

노동정책연구

2006. 제6권 제1호 pp.75~109

© 한국노동연구원

연구논문

비정규직 노동자의 조직화 방안에 관한 탐색적 연구

김호원*
이종구**
김두중***

본 연구는 사업장이 처한 현실적 여건을 고려하여 비정규직의 조직화를 정규-비정규직 통합 조직화 방식을 취할 것인지, 아니면 정규-비정규직 분리 조직화 방식을 취할 것인지 그 방향을 제시하는 데 연구의 목적을 두고 있다. 이를 위한 접근방법으로 본 연구에서는 7개 사업장에 대한 방문 및 전화 인터뷰와 기존 문헌자료 조사를 동시에 실시하였다.

연구 결과 비정규직의 조직화 요구가 선행되지 않거나, 혹은 정규직과 비정규직 간 큰 임금격차가 나서 양자간의 갈등요인이 존재할 경우 성공적인 정규-비정규직 간의 통합작업은 이루어지기 어렵다는 것이다.

특히 금융산업노조의 경우 정규직과 비정규직의 현저한 급여 차이로 당사자들의 이해관계에 큰 차이를 보일 수 있고, 2004년 단체협약과 동일한 효력을 지니는 별도의 합의가 이루어지게 되면서 정규직 노조가 비정규직 문제를 구체적으로 논의할 수 있는 토대가 구축되었으며 비정규직 또한 단체협약의 적용 대상이 되어 비정규직이 정식으로 노사교섭의 대상으로 정착되는 계기가 마련되었다. 그리고 금융산업노조의 경우 비록 그 활동은 미약하지만 그 산하에 비정규직 특별지부가 이미 결성되어 있어서 지부 단위별로 정규-비정규직 통합 조직화를 고집해야 할 필요성은 그만큼 적어졌다고 볼 수 있다.

따라서 현재로서는 정규-비정규직 통합 조직화는 그 필요성이 적어졌을 뿐만 아니라 한계가 있기 때문에 가능한 분리 조직화 방안을 수립하는 것이 적합할 것이다. 다만 금융노조 비정규직 특별지부의 활동이 실질적이지 못하

투고일: 2006년 2월 28일, 심사의뢰일: 3월 2일, 심사완료일: 3월 20일

* 경희사이버대학교 글로벌경영학과 겸임교수(labour21@naver.com)

** 경희대학교 교양학부 교수(cg83@lycos.co.kr)

*** 기업은행노동조합 노동정책연구소 소장(jydalma@naver.com)

본 연구는 기업은행 노동조합 연구비 지원으로 이루어졌다.

고 상급단체도 달리할 수 있는 사업장 단위의 독자노조 건설이 노동자에 대한 분할 통제에 이용당할 수 있다는 점을 고려할 때 금융노조 비정규직 특별지부의 지회 중심 조직화를 적절한 방안으로 수립할 필요가 있을 것이다. 그러나 결국 노동운동의 효율성도 해치지 않고 조직화에 따른 효과를 극대화하기 위해서는 본 연구에서 나타나듯이 비정규직 당사자들이 분리 조직화하는지 혹은 통합 조직화하든지 어떤 형태로든 조직화해야 한다는 점이며 이를 통해 장기적으로는 정규·비정규직 간 통합작업을 추진해 나가야 할 것이다.

핵심용어: 비정규직 노동자, 정규직 노동자, 통합 조직화, 분리 조직화

I. 문제의 제기 및 연구 목적

국내 사회에서 비정규직 노동자의 조직화 문제가 이슈로 떠오르기 시작한 것은 IMF 이후 정리해고의 법제화와 비정규직의 고용이 늘어나면서 본격화되기 시작했다.

2003년 8월 우리나라 노동조합 조합원수는 162만 명이고 노조 가입률(또는 조직률)은 11.4%이다. 이 가운데 공공부문 노동조합 조합원수는 80만 명으로 전체의 절반에 해당되며 노조 가입률은 19.8%를 차지하고 있다. 그런데 공공부문 정규직 251만 명 가운데 노동조합에 가입한 사람은 72만 명으로 정규직 노조 가입률은 28.8%인 데 반하여 비정규직은 144만 명 중 8만 명만 노동조합에 가입하고 있어 실제 비정규직 노조 가입률은 5.0% 선에 그치고 있다. 따라서 전체 조합원 80만 명 가운데 90.5%가 정규직이고 9.5%가 비정규직에 해당된다(국가인권위원회, 2003).

노동조합이란, 노동자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지 개선과 정치·경제·사회적 지위향상을 도모하는 조직으로서 노동조합이 자주성과 민주성의 요건을 구비하고 있는 한 노동자가 이러한 목적을 어떻게 구체화시키고 어떠한 범위에서 자신들의 이익을 확보할 것인지를 스스로 결정하는 것이 원칙이다. 따라서 조합원의 범위를 해당 기업의 정규근로자만으로 한정한다거나 생산직근로자 또는 사무직근로자로 한정하는 것은 가능한 일이다. 이는

노동조합이 조직 대상을 일정한 산업, 직종, 직위 등으로 범위를 제한하는 것은 조합 자체에 속하는 사항으로서 원칙적으로 자유이기 때문이다. 또한 노동조합에게 기타 사적 임의단체와는 달리 단체교섭권과 쟁의권의 보장 등 헌법 및 노동조합법상의 특별한 권리까지 부여하고 있는 것은 노동자의 각종 지위향상과 생존권 보장을 동시에 누리게 해주기 위해서다.

하지만 국내 상당수 노동조합은 같은 직장에서 동일업무에 종사하는 데도 고용형태(신분)의 차이에 의해 열악한 노동조건을 강요받고 있는 비정규직 노동자에 대해 정규직 노동자가 아니라는 이유로 노동조합의 가입을 제한시키는 것은 노동법과 노동운동 차원에서 많은 문제를 야기하고 있다.

따라서 이제 더 이상 비정규직의 조직화는 피할 수 없는 것이 현실이 되었다. 그러므로 향후 비정규직 조직화를 어떤 방식으로 이끌어 낼 것인가가 노동계의 관건이라고 할 수 있다. 비정규직 조직화 방안에는 크게 정규-비정규직을 통합 조직화시키는 방안과, 정규-비정규직을 분리 조직화시키는 방안이 있다. 물론 노-노간 경쟁과 갈등을 최소화하기 위해서는 정규-비정규직 통합 조직화 방안이 바람직한 것이 사실이지만 고용 유동성이 높고 정규직과 현저한 근로조건에 있어서 차이를 보여주는 비정규직을 정규직 노동조합이 직접 조직화시키는 것에 현실적인 어려움이 있는 것 또한 사실이다.

이에 본 연구는 사업장이 처한 현실적 여건을 고려하여 비정규직의 조직화를 정규-비정규직 통합 조직화 방식을 취할 것인지, 아니면 정규-비정규직 분리 조직화 방식을 취할 것인지 그 방향을 제시하고자 한다. 특히 본 연구는 한국노총 역사상 첫 화이트칼라 출신 위원장을 배출하면서 18, 19, 20대 한국노총을 이끄는 2명의 위원장을 연속적으로 탄생시키는 등 한국 노동계에서 차지하는 그 역할과 비중이 매우 높은 금융노조에 초점을 맞추고 있다. 왜냐하면 이처럼 금융노조가 한국 노동계에서 차지하는 비중이 높지만 금융노조 산하 기관에 종사하는 전체 직원의 29.8%인 약 4만여 명이 비정규직으로 고용되어 있는 등 전체 직원 중 비정규직의 비중이 다른 어떤 산업보다도 높게 나타나고 있으며 이에 반해 이들 비정규직에 대한 조직화는 한국자산관리공사를 제외하고 특히 은행권에서는 어떠한 조직화의 움직임도 보여주지 않고 있다. 또한 상급단체인 금융노조 또한 비정규직 특별지부를 설치하여 비정규직의 조직화를 시도하고 있

으나 그 운영이 사실상 담보¹⁾ 상태를 유지하고 있다. 따라서 금융노조가 이러한 상황을 벗어날 수 있는 계기를 마련할 수 있도록 금융노조의 비정규직 조직화 방향에 초점을 맞추고자 하였다. 이를 위하여 본 연구는 문헌자료와 현장 사례조사 등의 연구 접근방법을 통하여 비정규직 노동자의 조직화가 그 실천적인 성과를 거둘 수 있는 방향을 제시하고자 다양한 각도에서 탐색적인 고찰을 시도했다.

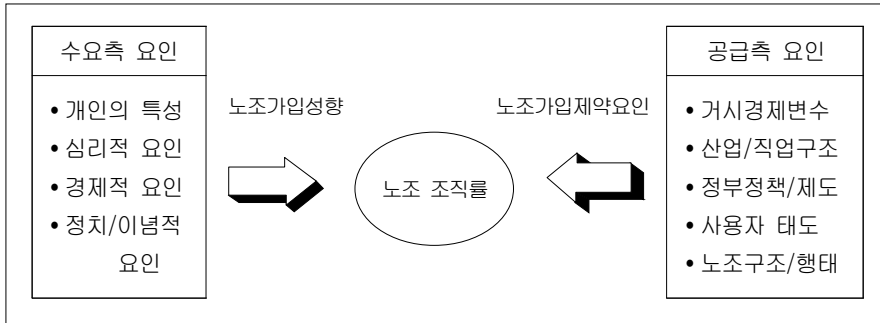
II. 비정규 노동자의 조직화에 관한 이론적 배경

1. 비정규 노동자의 노조가입 결정요인

노조 조직화와 관련된 연구로 개인의 노조가입 성향과 이를 제약하는 환경/구조적 요인을 결합하여 노조가입률을 설명하는 노조가입에 관한 수요-공급이론이 있다(Farber, 1982; Farber and Fruger, 1993; Riddell, 1993; Peetz, 1998). 이 이론에 의하면 노동조합의 조직률은 노동조합에 대한 수요와 노동조합의 공급 간의 상호작용의 결과로 결정된다고 한다. 여기서 노동조합에 대한 수요란, 개별 노동자의 노조가입 성향을 말한다. 노동조합의 수요 측면에서 노동자들이 노조에 가입하기를 원할수록, 즉 노동자들의 노조가입 성향이 높을수록 조직률은 높아진다. 한편 노동조합의 공급이란, 미조직 노동자들에게 노조에 가입할 수 있는 기회가 얼마나 주어지느냐를 말한다. 노조에 가입하기를 원하면 즉시 가입할 수 있는 기회가 많아질수록 노조조직률은 높아질 것이며 반대로 노조가입 자격에 대한 법률적·제도적 제한이나 사용자의 노조 반대행동, 기업규모·산업·직종의 특성으로 인한 노조조직의 곤란, 노조의 구조나 행태에 기인한 조직화 노력의 미흡 등으로 인해 노조가입 기회가 봉쇄되면 노조조직률은 낮아질 것이다(윤진호, 2002).

