

CtW(SEIU)-공공노조 조직화 프로그램 비교연구

2011. 09. 08

연구기관: 노동자운동연구소
전국공공운수사회서비스노동조합

<제출문>

전국공공운수사회서비스노동조합 귀하

이 보고서를 『CtW(SEIU)-공공노조 조직화 프로그램 비교연구』의 최종보고서로 제출합니다.

2011년 9월 8일

▶ 연구자 (이하 가나다 순)

임월산 (노동자운동연구소 국제국장)

조은석 (노동자운동연구소 연구원)

한지원 (노동자운동연구소 연구실장)

사회진보연대 부설

노동자운동연구소

일러두기

Organizer 조직활동가

Homecare worker 재가요양보호사

Shop steward 현장위원

Union representative 노조 상근자

SEIU International SEIU 중앙

Client 입주업체, 입주자

Organizing committee 노동자 위원회

Master contract 기본협약

Petition 청원

Lost time 무급휴가

Organizing brigade 조직화 실천단

차례

요약	1
1장 서문	4
2장 미국서비스노조(SEIU)에 대한 기본 이해	6
1. SEIU 소개	6
2. 한-미 노동법제 비교	9
3. 미국의 노동조합 체계	13
3장 최근 조직화 사례	15
1. 마이애미대학교(UM) 청소노동자, 캠퍼스관리 노동자 조직화 캠페인	15
2. 재가요양보호사조직화활동(SEIU 1199P)	23
3. 공항 조직화 캠페인	31
LA공항 조직화	31
덴버국제공항조직화	34
4. SEIU 32BJ 지부의 뉴저지 건물 청소노동자 조직화 캠페인	37
5. 병원 조직화 사례	45
4장 한/미 조직화 프로그램 비교	51
1. 한/미 대학 청소노동자 전략조직화 비교	51
2. 미국 재가요양보호사와 병원 간병인 조직화 비교	56

3. 한/미 공항 전략조직화 비교	62
5장 결론 : 시사점과 제언	66
<자료> 추가 이해를 위한 참고 자료들	71
<부록 1> 미국서비스노조 활동가 인터뷰 자료	73
1. 마이애미대학 서비스노동자 조직화 담당자 인터뷰	74
2. Local 1199PA 재가요양보호노동자 조직화 담당자 인터뷰	83
3. SEIU 105 지부 덴버 국제공항 조직화 캠페인 담당자 인터뷰	94
4. SEIU 32BJ 지부 뉴저지 상용빌딩 청소노동자 조직화 캠페인 담당자 인터뷰	103
5. SEIU 병원 조직화 전략 담당자 인터뷰	114
<부록 2> 미국서비스노조 교육 자료	124
1. SEIU의 상근자 및 노동자 교육 소개	125
2. 실천단/상근자 훈련 프로그램(발췌)	129
3. 국장급 상근자 능력계발 교육 진행자 가이드	131
4. 리더쉽 아카데미	136
5. 노동자 동원에 관한 82 지부 상근자 및 노동자 실천단 교육자료	149

요약

한미 전략조직화 사업을 비교함에 가장 주의를 기울여야 하는 것은 양국의 법제가 판이하게 다르다는 것이다. 그만큼 전략의 차이도 존재할 수밖에 없다. 노조 설립이 신고제인 한국과 달리 미국은 비밀선거나 카드체크라는 방법을 통해 회사로부터 노조를 인정받아야만 한다. 미국서비스노조는 바로 이러한 노조 설립의 제한을 극복하기 위한 전략을 핵심으로 두고 조직화 사업을 진행하고 있다.

본 보고서에서는 가장 최근에 진행 중인 마이애미 대학교 청소노동자 조직화, 뉴저지 건물 청소 노동자 조직화, 로스엔젤레스와 덴버 공항 조직화, 펜실베이니아 재가요양 노동자 조직화, 예일-뉴헤이븐 병원 노동자 조직화를 조사 분석하였고, 이중 대학 청소, 공항, 재가요양 조직화 사례를 한국과 비교하였다.

한국과 미국의 대학 비정규직 청소/시설관리 노동자 조직화 사업에서는 차이점보다는 공통점이 많았다. 첫째, 각 사회단체 및 학생들과 연대활동을 통해 캠페인을 진행시켜 지역공동체의 지지를 이끌어 내었다는 점, 둘째, 사업장에 존재하는 노동자의 불만을 비롯한 이슈들(미국: 노동조건, 의료보험, 한국: 휴게실 문제, 중간 관리자 횡포 등)을 적극적으로 조직화하여 노조설립의 동력으로 삼았다는 점, 셋째, 다른 사업장의 노동자가 조직화 사업에 참여함으로써 조직화의 성과를 극대화하였다는 점이다.

공항 전략조직화 사업에서는 몇 가지 차이점 있었다. 미국 공항 조직화 사업이 한국과 다른 점 중 하나는 산업적 파급력과 동시에 공항 용역과견업체의 전국적 파급 효과에 주목하는 점이다. 대형 용역과견업체에서 노조를 조직하며 다른 산업의 다수 노동자를 연쇄 조직하겠다는 전략이 도드라져 보였다. 미국 전략 조직화 사업의 힘 중 하나는 본조(전국 중앙, 지역 중앙)의 '전문성'에 있는데, 덴버 조직화 사례에서 보면 중앙에서 파견된 조직 전문가가 해당 지역의 조직화 주체들을 키워내고, 노조 전망을 서비스모델에서 조직화모델로 바꾸는데 큰 기여를 했다는 점이 한국과 차이를 보였다.

간병 노동자 사례는 미국이 재가요양보호사를 대상으로 했고, 한국은 병원 간병인을 대상으로 했다는 점에서 직접 비교는 어렵다. 하지만 몇 가지 시사점을 얻을 수는 있었다. 간병노동자 조직화에 있어 한국과 미국의 차이점은 미국의 경우 법/제도적 차원, 이해관계자와의 연대, 조직화 사업이 유기적인 연관을 맺고 있는 반면, 한국의 경우 각각 독립적으로 제기된다는 점을 들 수 있다. 비록 펜실베이니아에서 성공하지는 못했지만 장기적인 제도 개선과 이해관계자와의 연대를 통한 조직화 사업이 성공했던 캘리포니아 사례 등을 통해서 볼 때 한국에서

도 다각적 접근이 필요하다는 점을 시사점으로 얻을 수 있다.

사례로 소개한 뉴저지 건물 조직화는 한국에서도 시작되고 있는 건물 청소 노동자 조직화 사업에 몇 가지 아이디어를 제공한다. 뉴저지 건물 조직화는 사측과의 중립협정, 기본협약 등 다양한 전략을 사용한 모범 사례이며 또한 새로운 지역을 조직하기 위해서 기존 조직화를 통해서 키운 힘을 효과적으로 활용한 사례라고도 볼 수 있다. 여러 조건(파트타임, 야간 근무 등)으로 제약이 심한 노동자의 힘을 지역사회 활동가, 정치인과 같이 진행한 기업 명예훼손 캠페인으로 보충해서 빠른 시기에 조직화 성과를 낼 수 있었던 점도 시사점이다.

병원 전략 조직화 사례는 조직화 사업의 음과 양을 동시에 보여준다. 예일-뉴헤이븐 조직화 사업에서는 지역사회단체와 연대를 통해서 포괄적인 캠페인을 기획하고 보다 많은 영향을 행사할 수 있었다. 노조인정을 얻어내는 데에는 결국 실패했지만 병원이 지역사회에 미치는 영향을 규탄하고 그 중 일부를 개선시킬 수 있었다. 그러나 기업대상 캠페인은 노동자의 단결보다 노동자의 분화를 야기하는 부작용이 있었고, 지속적 노조 탄압에 끝까지 대응하기보다는 적당한 타협으로 물러서며 결국 전략조직화 캠페인이 시나브로 사라져 버리는 결과로 이어진 점은 한국 사업에서도 반면교사로 삼을 필요가 있다.

본 보고서는 위의 모든 사례들을 종합 검토하여 몇 가지 공통적인 시사점을 추출했다. 첫 번째는 건물, 대학, 간병 등 앞에서 조사 분석한 모든 사례에서 공통적으로 발견되는 것으로 미국서비스노조 중앙이 지역 혹은 업종 조직화 사업을 하면서 지원했던 핵심 중 하나는 단순히 재정에 그치는 것이 아니라 바로 중앙 간부들이 직접 조직화 사업에 뛰어들었다는 점이다. 둘째는 미국서비스노조가 조직화 사업에서 가장 중요하게 생각하는 한 가지는 현 조직 부문에 대한 재조직화라는 점이다. 이들은 캠페인의 한 축으로 내부 캠페인(internal campaign)을 언제나 상정한다. 앞에서 소개한 뉴저지 건물 조직화와 덴버 공항 조직화 캠페인에서도 이는 단적으로 드러난다. 셋째는 미국서비스노조에서 전략조직화 사업의 중추적 역할을 하고 있는 단위는 현장 조합원들을 주축으로 구성된 조직화 실천 단으로, 노조가 직접 비용을 지불해야 하기 때문에 많은 재원이 필요하지만, 조직화 사업 확대, 기존 조합원의 조직화 사업에 대한 동의 기반 확대라는 선순환의 중요한 매개가 된다는 점이다. 넷째는 미국서비스노조 전략조직화 사업의 또 다른 특징은 전략조직화 사업 구성부터 실행까지 한 사업장, 한 지역이 아니라 조직화 사업의 연쇄적 확장을 중심에 둔다는 것이다. 이는 제도 개선, 전국 캠페인과 지역 캠페인의 연계, 전국적 파급력을 가지는 핵심 기업을 상대로 한 단체협약 확장 등을 통해서 이루어진다. 마지막으로 미국서비스노조의 전략은 한 편에서는 지나치게 조직화의 효율성만을 추구해 양적인 확대에서나, 조직 활성화에

있어서나 실패하는 사례도 있다는 점이다. 투쟁을 회피하고 지나친 노사협조주의로 편향된다거나, 의회 로비에만 치중하여 현장 조직화를 소홀히 할 경우 피해가 뒤따랐다.

1장 서문

90년대 세계적인 노동운동의 침체 속에서 미국서비스노조의 성장은 세계 노동조합 운동에 많은 관심을 받아 왔다. 한국에서 역시 2000년대 초중반부터 미국서비스노조의 조직화 모델에 대한 연구가 여럿 이루어졌으며, 민주노총과 산별노조의 전략조직화 사업에 큰 영향을 미쳐왔다.

하지만, 지금까지의 미국서비스노조의 전략조직화 사업에 대한 평가는 미국 사례를 법제도 조건, 정치 경제 정세 조건 등에 상관없이 무비판적으로 수용하거나, 반대로 미국 사례를 단순 양적 조직 확대에 치우친 실리주의적 조직화 운동으로 평가절하 하는 편향이 있어왔던 것도 사실이다.

본 연구는 미국서비스노조(SEIU)와 공공서비스노조의 전략조직화 사업을 양국의 법제도, 노동시장 상황을 고려하여 비교 분석한다. 그리고 무엇보다 최근 진행되고 있는 조직화 사업을 현지 담당자들에 대한 인터뷰를 바탕으로 소개하고 평가함으로써 보다 생생한 조직화 사업의 교훈을 얻고자 한다.

비교 분석은 미국서비스노조의 여러 전략 조직화 사업들 중 한국과 비교가 가능한 3개 부분을 대상으로 하였다.

먼저 한국에서도 활발하게 진행되고 있는 대학 청소, 시설관리 노동자 조직화 사례로 마이애미 대학 조직화 사업을 조사 분석했다. 마이애미 대학 조직화 사업은 2005년 초에 미국서비스노조가 상대적으로 노조 조직률이 낮은 미국 남부, 남서부 청소 노동자에 대한 대규모 조직화 계획을 세우면서 시작되어 2010년까지 진행된 사업이다.

다음으로 재가요양보호사 조직화 사례로 펜실베이니아 재가요양보호사 조직화 사업을 조사 분석했다. 펜실베이니아 재가요양보호사 조직화 사업은 보건의료 노동자들을 주축으로 구성되어 있는 1199지역지부에서 시작한 사업으로 전미공무원노조(AFSCME)와 공동 조직화 사업을 진행한 사례다. 재가요양보호사 조직화 사업은 1998년에 캘리포니아 주에서 7만8천 명의 노동자를 일시에 조직해 미국서비스노조의 조직화 모델을 세계에 알린 사업이기도 하다. 2006년부터 시작된 펜실베이니아 재가요양보호사 조직화 사업은 2011년 1월에 노조 인정을 받아내었다.

마지막으로 민주노총과 공공운수노조의 2기 전략조직화 사업이기도 한 공항 조직화 사례로 로스엔젤레스와 덴버 공항 조직화 사례를 조사 분석했다. 로스엔젤레스국제공항 조직화 사업은 2006년 1877지역지부의 캘리포니아의 모든 공항에 대한 조직화 캠페인의 하나로 2006년 시작되었다. 로스엔젤레스 노동자들은 공항에서는 매우 드문 파업까지 2008년 단행할 정도로 강도 높게 투쟁했다. 덴버 국제공항 조직화 사업은 신규 노조

조직화 사업이 아니라 노조 재조직화를 통한 조직 확대/강화를 도모한 사례다. 덴버 공항 노조는 매우 관료화 된 조합원 서비스만을 제공하고 있었는데, 2000년대 초반 노조 중앙에서 파견된 조직활동가가 조직화 중심 모델로 노조를 개혁한 예를 분석했다.

이밖에도 본 보고서에서는 한국과 직접 비교는 불가능하지만 건물 조직화 사례로 뉴저지 조직화 캠페인과 병원 조직화 사례인 코네티컷 주의 예일-뉴헤이븐 병원 조직화 캠페인을 담았다. 뉴저지 건물 조직화 캠페인은 2001년 미국서비스노조에서 상대적으로 조직세가 강한 동부 지역의 조직 확장을 위해 계획한 캠페인으로 2001년부터 2003년까지 진행되었다. 한국에서 건물 청소 노동자 조직화는 아직 초기 단계이나 여러 시사점을 얻을 수 있다. 예일-뉴헤이븐 병원 조직화 캠페인은 미국서비스노조의 조직화 캠페인은 기업 상대 캠페인, 노조 탄압에 대한 대응 등에 관해서 여러 평가 지점을 얻을 수 있는 사례다.

미국서비스노조의 전략조직화를 종합적으로 이해하기 위해 각 사례를 ① 배경 ② 조직화 사업 개요, ③ 캠페인 전략, ④ 내적 자원, ⑤ 외적 지원, ⑥ 노조 인정 쟁취 전략, 교섭방식, ⑦ 조직활동가의 역할, ⑧ 활동가 교육방식 으로 나누어 분석하였다. 배경에는 캠페인이 진행된 부문의 노조가 전략적 선택을 한 배경, 노동조건, 기존 노사관계 등을 담았으며, 조직화 사업 개요는 주요 캠페인, 파업, 교섭 등을 시기 별로 담았다. 캠페인 전략에는 이미 진행된 전국적 조직화 사업과 해당 지역 캠페인의 관계, 캠페인 성공을 위해 서비스노조가 의식적으로 노력한 핵심 지점 등을 분석했고, 내적자원과 외적자원에서는 노조가 조직화 사업을 하기 위해 노조 내부에서 동원한 활동가들과 지역사회에서 동원한 활동가들의 구체적 활동을 분석했다. 조직활동가의 역할에서는 조직 내에서 투입된 조직활동가들이 조직화 사업에서 진행한 여러 역할들을 구체적으로 조사 분석했으며, 교육 방식에서는 조직활동가를 양성하기 위해 취한 여러 사업들을 조사했다. 한편 미국의 노조법 하에서 사측이 노조 설립에 강하게 개입할 수 있는 특수성을 이해해야 캠페인 전체를 이해할 수 있다. 이런 배경을 이해하기 위해 각 사례 별로 노조 인정 쟁취 전략을 따로 담아 캠페인 전체에 대한 이해를 높이고자 했다. 단 8개의 분석 대상은 각각의 조직화 사업 특성에 따라 다소 차이가 있다.

미국 사례에 대한 연구는 미국 조직화 사업과 관련된 여러 문서들을 기본으로 실제 조직화 사업을 진행한 담당자들을 전화, 이메일, 대면 인터뷰하며 진행하였다. 한국과의 비교 분석을 위해 공공운수노조의 전략조직화 사업도 같은 방식으로 조사하였다.

본 보고서는 노동자운동연구소의 조은석 연구원, 임월산 국제국장, 한지원 연구실장이 집필하였으며, 공공운수노조에서는 김석 대협실장, 류남미 미비실장이 함께 토론했다. 본 연구가 공공운수노조의 2기 전략조직화 사업에 도움이 될 수 있기를 바란다.

2장 미국서비스노조(SEIU)에 대한 기본 이해

1. SEIU 소개

서비스 노동조합(The Service Employees International Union, 이하 SEIU)은 1921년 건물서비스 노동조합(The Building Service Employees International Union, 이하 BSEIU)이란 이름으로 미국노동조합연맹(AFL)에 의해 창립되었다. 이후 루즈벨트 대통령의 친노동정책 시기를 거치며 조직이 급격히 성장하였다. 1950년대 BSEIU는 성장을 계속했고 60년대 초에는 조합원 수는 30만 명에 달했다. 조직대상 범위는 청소부, 병원 노동자뿐 아니라 공공부문 노동자와 교육 노동자 등에까지 확대되었다. 1968년 조합원의 다양성을 반영하여 SEIU로 개명하며, 70년대 성숙기를 거쳐 80년대 들어 전체 산업 구조가 서비스 산업 중심으로 변화함에 따라 미국 최대의 산별 노조로 성장하였다. 90년대 존 스위니(John Sweeney) 위원장은 미조직 서비스 부문 노동자들의 조직화에 역량을 기울였다.

1995년 스위니가 AFL-CIO 위원장으로 당선되어 SEIU를 떠나면서 앤드류 스텐(Andrew Stern)이 위원장에 취임하였고 취임 첫 해 조합원 수가 극적으로 신장하였다. 2003년 SEIU는 신단결 파트너십(New Unity Partnership)을 결성하며 미조직 노동자 조직화에 역점을 둔다. 2005년 승리 혁신 연합(Change to Win Coalition)의 설립을 주도하면서 선거와 로비에 경도된 당시의 AFL-CIO를 비판하며 조직률 하락을 역전시켜야 함을 역설했다. 2005년 AFL-CIO 총회 전날, SEIU는 팀스터 노조 등과 함께 새로운 내셔널 센터인 CtW를 결성한다. 2010년 3월 현재 SEIU의 조합원 수는 약 185만 명이며 미국과 캐나다에 조합원이 퍼져 있다. 처음에는 400여 개가 넘는 지부가 있었으나 150여 개의 로컬로 통합되었다.

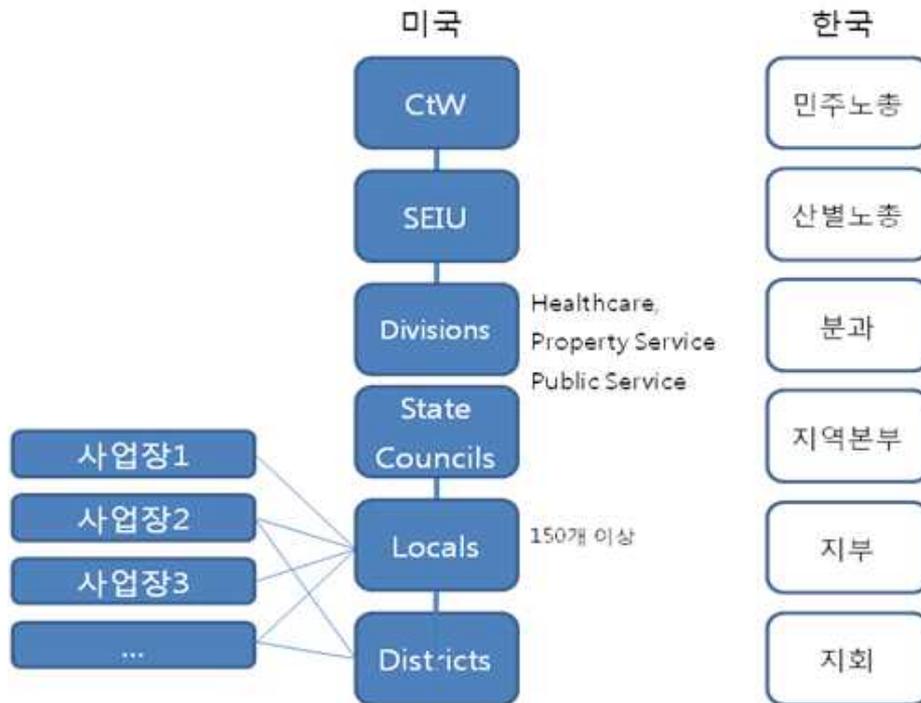


그림 2 한/미 조직 체계 비교

SEIU의 조직체계

Division: Healthcare, Property Service, Public Service의 3개 디비전으로 구성.

State Council: 각 주의 모든 local을 관리하는 일종의 지역 본부

Local: 여러 개 사업장이 모이거나, 한 개의 단위 사업장이 하나의 local을 구성, 포괄 조합원이 수십만 명에 달하는 거대 Local도 있다.

현재 진행중인 주요 SEIU 전략조직화 캠페인

Justice for Janitors (청소노동자 조직화) 캠페인: 1990년 LA지역에서 시작되어 이후 SEIU 전략 조직화의 모델이 된 캠페인. 캠페인의 특징은 다음과 같다(윤진호 교수의 “미국 노동조합의 미조직 노동자 조직화 활동”에서 발췌, 정리).

1) 신규조직화를 위한 재정의 집중적 투입: 신규 조직화를 위해 워싱턴의 SEIU 본부로 재정과 인력을 집중시키고 재정과 인력자원을 기존 조합원에 대한 서비스 부문으로부터 미조직 노동자 조직화를 위한 부문으로 재배치(목표는 30%를 미조직 노동자 조직화에 분배)한다. SEIU는 이러한 신규조직화 예산지원을 위해 통상적인 조합비와는 별도로 조직강화단결기금(Strength and Unity Fund)이라는 특별기금을 모금했다. 이 재원은 조직화를 위한 연구 활동(노조 미조직 기업에 관한 정보 수집 등), 지부 차원의 조직전문가 배치 등에 사용된다.

2) 신규조직화를 위한 인력의 집중투입: SEIU는 본격적인 조직화 작업을 하면서 기존의 노조 상근자의 기능을 재배치하여 거의 절반 정도의 인원을 조직화 작업에 투입하였다.

3) 전략적 캠페인(strategic campaign): SEIU의 조직 활동에 있어 어떤 특정 분야를 전략적으로 설정하고 여기에 노조의 모든 자원을 동원하는 전략적 캠페인 형태이다.

4) 조직 활동에 대한 지역 사회의 지지를 얻기 위한 다양한 노력: 지역사회 지지를 얻기 위한 가정방문, 지역사회 활동가나 종교 지도자등과의 네트워크 구성, 지역사회 이슈의 적극적인 개발 등을 포함한다.

Stand for Security(경비노동자 조직화) 캠페인: SEIU에 조직된 약 35,000 민간 경비 용역 노동자의 캠페인으로서 업계 노동기준 향상, 임금 및 복지 향상 등을 목표로 한다. 경비 노동자는 저임금, 관련 교육 부족 등의 상황에 있고 이직률도 높은 편이다(패스트푸드 업계와 이직률이 비슷하다). 위험 상황에 대한 초동조치를 담당하는 경비들의 이직률이 높고, 높은 이직률 때문에 이들에 대한 훈련이 충분히 제공되지 않음에 따라 공공 보안에도 영향을 미친다는 것이 이 캠페인의 핵심 메시지이다. 이 캠페인을 통해서서는 업계 전반의 표준 제정을 목표로 노동자들을 조직화하고 있다.

2. 한-미 노동법제 비교

		한 국	미 국
단체 교섭 관계 승인	노조설립 요건	설립신고서 제출	1. 비밀선거 투표 적정단위 내 노동자의 30%의 지지를 획득한 조직위원회가 대표권위임카드를 확보하여 NLRB에 인증선거를 신청하면, 회사는 비밀선거에 의한 인증절차를 통해 과반수 지지를 획득한 노조를 인정. (배타적 교섭구조) 2. 카드 체크 사용자가 동의할 경우, 노동조합이 절반 이상의 노동자들로부터 대표권위임카드를 받는 것으로 노조를 인정 3. 강제 인정 사용자의 부당노동행위 적발시 NLRB 명령을 통해 사용자는 노조 인정
	조직화 양상		70년대 이후 카드체크 방식이 많은 성공을 거둠.
	조직화상 난점	사측의 방해공작, 협박 등	사측의 반 노조 캠페인, 노조 참여자들에 대한 해고 위협, 반노조 집회 참석 강요 등
단체 협상	교섭단위	산별, 지역별, 기업별	NLRB가 결정하는 교섭단위별. 적정 교섭단위 과반수 노조에만 단체교섭 및 단체협약 체결 권한 부여
	교섭 패턴	주로 기업별 노조와 사용자 사이에 이루어짐. 산별교섭과 대각선 교섭	노조 본부의 감독하에 local에서 실행.
	단체교섭 주체	노조와 사용자는 정당한 이유 없이 단체교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 안됨.	사용자는 하나의 교섭단위에 있어 노동자 과반수의 지지를 얻은 하나의 단체와만 교섭할 수 있음
	단협의 적용범위		배타적 교섭대표가 된 노조는 전체 노동자를 대표
	단협의 법적 성질	계약적 성질과 동시에 규범적 성질	기본적으로 당사자간의 계약, 그러나 단체협약이 비조합원 및 다른 조합원에게도 혜택이 돌아가므로 규범적 효력도 가짐.

한국과 미국의 노조 조직화 양태에서 차이가 나타나는 가장 큰 이유는 양국의 노동관련 법과 제도가 다르기 때문이다. 법제만을 두고 비교하면, 노조 설립에 있어 설립신고서 제출 이외에 법적 제약이 그다지 존재하지 않는 한국에 비해, 미국에서는 일반적으로 노조 설립이 절차적으로 복잡하고 주체의 많은 노력이 필요하다.

NLRB 선거

미국에서 노조 설립에 가장 기본적인 제도는 전국노사관계위원회(NLRB)가 주관하는 선거이다. 이 선거는 교섭단위(bargaining unit)의 노동자들에게 자신들의 대표권을 노조에 위임할지 여부를 묻는 선거이다. 법에 따르면 미조직 노동자를 신규 조직화하고자 하는 노동조합은 최소 30%의 노동자들로부터 노조 지지의사를 표시한 카드를 모아 선거를 신청할 수 있다. 선거장소, 일정 등은 NLRB가 주관하여 결정하며 선거일까지 약 20~30일까지의 기간 중 노사양측 선거운동이 진행된다. 투표결과는 유효투표수의 과반수를 기준으로 하여 결정된다(복수조합이 경선한 경우, 첫 번째 투표에서 과반수를 획득하면 그 조합이 교섭대표권을 획득하게 되지만 어느 측도 과반수를 얻지 못하면 그 중의 1위와 2위중의 하나를 선택하게 하는 결선투표를 1회 행함). 이러한 NLRB 선거 과정은 복잡하고 조직화가 어렵기로 악명이 높는데, 먼저 교섭단위를 결정하는 과정이 매우 복잡하다. 교섭단위 결정을 위한 청문회에서 사용자가 이의를 제기하는 경우가 많고, 이럴 경우 선거과정 전체가 지연되어 사용자가 반노조 선전 및 공작을 행할 수 있는 여지가 발생한다.

카드체크(과반수 서명) 방식의 조직화

위에서 말한 NLRB선거를 통하지 않고 노조를 설립하는 방법은 두 가지가 존재한다. 하나는 50% 이상의 노동자가 노조 지지 카드에 서명을 하고, 사용자가 이를 승인한 경우 비밀 투표 과정을 생략하고 노조가 승인된다. 다른 경우는 사측의 부당노동행위로 공정 선거가 불가능할 경우 50% 이상의 노조 지지서명 카드를 받아 NLRB가 사측에 노조 승인을 명령할 수 있다. 오바마의 핵심 공약 중 하나였던 노동자 자유 선택법(Employee Free Choice Act)의 경우 50% 이상의 기명 지지카드가 모이면 비밀선거 과정이 생략되고 (사용자의 자발적 선택이 아닌) 자동적으로 노조를 인정하게 하는 법이었으나, 현재는 상원에서 부결된 상태이다.

SEIU의 실제 조직화 과정: 카드 체크와 중립 협정

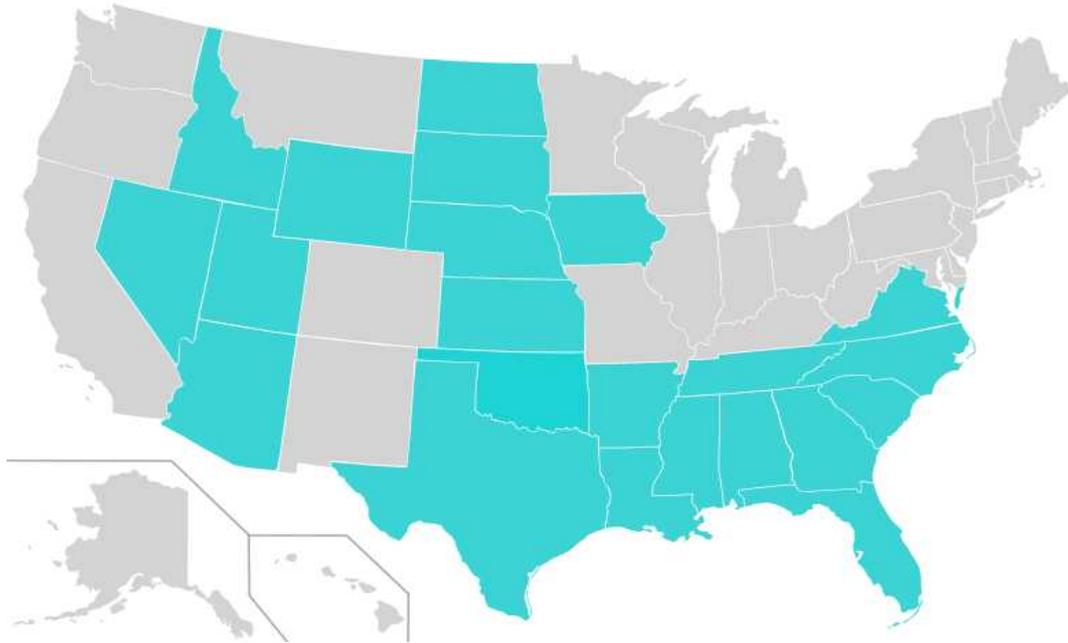
따라서 신규노조 조직화를 목표로 하는 노조는 지난한 NLRB 선거 보다 카드 체크 방식을 선호한다. 다양한 전술을 통해 사용자가 카드체크 방식을 택하게 하는데, 이 과정에서 중립 협정(neutrality agreement) 전략을 함께 사용하는 경우가 많다. 중립협정은 일반적으로 사용자가 조직화 캠페인 기간 동안 노조 승인에 대해 특정한 입장을 취하지 않겠다는 협정을 맺는 것이다. 실제 경험을 보면 양 전략을 함께 사용했을 경우 효과적이다. (2005년 NLRB 선거의 경우 노동조합이 승리한 경우는 56.8%인 반면 카드체크와 중립협정 체결 혼합전략의 경우 80% 가량 성공했다(중립협약만 단독으로 사용했을 시 45%, 카드체크 단독 사용시 62.5%, 양전략동시적용시, 78%) 이를 통해 조직활동가는 사측과의 싸움에 신경을 쓸 필요가 없고, 사측으로서는 노조와의 분쟁을 피함으로써 반노조 캠페인에 들어가는 비용과 혼란을 줄일 수 있다. 물론 이러한 방식을 사측이 인정하도록 하기 위해선 사측을 압박할 필요가 있고, SEIU는 이를 위해 포괄적 캠페인을 진행한다.

기본협약과 트리거조항

기본협약(master contract)는 다수의 사용자가 참여하는 협약으로, 특정한 지역 전체에 적용되는 임금, 노동시간, 노동조건을 규정한다. 따라서 이 협약에 참여하는 사용자들은 노동자에게 저임금을 강요함으로써 경쟁력을 확보하는 대신 서비스의 질이나 다른 측면을 통해 서로 경쟁하여야 한다. 이러한 기본협약을 통해 노조가 조직된 업체가 경쟁력을 잃고 퇴출되거나, 이를 방지하기 위하여 노동자에게 열악한 노동조건을 강요하는 행태를 막을 수 있다. 즉, 노동조건을 시장경쟁으로부터 제거하는 것이다. 따라서 사용자는 (대부분의 경쟁업체들이 이 협약에 참여하기만 한다면) 노동조합의 조직화를 굳이 막을 이유가 없어지는 것이다. 이러한 기본협약을 더욱 효과적으로 만들어 주는 메커니즘이 트리거(trigger) 조항인데, 뉴저지의 조직화 사례에서 살펴보자면, 기본협약의 노동조건이 협약에 참여하는 순간 발효되는 것이 아니라 노조가 조직된 업체의 청소면적이 일정수준(뉴저지의 경우 60%)를 넘을 경우 발효되는 것이다. 따라서 업체로서는 기본협약에 참여하는 부담을 경감시킬 수 있기 때문에, 기본협약에는 이러한 트리거 조항이 삽입되는 경우가 대부분이다. 조직화율이 아닌 면적을 기준으로 삼는 이유는 업체가 고용한 노동자의 수는 여러 조건에 따라 달라질 수 있지만, 일정 면적을 청소하는데 필요한 노동력을 동일하다고 보고 면적을 기준으로 삼아 한 지역의 기본협약을 활성화(트리거)할 지 여부를 판단한다.

소극적 대표권(right to work)법 적용 주

미국의 노동법은 1947년 태프트-하틀리법(Taft-Hartley Act of 1947)을 통해 클로즈드 샵을 금지하고 있으며, 유니온 샵을 금지시키는 소극적 대표권(right to work)법을 주 차원에서 제정할 수 있도록 하고 있다. 이렇게 소극적 대표권을 채택한 주는 알라바마, 아리조나, 플로리다, 아이다호, 캔사스, 미시시피, 네바타, 오클라오마, 텍사스, 유타, 버니지아 등 남서부 중심의 22개 주가 있다. 이들 주에서는 노조에 가입하지 않거나 조합비를 내지 않아도 노조가 단체협상으로 얻어낸 노동조건을 향유할 수 있기 때문에 대부분 노조의 힘이 약하다. 이러한 법을 채택하고 있는 주는 대부분 반노조 정서가 강한 주들이며, 노동조합의 입장에서는 조직화에 난항을 겪는 지역이다.



그림> 유니온숍을 금지하고 있는 주

카드체크 및 중립협정과 SEIU 조직화 형태와의 관계

대규모, 중앙집중식 전략 조직화와 이를 위해 사용되는 기술인 카드체크 및 중립협정은 긴밀한 관계를 맺고 있다. 카드체크 및 중립협정을 사용자에게 강제하기 위해선 강력한 노동조합의 힘이 전제되어야 하기 때문에 대규모 전략 조직화가 필요하고, 대규모 조직화를 위해서도 또한 이러한 기술이 가장 효과적이기 때문이다. 특히 J4J 캠페인의

성공 요인 중 하나는 용역업체가 노동조합 인정을 하더라도 타 업체와의 경쟁에서 불리하지 않도록 지역 차원의 대규모 조직화를 통해 지역 전체에서 일정 비율 이상의 조직화할 때까지 단위 노동조합의 임금인상을 비롯한 노동조건 향상을 위한 요구를 자체시킴으로써 고용주를 안심시키는 대신 중립협정을 맺는 방식이다. 이러한 방식에는 명암이 모두 존재하는데, 조직화에 대해 지역적 접근을 우선시 하다 보니 단위노조의 자율성을 억압한다는 비판이 제기되곤 하기 때문이다.

조직화 실천단

전략조직화 사업에서 포괄적 캠페인의 한 축을 이루는 풀뿌리 조직화는 SEIU의 조직활동가(organizer)와 함께 일반 노조원들로 구성된 조직화 실천단(brigade)에 의해 이루어진다. 이러한 조직화 실천단은 다른 지역의 조합원 혹은 같은 지역의 다른 직종의 조합원들이 전략적으로 중요하게 생각되는 부문의 노동자를 조직하기 위하여 가정방문, 리더 발굴, 노조 설득 등의 사업을 조직활동가와 함께 진행한다. 이러한 실천단이 가능한 이유는 단협을 통해 조합활동을 위한 무급휴가(lost time)를 보장해 주기 때문이다. 무급휴가의 기간은 단협에 따라 다른데, 길게는 2달에서 짧게는 2주 정도의 기간이 노동조합 활동을 위해 보장된다. 이 기간 동안 손실된 임금은 노동조합에서 지급한다(정확히 말하면 노동조합이 사용자에게 지급하고 사용자는 이 금액을 노동자에게 임금으로 지급하는 것이다). 따라서 이러한 방식을 통해 조직화를 수행하는 단위는 실천단 자체의 운영경비와 함께 임금 손실분을 보전해야 하는 재정적 부담을 지게 된다.

3. 미국의 노동조합 체계

지부(Local)의 개념

Local(로컬, 지부)은 산별, 지역지부 및 지회의 성격이 혼재된 미국 노동조합의 기본 단위이다. 여러 교섭단위를 포괄한다는 점에서 기업노조보다는 지역지부 형태에 가까우나, 미국에서는 ‘교섭단위’가 대부분 단일 고용주에 고용되어 있는 단일 직종 노동자들로 되어 있어 조직은 대부분 기업단위가 된다. 여러 대공장 같은 경우 한 공장에 하나의 로컬이 존재하는 경우도 있으므로 지회나 기업별 지부의 성격도 혼재하고 있다고 볼 수 있다. 예전에는 서로 분리되어 있던 지부들이 “메가로컬(mega local, 대규모 지부)”로 통합되는 추세이다. 이러한 대규모 지부는 한 주 또는 지역(동부, 서부 등)을 포괄하는 경우도 있다.

집행위원회(Executive Board Delegates): 집행위원회는 로컬의 의사결정기구에 해당하는 조직으로서 로컬의 정책 및 재정문제를 감독, 지시할 권한을 가지고 있다. 몇 가지 예를 들면 위원회의 구성 및 위원의 선임, 로컬의 전반적인 여러 사항에 대한 정책의 논의 및 결정, 각 위원회의 보고 및 권고의 검토와 이에 기초한 적절한 조치, 로컬 직원들의 보수 및 기타 근로조건 결정, 로컬 단체협약의 승인, 조합비 및 기타 경비의 변경(조합원 총회에서 최종 승인), 조합원에 대한 상벌의 심판, 로컬 예산의 승인 및 감사보고서의 검토와 채택, 각종 회의와 위원회에 대한 대표권 행사 등이다.

지부위원장(president): 로컬 위원장은 조합원들의 선거로 선출되며 임기는 3년이 보통이다. 지부 위원장은 지부의 모든 업무를 최종 관장하는 책임자로서 지부의 일상 업무에 대한 지휘, 감독권을 가진다. 지부 직원 인사에 관한 사항, 지부 직원들과의 단체 교섭(지부 내에 직원노조가 있다. 따라서 이 경우 지부 위원장은 ‘고용주’가 된다). 집행위원회 및 조합원 총회의 의장으로서 회의 소집, 의사진행, 가부동수 시 결정권. 모든 로컬의 기금, 계약, 협정의 승인 등을 담당한다.

현장위원(shop steward, union steward, union delegate): 사업장의 노동자들이 직접 선출하거나 상급단위에서 임명하며 shop steward는 전임 활동가는 아니며 사업장에 소속. 한국의 대의원과 유사. 주로 하는 일은 노조와 조합원 사이의 가교 역할. 각 단위별, 상급단체별로 shop steward의 역할은 다른데, 일반적으로 상급단위에서 나온 자료의 배포 및 게시, 현장 노조원 총회 개최, 로컬의 각종 사업 집행, 고충처리, 중재, 단협 적용 여부 감시, 노조 전략 집행 등.

