노 동 정 책 연 구
2007. 제7권 제1호 pp. 23~71
ⓒ 한 국 노 동 연 구 원

연 구 논 문

비정규직노조의 유형별 실태와 시사점 : 18개 비정규직노조 사례분석*

진 숙 경**
김 동 원***

본 연구는 최근 날이 갈수록 증가하는 비정규직의 집단적 노사관계 연구의 필요성을 인식하고 고용형태별 비정규직노조의 사례분석을 통해 비정규직노조의 주요 쟁점 및 일반적 특징을 정리하는 데 목적을 두고 있다. 이를 위해 비정규직노조를 크게 직접고용과 간접고용, 혼합, 그리고 특수고용 등 4가지 형태로 구분한 후 각 노조의 특성에 따라 9가지로 세분화하였다. 본 연구는 개별 노조마다 다양성이 큰 특수고용을 제외하고 18개 노조 사례를 선정하여 심층적인 인터뷰를 기초로 노조 설립 과정과 노사간의 쟁점, 투쟁 경험, 조직 실태 및 향후 과제 등에 대해 정리하였다.

사례분석의 결과, 비정규직노조의 조직형태 결정요인은 (1)고용형태 (2)정규직노조와의 관계 (3)노조 포괄 범위 (4)산별노조 존재 여부 등 4가지 요인이 중요한 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 본 연구에서 살펴본 18개의 비정규직노조의 공통된 경향과 특징은, 첫째 단협 확보를 위하여 파업을 거친다는 점, 둘째 대부분의 비정규직들이 전략적으로 중요한 직무를 수행하지 못함으로써 비정규직노조가 약한 협상력을 보인다는 점, 셋째 비정규직노조의 협상 상대방이 모호하여 효과적인 단협 체결이 어렵다는 점, 넷째 비정규직노조의 교섭단위와 조직단위가 불일치하는 것, 다섯째 비정규직노조는 노동운동의 성공이 노조의 소멸을 가져온다는 아이러니를 내포한 조직이라

논문접수일 : 2006년 9월 26일, 심사의뢰일 : 10월 18일, 심사완료일 : 11월 15일
* 이 논문은 노동부의 지원에 의하여 연구되었다. 본 연구의 초고는 한국노사관계학회 2005년 동계학술대회에서 발표되었다.
** 고려대학교 경영대학 박사과정(skjin@korea.ac.kr)
*** 고려대학교 경영대학 및 노동대학원 교수(dokim@korea.ac.kr)

는 점으로 요약할 수 있다. 비정규노조의 성과와 관련하여 첫째 정규직노조에 포함되어 있거나 원만한 관계를 유지하는 비정규직노조의 경우에 성과가 큰 것으로 나타났고, 유사한 직무를 수행하지 않고 독자적인 노조를 결성한 비정규직노조의 경우에 무난한 성과를 나타냈다. 그러나 유사 직무를 수행하는 비정규직들이 독자적인 노조를 결성하였을 경우에는 바람직한 성과를 내기 어려운 것으로 분석되었다.

핵심용어 : 비정규직, 비정규직노동조합, 비정규직노조 유형, 사례연구

I. 서 론

비정규직의 증가는 한국에 국한된 문제는 아니고 아시아를 비롯한 거의 모든 국가에서 벌어지고 있는 현상이라 할 수 있다(Kim, 2006). 한국의 경우 1997년 경제위기 이후 노동시장의 유연화가 급격히 진행되기 시작하면서 비정규직이 유례없이 급증하고 있고, 이로 인한 빈익빈 부익부 등 사회적 문제가 날로 심각해지고 있다. 비정규직의 증가와 함께 이들 노동자들의 조직화 움직임이 최근 몇 년 사이에 활발하게 진행되어 왔다.

그러나 이제까지의 연구는 주로 비정규직의 개별적 노사관계에 치중하여 진행되어 왔음으로 해서 이들 노조에 대한 현황조차 제대로 정리되어 있지 못한 상황이다. 유럽 선진국가들의 산업별노조 체계에서는 비정규직들이 당연히 산별노조에 포함되어 조직되므로 이들의 조직화 방식이나 조직화 경로 등이 특별히 주목받고 있지 못하나, 한국의 경우 기업별노조 체계하에서 정규직 중심으로 이루어진 기존 노동조합이 새롭게 형성되고 있는 비정규직을 포괄하지 못하는 경우가 많아서 독자적인 노조 결성이 줄을 잇고 있는 실정이다.

특히 비정규직의 고용형태 및 산업, 업종 등의 특징에 따라 노동조합 조직화 경로 및 유형 등에 큰 차이가 존재하고 현상이 극히 복잡하여 비정규노조들의 실태나 구체적인 활동 내용 등에 대한 객관적인 자료조차 확보하고 있지 못한 것이 현실이다.

대부분의 비정규직에 대한 연구는 개별적 수준에 머물러 왔다. 최근 비정규

직노조의 독자적인 결성이 증가하면서 초보적인 수준이지만 비정규직과 관련한 집단적 노사관계 차원의 연구가 시작되고 있다. 대부분 고용형태별 사례분석이 주를 이루고 있다. 한국의 대표적인 자동차업체인 H자동차 사례분석을 통해 간접고용 형태인 사내하청 비정규직들의 노조 조직화 실상에 대한 탐색적 사례연구(김성국 · 손기영 · 김민정, 2004)나 정규노동자와 비정규노동자 간의 분절적 관계 및 연대에 초점을 맞춘 연구(강현아, 2004; 정이환, 2003; 이보경, 2005) 등이 대표적이다. 손정순(2004)은 파견노동과 사내하청노동에 대해 양적 · 질적 연구를 결합하여 중간 착취 구조의 문제를 비롯하여 "조직적 · 물적 동원자원이 빈약한 사내하청 노동조합은 정규직노조의 무관심 속에서 사실상 그 존재가 부정"되는 노동3권의 형해화를 경험하고 있는 현실을 밝히고 있다.

이보다 앞서 이루어진 정이환(2000)의 연구는 3개의 비정규직노조 사례에 자원동원이론을 적용하여 조직의 발흥과 운동의 확산, 조직의 안정화라는 시기마다 중요하게 작용하는 요인이 다르다는 점을 분석하였으며, 서구의 자원동원이론이 한국에서도 적용가능하다는 점을 확인시켜 주기도 하였다.

대부분 비정규직노조에 대한 연구가 한 가지 사례에 대한 깊이 있는 분석이나 2~3가지 사례를 비교 분석한 것과 비교해 김명룡(2004)은 11개의 비정규직노조 사례를 통해 비정규직의 조직화 방식을 산별노조, 정규직노조가 비정규직노조를 적극 지원, 직접고용 비정규직이 독자적으로 조직, 간접고용 비정규직이 독자적으로 조직, 지역 일반노조, 전국단일직종노조 등 6가지로 정리하였다. 조직화 방식과 관련한 비정규직노조 유형화를 제시하였다는 점에서는 의미가 있으나 6가지로 구분한 근거나 요인을 제시하지 못하였으며, 2차 자료에 근거한 연구이어서 생생함이 떨어지는 한계를 가지고 있다.

따라서 비정규직노조에 대한 올바른 정책 수립을 위하여 우선 비정규직노조의 현안과 당면 과제를 파악할 수 있도록 심층적인 사례분석이 시급히 요구된다. 본 연구에서는 고용형태와 산업, 업종 특징에 따라 핵심적인 비정규직노조의 사례분석을 통해 비정규직 노사관계의 특징을 정리하고, 이를 통해 비정규직 노사관계의 정립을 위한 정책적 시사점을 도출하고자 하였다.

본 연구의 주된 연구 내용은 다음과 같다. 첫째, 비정규직 노동조합 활동에 대해 파악함으로써 노사간의 주요한 쟁점과 정규직 노사관계와 구별되는 비정

규 노사관계의 틀을 파악하였다. 둘째, 비정규직노조가 결성되는 직접적인 계기 및 원인이 무엇이며, 어떤 조건하에서 비정규직노조 결성이 활성화되는지, 그리고 설립 이후 노조 활동이 활발한 조직과 그렇지 못한 노조의 차이는 어디에서 발생하는 것인지 등에 대한 해답을 찾아보도록 하였다. 마지막으로 비정규노조의 조직활동을 보조하고 단체교섭 등의 활성화를 위한 향후 정책과제 등을 짚어 보았다. 본 연구에서는 특히 다음의 네 가지 분야에 중점을 두고 연구를 진행하였다.

① 비정규직노조 형태

비정규직노조의 경우 기업 내에 존재하는 경우보다는 초기업단위의 노조 형태가 다수를 이루고 있다. 산별노조의 지부 형태인 경우를 비롯해, 정규직노조와 별도로 기업별노조로 존재하는 경우나 지역노조 형태, 여성노조와 같은 특성별노조 등 매우 다양한 형태의 비정규노조의 유형을 규명하였다. 따라서 현존하는 비정규직노조의 조직 형태를 유형에 따라 분류하고 그 특징을 정리하였다.

② 비정규직노조 조직화 경로

비정규직노조가 건설되는 배경과 조건 등을 파악하였다. 노조 설립의 초동 주체의 특성을 비롯해 외부 세력이라 할 수 있는 양 노총이나 노동운동단체 등과의 연관성 등이 조직 형성과정에서 구체적으로 어떻게 작용되는지 파악하였다.

③ 비정규직노조 조직 실태

비정규직노조의 조직 규모, 체계, 재정, 노조 사무실, 전임자, 교육 등의 활동을 조사하였다. 또한 상급단체나 정규직노조와의 관계, 비정규직노조간의 대상 중복 문제 등을 파악하였다.

④ 노사관계와 단체교섭

임단협 교섭 실시 및 적용 여부를 파악하고, 노사관계에 있어서 주요 쟁점과 현안 문제를 살펴보았다.

이제까지 국내외적으로 비정규직의 집단적 노사관계에 관한 연구가 포괄적으로 심도 있게 진행된 바 없어, 이번 연구는 향후 고용형태에 따른 비정규직 노조의 이론적인 특징 등을 개발하는 데 활용할 수 있을 것이며, 사례분석을

통해 밝혀진 현실에 대한 통찰력을 기반으로 향후 수량적 통계분석의 변수들을 확보할 수 있을 것으로 기대된다.

실무적 차원에서도 본 연구를 통해 비정규직 노사관계의 쟁점과 현안문제 등 비정규직 노사관계의 현황을 보다 정확히 파악함으로써 사회적 약자인 비정규직의 조직적 보호막으로서 노동조합이 안정적 활동 조건을 확보하는 데 정책적 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

Ⅱ. 비정규직노조 분류 및 연구 방법

1. 비정규직노조의 분류

비정규직 노동조합은 비정규직의 고용형태 및 산업, 업종 등의 성격에 따라 노동조합의 유형 등에 큰 차이가 존재하고 현상이 극히 복잡한 특징을 지니고 있다. 본 연구진이 마주친 가장 첫 문제점은 비정규직의 노동조합을 분류함에 있어서 한 유형의 비정규직노조가 동일한 성격을 지니도록 특징별로 적절히 분류하는 것이었다.

비정규직을 구분하는 차원은 직접고용 - 간접고용 - 혼합, 독립형 - 포함형, 지역 - 전국, 단기프로젝트도급 - 사내하청 - 파견직 등 최소한 4차원 이상이 존재하는데 이를 2X2나 3X2로 구분하는 것은 현실적인 차이점을 도외시하고 무리하게 단순화시키는 우를 범한다는 점을 연구진은 몇 번의 시행착오 끝에 깨닫게 되었다.

따라서 본 연구에서는 다소 복잡하더라도 비정규직의 유형별 차이점을 충분히 반영할 수 있는 분류법으로서 비정규직을 구분하는 5가지의 차원(직접고용 - 간접고용 - 혼합, 독립형 - 포함형, 지역 - 전국, 단기프로젝트도급 - 사내하청 - 파견직, 특수고용)을 모두 감안한 분류법을 사용하여 <표 1>과 같이 9가지로 분류하였다. 이 분류법의 장점으로는 각 유형에 속한 노조들이 일정한 특징과 장단점을 공유한다는 점이며, 더 이상의 세 분류가 필요치 않다는 점이다.[1)]

1) 비정규직노조 유형을 단순화하기 위해 사용자 유형과 고용형태별로 나누어 2×2로 4개의

2. 연구방법 및 대상 선정

본 연구는 9가지의 비정규직노조 유형을 구분하고 있으나 특수고용의 경우는 이번 사례연구에서는 제외하였다. 그 이유는 특수고용 형태가 매우 다양하고 노조마다 쟁점이 너무 달라서 이와 관련된 내용을 포함시켰을 경우 아직까지 혼재되어 있는 현황들을 정리하는 데 더욱 혼동을 줄 수 있다는 우려 때문이다.

따라서 본 연구를 위하여 고용형태 및 산업, 업종을 대표하는 핵심노동조합을 선정하여 노조간부 및 조합원에 대한 심층 인터뷰를 통해 사례분석을 실시하였다. 인터뷰 대상이 되는 사례 선택에 있어서 대표성을 갖추기 위해, 주요 산업연맹이나 총연맹의 조직 담당자와 비정규직 노사관계의 전문가들의 의견을 참조하여 각 유형별 핵심적인 노동조합을 선정하였다. 각각의 핵심노동조합

셀로 구분하는 분류방법을 고려하였다(<비정규직의 유형별 분류 : 사용자/고용형태별 분류법> 참조). 이 방법은 논리적으로 간단하다는 장점이 있으나, 비정규직 노조 유형의 복잡성을 충분히 반영하지 못한다는 단점이 있다. 즉 한 셀 안에 서로 다른 유형이 포함될 수 있다는 점이 문제점으로 작용하였다.

비정규직의 유형별 분류 : 사용자/고용형태별 분류법

사용자유형/고용형태	직접고용	간접고용
단일사용자	(예)근로복지공단 비정규노조 (예)정보통신노조 비정규직지회	(예)시설관리노조
복수사용자	(예)금융노조 비정규직 지부	(예)포항지역건설노조

그래서 두 번째로 지리적 · 업종별로 나누어 3×2로 6개의 셀을 만드는 분류방법을 고려하였다(<비정규직의 유형별 분류 : 지리적 · 업종별 분류법> 참조). 그러나 이 또한 한 셀 안에 전혀 다른 특징을 가진 노조가 중복되는 문제점이 나타났다.

비정규직의 유형별 분류 : 지리적 · 업종별 분류법

지리적/업종별	단일업종	복수업종
기업	(예)근로복지공단 비정규직노조 (예)현대자동차 비정규직노조	-
지역	(예)포항건설노조	(예)부산지역일반노조
전국	(예)금융노조 비정규직 지부	(예)전국여성노조

이런 시행착오를 거친 후 복잡하지만 현실을 제대로 반영하는 것이 중요하다고 판단하여 <표 1>과 같이 분류키로 하였다.

을 대상으로 비정규노조 간부와 조합원, 정규직노조 간부들에 대한 포커스그룹 인터뷰(Focus Group Interview)를 실시하였으며, 비정규직노조의 규약 및 단체협약 수집 및 분석을 검토하였다. 본 연구는 민주노총과 한국노총 산하노조를 비롯해 양대 노총에 가입하지 않은 노조까지 포괄하였으나 민주노총 소속 노조가 다수 선정되었다.

