제113차 노동포럼 14-08

K L S I
Korea Labour & Society Institute

노동운동 대안모색

최근 사례들을 통해 본 한국 노동운동 재활성화 방안

△ 발표: 이상학 민주노총 전 정책연구원장, 사회학 박사
이주환 한국노동사회연구소 연구위원

△ 토론: 노중기 한신대학교 사회학과 교수
유형근 이화여자대학교 고진로사회권연구소 연구교수
조건준 금속노조 경기지부 교육선전부장

△ 사회: 유병홍 고려대학교 노동문제연구소 연구교수

▣ 일 시: 2014년 10월 10일(금) 오후 3시
▣ 장 소: 한국노동사회연구소(KLSI)
▣ 주 최: 한국노동사회연구소(KLSI)
▣ 후 원: 프리드리히 에버트 재단 한국사무소

발표 1

Ⅰ. 서론

Ⅱ. 한진중공업 ‘희망버스’ 사례

Ⅲ. 학교비정규직 조직화 사례

이주환 한국노동사회연구소 연구위원

<노동운동 위기진단과 대안모색(Ⅱ)>

-최근 사례들을 통해 본 한국 노동운동 재활성화 방안-

Ⅰ. 서론

1. 연구배경 및 문제제기

1) 한국의 민주노조운동은 1980년대 후반 급성장한 후 1990년대 중후반 정점을 찍었고 2000년대 초반이 되면서 때 이른 쇠락을 맞이했다. 민주노조운동은 1987년 노동자대투쟁이라는 거대한 분출을 통해 억압적 국가조합주의 노사관계체계를 뒤흔들고 스스로 만들어낸 '87년 노동체제'의 역사적 주체로서 등장했다(임영일 1995). 그리고 1995년 민주노총 건설과 1996-97년 역사적인 전국총파업 등을 통해 능동적인 행위자로서 제도권 내외부에서 전체 노동자들을 대변하는 역할을 해왔다. 그러나 오늘날 다수의 학자들은 민주노조운동이 2000년대 초반 이후 사회 변화를 선도하는 영향력과 능동성을 상당부분 상실했다고 평가한다. 나아가 일부에서는 정부의 신자유주의적 정책개혁과 사측의 단기수익 극대화 경영방침의 압력을 거스르지 못하는 상태에 놓여 있다고 주장하기도 한다(조효래 2002; 노중기 2007).
민주노총은 노동조합총연합단체로서 민주노조운동의 대표조직이다. 오늘날 각종 지표는 2000년대 초반 이후 민주노총의 성장이 사실상 지체되고 있음을 드러낸다. 1995년 건설된 민주노총은 2002년까지 지속적으로 규모가 커져왔으나 그 이후로 2011년까지 전국공무원노동조합의 가입과 탈퇴, 재가입이라는 변수를 제외하면 조합원 수에서 큰 변화가 없었다. 2012년부터는 학교 비정규직의 노조가 민주노총에 가입하면서 조합원 수가 다소 늘었다. 한편, 조합원 동원력과 정치적 영향력은 2000년대 초반 이후 오히려 쇠락했다(조돈문 2004; 민주노총 혁신위원회 2005). 이러한 정체 혹은 쇠퇴는 사회경제적 환경변화 탓이 가장 컸으나, 조직의 능동적인 대응 능력 부족과 이를 창출해야 할 리더십의 취약성 역시 중요한 원인으로 작용했다.

2) 민주노총은 2005년 사회적 교섭방침을 둘러싼 대의원대회 폭력충돌 사태를 통해 전략적 무능과 불안정한 리더십 구조를 표면에 드러냈다. 당시 민주노총 지도부는 민주노조운동의 전통적인 전략인 '전투적 조합주의'로부터 '사회적 조합주의'(즉, 사회적 교섭방침)로 조직의 전략방침을 전환하고자 했다. 1998년 경제위기 이후 심화된 노동시장 양극화, 그리고 2003년 이후 경기회복과 개혁정권의 등장이라는 정치사회적 환경변화에 능동적으로 대응할 필요가 있다는 이유였다. 그러나 이러한 전략적 전환 계획은 내부의 반대파를 설득하여 헤게모니를 획득하는 데 실패했다.
전략방침 전환을 결정하기 위한 대의원대회는 사회적 교섭방침 반대파와 찬성파 간의

물리적 충돌로 인해 시너와 쇠파이프가 난무하는 무질서의 공간이 되었다. 그 결과 아무것도 결정되지 못했고, 결국 상처 입은 '관행'이 민주노총 전략방침의 중심에 다시 자리를 잡았다. 관행으로서 전투적 조합주의는 여러 투쟁현장들에서 여전히 효과적인 전략으로 기능했지만, 2000년대 중반 이후 전국적인 투쟁동원을 이끌어내는 능력은 상실했다. 2007년 이후 민주노총은 관례적인 행사 외에 자신의 의제를 내세운 전국적인 집회투쟁을 실천하지 못하고 있다.
한편, 민주노조운동은 초기부터 이른바 '양 날개' 전략을 거시적인 정치사회적 세력확대 방안으로서 추진했는데, 2000년대 후반 이후 사실상 둘 다 정체되거나 방향성을 상당부문 상실했다(노중기 2009). 먼저, 민주노총의 노동자 정치세력화 전략은 2000년 민주노동당의 건설과 2004년 의회 진출이라는 성과를 이뤄냈다. 그러나 민주노동당은 창당 후 10년이 지나지 않아 2008년 정파 간 갈등 등으로 내파하여 분리됐다. 민주노동당을 구성했던 세력들은 이후 선거일정에 따른 이합집산의 과정을 거쳐, 2014년 현재 통합진보당, 정의당, 노동당 등 세 당으로 분할된 상태다. 세 정당들이 가진 지지도와 영향력의 합은 2004년 민주노동당이 가졌던 것보다 적어졌다.
다음으로, 민주노총의 골간 조직을 기업별조직에서 초기업단위조직으로 전환하는 전략은 조직은 산업별노동조합 건설방침을 중심으로 진행됐다. 민주노총 내 산별노조 건설은 1998년 보건의료노조, 2001년 금속노조 건설을 필두로 상당부분 실행됐다. 민주노총 조합원 중 산별노조 조합원이 차지하는 비중은 지속적으로 늘어 2010년에 들어서면서 80%를 넘어섰다. 산별노조 전환으로 인해 노동조합상급조직의 권한과 역할이 상대적으로 강해지긴 했지만, 노동자들 간 평등 강화 등 실질적인 현장의 변화는 두드러지지 않았다. 특히 이러한 조직형식상 변화가 비정규직과 정규직, 대기업과 중소영세기업 간 노동시장 분단의 장벽을 넘어서는 성과로 얼마나 이어졌는지는 미지수다(정이환 2013). 민주노총을 구성하는 대기업과 공공기관 노조조직들에게 찍힌 '이기주의자' 낙인의 효과(유범상 2009)는 약화되지 않은 것으로 보인다.

3) 2000년대 중후반 이후 이렇듯 민주노조운동의 성장이 한 풀 꺾이고, 이른바 '종속적 신자유주의 노동체제'의 형성이 완결됐다고 여겨졌다(노중기 2007). 2008년 등장한 이명박 정부는 그러한 구조 전환 과정의 마침표였고 새로운 출발점이었다. 이명박 정부는 '비즈니스 프렌들리'를 표방했다. 이명박 정부의 비호 아래서 일부 사용자들이 노동조합에게 전투적으로 대응했다. 능동적 노조파괴 공작이, 특히 가장 강력한 노동운동조직인 금속노조의 지역거점 지부와 지회들을 대상으로 진행됐다. 2010년경부터 동일한 '시나리오'에 의해 금속노조 발레오만도지회, 만도지부, 유성지회 등에서 사용자 주도 노동쟁의가 발생했다. 노조 조직이 파괴되거나 타격을 입었다. 나아가 이명박 정부는 단체협약 해지라는 형태로 공공기관노조들을 직접 공격하기도 했다.
그런데 이렇듯 노사관계체계가 자본 편향적으로 전환됐고, 그리하여 노동운동에게는 일방적인 시련의 시기가 시작됐다고 여겨졌다고 바로 그때, 비공식부문과 공식부문, 노동운동과 시민운동, 제도권과 비제도권의 경계를 넘나들며 '노동자의 권리'를 외치

는 작지만 역동적인 움직임들이 가시화됐다. 이 보고서는 이러한 움직임들이 만들어 낸 일부 성공 사례들에 주목한다. 즉, 한국사회의 발전을 위해서는 민주노조운동의 성장과 활성화가 다시 시작되어야 한다는 입장에서, 그러한 성공 사례들이 가지고 있는 대안적 가능성들을 탐색하고자 한다. 그러한 성공 사례들에서 나타난 전략과 전술은 기존 민주노조운동의 것과 다른가? 다르다면 왜 그런 변화가 나타났고, 어떻게 성공적인 결과로 귀결될 수 있었을까? 그리고 변화된 전략과 전술들은 기존의 노동조합들도 성장의 원동력으로서 보편적으로 차용할 수 있는 것일까?

4) 본 보고서가 특히 주목하는 '성공 사례들'은 다음과 같다. 2011년 한진중공업 노동쟁의에 연대한 시민들을 지칭하는 '희망버스' 사례에서는 당시 현안과 무관한 개인들이 시민적 도덕성에 기초하여 자발적으로 참여하는 모습이 두드러졌다. 금속노조와 화섬연맹은 2010년부터 '발암물질 없는 지역사회 만들기'에 참여했는데, 이를 통해 노조가 노동권 영역을 넘어서는 시민권을 실현하는 주체일 수 있음을 드러냈다. 사회운동노조주의를 표방하며 2009년 건설된 '희망연대노동조합'은 지역사회의 어려운 이웃들에 대한 조합원들의 연대활동를 매개로 조직을 확대하고 강화했다. '청년유니온'은 오늘날 청년층이 불안정한 구조적 지위에 있고 제도적 권리를 보장받지 못하고 있다는 문제의식에서 2010년 출범했고, 이후 서울시와 권리보장협약을 논의하는 중요한 사회적 행위자가 되었다. 2010년 이후 경쟁적으로 추진되고 있는 '학교 내 비정규직들에 대한 조직화'는 공공부문 내 비공식노동자들의 무권리 상태를 가시화했고, 정치권과 당국이 공공부문 간접고용 권리문제에 개입해야 함을 요구했다.
상기 사례들을 서로 다른 배경과 조건에서 출발했고 다른 과정을 거쳤지만, 크게 봤을 때 다음과 같은 공통점을 가지고 있다. 첫째, 기존 조직노동운동 외부에서 초동주체들이 형성됐다. 이들 최초의 기획가들과 실천가들은 과거에 민주노총 등에서 활동했던 이들이거나, 혹은 그러한 이들의 적극적인 지원을 받는 사람들이었지만, 기존 노동운동의 활동관행에 대해 비판적 인식을 갖고 있었다. 둘째, 이 사례들은 그동안 조직노동운동과 노동보호제도들이 포괄하지 못했던 '보이지 않는 노동자들'을 주요 대상으로 삼았다. 그리고 이들이 겪고 있는 고통과 그에 대한 해결책을 사회 구성원의 보편적 권리 보장, 즉 '사회정의'의 입장에서 제기했다. 셋째, 이들 사례들에는 노동운동과 시민운동, 그리고 제도권과 비제도권의 경계를 가리지 않고 많은 이들의 관심과 지원이 집중됐다. 외부의 관심과 지원의 기저에는 다양한 이유들이 자리하고 있었지만, 그 중에서도 개인들의 도덕적 책임감에 따른 자발적 연대의 비중이 상대적으로 두드러졌다. 넷째, 이 사례들 속에서는 '기획사업형 캠페인'이 대부분 나타났다. 다각적이고 종합적인 상황인식, 동원 가능한 모든 역량의 집중 등을 바탕으로 한 단기적 '기획사업'들은 노조가 건설되거나 성장하는 실질적인 계기가 됐다. 한편, 이러한 기획사업형 캠페인들은 기존 노조운동의 관행적인 활동방식과 대비됐다.
요컨대, 이상 사례들에서는 과거 민주노조운동을 성장시킨 보편적인 자원이었으나, 오늘날에는 상급단체의 계획과 노조간부들의 목소리에서만 주로 발견되는 '어떤 것'이

생생한 모습으로 꿈틀대고 있었다. 사회의 바닥에 존재하는 이들을 향한 연대적 책임감, 노동대중의 자발적 참여와 도덕적 자기충족감 등이 그것이다. 나아가 이러한 상징적 자원들을 활동가들이 창의적이고 계획으로 종합함으로써, 노동조합조직의 건설과 확대 그리고 노동보호제도의 도입과 개선 등 실질적인 성과를 이뤄냈다.

5) 그렇다면 상기 사례들에서 나타난 전략과 전술은 '민주노조운동의 대안'이 될 수 있을까? 이 질문에 당장 '그렇다'고 대답하는 것은 경솔한 것이다. 먼저, 상기 사례들을 통해 형성된 조직들은 이미 민주노총에 가입했거나 인적 물적 지원을 받았다. 즉, 상기 사례들을 민주노조운동의 역사적 전통 외부에 위치시키는 것은 오해를 야기할 수 있다. 다음으로, 상기 사례들에서 나타난 전략과 전술 자체는 사실상 새로운 것이 아니다. 이른바 '기획사업'을 구성하는 실천방침 하나하나는 민주노조운동의 기존 활동에서도 자주 볼 수 있는 것들이었다. 상기 사례들에서 달랐던 점은 그러한 익숙한 실천방침들을 연결하는 방식, 그리고 당사자들이 실천에 임하는 태도였다. 요컨대, 상기 성공 사례들은 그 자체로 기존 민주노조운동에 대비되는 '대안'이라기보다는, 민주노조운동이 역사적으로 형성한 영역의 경계 바로 바깥에 움튼 '대안적 맹아들'로 규정하는 게 적합할 것이다.
그렇기 때문에 더욱 심층적인 사례 분석이 필요하다. 상기 사례들은 기존 민주노조운동의 관행에 대한 비판적 인식 속에서 계획됐으나, 진행과정에서 나타난 실천방침 자체의 외형은 기존의 것과 크게 다르지 않았다. 그럼에도 기존 조직노동운동이 그동안 포괄하지 못했던 비공식부문 등에서 조직을 건설하고 제도를 개선하는 성과를 이뤄냈다. 다소 모순적으로 보이는 이러한 상황은 다음과 같은 질문들을 가능하게 한다. 상기 사례들의 실천 과정에서 나타난 전략 및 전술과 민주노조운동의 관행적 전략 및 전술은 어떤 부분에서 유사하고 어떤 부분에서 차이가 나는가? 만약 명확한 차이가 나타났다면 어떠한 조건과 환경이 여기에 영향을 미쳤는가? 본 사례들이 실질적인 성공을 이룰 수 있었던 것은 주로 유사함 때문인가 차이 때문인가? 이상의 질문들에 대한 구체적으로 답변이 될 때, 상기 사례들에 내재한 대안적 맹아들이 나무로 자라나 결실을 맺고 씨를 뿌릴 수 있는 것인지, 혹은 그러기 위해서는 무엇이 필요할지 등을 확인할 수 있게 될 것이다. 요컨대 민주노조운동의 '재활성화(revitalization)' 가능성을 가늠할 수 있게 될 것이다.

2. 연구결과의 요약

1) 민주노조운동 관행과의 차별성

① 동원 자원
동원하고 있는 조직자원이 기존 노조운동과는 연속적이기도 하고 차별적이기도 하다.

조직된 노동자 집단을 동원하는 방식이 없지 않지만 많은 사례에서 조직되지 않은 노동자나 일반 시민들을 동원 대상으로 하고 있다. 전형적인 노조운동의 조직화 개념을 넘어서고 있다. 청년유니온은 청년을 대상으로 하였으며, 희망버스는 아예 일반 노동자와 시민을 대상으로 하였다. 발암물질 없는 사회 캠페인의 경우에도 사업의 출발과 진행에서 외부 연구소의 자원과 지역 시민사회의 자원에 상당 부분 의존하고 있다. 희망연대노조에서는 기업단위에 묶여 있는 노동자 조직화라는 전형적인 동원 방식을 채택하고 있지만 일상적인 사업에서는 지역사회의 자원을 동원하고 있다.

② 중심 이슈

중심적인 이슈에서도 기존 노조운동과의 차별성이 잘 나타나고 있다. 공장의 담을 넘어서는 이슈를 사업의 중심에 두는 흐름이 나타나고 있다. 희망연대노조는 '노동자 삶의 재구성'을 전면에 내걸면서 공장에서의 노동자의 삶을 넘어 일상생활 속에서의 노동자의 삶을 노조사업의 대상으로 하고 있다. 발암물질 없는 사회 캠페인에서는 조직노동자의 이슈이면서 동시에 지역주민의 이슈를 제기하고 있다. 한편, 전형적인 노조이슈의 경우에도 새로운 프레임을 통해 새롭게 재구성되고 있다. 정규직노조의 이해관계 문제로 이해될 수 있는 한진중공업 정리해고의 경우에도 희망버스에 참여한 사람들은 사회적 약자와 강자 간 '사회정의'의 문제로 인식했다. 학교비정규직 이슈에 대해서도 마찬가지 양상이 나타났다.

③ 운동의 지향

노조운동의 지향점에서 일정한 차별성이 나타나고 있다. 노조운동의 지향이라는 점에서 희망연대가 가장 두드러진다. 희망연대노조는 '지역사회운동노조'를 표방하고 있다. 공장안에서의 노조운동을 넘어서 지역사회에서의 노동자의 삶을 재구성한다는 것이다. 발암물질 없는 사회 캠페인에서는 운동의 지향을 분명히 드러내지 않고 있지만 사업 내용에서 지역주민과의 연대, 산별적인 성격이 확연하다. 그리고 사업의 진행에서도 지역과의 결합이 중요한 부분을 차지하고 있다. 또한 일반적으로 노동쟁의와는 달리 한진중공업 희망버스에 참여한 이들에게는 도덕적 자기충족과 수평적 참여의 경험이 매우 중요한 지향점이었다.

④ 참여 동기

참여 동기에서 기존 노조운동과 큰 차별성을 보여주고 있다. 발암물질 없는 사회 캠페인에서는 노동자 자신이나 노동자 집단의 이해를 넘어 주민과 시민의 건강과 행복한 삶의 권리가 참여의 동력이다. 희망연대노조의 경우에는 신자유주의 질서에서 노동자와 지역주민의 삶을 회복한다는 의미와 노조의 지도 방향과 지도부에 대한 신뢰의 힘이 노조원의 참여를 가능하게 하고 있다. 한편, 한진중공업, 학교비정규직 등의 노동쟁의에 연대하는 시민들은 이들을 이해관계를 추구하는 노동자집단이 아니라, 불의에 희생되고 있는 개인들로 인식하는 경향이 있었다. 즉 사회정의의 틀에서 노동자

들을 바라보고 연대했다.

⑤ 사업진행 방식
사업진행 방식도 기존 노조운동과 상당한 차별성을 보이고 있다. 노조 중앙이나 지도부의 하향식 지시가 아니라 현장에서의 자발성이 상당히 잘 발휘되고 있는 경우가 많다. 희망연대노조의 지역사업의 경우 중앙노조에서 방향을 제시하지만 구체적인 사업은 지역단위에서 창의적으로 사업을 배치하거나 자발적으로 사업을 개발하는 경우가 많다. 또한 단기간에 역량을 집중하는 기획사업이 많이 나타나고 있다. 희망버스는 전형적인 기획사업이다. 이러한 기획사업을 통해 노동쟁의의 스케일이 달라지기도 했다.

2) 변화를 야기한 환경과 조건

① 자원의 중앙 집중성 약화와 유동성 증가
민주노총의 성장 지체, 민주노동당 분당 등으로 훈련된 활동가들 일부가 '민주노조운동' 공식조직에서 이탈하게 됐다. 이들이 사회운동 활동가들과 자유로운 소통 속에서 새로운 운동의 기회를 모색했으며, 기존 조직노동운동의 영향력이 닿지 않는 비공식 부문 역량을 집중했다. 이러한 배경을 가진 이들이 본 보고서가 주목하는 사례들의 초동주체로서 활동했다. 한편, 2010년 지방선거로 인해 제도권의 분화가 분명해졌다. 일부 지역에서 진보적인 자치단체장과 교육감이 당선되면서 상대적으로 제도권 내부 자원을 더 원활하게 활용할 수 있게 됐다. 제도권 내부 자원을 적극적으로 활용함으로써 운동주체들이 정확한 정보를 획득할 수 있게 되고, 신뢰성을 확보할 수 있었다.

② 촛불시위 이후 동원 구조 및 방식의 변화와 다양화
2008년 촛불시위는 사회구조적 변화를 만들어내지는 못했지만, 사회운동 내부에서는 중요한 변화를 만들어냈다. 당시 다양한 배경을 가진 시민들이 자발적으로 참여하고 창의적으로 자기주장을 표현하는 모습은 일부 직업운동가들에게 큰 자극이 됐다. 특히 민주노조운동에서 이탈하여 비공식부문에서 새로운 운동을 고민하는 이들에게 중요한 준거점이 됐다. 또한 촛불시위 당시 상당수의 시민들이 '헌법상의 기본권'("대한민국의 권력은 국민으로부터 나온다.")에 대한 동의를 기반으로 참여의식을 고양하였다. 이러한 주장이 100일 이상 외쳐지면서 '사회적 약자의 제도적 권리 보장'(사회정의)이라는 프레임에 대한 시민들의 공명이 상대적으로 더 커졌다. 이는 노동운동이 조합원들을 '노동자계급'으로 호명하던 기존 방식 외에 새로운 호명방식을 고민하도록 하는 등 기존 사회운동의 동원구조에도 영향을 미쳤다.
한편, 인터넷과 소셜서비스를 통한 쌍방향 의사소통이 활성화되면서, 이를 사회운동에 더 적극적으로 활용할 수 있게 됐다. 특히 단기적이고 집중적인 '기획사업'을 통해 이러한 새 매체들을 적극적으로 활용할 수 있었다. 다시 말해, 이러한 담론구조의 변화로 인해 단기적 기획사업의 효과성이 커졌다.

Ⅱ. 한진중공업 ‘희망버스’ 사례

1. 들어가며

1) 사례의 배경과 발생

2000년대 후반에 들어 한국 조선산업은 2006-08년 세계적인 선박 공급주문 과잉발주와 2008년 말 미국으로부터 비롯된 세계금융위기로 등으로 인해 경영상 악조건을 맞이하게 됐다. 이러한 여파 속에서 (주)한진중공업은 2010년 12월 15일 부산 영도조선소 등의 생산직노동자 400명에 대한 구조조정 계획을 밝혔다. 2010년 말 기준으로 (주)한진중공업의 종업원 수가 조선부문과 플랜트부문을 합쳐 전체 3,000명이 안 됐던 것을 감안하면 매우 큰 규모의 구조조정 계획이었다.[1] 금속노조 한진중공업지회는 이에 반발하여 12월 20일부터 파업투쟁에 돌입했다. 그리고 2011년 1월 6일, 그때까지 노사가 격심한 갈등 속에 교섭을 시작하지도 못하고 있는 상황에서, 김진숙 민주노총 부산본부 지도위원이 크레인 고공농성에 돌입했다. 김진숙 지도위원은 1985년 한진중공업에서 해고됐지만, 한진중공업지회 조합원 신분을 갖고 있었다.

