한 구체적인 목표를 제시하였다. 요컨대 전노협의 운동이념은 자본주의 체제나 임금제도의 철폐를 전략적 목표로 내세우고 있지 않다는 점에서 혁명적 조합주의라고 볼 수는 없지만 투쟁성과 정치성을 강하게 띤 사회개혁적 노동조합주의로 평가되었다(김금수, 1995 : 98). 이어 1995년 출범한 민주노총은 노동자를 “생산의 주역이며 사회개혁과 역사발전의 주체”로 규정하면서 스스로를 “자주적이고 민주적인 노동조합의 전국중앙조직”으로 자리매김했다. 민주노총은 “노동자의 정치·경제·사회적 지위향상”과 “전체국민의 삶의 질 개선” 및 “인간의 존엄성과 평등을 보장하는 통일조국 · 민주사회의 건설”을 목표로 제시하면서 활동원칙으로 자주·민주·통일·연대와 단결·투쟁을 내세웠다.

한편 개혁을 추진해온 한국노총은 1991년 채택한 ‘90년대 한국노총의 운동기조와 활동방침’에서 스스로의 이념을 ‘민주복지사회 실현을 위한 노동조합주의’로 제시했다. 여기서 한국노총은 노동운동의 대내외적 상황변화에 대응해야 할 현실적 요구에서 정치적 경제적 조합주의의 한계와 단점을 극복하고 노조의 자주성 · 민주성 확립, 한국자본주의의 구조적 개혁, 정책결정기구 참여, 정치활동의 활성화, 노동조직의 통일 및 시민운동과의 연대강화 등을 표방하였다. 또한 1995년에는 1991년의 것과 유사한 내용의 ‘2000년대를 대비한 노총의 운동기조와 활동기조’를 설정했다.

(3) 노동법 개악반대 1996/97 총파업

노동운동을 제약해왔던 노동법은 1989년 여소야대 국회에서 일부 개정되었으나 노태우 대통령의 거부권 행사로 무산되었다. 노동법은 노동운동 전개에 있어 민주적 개혁의 핵심 과제로 제기되었고 민주노조진영은 치열한 투쟁을 전개해왔다. 이런 추이를 배경으로 문민정부는 1996년 민주노총이 한국노총과 함께 노동계의 대표로 참여한 노사관계개혁위원회(노개위)를 구성하여 노동법 개정을 추진했다. 노개위에서는 노사정간에 노동기본권 확충과 정리해고제 도입 등 노동의 유연화 요구가 맞서 합의를 이루지 못했고 1996년 12월 26일 신한국당은 노개위 공익

위원안보다 훨씬 후퇴한 내용의 노동법 개정안을 안기부법 개정안과 함께 날치기 통과시켰다.

민주노총은 즉각 총파업에 돌입했다. 1997년 2월 28일까지 4단계로 진행된 총파업은 전국적인 정권 규탄 및 총파업결의대회와 함께 전개되었다. 학계, 종교계, 시민 사회운동단체들과 국제조직들도 총파업에 대한 지지와 연대의사를 표명하였다. 총파업에 한번 이상 참가한 노조는 531개에 조합원 40만 4,054명이었으며 총파업 전체 누계로는 3,422개 노조 387만 8,211명이 참가하여 1일 평균 163개 노조 조합원 18만 400명이 참가한 것으로 나타났다. 아울러 전국 주요도시에서 30회 이상의 대규모 집회에 연인원 150여 만 명의 노동자와 시민들이 참가한 것으로 분석되었다(민주노총, 1997 :155-156).

한편 한국노총은 1996년 12월 27일부터 1997년 1월 15일까지 2단계의 총파업을 전개했다. 한국노총의 총파업은 연인원 153만 여명이 참가한 것으로 집계되었으며 전국 각지에서의 대중 집회와 조합원 서명운동, 위원장의 단식투쟁 및 철야농성 등 다양한 방식이 동원되었다. 양대 노총의 총파업이 장기간 지속되고 양대노총의 연대와 공동행동, 시민 사회운동 및 국제조직의 지원이 확산되자 1997년 2월 김영삼대통령은 국민에 대해 사과하고 노동법재개정을 천명하였다. 이에 따라 1997년 3월 11일, 국회에서는 날치기 법안을 폐지하고 그 개정안을 의결했다.

이 처럼 1996년 12월 26일부터 1997년 2월말까지 전개된 총파업은 87년 노동자대투쟁 이후 급성장한 노동운동, 특히 민주노조의 역량을 유감없이 발휘한 역사적 사건이었다. 그것은 ①한국정부 수립 이후 최초의 총파업으로 노동운동 역사상 최대규모였고 ②노동관계법 개악에 항거한 정치파업이며 ③계획적이고 조직적인 형태로 완강하고 장기간 지속되었고 ④ 사회운동에서 노동운동이 주축임을 확인했으며 ⑤노동자계급의 정치세력화의 필요성을 확인하는 중요한 계기가 되었고 ⑥총자본의 세계화, 신보수주의 공세에 맞선 투쟁으로 세계 노동자의 연대와 지지투쟁을 확보했다는 점 등의 의의를 지녔다(김금수, 2004:400-402). 아울러 한국노총의 개혁을 가속화하는 계기가 되었다. 그러나 총파업은 한국 노동운동이 지닌 조직 투쟁역량의 취약성을 드러내는 등 몇가지 한계를 보였고 직접적인 요구조건인 노동법 개정안은 날치기 노동법의 내용과 크게 다르지 않았다. 총파업의 한계를 절감한 민주노총은 1997년말 대통령선거를 계기로 노동자 정치세력화 과제에 도전하기 시작했다.

2. 외환위기와 노동운동의 침체

1) 노동환경 변화에 대한 정책의 대응

1997년 11월, 한국은 돌연 외환위기로 인한 국가부도사태에 직면했고 기업의 도산과 대량실업사태로 온 나라가 혼란의 소용돌이 속으로 빠져들었다. 김대중 대통령 당선자는 취임도 하기 전에 위기수습에 나섰고 황급히 외채를 끌어들었다. 한국정부는 국제금융기구(IMF)가 구제금

용을 제공하는 조건으로 요구한 전형적인 신자유주의정책을 전면 받아들였다. 그리고 양대노총의 동의하에 'IMF체제 극복을 위한 노사정위원회'를 구성하여 2월 6일 '경제위기 극복을 위한 사회협약'을 성사시켰다. 그 내용은 노동기본권 보장, 기업의 구조조정 및 경영투명성 확보, 사회보장제도의 확충, 정리해고와 근로자파견의 법제화 등 광범한 것이었다.

그러나 민주노총 임시 대의원대회에서는 쇠파이프가 난무하는 가운데 사회협약안을 부결시켰다. 시도부가 총사퇴하고 비상대책위원회가 구성됐지만 민주노총이 결의한 총파업은 무산됐다. 그리고 2월 13일 임시국회에서는 정리해고제와 근로자파견제를 법제화했다. 이로부터 노동운동은 극심한 혼란과 시련으로 치달기 시작했다. '국민의 정부'는 사회협약을 제대로 이행하지 않았고 노동현장에는 정리해고의 광풍이 휘몰아쳤다. 비정규직 노동자는 급증했고 일방적인 구조조정을 무기로 한 양보교섭으로 임금과 노동조건은 급격히 하락했다. 대량실업대책으로 추진된 '생산적 복지'정책은 사회보장제도의 핵심을 빛나간채 초보단계에 머물렀다. 노동자의 저항은 격화됐고 정권은 법과 원칙의 잣대를 들이대 억압했다.

2003년 들어선 '참여정부'는 '사회통합적 노사관계'를 내세우고 노동기본권의 확충과 비정규노동자의 보호 등을 강조했다. 그러나 경제사정의 악화와 자본쪽의 반발에 직면하여 노동운동에 대한 강경대응으로 전환한 가운데 '노사관계 법·제도 선진화 방안'(노사관계 로드맵)을 발표했다. 그리고 2006년말 비정규보호법을 제정했다. 이같은 정책의 변화는 노정간 대립으로 표출되었고 노동현장에는 해고와 구속의 악순환이 되풀이되었다. 국민의 정부와 참여정부 하에서 구속노동자는 892명, 1,042명으로 급증하였다. 누적되어온 노동자들의 불만은 격렬한 저항투쟁으로 분출되었고 목숨을 던지는 극한투쟁이 빈발했다.

2008년 등장한 이명박정권은 총선거 승리와 경제살리기 공약을 내세워 대자본을 위한 신자유주의 성장정책을 강행했다. 그러나 집권 5년 동안 경제성장률은 외환위기 이후 가장 낮은 연평균 2.9%에 그쳤고 사회 경제적 양극화는 더욱 심화하였고 국민적 저항은 격화했다. '비즈니스 프렌들리'정부라고 자처한 이명박정권은 노동유연화의 확대와 노사관계 선진화라는 두 축으로 노동정책을 추진했다. 정권은 노동통제를 위해 단체교섭창구단일화를 전제로 한 기업단위 복수노조제도의 도입(2011), 노조전임자 폐지와 타임오프제 시행(2010.7), 법과 원칙에 의한 쟁의질서 확립 등을 강행했다. 아울러 공공기관의 합리화라는 명분으로 공공부문 노조의 노동조건을 하락을 강제했다. 정권은 전교조, 공무원노조에 대한 단체협약 개선명령과 단체협약 해지 등 일련의 억압조치를 강행하고, 쌍용자동차노조의 정리해고반대투쟁과 철도노조의 민영화반대투쟁에 대해 대대적인 공권력투입, 대량해고, 구속 등 잔혹한 제재를 가했다. 이명박 정권 하에서 2012년 10월말까지 구속된 노동자는 515명에 이르렀다.(구속노동자후원회, 2012.11.1.)

이러한 이명박 정권의 노사관계정책을 배경으로 노동현장에서는 사용자에 의한 노조파괴가 횡행하였다. 주로 조직력이 강한 민주노조들에 가해진 노조파괴공작에는 불법적인 직장폐쇄와 복수노조제도가 악용되고 용역깡패와 공권력이 동원되었다. 아울러 사용자들은 단체협약 해지,

손해배상청구 및 가압류와 같은 강압수단을 동원하여 노조활동을 봉쇄하고자 하였다.

2013년 2월 출범한 박근혜정권은 ‘경제활성화’를 앞세워 경제민주화와 복지확충 공약을 폐기했다. ‘경제활성화’는 신자유주의 시장주의 기조하에 대자본이 양적 경제성장을 주도하게 한다는 전략이었다. 이를 위해 박정권은 ‘노동개혁’을 내세워 대대적인 규제완화와 공공부문의 사유화 그리고 노동유연화의 확충을 통한 대자본의 이익증대를 추진했다. 박정권은 ‘고용률 70% 달성’을 설정하고 노동의 유연화 확장을 서둘렀다. 노사관계정책에서는 ‘배제와 포섭’ ‘사탕과 채찍’의 전통적인 분열전략을 구사했다. 대선공약의 파기 이후 박정권은 민주노총을 떠받치고 있는 기간조직들, 곧 공무원노조와 전교조를 2013년 하반기 불법화하였고 자본가들은 자주적 민주적 노조들을 폭력배를 동원하여 파괴하는가 하면 단체협약의 해지와 막대한 금액의 손해배상 가압류사태로 노동조합의 숨통을 막았다. 민주노총에 대한 정부의 공격은 2013년 12월 민영화 반대파업을 벌인 철도노조 간부 체포를 명분으로 한 경찰의 민주노총 본부 난입에서 절정을 이루었다. 박근혜정권의 노동운동에 대한 또 하나의 공격은 정규직노조 때문에 노동시장이 왜곡됐다는 내용의 이념공세와 함께 공공기관 노동자들의 노동조건 하락을 내용으로 하는 공공부문의 개혁 추진이었다.

그 한편에 박정권은 한국노총에 대해 ‘노동개혁’과 관련한 사회적 합의를 집요하게 요구했다. 그리고 2015년 9월 15일 ‘노동시장 구조개선을 위한 노사정합의’를 성사시켰다. 그러나 정권은 한국노총과의 약속을 깨고 일방적으로 노동유연화 확장을 위한 일련의 제도개혁 추진을 공식화 했다. 기간제노동자의 계약기간 연장과 일반해고제의 도입, 사용자에 의한 취업규칙 변경권 허용 등이 그것이었다. 이에 한국노총은 2016년 1월 11일 노사정합의안의 파기를 선언하고 노사정위원회를 탈퇴하였다. 그럼에도 정권은 행정지침으로 일반해고제도와 취업규칙 개정을 밀어부치는 한편 임금체계 개편을 서둘렀고 임금피크제와 공무원 및 공공부문의 성과연봉제 도입을 강행했다. 그리고 노동개혁에 반발하는 세력 특히 민주노총에 대해서는 잔혹한 탄압을 가했다. 박정권은 2015년 11월 14일 민주노총과 53개 사회 시민단체가 연합하여 서울광장에서 개최한 ‘전국민중총결기대회’에 물대포와 최루액을 대량으로 무차별 살포하였고 백남기 농민을 죽음으로 몰아넣었다. 그리고 민주노총 등에 대한 압수수색을 감행하여 수백명을 연행 조사하고 30명을 구속하였다. 1심 법원은 한상균 민주노총 위원장에게 징역5년 벌금 50만원을 선고했다. 역사상 가장 무거운 징벌이었다.

이처럼 이명박근혜정권은 대자본의 이익을 위해 ‘경제살리기’와 반민주적 억압정치를 강행했다. 그러나 경제는 살아나지 않았고 사회양극화는 더욱 심해졌다. 경제성장률은 3% 수준을 넘지못했고 한국 국민의 주요한 삶의 지표들은 OECD가입국 가운데 최하위 수준에서 허우적거렸다. 노동조합과 그 연대세력들은 정권의 횡포에 온 힘을 다해 저항했고 2016년 4월의 총선거에서는 야당의 무기력에도 불구하고 박근혜정권

의 집권여당이 참패했다. 그리고 세월호 참사를 비롯한 숱한 비리들이 연이어 폭로되고 국정농단 실체가 드러나면서 거대한 촛불항쟁이 전개되었다.

2)노동운동의 대응

1987년 민주항쟁과 노동자대투쟁 이후 10년동안 괄목할 만한 발전상을 보였던 우리나라 노동운동은 1996년말 밀어닥친 외환위기와 함께 급격한 변화를 강요 당했다. 국가부도의 위기타개를 위한 외환위기의 도래와 함께 밀려들어온 자본의 신자유주의 세계화 전략 아래서 노동운동은 극도의 혼란을 겪었고 심각한 침체양상을 나타냈다.

(1)조직율의 정체와 조직구조의 변화

1987년 노동자대투쟁을 계기로 급속히 확장되었던 노동조합 조직규모와 조직률은 1989년을 고비로 매년 감소해왔다. 외환위기가 도래한 1997년 이후에도 획기적인 반전은 일어나지 않았다. 1997년 이후 노조수 및 조합원수는 증감을 되풀이하는 가운데 조직률은 1997~2003년 11%대에서 2004~2009년 10% 수준으로 낮아지고 2010, 2011년에는 10% 선마저도 무너졌다. 그리고 2012년부터 10% 초반 수준을 회복하여 오늘에 이르고 있다. 조합원수는 1996년까지 매년 감소했으나 1997년부터는 증가세로 돌아섰고 1990년대 후반 140만명 수준에서 2000년대 중반까지 150만명 수준으로 늘어나고 2010년대부터는 170만~190만 대에 접어들었다.

조직구조도 여러가지 변화를 나타냈다. 2015년 현재 조합원수를 성별로 보면 남성이 76.3%를 차지하고 여성은 23.7%에 지나지 않았고 조직률 역시 남성은 13.7%인데 비해 여성은 5.6%에 그쳤다. 부문별로는 민간부문이 전체의 86.1%이고 교직원은 3.1%, 공무원은 10.8%의 분포를 보였고 조직률은 각각 9.1%, 14.6%, 66.3%이었다. 조합원규모별로는 1천명 이상이 73.2%로 압도적으로 많고 100명 미만은 3%를 밑돌고 있다. 사업체규모별 조직률도 300명 이상의 대기업은 62.9%인데 비해 300명 미만은 12.3%, 100명 미만은 2.7%, 30명 미만은 0.1%에 불과했다(고용노동부, 2016). 고용형태별로는 정규직이 20.2%인데 반해 비정규직은 2.0%이었다.

한편 조직형태별로는 종래 기업별노조가 지배적인 형태로 이어 왔으나 2007년부터는 초기업단위 조합원수가 전체의 50%를 넘어섰고 2015년에는 56.7%까지 증가했다. 특히 민주노총 산하 조합원들은 80% 이상이 초기업단위에 속해 있는 것으로 나타났다. 전국 중앙조직별로는 한국노총이 조직수 2,372개에 전체 조합원수의 43.5%(84만 여명), 민주노총이 373개의 조직에 전체 조합원의 32.8%(63만 여명)를

포용하고 있으며 내셔널센터 미가맹조직에 3028개 조직에 23%(44만여명)의 조합원이 분포되어 있는 것으로 노동부 통계는 분석하고 있다.

【표 2】 1997~2016년 노동조합 및 노동쟁의 추이

연도별	노동조합(개)	조합원 (천 명)	조직률(%)	파업건수 (건)	파업 참가자 (천 명)	노동손실일 (천일)	파업지속일수 (일)
1997	5,733	1,484	11.2	78	44	444	22.7
1998	5,560	1,401	11.5	129	46	1,452	26.1
1999	5,637	1,480	11.8	198	92	1,366	19.2
2000	5,698	1,526	11.6	250	177	1,893	30.0
2001	6,150	1,568	11.8	235	38	1,083	31.7
2002	6,506	1,605	11.3	322	93	1,580	30.2
2003	6,257	1,550	11.0	320	137	1,298	29.0
2004	6,017	1,537	10.6	462	185	1,199	24.7
2005	5,971	1,506	10.3	287	118	848	48.6
2006	5,889	1,559	10.3	138	131	1,201	54.5
2007	5,099	1,688	10.8	115	93	536	33.6
2008	4,886	1,666	10.3	108	114	809	37.0
2009	4,689	1,640	10.0	121	81	627	27.9
2010	4,420	1,643	9.7	86	40	511	36.2
2011	5,120	1,720	9.9	65	33	429	30.6
2012	5,177	1,781	10.1	105	134	933	31.7
2013	5,305	1,848	10.3	72	113	638	16.5
2014	5,445	1,905	10.3	111	133	651	40.5
2015	5,794	1,939	10.2	105	77	447	21.9
2016				120		2,035	

자료: 한국노동연구원, 위의 책

이러한 조직규모, 조직률, 조직구조들은 우리나라 노동조합운동의 특징을 잘 나타내고 있다. 곧 조직률 10%는 노동조합이 노동운동의 대표성을 장악하고 있는가에 의문을 제기한다. 전체 조직률 만이 아니라 양대노총을 주축으로 보면 그 심각성은 더 깊어진다. 여기다 기업별노조체계에 법률적 제도적 허점으로 인해 단체협약 적용률은 역시 10% 수준에 머물고 있다. 또한 조직구조상으로는 남성, 대기업, 공공부문의 정규직노동자들이 노동조합을 지배하고 있고 여성이나 중소 영세기업, 비정규직 노동자들은 절대다수가 소외되어 있었다.

노동운동 진영은 매년 조직 확대를 가장 중요한 사업으로 책정해 왔다. 그러나 계획적인 조직화사업은 극히 부진했다. 특히 외환위기 이후 급증한 비정규직노동자들과 중소영세기업, 이주노동자 등이 조직대상에서 소외됨으로써 조직률 저하 경향은 더욱 가중됐다. 이러한 상황을 배경으로 민주노총은 2000년 이후 전략조직화사업을 추진했다. 2003년 정기대의원대회에서는 비정규직노동자 조직화와 관련하여 5개년 사업계획을 수립하고 조합원들로부터 5억 원의 모금계획을 결의한 끝에 3억여 원을 거두어들

였다. 이어 2005년 정기대의원대회에서는 전략조직화 사업을 조직문화 혁신의 일환으로 정의하고 50억 원의 기금을 모으기로 결의했다. 기금은 2006년 1월부터 2011년 말까지 목표의 44%인 22억여 원이 모금되어, 조직화사업에 15억여 원을 투입했다. 사업은 1기(2006년 시작)와 2기(2011년 시작)로 나뉘어 지역본부와 산별조직들이 수행하였고 2기 사업의 경우 23개 지역 및 산별조직에서 3,495명을 조직화한 성과를 거두었다. 그러나, 핵심사업 평가에서는 100점 만점에 54.17점에 그쳤다(김종진, 2012: 146~147). 2010년 11월 현재 민주노총의 비정규직 조합원 수는 의무금 차등납부 대상자 4만 9,890명에 학교비정규 노동자 수 2만 220명을 합친 7만 110명으로, 그 비중은 민주노총 전체 조합원의 10.3%, 전체 비정규노동자의 1%에 미달하는 수준이었다(김태현, 2012: 22~23). 2017년 1월말 현재 민주노총의 전체 조합원 734,369명 가운데 비정규조합원수는 181,078명(24.6%)으로 알려지고 있다.

(2) 노동자 저항투쟁의 격화

1997년까지 감소추세를 보이던 파업건수는 98년 이후 매년 증가하여 2004년에는 462건을 기록하였고 그 후 다시 감소 추세로 들어서서 2010년대에는 100건 이하로 까지 낮아졌다가 2012년부터 다시 100건을 넘어서고 있다. 이는 하루 8시간 이상 파업한 사업장을 집계한 것이므로 실제로 부분파업, 시한부 파업 등을 고려하면 투쟁건수는 훨씬 많아질 것이다. 파업참가자수나 노동손실일수는 시기별로 증감 추세를 보이고 있으나 파업지속일수는 해를 거듭할수록 늘어나는 추세를 보이고 있다. 이는 사건에 따라 강도를 달리하겠지만 일단 투쟁에 돌입하면 장기간에 걸쳐 완강하게 전개되었음을 나타내고 있다. 이는 파업의 원인 가운데 외환위기 이후 구조조정 반대 및 고용안정 등 경영관련사항이 주류를 이루고 있는데서 나타난 것처럼 노동자들의 결정적인 생존문제가 대두된데서 비롯된 것으로 보인다. 이 밖에 외환위기 이후 강제된 양보교섭의 결과를 회복하려는 임금인상 투쟁, 비정규직노동자 권리 보장, 공무원 및 교원의 노동기본권 확보 그리고 정책 제도개선 투쟁 등도 치열하게 전개되었다. 특히 2016년에 전개된 현대 기아자동차노조의 장기간 파업과 사상 최장기를 기록한 74일간의 철도노조파업, 성과연봉제 철폐를 내세운 공공부문 5개 연맹의 9월 파업 등으로 노동손실일수가 전년보다 35% 증가한 203만 5천일을 기록했다. 파업은 일반적으로 노동조합의 결정적인 최후의 무기이지만 대부분 방어적 수세적인 성격에 머물고 있고 정부 자본측의 완강한 저지와 많은 제도적 법률적인 제약, 조직내 준비의 부족 및 조합원의 저조한 참여로 인해 성과를 내지 못하는 경우가 많았다.

①**기업구조조정 저지투쟁** : 구조조정 저지투쟁은 대부분의 기간산업, 대기업과 공공부문에 서 일어났고 치열함 만큼이나 희생도 많았다. 권력과 자본쪽은 대량 해고, 노조간부에 대한 징계와 전환배치, 손해배상과 가압류, 노조간부의 구속수배 등으로 노동자들의 투쟁에 대응했다. 구조조정 저지투쟁은 대부분 기업별로 분산되어 방어적으로 전개되었고 노조 자체가 약화되는 사례도 빈번하게 나타났다. 가장 상징적이고 격렬했던 투쟁은 쌍용자동차노조(2009) 및 한진중공업노조의 정리해고 반대투쟁(2013), 철도노조의 민영화 반대투쟁(2009, 2013) 및 74일에 걸친 성과연봉제 반대투쟁(2016), 자동차산업의 노동시간단축과 사내하청 철폐투쟁, 사내하청 노조의 정규직화 요구 투쟁, MBC, KBS, YTN, 국민일보 등 언론계 노동자들의 정권의 언론장악 반대투쟁(2011), 유성기업노조의 구조조정 반대 및 노동기본권 확보투쟁(2012~2017), 삼성전자서비스노조의 노조인정 투쟁(2013) 등이었다.

②**비정규직노동자 투쟁** :비정규직노동자들의 조직적인 투쟁은 2000년말 부터 광범한 분야에서 전개되었다. 요구내용은 기간제 노동자들의 정규직화 요구가 대부분이고 사내하청노동자들의 원청회사와의 직접교섭과 정규직화, 특수고용노동자들의 노조 인정 등이 잇따랐다. 이들 투쟁은 농성, 집회, 시위, 점거 형태로 전개되었으며 장기간에 걸쳐 분신 등의 극단적 투쟁방식에 호소하는 방식이 자주 나타나는 한편 외부와의 연대에 대한 의존도가 높은 특징을 보였다.(조돈문, 2011 : 143-148) 국가권력은 2006년 8월 공공부문부터 비정규노동자대책을 강구하지만 그 내용은 원인 제거 보다는 차별완화와 같은 사후적인 내용에 그쳤다.

중소영세기업 노동자들과 비정규직노동자들은 정규직 노동자들에 비해 훨씬 처절한 투쟁을 하지 않으면 안되었다. 이들은 노동조건 개선과 특히 고용의 안정을 요구했지만 제도적 약점을 빙자한 사용자들의 거부로 번번히 좌절되었고 그 때마다 노동자들은 극렬한 방법으로 대응하지 않으면 안되었다. 이들은 비정규직철폐, 임금인상 및 노동조건 개선, 노동탄압의 중단과 노동기본권 보장 등의 요구조건을 내걸고 고공농성, 단식과 삭발, 노숙농성, 삼보일배 등 극한적이고 처절한 방법을 동원하여 투쟁했고 오랜 고통에 지친 노동자들과 그 가족들이 스스로 목숨을 끊는 사례들이 빈발했다.

③**교사, 공무원의 노동기본권 확보 투쟁** : 1989년 5월 참교육 실현을 목표로 결성된 전교조는 1,527명이 해직되는 탄압에도 불구하고 치열한 투쟁을 전개한 끝에 1994년 3월 문민정부하에서 현장투쟁을 위해 해직교사의 '조건부 복직'을 받아들이고 합법성 쟁취를 위한 투쟁에 나섰다. 전교조는 98년 2월 노사정합의를 거쳐 드디어 99년 7월 1일 합법조직으로 출범하게 되었다. 또한 공무원들은 국민의 정부 이후 정부의 반대를 무릅쓰고 2001년 전국공무원직장협의회총연합(전공련)과 대한민국공무원노조준비위(공노준)을 출범시켜 공무원노조법의 법제화를 요구하고 나섰다. 그리고 2002년 3월 대한민국공무원노동조합총연맹(공노총)과 전국공무원노동

조합(전공노)이 공식 출범한데 이어 11월에는 전공노가 공무원노조법 제정을 요구하며 이틀간의 총파업을 벌였다. 정부는 총파업에 참가한 공무원 2,304명을 징계하고 그중 224명을 파면 또는 해임하는 강경책을 행사했다. 공무원노조의 합법화는 4년 후인 2006년 1월 28일에 이르러야 이루어졌다. 그러나 교원노조나 공무원노조는 단체행동권이 금지됨으로써 단체교섭권 행사가 형해화되었고 단체협약 체결이 지연되거나 무시되는 경우가 빈발했다. 결국 교원노조와 공무원노조는 박근혜정권의 탄압정책으로 인해 2015년 합법성을 박탈당하기에 이르렀다.

④임금인상 · 노동조건 개선투쟁 : 외환위기 이후 양보교섭으로 임금 및 노동조건이 저하를 감수했던 노동조합들은 2000년부터 회복투쟁에 나섰다. 이 투쟁은 산별노조와 대기업들이 주도했다. 산별노조들은 매년 다양한 교섭방식과 시기집중투쟁, 총파업 등을 동원하여 임금인상과 산별협약, 사용자단체 구성 등을 쟁취해냈다. 이명박정권 이래 산별교섭에 대해 사용자들은 사용자단체를 해체하거나 교섭을 거부함으로써 산별교섭을 형해화하는데 집중했고 정권은 이를 방치함으로써 노사관계를 파행으로 몰아넣었다. 개별기업의 투쟁은 공권력 투입, 직권중재, 긴급조정권 발동 등 혹독한 제재로 많은 희생을 치루기도 했다. 이들 투쟁 과정에서 몇몇 노동조합들은 복수노조의 약점을 이용한 사용자들의 집중적인 공격을 받아 파괴의 위험에 직면했다. 이러한 치열한 투쟁과정에서 상여금의 통상임금 산입, 사내하청 노동자들의 정규직 인정 등 법원 판결에 따라 제도 정책상에 긍정적 변화들이 기대되었으나 최종 판결의 지체 및 정권과 자본의 방관 지연작전으로 실제 효과는 크게 저감되었다.

⑤정책 제도개선 총파업 투쟁 : 민주노총은 1997년 노사정위원회 합의안 부결 이후인 1998년 5월말과 7월초에 IMF재협상을 요구하며 총파업을 벌인 이래 2009년 7월 22일까지 29회의 '총파업을 포함한 총력투쟁'을 벌였고 총 2,232개 노조, 2,556,731명이 참여했다.(김태현, 2012 : 37) 한국노총은 1999년 6월부터 2003년까지 총 8회의 총파업과 수차의 총력투쟁 결의 대회를 전개했다.(한국노총, 2003 :665) 노동조합의 투쟁 목표는 구조조정 중단, 공기업 민영화 저지, 기간산업 해외매각 반대, 노동유연화 반대 및 고용안정, 비정규직 노동자 권리보장, 노동법 개악저지, 노동기본권 보장 등이었다. 그러나 총파업은 중앙조직의 결정에 따라 수행된 나머지 현장의 사전 준비없이 진행되었다. 결국 총파업은 노동자 대중을 참여시키지 못했고 국민여론도 동원하지 못한채 현장의 피로도만 높이게 되었다.

민주노총과 산별조직들은 2013년 이후 10여 차례의 총파업으로 박근혜정권에 대항했다. 그 가운데 2013년 12월 철도민영화에 반대한 21일간의 철도노조 파업과 2015년 11월의 총파업과 민중총궐기 대회, 2016년 성과연봉제를 반대한 철도노조의 74일간의 파업 등은 제도상의 제약에도 불구하고 정권에 심대한 타격을 가했고 이에 대해 정권은 대량 징계와 구속 등 강경한 탄압을 가해왔다. 한국노총은 대규모 집회

를 통해 자신의 요구와 주장을 제기해왔다. 이 과정에서 양대노총은 연대전략을 구사하는 새로운 양상을 보여주었다. 양대노총 위원장의 면담과 공동 대중집회, 그리고 공공부문과 제조업부문 노동조합의 공동대책 또는 투쟁위원회 구성과 운영 등이 그것이었다.

⑥ **극한투쟁의 빈발** : 노동조합의 저항투쟁에 대해 1998-2002년 공권력 투입건수는 23회나 되었고 자본측의 손해배상 청구액은 2000-2003년에 72개 회사에 641억 1,800만원, 가압류 청구액은 63개 회사에 1,236억 3,300만원에 이르렀다.(이주희, 2004.1 : 61) 자본측의 횡포는 2014년 3월 17개사 1691억 6천만원, 2016년 8월 57개사 1521억여원에 이르렀으며 2017년 상반기에도 손해배상청구액은 24개 업체에 65건, 1867억원에 이르렀으며 가압류액은 180억원이나 되었다(손잡고, 2017. 9.1 기자회견문). 이러한 잔혹한 탄압에 견디다 못한 노동자들은 스스로 목숨을 끊어 저항하였다. 그 숫자는 1998~2007년에 12명에 이르렀고 한국노총에서도 2005년 6월 김태환 총주지부장이 레미콘노동자들의 투쟁 지원중 자동차에 치여 숨지는 사건이 일어나 한국노총의 격렬한 저항을 불러일으켰다. 2009~2012년 사이에 5명, 2015~2016년에 6명의 노동자가 노동탄압에 항의하여 스스로 목숨을 던졌고 특히 2013년에는 정리해고된 쌍용자동차 노동자와 가족들의 28번째 죽음에 이어 10월 31일 삼성전자서비스센터 최종범 노동자의 죽음까지 스스로 목숨을 버린 노동자는 19명에 이르렀다(국회환경노동위원회, 2013 : 14-15).

이와 아울러 2008년 이후 노동자들이 택한 저항투쟁 방식은 고공농성이었다. 이 투쟁은 2011년 한진중공업노조의 김진숙 지도위원(민주노총 부산본부)의 타워크레인 농성으로부터 2013년 11건에 이르기까지 노동자들은 151일에서 296일에 이르는 기간동안 굴뚝, 철탑, 종탑 등에서 처절한 농성투쟁을 벌였다. 그후 최근까지도 노동자들은 비정규직철폐, 노동탄압의 중단, 노동조건 개선, 노동기본권 보장 등의 요구조건을 내걸고 폭염과 혹한에 목숨을 건 처절한 투쟁을 벌였다. 이들 극한투쟁은 법률적 제도적으로 조직화와 대중투쟁을 전개할 수 없는 현실조건의 반영이었다.

⑦ **노동운동 내부의 혼란과 시련** : 민주노총은 1998년 2월 이후 노사정위원회 불참과 참가, 총파업 단행과 철회를 거듭하다가 1999년 2월 대의원대회에서 노사정위원회 탈퇴를 결정했다. 이후 민주노총은 잦은 지도부 교체와 정파간 대립 갈등 등으로 거듭 시련을 겪었다. 게다가 조직내부에서 비리가 빈발하는 사태에 직면했다. 이에 더하여 민주노총에서는 2004년초 사회적 교섭여부를 둘러싸고 대의원대회 단상이 접거되고 폭력이 난무하며 신나와 소화액까지 뿌려지는 험악한 사태가 연이어 일어났다. 이 사태는 조합민주주의에 대한 몰이해에서 비롯된 것이기도 하지만 기본적으로는 민주노총 내부에 오랫동안 진행되어온 정파간의 갈등이 노골화하여 폭발한 것이었다. 조직의 혼란상은 한국노총도 마찬가지였다. 각종 비리는 예산 유용 및 횡령, 특혜와 뇌물 수취, 부정 취업, 회사와의 담합 등에서 성희롱사건 까지 전국조직에서부터 단위노

조에 걸쳐 이루어져 도덕성에 치명적인 상처를 입었을 뿐만 아니라 지도부의 잦은 사퇴로 인한 지도력 공백의 문제가 심각하게 제기되었다.

3) 노동운동 혁신의 시도

외환위기 이후 노동운동은 노동자의 기본적인 삶의 조건마저 유지하기 어려운 상황으로 몰린 나머지 극도의 침체양상을 보였고 노동운동의 위기론이 팽배했다. 노동운동의 위기논쟁은 꽤 오래 전부터 제기되어 왔지만 위기상황은 치유되기보다는 갈수록 더욱 심화됐다. 노동운동이 위기에 처한 원인을 둘러싸고 구조적인 한계나 노동운동의 원리에 근거한 분석도 나타났다. 노동운동의 중심축인 노동조합의 위기는 자본주의 경제체제에서는 구조적인 것으로, 위기에 빠질 위험성은 항상 갖고 있다는 주장, 우리나라 노동조합들은 노동자대중의 이익을 대변하지 못하고 있다는 점에서 대표성·연대성을 상실했다는 주장, 노동조합이 국가와 자본의 공세에 휩쓸려 들어갔을 뿐만 아니라 조직 내부 민주주의가 붕괴됐다는 점에서 자주성, 민주성이 위기에 처해 있다는 주장 등이 그것이었다.

민주노총은 민주노조운동의 위기와 침체 양상이 민주성, 자주성, 투쟁성, 연대성의 원리가 노동현장에서부터 무너짐으로써 더욱 가중됐다고 보고 있었다. 민주성은 각종 정파들 사이의 갈등과 패권주의의 이전투구 속에 실종됐고, 이로 인해 현장 조합원의 불신과 냉소는 갈수록 심화 확대됐다. 투쟁성에 대한 지적은 당위적 투쟁에 복무하기 위한 성격이 짙고 판에 박은 듯 되풀이되는 집회와 시위가 조합원들을 감동시키기보다는 지치게 만들어 투쟁에 대한 적극적인 참여를 가로막고 있다는 것이다. 또한 자본의 일상적 노무관리체계 아래서 노조간부들과 대의원들은 담합관계 속에 편입됨으로써 자주성은 약화되거나 상실됐고, 자주성의 상실은 자본이 용납하지 않은 연대투쟁, 정치투쟁 참가를 꺼리게 만들고 스스로를 기업테두리 안에 가둠으로써 운동성을 상실하도록 만들었다는 비판이 제기됐다. 연대성은 정규직노조원들이 고용안정의 안전판으로 활용하기 위해 비정규직노동자를 배제하는 데서 전형적으로 나타나고, 정규직 내에서도 자기 이해를 앞세워 상생을 위한 배치전환이나 일감나누기마저 어려운 상황이 지속되고 있다는 지적도 있었다(김태현, 2012: 18~19)

한국노총도 신자유주의 세계화의 상황 변화 앞에서 총체적인 위기로 비슷한 진단을 하고 있었다. 노동조합운동이 노조간부의 부정부패와 비리로 인한 자주성 및 도덕성의 위기, 조합민주주의 관료주의화와 민주적 집중의 한계로 인한 민주성의 위기, 노조조직을 하락과 낮은 단체협약 적용률에 의한 대표성의 위기, 남성 대공장 정규직 중심의 노동운동과 노동자 간 양극화의 심화로 인한 연대성의 위기, 현장조직 동원력

및 총파업 위력의 약화로 인한 운동성의 위기, 이념 대안 전략의 부재로 나타난 정체성의 위기, 인적자원의 이탈과 부족에 의한 재생산의 위기 등 총체적인 위기에 봉착해 있다는 것이었다(한국노총, 2006: 60~71)

이러한 진단을 바탕으로 노동조합진영은 심화된 운동의 침체 내지 위기상황을 벗어나기 위해 조직운동의 혁신을 도모했다. 그 중심은 산별노조 건설과 노동자정치세력화라는 이른바 ‘양날개’ 전략이었다.

①산별노조 건설운동 : 민주노총진영에서는 1997년 산별노조 건설방침 제출 이후 1998년 전국보건의료노동조합, 2001년 전국금속산업노동조합이 결성으로 이어졌고 한국노총 진영에서는 전국금융노조연맹이 2000년 3월 전국금융산업노동조합(금융노조)으로 재편됐다. 이후 이어진 산별노조 건설운동의 결과로 1998년 14만 4천여명(10.3%)에 불과했던 초기업단위 조합원수는 2010년말 현재 88만 8천여명(54.1%)로 급증했고 2015년에는 107만 6천여명(56.7%)에 이르렀다. 특히 민주노총의 경우는 전체 조합원의 83.6%가 30여개 산업·업종별 조직에 분포돼 있었다(고용노동부, 전국노동조합조직현황, 2016)

산별노조들은 단체교섭권의 중앙 이양, 조직 자원의 집중·활용, 사용자 단체의 구성 등 다양한 내용의 성과를 올렸다.(민주노총, 2011: 34-36) 그러나 산별노조 건설운동은 당초의 계획에 비해 부진했으며 해당산업 노동자 대부분을 포용하지 못했고 기업별 관성을 혁파하지 못하는 등 여러 가지 한계를 드러냈다(민주노총, 2012. 9 : 23-34). 또한 최근에는 보수정권의 비호 아래 사용자단체의 해체나 사용자들의 산업별교섭의 기피로 어려움을 겪고 있다.

②노동자 정치세력화 : 민주노총은 2000년 1월 29일 ‘민주주의 민족통일 전국연합’과 함께 민주노동당을 출범시켰다. 민주노동당은 2000년 4월 총선거에서 1.2%의 정당득표율을 확보한 지 4년만인 2004년 4월 총선거에서 모두 10명의 국회의원을 당선시켰다. 그리고 2012년 4월 총선거에서는 통합진보당의 이름으로 11.4%의 득표율을 확보하여 13명의 국회의원을 배출했다. 그러나 진보진영 내부의 분열과 2012년 부정선거문제로 내홍을 겪은 나머지 파탄의 위기에 직면하였고 결국 통합진보당이 헌법재판소의 판결에 의해 해산 당하였다. 최근에는 6, 7개의 세력으로 분산되었고 과거 진보진영에서 활동했던 간부들과 활동가들이 보수정당에 몰려가는 양상을 보이기도 했다. 이러한 결과는 기본적으로 민주노조운동이 ‘노동자 중심성 주도성’을 실현하지 못하고 진보정당과 노동조합의 관계를 올바르게 설정하지 못한데서 비롯된 것이었다. 한편 한국노총의 정치활동은 정책연대와 독자정당 건설이라는 두 경로로 전개되었다. 정책연대는 1997년에 새정치국민회의, 2002-2012년 한나라당, 2013 민주당과 이루어졌고 2002년 11월 한국사회민주당(이후 녹색사민당으로 개명)을 결성하여 2004년 총선거에 나섰으나 0.5% 득표에 그쳐 해산되고 말았다.(노진귀, 2007 : 376) 이후 한국노총의 정치활동은 지자체, 총선거 등에서 정당과 관계없이 지지후보를 당선시키고 집권여당 또는 야당과 정책연합을 시도하는 양

상을 보였다. 한편 노동조합의 사회세력화는 민주노총이 민주노동당진영의 중심축으로서 전선운동의 확대 강화를 추진한데 비해 한국노총은 시민운동과의 연대를 확충하고 통일운동에 참여하는 특징을 보임으로써 “중도적 시민단체영역과의 소통을 활성화”하였다(한국노총, 2007 : 52).

③ **노동운동 이념의 재정립** : 사회주의체제가 붕괴되고 세기를 넘어 급변하는 상황에 대응하여 양대노총은 새로운 운동이념과 노선 또는 운동기조의 정립에 나섰다. 이를 위해 민주노총과 한국노총은 2000년 1월 각각 ‘노동운동발전전략위원회’와 ‘21세기위원회’를 구성했다. 민주노총의 ‘위원회’는 1년간의 논의를 거친 끝에 ‘노동운동발전전략보고서 요지’를 대의원대회 사업보고서에 자료로 게재했다. 민주노총은 이 보고서에서 노동운동이 지향하는 사회는 “자본주의 사회의 모순을 극복하고 평등을 실현하여 모두가 함께 인간다운 삶과 존엄성이 보장되는 사회---사회 전반에 걸쳐 보다 높은 가치들을 실현하는” ‘평등사회’라고 규정했다(민주노총, 2000.10). 그리고 평등사회의 원리와 평등사회로 이행하기 위한 정책을 정치 연대 통일전략 정책 및 제도개선 방향, 조직발전 전략과 함께 밝혔다. 그러나 이 보고서는 대의원대회나 현장에서 토의되거나 채택되지 못한채 자료로만 남겨졌다. 한국노총은 2001년 인본주의를 지도이념으로 하고 ‘반신자유주의적 연대’를 전략개념으로 하는 운동방향을 제시한데 이어 2006년에는 ‘평등복지사회 실현을 위한 참여와 사회연대적 노동조합주의’를 채택했고 2007년에는 ‘참여와 연대의 사회개혁적 노동조합주의’를 운동이념으로 내세웠다(한국노총, 2006 : 24-29).

이와 같이 양대노총은 제각기 나름대로의 논리를 지닌 운동이념을 제시하고자 노력하였다. 그러나 한국노총의 이념은 대중적 토론과 검증을 거쳐 정립되거나 구체적 목표와 실천계획으로 연결되지 못했다. 곧 밑으로부터의 실천에 기초하여 광범위한 조직적 기반 위에서 형성된 노선이라기 보다는 상층 지도부를 중심으로 위로부터 ‘고안된 담론’(invented discourse)이라는 취약점을 보이고 있었다(박준식, 2007 : 25). 또한 민주노총은 2001년 이후 운동이념에 대한 논의가 이루어지지 않고 선언과 7개항의 강령, 20개항의 기본과제로 대신하고 있었다.

④ **조직운영의 혁신** : 양대노총과 산업별 지역별 노조들은 침체와 위기에서 벗어나지 못한 운동의 현상극복을 위해 여러 가지 노력을 기울였다. 민주노총은 2009년 이후 총파업을 자제하고 내부 조직 혁신에 집중하려는 모습을 보였다. 그 일환으로 민주노총은 2009년 3월 노동운동혁신위원회를 구성하고 조직의 재활성화를 도모하는 한편 ‘사회연대 노총’(2008)과 ‘노동이 존중받는 사회’ 실현(2010)을 다짐하였다. 이 과정에서 조직혁신방안으로 채택된 것이 2007년의 임원직선제 결정이었다. 직선제란 민주노총에 대한 조합원대중의 신뢰가 무너지고 중앙과 현장의 거리가 날이 갈수록 멀어지는 상황에서 직선제를 통해 조합원을 주체로 나서게 하고 조직을 바닥에서부터 재조직할 수 있다는 구상에서 출발했다. 극에 달한 정파간의 갈등과 선거 부작용을 막자는 것도 한 이유였다. 임원직선제는 노동조합 조직원리나 역할 등과 관련하여 반론이 분분하고 선거인명부

확정 및 취합 등 현실적 어려움에 직면하여 2009년과 2012년에 시행을 연기하기로 결정했다가 2014년 12월 임원 직선제 투표를 실시한 끝에 한상균 위원장 중심의 집행부를 선출했다.

직선제 1기 집행부는 박근혜정권의 반노동정책을 저지하겠다는 목표를 세우고 곧바로 총파업 조직화에 나섰다. 그러나 2015년 4월과 6~7월, 9월 총파업은 당초의 계획대로 진행되지 못했고 11월 민중총궐기 투쟁에 이르러 박근혜정권 등장 후 최대규모의 대중집회를 열 수 있었다. 하지만 이 집회에서 경찰의 무자비한 폭력진압으로 백남기 농민이 사망했고 한상균 위원장은 구속됨으로써 민주노총의 지도력은 급속도로 약화하였다. 이후 민주노총은 2016년 총선거 정치방침의 혼란, 8월 정책대의원대회의 파행을 겪었던데 비해 가을에 최대규모, 최장기간에 걸쳐 전개된 공공부문 성과연봉제 저지 파업투쟁이 위력을 보였다. 민주노총은 거대한 촛불항쟁의 파고 속에서 11월 30일 총파업을 진행했고 정권퇴진투쟁의 한 중심 축으로 활동했다. 그러나 2017년 5월 대통령선거에서 복수의 진보정당 후보를 지지함으로써 또 다시 혼선을 빚었고 6월 총파업은 최저임금 1만원 쟁취의 정당성을 부각시키기는 했으나 위력적인 투쟁으로 발전하지는 못했다. 이처럼 직선제 첫 집행부는 조직혁신방안의 목표로 삼았던 조합원 직접민주주의를 증진시키거나 조직원리를 근본적으로 혁신하는데까지 나아가지 못했다. 또 집행부의 정세판단과 총파업 등 전략수립은 대중적 토론을 거쳐 대중의 주체적 조건을 충분히 고려하여 수립되지 않음으로써 종래의 결정과정을 되풀이하였다. 아울러 연이은 정치방침의 파행이나 혼란 등은 지도력 확립 필요성을 다시한번 조합원 속에 확인시켰다.