이러한 선정과정을 거쳐서 다음의 총 18개 노조가 본 연구의 사례연구 대상으로 포함되었다(표 1 참조). 구체적인 연구 대상의 선정에는 고용형태 및 산업의 종류를 주요 선정기준으로 하였다.

직접고용 중 임시계약직의 비중이 큰 산업으로 알려진 금융산업과 정보통신산업, 서비스유통을 비롯해 공공부문의 노조를 각각 1개씩 선정하였으며, 정규직노조와의 관계에서 포함형과 독립형을 골고루 선정하여 그 특징들을 비교하기 쉽도록 하였다.

〈표 1〉 비정규직의 9가지 유형별 분류 및 사례연구 대상 비정규직노조

구 분			노 조 명
직접고용	임시계약직	독립형	근로복지공단비정규직노조 신세계이마트분회
		포함형	정보통신노조 비정규직지회 금융노조 비정규직지부
간접고용	단기프로젝트 도급		포항건설노조 전남동부건설노조 울산건설플랜트노조 경기서부지역건설노조
	사내하청	독립형	현대자동차비정규직노조 현대중공업사내하청노조 금호타이어비정규직노조 캐리어사내하청노조
		포함형	현대차전주공장비정규직지회 GM대우차창원공장사내하청지회
	파견직		전국시설관리노조
혼합	지 역		부산지역일반노조 경기도노조
	전 국		전국여성노조
특수고용	화물, 레미콘, 학습지, 경기장 보조원 등		

간접고용의 경우는 크게 3가지 형태로 구분할 수 있는데, 법률적으로 합법화되어 있는 파견직과 불법파견의 소지를 안고 있는 사내하청, 그리고 간접고용의 특징을 가지면서도 건설업 차원의 독자적인 특징을 가지고 있는 단기프로젝트 도급을 각각 구분하였다. 단기프로젝트 도급은 기존에 일용직 노동자로 알려진 건설노동자들이 실제로는 건설기간 동안 상용직화되어 있어 임시계약직의 성격이 강하다는 것을 알게 되었다. 하지만 이는 분명 직접고용 형태의 임시계약직과는 현격히 다른 특징을 가지고 있기 때문에 이를 구분하기 위해 단기프로젝트 도급이라고 명명하게 되었다.

사내하청노조는 금속 및 화학산업의 주요 대공장내 사내하청기업들의 종업원들을 조직 대상으로 삼고 있다. 현재 존재하는 대부분 사내하청노조는 대공장의 정규직노조와는 독립적으로 존재하고 있는 것으로 알려져 있다. 그런 의미로 볼 때 모든 사내하청노조는 독립형이라고 할 수 있다. 하지만 최근 결성되고 있는 사내하청노조들은 금속산업노조의 지회 형식으로 조직되고 있어 노조형태로 볼 때는 포괄형이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 대공장 정규직노조들이 아직 산별노조에 참여하고 있지 않아 실제 이들 조직간의 유기적 관계는 조직 형태보다는 정규직, 비정규직노조 지도부 간의 결의 수준에 따라 달라진다. 사내하청의 사례에는 금속산업의 다양한 비정규직노조들이 포함되었고, 화학산업을 대표하여 금호타이어 비정규직노조가 선정되었다. 정규직노조의 반대에도 불구하고 설립하였던 현대자동차 비정규직노조와 현대중공업 사내하청노조, 그리고 정규직노조의 적극적인 지원하에 설립된 GM대우차 창원공장, 현대차 전주공장의 비정규직지회들의 사례는 정규직과 비정규직 노조간의 쟁점에 대해 많은 시사점을 제공해 줄 것으로 보인다. 또한 캐리어사내하청, 현대중 사내하청노조 사례를 통해 현재 거의 활동이 중단된 노조들의 활동 및 조건상의 특징을 살펴볼 수 있을 것이다.

파견직은 대표적인 합법적인 업종으로 오랫동안 노조활동을 경험한 시설관리노조를 분석 대상으로 삼았다. 이들은 현재 조직 확대 및 장기적인 조직 전망 등에 대해 고민하고 있으며, 여성연맹, 지역일반노조 등 조직 대상이 중복되는 노조들의 활동이 활발히 전개되면서 노조 조직간의 조직 확대를 위한 경쟁이 어떻게 진행되고 있는지에 대해서도 알 수 있을 것으로 기대되었다.

조직 대상을 특정한 고용형태로 한정하지 않고 간접고용과 직접고용 형태가 혼합되어 있는 경우는 지역을 중심으로 한 노조와 전국단위 노조를 구분하였다. 지역의 경우는 전국 27개 지역에서 주로 중소규모 사업장의 다종다양한 업종의 비정규직들을 포괄하고 있는 지역일반노조 중 가장 처음으로 조직된 부산일반노조와, 지방자치단체의 직접 · 간접부문 환경미화원들을 지역단위로 조직하고 있는 경기도노조를 연구 대상으로 삼았다.

전국단위에서 고용형태와 관계없이 조직화하고 있는 노조는 전국여성노조가 유일하다. 여성노조는 양대 노총에 참여하지 않고 있으며, 여성들만을 조직한다는 특징을 가지고 있어 특성 노조로서의 성격도 강하다고 할 수 있다.

현재 비정규직의 전체 수나 조합원 비중을 볼 때 임시계약직 등 직접고용의 비정규직노조의 사례가 상대적으로 작다. 이는 노조에 가입한 임시 · 계약직은 독자적인 노조 형태를 가진 경우보다는 정규직노조에 개별적으로 가입하는 방식으로 포함되어 있는 경우가 많아 비정규직 노동자들의 집단적 노사관계를 다루려고 하는 이 연구 영역을 벗어나기 때문이다. 또한 최근 사회적 이슈가 되고 있는 비정규직노조의 문제는 대부분 간접고용에서 두드러지고 있어 간접고용 내 다른 특성을 가진 노조를 선정하다 보니 간접고용 노조들의 비중이 지나치게 커지게 되었다. 따라서 향후 연구에서는 이같이 간접고용 노조가 과대 선정된 점을 고려한 제한적 해석이 필요하다.

이렇게 선정된 노동조합의 위원장이나 사무국장 등 조직의 현황을 잘 파악하고 있는 인물들을 대상으로 2005년 6월~9월까지 4개월에 걸쳐 심층 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰는 주로 노동조합 사무실에서 이루어졌고, 현재 노조 사무실이 없는 경우에는 주변의 노동단체 사무실을 이용하기도 하였다. 일부 간부들에 대해서는 양해를 구해 대학교 세미나실을 이용하여 인터뷰하기도 하였다.

한 노조에 대해 가능한 한 2명 이상을 인터뷰하였으며, 상급단체나 지역본부 관계자들의 인터뷰도 포함시켰다. 하지만 시간이나 조건상 2명 이상의 인터뷰가 어려운 경우에는 토론회 자료나 신문기사 등 객관적 자료를 최대한 활용하여 인터뷰한 당사자의 주관적 평가로 인해 객관성이 결여되는 것을 피하기 위해 노력하였다.[2)]

---

2) 예를 들어 현대자동차 비정규직노조의 경우, 비정규직노조 관계자 2명과 현대차노조 집행

각 사례들간의 비교 검토를 쉽게 하기 위해 공동 질문을 사전에 준비하여 인터뷰를 실시하였으나, 각 조직의 특징 및 쟁점이 발견될 때에는 준비된 질문의 내용이 아니라고 해도 면접자가 자유롭게 얘기할 수 있도록 반구조화된 인터뷰(semi-structured interview) 방법을 이용하였다.

모든 인터뷰 내용은 면접자들의 양해를 구해 MP3로 녹음되었으며, 이와 함께 구술된 내용들을 바로 노트북을 이용하여 정리하였고, 노트북 사용이 어려울 경우에는 핵심적인 내용을 노트에 메모하였다.

Ⅲ. 비정규직노조에 대한 사례분석3)

1. 직접고용 – 임시 · 계약직 – 독립형

직접고용 중 임시 · 계약직의 고용형태를 가지면서 정규직노조와는 별개로 독립형의 노조를 결성하고 있는 사례로 선정된 사례는 근로복지공단비정규직노조와 신세계이마트노조이다. 근로복지공단비정규직노조가 이 유형의 가장 일반적인 형태라고 할 수 있는데, 근로복지공단노조라는 별개의 정규직을 대상으로 하는 노조가 존재하고, 정규직노조와 비정규직노조의 상급단체가 각각 한국노총 · 민주노총으로 달라 노조간의 연대가 잘 이루어지지 않은 현실도 잘 보여주고 있다. 노조는 결성과 함께 공단측에 교섭을 요구하였으나 공단 이사장은 비정규직을 고용하는 것은 지역본부이기 때문에 교섭에 응할 이유가 없다는 입장을 고수, 노조는 독자적인 파업을 결의한다. 그런데 노조 결성 6개월 만에

부 2명, 원하청연대회의 관계자 1명 등과 심층 인터뷰를 하였다. 이 노조의 경우 정규직-비정규직노조 간의 미묘한 갈등이 존재하기 때문에 이를 객관적으로 이해하기 위해서는 다방면의 인터뷰가 필요했던 것이다. 이에 비해 여성노조의 경우는 1명의 노조 관계자와 인터뷰를 가졌고 이를 보충하기 위해 각종 토론회 자료 및 노동잡지 등지에서 소개한 여성노조 사례분석 자료를 활용하였다. 여성노조의 경우 쟁점보다는 구체적인 활동 내용을 소개하는 것이 중심적인 내용이었기 때문에 인터뷰보다는 자료를 활용하는 것이 더 적절하다고 판단하였기 때문이다.

3) 서론에서 밝혔듯이 각 노조의 실상을 이해할 수 있는 전임자수, 단체교섭과 단체행동의 특징 등을 조사하였으나 지면의 한계로 이 논문에서는 다 정리하지 못하였다.

결정된 파업을 하루 앞두고 개최된 민주노총 집회에서 노조의 '이용석' 광주지역본부장이 분신하는 사건이 발생하여 공공부문 비정규 문제는 전국적 쟁점으로 급부상하게 된다. 상시적인 업무를 수행하고 있는 직접고용 임시계약직들은 정규직과 거의 같은 일을 수행하거나 구조조정 이전에 정규직들이 수행하던 일을 하면서도 근로조건의 차별을 받고 있어 정규직화에 대한 요구가 매우 높은 특징을 갖고 있다.

신세계이마트노조는 최근 확산되고 있는 대형 할인매장의 계산원(=캐셔)들을 조직한 사례이다. 이 노조는 경기일반노조 산하의 분회 형태로 조직되어 있기는 하나, 분회의 독자적인 활동이 중심을 이루고 있어서 독립형으로 구분할 수 있을 것이다. 이 회사는 별개의 정규직노조가 존재하지 않고, 또한 삼성 계열사라는 특징으로 인해 비정규직노조가 겪는 일반적인 난제 이외에 삼성의 '무노조주의'라는 과제까지 안고 있어 특수성을 많이 가진 사례라 할 수 있다. 2004년 12월 분회 결성이 알려지자마자 회사측의 조합원들에 대한 노조 탈퇴 설득작업이 시작되었고, 결국은 23명이던 조합원이 4명만 남는 결과를 가져왔다. 19명의 집단 탈퇴 후 남은 조합원에 대해 회사는 해고 조치를 하였으며, 이것이 부당해고로 문제가 되자 1년 계약직이던 이들을 계약기간 만료일 직전에 복직시켰다가 바로 '계약해지'하여 현장으로부터 노조를 격리시키는 데 성공하였다.

직접고용된 임시 · 계약직 노조활동의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째로 정규직노조가 존재할 경우 대부분 갈등관계에 놓여 있거나, 그렇지 않다고 하더라도 협력적인 관계를 유지하기가 쉽지 않다는 것이다. 대부분 기존의 정규직노조 규약에는 '○○기업 내에서 일하는 모든 노동자'를 가입 대상으로 삼고 있어서 임시 · 계약직이기는 하지만 그 기업 내에서 근무하는 비정규직들은 실제 기존 노조의 가입 대상에 포함된다. 하지만 비정규직들이 노조 가입을 요구할 시 이에 응하는 경우는 거의 없기 때문에 이를 둘러싼 갈등으로부터 시작하여, 결국 규약 변경을 통해 비정규직노조의 합법화의 길을 열어주었다고 하더라도 이후 서로간의 활동을 통해 협력하는 사례는 거의 찾아보기 어렵다. 특히 정부 지침에 의해 확산되어 가는 공공부문 비정규직들이 대부분 이와 비슷한 조건에 놓여 있다고 할 수 있다. 산업안전관리공단이나 산업인력관리공단 등에

서도 정규직노조와 비정규직노조 간의 정도 차이는 있으나 비슷한 문제점이 나타나고 있는 것이다.

두 번째 특징은 비정규직노조의 투쟁이 성공적으로 이루어질 경우, 비정규직노조는 상당히 약화되는 결과를 갖게 된다는 것이다. 대부분 임시 · 계약직 비정규직들은 상시적인 일상 업무를 정규직과 거의 동일하게 진행함에도 불구하고 노동조건에 차이가 있는 차별적인 조건에 놓여 있게 된다. 따라서 이들 노조의 가장 큰 요구는 '비정규직의 정규직화'라고 할 수 있다. 이런 점 때문에 비정규직노조가 투쟁의 성과로 많은 조합원들을 정규직화시킬 경우, 조합원이 급감하면서 비정규직노조의 교섭력은 저하하게 된다.

세 번째 특징은 단기계약자의 경우 계약기간 만료 시점에 노조 가입을 이유로 '계약해지'될 위험이 있어 노조활동에 가장 장애요인이 되고 있다. 위 2개 사례는 모두 노조가 계약 만료기간을 피해서 활동을 시작하였고, 다음 만료기간까지 어떤 내용으로든 노사간의 합의를 이끌어내지 못하면 결국 '계약해지'라는 철퇴를 맞게 된다는 것이다.

2. 직접고용 – 임시 · 계약직 – 포함형

직접고용 중 임시 · 계약직 형태를 지니면서 기존의 정규직노조에 포함되어 있는 사례로는 정보통신노조의 비정규직지회와 금융노조의 비정규직지부가 사례 연구의 대상이 되었다.

직접고용된 임시 · 계약직들은 대부분 정규직과 구분 없이 거의 동일한 업무를 수행하는 경우가 많다. 고용의 기간의 정함이 있다고는 하지만 특별한 사유가 없는 한 계속고용이 유지되고 있어 실제 작업현장에서는 업무량이나 시간 등 큰 차이가 없는 경우가 많다. 따라서 이들에 대한 조직화를 위해서는 기존의 노동조합이 이들을 가입 대상에 포함시켜 조직원으로 받아들이는 것이 가장 손쉬운 방법이다. 그럼에도 불구하고 실제 기존의 정규직노조가 이들을 포괄하여 조직하는 경우는 많지 않다.

정보통신노조는 소산별을 지향하고 있으나, 기존의 데이콤노조가 2004년 회사의 분사로 인해 노조가 나뉠 위기에 놓이자 3개의 지부를 묶어 '정보통신노

조'로 조직 변경을 한 경우이다. 형식적으로는 소산별노조이지만 실질적으로는 기업별노조 차원에서 다수의 비정규직을 포괄하고 있는 몇 안 되는 사례이다. 3개 지부마다 비정규직들의 노조내 조직 체계 등이 아직 모두 다른데, 본조에 해당하는 데이콤지부는 별개의 지부나 지회를 둘 계획을 갖고 있고, 전산부문이 독립한 SQT지부와 인터넷 장비부문인 KIDC(Korea Internet Data Center)지부의 경우는 비정규직만의 별도의 조직을 두지 않고 기존 노조의 골간 체계에 흡수하여 관리하고 있다.

