노회찬재단

노동조합의
사회연대활동 사례

2020년 6월 16일(화) 오후 3시
프란치스코 교육회관 221호

주최 평등하고 공정한 나라 노회찬재단
주관 6411 사회연대포럼

자료집 순서

발제문		
1	**공공노동자의 사회연대:** **공공상생연대기금의 설립과정 및 활동사례** 조상수(철도노조 위원장)	2
2	**불평등·양극화 극복 과제와 사무금융 노동운동** 이재진(사무금융서비스노조 위원장)	17
3	**금융노조 산별 연대임금 전략 방안** 박홍배(금융노조 위원장)	29
4	**부산지하철노동조합의 생존전략:** **통상임금 교섭을 중심으로 한 사회연대전략** 이의용(부산지하철노동조합 전 위원장)	39
5	**희망씨와 함께 하는 노동조합의 사회연대 활동:** **사업장 담벼락을 넘어 지역과 더불어** 김은선(사단법인 희망씨 상임이사)	46
기타자료		
	6411사회연대포럼 제안문	63
	6411사회연대포럼 취지 및 가입동의서	66

【발제문 1】

공공노동자의 사회연대:
공공상생연대기금의 설립과정 및 활동사례

조상수 철도노조 위원장

공공노동자의 사회연대,
공공상생연대기금의 설립 과정 및 활동 사례

철도노조 위원장 조상수

1. 들어가며

● 전 공공운수노조 위원장으로서 양대노총 공공부문 노동조합 공대위(이하 공공노조 공대위) 의 공동대표이자 회의 소집권자를 맡아 2017년 말 공공상생연대기금(이하 연대기금) 설립까지는 역할을 하였지만, 기금 설립 이후 지난 2년여간의 활동은 후임 공대위 공동대표와 집행위원들이 이끌어왔기 때문에 전 과정에 대한 사례발표에는 한계가 있음

- 연대기금 설립 당시 공공노조 공대위 지도부로서의 제안 이유와 추진 과정, 연대기금 활동 기간에는 철도노조 위원장으로서 철도에서 기금 모금 추진 과정에서의 경험을 공유하고 문제의식에 대해 토론하고자 함

● 현재 코로나 19 경제위기로 신자유주의 생태계 파괴, 사회양극화 심화가 더 이상 지속불가능해진 가운데, 함께 사는 새로운 세상을 건설을 위해 그 방향 및 주체 형성과 관련하여 노동자의 사회변혁, 사회연대 의식 및 실천 강화가 요청되고 있음

- 전국민고용보험의 도입과 강화,국민건강보험에 상병수당 도입은 노사정이 비용을 분담하는 사회보험의 성격상 공공부문과 대기업 노동자의 사회연대 의식과 실천이 뒷받침될 때 전사회적 운동으로 발전이 가능함

● 노동조합이 소속 기업(공장의 담벼락)을 뛰어넘어 연대하는 것을 넓게 사회연대라고 이야기 하는 경우가 많은데, 노동연대와 사회연대를 구분하고 순서나 책무를 정하는 것이 의식적으로나 실천적으로 중요하다는 생각임

- 노동연대(계급적 단결)는 취업자와 실업자,정규직과 비정규직 등 노동자들이 생산영역에서 노동가치를 중심으로 한 연대라면, 사회연대(민중적 단결)는 농민,빈민,청년 등 민중들이 재생산영역에서 사회적 가치(자연적 가치 포함)를

중심으로(각 계급계층의 생산영역에 대한 지원연대 포함) 한 연대로 구분해볼 수 있음

- 어느 노동조합이 기업내 비정규직의 정규직화나 차별철폐를 위해 노력하지는 않으면서 기업밖 빈곤층에 대한 지원에 나선다면 그 자체로서 의미가 있고 아무것도 안하는 것보다 낳지만 과연 노동자로서 연대의 진정성이 있는 것인가? 기업들의 사회공헌활동을 통한 기업내 책임 면피 행위와 어떤 차별성이 있는가?에 대한 질문에 직면하게 됨

● 노동조합의 사회연대 활동에는 사회부조에서 사회보험, 사회개혁, 사회변혁까지 다양한 층위의 활동이 있는데, 각각의 활동이 선순환되도록 하는 것이 실천적으로 중요하다는 생각임

- 그 동안 사회연대기금 조성의 의미를 과도하게 설정하거나 역편향으로서 과도하게 경계하면서 논쟁이 소모적으로 진행되거나 대중적 혼란을 야기해 온 측면이 있는데 이를 반복해서는 안 됨

2. 공공상생연대기금 설립 경과, 그 배경과 의의

1) 연대기금 설립 주요 경과

● 2017.6.16 기획재정부의 공공기관 성과연봉제 폐지 의결에 맞추어 공공노조 공대위가 '성과연봉제 도입을 위해 지급된 추가성과급을 비정규직 처우개선 및 청년고용 확대에 사용하자'는 노사정 논의 제안

● 2017.9.11 공공노조 공대위 주최로 공공기관 노동자와 함께 하는 사회적 연대, 재단법인 공공상생연대기금 설립 추진 대토론회 개최

● 2017.10.16 연대기금 재단 설립 추진위원회 발족(노동자 대표 5인,사용자 대표 4인, 공익대표 6인)

● 2017.11.7 연대기금 재단 설립 발기인 대회

● 2017.12.8 연대기금 재단 법인 설립 인가

● 2017.12.21 연대기금 출범식

경향신문

2017년 06월 17일 토요일 005면 종합

"박근혜 정부가 준 '당근' 1600억 환수해 일자리에 써라"

양대 노총 '공대위' 기자회견

민주노총과 한국노총의 공공부문 노동조합 공동대책위원회(공대위)는 16일 오전 서울 여의도의 한국노총 대회의실에서 기자회견을 열고 "성과연봉제 폐기는 양대 노총과 정부가 수차례 협의해 이뤄진 것으로, 지난해 발생한 극심한 노·정 갈등을 마무리한 결정"이라고 환영했다. 아울러 '성과연봉제 도입 인센티브'를 공익 목적에 사용하는 방안과 공공부문 임금제도 개편 논의도 가능하다고 밝혀 사회적 대타협의 계기가 될지 주목된다.

공대위는 정부가 '당근'으로 나눠준 '성과연봉제 도입 인센티브' 1600억원도 다시 걷어가라고 요구했다. 공대위는 "1600억원을 정부가 전액 환수해 비정규직 처우 개선, 공공부문 청년고용 확대 등 공익 목적으로 사용할 것을 촉구한다"면서 "활용방안을 노사정이 함께 7월까지 논의할 것을 공식 제안한다"고 밝혔다.

이들은 또 노·정 간 신뢰가 바탕이 된다면 '공공부문 임금제도 개편'도 논의할 수 있다고 밝혔다.

이용섭 일자리위원장은 이날 페이스북에 "거대 노조가 조합원의 임금 상승을 억제하고 이를 통해 마련한 재원으로 비정규직의 정규직화, 청년고용에 앞장서겠다고 나섰다"면서 "노조의 결단에 뜨거운 박수를 보낸다"고 썼다.

공대위는 또 "정부 관계자의 진정성 있는 반성이 있어야 하며 불법 단압에 앞장서왔던 낙하산 기관장들은 자진 사퇴할 것을 촉구한다"고 밝혔다. 지난해 박근혜 정부의 성과연봉제 강행 과정에서 노·정 간의 갈등은 극에 달했다. 공기업 노조들은 68일간 기획재정부 앞에서 노숙투쟁을 벌였으며 철도노조 파업은 '역대 최장기' 기록을 세웠다.

송윤경 기자 kyungil@kyunghyang.com

2) 연대기금 설립 배경 및 추진 과정

□ 설립 배경

● 공공노조 공대위는 박근혜 정부의 일방적 성과연봉제 도입 저지 투쟁을 전개하면서 성과연봉제 도입을 촉진하기 위해 제시한 조기도입 및 우수기관 인센티브 지급에도 반대해왔음

- 박근혜 정부는 모든 공공기관에 성과연봉제 도입을 강행하면서 노사합의가 없었던 공공기관을 포함하여 일방적 이사회 의결을 통해 100% 도입한 것으로 간주하고 모든 기관에 도입 인센티브를 지급하였는데 총 금액이 약 1600억원에 이름
- 2016년 투쟁과정에서 공공노조 공대위와 함께 한 성과연봉제 거부 노동조합들은 인센티브 반납운동을 전개하였음(각 노조별로 자체계좌에 반납하고 사측에 반납 통보하거나 반납동의서를 징구하는 등의 방식)

● 공공노조 공대위의 성과연봉제 폐지 투쟁은 단지 일방적 임금체계 개편 저지 투쟁에 머무른 것이 아니라 공공기관의 올바른 역할을 사회적으로 제기하는 투쟁으로 전개하였음

- '국민피해 성과주의 반대'라는 슬로건이 상징하듯 공공기관이 돈벌이 경쟁이나 줄서기 경쟁에 나서서는 안되며, 설립 목적에 맞게 질높은 공공서비스를 보편적으로 제공, 비정규직 정규직화와 청년일자리 창출로 좋은 일자리 확대 등 사회적 가치 실현에 나서야 됨

□ 추진 과정

● 공공노조 공대위 제안에 대해 기획재정부가 호응하여 노정협의가 진행되었는데 * 연대기금 조성을 환수로 할 것인가? 반납으로 할 것인가? * 연대기금 사용을 일회적인 사업으로 할 것인가? 지속적인 사업으로 할 것인가?이라는 쟁점에 대한 검토와 협의가 있었음

- 공공노조 공대위는 인센티브는 부당지급/부당이득이므로 환수를 요구했지만 기획재정부는 반납을 원칙으로 한다는 소극적 결정(경영평가시 가점 부여)을 하였고 이것이 이후 기금 조성과 확대에 시간이 걸리고 일부 기관에서 갈등이 발생하는 어려움 조성
- 기금 조성에 시간이 소요되고, 의미 있는 좋은 일자리 창출을 위한 예산으로 일회적으로 사용하기에는 기금 규모가 적어 재단 설립을 통해 사회연대 활동을 지속적인 사업으로 진행하기로 결정

● 정부의 성과연봉제 일방도입 정책 실패에 따른 부당이득금을 공공노동자들이 반납하여 기금을 조성하여 사회연대에 사용하고 이를 지속적으로 발전시켜 가는데 있어 노사정 협력이 필요한만큼 추진 과정에서부터 노사와 공익을 대표하는 전문가가 참여하고 이를 재단 이사회와 집행위 구성과 운영에도 반영

● 연대기금 설립 추진 토론회에서 한창규 공공노조 공대위 집행위원장의 토론이 당시 지도부의 문제의식을 담은 것으로서 이후 활동을 돌아보는 준거가 되어야 할 것임(아래는 당시 토론 요지)

- 이미 지출된 인센티브를 불법행위를 자행한 사용자, 이를 압박한 정부에 반납하여 처분을 맡기기보다는 오히려 비정규직 노동자 정규직화와 처우개선, 청년 실업 해소와 같은 공익적 목적에 사용하는 것이 타당함

- 정부가 노사, 노정 합의가 필요한 정책을 일방적으로 강행했던 역사를 청산하고, 향후 공공부문에서 민주적인 노정, 노사 관계를 만들어가겠다는 것을 함께 실천적으로 선언하는 의미

- 공공부문 노동운동이 공공성 확대를 위한 사회연대에 선언뿐 아니라 실질적으로 행동에 나선다는 점에서 의미가 있고, 이를 통해 공공부문 노동운동이 공공서비스를 이용하는 국민 전체를 대변하고 비정규직 등 사회적 약자와 적극적으로 연대하는 기풍을 확산시킬 것임.

- 공익재단 설립 후 기금을 유지하기 위해서는 기금의 지속적 출연이 필요하고 특히 노동자들이 우선 출연한 만큼 정부와 사용자의 이에 상응하는 기여가 필요하고, 공공기관 노동자들도 지속가능한 기금의 유지 발전에 기여하는 방안을 모색하겠음

- 사용자는 우선 인센티브기금 거출에 적극 협조하는 것은 물론 이후 기존 사회공헌활동 중 일부를 재단에 출연하는 방안 등 검토가 필요함

- 정부는 공익재단 설립 및 기금운영 지원을 위해 각 공공기관 및 노조의 출연 과정에 대한 관리와 지원 역할이 필요함. 특히 애초 정부의 정책으로 인해 지급된 인센티브인 만큼 환수 조치를 정부가 책임있게 추진해야 할 것임, 기금의 지속적인 출연 발전을 위해 각 공공기관의 성과연봉제 인센티브 기금 출연과 함께 이후 사회공헌기금 등을 출연할 경우 경영평가의 관련 지표에 반영하는 등 제도적 지원이 반드시 필요함

- 기금을 통한 사업 방향으로는 공공부문 비정규직 노동자, 청년 구직자 등 노동시장 취약계층에 실질적인 도움이 되는 방향으로 운영하고자 함. 지역사회와 연대하기 위해 지방이전 혁신도시를 중심으로 지역 노동자 시민에 개방된 사업을 추진하겠음. 공공성 강화, 공공부문 노사관계의 정상화 등을 위한 정책 개발을 통해 공공기관의 올바른 발전에도 기여하고자 함.

- 연대기금 설립이 공공부문 일자리 정책 및 공공부문 운영개혁에 대한 노사정 대화,노정 교섭으로 이어져야 함. 이번 기금 조성 자체는 마중물에 불과하며 제한적인 기금으로는 한계가 있음. 기금 운영 자체는 물론 기금 조성의 취지인 공공부문 좋은 일자리 실현(비정규직 정규직화 처우개선 청년 일자리 창출 등을 위한 다양한 방안)을 도출할 수 있는 노사정 협의가 반드시 이어질 필요가 있으므로, 공공기관의 사용자로서 정부와 노동조합의 노정교섭 병행 발전이 필요

- 이러한 좋은 일자리 확대 과제는 공공부문만의 문제는 아님. 공공부문의 일자리 확대를 위해서라도 재벌 대기업과 자산소득계층에 대한 증세를 통한 공공재원 확대가 필요하며 더 큰 효과가 있는 민간부문 일자리 확대로 이어지기 위해서도 재벌 대기업의 역할이 필요하고 따라서 이를 실현하기 위한 정부의 역할도 중요함. 심각한 비정규직 문제와 청년 실업 해결을 위해 정부와 기업 특히 재벌이 나서야 한다는 것은 당연한 전제임. 산술적으로 계산해보아도 정규직 노동자들의 성과급 일부 출연 혹은 임금인상 일부 억제 그 자체로는 중소영세 비정규직 저임금 노동자의 임금을 끌어올리기 충분치 않음. 따라서 노동자들의 이러한 노력이 정부와 사용자의 실질적인 기여로 더욱 확산되어야 할 것임.

