

2024년 사회적파업연대기금과 함께
5기 민주주의와노동학교
대주제 "비정규노동 문제와 운동, 법, 전략"

2회 "민주주의와노동" 1박2일 캠프

- 1주제. '비정규노동과 민주노조운동'
- 2주제. '민주노조운동의 혁신은 가능한가'

일시: 2024. 9.28. 오후6시 - 9.29. 오전10시
장소: 꿀잠 '문화교육공간 판'(서울 영등포구 도신로51길 7-13)

주최 사회적파업연대기금
공동주관 민주주의와노동연구소

<발제>

- 기조 발언: 권영숙
(민주주의와노동학교 강사/민주주의와노동연구소 소장)
 - 1주제 발제: 김동성 (금속노조 전 부위원장)
 - 2주제 발제: 이용석 (현대제철 비정규지회 정책부장)
 - 종합 발제: 김진희 (민주노총 경기도본부 본부장)
- 사회: 김형수 (거제통영고성조선하청지회 지회장)

<순서>

- 2024. 9.28. 오후 6시 : 캠프 입소 등록 및 석식
- 2024. 9.28 오후 7시30분-10시30분: 토론회
발제 각 10분 이내/ 난상토론 2시간
- 2024. 9.29 오전9시-10시: 종합토론 및 해산식

[기조 발언]

노동계급 해체에 맞서는 노동운동으로서 비정규노동운동을 향하여

권영숙 (사회적파업연대기금 대표, 민주주의와노동연구소 소장)

5기 민주주의와노동학교 강의를 맡은 권영숙 민주주의와노동연구소 소장입니다.

폭염속에서 8월10일 첫 강의를 시작으로 9월28일 4강으로 끝냈습니다. 사회적파업연대기금이 개최하는 중요한 연례행사인 민주주의와노동학교는 연속강의로 진행되며, 매 기 학교의 강의 대주제를 고심하며 정합니다. 한국사회 민주주의(체제)와 노동의 관계와 동학에서 핵심적인, 그러면서 이 시대 노동의 중요한 의제로 대주제를 정하려고 합니다. 올해 강의 대주제는 "한국 비정규노동 문제와 운동, 법, 전략"입니다.

이렇게 생각했습니다. 1998년 ‘파견근로자보호에 관한 법률’이 제정됐습니다. 파견근로자 ‘보호’에 관한 법이라고 가당찮은 이름이 붙여진 이 법률은 사실 ‘제도’로 존재하지 않는 파견근로자를 대량으로 만들어내기 위한 법이었습니다. 법적인 노동자가 없는데 법적 ‘보호’라니요. 그 이전에 파견근로자를 비롯한 비정규노동자들은 공장과 일터에 상당수 있었지만, 법을 만들어 ‘보호’라는 명목으로 대규모로 합법화, 제도화하지 않았습니다.

왜 1998년이였을까요? 왜 대한민국이라는 국가와 정치, 민주주의는 이런 ‘악법’을 스스로 도입하였을까요? 민주화세력의 일부라는 자유주의 정치세력이 이를 주도하였을까요? 민주노조운동은 민주노총이라는 내셔널 센터를 만들었지만 속수무책이었을까요? 하지만 연도에서 언뜻 짐작하듯 비정규노동 도입은 97년 외환위기와 신자유주의 세계화 속에서 만들어진 것이 아니라 그 이전에 이미 제도화를 향한 시도가 시작되었습니다. 저는 강의 1,2강에서 87년 민주화이행 이후 민주화와 국가-자본의 동맹, 그리고 민주노조운동의 등장과 한계가 자본의 비정규노동 도입, 국가의 신자유주의적 구조조정이 가능하도록 만들었다고 말했습니다.

하지만 노동자들도 가만히 있지 않았습니다. 이제 일부 비정규노동 사업장들에서 불법파견 철폐와 비정규노동 처우 개선이 간헐적으로 투쟁과 인고 끝에 이뤄지기도 했습니다. 노조법을 개정하자는 논의도 있습니다. 하지만 “비정규 철폐”는 요원합니다.

3강에서 강의에서 지적했듯이 비정규노동의 문제화, 투쟁담론과 목표, 그리고 법제도 투쟁 모두가 '비정규노동 철폐'를 말하지만, 사실은 비정규노동자 처우 개선을 목표로 하고 있습니다. 투쟁과 운동의 괴리, 구호와 실천의 괴리가 큼니다.

