
희망연대노조 투쟁의 의의와 성과, 그리고 향후 과제 토론회

재벌대기업과 공공부문의 간접고용·비정규직
문제 해결 어떻게 할 것인가?

일시 | 2015년 7월 9일(목) 오후 1시

장소 | 국회의원회관 2층 제3세미나실

주최 | 새정치민주연합 을지로위원회, 장그래살리기운동본부
진짜사장나와라운동본부

주관 | 참여연대 노동사회위원회, 한국비정규노동센터,
은수미 의원실

프로그램

- 13:00 사회 권영국 변호사, 장그래살리기운동본부 공동본부장
- 13:10발제1 희망연대노조 투쟁의 경과와 성과, 그리고 과제**
김진억 민주노총 서울지역본부 희망연대노동조합 정책국장
- 13:35발제2 비정규운동의 새로운 진로를 제시한 미완의 승리 케이
블방송통신 비정규직 투쟁**
이남신 한국비정규노동센터 소장
- 14:00 지정토론 김종진 한국노동사회연구소 연구위원
안진걸 참여연대 협동사무처장
박장준 미디어스 기자, '땅땀고 싸우기' 저자
김승호 케이블방송비정규직 티브로드지부 사무국장
- 14:45 종합토론
- 15:00 폐회

목차

인사말

발제1	희망연대노조 투쟁의 경과와 성과, 그리고 과제 / 김진익	11
발제2	비정규운동의 새로운 진로 제시, 미완의 승리, 케이블방송통신 비정규직 투쟁 / 이남신	37
토론1	120다산콜센터 사례로 본 공공부문 간접고용 비정규직 문제와 개선과제 / 김종진	50
토론2	희망연대노조 투쟁과 시민사회의 역할 / 안진걸	59
토론3	희망연대노조 투쟁, 나는 왜 이들의 투쟁을 책으로 기록했는가 / 박장준	66
토론4	티브로드 비정규직 투쟁사례와 문제진단 / 김승호	69

인사말

우원식 / 새정치민주연합 을지로위원회 위원장

안녕하십니까? 새정치민주연합 을지로위원회 위원장 우원식입니다. 희망연대노동조합의 투쟁 성과와 의미를 되짚어보는 토론회에 함께 할 수 있어 대단히 기쁩니다.

지난 시기 을지로위원회와 희망연대노동조합은 한 마음 한 뜻으로 싸웠습니다. 칼바람 풍찬노숙 끝에 승리해 함께 크레인으로 내려 왔을 때 느꼈던 그 감동은 지금도 을지로위원회의 빛나는 자부심으로 남아 있습니다.

희망연대노동조합은 을지로위원회가 새정치민주연합의 혁신의 길로 가고자 했을 때 중요한 방향타가 되어 주었습니다. 을지로위원회는 희망연대노동조합을 통해 우리 사회의 간접고용 비정규직 노동자의 현실을 깨달았고 뜨겁게 껴안았습니다. 그래서 희망연대노동조합 활동의 성과는 을지로위원회의 성과이며, 향후 과제는 을지로위원회의 새로운 활동 계획이기도 합니다. 오늘 이 토론회는 그래서 저에게 무척 남다르며 중요합니다.

을지로위원회는 새로운 모색을 본격적으로 준비하고 있습니다. 간접고용 비정규직의 현실을 바꾸기 위해서는 이제는 정치를 바꿔야 한다는 것이 그 결론입니다. 간접고용 비정규직 남용은 탐욕임과 동시에 기업에도 달콤한 독입니다. 그 일부의 탐욕이 우리 경제 전체를 망치고 지속가능성 성장을 방해하고 있습니다. 정치가 그 탐욕을 막고 국민의 삶을 지켜야 합니다.

이미 당부터 바꾸기 위한 계획을 실천에 옮기고 있습니다. 새정치민주연합의 전당대회를 통해 을지로위원회는 당의 상설위원회가 되었습니다. 그 의미는 매우 큼니다.

경기, 부산으로부터 시작해 서울까지 각 시도당 을지로위원회가 결성되어 전국적인 조직으로 거듭나고 있습니다.

그러나 당의 진정한 변화를 위해서는 희망연대노동조합이 함께 해주셔야 합니다. 희망연대노동조합이 함께 혁신의 길에 동참해 간접고용 비정규직의 삶을 개선하겠다는 분명한 목표를 제시하는 새정치민주연합을 만들고 그렇게 만든 당으로 집권해야 합니다. 함께 새로운 시대를 만들기 위해 노력합시다.

다시 한 번 희망연대노동조합의 헌신적인 활동에 감사드립니다. 윤진영 희망연대노동조합 위원장님을 비롯해 희망연대노동조합 조합원 여러분! 좋은 세상 위해 끝까지 함께 합시다.

바쁜 일정에도 토론회를 알차게 만들어주실 권영국 변호사님, 박석운 대표님, 은수미 의원님 감사합니다. 토론회에 함께 해주시고 수고를 아끼지 않은 장그래살리기운동본부, 진짜사장나와라운동본부 한국비정규노동센터, 참여연대노동사회위원회도 감사합니다.

박석운 / 진짜사장나와라운동본부, 장그래살리기운동본부 공동본부장

희망연대노조 투쟁의 성과를 계승하자

작년부터 시작하여 올해 4월까지 진행된 희망연대노조 투쟁은 비정규직 노동운동의 새로운 전망을 개척하였다. C&M과 티브로드, 그리고 SK브로드밴드와 LG유플러스로 이어지는 기나긴 투쟁이 모두 다 상당한 성과를 거둔 비정규직 투쟁으로 마무리될 수 있었다. 비록 장기간의 노숙파업투쟁과 고공농성까지 거치는 험난한 과정이었고, 또 “진짜사장”을 전면적으로 등장시키는데까지는 나아가지 못하였지만, 조직대오를 유지·강화하면서 민주노조를 사수해 내고 또 다단계 하도급금지 등 “작지 않은 소중한” 성과를 만들어 낸 것은 축하받아 마땅한 일이다.

비정규직 노동자 중에서도 ‘진짜 사장’과 ‘바지 사장’이 따로 존재하는 간접고용 비정규직 노동자들이 주력인 희망연대노조의 투쟁은 여러 가지 특징이 있었다.

첫째, C&M 투쟁의 경우에서 보듯이 원청노동자와 하청노동자가 함께 투쟁에 나서서 승리한 흔치 않은 사례였다. 사실 현대차 비정규직 투쟁이나 지금도 고공농성중인 기아차 비정규직 투쟁과 같이, 원청의 정규직 노동자들이 비정규직 문제해결에 무관심하여, 결국 정규직 노동자들과 비정규직 노동자들이 사측으로부터 분리되어 각개격파당하는 모양새가 되는 경우가 많았는데, 이런 문제점을 극복할 수 있는 모범적인 사례가 될 수 있겠다.

둘째, 지역사회 주민들의 강력한 연대가 끈질긴 투쟁을 지속시키는데 큰 힘이 되었다. 통신사업이나 케이블 방송사업의 경우 지역 주민들이 바로 소비자 지위에 해당되므로 사업주 쪽에 또 다른 전선이 될 수 있다. 실제로 풀뿌리 조직들로 각 지역별로 구성된 지역대책위의 활발한 캠페인 홍보와 투쟁지원 활동은 지친 노조원들에게 몸

과 마음 모두에 효과적인 지원군 역할을 하였다.

셋째, 각계각층의 시민사회단체와 언론운동단체들의 적극적 투쟁 동참이 큰 힘이 될 수 있었다.

넷째, 각 정당들의 효과적인 지지·엄호 활동이 투쟁승리에 큰 힘이 되었다. 진보정당들의 헌신적인 지원활동은 말할 것도 없고, 새정치민주연합 을지로위원회 차원의 진정성있는 활동이 여러 가지 감동과 성과를 만들어 내는데 중요한 역할을 하였다. 여기에 더해 국회 미방위 소속 야당의원들의 효과적인 활동과 방송통신위 차원의 문제제기가 문제해결의 지렛대 역할을 하였다.

다섯째, 무엇보다 각 사업장별 싸움의 차원을 넘어서는 희망연대노조 전체 역량이 집중되어 투쟁이 진행되었고, 여기에 민주노조 진영의 의미 있는 지원(희망연대채권 등)이 가세하여 어려운 투쟁을 승리로 일단락 지을 수 있게 된 것이다.

이번 투쟁의 가장 의미 있는 성과는 비정규직 노동자들도 단결해서 투쟁하면 승리할 수 있다는 비정규직 투쟁의 새로운 “희망”사례를 만들 수 있었다는 점이다. 원래 비정규직 노동자의 존재자체가 너무나 열악한 처지에 놓여 있고, 투쟁과정도 극히 험난한 상황에서 진행되던 터라, 지난 시기 비정규직 투쟁이 너무나 극한적인 형태로 진행되어 많은 사람들이 마음아파 했고 성과 거두기도 쉽지 않았던 것이 사실이었다. 그에 비해 이번 투쟁이 비정규직 투쟁중 의미있는 성과를 거둔 사례가 되어, 앞으로 비정규직 투쟁의 새로운 전망을 열 수 있을 것으로 기대한다. 특히 지난해 삼성전자 서비스 비정규직 노동자투쟁의 승리에 이어서 이번의 승리를 만들게 된 것인 바, 이러한 투쟁성과가 축적되면, 향후 보다 일반적인 비정규직 노동자의 단결과 투쟁을 확산시킬 수 있는 중요한 이정표가 될 것이라고 생각한다.

한편 일련의 이번 투쟁을 진행한 노조가 통상의 기업별 노조가 아니라 기업별노조의 울타리를 뛰어넘는 일반노조의 형태를 취하고 있고 노조의 이름자체가 “더불어 사는 희망연대노조”라는 점도 중요한 특색이다. 그리고 노조활동의 지향도 임금인상 등의 이익투쟁의 수준을 넘어서서 사회공헌기금의 설정 등 공동체적 지향과 사회연대적 방향성을 분명히 하고 있다는 점도 눈여겨 볼 지점이다. 아마도 앞으로는 노조운동

영역에서 더욱더 다양한 형태의 실천이 시도되고 그를 통해 더욱 의미 있는 성과가 현실화될 수 있을 것이라 예감하고 있다.

이미 우리 사회에는 1,000만 명이 넘는 비정규직 노동자가 존재하고 있고, 점차 고용형태의 비정규직화가 더욱더 가속화되는 상황에서 드디어 비정규직 모순의 축적이 심화되어 폭발의 임계점 근처에까지 이르고 있는 상황이 아닌가 생각된다. 머지않아 “제2의 노동자대투쟁”이 예고되고 있다는 느낌인데, 그때에는 대기업 정규직 노동자들이 아니라, 지금 급성장하고 있는 비정규직 노동자들의 투쟁대오가 제2 노동자대투쟁의 주력군으로 등장하게 될 것이라는 예감이 든다.

인사말

은수미 / 새정치민주연합 국회의원

2012년 처음 국회에 들어와서 다산콜센터 간접고용 노동자분들을 만난 것을 시작으로, 씨앤앰, 티브로드, SK브로드밴드와 LG유플러스 간접고용 노동자들과 함께 한 것이 벌써 4년이 되었습니다.

때로는 투쟁현장에서 때로는 국회 토론회와 기자회견장에서 케이블, 통신 간접고용 비정규직 문제를 해결하기 위해서 무던히 애를 썼고, 교섭이 타결되고 분쟁이 해결되는 자리에도 함께 하면서 많은 눈물을 흘리기도 했습니다.

전혀 해결되지 않을 것 같았던 실타래를 함께 풀어헤칠 때마다, 기쁨과 두려움이 늘 함께 했던 것이 사실입니다. 간접고용 문제가 근본적으로 해결되지 않는다면, 오늘이 분쟁이 해결된다고 해도 또 다시 되풀이 될 것이라는 것을 잘 알고 있었기에 마냥 기쁘지만은 않았던 것 같습니다.

그러나 지난 해 케이블, 통신 간접고용 비정규직 노동자들의 투쟁을 보면서 작은 희망을 보았기에, 다시금 우리사회 간접고용 문제를 근본적으로 해결해야겠다는 다짐을 했습니다. 함께 연대해준 시민들의 힘이 바로 작은 희망이자 저 스스로를 추스르게 하는 힘이었습니다. 그리고 무엇보다 자신들만의 싸움이 아닌 사회 공공성 문제로 의제를 확대하면서 투쟁을 해왔던 희망연대 노조도 저에게는 큰 힘이 되었습니다.

오늘 노동자와 시민, 그리고 정치권이 함께 ‘간접고용’이라는 우리사회의 중요한 문제에 대해서 앞으로 어떻게 함께 할 것인가에 대한 소중한 논의들이 있었으면 합니다.

저도 새정치민주연합 환노위 국회의원으로서, 그리고 새정치민주연합 을지로위원회 의원으로서, 앞으로도 간접고용 문제 해결을 위한 법과 제도 개선에 좀 더 노력할 것을 약속드립니다.

희망연대노조 투쟁의 경과와 성과, 그리고 과제

김진억 / 민주노총 서울지역본부 희망연대노동조합 나눔연대국장

1. 투쟁의 힘, 절반은 조직화 과정에서 만들어졌다.

1) 조직화 과정

(1) 케이블방송·통신 노동자¹⁾

희망연대노조는 2009년 12월 2일 만들어진 지역일반노조다. 지역사회운동노조를 지향하며 사업장 임단협 투쟁에 머물지 않고 삶의 공간인 지역에서 ‘더불어 사는 삶’을 실현하는 활동을 전개하고 있다. 자본이 강요하는 경쟁으로 내몰린 삶이 아니라 ‘새롭게, 다르게 살기’, 지역에서 ‘생활문화연대’를 지향하는 일상 활동을 전개해왔다. 당연히 조직화도 지역에 기반 한 노조활동이 가능한 영역을 우선적으로 조직하기 위해 노력해왔다.

그 첫 성과가 2010년 1월 25일 케이블방송 씨앤엠지부(정규직노조) 결성으로 나타났다. 케이블방송은 지역방송으로서 지역주민과 밀접하게 결합되어 있고 다양한 지역

1) 조직현황 - 2013년 10월 씨앤엠지부 18개 지회 340여 명, 케이블방송 비정규직 씨앤엠지부 19개 지회 430여 명, 케이블방송 비정규직 티브로드지부 23개 지회 340여 명/ 2015년 3월 씨앤엠지부 337명, 케비지부 494여명, 케비티지부 270명, SK비지부 50개지회 1018명, LG비지부 32RI 747명

활동이 가능하다는 점에서 적극적으로 조직사업을 진행하였다. 이어서 2013년 2월 13일 씨앤엠 비정규직 노동자들이 케이블방송 씨앤엠 비정규직 지부(이하 케비지부)를 건설하였고 3월 24일에는 티브로드 홀딩스 비정규직 노동자들이 케이블방송 비정규직 티브로드지부(이하 케비티지부)를 결성하였다. 케이블방송 노동자의 조직화는 통신 비정규직 노동자에게 영향을 주어 2014년 3월 30일에는 SK브로드밴드 비정규직지부(이하 SK비지부), LG유플러스 비정규직지부(이하 LG비지부)가 동시에 결성되었다.

그동안 케이블방송과 통신 비정규직 노동자들은 노동조합 결성 시도를 무수히 벌였으나 번번이 실패했다. 유지보수(AS), 개통(설치), 기술·영업마케팅을 담당하는 비정규직 노동자들은 지역 단위로 외주하청업체로 분산되어 있다. 이런 상황에서 개별 업체나 한 지역에서 몇 개 업체의 노동조합 결성 시도는 원청사용자의 탄압에 무력할 수밖에 없었다. 회유와 협박, 폐업과 업체 교체과정에서 선별고용 등으로 인해 실패를 반복했다. 이처럼 케이블방송과 통신 비정규직 노동자들은 소규모 하청업체로 산재²⁾되어 있는 상황에서 힘겨운 노동을 하면서 별다른 탈출구를 찾지 못하는 상황이였다.

이때 씨앤엠 정규직 노동자들의 노조결성과 성과가 전파되면서 씨앤엠 하청업체 비정규직 노동자들 사이에서는 ‘우리도 뭔가 해야 하는 것이 아닌가?’라는 분위기가 조성되기 시작했다. 씨앤엠지부 간부와 열성조합원들은 단순히 소식 전파를 넘어 노조의 필요성을 적극적으로 이야기하고, 하청업체 노동자들을 조직하기 시작했다.³⁾ 2011년 초부터는 노조 결성을 위해 서울 남동지역 하청업체인 ‘오렌지’ 노동자들을 시작으로 인근에 있는 하청업체 ‘대성’, ‘케인’의 노동자들에 대한 조직사업을 진행하였다. 하지만 준비 과정이 길어지면서 준비주체가 이직을 하거나, 내근업무를 하는 여성노동자의 권고사직과 부당전직을 막아내지 못하는 등 어려움과 아픔을 겪기도 했다.

2012년에는 본격적으로 조직사업에 돌입해 희망연대노조와 씨앤엠지부가 비공개로 ‘하청업체 노동자 조직사업팀’을 함께 꾸리고 활동을 전개했다. 그 성과에 힘입어

2) 씨앤엠 24개, 티브로드 48개, SK브로드밴드 96개, LG유플러스 70개 센터

3) 2010, 2011, 2012년 노조 하루주점에 하청업체 비정규직 노동자를 초청해 노조에 대한 공감대 형성을 위해 노력하는 등 다양한 방식으로 분위기 조성을 위해 노력하였다.

2012년 하반기에는 서울 남동지역에 이어 중부, 동부지역에서 권역별로 노조결성 주체 모임을 진행할 수 있었다. 과반수이상 하청업체에서 조직화가 가능해지자 2012년 12월부터 권역별 주체가 모두 모여 ‘노조 결성 준비모임’을 구성하고, 2013년 3월 결성을 목표로 주체 확대 사업에 돌입했다. 조직사업을 활발히 벌이는 과정에서 2월 초에 사측이 노조결성 움직임에 대한 포괄적 인지를 하게 됐다. 이에 한 달 앞당겨 2013년 2월 13일 비공개로 노조를 결성했다. 이후 1주일간 반공개 노조설명회에 이어 2월 18일 24개 하청업체 앞에서 동시다발 선전전을 진행하면서 드디어 공개 활동에 돌입하였다. 이후 단기간에 400명이 노조에 가입하는 등 사측이 대응하기 어려울 정도로 기세를 높였다.

이후 노조 결성 소식이 동종업종에 빠르게 전파됐고, 2월중순 티브로드 홀딩스 하청업체 노동자들의 노조 상담으로 이어졌다. 이후 한 달여간의 준비 과정을 거쳐서 3월 24일 케비티지부가 결성되었다. 케비티지부가 빠르게 노조를 결성할 수 있었던 것은 이전 수년간 노동조건이 지속적으로 저하되었고, 2013년 상반기에 하청업체 재편 움직임으로 노동강도 강화, 인력감축, 고용불안이 증대됐기 때문이다. ‘더 이상은 안 된다’, ‘뭔가 해야 한다’는 노동자들의 절박함이 커졌고, 씨앤앰 비정규직 노동자들의 노조결성이 자극과 희망이 됐다. 케이블방송 비정규직 조직화의 성과는 통신 비정규직 노동자의 노조 상담으로 이어졌고 2013년 7월부터 시작된 조직사업은 10개월만인 2014년 3월30일 SK브로드밴드와 LG유플러스 비정규직지부 결성으로 나타났다.

(2) 다산콜센터 노동자⁴⁾

다산콜센터 노동자 조직화는 2011년 6월말 ktis, 7월초 ktcs지부 결성으로부터 시작되었다. ktis와 ktcs는 kt의 자회사로서 콜상담을 전문으로 하는 컨택업체이다. 2009년 kt에서 강제퇴출(명예퇴직) 당한 500여명이 ktis, ktcs에서 민원처리업무 수행 중 또다시 강제사직을 강요당하자 100여명이 노조를 결성하고 고용보장 투쟁을 전개하였다. ktis, ktcs지부 결성 전에 희망연대노조로 가입을 받아야 하는지 고민을 하였다. 첫째 kt의 철저한 인사노무통제와 탄압에 맞선 어려운 싸움이 예상되는데, 희망연대노조가 감당할 수 있는 것인지 고민되었다. 둘째 지역사회운동노조 지향을 담보할 수 있는 주체형성이 가능한지 고민이 되었다. 그럼에도 ktis, ktcs지부를 결성한 것은 노

4) 조직현황 - 2014년초 다산콜센터 3개 지회 280여명

동자들의 절박한 요구와 전문컨택업체로서 콜센터 여성노동자 조직화의 계기가 될 수 있다는 점, kt콜센터의 경우 상담원 일부가 해당 콜센터 주변의 지역주민으로서 지역사회운동노조로서 주체 형성이 가능하다는 점을 주목했기 때문이다.

이에 따라 ktis, ktcs지부 조직투쟁 과정에서 KT콜센터 상담사 조직사업을 함께 진행하였다. 2011년 7월부터 10월까지 KT 콜센터 앞에서 총 19차례의 선전전이 진행되었고 그 성과로 10여명이 노조에 가입하여 2011년 9월에는 텔레마케터지부를 결성하게 되었다. 근로감독 위반에 대한 고소고발, 노동부 수시근로감독, 토론회 등을 통하여 콜센터 노동자 노동인권 문제를 여론화하였다. 하지만 콜센터 노동자들은 조직하기에 매우 어려운 환경에 놓여 있음을 확인하였다. 첫째, 심각한 노동인권 침해와 감시통제 속에서 스스로 권리보장을 위해 나서기 매우 어려운 상황. 둘째, 이직을 통해 현실 문제를 회피하거나 개선하려 시도⁵⁾하는 경우가 대부분임. 셋째, 대부분 외주화 된 간접고용 노동자들로서 고용보장 장치 없이 노조를 결성한다 하더라도 쉽게 무너질 것이라는 두려움이 존재한다. 이러한 환경 속에서 콜센터 노동자들은 노동조합에 대한 필요성은 느끼나 노조에 대한 가능성과 기대가 없기 때문에 노조에 가입하지 않는다. kt 콜센터 노동자 집중조직사업도 초기에 일정 성과를 거두는 듯 하다가 사측의 탄압으로 지지부진한 상태가 되었다.

이러한 어려움을 극복하기 위해서 한편에서는 장기적으로 노조에 대한 기대를 높이고 환경을 만드는 방향으로 전략조직사업⁶⁾이 준비되었고 다른 한편으로는 가장 조직화 가능성이 큰 콜센터에 대한 집중조직화가 추진되었다. 그 집중조직화의 첫 사업장이 다산콜센터였다. kt콜센터에 대한 집중조직화 사업이 진행되던 2011년 10월, 다산콜센터 노조결성 상담이 시작되었고 1년간의 준비 끝에 2012년 9월 12일 다산콜센터지부를 결성하였다. 다산콜센터를 집중 사업장으로 선정한 것은 공공부문 사업장⁷⁾으로 상대적으로 조직투쟁 과정에서 노조에 대한 지배, 개입, 탄압이 심하지 않고 활동이 용이할 것이라는 판단 때문이었다. 민간업체인 ktis, ktcs의 경우는 노동통제와 탄압으로 악명 높은 kt의 인사노무시스템이 그대로 적용되어 이를 뚫고 조직하

5) 이직을 해도 대부분은 같은 업종 다른 콜센터 상담사로 제자리에 맴도는 유랑노동자가 됨

6) 사무금융연맹과 관련 단체와 함께 2012년 “콜센터 노동자 노동인권보장을 위한 공동캠페인단”을 출범하여 콜센터 노동자 권리보장 요구, 법제도개선안을 마련하고 노동인권 보장 캠페인사업과 법제도개선투쟁 등을 통해 조직화를 위한 사회적 분위기와 흐름 조성

7) 다산콜센터 업무는 서울시로부터 민간위탁된 3개 외주업체(ktcs, MPC, 효성ITX)가 담당하고 있다. 2015년부터는 2개 외주업체가 담당하고 있다.

