

한국 비정규직 운동의 역사와 교훈

이창근(민주노동연구원 연구위원)

비정규직 양상의 변화 과정

역사적 관점에서 본 비정규직 양상 변화 과정

- A. 장귀연(2023)에 따르면, 비정규직은 21세기 내내 존재했지만, 사회적으로 주목받게 된 비정규직 의제는 시기별로 변화해 왔음. 즉, 기간제 고용 → 간접 고용 → 비임금노동의 순서로 변화.
- B. 2000년대 전반기에는 기간제가 대부분. 간접고용 문제도 1년마다 재계약을 해야 하는 기간제 방식의 고용 불안정성에 좀 더 주목. 이 시기에는 정규직과 비정규직 간 업무 분화 뚜렷하지 않았고, 동일 업무 많았음.
- C. 2000년대 중후반기에서 2010년대 전반기에, 자본은 핵심업무와 비핵심업무를 구분하고, 비핵심 업무의 외주화를 적극 추진. 청소, 경비 등 소위 '주변업무'만이 아니라, 콜센터, 전산실 등 비핵심업무까지 외주화. 간접고용 확산.
- D. 2010년대 중후반에 이르러서는 고용 관계 없는 노동이 확산. 법적 판단이나 통념상 사용-종속 관계라고 말하기 애매한 노동이 확산됨. 임금노동자와 비임금노동자의 경계가 흐릿해짐

모호한 지위의 노동자

A. 모호한 지위의 노동자가 증가하는 현상은 국제적으로 보편적 경향.

- ✓ 우버 운전기사 논쟁. 2021년 영국 대법원은 우버 운전기사를 자영업자가 아닌 '노동자'로 인정. 우버 앱에 로그인할 때부터 로그오프할 때까지 '노동자'
- ✓ 2024년 7월 대법원은 온라인 플랫폼 종사자가 프리랜서로 계약했더라도, 사업구조, 플랫폼 알고리즘 등 실질을 따져야 하고, 사실상 기업에 종속되어 있어서 노동자로 인정.

B. ILO는 새로운 계약 형태로 인한 임금노동과 자영업 사이 경계가 모호해지고 있음을 포착해야 한다는 점 강조. 고용계약이 아닌 상업적 계약(도급, 용역, 위탁 등)을 체결하고 있지만, 다른 경제단위를 위해 재화나 서비스를 제공하는 취업자를 '종속계약자(dependent contractor)'로 범주화(ILO, 2018)

비정규직 개념만으로 현실 설명 한계

- A. 비정규직 개념은 한국 노동의 실태를 정확하게 반영하지 못함. 정규직이 아닌 노동자를 비정규직으로 통치면, 현실을 너무 납작하게 만드는 것.
- B. 현실에서 비정규직으로 통쳐지는 노동자는 천차만별
- ✓ 외주화 된 청소노동자, 콜센터 노동자, 아픈 노동자, 해고 노동자, 불안정한 청년 노동자, 하청 노동자, 프리랜서, 플랫폼 노동자, 새벽 배달 노동자, 소규모 사업장 노동자, 가짜 자영업자.
 - ✓ 심지어 정규직 노동자도 해고를 당할 경우 생존이 문제시될 정도로 급속하게 나락으로 떨어짐. 쌍용자동차 해고 노동자.
- C. 결국 핵심은 '노동의 불안정화', 이를 비정규직으로 단순화하기는 어려움.
- ✓ "불안정 노동자는 표면적으로 독립적인 자영업자나 프리랜서로 보이며, 자유롭고 창의적인 방식으로 노동하는 것처럼 보이지만, 실상 불확실한 미래에 대한 두려움 속에서 씬 없이 일하며 기본적 노동권이나 사회적 보호에 접근할 기회가 제한되고 적절한 소득을 보장받지 못하는 노동자(이승윤, 2025)"

고용관계 밖 노동자, 비임금 노동자

- A. 한국에서 가장 널리 알려진 비임금노동자의 형태는 특수고용노동자. 2007년 산재보험법에 '특수형태근로종사자' 규정. 하지만 이 개념은 '주로 하나의 사업'에 노무를 제공하고 보수를 받는 사람으로 정의하여 매우 협소했음(전속성 요건).
- B. 2021년 고용보험법과 2022년 산재보험법에 '노무제공자'란 법적 개념으로 진화. 전속성 요건 폐지.
- C. 고용관계에 기반한 전통적 임금 노동자가 아닌 노동자를 지칭하는 개념 중 가장 포괄적인 개념으로는 '고용관계 밖 불안정 노동자' 또는 '비임금노동자'(남재욱·이다미, 2023). ILO의 종속계약자와 전통적 자영업자를 모두 포괄하는 분석적 개념. 전통적 자영업, 특수고용노동자, 프리랜서, 플랫폼노동자, 3.3% 노동자(가짜 자영업)를 포괄.