뿐만 아니라 2000년대 이후 조직하고 투쟁했던 비정규노동자들은, 당사자 비정규 노동자들의 정규직 전환과 함께 붕괴하거나 약화됩니다. 무엇보다도 이제 비정규노동은 단순히 정규직 대 비정규직의 이중구조나 양극화로 말할 수 없는 다층적인 구조로 변화하고 있습니다. 저는 비정규노동에 대한 구도를 정규직 대 비정규직의 구도, 권리의 문제, 고용형태 중심으로 보는 3가지 다 각각 한계를 드러냈다고 말했습니다. 정규직 대 비정규직의 이중구조가 아니라 자본이 펼쳐놓은 '노동의 악무환적인 사슬' 구조라고 규정하고, 노동계급 전체와 노동시장 모두를 보는 비정규노동운동의 시각을 역설했습니다.

이런 가운데 과연 비정규노동운동은 새로이 정립되고 계급적인 전략을 정립할 수 있을까요? 노조법의 일부 자격조항을 개정하는 것이 과연 비정규직 철폐를 가져올 수 있을까요? 비정규노동운동은 계속 정규직전환이라는 자기부정을 위한 투쟁을 해야 할까요?

지금이야말로 우리는 노동권, 노자관계, 그리고 노동계급의 해체를 불러오는 비정규노동을 전면적으로 그리고 비판적으로 '문제화'하고 토론할 때입니다. 5기 민주주의와 노동학교는 이런 문제의식을 담아서 4강을 진행했습니다.

1강. 8/10 (토) 오후3시 - 6시/민주노총 교육장

: 비정규노동의 문제화. '비정규노동'이란?

- 비정규노동은 언제나 있었다
- 한국 '비정규노동'의 개념화
- 87년 노동자대투쟁이후 민주노조운동에는 무슨 일이 벌어졌나

2강. 8/24 (토) 오후3시 - 6시/민주노총 교육장

: 비정규노동의 역사, 노동법, 비정규노동의 3가지 유형

- 비정규노동의 본격적인 기원: 정리해고와 비정규직 팩키지
- 비정규노동과 노동법: 근로기준법, 근로자파견법, 노조법
- 비정규노동의 3가지 유형, 그리고 노동권의 트릴레마

3강. 9/7 (토)오후3시 - 6시/민주노총 교육장

: 비정규노동의 조직화, 투쟁, 그리고 현주소

- 비정규노동운동 25년의 비판적 검토

- 불법파견 반대, 처우 개선, 정규직 전환의 맹점
- 민주노조운동과 비정규노동

4강. 9/28 오후3시 - 6시/ 서울 꿀잠

: 노동권, 노자관계, 노동계급의 해체에 맞서는 미래 전략

- 비정규직 없는 세상은 가능한가 혹은 왜 불가능한가
- 비정규'노조운동'의 가능성
- 노동계급 해체에 맞서는 노동운동으로서 비정규노동운동
- * 2부는 2회 '민주주의와노동' 1박2일 캠프로 진행

*읽을거리:

- (필독) 권영숙, 2023. "비정규노동 '문제화'와 실천에 대한 비판적 검토와 전망- 법, 현실, 그리고 운동" ("비정규노조운동 25년의 비판적 평가와 전망" 토론회 기조 발제 2023.9.16)
- (보조) 권영숙, 2020. "한국 노동권의 현실과 역사: '노동존중'과 노동인권에서 노동의 시민권으로", <산업노동연구> 26권1호: 217-269

그리고 마지막 4강에서 다음 3가지 화두를 다시 던졌습니다.

- 비정규직 없는 세상은 가능한가 혹은 왜 불가능한가
- '비정규노조운동'의 가능성
- 노동계급 해체에 맞서는 노동운동으로서 비정규노동운동

저는 위 3가지 질문이, 두고 두고 비정규노조를 만든 노동자들, 비정규노조운동을 하고 있는 노조 활동가들, 그리고 '비정규노동운동'의 가능성을 고민하는 노동운동가들이 하나의 계급운동을 위해서 새겨두는 화두이자, 답을 찾기 위한 실천의 나침반이 되길 바랍니다.