3) 연대기금 설립의 의의

● 이영수 사회공공연구원 연구위원은 연대기금 설립 추진 토론회에서 발제를

통해 '사회연대는 노동운동의 고립과 왜곡을 돌파하기 위한 대응 차원을 넘어 새로운 운동적 전망을 만들어가기 위한 가치지향적,실천적 개념'으로 보고, '노동운동의 재활성화와 혁신을 위한 전략적 재조직화 과정으로서 노조-조합원간(내부),노조-지역사회간(외부) 사회적 관계의 재정립 및 심화 과정'으로 정의했음. 사회연대를 위한 공공부문 노동조합 역할로는 공공부문의 고용,임금,복지 등 다양한 차별해소를 위한 선도적 역할 수행, 공공서비스의 파수꾼.대변인 역할 강화.지역에서의 사회적 실천 강화를 주문했음.

● 이정희 한국노동연구원 부연구위원은 연대기금 설립 추진 토론회에서 발제를 통해 노동계의 연대기금 논의가 새로운 양상으로 확대되고 있다면서 공익재단 설립 추진의 의미를 구조화된 노동시장의 불평등 문제에 대한 지속적인 개입의 필요성에 따른 것으로 사용자와 정부의 협조를 통한 노동조합 주도의 사회연대활동이라고 의미를 부여했음. 정부 정책 실패에 따른 부당이익을 사회화하면서 성과연봉제 투쟁의 근거인 공공성을 반납을 통한 공익재단 설립으로 실천함으로써 노동조합 역할 제고와 노사정 협치구조를 마련하는 출발점으로 보았음. 균열일터와 균열사회를 극복하기 위해 사회와 만나는 노동조합으로 노동존중 사회의 마중물이 되기를 희망했음. 공익재단이 타 산업,연대임금정책, 사내근로복지기금의 사회화,노조 조직률 제고로 확장성이 있다며 격차해소,일자리 창출,사회적 대화에 효과가 있을 것으로 기대했음.

● 연대기금과 관련하여 일회적인 사용이 아니라 지속적인 사용을 위한 재단을 추진하는 과정에서 노조 일각에서 논쟁이 있었음. 비정규직 정규직화와 처우개선, 청년일자리 창출 등이 협력이나 기금조성을 통해서가 아니라 투쟁과 구조개혁을 통해서 이루어내야 하는데 혼선이나 역량 분산을 우려하는 목소리였음. 구더기 무서워서 장을 못담굴 수는 없고, 사회연대의 실천 역시 낮은 층위에서부터 높은 층위로 올라가야 하고, 관건은 누가 어떻게 주도하느냐의 문제로서 앞으로의 숙제이기도 함.

● 노동조합의 사회연대기금에서 공공상생연대기금의 주요 특징과 의의에 대해 살펴봄

▶ 공공노동자의 대중적인 인센티브 반납 결의를 통한 국민피해 성과연봉제 저지 총파업 투쟁의 과정과 결과로서 대규모 기금 조성의 대중적 토대가 구축되고 재단의 사업 방향이 마련됨 ; 공공노동자의 사회연대로 공공기관의 사회

적 가치(공공서비스 확대와 좋은 일자리 창출) 실현 선도

▶ 공공부문 산별노조가 연합하여 기금을 조성하고 운영 ; 그 동안 단위노조, 개별 산별노조에서 사회연대기금 조성 사례는 있었지만 공공부문 산별노조가 연합하고 양대노총을 뛰어넘어 기금을 조성함으로써 상설적 연합단체에서 사회연대기금 실험

▶ 잘못된 정책에 따른 부당이득을 반납하여 공익재단을 통해 사회화한 사례

▶ 노조 주도로 노사정 협력을 통해 기금을 조성한 사례

4. 공공상생연대기금의 운영 및 사업 현황(재단 보고자료 인용)

□ 운영 현황

● 미션 : 상생과 연대로 함께하는 건강한 노동존중 사회

● 비전

- 사회적 격차 완화 : 조건의 평등을 위한 취약계층 지원
- 사회적 연대 : 비정규직과 저소득 노동자를 위한 노동공동체의 촉매
- 정의로운 사회 실현 : 내부자 중심 활동을 넘어 모든 을과 약자의 권익 대변
- 사회공공성 강화 : 공공기관 사업의 공공성을 강화하기 위한 사회적 담론 확산

● 출연현황(~2020.04.29.) : 44개 기관, 57,939,145,485원

● 이사회 : 노동조합 대표자 5인, 공공기관 사용자 대표자 4인, 각급(노·사·시민사회·학계·언론계·법조계) 전문가 공익이사 6인으로 이사회 구성

- 감사 2인은 공대위의 추천으로 1인, 고용노동부 장관의 추천으로 1인을 선임

● 집행위원회 : 노동조합·공공기관 대표자 이사가 추천한 임명한 9인(노동조합 5인·공공기관 4인)과 이사회 협의로 추천한 공익위원 2인으로 구성

● 사무국 : 공개채용, 서류 심사, 면접을 거쳐 선발된 5인으로 구성

□ 사업 현황

- 2018년 중 재단의 미션 및 역량 등을 고려하여 고유의 사업영역을 탐색한 결과, 비영리단체와 공공부문이 주도하는 각각의 파트너 사업과 그것을 발

굴하는 공모전 사업, 사회적 담론을 확산하는 연구사업, 저소득층의 교육기회 보장 또는 대학생들의 기회 지원을 위한 장학사업 등 다섯 가지 영역으로 사업 영역을 확립하였음

● 사업 목록

사 업 명	진행연도	사업영역 (수행기관)	운영경과
공공상생연대 공모전	2018~	공모전 사업	진행 중
2018 공공상생연대 장학사업	2018	장학 사업	완료
공공상생연대 연구사업 ① 공공부문 사회적 가치 연구 ② 사회개혁부문 연구 ③ 공공상생연대 포럼	2019~	연구 사업	완료(①) 진행 중(②, ③)
상생연대 대학 동아리 지원사업	2019~	장학 사업	진행 중
평내호평 어린이집 조성사업	2019	공공부문 파트너 (한국철도시설공단)	완료
서울 소셜벤처허브센터 조성 및 소셜벤처 창업·육성 지원 사업	2019~	공공부문 파트너 (캠코)	진행 중
제주 청년활동가 희망일자리 만들기 사업	2019	공공부문 파트너 (LH)	완료
아파트형 사회적협동조합 지원사업	2020~	공공부문 파트너 (LH)	진행 중
해운항만산업 창업아지트 조성사업	2019	공공부문 파트너 (부산항만공사)	완료
공공상생연대 청년 공익활동가 안전망기금	2018~	비영리단체 파트너 (사회적협동조합 동행)	진행 중
직장생활백신 프로젝트	2019~	비영리단체 파트너 (직장갑질119)	진행 중
드라마 세이프 캠페인	2019~	비영리단체 파트너 (한빛미디어노동인권센터)	진행 중
노동자 작업복 세탁소 설치 사업	2019	비영리단체 파트너 (창원지역자활센터)	완료
미혼한부모의 마음이 쉬는 원스톱 상담 카페 설치	2019	비영리단체 파트너 (인트리)	완료

● 공공상생연대 공모전

- 재단 중점사업 발굴을 위한 비영리단체·공공기관·공공기관 노동조합 대상 사업 아이디어 공모전

- 회차별 접수 및 선정 현황

노동조합의 사회연대활동 사례

회차	비영리단체 부문	공공부문
제1회 공모전	149건 접수, 10건 선정	12건 접수, 6건 선정
제2회 공모전	110건 접수, 4건 선정	7건 접수, 2건 선정

● 공공상생연대 장학사업

- 공공기관에 근무 중인 비정규직 및 저임금 노동자 본인과 고등학생·대학생 자녀 89명을 대상으로 교육장학금 및 생활장학금 약 3억원 지급

● 연구사업

- 공공부문의 사회적 가치 실현을 위한 정책포럼 운영 및 정책연구

· 공공부문의 사회적 책임이 중요한 의제로 부상하는 상황에서 이를 실현할 제도적 장치 및 정책연구를 시급히 마련하기 위한 목적으로 실시

· 2019년도 연구수행기관으로 '함께하는 시민행동'과 계약하여 연구 완료

- 상생과 연대를 위한 사회개혁 비전 수립 정책연구

· 재단의 비전인 상생과 연대의 가치를 기반으로 한 노동존중 사회 모색을 위해 사회적 담론 형성 및 정책 과제를 제시하기 위한 목적으로 실시

· 2019년도부터 윤홍식 교수·신광영 교수가 PM을 맡아 연구를 진행 중이며, 2020년도 현재 13명의 연구진을 수립함

- 공공부문의 사회적 가치 실현을 위한 공공상생연대 포럼

· 2019년도 : 사회적 가치에 대한 이론적 성찰을 중심으로 한국사회의 개혁과제, 정부의 정책방향, 노동조합의 역할 등을 논의

· 2020년도 : 사회적 가치 기본법안의 13대 항목을 중심으로 월별 주제를 선정하여 사회적 가치에 대한 근본적인 성찰과 구체적인 실천방안 도출

● 상생연대 대학 동아리 지원사업

- 상생·연대의 가치를 실현할 수 있는 활동을 기획하고 있는 대학생 동아리 대상으로 활동계획을 모집하고 유의미한 활동계획을 갖춘 동아리에 최대 5백만원의 활동비를 지원

- 2019년도 중 132건 접수, 10건 선정하여 총 4,300만원 지원

● 철도역사 어린이집 조성 지원사업 (한국철도시설공단)

- 철도역사 내 유휴공간에 어린이집을 조성하는 사업으로 2019년 평내호평역에 어린이집 개원하여 운영 중

- 철도로 출퇴근하는 직장인 양육자들의 일·생활 균형을 지원하여 부담 경감

● 서울 소셜벤처허브센터 조성사업 (캠코)
- 한국자산관리공사, 서울시, 한국장학재단과 함께 소셜벤처 창업을 희망하는 청년들을 종합적으로 지원하는 소셜벤처허브를 서울 역삼동에 조성 완료
- 2019년도에는 내부 인테리어를 지원하였으며, 2020년도에는 예비 창업자의 창업 및 신규 창업하여 입주한 13개 기업의 육성을 지원함

● 제주 청년활동가의 희망 일자리 만들기 사업 (LH)
- 제주도 내 사회적 경제 조직에 취업을 원하는 청년을 대상으로 인턴 일자리매칭을 지원하여 청년들의 일경험 지원
- 2019년 중 10명의 청년 활동가에게 인턴 일자리 제공

● 아파트형 사회적협동조합 설립 사업 (LH)
- 마을공동체 활성화를 위해 사회적협동조합을 설립하고자 하는 임대주택 단지 내 주민들에게 교육 및 컨설팅, 공간 리모델링 비용 지원 (인천, 대구 각 1곳)

● 해운항만산업 창업아지트 조성사업 (부산항만공사)
- 청년들의 해운항만산업 창업을 지원하는 공간을 부산 영도에 조성하여 부산 지역 경제 활성화 및 청년 창업 생태계 조성
- 20여개 기업에 공간 조성 및 전문교육 과정 지원

● 공공상생연대 청년 공익활동가 안전망기금 지원 (사회적협동조합 동행)
- 경제적 취약계층인 청년 공익활동가들이 학자금대출 상환금 및 긴급생활 안정자금을 저리(연 1%)로 대출받을 수 있도록 안전망기금을 조성
- 올해까지 3년간 12억원을 지원하여 조성하였으며, 90명에게 대출 집행

● 직장생활백신 프로젝트 사업 (직장갑질119)
- 직장 내 괴롭힘, 부당노동 등 직장갑질 해결을 목적으로 갑질사례 보고서 발간 및 공론화, 갑질 극복 정보를 제공하는 웹플랫폼 제작, 직종별 온라인 상담모임 조직
- 직장 내 괴롭힘 금지법·특수고용·사회복지시설 내 괴롭힘·산업재해 등을

주제로 보고서 발간하였으며, 콜센터 상담사·간호조무사 등의 온라인 상담모임을 조직하여 운영 중

● 드라마 제작 환경 개선 캠페인 (한빛미디어노동인권센터)

- 임금 체불, 장시간 노동 등 열악한 상황에 처한 드라마 제작 노동자들의 노동인권 증진을 위하여 상생커피차 방문, 미디어신문고 운영, 런치노동법 강연회 개최, SNS 정보 제공 및 공론화 캠페인 진행
- 2019년 중 9곳의 현장에 상생커피차 방문하여 방송노동 관련 이슈 캠페인을 벌였으며, 미디어신문고를 통해 26건의 노동 상담 사례 축적

● 창원 노동자 작업복 세탁소 설치사업 (창원지역자활센터)

- 창원 중소산업단지 내에 노동자 작업복 세탁소를 설치하여 중소기업 노동자가 작업복을 저렴한 가격(1벌당 500원)에 세탁할 수 있도록 지원

● 미혼모 커뮤니티센터 설치사업 (미혼모협회 인트리)

- 미혼모에 특화된 돌봄과 쉼 기능을 갖춘 커뮤니티센터를 서울 종로구에 설치하여 심리상담, 아이돌봄 공간, 휴식 공간 등을 미혼모들에게 제공하여 자립 지원

5. 공공상생연대기금 활동의 중간점검과 과제

연대기금이 활동을 시작한지 오래되지 않았고 사업영역을 개척해가는 단계이기 때문에 아직 평가를 하기에는 이른 점이 있음. 그 동안 공공노조 공대위를 조직적 기반으로 공공기관 및 시민단체와 파트너를 구축하며 비교적 조직적이고 체계적으로 사업을 진행해 왔음. 이제 설립 당시에 논의한 사업방향과 노사정 각각의 역할에 비추어 중간 점검을 해보고, 주객관적 조건의 변화에 맞추어 보완할 부분은 보완해나가야 할 것으로 생각됨.