노조상근자(union representative): 지부에 고용된 노동조합 활동가를 말한다. 이들은 SEIU의 전체 프로그램이나 전략들을 각 지부에 전파하는 동시에 SEIU의 “대조합원” 서비스를 수행하는 핵심 자원이다.

지부사무국: 지부 사무국에는 교육부, 정치부, 조합원 서비스부, 조직부, 각 가맹 현장 담당 등이 있다. 사무국 직원들은 로컬에서 직접 채용한 사람들로서 이들은 일반 노조원으로부터 채용하기도 하고 외부에서 채용하기도 한다.

(이상 지부 체계에 대한 설명은 윤진호 교수의 “미국 노동조합의 미조직 노동자 조직화 활동”에서 발췌, 정리)

3장 최근 조직화 사례

1. SEIU 32BJ지부 마이애미대학교(UM) 청소노동자, 캠퍼스관리 노동자 조직화 캠페인



그림 3 > 마이애미 대학이 위치한 플로리다주

1) 투쟁의 배경

마이애미 대학교(University of Miami, UM)는 청소, 캠퍼스관리 관련 업무와 관련하여 유니코(UNICCO)라는 파견업체와 계약하고 있었다. 마이애미대학교(UM) 캠퍼스에서 일하는 유니코 소속 노동자는 400여 명으로, 대부분 쿠바를 비롯한 남미 이민자 출신이다. 조직화 캠페인이 시작된 2005년에 평균 임금은 7.53달러였고 많은 노동자들이 플로리다주 최저임금인 6.40달러에 미달하는 6.33달러의 임금을 받고 있는 상태였다. 이는 플로리다주의 생활임금에 관한 법령 위반일 뿐만 아니라, 의료보험 등 복리후생 혜택도 적용되지 않았다.

2001년 마이애미대학교(UM) 교수들이 청소, 캠퍼스관리 노동자의 저임금, 복리문제를 처음으로 제기하였다. 교수회의에서 샬랄라(Donna E. Shalala) 총장에게 생활임금 법령에 준하는 임금 인상을 요구하는 결의안을 채택하였으나, 샬랄라 총장은 이를 거부하였다.

2005년 초 SEIU 중앙은 J4J 모델을 통한 미국 남부, 남서부 청소 노동자 조직화 계획을 세운다. 이전까지의 J4J 모델은 업무용 상업빌딩 노동자를 대상으로 한 사업으로, 이 계획에 따라 SEIU의 32BJ지부가 아파트청소노동자 조직화 캠페인을 준비한다. 그러나 아파트 청소 노동자 조직화는 여러 어려움에 봉착하게 되는데, 그 주된 어려움은 마이애미 지역 상업용 빌딩에서 일하는 노동자들은 독립분산되어 있고 용역업체와 건물 소유주도 분산되어 있다는 점이었다. 이렇게 마이애미 지역의 상업용 빌딩 청소노동자 조직화가 난항에 처해 있을 때, 마이애미대학교(UM)의 청소 노동자들이 먼저 노조에 연락을 취해 왔고, SEIU는 조직화의 중점을 이 대학으로 돌리게 된다.

하버드 대학교와 마이애미 국제공항에서 일하는 시설관리 및 청소 노동자들 역시 유니코 소속으로서 SEIU는 이전에 이들에 대한 조직화 경험이 있었다. 그렇지만 마이애미대학교(UM)의 노동자들이 유니코 노동자로서 다른 사업장의 노동자들과 정체성을 공유하고 있었던 것은 아니었으며, 다만 이후 투쟁의 전개 과정에서 다른 지역/사업장의 유니코 지부 노동자들이 연대 행동을 벌이는 계기가 될 수는 있었다.

SEIU는 여러 가지 유리한 조건을 염두에 두고 마이애미대학교(UM)의 청소노동자 조직화를 시도하기로 결정하였다. 그 조건이란, 1) 노동자들이 노조에 대한 관심이 높음. 2) 매사추세츠 대학교, 하버드 대학교를 비롯 다른 학교에서 유니코 노동자 조직화 및 단협 체결에 성공한 경험 활용 가능(하버드 청소 노동자 임금은 13~14달러 수준). 3) 샬랄라 총장은 전 클린턴 정권 시절 보건사회복지부 장관을 역임한 자로서 노동자에게 호의적일 것이라는 관측 등이었다.

2) 투쟁개요

-2005년 초: 학생, 종교단체 등의 도움으로 조직화 캠페인을 시작

-2005년 10월 6일: 첫 집회 개최. 약 25명의 노동자 참여

-2006년 2월 1일: 전국노사관계위원회(NLRB)가 유니코에 대해 부당노동행위 판정(노조 활동 감시, 협박 등의 사유). 마이애미대학교(UM) 노동자들이 2월 26일에 파업 찬반투표 실시를 결정. 약 60~70%의 노동자가 부당한 대우에 대한 진정서를 제출. 총 400여 명의 노동자 중 파업에 참여한 숫자 약 150정도

- 2월 26일: 투표를 통해 부분 파업을 결정
- 2월 28일: 사순절에 맞추어서 파업 돌입. 애초 계획은 3일 파업
- 2월 29일: 파업노동자를 지지하는 기도회 개최
- 3월 2일: 마이애미대학교(UM) 교수들이 연대의 표시로 야외 수업 시작
- 3월 16일: 살랄라 총장, 마이애미대학교(UM) 용역 노동자에 대한 임금 인상(25%)을 골자로 하는 정책을 발표
- 3월 28일: 종교인과 학생들이 비폭력적 시민 불복종 행동 진행. 마이애미대학교(UM) 앞 도로 점거, 행정건물 점거를 연속적으로 진행
- 4월 4일~21일: 노동자, 학생들이 노동자들이 제안한 전술인 단식농성 투쟁 진행. SEIU중앙에서는 17일간의 단식파업기간 동안 많은 인원을 파견. 단식파업이 계속되면 서 SEIU 중앙은 파업 중지 명령을 내렸으나 현장 노동자들의 반발로 강행
- 4월 21일~5월 1일: 단식 참가자의 건강상태 악화를 고려하여 릴레이 단식 투쟁으로 전술을 변경
- 5월 1일: 유니코사가 카드체크 방식 노조승인 선거에 동의(단, 일반적인 과반수가 아니라 60% 이상 찬성으로 조건을 정함)
- 6월 15: 비영리단체인 미국중재회(American Arbitration Association)의 감시 하에서 카드체크투표 실시(70% 이상 찬성)
- 8월 23일: 단협안 찬반 투표에서 가결. 단협 내용은 청소노동자 최저임금 8.55달러, 식당노동자 8.00달러를 기준으로 해마다 임금 인상, 의료보험 도입, 1주일+3일 유급 휴가 등. 단협 유효기간은 2006년 9월 1일 ~ 2010년 8월 31일
- 투쟁 승리 이후에 플로리다국제대학교(Florida International University)는 비정규 노동자에게 의료보험 제공을 발표(SEIU는 당시 플로리다국제대학교 노동자를 조직 중이었다). 플로리다국제대학교에서는 결과적으로 133명의 용역 청소노동자를 직접 고용하게 되며, AFSCME(공무원·공공서비스노조) 산하 노조로 인정하고 임금 인상에 합의
- 10월 4일: 노바남동대학교(Nova Southeastern University)의 청소 노동자 300명이 투표를 통해 SEIU 산하 노조를 설립하기로 결의
- 2010년 7월: 단협의 효력기간 만료를 앞두고 교섭에 시작. 사측은 임금 동결 제안
- 8월 21일: 임금 인상을 요구하는 학생, 교수 연대집회
- 8월 22일: 교섭이 결렬되거나 단협 효력기간 만료(8월 31일)시 파업 돌입에 대한

투표, 파업 가결

-8월 30일: 교수, 학생 연대집회

-8월 31일: 단협 체결. 7.5% 임금 인상, 유급휴가 일수 확대, 사용자의 의료보험 납
입금 인상 등에 합의

3) 지역캠페인-지부-중앙-전국캠페인의 관계

마이애미대학교(UM) 캠페인은 SEIU 중앙의 미국 남부, 남서부의 17개 주에서 실시
된 청소 노동자 조직계획의 일부로서 SEIU는 이 계획을 통해 남부 여러 곳에서 동시에
조직화 시도를 벌였다. SEIU의 전통적인 조직화 모델(지역 조직화, 인근 지역 조직 연
대사업, 활동가 파견, 홍보활동 활성화 등)을 기반으로 J4J 웹사이트, 6.15 국제행동의
날 등을 통해 다양한 지역 캠페인을 전국 캠페인으로 묶으려고 시도하였다.

J4J 사이트에는 청소 산업의 특징, 청소노동자의 노동조건, 투쟁 소식, 교섭 소식, 노
동자들의 이야기 영상, 승리 소식 등을 게시하였고, J4J 외에 비슷한 모델로 조직된
Stand for Security(경비 노동자), Airport Workers United(공항 노동자) 등의 전국 캠페인을 진행하였다.

마이애미대학교(UM) 캠페인은 대규모 지부(mega local)인 Local 32BJ의 플로리다지
역본부가 담당한 캠페인으로, 32BJ은 미국 동부의 8개 주와 워싱턴 DC에서 학교, 아파
트, 사무실 건물, 극장, 항공 등에 종사하는 경비 노동자, 도어맨, 포터, 건물관리, 청소
노동자, 식당 노동자 등 SEIU의 세 부문 중 하나인 시설관리서비스(Property Service)
영역의 노동자를 담당하고 있고, 전체 조합원수는 약 12만 명 정도이다.

SEIU 중앙은 캠페인의 전반적인 전략을 계획하고 캠페인을 조율하는 역할을 하며, 현
장의 조직 활동가, 연구자들이 SEIU 중앙에게 마이애미대학교(UM)의 노동조건 및 투
쟁에 대한 자세한 정보를 제공한다. 또 이 캠페인에서는 전략/전술에 대한 노동자의 의
견이 강하게 반영되었음을 확인할 수 있다.

4. 내적 자원

SEIU 중앙에서는 연구/조사, 교섭에 대한 막대한 재정적·인적 지원을 하였다. 노동자
조직화뿐 아니라 지역사회 조직화에 대해서도 재정 및 사업 지원을 하였다. 캠페인에
결합한 활동가 절반은 중앙에서 파견된 활동가였다고 한다. 2005~6년 파업 기금 등 후

원금은 585만 달러(환율 1200원 기준 약 70억원)에 이른다.

파업에 돌입한 이후 재정 지원이 증가하였다. 파업 당시 조합비를 내는 조합원이 없었기 때문에 조직화 예산은 계속 SEIU 중앙의 예산지원을 통해 충당되었다. 캠페인 초기 조직활동가는 파업준비기까지는 4~5명 수준을 유지하였고, 이후 연구자, 공동체 조직가를 비롯한 다른 활동가들이 충원되었다. 정치 조직가(로비)와 지부장 월급은 SEIU 중앙에서 보조금을 통해 지급되었고, 파업에 들어가면서 SEIU는 자원을 마이애미로 집중하였다. 승리를 통해 모범사례를 남기려는 의도가 있었기 때문에 이러한 집중적인 자원투입이 가능했다.

5. 외적 지원 (지역사회와의 관계)

처음부터 진보적 종교인 단체인 “노동 정의를 위한 범종교인 연합”(Interfaith Workers Justice, IFJ)의 플로리다 지부인 남플로리다 IWJ의 지원을 요청하고 그 지원 아래 캠페인을 진행하였다. 2005년 여름 IFJ가 경력 활동가를 마이애미로 파견하였다.

2005년 가을에 새롭게 만들어진 “새로운 민주주의를 위한 학생연합”(Students for a New Democracy, STAND)를 비롯한 마이애미대학교(UM)의 학생들과 접촉하였다. STAND는 “역사적으로 사회문제에 무관심한 캠퍼스에서 운동문화를 창조할 것”을 목표로 삼고 공정무역, 노동착취 공장 반대 활동을 벌이는 중이었다. SEIU는 학생들에게 전국 “노동착취 공장에 반대하는 학생연합”(United Students against Sweatshops, 이하 USAS)을 소개하여 교류를 통해 학생들이 USAS의 활동가 훈련 프로그램에 참여할 수 있도록 지원하였다. 또한 하버드 유니코 투쟁에 참여한 학생활동가들이 마이애미대학교(UM)에 방문하여 교류를 하였다. STAND를 비롯한 학생단위에서는 홍보활동, 서명운동, 집회 조직화, 집회참여 등 다양한 연대활동을 벌였고, 마이애미대학교(UM)의 교수도 연대활동을 진행하였다.

6. 노조 인정 쟁취 전략, 교섭방식

전체 지역시장에서 조직률을 높임으로서 전체 산업의 임금 인상을 도모하는 것이 SEIU의 기본 단체협상 방식이다. 이를 위해 가능한 지역에서는 기본협약¹⁾(Master

1) 기본협약은 조직률이 높은 도시의 업무용 상업빌딩에 주로 적용되던 전략으로, 개별 교섭단위에서는 구체적인 단협안을 작성하지만, 기본적으로는 수백 개의 빌딩에 한 기본협약이 적용된다. 그러나 마이애미 지역에서는 대다수 노동자가 파트타임으로 일하고 있었고, 마이애미가 위치한 플로리다를 비롯한 여타 남부 및 남동부의 소극적단결권(right to work)을 보장하고 있는 주에서는 유니언 샵이 금지되어 있으며, SEIU로서는 이들 지역에서의 업무용 상업빌딩 조직화 경험이 없었다. 따라서 마이애미 지역에서는 풀타임 노동자가 많은 아파트

Contract, 전체 지역 시장을 포괄하는 협약)형식의 교섭을 진행한다. 노조 승인을 위한 전략으로는 NLRB가 실시하는 대표권승인투표를 되도록 피하고 부당노동행위 제소, 파업투쟁, 홍보활동 등으로 사용자가 카드체크에 동의하도록 압박하는 것을 주 전략으로 삼고 있다.

마이애미대학교(UM)의 경우 노조인정은 다른 지역과 마찬가지로 부당노동 행위에 대한 파업을 조직하여 대학 당국 및 용역업체 압박을 통한 카드체크 방식으로 진행되었다. 단체협약의 경우 다른 대학을 포괄하는 기본협약을 집단적으로 체결하고 있지는 않다. 만약 마이애미대학교(UM)의 투쟁을 모델로 삼아 다른 대학교로 지역의 대학교 조직화 추세를 만들어 가려던 원래의 계획이 성공하였다면 다른 결과로 귀결되었을 수 있으나, 일부 성과에도 불구하고 마이애미대학교(UM) 이외에 다른 대학교에서 대규모 조직화에 실패했기 때문에 지역 기본협약의 체결에까지는 이르지 못하였다.

7) 조직활동가의 역할

조직활동가는 노동자 조직화뿐 아니라 지역사회 조직화, 학생 조직화에 전력을 다하였다. 이들은 1~2주일 마다 한 번씩 열리는 정규 회합을 주재하고, 회의 사이사이 일상 활동을 추진하였다. 이들은 주로 노동자들과 함께 시간을 보내며, 매일 가정방문 또는 소규모 미팅 및 개별 면담을 진행하였다. 마이애미의 경우 노동자들과 회합을 갖기 시작한 건 2005년 8월 5일부터였고, 준비기간을 거쳐 파업은 이듬해 3월 6일에 시작되었다.

조직활동가들이 2005년 7월 마이애미대학교(UM)노동자 대상의 조직화 활동을 시작하면서 처음 벌인 활동은 사업장의 리더를 찾는 것이었다(처음 만난 노동자들에게 던진 질문: 당신이 존경하는 사람이 있어요? 신망이 있는 사람이 누구예요? 문제가 생기면 보통 누구를 찾아가요? 생일 파티를 주도적으로 조직하는 사람이 누구예요? 사람들이 좋아하는 사람이 누구예요? 대단한 동료가요? 등).

조직활동가 활동의 또 다른 큰 축은 가정 방문으로서, 이를 통해 노동자들이 사업장에서 겪는 어려움과 관련 이슈에 대해 이야기(건강보험, 작업환경 등)를 하면서 노조 조직화 활동을 벌였다.

나 대학교에 집중하게 된 것이다.

8. 활동가 교육방식 및 노동조합의 일상활동

SEIU 전반을 관통하는 정규 훈련 및 조직화 모델이 존재한다. SEIU 중앙을 통해 새 조직활동가가 충원 되면 몇 주간 교육을 이수한 후 전국의 실제 캠페인 현장으로 투입된다. 각 산업별로 서로 다른 조직화 모델에 따라 현장에서 어떻게 노동자 위원회를 건설하고 사람들을 움직일 것인가에 대한 서로 다른 전략 적용하여 훈련과 교육을 병행한다.

마이애미대학교(UM)에서는 조합원들이 노조활동에 적극적이었다. SEIU는 마이애미대학교(UM)에서의 조직화 활동을 통해 마이애미 대학을 모범사례로 만들고, 운동을 지역으로 확장하려 시도하였다. 마이애미대학교(UM) 노조의 일상 사업을 통한 노조 유지에 파업 경험이 큰 도움이 되었다. 정기적인 사업장 회합을 갖고, 두세 달에 한 번 두 명의 현장위원이 모임을 갖는다. 현장위원들이 노조의 일상 사업을 처리할 수 있게 되기까지는 많은 교육훈련이 필요했다고 한다. 구체적인 교육훈련의 내용은 대규모 노조 사업에 참석, 리더쉽 아카데미를 통한 플로리다 다른 로컬의 리더들과 잠재적 리더들을 교육하는 데 참석하는 것 등이다. SEIU의 전임 활동가의 비율 기준은 1,000명에서 1,500명 정도의 조합원 당 1명의 상근활동가를 배치하는 것이지만, 마이애미대학교(UM)은 400명 규모 작은 사업장임에도 불구하고 일상적으로 대학과 싸움이 있기 때문에 한 명의 전임활동가를 배치하였다.

9. 마이애미대학교(UM)투쟁과 병행한 조직화 사업

마이애미대학교(UM)에서의 파업 이후 직고용 상태에서 외주화가 진행되고 있는 플로리다국제대학교에 진출하여 직고용을 요구하는 투쟁을 벌였다. 이 사업장은 전미지방공무원노조연맹(AFSCME) 소속이었으나 외주화가 추진될 당시 AFSCME가 노동자 보호에 실패하였다. 투쟁 결과 50%의 임금인상과 건강보험을 쟁취해 내는 성과를 거두었다.

노바남동대학교에서도 동시에 조직화 캠페인을 진행하였고, 마이애미대학교(UM) 파업과 비슷한 시기에 두 번의 단기 파업을 진행하였다. 노바남동대학교 총장은 강경한 반노조주의자로서 파견업체인 유니코사는 노조를 인정했지만, 총장이 곧바로 계약을 분할하여 여러 청소용역 업체와 계약하였다. 그 결과 노조 지도부 전원을 비롯한 100여 명의 노동자가 해고당했고, 이후 법정투쟁을 진행하였다. 노바남동대학교는 여전히 무노조 사업장으로 남아있으나, 미국노동법에 따르면 후속 용역업체가 기존 노동자의 과반수를 고용승계하는 경우 기존에 맺은 노조인정 계약 또한 승계해야 하기 때문에 현재 법원의 판단을 기다리고 있는 중이다.

10. 소결

애초 마이애미대학교(UM) 조직화의 목표는 뉴저지와 같은 기본협약 쟁취였다. 이 투쟁을 모범사례로 만들어 더 큰 조직화로 확장시켰어야 하나, 결국 성과는 제한적이었음을 지적할 수 있다. 여기에는 플로리다를 비롯한 남부 주들이 소극적 단결권을 보장하고 있는 반노동적 법제와 문화가 강한 지역이라는 요인도 작용하였다. 또한 신규지역 진출 시 대규모 자원 투자의 필요성을 지적할 수 있다. 현재 한국에서도 민간 직업 알선소를 대형화하기 위한 법적 정비를 비롯하여 대규모 업체가 등장하고 있는 만큼, 한국적 상황에서 거대 용역업체를 상대로 조직화 활동에 있어 한 사업장에서의 성공을 통해 다른 미조직 단위를 조직화할 수 있는 여지를 만들어 내는 것이 중요하다는 점을 확인할 수 있다.

2. 재가요양보호사 조직화 활동(SEIU 1199P)

SEIU 1199P는 보건의료 노동자를 조직하고 있는 SEIU 1199 지부의 펜실베이니아 지역 지부이며 약20,000명의 보건의료 노동자가 소속되어 있다. 1199 지부는 뉴욕, 뉴저지, 메릴랜드, 워싱턴 DC, 플로리다, 메사추세츠 주에 걸친 미국 최대의 지부로 약 30만여 의료노동자를 포괄하며, 그 조직대상은 요양원, 병원, 출장간병업체, 주립 보건의료기관, 보조 보건의료기관 등에서 근무하는 간호사, 요양보호사, 급식조리원, 실험실 기사, 가사도우미 등이다. 노조의 핵심 목표는 양질의 환자 서비스 제공, 의료보험 보장, 노동조건 개선 등이며, 미조직 노동자 조직화, 단체협약을 통한 업계표준 정립, 의료보험 입법 투쟁 등을 벌이고 있다.

Home care worker: 요양보호사? 재가요양보호사? 장애인활동보조?
<p>Home care service는 자택에 거주하는 노약자 혹은 장애인의 일상 활동을 보조해주는 서비스로서, 이들의 역할은 피요양보호사의 요구에 따라 개인위생, 요리, 청소, 쇼핑, 투약 보조 등 다양한 활동을 포괄한다. 이들의 고용형태는 공공 및 사설 사회복지 기관, 카운티의 복지부서, 메디케어의 승인을 받은 재가요양보호 파견업체, 사설 파견업체를 통한 고용과 각 가정에 직고용된 형태를 포함한다. 한국에서 이와 비슷한 돌봄노동을 제공하는 직종은 미국의 경우와 정확히 일치하지는 않지만, 병원 및 요양원 등의 시설에서 일하는 간병인과 노인장기요양보험을 통한 장기요양보호사, 장애인활동보조원 등을 들 수 있다. 그러나 정확히 일치하는 직군이 없기 때문에 homecare worker를 우리말로 어떻게 부를 것인가라는 문제가 제기된다. 먼저 따라서 환자의 일상생활을 유지하기 위해 신체수발, 식사영양, 이동 지원, 가사지원 등 기본적인 활동을 영위할 수 있도록 하는 노동을 가리키는 가장 포괄적인 개념인 ‘간병’을 사용하여 재가간병인으로 지칭할 수 있다. 그러나 이 경우 소비자가 환자라는 오해를 줄 수 있다. 그래서 직무를 기준으로 가장 비슷한 요양보호사 혹은 장애인활동보조로 지칭할 수 있을 것인데, 미국의 homecare worker는 장애인 뿐 아니라 노인에게 대한 서비스를 제공한다는 측면에서 요양보호사로 부르는 것이 가장 적합할 것이다. 그러나 한국의 장기요양보험제도에서 요양보호사가 일정한 자격요건을 필요로 하는데 비해, 미국의 경우 각 주에 따라 특별한 면허를 요구하는 곳도 있고 그렇지 않은 곳도 있다. 따라서 이 보고서에서는 일단 homecare worker를 재가요양보호사로 지칭할 것이나, 미국의 재가요양보호가 전국적으로 통일된 면허/자격 및 제도를 가지고 있는 것은 아님을 밝혀둔다.</p>

1) 투쟁 배경

1199P는 재가요양보호사 조직화 사업을 위해 전미지방공무원연맹(American

Federation of State, County and Municipal Employees, AFSCME)과 공동으로 펜실베니아 요양보호사 연합(United Home Care Workers of Pennsylvania)을 결성한다.

펜실베니아주 재가요양보호사들의 노동조건은 매우 열악하다. 이들은 미국에서 가장 가난한 직군에 속하며, 이들 임금은 빈곤선을 밑도는 시간당 9.10달러 수준이다. 낮은 임금뿐 아니라 병가나 유급휴가가 보장되지 않으며, 이들 자신이 보건의료 종사자임에도 불구하고 의료보험을 비롯한 각종 사회보장 제도의 사각지대에 있다. 이들은 각 가정에 분산되어 있기 때문에 사업장이라고 할 만한 것이 없고, 조직되어 있지 않기 때문에 자신들이나 피요양보호사의 요구사항을 전달할 통로가 없다.

미국의 요양보호 노동자는 재가요양보호사와 요양원 등의 시설에서 근무하는 노동자로 나눌 수 있는데, 1199P에서는 정책적 차원에서 전체 요양보호 시스템을 재가요양보호를 중심으로 재편하려 시도하고 있다. 그 주요 근거는 재가요양이 시설요양에 비해 소비자와 주 재정의 차원에서 더 저렴하기 때문이다. 즉, 주 전체의 장기요양보호 시스템을 재가요양보호를 강화하는 방향으로 나아갈 것을 정책적 차원에서 요구하면서 그 과정에서 노동자들의 입장과 의견을 반영하는 것을 목표로 하는 것이다. 이를 위해 2010년부터 로비활동, 집회, 서명운동 등을 통해서 주정부의 요양서비스에 대한 보조금을 삭감 반대 투쟁을 벌이고 있다.

일반적으로 볼 때 미국의 재가요양보호 전달 시스템은 두 가지로 나누어 볼 수 있는데, 하나는 '독립 서비스 제공자 모델'(independent provider model)이고 다른 하나는 '계약 모델'(contract model, 파견 모델agency model로도 불림)이다. 1998년 74,000명의 재가요양보호사 조직화에 성공한 캘리포니아 주의 경우 전자를 기반으로 하는데, 이 모델은 1) 요양보호사를 직접 고용하고 감독하는 소비자(피요양인) 2) 피요양 자격요건을 결정하는 카운티별 사회 복지기관 3) 요양보호사에게 임금을 지급하는 주 단위 기관으로 구성된다. 이에 반해 계약 혹은 파견 모델에서는 임금을 지급하는 주체는 주 정부이지만, 노동자들과 소비자를 연결하는 영리 및 비영리 중계기관 혹은 파견업체가 존재하며 이들이 주 정부로부터 돈을 받아 노동자들에게 임금을 지급하고 이들에 대한 교육/관리를 담당한다. 펜실베니아 주의 경우 후자의 모델을 따르고 있다.

더욱이 펜실베니아의 경우 다른 주들보다 장기요양 전달 시스템이 복잡한데, 예를 들어 워싱턴 주의 경우 주정부가 운영하는 통합 시스템이 존재하지만 펜실베니아 주에는 67개 카운티에 52개 요양보호서비스 기관이 있고, 20개의 장애인 자활센터가 존재하여 관련 서비스를 제공하고 있다. 1199P에서 주된 조직화 대상으로 삼고 있는 노동자는 소비자가 직접 고용하는 재가요양보호사로, 그 중에서도 특히 메디케이드(medicaid: 저소득층 가정에 지원되는 국가 의료보험)의 지원을 받아 서비스를 제공하는 노동자들이다. 이러한 고용 형태에서는 실질적으로 고용주가 없으며, 중계기관은 중간에서 노동자를 알선하고 주정부로부터 지급되는 비용을 노동자에게 전달한다. 따라서 임금의 결정 구조가 모호하여 노조설립에 있어 독립 서비스 제공 모델에 비해서도 난점이 존재한다.

요양보호사들은 열악한 노동조건 때문에 이직률이 매우 높은 편인데, 요양보호사 사용자로서는 높은 이직률 때문에 안정적인 관계를 유지할 수 없고, 따라서 이직률을 낮추기 위해 이들의 노동조건을 향상시키는 것이 자신들의 이해에도 부합하기 때문에 캠페인에 참여하였다.

따라서 조직화 캠페인은 노동자 조직화와 함께 전술한 바와 같이 전체 요양보호 체계에 대한 정책적 요구를 중심으로 진행되었다. 물론 재가요양보호사 조직화의 가장 큰 정책적 과제는 법적으로 공식 고용주 역할을 할 기관을 설립하는 것이기 때문에 정책요구와 로비가 캠페인의 큰 축을 차지할 수 밖에 없다. 이에 더해 펜실베니아 주에서는 20여 년 전 정신질환 요양 체계 개편 과정에서의 경험이 또한 큰 영향을 미쳤다. 과거 대규모 시설과 주병원 중심의 정신질환 요양 체계가 비용 절감목적에서 대규모 개편을 겪었는데, 정신질환 환자들은 지역 공동체로 분산되었고, 이 과정에서 조직되지 못한 서비스 이용자와 노동자들의 개입이 배제되었다. 그 결과 관련 노동자들은 양질의 일자리를 잃고 열악한 노동조건에 처하게 되었던 것이다. 이러한 경험을 바탕으로 현재 요양보호사 조직화에서는 조직화 전략과 동시에 정책 변화에 있어 노동자의 요구를 관철시키는 로비를 병행하고 있다.

UHWP: SEIU-전미지방공무원연맹 공동 조직화 구조
<p>펜실베니아에는 두 개의 보건의료 노조가 존재하는데, 하나는 전미지방공무원연맹 소속의 1199C이고 다른 하나는 SEIU 소속의 1199P이다. 1980년대에는 1199P와 1199C 모두 전미 단일 보건의료 노조인 로컬 1199로 통합되어 있었으나, 이후 전미지방공무원연맹과의 분쟁을 거치며 분리되었다. 지난 20년간 전미지방공무원연맹은 필라델피아에 활동 근거를 두고 그곳의 장애인자립생활센터(Centers for Independent Living)와 긴밀한 관계를 맺으며 활동하였고, 1199P는 워싱턴 카운티에서 이미 재가요양보호사를 조직화한 경험을 가지고 있었기 때문에 서로의 장점을 활용하기 위해 공동으로 UHWP를 설립하여 재가요양보호사 조직화에 나선 것이다.</p> <p>UHWP는 재가요양보호사 조직화의 주체이면서 동시에 통합 관리기구(governance body)와 운영조직을 독립적으로 가지고 있는 노조로 1월에 승인되었다. 소비자-노동자 협의체 설립이 실패하였으므로, 협상 상대단위는 6개 파견기관(자립생활센터)가 자발적으로 모인 사용자 단체가 되었다. 현재 UHWP의 상급단체 결정을 두고 투표를 준비하고 있다.</p>

2) 투쟁 개요

2006년 SEIU 로컬 1199P가 전미지방공무원연맹과 펜실베니아 재가요양보호사 연합

(United Homecare Workers Pennsylvania: UHWP) 결성.

2006년 펜실베이니아 에드 렌들 주지사에게 소비자-노동자 협의체(Consumer Workforce Council) 설립입법화를 위한 로비 시작.

2010년 가을 경 한 달여에 걸쳐 “자립생활 캠페인(Independence Ride)”을 시작. 이는 소비자-노동자 협의체 설립에 관한 행정명령 발표를 압박하고, 요양보호사에 대한 대중의 인식을 높이고, 피요양인의 일상 생활이 가능하도록 재가요양보호사의 처지 개선을 위한 대중적 캠페인.

2010년 말 소비자-노동자 협의체에 대한 행정명령이 주의회를 통과하였으나, 재가요양보호사 파견기관 연합회에서 법원에 행정명령 중지신청을 청구. 중지신청이 통과되고 행정명령 무효화.

2011년 1월 노조를 인정하는 6개의 중개기관 연합회가 모여 사용자 단체를 구성하고 UHWP를 노조로 인정.

3) 조직화 전략의 구조와 성격

SEIU의 간판 조직화 캠페인인 “청소노동자에게 정의를(J4J)”과 재가요양보호사 조직화 전략은 매우 상이하다. 전체 비용구조에서 볼 때 청소노동자 고용에 들어가는 비용이 상대적으로 작은 상용건물에 비해 요양보호사에 들어가는 비용(임금)은 요양원 운영비의 85%를 차지하며, 재가요양보호사의 경우 임금이 차지하는 비율은 전체 비용구조의 90%에 달하기 때문에 임금인상 요구에 대해 고용자들(주정부, 중개기관)은 완강히 저항하였다. 따라서 지역공동체 압박, 사용자간 동등 교섭 등 J4J에서 성공적이었던 전략을 요양보호사 조직화에는 적용할 수 없었다.

따라서 노조에 협조적인 주지사에게 협상단위를 구성 할 수 있도록 공식적인 사용자 역할을 할 중개기관, 주 정부, 피요양인 등으로 구성된 소비자-노동자 협의체(Consumer Workforce Council)를 주정부 행정명령을 통해 설립할 것을 요구하면서, 소비자와 함께 더 비용이 저렴한 직접 고용 재가요양보호 시스템으로 전체 요양보호 체계를 재편할 것을 제안하였다. 또 캠페인의 대중적 메시지는 요양보호사들이 더 나은 임금과 노동조건을 누릴 수 있게 함으로써 요양보호의 질을 높이고 이직률을 낮추어 전체 요양보호 시스템을 안정화 시키자는 것이었다..

4) 자립생활 캠페인(Independence Ride)

2010년 가을에 벌인 행정명령 압박을 위한 캠페인으로 미디어 센터를 갖춘 밴이 우호적인 장애인 자립생활 센터를 방문하여, 요양인과 피요양인 모두 요양에 관련된 자신들의 경험을 말하고 이를 미디어를 통해 알려냄으로써 재가요양보호사에 대한 인식을 높이는 것을 그 목적으로 하였다. 캠페인 진행 도중 행정명령이 금지처분에 의해 무효화 되면서 최종적으로 20군데 정도에서만 행사를 진행하였다. 만약 행정명령이 계획대로 통과되었다면 전체 재가요양보호 노동자를 포괄하는 협상단위가 법적으로 승인되는 동시에 모든 재가요양보호사에 대한 조직화 작업에 재빨리 착수하여 선거전까지 노조에 대한 지지기반을 확보하는 것이 필요했을 터이나, 행정명령 불발로 조직화 대상은 6개 파견기관에 소속된 노동자 5300여명으로 제한되었고, “자립생활” 캠페인 자체도 중단되었다.

이 캠페인에서 고용주를 상대로 한 투쟁은 없었다. 일부 소비자들은 노동조합에 겁을 먹고 요양보호사들에게 노조에 가입을 만류하기도 하였다. 이 경우에도 고용주가 노동자를 해고하는 상황은 아니지만, 노조에 반대하는 중개기관 같은 경우에는 노동자들에게 서한을 통해 거짓 선전을 하는 일도 있어 조직화에 난점으로 작용하였다.

5) 내적 자원

주 전역에 흩어져 있는 재가요양보호사를 만나 노조에 대한 지지를 구하고 이들을 조직하기 위해선 대규모 조직가 활동과 이를 위한 지원(호텔, 렌터카 등)이 필요하다. 타 지역 SEIU의 파트너들의 조력이 긴요하게 작용했다. 자매 지부는 노동자들로 구성된 조직화 실천단에 대해 이들의 임금손실분과 경비를 지원했다. SEIU 중앙에서도 기술지원 및 상근자 지원을 통해 캠페인을 도왔다.

이들과 노동자들이 참여하는 실천단이 2010년 노동절(9월 첫 번째 월요일)부터 추수감사절(10월 두번째 월요일)까지 활동할 것으로 예정되어 있었다. 이 활동을 통해 과반수 노동자를 조직화하려 했으나, 행정명령이 무력화되면서 중앙상근자를 1명을 빼고 전부 복귀하게 된다.

6) 외적 지원 (지역사회와의 관계)

요양보호사 조직화 캠페인에서 소비자를 비롯한 지역사회는 전체 사업에서 중요한 한

축을 이룬다. 소비자들이 재가요양보호사 조직화 캠페인에 참여하는 주요 이유는 재가요양보호사의 노동조건을 향상시켜 이직률을 낮추는 것이 자신들의 이해에도 부합할 뿐만 아니라, 복잡한 요양보호 전달 시스템 속에서 자신들의 의견을 개진하고 사용자로서 노동과정에 대한 통제권을 원하기 때문이기도 하다. 즉, 주 차원의 재정에 크게 의존하는 재가요양보호사 서비스의 개선과 재정확충을 주 정부에 요구하고, 재가요양보호사의 서비스에 따라 이들의 임금을 인상한다거나, 해고/교체 등의 권리를 원하는 것이다. 소비자들의 이러한 요구에 따라 SEIU는 일반적으로 노조 설립 후 노동조건에 관한 단체협약은 단체협상의 적용을 받는 부분과 피요양인에게 위임되는 부분을 분리하여 체결한다. 구체적으로 보자면 소비자들이 요양인 고용, 해고, 요양방식에 대한 결정권을 요구하는 경우가 많으며, 참고로 이러한 단협이 체결된 경우 소비자에 의해 요양보호사가 해고되면 노조로서는 구제방안이 없다.

7) 노조 인정 쟁취 전략, 교섭방식

임금 결정 기관이 노조인정권을 가지는 것을 고려할 때, 많은 주에서 주정부가 임금 결정 기관이기 때문에 UHWP도 애초 주단위 노조를 목표로 설립되었다. 그렇지만 펜실베니아 주에는 재가요양보호서비스가 필요한 소비자와 요양보호사를 연결해 주는 중개기관이 있기 때문에 시장의 관점에서 보자면 임금결정자는 요율 등을 결정하는 주정부이지만, 중개기관의 존재 때문에 펜실베니아의 경우 두 가지 노조 인정방식이 있을 수 있다. 하나는 주정부를 대상으로 하는 협상단위를 만드는 것이고 다른 하나는 민간부에서 노조를 인정하는 재정적 중개기관과 협상단위를 꾸리는 것이다.

중개기관에는 민간 파견업체도 있으나 장애인 자립생활 센터가 재정적 중개기관 역할을 하기도 한다. 펜실베니아 20개 자립생활 센터 중 12개 센터가 중개 역할을 겸하고 있는데, 이 경우 중개기관이 재가요양보호사에게 임금을 지급하는 파견기관 역할을 한다.

노동조합 설립의 경우 주 정부를 사용자로 하는 첫 번째 경로가 바람직하기 때문에 UHWP도 행정명령을 통해 소비자, 노동자, 주정부, 파견기관으로 구성된 협상단위를 만들려고 시도하였으나 실패하였다. 몇 년간의 로비 끝에 당시 에드 렌들(Ed Rendell) 펜실베니아 주지사는 행정명령을 통한 소비자 노동자 협의체 설립에 동의하지만 행정명령이 통과되고 나서 재가요양보호사 파견기관 연합회에서 중지처분을 신청하였다. 이 재가요양보호사 파견기관들은 요양보호사들을 직접 고용하고 있는 사립 영리기관으로서, 결국 소비자 노동자 협의체의 설립을 중단하는 가처분 조치가 내려졌다. 렌들 주정부는 이에 순응했고, 이후 주지사는 공화당 출신의 인물로 바뀌었다. 따라서 SEIU는 노조가 필요함을 인식하고 있는 뜻을 함께 하는 장애인 자립센터들을 묶는 계획으로 전환하여,

이들을 중심으로 협의체를 구성하였다. 노동자 조직화와 연합회 조직화는 동시에 이루어졌으며 이를 통해 일부 노동자들을 포괄하는 노동조합이 인정받게 된다. 이는 “(노조 인정을 할 의지가 있는 기관들의) 의지 연합” 형태로 실제 조직화 사업도 이렇게 진행되었다. UNWP는 단협을 통해 최저임금 수준과 임금 인상 기준을 만들려고 시도하였고, 이를 통해 소비자에게 약간의 임금 인상 권한을 부여하였다. 참고로 마이애미에서 이와 비슷한 협상단위가 있는데 그 사용자는 재가요양보호청(Quality Home Care Authority)으로 불린다.