결언 : 노동운동의 재도약을 위한 과제

1987년 노동자대투쟁 이후 급속하게 성장했던 노동운동이 90년대 후반 이후 극도의 침체를 넘어 위기국면에 직면한 현상과 원인에 대해서는 많은 분석들이 제시되었다. 그리고 처지에 따라 나름대로의 해결방안도 제시되어 왔다. 그러나 운동현실은 쉽사리 변화되지 않았고 노동자들의 악전고투는 계속되고 있다. 낡은 체제를 대신할 새로운 체제가 여전히 들어서지 못한 상황에서 노동자들은 낙망을 넘어 희망의 미래를 열기 위한 길을 치열하게 찾아가고 있다.

물론 역사는 노동운동이란 침체와 고양, 패배와 승리를 거듭하면서 변증법적으로 발전한다고 설명하고 있다. 지난 30년의 굴곡에서도 역사의 합법칙성이 잘 나타나고 있고 따라서 희망을 잃지 말고 스스로 일어서자는 격려성 주장도 있다. 실제 노동현장에는 과거와 다른 새로운 양상들이 나타나고 있다. 예컨대 상여금의 통상임금 산입, 사내하청 노동자들의 정규직 인정, 비정규직노동자의 정규직화 시도 등 제도 정책상에 긍정적 변화들이 부분적으로 나타났다. 조합원수의 양적 증가나 조직률의 유지 또는 상승, 초기업단위 노조비중의 증가, 신규조직화의 진전이나 비정규직 노동자들의 조직적인 단체교섭의 진전, 희망버스와 같은 시민 사회운동세력의 지원, 노동쟁의의 증가와 투쟁의 완강성, 양대노총의

연대 지속 등이 그것들이다(이원보, 2017 : 56). 그러나 제도 정책의 개선은 정부와 자본가들의 완강한 거부로 근원적인 급속한 개선으로 발전되지 못했다. 또한 노동운동상의 변화한 현상들은 운동정세를 변화시키는데까지는 이르지 못했다. 노동자계급의 단결을 규정하는 조직체계는 초기업노조의 증가라는 통계상의 긍정성에도 불구하고 아직도 기업별노조체계의 타성을 벗어나지 못하고 있고 노동자의 정치세력화는 지리멸렬한 상태에서 벗어나지 못한 상태다. 결국 노동운동은 총자본의 신자유주의 공세에 직면하여 여전히 방어적 수세적 국면을 벗어나지 못하고 있는 것이다.

이제 한국의 노동자들은 수구세력의 패퇴와 촛불항쟁의 요구를 받아안고 출범한 문재인정부와 마주하고 있다. 문재인정부는 전례에 드문 친노동, 노동존중의 시그널을 보내오고 있고 많은 노동자들의 관심과 기대를 모으고 있다. 그러나 민주주의의 퇴행과 자본일변도의 노동유연화의 확장이라는 위협적인 공세가 완전히 사라진 것은 아니다. 그렇다면 이제 노동운동이 위기극복을 위해 해야 할 일은 무엇인가? 각기 입장에 따라 다양한 정책들이 제시되고 있고 일부는 실천되는 경우도 있다. 변화된 상황을 제대로 보고 노동자계급 전체의 이해와 요구를 실현하는 활동기조와 내용을 갖추어야 한다는 얘기도 있고 변혁적 이념 정립과 현장 조직력 복원이 급선무라는 주장도 있다. 지도력의 확립, 조직간 소통과 위상 역할의 재정립, 운영방식 사업관행의 개혁, 선거제도의 승자독식구조의 극복도 제시되어 왔다. 민주노조운동을 넘어 사회연대노조운동으로 가야 하고 끼리끼리 제 이익챙기기로 변질된 정파운동을 혁파해야 한다는 주장도 강하다. 그런 한편에 기존 대기업 정규직 중심의 조직운동은 더 이상 한계를 극복하기 어려우므로 상황변화에 조응하는 새로운 운동체제를 모색해야 한다는 주장도 있고 현실적으로 희망버스운동과 같이 일반시민들이 직접적인 행동으로 노동문제에 대한 사회적 해결을 도모하는 예를 주목해야 한다는 주장도 나타나고 있다.

모든 운동이 비슷하지만 위기극복을 위해 가장 먼저 살펴야 할 일은 노동운동이 나아가야 할 방향을 제대로 잡는 일. 노동운동은 어떤 사회를 어떻게 만들 것인가를 제대로 제시하는 일일 것이다. 올바른 전략수립과 운동이념 또는 기조의 정확한 설정은 운동의 방향타로서 조직 투쟁 운영 등 운동의 기본적 요소들을 규정할 것이기 때문이다. 이를 위해 조직단위별로 전략위원회, 혁신위원회를 구성하고 광범한 현장토론 대중토의 등을 통해 전략을 정립하고 구체적인 실천방안을 강구할 필요가 있다. 그리고 실천 성과에 대한 평가가 구체적으로 이루어질 때 대중적 지지와 신뢰를 확보하여 보다 확고한 발전적 전략으로 자리잡게 될 것이다. .

한때 노동운동의 '양날개 전략'으로 지칭되었던 산별노조체제 건설과 노동자 정치세력화는 여전히 유효한 조직적 전략목표다. 산별노조체제는 기업별노조의 한계를 극복하고 조직확대, 이념 노선의 확립, 전반적인 사회개혁과 정책 제도의 개선, 노동자 정치세력화 등 계급적 노동운동의 발전을 기약할 수 있는 유력한 조직적 경로이기 때문이다. 따라서 지금까지의 산별노조

운동의 경험을 엄밀히 분석 진단하고 이를 토대로 산별노조체제를 정착시킬 수 있는 운동을 전개해야 한다. 노동자정치세력화 역시 광범한 대중토론을 통해 과거 역사를 평가하고 뽄뽄이 흠어져 있는 진보세력들을 통합해내야 한다. 이와 관련하여 “현장은 확고한 단일의 진보정당을 갈망하고 있다”는 지적은 많은 가능성을 암시해주고 있다. 물론 노동자 중심의 진보정당을 위한 조직적 과제 해결, 진보정당 내부의 정파간 갈등과 투쟁의 해소, 정당활동과 대중투쟁의 결합 등의 기본방책도 아울러 강구되어야 한다.

전체 노동자의 90%에 이르는 비정규직 노동자, 중소기업 및 이주 노동자들을 포괄할 수 있는 조직화 결단도 중요한 숙제이다. 민주노총은 이미 전략적 조직화 추진 경험을 갖고 있고 한국노총은 최근 조직확대를 위한 구체적인 활동을 가시화하고 있다. 또 계획적인 조직화전략의 성공 가능성은 이미 많은 비정규직 노동자나 삼성그룹 노동자의 조직화 경험에서 시사되고 있다. 이와 함께 정규직 노조의 비정규직 조직에 대한 배척이나 이로 인한 분열을 해결할 수 있는 원칙과 방안을 마련하고 강력한 지도력이 요구된다.

정책 제도개혁투쟁의 중요성은 신자유주의적 세계화 및 자본의 경영합리화 위력이 엄존하고 있는 상황에서 아무리 강조해도 지나침이 없을 뿐만 아니라 사회변혁을 향한 도정에서 필수불가결한 요소이다. 따라서 정책 제도개혁투쟁의 성격을 정리한 토대 위에서 정책참가의 목표와 원칙을 명확히 정립하고 참가방식의 모색과 투쟁의 병행, 정책역량의 강화를 위한 방안이 아울러 마련되어야 한다.

이 밖에 관성으로 흐른 투쟁노선의 재정비와 위로부터의 간부중심 결정, 내리꽃기식 투쟁, 관료주의적 운영과 패권주의적 분파분쟁 등 비민주적 조직운영의 혁신, 조직강화와 교육 등 노동조합 일상활동의 확충 등도 운동의 재기를 위한 중요한 과업이며 특히 광범한 노동대중의 현장토론과 교육을 어떤 내용과 방식으로 전개할 것인가, 그리고 상황의 압박과 운동의 침체에 눌러 있는 간부들의 용기와 자세를 가다듬는 일 등이 중요한 과제가 될 것이다.

【참고문헌】

- 고용노동부(2016), 『전국노동조합 조직현황』
- 구속노동자후원회(2012), 『구속노동자』 73호
- 국회환경노동위원회(2013), 『2013 노사관계평가와 법제도개선과제에 관한 연구』, 국회환경노동 위원회 정책연구 13-4
- 김동춘(1995), 『한국사회 노동자연구-1987년 이후를 중심으로』, 서울 역사비평사
- (1997), 「1980년대 민주변혁운동의 성장과 그 성격」, 학술단체협의회 엮음 『6월민주항쟁과 한국사회 10년』1, 도서출판 당대
- 김금수(1995), 『한국노동운동의 현황과 과제』, 서울 과학과 사상사
- (2004), 『한국노동운동사-민주화이행기의 노동운동』, 서울 지식마당
- 김유선(1998), 『노동조합운동의 현황과 과제』, 한국노동연구원
- (2000), 『민주노조운동의 현황과 과제』, 한국노동연구원
- 김종진(2012), 「민주노총 전략조직화사업은 무엇을 남겼나?」, 한국노동사회연구소 『노동사회』11/12월호
- 김태현(2012가), 「96-97 노동법 개정 총파업투쟁 그 의미와 과제」, 민주노총 정책연구원, 『96-97 노동법 개정 총파업투쟁! 현재적 의미와 과제』
- 김태현(2012나), 「87년 노동자대투쟁 25주년과 민주노조운동의 과제」 민주노총 정책연구원 『87년 노동자대투쟁의 역사적 의미와 민주노조운동의 과제 : 87년 노동자대투쟁 기념 심포지엄 종합토론회 자료집』
- 노동부(1988), 『1987년 여름의 노사분규평가보고서』
- 노진귀(2007), 『8.15 해방이후의 한국노동운동』, 한국노총 중앙연구원
- 민주노총(1997-2012), 『사업보고』
- (2009), 민주노총 전략조직화사업평가토론회 자료집』
- (2011), 『산별노조시대, 민주노총의 위상과 역할』
- (2012), 「산별노조운동 평가와 제2산별노조 발전전략」, 민주노총, 『87년 노동자대투쟁 25주년 기념심포지움 의제별 토론회자료 5』
- 박준식(2007), 「산업화와 민주화를 넘어서:민주화시대의 노조운동과 미래의 선택」, 한국노총, 『한국노총토론회 자료집』
- 신금호(1989), 「7,8월노동투쟁」, 김용기 · 박승욱 『한국노동운동 논쟁사:80년대를 중심으로』, 서울 현장문학사
- 엄주웅(1994) 「노동운동의 폭발적 고양과 민주노조진영의 구축」, 한국민주노동자연합 『70년대이후 한국노동운동사』, 서울 동녘
- 이원보(2013), 『한국노동운동사-100년의 기록』(증보판), 한국노동사회연구소

- (2017), 「'87노동자대투쟁 30주년, 노동운동의 현주소」, 민주화운동기념사업회 『6월 민주항쟁10주년 기념학술토론회 : 6월항쟁 촛불혁명 한국민주주의 30년의 넘나듦과 나아감』
- 이주희(2004) 「노사관계 2003년 평가와 2004년 전망」, 한국노동연구원, 『매월노동동향』 1월호
- 전노대(1993) 『사업보고』
- 조돈문(2011), 「비정규직 노동자투쟁의 승패와 조직력 변화」, 한국산업노동학회 『산업노동연구 제17권 제1호
- 한국노동연구원(2017), 『KLI노동통계』
- 한국노총(1998), 『1996~97, 그해 겨울 -총파업에서 정책연합으로』
- 한국노총(2006), 『다시 힘찬 발걸음! 한국노총의 운동이념, 운동기조, 발전전략』
- (2007). 『사업보고』



발표 1

1987년 노동자대투쟁 이후

울산지역 노동자 저항의 궤적과 노동운동의 분화

유형근 (부산대학교 일반사회교육과 교수)

1987년 노동자대투쟁 이후 울산지역 노동자 저항의 궤적과 노동운동의 분화

유형근_부산대학교 일반사회교육과 교수

1. 들어가며

1987년 노동자대투쟁이 있는 지 30년이 흘렀다. 그 투쟁의 발원지였던 울산에서는 30년이 지난 현재에도 여전히 노동자들은 파업을 벌이고, 집회를 열며, 구호를 외치며 시위 중이다. 그런데 아래에 인용된 신문기사들에서 나타나듯이, 노동자 집합행동의 모양새는 지난 30년간 상당히 달라졌다. 인용한 기사는 지난 30년간 울산지역에서 노동자 집합행동의 연간 참가자 규모가 유례없이 컸던 3개년(1989년, 1997년, 2016년)에서 고른 것으로, 1987년에 노조 설립이 이루어진 현대중공업노조와 현대자동차노조 등 울산 노동운동을 좌우하는 대규모 노동자 조직이 연관된 사건들이다.

[#1] 현대중공업 파업농성 강제진압 3일째인 1일 공권력 개입에 의한 노동운동 탄압을 항의하는 노동자·학생·시민들의 격렬한 시위가 수그러들지 않고 있는 가운데 계열사 노동자들의 동조시위가 확산되고 있다. 중공업 파업노동자·학생·시민 등 3천여명은 1일 오전 9시부터 오좌불숙소와 만세대아파트 앞 민주광장을 중심으로 전하동·일산동 등 동구지역 곳곳에서 화염병과 돌을 던지며 최루탄을 쏘는 경찰과 격렬한 시위를 벌였다. (『한겨레』, 1989. 4. 2)

[#2] 울산 시내 학계·종교계 인사와 24개 시민·노동단체로 구성된 ‘노동법·안기부법 개악 철회와 민주수호를 위한 울산지역 범시민대책위’(공동대표 권처흥)와 현총련은 11일과 12일 오후 태화강 둔치에서 각각 1만5천여명과 1만여명의 노동자·시민·학생들이 모인 가운데 ‘정재성 조합원 회복 기원과 김영삼 퇴진 결의대회’를 열고 시청쪽 도심 간선도로를 따라 4km 구간을 걸쳐 거리행진과 오토바이 경적시위를 벌였다. (『한겨레』, 1997. 1. 13)

[#3] 민주노총 울산본부는 20일 울산시 남구 태화강 둔치에서 ‘울산노동자 총파업대회’를 열었다. 총파업대회에는 23년 만에 처음으로 지난 19일부터 동시파업을 벌이고 있는 현대차와 현대중공업 노조를 비롯해 전국플랜트건설노조 울산지부, 금속노조 울산지부 등의 조합원(경찰 추산 6500명, 주최측 추산 1만명)이 참가했다. … 총파업대회 참가자들은 이어 태화강 둔치에서 울산시청을 거쳐 다시 둔치로 돌아오는 약 3.5km 구간을 행진하며 구호를 외쳤다. (『경상일보』, 2016. 7. 21)

#1은 현대중공업 노동자들의 1989년 ‘128일 투쟁’의 한 단면이다. 경찰 병력이 3일 전 공장 내 파업농성장을 물리력을 동원해 해산시킨 데 대한 항의로, 아침(오전 9시)부터 공장 인근의 독신자숙소와 사원아파트의 공터(‘민주광장’)에는 화염병과 최루탄이 오가고 있다. 여기에는 노조 조직이나 사회단체 조직 등의 이름이 발견되지 않는다. 다만 현대중공업 파업 노동자들 - 노동조합이 아니었음에 주의하라 - 이 주축이 되어, 전국에서 몰려온 이름 모를 학생들과 노동자 집단주거지의 가족·주민들(‘시민’)이 시위대에 합세해 아침 일찍부터 공권력과 폭력 충돌이 일어나고 있다. 이후에도 특정한 조직 성원이 아닌, 경계가 불분명한 시위대를 중심으로 격렬한 가두투쟁이 사원아파트와 도로에서 열흘 가까이 이어졌다. 이 에피소드는 1987년에 어렵게 결성한 ‘민주노조’를 말살하고자 폭력을 동원한 국가 공권력에 대한 노동자들의 폭력적 저항의 모습을 보여준다. #2는 정부 여당의 노동법 날치기 통과에 항의하는 전국 총파업의 일환으로 개최된 결의대회 모습이다. #1에서와 달리 24개 울산지역 단체들로 구성된 시민사회 조직(‘범시민대책위’)과 현대그룹 계열사의 노조연합단체(‘현총련’)의 조직 이름이 전면에서 등장했다. 이제 시위는 공장 인근의 거주지가 아니라 시내의 넓은 공터(‘태화강 둔치’)에서 열리고 있으며, 그곳으로부터 시내를 향해 평화로운 행진이 이루어졌다. 노동법 개정 반대라는 정치적 목적의 총파업 시위에 참여한 군중들은 (기업 경영진이 아니라) 정부를 상대로 구호(‘김영삼 퇴진’)를 외치고 있다. #1에서는 3천명의 시위대가 노동자 집단주거지에서 오전 9시부터 화염병과 돌을 던지는 과격한 행동을 마다하지 않았지만, #2에서는 공식 조직의 깃발 아래 만 명이 넘는 대규모 군중들이 (공장도 주거지도 아닌 공공장소에서) 평화로운 분위기 하에 집회, 행진, 시위에 참석했다. 경찰은 ‘만약의 사태에 대비하여’ 주변에서 서성거릴 뿐이다. #3은 가장 최근의 모습이다. 장소는 역시 ‘태화강 둔치’였지만, 참여 조직은 민주노총 소속 조합원들만 보인다. #1과 #2에서 보였던 시민·학생이나 ‘범시민대책위’ 등은 사건 현장에 나타나지 않는다. 그 대신 업종과 고용형태를 달리하는, 금속노조 조합원들과 플랜트건설노조 조합원들(이들은 대부분 일용직 신분이다)이 함께 민주노총 지역본부가 주최하는 집회에 참석했다. 23년만에 성사된 현대자동차노조와 현대중공업노조의 동시파업이었음에도, 대회 참가자들의 구호는 제각각이었다. 현대자동차노조원들은 임단투 승리를, 현대중공업 조합원들은 구조조정 및 정리해고 중단을 요구했고, 플랜트건설노조원들은 파업 준비 중인 노조 지도부에 대한 공안탄압에 항의하며 질서정연하게 거리 행진을 벌인 후 각자 해산했다.

이들 3개의 에피소드에서 우리는 주요 행위자, 규모, 연대 조직, 사건이 일어난 장소, 저항의 목적과 요구사항, 행동의 수단과 방식, 사건의 지속기간 등에서 유사성과 함께 상당한 변이를 관찰할 수 있다. 이 연구는 노동자 집합행동에서 나타나는 이러한 변화의 지점들이 지난 30년간 한국 노동운동의 사이클을 반영하고 있고, 한국사회의 거시적 구조변동 또는 노동체제의 전환과 밀접하게 관련되며, 노동운동의 권력자원이나 교섭력에 따라 변화를 보인다는 점에 주목한다. 다시 말해, 노동자 집합행동의 통시적 모양새를 자세히 관찰함으로써 노동운동의 상황과 계급 역관계의 변화를 논의할 수 있는 풍부한 정보를 얻을 수 있는 것이다. 본 논문은 이러한 노동자 집합행동에 관한 정보를 기초로 민주화 이후 지난 30년간 울산지역 노동운동의 발자취를 충실하게 복원하고, 그 내부의 중요한 변화를 가시화시키며, 그러한 변화에 내포되어 있는 노동사회학적 의의를 규명하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 울산지역 일간신문에 보도된 노동사건 기사를 자료로 사용해 울산지역 노동자 집합행동에 관한 세부 자료(「울산지역 노동자 저항사건 데이터세트」)를 구축하여 분석에 사용했다.

본 연구는 다음 세 가지 문제에 초점을 둔다. ① 노동자 집합행동의 장기적 궤적, ② 저항행동이 발생한 부문별·업종별 분포의 변화, 그리고 ③ 궤적과 분포의 변화가 반영되어 나타나는 집합행동 레퍼토리(repertoire)의 시기별·부문별 특징 등이 그것이다. 보다 구체적으로 연구 질문을 정식화하면 다음과 같다.

(1) “민주화 이후 30년간 울산지역 노동자 저항의 궤적은 어떻게 나타나는가?” 이 질문은 1987년부터 2016년까지의 30년의 시간 동안 울산지역에서 나타난 노동자 집합행동의 빈도와 참가자 규모, 그리고 요구사항과 저항의 표적이 통시적으로 어떻게 변해 왔는지 파악하고자 하는 것이다. 이를 통해 이른바 ‘1987년 노동체제’와 ‘1997년 노동체제’로 명명되는 한국 노동체제의 거시적 변동이 지역노동운동의 집합행동 양상의 통시적 변화상에 어떻게/얼마나 반영되고 있는지, 나아가 노동체제 전환론에서 포착되지 못한 중요한 특징들이 집합행동 궤적의 분석에서는 얼마나 가시화되는지 살펴보고자 한다. 본 연구에서 30년간의 집합행동 궤적을 세밀하게 재구성하는 작업은 이후 논의의 출발점을 제시해 줄 것이다.

(2) “외환위기 이후 노동자 저항행동의 업종별·부문별 분포에 어떠한 변화가 나타났는가? 저항의 새로운 주체들은 누구이고 어느 부문에서 출현했는가?” 이 질문은 1987년 노동체제가 작동한 90년대 후반까지의 시기와 IMF 외환위기를 겪고 난 2000년대 이후의 시기를 비교하여 노동자 저항행동의 장(場)에서의 세력 변화의 ‘조감도’(鳥瞰圖)를 그리고자 하는 것이다. 기존 연구들에 따르면, ‘1987년 노동체제’는 외환위기와 노동 양극화 심화를 겪으며 본격적인 해체의 국면으로 접어들었고, 그 체제를 주도했던 중화학공업 대공장 노조들의 집합행동은 점차 ‘이익집단의 저항’으로 변형되어 간 반면, 87년 체제에서 거의 가시화되지 않았던 노동시장의 ‘약자들’(대표적으로 비정규직 노동자들)의 조직화와 동원이 신자유주의 정책이 득세한 ‘1997년 노동체제’ 하에서 본격화되었다고 말한다(노중기, 2008; 조효래, 2010; 박명준 외, 2014). 이 논문에서는 87년 노동체제의 대표적인 노조운동이 여전히 동원능력을 유지하는 가운데, 외환위기 이후 비정규직 투쟁이 고조되었던 울산지역을 대상으로 하여, 과연 이러한 노동운동 주체의 전환 명제가 경험적 근거를 갖추었는지 규명하려고 한다. 구체적으로, 지난 30년간의 노동자 저항행동의 장에 대한 조감도를 그림으로써, 외환위기 이후에 출현한 새로운 노동자 저항의 주체들의 정체가 무엇이며, 그 내부 구성의 측면에서 이른바 ‘87년 세대’와 어떠한 차별성을 갖는지 분석할 것이다.

(3) “외환위기 이후 지역노동운동의 분화는 집합행동의 레퍼토리에 어떻게 반영되었는가? 이른바 ‘1987년 세대’의 노조운동과 ‘1998년 세대’의 노조운동 간에는 저항 레퍼토리의 측면에서 어떠한 차이를 보이는가?” 이 질문은 앞의 (2)와 연관되어 1987년 노동체제 하에서 등장했던 노동운동과 외환위기 이후에 새롭게 출현한 노동운동 간의 차별성을 그들이 집합행동에서 동원한 저항 레퍼토리의 측면에서 고찰하고자 하는 것이다. 노동자들의 집합행동 레퍼토리(repertoires of collective action)¹⁾는 노동운동의 성격과 지향을 담고 있고, 특정 노동

1) 사회운동론에서 널리 쓰이는 ‘집합행동의 레퍼토리’ 또는 ‘저항 레퍼토리’(repertoires of protest) 개념은 사회운동 세력이 자신들의 요구를 제기하고 전달하기 위해 선택하는 저항행동의 수단이나 방식을 의미한다(Tilly, 1978, 1995; Tarrow, 1995; McAdam, Tarrow and Tilly, 2001; Alimi, 2015). 노동운동 연구에서도 레퍼토리 개념은 국내외에서 최근 들어 널리 사용되고 있다. 특히 노동운동의 대표적 레퍼토리인 파업에 대한 배타적 관심을 넘어 최근에는 저항행동의 다양한 수단들 - 집회, 시위, 작업거부, 기자회견, 시민연대나 지역사회 연대, 정치파업, 서명운동, 점거, 봉쇄, 태업, 농성, 폭

조합의 정체성과 전략을 이해할 수 있는 통로이다(Frege and Kelly, 2003; Murray, 2017). 또한 그것은 행위자의 특성뿐만 아니라, 정치적 체제의 변화에 따라 변천하기 때문에(Tilly, 2010; Gentile and Tarrow, 2009), 운동 정체성의 공시적·통시적 변화를 추론할 수 있는 유력한 증거가 된다. 만약에 본 논문에서 예상하는 것처럼, 87년 노동체제의 산물로 출현한 노조운동과 2000년대 이후 출현한 노조운동의 성격이 다르다면, 그것은 두 집단에서 사용하는 집합행동 레퍼토리에도 반영되어 나타날 것이다. (2)에서 고찰하려고 하는 부문별·업종별 차이에 더해, 두 집단 간에 집합행동 레퍼토리 상의 분명한 차이가 발견된다면, 그것은 오늘날 한국 노동운동의 분화(또는 분기)의 유력한 증거가 될 것이다. 더 나아가 노동운동의 분화가 사실일 경우, 그 분화의 경계가 무엇이고 그 의미가 무엇인지 토론할 것이다.

2. 방법과 자료

이 연구에 쓰인 방법은 저항사건분석(protest event analysis)이다. 그것은 1970년대부터 사회운동 및 집합행동 연구에서 널리 활용되어 온 특정한 연구방법으로 저항사건의 세부적인 질적 특성들을 양화된 데이터로 전환하여 그 추이와 패턴을 통시적으로 관찰할 수 있게 해주는 내용분석의 일종이다(Olzak, 1989; Rucht and Ohlemacher, 1992; Koopmans and Rucht, 2002; Hutter, 2014). 저항사건분석은 대개 신문 기사를 분석 대상으로 하는데, 본 연구도 일간신문의 기사 내용을 원자료로 삼아 「울산지역 노동자 저항사건 데이터세트」를 구축하였다. 이 자료는 울산지역 노동자 저항사건을 다룬 신문 기사를 사전 설계된 코딩 도식에 따라 양적 자료로 전환한 것이다. 사건발생일, 사건개요, 참가자 수, 노조형태, 고용형태, 소속기업, 노조설립연도, 해당 노조의 조합원 규모, 업종, 저항의 표적, 저항 레퍼토리, 지속기간, 요구, 발생장소, 당국과 사용자의 억압 유무 등을 모아 데이터세트를 만들었다.

본 연구에서 ‘노동자 저항사건’(labor protest event)은 “노동조합, 노동자(들), 또는 비공식적인 노동자 조직이나 집단 등이 사용자, 정부 당국 및 여타의 관련된 집단을 대상으로 하여 그들의 집합적 이해와 요구를 전달하거나 실현하려고 수행하는 일체의 행동들”로 정의한다. 여기에는 서명운동과 같은 매우 온건한 저항부터 폭력행사와 같은 매우 과격한 행동까지 모두 포괄되며, 사용자나 정부뿐만 아니라 노동조합을 상대로 한 행동도 그것이 요구를 제기하는 노동자들의 집합적 이해와 관련된 것이라면 포함한다. 물론 개별 노동자의 단독 행동의 경우에는 이 정의에는 배제되지만, 1인시위·분신·자살 등과 같은 단독적 저항행동의 경우에는 그것이 집합적 이해의 전달과 실현을 위한 행동일 경우에는 포함했다.

본 연구는 이를 위해 울산에서 발행되는 지역일간지인 『경상일보』를 주요 자료원으로 삼았다.²⁾ 서울에서 발행되는 전국지에 비해 지역지는 사건의 특성에서 발생할 수 있는 보도기사의 선택 편의(selection bias)를 더 줄일 수 있다. 왜냐하면, 지역지는 (전국적으로 영향을 미치

력, 파괴 등 - 이 신자유주의 시대의 노동운동의 재활성화 노력들에서 어떻게 사용되는가 하는 문제에 대한 관심이 높아졌다(Piven and Cloward, 2000; Gentile and Tarrow, 2009; Gall, 2014; Kelly, 2015; Shibata, 2016; Vandaele, 2016). 국내 연구 중에서 신진욱(2004)은 민주화 이전 노동운동의 집합행동 레퍼토리의 변화를 사회운동론의 시각에서 분석했고, 이병훈(Lee, 2016)은 외환위기 이후 한국의 비정규직 운동에 나타나는 투쟁 레퍼토리의 변이를 포착한 바 있으며, 최재훈(2017)은 ‘희망버스’ 사례를 노동운동 레퍼토리의 새로운 혁신 시도로 조명했다.

2) 『경상일보』를 자료원으로 선택한 이유는 그것이 울산광역시에서 발행되는 지역신문 중 가장 오래되었기 때문이다(1989년 5월 15일 창간).

는) 대규모 사건뿐만 아니라, 지역적 이슈로만 머무는 소규모의 온건한 저항사건들이 훨씬 상세하게 기사화된다. 신문사의 이념적 성향에서 비롯하는 선택 편의는 이론적으로 자료원을 다양화하는 것으로 보완할 수 있지만, 그것은 추가적인 비용과 시간을 요하기에 이 연구에서는 배제할 수밖에 없었다. 하지만 이 문제를 가능한 한 최소화하기 위해 신문기사 중에서 기자의 인상과 추론 그리고 주장이 가미된 해설·사설·분석 기사는 코딩 자료에서 제외하고, 육하원칙에 입각한 사실 보도(hard news) 내용만을 자료 수집의 최종 출처로 삼았다. 그리고 시간에 따른 선택 편이의 잠재적 비밀관성 문제는, 이 논문에서 다루는 시간적 범위가 30년이고 그 중에서 초기 2년을 제외한 나머지 전 기간을 하나의 신문에 자료를 의존한다는 점에서 크게 문제가 되질 않는다고 판단한다.

이 연구에서 분석 단위는 울산지역 노동자의 개별 저항사건이다. 특정한 단일 이슈(예를 들면, 구조조정 반대 파업)를 둘러싼 노동자들의 집합행동은 (이론적으로) 한 개에서 수십·수백 개의 상호 연결된 개별적 저항사건들(기자회견, 성명, 법적 소송, 집회·시위, 행진, 파업, 농성 등등)의 연쇄 또는 묶음으로 구성되기에, 분석 단위도 그러한 사건의 연쇄나 묶음이 바람직할 수 있다. 그러나 이 연구에서는 그렇게 하지 않았다. 30년간의 노동자 집합행동 전체를 범위로 포괄하려는 본 연구의 목적상 그러한 저항사건들의 연쇄/묶음을 모두 정확히 구분하기는 현실적으로 불가능하기 때문이다. 대신에 이 연구는 개별 저항사건을 분석 단위로 삼았다. 이러한 방식을 채택할 때의 장점은 집단적 저항행동의 통시적인 패턴에 관해 매우 세밀한 지도를 만들어낼 수 있다는 점이다.

이것의 반대급부로 개별 사건을 분석 단위로 삼을 경우 사건들 간의 ‘등가성’을 가정해야 한다는 문제가 발생한다. 예를 들어, 전국에 걸쳐 수십만 명의 노동자가 참여한 며칠간의 총파업과 10여 명의 단위 사업장 노조원이 참여한 일회성 집회는 그 규모, 성격, 파급력 등에서 비교할 수 없는 차이를 갖지만, 우리의 분석에서는 모두 1건의 저항사건으로 계산된다. 이런 등가성 가정에서 발생하는 문제는 저항 레퍼토리나 참여자 규모, 사건의 지속일수 등을 고려하거나, 지역노동운동에 대한 맥락적 해석을 통해 보완할 수밖에 없다.

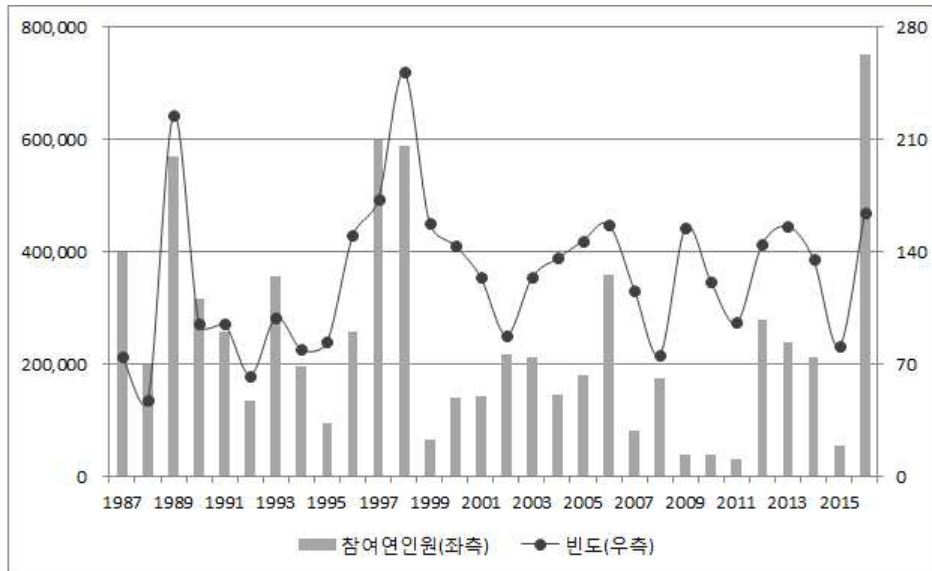
자료 수집은 시기에 따라 다음과 같이 진행했다. 먼저 『경상일보』가 발행되기 전인 1987년 7월 1일부터 1989년 5월 14일까지는 『부산일보』 지면 전체를 보며 울산지역 노동사건 기사를 찾았다. 보충적으로 『한겨레신문』(1988년 5월 15일 창간)을 사용했다.³⁾ 1989년 5월 15일부터는 『경상일보』에 의존했다. 『경상일보』 홈페이지에서 기사 검색이 불가능한 1989년 5월 15일부터 2000년 12월 14일까지는 필자가 『경상일보』 지면 전체를 직접 보고 노동사건 기사를 찾아 코딩했다. 2000년 12월 15일부터 2016년 12월 31일까지의 기사는 『경상일보』 홈페이지의 기사검색 기능을 활용했다. 검색어는 ‘노동조합’, ‘노조’, ‘노동자(또는 근로자)’, ‘민주노총’, ‘한국노총’, ‘전교조’를 사용했다. 이렇게 해서 최종적으로 집계된 노동자 저항사건은 총 3,762건이다. 코딩의 정확성을 위해 필자가 기사를 직접 읽고 모든 코딩 작업을 수행했다.

3) 『부산일보』는 부산 이외의 울산을 포함한 경남지역을 직접 취재 범위에 포함하고 있다. 『한겨레신문』은 중앙지이지만, 당시 울산지역 노동사건을 직접 현지 취재하여 기사를 작성한 점을 고려했다. 하지만 두 신문만으로 자료가 구성된 이 시기의 저항사건은 상대적으로 적게 집계되거나 선택 편의가 이후 시기보다 매우 클 가능성이 높다.

3. 30년간 울산지역 노동자 저항의 궤적

먼저 민주화 이후 30년간 울산지역 노동자 집합행동의 궤적과 저항의 사이클(cycle of protest)을 조망하고 거기서 드러나는 특징적 양상들을 규명하고자 한다. 이를 위해 연도별 저항사건의 빈도와 저항사건 참여자 규모의 통시적 변화를 함께 <그림 1>로 나타냈다.

<그림 1> 울산지역 노동자 저항사건의 빈도와 규모 (단위: 명, 건)



* 참여연인원은 3,762건의 저항사건 중 참여자 수를 확인할 수 있는 2,376건에서 집계됨.

지난 30년간 울산지역 노동자 집합행동의 궤적은 기존의 노동체제론(임영일, 2003; 노중기, 2008)의 시기 구분과 거의 유사하다는 점을 알 수 있다. 이런 유사성은 일차적으로 (최소한 울산에서는) 노동체제의 변동과 집합행동의 궤적 사이에 높은 상관성이 있다는 점을 시사한다. 즉 ‘1987년 노동체제’와 ‘1997/98년 노동체제’라는 명명법에서 나타나듯이, 한국 노동체제의 변동 시점과 노동자 저항의 사이클에서 집합행동의 정점이 거의 같다는 것이다.

<그림 1>에서 나타난 집합행동의 궤적을 보다 자세히 분석해보자. 빈도와 규모를 모두 고려할 때 우리는 지난 30년의 시간에서 두 개의 높은 집합행동의 정점(peak)을 관찰할 수 있다. 첫 번째 정점은 1989년으로 이것은 1987년 노동자대투쟁에서 시작된 저항이 최고조에 오른 시기로, 현대중공업의 ‘128일 투쟁’으로 대표된다. 두 번째 정점은 1997-98년으로, 이것은 노동법 개정 반대 전국총파업과 현대자동차 정리해고 반대투쟁이 연달아 일어난 시기이다. 2000년대부터는 더 이상 명확하게 나타나는 투쟁의 정점이 없이 등락을 반복하는 패턴을 보인다.

따라서 우리는 지난 30년간의 궤적에 두 개의 저항 사이클이 있었다고 말할 수 있다. 저항의 1차 사이클(1987-89년)은 민주화 이행과 더불어 발생한 ‘민주노조운동’의 폭발적 성장 그리고 이를 억압하고자 한 국가·자본과의 전면적 대결 국면에서 나타났다. 이 저항 사이클은 울산의 공업단지에 1970-80년대의 수출부문 중화학공업의 자본투자로 형성된 산업 프롤레타리아트의 공세적 투쟁이었고, 이런 점에서 전형적인 “맑스식 노동소요”(실버, 2005)였다. 이 시기 노동자 투쟁은 주로 ‘민주노조’ 인정을 둘러싸고 사용자를 상대로 한 작업장 단위에서의

격렬한 대립으로 나타났고, 국가기구는 공권력을 동원해 이에 대한 물리적 억압을 시도했다. 이것은 <표 1>과 <표 2>에 반영되어 나타난다. 1987-89년에 노동자들이 제기한 주요 요구(claim) 중 ‘노조활동 및 단체교섭 관련’ 사안이 114건(35.4%), ‘정부 및 공권력 규탄’이 78건(24.2%)으로 제일 높은 비중을 차지한다. 저항행동의 표적(target)도 대부분 회사의 사용자(248건, 77.0%)로 향했다. 이러한 양상은 이른바 ‘1987년 노동체제’의 가장 중요한 특징, 즉 작업장 수준에서의 높은 갈등과 대립을 수반하는 불안정한 기업별 노사관계의 특징적 모습이 라고 볼 수 있다(임영일, 2003: 35-36).

<표 1> 울산지역 노동자 저항사건의 주요 요구 (단위: 건)

구분	임금 및 노동조건 관련	노조활동/ 단체교섭 관련	고용조정/ 해고 관련	정부·공권력 규탄	노동법·공공정책 개입	비정규직 문제해결	기타	전체
1987-89	56	114	15	78	2	0	57	322
1990-92	84	72	4	62	6	0	21	249
1993-95	48	109	8	25	22	0	44	256
1996-98	75	95	153	30	142	0	70	565
1999-01	52	122	87	64	41	1	51	418
2002-04	57	113	6	15	63	21	66	341
2005-07	53	144	40	16	46	68	52	419
2008-10	72	117	27	24	43	35	34	352
2011-13	73	124	11	14	17	102	56	397
2014-16	153	70	65	25	25	14	28	380
계	723	1,080	416	353	407	241	479	3,699

<표 2> 울산지역 노동자 저항사건의 표적 (단위: 건)

구분	사용자	중앙정부	지방정부	공안기구	노동조합	기타	전체
1987-89	248	34	18	32	15	1	348
1990-92	182	37	7	17	9	1	253
1993-95	187	42	10	12	12	0	263
1996-98	295	209	39	14	13	5	575
1999-01	218	122	50	24	5	7	426
2002-04	137	112	77	7	10	5	348
2005-07	202	106	78	17	8	8	419
2008-10	213	64	66	2	5	2	352
2011-13	231	56	62	11	27	10	397
2014-16	229	67	51	16	13	3	379
계	2,142	849	458	152	117	42	3,760

이에 비해 10년 뒤의 저항의 2차 사이클(1997-98년)은 ‘1987년 노동체제’의 특징적 저항행동 양상으로부터의 전환을 보여준다. 이 시기의 폭발적 대중 동원은 저항의 1차 사이클에서 민주노조 설립을 통해 집단적 저항 주체로 등장한 중화학공업 노동자들이 고용 유연화와 기업 구조조정 등 국가·자본의 신자유주의적 공세에 직면하여 일으킨 방어적 투쟁이었다. 저항의 2차 사이클에서 주로 나타난 노동자 저항은 전지구적인 자기조절적 시장의 확산과 노동의 (재)상품화 시도에 대한 저항이라는 면에서 “플라니식 노동소요”(실버, 2005)에 가까웠다. 이러한 집합행동의 성격은 요구와 표적에도 반영되어 나타났다(<표 1>, <표 2> 참조). 1996-98년의 3년 동안 노동자 저항의 요구는 주로 ‘고용조정 및 해고 관련’ 사안(153건, 27.1%), ‘노동법

및 정부정책 관련' 사안(142건, 25.1%) 등에 집중됐고, 저항의 표적도 회사의 사용자(295건, 51.3%)와 더불어 중앙정부(209건, 36.3%)가 두 번째로 등장했다. 저항의 1차 사이클 기간에 중앙정부를 표적으로 한 사건이 34건에 불과한 것을 감안하면, 2차 사이클 기간에 비로소 울산의 노동자들이 정부를 직접적인 표적으로 한 대규모 동원을 시작되었음을 알 수 있다.

이러한 집합행동의 성격 변화는 1987-89년의 저항 사이클의 결과로 형성된 기업별 노조들의 전국적·지역적·산업적 측면의 조직적 연계의 확대, 즉 민주노총·산별연맹·지역본부 등 민주노조운동의 공식구조 형성에 크게 힘입었다. 중앙정부를 표적으로 한 저항사건은 저항의 2차 사이클이 끝난 이후에도 높은 비중을 기록하며 상당 기간 지속된다. <표 2>에서 보듯이, 김대중·노무현 정부 시기(1999-2007년)에 중앙정부를 표적으로 한 저항사건은 높은 빈도를 유지하다가, 이후 2008년 강성 보수정부가 들어선 이후부터는 중앙정부를 표적으로 한 사건 빈도는 현저히 감소한다.

저항의 2차 사이클이 끝난 이후 2000년대부터는 또 다른 저항의 사이클이 만들어지지 않은 채, 집합행동의 상승과 하강이 반복되는 양상을 보였다. 이 시기는 '1987년 노동체제'의 본격적인 해체 국면으로서, 과거와의 단절적 측면과 연속적 측면이 혼재되어 나타났다. 2000년대 이후 노동자 저항의 궤적에서 드러나는 몇 가지 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 노동운동의 대중 동원능력의 전반적 감소가 분명히 나타났다. 2000년대 이전과 비교해 저항사건의 전체 빈도는 별로 줄지는 않았으나,⁴⁾ 앞의 <그림 1>에서 보듯이 저항의 규모 즉 참여연인원은 그 이전 시기와 비교해 크게 줄었다. 이러한 대중적 참여와 동원능력의 약화는 IMF 경제위기 이후 노동운동 위기의 가장 중요한 지표이자, 이른바 '1987년 노동체제'의 해체가 가속화되고 있다는 유력한 징후였다(임영일, 2003: 48). 울산지역에서 대중 동원능력의 쇠퇴는 두 가지 요인이 함께 작용했다. 한편으로, 현대그룹 계열사의 대공장 노조들로 주로 구성된 이른바 '1987년 세대'의 작업장 교섭력이 약화되었다. 특히 저항의 1차 사이클에서 동원능력이 최고조에 달했던 현대중공업노조의 교섭력 쇠퇴 및 기업 종속화가 결정적이었다. 다른 한편으로, 1998년 이후의 신생 노조들 대부분이 이전 세대의 노조들에 비해 규모가 작고 대중적 동원능력이 구조적으로 취약한 저임금 서비스업종이나 비정규직처럼 노동시장의 주변적 지위에 속한 조직들이었다. 이들의 경우 대공장 노조가 보유한 위력적인 작업장 교섭력도 없을뿐더러, 많은 경우 노조 설립과 유지를 위한 자원동원 능력도 매우 취약했다. 이에 따라 2000년대 이후 울산지역 노동자 저항의 패턴은 폭발적 대중 동원의 모습보다는, 상대적으로 작은 규모의 산발적 저항사건들의 반복적 출현 양상을 보였다.

둘째, 작업장 노사관계 차원에서 '1987년 노동체제'가 갖는 가장 중요한 특징, 즉 작업장 수준의 높은 갈등과 대립을 수반하는 불안정한 노동체제의 특성은 지속되었다. 이를 보여주는 핵심적 지표는 2000년대 이후에도 노동자 저항의 요구와 관련해 '노조활동 및 단체교섭 관련' 요구가 큰 등락 없이 지속되었다는 점이다(앞의 <표 1> 참조). 이 요구는 주로 경영진이나 사용자를 상대로 한 집단적 노사관계 관련 사안들로, 노조 인정 및 노조활동 보장 요구, 부당노동행위 중단 촉구, 노조탄압 중단, 단체협상 촉구 등을 담고 있다. 비교적 정례적인 임단협이 이루어진 현대자동차노조의 경우 갈등 유발적인 교섭 패턴이 지속되었고, 이른바 '협력적 노사관계'로 전환되었다고 알려진 현대중공업의 경우에도 노사 협력의 물질적 기반은 매우 취약

4) 2000년대 이후의 전체 저항사건 중에서 담화적 저항(언어적·법률적 수단의 동원)과 같은 대중적 동원에 거의 의존하지 않는 저항이 차지하는 비중이 그 이전 시기에 비해 급격히 상승하였음을 감안해야 한다. 1987-2001년의 15년 동안 담화적 저항의 평균 비중은 약 23%였는데 비해, 2002-2016년의 후반기 15년은 평균 43%에 달했다.