저의 강의에 끝까지 함께 해주신 여러분에게 연대의 동지애를 보냅니다.

함께 다른 생각, 다른 실천, 다른 세상을 향해서!

[1주제]

비정규노동과 민주노조운동

김동성 (거제통영고성조선하청지회, 금속노조 전위원장)

비정규노동의 문제는 한국사회 차별과 불평등 문제의 근원적 요인이고, 현 시대 계급 모순을 특징지워주는 핵심적 요소이기도 하다. 비정규노동은 2000년대 들어 지속적으로 확대되어 왔으며 그 형태가 날로 다양화 되고 있고, 이제 사회의 기본적인 성격으로 고착화 되고 있다. 이 글에서는 비정규노동이 어떤 계기와 필연적 요인으로 등장했고 제도화 되었는지를, 그리고 민주노조운동과의 연관 속에서 비정규직주체의 투쟁과정을 살펴봄으로써 이후 투쟁방향을 모색해 보고자 한다.

1. 비정규노동의 제도화 과정

비정규노동은 이미 존재했었다. 다만 사회적으로 공식화되고 제도화 된 것은 특정 시기 사회의 정치 경제적 조건과 밀접한 연관하에 진행되었다 (5기 민주주의와노동학교 1강). 한국 사회에서 비정규노동은 1998년 이후 급격히 확대되었으며, 2000년대 초반에 전체 노동자중 절반에 육박할 만큼 폭발적 증가양상을 보여주었다. 우선 그 배경을 살펴보면, 1980년대 고도성장기 이후 90년대 들어 전 세계적으로 경기 침체기에 접어들었고, 세계자본주의는 신자유주의를 통해 위기를 해결하고자 하였다. 국내 자본은 신자유주의 보편화라는 외부적 요인에 영향을 받는 동시에, 안정적 생산과 이윤 확보를 위해 고용구조 유연화를 포함한 노사관계 구조 개편의 필요성을 지속적으로 정부에 제기했다.

한편 1995년 창립된 민주노총은 줄곧 집단적 노사관계 관련 노동법을 개정하여 민주화 시대에 걸맞은 노동관계의 제도화를 요구했다. 그 핵심은 87년 노동법의 독소조항인 복수노조 금지, 제3자 개입금지 조항을 철폐하여 민주노총과 산별노조를 인정하고 노사분규의 형사화 불법화를 막아 단체행동권을 실질화 하라는 것이었다.

반면 김영삼 정부는 OECD 및 ILO 가입을 위해 국제노동기준에 부합하지 않는 집단적 노동관계법 개정이 필요하다는 점과 신자유주의적 세계화를 향한 개별적 노사관계의 구조조정이 필요하다는 점을 인식하고 있었고, 결국 1997년 노동법을 개정하게 된다.

1997년 3월 개정된 노동법의 내용을 보면, 전국적 산별 복수노조 즉각 허용, 노조의 정치활동 허용이라는 진전된 내용에도 불구하고, 개별적 노사관계에 있어서 대규모

정리해고 허용, 아웃소싱, 파견근로 등의 노동 형태를 도입하여 신자유주의적 노동정책과 비정규직 시대를 향한 큰 걸음을 내딛게 되었다. 또한 공장 점거파업 금지, 비공식파업 금지, 무노동 무임금 조항 도입 등 파업권을 통제하는 법조항들을 대거 포함시켰을뿐 아니라 노조위원장의 직권조인을 인정함으로써 평조합원 중심주의에 기초한 조합민주주의의 조직적 관행을 후퇴시켰다. 결론적으로 1997년 노동법은 1987년 노동법에 비해 집단적 노사관계에서 부분적으로 노조할 권리를 허용하였지만, 개별적 노사관계에서는 고용, 해고 등을 유연화함으로써 노동계급의 경제적 단일성과 동질성은 이후 심각하게 해체되기 시작한다.

그 후 1년이 채 안된 1998년 2월에 노동법이 다시 개정되었는데 내용을 보면 “집단적 노사관계에서 약간의 개량과 개별적 노사관계에 있어서 급진적인 개악”이라 할만하다(권영숙, 2017). 정리해고를 2년 유예하기로 한 조항을 폐기하고 즉각 도입하고, 적용 사유도 경영상 위기와 인수합병 등으로 확대하여 광범위하게 정리해고를 인정하였다. 결국 1997년 개정된 노동법은 노동을 살리고 노동에게 온전한 시민권을 부여하는 노동법이 아니고 자본을 살리고 국민경제를 살리기 위한 노동법이었다.

