

제120차 노동포럼 ‘노동조합의 지역사회 개입 사례 평가’ 첨부자료

- 김은선 전 희망연대노동조합 지역연대국장

- 1) 김진익 희망연대노동조합 나눔연대국장 인터뷰 자료, 월간 오늘보다(2015년 2월)
- 2) 김은선 “희망연대노동조합 5년의 모습은 어떠한가?”, 2014년 작성

첨부 자료 1)

노조와 세상 사이 담을 허무는 실험, 희망연대노동조합 희망연대노조 김진익 나눔연대국장 인터뷰

- 인터뷰 · 정리 김유미사회진보연대 정책선전위원
- 김진익희망연대노동조합 나눔연대국장

민주노총 서울지역본부 내에 희망연대노조라는, 이름도 독특한 조직이 만들어진 것은 2009년 12월이었다. 이 노동조합은 케이블비정규직, 다산콜센터 등을 조직하고 투쟁하며 무럭무럭 자랐다. 선배 지부들이 나서 다른 노동자들을 조직하며 이어지는 끊임없는 확장, 사회적 이슈를 만들며 전략적으로 싸워 쟁취한 승리, 취약계층 아동청소년을 만나는 지역활동 등 희망연대노조의 행보를 보면 여러 모로 호기심을 자극하는 조직이 아닐 수 없다.

김진익 국장님을 만나기는 쉽지 않았다. 작년 말 씨앤앰 투쟁이 승리한지 얼마 되지도 않았는데 지금은 LG유플러스, SK브로드밴드지부 투쟁이 한창이라 눈코 뜰 새 없이 바쁘기 때문이다. 여의도 LG트윈타워 앞 투쟁의 현장에서 만나 인터뷰를 했다. (사진 출처 : 희망연대노동조합 Daum 카페)

노동조합 활동과 고민

저는 전노협(전국노동조합협의회) 시절에 서노협(서울노동조합협의회) 중동부지구 사무차장을 하면서 노동조합 활동을 시작했어요. 그 전에는 동부지역 노동자회라고 노동자 회원 단체에 있었고요. 그게 자연스럽게 민주노총 준비위 시절에 중동부지구협의회로 이어졌고, 96년인가 97년부터는 민주노총 서울

본부 조직부장으로 있었어요. 그때부터 서울본부에서 쪽 활동을 했고 2001년 12월 민주노총 미조직비정규사업국장으로 가서 활동을 하다가, 2005년에 다시 민주노총 서울본부로 왔어요. 그 다음부터는 2009년도까지 계속 서울본부에서 활동을 했어요. 조직국에서 주로 일을 했으니까 투쟁 사업장에 대한 지원이나 미조직 비정규 투쟁 사업을 주로 해 왔죠. 사회공공성 투쟁 같은 것도 했고요.

그런데 당시 비정규노동자가 우리 운동의 새로운 주체라고 이야기가 되었잖아요. 제가 많은 미조직비정규 사업장을 조직하고 투쟁을 해 보면 결국에는 기존 운동에 편입이 되더라고요. 비정규직 투쟁은 격렬할 수밖에 없거든요. 싸움의 격렬성은 있는데 그렇다고 해서 새로운 주체 형성이나 하면 자기 전망, 내용, 이런 것들이 없는 것 같았어요. 비정규직 노조도 실리주의에 흡수되고 자기 작업장의 임단협 투쟁에 갇히는 것 같다는 문제의식을 갖고 있었어요. 그러면서 작업장을 넘어서 재생산 공간까지 포괄하는 새로운 활동이 필요하지 않나 하는 생각을 하게 됐어요.

희망연대노조라는 실험의 시작

그 문제의식을 반영한 활동을 어떻게 할 건가 하다가 기본 방향을 지역사회운동노조로 가야 한다는 생각을 했어요. 노동과 사회운동, 노동과 지역이 만나서 새로운 방식의 노동조합 운동을 해야 한다고 방향을 잡은 거죠.

2007년 사회운동포럼, 2008년 노동운동포럼을 진행하면서 그런 문제의식을 공유하고 모색을 했죠. 근데 당시 제가 생각하는 지역사회운동노조의 구체적인 상이 없어서 논의 자체가 붕 뜨는 느낌이 들었어요. 공감하는 사람들도 이야기만 무성할 뿐 더 이상 진전이 안 되는 것 같았어요.

기존 노동조합을 그런 성격과 내용으로 변화시키는 것도 고민을 했는데, 기존 노동조합의 관성이란 게 있잖아요. 그리고 기존 노동조합한테 하자고 하려니 구체적인 사례도 없어서 설득이 어렵고. 그런 모델이 있어야 설명을 하고 공감을 얻고 할 수 있을 것 같아서. 하나의 작은 사례, 실험 모델로 희망연대노조를 만들게 되었어요. 형식은 지역일반노조인데 노동조합의 지향과 성격을 사회운동노조로.

몇몇 분들은 ‘형식이 지역일반노조인데 그걸로 하면 되지 않느냐’ 는 얘기를 했죠. 하지만 서울일반노조를 변화시키는 게 기존의 체계, 관성에서 하기 어렵다는 생각을 했어요. 계속 논의는 했었어요. 서울 지역 일반노조나 서경서비스노조나 사무금융노조, 그 문제의식에 포괄적으로 공감하는 활동가들과 토론은 계속 하고 있었죠. 그러다 결국 희망연대노조라는 하나의 사례를 만들면서 그 노조들과는 연대 교류를 하며 몇 년에 걸쳐서 통합하는 과정을 거쳐 보자, 공감대 형성, 내용, 실천을 만들면서 나중에 통합해보자고 얘기를 했었어요. 별도로 만드는 것에 대한 이견은 계속 있었죠. 설득이 다 되었다기보다는, 먼저 만들고 실험을 하는 식으로 실천을 했던 거죠. 그때의 논의는 이후엔 중단 되었어요.



첫 번째 조직화, 케이블 노동자

케이블 업체 노동자 조직화가 첫 번째 조직화였는데, 목적의식적이었다기 보단 상담이 들어왔어요. 씨앤앰이 내부 구조조정도 앞두고 있었고, 동종업종의 다른 업체보다 노동조건이 열악했어. 당시 AS·설치가 일부 정규직으로 남아있었는데 그걸 구조조정을 하려는 거죠. 그래서 여러 사람이 여러 경로로 노조 상담을 했던 거예요. 한국노총도 찾아가고, 언론노조도 찾아가고, 민주노총 서울본부에도 찾아가고. 그게 2009년 하반기예요.

초기에 저한테 상담왔던 곳은 씨앤앰 중부지사였어요. 그래서 “중부지사 한 개 만으로는 안 된다. 한 개 지사로는 사측의 탄압에 의해서 노조가 지켜지기 어렵다. 적어도 과반수의 지사에서 노동조합이 만들어질 때까지 조직사업을 하고 기다려야 한다. 그걸 타진해 봐라.” 라고 했던 거죠. 한국노총은 잘 얘기가 안 됐고, 언론노조에선 언론노조가 감당하기 어렵다는 대답을 들은 거고. 그래서 제가 하반기부터 접촉을 하면서 2차, 3차 상담을 했던 거죠.

그런데 그 때가 희망연대노조를 준비하던 때였어요. 케이블 노동자들은 일하면서 지역 주민들과 만나니까, 희망연대노조가 지향하던 지역사회운동, 노동과 지역이 만나는 구상을 담보해낼 수 있는 업종이겠다는 생각이 들었죠. 그래서 그걸 염두에 두고 논의를 같이 했어요.

1월 25일 노동조합을 만들었어요. 원래는 좀 더 준비를 하려고 했는데 사측이 알게 되면서 빠르게 하게 된 거죠. 그 때는 거의 과반수 정도였어요.

당시 조직된 노동자들은 정규적이었어요. 1월 25일에 만들어지고 노동조합 불인정, 부당노동행위, 노조탄압에 맞서서 파업을 하고 11월 11일에 타결을 했어요. 당시 간부들은 사측과 치열한 투쟁을 하면서 조직이 강화됐고 의식이 깨이면서 주요 간부들은 협력사, 그러니까 외주업체 노동자들도 노동조합이 있어야 한다는 문제의식이 있었어요.



김진익 희망연대노조 나눔연대국장

정규직 노조가 안정화되자마자 비정규직 조직화에 돌입하다

투쟁하면서 여러 손실이 있으니까 연말에 노동조합이 하루주점을 했는데, 그 때도 비정규직 노동자들을 염두에 두면서 했어요. 일부를 노출 안 되게 조심하면서 초청해 만났죠.

기본적으로 간부들은 ‘내 권리만큼 외주업체 노동자 권리도 중요하다’ 는 인식이 있었어요. 원래 같은 회사 소속이다가 2007년에 AS·설치기사들만 외주화를 했던 거거든요. 과거에 우리와 함께 했던 동료인데, 그 사람들은 외주화되고 노동조건이 후퇴한 거죠.

2011년에는 비정규직 노동조합 준비모임으로 ‘함께살자’ 모임을 만들었어요. 정규직 노조의 준비팀이 권역별로 만들어져서 조직사업을 쪽 들어간 거죠. 조직화 원칙은 마찬가지로 과반수. 그래야 조직을 유지 강화할 수 있다. 그러기 위해선 비공개로 할 수밖에 없는 거죠. 공개하는 순간 사측이 개입을 하고, 사측이 막는 속도가 더 빠르니까.