불안정 노동자 규모

A. 비정규직 규모는 2024년 8월 기준으로 약 923만 명, 41.7%(김유선, 2024). 전체 임금 노동자는 2천 45만 명.

B. 다양한 유형의 비임금노동자(고용관계 밖 노동자) 규모는 아래와 같이 추정됨

- ✓ 1인 자영업자는 2024년 기준으로 422만 5천 명.
- ✓ 특수고용 노동자는 임금노동자로 분류된 규모와 비임금노동자로 분류된 규모를 합쳐서, 171만명(박영삼, 2024).
- ✓ 플랫폼 노동자는 2023년 기준으로 88만명 (고용정보원).
- ✓ 인적용역 사업소득자는 2013년 337만 명에서 2022년 847만 명으로 2.5배 증가. 국세통계에 '인적용역 사업소득자'가 있는데, 이는 별도의 사업체나 시설 없이 노무나 용역을 제공하는 개인사업자를 말함.

비정규직 문제 대항 담론의 변화 과정

비정규직 문제에 대한 대항 담론과 방향

- A. 비정규직 문제 본격적인 사회 문제로 제기되었던 2000년대 전반기에, 비정규직에 대한 사회적 인식은 같은 일을 하는데 차별하면 안된다는 것. 이 담론은 비정규직 문제를 공론화하는 데 기여.
- B. 이 담론은 2000년대 중후반 이후부터, 정규직과 비정규직 간 업무 분화와 위계화, 외주화가 진행되면서 한계가 드러남. 소위 핵심업무와 비핵심업무 구분하고, 이를 바탕으로 비정규직의 고용과 임금, 승진에 있어서 불이익 정당화
 - ✓ 직군분리제와 무기계약직. 은행권이 대표적. 계약직이 담당하던 텔러의 업무를 별도 직군으로 신설. 정규직 전환 이후에도 이 직군을 벗어나지 못함. 별도의 승진-임금체계. 정규직이 아닌 무기계약직.
- C. 같은 일을 하면 차별하면 안된다에서, 다른 일을 하면 차별해도 된다 또는 차별이 공정하다는 능력주의/공정담론으로 연결될 소지

2000년대 초반, 민주노총 내부 논쟁

- A. 2000년 2차 중집(2.9)에서 비정규직 대응 전략 논쟁. 최종 결론은 3차 중집(3.9). 34명 중 20명 찬성으로 "비정규직 정규직화와 차별철폐"로 결정(장진범, 2022)
- B. 당시 '비정규직 철폐냐, 비정규직 차별 철폐냐'라는 논쟁이 존재했는데, 전자는 모든 노동자는 원칙적으로 비정규직이 아닌 정규직으로 고용되어야 한다는 것이고, 후자는 고용 유연화 자체는 세계적인 시대의 흐름(즉 신자유주의)이니 기간제처럼 채용과 계약해지는 쉽게 하되 임금 및 처우에서 정규직과 차별을 두어서는 안 된다는 것이었음(장귀연, 2023: 5).
- C. 비정규직 정규직화와 차별철폐는 비정규직 문제에 대해 현상적으로 다른 해결책을 제시하고 있는 듯하지만, 두 해법 모두 기업 내 불평등 문제에 초점을 맞추고 그 대안으로 '기업내부노동시장 확대.강화'를 염두에 두고 있다는 점에서 동일한 한계를 지니고 있음
 - ✓ 비정규직 정규직화는 동일한 사용자를 전제로 '정규직 되기'를 통한 기업내부노동시장으로의 진입을 의미했으며, 차별철폐 역시 개별 기업 내에서 비교 가능한 동일한 노동을 하는 정규직과의 임금 및 노동조건에 있어서 차별 해소를 의미