금융노조 비정규직지부는 전형적인 산별노조 차원의 조직화 사례라 할 수 있다. 금융노조는 경제위기 이후 급격히 증가하고 있는 비정규직들의 조직화를 위해 연구 결과에 근거해 은행별로 되어 있는 기업지부 차원에서 비정규직을 흡수하는 방식의 조직화 방침을 세운다. 하지만 기업지부들의 실천력이 밑받침되지 못하자 과도기적으로 중앙 차원의 비정규직 가입 방침을 현실화시켜 중앙 차원의 별도의 비정규직 지부를 두고 비정규직들의 노조 개별 가입을 승인하였다. 2005년 산별교섭 단위에 비정규직지부 위원장을 참여시키고 비정규직 노동자들의 요구사항을 핵심적으로 제기하는 등 구체적인 투쟁의 성과를 남기고 있다. 그러나 아직까지 본조 차원의 비정규직 특별지부의 경우 조직률이 매우 낮은 편이다. 특별지부에는 현재 외환은행, 제일은행 해고자들이 중심이 되어 조직을 형성하고 있다.

직접고용-임시계약직의 고용형태를 가지면서 기존 노동조합에 비정규직들이 포함되어 있는 경우, 노조활동의 특징을 살펴보면 현장내 정규직과 비정규직 간의 관계가 노조 성공의 관건이 된다고 할 수 있다. 대체로 정규직과 비정규직들의 현장내 업무 내용이 동일한 경우가 많아 이들간의 갈등이 존재할 경우 자칫 비정규직들의 차별적인 상황을 정규직들이 용인하려고 들 때 조직 내의 갈등의 표출로 드러날 수 있는 위험성을 안고 있는 것이다.

실제 현재 노동조합이 맺고 있는 단체협약의 내용을 전체 조합원에게 적용하기보다는 비정규직들에 대해 제한적으로 적용하고 있어 노조내 불공평의 문제가 나타날 수 있다. 정보통신노조의 경우 비정규직들이 상대적으로 고용보장은 이루어져 있는 편이나 노동조건의 격차가 심해 이에 대한 불만이 높은 편이다. 하지만 노조로서는 당장 모든 단협 조항을 일괄적으로 비정규직들에게 보장해

달라고 요구할 시 오히려 이들의 고용불안 문제가 제기될 수 있다는 점 등을 고려해 일부 조항의 적용만을 주장하고 있는 실정이다. 이와 관련해 노조 내부에서는 노동자내 차별철폐나 연대의식 등의 원론적인 문제 제기가 나오고 있기도 해 비정규직 조합원들의 조직 확대가 이루어지는 과정에서 곧 핵심적인 문제로 제기될 것으로 보인다.

조직 체계 측면에서 보면 노조 내부의 비정규직 조직 편재 문제가 현실적인 문제가 되고 있다. 비정규직만의 쟁점과 특징을 인정하여 별도의 지부 체계로 둘 것인가? 아니면 정규직 · 비정규직을 구별하지 않고 부서별로 재편할 것인가 하는 문제이다. 기업단위의 정보통신노조는 비정규직의 비중이 많은 지부의 경우 별도의 조직을 두지 않았고, 또 일부 지부는 별도의 조직을 두고 있기도 하다. 이는 산별노조 차원에서도 마찬가지다. 금융노조의 경우, 조흥은행지부처럼 기업단위 지부에 비정규직들이 직가입이 되어 있는 경우가 있고, 본조 차원에서 '특별지부'를 별도로 두어 비정규직의 요구만을 대변하도록 하는 경우도 있다.

기업단위의 정규직노조들이 비정규직의 노조 가입을 꺼리는 것은 고용불안이 닥쳐왔을 때 노조가 비정규직들의 고용안정까지 책임질 자신이 없다는 것, 즉 정규직 고용안정의 안전판으로 비정규직들을 활용할 수도 있다는 정규직 조합원들의 사고방식을 반영한 것이라고 볼 수 있다. 그런데 수가 적기는 하지만 일부 사업장단위에서 비정규직들의 노조 가입을 적극적으로 추진하는 이유는 "정규직 투쟁의 효율성을 높이기 위해서라도 비정규직 조직화가 필요"하기 때문이다. 비정규직들이 정규직의 직무를 대체하는 경우, 고용안정을 둘러싼 노조의 파업을 결정적으로 방해하는 요인이 비정규직들의 존재이며, 이들이 파업에 동참하지 않았을 때 파업의 효과는 현격하게 떨어지게 되는 것이다. 따라서 비정규직의 조직화 시점은 대체로 정규직노조가 고용불안을 최대 쟁점으로 하는 파업 등 투쟁을 앞둔 시점들이라는 특징이 있다.

한편 비정규직들을 정규직 기존 노조에 포함하는 경우는 대부분 이들 비정규직들이 직접고용된 임시 · 계약직에 한정되어 있다는 것이다. 다시 말해서 용역이나 파견직 등 다수의 간접고용 비정규직들에 대해서는 조직화의 대상으로 삼고 있지 않다는 것이다. 실제 간접고용 노동자들의 노동조건이 상대적으로 매

우 열악함에도 불구하고 아직까지 이들에 대한 조직화 계획은 장기적 과제로 남아 있는 상황이다.

3. 간접고용 – 단기프로젝트 도급

간접고용 비정규직의 대표적인 형태 중 하나가 단기프로젝트 도급이라고 할 수 있다. 이는 일반적으로 건설일용노동자들로 통칭되어 왔다. 하지만 실제 대부분 건설노동자들은 일용직으로서 매일매일 고용 여부가 확정되는 것이 아니라 건설 계약기간 동안에는 상시적으로 고용되는 형태를 띠는 것으로 확인되었다. 건설사업 내용에 따라서는 그 기간이 1년 이상이 되는 경우도 있으나 대체로 3~6개월 가량의 단기적인 프로젝트성 도급인 경우가 많아 이런 고용형태의 특징을 좀더 분명히 나타낼 수 있는 용어를 사용하기 위해 '단기 프로젝트 도급'이라고 명하였다.

건설업은 대규모의 종합건설업체들이 전문기술을 가진 전문건설업체들에게 수주를 통해 하도급 관계를 형성하도록 법률로 규정하고 있다. 수주를 맡은 전문건설업체들은 현장소장이 중심이 되어 함께 일한 노동자들을 고용하게 된다. 그런데 건설현장 일이 제조업과는 달리 처음부터 마무리까지 일정한 인원이 필요한 것이 아니라 작업 준비단계에서는 소수의 인원이 필요하다가 점점 인원수가 늘어나고 이후 마무리 작업에서는 또 인원이 줄어드는 특징이 있다. 따라서 전문건설업체들은 시기에 따라 인원수를 조정하려고 하며 이런 업무의 특징으로 인해 일부 건설노동자들은 한 달 정도의 단기계약을 맺게 되므로 고용의 안정성이 보장되지 않는 것이다.

비정규직이라는 말이 일반화되기도 전인 1989년부터 건설일용노동자들의 지역단위 노조가 결성되기 시작했다. 하지만 포항지역건설노조와 서울지역건설일용노조 등 몇몇 노조를 제외하고는 대부분 노조 설립 이후 조직을 보존하지 못하고 해산되는 경우가 많았다. 그러나 2000년대에 들어서면서 다시 건설노동자들의 지역 조직들이 속속 결성되기 시작했다.

건설현장을 일반인이 이해하기 쉽게 구분해 보면 크게 2가지로 나뉘게 된다. 공장시설 공사현장을 맡는 플랜트부문과 아파트 공사현장을 맡는 토목건축부

문이 그것인데, 이런 건설현장의 차이에 따라 종사하는 노동자들의 업종도 다르고 노조가 처한 조건도 매우 다르다. 사례에서 다루어지는 포항, 전남동부(광양지역 중심), 울산 등 지역노조는 제철 등 중공업공단이나 석유화학공단, 발전소, 첨단공업단지 건설 등 플랜트 설비 건설노동자들이 중심이 되고 있다. 이들의 작업은 상대적으로 규칙적이고 안정적으로 이루어지고 있으며, 원청기업 또한 공단내 주요 대기업으로 정해져 있다. 예를 들어 포항과 전남동부의 경우 포스코건설, 울산의 경우 SK 등이다. 조직마다 역사나 현재 조건 등에 있어서는 약간의 차이가 존재하나 플랜트 건설사업의 동질성으로 인한 노사관계 쟁점 및 노조의 과제 등에 있어서는 공통점이 매우 많다.

이에 비해 아파트 공사를 주로 담당하는 토목건축 분야는 목수 · 철근 등 골조 공정 직종을 비롯해 배관, 내선 전기, 닥트 등 설비공정, 그리고 미장, 조적, 방수 등의 습식공정 등 다종다양한 직종으로 구성되어 있고, 작업현장의 이동성이 더욱 커서 노동조합을 유지 · 발전시키는 것이 더 쉽지 않다. 사례에서 다루어지고 있는 경기서부건설노조를 비롯해 11개 지역에 산재되어 있는 노조들은 토목건축노조협의회를 구성하여 연대활동을 펼치고 있으나 조직마다 차이가 큰 편이다. 특정 지역을 중심으로 조직되어 있는 노조에 안정적인 멤버십을 유지하려는 노동자들이 많지 않아서 노조는 주로 작업현장을 중심으로 활동을 벌이고 있다. 즉 사람이 바뀌더라도 현장은 존재하는 것이기 때문에 이를 책임지는 주체인 원청회사들과 현장 출입 및 현장 교육시간 확보 등 기본적인 노조활동을 보장하는 내용의 단체협약을 체결하고 이를 근거로 조합원을 조직하는 활동을 벌이고 있는 것이다. 이런 점은 조합원 전체의 노동조건을 규정하는 직접적인 고용 당사자인 전문건설업체와 단협을 체결하지 못함으로써 임금 등 노동자들에게 직접적으로 영향을 미치는 내용이 부재하다는 한계를 보여준다.

플랜트와 토목건축 분야가 이런 차이에도 불구하고 전국적으로 단일한 노동시장이 형성되어 있고, 노동자들이 어디로 옮겨가나 작업조건이나 노동조건이 크게 다르지 않다는 점은 동일한 특징이며, 또한 그 지역에 노조가 존재하느냐 여부에 따라 현장내 노동자들의 권리는 상당히 다르다는 점도 공통점이다. 예를 들어 포항에 일이 있으면 포항으로 이동하고, 울산에 일이 터지면 울산으로 옮겨가는 일은 일상적으로 일어나고 있으며, 그러다 보니 포항지역노조 조합원

이 울산에 가면 울산노조에 가입하는 형식으로 중복되기도 한다.

이런 조건이다 보니 지역마다 조합원도 겹치고, 때에 따라서는 경쟁이 되기도 한다. 이런 문제를 해결하기 위해서 건설노조들은 2006년 전국적 단일노조로의 전환을 일차적 과제로 삼고 있다. 이를 위해 플랜트노조들의 경우 2004년, 2005년 공동 임단협을 추진하여 왔고, 무엇보다 현장조합원들간에 동질감이 크기 때문에 어렵지 않게 단일조직 건설이 가능할 것으로 전망했다. 토목건축의 경우도 동일한 조건이나 플랜트노조들에 비해 전국적으로 더 산재되어 있고, 개별 조직들간의 차이도 커서 전국적 단일노조 전환 계획을 갖고 있기는 하나 일정상의 차이는 있을 것으로 보인다.

이들 단기프로젝트 도급 고용형태의 노조가 안고 있는 최대의 핵심 이슈는 '공사 발주처와 원청의 사용자성 문제'이다. 현재 노동법상 조합원이 존재하는 전문건설업체 사장단들과 집단교섭을 통해 단협을 체결하고 있는데, 노조는 원청업체가 실질적으로 공사의 업무지시 및 감독권을 행사하고 있고, 공사 단가를 매개로 노동자들의 노동조건을 결정짓는 권한까지 가지고 있기 때문에 원청이 교섭주체로 나서야 한다는 주장이다. 또한 현 시기 교섭의 책임을 갖고 있는 전문건설업체 사장단들이 실제 원청의 눈치를 살피고 있어 원청이 적극 나서지 않고서는 교섭은 유명무실해질 수 있다는 것이다. 게다가 식당이나 화장실 등 노동자들의 복지에 해당하는 이슈들은 장소 사용에 대한 모든 권한을 가진 원청, 발주처가 나서지 않고서는 하도급업체 사장단들이 결정할 수 있는 일이 없다는 주장이다. 이로 인해 2004년부터 건설노동자들의 원청을 향한 교섭 요구가 본격화되고 있어, 간접고용 노동자와 원청, 하도급업체 간의 교섭이라는 쟁점이 핵심적인 해결과제로 떠오르고 있다.

4. 간접고용 – 사내하청 – 독립형

불법파견의 소지를 안고 있는 사내하청에 노동조합이 결성되기 시작한 것은 2001년 이후다. 캐리어사내하청노조가 2001년에 가장 먼저 결성되었고, 현대자동차 비정규직노조, 현대중공업 사내하청노조가 2003년, 금호타이어 비정규직노조가 2004년에 결성되었다. 이들 노조들은 활동이 활발한 정규직노조가 존재

하는 가운데 만들어졌다는 특징을 가지며, 현대중공업을 제외하고는 대부분 노조들이 직 · 간접적으로 정규직노조와의 협력하에 결성되었으며, 이들 노조 모두 민주노총 산하 금속산업연맹 소속 조직이라는 특징이 있다.

모든 사례를 통해 확인할 수 있는 것은 애초에 사내하청 비정규직 노동자들은 별도의 노조를 만들기보다는 기존의 정규직노조가 규약 변경을 통해 그 기업 내에서 일하는 모든 노동자들을 조합원으로 수용해 주기를 원했다. 하지만 '(정규직) 조합원들의 정서'를 이유로 기존 노조들은 규약 변경을 시도조차 하지 못하는 경우가 많았고, 대신에 별도의 비정규직노조를 만드는 데는 직 · 간접적으로 도움을 주었다. 금호타이어 비정규직노조 사례는 정규직노조 집행부가 나서서 가장 적극적으로 조직 초동 주체를 발굴하고 공동 임단협을 통해 공동파업을 이끌어 내는 등 주도적인 역할을 담당해 노동부로부터 불법파견으로 판정을 받은 인원을 전원 정규직화하는 데 성공한 모범사례가 되고 있다. 이와는 반대로 캐리어의 경우는 처음 비정규직노조가 결성되었을 때는 정규직노조 집행부가 적극적으로 지원과 보호를 약속했으나 비정규직노조의 싸움이 시작되면서부터는 '조합원의 반비정규 정서'를 극복하지 못하고 지원은커녕 노조 탄압을 눈감아주게 되면서 금속연맹으로부터 징계를 받는 등 전국적인 비난을 면치 못한 사례도 존재한다.