씨엔엠에 이어 티브로드까지, 케이블비정규직 조직화 바람

케이블비정규직(씨엔엠)지부는 2013년 2월 13일에 출범했어요. 그런데 그 소식을 듣고 같은 업종의 티브로드 노동자들이 연락을 해 온 거예요. 시간이 없어서 출범식 하는 날 그리로 오라고 했어요. 출범식 전에 와서 만나고, 출범식 한번 참관해 볼래, 해서 참관을 하고 나서 티브로드 노동자들이 자신감을 가지고 조직을 바로 들어갔어요.

케이블비정규직 씨엔엠지부는 2년 동안 준비한 거잖아요. 그래서 티브로드도 충분히 준비해야 된다

고 그랬는데, 거기가 내부 구조개편을 앞두고 있어서 급하다, 준비 기간은 짧지만 내부 상황상 급격하게 조직화를 올릴 수 있다, 주체들이 그걸 절박하게 원해서 불과 한 달여 만에 조직이 됐어요.

비슷한 업종으로의 확산

SK브로드밴드랑 LG유플러스 조직화는 씨앤엠이나 티브로드 간부·조합원들이 역할을 했죠. 비슷한 업종이라 친구도, 같이 일했던 사람도 있어서 알음알음 연결을 해 준 거죠. 2013년 7월부터 상담이 오거나, 연결을 시켜주기 시작해서 11월부터는 본격적으로 비공개 조직 사업에 돌입을 했죠.

LG유플러스는 원래 서울일반노조에도 조직 상담이 들어와서 준비하고 있었던 게 있어요. 희망연대노조도 따로 하고 있었고. 서로 모르고 진행하다가 도중에 알게 되었는데, 서울일반노조와 논의를 통해 조정을 해서 서울일반노조가 만나던 단위를 희망연대노조로 이관을 한 거죠. 쉽지 않았을 텐데 서로 오랜 신뢰관계가 있었고, 희망연대노조로 옮기면 그래도 책임성 있게 할 거다 하는 서울일반노조의 판단으로 양해와 조정을 한 거죠.



노동조합 건설보다 더 중요한 조직의 유지·강화

씨앤엠, 티브로드, SK, LG도 그렇고 그 전에 시도는 무수히 있었어요. 다른 점은, (이전에는) 한 개 센터, 소수 센터가 했던 거죠. 한 개 센터로 하면 그 안에서 집중적인 탄압을 하든가 그 센터 자체를 날려버리면 되잖아요. 그래서 흐지부지되거나 무력화되거나, 노조 움직임을 사전에 포착하고 회유, 탄압해서 취소되는 사례가 무수히 많았던 거예요. 그래서 전국적 다수조직화를 해야 한다고 봤던 거죠.

제가 미조직 비정규직 사업을 수없이 해왔잖아요. 저는 노조 만드는 것 보다 유지 강화하는 게 더 어렵고 더 중요하다고 생각해요. 어설픈 노동조합 만들기보다는 제대로 만들어야 한다고. 이 얘기를 일본 노동조합과 했더니, 랭고(일본 노동조합총연합회, 기업별노조를 중심으로 조직되어 비정규직 노동자 조직과 투쟁에 소극적임)가 미조직 비정규직 조직화 투쟁을 회피하기 위해 그런 말을 한 대요. “준비가 더 필요하다.” 근데 표현은 똑같을 수 있는데, 제가 얘기하는 건 제대로 준비해서, 말하자면 패배하지 않고, 조직을 희망으로 제대로 남길 수 있는 철저한 과정과 준비를 하자. 그런 건데 표현은 비슷하죠. (웃음)

조직 규모가 커지면서는 먼저 만들어진 선배 지부의 간부들이 역할을 많이 했죠. 안 그러면 감당이 안 되잖아요. 말하자면 월차 내고, 선배 지부가 아침 선전전 퇴근 선전전을 한 거죠. 교육 같은 경우도 본조가 감당이 다 안 되니까 조직 사업을 같이 해 왔던 전현직 간부들이 교육 다니고. 왜 우리 지부 사업하기도 힘든데 다른 사업장에 신경 쓰냐, 간부 성향에 따라 불만이 있는 경우도 가끔 있는데, 다수 간부들은 그게 당연한 거라고 생각하고 있어요. 투쟁의 과정에서 경험으로, 그리고 끊임없는 교육 토론으로 그래야 한다는 인식을 유지했고. 그게 하나의 풍토로 된 것 같아요.

2014년, 씨앤앰 투쟁

처음엔 임단협 투쟁으로 준비를 했었어요. 그런데 쟁의조정 들어가면서 사측의 태도, 입장, 여러 상황 종합해보니 아 이거는 임단협 투쟁이 아니더라고요. 구조조정 저지 투쟁이다. 사측이 전면적인 도발에 나섰다. 업체 교체 과정에서 장기파업 유도하고, 생계상 문제로 노동조합이 약화되고 나면 전면 구조조정, 이런 수순으로 들어오겠다고 예상을 했죠.

그러면 우리도 장기적인 싸움을 할 수 있도록 준비해서, 사측의 기도를 무력화하자는 얘기를 간부들과 하면서, 경고파업과 현장복귀를 했던 거죠. 그리고 투기자본의 매각 앞둔 구조조정 시도에 대해 사회적으로 폭로했어요. 현장 복귀해서 끊임없이 여론 조성을 하고, 그러면서 필요한 시기에 재파업으로 나오는 걸로 기본적으로 생각을 했던 거죠. 해고 대오가 발생했으니 해고 대오는 노동성과 같은 물리적 투쟁을 하고.

근데 케이블비정규직 노동자들이 속한 외주업체가 직장폐쇄를 했어요. 그래서 씨앤앰지부는 복귀하고, 비정규직 지부는 이왕 직장폐쇄 했으니 한 번 붙어보자, 했던 게 7월 중순 정도인데 사측이 버틴 거죠. 그래서 8월 말, 추석을 앞두고 케이블비정규직 대오도 현장복귀를 했고, 해고 대오가 남아 투쟁을 했어요. 애초 우리가 생각했던 것보다 시간이 걸린다, 10월 국정감사 투쟁, 그 다음엔 뭐, 이런 단계들을 설정해서 결정적인 시기로 잡은 거는 크리스마스, 연말이었어요. 총공세투쟁을 통해 연말 내에 승부 분다고 한 거죠.

11월 15일 고공농성 투쟁 들어가고. 현장복귀 했던 씨앤앰 정규직이 18일 전면파업, 케이블비정규직지부는 장기파업을 이전에 해서 조직정비가 필요해서 순환파업으로 고공농성을 지키고. 이러면서 그동안 누적되어 온 사회정치적 압박이 있잖아요. 그걸 가지고 종교, 정치권까지 각각의 분야에서 압박, 그러면서 타결을 하게 된 거죠.

‘나눔연대활동’ 이라는 특별한 전략

제가 가장 고민한 것 중 하나가 조합원의 삶이에요. 민주노총 조합원들이 투쟁을 통해서 임금을 인상 받고 고용안정이 되면 어떻게 살아가느냐, 결국 자본에 종속된 삶을 살더라도 아이들 사교육 시키고 좋은 옷 입히고, 좀 여력이 되면 재테크 하고, 주식투자나 부동산을 하고 사보험 들어서 노후를 대비하고. 현대자동차도 그렇고 현대중공업도 그렇고 골리앗 투쟁도 하고, 정말 대단한 투쟁이었잖아요. 투쟁할 때 머리띠 묶고 반짝반짝 빛나던 눈이, 일상으로 돌아와서는 자기 가족의 울타리를 넘어서지 못한다는 거죠.

그래서 제가 생각한 건 좀 대안적 삶이 필요하지 않나. 물론 어려운 일이죠. 구조 자체도 그렇고, 개인도 30~40년 동안 그런 삶을 살아 왔는데 바뀌기도 어렵고. 쉽게 표현하면 ‘더불어 사는 삶’, ‘아래로 향한 운동’, 이걸 해야 하는데 우리 지역에서 나눔과 연대를 하는 것을 생각했어요. 지역 사회에 녹아들어서 함께 하고, 항상 다른 사람의 권리까지 생각할 수 있도록.

고민하다 처음에 하게 되었던 게 취약 계층 아동청소년 사업이에요. 우리가 혼자서 할 수 있는 일은 아니지만, 지역사회 네트워크 속에서 우리가 할 수 있는 일을 같이 해보겠다. ‘한 아이를 키우기 위해선 온 마을이 필요하다’ 고 하잖아요. 예를 들어서 노동조합이 할 수 있는 건 아이들과 학부모에 대한 노동인권 교육이다. 어떤 단체는 생태환경, 어떤 단체는 희망의 집수리를 통해서 아이들이 안정적인 주거환경을 만들고, 정신적 상처가 있는 아이들 심리 상담도 하고. 이런 지역 연대, 나눔을 계속 하기 위해 희망연대노조는 사회연대기금을 조성했어요.

삶의 변화 뿐 아니라 노동조합의 전략으로

저 개인적으로는 이런 활동이 크게 세 가지 의미가 있다고 봐요. 일단은 조합원의 삶의 변화. 하지만, 더불어 나누는 삶 그 자체로 의미가 있다는 거고요.

두 번째는 사회연대 투쟁 전략. 우리가 함께 하면 지역사회가 언젠가 우리가 투쟁할 때 함께 할 거다. 항상 듣는 얘기는 인권단체나 이런 데에서, 어려울 때만 노동조합이 연대 해달라고 손 벌린다. (웃음) 저는 사용자가 걱정하고 달려들면 노동조합 독자적인 힘만으로는 승리할 노동조합이 거의 없다고 생각해요. 승리하려면 현장의 힘뿐만 아니라 사회적 힘이 있어야 되는데, 사회적 힘조차 노동조합이 자기 활동으로 만들어낸다는 생각을 한 거죠.