노동법 개정 이후 처음으로 시도된 1998년 현대자동차 정리해고는, 정리해고가 어떻게 비정규직과 연결되는지를 여실히 보여주었고, 정리해고는 노동의 비정규직화를 위한 수단이며 정규직을 비정규직으로 만드는 가장 폭력적인 방법임을 보여주었다. 정리해고와 비정규직화는 결코 분리해 생각할 수 없고, 서로 맞물려 있는 한 패키지로 보아야 한다(민주주의와노동학교 2강).

2. 비정규직 노동자 투쟁

1997년 노동법 개정 이후 전 사회적으로 급속하게 증가하기 시작해 3년이 채 안된 시점에 전체 노동자중 절반에 도달한, 비정규직 노동자들의 노동조건은 과거 1987년 노동자 대투쟁 이전 노동자들의 상황과 별반 다르지 않았다. 임금과 기타 노동조건에서 정규직에 비해 현격한 차이가 있었고, 향상적 고용불안과 차별을 감수해야 했다. 헌법에 보장된 노동기본권은 비정규직 노동자들에게 아무런 의미가 없었고 노동권을 행사하면 즉각적이고 노골적인 탄압이 돌아왔다. 선택의 여지가 없는 비정규직 노동자들은 2000년대에 접어들면서 자신의 노동조건과 삶을 바꾸기 위한 치열한 투쟁을 본격적으로 시작하게 되었다.

(1) 특수고용 노동자

1990년대 이후 자본은 경영상의 불안정성을 구실삼아 노동자를 개인사업자로 등록하도록 하는 방식으로 위탁-도급계약을 체결함으로써 고용에 대한 책임을 회피하였다. 1999년 재능교육교사노조가 설립후 33일간의 파업투쟁을 통해 노조설립신고를 교부받고 임단협을 체결한 투쟁을 필두로, 2000년에 보험모집인노조, 레미콘 운송차주로 결성된 건설운송노조, 2003년에 화물연대, 2004년 덤프연대 등이 특수고용노동자

라는 악조건속에서도 활발한 투쟁을 전개했다. 특수고용노동자의 조직확대는 노동조합 방식 외에도 노동자의 단결체를 구성하는 방식으로 나아가거나, 법내노조 지위 확보 보다는 조직화와 당면한 직종별 요구 표출을 통한 조직건설을 우선적 목표로 하였다. 2002년 다양한 직종의 특수고용노동자가 결합해 '특수고용대책회의'를 결성하고 투쟁-조직활동을 체계적으로 추진하고자 시도하였다. 개별의 힘으로는 법제도적 한계를 돌파하기 어렵다는 점이 공동투쟁을 가능하게 했고, 이 과정에서 조직확대와 특수고용문제를 사회적으로 알리는데 큰 역할을 하였다. 그럼에도 노동자성을 인정받기 위한 법제도 개선투쟁의 실질적 성과는 미약했고 여전히 과제로 남아있다.

(2)사내하청노동자와 불법파견투쟁

1997년 노동법개정은 전 사회적으로 비정규노동자의 확산을 가져왔으며 특히 금속중화학업종 대기업에서 사내하청 비정규노동을 광범위하게 활용하였다. 정규직 대비 적게는 20%에서 많게는 80%에 이를 정도로 비정규직이 차지하는 비중이 절대적이었다. 정규직과 동일한 작업을 함에도 그 댓가는 극명한 차이를 보였고, 비정규직노동자는 상대적 박탈감과 함께 차별과 비인격적 대우로 인해 극심한 고통을 감수해야 했다.