1) 현재 금융노조 비정규직 특별지부에 실질적으로 소속된 비정규직은 우리은행과 SC제일은 행 출신 비정규직 50여 명 미만 수준이다.

[그림 1] 노조조직을 결정에 관한 수요-공급 모형



자료: 윤진호(2002).

만약 노동조합에 대한 수요와 공급 간에 격차가 발생하면 ‘노조 대표권의 갭 (representation gap)’이 발생하며 특히 노조에 대한 수요가 공급을 초과하는 경우 미조직 노동자들은 노조에 가입하고 싶어도 여러 가지 제약요인으로 인해 노조가입이 원천 봉쇄되어 노조 대표권을 보장받지 못하는 결과를 가져올 것이다(Charlwood, 2002). 이를 요약하면 [그림 1]과 같다.

연구의 초점이 되고 있는 비정규직 노동자의 노조가입에 관해서도 이상의 논리는 그대로 적용될 수 있다. 일반적으로 상용직은 임시직에 비해 그리고 풀타임 노동자는 파트타임 노동자에 비해 노조조직률이 높은 것으로 나타난다. 따라서 최근의 비정규직 확대는 노조조직률 저하를 가져온 핵심적 요인의 하나로 거론되고 있다(Peetz, 1998). 이와 같이 고용형태별로 조직률에서 차이가 나는 원인은 노조가입 성향과 노조가입 기회의 제공이라는 양쪽 요인으로 설명될 수 있다.

우선 노조가입 가능성 면에서 노동조합은 주로 정규직 조직화에만 관심이 있을 뿐 비정규직 조직화에 대해서는 관심이 적다. 기존의 노동조합과 정규직 조합원들은 비정규직 노동자들을 정규직 노동자들의 일자리를 위협하는 존재로 인식하거나 주변적인 일, 여성들의 일이라고 인식하는 경우가 많았으며 따라서 이들에 대해 공공연하게 노조가입을 거부하는 경우도 많았다(Walters, 2002). 실제로 영국의 파트타임 노동자들에 대해 노조 미가입 이유를 물은 결과 노조의 서비스가 매력적이질 못할 뿐만 아니라 노조가입을 요청받은 적이 없다는 응답이 많았다(Waddington and Whinster, 1998). 이는 그만큼 비정규직 노동자

들이 노동조합에 가입할 기회가 없다는 것을 뜻한다.

한편 노조가입 성향 면에서도 비정규직 노동자들은 소속감이 정규직 노동자에 비해 덜하고 이직이 잦기 때문에 노조에 대한 관심도가 낮다(Sinclair, 1995). 또한 파트타임 노동자 등 비정규직 노동자들 가운데는 여성 노동자나 연소 노동자의 비율이 높으며 이들은 노동시간이 짧고 가사, 육아, 공부 등 노동 외의 일을 많이 하고 있기 때문에 노조가입에 소극적이다(Booth, 1986; Hernandez, 1995).

그러나 일부 연구자들에 의하면 실증연구 결과 정규 노동자와 비정규 노동자 사이에는 다른 요인을 통제할 때 가입 성향에 별다른 차이가 없다고 한다(Peetz, 1998; Waddington and Whinster, 1998; Walters, 2002). 이는 비정규 노동자도 노동조합의 노력 여하에 따라 얼마든지 조직화가 가능하다는 것을 시사하고 있다. 이 경우 앞에서 지적한 대로 이들에게 충분한 노조가입 기회가 주어지지 않는다면 ‘노조 대표권의 갭’이 발생하게 되고 비정규 노동자들은 자신들의 노조가입 희망에도 불구하고 외부적 제약요인으로 인해 노조의 대변을 받지 못하는 문제가 발생할 것이다(윤진호, 2002).

그 밖에 미시 수준에서 노동조합 가입 결정요인으로 노동자 개인의 노조가입 의사에 영향을 미치는 요인으로 불만가설, 효용가설, 이념가설로 구분 할 수 있다. 불만가설은 직무 불만을 해소하기 위한 하나의 수단으로 노조가입을 선택한다는 것이고, 효용가설은 노조가입에 따른 편익과 비용을 합리적으로 계산하여 효용을 극대화하는 방향에서 노조가입을 선택한다는 것이며, 이념가설은 노동자 개인의 정치적·사회적 신념에 따라 노조가입을 선택한다는 것이다(Guest & Dewe, 1988; Wheeler & McClendon, 1991).²⁾

국내 연구로는 미시 수준에서 이들 가설에 입각하여 노동자 개인의 노조가입 의사에 영향을 미치는 요인을 분석한 것으로 김현희(1994), 이재열·권현지(1996), 홍성우(1997), 조우현·유정준(1997) 등의 연구가 있고, 노조가입 가능성인 공급 측면에 입각한 김유선(2002)의 연구가 있다.

본 연구는 기존 국내 연구들이 주로 수요측과 공급측 요인을 각각 구분하는 접근방식을 취한 것에 반하여 노조가입 결정요인으로서 수요측과 공급측 요인

2) 김유선(2002)에서 재인용.

을 함께 고려한 탐색적 접근을 시도하였다. 즉 수요측 요인으로 비정규직의 노동가입 및 활동 의지를, 공급측 요인으로 정규직 노동조합과 상급단체의 비정규직 조직화 의지를 고려한 접근방법을 시도하였다. 다만, 이들 변수들을 인터뷰를 통해 의견을 청취하여 반영하는 수준에 머물렀다는 점에서 한계를 지니고 있다.

2. 비정규 노동자에 대한 노동조합의 대응

노동시장 내에 비정규 노동자들이 등장하고 나아가 비정규 노동자들이 계속적으로 증가하게 됨으로써 노동조합은 노동운동의 약화를 우려하면서도 노동조합의 유지를 위해 계속 증가하는 비정규 노동자에게 배제전략, 서비스전략, 그리고 조직화전략을 통하여 대처하고 있다는 연구들이 있다(그림 2 참조).

가. 배제전략(Exclusion strategy)

사용자들에 의해 임시근로자, 도급근로자들을 포함한 다양한 형태의 비정규직 노동자들의 사용이 증가하는 것은 현재 노동자들의 고용안정과 노동조합에게 잠재적인 위협이 될 수 있다. 그러므로 조합원과 노동조합에 위협이 될 수 있는 비정규 노동자들에게 대응하는 방법의 한 가지는 이러한 노동자들을 노동조합 가입 대상에서 배제하려는 것이다. 이것은 영국과 다른 산업국가에서 사용자가 주도하는 유연성에 대한 일반적인 대응이었다(Heery & Abbot, 2000).

이러한 배제전략은 두 가지 수준에서 발생된다(김용호, 2001). 우선 비정규직 노동자들과 정규직 노동자들 사이의 사회적 간격을 두고 ‘외부인’인 비정규직 노동자에 대한 노동조합 가입 및 대표를 거부하는 비공식적인 작업장 규칙에서 볼 수 있는데 노동조합 규약이나 단체협약을 통해 비정규직 노동자의 노동조합 가입을 제한하는 것을 의미한다.

다른 수준은 배제전략보다 발전된 것으로, 작업장으로부터 다양한 형태의 비정규 노동을 배제하려고 하는 노동조합의 공식적인 정책에서 볼 수 있는데 노동조합이 비정규직 노동자를 정규직 노동자로 전환하는 노력을 기울이는 것을 의미한다(Heery & Abbot, 2000).

종신고용의 남성 정규근로자를 조직 대상으로 발전 과정을 거쳐 온 우리나라의 노동조합은 비정규직 노동자를 자신과는 다른 종류의 노동자로, 그리고 자신들의 지위를 위협하는 노동자로 인식하여 조직 대상에서 배제하는 측면이 강했다. 그러나 최근 비정규직 노동자의 증가를 배경으로 이들에 대한 조직화의 필요성이 제기되고 있다.

나. 서비스전략(Servicing strategy)

서비스전략은 소극적인 비정규직 조직화 전략이라고 할 수 있다. 노동조합이 비정규직 노동자들에 대해 배제전략을 시행했음에도 불구하고 이 전략이 실패함에 따라 비정규직 노동이 새로운 노동형태로 작업장에서 인정되었다. 이에 노동조합은 비정규직 조직화의 필요성을 느끼게 되었다.

Flecher(1998)와 Hurd(1998)에 의하면 조직화와 관련한 노동조합의 기본전략 유형은 두 가지로 나눌 수 있다고 한다. 즉 기존 노조원에 대한 서비스에 치중하는 전략(servicing model)과 신규 노조원 조직화에 적극적으로 나서는 전략(organizing model)이 그것이다. 전자는 주로 기존 노조원의 보호, 서비스에 치중함으로써 기존 조직을 유지하고자 하는 전략이다. 이를 위해 노동조합은 주로 노조 간부 및 직원의 활동에 의존하며 노조원에 대한 고충처리, 단체교섭, 노사협의 등에 주력하게 된다. 이 전략하에서는 일반 노조원의 역할은 매우 미약하며 조직화 활동에서 소외된다. 따라서 조합원이 아닌 비정규 노동자 대상으로는 노동조합에서 복리후생 등을 제공하는 개인적인 서비스를 제공하는 전략이다(Heery & Abbot, 2000). 서비스전략의 대표적인 예는 미국노동총연맹·산별노조회의(AFL-CIO)가 노동조합 가입이 감소하는 것에 대응하여 단체교섭의 적용을 받지 않는 근로자들에 대하여 복리후생 등의 서비스 일부를 제공하기 위하여 1985년에 ‘준조합원(associate membership)’제도를 도입한 것이다(Kochan et al., 1986). 그러나 이러한 서비스전략도 서비스 자체의 한계에 의해 효과가 크지 않은 것으로 나타났다.

다. 조직화전략(Organizing strategy)

조직화전략은 적극적인 비정규직 조직화전략이라고 할 수 있다. 이는 기존 노조원의 보호만으로는 한계가 있다고 보고 새로운 신규 노조원의 조직화에 주력하는 전략이다. 이 전략하에서 노조는 일반 노조원의 동원에 크게 의존하며 단체행동과 일반 노조원의 전투성 등을 강조한다. 미국 노조의 경우 그 동안 서비스 모델에 치중해 왔던 점을 반성하고, 조직화 모델로의 전환을 강조하고 있다(Flecher and Hurd, 1998).