마지막으로는 이걸 조직화전략으로 보고 있어요. 개인적으로 영세소규모 노동자 조직화, 동네노동자 조직화를 생각하고 있는데 제일 어려워요, 이게. 사업장 단위로 조직할 수 없는 거고 지역 단위로 조직하거나 아니면 지역 사회의 연대가 있어야 가능한 건데, 이렇게 끊임없이 지역과 신뢰와 관계를 만들어서 나중에는 동네 노동자 조직 사업을 위한 신뢰, 환경이 조성될 거다 이런 생각을 해요. 이를테면 아동청소년을 대상으로 노동 인권 교육을 했는데 이 아이들이 성장하면 청년 조합원이 될 수 있는 거 아니냐. 5년 10년 뒤에는. 이런 조직화 전략의 일환이다. 이렇게 생각하고 있습니다.



조합원의 자발성을 끌어내는 비법

노동조합 활동의 주인공은 조합원인데, 어떻게 살아 움직이는 노동자, 노조 활동을 만들 거냐가 관건인 것 같아요. 그래서 끊임없이 교육 토론, 특히 토론을 중시해서 하려고 해요.

또 간부 순환이 있어요. 저희는 본조나 지부는 간부를 2년 이상 못해요. 그렇게 하는 이유는 새로운 간부 육성, 그리고 희망연대노조가 지역연대활동을 많이 하잖아요. 그런 활동을 전임들이 담당 하도록 해요. 현직이 앞장서고 전직이 뒷받침하는 튼튼한 간부층, 그래서 결국엔 전 조합원의 간부화를 만들어내는 것. 그것도 조합원 주체화 방식 중 하나라고 생각해요.

또 하나는 다양한 활동을 하는 거예요. 나를 즐겁고 행복하게 할 수 있는 각종 소모임. 근데 그게 또 나눔연대활동과도 연결될 수 있어요. 예를 들면 저희 야구부가 있는데, 기본적으로 취미생활이잖아요. 그런데 할 수 있으면 지역아동센터 아이들에게 야구를 가르쳐주고, 목공교실을 한다면 그걸로 아이 책상도 만들어주고. 자기의 삶의 즐거움과, 그걸 또 나누는. 그런 무수한 활동들을 하는 거죠. 일상 활동이 튼튼해야 노동조합이 살아 움직이고 힘 있는 조직이 되더라고요.

희망연대노조 어디만큼 와 있나

희망연대노조가 지금 만 5년을 경과해서 6년째예요. 5년 1개월 짜. 처음 시작할 때 지역사회운동 노조가 만만치 않고, 정착화 되려면 10년은 걸린다고 생각을 했어요. 6년차니까 절반을 넘어섰는데, 아직까지는 물음표, 미지수다. 여기까진 왔는데 여기서 정체되거나 후퇴할 수도 있는 거거든요. 지금부터가 중요하죠.

특히 작년에 우리가 워낙 투쟁이 동시다발적으로 벌어지면서 우리가 강조했던 일상 활동, 생활 문화 부분이 상대적으로 소홀했던 건 사실이에요. 중단하지 않고는 해 왔는데, 항상 이렇게 전면

적 투쟁에 돌입했을 때 어렵더라고요. 사업 역량들을 많이 확보해야 될 것 같아요. 결국 사람이 문제인 것 같아요. 지역사회운동노조의 의미를 공감하고 실천할 수 있는 주체 형성이 핵심이 아닐까요. 교육과 토론은 한계가 있어요. 교육은 몇 개월 안 가요. 그게 어떻게 작게라도 자기 실천으로 하느냐가 교육과 토론한 마음과 의지를 표현할 수 있는 방법인 거죠.

기존 노동조합 활동가들의 반응

주변의 반응은 두 가지인 것 같아요. 하나는 ‘눈여겨볼만 하다. 의미 있네. 잘 됐으면 좋겠다.’ 또 하나는 경계하거나 걸림돌로 보는 측면도 있어요. ‘기존 산별 체계나 지역본부 체계와 맞지 않다.’ 지역본부 소속인데, 사실상 전국 조직이잖아요. 산별 체계로 재편해야 하는 거 아니냐는 의견이 있죠.

그런데 의외로 의미를 두고 관심 있게 지켜보거나 좋은 사례로 발전했으면 좋겠다는 분들이 꽤 많이 계세요. 경계와 비판하는 부분들도 저는 이해를 해요. 그런데 제가 중요하게 보는 건 조직형식의 문제가 아니라 결국 우리 노동조합 운동의 지향과 내용인 것 같아요. 저희는 작은 조직이니까, ‘이런 노조도 있구나. 저렇게 하는 것이 검토해볼만 하지 않을까.’ 이 정도만 우리 운동에 메시지가 된다면 좋겠어요.

노동조합 활동가들에 하고픈 말

의외로 많은 활동가들이 기존 경험, 방식의 관성에 빠져 있어요. ‘이렇게 해왔지 않냐’ 이러면서 새로운 모색이 많이 제한되고 차단된다는 느낌이 들어요. 역동적이지 못하고. 정파 문제도 있고요. 정파로 줄 세우고, 세 확장에만 욕심내고.

저는 노동조합의 활동, 민주노총의 의미는 당연히 인정하지만, 새로운 모색, 예를 들어 상상력을 발휘하자면 “꼭 노동조합이어야 돼? 노동자운동이?” 이런 생각을 해볼 수도 있고. 중심은 잡되 다양한 사고와 상상력, 그런 실천을 했으면 좋겠고요.

조직도 저는 조직화 자체보다는 어떤 조직화냐가 중요하다고 봐요. 만드는 거만이 아니라 유지·강화하고, 새로운 주체 형성. 새로운 주체형성이란 건 조합원이 됐다고 되는 문제가 아니고 그 주체가 어떤 지향으로 생각하고 실천을 하느냐가 문제예요.

투쟁도 마찬가지인데, 투쟁은 정당한 거지만, 그게 유일한 지향은 아니라고 보거든요. 가능하면 이기는 투쟁을 하면 좋을 것 같아요. 물론 이기고 싶지 않은 노동자가 어디 있겠냐마는. 최선을 다해, 투쟁 자체보단 투쟁으로 인해 좋은 의미가 이어질 수 있는. 그만큼 더 철저하게 해야 된다는 얘기죠. 철저한 준비, 이기기 위한 다양한 사회적 노력들, 이런 것들을 생각해야 한다고 봅니다. ●

첨부 자료 2)

희망연대노동조합 5년의 모습은 어떠한가?

김은선(2014년, 성공회대 시민사회복지대학원 질적연구방법론 과제)

I. 서론

1. 연구 목적

기존 민주노조 운동의 혁신이라는 기치로 출발한 ‘희망연대노동조합의 건설과 실험’이 5년이 지난 지금 어떠한 모습으로 자리하고 있는지를 보고자 한다. 다양한 활동가들이 모여서 노동운동의 새로운 모색을 이야기 했던 “노동운동 포럼”에서 제기한 과제들을 실천하겠다는 당찬 포부를 안고 9명의 활동가 발기인들로 구성되었던 희망연대노동조합의 5년의 모습은 어떠한지 알아보고, 그 속에서 조합원들은 어떤 고민을 하고 있으며, 시작당시의 고민을 노동조합은 어떻게 실현해 가고 있는지 조합원 당사자들의 진술을 통해 알아보고자 한다. 또한 그런 실천 과정이 희망연대노동조합 출발의 시작이었던 ‘노동운동의 변화’라는 담론에 걸 맞는 것인지 등을 알아보고자 한다.

2. 연구개요 및 방법

창립 발기인의 인터뷰를 통해 노동조합의 설립 배경, 노동조합에서 추구하는 가치 지향, 그것을 실현하기 위해 어떠한 활동들을 해 왔는지, 그리고 현재 시점에서 노동조합의 실천 활동을 어떻게 평가하는지, 앞으로의 과제는 어떤 것들이 있을지를 알아보았다. 그리고 발기인을 제외하고 현장조합원으로서 가장 원년멤버였던 씨앤엠지부 조합원의 인터뷰 과정을 통하여 노동조합 가입하기 전 ‘노동조합’ 하면 떠오르는 이미지는 어떠한지, 희망연대노동조합은 당신에게 어떤 의미인지, 그리고 당신이 생각하는 노동조합의 모습은 어떠한지, 지금의 희망연대노동조합의 방향에 동의 하는지 등을 질문하였다. 마지막으로 현재 노동조합의 임원인 사무국장의 인터뷰를 통하여 ‘희망연대노동조합과 여타의 노동조합의 활동이 다른가?’ 무엇이 다른가?’에 대한 질문을 집중적으로 하였다. 또한 시간이 부족한 관계로 지역연대활동을 가장 활발히 전개했던 조합원 중 1인에 대한 서면질의를 통해 ‘지역연대활동의 경험’과 ‘향후 방향’ 등에 대한 의견을 들었다.

연구자 선정과정에 노동조합에 가입한지 2년이 되지 않는 조합원은 연구 대상에서 제외하였다. 이들은 노동조합이 무엇인지조차 아직 그려지지 않은 상황이기에 질문 자체가 낯설고 어렵게 느껴질 수 있을 것이라는 우려 때문이었다.

연구를 진행하는 과정에서 연구자 자신이 희망연대노동조합의 핵심 활동가이고, 희망연대노동조합에서 여타의 노동조합과 가장 다른 점이라고 하는 ‘지역연대활동’을 책임지는 사람으로서 편견과 선입견을 버릴 수가 없었다. 그것을 전제로 연구는 진행되었다는 점을 미리 밝혀 두고, 그러나 오히려 사업의 핵심 주체이기에 끊임없이 고민했던 몇 가지, 예를 들어 ‘희망연대노동조합이 여타의 노동조합과 정말 다른 활동을 하고 있는가?’ “무엇이 다른가?” “실제 조합원들은

조합의 방향에 공감하는가?” 등에 대한 구체적인 질문을 할 수 있는 계기가 되었다.