기에 매우 어려우나 다산콜센터는 충분히 가능하다는 판단이었다. 더욱이 노동인권에 대한 기본적 인식이 있는 박원순 시장의 서울시 콜센터로서 조직화에 유리하다는 판단이었다. 노조 결성 시점을 2012년 9월로 잡은 것도 서울시의 비정규직 대책 발표가 4분기로 예정되어 있어 다산콜센터 상담원 문제를 전면화 시키기에 좋은 시기로 본 것이다.

2) 조직화 방향과 원칙

(1) 원칙에 입각한 조직화 - 과반수이상 조직화

노동조합을 만드는 것은 어렵지 않다. 산별노조든, 지역일반노조든 노동자들이 가입하고 조직단위를 구성하면 된다. 관건은 사용자의 탄압을 넘어서 조직을 사수하고 유지하는 것이다. 특히 비정규직 노동자는 노조를 만들어도 계약만료를 이유로 해고를 당하거나 원하청 도급·용역·파견계약이 종료되거나 업체가 폐업하면 그걸로 끝이다. 실질사용자인 원청이 책임을 지지 않고 하청업체에 전가하기 때문에 교섭에서 진전을 이루기도 어렵다. 파업을 해도 원청에서 대체인력을 투입하면 법적으로 문제가 되지 않기 때문에 물리력을 행사하기 어렵다. 사실상 교섭권과 쟁의권이 무력화되어 힘을 발휘하기 어렵기 때문에 노조가 존속되기 어렵다. 또한 비정규직 노동자들은 자신들이 얼마나 불리한 환경에서 노조를 만들어야 하는지, 만들어도 얼마나 많은 난관과 어려움에 직면해야하는지를 경험적으로 알고 있기 때문에 노조에 쉽게 가입하려고 하지 않아 다수가 노조에 가입하는 경우는 흔치 않다.

따라서 희망연대노조가 조직화를 하면서 세운 큰 방향은 노조를 사수·유지하지 못할 거라면, 아예 만들지 않는다는 것이었다.⁸⁾ 절박함과 당위성에 의해 노조를 만들어도 힘없는 소수노조로 전락하거나 무너질 상황이라면 아예 만들지 않겠다는 것이다. 이는 달리 말하면, 때를 기다리고 철저히 준비해서 반드시 승리하는 조직과 투쟁을 만들어 내겠다는 의지의 표현이기도 하다.

8) 2014년 인터뷰를 한 일본 좌파 노조활동가는 일본 노총(렌고)도 똑같은 이야기를 한다고 전했다. 정규직 중심으로 관료화되고 투쟁성과 조직화 의지를 상실한 렌고가 비정규직 노동자 조직화를 회피하려는 논리로 똑같은 이야기를 한다는 것이다.

이런 방향 하에 정한 원칙은 ‘과반수이상 조직화가 가능할 때 노조를 결성한다’는 것이다. 노조는 ‘쪽수 싸움’이다. 노동자 다수가 조직되지 않으면 힘을 발휘하기 어렵다. 케이블방송 비정규직 노동자들을 조직할 때도 씨앤엠의 24개 하청업체 과반수이상 조직될 때까지 인내를 갖고 충분한 준비과정을 거쳤다. 사측이 1, 2개 업체 노조를 깨기는 쉬어도, 과반수가 넘는 업체에서 동시에 노조를 만든다면 쉽게 대응할 수 없을 것이라고 판단했다. 그렇기에 씨앤엠 하청업체 ‘오렌지’의 내근직 여성노동자 3명이 권고사직과 부당전직을 당하는 상황에서도 동료 노동자들은 분노, 불만과 아픔을 삭여야 했다. ‘더 이상은 못 견디겠다’며 이직하는 노조 준비 주체가 생겨도, 준비가 더 필요하다며 쓰린 마음을 다독여야 했다.⁹⁾ 그 결과 2년 만에 과반수이상의 하청업체가 참여하는 노조를 조직할 수 있었다. 정규직노조와 비정규직노조가 공동투쟁을 통해 압도적 힘을 만들었기에 승리할 수 있었다.

(2) 사람과 조직을 남기는 투쟁

조직투쟁 과정에서 나타나는 양상과 결과는 다양하다. 비정규직 노동자 조직과 투쟁은 대부분 장기투쟁으로 이어지고 소수만 남거나 노조가 존속하지 못하는 경우가 많다. 조직화 성과를 남기는 경우도 있지만 의미를 남기는 투쟁도 있다. 장렬히 싸우면서 비정규직 문제를 전면화했다는 나름의 의미를 거두기도 한다. 이 경우 대부분은 힘의 역관계에서 밀림으로써 장기투쟁과 강도 높은 투쟁을 전개할 수밖에 없으며, 사회적 연대를 통해 문제를 드러내고 해결을 모색할 수밖에 없다. 이 과정에서 비록 조직화 성과를 남기지 못하더라도 의미를 남기는 것이다.¹⁰⁾ 비정규직 정규직화를 목표로 투쟁을 전개하기도 하지만, 고용유지 보장을 우선하여 조직투쟁을 전개하는 경

9) 케이블방송·통신 비정규직 노동자들은 더 나은 삶을 위해 이직을 빈번히 하고 있다, 하지만 어디를 가나 비정규직 일자리뿐이고 업계 전반의 노동조건이 하향평준화 되어있는 상황에서 결국 돌고 돌아 케이블방송·통신 업종에서 일하게 된다. 따라서 장기간 노조를 준비하는 과정에서의 이직은 준비주체의 이탈이 아니라 다른 업체로 주체 확대의 측면으로 바라볼 필요가 있다.

10) 한국통신계약직, 기흥전자, 재능교육교사노조 조직과 투쟁이 이에 해당한다고 본다. 한국통신계약직 노조는 2000년에 7천명의 계약직 노동자들이 도급노동자로 구조조정 되는 과정에서 조직되었고 직접고용을 요구하며 투쟁을 전개했다. 당시 한국통신은 IMF 직후 민영화를 앞두고 정규직 노동자에 대한 대규모 구조조정을 수차례 진행하는 과정이었다. 이어 계약직 노동자 외주화를 추진하였고, 7천 명 중 초기 1천2백명이 노조에 가입하여 투쟁을 전개하였다. 이후 500여명이 517일간의 투쟁을 전개했다. 당시 구조조정이 불가피하다는 사회적 분위기와 거대 자본에 맞선 일부 비정규직 노동자들의 투쟁만으로는 직접고용이라는 요구를 쟁취할 수 없었다. 그렇지만 당시로서는 생소했던 비정규직 문제를 사회적 문제로 드러내고 쟁점화 했다는 성과와 의미를 남겼다. 재능교육교사노조도 사람과 조직을 남기지 못하고 소수만의 장기투쟁을 벌였지만 특수고용노동자들의 노동권을 사회의제화 했다는 의미를 갖는 투쟁이었다.(물론 2001년에 무려 3500명에 달했던 조합원이 10여명으로 소수화된 것에 대한 별도의 평가는 필요하다)

우도 있다.¹¹⁾ 이는 조직화 영역의 구체적 상황에 따라 다르게 나타날 수 있다.

희망연대노조 조직투쟁의 가장 중요한 목표는 사람과 조직을 남기는 것이다. 성과는 많이 얻을 수도, 적게 얻을 수도 있다. 올해 성과가 부족했다면 내년에 보완할 수 있다. 때론 질 수, 이길 수도 있다. 상당수는 절반의 승리, 미완의 승리에 머문다. 한꺼번에 많은 것을 얻으려하기 보다는 단계적으로 접근해야 하며 노동조합이 있는 한 굴곡이 있다하더라도 지속적인 권리 보장이 가능해야 한다. 이를 위해서는 다수의 조합원이 힘을 모아 조직을 유지, 강화해야 한다. 많이 따 내는 것보다 조합원 간에 관계를 굳건히 하고 조직력과 투쟁력을 유지, 강화하는 것이 더 중요하다.

사람과 조직을 남기기 위해서는 최대한 장기투쟁은 피해야 한다. 물론 장기투쟁을 하고자하는 노동자는 아무도 없다. 불가피하게 하게 되는 것이다. 하지만 가능한 장기투쟁을 하지 않도록 최선의 노력을 하자는 것이다. 장기투쟁은 생계문제로 인해 조합원을 이탈하게 만든다. 신체적, 정신적 피로가 누적되고 언제 끝날지 모르는 막연함과 답답함 속에 내부 갈등과 다툼이 생기고 동료에 대한 신뢰는 약화된다. 할 수 있는 모든 것을 다 쏟아 부을 수밖에 없고 언젠가 부터는 투쟁을 하기 보다는 ‘버티는 것이’ 투쟁인 상황이 된다. 빛은 늘어나고 전세에서 월세로 형편은 어려워지고 가족과 갈등이 불거지고 이혼하느냐 마느냐 하는 상황까지 내몰리기도 한다. 조직과 투쟁력은 약화되고 결국 소수만의 투쟁으로 남게 된다. 의지와 결의가 높은 소수가 남는다. 아무리 의미 있는 투쟁이라도 소수만의 싸움으로는 그 의미가 퇴색되고, 동종업종 노동자에게도 부정적인 영향을 미친다.¹²⁾ 무엇보다도 당사자의 어려움과 고통이 너무 크다.

장기투쟁을 피하기 위해서는 높은 요구, 벼랑 끝 전술은 피해야 한다. 케이블방송통

11) 대학의 청소용역노동자 조직투쟁은 직접고용을 당장의 요구나 목표로 내세우기 보다는 용역 업체가 바뀌더라도 새로운 업체로의 고용승계를 전제로 노동조건 개선에 주력했다. 지하철 청소용역노동자의 경우도 초기 고용보장, 노동조건 개선을 중심으로 조직을 강화 확대하면서 점차 직접고용으로 투쟁을 확대하였다. 조직을 강화 확대하면서 서울시, 지하철공사로 직접고용을 요구하는 수년간의 투쟁 과정에서 박원순 서울시장 체제를 맞아 2012년 12월5일 단계적으로 지하철 공사의 자회사로 정규직화를 쟁취했다.

12) 동종업종 내지 같은 지역의 노동자들은 관리자, 동료, 친구, 언론 등 다양한 경로로 장기투쟁사업장 이야기를 듣는다. 나도 저렇게 투쟁해서라도 내 권리 보장 받아야지 하는 노동자는 거의 없다. 오히려 두려움과 경계를 가지게 되는 경우가 많다. 실제 과거 장기투쟁을 경험 한 노동자들은 확실한 전망이 있지 않는 한 웬만해서는 또 다시 노동조합 활동을 하려하지 않는다. 동료 노동자에게 노동조합에 대한 부정적인 영향을 주는 경우가 허다하다.

신 조직투쟁 과정에서 직접고용을 요구로 내걸었지만 이를 당장 쟁취해야 할 목표로 삼기보다는, 노동조건 개선을 통해 조합원을 확대하고 조직을 강화하는 것을 1차 목표로 삼았다. 또 위장도급 문제를 법적으로 제기¹³⁾하기 보다는 수년간의 투쟁을 통해 힘으로 직접고용을 쟁취하는 방식으로 방향을 잡았다. 2013년 케이블방송 비정규직 노동자 조직투쟁에서 노조는 사용할 수 있는 투쟁 수단을 다 사용하지 않았다. 투쟁 수단이 많이 남아 있었지만 예측 가능한 투쟁을 했고, 마무리를 할 시점을 주도적으로 판단하여 타결했다. 투쟁을 지속한다면 더 많은 요구를 쟁취할 수도 있었지만 노조가 시기를 선택하고 조직을 강화할 수 있는 시점에서 투쟁을 마무리했다. 반면에 2014년 투쟁에서는 케비티와 SK비, LG비의 경우는 기대와 요구가 높고 사용자의 저항과 반격이 완강해 상당한 어려움을 겪었다. 케비티는 4개월 가까이 파업 끝에, SK비와 LG비는 무려 7, 8개월간의 쟁의행위 끝에 기대와 요구에 못 미치지만 미래를 기약하며 임단협 타결을 했다. 못 미치고 부족하지만 타결을 한 것은 사람과 조직을 남기고 미래를 향해 나아가야 한다는 결단이 있었기 때문이다.

다산콜센터의 경우는 박원순 시장의 서울시 사업장으로서 외주업체의 부당노동행위를 막아내고 고용보장과 안정적 노조활동이 가능하고 충분히 사람과 조직을 남길 수 있어 자신감 있게 조직투쟁을 진행하였다. 조건과 환경이 좋았음에도 가장 큰 어려움은 상담사들의 주체적 참여가 미흡했다는 것이다. 이는 “① 감시통제 감정노동으로 길들여지고 ② 업무시간이 상이하고 수많은 팀으로 분절화 된 상호경쟁시스템 ③ 가사와 일 - 이중노동에 시달리는 여성사업장”이라는 점에서 연유하며 취약한 조직력 강화라는 과제를 제기하고 있다.

(3) 사회연대·지역연대에서 나오는 사회적 힘

희망연대노조의 모든 조직과 투쟁은 사회연대를 중심사업으로 배치해 준비했다. 사업장 투쟁, 주체의 투쟁이 가장 중요하지만 이것만으로는 노동자의 힘을 충분히 발휘할 수 없다. 모든 노동자 투쟁은 사업장에서는 ‘단결’, 사회적으로는 ‘연대’를 통해서 힘을 발휘할 수 있다.¹⁴⁾ 케이블방송·통신 비정규직 노동자 조직투쟁에서 승리하기 위해

13) 수년간에 걸친 법적 공방으로 이어지고, 이길 수도 질 수도 있는 상황에서 오히려 조합원이 법적 판단에 경도될 위험성도 존재한다. 오히려 현장의 힘에 기초한 투쟁을 기반으로, 사회적 공론화와 좋은 일자리 창출이라는 사회정치적 압박을 통하여 문제를 해결하는 것이 필요하다.

14) 현장의 힘 + 사회적 힘 = 이것이 진정한 노동자의 힘이며 승리의 전제조건이다.

서는 사회적 지지와 연대가 중요했다. 그러기에 케비, 케비티지부가 결성되기 이전인 2013년 1월부터 노동사회단체와 함께 ‘케이블방송 공공성과 비정규직 노동자 노동인권 보장을 위한 공동대책위(이하 케비 공대위)’를 준비했고, 이어서 각 지역별 공대위도 추진했다. 다산콜센터도 2009년 9월 지부를 만들기 전후 노동사회단체와 함께 “콜센터 노동자 노동인권보장을 위한 공동캠페인단”을 구성하여 사회연대를 만들어냈다. 노조 건설 초기부터 노동사회단체의 지지와 연대가 진행되었다. 케비티지부는 2013년 9월4일 파업투쟁에 들어가자마자, 9월7일 1박 2일간 ‘희망지하철’이라는 사회적 투쟁을 진행했다.¹⁵⁾ 그리고 10월 11일 2차 희망지하철 투쟁을 앞두고, 원청인 티브로드 홀딩스와 합의를 이끌어냈다. 케비티지부가 파업을 9월 4일부터 진행한 것도 9월 정기국회와 10월 국정감사를 염두에 둔 것이었다. 사회연대를 확장하고 사회정치적 압박을 강화하기 위해서였다.

(4) ‘더불어 사는 삶’과 ‘아래로 향하는 운동’¹⁶⁾

케이블방송 비정규직 노동자 조직화는 2010년 1월25일 정규직노동자로 구성된 씨앤엠지부가 결성된 날부터 시작되었다. 노조를 사수강화하는 과정에서 하청업체 비정규직 노동자도 노조에 가입하여 권리를 보장받아야 한다는 생각을 하고, 조직화를 염두에 두고 활동을 전개했다. 2011년부터는 보다 목적의식적으로 하청업체 노동자 조

15) 이 지점에서 일부 노동사회시민단체와 인식, 판단의 차이가 존재한다. 2014년 투쟁 초기, 케이블방송·통신 비정규직 문제가 충분히 사회적 공감을 얻지 못하는 상황, 고강도 투쟁 등 본격적인 투쟁에 돌입하지 않은 상황, 다른 투쟁사업장도 많은 상황에서 사회연대, 사회적 힘의 결집이 어렵다는 의견이 나온다. 이는 당연한 계이고 냉혹한 현실이기도 하지만 장기투쟁이 진행되고 상황이 심각해져야만 사회연대가 가능하다는 이야기도 된다. 그 이전에 현장의 힘을 기반으로 사회적 공감대를 형성하고 사회연대, 사회적 힘을 결합시키는 방식의 운동, 조직투쟁이 필요하고 이를 목적의식적으로 만들자는 것이 희망연대노조의 입장이다.

16) 희망연대노조는 조합원의 삶의 변화, 노동과 지역이 만나 ‘더불어 사는 삶’을 실현하기 위해서 많은 노력을 꾸준히 진행하고 있다. 2011년부터 임단협에서 사회연대기금을 쟁취하여 2013년까지 서울 강동, 송파, 성북, 성동, 용산, 구로, 남양주지역에서 아동청소년사업을 중심으로 지역연대사업을 진행하였다.(이 기간에 4억 5천 기금 투여). 2014~2015년에는 총 6억원의 사회연대기금을 확보하여 서울 노원, 강북, 강서지역과 경기 안양, 안산지역까지 확대하여 지역연대사업을 진행하고 있다. 기본방향과 원칙으로 “(1) 지역사회와 네트워크를 구성하여 추진 (2) 해당 지역의 노조 지회가 일주체로서 참여 (3) 조합원이 주체로 결합 할 수 있도록 방안을 마련하고 실행 (4) 이를 통해 지역사회와 생활문화연대를 확장” 등을 세우고 지역과 함께하기 위한 노력을 기울이고 있다. 이는 조합원의 “삶의 변화-더불어 사는 삶”의 실천! 그 자체로도 매우 의미 있는 전략이자 사업이지만 (생활문화연대전략) 케이블방송·통신 노동자들의 고객·시청자인 지역주민이 노조가 어려울 때, 투쟁할 때에 지지, 지원하고 케이블방송·통신 공공성을 위해 함께 한다는 사회연대투쟁전략이며 장기간 지역사회와 함께 호흡하고 신뢰를 쌓고 관계를 맺으면 영세소기업 노동자·동네노동자, 청년노동자 조직을 위한 연대조직화전략이기도 하다.(희망연대노조의 기본지향과 사업은 90% 미조직노동자, 특히 영세소기업 노동자·동네노동자 조직화로 향하여 있다)

직사업을 전개하여 2년 만에 케비지부를 건설했다. 이러한 의식과 실천이 가능했던 것은 희망연대노조의 지향 때문이다. 희망연대노조는 지역사회운동노조로서 일터와 지역에서 ‘더불어 사는 삶’을 지향하고 있다. 내 권리가 소중하지만 미조직된 노동자, 지역에서 살아가는 다양한 주민들의 권리와 삶도 중요하다고 생각하고 ‘아래로 향하는 운동’을 하고자 노력하고 있다. 일터에서 더불어 사는 삶, 아래로 향하는 운동은 곧 비정규직 문제를 해결하는 것에서부터 시작한다. 그래서 정규직노조의 구호 후렴은 항상 ‘비정규직 철폐 투쟁’이었다. 하청업체 노동자 조직화에 많은 간부, 조합원들이 함께 할 수 있었던 것은 희망연대노조의 지향과 조직문화풍토 때문이었다.

(5) 전략적 사고와 준비 - 서두르지 않되 준비는 철저히!

조직화의 상당수는 고용문제 등 현안문제가 발생한 상황에서 당사자의 절박성에 의존한 채 진행되는 경우가 많다. 이 경우 철저한 계획, 충분한 준비를 없는 조직화 과정, 훈련되지 않은 주체, 사용자의 탄압 등으로 어려움을 겪게 된다. 준비되지 않았다면 특별한 경우를 제외하고, 현안이 있더라도 충분한 과정을 거쳐 조직화를 진행하는 것이 낫다. 실질사용자가 하나인데 다수의 하청업체로 분산, 산재되어 있는 경우는 다수 노동자의 동시조직화가 가능할 때까지 조급해하지 말고 더 많은 노력과 과정을 거친 후 노조 건설을 추진하는 것이 낫다.

이는 전략적 사고와 준비를 해야 가능하다. 사전에 주체 형성과 확대, 실태분석(노동 실태, 경영실태와 노무관리 등 사용자 분석)과 요구 마련, 예상되는 모든 상황에 대한 대비와 계획 등을 미리 준비해야 한다. 중요한 것은 준비기간 동안 보안을 유지하는 것이다. 준비 과정에서 사측이 인지하고 대응에 나서면서 노조결성 자체가 무산되거나 확대가 제한되는 경우가 자주 발생했다. 하지만 케이블방송·통신 노동자 조직화 과정에서는 노조 공개 활동 돌입시점까지 사측이 노조결성 여부를 파악하지 못하거나 일부 포괄적 인지를 했지만 대응을 제대로 하지 못했다. 이는 비공개로 ‘하청업체 노동자 조직사업팀’을 구성하고, 보안이 유지 가능하도록 소수가 잘 준비했기에 가능했다. 조급하게 준비했다면 노조 준비 주체인원을 늘리려고 시도했겠지만, 보안이 무엇보다 중요했기에 준비 단위에 보안유지가 확실한 주체들만 결합시켰다. 안타깝지만 이것이 이 땅의 노동현실이다.

2. 2014년 투쟁 개요

1) 케이블방송 투쟁

(1) 2013년 투쟁의 연장선에서 투쟁을 준비하다!

- “①지속적인 권리확대와 핵심요구 쟁취 ②조직력 강화와 주체형성·조직확대 주력 ③일터를 삶의 터전으로! 노동자의 미래비전 진전(업무장악, 현장장악, 노동자간 업무 공조와 협력 ④사회연대 확장(케이블방송 공공성과 노동인권 보장, 콜센터 노동자 권리보장, 재하도급 금지·권리 보장, 사회공헌기금 확보)”을 기본방향으로 정하고 2014년 입단협 투쟁을 전개하였다.
- “①방송통신 자본 간의 경쟁 격화 ②케이블방송 공익성 훼손 ③하청업체 노동자들에게 성과 압박 심화 ④씨앤엠 매각 본격적으로 추진(대상, 시기는 유동적-)전면도발, 일부도발, 적정수준 타협 3가지 가능성”이라는 상황인식하에 케이블방송 3개 지부는 시기집중 공동투쟁과 공동타결(씨앤엠-케비지부)을 추진하였다. 녹녹치 않은 상황에서 노동조합이 주도권을 가지고 요구를 관철하려면 공동투쟁을 통해 주체의 힘을 결집시키고 케이블방송 공공성이라는 사회적 요구를 내걸고 사회연대투쟁을 전개하는 것이 중요하다고 판단했다. 공세적 투쟁을 통해 상반기에 입단협을 마무리하려고 하였다. 2013년 투쟁 연장선에서 그 기세와 공세를 유지하면서 빠르면 6월 늦어도 9월까지 타결을 예상, 추진하였다. 이후 안정적 일상활동을 전개하면서 10월부터는 신규 통신비정규직지부 투쟁에 주력할 것을 염두에 두었다. 만만치 않은 상황이지만, 씨앤엠과 티브로드 자본이 일정 정도 버티겠지만 2013년 투쟁의 연장선에서 적정수준으로 타결을 기대한 것이다.