했으며, 2000년대 이후 신생 노조 조직화의 시도들 대부분은 사용자의 강한 반노조주의와 노조 회피 전략에 직면해 생존을 위한 전투적 저항을 벌여야 했다. 이러한 '1987년 노동체제'와의 연속성은 한국사회에서 노동조합의 시민권이 대단히 취약하다는 점을 알려주며, 1987년 이래 민주노조운동의 성과가 주로 (대기업과 공공부문에서의) 잠정적인 작업장 시민권의 획득에 머물렀고, '사회적' 또는 '정치적' 수준에서 노동3권의 실질적 제도화로 나아가지 못했음을 방증한다. 이러한 '1987년 노동체제'의 부정적 유산 속에서 주변부 노동시장의 저임금·비정규직 노동자들은 노조 결성 및 교섭의 초기 비용을 줄이는 데 필요한 제도적 자원의 결핍에 항상적으로 시달려야 했다.

셋째, 이와 관련해 2000년대 이후 노동자 저항행동에서 '1987년 노동체제'의 그것과 가장 크게 차이가 나는 지점은 비정규직 노동자의 집합행동과 투쟁이 출현하여 노동운동의 주요 저항 집단으로 등장했다는 점이다. 앞의 <표 1>에서 보듯이, 2000년대 이후에 노동자 저항의 요구에서 새로운 점은 '비정규직 문제해결' 요구가 새롭게 등장했고, 2000년대 중반부터 빠르게 그 비중이 증가해, '노조활동 및 단체교섭 관련', '임금 및 노동조건 관련' 사안 등에 이어 세 번째로 빈발하는 저항의 요구사항으로 나타났다. 기존의 노동운동 진영에서의 요구 주장뿐만 아니라, 비정규직 스스로가 노동조합을 조직하여 비정규직 철폐나 차별 해소 요구를 적극적으로 전개하면서 울산지역 노동운동의 새로운 주체로 등장했음을 알려준다.

넷째, 저항의 2차 사이클 이후 노동자 저항의 표적 추이에서 눈에 띄는 것은 '지방정부'를 표적으로 한 사건 빈도가 늘어났다는 점이다(<표 2> 참조). 지방정부를 표적으로 한 사건이 증가한 데에는 노동조합의 지역조직 공식화(민주노총 울산본부)라는 저항 주체에서의 변화와 더불어, 지방자치제의 확대와 울산광역시 승격(1997년)이라는 새로운 저항 표적의 등장도 함께 맞물렸다. 지방자치업무가 확대되면서 시장·구청장·교육감 등을 실질적 사용자로 둔 노동자들(공무원, 지방공공기관, 지자체 비정규직)도 늘어났고, 이들의 저항행동도 2000년대 이후 비교적 활발히 나타난 것이다. 또한 지자체 업무가 점점 더 노동자들의 삶에 많은 영향을 미치면서 지방정부를 상대로 한 집합행동의 빈도도 늘어나게 된 상황도 이 추세에 반영된 것으로 보인다.

결국 저항사건의 빈도와 참여자 규모의 궤적에서 나타나는 외환위기 이후의 울산지역 노동자 저항행동의 궤적은 이른바 '1987년 노동체제'의 그것과 사뭇 다른 모양새를 취한다. 저항행동의 폭발적 분출, 대규모 대중동원, 전산업 부문으로의 노동 쟁의의 전파 등으로 특징되는 저항 사이클은 더 이상 출현하지 않았다. 그러나 저항 사이클의 부재가 노사관계의 제도화나 저항의 온건화로 인한 것은 아니다. 오히려 2000년대 이후에도 노조 인정 및 노조활동 보장을 둘러싼 작업장 수준의 집단적 노사관계의 불안정성은 지속되었다. 또한 비정규직 관련 사안이 운동의 주요 요구로 등장하며 노동운동의 장은 새롭게 재편되었다.

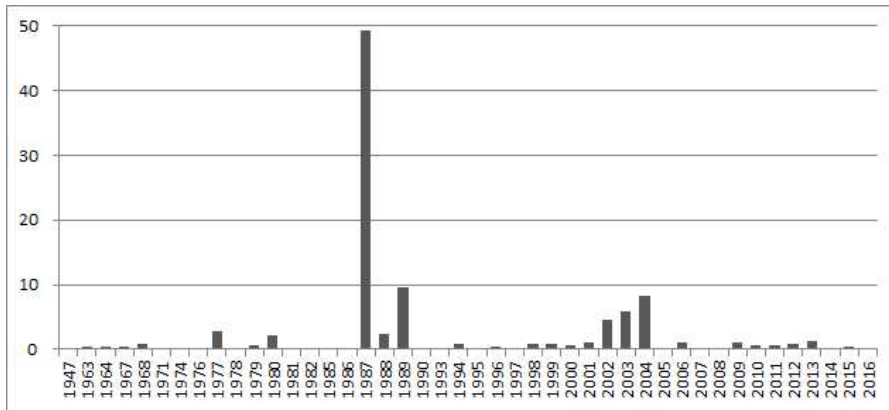
4. 노동자 저항의 조감도: 부문별·업종별 분포의 변화

울산지역은 자동차·조선·석유화학 등 중화학공업 남성 노동자 중심의 노동운동이 1987년 노동자대투쟁 이래로 지역노동운동의 중심이었다고 여겨져 왔다. 하지만 앞 장에서 보았듯이, 저항의 2차 사이클 이후 외환위기 이후의 노동자 저항의 궤적은 상당히 다른 모양새를 보여준다. 여기서는 이 문제를 보다 자세히 분석한다. 이를 위해 노동자 저항의 부문별 분포의 통시적 변화의 '조감도'를 「울산지역 노동자 저항사건 데이터세트」로부터 그렸다. 이를 통해 본 논

문은 저항의 1차·2차 사이클이 나타난 전반 15년과 특별한 저항의 사이클 없이 전개된 후반 15년을 구분하여, 저항 행위자의 측면에서 두 시기 사이에 일정한 교체, 즉 새로운 노동운동의 세대가 출현했음을 보여줄 것이다.

「울산 노동자 저항사건 데이터세트」에는 저항사건을 주도한 노조의 설립연도도 수집됐다.⁵⁾ 이를 근거로 지난 30년 동안의 저항사건 빈도를 해당 사건의 주도적 행위자(노조)의 설립연도 별로 분류하여 그 비중을 표시하면 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 노동조합 설립연도별 저항사건의 비중 (단위: %)



우선 <그림 2>에서 1987년에 설립된 노조들의 저항사건이 지난 30년 동안 울산지역에서 일어난 전체 저항사건의 절반가량을 차지할 정도로 압도적임이 눈에 띈다. 현대그룹 계열사 노조들을 포함하여 약 139개의 신규 노동조합(약 74천여 명의 조합원)이 1987-89년 시기에 결성되었다.⁶⁾ 노동자대투쟁으로 시작된 저항의 1차 사이클(1987-89년)에서 노동운동이 이룬 가장 큰 성과는 자주적 노동조합의 대규모 조직화이고 이들의 다수가 이후에도 활발한 집합행동을 벌였음을 알 수 있다.

그런데 이러한 묘사는 그림의 반쪽에 불과하다. 외환위기 이후 노동운동의 재편 양상과 관련해 더욱 흥미로운 것은 (90년대 초중반에는 거의 출현하지 않던) 새로운 저항사건 행위자들이 1998년부터 2004년까지 대거 조직화되어 등장했다는 점이다. <그림 2>는 지난 30년에 벌어진 모든 저항사건에서 각 출생연도별 노조들의 상대 비중을 표시한 것이기에, '나이'가 비교적 어린 신생 노조들의 상대적 비중은 낮게 집계될 수밖에 없다. 이를 고려하여 다음 <표 3>에서는 일정하게 노조 연령을 통제하기 위해 전체 30년(1987-2016년)과 후반 15년(2002-16년)을 구분하여 그 비중을 다시 계산했다.

5) 개별 노조의 설립연도는 노동부, 『전국노동조합조직현황』(각년도)을 주로 참고했다. 초기업별 노조의 지부·지회·분회의 경우 이 자료에 표기되어 있지 않기 때문에, 이 경우에는 신문기사와 각종 2차문헌을 통해 최대한 설립연도를 확인했음을 밝힌다. 노조 설립연도 집계에서 제외된 저항사건은 노조상급단체, 노조 이외 조직과 연합단체, 개별 노동자 등이 일으킨 저항사건, 그리고 노조 설립연도를 확인할 수 없는 일부 사례가 포함된다. 설립연도가 확인된 노조의 저항사건은 총 2,690건이었다.

6) 노동부가 발간한 『전국노동조합조직현황』(1989)을 분석해 보면, 1987년 7월부터 1989년 6월까지 2년 동안 신규 조합 139개가 생겼고, 이에 따라 74,009명의 조합원이 증가했음을 알 수 있다. 물론 여기에는 이 기간에 해산된 노조들은 포함되지 않았다.

<표 3> 노동조합 설립연도별 저항사건의 발생 빈도와 비중 (단위: 건, %)

사건 발생 기간	노조 설립연도					계
	1947-86년	1987-89년	1990-97년	1998-04년	2005-16년	
전체 30년 (1987-2016년)	231 (8.6)	1,651 (61.4)	43 (1.6)	597 (22.2)	168 (6.2)	2,690 (100.0)
후반 15년 (2002-2016년)	148 (8.2)	857 (47.5)	33 (1.8)	597 (33.1)	168 (9.3)	1,803 (100.0)

<표 3>에서 나타나듯이, 민주화 이후의 울산지역 노동자 저항사건의 행위자를 그 출생 연도 별로 보면, 대다수가 1987-89년에 탄생한 노조들과 1998-2004년에 탄생한 노조들로 크게 양분됨을 알 수 있다. 앞으로 이 글에서는 앞의 집단을 '1987년 세대'로, 뒤의 집단을 '1998년 세대'로 부르고자 한다.

전체 30년(1987-2016년)을 기준으로 보면, '87년 세대'의 저항사건 비중이 61.4%를 차지한다. 그러나 후반 15년(2002-16년)을 기준으로 보면, '98년 세대'의 신생 노조들이 벌인 저항사건의 비중이 약 3분의 1을 차지할 정도로 무시할 수 없는 큰 비중을 차지한다. 더욱이 노조 출생 연도를 1998-2016년으로 연장하면, 그 비중은 42.4%에 달한다. 다시 말하면, 저항의 2차 사이클이 끝난 이후부터 노동자 저항의 전체 궤적은 87년 노동자대투쟁의 여파 속에 출생한 노조들('1987년 세대')의 집합행동과 더불어, 외환위기 이후 출생한 신생 노조들('1998년 세대')의 집합행동이 더해져 나타났음을 알 수 있다. 그렇다면, '1998년 세대'의 노조들은 누구이며, 어느 곳에서 조직된 것일까? 그들은 '1987년 세대'와 무엇이 같고 무엇이 다를까?

<표 4> 노조 설립 연도에 따른 업종별 저항사건의 빈도와 비중

1987-1989년 설립 노조의 저항사건			1998-2004년 설립 노조의 저항사건		
업종	빈도(건)	비중(%)	업종	빈도(건)	비중(%)
금속	1,251	76.4	건설	212	35.5
교육	239	14.6	금속	167	28.0
비금속제조	90	5.5	공공행정	89	14.9
보건·사회복지	19	1.2	운수	27	4.5
운수	18	1.1	보건·사회복지	16	2.7
금융	5	0.3	교육	15	2.5
전기·가스·수도	1	0.1	비금속제조	13	2.2
기타	13	0.7	기타	58	9.7
합계	1,638	100.0	합계	597	100.0

먼저 '1987년 세대'와 '1998년 세대'는 업종 분포의 측면에서 확연히 다르다. <표 4>는 두 개의 노조 출생 연도에 따라 저항사건의 빈도와 비중을 분석한 것이다. 이를 통해 우리는 두 세대 간에 업종별 구성이 매우 크게 차이가 난다는 점을 확인할 수 있다. 1987-89년 에 설립된 노조들의 저항사건(총 1,638건) 중에서 금속산업의 비중은 무려 76.4%에 달한다. 비금속제조업까지 합하면 제조업 비중이 80%를 넘는다. 나머지 업종은 교육서비스(주로 전교조에 해당)를 제외하면 매우 미미한 수준이다. 그에 반해, 1998-2004년에 설립된 노조들의 저항사건들(총 597건)은 이와는 다른 양상이다. 우선 하나의 업종이 압도적 다수를 차지하지 않는다.

1987-89년 세대에 나타나지 않았던 건설업, 공공행정 등이 1위(35.5%)와 3위(14.9%)의 비중으로 등장한다. 물론 금속산업도 두 번째 비중(28.0%)을 차지하지만, 이 경우 거의 대부분 제조업 사내하청 노조들이다. 그 외에도 운수, 보건·사회복지, 금융, 기타서비스업 등 3차 산업에 속하는 여러 군소 업종들이 나타나는 것을 알 수 있다.

이를 통해 우리는 '1998년 세대'의 노조들은 그 이전 세대의 노조들과 전혀 다른 곳으로부터 출현했음을 알 수 있다. 건설업, 금속산업(사내하청), 공공행정 등의 주요 업종과 함께 3차 산업에 속하는 다양한 종류의 노조들 그리고 다양한 업종의 비정규직 노조들이 저항사건에 참여했다. 2000년대 초중반 이후 울산지역 노동자 저항의 풍경은 그 이전 '1987년 세대'가 만들어 온 것로부터 상당히 달라져 있는 것이다. 이들은 IMF 외환위기 이후 새롭게 노조로 조직된 집단으로서, 1987년 이후 지역 노동운동의 중심세력으로 표상된 자동차·조선 등의 금속산업 대공장의 남성 정규직 노동자들과는 업종, 부문, 고용형태, 성별 등에서 상당히 다른 특성을 지닌 행위자들이라는 점에서 울산지역 노동운동의 새로운 세대로 불릴 수 있다.

<표 5> 울산지역 노동자 집합행동의 부문별·시기별 분포

구분	금속산업			비금속 제조업	운송	교육 서비스	공공 행정	건설 직종	비정규직	
	현대 자동차	현대 중공업	기타						직접 고용	간접 고용
1987	X	XX	X	X						
1988	X	X	XX							
1989		XX	X	X						
1990	X	XX	X							
1991	X	X	XX	X						
1992	X		XX							
1993	X	X	XX	X						
1994		XX	X		X					
1995	X		X	X						
1996		X	X	X						
1997	X		X							
1998	XX			X						
1999	X		XX	X						
2000	X		X			X				
2001				XX						
2002	X					X	X			
2003	X			X	X	X				
2004	X					X	X			
2005	X						X	XX		X
2006	X						X	X		
2007	X					X			X	
2008	XX				X					
2009					XX			X		
2010								X		X
2011						X		X		X
2012	X				X	X		X		XX
2013	X					X		X		X
2014	X	X				X			X	X
2015		X								X
2016	X	XX								

* 해당 연도에 발생한 전체 사건에서 차지하는 비중이 10% 이상이면 X, 25% 이상이면 XX로 표시.

** 금속산업 중 '기타'에는 비정규직 노동자의 저항사건은 제외.

*** '건설직종'은 건설플랜트업종, 건설기계(레미콘, 덤프, 타워크레인), 건설기능인력을 포함.

그렇다면, 이러한 노동운동의 새로운 세대가 수놓은 집합행동들은 이전의 '1987년 세대'의 그것과 합쳐져 울산지역 노동운동에 어떠한 무늬를 만들었을까? 이를 알기 위해 지난 30년간 울산지역 노동자 집합행동의 부문별·업종별 '조감도'를 그려보고자 한다. <표 5>로 나타난 전체 조감도는 울산지역 노동자 저항사건 데이터셋을 근거로 매년 저항사건 보도 중 해당 조직·부문·업종에 관한 사건 비중이 10% 이상을 차지한 경우를 표시한 것이다. 이 조감도는 시기별로 울산지역 노동운동의 중심 무대가 어디로 이동했는지 잘 보여준다.

조감도에서 가장 주목되는 것은 전체 30년을 전반 15년(1987-2001년)과 후반 15년(2002-2016년)으로 양분하면, 두 시기의 부문별·업종별 저항의 분포가 확연히 다르다는 점이다. 전반 15년은 금속산업을 중심으로 한 제조업 노조들의 집합행동으로 짝 차 있다. 저항의 1차 사이클(87-89년)에는 현대중공업노조의 저항이 정점을 나타냈고, 91-93년은 기타 금속산업 노조들이 그 바통을 이어받았으며,⁷⁾ 저항의 2차 사이클(96-98년)에 와서 현대자동차노조가 저항의 중심으로 부상했다. 이후 2001년에는 비금속제조업(주로 화학섬유업)의 저항사건이 돌출적으로 큰 비중을 보였다.⁸⁾ 주목되는 것은, 후반 15년에 들어서 현대자동차노조를 제외하고는 모든 제조업 노조들의 저항의 물결이 잦아들었다는 점이다. 즉 저항의 2차 사이클이 끝난 이후 '1987년 세대'에서 저항을 지속한 조직은 거의 현대자동차노조만 남게 되었다.⁹⁾

조감도의 후반 15년(2002-16년)은 전반 15년과 확연히 다른 모습을 보인다. 새로운 업종과 부문에서 노동자 저항의 주체들이 출현했다. 새로운 저항의 물결을 먼저 선도한 집단은 교육서비스업(교원노조)과 공공행정(공무원노조) 부문이었다. 이들은 과거 수십 년 동안 노동3권이 박탈당해 왔지만, 김대중·노무현 정부 시기 특별법 형태의 노조 합법화가 이루어지면서 조직화와 동원을 위한 기회가 열렸다. 그 다음으로 2005년부터 건설업 노동자들이 저항의 물결을 만들었다. 건설플랜트 일용직, 레미콘·덤프·타워크레인 기사, 건설기능공 등은 IMF 외환위기 당시 극심한 생계의 압박을 겪은 이후 불만이 고조되면서 2000년대 초중반부터 신규 조직화가 전국적으로 이루어졌다(주종섭, 2010). 건설직종 조직화와 투쟁의 물결이 2005년 건설플랜트노조 파업투쟁을 계기로 울산지역에도 당도했다(조형제, 2007). 물류·운송 분야의 경우 기존에는 택시 노동자들이 주로 이 업종을 구성하고 있었으나, 화물연대(2002년 결성)와 울산항 예인선노조(2009년 결성) 등이 추가되면서 이 부문에서도 저항사건이 빈발했다.

무엇보다 후반 15년의 조감도에서 주목되는 것은 비정규직 노동자들의 투쟁 물결이다. 그 중에서도 제조업 사내하청, 민간업체 또는 지자체의 사업서비스업(경비원, 청소용역)의 간접고용 노동자들이 지속적으로 저항행동에 나섰다. 그밖에도 유통업 계약직(2007년)과 학교비정규직 노동자(2014년) 등의 직접고용 비정규직들도 새롭게 저항에 나섰다. 앞서 살펴본 건설업 및 운송업 노동자들 대부분이 일용직이거나 특수고용직인 것을 감안하면, 비정규 노동자들이 2000년대 중반 이후 지역의 노동자 집합행동을 주도한 세력 중 하나임을 알 수 있다.

이처럼 30년간의 노동자 저항의 조감도에 나타나는 울산지역 노동운동의 궤적은 크게 보아 두 개의 세대로 구분된다. 예전 세대는 저항의 1차 사이클의 폭발적 투쟁기(1987-89년)에 조

7) 이 시기에 현대정공 울산공장과 효성금속의 구조조정이 진행되었고, 현대그룹의 중견 계열사들(현대강관, 현대중전기, 현대중장비, 현대로보트산업 등)의 인수·합병이 있었다. 이외에도 현대자동차 1차 부품사 노조들의 투쟁도 이 시기에 나타났다.

8) 2001년에 울산 남구 지역의 화섬3사(효성, 태광, 대한화섬) 구조조정과 정리해고 반대투쟁이 진행되었다. 당시 울산에는 이에 따른 파업, 고공농성, 공장탈환 투쟁, 장외농성, 연대집회, 가두시위 등이 매우 격렬한 형태로 이루어졌다.

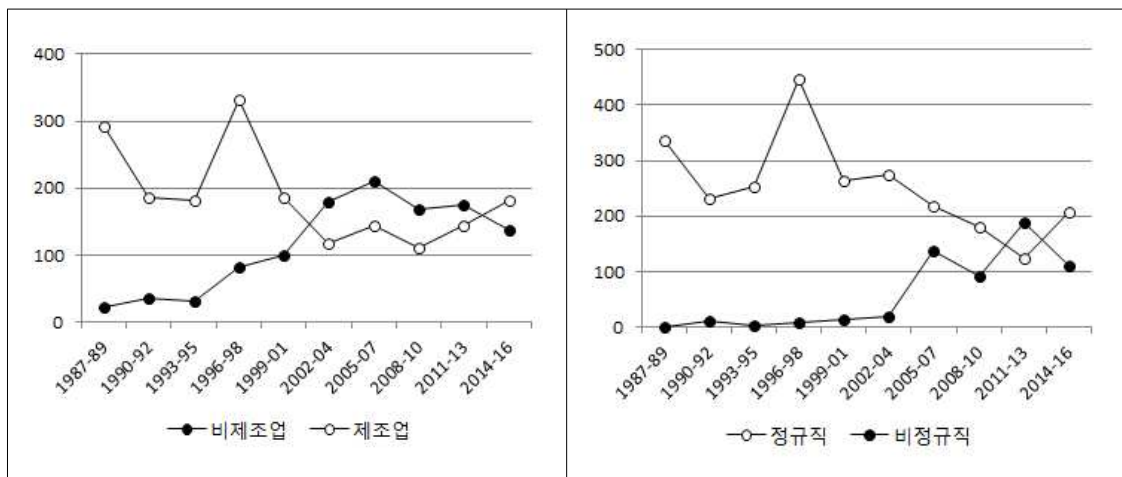
9) 예외적으로 2014-16년에 현대중공업노조의 저항행동이 부활했다. 노조 집행부의 교체와 조선산업 구조조정이 이러한 저항행동 부활에 기여했다.

직된 노조들이라면, 새로운 세대는 저항의 2차 사이클과 그 직후의 변화된 형세, 즉 외환위기 이후 노동 양극화가 가속화되는 상황에서 조직되었다.¹⁰⁾ 이 둘은 조직화의 시기만 다른 게 아니다. 업종이나 고용형태의 측면에서 상이하다. 전자는 자동차·조선 등 2차 산업의 대공장 정규직이 주축 세력이었다면, 후자는 3차 산업의 여러 업종과 주변부 노동시장의 비정규직들로 구성된 집단을 포괄한다.

이러한 노동자 저항의 새로운 세대의 출현은 울산 산업구조의 변화와도 일정한 상관성을 갖는 것으로 보인다. 1980년대까지만 하더라도 울산은 전형적인 ‘공업도시’(industrial city)의 면모를 보였다. 1987년 노동자대투쟁은 이러한 산업구조 - 제조업 종사자가 77.4%를 차지하는 제조업 중심도시 - 를 배경으로 터져 나왔다(유형근, 2012). 이후 도시의 고도화가 진행되며 1997년 광역시 승격을 전후하여 3차 산업의 종사자가 제조업 종사자를 추월했고, 현재는 전체 사업체 종사자의 약 64%를 3차 산업이 차지하는 도시가 되었다. 물론 지금까지는 제조업 종사자의 절대 규모가 계속 조금씩 증가하고 있고 다른 광역시도와 비교해 제조업 종사자 비중(2015년 현재 35.7%)이 월등히 높은 것은 사실이지만, 1970-80년대의 중화학공업 자본 투자로 형성된 공업도시와는 질적으로 다른 복합 대도시로 탈바꿈된 것이다.

이에 따라 노동자의 집단적 저항도 제조업뿐만 아니라, 3차 산업의 다양한 부문들에서 분출하게 되었다. <그림 3>에서 보듯이, 2002년 이후부터 비제조업 부문 노동자의 저항사건 빈도가 제조업을 추월하였다. 물론 아직까지는 빈도가 아닌 사건의 규모(참여자 수)의 측면에서는 제조업 노조들이 압도적 우위를 점하는 것은 분명하다. 그러나 울산지역에서 저항의 1·2차 사이클의 투쟁 고조기에 나타났던 ‘철의 노동자’나 ‘골리앗 전사’의 이미지는 현재 울산의 노동자 저항행동의 지배적 형상으로부터 대단히 멀리 떨어진 과거의 일이 된 것은 분명해 보인다. 이에 더해 앞서 언급했듯이, 비정규직 노동자의 투쟁도 2000년대 중반부터 급증해 정규직 노동자의 그것과 거의 대등한 빈도로 발생하고 있다(<그림 3>의 우측 참조).

<그림 3> 업종별(좌측) 및 고용형태별(우측) 노동자 저항사건 빈도 추이 (단위: 건)



10) 2000년대 초반 이래로 새로운 노조 조직화 시도들이 증가한 요인 중 하나는 민주노총 지역본부나 산별노조(연맹)의 지역조직, 그리고 민주노동당 지역위원회의 인적·물적 자원이 그때부터 미조직·비정규 조직화에 투입되기 시작했다는 점, 그리고 비정규직 문제가 심각해지면서 비정규직 노동운동을 적극적으로 고민하고 현장에서 그들을 조직화하려는 현장 활동가들의 노력을 빼놓을 수 없다.

이상에서 보았듯이, 울산지역 노동자 저항의 조감도를 통해 우리는 지역노동운동이 두 개의 구별되는 세대로 구성되어 있음을 알 수 있다. 앞선 ‘1987년 세대’가 주로 금속 제조업의 대공장 남성 노동자들로 구성된 노조들로서 지난 30년간 울산지역 노동자 집합행동의 물결을 이끌어왔음은 부인할 수 없다. 그러나 외환위기 이후 3차 산업이나 주변부 노동시장에서 출현한 ‘1998년 세대’는 (비록 그 규모가 앞선 세대보다 작을지라도) 최근 15년간의 지역노동운동에 새로운 저항의 물결을 만들어 내었다. 이 두 세대는 크게 보아 전국적인 저항의 1차 사이클에서 출발한 ‘민주노조운동’의 전통을 공유하지만, 업종과 부문, 노동시장 지위, 기업 규모 등의 여러 측면에서 매우 이질적인 집단임이 확인되었다.

그렇다면, 두 세대의 노동운동은 집합행동의 양상의 차원에서 무엇이 얼마나 다를까? 이와 관련해 본 논문은 외환위기 이후 한국 노동운동에서 ‘노조 전투성의 분화’(조효래, 2010: 51-55) 또는 ‘노동운동의 이중구조’(손영우, 2012)가 나타났다는 논의에 주목한다. 이들 논의는 주로 대기업 정규직 노동조합과 비정규직 노동조합 사이의 집합행동의 차이가 분명해졌다고 말한다. 즉 오늘날 대기업 노조들은 단체교섭의 제도화에 힘입어 제도적 전투성을 통해 이익집단 행동 전략을 전개한 반면, 비정규 노동자들은 요구 주장의 제도적 통로가 봉쇄된 상황에서 사회운동적 전투성 전략에 의존해 힘겨운 생존 투쟁을 벌이고 있다는 것이다. 이러한 노조 전투성 전략의 이원화 논의는 이 논문에 중요한 함의를 던진다. 즉 노조 집합행동 전략의 분화는 그에 적합한 운동의 전술, 즉 저항 레퍼토리의 분화로 이어질 가능성이 크기 때문이다. 다음 장에서 우리는 울산지역 노동자 저항의 레퍼토리를 프리즘으로 삼아 이 문제를 들여다 볼 것이다. 이를 통해 두 노동운동 세대가 직면한 현재적 과제가 무엇인지 토론할 것이다.

5. 노동자 저항 레퍼토리의 분기: 2000년대 중반 이후를 중심으로

노동자 집합행동의 패턴과 형태, 즉 노동자 저항의 레퍼토리는 노동운동의 상황과 변화하는 계급관계의 윤곽에 관한 정보를 담고 있다(Kelly, 2015). 많은 연구자들이 공식 통계를 사용하여 파업 추세와 패턴을 파악하려고 하는 것도 이를 통해 노동운동과 계급관계의 변화를 추적하려 하기 때문이다. 우리의 목적도 크게 다르지 않다. 노동자 저항 레퍼토리의 분화를 파악하기 위해 본 논문에서는 <표 7>과 같이 그것의 유형을 구분했다.

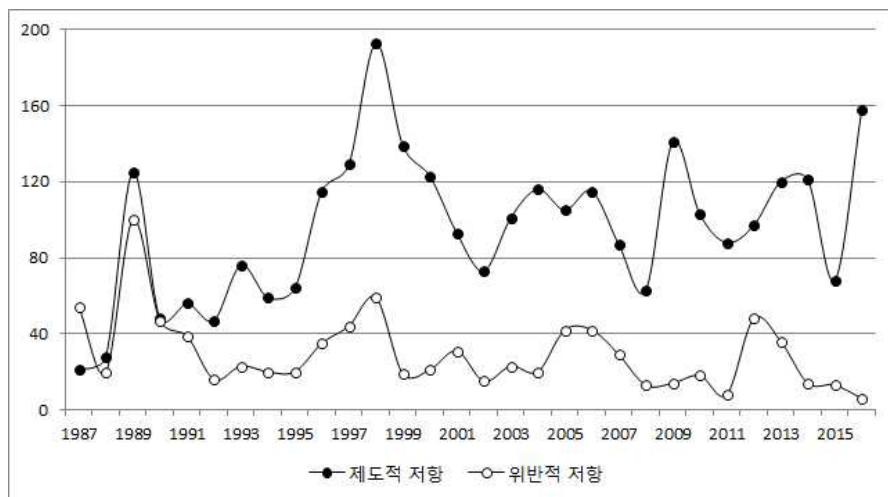
<표 7> 노동자 저항 레퍼토리의 분류

구분		정의와 사례
제도적 저항	담화적 저항	언어적·정보전달적 수단 및 법률적 방법을 통한 저항 (예: 기자회견, 성명서, 고소·고발·진정, 서명, 청원, 항의서한, 선전전 등)
	시위성 저항	합법적·제도적 수단을 주로 사용한 물리적 저항 (예: 집회, 합법파업, 시위, 행진, 항의방문, 집단조퇴, 태업, 단식 등)
위반적 저항	대결적 저항	비합법적 또는 불법적 수단을 사용한 비폭력적인 저항 (예: 작업거부, 농성, 방해, 봉쇄, 점거, 기타 불법 집회·시위 등)
	폭력적 저항	폭력이나 신체적 충돌을 수반한 저항, 재산 및 자기 신체의 파괴 등 (예: 폭력행사 및 폭력충돌, 재산파괴, 분신·자살 등)

우선 노동자 저항 레퍼토리를 그것의 온건성/과격성을 기준으로 제도적(institutional)/위반적(transgressive) 저항으로 대별한다. 제도적 저항은 합법적·관행적 수단으로 인정되는 저항 레퍼토리를 사용한 집합행동을 가리킨다면, 위반적 저항은 현행 법·제도의 허용 범위를 넘어선 레퍼토리를 활용한 집합행동을 의미한다. 제도적 저항은 다시 담화적(discursive)/시위성(demonstrative) 저항으로 구별하고, 위반적 저항은 다시 대결적(confrontational)/폭력적(violent) 저항으로 나눈다. 4개의 저항 레퍼토리의 조작적 정의와 각각의 범주에 해당하는 수단들을 <표 7>에 정리했다.¹¹⁾

먼저 제도적/위반적 저항 레퍼토리를 구분하여 지난 30년간의 궤적을 표시해 보면 <그림 4>와 같다. <그림 4>는 우선 상이한 레퍼토리가 두 번의 저항의 사이클을 지배했음을 알려준다. 즉 1989년에 정점을 기록한 저항의 1차 사이클은 위반적 레퍼토리의 비중이 매우 높은데 비해, 1998년에 정점을 찍은 저항의 2차 사이클의 경우 제도적 레퍼토리의 비중이 압도적으로 높아졌다. 두 레퍼토리의 비중이 거의 엇비슷하게 나타나다가 제도적 레퍼토리의 상대적 빈도가 높아지기 시작한 시점은 대략 1990년대 초반이다. '1987년 세대'의 저항 레퍼토리의 온건화/제도화가 바로 이 시기부터 진행되었음을 알 수 있다. 그 이후 최근까지 제도적 저항 사건은 완만한 상승 추세를 보였다.

<그림 4> 제도적/위반적 저항사건의 빈도 추이



그렇다면 왜 저항의 1차 사이클이 끝난 1990년 초반부터 제도적 저항 레퍼토리의 우세가 나타났을까? 크게 보아 세 가지 요인을 지적할 수 있다. 첫째, 주로 대기업 사업장을 중심으로 '1987년 세대' 노조들이 점차 공식 조직(formal organization)으로 정립되었고, 이에 따라 집합행동의 제도화가 진척되었다.¹²⁾ 게다가 현총련, 전노대, 민주노총 등 노조 연합단체의 전

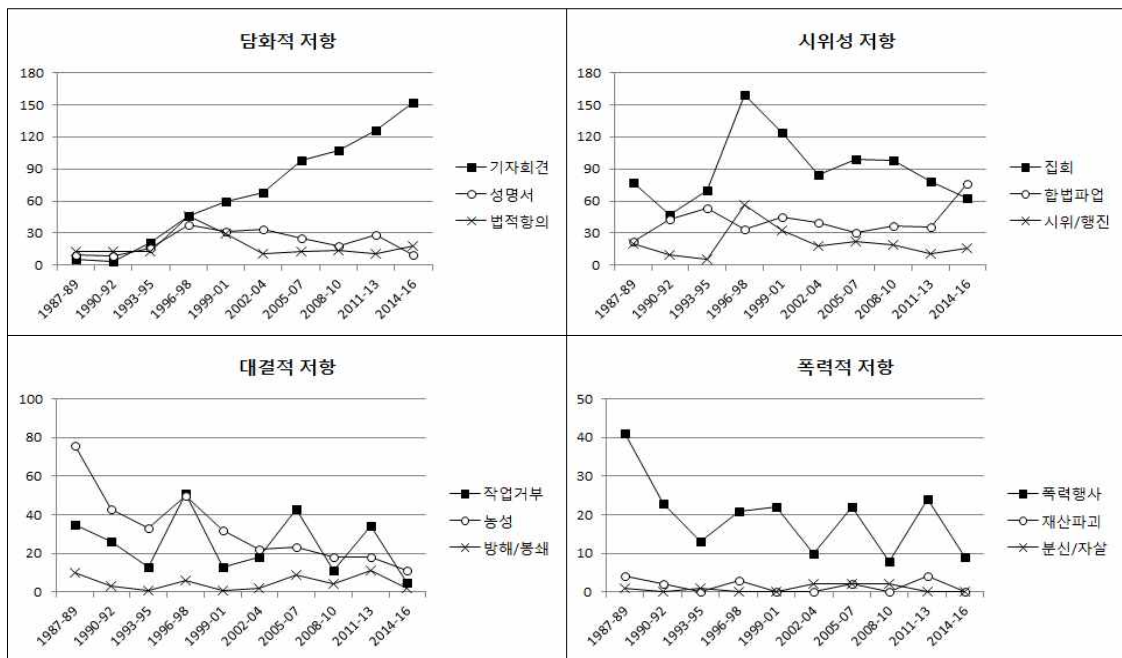
11) 저항 레퍼토리의 범주별 구분과 정의는 신진욱(2004), Rucht(1998), Tarrow(1989) 등을 참고해 필자가 재구성한 것이다.

12) 저항사건의 행위자를 '공식 조직'(단위노조와 연합단체)과 '비공식 집단'(현장조직, 파업위원회, 비대위, 비공식적 노동자/활동가의 네트워크, 개별 노동자 집단 등)으로 이분화해 보면, 1987-90년 기간의 저항사건의 주체로 '비공식 집단'이 매우 높은 비중을 차지한다. 초기 4년간 전체 저항사건(443건) 중 '비공식 집단'이 저항 주체인 경우는 202건으로 45.6%이다. 특히 저항이 격렬했던 1987년과

국적 조직화가 이 시기에 이루어지면서 노동운동의 투쟁 양상도 과거에 비해 온건한 제도화의 경로를 밟았다. 둘째, 현대그룹 계열사를 중심으로 한 대기업의 노사관계와 단체교섭이 점진적으로 제도화되었고, 이에 따라 국가의 직접적인 물리적 억압이 80년대에 비해 감소했다는 점을 지적할 수 있다. 이 과정에서 저항의 1차 사이클에 설립된 주요 대기업 노조들에서는 1987년 체제의 '게임 규칙'이 형성되었고, 이것이 저항 레퍼토리의 변화를 초래했다.

그렇다면 구체적으로 어떤 형태의 레퍼토리가 이러한 변동을 주도했을까? 저항 레퍼토리의 세부 추이를 보다 자세히 파악하기 위해 이번에는 노동자 저항 레퍼토리를 더 세분하여 4개로 구분하여 그 추이를 제시했다. 네 개의 범주를 구성하는 레퍼토리 중 사용 빈도가 가장 높은 3개만 골라 그 변화 추세를 표시한 것이 <그림 5>이다.

<그림 5> 저항 레퍼토리의 세부 수단별 추이 (단위: 건)



* 저항 레퍼토리별 상위 3개만 표시.

<그림 5>를 종합적으로 보면, 담화적·시위성 레퍼토리의 추세적 증가, 대결적·폭력적 레퍼토리의 추세적 감소를 재확인할 수 있다. 이러한 추세적 변화는 저항의 1차 사이클이 끝난 1990년대 초반부터 진행되어 저항의 2차 사이클에 들어와 본격화된 것으로 나타난다. 저항의 1차 사이클을 지배했던 레퍼토리들, 특히 작업거부(불법파업), 농성, 조업방해, 폭력 등을 대신하여 합법파업, 집회, 행진, 기자회견, 성명서 등의 제도적 레퍼토리들이 울산지역 노동자 저항의 형태로 널리 사용되었다. 그러나 이 변화를 완전한 '대체'로 말할 수는 없다.¹³⁾ 여전히

1989년은 각각 64.0%, 53.3%로 높아진다. 1991년에 들어서면 사태가 급변하여, 그 비중은 6.3%로 떨어지고 이러한 추세는 2016년까지 지속된다. 30년의 전 기간 동안의 평균 비중은 8.6%이다.
 13) 저항의 1차 사이클을 지배했던 위반적 레퍼토리들은 이후 최근까지 울산지역에서 주기적으로 재출현했다. 특히 점거농성, 고공농성 등은 1998년 현대자동차 정리해고 반대 투쟁, 2001년 화성3사 구조조정 반대투쟁, 2005년 건설플랜트노조 파업, 2010년 현대자동차비정규직 공장점거 투쟁 등에서 유사한 형태로 반복되었다. 반면에, 1989년 현대중공업 '128일 투쟁'에서 나타난 노동자 집단주거지와 융합된 폭력적 가두시위의 레퍼토리는 이후 울산지역에서는 더 이상 출현하지 않았다.

대결적·폭력적 저항은 2000년대 이후에도 빈발했다. 여기서 우리는 두 가지 측면을 보다 세밀하게 들여다 볼 필요가 있다. 첫째, 제도적 저항(즉 담화적·시위성 저항) 중에서도 구체적으로 어떤 레퍼토리가 지배적으로 사용되었는가? 이는 주로 '1987년 세대'의 저항 레퍼토리의 통시적 변화의 성격에 관한 질문이다. 둘째, 위반적 저항이 2000년대 이후에도 상당한 빈도로 유지된 현상은 무엇을 의미하는가? 이것은 '1998년 세대'라는 지역노동운동의 새로운 행위자들의 저항행동의 특성과 관련되는 질문이라고 할 수 있다.

먼저 제도적 저항의 세부 레퍼토리별 변화에서 주목되는 부분을 살펴보자. 앞의 <그림 5>에서 저항의 2차 사이클 시기에 가장 크게 증가한 저항 레퍼토리가 집회와 기자회견임을 확인할 수 있다. 그 중에서도 조합원 대중의 직접적인 동원에 기초한 집회 사용의 급증은 보다 상세한 논의가 필요한 현상이다. 왜냐하면 그것은 1987년 이후 한국 노동운동의 특성 변화를 반영하는 변화이기 때문이다.

저항의 2차 사이클에 들어와 집회 레퍼토리가 급증한 것은, 이 시기에 노동자들이 자신의 요구를 대중적 동원을 통해 이제 작업장 밖의 공공영역으로 가시화시키는 집단적 노력을 본격화했음을 의미한다. 저항의 1차 사이클 시기에 울산의 노동자들은 작업거부, 조업방해, 점거농성, 가두시위 등 위반적 저항을 과감하게 사용해 주로 사용자와 관리자에 예기치 않은 타격을 입히는 저항 형태 - '손상의 논리'(logic of damage) - 에 의존했다. 그러나 저항의 2차 사이클에서는 집회나 합법파업 같은 제도적 수단으로써 보다 많은 수의 노동자들을 동원하여 그 힘으로 요구를 관철하려는 '수의 논리'(logic of numbers)가 우선되었다.¹⁴⁾ '손상의 논리'에서 '수의 논리'로의 이동을 통해 우리는 1987년 민주화 이행 이후 민주주의의 공고화 단계에서 국가와 조직노동 간의 관계가 보다 제도화되고 예측 가능한 상호작용으로 점진적으로 전환되고 있었음을 알 수 있다.

또 하나 주목할 지점은, 집회의 증가가 저항의 표적(target)이나 저항 장소(site)의 변동과 연관되어 있다는 점이다. 즉 집회의 빈도 증가는 이제 현장의 노동자들이 (사용자를 거치지 않고) 직접 중앙정부를 상대로 구체적인 요구 사항을 제기하게 된 변화가 반영되었다. 저항의 2차 사이클 - 정확히는 96/97년 노동법 개정반대 전국 총파업 - 부터 이제 울산의 노동자들은 중앙정부를 직접적인 저항의 표적으로 삼기 시작했다. 이에 따라 중앙정부를 주요 표적으로 한 저항사건의 빈도는 1987-95년에는 연평균 10여 건에 불과했지만, 1996-98년에 오면 연평균 70건으로 급증했다(앞의 <표 2> 참조). 그 이후에도 중앙정부를 표적으로 한 저항사건은 노무현 정부 후반까지 큰 비중을 유지했다.

또한 저항 스케일의 상승은 자연스럽게 집회 장소에서의 변화를 수반했다. 「울산지역 노동자 저항사건 데이터세트」에서 집회 장소를 시기별로 구분해서 계산해 보면, 1995년까지는 사업장 내부에서의 집회가 약 70%를 차지했다. 그러나 1996-98년부터 사업장 외부에서 개최된 집회의 비중이 더 많아졌다. 주목할 점은 이러한 추세가 이 시기에만 국한되지 않았다는 점이다. 대략 2010년까지 전체 집회 중 사업장 외부가 차지하는 비중이 70% 이상 줄곧 유지됐다. 90년대 초반까지 저항 레퍼토리로서 집회는 작업장 내부에서 동료 노동자들의 단결력을 높여 사용자에게 압력을 가하는 주된 수단으로 사용되었다. 이에 비해 저항의 2차 사이클부터 노동자들은 공공영역과 시민사회에서 주로 사용자나 정부 당국을 저항의 표적으로 삼고, 다른 기업의 노동자, 시민, 그리고 미디어를 자신에게 우호적인 청중으로 만들려는 가장 대중적인 동원 수단으로 집회를 사용하게 되었다고 말할 수 있다.¹⁵⁾

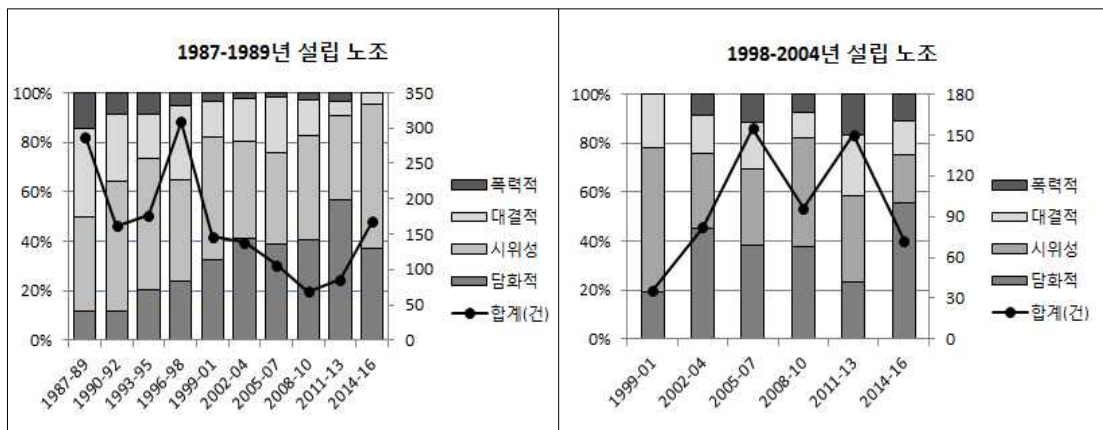
14) '손상의 논리'와 '수의 논리'에 대해서는 della Porta and Diani(2006: 171-176)을 참조하라.

15) 집회와 함께 90년대 후반부터 레퍼토리 사용이 급증한 기자회견도 이와 유사한 논리를 가진다. 단,

이처럼 저항의 2차 사이클을 계기로 2000년대 이후의 시기는 여러 형태의 제도적 레퍼토리가 저항의 전체 궤적을 이끄는 주된 수단으로 사용되었다. 그러나 위반적 레퍼토리의 빈도가 2000년대에 들어와서도 등락을 거듭하며 꾸준히 지속되었다는 점을 유의해야 한다. 다음에서는 2000년대 초반 이후 울산지역 노동자 저항 레퍼토리의 궤적, 특히 위반적 레퍼토리의 전개 양상이 보여주는 특징을 살펴보려 한다.

이를 위해 최근 들어 위반적 저항과 제도적 저항 간의 ‘비동조화’ 현상이 나타남에 주목할 필요가 있다. 앞의 <그림 4>에서 제도적 저항과 위반적 저항의 곡선을 세밀히 보면, 2000년대 중반까지는 한쪽이 상승하면 다른 쪽도 상승하고, 반대로 한쪽이 하강하면 다른 쪽도 하강하는 식으로 두 곡선이 대체로 동조화되어 궤적을 그린다. 그런데 2000년대 중반 이후의 궤적은 이러한 경향에서 벗어나 있다. 다시 말하면, 두 저항 레퍼토리 간의 상관관계가 최근 10년에는 비동조적이거나 때로는 반대의 경향을 보이고 있는 것이다.¹⁶⁾ 이러한 제도적/위반적 레퍼토리 간의 비동조화는 두 레퍼토리가 별개의 노동자 조직에 의해 차별적으로 활용되는 경향이 강화되었음을 의미한다. 즉 두 레퍼토리 간의 비동조화는 지역노동운동의 세대 분화와 그에 따른 저항 레퍼토리의 분기가 반영된 것으로 해석할 수 있다. 보다 정확히 말해, 제도적 레퍼토리의 증가는 주로 ‘1987년 세대’의 노조들과 관련되는 것이라면, 2000년대 중반 이후 위반적 레퍼토리의 궤적은 ‘1998년 세대’의 신생 노조들의 저항행동 양상과 매우 밀접한 관련성을 갖는다는 점이다.