그러나 서비스 모델로부터 조직화 모델로의 전환을 선언한 미국의 AFL-CIO의 경우에도 그러한 전략의 전환은 노조 내부에서 상당한 저항에 부딪치고 있다는 보고가 나오고 있다(Flecher and Hurd, 1998). 노동조합의 전임자는 기존의 서비스 모델에 익숙해져 있다. 이러한 서비스 모델에서 노조 전임자의 주된 업무는 사용자와의 교섭, 조합원에 대한 고충처리 등을 중심으로 구성되어 있다. 따라서 이들은 적응하기 힘든 새로운 변화에 반대하고 있다. 일반 조합원들 역시 조직화의 책임을 지기 싫어한다. 일반 노조원들은 노조로부터 서비스를 받는 데 익숙해져 있으며 자신이 적극적으로 조직화 사업에 참여하는 것은 꺼리는 것이다. 따라서 조직화 모델이 성공하기 위해서는 이러한 문제들에 정면 대응을 해야 한다. 즉 인력의 집중배치와 노조간부 및 조합원에 대한 교육·훈련의 실시 등이 필요한 것이다.

물론 조직화 모델은 노조간부나 직원의 스트레스를 증가시키기도 하며 또한 정규직과 비정규직 간의 이해관계의 갈등으로 조직 내의 이견이 분출될 가능성도 있다.

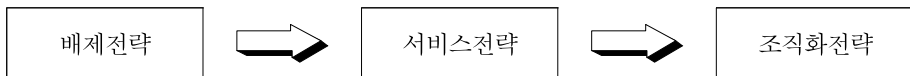
그럼에도 불구하고 이제 조직노동은 비정규직 조직 문제를 자신의 주요 과제로 떠안고 정규직과 비정규직 간의 조직적 연대를 추구할 수밖에 없다. 이를 제대로 못할 경우 결국 사용자의 분할지배 계획에 빠질 수밖에 없으며 이렇게 될 경우 상급 노동단체도 정규직·비정규직을 포괄하는 전체 노동계층의 대표성에 훼손이 올 우려가 있기 때문이다.

따라서 진정한 의미에서의 노동조합 운동전략의 전환이란 노동조합이 전체 노동자의 일부에 불과한 정규직 남성 노조원을 중심으로 한 기존 조합원의 대변기능에 만족하지 않고 비정규직, 여성, 중소기업 노동자 등을 포괄하는

광범한 전체 노동계층의 대변자로 나서야 한다는 것을 의미한다. 이를 포괄적 노동조합주의(*inclusive unionism*)라고 부를 수 있을 것이다. 이를 위해서는 조직률 향상이 우선되어야 하겠지만 그 밖에도 법률과 제도의 개혁을 통해 미조직 노동자를 포함한 전체 노동계층을 보호·대변하는 기능, 단체협약의 연장 적용 등을 통해 미조직 노동자를 대변하는 기능 등 폭넓은 노동조합의 활동이 필요하다. 사실 이처럼 노동조합의 폭넓은 활동을 통해 노동조합의 사회적·정치적 위상이 높아질 때 비로소 미조직 노동자들이 노동조합 운동에 신뢰를 보내고 대규모로 가입할 수 있는 분위기가 조성될 수 있을 것이다.

이러한 과제를 올바르게 수행하기 위해서는 현재의 정규직 중심의 폐쇄적 노동조합 활동을 미조직 노동자를 포함하는 포괄적 노동조합 활동으로 바꾸고 노조원의 경제적 이해관계 중심의 노조활동을 전체 노동계층의 사회적·정치적 이해관계를 대변하는 활동으로 변화시키는 등 노동조합 활동의 전 측면에 걸친 전략전환이 필요한 것이다.

[그림 2] 비정규 노동자에 대한 노동조합 대응전략의 전개 과정



자료: 연구자(안).

이처럼 비정규 노동자에 대한 노동조합의 전략은 노동조합으로부터 비정규직을 배제하는 단계에서 점차 비정규직을 조직화하는 단계로 전개되고 있으며 이는 우리 노동계 또한 피할 수 없는 큰 흐름이라고 볼 수 있다. 따라서 문제는 비정규직을 어떤 방식으로 조직화시킬 것인가가 노동조합의 당면과제가 되고 있다.

Ⅲ. 연구방법 및 연구가정 설정

1. 비정규직 조직화에 영향을 미치는 조건에 관한 탐색적 접근

비정규직의 조직화 방안은 정치·경제적인 거시 상황변수를 제외하고 다음 당사자들 간의 관계 설정에 따라 적합한 조직화 방안이 각기 달리 설정될 수 있다. 이하에서 정규직 노동조합, 정규직, 비정규직, 상급단체 등 이들 당사자들 간의 관계를 중심으로 정규-비정규직 조직화 방안에 대한 다양한 상황들을 탐색적으로 살펴보고자 한다.

먼저 첫째, 노동조합(지부조직)과 비정규직의 관계에서 노동조합이 어느 정도 실질적으로 비정규직을 조직화시킬지 그에 대한 의지가 높고 비정규직이 노동조합의 비정규직 조직화에 대해 신뢰할수록 정규-비정규직 통합 조직화 방안이 적합할 것이다. 그렇지 않을 경우 정규-비정규직 분리 조직화 방안이 오히려 적합할 것이다.

둘째, 노동조합(지부조직)과 정규직의 관계에서 노동조합이 비정규직 근로조건 개선의 필요성을 이해할 수 있도록 정규직을 교육시킬 수 있는 여건 및 역량이 있으며 정규직이 노동조합 집행부에 대한 지지도가 높을수록 정규-비정규직 통합 조직화 방안이 적합할 것이다. 그렇지 않을 경우 정규-비정규직 분리 조직화 방안이 오히려 적합할 것이다.

셋째, 정규직과 비정규직의 관계에서 정규직과 비정규직의 근로조건과 복리후생의 차이가 크지 않고 이에 따른 갈등이 거의 존재하지 않을 경우에는 정규-비정규직 통합 조직화 방안이 적합할 것이고 그렇지 않을 경우 정규-비정규직 분리 조직화 방안이 오히려 적합할 것이다.

넷째, 노동조합(지부조직)과 상급단체(금융노조)와의 관계에서 상급단체가 비정규직 조직화와 관련하여 노동조합(지부조직)의 협조를 구할 수 있고 노동조합(지부조직)이 비정규직 조직화와 관련하여 직접 조직화하기보다는 상급단체(금융노조)를 지원하고자 할 경우 상급단체에 의한 정규-비정규직 분리 조직

화 방안이 적합할 것이다. 또한 상급단체(금융노조)와 비정규직의 관계에서 상급단체의 비정규직 조직화 의지가 있고 비정규직이 상급단체(금융노조) 소속의 필요성을 인정할 경우 상급단체에 의한 정규-비정규직 분리 조직화 방안이 적합할 것이다.

다섯째, 정규직 노동조합과 상급단체가 정규직과의 갈등 등을 이유로 비정규직을 조직화시킬 의지가 없고 비정규직의 조직화 의지가 높을 경우 정규-비정규직을 완전 분리하는 비정규직 독자 조직화 방안이 적합할 것이다.

본 연구는 이러한 관점에서 비정규직 조직화에 영향을 미치는 수요측 요인과 공급측 요인을 함께 고려하여 ‘객관적 조건’ 변수와 ‘주체적 조건’ 변수로 구분하여 접근하였다. 먼저 ‘객관적 조건’ 변수로서 사업장 내 비정규직의 수적인 증가, 정규직과 비정규직 간의 근로조건 격차, 특히 급여조건의 차이 정도를 확인하였다. 다음으로 ‘주체적 조건’ 변수로서 조직화를 위한 비정규직의 의지 및 파업 가능성 정도에 따른 정규직 노동조합의 비정규직 조직화 의지 등을 확인하였다. 그리고 이들 두 가지 조건이 어떻게 결합되느냐에 따라 정규-비정규직 통합 조직화와 정규-비정규직 분리 조직화 중 어떤 것이 유효한가를 평가해 보고자 한다.

2. 비정규직 조직화 방안에 관한 연구가정 설정

비정규직 조직화 방안은 크게 정규직-비정규직 통합 조직화 방안과, 정규직-비정규직 분리 조직화 방안으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 그리고 정규직-비정규직 분리 조직화 방안은 다시 산별조합에서 비정규직을 조직화하는 방안과 이와 관계없이 비정규직이 독자적으로 노동조합을 건설하는 방안이 있다. 이하에서 각 방안별 적합한 조건에 대하여 연구가정을 설정하여 보면 다음과 같다.

가. 정규직-비정규직 통합 조직화 방안

노동조합의 조직화에 있어서 조직 대상의 범위를 설정하는 기본 원칙은 노동계의 노노간 경쟁을 최소화하는 방식으로 조직 영역을 구획하는 것에 있다. 이렇게 볼 때 금융산업 비정규직의 조직화는 정규직과 비정규직을 실질적인 교섭

력을 갖춘 조직으로 발전시키되 정규직과 비정규직 간의 경쟁을 최소화시키기 위하여 동일한 조직 단위로 편제시키는 방향이 원칙적으로 올바르다고 할 수 있다.

정규-비정규직 통합 조직화 방안은 비정규직 노동자가 자신이 일하는 사업장의 기존 지부에 조합원으로 가입하면 자동적으로 금융산업노조의 조합원으로 되는 것이며 이때의 산별노조는 개별 지부뿐만 아니라 비정규직이라는 특수한 계층의 조합원들의 공통적인 이해를 대변할 책임도 함께 갖게 된다. 따라서 기업 차원의 비정규직 이익 대변과 산업 차원의 이익 대변이 병행될 수 있으며 이것은 산별노조와 사업장 지부 간의 역할 조정으로 자연스럽게 추구될 수가 있을 것이다.

또한 정규직-비정규직 통합 조직화가 성공적으로 이루어지기 위해서는 정규직 노동조합에서 비정규직을 받아들일 때 비정규직에게 불이익이 간다면 파업까지도 불사한다는 결의가 먼저 요구된다. 비금융권 사업장이지만 이런 결의를 갖고 비정규직을 조직한 ‘한국항공우주산업’이나 ‘롯데호텔’ 등에서만 조직화를 통한 긍정적인 성과를 거둘 수 있었다는 점에 주목해야 한다.