이후 금속노조와 민주노총 소속 조직들이 결합한 1천여 명 규모의 연대집회가 이어졌지만 한진중공업 사측 역시 물러서지 않았다. 정리해고 대상자들에게 6차례에 걸쳐 ‘희망퇴직’ 신청을 받은 데 이어 2011년 2월 14일 직장폐쇄를 신고했고, 바로 다음날인 2월 15일 결국 172명의 노동자들에게 정리해고가 통보됐다. 노사가 더욱 격렬하게 대립하기 시작했다. 지역사회에 미치는 여파를 우려한 지역 야당의원들과 부산지방노동청의 중재가 진행됐지만 합의를 이끌어낼 수 없었다. 사측은 직장폐쇄 신고를 근거로 4월 25일 조합원들의 ‘사업장 퇴거 및 출입금지 가처분 소송’을 제기했고, 5월 6일에는 부산지방노동위원회가 노측에서 제기한 부당해고 구제신청에 대해 기각결정을 내렸다. 노조는 교섭과 투쟁을 합법적으로 이어갈 수 있는 수단을 상실했다. 158억 원 규모의 손해배상 및 가압류 청구 등 사측의 민사소송도 이어졌다.

그런데 한 달여 후인 6월 11일, ‘희망의 버스’라는 이름으로 700명가량의 ‘사회적 연대’의 물결이 한진중공업 쟁의현장으로 밀려왔다. 그러자 중앙정부 관계부처와 정치권의 개입이 시작됐다. 이채필 당시 고용노동부장관이 한진중공업을 방문해 노사정 간담회를 열었고, 국회 환경노동위원회에서 조남호 한진중공업 회장을 증인으로 소환했다. 이후 1만여 명 이상이 결집한 제2차, 제3차를 비롯하여, 제5차까지 희망버스의 이름으로 사회적 연대의 물결이 이어졌고, 노조 측은 사측, 그리고 정치권과 정부당국이 문제해결에 전향적으로 나설 것을 압박했다. 결국 10월 7일 제기된 국회 국정감사

1) 한진중공업 국내 종업원 수는 그 이후로 지속적으로 감소했다. 한진중공업 홈페이지에 따르면 2013년 말 기준으로 종업원 수는 조선부문 약 1,300여 명, 건설부문 약 1,100여 명 등 2,400명이다.

권고를 한진중공업 사측이 수용했다. 이후 1개월여의 교섭 끝에 2011년 11월 8일 노사잠정합의안이 도출됐다. 11월 10일 만장일치로 합의안이 가결됐고 김진숙 지도위원을 포함한 고공농성자들이 크레인에서 내려왔다.

격렬한 물리적 충돌이 있었음에도 결국 대규모 정리해고가 관철됐던 2009년 쌍용자동차 사례에서 드러났듯, 당시 한국에서 합법적으로 진행된 정리해고를 노조의 힘으로 철회시키는 것은 사실상 가능하지 않다고 여겨졌다. 그런데 2011년 한진중공업에서는 그와 대조적인 결과가 나왔다. 상대적으로 충돌도 적었다. 그러한 결과를 낳은 원인들의 한 축에는 금속노조와 한진중공업지회 간부들과 조합원들의 헌신적인 활동이 자리했다. 그러나 희망버스라는 이름으로 몰려온 거대한 사회적 연대의 물결이 없었다면, 노조 측은 이러한 결과에 이르지 못했거나 더 많은 희생과 시간을 필요로 했을 것이다. 희망버스의 힘은 한진중공업 노동쟁의를 '지역 중견기업 이해관계 조정의 문제'에서 '전국적인 사회정의 실현의 문제'로 스케일을 상승시켰다. 그 과정에서 김진숙 등의 고공농성은 사측을 교섭의 장으로 끌어내기 위한 사업장 내 '배수의 진'이 아니라, 사업장 밖의 시민들에게서 도덕적 책임감을 이끌어내는 '연대의 구심'으로 작동했다. 그리고 희망버스에 참여한 사람들 중 일부는 평등과 연대의 문화 속에서 일종의 심리적 치유를 경험했다.

2) 초동주체의 형성과정과 문제의식

2011년 김진숙 지도위원이 올랐던 한진중공업 '85호 크레인'은 2003년 김주익 당시 한진중공업노조 위원장이 129일의 고공농성 끝에 스스로 목숨을 끊은 장소였다. 김진숙 지도위원이 바로 그 자리에서 선 지 129일 가까이 되면서, 일부 노동운동가들과 사회운동가들 사이에 막연히 불안감과 책임감 그리고 "뭐라도 해야 하는 것 아닌가" 하는 행동의지가 싹트기 시작했다. 이들 대부분은 소셜네트워크서비스인 <트위터>를 통해 김진숙과 의사소통을 하던 이들이었다.[2] 그런 와중에 <비정규직 없는 세상 만들기 네트워크>라는 사회운동가들의 네트워크조직 회의에서 '희망의 버스'라는 사업구상이 제기됐다. 얼마 안 돼 좀 더 많은 사람들의 참여 속에 <희망버스 기획단>이 구성됐다. 한 달여의 시민참여자 모집을 거쳐, 김진숙의 고공농성 150여 일째인 2011년 6월 11일, 서울, 평택, 수원, 전주, 광주, 순천 등에서 700여 명을 실은 17대의 버스가 부산 영도의 한진중공업 노동쟁의 현장으로 출발했다.

당시 <희망버스 기획단>으로 모인 초동주체들과 참여자들은 '김진숙의 고공농성'을 다음 두 가지와 겹쳐서 인식했다. 첫째, 김주익의 비극이다.[3] 김주익 전 한진중공업노

2) 김진숙은 고공농성에 돌입한 후에 트위터를 사용했다. "85호 크레인에 올라보니 별생각이 다 들었다. 신문과 책을 보고 지냈지만, 점점 세상하고 고립되었다는 생각이 들더라. …… 그때 누가 트위터를 알려줬다. 아무 관심도 없었던 내가 독학으로 배웠다. 그런데 (시작하자마자) 누가 트위터로 말을 건네더라. 너무 신기했었다. 밥은 잘 먹었느냐, 잘 지내시느냐 하고 글이 올라오면 이렇게 저렇게 지냈다며 답을 해줬다. 그 과정에서 김여진 씨 등과도 연결됐다. …… 그때부터 (고립감 등) 갈증이 사라졌다." 김보성 기자, "한진중공업 김진숙 지도위원: 정리해고 철회할 때까지 안 내려갈 것", 『민중의 소리』 2011년 6월 5일.

조 위원장은 2003년 당시 정리해고로 인한 노동쟁의 과정에서 노조가 수세에 몰리자 배수진을 치기 위해 85호 크레인에 홀로 올랐다. 그는 129일의 외로운 농성 끝에 "나의 주검이 있을 곳은 85호기 크레인입니다. …… 나는 죽어서라도 투쟁의 광장을 지킬 것이며 조합원의 승리를 지킬 것입니다."라는 내용의 유서를 남기고 자결했다. 정리해고자 명단이 확정된 직후였다. 며칠 후 정리해고를 면한 곽재규 씨가 죄책감을 못 이겨 김주익의 뒤를 따랐다. 이러한 비극이 남긴 상흔은 한진중공업 노동현장에 강하게 남아 있었다.[4] 김진숙의 행동과 발언을 통해 재현된 이러한 '비극적 서사'의 진정성이 희망버스 초동주체들에게서 깊은 공명을 이끌어냈다. 이는 지도부의 단식과 삭발 등 기존 사회운동 현장의 관행적인 결의다지기 의례(rituals)에서는 느낄 수 없던 것들이었다.

> 1차 희망버스에 반응보인 사람들은 김진숙의 진정성에 대한 응답이다. 그간 단식, 삭발, 고공농성은 진정성이 느껴지지 않았다. …… 동지[김주익]가 죽고 나서 8년간 방에 불을 때지 않았다는 일화가 알려지면서 사람들 마음에 울림을 주었다.
>
> 신유아(2011년 9월)[5]

둘째, 초동주체들은 김진숙이 재현한 비극의 서사에 공명(共鳴)하는 동시에, 그로부터 자신들이 경험했던 사회운동 사례와의 '유사성'을 발견했다. 제1차 희망버스에 모인 이들의 상당수는 직업적인 사회운동가이거나 노동쟁의 등 사회강등의 경험자였다. 이들은 김진숙이 재현하는 '비극의 서사'에 비추어 자신들의 경험과 상처를 새롭게 인식했다. 그런데 김진숙이라는 '거울'은 전복성을 가지고 있었다. 김진숙이 재현하는 서사를 따라가다 보면, 예상치 못한 근원적인 낙관성과 긍정성이 자리하고 있었다.[6] 과

---

3) 제1차 희망버스가 출발한 6월 11일은 8년 전 김주익 위원장이 85호 크레인에 오른 첫날이기도 하다.

4) 김주익과 김진숙의 연속성은 김진숙의 발언을 통해 끊임없이 재생산됐다. 예컨대 김진숙은 고공농성에 돌입한 직후 2011년 1월 7일 한진중공업 조합원들에게 보내는 편지에 다음과 같이 썼다. "8년 동안 한 번도 주익 씨 이름을 편하게 불러본 적이 없습니다. 다른 사람들이 김주익이라고 발음하는 순간 대화는 거기서 끊어지곤 했습니다. …… 저는 주익 씨가 못해봤던 일, 너무나 하고 싶었으나 끝내 못했던 내 발로 크레인을 내려가는 일을 꼭 할 겁니다. 그래서 이 85호 크레인이 더 이상 죽음이 아니라 더 이상 눈물이 아니라 더 이상 한과 애끓는 슬픔이 아니라 승리와 부활이 되도록 제가 가진 힘을 다하겠습니다."

5) 은유 정리, "희망버스 좌담회: 상상해봐, 희망버스 어디로 갈지", 『Weekly 수유너머』 제82호(2011년 9월 6일) 중에서 발췌.

6) 희망버스가 사회적으로 확장되는 데 중요한 역할을 했던 시인 송경동은 김진숙의 낙관성과 유머감각을 묘사하기 위해 김진숙의 발언내용을 다음과 같이 정리했다. "영하 10도를 오르내리던 크레인 위에서 오히려 '공기 좋고, 전망 직이고, 젤 좋은 게 뭔지 아십니까? 사람들이 다 알루 보입니다. 방이 좀 작아서 그렇지 발코니도 널찍해요. 봄이 오면 텃밭을 가꿔서 가을에 걷어 먹을 생각'이라고 농을 친다. '아직 수맥 찾는 법을 몰라', '양치질은 짝수 날만' 하고, '세수는 윤석범 동지 장가가는 날은 꼭 한다'라고 한다. '35m 크레인 위에서 군고구마 먹어 본 사람' 있냐고 골린다. 징역살 땐 하루에 4,520원 밖에 안쳐주더니, 오늘부터는 하루 손해배상 100만 원짜리 인간이 되었다고, 이제야 제 가치를 인정받는 것 같다고 신나한다. …… 올라와 보니 '동지들이 많이 모인 날은 삶 쪽으로, 동지들이 안 모이는 날은 죽음 쪽으로 위태롭게 기우뚱거리며' 129일을 버티던 김주익의 마음이 이해된다고, 김주익을 죽인 건, 어쩌면 나였다고 쓰기도 한다. 쌍용자동차 해고노동자들처럼 모두가 개별화되어 서럽게 죽지는 말자고 한다." 송경동, "소금꽃 김진숙과 '85호 크레인'", 『참세상』과 『프레시안』 동시 게재, 2011년 3월 30일. 중에서 발췌.

거의 비극을 깊이 수용하면서도 현재의 삶을 긍정하고 미래를 낙관하는 김진숙의 태도는 그가 재현한 비극의 서사에 공명하고 그로부터 자신의 삶과 유사성을 발견하는 이들에게, 당신도 삶의 비극을 극복할 수 있다는 전복적인 '희망'의 메시지를 제공했다.[7] 그렇게 김진숙으로부터 '희망'을 제공받은 이들이 김진숙의 투쟁을 지원하여 연대적 상호관계를 공고히 하기 위해 희망버스에 시동을 걸었다.

요컨대 <희망버스 기획단>은 '중개자'(broker)였고 '증폭기'(amplifier)였다. 이들 초동주체들은 김진숙이라는 아이콘(icon)이 제공하는 '진정한 비극의 서사'와 '전복적 희망의 서사'가 가지는 보편성과 확장성을 자신의 사회운동 경험을 통해 예민하게 인식한 이들이었다. 그리고 '소셜네트워크서비스'와 '버스'라는 이동수단을 통해 이를 한진중공업과 노동운동의 영역을 넘어서는 광범한 사회적 상호작용의 영역들로 전달하고 확산시켰다. 이러한 중개와 확산의 과정이 원활하게 진행될 수 있었던 것은 <희망버스 기획단>으로 결합한 이들의 배경이 기존 노동쟁의 주체들과 달리 매우 다양했기 때문이기도 했다. <희망버스 기획단>에는 문인과 예술가, 노동운동가, 인권운동가, 평화운동가와 인권운동가 등 다양한 경력을 가진 이들로 구성됐다. 또한 소위 '파워트리터리안들(power-tweeterian)' 중 일부는 기획단 밖에서이지만 이 사업의 진행과정에 적극적으로 참여하기도 했다.

<희망버스 기획단>에 참여한 이들이 분업관계를 형성한 것은 아니었지만, 대략적으로 다음과 같이 자신이 가진 장점을 활용했다. 기획단에 결합한 노동운동가들은 '경영상의 어려움에 따른 정리해고'라는 복잡한 쟁점을 사전지식이 없는 사람들도 명료하게 이해할 수 있도록 정리하는 역할을 했다. 인권운동가들과 평화운동가들은 집회와 행진의 과정이 관성화된 방식이 아니라,[8] 참여자들의 자발성과 감정이 비타협적으로 표현되는 장이 되도록 힘을 썼다. 예술가들과 문화활동가들은 한진중공업으로 향하는 과정이 사회적 연대의 과정이 보다 신선하고 즐거울 수 있도록 하는 다양한 아이디어들과 작품들을 제공했다. 배우 김여진 씨로 대표되는 파워트위터리안들은 자신들이 갖고 있는 사회적 신뢰(social trust)를 바탕으로, 희망버스가 제공하는 '단순한 진실'과 '즐거운 놀이'의 소식이 사회관계망에 더욱 깊숙이 스며들도록 힘썼다.[9]

2. 사례의 전개 과정

1) 부산지역 '정규직' 정리해고 철회투쟁

---

7) 김진숙의 별칭인 "소금꽃"은 이러한 김진숙이라는 아이콘이 제공하는 전복적(irony) 희망을 강렬하게 표현하고 있는 것이기도 했다.

8) 일반적으로 노동운동이나 시민운동의 집회와 행진 과정에서는 주최 측과 경찰이 미리 대략적인 행사 윤곽에 대해서 정보를 소통하고 타협을 한다. 예측치 못한 사고를 미연에 방지하기 위해서다. 그런데 5차례에 이르는 희망버스 행사 과정에서는 <희망버스 기획단>과 경찰과의 타협이 전혀 없었다. 여기에는 기존의 타협적인 집회 방식이 참여자들의 자발성을 누르고 대상화한다는 기획단 내 평화운동가와 인권운동가들의 인식이 영향을 줬다. 박점규 인터뷰(2014년 8월)에서 확인.

9) 박점규 인터뷰(2014년 8월)에서 확인.

인력구조조정 문제를 둘러싼 한진중공업 노사갈등은 2009년부터 시작됐다. 희망버스가 발생하기 1년 반 전인 2009년 말, 한진중공업 사측은 '예방적' 인력구조조정을 추진했다. 한진중공업 사측은 2009년 12월 11일에는 '희망퇴직' 공문을, 일주일 뒤인 18일에는 '30% 인력감축' 공문을 노동조합 측에게 보냈다. 당시 한진중공업 경영상태는 비교적 양호했다. 노조 측 주장에 따르면, 2009년 3사분기까지 누적당기순이익 1,056억 원, 신조선 가동률 86.6%와 특수선 가동률 110%를 기록하고 있었다. 그러나 한편으로 2008년부터 신규 선박공급 수주가 거의 없었고 2011년 만기가 도래하는 부채가 1조 6천억 원 이상이 되는 등 심각한 경영상황 악화가 예상되는 것도 사실이었다. 이로 인한 압박은 주변부로부터 중심부로 서서히 이동했다. 먼저, 사내하청에게 성과급 지급이 중지됐고, 협력업체들에게 납품단가 인하의 압박이 가해졌다.[10] 다음으로, 신입사원 수습기간이 3개월에서 12개월로 늘었고 월급도 급여의 90%에서 80%로 삭감됐다. 마지막으로, 기존 직원들에 대한 정리해고가 추진된 것이다.

금속노조 한진중공업지회는 2010년 1월 5일부터 쟁의에 돌입했다. 노조와 사측이 교섭을 통해 타협에 이르지 못한 데는 2006년 건설한 필리핀 수빅조선소의 문제가 영향을 줬다. 노동조합 측은 사측이 일감을 수빅조선소로 몰고 있고, 이는 노동조합이 강한 영도조선소 대신 노동통제가 수월한 수빅조선소로 핵심 생산기지를 옮기기 위한 계획의 일환이라고 이해했다. 그리고 사측의 '일감 몰기'는 2007년 맺은 「고용안정을 위한 특별단체협약」을 위반하는 것이라고 주장했다. 사측은 수빅조선소 건설은 확장되고 있는 중국의 조선산업에 대응하기 위한 경영전략일 뿐 영도조선소의 주문 축소와는 관련이 없다고 주장했다. 영도조선소 인력감축은 2008년부터 시작된 전 세계적인 조선업 경영상황 악화에 대응하기 위한 것이라는 주장이었다.[11] 노사갈등은 더욱 깊어졌다. 한진중공업지회의 투쟁에는 조선업종 노조들과 부산지역 노조들이 연대했고, 나아가 부산지역 시민사회와 정당들이 지지를 표했다. 한 달 보름가량의 투쟁을 거친 후 2월 19일 노조 측은 '고통분담안'을 최종안으로 제시했고[12] 2월 26일 무기한 전면파업 돌입을 준비했다. 그리고 파업 첫날인 2월 26일, 결국 "인위적인 구조조정(일방적인 정리해고) 중단"을 명시하는 합의에 이를 수 있었다.

그러나 사측은 2010년 하반기에 진행된 임금단체협상에서 노조 측에게 200명 인력감축, 15% 임금삭감, 잔업 40시간 수당 삭제 등을 또 다시 요구했다. 노사갈등 과정에서 사무직이 30%가량, 생산직이 9%가량 감축된 상황이었는데, 당시 1,400명가량인 영도조선소의 생산직 중 200명을 감축함으로써 그 비율을 동일하게 맞추겠다는 주장이었다. 일상화된 정리해고 압박과 이에 대한 대안의 부족은 한진중공업 현장노동자들에게 매우 큰 스트레스 요인이었다.[13] 노사갈등은 연말까지 이어졌다. 그런데 금속

10) 이로 인해 12개의 하청업체가 폐업했다.
11) 국제신문 디지털뉴스부, 한진중 사장 "희망버스 보고 선주들 도망갈까 걱정", 『김현정의 뉴스쇼』 2013년 1월 10일.
12) 2010년 2월 19일 제시한 「노동조합 최종안」은 "회사의 필요재원 150억 중 100억은 회장을 위시한 경영자들이 고통을 분담하면 나머지 50억은 노동조합이 책임질 수 있다."는 내용을 담았다.
13) 2010년 9월 30일 박범수 조합원(당시 54세)이 심근경색과 심장마비로 사망한 채로 발견됐다. 주변의

노조 부산양산지부와 민주노총 부산본부 소속 노조들의 연대, 조선업종 노동조합들과의 연대, 지역 시민사회 및 야당들의 지지와 중재 등 이전 노동쟁의 과정에서 사측을 압박하는 데 효과를 발휘했던 전술들이 당시에는 그렇질 못했다. 사측은 수주 물량 부족에 따라 부서별로 무기한 휴업에 들어가는 등 "긴박한 경영상의 이유"를 제시하고 정리해고를 위한 법적 절차를 중단 없이 밟아갔다. 결국 희망퇴직과 정리해고가 진행됐다. 노조의 부당해고 구제신청은 기각됐고, 사측의 직장폐쇄 신청은 확정됐다. 노조가 합법적으로 교섭과 투쟁을 이어갈 수 있는 수단을 상실한 상황에서, 기대하지 못했던 외부의 힘이 밀려들어왔다. 희망버스였다.

2) 제1차 희망버스와 사안의 전국화 및 보편화

제1차 희망의 버스는 2011년 6월 11일 출발했다. 그날 한진중공업에는 '희망의 버스'를 타고 온 700여 명과 지역에서 연대에 나선 금속노조 부산양산지부 및 민주노총 부산본부 소속 노동자들을 포함해 1,200여 명이 몰려들었다. 한진중공업 사측은 직장폐쇄 상태임을 이유로 '희망버스' 집회를 불허했고, 경비용역 400여 명을 동원해 이들이 영도조선소 사업장으로 들어오는 것을 막으려 했다. 정문을 제외하고 동문과 서문이 6월 10일부터 경비용역에 의해 장악돼 봉쇄됐다. 6월 11일 낮, 민주당, 민주노동당, 진보신당 등 야당 의원들이 한진중공업 사용자 측과 만나 평화적인 집회의 허용을 요구했으나 거절당했다. 시위대는 거리행진과 촛불집회를 거쳐 6월 12일 새벽 1시에 영도조선소 정문에 도착했다. 이들 노동자들과 시민들은 기습적으로 담벼락에 사다리를 놓고 사업장 진입을 시도했다. 경비용역들 및 경찰들과 노동자들 및 시민들 간의 충돌이 발생했고 양측에서 일부 부상자가 발생했다. 그러나 노동자들과 시민들은 결국 사업장으로 들어가 밤을 새며 아침까지 연대집회와 문화행사를 이어갔고, 김진숙 지도위원 등 고공농성자들과 소통의 시간을 가졌다.

이날 희망버스를 타고 온 노동자들과 시민들은 트위터와 페이스북, 인터넷카페 등을 통해 <희망버스 기획단>의 제안에 응하여 스스로 참여하겠다고 신청한 이들이었다. 교통편과 식사를 무료로 제공하는 노조 집회와 달리, 희망버스는 별도의 참가비를 3만 원씩 받았다. 한편, 당시 <희망버스 기획단>은 예술가들과 문화운동가, 인권운동가, 최근 노동쟁의를 경험한 노동자들이 주축이 됐다. 금속노조나 민주노총 등 한진중공업 노동쟁의와 관련이 있는 노동조합상급단체는 공식적으로 결합하고 있지 않았다.[14] 행사 당일에는 각 버스마다 승객들이 자율적인 방식으로 대표자를 뽑았다. 이들에게는 '깔깔깔'이라는 이름과 고깔모자가 부여됐다. 이렇게 대표자를 별도로 뽑긴 했지만, 희망버스 회의 과정은 참여를 원하는 모든 이들에게 열려 있었다. 이러한 조건 속에서 진행된 희망버스 집회와 행사는 기존 노동운동의 관행과 많은 부분에서 달

증언에 따르면 고인은 회식자리 등에서 "회사 측의 지속적인 인원정리와 앞날에 대한 불안감 때문에 정상적인 생활을 하지 못할 정도로 심각한 스트레스다"며 여러 번 고충을 토로했다고 한다. 유장현, "'노동자 죽이기' 실행하는 한진중공업", 『금속노동자』 2010년 10월 4일.