현대자동차의 경우는 아산공장에서 처음으로 사내하청노조가 금속노조의 지회 형태로 결성되고 이어 울산 비정규직노조, 전주공장의 비정규직지회가 결성되면서 2005년 활발한 활동을 시작하게 된다. 현대차 정규직노조와 이들 비정규직노조들은 2005년 임단협시 '원하청연대회의'를 구성하여 불법파견 및 사내하청 근로조건 개선을 위해 함께 대응하는 모습을 보였다. 현대차노조는 대의원대회를 통해 비정규직 조직화에 정규직 활동가들이 적극적으로 나서기로 결의하고, 공동협상 · 공동투쟁을 결의하는 등 공식적으로 드러나는 모습은 원하청노조간 연대가 원활히 이루어지는 것처럼 보였다. 실제 비정규직 조합원 증가(예를 들어 울산의 경우 200명 안팎에 머물던 비정규직노조 조합원수가 정규직노조가 나서 조직화 사업을 벌인 결과로 2,000여 명으로 증가)에는 정규직노조가 크게 기여하지만 이들 노조간에는 상호 불신이 높아 매 시기마다 협력관계를 유지하기가 쉽지 않았다. 특히 비정규직노조의 독자적인 투쟁에 대해

정규직노조 집행부가 '공동결정 · 공동투쟁' 방침에 어긋난다며 부정적인 태도를 보이면서 2005년 연대투쟁의 성과는 아직까지 가시화되지 않고 있다. 현대차노조가 2005년 임단협을 마무리하면서 회사측과 원하청연대회의와의 교섭에도 임하겠다는 약속을 받아내 아직까지 교섭이 끝났다고는 볼 수 없으나, 노사간의 합의에도 불구하고 회사측은 여전히 하청노조 대표자들이 참여하는 교섭에 대해서는 부정적 태도를 보이고 있어 교섭은 전혀 진척을 이루지 못하고 있다. 여기에 압력을 행사해야 할 현대차노조가 차기 임원선거에 몰두하게 되면서 원하청연대회의 차원의 교섭은 2005년 11월 말 현재 표류되고 있는 실정이다. 현대차노조의 차기 집행부가 누가 되느냐에 따라서 올해의 기조를 이어받아 내년에 본격적인 사업을 벌이게 될지, 아니면 기조의 변화를 겪게 될지가 결정될 것으로 보인다. 한 마디로 비정규직노조의 원청회사와의 교섭 여부는 정규직노조의 손에 달려 있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

현대중공업 사내하청노조는 현대중노조의 소위 민주파 집행부가 물러나고 회사와 협조주의적인 집행부가 집권한 이후인 2003년 8월에 결성되었다. 지역의 많은 활동가들과 연맹 차원의 반대에도 불구하고 "현대중의 어려운 상황을 사내하청 투쟁을 통해 극복하겠다"는 몇몇 활동가들의 의지가 강하게 작용하였던 것이다. 하지만 실제 노조활동은 현장에서 제대로 뿌리내리지 못했다. 회사측의 탄압은 둘째치고라도 현대중노조조차 사내하청노조에 대해 긍정적인 태도를 보이지 않았던 것이다.

이들 노조들의 활동 경험을 통해 정리할 수 있는 사내하청노조, 특히 독립형 노조들의 첫 번째 특징은, 사내하청노조의 성패는 원청 정규직노조와 어떤 관계를 형성하느냐에 달려 있다고 해도 과언이 아니라는 것이다. 대부분 사내하청노조들이 민주노총 산하에 결성되면서 같은 상급단체에 속함으로 노조간 연대의 호조건이 되고 있으나, 기업별노조라는 한계로 인해 정규직노조 집행부가 기업 내 조합원들의 정서를 지도해 내지 못하고 이에 좌우된다는 점이 가장 큰 단점이라 할 수 있다.

또한 불법파견의 소지를 안고 있는 사내하청 노동자들의 가장 큰 요구는 정규직화, 즉 원청의 정규직이 되는 것이다. 그런데 이와 같은 주장의 성공은 비정규직노조에게는 조직 약화의 결과를 가져온다는 아이러니가 존재한다. 금호

타이어 사례에서 보듯이 정규직 · 비정규직노조 간의 연대투쟁의 결과로 비정규직이 정규직화됨에 따라 정규직노조도 강화되고 비정규직 노동자 개인에게도 성공적인 결과를 안겨주었으나, 정작 비정규직노조 조직은 조합원이 감소함으로써 급격히 약화되었다. 투쟁을 이끌었던 비정규직노조 집행부조차 정규직화 되면서 남은 사내하청 노동자들의 노동조건 개선을 위한 협상력은 매우 감소하게 되었다. 이것이 바로 독립형 노조가 안게 되는 장기적 전망과 관련한 문제라 할 수 있다.

사내하청 또한 간접고용의 가장 핵심적인 문제라고 할 수 있는 원청업체의 사용자성 문제가 존재한다. 사내하청노조들은 교섭의 합법적 지위와 교섭 결렬 시 파업의 법적 보호를 얻기 위해 사내하청 사용자 대표들과 교섭을 벌이고 있으나, 이는 매우 형식적 수준에 머물고 있으며, 원청업체의 인가 없이 사내하청 사용자들이 결정할 수 있는 내용은 거의 없다고 보고 있다. 이에 원청이 교섭에 나서야 한다는 것이며, 원청 정규직노조와의 연대를 통해 원청 사용자를 압박하고 교섭에 나서도록 할 계획인 것이다. 그러나 현대차 사례에서 볼 수 있듯이 원청의 사용자성 자체를 거부하고 있는 원청업체가 정규직노조의 압박에 못 이겨 교섭장에 나선다고 하더라도 현재로서는 교섭이 제대로 이루어지기를 기대하기 어려운 조건이다. 원청 사용자들은 차라리 정규직노조와 사내하청 노동자들의 근로조건에 대한 합의를 이끌어내기를 선호하고 있으며, 실제 많은 사업장에서 사내하청 노동자들의 근로조건이 원청 노사의 합의에 의해 결정되어지는 일들이 비일비재하게 벌어지고 있다. 이는 원청 사용자들의 주장과는 달리 사내하청 노동자들에 대한 원청의 권한이 강력함을 보여주는 반증이라 할 수 있을 것이다. 한편 원청 노사간의 사내하청 노동자들의 노동조건을 결정짓는 협상의 수행은 비정규직 노동자들이 비정규직노조의 역할에 대해 회의할 수 있는 문제점 또한 안고 있다. 즉 비정규직 노조 스스로 조직 조합원들의 이해를 대변하지 못하고 정규직노조에 기대어 이를 대변하게 된다는 것은 노조 정체성과 관련해서도 심각한 문제가 아닐 수 없다.

5. 간접고용 – 사내하청 – 포함형

간접고용-사내하청노조 중 포함형 노조는 산별노조 소속 지회의 형태이다.

현대자동차 전주공장 비정규직지회나 GM대우자동차 창원공장 사내하청지회 등이 바로 그 사례인 것이다. 사례에서 검토되고 있는 이들 2개 노조는 대체로 정규직노조의 적극적인 지원하에 결성되었다는 특징을 가지고 있다.[4] 2003년 말 2004년 사이에 비정규직 조직화를 주요한 과제로 삼은 정규직노조 집행부가 당선되면서 예산과 인력을 비정규 조직화 사업에 본격적으로 투입하게 되었다. 이들 노조 집행부는 금속연맹의 '사내하청 불법파견 조사' 작업을 적극 활용하여 조사 과정에서 비정규직 조직화의 주체들을 발굴하여 짧게는 3~6개월에서 1여 년간 교육을 통해 실질적인 주체가 되도록 훈련시키고 이러한 준비 끝에 그 성과를 모아 2005년 2월과 4월 각각 전주, 창원 사내하청노조를 결성한다. 한편 여기 사례에서 다루어지지는 않았지만 대표적인 금속산업노조 산하의 현대차 아산공장 사내하청지회의 경우는 현대차 아산공장지부의 적극적인 지원이 있었던 것은 아니지만 금속산업노조 차원에서의 지도와 지원이 있었기 때문에 정규직노조와 관계가 원만하지는 않은 가운데에서도 노조를 유지해 나갈 수 있었다고 볼 수 있다.

사내하청노조들의 경우 기업 차원에서 보면 기존의 대공장 정규직노조에 포함되어 있는 경우는 하나도 없다. 독립형의 경우는 말할 것도 없고, 포함형으로 구분된 노조들의 경우도 대부분 금속산업노조 소속들이며, 이들 중 정규직노조가 금속산업노조에 들어와 있는 경우도 전혀 없다. 다시 말해서 기업 차원에서는 정규직노조와 비정규직노조가 별도의 조직으로 존재하는 독립형과 다를 바가 없다는 것이다. 그러나 여기서 포함형으로 구분한 노조들의 경우 독립형 노조와는 다른 특징이 존재하는데, 노조 설립 초기부터 산별노조에 가입한 이들은 어떤 형태로든 정규직노조나 산별노조 차원의 지원을 받아 독립형 노조에 비해 노조의 부침 현상이 심하지 않다는 것이다. 예를 들어 사내하청-독립형 노조인 현대중 사내하청노조나 캐리어 사내하청노조가 정규직노조와의 갈등으로

4) 현대자동차 전주공장과 GM대우자동차 창원공장 정규직노조는 현대차와 GM대우차 본조 산하의 지부 형태로 존재한다. 본조의 지부이기는 하지만 지부 조합원들의 직접 선거를 통해 당선된 이들은 전 사업장을 대상으로 하는 임단협 등에 대해서는 본조의 지도하에 놓여 있지만, 공장 차원의 현안 문제에 대해서는 독자적인 행보를 걸을 수 있는 교섭권을 갖고 있다. 또한 현대차와 GM대우차 노조 선거가 모두 런닝메이트제가 아닌 관계로 본조와 지부 집행부의 정책이나 정치적 · 이념적 성향은 다를 수 있고, 실제 2004~2005년 당시 본조 집행부와 이들 2개 지부 집행부의 출신 현장조직은 서로 달랐다.

현장내 모든 활동이 거의 중단되었던 것에 비해 사내하청 - 포함형 노조인 GM 대우차창원공장 사내하청지회는 회사가 조합원들이 많은 업체에 대해 계약해지 조치함에 따라 다수의 해고자가 발생하였고, 여기에 비정규직노조에 호의적이던 GM대우차 창원공장지부 집행부가 신임투표에서 신임을 얻지 못해 물러가면서 노조활동에 어려움이 예상되고 있으나, 지역대책위 구성 등 적극적인 지원이 이루어지고 있다.

한편 사내하청 - 포함형 노조에 대한 사례분석 과정에서 재미 있는 현상을 볼 수 있었는데, 그것은 바로 비정규직 조직화를 열심히 펼친 정규직노조 집행부는 정규직 조합원들에게 별로 환영받지 못한다는 것이다. 대표적인 사례가 GM 대우차 창원공장이다. GM대우차 창원지부 집행부는 회사측이 3, 6개월 단기계약 비정규직 노동자들을 의도적으로 계약 해지하자 '불법적인 인원투입 저지' 방침을 내리고, 단기계약자들이 빠져나간 자리를 다른 비정규직들이 채우지 못하도록 현장 싸움을 벌였다. 그러나 이로 인해 정규직 노동자들의 노동강도가 강화되면서 현장에서는 불만이 터져나오게 되었다. "집행부는 비정규직만 위한다"는 불만이었으며, 이러한 불만을 집행부에 반대해 온 현장조직들이 대변하게 되면서 신임투표가 제기되었고, 투표 조합원 중 34%만이 신임안에 투표함으로써 결국 집행부에서 물러나게 되었다. 이와 같이 비정규직 조직화 사업에 호의적인 현장조직들은 정규직 조합원들로부터 외면당하면서 집행권 장악에 실패하는 경우가 다반사여서 정규직 활동가들이 비정규직 문제를 원칙적으로 제기하려면 자신의 '정치적 미래'를 내걸어야 할 지경이다. 이것이 바로 정규직 중심의 기업별노조하에서 비정규직 문제가 본질적으로 풀리기 어려운 조직운영 메커니즘을 보여주는 사례라 할 수 있을 것이다. 모범적인 사례로 평가되는 금호타이어의 경우에도 집행부 전체에 대한 불신임은 아니었다고 하더라도 비정규직 조직화 사업을 핵심적으로 추진했던 정책 담당자가 대의원대회에서 불신임되어 물러난 예가 있다. 이런 사례들은 정규직노조 활동가들의 현실적인 고민의 지점을 잘 보여주는 사례라 할 수 있을 것이다.

6. 간접고용 - 파견직

간접고용의 마지막 형태로 합법적인 파견직을 대상으로 하는 노조 조직을 살

펴볼 수 있다. 그 대표적인 조직은 빌딩, 공공건물, 학교 등 시설관리를 위한 기술직, 환경미화원, 경비 등 다종의 직종을 포괄하고 있는 전국시설관리노조이다. 2002년 전국적인 단일노조로 건설되기는 하였으나, 이 노조는 기업별노조의 성격이 매우 짙다. 특히 업종도 다르고 노동조건 및 정부 정책의 내용조차 달라서 단일노조 차원의 공동교섭의 필요성도 매우 적은 편이다. 일상적인 임금인상 교섭 등과 관련해서는 기업별 교섭이 주를 이루어 왔고 이를 바꾸려는 시도도 많지 않았다. 그러나 포괄적 임금제 등 이들 근로조건에 큰 영향을 미치는 제도개선 및 직종과 관련한 정부 정책의 결정과정에의 참여 필요성 등은 강하게 제기되고 있다.

이러한 문제의식을 반영하듯 노조는 현재의 기업별지부 체계를 기초로 한 시설관리노조로의 전망보다는 '공공서비스노조'로서의 전망이 더 유망하다고 보고, 현재 공공연맹 차원에서 이루어지고 있는 지역별 공공서비스노조 건설 전망을 두고 진지하게 논의 중이다. 방재 · 방화 등 기술직들과 환경미화원, 경비의 조건이 다를 수밖에 없어 실제 '시설관리'라는 공동의 조건에서 오는 공통점보다는 공공서비스라는 측면에서의 공통점이 더 많을 것으로 보고 있다. 특히 기존의 기업별 중심의 활동은 신규 조합원 가입을 통한 조직 확대에 있어서는 한계를 가질 수밖에 없었다는 것이다. 따라서 새롭게 제기되는 비정규직 조직화를 위해서는 지역 중심의 시설관리 비정규직 조직화로 초점을 두어야 한다는 점에 초점을 맞춰 조직 발전 전망과 함께 고심 중이다.

7. 혼합 - 지역

고용형태와는 관계없이 직접고용과 간접고용 비정규직들을 지역 차원에서 모두 포괄하고 있는 혼합-지역 형태의 가장 보편적인 조직형태는 지역일반노조이다. 본 연구에서는 처음으로 일반노조 형태로 조직활동을 시작했던 부산지역일반노조를 사례분석의 대상으로 삼았다. 이와 함께 지방자치단체에 직접고용되어 있던 환경미화원을 중심으로 조직되어 있던 시단위의 노조들이 도단위의 지역으로 조직 대상을 확대하고, 직접고용뿐 아니라 간접고용까지 포괄하여 조직한 경기도노조 또한 연구의 대상이다.