특히 비정규직의 구체적인 임금, 노동조건, 고용관리 등은 개별 은행 차원에서 독립적으로 이루어지고 있으며 정규직을 포함한 각 은행의 인사관리 전략에 따라 비정규직이라 하더라도 큰 차이를 보이고 있다. 비정규직의 정규직 전환이 가능한 은행이 있는가 하면 그렇지 않은 은행도 있고, 비정규직의 담당업무가 특정한 영역으로 고정된 경우가 있는가 하면 그렇지 않은 경우도 있다. 이렇게 볼 때 금융산업의 비정규직 노동은 산업 차원의 외부노동시장을 형성해 나가고 있는 중이지만 여전히 개별 은행 수준의 인사경영전략에 대한 대응이 대단히 중요한 상황이라고 할 수 있다. 따라서 이런 점에서는 사업장 단위로 이루어지는 정규직-비정규직 통합 조직화가 의미를 지닐 수 있다(금융산업노조, 2003).

연구가정 1.

사업장 단위별로 비정규직의 근로조건에 차이가 있는 경우 상급단체에 의한 비정규직 조직화보다는 단위사업장별 비정규직 조직화가 필요하다.

나. 정규직-비정규직 분리조직 방안

1) 산별조합 소속 비정규직 조직화 방안

고용 유동성이 높고 사업장내 정규직과의 임금격차가 현저할 경우 비정규직 노동자를 단위 기업별로 조직화시키는 데 어려움이 따른다. 따라서 개별 노동자들의 의사에 의해서 그리고 개별적인 가입 형태로 노조 조합원이 될 수 있는 산별 체계의 의미는 매우 크다고 할 수 있다.

이 방안은 기존의 지부들이 비정규직을 조합원으로 끌어안는 것에 대한 부담감을 최소화하면서 조직화의 대의를 추구하되 논란과 후유증을 최소화할 수 있다는 점이 긍정적인 측면으로 부각되고 있다. 이와 함께 집단적인 노조가입 분위기가 조성된다면 단기간에 상당한 규모의 지부 조직을 구성할 수 있는 것이라는 점에서도 긍정적으로 평가되고 있으며 산업 차원의 비정규직 고용에 관한 최소 기준(minimum-standard)을 설정해 나가는 데도 효과적이다.

이처럼 산별노조가 비정규직 노동자들을 조직화할 수 있는 유력한 방법이 되기 위해서라도 현재 노동조합 활동의 변화가 전제될 수밖에 없다. 비정규직 노동자들의 조직화를 위한 산별노조의 활동은 구체적으로는 비정규직을 대상으로 하는 독자적인 단위체계를 구성하거나 지역본부의 역할을 확대·강화하는 방법이 있을 수 있다. 이런 점에서 본다면 보건의료산업노조가 비정규직 조직화를 위하여 보여주는 사업은 나름대로 긍정적으로 평가할 수 있다. 현재 보건의료노조는 비정규직 노동자의 문제에 대해서 이전부터 많은 논의와 사업을 나름대로 전개해 왔으며 1국과 2국으로 운영되는 조직국에서 조직2국이 비정규직 노동자들을 대상으로 하고 있다.

그러나 산별노조를 통한 비정규직 노동자의 조직화라는 것은 산별이 노동자 연대의 구심으로서 노동자계층의 정체성을 확보하는 과정으로서의 조직화여야 하고, 노동자들 내부의 이질성을 극복하고 연대의식을 높여 나가기 위한 끊임 없는 투쟁을 조성해 나가야 하며 이러한 것은 우선 단위사업장 내의 정규직과 비정규직 간의 문제로부터 시작되어야 한다.

연구가정 2.

고용 유동성이 높고 사업장내 정규직과의 임금격차가 현저하여 비정규직 노

동자를 단위기업별로 조직화시키는 데 어려움이 따를 경우 상급단체에 의한 비정규직 조직화가 필요하다.

2) 비정규직 독자노조 설립방안

비정규직 노동자의 고용형태, 노동시장 조건, 이해관계 등이 정규직 노동자와 다르기 때문에 비정규직 노동자들의 독자적 노조를 건설할 필요도 있다. 물론 이러한 이유 외에도 기존 정규직 노동조합으로의 편입이 불가능한 여러 가지 상황이 실질적으로 작용하고 있다.

이를테면 이 방안은 일부 비정규직 노동자들이 정서적으로 선호할 수 있는데 기존 지부에 정규직과 함께 구성되기보다는 비정규직들끼리 뭉쳐서 기업 차원의 문제에 대응해 보자는 의미가 강하다. 그러나 이렇게 되면 사업장 차원의 정규-비정규직 간 갈등이 조직간 경쟁으로 비화되면서 사측의 분할통제를 용이하게 만들 수 있다.

비금융권 사업장인 롯데월드 비정규 노동조합, 한국통신 계약직 노동조합(현재 소멸) 등이 대표적으로 비정규직 노동자만을 대상으로 하는 독자적 노조들이다. 이 노조들의 특징은 동일 사업장 내에 정규직 노동자를 대상으로 하는 노동조합이 있음에도 불구하고 별도의 조직을 설립했다는 점이다. 따라서 당연히 정규직 노동조합과의 관계가 매우 중요하면서도 민감한 문제가 될 수 있다. 가장 바람직하기로는 두 노동조합이 비록 바로 조직 통합으로까지는 이르지 못하더라도 단체협상과 단체행동에서 상호보완과 연대의 노력을 보여주는 일이다. 하지만 이 두 조직이 갖고 있는 각각의 문제점 특히 정규직 노조의 기득권과 비정규직 노조의 취약성으로 인해서 롯데월드 비정규 노동조합을 제외하고 아직까지는 이렇다 할 모범적인 사례가 나타나지 않고 있다. 이 문제를 해결하기 위해서는 정규직 노동조합과 비정규 노동조합 간의 의사소통이나 민주적 합의, 그리고 상급단체(산별노조; 연맹)의 지도력과 조정력이 절대적으로 필요하다. 서로의 처지가 다름으로 인해서 양자간에 요구의 불일치와 차이가 발생할 수밖에 없으며 그리고 새롭게 조직화된 비정규 노동조합의 경우 요구가 강할 수밖에 없으므로 이를 상급단체(산별노조; 연맹) 차원에서 지도력을 가지고 조정해야 한다. “계몽과 설득으로 해결되지 않는 문제에 대해서는 이해관계를 조

정할 수 있는 현실적인 장치가 있어야 한다. 동일한 협상 영역에 정규-비정규 조직이 병존하는 경우 공동의 협의기구 설치를 관행화하고 조정을 지원하는 절차와 프로그램이 마련되어야 할 것이다”(박영삼, 2001).

그동안 정규직들은 비정규직들의 고통에 귀를 기울이지 않으면서 어느 정도 자신들의 책임을 회피해 온 것이 사실이다. 그러다 보니 비정규직들이 노동조합을 만들 때에도 정규직과 함께 노동조합을 만든다거나 정규직 노동조합에 들어간다는 생각을 못하였다. 또한 비정규직 노동자들이 정규직 노조로 조직화되는 과정이 쉽지 않다. 비정규직이 가입 대상에서 제외된 경우는 규약도 변경해야 하고 정부와 사용자의 간섭이 훨씬 심해진다. 따라서 차라리 손쉽게 먼저 비정규직 노동자들의 노동조합을 조직해 놓고 노동조합을 안정화한 이후에 조직통합 등을 모색하면 되지 않겠는가 하는 생각도 갖고 있다. 또는 정규직 노동조합으로 들어갔을 경우 비정규직 노동자들의 이해관계가 충실하게 보장되지 못할 것이라는 우려를 갖기도 한다. 이 모든 것들이 비정규직 노동자들이 독자적으로 조직하게 되는 이유인 것이다. 결국 정규직 노동조합에서 비정규직들을 포괄하려고 하지 않을 경우 독자 조직화는 필연적이겠지만 이것은 우리 노동운동의 낙후성을 드러내는 것이나 다름없다. 노동조합은 기본적으로 노동자 내부의 분할을 획책하는 사용자에 맞서 노동자계층의 통일과 단결을 바탕으로 해야 하기 때문이다.

연구가정 3.

정규직과 비정규직의 근로조건에 있어서 현저한 차이가 있고 정규직 노동조합으로의 편입이 어려울 경우 비정규직 독자 조직화가 필요하다.

IV. 비정규직 조직화의 사례분석을 통한 평가

본 연구는 노동 현장에서 일하고 있는 노동조합 간부들을 대상으로 바람직한 정규직-비정규직 조직화 방안을 인터뷰를 통하여 탐색적으로 확인하고자 하였다. 사례 조사를 위하여 2004년 7월 5일부터 8월 20일까지 금융산업, 체신, 자

산관리공사, 롯데월드, 농협노조를 방문하여 인터뷰하였고 조선히텔과 보건의료노조는 전화 인터뷰를 시도했으며(표 1 참조), 기타 노조는 기존 문헌을 바탕으로 자료를 고찰, 정리하였다.

〈표 1〉 인터뷰 대상자의 일반적 특징

인터뷰 방식	소속 사업장명	직위	성별
① 방문 인터뷰	- 한국자산관리공사 노조	- 부위원장	- 남
	- 금융산업노조 비정규직지부	- 부위원장	- 남
	- 롯데월드 비정규노조	- 위원장	- 남
	- 농협 비정규노조(유통부문)	- 정책홍보 부위원장	- 남
	- 체신노조	- 사무처장	- 남
② 전화 인터뷰	- 보건의료산업노조	- 조직 담당 간부	- 여
	- 조선히텔 노조	- 위원장	- 남

먼저 대상 사업장은 다음과 같은 이유로 선정되었다. 정규·비정규직을 통합 조직화한 모범 사례로 언론과 문헌자료를 통하여 소개된 한국자산관리공사, 체신, 조선히텔, 호텔 롯데와 이에 반하여 정규·비정규직 분리 조직화로 문제가 되었던 농협과 비정규직 독자 노조를 비교적 잘 운영하고 있는 롯데월드를 선정하였다. 그리고 상급단체 차원의 비정규직 조직화가 잘 이루어지고 있는 모범사례로 보건의료노조와 이에 반하여 상급단체 차원의 비정규직 조직화가 미진한 금융노조를 조사 대상 사업장으로 선정하였다.

그러나 조사 대상 사업장 중 호텔 롯데의 경우 조합 간부들의 잦은 행사와 출장으로 인하여 인터뷰를 하지 못하여 문헌조사로 대체하게 되면서 조사 대상 사업장은 7개 사업장으로 국한되었다. 특히 본 연구가 금융노조 비정규직 조직화를 위한 제언을 중심으로 하는 연구임에도 불구하고 금융노조 산하 소속 사업장의 비중이 낮은 이유는 시중은행, 지방은행, 특수은행을 통틀어 사실상 비정규직 조직화가 전혀 이루어지지 않고 있기 때문이다.