<그림 6> ‘1987년 세대’와 ‘1998년 세대’의 저항사건 빈도 및 레퍼토리별 비중 추이



지역노동운동의 두 세대 간의 저항 레퍼토리의 분화는 <그림 6>에서 명확히 나타난다. 1987-89년에 설립된 노조들은 90년대 이후 노사관계의 제도화가 진전되면서 예상되었던 ‘저항 레퍼토리의 온건화’ 경향이 분명하게 나타났다. 담화적·시위성 저항의 비중은 지속적으로 상승한 반면, 대결적·폭력적 레퍼토리는 최근으로 올수록 거의 나타나지 않는 현상이 되었다.

기자회견은 주로 노조가 자체적인 대중 동원이 어려운 상황에서 언론을 매개로 공공영역에 자신의 요구와 항의를 제기하는 레퍼토리로 널리 사용되었다. 이와 더불어 기자회견의 급증은 90년대 초반 시민운동의 발전에 따라 그곳에서 널리 쓰이는 레퍼토리가 노동운동 부문에도 전파된 결과로 해석해 볼 수도 있을 것이다.

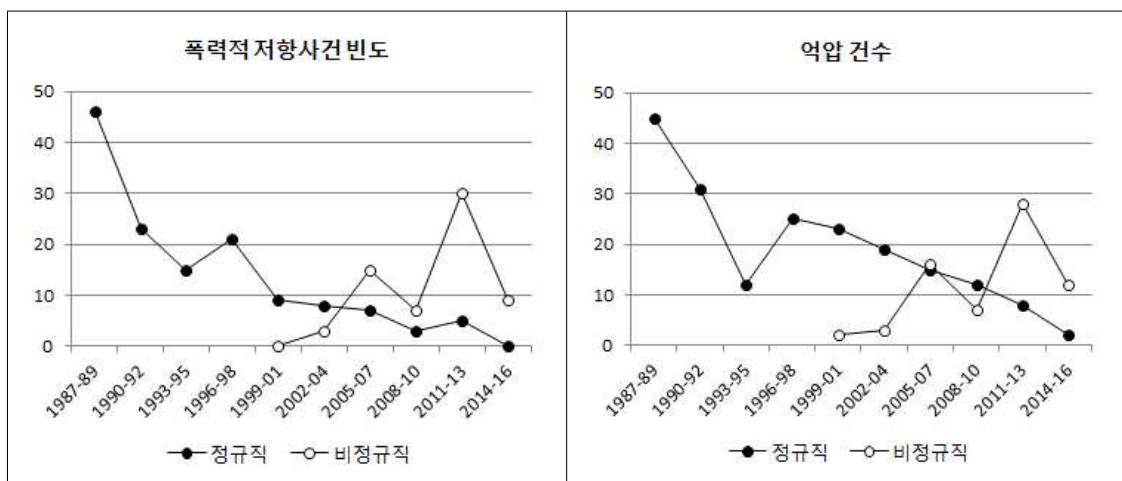
16) 지난 30년을 10년을 단위로 나누어 관행적 저항사건의 빈도와 위반적 저항사건의 빈도 사이의 피어슨 상관계수를 측정해 보면, 1987-1996년은 0.48, 1997-2006년은 0.63으로 양(+)의 관계를 보이지만, 2007-2016년은 -0.12로 부(-)의 관계가 나타났다.

이에 반해, 1998-2004년에 설립된 노조들의 저항 레퍼토리로 시야를 옮기면 이야기는 달라진다. 2000년대 이후 대결적·폭력적 저항의 비중이 전반적으로 매우 크고, 레퍼토리별 비중 변동이 뚜렷한 패턴을 발견하기 힘들 정도로 극심하다. 이것은 포스트-외환위기 시기의 신생 노조들이 직면한 노사관계의 불안정성이 매우 크다는 점을 알려준다.

특히 2005-07년과 2011-13년의 두 시기는 저항이 폭증하였는데, 이것은 주로 비정규직 노조의 격렬한 저항행동에 기인한 것이다. 이 시기에 폭력적 레퍼토리의 비중도 크게 늘어나 1987년 직후와 비교해 별로 차이가 없을 만큼 ‘폭력의 재출현’ 현상이 나타났다. 전체 폭력적 저항의 궤적은 U자 형태를 보였다. 울산지역에서 1987-89년에 총 46건의 폭력적 저항사건이 벌어진 후 폭력은 감소하여 1999-2001년에 오면 9건으로 최저 수준으로 떨어졌다. 그런데 이 추세가 이후 역전되어 폭력적 저항이 계속 증가하여 2011-13년에 35건을 기록했다. 실제로 폭력적 저항이 다시 상승 추세로 돌아선 후반 15년간, 총 95건의 폭력적 저항사건이 발생했다. 그 중에서 비정규직 노동자들이 연루된 폭력적 저항은 64건으로 전체의 67.4%를 차지한다. 특히 최근 6년(2011-16년)으로 오면, 이러한 쓸림이 더 심해지는데, 같은 기간 전체 46건의 폭력적 저항사건 중에서 비정규직 노동자는 39건(84.8%)의 사건과 직접 연관되었다.

비정규직 노조들의 폭력적 저항사건 참여가 빈발하면서 정부 당국과 사용자의 억압(repression)도 2000년대 중반 이후에는 이들에게 집중되었다. <그림 7>은 지난 30년간 폭력적 저항사건의 빈도와 정부·사용자의 ‘억압’¹⁷⁾이 수반된 사건 빈도 추이를 정규직/비정규직으로 나누어 본 결과이다. 정규직 노동자의 폭력적 레퍼토리 사용빈도와 정부·사용자의 정규직 노동자에 대한 억압 건수는 전 시기에 걸쳐 추세적으로 감소한 반면, 비정규직 노동자의 경우는 2000년대 이후 두 지표 모두 추세적 상승을 나타낸다. 2000년대 중반 이래로 노동자들의 폭력적 저항과 정부·사용자의 억압 간의 갈등적 상승 작용이 대부분 비정규직 노동자 투쟁의 장에 집중되었음을 알 수 있다.

<그림 7> 정부 당국과 사용자의 ‘억압’을 수반한 저항사건의 빈도와 비중



17) 울산지역 노동자 저항사건 데이터세트에서 정부 당국과 사용자의 ‘억압’에 대한 조작적 정의는 다음과 같다. 즉 담화적 저항 레퍼토리를 제외한 전체 저항사건(시위성·대결적·폭력적 사건)에서 ① 경찰 등 공권력의 개입, ② 징계·해고 등 회사의 인사상 제재나 불이익 처분, ③ 해당 사건에서 경찰에 의한 연행자의 발생, ④ 해당 사건과 직접 관련된 구속자의 발생 등 4가지 중에서 적어도 하나 이상이 수반된 경우 ‘억압’으로 집계했다.

비정규직 노조 중에서도 폭력적 레퍼토리에 가장 많이 연관된 집단은 현대자동차비정규직노조와 건설직종노조(건설플랜트·건설기계)였다.¹⁸⁾ 두 노조운동은 IMF 외환위기 이후 노동시장 분절이 심화되는 가운데 주변부 2차 노동시장에서 새롭게 출현한 저항 집단을 대표한다. 이들은 동원과 교섭의 과정에서 기존 작업장 질서에 대한 적극적 분란(disturbance)을 통해 자신의 요구를 알리고 권익을 실현하고자 하는 “하층계급 집단의 저항운동”(Piven and Cloward, 1979)의 성격이 매우 강했다.

두 집단이 곧잘 폭력적 저항 레퍼토리를 선택하게 된 데에는 합법적인 이해대변 기제의 결핍과 이에 의존한 자본의 완강한 반(反)노조 전략이 주요하게 작용했다. 자동차공장의 사내하청 고용관계 또는 건설업의 다단계 하도급 구조가 노사관계에 미치는 구조적 제약은 분명했다. 원청 자본과의 제도적·합법적 채널을 통한 협상은 제도적으로 봉쇄되며, 교섭 성사 여부는 원청 사용자의 ‘선의’에 의존할 수밖에 없다. 이러한 제약이 이들의 저항 방식이 폭력을 포함한 위반적 레퍼토리로 쉽게 나아가도록 한 것이다. 현대차 사내하청 노동자들은 작업장 안에서 점거농성, 연좌시위, 살갱이파업, 작업방해 등 ‘손상의 논리’에 기초한 위반적 레퍼토리를 광범위하게 사용하면서 원청 관리자나 공권력과의 폭력적 충돌을 마다하지 않았다(유형근·조형제, 2017). 이 과정에서 원청 사용자와 공안기구는 핵심 활동가의 연행·구속·해고, 조합원들에 대한 민사상 손해배상청구 등의 강력한 억압으로 대응했다. 건설플랜트 노동자들은 초기 동원 과정에서 울산 시내에서의 가두시위, 상경투쟁, 원청업체 시설 점거, 건설현장의 출입구 봉쇄, 공권력과의 폭력 충돌 등의 다양한 위반적 레퍼토리를 사용해 자신들의 ‘연합적 힘’을 과시함으로써 막혀 있던 집단교섭의 장을 열려고 했다(주종섭, 2010: 196-200). 이에 대해 공권력은 물리적 탄압으로, 주요 건설업체 사용자들은 파업 참여 조합원에 대한 ‘블랙리스트’ 작성 등으로 보복적 탄압으로 대응하면서 폭력과 억압의 상승작용이 나타났다.

다른 한편, 비정규직 노동자들의 저항행동의 급진화와 대조적으로, 울산지역 노동운동의 ‘1987년 세대’를 대표하는 현대자동차/현대중공업 노조의 저항행동 레퍼토리는 최근으로 올수록 온건화·제도화되었다. 현대자동차노조는 강력한 작업장 교섭력에 기초해 노동법의 쟁의 절차를 준수하는 대단히 규격화된 부분파업 위주 - 최근 10년 동안 평균적으로 하루 4시간의 단속적인 부분파업이 지배적 패턴이다 - 의 행동 레퍼토리가 관례화되었다(Yoo, 2012). 지난 30년간의 현대자동차의 파업 패턴의 변화는 “처음에 분란을 초래하는 대결로 출발한 집합행동의 형태가 어떻게 규격화되고 결국에는 관례화 되는지에 관한 좋은 사례”(Tarrow, 1994: 106)를 제공한다. 또한 최근 구조조정에 반대하며 집합행동의 부활을 알리고 있는 현대중공업 노조도 유사한 행동 패턴을 보인다. 저항의 1차 사이클 시기에 만연했던 위반적 레퍼토리(점거, 작업거부, 고공농성, 폭력적 가두시위 등) 대신에 최근의 집합행동에서는 제도적 레퍼토리가 압도적이다. 2014-16년에 현대중공업노조가 일으킨 저항사건 중에서 시위성 저항(주로 부분·파업, 집회, 행진)은 60.5%, 담화적 저항(주로 기자회견)은 38.3%를 차지한다. 이에 비해 폭력적 저항은 단 한 건도 나타나지 않았다.

이상에서 우리는 저항의 2차 사이클이 종료된 이후 2000년대 중반부터 울산지역 노동운동의 두 세대 간에는 업종·부문·고용형태 등의 내부 구성뿐만 아니라, 지배적인 저항 레퍼토리에 서로 뚜렷한 분기가 나타났음을 확인했다. 이른바 ‘1987년 세대’의 금속산업의 대공장 노조들

18) 후반 15년(2002-16년) 동안 폭력적 저항 레퍼토리에 연루된 노조조직들 중에서 2건 이상의 폭력적 저항에 연루된 조직은 다음과 같다. 현대자동차비정규직노조(30건), 건설플랜트·건설기계노조(23건), 민주노총울산본부(6건), 화물연대(6건), 전교조(5건), 전공노(4건), 현대자동차지부(3건), 현대중공업사내하청지회(2건), 울산지역연대노조(청소용역, 2건), 울산문화예술회관노조(2건), 울산항운노조(2건).

의 집합행동은 이제 법적·제도적 허용 범위를 벗어나지 않는 온건한 레퍼토리가 지배적 형태로 자리잡은 반면에, IMF 외환위기 이후 출현한 노동운동의 새로운 무리(특히 그중에서도 비정규직 노조운동)는 현행 법·제도를 위반하는 급진적 레퍼토리에 의존하는 경우가 상대적으로 많았다. 결론적으로, 오늘날 울산의 지역노동운동은 운동의 출현 시기와 업종·부문·고용형태의 측면에서 구분될 뿐만 아니라, 저항 레퍼토리의 측면에서도 명확하게 구별되는, ‘두 개의 노동운동 세대’가 병존하고 있다고 말할 수 있다.

6. 결론: 요약과 평가

이 글은 민주화 이후 30년 동안 울산 노동자들의 저항사건 자료를 기초로 지역노동운동의 변천 과정을 그것의 궤적, 부문별 분포, 저항 레퍼토리의 측면에서 살펴보았다. 저항사건분석의 방법론은 민주화와 세계화의 이중적 도전의 파도를 헤쳐 온 30년간의 노동운동의 궤적과 양상에 대한 정밀한 ‘지도 그리기’를 가능케 했다. 비록 울산지역에 한정된 자료를 분석하였지만, 이렇게 확보된 정밀한 지도를 통해 본 논문은 노동자 저항행동의 몇몇 대표적 사례 연구들에서 얻을 수 없는, 민주화 이후 30년간의 노동자 집합행동의 전체적 모양새를 파악할 수 있었다. 본 연구가 초점을 둔 세 가지 문제에 대한 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

(1) 노동자 집합행동의 통시적 궤적: 빈도와 규모, 요구와 표적의 측면에서 살펴본 울산지역 노동자 저항의 궤적은 기존의 노동체제론에서 말하는 한국 노동운동의 시기 구분과 유사한 모양새를 보였다. 노동자대투쟁으로 촉발된 저항의 1차 사이클은 수출부문 금속산업(주로 현대그룹 계열사)의 남성 노동자들이 주도적 세력이 되어 민주노조 인정 요구를 중심으로, 사용자와 국가 공권력을 상대로 한 작업장 단위에서의 격렬한 노동소요로 특징지을 수 있다. 10년 뒤에 출현한 저항의 2차 사이클은 이제 단위노조와 전국적 연합단체의 공식 조직을 구성한 금속산업 노동자들이 국가·자본의 신자유주의 공세에 맞서 방어적 투쟁을 벌인 시기였다. 그러나 저항의 2차 사이클이 끝난 노동 양극화가 가속화된 외환위기 이후부터 울산지역 노동자 저항의 궤적은 그 이전과 달라졌다. 이제 특별한 저항의 폭발 현상은 더 이상 나타나지 않았다. 대중 동원능력이 전반적으로 감소한 가운데, 노동시장 분절 심화를 반영하여 비정규직 고용을 둘러싼 새로운 노동 문제들이 저항의 주요 요구사항으로 전면에 부상했다. 물론 그 이전과 마찬가지로 집단적 노사관계의 불안정성은 크게 개선되지 않았지만, 외환위기 이후의 집합행동 궤적은 이른바 1987년 노동체제 하에서 형성된 노동운동의 특성이 점차 약화되고 있음을 분명히 보여주었다.

(2) 노동자 저항행동의 부문별 분포의 변화: 업종과 부문, 고용형태에 따라 노동자 저항행동의 시기별 분포는 외환위기 이후부터 노동운동의 전환이 분명해지고 있음을 잘 보여준다. 저항행동의 주체에 초점을 맞추어 분석해 보면, 지난 30년은 크게 두 개의 시기로 구분되었다. 전반 15년(1987-2001년)은 1987-89년에 노조 결성이 이루어진, 주로 금속산업 노동자들의 집합행동이 압도적인 비중을 차지했다면, 후반 15년(2002-2016년)은 그 이전에 모습을 보이지 않던 업종과 부문에서 노동자 저항행동이 분출된 시기로 특징지을 수 있다. 공공부문, 건설업, 서비스산업 그리고 무엇보다 비정규직 노동자들의 집합행동이 이 시기에 노동자 저항의 새로운 세력으로 등장했다. 이들은 대부분 IMF 외환위기 이후에 노조 설립이 이루어졌다

는 점에서 지역노동운동의 새로운 세대(이른바 '1998년 세대')로 부를 수 있다. 이에 반해 '1987년 세대'의 저항행동은 (현대자동차노조를 제외하면) 외환위기 이후부터 빈도와 규모뿐만 아니라, 그 비중 또한 크게 감소했음을 알 수 있었다.

(3) 저항 레퍼토리의 시기별·부문별 특징: 이 주제와 관련해 본 연구에서 밝히고자 했던 것은 앞서 말한 '1987년 세대'와 '1998년 세대' 간에 존재하는 노조 조직화 시기, 부문과 업종, 고용형태 상의 차이에서 더 나아가, 실제 저항행동 패턴에서도 명시적인 차이가 확인되는가 하는 점이었다. '1987년 세대'의 노조운동은 지난 30년 동안 대체적으로 위반적 저항에서 제도적 저항으로 지배적 레퍼토리의 변천을 겪었다. 그 이동은 90년대 초반부터 나타났지만, 완연한 특징으로 자리잡은 것은 2000년대 중반부터였다. 이제 이들은 쟁의관련 법·제도의 합법성의 경계 내에서 보장된 제도적 레퍼토리에 의존해 자신들의 권익을 실현하고자 한다. 이에 반해, '1998년 세대'의 노조운동, 그 중에서도 특히 비정규직 노조운동의 저항 레퍼토리는 현행 법·제도가 허용하는 범위를 넘어서는 위반적 레퍼토리를 더 자주 선택해 왔다. 나아가 2000년대 중반 이후 지역노동운동의 장에서 '노동자 폭력의 재출현' 현상이 나타난 것은 비정규직 노조의 격렬한 투쟁과 이에 대한 국가·사용자의 억압 사이의 갈등적 상승작용이 (마치 80년대 말과 유사하게) 다시 등장했기 때문이었다. 이처럼 2000년대 중반 이후 지역노동운동에서 나타난 저항 레퍼토리는 노조운동 세대별로 분화되었고, 정규직/비정규직 간에 저항 레퍼토리의 온건성/급진성의 분기가 명확하게 드러났다. 이런 점에서 오늘날 울산지역 노동운동은 노조운동의 출현 시기, 업종과 부문뿐만 아니라, 집합행동의 패턴에서도 뚜렷이 구분되는 '두 개의 노조운동 세대'가 병존하고 있음을 확인할 수 있다.

다음으로 이 논문의 주요한 발견점에 대한 평가와 그 함의를 논의하고자 한다. 본 연구에서 가장 주목되는 분석 결과는 오늘날 두 개의 구분되는 노동운동 세대가 병존하고 있다는 점이다. 1차 노동시장에 속한 제조업 대공장 중심의 '1987년 세대'의 노조운동과, 주로 2차 노동시장에서 출현한 비제조업·비정규직 중심의 '1998년 세대'의 노조운동이 그것이다. 그런데 30년의 시간을 전체적으로 돌아보면, 집합행동의 빈도와 전투성의 측면에서 볼 때, 2000년대 중반 이후 울산지역에서 '1987년 세대'의 집합행동은 쇠퇴했거나 온건화·규격화된 반면에, '1998년 세대'가 노동자 저항의 장에서 그 중심을 차지하게 되었다. 그렇다면 이러한 저항 주체의 이동 현상을 '노동운동의 세대교체'로까지 평가할 수 있을까? 다시 말해, 제조업 대공장의 정규직 노조운동의 역사적 사이클은 이제 쇠퇴와 침체로 들어섰고, 주변부 노동자 혹은 비정규직 노동자의 투쟁이 이를 대체하는 국면으로 완전히 들어선 것일까? 이에 대해서는 아직까지는 유보적인 답변을 내놓을 수밖에 없다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, '1998년 세대'의 노조운동은 장기적 생존 가능성, 즉 노동조합 조직의 유지와 활동의 지속이라는 측면에서 매우 어려운 조건 속에 놓여 있다. 조돈문(2011)의 지적처럼, 단적으로 비정규직 투쟁은 투쟁의 패배가 조직력의 약화로 곧장 이어질 리스크가 대단히 크고, 이로 인해 비정규직 노동자들의 조직적 구심점이 꾸준히 상실되며, 그들의 계급주체로의 형성이 진전되지 못하는 결과를 낳곤 한다. 이에 비해 '1987년 세대'의 노조운동은 국가와 자본의 가혹한 물리적 탄압에도 불구하고 단위노조-산별연맹-총연맹의 공식구조를 완성하여 비교적 안정적인 조직력을 확보했다. 물론 그 한계도 명확하다. 즉 '1987년 세대'의 노조운동이 주로 대기업과 공공부문에서의 작업장 시민권의 획득에 머물렀고, '사회적' 또는 '정치적' 수준에서 노동3권의 실질적 제도화로 나아가지 못한 결과, 후발 노동운동 세대인 주변부 노동시장의 저임금·비

정규직 노동자들은 노조의 조직적 생존 가능성을 높일 수 있는 제도적 자원이 항상 결핍된 상태에서 투쟁에 나서야 했다. 단적으로 노동자대투쟁 30주년이 오늘날 ‘노조할 권리’는 대부분의 노동 대중에게 요원한 과제로 남아 있다.

둘째, 집합행동의 레퍼토리의 측면에서도 ‘1998년 세대’의 노조운동은 아직까지 레퍼토리의 혁신(innovation)을 이루어내었다고 말하기 힘들다. 다시 말해 외환위기 이후의 새로운 노조운동들은 국가와 자본의 변화된 대응 전략에 효과적으로 도전할 수 있는 혁신적인 운동 방식(저항 레퍼토리)를 새롭게 창출해내지 못한 것이다. 오히려 많은 경우에 그들은 ‘1987년 세대’ 노조운동이 주로 저항의 1차 사이클에서 보여준 소위 ‘전투적 조합주의’에서 전형화된 레퍼토리 전통을 답습하는 경우가 많았다. 그러나 제조업 대공장 노조들의 과거 전투성이 주로 그들의 작업장 교섭력(workplace bargaining power) - 주로 노조의 ‘현장권력’을 사용해 사용자에게 경제적 타격을 입히는 작업장 수준에서의 파업 행동을 벌일 수 있는 조직적 역량 - 을 기반으로 한 것이었다면, ‘1998년 세대’들의 작업장 교섭력은 매우 취약하여 그에 의존한 저항 레퍼토리의 효력은 별로 클 수 없었다. 간헐적으로 그들은 시민사회 연대, 진보정당과의 협력, 지방정부와의 정치적 교섭, 지역노조의 실험 등 대안적인 노동의 힘의 원천을 개발하기도 했지만 대개 일시적이었고, 그것이 안정적인 ‘연합적 힘’(associational power)로 이어지지는 못했다.

셋째, 온전한 의미에서 ‘노동운동의 세대교체’를 말하기 위해서는, 집합행동 주체에서의 변화뿐만 아니라, 노조운동에서 그동안 과소-대표된 새로운 운동 세대의 이해와 요구가 노동조합 내부 구조와 조직 문화에 얼마나 반영되었는지도 평가해야 한다. 이 측면에서는 아직까지 대단히 부정적인 평가를 내릴 수밖에 없다. 대공장 단위노조뿐만 아니라, 지역본부, 산별노조, 총연맹 등 각급 노조의 내부 의사결정 구조는 여전히 ‘1987년 세대’의 노조운동이 배출한 인물과 세력이 그 핵심을 차지하고 있고, 비정규직·청년·여성·이주자 등 저항행동의 차원에서 오늘날 새롭게 등장한 노동자 집단들의 이해 대변 구조는 ‘장식품’이거나 ‘주변화된 존재’에 머물고 있다.

따라서 종합적으로 볼 때, 오늘날 노동운동의 장(場)에는 조직화와 동원의 주기가 다르고, 업종과 부문 및 노동시장 지위가 구별되며, 집합행동의 패턴이 명확히 구분되는 ‘1987년 세대’와 ‘1998년 세대’가 함께 위치하고 있다. 그러나 양자 간에는 ‘조직적 자원과 집합행동 성향 간의 비대칭성’이 지배하고 있어서 전자의 후자로의 대체나 교체를 말하기는 힘들다고 할 수 있다. 즉 ‘1987년 세대’는 여전히 강력한 ‘조직적 자원’을 보유하고 있으나 그들의 ‘집합행동 성향’은 이제 감소했거나 온건화·규격화되었으며 대체로 기득권을 방어하는 투쟁에 몰두하고 있다. 이에 반해, ‘1998년 세대’의 ‘집합행위 성향’은 기존의 노사관계를 타파하려 하거나 법·제도적 제약을 넘어서려는 전투적 성향을 강하게 보이지만 그것이 실제 조직적 성과로 이어질 수 있도록 해주는 ‘조직적 자원’은 대단히 취약한 상태에 머물고 있다. 오늘날 한국 노동운동이 여전히 치열한 투쟁과 실천에도 불구하고 새로운 단계로 발전하지 못하고 있는 데에는 이러한 ‘비대칭성’이 가로 놓여 있다고 말할 수 있다. 향후 새로운 노조운동이 성장하여 노동운동의 위기를 타개하는 주도적 세력이 되기 위해서는, 노조 조직의 생존 가능성을 높일 수 있는 제도적·정치적 환경의 마련, 국가와 자본의 변화된 대응 전략에 적합한 혁신적인 저항 레퍼토리의 개발과 전파, 그리고 노조운동 내부 구조에서의 대표권의 재구성 등의 노력이 경주될 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 노중기. 2008. 『한국의 노동체제와 사회적 합의』. 후마니타스.
- 박명준·권혜원·유형근·진숙경. 2014. 『노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성 과정』. 한국노동연구원.
- 손영우. 2012. “왜 노동조합이 전투적이고 갈등적인 전략을 선택하는가?: 한국 노조운동의 정치적 기회구조의 한계와 이중구조의 출현”. 『사회과학연구』, 20집 1호. 40~74쪽.
- 신진욱. 2004. “사회운동, 정치적 기회구조, 그리고 폭력: 1960-1986년 한국 노동자 집단행동의 레퍼토리와 저항의 사이클”. 『한국사회학』, 38집 6호. 219~250쪽.
- 실버, 비버리. 2005. 『노동의 힘: 1870년 이후의 노동자운동과 세계화』. 백승욱·안정옥·윤상우 옮김. 그린비.
- 유형근. 2012a. “한국 노동계급의 형성과 변형: 울산지역 대기업 노동자를 중심으로, 1987-2010”. 서울대학교 사회학과 박사학위논문.
- 유형근. 2012b. “20세기 울산의 형성과 역사적 변천: 공업도시, 기업도시, 노동자도시”. 『사회와 역사』, 95권. 5~37쪽.
- 유형근·조형제. 2017. “현대자동차 비정규직의 정규직 되기: 투쟁과 협상의 변주곡, 2003-2016년”. 『산업노동연구』, 23권 1호. 1~45쪽.
- 은수미. 2008. “20년간의 노사관계 변화: 역사적 접근”. 은수미·정주연·이주희. 『산별 노사관계, 실현가능한 미래인가?』. 한국노동연구원.
- 임영일. 2003. “신자유주의적 구조조정과 노동체제 전환”. 경상대학교 사회과학연구원 편. 『신자유주의적 구조조정과 노동운동: 1997-2001』. 한울. 21~74쪽.
- 조형제. 2007. “‘사회적 합의’ 모델의 가능성 탐색: 울산 건설플랜트 노조의 파업사태를 중심으로”. 『아세아연구』, 127호. 122~145쪽.
- 조효래. 2010. 『노동조합 민주주의』. 후마니타스.
- 주종섭. 2010. “한국의 건설노동자 조직화 과정과 노동운동 연구: 중층적 노동통제와 건설노동자의 저항을 중심으로”. 전북대학교 대학원 사회학과 박사학위논문.
- 최재훈. 2017. “집합행동의 개인화와 사회운동 레퍼토리의 변화”. 『경제와 사회』, 113호. 66~99쪽.
- Alimi, E. 2015. “Repertoires of Contention” in D. della Porta and M. Diani (eds.). *The Oxford Handbook of Social Movements*. Oxford University Press.
- della Porta, D. and M. Diani. 2006. *Social Movements: An Introduction*. Blackwell Publishing.
- Frege, C. and J. Kelly. “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective.” *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), pp. 7~24.
- Gall, G. 2014. “New Forms of Labour Conflict: A Transnational Overview” in M. Atzeni(ed.). *Workers and Labour in a Globalised Capitalism*. Palgrave Macmillan.
- Gentile, A. and S. Tarrow. 2009. “Charles Tilly, Globalization, and Labor's Citizen Rights.” *European Political Science Review*, Vol. 1(3), pp. 465~493.
- Hutter, S. 2014. “Protest Event Analysis and Its Offspring” in D. della Porta(ed.). *Methodological Practices in Social Movement Research*. Oxford University Press. pp. 335~367.
- Kelly, J. 2015. “Conflict: Trends and Forms of Collective Action.” *Employee Relations*, Vol.

- 37(6), pp. 720~732.
- Koopmans, R. and D. Rucht. 2002. "Protest Event Analysis" in B. Klandermans and S. Staggenborg(eds.). *Methods of Social Movement Research*. University of Minnesota Press. pp. 231~259.
- Lee, B. H. 2016. "Worker Militancy at the Margins: Struggles of Non-regular Workers in South Korea." *Development and Society*, Vol. 45(1), pp. 1~37.
- McAdam, D., S. Tarrow and C. Tilly. 2001. *Dynamics of Contention*. Cambridge University Press.
- Murray, G. 2017. "Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?" *Transfer*, Vol. 23(1). pp. 9~29.
- Olzak, S. 1989. "Analysis of Events in the Study of Collective Action." *Annual Review of Sociology*, Vol. 15. pp. 119~141.
- Piven, F. and R. Cloward. 1979. *Poor People's Movements: Why They Succeed, How They Fail*. Vintage.
- Piven, F. and R. Cloward. 2000. "Power Repertoires and Globalization." *Politics & Society*, 28(3), pp. 413~430.
- Rucht, D. 1998. "The Structure and Culture of Collective Protest in Germany since 1950" in D. Meyer and S. Tarrow(eds.). *The Social Movement Society*. Maryland: Rowman & Littlefield Publisher.
- Rucht, D. and T. Ohlemacher. 1992. "Protest Event Data: Collection, Uses and Perspectives" in M. Diany and R. Eyerman(eds.). *Studying Collective Action*. Sage Publication. pp. 76-106.
- Shibata, S. 2016. "Resisting Japan's Neoliberal Model of Capitalism: Intensification and Change in Contemporary Patterns of Class Struggle." *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 54(3), pp. 496~521.
- Tarrow, S. 1989. *Democracy and Disorder: Protest and Politics in Italy, 1965-1975*. Oxford: Clarendon.
- Tarrow, S. 1994. *Power in Movement: Social Movements, Collective Action and Politics*. Cambridge University Press.
- Tarrow, S. 1995. "Cycles of Collective Action: Between Moments of Madness and the Repertoire of Contention" in M. Traugott(ed.). *Repertoires and Cycles of Collective Action*. Duke University Press. pp. 89-115.
- Tilly, C. 1978. *From Mobilization to Revolution*. Addison-Wesley Pub.
- Tilly, C. 1995. "Contentious Repertoires in Great Britain, 1758-1834" in M. Traugott(ed.). *Repertoires and Cycles of Collective Action*. Duke University Press. pp. 15-42.
- Tilly, C. 2010. *Regimes and Repertoires*. University of Chicago Press.
- Vandaele, K. 2016. "Interpreting Strike Activity in Western Europe in the Past 20 years: the Labour Repertoire under Pressure." *Transfer*, Vol. 22(3), pp. 277~294.
- Yoo, H. G. 2012. "Militant Labor Unionism and the Decline of Solidarity: A Case Study of Hyundai Auto Workers in South Korea." *Development and Society*, Vol. 41(2), pp. 177~199.

발표 2

1987년 노동운동과 2000년대 비정규 노동운동
: 금속산업 대공장내 사내하청 노동을 중심으로

손정순 (한국비정규노동센터 연구위원)

1987년 노동운동과 2000년대 비정규 노동운동 : 금속산업 대공장내 사내하청 노동을 중심으로

손정순-한국비정규노동센터 연구위원

1. 들어가며

올해는 1987년 노동자 대투쟁(이하 '87년 대투쟁') 30주년이 되는 해이다. 87년 대투쟁은 한국전쟁이후 최대 규모의 노동자 투쟁이었고, 현재까지 이어지고 있는 한국 노동사회의 구조와 형세를 정초한 투쟁이었다고 할 수 있다. 그리고 현재 한국 노동사회의 핵심적인 이슈에는 '비정규 노동자'가 존재하고 있다.

모든 노동자 투쟁이 그러한 것처럼 투쟁의 핵심적 자원은 단결과 연대이다(Gumbrell-McCormick and Hyman, 2013). 이는 87년 대투쟁이, 그리고 2000년대 이후 비정규 노동자의 투쟁이 증명하고 있다. 87년 대투쟁의 성과로 형성된 한국 노동사회의 구조 위에서 2000년대 투쟁한 비정규 노동자의 성과에 대해서는 평가가 엇갈린다¹⁾. 하지만 대체로 동의되고 있는 사실은 2000년대 비정규 투쟁을 통해 한국의 노동사회에 대한 구조적 균열은 일으키지 못해 왔다는 점이다. 그리고 그 근거에는 연대의 부재와 87년 대투쟁의 성과에 안주하려 했던 비정규 노동의 한계가 존재한다.

87년 대투쟁은 한국 사회 노동자 계급 전체가 저항하고 투쟁한 사건이었다. 그리고 이 과정에 지금의 비정규 노동자 또한 인간답게 살기 위해 노조를 만들고, 임단협을 진행하였으며, 지역에서의 연대에 기반해 전노협의 지역 기반인 지역노조협의회에서 핵심적인 역할을 하기도 하였다. 이 글은 비정규 투쟁에서 87년 대투쟁 당시와 2000년대 비정규 투쟁 과정에서 상징적인 역할을 했던 두 개의 사례를 놓고 비교함으로써, 87년 당시에는 (제한적이기는 하지만) 유의미한 성과를 낳았던 비정규 투쟁이 왜 현재는 그러하지 못했는가를 고찰하고자 한다. 그리고 이를 통해 87년 대투쟁이 만들어낸 성과와 더불어 한국 노동사회의 구조적 한계지점들을 반추해 볼 수 있을 것이다.

이 글에서 살펴보고자 하는 사례는 87년 노동자 대투쟁시기 포항제철 사내하청 노동자의 투쟁과 2000년대 이후 현대차 사내하청 노동자의 투쟁이다²⁾. 두 개의 투쟁 사례 모두 제조업-대공장내 간접고용 비정규 노동자의 투쟁이라는 공통점을 지니고 있다. 이 두개의 사례를 살펴보는 이유는 87년 대투쟁 시기와 현재 간접고용 비정규 노동자 투쟁 모두 제조업내 대공장이 핵심 공간이었기 때문이다.

당연히 두 사례 노조의 투쟁은 단순 비교할 수는 없다. 사회적, 정치적, 경제적 구조와 맥

1) 물론 2000년대 이후 모든 비정규 투쟁의 성과를 개별적인 사안별로 평가한다면 분명 성공과 실패를 명확히 가릴 수 있을 것이다. 하지만 현재 한국 노동사회의 구조적 변화의 흐름을 창출해 내지 못하고 있다는 점에서는 대체로 평가가 일치하리라 판단된다. 조직노동으로 조직된 비정규 노동자의 규모가 증대하고 있다는 점에서는 유의미한 진전이이며 이러한 진전이 기존 조직노동과는 구별되는 조직과 이념 등에서 새로운 노동조합 운동 흐름을 만들어 내겠지만(그리고 그러한 징후가 드러나고 있지만), 기존의 조직노동과 질적으로 구별되는 흐름은 아직까지는 가시화되지는 않고 있다.

2) 포항제철(현 포스코)은 포항과 광양 등에 두 개의 사업소가 있다. 이 글에서 살펴보는 사업소는 포항제철 포항사업소의 사례이다. 한편 사내하청 업체를 현장에서 지칭하는 명칭은 다양하다. 당시 포항제철에서는 사내하청 업체를 '협력업체'로 지칭하였으며, 현재는 '파트너사'로 지칭하고 있다.

락, 그리고 당시 노동조합을 둘러싼 제도적 조건 자체가 상이하기 때문이다. 이런 점에서 투쟁 주체로서의 노동조합의 활동에 초점을 맞춘다. 노동조합 운동이 일정하게 결과를 낳기 위해서는 노동조합을 둘러싼 구조와 행위자 요인들이 맞물려 작용한다. 이 글은 구조보다는 행위자, 즉 당시 투쟁 주체였던 노동조합에 초점을 맞추으로써 상이한 사회·경제적 구조와 제도적 조건이지만 주체들의 행위 전략이 어떠한 함의를 지니고 있는지를 논의하고자 한다. 그리고 이를 통해 현재의 비정규 노동운동이 간과하고 있는 지점을 확인할 수 있을 것이다.

자료는 87년 대투쟁 당시 포철 사내하청 노동조합 활동가에 대한 인터뷰 자료와 성공회대 노동사연구소가 소장하고 있는 노동사 아카이브중 포철 노동조합 관련 1차 자료, 그리고 필자가 2000년대 중반이후 사내하청 노동 관련한 조사·연구 자료에 기반하고 있다.

2. 1987년 노동자 대투쟁과 포철 사내하청 노동조합

1) 87년 노동자 대투쟁과 포항제철 비정규 노동조합의 결성

(1) 포항제철내 사내하청의 도입과 노동조건³⁾

포항제철에서 사내하청 활용의 역사는 오래되었다. 포철은 고로 완공에 따른 공장 가동이 본격화되기 시작한 1970년대 중반에 이미 정규직 생산직 노동자를 중심으로 한 내부노동시장 기제를 완성하였다(손정순, 2011). 사내하청 노동 또한 동일하다. 포철은 포항사업장이 완공된 뒤에도 전인 1971년 2월에 ‘협력 사업부’를 신설해 고로 완공과 동시에 활용할 사내하청 업체를 선정, 육성하였다. 그 결과, 1973년, 포항제철의 고로가 첫 가동되면서부터 포항제철 작업장 내에는 ‘협력업체’로 불리우는 사내하청이 본격적으로 활용되기 시작하였다. 1973년 당시의 하청 업체 수는 16개 업체, 인원 수는 2,700명을 넘는 수준으로서, 1973년 당시 포항제철 전체 정규직 직원(사무직 포함) 3,973명의 69% 수준 이었다.

[표 1] 포항제철의 인력 규모

구분	1973년 말	1981년 말
생산 규모	260 만톤	850 만톤
정규직	3,973 명	14,621 명
사내하청	20개 업체, 3,213 명	22개 업체, 7,251 명

* 출처 : 포항제철 (1996), 포항제철 (1989).

1980년대 기간 동안 포철내 사내하청은 약 20~25여개 사내하청 업체에 연 평균 7,800여명의 사내하청 노동자가 포항제철내 작업장에서 근무하고 있었던 것으로 나타나고 있다(포항제철 1989:805). 당시 사무직을 포함한 포항제철내 전체 인력 규모가 14,000여명임을 감안한다면, 약 1/2 수준의 사내하청 노동자가 존재하고 있던 셈이다. 직영 정규직은 철강 공정 설비의 진행 상황에 대한 감시적 노동과 자동화된 설비를 전자적으로 제어하는 업무를 주로 담당하고 있는데 비해(박준식, 1991), 이들 사내하청 노동자의 경우는 원료 하역 및 관리, 슬래그 등의 부산물 관리, 스카핑 등의 철강 제조의 현장 업무, 그리고 각종 설비의 유지·보수 업무를 주로 담당하였다. 이들 업무 영역은 대체로 고열과 분진, 소음 등에 노출될 수밖에 없는 대표

3) 포항제철내 사내하청 노동의 도입·전개와 관련해서는 손정순(2011)의 내용을 요약한 것임을 밝힌다.

적인 3D 업무 영역으로서 사내하청 노동자의 노동조건이 상당히 열악했을 것임을 짐작할 수 있다⁴⁾.

이 당시 포항제철 사내하청 노동자의 임금, 노동조건에 대해 구체적인 수치로 조사된 자료는 현재까지는 확인된 바가 없지만, 87년 대투쟁 직후 포철내 사내하청 노동자의 임금 수준은 직영 정규직 대비 60~70% 수준이었던 것으로 나타나고 있다(정희태, 1988:83; 민주언론운동협의회, 1988). 사내하청 노동 활용목적이 비용절감이라는 고전적인 활용 양상을 그대로 드러내 보이고 있는 것이다.

나아가 이들 직영 정규직 노동자와 사내하청 노동자와의 작업장내 관계 또한 철저한 신분적 위계 구조로 편제되어 있었다. 우선 작업과정에서 사내하청 노동자가 포철 정규직 노동자에 의해 지휘·감독을 받고 있었을 뿐만 아니라, 작업장내 정규직-사내하청간 관계는 “마름-소작 관계”로 표현될 정도로 전근대적이었다(민주언론운동협의회, 1988). 비단 작업장내 관계 뿐만이 아닌 작업장 밖의 영역에서도 차별이 존재했다⁵⁾. 금속산업내 정규직-사내하청 노동간 관계가 종사상 지위에 기반한 신분적 차별에 기반하고 있었다는 점이 20여년 전 포항제철에서 이미 전형적으로 나타나고 있던 것이다.

(2) 포철 협력업체 노동조합의 결성과 투쟁

“우리의 투쟁은 포항공단 8만 노동자들의 권리를 10년 앞당기는 투쟁이 될 것입니다.”⁶⁾

87년 대투쟁 과정에서 포항지역에도 노동자들의 투쟁과 노조 결성이 본격화된다. 1987년 7월, 지역 철강공단내 강원산업(현 현대제철 포항사업장)에 노동조합이 결성되었고, 이후 동양석판, 부산파이프, 흥화공업, 조선내화와 포철의 보수·정비 업무를 담당하고 있는 플랜트 직종 노동자 또한 노조(포항지역건설노조)를 결성하였다(민주노총 포항시협, 1997)⁷⁾.

87년 대투쟁 과정에서 노조 결성을 위한 포항제철내 노동자의 투쟁은 사내하청 노동자로부터 시작하였다. 포항 사업장내 전기통신 설비를 담당했던 영남통신이라는 사내하청 업체에 노조가 설립된 것이다. 1987년 7월 사내하청 노조가 결성되자 포철은 하청 업체와의 하청 계약 해지라는, 현재에도 널리 활용되는 전형적인 방법으로 업체를 폐업시킴으로써 노조 결성을 추진한 사내하청 노동자들을 실질적으로 전원 해고하였다⁸⁾. 1987년 당시에는 영남통신 뿐만 아

4) 실례로 포철 사보의 직영 생산직 노동자 간담회 글에서 사내하청 노동자들이 직영 정규직 노동자의 임금, 노동조건을 상당히 부러워 한다는 내용이 언급되고 있으며(“우리는 자랑스러운 산업전사들”, 『씻물』, 1974년 12월호), 열악한 사내하청 노동자의 처우를 개선하는 데 원청인 포철이 노력해야 한다는 언급도 나타나고 있다(“좌담 : 기본의 실천으로”, 『씻물』, 1981년 4월호). 포철내 사내하청 도입 및 전개과정에서 이러한 열악한 노동조건과 저임금, 그리고 업체의 업무 처리 미숙 등으로 인해 사내하청 노동자의 경우 이직이 높았던 것으로 나타나고 있다(민주언론운동협의회, 1988).

5) 노동과정상에서 정규직 노동자에 의한 모욕적·차별적 대우, 작업복 차별, 작업장내 출입시 출입구 지정, 통근 버스·작업장내 후생복지 시설 이용 차별 등이 이의 대표적인 예이다(정희태, 1989:84; 이철호, 1989). “지금이란 똑 같아요. 직영은 노란색, 협력은 파란색, 이렇게 딱 구분되게 돼 있어요”(인터뷰 자료).

6) 포철 사내하청 노조 결성 당시 노조 설립 활동가들의 발언 내용중 일부. 민주노총 포항시협 (1997).

7) 1985년 전두환 정권의 유화 국면이후 포항지역에서도 민주화운동 세력이 결집, 1987년 4월 포항민주화운동연합을 결성해 지역내 종교단체와 함께 포항 철강공단 노동자에 대한 노동인권 상담과 노동기본권 선전활동 등을 전개하였다(민주노총 포항시협, 1997). 이 단체는 포항노동문제상담소와 함께 이후 포항지역 노동운동 과정에서 시민사회 진영의 연대체로 자리잡았다.

나라, 삼풍공업, 포항로공업, 한진기업 등 다른 포철내 사내하청 업체들 또한 노조를 결성하려 하였지만 원청인 포철의 압력 등으로 인해 노조 결성에까지 이르지 못했다⁹⁾. 비단 사내하청 노동자 뿐만 아니라 정규직 노동자 또한 민주노조건설추진위를 결성해 포항민주화운동연합의 지원을 배경으로 노동조합 설립을 시도하였지만 사측의 개입으로 인해 실패하였다.

포철에서 사내하청 노동조합이 결성된 것은 이후 1년이 지난 1988년 6월 26일이었다. 1987년 영남통신의 노조 설립 실패 이후 제철정비, 삼풍공업, 동일기업, 포항로공업 등 포철내 사내하청 업체 4곳의 노동자들과 지역의 노동문제상담소 등이 연대해 ‘포철 협력업체 노조 설립 추진위원회’를 결성하였다. 이후 1988년 6월 26일 노조 설립총회를 함께 개최하고 동시에 설립신고서를 포항시에 제출하는 방식으로 포철내에 사내하청 노조가 설립된 것이다. 조직 형태는 사내하청 업체별로 설립된 기업별 노조였지만 공동 총회개최와 공동 설립 신고서 제출을 통해 원청인 포철의 노조 탄압을 사내하청 노동조합간 연대를 통해 극복하려 했다¹⁰⁾. 하지만 그 과정이 원만히 진행된 것은 아니었다. 87년 대투쟁 당시의 노조 결성 과정 전반이 그러했듯이 포철 사측 또한 완강하게 노조를 부정하는 입장이었다¹¹⁾. 1988년 사내하청 노조 결성 당시에도 포철은 지역내 공안기관의 도움 속에서 구사대를 동원한 설립신고서 탈취 시도와 평민당 야당 당사 농성을 폭력적으로 강제 진압함으로써 사내하청 노조를 와해하려 시도하였다. 이에 대해 포철 4개 사내하청 업체 소속 노동자 2,500여명은 포철 정문앞 집회와 작업장내 작업거부, 농성 등의 파업으로 저항하였다(민주노총 포항시협, 1997). 결국 1988년 6월 29일, 포철이 사내하청 노조 설립을 인정하였고 그 결과로 포항제철 정규직 노조 또한 설립되었다. 기존에 간선제로 선출된 노사협의회 근로자위원이 주축이 되어 사측 주도로 포철 정규직 노조가 설립된 것이다.