II. 본론

1. 연구 질문

연구 질문은 아래와 같이 크게 7가지로 구성되었고, 연구대상에 따라 질문의 초점을 달리 하였다.

- 1) 왜 노동조합에 가입 하게 되었는가?
- 2) 노동조합에 가입하기 전에 노동조합을 어떻게 느꼈는가?
- 3) 희망연대 노동조합과 여타 노동조합과의 차이점은?
- 4) 희망연대노동조합이 만들어진 배경?
- 5) 희망연대 노동조합의 가치와 지향은?
- 6) 실제 조합원들이 어떻게 느끼고 있는지?
- 7) 희망연대노동조합의 가치를 실현하기 위한 과제는?

2. 새로운 노동운동에 대한 갈망

1) 희망연대노동조합 탄생의 배경

일반시민 노동조합을 만나다!

노동조합은 시민들에게 너무나 멀고 먼 조직이다. 내 삶의 불이익한 처우를 받기 전까지, 그래서 노동조합에 가입하기 전까지 노동조합은 무서운, 때로는 이기적인 이익집단이 모습으로 언론과 사회에서 비추고 있고, 빨간 머리띠를 두르고 집단화되어 있는 군중들의 모습은 보기만 해도 위협감으로 다가온다.

김00조합원과 이00조합원은 노동조합에 가입하게 된 동기를 아래와 같이 이야기하고 있다.

“아.. 간단하게 얘기하면 열 받아서...-중략- 아.. 그 당시에는 팀장이 아파서 쓰러져버렸어요. 쓰러져서 몇 달을 못나왔어요.. 팀장이 못나온 상황에 내가 팀 다 이끌면서 내 기억에 15개 SO 중에서 실적이 제일 좋았어요. 팀장이 없는데... 실적이 제일 좋았는데. 당시 지사장이 그런데도 불구하고... 내가 약간 일 중독자 같은게 있어서... 평상시에 우리 팀원들이 쉬는 걸 못 봤어요. 한 달에 한 두세번 정도 쉬게 했었나봐요. 내가 막 나서서 난 몰랐는데.. 그 당시 실적이 좋았는데도 별로 칭찬도 많고 오히려 일 더하라고 하고 그런 분위기 였고, 어느날인가.. 금요일날 사무실 들어가는데 그때도 실적이 굉장히 좋았거든요? 그때 우리 여직원한테 전화가 온거예요. 금요일날. 우리 팀원들한테 내일인가 모레는 폭취자. 우리 실적이 좋았으니까... 그런데 들어가는 길에 여직원이 전화가 와서 내일 또 일하라고 나오라는 거예요. 아 이걸 뭔가 많이 잘못 됐

다. 그런 생각을 했죠. 그 후로 만들어 왔죠. “

“일차적인 이유는 서초지역에 당시 남아있던 AS 담당 업무를 진행하던 직원들의 구조조정을 옆에서 지켜보면서 억울하고 화가 나는 이유가 처음 노동조합 설립을 염두하게 된 이유였고, 이 후 이 상황을 막지 못하면 영업직 그리고 전송망까지 외주화와 구조조정이 확산될 것이라는 회사 내의 분위기가 노동조합을 결성해야겠다는 생각을 굳히게 된 이유임.”

21세기를 살아가는 노동자들에게 노동조합의 문을 두드리는 사유는 너무나 근대적이다. “열받아서” “억울해서” 주말도 휴일도 반납하면서 열심히 일했건만 돌아오는 건 “더 일해” 혹은 “회사가 어려워니 구조조정 할게” “일부 팀의 외주화” ... 이 속에서 노동자들은 커다란 배신감과 고용불안정에 시달리며 평상시 눈여겨보지도 않았던 노동조합으로 눈길을 돌리게 된다.

김00조합원은 노동조합에 가입하기 전 자신이 생각했던 노동조합의 모습은 ‘이익집단’ 이었다고 한다.

“완전 안 좋았죠. 마스크에서 나온 것 정도의 이해도밖에 없었죠. 귀족노조. 불법파업. 자기들만의 이익만 추구하는 이기적인 집단? 이정도? 이기적인 이익집단? 이 정도의 인식?”

이00조합원 또한 다르지 않다.

“빨간쫄기와 빨간 머리띠 그리고 집회와 폭력 정도의 이미지였음.”

노동조합에서 간부를 하면 회사에서 한몫 챙겨주는 것이라는 왜곡된 시각도 한 몫 한다. 김00조합원은

“나 사무국장 됐다고 이야기 하니깐.. 회사에서 얼마 주냐? 이런 얘기를.. 너도 차 나오냐? 이런 반응이 대부분이었거든요? 내 주변에서”

이렇게 좋지 않은 이미지를 가지고 있는 조직으로 발걸음을 옮긴다는 것은 그마 만큼 절실함이 담겨 있는 것이고, 대부분 그런 절실함으로 노동조합을 찾게 된다.

“낮설었죠. 모든게 낮설었고... 하소장님이 교육을 하는데도 불구하고 저양반이 이야기 하는 게 진짜인가? 그런 의구심이 있었고, 그래서 인터넷도 많이 찾아보고... 그런걸 찾다가 보니까 내가 너무 몰랐구나, 자기반성? 이런걸 많이 했죠.”

노동운동의 위기다

이렇듯 일반 시민들에게 노동조합은 너무나 먼 존재이다. 이렇게 된 이유가 무엇일까? 가 희망연대 노동조합 건설의 출발이었다.

희망연대노동조합 발기인 중 한명이었던 박00조합원은 희망연대노동조합 설립 배경과 동기를 아래와 같이 이야기 하고 있다.

“일단은 희망연대노조가 2009년도 12월에 만들어 지긴 했지만 그전에는 **노동운동포럼**이라고 하는... 당시 2008년도 2009년도를 보면 대부분의 민주노조 운동안에서 어떤 평가를 했냐면 **‘노동운동의 위기다’** 라는 평가를 통해서 많은 활동가들이 이 노동운동의 위기를 어떻게 극복하고 헤쳐 나갈거냐 라고 하는 다양한 모색들을 해요. 그래서 예를 들면 기간의 민주노총 건설 이후에 갖고 왔던 두 가지 지향. 하나는 **산별 노조 건설**로 노동운동은 가고.. 또 하나는 **노동자 정치세력화를 위해서 민주노동당 건설**로 갔었던 말이죠? 그런데 사실은 2008년도 넘어가면서 민주노동당의 분당과 분열의 과정속에서 사실은 현장의 노동자들에게 사실은 민주노동당을 중심으로 한 민주노총의 정치 방침에 따르는 사실은 노동자 정치 세력화라고 하는게 상처를 입었던 것은 사실이고, 사실 산별 노조 운동이라고 하는 궁극적인 목적이 기존의 민주노총이 비판 받아 왔던 대공장 중심의 정규직 운동을 벗어나서 사회전반의 어쨌던 만연되어 있던 비정규직의 문제를 어떻게 해결할 거냐? 그것을 담기 위한 산별노조건설이라고 하는 큰 지향이 있었지만 실제로 기존의 산별노조들은 그것을 담아내지 못했던 그것에 대해서 뭔가 새로운 운동이 필요한거 아니냐? 꼭 업종별 산별 이렇게 가는 것이 아니고 뭔가 작지만 지역별 자신의 사업장과 생계를 유지하기 위한 삶터가 이어지는 공간에서 지역에 대한 운동에 대해 착목해야 하는거 아니냐 하는 하나의 문제의식이 있었던 거구요, 두 번째는 뭐냐면 비정규직 운동에 대한 십년 평가를 했던 거죠. 그래서 사실은 비정규직 노조의 원청 사용자성 문제라던가 아니면 당위적인 문제를 떠나서 사실은 비정규직노동자들을 조직하고 실제로 온전히 민주노조로 살아남기는 게 너무나 어려웠던 과정 속에서 이를 **어떻게 극복 할거냐** 결국은 이것은 한 개 사업장에 하나의 그 안에 속해 있는 비정규직들을 조직하는 기업별 노조 형태로는 어렵다. 그리고 비정규직 문제 해결은 사실은 그 기업 내 문제가 아니고 사회적 문제이기 때문에 비정규직 노조의 연대라고 하는 측면들은 지역안에서 그리고 사회적 연대안에서 이루어져야 하는거 아니냐? 그래서 한 두개 기업 내의 비정규직 노조를 살아 남겼다고 해서 그게 비정규직 노조운동 전체가 성공한건 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 중소기업사업장 지불능력이 없는 대공장 보다는 이런 단위의 노조들은 당시 산별이 조직화로 담아내지 못하고 있었고 사실은 이러한 것들이 사실 희망연대노조가 고민했을 때 사실은 한 개의 기업에서 하나의 비정규직을 살리는게 아니고 그 지역내에서 함께 연대하고 사회적으로 풀어나가는 거 속에서의 사회연대노조 운동이 필요한거 아니냐. -중략- 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 한측면이 그러면서 공장안에서의 민주노조 운동이 한계를 벗어나서 자기의 삶의 공간에서 사실은 바뀌나갈 수 있는 건강하게 살아 나갈 수 있게 하기 위해서는 노동조합이 지역사회 연대 전략을 펼쳐야 한다”

즉, 노동운동 포럼을 통해 기존 노동운동의 큰 두가지 전략, ‘산별중심의 조직화전략과 민주노동당건설로 이어지는 노동자 정치 세력화 전략’ 이 한계에 도달았음을 깨닫고, 노동자 개인 삶의 변화까지 일구어 내는 산별이 아닌 지역중심의 노동운동을 펼쳐야 하며, 비슷한 맥락에서 비정규직·중소영세자영업자의 조직은 한 기업내에서 풀어내는 문제가 아니라 지역안에서 광범위하게 조직되고 문제를 해결해 나가야 한다는 과제를 설정하게 된다. 그 과정에서 뜻있는 활동가들이 소위 기존 노동조합의 질서에 역행하는 ‘선언’인 ‘지역중심 노동조합’ ‘지역사회연대 전략을 실현하는 노동조합’의 기치로 희망연대노동조합을 건설하게 된다.