인터뷰 방법은 방문 인터뷰의 경우 연구자 2인과 인터뷰 대상자를 중심³⁾으로, 그리고 전화 인터뷰의 경우 연구자 1인이 인터뷰 대상자에게 연구자가 질

3) 방문 인터뷰의 경우 인터뷰 대상자 이외의 간부들이 자리를 함께 하는 경우가 많았으나, 주로 인터뷰 대상자 중심으로 의견을 청취하였다.

〈표 2〉 조직화 유형별 사업장 구분⁴⁾

구 분		사례 사업장
정규·비정규 통합 조직화 방안 추진 사업장	① 기존 노조에서 조직화	- 한국자산관리공사 노조 - 체신노조 - 호텔 롯데 노조 - 조신포텔 노조 - 한국항공우주노조 - 이랜드 노조 - 담배인삼 노조
	② 산업별 노조에서 조직화 ⁵⁾	- 보건의료산업노조 ⁶⁾ - 금융산업노조
정규·비정규 분리 조직화 방안 추진 사업장	③ 비정규직 독자노조 조직화	- 롯데월드 비정규노조 - 한국통신 계약직 노조 - 농협 비정규노조(유통부문) - 방송사 비정규노조 (KBS 방송전문직노조) - 한라중공업 사내하청 노조 - 캐리어 사내하청노조 - 서울도시개발공사 관리노조

자료: 전화 및 방문 인터뷰, 문헌조사 등을 통해 작성

- 4) 지역노조의 경우 특정 지역을 기반으로 하여 조직화가 이루어지는데 예를 들어 비정규직과 관련하여 조직화된 지역노조로 충남, 춘천, 부천, 성남, 안양, 구미, 수원, 용인, 남양주, 화성, 오산, 서울(서울지역 시장노조) 등의 지역노조들이 결성되어 있다. 그리고 그나마 고용형태 측면에서 일용직을 중심으로 하고 있거나 사업 분야가 환경이나 시장 등으로 제한되어 있다. 따라서 지점이 전국에 분포되어 있는 금융노조 산하 기관들에 종사하는 비정규직을 지역노조 중심으로 조직화시킬 경우 지역에 따라 조직화가 이루어지는 비정규직과 그렇지 않은 비정규직으로 나누어질 수 있는 문제가 생길 수 있다. 즉, 동일한 사업장에 소속한 비정규직이지만 근무하는 지역의 지역노조에 따라 조합원 자격을 취득하는 경우와 그렇지 않은 경우가 발생할 수 있으므로 지역 중심의 일반 혹은 업종노조는 본 연구의 분류에서 잠정적으로 제외하였다.
- 5) 산별노조에서의 조직화의 경우 산별 수준에서는 정규직과 비정규직이 통합되어 있지만 지부조직 내, 즉 동일한 사업장에서 정규직과 비정규직이 통합되지 않았다는 점에서 정규·비정규 분리 조직화로 구분하였다. 그리고 이 경우 대부분의 단위사업장이 비정규직 조직화에 대한 부담으로 상급단체에서 조직화시킨 경우이므로 정규·비정규 분리 조직화 범주로 구분시켰다.
- 6) 보건의료산업노조의 경우 지부단위 조직화와 산별노조 차원의 조직화가 함께 이루어졌지만 지부단위 조직화의 경우도 본조 조직의 지원에 의하여 비정규직의 조직화가 이루어졌다는 점에서 본 연구에서는 산별노조에서 조직화한 사례로 구분하였다.

문을 하고 인터뷰 대상자가 알고 있는 사실을 대답하는 형식으로 이루어졌다. 주요 질문 내용은 첫째, 비정규직 현황(수행업무, 근로조건, 조직화 수준 등) 둘째, 정규직과 비정규직의 관계(정규직의 비정규직 조직화 의지 등) 그리고 셋째, 비정규직의 조직화 의지 넷째, 비정규직 조직화와 관련한 상급단체의 역할 등에 대해 물어보았다.

사례조사 결과 기존 노조에 의한 비정규직 조직화의 사례는 크게 두 가지로 구분된다. 정규직과 비정규직이 하나의 통합 조직으로 결성되는 경우가 있고 비정규직이 정규직으로부터 분리되어 조직화된 사례가 있다(표 2 참조). 그리고 비정규직이 조직화된 사업장들을 살펴보면 사업장의 개별적 특성에 따라 상이한 부분을 지니고 있으므로 조직화 조건을 일반화시키는 데는 분명히 한계가 있다. 그러나 비록 제한적이기는 하지만 일정 부분 공통된 부분을 지니고 있다는 사실을 알 수 있다. 따라서 이하에서 이미 비정규직을 조직화한 유형별로 사업장에서 나타나는 특징들을 구분하여 살펴보려고 한다.

1. 정규직-비정규직 통합 조직화 사례 : 정규직 노조에서 조직화한 사례

전국체신노동조합과 한국자산관리공사 그리고 조선히otel과 롯데호텔의 경우 비정규직을 정규직 노조에서 조직화한 대표적인 사업장이다.

먼저 이들 사업장 중 전국체신노동조합과 한국자산관리공사의 경우 비정규직들의 노조가입 요구가 먼저 제기된 경우이다. 체신의 경우 비정규직인 상시 위탁집배원들이 노조가입을 요구하였으며 심지어 광주 지역에선 독자 노조 설립신고서를 제출하는 사태까지 벌어졌다. 그리고 자산관리공사의 경우 비정규직원들이 노조 성격의 ‘비정규직(계약직)협의회’ 결성을 추진한 것이 비정규직 조직화의 직접적인 계기가 되었다. 끝으로 롯데호텔의 경우 정규직의 필요에 의하여 2000년 파업기간 중 비정규직의 노조 가입을 독려하면서 조직화를 시켜 나갔다. 이처럼 이들 사례 사업장들의 경우 비정규직의 적극적인 요구와 파업 효과의 극대화라는 필요에 의해서 비정규직의 조직화가 추진되었을 뿐, 노동조합의 도덕적인 정당성 확보라는 순수한 차원에서 이루어진 경우는 없다는 것을 알 수 있다.

다음으로 사례 사업장들에서 비정규직의 경우 정규직과 수행업무에 있어서 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 체신의 경우 비정규직의 대다수를 차지하는 집배원의 경우 정규직 집배원과 비정규직 집배원의 수행업무에 있어서 차이가 없으며, 자산관리공사의 경우 공사업무는 주로 정규직이 수행하고 기금업무(한시업무)는 비정규직이 주로 수행하고 있다는 차이가 있을 뿐 기본적으로 정규직과 비정규직은 동일 노동을 수행하고 있다. 그리고 조선히텔 비정규직도 정규직과 업무 내용에 있어서는 차이가 없다. 이처럼 이들 사례 사업장의 경우처럼 정규직과 비정규직이 동일 노동을 수행하고 있다는 사실이 비정규직의 근로조건 개선을 위하여 정규직을 설득하는 것을 용이하게 해준 것으로 볼 수 있다. 또 다른 한편으로 비정규직을 통합 조직화한 이들 사업장의 경우 급여조건에 있어서 정규직과 비정규직 간 큰 차이가 나타나는 것은 아니었다.

체신의 경우 비정규직인 상시 위탁집배원의 급여는 정규직 집배원의 80%를 유지하고 있었으며, 자산관리공사의 경우도 비정규직이 정규직의 80% 수준의 급여를 유지하고 있었다. 그리고 조선히텔은 임금에 있어서 비정규직 노동자가 정규직보다 15~20% 낮은 것으로 알려지고 있으며 롯데호텔도 정규직 대비 비정규직의 급여수준이 80% 수준을 유지하고 있는 등 정규직과 비정규직의 급여수준의 차이가 크지 않은 것으로 나타났다. 따라서 정규직과 비정규직 간 통합 조직화가 이루어진 후 비정규직의 근로조건 개선을 위해 노력을 집중적으로 기울인 데 따른 정규직의 불만이 증가하게 될 가능성이 상대적으로 낮았다고 할 수 있다. 끝으로 이들 사업장의 경우 비정규직 조직화 방안에서 세운 연구가정 1처럼 사업장 단위별로 비정규직의 근로조건에 차이가 있어서 단위사업장별로 조직화되었다고 제한적으로 볼 수 있다. 가령 자산관리공사의 경우 비정규직의 급여수준이 정규직의 80% 수준으로 다른 금융노조 소속 사업장의 비정규직 임금수준 40%를 훨씬 상회하고 있는 것으로 나타났다. 물론 여기에 추가적으로 정규직과 비정규직의 수행업무와 근로조건에서 차이가 거의 없었다는 사실이 정규-비정규직 통합 조직화 방안을 선택하는 것을 용이하게 하였다고 할 수 있다.

2. 정규직-비정규직 분리 조직화 사례

가. 산별소속 노조 설립 사례

전국금융산업노조는 2004년 1월 15일 비정규직 특별지부를 설립하고 비정규직 근로자들을 조합원으로 받아들였다. 이에 따라 비정규직 은행원들은 각 은행노조에 가입하지 않아도 직접 상급단체인 금융노조 특별지부에 노조원으로 가입할 수 있다. 금융노조 관계자는 “금융노조 산하 직원의 30%인 약 4만 명의 비정규직 전원을 노조원으로 가입시키는 것이 목표”라면서 “특별지부 출범 첫 날에 이미 약 500명이 가입했다”고 말했다. 그러나 2004년 7월 22일 현재 800여 명이 특별지부에 가입해 있으며 지부집행부에 의한 집단 가입⁷⁾이 이루어진 경우가 기업(280명), 한미(250명) 등이며, 나머지는 홍보물 등에 의해 개별적으로 지부에 가입하였다. 또한 조합원에 대한 조합비 징수가 이루어지지 않고 있으며 우리은행 비정규직 26명이 조합비를 납부하였으나 산별 의무금 납부는 유보된 상태이다.

금융노조 비정규직 특별지부의 경우 특별지부 위원장이 선출 직후 사퇴⁸⁾한 이후 지부 위원장 이하 임원을 선출하지 못하다가 2004년 12월 2대 위원장을 어렵게 선출하는 등 그 활동에 난항을 겪고 있다. 이처럼 특별지부 운영이 어려운 이유는 첫째, 조직 활동가로서 비정규 출신 임원을 선출하는 것이 어렵고 둘째, 정규직 노조에서 적극적으로 이들 비정규직 선출 임원의 보호막 역할을 수행해 줘야 하는 등 지부 조직의 지원이 필요한데 이것이 원활하지 않고 셋째, 금융노조 집행부의 비정규직 조직화 의지가 부족하기 때문이다.