포철의 물리적인 탄압 속에서 복수의 사내하청 노조가 출범할 수 있었던 핵심적인 자원은 지역의 포항노동문제상담소를 매개로 한 사내하청 업체별 노조 활동가 그룹의 결속과 연대였다. 이에 더해 노사협의회라는 제도적 통로의 활용 또한 보조적인 자원을 제공하였다. 이미 87년 이전부터 포철내 사내하청 업체에서는 노조 결성 시도가 간헐적으로 이어져 왔으며, 노조 설립의 핵심 활동가들은 1차적으로 노사협의회를 이용, 근로자 위원으로 활동한 경험을 축적하고 있었기 때문이었다.

(3) 협노련의 건설과 포항지역 민주노조협의회(준) 활동

- 8) 당시 업체 폐업후 해당 업체의 업무는 타 사내하청 업체로 분산시켰고, 비조합원만 고용승계 하는 방식으로 영남통신 노조 조합원 전원을 해고하였다. 지금도 원청이 사내하청 노조원을 해고하기 위해 널리 활용되는 방식이다.
- 9) 포철의 압력은 사내하청 업체에만 국한되지 않았다. 포철에 인접한 철강공단은 포철로부터 철강 원자재를 공급받는 제강·압연 업체들 뿐만 아니라 포철 고로로부터 부산물과 가스 등을 직접 공급받아 가공하는 업체, 부자재를 포철에 전속 납품하는 업체들이 소재하고 있다. 포철은 이들 업체에 대한 물량 중단, 계약 해지 등의 압력을 통해 1987년 포항지역에서 결성된 노조 중 10개 업체를 해산시켰다(민주연론운동협의회, 1988).
- 10) “영남통신 깨지는 거 보니까, 안되겠는 거예요. 이게 뭐 한 두군데만 해서는 안되는구나. 지금처럼 업체들 전체를 하지 않으면 안되는구나, 생각한거죠. 그래서 일단 큰데를 중심으로 5~6개 업체를 동시에 조직하려 한 거죠”(인터뷰 자료). [표 1]에서 드러나고 있는 것처럼 당시 포철내 협력업체의 인원 규모는 현 대공장의 사내하청과 달리 규모가 큰 편이었다. 당시 포철 사내하청 노조 활동에서 핵심이었던 제철정비의 인원규모는 약 1,800여명이었다.
- 11) 당시 포철의 최고 경영인이었던 박태준 회장은 87년 대투쟁에 대해 “고로에 불을 끌지안정, 포철에 노조는 안된다”고 언급하였다. 당시 삼성, 현대 등 재벌 회장들의 전근대적 노조관과 동일한 입장이었던 것이다. 이러한 입장은 포철 내에 노조가 설립된 이후에도 포철 사측의 대(對)노조 관계에 지속적으로 반영되어 폭력적인 병영적 노무관리는 계속 되었다.

포철 사내하청 노조가 최종적으로 결성됨과 동시에 사내하청 업체별로 임단협이 진행됨과 아울러 타 사내하청 업체에도 노조가 결성되었다. 1988년말까지 포철에는 9개 사내하청 업체에 약 4,800여명의 노동자가 노조로 조직되었다([표 2] 참조). 포철 포항 사업장내 사내하청 업체 소속 노동자의 1/2이 넘는 규모이다.

[표 2] 포항제철 사내하청 노조 결성 현황 (1988년말)

업체명	업체 설립일	조합원 수	조합 설립일	주 업무 분야
삼풍공업	1972. 12	472	1988. 06	연주 및 분괴 스카핑
포항로공	1971. 05	767	1988. 06	고로, 코크스로 및 연와 보수
선일기업	1981. 05	127	1988. 06	스케일 작업
제철정비	1982. 01	1,522	1988. 06	기계 및 전기 정비
동일기업	1971. 12	767	1988. 07	열연 및 후관 제품 구내 조업
성림기업	1976. 12	960	1988. 07	선강 및 압연지역 노무 작업
동정정비	1972. 12	99	1988. 10	전기 분야 정비 작업
영일기업	1985. 10	101	1988. 12	구내 운송 작업
한진기업	-	72	1988. 12	구내 운송 작업
합계	-	4,887	-	-

* 김기훈(1989), 포항제철(1989), 포항제철(1996) 등의 자료 재구성.

포철내 사내하청 노조가 속속 결성되면서 1988년 11월 10일, 포항제철 사내하청 노조간 연대체인 포항제철 협력업체 노동조합 연합회(약칭, '협노련')가 결성되었다. 협노련은 포항 지역 내에서 최초로 구성된 노조간 연대체였다. '포철'이라는 동일한 원청과의 하청관계였기에 자연스럽게 사내하청 노조간 연대체 결성으로 나아간 것이다. 또한 이러한 연대체 구성은 원청인 포철의 노조활동 탄압에 대해 대응하기 위한 과정이었다고 할 수 있다¹²⁾. 이후 협노련은 '협노련 신문'까지 발간하면서 조합원 규모를 7천여명(광양 포함)까지 확대하였다.

1989년으로 들어서면서 협노련은 풍산금속(안강)에 대한 공권력 투입 및 지도부 강제연행에 대한 대응과 강원산업 노조 민주화 투쟁에 대응하는 과정을 거치면서 한 단계 더 높은 연대체 구성에 나서게 된다. 1989년 2월, 포항지역 민주노조 협의회 준비위원회(이하 '포민노협')를 결성하고 협노련 의장이 포민노협 준비위 의장을 역임한 것이다. 이 연대체는 포항 지역 차원에서 노조간 연대를 구현하기 위해 협노련이 적극 주도해 설립한 연대체이다¹³⁾. 1989년 하반기 들어서 포민노협에 대한 참여노조는 37개 노조, 17,000여명에 이를 정도로 성장하였고(이상철, 1991), 1990년 1월에 출범한 전노협의 포항지역 노조협의회로 역할하였다([표 3] 참조).

12) "(노조) 설립신고서를 인정했을 뿐이지 노조 자체를 인정한 거는 아니었어요. 노조가 만들어지고 나서도 계속 탄압을 해오니까요"(인터뷰 자료).

13) "풍산금속 탄압에 대해 지역차원에서 대응하기 위한 것도 있었지만, 다 연관된 업체들이니까요, 포철하고. 그러니까 같이 해야 한다고 본 거죠."(인터뷰 자료).

[표 3] 포민노협(준) 가입 노조 현황 (1989년말)

구분	노조명	조합원수	구분	노조명	조합원수
포철 사내 하청	제철정비	2,400	철강 공단	동양석판	300
	삼풍공업	600		조선내화	500
	보성건설	150		한국협화화학	70
	동성정비	200		동국산업	400
	한진기업	500		강원산업	1,800
	선일기업	150		태성기공	300
	삼일기업	100		한합산업	80
	삼정강업	-		삼일운수	100
	포항로공업	1,600		대동철강	250
	대전공업	300		동일철강	100
	케도공영	100		대한비오시가스	100
	대성기업	250		동남상운	250
	업종	포항의료원		70	서라벌식품
성모병원		250	포항건설일용노조	500	
동대부속병원		200			
선린병원		200			
전교조		-			

* 전노협(1990), '포항지역 현황보고서'(성공회대 노동사연구소 노동사아카이브, ILH-i8088)

협노련을 중심으로 한 지역내 연대 투쟁은 활발한 편이었지만, 작업장내 임단협 과정에서의 연대활동은 결과적으로 미흡한 편이었다. 1989년 풍산금속 공권력 투입과 강원산업 노조 민주화 투쟁 연대 등 지역내 노조 투쟁에 대한 연대는 상대적으로 활발히 전개되었지만, 협노련 차원에서의 공동임단투 등의 임단협에서는 기업별 노조의 관성이 그대로 나타났다. 협노련 차원에서 진행된 1988년 월동비¹⁴⁾ 투쟁과 1989년 공동 임단투, 공동 파업 등이 모두 일부 사내하청 노조의 돌출적인 행동으로 실패로 귀결했기 때문이다(민주노총 포항시협, 1997)¹⁵⁾. 그에 따라 포철 사내하청 노조는 개별화된 기업별 노조 차원에서 임단협 교섭만을 진행할 수밖에 없었다. 비록 공동임단투는 실패로 귀결하였지만, 차별적인 노동조건 개선을 위한 협노련 차원의 노력은 계속되었다. '협노련 신문'을 통한 노동조합 활동 공유를 통해 사내하청 노조간의 공동임단투 효과를 내고 있었고, 이를 통해 정규직과 사내하청 노조간 임금 격차를 줄일 수 있었던 것이다¹⁶⁾.

14) 명칭은 월동비이지만 실제로는 연말 성과급 성격의 보너스이다.

15) [표 3]에서 나타나고 있는 것처럼 협노련에서 가장 규모가 큰 노조는 제철정비였다. 포철은 사내하청 업체 설립 과정에서 일부 자본금을 출자하기도 하였는데 제철정비가 이에 해당되는 업체였다. 이들 자회사 성격의 사내하청 업체들은 포철 정규직보다는 임금 수준이 낮고 다른 비(非)자회사 사내하청 업체보다는 임금 수준이 조금 높은 편이었다. 이런 점에서 공동 임단투 보다는 독자적인 임단협 교섭을 선호할 수밖에 없었고, 이런 점을 원천인 포철이 이용해 사내하청 노조간 분열을 야기하기도 하였다(이상철, 1991).

16) "조금 나아지기는 했죠. 물론 정규직도 올리니... 무엇보다도 노조가 생김으로써 직영이 막 대하는 것들이 많이 좋아졌어요."(인터뷰 자료). 87년 대투쟁 직전의 포철 임금격차 수준은 1/2 수준이었던 반면, 노조 결성이후에는 60~70%까지 상대적으로 임금 수준이 올라갔다(정희태, 1988:83; 민주연론 운동협의회, 1988).

(4) 협노련에 대한 탄압과 뒤늦은 정규직 노조의 등장과 와해

1989년도에 들어서면서 협노련과 포민노협 출범이 공식화되자 이에 대한公安차원의 탄압 또한 본격화되었다. 1989년 6월 협노련 의장에 대한 구속을 시작으로 1990년 1월, 협노련의 포민노협 탈퇴, 그리고 전노협 출범 직후에는 2대 포민노협 의장과 간부진을 구속하였다. 그리고 전노협 출범과 함께 본격화된 노동조합 업무조사 등을 통해 협노련과 포민노협의 와해를 추진하였다. 당시 포항지역 노조, 특히 포철 사내하청 노조에 대한 전방위적인 회유와 압박을 통한 협노련 분열과 포민노협 탈퇴는 포철과 지역내 경찰, 안기부 등公安기관의 합작품으로서 짧은 노동운동 기간에 비해 공권력의 탄압은 여타 지역에 비해 강한 편이었다(안영배, 1991)¹⁷⁾. 특히 1990년 조합원 직선제를 통한 포철 노조 위원장 선거를 앞두고 포항지역내 노조간 연대체를 와해시켜야 할 필요성이 제기되면서 포철 협노련과 포민노협에 대해 지역公安기관의 탄압이 집중되었고, 결국 1990년 중반에 이르러 협노련과 포민노협은 실질적으로 기능이 정지되어 와해되어 버렸다.

협노련이 와해되어 개별화된 사내하청 노조만이 존재하는 상황 속에서 1990년 8월, 포철 정규직 노조에 민주파 집행부가 당선, 출범하게 되었다. 포철내 사내하청 노조의 활동이 쇠잔해지는 시기에 민주파 집행부가 출범함으로써 사내하청 노조 결성 이후 작업장 차원에서는 시도해 보지 못했던 원하청 연대가 구현될 기반이 마련된 것이다¹⁸⁾. 1980년대 후반 포철 정규직 내에는 '민주소리', '민족포철' 등 2개의 민주파 현장그룹이 활동하고 있었다. 이들 현장조직이 중심이 되어 1988년 사내하청 노동자와 동시에 노조를 결성하려 했지만, 사내하청 노동자에 대한 정규직 노동자의 반감 우려와 준비 미흡으로 인해 결국 동시 출범하지 못했다(김기훈, 1989). 사내하청 노동자에 대한 우월의식이 정규직 노동자의 노조 조직화와 연대에 장애물로 역할한 것이다.

하지만 2년 뒤에 등장한 민주파 포철 노조 또한 1990년 하반기 들어 전개된 정부와 포철의 전방위적인 노조 탄압과 배제·무력화 속에서 조합원 집단 탈퇴로 인해 1991년 초에 사실상 와해되어 버리고 말았다¹⁹⁾. 최소한 작업장 차원에서의 원하청 연대는 시도조차 못한채 포철 노조가 와해되어 버린 것이다. 포철 노조의 와해 속에서 87년 대투쟁 과정에서 노동조합으로 조직되었던 포철 사내하청 노동 또한 대부분은 개별화된 기업별 노동조합으로의 존재해 오고 있는 상황이다.

17) "포철이 국영기업이다 보니 안기부가 깊이 개입했어요. 회유, 납치, 협박에서부터 시작해서 조폭을 이용해서 야밤 퇴근 길에 야구방망이로 패기도 하고... 대중조직에 대한 경험이 짧다 보니까 그런 거에 쉽게 굴복할 수밖에 없는 측면도 있죠. 저 같은 경우에도 노조 만들겠다고 하니까, 돈을 선물보따리에 담아서 놓고 가더라고요"(인터뷰 자료).

18) 포철 노조 박군기 집행부는 출범 직후 지역 언론사와의 인터뷰에서 협력업체 노동자의 처우개선과 연대에도 관심을 쏟겠다고 언급하고 있다(이대환, 1990). 가시화되지는 못했지만 최소한 정규직-사내하청 노조간 연대의 개연성은 존재하였다고 할 수 있다. 포철에 사내하청 노조가 설립된 이후 정규-비정규 노조간 공식적인 연대는 이루어지지 못했지만 현장조직과 사내하청 노조간의 연대와 협의는 지속적으로 존재해 왔다. "계속 만났죠. 원래 협력업체 노조 띄울 때, 같이 띄우려고 했었으니까요. 이후에도 협노련이라든가 포민노협 활동에 포철 현장조직들도 비공식적으로 같이 했습니다. 박군기 집행부가 들어서면서 뭘 해 볼 수 있겠다 싶었는데, 금방 그리 되면서..."(인터뷰 자료)

19) 당시 포철 사측은 10명이 출마한 최초의 위원장 직선제하에서 민주파 집행부가 1차 선거에서 과반을 넘겨 당선될 것을 전혀 예상하지 못했다(이대환, 1990). 민주파 후보가 당선되자마자 사측은 노무관리만을 담당하는 이사를 임명하면서 '포스코 뉴스', '노무관리'라는 소식지를 신설해 포철 노조에 대해 지속적으로 이데올로기 공세를 가하였다. 이후 포철 작업환경 측정결과 보고서의 사전 누출과 조합 선물 사기 사건 조작을 계기로 사측은 간부에 대한 징계·해고, 조합원에 대한 불이익 처우(주택 융자금 회수, 병역특례 해제를 통한 군입대 등) 협박과 노조 혐오론을 유포하면서 노조 집단탈퇴를 조직하였다. 그 결과 1990년 9월에 조합원 19,000여명에 이르던 포철 노조는 1991. 7월에는 270명 수준으로 감소하였고, 1992년 7월에는 조합원 수십여명 수준의 휴면노조로 전락하였다(안영배, 1991).

2) 87년 포철 사내하청 투쟁의 성과와 한계

87년 대투쟁은 국가의 후견 속에서 이루어지는 자본의 병영적 통제구조하에서 인간답게 살기 위한 노동자의 저항이었다. 이러한 점은 포철 사내하청 노동의 경우도 동일하였다. 여기에 차별적인 임금·노동조건과 위계적인 신분제적 질서에 기반한 작업장 관계에 대한 불만이 더해진 것일 뿐이다²⁰⁾.

1988년부터 1990년까지 짧은 기간이었지만 포철 사내하청 노조는 노조설립 준비 단계에서부터 포철내 사내하청 노동자간 연대로 시작해 이후 포항 지역 차원의 연대까지 연대의 지평을 넓히는데 주력해 왔다. 작업장내 사내하청 노동자를 조직하기 위한 협노련 건설에서부터 시작해 작업장 밖 철강업종 노조와의 연대를 위한 포민노협 건설이 그것이다. 짧은 기간이었지만 포민노협은 1990년 출범한 전노협의 포항 지역조직으로 역할하였다.

이 시기 포철 사내하청 노조의 건설은 노동자 대투쟁의 과정 전반과 유사한 목적하에 노동조합이 설립되었다. ‘노동자도 인간이다’라는 구호하에 포철 사내하청 노동조합 또한 출범하였지만, 당시 포철 사내하청 노동조합은 또 다른 목표 또한 지니고 있었다. 바로 직영과의 차별 해소라는 목표였다²¹⁾. 비록 짧은 기간이었지만, 공동 임단투와 공동 파업을 통해 오랜 기간 동안 존재해 왔던 포철 작업장내 직영-정규직간의 차별적인 격차 해소를 목표로 해 왔다는 점이다.

하지만 사내하청 노조와 정규직 노조간의 ‘시간의 불일치’는 이를 구현할 작업장내 연대를 불가능하게 만들었고, 당시 정부의 민주노조 진영에 대한 전면적인 억압·배제는 국영기업이었던 포철에서는 정규직 노조의 부재·와해 속에서 더욱 더 증폭되어 나타났다. 여기에 작업장내 사내하청 노조간의 공동 임단투의 실패 속에서 개별 업체 차원에서의 임단협으로만 그쳤다는 한계를 보이며 개별화된 것이다.

3. 2000년대 간접고용 비정규 운동과 사내하청 노동조합

1990년대 기간 동안 내재되어 왔던 간접고용 비정규 노동 문제는 1997년 IMF 경제위기를 계기로 한국의 노동사회 진영에서 핵심적인 문제로 등장하였다. 사실, 1990년대 중반이후 노동연구진 일부가 비정규 노동자 문제를 제기하였지만, 당시의 조직노동은 일반적으로 무관심했었던 상황이었다. 1997년 IMF 경제위기를 계기로 비정규직이 급속히 확산되기 시작하였고, 1999년 1/4분기에 임시·일용직 비중이 50%를 넘어서면서 본격적으로 사회적 이슈가 되었고, 2000년대 들어 비정규 노동자의 투쟁과 조직노동의 조직화 노력이 본격화되었다.

이러한 비정규 노동자의 투쟁과 노조 조직화 노력에서 두드러진 지점은 제조업내 간접고용 비정규 노동자의 투쟁과 조직화 양상이 분출하였다는 점이라 할 수 있을 것이다. 2000년대 이후 간접고용 비정규 노동과 관련한 많은 조사·연구에서 드러나고 있는 것처럼 고용불안과

20) 포철 사내하청 노조가 설립된 직후 현장에 배포된 성명서에는 당시 사내하청 노동자로서의 작업장내 불만과 연대의 필요성을 주장하고 있다. “협력업체 근로자들이여 ! 우리들 권리를 위해 하나로 뭉치자!”, 포철 협력업체 노동조합 설립 추진위원회 (1988. 6. 29.)(민주화운동기념사업회 사료관, <http://db.kdemocracy.or.kr/>).

21) “89년도 임단투를 통해 얻으려고 했던 거는 몇 %라는 임금 인상 목적도 있지만, 노란색 직영과의 차별을 없애자는 목적도 있었죠. 워낙에 불만이 많았으니까요. 물론 지금처럼과 같은, 불법파견 투쟁이라든가 이런 거는 당시에는 없었기 때문에 포철 원청을 상대로 하지는 않았죠. 이런 점이 지금에서 보면 한계입니다”(인터뷰 자료).

차별적인 저임금, 신분제적 작업장 관계 등으로 인한 불만이 누적되어 왔기 때문이다. 이들 간접고용 비정규 노동자 투쟁과 조직화가 분출하였던 사업장 대부분은 87년 대투쟁 과정과 이후 한국 노사관계를 주도해 왔던 대공장이 주를 이루어 왔다. 그리고 불법파견 투쟁을 통한 '정규직화', 즉 87년 대투쟁의 성과로 나타난 내부노동시장 진입을 목표로 해 왔다는 공통점을 지니고 있다.

이들 대공장내 비정규 노동의 조직화 흐름을 통해 87년 대투쟁 이후 한국 노동운동의 한계, 내지는 문제점을 직시할 수 있을 것이다. 이하에서는 2000년 이후 간접고용 비정규 노동운동의 전개를 현대차를 중심으로 5개의 시기로 구분해 고찰하고자 한다(표 4 참조).

(1) 제 1시기(1998~2002) : 사내하청 노동자 투쟁의 즉자성과 지원과 연대의 즉자성

이 시기에 조직된 사내하청 노동자는 고용불안에 기인한 즉자적인 반응 속에서 사내하청 노동자만의 조직화와 저항이 전개되어 온 시기라 할 수 있다. 1998년 한라중공업 사내하청 노조 결성의 사례가 대표적인 예로서 사실 이러한 흐름은 1997년 IMF 경제위기 이전부터 간헐적으로 존재해 왔던 사내하청 노동자 저항 과정에서도 드러난 부분이라 할 수 있다²²⁾.

그러나 이 시기 후반부에 이르면 캐리어 사내하청 투쟁을 통해 작업장 내 전체 사내하청 노동자의 조직화와 정규직 연대가 사내하청 노동자의 조직화와 저항에 핵심적인 요인이라는 점이 부각되기 시작하였다. 캐리어의 사내하청 노동자의 조직화 형태(사업장내 전체 사내하청의 조직화)와 수단(원하청 연대)은 이후 대공장 내 사내하청 노동자를 조직화하는 전형적인 방식으로 자리잡았다²³⁾.

하지만, 자본의 광주공장 철수 위협 앞에 정규직 노동조합·노동자의 연대 철회와 구사대 폭력 사태로 귀결되면서 대공장내 비정규직 조직화 과정에서 정규직-비정규직 연대가 무엇을 의미하는지 깊은 고민을 조직노동에게 각인하게 된 계기가 되기도 하였다. 또한 캐리어 사내하청 노동조합의 투쟁은 이후 금속산업내 사내하청 노동자 투쟁과정에서 연대의 문제와 더불어 또 다른 주요한 조직화 경로를 제시하였다. 바로 파견법을 이용하는 것으로서 불법파견 투쟁을 통한 대중적인 조직화의 가능성을 제시했다는 점이다.

(2) 제 2시기(2002~2006) : 불법파견 투쟁을 통한 사내하청 노조 결성과 미흡한 원하청 연대

2000년대 이후 전반적인 사내하청 노동자의 투쟁이 최고조에 달했던 시기라 할 수 있다. 이 시기 사내하청 노동자의 투쟁은 곧 불법 파견 투쟁이었고, 이는 현재까지도 제조업 대공장내 비정규 노동운동의 흐름을 규정하고 있다. 현대차를 비롯해 기아차, 한국GM, 현대중공업, 하이닉스, 금호타이어 등 제조업내 주력 대공장에서 사내하청 노동조합 결성이 봇물처럼 이루어지면서 금속노조의 주도로 불법파견 고소, 고발 투쟁이 본격화되기 시작하였기 때문이다.

22) 대표적인 사례가 1996년 현대중공업 사내하청 노동자의 조직적인 저항과, 1997년 가을의 아시아 자동차 사내하청 노동자 투쟁이었다. 당시의 투쟁은 노조 조직화를 목표로 한 투쟁이라기보다는 작업장내 불만, 내지는 고용불안에 기인한 즉자적인 일회성 투쟁이었고, 개별 사내하청 업체 차원의 조직화였다.

23) 캐리어 사내하청 노동조합의 결성과정에 대해서는 한국비정규노동센터 현장리포터팀(2001) 참조.

[표 4] 금속산업내 사내하청 노동운동의 시기별 구분 및 특징

구분	제1시기 (`98~`02)	제2시기 (`03~`06)	제3시기 (`07~`10)	제4시기 (`10~`13)	제5시기(`14~현재)
자본의 대응 양상	-무관심·방기에 기반한 무대응 기조	-수세적 대응	-공세적 대응	-정치적, 이데올로기적 공세	-공세적 교섭(정규직화 교섭)
사하 노조 대중 동원 역량	-자생적인 조직화 : 하청 업체별 조직화	-현장 사하 노조의 주체적 활동 -상급연맹을 중심으로 한 목적의식적 조직화 결합	-산별노조를 통한 조직화 -지역+공단을 중심으로 한 전략 조직화	-‘불법파견 정규직화’를 매개로 한 신규 조직화	-`10년, 비지회 총파업의 실패로 인한 조직력 훼손 -사내하청 노동자의 정규직화를 위한 특별교섭의 전개
수단/매개	-고용불안에 대한 즉자적 대응	-불법 파견 투쟁	-대공장의 산별 전환을 통한 1사 1조직	-불파에 대한 법원의 판결	-특별교섭과 정규직화
원-하청 연대	-사내하청 노동만의 투쟁	-불파 투쟁을 매개로 한 원하청 연대 틀 구성 시도	-산별전환을 통한 원-하청 연대	-소극적 지지·지원	-소극적 지지·지원
대표 사업장	한라중공업 사내하청, INP 사내하청, 대우 캐리어 사내하청, 기아차(광주) 사내하청	현대차를 비롯한 완성차 사업장	기아차 화성지회, 대우 타타, 현대차 전주지회	현대차 비정규직 3지회	현대차 비정규직 3지회

* 출처 : 조효래(2008), 조돈문(2011), 김정호(2010:3장), 송보석(2012), 유형근·조형제(2017)의 내용에 기반하여 필자 변형

이 시기 불법파견 투쟁은 '정규직화'라는 당시 조직노동의 요구를 구현하는 수단이자, 조직화의 매개로서 역할하였다. 사내하청 노동자의 정규직화라는 제 1의 요구를 어떻게 구현할 것인가라는 수단으로서의 불법파견 투쟁이었고, 이를 위한 노동조합으로의 조직화를 구현하는 매개로서의 불법파견 투쟁이었던 것이다. 그러나 노동부의 불법파견 판정, 즉 행정적 조치만으로는 현장 사내하청 노동자의 정규직화 요구가 현실화되기에는 한계가 있을 수밖에 없었다는 점이 드러나기 시작하였다. 공식적인 사법절차로 들어가면서 '불법파견이 아니다'라는 검찰의 판단이 내려지기 시작했고, 이로서 법·제도 투쟁만으로 사내하청 노동자의 정규직화가 불가능할 수도 있다는 점이 가시화되기 시작한 것이다. 결국, 작업장 내에서 정규직화라는 비정규 노동자의 핵심적 요구가 구현될 수 있는 법적 정당성과 더불어 노동조합이라는 조직적 기초가 마련된 상태에서 이러한 요구를 구현하는 마지막 관문으로서의 원하청 연대만이 남아 있었던 상황이었다.

이 시기 사내하청 투쟁을 둘러싼 원하청 연대의 구현은 크게 2가지 방향으로 전개되었다. 첫 번째는 현대차의 사례로서 2003년 사내하청 노동자의 노조 결성 초기에 현대차 노조의 규약 변경을 통해 사내하청 노동자를 직가입하는 방향으로 연대를 구현하자는 것이었다. 이는 정규직-사내하청 노동자간 하나의 조직내에서 통합한다는 맥락에서 가장 높은 수준의 원하청 연대라 할 수 있었지만, 간접고용 비정규 노동의 핵심이었던 대공장 영역에서는 대부분 조합원 총투표에 회부조차 하지 못하는 상황에 머무르고 있었다. 위 원하청 연대가 비교적 초기에 진행되었던 것이라면, 두번째 방향은 바로 불법파견 판정이 본격화되면서 나타난 단사 차원에서의 원하청 연대회의의 결성이었다²⁴⁾. '공동 결성, 공동 투쟁, 공동 책임'이라는 3대 원칙 속에서 운영되어 왔던 완성차 차원의 원하청 연대회의는 그러나 실질적으로는 별다른 성과를 내지 못한 채 사실상 기능 정지되어 버렸다. 완성차 사업장에서 불법파견 특별 교섭을 몇 차례 진행한 것 이외에는 별 다른 성과를 내지 못한 것이다²⁵⁾.

현대차의 경우, 2005년 5공장 사내하청 노동자 해고 반대 농성²⁶⁾과 사내하청 노조의 독자 파업으로 인해 완성차 대공장내 원하청 연대회의는 기능 정지되었다. 그 결과 대공장 부문내 사내하청 노동 문제는 사내하청 노동조합만의 독자적인 교섭, 나아가 파업을 통해 해소할 수밖에 없게 되었고, 그에 대응하는 원청 자본의 탄압 또한 사내하청 노동조합에 집중되면서 사실상 대공장 부문 내 사내하청 노조가 약화되는 계기가 되었다.

결과적으로 이 시기 금속산업내 사내하청 노동의 핵심적인 문제는 불법파견 투쟁을 통한 정규직화 요구가 붓물처럼 제기되는 상황 속에서 이를 뒷받침할 원하청 연대의 기반을 어떻게 마련할 것인가가 핵심이었지만 이 지점에서 정규직 노조와 상급 단위 등 조직노동은 지도, 조정력을 발휘하지 못한 상황이었던 것이다.

24) 현대차는 2004년 8월 20일 '불법파견 원하청 연대회의'를 결성하여, 2005년 1월 대의원 대회에서 공식 기구로 추진받았고, 기아차는 2005년 5월에 '원하청 연대회의'를 발족시켰다.

25) 물론 2005년 하반기, 기아차 화성과 GM대우 창원 공장에서 정규직 노조의 연대 총파업 시도, 2005년 현대차 전주 공장의 사내하청 지회 결성과정에서 보여준 정규직 지부의 연대, 2006년 기아차 3주 체간 합의서 작성 등 부분적인 성과 또한 존재한다. 그러나 2005년 하반기 현대차 5공장의 사내하청 노동자 파업, 2007년 9월 기아차 화성 도장라인의 파업에서 극명하게 드러났던 것처럼 작업장 내 정규-비정규직 노동자간의 이해 불일치 문제를 단위 사업장, 나아가 작업장 차원에서는 해소할 수 없었던 상황이었다. 사내하청 노동자의 정규직화라는 점이 작업장 내 현장 조합원에게는 고용상의 문제로, 노동조합 전체로는 작업장 권력의 문제로 제기될 수밖에 없었기 때문이다.

26) 당시 현대차 사내하청 노동자의 농성은 신차 투입에 따른 라인재배치와 그에 따른 사내하청 노동자의 해고 문제였다. 자본의 저항도 구조조정에 따른 인원 재배치 과정에서 사내하청 노동자가 최우선적으로 해고된 것이다.

(3) 제 3시기(2007~2010) : 사내하청 노동자 투쟁의 침체와 대공장 산별전환을 통한 1사 1조직의 한계

불법파견 투쟁이 법·제도적인 한계로 인해 침체로 접어들었지만, 주요 제조업내 사내하청 노동자를 조직화할 수 있었던 새로운 계기가 전개되었던 바, 바로 대공장 노동조합의 산별전환과 그에 따른 1사 1조직 방침이었다. 15만명이라는 거대 노조로 재탄생한 금속노조는 2007년 대공장 내 사내하청 노동자에 대해서는 1사 1조직 방침에 입각해 대공장내 비정규 노동자를 정규직 지부에 직가입시키는 방안을 제시하였다²⁷⁾.

간접고용 비정규 노동자 조직화를 대변하는 ‘1사 1조직’ 방침은 ‘정규직-비정규직 연대’를 하나의 조직체 안에서 구현한다는 긍정적 측면에도 불구하고 이 시기 대표적인 사내하청 노동자 투쟁이었던 기아차 화성공장 사내하청 노동자의 도장라인 점거 파업을 통해 그 한계를 드러내었다. 정규직-사내하청간의 물리적 충돌로까지 이어진 이 파업은 ‘크게 뭉쳐 고용을 지킨다’는 대공장의 산별 전환이 실제로는 정규직 조합원의 이해만을 ‘지킨다’는 것을 드러낸 것이다(임영일, 2009).

이 시기 또 다른 사내하청 노동자의 투쟁으로는 산업단지 지역내 중소기업체의 불법 파견, 나아가 불법 인력공급업 문제를 전면화한 기륭전자 투쟁이었다. 이 투쟁은 대공장 위주의 조직노동이 간과해 왔었던 중소기업장내 불법파견 문제, 나아가 불법적인 인력공급업 문제를 전면에서 제기하였다는 점에서 이후 금속노조가 지역·공단 전략조직화 사업을 전개하는 계기가 되기도 하였지만, 오히려 불법파견 투쟁의 한계를 드러내는 계기가 되기도 하였다. 무엇보다 불파 투쟁이 기업내 노동시장에 갇힌 투쟁으로서, ‘초기업’적인 노동운동의 지향·흐름과 배치될 수밖에 없다는 것을 드러낸 것이다.

(4) 제 4시기(2010~2013) : 불파투쟁의 재점화와 자본의 총공세

제 4시기 금속산업내 사내하청 노동자 투쟁의 계기는 2010년 7월 22일에 내려진 사내하청 노동자에 대한 대법원의 판결이었다. 이 판결은 봉쇄된 것으로 생각됐던 ‘정규직화’라는 사내하청 노동자의 요구가 실현될 수 있는 최소한의 법·제도적 기반을 마련한 것이기에 2000년대 후반들어서 침체되어 왔던 금속부문 내 사내하청 노동자 투쟁을 다시금 제고하는 효과를 낳았다.

그리고 이 판결의 영향 속에서 2010년 11월 15일, 현대차 시트사업부 동성기업의 업체 폐업 및 재계약 과정에서 촉발된 현대차 사내하청 노동자의 파업은 2000년대 이후 사내하청 노동자 투쟁의 성과와 한계를 집약하고 있다. 비정규 노동자 투쟁에 대한 원형 자본의 억압과 탄압은 여전히 상수였을 뿐만 아니라 더욱 더 세련되고 강해진 반면에²⁸⁾, i) 실리주의적 정규직 집행부의 미흡한 원하청 연대, ii) 당시 금속노조의 조정역량의 미흡, iii) 사내하청 노동 투쟁 주체의 과잉 목표와 투쟁 전술 등에 따른 문제와 한계점은 지속되었다. 결국 2010년 하반기 노동사회를 뒤흔들었던 현대차 사내하청 노동자의 점거·농성 파업은 100명이 넘는 해고와 1,000명이 넘는 징계자, 그리고 사상 최대의 손배와 가압류로 일단락되었다.

27) 이 시기 금속노조가 제시한 또 다른 전략 조직화 방안은 삼성, 포스코 등의 무노조 재벌사 조직화와 중소 하청사업장내 노동자 조직화를 위한 지역공단 조직화 사업이었다.

28) 현대차는 대법원 판결이 내려지자마자 사법적 절차를 이용한 재상고와 헌법소원 제기, 그리고 ‘소송 당사자인 최병승 개인에게만 적용된다’고 주장하였다. 결국 노동우호적이지 않은 법리·법절차를 세련되게 이용한 것이다. 나아가 이 과정에서 시간을 벌게 된 현대차는 하청 업체를 통한 회유와 사내하청 노조에 대한 탄압과 이데올로기적 공세 또한 병행하였다. 2010년 11월 15일 시트 사업부 동성기업 폐업건은 이의 대표적인 예이며, 파업 과정에서도 ‘연봉 4,000만원짜리 비정규직’이라는 이데올로기적 공세를 기획재정부 및 고용노동부를 통해 전개하기도 하였다.

(5) 제 5시기(2014~) : 정규직화 특별교섭과 ‘절반의 성공’

2013년 이후 현대차와 정규직-사내하청 노조간에 사내하청 노동자의 정규직 전환을 위한 특별 교섭이 전개된 시기로서 쟁점은 정규직 전환을 ‘어떻게’ 할 것인가의 여부였다. 당시 사내하청 노조는 당연히 모든 사내하청 노동자의 정규직 ‘전환’이었다. 전환배치 없이 현재의 담당 업무에서 근속을 100% 인정받아 현대차의 ‘정규 생산직 노동자’로 전환되는 것이었다. 하지만, 이러한 요구는 원청인 현대차의 반대와 단순 중재자 역할에 머무르고 있는 정규직 노조의 태도, 그리고 와해된 비정규직 지회의 지도력으로 인해 성공할 수 없는 것이었다. 2010년 현대차 비정규직 파업의 결과로 정규직 지부와 비정규직 지회 사이의 연대는 사실상 와해되었기 때문이다.

2012년 2월 대법원의 불법파견 확정판결과 계속되는 사법부의 불법파견 판결의 여파 속에서²⁹⁾ 현대차는 정규직 노동자의 대규모 퇴직에 대비한 생산직 인력 채용의 필요성을 배경으로 ‘사내하청 노동자의 신규채용’ 방식을 특별교섭에서 제기하였고, 이후 일부 수정된 안을 배경으로 해당 내용이 관철되었다. 최종적으로는 약 6천여명의 사내하청 노동자가 신규 채용, 또는 일부 근속 인정 방식으로 현대차의 정규직 노동자가 되었다. 이미 대공장내 사내하청 노동운동이 거의 대부분 와해되었거나 침체되어 있는 상황에서 사내하청 노동자의 정규직화라는 요구가 변형된 형태로 관철된 셈이다.

2) 2000년대 금속산업내 간접고용 비정규 운동의 성과와 한계

2000년대 간접고용 비정규 노동운동의 핵심은 ‘불법파견 투쟁을 매개로 한 조직화와 정규직화’라 할 수 있다. 불법파견 투쟁을 통한 노동조합 조직화 사업은 금속부문의 사내하청 노동자의 실상을 대중적으로 알리고 2004년과 2010년 사내하청 노동자의 노조 조직 확대, 그리고 ‘신규채용’이라는 제한적이면서 변형된 형태이기는 하지만 현대차 사내하청 노동자의 정규직화를 이끌어 내는 핵심 수단으로 역할하였다.

(1) 불법파견 투쟁의 의의와 한계

하지만, 불법파견 투쟁으로 집약되는 금속산업내 비정규 노동운동은 2000년대 노동운동 전반에 한계를 드러내는 계기가 되기도 하였다. 첫 번째는 노사관계의 사법화 현상에 기인한 노동조합 운동의 취약성이다. 작업장 내 노동 문제는 1차적으로는 노동조합의 단협으로 해결하는 것이 가장 바람직하다. 문제는 사내하청 노조가 이러한 단협을 강제할 역량이 부족한 상태라는 점과 최소한의 요구 기반 마련을 위해 작업장 내 문제를 법에 의존하면서 수반되는 문제점이다. 정책당국 및 법원의 법 해석에 따라 노동조합 운동의 전반적인 기반이 취약해질 수 있기 때문이다.

두 번째 문제점은 노동조합 운동의 기업 중심성, 특히 결과적으로 대공장 중심성을 강화하는 효과를 낳는 조직화 전술로서, 궁극적으로는 산별노조라는 2000년대 민주노조 운동진영의

29) 2014. 9월 서울 중앙지법은 현대차 울산공장 사내하청 노동자 1,200여명의 근로자 지위 확인 소송에서 다시금 사내하청 노동자가 현대차의 정규직임을 인정하는 판결을 내렸다. 이에 더해 2015. 2월에는 아산공장 사내하청 노동자 7명중 근속 2년 미만인 3명을 제외한 4명에 대해 현대차 정규직이라는 대법원 판결이 내려졌다. 이 판결이 중요한 이유는 직접 생산공정 뿐만이 아니라 서브(sub) 라인 등 간접부서의 2, 3차 사내하청 노동자까지도 현대차의 정규직으로 간주했다는 점이다. 사내하청 노동자 입장에서 보면 2010년 대법원 판결보다 더 진일보한 판결인 것으로서 현대차는 사실상 모든 사내하청 노동자를 정규직으로 전환할 수밖에 없는 상황에 내몰렸다.

지향을 제한하는 효과를 낳고 있다는 점이다. 불법파견의 판정 기준은 작업장 차원에서 이루어지게 된다. 그에 따라 직접 고용, 정규직화의 공간적 대상은 사용 사업주가 1차적인 대상이다³⁰⁾. 이러한 상황을 고려할 때 불법파견 투쟁을 통해 정규직화를 달성하고자 하는 조직화 방침이 작업장 내에서 어떤 효과를 낳을지는 명확하다. 이는 불법파견 정규직화의 대상을 대공장내 2, 3차 사내하청으로 넓히더라도 여전히 남는 문제점이다. 대공장내 사내하청 노동자의 정규직화는 노동시장내 기업규모별 분단구조를 완화하기 위한 조직노동의 노력이 병행되지 않는다면, 대-중소기업간 격차라는 노동시장내 기업규모별 분단구조를 고착화시킬 가능성이 더 높다³¹⁾.

(2) 원하청 연대와 정규직 ‘이기주의’(?)

1987년 노동자 대투쟁과 2000년대 비정규 운동과의 비교에서 가장 두드러진 차이점은 바로 원-하청 연대 부분이라 할 수 있다. 1987년 당시의 포항제철과 2000년대 이후 대공장내 비정규 노동운동에서 가장 주요한 차이는 바로 원하청 연대이다. 포철의 경우, 1988년, 사내하청 노동조합이 설립되면서 우선적으로 사내하청 노조간 연대가 이루어졌지만 곧 이어 설립된 정규직 노조가 사측의 어용노조에 가까운 상황하에서 작업장내 연대를 구현하기에는 한계가 있을 수밖에 없었다. 비록 국가의 공안적 탄압으로 인해 실질적인 성과로 이어지지는 못했지만, 사내하청 노조는 협노련을 통한 대공장내 연대, 포민노협을 통한 철강공단 지역내 연대로 나아간 것이다.

하지만 2000년대 간접고용 비정규 연대 투쟁의 지형은 87년과는 달랐다. 87년 노동자 대투쟁을 통해 설립된 정규직 노조가 확고히 자리잡고 있었으며, 무엇보다도 산별노조라는 조직형태로 인해 작업장 안밖의 연대가 용이한 조건이었기 때문이다. 87년 대투쟁이후 20여년의 시간이 흐른 후 캐리어와 현대차 등 금속산업내 대공장의 사례에서 드러난 것은 정규직 노동조합·노동자는 작업장내 비정규 노동에 대해 소극적이거나, 때로는 적대적으로 변화했다는 점이다.

이와 관련해서는 크게 두가지 지점을 언급할 수 있다. 첫 번째는 정규직 노조 조합원 의식의 변화 양상이다. 과거의 ‘계급적 연대’로 표현되었던 단일하면서도 균질한 동지적 연대 지향에서 의사(疑似) 금융자산가화 되면서 개별화·파편화 되어 가고 있다는 점이다³²⁾. 그리고 대공장내 정규직 조합원이 이러한 변화 양상을 뒷받침하는 근거는 기업규모별 분단구조에 기반하고 있는 재벌계 내부노동시장의 고용과 임금 등에서 물질적 보상이었다. 이러한 조합원 의식은 평상시에는 ‘실리주의적 비자발적 연대’(박종식, 2010)로 나타나지만, 대공장 내 비정규 노동 조직화에 대한 정규직 노조의 집중적인 자원 동원·투여를 통한 연대, 또는 작업장 내 사내하청 노동자의 고용·임금상의 분배 요구가 전면화할 경우에는 극단적 반감으로 표출되고 있기도 하다.

30) 2000년대 후반 이후 불법파견 투쟁이 오로지 완성차-대공장에서만 진행되어 오고 있는 현실은 이를 반영하는 것이라 할 수 있을 것이다.

31) 이런 점에서 정이환(2006)은 한국의 노동시장에서 정규-비정규간 고용형태별 격차 해소보다 기업규모간 격차 해소가 더 중요한 문제일 수 있다고 언급하고 있다.

32) 이는 정규직 노동자 이해의 다기화·다변화를 의미하지만, 노동자 문화, 특히 생활문화 영역에서의 퇴행적인 양태로도 드러나고 있다. “제가 시를 통해서 그려 왔던, 노동자 대투쟁 때 선봉에 섰던 노동자들이 지금은 골프장, 룸싸롱, 노래방 가는데 선봉에 서고 있는 것이 아닌가 하는 생각을 합니다. 87년 당시의 자신들과 똑 같았던 비정규직 노동자들이 지금도 여기 저기서 싸우고 있는데 말입니다. 일상 생활에서 계급적 연대라는 가치를 지켜 내는 노동문화의 중요성을 다시금 생각합니다.” 백무산 심사위원장의 인사말, 2011년 제 2회 비정규노동 수기 공모전(2011. 12. 13).

두 번째는 노동조합은 자본으로부터 자주적인 조직이어야 하지만, 조합원의 단기주의적 이해보다는 독립적인 조직이어야 한다는 점이다(Hyman, 1997). 2007년 기아차의 1사 1조직 원칙 관철과 2017년 1사 1조직 원칙의 폐기는 모두 대공장 정규직 조합원의 단기주의적 이익 극대화 성향을 반영한 귀결이라 할 수 있을 것이다. 당시 1사 1조직 원칙은 '정규-비정규직 연대'라는 운동차원의 가치를 구현하는 것이기도 했지만, 작업장 권력의 분점을 통한 통제의 측면 또한 존재하며³³⁾, 이런 점에서 비정규직 노동자에게 정규직 노조는 '불만의 관리자' 역할을 수행한 것이라 할 수 있을 것이다.

하지만, 사내하청 노동자의 고용과 분배상의 요구가 전면화 되면 될수록 △ 정규직이 우위를 점해 왔던 작업장 권력의 분점 △ 고용·임금상의 물질적 이익의 일부 포기 등, 기존 작업장 권력을 지녀 왔던 정규직 노동자 이해의 보장이 용이하지 않을 수 있다는 점이 드러나면서 조직노동내 사내하청 노동자를 다시금 별도의 조직으로 분리했던 것이다³⁴⁾.

결과적으로 2000년대 이후 정규직 중심의 조직노동은 '조합원의 기득권 보호'라는 노동 '조합'의 역할을 수행하기 위해 사내하청 노동을 이용하는, 일종의 '도구적 합리성'에 기반한 비정규 정책을 구사해 왔다고 할 수 있을 것이다.