14) 노동운동상급조직은 제2차 희망버스 때부터 기획단에 결합했다.

랐다. 이를테면, 발언자와 청중의 관계가 수직적으로 분리되지 않았고, 참가자들은 자신들이 준비해온 문화적 실천들을 통해 수평적 유대감을 공유했으며, 이를 바탕으로 자발적 행동의지가 상대적으로 강하게 분출했다.[15]

희망버스가 지닌 기존 집회 방식과의 차이점과 역동성은 즉각적으로 인식되는 것이기도 했다. "사람들이 담을 넘어 오는 모습을 보고 기죽었던 조합원들이 그렇게 좋아하더라. …… 민주노총처럼 형식적인 집회만 하려 했다면 이런 공간이 열리지 않았을 것"[16]이라는 어느 한진중공업지회 조합원의 평가는 많은 이들이 공유하는 것이기도 했다. 한편, 희망버스는 시민들의 연대를 한진중공업 노동쟁의 현장으로 이동시켰을 뿐만 아니라, 부산 영도지역의 노동문제였던 한진중공업 노동쟁의를 전국적인 사회문제로 상승시켰다. 고용노동부 장관이 노동쟁의 현장을 방문했고(6월 16일), 한진중공업 회장을 증인으로 소환하는 등 정치권에서 더 강하게 한진중공업 문제에 관심을 보이기 시작했다. 사회원로들과 중진들의 시국선언 및 학계와 국제노동계의 지지선언(6월 24일)도 이어졌다. 부산지방법원에서 사측이 청구한 조합원 퇴거 및 출입금지 가처분 신청의 정당성이 확인되고 희망버스 참가자들에게 소환장이 남발되는 등 제도적 타협을 위한 공간은 축소됐지만, 희망버스의 사회적 연대 물결이 만든 압력으로 인한 지각변동은 불균등하게 고착돼 있던 노사 간 권력관계를 뒤흔들었다.

그러나 이러한 지각변동은 당시 오랜 투쟁으로 지쳐 있는 일부 한진중공업지회 간부들에게는 즉각적으로 인식되지 않았다. 6월 13일 부산지방법원에서 "직장폐쇄 정당하며 농성자들 퇴거하라"는 내용의 판결이 내려졌고, 6월 27일 이에 대한 법원의 강제집행 최종시한을 앞두고 노사교섭의 공간이 열렸다. 그런데 한진중공업지회가 교섭 과정에서 조바심 끝에 '현장복귀 선언'을 한 것이다. 당시 지회가 현장복귀 선언을 하며 고려한 것은 공권력의 퇴거 집행 과정에서 발생할지 모르는 사고에 대한 우려, 그리고 비해고자 조합원들의 파업투쟁 대거 이탈 현상, 사측의 완강한 태도 등의 요인들이었다.[17] 이러한 조건 속에서 이뤄진 교섭을 통해, 정리해고자 중 희망자에 한하여 희망퇴직 처우 기준에 따른 보상을 해주고, 정리해고에 관한 사항은 추후 협의를 이어간다는 내용에 합의하기에 이르렀다. 그러나 이는 금속노조 중앙의 승인을 받지 못했다. 6월 28일 금속노조 중앙위원회는 한진중공업 노사의 「노사협의이행합의서」가 금속노조의 규약과 절차를 어겼고, 내용이 있어서도 잘못됐다고 선언을 했다.[18] 그리

---

15) "희망버스의 무대는 정치인이나 노조위원장 등 소위 '높으신 분'들이 아니라 자발적인 참가자들의 소통의 마당이었고…… 대형 걸개그림 만들기, 사진 찍기, 캐리커처 그리기, 자발적인 공연 등 희망버스의 모든 순서와 일정, 행사는 승객들이 직접 마련하고 참가하고 노래하는 자리였다. …… 희망버스는 경찰과 어떤 타협이나 뒷거래도 하지 않았고, 참가자들의 분노와 열정을 최선을 다해 보여주었다." 박점규, "노동운동이 희망버스에서 배워야 할 것", 『노동사회』 2012년 1월호.

16) 조성웅, "'진정성 가진 다양한 사람들이 와서 해방공간 만들었다.' -85호 크레인과 희망버스가 만나 만들어낸 특별한 연대", 『참세상뉴스』 2011년 6월 13일. 중에서 재인용.

17) "해고자에 가려져 힘들어도 호소할 곳 없었던 다수의 비해고자들이 파업대오에서 빠져 나가기 시작한 것이다. …… 파업대오를 이탈한 비해고자들도 같은 조합원이라는 생각을 했을 때 이제는 모든 조합원들의 아픔을 헤아려야 할 시기가 왔다고 판단한다." 금속노동조합 한진중공업지회, 2011년 6월 27일 보도자료.

18) "금속노조 규약 73조에 따르면 노조 소속 사업장단위는 단체협약에 관한 사항을 노조 위원장 동의 없이 노사협의회 안건으로 다룰 수 없도록 돼 있다. 그리고 규약 37조는 조합원 고용과 관련한 사항

고 전국노동자대회 영남권 참가자의 부산 집결, 임단협 파업 동력의 한진중공업 집중, 제2차 희망버스 대규모 참석 등 금속노조 차원의 한진중공업 지원투쟁 계획을 공식적으로 확정했다.

3) 제2차 희망버스 이후 협상타결까지

7월 9일부터 진행된 제2차 희망버스 행사에는 제1차와 달리 민주노총과 금속노조가 적극적으로 결합했다. 제2차 희망버스 참가자 규모는 제1차 희망버스의 10배인 1만여 명이었는데, 이는 전국단위 노동자 연대와 사회적 연대의 상호작용이 만들어낸 결과였다. 참여자들은 서울버스 61대, 지역버스 83대, 희망의 승합차 50여대 등 190여대 차량을 타고 이동해왔다. 그 중에는 '영의정버스'(청소년 활동가들의 버스), 퀴어버스, 장애인연대버스, 농민-노동자연대버스 등도 있었다. 또한 도보, 자전거, 비행기 등으로 참여한 노동자들도 있었다.[19] 참가자들은 9일 저녁 7시 부산역광장에서 <사과가 사과탄이 되기 전에, 바나나가 곤봉이 되기 전에>라는 이름으로 펼쳐진 문화제에 참가한 후 한진중공업이 자리한 영도로 행진해 나갔다. 경찰이 이들이 한진중공업에 진입하는 것을 막았다. 대치가 계속되다가 저녁 11시가 넘어서면서 시위대와 경찰 간의 물리적 충돌이 벌어졌다. 그러나 시위대는 해산하지 않고 밤새 문화난장과 연좌농성을 지속했다. 집회현장에서는 사물놀이, 민속춤 공연, 걸개그림 만들기 등의 문화행사들이 진행됐다. 참여자들의 자발적 지원과 나눔도 이어졌다. 희망버스 참여자들을 위해 연잎밥을 만들어온 생활공동체도 있었고, 한진중공업 해고자 자녀를 위해 동화책을 들고 온 동화작가단체도 있었다. 제2차 희망버스는 7월 10일 오후 3시 정리 집회를 끝으로 마무리됐다.

제2차 희망버스 행사를 전후로 한진중공업 사측에게 문제해결을 위해 전향적으로 나설 것을 요구하는 조직노동운동의 압박이 거세졌다. 6월 29일에는 금속노조가 전국노동자대회 영남권 참여자 1천여 명을 결집해 "정리해고 철회, 85호 크레인 공권력 투입 중단"을 요구하는 집회를 열었다. 7월 6일에는 금속노조 부산양산지부 조합원들 700여 명이 연대집회를 개최했다. 제2차 희망버스 행사가 마무리된 후 7월 13일부터 김영훈 당시 민주노총 위원장이 서울 덕수궁 대한문 앞에서 한진중공업 정리해고 철회와 유성기업 직장폐쇄 철회 등을 요구하며 단식농성에 들어갔다. 김영훈 위원장의

은 단체협약에 의해 규정돼야 하며 노사협의를 통해 결정할 수 없다고 돼 있다. 하지만 '6.27 합의'는 한진중공업 노사가 노사협의회를 개최해 이룬 합의며 이 과정에서 노조와 부산양산지부는 보고조차 받지 못했다. 아울러 이번 합의는 투쟁 당사자인 한진중공업 농성조합원 의사에도 반했다. 정혜금 부산양산지부 사무국장에 따르면 지회집행부는 지난 26일 낮 3시 30분부터 저녁 7시까지 농성조합원 1백 여 명과 회의를 열어 '파업철회 뒤 현장복귀 선언' 이야기를 조합원들에게 던졌다. 하지만 당시 현장에 있었던 권용상 지회조합원에 따르면 농성조합원 대부분은 이같은 지회 집행부 의견에 반발했다. 심지어 권 조합원은 "일부 조합원들이 지회장에게 무릎꿇고 울면서 사정도 했을 정도"라고 덧붙였다." 강지현, "정리해고 저지투쟁 끝난 것 아니다" 『금속노동자』, 2011년 6월 28일.

19) 쌍용차 노동자들은 평택 공장에서 출발하여 9일 동안 "소금꽃 찾아 천리길"이라는 이름으로 도보행진을 했고, 금속노조 현대자동차비정규직지회 조합원들은 자전거를 타고 희망버스 행사 현장에 도착했다. 제주도 강정마을의 참여자들은 '희망비행기'를 타고 부산으로 왔다.

단식농성은 8월 4일까지 이어졌으며, 약 600여 명이 동조하여 참가한 '희망단식단'으로 확대됐다. 김영훈 위원장은 자신의 단식농성의 의미에 대해, "(한진중공업의 문제는) 결국엔 노조가 나서서 회사를 직접 압박하거나 교섭을 통해 정리해고 철회를 관철해내지 않으면 매듭지을 수 없는 문제다. …… (그러나) 사회 전반에서 정리해고와 비정규직을 없애는 운동은 민주노총의 힘만으로는 어렵다. 결국 두 운동 영역이 잘 만나야 세상을 바꾸는 힘이 생긴다. …… 희망단식은 이를 위한 밑거름"이라고 밝혔다.[20] 한편, 민주노총은 7월 23일 서울에서 3천여 명 규모의 집회를 열고 제3차 희망버스에 적극 결합할 것을 결의했다.

7월 30일 전국 58개 지역의 모인 1만 5천여 명이 참여한(<희망버스 기획단> 추산) 제3차 희망버스 행사가 부산에서 개최됐다. 시위 과정에서 보수단체들과의 일부 충돌이 발생하기도 했으나 평화적으로 마무리됐다. 그리고 얼마 지나지 않은 8월 5일부터 고용노동부가 직접 중재에 나서 금속노조와 한진중공업 사이에 '노사간담회'라는 이름으로 교섭이 시작됐다. 교섭을 거부했던 사측이 간담회라는 이름이긴 하지만 노조 측과 협의에 나선 데는 8월 18일로 예정된 조남호 회장에 대한 국회청문회 출석 요구의 압박이 컸다. 이는 조직노동운동과 사회적 연대의 상호작용이 부산지역 시민들과 일부 보수정치인들의 입장을 움직였기 때문에 가능한 일이었다.[21] 8월 12일까지 4차례에 걸쳐 진행된 노사 간담회에서는 일부 진전된 제안들이 오고갔지만, 결국 사측이 정리해고를 철회하지 않았고 노조 측이 무급휴직을 받아들이지 않음에 따라 소득 없이 끝나고 말았다. 이후에도 정치, 사회, 노동의 영역에서 한진중공업 사측에 대한 압박은 지속됐다. 8월 20일에는 '희망시국대회'라는 이름으로 민주노총 전국노동자대회가 열렸고, 일주일 뒤인 8월 27일에는 제4차 희망의 버스 행사가 7천여 명이 집결한 가운데 서울 곳곳에서 열렸다.

그리고 10월 7일 국정감사에서는 증인으로 소환된 조남호 한진중공업 회장에게 여야 의원들이 만장일치로 합의한 중재안이 제안됐다. 여야 의원들이 제안한 중재안은 김진숙 민주노총 지도위원 및 크레인 농성자들이 내려오는 것을 전제로, 정리해고자 94명 1년내 재취업, 해고기간 생계비 2천만 원 지급 등의 내용을 골자로 했다. 조 회장은 이를 수용할 수밖에 없었다. 이후 10월 8일 부산에서 열린 제5차 희망버스 행사(4천여 명 규모)와 10월 11일 금속노조 위원장과 한진중공업 회장의 회동이 이어졌고, 10월 20일부터 노사교섭이 새롭게 시작됐다. 그리고 약 20일 동안의 교섭을 거쳐 11월 8일 노사가 잠정합의에 이르렀고, 이틀 뒤인 11월 10일 조합원들이 합의안을 만장일치로 가결하면서 한진중공업 노동쟁의가 마무리됐다. 김진숙 지도위원과 3명의 조합원도 크레인 고공농성을 마치고 지상으로 내려왔다. 이후 '희망'은 하나의 브랜드가 됐다. 불가능할 것 같았던 정리해고 철회를 만들어냈고, 또한 시민들의 자발적 참여와

---

20) 김상민 선전부장, "[인터뷰] 2주일째 무기한 단식 중인 김영훈 민주노총 위원장", 『금속노동자』, 2011년 7월 26일.

21) 새누리당 소속의 정치인인 홍준표, 김형오 등은 언론 인터뷰와 국회 발언 등을 통해 제한적이긴 하지만 사측이 전향적으로 나서야 함을 제기하기도 했다. 8월 18일 국회청문회에서는 여야를 가리지 않고 거의 대부분의 국회의원들이 조남호 회장의 태도를 질타했다.

참여자들의 역동성을 이끌어낸 희망버스는 많은 사람들의 관심 대상이 됐다. 다양한 사회운동 현장에서 희망버스 사례를 모범사례로서 벤치마킹했고, 또 자신들의 사회운동을 규정하기 위해 '희망'이라는 용어를 사용하기 시작했다.

3. 사례의 특징과 평가

한진중공업 '희망버스' 사례는 한국의 사회운동이 근본적으로 성찰해야 할 질문을 제기한다. 이는 다음과 같다. 첫째, 왜 전혀 이해관계가 없는 시민들이 한진중공업 노동쟁의에 자발적으로 연대했는가. 둘째, 한진중공업 노동쟁의 해결과정에서 희망버스로 동원된 시민적 연대와 민주노총과 금속노조를 중심으로 한 노동자 연대는 어떻게 상호작용을 했는가.

1) 자발적인 사회적 연대의 형성과 발전

한진중공업은 부산에서 상대적으로 근로조건이 괜찮은 직장이다. 그리고 정리해고는 정규직들의 문제다. 2000년대 중반 이후 한국사회의 괜찮은 직장의 정규직노동조합에게는 '이기주의자'라는 낙인이 찍혔다는 분석이 널리 통용되고 있다. 자발적인 연대와 지원은 일반적으로 상대적으로 열악한 지위에 놓인 행위자들을 향하기 마련이다. 요컨대 한진중공업에 '희망버스'라는 이름으로 시민들의 자발적 연대가 모인 것은 합리적 분석이 필요한 '수수께끼'다. 이 수수께끼의 답을 찾는 과정에서는 '김진숙'이라는 아이콘과 <희망버스 기획단>이라는 운동주체의 역할을 빼놓을 수 없다. 그리고 정리해고제도가 가지고 있는 '비공식성'이 중요하게 고려되어야 한다.
먼저, 김진숙 지도위원이 재현하는 서사가 가진 전복성에 대한 이해가 필요하다. 앞서 언급했듯 <희망버스 기획단>과 희망버스 참여자들 중 상당수는 김진숙이라는 아이콘에 매료된 사람들이었다. 이들이 보기에 김진숙은 절망적인 상황에 놓여 있음에도 현실을 긍정하고 미래를 낙관하는 '이상적 주체'였다. 김진숙의 발언과 행동을 통해 형성된 서사는 사회적 삶의 과정에서 불평등과 억압으로 인해 상처를 받은 경험을 가진 이들의 마음을 뒤흔들며 파고들었고, 이들은 김진숙에게 좀 더 가까이 다가감으로써 과거의 상처를 치유하고 미래의 불안을 다스릴 수 있다고 믿었다. 연대를 통해 보다 이상적이고 보편적인 자아와 통합될 수 있다고 믿었다. 김진숙이라는 아이콘을 토대로 의사소통을 하는 이들에게 한진중공업 정리해고 문제는 제도화된 행위자들 간 복잡한 이해관계 조정의 문제가 아니라, '가해자'와 '희생양' 간에 발생한 명료한 사회정의의 문제로 틀지어졌다. 예컨대 다음과 같은 서사구조는 희망버스 후기에서 전형적으로 나타나는 것이었다.

가장 약한 노동자들이 그 희생양이 되어버리는 상황. 해고노동자들의 편에서 절규에 가

깝게 외치고 있는 김진숙씨의 연설과 글을 보며, 뭐라 설명할 수 없는 눈물이 흘렀습니다. …… 그런 저에게 김진숙 씨가 먼저 손을 내밀었습니다. …… 김진숙 씨는 그 작은 공간에서 185일 동안 투쟁하며 화분을 키우고, 트위터로 세상과 소통해왔습니다. 그 열악한 환경 속에서도 자연과 함께하며, 사람들과 소통하려는 의지를 놓지 않는 그 여유와 내공 앞에서 저는 용서를 받은 느낌마저 들었지요. …… 필요한 것은 '자책하는 것보다 희망을 품는 것' 이라고 말해주는 것 같았습니다. …… 응원하러 가는 길, 오히려 힘을 받으면서 빗속을 달려 6시간 여 만에 부산에 도착했습니다.

–이충렬(2011년 7월)[22]

다음으로, 중개자이자 증폭기로서 <희망버스 기획단>과 파워트위터리안들의 역할에 대한 이해가 필요하다. <희망버스 기획단>과 파워트위터리안들은 한진중공업의 노동쟁의 문제 자체보다는 김진숙이 생성하는 서사에 집중하고 있는 사람들이었다. 이들은 한진중공업과 제조업노동운동의 맥락에 맞춰져 있던 김진숙의 서사를 색깔을 지우고 매끄럽게 다듬어, 즉 탈영토화하여 이곳저곳으로 확산시켰다. 다양한 영역의 예술가들과 사회운동가들의 집단인 <희망버스 기획단>은 김진숙이 생성하는 서사, 즉 '사회정의의 프레임'으로 한진중공업 정리해고 문제를 설명하는 정보들을 수집하고 논리들을 정교화했다. 그리고 희망버스라는 이름으로 진행되는 집회와 행사가 사회정의 프레임에 걸맞은 수평적인 의사소통과 발랄한 실험들의 공간이 되도록 세심하게 기획했다. 또한 <희망버스 기획단>에 동조한 파워트위터리안들은 '사회정의 프레임'에 자신이 가진 사회적 신뢰를 더함으로써 그것이 일반적인 시민들에게 갖는 공명의 효과를 증폭시켰고 사회적 관계망에 깊숙이 파고들 수 있도록 했다.[23]

마지막으로, 이렇듯 사회정의 프레임이 형성되어 사회적 연대를 모을 수 있었던 데는 결국 '정리해고제도'가 갖는 비공식성의 문제가 중심에 자리하고 있었다. 노동조합은 일반적으로 법의 보호를 받으며 정형화된 규칙에 따라 행동하는 제도적 행위자이다. 나아가 한진중공업지회는 한국 노동조합 중에서도 가장 강력한 힘을 자랑하는 금속노조에 속한 조직이다. 그럼에도 정리해고를 둘러싼 교섭 과정에서 크레인 점거농성이라는 법을 이탈하는 극단적인 행동전술을 사용했다. 여러 가지 이유가 고려됐을 테지만, 정리해고가 가진 비공식적 성격이 그 중심에서 작용했다고 본다. 정리해고의 이유 및 절차의 큰 틀은 법적으로 규정돼 있지만, 세부적인 내용과 보호장치에 대해서는 노사가 합당하게 여길만한 법제도적 내용이 없다. 이렇듯 법제도의 규율이 미치지 않는 부분, 즉 비공식영역에서 발생하는 문제는 권력관계에 따라 해결될 가능성이 높다. 그리고 비공식부문에서 힘과 힘의 충돌 문제가 발생하면, 그 과정에서 더 많은 피해를 입은 약자에 대한 감정적 동조와 사회정의의 프레임이 활성화하기 쉽다.

---

22) 이충렬, "연대의 '희망버스'가 희망을 주는 이유", 『일다』, 2011년 7월 12일

23) "(배우이자 파워트위터리안인) 김여진이 (희망버스라는 사안에 대해) 노동 현안으로서의 색깔을 뺀[빼고 볼 수 있도록 해준] 첫 주자다. 희망버스라고 하는 물줄기가 콸콸 나오는데 마중물 누가 부었는지, 몇 바가지나 부었는지 여러 가지로 분석해 보면 김여진의 역할을 빼놓을 수 없다. …… 어쨌든 김여진으로 인해 하나의 장막이 걷히고 매주 영도에 오는 '김진숙 폐인'까지 생겨났다."(이창근) 은유 정리, "희망버스 좌담회: 상상해봐, 희망버스 어디로 갈지", 『Weekly 수유너머』 제82호(2011년 9월 6일) 중에서 발췌.

2) 사회적 연대와 노동자 연대의 상호작용

노동자 조직들 간 연대는 일반적으로 '교섭투쟁'이라는 제도화된 방식을 통해 문제가 효과적으로 해결하도록 지원하는 것을 목표로 한다. 노동조합들 간 연대집회와 연대파업의 일차적인 목표는 사측이 교섭에서 노동자의 이해관계 조정 요구를 받아들이도록 압박하는 것이다. 이를 거칠게 이를 '도구적 연대'(instrumental solidarity)라고 부를 수도 있을 것이다. 한편, 희망버스의 모인 시민들의 연대는 이와 다소 성격을 달리했다. 이들은 앞서 언급한 사회정의 프레임에 따라, 한진중공업 노동쟁의를 법제도로 규제되니 않는 비공식부문에서 발생한 가해자와 희생양 사이의 문제로 인식했다. 이러한 인식틀에 따라 참여하는 이들의 상당수는 희생양들과의 감정적 교류, 자신의 도덕적 욕구충족 등을 이해관계 조정보다는 더 우선시했다. 이러한 양상을 '도덕적 연대'(moral solidarity)라고 칭할 수 있을 것이다.[24] 이를 한진중공업 희망버스의 전개 과정에 적용하면 다음과 같은 해석을 제시할 수 있다.

먼저, 제1차 희망버스의 참여자들은 주로 '도덕적 연대'를 통해 동기를 부여받은 사람들이었다. 이들은 한진중공업 정리해고 문제를, 크레인에 올라 있는 약자인 김진숙과 그를 억누르는 강자인 한진중공업 사측과의 관계 문제로 인식했다. '도덕적 연대'에 기반해 결합한 행위자들은 다양한 사회적 배경을 가진 이들이었고, 약자에 대한 강한 동조 속에서 상대적으로 자발적이고 역동적으로 행동했다. 제1차 희망버스 행사는 이러한 도덕적 연대에 기반한 문화난장이었다.