(2) 자본의 저항과 반격이 시작되었다.

<씨앤엠-케비지부>

- 매각을 앞두고 전면적 도발! 단계적 구조조정, 장기파업 유도하고 노조 약화 기도

하다.

사측은 매각 가격 높이고 걸림돌인 노조 약화시키려고 전면적인 도발을 하였다. 흑자 부도 운운하고 회사 어렵다며 임원 전원 사표 제출, 연봉 20~30% 삭감을 흘리고 하청업체 단가수수료를 동결하였다. 콜센터 일부 외주화를 추진하였으며 자산 매각을 시도하였다. 하청업체는 단가수수료 동결, 경영 어려움을 내세우며 임금 20% 삭감안을 들고 나왔고 씨앤엠은 3% 인상안을 제시하면서 무성의한 교섭으로 나왔다.

사측은 장기투쟁을 유도하고 무노동 무임금을 적용, 생계 문제로 조합원을 대오에서 이탈시키려 하였다. 업체 교체 과정에서 새로운 업체가 선별고용을 내세워 조합원의 고용승계를 거부하는 방식으로 노조를 약화시키려 하였다. 하청업체부터 구조조정을 하고 노조를 약화시킨 다음 다른 하청업체와 정규직까지 단계적으로 구조조정을 기도한 것이다. 이에 따라 6.21 원케이블, 6.30 티엔씨넷, 시그마를 시작으로 8월까지 5개 업체 109명 조합원을 대량해고 하였다.

○ 고용과 생존을 지켜라! 구조조정 저지 장기투쟁 전략으로 전환하다.

6월 초 노조는 “장기투쟁 유도, 조합원 이탈, 노조 약화 후 구조조정”이라는 사측의 의도를 파악하고 싸움의 성격을 임단협 투쟁이 아니라 고용과 생존을 지키는 구조조정저지투쟁으로 규정하고 장기투쟁으로 투쟁방향을 전환한다. 이에 따라 6월중순 경고파업 후 현장복귀 투쟁을 진행하게 된다. 해고조합원이 선봉투쟁을 전개하고 복귀 조합원이 장기전을 대비하면서 해고조합원의 생계를 지원하기 위함이었다. 투기자본의 문제점과 부당영업, 부조리한 경영행태를 폭포하고 사회정치적 압박을 지속, 누적하면서 결정적 시기에 승부를 거는 전면적 투쟁을 전개하고자 한 것이다. 또한 장기투쟁을 대비하면서도 주요 계기마다 단계를 두어 사측에 공세를 취하고 조금이라도 앞당겨 타결을 시도하려 하였다.

7월 8일 해고조합원이 광화문 MBK 앞에서 노숙농성에 들어가면서 이를 지원하기 위해 씨앤엠지부, 케비지부가 경고파업에 돌입한다. 이에 사측은 케비지부에 대해 공격적 직장폐쇄를 단행한다. 계속해서 강수를 둔 것이다. 직장폐쇄를 계기로 케비는 전면파업에 돌입하여 교종방문 시기까지 1단계 공세적 투쟁에 돌입한다.(7.8~8월말)

광화문 농성장을 거점으로 투쟁을 전개하며 7월 미래창조과학부 향응 제공 폭로 등 투쟁 수위를 높여 나갔다. 노조의 공세에 사측은 잠시 주춤했으나 ‘한 번 뽑아 휘두른 칼’, 구조조정을 관철하기 위하여 전면도발 기조를 이어갔다. 파업대오는 7월말 8월초 여름휴가를 넘기며 교종방문을 계기로 사회연대 (세월호, 장애인 등 광화문 투쟁대오와 연대전선 형성)를 확장하며 사회여론화, 사회적 압박을 강화하였다. 이후 장기투쟁을 대비하여 8월 29일 케비지부도 현장복귀 투쟁으로 전환하여 씨앤엠지부와 더불어 생계투쟁으로 전개하고 해고대오 중심으로 선봉투쟁(9.18 MBK 면담 투쟁)과 국정감사를 매개로한 2단계 투쟁, 사회정치적 압박을 지속하였다.(9~10월)

○ 연내 승부를 거는 투쟁, 총공세 투쟁에 돌입하다!

크리스마스 와 연말은 넘기자 말자! 12월말 타결을 위한 총공세, 3단계 투쟁이 시작되었다. 11월초부터 총공세 투쟁을 위한 논의와 결의가 진행되었고 11월 15일 고공농성을 시작으로 11월 18일 씨앤엠지부가 역사적인 무기한 전면파업에 돌입하였다. 맥쿼리 면담 투쟁, 조합원들의 삭발 결의, 단식투쟁이 이어졌다. 전국비정규직노동자대회, 민주노총 결의대회, 신승철 위원장 삭발 등 물리적 공세가 이어졌다. 언론, 언론단체, 사회시민단체, 노동당, 정의당, 새정치민주연합 정치권과 국회가 나서서 문제 해결을 위한 노력을 전방위적으로 기울였고 사회정치적 압박이 거세게 진행되었다. 사회시민단체들이 노숙농성을 진행하고 을지로위원회 국회의원이 농성에 합류하였다. 새정치연합 문희상 비대위 위원장이 농성장을 방문 해결을 촉구하고 불교, 카톨릭, 기독교 종교계가 종교행사를 통해 문제 해결을 압박하였다. 글자 그대로 총공세가 이어졌다. 그러자 방송통신위원회, 미래창조과학부가 움직이기 시작했다. 이에 씨앤엠대주주 MBK와 맥쿼리는 굴복하여 사태 수습에 나섰다. 11월말 사측과 3자 협의체 공방 후 12월 중순부터 끝장교섭을 통해 12월 31일 마침내 타결, 승리로 마무리하였다.

<케비티지부>

○ 2013년 투쟁 DNA를 가진 노조 ⇔ 더 이상 밀리지 않겠다, 완강한 사측

케비티지부는 2013과 마찬가지로 높은 수준의 요구를 공세적 원청 압박 투쟁으로 관

철하려 하였다. 6월 23일 노조의 전면파업에 맞서 6월말 티브로드 하청업체가 공격적 직장폐쇄를 하는 등 2013년 수세적이었던 것과는 다르게 공격적 대응을 해왔다. 원청은 사용자 책임을 회피하며 대화를 거부하였고 하청업체 협의회는 단협 개악, 복지금 철취를 요구하는 등 더 이상 밀리지 않겠다고 완강한 태도로 나왔다. 티브로드 원하청 자본의 저항과 반격이 시작된 것이다. 이러한 사측의 반격에 대비를 못한 상황에서 8월까지의 파업투쟁을 지속하며 원청 압박을 통해 타결을 끌어내는 투쟁 기조를 유지하였다. 높은 수준의 요구, 반면에 원청 앞 노숙투쟁과 집회투쟁, 봉쇄투쟁 외 사측을 충분히 압박하지 못하였다. ‘갑’ 못지않은 ‘을’에 대한 압박, 사회정치적 압박을 충분히 준비, 진행하지 못하면서 교섭에서 진전을 보기 어려웠다.

○ 국면 전환 후 타결을 모색했으나 수습 마무리로 가닥

파업이 장기화되면서 8월 중순 이후부터는 생계 문제, 투쟁 전망에 대한 불확실성 등으로 조직적 어려움이 발생하기 시작하였다. 사측 태도 변화가 없는 상황에서 추석을 앞두고 대오를 유지하고 장기화 대비 현장복귀 투쟁, 국면전환을 논의했으나 부결, 투쟁을 지속하였다.

추석 이후 투쟁 수위를 높이기보다는 동력을 유지하면서 하청업체 협의회와 집중교섭을 통해 타결을 추진하였다. 원청을 끌어내기 어렵다고 보고 하청업체와의 집중교섭으로 전환한 것이다. 타결을 위해 복지금 철취, 위로금 포기 등 요구안을 조정하였다. 그 결과 아쉽지만 단협 개악안 저지, 임금을 일정 인상하고 임단협을 마무리하였다.

2) 통신 SK비, LG비지부 투쟁

(1) 지부 설립, 조직을 확대하고 안착화하다,(4~5월)

10개월간 노조 결성 준비 끝에 2014년 3월 30일 노조를 결성했다. 노조 결성 전후 비공개노조 설명회를 통해 기본 동력을 형성했으며 4월 수도권에서 5월에는 전국적으로 지회 건설이 확대되었다. 간헐적으로 벌어진 사측의 노조탄압, 부당노동행위에 적극적으로 대응하였고 법 위반 사항 시정과 현안요구 투쟁에 돌입하였다. 부당한 노

동실태와 고용구조 폭로하고 여론화하고 수시근로감독을 강제하였다.

○ 교섭과 현장투쟁, 노사 공방이 벌어지다.(6~9월)

사측의 교섭지연으로 인해 6월부터 본격적으로 교섭이 시작되었다. 경총을 교섭에서 배제하고 원청에 책임을 요구, 압박하기 위해 중앙 통합교섭을 거부하고 업체별 교섭을 진행하였다. 상당수 LG유플러스 업체, 일부 SK브로드밴드 업체에서 업무상 불이익, 개통조합원 업무 할당 불이익과 노조탄압이 자행되었다, 이에 맞서고 현안문제 해결을 위한 공방이 곳곳에서 치열하게 전개되었다. 이 시기 SK 원청은 현실적 수준에서 타결을 위해 노력하겠다는 입장 표명하였고 LG는 별다른 반응을 보이지 않았다.

○ 쟁의행위 돌입, 노조 요구와 사측 가이드라인 맞서다.(10월~2015년 1월)

9월말 노동위원회 쟁의조정. 이때부터 하청업체협의회로부터 교섭을 위임받은 경총과 중앙집중교섭을 진행하였다. 조정 종료 후 10월초 경고파업, 11월 중순까지 현장복귀 투쟁, 11월 15일 LG비, 11월 18일 SK비 전면파업을 진행하면서 매 시기 경총과 집중교섭을 진행하였지만 노조 요구와 사측의 버티기가 충돌하며 교섭에서 전혀 진전을 이루지 못했다. 사측은 원청과 대화 불가, 복지기금·사회공헌기금·타결금 불가, 낮은 수준으로 임금인상을 고수하며 사측안 조차 내지 않은 상황이 지속되었다.

이에 노조는 12월 15일 경총과 교섭 결렬을 선언하고 원청과 대화를 요구 압박하였다. SK비는 최원석 회장 사면복권 반대, 고객정보유출을 폭로하며 압박하였고 LG비는 구본부 회장 일가에 대해 규탄 및 책임 있는 역할을 요구하며 압박을 진행하였다. 또한 원청 앞 압박 투쟁, SK 서린빌딩 면담투쟁 등을 진행하였다. 이에 사측은 원청 지원 하에 하청업체협의회와 교섭을 통한 타결을 약속하여 1월 집중 교섭을 재계하였지만 일부 단협에서 진전을 이우었을 뿐 핵심 조항에서는 여전히 입장을 좁히지 못하였다.

○ 고공농성과 현장복귀 투쟁, 막바지 교섭과 타결(2015년 2~5월)

완강한 투쟁 대오, 사회정치적 압박이 강화되는 가운데 2월 6일 명동 고공농성에 돌입하지 SK는 수습으로 가닥을 잡고 타결을 시도하였다. LG도 SK 수준에서 타결할 의향을 보였다. 이에 SK와는 3월부터 중재자 매개로 원청의 근접지원 하에 처음으로 쟁점에 대한 실질교섭이 시작되었다. 노조는 실질교섭 기간이 상당히 걸릴 것으로 보고 전술 변화, 국면 전환을 추진한다. 다수 조합원은 현장복귀를 통해 생계 어려움을 해결하면서 투쟁동력을 유지하고 소수 선봉대오가 고공농성장을 중심으로 투쟁을 이어가면서 사회정치적 압박을 지속하였다. 실질교섭에서 공방을 거듭하면서 SK비는 4월 17일 임단협 조인식을 하였고 LG비는 5월 13일 조인식을 하면서 노조 결성 13개월, 쟁의행위 8개월만에 투쟁을 마무리하였다.

<통신 비정규직 투쟁 평가>

잘 싸웠다! 정말 잘했다
 재벌, 경총, 정부... 총자본에 맞서 힘을 발휘하였다.
 만족스럽지 않지만 현실을 인정하고 임단협 타결을 했다.
 성과와 의미, 가능성을 남겼다.
 많은 비정규직, 간접고용, 기술서비스 노동자에게 가능성을 주었다.
 사람과 조직이 남았고 변화된 관계가 남았다.
 미래를 향해 나아갈 수 있는 관계와 힘이 우리에게겐 있다.
 부족한 것을 채우고 문제점을 개선하며
 미래를 향해 나가갈 것이다.

3. 케이블방송통신 투쟁, 무엇이 남았는가?(의미와 성과)

1) 재벌과 투기자본의 민낯을 드러내고 개선하였다

다단계 하도급 구조, 근로자영업자, 장시간노동, 근로기준법 등 법 위반 일상화, 급여 및 자재비 차감 등 불합리한 관행 등 재벌 그룹과 투기자본이 벌어지고 있는 부조리한 행태를 폭로하였다. 오로지 이윤 추구하고 단기수익 극대화를 위해 간접고용비정규직, 나쁜 일자리를 양산하고 고객을 호갱으로 보는 행태, 부당영업, 고객정보유출 등 문제도 드러내었다.

고용구조를 개선(재하도급 철폐, 업체 정규직 전환), 법 위반 개선(4대보험, 퇴직금, 시간외근무수당 지급 등), 노동조건 개선(휴일근무 축소, 토요일 격주 근무, 노동시간 단축, 일부 복지 개선), 노사관계 업무관행 개선 등 결코 작지 않은 성과를 거두었다.

2) 간접고용비정규직노동자 조직투쟁의 가능성을 확인하였다

간접고용비정규직노동자는 고용불안(업체 계약해지 또는 폐업), 원청의 사용자 책임 회피(실질사용자와 교섭 어려움), 합법적 대체인력 투입(쟁의권 제한) 등으로 노조를 만들거나 유지하기가 어렵다. 그럼에도 SK, LG, 태광 재벌그룹과 MBK·맥쿼리 사모펀드에 맞서 조직투쟁을 승리로 이끌거나 미완의 승리를 이끌어냈다. 케이블방송 통신산업, 서비스 간접고용노동자 조직투쟁의 가능성을 보여주었고 수많은 비정규직 노동자에게 희망과 전망을 주었다.

3) 정규직과 비정규직 단결 투쟁의 모범을 만들었다

씨앤엠지부 정규직노동자들은 2010년 노동조합을 만든 이후 지속적으로 권리를 확장해왔다. 항상 마음에 걸렸던 것은 과거 SO 시절 동료였지만 외주화되어 열악한 노동조건에서 일하는 하청업체 노동자들이었다. 내 권리가 소중한 만큼 하청노동자도 권리를 보장받아야 한다고 생각했다. 씨앤엠 정규직, 비정규직 노동자가 큰 힘을 모아야 매각 상황에서 자본에 맞서야 고용과 생존을 보장받을 수 있다고 생각했다. 당연히 하청업체 노동자에게도 노동조합이 필요하다고 생각했고 2011년부터 2년 동안 하청업체 노동조합 건설을 지원했다. 2014년 사측이 매각을 앞두고 하청업체 노동자 109명을 해고하고 단계적 구조조정, 도발을 했을 때 정규직과 비정규직 노동자는 장기투쟁 전술을 구사하면 앞서거나 뒤서거나 파업투쟁을 전개하고 역할 분담을 하면서 투쟁을 승리로 이끌었다. 해고자 문제를 ‘너’의 문제가 아닌 ‘나’의 문제, ‘우리’ 모두의 문제로 함께 생사고락을 함께 한 노동자, 정규직과 비정규직의 연대를 당연하게 생각하는 노동자들,,, 그들이 노동운동사에서 흔치 않은 모범을 만들었다.

4) 구조조정 저지했다. 고용과 생존을 지켰다

쉽지 않은 구조조정 저지, 도발한 사측에 맞서 장기투쟁 전술을 사용, 투쟁동력을 유지하면서 다양한 전술로 사측을 굴복시켰다. 파업(전면, 경고, 순환파업) 투쟁과 현장 복귀 투쟁, 선도투쟁(면담투쟁과 고공농성), 거점·상징투쟁(노숙농성, 고공농성), 정부 기관 타격, 사모펀드 투자자와 채권자에 대한 압박, 사회정치적 폭로와 압박 등 다양한 전술과 투쟁을 통해 해고자를 전원 복직시키고 단계적으로 추진될 예정이었던 구조조정을 중단시켰다. 임금삭감도 철회시키고 일정 정도 임금인상도 쟁취했다.¹⁷⁾

5) 케이블방송통신 공공성을 제기하였다

재발과 사모펀드의 이윤추구의 장이 되어버린 방송통신 산업, 나쁜 일자리, 간접고용 노동자 확산, 고객을 호갱으로 온갖 부조리한 영업과 업무가 관행으로 되어버린 방송통신산업. 그 곳이 이윤추구의 도구로 내몰린 사람이 있음을, 방송통신 공공성이 있음을 제기하였다. 2010년 씨앤엠지부가 만들어진 후 지난 5년간 꾸준히 제기해왔지만 2014년 투쟁을 통해 서 케이블방송통신의 공공성, 지역성 사회적 관심과 의제로 부각되고 있는 것은 큰 성과이다.

6) 사회적 지지와 연대의 모범을 만들었다

케이블방송통신 투쟁이 승리하거나 미완의 승리를 쟁취했던 가장 중요한 요인은 사회정치적 지지와 연대가 있었기 때문이다. 희망연대노조는 노동자의 진정한 힘은 노동자의 단결이 기반 한 현장의 힘(쟁의행위)과 사회적 힘(사회적 지지와 연대)이 결합될 때만이 만들어진다고 생각한다. 더욱이 비정규직 노동자 조직투쟁에 있어서 사회적 힘은 절대적으로 필요하다. 그러기에 2013년 2월 케이블방송 비정규직 노조 결성전부터 사회시민단체와 함께 ‘케이블방송 공대위’를 준비했고 이것이 ‘케이블방송통신 공대위’에 이어 ‘진짜사장나와라운동본부’로 계승 발전되었다. 사회시민단체는 통신재벌과 케이블자본의 부조리한 행태를 드러내고 문제 해결을 요구하며 집회, 기자회견, 토론회, 대표자회의, 면담, 정부 기관 압박, 노숙농성 등 수 많은 실천행동과 역할을 수행하였다. 뿐만 아니라 서대문마포, 노원, 성북, 강북, 강동, 용산, 안양, 안산 등에서 지역 공대위가 만들어져서 지역사회, 주민, 고객이 우리 동네 노동자 노동

17) 케비는 사측이 임금 20% 삭감을 요구했지만 정액 12만원을 쟁취했다. 씨앤엠은 사측이 3% 인상을 제시했지만 4%를 인상했고 콜센터인 텔레웍스는 저임금임을 감안하여 4% + 일시불 100만원을 인상했고 2015년 임단협에서 상박하후의 관점에서 더 높은 임금인상을 고려하기로 하였다.

인권과 권리, 고용을 보장하라고 목소리를 높였다. 수차례 원청도 찾아가 기자회견을 하고 면담을 요구하며 대치하기도 하였다. 데모당, 동문회, 친목모임과 농성장 주위의 시민 등 많은 분들이 고공농성을 안타까워 투쟁을 지지, 응원해주었다.

노동당, 정의당, (구)통진당, 새정치민주연합 을지로위원회 등 정치권과의 연계, 연대는 그 어떤 투쟁보다도 긴밀했다. 현장을 발로 뛰고 마음으로 함께하면서 투쟁과 농성장 현장에서, 기자회견과 토론회 장에서, 원청 사업장, 국회 상임위에서 곳곳을 누비며 재벌과 투기자본의 부조리한 행태를 드러내고 문제를 해결하는데 큰 역할을 하였다. 부조리한 자본에 대해 비판자, 응징자, 중재자, 감시자, 때론 투쟁주체로서 큰 역할을 하였다. 그래서 ‘노-정연대’라는 신조어가 회자되기도 했다.

정치권, 사회시민단체와 지역사회의 역할은 이번 투쟁을 승리로 이끄는 결정적 힘이 었다. 자본에게도 엄청난 압박이었지만 조합원에게도 투쟁의 정당성을 확인해주고 외롭지 않게 투쟁동력 유지시킨 동인이었다. 사회적 지지와 연대의 모범을 통해 가능성 확인, 희망과 전망을 확인시킨 것은 우리 사회의 진보적 발전에 작은 초석이 될 것이다.

7) 더불어 사는 삶, 아래로 향하는 운동! 그 소중함을 체험하다.

작업장 투쟁, 노동 의제에만 머무르지 않고 삶의 터전인 지역에서 ‘더불어 사는 삶’을 실현하는 것이 희망연대노조의 지향이다. 이를 실현하기 위해 자본이 강요하는 경쟁으로 내몰린 삶이 아니라 ‘새롭게, 다르게 살기’, 지역에서 ‘생활문화연대’를 지향하는 일상 활동을 지속적으로 전개하고 있다. 특히 취약계층, 아동청소년, 영세소기업, 비정규직 노동자와 나눔과 연대를 위해 노력을 기울이고 있다.

이렇게 하는 이유는 조합원의 삶의 변화, 행복한 삶을 위해서다. 행복은 다른 사람의 행복에 관심을 갖는 것, 나누고 연대하는 공존의 산물, 그것이 가치 있는 삶을 사는 것이라는 것을 알고 느끼기에 ‘더불어 사는 삶’과 ‘아래로 향하는 운동’ 실천하고자 하는 것이다.

또 다른 이유는 사회적 연대, 사회적 힘을 만들기 위해서다. 우리와 함께 생활문화연

대를 하는 분들이 조합원의 고객, 시청자, 이웃이다. 일상적 교류와 연대를 통한 관계 맺기는 노동조합이 투쟁할 때 힘으로 작용한다고 생각한다. 우리가 진정성을 가지고 지역사회와 함께 한다면 노동조합이 투쟁할 때, 필요할 때 지지와 연대, 힘이 되어줄 것이라는 믿음이 있었다. 이번 케이블방송통신 투쟁에서 그 힘은 작동했다. 사회적 지지와 연대를 과분하게 받았다. 그 감동, 소중함을 마음에 담고 더욱 노력해야겠다는 것을 절실히 느낀 것은 큰 성과이다. 투쟁을 통해 노동자로 노동자계급으로 거듭 났고 연대의 소중함을 체험했고 감동을 받아있었다.