(3) 사내하청 노동자의 정규직화 경로 : 내부노동시장 편입 전략

2000년대 이후 간접고용 비정규 노동조합 운동의 방향 또한 기존 조직노동의 운동 전략에 부합하는 것이었다. 원칙적으로 민주노총을 위시한 조직노동이 '차별철폐·정규직화'라는 원칙을 제시하고, 금속노조가 불법파견 투쟁을 통한 조직화와 정규직화 경로를 제시하면서 사내하청 노동자의 정규직화라는 요구가 관철될 수 있는 기반이 마련된 것이다.

하지만 사내하청 노동조합은 △ 원하청 연대 미비·부재로 인한 작업장 교섭력(workplace power) 확보 곤란 △ 원청 대자본의 사내하청 노조 배제로 인한 연합적 힘(associational power) 확대 곤란 등으로 인해 사내하청 노동자에게 정규직화의 경로와 전망을 제시하지 못했다. 위 요인들은 간접고용 비정규 노동에 우호적이지 않은 제도와 맞물리면서 결과적으로 사내하청 노조의 조직력을 약화시켜 왔고, 비정규 노조의 교섭에 기반한 정규직화 방안이 무력화됐던 것이다.

사내하청 노동자들 또한 이러한 상황 속에서 정규직이 되기 위한 '도구적 합리성'에 입각한 양태를 추구해 왔다³⁵⁾. 불법파견 투쟁을 통해 달성하고자 한 대공장내 내부노동시장 편입이 주는 편익은 매우 크다는 점에서 차별철폐 등 전체 비정규 노동자의 이익을 위한 공장 밖 연대에는 소극적이었다(유형근·조형제, 2017). 나아가 원하청 연대의 미비·부재를 배경으로 노조의 힘에 기반한 정규직화 경로가 실질적으로 봉쇄되면서 특별채용 방식이라는 왜곡된 형태의

33) 이는 금속노조 내에서 1사 1조직 원칙이 구현된 사업장 대부분이 정규직 조합원의 수가 더 많은 경우 우에 한정되어 진행되었다는 점에서도 어느 정도 드러나고 있다. 사내하청 노동자가 정규직 조합원 대비 2배를 넘는 조선, 철강 등의 사업장에서는 1사 1조직을 위한 규약개정을 시도조차 하지 못했다.

34) 기아차 지부가 2007년말부터 1사 1조직을 추진한 요인중 하나는 2007년 도장라인 점거파업의 영향이 컸다. 사내하청 노조의 독자 파업으로 인한 불이익으로 조합원의 불만이 지부 지도부에 쇄도하였고, 이는 사내하청 노조를 지회로 편제하게 된 주요 원인중 하나였다. 금속노조의 1사 1조직 원칙은 비정규직 지회의 독자 파업권을 인정하지 않고 있기 때문이었다. 2017년 기아차 지부의 사내하청 지회 분리 또한 불법파견 사내하청 노동자의 정규직화 교섭 과정에서 정규직화의 규모를 놓고서 전개된 정규직 지부와 사내하청 지회간 갈등과 지회의 wildcat 파업이 이유였다. 비정규직 지회의 (찾은?) 독자 파업이 1사 1조직 편제의 근거이자 배제의 이유가 되고 있는 것이다.

35) 이러한 점은 현대차 비정규직 지회의 조합원 수 추이가 불법파견과 관련한 행정적, 법적 판단이 내려질 때마다 급증후 급감한 것에서도 어느 정도 나타난다(유형근·조형제, 2017).

‘정규직화’에 경도될 수밖에 없었던 것이다. ‘정규직 되기’ 위한 과정에서 사내하청 노동자 또한 일종의 ‘도구적 합리성’에 기반한 양상을 보여 왔던 것이다.

4. 결론 : 1987년 조직노동과 비정규 노동운동

제한적인 사례이기는 하지만 이 글에서 살펴본 두 개의 사례는 일면 같은 듯하면서도 다른 지점을 지니고 있다. 글의 모두에서 언급한 것처럼 차별적인 조건에 처해 있는 간접고용 비정규라는 공통점 이외에도 두 개의 사례 모두 내부노동시장이 완성된 대공장내 투쟁이었다는 점이다. 포철은 1968년 설립 초기부터 일본 철강업종의 내부노동시장을 도입해 운용해 왔으며³⁶⁾, 그에 따라 1987년 당시 국내 제조업 대기업에서는 매우 드물게 정규직-비정규직으로 이중구조화된 내부노동시장 체제가 완성된 상황이었다. 자동차, 조선 등 제조업내 여타 대기업의 경우 87년 대투쟁의 결과로 1990년대 들어 내부노동시장이 완성되었고, 이후 2000년대 들어 간접고용 비정규 노동자의 조직화와 투쟁이 본격화하였다.

양자의 유사성과 달리 노조의 조직적 힘을 확보하기 위한 연대의 방향은 달랐다. 포철 사내하청 노동에서 협노련의 건설은 자연스러운 것이었다고 할 수 있다. 원청이 같은 사내하청 업체였기 때문이다³⁷⁾. 하지만 포철 사내하청 노조의 연대는 포철이라는 기업내에만 한정되지는 않았다. 산업구조와 기업간 관계 측면에서 포철과 밀접히 연관된 철강공단내 노동조합과의 연대로까지 나아갔다. 연대의 범위가 지역으로까지 확대되었을 뿐만 아니라, 비록 짧은 기간이었지만 포항지역의 조직노동을 대표하는 위치에까지 이르렀다.

2000년대 자동차 업종을 중심으로 한 조직화된 사내하청 노동의 연대는 달랐다. 2000년대 간접고용 비정규 노동을 대표하는 상징적인 지위에 있었고, 금속노조라는 조직형태로 인해 부족한 자원을 동원하기 위한 연대의 지평은 더 넓어졌다. ‘정규직 되기’(유형근·조형제, 2017)위한 목표하에서 연대의 1차적이면서도 주요한 대상은 작업장내 정규직 노조였으며 이마저도 궁극적으로 사내하청 노조가 원하는 수준과 형태에 이르지 못했다. 이는 역으로 10년이 넘는 지난 시기 간접고용 비정규 노동운동이 정규직으로 대표되는 조직노동을 변화시키지 못했음을 의미한다. 그에 따라 이는 작업장내 사내하청 노동자들 또한 자신들의 도구적 합리성에 입각해 ‘특별채용’이라는 정규직 되기를 사실상 추수하는 것으로 귀결하였다.

물론 이러한 차이는 비정규 노동에 대한 주체들의 인식의 차이, 그리고 정규직 노조의 유무와도 밀접히 연관되어 있는 부분이라 할 수 있다. 87년 대투쟁 당시 포철 사내하청 노동자는 자신들의 사용자가 ‘포철’이라는 점을 분명하게 인식하지 못했을 뿐만 아니라³⁸⁾, 작업장내에 연대할 정규직 노조가 실질적으로 존재하지 않았기 때문이다. 그렇지만 차별적인 임금, 노동

36) 후지(富士)제철, 야하타(八幡)제철, 일본강관 등 일본의 3개 철강사를 중심으로 구성된 ‘일본 그룹(Japan Group)’이 제철소 건설과 운영·보수·정비 분야의 기술 이전, 교육·훈련을 통한 생산직 노동자 양성 프로그램까지 모든 것을 주도해 건설한 제철소가 지금의 포철이었다. 이 과정에서 정규직-사내하청으로 구조화된 당시 일본 철강업종의 내부노동시장 기제 또한 도입되어 운영되었다(손정순, 2011).

37) 광주에 소재한 아시아 자동차의 경우도 87년 대투쟁 과정에서 사내하청 업체에 노조가 결성되어 사내하청 업체 노조간 협의회(아시아 협력업체 노조 협의회)를 구성하기도 하였으며, 포철 협노련과 동일하게 협의회 차원의 신문을 발간하기도 하였다. (성공회대 노동사 아카이브, ILH-i204920).

38) “그 때는 불파나 이런 게 없었으니까요. 알고 있었다면 지금처럼 불파투쟁을 했겠죠. 그렇더라도 당시에 노조를 만들었던 궁극적인 목표는 포철이었습니다.”(인터뷰 자료). 현재 금속노조에 소속된 포철(광양) 사내하청 지회는 금속노조의 방침에 따라 불법파견 소송을 제기해 지난 2016년 광주 고등법원에서 승소하였다. 이 소송 당사자들은 1980년대 말부터 포철(광양) 사내하청 업체에서 근무하다가 노조 활동으로 해고된 해고자들이었다.

조건, 신분제적 작업장내 위계질서, 나아가 앞서 언급했던 다양한 형태의 탄압과 배제에 포철이 존재하고 있다는 점은 분명히 인식하고 있었다³⁹⁾.

2000년대 이후 한국 노동사회내 비정규 노동운동과 관련한 대체적인 방향은 불법파견 투쟁을 통한 정규직화에 초점이 맞춰져 왔다. 지난 10여년간 간접고용 비정규 노동은 불법파견 투쟁을 통해 정규직화에 (부분적으로) 성공함으로써 내부노동시장에 진입했지만 이는 제조업내 내부노동시장이 내-외부 노동시장간 큰 격차에 의해 구조적으로 지지(支持)되고 있음을 반증한 셈이다. 그리고 타이라(Taira, 1980)가 언급한 것처럼 노동시장내 커다란 격차가 구조적으로 존재한다는 점은 오히려 내외부 노동자 연대를 불가능하게 하는 조건으로 역할하고 있다.

하지만 현재의 조직노동은 이러한 한계점을 인식하면서 지역-중소사업체 조직화에 주력하고 있다. 이런 점에서 지금 한국의 노동사회에는 '정규직 되기' 위한 비정규 노동자의 노력과 중소기업 영세사업체의 열악한 노동조건 개선을 통한 '차별 해소'라는 두 개의 노력이 공존하고 있다. 87년 대투쟁과 2000년 간접고용 비정규 노동자 투쟁이라는 '두개의 시간'이 공존하고 있는 것이다.

39) 부수적으로는 포철 사내하청과 현대차의 사내하청간 차이점은 조직적 힘을 극대화하기 위한 연대의 대상과 더불어 대(對) 정부관계로 집약되는 제도적 자원과의 관계 또한 중요하였다. 전노협을 위시한 당시 조직노동 전반에 대한 정부의 전면적인 공안적 탄압이 설립된 지 얼마 안된 포철 사내하청 노조를 실질적으로 와해시켰기 때문이다.

< 참고 문헌 >

- 성공회대 노동사연구소, 노동사아카이브.
포항제철. 『숫물』. 각 년도.
- 김기훈 (1989), “철강산업”, 한국사회연구소. 『한국사회 노동자 연구 2 : 독점 대기업을 중심으로』. 백산서당.
- 김형기 (2002), ‘사내하청 노동자와 정규직 노동조합’, 『민주노동과 대안』, 2002년 6월호.
- 민주노총 포항시협 (1997), 「포항민주노조운동 10년사」.
- 민주연론운동협의회 (1988), “포항 ‘박태준 왕국’의 실상”. 『월간 말』. 통권 26호(1988년 8월호).
- 박종식 (2010), ‘경제적 실리와 비자발적 연대 : 조선 사업장 정규직 노동자들의 사내하청 인식을 중심으로’, 한국비정규노동센터 제 10회 월례 포럼 발표문(2010. 5. 14.).
- 박준식 (1991) “철강 기업의 자동화 기술과 노동과정의 변화에 관한 연구 : 포항제철의 경우를 중심으로”. 『한국 사회학』제 25집.
- 손정순 (2011), “후발 산업화와 금속부문 대공장내 사내하청 노동의 도입과 전개”, 『산업노동연구』, 제17권 제1호.
- 송보석 (2005), ‘제조업 사내하청 비정규직 조직화 투쟁 사례’ (2005. 10. 24).
- 안영배 (1991), “포철 민주노조 와해 공작의 전모”, 월간 『말』, 1991. 4월호.
- 유형근·조형제 (2017), “현대자동차 비정규직의 정규직 되기: 투쟁과 협상의 변주곡, 2003-2016년”, 『산업노동연구』, 제 23권 제 1호.
- 이대환 (1990), “포항제철 노동조합과 민족포철 : 철(鐵), 마침내 민주노조를 생산해 내다”, 『포항연구』, 1990년 가을호.
- 이상철 (1991), “한국 노동운동의 지역적 특성, 1987-1990 : 포항, 울산, 마산·창원 지역의 비교”. 서울대학교 사회학과 박사학위 논문.
- 임영일 (2009), “노조 조직화사업의 과제와 방향에 대한 제언”, 「미조직·비정규사업의 새로운 조직화 전략 모색을 위한 대 토론회」 자료집, 민주노총, 2009. 5.
- 정이환 (2006), “기업규모인가 고용형태인가”, 2006년 한국사회학 사회학대회 논문집.
- 정희태 (1988), “노동조합 발생을 통해 본 한국 철강 산업의 노동과정과 노동통제 : 포항제철과 그 구내하청업체를 중심으로”. 고려대학교 사회학과 석사학위 논문.
- 포항제철 (1989), 『포항제철 20년사』.
- 포항제철 (1996), 『협력 작업의 생산성 및 효율성 향상 방안 (I), (II)』.
- 한국비정규노동센터 현장리포트팀 (2001), “상처를 넘어, 깨어진 연대의 좌절을 넘어 : 캐리어 사내하청 노동자의 조직화 사례”, 『비정규 노동』, 2001년 9월호(통권 제4호), 한국비정규노동센터.
- Gumbrell-McCormick, R. and Hyman, R. (2013), *Trade Unions in Western Europe : Hard Times, Hard Choices*, N.Y : Oxford Univ. Press.

Hyman, R. (1997), “The Future of Employee Representation”, *BJIR*, 35(3) : 309-336.

Taira, K. (1980), “Labor and Business in a New Economic Order : Will Workers of the World Unite?”, *Hokudai Economic Papers*, 10 : 68-87.



발표 3

노동조합의 조직화 활동 경과와 결과

이주환 (한국노동사회연구소 연구위원)

노동조합의 조직화 활동 경과와 결과

이주환_한국노동사회연구소 연구위원

1. 들어가며

이 글에서는 최근 한국의 노동조합 조직화 추세와 특징을 검토하고자 한다. 먼저, 주로 고용노동부 『전국노동조합조직현황』 자료를 바탕으로 지난 10년 간 한국의 노동조합 조합원 규모 및 구성의 변화 추세를 살펴볼 것이다. 이를 통해 2010년 이후 두드러지게 노동조합 조합원이 증가한 영역을 특정할 것이다. 다음으로, 상기 분석을 통해 특정된 부문의 전형적인 조직화 사례를 검토하여, 최근 노동조합 건설 과정에서 나타나는 특징들을 살펴볼 것이다. 이러한 특징들을 1987년 노동대투쟁으로부터 비롯된 조직화 모델과의 연속과 불연속이라는 측면에서 논의할 것이다.

2. 노동조합 조합원 규모 및 구성의 변화

고용노동부가 발간하는 『전국노동조합조직현황』을 기초로 최근 10년간 노동조합 조합원 규모와 구성이 어떻게 변화해왔는가를 살펴봤다. 고용노동부는 매년 1~2월 「노동조합현황정기통보」 조사표를 고용노동부와 지방자치단체에 설립신고가 돼 있는 노조를 대상으로 우편발송한 후 회수하여 그 결과를 바탕으로 『전국노동조합조직현황』을 작성하여 발표한다. 그런데 이 조사는 회수율이 30~40% 정도에 불과하며, 전국공무원노조, 건설노조, 화물연대 등 법외노조 소속 노동자들은 조합원 수 집계에서 제외기 때문에서 신뢰도와 타당도에 문제가 있다는 지적을 받고 있다(곽상신 2012). 다만, 조직형태, 조직규모, 상급단체 등 노조의 조직적 속성을 추정할 수 있는 전국단위 통계로는 이 자료가 유일한 바, 여기서는 그러한 한계를 인식하면서도 분석 대상으로 삼았다. 따라서 여기서 분석결과로서 인용되는 수치들은 지난 10여 년의 대략적인 변화 경향성을 드러내는 ‘근삿값’으로 인식되어야 한다.

1) 노동조합 조직률과 조합원 규모 변화

(그림 1) 노동조합 조직률 및 조합원 수 추계: 1995-2015년 (단위: 천 명, %)



자료: 고용노동부, 전국노동조합조직현황 각 년도.

(그림 1)을 통해 지난 20년간의 노조 조합원 수 규모 변화를 살펴보면, 크게 네 가지의 시기를 구분해볼 수 있다. 첫째, 1997년 IMF 경제위기 여파로 인해 조합원 수가 급감했다가 어느 정도 과거 수준을 회복한 2001년까지다. 둘째, 2001년과 2006년 사이의 정체기다. 셋째, 조합원 수가 갑작스레 증가한 뒤 조금씩 감소한 2007년부터 2010년까지다. 마지막으로, 꾸준한 증가세를 보이고 있는 2011년 이후의 시기다. 여기서는 주로 2000년 중반 이후의 변화에 대해서 검토하겠다.

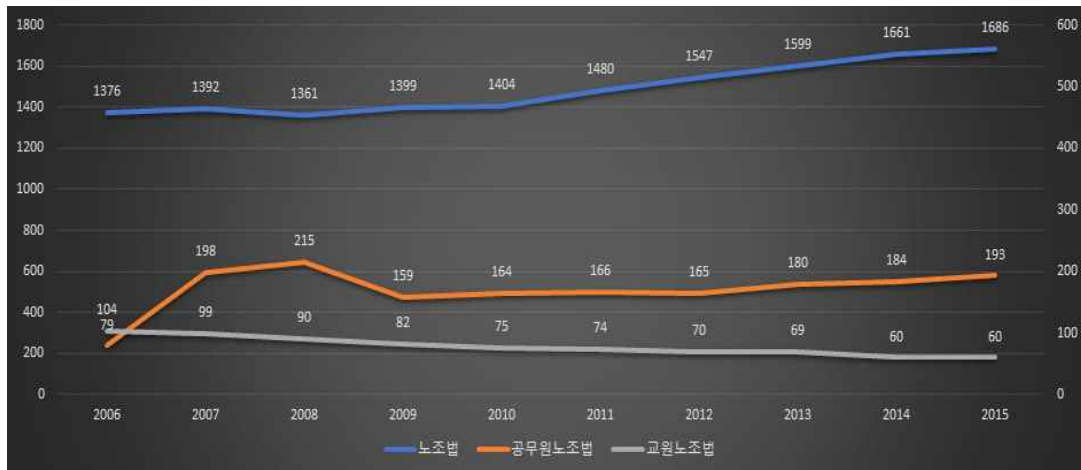
2000년대 중반부터 2010년까지 노조 조직률 및 조합원 수의 변동에 가장 큰 영향을 준 요인은 공무원들의 노조 건설과 합법성 획득 여부였다. 2007년 공무원의 노조 결성 및 가입이 합법화됐다. 그 결과 2006년 155만 9천 명이었던 조합원 수는 2007년 168만 7천 명으로 한 해 동안 약 12만 8천 명(8.2%)이 증가했다. 대부분 공무원 조합원들이었다. 그러나 2007년 정점을 찍었던 조합원 수는 2009년에는 164만 명으로 약 4만 7천 명가량이 감소했는데, 여기에는 2009년 전국공무원노동조합의 법외노조화가 영향을 줬던 것으로 보인다.¹⁾ 전국공무원노조는 법외노조가 됐지만 그 실체는 여전히 존재하고 있는 바, 전국노동조합조직현황 자료상 2007-2010년의 조합원 수 감소 추세는 현실을 잘못 반영하고 있는 것으로 판단된다.

2010년 이후 노동조합 조합원 수 규모는 꾸준히 증가했다. 2010년 164만 6천 명이었던 노동조합 조합원 수 규모는 연평균 3%씩 성장해, 2015년 193만 8천 명으로

1) 2009년 전국공무원노동조합으로 통합한 전공노, 민공노, 법원노조 세 조직 중 민공노와 법원노조는 기존에 설립신고가 되어 있음에 따라 지금도 조합원 수 집계에 들어가고 있는 것으로 추정된다.

5년 동안 약 29만 2천 명(17.7%)이 증가했다. 2010년 이후 증가한 조합원들을 적용 법규별로 구분해보면, 거의 대부분이 교원이나 공무원이 아닌 노조법을 적용받는 노동자들이다(그림 2) 참조). 노조법을 적용받는 조합원 수는 2010년부터 2015년 사이 28만 2천 명(20.0%)이 증가했고, 교원노조법과 공무원노조법을 적용받는 조합원은 1만 4천 명가량(5.9%) 증가하는 데 그쳤다.

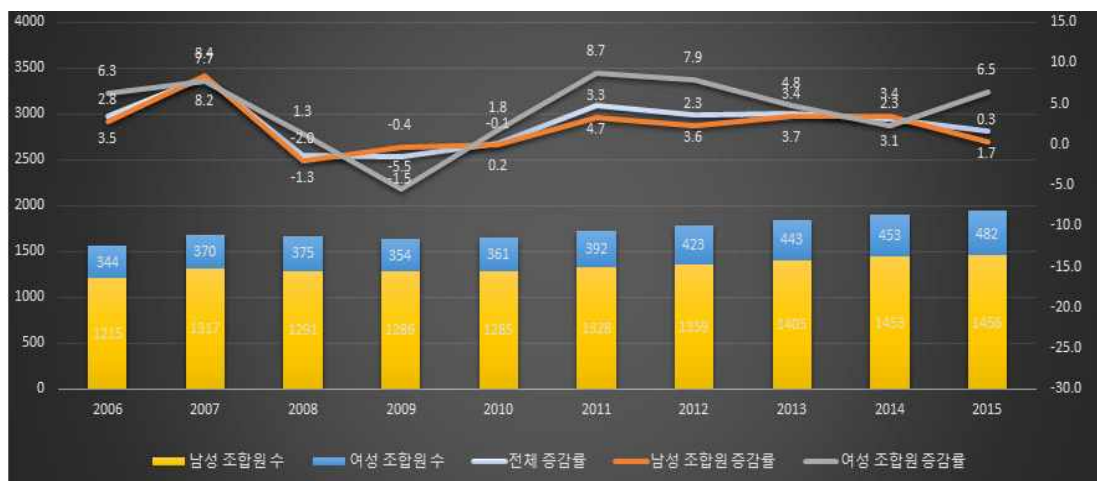
(그림 2) 적용법규별 노동조합 조합원 수 추세: 2006-2015년 (단위: 천 명)



자료: 고용노동부, 전국노동조합조직현황 각 년도.

2) 성별 노동조합 조합원의 구성 변화

(그림 3) 성별 노동조합 조합원 수 및 전년 대비 증감률: 2006-2015년 (단위: 천 명, %)



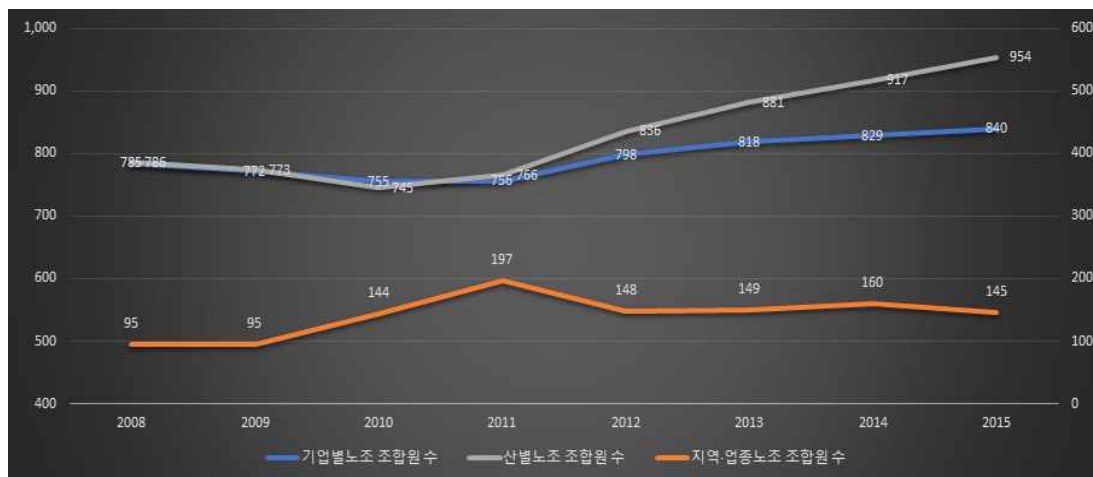
자료: 고용노동부, 전국노동조합조직현황 각 년도.

(그림 3)에서 성별 노동조합 조합원 수 추세를 살펴보면(막대그래프), 2010년에 비해 2015년 사이 남성 조합원은 128만 5천 명에서 145만 6천 명으로, 5년간 17만 1천 명(13.3%)이 증가했고, 동 기간 여성 조합원은 약 36만 1천 명에서 48만 2천 명으로 12만 1천 명(33.5%)이 증가했음을 확인할 수 있다. 즉, 2010~2015년 사이 남성 조합원이 약 5만 명 더 많이 증가했지만, 증가율은 여성 조합원이 상대적으로 더 높았다. 이에 따라 한국 노동조합 조합원이 성별 구성은 2010년에는 남성 78.1%, 여성 21.9%였던 데서 2015년에는 남성 75.1%, 여성 24.9%로 여성의 비중이 상대적으로 높아지는 방향으로 변화했다.

한편, (그림 3)에서 성별 조합원 수의 전년 대비 증가율(꺾은선그래프)을 살펴보면, 2010년 이후 여성 조합원 수의 증가 폭이 남성 조합원 수 증가 폭보다 두드러지게 높았던 시기는 2011년, 2012년, 2015년이였다. 2011년과 2012년의 증가 추세는 해당 시기 조합원이 급증한 학교 비정규직 노동조합들의 결성이 영향을 준 것으로 추측 된다. 2011년 만들어진 학교 비정규직 노동조합들에는 현재 8만 명 이상이 가입돼 있고, 조합원의 대부분이 여성 조합원이다. 2015년의 경우에도 학교비정규직을 비롯한 공공부문 무기계약직과 비정규직 여성노동자의 조직화가 영향을 줬을 것으로 보인다.

3) 조직유형별 노동조합 조합원의 구성 변화

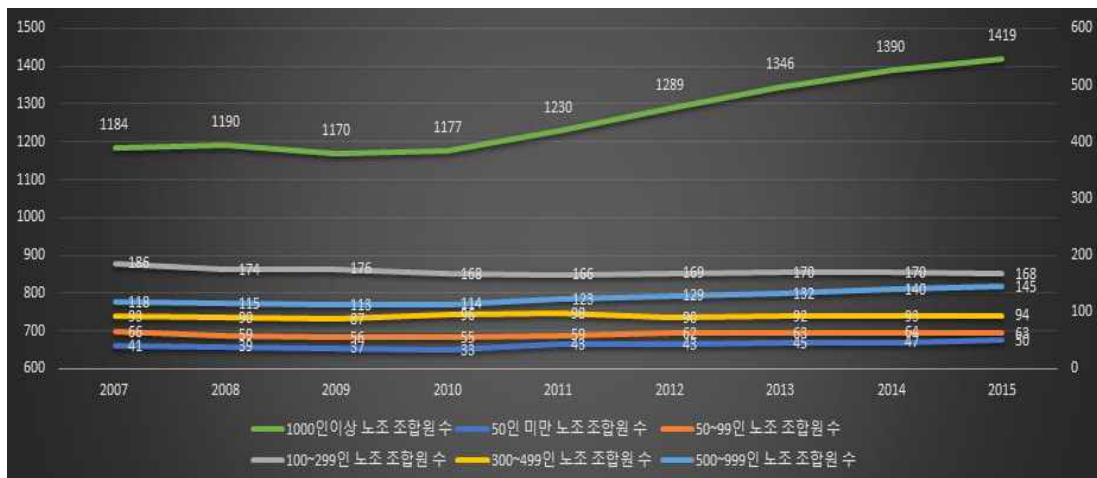
(그림 4) 조직형태별 노동조합 조합원 수 추세: 2008-2015년 (단위: 천 명)



자료: 고용노동부, 전국노동조합조직현황 각 년도.

조직형태별 조합원 수 변화를 나타낸 (그림 4)를 보면, 2010년 이후 산별노조 소속 조합원들의 증가추세가 두드러짐을 확인할 수 있다. 산별노조 조합원 수는 2010년에서 2015년 사이 74만 5천 명에서 95만 4천 명으로, 약 19만 9천 명가량(28.1%)이 증가했다. 기업별노조 조합원 수는 완만한 증가 추세를 보여 2010년에서 2015년 사이 75만 5천 명에서 84만 명으로 약 8만 5천 명가량(11.3%) 증가했다. 한편, 지역·업종별노조 조합원 수는 2010년과 2015년 각각 14만 4천 명과 14만 5천 명으로 거의 차이가 없었다. 이에 따라 한국 노동조합 조합원의 조직형태별 구성은 2010년 산별노조 45.3%, 지역·업종별노조 8.8%, 기업별노조 45.9%에서, 2015년에는 산별노조 49.2%, 지역·업종별노조 7.5%, 기업별노조 43.3%로, 산별노조 조합원의 비중이 상대적으로 커지는 방향으로 변화했다.

(그림 5) 노동조합 조직규모별 조합원 수 추세: 2007-2015년 (단위: 천 명)



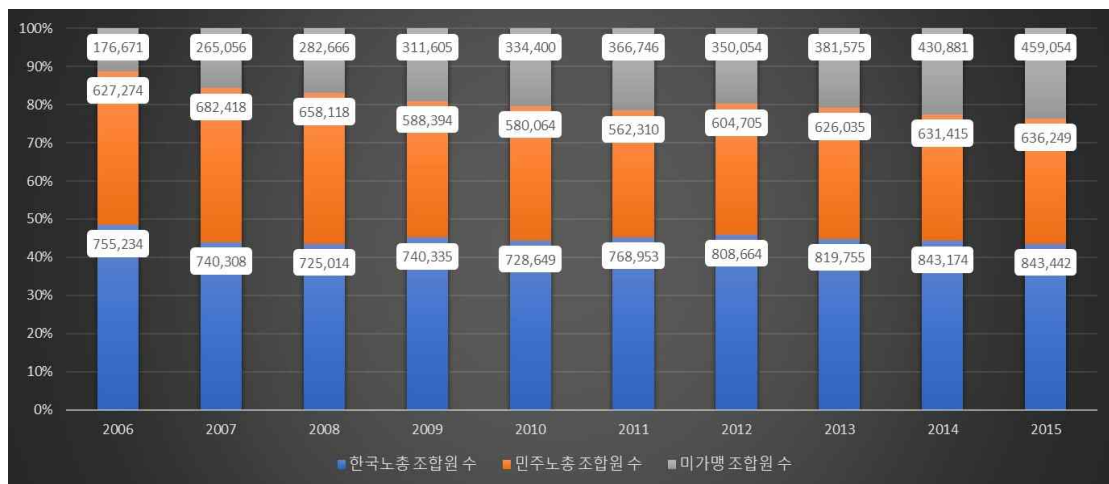
자료: 고용노동부, 전국노동조합조직현황 각 년도.

한편, (그림 5)에서 보듯, 2010년 이후 조직규모별 노동조합 조합원 수에서는 500명 이상 대규모 노동조합의 조합원 수 증가와 100인 미만 소규모 노동조합 조합원 수의 동시 증가가 두드러졌다. 1천 명 이상 대규모 노동조합에 속한 조합원 수는 2010년 대비 2015년, 117만 7천 명에서 141만 9천 명으로 약 24만 2천 명가량(20.6%)이 증가했고, 500명 이상 1천 명 미만 규모의 노동조합에서는 같은 기간 11만 4천 명에서 14만 5천 명으로 3만 1천 명가량(26.0%)이 증가했다. 한편, 가장 소규모 노조인 50인 미만 규모의 노동조합에서도 3만 3천 명에서 5만 명으로 1만 7천 명가량(51.5%)이 증가했고, 50인 이상 100인 미만 규모의 노동조합 조합원 수는 5만 5천 명에서 6만 3천 명으로 약 8천 명가량(14.5%)이 늘었다. 나머지 범주의 노동조합들에서는 동 기간 큰 변화가 없거나 다소 감소했다. 이에 따라 한국 노동조합 조합원

의 조직규모별 구성은 2010년 500인 이상 노조 78.6%, 100인 이상 500인 미만 노조 16.1%, 100인 미만 노조 5.4%에서, 2015년 500인 이상 노조 80.7%, 100인 이상 500인 미만 노조 13.5%, 100인 미만 노조 5.8%로 다소 양극화됐다.

4) 총연합단체별 노동조합 조합원의 구성 변화

(그림 6) 노동조합 총연합단체별 조합원 수 추계: 2006-2015년 (단위: 명)



총연합단체별 조합원 수의 변화를 나타낸 (그림 6)을 보면,²⁾ 2010년 이후 양대 노총에 소속된 조합원의 증가 추세보다는 총연합단체에 가입하지 않은 미가맹 조합원 수의 증가 추세가 더 빨랐음을 확인할 수 있다. 다만 이러한 추세는 2010년 이전에도 존재했다. 한국노총의 조합원 수는 2010년 72만 9천 명에서 2015년 84만 3천 명으로 5년 동안 약 11만 4천 명(15.6%)이 증가했고, 같은 기간 민주노총의 조합원 수는 58만 명에서 63만 6천 명으로 약 5만 6천 명(9.7%)이 증가했다. 반면 미가맹 조합원 수는 33만 4천 명에서 45만 9천 명으로 약 12만 5천 명(37.4%)이 증가했다. 이에 따라 한국 노동조합 조합원의 총연합단체별 구성은 2010년 한국노총 44.3%, 민주노총 35.3%, 미가맹 20.4%에서, 2015년에는 한국노총 43.5%, 민주노총 32.8%, 미가맹 23.7%로 미가맹 조합원의 비중이 상대적으로 커지는 방향으로 변화했다.

2) [그림 6]에서 민주노총 소속 조합원 수는 과소 추산된 수치다. 민주노총에 속해 있지만 법외노조로 구분되는 전국공무원노조, 건설노조, 화물연대 등의 조합원 수가 포함되지 않았기 때문이다.

〔그림 7〕 노동조합 총연합단체별 조직 수 추세: 2006-2015년 (단위: 개)



한편, (그림 7)에서 보듯, 총연합단체별 노동조합 조직 수의 변화는 상대적으로 훨씬 더 극적이었다. 즉, 총연합단체에 가입하지 않은 미가맹 노동조합의 수가 크게 늘어났다. 2010년부터 2015년 사이 한국노총 소속의 단위노동조합의 수는 2,292개에서 2,372개로 5년 동안 80개(3.5%)만 증가했고, 같은 기간 민주노총 소속의 단위노동조합의 수는 432개에서 373개로 오히려 59개(-13.7%)가 감소했다. 반면 미가맹 단위 노동조합 수는 1,696개에서 3,049개로 1,353개(80.0%)가 증가했다. 이에 따라 한국 노동조합의 총연합단체별 구성은 2010년 한국노총 51.9%, 민주노총 9.8%, 미가맹 38.4%에서, 2015년 한국노총 40.9%, 민주노총 6.4%, 미가맹 52.6%로 미가맹 조직 수의 비중이 가장 커지는 방향으로 변화했다.

2010년과 2015년 사이 전체 조합원 수 대비 총연합단체 미가맹 조합원 수의 비중이 20.4%에서 23.7%로 3.3%포인트 증가한 반면, 같은 기간 전체 노동조합 조직 수 대비 미가맹 조직 수의 비중은 38.5%에서 52.6%로 약 14.1%포인트가 증가했다. 즉, 조합원 수 증가 추세보다 조직 수의 증가 추세가 4배 이상 더 빨라, ‘소규모 미가맹 노동조합’의 증가 추세가 두드러졌음을 확인했다. 한편, 이는 기업단위 복수노조가 제도적으로 허용된 2011년에 특히 두드러졌다. 2010년 대비 2011년의 미가맹 노조 수는 560개가 늘어나 전년 대비 증가율 33.0%를 기록했다. 같은 시기 미가맹 노조의 조합원 수는 약 3만 2천 명이 늘어나 증가율 9.7%를 기록했다. 또한 복수노조 허용 제도가 시행된 2011년 7월 이후 2012년 11월까지 신규로 설립된 노조들은 1,020개였는데, 이 중 미가맹 조직이 865개(84.8%)로 거의 대부분을 차지했고, 616개(60.4%)가 이미 노조가 있는 사업장에서 만들어진 복수노조들이었다. 즉, 기업단위 복수노조 허용제도는 총연합단체에 가입하지 않은 소규모 기업별노조의 건설을 자극했다.

5) 총연합단체별 산별조직의 구성 변화: 2005년과 2015년 비교

(그림 8)은 양대 노총의 2005년과 2015년 사업보고서에 제시된 조직 현황을 비교 정리한 것이다. 2005년과 2015년 사이 10년간 양대 노총 소속 산업별조직의 구성 변화 양상을 보면 다음과 같은 점이 두드러진다. 첫째, 한국노총과 민주노총 모두 제조/건설업부문보다는 서비스업부문에서 조직 확대가 활성화된 산별조직들이 더 많았다(그림 8)에서 음영 표시가 된 조직들). 둘째, 서비스부문의 조합원 수 증가를 주도한 것은 기업별노조의 연맹체인 산별연맹이 아닌 초기업단위조직인 산별노조였다. 민주노총에서는 공공운수노조와 서비스연맹 내 학교비정규직들의 노조가, 한국노총에서는 금융노조가 서비스부문 조직 확대를 주도했다. 셋째, 제조/건설업에서는 제조업보다는 건설업의 조합원 증가 추세가 훨씬 두드러졌다. 넷째, 고용형태로 보면, 주로 무기계약직이 조합원 수 증가를 주도한 것으로 추정된다. 공공부문 및 학교 내 무기계약직과 비정규직, 금융기관 무기계약직 등이 증가한 조합원 수의 상당수를 차지하고 있는 것으로 판단된다.

〔그림 8〕 한국노총과 민주노총 소속 상급연합단체 2005년과 2015년 비교

	2005.12	2015.12	2005.12	2015.12	
총연맹	민주노총 742개 / 627,684명	민주노총 개 / 698,026명	한국노총 3,223개 / 87,154명	한국노총 3,329개 / 948,790명	
비노조법 부문	공무원노조(참관조직) 1개 / 107,933명 전교조 1개 / 90,983명	공무원노조 1개 / 73,000명 전교조 1개 / 53,000명 증감: 72,916명 감소		한공연 5개 / 8,380명 증감: 8,380명 증가	
서비스 부문	공공연맹 162개 / 105,655명	공공운수노조 61개 / 157,095명	금융산업노조 37개 / 85,448명	금융노조 35개 / 100,098명	
	민주버스노조 1개 / 1,588명		자동차노련 487개 / 98,793명	자동차노련 487개 / 98,793명	
	민주택시연맹 1개 / 11,834명		전택노련 905개 / 102,606명	전택노련 891개 / 97,748명	
	운송하역노조 33개 / 3,787명		연합노련 349개 / 59,620명	연합노련 384개 / 67,988명	
	화물연대 1개 / 9,704명		항운노련 43개 / 36,818명	항운노련 41개 / 36,766명	
	사무금융연맹 104개 / 68,006명		공공노련 55개 / 53,681명	공공연맹 90개 / 33,563명	
	서비스연맹 68개 / 14,556명		체신노조 1개 / 30,399명	우정노조 1개 / 28,296명	
	병원노련 12개 / 37,795명		보건의료노조 1개 / 41,789명	해상노련 52개 / 21,561명	
	언론노련 12개 / 19,014명		언론노조 1개 / 12,252명	외기노련 28개 / 23,203명	
	대학노조 1개 / 8,987명		대학노조 1개 / 6,009명	정보통신노련 27개 / 20,624명	
	시설노련 31개 / 1,150명		민주일반연맹 2개 / 5,012명	관광서비스노련 72개 / 15,305명	IT사무서비스노련 37개 / 50,772명
	IT연맹 5개 / 33,028명		정보경제연맹 15개 / 4,722명	철도산업노련 4개 / 6,875명	관광서비스노련 85개 / 17,897명
	여성연맹 21개 / 3,369명		여성연맹 3개 / 3,550명	의료산업노련 5개 / 6,201명	철도사회산업노조 1개 / 9,173명
	비정규교수노조 1개 / 1,000명		비정규교수노조 1개 / 1,351명	사람대학노련 15개 / 4,586명	의료산업노련 13개 / 9,004명
	교수노조 1개 / 1,100명		교수노조 1개 / 327명 증감: 21,964 증가	담배인삼노조 1개 / 6,289명	사람대학노련 26개 / 7,159명
				출판노련 33개 / 3,238명	담배인삼노조 1개 / 6,053명
				아파트노련 62개 / 3,036명	출판노련 24개 / 2,424명 증감: 23,356명 증가
	제조 / 건설업 부문		금속산업연맹 65개 / 156,340명	금속노조 1개 / 152,476명	금속노련 397개 / 119,524명
건설산업연맹 65개 / 22,000명		건설산업연맹 4개 / 43,540명	화학노련 459개 / 80,680명	화학노련 431개 / 80,825명	
화학섬유연맹 67개 / 27,199명		화학섬유연맹 23개 / 18,354명 증감: 8,831명 증가	섬유유통노련 118개 / 24,246명	섬유유통노련 91개 / 22,497명	
			식품산업노련 38개 / 18,949명	식품산업노련 54개 / 22,247명	
			고무산업노련 13개 / 10,657명	고무산업노련 14개 / 10,805명	
		광산노련 14개 / 5,150명	광산노련 10개 / 4,839명		
			건설산업노조 1개 / 18,523명 증감: 29,435명 증가		
직가입	직가입조직 90개 / 10,499명	직가입조직 개 / 14,748명	노총 직가입 12개 / 5,539명	노총 직가입 개 / 명	

6) 요약 및 함의

『전국노동조합조직현황』과 한국노총 및 민주노총의 『사업보고서』 조직현황 자료를 분석한 결과 다음과 같은 사실을 확인할 수 있었다.

첫째, 2000년대 중후반까지 정체 또는 감소 추세를 보였던 노동조합 조합원 수는 최근 꾸준하게 증가해 2010년과 2015년 사이 약 29만 2천 명이 증가했다. 다만, 임금노동자 대비 노동조합 조합원의 비율인 조직률은 2010년 이후에도 10.1~10.3% 수준에서 정체돼 있다.

둘째, 조합원 수 증가 추세는 남성 노동자보다는 여성 노동자에게서, 공무원과 교원보다는 노조법 적용 노동자에게서, 제조업 노동자보다는 건설업과 서비스업 노동자에게서 상대적으로 더 두드러졌다. 특히 공공서비스 영역의 무기계약직 또는 비정규직 여성 노동자의 노동조합 건설과 가입 추세가 가장 두드러졌던 것으로 파악됐다.

셋째, 노동조합 조직형태별로 봤을 때는 지역·업종별노조 조합원은 감소한 반면, 산별노조와 기업별노조에 속한 조합원 수는 증가했다. 특히 산별노조 조합원의 증가 추세가 두드러졌다. 조직규모별로 봤을 때는 500인 이상의 대규모 노동조합과 100인 미만 소규모 노동조합에서 동시에 조합원 수 증가 추세가 나타나고 있었다. 다만 대규모 노동조합의 증가 추세가 훨씬 두드러졌다.

넷째, 상급단체 수준에서 봤을 때는 양대 노총에 속한 조합원보다 미가맹 노조들에 속한 조합원 수 증가 추세가 더 빨랐다. 특히 소규모 미가맹 기업별노조 수의 증가가 주목할 만한 현상으로 부각하고 있었다. 여기에는 2011년부터 시행된 기업단위 복수노조 허용제도가 영향을 준 것으로 파악됐다.

이상의 한국 노동조합 조직화 추세를 뒷받침하는 동학을 보다 심층적으로 이해하기 위해서는 다음의 두 질문에 대한 답변이 구해져야 할 것으로 판단된다. 먼저, 왜 소규모 미가맹 기업별노조들의 증가 추세가 두드러지며, 그것이 함의하는 바는 무엇인가. 이를테면 복수노조제도의 변화가 총연합단체 가입 노조와 미가맹 노조에게 미친 영향은 어떻게 다른가. 그리고 무엇이 미가맹 기업별노조들의 건설을 자극했는가. 다음으로, 왜 공공부문과 서비스부문에서 초기기업단위노조의 여성 조합원의 증가 추세가 두드러지게 나타나고 있는가. 이러한 부문의 조직화 과정은 제조업 정규직 남성 노동자들의 전통적인 조직화 경로와 비교해서 어떤 특징을 갖고 있는가. 다음 절에서는 후자의 질문에 대해서 답하고자 한다.

3. 최근 신규 노동조합 조직화의 경로와 특징

여기서는 2010년 이후 조합원 수가 상대적으로 가장 크게 증가한 공공서비스 영역의 조직화 경로를 보다 심층적으로 살펴볼 것이다. 먼저, 노동조합 조직화라는 행위는 사회운동적 실천이자 설득적 의사소통이라는 전제적 인식을 제기할 것이다. 이를 바탕으로 현실의 노동조합 조직화 경로를 보다 풍부하게 포착할 수 있도록 돕는 도식을 구성할 것이다. 다음으로, 최근에 발생한 공공서비스 영역의 대표적인 조직화 사례와 제조업부문의 전형적인 조직화 사례를 비교할 것이다. 이를 통해 최근 조직화 추세가 노동운동의 전망과 관련해 주는 함의를 살펴볼 것이다.

1) 조직화 경로에 대한 전제적 인식과 일반적 도식화

노조가 없는 일터에서의 조직화 시도는 현장 노동자들에게 노동조합의 필요성을 납득시키는 의사소통 과정이자, 노동현장의 지배적 권력관계를 ‘노동이 배제된 관계’에 ‘노동이 참여한 관계’로 바꾸기 위한 사회운동적 실천이라고 할 수 있다. 이러한 전제적 인식에 기초하면, 노동조합 조직화가 이뤄지는 경로와 관련하여 다음과 같은 일반적 도식을 제기할 수 있을 것이다.

첫째, 노동조합이 없는 노동현장에서 노동조건이나 노동통제에 변화를 야기하는 특정한 계기가 발생한다. 불안과 분노를 느끼고 있는 노동자들 중 일부가 이러한 계기를 타고 노동현장의 현실을 변화시키기 위한 수단으로서 노동조합 조직화를 선택한다. 즉, 조직화의 초동주체로서 나선다.