사내하청 불파투쟁의 시작은 파견법 2년이 경과한 2000년, 화섬연맹 SK인사이트코리아노조에서 시작돼 2001년 금속연맹 캐리어사내하청노조로 이어졌다. 캐리어사내하청노조는 2001년 2월 노조 설립총회후 원하청노조가 공동으로 가입운동을 진행한 결과 하루만에 500여명의 가입대상자 중 80%가 가입하는 성과를 냈다. 불과 며칠후 원청노조가 연대를 철회하고 이어 하청노조의 파업과 점거투쟁과정에 구사대 역할을 하면서 결국 금속연맹에서 제명 처분을 받기에 이른다. 캐리어사내하청노조는 2001년 4월 노동부에 불파진정을 하여 5월 불파통지를 받았고, 원청 임원과 하청업체 대표가 구속된 이후 7월에 정규직으로 채용되었다. 2003년 민주노총에 미조직비정규직실이 설치되고, 금속연맹은 이와 공조하여 대공장 사내하청 조직화 계획을 수립한다. 조직화 계획의 내용은 사내하청노동자를 집중 조직하여 비정규직 조직화의 전국적 전선 형성, 정규직노조와의 연대의 정형을 창출, 불법파견을 조직화투쟁의 유력한 고리로 삼고, 공세적인 공단조직화의 정형을 창출하는 것 등이었다.

자동차관련 사업장에서 불파투쟁이 본격화되고, 2006년 노동법 개정후 위축됐던 불파투쟁은, 2010년 현대차 비정규직노조 해고자가 제기한 불파소송이 대법에서 승소하면서 불파투쟁은 다시 활발하게 진행되었다. 한편 조선하청노동자의 조직화 경로와 투쟁방식은 자동차공장과 상이한 방식으로 진행되었다.

3. 노동운동의 새로운 전환을 위하여

현대 자본주의는 제조업에 있어서 자동화를 통해 지속적으로 노동을 축출하고, 생산과 유통 서비스 전 영역에 걸쳐 고용 형태를 더욱 다양하게 변형해 기존의 노사관계

를 새롭게 재구성해 가는 특징을 보여주고 있다. 갈수록 고용은 불안정해지고 고용관계가 불명확해 질 것은 자명하다. 이와같은 특징과 현상이 계급관계를 모호하게 하고 노동자를 곤혹스럽게 하고 있음은 분명하지만, 그렇다고 해서 계급해체로 보는 것은 타당한 것일까. 계급관계를 아무리 모호하게 만들어도 계급은 엄연히 존재할 수밖에 없다. 자본이 아무리 노동자를 사업자로 둔갑시키려 해도 노동자로서의 본질은 결코 달라질수 없다.

이러한 혼란과 착시를 노동자 스스로 걷어내는 것이 일차적으로 중요할 것이다.

1987년 노동자대투쟁 이후 노동운동의 과정을 형성기, 전환기, 제도화기로 구분하고, 노동운동의 전과과정은 국가권력의 노동에 대한 대응 방식과 함께, 노동 또한 대응과 결정을 통해 스스로 전화해 갔다는 주장은 매우 중요한 의미가 있는 것으로 보여진다 (권영숙, 2017). 이러한 주체의 변화가 진행된 상태에서 외환위기라는 외생적 변화가 맞물려 노동운동의 성격을 규정짓게 했을 것이다. 민주노조운동이 세 단계로 전화되고 공고화 되는 과정에 대한 분석에 의거해, 민주노총에 대한 냉정한 평가와 비판은 불가피하다 할수 있다. 다만 그 비판이 이후 변화를 추동하기 위한 비판이기 위해서는, 그 내용이 보다 엄밀해야 하고, 변화를 추동할 주체가 비정규직운동 당사자일 수밖에 없다면 비판의 방향을 스스로에게 향하게 할 필요도 있지 않을까.

참고문헌

권영숙, 2017. "민주화이행이후 한국 노동운동의 역사적 전환과 시기구분, 1987-2006", <사회와 역사> 115집 2017 가을 : 277-344쪽

[2주제]

민주노조운동 혁신은 가능한가?

이용석 (금속노조 현대제철비정규직지회 정책부장)

1. 들어가며

- '민주'는 그냥 민주가 아니라 우리 사회의 민주주의를 일으키고 40년간 지켜온 것을 표현하는 말이다. 민주노조운동은 1970년 전태일의 분신으로 본격화되었으며 1987년 노동자 대파업을 거쳐 이후 노동자들은 하나로 모이고자 했다. 그 결과 대공장 중심의 민주노조들을 총망라한 민주노총을 만들어 냈다. 민주노조 운동은 절대다수가 산별노조로 전환되었고 노동계급 정당이 의회로 진출하는 등 성과를 이루어 냈다. 물론 100% 성공은 아니었으며 노동계급의 희망을 확인할 수 있는 정도의 성과였다. 하지만, 지금 우리가 당면한 민주노총은 후퇴하고 있거나 노동자계급에게까지 외면당하고 있다는 게 저의 생각이며 민주노총의 조합원으로서 반성과 자기혁신의 계기를 삼으며 발제하도록 하겠습니다.