'정규직화'와 '차별철폐', 다른 듯 같은 요구

- A. 정규직화는 '동일한 사용자를 전제'로 한 대안. 이는 본질적으로 기업내부노동시장 확대 강화인데, 일부 중대기업과 공공부문을 제외하면 전체 노동자에게 적용될 수 있는 해법 아님.
- ✓ 정규직화 요구는 일부 대기업과 공공부문의 기간제 및 불법파견 사내하청이라는 특수한 조건에 해당하는 노동자에게만 적용. 비정규직화 대응을 위한 보편 요구로는 한계
- B. '차별철폐' 역시, '개별 기업 내 정규직과의 차별철폐'라는 기업 내 불평등에 초점을 맞춘 요구임. 기업 간 불평등 문제에 대한 해결책으로는 역부족
- C. 개별기업을 넘어 격차와 불평등 해소를 위한 방안으로 수렴될 필요. 비정규직 노조할권리 보장과 산별교섭을 통한 연대임금이 핵심.
- ✓ 비정규노동 정책의 최우선 순위는 공공부문 정규직화가 아니라 특수형태근로자 노동권 인정(정이환, 2018). "비정규직 문제의 경우 정규직 전환만이 아니라 '온전한 노동기본권 보장과 확장'의 중요성이 강조되는 시대로 진입 중(오민규, 2023)

고용계약 기반 노동자를 넘어선 노동권 확대 필요

- A. 기간제 고용은 함부로 해고 못하게 한 근로기준법 해고 제한 무력화. 간접고용은 고용주와 사용자를 분리시켜 원청 책임 면제. 특수고용은 고용하지 않고 노동자 사용하여, 노동자는 기존 법제도적 노동권을 거의 보장받지 못하고 사업주는 책임 면제(장귀연, 2023).
- B. 노동법상 노동자 개념 확대하더라도, 이에 포함되기 쉽지 않은 노동자 존재
 - ✓ 복수의 의뢰자에게 의뢰를 받고 그때마다 보수를 협상하여 단기간에 캐릭터 디자인을 하는 프리랜서 디자이너, 소속된 곳이 없이 일하면서 개인별 의뢰를 받아 먼저 보수 제시하고 협상하는 개인교습강사
- C. 고용되어 있든 그렇지 않든 모든 일하는 사람에게 보편적 노동권과 안정된 생활을 누릴 수 있는 권리 보장 필요. 노동 자체에 대한 새로운 인식과 권리 보장을 위한 사회적 논의가 필요하다는 의견 대두
 - ✓ "모든 노동자들은 노동을 통해 사회를 유지·발전시키고 있으므로 사회적으로 버텨하고 안정적인 삶을 누릴 권리"(장귀연, 2023)
 - ✓ "임금으로 교환되는 고용시간의 틀을 넘어 노동자의 삶 전반에서 펼쳐지는 노동활동시간의 인정과 보상"(박제성, 2023)
 - ✓ 노동자성을 인정받아 임금노동자로서의 권리를 획득할 수 있게 하는 것은 유의미한 것이겠지만, 근본적으로는 고용관계에 근거해 노동자성을 판단하는 관행을 넘어설 필요(김철식, 2025)

'고용관계 밖 노동자' 노동권 배제와 오래된 쟁점

A. 비임금노동자(고용관계 밖 노동자)는 노동법과 사회보장법 적용에서 배제되는 경우가 많음

- ✓ 고용보험법과 산재보험법에서는 노무제공자 특례를 통해 적용 받음. 다만 18~19개 직종에만 적용
- ✓ 연금과 건강보험은 직장가입자가 아닌 지역가입자로 가입하고 있음. 보험료의 사용자 부담이 없어서 불이익
- ✓ 근로기준법상 '노동자'로 인정되지 않아, 해고, 휴일과 휴가 등 다양한 법적 권리 못 누림
- ✓ 노조법상 '노동자'로 인정되지 않아, 노동조합 결성, 단체교섭, 쟁의행위 행사하는 데 제약이 큼
 - (예를 들어, 화물연대를 공정거래법상 사업자단체로 규정, 파업은 사업자단체 금지행위에 해당)