이에 반해 전국보건의료산업노동조합의 경우 정규직 대비 직접고용 비정규직의 급여가 61.09%, 간접고용 비정규직의 급여가 47.85%인 가운데 비정규직 노동자의 조직화는 본조 차원의 방침을 가지고 지부 단위를 중심으로 전개하고 있다. 즉 비정규직 차별대우, 고용불안 등 당면한 문제와 관련한 정책방향과 법률적·제도적 개선 문제는 본조 차원에서 진행하고 실질적인 조직화 사업은 지

7) 집단 가입 이후 비정규직의 조합 활동이 거의 전무하다.

8) 2004년 1월 15일 선출되어 1월 17일 사퇴하다.

부 중심으로 진행되고 있다. 따라서 금융노조에서 실시하고 있는 것처럼 비정규직의 조직화를 위해 별도의 비정규직 특별지부를 설치하는 것은 바람직하지 않다고 판단하고 있다. 그 이유는 우선 비정규직의 근로조건과 임금의 결정 단위가 병원이며, 둘째로 업무의 성격을 봐도 정규직 업무와 별반 차이가 없다. 그리고 셋째로, 비정규직의 문제가 왜곡된 고용의 형태 속에 인건비 축소를 위한 수단으로 자리잡고 있는 현실 속에서 별도의 주체를 형성하는 것은 바람직하지 않다고 판단했기 때문이다(UNI KLC, 2001).

보건의료노조의 경우 미조직 노동자 조직위원회가 구성되어 미조직 노동자의 실태 조사(미조직 노동자 분포실태, 노동조건 등)와 미조직 노동자 조직화 계획 수립 및 조직사업 그리고 기타 미조직 노동자 조직화와 관련한 사업 등을 수행하고 있으며 미조직노동자 조직위원회 위원은 본조 중앙 간부(조직2국), 지역본부 임원 또는 간부, 지부의 임원 또는 간부로 구성하며 지역본부당 최소 1인 이상의 위원을 두도록 하고 있다. 그리고 본조 조직 1국에서는 정규직의 조직화를 조직 2국에서 비정규직의 조직화를 전담하고 있는 등 비정규직의 조직화에 적극적인 입장을 취하고 있다.

또한 산별 정신에 입각하여 규약에 조직 대상을 정규직 노동자 이외에 비정규직, 실업자, 해고자, 폐업 사업장 노동자들을 모두 포괄하는 것으로 확정했다. 그러나 이런 장점에도 불구하고 비정규직 노동자들이 기존 노조에 조직화된 사례는 생각보다 많지 않다. 현재(2001. 5) 12개 지부 467명(직접고용 447명, 간접고용 20명)이 가입되어 있다. 하지만 현실적으로 지부 차원에서는 가입 이후 예상되는 문제들(해고의 위험, 근로조건 개선의 한계 등)을 들면서 전면적인 가입이 이루어지지 않고 있으며 부분적으로 가입과 공동투쟁이 늘어나고 있는 추세이다. 한편 최근 들어 비정규직의 정규직화 사례가 양적으로 늘어나고 있고 실제로 정규직화되지 않은 직접 고용된 비정규직 노동자들에게 대해 단협 적용을 확장하는 것을 요구하고 있다는 점은 중요한 성과라 할 수 있다.

하지만 조직된 비정규직에 대해 지부 차원의 별도의 조직관리가 이루어지지 않고 있으며 병원사업장 비정규직의 42.1%를 이루고 있는 파견용역직과 같은 간접고용 노동자에 대한 조직화 방안이 제출되고 있지 못하다. 특히 비정규직 의료인력(간호사, 의료기사 등)에 대한 정규직화 요구를 넘어서 청소, 미화 등

의 비의료 부문에 종사하고 있는 비정규직에 대한 요구를 어떻게 마련할 것인가가 현재까지의 조직화 과제로 남아 있으며, 또한 이미 구조조정이 진행되어 용역화된 영역에 대한 고민이 아직 진행되고 있지 못한 것은 한계로 짚어볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 보건의료노조 차원의 비정규직 정규직화와 근로조건 개선에 소기의 성과를 낼 수 있었던 원인과 배경은 다음과 같다.⁹⁾

즉, 보건의료노조 본조는 물론 현장 지부까지 노동운동의 주요한 원칙 속에서 1994년부터 용역 등 비정규직의 정규직화와 근로조건 개선투쟁이 중요하다는 인식을 하면서 매년 투쟁방침에서 주요 과제로 제기하고 공동 요구에도 꼭 포함되면서 전체 투쟁을 만들어 갔다. 구체적으로 본조에서는 사무처 내부에서 미조직국에 2명의 인력을 배치하면서 사업의 비중을 높여 나갔다. 그리고 비정규직 문제를 막연하게 당위적으로 접근하지 않고 1997년 이후 고용실태 조사를 통해 비정규직의 도입 및 근로조건 실태와 문제점 등을 구체적으로 파악하면서 대책을 마련하였고 이를 현장의 실천적 요구로 만들어 갔다.

그 밖에 본조 차원에서 각종 회의, 수련회, 정책간담회, 교육, 토론회 등을 통해 정규직 노동자들에게 비정규직의 문제를 자신의 문제로 받아들여야 된다는 점을 수시로 교육시켜 현장 조합원에게까지 비정규직 문제해결에 공감대를 만들어 왔다.

끝으로 이들 사업장의 경우 비정규직 조직화 방안에서 세운 연구가정 2처럼 고용 유동성이 높은 비정규직 노동자를 단위기업별로 조직화시키는 데 어려움이 있어 상급단체에 의한 비정규직 조직화가 이루어졌다고 제한적으로 볼 수 있다. 금융노조와 보건의료노조 모두 소속 사업장에서 정규직과 비정규직 간 임금수준이 40~60% 수준을 유지하는 가운데 단위사업장 차원에서 이러한 상이한 근로조건을 개선시키는 데 어려움을 느껴 본조 차원에서의 조직화가 이루어졌다고 볼 수 있다.

나. 비정규직 독자 노조 설립 사례

롯데월드의 경우 비정규직 노동조합 결성 전, 정규직 대비 비정규직 임금비

9) UNI한국협의회, 「비정규 조직화 현실과 과제」, 2001, pp.51~54에서 재정리.

율이 50% 미만이었으며 비정규직 노동조합 결성 이후 이러한 차이를 상당 부분 해소할 수 있었다. 롯데월드 비정규직 노동조합의 경우, 정규직 조합원은 240명인 데 반하여 비정규직 조합원은 650명으로 비정규직이 정규직보다 수적 우위를 지니고 있었으며 유니언숍 협정을 체결하였다. 또한 노조 설립과 관련하여 한국노총의 설립 지도와 노조 설립 현판식에 한국노총 위원장이 참석하는 등 상급단체의 지원이 있었다. 그리고 무엇보다 비정규 노동조합 설립을 적극적으로 주도한 14명의 구성원이 있었기 때문에 노조 설립 및 활동이 비교적 성공적으로 평가받고 있다.

농협중앙회 비정규 노동조합의 경우 비정규직의 급여가 정규직 급여의 평균 50% 미만 수준을 유지하고 있는 가운데 정규직 노조의 노조가입 거부로 전체 조합가입 대상 9,500명 중 1,600명을 중심으로 설립되었다. 조합원의 수행업무는 크게 신용 부문(창구업무)과 서무보조 부문 그리고 유통 부문으로 구분되며 집행간부 4명 중 전임자는 1명이다. 그리고 조합비는 급여의 0.8%를 공제하고 있으며 조합원 1인당 평균 1만 원 정도 수준이다.

이에 반해 이미 해산된 한국통신 계약직 노동조합의 경우 한국통신 전체 직원 약 48,000명 중 조직 대상인 비정규직이 약 10,500여 명인데 2000년 10월 약 800여 명이 가입하였다. 그러나 파업투쟁이 160여 일을 경과하고 있는 당시 시점에서 노조원은 다시 약 200여 명으로 감소하여 현저히 수적인 열세를 보였다. 그리고 계약직 노동자들의 수행업무는 정규직과 동일하였다. 즉 고장수리, 전화가설, ADSL, ISDN 등으로 나누어져 있는 담당 업무를 똑같이 수행하면서 개인별로 담당 구역이 정해져 있어 맡은 구역을 자신이 전적으로 책임을 지면서도 3개월이나 6개월마다 재계약하는 극도의 고용불안 상태에 있었으며 임금을 비롯해 근로조건이 정규직과 차이가 심했다(임금은 정규직의 1/2 수준). 이의 시정을 위해 계약직 노동자들은 한국통신노동조합의 가입을 원하면서 먼저 계약직 협의회를 건설했다.

그러나 한국통신노동조합의 노조규약상 ‘조합원은 한국통신에 재직하는 자가운데 사용자를 제외한 전원이 될 수 있다’로 명시되어 있었음에도 불구하고 한국통신노조는 계약직 노조원의 가입을 거부해 왔다. 거부 이유는 정규직과 계약직 간 고용계약 및 근무조건 차이, 사측의 악용 가능성, 단체협약상 어려움,

노조가 해고된 조합원의 생계를 책임진다는 노조 규약으로 인해 계약직이 해고될 경우 노조가 와해될 가능성 등을 내세웠다.

이처럼 한국통신의 경우 정규직 노동조합은 계약직 노동자들의 연대투쟁을 거부했고 “일방적으로 구조조정을 하지 않을 것이며 구조조정을 노조와 협의한다는 껍데기뿐인 협상안”을 받아들인 채 “용역화와 도급화”를 용인했다.

회사측은 곧바로 계약직 노동자 7,000명에 대해 정리해고를 단행하였다. 정규직 노조와의 연대가 이루어지지 않을 것이 분명한 상황에서 사측은 먼저 “한참 성장하고 있는 계약직 노동조합을 와해하는 것”이 무엇보다도 중요하다고 판단한 것으로 보인다. 왜냐하면 이 시기를 놓치게 된다면 그들은 훨씬 강력하게 준비된 계약직 노조와 맞서야 했기 때문이다. 결국 한국통신 계약직 노동조합은 민주노총과 공공연맹 그리고 한국통신노동조합의 지원이 없는 가운데 사측과 일정 부분 합의하에 2002년 5월 13일, 해산하게 되었다.