8) 조직활동가의 역할

조직화 실천단은 6개 장애인 자립센터를 통해 임금을 받는 5300명의 노동자를 조직화 대상으로 2010년 9월부터 연말까지 이들과 노동조합에 대해 이야기하고, 노조 가입을 권유하였다. 과반수 이상을 조직한 후 협의체의 인정을 요구하였고, 재가요양보호사들은 대부분 노동조합을 지지하였다. 대부분 당장 급격한 임금인상은 어렵겠지만 서로 분산되어 있던 많은 노동자들이 한 조직으로 모임으로서 힘을 가지게 된다는 것을 고무적으로 받아들인 결과이다.

조직화에 필요한 대규모 인원은 기본적으로 기존 조직된 노동조합의 조합원들로 충원되는데, 이들을 실천단 체계로 구성하였다. 메사추세츠나 일리노이를 비롯한 여러 주에서 많은 조합원들이 파견되었고, 펜실베이니아 주의 요양보호원에서 일하고 있는 조합원들도 동참하였다. 기본적인 조직화 방식은 재가요양보호사가 일하고 있는 곳을 찾아내서 이야기를 하는 것이었다. 이 과정은 매우 어려웠기 때문에 일반적으로 한 사람의 조직가가 하루 최대 5명과 접촉할 수 있었다고 한다. 워싱턴 주의 경우 6주의 순환주기를 갖는 실천단으로 6주 마다 한 번씩 구성원을 교체하며, 상근 조직가들이 팀 리더의 역할을 하면서 조직화와 함께 기존 노동자들을 교육훈련하였다.

이와 더불어 이직률이 높아 불안정한 재가요양보호사와 노조의 관계를 계속 유지하는 역할은 상근자가 담당하는데, 현재 조직화된 노동자들이 실천단 체계로 유지할 수 있는 방안을 고민 중이라고 한다. 향후 체결하는 단체협상에는 피요양인이 허락할 경우 무급휴가를 받아 조직화와 교육을 위한 시간을 확보하는 전략을 취할 예정이다.

9) 활동가 교육방식

조직화 팀은 60명에서 65명 정도의 노동자들이 대략 8개 팀으로 나뉘어서 교육을 진행한다. 한 팀에는 12명 정도가 소속되고 8명의 팀 리더가 공동활동을 한다. 조직화 기

간 동안 하루 일과는 10시 반에 회의로 시작하는데, 이 회의에서는 전날 있었던 일을 보고하고, 이슈 토론 및 교육을 진행한다. 참석자들은 조직화 방식과 면담 방식에 대해 논의하면서 스스로 교육훈련하는 기회를 얻게 된다.

10) 소결

1199P의 간병노동자 조직화 캠페인의 특징은 다음과 같다.

- 1) 소비자와 함께 캠페인을 진행하며 소비자의 목소리를 대변하는 운동의 주요한 논거로 삼음 (“양질의 간병 서비스를 제공하기 위해선 간병노동자의 처우 개선이 필요하다”)
- 2) 정책 대안에 대한 로비를 중심으로 정치권과의 긴밀한 협의 및 지지를 전제로 캠페인을 진행
- 3) 실제 조합원이 대규모 조직화 사업에 필요한 조직화 사업을 담당함으로써(실천단체), 조합원 교육과 조직화 사업이라는 두 가지 목표를 동시에 달성
- 4) 노조인정을 사용자 단체를 만들려는 노력과 병행
- 5) 열악한 노동조건에도 불구하고 임금인상을 조직화의 주요 목표로 설정하지 못함

이 캠페인은 절반의 성공이라고 평가할 수 있는데, 특히 풀뿌리 조직화, 정책변화, 이해관계자와 연합을 세 축으로 하는 SEIU 전체의 재가요양보호사 조직화 사업의 모델의 성과와 한계를 동시에 보여준다. 정책변화를 통한 노동조합 조직화의 공간을 열고, 이렇게 조직된 힘을 바탕으로 주 최저임금 인상 등의 캠페인을 통해 노동조건을 개선하는 선순환이 이 모델의 뼈대를 이루지만, 1199P의 사례에서는 정책변화에 성공하지 못하면서, 조직화가 난항을 겪고, 조직화가 어려움을 겪게 되자 노동조합으로서의 노동조건을 개선할 수 있는 효과적인 수단을 찾지 못하게 되는 이중의 괴로움에 처하게 되었다. 그럼에도 불구하고 조직화 실천단을 통한 교육훈련과 조직화의 사례는 여전히 풀뿌리조직화의 모범적 사례로 평가할 수 있고, 의도했던 법제도적 변화가 불가능하게 되자, 가능한 수준에서 노동조합 건설을 통해 이후 투쟁의 여지를 남겨놓은 점은 높이 평가할 만하다.

3. 공항 조직화 캠페인

LA공항 조직화

1) 배경

2006년 1877지부는 캘리포니아 전역에서 공항서비스(승객서비스) 노동자(수하물 이송, 보안 검사 전 티켓 확인, 경비, 고객지원 등) 노동자들에 대한 조직화 캠페인(Airport Workers United)를 시작했다. 캘리포니아 지역 내 공항에서 일하는 2만 명 노동자가 대상이었다. 캠페인은 2006년 5월 오클랜드 공항에서 시작되었는데, 그 계기는 사우스웨스트(Southwest) 항공이 오클랜드(Oakland), 새너제이(San Jose), LA공항(공항코드 LAX)에서 기존 용역계약을 해지하고 악명 높은 에이비에이션 세이프가드(Aviation Safeguards)사와 계약을 체결한 것이었다. 여기서 오클랜드 공항 노동자 조직화가 LA공항 조직화에까지 이어졌다.

오클랜드 공항의 노동자 상당수는 이전에 노조활동 경험이 있었다. 9.11 이전에 노동자들은 수하물 검색요원으로 일했고 노조로 조직되어 있었다. 그러나 9.11 테러 이후 연방정부가 공항 경비업무를 인수하면서 이민 노동자(전체 노동자 중 50% 이상이 필리핀계)는 해고당하고 조직화 캠페인 자체가 사라졌다. 이후 수하물 검색에는 백인 노동자가 고용되고 많은 이민자, 유색인 노동자들은 파견업체에 재고용되어 승객서비스를 담당하게 되었다.

2006년 8월 오클랜드 공항의 노동자, 지역 종교인, 지역 활동가들은 사우스웨스트 항공사에 노조 설립권을 요구하는 진정서를 전달한다. 사측은 노조활동에 적극적인 노동자를 차별하여 탄압하지만, SEIU는 지역사회 활동가의 도움 등을 통해 조직화 캠페인을 새너제이공항, LA공항으로 확대한다.

조직화 캠페인 시작 당시 에이비에이션 세이프가드사의 임금은 시급 \$6.75(새너제이 생활임금 기준은 \$13.52)였고, 성수기에는 휴식시간 없이 장시간 노동을 강요당하는 처지였다.

2008년 중순 SEIU는 공항서비스 노동자 단협 만료를 앞두고 LA공항, 오클랜드공항, 새너제이공항, 샌프란시스코 공항에서 일하는 5000명의 서비스 노동자를 포괄하는 기본협약 교섭을 시도한다. 여기에는 아메리칸 에어라인, 유나이티드 에어라인, 사우스웨스트 등과 계약한 ABM, 에어로 포트 서비스(Aero Port Services), 에어 서브(Air Serv), ASIG, 에이비에이션 세이프가드(Aviation Safeguards), G2, 리 메인テナンス(Lee's Maintenance), 원 소스(One Source), 프라임플라잇(Primeflight), 시큐어 스태프(Secure Staff), 서비스 퍼포먼스(Service Performance Company), 월드 서비스 웨스트

(World Service West)사 등의 용역업체를 대상으로 기본협약 체결을 추진한다.

캘리포니아지역 공항서비스 노동자의 평균임금은 10.50달러였으며, 대부분 의료보험 등의 복지혜택을 받지 못하고 있었다.

2) 투쟁 개요

2000-1년: 오클랜드공항 수하물 검색요원 조직화 캠페인

2001년: 911 테러, 이민 노동자 해고

2006년 5월: 오클랜드공항 서비스 노동자 조직화 캠페인 시작

8월: 노조 설립의사 전달

11월: 노동자, 활동가, 종교인, 지역사회 주민 250명 참여 연대 집회(오클랜드공항 앞)

2006년 말: 새너제이 공항, LA공항으로 조직화 캠페인 확대

2006년 말: 새너제이 공항에서 노조지지 카드 서명운동 시작

2007년 10월 4일: 오클랜드, 새너제이 공항에서 노조 인정

2007년 말: 노조 탄압에 맞서 싸운 LA공항 노동자 600명은 파견업체인 에어로 포트 서비스사와 중립협정(neutrality agreement)을 맺고 제3자 중재인의 감시 하에서 카드 체크를 통해 교섭대표권승인 확인

▶공항 노동자의 승리는 공항버스 운전자 조직화로 이어짐. 또한 새너제이, 오클랜드 공항 승리 후 에이비에이션 셰이프가드사와 캘리포니아 전체 지역을 포괄하는 카드 체크 협정을 체결

2008년 중순: 4개 공항을 포괄하는 기본협약 교섭 준비

2008년 7월: LA공항에서 교섭 시작

2008년 8월: LA공항 교섭 결렬. 2,500명의 LA공항 서비스 노동자 파업 돌입

-8월 20일: 파업투표, 노동자 집회.

-8월 28일: 파업 돌입

-8월 29일: 안토니오 빌라라이고사(Antonio Villaraigosa) LA시장의 개입으로 파업 종료 후 재교섭.

-9월 25일: 샌프란시스코 공항 노동자 파업투표

3) 지역캠페인-지부-중앙-전국캠페인의 관계

오클랜드 공항에서 시작한 조직화 캠페인은 캘리포니아 전역을 포괄하는 공항노동자 단결(Airport Workers United, AWU) 캠페인으로 확대되었다. 그리하여 이 AWU 캠페인의 명칭임과 동시에 1877 지부에 속한 하나의 부서로 기능하였다. 최근 1877지부는 SOULA 2006지부, 24/7지부, 고등교육노동 2007지부(Higher Education Workers United)와 통합해 서부서비스노동조합(United Service Workers West, 이하 USWW)라는 대규모 지부로 전환하였다. USWW은 경비노동자, 공항노동자, 청소노동자, 관광 명소 서비스 노동자 등 4가지 캠페인(부서)을 운영하고 있다. 현재 AWU에 소속된 조합원은 4,000명이며, LA공항, 샌프란시스코 공항, 오클랜드 공항, 새너제이 공항, 존웨이 공항(John Wayne Airport), 밥 호프 버뱅크 공항(Burbank Bob Hope Airport), 새크라멘토 공항, 샌디에고 공항을 포괄한다.

4) 외적 지원

캘리포니아 지역 공항 서비스 노동자 조직화 캠페인은 지역사회 종교인, 이민자/유색인 단체(Interfaith Committee for Worker Justice, East Bay Alliance for a Sustainable Economy-EBASE, Center for Third World Organizing 등)의 적극적 지원을 받았다. 이들 연대조직은 거리선전, 연대행동 조직화 등을 통해 캠페인을 지원하였다. 특기할만한 것으로 2001년 EBASE가 오클랜드 공항 생활임금 투쟁을 벌여 성공한 사례를 들 수 있다.

5) 노조 인정 쟁취 전략, 교섭방식

파견업체와 중립협정을 맺은 후 카드체크를 통한 노조인정 전략을 구사하였다. 이를 기본으로 가능한 경우 같은 파견업체에 고용된 여러 공항에 일하는 노동자를 포괄하는 교섭을 시도하였다. 또한 2008년 4개 공항에서 기본협약을 체결하려는 시도를 벌였다.

덴버국제공항조직화

1) 배경

덴버국제공항(공항코드 DIA) 조직화는 내부 조직화 사업, 즉 기존의 취약 노조를 재조직화하여 조직화 모델에 기반한 노조로 탈바꿈 하는 것을 목표로 삼았다. 해당 노조는 청소노동자와 주차보조원 노동자로 구성된 두 개의 협상단위를 조직화 대상으로 삼는데, 덴버공항 역시 수하물 검색요원 조직화 캠페인을 벌였으나, 9.11 테러 이후 검색요원이 연방 소속으로 변경되면서 기존 조직화 대상 노동자들의 고용승계가 이루어지지 않아 최초의 캠페인은 좌절되었다. 서비스 노동자를 조직대상으로 하는 덴버공항 노조는 서비스 모델에 기반하여 공세적이거나 확장적인 계획을 실행하지 못하고 있는 상태였다.

용역업체로서는 공항 계약이 중요할 수밖에 없는데, 그 이유는 일단 공항 서비스 계약은 그 규모가 크고, 공항이 도시에서 가지는 상징성이 있기 때문이다. 덴버 공항의 경우 주요 용역업체는 하나였고, 기존에 체결된 단협은 미약한 수준이었다.

캠페인은 먼저 전체 공항 청소노동자에 대한 실사로부터, 각 교대조의 리더파악, 가정방문 및 일대일 면담 등을 통한 조직화 위원회 설립, 조합원 총회 개최 등으로 진행하였다. 문제는 9.11 이후 강화된 보안 조치 때문에 노조가 공항에 실질적으로 접근할 권한이 없었다는 것이다. 따라서 공항 안에서 선전전 등 조직화 활동을 진행할 수 없었기 때문에 정치 로비 등 외곽 사업을 벌이고, 입주 업체를 대상으로 한 캠페인 등을 진행하고, 단협을 통해 공항 접근권도 얻어 내었다.

덴버공항 서비스 노동자 조직화도 LA공항의 사례와 마찬가지로 이주문제와 깊은 연관이 있었는데, 주차보조원의 대부분이 에리트레아(동아프리카 소규모 공화국) 출신이었던 것이다. 조직활동가들은 이 이민자 공동체에서 영향력 있는 인물을 중심으로 조직화 활동을 전개하였다.

2) 투쟁경과

과업 없이 두 번의 단체협상을 성공적으로 진행하였다. 노동자들의 가장 큰 고충 중 하나인 출퇴근 보조금을 두 번째 협약에서 보장받고, 임금인상과 공항 접근권도 얻어냈다. 단협에는 조직화를 위한 권리도 보장되었는데, 예를 들어 사측의 참관 없이 사업장

에서 모임을 열 권리가 그것이다. 활동가 훈련을 위한 근로시간 면제를 통해 조합원에게 조직활동가의 역할을 부여하는 것이 가능해 졌다. 또 용역업체가 바뀌더라도 고용을 승계하도록 하였다.

3) 지역캠페인-지부-중앙-전국캠페인의 관계

덴버공항 노조 조직화 캠페인은 SEIU 105 지부차원에서 진행된 내적 캠페인으로서 상위 캠페인과의 연관성은 없다.

4) 내적 자원

지부는 활동가, 지역공동체 지원자, 다른 노조 조합원 등을 중심으로 차량행진을 진행하였다. 행진차량은 공항 외곽을 순회하며 선전전을 진행하였는데, 이 과정에서 주차보조원에게 요금을 지급하는 시간을 지연시키는 등의 수단을 통해 공항을 압박하였다. 이러한 기획을 통해 노동자의 노조활동 참여율을 제고하는 것을 목표로 하였다. 새로운 리더를 발굴하고, 노조활동 참여율에 대한 명확한 목표치를 가지고 캠페인을 전개하고, 이러한 과정에서 노동자들이 로비에 사용할 기금을 납부하도록 조직화하였다. 이렇게 마련된 재원은 정치인 로비라는 외적 자원의 활용으로 이어진다.

조직화 자원을 양적으로 보자면, 400명의 협상단위에 조직활동가는 인턴 1명을 포함 2명이 있다. 타임오프가 가능한 두 명의 노동자 운영 위원과, 노동자 위원회에서 활동하는 노동자들이 실제 조직화 사업을 일부 담당한다. 정치 담당과 입주업체 캠페인 담당이 각 1명이며, 미디어 대응 및 노동자 내부 소통을 담당하는 상근자도 있다. 선임조직활동가라 할 수 있는 코디네이터도 있다.

5) 외적 지원

외곽을 중심으로 이루어진 캠페인의 핵심은 정치권에 대한 로비였다. 민주당 인사를 중심으로 협조적인 정치인을 파악하고 이들에 대한 로비와 선거 캠페인 진행, 요구사항 전달을 위한 정치담당 활동가가 독립적으로 존재한다. 이들은 공항, 용역업체, 입주업체와 노조 사이에서 일종의 중재인과 같은 역할을 하는데, 입주업체에 대한 설득, 사측에 대한 압박, 언론 대응이 이들의 역할이다. 공항은 민간기관이며 동시에 공공기관의 성격도 가지고 있기 때문에 주(州)의 재정에 대한 통제권이 있는 정치인들의 영향력은 캠페

인에 있어 큰 영향력을 발휘한다. 특히 유색인 노동자가 공항 서비스 노동자의 대다수를 차지하고 있다는 점에 주목하여 지역의 유색인 정치인과의 유대를 강화하였다.

6) 교섭방식

보통 복수의 청소 용역회사로 구성된 사용자 단체와 단체협상을 하지만 덴버공항 조직화의 경우 협상에 참여한 업체는 하나였다. 공항의 비용구조를 살펴보면 입주업체 및 항공사가 공항운영사(원청)에 내는 관리비에서 청소노동자의 임금이 지급되므로, 이들 입주업체에 대한 캠페인이 중요하다.

단협을 보면, 덴버 공항의 경우 두 개의 교섭단위를 포괄하는 기본협약을 한 용역업체와 맺고, 각 교섭단위마다 추가 교섭을 진행한다.

7) 조직활동가의 역할

조직활동가의 역할은 일대일 면담을 중심으로 이루어진다. 일대일 면담의 기본 골격은 7단계로 구성되었는데, 1) 현안에 대한 이야기, 2) 문제 인식, 3) 선동하고, 4) 노조의 비전 제시, 5) 노조활동에 대한 지원약속, 6) 노조에 대한 사측의 악선전에 대한 대비, 7) 지지의사 확인으로 이루어진다. 조직활동가는 각 면담결과를 가지고 개별 노동자의 노조에 대한 지지 정도를 평가한다. 이런 과정을 거쳐 노조에 협조적인 노동자를 리더로 발굴하고, 사업장 실사 작업을 진행한다. 이는 노동자 위원회 결성이라는 조직적 성과로 귀결된다. 리더 중 일부는 현장위원으로 활동하며, 노조가 상근자 없이도 자기완결적으로 기능하기 위한 핵심 역량이 된다.

현장 노동자는 다른 지역의 캠페인에도 참여를 하지만, 덴버공항 자체가 도시와 떨어진 지역에 있는 관계로 캠페인 참여가 용이하지는 않다.

8) 노동자 교육

노동자 리더들에 대한 교육은 산업전반, 용역업체에 대한 분석 등을 교육하며, 입주업체가 사회적 책임을 지도록 하는 장기 전략 하에 교육이 배치된다. 사상/이론적 교육은 영화 등을 통해 이주노동자의 권리와 차별에 대한 인식을 제고하여, 계급적 동질성을 획득하기 위한 교육을 진행한다.

4. SEIU 32BJ 지부의 뉴저지 건물 청소노동자 조직화 캠페인

1) 32BJ 지부 소개

SEIU 32BJ 지부는 미국 동부 관리서비스(Property Service) 부문 산하 지부로서 7개 주(뉴욕, 뉴저지, 코네티컷, 펜실베이니아, 버지니아, 메릴랜드, 플로리다)와 미국 수도인 워싱턴DC를 포괄한다. 10개 지회(district)로 나누어져 있고 120,000명의 조합원. 조합원은 도어맨, 짐꾼(porter), 경비원, 청소노동자, 식당(food service)노동자, 버스 운전기사 등을 조직화 대상으로 하고 있다.

1930년대에 SEIU의 전신인 건물서비스노동조합(BSEIU)의 뉴욕지부인 32B 지부는 맨해튼 가먼트 지구에서 일하는 건물관리자, 청소노동자를 조직하기 시작하였다. 1934년 역사적인 파업을 통해서 교섭대표권(노조 인정)을 쟁취했다. 1930년대부터 새로운 조직화와 다른 노조 ■ 지부와의 합병을 통해서 BSEIU는 크게 성장한다. 1962년 브루클린 32K지부와 합병해서 조합원은 4만 명 넘게 된다. 조직대상이 확대됨에 따라 1968년 BSEIU는 SEIU로 개명하게 되었다. 1976년 존 스위니(John Sweeny)가 32BJ 위원장으로 선출되어 17일 간 2만 명이 참여한 파업을 주도한다. 1977년에는 여성 청소노동자를 중심으로 구성된 32J 지부(뉴욕)와의 합병을 통해서 17,000 명 조합원이 늘어난다. 1996년 뉴욕에서 3만 명 상업용 건물 청소노동자들이 1달간 파업을 벌였다. 2000년에 현 위원장인 마이크 피쉬먼(Mike Fishman)이 선출되었다.

2) 투쟁의 배경

뉴저지 조직화 캠페인은 피쉬먼의 선출과 동시에 시작되었다. 캠페인을 시작하기 전 노조 내에 캠페인에 대해 많은 논쟁이 있었다. 새로운 조직화에 많은 자원이 소요되는 만큼 기존 조합원의 이해를 보호하기 위한 자원이 삭감될 것이기 때문이었다. 이에 대해 32BJ 지부는 조합원을 대상으로 조직화의 중요성을 강조하는 광범위한 교육 프로그램을 진행하였다. 지부장 선거에서 피쉬먼 위원장은 ‘조직화문화’(새로운 조직화)를 강조했던 반면, 피쉬먼의 상대후보는 새로운 조직화 계획에 반대했다. 그렇지만 선거 전에 실시한 조합원 교육이 효과를 발휘하여 피쉬먼이 새 위원장으로 선출된다.

2000년 6월 15일(J4J 기념 행동의 날) 10만 명이 참여한 전국 J4J 행동 후 SEIU 중앙은 미국 동부지역인 볼티모어(인구 60만 명), 필라델피아(인구 100만 명), 북 뉴저지(전체 주 인구 800만 명)에서 새로운 건물 청소노동자 조직화 캠페인을 추진하기로 결정하였다(조직화 대상 2만 명, 평균임금 \$6). 32BJ가 담당하게 된 이 캠페인은 2001년부터 시작되었다. 그 해 코네티컷, 롱아일랜드, 위스트체스터 등에서 다른 노조와의 합

병과 새로운 조직화를 통해서 32BJ 조합원은 7만 명을 넘게 된다.

뉴저지 조직화 캠페인을 시작했을 때 뉴욕지역의 건물청소노동자는 이미 다수 조직된 상태였다. 시급 \$17-18에 연금, 의료보험 등 후생복지 혜택을 누리고 있었던. 이에 비해 뉴저지에서 진출한 청소업체는 뉴욕과 거의 일치했고 건물을 소유하는 회사도 비슷했음에도 불구하고, 뉴저지 청소노동자는 파트타임(하루 20시간)으로 일하면서 시급은 \$5-6 수준이었고 후생복지 혜택은 아예 없었다. 32BJ는 뉴욕의 바로 옆 주인 뉴저지의 노동자를 조직하지 않으면 장기적으로 기존 조합원의 이해를 보호하지 못할 것이라는 점을 인식하였다. 2년 간의 조직화 캠페인(2001년 4월부터 2003년 4월까지)을 통해서 뉴저지 지역 5,000명의 신규 조합원을 조직하고 이들을 고용한 파견업체들과는 기본협약을 맺었다.

같은 해부터 적극적인 정치활동을 시작했다. 친 노조 후보가 선출될 수 있도록 조합원을 동원해서 선거활동을 벌였으며, 다음 해에는 뉴욕, 뉴저지, 코네티컷, 롱아일랜드 등에서 노조가 지원한 여러 후보가 선출되었다. 이러한 선거활동 결과 뉴저지 주지사, 뉴어크 시장 등 민주당 정치인의 적극적 지지를 얻어낼 수 있었다.

3) 투쟁 개요

- 2001년 4월, 동부지역 건물 청소노동자 조직화 캠페인 시작
- 5월 9일, 뉴저지에서 8개 청소업체 대상으로 하루 파업 진행
- 5월 10일, 뉴저지 제일 큰 비노조 청소업체인 콜린케어스(Colin Cares)로부터 노조 인정을 쟁취. 노동자 500명에 적용되는 단체협약을 체결
- 2001년 하반기, 뉴저지 지역 기본협약 쟁취
- 이후에 지속적인 조직화, 건물주에 대한 압박, 투쟁 등으로 청소업체의 기본협약 참여를 쟁취. 트리거 조항에 따른 임금 인상(아래 내용 참조)
- 9월, 콜린서비스시스템(Colin Service Systems, 청소업체)이 기본협약에 조인
- 9월 5일, 콜린서비스시스템 투쟁 승리 발표 기자회견, 뉴어크 시장, 주·시 의원 등 참여
- 10월, 모던시설서비스(Modern Facilities Services, 청소업체)가 기본협약에 조인
- 10월 30일부터, 버겐 카운티(Bergen County)와 에섹스 카운티(Essex County)에서 3개 청소업체(Skyscraper, A and A Maintenance, Sky Hi Industrial Maintenance)를

상대로 부당해고, 노조탄압 등에 대한 파업 진행

-11월 1일, 해킨새크 카운티(Hackensack Country) 법원 앞 파업 지지 집회

-11월, 시에스아이(CSI, 청소업체)가 기본협약에 조인

-2002년 여름, 컨트롤(Control, 청소업체)이 기본협약에 조인

-모나크(Monarch, 청소업체)를 상대로 투쟁. 전 해 노조활동을 하던 이유로 부당해고 당한 노동자 2명이 복직

-9월, 노조 압박으로 맥-컬리(Mack-Cali Corporations, 건물주)가 기본협약에 참여하는 청소업체와 계약해서 맥-컬리 건물 청소노동자들이 기본협약의 혜택(임금 인상, 복지 등)을 받게 됨

-10월, 뉴저지 대중교통 당국이 기본협약에 참여하는 파견업체와 계약해서 본부사무실 청소노동자가 기본협약에 포괄

-10월 1일, 3개 카운티(메도우랜드, 뉴어크, 서에섹스)에서 트리거(60% 조직률 달성)로 기본협약에 규정된 기본임금이 적용

-12월, 데카산업(Dekar Industries)으로 변명한 모나크(Monarch)가 기본협약에 조인

-2002년에 러트거스대학교와 계약한 청소업체인 컨트롤건물서비스(Control Building Services)가 기본협약을 조인. 청소업체인 서머선브라이트서비스(Summer Sunbright Services Building Maintenance)를 대상으로 투쟁을 시작. 이후에 NLRB에 부당노동행위 진정을 제출

-2003년 1월 1일, 서머셋 카운티에서 트리거를 통해서 기본협약이 정한 기준 적용

-2003년 4월 1일, 6개 카운티(헌터돈, 미텔섹, 먼마우드, 머리스, 패세이크, 유니언)가 트리거 됨. 새로운 조합원 2,500명이 조직되어 현재 뉴저지 조합원은 5,000명에 이룸

-5월 29일, NLRB가 서머선브라이트서비스에 대해 부당노동행위 판결

▶ 정치활동

-2001년에 짐 맥그리비(Jim McGreevey) 민주당 주지사 후보의 선거운동에 적극적으로 결합. 수십 명 조합원을 조합 정치 활동가(Member Political Organizers)로 모집해 선거활동을 전개. 선거운동 기간 도안 맥그리비 후보는 청소노동자 조직화를 지지하는 입장을 발표. 2001년 11월 6일 맥그리비 당선됨. 뉴욕에서 32BJ가 지지하는 35명 시의원

후보 중 27명 당선

-2002년, 뉴욕 시장의 성공적인 재선운동 지원. 이후에 정치활동을 지속적으로 진행. 조합원은 적극적으로 참여

4) 캠페인 전략(노조 인정, 교섭권 쟁취 전략)

캠페인을 시작했을 때 뉴욕에서 SEIU와 협약을 체결하고 있던 몇 개의 청소업체는 뉴저지 조직화에 대해 중립협약(새로운 조직화를 방해하지 않겠다는 내용)을 맺었다. 또한 뉴저지에서 가장 영향력이 큰 건물주는 청소업체가 노조를 인정해도 계약을 취소하지 않겠다고 약속하였다.

규모가 큰 청소업체로서는 이미 활동하고 있던 뉴욕에서 노조를 승인한 이후에도 노조가 투쟁을 통해 지역시장 전체의 임금 수준을 일정하게 설정한다면 경쟁에 있어서 작은 업체에 비해 오히려 큰 청소업체가 유리할 수 있음을 알고 있었다. 즉, 지역시장 전체의 임금수준이 고정되면 임금이 아니라 다른 부분에서 이윤을 확보할 여지가 있었기 때문에 노조가 지역시장 임금기준을 정하는 것에 동의한 것이다.

캠페인이 시작된 지 얼마 안 돼서 콜린케어스라는 청소업체와 첫 협약을 체결하고 이를 기준으로 활용하였다. 몇 개월 후에 뉴저지 기본협약을 쟁취해서 이후 모든 사용자에게 기본협약에의 참여를 요구했다. 또한 해당 건물주를 상대로 노조를 인정한 청소업체와 계약을 맺도록 압박하는 전술도 구사했다.

기본협약은 임금, 복지 등에 대한 기본 기준을 정하고 노조 활동을 보장하는 내용을 포함한다. 이를 기준으로 하여 다른 업체와도 동일한 내용으로 체결하게 되는데, 상용건물 조직화의 핵심 전술은 트리거 조항이라는 독특한 메커니즘이다. 트리거 조항이란 한 지역(카운티)에서 면적을 기준으로 60% 이상 조직률을 관철했을 때 합의된 기본 임금기준을 적용하는 것을 뜻한다. 예를 들어 건물 전체 넓이가 1,000만 평방피트인 카운티에서 노조를 인정한 청소업체가 계약한 건물이 전체 600만 평방피트 차지하는 순간 기본임금이 적용되는 것이다. 트리거전략을 사용할 때 우선 한 지역에 진출한 청소업체, 건물주의 규모, 회사의 노조 방해 정도를 자세히 분석해서 60% 조직률을 달성하기 위해 가장 효과적인 조직대상을 정한다. 이후 미조직 노동자를 계속 조직하여 최종적으로 면적기준 90~95%를 조직하는 것을 목표로 한다. 또한 건물청소노동자 조직화 캠페인의 기본협약에는 노조대표권 승인 방식으로 거의 항상 카드체크를 기본으로 하고 있다.

건물소유주는 노동자의 임금에 큰 영향을 미치고 노조가 있는 청소업체와의 계약을 해지할 수 있기 때문에 이들을 상대로 한 투쟁도 중요하다. 대개 야간에 청소 노동을

하고 낮에는 다른 일터에서 일하는 상용건물 청소노동자의 노동패턴을 고려하면 노동자들의 행동범위는 제한적이다. 따라서 건물주에 맞서 싸우기 위해서 다양한 전술을 사용하였다. 회사의 문제점 있는 투자, 탈세, 환경 파괴 행위 등을 조사해서 지역사회 단체, 정치인, 종교인, 변호사 등과 회사의 비리를 폭로하는 캠페인을 전개하였다. 이를 기업 상대 캠페인(corporate campaign)이라고 하는데, 뉴저지를 조직했을 때 많은 인적, 재정적 자원을 투자해 브리스텔마이르스퀴브(Bristle-Myer Squibb), 노바벤처스(Nova Ventus), 에스시피프러퍼티(SCP Properties), 보스턴프러퍼티(Boston Properties) 등 여러 건물주를 상대로 캠페인을 벌인 바 있다.

6) 내부 자원

뉴저지 캠페인을 조직화 모델로 만들기 위해 SEIU 중앙은 막대한 자원을 투자했다. 제일 많았을 때를 기준으로 조직활동가 12명, 지역사회 활동가 1명, 연구자 2명을 포함해 상근자 수 십 명이 이 캠페인에 결합했다. 이렇게 뉴저지 캠페인과 이후의 투쟁을 통해서 얻은 경험은 미래 캠페인을 보다 효율적으로 진행할 수 있게 되었다. 예를 들어 현재 32BJ는 새로운 경비 노동자 조직화 캠페인을 진행 중인데 뉴저지에 투입된 것과 같은 인원수로 도시 5군데를 담당할 수 있을 정도의 효율성을 보이고 있다.

7) 조직화 전략

조직대상의 선정에 있어 대부분 노조가 선호하는 '열성사업장'(불만이 많은 현장)에 집중을 하는 방식과 32BJ가 사용하는 전략적 선정방법은 차이점이 있다. 다른 노조가 노동자가 불만이 많고 싸울 준비만 되면 일단 조직화를 시도하는 반면, 32BJ는 한 지역에서 60% 조직률을 달성하기 위해서 전략적인 현장부터 조직하는 것이다. 그러므로 조직대상인 노동자는 애초에 의지가 높지 않을 수 있기 때문에 노동자와 대화를 하고 설득시키는 작업이 보다 큰 중요성을 갖는다.

뉴저지 청소 노동자(95% 남미 이민자)는 대부분 파트타임으로 야간에 근무하며 뉴저지 건물들이 흩어져 있어서 접촉하기 매우 어려운 편이다. 파업이 이루어지는 시간이 밤이기 때문에 파업의 효과도 떨어진다. 이 때문에 노동자의 직접 행동 이외의 캠페인 전술 사용이 필연적이다. 전술한 건물주 압박전략도 이러한 맥락에서 배치되는 것이다.

뉴저지 캠페인을 처음 시작했을 때 조직활동가들은 대상 현장을 방문해 노동자를 만

나 노동조건, 노동자의 집 주소 등에 관한 정보를 가능한 만큼 수집하였다. 당시에 조직 활동가 여러 명이 한꺼번에 현장에 진출해서 정보를 수집해 주말에 연락 가능한 사람의 집을 방문하는 전략을 사용했다. 최근에는 노동자 사이의 관계를 파악하는 데에 더 많은 시간을 투자하며 먼저 만난 노동자의 도움을 얻어 다른 노동자를 연락하는 방식을 주로 취하며, 가정방문 대신 현장에 떨어진 공공장소에서 모임을 진행하는 경우가 많아졌다.

32BJ는 조직화 전략에서 ‘관계지향적인’ 문화 또는 ‘관계지향적’ 회의를 강조하는 것이 특징이다. 이는 노동자의 이야기를 듣는 데 중점을 두고 현장의 문제 파악에 집중하는 것이다. 노동자가 스스로 제기하는 요구를 바탕으로 투쟁을 계획하는 데, 예를 들어 겨울에 지급되는 작업복 문제가 노동자에게는 생각보다 중요한 문제일 수 있다는 것이다. 작은 문제이지만 애초에 노동자의 관심을 끌기 위해서 낮은 수준의 투쟁으로부터 시작하는 것이다.

이 과정에서 서명운동으로 시작해서 배지 달기, 지역사회 종교인, 정치인과의 면담, 집회, 파업까지 투쟁의 수위를 높여가는 전략을 사용한다. 모임, 대화 등을 통해 서로 다른 층이나 건물에서 일하는 노동자 간의 신뢰를 형성하도록 노력하는 것이 관계지향적인 조직화 문화라고 한다.

따라서 32BJ의 캠페인에서 파업은 결국 핵심 전략이 아니었다. 실제로 뉴저지 조직화 캠페인 동안 지역파업은 없었으며, 사업장 단위 파업을 하루 혹은 며칠 동안 진행하긴 했지만 상징적인 수준을 넘지 않았다. 미국의 경우 임금인상을 목적으로 하는 경제파업은 사업주에 의한 영구 대체노동자 고용이 허용되며, 오직 부당노동행위에 대한 파업만이 법적 보호를 받는다. 32BJ는 영구 대체 노동자 고용이 불가능한 부당노동행위로 인한 파업만을 벌였다.

뉴저지 캠페인에서 뉴저지 노동자들이 겪은 제약을 극복하는 데에는 보다 강력한 뉴욕 노조의 지원이 큰 힘을 발휘했다. 뉴욕 노동자들은 기본협약을 통해 뉴저지에서 한 청소업체를 상대로 파업이 진행 중이면 같은 회사에 고용된 뉴욕 노동자도 작업을 중단할 수 있는 권리를 보장받았다.

32BJ는 조합원 교육을 강조하며, 다양한 교육 프로그램(사업장별, 지역별, 업종별, 전체 지부)을 통해서 조합원의 노조활동 참여를 유도하고 있다. 최근에 기술 교육, 소모임(자물쇠, 미술 등)을 통해서 조합원의 활동을 활성화하도록 노력하고 있다. 조합원 10%가 ‘리더’로 활동하게 하는 것을 목표로 현재 조합원 교육, 훈련에 많은 자금이 투자되고 있다.

또한 조합원정치행동위원회를 통해서 노동자들이 친 노조 후보의 선거운동에 참여하도록 하고 있는데, 사실 이러한 정치활동에 조직화 활동보다 더 많은 조합원이 참여하고 있다.

2002년에 뉴저지에서 첫 집중 현장위원 교육 프로그램을 진행했다. 3일 일정의 프로그램에 참여한 48명의 조합원들은 노조 구조, 운영 등 소개, 뉴저지 기본협약 내용 설명, 상담 방식, 정치 활동에 관한 내용의 교육을 이수했다. 이 프로그램은 소그룹 토론, 역할극 등의 다양한 교육 방식을 사용하여 진행된다. 현장위원들은 또한 32BJ 집행위원회 회원, 교섭 위원회 회원으로 활동하고 집회가 있을 때 조합원 동원을 책임진다.

‘조직화 실천단’(organizing brigade)이라는 조직화 · 훈련 프로그램이 32BJ를 비롯해 SEIU 전체의 전략에서 핵심 축으로 기능한다. 실천단은 투쟁 경험이 있는 조합원 30~40명으로 구성되는데, 조합원들이 조직캠페인이 진행되는 지역에 파견돼서 조직활동에 체계적으로 참여하는 것이 이 프로그램의 핵심이다.

실천단에 참여하는 조합원은 2주에서 3개월의 무급휴가를 내고 조직화 활동에 전념하는데, 이러한 노조 활동을 하기 위한 휴가 시간은 단협에서 보장되는 경우에 가능하다. 실천단 기간 동안의 임금은 노조가 노동자들이 자기 사업장에서와 같은 수준으로 보전한다. (정확히 말하면 사용자에게 급여를 주고 사용자는 노동자의 정상임금을 지급). 2001년~2003년 다양한 지역에서 온 조합원들이 실천단으로 뉴저지 조직화 캠페인에 참여했다. 시간이 지나면서 실천단의 프로그램은 바뀌었지만 여전히 핵심 전략이다.

지난 몇 년 동안 32BJ는 교육의 효과와 조합원의 참여 수준을 측정하기 위한 시스템을 강화했다. 조합원의 관심사가 무엇인지, 주로 어떤 노조 활동에 참여한지 등을 기록하는 체계를 도입했다. 또한 6월 15일 J4J 행동의 날을 통해 현장위원들의 동원 능력을 파악해 강화해야 할 지역을 정했다.

8) 소결

2001년~2003년 32BJ의 뉴저지 청소노동자 조직화 캠페인은 사측과의 중립협정, 기본협약, 트리거전략을 성공적으로 사용한 모범 사례라고 할 수 있다. 또한 새로운 지역을 조직하기 위해서 기존 조직화를 통해서 키운 힘을 효과적으로 활용한 사례라고도 볼 수 있다. 여러 조건(파트타임, 야간 근무 등)으로 제약이 심한 노동자의 힘을 조직된 뉴욕 노동자의 행동과 지역사회 활동가, 정치인과 같이 진행한 기업상대 캠페인으로 보충해서 빠른 시기에 조직화 성과를 낼 수 있었던 것으로 평가할 수 있다. 여기에서 상대가 대형청소업체였기 때문에 조직화에 유리한 조건으로 작동했다고 볼 수 있다. 앞으로 한국에서 대형청소업체를 상대로 투쟁하거나, 공단과 같은 일정한 지역에서의 청소노동자 조직화를 시도한다면 32BJ의 뉴저지 캠페인은 참조할 만한 사례가 될 수 있을 것이다.