B. 개별법을 통한 보장 vs 일반법을 통한 보장이라는 오래된 쟁점이 있음. (고용과 노동조건 관련 노동권) 권리의 하향평준화, 오분류에 대한 경계를 전제로, 법 형식보다는 내용에 주목하고, 통합적 접근 필요.

임금노동자를 넘어선 모든 노동자 노동권 보장

- A. 비임금노동자까지 포함한 보편적 노동권 보장은 두 가지 측면으로 구분해서 살펴볼 필요. 노동3권의 측면과 노동조건의 측면.
- B. 노동3권의 경우, 고용관계에 기반하지 않는 노동자의 노조할권리 보장, 원청 상대 하청노동자의 교섭권 및 쟁의권 보장, 단체협약 효력 확장 등이 필요
- C. 노동조건의 경우, 통합적 접근 필요. △ 근로기준법 '노동자' 개념을 넓히고, 노동자성 판단 시 사용자에게 입증 책임 부과하는 법 개정, △ 노동자인데도 사업자로 오분류되는 것이 시정되어야 하며, 이를 위한 제도적·행정적 제도 개선, △ 산재보험법, 고용보험법의 경우, 지속적으로 보장범위 확대가 필요하고, 연금과 건강보험의 경우 직장가입자로의 자격전환 필요 △ 이상의 조치와 병행하여, 모든 일하는 사람의 권리보장을 위한 기본법 제정이 필요. 고용계약의 존재여부 및 계약 형식에 상관없이, 해고제한, 노조할권리, 산업안전, 최저임금, 모성보호, 장시간 노동으로부터의 보호, 차별금지 등의 권리 보장 필요
- D. 특수고용·플랫폼 노동자의 임금(소득) 관련해서는 두 가지 차원의 접근이 필요. 먼저 화물기사에게 적용되었던 '안전운임제와 유사한 제도 도입이 가능하고 실효적인 직종에는 해당 제도를 우선 도입하고(안전배달제 등), 그 이외의 경우에는(웹툰 작가 등) 최저임금제도를 확대 적용

불안정 노동자 조직화와 산별노조

비정규직 조직화 유형

- A. 역사적으로 비정규직 조직화 유형은 크게 기업 단위 조직화와 초기업 단위 조직화로 구분
- B. 초기업단위 조직화는 직종(또는 업종) 기반 조직화와 지역 기반 조직화로 구분
- C. 비정규직 조직화도 사업장 단위 조직화가 많음. 공공부문 비정규직과 대공장 사내하청이 대표적
 - ✓ 한통 계약직, 근로복지공단 계약직, KTX 승무원. 대체로 외주화에 맞선 투쟁.
 - ✓ 공공부문 정규직 전환. 인천공항, 가스공사, 마사회, 건보공단 고객센터 등
- D. 특수고용 노동자의 경우 직종 조직화가 많음. 지역조직화의 경우 지역일반노조운동과 산별 지역지부를 통해 조직.

산별노조와 불안정 노동

- A. 역사적으로 산별노조 건설은 실용주의적 동기에 의해 현실화됨. 1997년 노조법 재개정에 따른 기업별 노조 물질적 기반 해체 위기와 경제위기에 따른 기업별 노조의 전투적 동원에 기반한 구조조정 대응 한계
- B. 하지만 실용주의적 산별노조는 노동의 불안정화라는 근본적 환경 변화에 직면
- C. 노동의 불안정화에 대응하는 행위자들의 다양한 실천양식
 - 경로의존적 해법: 기존 기업별노조의 산별노조 전환 경로 강화. 하지만 수평적 통합은 불안정 노동 대응에 한계 노정.
 - 실용주의적 산별노조에 대한 도전(한계에 대한 문제제기)과 반발(경로 자체에 대한 회의).
 - 도전은 비정규직 당사자 투쟁과 전략조직화, 지역일반노조
 - 반발은 기업별노조 현상유지론
 - 도전과 반발에 대한 산별노조의 다양한 시도와 실험

산별노조와 불안정 노동

- A. 역사적으로 산별노조 건설은 실용주의적 동기에 의해 현실화됨. 1997년 노조법 재개정에 따른 기업별 노조 물질적 기반 해체 위기와 경제위기에 따른 기업별 노조의 전투적 동원에 기반한 구조조정 대응 한계
- B. 하지만 실용주의적 산별노조는 노동의 불안정화라는 근본적 환경 변화에 직면
- C. 노동의 불안정화에 대응하는 행위자들의 다양한 실천양식
 - 경로의존적 해법: 기존 기업별노조의 산별노조 전환 경로 강화. 하지만 수평적 통합은 불안정 노동 대응에 한계 노정.
 - 실용주의적 산별노조에 대한 도전(한계에 대한 문제제기)과 반발(경로 자체에 대한 회의).
 - 도전은 비정규직 당사자 투쟁과 전략조직화, 지역일반노조
 - 반발은 기업별노조 현상유지론
 - 도전과 반발에 대한 산별노조의 다양한 시도와 실험