끝으로 이들 사업장의 경우 비정규직 조직화 방안에서 세운 연구가정 3처럼 정규직과 비정규직의 근로조건에 있어서 현저한 차이가 있고 정규직 노동조합으로의 편입이 어려워 비정규직 독자 조직화가 이루어졌다고 제한적으로 볼 수 있다. 가령 롯데월드와 농협중앙회의 경우 정규직 대비 비정규직 임금비율이 50% 미만 수준이었으면 이들 사업장의 경우 정규직 노조는 물론 상급단체

〈표 3〉 비정규직 조직화의 조건 및 배경

구분	내 용
비 정 규 직	- 비정규직의 수적인 증가 (한국자산관리공사, 롯데월드의 경우 비정규직이 정규직을 초과, 조신포텔은 전체 직원 중 비정규직의 비중이 26.67%, 체신은 집배원 중 비정규직의 비중이 30%를 차지하고 있었음)
	- 조직화를 위한 비정규직의 의지와 요구가 있는 경우 (전국체신노동조합, 한국자산관리공사, 농협, 롯데월드, 한국통신)
조 직 화 의 조 건	- 파업이 임박하여 단체행동권 행사 직전 (롯데호텔) - 정규직과 동일노동을 수행하면서 급여에 차이가 존재 할 경우 (모든 사업장) (업무의 동일성/유사성 여부) · 급여조건이 정규직의 50% 이하인 경우 정규/비정규직 분리 조직화 (롯데월드, 한국통신, 농협, 금융산업노동조합 등) · 급여조건이 정규직의 80% 수준인 경우 정규/비정규직 통합 조직화 (전국체신노동조합, 한국자산관리공사, 조신포텔, 롯데호텔 등)

자료: 전화 및 방문 인터뷰, 문헌조사 등을 통해 작성.

마저 조직화의 의지를 보여주지 않았다. 특히 농협중앙회 비정규직 노조의 상급단체가 비록 유통 부문 종사자가 존재한다고는 하지만 금융노조가 아닌 공공서비스연맹으로 가입했다는 사실이 이를 단적으로 보여주는 사례라고 할 수 있다. 이러한 조건들이 이들 사업장들로 하여금 비정규직 독자 노조를 설립하게 되는 계기를 만들었다고 볼 수 있다.

이상의 사례 사업장들을 살펴볼 때 이들 사업장에서 비정규직을 조직화시키게 된 궁극적인 배경을 발견할 수 있다. 먼저 자산관리공사와 롯데월드의 경우처럼 비정규직원의 수가 정규 직원의 수를 초과하는 경우와 조선히텔(26.67%)¹⁰⁾, 체신(30%)¹¹⁾처럼 비정규직의 비중이 높은 사업장에서 조직화가 이루어졌으며 자산관리공사, 체신, 그리고 롯데월드처럼 비정규직의 조직화 움직임과 함께 비정규직이 정규직 노조에게 적극적으로 비정규직 조직화를 요구한 경우 조직화가 추진되었다. 또한 롯데호텔처럼 파업 과정에서 파업효과의 극대화를 피하기 위한 정규직 노조의 필요에 의하여 비정규직의 조직화가 이루어졌다. 그리고 정규직과 동일한 노동을 수행하면서 정규직-비정규직 간 급여차이가 존재하는 사업장에서 조직화가 이루어졌는데 그 중 급여차이가 적은 경우¹²⁾(자산관리공사, 체신, 조선·롯데호텔)는 정규-비정규 통합 조직화가 추진되었고 이에 반하여 급여차이가 큰 경우¹³⁾(한국통신, 롯데월드, 은행산업)는 정규-비정규 분리 조직화가 추진되었다(표 3 참조).

V. 결 론

그동안 노동조합은 주로 정규직을 중심으로 한 기존 노조원의 보호에 치중해 왔다고 할 수 있다. 따라서 비노조원이 대부분인 비정규직에 대해서는 기본적으로 큰 관심을 기울이지 않았으며 비정규직에 대한 기본 전략은 비정규직의 확대를 저지하고 이미 도입된 기존의 비정규직에 대해서는 가능한 한 정규직화

10) 전체 직원 중 비정규직의 비중.

11) 집배원 중 비정규직의 비중.

12) 정규직 대비 80% 수준.

13) 정규직 대비 50% 이하 수준.

함으로써 기존 정규직 노동자를 보호하는 데 중점을 두어 왔다.

물론 노동조합의 기본적인 전략은 여전히 가능한 한 비정규직 노동자를 정규직화하는 데 두어야 할 것이다. 그러나 그러한 노동조합의 노력에도 불구하고 앞으로 상당 기간 동안 비정규직의 확대추세는 계속될 것으로 보인다. 따라서 이들 증대하는 비정규직 노동자들에 대해 노동조합이 적극적인 보호정책을 수립, 관철하고 이를 조직화와 연결짓지 못한다면 결국 전체 노동운동의 위축을 가져올 수밖에 없다는 것은 피할 수 없는 사실이다.

그러나 비정규직과 같은 새로운 영역의 노동자를 조직하고자 하는 시도는 노동조합의 한정된 재정, 인력에 상당한 부담을 야기하기 때문에 쉬운 일은 아니다. 특히 비정규직 조직화는 노력은 많이 드는 반면 단기적인 성과는 기대하기 힘들다는 점에서 더욱 그러하다. 따라서 비정규직 조직화 사업 자체가 전체 노동운동의 효율성을 떨어뜨릴 가능성도 충분히 있다는 데 유의하여야 한다.

비정규직 조직화는 노력은 많이 드는 반면, 단기적인 성과는 기대하기 힘들다. 따라서 우선 이들을 조직화하기 앞서 비정규 노동자의 보호를 위한 법적·제도적 개혁을 위해 노동조합이 노력함으로써 노조가입을 위한 분위기를 조성하는 것이 올바른 순서일 것이다. 조직화에 대한 법·제도적 제약 철폐와 보호방안은 비정규직 노동자를 조직화해 낼 수 있는 제도적 장치라고 할 수 있다. 이것이 갖추어지지 않은 상태에서 비정규직 노동자의 조직화는 자칫 비정규직 노동자의 희생으로 끝날 수 있다. 그러므로 항상 투쟁 과정에서 조직화에 대한 법적·제도적 제약 철폐와 보호방안이 제기되고 이를 이끌어내야 할 것이다.

물론 비정규직 조직화 방식으로 규약 변경을 통하여 비정규직을 조합가입 범위에 포함시키면 된다고 쉽게 생각할 수 있지만 규약 변경을 시도해도 무산되는 경우가 많고 설령 통과되었다 하더라도 비정규직 노동자들이 가입하지 않는 경우가 많다. 왜냐하면 정규직이 비정규직을 보호해 줄 것이라는 확신이 없기 때문이다. 규약을 변경한다는 것은 조직을 한다는 형식이 아니라 비정규직 문제를 내걸고 파업이라도 불사하겠다는 전체의 결의가 기반이 되는 것이어야 한다. 결국 투쟁 의지와 결부된 조직화만이 실질적 조직화를 가능하게 만든다.

따라서 비정규직 조직화의 관건은 정규직·비정규직의 구분점을 조합원 스스로 차별을 없애는 것에서부터 출발해야 한다. 그리고 비정규직 노동자들의

권익을 보호하기 위한 일상활동과 사업이 대폭 강화되어야 한다. 비정규직 노동자들의 조합가입을 형식적으로 인정하는 것만으로는 결코 그들을 노조로 조직화할 수 없다. 이를 위해서는 비정규직 노동자들의 고충처리, 법률 상담, 노동법 교육 등을 강화해야 한다. 또한 현재 정규직 노동자와 비정규직 노동자들이 누릴 수 있는 회사 시설이나 복리후생 등의 현장 내 차별에 대해서도 노동조합이 적극적으로 문제를 제기하고 이를 해소하기 위한 노력이 경주될 때에 비로소 조합원 가입 문제는 자연스럽게 해결될 것으로 전망된다.

이처럼 노동조합이 비정규직 보호를 위한 조직화를 성공적으로 이룩할 경우 다음 두 가지 점에서 큰 의미를 가진다. 첫째, 노동조합이 적극적으로 비정규직의 문제를 제기하고 이들을 보호함으로써 단지 정규직만의 노조가 아니라 전체 노동계층의 대변자로서의 위상을 확보할 수 있다. 둘째, 조직화를 바탕으로 한 비정규직의 보호를 통해 이들의 임금과 근로조건이 향상되면 사용자들의 비정규직에 대한 수요는 감소할 수밖에 없다. 결국 노동조합이 비정규직에 대한 보호가 이루어질 때 정규직 또한 고용안정, 임금 및 근로조건이 향상은 더욱 가속화될 것이므로 이는 장기적으로 노조 조직화 및 유지에도 도움이 될 수 있을 것이다.

끝으로 본 연구를 통하여 노동운동의 효율성도 해치지 않고 조직화에 따른 효과를 극대화하기 위한 바람직한 비정규직 조직화 방안을 모색한 결과는 다음과 같다.

비정규직을 분리 조직화하든지 혹은 통합 조직화하든지 비정규직을 조직화한 대부분의 사업장들은 비정규직들이 먼저 정규직 노조에 노조가입을 요구하였다는 것이다. 그리고 정규직과 비정규직 간 격차가 심한 경우(급여수준 50% 이하) 분리 조직화가 이루어졌고 격차가 심하지 않은 경우(급여수준 80% 이상) 통합 조직화가 이루어졌다는 것이다.

따라서 비정규직의 조직화 요구가 선행되지 않고 정규직과 비정규직 간 격차가 심하여 정규-비정규직 간 잠재된 갈등요인이 존재한다면 성공적인 정규-비정규직 통합작업은 이루어지기 어려울 것이다.

금융산업노조 소속 사업장의 경우 비정규직의 임금은 정규직의 40% 수준인 것으로 나타났다. 연봉 개념으로 파악된 임금의 경우, 비정규직은 정규직의

46%인 1,730만 원(정규직: 3,717만 원), 월급여로 파악된 임금은 41%인 122만 원(정규직: 295만 원)인 것으로 파악되었다. 이처럼 금융권 내에서 정규-비정규직의 임금격차가 상당히 심각한 수준임을 드러내 보이고 있으며, 여기에 경영 성과에 따라 지급되는 성과급을 포함할 경우 격차는 더욱 커지게 된다(금융산업노조, 2003).