다음의 3가지 점이 특히 주목할 만하다.

1) 건물주를 상대로 한 투쟁에서 노동자의 행동이 사측을 압박하기 유일한 방법이 아니라 포괄적인 투쟁전략의 일부이다. 또한 기본협약과 트리거전략을 활용함으로써 조합원에게 요구된 희생(장기파업, 연행 등)을 줄일 수 있었다. 그러나 이러한 전략을 채택했을 때 노동자를 수동화시킬 수 있다는 점은 항상 주의해야 한다. ‘전투적인 소수 노동자의 투쟁’이라는 전통적인 J4J 전략에서 ‘다수의 참여’를 중심으로 한 전략변화가 있음에도 불구하고 노조활동 참여율에 있어서 아직 목표를 달성하지 못한 것은 사실이다.

2) 많은 새로운 조직화 캠페인과 같이 SEIU 중앙은 뉴저지 청소노동자를 조직화하기 위해서 막대한 자원을 투자했다. 또 32BJ 내에서도 새로운 조직화를 가능하도록 조합원을 교육하고 설득하는 데에 많은 시간과 지원을 투자했다. 이러한 투자가 결국 결실을 맺어, 32BJ는 뉴저지에서 성공적으로 조직을 확대했을 뿐 아니라 조직화 모델을 개발해서 현재 보다 적은 자원으로 비슷한 수준의 캠페인의 수행이 가능하다.

3) 조직화 실천단은 참가자의 임금지급 등을 위해서 매우 많은 재정이 요구되는 사업이다. 그러나 그러한 투자가 의미가 있었던 이유는 실천단을 통해서 조합원이 훈련될 뿐 아니라 실제 조직화 사업을 담당함으로써 노조에게 도움이 되었기 때문이다. SEIU에서 광범위하게 진행되고 있는 조직화 실천단은 노조 성장에 있어서 필수적인 요소로 자리잡고 있다.

5. SEIU 병원 조직화 사례

1) 배경

SEIU는 다른 분야에 비해 대형 병원 조직화에선 많은 성과를 내지 못했다. 조직률이 높은 뉴욕 주 외에 대부분 주에서 민간 병원 조직률이 아주 낮고 전국 평균은 10%에 못 미친다. SEIU의 전략은 1990년대까지는 노동위원회를 중심으로 한 조직화라는 ‘전통적인’ 전략을 취했다. 그러나 1990년대에 들어서면서 관리 의료(managed care)가 일반화되고 병원간 합병이 이루어지면서 대형 의료기관이 만들어졌는데, 이에 대응하기 위해서 기업상대 캠페인을 포함해 포괄적 캠페인 전략을 도입했다. 최근에 병원과 대립각을 세우는 방식의 전략이 실패했다는 평가를 내린 SEIU는 캘리포니아 주를 중심으로 병원행정 당국과 협조하는 전략을 사용하기 시작했다. 미국에서는 아직까지 병원 노동자(청소, 식당, 간병, 간호사 등)의 대부분은 직접 고용이 되는데 SEIU는 전체 노동자를 한꺼번에 조직하는 것을 목표로 한다.

코네티컷 주 예일-뉴헤이븐(Yale New Haven Hospital, 이하 YNHH) 병원은 이러한 포괄적인 캠페인 사례 중 대표적인 (실패) 사례다. SEIU가 YNHH를 새로운 조직화 모델의 목표로 선정한 이유는, (1) 뉴잉글랜드 지역 보건의료 지부(1199NE)의 상대적인 역량, (2) 민주당의 코네티컷 주정부 장악, (3) 예일 노동자의 전투적인 전통과 병원·대학종업원연맹(Federation of Hospital and University Employees, 이하 FHUE, 박스 참조)의 존재 등 여러 유리한 조건 때문이었다. 또한 YNHH가 코네티컷 주에 규모가 제일 큰 병원이라는 점에서 YNHH 조직화를 성공한다면 다른 병원 조직화가 용이해질 것이라는 판단도 작용했다.

1199NE 지부 소개

SEIU 1199NE 지부는 뉴잉글랜드(메인, 뉴햄프셔, 버몬트, 매사추세츠, 로드아일랜드, 코네티컷의 6개 주를 포함하는 미국 북동부) 지역을 포괄하는 보건의료 지부. (매사추세츠 주는 뉴욕, 뉴저지, 메릴랜드, 워싱턴, 플로리다와 함께 1199 지부의 관할권에 포함됨) 현재 1199NE 지부는 요양보호사, 병원서비스, 간병인 등으로 일하는 조합원 2만 명이 있다.

병원·대학종업원연맹(FHUE)

병원·대학종업원연맹은 60년 이상의 역사를 가진 UNITE HERE(전미 호텔 및 요식업 노동조합인 HERE와 의류, 직물 및 세탁업 노동조합인 UNITE의 통합조직), 대학원생 노조(GESO), SEIU 1199NE로 구성된 연대체이다. 1930-40년대 전국적으로 학교 건설, 관리, 청소노동자들이 CIO로 조직되는 흐름 속에서 예일대학교 노동자를 조직하기 시작했다. 1951년 CIO 산하 건설노조의 104 지부(건물관리노동자, 청소노

동자)가 건설노조를 탈퇴해서 대학종업원연맹(FUE)을 결성했다. 다음 해에 HERE에 가입하였고, 1950년 ~ 1970년 수차례에 걸쳐 파업을 벌였다. 1990년부터 예일 대학원생이 대학원생 노조를 결성해서 대학종업원연맹에 가입했다. SEIU는 전투성, 조직화 중심 전통으로 유명한 대학종업원연맹이 병원노동자 조직에 큰 힘이 될 거라고 판단했다.

2. 투쟁 개요

- 1998년, 1199NE와 FUE가 공동 조직화 사업을 시작. 2년간 가정방문
- 2002년 1월, FHUE(HERE 지부들)가 교섭에 들어감
- 9월 25일, 노동자, 학생, 지역주민의 불복종 행동. 624명 연행
- 1월, 요셉 리버먼(Joseph Lieberman) 상원 의원(코네티컷, 민주당)과 크리스토퍼 도드(Christopher Dodd) 상원 의원(코네티컷, 민주당)은 대학원생, 병원 노동자 노조를 지지하는 입장을 예일 신문으로 발표
- 3월 3일 ~ 7일, FHUE의 1주일 파업
- 8월, FHUE가 재파업에 돌입
- 9월 18일, 존 데스테파노(John Destefano) 시장의 중재로 협약 타결
- 2003년~2006년, 1199NE는 YNHH 대상으로 기업상대 캠페인(corporate campaign)을 벌임(가난한 환자에 대한 부당한 대우를 폭로하는 보고서 발간, 환자 소송, 로비활동 등)
- 2004년~2006년, 1199NE는 지역단체, 종교인조직 등과 협조해서 YNHH의 4억3천만 달러 규모의 암치료센터 건설 계획을 중지하도록 홍보 및 로비활동 등을 벌임(교통, 주차 문제, 주택 철거 문제를 제기). 데스테파노 시장은 협조적인 태도를 취함
- 2006년 3월 22일, 데스테파노 시장의 중재로 YNHH-1199NE 간 노조 대표권 승인 투표에 관한 규정을 포함하는 커뮤니티협약을 타결함(아래 참조)
- 3월~11월, 협정 타결 이후에 병원행정부는 반노조 설명회(captive meetings) 등 노조탄압 활동을 진행
- 12월, 1199NE는 노조탄압에 관해 중재인에게 제소
- 12월 13일, 중재인은 노조탄압 사실을 인정하는 판정을 내림. 이에 따라 NLRB는 투표날짜를 연기하고 노조탄압에 관한 조사에 들어감

-2007년 2월, 1199NE는 NLRB에 투표신청철회를 요청. 투표신청 철회에 따라 NLRB 조사가 중단

-5월, NLRB는 원장을 포함해 병원의 상위 관리자들이 노조탄압에 연루됐다는 판결을 내림. 그 구제책으로 노조승인투표에 대한 규칙을 지키겠다는 내용을 담은 포스터 게시 명령

-10월, 중재인은 YNHH에 대해 420만 달러의 벌금부과를 결정, 이 중 노조에게 200만 달러를 지급할 것을 명령. 1199NE는 벌금을 새로운 조직화를 위해서 쓰겠다고 발표 하지만 조직화 캠페인 자체가 사라짐

3. 캠페인 전략(노조 인정, 교섭권 쟁취 전략)

1970년대에 50명의 병원식당노동자를 조직한 경험이 있는 SEIU 1199NE 지부는 1998년에 FUE(UNITE HERE, GESO)와 함께 1,800명의 YNHH 병원서비스 노동자를 조직하기로 합의했다. 이에 따라 FUE는 FHUE로 개명했다.

이후 캠페인을 진행하며 노동자 가정방문, 중립협정을 요구하는 서명운동 등을 통해서 60% 이상 노조 지지율을 확인했다. 동시에 예일대학 노동자와 긴밀한 관계를 맺어 여러 공동행동을 벌였다. 병원행정 당국은 노조 인정을 거부하고 오히려 탄압에 나섰다. SEIU는 이에 대항하기 위해 예일 노동자의 힘을 빌리는 전략을 채택했다. 즉, 대학교 노조가 대학교 행정과의 교섭을 통해 병원노동자 노조 인정을 요구하기로 한 것이다. 그 결과 2002년~2003년 예일대학 노동자들이 수 차례에 걸쳐 파업을 벌이고 교섭을 진행했다. 결국 대학교 노동자들이 강력한 단협을 쟁취하는 데는 성공했지만, 병원노조 인정 요구를 끝까지 관철시키지는 않았다. 여기에는 병원 행정당국이 가지고 있는 상대적인 독립성이 작동하였다. 2003년 이후 조직화를 계속하면서 기업상대 캠페인 중심 전략을 취했다.

(1) 기업상대 캠페인

2003년부터 1199NE는 지역사회단체, 활동가, 종교인 등과 함께 YNHH가 지역사회에 미치는 악영향을 폭로하는 캠페인을 벌였다. SEIU는 YNHH은 감세혜택을 받으면서 노동자를 저임금으로 고용하고, 가난한 환자를 상대로 한 차별적 진료행위, 막대한 치료비를 내지 못한 환자에게 공격적인 회수방법을 사용한다는 것을 폭로하며 그 개선방안을 요구했다. 2004년에 YNHH 암치료센터 설립 계획에 대해 암치료센터 건물 건설로 인해 생길 환경문제, 주민 철거 문제 등을 폭로해서 데스테파노 시장의 지지를 얻었고, 결국 암치료센터 건설을 2년 동안 지연시킬 수 있었다.

YNHH의 문제점을 조사하기 위해 예일대학교 교수, UNITE HERE의 연구자, SEIU 연구자가 협력하였다. 이를 바탕으로 지역사회단체와 함께 언론·홍보사업, 로비활동을 진행했다. SEIU 중앙 차원에서는 전국 병원의 비슷한 문제점을 폭로하기 위해 여러 활동을 벌이는 중이었는데 YNHH 캠페인을 연결시켜서 전국적인 관심을 끌 수 있었다.

일부 YNHH 노동자들은 기업상대 캠페인에 참여하여, 지역사회에 관한 정보를 제공하며 지역주민 집, 교회 등을 방문해서 홍보활동을 했다. 그러나 노조를 적극적으로 지지하지 않는 노동자 일부는 1199NE의 공세적인 태도에 대해 반감을 갖게 됐다고 한다. 조직활동가로 YNHH 캠페인에 결합한 닉 애런 CtW 창고노동자연합(Warehouse Workers United, WWU) 캠페인 담당자는 YNHH 캠페인 끝에 노동자들의 노조에 대한 태도가 양극화되었다고 한다.

SEIU는 기업캠페인 내용과 노동권을 연결시켜서 가난한 환자와 지역주민에 대한 공정한 대우와 노조인정에 관한 내용을 포함하는 ‘커뮤니티 협약’(community benefits agreement)을 요구했다. 2006년 3월 22일에 테스트파노 시장의 중재로 타결된 협정에는 지역사회에 대한 책임에 관한 조항, 교섭대표권승인투표에 관한 내용을 포함하고 있었고, 이어 시청은 암치료센터 건설 계획을 승인한다.

(2) 투표규칙협정(Elections Principles Agreement)

커뮤니티협약에 따라 1199NE와 YNHH은 투표규칙협정을 조인했다. 투표규칙협정은 대표권승인투표 전에 일정한 조직화 기간을 설정하며 이 기간 동안 노조의 조직화 활동을 보장하고 사측의 노조탄압 행위를 금지하도록 규정한다. 예를 들어 조직화 기간 동안 반노조 설명회를 금지하고 교섭단위를 정하는 데에 지연전술을 쓰지 못하도록 규정한다. 또한 노조와 사측 간의 분쟁을 중재할 제3자 중재인을 두도록 규정한다.

투표규칙협정에 이어 SEIU는 전미노사관계위원회에 교섭대표권승인 투표를 신청했다. 투표 날짜는 12월 20일 ~ 21일로 정해졌다. 당시에 1199NE는 노조가 노동자 50% 이상의 지지를 받고 있었다고 판단했으나, YNHH은 협정을 아예 무시한 채 노조탄압에 나섰다. 결국 공정한 투표가 불가능하다고 판단한 SEIU는 투표 신청을 철회하기로 결정한다.

(3) 파업

보건의료 노동자는 환자에 대한 보살핌을 우선시하는 경향 때문에 노조인정 투쟁에서 파업이라는 전술을 사용하지 않는다. 대신에 상징적인 행동(점심 시간 집회, 스티커 붙이기 등)을 사용하였다. 다만 1970년 조직된 식당 노동자는 2번에 걸친 파업을 벌인 바 있다.

4) 내적 자원

SEIU 중앙은 YNHH 투쟁을 병원 조직화의 대표적 사례로 삼아 대규모의 인적, 재정적 자원을 투입했다. 8년 동안 진행된 캠페인의 전체 예산은 100만 달러를 넘었다. 5~6년 동안 SEIU 1199NE 지부의 전체 재정 및 인적자원은 YNHH 캠페인을 중심으로 투자되었다. 제일 많았을 때를 기준으로 하면 상근자 15~20명(지부 절반, 중앙 파견자 절반)이 전적으로 이 캠페인에 결합했다. 중요한 집회, 파업 등 있었을 때에는 수백 명이 결합하기도 했다. 여기에 HERE 활동가, 학생 활동가의 참여까지 고려하면 매우 큰 규모의 캠페인 사업이었음을 짐작할 수 있다.

5) 조직화 전략

소수 노동자의 전투적인 투쟁으로 고용자가 노조 조직화 활동에 중립을 취할 것을 압박하는 전통적 J4J 조직화모델과 달리 SEIU는 YNHH 병원 노동자를 조직할 때 노동자 다수의 지지를 바탕으로 한 노동위원회 중심 전략을 취했다. 서비스 노동자를 포괄하는 강력한 노동자위원회를 구성하고 여기에 노동자를 참여시켜서 이들을 훈련시켰다. 이를 위해 병원 전체 노동자 사이의 관계를 분석하고, 노조에 대한 지지가 강한 부서를 파악했다. 노조 지지 수준에 따라 조직대상 노동자를 1(강한 지지)에서 5(노조 반대)까지 등급화하는 일반 SEIU의 평가 시스템을 적용하여, 의지가 약한 노동자를 움직이기 위해서 다양한 방법의 설득 전략을 시도하였다. 여기서도 물론 잠재적인 리더를 발굴하는 것이 중요한 부분이다.

6) 최근 병원 조직화 전략의 변화

코네티컷 주의 사례와 비슷하게 캘리포니아 보건의료 지부인 보건의료노동자연합(United Healthcare Workers West, 이하 UHW)은 캘리포니아 대형 병원 조직화를 시도했다. 1998년 노동자 조직화, 기업상대 캠페인 등 포괄적인 캠페인을 통해서 캘리포니아 주에서 두 번째로 큰 규모를 자랑하는 카톨릭계 병원인 성 빈센트 병원(St. Vincent Hospital) 조직화를 시작했다. 동시에 이 병원이 속한 카톨릭 헬스케어 웨스트(Catholic Healthcare West, 이하 CHW)라는 공익단체로 연결된 여러 병원을 조직해 나갔다. 당시에 조합원 수는 11,000명 남짓하였고, 조직된 병원에서는 사측이 단체협약 후퇴를 요구하고 있었다. UHW의 판단은 성 빈센트를 조직할 수 있으면 노조 힘을 배가시킬 수 있다는 것이었다. 또한 카톨릭계 병원이므로 노조 설립에 우호적일 것이라 생각했지만, 실체는 그렇지 않았다.

성빈센트 이외에도 다른 5개 정도의 CHW계열 병원에서 노동자들과 접촉을 시작했다. 그 때부터 약 2년간 노동자를 조직하기 위한 활동을 벌였으며, 카톨릭계에서 노조

건설에 우호적인 여론을 조성하기 위해 노력했다. 2년간에 걸친 이러한 활동은 병원 행정당국의 탄압 등으로 많은 어려움을 겪었다. 성빈센트 병원의 카톨릭 수녀와 신도들은 기도모임에서 노조를 지지하는 노동자를 배제시키고 승인투표에서 노동자들이 반대표를 던져야 한다고 기도하기도 했다. 노조를 지지하는 노동자를 징계한다거나, 벽장에다 가두는 일도 벌어졌다. 또 병원당국은 노조 지지자가 많이 포진된 부서를 외주화 시키기도 했다. 그 결과 1199NE와 마찬가지로 UHW는 노조 승인투표를 포기했다. 다시 1년 동안 조직화를 거치며 기업상대 캠페인을 벌인 후 카톨릭계 병원들과 단체협약 체결하여 15,000명의 조합원을 확보하였다. 이 과정에서 노조를 완고히 반대한 성 빈센트 병원은 CHW에서 탈퇴한다.

나머지 병원을 조직하는 과정이 전부 5년 정도 걸렸다. 그 과정이 너무 길고 고통스러운 나머지 SEIU는 이를 단축시키기 위한 전략을 고민하게 됐다. 그 결과 최근 UHW는 사용자와 우호적인 관계를 만들어가며 노조를 인정하도록 하는 전략을 도입했다. 구체적으로 보자면 공공기관의 의료정책에 대한 로비를 병원과 함께 벌이는 것이다. 이러한 과정을 거쳐 투쟁을 통한 노-사 대립보다는 우호적인 분위기 조성을 통해 카드체크 방식의 노조 승인을 사용자로부터 얻어내는 식으로 변화했다. 얼마 전에 이 전략을 통해서 성빈센트 병원으로부터도 노조인정을 쟁취할 수 있었다. SEIU는 같은 전략을 다른 지역에서 적용하려고 노력 중인데 아직까지 큰 성과를 내지 못하고 있다.

7) 소결

SEIU는 지난 10년 동안 보건의료산업에서 영향력을 확보하고 대형병원 조직화 모델을 개발하려고 노력해 왔다. 이를 위해서 YNHH에 막대한 자원을 투자했으나 결국 사측의 단호한 노조탄압으로 인하여 패배했다. 이 과정에서 한국에서 보기 힘든 여러 전술(기업상대 캠페인, 커뮤니티 협약, 투표규칙협정 등)을 사용했다. 특히 지역사회와의 협조는 참조할 만하다. YNHH 투쟁에서 지역사회단체와 연대를 통해서 포괄적인 캠페인을 기획하고 보다 많은 영향을 행사할 수 있었다. 노조인정을 얻어내는 데에는 결국 실패했지만 YNHH가 지역사회에 미치는 영향(암센터 건설로 인한 환경문제, 철거, 교통문제, 가난한 환자에 대한 부당한 대우)을 규탄하고 그 중 일부를 개선시킬 수 있었다. 그러나 기업상대 캠페인이 노동자의 단결보다 노동자의 분화를 야기한 것을 큰 단점으로 꼽을 수 있다. 또한 전략조직화 사업이 노사협조주의 편향으로 흐르며 일부 병원 조직화 이후 노사 분쟁을 회피하며 캠페인 자체가 흐지부지 되어버린 것 역시 비판적으로 평가해야 할 부분이다. 이는 전략조직화 캠페인의 궁극적 목적이 계급적 단결이 아니라 조직을 향상만을 목적으로 하는 미국 노동운동의 현실을 반영하는 것일 수 있다.

4장 한/미 조직화 프로그램 비교

(청소와 공항, 간병요양 부문 전략조직화 사업은 공공운수노조가 출범하기 이전 공공노조의 1기 전략조직화사업이었으며, 현재 이들 분야의 전략조직화 사업은 민주노총 전략조직화사업, 공공운수노조 전략조직화사업, 혹은 지원사업으로 진행되고 있다. 따라서 아래 서술에서 공공운수노조 출범 이전에 진행된 사업의 경우 공공노조로 칭했음을 밝혀둔다.)

1. 한/미 대학 청소노동자 전략조직화 비교

1) 조직화의 배경과 구상

한국과 미국에서 벌어진 대학 청소노동자의 조직화 사업에서 공통점을 찾자면 먼저 매우 열악한 노동조건을 들 수 있다. 미국 마이애미 대학교(University of Miami, UM)와 공공노조 서경지부의 대학 청소노동자 모두 최저임금 이하를 받고 있었으며, 미국의 경우 휴가 미보장, 건강보험 미적용 등의 문제가 노동자들의 가장 큰 불만사항이었으며, 한국의 경우 휴게실 부재, 중간 관리자의 부당한 대우, 불합리한 노동 관행 등에 대한 노동자의 불만이 강한 상태였다. 이러한 열악한 노동조건에 대한 불만이 이미 높은 상태였기 때문에 노동자들이 먼저 노조에 연락을 취하고, 조직화 이후 수위 높은 투쟁까지 진행할 수 있었다.

또한 조직화를 위한 객관적인 조건도 조직화에 유리하게 작용한 요인이었는데, 미국과 한국의 대학 청소노동자들 모두 밀집도가 높은 편에 속하는 사업장이라는 점도 조직화를 용이하게 한 요인이었다. 또한 학생들의 지원을 적극적으로 활용할 수 있다는 점 또한 유리하게 작용하였다. 미국 UM 캠페인의 경우 학생과 교수들이 청소노동자들의 열악한 노동조건에 대한 이슈를 제기하면서 시작되었고, 서울의 대학 비정규직 조직화 역시 2004년 고려대에서 불안정노동철폐연대와 '불철주야'라는 학생단체가 학내 노동자들의 실태조사를 수행하면서 시작되었다. 그러나 미국의 경우 대학청소 노동자들을 고용하고 있는 용역업체의 규모가 매우 커서 전국적으로 다른 대학의 청소 노동자(하버드 대학교)뿐만 아니라 공항과 같이 종류가 다른 사업장까지 포괄하고 있었다는 점이 다르다. 물론 사업장 별로 분산된 노동자들이 같은 회사 소속의 노동자라는 정체성을 가지고 있는 것은 아니었지만, 실제 캠페인이 벌어졌을 때 다른 지역의 노동자들이 투쟁 사업장과 연대를 하는 계기가 될 수 있었으며, 조직화 사업을 벌이는 주체의 입장에서는 같은 업체를 상대해 본 경험을 캠페인에 활용할 수 있는 이점이 있다.

시설 노동자 전략 조직화의 중요성은 한국과 미국에서 공히 한 사업장의 청소/관리 노동자를 조직하는 것에 그치는 것이 아니라, 이를 모델/모범으로 삼아 조직화의 경험을 쌓고 승리적인 경험을 통해 다른 사업장의 조직화에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 하는 것이다. 이를 위해 SEIU는 UM의 조직화에 막대한 재정과 인력을 지원하였다.

2) 조직화 자원의 배치

SEIU 중앙에서는 먼저 지역 수준에서 노동운동이 취약한 미국의 남부/남동부 주에 진출한다는 큰 전략 아래, 청소노동자, 경비 노동자(Stand for Security 캠페인), 공항 서비스 노동자 등에 대한 조직화를 대규모로 진행하였고, 이에 대한 전국적인 지원을 한다. 특히 노동자 조직화를 위한 조직활동가 파견, 선진 노동자(리더) 교육 프로그램 진행뿐 아니라, 압박 전술 구사를 위한 상대 기업(혹은 대학)에 대한 연구/조사, 교섭지원, 정치권에 대한 로비 등에까지 막대한 재정적·인적 지원을 한다. 또한 지역사회의 지원을 이끌어 내기 위한 전문 조직활동가도 캠페인을 지원한다. UM 캠페인에 관계된 활동가 절반은 중앙에서 파견된 활동가였으며, 2005~6년 파업 기금 등을 비롯한 후원금은 585만 달러에 이른다. 물론 모든 캠페인에 이와 동일한 수준의 지원이 이루어지는 것은 아니지만, UM의 경우 전략적으로 이곳에서의 승리를 활용하여 다른 지역 대학 서비스 노동자에 대한 조직화 사업으로 확장할 계획을 가지고 있었기 때문에 가능한 것이었다.

서울지역 대학 비정규직 조직화는 2004년 고려대에서 시작되어, 2007~2008년 성신여대, 덕성여대, 동덕여대, 연세대등에서 조직화 활동이 벌어졌다. 학생단체, 불안정노동철폐연대(고려대), 공공 시설관리 연맹(고려대), 서부비정규 센터(연세대), 공공연맹 서경지부(성신), 대학노조(동덕) 등의 연대사업, 직접 조직화 등을 통해 이루어지던 서울 지역의 대학 비정규직 조직화는 이후 전략 조직화 사업단(이대, 홍대)을 통해 조직화 사업을 이어간다.

전략조직화 사업단은 노조 지부가 함께 참여하며 노조가 캠페인 사업을 주로 담당한다. 재정 또한 일정 정도 투여하는데, 그 내역은 주로 구체적 조직화 사업에 필요한 지원사업에 한정되어 있다. 공공노조(공공운수노조) 중앙과 노조 지역본부는 연대단위 조직화와 노조의 교육국 등을 활용한 교육사업 기획/제안을 담당한다. 전략조직화 사업단에서 상근 조직활동가의 월급을 일부 담당하기도 한다. 민주노총 전략 조직화 사업 2기에서 청소노동자 조직화는 사업 대상이 아니지만, 총연맹, 공공노조, 홍익대 기금 등에서 재정 지원이 이루어진다.

3) 연대전략

UM 캠페인의 경우 학생들과 지역사회와의 연대활동을 조직화 활동의 중요한 요소로 삼았다. 진보적 종교단체인 “노동정의를 위한 범종교인 연합”(Interfaith Workers Justice, 이하 IFJ)의 플로리다 지부인 남플로리다 IWJ의 지원을 요청하고 그 지원 아래 캠페인을 진행하였다. 또 “새로운 민주주의를 위한 학생연합”(Students for a New Democracy, 이하 STAND)를 비롯한 UM의 학생들과 접촉하여 공동행동을 진행하였다. SEIU는 학생들에게 “착취공장에 반대하는 학생연합”(United Students against Sweatshops, 이하 USAS)을 소개하여 이들과 교류를 통해 학생들이 USAS의 활동가 훈련 프로그램에 참여할 수 있도록 지원하였다. 또한 하버드 유니코사(UNICCO) 대응 투쟁에 참여한 학생활동가들이 UM에 방문하여 교류를 하였다. STAND를 비롯한 학생 단위에서는 홍보활동, 서명운동, 집회 조직화, 집회참여 등 다양한 연대활동을 벌였고, UM의 교수도 연대활동을 진행하였다.

한국 대학 비정규직 조직화 사업의 경우, 현재 사업을 주도하고 있는 서울지역 청소노동자 전략조직화사업단은 공공운수노조, 공공운수노조 서울지역본부, 지부, 서부비정규센터, 3개 진보정당, 사회진보연대, 대학생사람연대, 학생행진 등의 단체가 함께 활동하고 있다. 여기서 진행하고 있는 ‘따듯한 밥 한끼의 권리’ 캠페인은 원래 이대 내부에서 고민하던 아이템을 전체 사회적 캠페인화 시킨 것이다. 기획단에서 준비하여 여러 단체들에 제안하여 별도의 따밥 캠페인단 구성하였다. 캠페인 과정에서 조직활동가와 학생들이 휴게실 방문 사업을 통해 임금 등 실태조사를 벌이고, 건물별 주체 확인/발굴을 통해 노조를 건설한다.

4) 조직 담당자의 규모와 역할

미국 대학노동자 조직화 경험을 보면 조직활동가는 노동자 조직화뿐 아니라 지역사회 조직화, 학생 조직화까지 담당한다. 이들은 1~2주일 마다 한 번씩 열리는 노동자들의 정규 회합을 주재하고, 회의 사이사이 일상활동을 추진하였다. 일상활동의 핵심은 가정방문 또는 소규모 미팅 및 개별 면담이다. 이를 통해 노동자들이 사업장에서 겪는 어려움과 관련 이슈에 대해 이야기(건강보험, 작업환경 등)를 통해 노조 조직화 활동을 벌인다. 이러한 활동을 통해 조직활동가들은 사업장의 리더를 찾아 노동자 위원회를 설립하고, 이 단위를 중심으로 노동조합 설립을 추진한다. 일단 노조가 설립되면 약 1,500명 당 1명의 상근 노조활동가가 배치되어 현장위원 지원을 비롯한 노조의 일상사업을 담당하는데, UM의 경우 일상적으로 대학과의 마찰이 있는 사정을 고려하여 400명의 교섭단위에 1명의 담당자를 배치하였다. 여기에 한 명의 지부장과 두 명의 현장위원이

존재한다.

한국의 경우 조직활동가가 노동자 조직, 지역공동체 조직, 정치권 로비, 기업 연구자 등으로 세분화 되어 있는 미국과 달리 조직화 활동을 위한 활동가가 세분화 되어 있지 않다. 조직화를 전담할 활동가의 필요성이 제기된 것은 민주노총 1기 전략조직화가 2007년 시작되면서 노동자와 접촉하는 활동을 극대화하기 위해서 였다. 물론 노조의 일상활동과 전략조직화 사업은 서로 영향을 미치나, 전략조직화 사업 담당자가 지부의 일상활동(투쟁)으로 매몰되는 것을 차단해야 할 필요가 있기 때문이다. 전략 조직화 캠페인의 기획 단계에서는 사업단과 지부가 함께 논의하며, 예를 들어 서부/동부 지역 지역 조직화를 염두에 두고 진행한다. 이를 통해 집단교섭/지역협약 등의 구성까지를 목표로 하는 것이다. 그리고 노조가 출범하는 순간부터 지부에서 전적으로 관리하게 된다. 전략 조직화 사업단은 그 순간부터 다른 사업장의 조직화 사업을 고민하는 것이다. 물론 구체적인 사업장 마다 상황이 다른데, 흥대의 경우 투쟁이 급작스레 확대되어 여러 명의 활동가들이 포진하여 활동을 벌였다. 전략조직화로 조직된 분회의 간부들 역시 그 경험을 통해 다른 미조직 사업에 자기 역할을 찾기도 한다. 예를 들어, 흥대 조직화에서 이대 간부들이 큰 역할을 한 것을 살펴볼 수 있다.

5) 조직화를 위한 교육

큰 파업을 겪으며 노조를 설립한 UM에서는 조합원들이 노조활동에 적극적이었다. 이러한 파업 경험은 노조의 일상 사업을 통한 노조 유지에 큰 도움이 되었다. 정기적인 사업장 회합을 갖고, 두 세 달에 한 번 두 명의 현장위원이 모임을 갖는다. 현장위원들이 노조의 일상 사업을 처리할 수 있게 되기까지는 많은 교육훈련이 필요했다고 한다. 구체적인 교육훈련의 내용은 대규모 노조 사업에 참석, 리더쉽 아카데미를 통한 플로리다 다른 로컬의 리더들과 잠재적 리더들을 교육하는 데 참석하는 것 등이다. SEIU의 전임 활동가의 비율 기준은 1,000명에서 1,500명 정도의 조합원 당 1명의 상근활동가를 배치하는 것이지만, UM은 400명 규모 작은 사업장임에도 불구하고 일상적으로 대학과 싸움이 있기 때문에 한 명의 전임활동가를 배치하였다.

한국의 경우 전략조직화 사업을 하면서 그 전에 없던 미화간부교육 프로그램을 만들었다. 이는 노조의 일상활동을 강화하고 간부를 두텁게 형성하는 것이 전략조직화의 영역으로 인식되고, 이에 대한 역량을 배치하면서 지부에서도 이를 중요한 사업을 받아들이기 때문이다. 현장조합원 교육의 경우 프로그램화 되어 있지는 않고, 총회시 강의 등을 활용한다. 기본교육과 심화교육이 있는데, 심화는 기본교육을 전부 이수한 사람을 대상으로 진행한다.

6) 소결

한국과 미국의 대학 비정규직 청소/시설관리 노동자 조직화 사업에서 공통적으로 추출할 수 있는 성공 요인 몇 가지가 있다.

첫째, 각 사회단체 및 학생들과 연대활동을 통해 캠페인을 진행시켜 지역공동체의 지지를 이끌어 내었다는 점.

둘째, 사업장에 존재하는 노동자의 불만을 비롯한 이슈들(미국: 노동조건, 의료보험, 한국: 휴게실 문제, 중간 관리자 횡포 등)을 적극적으로 조직화하여 노조설립의 동력으로 삼았다는 점.

셋째, 다른 사업장의 노동자가 조직화 사업에 참여함으로써(미국: 하버드 대학의 같은 용역업체 소속 노동자들의 연대활동, 한국: 이대 분회장의 홍대 청소노동자 조직화) 조직화의 성과를 극대화하였다는 점.

넷째, 한국과 미국 모두 휴게실 방문이나 가정방문을 통해 노동자를 직접 만나 조직하는 풀뿌리 조직화의 모범을 보였다는 점이다.

이러한 경험에 비추어 한국적 상황에 대한 몇 가지 시사점을 추출해 볼 수 있다.

먼저, 한 지역/사업장의 전략조직화 사업을 계기로 다른 지역/사업장에까지 확장하려는 의식적인 노력이 필요하다는 점이다. 비록 UM의 조직화 사업에서는 소기의 성과를 내지는 못했지만, 이러한 점을 의식적으로 견지하려는 노력은 항상 필요할 것이다. 공공노조의 서부지역 대학 조직화 사례는 이러한 노력의 모범으로 평가할 만하다. 한 사업장의 성과를 다른 사업장의 성과로 확대하기 위해서는 성공적인 조직화 사업을 통한 비전을 노동자들에게 제시하는 것이 한 축이며, 또한 사회적 의제설정을 통한 대중적 관심 제고가 다른 축일 것이다.

그렇지만 이러한 파급효과를 노리기 위해 무엇보다 중요한 것은 후속사업을 적시에 가능케 하기 위해 자원을 집중적으로 투입할 필요가 있다는 점이다. 이러한 자원투입에는 재정뿐만 아니라, 인적자원과 전략조직화 담당자의 활동을 안정적으로 보장해 줄 수 있는 사업기풍의 문제까지 포함된다. 또한 조직활동가의 역할을 세분화하여, 노동자 교육, 조직화, 사용자에 대한 연구를 진행할 수 있는 역량을 보유한 활동가들을 양성하는 노력을 시도해 볼 수 있을 것이다.

또한 노조 중앙에서 파견 나온 사람이 직접 조직화 활동에 투입되는 관행에 주목해야 한다. SEIU는 전 간부의 조직활동가화를 통해 자원 배치를 효율적으로 할 수 있었으며, 파견된 중앙 활동가들이 현장 개입력을 가지면서 기존 노조를 쇄신하는 노조 재조직화, 즉 내적 캠페인을 수행할 수 있었음에 주목할 수 있을 것이다.

2. 미국 재가요양보호사와 병원 간병인 조직화 비교

1. 조직화의 배경과 구상

미국에서는 1980년대 이후 재가요양보호 산업이 급속히 성장하기 시작했다. 이들은 개인의 가정에서 고용되어 일하거나 정부기관이 아닌 파견업체에 의해 파견노동자로 일하는 경우에도 그 재원은 공적으로 충당되는 경우가 많고(1990년대 전체 장기요양보호 지출의 43%가 메디케어에 의해 충당), 재가요양보호의 경우 정부 지출이 재원에서 차지하는 비중은 절반이 넘는다. 국가가 담당하던 장기요양보호 체계가 외주화되는 과정에서 요양보호사들은 불안정한 지위와 열악한 노동조건에 처하게 되었다.

실제로 펜실베이니아주 재가요양보호사들은 미국에서 가장 가난한 직군에 속하며, 임금은 빈곤선을 밑도는 시간당 9.10달러 수준이다. 낮은 임금뿐 아니라 병가나 유급휴가가 보장되지 않으며, 이들 자신이 보건의료 종사자임에도 불구하고 의료보험을 비롯한 각종 사회보장 제도의 사각지대에 있다. 이들의 대부분은 여성, 이주, 유색인종 노동자이다. 여성들은 열악한 노동조건에도 불구하고 돌봄노동을 꺼리지 않는다는 사회적 인식에 기반하여 이들 노동에 대한 체계적 저평가가 이루어진 것이다.

더욱이 고용형태가 불안정한 재가요양보호사를 노동조합으로 조직하는 것은 더욱 어렵다. 시설별, 가정별로 분산되어 있는데다, 이들의 고용관계도 명확하지 않기 때문에 이들을 노동조합으로 조직하기 위해선 법 제도 차원의 변화가 수반되어야 하기 때문이다.

한국의 경우에는 1980년대 처음 등장한 간병인이라는 직종은 1998년 경제위기를 겪으면서 저소득 여성의 일자리 창출을 위한 인력개발의 일환으로 지방자치단체가 간병인 사업을 실시하는 등의 흐름이 있었지만, 제도 밖의 비공식부문으로 머물러 있었다. 그러던 중 2000년대 들어 간병노동을 사회서비스로 제도화하는 논의가 시작되었다. 그 후 2008년 7월부터 노인장기요양보험제도가 시행된다. 따라서 한국에서 간병 서비스를 제공하는 노동자는 병원 등 시설에서 일하는 간병 노동자와 노인장기요양법에 따라 제도화되어 있는 요양보호사로 나눌 수 있고, 미국의 재가요양보호사와 직접적으로 대응되는 직종은 없다고 할 수 있지만, 열악한 노동조건과 노동자성을 인정받지 못하는 특수 고용 관계로 인한 조직화의 어려움, 돌봄노동에 대한 저평가라는 점에서 동일하다고 할 수 있다.

한국에서 대부분의 간병 노동자는 간병 소개소를 통한 일대일 간병 등 특수고용 형태로 일하고 있으며 노동자성조차 인정받지 못하고 있다. 이에 따라 간병노동자는 노동3권은 물론 근로기준법 등 노동법의 보장을 받지 못한다. 법정노동시간, 휴일, 휴가, 퇴직금, 법정 수당(연장근로수당, 휴일근로수당), 최저임금 등이 법적으로 보장되지 않고, 이

는 간병노동자들이 저임금 장시간 노동을 강요 받는 원인으로 작용한다. 이렇게 장시간에 열악한 환경에서 고강도 노동을 하지만 간병 노동자가 받는 간병료(시급)는 식대, 교통비 포함 2,292원~2,708원으로 최저임금에도 훨씬 못 미치는 수준이다.

또한 현재 장기요양기관은 노동자의 임금을 낮추고 장시간 노동을 강요하며 인력을 줄여온 반면 5대 보험에는 가입하지 않는 등 요양 보호사의 노동권을 침해하고 있다. 요양 보호사들은 본래 업무 외 가사지원 등 부당한 업무에 시달리고 있고 법정 수당, 퇴직금, 주휴수당, 연차수당 등을 지급받지 못하는 등 근로기준법의 사각지대에 놓여 있다. 또 산재 직업병 및 성희롱에 시달리고 있다.