과정에서 희망연대노동조합은 많은 외부적 비판에 접하게 된다. 2009년 12월 노동조합이 건설되기 까지 ‘정파조직’이다. ‘민주노총 방침에 반하는 조직이다’, ‘어떤 활동을 하는지 두고 보자’ 등의 시선과 비판이 팽배하였고, 그 속에서 희망연대노동조합은 외롭게 투쟁하게 된다.

박00조합원은 그 당시를

“정말 무모한 도전이었다. 민주노총 산하였지만 민주노총에서 어떠한 지원도 하지 않았고, 우리노동조합의 문을 두드린 최초의 지부인 씨앤엠 파업투쟁을 진행할때는 돈 한푼 없이 다른 노조에서 몇 천만원 빌리고, 당시 위원장 퇴직금 다 털고, 당시 전임자들 몇 달동안 임금 한 푼 못 받아 가면서 그렇게 싸웠다. 그리고 이겼다.”

노동조합은 삶이다

많은 고민과 문제의식에서 목적의식적으로 출발한 노동조합인 희망연대노동조합의 조합원은 희망연대노동조합을 어떻게 느끼고 있을까?

김00조합원은 노동조합은 ‘삶’ 이라고 이야기 한다.

“가끔은 우리가 오년차 됐잖아요? 내가 지금 마흔세살인데, 내가 다섯 살 같이 느낄 때가 있어요. 그때부터 내가 진정하게 태어났다...”

“이런 것 저런 것 다 아는 삶. 너무 한쪽만 보는게 아니라. 예를 들어서 이렇게 내가 옆에서 옆에 있는 친구가 커피를 먹고 있는데 저 친구들이 어떨거다 라는 것을 생각도 안해봤고 만약 생각하더라도 재도 굉장히 잘살고 있을텐데.. 노동자적 인식이 전혀 없었죠.”

“예전에 노동조합 생겨서 첫해인가 둘째해인가 그런데 회의를 맨날 서울본부에서 하니까 지회 별로 하자고 해서 하게 된거예요. -중략- 그때 시간이 열두시인가를 넘었던 것 같은데 청소노동자 아주머니가 마지막차가 오면은 다 가기를 기다리면서 장화 같은거를 신고 계단에 앉아서

주무시고 계신거예요. 일하셔야 할텐데.. 그전까지는 이런걸 볼 줄을 몰랐어요. . 그 분의 모습을 한참을 봤어요. 그리고 나서 집사람에게 가서 “야.. 내가 노동조합 활동 하다가 이런걸 느꼈다고 하니까 집사람이 나한테 막 뭐라고 하더라고요. 너는 그런걸 왜 평소에 못봤냐고? 라고 하더라고요. 난 진짜 몰랐었거든요? 그러면서 순간순간 그런분들의 삶도 생각을 하게 되는거예요. **철든거지. 한마디로...**”

김00조합원에게 다시 희망연대노동조합이 어떤 의미인지를 물었다.

“나한테 노동조합은 희망연대노동조합인데? 많은 데가 있지만 내가 잘 모르고.. 여기서부터 태어나고 시작했기 때문에.. ”

이00조합원에게도 같은 질문을 하였다. 희망연대노동조합이 어떤 의미인지..

“더불어사는 희망연대노동조합의 상상을 현실화 시킬 수 있는 희망이라고 생각함. 많은 정부와 또 많은 조합원이 작은 나눔부터 시작해서 먹거리도 공급하고 교육과 보육 그리고 주택까지도 함께 고민해서 자본에 의지하지 않고 주체적인 생활의 공동체가 현실화 될 것이라고 봄.”

노동조합을 통해, 노동조합 활동을 하면서 사회의 이면, 가려진 노동을 보기 시작했다고 이야기하는 조합원. 그래서 노동조합은 “삶” 이고, 노동조합을 통해 철이 들었다라고 이야기 한다. 노동조합을 고민하면서 처음 만났던 노동조합인 희망연대노동조합! 슬하계 많은 노동조합들이 건설되고 사라지고를 반복하면서 ‘노동운동의 위기’ 라 불리울 만큼 내외적인 조건으로 노동조합을 유지하기도 어렵고, 노동조합을 바라보는 시선은 냉혹하기만 한데, 김00조합원과 이00조합원이 말하는 노동조합은 삶의 가치이고, 희망이 되고 있다. 그것이 무엇인가?

2) 지역사회운동노조의 출발

지역사회운동노조! 원칙적인 이야기!

희망연대노동조합은 기존 노동운동의 평가를 통해 “지역사회운동노조” 를 선언하고 있고 그 실천 방안으로서 내 놓은 것이 사회공헌 사업과 생활문화연대운동이다. 이런 활동들을 통해 조합원의 삶의 변화까지 추구하는 것을 목표로 하고 있다.

“나는 조합원들의 삶의 변화라고 하는건 어쨌던 그동안 자신이 살아오면서 경험하지 못했던 다른 삶을 보는 것으로부터 출발한다. 그 첫 번째가 노동조합을 접하는 거고, 그 노동조합 안에서 노동조합이 있기 전에는 사실은 상하 구조의 획일화된 군사문화 같은 시스템? 사실은 성과 중심의 실적으로 개인적으로 살아남기 위한 기업 문화에 놓여 있었다면, 노동조합이라는 걸로 노동자들의 단결. 자신들의 스스로의 힘으로 자신들의 노동조건을 개선해 가는 경험을 하는 것

처럼.. 그런 과정에서 처음 접하는 노조의 당사자들이 임금이나 단체협약 과정에서의 자신에 대한 이해와 요구를 넓히는 것뿐만 아니고 노조의 이름으로 사회공헌 이라고 하는 것들을 통해서 지역에서 이런 돈이 이렇게 쓰였다라는 것을 보는 것만으로도 삶의 시작인거다. 노동조합들이 여전히 이런 것들을 상층 중심의 지역의 단체들과 연계해서 돈을 대 주고 노조의 이름으로만, 사실을 이 사업을 외화 했다면 난 당사자들한테는 이게 어떻게 쓰였는지 이게 내 삶과 어떻게 연결될지는 고민하지 못했을 거다. 하지만 희망연대노조가 놓치지 않았던거는 뭐냐면 그러한 사업들을 일단 없었던 사례들을 만드는 거기 때문에 그러한 사업들을 기반으로 해서 지역의 가장 밑바닥에서 그런 일을 하는 사람들을 찾아서 지역사회연대운동을 붙였던 것처럼 그와 동시에 끊임없이 조합원들한테는 소모임이나 자신들이 너무나 바빠서 하지 못했던 자신들의 삶을 사실은 투자하거나 다른삶의 방식들을 고민했던 것처럼 그거를 지역사회운동으로 자연스럽게 녹아들게 하고 있는거 아니냐. 그런데 여전히 이걸 실험 이다. 왜냐면 대다수 조합원들은 아직도 모른다. 모르고 실제 이게 노조의 이름으로 돈이라고 하는 재정이 있으니까 그걸로 이제 당연하게 가는 걸로 알고 있을텐 데 사실 그게 아니고 이제는 자기가 삶을 바꿀려면 그만큼 시간도 내야 되고 사실은 자기가 스스로 자신의 주머니에서 돈도 내야 되고.. 그리고 인식도 어쨌든 같이 살겠다는 걸로 갈려고 하면 나는 이런 것들을 끊임없이 어떻게 노조가 펼칠거냐 라는 그 문제 속에 사실은 ‘사단법인 희망씨’ 같은 나는 그런 실험들도 굉장히 중요한거다. 나는 이런 것 들이 그래서 조합원들이 한 두명이 희망씨에 가입을 하고 매월 회비를 내는 건 굉장히 좋고 실험적인 거다. 보편화되었을 때 기존에 노조하고는 틀린 사회운동노조의 모범이 될거다”

박00조합원은 조합원 삶의 변화를 노동조합을 만남으로서 변화하고, 지역과 만남으로서 또 한번 변화 할 수 있다고 이야기 하고 있고, 희망연대노동조합은 그 점에 착목해서 ‘지역사회운동노조’ 를 지향하게 되었다고 이야기 한다. 이는 여러 사람들의 이야기를 통해서도 확인된다.