2. 문제의식

1) 민주노총 내 조직갈등 / 관료화

- 민주노총 성장의 동력이었던 투쟁·이념노선은 스스로 관료화된 민주노총의 잇속을 챙기기 위한 허울 좋은 포장지로 둔갑되었다. 합법이나, 불법이나를 따지는 민주노총의 투쟁을 변호하고 자기편을 가르치는 행태로 스스로 갈등의 주체로 나섰다. 정파 중심으로의 운영은 정파 간 갈등과 대립을 불러일으켰으며 민주노총의 힘을 약화시켰다. 그들 조직을 위해 만족을 모르는 패권집단이 되었고 기득권 집단이 되었다. 그 기득권을 지키고 해당 조직의 목적을 위해 조직하며 움직이는 것이 주 목적인 세력이 되었다. 민주노조의 기본은 조합원에 근거하여 조합원을 위한 활동을 하는 것이다라고 생각한다. 특정 정파, 조직, 세력이 아니라.

2) 민주노총의 자주성과 투쟁성

- 민주노총의 생명은 자주성이며 이를 실현하기 위한 핵심 수단은 투쟁성이다. 자주란 정권과 자본으로부터의 독립을 말하며 이를 실현하기 위해서 정권과 자본에게 저항하며 투쟁하여 쟁취한다. 민주노총의 자주성은 지켜지고 있는가? 정권과 자본의 지배개입에 훼손되지 않았는가? 정권과 자본의 길들이기에 물들여지지 않았나? 장기사업장이 방치되고 있지는 않은가? 비정규직 투쟁은 외면받고 있지 않은가? 민주노총

은 왜 이빨 빠진 호랑이가 되었나?라는 의문과 생각을 수년째 하고 있다. 선택적인 자주성과 투쟁의 정신이 실종되고 있지 않나 라는 비판적 시각을 가지게 되는 현 민주노총의 주소가 서글프다. 민주노총의 핵심가치인 자주성을 회복하여야 한다. 장기적 이라서, 어려워서, 소수라는 이유로 투쟁에 방치되거나 외면 받지 않고 한걸음의 물러섬도 없이 투쟁해 나가는 길이 민주노총다운 투쟁의 길이다.

3) 민주노총의 진정성

- 민주노조 운동에서 진정성이 사라지고 있다. 특히나 비정규직 관련해서는 더욱더 그러하다. 말로는 비정규직 철폐를 외치면서도 비정규직 투쟁에 미온적인 노동조합이 많다. 아니, 대부분일 것이다. 정규직노동자들은 비정규직노동자가 자신들이 그어놓은 선을 넘는 것을 극단적으로 경계한다. 솔직히 그들에게는 비정규직 철폐라는 구호는 민주노총의 선진활동가들만의 구호이다. 비정규직철폐와 계급적 단결은 공허한 메아리이며 더불어, 민주노총은 비정규직 철폐를 위한 노력을 거의 포기하고 있는 상태이다. 그 같은 슬로건을 내건 110만 조합원의 총력투쟁, 캠페인을 시도한 적이 없으며, 이런 방향으로 이끌기 위한 적극적인 노력과 계획도 없다. 비정규직 당사자들만 모여서 하는 투쟁이 아니라 민주노총의 과제로 삼아 민주노총의 투쟁으로 받아 안아야 한다.

3. 나오며

- 민주노총은 아래와 안에서부터 혁신의 요구가 커지고 있지만 혁신은 정체되고 있습니다. 그 이유로 저는 의지의 문제라고 생각합니다. 잘못을 반성하고 함께 하려는 의지. 다름을 인정하고 함께 싸우는 동지라는 것을 인정하는 의지. 한 발부터 딛고 나아가려는 의지. 저는 민주노조는 조합원이 살아 있으면 얼마든지 변할 수 있다고 생각합니다. 혁신하여 노동자,민중의 세상을 건설할 민주노총을 염원하며 저부터 혁신하고 실천하겠습니다.