3. 케이블방송통신 투쟁, 무엇이 부족했나?(문제와 개선점)

1) 정세전망의 안일함 - 총자본의 위기의식과 반격

2013년 2월 케비 조직투쟁 승리. 3월 케비티 조직투쟁 승리. 7월 무노조 삼성전자서비스 노조 건설 및 사수. 2014년 3월 SK비, LG비 조직과 투쟁 전개. 그 어렵다는 간접고용비정규직 조직과 투쟁, 기세 좋게 치고 올라갔다. 2013년 투쟁 승리의 자신감을 기반으로 통신 비정규직 조직투쟁이 전개되었다. 하지만 투쟁 과정에서 벌어질 수 있는 다양한 문제에 대한 준비가 부족했다.

자본은 위기의식을 가지기 시작했다. 이러다 큰일 나겠다. 더 이상 밀리면 안 된다. 가이드라인을 정하고 저지선을 치고 반격에 나서기 시작했다. 티브로드선 원청 교섭 불가, 복지기금·위로금·사회공헌기금 불가, 단협 개악 등 반격에 나섰다. 씨앤엠은 노조를 약화시키고 구조조정을 하려 전면적 도발을 일으켰다. SK와 LG는 총비용 마지노선을 정하고 원청 교섭 불가, 복지기금·위로금·사회공헌기금 불가 등 가이드라인을 가지고 대응했다. SK와 LG가 담합하여 상호 견제하고 진전을 위한 시도를 서로 저동을 걸며 끌어내렸다. 경총은 총자본의 이해와 요구를 대변하며 원만한 교섭을 저해했다. 노동부 정부가 가세했다. 무노동 무임금 원칙에 어긋난다, 기금 사용에 문제가 있다며 노사 원만한 교섭을 저해하고 방해했다. 총자본이 반격에 나선 것이다. 케이블방송통신노동자 조직투쟁이 다른 계열사 비정규직, 간접고용비정규직노동자에게 영향을 미칠 것을 두려워했을 것이다. 누르지 않으면 감당할 수 없다는 위기의식이 작용했을 것이다. 이를 예측하지 못하고 안일하게 정세, 상황을 보고 조직투쟁, 교섭을 전개한 것은 분명히 문제다.

2) 높은 기대와 요구

치고 올라가는 분위기, 낙관적 전망, 안일한 상황인식 속에서 전반적으로 기대와 요구가 높았다. 고용구조-노동조건-노사관계 개선 성과에도 불구하고 높은 기대와 요구는 그 만큼 실망으로 다가왔다. 한꺼번에 다 되지 않음을, 단계적으로 지속적으로 권리를 확대해야함을 알았음에도 높은 기대를 조정하지 못하고 높은 요구로 제출되었다. 중장기적 목표와 노조 1년차 임단협 목표를 분리해 요구를 조정하지 못했다. 이는 사측의 저항, 가이드라인과 충돌하며 문제해결, 타결에 어려움으로 작용했다.

3) 간접고용투쟁의 어려움을 재확인하였다

원청사용자가 나서야 해결되나 나서지 않은 상황. 원청에 의한 합법적 대체인력 투입으로 쟁의권 제한, 업무상 불이익, 고용불안에 노출 등 간접고용비정규직 노동자 투쟁의 어려움이 그대로 확인되었다. SK비는 중재자를 매개하고 원청이 근접 지원하는 방식으로 교섭에 돌파구를 마련했고 LG비는 SK비 타결 내용을 비슷한 수준에서 합의하는 방식으로 마무리가 되었다. 원청의 사용자 책임-교섭권 확보, 쟁의권 확보, 고용보장 등은 극복해야 할 문제다.

4) 케이블방송통신 동시다발 투쟁! 쟁의 전술 및 대외 운영의 문제

총자본의 저항과 반격에 따른 요구, 교섭, 투쟁에 기민한 변화와 대응이 필요했다. 2014년을 넘길 것이냐 말 것이냐? 장기화로 갈 것이냐, 연내 타결을 추진할 것이냐? 이에 대한 전략적 판단과 투쟁, 교섭 전술의 변화를 명확히 했어야 했다. 어떠한 경우든 보다 공세적 투쟁을 11, 12월에 전개했어야 한다. 면담투쟁, 원청 압박 투쟁, 강도 높은 대중투쟁, 선도투쟁 등이 보다 일찍 전전 배치되는 것이 필요했다. 중앙집중 원청 타격투쟁으로 편중되기 보다는 권역, 지역별로 활동을 확장하여 투쟁을 전국화하고 지역과 긴밀한 연대를 통해 고객과 지역사회를 움직이는 것도 필요했다.

5) 총자본에 맞선 총노동전선이 형성되지 못했다

4. 앞으로 무엇을 할 것인가?(향후 과제)

1) 조직 다지기 - 조직 강화와 확대

- 임단협 적용투쟁, 후속 현안투쟁을 통한 조직강화가 필요하다. 임단협 적용 과정에서 수많은 문제가 발생하고 있다. 이를 현장투쟁과 중앙투쟁을 통해 적시에 해결함으로써 조직을 강화해야 한다. 성과를 현장에 제대로 적용하는 것이 후선이다. 면책금, 대출금의 정상적 지급을 통해 생계를 안정화해야 한다. 비수기에 과잉 인력으로 인한 업무상 불이익, 토요일 격주 근무 수령 거부 등을 해결하고 업무 정상화, 급여를 정상화 해야 한다. 투쟁 피로도를 점차 해소하면서도 이완된 조직, 지회를 복원하고 조직력을 강화해야 한다.
- 비조합원에게 임단협 타결 내용과 권리를 알리고 동일 적용을 요구하며 노조가입을 유도해야 한다. 이는 조급할 필요는 없으며 지속적인 관계를 맺으며 필요한 시점에 노조가입을 진행하면 된다. 과반수 이상 조직화를 실현하기 위한 적극적 노력이 요구된다.

2) 지속적인 권리보장과 원청으로 직접고용

단기적으로는 단계적, 지속적 권리보장. 장기적으로는 직접고용 쟁취를 목표로 해야 한다. 재벌그룹에서 벌어지고 있는 간접고용으로 인한 문제, 피해를 지속적으로 드러내고 여론화하는 것이 필요하다. 사회정치적 압박과 원청에 대한 설득과 투쟁을 병행해야 한다. 직접고용의 필요성과 내용을 확보함으로써 공세적으로는 좋은 일자리 창출, 재벌의 사회적 책임과 역할을 제기하고 직접고용을 관철시켜야 한다. 케이블방송 통신 비정규직 노동자들은 최일선에서 고객과 직접 대면하며 필수 업무를 수행하는데 이름도 알 수 없는 하청업체 직원에게 업무를 맡긴다는 것은 고객에게 질 좋은 서비스를 제공할 수도 없고 기업이미지에 좋지 않은 영향을 줄 수도 있다. 직접고용으로 전환하고 교육과 업무 능력 강화를 통해 긍지와 자부심을 가지고 질 좋은 서비스를 제공하는 것이 기업 이미지에 좋게 영향을 미치고 이를 통해 부가적 효과와 성과를 더 만들 수 있을 것이다.

3) 동종업종으로 조직 확대

케이블방송 씨앤엠 비정규직 조직화는 애초부터 다른 케이블방송 및 통신산업 비정규직 노동자의 조직화로 확대되어 이어질 것이라고 예상했다. 방송통신 산업이 통합되는 추세이고 융합상품이 보편화 되는 과정에서 업계의 노동조건도 전반적으로 하향평준화 됐기 때문이다. 그래서 씨앤엠 비정규직 노동자 조직화는 티브로드, SK브로드밴드, LG유플러스 비정규직 노동자 조직화로 이어질 수 있었다. 앞으로의 과제는 지역사회운동노조로서 지향과 내용을 지키면서도 동종업종 전반으로 조직을 확산하는 것이다.

4) 간접고용 구조 속 조직·투쟁 방안 마련

- 케이블방송통신 비정규직 노동자는 원청, 하청, 경총을 모두 상대하며 교섭과 투쟁을 해야 한다. 자본은 노동조합에 대해 공동의 이해를 가지고 공동대응을 하면서도 부분적으로는 서로 다른 이해관계가 존재한다. 교섭에서 각자의 입장에서 사안사안 마다 교섭 진전을 서로 들고 있는 상황이 종종 벌어진다. 원청은 좀 더 세련되게 하청을 관리하고 노동자를 쥐어짜려 할 것이고 하청업체 사장들은 세력화하여 중간착취를 보다 용이하게 하려 할 것이다. 경총은 총자본의 입장에서 가이드라인을 가지고 노사 직접 해결 할 수 있는 문제에 대해 제동을 걸을 것이다.
- 근본적인 해결은 원청으로 직접고용, 간접고용 철폐이지만 중장기적 과제로 지속적으로 투쟁을 전개하면서 원청과 교섭구조 마련, 원청에 의한 대체인력 제동, 고용안정성 확보 등이 현실적으로 요구된다. ‘진짜사장 나와라’ 구호를 뛰어 넘어 원청에 대해 실질적 책임을 어떻게 물을 것인가, 교섭구조는 어떻게 확보할 것인가? 이는 교섭 투쟁 전술로 극복하거나 “①원청의 교섭 의무화 법제화 ② 업체 교체 시 고용승계 보장 법제화 ③ 원청에 의한 합법적 대체인력에 대한 제재 등” 법제도화 하는 방안도 검토해야 한다. 간접고용노동자들이 이러한 문제들을 공동대응을 통해 드러내고 투쟁으로 돌파하거나 법제도화를 위한 공동투쟁을 전개하는 것도 적극적으로 모색해야한다.

5) 방송통신산업 경쟁과 구조 개편에 대한 노동의 전략과 대응이 필요하다

방송통신업체 간 경쟁이 격화되고 있다. 이미 유료방송 가입자가 포화 상황에서 서로 뺏기 경쟁을 하고 있다. 물량확보 매출 경쟁이 치열하며 이는 노동자에 대한 실적, 영업 강요로 나타나고 있다. 이에 따라 고객을 호갱으로 보고 부당영업, 오영업을 하는 경우도 여전하다. 방송통신, 유무선 융합상품이 다양하게 나오고 있으며 방송이 통신서비스에 종속되거나 유선이 무선에 종속되는 현상도 벌어지고 있다. 기업 간 살아남기 경쟁은 규모 키우기, 씨앤엠 매각 공방으로 나타날 것이며 이윤추구와 단기이익을 위한 가장 손쉬운 방법으로 구조조정을 시도 할 것이다.

시장, 경쟁, 이윤추구 만이 있는 방송통신 산업과 산업구조개편에 대한 노조의 전략과 대응책 마련에 힘을 모아야한다. 언론단체와 시민단체, 사회단체와 정치권이 방송통신 공공성의 측면에서 전략과 대응책 마련에 힘을 모아야 한다.

6) 내 노동을 가치 있게! 케이블방송통신 공공성, 지역성 확보

케이블방송은 지역에 기반을 둔 종합유선방송사업자(SO)로서 1995년 출범했다. 특히 공중파 방송이 다 담아내지 못하는 지역의 목소리를 담아내기 위해 출범했다. 지역에 소통과 공감의 장을 제공하고, 지역 기득권층에 대한 감시, 풀뿌리 지역발전을 위한 프로그램을 제작하기 위해 만들어졌다. 그렇기에 지역케이블방송은 거대자본과 대기업의 SO진출을 제한하고, 지역성을 강조하여 지역 연고의 기업이 SO를 설립해야 한다는 원칙 아래 출범했다. 하지만 IMF 경제위기 이후 기업에 대한 규제가 풀리고 태광, CJ 등 대기업들이 지역케이블방송을 인수합병하기 시작하면서 거대 케이블방송이 형성됐다. 그 과정에서 케이블방송의 지역성과 공공성은 사라지고, 오로지 대자본의 이윤 추구를 위한 탐욕만이 남게 됐다. 그 결과 제작비 삭감, 비용절감을 위한 1인 제작시스템, 영업확대를 위한 프로그램 종속 등 제작 환경은 날로 열악해지고 있다. 케이블방송에 지역주민은 없고, 이들의 주머니를 털려는 자본의 탐욕만 넘치는 것이다. 통신산업도 마찬가지이다. 노동자 민중의 보편적 권리인 소통을 위한 수단인 통신이 사유화되었고 자본의 탐욕의 장으로 변질되었다. 케이블방송통신 조합원들은 단지 임금인상·고용보장을 위한 투쟁을 넘어 내 노동이 지역주민과 지역사회를 위해 가치 있게 쓰이도록, 케이블방송통신의 지역성·공공성을 쟁취하기 위한 투쟁 또한 중요한 활동으로 전개해야 한다.

7) 지역사회운동노조 조합원으로서 주체형성과 활동 전개

희망연대노조가 중요시하게 생각하는 것은 ‘조직화’ 자체가 아니라, ‘어떤 조직화인가’다. 민주노총으로 대표되는 민주노조운동은 조합주의, 실리주의에 빠졌다는 비판을 듣고 있다.¹⁸⁾ 민주노총 조합원들은 작업장에서 머리띠를 묶고 투쟁하지만, 삶의 공간에서는 자본에 종속된 채 내면화된 삶을 살고 있다. 무한경쟁 사회에서 자녀들이 뒤쳐지지 않도록 열심히 사교육을 시킨다. 최소한의 ‘노후보장’을 위해 사보험을 드는 것은 기본이고, ‘더 잘 살겠다’는 욕망으로 주식투자, 부동산 등 재테크에 힘쓴다. 상시 고용불안의 상황에서 ‘있을 때 벌자’며 잔업, 특근을 마다하지 않는다.

이러한 상황에서 비정규직 조직화는 기존 노조운동을 혁신할 새로운 주체로 주목받았으나, 결국 기존 노조운동으로 편입되었다는 비판을 받았다. 비정규직 노동자들의 투쟁은 절박하고 치열하게 전개되었으나, 내용적으로는 고용보장·노동조건 개선을 위한 작업장 생존권 투쟁에서 크게 벗어나지 못한다는 비판도 있다. 작업장 투쟁에서 더 나아가 사회운동과 결합된 실천으로까지는 나아가지 못하는 상황이다. 한마디로 사회변혁적 노동조합운동으로의 지향과 내용, 실천을 전개하지 못하고 기존 노동조합운동의 실리주의, 노동조합주의, 전투적 경제주의의 틀에 갇혀 있다는 것이다. 그러기에 비정규직 조직투쟁이 곧 새로운 주체형성, 노동조합운동의 혁신으로 나아가지 못하는 것이다.

희망연대노조는 지역사회운동노조를 지향한다. 지역사회운동노조는 사업장 투쟁과 노동의제 뿐만 아니라 생태환경, 반전평화, 민주주의와 인권, 성 평등, 사회공공성 등의 보편적 가치를 조합원의 삶 속에서 실현하고, 사회운동과의 연대를 통해 실현하고자 하는 노동조합이다. 무엇보다도 노동과 삶, 생산과 재생산, 생활·문화·소비가 이루어지는 지역에서 조합원이 더불어 사는 삶, 생활문화연대를 실현하고자 노력한다. 희망연대노조의 조직화는 바로 이런 활동을 전개하는 주체를 만드는 것이다.

18) 신자유주의 시대에서 시대 변화에 둔감했고 자본의 분할지배 통제 전략에 대응하지 못한 채 정규직·조직노동자 중심의 관성적 운동에서 벗어나지 못했다. 임금인상과 고용보장 중심의 임단협·작업장 투쟁은 다수의 미조직, 비정규, 중소영세노동자와 분리된 채 노동자간 차별과 격차를 확대했다. 특히 IMF로 인해 구조조정과 대량해고를 겪으면서 내 고용문제, 우리 작업장 중심의 실리주의 경향이 공공연히 확대됐다. 이는 결국 보편적 해방운동으로서 노동조합운동의 변혁성이 약화되는 결과로 귀결되었다.

조합원의 삶의 변화는 단기간에 이루어지지 않는다. 희망연대노조는 제한된 역량과 경험 속에서 ‘더불어 사는 삶’을 위해 지역사회와 무엇을 함께 할지 방안을 모색하고 있다. 이 과정에서 취약계층 아동청소년 사업을 시작했고, 점차 일반아동청소년까지 확대해 사업을 전개했다. 이제는 학부모 사업, 생태텃밭, 공방과 다양한 생활문화모임까지 영역을 확장하고 조합원이 주체로 결합해 삶의 변화를 일으키도록 노력하고 있다. 또한 지역 활동의 일상 단위로서 지역지부 건설을 추진하고 있다. 그러나 조직 투쟁은 성과가 즉시 확인되는 반면, ‘더불어 사는 삶’으로의 변화는 결코 쉽지 않은 장기적 과정이 될 것이다.. 이는 결코 포기할 수 없는 과제이다.

비정규운동의 새로운 진로를 제시한 미완의 승리 케이블방송통신 비정규직 투쟁

이남신 / 한국비정규노동센터 소장, 진짜사장나와라운동본부 공동집행위원장

들어가며

씨앤엠 정규직&비정규직, 티브로드 비정규직, SK브로드밴드 비정규직, LG유플러스 비정규직 노동자들이 침체에 빠져 있던 노동운동의 희망으로 떠올랐다. 희망연대노조 산하 케이블방송통신 지부들이 지난 3년여 기간 동안 보여준 조직화와 투쟁은 오랜 세월 비정규직 노동자들이 피어린 투쟁 속에서 체득한 소중한 교훈을 바탕으로 일정한 승리와 성과를 거둘 수 있었다. 무엇보다 노동3권이 박탈되다시피 한 약조건 속에서 생존율이 대단히 낮았던 간접고용 비정규직 노동자들이 강력한 원하청 자본에 맞서 (초)장기투쟁으로 가지 않고도 이길 수 있다는 것을 보여준 점은 참으로 의미가 각별하다. 양극화가 극단화된 한국 사회 최대의 희생양인 비정규직 노동자들이 자본에 맞서 어떻게 단결하고 투쟁해 자신의 권익 뿐 아니라 전체 사회의 평등도와 노동인권을 신장시킬 수 있는지 케이블방송통신 노동자들이 온몸으로 보여주었다. 앞으로도 비정규운동에 새로운 족적을 남기며 투쟁하는 노동자가 천민자본주의 한국 사회의 희망임을 증명한 케이블방송통신 노동자들의 쉽 없는 전진을 기대한다. 현장에서 투쟁한 당사자들의 평가가 가장 중요하다는 것을 전제로 진짜사장나와라운동본부의 경험을 중심으로 케이블방송통신 투쟁에 대한 전반적인 평가를 해보도록 하겠다.

1. 비정규운동사적 의미

1) 진짜사장을 찾는 간접고용 비정규직 철폐투쟁의 선봉

○ 최근 주요 수리서비스 직종의 간접고용 비정규직 노동자들이 노동운동과 비정규 운동의 새로운 주체로 두각을 드러냈다. 씨앤앰, 티브로드, SK브로드밴드, LG유플러스와 함께 삼성전자서비스에서 거센 투쟁이 도미노처럼 이어졌다. 한국 자본주의의 특징인 불법적인 다단계 하도급 구조 속에서 착취수탈 받아온 간접고용 비정규직 노동자들이 자신의 목소리를 내기 시작했다. 무엇보다 헌법에 보장돼 있었지만 빛 좋은 개살구에 불과했던 노동3권을 자신의 힘으로 쟁취해 거대한 원청 자본에 맞선 것은 의미가 컸다. 청소경비 노동자들부터 수리서비스 노동자들에 이르기까지 진짜사장이 나와서 책임지라고 당당하게 요구하는 비정규직 노동자들의 대오가 늘어날수록 한국 사회의 모순도 뚜렷해졌고, 사회정치적 쟁점화도 뜨거워졌다.

○ 간접고용 비정규직 양산은 한국 자본주의의 가장 큰 문제다. 역사적으로도 1998년 간접고용 비정규직을 최초로 합법화한 파견법과 정리해고제 도입을 분기점으로 한국 노동시장은 신자유주의 경제체제로 급속하게 재편됐다. 신자유주의 한국 사회를 뒤바꿀 주체는 가장 피해가 집중되는 모순의 결절점에 있는 노동자들이다. 바로 간접고용 비정규직 노동자들이다. 케이블방송통신 비정규직 노동자들은 한국 자본주의의 가장 첨예한 모순 구조를 드러내는 존재들로 케이블방송통신 업계에서 가장 강력한 자본의 통제 아래 숨죽여온 당사자들이었다. 이들이 조직화와 투쟁을 통해 희망의 전령사로 거듭나 진짜사장을 찾는 투쟁의 선봉으로 나서면서 한국 노동운동과 비정규운동에 한 줄기 희망이 되고 있다.

2) 생존을 넘어선 전략이 있는 승리

○ 장기투쟁과 투쟁주체 소수화는 비정규투쟁의 오랜 딜레마였다. 불가피한 한계이기도 했지만 현실에선 비정규운동을 가로막는 장벽이 되기도 했다. 이를 넘어설 가능성을 케이블방송통신 투쟁은 분명하게 보여줬다. 과반수 조직화와 조직과 사람을 남기는 투쟁이란 전략적 지향이 이런 조직적 성과를 담보했다. 물론 해고가

일상화된 비정규직 조건에서 전략이 의미 있게 적용될 수 있을지는 장담하기 어렵고, 많은 경우 돌발 변수로 인해 난관이 조성되는 건 사실이다. 그렇지만 대중 조직으로서 노동조합이 현장에서 생존할 수 있기 위해서도 그렇고 생존을 넘어 의미 있는 역할을 수행하기 위해선 냉철한 전략이 필요하다. 조직화와 투쟁, 그리고 교섭까지 아우르며 승리할 수 있는 기본 정식을 만드는 것은 대단히 중요한 비정규운동의 목은 숙제이기도 했다. 해고되고 구속되고 분신으로 목숨을 잃은 동지들의 피어린 희생을 헛되게 하지 않기 위해서라도 지난 비정규투쟁의 한계와 문제점을 극복할 방도 마련이 절실했다. 이는 단위사업장 싸움에서도 단기적 시야나 당면 현안에 매몰되지 않는 중장기 전략이 뒷받침되어야 가능했는데, 케이블방송통신 조직화&투쟁이 그 가능성의 일단을 보여줬다.

- 조직화와 투쟁은 지도부와 간부들(활동가들)의 역할이 중요하다. 어떤 문제의식과 지향을 가지고 노동조합을 결성하고 조직 확대를 하는가가 조직 전반의 건강한 활력과 장기 지속 가능성을 결정짓는 관건이 되기 때문이다. 지역사회 노동조합운동을 모토로 더불어 사는 노동조합이란 명칭으로 출범한 희망연대노조의 지향은 주목할 만하다. 지역사회와의 연계망을 중심으로 노동조합의 사회적 역할을 구현하며 계급적 단결의 기반을 다지는 전략은 케이블방송통신 투쟁을 통해 상당히 효과적임이 판명됐다. 올바른 뿐만 아니라 성과를 담보하는 전략이라면 전파되는 것이 마땅하다. 당연히 케이블방송통신 조직화&투쟁 과정에서도 지적되는 한계와 문제점들이 있지만, 올바른 전략적 침로의 의미를 상쇄할 정도는 아니다.