“아.. 이것도 우리가 단협 체결해서 그때 제 기억에 제가 사무국장 시절에, 김하늬 위원장이 이 사업을 담당을 했는데 여기도 다니고 저기도 다니고 해야 한다고 했는데 내가 한 번도 못갔어요. 한 번도 못가다가 그래도 내가 사무국장이고 어찌됐거나 우리 회사에서 기금 받아서 쓴다는데 한 번도 안가서 되겠냐 싶어서 갔어. 강동 송파쪽.. 가고 나서 엄청나게 반성을 많이 했지. 여길 내가 왜 이제 왔다. 진작에 왔어야 하는데.. 반성 많이 됐어요. 많이 봐야 되는데.. 핑계를 대자면 많이 바빴지.” - 김00조합원

“아직은 지역적인 한계가 분명히 존재하고 대상의 확대까지는 할일이 많지만 작은 변화들이 머지않아 공감대를 형성할 꺼라 확신함. 노동조합을 시작하기 전에 옆 사람에게 전혀 관심 없던 직원들이 노동조합 활동을 하기 시작하면서 서로 인사하고 주변을 돌아보기 시작한 것처럼 지역연대는 지역사람에게 인사를 시작하고 서로 협동해나가는 생활 그리고 작은 공감대부터 공유하기 시작하면서 지역적 연대를 이끌어 낼 것이라고 기대하고 있음. 분리수거, 음식물쓰레기, 인사하기, 노란리본달기 등 작지만 함께할 수 있는 일부터 공유한다면 상상하는 일들이 현실화

될꺼라 믿고 있음.” - 이00조합원

“그건 되게 원칙적인 이야기죠. 천타당만타당한 이야기? 원칙적인 애긴데? 희망연대노조가 지역연대를 강조 했던거는 기업내에서의 임단협 투쟁으로 해결이 안되는 부분. 아주 쉽게 이야기를 하면... 임금 올리고 근로조건 개선하는 거는 사실은 투쟁을 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 시작을 한 거죠. - 윤00사무국장

어떻게 실현하고 있나?

희망연대노동조합 조합원들이 자신의 삶에 또 다른 삶의 변화를 가져올 것이라 확신하고 있는 ‘지역연대’는 어떤 과정을 통해 실현되고 있는가? 구체적으로 어떤 사업들을 펼치고 있는가에 대해서 물었을 때는 상당히 추상적으로 답을 하고 있다.

“생활문화연대라는 것 자체가.. 그 앞에 있는게 노동자잖아요? 노동자의 생활 노동자의 문화. 또 하나는 우리보다 약간 더 힘든.. 당연히 같이 해야죠. 노동자의 시각으로 같이 하는게 맞는 거죠.”

“노동자의 문화.. 기본적으로는 서로서로 잘 노동자라는 것만으로 잘 어울릴수 있고.. 같이 공감할 수 있고.. 같이 어려운것도 이야기 할 수 있고 이렇게 아닐까요?”

- 이상 윤 00 사무국장

“그렇죠. 일종의 생활문화연대 많은 활동중의 하나지만 얼마전의 부부힐링? 나도 가고 싶었는데 못갔는데.. 00이가 그 얘기를 하더라구요. 자기 와이프가 세 번을 올렸대. 그래서 내가, 가만 있자. 이게 진짜구나. 탄계 없이 그거는 말 그대로 생활속에서 한사람한테는 자기 생활이었는데 00이 재수씨는 그걸 몰랐던 거죠. 똑같은 사람이.. ”

“뭐.. 지역연대라.. 심리치료? 이런걸 지역연대라 할 수 있을까? 지역에 있는 아동들.. 갑자기 딱 생각이 않나는데요?”

- 이상 김00 조합원

“현재까지는 조합의 공감을 이끌어내기 위한 교육과 최근에 진행되는 희망씨를 기반으로 시작하는 단계라고 생각함. 국제연대는 막상 조합원 개인의 공감대를 형성하지 못하지만 대외적인 명분은 충분히 확보했고 작은 연대라고 평가하지만 희망의 집수리나 도시텃밭 그리고 조합원 동호회를 통한 공감대 확산은 희망이라고 생각함. 아직도 참여 조합원이 적고 공감대 확산을 위한 노력이 추가적으로 필요할 듯” - 이00 조합원

“지금하고 있는 지역연대 사업들이라는 게 이 바쁜 시기에도 불구하고 생활문화연대 사업들 이야기 하면 되나? 그다음에 씨앤앰중심으로 하는 사회공헌사업도 있을 테고, 신규로 하는 티브로드 중심으로 하는 사회공헌사업도 있을 테고.. ”

“지난번에 했던 부부의사소통교육, 아이들 성장교실... 좀더 예전에는 연애강좌... 소모임도 했었고... 텃밭.. 텃밭이 되게 괜찮은 것 같아요.”

- 윤00 사무국장

그러함에도 몇가지 조합원들이 꼽고 있는 희망연대노동조합의 “지역사회운동노조” “지역연대”를 실천하는 사업으로서 대표적인 것으로는 “사회공헌사업”과 “생활문화연대운동”으로 표현되는 각종 가족프로그램, 텃밭사업, 그리고 소모임 등이 있고, 사단법인 희망씨의 건설을 또한 그 과정의 일환으로 보고 있다.

여기서 사회공헌사업의 의미를 다시 한 번 짚지 않을 수 없다. 일반적으로 대공장 노동조합들도 진행하고 있고, 전교조 등 일부 큰 노동조합들은 전통적으로 사회공헌사업을 지속적으로 진행해 왔다. 이것이 희망연대노동조합이 기존의 노동조합과 다르게 하고 있는 혁신적인 지역연대사업이라고 이야기 할 수 있을까?

이것에 대해 박00 조합원은 아래와 같이 이야기 하고 있다.

“보통은 사회공헌사업 같은 경우에는 대공장 노조 중심으로 하고 있는게 사실인거고.. 사실은 대공장 안에서 사회공헌사업이라고 하는 거는 대부분이 형식적으로 사측에게 예를 들면 기업이 기업문화 안에서의 사회공헌사업을 노동조합 이름으로 따냈던 거는 없는 거고 사실은 노동자 복지라고 하는 복지기금을 따낸 적은 있지만 노조가 기업의 사회공헌 사업이나 기금을 노조 이름으로 쓸 수 있도록 임단협 과정에서 체결했던 노조는 희망연대노조가 유일한 거고 그래서 기존에 있었던 기업중심의 사회공헌 사업은 이벤트성이 강하고 기업의 기업 이미지를 부각 시키는게 중심이었다면 사실은 그걸 노조가 직접적이고 실질적으로 지역안에서 펼칠 수 있는 다양한 사업을 모색할 수 있었다는 거.. 그리고 그 재정에 대해서 어쨌든 노조가 주도권을 갖고 있다는데 중요한거고 그게 차이인 거죠. 예를 들면 2008년도인가 2009년도에 실제로 대우자동차 노조가 사회공헌 사업을 하겠다고 하면서 임단협 과정에서 13억을 따냈단 말이죠? 따내면서 그 거를 어떻게 쓸거라고 했냐면 사측과 합의해서 그 돈으로 재단을 만들었던 거죠. 법인인.. 법인 재단을 만들어서 법인재단의 실질적 운영을 회사가 하고 있다는 거죠. 그건 뭐냐면 노조가 사회공헌 기금을 따내는 것까지는 가졌지만 그 돈을 어떻게 써야 하는지는 몰랐던 거죠. 지역안에서 실제로 이 돈을 가지고 지역안에서 기업의 이미지를 상승시키는 기업의 소비전략의 하나로 상품화된 사회공헌 사업의 하나로 활용되어 졌던 거라면 희망연대노조가 하는 사회공헌 사업은 실제 이 돈을 어떻게 쓸거냐 고민하면서 지역의 아동센터 현장에서 일하고 계신 분들

만나 들어가고 그 분들과 논의 하고 실제 그 돈을 지역안에서 중요하게 필요한데 쓸 수 있는 분들과 함께 만들어 간다는게 가장 큰 차이점이다.”

또한 윤00사무국장역시 비슷한 이야기를 하고 있다.

“가장 형식적으로는 기금의 사용의 주체.. 그리고 기금을 사용할 계획 등등을 노조가 만들고 있다는 거라는 거죠.. 현대자동차나 이런데서 어떻게 하고 있는지는 아주 자세하게는 모르는데 이게 딱 근본적으로 차이가 있는거 같고, 또 하나는 나는 우리가 이 사회공헌사업을 하면서 강조하고 있는 네트워크구성 이렇게 있잖아요? 이게 참..”

“그런데 우리 노조가 하는 부분만 봤을 때 느끼는 점은, 이 네트워크를 구성 한다는게 그냥 우리가 기금을 따서 이 기금을 그냥 뭐 어려운 사람들을 도와준다는 의미로만 돈만주고 마는 게 아니라 지역에서 여러 단위들을 묶어내서 이 단위들 안에 우리 조합원들도 함께 할 수 있는 틀거리를 만들어 내고 있는거 아닌가? ”

즉, 기금의 조성 과 기금 운용의 주체, 그리고 그것을 지역의 가장 일선에서 활동하는 활동가를 직접 대면하면서 사업을 시작한다는 것, 그것이 가장 근본적인 차이점이라고 이야기 하고 있다. 또한 지역 사회공헌사업을 하는 틀거리, 즉, 네트워크 안에 그 지역 조합원들이 일주체로 참여하여, 단순히 기금만 전해 주는 것이 아니라 사업을 만들어 간다는 것이 다른 노동조합의 사회공헌사업 과의 가장 큰 차이점이고, 그러하기에 희망연대노동조합이 진행하고 있는 사회공헌사업은 지역연대운동의 일환으로 진행되고 있다라고 이야기 하고 있다.

3. 갈망과 동시에 실험! 그리고 부담감

1) 이런 노동조합도 있다!

새로운 노동운동의 모색을 통해 건설된 희망연대노동조합은 자신들이 가진 가치와 지향을 실천해 가면서 여타의 노동조합들로부터, 그리고 시민사회단체들로부터 다양한 이야기들을 듣게 된다.