> 1차 때는 막히면 막히는 데서 돌파했다. 못 들어가는 건 생각도 못했다. 거기가 국가시설이고 뭐고 생각도 못하고 오로지 김진숙만 보고 갔다***[감정적 교류]***. 사람 보러 가는데 경찰이 왜 막아? 밀고 나갔다. 두려움이 없었다. 한진 아저씨들이 사다리를 내려주셨고 사람들이 우루루 담을 넘었다. 안 된다고 생각하지 않았다. 처음 취지도 그거다. 집회투쟁 하러 가는 거 아니다. 크레인 밑에서 우울해하면 위에서 더 우울하다. 그러니까 우리만의 판을 짜서 신나게 놀다 오자. 1차 때 해방감***[도덕적 자기충족]***은 굳이 경찰 벽 뚫은 것도 아니고 싸움도 아니다. 자연스럽게 흘러서 간 것이다.
>
> 신유아(2011년 9월)[25]

다음으로, 제1차 희망버스 행사 성공은 한진중공업 노동쟁의 문제를 '정규직노동자의 정리해고를 둘러싼 이해관계 조정'의 문제에서 '사회적 약자와 강자 간의 정의실현'에 관한 문제로 바꿔서 바라보도록 하는 새로운 틀을 확산시켰다. 이러한 새로운 해석이 사회적 상호작용 과정에서 증폭되면서, 한진중공업의 문제는 부산지역의 사안에서 전

---

24) 이러한 개념들은 희망버스에 참여한 행위자들을 구체적으로 분류하는 기준은 될 수 없으며, 단지 사례를 보다 심층적으로 이해하기 위한 잠정적인 분석도구로서 사용되어야 한다.

25) 은유 정리, "희망버스 좌담회: 상상해봐, 희망버스 어디로 갈지", 『Weekly 수유너머』 제82호(2011년 9월 6일) 중에서 발췌.

국적인 사안으로, 나아가 경제문제에서 정치문제로 스케일이 변동했다. 그러자 전국단위 '도구적 연대'가 작동하기 시작했다. 민주노총과 금속노조 중앙 차원에서 적극적으로 결합하기 시작했다. 이러한 도덕적 연대와 도구적 연대의 상호작용 속에서 제2차와 제3차 희망버스가 만 명이 넘는 규모로 조직됐고, 한진중공업이 교섭의 장으로 나오도록 하는 다방면의 압박이 형성됐다.[26]

이상의 한진중공업 희망버스 사례에 대한 해석을 통해 다음과 같은 가설적 명제들을 제시할 수 있을 것이다. 우선, 도덕적 연대는 '사회정의 프레임'으로부터 비롯된다. 사회정의 프레임과 도덕적 연대는 노동자를 보호하는 조직이나 제도가 부재한 비공식 상황의 문제를 다루는 과정에서 주로 활성화되며, 다양한 배경을 가진 사람들을 끌어모으고 이들이 자발적이고 역동적으로 행동하도록 만드는 힘이 있다. 도구적 연대와 사회정의 프레임은 사안에 대한 인식을 맥락적이고 구체적인 것에서 '보편적인 사회정의 문제'로 재구성되도록 하고, 이것이 성공적으로 진행되면 그 사안에 대한 사회적 시각은 전국적이고 정치적인 것으로 상승하게 된다. 나아가 비공식부문에 노동자들을 보호하는 조직과 제도가 형성되도록 한다. 한편, 도구적 연대는 구체적이고 맥락적인 이해관계 문제의 해결과정에서 작동된다. 이는 이미 확립된 제도적 수단을 통해 문제가 효과적으로 해결되도록 압박하는 힘으로 작동한다. 도구적 연대는 도덕적 연대의 제도화된 형태이고, 도덕적 연대는 도구적 연대의 건설 도구로서 이해할 수도 있을 것이다. 한진중공업 희망버스 사례는 도덕적 연대와 도구적 연대가 성공적으로 상호작용을 한 사례라고 할 수 있을 것이다.

4. 소결: 노동운동 재활성화에 주는 함의

-구두 발표

26) 제1차 희망버스 이전에 도구적 연대가 작동하지 않은 것은 아니다. 금속노조 부산양산지부와 민주노총 부산지역본부는 지속적으로 연대해왔다. 단, 당시 한진중공업 사측이 문제해결에 나서도록 하는 데는 이러한 지역차원 도구적 연대의 압박으로는 부족했다.

Ⅲ. 학교비정규직의 조직화 사례

1. 들어가며

○ 대표적인 학교비정규직인 '학교회계직원'은 각급 학교에서 교육 및 행정 업무 등을 지원 또는 보조하기 위하여 필요한 근로를 제공하고 학교회계에서 보수를 받는 자로서 공무원이 아닌 근로자를 의미함. 이들은 심각한 고용불안정과 열악한 노동조건 속에 놓여 있었음.

- 아주 오래 전부터 '학교소사' 등의 명칭으로 불리며 비슷한 노동자들이 존재했으며, 1990년대 이후 급식 등 각종 교육지원 인력 수요가 증가함에 따라 학교회계직원의 수도 지속적으로 증가해왔음. 2000년 「초중등교육법」 제30조의 2(학교회계의 설치)가 신설되어 국공립의 초중등학교 및 특수학교에 학교회계를 설치하도록 하면서 '학교회계직원'이라는 용어가 처음 사용되기 시작함.
- 각급 학교를 구성하는 근로자들의 고용형태와 업무는 이질화돼 왔음. 교육부 기준에 따른 '학교비정규직'의 규모는 △학교회계직원 14만 1천여 명 △비정규직 강사 16만 2천여 명 △파견·용역 2만 2천여 명 △기간제 교사 4만 1천여 명 등 약 37만여 명임. 이 중에서 조직화의 주요 대상인 학교회계직원은 약 30여 가지 직종에 근무하고 있으며, 직원 중 절반 정도는 급식 관련 직무를 담당하고 있음.

○ 2002년 전국여성노동조합을 시작으로 각 지역의 일반노동조합에서 학교회계직원들을 조직화했으며, 2004년에는 당시 공공연맹 산하에 전국학교비정규직단일노동조합이 만들어짐.

- 각 조직들은 2004년과 2006년 발표된 '공공부문 비정규직 처우개선 대책'을 매개로 하여 이슈파이팅과 제도개선을 추진하며 경쟁적으로 조직화에 나섰음. 그러나 전국여성노조를 제외하고는 나머지 노조들은 영세한 규모를 벗어나지 못했음.
- 그러던 중 2010년 전국동시지방선거라는 정치적 기회를 계기로 전라남도지역의 조리사들이 전남학교비정규직노동조합(전남학비노조)을 결성하고 급속도로 규모를 키웠음. 전남학비노조는 2010년 10월 2,000여 명 규모로 출범했음.

○ 2010년 출범한 전남학비노조는 민주노총 전남지역본부와 민주노동당 지역위원회 등의 역량이 집결한 '전략적 기획사업'의 산물이었음. 전남학비노조를 통해 형성된 '학교비정규직 노동자 조직화모델'은 각 지역으로 빠른 속도로 전파됐음.

- 상기 조직화 모델은 △제도권 내 자원의 활용 △미시적 관계망의 활용 △공개적인 노조가입 권유 △포괄적인 사회적 연대 등을 특징으로 했음.
- 2013년 말 기준으로 학교 내 비정규직은 37만 명(학교회계직원은 약 14만 1천 명) 가량 되는데, 이중 5만 명 이상이 전국학교비정규직노동조합(3만 2천여 명), 공공운

수노조 전회련학교비정규직본부(2만여 명), 전국여성노동조합(2천여 명), 서울일반노동조합(2천여 명) 등에 가입돼 있음(조합원 규모 순으로 나열, 단 수치는 공식적인 것이 아님. 확인 필요).

○ 이렇듯 2010년 이전과 2010년 이후 학교비정규직 조직화 양상과 규모는 현저히 차이가 남. 그 원인이 무엇인지를 밝히는 것은 한국 노동운동의 발전을 위해 중요함 함의를 가질 것임.

2. 사례의 전개과정

1) 2010년 이전 학교비정규직 조직화 양상

○ 2002년 전국여성노동조합이 처음으로 광주지역 학교의 급식시설에서 근무하는 영양사, 조리사, 그리고 도서관사서 등을 조직화함.

- 2001년 광주지역 소수의 조리사가 자발적 상담을 통해 전국여성노동조합에 가입한 후, 여성노조에서 학교회계직원 노동실태를 파악하기 위한 설문조사를 진행하는 과정에서 가입자가 급격하게 늘어 지부조직을 건설하게 됨.
- 전국여성노동조합은 2003년 학교회계직원을 전략조직화 대상으로 선정하고, 국가인권위원회 차별시정 진정, 각종 시위와 캠페인을 통한 정치권과 정부당국 압박하는 사업을 활발하게 펼쳤음.
- 이후 전국여성노동조합은 학교회계직원의 실질적인 처우개선을 목표로 공공부문 비정규직 대책 개선 방향 제시, 국회를 통한 교육부 압박, 실태조사에 따른 적정 임금 수준 제시 등의 사업들을 이어갔음.

○ 2004년 노무현 정부가 마련한 <제1차 공공부문 비정규직 대책>에 따라 당시 교육부가 「학교회계직원 계약관리지침」(2004년 6월)과 「초중등학교 회계직원 계약관리기준」(2005년 2월)을 마련함.

- 교육부의 지침은 학교회계직원의 처우개선을 위해 마련된 것이었으나, 일부 현장에서는 구조조정과 연봉삭감의 원인으로 작동함. 이에 따라 각 지역 곳곳에서 학교회계직원들의 노동조합 가입이 진행됨.
- 2004년 8월 전남교육청 산하 학교에서 일하는 계약직 조리사들이 광주지역일반노동조합에 가입했음. 이들은 일반노조 내 '전남도교육청 비정규직 현장위원회'로 단결했으며, 8월 10일 조합원 200명이 참여한 가운데 출범식을 가졌음.
- 2004년 8월 당시 공공연맹 산하에 '전국학교비정규직전국단일노동조합'(이하, 공공연맹 학비노조)이 출범함. 노동조합은 전국의 국공립·사립학교 및 교육청에 근무하는 비정규직을 가입대상으로 했으며, 당시에는 부산, 대전, 전북, 충북지역을 중심

으로 약 200여명의 조합원이 가입돼 있는 상태였음.

○ 공공연맹 학비노조는 교육청을 대상으로 한 단체교섭 요구, 각 학교장을 대상으로 한 계약해지 철회투쟁 등을 중심으로 활동했음.

- 교육청을 대상으로 한 단체교섭 요구에 대해 노동부가 공공연맹 학비노조의 교섭대상은 교육청이 아니라 학교장이라는 해석을 내림. 이에 따라 교육청은 공공연맹 학비노조와 교섭을 거부함. 그런데 울산지역의 학교 경비노동자들로 구성된 '울산지역 경비노동조합'의 경우, 민주노총 울산본부, 전교조 울산지부, 전국공무원노조 교육기관본부 울산지부와 함께 2005년 울산시 교육청과 단체교섭을 실시하여 '학교 당직근무 제도개선안'을 이끌어내기도 했음.
- 학교장을 대상으로 한 교섭요구도 잘 받아들여지지 않았음. 학교장과 학교회계직원들의 단체교섭은 2009년 처음 맺어짐. 2009년 대전의 5개 학교와 당시 공공노조 대전일반지부 학교비정규직지회가 50개 조항으로 이뤄져 있는 단체협약을 맺었음.
- 단체교섭을 통한 활동 경로가 잘 열리지 않음에 따라 공공연맹 학비노조는 각 학교의 계약해지 철회투쟁을 중심으로 활동을 이어갔고, 이러한 활동은 조직을 확대하는 데 거의 영향을 주지 못했음.

○ 2006년 <제2차 공공부문 비정규직 종합대책>이 발표됐고, 이를 추진하기 위한 한시적 조직체계로서 '공공부문 비정규직대책 추진위원회'와 '공공부문 비정규직대책 추진단'을 설치 운영함.

- 국가수준의 정책에 따라 시도 교육청에서 다양한 방식으로 학교회계직원 처우개선 정책을 추진함. 일례로 경기도의 경우를 살펴보면, 2006년 8월 2년 이상 근로자들 중 1만 3,500명가량을 무기계약직으로 전환했음.
- 무기계약직 전환 방침에 대해 전국여성노동조합과 공공연맹 학비노조에서 전환한 공공운수노조 학교비정규직지부(이하 '공공운수노조 학비지부')는 입장이 갈림. 여성노조의 경우 무기계약직 전환을 실질적인 처우개선으로 판단하고 수용한 반면, 학비지부는 정규직화 외에 대안을 거부했음. 예컨대 2007년 당시 민주노동당 최순영 의원이 전국여성노조와의 교감 속에서 「학교회계직원의 채용 및 처우에 관한 법률안」을 발의했는데, 이에 대해 공공운수연맹은 이 법안이 차별을 고착시킬 수 있다며 철회를 요구했음.
- 여성노조는 무기계약직을 수용하며 조합원 수를 늘려간 반면, 공공연맹 학비노조는 영세한 규모에서 벗어나지 못함.

2) 2010년 전국동시지방선거 이후

○ 2010년 전국동시지방선거에서 6명의 진보교육감이 당선되었음. 민주노총은 이들 진보교육감과 선거과정에서 학교비정규직 제도 개선에 관한 협약을 체결하였음.

- 2010년 9월 민주노총 중앙은 이를 바탕으로 “비정규직 없는 학교 만들기”라는 전략적 슬로건 아래 학교비정규직 조직화와 처우 및 관련 법제도 개선을 위한 사업체계를 구축했음.
- 민주노총 중앙의 “비정규직 없는 학교 만들기 사업”은 전남지역에서 선도적으로 진행된된 학교비정규직 조직화 사례의 영향을 받은 것이었음.

○ 학교비정규직 조직화의 모델이 된 전남학교비정규직노동조합의 건설은 전남지역조리사협회의 초동주체들이 주도했고, 전남지역 민주노총과 민주노동당, 그리고 정파조직 네트워크 등이 이를 지원했음.

- 전남지역조리사협회 200여 명은 2010년 전국동시지방선거에서 정만채 후보의 교육감 선거운동에 적극적으로 결합하였고, 정만채 후보는 당선되면서 “130억 원 규모”의 학교비정규직 처우개선 대책과 노조활동 보장을 약속을 했음. 박금자 당시 협회장(현 전국학비노조 위원장) 등 초동주체들 중 상당수는 2004년 광주지역일반노조 등에서 노조활동을 한 경험이 있는 이들이었음.
- 선거가 끝난 후 전남지역조리사협회의 초동주체들은 전남지역 내 22개 시군의 2천여 개 학교들을 거의 대부분 방문하여 정만채 교육감의 처우개선 약속을 전하고 학교비정규직노동자들로부터 노동조합 가입원서를 받았음. 정만채 교육감은 9월 6일 전남교육감 학교비정규직 처우개선 및 노조활동 보장 기자회견, 10월 17일 전남학비노조 출범식 방문 및 축사 등을 통해 이를 지원했음.
- 민주노총과 전교조 및 공무원노조 전남본부, 민주노동당 전남지역위원회, 농민회 등이 학교비정규직 조직화 과정에 다양한 방식으로 결합했음. 이들은 공청회와 회의 준비, 홍보선전물 제작 등 조리사 출신인 초동주체들에게 익숙하지 않은 작업을 대신했고, 회의 진행 및 조직대상 설득 방법 등에 대해서 교육을 실시했으며, 각 시군 방문 시 지연/혈연/학연 등의 미시적 네트워크와 연결시켜줬음.
- 당시 민주노총 전남본부 간부의 평가에 따르면, 전남학비노조 건설 과정에서 나타난 민주노조운동의 역량 집중은 공식적인 방침수행 관행을 훨씬 넘어서는 것이었음. 이들이 전남학비노조 건설에 상대적으로 강하게 집중할 수 있었던 것은 전남지역 활동가들이 특정한 정파적 네트워크(전국회의)로 긴밀하게 연결돼 있었기 때문이라고 함. 정파적 네트워크를 통한 의사소통을 통해 전략적 목표로서 학교비정규직 조직화에 대해 포괄적인 합의가 만들어졌고, 공식조직을 통하는 것보다 상대적으로 신속하고 풍부한 자원 및 인력 동원이 가능했다는 것임.

○ 2010년 10월 2천 명 규모의 전남학비노조가 건설된 데 곧이어 광주에도 학비노조가 건설됐음. 그 외에도 여러 지역에서 학교비정규직의 조직화가 다양한 주체들에 의해 활성화됐고, 전국단일조직 건설이 추진됐음.

- 각 지역에서 학교비정규직조직을 건설한 이들은 전국단일조직을 건설하기 위해 2010년 12월 ‘전국학교비정규직노동조합 추진위원회’를 발족시켰음. 추진위원회에

는 전남학비노조, 광주학비노조, 공공노조 학비분과, 충북지역노조 학비지회, 전국교육기관회계직연합회(전회련)[27] 등 1만여 명이 결합했음.

- 우여곡절 끝에 가장 규모가 전남학비노조, 광주학비노조, 전회련 등을 중심으로 전국학교비정규직노동조합(전국학비노조)이 건설돼 2011년 2월 창립선포대회를 개최했음. 그러나 조직을 통합하는 과정에서 각 조직의 문화 차이, 임원 및 집행부 구성에 대한 이견 등으로 인해 내부분열이 발생했음.
- 결국 2011년 3월 전회련이 전국학비노조에서 이탈했음. 이후 전회련은 공공운수노조 학비분과와 통합하여 공공운수노조 전회련학교비정규직본부(공공운수노조 전회련)로 조직을 전환했음.

○ 전국학비노조, 공공운수노조 전회련, 전국여성노조 3개 전국조직들은 지역차원의 조직화에 있어서는 치열하게 조직경쟁을 하고 있었지만, 법제도 개혁 및 처우개선 사안에 대해서는 서로 연대했음.

- 2011년 7월 전국학비노조, 공공운수노조 전회련, 전국여성노조는 '학교비정규직연대회의'를 구성했음. 연대회의는 2011년 9월 3천여 명 규모가 참가한 전국학교비정규직노동자대회 집회를 개최했고, 11월에는 이주호 당시 교육과학부 장관과 면담을 진행했음.
- 2012년 6월에는 5천여 명 규모의 지회를 개최했고, 같은 해 11월에는 1만 5천여 명이 참여하는 집회와 '학교비정규직노동자 총파업'을 하루 동안 실시했음. 이러한 학교비정규직연대회의의 활동 속에서 정부가 2011년 11월 「초중등학교 학교회계직원 고용안정 및 처우개선 방안」, 2014년 「학교회계작원 고용안정 및 처우개선안」을 발표하는 등의 개선이 이뤄졌음.

3. 사례의 특징과 평가

○ 2010년 이후 전국학비노조와 공공운수노조 전회련은 조직경쟁을 거치며 지속적으로 성장해왔음. 조직화 과정에서 정치적 기회와 동원 가능한 자원이 잘 결합됐고, 설득력 있는 프레임과 전술이 활용되었기 때문임. 즉, 효과적인 조직화 모델이 형성됐기 때문임. 전국학비노조 사례를 중심으로 조직화모델을 평가하면 다음과 같음.

○ 기존 조직화 관행이 노조를 건설한 이후에 요구를 의제화 및 여론화하는 경로를 가졌다면, 전국학비노조의 조직화 과정에서는 거꾸로 요구의 의제화 및 공론화가 먼저 대규모로 진행된 후에 노조 건설이 이루어졌음.[28] 이는 지상전에 대비되는 '공중

27) 전국교육기관회계직연합회(전회련)은 학교회계직원들 간의 자생적 네트워크를 모태로 하는 조직이었다. 학교회계직 관련 정보를 주고받던 다음의 까페가 성장하여 2009년 9월 전회련이라는 정식 조직으로 출범했다.

전’으로 은유할 수 있음. 즉, ‘공중’에서 포탄을 상대적으로 넓은 지역에 투하한 이후에(지자체 정치권력을 통한 여론화), 활동가들이 공개적으로 뛰어다니면서 그 공간을 ‘점령’하는 방식임. 그 과정을 도식화하면 다음과 같음.

- 첫째, 학교비정규직의 열악한 처우 문제를 지자체와 지역의회에서 공식적으로 문제제기하고, 시민사회 내의 광범한 연대단위들이 참여하는 대책위원회를 구성함. 둘째, 대책위원회는 제도적 환경의 개선 방향을 제시하고, 이 내용을 기자회견 등을 통해 널리 알림. 셋째, 이렇게 제기된 문제해결 방향을 가지고, 초동주체들과 이를 지원하는 활동가들이 공개적인 공청회와 간담회를 통해 개별 노동자들을 만나 설득하고 노조가입 신청을 받음. 넷째, 조합원들이 갖고 있는 지연, 혈연, 학연 등의 미시적 연결망을 활용해 조직 규모를 확대해감.
- 이상의 조직화 방식은 노동조합 가입이라는 ‘사건’이 갖는 불안정성을 줄이고 예측가능성을 높였음. 비밀리에 진행되어 갑작스럽게 노조가 건설이 되면, 사용자뿐만 아니라 다른 노동자들도 불안감을 갖기 쉬움. 학교비정규직 조직화 사업에서는 노조 가입을 권유받기 전부터 진행된 여론화 작업으로 인해, 개별 노동자들이 노동조합의 역할과 방향에 대해 좀 더 구체적인 상을 갖고서 선택할 수 있었음. 즉, 지역 학교비정규직들 간에 형성된 공유지식을 바탕으로 개인의 행동을 조정할 수 있었음. 때문에 상대적으로 조직화 사업 진행 과정이 효율적이었고 투입 대비 성과가 높았던 것으로 보임.
- 전국학비노조가 이러한 방식으로 조직을 급속도로 확대할 수 있었던 것은 상대적으로 제도권 내 자원을 많이 갖고 있다는 점, 그리고 지연/혈연/학연 등 지역 내 미시적 관계망을 잘 활용했다는 점, 조직대상이 제도의 영향에 민감한 공공부문 노동자들이었다는 점, 공식조직체계보다 더 긴밀한 정파적 네트워크를 통해 자원을 집중했다는 점 등이 작용했음.

4. 소결: 노동운동 재활성화에 주는 함의

- 구두 발표

---

28) 기존의 조직화 관행이란 주로 제조업생산직들의 조직화 과정에서 나타나는 ‘노동상담을 통한 조직건설’을 칭한다. 이를 도식적으로 정리하면 다음과 같다. 첫째, 열악한 근로조건 혹은 억압적 노동통제 등의 문제로 불만이 있는 노동자가 상담을 위해 노동운동조직으로 은밀하게 찾아온다. 둘째, 활동가는 문제해결을 위해 필요한 법제도 절차에 대해 설명하고, 그 과정이 노조로 단결하여 진행될 때 더욱 효과적임을 설득한다. 셋째, 설득이 공감대를 얻어 초동주체가 만들어지면, 그 초동주체를 중심으로 현장노동자들에게 필요한 교육을 비밀리에 진행한다. 넷째, 준비가 됐다고 판단되면, 노조건설을 공표하고, 단체교섭 요구를 통해 사업장 문제를 의제화한다. 다섯째, 그로 인해 투쟁이 발생하면 지역 민주노조운동의 역량이 집중하여 연대한다. 이상의 관행은 ‘보병전’에 비유할 수 있을 것이다. 말하자면, 소총(조직 대상 노동자들의 요구)을 들고 은폐물과 엄폐물 사이를 은밀하게 뛰어다니면서 국지적인 목표 지점(사업장단위 조직화)을 향하는 보병의 전투방식과 비슷하다.