● 기금 조성과 관련하여 1천6백억 중 1천억 이상을 목표로 했는데 현재 579억이 출연되어 다소 미흡함

- 환수가 아니라 반납으로 결정되면서 어느 정도 예상되었지만, 정부가 반납을 원칙으로 결정한 만큼 경영진이 반납에 적극 나서야 하고 정부가 이를 점검해야 하는데 그 동안 제대로 안되었고 지금이라도 청렴과 공정 차원에서 독

려와 점검이 필요함
- 철도노조의 경우도 2019년 반납을 추진했는데 제2노조의 반발과 경영진의 수동적 태도로 70% 수준의 참여에 그쳐 바로 출연을 못하고 2020년 추가 반납을 조직해야 하는 상황
- 반납 조직이나 이후 지속적인 기금 조성 방안 마련을 위해서는 연대기금의 활동이나 의미가 조합원에게 잘 공유되어야 하는데 내부 홍보가 부족한 점을 보완해야 함

● 문재인 정부 초반 공공기관 '사회적 가치 실현' 정책이 중반부터 후퇴하여 후반부에는 '지속가능한 사회적 가치 실현'으로 수정하면서 재정건전성을 앞세운 인력효율화와 비용절감이 재등장하여 사회적 가치 실현 정책이 사실상 폐기될 위기에 처함
- 21대 국회 들어 공공기관의 사회적 가치 기본법이 1호 법안으로 등록되긴 하였지만, 국민의 힘으로 기획재정부의 공공기관 사회적 가치 실현 정책 후퇴를 원상회복시키지 않으면 연대기금의 활동 효과는 제한적일 것임
- 코로나 19 경제위기 극복을 위해서 공공기관의 사회적 가치를 더 적극적으로 실현(공공서비스 확대와 좋은 일자리 창출)하는 담론 형성과 정책 제안이 활발히 전개되도록 연대기금의 사업을 강화해야 함

● 공공기관에서 비정규직 정규직화 운동이 청년의 채용공정성 주장으로 어려움을 겪고 있는 노조의 상황을 극복하지 못하면 비정규직 정규직화 관련 공공노동자들의 사회연대도 위축되고 지속적인 연대기금 조성이 어려워질 가능성이 커짐
- 공공기관 청년의 올바른 노동연대, 사회연대 의식 형성을 비롯하여 공공기관 청년에게 다가가는 연대기금의 사업을 추진해야 함

● 연대기금의 사업이 산별노조 중앙이 아니라 단위노조까지 내려가지 않으면 현장기반이 약화될 가능성이 커짐
- 단위노조 현장조합원과 공유 소통할 수 있는 매체와 컨텐츠를 강화해야 함

● 노동조합의 사회연대기금 운동이 아직은 초기 단계인만큼 이를 정착 확산시키기 위한 각 기금간의 교류와 협력의 필요성이 커짐
- 각 기금 간에 사업 및 운영 경험, 발전 방안에 대한 교류와 협력을 강화해야 함

【발제문 2】

불평등·양극화 극복 과제와 사무금융 노동운동

이재진 전국사무금융노조 위원장

불평등·양극화 극복 과제와 사무금융 노동운동

전국사무금융서비스노동조합
전국사무금융노동조합연맹
위원장 이재진

1. 코로나19와 금융권 비정규직

코로나 확진자가 10,000명이 넘어선 현재까지도 유급휴가를 쓸 수도 없고, 휴업수당도 받을 수 없는 비정규노동자들이 있다. 특히, 금융업권의 특수고용노동자들은 40만명에 육박한다. 이들에게 금융회사는 코로나19로 인해 재택근무를 하라는 지침만 내리고 있다. 보험설계사 등 특수고용노동자들은 고객과의 서로 만나기 어려운 상황이라 상담도 계약도 되지 않는다. 계약이 없으면 소득도 없는 현실, 특수고용 비정규직 노동자들은 감염에 대한 위기만 아니라 생존의 위기에도 내몰리고 있다.

2019년 9월 30일, 공정거래위원회가 발표한 예규 제326호 「특수형태 근로종사자에 대한 거래상 지위남용행위 심사지침」을 살펴보면, “영업목표를 설정하고 목표달성실적을 인사고과 및 보수산정 및 지급에 일방적으로 반영하는 행위”를 법 위반에 해당할 수 있는 예시로 명시하고 있다. 또한, “계약감소에 따른 책임을 특수형태 근로종사자에게만 부과하도록 거래조건을 설정하는 행위” 역시 마찬가지로 법 위반에 해당할 수 있는 예시로 명시하고 있다.

문제는 금융회사는 고사하고 정부 당국도 공정거래위원회 예규를 시행할 의사가 없다는 것이다. 사실상의 하청이라고 할 수 있는 비정규직 노동자가 원청인 금융회사를 상대로 아무 것도 할 수 없다. 제조업에서는 원청이 책임을 비껴난 순간 산업재해가 발생했었고, 이는 곧 김용균법으로 상징화되었다. 금융업에서는 원청이 모든 책임을 특수고용 노동자에게만 전가하고 있음에도 불구하고 아무런 대책도 마련하지 못하고 있는 실정이다.

에이스손해보험 콜센터에서 발생한 대규모 코로나19 확진사태에서도 정부의 대책은 자가격리 외에 전혀 대책이 전혀 없었다. 콜센터의 업무환경 특성상 노동자 사이의 간격이 매우

비좁을 수 밖에 없고, 통화를 위한 발성이 일상 업무인 점을 볼 때, 이러한 집단 감염은 충분히 예상할 수 있는 일이었다. 사전에 대책을 세우고, 예방을 해야 할 회사가 아무런 준비도 하지 않은 것이 집단 감염의 원인이다.

오히려 사측은 국가적 재난 상태에서 콜수, 통화성공수 등 성과측정으로 콜센터 노동자들을 내몰았다. 사전에 철저한 방역대책을 마련하지 않았고, 도급업체는 노동자들의 건강과 안전을 지키지 못했다. 게다가 감염을 당한 것도 억울한데, 콜센터는 아무런 생계대책도 내놓지 않았다. 사업장 방역이 뚫린 것은 도급업체만의 잘못이 아니다. 원청인 에이스손해보험이 편의를 위해 도급을 준 것이고, 어떠한 위험도 부담하지 않았기 때문이다. 도급 형태로 위험을 외주화한 것과 무엇이 다른가? 게다가 회사는 대체업체를 확보하려 시도했다. 재난 상황의 피해를 노동자에게 전가하려 한 것이다.

집단감염은 콜센터 노동자들의 잘못이 아니다. 그러나 정부와 금융회사는 도급업체에만 책임을 전가하고 있다. 이번 코로나19로 인해 사회적 약자들의 재난에 더 취약하다는 것이 드러났다. 나오미 클라인은 저서, 「쇼크 독트린」에서 재난 자본주의(Disaster Capitalism)가 명명했다. 재난자본주의란 '시민들이 충격에 휩싸여 있는 사이에 국가의 일부 또는 전부의 기능을 사기업에 매각하여 상품화하는 시스템'이다. 이러한 재난자본주의에 맞서 우리의 대안은 명확하다. "재난 앞에 어떠한 차별도 존재해서는 안 된다."

2. 사회적 거리두기와 아파르트헤이트

언어는 일상의 내재화된 차별을 반영한다. 코로나19가 확산되면서 방역대책으로 정부당국에서 내놓은 슬로건이 '사회적 거리두기'이다. 사람들 사이에 물리적 거리를 두는 것이야 방역대책으로 당연한 말이지만 무엇이 사회적인 것일까? 거리두기라는 부정적 뉘앙스의 언어를 수식하다보니 사회적이라는 말은 계급이나 계층 간 거리두기를 뜻하거나, 부의 정도, 신분에 따라 서로 배타적인 관계(거리두기)처럼 보이기도 한다. 반복적으로 사용하다보니 어느새 무의식적으로 일상의 차별이 내재화된 말이 바로 '사회적 거리두기'이다. 달리 생각해보면, 이 말이 아무 문제의식 없이 쓰이고 있는 배경에는 코로나19 이전에도 우리 사회가 사회적 거리두기를 하고 있었기 때문이다.

언어는 권력의 욕망을 반영한다. 노동현장에서 구조조정을 하면서 자본이 만들어낸 언어 수사는 한 마디로 가증스럽기까지 하다. '희망퇴직'이란 말이 대표적이다. 요즘 시국에 본인 스스로 퇴직을 희망하는 노동자가 얼마나 있을까? 퇴직 앞에 희망을 붙여 마치 노동자 본인이 원해서 퇴직을 하는 것처럼 묘사하고 있다. 돈 몇 푼으로 해고를 간소화하겠다는 발상.

여기에 노동자들이 동의했으니까 노동자들이 퇴직을 원한 것이라는 논법이 '희망퇴직'이라는 레토릭에 깔려있다.'명예퇴직'이라는 말도 마찬가지이다.

권력은 언어를 선점하면서 기득권을 유지하고 강화한다. 이들이 언어를 선점하기 전에 썼던 가장 극단적인 사례가 불과 26년 전까지 존재했었다. 남아프리카공화국에서 시행된 인종차별정책, 아파르트헤이트(Apartheid)는 '격리','분리'를 뜻하는 아프리칸스어이다. 남아프리카에서는 약 16%의 백인이 84%의 비백인을 정치, 경제, 사회적으로 차별해 왔다.

남아프리카공화국에서 백인 우월주의에 근거한 인종차별은 17세기 중엽 백인의 이주와 더불어 점차 제도로 확립되어 왔다. 그리고 1948년 네덜란드계 백인인 아프리카너를 기반으로 하는 국민당의 단독 정부 수립 후 더욱 확충 강화되었다. 이인종혼인금지법(1949)은 서로 간의 혼인을 금지시키고, 집단지역법(1950)으로 비백인 거주지역을 설정하고, 유권자 분리 대표법(1956)으로 비백인들의 참정권마저 빼앗는 방식으로 제도화되었다. 아파르트헤이트(Apartheid)는 1991년 온갖 차별금지법이 폐지되고, 1993년 헌법 개정 이후 1994년 넬슨 만델라가 집권까지 전까지 유지되었다.

언어에 포획당하고, 제도에 감금당한 사회적 약자들에게 코로나19는 재난자본주의가 무엇인지 극명하게 보여주었다. 사회적 거리가 점점 더 극단으로 치닫는 것이 '사회적 양극화'이다. 코로나19로 인해 더욱 더 극명하게 드러난 차별과 불평등에 우리는 어떻게 맞서야 할까? 아파르트헤이트를 무너뜨린 것은 결국 온갖 차별을 없애기 위한 남아프리카 노동자들의 투쟁이 있기에 가능했다. 그렇다면, 한국 노동운동은 도대체 지금 어느 위치에 있을까?

3. 단단한 구태의 껍질에 갇힌 한국의 노동운동

한국의 노동운동은 기업 내부의 임금 인상 및 근로조건 개선이라는 내부적 목표에만 치우쳐 왔다. 매년 10월 한국은행은 내년도 경제성장률과 물가상승률을 발표한다. 이 자료를 토대로 회사의 실적 개선치, 노동소득 분배개선치 등을 감안하여 대부분의 노동조합들은 임금요구안을 사측에 제시하고 교섭해 왔다. 새롭게 만들어진 노동조합들은 전임자(타임오프), 사무실 등 조합 활동 인정이 주요 교섭 목표이지만, 오랜 역사를 가진 노동조합들은 임금인상이 어려우면 피복비, 교통비, 복지카드 등 급여성 단체협약 사항들에 교섭을 집중한다.

개별 기업별 교섭은 요구안을 만들 때부터 조합원들의 의사를 수렴한다. 조합원들이 원하는 사항이 요구안에 담기기 마련이고, 이에 따라 사회적 요구들은 반영될 길이 막히게 된다. 즉, 조직 내부의 의사 소통은 활발하지만, 사회와의 의사 소통은 단절되어 있는 것이다.

87년 민주화투쟁 이후 노동조합은 이러한 기업별 교섭의 한계로 점차 사회연대를 외면해왔고, 이러한 결과 거꾸로 사회로부터 고립되는 위기를 맡게 되었다.

개별 기업의 실적과 기업별 교섭의 성과(단물)에 취한 노동운동은 옆과 뒤를 돌아보지 않았다. 산별노조 역시 무늬만 산별이었지 연맹형 산별체제로 산별중앙교섭을 진척시키지 못했다. 산별중앙교섭이 진행되지 않다보니, 산별중앙교섭의 지역적 효력확장, 업종별 효력확장은 꿈도 꿀 수 없없다. 금융산업에 만연한 콜센터 노동자, 비정규노동에 대해 산별노조는 선언적 문구만 요구안으로 표방할 뿐 어떠한 실천계획도 수립하지 않았다.

사회연대를 외면한 한국의 노동운동은 국민으로부터 외면받는 처지가 되었다. 이유는 두 가지이다. 사회대개혁을 위한 비전 제시 실패와 사회연대(계급동맹)의 부재가 바로 그것이다. 프랑스의 노동운동은 피흘리며 싸운 레지스탕스 운동은 기억된다. 독일의 노동운동은 무상교육을 쟁취한 성과로 국민들에게 기억된다. 그러나, 한국의 노동운동은 어떠한 사회대개혁을 쟁취해 왔는가?

4. 불평등과 사회양극화를 해소하기 위해서는...

한국사회에서 노동조합은 직장이라는 울타리를 넘어섰을 때 비로소 그 존재이유를 증명했다. 87년 6월 항쟁의 노동자들이 불의의 권력에 맞서 직선제를 쟁취하고, 사회를 변화시켰다. 30년이 지난 2017년, 광장의 촛불로 우리는 박근혜정권을 몰아낼 수 있었다.

촛불혁명 이후 2년이 지났다. 그러나, 촛불의 힘은 불평등·양극화로 고통받고 있는 한국사회를 개선시키지 못하고 있다. 노동운동이 촛불 이후 직장 안에 갇혀 멈춰버렸기 때문이다. 자기 밥그릇에만 안주하다가 남의 밥그릇은 쳐다 보지 않고 있다.

노동조합이 바로 연대의 산물이다. 그러나 정작 연대의 산물인 노동조합이 연대를 외면하고 있다. 이러한 의미에서 사업장들을 묶어 놓았을 뿐인 산별노조는 무의미하다. 더구나 자본은 정규직 노동운동에 대해 '귀족노조'라는 멍에를 씌우고 있다. 재벌, 대기업들은 1,000조에 달하는 유보금을 쌓아놓고 자신들에게 돌아올 분노의 화살을 오히려 정규직 노동운동에 돌리고 있다.

가장 약한 사람들이 단결하고, 가장 어려운 곳으로 달려가는 것이 연대인데. 지금까지 한국의 노동운동을 이를 외면하고 있지 않은가 스스로 되물어봐야 한다. 노동운동 내부의 분열을 책동하는 자본에 맞설 수 있는 유일한 무기가 바로 연대이다. 아프리카 코사족 말로

‘우분투’는 ‘네가 있어 내가 있다’는 뜻이다. 코사족 속담에도 ‘혼자 가려면 먼저 가고, 함께 가려면 함께 가라’는 말도 있다. 모두 연대의 중요성을 뜻하는 말이다.

개별 기업별 노동조합은 단위 사업장 노동자들의 근로조건 개선을 목표로 한다. 그러나, 최저임금, 탄력근로, 주52시간제 등 법과 제도가 어떻게 작동되느냐에 따라 개별 근로조건이 대부분 결정된다. 개별 노사간 교섭은 법과 제도의 테두리 안에서 진행하는 보충교섭 밖에 되지 않는다. 그렇다면 이러한 정치적, 사회적 결정구조 내에서 힘의 역학관계는 어떻게 작동하는가? 이러한 때에 사회연대는 가장 중요한 노동운동의 전략적 과제이며, 원초적 사명이다.

아울러, 코로나19라는 미증유의 사태를 맞아 무엇보다 사회적 약자들이 재난에 취약하다는 사실이 드러났다. 이러한 때에 무엇보다 중요한 것은 정책의 방향이다. 자산과 소득, 분배의 불평등을 해소하고, 사회양극화를 해결하기 위한 두 가지 방향은 조세정책과 복지정책에 달려 있다. 2011년 미국의 부호 워렌 버핏은 이른바 ‘버핏세’를 주장했다. 자기가 돈은 많이 버는데, 그에 따른 세금이 작다며 부자들에게 소득세율을 더 높여야 한다는 것이다. 이 여파는 한국에도 불어닥쳤다. 당시 신한국당이 나서서 소득세율의 구간을 늘렸고, 부자들이 세금을 더 내게 했다. 지금의 미래통합당과 전혀 다른 ‘건강한 보수’의 일면목을 보여준 것이라 생각한다.