“이거는 다른 사람들이 우리노조를 하는 말을 그대로 표현하면.. 노조가 해야 되는 역할이 있는데 쓸데 없는걸 한다. 쓸데 없는거 한다고...” - 윤00 사무국장

“이런노조도 다 있다? 기존에 노조와는 다른 형태의 삶을 고민하고 있다. 그런데 그거를.. 대부분의 다른 노동조합에서 활동하는 사람들은 그런 고민들을 많이 하는 하지만 실제 구체적으로 만들어 내는 노조는 없다. 제가 폐북에서 그런걸 본적이 있어요. ” -윤00 사무국장

“노동조합 이름으로 처음으로 지역안의 시민사회단체들에게 함께 하고 싶다 라고 손을 내민거

죠. 잡아달라고. 그 순간에 사실은 시민사회단체들의 반응은 뭐였냐면 뜬금없다. 지역내의 많은 단체들도 첫 반응이 왜 노조가? 자기들끼리 잘 하잖아요? 자체 동력도 있고, 조합원수가 많으면 재정도 되고 주로 인제 공장안에서의 임단협 요구로 자기의 복리후생을 챙겨나가는 조직이 갑자기 뜬금없이 지역으로 들어와서 지역단체와 뭔가를 하고 싶다고 이야기 하는게 참 뜬금없는 데 한편으로는 참 신선하다. 한편으로는 너무나 만나고 싶었다. 그 이면에는 뭐가 있었냐면 그 지역에 살고 있는 모든 주민이나 시민들이 다 노동자였던 거죠. 그리고 그 노동자들이 다 노동조합에 가입되어 있지는 않지만 결국은 그들이 현장 자기 사업장으로 일터로 갔을 때는 노동자 역할을 하지만 자신의 삶터인 집과 마을로 왔을 때는 사실은 평범한 소시민이거나 오히려 이제 되게 자본주의적 삶을 살고 있던 이기적인 개별 이상은 아니었던 거죠. 어쨌든 사회공헌사업에 대한 고민을 하면서 처음에 지역아동센터 어떻게 지원하면 되는 거냐? 어떻게 함께 하면 되는 거냐? 지원이 아니었던 거죠. 어떻게 함께 하면 되는 거냐? 이런 고민을 하면서 어쨌든 거기에 따르는 자기의 임단협 고유의 영역을 뛰어넘으면서 임단협 과정에 사실은 재정적인 부분들도 노조가 끌어 댕겨 오면서 어떻게 쓸건지 조심스럽게 한거에 대해서 저는 새로운 우리한테도 실험이었지만 정말로 이게 필요했다라는 그 지역 분들의 말씀을 들으면서 ‘아 진작에 했어야 한다’. 아마 산별 체제든 지역노조든 공장안에서의 자기이해관계와 요구 그런걸 뛰어 넘어서 자기 삶의 지역에 노동조합이 착목했다면, 오히려 민주노조 운동의 위기는 더 빨리 극복될 수 있었던거 아니냐?” - 박00 조합원

2) 노동조합은 또 다른 부담.. 좋지만 웬지 꺼려지는 발걸음...

그러면 희망연대노동조합 조합원들은 이러한 ‘지역연대’ ‘생활문화연대’ 사업으로 대표되는 ‘지역사회운동노조’ 를 실현하기 위한 사업들을 얼마나 공감하고 얼마나 함께 하고 있을까?

“한 1%?” - 김00조합원

“솔직히 말하면 10% 밖에 안된다고 생각해요. 그래서 시작인 거고. 하지만 100%로 나머지 조합원들은 노조가 임단협 과정에서 우리의 요구안만을 관철시키고 우리의 임금인상 복리후생만을 이야기 하지 않고 사회공헌 기금을 사측에게 요구하고 이것을 온전히 지역의 단체들과 함께 펼치고 있다는 거에 대한 거부감은 없잖아요? 저는 그게 굉장히 소중한 경험이고” - 박00 조합원

“아직 전체까지는... 우리가 늘 상 강조하고 있어서.. 아래로 향하는 운동.. 이런 거를 더불어 사는 삶을 강조는 하고 있어서.. 아주 세부적으로 공감을 할까 싶기는 한데.. 그래도 가끔 지부 회의나 카톡방에 올라오는 거 보며는 나누는 삶에 대해서는 많이 공감을 하는거 아닐까? 생각을 해요. 그런데 이제 그게 그런 거죠. 지부간부들이나 이런 시기에 조합원들이 많이 바쁘고 여력이 없는 거고.. 결합하기엔 여력이 없어서 못하는 거고.. 그리고 많이 경험을 해보지 못한 비정규직 조합원들.. 특히 열악한 조합원들 같은 경우에는 경험이 없다보니 이게 얼마나 내 삶에

필요한건지 아직은 접해보진 못하고 있죠.” - 윤00사무국장

그럼 상당수 조합원이 사업에 참여하지 못하는 이유는 무엇일까? **참여하지 못하는 것일까? 안하는 것일까?**

“아.. 그 질문 예리한데? 반반인 것 같은데? 굳이 핑계를 대자면 제가 작년 오월까지 장사를 했잖아요? 항상 평일에도 그렇고 주말에도 가게에 있다 보니까 시간도 거의 없었고 작년 오월 지나서도 바빴는데.. 왜 이렇게 바빴지?”

“일단 좀... 제 생각엔 똑같은걸 하더라도 노동조합에서 이 행사를 한다고 하면 거부감을 갖는 것 같아요. 어려워하고... 노동조합 활동은 기본적으로 나한테 이익이 들어오는 건 나중에.. 어떻게 될지 모르잖아요? 그걸 위해서 원가를 해야 하잖아요? 노동조합 활동은 뭔가 해야 할 것 같다는 부담? 노동조합에서 행사를 하자고 하면 이런 것도 그렇게 생각 하는 거죠. 예를 들어서 영화를 보러간다. 좋잖아? 공짜로 보여준대. 다갈 것 같은데 안간다 말이죠. 노동조합에서 하니까? 하면 뭔가 빛지는 것 같기도 하고... 이걸 하면 뭔가 또 다른 걸 하자고 하지 않을까 이런 부담감?”

“우리가 지부에서도 체육대회를 하고 어린이 대공원도 가고 이러면 생각 같으면.. 어떻게 보면 많다면 많이 오는 건데.. 가면 그렇게 많이 오는 것 같지도 않단 말이죠. 다 공짜인데. 조합원수로 보면... 그런거하고.. 왜 않을까... 애들도 있고 그런데...”

- 이상 김00조합원

“이거는 참.. 슬픈이야.. 슬픈이야 진짜.. 왜냐면.. 우리노조에서 활동을 하고 있는 사람들이 새로 들어온 사람들까지는 잘 모르겠지만 그건.. 확인을.. “우리 노조가 이런 활동까지 한다는 건 되게 좋게 생각해요” .라고 까지는 들었지만 그거에 대해서는 깊이 얘기를 나눠보지는 않았거든요? 그런데 그 이전에 들어왔던 사람들은 초기... 노조 초기 사람들부터 시작해서 이 사람들은 자신이 갖고 있는 이상을 실현하기 위한 노조라고 저는 보고 있거든요? 저도 그렇고.. 그래서 늘 머리 한구석에 있는 거죠. 더불어 사는 삶을 이야기해야 된다 라는게.. 압박 아니면 강박 아니면 어쨌든 노조가 처음 만들어 지고 투쟁이 1차 투쟁이 마무리가 되면 빨리 빨리 지역사회운동노조로서 가기 위한 뭔가를 해야 될 것 같다 라는 이런 강박이 있어요. 있기는 하지만 사실은 만만치 않죠. 사실은 거기서 오는 내 스스로의 한계? 이런 것도 많이.. 그런데 이거는 저뿐만 아니라 다른 간부들도 활동가들도 느낄 것 같아요.저랑 같이 하고 있는 다른 분은 그런 얘기를 했었거든요? 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 않는다 라는 거죠. 사실은 그게 가능할까 싶기도 하고.. 매년 투쟁은 하나 까.. 많은 사람들이 거기서 오는 스스로의 고민이나 한계를 느끼고 있는 거 같다. 그래서 더 이제 목적의식적으로 더 그런 사업들을 배치를 할려고 하고 교안하나 만드는데 있어서도, 투쟁교

안 하나 만드는데 있어서도 그런 내용들을 추가 할려고 하고 그러고 있죠. “
- 윤00사무국장

희망연대노동조합이 어떤 것을 지향하고 있고, 어떤 사업들을 대략 펼치고 있는지는 알고 있지만, 조합원의 참여까지 이어지기에는 한계가 있어 보인다. 근처에는 김00조합원의 이야기처럼 “노동조합”이라는 조직이 주는 경직성 그에 따른 부담감이 큰 몫을 차지하고 있다고 할 수 있겠다. 또한 마치 주문처럼 외우고 있는 “더불어 사는 삶”을 사업속에서 녹아내야 한다는 부담감이 실제 사업을 꾸리는 지도부에는 압박을 넘어 강박으로 까지 오고 있는 모양새이다.

이런 한계를 희망연대노동조합 구성원들은 어떻게 보고 있을까?

3) 하지만 그 길이 맞기에 우리는 간다.

위에서도 언급했지만 희망연대노동조합 구성원들은 조합원들의 참여율이 낮은 것은 초기 과정이라고 보고 있고, 이것을 극복하기 위해 나름의 해법들을 제시하고 있다.