부산일반노조에 속한 조합원들의 업종을 보면 지역내 케이블 TV 기사로부터

환경미화원, 학습지 교사 등 특수고용직까지 수십 가지의 업종을 포괄하고 있으며, 기업별로 분회를 구성하고 있는 조직은 매우 소수이고, 기업별로 1명에서부터 40여 명에 이르는 조합원들이 존재한다. 즉 1명의 조합원이 있어도 노조는 이를 근거로 사용자측에 교섭을 요구하고 있고 이런 끈질긴 투쟁을 통해 조합원을 확대시켜 나가고 있다. 하지만 때론 중소규모의 사업장에서 현안문제가 발생하면서 노조가 결성되어 부산일반노조에 가입했다가 현안문제 해결을 빌미로 노조 탈퇴가 요구되면서 노조에서 빠져나가기도 해 일반노조 조합원들의 유동성은 매우 크다고 할 수 있다. 비정규직 특성상 한 사업장에 오래 머물지 않는 경우가 많기 때문에 이를 고려하면 기업 중심의 조직화보다는 지역 중심의 조직화가 훨씬 장점이 많을 수도 있으나 노조에 쉽게 가입할 수 있는 만큼 쉽게 노조를 빠져나가는 사례가 많아 조직의 불안정성이 높은 것이다. 한편 업종간 이질성이 커서 공동교섭 가능성이 크지 않아 교섭이 상당히 파편화되어 있어, 이에 따른 노조 조직 운영의 비효율성 문제가 나타나고 있다. 하지만 비정규직의 노조 가입이 현안문제와 함께 이루어지는 경우가 많다는 점을 고려한다면, 노조 가입과 함께 파업 등 다양한 형태의 투쟁이 전개될 수밖에 없고, 구체적인 투쟁 과정에서는 지역내 연대사업이 이들의 지난한 투쟁을 지탱해 내는 큰 힘이 되고 있어 이런 점에서는 유리한 측면이 많다. 특히 업종과 산업을 뛰어넘는 연대활동을 통해 노동자들의 연대의식이 크게 성장할 수 있는 계기가 될 것이라는 점에 있어서도 유리한 조직 구조를 갖고 있다고 할 수 있다.

그러나 업종과 산업을 뛰어넘는 일반노조 조직형태는 현재 노동계의 보편적인 조직형태인 산업별 조직 체계와는 정면으로 불일치하는 것이다. 산별노조들의 지역활동 사업 및 조직화 대상과 일반노조의 조직 대상 및 활동과는 많은 부분 중복되어 현재로서는 산별연맹들이 포괄하지 못하는 지역 중심의 조직화 사업을 일반노조가 중심이 되어 진행하고 있으나 산별노조가 자리잡아 나가면서 비정규직 조직화 사업에 주력하면서 기존의 일반노조 형태로 조직화된 지역단위 노조의 소속 문제 등이 존재해 이를 둘러싼 적지않은 갈등이 내재화되어 있다고 할 수 있다.

경기도노조의 경우 2000년 1월에 결성되었는데, 전신이 된 노조는 1999년 8월에 결성된 의정부시설관리노조라 할 수 있다. 의정부시에 직접고용된 환경미

화원들이 중심이 되어 결성된 노조는 93일간의 파업 투쟁을 통해 노동조건 개선 및 노조활동을 인정받았고, 이런 성과는 인근 지역인 포천 · 고양 등지로 확산되어 비슷한 형태의 지방자치단체 환경미화원들의 조직이 결성될 움직임이 본격화된다. 이에 노조는 의정부라는 기존의 틀로는 새롭게 형성되고 있는 인근 지역 노동자들의 투쟁을 하나의 틀로 묶어 낼 수 없다고 보고 2000년 경기도 전체를 포괄하는 노조로 명칭을 변경하게 된다. 이후 평택 · 안산 등지에서 환경미화원들의 투쟁이 전개되지만 조직적 성과로는 남지 못하기도 하였다. 고양시나 수원시 등이 기존의 직접고용 형태를 정리하고 민간위탁 형식으로 환경미화 사업을 전체 이관하게 되자, 이에 발맞추어 노조는 지자체에 직접고용된 비정규직뿐 아니라 민간위탁업체, 즉 하청업체에 속한 노동자들도 조직 대상으로 폭을 넓혀 직 · 간접 노동자들을 모두 포괄하게 되었다. 직종도 환경미화원뿐 아니라 수로 보수, 하수도 준설, 도서관 사서 등 매우 다양한 조합원이 참여하고 있다.

8. 혼합 - 전국 : 전국여성노조

직접 · 간접고용 형태를 모두 포괄하고 있는 전국 차원의 단일노조는 '전국여성노조'가 유일하다. 1999년 여성단체인 여성노동자회가 중심이 되어 결정된 전국여성노조는 10개 지역에 지부를 두고 5,000여 명의 조합원을 조직하고 있다. 캐디, 학교 비정규직, 환경미화원 등 사회적인 반향을 일으켰던 직종을 포괄적으로 조직함으로써 세계적인 주목을 받아 왔다.

그러나 양대 노총 어디에도 속해 있지 않은 여성노조는 장기적으로 양대 노총이 추구하는 산별노조 전망과 충돌이 예상된다. 이미 서비스유통의 캐디나 공공서비스 부문으로 환경미화원이나, 교직원 부문의 학교 비정규직 등과 조직대상이 중복되는 문제점을 안고 있다.

한편 여성노조는 비정규직 중 여성이 80%라는 점에 주목하여 여성만을 주요 조직화 대상으로 삼고 있는데 장기적으로 지속적으로 여성과 관련한 이슈에만 주목할 것인지, 노조운동 내에서 여성 문제만을 특성화하여 해결해 나갈 수 있는 것인지 등의 장기적 전망과 관련한 논란의 소지를 안고 있다. 현재까지는

"널려 있는 미조직 비정규직이 많은데 조직 대상의 중복 문제를 두고 조직간의 싸움을 벌일 때가 아니다"는 판단 때문에 이와 관련한 고민들은 향후 과제로 남겨놓고 있는 상황이다.

Ⅳ. 18개 사례의 종합분석 및 토론

본 연구에서는 모두 18개의 비정규직 노동조합의 사례연구를 통하여 비정규직노조의 현황과 당면한 이슈들을 살펴보고자 하였다. 본 연구에서는 비정규직노조의 현황과 대표적 이슈를 정확히 알아보기 위하여 산업별 · 형태별 · 규모별로 골고루 선별하여 샘플에 포함시켰다. 따라서 비정규직노조에 대한 주요 이슈들은 거의 다 본 연구에서 언급되었을 것으로 본다.

1. 비정규직노조 조직형태 결정요인

산업별노조 체계가 발전되지 못한 가운데 기업내 정규직 중심의 노조활동을 벌여 왔던 한국의 기존노조 체계는 자생적 · 의식적으로 결성되고 있는 비정규직 조직들을 담아내는 데 많은 한계를 갖고 있다. 그렇다면 비정규직노조가 현재와 같은 조직형태를 갖게 된 이유는 무엇일까? 18개 비정규직노조 사례분석을 통해 노조 조직형태 결정요인을 정리해 본 결과 (1) 고용형태 (2) 정규직노조와의 관계 (3) 노조 포괄 범위 (4) 산별노조 존재 여부 등 4가지 요인이 주요한 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다.

가. 고용형태

노조 조직형태를 결정짓는 가장 중요한 요인은 고용형태라 할 수 있다. 원론적으로 보았을 때에도 노조의 탄생은 노동자들간의 '이해관계 공동성'에 근거하여 왔음을 알 수 있다. 비정규직의 조직화 형태도 고용형태에 따라 사용자에 대한 요구사항 및 핵심적인 요구사항 등에 차이가 있었다. 예를 들어 간접고용

의 경우 기업 내에서 정규직노조에 포함되어 있는 비정규직노조는 거의 존재하지 않았다. 이에 비해 직접고용된 임시 · 계약직의 경우는 기업 차원에서도 포함형의 형태를 가진 경우가 종종 발견된다. 사례에서는 정보통신노조와 금융노조 산하의 조흥은행지부 등에서 임시 · 계약직 비정규직들을 정규직노조가 가입 대상을 확대시켜 노조로 포괄한 경우라 할 수 있다.

직접고용의 경우 사용자가 동일하고 정규직과 거의 동일한 업무를 상시적으로 수행하고 있기 때문에 '정규직화' 등의 요구를 통해 노조가 비정규직들의 요구를 수용하고 대변하는 데 있어서 정규직과의 갈등의 여지가 적다는 점을 알 수 있다. 반면 간접고용의 경우 우선 사용자가 다르고 직무 내용 또한 정규직과 동일한 업무를 수행하는 경우도 있지만, 정규직과는 전혀 다른 업무를 수행하는 경우도 존재하고, 특히 후자의 경우는 정규직과 함께 조직을 결성하려는 필요성이 떨어지는 편이다. 단기프로젝트 도급이나 파견직의 경우 별개의 노조를 결성하는 것이 자연스럽게 인식되고 있다. 복잡한 양상을 보이는 것은 사내하청의 경우인데, 정규직과 거의 동일한 직무를 수행하면서도 간접고용되어 있기 때문에 비정규직들은 정규직들과 같은 노조에 가입하기를 원하지만, 정규직들의 경우 원하청 관계에서 오는 이득을 누리고 있는 조건상 비정규직의 노조 가입을 부담스러워하고 있는 실정이다.

나. 정규직노조와의 관계

비정규직노조의 조직형태를 결정하는 주요 요인 중 또 하나는 정규직노조와의 직 · 간접적인 관계이다. 정보통신노조나 금융노조 조흥은행지부 등의 사례는 정규직노조의 적극적인 조직 확대 활동에 힘입어 정규직노조에 비정규직들이 포함되어 있는 경우이다. 이 2개의 사례는 정규직노조가 파업에 돌입하였을 때 비정규직들로 인해 업무가 수행됨으로써 파업의 효과가 거의 없었던 경험을 갖고 있는 경우다. 따라서 향후 투쟁을 준비하는 과정에서 비정규직들까지 포괄하는 여건이 마련되지 않고서는 노조의 교섭력을 향상시키는 데 한계가 있다는 판단에 의해 비정규직 조직화에 적극 나서게 되는 것이다.

하지만 대부분 정규직노조들은 노조 규약상 비정규직 노동자들을 받아들이는 것이 전혀 문제가 없음에도 불구하고 이들이 제출한 가입원서를 처리하지

않거나, 비정규직들이 별도의 노조를 만들 수 있도록 규약 변경을 해주는 한이 있더라도 이들을 기존 노조에 포괄하려고 하지 않는다. 근로복지공단 비정규직 노조가 그 대표적인 사례라 할 수 있다. 간접고용-사내하청의 경우는 정규직노조와의 관계가 더욱 중요한데 현대차 울산 본조 노조가 규약 변경을 통해 사내하청 노동자들을 기존 노조에 포함시키는 방법에 대해 검토한 바 있으나, '정규직 조합원들의 정서'상 투표 조합원 2/3 이상의 찬성을 얻어야 하는 규약안이 통과되기는 거의 불가능하다고 판단하여 별도의 노조가 결성되었던 과정은 이 요인이 조직형태 결정에 많은 영향을 미치고 있음을 잘 알려주는 사례라 할 수 있다.

다. 노조 포괄 범위

비정규직노조가 포괄하는 공간적 범위와 직종 범주 등에 따라 노조형태가 매우 달라진다. 공감적 범위라고 할 때 기업 · 지역 · 전국 단위를 고려할 수 있고, 직종 범주는 제조업이나 공공부문 등으로 한정짓는 경우가 있고 직종이나 산업에는 관계없이 모두 조직화 대상으로 삼는 경우도 있다. 또 매우 예외적인 경우로 '여성'이라는 범주만을 조직 대상으로 삼은 '전국여성노조'도 존재한다.

일반적으로 기업 차원에서 업무가 주로 이루어지는 곳에서는 기업별노조 결성 방식이 주를 이루고 있으나, 고용불안으로 이직률이 높은 비정규직 노동자들의 특징을 고려할 때 중소사업장의 경우는 기업별로 노조를 결성한다는 것이 거의 불가능하기 때문에 지역노조를 통해 노조 가입이 이루어지는 경우가 많다.

대체로 지역노조들은 포괄하는 직종이나 산업에는 한계를 두고 있지 않아, 다종다양한 직종의 노동자들이 노조에 가입해 있다. 대표적으로 지역일반노조가 이런 경우에 해당한다. 하지만 경기도노조처럼 공공부문 노동자들을 주로 조직하는 경우도 있고, 지역에 따라서는 주된 조직화 대상에는 차이가 있기도 하다.

라. 산별노조 존재 여부

금속, 보건의료, 금융 등 산별노조가 존재하는 산업 · 업종에서 새로 결성되는 비정규직 노조는 산별 지부나 지회 형태로 건설된다. 금융의 비정규직지부, 금속의 현대차 전주공장 비정규직지회, GM대우차 사내하청지회 등이 대표적인 사례다. 심지어 독립적 조직으로 결성되었던 현대중 사내하청노조의 경우는 노조활동이 어려워지는 상황에서 지회로 조직 변경을 하기도 하였다. 이러한 사례들은 한국노동운동의 주요한 조직 흐름으로서 산별노조의 중요성이 다시금 확인되는 것이라고 볼 수 있을 것이다.

사례분석 대상 중 유일한 예외 조직은 현대차 비정규직노조이다. 즉 금속산별노조가 존재함에도 불구하고 현대차 비정규직노조는 산별노조 가입을 거부하고 별도의 독립적인 노조를 설립하게 된다. 이에 대해 노조 관계자는 "현대차노조에 직접 가입하는 것을 목적으로 하고 있었기 때문에 현대차노조와 동등한 지위를 갖기 위해서 별도 조직을 결성한 것"이라고 설명하였다. 현대차노조가 산별노조로 전환하는 시점에 비정규직노조도 산별노조로 편재될 것으로 예상되고 있다.

2. 비정규직노조의 공통된 특징과 경향

<표 4>에는 본 연구에서 분석한 18개 노조의 현황과 활동 성과들이 요약되어있다. 본 연구에서 살펴본 18개의 비정규직노조는 다음과 같은 다섯 가지 공통된 경향과 특징을 보여주고 있다.