3) 정규직과 비정규직 단결의 모범

- 노동시장 양극화가 극심해지면서 노동자계급도 분열됐고, 노노 분열을 활용한 공작은 정권과 자본의 일상적인 노림수가 됐다. 정규직과 비정규직이 단결해 자본에 맞서야만 승리할 수 있는 조건이었지만 안타깝게도 투쟁에 나선 비정규직 노동자들과 어깨 결고 나서는 정규직 노동자들은 소수였고 대부분 정규직-비정규직 단결과 연대는 실패로 끝났다. 민주노조운동의 정신은 정규직과 비정규직의 단결 기반 위에서만 실현 가능한 것이다. 그런 점에서 정규직과 비정규직의 단결은 노동운동의 정체성과 명운이 걸린 중차대한 과제였던 만큼 민주노조운동의 아킬레스건이기도 했다.

- 케이블방송통신 노동자들은 정규직과 비정규직의 단결을 통해 원하청 자본에 승리하는 드문 성과를 쟁취했다. 이는 패배주의로 기울어있던 비정규운동, 특히 간접고용 비정규직 투쟁 전선에 소중한 활력을 불어넣어줬다. 비정규운동의 오랜 숙원을 이루면서, 노동자운동은 다수의 운동이고 쪽수가 관건이란 상식과 진리를 다시 한 번 증명했다. 특히 초기 조직화 과정에서부터 정규직과 비정규직이 단결하고, 투쟁 과정에선 해고자와 비해고자가 하나로 뭉친 씨앤앰 노동자들의 조직화와 투쟁은 비정규운동사에 가장 중요한 승리의 하나로 남을 만한 사례다. 물론 티브로드와 통신 비정규직 노동자들의 공동투쟁이 없었다면 불가능했을 승리였다는 것도 기억해야 한다. 케이블방송통신 노동자들이 보여준 것처럼, 정규직과 비정규직의 단결이란 사업장과 지역을 넘어선 폭넓은 단결과 연대의 전망 위에서 비로소 열매 맺을 수 있음을 명심해야 한다.

4) 목적의식적인 사회연대와 지역연대

- 통상 비정규투쟁이 길어지면 절박한 투쟁주체의 요청으로 사회연대가 이뤄지곤 했다. 하지만 장기화된 투쟁의 속성상 자본의 탄압 속에서 소수화된 주체 조건과 자본 쪽으로 완전히 기울어져버린 역관계 때문에 사회연대로 전세를 뒤바꾸기는 거의 불가능하다. 정상적인 노사관계가 복원될 수 있는 가능성이 희박해질수록 투쟁 강도는 비정상적으로 높아지고 투쟁동력은 점차 감소될 수밖에 없다. 많은 경우 투쟁주체와 투쟁에 결합하지 않은 현장 노동자들간 간극도 시나브로 커진다. 자본이 투쟁 장기화를 획책하는 목적이 바로 노조 말살 전략에 근거한 것 아니던가. 따라서 비정규 조직화&투쟁 과정에서 자본의 노조 말살 전략에 대응하기 위해선 투쟁주체의 조직력 준비와 함께 투쟁 초기 전방위적인 연대 확보가 대단히 중요하다.
- 케이블방송통신 투쟁은 초기부터 사회연대와 지역연대를 씨줄과 날줄로 조직해 원하청자본에 맞섰다. 장기투쟁으로 소진돼 자기 힘으로 자본을 어찌해볼 도리가 없어 절박하게 도움을 요청하는 투쟁주체가 아니라, 초창기 절실한 자기 요구를 가지고 왕성한 투쟁 의지로 불타오르는 투쟁주체와 지역과 현장에서 다양한 경로로 만나 연대할 때 자본을 무릎 꿇리게 할 수 있는 가능성이 훨씬 커진다. 이런 경험은 특히 사모펀드가 대주주인 씨앤앰 자본에 맞선 투쟁에서 검증됐는데, 진짜 사장나와라운동본부와 각 지역대책위를 중심으로 활발하게 진행된 연대투쟁은 씨

앤앰을 필두로 한 케이블방송통신 투쟁 승리의 초석을 놓는데 적지 않은 기여를 했다.

5) 민주노조운동에 신선한 활력 제공

케이블방송통신 투쟁은 간접고용 비정규직 노동자들이 원청자본에 맞서 싸워 이길 수 있다는 확신을 심어줬고, 노동착취 구조 아래 도처에서 고통 받고 있는 수백만 간접고용 비정규직 노동자들에게 노조 결성과 단결투쟁으로 펼쳐나설 용기를 북돋아 주었으며, 패배주의로 경도돼있던 노동조합운동에도 신선한 활력을 불어넣었다.

2. 케이블방송통신 비정규직 투쟁의 성과

1) 끝까지 단결해 진짜노동자로 거듭난 투쟁 주체들

- 케이블방송통신 투쟁에서 가장 돋보이는 성과는 정규직-비정규직 투쟁주체들 자신이다. 시키면 시키는 대로 주면 주는 대로 받고 열심히 일만 했던 근로자에서 자신의 권리를 자각한 노동자로 거듭나 민주노조의 주역으로 성장한 씨앤앰, 티브로드, SK브로드밴드, LG유플러스 비정규직 노동자들은 자신 뿐 아니라 주변의 비정규직 노동자들과 연대 단위에게 커다란 희망을 주었다. 파업이 노동자의 학교라는 것을 케이블방송통신 노동자들처럼 성과 있게 보여준 사례도 드물다. 노동자는 하나로 단결하고 연대할 때 자본에 맞서 이길 수 있다는 자명한 진리를 쉽지 않은 조건에서도 보여주었다.
- 씨앤앰-케이블방송비정규직지부 공동투쟁 205일, LG유플러스 비정규직지부 파업 투쟁 161일, SK브로드밴드 비정규직지부 파업투쟁 158일은 결코 짧지 않은 기간 이었고 여러 가지 변수가 돌발해 공동투쟁 전선에 균열이 갈 수도 있는 상황이었지만, 지도부부터 조합원들에 이르기까지 시종 굳센 단결을 과시하면서 원하청 자본의 노조 말살 또는 고사 전략을 무력화시켰다. 단결해 승리한 노동자는 주변 노동자들을 조직화하는 가장 중요한 주체가 된다.

- 정규직과 비정규직 뿐 아니라 해고자와 비해고자가 단결했고, 이렇게 사업장과 지역을 넘어선 현장 조합원들의 끈끈한 단결이 승리의 가장 큰 요인이 됐다.

2) 거대 자본에 맞선 당당한 승리

- 씨앤앰과 티브로드는 케이블방송업계 시장점유율 2, 3위를 차지하는 자본이었고, SK브로드밴드와 LG유플러스는 통신업계 독과점 자본으로 강력한 힘을 지니고 있었다. 더구나 통신 자본은 4대 재벌로 불리는 한국 최대 슈퍼갑의 일원이었다. 이렇게 한국 사회에서 지배적 지위에 있는 원청 자본에 간접고용 비정규직 노동자들이 맞서기조차 어려운데 승리하는 것은 정말 쉽지 않은 일이다. 지역과 사업장을 넘어선 정규직과 비정규직의 강력한 단결, 일정한 현장조직화에 기반을 둔 투쟁 전술과 사회연대/지역연대와 연계한 자본 포위 전략이 없었다면 실패했을 것이다. 무엇보다 생계고가 적지는 않았지만 더 이상의 커다란 희생과 피해를 입지 않고 투쟁을 마무리한 것은 다행스런 일이다.

3) 원하청 자본에 맞선 다양하고 효과적인 투쟁전술

투쟁전술 관련해선 현장 조합원이 중심이 된 풍부한 평가가 가장 중요한 만큼 여기에선 몇 가지 주목할 만한 투쟁전술로만 한정해 평가함

- 기민한 파업투쟁 전술

희망연대노조는 전면파업과 순환파업, 부분파업, 간부파업을 조건에 맞게 결행함으로써 효과적으로 원하청 자본을 압박하고 유연하게 사측의 노조 탄압에 대응했다. 특히 임정균-강성덕 동지의 고공농성투쟁 돌입 직후 시작된 씨앤앰 정규직 지부의 전면파업은 노동운동사에 한 획을 그은 역사적인 투쟁으로 사모펀드가 대주주인 씨앤앰 사측을 제압한 결정적인 계기가 됐다. 비록 한 노조 소속이라고 해도 정규직지부가 비정규직 투쟁에 파업으로 공동투쟁하는 것은 쉽지 않은 일이고 한국노동운동에서도 드문 사례다. 특히 선도투쟁과 연동한 정규-비정규 공동투쟁은 초유의 사례다. 이렇게 정규직과 비정규직이 진정성있게 단결한 씨앤앰 투쟁은 많은 노동자와 시민들의 심금을 울렸고, 씨앤앰 투쟁에 사회연대와 지역연대가 집중되는 결과로 나타났다.

○ 현장복귀투쟁 전술

투쟁전술 가운데 가장 특이하면서 효과적이었던 전술이다. 전면파업투쟁 중 현장복귀는 잘 정비된 조직력 뒷받침 없이는 대단히 위험한 전술이고 통상 선택하지 않는 전술이다. 케이블방송통신 자본 공히 파업 장기화로 조합원 생계고를 극대화해 파업대오를 무너트릴 전략으로 일관했는데, 이런 교묘한 자본의 공세에 노조가 경직된 방식으로만 전면파업을 고수했다면 상당히 힘겨운 상황이 불가피했을 것이다. 선악의 판단이 아니라 투쟁주체 조직력을 유지시키면서 자본의 노조 탄압 공세를 극복해냈다는 점에서 현장복귀투쟁 전술은 케이블방송통신 투쟁 승리의 견인차가 됐다. 물론 파업투쟁으로 자본을 압도해 승리를 쟁취한다면 최선이겠지만 이런 승리가 불가능한 현실에서 택한 차선의 투쟁전술이 현장복귀투쟁이었고, 원하청 자본의 협공 속에서 만만찮은 현장 조건이었지만 조합원들과 간부들이 잘 버텨내 장기투쟁의 고비를 넘길 수 있었다.

○ 선도 투쟁

작년과 올해 케이블방송 비정규직지부 임정균-강성덕 동지의 50일 동안의 광고탑 고공농성투쟁과 강세웅-장연의 동지 80일 동안의 광고탑 고공농성투쟁이 없었다면 승리로 마무리되기 어려웠을 것이다. 수도권 서울 도심 한복판 가장 광고 효과가 큰 지점의 광고탑에 적시에 올라간 고공농성투쟁이 성공하면서 사회 여론도 급물살을 탔고 언론의 관심도 모아졌다. 무엇보다 사람이 살 수 없는 위험한 곳에서 고통을 감내하며 투쟁의 상징이자 깃발이 된 고공농성투쟁 동지들이 단결의 구심이 되면서 장기투쟁에 지속적인 활력소가 됐다.

제작년 티브로드 지부 조합원들의 본사 전격 점거농성투쟁은 하루 만에 마무리되면서 가장 성과 있는 고강도투쟁이 됐다. 올해 연초의 SK브로드밴드 조합원들의 그룹 본사 점거농성투쟁도 즉각 성과를 내진 못했지만, 사회 여론을 환기시키고 잘 부각되지 않던 통신 비정규직 투쟁을 알리는데 결정적인 역할을 했다.

○ 노숙농성투쟁

케이블비정규직지부 노숙농성 177일, LG유플러스 노숙농성 220일, SK브로드밴드 노숙농성투쟁 189일. 노숙농성은 투쟁의 시발이면서 투쟁이 마무리될 때까지 투쟁동력을 결집시키고 사회연대를 모아내는 역할도 했다. 농성 유지 자체가 자본을 일상적으로 압박하는 수단이기도 했다.

○ 프란치스코 교종 방한 국면 투쟁

프란치스코 교종의 방한 국면에서 파이낸스빌딩 앞 농성장이 침탈될 상황에 놓였을 때 긴장감을 유지하며 총회 토론을 통해 대응방안을 논의해 결정한 것은 바람직했고, 다음날 청계천 다리에서 대형현수막 투쟁을 하면서 투쟁 분위기를 이어간 것은 현실적인 전술 선택이었다. 그리고 이 투쟁을 계기로 천주교계의 긴밀한 연대를 이끌어낸 것도 의미 있는 성과다.

4) 재하도급 철폐

케이블방송통신 공히 이른바 ‘근로자영자’ 형태로 일했던 개통기사 등을 임단협 체결 즉시 하청센터 소속 정규직 노동자로 전환하고, 2차 하도급업체들에 재위탁한 업무에 대해 회수하기로 함으로써, 다단계 하도급 구조와 왜곡된 고용구조를 개선할 수 있게 됐다. 비록 원청사용주 직접고용 정규직화까지 이르지 못했지만, 그간 불법 다단계 하도급 구조의 최말단에서 고통받아온 재하도급 비정규직 노동자들의 고용안정을 쟁취한 것은 의미 있는 진전이다. 재하도급 금지 성과는 이후 원청사용주의 직접 고용 정규직화 쟁취를 위한 초석이 될 것이다.

5) 근로조건 개선

건당 수수료를 받았던 개통기사들에게 업무량에 관계없이 고정급을 보장하는 등 임금 체계가 개선됐고, 장애처리(AS)기사와 내근직에 대한 고정급도 인상됐다. 고용안정과 함께 일정한 임금 인상을 통한 처우 개선을 동반한 것은 이후 통신 비정규직 노동자들의 삶의 질 향상에 중요한 지렛대가 될 것이다.

그리고 격주 토요일 휴무 등 노동시간 단축, 명절연휴 등의 유급휴일 인정, 연차휴가 보장 등 복리후생도 확대됐다. 주말과 휴일이 있는 삶을 요구하며 싸워온 비정규직 노동자들의 간절한 소망이 일정 정도 이뤄진 것이다. 여기에다 각종 노동법 위반 사항들과 관련하여 노동자들에게 면책 합의금을 지급하기로 함으로써 고용·임금·퇴직금·4대보험 등이 정상화됐다. 또한 그동안 노동자의 급여에서 퇴직충당금을 공제한 경우 이를 전액 반환하기로 했다.

6) 3차 협의체를 통한 원청사용주 교섭 참여

씨앤엠의 경우 정규직과 비정규직이 하나 된 투쟁&조직력으로 원청까지 끌어낸 3차 협의체 구성으로 실질적인 교섭을 성사시킨 성과가 있었다. 원하청 구조 속에서 교섭 형태는 대단히 쉽지 않은 난제인데 씨앤엠 두 지부는 높은 단결의 힘으로 원청자본을 압박하는데 성공한 것이다.

7) 동종업계 노동자 조직화 교두보 마련

최근 티브로드 정규직 노조가 결성된 것에서 단적으로 드러나는 것처럼 케이블방송 통신 투쟁의 파급력은 곧장 동종업계 정규·비정규직 노동자들에게 미치고 있다. 파업투쟁의 성과가 확인된 만큼 여타 주요 사업장에도 조만간 비정규직 노동자들을 주축으로 한 신규노조가 만들어질 가능성이 높다. 멀지 않은 미래에 일종의 소산별노조 규모로 확대될 공산이 크다. 다만 희망연대노조의 현재 집행 역량으로 감당하기엔 규모가 큰 전국적 조직화가 이어지는 경우 특단의 대책 마련이 시급해 보인다.

8) 불법 다단계 하도급 구조 문제 사회쟁점화

삼성전자서비스 비정규직 투쟁과 함께 케이블방송통신 비정규직 투쟁을 통해 불법 다단계 하도급 구조가 일반화된 재벌 대기업의 문제가 가감없이 폭로되면서 개선 방안 마련이 시급하게 제기됐다. 민간 부문 좋은 일자리 창출을 위해선 간접고용 비정규직 문제해결이 최우선 과제임이 다시 한 번 확인됐다.

9) 폭넓은 사회연대와 다양한 지역연대 형성

지대위 동지들의 평가가 중요함

10) 민주노총의 지원과 연대

케이블방송통신 비정규직 투쟁 승리의 의미를 숙고한 신승철 민주노총 위원장이 씨앤앰 투쟁 승리를 위해 삭발을 결행했고, 뒤이어 한상균 위원장이 취임 후 첫 행보로 통신 비정규직 투쟁을 책임지겠다고 선언한 후 1박 노숙농성에 결합하는 등 민주노총은 지속적인 지원과 연대로 함께 했다. 물론 총연맹으로서 기대에 못 미치는 부분이 많았지만 객관적으로 어려운 조건에서 미조직비정규직 중심으로 기본적인 역할을 열심히 수행했다.

3. 케이블방송통신 비정규직 투쟁의 한계와 문제점

1) 역부족이었던 원청사용주 직접고용 정규직화

지난 케이블방송통신 비정규직 투쟁에서 당면 쟁취 요구는 아니었지만, 실제 쟁취하지 못하면 지속적인 고용 불안과 소모적인 노사갈등에 시달릴 수밖에 없는 간접고용 비정규직이란 조건 속에서 원청사용주 직접고용 정규직화는 달성해야 할 핵심 요구이다. 지금은 역부족으로 재하도급 금지까지 쟁취해내는데 그렸지만, 이후 단위사업장을 넘어선 공동투쟁을 통해 반드시 원청사용주 직접고용 정규직화를 달성할 때 지금까지의 투쟁성과도 지켜낼 수 있다.

2) 경총이 대리하는 비정상적 교섭형태

불가피한 부분이긴 하지만 교섭 형태의 문제점도 크다. 특히 총자본의 이해를 대변할 뿐인 경총이 대리교섭에 나서면서 사사건건 노사관계를 파행으로 이끄는 일이 많았다. 그리고 원청을 직접 공개참석시키는 교섭구조가 불가능하다 보니 비공개로 진행

되는 교섭형태에 대한 일부 활동가들의 문제제기도 있었다. 이 문제는 노조 지도부와 조합원들이 1차적으로 판단하는 게 온당하나 역지사지 속에서 연대 단위와 더욱 원활한 소통과 토론을 통해 조율이 필요한 문제이기도 하다.

3) 민주노총의 지도와 지원연대 취약

케이블방송통신 투쟁은 간접고용 비정규직 투쟁이었고 전국적 규모의 싸움이었던 만큼 민주노총의 역할이 중요했지만 제몫을 하진 못했다. 워낙 현안 문제가 산적해있고 제 발등의 불끄기도 화급한 상황이긴 했지만 민주노총이 전략적인 의미를 고려해 책임지겠다는 언명까지는 했지만 후속책임을 지지 못하면서 조합원들의 불신이 커지기도 했다. 가장 두드러진 문제점은 채권과 투쟁기금 관련해 민주노총이 제 역할을 하지 못했다는 것이다.

4) 사회연대의 한계

특히 통신 비정규직 투쟁 과정에서 진짜사장나와라운동본부가 제대로 역할하지 못한 안타까움이 컸다. 케이블방송 비정규직 투쟁에 이어 통신 투쟁이 벌어지다 보니 장기화로 인한 피로도도 높아진 것이 사실이고, 집행력이 담보되지 않는 운동본부의 구조상 불가피한 문제이기도 했다. 그리고 희망연대노조 본조 간부들이 워낙 과중한 업무에 시달리다 보니 운동본부와의 소통과 긴밀한 연계를 통한 사업 진행이 원활하지 못한 문제점도 빈발했다.

4. 케이블방송통신 비정규직 투쟁의 향후 과제

1) 현장 조직 강화

장기투쟁으로 인한 개인과 조직 피로도를 염두에 둔 현장 일상 활동을 중장기적 계획 속에 꾸준히 진행해나가야 한다. 그 과정 속에서 투쟁 속에 배태된 문제점을 극복하고 새롭게 성장한 조합원들을 간부 대오로 양성해야 한다. 투쟁의 성과를 조직과 사람으로 남길 수 있도록 일상 활동을 복원시키고, 투쟁주체들이 지속가능한 방식

으로 노조 활동을 계속 이어갈 수 있도록 뒷받침해야 한다. 아무리 현안이 많아도 내부 조직 강화 없이 비정규직 문제는 해결할 수 없다. 가장 중요한 건 현장 중심의 기본 활동이 튼튼하게 바로서는 것이다.

2) 케이블방송통신 업종 과반수 조직화

과반수이상 업종조직화로 원청 직접 교섭을 강제해야 한다. 티브로드처럼 난제인 정규직과의 연대와 단결도 진전시켜야 한다. 노동자들이 분열해선 승리할 수 없다. 아직도 대다수가 미조직인 통신업종 노조 조직화에 더욱 박차를 가해야 한다.

3) 직접고용 정규직화 쟁취

이후 원청사용주 직접고용 정규직화 쟁취 목표를 향해 달려 나가야 한다. 단위 사업장을 넘어선 전국적인 조직화와 투쟁을 통해 중간착취와 고용불안을 근절해야만 그간의 투쟁성과가 수포로 돌아가지 않을 수 있고, 온전한 노동3권도 보장될 수 있기 때문이다.

4) 교섭구조 개선

경총을 배제하고 원청사용주를 참여시키는 3자 협의체가 과도적으로 가장 바람직하다. 올해 삼성전자서비스 노사교섭형태를 잘 참조할 필요가 있다.

5) 간접고용 비정규직 공동투쟁 선도

원청사용주 직접고용 정규직화 쟁취를 위해선 간접고용 현안 투쟁사업장들의 공동투쟁은 필수다. 우선 삼성전자서비스 지회와의 연대를 중심으로 전국의 다종다양한 간접고용 비정규직 투쟁사업장들과 함께 할 방도를 지속적으로 만들어가는 데 앞장서야 한다.

5. 진짜사장나와라운동본부의 전망과 과제

- 케이블방송통신 비정규직 1차 투쟁이 일단락된 지금 확인된 것은 단위사업장 수준에서 간접고용 비정규직 투쟁은 완결되기 어렵다는 것이다. 하도급 구조로 말미암은 상시적인 고용 불안은 물론이고 노조활동이 언제 원청 자본의 구조조정 전략에 의해 원천 봉쇄될지 알 수 없기 때문이다. 결국 전체 업종 수준에서, 전국적 차원의 입법정책 과제 개선 없이는 문제해결이 불가능하다는 것이 분명해졌다. 원청자본에 대항해 직접고용 정규직화를 쟁취해야 할 현재 시점에서 더욱 그렇다. 진짜사장나와라운동본부도 단위사업장 연대에만 치중해선 곤란하고 최소한 간접고용 투쟁사업장 공동 연대투쟁체가 마땅하다는 평가에 대다수가 동의한 만큼 그런 평가를 토대로 이후 전망을 모색해야 한다.
- 우선 장그레살리기운동본부로 귀속되는 것이 하나의 방편이겠지만, 여러 현안으로 비정규직 고용형태별 공동투쟁체를 운용하기 힘들어 장그레살리기운동본부의 조건에선 당장은 불가능하다. 그리고 단위사업장별 투쟁지원기구가 인위적으로 해체 모여하기 어려운 현실적인 어려움도 상존하는 만큼 진짜사장나와라운동본부는 다시 올해 입단투를 시작한 케이블방송 투쟁에 결합하면서 독자적인 행보를 당분간은 이어갈 수밖에 없다. 특히 삼성전자서비스 동지들과는 긴밀한 사안별 연대를 강화하면서 직접고용 정규직화 공동투쟁 방안을 모색해나가야 한다.
- 비정규투쟁은 대단히 치열한 만큼 조직전략과 투쟁전술 관련해서도 논쟁적이다. 그런 이유로 특정 투쟁사업장 연대체는 불가피하게 정파적인 편향을 갖는 경우가 많다. 이것은 현실적이고 합당한 배경을 바탕으로 하므로 비판적으로 바라볼 필요는 없다. 하지만 크게 뭉쳐야 할 지금과 같은 경우엔 난관이 되기도 하는 것은 사실이다. 진짜사장나와라운동본부는 이런 만만찮은 문제를 뛰어넘어 경계 없는 간접고용 비정규직 투쟁사업장 공동연대기구를 구성하는데 마중물 역할을 잘해낼 필요가 있다.