[종합발제]

민주노조운동의 변화와 혁신은 가능한가

김진희 (민주노총 경기도본부 본부장)

1. 학교비정규직노조운동의 시작과 현재현황

(공공운수노조 교육공무직본부를 기초로 작성함)

2009년 '전국교육기관회계직연합회'로 출범했던 교육공무직본부가 만 15년을 맞이하고 있고, 출범이후 전국학비연대회의(교육공무직본부, 학교비정규직노조, 여성노조)를 구성, 합의하고 각자의 노조활동 및 공동투쟁 및 공동교섭(2017년)을 진행하며 현재에 이르고 있음

그동안 교육공무직 노동자의 권리보장을 위한 중심 역할을 수행해 왔으며, 실제 직접고용 및 임금인상 투쟁에 집중하며 일정 수준의 성과를 획득하기도 했음.

학교비정규직노조들의 가장 큰 특징은 여성조합원비율이 90%이상을 차지하며 연령대는 50대의 비중이 50%이상 압도적으로 높다.

현재 전국적으로 학교비정규직 숫자는 교육부 기준 17만여명이며 통계에 빠진 직종 등이 빠진 숫자로 강사직군 및 학교장채용 등을 포함하면 17만여명보다 많은 학교비정규직이 존재하고 있음

□ 투쟁을 통해 쟁취한 교육공무직 노동자의 권리

- 2009년 임의단체인 연합회로 출발해 2011년 노조를 설립하고, 2012년 첫 대의원회를 통해 사업과 조직의 틀 갖추.
- 2012년 첫 총파업 투쟁을 시작으로 4년 연속 총파업 투쟁을 통해 2012년 교육감의 사용자성 인정을 쟁취하고, 2013년부터 단체교섭 추진, 그리고 2014년 전 지역 교육감 직고용을 쟁취하는 조직적 성과를 남김.
- 2016년 처음으로 전국적인 단독 총파업/총궐기 투쟁을 전개했으며, 2017년 최초의 집단교섭을 통해 전국적인 단체협약을 체결했음.

□ 투쟁과 함께 성장한 학교비정규직 노동자

- 2012년 첫 총파업 투쟁과 함께 폭발적으로 조합원 수가 증가했으며 2015년~2018년 10%대의 증가율을 유지하면서 안정적으로 성장해 왔음.
- 2024년 5월 기준 전국교육공무직본부는 전체 교육공무직 총원가운데 20.7%대의 조직률을 보이고 있고, 한국 사회에서 교육공무직 노동자를 대표하는 노조 중 하나로

위상을 정립해 오고 있음.

○ 전국학비연대회의 조직구조는 교육기관 편제에 따라 조용하도록 17개 광역시·도에 지부가 설치돼 있으며, 지부 산하에 기초자치단체별로 지회, 그리고 학교별 분회 체계를 갖추고 있음.

○ 노조조직률(전국학비연대회의)은 현원대비 전국평균치로 62%(9만여명)를 넘어 전국단위 조직률의 임계점에 다다른 것으로 확인되고 있음

2. 학교비정규직이 바라보는 민주노조운동

○ 민주노총이 30년동안 늘어왔다고 생각함. 여러 동지들이 제기한 문제지점들이 바로 학교비정규직노동운동 안에서 동일하게 발견되고 있고 심지어는 더욱 보수화되고 매몰되고 있음

○ 교육공무직본부는 출범하면서 ‘학교를 바로세워 세상을 바꾸자’라는 슬로건을 가지고 비정규직철폐를 위한 목소리를 높였으나 현재는 ‘비정규직 차별철폐’로 그 기조의 변화를 확인할 수 있음

○ 이는 타 산별노조의 변화와 다르지 않고, 이념적 지향을 굳건히 세워가며 노조의 정체성을 형성해가지 못한 채 내부의 문제에 매몰되어 있음

○ 단위사업장 노조에 있을때보다 지역과 민주노총 중앙으로 들어가보면 그 상황은 더욱 심각

○ 민주노총과 더불어 지역본부, 그리고 노동조합은 그 역할을 다하고 있는가?에 대한 질문이 필요

3. 민주노조운동의 혁신은 가능한가 혹은 어떻게 변화해야하는가

○ 현장의 쇠퇴 속에 활동가의 재생산이 잘되지 않고 현장 활동의 어려움도 커지고 있다. 그동안 활동가들을 키워 낸 주요 경로, 과거 학생운동 경험, 현장 투쟁, 현장 조직, 선후배 관계 등은 모두 약화되었고 새로운 경로는 만들어지지 않고 있다.