실용주의적 동기에 기반한 산별노조의 한계

- A. 기업별노조의 수평적 통합으로 건설된 산별노조. 기업별 노조의 관행과 의식이 산별노조로 이어짐.
- B. 정규직 조합원의 이해대변에 초점, 비정규직 조직화 소홀
 - 대기업노조 104개 중 규약에 비정규직 노동자의 포괄을 명시한 노조 비율은 26%(장귀연, 2009)
 - 보건의료노조와 공공운수노조 의료연대본부 산하 조직 중 비정규직 노동자의 노동조합 가입이 가능한 곳은 전체의 절반에 못미침(40%)
- C. 비정규직을 포괄할 수 있는 내부 조직체계 미비. 원칙적으로 개별가입 허용, 실제로는 기업 단위 조직 위주로 구성. 기업지부 외부에서 조직된 비정규직 노동자 편제 방식 부재.
- D. 인적/재정적 역량의 대부분이 조직된 노동자 이해 대변에 집중.

→ 산별노조 정당성 약화. 실용주의적 산별노조에 대한 도전과 반발적 해결책 촉진.

실용주의적 산별노조에 대한 도전

A. 비정규직 당사자 투쟁과 조직화, 총연맹의 전략조직화

- 총연맹 전략조직화는 산별노조의 비정규직 조직화 실험을 촉진하여, 산별노조 운동의 변화를 추동하는 중요한 전환점 제공
- 구체적 경로는 총연맹 배출 조직활동가의 산별연맹 배치, 산별노조 비정규직 조직대상 선정에 있어서 준거점(총연맹의 5대 부문 선정) 제공

B. 지역 중심 비정규직 조직화(지역일반노조) . 지역연대론에 기원. 산별노조가 중소기업 노동자 조직화에 관심을 갖게 하고, 지역지부 결성을 유력한 조직형태로 촉진하는 역할.

"지역에서 IMF 이후에 중소기업체하고 비정규직 막 쏟아져 나오고. 그럼, 이 부분들을 어떻게 조직할 거냐 하는 관점 속에 지역일반노조 운동. 지역을 토대로 한 그런 걸 주목하다 보니까. 지노협, 전노협의 조직 형태에 대해 관심을 갖게 돼. 그러면서 산별[노조-인용자] 형태가 맞나. 산별[노조-인용자]에 대한 의문을 갖게 된 거죠. 일반노조를 만들었다는 것 자체는 이미 산별노조 저런 식으로 가는 [것은-인용자] 문제가 있다. 민주노총은 이런 시스템에 문제가 있다라는 걸 인식한 토대에 의해서 일반노조 만들고. (인터뷰 11)"

실용주의적 산별노조에 대한 반발

A. 대기업노조의 반발. 기업별 노조 연맹체 유지론과 기업지부 인정론

- 우리가 '산별을 왜 만드냐'라고 조합원을 설득할 때, '야 이걸 하면 임금이 평준화 돼 가지고, 노동자들이 단결 연대가 잘 된다'고 라고 말하는 것이 아니라, '힘이 세져서 더 많이 받을 수 있습니다' 하는 식으로. 처음에는 탄압 대처고, 사회 개혁에 대한 관심들이 굉장히 빠른 속도로 경제적 그것도 기업 차원의 경제적 이해로 바뀌어버리는 거예요. (인터뷰 29)
- 조합원 설득 논리는 "기업 차원에서 해결하기 힘든 문제(정부 정책, 산업구조 재편, 구조조정에 의한 고용 문제)에 대응하기 위해 '더 크고 힘있는 노조'를 만들어야 한다"는 논리가 주된 것

B. 대기업노조의 '반발적 과정'은 대기업노조가 상당한 권한을 보유하는 산별노조 산하 대기업지부를 인정하는 형태로 '타협'

도전과 반발에 대한 산별노조의 응답(2000년대)