2. 조직화 자원의 배치

미국에서 재가요양보호사 조직화 사업의 가장 큰 성공사례이자, 이후 계속된 조직화 캠페인의 전범이 되었던 것은 캘리포니아 주의 SEIU 434B 지부에서 12년간에 걸친 재가요양보호인 조직화 노력 끝에 1998년 캘리포니아 카운티에서 74,000명의 재가요양보호사가 한꺼번에 노동조합으로 가입한 것이다.

한국과 미국 모두 재가요양보호사(미국), 장기요양보호사 및 간병인(한국) 조직화 사업이 겪는 어려움은 노동자들이 시설별, 가정별로 분산되어 있고, 고용형태가 간접고용인 경우가 많아 노동자의 법적 지위가 보장되지 않음으로 인해 노동조합 설립에 어려움을 겪는다는 점이다. 또한 이들의 사용자라 할 수 있는 피요양인들은 일반적으로 간병인의 노동조합 가입을 달가워하지 않는다는 점 또한 조직화에 어려움으로 작용하였다.

이러한 어려움을 극복하기 위해 캘리포니아 캠페인에서 사용하였던 방법은 세 가지 축으로 이루어져 있는데, 풀뿌리 조직화, 로비 등을 통한 변화, 정책 소비자 단체등과의 연합 결성(공동체 조직화)가 그것이다. 이 세 가지 요소는 서로 연관되어 있는데, 먼저 분산되어 있는 노동자를 가정방문 등을 통해 만나 노동조합의 계획을 설명하고 지원을 호소한다. 이렇게 모인 역량을 통해 주정부 및 카운티의 지방자치단체를 압박하여 주법을 개정하거나, 행정명령을 통해 공식적 사용자 단체의 역할을 하는 주차원의 재가요양보호사를 관장하는 기구를 건설한다(③). 또한 소비자 단체와의 연합을 통해(②) 노동조합으로의 조직화가 오히려 이직률을 낮춤으로써 양질의 서비스를 제공할 수 있음을 설득하여 이들이 조직화를 지지하게 하며(①), 소비자들이 전술한 재가요양보호 관장 기구에 참여할 수 있도록 하여(⑤) 이와 관련된 주(州) 재원의 활용을 감시하고 자신들의 목소리를 대변할 수 있게 한다(⑥). 또한 공식적 사용자 단체가 만들어진 이후에는 이를 교섭상대로 삼아 노조로의 조직화에 박차를 가하며(④) 노동시간을 비롯한 노동조건 개선을 두고 주정부와 협상을 벌인다.

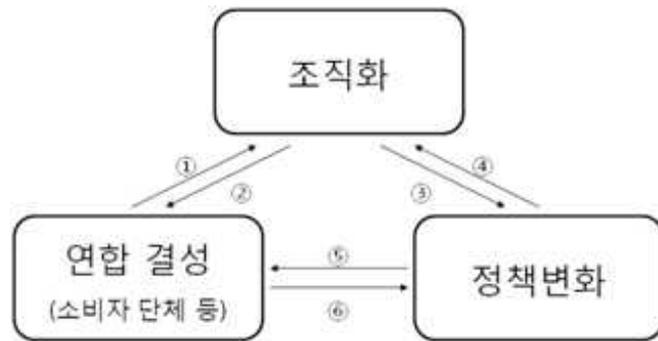


그림 4 캘리포니아 재가요양보호 조직화 모델의 세 가지 요소

펜실베이니아에서의 재가요양보호사 조직화 사업 역시 기본적으로는 캘리포니아에서 사용되었던 전략을 따르고 있다. 다만 펜실베이니아의 경우 주정부를 주체로 하는 교섭단위 구성에 실패한 후, 노조설립에 동의하는 중개기관 역할을 하는 비영리 장애인 단체를 묶어 사용자 단체를 결성하였다는 점이 다를 뿐이다.

한국의 간병인, 요양보호사 조직화 역시 법제도적 개선과 조직화라는 양 측면을 살펴 볼 수 있다. 우선 법·제도적 대응 쪽으로는 여성 단체, 간병단체, 노동단체 등이 함께 구성한 돌봄연대의 활동이 있다. 2010년 5월 구성된 ‘돌봄서비스 노동자 법적 보호를 위한 연대’(이하 돌봄연대)는 간병인, 가사도우미, 산후관리사, 육아도우미 등을 돌봄 노동 종사자로 보고 이들에 대한 법적 보호장치 마련을 위한 활동을 하고 있다. 특히 돌봄 노동자에게 고용보험과 산재보험이 시급한 것으로 보고 고용·산재 보험 적용 특례조항을 통해 우선적으로 적용될 수 있도록 하자는 입장이다. 돌봄연대는 개정법안 마련 외에도 법 개정을 촉구하는 온라인 행동과 캠페인, 언론 활동 등을 벌이고 있다. 그러나 장애인활동보조인, 산모신생아도우미, 노인돌보미 등 근로기준법과 사회보험법의 적용을 받고 있는 노동자들의 경우에도 그 적용을 받지 못하는 노동자들과 노동조건에서 큰 차이가 없다는 점에서 고용보험과 산재보험 특례조항 요구는 돌봄 노동자들의 노동기본권 확보에 있어 필요한 부분이지만 가장 시급한 요구라고 보기는 어렵다는 점을 지적할 수 있다.

조직화 부분을 보자면 간병 노동자 노동조합 활동이 있다. 공공운수노조는 전국 각지에 있는 약 700여 명의 간병인 노동자를 조직해 활동하고 있다. 2001년 서울대병원 간병인 노조가 설립되고, 2003년 서울대병원의 일방적인 간병인무료소개소 폐쇄에 대한 대응투쟁을 계기로 적극적인 조직 활동이 시작되었다. 이후 경북대병원의 투쟁, 대구, 군산, 익산, 충북, 제주, 강원 지역의 병원 및 시설에서 실태조사, 공청회 등의 활동을 펼쳐왔다. 요양보호사의 경우 노동조합으로 조직된 인원은 많지 않지만 산재적용과 체

불임금 지급 등의 요구를 가지고 지속적인 활동을 하고 있다. 간병인과 요양보호사의 노동권 쟁취를 위한 투쟁은 2011년 현재 따끈따끈 캠페인단 활동으로 이어지고 있다.

2003년 서울대병원 무료소개소 폐지에 맞선 투쟁의 결과, 노동조합에서 직접 무료소개소를 운영하는 것으로 수렴되었다. 간병노동자가 무료소개소를 통해 직업 알선을 받으려면 간병 분회 조합원으로 가입하는 방식이다. 무료소개소의 가장 큰 장점은 다른 소개소와 같은 중간착취(알선료)가 없다는 점이다. 또한 무료소개소를 통해 조합원으로 만난 간병인들이 스스로를 조직하고 상호 교육하는데 있어서도 용이한 이점이 있다.

간병노동자 조직화에 있어 한국과 미국의 차이점은 미국의 경우 법/제도적 차원, 이해관계자와의 연대, 조직화 사업이 유기적인 연관을 맺고 있는 반면, 한국의 경우 각각 독립적으로 제기된다는 점을 들 수 있다.

3. 연대

미국 재가요양보호사 조직화의 경우 연대 전략은 단순히 연대에서 머무는 것이 아니라 전체 조직화 사업에서 중요한 한 축을 담당하고 있다. 주로 재가요양보호 서비스의 수요자 단체와 함께 캠페인을 진행하였는데, 이들 역시 저소득층을 위한 공공 의료보험인 메디케이드 수혜자로서 주 차원의 장기요양보호 전달체계의 문제점을 알리고 독립적인 생활을 영위할 수 있는 자신들의 권리를 주장하였다. (고용자가 아닌) 사용자로서 이들의 지원은 조직화에 있어 큰 힘이 될 뿐 아니라, 교섭단위를 구성하는 문제에 있어서도 핵심 이해관계자의 한 축으로서 빼 놓을 수 없는 존재였다.

한국의 경우 돌봄연대라는 연대체를 통해 여성 단체, 간병단체, 노동단체 등이 함께 하고 있다. 그러나 간병노동자 조직화라는 큰 틀 안에서 연대전략을 어떻게 활용할 것인지에 대한 구체적 계획은 분명하지 않다. 서울대 희망간병은 서울대병원노조나 서울대병원의 청소노동자 노조인 민들레분회하고 협력을 유지하나, 공통의 사업계획을 공유하는 관계는 아니다.

4. 조직 담당자의 규모와 역할

2010년 9월부터 연말까지 진행되었던 펜실베이니아 재가요양보호사 조직화 캠페인에서 조직화 사업은 개별 노동자의 가정을 직접 방문하는 식으로 진행되었기 때문에 포괄 지역의 광대함이나 조직화 과정의 소요시간 등을 고려하면 대규모 조직화 인력이 필요했다. 이러한 대규모 인원은 기조직된 노동조합의 조합원을 실천단 체계로 구성하여 동원

할 수 있었다. 메사추세츠나 일리노이를 비롯한 여러 주에서 많은 조합원들이 파견되었고, 펜실베이니아 주의 요양보호원에서 일하고 있는 조합원들도 동참하였다. 실제 조직화 과정에서는 60명에서 65명 정도의 노동자들을 SEIU의 상근자로 구성된 8명의 팀 리더가 관리하였다. 즉 조직활동가는 8명 수준인데, 이들 역시 일리노이, 뉴욕, SEIU 중앙 등에서 파견된 이들이다. 이 외에도 Independence Ride 캠페인 진행을 위한 커뮤니케이션 담당자와 정치조직가 등이 캠페인에 결합하였다.

한국의 서울대 간병분회의 경우, 지회장과 사무장이 상근인력의 거의 전부라고 할 수 있는데, 사무장의 업무는 대부분 알선을 중심으로 이루어지며, 비정규직연대모임 회의 참석과 노동조합 집회 참석, 월례회의 주재, 연4회 노동조합 일일교육 있고, 조장 회의 등을 주재한다. 따라서 간병분회 차원에서 이루어지는 조직확장의 계획은 거의 없는 것이 사실이다.

5. 조직화를 위한 교육

노동자 실천단은 조직화에 있어 중요한 자원이며 실천단에 속한 현장활동가를 위한 훈련프로그램이다. 실천단 기간 동안 참가자들은 매일 아침 현장에 가기 전 회의를 한다. 회의에서는 전날 활동보고와 간단한 교육이 진행된다. 교육은 실천단에 필요한 기술을, 즉 현장리더 발굴, 가정방문 방식, 경청과 질문하기, 기록관리, 노동자가 제시하는 의제 바탕으로 한 캠페인 계획, 실천단 팀 감독 등을 다룬다. 조직화 기간 동안 하루 일과는 10시 반에 회의로 시작하는데, 이 회의에서는 전날 있었던 일을 보고하고, 이슈 토론 및 교육을 진행한다. 참석자들은 조직화 방식과 면담 방식에 대해 논의하면서 스스로 교육훈련하는 기회를 얻게 된다.

한국의 간병분회는 월례 모임을 진행하는데, 교육 내용은 주로 정세교육과 환자 간병 전문교육을 위주로 이루어지며, 노동운동의 역사와 관련된 영상물(2003년 서울대 간병분회 투쟁) 등을 상영하기도 한다. 정세 교육 내용은 간병인 요양보호사 관련 동향이나 시스템, 국제비교, 노동운동 및 노동조합 교육 등이 추가 된다. 간병 전문교육은 욕창, 치매 환자 등의 관리에 대한 기능적인 교육이 이루어진다.

6. 소결

미국의 장기요양 산업 노동자 조직화를 노력은 노조설립을 위한 법 제도 개선, 노동자성 인정 돌파를 위한 노력에 초점이 맞추어져 있다. 한국 역시 이를 극복하기 위한 전략이 우선적으로 고려되어야 한다. 미국의 경험에 비추어 한국의 사례에 적용해 볼

수 있는 시사점을 다음과 같이 꼽을 수 있을 것이다.

1) 교섭범위를 넓힐 수 있는 전략을 모색해야 한다. 펜실베니아주의 사례에서 볼 때 애초에 계획했던 대로 잠재적인 조직대상 모두의 노동자성을 인정받는 데는 실패했다. 그렇다 하더라도 조직화 사업을 포기하지 않고 가능한 수준에서 노동조합으로의 조직화를 계속 추진했다는 점을 주목해야 한다. 물론 미국의 경우 각 주별로 법제도적 측면에서 변화를 기대할 수 있는 여지가 있으나, 한국에서는 노동자성이 철저하게 부정된다는 점에서 이를 일면적으로 비교하기에는 무리가 있다. 다만 염두에 두어야 할 것은 미국 캘리포니아에서의 역사적인 성공 사례는 장장 12년에 걸친 장기적인 조직화 캠페인의 성과라는 점이며, 장기적 관점에서의 노력이 얼마나 중요한 지 알 수 있다.

2) 풀뿌리 조직화, 연대전략, 정책변화라는 세 가지 고리의 유기적 연계를 고려해 볼 수 있을 것이다. 한국에서도 돌봄연대 등으로 통한 정책변화를 위한 노력과 간병분회, 희망터 등을 통한 조직화 노력이 있지만 전략적 차원에서 연계되어 진행되고 있지는 못하다. 간병제도화에 있어서 ‘건강보험 급여화’와 ‘간병노동자 직접 고용’을 중심으로 조직화 노력과 연계시켜 나가는 과정이 필요하다. 한국정부는 고용서비스의 공공성을 포기한다는 세간의 비판을 무마하는 방패막이로서 사회적 기업을 적극 활용하고 있다. 이런 상황에서 노동조합의 무료소개소는 비영리단체로서 국가의 사업비 지원 대상에 포함되어 활용되기 쉽다. 노동조합에서 직업 알선을 통한 조직화 사업을 할 때 이러한 점들을 고려해야 하고, 아울러 직업 알선 외에 주체 조직화의 다양한 경로를 모색할 수 있어야 한다.

3. 한/미 공항 전략조직화 비교

1. 조직화의 배경과 구상

미국 서비스노조의 전략 조직화 사업은 기본적으로 조직화 규모, 산업적 파급력을 중요하게 생각한다. 이는 공항 조직화에도 마찬가지였다. 미국 서비스 노조에서 캘리포니아 전역의 공항을 포괄하는 ‘공항 노동자 연합’(Airport Workers United) 캠페인을 펼칠 때 중요하게 고려한 것은 공항의 파견업체가 지역에서 가장 규모가 크고 여러 산업과 지역에서 큰 영향력을 가진 업체라는 점이었다.

한국의 전략조직화 사업 역시 규모와 파급력을 중요한 기준으로 삼는다. 인천공항이 민주노총 전략조직화 사업으로 대상으로 선정된 첫 번째 이유는 인천공항이 가지는 산업적 중요성 때문이었다. 인천공항은 한국에서 국제 항공 여객, 화물운송의 절대적 비중을 차지한다. 또한 인천공항에서 근무하는 노동자들의 수 역시 10만 이상으로 웬만한 일반 산업단지보다 높다.

미국 공항 조직화 사업이 한국과 다른 점 중 하나는 산업적 파급력과 동시에 공항 용역파견업체의 전국적 파급 효과에 주목하는 점이다. 대형 용역파견업체에서 노조를 조직하며 다른 산업의 다수 노동자를 연쇄 조직하겠다는 전략이 도드라져 보인다. 반면 한국은 파견업체보다는 지역적 의미가 강조되고 있다. 전략조직화 사업은 현재 인천공항의 여객서비스 부분과 화물운송 부분을 동시에 조직하려고 하고 있으며, 여객터미널과 화물터미널의 미조직 부분을 중심으로 강조하고 있다.

2. 조직화 자원의 배치

미국 전략 조직화 사업은 조직화 대상이 결정되면 그에 따라 전국 수준에서 자원을 집중하는 것이 특징이다. 덴버, 로스엔젤레스 공항 모두 조직 전문가가 중앙에서 파견되었으며, 파견된 조직 전문가가 중앙의 전략조직화 사업 노하우를 단위에 교육하고, 직접 현장 노동자와 접촉하며 조직화 사업을 진행한다. 또한 단위 사업장 조직화는 전국 혹은 주(state)단위 캠페인 속에서 배치되며, 한 단위의 조직화 성과가 인근 지역으로 파급될 수 있는 체계를 구비한다. 오클랜드 공항 조직화가 캘리포니아 전체 조직화 캠페인으로 설계되고, 이후 로스엔젤레스 공항으로 전파된 것이 예다.

현재 한국의 공항 전략 조직화 사업은 2기 민주노총 전략조직화사업으로, 민주노총, 공공운수노조, 인천공항지역지부, 화물연대본부, 공항항만운송본부, 항공연대, 민주노총

인천지역본부 등이 함께 전략조직화사업단을 구성하여 조직화 사업을 진행하고 있다. 하지만 총연맹의 경우 조직 전문가를 파견하는 형태가 아니라 사업 집행을 예산 집행을 중심으로 감독하는 형태다. 총연맹 지역본부 역시 조직화의 주체로 나서는 역할보다는 사업단에 지역 관할 책임자로 참여하는 형태다.

3. 연대

미국은 공항 조직화 사업에 크게 두 가지 연대 전략을 가지고 있다. 하나는 공항 조직화 대상 상당수가 이주노동자인 관계로 이주문제와 관련된 사회단체들과 적극적으로 연대하고 있다. 여러 지역의 시설관리, 청소 노동자 조직화 사업에서도 적극적으로 사용된 이주 노동자 문제가 공항에서도 중요하게 다루어지고 있다. 다른 하나는 민주당에 대한 로비다. 노조 설립에 우호적인 민주당 의원들에 대한 정치 자금 제공을 통해 공항 운영, 용역파견업체 등에 압력을 행사한다. 덴버 공항 조직화의 경우 조직 담당자는 인터뷰에서 조합원에게 정치 자금을 모금할 수 있게 된 것을 중요한 성과로 제시하기도 했다.

한국 공항 조직화에서는 아직까지 사회적 연대 전략은 제시되지 못하고 있다. 청소노동자 따듯한 밥한끼의 권리, 유통노동자 의자 캠페인 등의 조직화 전략과 연계된 캠페인이 2000년대 후반 들어 여럿 있었으나 아직까지 공항에서는 별다른 흐름은 조직되고 있지 못하다. 최근 인천공항 민영화가 큰 사회적 쟁점이 되고 있으나 아직까지 조직화와 연계된 캠페인은 계획되고 있지 못하다.

4. 조직 담당자의 규모와 역할

미국은 전략조직화 사업이 진행 중인 경우 조직화 사업에 대한 독자성이 상당부분 인정되는 분위기다. 덴버 공항 조직화 사례를 보면 조합원 400명 당 2인 정도가 조직화만 전문으로 담당하는 규모다. 이중 일부는 중앙에서 조직 전문가로 파견된다. 이 밖에도 타임오프가 가능한 두 명의 노동자 운영 위원과, 노동자 위원회에서 활동하는 노동자들이 실제 조직화 사업을 일부 담당한다. 현장에서 미조직 노동자 그룹의 리더를 세우고 상담을 하는 일부터 가정 방문을 통해 노조를 홍보하고 부당노동행위를 수집하는 활동까지를 담당한다.

현재 한국 인천공항 전략조직화 사업의 경우 조직 전문 담당은 없다고 볼 수 있다. 인천공항지역지부의 경우 기존 상근자 2명이 약 1400여명의 조합원을 관리하고 있으며, 일상적 임단협과 조합원 고충처리 시간 조차 제대로 확보되기 힘든 상황에서 사업을 집

행하고 있다. 화물터미널을 맡고 있는 화물연대, 공항항만운송본부 등도 기존 상근 간부들이선전전 정도를 진행하는 것 외에는 조직 담당자를 두고 있지는 못하다. 인천공항지역지부의 지회에서 타임오프가 가능한 간부들이 있으나 아직까지 간부들이 자신의 사업부 밖 노동자들까지 조직화하는 주체로 서고 있지는 못한 형편이다.

5. 조직화를 위한 교육

미국 서비스노조는 조직 담당자 및 현장 조직 주체들에 대한 체계적인 교육 프로그램을 가지고 있다. 이념적 부분보다는 상담 기술, 노조 가입 기술, 교섭 기술, 산업 기업에 대한 분석 방법 등에 관한 매우 구체적인 실무 교육이 주를 이룬다. 공항 노동자 위원회의 조직화 주체들 역시 이러한 교육을 받는다.

한국의 경우 조직화에 특화된 교육 프로그램은 매우 드문 편이다. 존재하더라도 주로 경험을 통해 전수되는 방식이다. 공항 역시 현재 기존 간부들 및 현장 주체들에 대한 체계적 교육 프로그램은 존재하지 않으며, 기 조직된 조합원을 대상으로 한 교육 프로그램이 주로 진행된다.

6. 교훈

미국 공항 조직화 전략에서 몇 가지 한국에서 적용해볼 만한 것들이 있다. 첫 번째는 용역과견업체에 대한 대응, 두 번째는 총연맹 및 지역본부의 역할 변화, 세 번째는 사회적 자원의 조직에 관련된 내용이다.

첫째 한국 공항 조직화에서도 공공운수노조의 기존 청소노동자, 시설관리, 경비 등의 노동자 조직화와 접목할 수 있는 큰 부분이 있어 보인다. 현재 인천공항으로부터 아웃소싱을 받은 업체들 중 상당수는 전국적 파견 노동자 규모가 4천명 이상인 대형 업체들이다. 인천공항에 입주해 있는 주차장, 건물시설관리에 동우공영, 경비 보안에 건은, SDK, 등은 재벌 대기업 대부분은 물론 수십개의 건물에 수 천명의 노동자들을 파견하고 있다. 보다 많은 자원을 끌어들이고 더 큰 규모의 조직화 계획으로 발전하기 위해서는 지역 산업 조직화 의미와 더불어 이러한 파견업체에 대한 전략도 고려될 필요가 있다.

둘째 총연맹 및 지역본부의 역할 변화를 생각해 볼 수 있다. 이들이 관리자에서 적극적인 조직화 주체로 나설 필요가 있어 보인다. 미국 전략 조직화 사업의 힘 중 하나는 본조(전국 중앙, 지역 중앙)의 '전문성'에 있다. 덴버 조직화 사례에서 보면 중앙에서 파

견된 조직 전문가가 해당 지역의 조직화 주체들을 키워내고, 노조 전망을 서비스모델에서 조직화모델로 바꾸는데 큰 기여를 했다. 이러한 가운데 전국 캠페인과의 계통성도 확보되었다. 시기 별로 재정을 지출하는 정도로는 총연맹 주관의 전략조직화 사업이 제대로 집행되기도 힘들뿐더러 심지어 지출 항목도 제한이 심한 현재 사업체계에서는 실제 필요한 자원을 모으기도 쉽지 않다.

셋째 공항 전략조직화 사업에서 사회적 연대를 어떻게 만들 방안에 고민이 필요해 보인다. 미국의 경우 인종문제는 매우 큰 과장을 만드는 예민한 문제이며, 조직화 사업에서 노조는 이를 적극적으로 이용한다. 인천공항의 경우도 현재 민영화 문제가 목전에 있는 만큼 이러한 사회적 쟁점을 연대의 확대와 조직화 전략에 적극적으로 반영할 필요가 있다.

5장 결론 : 시사점과 제언

지금까지 미국서비스노조가 대학 청소, 건물 청소, 재가요양, 병원, 공항에서 최근에 진행한 조직화 사업 사례를 살펴보고, 한국과 비교가 가능한 대학 청소, 재가요양, 공항에 대해서 비교 분석을 하였다.

이를 토대로 한국과 미국의 법제도, 노동운동역사, 노동조합의 지향 등 여러 차이점을 감안하면서 한국 공공운수노조가 좀 더 진취적으로 미국의 전략조직화 운동에서 평가해야 할 바들을 정리해 본다.

1. 노조 중앙의 역할 : 관리감독에서 조직화의 주체로

건물, 대학, 요양 등 앞에서 조사 분석한 모든 사례에서 공통적으로 발견되는 점은 미국서비스노조 중앙이 지역 혹은 업종 조직화 사업을 하면서 지원했던 핵심 중 하나는 단순히 재정에 그치는 것이 아니라 바로 중앙 간부들이 직접 조직화 사업에 뛰어 들었다는 점이다. 뉴저지 건물 조직화 사업에서는 중앙 조직활동가 12명이, 마이애미 대학 조직화 사업과 펜실베이니아 요양 조직화 사업에서는 전체 조직활동가의 절반 이상이 전략 수립에서부터 조합원 상담, 리더 발굴 등의 역할을 직접 수행했다.

이러한 노조 중앙의 역할은 대부분의 전략조직화 사업이 일선 지역지부에 맡겨지고 상급단체는 관리 감독 역할을 주로 맡는 한국과 큰 차이를 보이는 점 중 하나다. 인터뷰를 진행한 많은 한국의 지역 조직 담당자들은 지역본부나 중앙에서 상담 업무만 맡아 주어도 더 할 수 있는 일이 많을 것이라고 하소연하는 경우가 많았다.

미국서비스노조 중앙에서 이러한 역할을 할 수 있는 것은 중앙조직 활동가들의 상당수가 조직화에 대한 전문성을 갖추고 있기 때문이다. 이들은 여러 지역에서 다수 조직화 캠페인을 진행한 경험과 노조의 체계적 교육을 바탕으로 캠페인 설계, 시민단체와의 연대 전략, 기업주를 상대로 한 교섭 기술에서부터 비조합원에 대한 상담과 교육, 리더의 발굴과 조직화 등에 이르기까지 조직화 캠페인 전반에 대해 전문성을 갖추고 직접 발로 현장을 누비고 다닌다. 전략조직화 사업이 결정되면 노조 중앙의 조직활동가들은 해당 지역지부 조직활동가들, 인근 지역지부에서 파견 나온 조직활동가들과 함께 현장에서 함께 조직화 사업을 진행한다.

본 보고서에서 조사한 사례들 대부분은 전략조직화 대상이 선정되면, 노조 중앙만이 아니라 인근 지역지부에서도 조직 활동가들이 파견되어 왔다. 이는 노조 중앙이 캠페인

의 전략적 목표를 지역지부들과 철저히 공유하지 않으면 불가능한 일이다. 미국서비스노조 중앙은 캠페인에 대한 전국적, 지역적 목표들을 분명히 하며 지역지부들의 역량을 전략 조직화 사업에 효과적으로 집중시키는 일에 상당히 많은 역량을 투여하고 있다.

이 역시 한국에서의 전략 조직화 사업이 해당 지역 혹은 사업장 노조에게 국한되는 것과는 다른 점이다. 물론 미국서비스노조 지역지부들이 넉넉한 상근 인력을 갖추고 있는 것은 아니다. 인근 지역에 대한 파견이 가능한 것은 그만큼 중앙과 지역에서 전략조직화 사업에 대한 공감도가 크기 때문이며, 이는 길게는 수년에 걸쳐서도 조직화 전략에 대해 중앙과 지역이 함께 계획하는 기풍 때문이다.

한국의 조직화 사업 대부분은 극심한 자원 부족에 힘들어하고 있다. 하지만 상근 활동가를 급격하게 확대할 수도 없다. 그렇다면 해법은 현 수준의 상근 간부에게 어떠한 역할을 쥐어줄 것인가에서 찾을 수밖에 없다. 노조 중앙 간부들부터 현장을 누비며 직접 조직화 사업을 수행할 수 있는 역량을 갖추고, 철저한 계획 속에서 자원의 집중과 효율적 배치를 해내는 미국서비스노조의 방식을 참조해 볼 수 있을 것이다.

2. 노조 재조직화 : 미조직 조직화의 시작은 조직 부분의 변화에서 부터

미국서비스노조가 조직화 사업에서 가장 중요하게 생각하는 한 가지는 현 조직 부문에 대한 재조직화이다. 이들은 캠페인의 한 축으로 내부 캠페인(internal campaign)을 언제나 상정한다. 앞에서 소개한 뉴저지 건물 조직화와 덴버 공항 조직화 캠페인에서도 이는 단적으로 드러난다.

뉴저지 건물 조직화 사업은 시작부터 기존 조합원의 반대에 부딪혔었으나, 사업을 제안한 32BJ 지역지부 집행부는 조합원을 대상으로 1년에 걸쳐 조직화 사업의 필요성에 대해 집중 교육을 했고, 지부 선거에서도 조직화 사업을 핵심 공약으로 내걸고 당선되었다. 교육과 내부 캠페인을 통해 기존 조합원들의 조합비 상당 부분을 미조직 조직화 사업비로 지출하겠다는 대중적 동의를 얻어낸 것이다. 덴버 공항 역시 방식은 다르지만 비슷한 사례다. 덴버 공항은 기존 노조가 미조직 조직화 사업보다는 적은 수의 조합원에 대한 관료적 서비스 제공만 하고 있다는 판단 하에 노조 중앙에서 조직활동가를 파견하여 직접 새로운 현장 간부들을 조직하며 덴버 공항 노조를 조직화 사업에 적합한 형태로 재조직해냈다.

공공운수노조에서는 현재 미조직 조직화 사업 대부분을 규모가 작은 초기업지역지부에서 수행하고 있다. 전국기업지부, 업종지부 등은 상대적으로 이에 대한 참여가 많지 않은 편이다. 공공서비스노조 시절부터 현재까지 미조직 노동자 조직화에 대한 강조는

있었지만 기존 조합원들에게 노조 자원의 큰 부분을 조직화 사업에 사용하겠다는 적극적인 동의를 이끌어내지 못하고 있는 실정이다. 미국서비스노조의 사례는 조직화 사업에 대한 계획 이상으로 내부 동의를 이끌어내는 재조직화 사업이 치밀하고 꾸준하게 진행되어야 한다는 시사점을 안겨준다.

3. 조직화 실천단: 조합원들을 조직활동가로

미국서비스노조에서 전략조직화 사업의 중추적 역할을 하고 있는 단위는 현장 조합원들을 주축으로 구성된 조직화 실천단이다. 같은 업종에 오랜 기간 종사해 온 조합원들은 미조직 노동자들의 상태와 정서에 대해 잘 알고 있으며, 정서적으로도 많은 교감을 나눌 수 있다. 조직화 실천단은 미조직 노동자들을 직접 만나 상담하고, 경우에 따라서는 직접 현장에 들어가는 역할까지 맡는다. 뉴저지 건물 청소 노동자 조직화 사업에는 30~40여명의 실천단이 짧게는 2주에서 길게는 3개월까지 미조직 건물을 방문하며 조직화 사업을 진행했고, 재가요양 조직화 사업에서도 비슷한 형태로 실천단이 운영되었다.

이러한 실천단은 노조가 직접 비용을 지불해야 하기 때문에 많은 재원이 필요한 것이 사실이다. 하지만 여러 점에서 장점이 있는데, 무엇보다 실천단 활동을 한 활동가들이 현장에서 다시 노조 강화, 재조직화 사업의 주축이 되며 탄실한 간부로 성장한다는 점, 조직화 사업에 대한 대중적 동의를 이끌어 내는 기반이 된다는 점에서 그러하다. 조직화 사업 확대, 기존 조합원의 조직화 사업에 대한 동의 기반 확대라는 선순환의 중요한 매개가 된다는 것이다.

현재 공공운수노조의 규모와 재정 상태로 이러한 실천단을 운영하는 것은 쉽지 않아 보인다. 하지만 전략적 판단 여부에 따라서는 각종 조직화 사업 기금, 장기 투쟁 사업장, 징계 해고 등으로 노조로부터 신분 보장을 받고 있는 조합원, 상대적으로 여유가 있는 대형 공공기관 등의 인적 물적 자원 등을 전략 조직화 사업의 실천단 자원으로 이용해 볼 수도 있을 것이다. 공공운수노조가 조직화 사업의 새로운 선순환을 위해 자원의 집중을 생각해본다면 현장 조합원들을 중심으로 구성되는 조직화 실천단은 중요한 매개가 될 수 있다.

4. 치밀한 전략 : 조직화 사업 확장을 중심에 둔 장기적 계획

미국서비스노조 전략조직화 사업의 또 다른 특징은 전략조직화 사업 구성부터 실행까

지 한 사업장, 한 지역이 아니라 조직화 사업의 연쇄적 확장을 중심에 둔다는 것이다. 이는 제도 개선, 전국 캠페인과 지역 캠페인의 연계, 전국적 파급력을 가지는 핵심 기업을 상대로 한 단체협약 확장 등을 통해서 이루어진다.

뉴저지 건물 조직화 사업에서는 이미 노조가 설립된 뉴욕에서 청소 용역 업체에 뉴저지 조직화에 대한 방해 공작을 하지 않겠다는 협약을 미리 체결함으로써 뉴저지 조직화의 매개 역할을 했고, 마이애미 대학교 조직화 사업에서는 대형 청소 파견업체인 유니코(UNICCO)에 대한 하버드 대학교의 승리를 연계시키려고 계획했다. 또한 이 두 전략 조직화 사업은 모두 전국적으로 10여년 이상 계속된 청소부에게 정의론(J4J) 캠페인 하에서 계획되어 건물, 대학 등에 국한된 것이 아니라 지역의 모든 청소 노동자에 대한 조직화 전략 하에서 치밀하게 계획되어 진행되었다. 로스엔젤레스 공항 조직화 와 덴버 공항 조직화는 공항 용역 업체가 전국에 걸쳐 대규모로 청소 용역을 진행한다는 점에 주목하며 공항을 시작으로 이들 업체를 따라 전국적 조직화를 하겠다는 계획을 배경으로 진행되었다. 재가요양 노동자 조직화 사업은 제도 개선을 통해 일시에 대규모 조직화를 달성하겠다는 전략 속에서 진행되었다.

재가 요양 노동자의 파견업체, 피요양자에 대한 이중 고용 구조 형태와 정부 정책으로 결정되는 임금 구조 등 복잡하게 얽힌 사용자 관계를 해결하기 위해 일종의 교섭 구조를 확보할 수 있는 제도 개선을 이루고 이후 이를 바탕으로 지역 전체 조직화에 나선다는 계획이었다. 본 보고서에 소개된 펜실베이니아에서는 성공에 이르지 못하는 못했지만, 1998년 캘리포니아에서 10년 간의 제도 개선 투쟁을 통해 단숨에 8만 여명의 노동자를 조직화 한 경험이 있다. 여기서 중요한 것은 캘리포니아나 펜실베이니아 모두 단순한 제도 개선이 아니라 개선의 수준보다도 노조의 전략조직화 사업에 매개가 될 수 있는 형태의 제도 개선을 우선 고려했다는 점이다.

한국의 공공운수노조 역시 따듯한 밥 한 끼의 캠페인과 같이 대학 청소 부분에서 연쇄적 확장을 염두에 둔 전략조직화 사업이 일정한 성공을 거두었다. 하지만 대학 청소 외에는 아직까지 다른 부분에서 연쇄적 조직 확장을 염두에 둔 전략은 가시적으로 드러나고 있지 않다. 전략조직화 사업이 진행되는 모든 곳에서 이러한 확장을 초기부터 염두해 둔 전략은 성공 여부를 떠나 다른 영역, 다른 지역의 자원을 집중시키는 점에서 매우 중요하다. 예를 들면 인천공항 용역업체들 역시 한국의 대표적 대형 용역업체라는 점 등에서 산업적 확장을 계획하는 등 현재 진행 중인 사업들의 확장 계획을 좀 더 면밀하게 수립할 필요가 있다.

다음으로 확장을 염두해 두면 그만큼 장기간의 시간이 필요하다는 점 또한 고려해야 한다. 제도 개선을 통해 대규모로 조직한 대표적 사례인 캘리포니아 재가요양 노동자 조직화 사업은 10년에 걸쳐 진행된 사업이고, 청소부에게 정의론 캠페인 역시 대상과 이슈를 달리하며 근 20년이 넘게 진행 중인 캠페인이다. 한국의 경우 대부분의 전략조직화 사업이 단발성 사업으로 그치거나 5년 이내의 짧은 기간에 가시적 성과를 요구하

는 경우가 많다. 사업의 장기성, 지속성에 대한 고려가 필요할 것이고, 반대로 이러한 장기성, 지속성을 보장받기 위해서는 그만큼의 조직화 사업의 확장성에 대한 치밀한 전략이 필요할 것이다.

5. 계급적 지향의 부재 : 정치권 로비와 노사협조주의로 인한 노조 침체

미국서비스노조의 전략은 한 편에서는 지나치게 조직화의 효율성만을 추구해 양적인 확대에서나, 조직 활성화에 있어서나 실패하는 사례도 많다. 앞에서 소개한 병원 조직화 사례나, 펜실베니아 재가요양노동자 조직화 사례에서 그러한 점이 존재한다. 병원 조직화 사례에서는 전략조직화 사업이 노사협조주의 편향으로 흐르며 일부 병원 조직화 이후 노사 분쟁을 회피하며 캠페인 자체가 흐지부지 되어버렸다. 펜실베니아 재가요양노동자 조직화는 의회에 대한 로비에 지나치게 치중한 나머지 의회에서 제도 개선이 실패하자 조직화 사업이 중단되어 버렸다.

한국의 민주노조 운동 전통은 현장에서부터의 투쟁과 조직화를 통해 조합원이 주체화 되고, 또한 이를 통해 노동해방으로까지 나아가는 계급적 전통을 가지고 있다. 최근 노동운동이 많이 침체되며 의회를 통한 제도 개선에 지나치게 많은 의존을 하게 되는 사례들이 빈번하게 발생하고 있다. 하지만 미국 서비스노조의 실패 사례들은 노조 사업이 스스로의 현장 조직화 역량이 아니라 외부의 변화만을 지나치게 추구할 때 오히려 제도 개선도, 조직화 사업도 이를 수 없다는 것을 보여준다.

<자료> 추가 이해를 위한 참고 자료들

미국에서 노조 조직을 하락 경향을 역전시키기 위해 1990년대 이후 미조직 노동자를 조직하기 위한 다양한 시도들, 넓게 보자면 AFL-CIO 시절 시작된 조직화 모델에서부터 구체적으로는 SEIU의 전략조직화 캠페인에 이르는 사례는 여러 경로를 통해 소개된 바 있다. 다음은 기존 연구 중에서 SEIU의 전략조직화 캠페인을 다루고 있는 내용에 대한 검토이다.

이강익, 지구화시대에 미국을 본다; 미국 노동운동에서의 조직화 모델의 확산과 침체

서비스 모델에 대항하여 등장한 조직화 모델의 역사적 배경과 성과를 포괄적으로 소개한다. 전국적 수준에서 전략조직화와 관련된 노조간의 정치지형을 소개하고 이를 위한 자원의 배분이 어떻게 이루어졌는지를 소개한다. 또한 현재 미국의 조직화 모델이 겪는 난점 및 한국에의 시사점을 던진다.

이근원, 미국노동운동 답사기, 레디앙(www.redian.org)

SEIU와 CtW 방문기 형식으로 쓰여진 이들의 활동에 대한 소개를 담고 있다. 주목할 만한 것은 전략조직화뿐 아니라 미국 노동운동의 중요한 부분이 정치로비와 한국과는 다른 노동조합의 조직문화 등에 대한 소개를 담고 있다는 것이다.

윤진호, 노동조합의 조직 활동과 내부 갈등, 2002, 서울사회경제연구소

SEIU의 역사와 구조 소개, 399지부와 434B지부에서 필자가 직접 조직화 활동에 자원봉사자로 참여하면서 경험한 실제 SEIU의 조직화 전략의 특징(재정과 인원의 집중, 전략 분야 설정, 지역사회 조직화)을 소개하고 있다. SEIU의 성공적 조직화 사례 중 카톨릭계 재단 소속 병원 노동자 조직화와 J4J 캠페인의 투쟁배경과 전개과정을 소개하고 있는데, 이 중에서 J4J의 전술과 그 성공원인에 대한 분석은 기존연구 가운데서도 가장 포괄적이고 상세한 설명이다. 그리고 노동조합 간 관할권 갈등을 하는데, 이 사례는

SEIU의 중앙집중화된 조직화 활동이 빠질 수 있는 함정에 대한 중요한 시사점을 준다는 점에서 주목할 부분이다. 한국에의 시사점으로 저임금 서비스 부문 조직화 가능성, 실리적 조합주의에서 사회운동적 조합주의로의 발전 가능성을 검토하면서 산별노조에의 자원의 집중과 이 자원의 집중적 투입이 필요함을 지적한다.