정책을 실행하려면 제원이 필요하다. 이 재원을 어떻게 마련할 것인가? 증세와 감세의 태도가 바로 보수와 진보를 가르는 구분선이다. 돈 만원의 가치가 부자와 가난한 사람에게 동일하지 않듯이 불평등, 양극화를 해소하려면 기울어진 운동장을 바로 세울 수단이 필요하다. 조세정책을 통해 재원이 마련되었다면, 이제 보편복지를 통해 국민 누구가 무상의료와 무상교육을 누릴 수 있도록 해야 한다.

5. 사무금융노조의 반성과 사무금융우분투재단의 출범

2018년 사무금융노조는 정기대의원대회를 통해 불평등·양극화를 해소하고, 사회연대의 대장정에 나서자고 선언했다. 이를 위해 곧바로 특별위원회를 발족하고, 사회연대기금 조성을 위한 원포인트 산별중앙교섭 요구안을 확정했다. 요구안은 노사가 공동으로 사회연대기금을

조성하자는 제안이었고, 만약 비정규직을 정규직으로 사측이 전환한다면 정규직들의 임금을 동결을 하겠다는 선언이었다.

2018년 4월 18일 사무금융노조는 사회연대 선포식을 통해 우리의 비전을 제시했다. 개별 기업별 교섭으로는 이러한 목표를 해결할 수 없기에, 산별중앙교섭을 준비했다. 그리고, 6월 5일 사무금융노조 최초의 산별중앙교섭이 열렸다. 30여곳의 노사 대표자들이 한국거래소 국제회의장에 모여 사회연대기금 조성에 대한 노조의 요구안이 제시되었다.

KB증권, 비씨카드, 신한생명, 한국증권금융 등 12곳의 회사에서 사회연대기금 조인식을 했거나 진행할 예정이다. 그리고 3년간 총 80억의 약정금액이 모였다. 이 돈을 어떻게 쓸 것인가?에 대한 해답은 노사가 함께 재단을 만들기로 합의하면서 진척되었다. 그리고 11월 28일 사무금융우분투재단 발기인대회 및 토론회가 국회에서 개최되었다.

사무금융우분투재단에 앞서 사회연대기금을 만들었던 공공상생연대기금, 금융산업공익재단, 희망씨의 사례를 통해 노동운동이 앞으로 가야 할 방향이 바로 이것이구나를 절감했다. 그리고, 각 재단 이사장들의 모임이 현재까지도 진행되고 있다. 그것은 어떻게 하면 고립된 노동운동을 넘어 사회연대로 국민에게 사랑받는 노동운동을 만들 것이냐로 이어지고 있다.

6. 사무금융우분투재단의 지나온 길

첫째, 사무금융우분투재단(이하 '재단')은 연내 제2금융권 비정규직 노동자의 실태를 조사하는 한편, 이들의 처우 개선 방안에 대한 실태조사를 진행했다. 한겨레경제사회연구원과 함께 제2금융권 비정규직 노동자 실태 조사 결과를 바탕으로 앞으로 고용의 질 향상을 위한 대안을 모색하고 있다.

둘째, 재단은 비정규직 노동자를 대상으로 하는 '우분투 장학사업'도 진행했다. 사무금융분야 비정규직 노동자 또는 간접고용 피고용자와 자녀(전문대 이상 재학생)에게 장학금을 전달하기 위해 한국장학재단과 함께 사업을 전개했다.

셋째, 재단은 비정규직 노동자를 정규직으로 전환하는 중소·벤처기업에 대출 금리 우대 및 중소기업육성자금 등의 혜택을 지원하는 '우분투 정규직 전환 지원사업'도 시행하고 있

다. 사업 시행을 위해 현재 재단은 서울특별시, 서울신용보증재단과 업무 협약을 체결하고, 현재는 신청한 기업을 상대로 인증 심사를 통해 지원해다. 재단 및 관련 여수신기관과 양해각서(MOU)를 체결한 중소·벤처기업은 관련 자격 인증서를 취득하고, 이 인증을 통해 관련 금융 혜택을 받는다는 게 사업의 골자다.

넷째, 재단은 국제연대도 추진하였다. 베트남 푸옌(Phu Yen) 지역의 주택 설립을 지원해 국제 연대 정신을 실현하고 있다. 푸옌 지역은 베트남전쟁 당시 한국군에 의해 다수 양민이 희생된 지역이었다. 베트남 노동자 단체와 협력해 해당 지역 저소득층 주민의 주거공간 개선을 위해 주택 설립을 하고 있다.

다섯째, 배달 노동자의 일자리 유지를 위해 자차 수리비를 지원하는 사업도 하고 있다. 음식 배달 플랫폼이 확산함에 따라 배달 노동자가 급증하고 있지만, 상당수가 오토바이보험에 가입하지 않은 상황이다. 이에 사고가 날 경우 대부분 배달 노동자가 무방비 상태에 노출된다. 재단은 라이더유니온과 협약식을 진행하고, 사고 발생 시 자차 수리비 일부를 지원해 배달 노동자 노동환경에 최소한의 안전망을 제공하는 사업을 진행하고 있다.

7. 노동운동의 새로운 노선, 사회연대전략으로 사회대개혁으로 나아가야

노동 시장 내 분리와 갈등이 심각한 가운데, 이대로는 안 된다. 상생의 정신, 나눔의 의지로 사회연대를 만들겠다는 목표가 사무금융우분투재단으로 이어졌다. 얼마 전 방송이 종영된 <슈퍼밴드>에는 "혼자서 걸출한 작품보다 협력이 답“이라는 심사위원의 이야기가 있었다. 우리 사회가 이 정신을 필요로 하는 시대이다.

사무금융우분투재단은 정규직과 비정규직 노동자 간 격차 해소를 위한 사회연대운동을 사회 전체에 확산하기 위해 출범했다. 이러한 재단은 지난 5월 개최된 이사회에서 ‘사무금융우분투비정규센터’를 설립하기로 결정했다.

사무금융노사가 주도적으로 불평등과 양극화 해소를 위한 실천을 해나간다면, 그 결과가 노동계를 넘어 사회 전체로 확산될 것이다. 마중물이 더 큰 물을 길어 올리듯이, 더 이상 머뭇거릴 시간이 없다. 기업별 교섭에 고착되어 한치 앞으로 나아가지 못하는 현재의 노동운동에서 벗어나, 이제 노동운동의 새로운 노선을 천명해야 한다. 사회연대전략으로 사회대개혁으로 나아가야 한다.

※ 보론. 제2금융권 비정규직 노동자 실태조사[1)]

제2금융권에서는 다양한 비정규직 형태의 직군이 존재한다. 은행으로 구성된 제1금융권과는 달리 제2금융권에는 저축은행, 캐피탈사 등 상대적으로 적은 규모의 금융기관부터 카드, 보험, 증권 등의 대형 금융기관, 그리고 한국은행 등의 공공금융기관 등 다양한 업종이 있다.

저축은행, 캐피탈사, 카드사들이 속한 여수신업종의 경우 주로 사무보조, 창구업무, 채권추심 등을 기간제 계약직 노동자들이 있고, 회사에 따라 콜센터를 내부에서 운영하거나, 혹은 전부 도급사에 위탁하고 있다. 특히, 국내 카드사의 경우 복수의 도급 콜센터에 해당 업무를 위탁하고 있다.

보험업종의 경우, 대표적인 특수고용직인 보험설계사가 있으며, 전화로 보험을 판매하는 텔레마케터를 기간제 계약직으로 직접 고용하는 곳도 있다. 제2금융권에서 큰 비중을 차지하는 콜센터의 경우 민원처리에서부터 보험 판매까지 업무도 다양하며, 고용 형태도 기간제 계약직, 무기계약직, 파견/용역/도급의 간접고용, 특수고용 등 다양한 형태로 존재한다.

증권업종의 경우, 전반적으로 인원은 감축되고 비정규직 직군은 분화되는 추세를 보이고 있다. 공공금융의 경우, 정부의 '비정규직 제로' 정책으로 자회사 설립 등 파견 부문의 비정규직이 감소하려는 노력을 하고 있다.

작년 한겨레경제사회연구원이 주도하고, 사무금융노조가 지원한 「제2금융권 비정규직 노동자 실태조사」는 사무금융노조 소속 94개 사업장 중 32개 지부가 보내온 자료와 고용노동부에서 주관하는 300인 이상 사업장의 '고용형태 공시정보', 금융감독원의 금융통계, 공공기관 경영정보 공개시스템, 금융감독원 전자공시시스템에서 해당 자료를 취합해 분석한 결과를 담고 있다.

실태조사에 의하면, 제2금융권의 고용 형태는 정규직 37.49%, 기간제 계약직 5.34%, 특수고용 40.18%, 파견 및 용역, 도급 11.94%, 자회사 2.71%, 무기계약 2.35% 등으로 나타났다.

1)「제2금융권 비정규직 실태조사」 한겨레경제사회연구원, 2019

지난 11월 27일 발표된 한국노동사회연구소의 ‘비정규직 규모와 실태’에 의하면 2019년 8월 기준 전체 비정규직 수는 41.6%(856만명)이고, 금융보험업만 따로 분리해 비정규직 비율을 살펴보면 38.4%였다. 구체적으로는 특수고용 27.6%, 기간제 계약직 7.8%, 시간제 계약직 5.3%, 파견용역 0.3% 등이었다. 통계청 조사에 견줘 이번 조사에서 특수고용과 파견 및 용역 도급이 매우 높게 나타난 것이다.

업종별로는 여수신의 경우 정규직은 43.89%였고 37.14%가 파견 및 용역, 도급, 자회사 소속 6.10% 등으로 간접고용이 매우 높았다. 보험설계사가 다수 속해있는 생명보험 업종은 특수고용이 73.83%로 매우 높았고, 정규직은 19.26%, 파견, 용역, 도급된 간접고용 5.77%, 자회사 1.13%였다. 손해보험 업종은 특수고용 49.65%, 파견, 용역, 도급 17.26%, 자회사 6.88% 등으로 나타나 73.79%에 달하는 노동자가 원청과 직접적인 고용관계를 맺지 않고 있었다. 정규직은 21.85%였다.

증권 업종은 정규직이 54.30%로 타 업종에 견줘 높았다. 무기계약직 2.67%, 기간제 계약직 16.49%로 직접 고용 인원이 전체의 73.46%였다. 그 외 특수고용 20.61%, 파견 용역 도급 5.93%, 무기계약직 2.67% 등이었다.

실태조사결과 드러난 제2금융권 비정규직 노동자들은 현실을 어떻게 바라보고 어떨까? 먼저 고용불안과 관련해서는 비정규직 응답자의 69.8%가 ‘평소 고용에 대한 불안감이 있다’고 응답했다. 특히 여수신과 일반사무, 기간제 계약직, 파견 및 용역업체 소속 노동자들의 고용불안감이 높은 것으로 나타났다. 자회사 ‘정규직’ 노동자들도 고용불안의 예외는 아니었다. 모회사와 도급 계약을 맺어 업무를 수행해 왔는데 경쟁 입찰 방식으로 바뀔 경우 자회사 존립 근거가 없어지기 때문이다. 파견 및 도급 용역회사 소속은 열악한 처우와 언제 이직해야 할지 모른다는 불안감에 시달렸다. 결국 고용안정은 정규직이냐, 비정규직이냐 같은 고용형태보다 근본적으로는 일자리의 질과 연관돼 있는 것으로 보인다.

‘갑자기 사업장/고용주가 바뀌는 일이 있었다. 혹은 업무는 변하지 않았는데 서류상 입/퇴사 혹은 해촉/재위촉 되는 경우가 있었다’는 문항에는 23.2%가 ‘그렇다’고 응답했다. 한 원청의 동일한 업무를 지속적으로 수행하면서도 서류상 입/퇴사가 이뤄지면 그 피해는 노동자에게 돌아간다. 근속연수가 줄면 퇴직금 산정 기간도 힘께 줄기 때문이다.

기술 발달이 일자리를 밀어낼 수 있다는 불안감도 상당했다. 응답자의 68.4%가 ‘기술

의 발달로 향후 내가 일하는 업종의 일자리가 줄어들을 것으로 예상한다' 고 답했다. 임금 수준에 대한 불만도 상당했다. '업무량과 비교해 급여 수준은 적정하다' 에 73.7%가 부정적으로 응답했다. 손해/생명보험, 무기계약직, 콜센터 등에서 불만 정도가 높았다. 기본급에 실적 수당을 더하는 방식으로 임금을 받는 경우 기본급을 최저임금 이하로 책정하는 사업장도 있었다. 이 경우 노동자들은 실적을 올리기 위해 업무량을 늘릴 수밖에 없어 결국 장시간 근무라는 악순환에 빠질 수밖에 없다.

'임금/수수료 인상률이 적정하다' 에는 81.4%가 부정적으로 응답했다. 당장의 낮은 임금 수준도 문제(73.7%)지만, 미래에 더 나아질 것이라는 기대를 할 수 없다는 현실에 대한 불만이 더 큰 셈이다. 이런 생애계획 수립의 문제는 저출산 등 사회 문제의 원인으로 이어진다.

현재 업무에의 만족도는 '보통이다' 가 38.2%로 가장 높았고, 부정 35.1%, 긍정 26.7%가 뒤를 이었다. 불만족 응답은 특수고용 형태의 개인사업자, 무기계약직, 파견 및 용역업체 등 집단에서 많았다. '현재 담당하고 있는 업무의 양이 많아 감당하기가 어렵다' 에는 절반 이상(52.3%)이 '보통이다' 고 답했지만, '그렇다' (31.6%)는 응답이 '그렇지 않다' (16.1%)보다 두 배 가량 많았다. 손해/생명보험, 무기계약직, 콜센터 집단에서 불만이 많았다. 면접조사에서는 절대적인 업무량 과다와 더불어 낮은 기본급에 수당이 추가되는 구조여서 업무량을 줄일 수 없거나(콜센터), 중간관리자의 강압에 의한 성과관리, 정규직 전환에 대한 기대 등이 업무량 과다 원인으로 지목됐다.

'업무 성과 혹은 실적에 대한 압박으로 인한 직무 스트레스' 에 대해 57.2%가 불만을 토로했다. 손해/생명보험, 여수신 업종, 무기계약직, 특수고용 형태의 개인사업자, 여수신과 콜센터 등에서 불만도가 높았다. 이들은 고객 대면업무, 권한은 없고 책임만 큰 업무분장, 고용불안 등을 스트레스 원인으로 지목했다. '업무시간이 적정해 일과 삶의 균형이 잘 이루어진다' 에는 부정 답변이 41.8%로 긍정 답변(23.9%)을 압도했다. '보통이다' 는 34.4%였다. 비효율적인 장시간 노동 강요와 수직적인 조직 분위기, 인력부족 등이 일과 삶의 균형을 깨는 '원흉' 으로 지목됐다.