첫째, 거의 모든 비정규직노조가 단협 확보를 위하여 파업을 거친 것으로 나타났다. 연구진이 분석한 18개 노조 중 2/3가 넘는 (정확히 72.2%) 13개 노조가 지난 수년간 파업을 경험한 것으로 나타났다. 이 중 복수의 파업을 경험한 노조도 있어서 파업의 숫자로 따지면 18개 노조가 최소한 15번 이상의 파업을 하여서 1개의 노조가 평균 0.83개의 파업을 한 셈이다. 2003년과 2004년의 경우 약 6,200개로 추산되는 한국 전체의 노동조합이 각각 320건과 462건의 파업을 경험하여 (한국노동연구원, 2005) 1개의 노조가 평균 0.052~0.075개의 파업을 한 것에 비추어 본다면, 본 연구에 포함된 비정규 노동조합은 평균적인 노동

〈표 4〉 사례분석 노조 요약

구 분			노조명	설립년도	현 상태	단협 현황	노동쟁의 유무
직접고용	임시계약직	독립형	근로복지공단 비정규직노조	2003.3.23	조합원수 감소 (정규직화)	2003.12.6 제1차 단협 체결	2004년 10월 파업
			신세계이마트분회	2004.12	조합원 4명	단협 체결 실패	
		포함형	정보통신노조 비정규직지회	2004. (조직명칭 변경)	조합원수 감소	정규직노조 요구안에 포함	-
			금융노조 비정규직지부	2004.	현상 유지	2005년 정규직과 공동임단협에 지부장 참여	-
간접고용	단기프로젝트 도급		포항건설노조	1989.4.13	조합원수 증가	1990년 제1차 단협 체결 2004년 제8차 단협 체결	1990년 34일 파업 2004년 43일 파업 2005년 보온분회 파업
			전남동부 건설노조	2002.7.	조합원수 증가	2003년 제1차 단협 체결 2005년 제2차 단협 체결	2004년 45일 파업
			울산건설플랜트 노조	2004.1.	조합원 약간 증가	2005년 9월 현재 협상중	2005년 파업
			경기서부지역건설 노조	1993.9.19.	조합원수 증가	2002년 제1차 단협 체결	직종별로 부분파업
	사내하청	독립형	현대자동차 비정규직노조	2003.7.8.	조합원수 증가, 감소 반복	단협 체결 실패	2005년 8월 파업
			현대중공업 사내하청노조	2003.8.24.	2005년 현장활동 중지	단협 체결 실패	-
			금호타이어 비정규직노조	2004.11.22	조합원감소 (정규직화)	2005년 제1차 단협 체결	2004년 정규직과 공동파업
			캐리어 사내하청노조	2001.2.18	2003년 활동 중지	단협 체결 실패	2001년4월 파업
		포함형	현대차전주공장비정규직지회	2005.2.	현상 유지	단협 교섭중	2005.7. 파업
			GM대우차창원공장 사내하청지회	2005.4.10.	현상 유지	단협 교섭중	2005년
	파견직		전국시설관리노조	2000.11.	현상 유지	기업별로 단협 체결	-
혼합	지역		부산지역일반노조	2000.4.1	조합원수 감소	일부 기업 단협체결	단위별 파업
			경기도노조	2000.1.22.	조합원수 증가	사업장별로 단협 체결	2000년 파업
	전국		전국여성노조	1999.8.29	조합원수 증가	사업장별로 단협 체결	1999년 10월 경기보조원파업

조합보다 11배에서 16배에 해당하는 월등히 많은 파업 발생률을 보이고 있다. 또한, 상당수의 파업이 폭력을 수반한 조업 중단이라는 점도 비정규직 노동운동이 아직 제도권 내로 들어오지 못했음을 보여주는 것이다. 노조가 조직되어 있는데도 협상을 통하여 단협을 확보하지 못하고 파업을 통해야 단협이 이루어진다는 현실은 분명 문제가 있는 것이다. 비정규노조의 과도한 파업을 규율할 수 있는 제도화가 시급하며, 단협 확보를 용이하게 하는 정책적인 대응이 조속히 요구됨을 보여준다.

둘째, 일부 예외는 있지만 대부분의 경우 전략적으로 중요한 직무를 비정규직이 수행하지 못함으로써 비정규직노조가 약한 협상력을 보이고 있다. 특히, 비정규직은 보조적인 업무를 수행하는 경우도 많고 비정규직의 숙련도가 낮은 사례도 있어서, 비정규직만으로는 파업시 조업을 중단하게 할 수 없는 상황인 것이다. 따라서 사용자가 단협 체결을 기피할 경우 이를 강제할 만한 수단이 없어서 단협의 확보가 어렵게 된다. 본 사례연구에 의하면 전체 18개 노조 중 비정규직노조가 독자적으로 단협을 확보한 경우는 9건뿐이며, 정규직노조의 단협에 비정규직의 이슈가 포함된 경우가 2건이며, 아직 협상중인 경우는 3건이고, 단협 체결에 실패한 경우는 4건으로 나타난다.

셋째, 비정규직노조의 협상 상대방이 모호한 점도 효과적인 단협 체결을 어렵게 하는 요인 중의 하나이다. 원하청의 사용자가 서로 다르고, 고용주와 사용주가 다른 까닭에 협상을 진행할 상대를 정하기도 어렵고, 원청 사용자가 단협 과정에서 제외될 경우 실제로 중요한 결정을 하는 당사자가 협상에서 빠지는 결과가 되어 표면적인 협상(surface bargaining)에 그치고 마는 것이다.

넷째, 비정규직노조의 교섭단위와 조직단위가 불일치하는 것도 큰 특징 중의 하나이다. 정규직의 기업별노조와 산별노조는 조직단위와 교섭단위가 일치하거나(기업별노조의 경우), 사용자단체를 결성한다면 일치할 수 있는 가능성이 있는(산별노조의 경우) 구조이다. 그러나 일부 비정규직노조(예를 들면, 전국여성노조, 부산지역일반노조)는 노조원이 지역적으로 산재해 있어서 이들을 고용한 수많은 사용자가 노조의 조직단위에 상응하는 전국 혹은 지역단위의 사용자단체를 구성하기를 기대할 수 없는 형편이다. 따라서 노조는 지역 혹은 전국적으로 조직되어 있지만 협상은 기업별로 이루어지는, 일종의 대각선교섭을 하는

경우가 흔히 있다. 이러한 교섭단위와 조직단위가 불일치하는 현상은 비정규직 노조의 협상 상대방이 모호해지는 이유 중의 하나이다.

마지막으로 비정규직노조는 노동운동의 성공은 결국 노동조합의 소멸을 가져온다는 아이러니를 내포한 조직이다. 즉 비정규직 노동조합의 요구사항이 받아들여져서 노조원들의 정규직화가 이루어질 경우(혹은, 최근의 사례에서 보듯이 불법파견이 드러나서 사용자가 이들 비정규직을 정규직으로 고용하여야 할 경우), 이는 비정규 노동조합의 약화로 이어지고 전원이 정규직으로 전환한다면 결국 비정규직노조는 소멸하게 되는 것이다. 이러한 사례는 특히, 직접고용 - 계약직 - 독립형이나 간접고용 - 사내하청 - 독립형 비정규직노조의 경우에 많이 나타난다. 결국 노동조합의 활동 성과와 노동조합의 조직 운명이 반비례하며, 또한 비정규직 근로자 개인의 성공은 조직의 실패로 이어지는 것이다. 비정규직노조는 마치 현재의 활동 주체가 소멸되어야 다음 단계로 나아가는 애벌레와 나비와 같은 상황이다. 비정규직노조는 성공적 조직활동의 결과가 조직 소멸로 나타나는 독특한 패러독스를 지닌 조직인 것이다. 이러한 현상은 소위 '2등 시민'으로 구성된 비정규직노조의 특이성을 보여주는 듯하다.

3. 비정규직노조의 결성 유형과 노동조합 활동 성과 간의 상관관계

18개 사례를 심층분석한 결과 비정규직노조의 경우 노동조합의 결성 유형이 노동조합운동의 성과에 결정적인 영향을 미친다는 점을 발견하였다. 이러한 결과는 노동조합의 결성 유형이 비정규직노조의 협상력에 직접적인 영향을 미치기 때문인 것으로 생각된다. <표 5>에서는 위의 18개 사례를 노동조합의 결성 유형과 노동조합운동의 성과를 중심으로 재분류한 결과가 나와 있다. 노동조합운동의 성과는 노동조합원의 수의 증감, 노조의 활동지속 유무, 그리고 단협의 확보 여부로 평가하였다.

본 연구에서는 먼저 위 8개 유형의 비정규직노조를 정규직노조와의 관련성을 기준으로 다시 세 종류로 재분류하였다. 첫째, 유사 직무를 수행하는 정규직노조가 존재하며, 정규직노조에 포함된 경우로서는 직접고용 - 계약직 - 포함형과 간접고용 - 사내하청 - 포함형이 있다. 둘째, 유사 직무를 수행하는 정규직노

조가 존재하지 않으며, 독립적으로 비정규직노조를 결성한 경우로는 간접고용-단기프로젝트 도급, 혼합형(지역, 전국노조), 그리고 파견직노조가 포함된다. 셋째, 유사 직무를 수행하는 정규직노조가 존재하지만, 독립적으로 비정규직노조를 결성한 경우로는 직접고용 - 계약직 - 독립형과 간접고용 - 사내하청 - 독립형이 있다.

〈표 5〉 노동조합의 결성 유형과 노동조합운동의 성과

구분/노조 분류	1. 유사 직무를 수행하는 정규직노조가 존재하며, 정규직 노조에 포함된 경우	2. 유사 직무를 수행하는 정규직노조가 존재하지 않으며, 독립적으로 비정규직노조를 결성한 경우	3. 유사 직무를 수행하는 정규직노조가 존재하지만, 독립적으로 비정규직노조를 결성한 경우
노조의 유형	직접고용-계약직-포함형 간접고용-사내하청-포함형	간접고용-단기프로젝트 도급 혼합(지역, 전국노조) 파견직	직접고용-계약직-독립형 간접고용-사내하청-독립형
노동조합 운동의 성과	성공적 혹은 무난한 결과 : 대체로 조합원수 증가 혹은 현상유지, 단협 체결	성공적 혹은 무난한 결과 : 대체로 조합원수 증가 혹은 현상 유지, 단협 체결	실패 혹은 부진한 결과 : 대체로 조합원수 감소 및 단협 확보 실패
결과를 이끌어낸 요인	협상력 있는 정규직의 지원	- 유사직무를 수행하는 정규직노조가 존재하지 않으므로 정규직노조와의 갈등이나 견제가 없음. - 비교적 협상력이 있는 편(특히, 파견직과 간접고용-단기프로젝트 도급의 경우 숙련공 중심)	- 유사 직무를 수행하는 정규직노조와의 갈등, 견제 혹은 무관심 - 준숙련, 미숙련공으로 비교적 협상력이 약한 편. - 비정규직의 불법파견이 문제가 되어 정규직화할 경우 노조가 약화됨. - 단, 정규직노조와 연대를 한 경우(금호타이어 비정규직노조) 단협 확보 성공함.
시사점	- 정규직과 비교하여 이등시민적인 위치에 있음. - 그러나 긍정적인 결과를 거두기 위해서는 정규직과의 연대가 중요	- 협상 대상이 불명확한 경우가 있어서 단협 확보가 어려움. - 협상시 원청회사를 포함해야 하는지의 여부(원청회사의 사용자성 인정 여부)	- 이해관계가 일치하는 비정규직끼리의 순혈주의(pure blood)를 채택하여 비교적 조직이 용이함 - 그러나, 비정규직 독립노조의 협상력 부족으로 노조의 활동중지 사례가 많고 단협 확보 어려움.

비정규직노조는 이 세 유형별로 그 성과에 있어서 큰 차이를 보인다. 첫째, 정규직노조에 포함되어 있거나(직접고용-계약직-포함형) 유사 직무를 수행하는 정규직노조와 원만한 관계를 유지하는 경우(간접고용-사내하청-포함형) 대체로 노동조합의 활동은 성공적 혹은 무난한 결과를 보이고 있는데, 노조 설립 초기와 비교했을 때 조합원수 증가 혹은 현상 유지하는 경향을 보이며, 단협을 성공적으로 체결하는 결과를 보인다. 이러한 만족할 만한 결과를 보이게 된 이유로는 협상력 있는 정규직노조의 지원이 가장 중요한 요인일 것이다. 다만, 비정규직노조는 정규직과 비교하여 항상 이등시민적(second citizens)인 위치에 있어서 단협의 일부 조항만이 비정규직에 적용되는 등 불평등한 처우를 받고 있기는 하지만, 노조가 활동 정지되거나 단협을 확보하지 못하는 경우에 비하여는 상대적으로 무난한 성과를 보이는 것으로 볼 수 있다. 결국 비정규직노조가 긍정적인 결과를 거두기 위해서는 정규직노조의 협조나 연대가 중요하다는 점을 보여준다.

둘째, 유사 직무를 수행하는 정규직노조가 존재하지 않으며, 독립적으로 비정규직노조를 결성한 경우(간접고용-단기프로젝트 도급, 혼합형(지역, 전국노조), 파견직노조)에도 대체로 성공적이거나 무난한 결과를 보인다. 즉, 이들 노조에서는 조합원수가 증가하거나 현상 유지하는 경향을 보이고, 단협을 확보하는 결과를 보이고 있다. 이러한 무난한 성과의 원인으로는 유사 직무를 수행하는 정규직노조가 존재하지 않으므로 정규직노조와의 갈등이나 견제가 없으며, 특히 파견직과 간접고용-단기프로젝트 도급의 경우는 비교적 숙련공 중심으로 노조원들이 구성되어(다만, 지역이나 전국의 혼합형 노조의 경우 주로 미숙련공으로 구성되어 있다) 협상력이 있는 점도 영향을 미친 것으로 생각된다. 그러나 이들 노조는 협상 대상이 불명확한 경우가 있어서 협상을 실시하는 데에 어려움을 겪는 경우가 있고, 협상의 주요 사안에 실제 결정권을 가지는 원청회사를 협상에 포함해야 하는지의 여부(원청회사의 사용자성 인정 여부)로 다툼이 있는데, 이러한 사항들은 추후 정책적으로 고려될 필요가 있는 사안들이다.

셋째, 유사 직무를 수행하는 정규직 노조가 존재하지만, 독립적으로 비정규직노조를 결성한 경우(직접고용-계약직-독립형과 간접고용-사내하청-독립형)에는 대조적으로 실패 혹은 부진한 결과를 보이고 있는데, 이들 노조에서는 대체

로 조합원수가 감소하거나 노조의 기능이 정지되고, 단협을 확보하는 데에도 실패한 사례가 많다. 그 이유로는 유사 직무를 수행하는 정규직노조와의 갈등, 비정규직이 정규직을 대체할 것을 우려한 정규직노조의 견제를 들 수 있으며, 이들 노조의 구성원들이 대부분 준숙련 · 미숙련공으로 비교적 협상력이 약한 편인 것도 그 이유 중 하나이다. 이러한 경우, 사용자의 입장에서는 직무 자체가 준숙련이거나 미숙련을 필요로 할 뿐이므로 정규직이 있음에도 동일한 업무를 더 저렴한 비용으로 수행할 비정규직을 채용하게 되는 것이며, 점차적으로 정규직을 비정규직으로 대체하려는 의도가 있는 것으로 보인다. 따라서 비정규직노조에 대한 정규직노조의 견제와 갈등은 더욱 심각해지게 된다. 또한, 이러한 독립형 노조들은 비정규직이 정규직화할 경우 노조가 약화되는 아이러니를 가장 많이 경험하는 조직이다.

이들 독립형 노조는 이해관계가 일치하는 비정규직끼리의 순혈주의(pure blood)를 채택하여 비교적 조직이 용이한 장점이 있으나, 비정규직 독립노조의 협상력 부족으로 노조의 활동 중지 사례가 많고 단협 확보가 어려운 단점도 지니고 있다. 단, 정규직노조와 연대를 한 경우 (예를 들면, 금호타이어 비정규직노조) 단협 확보에 성공한 사례도 있어서, 정규직노조와의 협조와 지원이 비정규직노조의 성공을 위하여 절대적으로 중요한 요인임을 알 수 있다.

Ⅴ. 결론 및 시사점

지금까지 18개 비정규직노조의 사례분석을 통하여 비정규직노조들의 고용형태별 특징과 주요 이슈들을 살펴보았다. 마지막 장에서는 18개 비정규직 노조 사례를 통해서 확인할 수 있는 이론적인 시사점, 그리고 노동조합과 사용자, 정부정책에 미치는 정책적인 시사점을 논하기로 한다.