- A. 산별노조 밖에서 제기된 다양한 도전과 문제 제기는 산별노조 내부에서 변화의 필요성을 더욱 강하게 부각시킴
- B. 산별노조는 다층적인 도전과 문제 제기를 포용하며, 적극적으로 수렴. 즉, 비정규직 조직화를 위한 자원 투여와 조직체계 정비, 교섭모델과 조직화 모델 간 균형적 접근 등 실용주의적 산별노조의 재구성 모색
- C. 다만, 2000년대 지도자들에게 산별교섭은 산별노조 체제에서 핵심. 이는 비정규직 조직화를 위한 다양한 실험을 상대화. 전반적으로 자원과 역량 투여, 조직화 성과가 컸다고 보기 힘들지만, 다양한 비정규직 조직화 실험을 통해 실용주의적 산별노조 재구성의 실마리가 마련되고, 2010년대로 들어서면서 본격적인 조직화 모델로의 전환 토대가 형성되었기 때문에 중요.
- D. 산별노조의 다양한 실험과 재구성 시도
 - ✓ 운송하역노조의 화물연대 조직화
 - ✓ 공공노조의 지역지부 중심 비정규직 조직화
 - ✓ 금속노조의 비정규직 조직화 전략: 1지역 1공단 조직화 및 1사 1조직 방침 추진
 - ✓ 보건의료노조의 조직화 기금과 조직활동가 배치

불안정 노동자와 초기업교섭

불안정 노동자와 단체교섭 구조

		산업	업종	직종	특성	동일원청의 하청·계열사
전 국	통 일	금속, 보건, 금융	영화, 면방	타워크레인		희망연대
	집 단		토목건축, 언론(지상파) 교육공무직, 증권		공공연구	
지 역	통 일		플랜트건설, 택시(한), 시내버스, 마을버스, 향운	서울시공무직, 레미콘		
	집 단		택시(민) 쥬얼리	공공서울지부 대리운전 강원도공무직 화물연대		협동조합 (축협)

불안정노동
자가 주된
조합원인
조직일수록
초기업교섭
비중이 높음

초기업 임금교섭 유형

	기업/지역별 보충교섭	
	불허	허용
단일임금 (표준협약)	타워크레인, 플랜트건설 공공운수 서울, 대리운전	토목건축 학교비정규직
정률 인상	(면방, 택시)	(보건의료, 증권업종)
정액 인상	희망연대	
가이드라인		(협동조합)
개별 사업장 단위	(금속, 공공연구)	

불안정노동자가
주된 조합원인
초기업노조일수록
초기업단위로
임금교섭을 진행함

비정규직 초기업노조의 초기업교섭 특징①

- 임금에 대한 초기업단위 교섭의 규율 정도는 저임금·불안정 노동자층을 적용대상으로 한 사례가 대체로 높음
 - ✓ 타워크레인기사, 형틀 목수, 플랜트 공사 기능공, 대학 청소용역 노동자, 대리운전기사 등의 경우, 전국 혹은 지역단위 초기업교섭을 통해 사실상 해당 직종의 '표준임금' 결정
 - ✓ 교육공무직(학교비정규직) 임금도 전국단위 중앙교섭에서 기본급 등 주요 사항 결정
 - ✓ 초기업 수준에서 동일 금액 혹은 동일 비율의 임금인상을 통해 단계적으로 내부 격차 줄이기 위한 임금정책 추진

비정규직 초기업노조의 초기업교섭 특징②

- 초기업단위 협약의 공식적인 적용범위는 대부분 조합원으로 명시되어 있지만, 노조 확대에 대한 사용자들의 우려, 인건비 출혈경쟁 규제 등 이유로 실제로는 비조합원까지 확대·적용
 - ✓ 건설, 대리운전 등은 전국 혹은 지역 단위에서 해당 직종의 모든 노동자에게 사실상 확대·적용
 - ✓ 대학 청소용역, 택시 등은 해당 노조가 일종의 '유형 설정자'로서 기능
 - ✓ 교육공무직(학교비정규직)의 경우, 현행 노조법 상 '지역적 구속력' 조항이 적용되는 사례도 있음(세종시)

비정규직 초기업노조의 초기업교섭 특징③

- 초기업단위 교섭구조가 형성된 배경에는 노동시장 특성, 정치·사회적 환경 변화, 당사자의 전략적 선택 등 다양한 요인들이 영향을 미쳤는데, 사용자 측 필요 역시 중요한 요인
 - ✓ 전문건설업체, 대학청소용역업체, 방송·통신 설치·수리 하청업체 등 원·하청관계라는 구조적 제약에 갇힐 수밖에 없는 사례들에서 초기업단위 교섭을 통해 사용자들 간 출혈적인 비용 경쟁 방지라는 요인이 매우 강하게 작용
 - ✓ 효율적 노무관리라는 원청 필요도 초기업단위 교섭구조 형성에 중요한 요인으로 작용