'처우에서 차별을 받고 있다고 생각한다' 는 문항에는 응답자의 66.7%가 그렇다고 답했다. 손해/생명보험, 특수고용 형태의 개인사업자, 기간제 계약직, 무기계약직, 파견 용역 및 도급회사 소속, 보험설계사, 콜센터 집단에서 불만도가 높았다. 이들은 상여금 등 금전적 차별, 기회의 차별 이외에도 사내인트라넷 접속 권한 미부여, 사무실 비품 사용 차별

등 차등적인 생활문화의 문제점을 지적했다.

‘내가 원할 때 휴가를 사용할 수 있다’ 에는 73.3%가 가능하다고 응답했다. 하지만 실적 압박 혹은 동료에게 부담 전가, 본인의 급여와 팀의 실적과 연동 등을 이유로 실제 사용은 어렵다는 답변도 꽤 있었다. ‘일을 하면서 얻은 질병이 있다(터널 증후군, 위염, 성대결정, 공황장애 등)’ 에 대해서는 49.8%가 ‘있다’ 고 응답했다. 무기계약직, 파견 및 용역 도급회사 소속의 간접고용, 콜센터 집단에서 질병 경험이 많았다.

상사, 동료, 고객에게 폭언 욕설 등 인격적 모욕 등으로 괴로울 때가 있다’ 에는 30.5%가 비슷한 경험이 있다고 응답했다. 여수신과 생명/손해보험, 기간제 계약직, 파견용역 및 도급회사 소속, 보험설계사, 콜센터 비정규직 노동자들 가운데 인격적 모욕으로 인한 괴로움을 호소하는 비중이 높았다. 모욕 가해자는 고객과 관리자, 상사 등이었고, 그 형태는 폭언・욕설, 인사권 등 권한을 통한 갑질 등으로 다양했다.

이번 조사에 응한 비정규직 노동자의 63.2%는 노조에 가입이 되어 있었고 ‘노동자의 권리를 대변하는 노동조합의 필요성’ 에 대해서도 97.9%가 필요하다고 응답했다. 이중 ‘매우 필요하다’ 도 70.9%에 이를 정도로 노조의 필요성을 절실히 느끼고 있었다. 정부의 비정규직 정책에 비정규직 노동자의 60%는 기대감을 표했고, 이 정책이 자신의 삶에 긍정적 영향을 줄 것이라는 응답은 72.3%에 달했다. 비정규직 정책과 관련한 처우개선, 차별철폐, 정규직 전환 등 세 가지 대책 모두 응답자의 압도적 다수가 ‘시급히 해야 한다’ 고 응답했다.

제2금융권 비정규직 노동자 실태조사에서 드러난 것처럼 비정규직 문제는 한국사회에 있어서 매우 심각한 사안 중의 하나이다. 많은 사람들이 비정규직이라는 미명 하에 낮은 소득과 사회적 차별로 고통 받고 있다. 한국 사회에서 1,000만명이 넘는 비정규직 노동자들의 월 임금 총액은 정규직 노동자의 절반에도 미치지 못한다.

비정규직 노동자 문제는 그 불안한 지위와 차별에 따른 박탈감으로 인해 한 개인이 감당해야할 고통이 매우 크며 나아가 사회 통합에 큰 해를 끼친다. 사무금융노조는 비정규직의 정규직화, 비정규직 차별 철폐 등 기존의 비정규직 운동・정책 노선을 강화하는 동시에 사무금융우분투재단과 함께 제2금융권 비정규직 문제를 해결하는데 앞장서야 한다.

【발제문 3】

금융노조 산별 연대임금 전략 방안

박홍배 금융노조 위원장

금융노조 산별 연대임금 전략 방안

금융노조 위원장 박홍배

1. 개요

○ 산별교섭을 통한 임금격차 축소 투쟁 전개

- 2000. 3. 3. 금융노조가 산별노조로 전환한 이후 실시한 산별교섭에서 투트랙으로 접근, 즉 **IMF이후 급증한 계약직의 ①정규직 전환 등 고용형태 변경 및 ②높은 임금인상률 적용을 요구하여 점진적 개선**
- 저임금직군의 임금인상률은 원칙적으로 일반정규직 인상률 이상을 적용하되, 기관별 임금격차 정도에 따라 지부노사가 정하는데 평균 **2배 이상의 인상율을 적용**해 옴
- 장기간에 걸친 격차 축소 노력으로 정규직 대비 근속년수 5년차까지는 **70% 수준**이나 일반정규직 평균임금 대비 저임금직군의 평균임금은 여전히 **50%에 미달**

 # 2019년 사용자측 별도직군 임금 자료(11개 은행 별도직군)

	2014년	2016년	2018년
정규직 대비 별도직군 평균임금*	38.0%	40.0%	44.6%
정규직 대비 별도직군 초봉	68.5%	70.1%	73.0%
5년차 정규직 대비 5년차 별도직군 평균임금	63.8%	64.4%	69.0%

* 정규직 평균근속기간: 약 16년, 별도직군 평균 근속기간 약6년

- 평균임금의 현격한 차이는 근속년수의 차이(일반정규직은 16년, 저임금직군은 6년)에서 비롯된 것으로 임금격차 축소를 위해 저임금직군에 대한 **높은 임금인상률 적용**과 아울러 장기근속이 가능하도록 **승진.승급 체계가 보장**되어야 함
- 임금인상률 차등 적용만으로 해소할 수 없는 문제점을 해결하기 위해 산별협약으로 **1년 이상 계약직의 무기계약직 전환(2012년) -> 별도직군/별도직급 신설(2014년) -> 9개월 이상 기간제의 정규직화, 별도직군 또는 별도직급의 일반직군 또는 상위직급으로 승격승진제도**를 시행함으로써 고용안정과 처우 개선을 단계적으로 확대하고 있음

○ 사내근로복지기금 수혜범위의 비정규직 확대

- 2019년부터 직접고용은 물론 간접고용 형태인 **파견/용역 노동자까지 연대범위 확대**
- 상생협력을 위해 사내근로복지기금의 수혜범위를 파견 및 용역노동자들에게 까지 확대키로 산별합의

※ 사내근로복지기금 수혜범위 확대 사례

- 한국씨티은행: 파견용역노동자 1천100여명에게 1인당 30만원 상품권과 22만5천원 상품권을 각각 지급
- KB국민은행: 파견용역노동자 4천여명에게 2019년부터 3년간 매년 1인당 25만원, 총 30억원 복지비 사용 예정
- 한국기업데이터: 파견노동자 58명에게 휴가비 35만원, 시설관리 및 청소노동자 180여명에게 상품권 30만원
- 한국산업은행: 파견용역노동자 530여명에게 1인당 80만원 상당의 복지혜택 지원

○ 금융산업공익재단을 통한 사회적 연대와 책임 실현

- 금융노사는 2012년 이후 네 차례의 산별중앙교섭에서 금융산업의 사회적 책임 실천을 위해 임금인상분 중 일정 부분을 사회공헌기금으로 사용하기로 합의해 기금을 적립해 왔으며, 2018년에는 이를 재원으로 공익재단을 설립, 금융산별의 범위를 넘어 국가차원의 청년실업 해소, 일자리 창출 등 사회공헌 사업 추진하기로 함

연도	산별노사 합의내용	금액
2012년	2012년 임금 3.3%인상분 중 0.3%를 사회공헌기금으로 사용하며, 사용자측도 동일금액 이상을 부담한다.	약 330억원
2015년	근로자는 2015년 임금2.4% 인상분에서 0.4%를 반납한다. 동 재원은 향후 노사간 합의에 따라 청년실업 해소 등 사회공헌사업에 사용한다.	약 370억원
2017년	금융노사는 2012년과 2015년에 노사합의로 조성한 사회공헌기금(약 700억원)과 사용자가 2017년부터 3년간 임금총액의 0.1%씩 출연하는 기금(약 300억원)을 총재원으로 하여 일자리 창출 및 청년실업 해소 등 사회공헌사업을 수행하기 위한 공익재단을 설립키로 한다.	약 300억원
2018년	2018년 임금 2.6% 인상분 중 0.6%p를 현재 설립 추진중인 금융산업공익재단에 출연하고, 사용자도 동일금액을 출연하여 일자리 창출사업 등에 사용한다.	약 1,000억원

이하에서는 금융산업의 **저임금직군(일반정규직에 비해 초임이 낮고 승진경로가 까다로워 동일/유사 업무를 수행하면서 임금 등 처우가 낮은 고용형태로서, 계약직에서 무기계약직으로 전환되면서 생겨남)**의 임금격차 완화 및 처우 개선을 위한 연대임금 실현 과정과 전략에 대하여 설명함

2. 임금격차 해소 위한 산별교섭 경과

산별교섭에서는 임금격차 및 처우에 있어 차별 해소를 위해 ① **승진.승급이 가능한 직제로 전환 및 ②높은 임금인상률 적용 투트랙으로 접근하여 산별합의를 도출하고 이행을 점검하며 점진적 개선을 이루어 왔음**

연도	산별노사 합의내용	비고
2000	1) 비정규직의 범위, 인원수 또는 정규직원대 비정규직원 비율 조합과 합의 2) 비정규직 담당업무 변경시 조합과 합의	**단체협약**

노동조합의 사회연대활동 사례

2003	무분별한 비정규직의 확산을 자제하고 비정규직 처우개선에 노사공동의 노력을 하기로 한다	**비정규직 관련 공동합의 선언문**
2004	**비정규직의 규모를 축소하고 비정규직의 처우를 개선하기 위하여 다음 사항에 합의**한다. 1) 임금인상률은 정규직 임금인상률의 2배 수준 2) 사용자는 1999년도 6월말 당시 정규직원대 비정규직원의 비율을 기준으로 각 사업장 노사가 합의한 비율 준수 3) 비정규직의 정규직 전환제도를 도입 4) 비정규직의 근로조건 개선을 위하여 지속적으로 노력 5) 출산휴가 사용을 이유로 한 불이익 금지 6) 재직중인 여성 비정규직원에 대하여 생리휴가 사용시 임금의 저하 금지 7) 업무능력 향상에 필요한 다양한 **교육훈련 기회 부여**	**별도 합의**
2005	1) 2004년도 합의사항을 성실히 이행한다. 2) 임금인상률은 원칙적으로 **정규직원 인상률의 2배 수준** 3) 정규직원 채용시 재직중인 비정규직원을 고용하도록 적극 노력 4) 산별 단체협약 **제91조(복리후생시설)에서 정한 시설을 동일하게 이용보장**	**별도 합의**
2006	1) 임금인상률은 원칙적으로 **정규직원 인상률의 2.5배 수준** 2) **비정규직의 정규직 전환제도 도입**, 정규직원 채용시 재직중인 비정규직원을 고용하도록 적극 노력 3) 모성보호 위한 복리증진에 최대한 노력 4) **노사가 합의한 비정규직원의 비율 준수**	**비정규직 관련 합의**
2007	1) 임금인상률은 **정규직원 인상률 준용** 2) **비정규직의 정규직 전환 등 고용안정 방안 마련** 3) 정규직 전환할 경우 **복리후생 등 근로조건을 동종·유사업무의 정규직과 동일하게 적용** 4) 기간제 근로자 인력운용 계획을 매년 해당 지부와 협의	**별도 합의**

2008	※ 산별임금인상률: 동결 비정규직의 차별금지 및 처우개선을 위하여 정규직 전환 등 기관별 상황에 맞는 대책 수립	**별도 합의**
2012	1) 2012년 이전 채용된 **1년 이상 근무한 기간제 근로자를 2013년내 무기계약직으로 채용** 2) 2013년부터 채용하는 기간제 근로자에 대하여 1년후 무기계약직으로 채용 3) **무기계약직을 타직군으로 전환하는 제도를 각 기관별 상황에 맞게 도입** 4) 비정규직 임금인상률은 **정규직 임금인상률 이상**으로 함 5) **정규직/비정규직간 불합리한 복리후생 차별을 2013년 내에 해소**	**별도 합의**
2013	임금수준이 **상대적으로 낮은 직군*의 임금인상률**은 <u>기준인상률 이상</u>으로 함 * 동 합의 이후 <u>저임금직군</u>이라 칭함	**별도 합의**
2014	1) 저임금직군의 임금 인상률은 **기준인상률 이상**으로 함 2) **무기계약직에 대한 제도를 2015년부터 별도의 직급, 직군 신설 등의 방법으로 개선**	**별도 합의**
	1) '무기계약직'에는 단순 사무보조나 특수직종, 휴직자 대체 근무자등은 제외 2) 향후 노사는 '무기계약직' 용어를 사용하지 않기로함	**회의록**
2015	상위직급자와 저임금 직군의 임금인상에 대해 현 임금 수준을 고려하여 기관별 노사가 별도로 정함	**임금 협약**
2017	직원간 임금격차 해소를 위해 저임금직군의 임금인상률은 기준인상률 이상으로 함	**별도 합의**
2018	1) 저임금직군의 임금인상률은 현 임금수준을 고려하여 기준임금인상률 이상으로 함 2) 별도직군 또는 직급 근로자를 일반직군 또는 상위직급으로 승격·승진하는 제도 도입	**별도 합의**

	3) **파견 또는 용역근로자의 사용 최소화 및 근로조건 개선을 위해 노력**	
	1) 은행텔러 등을 비롯한 금융기관 고유의 상시업무에 기간제 근로자 사용 자제 2) 9개월 이상 근무한 기간제 근로자를 정규직화하는 제도 도입	**단체협약**
2019	저임금직군 임금인상률은 2018년 일반 정규직 대비 저임금직군 임금인상률(비율) 보다 높은 수준을 원칙으로 함	**별도합의**

3. 임금연대 실현 위한 2020년 산별교섭 전략(저임금직군과의 연대 중심으로)

<2020년 산별교섭 양극화 해소 관련 요구사항>

1) **임금인상 요구**

임금수준이 **일반정규직 대비 80%미만인 경우 정규직 임금인상률의 두배 이상 인상**해야 한다.