1. 이론적인 시사점

21세기 초엽에 들어서 세계적으로 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 분리

가 이론적 · 현실적인 문제로 대두되고 있지만, 노동계의 분리와 분열이 학술 문헌에 심각하게 언급된 것은 이번이 처음은 아니며, 노동의 분절에 대한 연구는 그간 긴 전통을 가지고 이루어져 왔다. 다만 현재의 정규직 대 비정규직의 현상이 과거와는 질(성격)과 양의 측면에서 현격히 다른 차이점을 보일 뿐이다.

노동의 분열과 노동자 간의 경쟁에 대한 고전 문헌 중 주목받을 만한 것은 Karl Marx의 언급이다. 150년 전에 Marx는 "노동자들의 분열은 피할 수 없는 그들간의 경쟁으로부터 시작되었고 유지되고 있다. 노동조합운동은 원래 이러한 경쟁을 없애거나 줄이기 위한 자연발생적인 시도로서 생겨난 것이다(The disunion of workmen is created and perpetuated by their unavoidable competition amongst themselves. Trades' Unions originally sprang up from the spontaneous attempts of workmen at removing or at least checking that competition)." (Marx, 1864~1866, p.347)라고 하여 노동자들의 분열과 경쟁은 피할 수 없는 현상이며 노동조합운동이 이에 대한 자연스러운 한 대응책이었음을 지적하고 있다.

현대 노사관계론의 시조 중의 하나인 John R. Commons(1909)도 숙련공과 비숙련공(green hands) 간의 경쟁이 숙련공들이 노동조합을 결성하게 된 주요 요인임을 언급하였다. 즉, 교통과 통신의 발달로 상품시장의 확장으로 인하여 시장에서의 경쟁이 치열해지면서 숙련공이 만든 제품이 비숙련공(green hands)이 만든 조악한 제품과 경쟁을 하게 되자 숙련공들이 노조를 결성하여 스스로를 보호하게 된 것이라는 주장이다.

노동의 분절에 대한 보다 체계적인 연구는 1960년대 말 이후 이중노동시장(Dual Labor Market or Segmented Labor Market)에 대한 문헌이 집중적으로 축적이 되면서 이루어지기 시작하였다 (예를 들면, Doeringer and Piore, 1971, Bluestone, 1970 등). 이들은 한 국가의 노동시장이 고임금, 고기술, 유노조의 비교적 큰 기업으로 구성된 1차노동시장과 저임금, 저기술, 무노조의 중소규모 기업으로 구성된 2차 노동시장으로 구분되어 있으며, 이러한 노동시장의 구분이 이중적인 경제구조(dual economy)를 초래하는 주요 원인이라고 설명하였다.

Marx와 Commons의 언급과 이중노동시장이론이 시사하는 점은 노동계의 분열과 경쟁은 새로운 현상이 아니며 이미 산업사회의 형성과 함께 존재해 오던

현상이며 다만 분열과 경쟁의 성격과 사회의 대응양식이 시대에 따라 다를 수 있다는 점이다. 현재의 정규직-비정규직으로 분절된 노동시장 구조는 새로운 현상으로서 기존에 언급되던 노동시장 분절현상(특히, 이중노동시장 현상과 비교하여)과 다음과 같은 다른 점을 보여주고 있다.

과거의 이중노동시장 이론은 1차 노동시장과 2차 노동시장에 소속된 노동자들은 다른 산업이나 다른 기업에 속함으로써 서로 분리된 상황에서 공존하는 형태였다. 즉, 고임금, 고기술, 유노조의 비교적 큰 기업으로 구성된 1차 노동시장과 저임금, 저기술, 무노조의 중소규모 기업으로 구성된 2차 노동시장의 노동자들은 서로 일상적인 작업과정에서 대면하거나 접촉할 가능성이 적고 서로 상대방의 임금인상이나 고용안정을 저해하는 직접적인 경쟁상황은 아니었다.

반면, 현재의 정규직-비정규직의 분절은 1차 노동시장-2차 노동시장의 상황보다 훨씬 더 불공정성과 차별성이 더욱 부각되고, 서로간의 경쟁관계가 확연히 드러나는 상황이다. 현재의 정규직과 비정규직은 동일 기업 내에서 유사 업무나 관련 업무를 수행함에 따라 일상적인 작업과정에서 대면하거나 접촉하게 되지만, 비정규직 직원은 정규직에 비하여 근무조건과 고용안정 측면에서 현격한 차별을 당하는 것이 일반적이다. 예를 들면, 동일 업무를 수행하는 정규직과 계약직, 혹은 정규직과 하청업체 직원 간에는 분명한 차별이 존재한다. 또한, 정규직과 비정규직은 임금인상이나 고용안정이라는 파이를 두고 서로 직접적으로 경쟁하는 상황으로 내몰리는 경우도 흔히 벌어진다. 정규직의 임금인상이 비정규직의 처우를 저하시키는 사례도 있고 비정규직의 확대가 정규직의 고용불안정으로 나타나기도 한다. 결국, 정규직노조는 정규직 직원들의 이해관계를 보호하기 위하여 비정규직노조의 결성과 활동을 방해하고 제약하는 경향을 띄는 경우도 있다. 결론적으로 현재의 정규직-비정규직 간의 분절은 과거보다도 비정규직에 대한 불공정성과 노동집단 간의 경쟁관계가 더욱 더 확연히 드러나는 상황으로 볼 수 있다.

이하에서는 정규직-비정규직의 분절과 비정규직 노동운동이 가져오는 이론적인 시사점에 대하여 논하고자 한다. 본 연구는 (1) 정규직과 비정규직 간의 관련성에 대한 추론과 (2) 다면적 노사관계의 등장, (3) 비정규 노사관계에 있어서 노사자율주의의 적합성에 대한 회의라는 세 가지 이론적인 시사점을 제공해 준다.

가. 정규직노조와 비정규직노조 간의 관계에 대한 추론

본 사례연구를 통한 정규직과 비정규직 간에 경쟁, 대립, 협조 등의 상호 관련성에 대하여 다음과 같은 이론적인 추론을 도출할 수 있었다(표 6 참조). 첫째, 정규직과 비정규직이 각기 상이한 업무에 종사할 경우(예를 들면, 정규직 노조원은 일반사무에 종사하고 비정규직 노조원은 청소, 경비업무에 종사할 경우)에는 정규직노조와 비정규직노조는 상호 이해관계의 충돌이 없는 병렬적 공존관계를 유지할 수 있다. 즉, 서로 별도의 노동시장에 종사하므로 정규직의 임금인상이 비정규직의 임금인하를 가져올 가능성이 적고 비정규직의 고용이 정규직의 고용을 보호하지도 위협하지도 않는 관계이다.

〈표 6〉 정규직노조와 비정규직노조 간의 관련성

<table>
<tr><th></th><th>사 례</th><th colspan="2">정규직노조와 비정규직 노조간의 관계</th></tr>
<tr><td>정규직과 비정규직이 상이한 업무에 종사할 경우</td><td>정규직 노조원은 일반사무에 종사하고 비정규직 노조원은 청소, 경비 업무에 종사할 경우</td><td colspan="2">이해관계의 충돌이 없는 병렬적 공존관계</td></tr>
<tr><td rowspan="2">정규직과 비정규직이 유사한 업무에 종사할 경우</td><td rowspan="2">정규직 노조원은 조립생산에 종사하고 비정규직 노조원은 하청업체 직원으로 역시 조립생산에 종사할 경우</td><td>단기적 · 국소적인 경우</td><td>이해관계가 충돌하는 경쟁관계
- 비정규직이 완충기능을 할 경우: 비정규직의 희생으로 정규직을 보호
- 비정규직이 대체기능을 할 경우 : 비정규직의 증가는 정규직의 감소를 의미</td></tr>
<tr><td>장기적 · 사회전체적인 경우</td><td>이해관계가 일치하는 공동운명체적인 관계
- 정규직과 비정규직 간의 처우격차가 커지면, 정규직의 비정규직화가 장기적으로 진행됨
- 정규직과 비정규직 간의 처우격차가 줄어들면, 비정규직의 정규직화가 장기적으로 진행됨</td></tr>
</table>

둘째, 정규직과 비정규직이 유사한 업무에 종사할 경우(예를 들면, 현대자동차 정규직 노조원은 조립생산에 종사하고 비정규직 노조원은 하청업체 직원 역시 조립생산에 종사할 경우) 정규직과 비정규직의 관계는 (1) 단기적이고 국소적인 관점과 (2) 장기적이고 사회 전체에서의 관점으로 나누어 생각해 볼 수 있다. 우선, 기업 내부에서는 단기적으로 비정규직은 정규직에 대하여 충격완화기능(buffer) 혹은 상호대체기능(substitute)을 가진다. 충격완화기능은 비정규직의 고용과 임금수준을 유연하게 운영함으로써 비정규직의 희생으로 정규직을 보호하는 관계이고, 상호대체기능은 비정규직이 정규직을 대체함으로써 정규직의 고용안정을 위협하는 관계를 가지는 것이다. 어떠한 경우이든 정규직과 비정규직의 단기적이고 국소적인(기업단위의) 고용관계에 있어서의 이해관계는 충돌한다는 특징을 보여주고 있다. 즉, 비정규직의 희생으로 정규직이 보호되거나(충격완화기능의 경우), 비정규직의 증가가 정규직의 감소로 연결되므로(상호대체기능), 단기적으로는 정규직과 비정규직이 함께 이득을 보는 기업 내의 고용구조는 이루어지기 힘든 것이다.

그러나 장기적이고 사회 전체에서의 관점에서는 정규직과 비정규직은 이해관계가 일치하는 공동운명체적인 관계를 가진다. 사용자가 정규직과 비정규직 간의 처우격차가 크다고 인식한다면, 비용경쟁력과 유연성을 확보하기 위하여서라도 장기적으로 현재의 정규직을 서서히 비정규직으로 대체하는 움직임이 나타날 것이다. 어차피 정규직과 비정규직이 유사한 업무에 종사할 경우, 이들 사이의 숙련도의 차이는 아주 크지 않을 것이기 때문이다. 예를 들면, 퇴직하는 정규직을 충원하지 않고 대신 간접적으로 비정규직을 충원하는 방식을 쓸 수도 있을 것이다. 결국 시간이 흐를수록 정규직이 줄어들게 되어 장기적으로 정규직에게 부정적인 영향을 미치는 결과가 될 것이다. 최근 수년간 우리나라에서 비정규직이 꾸준히 증가하는 것은 비용경쟁력과 유연성을 확보하기 위한 사용자의 움직임에 대한 결과로 해석된다.

만약, 사용자가 정규직과 비정규직 간의 처우격차가 적거나 줄어든다고 인식한다면, 굳이 충성도나 소속감이 떨어지는 비정규직을 쓸 인센티브가 줄어들 것이다. 오히려, 조직몰입도가 높은 정규직을 선호하게 될 것이므로 서서히 비정규직을 정규직으로 대체하는 현상이 나타날 것이며, 장기적으로는 자발적인

비정규직이 전체 비정규직의 대부분을 차지할 가능성이 있다. 즉, 정규직의 입장에서는 비정규직의 처우개선이 장기적으로 정규직의 고용을 안정시켜 주는 결과를 낳게 하는 것이다.

이러한 이론적인 추론에 의하면 정규직노조가 비정규직노조에 대하여 취할 수 있는 최선의 전략은 비정규직노조와의 연계와 협력을 통하여 비정규직의 근로조건을 향상을 지원하는 것으로 결론지을 수 있다. 물론 단기적이고 국소적인 시각에서는 정규직노조가 비정규직노조의 이해관계는 서로 충돌하는 듯하지만, 장기적이고 사회 전체를 포괄하는 시각에서 본다면 노동계의 단결과 연대(solidarity)가 정규직노조와 비정규직노조 모두를 위하여 가장 효과적인 전략일 것이다.

나. 다면적 노사관계의 등장

그동안 민간부문 노사관계는 노사간의 양면적인 관계(bilateral relationship)로 이론이 정립되어 왔다. 그러나 최근 대두된 비정규직노조의 등장은 이러한 기존 이론에 회의적인 시각을 보내고 다면적 노사관계(multilateral relationship)의 틀을 만들어야 할 필요성을 제기하고 있다. 기존의 이론에 의하면, 노사는 1 대 1의 대립관계를 형성하여 협상테이블에서 노동조합이 얻는 금전적인 이득은 정확히 그 액수만큼 사용자의 손해로 나타난다고 (왜냐하면, 경쟁시장에서는 임금인상분을 쉽게 소비자에게 전가하지 못하므로) 한다. 그러나 비정규직노조의 등장은 이러한 노사간의 1 대 1 대응관계를 희석시키고, 정규직노조, 비정규직노조, 사용자의 노-노-사간의 삼각관계가 등장하였음을 보여주고 있다. 즉, 협상테이블에서 정규직 노동조합이 얻는 금전적인 이득은 전액 사용자의 부담으로 남지 않고, 사용자는 그 중의 일부라도 협상력이 약한 비정규직 노조원(하청업체 직원)의 처우 악화로 전가하는 현상이 벌어지고 있는 것이다. 예를 들면, 우리나라 대기업의 정규직노조의 임금인상이 하청업체의 수주단가 하락으로 이어지고 이는 결국 하청업체 직원 (비정규직 노조원)의 실질임금 하락으로 나타나는 현상이다.

그간 임금 등의 대립적인 협상 대상은 분배적인 주제(distributive issues)라 하여 노조의 이익만큼 사용자의 손해로 나타나는 '노사간 제로섬(zero-sum)'의

특징을 지니는 것으로 이론이 형성되어 왔다. 그러나 비정규직노조의 등장으로 사용자는 정규직노조의 임금인상에 이익도 손해도 보지 않고 그대로 비정규직에게 전가할 수 있으므로 오히려 정규직노조의 이익만큼 비정규직노조의 손해로 규정되는 '노노간의 제로섬' 게임의 가능성이 생겨난 것이다. 이는 노노간의 갈등을 더욱 첨예하게 하는 현상으로서 향후 노노간의 갈등을 비롯한 노-노-사간의 다면적 노사관계에 대한 연구와 이론이 더욱 축적될 필요가 있다는 점을 보여준다.

다. 비정규 노사관계에 있어서 노사자율주의의 적합성에 대한 회의

노사자율주의는 국가가 가능한 노사관계에 대한 개입을 억제하고 노사간의 자율에 의하여 노사관계가 형성되고 기능하도록 유도하는 정책 철학과 방향을 의미한다. 즉, 정부는 노사관계의 기본적인 틀을 정하는 노동법의 제정에만 관여할 뿐 노사관계가 노동법의 틀 안에서 기능하는 한 실제 노사관계에는 거의 개입하지 않는 정책이다. 노사자율주의의 가장 대표적인 예로는 영국의 노동정책을 들 수 있으며, 미국의 노동정책도 대체로 이 범주에 포함될 수 있을 것이다. 한국의 경우도 민간기업의 노사관계는 대체로 노사자율주의의 원칙을 지키고자 하여 국가의 개입을 최소화하기 위하여 노력하여 왔다.