권순원, 미국노동조합운동의 새로운 분열, 국제노동브리프 2005년 8월호, 한국노동연구원

2000년대 중반 AFL-CIO와 CtW의 분화과정에 대한 연구이다. 분열 과정을 둘러싼 노동조합 간 갈등을 소개하면서 조직화 모델과 전략조직화 캠페인을 둘러싼 미국 노동운동 내부의 견해 혹은 온도차를 조명하였다.

정선욱, 미국 노동계의 불안한 구세주: SEIU의 앤디 스톤 위원장, 2009, 국제노동브리프, 한국노동연구원

주 내용은 앤디 스톤 SEIU 위원장을 중심으로 한 논란을 소개하는 것이나, 중앙집중화된 SEIU의 조직화 방식이 개별 조합원의 수동성을 강화시키고, 노조 확장을 지상과제로 삼은 나머지 양보교섭을 통해 노조의 역동성을 저해한다는 비판을 소개하고 있는데, 이는 기존 연구에서는 볼 수 없었던 전략조직화 캠페인에 대한 내부비판이라는 점에서 중요한 연구이다.

기존 연구들은 주로 서비스 모델에 대응하는 조직화 모델에 대한 소개와 SEIU의 대표적 성공 캠페인 사례인 “청소부에게 정의를”(Just for Janitors!), 병원 노동자 조직화 사례 등을 소개하고 있다. 그러나 조직화 모델의 경우 도입된 지 근 20년이 지났고, J4J 캠페인 역시 10년이 넘는 사례이다. 이후 미국의 조직화 운동은 이러한 전략과 캠페인을 모델로 삼아 이어져 왔다. 그러나 이후 조직화의 전개 과정에서의 성과와 한계를 바탕으로 이루어진 방향성 수정이나 이들 캠페인 이외의 최신사례는 소개된 적이 없는 것도 사실이다. 또한 전략조직화 캠페인이나 조직화 모델에 대한 비판적 시각 역시 기존연구에서 중요한 부분이었으나, 개별적 캠페인을 미시적으로 분석하고 그 전개과정과 내부적 비판을 소개한 연구는 거의 찾을 수 없는 것도 사실이다.

<부록 1>

미국서비스노조 활동가 인터뷰 자료

1. 마이애미대학 서비스노동자 조직화 담당자 인터뷰

인터뷰 진행: 임월산

인터뷰 대상: 에릭 브래킨(Eric Brakken), UM 조직화 캠페인 담당자

한국에서의 조직화는 아파트가 아닌 대학에서부터 시작했습니다. 왜냐하면 학교들이 서로 가까이 붙어 있었고 학교 조직화는 학생들과의 연계를 도모할 수 있었기 때문이었지요. 전국적 차원에서 그리고 32BJ차원에서 SEIU의 조직화 활동이 아파트에서 출발하여 대학으로 옮겨가게 된 이유가 궁금합니다.

32BJ는 2004년 마이애미에 진출했습니다. 아파트 노동자를 조직하기 위해서였지요. 2002년에서 2003년 노조는 노동운동이 미약한 남부지역으로 진출할 것을 결의한 상태였습니다. 마이애미에는 엄청나게 많은 고층 아파트가 있습니다. 약 10,000명의 노동자가 있는데, 입주자의 수로만 보자면 최대였지요. 문제는 노동자들이 고립분산되어 있다는 점이고, 아파트 소유주 또한 400개의 서로 다른 빌딩으로 분산되어 있다는 점이었습니다. 400번의 싸움을 거쳐야 했던 것이지요. 두 번째 문제는 SEIU가 1930년 이래로 아파트 노동자를 조직해본 경험이 없다는 것이었습니다. J4J 모델은 업무용 상용빌딩을 대상으로 한 것이었습니다. 이 모델을 그대로 적용할 수는 없는 이유가, 소유구조가 다르기 때문입니다. 이들 상업용 빌딩은 조직화 되지 않은 지역이 있더라도 다른 지역 예를 들면 시카고나 뉴욕의 업무용 상용빌딩 노동자들은 조직화가 되어 있었습니다. 따라서 도시간 연대를 만들어가기가 용이했었던 것이지요. 또 아파트의 경우보다 용역업체도 집중되어 있었지요.

애초에 아파트 조직화가 상용 빌딩 조직화와 비슷할 줄 알았어요. 그런데 완전히 달랐던 거죠. 2년 동안 아파트 노동자 조직화에 매달렸습시다만, 그다지 성공적이지 못했습니다. 조직화가 더 용이한 공간을 찾을 필요가 있었습니다. 그 때 마이애미 대학으로 옮겨간 거예요. 대학이 좀 더 “쉽게” 조직화를 할 수 있는 곳이라 생각했습니다. 미국 내 다른 지역의 청소용역 업체 노동자들은 노조가 있었고, 그 대학 총장은 유명한 민주당 지지자였고, 노동자들은 집중되어 있었습니다. 또 다른 이유로는, 이걸 약간 개인적인 얘기인데, 제가 대학을 나와 처음 맡은 일이 학생을 상대로 노동착취 사업장에 대한 반대캠페인을 벌이는 것이었습니다. 따라서 학교에서 캠페인을 벌이는 게 저에겐 익숙한 일이었습니다.

아파트 노동자들 조직화에는 어려움을 겪었습니다만, 마이애미대학 노동자 조직화는

놀랄 만큼 쉬웠습니다. 그만큼 노동자들의 상황이 열악했거든요.

하버드와 다른 대학에서 조직되어 있다는 점 말고 32BJ가 유니코사(UNICCO)의 노동자들에 초점을 맞추기로 한 특별한 이유가 있습니까? 마이애미 대학의 UNICCO 소속 노동자들과 다른 사업장의 UNICCO 노동자들, 예를 들면 마이애미 국제공항의 노동자들 사이에선 UNICCO 노동자라는 정체성이 있었는지요?

노동자들은 저희가 이야기하기 전까지는 하버드에 대해선 알지도 못하고 있었고, 공항에서 UNICCO노동자들이 노조를 결성했다는 사실도 모르고 있었지요. 팀스터는 우리가 활동하기 몇 년 전에 시설관리 노동자 조직화 관련하여 NLRB선거를 치른 바도 있었습니다.

지부간 경쟁에 대해서 이야기하자면, 시설관리, 청소부 노동자들 관련해서는 지부간 경쟁은 그리 큰 이슈가 아니었습니다. 팀스터는 기회만 있으면 조직화를 시도했습니다만, 직접적으로 경쟁하지는 않았고, 경비부문을 보자면, 우리와 경쟁하는 마피아 연계 소규모 노조가 많이 있었습니다.

마이애미대학 캠페인은 어느정도까지 그리고 어떻게 전국 J4J캠페인과 연계되어 있었는지요?

투쟁이 고조되었을 때 우리는 다른 도시의 빌딩 소유주와 용역업체에도 압박을 가했습니다. 마이애미대학 투쟁을 할 때, 코네티컷, 뉴 저지, 보스턴 등 다른 지역의 UNICCO 사업장에서도 (파업은 아니었지만) 활동을 벌였습니다. 투쟁이 막바지에 다다르면서 살랄라 총장에 대한 시위가 다른 도시들에서 일어나게 되었습니다. 살랄라 총장은 정치적으로 유명한 사람이었거든요. 살랄라 총장이 포럼이 때문에 워싱턴DC에 방문한 적이 있었는데, 그 때도 시위 같은 게 일어났습니다.

전략수립과 캠페인 조율에 있어 SEIU중앙의 역할은 어느 정도 였는지요?

당시 시설관리 부문 담당이었던 러너(S. Learner)씨가 J4J 캠페인을 주도했었지요. 러너씨가 남부 지역으로의 진출을 강력히 주장한 사람입니다. 이 양반은 2~3주에 한 번씩은 플로리다를 방문했습니다. 일상업무는 우리가 주도했습니다만, 러너씨야 말로 마이애미와 휴스턴의 캠페인이 성공하는데 있어 많은 역할을 하고 전략에 대해 조언을 해 주신 분입니다.

32BJ처럼 크고 다양한 성격의 지역지부가 가진 장점과 어려움에는 어떤 것

이 있을까요?

우리는 원래 Local 11로 출발했고, 32BJ 소속은 아니었습니다. 몇 년뒤에 32BJ로 통합되었습니다. 노동자들 사이에선 대규모 지부(mega local)의 장단점에 대한 토론이 있었습니다. 이를 반대하는 입장에서는 대규모 지부가 반민주적이고, 지부 운영에 일반 조합원이 개입하기 힘들다는 주장을 폈습니다. 운영 측면에서 보면, 특히 남부주에서는 자기 조직의 실제보다 더 커 보이는 것이 중요합니다. 마이애미대에서는 우리 세가 작긴 하지만 뉴욕에서는 어느 정도 인정을 받고 있거든요. 사용자들과 상대를 할 때 이렇게 통합한 것이 도움이 됩니다. 또 운영효율성 면의 이점을 들자면 마이애미에서 변호사를 찾아 고용하는 것보다는 뉴욕의 변호사와 일하는 게 훨씬 낫습니다.

UNICCO와 마이애미 대학에서의 협상타결이 플로리다 국제대학교(FIU) 등 다른 대학에서의 조직화와 단체협상을 가능케 한 것으로 보입니다. 다른 학교에서의 캠페인도 동시에 벌어진 것이지요? 마이애미 대학의 단협을 다른 사업장에 적용하는 것이 32BJ의 전략이었는지요?

파업 이후 우리는 FIU에 진출하였습니다. 모든 대학으로 전부 진출하려 시도했습니다. 이는 아주 좋은 예였어요. 노동자들은 이미 준비가 되어 있었습니다. 싸울 준비가요. 이 대학 총장은 문제를 일으키길 원치 않았습니다. 우리는 노동자들을 다시 직고용할 것을 요구하였습니다. 원래 여기 노동자들은 직고용되어 있다가 외주화된 것이었거든요. 이들은 전미지방공무원노조연맹(AFSCME) 소속이었습니다. AFSCME는 플로리다에선 특히 취약했었지요. AFSCME는 역사가 오래되었기 때문에 외주화 될 당시 임금수준이라던가 복지는 상당한 정도로 누리고 있었습니다만, AFSCME로서는 외주화 당하는 자기 노동자들을 보호할 수가 없었던 것입니다. 실제로 우리는 AFSCME의 노조 유지를 도왔는데, 이게 우리 원래 목적은 아니었습니다. 50%의 임금인상과 건강보험을 얻어냈습니다.

노바 사우스 이스턴(NSU)에서도 동시에 캠페인이 벌어졌습니다. 여기 투쟁은 마이애미 대학교 캠페인이 한창 벌어지고 있을 때 외주화되면서 시작되었습니다. 마이애미 파업과 비슷한 시기에 두 번의 단기 파업을 벌였습니다. NSU 캠페인의 어려움은 총장이 강경한 반노조주의자였다는 것입니다. UNICCO로부터는 결국 노조 인정을 얻어내었습니다만, 총장이 곧바로 계약을 분할하여 여러 청소용역 업체와 계약을 맺어버렸습니다. 노조 지도부는 하나도 남김없이 100명의 노동자가 해고되었습니다. 우리는 NSU투쟁에 손이 묶였습니다. 여기는 여전히 노조가 없습니다. 그렇지만 미국노동법에 따르면, 노조를 인정하는 계약을 승계하는 후속 용역업체는 기존 노동자의 과반수를 고용승계하는 경우 노조를 인정해야만 합니다. 이와 관련해서 연방법원에서 송사가 진행 중입니다. 모든 활동가들이 여기서 활동하지는 않고 있습니다. 큰 활동은 벌이고 있지 못하지요.

제가듣기로는 SEIU는 가능한 경우 기본협약을 적용한다고 알고 있습니다. 32BJ도 플로리다에서 이렇게 활동하였는지요? 또한 SEIU에서는 사용자가 조직화 활동을 방해하지 않는 조건으로 같은 시장에 있는 다른 사용자가 단체협상에 동의할 때까지 단체협상을 요구하지 않기로 합의하는 경우도 있다고 들었습니다. 2006년 마이애미 캠페인에서도 이런 전략이 사용되었는지요?

기본협약은 우리 세가 강한 도시에서는 업무용 상업빌딩에 적용되는 것입니다. 수 백 개의 빌딩이 한 기본협약의 적용을 받습니다. 하지만 마이애미에서는 업무용 상업빌딩 조직화를 해 본적이 없습니다. 왜 그러냐 하면 마이애미에서는 이 분야의 대다수 노동자가 파트타임으로 일하고 있기 때문이고, 마이애미를 비롯한 소극적 단결권을 채택한 주에서는 유니언 샵이 금지되어 있고, 또 파트타임 청소원은 이직률이 높기 때문에, 이들을 쫓아서 노조에 가입시키는 것은 상당히 어려운 일이기 때문입니다. 그래서 풀타임 노동자에 집중을 하게 된 것이지요. 아파트나 대학교 같은 경우는 풀타임일 경우가 많거든요.

휴스턴에서는 이야기가 좀 달랐습니다. 돈 나오는 곳이 다릅니다. 대학은 일반적으로 다른 재정구조를 가지고 있어요. 상업용 빌딩의 경우는 공실률, 그러니까 빌딩에 얼마나 많이 입주해 있는가에 따라 판가름이 납니다. 대학에는 이런 문제가 없지요. 모든 대학이 기본협약에 의해 포괄되는 지역이 있을 수도 있습니다만, 여기는 아닙니다.

2006년 조직화 캠페인/파업은 부당노동행위에 집중한 것처럼 보입니다. 왜 여기에 초점을 맞출 생각을 하신 건가요? 마이애미 대학 당국이 임금인상을 제시한 이후에도 어떻게 노동자들이 계속 파업을 진행하도록 할 수 있었는지요?

두 종류의 파업이 있습니다. 부당노동행위에 대한 파업과 경제 파업이 그것입니다. 이는 법적으로 달라요. 경제파업의 경우 사용자가 영구 대체노동자를 고용할 수 있습니다. 하지만 부당노동행위에 대한 파업에 참여한 노동자의 경우에 사용자는 파업이 끝난 후 반드시 이들을 재고용해야 합니다.

미조직 노동자가 파업을 할 때에는 부당노동행위에 대한 파업으로 만들기 위해 노력합니다. 이런 내용을 피켓 등에 담습니다. 파업 중에 대학당국에서 임금인상을 제시했을 때, 저는 모든 파업노동자들과 교회에서 회의를 주재하였습니다. 복귀해서 2달러 임금인상과 복지를 누릴거냐 아니면... 그 때 노동자들은 일시적인 임금인상을 원하는 것이 아니었습니다. 이들은 다른 종류의 보호를 원했습니다. 노조가 없다면 일자리를 잃게 될

것이라는 점을 잘 알고 있었지요. 별다른 어려움 없이 노동자들이 이러한 결정을 내렸다는 것은 정말 대단한 일이었습니다. 그 이후에 일어났던 일을 대중적으로 설명하기에는 약간 복잡합니다만, 임금인상이 있고 난 이후 단식파업이 있었습니다. 그 이후로 투쟁이 고조되었고, 노동자들은 헌신적으로 활동하였습니다.

마이애미 캠페인에 동원된 활동가는 몇 명이었습니까?

파업 이후에 매우 많이 늘어났습니다. 조합비를 내는 조합원이 없었기 때문에 우리 조직화 예산은 계속 SEIU 중앙의 예산지원을 받았습니다. 이 때 저는 개인적으로 좀 어려움을 겪었는데, 제 생활이 워싱턴이나 뉴욕의 있는 이들의 결정에 달려있었기 때문이지요. 이러한 예산 지원 없이 다른 지역에서 새로운 도시 노동자 조직화는 불가능합니다. 지금 상황이 그래요. 캠페인 초기에 조직활동가는 파업준비기까지 4~5명이었고, 제가 주도적 역할을 했습니다. 그리고 나서 연구자, 공동체 조직가를 비롯한 다른 업무를 맡은 활동가들이 충원되었지요. 정치쪽 조직가와 지부장 월급은 SEIU중앙에서 보조금을 지급받았습니다. 파업에 들어가면서 러너씨는 자원을 마이애미로 집중하기로 결정하였습니다. 여기서 승리를 해서 모범사례로 만들겠다는 것이죠.

원래 계획은 3일짜리 파업이었습니다. 그게 먹힐 줄 알았는데, 아니었어요. 원래는 이게 안 먹히면 그만 두려고 했었습니다. 하지만 금요일 러너씨가 여기와서 노동자들과 함께 피켓라인에 섰습니다. 그리고는 노동자들의 에너지에 감동을 받은 겁니다. 도저히 직장으로 복귀하라는 말을 할 수가 없었습니다.

파업, 특히 단식파업이 시작되었습니다. 홍보 활동을 위해 파견된 인원도 있었고, 다른 지역지부에서 우리를 돕기 위해 조직가를 파견하기도 했습니다. SEIU중앙에서 17일간의 단식파업기간 동안 많은 인원을 파견했는데, 앤디 스텐 위원장이 이를 중단해야 한다고 우려를 표하기 시작했습니다. 파업 중지 명령을 내리기도 했습니다만, 노동자들은 “택도 없는 소리”라며 이를 일축했지요. 결국 스텐 위원장도 며칠간 단식을 했지요, 엘사 샌디나는 열흘 동안 아무것도 먹질 않았어요. 그리고 존 에드워즈를 비롯해, 호파 등이 SEIU중앙 간부들과 이 곳을 방문하기 시작했습니다.

파업기금은 지역지부가 낸 것인가요, 아니면 SEIU 중앙에서?

파업기금은 SEIU중앙에서 지원을 했습니다. 보통 우리는 파업기금 지원을 하지 않습니다. 파업기금은 노동자들의 수입을 보전하는 것입니다. 이들은 이미 가난했기 때문에 수입이 없이는 파업을 계속 할 수 없었던 것이지요.

이 파업에는 돈이 많이 들었습니다. 여기에 대한 비판도 많이 있었습니다. 제가 듣기로 2백만 달러 정도 들었다고 해요. 이것은 현재 우리 연간 예산의 두 배에 가까운 금

액입니다. 400명의 노동자를 조직하기 위해 백만 달러를 사용한 것입니다. 이것을 기폭제로 활용하려는 생각이었는데, 그렇게 되지는 않았습니다. 그렇게 될 수도 있었지만 실체는 그렇지 않았습니다.

매번 서로 다른 요구에 따라 인적자원의 캠페인별 이전이 얼마나 잘 되나요?

지난 몇 년간 이를 위해 SEIU의 재조직화가 이루어졌습니다. 물론 논란도 있었지요. 2000년 총회에서 신강화단결계획(New Strength Unity Plan)이 통과되었습니다. 이 계획은 지역지부들이 조직화에 더 많은 자원을 투입하고 SEIU중앙에의 조직화 기금 납부금을 인상하라는 것이었습니다. 이는 논쟁적인 지점이 있었지만, 이런 사업을 위한 자원이 더 많이 마련된 것은 사실이었습니다. 노조 내에 권력을 중앙집중화 하려는 흐름이 있었습니다. 이러한 중앙집중화를 통해 필요한 곳에 자원을 이동할 수 있는 능력을 신장시키려는 것이었습니다. 미국의 다른 노조는 이렇게 못해요.

캠페인에서 조직활동가의 주 역할은 무엇이었는지요? 더 일반적으로 이야기하자면, 32BJ 조직활동가의 주요역할은 무엇입니까? 노동자들과 조합원과의 관계를 중심으로 말씀해 주십시오.

정규 회합은 일주일이나 이 주일에 한 번 열리는데, 이를 주재합니다. 회의 사이 시간에는 일상화된 활동들이 있지요. 노동자들과 많은 시간을 보냅니다. 매일매일 가정방문을 하거나, 소규모 미팅 또는 개별 면담을 합니다. 이게 조직활동가의 유일한 역할입니다. 우리가 노동자들과 회합을 갖기 시작한 건 8월 5일부터였고, 파업은 이듬해 3월 6일에 시작되었지요. 그 사이 매 이주마다 한 번씩 회합을 가졌던 겁니다.

노동자 중 리더가 어느 정도 되는지를 살펴보자면, 거의 25~35명이 회합에 참석합니다. 이들 모두가 리더쉽을 갖는가 라는 문제에 대해선, 글썬요. 우리 목표는 전체 노동자 중 10%로 구성된 위원회를 만들고, 이 위원회 구성원들이 누군가를 지도할 수 있게 하는 것입니다.

제 생각에는 SEIU 전반에 걸쳐 정규 훈련 및 조직화 모델이 있습니다. SEIU 중앙을 통해 새 조직활동가가 인입이 되면 교육을 받게 됩니다. 몇 주간 교육을 받으면 전국의 실제 캠페인 현장으로 투입이 되지요.

각 산업별로 서로 다른 조직화 모델이 있습니다. 어떻게 노동자 위원회를 건설하고 사람들을 움직일 것인가에 대한 서로 다른 이론이 있는 것이지요.

교육 자료를 찾아서 보내드릴 수 있을 것 같은데, 모두가 동일하게 사용하는 교육안

같은 것은 없습니다. 다만 교육자료를 보시다 보면 공통된 점들을 발견하실 수 있을 겁니다.

각 위원회 회합에서는 다르게 얘기할 수밖에 없어요. 왜 우리가 NLRB선거로 안 가는가, 예를 들면 노동자들이 이해를 할 수 있도록 이 문제에 대해 설명을 해야 합니다.

노동자들을 처음 만나는 것에서부터, 노동자 위원회 결성과 교육, 캠페인/파업까지 전반적인 전략에 대해 말씀해 주실 수 있을까요? 노동자/조합원에 대한 교육은 조직활동가가 SEIU에 고용되어서 받는 교육과 비슷합니까?

2005년 7월 마이애미 대학교 노동자 대상의 조직화 활동이 시작되었습니다. 첫날 밤 바로 경찰들한테 걸렸지요. 마이애미 대학은 사립이니까요. 거기서 대학의 전체를 실사하면서 우리가 만난 노동자들을 통해 다른 조에 근무하는 노동자들과 접촉하려고 노력했습니다. 처음 만난 노동자들에게 던진 질문은 당신이 존경하는 사람이 있느냐? 누가 신망을 갖춘 사람이냐? 였습니다. “문제가 생기면 보통 누구를 찾아가요? 생일 파티를 주도적으로 조직하는 사람이 누구예요? 사람들이 좋아하는 사람이 누구예요? 대단한 동료가 있나요?” 등이 그러한 질문이었습니다. 첫 번째 조직화 미팅이 8월 중순에 있었구요. 12월 들어서기까지 일주일에 한 번 정도 정기적으로 진행하였습니다.

그리곤 가정 방문을 했습니다. 사업장에서의 이슈를 허심탄회하게 얘기하는 시간을 가졌어요. 그리곤 좀 더 깊이 다가갔죠. 건강보험이 안 되는 경우 아파서 병원에 가면 무슨 일이 생기겠어요? 이런 식으로 이야기를 걸다 보면 사람들이 자기 상황에 대해 이야기를 합니다.

우리는 노동자들을 선동하려했습니다. 현 상황에 대해서 말이지요. 노동조합을 통해 어떤 변화가 있었는지도 이야기 했습니다. 그리고는 다시 물었지요. 변화를 위해 동료들과 함께 하겠냐고, 안되겠다고 얘기하는 노동자에겐 해당 이슈에 대해 다시 교육에 들어가고, 긍정적 답변을 하는 노동자에겐 노조를 만들자고 합니다. 그리고는 심화학습에 들어가지요. 회사가 당신을 방해하려고 이러저러한 일들을 벌일 것이라고 설명한 후 더 안 좋은 상황에 대비합니다. 이들에게 우리는 더 많은 노동자들과 함께 할 필요가 있고, 네트워크를 만들어야 하기 때문에 당신은 혼자가 아니더라고 얘기해 줍니다. 인종과 국적을 뛰어 넘을 필요가 있습니다.

마이애미 캠페인 동안 노동자 위원회 회의에는 보통 25에서 30명 정도가 출석했는데, 더 많을 때도 있었어요. 총 400명 중이구요.

그 중에 얼마나 지지를 보냈느냐면, 약 60~70%의 노동자가 청원을 해왔습니다. 파업에 참여한 숫자는 그리 많지 않아서 150정도였습니다.

다른 32BJ 노동자는 어느 정도까지 또 어떠한 방식으로 마이애미 캠페인에 함께 하였나요? 또 마이애미 대학 노동자들은 어느 정도까지 또 어떠한 방식으로 신규 캠퍼스 혹은 다른 지역의 조직화에 나섰는지요? 이를 위한 제도 같은 게 있나요?

이 투쟁이 마이애미 최초의 승리였기 때문에 다른 32BJ 노동자 있는 건 아니었어요. 다른 SEIU 조합원들로부터는 가끔씩 지원이 있었는데, 그리 많지는 않았습시다. 사용자와 협약을 통해 노조 활동을 위한 휴가를 낼 수 있는 노동자들이 있습니다. 캠페인 기간 동안 SEIU 조합원이 한 명 함께 했었고, 파업이 끝날 때 즈음해서는 다른 SEIU 조합원들까지도 함께 하고 있었습시다.

다른 것도 마찬가지로이겠지만, 특히 노동조합 활동을 위한 휴가는 고용계약에 달려있습시다. 이런 조항을 삽입할 수 있는 경우가 있는데, 이 경우는 몇 개월 중에 며칠 이런 식으로 따낼 수 있습시다만, 어떤 경우에는 사용자의 사정에 따라 달라지기도 합니다. 어떤 사업장에서는 고용계약에 이런 조항을 아예 못 끼워 넣은 경우도 있구요.

우리가 안정된 기반을 가지고 있다는 이야기는 아닙니다. 가장 큰 메시지는 우리가 힘이 있으면 다른 노동자 조직화도 할 수 있다는 것입시다. 마이애미에선 이를 노동자들이 할 수 있는 가장 중요한 사업으로 삼았습시다. 다른 노동자 조직화나 투쟁을 위해 자원활동에 나서는 것 말입시다. 조합원들이 미조직 사업장의 조직화 활동을 지원하였습시다.

참여를 위한 제도가 있습시다. 어떤 때에는 한 명만 나서는 경우도 있는데, 이 때도 이들에게 훈련 기회를 주기 위해 노력합니다.

현재 1,000명의 노동자를 대표하고 있고, 750정도가 조합원이며, 150정도가 다른 방식으로 참여하고 있습시다. 활동별로 달라요.

32BJ에서는 계약협상 기간 사이에는 어떤 조합활동을 벌이는지요? 어떤 자원, 활동, 교육이 이루어지는지? 일반 조합원 아니면 활동가가 학교 조합을 운영하는 건가요? 노조 설립 이후 노조 유지에 있어 어떤 어려움이 있었는지? 있었다면 어떻게 극복했는지? 노조 강화를 위한 특별한 계획 또는 활동이 있습니까?

물론 상근자의 지원이 필요합니다. 마이애미 대학에서의 어려움은 좀 달랐어요. 조합원들이 노조활동에 적극적이었거든요, 전투적 노조였죠. 우리도 그런 걸 바랬습시다. 문제는 이들이 언제 어떤 문제에 대해서건 파업에 들어갈 준비가 되어있다는 점이었어요.

우리는 마이애미 대학이 모범사례로서 마이애미 지역에 영감을 불어넣고, 더 확장된 운동으로 나아가길 원했습니다만, 문제는 다른 사업장에 투여되는 역량 중 얼마만큼의 상근자 역량을 여기에 쏟아야 할 것인가 라는 점이었습니다. 대부분의 역량은 다른 사업장에 투여되었습니다. 하여튼 마이애미 대학 노조를 유지하는 건 어렵지 않았어요. 이들의 경험 때문이었습니다. 이런 경험이 없는 노동자들을 유지하는 건 힘들어요. 정규 사업장 회합을 하고, 두 명의 현장위원이 두세 달에 한 번 모입니다. 이 현장위원들이 일상 문제를 처리할 수 있게 되기까지 많은 교육훈련을 거쳤습니다. 대규모 노조 사업에 데려가고, 마이애미 전 노조원이 모이는 세 달에 한 번씩 열리는 총회에도 갔습니다. 리더쉽 아카데미는 플로리다의 다른 지역지부에서도 사업장의 리더들과 잠재적 리더들을 교육시키기 위한 기회였지요. 전임 활동가의 비율을 1명의 조직활동가당 1000명에서 1500명 정도의 조합원으로 맞추려고 노력을 합니다. 하지만 마이애미 대학에서는 일상적으로 대학과 싸움이 있기 때문에 한 명의 전임활동가를 배치하였습니다.

2. Local 1199PA 재가요양보호노동자 조직화 담당자 인터뷰

인터뷰 진행: 임월산

인터뷰 대상: 리사 프랭크(Lisa Frank), 재가요양보호노동자 조직화 담당자

SEIU 1199P에서 펜실베이니아 요양보호 노동자 조직화에 나서게 된 계기는 무엇입니까?

약간 배경 설명을 해 드리겠습니다. SEIU에는 3개의 부문이 있습니다. 시설서비스(Property Services), 공공부문(Public Services), 보건의료(Healthcare)가 그것입니다. ‘청소부에게 정의를(J4J)’ 캠페인의 전략과 요양보호 노동자 조직화 전략은 매우 다릅니다. 대규모 조직화라는 목표는 같다고 할지라도, 양 산업이 매우 다르기 때문에 그 전략도 상이하였습니다.

J4J는 지역공동체를 기반으로, 시장에 진입한 뒤 사용자들과 교섭을 이끌어 내는 것이 목표였습니다. 이것이 가능했던 이유는 건물소유주 입장에서 볼 때 전체 비용에서 노동자들의 임금이 차지하는 부분이 극히 일부에 불과했기 때문입니다. 건물 관리 비용은 전체 비용에 비하면 그리 큰 부분이 아니었던 것이지요. 그래서 (노동조합과의) 계약을 통해 임금인상을 압박하기 위한 투쟁을 벌였을 때 이를 받아들이는 것이 그렇게 큰 비용을 치르지 않고도 이루어 질 수 있었던 것입니다. 여기에 더해 도덕적 압박과 시장 압박을 한 것도 주효하였습니다.

보건의료 부문에서 보자면, 요양보호노동자에 들어가는 비용(임금)이 요양원 운영비의 85%를 차지합니다. 가정에서 직접 요양보호노동자를 고용하는 경우에 이 비율은 90%에 달합니다. 상황이 완전히 다른 것이기 때문에 투쟁도 완전히 다르죠. 고용자들은 완강히 저항하였습니다. 왜냐하면 이를 받아들일 경우 얘기가 완전히 달라지거든요. J4J에서 사용된 전술, 그러니까 지역공동체 압박, 사용자간 동등 교섭 등이 이번에는 먹히질 않았던 이유는 비용구조가 달랐기 때문이에요. “도심 사무용 건물”이 아니라 다양한 요양원 체인을 상대해야 했습니다.

우리는 소비자가 직접 고용하는 재가요양보호노동자를 조직화하기로 결정했습니다. 파견업체와 관련해서는 어떻게 할지 아직 모르겠습니다. 파견업체를 상대로 사측과 싸움을 벌이기는 아주 어려운 일이에요. 소비자가 직접 고용하는 형태에서는 실질적으로 고용주가 없는 셈입니다.

이런 서비스는 주정부가 부담하는 메디케이드(Medicaid: 저소득층에 지원되는 공공 의료보험)에 의해 비용이 지급됩니다. 따라서 이제 정책과 정치적 차원에서 싸움을 벌여야 합니다. 일단 협조적인 주지사를 찾는 것이 먼저입니다. 캘리포니아에서 Medicaid는 주정부 기반이에요. 그리고는 요양보호 서비스 수혜자(소비자)와 함께 주지사와 협상을 벌입니다. 더 비용이 저렴한 직접 고용 요양보호 시스템으로 구조를 바꿔 안정적이고 저렴한 체계를 만들 것을 주장하는 것이지요. 안정적이라는 것은 요양보호노동자들이 더 나은 임금과 노동조건을 누릴 수 있게 함으로써 요양보호의 질을 높이고 이직률을 낮춤으로써 가능합니다.

환자들은 사회보장법에 의해 요양원에 들어갈 자격요건을 갖습니다. 요양원에 들어갈 경우 연간 비용은 6만~7만 달러 정도입니다. 그래서 더 저렴한 가정 요양보호를 지원하는 정책을 주장하는 것입니다. 이런 활동을 우리와 관련이 있는 민주당 주지사가 있는 주에서 벌였습니다. 또 피요양인들과 함께 할 필요도 있습니다. 민간 의료보호의 경우에는 말할 것도 없이 훨씬 힘들지요.

재가요양보호노동자 조직화가 왜 중요한지에 대해 말씀 드리겠습니다.

1) 요양보호 노동자들은 미국에서 가장 가난한 직군에 속합니다. 펜실베이니아주의 경우 이들의 임금은 시간당 9.10달러에 불과합니다. 빈곤선 한참 아래이지요. 병가도 내지 못하며, 의료보장도 되지 않을뿐더러 연금도 없습니다. 이들은 분산되어 있기 때문에 사업장이라고 할 만한 것이 없고, 조직을 갖추지 못하면 자신들이나 피요양인을 대변할 능력이 없습니다.

2) 우리는 재가요양보호 서비스가 장기 요양서비스의 미래라고 생각합니다. 그래야 하죠. 요양원 쪽에서는 재가요양보호노동자를 탐탁지 않게 여깁니다. 요양원에서 일하는 노동자들도 마찬가지로 입장이구요. 위중한 환자를 위한 요양원 및 요양시설에 대한 수요는 항상 어느 정도는 있을 것이고, 양질의 요양원이 필요한 것은 사실입니다. 하지만 되도록이면 재가요양보호를 강화하는 방향으로 나아갈 필요가 있습니다. 임금인상만 된다면 노동자들은 재가 쪽을 선호합니다. 우리는 이를 위한 체계를 만들기 위해 노력하고 있고, 그러기 위해서는 노동자들을 조직할 필요가 있습니다.

20여 년 전에 정신질환 요양인 관련 경험을 통해 이를 알고 있습니다. 예전에는 대규모 시설과 주병원에서 정신질환 환자를 관리했었습니다. 주로 비용을 절감하기 위해서였지요. 그리고는 일련의 정책 변화가 있었는데, 여기서 노동자들은 이를 주도하지 못했습니다. 일련의 정책이 변화하면서 정신질환 환자들은 지역 공동체로 분산되었고, 이 과정에서 조직되어 있지 않았던 노동자들은 양질의 일자리를 잃고 월마트나 다름없는 노동조건에 처하게 되었던 것입니다. 노동자들이 목소리를 내지 않으면 어떤 일이 벌어지는 지를 알 수 있는 계기였지요.

SEIU 1199P가 전미공무원연합(AFSCME)과 공동활동을 벌이게 된 계기가 무엇입니까? 노동자 가입문제는 어떻게 처리되는지요?

AFSCME과의 파트너쉽은 분쟁을 거치며 발전해 왔습니다. 재가요양보호노동자 대상 노조 투표가 얼마 남지 않았습니니다. AFSCME도 여기 개입을 할 것이고, 어느 노조로 결합할 지를 두고 분쟁이 있을 것입니다. 누구나 최대한 많은 이들이 한 노조에서 함께 해야 한다고 생각은 하고 있습니다. 여기에 더해 펜실베니아 주지사는 이것이 노노 갈등으로 비화된다면 더 이상 개입을 안하겠다고 공언해 놓은 상태이구요. 물론 기회도 있습니다. 우리 노조는 약해요. 자원을 함께 모을 생각을 않고 서로 싸운다면 그건 바보같은 일이지요. 그래서 우리가 함께 하지 않으면 서로 싸우게 될 것이고, 함께 가는 것이 바람직하다는 데 대한 인식이 있어요. 주지사의 입장도 그런 것이고. 펜실베니아에서 이 세 가지 요소가 모두 작동하고 있습니다. 우리는 수년간 주 전역을 포괄하는 단일 보건의료 노조를 건설하기 위해 노력해 왔고, 재가요양보호노동자야 말로 그 좋은 출발점이 될 수 있을 것이라 생각합니다.

펜실베니아에는 보건의료 노조가 두 개 존재합니다. 1199C(AFSCME)와 1199P(SEIU)가 그것입니다. 1980년대에는 1199P와 1199C 모두 1199 지부라는 동일 노조로 존재하였습니다. 당시에 1199는 전미 단일 보건의료 노조였지요.

1199의 일부가 SEIU로 갔고, 일부는 AFSME로 갔습니다. 1199는 조직화를 하는 노조였고, 조직화의 문화가 있었습니다. 또 더 나은 환자서비스를 제공하고자 하는 노동자들의 열망에도 조용하는 노조였습니다.

지난 20년간 우리는 각자 활동해 왔습니다. AFSME는 필라델피아에 활동 근거를 두고 그곳의 장애인자립생활센터(Centers for Independent Living)와 긴밀한 관계를 맺고 있습니다. 1199C를 통해 센터가 함께 하게 된 것입니다. 1199P는 이미 재가요양보호노동자를 워싱턴 카운티에서 조직화한 경험이 있었어요. 우리는 서로 활동근거가 달랐고, 각기 다른 장점을 가지고 있었습니다. 노조를 두고 경쟁하기 보다 함께 하지 않을 이유가 없었지요.

United Home Care Workers의 출범은 2006년 렌들 주지사의 두 번째 임기 초반 정책입안자들과 논의를 가져가면서 시작되었습니다. 실현 방법을 여러 각도에서 고민했습니다. 펜실베니아의 경우 다른 주들보다 장기요양 전달 시스템이 복잡했었습니다. 워싱턴 주의 경우 주정부가 운영하는 통합 시스템이 있었지요. 반면 펜실베니아에는 67개 카운티에 52개 요양보호 서비스 기관이 있고, 20개의 장애인 센터가 있는 식이었지요. 원래는 수 많은 사람이 함께 할 것으로 예상하였습니다. 처음 우리가 조직을 띄웠을 때 이야기 했던 것 중 중요한 것은 어떻게 이를 실현시킬 것인가라는 것이었습니다. 동시에 AFSCME와의 협약을 얻어낼 방법에 대해서도 이야기를 했습니다.

펜실베이니아 United Home Care Workers의 구조

이 조직은 좀 특별합니다. 노동자들이 이 조직에 속해 있습니다. 지난 1월 승인을 받았는데, 아직 운영이 본 궤도에 들어선 것은 아닙니다.

재가요양보호노동자에 관계된 협약은 상급단체에 ‘살아’ 있습니다. 두 상급단체는 협약을 맺었는데, 그 내용을 보면 “이 조직은 펜실베이니아에서 활동하는 노조”라고 되어 있습니다. SEIU 1199P안에서는 이 내용이 공유가 되었지만, AFSCME의 경우 아직 논의가 안 된 상황입니다.

우리는 이 SEIU와 AFSCME의 공동조직은 노동자들에게 비가시적이어야 한다고 주장하였습니다. 노동자들은 UHCWP가 공동 조직이라는 것을 잘 알고 있습니다. 하지만 우리는 노동자들이 “우리는 받은 SEIU고 받은 AFSCME야,”라는 식으로 생각하길 원치 않습니다. 협약을 보면 통합 관리기구(governance body)와 운영조직을 명시하고 있습니다. 이 조직은 노동자들의 프로그램이고, 노동자들의 집단적 협약이며, 어떤 후보를 지지할 것인가는 이들이 결정할 문제입니다. 이 모든 결정은 통합 조직을 통해서 이루어집니다. 노동자의 관점에 서서 혹시 모를 갈등이 노동자의 문제가 되지 않도록 하고 있습니다.

Independence Ride 캠페인 이외에 UHCWP가 재가요양보호노동자 조직화와 관련하여 참여하고 있는 활동이 있나요?(아래참조)

Independence Ride 캠페인의 목표는 무엇이고 그 목표는 어떻게 달성되었는지요?