발표 2

Ⅳ. ‘발암물질 없는 사회’ 캠페인 사례
Ⅴ. 희망연대노동조합 활동 사례

이상학 민주노총 전 정책연구원장

Ⅳ. ‘발암물질 없는 사회’ 캠페인 사례

1. 들어가며

1) 초동 주체들의 문제의식

연구단체(노동보건연구소)가 중심이 되어 암발병의 환경적 요인에 대한 연구를 시작하였다. 한국인에게 암이 사망률 1위를 기록하고 있는 중대 질환이다. 그런데 정부의 암에 대한 대책은 조기진단을 적극적으로 추진하는데 집중되어 있고 암예방은 개인적인 문제가 되어 있다. 그런데 우리 생활 주변에는 발암물질이 곳곳에 널려있다. 아이들 장난감에서부터 자동차, 집의 건축 자재, 길거리의 신호 등에 이르기 까지 곳곳에 암을 유발하는 물질이 있다는 사실을 연구단체들이 발암물질을 조사하는 과정에서 확인되었다. 그리고 가장 가까이에서 발암물질을 다루고 있는 노동자들이 발암물질에 무방비 상태에 있다는 사실도 알게 되었다. 이들은 해외 사례와 외국 정부가 가지고 있는 발암물질 목록을 조사하면서 우리 사회에서 발암물질에 대한 정보가 너무나 없다는 사실을 발견하게 된다. 암이 한국인의 건강을 위협하고 있고 암이 커다란 걱정과 스트레스가 되고 있음에도 우리 주위에 널려 있는 발암물질에 대해서는 정보도 없고, 경각심도 없었다. 정부가 가지고 있는 발암물질 목록도 외국의 그것에 비해서는 너무 적어서 많은 물질들이 그 대상에서 빠져있다는 사실도 이들의 연구조사 과정에서 드러났다.
생활과 공장에서의 발암물질에 대한 심각한 문제를 인식하면서 ‘발암물질목록작성 전문위원회’를 만들어서 목록 작성 작업을 진행하면서 2009년 발암물질감시네트워크‘가 만들어지게 된다.

2) 사례 발생 배경 및 구조

가) 대형 누출사고와 그 파장

발암물질에 대한 사업이 진행되고 있는 과정에 대형 사고가 연달아 터지면서 발암물질 사업이 탄력을 받을 수 있는 사회적 여건이 조성된다. 2012년 9월 구미에서 불산이 누출되는 사고가 발생하면서 농산물 212헥타르가 고사하고, 차량 1,958대가 부식하였으며, 가축 3,973마리가 피해를 입었다. 더욱이 이 사고로 (주)휴브글로벌의 노동자 5명이 사망하고, 소방관 등 18명이 부상하였으며, 398명이 치료를 받았고, 12,243건의 건강검진이 이루어졌다[29]. 구미 공장에서 맹독성 화학물질인 불산 누출로 농작물이 말라 죽고, 일대의 주민들은 피부 발진과 호흡곤란, 소화기 장애 증세를 나타나고 출동한 소방관들도 병원에서 치료를 받는 등 피해가 걷잡을 수 없이 확산된 것이다. 구미사고가 발생하고 4개월 후인 2013년 1월에는 삼성공장에서 또 불산이 누출되는 사고가 발생한다. 이 사고로 노동자 1명이 사망하게 되면서 커다란 사회적 파장을 일으키게 된다.

나) 건강을 위협하는 물질에 대한 경각심 폭증

29) 국무총리실이 밝힌 최종 피해 상황.

2011년 후쿠시마 원전 사고 이후 방사선 물질이 인체에 미치는 영향에 대한 경각심이 크게 높아지면서 환경이 건강에 미치는 영향에 대해서 크게 예민해졌다. 일본산 수산물 유입이 모든 사람들에게 초미의 관심이 되고, 중국에서 날아온 황사와 미세먼지 등 건강을 위협하는 생활 주변의 위험한 물질들에 대한 관심이 커져있는 상태에서 터진 불산 누출사고는 엄청난 사회적 관심을 불러왔다.
구미 불산 누출의 경우 출동한 소방대원들은 화학보호복이 아닌 일반 화재 진압용 방화복에 마스크만 착용하고 출동하였으며, 불산은 물과 반응하면 치명적인 독성이 있는 불화수소산으로 변하는데도 소방관들은 많은 양을 물을 뿌려 피해를 확산시켰다. 더욱이 구미산단지역에는 유독성 화학물질을 취급하는 공장이 1천개 이상 밀집해있음에도 관할 소방서에서는 보호복이나 중화재도 제대로 갖추지 않았던 것으로 드러났다. 삼성전자의 불산 누출에서 삼성측은 누출 사실을 숨기고 '외부 누출이 없다'라고 거짓말을 하고 9시간이나 지난 다음에 신고하는 등 사고를 은폐하려고 하면서[30] 유해화학물질에 대한 국민들의 불안이 커져가고 있었다. 두 차례의 사고 이외에도 2014년 이수화학 울산공장에서 불산이 누출되었으며, 여수에서 기름누출사고가 발생하였으나 제대로 신고도 하지 않고 그 나마의 신고도 축소하려하였음이 드러났다.

다) 노동조합의 참여

발암물질의 위험성을 노동조합에서 공유하면서 노동조합에서 사업에 참여하게 된다. 2009년 민주노총은 노동환경건강연구소와 함께 민주노총 소속 29개 사업장에서 발암물질 조사사업을 벌이게 된다. 그리고 민주노총 금속노조는 2010년 발암물질 조사사업을 조직적으로 결의하게 되면서 노동조합 조직 내부에서 발암물질 사업이 중요한 사업으로 자리매김하게 된다. 이 후 금속노조와 화학연맹을 중심으로 발암물질에 대한 조사 사업과 교육, 그리고 캠페인이 진행되는 등 사업이 확장되었다.

2. 사례의 전개와 경과

1) 사업 진행 경과

2009년 4월 9일 발암물질감시네트워크 발족, 발암물질목록작성 전문위원회 가동
2009년 7월-10월 노동환경건강연구소와 민주노총이 29개 사업장 발암물질 조사사업 실시
2010년 2월 25일 발암물질목록1.0 발표(발암물질감시네트워크/발암물질목록작성 전문위원회)
2010년 1월 27일 금속노조 대의원대회 발암물질 조사사업 결의
2010년 4월 발암물질없는 여수광양 캠페인 집회(5천명 참가)

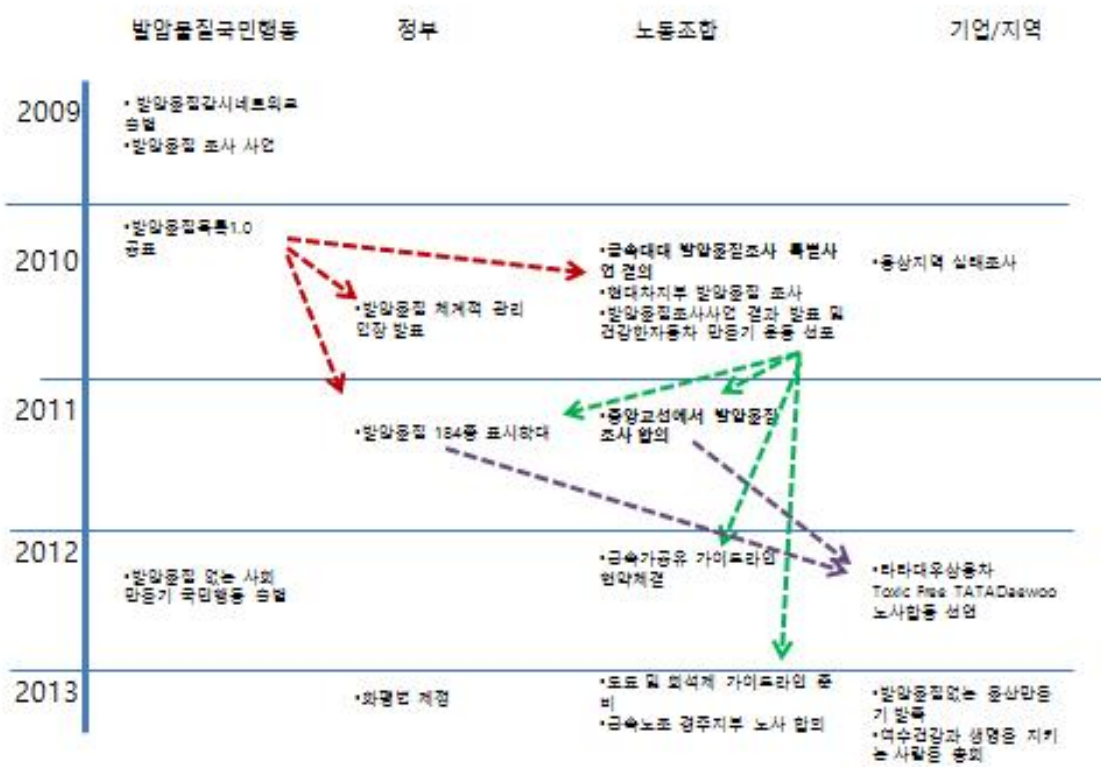
30) 연합뉴스, 2013.2.15

2010년 6월-10월 현대자동차지부 발암물질 조사
2010년 10월-12월 웅상지역 실태조사
2010년 10월 28일 노동부 보도자료 '근로자 건강 위협하는 발암성 물질, 체계적으로 관리한다'
2010년 11월 12일 발암물질 조사 결과 발표 및 건강한 자동차 만들기 운동 선언(자동차산업 관리 물질 제정)
2011년 3월 2일 노동부 보도자료 '유해화학물질 관리, 앞으로 체계화·선진화된다'(노출기준 고시에 발암물질 표시 확대, 58종에서 184종)
2011년 금속노조 중앙교섭에서 '발암물질 조사' 합의
2011년 4월 12일 현대자동차 본사 방문(면담 거부)
2011년 4월 16일 '발암물질로부터 안전한 광양만들기 산업본부' 발족
2011년 5월 2일 현대자동차 본사에 질의서 발송
2011년 6월 17일 현대자동차 사회문화팀 회신(이후 년 1회 간담회)
2012년 2월 29일 타타대우상용차 Toxic Free TATADaewoo 노사합동선언
2012년 3월 26일 노동부 화학물질노출기준고시 개정으로 발암성, 생식독성, 변이원성 물질 표시 확대
2012년 5월 23일 '발암물질없는 안전한 일터와 양산만들기' 토론회
2012년 6월 19일 금속가공유 가이드라인 협약 준비회의
2012년 7월 12일 발암물질 없는 사회 만들기 국민행동(준) 발족
2012년 7월 17일 금속가공유 가이드라인 협약 체결
2012년 6월 19일 금속가공유 가이드라인 협약 준비회의
2012년 12월 7일 도료 및 희석제 가이드라인 협약 준비회의 1차
2013년 3월 8일 금속가공유 가이드라인 준수 중간점검
2013년 5월 '화학물질평가 및 등록에 관한법(화평법)' 및 '유해화학물질관리법' 제정
2013년 5월 29일 '발암물질없는 울산만들기' 발족
2013년 7월-9월 울산북구 매곡산업단지 안심산단만들기사업 추진
2013년 9월 5일 금속노조 경주지부와 사용자간 고독성물질저감합의문 공표
2013년 11월 12일 '발암물질없는 사회만들기국민행동' 창립(19개 단체)
2013년 11월 발암물질 추방 노사공동선언(화섬 23개 사업장)
2014년 1월 현재 발암물질목록1.0 개정 준비중
2014년 2월 '여수건강과 생명을 지키는 사람들' 총회

'발암물질없는 사회만들기'운동은 3가지 축으로 이해할 수 있다. 세 가지 축은 노동조합, 전문가 단체(연구소), 그리고 연대단체로 정리가 가능하다. 운동의 출발은 산재와 건강을 전문적으로 연구하고 실천하고 있는 전문가 단체에서 이루어진다. 발암물질에 대한 운동은 매우 전문적인 영역에서 출발하지 않을 수 없기 때문에 당연한 과정이라 할 수 있다. 2009년 전문가 단체에서 발암물질의 문제점을 인식하면서 발암물질에 대한 연구와 해외 사례를 공부하는 일을 시작한다. 이들은 이러한 활동을 통해서 생활 주변에서 많은 발암물질을 발견하게 되었으며 공장 노동자들이 작업장에서 노출되고 있는 발암물질의 목록을 작성한다. 그리고 발암물질의 존재와 위험을 알리는 작업과 교육을 전개하면서 공장과 생활공간에서의 발암물질에 대한 실태조사를 시작하게 된다.

전문가 단체들에 의해서 초기의 문제의식이 제기되고 사업이 만들어지는 과정에 노동조합이 결합하게 된다. 전문가 단체인 '노동환경연구소'와 민주노총이 민주노총 소속 29개 사업장에서 발암물질 조사를 실시하는 사업을 전개하고, 그 결과가 발표되면서 노동조합들이 본격적으로 조직적으로 움직이게 된다. 금속노조는 2010년 '일터에서 발암물질 추방하기'를 사업계획에 포함하면서 본격적으로 활동에 돌입하게 된다. 2010년 1월 금속노조 대의원대회에서 '발암물질 조사'사업을 결의하면서 6월부터 10월에 걸쳐서 현대자동차지부에서 발암물질 조사를 실시하게 된다. 금속노조는 11월 발암물질 조사결과를 발표하면서 '건강한 자동차 만들기 운동'을 선언하게 된다. 발암물질에 대한 실태조사 사업은 화학 사업장에서도 실시되는데, 2010년 10월에서 12월에 걸쳐서 화학연맹은 울산지역에서 실태조사를 한다.
2010년 주로 노조에서 실시하는 실태조사 사업을 중심으로 진행되던 발암물질 사업은 한 단계 발전하게 되는데, 2011년 금속노조의 중앙교섭에서 '발암물질 조사'에 노사가 합의하게 된다. 이러한 운동의 발전은 2012년 타타대우상용차에서 'Toxic Free TATADaewoo 노사합동선언'(2.29)으로 환산되고, '금속가공유 가이드라인 협약'이 금속노사간에 체결되기에 이른다. 화학에서는 울산조사 결과를 바탕으로 양산에서 토론회를 개최한다. 2013년 금속노조 경부지부와 사용자간 '고독성물질저감합의문'이 발표되었으며, 화섬 23개 사업장에서 발암물질 추방을 위한 노사공동선언이 발표되게 된다(한재순 인터뷰. 2014.8.14).

발암물질 추방을 위한 노조의 사업과 함께 연대단위의 사업도 활발하게 전개되는데 연대단위의 중심에는 2012년 7월 발족한 '발암물질없는 사회만들기 국민행동(준)'이 있다. 2009년부터 발암물질의 심각성을 깨달은 전문가 단체들이 중심이 되어 만들었던 '발암물질감시네트워크' 등의 활동이 체계적으로 조직으로 만들어지게 된 것이라 할 수 있다. 그 밖에도 지역단위에서 발암물질 추방을 위한 많은 연대단위들이 만들어져 활동을 벌이고 있다. 여수광양에서는 2011년 4월 '발암무질로부터 안전한 광양만들기 사업본부'가 지역단위에서 발족하게 되었으며, 2013년 5월에는 '발암물질없는 울산만들기'가 발족하게 된다.



자료 : 강신범(2014)[31] 재구성

2) 동원의 형성

잇따른 사고로 주민들의 유해물질에 대한 경각심이 높아지고 있다. 유해물질은 엄청난 피해를 가져오는 무서운 존재라는 것을 인지하게 되면서 주민들은 사고에 민감하게 반응하고 있다. 더욱이 사고 사실을 은폐하거나 축소하려하고 있음이 계속 드러나면서 기업과 정부 당국의 대응을 믿을 수 없다는 인식이 널리 퍼지게 되었다. 이러한 상황으로 주민들은 사고에 즉각적으로 반응하면서 사고 처리에 큰 영향을 미치고 있다. 주민들의 즉각적인 대응과는 달리 노동조합의 대응은 잘 보이지 않고 있다. 특히 노동자들이 사고로 인해 가장 직접적이고 치명적인 피해를 입고 있음에도 노동조합의 목소리를 잘 들리지 않았다.

이러한 과정에서 유해물질의 위험에 가장 직접적이고 일상적으로 노출되어 있는 노동자들에게 가장 중요한 문제라는 생각에서 노동조합이 먼저 유해물질에 대한 대응을 할 필요가 제기 되었다. 초기에는 생산공장의 발암물질의 존재를 알리고 그 위험성을 알리는 일에서 시작된다. 자동차 공장과 화학공장의 발암물질 조사를 실시하게 되면서 확인된 위험에 노출된 노동자의 실상은 노조의 관심을 확산시키면서 노조의 공식적인 결의와 단체협약 체결, 단위 사업장에서의 선언과 단협 체결 등으로 이어지게 된다.

31) 강신범(2014). '건강한 자동차 만들기에 대한 시민사회의 기대와 당부'

3. 다양한 실천 방식들

1) 주요 실천방식들

가) 노조의 결정

①금속노조는 노조 중앙이 주요 사업으로 설정하고 대의원대회에서 결정하면서 사업을 진행하게 된다. 2010년 노조 대의원대회에서 발암물질 조사를 결의하였으며, 2011년에는 금속노조 중앙교섭에서 '발암물질 조사'에 노사가 합의하면서 사업이 탄력을 받게 된다. 금속노조 중앙의 이러한 결정과 합의는 지역과 지부의 사업을 촉진하게 된다.

②화섬노조에서는 2011년 경부터 노조의 주요 전략사업으로 인식되게 된다. 이전에 노동안전보건사업이라는 부서 사업의 위치에서 노조중앙의 사업으로 자리매김이 되기 시작한다. 2013년 노조는 사업계획에서 '발암물질로부터 안전한 일터 만들기'를 위한 단체협약 공동요구와 '발암물질추방(Toxic Free)선언'을 대의원대회에서 결정하여 조직적으로 추진하게 된다. 이러한 노조의 결정으로 23개 사업장에서 Toxic Free 노사공동선언이 합의되었으며[32] 30개 사업장에서 단체협약 공동요구 사항이 합의되었다.

나) 노조사업장 사업

①금속노조와 화섬노조가 발암물질 사업에 대한 결의를 하면서 소속 사업장에서 발암물질에 대한 조사가 진행되었다.
②노조가 실시한 조사결과를 바탕으로 '건강한자동차 만들기 운동'이 선포된다.
③금속노조의 조직적인 사업 전개는 2012년 '금속가공유 가이드라인' 협약체결로 이어진다. 생산공정에서 사용되고 있는 다양한 절삭유에 대한 조사가 이루지고, 수차례의 노사간담회를 거치면서 절삭유에 대한 협약이 체결되게 된다. 그리고 이 협약에 따라 분기별로 금속가공유의 가이드라인에 대한 점검이 진행되고 있다.
④타타대우사용차의 'Toxic Free TATADaewoo 노사합동선언'은 사업장 단위에서 이루어진 첫 번째 성과이다. '선언'에 따른 후속 조치로 이루어진 사업으로 타타대우에서 사용하는 물질에 대해서는 타타대우의 노사와 노동환경건강연구소가 공동으로 분석 작업을 진행하고 있다.
⑤금속노조 경주지부는 타타대우의 모델을 경주지역에 적용시킨 사례라 할 수 있다. 금속노조 경주지부 소속 사업장의 노사가 모두 참석하여 '고독성물질저감'에 대한 합의문을 발표하였다.

---

32) '노사공동선언' 노사합의내용으로는 첫째, 우리사업장에 발암성 물질 187종 중 몇 종의 발암물질이 분포되어 있는지 조사하기, 둘째, 우리사업장 발암성 물질이 어느 공정, 어느 부서에 어떻게 분포되어 있는지 조사하기, 셋째, 개정 또는 발암성물질 존재여부를 몰랐다면, 대책을 노사가 함께 세우기, 넷째, 파악된 발암성 물질에 대한 실태파악과 대체물질 및 노출방지대책 세우기, 다섯째, 향후 변동되는 유해화학물질에 대한 지속적인 저감 관리방안 세우기, 여섯째, 노사가 우리사업장을 무독성사업장으로 만드는데 함께 한다는 노사공동선언 하기 등이었다. 노사공동선언에 참여한 사업장은 네패스신소재, 동원제지, DKC, 신젠타코리아, 신평산업, 우진산업, LG생명과학, 페이퍼코리아, 한국세큐리트군산, 한국세큐리트익산, 지오인프라, 조아제약, 크린랲, 앰코코리아, 광명연마, 우진, 풀무원의령, IS동서창녕, 삼우, LG하우시스,모멘티브코리아, MDK 등이다(한재순 인터뷰. 2014.8.23).

⑥‘성동만들기 사업본부’는 인쇄공장이 많은 서울 성동구에서 노동조합이 중심이 되어 세척제의 안전을 조사하는 사업을 전개하고 있다. 또한 사업본부에서는 노동자들을 대상으로 스트레칭교실을 운영하고 있는데 노동자들의 호응이 상당히 좋다고 한다.

다) 지역과 연대한 사업

①웅상지역 ‘노동자의 더 나은 복지를 위한 사업본부’는 화학섬유노조가 지역의 시민단체 및 노동단체들과 공동으로 사업본부를 구성하여 사업을 실시하였다. 웅상지역의 사업은 민주노총 전략조직화사업의 일환으로 민주노총의 지원으로 추진되었는데, 2010년 웅상지역에서 발암물질에 대한 실태조사를 실시하고 2012년 ‘발암물질없는 안전한 일터와 양산만들기’ 토론회를 개최하였다. 그리고 “노조는 이웃입니다”라는 구호를 내걸고 지역에서의 문화행사를 개최하고 있다.
②‘발암물질로 부터 안전한 여수광양사업’은 정부에서 실시한 역학조사 결과에 대응하기 위해서 노조와 시민단체 등이 참여하여 시작되었다. 시민걷기대회에 예상을 깨고 800여명이 참여하면서 지역사업의 주체가 형성되었다.

2) 새로운 실천방식들의 효과

가) 정부의 정책 변화 유도

발암물질국민행동에서 발암물질 목록을 공표하면서 노동부는 2010년 ‘근로자 건강 위협하는 발암성 물질, 체계적으로 관리한다’는 발표를 하였다. 그리고 금속사업장을 비롯한 민주노총 사업장에서의 발암물질에 대한 조사 결과가 발표되는 등 발암물질에 대한 사회적 압박이 가해지면서 노동부는 2011년 유해화학물질 관리를 체계화・선진화하기로 하고, 발암물질 노출기준 고시에서 발암물질을 기존의 58종에서 184종으로 확대하여 고시한다.

나) 입법화 추동

화학공장에서의 유해물질 누출에 대해 불안감을 가지고 있던 주민들이 안전한 지역만들기 사업에 적극적으로 참여하게 되고 주민들의 관심이 높아지고 있다. 지역 주민들의 이러한 관심을 동력으로 ‘지역사회알권리’ 조례 제정이 추진되고 있다.

다) 산별노조적인 사업 추진

금속가공유 가이드라인 협약의 경우 이 협약이 미치는 효과를 상당히 넓다. 금속노조로 조직된 사업장에서 사용하는 가공유는 물론이고 협력업체를 비롯한 수많은 사업장에서 사용하는 금속가공유에도 이러한 협약의 효과가 미치고 있기 때문에 조직된 노동자 이외에도 수많은 노동자들이 이 협약으로 인하여 유해한 가공유로 인한 피해를 줄일 수 있게 되었다. 특히, 이 협약에는 국내의 대형 절삭유회사가 모두 참여하였기 때문에 절삭유에서의 발암물질 추방에는 상당한 실질적인 성과가 이루어졌다고 할 수 있다.