“우리가 총회때나 이럴 때 소모임 이야기도 많이 하고 사회공헌사업도 많이 했다. 이런 걸 이야기 하는게 마치 어떻게 보면 조합의 지도부 본조 중심으로 했다. 보고식.. 이런 것이었다. 만약에 이런 했다라고 이야기 하는 사람들이 조합원반정도가 해봤다 그거를. 이야기가 완전히 틀려지지. 제가보기엔 일단 이런저런 부담감과 시간적인 이런 것 때문에 조합원이 안 해보는거야. 하면 재밌는데... 예를 들면 텃밭가서.. 텃밭 같은 경우에도 우리집에서 많이 멀어. 전에 했던 텃밭이 많이 멀었는데... 차로가도 상계동에서 천호동까지 갔으니까.. 그때.. 장사끝나고 나서 토요일 일요일 날 시간이 있으니까 우리 집사람이랑 가봤네? 가보니까 집사람이 너무 좋아하는거여. 그래서 매주 가게 됐지. 자전거타고 가고... 집에서부터 거기까지.. ” - 김00조합원

“우리 회사도 이제 우리가 투쟁을 해서 3억을 받았잖아요? 받은 거 가지고 이제 도와주는 것. 이런 개념이었거든요? 어떻게 보면 도움을 받고 있는 아이들 사연들을 천천히 이렇게 이야기 해 주시는데 내가 너무도 모르는 이야기들을 많이 해 주시는 거예요. 상상도 못했던 얘기들을 막 하시고... 내가 그 당시 사무국장인데 여기서 당시 김하늬 위원장이 뭘 하는지를 모르고.. 여기서 진짜 이런 일들을 하고 있었구나.. 이런 말 그대로 당사자들의 삶이 이런 거라는 걸 생각도 못해봤고.. 아.. 굉장히 그때 후회가 많이 되더라구요. 내가 이런걸 알았더라면 하다못해 내가 조합원들한테 가보니까 이렇더라. 정말.. 왜냐면 그답에 같이 가 봐야 하니까. 그 다음에 실행이 됐는지 어떤지는 잘 모르겠지만 심리정서 프로그램 하는데 우리조합원들 따라갔죠. 그래서 운영위 때 얘기 하고 그랬던 것 같애.” - 김00조합원

“가장 숙제이긴 한데 저는 그러한 지역의 사회공헌사업 사회연대사업안에 저는 그 지역에 사는 조합원들이 주체로 들어가는게 가장 중요한 목표이기도 하고 거기를 가장 많이 신경 쓰고

있는 부분이기도 하죠. 그런 측면에서 아까 말씀 드린 것처럼 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? 그런 것들이 해소 될 때 진정한 사회운동노조로서의 역할을 하고 있는게 아닌가 라고 생각합니다.” -박00조합원

“나의 실 생활에서 접목할 수 있는 활동들에 대한 고민이 필요함. 아이들의 먹거리, 교육과 보육, 그리고 삶의 가치, 진보적 사고와 생각의 전환을 위한 교육과 실천 투표참여를 통해 나의 의견을 개진하고 그 안에 조합의 역할을 강화하는 것도 중요함. 진보적 가치도 중요하지만 생활에서의 즐거움과 생활에서의 조합원 입장에서의 생각전환이 필요함. 조합원의 즐거움을 노동조합이 함께할 수 있는 방안도 고민의 지점이라고 생각함.” - 이00조합원

일반적으로 노동조합은 거의 매년 임금인상과 근로조건 개선을 위한 투쟁을 진행한다. 거기에 아직 조직화 되지 않은 영역에 대한 조직사업을 진행하고 있으며, 이것만으로도 조합원들과 지도부는 많은 피로도를 호소하고 있다. 그러나 희망연대노동조합은 거기에 ‘더불어사는 삶’이라는 가치를 엮어 사업화 하는 작업을 하고 있으며, 그 속에서 사업적으로 눈에 보이지 않아서, 혹은 조합원들의 참여를 이끌어 내는 측면에서, 그리고 궁극적으로 ‘삶의 변화’ 라는 큰 가치를 실현하는 전략을 내오는 과정에서 많이 어려워하는 것을 볼 수 있다. 그러함에도 그것을 중도에 포기하지 않고 오히려 더욱 강화하면서 갈 수 있는 힘은 어디에 있는 것일까?

4. 노동조합 전체를 관통하는 자부심

누구도 하지 않는 당연한 일을 하고 있다.

“제가 다른 노동조합은 잘 모르지만.. 저는 개인적으로는 당연하다고 생각해요. 우리가 특별한 활동을 하는게 아니라 당연히 해야 되는 건데 다른데서 안하니까 우리가 좀 이상해 보이는 거죠.” -김00 조합원

희망연대노동조합 조합원들에게 희망연대노동조합은 “지역사회운동노조다” 그것이 어떤 의미인지 제대로 인식하고 있던 모르던 어느 누구를 잡고 물어봐도 같은 대답이 나온다. 그리고 그것을 실현하는 과정으로 사회공헌사업과 각종 가족프로그램, 텃밭사업 등등을 하나같이 이야기 한다.

무엇보다 중요한 것은 희망연대노동조합에서 삼고 있는 가치와 그것을 실현하기 위한 사업들에 대해서 상당부분 공감하고 있고, 그것이 내가 희망연대노동조합 조합원임을 자랑스럽게 생각하는 매개가 되고 있음은 분명하다.

이00 조합원은 희망연대노동조합하면 떠오르는 단어가 “더불어” 라고 한다. 김00 조합원은 “나

에게 노동조합은 희망연대노동조합이고, 노동조합은 ‘삶’ 이라고 이야기 한다.그리고 희망연대노동조합은 진정한 노동조합이라고 이야기 한다”

김00 조합원은 에게 다시 질문했다. 본인이 생각하는 진정한 노동조합은 무엇인지, 그리고 희망연대노동조합의 어떤 면이 그런 생각을 주었는지...

“그 방향으로 가고 있으니깐.. 다른 데는 아예 생각도 못하고 있는데.. 그 방향으로 가고자 하니깐... 일단 지금에 와서 돌이켜 보면 우리 희망연대노동조합을 제외하고 나머지 민주노총 산하에 있는 노동조합이라고 하더라도 전 별로 않 좋아요. 노동조합.. 우리가 비정규직을.. 케비(케이블비정규직지부, 씨앤앰의 협력사노동자들)를 조직하면서.. 내부에 우리가 많은 토론도 하고 조직사업도 하고 그랬지만 제 머릿속에서, 제 머릿속에 조직을 할 때 마음에 남아있던 잔상 중에 제일 큰 게 뭐였냐면, 어.. 그 현대자동차 정규직 노동조합이 출근하는데 비정규직 노동조합 간부들이 와서 무릎 꿇고 절을 했던 사진인가? 인사를 드렸던 게.. 그게 굉장히 머릿속에 굉장히 많이 남아 있었고, 우리는 절대 이러면 안 된다. 굉장히 잘못된 모습이고, 만약에 노동조합으로서의 한국사회에서... 그런 원칙은 굉장히 좋은 것 같아요. 그런데 생활문화연대다 라는데 까지 확대하면 좀 약하지.. 제가 말씀드린 진정한 노동조합이라는 거는 생활문화연대라는 것까지는 못하지만 노동조합이라는 것으로 상식적으로 생각되는 노동조합이라는 것으로 봤을 때, 진정한 노동조합이다 라는 거죠. “

즉, 기본적인 노동조합이 갖는 도덕성을 갖추는 것, 그리고 그것을 실천하는 것, 덧붙여 취약계층과 그것을 나누는 것 이러한 3가지 모습에서 조합원들이 희망연대노동조합에 자부심을 갖는 것이 아닐까 생각해 본다.

III. 결론

1. 희망연대노동조합의 5년의 체험

지난 노동운동에 대한 평가속에서 새롭게 첫발을 디딘 희망연대노동조합 5년의 체험은 아직 무엇을 평가하기엔 이르다. 지도부에게는 ‘새로운 모색’에 걸맞는 사업성과를 내 와야 한다는 부담감이 존재 하는 것이 사실이고, 조합원에게는 ‘지역연대’ 라는 이름으로 ‘또 다른’ 사업이 제시되는 것에 대한 부담감이 존재하는 것은 명확한 사실이다. 그러나 조합원들이 주체로 참여하는 사회공헌사업과 경쟁이 아닌 새로운 삶을 경험하게 하는 각종 가족프로그램, 소모임, 텃밭사업 등의 사업을 통해 소수이긴 하지만 참여 조합원이 늘어나고 그것이 조합원들의 생활에 있어 새로운 활력소가 되고 있음은 또한 분명한 사실이다.

희망연대노동조합 조직원 대다수에게 공감대를 형성하는 조직의 미션과 비전이 있다는 것, 그리고 조합원 상당수가 희망연대노동조합 조합원임을 자랑스러워 하고 있다는 것이 5년차 희망연대

노동조합에게 있어 미래로 나아가는 가장 큰 힘이 되고 있음을 본 연구를 통해서 알 수 있게 되었다. 박00조합원이 밝히고 있는 것처럼 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. 또한 자부심의 원천이 ‘지역사회운동노조’를 지향해서 인지, 여타 노동조합보다 높은 도덕성 때문인지, 근로조건 개선에 투쟁의 계속된 승리 때문인지는 명확히 알 수 없다. 이 부분에 대해서는 좀 더 관찰하고, 정리해야 할 과제이다.

2. 후속 연구 과제

본 연구를 진행하며, 시간적으로 한계가 있음이 매우 안타까웠다. 조합원들과 인터뷰를 하는 과정에서 점점 욕심과 호기심이 생겨서 연구대상을 더욱 다양하게 추가하고 싶어졌으나 시간적 한계에 부딪혀 그렇게 진행하지 못함이 아쉬웠다. 무엇보다 가장 아쉬운 것은 함께 사업을 했던 지역의 주민을 연구대상으로 컨택하지 못한 점이다. 희망연대노동조합 5년차 평가 작업시에는 이번의 자료를 기반으로, 전 조합원 대상 양적 연구와 지역주민 인터뷰를 추가하여 무게감 있는 “희망연대노동조합 5년의 평가” 작업을 진행해 보려 한다.