비정규직 초기업노조의 초기업교섭 특징④

- 노동조합 전략적 유연성은 초기업단위 교섭 성사와 유지에 매우 중요
 - ✓ 하청노동자 노동조합은 원청이 실질 사용자라는 사실을 제기하고 공론화하면서도 실제 교섭은 법·제도의 미비와 조직력의 한계를 고려하여 다수 하청업체들과 진행하는 유연성을 발휘 - 건설노조, 플랜트건설노조, 희망연대노조, 공공운수노조 서울지부 등
 - ✓ 학교비정규직연대회의, 건설노조 토목건축분과는 지역단위 교섭의 성과를 바탕으로 전국단위 중앙교섭을 성사시킨 단계적 접근

비정규직 초기업노조의 초기업교섭 특징⑤

- 교섭 상대방으로서 사용자는 사용자단체, 사용자 교섭대표, 개별적 참여 등 다양한 형태
 - ✓ 금속, 건설, 대리운전, 방송·통신 설치·수리 등의 부문에서는 전국 혹은 지역단위 사용자 단체가 구성되어 있음
 - ✓ 보건의료, 협동조합 등에서는 사용자 교섭대표가 구성되어 있음
 - ✓ 노조법 상 사용자단체는 아니지만, 동종 업종의 이익 증진을 목적으로 설립된 '사업자단체'가 실제 교섭 상대방으로 참여하고 있음
 - 타워크레인임대업협동조합, 전국시도교육감협의회, 서울특별시구청장협의회, 시도별 택시운송사업조합과 버스운송사업조합, 대한방직협회 등
 - ✓ 거의 모든 사례에서 노동조합 교섭 상대방으로 잠재성을 갖고 있는 '사업자단체'가 존재

비정규직 초기업노조의 초기업교섭 특징⑥

- 한국의 사용자단체는 상당히 다양한 존재 양태를 띠고 있음
 - ✓ '처음부터 사용자단체로 설립된 사용자단체'(제1유형). eg. 금속사용자협의회
 - ✓ '사업자단체이면서 사용자단체인 이중적 성격의 사용자 단체'(제2유형). 노사 또는 노사정협의에만 참여하는 단체도 있고, 실제 노동조합과 정례적으로 단체협약을 체결하는 단체도 있음
 - ✓ 노동조합과 정례적으로 단체교섭과 협약을 체결하는 단체는 아래와 같음.
 - 대한방직협회, 한국타워크레인협동조합, 서울특별시구청장협의회, 전국 시도교육감협의회, 한국영화제작가협회(2006~2017), 은행연합회(2002~2008), 시도버스운송사업조합, 시도택시운송사업조합, 부울경레미콘제조사연합회
 - 안전운임위원회 참가 운수사업자 단체와 화주 단체. (운수사업자)화물자동차운송사업연합회, 화물운송주선연합회, (화주) 경총, 프랜차이즈산업협회, 철강협회

대안적 노동조합은 결국 다양한 실험을 통해 형성될 수 있을 뿐

- ✓ 포프: 현대 노동운동은 어느 하나의 조직모델로는 충분한 대응력을 갖출 수 없고, 산별노조를 포함한 다양한 조직형태를 결정할 권리를 지녀야 함. 어떠한 자주적인 노동자 조직 모델도 지배적인 패러다임인 산별노조주의를 대체할 수 없음.
- ✓ 피세르: 전통적 산별노조는 더 이상 현대사회에 유효하지 않음. 직업별 노조주의와 산별노조주의가 결합된 새로운 형태의 노조 필요. 즉, 산별노조의 포용성과 직업별 노조의 교육/훈련에 대한 관심이 결합된 형태.
- ✓ 혼종성의 잠재력: 한국 산별노조의 혼종성은 극복해야 할 폐해라기보다는, 오히려 변화하는 노동 환경에 유연하게 적응할 수 있는 잠재적 역량으로 인식할 필요
 - 역사적으로 형성된 다양한 연대론의 장점을 현대적 맥락에 맞게 재해석하고, 다양한 요소 간 관계를 재정립할 수 있다면, 한국 산별노조는 노동운동에서 발생하는 혁신적 실험과 시도들을 억압하지 않고 발전시킬 수 있는 잠재력을 가지고 있음

감사합니다