라) 사회적 인식 제고

건강한 자동차만들기 사업의 경우 부품사를 중심으로 사업이 진행되는 아쉬움은 있었지만 자동차가 가지고 있는 발암물질의 위험성을 알리는 계기가 되었다.

마) 주민과의 접촉면 확대

웅상지역은 노조가 주최가 되어서 사업을 전개하면서 지역민이 참여하는 문화행사 등을 지속적으로 개최하고 있어서 지역주민과의 접촉면을 지속적으로 넓히는 성과를 거두고 있다.

바) 노조 조직화에 기여

'성동만들기 사업본부'에서는 지역의 공장을 대상으로 세척제의 안전성을 조사하는 사업은 노동조합 조직화에 상당한 기여를 하고 있다.

4. 소결 : 성과와 한계

노동조합이 내부에서 또는 노동조합이 함께 참여하는 사회운동 방식으로 진행된 발암물질 관련 사업은 일정한 성과를 거두고 있기도 하지만 동시에 사업이 가지는 잠재력에 비해서 성과를 제대로 거두지 못하고 있는 한계도 있다.

먼저 사업의 성과와 가능성으로는,
① 노동조합이 조직된 노동자들을 위한 사업을 뛰어 넘어 지역 주민과의 연대 가능성을 보여주고 있다. 유해물질 누출은 공장에서 일하는 노동자들은 물론이고 지역의 주민들에게도 피해가 확산될 위험이 있기 때문에 노동조합의 유해물질 관련 사업은 노동자들과 지역 주민의 공동의 관심사이다. 웅상이나 여수광양 등의 경우에서 노동조합의 활동이 지역사회의 결합할 수 있는 가능성을 확인할 수 있었다[33]. 노조의 지역사회연대 전략으로 꾸준히 전개할 경우 노조와 지역사회가 공동의 사업을 전개할 개연성이 크게 열려있기 때문이다.
② 모범적인 산별노조의 사업으로 자리매김할 수 있다. '금속가공유 가이드라인'의 경우와 같이 노동조합에서 추진한 협약이 해당 산업의 노동자들은 물론이고 관련 물질을 사용하는 많은 노동자들의 안전을 지켜주고 있다는 점에서 이러한 사업은 실질적인 산별노조의 사업이 될 수 있다.
③ 노동조합 조직화의 가능성이 있다. 유해물질에 대한 사업이 지역주민을 비롯한 노동자들에게 노동조합에 대한 이미지를 개선할 뿐만아니라 노동자들이 직접적으로 노동조합에 가입할 수 있는 계기를 만들어줄 수도 있다. 금속노조에서 적극적으로 지원하고 있는 '성동만들기' 사업에서는 이 사업을 계기로 노동자들의 조직화에도 일정한 성과가 있는 것으로 알려져 있다.

33) 화섬의 경우 여수지역에서 시작된 유해화학물질 관련 사업이 울산(본부), 창원(부산경남본부), 전북(본부)에서도 아주라콘서트 등의 사업을 통해 매년 정례화해 나가고 있으며, 웅상지역(양산)의 전략조직화사업도 '희망웅상' 등의 지역운동 단위들과 신뢰를 가지고 중장기적 전망을 보고 사업을 해나가고 있다(임영국 인터뷰. 2014.8).

④ 피해 당사자인 노동자의 문제를 부각시키는 효과가 있다. 유해물질 누출 등의 사고가 발생하면 주민들은 즉각적으로 반응하고 있으며 그러한 주민들의 움직임은 정부의 정책과 사회여론에 민감하게 반영되고 있다. 그렇지만 공장의 유해물질 누출로 가장 직접적인 피해를 입는 노동자들의 문제는 크게 부각되고 있지 못한 실정이었다. 노동자들이 유해물질에 대한 문제를 제기하는 것은 노동자 자신들의 문제를 사회적으로 쟁점화시키는 효과가 있다.

유해물질 관련 사업은 기업과 정규직의 울타리에 갇힌 노동운동을 공장의 담을 넘어 사회로 확장시킬 수 있는 좋은 소재이다. 그리고 안전과 건강에 대한 국민대중의 관심이 높아지고 있는 현실, 그리고 안전을 무시하고 돈만을 쫓아다니는 기업들의 행태가 만연한 현실을 고려할 때 노동운동이 본질적으로 가지고 있는 가치를 현실화시키고, 노동조합의 활동 영역을 확장하여 사회적인 역할을 높일 수 있는 중요한 지점이다. 노동조합이 이러한 사업을 잘 배치하면 노조운동이 당면하고 있는 사회적 고립을 극복하고 노동계급의 대표성을 확보하는 계기를 만들어 낼 수 있을 것으로 보인다. “조직화와 관련하여서도 중소영세사업장 노동자들을 기업의 틀이 아닌 지역으로 묶어야 한다는 점에서 노조운동의 내용이 변화될 필요가 있다”(임영국 인터뷰. 2014.8)는 점에서도 중요한 사업이 될 수 있다.

그런데 사업이 가지는 잠재력에 비해서 실질적인 효과는 상당히 제한되고 있다. 현재 유해물질 사업이 보여주고 있는 한계와 그 맥락을 검토하여 보면,
① 비주류, 주변부 사업으로서의 한계를 가지고 있다. 노동조합에서 중심사업은 여전히 임금 등 근로조건과 고용안정이다. 노동조합의 사업은 이러한 운동법칙에 따라서 조직되고 자원이 배치된다. 현장 노조는 물론이고 상급노조도 현장노조의 이러한 법칙에 연동되어 작동된다. 노동자의 건강 문제나 지역 주민의 건강과 관련된 유해물질 사업은 그 중요도와 조직 내부의 상당히 높은 동의 수준에도[34] 불구하고 노동조합의 자원을 집중시키는데 한계를 가지고 있다. 이러한 노동조합 조직의 사정은 이 사업이 진행되는 방식에서도 그대로 드러나고 있다. 노조 외부의 연대사업의 영역에서는 상당히 활발한 사업이 진행되고 있지만 노동조합 내부에서의 사업은 제한된 범위에 머물러 있다. 그리고 많은 지역에서 노동조합과 지역주민이 만나서 함께 할 수 있는 영역이 많지만 노동조합에서 이러한 사업을 이끌어갈 자원을 제대로 배치하지 않고 있다.
② 자원이 절대적으로 부족하다. 가장 문제는 사업을 이끌어갈 노동조합 간부가 없다. 상급노조 간부들은 관심과 열의는 있지만 배정할 시간이 없고, 현장 노조의 간부들은 관심과 열정이 부족하다. 특히 현장의 노동조합 간부들은 현장 노조원들의 이해가 걸린 전통적인 노동조합 사업에 집중하도록 구조화되어 있기 때문에 이 사업에 대해서 관심을 가지기 어렵다. 이 사업은 비주류이고 노동조합 내부 정치에서 중요한 사업이 되지 못하고 있기 때문이다.
③ 노동조합의 전략은 여전히 연대사업의 수준에 있는 경우가 많다. 유해물질 사업을 노조가 공장의 담을 넘어서는 사업으로 재배치하려는 전략적 사고는 부족해 보인다. 일부 사업장과 지역에서 모범적인 사례가 목격되고 있지만 이 사업은 시민·노동단체와의 연대사업의 위치에서 크게 벗어나지 못하고 있다.

---

34) 화섬노조의 경우 노조 중앙에서는 주요 전략사업으로 자리 매김하고 있으며 지역이나 지회의 핵심 간부들의 경우에는 사업의 의미나 취지에 공감하고 있다. 조합원의 경우에도 광범위한 동의에 이르지는 못하고 있다고 판단되지만 노조의 역량 투입에 따라서는 폭넓은 지지를 받을 수 있을 것으로 보인다.

④ 유해물질과 관련한 사회적 쟁점이나 여론에서 차지하는 노동조합의 역할은 여전히 주변적이거나 미미하다. 사회적 관심은 주로 사고와 주민들의 대응을 중심으로 전개되고 이 과정에서 만들어진 주민들의 지지와 동력이 정부 정책 등에 반영되고 있다.

발암물질과 관련한 노동조합의 사업은 주로 노동조합 외부의 전문 연구단체가 가진 문제의식에서 출발하여 노동조합이 연대조직의 한 단위로 참여하면서 진행되었다. 발암물질 조사와 사회적 쟁점화로 이루어진 초기 사업에서 일정한 성과를 거두게 된다. 금속노조에서 대의원대회 결의와 중앙교섭에서 발암물질 조사를 합의하고 화섬노조에서 공동선언을 이끌어내는 등 노동조합이 적극적으로 개입하면서 노조 내부의 사업으로 배치가 되면서 산하조직에서 구체적인 성과가 나타나게 된다. 때마침 터진 생산 공장에서의 유해물질 누출사고는 전사회적 관심을 불러일으키고 있어서 노동조합이 사업을 진행하는데 좋은 환경이 만들어지고 있었다. 그렇지만 사업에 우호적인 환경에 비해서 노동조합이 진행하고 있는 유해물질 관련 사업은 사업이 가지는 잠재적인 가능성을 현실의 사업으로 연결시키지 못하고 있는 한계를 보이고 있다. 이러한 한계와 관련하여 노조의 사업관행이나 조직구조 등에 대한 점검이 필요할 것으로 보인다.

Ⅴ. 희망연대노동조합 활동 사례

1. 들어가며

1) 구조적 계기 및 배경

가) 민주노조운동의 한계

민주노조운동의 구심체인 민주노총이 현재 노동자들이 겪고 있는 문제를 해결하는 데에는 한계가 있다는 현실 인식에서 희망연대노조는 출발하게 된다. 자본의 지배전략은 끊임없이 변화하고 있으며 자본의 전략 변화에 따른 정치사회의 변화가 빠르게 진행되고 있음에도 민주노총은 이러한 조건 변화에 무능함을 드러내고 있다. 더욱이 새로운 노동운동 정립을 위한 민주노총의 혁신은 번번이 좌절되고 있을 뿐만아니라 뿌리 깊은 정파갈등은 그 폐해가 더욱 심각해지고 있어서 민주노총은 비정규직 문제 해결은 물론 노동자 대중의 삶의 문제에 대한 해법을 만들어내어야 하는 데 한계를 드러내고 있다. 특히 2007년 이후 민주노총은 심각한 문제를 노정하면서 더 이상 민주노총에 기대하기 어렵다는 인식을 가지게 된다. 비정규직 노동자, 중소사업장 노동자, 실업자 등 광범위하게 형성된 노동자 계급대중에 대한 노동운동의 대안이 있어야 하는데, 이것은 기존의 정규직 중심의 사업에서 해법을 찾기 어렵다[35]. 그렇기 때문에 무엇인가 새로운 조직적 틀이 있어야 한다는 생각을 가지게 된다[36]. 안정된 직장을 가지고 있지 못하면서 이곳저곳으로 흘러 다니는 노동자(유목노동자)들이 노동조합으로 조직될 수 있는 '울타리'가 필요하다. 그리고 고용형태의 구분이 별의미가 없는 많은 노동자들이 존재하고 지역과 업종에 따라 다양한 존재양태를 가지고 있는 노동자들을 조직하기 위해서는 기업의 틀을 넘어서는 조직화 방법이 필요하다(이종탁 2014[37]).

희망연대노조가 새로운 방식의 노조운동을 모색하면서 노동조합을 출범하게 된 구조

35) "지금의 산별노조를 단시간 내에 변화시키기는 어렵다. 다수의 비정규, 중소·영세, 청년, 실업노동자를 담아낼 수 있는 새로운 틀이 필요하다". 그래서 업종을 불문하고 지역에 기반한 초기업적노조를 만들어 사회적 생존권 투쟁과 생활문화운동·사회운동이 결집하는 새로운 노조운동을 모색하고 실험할 필요가 있다(김진억, 매일노동뉴스 2009.10.24.).

36) "비정규직 문제 해결은 사실은 그 기업 내 문제가 아니고 사회적 문제이기 때문에 비정규직 노조의 연대라고 하는 측면들은 지역 안에서 그리고 사회적 연대 안에서 이루어져야 하는거 아니냐? 그래서 한두개 기업 내의 비정규직 노조를 살아 남겼다고 해서 그게 비정규직 노조운동 전체가 성공한 건 아닐 것이다. 오히려 그 순간에 어떻게 되냐면 비정규직 노조 운동의 십년의 평가는 또다시 그 기업의 정규직 노조처럼 변화하더라는 거예요. 비정규직 노조조차도.. 결국은 비정규직을 조직한다고 하는 거는....(중략)... 당시 산별이 조직화로 담아내지 못하고 있었고. 사실은 이러한 것들이 사실 희망연대노조가 고민했을 때 사실은 한 개의 기업에서 하나의 비정규직을 살리는 게 아니고 그 지역 내에서 함께 연대하고 사회적으로 풀어나가는 거 속에서의 사회연대노조 운동이 필요한 거 아니냐..."(희망연대노조 희망연대노조 조합원 A).

37) 이종탁(2014). 비정규 노동운동을 다시 생각한다. 산업노동연구. 20권 1호. 203-215.

적 배경에는 민주노총을 중심으로 한 기존 노조운동의 조직체계와 사업방식도 한몫을 하고 있다[38]. 정규직 중심의 노조운동을 전개하고 있는 민주노총은 비정규직노동자나 중소사업장 노동자, 그리고 실업자를 비롯한 노동대중을 조직적으로 포괄하지 못하고 있음은 물론이고, 이러한 노동대중의 권익을 위한 활동을 제대로 하고 있지 못하다. 미조직 노동자와의 연대의 고리가 약하고 노동계급의 대표성이 흔들리고 있다.

나) 변화하고 있는 자본의 지배전략

희망연대노조가 새로운 노동운동을 내세우게 된 구조적 배경에는 물론 자본의 전략 변화가 자리하고 있다. 전지구적 운동체계를 갖추게 된 자본은 자본의 이윤을 극대화하기 위해 전통사회의 질서나 문화를 파괴하고 있다. 이윤을 위한 모든 장애를 제거하려는 자본의 기획은 세계화의 이름으로 지구의 구석구석에 침투하고 있다. 자본의 이러한 전략은 세계인의 생활 구석구석은 물론이고 사람들의 생각과 사람들 간의 사회적 관계에도 개입하여 마음과 관계를 파괴하고 사막화시키고 있다. 정치의 주류는 자본의 힘에 굴복하여 자본의 힘을 재생산하는 과정에 충실히 복무하고 있으며 자본의 이윤획득에 걸림돌이 되는 사회 질서와 문화, 그리고 생활방식은 파괴되어가고 있다. 자본의 기획에 대항하고 대안적 질서를 만들어야 하는 노동조합도 자본의 질서에 대항하는 새로운 질서를 만들어내지 못하고 자본의 힘에 편입되는 양상을 보이고 있다. 그래서 노동자의 생활세계에서의 새로운 질서를 만드는 노조운동이 필요한 것이다.

> 조합원들이 '우리 조합'이나 '나'가 아닌 다른 사람, 다른 조합을 생각하는 마음이 넓다. 하지만 사업장, 노조에서는 사회변혁을 위해 싸우지만 실제 가정생활, 자녀문제에 있어서는 여전히 이 사회 기득권의 논리에 젖어 살아야 하는 이중적 생활을 하게 되는 것이 현실이다(희망연대노조 김하늬 교육선전실장[39])

2) 초기의 문제의식

희망연대노조를 시작한 노동자들은 '노동하는 사람들의 삶을 재구성하여야 한다'는 문제의식을 가지고 노조건설에 착수하게 된다. 노조운동이 자본이 만들어 준 삶의 방식에 빠져있어서는 노동운동이 추구하는 '인간다운 삶'을 이룰 수 없다고 생각하였다.

---

38) 예를 들어 민주노총이 미조직노동자 조직화를 위해서 야심차게 진행한 전략조직화사업의 경우를 보더라도 민주노총이 특별한 결의로 50억원 기금(약 22억 모금)을 모금하여 2005년부터 사업을 실시하였지만 애초에 결의한 조직화 사업 방향과 목표, 방침을 제대로 이행한 곳을 일부 조직에 국한되는 등 한계를 드러냈다. 전략조직화 사업이 인적자원과 물적 자원 이외에도 노조조직 내부의 조직문화 변화가 동반되어야하는데 민주노총의 중앙과 단위 노조의 상황은 그렇지 못하였다(김종진, 노동운동의 재활성화 가능성과 한계 검토-민주노총 미조직 비정규 전략조직화사업을 중심으로. 산업노동학회 2014년 춘계학술대회 발표자료).

39) '더불어사는, 희망연대노동조합' 다음 카페(cafe.daum.net/hopeunion).

함께 행복한 삶을 만들어가기 위해서는 작업장에서의 노동환경이나 근로조건을 개선하는 것으로는 되지 않고 노동자들의 생활세계를 바꾸어야 한다는 것이다. 그래서 노동자들의 살아가는 방식, 소비 방식, 노동자들의 삶의 문화, 그리고 타자와의 상호관계를 만들어 나가는 방식, 이러한 것들을 바꾸어야만 노동자들의 삶이 인간다워질 수 있다. 그런데 이러한 일은 혼자서는 할 수 없다. 서로의 관계를 통하여 삶의 공간을 바꾸어 나가는 공동의 노력이 필요하다. 그래서 희망연대노조는 현장과 생활을 결합하는 노동운동, 생활공동체운동을 노조운동의 방향으로 제시하고 있다.

> 더불어 행복하게 살기 위해서는 노동 환경 뿐만 아니라 작업장 밖 일상 생활 영역도 바꿔야 합니다. 경쟁에 지쳐, 또 내일의 경쟁을 준비하며 살아가는 것이 아니라 생활 방식, 문화, 소비, 환경, 다른 이들과의 관계를 새롭게 만들며 대안적 삶을 모색해 가야 합니다. 혼자서는 어렵습니다. 지역사회운동노조는 이런 모색을 함께 하면서 생산 현장과 생활공간을 아우르고 결합시키는 운동, 생활문화공동체를 실현하기 위한 운동을 만들어 갑니다(희망연대노조 다음 카페).

노조는 노동자의 사회적 권리와 생활과 문화적 권리를 확보하기 위해서 노동자들의 생활공간인 지역을 주목하고 있다[40]. 지역에 기반한 네트워크를 통하여 공장에서의 노조운동이 생활세계의 운동과 결합할 수 있다. '동네'를 통해서 노동자들이 지역의 다른 노동자들을 만나고, 주민을 만나는 운동이 전개되어야 한다. 그래서 희망연대노조는 같은 지역의 노동자들이 단일 조직으로 단결하는 방식의 조직 사업 방향을 채택하고 있으며 지역과의 관계를 만들어가기 위한 여러 가지 사업을 배치하게 된다.

> 지역에서 노동자간의 연대를 강화하여 임금·단체협약협을 통해 노동조건을 개선할 뿐만 아니라 사회적 권리와 생활·문화적 권리를 확보하기 위한 노력도 함께 하는 노동조합입니다. 희망연대노조는 같은 지역의 노동자들이 단일 조직으로 단결하여 힘을 키우고 노동자 권리를 확대하기 위한 노동조합입니다(희망연대노조 다음 카페).

노동자들의 인간다운 삶의 보장은 기존의 기업중심의 노조운동을 뛰어넘어야 가능하다고 희망연대노조는 생각하고 있다. 노동자들은 공장 안에서는 자신의 권익을 위해 노동계급의 일원으로 투쟁하지만 삶의 공간에서는 '경쟁과 욕망'이 넘실대는 자본이 만들어 놓은 파고에서 허우적거리고 있다. 노동자들은 자본이 만든 파도에 휩쓸려가면서 자신과 이웃이 함께 만들어갈 삶을 빼앗기고 있는 상황이다. 기존 노조운동의 방식으로는 흘러가는 물결에서 뒤처지지 않기 위해서 발버둥을 치면서 살아가는 노동자들의 삶을 바꾸기가 어렵다는 것이다.

---

40) 노조의 조직화를 위한 노조 재활성화 전략에서 지역은 중요한 이슈가 되고 있다. 민주노총의 조직혁신사업에서도 '노동의 지역개입 확대강화 방안 수립이 중요 방향으로 설정되어 있다(전국민주노동조합총연맹. 민주노총 혁신 대토론회 자료집. 2009. 참조).

> 조직노동자들은 작업장에서는 머리띠를 묶고 고용과 노동조건을 지키기 위해 투쟁을 하지만 삶의 공간에서 자본에 종속되고 내면화된 삶을 살고 있습니다. 자녀들이 무한경쟁 사회에서 뒤쳐지지 않게 하기 위해, 아이들을 좋은 학교에 보내기 위해 사교육에 열심입니다. 최소한의 '노후보장'을 위해 사보험을 드는 것은 기본이고, '더 잘 살겠다는 욕망'으로 펀드, 주식투자에 부동산 등 재테크에 열을 올리고 있습니다. 나 살기에 바빠 주변의 어려운 이웃에 대해 관심을 기울이거나 따뜻한 시선을 보내지 못합니다. 설혹 맘은 있지만 어떻게 해야 할지, 사는데 급급합니다(희망연대노조 다음 카페).

그래서 희망연대노조는 기업의 울타리 안에서의 운동을 넘어 사회적 생존권을 쟁취하기 위한 투쟁에 나설 것을 선언하고 있다[41]. 사회적 생존권과 보편적 권리 확보 투쟁을 통해서 다수의 노동자와 민중이 더불어 잘 살 수 있는 사회를 만들기 위한 운동을 전개하여야 한다는 것이다[42]. 노동자는 노동자들의 연대와 함께 사회적·지역적·산업적 연대를 만들어야만 한다(이종탁, 2014).

희망연대노조는 자본이 전일적으로 지배하는 현 사회구조에서 민주노총이 대안을 만들어 낼 수 있는가에 대해서 의문을 제기한다. 기존의 기업단위 정규직 노동자를 중심으로 진행되고 있는 노조운동이 새로운 노동운동을 만들어내어서 자본의 지배질서에 균열을 만들고 노동자의 인간다운 삶의 길을 열어줄 수 있을지에 대해서 회의적이라는 것이다. 그래서 민주노총을 혁신하여 새로운 노동운동을 만들어나가는 것에 대한 희망이 약화되면서 스스로 현장에서 '희망'을 만들어 보려는 시도가 바로 희망연대노조를 건설하게 된 배경이다[43].

2. 전개 과정

1) 조합원 9명의 노조

41) "기업 규모와 지불 능력, 고용 형태, 원-하청 관계, 남성-여성 및 정주-이주 노동자 분리, 청(소)년 노동자, 취업과 실업을 반복하는 불안정 노동, …. 작업장 투쟁만으로는 노동자들의 권리를 보장받기 어렵습니다. 개별 기업 차원에서 뿐만 아니라 사회적으로 생존권을 쟁취하기 위한 투쟁이 필요합니다"(희망연대노조 다음 카페)

42) "최저임금 현실화와 생활임금 보장, 좋은 일자리 확보와 고용보험·실업부조 확대 뿐만 아니라 교육·의료·보육 등 노동자의 인간다운 삶을 위한 보편적 권리를 확대해야 합니다. 희망연대노조는 사회적 생존권과 보편적 권리 확보 투쟁을 통해 다수 노동자·민중과 더불어 잘 살기 위한 운동을 전개해 나갑니다"(희망연대노조 다음 카페)

43) 희망연대노조를 준비하는 과정에서 민주노총과의 관계를 어떻게 할 것인가가 논쟁이 되었다고 한다. 쟁점은 민주노총 내부에 들어갈 것인가? 아니면 지역에서의 주체형성을 시도하는 노조가 될 것인가? 이었다고 한다. 토론의 결과는 첫째, 민주노총에 남는다. 둘째, 민주노총의 변화와 혁신을 통해서 노동운동의 전망을 찾는 것은 아니다로 요약될 수 있다.