변화된 조건과 상황 속에 조합원을 조직하기 위해 힘을 쏟지만 성과는 잘 나지 않고 때로는 현장에서 고립감을 느끼기도 한다. 현장 활동가들이 어려운 상황과 조건 속에서도 지치거나 흔들리지 않고 앞으로 나가기 위해서는 서로의 경험과 어려움을 나누고, 함께 공부하고 토론하고 실천하는 공간이 필요하다. 그래야 현장 활동가들은 계급적 시각을 가지고 현장에 굳건히 발을 붙이고 운동을 조직할 수 있을 것이다.

○ 현장에서 노동운동의 투쟁성과 민주성의 선순환을 다시 만들어야 한다.

신자유주의가 강요하는 분할과 무한 경쟁을 극복하기 위해서는, 특정 고용형태, 기업, 업종을 넘어 보다 확장된 지평 속에서 보편적이고 계급적인 요구를 중심에 두는 것이 무엇보다 중요하다. 현장을 되살려 노동운동을 조합원이 주체가 되는 대중운동으로, 세상을 변화시키는 사회운동으로 세워내야 함.

○ 현장을 복원하고 강화하는 것이 노동운동의 원칙을 세우는 가장 중요한 과제임은 분명하다. 그러나 현장의 복원과 강화라는 반복되는 구호에도 불구하고 현장을 복원하기 위한 인적, 물적인 조건도 형성하지 못하고 있다. 다가오는 위기에 대한 불안의 반복이나 연대와 투쟁의 당위성을 강조하는 대신 간부의 헌신과 조합원이 투쟁을 가능케 하기 위한 전망과 계획이 제시되어야 한다. 경도된 조합주의와는 과감히 단절하고 과거의 관성에 따른 활동을 변화된 구조와 양식에 따른 계획으로 변화시킬 수 있는 간부의 활동과 조합원의 투쟁을 지지하고 지원할 수 있는 조건의 형성이 필요

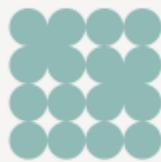
○ 우리가 고민하는 과제들은 쉽게 해결되기 어렵다. 그래서 노동조합 체계만으로는 부족하다. 집단적 의지를 담아낼 그릇이 필요하고 모아낼 구심도 필요하다. 현장성과 계급성을 복원하고 민주노조운동이 변화 혁신하기 위한 과제에 대해 지속적인 고민과 실천이 필요.



신청하기 QR

2024년 사회적파업연대기금과 함께

"민주주의와노동"



1박2일 캠프

꿀잠 "문화교육공간 판" (서울 영등포구 도신로 51길 7-13)	곳	때	2024.09.28.
			18:00
			-
			2024.09. 29.
			10:00

강의 토론마다 짧은 시간때문에 아쉬웠던 것을 모두 다 풀어헤쳐보아요. 흥미진진하지 않을까요.
우리, 논쟁과 이견을 두려워말자. 이론투쟁부터 실천투쟁까지.
구체적인 정세에 구체적인 개입으로 나아가기 위하여!

- 주제** 1주제 "비정규노동과 민주노조운동"
2주제 "민주노조운동의 혁신은 가능한가"

	2024년 9월 28일	2024년 9월 29일
일정표	<ul style="list-style-type: none"> • 18:00_ 캠프 입소 등록 • 18:00-19:30_ 저녁식사 및 입실 • 19:30-23:00_ 캠프토론회(총 2세션으로 진행) 	<ul style="list-style-type: none"> • 09:00-10:00_ 캠프 종합토론 • 10:00_ 캠프 해산
	* 각 세션 짧고 굵직한 문제제기적 발제를 듣고, 집단지성으로 치열한 '토론'을 통해 잠정적인 결론 만들기	

주최 | 사회적파업연대기금