이 캠페인은 2010년 가을에 벌인 우리의 조직화 노력의 일환이었습니다. 이를 통해서 행정명령을 이끌어 내려고 했던 것이었지요(자세한 설명은아래를참조). 행정명령이 있었다면 투표권이 있는 이들에 대한 조직화를 빨리 진행할 필요가 있었을 것입니다. 그리고 이미 우리가 만나던 노동자들이 있었어요. 그래서 이 캠페인을 생각해 낸 것입니다. 미디어 센터를 갖춘 밴을 한 대 몰고 우호적인 장애인 자립생활 센터를 방문하였습니다. 거기서 요양인과 피요양인이 자신들의 경험에 대해 이야기하도록 하였습니다.

또 자립생활 선언 같은 것도 준비하였습니다. 행정명령을 통해 이 캠페인 금지를 무력화시킬 수 있었다면 이 캠페인을 더 많은 곳에서 진행시킬 수 있었을 것입니다. 필라델피아 노동자들은 마치 특사들처럼 이곳 저곳을 다니며 미디어가 있는 곳이면 밴에서 나와서 행사를 진행하는 것이죠. 최종적으로 20군데 정도 돌았습니다. 행정명령을 이끌어 내지 못했으니 그럴 필요는 없었어요.

얼마나 많은 조직가, 연구자, 활동가들이 UHCWP에 참여하고 있습니까?

처음에는 우리가 모든 비용을 부담하였습니다.(차량 대여, 호텔 예약 등의 조직화가 어떻게 이루어졌는지에 대해선 아래 참조) 나중에 AFSMCE와 비용을 분담하였지요.

최대한 돈이 많이 들지 않도록 하자고 하였습니다. 호텔방은 같이 쓰고, 렌터카 업체에는 “60대의 차를 대여할 터이니 싸게 해 달라”는 식으로 협상을 했지요. 활동가들에게는 장시간 노동을 요구했습니다. 많은 SEIU 동지들이 도움을 주었습니다. 우리가 차량을 관리하고 일리노이 사람들에게 제공할 수 있는 것들을 제공하였습니다. 자매 지부에서 이들의 임금손실분과 경비를 지원하였습니다. 1199P가 전부 비용을 부담한 것은 아닙니다. 중앙에서 엄청난 지원을 하였습니다. 기술지원을 비롯하여 상근자도 지원하였거든요. 이렇게 프로젝트를 효율적으로 움직일 사람들과 열정적인 활동가들이 없다면, 이렇게 큰 프로젝트가 잘 될 리가 없습니다.

상근자수: 일리노이 자매 지부에서 3명이 파견되었습니다. 그 중 한 명은 조직활동팀을 맡기 위해 온 것은 아니고, 캠페인 조력 역할로 파견된 것입니다. 일리노이 지부에서 파견된 3명 중 나머지 2명은 조직활동팀을 운영합니다. SEIU중앙에서는 2명 혹은 그 이상의 상근자를 파견하였습니다. 1199NY 지부는 2명 파견했습니다. 우리 상근자도 꽤 투입하였습니다. 이 인원들은 2010년 노동절(9월 첫 번째 월요일)부터 추수감사절(10월 두번째 월요일)까지 활동하기 위한 인원들이었습니다. 노동자 과반수를 획득하고 행정명령이 나오지 않을 것을 알게 되었을 때, 이 친구들과 중앙상근자를 1명 빼고는 전부 복귀시켰습니다. 추수감사절부터 크리스마스 기간까지는 조직 정비를 위한 시간이었습니다. 서로 다른 지역에서 노동자 회합을 조직했지요. 노동자들과 얘기하고 프로그램을 만들고 하는 것들요. 노조인정은 2011년 초에 받으려 계획하였습니다. 1월이 되자 노조지지 카드가 많이 모였고, 모인 카드를 집계했습니다. 굉장했지요. 노조가 출범했고 현재는 협상 중에 있습니다.

조직화 대상은 누구였습니까? 조직화는 어떻게 진행되었는지요? 노조에 관심을 갖게 만든 방법은 무엇이였습니까?

조직화대상: 6개 지역 장애인 자립센터를 통해 임금을 받는 5300명의 노동자가 대상이었습니다. 2010년 가을과 겨울을 꼬박 이들과 노동조합에 대해 이야기하고, 노조 가입을 권유하였습니다. 과반수 이상을 조직했을 때 의제는 소비자 노동협약체로 넘어갔고, 협약체의 인정을 요구하였습니다. 재가요양보호노동자들은 무엇이 문제인지, 소비자들은 어떤 고충을 겪고 있는 지 명확히 알고 있었습니다. 무엇이 변해야 하는지도 잘 알고 있었지요. 아무도 임금인상과 복지를 요구하지 않았습니다. 주에서 그렇게 할 리가 없다는 사실은 다 알고 있거든요. 그래도 이들의 관심을 불러일으키는 것은 어렵지 않

았습니다. 말 걸기 어려운 경우도 있었지만, 90%의 사람들은 “이 날을 기다려왔어요.”라고 이야기하였습니다. 모두 이렇게나 많은 요양보호노동자들이 있는 지 자신들도 모르고 있었습니다. 수천 명의 재가요양보호노동자가 있다는 것을 알게 된 이들은 고무적이 되었습니다. 이렇게나 많은 숫자는 바로 힘을 의미하는 것이기 때문입니다.

요양보호노동자 조직화와 노동 협의체 조직은 원래 같이 가기로 예정되어 있었습니다. 장애인 자립 센터 관계자들과도 이야기를 했습니다. 이들 역시 이 모든 논의의 당사자였으니까요. 이들 역시 요양보호노동자 노조의 필요성에 공감하였습니다. 주차원의 법제화(노동 협의체 설립 행정명령) 없이도 인정을 받는 방법도 알고 있었습니다. 행정명령이 나올 수도, 그렇지 않을 수도 있다고 생각했거든요. 그래서 행정명령이 나오든, 나오지 않든 함께 할 수 있는 노동자들을 조직해야 한다고 생각한 것입니다. 그래서 단협에 응할 의사가 있는 장애인 자립센터와 함께 사업을 추진하기 시작한 것입니다.

지난 9월 우리는 주 행정명령이 있건 없건 노조를 조직할 수 있는 5300명의 노동자에 대한 조직화를 시작하였습니다. 그래서 다른 주에서 재가요양보호노동자로 일하고 있는 많은 노동자들이 우리 주에서 활동하기 시작했습니다. 이들은 다른 주의 동료 재가요양보호노동자들의 조직화를 갈구하고 있었습니다. 메사추세츠나 일리노이를 비롯한 여러 주에서 우리를 도우러 왔습니다. 요양원에서 일하고 있는 조합원들도 함께 하였지요. 이들은 모든 보건의료 종사자들이 노조로 조직되어야 한다고 생각했기 때문이었지만, 자신들 역시 상황이 나아지면 재가요양보호노동자로 나설 수 있는 이들이었습니다.

이 모든 사람들을 위한 호텔방과 렌터카, 네비게이션 장비가 필요했습니다.

우리는 재가요양보호노동자가 일하고 있는 곳을 찾아내야만 했습니다. 운이 좋은 날에는 하루에 몇 군데에서 5명을 만날 수도 있었습니다만, 어떤 지역에서는 하루 3명 밖에 이야기하지 못하는 경우도 있었지요.

우리 조직화 팀은 펜실베이니아와 다른 주에서 파견된 노동자로 조직된 팀이었습니다. 이 모든 것을 필라델피아에서 시작하였습니다. 왜냐하면 필라델피아에 가장 큰 노동자 그룹이 있었기 때문이지요. 거기서 훈련을 시작했습니다. 60명에서 65명 정도의 노동자들이 대략 8개 팀으로 나뉘어서 교육을 받았습니다. 한 팀에는 12명 정도가 소속되었고 8명 가량의 팀 리더가 있어야 했습니다. 조직화 기간 동안 하루 일과는 10시 반에 회의로 시작을 합니다. 이 회의에서는 전날 있었던 일을 보고하고, 이슈 토론 및 교육을 진행합니다. “판돈을 올리자 Raise Our Game”라고 부르는 프로그램이 있었는데요. 참석자들은 어떻게 조직화 방식과 토론 방식을 가져갈 것인지에 대해 열을 올리며 논의하곤 했습니다.

조직활동가들은 매우 창의적이었습니다. 예를 들면 “식료품 가게에 들어가서 우리가 누구라고 이야기하면 사람들을 만날 수 있었어요”라고 이야기한 조합원도 있었지요. 노동자를 만날 수 있는 다양한 방법들을 생각해 내었습니다.

모두가 하루에 만나 볼 노동자들의 목록을 받습니다. 그 전날 목록을 검토하면서 지역적으로 비슷한 데 있는 노동자들을 한꺼번에 만날 수 있도록 담당구역을 조정하곤 했습니다.

주소는 어떻게 파악하셨는지요?

조직화의 첫 걸음은 주소록을 구하는 것입니다. 이 주소록은 주소록을 보유하고 있는 기관에서 얻습니다. 이 경우 그 기관은 장애인 자립생활 센터들이었습니다. 다른 주의 경우, 마이애미의 예를 들면 소비자-노동자 협의체 설치법에 의해 노동조합에 주소록을 제공하도록 되어 있습니다.

과반을 조직했는지 어떤지 파악을 하려면 주소록이 있어야 합니다. 노동자 명단이 없어도 할 수 있는 일은 있지요. 임금 지급이 계좌이체로 이루어지기 전에 직접 수령해 가는 노동자들이 있습니다. 어떤 노동자들은 임금을 직접 수령하고, 계좌로 이체받는 경우도 있지요. 언젠가는 목록을 구하게 되어 있습니다. 임금 수령 현장에서 만난 노동자들에게 명단 작성에 도움을 달라고 할 수도 있구요. 이들이 주정부에게 명단 제공을 요구하도록 할 수도 있습니다. 그렇지만 어쨌건 명단이 필요한 건 사실입니다.

팀 리더들은 상근 조직가였습니다. 한 예를 들면 일리노이 출신의 경험 많은 노동자는 한 구역을 지역에 따라 나누면서 팀 절반을 책임졌습니다. 이런 식으로 활동을 벌인 사람들은 나중에 같은 식으로 일을 할 수 있게 됩니다. 우리 교육자료는 다른 주에서 실시된 것이었습니다.

노동자들이 새로운 캠페인에 참여하는 구조는 어떤 것인가요?(위내용참조).

“친화적인” 재정적 중개기관을 조직했다고 말씀하셨는데, 그렇지 않은 중개기관은 어떻게 하죠?

고용주를 상대로 한 투쟁은 없습니다. 일부 소비자들은 노동조합에 겁을 먹고 요양보호노동자들에게 노조에 가입하지 말라고 하는 경우도 있습니다. 하지만 이 경우에도 고용주가 노동자를 해고하는 그런 상황은 아니지요. 노조에 반대하는 재정적 중개기관 같은 경우에는 노동자들에게 서한을 통해 거짓말을 늘어놓기도 하였습니다. 이러면 조직화가 골치 아파집니다.

조직화를 하기 위해 대화를 하다 보면 “우리가 힘이 있다면 할 수 있는 게 있습니다”라고 말하는 순간이 있습니다. 현재는 예산을 둘러싸고 투쟁이 있습니다. 노동자들과 함께 임금 삭감에 반대하는 로비를 벌였습니다. 확실히 효과가 있습니다. 더 이상 예산삭

감으로 인해 고통 받지 않을 수 있다는 걸 보여주고, 단협을 따낼 겁니다.

현재 경제적 차원에서 벌이고 있는 일이 있는데요, 소비자와 노동자 연결을 위한 등록부에 대한 요구가 있습니다. 일이 필요한 요양보호노동자가 있고 소비자가 요양보호 노동자를 쓰고 싶거나 병원으로 가는 경우에, 등록부가 있다면 우리 쪽 자립센터에 연락을 취할 수가 있겠지요. 반노조 이데올로기를 가진 자립센터의 경우엔 그 속에서 관점이 투철한 노동자 그룹을 찾아야겠지요. 이걸 정말로 중요한 겁니다.

노조인정 및 협상전략

HCWP의 역할은 무엇입니까? 노동조합이라고 이해를 하고 있는데, 법적 노조인가요? 그렇다면 협상상대방을 누가 되는 것인가요? 고용주 연합과 단체협약을 체결하고 있는지요? 재가요양보호노동자가 파견기관에 소속되어 있거나, 아니면 개별적으로 고용된 경우, 임금이나 단협 결정을 위해 누구와 협상을 하게 됩니까?(캘리포니아에서는 어떻게 되는지요)?

체계가 어떻게 구성되어 있는지는 매우 중요한 문제입니다. 어떤 체계를 선택할 것인지에 대한 답은 각 주별로 또 한국에서는 서로 다를 것이라 생각합니다. 핵심은 임금을 결정하는 기관이 누구인가 하는 것입니다. 그 기관이 바로 노조인정권을 가진 기관입니다. 많은 주에서 그 기관은 주정부가기 때문에 주단위 노조를 설립한 것입니다. 협약은 단체협상의 대상이 될 수 있는 것과 피요양인이 통제할 수 있는 부분에 대해 매우 조심스럽게 접근해야 합니다. 피요양인들은 요양인 고용, 해고, 요양방식 결정권을 명확히 요구합니다. 그래야 하지요. 이것이 피요양인 기반 프로그램의 전체 기반입니다. 피요양인에게 통제권을 부여하는 것이요. 모든 계약이나 조직화 사업에서 명확히 하고 있는 것은 노동자가 해고된 경우 고충처리 절차는 없다는 것입니다. 피요양인이 요양인의 생김새가 맘에 들지 않아 해고하는 경우라도 노조로서는 할 수 있는 건 없다는 말입니다. 하지만 피요양인들도 임금수준 상승이 더 나은 요양 서비스를 보장해 준다는 걸 알고 있습니다.

우리가 얘기하는 건 메디케이드입니다. 메디케이드에 의해 보장을 받는 소비자들은 가난합니다. 임금을 이들이 지불하는 게 아니지요. 우리는 노동자 조직을 만들고 노동자들은 이를 통해서 복리후생 혜택을 누리도록 하는 겁니다. 워싱턴주에서는 주정부가 임금결정자이고 따라서 주에 노조 인정권이 귀속됩니다.

펜실베이니아에서는 임금결정기관이 불명확합니다. 왜냐하면 많은 중개기관이 있기 때문입니다. 시장의 관점에서 보자면 임금결정자는 주정부입니다. 주정부가 요율 등을 결정합니다. 그렇지만 재정적 중개기관이 중간에서 개입합니다. 펜실베이니아에서 두 가지 노조 인정방식이 있을 수 있습니다. 하나는 주정부를 대상으로 하는 협상단위를 만드는

것이고, 다른 하나는 민간부문에서 노조를 인정하는 재정적 중개기관과 협상단위를 꾸리는 것입니다. 후자의 경우 “(노조인정을 할 의지가 있는 기관들의) 의지 연합” 형태가 됩니다. 누구나 첫 번째 경로를 선호합니다. 이것이 우리가 처음 시도했던 것이기도 하구요. 몇 년간 렌들 주지사와 이야기를 한 끝에 그를 결국 설득시켰고 렌들 주지사는 결국 행정명령을 통한 소비자 노동자 협의자 설립에 동의하게 됩니다. 이는 마이애미에서 이와 비슷한 조직은 재가요양보호청(Quality Home Care Authority)라고 불립니다. 이를 통해 소비자들이 협상에 참여할 수 있게 되는 것이지요. 소비자들은 이런 협상에 참여하고 싶어해요. 소비자들은 메디케이드 재원이 분배되는 과정에서 결정권을 갖기를 원하기 때문입니다. 이 재원이 전부 임금으로 투여되는 지 아니면 다른 쪽으로 지원이 되는지 결정에 있어 목소리를 내고 싶어한다는 것이죠.

UHCWP가 재가요양기반으로 펜실베이니아의 장기요양 시스템을 전환하려는 이유는 무엇입니까? 그에 대한 요구가 있었는지요? 이것이 소비자 노동자 협의체 설립과 관련이 있는지요? 저희 생각에는 (대형) 병원을 중심으로 노동자들이 모여 있다면 조직화가 더 쉬울 것 같은데요.

모든 주에는 피요양인이 참석하는 협상단위가 있습니다. 그게 소비자 노동자 협의체입니다.

우리는 이를 행정명령을 통해 설립하려 했습니다. 하지만 행정명령이 통과되고 나서 재가요양보호노동자 파견기관 연합회에서 중지처분을 신청했습니다. 이 보호사 파견기관들은 요양보호노동자들을 직접 고용하고 있는 사립 영리기관들로서 미국 전역에 퍼져 있습니다. 이들은 펜실베이니아에서 더욱 저렴한 소비자 직접고용 프로그램이 강화되는 것을 반대하고, 소비자들을 이 과정에서 배제하려는 것입니다. 그래서 이들은 법원에 중지처분을 신청한 것입니다. 이들은 소비자 노동자 협의체의 적용을 중단하는 가처분 조치를 이끌어 내었습니다. 하지만 렌들 주정부는 이에 순응했고 차기(현) 주지사(공화당, 노동자의 권리 제약하는 입장)은 도와주지 않을 겁니다. 먹히지 않을 것(행정명령)을 계속 추진하고 안 좋은 법적 선례를 남기느니, 차선책으로 가자고 결정했습니다. 뜻을 함께 하는 장애인 자립센터들을 묶는 계획이 그것입니다. 많은 자립센터가 (노조가) 필요함을 인식하고 있습니다. 이들을 중심으로 협의체를 구성하는 것입니다. 이를 통해 일부 노동자들을 포괄하는 노동조합을 인정받을 수 있습니다.

이들 중개기관은 사회운동 지향을 가지고 노동자의 이해에 관심을 가지고 있어야 합니다. 기관의 운영목적을 사회 서비스 질 제고에 기여하는 데 두고, 등을 위해 돈 버는 목적으로 운영되는 곳이 아닙니다. 장애인 자립생활 기관 중 절반이 협의체를 구성하는데 동의하였습니다.

재정적 중개기관에 대한 설명

재가요양보호 서비스가 필요한 소비자는 재정적 중개기관을 찾아 갑니다. 아주 큰 사업입니다. 재정적 중개기관에는 장애인 자립생활 센터도 있습니다. 이 센터들은 장애인 조직입니다. 펜실베이니아에 20개 정도의 자립생활 센터가 있는데 그 중 12개 센터가 재정적 중개 역할을 겸하고 있습니다. 그 말은 장애인 단체의 역할도 하면서 파견센터 역할도 한다는 것이지요. 예전부터 존재해 왔던 중개기관은 연합회에 참여하지 않았습다. 소비자가 중개기관에 “여기 재가요양보호노동자가 필요한데요, 그 쪽에서 한 명 구해주셨으면 합니다”라고 이야기를 하면 중개기관이 재가요양보호노동자에게 임금을 지급하는 파견기관 역할을 하게 됩니다. 이런 점에서 보자면, 중개기관이 임금결정기관이기도 한 것이지요. 대부분의 경우 피요양인이 임금을 결정할 수 있는 여지는 없습니다. 그렇지만 소비자들은 임금 인상 여부를 결정할 수 있기를 원합니다.

이전까지는 단협을 통해 최저임금을 설정하고 임금 인상 단계표를 만들려고 시도 하였습니다. 만약 소비자가 최저요율 이상을 주기를 원한다면 그렇게 할 수 있도록 말입니다. 소비자가 요양보호노동자가 일한 시간을 써서 중개기관에 보내면 중개기관은 이들에게 임금을 지급하고 비용을 주정부에 청구합니다.

노동자 조직화와 연합회 조직화는 동시에 이루어졌습니다. 장애인 자립생활 센터 쪽과 계속 이야기를 나누었습니다. 이들은 이 모든 체계의 일부니까요. 이들 역시 노동조합의 필요성에 동의하였습니다.

노조유지를 위해 얼마나 많은 자원이 투입되는지요? 노조의 일상활동은 무엇이고 노조상근자의 역할은 무엇입니까?

적당한 구조를 도입하였습니다. 이를 통해서 지도부에 풍부한 경험을 가진 이들을 앉히려는 시도였습니다. 전적으로 메디케이드에 관한 것이 문제가 되었습니다. 지도부는 메디케이드 태스크포스 회의에 참석하며, 메디케이드에 관한 새 의료보호 법안을 이해하는 사람이어야 했습니다.

펜실베이니아 주에 장애인 자립생활 센터가 지역적으로 여러 군데 분포하는 만큼, 주의 각 지역에 밀착된 강력한 조직가가 필요했습니다. 이들이 바로 내적 조직가입니다. 이들은 근무 시간 외에 시간을 내어 참여한 다른 노동자들로 구성된 조직팀과 함께 활동합니다. 워싱턴주에서는 6주 단위의 노동자 실천단을 운영합니다. 노동자들이 6주 동안 활동을 벌이면, 새로운 노동자들이 또 6주 동안 활동을 하지요. 이를 통해 캠페인에 필요한 인원을 확보하고 동시에 노동자들의 훈련 또한 가능해 집니다.

재가요양보호노동자 관련 문제점은 이들의 이직이 쉽게 일어난다는 점입니다. 만약

피요양인이 병원으로 가버리면, 이들은 일자리를 잃게 됩니다. 고용을 잃었다가 나중에 다시 복귀하는 식이지요. 그래서 이런 불안정한 노동력과 계속 관계를 유지한다는 것이 그리 쉬운 일은 아닙니다. 이게 상근자의 역할이지요. 노조의 활동방향을 정하는 것은 그리 어렵지 않습니다. 누가 돈이 있는지는 잘 알고 있습니다. 살아있는 네트워크를 만드는 것이 핵심입니다. 고용이 된 순간 이들에게 이야기를 하여야 합니다. 실천단의 노동자들이 이들과 접촉하고, 관계를 유지시키는 것이 중요합니다.

현재 실천단 체계를 고민하고 있습니다. 현재 모든 것이 비공식적입니다. 아직 협약을 정식으로 체결하지 않았거든요. 이를 해결할 수 있는 가장 좋은 방법은 협약을 체결하는 것입니다. 협약을 체결하고 피요양인의 허락을 통해 타임오프를 받으면 조직화와 훈련을 위한 시간을 낼 수 있게 되는 것입니다. 현재는 이를 비공식적으로 처리하고 있습니다.

3. SEIU 105 지부 덴버 국제공항 조직화 캠페인 담당자 인터뷰

인터뷰 진행: 임월산

인터뷰 대상: 발레리 알자가(Valery Alzaga), 현 유럽 조직화 코디네이터(전 105 지부 조직국장)

배경(2000년대 초반)

이 캠페인은 외부 캠페인은 아니었습니다. 조직성장을 위한 캠페인이 아니고 (노조 안에서) 힘을 갖추고, 구조를 재편하고, (적절한) 조직을 만들어가는 과정이었습니다. 제가 이 노조의 조직화 담당자로 일을 시작하였을 때, 노조는 매우 취약했고, 서비스 모델에 기반하고 있었습니다. 활동가도 없었고, 노동자들의 참여도 미약했지요. 사용자들은 제멋대로 하기 일쑤였고, 노동조합은 두 번의 단협(2003~2005)을 체결하고 나서야 견결해 질 수 있었습니다. 용역 청소노동자와 용역 주차보조원을 대상으로 한 두 개의 협상단위가 있었습니다.

저는 1998년에 조직활동가로 발을 들였고, 후에 담당자가 되었습니다. 수하물 검사원 조직화를 시도하였는데, 그러던 중 9.11 테러가 발생했습니다. 수하물 검사원 조직화 캠페인을 위한 연구작업 중이었는데, 9.11 테러가 발생하면서 법이 바뀌었습니다. 노조는 이 노동자들을 조직화할 수가 없었는데, 왜냐하면 수하물 검사원이 연방에 직고용으로 바뀌게 되면서 이들의 고용 승계가 확실치 않았기 때문이에요. 그래서 캠페인을 접었습니다.

왜 공항에 집중하냐구요? 대도시의 모든 용역업체에게 있어 공항은 핵심입니다. 도심이건 교외건 청소노동자들을 상대한다고 할 때, 이 용역업체는 모두 공항과의 계약을 선망하기 마련입니다. 계약규모나 그 상징성을 볼 때 매력적이니까요.

베를린에서나 다른 곳에서나 제 경험에 비추어 보면, 공항은 산업의 핵심입니다. 핵심 기업이 위치해 있습니다. 공항, 철도역, 항만의 기본협약은 그 협약의 규모로 볼 때 매우 중요합니다.

SEIU Local 105가 덴버 공항 조직화를 시작한 시기가 언제이죠? 조직화 캠페인

폐인을 시작한 이유는 무엇이었습니까?

제가 처음 덴버에 와보니 노조가 약했습니다. 사업장 담당자(worksite rep)는 한 명 있었는데, 부패한 인간이었어요. 회사측과 노닥거리기나하고, 조합원 서비스나 겨우 하는 양반이었습시다.

목표는 서비스 모델에 기반한 노조에서 조직화 모델을 기반으로 하는 노조로의 전환이었습니다. 도심 지역에서 이를 먼저 수행하고 나서 제 임무는 공항에서도 이러한 사업을 벌이는 것이 되었습니다. 모든 교대조에서 기초조직화 작업을 시작하였습니다. 주요 기업은 하나였습니다. 크고 강력한 무시할 수 없는 기업이었습니다. 단협은 있었지만, 미약했었지요.

저는 노조 간부였고, 조직활동가 한 명을 교육하였습니다. 전체 공항의 청소 과정을 실사하고, 어디에 노동자가 많은지 파악했습니다. 그곳이 메인 터미널과 터미널 A였지요. 어디서 그리고, 어떤 교대조에 집중할 것인지 결정하였습니다.

가정방문도 많이 했어요. 각 교대조와 구역에 대표자를 세우고, 이들 대표를 중심으로 조직화 위원회를 만들었습니다. 이들이 교섭위원회가 되었지요. 사업장의 리더를 활용해서 노동자들과 접촉하고 공항 전체를 움직일 수 있었어요. 조합원 전체 총회도 대규모로 진행하였습니다.

9.11 때문에 공항에서 할 수 있는 것이 많이 없었습니다. 리플렛을 뿌리거나 해도 쫓겨날 수 있었습니다. 청원도 하고, 회의도 하고, 파업도 결의했으며, 사용자들에게 우리가 단결되어 있다는 것을 보여주기 위해 단계적 전술도 사용했습니다. 또 외부에서 홍보 캠페인도 진행했죠.

저는 사용자와 싸움이 붙은 일 때문에 공항에서 추방을 당했고 다시 돌아갈 수가 없었습니다. 하지만 우리 노조의 리더들은 무르지 않았습니다. 주차보조원 등에 많은 리더가 있었지요.

단협을 가지고 두 번 싸웠는데, 매우 성공적이었습니다. 그 이전까지 노동자들은 노동 조건 하락만을 경험했을 뿐이었거든요.

캠페인의 주요한 부분은 정치적 측면에 초점을 맞춘 것이었습니다. 민주당 인사들과 협력을 했죠. 주요 민주당 지도부 인사가 우리를 지원했습니다. 언제 (기존) 협약 종료를 통보하는 것이 가장 효율적일까 고민했습니다. 그러곤 휴가기간에 협약을 종료하기로 했습니다. (공항 사용량이 많은 휴가기간을) 일종의 지렛대로 사용하기 위한 것이었어요. 우리가 파업에 들어가면 별로 좋은 일이 없을텐데...라는 것이라거나 할까요.

주차보조원들은 산개되어 있었습니다. 이들은 대부분 에리트레아(동아프리카 소규모

공화국) 출신이었습니다. 우리는 이 공동체의 원로들과 협력했습니다. 다른 이주 공동체와 마찬가지로 이들 역시 위계질서가 강했지요. 그래서 연장자들의 마음을 얻는 것이 중요했습니다.

양 캠페인 모두 공항 안에서 활동은 할 수 없었습니다. 베를린과 암스테르담 공항에 서는 공항 안 캠페인도 벌이고, 승객을 상대로 활동도 벌일 수 있었지요. 9.11 이후 미국에서 할 수 있는 일은 상당히 제한되었습니다.

우리는 활동가, 지역공동체로부터 온 지원자, 다른 부문의 조합원들로 이루어진 차량 행진을 기획하였습니다. 행진차량을 구해서 공항 외곽을 순회하며 리플렛을 뿌렸습니다. 그래서 잡히진 않았습니다. 주차보조원에게 요금 지급 시간을 지연시켜서 전체 주차업무를 늦추려 하였습니다. 자동차는 장식이 들어간 큰 녀석이었지요.

좋은 이야기를 많이 나누었습니다. 노동자들이 자신들의 노동조건에 대해 이야기하였지요. 주요 요구 중의 하나는 통근 보조금이었습니다. 공항은 주거지로부터 많이 떨어져 있었기 때문이었습니다. 통근 보조금의 보장 범위를 높이려는 시도를 벌였습니다.

그 캠페인의 목표는 명확했습니다. 참여율을 높이는 것입니다. 새로 발굴할 리더와 참여율에 대한 목표치를 명확히 가지고 있었습니다. 여전히 유용한 조직구조를 만들기도 했습니다. 이를 통해서 노동자들이 로비에 사용할 정치기금을 내도록 만들 수 있습니다. 이를 통해 휴면 노조를 자기 활동이 담보되는 노조로 만들었습니다.

리더를 양성하기 위한 사업은요?

많은 시간을 일대일 면담에 쏟았습니다. 한번 대화하는데 45분에서 1시간 정도 걸렸지요. 대화를 7개의 부문으로 나뉘어 진행했습니다. 사람들을 훈련시켜서 7개 주제에 대해 심도 있는 대화를 나누도록 했습니다. 1) 이슈에 대해 이야기하고, 2) 문제를 인식하고, 3) 사람들을 선동하고, 4) 노조의 비전을 보여주고, 5) 노조활동 참여에 대한 약속을 받고, 6) 노조에 대한 악선전에 대한 대비를 하고, 7) 다시 한번 결의를 되짚어 보는 과정이었습니다. 조직활동가는 70%를 듣고, 무엇을 통해 노동자를 움직일 것인가를 파악하여야 했습니다.

먼저 일대일 면담을 얼마나 많이 진행할 지 결정을 해야 합니다. 50명으로 구성된 교대조가 있다고 치면, 이 중에 어느 정도와 이야기를 할 지 정해야 한다는 것이지요.

다음에는 이야기를 나누는 사람을 평가합니다. 이들이 얼마나 협조적인지를 파악하는 것이지요. 매번 나누는 대화에 평점을 매깁니다. 누군가 협조적이라면 그 사람에게 사업장 실사를 도와달라고 요청합니다. 노동자의 수, 구성(비정규직, 인종 등), 그룹의 수 등에

관한 실사입니다. 또 존경을 받는 사람이 누구이고, 생일파티를 주도적으로 나서서 준비하는 사람이 누구며, 대화상대가 존경하는 사람은 누구인지. 단순히 말이 많은 사람을 찾는 게 아니고, 서비스를 잘 할 수 있는 현장위원을 찾으라는 것도 아닙니다. 사회적으로 존경을 받는 사람을 찾는 것이지요. 이러한 활동을 통해서 존경을 받는 사람을 발견할 수 있습니다. 존경을 받는 사람 wd에 노조에 협조적이지 않고, 회사측에 동조하는 사람이 있을 수도 있지요. 이런 사람들을 빨리 발견해야 합니다.

전체 구역을 실사해야 하며, 각 교대조와 구역의 사회적인 동학을 파악해야 합니다. 주요 인물을 파악한 뒤에는 대부분의 활동은 이들 주요인물이 노조에 열성적인 태도를 갖게 만들고, 사람들을 조직할 수 있도록 하는 것입니다. 일대일 면담을 통해 이들에게 특별한 메시지를 주면서 이러한 작업을 수행합니다. 자신들이 가진 힘을 인식하게 하는 것이지요. 또한 이들이 노동자 위원회가 갖는 의미를 인식하도록 하는 것도 중요합니다. 단순히 모임이 아니라 위원회로 만드는 거죠. 이들에게는 다른 사람들과 이야기할 책임이 있습니다. 교대조에 속한 사람들, 소그룹, 서로 다른 언어사용 집단 등을 파악하는 것입니다. 이들이 모든 사람들과 이야기하고, 각자의 성향을 파악해서 알려주도록 해야 합니다. 노동자 위원회가 저의 눈과 귀가 되는 것이지요. 그러다 충분히 사람이 모이면 노동자 위원회를 만듭니다.

이것이 우리의 조직화 과정입니다. JFI 캠페인 때도 이렇게 했어요. 우리는 처음에 공항에 대한 접근권이 없었습니다. 노동자 위원회의 규모는 비록 작을 지 몰라도 노조에 매우 헌신적이고 진정한 리더들로 이루어진 위원회를 조직할 수 있습니다. 이들이 존경을 받고 있기 때문이에요.

이러한 활동을 통해 일군의 활동가들을 만들어 내었고, 결국 중립협정을 맺고 첫 번째 협약을 따낼 수도 있었습니다. 첫 번째 협약을 통해 접근권을 보장받았습니다. 그리고 공항으로 돌아가 실제적인 조직화 사업을 벌였고, 그 활동가들이 현장위원이 되었습니다. 리더의 수를 늘려서 한 사람에게 문제가 생기더라도 지장이 없도록 합니다. 이런 과정은 시간이 걸립니다. 그렇지만 제대로 하기만 한다면, 이들에게 사측에서 자행할 것들에 대해 제대로 주지를 시킨다면 사측에서 이들을 다시 설득하기는 힘들죠. 조직화의 목적은 주체가 없더라도 문제가 없을 정도의 조직을 만드는 것입니다.

두 번째 협약

두 번째 협약에서는 임금인상과 공항 접근권을 얻어냈습니다. 우리가 항상 바랬던 결과였습니다. 또 통근 보조금도 받아냈습니다. 또 조직화를 위한 권리도 보장되었는데, 사측의 참관 없이 사업장에서 모임을 열 수 있게 된 것입니다. 노조교육을 위한 근로시간 면제도 허용이 되었지요. 이렇게 해서 활동가들에 대한 임무를 부여할 수 있었습니

다.

민주당과의 관계

미국에서 노동계는 민주당의 주요한 동원력입니다. 콜로라도는 매우 보수적인 주인데, 콜로라도의 민주당원은 마치 뉴욕의 공화당원과 비슷할 겁니다. 각 노조에는 정치국장이 있는데, 이들의 유일한 임무는 선거 캠페인을 진행하고, 정치인들에게 압박을 가하는 것입니다.

우리는 공항과 운송에 관계된 모든 이들을 실사하였습니다. 그리고 이들에게 파업은 피해야 하지 않겠냐고 했지요. 이들은 중재자와 같은 역할을 했습니다. 우리는 이들에게 만나자고 요구했고, 입주업체에 서한을 쓰도록 요구하였습니다. 때로는 이들과 입주업체 또는 사측과 함께 만나 우리에게 지원세력이 있음을 보이려고도 하였습니다. 또 단협을 시작할 때 이들을 초청하거나, 언론에 우리 쪽 입장을 대변해 주기도 합니다. 이들이 전면에서 나서지 않고 뒤에서 압박하는 경우도 있구요. 항상 그렇다는 것은 아닙니다.

우리는 입주업체에게 눈치를 줄 수 있는 주요 정치인이 누구인지 파악하기 위해 노력합니다. 공항은 공공기관이면서 민간기관입니다. 정치인은 그 자금조달에 관한 재량권이 있어요. 우리는 이들이 유색인종, 저임금, 인종에 따른 차별임금 등에 대한 관심을 갖도록 만들려고 합니다. 정치인들이란 자기 지역구 주민들의 생활을 책임져야 하는 사람들이니까요. 그래서 라틴계와 흑인 정치인들과 만났습니다. 그리고 두세 명 정도의 정치인들로부터 협조를 이끌어 내었습니다. 파업 없이도 성공을 할 수 있었지요.

용역업체 단위로 조직화 전략을 편 것인가요? 아니면 항공사 단위로 동시에 한 것인가요?

청소용역 같은 경우에는 사용자 단체와 협상을 합니다만, 이번 경우에 사용자는 한 명이었습니다.

용역업체를 대상으로 한 전략과 입주업체를 대상으로 한 전략은요?

용역업체에게 주요한 입주업체가 누구인지를 파악하는 것이 중요합니다. 아마도 항공사들이 민감할 것이고, 쟁의에 타격을 받을 특정 소매점들도 그렇겠지요. 주요 목표를

공항에서 찾습니다. 입주업체는 공항운영사일테고, 항공사들도 주요 대상이 될 수 있지요.

공항의 수입은 공간을 빌려 쓰고 있는 매장이나 항공사로부터 나옵니다. 이들은 공항에 관리비를 내기 때문에 청소노동자에게 지급되는 임금과도 관련이 있어요. 이들로부터 수입이 나오는 겁니다. 그래서 항공사에 대한 전략이 필요합니다. 강력한 조종사 노조나 기술자 노조가 있다면, 이들로부터 연대를 구해야지요.

덴버 공항에서는 이렇게 할 필요가 없었어요. 용역업체는 수입이 째깍했고 비용은 시로 넘겨버릴 수 있었거든요. 암스테르담 공항에서는 승객들에게 항공사와 관련된 선전전을 진행하였습니다. 항공사의 책임을 승객들에게 알렸습니다. 그리고 항공사 사측과 면담을 진행하고 그 쪽 노조가 청원을 제기하도록 했습니다.

제가 보기엔 입주업체는 하나가 아닙니다. 입주업체가 반노조적이거나, 입주업체는 괜찮은데 용역업체가 문제라면 같은 회사의 다른 입주업체를 대상으로 활동을 벌일 수 있습니다. 공항에는 서로 다른 여러 목표를 설정할 수 있기 때문에 좋습니다.

여러 용역업체를 포괄하는 기본협약을 체결한 적이 있습니까? 아니면 모든 사용자와 개별 계약을 맺는 건가요? 이런 협약이 공항 청소노동자 이외의 다른 노동자도 포괄하는지요? 공항 서비스 산업에서 이상적인 단협/단협안의 형태는 무엇인가요? 미국에서 성공적인 사례가 있는지요?

공항의 청소 및 주차보조원을 포괄하는 기본협약을 맺었는데, 이는 특정 협상단위만을 포괄하는 것이고, 한 공항에만 적용됩니다. 베를린의 경우 베를린에 있는 두 개의 공항 모두를 포괄하는 협약이 있습니다. 도시 차원의 공항 기본협약입니다. 이외에도 다른 모델이 있습니다. 기본협약에는 모든 당사자가 한 협약에 관계됩니다. 모두가 참여하는 기본협약이 있지만, 각각의 사용자와 추가 협약을 맺기도 합니다.

암스테르담 공항의 경우 전국적 협약의 일부로 되어 있습니다. 그리고 그 협약에 기초한 양해각서를 체결합니다. 암스테르담만 다른 이유는 모두가 준수해야 하는 전국적 협약이 있기 때문입니다. 덴버 같은 경우에는 한 용역업체만 협상에 참여했습니다.

유럽의 경우 법으로 협약 참여가 규정되어 있지만, 미국의 경우는 다르지요. 아직 협약에 참여하지 않은 사용자들이 많은데, 이들이 우리의 활동 목표입니다.

처음에 덴버 공항의 조직화 캠페인을 시작하였을 때 얼마나 많은 조직활동

가, 연구자 및 기타 상근자들이 여기에 참여하였나요? 지금은 얼마나 많이 있습니까? 재정 및 인적자원 측면에서 SEIU 증앙은 얼마나 많이 지원을 했습니까?