2009년 12월 9명의 조합원이 모여서 노동조합을 결성한다. 노동조합 상근간부, 노동운동 단체 활동가, 비정규직 노동자 등으로 구성된 노동조합은 특정한 사업장에 소속되어 있지도 않았으며 각자가 일하는 조직도 달랐다. 그래서 그들은 전형적인 노동조합 활동인 사용자와의 단체교섭을 하기도 어려운 구조이고, 임금이나 근로조건을 중심으로 노조활동을 전개하기도 쉽지 않은 조직 구성원이었다. 그들은 노동조합의 주요한 활동으로 노동자 권리 상담 및 법률구제활동, 노동조합 가입 및 설립 상담, 노동자의 보편적 권리 확보를 위한 사회공공성 투쟁, 사회연대운동, 생활문화연대 모색, 문화와 친목 소모임 등을 통한 연대와 교류·소통, 법제도 개선 투쟁과 현장 투쟁, 교육 및 선전활동을 제시하고 있다. 전형적인 노동조합의 경우과는 차별성이 나타나고 있다. 특히, '생활·문화연대 모색, 문화와 친목 소모임 등을 통한 연대와 교류·소통'과 같은 사업을 중요 사업으로 제시하고 있음에서 희망연대노조가 노조운동의 영역을 기존 노조와는 상당히 다르게 설정하고 있음을 알 수 있다.

'지역사회운동노조'를 지향하는 희망연대노조는 사업장 임단협 투쟁에만 머물지 않고, 삶의 공간인 지역에서 '더불어 사는 삶'을 실현하는 활동을 전개하고 있다. 이에 노조활동도 자본이 강요하는 경쟁으로 내몰린 삶이 아닌 '새롭게, 다르게 살기' 활동, 지역 생활문화공동체를 지향하는 방식으로 전개해왔다. 당연히 조직화도 지역에 기반을 두고 시작했다(김진억, 2013[44]). 희망연대노조는 비정규직 노조운동이 사업장에서의 생존권 투쟁에서 크게 벗어나지 못하면서 노조운동의 혁신을 만들어내지 못하고 기존 노조운동에 편입되었다는 비판을 하기도 한다. 비정규직 노조운동이 사회변혁적 노동조합운동으로의 지향과 정체성을 만들어내지 못하고, 기존 노동조합운동의 실리주의, 노동조합주의, 전투적 경제주의의 틀에 갇혀 대안운동으로 나아가지 못하고 있다는 것이다(김진억, 2013). 그래서 희망연대노조는 사업장 안과 밖에서의 노조운동을 지향하는 '지역사회운동노조'를 선택하여 노조운동의 새로운 모색을 하고 있다. 초기 희망연대노조는 활동가 조직의 성격을 가지고 있으며 정파조직의 성격을 가지고 있었다. 그래서 '민주노총 방침에 반하는 조직이다', '어떤 활동을 하는지 두고 보자'등의 시선과 비판도 없지 않았다(김은선, 2014[45]).

2) 케이블노동자를 조직하다

노동조합이 결성되고 1개월 정도가 지났을 때 씨엔앰지부를 건설하게 된다. 희망연대노조가 씨엔앰지부를 결성하게 되면서 조직사업이 본격적으로 시작된다. 회사의 아웃소싱을 보면서 고용불안을 느낀 씨엔앰 노동자들이 노동조합을 결성하기 위해서 언론노조, 공공운수노조 등을 찾아다녔지만 조직의 관할권 문제로 노조결성에서 지원을 받지 못하는 상황에서 희망연대노조를 만나게 된다. 노조 조합원 9명으로 출발하였던 희망연대노조에 사업장 지부가 만들어진 것이다. 희망연대노조 최초의 사업장 지부인

44) 김진억(2013). 지역사회운동노조 지향하며 더불어 사는 – 희망연대노조. 노동사회 통권 173호.
45) 김은선(2014). 희망연대노동조합 5년의 모습은 어떠한가? 미발표 자료.

씨엔앰은 2010년 10월 힘겹고 외로운 35일간의 싸움을 승리로 마무리하게 되면서[46] 케이블방송통신업계의 노조 결성이 줄을 잇게 된다.
2010년 10월 한국이관트글로벌원지부가 노조에 가입하고 12월 더불어사는지부가 건설된다. 2011년 한국콴트글로벌원지부의 파업이 승리하였으며, 6월에는 KTIS지부가 건설되고 7월에는 KTCS지부가 건설된다. 그리고 9월에는 텔레마케터지부가 만들어지는 등 통신부문의 노조 조직화가 활발하게 진행된다. 2013년에는 2월 케비지부(케이블방송비정규직지부, 씨엔앰비정규직)가 건설되고[47], 3월에는 케비티지부(케이블방송티브로드지부)가 만들어진다.

3) 빠른 조직 확대, 그리고 해결을 기다리는 '행복한 고민'들

2014년 현재 희망연대노조는 정규직 노조 지부인 씨엔엠지부, 케이티스(KTIS)지부, 케이티씨에스(KTCS)지부, 그리고 비정규직 지부인 다산콜센터지부, 케이블방송비정규직티브로드지부, 케이블방송비정규직지부(씨엔앰), LG유플러스비정규직지부, sk브로드밴드비정규직지부, 그리고 개인가입 지부인 더불어사는지부로 구성되어 있으며, 4,000여명의 조합원이 가입되어 있다.

노조 조직이 크게 확대되면서 희망연대노조는 '고민 아닌 고민'을 풀어야 하는 상황이 되었다. 노동조합 조직화가 어려운 노조의 조직 현실과 비교하면 희망연내노조는 단시간에 많은 노동자를 조직하면서 최초의 노조 결성시기에는 생각하지 못하였던 문제들을 해결하여야 하는 상황이다. 민주노총 서울본부 직가입노조로 출발한 노조의 조직이 크게 확대되면서 이제 전국적인 조직이 되었다. 전국에 걸쳐 조합원을 조직하면서 서울본부 소속이라는 희망연대노조의 조직적 위상을 둘러싼 논란이 민주노총을 중심으로 벌어지고 있다[48]. 또 다른 지점은 노조의 최초의 생각과는 달리 현재는 케이블방송통신을 조직하는 노조로 인식되어있는데, 조직 발전 전망에 대한 점이 남아 있다[49].

---

46) "정말 무모한 도전이었다. 민주노총 산하였지만 민주노총에서 어떠한 지원도 하지 않았고, 우리 노동조합의 문을 두드린 최초의 지부인 씨앤앰 파업투쟁을 진행할 때는 돈 한 푼 없이 다른 노조에서 몇천만원 빌리고, 당시 위원장 퇴직금 다 털고, 당시 전임자들 몇 달 동안 임금 한 푼 못 받아 가면서 그렇게 싸웠다. 그리고 이겼다"(희망연대노조 조합원 A).

47) 케비지부 건설에는 노조지도부의 노력과 함께 씨엔엠(케비지부 조합원의 원청 사업장 정규직 노조)의 노력이 중요하게 작용하였다. 정규직 노조가 비정규직 노조 결성에 적극적으로 나선 경우이다. 이러한 정규직노조의 모습은 "희망연대노조는 지역사회운동노조로서 일터와 지역에서 더불어 사는 삶을 지향하고 있다. 내 권리가 소중하지만 미조직된 노동자, 지역에서 살아가는 다양한 주민들의 권리와 삶도 중요하다고 생각하고 '아래로 향하는 운동'을 하고자 노력하는" 노조의 지향과 조직 문화풍토에 있다고 한다(김진억, 2013).

48) 민주노총에서는 희망연대노조가 서울지역본부 소속이면서 전국에 걸쳐 조합원을 조직하고 있어서 조직질서를 어지럽히고 있다는 비판을 받고 있다.

49) 희망연대노조에서는 케이블과 통신을 조직의 중심으로 설정하여 조직할 경우 조직 대상이 20만명 정도가 될 것으로 추산하고 있는데, 향후 희망연대노조가 어떤 조직 발전 전망을 가지게 될지는 아직 명확히 정리되어 있지는 않은 것으로 보인다.

3. ‘같으면서 다른’ 노조활동

1) 노동조합 건설

희망연대노조는 노동조합 건설을 지원하고 노동자들의 권리 상담과 법률지원을 중요한 사업으로 설정하고 있다. 대부분의 단위 노동조합들은 자신들의 조직을 건설하고 조직원들의 권익을 중심사업으로 하고 있다. 그런데 희망연대노조에는 ‘노동자의 권리 상담과 법률구제 활동’과 ‘노동조합 가입 및 설립 상담’이 가장 우선적인 사업 목록에 올라있다. 특히 희망연대노조의 ‘더불어사는지부’의 경우 현재의 조합원들이 자신이 활동 근거에서 노조를 만들어 새로운 지부를 만들 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 하고 있다[50]. 희망연대노조는 노동자들의 권리와 노조결성을 지원하는 것은 물론이고 자신들의 노조원들에게 그들의 활동 공간에서 또 다른 노동조합을 만들 수 있도록 지원하고 있다는 점에서 조직화의 새로운 방식이라 할 수 있다. 희망연대 노조원들이 각자 조직을 만들어서 노조 조직이 세포분열 하는 것처럼 조직화가 이루어지는 사업 방식을 채택하고 있어 매우 흥미롭다.

2) 지역사회운동

가) 지역사회운동노조 사업

희망연대노조는 ‘지역사회운동노조’를 선언하고 있으며, 그 실천 방안으로 사회공헌사업과 생활문화연대운동을 내놓고 있다. 그리고 이러한 노조의 활동을 통해 조합원의 삶의 변화까지 추구하는 것을 목표로 하고 있다(김은선, 2014). 기업 안에서의 노조활동이 가지는 한계를 극복하고 삶의 문제에서 노조가 역할을 하겠다는 것이다[51].

> 지역연대를 강조 했던 것은 기업 내에서의 임단협 투쟁으로 해결이 안 되는 부분. 아주 쉽게 이야기를 하면... 임금 올리고 근로조건 개선하는 거는 사실은 투

50) ‘더불어사는지부’는 중소사업장 노동자, 비정규직과 실업노동자, 자영업자나 사업자 중에서 노동자의 권리 보장을 희망하는 사람 등에게 가입이 열려있다. ‘더불어사는지부’는 현재의 조합원들이 자신이 활동 근거에서 노조를 만들어 새로운 지부를 만들 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 하고 있어서 궁극적으로 ‘자기해소’를 목표로 하는 지부이다. 즉, 지역사회운동노조를 실현하는 것을 목표로 하고 있다는 것이다. 지부는 월 1회 이상 조합원 모임을 가지고 있는데, 여기에서는 조합원들의 삶과 노동에 대해서 소통하고 새로운 사업을 만들고 상호 지원하고 있다. 이 과정에서 모두가 집중해서 추진할 분야를 정하여 핵심사업으로 추진하기도 한다.

51) “기업의 범위를 뛰어 넘는 지역안에서의 노조 조직화운동. 그리고 그것은 당연히 노조가 살아남기 위해서는 광범위한 지역의 시민사회단체와 정치 단체들의 연대. 사회적 연대와 전략이 필요한 거고, 두 번째로는 또 한 측면이 그러면서 공장안에서의 민주노조 운동이 한계를 벗어나서 자기의 삶의 공간에서 사실은 바꿔나갈 수 있는 건강하게 살아 나갈 수 있게 하기 위해서는 노동조합이 지역사회 연대 전략을 펼쳐야 한다”(희망연대노조 조합원 A).

쟁을 열심히 해서 만드는 거지만 이걸 가지고 내가 살아가는데 있어서 많은 것들이 이 부분으로는 해결이 불가능 한거잖아요? 아이를 키우는 문제나, 먹는 문제나, 집값의 문제나... 그렇기 때문에 지역을 강조하기 시작한거죠(희망연대노조 조합원[52] D).

그래서 노조는 지역사회에 손을 내밀었다. 한국의 많은 노조들이 지역사회에 손을 내미는 경우는 노조 자신들의 문제를 해결하는데 도움을 받기 위해서인 경우이거나, 지역사회가 노조에 협력을 요청하는 경우가 많다. 그런데 희망연대노조에서는 함께 일하자면서 손을 내민 것이다.

노동조합 이름으로 처음으로 지역 안의 시민사회단체들에게 '함께 하고 싶다'라고 손을 내민거죠. '잡아달라'고. 그 순간에 사실은 시민사회단체들의 반응은 뭐였냐면 '뜬금없다'였죠(희망연대노조 조합원 A).

'지역사회운동노조'사업을 위해서 노조는 '생활연대문화국'을 두고서 지역연대사업, 나눔사업, 국제연대사업을 추진하고 있다. 지역단위의 지역연대사업은 강동지역과 성북지역에서 2011년 시작되었으며 현재는 서울 8개 지역과 경기도 3개 지역 등 모두 11개 지역에서 사업이 진행되고 있다. 노조의 지역연대사업의 핵심사업은 아동청소년사업이다. 2개 지역에서는 아동청소년 사업을 넘어서서 폭넓은 사업을 하고 있지만 대부분의 지역에서는 아동청소년 사업에 집중하고 있다. 청소년 사업은 청소년 자활관과 연계한 청소년 사진교실과 같은 청소년 문화사업(노원지역), 취약계층 아동의 심리상담지원(강동지역), 다양한 단체와의 네트워크를 중심으로 진행하는 사업(성북지역), 장애인과 이주민 자녀 사업(남양주지역) 등 지역의 실정에 맞게 사업을 하고 있다. 그리고 노조의 청소년 사업은 노조의 특성을 잘 살리기 위해서 청소년 노동인권사업을 그 중심에 두고 있다. 이러한 사업의 배치는 아동청소년사업을 노동인권 사업을 매개로 하여 청소년조직사업으로 연결시키기 위한 전략이다. 현재 중앙에서는 지역의 네트워크 지원, 노동 감수성 교육 등을 진행하고 있는데, 이 사업은 노조와 (사)희망C가 함께 진행하고 있다. 이 사업은 향후 (사)희망C의 중요 사업이 될 것으로 보인다.

지역과 노조의 결합방식은 노조가 지역사회와의 연대라는 노조사업의 의미를 조직 내부에 확산하고, 지역사업에 조합원이 참여할 수 있도록 유도하고, 지역 현안의 투쟁에서 지역과 만나는 과정을 조직하는 것이다. 이러한 사업이 몇 년째 이루어지면서 현재는 지역과 함께 연대하여 사업을 진행하는 방식이 상당히 정착되고 있다. 그리고 노조의 지역사업은 획일적이지 않고 다양한 방식으로 펼쳐지고 있다. 노조에서 사업을 구상하여 주도적으로 진행하는 경우도 있고, 노조가 지역의 사업을 조합원들에게 소개시켜 주어서 조합원들이 참여하는 경우도 있고, 노조와 지역사회가 사업을 함께

52) 이 글에서 인용하는 조합원 A,B,C,D 인터뷰 자료는 김은선(2014)의 재인용이다. 조합원 A,B,C는 평조합원이고 D는 노조 상근간부이다. 4명 모두 2년 이상 노조활동을 하였다.

만들어가는 경우도 있고, 조합원들이 자발적으로 사업을 만들어 가는 경우도 있다. 노조에서 사업을 만들어 주고 그 사업에 참여하는 조합원들이 자체적으로 프로그램을 운영하는 경우로는 남양주 청소년 사업이 가장 대표적인 경우이다[53]. 강동지역의 집수리 사업이나, 일산 우리지회의 영아원 봉사사업, 그리고 용산 지역의 경우에는 조합원들이 자발적으로 사업을 만들어서 진행하는 경우이다. 조합원들이 자발적으로 만든 사업의 경우 사업에 필요한 재원도 조합원들이 자발적으로 기금을 조성하여 운영하는 경우가 많다.

노조의 지역연대사업은 또한 노동시장과도 일정한 관련을 가지고 있다. 케이블방송통신 노동자들이 대체로 지역을 기반으로 노동을 하고 있기 때문에 지역과 밀착될 수 있는 기회나 정서적인 친화성이 있다는 점은 지역단위 사업에 우호적이다. 특히 노동의 성격이 각 가정을 직접 방문하여서 이루어지기 때문에 지역 주민들의 삶을 모습을 적나라하게 볼 수 있다는 점이 노동자들이 지역사업과 연계할 수 있는 가능성을 높여주고 있다. 노동자의 노동의 성격이 기본적으로 주민과 매우 밀착되어 있다. 그리고 케이블방송통신 노동자들의 노동은 사무실 업무보다는 방문으로 이루어지기 때문에 작업장과 지역이 노동의 과정에서 긴밀히 결합되어 있다는 특성도 있다.

나) 노동자 삶의 재구성

노동자들의 삶의 세계에 접근하는 프로그램으로는 '어린이 공방', '힐링캠프', '학부모 강좌', '아버지 캠프', '연애강좌', '네팔나눔여행' 등을 들 수 있다. '어린이 공방'은 이주민 자녀나 취약계층 아이들을 대상으로 하면서 조합원 자녀들도 참여하게 하는 방식으로 진행되었다[54]. 물론 아이들만이 아닌 부모들도 참여하는 방식이었다. 이 사업에는 전교조를 비롯한 다른 노조 조합원, 지역주민, 지역 단체 구성원들도 참여하였다. '힐링캠프'는 부부대화법을 비롯한 부부클리닉 같은 프로그램을 운영하였는데, 그 반응이 아주 좋았으며 이 프로그램에 참가하였던 가족들이 투쟁 지원에 적극적으로 나서고 있기도 하다. 그리고 지역을 순회하면서 학부모들이 참여하는 '학부모 강좌'를 실시하였으며, 미혼남녀들을 대상으로 하는 '연애강좌'가 실시되었다. 그리고 하반기에는 아버지와 자녀의 소통을 내용으로 하는 '아버지 캠프'를 준비하고 있다.

> (노조의 많은 생활문화연대의) 활동 중의 하나지만 얼마 전의 부부힐링(프로그램), 나도 가고 싶었는데 못 갔는데.. 00이가 그 얘기를 하더라구요. 자기 와이프가 세 번을 울었데. 그래서 내가, 가만있자. 이게 진짜구나. 딴 게 없이. 그거는

53) 남양주 지역의 경우 청소년을 대상으로 하는 사회공헌사업은 장애인 청소년 사업, 이주노동자 자녀 사업, 그리고 장애인과 이주노동자 자녀와 조합원 자녀가 만나는 사업으로 구성되어 있다. 이들 아이들이 공방도 같이하고 캠프로 진행하는 방식으로 서로가 소통하고 교류할 수 있도록 프로그램을 만들고 있다.

54) 노조에서는 이주노동자와 취약계층 아이들과 조합원 아이들이 함께 만날 수 있도록 하기 위해서 '공방'을 구상하였다. '공방'을 매개로 서로 다른 아이들이 함께 만나서 교류할 수 있게 한 것이다.

말 그대로 생활 속에서... 한사람한테는 자기 생활이었는데. 00이 재수씨는 그걸 몰랐던 거죠. 똑같은 사람이..(희망연대노조 조합원 B).

노조에서 이와같이 다양한 프로그램을 시도하는 것은 노동조합이 딱딱한 문제만을 다루는 곳이 아니라 '나의 삶의 문제를 다루는 곳'으로 만들어 주려는 데 있다. 그래서 장기적으로는 자신의 삶의 가치관, 이런 것들을 형성할 수 있도록 하는 목적을 가지고 있다. 이는 "노조가 조합원의 삶을 바꾸는데 기여하려고 한다. 왜냐하면 그래야만 사회가 바뀐다"(김은선 인터뷰. 2014.9.15)고 생각하고 있기 때문이다. 노조에서 시도하고 있는 이러한 프로그램들은 대부분 처음으로 시도되고 있으며, 프로그램은 하루나 1박2일 정도로 구성되는데 1회 프로그램의 참여자는 40-60명 수준이다. 아직은 출발 단계이기 때문에 참여자가 많지는 않지만 작은 출발이 큰 물결을 이룰 가능성이 높다. 노조는 지역에서의 노동자의 삶과 직·간접으로 관련된 사업을 작은 일에서 부터 지속적으로 진행하고 있다. 이러한 작은 실천들이 모이면서 노동자의 삶과 지역 주민의 삶을 바꾸겠다는 것이 노조의 전략이다.

지역연대는 지역사람에게 인사를 시작하고 서로 협동해나가는 생활 그리고 작은 공감대부터 공유하기 시작하면서 지역적 연대를 이끌어 낼 것이라고 기대하고 있다. 분리수거, 음식물쓰레기, 인사하기, 노란리본달기 등 작지만 함께할 수 있는 일부터 공유한다면 상상하는 일들이 현실화 될꺼라 믿고 있는 거죠(희망연대노조 조합원 C).

다) 사단법인 희망C

희망C는 희망연대노조의 사업 중에서 특히 눈에 띄는 사업이다. 사단법인 형태를 가지고 있는 희망C는 나눔과 생활문화연대를 중심사업으로 하고 있다. 희망C는 2013년 11월 만들어져서 2014년 2월부터 본격적인 사업을 진행하고 있다. 희망C는 이제 사업을 시작하는 단계에 있다고 할 수 있다. 희망C는 '경쟁이 아닌 공동체적 삶, 더불어 사는 삶'이라는 큰 원칙을 가지고서 사업장을 넘어서서 가정과 지역에서의 노동자들의 삶의 프로그램을 기획하고 있다.

희망C는 노조 상근자와는 별도의 풀타임 상근자를 두고 있고, 노동조합과는 형식적으로 독립된 조직이며 조직의 구성은 노조원과 비노조원인 지역주민으로 되어 있다. 이사회와 사무국은 조합원과 비조합원 지역주민이 반반 정도로 구성되어 있으며 회원의 20% 정도는 조합원이 아닌 지역주민들이다. 희망C의 활동 재원은 희망C 회원들의 기금이다. 1인당 월 1만원-10만원 정도의 회비를 자율적으로 내고 있는 200명 정도의 회원을 가지고 있다. 희망C는 노조와 함께 "사람들의 마음속에 있는 나누고 싶은 마음, 함께하고 싶은 마음을 끄집어내어 함께 만들어가는 삶의 세계"를 만들어가는 사업을 구상하고 있다. 이를 위해서 노조원과 지역주민들에게 '참여와 경험', 그리고 교육을 제공하고 있다. 지역사업에 참여하면서 노조원들은 실천을 통하여 생각이 바

꿔고 있다. 노조의 이러한 사업은 노동자들을 '함께사는 삶'으로 조금씩 나아가게 하는 성과를 거두고 있는 것으로 보인다. 이들의 사업은 희망연대노조나 그 지역의 주민에 그치지 않고 있다. 강서구나 노원 등에서는 보건의료노조원과 전교조 조합원들이 희망C의 지역 사업에 활발하게 결합하기 시작하고 있다.

> 이제는 자기가 삶을 바꿀려면 그만큼 시간도 내야 되고 사실은 자기가 스스로 자신의 주머니에서 돈도 내야 되고.. 그리고 인식도 어쨌든 같이 살겠다는 걸로 갈려고....(희망연대노조 조합원 A).