2) **단체협약 요구**

단체협약 적용범위 제한 원칙적 금지

비정규직 및 저임금직군 사용을 금지

비정규직 사용사유 제한 및 노동조합과 합의

일반정규직 전환시 근속기간 단절 금지

파견노동자 사용시 노동조합과 합의

사내근로복지기금의 수혜범위를 파견 및 용역근로자에게 확대

고용형태를 불문 금융산업 종사자들이 이용할 수 있는 공동복지플랫폼 설치

- 기간제 운영 및 저임금직군 사용을 원칙적으로 금지하는 내용을 단체협약에 구체적으로 명시하여 실효성을 강화하고, 현재 저임금직군에 대해서는 일반정규직으로 전환하고 **전환시 근속기간을 단절하지 못하도**록 하여 효과가 강화될 수 있도록 교섭 추진

- ▲급속한 기술혁신으로 창구업무 등 단순 업무가 사라질 것이라는 점 ▲영업점의 인원이 8~10명에 불과한 데, 직군에 따라 업무에 벽을 세워 구분하는 경우 갈등이 조장돼 업무 분위기를 악화시키는 점 ▲같은 학교 출신으로 성적이 더 우수했는데 오로지 사측의 계획에 따라 저임금직군으로 채용돼 불합리한 차별을 받는 사례가 속출하는 점 등 저임금직군을 철폐해야 하는 이유가 차고 넘침

- 사측조차 점점 엄격해지는 차별 규제, 저임금직군에 대한 업무범위 문제, 사실상 직급·직군 구분의 명확한 기준이 없는 문제 등으로 해결해야 한다는 데 공감하고 있으나 일시에 해결할 수 없다는 입장

- 2018년 한국씨티은행과 기업은행이 일반정규직으로 전환한 데 이어 2019년 부산은행, 대구은행의 7급 단계적 축소, 수협은행의 별도직군의 일반정규직 전환 등 저임금직군 폐지가 활발해지고 있음

- 공정사회를 지향하는 사회적 분위기와 엄격해지는 차별 규제 및 판결을 반영하여 저임금직군 폐지에 속도를 내야 함

- 최근 대법원은 기간제에서 무기계약직으로 전환된 노동자들이 같은 사업장에서 동종 또는 유사업무에 종사하는 정규직에 비해 차별처우를 받아서는 안된다며 정규직과 동일하게 기본급, 상여금, 근속수당, 자가운전보조금이 지급되고 정기적인 호봉승급이 이루어져야 한다고 판결(대전MBC사건 판결문 부록 참조)함

- 일반정규직 전환 과정에서 근속년수를 단절시켜 임금격차가 해소되지 않는 문제가 있음. 대법원은 국민은행 L0직군 노동자들의 무기계약직으로 근무한 기간에 대해 근속년수 인정을 하였음. **고용노동부도 기간제근로자 고용안정 가이드라인을 제정하였는데 기간제근로자를 무기계약으로 전환하고 전환후 근로조건은 기간제 근무경력을 반영하되 기존 정규직에 비해 불합리한 차별이 없도록 하라는 방침**임. 따라서 기간제 및 저임금직군으로 근무한 기간에 대한 근속년수를 호봉산정, 연차휴가 산정, 퇴직금 산정 등에 반영해야 함

고용노동부 고용형태 및 알리오 공시(2019. 3. 31.기준)

기관명	합계(단시간)	정규직(단시간)	기간제(단시간)	파견 및 용역
신한은행	13,858 (617)	12,987 (204)	871 (413)	3,607
우리은행	15,365 (830)	14,263 (280)	1,102 (550)	3,882
SC제일은행	4,418	4,334	84	978
KEB하나은행	13,307 (196)	12,669	638 (196)	3,513
KB국민은행	17,518 (653)	16,474	1,044(653)	5,007
한국산업은행	3,317 (8)	3,203	114	555
기업은행	12,478.76(235.76)	12,282.76(235.76)	196	3,630
한국수출입은행	1,184	1,147.4 (1.4)	36.6 (0.6)	112
한국씨티은행	3,525	3,319	206	964
대구은행	3,217	3,083	134	499
부산은행	3,229	3,012	217	580
경남은행	2,556	2,416	140	426
광주은행	1,727 (110)	1,500	227 (110)	231
전북은행	1,191 (51)	1,020	171 (51)	99
제주은행	452 (1)	435	17 (1)	81
농협은행	15,997 (1,178)	13,226	2,771 (1,178)	3,666
수협은행	2,001 (78)	1,852	149 (78)	136
신용보증기금	2,564.25(88.63)	2,563.25(88.63)	1	245
기술보증기금	1,442	1,430 (12)	12	92
한국감정원	963 (9)	958 (9)	5	64
신용협동조합 중앙회	594	500	94	237
주택도시보증공사	797.259.25)	795.25 (9.25)	2	58
한국자산관리공사	1,721.5	1,681.5 (16.5)	40	925
금융결제원	728	714	14	48
우리카드	832	761	71	2,005
한국주택금융공사	915.04(18.04)	866.69(15.69)	48.35(2.35)	134
JB우리캐피탈	513	407	106	243

【발제문 4】

부산지하철노동조합의 생존전략: 통상임금 교섭을 중심으로 한 사회연대전략

이의용 부산지하철노조 전 위원장

부산지하철노동조합의 생존전략

부제 : 통상임금 교섭을 중심으로 한 사회연대 전략

부산지하철 노동조합 이 의 용

□ **상황1 : 통상임금 판결**

2013년 12월 대법원에서 통상임금에 대한 대법원 전원합의체 판결이 있었습니다. 통상임금은 노동자들의 시간급을 계산하는데 쓰이는 주요한 기준이 되는데 과거 한국은 임금이 두가지의 형태인가 한 가지의 형태인가를 두고 기준이 결정되고 있지 않다가 1995년 마찬가지로 대법원에서 임금이분법설을 폐기하고 모든 임금은 노동의 대가임을 확립하는 판결을 내립니다. 웃기게도 이 판결은 노동자를 위해서 내린 것이 아니라 노동자 대투쟁이후 파업이 잦아지고 파업을 해도 후생복지의 성격이 임금이 남아 있다면, 임금을 지급해야 하기 때문에 무노동 무임금을 확립시키기 위해서 이런 판결을 내리게 되었습니다.

그런데, 산업현장은 노사간에 임금교섭을 하면서, 시간급은 그대로 두고 이 폐기된 논리이 이분법설에 의한 교섭을 통해 임금상승은 최소화 하면서 연장근로는 확대하는 기형적인 합의가 계속해서 이루어지게 되었습니다.
한국의 장시간 노동이 문제가 되고 노동시간 단축의 문제가 화두로 떠오르고 2013년 대법원은 원래의 기조를 확인하면서 모든 임금의 노동의 대가임을 확인합니다.

부산지하철 노동조합은 임금교섭을 매우 보수적으로 해서, 과거 공무원 임금체계에서 거의 많이 바뀌지 않아, 앞서 이야기 드린 대로 시간급은 작고, 가계보조비, 상여금 등 후생복지의 성격으로 분류되어 지급되는 임금이 그대로 남아 있었고, 이 임금들이 통상임금, 즉 시간급을 계산하는 기준이 되는 임금에 포함되면서 시간급이 급격하게 늘어나게 된 것입니다.

임금 채권은 고작 3년이라 2013년 대법원 판결이 나고 나서 노동조합은 즉각 소송에 돌입하여 채권을 확보하게 되었습니다.

이 소송으로 조합원들은 임금체계를 바꾸지 않고 대법원의 확정 판결대로 임금을 적용받을 역우 년간 1인당 평균 1천만원 정도의 임금상승이 이루어지게 되고, 이 임금 상승으로 퇴직금의 상승까지 기대 할 수 있는 상황이었습니다.

또한, 노사간에 합의가 이루어져 임금체계 개편이 이루어지지 않을 경우 개인 채불 임금이 되어 노사간의 교섭으로 다룰 수 없게 되는 상황이었습니다.

□ **상황 2: 노동계의 상황**

노동계의 상황은 암울 했습니다. 박근혜 정부가 들어서고 이 통상임금과 관련해서 계속해서 노골적으로 개입하고 있었고, 임금피크제, 성과연봉제 등을 도입해서 공공기관 노동조합들을 손보고 철도, 가스 등 적극적 민영화를 추진하려는 움직임이 있던 시기입니다.

그러나, 공공기관 노조들은 사회적으로 철밥통이라는 프레임으로 인해 투쟁을 하기가 쉽지 않은 상황이었습니다. 기본적으로 한국의 노조법 상 쟁의행위는 임금, 후생복지에 관한 사항에 대한 요구가 아닐 경우 불법 파업으로 판결나는 경우도 많아 교섭과 파업에 이르는 상황까지 공식적으로는 임금 요구가 표면적으로 더 많기 때문에 언론 보도에도 그렇게 나는 경우가 많습니다.

2013년 철도노조의 파업으로 공공기관 민영화 반대에 대한 여론이 호의적이었지만, 전체 공공기관 노동조합에게 박근혜 정부는 계속해서 방만경영 프레임으로 몰아가 전체 공공기관 노동조합들이 매우 힘든 상황이었습니다.

서울지하철등의 통상임금 소송을 진행했지만, 임금체계의 변경으로 부산지하철 노동조합과 소송가액 등의 차이가 너무컸습니다.

서울의 경우 박원순 시장 당선으로 노사간에 대화가 가능한 시기였고, 부산지하철 보다 구조조정이 상대적으로 작게 진행되어와 4조 2교대 근무형태 개편에 대한 노사간에 협의가 잘 진행되어 협상이 진행되고 있었습니다.

□ **상황3 : 노동조합의 상황**

노동조합은 새로운 집행부의 첫 단체교섭을 준비하면서, 노동조합 평균 연령이 계속해서 높아지고 있고, 근무형태가 궤도 사업장에 10년 주기로 이루어 졌던 것을 감안 2004년 현재의 3조2교대 근무로 변경되고 나서 10년이 경과하였고 이제 서울과 같이 4조2교대로 변경할 때가 되었다는 명분이 있었습니다.

또한, 공공기관은 공공기관 임금가이드라인이 생기면서 실제 임금교섭을 통해 이 가이드라인을 넘어 임금 상승이 이루어지는 경우는 없었습니다.

공사는 당시 박근혜 정부, 서병수 시장의 시기 공공기관의 방만 경영 등으로 여론이 좋지 않아서 노동조합이 소송결과대로 임금을 모두 받을 경우 구조조정 등을 통해 임금을 충당하고 향후 5년 동안 임금을 동결하겠다는 이야기를 흘리는 상황이었습니다.

노동조합의 입장에서는 자칫 잘 못하면 당장은 임금 상승이 이루어지겠지만, 미래의 후배들은 사실상 임금 동결로 소송으로 인한 평생임금 상승은 보장받을 수 없는 상황이 되고, 아무것도 얻는 것 없이 부산시민들에게 돈만 많이 받아가는 나쁜 공기업 노동자와 노동조합으로 낙인찍힐 가능성이 매우 높은 상황이었습니다.

실제 노동조합과 교류해온 기자들을 만나 사전 의견을 물은 결과 부산교통공사는 이미 좋은 직장인데 일년에 갑자기 임금을 천만원이나 더 올린다고 하고, 지난 기간 소송으로 일인당 수백만원 ~ 수천만원을 받아 간다고 하니 모든 기자들도 이를 이해하지 못하는 상황이었습니다.

□ 노동조합의 대응

이 통상임금 문제는 노동조합 선거 때부터 화제가 되었습니다. 공사에서는 적자기업이라는 프레임으로 사실상 미래 분을 포기하라는 압박을 했고, 그렇지 않을 경우 구조조정을 단행하겠다는 입장이었기 때문입니다.

노동조합은 때문에 노동조합이 지켜온 노동조건을 지켜내고, 노동조합도 지켜야 하는 상황에 직면했습니다. 노동조합은 이 돈을 받아도 문제가 되고, 그렇다고 포기할 수 도 없는 상황이었습니다.

이에 노조는 청년실업해소 = 노동시간단축 = 노동자 건강권확보의 프레임과 기존의 공공기관 노동조합에 대한 인식을 바꾸고 부산시민을 위해 싸우는 노동조합임을 알려내기 위해서 대시민 홍보를 강화, 지역사회와 함께 하는 노동조합 등으로 변모하기 위한 구체적 사업 계획을 수립하였습니다.

조합 내부의 단결을 위해서 조합원에게 통상임금과 관련해서는 다음의 기조로 사업을 진행하기로 하였고, 성과연봉제 투쟁과 맞물려서 전조합원 교육이 진행되었습니다.

1. 야간근무와 교대근무의 위험성을 알리는 조합원 대 선전전 진행
2. 노동조건 개선을 통한 노동자의 안전 확보는 곧 지하철 안전확보
3. 현재의 임금 수준저하없는 노동조건 개선
4. 노동조합 간부교육체계 확립

부산지역 사회에 대한 연대와 대시민 프레임 전환을 위해서는 다음과 같은 내용으로 사업이 추진되었습니다.

4. 노동조합의 역사는 곧 신규채용의 역사 **“파업하면 일자리가 생긴다.”**는 프레임으로 파업에 대한 부정적 프레임 상쇄
5. 성과연봉제 투쟁을 통해 부산지역공공기관 노동조합 협의회 창립
6. 부산지역공공기관 노동조합협의회와 부산참여연대, 사회복지연대, 등 총17개 단체와 부산시의회 공공의 벗 의원들과 부산공공성 연대 창립
7. 전국 유명 인플루언서(아이엠피터, 직썰 등)과 함께 부지노의 이슈와 함께 부산의 주요 이슈로 년간 2회 정도 시사팸투어 진행
8. 성과연봉제 당시 파업 집회를 해운대 해수욕장에서 콘서트 형태로 진행하고 페북등에 라이브 진행하면서 대시민 홍보 진행
9. 서비스지부 직접고용 투쟁 등 비정규직 정규직화 투쟁(단일 노조 구성)
10. 지역 주요 단체들과의 사업 기획 및 공동 추진

이러한 기본활동을 진행하면서 노동조합의 활동이 자신들의 밥그릇을 위한 싸움이 아니라는 알려 내는 사업을 병행하여 진행하였습니다.

2013년부터 시작된 교섭은 그러나 임금 피크제 때에도 후순위로 밀려나고, 성

과연봉제 때에도 후순위로 밀려났습니다. 공사의 입장에서는 이상하게도 돈보다 정부지침의 준수가 훨씬 중요하게 느껴졌다는 생각을 지울 수가 없습니다.

그렇게 교섭을 끌어 오다 대선이 있었고, 이러한 우리의 홍보의 노력으로 당시 문재인 대선 후보와의 면담이 추진되어, 노동조합이 받을 수 있는 임금으로 신규 인력을 만들어 낸다는 이야기에 많은 사람들이 더욱 관심을 가지게 되는 계기가 되었습니다.

그런나, 지속되는 노력에도 불구하고 지방권력의 교체가 이루어지지 않아 교섭은지지 부진한 상태였습니다. 지방권력이 바뀌고 노동조합의 교섭 환경이 바뀌고 나서야 여론에 대한 추이를 살펴 보던 부산시가 청년실업해소도 정부당국과 시정에 도움이 되고 특히 노사정협의가지지 부진한 상황에서 부산지하철노동조합과 교통공사의 노사합의가 정규직 노동조합들의 교섭전략에 영량을 끼칠 수 있다고 판단한 것으로 보입니다.

최종적으론 통상임금 재원으로 540명의 인력을 뽑기로 합의를 했고, 임금협상도 0.9%(임금가이드라인 50%)로 최종 타결되었습니다.

이렇게 까지 오는 과정에는 임금피크제 도입당시 전국에서 가장 늦게 도입하게되어 당시 임금이 동결되는 초유의 사건까지 발생하기도 했습니다.

이러한 합의는 인력 채용 등 노동조건 개선에 대한 재원을 노동자들의 임금에서 마련하는 것이 문제라는 지적도 있었고, 공공기관 노동자들의 임금투쟁이 임금가이드라인으로 인해 사실상 무력화 되고 있는데 이에 대한 양보합의의 선례를 만든 것이 나쁜 선례가 되었다는 비판적 의견도 있는 거시 사실입니다.