노사자율주의의 사상적인 기반은 다원주의(pluralism)에 근거한다. 즉, 집단으로서의 노동조합은 개별 사용자와는 대체적인 협상력의 균형(parity)를 가진다는 가정하에서 다원주의와 노사자율주의의 이론이 전개되어 왔다(Korpi, 1980). 개별 노동자의 협상력은 사용자의 협상력보다 약하지만 개별 노동자가 집단으로 뭉친 노동조합의 협상력은 대체로 사용자와 비슷해지므로 개별 기업의 노사관계는 노사자치에 맡겨두면 자율적인 해결책이 나온다는 것이다. 그러나 비정규 노동조합의 등장은 노사자율주의와 다원주의의 타당성에 대한 심각한 회의를 가지게 한다. 비정규직노조들은 대체로 협상력이 약하여 노사간의 협상력의 균형이 없는 경우가 대부분이다. 따라서 노사자율주의를 지탱하는 근본적인 가정이 비정규직의 경우에는 타당하지 않은 것으로 보인다. 본 연구의 여러 사례에서 보듯이 대부분의 비정규직노조는 폭력을 수반한 실력행사를 통하여 노조를 결성하였으며, 결성한 이후에도 협상력 부족으로 절반 정도만이

스스로의 힘으로 단체협약을 체결하였을 뿐이다. 비정규직 노사관계를 노사자율에 맡긴다면 노사관계는 제도권 내로 통합되지 못하고 비정규직 노동조합은 사회의 소외불만계층으로 남게 되고 노사관계의 무질서와 혼란이 올 가능성이 크다. 비정규 노동조합은 노사자율주의의 한계를 보여주고 있으며 정부의 보다 많은 개입을 포함한 새로운 문제 해결의 틀이 필요하다는 점을 일깨워준다.

2. 정책적인 시사점

본 연구는 사용자와 노동조합, 그리고 정부의 정책에 모두 시사점을 던져준다.

가. 사용자에게 주는 시사점

비정규 노동조합의 등장은 사용자에게 위기와 기회를 동시에 제공하고 있다. 먼저 사용자의 입장에서 정규직노조만을 상대하던 과거보다 노사관계 관리가 더 복잡해졌고, 노노간의 선명성 경쟁으로 노측의 요구사항이 더욱 과격해질 가능성도 있다. 또한, 사용자는 비정규직노조의 처우를 결정함에 있어서 기업의 사회적 윤리와 일반대중의 여론을 감안하여야 하는 부담을 지게 될 것이다. 비정규직의 대거 등장은 사용자의 협상력 증대와 함께 윤리적 기준이 비정규직의 노동조건을 결정하는 상황을 만들어 낸 것이다. 이는 노동계가 정규직과 비정규직으로 분리되어 노동조합의 전반적인 협상력이 저하된 결과 노조의 협상력을 무기로 하여 협상을 하던 과거와는 달리, 지금은 사용자의 기업윤리에 호소하여야 하는 형편이 되었음을 의미한다.

반면에, 사용자는 정규직노조와 비정규직노조에 대하여 분할통치(divide and conquer) 전략을 적용할 수 있는 기회를 가지게 되었다. 즉, 정규직노조와 비정규직노조를 서로 대립관계로 만들고 정규직의 임금인상을 비정규직의 임금동결이나 임금인하로 전가할 수 있게 되어 사용자의 입장에서는 이 둘 사이에서 취할 수 있는 옵션이 늘어난 셈이다.[5] 결국 비정규직의 팽창은 대부분의 사용

5) 물론 이러한 현상은 사회적으로 바람직한 것은 아니다. 단체교섭을 노동기본권으로 헌법에 인정한 입법 의도는 사의 몫과 노의 몫을 노사가 자율적으로 조절하라는 의미이지, 사용

자에게는 노사관계에 있어서의 옵션이 더 늘어나서 손해보다는 이득이 더 클 것으로 보인다.

나. 노동조합에 주는 시사점

전술한 바와 같이, 정규직과 비정규직이 유사한 업무에 종사할 경우 정규직과 비정규직의 단기적이고 국소적인(기업단위의) 고용관계에 있어서의 이해관계는 충돌하는 반면, 장기적이고 사회 전체에서의 관점에서는 정규직과 비정규직은 이해관계가 일치하는 공동운명체적인 관계를 가진다. 즉, 사회 전체적인 시각에서는 비정규직의 처우개선이 장기적으로 정규직의 고용을 안정시켜 주는 결과를 낳게 하는 것이다. 결국, 정규직노조는 비정규노조와의 연대와 단결을 강화하는 것이 정규직노조와 비정규직노조 모두를 위하여 가장 효과적인 전략일 것이다.

노조의 형태가 노조의 성과를 결정한다는 사례연구의 결과는 비정규노조의 조직 과정에서 중요한 시사점을 던져 준다. 비정규직을 위한 새로운 노조를 조직함에 있어서 두 가지의 옵션이 있을 수 있다. 첫째 옵션은, 노조원들의 이해관계의 동일성(common interest)을 중시하여 비정규 직원으로만 구성된 순혈주의 독립형노조를 건설하는 것이다. 비정규직만으로 구성된 노동조합은 조직은 비교적 용이하지만 비정규직만으로는 협상력이 약하여 단체협상을 확보하기 어렵다는 단점이 있다. 결국 단협을 확보하기 위한 파업에도 성공하지 못하여 노조로서의 활동을 중지하게 되는 경우가 많다.

둘째 옵션은, 이해관계의 동일성보다는 비정규노조의 협상력을 중시하여 조직형태를 결정하는 방식이다. 즉, 전략적 위치에 있는 기업별 정규직노조에 포함된 형태나, 산별노조의 비정규지부의 형태로 노조를 결성하는 방안이다. 이미 비정규직만으로 노조를 결성하였다면 협상력이 강한 정규직노조와의 연대활동을 벌이는 것이 바람직하다.

이 경우, 비정규직노조는 정규직과 비교하여 이등시민(second citizens) 으로 여겨져서 단협의 일부 조항만이 비정규직에 적용되는 등의 차별적인 처우를 받

자가 노동 전체의 몫을 일방적으로 정하고 이를 정규직과 비정규직 사이에서 배분하는 역할을 하라는 뜻은 아닐 것이기 때문이다.

을 가능성도 있다. 그러나 비정규직만으로 구성된 노조가 아예 단협을 확보하지 못하는 경우보다는 나은 결과일 것이므로 두 번째의 옵션을 신중히 감안할 것을 권한다.

다. 정부의 정책에 대한 시사점

비정규직노조에 대한 정책 방향은 비정규직노조에 대한 기본권 보호에 초점을 맞추어야 할 것으로 생각된다. 그 이유로는 다음의 두 가지를 들 수 있다. 첫째, 정규직과 비정규직 간의 격차가 벌어지면 질수록 사회 양극화와 사회 불안이 증폭되므로, 공공정책의 입장에서는 정규직과 비정규직 간의 격차가 줄어드는 것이 바람직하다. 1997년의 경제위기 이후 비정규직이 늘어나면서 사회 양극화 현상이 지속적으로 심화되고 있는 현상은 정규직과 비정규직 간의 격차를 줄여나가는 것이 더 바람직함을 보여준다.

둘째, 1935년의 와그너법 이래 개별 근로자의 협상력이 사용자보다 약하므로 노동3권을 보장하는 것이라는 사상이 널리 퍼져 왔다. 비정규직의 경우 개별 협상력은 더욱 약하므로 노동기본권 보장에 대한 필요가 더욱 강하다고 생각된다. 그러나 현행 노동법은 정규직 노동조합을 상정한 것이므로 비정규직의 노동기본권 보호에 거의 도움이 안 되는 상황이다. 현행 제도하에서 비정규직의 노조결성이 어려워서 오직 약 3% 미만의 극소수 비정규직만이 단결권을 행사하여 노조를 조직할 뿐이다. 또한, 현행 제도하에서 단협을 확보하는 것이 곤란하여 상당수 노조는 단체협상권을 행사할 기회를 갖지 못하고 노조를 결성만 한 후 활동 중지가 되기도 한다. 비정규직의 파업의 경우 대부분이 조정전치 등 합법적인 과정을 거치지만, 파업진행 과정에 있어서 하청근로자가 원청회사에서 작업장에서 파업하는 경우에는 법의 보호를 받지 못할 가능성이 있다. 결국, 실질적인 단체행동권의 보장 정도도 미약한 편이다.

비정규직노조의 노동기본권을 강화하는 법적인 방안들은 다음과 같이 고려될 수 있을 것이다. 첫째, 비정규직 노조는 협상대상 사용자가 불명확하여 단협이 이루어지지 않는 경우가 있어서 협상을 실시하는 데에 어려움을 겪는 경우가 있다. 이러한 사용자의 모호성을 해결하기 위하여 노동위원회가 노조 요구 시 교섭의 상대방을 결정하여 지정해 주는 제도를 적극 고려할 필요가 있다.

둘째, 협상의 주요 사안에 실제 결정권을 가지는 원청회사를 협상에 포함되지 않는 경우 협상이 제대로 이루어지지 않는 경향이 있다. 따라서 비정규직 노사관계의 제도화가 시급한 점을 고려하여 원청회사의 사용자성 인정 여부도 전향적으로 검토되어야 할 것이다. 마지막으로, 비정규직노조의 단협 확보가 사실상 어려운 점을 감안하여 현행법에 있는 단협의 구속력 확장제도를 더욱 확대하는 것도 고려할 만하다. 예를 들어, 노조가 신청할 경우 노동위원회가 기업, 지역단위로 단협 구속력 확장 여부 및 범위를 신축성 있게 판정한다면 비정규직 노동기본권의 신장에 도움이 될 것으로 본다.

3. 연구의 한계

먼저 본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 많은 수의 비정규직노조가 짧은 기간 중 존재하였다가 휴면상태가 되는 데에 비하여 주로 현재 존재하는 비정규직노조가 본 연구의 대상이 되었다. 따라서 본 연구에 포함된 18개의 노조에는 조직 환경과 노동운동의 성과가 좋은 비정규직노조가 주로 포함되었을 것이므로 성과가 상향 왜곡된 표본선택의 오류(upward selection bias)가 있을 것으로 생각된다.

이러한 문제를 줄이기 위해 18개 사례 중 캐리어 사내하청노조와 현대중 사내하청노조 등 실질적으로 현장내 노조활동이 중단된 사례를 포함시켰다. 그런데 이런 상향 왜곡된 표본선택 오류에 대한 우려에도 불구하고 본 연구에 포함된 상당수의 비정규직노조가 조직 유지와 단협 확보 등에서 부진한 성과를 보이고 있는 점은 실제 비정규직노조의 형편과 성과는 본 연구의 결과보다 더욱 부정적일 것임을 보여주고 있다.

둘째, 본 연구는 18개의 사례를 대상으로 분석을 하였으므로 이들 사례가 반드시 비정규직노조를 대표한다는 확증은 없다. 앞에서도 밝혔듯이 간접고용의 비정규직노조가 전체 비정규직 노동자수와 조합원수에 비하여 과대 대표된 측면이 있다.

따라서 본 연구의 결론은 추후 대규모의 샘플을 사용한 연구에 의하여 다시 한번 검증될 필요가 있을 것이다.

참고문헌

강현아. 「작업장에서 비정규 노동자 배제에 관한 사례 연구 : 사내하청노동자를 중심으로」. 『산업노동연구』 10 (1) (2004) : 33～56.

김명룡. 「비정규직 근로자 조직화 방안에 관한 연구」. 동국대학교 경영대학원 경영학과 석사학위논문, 2004.

김동원 · 진숙경. 「비정규 · 간접고용 근로자의 노동조합 운영 실태 및 노사관계 분석」. 노동부 정책연구용역 보고서, 2005.

김성국 · 손기영 · 김민정. 「비정규직 고용의 증가가 노사관계에 미치는 영향에 관한 사례연구」. 『산업관계연구』 4 (1) (2004) : 45～62.

김유선. 「비정규직 규모와 실태－통계청 경제활동인구조사 부가조사(2004. 8) 결과」, Working Paper, 2005.

손정순. 「이중의 고용－파견노동과 사내하청노동」. 『아세아연구』 117 (2004) : 37～65.

이보경. 「정규 · 비정규 노동자간 연대의 활성화 요인에 대한 연구-금호타이어 정규 · 비정규 노동자간 연대 사례」, 한신대학교 대학원 사회복지학과 석사학위논문, 2005.

정이환. 「주변노동자의 동원화 · 조직화」, 『한국사회학』 34 (겨울호 2000) : 981～1006.

정이환. 「분단노동시장과 연대－정규 · 비정규노동자간 연대의 연구」. 『경제와 사회』 59 (2003) : 161～192.

한국노동연구원. 『2005 KLI 노동통계』. 2005.

Bluestone, Barry F. “The Tripartitie Economy: Labor Markets and the Working Poor.” *Poverty and Human Resources* (July/August, 1970) : 15～36.

Commons, John R. “American Shoemakers, 1648-1895.” *Quarterly Journal of Economics* 24 (November 1909) : 39～81.

Doeringer, Peter B., and Michael J. Piore. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis Lexington.* MA: Heath Lexington Books, 1971.

Kim, Dong-One. "Industrial Relations in Asia: Old Regimes and New Orders." in *Global Industrial Relations.* Michael J. Morley, Patrick Gunnigle, and David G. Collings (eds.), pp.145～176. London: Routledge, 2006.

Korpi, Walter. "Industrial Relations and Industrial Conflict: The Case of Sweden." in *Labor Relations in Advanced Industrial Societies: Issues and Problems.* Benjamin Martin and Everett M. Kassalow (eds.), pp.89～108. Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace, 1980.

Marx, Karl. *The General Council of the First International, 1864-1866 Moscow* : Progress Publishers, 1962, pp.347～349. (Simeon Larson and Bruce Nissen (1987) *Theories of Labor Movement.* Detroit, MI: Wayne State University Press, p.36에서 재인용).

abstract

Realities and Implications of Contingent Workers' Unions : Comparative analysis of 18 labor unions

Sook-Kyung Jin · Dong-One Kim

This research recognizes the need for extensive analyzation of labor relations of contingent workers, a section in society that is rapidly increasing. The purpose of this research is to describe the main issues and characteristics of contingent workers' unions through multiple case studies. For this purpose we have categorized the unions into 4 main sections; direct employment, indirect employment, mixed, and dependent self-employment, and then segmented them into 9 branches according to their uniqueness. Except dependent self-employment, which has extensively diverse unions, this research has selected 18 examples of contingent workers' unions. Based on intense interviews, the present study discusses the process of establishing a labor union, issues between labor and management, experiences of labor conflicts, the actual reality of organizations, and future tasks.

After analyzing the cases we have discovered four primary factors that determine the structure of a labor union; (1) form of employment, (2) relationship with the permanent workers, (3) extent of union organizing, and (4) existence of industrial unions. The common tendencies and characteristics of the 18 contingent workers' unions included in our research are as follows: First, the unions go through strikes in order to conduct collective bargaining, Second, because most contingent workers are not in charge of strategic tasks, the unions do not have much leverage in negotiations. Third, because the counterpart of the union in negotiation is unclear, it is hard to reach a collective agreement effectively. Fourth, the bargaining level of the labor unions do not correspond to the organizational level. Fifth, ironically, the

success of union activity usually ends in the extinction of the union. As for the degree of effectiveness, the contingent workers' union that is included in or has a friendly relationship with the permanent workers' union are most successful. Contingent workers' unions that perform distinctively different tasks from those of permanent workers and have an independent union from the permanent workers' union are also successful. However, when contingent workers who perform similar tasks to those of permanent workers and form an independent union from the permanent workers' union, the union was rarely successful.

Keywords : contingent worker, contingent workers' union, types of contingent workers' union, multiple case study.