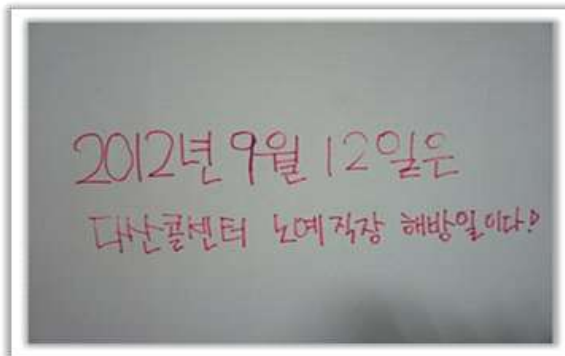
120다산콜센터 사례로 본 공공부문 간접고용 비정규직 문제와 개선과제

김종진 / 한국노동사회연구소 연구위원

1. 머리말 : 발제문 주요 함의

- 희망연대 노동조합 산하 서울시 120콜센터 상담사가 조합원으로 가입한 다산콜센터 지회는 우리나라 공공부문과 민간부문 콜센터 상담사 노동조합이라는 중요한 사회적 시사점이 있음. 발제문1(김진억 13~14쪽)에 언급되어 있듯, 2012년 ‘콜센터 노동인권보장을 위한 공동캠페인’ 과정 속에서 확인되었듯, 그간 우리나라 콜센터는 노동인권 침해와 감시통제, 사업장 이직(exit), 간접고용 외주화 등으로 문제해결이 쉽지 않았었음.
- 사실 전 세계적으로 콜센터 업무가 팀제와 린 생산방식의 결합된 최적화 노동통제 메커니즘이 작동하고 있는 산업 영역 중 하나임. 멀홀랜드(Mulholland, 2002)는 서비스(콜센터, 소매업 등) 분야에 테일러적인 작업구조와 생산성을 강요하는 일본식 팀(lean team) 제도가 도입되었고, 팀제를 통해 팀원들의 자율성, 의사결정, 기술 및 지식의 공유와 문제해결능력이 유의미하지 않다고 주장. 그 이유는 팀간 노동과정은 분리되어 있고 팀 구성원간의 상호작용은 거의 이뤄지지 않기 때문이라는 것임.
- 이를 반영하듯 우리나라 콜센터에서는 전통적 노무관리 체계 속에서 현장의 노동

인권문제는 거의 외면되었던 상황이었고, 발제문1(김진억, 18쪽)에서도 언급되었듯 다산콜센터 상담사 또한 감시통제에 길들여져 있고, 팀 간 업무 지시 분절화 및 상호경쟁시스템, 여성의 일과 삶의 분리 등이 주요 현상과 문제점으로 언급되고 있음.¹⁹⁾ 이와 같은 상황에서 다산콜센터의 노조 조직화는 내외부적인 요인(내적요인: 노동조합 조직화 전략과 주체형성, 외적요인: 박원순 시장 취임, 공공부문 비정규직 대책)들이 맞물려 진 결과물로 볼 수 있음.



(좌)다산콜센터 노조 사무실 조합원 문구

부서명	부고인	대기료	작업량	종대량	의뢰상당
교원	34	0	17	97%	1,874
수도	28	0	12	97%	1,521
일반	62	3	28	98%	5,449
구청	133	7	70	98%	8,706
청약어	9	0	0	92%	97
총계	266	10	127	98%	17,647

(우)다산콜센터 작업량 측정 현황 모니터

□ 서울시 120다산콜센터 설립 이후 변화된 노동환경은 무엇보다 △민간위탁의 직접 고용 발표 (2014.12.29.), △노동조건 개선(임금 및 휴일휴가 등 노동조건, 인사평가 및 작업장 통제) 등이 확인됨. 또한 노동조합 내부 조직화도 점차 확대(2012년 100명 → 2013년 250명 → 2015년 270명)되고 있는 것이 확인되며, 교섭구조 또한 서울시와 콜센터 업무 및 노동환경 등 제반 문제를 논의하는 준제도화 성격을 보이고 있음.

□ 기존 비정규직 투쟁 연구논문 중 조돈문(2012)은 우리나라 중 비정규직 투쟁 승패요인을 분석하면서, 비정규직 노동조합의 제도화 요인을 ①정규직 노조 연대 중요성, ②정규직 연대와 비정규직 투쟁 승리의 예외적 사례 존재, ③정규직 연대의 대체재 성격의 시민사회와 지역사회연대 중요성 등을 지적하고 있음.²⁰⁾ 발제문2 (이남신 39~46쪽)에서도 희망연대 주요 사업장의 사례를 언급하면 본조 조직화

19) 서울시 다산콜센터 감정노동, 노동조건, 노동통제 등의 세부적인 내용은 김종진(2013), 「서울시 120다산콜센터 감정노동과 고용구조의 합리적 해결방안 모색」, 『120다산콜센터 감정노동 및 고용실태』, 서울시 인권위원회 1주년 기념 토론회, 서울특별시 인권위원회, 1-85쪽 참조.

20) 조돈문. 2012. 「비정규 노동자 투쟁의 승패와 조직력 변화」, 『비정규직 주체형성과 전략적 선택』, 매일노동뉴스, 223-267쪽

노력, 내부 주체형성, 사회적 연대 등의 요인을 언급하고 있음.

- 문제는 서울시120다산콜센터 문제는 우리나라 공공부문 비정규직에서 극히 예외적인 현상에 불과하다는 것임. 특히 공공부문 비정규직과 민간위탁 콜센터 영역에서는 더욱 찾아보기 힘든 상황임. 다산콜센터와 같은 공공부문 비정규직 핵심 문제는 무엇보다 공공부문 외주화 된 간접고용 규모조차 아직 확실하게 파악되지 않고, 민간위탁이라는 이름으로 파견근로와 용역근로에서 포함되지 않고(누락), 서울, 인천, 광주 일부를 제외한 공공부문 비정규직 대책에서 간접고용은 직접고용(정규직/무기계약직) 대상에서 제외된 상태임.

2. 공공부문 비정규직 규모와 은폐된 현실을 밝혀야

- 전 세계적으로 1980년대 신자유주의적 공공정책은 공공부문의 고용과 노동의 질에 많은 영향을 미쳤음.²¹⁾ 특히 공공부문의 효율성 원리는 ‘작은 정부’라는 이름으로 공공부문의 업무를 민간으로 이양하는 소위 ‘민영화’(지자체 민간위탁)가 추진되었음. 특히 고용구조는 공공부문의 외주화로 인한 비정규직 증가를 초래했고, 외주화 이전과 비교하여 비정규직 노동자들은 개별적 근로관계(임금, 노동조건, 채용, 인사 및 배치)와 집단적 근로관계(노동조합 가입, 단체협약 적용 등)에서 차별을 받게 되었음.
- 1990년대 이후 우리나라도 민간부문 못지않게 공공부문에서도 고용구조를 악화시키는 정책(일명: 공공부문 선진화 정책)으로 인해 비정규직이 증가했음. 이는 그간 공공부문의 경영합리화(성과주의 경영전략 도입: BSC 성과균형지표, ABC 원가회계, MBO 목표관리제 및 평가, 총액인건비제, 기준인건비 등의 다양한 프로그램) 정책이 무차별하게 도입되었기 때문임.
- 현재 공공부문은 정원과 예산을 기재부와 행자부로부터 사실상 통제(정원 관리,

21) 사실 공공부문 비정규직 증가는 1980년대 영국에서부터 시작된 신공공관리론(NPM)의 영향으로 ‘공공부문 선진화 정책’(경영혁신 및 합리화)이 도입·시행되면서 비핵심 업무로 인식되는 일자리들이 외주화가 되었음. 일본과 한국 모두 공통적이 특징은 지방 재정 축소(업무 대비 공무원 규모 감소), 민간위탁(업무 외주화, 비정규직화, 여성화), 신규 업무 창출 업무의 비정규직 업무 대체 등임.

총액인건비, 기준인건비, 총인건비 등)를 받기 때문에 고용의 비정규직화를 정부가 강제 혹은 방관한 것임. 예를 들면 기재부 정원과 예산관리의 대표적 영역인 공공기관의 간접고용 비중이 2013년 기준 7만2천명으로 가장 많은 것이 대표적임. 실제로 지자체 비정규직은 약 64,615명(직접고용 53,340명, 간접고용 11,275명)이나 정부 통계에 포착되지 않는 민간위탁 비정규직 규모는 더 많은 상황임.²²⁾

<표1> 한국의 공공부문 비정규직 규모(2013년, 단위: 명, 비율%)

	합계	직접고용		간접고용
		정규직	비정규	
합계	1,760,647	1,408,866	239,841(13.6%)	111,940(6.4%)
중앙행정 기관	285,171	259,402	19,038(6.7%)	6,731(2.4%)
자치단체	377,652	313,037	53,340(14.1%)	11,275(3.0%)
공공기관	453,508	324,859	56,446(12.5%)	72,203(15.9%)
교육기관	644,316	511,568	111,017(17.2%)	21,731(3.4%)

주 : 현재 16개 광역 지자체에서 120콜센터와 상수도 계량기 교체검침 업무는 민간위탁이라는 이름으로 간접고용(파견용역)으로 정부 통계에 보고조차 안 되어 누락되어 있음. 서울시 민간위탁 324건, 광주시 민간위탁 119건 정도 되며, 민간위탁 비정규직 비율은 25% 남짓 됨.

자료: 고용노동부 공공부문 비정규직 고용 개선대책 발표자료(2014년)

<참조> 한국과 일본 지방자치단체 비정규직 직종별 분포(2012)

한국 지자체 비정규직		일본 지자체 비정규직	
직종	비율	직종	비율
사무행정정보조	15.9%	일반사무	16.7%
시설청소	11.8%	기술직	3.9%
경비	1.9%	의사	25.7%
시설관리	27.6%	의료기술직	17.8%
환경미화(가로수 폐기물)	16.9%	간호사	13.4%
돌봄 사회서비스	2.9%	보육교사	50.8%
조리배식	0.9%	학교 조리	54.1%
주차관리	1.5%	공원녹지	34.0%
기타	20.6%	교사/강사	8.5%
전체	100.0%	기타	20.4%
		전체	100.0%

* 주 : 1) 일본 지자체 비정규직 중 2008년 대비 2012년 직종별 비정규직 증감율이 높은 직종은 교사/강사 38%, 기타 28%, 의료기술직 27%, 일반사무 25%, 기술직 20%, 보육교사 15%, 간호사 11%, 공원녹지 10% 순.

22) 2012년 기준 현재 지자체 민간위탁 비정규직 규모는 25% 남짓으로 파악되나 정부에서 정확한 실태와 구체적인 규모조차 파악되고 있지 않은 상황임. 광역지자체 중 서울시 사례만 보더라도 2012년 기준으로 직접고용 비정규직(약 2,900명)에 비해 간접고용 비정규직(약 6,200명)이 2배 정도 많았고, 서울시 민간위탁 고용 규모(342건)는 그보다 6배나 많은 약 1,700천여명 정도로 파악되었음. 서울시 민간위탁은 이명박, 오세훈 전임 시장 시절 대폭 증가했으며, 광주광역시의 경우 민간위탁 규모(119건)는 1,133명 정도임.

- 2) 한국은 교육기관이 별도 공공부문 영역으로 구분되나, 일본은 교육기관(학교) 자자체 포함되어 있음.
 * 자료 : 김종진(2015), 〈한일 공공부문 비정규직 실태와 개선과제〉, 한국노동사회연구소.

□ 게다가 우리나라 지자체는 포괄적인 국·시·구비 보조사업(매칭사업: 보건복지 건강사업의 간호사, 상담사, 의료급여사 등)들이 증가하면서 지자체 비정규직이 갈수록 증가하고 있음. 하지만 현재 2007년 제정된 비정규직 보호법의 기간제 시행령을 보면 무기계약 전환 예외 대상자(18가지)에 해당 업무들이 포함되어 있어, 각 지자체에서 전환 대상에 포함하지 못하고 않고 있는 상황임.

□ 이런 이유로 그간 정부 차원에서도 공공부문 비정규직 종합대책을 발표했으며, 지난 MB정부에서도 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책 및 추진지침’(2011.11, 2012.1)을 발표했다. 주된 내용은 기간제 노동자의 무기계약직 전환과 처우개선을 다루고 있음. 게다가 2012년 공공부문 각 기관별로 무기계약직 전환 실태계획 및 전환(상·하반기)을 진행한 상태이며, 2016년부터 2017년까지 2단계 정책을 추진하겠다는(2015.6.17)고 밝혔다.

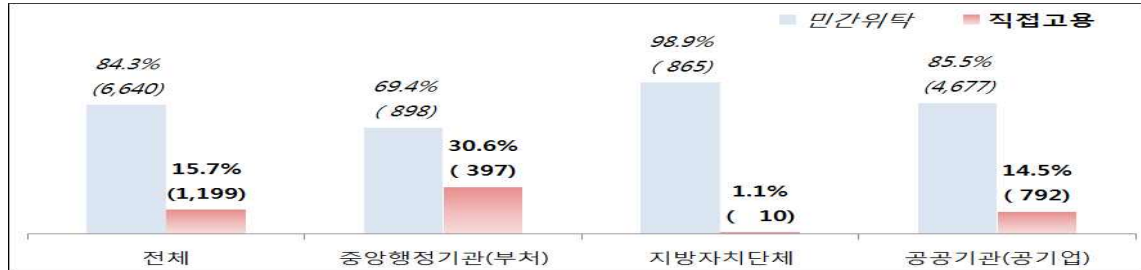
3. 120다산콜센터만의 문제는 아닌 상황

□ 전국 주요 공공부문의 콜센터 현황을 파악한 구체적인 자료는 없으나 제한적으로 2010년 한국정보통신연구원 자료를 보면, 약 84.3%가 민간위탁 된 것으로 확인됨. 한국노동사회연구소가 서울시 연구과제로 진행될 당시 120다산콜센터와 비슷한 행정업무를 수행하는 민원행정상담 업무 수행 콜센터가 국내외에서 직영으로 운영되는 곳들이 존재하고 있다는 것임. 문제는 우리나라 공공부문 거의 대부분 콜센터 업무가 외주화(위탁)로 운영되고 있다는 것임.

○ 전국 공공부문 콜센터 운영(2010)

- 전체 공공부문 콜센터 : 7,639개(중앙 1,295곳, 지방 875곳, 공공기관 5,469곳)
- * 공공부문 콜센터 : 민간위탁 84.3%(6,640곳) > 직접운영/고용 15.7%(1,199곳)
- * 지방자치단체 콜센터 : 민간위탁 98.9%(865곳) > 직접운영/고용 1.1%(10곳)
- * 공공기관 콜센터 : 민간위탁 85.5%(4,677곳) > 직접운영/고용 14.5%(792곳)

<그림> 주요 중앙행정 공공기관 콜센터 운영 현황



*자료: 한국정보통신연구원(2012) 재구성.

□ 현재 우리나라 공공부문 비정규직 종합대책의 일환으로 통계 파악되고 있는 간접고용에 콜센터와 상수도 검침교체와 같은 업무는 민간위탁이라는 이름으로 행정적으로 분류되어, 중앙정부의 간접고용 비정규직 항목에 보고/집계되지 않고 있는 상황임. 때문에 그나마 서울시 120다산콜센터는 노동조합 조직화를 통해 내부 목소리가 진행되면서, 서울시가 직접고용을 발표한 상태이지만, 공공부문(공공기관, 지자체) 다수의 콜센터는 현재 비정규직으로 포함되지 않고 있음.

○ 외국 공공행정 콜센터 직영운영, 직접고용 사례

- 市 행정조직 직영 운영 : 프랑스(파리), 미국(뉴욕), 캐나다(토론토), 호주(시드니)
- 市 행정조직 산하기관 운영 : 독일 베를린(市 산하 공기업), 중국 상하이(국영 공기업)

<표2> 외국 주요 도시 공공행정 콜센터 직영 운영형태

공공부문 직영 운영	공공부문 산하 기관 직영 운영
미국 뉴욕 NYC311 캐나다 토론토 Toronto's 311 호주 시드니 02-9265-9333 프랑스 Allo Service Public 3939	독일 베를린 Buegertelefon115 중국 상하이시(上海市人民服务热线) 12345콜센터

* 주 : 독일 베를린 시정부 "IT서비스센터베를린(IT-DienstleistungszentrumBerlin) : 베를린 시 행정의 커뮤니케이션 및 정보통신서비스 담당 위해 별도 공기업을 만들어 운영하고 있음

○ 한국 공공행정 콜센터 직영운영, 직접고용 사례

- 중앙행정기관 직영운영 사례 : 국가인권위원회, 국립대병원(7개 병원) 등

- 광역 지자체 직영운영 사례 : 부산시(*서울, 광주 직영 예정)

<표3> 우리나라 공공부문 주요 공공기관 콜센터 직영-위탁 현황(2014.6 기준)

기관	콜센터 상담업무	콜센터 상담 운영 (직영/비직영)			위탁업체 및 파견업체 실태 (단위: 년, 백만원)				
		직영	위탁 도급	파견	업체 명	위탁 기간	위탁 금액	파견 기간	파견 금액
서울대학교병원	전화 예약 및 상담		●						
강원대학교병원	진료전화예약 고객센터업무 원내홍보방송업무		●		(주)KTis	1년	160		
부산대학교병원	진료예약, 안내, 교환	●							
부산대학교병원 (부산양산병원)	전화교환/진료예 약	●		●	(주)케이텍맨파워			2년	22
충남대학교병원	전화예약,해피콜 종합/공단건강 기타진료지원업무	●							
충남대학교병원	전화예약,변경,교 환, 해피콜,검진		●		(주)케이텍맨파워	2년	493		
충북대학교병원	진료예약등	●							
경상대학교병원	진료예약/상담	●							
경북대학교병원	예약확인, 전화교환 등	●							
경북대학교병원 (경북칠곡병원)	진료예약, 교환, 안내		●		제니엘(주)	3년 6월	122		
전남대학교병원	진료예약,병원안 내, 교환업무		●		(주)kt	1년	982		
전북대학교병원	예약 및 변경 취소		●		(주)KTis	4년	500		
제주대학교병원	전화예약센터(진 료예약 및 상담)	●							
한국조폐공사	대국민 안내		●		(주)KT 효성ITX(주)	1년 2년	115 1,956		
근로복지공단	산재고용보험 가입 및 보상업무 상담, 복지상담, 증명원 발급 처리, 이용 고객 모니터링		●		(주)제니엘	2년	1,944		
한국산업 인력공단	사업안내, 고객문의상담		●		효성ITX(주)	2년	1,450		
한국장애인 고용공단	전환 안내, 상담		●		MPC	1년	125		
공무원 연금공단	공무원, 연금업무 안내		●		(주)KTcs	5년	1,574		
사립학교교직원 연금관리공단	사학연금상담		●		(주)제니엘 → KTcs	1년	691		
한국교육 학술정보원	교육행정·제정 및 정보서비스 이용안내		●		(주)트랜스코스모 스코리아	2년	3,106		
국가평생	학점은행제 및		●		(주)메타넷엠씨씨	1년	1,173		

교육진흥원	독학학위제 안내								
한국고용정보원	워크넷, 고용보험, 능력개발,, 외국인고용시스템 및 사이버진로교육관련 업무		●		(주)KTcs	1년	11,000		
한국승강기안전관리원	검사일정안내, 검사만족조사		●		트랜스코스모스코리아	1년	133		
한국사학진흥재단	전화상담 및 업무안내			●	코리아인			1년	25
한국장학재단	학자금지원안내		●		(주)유베이스 (주)위니	1년	2,968		
	학자금지원안내		●		(주)효성ITX (주)푸른환경코리아	1년	3,098		
	학자금지원안내		●		(주)엠피씨 (주)큐엔에이네트웍스 (주)사인포스트커뮤니케이션	1년	3,013		
	학자금대출사후관리		●		NICE신용정보(주)	3년 3개월	908		
국민권익위원회	정부민원상담안내		●		(주)KTis	2년	3,593		
국가인권위원회	인권민원상담, 안내	●							

<표4> 우리나라 공공부문 주요 광역 지자체 콜센터 운영 현황(2014.6 기준)

구분	기관	콜센터 상담업무	콜센터 상담 운영 (직영/비직영)			위탁업체 및 파견업체 실태 (단위: 년, 백만원)		
			직영	위탁도급	파견	위탁업체명	위탁기간	위탁금액
광역지자체 분청 운영	서울시 120다산콜	시민안내		●		효성ITX, KTcs, MPC → 2015년 2개 업체	2년	17,516
	인천시 120미추홀콜	민원안내		●		효성ITX	2년	2,016
	부산시 120바로콜	시정상담 전반	●					
	경기도 120 경기도콜센터	도정문의, 생활민원 상담		●		(주)유베이스	3년	2,122

* 주: 광주시 120빛고를 콜센터(13명)를 외주 민간위탁으로 운영되나 2015년 현재 연구용역을 통해 2016년부터 직접고용 여부가 논의되고 있음.

4. 맺음말

- 서울시 120다산콜센터 사례를 통해 우리나라 공공부문 간접고용 비정규직 문제를 종합적으로 비교 검토를 통해 시사하는 바는 아래와 같음. 먼저, 그간 우리사회에서 공공부문에서 조차 비용편익적 차원(정부의 긴축재정, 주민 세금인상, 공공부문 안정성)만을 생각할 경우 결국 사회적 차원(불안정한 일자리 증가, 여성의 비정규직화, 공적 서비스 약화)에서 부정적 현상이 강화된다는 것임.
- 결국 서울시120다산콜센터 직접고용 발표를 반면교사로 삼아 공공부문 간접고용 비정규직 문제 해결은 정부가 모범사용자(good employer)로서 '좋은 일자리'를 창출하지 않으면 안 된다는 것임. 현재 공공부문 비정규직이 대책(1단계: '12~'15년, 2단계: '16~'17) 진행되고 있는 시점에서, 각 공공부문별로 다산콜센터나 상수도와 같은 업무를 해당 시에서 직접고용하도록 정부에서 이젠 하위 업무/직종별로 비정규직 대책을 접근해야할 시점임.
- 사실 우리나라 공공부문 각 영역별 기관과 조직에서 비정규직 문제 해결 의지가 있더라도, 중앙정부(기재부, 행자부, 고용노동부)의 보다 구속력 있는 공공부문 비정규직 대책이 필요한 상황임. 예를 들면 ①상시지속 기준의 전향적인 개선(상시지속 기간 단축, 고용령화 시대 전환 연령 확대, 상시지속 공모사업 참여 인력 정원화 등), ②간접고용의 직접고용까지 포함된 정원과 예산 증원(총액인건비, 기준인건비 확대), ③공공부문 산하 기관의 경영평가 가점 확대(조직 관리 효율성보다 비정규직 정규직화 가점 향상), ④지자체 민간위탁까지 포함된 포괄적인 비정규직 실태조사, ⑤무기계약직의 인사승진 및 처우개선, ⑥상시지속적인 국시구비 보조사업까지 포함된 비정규직 대책 등이 필요함.
- 현재 정부가 노동시장 구조개혁의 내용 중 공공부문 비정규직 보호 강화 대책을 발표하였으나, 좀 더 전향적으로 서울시, 인천시, 광주시 사례가 주는 의미와 시사점을 반면교사로 삼고 이러한 상황을 구조적으로 변화시켜 우리 사회 공공부문 비정규직 해결이 진척될 필요가 있음. 현 시기 공공부문 비정규직의 현황과 전환을 재검토하고, 공공부문 비정규직 모범 사례(고용의 질: 고용안정과 처우개선) 확대 정책을 펼칠 필요가 있음. 이를 위해서는 희망연대와 같은 노동조합 비정규직 조직화 및 활동과 시민사회진영의 정책참여와 요구, 개입활동이 필요한 상황임.