감정과 사회운동 간의 논의에 따르면³⁾ 불만의 누적만으로는 시민의 사회운동 참여는 이뤄지지 않는다. ‘안전한 세계’에 대한 믿음이 약화되고 불확실성과 불안이 증폭되고 또 이에 대한 분노가 형성되어야만, 즉, 불안과 분노 등의 역동적인 감정이 매개돼야 불만을 해소하기 위한 행동이 시작될 수 있다. 요컨대 불안과 분노를 자극하는 구체적인 계기가 노동현장에서 발생하지 않는다면, 노동조합 조직화는 거의 시도되지 않을 것이다. 노동조합 건설에 나서거나 참여한다는 것은 개인에게 매우 위험성이 높은 선택이다. 노조를 만든다는 것은 노동현장을 지배하는 질서를 변화시키려는 시도한다는 뜻이고, 이러한 시도로 인해 노동조건 결정권과 노동과정 통제권을 갖고 있는 사용자와 적대적 관계가 형성될 수도 있기 때문이다. 권력을 가진 사용자와 적대적 관계는 포괄적인 불이익 처우로 이어질 수 있으므로, 개인들은 별다른 계기가

3) 제프 굿윈, 제임스 재스퍼, 프란체스카 플레타. (2012). 『열정적 정치-감정과 사회운동』. 한울아카데미.

없다면 노동조합 조직화 시도를 하지 않는다. 노동현장에 대한 불만이 있더라도 참거나 개인적인 해결책을 찾고, 아니면 불만거리를 회피하기 위해 새로운 일자리로 떠나간다. 즉, 조직화를 시도하는 초동주체가 형성되기 위해서는, 노동현장에 대한 일상적인 불만이 아니라, 변화를 추진하는 동력이 될 수 있는 ‘불안과 분노’가 ‘특정한 계기’를 통해 형성되어야 한다.

둘째, 초동주체들을 중심으로 노동조합 건설을 통해 이루고자 하는 타산적 목표와 도덕적 규범이 설정되고, 이를 중심으로 노동현장에서 공론화가 진행된다. 이러한 설득적 의사소통 행위가 성공한다면, 초동주체들이 노동현장에서 이미 형성하고 있는 사회적 연결망을 따라 변화의 수단으로서 노조에 대한 희망과 참여 의지가 확산된다.

사회운동이론의 프레이밍 접근에 따르면,⁴⁾ 조직화 초동주체들이 제기하는 주장이 현장의 노동자들에게 공감을 받고 설득력 있게 다가가기 위해서는 다음과 같은 조건들을 충족해야 한다. 먼저, 발화자들, 즉 조직화의 초동주체들이 주장하는 변화의 목표와 수단이 청중들, 즉 현장 노동자들의 일상경험 속에서 체감될 수 있는 것이어야 한다. 요컨대, 실제 이해관계 개선으로 이어질 수 있고, 쉽게 현실화될 수 있는 합리적인 주장이라 평가되어야 한다. 다음으로, 현장 노동자들의 조직화 참여 행위가 도덕적인 것으로 정당화될 수 있어야 한다. 즉, 초동주체와 현장 노동자들이 공유하고 있는 공통의 문화적 도식과 도덕적 규범 등에 기초해야 한다. 마지막으로, 사전적인 조건으로서, 초동주체들에 대한 ‘평판’이 노동현장에서 긍정적으로 형성되어 있어야 한다. 초동주체에 대한 긍정적인 평판은 이들이 주도하는 조직화에 대한 근원적 불안감을 통제하고, 초동주체가 제기하는 주장의 진실성을 신뢰할 수 있도록 하는 보증으로 기능한다. 이러한 조건을 충족한 의사소통 행위를 통해 ‘분노가 희망으로 전환’될 때 노조에 대한 참여가 확산될 수 있다. 한편, 조직화 시도 초기 노조에 대한 희망과 참여 의지의 확산은, 초동주체들에 대한 긍정적 평판을 공유하고 있는, 즉, 초동주체들과 개별적 연결망을 형성하고 있는 현장 노동자들을 중심으로 이뤄질 것이다. 그리고 또한 한편으로 강조되어야 할 점은, 초동주체들이 추진하는 공론화 과정은 현장 노동자들만을 대상으로 하는 것은 아니라는 점이다. 공론화 과정은 국가, 시민사회, 사용자의 반응 역시 고려하면서 진행되어야 한다.

셋째, 노조를 건설하고, 국가, 조합원, 시민사회, 사용자 등과의 관계구조를 정립하기 위한 전술적 실천이 추진된다. 즉, 국가의 법적 절차에 따라 조직을 설립하고, 조합원 직접선거를 통해 지도부를 선출하며, 시민사회 공론화를 통해 공공성을 인정받고, 사용자와 단체교섭을 통해 노동현장을 변화시키고자 한다. 일반적으로 초동주체들

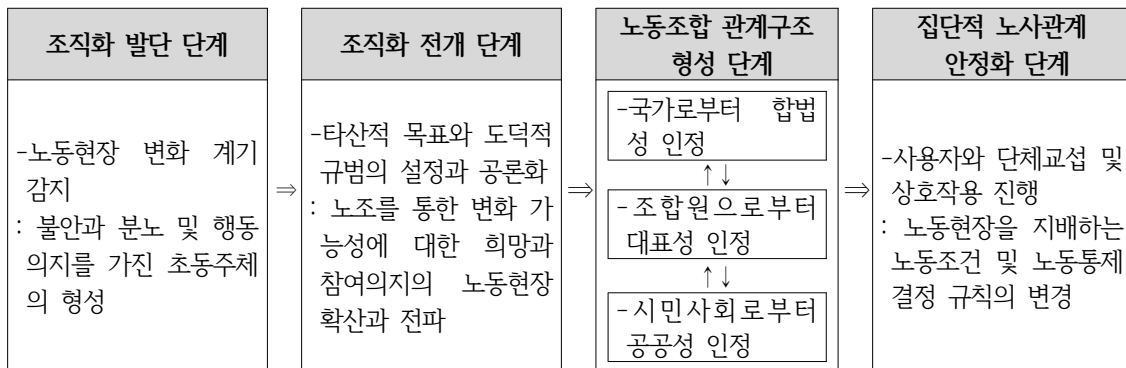
4) Benford, R. D., & Snow, D. A. (2000). Framing processes and social movements: An overview and assessment. *Annual review of sociology*, 26(1), 611-639.

과 현장 노동자들은 이러한 관계구조 정립을 위한 실천과 관련된 지식이 부족한 바, 이는 노동조합 상급단체 등의 지원과 함께 진행된다. 또 한편으로, 이전의 공론화 단계에서 만들어진 담론들이 이 단계 실천 전술의 양상에 영향을 미친다.

자본주의 체제에서 노조는 사회의 유지를 위해 다양한 행위자들의 이해관계 충돌을 조정하고 매개하는 중간조직으로서 기능한다.⁵⁾ 이를테면 노동조합은 단체교섭제도를 기반으로 자본가와 노동자 간 이해관계 갈등을 조정하고, 정책참여기구를 통해 국가와 시민사회를 매개한다. 노조가 노동현장의 권력관계에 영향을 미치는 행위자가 되기 위해서는 이러한 사회적 행위자들과 안정적인 관계구조를 형성하고 그로부터 인정을 받아야 한다. 이를테면 국가로부터 제도적 인정, 즉 ‘합법성’을 획득해야 하고, 노동자로부터 정치적 인정, 즉 ‘대표성’을 획득해야 하며, 공론장을 통한 시민사회의 인정, 즉 ‘공공성’을 획득해야 한다. 그럴 때만이 사용자와의 관계에서 핵심적인 권리, 즉 ‘교섭권’도 안정적으로 행사될 수 있다. 이러한 다차원적인 관계구조를 형성하기 위해서는 정치 및 제도적 절차와 규칙에 관한 지식, 그리고 다양한 기술적 지식 등이 요구된다. 이에 따라 일반적으로 신규 노조들은 경험자와 전문가로부터 지원을 받는다. 즉, 다른 노조나 노조연합단체, 사회운동단체 등이 조직화에 결합하여 신규 노조를 지원한다. 또한 노조가 공론화 과정에서 사용자, 국가, 시민사회를 대상으로 어떠한 담론을 형성하였는가는 이러한 관계구조 형성을 위한 실천의 양상에 직접적으로 영향을 미친다.

마지막으로, 노조가 다차원적 관계구조 속에서 안정화되면, 교섭과 쟁의를 통해 사용자가 노동현장의 노동조건과 노동통제를 변화시키도록 요구한다. 즉, 사용자가 ‘노동이 참여한 관계’를 노동현장의 지배질서로서 인정하도록 만든다. 이상의 내용을 종합하여 요약하면 (그림 9)와 같이 나타낼 수 있을 것이다.

(그림 9) 노동조합 조직화 일반적 경로의 도식화



5) Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade unions in western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford University Press.

2) 공공서비스부문과 민간제조부문 조직화 사례 비교

2010년 이후 한국의 노동조합 조합원 수 증가 추세를 주도한 것은 주로 공공서비스부문의 대규모 초기업단위노동조합과 총연합단체에 속하지 않은 소규모 기업별 복수노조였다.⁶⁾ 여기서는 전자의 조직화 추세가 주로 어떤 경로로 진행됐으며, 이는 기존의 민간제조부문 기업별노조 조직화 추세와 비교해 어떤 특징을 갖는지를 검토할 것이다. 이를 위해 2010년경 추진된 두 개의 노조 조직화 사례를 심층 비교할 것이다. 하나는 1987년 노동자대투쟁의 영향 아래 형성된 민간제조부문 남성 정규직 생산직 노동자들 조직화의 특징을 전형적으로 드러내는 사례이다(A노조 사례). 다른 하나는 최근 활발해진 공공서비스부문 여성 비전형 노동자 조직화 중 가장 적극적인 변화를 이뤄냈다고 평가받는 사례이다(B노조 사례). 먼저, 양 노조에 대한 기본적인 정보를 제시하고, 다음으로, 앞에서 제기한 조직화 경로의 도식에 따라, △조직화의 계기와 초동주체의 형성 △조직화 의제 설정과 공론화 과정 △다차원적 관계구조 형성을 위한 실천과 그 결과 등의 측면을 살펴볼 것이다.

(1) 기본 정보

비교되는 조직들의 기본 정보는 다음과 같다. 먼저, A노조는 화학제품 제조부문의 다국적기업 한국지사에서 2009년 만들어진 산별노조 기업조직이다. 정규직 남성 노동자 중심의 전형적인 생산직 노조이나, 설립 초기에는 비정규직 여성 노동자들을 포괄하고 처우개선을 이뤄내기도 했다. B노조는 설립 직후 전면파업 등의 투쟁을 통해 생산현장을 장악하고 사용자를 압박하여 노사합의를 안정적으로 이뤄냈다. 그러나 곧 사용자의 적극적인 반노조 대응을 겪으면서 집단적 노사관계 불안정화와 조합원의 감소를 경험했다. 해당 기업 생산직의 90% 이상이 가입해 있던 조직에는 현재 약 8분의 1 규모인 80여 명만 남아 있다. 그러나 포기하지 않고 완강하게 실천을 이어가서 노조 설립 5년만인 2014년에 사용자의 노조 인정과 단체협약 체결을 이뤄냈다.

다음으로, B노조는 2000년대 들어 건설된 노동조합 중 가장 규모가 큰 전국단위 산별노조의 지역조직으로, 각급학교의 무기계약직과 비정규직 여성 노동자들이 주로 가입해 있다. 2010년 교육감선거 직후 사용자와의 협력적 관계 아래에서 2천 명 규모로 최초 조직화에 성공했다. 이후 이 조직이 모태가 돼 전국적인 산별노조가 건설됐

6) 고용노동부의 전국노동조합조직현황 자료에는 잘 포착되지 않지만, 건설부문과 운송부문의 특수고용 노동자들, 그리고 설치 및 수리 서비스 노동자들의 조직화 추세 역시 2000년대 들어 새롭게 발생한 현상이고, 노동조건 개선과 사회경제적 민주주의 향상에 크게 기여했다고 평가할 수 있다. 다만, 여기서는 지면의 한계 등으로 인해 공공서비스부문 초기업단위노조 조직화에 집중하고자 한다.

으며, 현재 B노조의 조합원 수는 2천7백 명가량이다. B노조는 설립 초기에는 조리·배식 담당 노동자들만 포괄했으나, 현재는 행정지원직종과 교육보조직종 등도 다양하게 포괄하고 있다. 2013년 사용자와 최초로 단체협약을 체결하였다.

<표 2> 비교 대상 노동조합 조직화 사례들의 기본 특성

	A노동조합	B노동조합
부문	-화학제품제조	-교육서비스
노조 건설 시기	-2009년	-2010년
단체협약 최초 체결	-2014년 첫 단체협약 체결	-2013년 첫 단체협약 체결
단체교섭 단위	-기업단위	-지역단위
핵심 직종	-생산직 중심 -사무직/비정규직 포괄 실패	-초기: 조리, 배식 등 중심 -후기: 포괄 직종 다양화
사용자	-다국적기업 한국지사	-지역 교육청
조직 형태	-산별노조 기업지회	-산별노조 지역지부
조직 규모	-670여 명 → 80여 명	-2천여 명 → 2천7백여 명

(2) 조직화 계기와 초동주체의 형성

가. A노조 사례

A기업의 생산직 노동자들은 종업원의 복지와 권리보다는 성과주의와 노동유연성을 우선시하는 기업 경영방침, 그리고 일방적인 노동시간 및 물량 배정 관행 등으로 인해 사용자에게 대한 불만을 누적하고 있었다. 노조 설립이 추진된 2009년 기준으로 A기업은 생산직 인력의 5분의 1가량을 성과급과 호봉급이 적용되지 않는 ‘무기계약직’으로 고용하고 있었다. 무기계약직은 대부분 중년 여성들이었다. 정규직 남성 생산직들에게는 서로 동일한 일을 하고 있음에도 성과주의 개인평가제도를 적용하여 매년 임금인상률을 차등 적용했고, 이로 인해 2010년 기준으로 10년차 생산직 동기들 사이에 월급이 20만 원 정도까지 차이가 났다고 한다. 또한 다품종 소량생산체제임에도 그에 걸맞은 생산관리 역량을 갖추지 못해 본부별로 물량이 불공평하게 배정됐다. 이를테면 한 쪽에서는 물량이 없어 장갑 하나 갖다 쓰는 것에도 관리자들이 눈치를 줬고, 다른 쪽에서는 노동자들이 점심시간에 3교대로 나눠서 식사를 해야 할 정도로 높은 노동강도와 초과 노동에 시달렸다.

그러나 A노조가 설립되기 전까지 해당 기업은 32년간 무쟁의를 기록한 ‘노사평화 사업장’이었다. 즉, 누적된 불만 그 자체는 노조 조직화를 추동하는 힘을 갖고 있지 않았다. 노동조합 건설을 추진하게 된 직접적인 계기는 사측이 추진한 구조조정 여파에 대한 집단적 불안과 분노의 형성이었다. A기업은 막대한 영업이익을 기록하고

있음에도, 당시의 세계적인 경제위기를 빌미로 2008년과 2009년 연속으로 인력 구조 조정을 단행했다. 요컨대 연령이 높은 생산직 노동자 일부를 정리하고 했고, 전체 생산직에 대한 임금삭감을 단행했다. 이로 인해 A기업의 생산직 노동자들은 노동현장이 안전하지 않은 곳이라 인식하게 됐고, 노동현장을 그렇게 만든 사용자들의 행동에 대한 분노를 품게 됐다. 이러한 분노가 행동의지로 표출됐다.

정리하고 대상이 된 고참 노동자들과 선후배 관계를 형성하고 있는 상대적으로 젊은 노동자들 몇 명이 조직화 초동주체로 나섰다. 이들 중 과거 다른 기업에서 노조 활동을 해본 경험이 있고, 또 지역에서 노조운동을 하는 활동가와 연고관계가 있는 노동자가 중심이 되어 비밀스럽게 노조 건설을 준비했다. 초동주체들은 빠르고 선명한 변화를 원했다. 때문에 노조 건설 준비를 시작한 지 일주일 만에, 사용자 대응 전략과 전술에 대한 치밀한 준비 없이, 현장 노동자들에게서 노동조합 가입원서를 받기 시작했다. 또한 당시 가입이 가능했던 여러 초기업노조 또는 노조상급단체들 중에서 상대적으로 가장 전투적이라는 평가를 받는 금속노조의 가입을 선택했다. 회사 측의 구조조정안 발표를 2주 앞두고 기습적으로 조직화가 시작됐다.

나. B노조 사례

B노조에 속한 학교비정규직 노동자의 법률상 지위는 대부분 학교회계직원이다. 학교회계직원이란 “초중고 각급학교에서 교육 및 행정 업무 등을 지원 또는 보조하기 위하여 필요한 근로를 제공하고 학교회계에서 보수를 받는 자로서 공무원이 아닌 근로자”를 의미한다. 2000년 「초중등교육법」 제30조의 2(학교회계의 설치)의 신설로 학교회계직원 일자리가 공식화됐다. 이들은 열악한 노동조건과 노동통제의 문제를 지속적으로 호소해왔다. 학교회계직들은 ‘학교회계’라는 불안정한 재정 원천에 보수를 의존하고 있음에 따라, 법정최저임금 수준의 보수도 보장받지 못한 경우가 종종 있었고, 방학 중에는 일을 하지 않아 보수를 받지 못하고 있었다. 또한 상당수가 만성적인 고용불안과 법제도적 권리로부터의 배제로 인해 고통을 받고 있었다. 학교비정규직이 노동현장에는 불만이 누적돼 있었다.

이러한 열악한 노동조건으로 인해 학교비정규직에 대한 조직화 시도가 꾸준히 전개돼 왔다. B노조가 만들어진 2010년 이전 학교비정규직 조직화 시도가 발생한 계기는 크게 두 가지로 구분할 수 있었다. 먼저, 학교, 즉 ‘사업장’ 상황으로 인해 계약해지나 임금삭감, 비인간적 처우 등을 겪고, 이로 인해 불안과 분노를 느낀 노동자들이 노조 설립이나 가입에 나서는 경우였다. 다음으로, 학교비정규직과 관련된 ‘법제도 및 정책’의 변화가 추진될 때, 불확실성을 느끼는 당사자들이 노조를 통해 정책 개입을 시

도하는 경우였다. 전자의 조직화 시도는 대부분 실패했고, 후자는 부분적으로 성공했다. B노조의 건설 계기는 후자와 유사했다. 그러나 그 이전과 근본적으로 다른 점이 있었다. 요컨대 교육감 직접선거라는 ‘개방적인 정치적 기회’가 조직화의 계기를 구성하고 있었다는 점이였다. 이를테면 B노조의 초동주체들은 외부의 힘에 의해 진행된 노동현장의 변화 혹은 정책의 변화에 수동적으로 반응하여 조직화를 시도한 것이 아니라, 교육감 선거라는 정치적 기회에 능동적으로 참여하여 자신들의 노동현장을 변화시키기 위한 구체적인 이니셔티브를 직접 만들어내하고자 했다.

이러한 전략적 계획 수립이 가능했던 것은 B노조의 초동주체들이 이미 조직화의 시도 및 실패 경험을 갖고 있었기 때문일 것으로 보인다. B노조의 초동주체들은 노무현 정부에서 공공부문 비정규직대책을 추진했던 2004년, 불확실한 상황에 불안과 분노를 느끼며 ○○지역일반노조에 가입하여 “○○도교육청 비정규직 현장위원회”로 활동한 경력을 갖고 있었다. 이들의 노조 활동은 1년 만에 중단했지만, ‘○○학교급식조리사 협회’로 조직적 유산을 남기고 상호관계를 이어가고 있었다. 이들은 2010년 전국동시 지방선거를 맞아 자신들의 처우개선 요구를 수용하는 후보를 지지하고 지원하기로 했다. 즉, 불안과 분노를 경험했던 초동주체들은 정치적 기회를 능동적으로 사고하여 ‘희망’을 선취했다. 이들은 ○○○ 교육감 후보의 선거운동에 적극적으로 결합했다. ○○○ 후보는 애초에는 당선 가능성이 가장 높은 후보가 아니었지만, B노조 초동주체들의 헌신적인 노력 등에 힘입어 지지율을 끌어올리고 당선됐다. 당선 후 교육감은 학교비정규직의 처우개선과 노조활동 보장을 공식적으로 약속을 했고, 실제로 B노조 초동주체들의 적극적인 참여 속에서 이를 추진했다.

(3) 의제 설정과 노동현장 공론화

가. A노조 사례

A노조 초동주체들은 A기업 측에서 자신들이 지역사회에 자리 잡은 다국적기업으로서, 사회공헌 활동에 적극적이며 직원들이 일하기 좋은 조직이라고 홍보하고 있는 바는 허상이며, 실제로 노동현장에서는 폭력과 억압이 발생하고 있다고 폭로했다. 성과주의 평가제도로 인해 관리직에게 줄서는 문화와 불합리한 요구에도 상명하복을 하는 문화가 만연해 있고, 회사 내부 부조리에 대한 이야기를 외부에 하는 것은 취업규칙에 따라 징계사유로 다루고 있다는 것이었다. 초동주체들은 이를 개선하기 위한 방안으로서, △구조조정 중단 및 고용안정 보장 △생산직 전체 기본급 인상 △무기계약직 임금 및 승급 차별 개선 △생산직 ‘개인근무평가제도’ 개편 △노조전임자 인정과 사무

실 제공 등을 사용자가 수용할 것을 요구했다. 이를 현장의 조합원들에게 직접 설득하여 공론화하고, 금속노조 지역지부 등의 지원을 받으며 전면파업 등 공세적인 수단을 추진하여 이러한 주장을 관철시키고자 했다.

A노조 초동주체들의 주장은 조직화 초기 현장 노동자들로부터 폭넓은 공감과 동의를 획득했다. 이를테면 노사관계를 갈등적인 것으로 인식하고 파업 등 전투적인 수단을 통해 문제를 해결해가려는 태도는 부조리한 인사관리에 억압당해온 현장의 중년 남성 노동자들의 문화적 경험에 정서적으로 호응하는 것이었으며, 이에 따라 도덕적으로 옳은 것으로 정당화됐다. 또한 A노조 초동주체들이 제기한 임단협 요구들은 노동현장의 뿌리 깊은 부조리를 해결하기 위한 것이라 평가됐다. 한편, A기업은 1977년 창립 이래 연평균 15%씩 성장해왔고, 연간 1천억 원 규모의 순이익을 내고 있었으며, 사무직에 대한 처우는 업계 최고 수준을 유지하고 있었던 바, A노조 초동주체들이 제기한 요구들을 사측이 수용하는 것은 비용의 타산 측면에서 그렇게 어려운 일이 아니라고 여겨졌다. 애초 초동주체들의 선후배관계 20-30명으로 출범한 노조는 급속도로 규모를 확대해, 며칠 만에 생산직의 90% 이상을 포괄하게 됐다. 또한 기습적이고 공세적인 방식으로 제기한 임단협 요구들을 대부분 관철시킨 채로 노사합의에 이를 수 있었다.

그러나 사측이 A노조의 요구를 수용하고 노사합의를 한 것은 초동주체들이 공론화한 노동현장의 문제점과 해결방안에 대해 동감하거나 납득을 해서가 아니었다. 2009년의 A노조의 성공은 사측이 노조가 생길 것이라고는 전혀 예측을 못하고 있다가 무방비 상태에서 밀린 것에 더 가까웠다.⁷⁾ 사용자들, 특히 당시 A기업에 부임해 있던 미국인 사장은 노조 측의 태도와 요구를 기업의 평판과 경영권을 침해하는 부당하고 불법적인 것으로 인식했고 명확하게 그러한 입장을 밝혔다. 2009년 임단협 직후 A기업 측은 경험 많은 노무관리 담당 임원을 영입했다. 또한 관련 전문기관으로부터 자문을 받았다. 이후 애초의 노사합의를 부정하고 단체협약 체결을 거부했으며, 파업에 참여한 이들에게 징계를 내리고 손해배상을 청구했다. 또한 A노조가 다른 행위자들과 관계구조를 형성하지 못하도록 능동적으로 공론작업을 진행했다. 즉, 국가를 상대로 A노조 쟁의행위의 불법성을 다뤘고, 조합원들을 대상으로 노동조합 탈퇴를 회유했으며, 지역 시민사회에 A노조가 발생시킨 지역경제의 피해를 공론화했다. 즉, 노사 간 격렬한 담론투쟁과 인정투쟁이 시작됐다. 이로 인해 현장 노동자들이 노동조합의 주장에 동감하는 정도가 약화됐다. 탈퇴가 이어졌다.

7) “회사가 아무런 방비를 못했어요. 노조가 생길 거라고는 생각도 못했고. 인사과장이나 이런 사람들이 어떻게 할 줄을 몰랐어요. 금속노조의 지원. 와서 회사 열어라. 교섭 나와라. 이런데 안 나올 수 없으니 어중이떠중이 된 거죠. 방비를 아예 못했어요. 노조에 대한 걸 전혀 생각을 못한 거예요. 그래서 물밀듯이 터져버린 거죠.” -A노조 위원장 인터뷰(2014년 8월).

나. B노조 사례

B노조의 초동주체들은 자신들이 국가와 사회의 미래를 책임지는 학교에서 학생들의 건강을 책임지며 일하고 있지만, 일반적인 국민들이 누려야 할 법제도적 권리를 보장받지 못하고 있으며, 이로 인해 생활고와 고용불안을 감내하고 있다고 주장했다. 그런데 한편으로, 조리사들은 그럼에도 학교급식 노동현장에서는 조리원에 비해 상대적으로 나은 처우를 받고 있는 편이었다. 이에 따라 B노조의 초동주체들은 조합원인 조리사들에게 비조합원인 조리원까지 포괄하여 처우개선을 요구할 필요가 있다고 설득했다. 이러한 논의 과정을 거쳐 B노조의 초동주체들은 지역교육청에게 △교육감 직접고용 △방학 중 휴무와 무보수 관행의 개선 △호봉급 임금체계 도입 △조리실 담당자에게 위험수당 지급 등 포괄적인 요구를 제기했다. 당시 교육청의 예산과 권한의 한계로 이러한 요구는 대부분 관철되지 못했지만, △근무일수 확대 △명절 상여금과 근속수당 신설 등 당사자가 체감할 수 있는 노동조건 개선이 약속됐다. B노조의 초동주체들은 이렇듯 학교비정규직의 노동조건이 개선 약속을 ‘교육감, 공무원노조와 전교조, 노동운동조직과 학부모조직 등과 함께’ ‘언론과 대중매체’를 통해서 B노조의 경계를 넘어 지역사회에서 공론화했다.

B노조가 이뤄낸 성과는 조합원들로부터 환영받았을 뿐만 아니라, 비조합원 학교비정규직 노동자들, 그리고 이해당사자가 아닌 국민들로부터도 관심을 받았다. 국민이라면 누구나 누려야 할 권리로부터 배제되어 있는 이들이 스스로의 ‘권리 찾기’에 나선 것이라는 태도는 일반적인 국민들의 도덕적 규범에 부합하는 것이었으며, 나아가 이들이 학교에서 아이들의 먹거리를 책임지는 사람들이라는 점 때문에 이들의 주장은 공론장에서 보다 쉽게 정당화될 수 있었다. 또한 B노조가 이뤄낸 성과는 비용 타산성이나 실현 가능성에도 거의 의심받지 않았다. 이는 B노조의 초동주체들에 대한 긍정적인 평판만으로 가능한 것이 아니었다. B노조 초동주체들의 긍정적인 평판과 진실성에 더해, 실질적인 사용자이자 국가기관인 교육청에서 약속했다는 점, 전교조와 공무원노조 등 학교 노동현장 내에서 이들에 대한 관리직급들의 노동조합이 함께 했다는 점, 교육기관이 제공하는 서비스의 질을 감독하는 학부모조직이 찬성하고 있다는 점 등이 만들어낸 시너지 효과였다. 200명 정도의 학교급식조리사들의 조직으로 출발한 B노조는 금세 2천 명 규모의 조직으로 성장했다.

한편, 언론과 대중매체를 통해서 공론화한 것이 지역사회에서 중요한 반향을 만들어내긴 했지만, 노동현장의 학교비정규직들이 B노조의 가입원서를 작성하도록 만드는 데는 다른 요소가 필요했다. 즉, 학교비정규직 노동자들과 직접 대면하여 공론과 가입원서를 전달하는 역할을 누군가 해야 했다. B노조의 초동주체들은 해당 광역도의 2천

여 개나 되는 각급학교를 방문하기에는 수가 모자랐고, 또 현장의 학교비정규직 노동자들을 설득하기 위해 필요한 전문적이고 기술적인 지식이 부족했다. 이러한 부분을 지원하기 위해 해당 지역의 민주노총 지역본부 활동가들과 당시 민주노동당 지역위원회의 활동가들이 결합했다. 뿐만 아니라 특정한 노동운동 정파는 내부 결의를 통해 학교비정규직 노동자들의 조직화를 능동적으로 결정하기로 나섰다. 다른 노조와 노동단체에서 일하던 이들이 자기 일을 그만두고 학교비정규직 조직화에 결합했다. 이러한 이들이 B노조의 초동주체와 더불어 지역사회 미시적 연결망을 누비며, 학교비정규직 노동자들에게 교육감과 B노조의 합의를 전달하고 노동조합 가입원서를 수거했다.

(4) 다차원적 관계구조 형성의 추진과 그 결과

가. A노조 사례

A기업 노사는 국가, 노동자, 시민사회 등을 청중으로 하여 치열한 담론투쟁과 인정투쟁을 진행했다. 여기에는 불법적인 행동과 물리적인 폭력까지 동반됐다. 노조와 사용자의 상호대응 과정을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 외부에서 영입한 노무관리 임원을 내세운 기업 측은 A노조가 국가, 노동자, 시민사회 등과 관계구조를 형성하지 못하도록 막는 공세적인 전략과 전술을 추진했다. 주로 국가와의 관계, 즉 ‘합법성’을 박탈하는 데 초점이 맞춰져 있었다. 당시 노동계로부터 “기획탄압”이라 불린 공세적인 전략·전술의 내용은 다음과 같다. 먼저, 노조 간부 활동을 능동적으로 ‘불법화’하고⁸⁾ 이를 바탕으로 사용자가 법제도적 관계에서 우위에 선다. 다음으로, 징계위원회를 통한 징계와 해고, 고소고발 및 손해가압류 등 ‘합법적인 수단’을 통해 ‘불법을 저지른’ 노조의 활동을 억누르고, 다양한 공론화작업을 통해 노동현장에 대한 통제력과 시민사회에서의 정당성을 약화시킨다. 마지막으로, 이렇게 노조에게서 쟁의의 합법성과 정당성, 그리고 현장 장악력을 빼앗고 나면 조합원들에 대한 개별적인 회유와 협박을 실시하여 노조에서 탈퇴시킨다.

2009년 9월부터 2010년 말까지 A기업에서도 이러한 상황이 되풀이됐다. A기업 사측은 이미 내용적으로 합의한 단체협약의 체결은 지체하고, 임단협 당시 파업의 참여자에 대한 징계와 제재 절차를 적극적으로 추진했다. 또한 노조 측이 이에 항의하며 설치한 천막농성장을 철거하기 위해 경비용역을 새벽에 투입했고,⁹⁾ 이 과정에서

8) 주요 방식은 세 가지다. 첫째, 과거 같으면 그렇지 않을 상황에서도 의도적으로 직장폐쇄를 실시하여 노동조합의 사업장 점거나 파업 등 단체행동을 불법화하는 방식이다. 둘째, 노동조합의 농성장 등에 경비용역을 투입하고, 특히 노조 핵심간부들에게 시비를 걸도록 하여 물리적인 충돌을 조장하는 것이다. 셋째, 앞의 두 가지 방식과 병행하여, 각종 첨단장비를 통해 노조 간부들의 활동을 세심하게 감시하고, 이 중에서 불법적이라 판단되는 것들을 증거로서 채집하는 것이다.

발생한 물리적 충돌 빌미로 해고와 징계, 고소고발과 손배 및 가압류를 더욱 강하게 추진했다. 충돌 사태에 대한 사측의 책임은 경비용역회사 말단 직원들에게 전가됐고 노측의 책임은 노조 임원에게 지워졌다. 이후 현장에서 노조 탈퇴를 요구하는 회유와 압박이 추진됐다. 개인근무평가제도를 통해 조합원과 비조합원 간 임금인상률이 차별적으로 적용됐다. 노조에 가입해 있는 고참 직원들에게 하수구 청소 등 평소 직무와 상관없는 허드렛일이 맡겨졌다. 그 외에도 다양한 방식들을 통해 노조 탈퇴가 강요됐다. 한때 670여 명이었던 조합원 수가 80여 명으로 줄었다.

둘째, 수세에 몰린 노조는 노동현장에서의 권력관계 불균형을 해소하기 위해 더욱 적극적으로 시민사회와 정치권 등과의 관계형성에 집중했다. 금속노조 지역지부 등이 이를 적극적으로 지원했다. A노조는 외부의 제도적 권력과 여론의 압력을 사업장 내부로 끌어들이며 사용자의 태도를 변화시키려고 시도했다. 즉, 노사갈등 문제의 스케일을 ‘사업장’에서 ‘지역사회’와 ‘국민국가’ 수준으로 상승시키는 조정을 추진했다. 이는 파업이라는 수단을 통해 생산현장을 장악하여 사용자를 압박하는 전술은 A기업에게 큰 영향을 줄 수 없다는 사후적인 깨달음에 근거한 것이기도 했다. A기업은 다 품종 소량생산을 하는 다국적기업의 지사이기 때문에, 동일한 제품을 생산하는 회사가 전 세계 60개 정도 존재했다. 생산이 중단돼도 모기업의 다른 자회사로부터 상품을 들여와 공급을 지속할 수 있었다.¹⁰⁾

A노조는 이러한 인식을 바탕으로 제도적 권력과 여론의 압박을 통한 문제해결을 추진했다. 즉, 시청의 시장실을 점거하면서 지자체가 노동현장의 문제해결에 나설 것을 요구했고, A기업 본사, 주한미국대사관, 주한상공회의소, 청와대, 정부종합청사 등에서 시위를 전개했다. 이렇게 다각도로 압력을 가하는 과정을 통해, 노동자들은 A기업에 대해 종합적인 시각과 폭넓은 정보를 확보했고, 이를 바탕으로 새로운 방향의 공론화 작업을 추진했다. 즉, A기업을 단순히 노동자를 탄압하는 기업만이 아니라, △국내법을 지키지 않으면서도 제도적 혜택을 받고 있고, 수익을 주주배당으로 외국으로 빼가는 외국계 기업,¹¹⁾ △기업의 사회적 책임을 내세우지만, 뇌물수수 등 불법으로 노동문제를 다루는 기업¹²⁾ 등으로 재프레이밍했다. 요컨대 A기업이 형성하고 있

9) 이 당시 용역회사는 2012년 금속노조 SJM지회에에서의 과도한 폭력행사로 사회적으로 물의를 빚은 컨택터스의 전신이었다. 이 회사는 A노조에게 폭력을 행사한 것이 인정돼 영업정지를 당했다.

10) “우리 회사가 한 50명 규모 국내기업이었으면, 이렇게 투쟁했으면 진작 상황이 끝났을 거예요. …… 미국계 기업이고 전 세계적인 그룹이었다는 걸, 그 영향력을 몰랐던 거죠. …… 전 세계에 우리와 비슷한 제품을 생산하는 회사가 60여 개가 있다고 생각하면 돼요. 우리가 그런 것도 모른 거죠. …… 파업을 해봤자 회사가 타격을 별로 안 받는 거예요. …… 창고직원이 물량이 막 들어오고 있다는 거야, 그래서 평택 물류센터에 가 봤더니 재고가 엄청 들어와 있더라고. …… 우리가 파업을 하니깐 개네가 그렇게 대처를 한 거지.” -A노조 위원장 인터뷰(2014년 8월).

11) 예컨대 다음 기사를 참고하라. 조경희 기자, “[단독]한국○○ 노조 핍박하면서 고배당 일삼는 내막-100% 지분 가진 외투기업 ‘아낌없이 다 가져간다’”, 파이낸셜투데이 2012년 11월 26일.

12) 예컨대 다음 기사를 참고하라. 김성태 기자, “한국○○○ 뇌물 의혹 해명불구 ‘일파만파’”, 프라임경제

는 국가와 시민사회의 관계구조 자체를 문제화할 수 있었다.

한편, 이렇듯 ‘지역사회 중견기업의 노사갈등’ 문제를 ‘국내법을 어기는 외국계기업’의 문제로 스케일을 상승시키자, 그 전에는 잘 움직이지 않았던 법제도가 작동하기 시작했다. 2013년 검찰과 노동부가 A기업을 압수수색 했고, 대표이사가 국정감사 증인으로 불러 나갔다. 국정감사 직후노사교섭이 재개됐고, 이후 4개월여의 교섭 끝에 노사합의에 이르렀다. 단체협약 체결과 해고자 일부 복직이 합의됐다. A노조는 결국 지난한 과정을 거쳐 결국 노동조합의 지위에 대한 인정을 성취했다.

나. B노조 사례

2010년 조직화된 이래 B노조는 조합원, 국가와 사용자, 시민사회 등을 상대로 안정적인 관계구조를 형성해가고 있다. 즉, 대표성, 합법성, 교섭권, 공공성 등의 권력자원을 안정화하고 있다. 여기에는 조직화를 위한 공론화 과정에서 형성된 ‘권리 찾기’ 프레임이 어느 정도 영향을 준 것으로 추측된다. 즉, 이들의 주장과 활동에 대한 도덕적 정당화가 보편적으로 수용되면서, 조직을 확대하고 다차원적 관계구조를 상대적으로 용이하게 형성할 수 있던 것으로 보인다. 핵심 내용은 다음과 같다.

첫째, 학교회계직 노동현장의 대표성을 전국적으로 확보했다. 즉, B노조의 조직화 사례를 계기로 전국적으로 학교비정규직노동조합 건설 붐이 일었고, 이를 바탕으로 전국단일의 학교비정규직노동조합이 건설됐다. 조직을 통합하는 과정에서 각 조직의 문화 차이, 임원 및 집행부 구성에 대한 이견 등으로 인해 내부분열이 발생하기도 했지만, 현재 학교회계직 노동현장을 대표하고 있는 전국학교비정규직노동조합, 공공운수노조 교육공무직본부, 전국여성노동조합 등은 14만 명가량의 학교회계직 노동자들 중 8만 5천 명(조직률 약 60%) 이상을 조직하고 있는 것으로 알려져 있다.

둘째, 집단적 노사관계를 안정화하는 데 기반이 되는 제도 개편을 성취했고, 국가 수준에서 정치적으로 목소리를 낼 수 있는 기반을 마련했다. 이를테면 2010년 이전 조직화 시도를 번번이 무산되게 만들었던, 실질적인 권한 책임자(교육감)와 법제도상 단체교섭의 사용자(학교장)의 불일치 문제가 2014년 대법원 판결을 통해 완전하게 해결됐다. 현재 법률상 학교비정규직의 사용자 측 단체교섭 당사자는 교육감이다. 법률적 판단이 내려지기 전인 2013년부터 학교비정규직노조들이 일부 교육청과 단체협약을 체결했으며, 2015년에는 모든 지역에서 교육청과 노조 간 단체협약이 체결됐다. 또한 전국단위 세력이 된 학교비정규직 노동조합들은 일부 국회의원과 제휴하여 학교

2013년 2월 18일.

회계직의 법적 신분을 ‘교육공무직’으로 안정화하기 위한 법안을 꾸준히 제기하고 있다. 현 정부에서 이러한 흐름은 가속화될 것으로 추측된다.

셋째, 지역 시민사회에서 주요한 사회세력으로 부각될 잠재성을 확보하고 있다. 대부분의 광역 시도 단위 지역에서 학교비정규직 노동조합들은 가장 규모가 큰 시민사회 세력 중 하나이다. 또한 대부분의 지역에서 민주노총, 전교조, 공무원노조 등 노동조직뿐만 아니라, 교육 관련 시민단체들과도 네트워크를 형성하고 있다. 학교비정규직 노동조합들은 아직 조직의 현안이나 노동 문제 외에는 목소리를 내고 있지 않지만, 지역시민사회에서 유력한 세력으로 부각될 잠재성을 갖고 있는 것으로 보인다.

3) 사례 비교의 함의

1987년 노동자대투쟁의 영향권에서 형성된 모델에 따른 민간제조부문의 조직화 사례와 최근 활성화되고 있는 공공서비스부문의 조직화 사례를 비교한 결과, 조직화 모델과 관련하여 다음과 같은 함의를 도출할 수 있었다.

첫째, 두 모델은 서로 다른 ‘공간적 특성’을 가진 노동현장을 전제로 형성되었다. 이를테면 민간제조부문의 조직화 모델은 문화와 규범을 공유한 동질적인 노동자들이 대규모로 모여 있는, 상대적으로 규모가 큰 하나의 노동현장(밀도 높은 근거리 공간)을 노동조합이 장악하기 위한 모델이다. 반면 공공서비스 조직화 모델은 분산돼 있으며 이질적인 문화와 규범의 영향을 받는 노동자들이 모여 있는, 상대적으로 규모가 작은 복수의 노동현장들(밀도 낮은 원거리 공간)에 노동조합이 침투하기 위한 모델이다. 예컨대 학교들은 분산돼 있으며 개별 학교에서 일하는 노동자는 100인 미만이고, 교원, 행정직원, 회계직원 등 서로 다른 규칙을 적용받는 직종들로 구분된다. 2010년 이전에 학교비정규직 노동자들에게 적용된 전자의 조직화 모델, 이를테면 ‘계약 해지된 학교비정규직 노동자를 내세워 단체행동을 하고 노동현장을 장악하기’가 전혀 성공하지 못했던 것은 이러한 공간적 특성에 대한 전략적 고려가 없었기 때문이다.

둘째, 민간제조부문 조직화 모델에서 조직화의 계기는 일반적으로 환경 변화에 따라 수동적으로 형성되는 반면, 공공서비스부문 조직화 모델에서는 조직화의 계기를 미리 예측하고 준비할 수 있는 가능성이 상대적으로 높다. 민간제조부문 노동현장의 노동조건 및 노동통제는 상품시장과 경영방침에 따라 변화한다. 시장 상황과 경영진의 판단은 수시로 변화하며 그 방향을 노동자가 미리 알기는 쉽지 않다. 또한 이러한 것들의 변화가 노동조건이나 노동통제에 미치는 영향은 비공개적이고 불확정적이다. 그러므로 변화에 대응하기 위해 노동조합이라는 ‘위험한 수단’을 미리 선택하기는 쉽지 않다. 반면 공공서비스부문의 노동조건과 노동통제는 명문화된 법제도 및 정책, 행

정지침 등에 따른다. 이에 대한 변화의 추구는 공개적으로 이뤄지며, 또한 제도적 절차에 따라 계기적으로 진행된다. 그러므로 공공서비스부문의 노동자들은 예정된 선거나 정책 변화에 개입하기 위하여 미리 노동조합을 조직화할 수 있다.

셋째, 민간제조부문 조직화 모델에서 초동주체들은 일반적으로 노동현장 내부의 비공식적인 근거리 관계망에 속에서 출현한다. 반면 공공서비스부문 조직화 모델에서는 공식적인 원거리 관계망에 속에서 초동주체가 출현하는 것이 효과적인 조직화에 기여할 수 있다. 일반적으로 제조업공장에서 노동조합 건설은 비밀리에 추진된다. 사용자와 관리자의 사전 개입과 차단을 막기 위해서다. 그렇기 때문에 노동조합을 건설하고자 하는 의지를 가진 초동주체들은 노동현장 내부 ‘개인적 평판’을 기초로 동료들 확대해간다. 동질적인 일을 하는 노동자들이 모여 있는 공장에서, 개인적 평판은 일반적으로 지연, 학연, 혈연 등 미시적이고 비공식적인 연결망에 따라 형성되고 확산된다. 그러므로 조직화 초동주체들의 확산도 마찬가지다. 반면 공공서비스부문의 사업장은 소규모이고 분산돼 있다. 또한 사업장 내부에는 서로 다른 규칙을 적용받는 직종의 노동자들로 구분돼 있다. 그러므로 B노조에서 학교급식조리사협회가 했던 것처럼, 분산된 사업장들을 연결하는 특정 직종의 연결망이나 조직이 노동조합 조직화에 우선적으로 나설 때 보다 포괄적인 스케일의 조직화가 가능해진다.

넷째, 민간제조부문 조직화 모델에서 노동조합의 의제 설정과 공론화 과정에서는 ‘투쟁’ 프레임이 가장 활성화될 가능성이 높은 반면, 공공서비스부문 조직화 모델에서는 ‘권리’ 프레임이 가장 활성화될 가능성이 높다. 민간제조부문의 노동현장은 ‘대면적 장소’의 성격이 강하다. 때문에 노동자들은 노동조건과 노동통제를 지배하는 규칙의 결정이 추상적 규칙에 따라 이뤄지는 것이 아니라 특정한 ‘인격적 주체’에 따라 이뤄진다고 여길 가능성이 높다. 또한 노동조합 조직화는 사용자가 독점해왔던 노동현장의 규칙 결정권과 물질적 자원의 일부를 노동자들이 가져가는(빼앗는) 것으로 인식되기 쉽다. 그러므로 사용자가 노동조합에 비협조적일 경우, 조직화에 나선 노동자들에게 노사관계는 ‘사용자와의 전투’로 은유될 가능성이 높다. ‘근거리 공간에서 노사 간 전투’에 필요한 것은 노동현장 외부의 지지(공공성)나 승인(합법성)이 아니라, 현장 장악력이다. 반면, 공공서비스부문의 노동현장은 제도적 공간의 성격이 강하다. 즉, 노동조건을 정하는 규칙이 명확하고 공개적이며, 또한 직종에 따라 규칙이 다르다. 이에 따라 조직화에 나선 노동자들은 같은 사업장에서 일하는 동료와 동일한 제도를 적용받을 권리를 우선시할 가능성이 높다. 또한 공공서비스 노동자들의 노동조건 개선을 위해 적용되는 자원은 누군가가 독점하고 있던 것이 아니라, 국가의 예산, 즉 국민 모두에게 적용되는 ‘공공재’이다. 그러므로 공공서비스 노동자들은 조직화를 사용자로부터 자원을 빼앗아오는 것이 아니라 자신들이 ‘공공재에 참여할 권리를 인

정받는 것'이라고 우선적으로 여길 가능성이 높다. 이 경우에는 외부의 지지와 승인이 상대적으로 더 중요해진다. 상대적으로 시민사회와 국가 등을 대상으로 하는 다층적인 관계구조의 형성을 중요하게 고려할 가능성이 높아진다.