"노동운동은 탈자본화한 노동자 네트워크를 구성하면서 대안적·계급적 공동체를 구성하는 노력을 해야 하고 이를 위해서는 법과 제도로 뒷받침되는 보편적 복지를 확대하는 일에 못지않게 노동이 연대하여 스스로의 생활·문화 연대체제를 구축하는 일이 필요하다"는 이종탁위원장(2014)의 말에서 희망연대노조가 지역노조운동에서 지향하는 것을 확인할 수 있다. 이는 의료와 먹거리, 그리고 문화를 함께 나누면서 같이 향유할 수 있는 관계망과 체제를 만들어 내는 방식에서 출발할 수 있다는 것이다[55]. 이를 위해서 지역을 노동의 거점으로 하고, 노동이 지역과 만나는 공간과 네트워크 구축을 시도하고 있다.

3) 사회공헌활동

희망연대노조에서는 노동조합이 실시하는 임단협 중심의 기존의 활동으로는 '노동하는 사람들의 삶을 재구성하기 어렵다'는 생각을 가지고 있다. 그래서 노동조합의 활동을 세상의 모든 사람들과 더불어 사는 공동체를 건설하는 방향으로 나아가야 한다는 사업 방침을 가지고 있다. 노동조합이 더불어사는 공동체 사업을 추진하기 위해서는 지역 주민과의 소통과 교류가 중요하게 된다. 지역 노동자와 지역 주민들과의 접촉면을 넓히고 지역에서 더불어 사는 사회를 만들기 위해서는 노동조합이 자신들이 가지고 있는 자원을 지역 공동체와 공유하는 것이 필수적이다. 이러한 노조의 노조활동에 대한 기본적인 생각은 노조의 임단협에서 사회공헌기금을 조성하도록 하고 있다[56]. 노조에서는 단협을 통해서 조성한 사회공헌기금의 운용에 대해서 토론이 진행되고 있는데, 단순한 기금 전달을 넘어서야 하고 조합원들의 참여가 중요하다는 것이 핵심적인 요지이다. 그런데 노조의 사회공헌사업에서 주목할 부분은 사업을 진행하는 과정이다. 노조에서 지역단체 등에 기금을 전달하거나 복지시설 등을 방문하는 행사 위주 사업이 아니라 지역에서 조합원들이 직접 피부로 느낄 수 있는 사업을 배치하면서 노

55) "(희망연대노조는) 더불어 사는 희망연대노동조합의 상상을 현실화 시킬 수 있는 희망이라고 생각한다. 많은 지부와 또 많은 조합원이 작은 나눔부터 시작해서 먹거리도 공급하고 교육과 보육, 그리고 주택까지도 함께 고민해서 자본에 의지하지 않고 주체적인 생활의 공동체가 현실화 될 것이라고 본다"(희망연대노조 조합원 C).

56) 씨엔앰 노사는 매년 3억원의 사회공헌기금을 조성하고 사업은 노조가 수행하고 있다.

조원들이 노조의 사회공헌사업과 내 삶을 연결하는 끈을 만들어내고 있다는 점이다.

> 노동조합들이 여전히 (사회공헌사업) 이런 것들을 상층 중심의 지역의 단체들과 연계해서 돈을 대 주고 노조의 이름으로만 이 사업을 (이렇게) 외화 했다면 난 당사자들한테는 이게 어떻게 쓰였는지, 이게 내 삶과 어떻게 연결될지는 고민하지 못했을 거다. 하지만 희망연대노조가 놓치지 않았던 거는 뭐냐면 (다른 곳에서는) 없었던 사례들을 만드는 거.....(희망연대노조 조합원 A).

그리고 희망연대노조가 단체협약을 통하여 회사로부터 사회공헌기금을 확보한다는 점에서는 다른 노조와 유사하지만 기금을 사용하는 과정은 지역연대를 극대화할 수 있는 방식으로 이루어지고 있다는 점이 돋보인다. 사업의 선정은 물론이고 사업의 진행과정에서 노조원들이 직접 참여하고 지역의 주민이나 단체들과 함께 사업을 만들어가고 있다. 이 과정을 통하여 조합원들과 지역의 연대를 구체화하고 있으며 조합원들이 지역단위에서의 삶에 개입하고 생활 연대를 위한 공간을 형성하도록 기획되고 있다.

> 우리 노조가 하는 부분만 봤을 때 느끼는 점은, 이 네트워크를 구성 한다는 게 그냥 우리가 기금을 따서 이 기금을 그냥 뭐 어려운 사람들을 도와준다는 의미로만 돈만 주고 마는 게 아니라 지역에서 여러 단위들을 묶어내서 이 단위들 안에 우리 조합원들도 함께 할 수 있는 틀거리를 만들어 내고 있는 거 아닌가?(희망연대노조 조합원 D)

노조가 기업 내에서의 임금 등 근로조건에 대한 단체협약을 하면서 확보한 재원을 가지고 지역에서 전개하는 사업은 조합원들로부터 광범위한 지지를 받고 있는 것으로 보인다.

> 조합원들은 노조가 임단협 과정에서 우리의 요구안만을 관철시키고 우리의 임금 인상 복리후생만을 이야기 하지 않고 사회공헌 기금을 사측에게 요구하고 이것을 온전히 지역의 단체들과 함께 펼치고 있다는 거에 대한 거부감은 없잖아요? (희망연대노조 조합원 A)

이러한 과정을 거치면서 조합원들은 나누는 삶에 대한 공감대가 높아지고 있다고 노조에서는 바라보고 있다. 조합원들은 노조의 지역연대사업에 조합원의 10% 정도가 결합하고 있고, 나머지는 노조에서 지역에서 무슨 사업을 어떻게 하고 있는지 이해하고 있는 수준이라고 말한다. 그래서 노조에서는 사업에 결합하는 노조원을 늘려서 지역에서의 일상사업에서 삶의 연대가 이루어지기를 기대하고 있다[57].

57) "10%정도 결합까지도 이어졌다. 나머지 90%정도는 인식하고 있는 정도 수준이다. 그 취지에 공감하고 있는 정도의 수준이라면 저는 이거를 어쨌던 40%, 50% 넘겨서 나중에는 정말 지역에서의 일상사업들 지역에서의 삶의 연대가 이루어지도록 하는게 필요한거 아닌가? (그) 때 진정한 사회운동노조로서의 역할을 하고 있는게 아닌가 라고 생각합니다"(희망연대노조 조합원 A).

4) 노조의 소모임 활동

대부분의 노동조합은 사업장 내에서의 임금과 고용을 비롯한 근로조건과 작업장에서의 권력을 중심으로 활동을 전개하고 있다. 그렇지만 노동자의 삶은 노동자의 생활세계에 의해서 결정적인 영향을 받고 있다. 노동자 개개인이 작업장 바깥에서의 생활이 신자유주의적 시장 질서에 장악되어 있으며 신자유주의 질서는 노동자의 생활 구석구석에 깊숙이 침투해 있어서 노동자들의 의식도 여기에서 자유롭지 못하다. 이러한 상황에서 공장 안에 머물러 있는 노동조합은 노동자의 삶을 전반적으로 개선하는데 명백한 한계를 가지고 있다. 이러한 문제의식에서 희망연대노조는 노조의 일상 활동을 활발하게 진행하고 있다. 노조의 일상활동에서 중요한 위치에 있는 조직이 소모임인데, 희망연대노조에는 아름연대, 희망연대노동조합 가족텃밭(남양주 송능주말농장), 놀깨, HUB1(야구), 부산케비티FC, 희망C[58], 그린나래, 청년노동자모임, 노동인권교육팀, 띵까띵까 기타, 케나끼(케이블 낚시) 등 다양한 형태와 다양한 활동을 하는 소모임들이 있다.

희망연대노조가 소모임 활동을 중시하는 이유는 바로 노조조직 활동 방향에서 찾을 수 있다. 공장단위의 제조업 노동자가 아닌 서비스노동자들을 조직하는 사업에 있어서 핵심적인 고리는 '동네이고 지역이다'는 인식이다. 바로 이러한 지역과의 결합에서 중요한 역할을 하는 것이 지역에 기반을 둔 소모임 활동이다. 지역단위 활동은 지역단위 네트워크를 만들어내고, 이러한 조직적 기반을 근거로 노동조합의 활동이 활성화될 수 있는 것이다. 희망연대노조는 버텀-업 방식의 사업을 추구하고 있다고 할 수 있다. 각 지역과 부문에는 그 나름의 특성이 있기 때문에 모든 곳에 통일적으로 적용할 수 있는 모델을 만드는 방식보다는 각자의 실정을 충분히 고려한 방식이 더 적절하다는 점에서 조합원 친화적이라 할 수 있다. 이러한 조직화의 밑바탕이 되는 것이 바로 지역을 거점으로 하는 소모임 활동이다. 소모임들은 주로 노조원들에 의해서 자율적으로 만들어지고 자율적으로 운영되면서 나눔연대, 생활연대, 지역연대를 실천하고 있다.

5) 국제연대사업

노조에서는 네팔에 '밥주는 학교'를 건설하였다. 네팔의 학교는 노조의 사회공헌기금으로 만들어졌다. 학교를 세운 이후에도 학생들의 점심, 그리고 학교 운영비를 제공하기 위해서 지속적으로 모금을 실시하고 있다. '저도 학교에 가고 싶어요'라는 네팔 저

58) 소모임 희망C는 지역단위 소모임으로서 (사)희망와는 다른 조직이다. 소모임 희망C에서는 조합원들이 지역 주민의 집수리사업을 실시하고 있는데, '저소득소외계층 무료 집수리 나눔활동, 해뜨는 집'사업은 2014년 4월 현재 100회차 활동을 진행하고 있다. "지역에서 나눔과 연대를 통해 더불어 사는 삶을 실천하는 모임으로서, 지역에서 이웃들과 만나면서 우리가 살아가는 동네를 알고 취약계층에게 따듯하게 손을 잡아주고 아이들이 건강한 노동자로 자랄 수 있도록 돌봄 등의 활동을 전개합니다"라고 자신들을 소개하고 있다.

금통을 조합원들에게 나누어주고 조합원들이 자율적으로 모금을 하여 재원을 마련하고 있다[59]. 현재까지 씨엔엠 노조원의 60% 정도가 저금통 모금에 참가하고 있으며, 노조 조직이 늦은 티브로드지부 등에서는 이제 막 저금통 사업을 시작하고 있다.
노조의 지원으로 포카라 지역에 세워진 학교에는 2014년부터 50명 이상의 학생들이 학교에 다니게 되었다. 그리고 뻘벗지역의 채석장 마을의 학교에 조리기구와 매달 급식비를 지원하여 아이들이 학교에 나올 수 있게 하고 있다. 이 사업은 2013년부터 진행되고 있는데, 가난한 이 지역이 아이들이 점심을 해결하지 못하여 학교에 가지 못하는 딱한 사정을 보고 희망연대노조가 사업을 시작하게 되었다[60]. 급식비를 매월 지급하는 것이 중요 사업이다.

4. 소결 : 작지만 소중한 씨앗

1) '같으면서 다른' 노조운동

희망연대노조가 지향하고 있거나 실제 추진하고 있는 사업은 노조운동에서 아주 익숙한 개념들이다. '공장의 담을 넘어서야 한다', '지역을 중시하자', '미조직노동자를 조직하자', '노동자의 삶의 세계에 노동운동이 접근해야한다', '노동조합 일상활동을 강화하자', '노동자는 연대만이 살길이다' 등 우리에게 너무나도 익숙한 레퍼토리들이다. 노동조합 교과서에서, 집회장의 구호에서, 노동조합의 교육에서, 노조의 사업계획에서 우리가 늘 마주하였던 단어들이다. 그리고 이 개념들의 실천이 시도되지 않은 것도 아니다. 많은 노동조합에서 이러한 시도가 이루어지고 있다. 그런데 희망연대에서는 이러한 단어들이 상당히 다르게 다가오고 있다. 단어나 구호가 아니라 체온으로 느껴진다. 그래서 희망연대노조는 '같으면서 다른' 운동을 전개하고 있다고 말하려고 한다.

희망연대노조에는 '생활문화연대국장'이라는 간부가 있다. 다른 노조에서 찾기 어려운 직책이다. 그리고 노조에서 '희망C'라는 법인을 만들어 지역에서의 생활연대를 진행하고 있을 뿐만아니라 다양한 자율적인 아이디어로 노조가 움직이고 있다. 조합원이 폭넓게 참여하는 소모임에는 반짝반짝하는 새로움이 넘쳐나고 있다. 노동자들의 자발성과 아래로 부터의 창의성이 돋보이고 있다. 그리고 희망연대노조에는 상층 지도부의 열린 자세와 간부들의 헌신적인 모습이 보인다. '노동자와 민중을 위해서 헌신'하는

59) 2014년 5월 15일 까지 집계된 2014년도 네팔 급식비 지원 저금통 모금액은 1,572,571원이었다(다음 카페)
60) 불가촉천민 주거지역인 이 지역으로 매우 열악한 환경에 처해 있는 아이들에게 점심을 지원하여 학교에 올 수 있도록 하였다. 아이들이 부모를 따라 채석장에 가서 일을 하여야 점심을 해결할 수 있다는 사실을 알고 이를 지원하게 된 것이다. 그렇지만 모든 조건이 어려운 이 아이들에게 놀 곳과 씻을 곳 등 추가적인 지원을 위한 논의가 진행되고 있다.

노동운동의 모습이 있다. 이런 것들이 희망연대노조를 '같지만 다른' 운동으로 만들고 있는 것으로 보인다.

> 산별 체제든 지역노조든 공장 안에서의 자기 이해관계와 요구 그런 걸 뛰어 넘어서 자기 삶의 지역에 노동조합이 착목했다면, 오히려 민주노조 운동의 위기는 더 빨리 극복될 수 있었던 거 아니냐(희망연대노조 조합원 A).

희망연대노조는 '경쟁이 아닌 공동체적 가치 실현'이라는 확실한 문제의식을 가지고 출발하였으며 케이블방송통신노동자와 만나면서 조직도 크게 확장되었다. 짧은 기간의 성장한 조직과 노조가 지향하는 가치를 결합시키기 위한 노조의 움직임이 바쁘다. 바쁘게 움직이는 희망연대노조가 그들의 성과만큼 헤쳐가야 할 길도 만만치 않아 보인다. 자본이 만들어 놓은 거대한 사회의 작동원리는 외형적 제도로 노동자들을 억압할 뿐만아니라 노동자들의 생각과 생활 속에 이미 깊이 착근하고 있다. 우리들의 사회적 관계도 이미 식민지가 된지 오래다. 이들과의 힘겨운 투쟁이 기다리고 있다. 그리고 또 있다. 노조운동의 오랜 관행과 이에 아주 잘 길들여진 노조운동 상층과 노조운동을 둘러싼 여러 세력들의 완강한 저항도 이들이 극복해야할 과제이다.

지역사회운동적 노조운동을 지향하는 희망연대노조 내부적으로도 넘어야 할 산이 많다. 노조는 항상 사업장 안에서의 경제적인 투쟁과 지역사회에서의 삶의 변화를 위한 사업의 결합하는 문제를 마주하게 된다. 노조 내에서의 경제적인 투쟁 사업은 그 전형이 만들어져 있는데 지역에서의 노조 사업은 아직은 추상적인 점이 많고 조합원들에게도 확실하게 와 닿지 않는 지점이 많다.

> 임단협 투쟁의 AB 정석은 잘 배우고 있고 잘 하고 있는데, 우리 노조도 그런 걸 되게 잘하고 있는데, 이후에 솔직히 조합원들의 삶이 변화 되는거 까지는 사실은 깜깜하다. 잘 보이지가 않는다라는 거죠. 사실은 그게 가능할까 싶기도 하고.. 매년 투쟁은 하니까.. 많은 사람들이 거기서 오는 스스로의 고민이나 한계를 느끼고 있는 거....(희망연대노조 조합원 D).

그래서 노조에서는 끊임없이, 그리고 세심하게 '더불어 사는 삶'을 지향하는 지역사회운동노조를 위해서 목적의식적인 노력을 기울이고 있다.

> 그래서 더 이제 목적의식적으로 더 그런 사업들을 배치를 할려고 하고, 교안하나 만드는데 있어서도, 투쟁교안 하나 만드는데 있어서도, 그런 내용들을 추가 할려고 하고, 그러고 있죠(희망연대노조 조합원 D)

2) 사회운동노조로서의 희망연대노조

‘지역사회운동노조’를 표방하고 있는 희망연대노조가 가지는 사회운동노조적 성격을 살펴보면,

첫째, ‘공장을 넘어서는’ 노조운동을 하고 있다. 희망연대노조는 공장과 지역의 두 날개로 사업을 진행하고 있다고 할 수 있다. 공장 안에서의 경제적이고 조직적인 활동을 한축으로 하고 있으며, 지역사회에서의 노동자의 삶을 재구성하는 사업을 또 다른 하나의 노조활동의 축으로 하고 있다. 현재 희망연대노조는 사업장에서의 노조 건설과 노조 사수, 그리고 노조의 기본활동에 주력하고 있으면서 동시에 공장의 담을 넘어서는 활동을 위한 노력을 계속하고 있다. 그래서 희망연대노조의 현재 단계는 ‘공장 안의 노조활동을 기본 축으로 하면서 기업 내에서의 조직과 자원을 기반으로 지역사회운동노조로 나아가고 있다’라고 할 수 있다.

둘째, ‘지역과 사회운동과의 연대’를 노조의 중심적인 사업으로 위치시키고 있다. ‘지역사회운동노조’의 지향을 분명히 하고 있다는 점, 지역사회와의 사업에 노조의 핵심적인 역량을 투입하고 있다는 점이 확인되고 있다. 특히 지역의 사업을 타자와의 연대로서가 아니라 지역과 노조가 함께 주체가 되고 있다는 점에서 지역사회와 하나가 되려는 노조의 의지와 실천이 보인다. 그리고 노조원들도 ‘지역성을 강조하는 것’에서 희망연대노조와 다른 노조와의 차별성을 인식하고 있다.

셋째, 조합원의 자발적 참여 정도가 높다. 노조원의 자발적 참여는 노조원의 노조사업에 대한 동의와 노조에 대한 신뢰, 그리고 자신을 스스로 움직일 수 있는 내적 동력이 있어야 가능하다. 희망연대 노조 조합원들은 노조의 사업에 대한 동의가 높다[61]. 그리고 노조간부들의 헌신과 노조지도부의 말과 행동의 일치에 대한 노조원들의 신뢰가 높아 보인다. 노조사업에 대한 동의, 그리고 노조 지도부에 대한 신뢰, 그리고 노조와 노조사업에 대한 자기 동일화가 노조원의 노조활동에 대한 자발적이고 능동적인 참여로 이어지고 있다.
희망연대노조에 대한 조합원들의 참여와 신뢰는 최근 진행되고 있는 씨엔엠과 티브로드 비정규직 노동자 파업에서도 확인되고 있다. 파업노동자들의 생계보조금으로 희망연대노조는 13억원에 달하는 기금을 조성하였다. 그런데 13억원은 대부분 노조 내부에서 만들어졌다. 고용불안과 저임금에 시달리고 있는 4,000명 정도의 노조에서 조성한 기금으로는 엄청나다. 특히 주목되는 부분은 비정규직 노동자의 파업을 지원하기 위해서 정규직 노조원들이 1억원의 채권을 구매하여 생계비를 지원하고 있다는 점이다. 씨엔엠 정규직 노동자들이 모은 1억원의 생계비는 희망연대노조 노동자들 간의 연대를 잘 보여주고 있다. 그리고 이는 노조원들이 노조 지도부에 보여주는 신뢰의 결과이기도 하다. 그리고 또 하는 주목할 것은 10억원에 가까운 생계비를 희망연대노

61) 노조원들은 희망연대노동조합하면 떠오르는 단어가 ‘더불어’이고(희망연대노조 조합원 C), “노동조합은‘삶’이라고 이야기 한다. 그리고 희망연대노동조합은 진정한 노동조합이라고 이야기 한다"(희망연대노조 조합원 B)

조 간부들이 마련하였다는 점이다. 본조 간부는 물론이고 각 지부의 간부들이 자신의 집을 담보로 대출을 받는 등의 방식으로 10억원이라는 큰돈을 만들었다. 이러한 결과는 노조원들의 동지 의식, 노조와 노조지도부에 대한 신뢰를 바탕하지 않고서는 불가능한 일이다.

노조원들의 노조 활동 참여는 노조원이라는 자부심에서 나오고 있다. 노조원들은 '희망연대노조가 어떤 노조인가?'에 대해 명확한 생각을 가지고 있다. 노조는 '지역과 함께하는 노조이고 더불어 사는 삶을 추구하는 노조이고, 낮은 곳과 연대를 지향하는 노조이다' 라는 생각을 명확히하고 있다. 그리고 그 노조의 목적과 활동에 대한 동의는 노조에 대한 자긍심, 노조 조합원이라는 자부심을 가지게 하고 있다. 무엇보다 중요한 것은 희망연대노동조합이 지향하는 가치와 그것을 실현하기 위한 사업들에 대해서 상당부분 공감하고 있고, 그것이 내가 희망연대노조 조합원임을 자랑스럽게 생각하는 매개가 되고 있다. 그래서 희망연대노조 조합원들은 희망연대 노조원이라는 사실을 자랑스러워하고 희망연대가 지역에서 하는 사업에 대해서 자부심을 가지고 있다[62].
지도부의 도덕성과 헌신성, 그리고 그것을 행동으로 실천하는 것, 덧붙여 취약계층과 함께하고 나누는 것 이러한 모습에서 조합원들이 희망연대노조에 자부심을 갖는 것이라는 진단(김은선, 2014)에서 지도부에 대한 신뢰, 사업이라는 행동으로 나타나는 노조의 방침, 그리고 노조의 가치가 노조원의 참여를 가능하게 하는 핵심적인 요인임을 알 수 있다.

넷째, 국제연대 사업을 시작하고 있다. 초보적인 단계이지만 노조원들의 자발적인 모금으로 다른 나라의 어려운 노동자의 자녀들을 지원하는 사업이 진행되고 있다는 점에 의미가 있다.

희망연대노조는 "이제 시작이다. 새로운 시작, 새로운 모색이 희망연대노동조합의 출발처럼 노동운동의 위기를 극복할 수 있는 대안적인 모델로 자리 잡을 수 있을 것인지, 아니면 하나의 실험으로 그치고 말 것인지? 아직은 장담할 수 없다"(김은선, 2014)는 자체 진단처럼 희망연대노조가 명실상부한 지역사회운동노조로 자리매김하는 길은 아직은 멀어 보인다. 그러나 노조는 새로운 길을 새로운 방식으로 만들어가는 여정을 출발하고 있다는 것은 분명해 보인다. 희망연대노조의 뿌리고 키우고 있는 작은 씨앗, 이 씨앗이 한국노동운동에 커다란 변화를 가져올 수 있는 가능성을 담은 소중한 씨앗으로 자라기를 바란다.

62) 김은선(2014)는 "자부심의 원천이 '지역사회운동노조'를 지향해서 인지, 여타 노동조합보다 높은 도덕성 때문인지, 근로조건 개선에 투쟁의 계속된 승리 때문인지는 명확히 알 수 없다"라고 아직은 '더 관찰하고 더 많은 시간의 실천을 보아야 한다'는 조심스러운 입장이다.

토론1

<최근 사례들을 통해 본 한국 노동운동 재활성화 방안> 토론1

노중기 한신대학교 사회학과 교수

토론2

<최근 사례들을 통해 본 한국 노동운동 재활성화 방안> 토론2

유형근 이화여자대학교 고진로사회권연구소 연구교수

토론3

<최근 사례들을 통해 본 한국 노동운동 재활성화 방안> 토론3

조건준 금속노조 경기지부 교육선전부장