□ 개인 소회

저희 노동조합이 이 합의로 인해서 많은 사회적 관심을 받기도 하고, 전태일재단에서 상까지 받게 되어 참으로 기쁩니다.

사회연대 전략을 어떤 조직에서 시행할 때 돈이 사회연대를 하는 매개체가 될 수는 있지만, 돈이 있어야 하는 것은 아니라고 생각합니다.

부산지하철노동조합은 각종집회에 연대 참석, 지하철 역사 노조게시판의 부산의 시민사회에 무료로 개방, 부산의 모든 단체들과의 차별없는 연대를 기본 방침으로 노동조합이 할 수 있는 다양한 자원을 통해 연대를 한 결과 통상임금 문제 해결에 대한 우호적이 여론을 만들고 노동조합 내부 조합원도 설득할 수 있었다고 생각합니다.

또한, 조합원들이 부산교통공사 직원으로서 자부심을 느낄 수 있도록 그 직장을 괜찮은 직장으로 만들어 온 것이 노동조합이라는 신뢰가 있었기 때문에 설득이 가능했다고 생각합니다.

많은 노동조합들이 지역사회에서, 더 나아가 민주노총이 대한민국에서 신뢰받고 영향력있는 조직으로 성장하는 것이 결국 대중의 신뢰를 바탕으로 힘을 가지는 것입니다. 집회를 개최하고 많은 인원을 동원하는 것도 매우 큰 힘이지만, 국민과 시민들이 신뢰하는 노동조합이 되는 것이 더 큰 정치력을 발휘 할 수 있습니다.

그러기 위해서는 그 시대에 시민들이 힘들어 하고 있는 아픔을 같이 하는 것이야 말로 최선이라고 생각합니다. 또한, 협상은 일방적인 희생으로 이루어 질 수 없습니다. 부지노의 합의는 결국 임금저하 없는 노동시간 단축이 이루어 졌기 때문에 가능한 것입니다. 즉 일하지 않는 만큼 내어 놓은 것입니다. 함께 살자는 프레임을 만들 때만이 연대전략이 시행되고 성공할 수 있을 것이라 확신합니다.

【발제문 5】

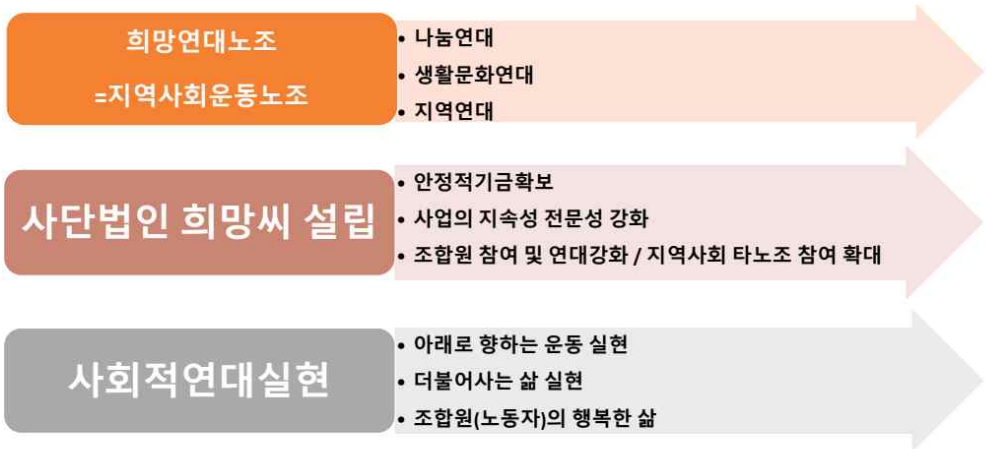
희망씨와 함께하는 노동조합의 사회연대활동: 사업장 담벼락을 넘어 지역과 더불어

김은선 사단법인 희망씨 상임이사

사업장 담벼락을 넘어 지역과 더불어
- 희망씨와 함께 하는
노동조합의 사회연대 활동

사단법인 희망씨 김은선

사단법인 희망씨 설립 이유



희망씨 설립 및 경과

희망씨의 지향과 가치

가치
- 노동이 만들어 가는 차별없는 세상!
- 아동청소년의 든든한 울타리!

지향
- 노동과 지역사회가 만들어 가는 아동청소년지원 나눔연대법인
- 국내외 아동청소년이 건강한 노동자로 성장하는 것을 돕는 전문법인
- 노동과 지역, 지역과 지역을 잇는 연대법인

활동원칙
- 시혜가 아닌 나눔/봉사가 아닌 연대/기부가 아닌 참여/사람중심 조직운영

희망씨 주요사업 소개

① **국내 위기아동지원사업 "희망울타리"**: 교복지원(신입학지원), 생리대지원(장애청소년, 경제적 취약계층 청소년), 주거지원(주거비지원, 주거환경개선사업 등), 심리정서지원, 교육문화지원, 긴급지원, 위기아동발굴

② **네팔아동지원사업** : 포카라지역 학교운영지원, 뻘벗지역 급식비 지원(네팔 저금통모금) 및 시설개선, 뻘벗지역 아동 자매결연, 네팔 나눔연대여행(4월, 11월),

③ **노동인권사업** : 학교로 찾아가는 노동인권교육, 지역별 노동인권활동가 양성, 지역사회노동인권개선 활동

④ **비정규노동자 가족지원사업** : 가족캠프, 아버지 학교 등

⑤ **기타** : 타로강좌, 마크라메강좌, 힐링캠프 등 노동자 힐링프로그램 진행 및 지역네트워크지원

노동조합의 사회연대! 어떻게?

노동조합 안팎의 차별을 해소하는 방향으로, 미조직중소영세사업장 노동자와 연대하면서

무엇보다 실천이 중요! 조합원 직접 실천 사업 배치해야

- 지역사회와 꾸준히 구체적으로, 상호 신뢰를 쌓는 방향으로

지역에서는 노동에 대한 인식의 변화가 노동조합 내에서는 참여하는 주체의 변화가

- 장기적인 안목으로 할 수 있는 것부터
- 노동조합내에 전담하는 기구를 두고, 어떤 일이 있어도 중단 없도록
- 간부조합원이 공감할 수 있는 사업 배치

시작부터 지역과 및 노동조합 밖의 단체와 함께

희망연대노동조합은?

연대임금 조성

- 정액임금제, 하후상박

비정규직 정규직화 : 80% 이상의 간접고용 노동자들에 대해 단계적 정규직화 혹은 자회사전환

- 딜라이브 : 협력업체 노동자들의 단계적 정규직 쟁취
- SK브로드밴브, LG유플러스 : 협력업체 노동자의 자회사 전환
- 다산콜센터 : 서울시 산하 재단 전환

미조직노동자 조직화 : 콜센터 노동자, 방송통신노동자, 방송스태프 노동자, 청년노동자 등

희망씨와 희망연대노동조합은 상호 협력!

희망연대노동조합 생활문화연대사업 협력

: 희망씨가 전문성을 가지고 노동자들의 직접 참여 사업 기획 및 진행

- 네팔 저금통, 네팔 나눔연대여행, 네팔 아동자매결연
- 주거환경개선사업 : 전주지역과 서울지역 곳곳에서 진행
- 용산동자동사랑방 과일나눔
- 노동인권 활동가 양성 및 선배노동자로서 학교로 찾아가는 노동인권교육 진행
- 기타 코로나 기금모금 및 마스크 전달, 지역사회와 각종 나눔 및 연대활동 전개

2019년
네팔나눔연대여행

네팔 급식비지원 저금통 모금

네팔 자매결연
LG헬로비젼비정규직지부 양천지회

쪽방촌 용산동자동사랑방
과일나눔으로 시작된 연대활동이
자발적 나눔연대로 이어짐.

딜라이브조합원들의 자발적으로 모은
마스크를 광진교육복지센터에 전달

코로나19로 인한 기근위기에 있는
네팔 쌀 지원

코로나 19 대구시민과 의료노동자 응원 모금

학교로찾아가는 노동인권교육

환경개선사업
- 전주, 서울

희망씨와 공무원노조 산청군지부는 이렇게^^

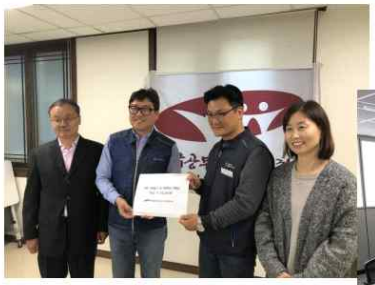
2017년 네팔나눔연대여행과정에서 우연히 만남 – 희망씨 학교방문과정에 동행

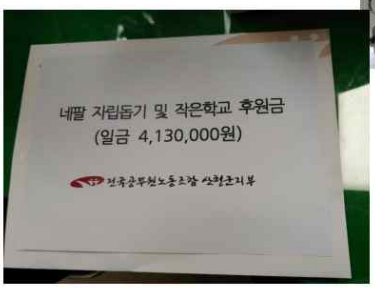
- 이후, 공무원노조 산청군지부에서 자발적 모금
- 2019년 413만원의 기금 네팔아동후원으로 희망씨에 전달

2019년 11월 공무원노조 산청군지부에서 2명의 조합원 나눔연대여행 동참

네팔 여행과정에서 가이드로 동행했던 네팔 노동자가 한국으로의 농업이주노동을 희망하고 있어, 산청군 농민회와 연계

이후 자발적 기금 모금을 통하여 83만원 네팔 코로나 기금으로 전달





네팔나눔연대를 계기로 맺어진
공무원노조 산청군지부와의 인연

희망씨와 금속노조 기아자동차지부의 만남

기아자동차지부 조합원 희망씨 이사로 선출

2019년 네팔 나눔연대여행 2명의 조합원 동행

- 이를 계기로 기아자동차지부 현장모임에서 2020년 네팔 아동자매결연 추진

2019년 기아자동차 노사사회공헌기금에서 희망씨 2천만원 후원

희망연대노동조합 안양권역 조합원들과 기아자동차지부 조합원 현장모임 공동으로 안양권사업 모색

네팔나눔연대여행

기아자동차 지부
감사패전달

기아자동차
조합원
- 네팔 자매결연

희망씨와 공공운수노조 공동사업 모색 중

0. 공공운수노조 의료연대본부

- 희망연대노동조합 및 희망씨 사업 관련 각종 회의단위에서 사례 공유
- 2019년 네팔나눔연대여행에 간부 2명 참여
- 대구 카톨릭병원 분회 : 희망씨와 타로강좌 진행 모색 중
- '네팔아동지원사업 ' 과 '자립청소년지원사업'공동으로 진행하기로
- 사회연대 관련 공동 간담회(토론회) 진행하기로

0. 공공운수노조 서울본부

- 희망씨와 공동사업 모색하고 조직 논의 중

희망씨와 희망철도재단의 공동사업! '청소년생리대지원'

2017년부터 현재까지 지역아동센터 생리대 지원사업 진행

- 지역아동센터 이용 아동청소년에게 1년 동안 사용 할 분량의 생리대와 핸드크림, 파우치 제공
- 지역아동센터 서울시지원단과 희망씨 희망철도재단 3자 협의체구성
- 물품은 자택배송하지만, 전달식이라는 자리를 통하여 **지역아동센터 종사자들과 철도노조, 철도공사가 만나는 작업 진행**

희망씨는 많은 노동자들과 함께 사회연대를 실천하고자합니다.

0. 희망씨 저금통 사업 많은 노동자들이 참여

0. 희망씨 각종 지원사업을 통해 투쟁사업장 노동자 지원

- 금속노동조합 kec지회 등 장기투쟁사업장 교복지원 및 입학지원
- 학습지 노동조합 힐링캠프 및 희생자 조합원 자녀 교육문화지원, 타로강좌 등
- 금속노동조합 동부지역지회와 가족캠프 기획했으나 코로나 19상황으로 진행되지 못하고 있음

사회연대! 참여 안하는 조합원은 있어도 한번만 참여하는 조합원은 없다

네팔나눔연대여행 참여 -> 자매결연, 자발적 모금동참

주거환경개선사업, 과일나눔 -> 노동조합 활동에 대한 자긍심과 뿌듯함

=> 노조내에서의 사회연대 주체가 됨, 노동조합 변화와 조직강화에도 기여

⇒ 상급 단위에서의 기금 모금과 연대도 중요하지만 조합원 참여 사업을 구체적으로 배치 해야 하는 이유

사회연대! 지역사회의 변화

동시에 지역사회에서도 노동에 대한 인식 변화

=>기존의 사람은 보이지 않는 방식의 연대에서는 서로에 대한 이해 공감 부족

=>우리동네에 사는 사람, 우리동네에서 일하는 사람이 구체적으로 보이니, '사람' '노동자 ' 들의 노동에 대해서도 구체적으로 인식하게 됨. 우리가 힘들 때 함께 할 수 있는 사람들이 됨.

- 2014년 딜라이브 협력사 노동자 해고 투쟁 당시
  서울 9개지역에서 지역대책위 구성됨 -> 각종 캠페인, 선전전, 채권구입, 가입해지 투쟁까지 진행
- 지역에 청소년 노동인권을 고민하고 활동하는 단위 구성
- 노동조합에 대한 긍정적 인식 : 2019년 의정부, 성북(별첨자료)

희망씨 는?
노동의 가치
더불어 아래로 지향
나눔 연대 참여 방식
노동자·서민
노조· 지역사회
위기아동사업 네팔아동사업
노동인권사업 소통-어울림 지역네트워크구축
아동청소년 나눔연대복지법인

덧붙임자료)) 희망연대노동조합 사회연대 사례글

<2020. 4. 27. 희망연대노동조합 10주년 평가와 전망 토론회 자료집 내용 中>

꿈과 희망을 심어주는 노동조합

송민기 (인디학교 교장)

○ **무표정했던 한 청소년**

정수(가명)를 처음 만난 건 연일 폭염주의보가 계속되던 2013년 7월이었습니다.

학교를 그만둔 청소년이라서 센터가 계속 지원하기는 어려우니 도와달라는 요청하여 우선 상담부터 시작해보기로 하고 만나게 되었습니다. 초등학교 때까지는 활달한 학생이었는데 가정폭력으로 부모님이 이혼하고 소도시에서 살다가 서울로 이사하고 낯선 환경에 놓이게 되면서 자존심 강한 소년은 무시당하기 싫어서라도 세게 보이고 싶어서 거친 행동을 하게 되었고 눈빛이 맞는 친구들과 어울리게 되었고 그러다보니 중학교 1학년 1학기를 마치기 전에 문제아로 낙인찍히게 되었고 재미없고 지루한 학교 대신 피시방과 놀이터와 노래방에 친해졌고 술·담배가 익숙해졌다고 합니다. 마침내 2학년 때 출석일수 미달로 유예하고 학교를 그만두려 했으나 애원하는 엄마가 불쌍하고 미안해서 다음해 복학했지만 후배들과 함께 생활하는 게 자존심이 허락지 않아 결국 학교를 떠나고 말았습니다.