이처럼 정규직과 비정규직 간 현저한 급여 차이는 이들 당사자들의 이해관계 차이를 커지게 하여 정규직-비정규직 통합 조직화를 어렵게 만드는 요인으로 작용할 수 있다. 특히 금융산업노조의 경우 2004년 단체협약과 동일한 효력을 지니는 별도의 합의에서 비정규직 관련 8개 조문을 신설하게 되면서 정규직 노조가 비정규직 문제를 구체적으로 논의할 수 있는 토대가 구축되었고 비정규직 또한 단체협약의 적용대상이 되어 비정규직이 정식으로 노사 교섭의 대상으로 정착되는 계기를 마련하였다¹⁴⁾. 그리고 금융산업노조의 경우 비록 그 활동은 미약하지만 그 산하에 비정규직 특별지부가 이미 결성되어 있다. 따라서 굳이 지부단위별로 정규-비정규직 통합 조직화를 고집해야 할 필요성은 그만큼 적어졌다고 볼 수 있다. 따라서 현재로서는 정규·비정규직 통합 조직화는 그 필요성이 적어졌을 뿐만 아니라 한계가 있기 때문에 가능한 분리 조직화 방안을 수립하는 것이 적합할 것이다. 다만 금융노조 비정규직 특별지부의 활동이 실질적이지 못하고 상급단체도 달리할 수 있는 사업장 단위의 독자 노조 건설이 노동자에 대한 분할통제에 이용당할 수 있다는 점을 고려할 때 비정규직의 실질적인 조직화를 위해 금융노조 비정규직 특별지부의 지회 중심 조직화를 적정한 조직화 방안으로 수립할 필요가 있을 것이다.

물론 비정규직 특별지부 지회 중심 조직화의 경우 정규직 지부와의 갈등을 피할 수 없을 수도 있다. 하나의 사업장에 정규직 지부위원장과 비정규직 특별지부 지회장이 함께 존재하면서 정규직과 비정규직의 갈등이 보다 첨예화될 수

14) 2004년도 비정규직 관련 별도 합의문안 중 지부조직 권한 확대 부문

1. 비정규직의 2004년도 임금인상률은 정규직 임금인상률의 2배 이상 수준에서 각 기관별 노사가 별도로 정하는 바에 따른다.
1. 비정규직의 정규직 전환제도를 도입하기로 한다. 다만, 시행 방안은 각 기관별 노사가 별도로 정한다.
1. 비정규직의 근로조건 개선을 위하여 지속적으로 노력한다. 다만, 세부사항은 각 기관별 노사가 별도로 정한다.

있는 문제점이 내재되어 있다. 하지만 비정규직 특별지부 지회 중심 조직화의 경우 각 지부별로 비정규직 지회 결성을 활성화¹⁵⁾함으로써 지부 조직의 활동에 직접적인 영향을 미치지 않을 뿐만 아니라 지부 조직의 최소한의 지원을 통하여 단위사업장에서 비정규직의 독자적인 활동을 통하여 근로조건 개선에 요구하면서 교섭력을 키워 나갈 수 있다는 점에서 그 의의를 찾아볼 수 있다.

마지막으로 본 연구는 다음과 같은 한계를 지니고 있다.

먼저 첫째, 표본 수의 제한을 들 수 있다. 비록 비정규직 조직화와 관련하여 대외적으로 알려진 대표 사업장들을 선정하여 인터뷰하였다고는 하나 사례 사업장이 7개로 극히 제한적이라는 사실이다. 둘째, 연구방법이 인터뷰 중심으로 이루어져 연구자의 주관적인 판단이 많이 개입될 수 있는 여지가 존재했다는 것이다. 셋째, 정규-비정규직 통합 혹은 분리 조직화 방안에 대한 접근 방식이 비록 이와 관련한 이론적 차원에서의 선행연구가 미진하였다고는 하지만 이론적 토대를 바탕으로 하지 않고 지나치게 실무적인 차원에서 접근하였다는 것이다. 따라서 향후 본 연구가 지니는 이러한 한계점을 보완하여 비정규직 조직화 방안에 대한 보다 실증적인 연구가 이루어질 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- UNI 한국협의회. 「비정규직 조직화 현실과 과제」. (2001).
- 권현지. 『노동조합 조직규모의 변화와 조직확대방안』. 한국노총 중앙연구원, (1999).
- 권혜자·박선영. 『비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안』. 서울: 한국노총 중앙연구원, (1999).
- 금융산업노조 정책국. 『금융산업 비정규직 조직화방안』. (2002. 10).
- _____. 『금융산업 비정규직 노동자 실태와 조직화 방안』. (2003. 11).
- 김성환. 『비정규노동에 관한 연구』. 서울: 한국노동연구원, (1992).
- 김용호. 「비정규노동자의 조직화에 관한 사례연구」. 고려대학교 석사논문, (2001).
- 김유선. 「노조가입 결정요인」. 『노동경제논집』 25권 1호, (2002).
- 김재구. 「금융기업 인사관리」. 한국노동연구원, (1999).

15) 현재 2004년 2월과 8월에 각각 결성된 우리은행과 SC제일은행 지회 2곳만 존재한다.

- 김현희. 「미국 노동계급의 사회경제적 지위 분화가 노동조합 가입성향에 미치는 영향」. 『한국사회학』. 27집(겨울호), 한국사회학회, (1993).
- _____. 「노동자의 조직화 성향에 대한 연구: 한국 노동운동에 대한 함의」. 『한국사회학』 28집(가을호), 한국사회학회, (1994).
- 박영삼. 「진보에서 희망찾기-대안은 있다」. 『진보정치』 45호, (2001. 6).
- 안주엽·조준모·남재량. 『비정규근로의 실태와 정책과제 (I)』. 한국노동연구원, (2001).
- _____. 『비정규근로의 실태와 정책과제 (II)』. 한국노동연구원, (2001).
- 안주엽·김동배·이시균. 『비정규근로의 실태와 정책과제 (III)』. 한국노동연구원, (2002).
- 오학수. 「일본 파트타임근로자의 조직화와 의견반영시스템」. 『국제노동브리프』. 한국노동연구원, (2004).
- 윤진호. 「비정규 노동자의 실태와 조직화 문제」. 『산업노동연구』 8권 2호, (2002).
- 윤진호 외. 『비정규노동자와 노동조합』. 전국민주노동조합총연맹, (2001).
- 이시균. 「노동조합 조직률 변화와 가입성향 결정요인」. 『매월노동동향』 12월호, 한국노동연구원, (2001).
- 이재열·권현지. 『90년대 한국의 노동조합』. 한국노총 중앙연구원, (1996).
- 전국불안정노동철폐연대. 『비정규직 조직화 투쟁사례』. (2001. 11).
- 조우현·유경준. 『노동조합 가입성향의 결정요인과 노조의 상대적 임금효과』. 한국노동연구원, (1997).
- 한국노동연구원. 『공공부문 비정규직 실태 및 개선방향』. 노동부, (2003. 12).
- 홍성우. 「한국의 노조 조직률 하락 원인에 관한 연구」. 『산업노동연구』 2권 2호, (1997).
- 홍주환. “비정규·미조직 노동자의 실태 및 의식조사결과”. 「비정규 노동자 차별 철폐 및 조직화방안」. 『민주노총 정책토론회 자료집』. (2000. 3).
- Bryson, Alex and Gomez, Rafael. “You Can’t Always Get What You Want: Frustrated Demand for Unionization in Britain.” Working Paper. (2001).
- Bryson, Alex, et. al. “Youth-Adult Differences in the Demand for Unionization: Are American, British, and Canadian Workers All That Different?” Working Paper, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. (2001).

- Carre, Françoise, M. A. Ferber, & L. Golden. *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign: IRRA Series. (2000).
- Charlwood, Andy. "Why Do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain." *British Journal of Industrial Relations* 40 (3). (September 2002).
- Diamond, W. & Freeman, Richard. "Liking the Workplace You Have: the Incumbency Effect in Preferences Towards Unions." Working Paper No.1115, Centre for Economic Performance, London School of Economics. (2001).
- Farber, Henry, S. "Notes on the Economics of Labor Unions." Working Paper No.452, Princeton University, Industrial Relations Section. (2001).
- Ferber, Marianne A. & Jane Walfoegel. "The Effects of Part-time and Self-employment on Wages and Benefits: Differences by Race, Ethnicity and Gender." in Carre, Ferber & Golden, *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Champaign: IRRA Series. (2000).
- Hernandez, A. "The Impact of Part-time Employment on Union Density." *Journal of Labour Research* 16. (1995).
- Hipple, Steven. "Contingent Work in the Late 1990s." *Monthly Labor Review*, March, Washington D.C.: Bureau of Labor Statistics. (2001) pp.3~27.
- Houseman, S. N. "Why Employers use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." *Industrial and Labor Relations Review* 55 (1). (2001) pp.149~170.
- Kalleberg, Arne L. "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26. (2000) pp.341~365.
- Polivka, Anne E. & Thomas Nardone. On the definition of "Contingent Work." *Monthly Labor Review*, Dec., Washington D.C.: Bureau of Labor Statistics. (1989) pp.9~16.

Sharon, C. R. “Workers in Alternative Employment Arrangement.” *Monthly Labor Review* 119 (10). (1996) pp.31~45.

Walters, Sally. “Female Part-time Workers’ Attitudes to Trade Unions in Britain.” *British Journal of Industrial Relations* 40 (1). (2002).

Wiens-Tuers, Barbara & Elizabeth T. Hill. “How Did we Get Here From There? Movement into Temporary Employment.” *Journal of Economic Issues* 36. (2002) pp.303~311.

The Exploratory Study on Organizing Strategies of Contingent Workers

Ho-Won Kim · Jong-Gu Lee · Du-Jung Kim

This study is aimed to show the direction whether to take integrated organizing strategy or separated organizing strategy between regular workers and contingent workers based on current situations of workplaces. In this study, real visit to seven different workplaces, telephone interviews and philological survey had been conducted.

According to the result of this study, it seems exceedingly difficult to achieve successful integration when the requirement of organizing contingent workers is not preceded or there are conflicts from wage gaps between regular-nonregular workers.

In particular, the party concerned could reveal the wide differences of their interests owing to noticeable wage gaps in the case of KFIU. As the special agreement that has the same effectuation with collective agreement in 2004, it has been much easier to possibly discuss the issues of regular-nonregular workers and contingent workers have formally become a partner of labor negotiation. Also, even though KFIU has not been active so far, the necessity to insist on integrated organizing strategy was likely to be reduced by the fact they already have special affiliated branches of contingent workers.

Therefore, it could be more appropriate to set up separated organizing strategy following the current of the times rather than choose integrated organizing strategy. The special affiliated branches of contingent workers have to be properly organized focusing on each branch considering that separated control might take advantage of individual

labor union on a workplace unit basis.

As the study shows, in the long run, contingent workers should be organized in a whichever way between integrated strategy or separated strategy in order to maximize the effect and not to harm the efficiency on labor movement. In the long term, it will help regular workers and contingent workers to be integrated effectively.

Keywords: contingent workers, regular workers, integrated organizing, separated organizing