희망연대노조 운동과 시민사회의 역할 : 연대는 더욱 더 활성화되어야 합니다!

안진걸 / 참여연대 협동사무처장, 경제민주화실현전국네트워크 공동사무처장²³⁾

시민사회 무엇을 주창할 것인가?

- advocacy : 지지와 변호라는 뜻. 한국사회에서는 어떤 의제를 대변하고 옹호하고 주창하고 촉구하고 호소한다는 뜻으로 사용됨. 그렇다면 시민사회운동이라는 것은 어떤 좋은 의제를 현실화시키기 위한 애드보커시와 이를 계속 공론화하고 변화를 일궈내기 위한 캠페인의 연속으로 설명가능. “돈과 이윤이 아니라 사람과 안전이 최우선시되는 사회를..” “또 다른 세계는 가능합니다!!”그렇다면, 현재 국민들의 삶에, 국민경제에 가장 큰 고통과 부담을 주고 있는 것이 비정규직 문제이므로 응답 시민사회와 시민사회운동은 비정규 노동 문제를 그 활동의 중심 과제로 삼아야 할 것임.

‘노동문제’, ‘비정규직 이슈’에 대한 실제 시민들의 관심사와 인식의 변화

- 미생 열풍, 위메프 사태, 이상봉 사태, 백화점 알바노동자들의 수난, 쌍용차 농성 시민 응원, 씨앤앰투쟁 연대, 땅콩리턴 사태, 진짜사장나와라운동본부의 활동, 장그래살리기운동본부의 출범 등등의 공통점은? 대부분 비정규직 문제와 연관이 있고, 일자리 문제와 고용안정 이슈와 맥이 닿아 있음, 또, 노동자들에 대한 수탈 문제, 인격적 처우와 관련된 문제들이라는 공통점이 있을 것임. 또한 ‘갑을 이슈’의 성격도 마찬가지임.

23) 이 토론문은 참여연대와 경제민주화실현전국네트워크의 공식적인 논의의 산물이라기보다는, 희망연대노조 운동을 지켜보고 또 함께 해온 한 시민사회단체 실무자의 경험과 고민으로 이해 부탁드립니다.

- 그런데, 국민 대다수가 비정규직, 중소기업인, 취업예비군, 청년으로, ‘을’로서 경향이 쌓여있기에 분노가 폭발하면서 자연스럽게 노동자-시민연대, ‘을’들의 연대와 저항이 가속화되고 있는 것. 국민들이 비정규직 노동자 문제를 직시하고 있고, 자신의 처지와 조건에서 직접 투쟁하거나 또는 연대하고 응원하는 상황을 발전. 노동문제의 악화와 역으로 국민들의 노동 감수성 일깨우는 계기가 됨.
- 한편, 전통적인 기층 계급의 연대도 여전히 그 중요성을 잃지 않고 있으면서도, 동시에 일하는 노동자와 시민, 중소기업인과 시민, 청년과 시민, 그 모두의 연대로 변화발전하고 있다고 봐야 할 것임. 시민사회운동은 바로 이 연대의 양과 질을 끊임없이 발전시켜나가야.

한국사회의 사회경제적 비전과 지향은? 시민사회의 참다운 역할은 무엇일까

- 세계권선언, 유엔 사회권규약(A규약), 헌법에 나와 있는 노동3권만 제대로 실현된다면...!
- 시민사회단체들은 철저하고 치열한 현안대응과 함께 사회경제적 비전을 가다듬고 제시하고 확산 노력 병행 : 경제민주화와 복지국가, 민생살리기와 사회권, 소득 및 임금주도형 경제활성화론(재벌대기업 중심, 수출중심, 부채중심 경제성장의 대안으로서 가계와 가계마다 소득증대 및 내수소비진작 경제활성화론, 비정규직 문제 해결과 경제민주화를 통한 경제활성화론, 국민경제의 균형적 발전과 지속가능한 경제사회구조 만들기)
- 반인간, 반노동의 시대. 휴머니즘과 연대가 시민사회의 책무, 우리국민들의 살길!
- 개념적으로도 자유권을 넘어 사회권으로, 사회국가와 함께 민생국가로, 참여민주주의와 함께 민생민주주의로!! 추상적인 휴머니즘에서 구체적으로 노동이 존중받고 인간의 가치가 절대적으로 존엄한 노동 존중, 인간존엄성의 휴머니즘으로.

제일 먼저 비정규직 문제를 해결하면서, 양극화와 민생고 문제 해결에 ‘을인’ 해야

- 직장다니기 좋은 나라, 장사해서 먹고 살수 있는 나라, 청년이 희망인 나라로!”
- 비정규직, 중소기업인, 갑을문제, 청년이슈에 적극 뛰어들고 연대해야(지금보다 더욱)
- 사회경제적 이슈 관련, 정부와 국회, 모든 정치세력들은 비정규직 문제 대응 특별위원회(일명 장그래살리기위원회), 가가호호(가계마다, 가계마다)소득증대특별위

원회 등 2개의 특별위원회 가동해야

- 경제민주화실현전국네트워크 활성화와 제2의경제민주화
- 노동 중심 사회경제적 비전, 전통적 의미의 노동자계급 포함, 비정형적 노동, 단기 노동, 중소기업인(자영노동자) 포함해 일하는 사람들 모두와 열린 연대, 광범위한 연대 추진해야
- 사회 차원에서는 청년, 불평등 이슈에 적극 개입해야
- 또한 비정규직, 청년들의 교육비, 주거비, 의료비, 통신비 이슈는 여전히 중요한 정도가 아니라 앞으로도 더욱 중요한 이슈가 될 것이니 지속적인 대응 전개해야
- 당사자 조직의 활성화 지원, 각계각층 크고 작은 당사자들과 연대 가속화 : 비정규, 미조직, 영세노동자, 취약노동자 활동 지원하고 연대하고 옹호해야. 비정규노동센터, 희망연대노조, 일반노조, 청년유니온, 민달팽이유니온, 노년유니온, 전국세입자협회, 맘편히장사하고싶은상인들의모임, 전국'을'살리기국민운동본부, 전국유통상인연합회, 전통시장 상인회 등

희망연대노조와 참여연대, 경제민주화네트워크의 연대와 소통 · 협력

- 재벌대기업 간접고용 비정규직 남발 문제의 심각성
- 케이블 및 통신 분야 비정규직 문제의 심각성(방송·통신의 공공성 위협)
- 참여연대 노동사회위원회의 활동과 공공부문 비정규직 문제 이슈 파이팅
- 공공부문 비정규직 이슈와 함께, 재벌대기업 간접고용 문제 연대 활성화
- 씨앤엠, 티브로드, sk브로드밴드, 엘지유플러스 등에 대한 방통위, 미래부, 공정위 신고, 형사 고발 등 진행 : 그 자체로도 의미있는 시민사회의 행동이며, 희망연대노조 및 노동계와 함께 불량 사용자를 압박하는 측면도 있음.
- 다산콜센터 120동 공공부문 비정규직 문제 해결에도 일정하게 공조
- 참여연대, 경제민주화네트워크 참여 단체들과 문제의식 공유 및 연대 확산 제안

간접고용-비정규직 문제 해결 방안에 대한 단상

- 당분간 투쟁과 연대의 '피비우스' : 끝없는 투쟁과 중단없는 연대 불가피
- 동시에 하청업체 변경 시 고용승계와 원하청 공동고섭 의무화 반드시 실현해야
- 근본적으로는 상시지속업무는 원칙적으로 직접 고용, 정규직 고용으로 나아가야
- 희망연대노조와 지역NGO의 모범적 협력과 연대 지속 및 가속화
- 희망연대노조 운동과 모범의 전국적 확산과 범노동계 차원의 옹호와 지원도 더욱

활성화되어야

- 장그래살리기운동본부, 진짜사장나와라운동본부의 변함없는 연대와 공조 지속 활성화
- 희망연대노조의 일련의 투쟁 과정에서 새정치민주연합 을지로위원회의 끈질긴 연대와 진정성있는 협력도 매우 인상적이었는데, 제1야당, 진보정당과의 협력과 소통도 지속되고 더욱 활성화되어야. 연대의 양과 질이 더욱 넓어지고 깊어져야 궁극적 승리 가능!

고공농성에 대한 단상 (2015.4.5. 함께 전광판에 올라섰을 당시 메모)

- 간접고용-다단계 하도급으로 방치되고 고통받는 인터넷통신 비정규직 노동자들의 고공농성 57일째(다행히 오늘 skb는 타결되었지만, 엘지유플러스 때문에 두 분 다 못 내려오시고 있습니다. 농성자 한분은 에스케이브로드밴드, 한분은 유플러스 소속)
- 아래 참여연대 트윗으로도 시민들과 공유했는데요. 순서대로 사진 설명드려요.(농성장 위아래->크레인타고 올라가고->전광판위에서 만나고->전광판 속에서 진료하고..) 말로만 듣고, 눈으로만 보던 고공농성장을 직접 올라가봤는데, 고공농성장 위(전광판) 구조물까지 있어서 정말 좁고 위험해보였습니다.
- 발 한번 잘못 던거나, 큰 바람 분다면... 정말 걱정되고 아찔하고, 무서운 생각도 들었습니다;; 아, 이렇게 정말 목숨 걸고 투쟁을 하는구나...생생히 느껴졌고요. 두 분의 노동자들이 전광판 위에서 떨어질까봐, 119에서 구조물과 연결하는 자일을 지원해주셔서 전광판 위에서는 그것으로 몸을 묶어야만 움직일 수 있었고요.
- 천만 다행이도 저 전광판 안에 공간이 있어서 그리 들어가니 비로소 좀 살 수 있지만, 좁고 답답하고, 어두웠습니다. 비정규직 노동자들의 고통이 어서 끝나기만을 기대하고, 부디, 제발 무사히 건강히 빨리 내려오시길 염원했습니다. 우리가 해야 할 일도 적극 더 찾아야겠다고 다짐도 했고요... 진짜 아찔해서 괜히 올라왔구나 후회도 좀 했는데, 두 분 비정규직 노동자의 낙관적이고 건강한 모습에 큰 힘과 영감을 얻고 내려왔습니다.
- 비정규직 문제 집중 대응, 올해의 참여연대 중점과제 중 하나인데요. 연대기구 장

그래 살리기 운동본부, 진짜사장나와라 공동활동기구 등과 함께, 또 참여연대 자체적으로 열심히 이것저것 잘 진행하도록 노력해보겠습니다.

※ 참조 : 4월 2일(목) 현재 SK·LG 비정규직 투쟁 고공농성 56일차,
노동인권보장 투쟁돌입 367일차 보도자료

노동건강연대·새정치민주연합 을지로위원회 의원단

장연의(SKB)·강세웅(LGB) 동지 건강검진 및 문제해결 촉구 방문

3일(금) 오전10시, 입장발표 후 광고탑에 올라갈 예정

2015년 4월 2일(목) 현재 SK브로드밴드 비정규직 지부가 지난해 3월 30일 노조 결성 이후 노동인권 보장을 위해 쟁의돌입한지 179일차, 노숙농성 163일차, 고공농성 54일차에 접어들었습니다. LG유플러스 비정규직지부도 쟁의돌입 175일차, 노숙농성 193일차, 고공농성 54일차를 맞이합니다.

이에 장기간의 고공농성을 전개하고 있는 장연의·강세웅 두 조합원들의 건강상태에 대한 우려가 높아지고 있는 가운데 내일 오전 10시, 노동건강연대 대표 및 의료진이 농성장을 방문하여 광고탑에 올라 검진을 진행할 예정입니다.

또한 이 자리에는 통신비정규직 노동자들의 문제해결을 촉구하기 위하여 새정치민주연합 을지로위원회 우원식 의원, 은수미 의원이 참석할 예정이며, 참여연대, 운동본부 등 시민사회단체 대표들도 함께 하여 문제해결 촉구 입장을 밝힐 예정입니다. 이후 의원단이 광고탑에 올라 고공농성 동지들에게 지지와 연대의 힘을 보탬 예정입니다.

이에 사전에 간략한 기자회견을 통해 입장을 밝힐 예정이오니 각 언론사의 적극적인 취재를 요청드립니다.

○ 일시 : 2015년 4월 3일(금) 오전 10시

○ 장소 : 중앙우체국 통신비정규직 농성장 광고탑 앞

- 주요참석 인원 : 새정치민주연합 을지로위원회 우원식 위원장, 은수미의원, 노동건강연대 이상운 대표 및 의료진, 참여연대 안진걸 협동사무처장, 진짜사장나와라 운동본부 이남신 공동집행위원장

글을 맺으며

- 노동계와 시민사회가 주축이 되는 노동자·시민연대는 더욱 가속화되어야 할 것임. 노동자가 시민이고, 시민이 노동자이므로 노동자·시민연대를 넘어 노동자·시민 하나되어 비정규직 문제 해결하고 노동이 진정 존중받고 인간의 가치가 절대적으로 존엄한 사회라 가야 할 것임.
- 재벌대기업 간접고용·비정규직 노동자들에 대한 참여연대의 연대의 다짐은 지켜져야 할 것임. 그래서 아래 4.26일 참여연대의 관련 성명을 마지막으로 붙임.

[참여연대 노동사회위원회] 통신케이블업계 비정규직노동자들 교섭타결 환영

SK브로드밴드·LGU+ 비정규직노동자의 고공농성 해제에 대한 참여연대의 입장

1. 민주노총 산하 희망연대노동조합 SK브로드밴드비정규직지부와 LGU+비정규직지부의 명동 중앙우체국 앞 광고판 고공농성이 오늘(4/26) 마무리되고 두 명의 노동자가 지상으로 내려왔다. 만연한 다단계 하도급구조, 최소한의 보장이 없던 임금과 법적 규율을 무력하게 했던 노동시간으로 착취가 구조화된 통신케이블업계에서 비정규직노동자들이 일군 소중한 성과이다. 정부의 노동정책과 노동행정이 수수방관하는 동안 노동자들은 단결하고, 단체행동을 하고, 그 결과로 단체교섭을 할 수 있었다. 헌법이 보장하는 노동3권은 노동자들의 목숨을 건 투쟁을 통해서만 비로소 실제적 권리가 될 수 있었다. 그리고 그들의 싸움은 정부의 노동정책과 노동행정이 지향해야 할 방향과 답아야 할 내용을 보여주었다. 참여연대 노동사회위원회는 어렵게 일군 오늘의 성과가 개별 사업장의 단체교섭 과정에서 무력화되지 않도록 앞으로도 연대와 감시의 노력을 계속할 것임을 밝힌다.

2. 통신케이블업계 비정규직노동자는 200일이 넘는 파업, 80여 일 동안 광고판 위 고공농성을 벌여왔다. 목숨을 걸 정도로 절박했던 이들이 요구는 많은 비정규 노동의 요구가 그렇듯 상식적이고 소박했다. 교섭 타결로 비정규직노동자들은 건당 수수료를 중심으로 임금을 책정하는 방식 대신 일정한 수준의 기본급을 보장받게 되었고, 주

60~70시간에 이르는 장시간노동을 해소하고 ‘주 40시간, 주 6시간의 연장근로’와 휴가, 휴일 등의 근로조건을 확보했다. 노동자가 기본적인 임금체계와 근로기준법에 명시된 주 40시간의 노동시간을 보장받기 위해 목숨을 건 싸움을 벌여야 하는 사회는 구성원의 대다수가 불행한 사회임을 우리 모두 깨달을 필요가 있다.

3. 참여연대는 어렵게 얻은 통신케이블업계 비정규직노동자들의 성취가 개별 사업장의 교섭 과정에서 무력화되지 않도록 감시의 역할을 계속할 것이다. 지난해 삼성전자 서비스의 비정규직 노동자들도 두 명의 동료를 잃는 싸움을 거쳐 기본급 임금체계와 근로조건 개선 등의 합의를 얻었지만 삼성전자서비스는 서비스센터 폐업 등으로 이 성과를 무력화하기 위해 집요하게 매달려왔다. 참여연대는 원청의 지위에 있는 SK와 LG가 이번 교섭의 결과가 단위 사업장에서 잘 이행될 수 있도록 보장할 것을 촉구하며, 감시와 비판의 역할을 계속할 것을 밝힌다. 끝.

‘보이지 않는 노동’ 을 기록해야 하는 이유

박장준 / 미디어스 기자, ‘땅딜고 싸우기’ 저자

기록에 등장하지 않는다. 기업의 공시자료에는 매출, 영업이익, 법인세비용, 당기순이익 같은 숫자가 나열돼 있다. 노동과 관련해서는 기껏해야 직접고용 정규직, 비정규직 숫자, 근속년수, 평균연봉 정도만 나온다. 간접고용 관련 내용은 없다. 왜냐면, 월청이 그들의 법적 사용자가 아니기 때문이다. 거꾸로 말하면 기업이 상시적이고 지속적인 노동을 외주화하는 이유는 비용을 줄이고 책임을 피할 수 있기 때문이다. 다산콜센터, 티브로드, 씨앤엠, LG유플러스, SK브로드밴드는 자신을 위해 일하지만 ‘브로커’를 거쳐 월급을 준다. 진짜사장은 숨고 바지사장만이 남는다.

간접고용 노동자가 눈에 보이기 시작한 때는 2003년 대학 1학년 때다. 입학 전인 2002년 노동조합을 만들다 실패했지만 ‘불철주야(불안정노동철폐를주도할거야)’라는 이름의 학생모임은 활동을 이어갔다. 그곳에서 실태조사를 하며 만나기 시작했다. 대학은 한 캠퍼스를 몇 개 구역으로 나눠 용역회사에 넘겼다. 조건은 조금씩 달랐지만 임금은 최저임금이나 그 이하였고, 쉼터에 햇빛이 안 들었다는 점은 똑같았다. 여성 노동자는 새벽 4시에 출근해 오전 8시 정도까지 강의실과 복도, 교수연구실을 쓸고 닦고 밀었다. 이 노동자들은 2014년 여름 노동조합을 만들었다. 노동조합은 학생들과도 일상적으로 만났고, 다른 대학 청소노동자를 조직하는 데에도 힘을 보탰다.

희망연대노조를 처음 만난 건 2012년 11월 다산콜센터지부 사무실이었다. 평소 120을 이용했고, 상담원들의 감정노동이 심할 거라 짐작하곤 했다. 어떤 ‘시민님’은 언어

성폭력도 서슴지 않는다는 기사도 여러 번 봤다. 그러나 정작 그들이 어떤 곳에서 어떻게 일하는지는 몰랐다. 하루 상담원들은 하루 평균 103번의 빨간불을 보고, 실적에 따라 월급을 따로 받는다. 정보가 뒤쳐져 정보와 상담이 꼭 필요한 시민들의 전화는 상담사의 월급봉투를 얇게 만든다. ‘건수에 따라 월급도 오른다’는 논리이지만 사실 상담의 영역, 그것도 공공서비스에는 맞지 않는다. 서울시가 다산콜센터를 외주로 굴리기 때문에 일어나는 일이다.

2013년 9월에는 티브로드 노동자들을 만났다. 이들은 원청 티브로드가 각 지역센터에 할당하는 지표를 맞추기 위해 자신 돈으로 상품에 가입해야 했고, 가입한지 6개월이 안 돼 경쟁사로 떨어져 나간 고객에게 들어간 영업비를 토해내야 했다. ‘자백’하고 ‘환수’당하는 게 일상이었다. 노조는 긴 시간 파업을 했고, 원청을 점거했다. 결국 티브로드는 ‘상생협약’을 맺었다. 방송통신업계 모든 사업자가 노동자를 ‘개인사업자’로 전환해 사용자 책임을 벗어던지려던 흐름에서 일어난 ‘뜻밖의 일’이었다. 이때부터 언론은 방송통신업계 간접고용 문제를 기록하기 시작했다.

2014년에는 티브로드와 씨앤엠 노동자들이 동시에 싸웠다. 티브로드 간접고용 노동자들은 광화문 흥국생명 빌딩 앞에서, 씨앤엠 노동자들은 최대투자자인 사무펀드운용사 MBK파트너스 사무실이 있는 서울파이낸스센터 뒤편에서 노숙농성을 시작했다. 티브로드는 가을을 앞두고 마무리됐지만 씨앤엠 사태는 해결되지 않았다. 11월부터는 고공농성과 단식농성이 이어졌다. 원청 씨앤엠이 전면에 나섰지만 사모펀드의 ‘떡튀’ 본능은 오히려 사태를 꼬이게 만들었다.

특히 티브로드, 씨앤엠에 이어 SK브로드밴드와 LG유플러스 하도급업체에서도 노동조합이 만들어지면서 업계는 ‘공동대응’하는 모양새를 취했다. 너희가 풀리면 우리도 풀린다는 위기감은 분명히 있었다. 사업자들은 타 회사 노동조합 동향을 파악하기 위해 여러 차례 연락을 해왔다. “그쪽은 어떻게 합의한대요?” 2014년 말 시작한 SK브로드밴드, LG유플러스 간접고용 노동자들의 싸움이 2015년 고공농성까지 장기화한 배경에는 사업자들의 카르텔이 있다고 보인다.

종합유선방송사업자(SO)와 인터넷멀티미디어방송사업자(IPTV사업자)는 방송통신위원회와 미래창조과학부의 규제를 받는 사업자다. 그래서 정부와 국회의 개입이 가능하

다. 그러나 이들은 ‘큰손’ 광고주인데다가 ‘스피커’이기 때문에 여론을 만드는 것은 다른 업계보다 어렵다. 게다가 언론이 업계 사업자 노동문제를 보도하는 것은 현실적으로 쉽지 않다. 사모펀드 MBK파트너스와 맥쿼리코리아오퍼튜니티 또한 업계 평판이 중요한 터라 조용하게 처리하기를 원했던 것으로 보인다. 영향력 있는 매체 대다수가 반노조 혹은 무노조 경영을 해온 ‘오너’ 회사들을 옹호해왔던 점도 ‘무보도’에 영향을 줬을 것으로 보인다.