그로부터 2년여 방황 끝에 뭉쳐 다니던 친구들과는 더 이상 어울리기 싫고 목사님께 사정사정해서 후원받아서 검정고시학원을 등록시켜준 엄마에게 너무 미안해서 검정고시도 공부하고 진로도 찾아보고 싶은데 학원을 다녀도 알아듣지도 못하겠고 답답해서 미치겠다고 하소연하는 얼굴은 무표정했습니다.

○ **표정이 살아난 청소년**

2013년 7월부터 10월까지 1주일에 한번씩 10번쯤 만났습니다. 공부, 진로, 고민,

게임, 꿈 등 보통 청소년들이 겪는 꿈과 상처를 나누게 되었습니다. 2013년 10월 희망연대노조 C&M지부 사회공헌기금으로 성북에 학교밖청소년 대안학교 만들기 프로젝트를 기획하게 되어 정수에게도 제안했고 이미 다니고 있던 검정고시학원과 병행하기로 약속하고 매주 만남을 계속했는데 만날 때마다 슬며시 물어보는 게 인디학교 개교를 은근히 기다리는 눈치였습니다.

2014년 1월 드디어 인디학교가 개교했고 정수는 매일 검정고시학원을 마치자마자 인디학교에 들러 2~3시간 정도 공부하고 저녁시간이 되면 집에 가곤 했습니다. 1주일쯤 지나고부터 공부만이 아니라 가족관계, 진학, 진로 등에 대해서도 적극적으로 밝히고 함께 공부하던 형들과도 스스럼없이 어울리기 시작하더니 1달쯤 되었을 때 심각한 표정으로 검정고시학원을 그만두고 인디학교에서만 공부하고 싶다고 하는 것이었습니다.

이제 시험이 2달도 채 남지 않은 때라 저도 내심 당황스러워서 “그러지 말고 지금처럼 병행하는 게 좋지 않겠느냐”고 말렸더니 “사실은 6개월 동안 학원에서 멍때리기만 했어요. 무슨 말인지 하나도 못 알아들어요.” 그런데 엄마 때문에 그만둘 수가 없어서 그냥 다니고 있었어요. 시험 끝나면 집 나갈 생각도 했어요. 밤마다 한숨도 못 잤어요. 그런데 인디학교에서 한 달 공부하니까 머리에 쏙쏙 들어온다며 이제 학원 가서 멍때리는 시간에 인디학교에서 공부 더하는 게 좋지 않으냐고 말했습니다. 그날로 검정고시학원을 그만두고 아침부터 8시간 동안 인디학교에서 공부한 끝에 4월 검정고시에 무난하게 합격하고 정수는 감격의 눈물을 흘리고 표정이 살아나고 생동감 넘치고 활달한 청소년으로 다시 태어나게 되었습니다.

○ 통신기사의 꿈을 꾸게 된 청소년

정수가 곧바로 직진하지는 못했습니다. 청소년의 특권을 만끽하기라도 하는 것처럼 또 한 번 방황의 터널을 통과했습니다. 2015~6년 이제는 검정고시만이 아니라 학교밖 청소년의 전인적인 성장을 추구하는 대안교육과정을 충실하게 참여하면서, 평소 컴퓨터를 조립하고 영상물 제작편집 등에 관심이 많은 장점을 살려 마을방송 인턴활동도 경험하고 인디학교 프로젝트수업이나 각종 행사의 영상물을 편집하고 인디학교 컴퓨터 수리나 업그레이드를 도맡아하던 정수가 희망연대노조, 딜라이브지부와 인디학교의 각별한 관계를 알게 되고 연대활동에 참여하면서 통신기사로 취업하기를 꿈꾸게 되었습니다. 통신기사로 취업하기 위해서는 운전은 필수라는 말을 듣고 바로 운전면허시험에 등록했고 검정고시 경험을 살려 단번에 필기시험을 합격

했고 저를 졸라서 연수를 하고 두 달 만에 운전면허증을 취득하였습니다. 꿈을 잃고 무기력하던 한 청소년에게 꿈을 꿀 수 있는 기회를 주었던 희망연대노조와 딜라이브지부가 이번에는 취업의 희망을 심어준 것입니다.

군 입대 시기와 딜라이브성북센터의 직원채용 시기가 엇갈려서 결국 정수는 현재 삼성전자 설치기사로 일하고 있지만 꿈을 심어준 희망연대노조와 딜라이브지부는 한 청소년과 인디학교 사람들의 가슴에 꿈과 희망이라는 이름으로 길이 기억될 것입니다.

<2020.5.21 LG헬로비전 연대발언>

의정부 정의로운 네트워크 코디 최승환

저는 의정부 정의로운 노동인권 네트워크, 줄여서 의정로넷 코디 최승환입니다.

의정로넷은 의정부지역의 인권단체 시민단체 사회적경제조직 노동조합이 모여 구성된 희망연대노조 의정부지역 사회공헌사업단입니다. 우리 의정로넷은 지난해 희망연대노동조합의 사회공헌 기금을 통해 장애평등사업, 먹거리정의사업, 이주노동자를 위한 사업 등을 진행했습니다.

올해는 코로나19로 인해 기존의 준비했던 사업을 즉각 변경하여, 마스크 수급이 어려운 이주노동자에게 마스크 나눔 사업, 학교에서 먹던 친환경급식이 멀어진 취약계층 아동청소년을 위한 건강간식꾸러미 사업을 진행했습니다. 예산이 적은 사업이었지만, 정부의 그 어떤 사업보다 효과적, 즉각적·직접적인 사업이었다고 자부합니다. 마스크를 못 구하는 사람에게 마스크는 마실이라도 나갈 수 있는 경쾌한 발걸음을, 집에서 매일 같은 반찬을 먹어야하는 취약계층에겐 신선한 음식의 향을 전달해주었습니다. 마스크를 받은 분에게 우리지역 케이블 방송은 당신의 입이 되는 것뿐만 아니라 당신을 보는 눈을 가졌고 당신을 지켜주는 손도 함께 한다는, 시민에게 지역방송케이블이 무엇인지 보여주는 계기가 되었습니다. 저에게 지역 방송을 다시 보게 되었다고, 그리고 분명 매번 봤던 지역방송차량을 보더라도 아무개 차에서 우리를 위한 차가 지나간다고 시민들이 말하고 있습니다.

이런 자부심으로, 시간을 쪼개가며 활동하는 저는 황당한 소식을 접했습니다. 협력사와 경총이 사회공헌사업을 노조가 기금을 받아 조합원에게 나눠준다는 왜곡된 소식이 바로 그것입니다. 마스크를 사고 마스크를 모은 캠페인을 통해 진정 지역사회에 변화를 가져

평등하고 공정한 나라 노회찬재단

온 건 다른 곳이 아닌 우리 지역케이블노동자입니다. 우리의 사회공헌기금은 얼마 얼마 하면서 돈만 넘겨주고 스스로 잘했다고 자위하는 사업이 아닙니다. 시민들이 "그들이 내 눈코입발이 되어준다." "양복입고 사진만 찍고 가버리는 구두신사가 아니라 조끼입고 내 손잡아주는 우리편이다!" 라고 말하고 있습니다. 현장에서 노조가 움직이고 기업이 좋은 이미지 갖고 노사가 함께 만드는 진정 사회공헌 여기 있습니다. 엘지헬로비전은 마스크를 써야할 시국에 거짓스피커 쓰지말아야 할 것입니다. 마스크를 눈에 뒤집어 쓰지 말고 나눔을 진행해야 할것입니다.

함께 만들어 갑시다. 더불어 사는 노사가 되어서 악재 아닌 호재 만들어갑시다.
시민들이 보고있다! 엘지헬로비젼은 호재를 결단하라!
감사합니다.

- LG헬로비젼 비정규직지부 투쟁해결을 촉구하는 방송통신공대위 기자회견 발언문 中

6411 사회연대포럼(약칭 '6411포럼') 제안문

사회 양극화의 심화와 더불어 노동 내부의 분화와 소득의 격차가 심각한 수준에 이르렀다. 노동운동의 위기도 장기화되고 있다. 많은 운동가가 돌파구를 찾고 있다. 하지만 뾰족한 답을 찾지 못하고 있다. 앞서 나가는 사례들이 있지만 확산되지 않는다. 지혜를 모으고 실천을 엮어야 할 때다. 이에 '평등하고 공정한 나라 노회찬재단'에서는 '투명인간'과 손잡았던 노회찬의원의 6411의 정신으로 사회연대의 실현을 위한 포럼의 결성을 제안한다.

지금의 자본주의가 더 이상 지속가능하지 않다는 인식이 보편화되고 있다. 전 세계 정부관계자와 글로벌 기업가들이 주도하는 다보스포럼의 올해 주제는 "화합적이고 지속가능한 세계를 위한 이해관계자들"이었다. 지금의 체제를 만들어 온 이들이 사회의 불평등과 기후환경 변화의 위기를 천명하며 이 위기는 주주 중심의 자본주의로는 해결할 수 없다고 고백하였다. 그들은 위기 해결에 모든 역량을 끌어들이고자 이해관계자 자본주의를 새로운 전략으로 내세우고 있다. 그러나 한국의 주류 세력들에게는 이러한 고민조차 없다.

하지만 노동운동은 과연 제대로 대안을 제시하고 있는가? 사회운동으로서의 노동운동은 비판에 머물지 않고 새로운 세계를 설계할 임무를 가지고 있다. 대안 세계에 대한 전략을 갖지 못하는 운동은 열매 맺지 못하는 고목에 불과할 뿐이다. 그래서 한국의 노동운동은 늘 대안 전략에 목말라 하였다. 그러나 정작 전략을 형성하는 일에는 게을렀다. 대안과 전략은 집단적 과제가 되지 못하였다.

전략의 수립이 당면한 임무가 되지 못한 이유는 합의된 목표가 뚜렷하지 않기 때문이다. 전략은 목표를 실현하기 위한 수단이다. 그러나 한국의 사회운동과 노동운동은 합의된 목표가 없어, 전략은 늘 추상적 선언 이상을 벗어날 수 없었다. 따라서 지금 우리에게 주어진 가장 급박한 일은 우리가 만들고자 하는 사회의 상과 목표를 분명히 하는 일이다.

그간 대안 세계의 상을 논의함에 있어 두 가지 방법이 있다. 하나는 이념형으로 접근하는 방법이다. 즉 사회주의, 사민주의, 민주적 사회주의 등으로 지향을 설정하는 방식이다. 또 하나는 바람직한 사회모델을 제시하는 방식이다. 즉 독일 모델, 스웨덴 모델, 핀란드 모델 등과 같이 바람직한 사회를 제시하는 방식이다. 이러한 접근방법은 우리 사회를 비판적으로 조망하는 데에는 도움이 되었으나, 구체적으로 어디에서 출발해야 할지에 대한 답을 제시하지는 못하였다.

구체적이고 현실적인 정책과 제도를 설계하기 위해서는 우리의 현실과 지나온 경로에 대한 정확한 진단이 우선되어야 한다. 그리고 다른 나라들에서는 문제를 어떻게 풀어나갔는지, 그리고 한계는 무엇이었는지를 살펴보고 우리의 경로에 적합하게 결합시켜야 한다. 선언이 아니라 철저히 실사구시적으로 접근해야 한다.

노회찬재단에서 제안하는 포럼의 과제는 한국사회의 대안 전략 수립이다. 그 주축이 노동운동이 될 것을 아울러 제안한다. 노동계급이 가장 억압받고 있는 주체라는 당위적인 차원에서가 아니라, 노동을 둘러싼 현실이야말로 한국사회의 모순을 가장 적나라하게 드러내고 있기 때문이다.

그간 노동운동의 사회연대전략은 대자적 계급의 형성이라는 관점에서 주창되었지만, 노동운동 내에서 합의에 이르지 못하였다. 사회연대는 계급 화해로 치부되고, 노동자 계급 내 연대의 호소는 노동자 책임 전가로 비판받았다. 그러나 사회연대를 추진하지 못한 결과는 결국 노동운동을 사회적 고립 상태에 빠트렸다. 노동운동은 이기주의적 밥그릇 챙기기로 비판받고, 계급 내 차별은 더욱 심해져 노동자는 과연 하나인지에 대한 자문에 이르렀다.

더 이상 노동계급 내부의 분단 상태를 방치할 수 없다. 독립노동, 플랫폼 노동의 확산으로 그 상태는 더욱 심각하게 될 것이다. 노동의 분단을 자본의 전략이라고 말하는 것만으로는 도움이 되지 않는다. 대기업 노동자와 중소영세기업 노동자의 격차는 대기업과 중소영세기업 사이의 간극과 마찬가지로 심각하다. 그러기에 노동 내부 연대의 복원이라는 과제는 사회 구조 전체에 대한 문제제기와 대안 없이는 해결될 수 없다.

가장 정확한 지점을 찾기 위해서는 오히려 넓게 살펴보아야 하듯이, 6411포럼은 우리 사회의 연대적 삶의 실현을 위하여 폭넓은 탐구를 시작하고자 한다. 사회적 연대를 위한 그간의 실천적 노력을 되짚어 보고 앞으로의 방향을 수립하고자 한다. 현장에서 이루어지고 있는 여러 실천을 공유하고 모범적인 내용을 확산하고자 한다. 다른 나라들의 실천과 고민을 살펴보고, 한국사회에 적용 가능한 방안들을 찾고자 한다.

6411포럼은 열린 네트워크로 사회연대의 필요성에 동의하는 모든 활동가와 함께 하고자 한다. 토론회, 세미나, 교육, 사례 공유, 해외 연수 등 사회연대 전략의 수립과 연대적 삶의 실천을 위한 다양한 활동을 전개하고자 한다. 평등하고 공정한 나라의 실현을 위해 많은 실천가가 함께하기를 기대한다.

6411포럼 설립 취지

6411 사회연대포럼(약칭 ‘6411포럼’)은 평등하고 공정한 나라의 실현을 위한 사회연대 전략의 수립을 목표로 한다. 극심한 사회양극화와 함께 노동내부의 양극화도 갈수록 심해지고 있지만, 한국 노동운동의 현실은 계급 간 연대는 물론 계급 내 연대의 실현도 요원한 상황이다. 이에 포럼은 사회연대의 실현을 위한 실천적 사례를 발굴·전파하고, 외국의 사회연대 제도를 한국의 현실에 조응하여 실천적으로 적용하는 활동을 통해 노동운동의 전략 방향을 수립한다. 포럼은 노회찬 의원의 6411 정신에 동의하는 노동자와 다양한 영역의 활동가들로 구성한다. 정기적으로 포럼을 개최하여 문제의식을 심화시키며, 학습과 교육 그리고 실천 사업을 통해 사회연대를 실천하는 회원 네트워크를 광범하게 형성한다. 아울러 포럼의 축적된 성과를 널리 활용할 수 있도록 개방적으로 운영한다.

6411포럼 가입 동의서

본인은 6411 사회연대포럼(약칭 ‘6411포럼’)의 취지에 동의하며, 포럼의 회원으로 가입할 것을 동의합니다.

이름			
소속		**직책**	
전화번호		**이메일**	

2020년 월 일

이름 **서명**