마지막으로, 공공서비스부문 조직화 모델은 민간제조부문 조직화에 있어서도 변형되어 적용될 수 있다. 지금까지 제기한 1987년 노동자대투쟁의 영향 아래 만들어진 민간제조부문 조직화 모델의 특성은 사실상 300인 이상 사업장을 대상으로 한 것이다. 1987년 노동자대투쟁을 통해 형성됐던 소규모 사업장의 기업별노조들은 얼마 지나지 않아 대부분 사라졌다.¹³⁾ 분산돼 있는 소규모 중소기업 사업장들을 초기업단위로 조직화하기 위해서는, 그리고 지불능력이 취약한 사용자들을 상대하는 조직화 모델을 새롭게 만들어내기 위해서는, 학교비정규직 노조들의 건설로부터 형성된 공공서비스부문 조직화모델에서 교훈을 이끌어낼 필요가 있다.¹⁴⁾

13) 2015년 전국노동조합조직현황 자료에 따르면 △30인 미만 사업장 조직률은 0.1% △30인 이상 100인 미만 사업장 조직률은 2.7% △100인 이상 300인 미만 사업장 조직률은 12.3% △300인 이상 사업장 조직률은 62.9%였다.

14) 실제로 금속노조의 산업단지 중소기업 조직화 사업단은 대부분 '권리'를 가장 우선적으로 내세우고 있다.



토론1

87년 노동운동의 한계와 노동운동의 세대교체 실패와 교훈
정병모 (현대중공업노동조합 제20대 위원장)

87년 노동운동의 한계와 노동운동의 세대교체 실패와 교훈

정병모_현대중공업노동조합 제20대 위원장

들어가는말

반갑습니다. 제일 먼저 이런 중요한 토론회에 참여 한 것을 기쁘게 생각합니다. 저는 현장에서 노조활동을 해온 사람으로서 토론회에 주제에 걸 맞는 얘기를 하는 데에 많은 한계도 있고 역량도 부족하겠지만 제 생각을 적어보겠습니다. 물론 이 얘기는 정리되지 못한 순전히 제 개인의 생각임을 다시한번 말씀드립니다. 발제 하신 유형근 교수의 '87년 대투쟁 이후 ..'를 여러 차례 읽었습니다. 저는 발제하신 유형근 교수의 분석에 대부분 공감합니다. 다만 학자들이 보고 있는 분석과 현장에서 느끼는 차이를 말하고 싶습니다.

1. 87년 노동운동의 한계

저는 87년에 있었던 노동자들의 대투쟁과 90년대 초 까지 있었던 노동자들의 비합법투쟁과 거리투쟁은 노동자들의 절박성에서 시작되었다고 생각합니다. 노동조합이 없던 시절에 할 말 못하고 살았던 노동자들이 스스로 노조를 만들고, 그 노조를 통해 삶의 질 개선을 위해 투쟁하던 87년에 노동자 대다수가 동참했던 것은 당연 한 일이었습니다. 그때는 오히려 합법적인 투쟁을 하자고 하는 것이 이상했습니다.

그러나 현대중공업노동자들은 87년, 88년, 89년, 90년 투쟁을 거치면서 점차로 합법투쟁을 주장하는 지도부의 방침에 순응해 갔습니다. 정권과 자본의 대공장 노조 분리 정책에 의해 현중노조와 현대차노조는 비슷하지만 확연히 다른 노조 활동을 해 왔습니다.작업장 특성이 다른 현대차노조는 임단협을 비교적 순탄하게 마무리 할 수 있었지만, 현중노조는 단 한번도 제대로 마무리 하지 못했습니다. 현대차노조와 달리 현중노조는 합법적인 활동조차도 자본과 정권의 무자비한 탄압에 의해 앞장섰던 지도부와 활동가들이 대거 구속되고 수배되고 해고당하면서, 지도부 공백에서 오는 혼란을 되풀이 하는 것에 부담을 느끼기 시작했습니다.

임.단협을 시작하면 한번도 정상적인 지도부가 제대로 체결하지 못했고, 비상대책위, 또는 수습대책위가 마무리 해야 했습니다. 지도부는 정상적인 임기를 마치는 집행부는 없었고 2개월, 5개월, 7개월만에 새로운 지도부를 구성해야 했습니다. 그러다보니 현장에서는 가능한 한 합법적인 절차를 밟고 합법 투쟁을 해야겠다는 정서가 자리를 잡았고, 지도부조차도 합법적인 방법으로 투쟁을 해야겠다는 생각이 강해졌습니다.

또한 합법적인 투쟁으로 내부분제를 해결하는 것도 벅찼던 현중노조는 법외 장외투쟁에 앞장서거나 거리투쟁을 하는 것은 점점 요원해 졌습니다. 이러한 모든 것은 현중노조가 갖고 있는 내부 역량에 문제 였고, 노동자들의 의식 수준이 갖는 한계에서 비롯되었다고 생각합니다.

다시 생각해 보면 87년에는 우리 노동자들이 공세적으로 투쟁을 시작했다면 88년 이후에는 수세적인 방향에서 투쟁을 할 수 밖에 없었던 것도 한 요인으로 생각합니다. 현중노조가 가장 치열하게 투쟁했던 88년말에서 89년 3월말까지 이어졌던 ‘128일 투쟁’은 노동자들이 목적의식적으로 투쟁을 기획하고 준비한 투쟁이 아니라, 자본과 정권의 민주노조 파괴공작에 맞선 노동자들의 저항이 만들어 낸 투쟁이었다고 생각합니다. ‘128일 투쟁’은 자본의 공세에 맞서서 어쩔 수 없이 만들어 간, 밀려 간 투쟁이었지만 현중노동자들은 처절한 투쟁으로 맞섰고, 현중노동자들을 지키고 옹호하기 위한 전국단위의 수많은 노동자들과 단체들의 지원과 연대에 힘입어 승리 할 수 있었습니다.

그 이후 90년 골리앗투쟁, 93년 현총련 총파업을 통해 위력적인 노동자들의 힘을 과시했지만 실질적으로 조직을 안정화 하는 것에는 한계가 있었습니다. 그러다보니 현장의 요구와 바램은 단위노조를 안정적으로 만들어 내는 것도 방점이 갈 수 밖에 없었고, 산별연맹으로 전환과 민주노총 안정화를 통한 내부 조직의 안정화에 조직을 집중할 수밖에 없었습니다.

2. 노동운동의 세대교체 실패와 교훈

87년 민주노조 운동이 활성화 되면서 자본은 조직되어 있는 정규직 노동자들을 부담스럽게 생각했다. 90년 이후 자본은 이 문제를 해결하기 위해 이른바 ‘신 경영전략’을 구상하고 현장에 적용시키기 시작했다. 여기서 자본이 90년부터 시행한 ‘신 경영전략’ 전체를 얘기하는 것은 생략하기로 하겠습니다.

현중노조는 ‘신 경영전략’에 맞서 연구팀을 구성하고 조직적으로 대응했지만, 미숙한 대처와 부족한 역량 때문에 많은 한계를 절감했고, 서서히 조직력이 무너졌습니다.

이와 함께 현중사업장에는 87년 이후 대졸 신입 사원은 꾸준히 뽑았지만, 현장직 노동자들은 96년 이전까지는 단 한명의 노동자들을 채용하지 않았습니다.정규직 노동자들을 뽑으면 바로 노조의 조직이 되고 노조의 조직력이 강화된다는 생각에 정규직 채용은 중단하고, 부족한 현장의 노동력은 비정규직으로 채워 갔습니다.

그래서 많은 비정규직노동자들이 양산되었지만 정규직노동자들은 비정규직노동자들의 문제를 자기 문제로 보는 것 보다는, 정규직의 보호막으로 생각하는 노동자들이 많았다. 때문에 비 정규직노동자들의 처우문제나 조직화 문제를 소홀하게 생각했고, 좀 더 적극적인 활동가조차도 소극적인 연대를 하거나 지지하는 것으로 책임을 다했다고 생각하는 수준이었습니다. 비정규직이 늘어나고, 현장의 많은 생산 공정이 소사장제로 바뀌어가는 것을 보면서도 조직의 한계와 능력 부재로 대안을 찾지 못했고, 정규직과 비정규직의 인식차이는 점점 커져만 갈 수 밖에 없었습니다. 정규직은 비정규직을 보호막으로 생각했고, 비정규직은 정규직을 연대의 대상이 아닌 타도의 대상으로 생각하는 지경에 이르렀습니다. 다행히 현중 자본은 96년부터 엄격한 선발기준에 의해 순차적으로 정규직 노동자들을 채용하기 시작했는데 2017년 현재 이렇게 순차적으로 들어온 노동자들의 숫자가 5천여 명 가까이 됩니다.

안타깝게도 96년 이후 현중조합원이 된 노동자들은 97년 말 노동법개악저지 투쟁을 경험한 일부를 제외하고는 현중노조 침체기를 함께 경험했습니다.2013년 말 20대 집행부 출범이후 새롭게 노조 활동을 경험한 신세대 노동자로 자리를 잡아가고 있다. 다만 이 신세대 노동자들은 신세대답게 매우 솔직하고, 어찌면 당돌한 생각을 갖고 있기도 하다. 87년 이전 세대와 다른 방식의 사고를 하고 있어서 신.구 세대의 합의와 협동이 노조 조직의 확대화의 관건이라 할 수 있습니다. 또 이와 함께 가장 예민하고 중요한 문제인 비정규직 노동자들의 조직화 문제는 정규직 노동자들이 앞장서 조직하고, 자리 잡도록 엄호할 책임이 있습니다.

현중노조는 이 문제를 돌파하기 위해 다양한 시도와 노력을 하고 있는데, 20대 집행부가 하청지회와 함께 했던 하청노조 가입운동을 예를 들 수 있습니다.16년 투쟁도 마무리 하지 못하고 17년 투쟁을 하고 있는 21대 집행부도, 1사 4 노조를 추진하면서 현대중공업 안에 있는 사내하청지회와 일반직노조를 한 조직으로 묶으려는 규약개정을 시도하고 있습니다. 자본의 최대 알레르기를 일으키고 있어서 만만하지는 않지만, 현중노조는 이를 관철하려는 노력을 계속해 나갈 것입니다.



토론2

87년 비정규노동운동의 재조명

박점규 (비정규직 없는 세상만들기 집행위원)

87년 비정규노동운동의 재조명

박점규_비정규직 없는 세상만들기 집행위원

1. 87년 비정규노동운동의 재조명

- 금속산업 대공장 사내하청을 중심으로 1987년 노동운동과 2000년대 비정규 노동운동을 비교 분석한 것은 대단히 흥미롭고 새로운 시도다 . 비정규직이 외환위기 이후 급증하면서 비정규노동운동이 확산되었다는 일반적 인식과 달리 1987년 당시에 도 조선 , 철강업을 중심으로 광범위하게 사용되어왔던 사내하청과 , 노동자대투쟁이라는 격변적 정세에 사내하청 노동운동이 어떻게 성장 , 발전 , 쇠락했는지를 보여주는 글이다 .
- 포항제철이라는 대공장에서 사내하청 노동운동이 하청업체 (협력업체)를 넘어 원청을 상대로 단결하고 연대하는 것을 넘어 지역 노동운동의 중심으로 정치투쟁을 전개했다는 것은 현재 비정규직 노동운동에 시사하는 점이 대단히 크다고 할 수 있다 . 비정규직 노동자가 사업장을 넘어서 산업적 , 지역적 연대의 중심에서 있었기 때문이다 .
- “포철 사내하청 노조의 연대는 포철이라는 기업내에만 한정되지는 않았다 . 산업구조와 기업간 관계 측면에서 포철과 밀접히 연관된 철강공단내 노동조합과의 연대로까지 나아갔다 . 연대의 범위가 지역으로까지 확대되었을 뿐만 아니라 , 비록 짧은 기간이었지만 포항지역의 조직노동을 대표하는 위치에까지 이르렀다 .”
- 이 글은 30년 전인 1987년에도 정규직과 비정규직이 현장에서 어떻게 갈등하고 분열했는지도 보여준다 . 노동시장의 분절화가 노동자들의 단결과 연대를 어떻게 저해했고 , 정규직 노동운동이 비정규직과 연대하지 않으면 어떤 결과를 초래하게 되는지도 살펴보고 있다 .

2. 2000년 대 비정규노동운동

- 발제문은 2000년대 비정규노동운동을 비판적으로 분석한다 . 현대차 사내하청 노동운동을 분석한 결과 “간접고용 비정규 노동운동이 정규직으로 대표되는 조직노동을 변화시키지 못했음을 의미한다 . 그에 따라 이는 작업장내 사내하청 노동자들 또한 자신들의 도구적 합리성에 입각해 ‘특별채용 ’이라는 정규직 되기를 사실상 추수하는 것으로 귀결하였다 .”고 결론을 낸다 .
- 또한 “2000년대 이후 한국 노동사회 내 비정규 노동운동과 관련한 대체적인 방향은 불법파견 투쟁을 통한 정규직화에 초점이 맞춰져 왔다 . 지난 10여년간 간접고용 비정규 노동은 불법파견 투쟁을 통해 정규직화에 (부분적으로) 성공함으로써 내부노동시장에 진입했지만 이는 제조업내 내부노동시장이 내 -외부 노동시장간 큰 격차에 의해 구조적으로 지지 (支持)되고 있음을 반증한 셈이다 .”고 분석하고 있다 .
- 현대차 사내하청을 중심으로 한 금속산업 사내하청 노동운동이 산업과 지역적 연대와 단결로 ‘비정규직 철폐 ’와 ‘비정규악법 폐기 ’로 나아가지 못하고 , 불법파견 정규직화 운동으로 축소되고 , ‘특별교섭 ’을 통해 “조합원만 정규직 되기 ”로 좁혀져 ‘정규직 신분상승 운동 ’이 되어버린 것은 부정하기 힘든 현실이다 .
- 손정순 박사는 2000년대 비정규노동운동에 대해 “조직노동으로 조직된 비정규 노동자의 규모가 증대하고 있다는 점에서는 유의미한 진전이며 이러한 진전이 기존 조직노동과는 구별되는 조직과 이념 등에서 새로운 노동조합 운동 흐름을 만들어 내겠지만 (그리고 그러한 징후가 드러나고 있지만), 기존의 조직노동과 질적으로 구별되는 흐름은 아직까지는 가시화되지는 않고 있다 ”고 분석하고 있다 .

3. 사내하청 투쟁 평가

가. 경제양극화가 노동양극화로

- 2009년 1,137개에 불과했던 재벌들의 계열사 수가 7년 만인 2016년에는 무려 1,736개까지 늘었다 .
- 2017년 상반기 반기보고서에 따르면 10대 그룹 상장사의 영업이익은 39조 3400억 원으로 지난해보다 72.1% 급증했으나 나머지 1813개 상장사는 1.3% 증가했다 . 전체 상장사 영업이익에서 10대그룹이 차지하는 비중은 59.5%로 13.2% 상승했고 , 삼성과 현대차 , SK, LG 등 4대그룹 계열 상장사의 영업이익은 상장사 전체의 절반이 넘는 50.6%에 이르렀다 .
- 자산 상위 30대 그룹 소속 178개 상장사의 2017년 3월 말 기준 사내유보금은 691조 5000억원으로 역대 최대치를 기록했다 .(2012년 515조 4000억원)
- 삼성전자 평균 영업이익률은 2008년 5.7%에서 2013년 13.8%로 상승했으나 협력업체 영업이익률은 2008년 4.6%에서 2013년 4.2%로 감소했다 . 현대차의 영업이익률은 2008년 5.8%에서 2013년 8.9%로 , 현대차 계열 협력사의 영업이익률은 8.2%에서 9.3%로 증가했는데 비계열 협력사의 영업이익률은 같은 기간 3.6%에서 3.3%로 감소했다 .
- 즉 , 외환위기 이후 20년 동안 재벌체제가 개혁되기는커녕 더욱 공고화되었고 , 재벌 3~4세로 승계를 위해 재벌기업이 중소기업종까지 장악해 경제양극화가 극심해졌다 . 지난 20년 동안 원하청 불공정거래와 납품단가 후려치기를 바로잡지 못한 결과다 .
- 경제양극화가 노동양극화로 이어졌다 . 금융위기 직후인 2008년과 5년 뒤인 2013년 사이 삼성전자의 평균 임금은 6190만원에서 9995만원으로 1.6배가량 늘어났지만 , 협력사들의 평균 임금은 3313만원에서 4465만원으로 1.3배가량 증가 (격차 53.5%→44.7%)하는데 그쳤다 .
- 현대차의 평균 임금은 2008년 6774만원에서 2013년 9458만원으로 증가했는데 , 같은 기간 현대차 비계열 협력사의 임금은 3948만원에서 5289만원 수준 (격차 58.3% → 55.9%)에 지나지 않았다 . 현대차 계열사인 협력사들의 임금은 6193만원 (현대차 대비 91.4%)에서 9005만원 (95.2%)으로 증가했다 .

나. 사내하청 노동운동 평가

- 외환위기 이후 2000년대 비정규노동운동은 하청업체가 아닌 원청을 상대로 한 운동으로 만들어졌다 . 1987년 포항제철 사내하청 노동자들이 군사독재정권과 자본의 극렬한 탄압 때문이겠지만 하청업체노조를 만든 것과는 2000년대 사내하청은 단 한 곳에서도 하청업체별 노조를 만들지 않았다 .
- 포항제철 광양사업소의 삼화산업 노동자들은 1980년대 사내하청업체 노조를 만들어 투쟁을 하다 최근에 포스코사내하청지회로 명칭을 변경해 사내하청 노동의 사용자가 누구인지를 분명하게 드러냈다 . 원청 사용자 책임을 분명하게 한 것이다 .
- 1999년 태동한 금속의 사내하청 노동운동은 2003년 현대차 사내하청을 필두로 대대적인 노조 결성이 이루어졌고 , 2005년 지엠대우 창원공장 고공농성 연대파업 , 2006~7년 비정규직법 저지 파업 , 2009년 금속비정규투쟁본부 등 공장과 지역을 넘어 정치사회적 투쟁을 전개했다 .
- 기륭전자 94일 단식투쟁 , 현대차 사내하청 296일 고공농성과 희망버스 투쟁 등 금속 사내하청 노동운동은 사회적 지지와 연대를 만들어내는 중요한 거점의 역할을 했다 . 금속 사내하청 노동자들의 선도적인 투쟁으로 비정규직 문제를 사회적으로 제기하고 이를 반드시 해결해야 한다는 것을 만들어냈다는 것은 분명한 사실이다 .
- 그럼에도 불구하고 발제문의 지적처럼 사내하청 노동운동이 “정규직 신분상승 운동”으로 축소된 것은 사실이다 . 파견 자체를 폐기하는 투쟁으로 나아가지 못하고 불법파견 정규직화 운동으로 축소된 것도 마찬가지다 .
- 이에 대한 반성과 성찰로 기아차 화성공장 사내하청 노동자들은 일부 신규채용에 반대해 모든 사내하청 정규직 전환과 사내하청 제도 폐지를 요구하고 있고 , 현대위아 광주 사내하청 노동자들은 광주부품사비정규직지회를 만들어 사내하청을 공단 차원에서 조직하는 투쟁을 전개하고 있다 .
- 정규직 노동운동이 단결과 연대의 정신을 훼손하고 기업의 울타리에 안주하고 있고 , 금속 사내하청 노동운동 역시 새로운 노동운동으로 나아가지 못하고 공장 내 2등 노동자로 안주하고 있는 모습을 보이고 있는 것 또한 사실이다 .
- 이를 넘어서기 위해서는 비정규직 사내하청 노동자들의 전국적인 연대체 건설과 공동투쟁의 복원이 필요하다 .

토론3

김진억 (희망연대노동조합 나눔연대 사업국장)

최근 한국의 노동조합 조직화 추세와 특징 토론회

김진역_희망연대노동조합 나눔연대 사업국장

- 조직화 추세와 특징 분석 전반적으로 동의한다. 특히 조직화 경로에 대한 분석은 개인적으로도 관심이 높고 글로 정리하고 싶다는 생각을 하고 있었는데 적합한 개념과 논리로 잘 정리되었다. 한 가지 예를 들면 조직화 일반적 경로의 도식화, 노동조합 관계구조 형성 단계에서의 주요 기준을 합법성, 대표성, 공공성으로 정리한 것 등 잘 정리되었다. 큰 도움이 되는 글이다. 향후 후속 논의를 통해 발전시켜나가면 좋겠다.
- 이 글의 가장 큰 목적과 의미는 사례 분석과 비교를 통해 실천적 함의, 시사점을 도출하는 것이라 생각한다. 따라서 이 글의 내용에 전반적인 동의를 전제로 몇 가지를 첨언하는 방식으로 토론을 하고자 한다.(향후 민간제조업, 공공서비스업 외에 민간서비스업, 기술서비스업, 100인 이하 영세소기업, 건설 등의 영역을 더 연구하고 각 영역의 특징과 시사점과 동시에 더 포괄적으로 일반화 시도를 하면 좋을 듯하다)
- 미조직 조직사업에서 몇 가지 두드러진 양상과 특징, 시사점을 나열하면
 1. 특정 시기, 사회정치적 조건에 영향을 받는다!
 - 87년 민주화항쟁과 권위적 지배체제 약화 : 전국적으로 폭발적인 조직투쟁
 - 2010년 민주진보 교육감 선거 : 학교 비정규직 대거 조직
 - 2017년 촛불혁명과 문재인 정부 등장 : 공공부문 선도, 전 부문 조직확대 예상
 2. 민간부분 보다 공공부분이 상대적으로 더 조직하기 쉽다.
 - 민간사용자는 노조 여부가 직접적으로 이윤에 영향을 미쳐 적극적 대응
 - 공공부분은 상대적으로 적극적 대응 동인이 약하고 '공공성' 인정이 용이함.

3. 사전 준비과정이 조직화 성공, 규모에 상당한 영향을 미친다.
 - 초등주체를 통한 준비과정이 조직의 규모, 사용자의 태도에 영향을 미친다
: 인정이냐 탄압이냐. 노조 초기 사용자는 여러 가지 수단 사용하나 그 수단의 효과 여부에 따라 추가 대응 및 태도가 바뀐다
 - 특히 전국사업장의 경우 사전 준비를 통한 전국망 형성이 중요하다.
 - 준비과정이 부족한 상황에서는 어려움에 처하는 경우가 많다.
-> 불안과 분노가 특정 계기를 통해 형성되더라도 내적 역량 형성, 사용자 대응 등에 대한 치밀한 준비 없이는 어려움에 처할 경우가 많다.(구조조정, 현안을 앞두고 노조결성 서두렸으나 사측의 이데올로기 공세, 회유, 탄압에 약화되는 경우가 많음)
 - 반면에 계기에 의해 분노가 폭발하는 시점에 준비 과정이 부족한 상황에서 선택이 필요한 경우도 많다.

4. 초기 준비과정은 비공개로 진행되어야 보다 진전된 결과를 만들 수 있다
 - 초기 노조를 인정할 사용자는 거의 없다. 어떠한 식으로든 대응한다.
 - 특히 민간부분은 더욱 그러하다.
 - 비공개 준비기간 -> 노조 건설 직전 반공개, 공개 활동 과정 필요

5. 초기 기세, 분위기가 노조 규모, 정착화 여부에 큰 영향을 준다.
 - 불안과 분노가 희망과 결합할 때 가장 큰 폭발력, 기세를 만들 수 있다.
 - 노동자 상당수는 노조의 필요성에 대해 포괄적 공감이가 있다.
 - 하지만 현실 가능성, 부익에 대한 공포, 두려움이 행동으로 나서지 못하게 한다.
 - 망설임, 관망, 이기심이 내재되어 있기도 하다.
 - 이를 넘어 노조 가입 행동에 나서려면 희망과 전망, 기세 분위기가 필요하다.

6. 현장의 힘(쟁의행위)만 가지고 노조 건설, 유지, 확대하기에는 어려움에 직면하는 경우가 많다.
 - 현장의 힘을 기초로 사회적 힘을 조직할 필요가 있다
 - 글에서 시민사회와 국가 등을 대상으로하는 다중적 관계구조 형성에 동의한다.
 - 공공서비스 모델의 다른 영역으로의 적용에 동의한다.
 - 확고한 현장 장악력이 있는 소수의 경우를 제외하곤 현장의 힘(투쟁전략?) 만으로는 한계에 부딪치는 경우가 많다.
 - 사회적 힘 조성과 사용도 또 다른 형태의 투쟁이다.

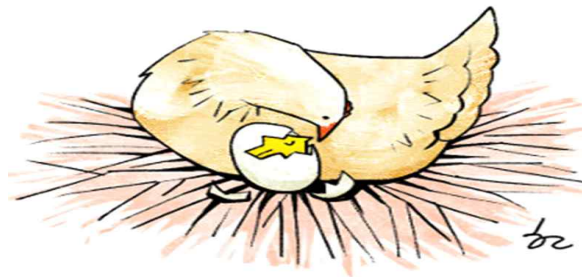
- 진정한 노동자의 힘은 『현장의 힘(투쟁 전략) + 사회적 힘(연대전략)』이 함께 병행되어야 가장 큰 힘을 만들 수 있다.
- 사회적 힘은 그냥 오는 것이 아니라 일상적 연대 속에 축적되고 만들어지는 것이다. 이를 사회연대투쟁전략이라고 해도 될 것 같다.

○ 사람을 봐야 한다. 사람을 중심에 놓고 조직사업을 해야 한다.

- 한국사회에서 노동조합은 큰 결단이 필요하다.
- 노동조합으로 인한 어려움과 불이익은 그간 여러 경로의 체험, 경험, 주변 이야기로 전해들었다.
- 수 많은 노동조합이 조직화에 실패하거나 소수화 된 경험이 있다. 그 경험에 참여했던 다수, 그것을 전해들었던 노동자들은 필요성과 당위를 넘어 경계, 관망, 두려움, 이기심을 복합적으로 내면에 담고 있다.
- 이러한 실패의 경험(불가피하게 어쩔 수 없는 경우가 많다)을 최소화하고 노동조합 할 권리를 주체적으로 찾아나갈 수 있도록 (1) 사회적, 정치적, 법제도적 분위기를 조성하고 (2) 조직사업 방향과 원칙을 정립할 필요가 있다. (3) 전략적 사고와 준비가 필요하다.

○ 줄탁동시가 필요하다.

- 이는 “(1) 노조 할 권리를 위한 법제도개선(합법성 인정 폭 확대)”이기도 하고 (2) “사회정치적 분위기 흐름 조성(시민사회로부터 공공성 인정)”이기도 하지만 중요한 것 중 하나는 “(3) 노동자간 연대와 지지 지원”이다. 조직된 정규직 노동자가 비정규직에게 손을 잡아주는 것이다. 이는 비정규직 노동자에게 희망과 전망일 수 있다.
- 특히 공공부분 상당수 사업장의 경우, 정규직 공공부문 노조가 비정규직 조직화를 지원 한다면 노조 안착화 가능성이 높다.
- 민간부문도 하후상박 임금 등 동일노동 동일임금 연대와 동시에 하청업체 노동자의 주체적 노조 결성을 지원한다면 상당한 진전을 이룰 수 있을 것이다





토론4

노동운동 내 여성주의는 작동하는가

김금숙 (전국사무금융서비스노동조합 사무처장)

노동운동 내 여성주의는 작동하는가¹⁾

김금숙 (전국사무금융서비스노동조합 사무처장)

1. 노동운동의 계급위계적 인식론이 배제하는 운동

- 자본주의의 모순을 타파하고 노동해방(노동소외 극복)을 이루기 위해 노-자간 대립과 갈등에 관한 계급적 인식을 기반으로 노동운동의 목적과 방향성을 정립하는 것은 중요함
- 자본주의 내 계급관계는 독자적 형태가 아니라 성차, 민족, 국적(이주노동), 몸의 정상성(장애) 등 복합적 문제들과 연결되어 존재함
- 그런데 노동운동 내 계급문제가 해소되면 여타 다른 모순들이 저절로 해소된다고거나, 다른 모든 운동과 대비하여 계급운동만이 근본적이고 우선시 되어야 하는 운동으로 여기는 계급 위계적 인식론이 팽배함
- 계급 위계적 인식론은 또한 현실운동에서 노동운동 외 다른 운동들을 부문화, 부차화 시키는 방식으로 작동함
- 그 결과로 현재 노동운동은 대공장, 정규직, 남성 중심의 운동 외에 다른 운동을 배제하고 있다는 평가를 받고 있음. 또한 이 같은 문제의식이 제기가 되어도 이를 해소하기 위한 진정성 있는 성찰과 실효성 있는 해결 방안은 마련되고 있지 못함

2. 87년 노동자 대투쟁 30주년 평가에서 무엇이 생략되었는가

1) 6월 항쟁의 주역, 사무금융 노동운동

- 87년 6월 항쟁 당시 사무금융직 노동자들의 역할의 중요성에 대한 사회적 평가는 결코 작지 않음. 6월 항쟁의 결과적 한계에도 불구하고 항쟁의 과정에서 사무금융직 노동자들의 등장과 노동조합으로의 조직화 과정은 노동운동의 차원에서 간과되어서는 안됨. 실제로 사무금융 운동은 87년 6월 항쟁과 노동자 대투쟁을 거쳐 전노

1) 이 토론문은 연구자로서 보다는 노동운동 내 여성활동가로서의 위치성과 경험을 토대로 30년 노동운동에 대한 고민과 과제를 정리한 것임.

협 가입(한일증권 노조, 해동화재 노조), 업종회의 주도적 설립에 이어 민주노총 건설에 주도적 역할을 담당했기 때문임

- 그런데 87년 노동자 대투쟁 30주년 평가에서 사무금융직 운동에 대한 평가는 커녕 언급조차 되고 있지 않음. 87년 같은 해 일어난 노동운동·사회운동의 획기적 탄생과 변화의 한 가운데 있었던 사무금융운동이 전체 노동운동에서는 생략되는 이유가 궁금함. 월론적인 계급론의 관점에서 사무직 운동의 한계성에 대한 평가에 기인하고 있는 것인지 묻고 싶음
- 사무금융노조는 87년 6월항쟁 30주년 기념 사무금융운동사를 정리하고 평가하는 토론회를 자체적으로 진행함

2) 민주노조 운동의 초석 여성노동자 투쟁 및 젠더관점

- 노동자 투쟁 과정에서 여성노동자는 투쟁하지 않은 시기가 없음. 오히려 60-70년대를 거쳐 70년대 독재정권 아래 노동운동 암흑기 시기에는 동일방직, 원풍모방, 반도상사, YH무역의 여성노동자들이 국가권력의 노동운동 탄압에 항거하는 한편, 민주노조 건설을 위해 투쟁하였음. 당시 여성노동자들의 투쟁은 온 몸을 내던지는 투쟁이었으며 완강하고 강인하게 전개됨. 80년대를 지나며 사무직 여성노동운동이 형성되어 금융권 여행원제, 갑을제도(같은 학력이라도 남성은 갑, 여성은 을 호봉 부여) 폐지 투쟁 전개. 80년대 말 남녀고용평등법 제정에 기여함
- 여성노동자 투쟁은 어용노조 일색인 시기 민주노조 운동에 대한 각성을 불러왔고 독재정권 붕괴에 기여할 정도로 노동운동사에 중요한 위치를 점함. 신자유주의 확대 속에 노동의 빈곤화, 빈곤의 여성화로 인해 여성노동의 현실은 악화되었으나 노동운동 내 여성노동자 및 여성노동운동의 위치성은 여전히 부문화, 주변부화 된 채로 머물러 있음
- 그런데 노동운동 30년 평가 어느 자리에서도 여성노동자 투쟁 역사 및 젠더 관점의 노동운동 평가는 없음. 노동운동사에서 여성노동운동은 사실상 생략된 채로 논의되고 있음. 여성위원회 또는 여성노동운동 차원에서 별도의 평가와 토론 자리 가 유의미하나 이 역시 노동운동 내 여성노동운동의 부문화, 주변부화의 반증임
- 87년을 기점으로 여성운동 및 여성노동운동이 노동운동과는 별도의 조직 건설 등 독자노선(분리주의)을 걷게 된 점은 시사하는 바가 큼. 노동운동 외부의 여성운동에 대해 계급적 관점의 부재를 비판하곤 하였으나 노동운동 내 여성주의의 부재는 노동운동의 보편성을 주장하는 입장에서 더욱 심각한 문제임. 사업장 단위에서 보더라도 노조 외부에 여직원회가 있었던 시기가 성차별 문제 폭로 및 투쟁에서 더욱 완강했다는 점을 노동운동이 뼈아프게 반성해야할 지점임

3. 노동운동 내 남성중심성·가부장성에 대한 비판

- 성차별은 사회의 거의 모든 분야에서 나타나고 있지만 가장 전형적이며 근저적인 것은 고용에서의 차별임(김상권). 일정한 변화에도 불구하고 노동시장에서의 성차별은 공고하며 채용과 승진, 퇴직을 비롯한 고용영역 전반에서 이루어지고 있음
- 노동자의 고용 및 사회·경제적 지위 향상을 위해 존재하는 노조가 노동시장에서의 성차별을 가장 적극적으로 제기하고 해결에 나서야 함. 그러나 노동조합을 포함하는 진보운동 현장에서 전통적인 성역할에 따른 일의 분담, 조직 내에서의 여성배제, 남성중심적 성문화, 여성의 성적 대상화 및 가부장성·남성중심성 문제를 보여주고 있다는 비판 제기됨(조순경). 노동운동 내 여성활동가들도 노동조합이 여성노동 문제를 배제하거나 부분화 하고 있다고 비판해옴
- 현 시기 노동운동도 전체로서의 계급운동, 부문으로서의 여성운동이라는 위계적 구도를 유지하고 있음. 이에 대해 여성운동에서는 “사회적 약자를 가장 우선적으로 고려해야 할 ‘진보적’ 노동운동 조직 내에서 여성은 이차적 노동자로 간주되어 왔으며, 여성문제는 ‘부차적’ 사안으로 다루어져 왔다. 성차별 문제는 노동문제가 해결되면 해소 될 수 있다는 계급 우선 논리가 남성중심의 노동운동을 지배해 왔다”(조순경)고 봄. 또한 “노동운동, 특히 노동조합 운동에서 여성을 체계적으로 주변화시키는 구조와 그것을 정당화 하는 담론적 기제가 있다”(신경아)는 의견도 있음
- 노동조합의 일상활동에서 성별 고정관념이 작동함. 노동조합 위원장 대부분은 남성들이 차지함. 노조 내 직책과 역할에서도 성차를 보임. 노조내 성별분업 논리를 입증하는 것임. ‘민주노총 포스터 사건’에서 보듯이 노동운동가의 표상으로서 남성을 재현함과 동시에 여성노동자를 비가시화 시키는 전형적인 가부장성이 나타남
- 노동운동 내 지속적으로 발생하는 성폭력 사건은 가장 충격적인 방식으로 노동운동의 문제점을 드러내는 계기로 작용함
- 노동시장에서의 성차별은 노동운동에서의 가부장제가 온존하는 한 해소되기 어려움. 세계 각국의 노동운동사에서 성차별 문제가 운동의 중요한 과제가 되어 온 이유임. 고용 영역에서의 성차별 극복을 위해서는 노조가 먼저 가부장적이며 남성중심적인 조직구조와 문화, 실천 활동 전반을 성찰하여 여성문제 해결과 여성해방운동 주체로서의 위상으로 찾아가야 함

4. '노동세계의 변화'에 대응하는 노동운동 전략의 변화는?

- 현 시기 노동운동에 대한 평가는 다양한 각도에서 제기될 것임. 주체의 측면에서 보면 규모면에서(10% 조직률) 구성면에서(대공장, 정규직, 남성) 노동운동이 전체 노동자를 대변하고 있지 못하다는 비판이 제기된 지 오래임. 운동전략 측면에서도 교과서적 주장 아니라 사회변화에 조응하여 적절하게 수립되고 있는지 돌아봐야 함. 신자유주의로 전화한 자본주의 분석에서 금융정책은 핵심에 다름없지만 이와 관련하여 전문적 분석 및 대안 제시 능력을 갖고 있는지 의문임. 원론적 의미에서의 계급 위계를 성찰하고 재구성 하는 논의가 필수적임
- 노동운동의 전술적 측면은 어떤가. 2016-2017년 촛불투쟁을 두고 노동운동의 주도적 역할을 평가한 자료가 있음. 그러나 과연 노동운동 아래(평조합원)에서 또는 외부에서의 평가가 같을까. 노동운동 상층에서는 “언제까지 촛불을 들 것인가” “촛불로는 박근혜정권을 끌어내릴 수 없다”는 강한 비판 목소리가 있었던 것이 사실임. 노동운동의 외견상 과격함이 선명성으로 포장되는 상투적 운동전술에 대한 아래로부터의 비판이 많지만 전혀 변화되지 않음. 작게는 집회 참여자를 대상화 하는 투쟁적이지도 감동적이지 않은 집회문화에 대한 변화 촉구의 목소리가 크지만 여전히 과거 방식은 고수되고 있음
- 한국의 노동운동은 젠더관점을 통합하고 있지 않음. 노동조합 내 여성위원회가 부서의 하나로 취급되는 것이 단적인 예임. 이미 다른 나라의 경우 젠더주류화를 거쳐 젠더보편화의 흐름이 대세임. ‘보편으로서의 계급’과 ‘부문으로서의 젠더’라는 젠더 분리 및 젠더 위계적 관점으로는 노동운동의 민주주의를, 노동운동의 보편성을 논하기 어려움. 어떠한 운동을 배제하거나 삭제하는 운동전략을 성찰하고 노동운동 내부로부터 운동간 위계 타파가 이루어져야 함. 노동운동 내 여성주의가 통합되어 작동될 수 있도록 젠더 관점에서의 근본적 변화를 촉구함

5. 노동운동 내 여성주의 작동을 위한 제언

- 노동운동 내 여성 대표성의 양적인 확대가 전제되어야 함. 여성할당제는 성평등의 충분조건은 아니지만 필수조건임. 여성의 소수대표성은 구조적 차별의 결과이기 때문임. 2001년 민주노총 여성할당제 시행 이후 민주노총 임원 및 중앙위원, 대의원 구성에서 30% 정도 여성할당제는 유지되고 있음. 그러나 산별연맹 선출직 위원장 등으로 구성되는 중집 성원은 할당제가 이행되고 있지 않음. 이는 산별 및 사업장

단위 위원장에서 여성 비율이 확대되고 있지 않기 때문임. 노동운동 내 행사에서 압도적으로 많은 남성지도부의 비율은 당연히 받아들여야 할 현상이 아니라 구조적 성차별의 결과물임을 공유하여야 함

- 노동시장에서의 성차별 해소를 우선시 하도록 해야 함. 여성의 비정규직화, 성별 임금격차, 분리직군제 등 고용차별 및 성별 분업화를 주요 의제화 해야 함. ‘해일이 있는데 조개 줍고 있다’는 젠더 위계적 인식은 사라져야 함
- 노동운동 전략 뿐 아니라 일상활동에 이르기까지 젠더관점의 통합적·총체적 작동이 이루어지도록 지도·감독이 이루어져야 함. 브라질 노총인 COSATU의 경우 여성의 노조참여를 방해하는 장벽들을 특정해 산하 노조들이 실천할 수 있도록 구체적인 권고사항을 제시하고 있음

COSATU 여성 노조참여 방해요인해결 권고사항

- 사례 1: 회의장에서의 탁아와 교통, 회의시간 맞추기
- 사례 2: 여성 지도자에 대한 고정관념에 도전
- 사례 3: 조연자 프로그램 개발
- 사례 4: 협력·격려하는 환경 조성
- 사례 5: 성희롱 정책의 시행
- 사례 6: 젠더문제에 대한 교육
- 사례 7: 지도자 연수
- 사례 8: 남녀간 가사분담 장려

- 여성주의를 여성활동가의 성역할로써 고정시키면 안됨. 성을 막론하고 노동운동 지도자의 젠더관점 보유 및 여성주의 학습은 필수여야 함. 모든 노동자를 대변하는 노동운동 지도자가 젠더관점 부재 및 무지를 부끄러워하지 않는 것이 당연한가. 그렇다면 아직 갈 길이 멀다는 것임. 노동운동 내 여성주의 작동을 위한 활동가들의 부단한 노력과 투쟁이 요구됨



토론5

조직노동운동 밖에서의 노동의 변화와 노동조합의 대응

조성주 (서울시청 노동협력관)



조직노동운동 밖에서의 노동의 변화와 노동조합의 대응

- 조성주 노동협력관

(1) 변화된 환경

정치적으로는 10년만에 야당으로 정권교체가 된다고 해도 그간 과격한 시장주의적 흐름에서 누적되어 온 사회의 불만이 쉽게 사그라들거나 손쉽게 개혁이 진행되기 어려운 현실에 우리는 놓여있다는 점 인식해야

정치환경의 변화 그 자체가 사회의 변화를 가져오는 것이 아니라 정치환경의 변화가 그동안 대표되지 못하던 다양한 사회갈등을 대표할 수 있어야 함.

노동조합(총연맹 등을 포함한)이나 정당, 시민사회단체와 같은 민주주의의 자율적 결사체들이 다양한 사회경제적 불만들을 대표해내지 못한다면 이 불만들은 급격한 우경화를 겪거나 극단적인 좌경화로 빠져들 수도 있음

노동운동이 겪고 있는 대표성의 위기 역시 이러한 민주주의의 측면에서 사고할 필요가 있음. 노동운동의 대표성 위기는 민주주의가 제대로 작동하지 않는 것(민주주의는 결국 정치적 평등에 기초한 체제)의 반영이자 역설적으로 민주주의의 위기를 심화시키는 원인이기도 함

현재 전통적인 사회운동이나 노동운동이 이런 불만들을 충분히 대표해낼 것이라고 보기 힘들. 민주노총, 한국노총 등 주요 총연맹은 오히려 자기 내부 구성원들의 민원과 요구를 변화된 정치환경에 전달하는데 주력할 수 밖에 없음.

시민단체들 역시 권력감시보다는 정권에 참여하고 네트워킹하는데 주력.

문제는 이들 조직들이 대표하는 구성원들이 한국사회의 '광장 안'에 국한되어 있다는 것. 자신들을 대표할 조직을 갖지 못한 사람들, 5년에 한번 선거 때 유권자의 이름으로만 불리는 '광장 밖'의 다수의 평범한 사람들은 바뀐 환경에서도 똑같이 소외될 가능성이 높으며 오히려 소외의 체감도는 더 클 수도 있음.

이런 형국에서 노동조합, 노동운동은 대표되지 못하는 사회갈등들을 대표하는 조직으로 거듭나가거나 아니면 전체 노동운동 차원에서 그러한 조직들의 출현을 독려하는 것을 고민할 필요가 있음

사실 한국노총과 민주노총이 대한민국의 제1, 제2노총이지만 자신을 대표할 수 없는 민주주의적 이름을 갖지 못한 사람들에게는 ‘그들만의 세계’에 존재하는 조직.

(2) ‘노동조합’은 민주주의 체제안에서 작동하는 조직

실제 우리에게 ‘노동조합’이라는 단어가 익숙하지만 정작 한국에서는 ‘노동조합이란 무엇인가?’라는 질문이 진지하게 제기된 적이 별로 없는 듯.

독일의 경우 노동하는 자, 노동자와 유사한자, 실업자 등 근로조건을 개선하기 위한 모든 사람들을 노동조합의 조직대상으로 보고 있으며, 이는 헌법적 단결체로 인정받는다. 다만 단체협약을 체결할때의 그 자격을 사용하는가 여부만 판단할뿐 노동조합 또는 노동단체로서의 자격에 대한 것은 전혀 다루지 않는다. 프랑스 역시 노동조합의 구성과 형식에 대해서는 거의 무제한의 자유를 두고 있으며 역시 단체협약이나 사용자와의 협약체결에 있어서 누가 대표성을 지니는가?의 질문만 던질 뿐이다. 이와 비교해서 한국은 노동조합 그 자체를 지나치게 규정하고 있다. 그러나 이런 기존의 규정이 무너지게 되는데 최근에는 변화된 산업구조와 ‘청년유니온’ 등의 출현으로 보고 있다. 미국에서도 최근 미국의 대표 총연맹인 AFL-CIO를 탈퇴하고 최저임금 15달러운동, 서비스산업 조직화, 청년조직화 등에 나서고 있는 SEIU(북미서비스노조)의 출현도 마찬가지로의 흐름으로 규정 할 수 있음.

SEIU는 사업장 개념이 희미한 요양보호사 노동자를 조직하는 과정에서 지방정부를 직접 압박하는 방식으로 사실상의 단체교섭권을 행사하고 최저임금 운동에 함께하는 파트타임 노동자 또는 자원활동가들의 노조가입을 허용한다. SEIU는 <21세기 청사진 위원회>를 구성하고 미래전략을 준비하기도 한다. 산업구조, 기술변화 등에 대응하고 환경오염에 노동조합이 어떻게 대응할 것인가를 여기서 고민한다. 스스로를 21세기 노동조합이라 칭하고 있다.

따라서 조직노동 밖에서 출현하는 흐름들을 기존의 전통적인 노동조합 규정(단체교섭, 단체행동)으로 묶어 둘 이유가 별로 없으며 나아가 이러한 노동자(employee 보다는 worker에 가까운 사람들)들에게 전통적인 노동3권과 근로기준법이 중요한지도 재검토할 필요가 있음

(3) 노동조합은 현장이 있는 시민단체이기도 하다

청년유니온, 민달팽이유니온 등의 독특한 유니온운동 등이 주목받으면서 다양한 분야에서 유니온운동이 당사자운동의 한 조직형태로 나타나게 되었다. 혹자들은 이런 운동 방식, 그리고 조직방식에 대해서 참여연대형 시민단체운동이 아니냐고 오래동안 반문해왔다. 분명히 유니온운동은 전통적인 노동조합과 참여연대와 같은 시민운동의 어느 사이에 존재한다. 또는 양쪽의 방식을 필요에 따라 모두 차용한다.

초기에는 이것이 전술적 요구에 따른 실용주의적 판단으로 이해되었으나 조금 더 깊이 고민해보다면 이것은 전략적 변화로 이해될 수 있다. 변화된 산업구조, 기술변화, 그리고 정치구조의 변동에서 전통적인 노동조합 또는 시민단체의 역할은 오히려 모호해지고 있다. 권력감시운동을 스스로의 정체성으로 했던 참여연대는 이제 그 기능을 입법부에 넘겨주고 있다. 현장조직화를 중심으로 현장에서 권력까지를 외쳤던 노동조합운동은 이제 그들이 대변하지 못하는 노동, 그리고 다양한 의제들로 인해 사회로부터 고립되고 있는 것은 아닐까?

청년유니온, 민달팽이유니온을 비롯한 다양한 유니온운동은 오히려 이런 변화된 조건에서 자연스레 양쪽의 장점을 흡수하고 한계를 극복하기 위해 출현했다고 해석할 수 있다. 어쩌면 스스로의 '현장'이 존재하고 그 현장을 '조직화'하며 사회적의제를 발굴하고 목소리를 내는 자율적 결사체의 대부분을 노동조합 또는 유니온이라 명명할수도 있지 않을까?