자본에 기울어진 운동장은 ‘반노조’ 언론으로 더 기울어진다. 이런 점에서 미디어스가 간접고용 문제에 집중한 것은 당연하다. 주류언론이 ‘무보도’로 간접고용과 방송통신업계 문제를 무시하는 것에 대한 비판을 넘어서, 현장을 알려내고 여론을 조직하는 게 매체비평지가 해야 할 역할이라고 판단했다. 특히 간접고용 노동자들의 ‘보이지 않는 노동’이 방송통신업계를 유지하고 있고, 사업자들에게 요구해야 공공성은 요금의 문제가 아닌 ‘노동’이라고 생각했다.

희망연대노동조합은 간접고용 비정규직의 문제를 선명하게 드러냈을 뿐만 아니라 노동조합이 방송의 공공성을 강화할 수 있음을 보여줬다. 보수언론이 “하청노조에 원청이 흔들린다”고 선동에 나선 것은 희망연대노조의 싸움이 성공적이었다는 방증이다. 미디어스가 간접고용 문제를 드러내는 데 기여했다면 그것 또한 노동조합의 성과다. 사모펀드는 ‘먹튀’ 작전을 시행했고, 티브로드 씨앤엠 SK브로드밴드 LG유플러스의 센터에서는 다시 싸움이 시작됐다. 업계에서는 올해 싸움은 더 격렬할 것으로 예상된다. 기자들이 다시 이 싸움을 기록해야 할 때다.

티브로드 비정규직 투쟁사례와 문제진단

김승호 / 케이블방송비정규직 티브로드지부 사무국장

“9월 30일 우리는 본사면담농성에 성공했다. 점거 후 약 15시간이 흘렀을 즈음 티브로드는 노동조합과 대화를 하겠다고 했다. 그때 우리 모두는 그동안의 설움과 할 수 있다는 기쁨의 눈물을 흘렸다. 그때부터 본격적인 교섭이 다시 진행됐고 원청이 담보하는 기본협약을 체결 할 수 있었다. 노동자의 권리는 우리 스스로가 찾는 것이고 우리스스로가 움직이지 않으면 결코 이뤄낼 수 없다는 것을 뼈저리게 느낄 수 있었다. 비정규직이라는 위치가 참담한 현실이지만 노동자가 노동자답게 살아가기 위해 외치고 외치며 행동해야한다는 것을 가슴속 깊이 깨달을 수 있었다. 또한 이사회가 이방인처럼 멸시받는 비정규직노동자들이 인간다운 대우를 받을 수 있다는 기대감 또한 느낄 수 있었다. 2013년 티브로드의 노사상생협약은 정규직과 비정규직의 경계를 허물 수 있다는 기대감, 그리고 노동자가 움직여야 이사회도 조금씩은 바뀌 나갈 수 있다는 희망을 갖게 됐다. 또한 자본이 잠식하고 있는 이사회가 돈보다 사람이 우선이다라는 것을 느낄 수 있도록 앞으로 더욱 우리 모두가 힘써야 할 것이라는 것을 가슴깊이 새기고 또 새기는 계기가 됐다.”

- 2013년 티브로드홀딩스 본사 면담 농성 후 상생협약 체결을 회상하며

티브로드 홀딩스 케이블방송의 매출은 2013년 당기순이익 900억원대에서 2014년 1,010억원로 상승하여 매출성장세를 보이고 있다. 이는 동종업계인 씨앤엠의 390억원, CJ헬로비전의 260억원 당기순이익 규모에 비해 현저하게 높은 수준이다. 그럼에도 불구하고 티브로드홀딩스 내의 협력업체 AS, 설치 노동자들은 일방적인 임금삭감

과 구조조정에 직면하는 등 아이러니한 상황이 발생하고 있다. 더욱 분노스러운 것은 부당한 원청의 단가 수수료 정책에 대해 협력업체는 원청에 개선을 강력히 요구하지 못하면서 노동조합에 대해서만 연장근로수당 삭감, 인력감축 등 책임을 전가하고 있다는 점이다. 2015년 협력사협의회와 노동조합의 임금교섭 과정에서 협력사들은 한결같이 '경영 환경은 갈수록 악화되고 있으며, 경영 여건과 지급 능력과 연계한 교섭 원칙, 상당수 협력사의 경영 여건은 임금삭감, 구조조정도 불가피한 상황'을 강조하며 성과연동제 임금 개악안을 제시하고 있다. 더 나아가 협력사들은 올해 임금교섭과정을 '티브로드 원청'과는 무관한 협력사 노사의 자체교섭임을 강조하면서도 지불능력에 대해서는 책임지지 않고 있다. 사실상 협력업체가 원청의 대리인으로서 역할하며, 때로는 노조를 방패막이 삼아 자신들의 이익을 취하고 있다고 밖에 볼 수 없다. 희망연대노동조합 케이블방송비정규직 티브로드지부는 이러한 일련의 사태의 원인이 2013년 당시 티브로드 원청이 합의한 원·하청노사상생협약의 파기에서 비롯되고 있다고 보며, 원청의 협약 파기로 인한 정책변화와 이로 인한 협력업체 중간착취 사례를 살펴보고자 한다.

1. 2014년 원하청 공생협약 파기 및 갑질 회기 사례

1) 고정인건비 지급에서 가입자대비 수수료 지급으로 정책 전환

2013년 당시 35일간의 파업 끝에 노동조합과 티브로드 원·하청은 조합원의 고용을 승계하도록 협조하고, 협력업체는 재하도급을 금지하며, 임금인상은 지급된 임금 총액 대비 45만원 인상하며 2014년도에도 9만원의 임금인상을 합의한바 있다. 그러나 티브로드 원청은 노사상생협약이 지켜지기도 전에 2014년 협력업체의 단가수수료 정책을 '인당고정비 지급에서 가입자대비 단가수수료 지급정책으로 전환'함으로써 노사상생을 무력화시키는 무책임한 정책으로 전환하였다.

현재 원청의 단가수수료 정책은 2013년 약속했던 노사상생은커녕 가입자 대비 업무량 변동에 따라 지급되는 단가에 노사가 합의한 고정성 임금인상분을 포함하면서 가입자 감소 및 업무량이 하락하는 협력업체의 경우 총 수탁 비용이 줄어 결국 그 비용감소 책임이 노동자들에게 전가되는 협력업체 구조재편으로 나타나고 있다.

2) C&M, CJ헬로비전 등 동종업계 대비 현저히 낮은 단가수수료지급

티브로드 원청이 협력업체 노동자들을 어렵게 만드는 또 하나의 문제점은 원청의 단가 및 수수료에 대한 일방 조정 및 동종업계 대비 현저히 낮은 수수료 책정에 있다는 점이다. <표1>을 보면 2009년부터 2013년까지 티브로드는 AS단가를 기존대비 60%~40%까지 대폭 줄이고 2014년부터는 노동조합과의 타결로 인상된 상생지원금을 각종 단가에 편입시켜 수수료가 인상된 것처럼 보이는 편법을 사용해 왔다. 그럼에도 불구하고 2015년 현재 동종업계인 C&M이나 CJ헬로비전에 비해 현저히 낮은 단가를 유지하고 있다.

3) 다단계 하도급 근절을 위한 협약 파기, 유통점 확산에 따른 과다 경쟁으로 불법영업과 오영업은 여전히 만연

- 2013년 포괄협약에서 약속했던 다단계하도급 근절을 위한 노력은 2년이 지나도록 개선되지 않고 있으며, 원청의 방조와 묵인 하에 사업부별 유통점은 더욱 확대되어 영업 압박과 경쟁 심화, 불법영업이 만연하고 있다. 2014년 노조가 파악한 유통점 및 외주영업점들은 100여개가 넘는데, 2013년 노사합의 이후 원청인 각 사업부에서 경쟁적으로 유통점을 증가시키고 있는 것으로 확인되었다. 원청은 2014년 협력업체와 합의한 포인트제도를 악용하여 한 개의 고객센터를 운영하는데 필요한 모든 비용을 영업을 달성한 포인트에 맞추어 차등지급하고 있다. 고객센터 노동자들은 타사와의 경쟁상황에서 실적을 맞추기 위해 제살 갹아먹기 및 부당영업을 할 수밖에 없는 현실에 노출되어 있다. 티브로드는 부당영업을 할 수밖에 없는 환경으로 노동자들을 몰아넣고 부당영업 패널티라는 이름으로 몇천만원에 이르는 돈을 협력업체와 직원들에게 전가하고 있다.
- 또한 노동조합이 없는 곳에서는 여전히 건바이건 임금체계를 유지하고 있으며, 조합원에서 비조합원으로 돌아서는 순간 소득사업자로 전환하여 협력업체 내 재하도급화를 버젓이 자행하고 있다.

4) 정보통신 공사면허 취득에 대한 협력업체 비용전가

- 지난해 유승희 의원실의 정보통신공사면허없이 설치 업무를 위탁하는 티브로드에

대한 고발 이후 원청은 하청업체들에게 2015년 5월 31일까지 면허를 취득해야 하며, 면허가 없는 업체의 경우 2015년 말 재계약을 하지 않겠다는 통보를 했다. 원청은 유승희 의원실의 고발을 근거로 협력업체에 대한 면허 취득 압력을 가했고 결국은 어떠한 지원도 하지 않았다.

- 이에 따라 협력업체들은 정보통신공사면허를 취득하는데 드는 초기 자본금 1억5천만원 및 면허 취득 후 높아지는 4대보험 비용 및 고정비용 상승에 따라 운영의 어려움이 가중되고 있다며 협력업체 노동자들의 구조조정 시도를 합리화 하고 있다.

5) 원청 티브로드는 신규업체 선정과정에서 노동자들의 고용승계를 이행하도록 노력하지 않고 있으며, 협력업체의 노동자들에 대한 구조조정 및 폐업 시도를 방조

- 2014년 임단협 투쟁 와중 협력업체 3곳을 신규업체로 선정하는 과정에서 조합원들의 고용승계가 완강히 거부되었으며, 기존보다 낮은 노동조건을 감수하면서 고용승계가 이루어졌다. 이 과정에서 원청은 협력업체 노동자들의 고용을 승계하는 조건으로 업체를 선정하기 위한 어떠한 노력도 하지 않았다. 올해 역시 운영적자로 폐업을 하겠다는 협력업체가 이곳저곳에서 조짐을 보이고 있다. 불안정한 고용 문제로 인한 노사분규가 또다시 발생할 수밖에 없다. 티브로드 원청은 2013년 포괄협약 및 노사상생의 정신에 입각해 현재의 협력업체 구조조정 현황에 대한 입장을 밝히고 이를 개선하기 위한 방안을 내놓아야 한다.
- 지난 1월부터 발생한 협력업체 노동자들의 연장근로수당 삭감 및 희망퇴직을 통한 인력 구조조정, 폐업협박을 통한 자진퇴사 유발 행태에 대해 노동조합은 원청의 입장 표명을 요구하며 노동조합의 원하청 상생을 위한 제안서를 전달하였으나, 제안서를 받아간 원청은 회신이 없는 상태이다. 협력업체의 운영난이 가중되고 있다면, 이에 대한 사업부 및 원청의 감사 및 객관적 상황을 조사하기위한 노력과 개선이 진행되어야 함에도 불구하고 어떠한 입장도 표명하지 않고 있다. 노동조합은 원청의 묵인과 방조 없이 협력업체가 자율적으로 구조조정을 시도하고 있다고 볼 수 없다.

- 각 사업부와 원청은 협력업체의 재무상황에 대한 공정하고 객관적인 감사를 통해 실태를 파악하고, 협력업체 운영난이 노동자들에게 전가되고 있는 상황에 대한 대책을 마련해야 함에도 불구하고 수수방관으로 일관하고 있다. 노동조합의 기자회견 및 항의 등으로 문제가 불거지자 협력업체 대표들에게 ‘수수료를 인상하겠다, 대책을 마련하겠다’는 입장을 표명했다고 하지만, 아직까지 아무런 정책방안이 마련되지 않은 것으로 확인되고 있다.

2. 협력(하청)업체 중간착취 및 구조조정 사례

티브로드원청의 낮은 단가수수료 정책과 가입자 대비 수수료 지급방식 변경의 결과 협력업체에서는 가입자 축소로 인한 영업이익 만회를 위해 협력업체에 내려온 비정규직노동자 임금인상분을 운영비용으로 중간착취하면서 연장근로축소 및 희망퇴직 및 폐업협박으로 인력감축과 자진퇴사를 유도하는 등 실질적인 구조조정에 돌입하고 있다. 결국 티브로드 비정규직 노동자들의 투쟁으로 쟁취한 성과인 노동자들의 임금을 가로채 사업을 유지하고 있는 것이다.

1) 일방적인 연장근로축소에 따른 2013년 45만원 인상분과 2014년 9만원 임금인상분 무력화, 희망퇴직 및 인력감축시도, 폐업압박으로 노동조건 저하를 유도

- 올해 1월부터 티브로드 산하의 협력업체들은 AS, 설치 노동자들에 대한 임금삭감 및 구조조정을 일방적으로 진행하였다. 티브로드 한빛방송의 협력업체로부터 시작된 연장근로축소는 현재 안산, 시흥광명을 시작으로 해서 서울, 전주, 인천지역까지 확대된 상황이다.
- 한빛북부기술센터는 위탁업체로 선정되어 사업을 운영한지 1년도 채 되지 않은 시점에 작년 12월 말부터 현재까지 일방적인 희망퇴직시행 및 정리해고 협박으로 10여명의 자진퇴사를 유도하였고, 연장근로축소를 병행하여 노동자들의 임금을 삭감하고 있다.
- 한빛동부기술센터는 1월부터 시작된 연장근로축소시행 중에도 노동자들의 3월 급

여에서 일방적으로 20만원씩 임금체불을 했다가 진정을 넣자 돌려주는 등 비상식적인 행위를 하였고, 6월말 폐업을 단행하겠다는 협박 및 협의회로 교섭권도 위임하지 않는 등 교섭태도를 보여왔다. 폐업위기에 몰린 직원들이 일부 자신 퇴사를 하자 폐업을 하지 않겠다는 입장으로 돌변하였다.

이처럼 한빛방송의 권역에서 시작된 연장근로축소는 현재 서울을 비롯한 전국의 협력업체로 확대되고 있는 상황이다.

〈연장근로축소 시행과 인력감축시도 흐름〉

- 한빛권역을 시작으로 연장근로축소 시행 움직임 확산
- 전반적인 가입자 감소로 업무량은 줄어든 상황, 다만 센터별로도 구역별 편차 존재
- 정보통신공사사업의 의무화 (자본금 1억 5천 보유) 및 가입자 감소를 이유로 연장근로축소시행을 요구함
- 35시간의 연장근로시간을 14시간으로 축소함
- 21시간의 연장근로축소로 인당 평균 30만원의 임금감소 현상이 나타남
- 2013년 45만원, 2014년 9만원의 임금인상이 다시 원점으로 돌아가고 있음
- 연장근로축소현황 : 한빛동부기술, 한빛서부기술, 한빛북부기술, 광진성동기술, 도봉노원기술, 경인남부기술, 전주기술
- 한빛동부기술 : 전 직원 임금 20만원 차감시도 및 6월말 폐업공고 예정이었으나 자진퇴사 인원발생하자 다시 운영하겠다고 함.
- 한빛북부기술 : 희망퇴직 4명 시행과 추가적인 4~5명 정리해고 시행한다하였으나 자진퇴사인원발생하자 정리해고문제 거론하지 않음.
- 도봉노원기술 : 2013년 협약이전에는 연장근로를 시행하지 않았으나 포괄협약의 상생의무 차원에서 없던 연장근로 신설했기에 조합원 반발 및 비조합원들도 동요함.
- 경인남부기술 : 6월초 연장근로축소 강제시행 했으나 조합원 및 직원들의 반발이 거세지자 적자를 이유로 6월말 폐업하겠다고 함.

2) 가입자 감소에 따른 협력업체 운영적자 호소하며 객관적 근거가 부족한 재무제표 제출로 협력업체 노동자들에게 고통 전가

- 2014 한빛북부기술센터의 희망퇴직시행으로 시작된, 연장근로축소 및 인력감축의 사례는 마이너스 재무제표 제출로부터 비롯되었다. 한빛북부기술센터의 경우 2014년 2억 정도의 손해를 보았다며 재무제표를 제출하였으나 통장내역은 공개하지 않았고, 노동자들의 4대 보험을 공제해놓고 납부하지 않는 횡령을 비롯하여 사용자분의 체납액수도 상당한 것으로 파악되었다. 그러나 한빛북부기술센터와 유사한 가입자 및 업무구역, 직원수를 가진 타 협력업체는 정상적으로 운영되고 있는 것으로 확인되어 한빛북부기술센터만 2억의 적자를 보았다는 것은 객관적인 증거가 안 되고 있는 상황이었다.
- 적자운운하며 노동자들의 희생을 강요하고 있는 협력업체들이 제출한 재무제표를 살펴보면 어렵다는 경영상태에서도 협력업체 대표들은 수천만원대에 달하는 연봉을 챙겨가면서 직원들의 4대보험 사용자부담금은 제대로 납입하지 않는 등 횡령 혐의 및 사적인 업무로 법인 카드 사용 등 방만한 경영을 해온 정황이 드러나고 있다. 월 2천만원의 적자를 보고 있다는 한빛동부기술센터 및 한빛서부기술센터, 도봉노원기술센터, 광진성동기술센터 또한 객관적인 재무제표에 대한 공개와 증명 없이 기존보다 감소한 사용자분의 이익을 만회하기 위해 연장근로축소를 통한 임금삭감을 자행하며 노조 흔들기를 시도하고 있다고밖에 볼 수 없는 상황이다.

3) 영업압박과 오영업의 문제를 노동자에게 전부 책임전가하고 있음

고객센터는 동종업계 간 경쟁이 치열해지는 구조 속에서 실적을 올리기 위해 영업 경쟁을 강요하고 과도한 지표를 설정하고 있다. 협력업체는 지표를 맞추기 위해 직원들에게 과도한 업무기준을 설정하고 미달할 경우 임금을 차감하거나 해고위협까지 하고 있는 현실이다. 부산낙동고객의 경우 영업압박에 의한 오 영업이 발생했지만 인사위원회 절차에 따른 징계양형을 제대로 다루지도 않았으며 소명과 희생의 기회도 부여하지 않고 모든 책임을 노동자에게 전가하고 해고시켰다. 오영업에 함께 적발되었던 비조합원의 경우, 외주업체 직원임을 이유로 어떤 징계도 없었다. 부산 낙동고객을 관장하는 원청인 부산사업부는 낙공고객과 계약해지를 해야 할 만한 사안임을 스

스로 공문에서 시인했음에도 불구하고, 일부 페널티만 적용하는 것으로 눈감아 주었다.

4) 협력사협의회 의 이중적 모습, 갑보다 더한 을의 교섭행태

2015년 교섭을 진행하는 과정에서 협력사 협의회 사측은 “회사가 경영상 힘들다는 이유로 노동조합의 임금요구안을 모두 거부”하였으며 “경영상 구조조정도 불가피하다, 인원감축의 회피차원에서 연장근로 축소는 불가피 하다”하다는 입장을 일관되게 고수하였을 뿐 아니라 현재의 임금구조를 “실적에 따른 성과급 체계로의 변경(기존 상여금 120만원 중 40만원을 성과급으로 전환)”을 요구하여 노동조합의 “통상급 중심으로 임금을 인상”하자는 요구안과 상당한 차이를 보여 왔다.

또한 노조와 회사가 공동으로 구성기로 한 사회공헌기금에 대해 애초 2억까지 지급이 가능할 것 같다는 입장에서 4천만으로 축소 안을 제출하더니, 급기야 ‘건전한 임금협상에 걸림돌’이 된다는, 수용 불가의 입장으로 돌변하였다. 복리후생기금은 말할 것도 없이 수용불가 입장을 제출했다.

노동조합은 교섭에서 원하청 업무수탁비용 정책 결정에 있어 “기존에 2500가입자를 기준으로 기사 1인당 330만원의 비용을 산정하여 지급하던 방식에서 가입자대비 수수료지급 방식으로 변경하여 타사에 비해 터무니없이 낮은 단가수수료를 지급하고 있는 티브로드 원청에 문제가 있고, 그러한 사실을 알면서도 도급계약서에 서명한 협력사 사장들이 잘못된 것이다.” 라는 입장을 전했다. 사측은 이에 대해 인정하며, 협의회차원에서 타사와 단가수수료를 비교분석하여 원청과 조율 중에 있으며 답변을 기다리고 있다는 입장으로 스스로 지불 능력이 없음을 반증하였다.

반면, 원청에서 단가수수료를 인상할지라도 노동자들의 임금이 인상 될 거라는 기대는 하지 말라며 갑보다 더한 을의 입장에서 노동조합을 방패막이 삼아 자신들의 이득을 취하겠다는 입장을 분명히 하였다.

교섭기간 내내 원청 배제에 대한 입장을 의도적으로 설파하며 협력사 자체적인 경영상태를 기준으로 교섭을 해야 한다고 억지를 펼치는가하면 어떠한 권한 및 지불 능

력이 없다고 시인하면서도 사실상 결정권을 쥐고 있는 원청을 의도적으로 배제하며 교섭을 해태하는 모습으로 일관했다.

협력업체는 운영의 어려움을 원청에 호소하기 위해 현장에서 벌어지고 있는 구조조정 시도를 합리화하며 원청의 지원금을 받기 위한 수단으로 이용하는 한편, 불안정한 노동조건에 처한 노동자들을 앞세워 원청에 자신들의 요구를 대신하는 목소리를 내게 만들었다. 교섭에서는 원청의 대리인을 자처하면서도, 정작 협력업체가 원청에 요구가 발생할 경우 노동조합을 방패막이 삼는 이중적인 모습은 원청과 직접교섭을 할 수 없는 간접고용 비정규직 노동자들이 처한 현실이다.

3. 원·하청 상생을 위한 노조의 제안

1. 티브로드 원청의 노사상생 협약 파기와 일방적인 단가수수료 정책변경은 결국 협력업체들의 중간착취와 무분별한 협력업체들의 비정규직 확산(도급전환, 재하도급화), 노동자 책임전가로 이어져 협력업체 노동자들의 고용안정 및 생활임금이 심각하게 위협받고 있습니다. 이처럼 기업의 사회적 책임과 노사상행을 역행하는 티브로드 원청은 지금이라도 상행협약을 준수하고 원·하청·노동자들의 상행을 위하여 즉각 나서야 합니다.
2. 티브로드 원청은 다단계 하도급 구조 근절 약속을 즉각 이행하여 무분별한 협력업체들의 반인권적인 다단계 하도급 구조 근절과, 협력업체들의 무책임한 중간착취 및 노동조합 탄압 행태에 대하여 강력한 제재와 재발방지를 약속해야 합니다.
3. 유료방송시장의 치열한 경쟁속에 티브로드 케이블방송의 시청자 권리 및 공공성 강화, 노사상생의 사회적 책임 강화를 위한 “원·하청-노조간의 노사상생협의 기구”를 구성하여 근본적인 문제해결을 위한 대화에 나설 것을 제안합니다.

희망연대노조

투쟁의

의의와

성과

그리고

향후과제

토론회