지금 두 명의 조직활동가(1명은 인턴)가 청소노동자 조직화를 담당하고 있고, 타임오프가 가능한 두 명의 운영 위원(노동자)이 있습니다. 그리고 노동자 위원회가 있지요. 위원회에는 두 명이 있습니다. 두 명의 운영위원이 많은 도움이 됐고, 이 과정에서 헌신적으로 활동하였습니다. 우리가 조직화를 시작했을 때 이들은 조직활동가가 아니었습니다만, 이들의 능력을 계발함으로써 더 적은 자원으로 활동을 할 수가 있었습니다. 협상단위에는 400명의 노동자가 있습니다. 보통은 1개 협상단위 당 1명의 조직활동가가 배치되는데, 한 명이 인턴이었기 때문에 두 명의 조직활동가가 있습니다. 우리는 항상 자원을 선제적으로 배치하거든요.

정치 담당이 1명 있고, 입주업체 담당이 1명 있습니다. 노조 위원장은 주요 입주업체를 상대합니다. 우리는 이들을 조직화해야 합니다. 노동자 내부 소통을 담당하는 사람이 한 명 있습니다. 이 사람은 지금 언론 및 트위터 등도 담당하고 있는데, 노동자들이 노동조합을 대변자가 되게 돕고, 노동자들이 말하는 바를 리플렛으로 정리하기도 합니다. 이것이 중요한 매체 전략입니다.

이외에도 캠페인 조력자들이 있었는데요, 지역 공동체 담당 활동가들이 있었습니다. 덴버에서는 아니었습니다만, 이들이 공동체 조직화 활동을 하기도 하지요. 잘 돌아가는 노조에는 이외에도 연구를 담당하는 사람이 있습니다. 또 조직활동가를 상대하는 코디네이터, 그러니까 선임 조직활동가도 있지요. 제가 그런 셈인데, 저는 모든 실제 조직화 활동에도 참여합니다.

다른 SEIU 자료와 다른 공항노동자 및 공항 조직활동가를 위한 특별한 교육 자료가 있나요?

공항 조직화만을 위해 따로 만들어진 자료는 없지만, 도시별로는 있습니다. SEIU에 요청을 하면 얻을 수 있습니다. 노동자 리더들과 함께 산업전반, 용역업체, 어디에 압력을 가할 것인지에 대해 교육하고 있습니다. 자신이 몸 담은 산업에 대해 교육하는 것이지요. 노동자들이 그 메커니즘을 이해하게 되면 왜 입주업체를 상대해야 하는 지를 알게 됩니다. 이를 이해하지 못할 경우 회사는 입주업체에게 압박을 가하면 계약유지와 일자리가 위험해진다고 협박하지요. 하지만 교육을 하면 힘을 기르는 것이 얼마나 중요한 지를 깨닫게 됩니다.

우리는 협약을 통해 이를 쟁취했습니다. 용역업체가 바뀌더라도 노동자의 고용은 승계되는 협약이 그것입니다. 그렇지만 처음에 이런 조항은 없었을 때에는 힘을 기르는데 대한 교육이 중요하지요.

장기 전략은 입주업체가 사회적 책임을 지도록 하는 것입니다. 여기에 사용할 수 있는 여러 방법에 있습니다. 산업전반에 대한 이해, 노동자 위원회, 캠페인 등이 그것입니다.

이론 교육도 있나요?

제가 이론 교육을 합니다. 여러 영화가 있습니다. <빵과 장미> 같은 영화는 이주노동자의 권리와 차별에 대해 이야기합니다. 또 마틴 루터 킹과 미시시피 주 환경미화 노동자에 관한 영화도 있습니다. 이 영화는 인종 격리 정책 도시에서 흑인들이 노동조합을 만드는 내용입니다. 영국에서 흑인들을 대상으로 계급과 인종에 대한 이야기를 나누고, 어떻게 백인들이 노동조합을 억압했는지 보여줍니다.

대부분은 이주민 권리, 소수자의 정치적 권리, 노동권에 대한 공격 등에 관해 강연자를 초청합니다. 잘 돌아가는 노조에서 간부는 단순히 관료가 아닙니다. 관료는 권력과 작업 통제 등에 관해 노동자들이 인식을 할 기회를 주지 않습니다. 저는 좌파인데요, SEIU안에서도 상당히 왼쪽에 있는 편입니다. 제가 유럽으로 간 이유가 이것입니다. 하지만 어딜 가든 이론교육은 함께 이루어집니다. 저는 특히 청소노동자와 경비노동자를 위해서 인종과 이주에 대한 교육 프로그램을 만들었습니다. 흑인과 라틴계 노동자가 자신들을 동일한 계급으로 바라볼 수 있도록 하는 프로그램이지요.

SEIU에서 수행한 프로젝트가 있는데, 미국적 상황에 특화된 것입니다. 여기에 이주에 관한 내용을 제가 추가했습니다. 세계화와 이주에 관한 영화도 있지요. 예전 투쟁을 통해 사람들에게 영감을 주려고 합니다. 강력한 노동자 위원회를 만들기 위해선 이것이 매우 중요한 부분이에요.

새로운 캠페인에 조직된 노동자들이 참여할 수 있도록 하는 기제가 무엇인가요?(실천단 등)

덴버 공항의 노동자 리더는 다른 캠페인에도 참여하고 있습니다. 이는 매우 어려운 일인데, 왜냐하면 공항은 도시에서 멀리 떨어져 있기 때문입니다. 도시까지 가는 게 어려워요. 하지만 암스테르담 같은 경우에는 이러한 캠페인 참여가 핵심 리더를 양성하는

방법이었습니다. 이것이 우리 협약에서 규정된 권리 중의 하나지요. 일종의 타임오프 (lost time)인데, 이를 통해 조직화 역량을 확장할 수 있었습니다.

Unite-Here도 공항 노동자를 조직하고 있다고 알고 있습니다. 이들이나 다른 노조와 경쟁이 있나요?

공항 쪽에서는 그리 심하지 않아요. 하지만 SEIU에서도 안 좋게 분열이 있었지요. 제가 SEIU 중앙에 있을 때에는 관할권 분쟁이 없었습니다만, 지금은 UNITE-HERE와 분쟁이 있습니다. 식품 회사인 Sodexo의 경비 노동자 조직화를 둘러싸고 큰 분쟁이 있습니다. 공항별로 국가별로 복수 노조가 있을 수 있고, 관련 전략이 있어야겠지요.

4. SEIU 32BJ 지부 뉴저지 상용빌딩 청소노동자 조직화 캠페인 담당자 인터뷰

인터뷰진행: 임월산

인터뷰 대상: 멜리사 아메르닉(Melissa Amernick), SEIU 32BJ 지부 전략캠페인국장

2001년에 SEIU가 뉴저지를 비롯하여 다른 이스트코스트 지역에 진출하기로 결정한 이유는 무엇입니까?

저는 1999년부터 SEIU에서 일하기 시작했고, 시설서비스(Property Services) 부문에서 일한 것은 2001년부터입니다.

32BJ 지부에 대해 설명을 드리자면, 우리는 현재 코네티컷에서부터 버지니아 북부에 이르는 이스트코스트지역과 플로리다 남부의 시설서비스 노동자를 포괄하고 있습니다. 현재 12만명 정도의 조합원이 있는데, 지난 몇 년간 여러 서로 다른 지부들이 32BJ로 통합되었습니다. 2001년 뉴저지 캠페인을 시작하기로 결정하였을 때 뉴욕에 이미 조직된 핵심 노조가 있었지요. 32BJ는 코네티컷의 일부 청소노동자도 가입된 조직이었어요.

뉴욕에는 상업용 고층 임대건물이 있습니다. J.P 모건이나 메릴 린치 같은 회사들이 입주해 있는 건물들입니다. 여기 청소노동자들이 시간당 \$17에서 \$18 정도를 받으며 연금과 복지혜택을 누리고 있던 반면, 강하나 건너 뉴저지 시에는 똑 같은 빌딩과 똑 같은 입주자들, 똑 같은 건물주 밑에서 일하고 있던 시간제 청소노동자들이 \$5에서 \$6 정도를 받으면서 어떤 혜택도 누리지 못하고 있었습니다. 우리는 “이렇게 고립된 섬처럼 살 수는 없다”는 것을 깨달았습니다. 강 하나 건넜다는 이유로 뉴욕 노동자들 임금의 1/3만을 받고 있었던 것이니까요. 이래서는 뉴욕 노동자들의 임금도 방어할 수 없다고 생각했습니다.

당시에 우리는 우리 노조가 있는 곳에서 가까운 지역이나 교외로 확장할 방법을 찾고 있었습니다. 1~2년 전에 노조 지도부가 바뀌어서 조직화를 중시하는 문화를 만들려고 하고 있었어요. 전임 지도부는 뉴욕의 노조가입율을 높은 수준으로 유지할 수는 있었지만, 노조를 키우려는 시도는 하지 않았습니다.

뉴저지 캠페인을 시작하고 얼마 지나지 않아 지역 차원의 기본협약(master

contract)을 쟁취하였습니다. 이것이 가능했던 이유는 무엇입니까? 기본협약에 참여한 이들은 누구였습니까?

뉴욕과 뉴저지를 보면 청소는 거의 용역업체에 의해 이루어집니다. 전국적 규모의 용역업체입니다. 지난 10년간 이들은 시장 점유율을 크게 신장시켜 왔습니다. 소규모 용역업체를 합병하면서 말입니다. 또 뉴욕과 뉴저지의 지역 용역업체도 있습니다. 용역업체의 구성이나, 건물주 역시 서로 다르지 않았습니니다. 대규모 건물주인들이 있었던 것이죠.

뉴저지에 진출하였을 때 뉴욕에서도 활동하고 있던 용역업체들로부터 중립을 지키겠다는 협약을 맺을 수 있었습니다. 이들이 협약을 맺었던 이유는 뉴욕에서 노조가 설립되었음에도 성공적으로 사업을 벌였던 경험이 있었기 때문이라고 생각합니다. (용역업체들이) 임금을 놓고 경쟁하지 않게 되면, 대규모 용역회사는 더 유리한 위치에서 경쟁을 할 수 있거든요. 대규모 업체들은 (임금이 아닌) 다른 곳에서 이윤을 확보할 수 있습니다. 우리가 지역시장 전체에 적용되는 기준을 만든다는 조건으로 이들은 동의하였습니다.

이것이 트리거 협약의 배경입니다. 어느 한 지역에서 노조에 서명을 한 사람의 수가 해당 지역시장의 60% 이상을 차지하게 되면 이 시장에서 협약이 발동되어 기 합의된 임금수준으로 임금이 올라가게 됩니다.

ABM사는 미국에서, 어쩌면 세계에서 가장 큰 청소용역업체입니다. 이 업체와 협약을 맺고 60% 이상의 노조지지율을 얻으면 협약이 발효가 되는 것이지요.

뉴저지 허드슨 카운티를 예로 들어 설명을 더 해보겠습니다. 상업용 빌딩 시장은 면적 기준으로 계산이 되는데, 그 이유는 일정한 면적을 청소하는 데 필요한 노동시간이 일정하기 때문입니다. 100개 상업용 빌딩의 면적이 1,000만 평방피트라고 합시다. 노조가 있는 업체가 담당하는 면적이 650만 평방피트가 되면, 임금이 올라간다는 협약을 맺는 것입니다. 다른 지역의 카운티나 시 단위를 보면(예를 들어 Mercer 카운티), 노조가 있는 용역업체가 48%를 담당하고 있습니다. 우리는 나머지 12%를 조직화해야 합니다. 이러한 내용이 기본협약에 들어있습니다.

우리 노조가 다수를 차지하고 있는 뉴욕에는 건물주들이 협조적입니다. 뉴저지의 최대 건물 소유주도 노조가 있는 용역업체라도 계약을 해지하지 않겠다고 말해 놓은 상황입니다.

우리의 힘이 강하지 않은 지역에 진출해서 협약을 맺지 못한 경우에는 최초 협약을 맺기 위해 투쟁해야 합니다. 뉴저지에서 최초 협약을 맺었고, 다른 업체들까지 참여하도록 해야 했습니다.

필라델피아(펜실베이니아주)에선 지금 경비 노동자 조직화 캠페인을 벌이고 있습니다. 아직 협약을 맺지는 못했는데, 협약을 맺게 된다면 노조가 있는 경비 용역업체가 60%를 넘으면 임금 인상 촉발 내용을 요구할 작정입니다. 조직화율이 일정 정도를 넘으면 효력을 발휘하도록 말이지요.

모든 것이 용역업체를 통해서 이루어집니다. 따라서 한 빌딩만을 조직화하면 건물주가 그 용역업체와 계약을 해지합니다. 하지만 임금수준이 전체적으로 확정되면 지역시장의 (고정)비용으로 인식되지요.

협약을 통해 인상된 임금이 효력을 발생한다고 하더라도 60% 조직화에서 멈출 수는 없습니다. 계속 조직화를 해서 지역의 90%에서 95%까지 조직화하는 것을 목표로 합니다. 노조가 있는 용역업체를 쫓아내고 무노조 용역업체와 계약하는 건물주가 꼭 있습니다. 이를 두고 건물주가 “반격”한다고 하는데, 다시 모든 지역에 무노조 용역업체를 들이려 시도하는 것이지요.

뉴저지에서는 기본협약에 동의하는 용역업체도 많았지만, 싸움도 있었습니다. 노조를 인정하려 하지 않는 용역업체나 건물주를 상대로 한 길고 힘든 싸움이었습니다. 어떻게 캠페인을 전개할 지 전략적으로 항상 고민했습니다. 어떻게 시장을 움직일 것인가에 대한 전략은 숙고를 통해 나온 결과물입니다.

싸움을 할 때마다 노조인정을 얻어냈습니다. 노조인정에는 두 가지 방식이 있을 수 있는데, 기본적으로는 카드 체크 방식입니다. 노조가 50%의 노조지지서명 카드를 받으면 노조를 인정하는 협약을 맺는 것입니다. 용역업체와의 협약을 맺더라도 서명카드는 받아야 합니다. 우리 (기본)협약에는 카드체크 방식을 인정하라는 조항이 포함되어 있습니다. 지금까지 한 번도 NLRB 선거를 치른 적은 없습니다.

마스터 협약에 다른 사용자를 참여하도록 하게 한 전략은 무엇이었습니까? 전에 제가 협약에 참여하도록 “특정 사용자/지역을 trigger한다는” 표현을 본 적이 있는데, 여기에 대해 설명해 주실 수 있을까요?(위 참조)

건물주보다는 청소용역업체에 초점을 맞춘 듯 보이는데요. 맞나요? 건물주나 청소용역업체에 대한 전략을 비교해서 설명해 주실 수 있을까요?

클라이언트(건물주)를 상대로 한 싸움이 크게 있었습니다. 개발업체, 건물주, 뉴저지에 토지를 가지고 있는 제약회사 등을 상대로 큰 싸움을 벌인 바 있습니다. Bristle-Myer Squibb, Nova Ventus, SCP Properties, Boston Properties 등을 상대로

캠페인을 벌였지요. 모든 캠페인에 건물주도 포함되어 있었습니다. 많은 자원을 활용한 캠페인이었지요.

법에 대해서는 명확히 해 둘 필요가 있다는 것을 말씀드리고 싶네요. 전국노동관계법(National Labor Relations Act)을 따라야 합니다. 캠페인을 합법적으로 진행하기 위해 주의를 기울입니다. 먼저 용역 행태와 관련하여 기업을 조사합니다. 예를 들어 Alfiere 라는 기업을 조사한 적이 있습니다. 이들의 개발 계획을 먼저 살펴봤습니다. 많은 전문가를 고용해서 몇 달간 연구작업을 벌였습니다. 그리고 환경 관련 문제가 있다는 사실을 발견한 겁니다. 이 회사는 불법적으로 개간한 습지를 소유하고 있었어요. 지역 공동체에서 조직화를 하였습니다. 지역 공동체의 반대 때문에 개발계획은 실질적으로 중단되었습니다. 이 캠페인은 지역 정치, 지역 공동체 조직가, 법조인 등과 함께하였습니다.

또 각 회사의 투자전략을 검토하였습니다. 회사들이 사용하려는 토지에 대한 공적 접근권을 문제삼기도 했습니다. 연기금의 이해가 투자계획에 반영되기도 했습니다. 이들이 세금을 내던 말던 말이죠. 이런 것들이 캠페인의 큰 부분을 차지했습니다.

그렇다면 이러한 다른 문제를 이용하여 건물 소유주를 노조 협약에 동참시키기 위한 압력수단으로 사용했다는 것인가요?

이런 캠페인을 노조가 있는 용역업체와 계약하도록 건물주를 압박하는 수단으로 삼았다고는 얘기하지 않겠어요. 그렇다기 보다는 노동권과 관련된 문제가 있는 건물주를 살펴봤더니 다른 문제도 있더라는 식으로 이해해 주시면 좋겠어요. 조직으로서 우리는 표현의 자유가 있습니다. 이런 문제를 공표하는 건 우리의 권리입니다. 강압하는 게 아니죠. 우리 자원은 한정되어 있기 때문에 노동자에게 나쁜 짓을 하는 회사에 자원을 집중하는 겁니다.

청소용역업체를 선정하는 문제에 관해서 말씀드리자면, 뉴저지에서 트리거 협약을 얻어내고, 노조 조직화율을 높이고, 상대방과 토론을 합니다. 가장 큰 회사를 먼저 공략할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있습니다. 이는 건물주가 누구냐이냐에 따라, 이들이 어떤 정치인과 가까운 지에 따라 달려 있습니다. 회사를 상대로 이기는 게 쉬운지 어려운 지 한번 생각해 보세요. 사람들이 “여기는 식은 죽 먹기야” 할 수도 있는데, 제 경험에 비추어 보자면 그런 경우는 거의 없습니다.

뉴스레터를 보다보니 뉴저지 청소 노동자들의 임금을 6.99달러에서 11.75달러로 올리는 마스터 협약을 쟁취했다고 나와있었습니다. 굉장히 높은 임금인

상률인 것 같은데요, 건물주들이 지급액을 올리지 않으면 쉬울 것 같지 않습니다.

돈이야 건물 소유주로부터 나오는 것이지요. 용역업체의 마진율은 매우 낮습니다. 용역업체들에게는 큰 비용입니다만, 건물 소유주의 입장에서 보자면 청소비용은 전체 비용대비 아주 소규모일 뿐입니다. 건물주들에게는 노조랑 싸움을 벌이느니 임금을 인상해 주는 게 더 나을 수도 있다는 겁니다. 경기가 좋을 때는 싸움도 쉬워집니다. JFI 캠페인은 부동산 시장이 아주 좋을 때 시작했어요. 그 때문에 우리가 더 쉽게 싸울 수 있었습니다.

고용형태는 어떤가요?(시간제, 간접고용)

뉴욕에서 노동자들은 거의 예외 없이 파트타임, 계약직으로 일하고 있고, 95%가 1세대 이민자입니다. 다른 지역을 보면 전부 라틴계는 아니지만, 뉴저지는 거의 90%에 가깝습니다. 다른 시장을 보면 소말리아나 폴란드 이주노동자들이 있습니다.

일주일에 노동시간은 약 20시간입니다. 모두 부업이 있어요. 생계를 부양할 수만 있다면 도시 지역에서 일하는 조합원은 전업으로 할 수도 있겠지만요. 모두가 낮에는 다른 일을 하다가 밤에 청소를 합니다.

이런 고용형태 때문에 노동자들과 접촉하고 조합원 유지하는 데 어려움을 겪나요? 노동자들을 만나고 조직화하는 방법은 무엇입니까?

뉴저지 대부분은 교외지역이기 때문에 어려움이 있습니다. 따라서 지역에 따라 다른 문제예요. 출퇴근하는 사람들을 붙잡고 이야기할 수도 있습니다. 제일 좋은 것은 연락처를 얻어서 직장 밖에서 만나는 것입니다. 이렇게 하는 게 아주 어려운 지역도 있습니다. 어떤 곳은 노동자들이 통근셔틀을 타고 사업장에 들어가는 경우도 있어요. 더 어려운 것은 사람들이 낮에는 다른 일을 한다는 것이지요. 조합의 활력을 유지하는 게 매우 어렵습니다. 행동을 벌이고 집회를 해도, 교외 상업용 빌딩에서 한밤에서 파업을 해서는 별 영향이 없지요. 따라서 노동자의 행동을 이끌어 내는 것도 중요하지만, 캠페인의 다른 측면도 중요합니다.

참고로 말씀드리자면, 경비노동자들이 행동을 벌이겠다고 하면 건물주들의 반응은 매우 다릅니다. 빌딩 관리자들은 경비원들과의 관계는 청소노동자들과 다르다고 생각해요.

경비노동자들이 행동을 벌이면 건물주들은 더 충격을 받습니다. 왜냐하면 경비노동자들은 빌딩을 지키는 사람들이잖아요. 건물에 들어서면 매일 보는 경비원들과 청소노동자는 다릅니다. 청소노동자들은 밤에 들어오기 때문에 볼 기회가 없어요. 따라서 개인적 관계는 훨씬 덜 하죠.

연락처는 어떻게 얻나요?

조직활동가들이 빌딩에 가서 빌딩의 노동자들에게 연락처를 묻고 회의를 잡습니다. 지난 몇 년 동안 조직화 스타일이 변했습니다. 예전에는 뉴저지에서 많은 수의 조직활동가들이 빌딩으로 가서 최대한 많은 연락처를 확보한 다음, 주말에 마구잡이로 연락을 하곤 했습니다. 이제는 그렇게 하지 않습니다.

지금은 빌딩으로 가서 정보를 얻고, 만날 약속을 정합니다. 하지만 집이 아니라 사업장에서 떨어진 곳에서 만납니다.

지금은 노동자들 사이의 관계를 파악하는 데 더 많은 시간을 보내고, 노동자들이 나서서 “관계지향적 모임”을 더 많이 가질 수 있게 하고 있습니다(관계지향 모임에 대해서는 아래 참조).

기존의 JfJ 모델에서는 항상 “전투적 소수”, 즉 캠페인이 벌어지고 있는 사업장에서 캠페인에 참여하고 있는 일부 활발한 노동자들이 주가 되었습니다. 지금은 이런 모델을 사용하지 않습니다. 위원회 회의, 관계지향적 모임을 통해 활동하고 있습니다. 이렇게 서로 다른 스타일에 대해서는 개인적으로 평가한 바는 없습니다. JfJ운동은 성공한 사업입니다만, 많은 노동자들이 참여한 것은 아니었지요. 캠페인을 어떻게 운영할 것인가, 그것은 조직활동가의 역량에 따라 각 캠페인 별로 다릅니다.

지금은 노동자 위원회에 더 집중하고 있는데, 더 고전적인 형태의 조직화라 할 수 있지요.

관계지향적 모임이 뭐죠?

전통적 조직화 모델의 용어입니다. 잘 듣고, 노동자들의 문제를 파악하고, 이 문제를 평가하고, 그 문제를 해결하기 위한 캠페인을 만드는 것입니다. 범시장적 전략과 열성 사업장(hot shop: 노동자들의 불만이 높고, 투쟁의지가 높은 사업장) 중심의 전략 사이에서 균형을 잡는 과정이 있습니다.

열성 사업장이란 무엇이고 하니, 제가 어딘가에서 일을 하고 있다고 해봐요. 저도 불만이 있고, 동료들도 불만이 있습니다. 노조에 전화를 해서 “파업을 하고 싶다”고 하는데 바로 열성 사업장이예요. 노동자가 이미 “열” 받아 있는 사업장이라면 어디건 조직하겠다는 노조도 있어요.

하지만 우리가 하는 것은 특정 용역업체를 타겟 삼아서 지역시장 전체를 조직하는 방식입니다. 사업장에 갔는데, 노동자들이 그다지 전투적이지 않을 수 있어요. 균형을 맞추어야 합니다. 중요한 것은 노동자들과 함께 이슈를 구체화 시키는 것입니다. 그래도 노동자들이 행동할 준비가 되어 있는 사업장은 항상 있게 마련입니다.

노동자를 캠페인에 참여시키기 위해 사용하는 방법은 무엇입니까?

노동자 참여는 단계적으로 이루어집니다. 청원 같은 걸로 시작을 하지요. 청소노동자들의 경우, 겨울에 작업복이 문제가 되었습니다. 나가서 눈을 쓸어야 할 때가 있는데 그 털려면 고용주가 장갑을 지급해야 하지요. 이런 문제를 제기하는 것 자체가 중요한 게 아니고 이들을 진짜로 화나게 한 이유가 있을 겁니다. 그래서 청원을 넣고, 버튼을 달고, 정치인을 만나고, 성직자들도 만나면서 파업으로 갑니다. 또한 동료들 사이에 신뢰를 만드는 것이 중요합니다. 서로 다른 층에서 일하는 노동자나, 같은 회사에 소속되어 있지만 서로 다른 빌딩에서 일하는 노동자들 간의 신뢰를 말하는 것입니다. 이들은 이전까지는 서로 만나본 적이 없어요. 그래서 같은 일을 하는 사람들끼리 신뢰를 쌓고 관계를 맺어야 합니다.

JfJ 캠페인은 전통적으로 행동/사업을 강조했습니다. 전통적으로는 위에서 말한 관계들이 노동자 위원회가 얼마나 강력한가를 가름하는 지표입니다.

트리거 전략과 관련하여 파업을 벌이지 않았음에도 조직화가 계속 가능한 사례가 있나요?

몇몇 빌딩에서 하루 파업 또는 며칠 동안 계속된 파업이 있을 수도 있습니다만, 지역 전체 파업은 드뭅니다. 공장이 아니라서 노동자가 일을 멈추면 공장이 멈추는 그런 데가 아닙니다. 청소노동자가 일을 멈추면 다른 사람을 데려와서 쓰레기를 줍게 합니다.

노동자들에게 행동이란 사용자에게 자신의 힘을 보여주는 것입니다. 그렇지만 일반적으로는 짧은 순차파업으로 하루 파업을 하고, 나중에 며칠 더 파업하고 하는 식이죠. 이런 파업은 NLRA가 보장하는 파업으로서, 부당노동행위에 대한 파업이며, 경제파업은

별이지 않습니다.

휴스턴시에서는 협약을 맺질 못했고, 시 전역에서 파업을 했습니다. 전부 파업을 하면서 이길 때까지 파업을 하겠다고 했어요. 시민 불복종도 있었구요. 이런 전략은 뉴저지에서 취했던 것과 다른 전략입니다.

조합원/현장위원이 새 조합원을 조직하고, 캠페인에 참여하는 데 있어 매우 적극적인 것 같습니다. 이들의 참여를 독려하기 위한 방법이 무엇인가요?(아래 참조)

신규 조직화에 참여하거나 아니면 다른 방식으로 활동하는 조합원의 비율이 대략 어느 정도나 되나요?

뉴저지에 처음 진출했을 때 활동에 참여하는 조합원은 없었습니다. 노동자 실천단(brigade)이라는 프로그램을 운영했는데요, 조합원들이 출근하는 대신 2주에서 2달 정도 무급 휴가를 얻어 참여를 하고, 노조가 임금을 보전하는 프로그램입니다. 이것이 내부교육 프로그램이며 조합원 개발 프로그램이 되었는데, 이들이 같은 회사에서 일하는 다른 노동자들과 이야기를 하는 겁니다. 구체적 프로그램은 바뀌어 왔습니다만, 항상 실천단으로 묶였습니다.

노동자들이 빌딩에서 할 수 있는 지지활동도 있습니다. 피켓 라인 존중 협약이 있습니다. 예를 들어 제가 ABM에서 일한다고 합시다. 제가 뉴저지 교외의 상용 빌딩에서 일을 하고 있는데 이 노동자들이 밤에 파업을 벌입니다. 우리 노동자들이 뉴욕에 있는 ABM 사업장에 피켓 라인을 설치하면 거기 노동자들이 일을 안하고 나오는 것이 바로 피켓라인 존중 협약입니다. 우리는 뉴욕에서 세가 강하기 때문에 용역업체로서는 뉴욕의 조합원들이 파업을 지원하게 되는 이런 상황을 달가워하지 않지요.

같은 건물에서 일하는 경비 노동자를 조직화할 때에는 다른 방식으로 조합원 참여를 독려합니다. 이들은 같은 건물에서 일하고 있기 때문에 캠페인이 벌어지는 사업장에서 자발적으로 참여할 수 있는 프로그램을 운영하는 것이지요.

현장위원을 위한 교육프로그램도 있다고 알고 있습니다. 이 프로그램에 대해 말씀해 주세요. 참여율은 어느 정도나 되나요?

뉴저지에 대한 자세한 자료는 없는데요, 모든 빌딩에 현장위원이 있습니다. 정규 훈련 프로그램도 있고요. 단협행동팀(contract action team)도 있습니다. 예를 들어 지금 뉴저지에서는 12월 협상을 준비하고 있습니다. 뉴저지 기본협약은 올해 말이면 종료됩니다. 현장위원은 회의를 가져야 합니다. 6월 15일이 JfJ의 날인데, 모든 주에서 행동이 있을 겁니다. 뉴욕에서 오늘 집회를 하고 인간띠잇기 행사를 벌일 예정입니다. 목표는 단협행동팀과 현장위원들이 조합원을 이 행사에 데리고 나오는 것입니다. 우리가 지금까지 얻은 성과가 무엇인지, 어디서부터 재조직화를 시작해야 할지 알아보기 위한 것입니다.

실제로 활동에 참여하는 조합원의 비율이 얼마나 되나요?

목표는 10%의 노동자들을 리더와 같은 활동력을 갖게 하는 것입니다. 모든 주마다 전체적인 프로그램을 진행하여 조합원의 참여율을 높이려고 하고 있습니다. 초기 단계에 있습니다. 조합원의 참여율을 높이지 않고서는 조직화 목표를 달성할 수 없을 것입니다.

뉴욕에 25,000명의 청소노동자가 있습니다. 12월에 파업찬반투표에는 10,000명의 노동자가 참여할 것입니다. 그건 일회적인 참여입니다. 그 때 참여율이 가장 높지요. 어떻게 탄력을 유지하느냐가 관건입니다.

32BJ의 교육기금은 상당합니다. 조합원들은 개인적인 교육과정을 선택하여 자기 계발을 할 기회가 있습니다. 예를 들어 열쇠장이 기술을 배운다던가 하는 것이 그것입니다. 저는 조합의 예술가 위원회 사업에 관여를 하고 있는데요, 문제는 어떻게 서로 다른 방식으로 사람들을 끌어 모으고, 노조와 삶을 함께 할 수 있게 하느냐라는 것입니다. 이를 위해서는 자원이 필요하고 우리는 그러한 자원을 실제로 투여하고 있습니다.

다른 정규 조합원 교육 프로그램에는 어떤 것이 있습니까? 참여율은요? 조직 활동가에 대한 교육은 어떤가요?

SEIU 전체적으로 표준화된 회의체계가 있습니다. 또 캠페인과 관련된 교육프로그램도 있지요. 조합원 총회와 지역별 회의가 있습니다. 뉴욕의 경우라면 경비원 조합원이 총회도 올 수 있고, 경비원 모임에도 나갈 수 있어요. 정치적 행동을 목적으로 하는 그룹도 있고, 여기에 참여할 수도 있습니다. 많은 조합원들이 정치 캠페인에 열성적으로 활동하고 있습니다. 조합원들을 조직화 활동에 나서도록 독려하는 게 어려운 일이지요.

필라델피아를 예로 들면, 매주 목요일 조합원 활동가들이 모여서 여러 프로젝트를 진행합니다. 이런 모임이 모든 지역에서 진행되는 것은 아닙니다. 방금 말씀 드린 마이애미 활동가 조직은 현재 조직화 사업을 진행하고 있어요. 약 30명 정도의 활동가들이 정기적으로 모인다고 하더군요.

노동자들이 노조에 가입하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

일반적으로 보자면 임금의 문제입니다. 임금인상과 복지혜택을 원합니다. 이게 주된 이유이구요, 직무에 대한 존중, 직업안정성 문제, 연공 인정 문제 등이 있습니다. 노조가 있고 없고의 차이는 실제로 큽니다. 대부분의 사람들을 그 차이를 이해합니다. 그 차이를 알거나 노조의 의의를 이해합니다. 노조를 갖는 것이 왜 중요한가, 조직화가 왜 중요한가에 대해 조합원을 교육하는 것은 중요합니다. 조직화 없이 현재의 복지혜택과 노동조건을 누릴 수는 없습니다.

뉴저지에 진출하기로 결정했을 때 노조 안에서는 대규모 내부 논쟁이 있었습니다. 왜냐하면 기존 조합원을 대표하기 위해 사용될 자원이 미조직 노동자 조직화에 소요될 것이었기 때문이었습니다. 노조 선거가 있었는데, 조직화를 주장하는 위원장에 반대하는 인물이 출마하였습시다만, 선거에서 패배하였습니다. 그 인물이 패배했던 요인은 우리가 왜 조직화에 돈을 들여야 하는가를 설명하기 위해 많은 노력을 기울였기 때문이었지요.

단협이 없는 시기 노동조합에 대한 조합원들의 관심을 유지하고 일상활동을 벌여나가는 것이 어려운가요? 이를 위한 체계는 무엇인지요?

그러한 정도로 활동성을 유지하기란 어려운 일이지요. 지난 몇 년간 누가 어떤 활동에 참여하고 있고, 누가 참여하고 있는지, 이들의 관심사가 무엇인지 파악하기 위한 체계를 발전시켜 왔습니다. 그래서 지금은 이들이 관심 있는 분야에 대해 파악하는 것이 훨씬 쉬워졌습니다.

이번 캠페인의 계획과 자원조달에 있어서 SEIU 중앙의 역할은 어느 정도였습니까? 2001년부터 2003년까지 몇 명의 조직활동가가 캠페인에 동원되었습니까? 이들 중에서 SEIU 중앙과 타 노조에서 파견된 이들은 얼마나 되나요?

시작했을 때 뉴저지의 상근자는 많았다고 말씀드리고 싶군요. 모범사례가 될 만한 투쟁을 만들려고 했어요. 그렇지만 우리가 해야 할 바에 대해선 잘 알진 못했어요. 선임 조직활동가와 일반 조직활동가 사이에... 가장 많을 때는 12명의 조직활동가와, 한 명의 공동체 담당 조직활동가, 연구자 두 명 등이 있었습니다. 뉴저지는 상황이 어려웠던 것이 빌딩들이 산개되어 있었거든요. 그래서 한 현장에서 다른 현장으로 이동하는데만 20~30분이 걸리는 조건에서라면 상근자 규모는 달라야겠지요. 처음 시작하는 데 자원이 많이 들어갑니다. 물론 경험의 정도나 시장의 파악 정도에 따라 달라지겠지만요. 마이에미에선 상근자 규모가 많았지만, 주거용 빌딩 조직화에는 성공하지 못했습니다. 지금 현재는 더 현명한 방식으로 캠페인을 운영하고 있습니다.

지금 경비노동자 조직화 사업을 벌이고 있는데, 10년이 지난 지금 우리가 뉴저지에서 처음 시작했던 것과 같은 규모의 상근자로 5개 도시의 경비노동자를 조직하고 있습니다. 지난 10년간 배운 것이 많았기 때문입니다. 현재 우리 팀은 더 소규모로 운영되고 있습니다.

SEIU가 자원을 신규 조직화 활동가 충원에 자원을 전용했다고 들었습니다. 여기에 별 문제는 없었나요?

몇 년 동안 변화된 상황이 있습니다. 예전에는 SEIU 중앙에서 한 지역에 조직화 팀을 내려보내 캠페인을 진행하도록 했어요. 제 생각에 이런 방식은 해당 지역에 이미 지부가 존재할 때 가장 잘 먹히는 방식입니다. 다른 시장, 다른 노조의 힘을 사용해야 한다면 이런 방식이 필수적이지요. 32BJ 지부는 원래부터 존재하고 있었고 SEIU 중앙으로부터 인력이 내려왔습니다. 이런 방식이 새 지역에 그냥 사람들을 내려보내는 것보다 훨씬 잘 된 것 같아요.

32BJ는 새 경비노동자 조직화 캠페인을 5개 도시에서 진행하고 있습니다. 지역 분과 차원에서 진행을 하고 있습니다만, 재정은 중앙에서 책임집니다. 확실히 지부의 역량과 경험에 많은 것이 달려 있습니다. 이스트 코스트 지역의 조직국에 50명 정도의 인원(조직화 연구원 포함)이 있습니다. 이들은 경비, 주상복합, 주거용 빌딩 노동자 조직화를 담당하고 있습니다. 여러 캠페인을 진행하고 있습니다. 뉴욕에서 파견 온 조직활동가들은 앞으로 필라델피아 같은 다른 지역으로 갈 것입니다. 그 지역에는 신규조직화에 익숙하지 않은 사람들이 있을 수 있습니다. 저는 SEIU 중앙에서 일했습니다만, 확실히 아무것도 모르는 데에 외부인으로 다가가는 것이 힘들어요. 하지만 작은 지부라면 외부인력 없이도 캠페인 진행이 가능할 거라 생각합니다.

5. SEIU 병원 조직화 전략 담당자 인터뷰

인터뷰 진행: 임월산

인터뷰 대상: 닉 앨런(Nick Allen), Change to Win 전략조직화 센터, WWU 캠페인 국장(YNHH 조직화 캠페인 조직활동 경험)

소개

병원 조직화 전반을 관통하는 교훈이 있다면, 이게 실패한 실험이라는 것입니다. 민간 병원 부문에서 SEIU의 조직률은 채 10%가 되지 않습니다. 이 정도의 성과라도 가능했던 이유를 한 마디로 정리하자면, 대규모 기업상대 캠페인의 성과라고 할 수 있습니다. 병원 체인을 목표로 삼아 계열 병원들이 조직화의 여지를 열어주는 중립협정을 체결하도록 압박한 결과라고 할 수 있지요. 서부 카톨릭 계열병원(Catholic Healthcare West), 테넌트(Tenant), HCH가 그러한 중립협정을 체결한 예입니다. 예일 뉴헤이븐 병원(Yale New Haven Hospital)과 카톨릭 헬스 파트너 계열병원(Catholic Health Partners)가 실패한 사례입니다. 카톨릭 헬스 파트너 같은 경우가 가장 최신 사례인데, 노조들이 서로 싸우느라 실패하였습니다.

미국에서의 조직화 사례를 통해 배울만한 가장 가치 있는 교훈이라면 노조승인을 얻기 힘들고 노동자와의 접촉이 어려운 경우 기업상대 캠페인이 유용하다는 것이라고 할 수 있습니다.

재가간병 노동자 조직화에 대하여

재가 간병노동자 조직화를 LA에서 처음 시작하기 전(1990년에 시작하여 2000년에 승리하였다)에는 저도 재가간병노동자들이 갖는 노동자로서의 권리에 대해 확신이 없었습니다. 이들은 일종의 파견노동자였습니다. 주 정부의 지원을 받는 민간 파견업체 소속이었으니까요. 이들은 조직화 대상이 아니었습니다.

하지만 캠페인이 정치적인 장의 활용에 있어 성공적이었던 부분은 주 정부를 압박하여 공식적인 사용자 역할을 하는 새로운 기구를 만들도록 한 것입니다. 이를 통해 재가 간병 노동자들도 단체협상을 할 수 있게 된 것입니다. 우리는 파견업체들이 이 새로운

기구에 참여토록 압박하였습니다. 정치권과의 협상을 통해 전체 재가간병 시스템에 더 많은 재원을 투입하도록 하여 파견업체가 임금을 인상할 수 있도록 하였습니다. 이와 비슷한 전략을 많은 주에서 시도하여 100,000여명의 노동자를 조직할 수 있었습니다.

문제는 노조를 어떻게 만들 것이냐라는 것인데요, 이걸 다른 문제이죠. 우리를 비판하는 사람들은 SEIU가 실패했다고들 합니다. 임금을 올리고 복지혜택을 얻어냈어도, 그게 진정한 노동자 권력을 갖는 노조는 아니라는 것이죠. 노동자들은 파견업체의 다른 노동자들과 함께 연관을 맺고 있는 경우가 없습니다. 그래서 노조가 하는 일이라곤 노동자들을 동원하여 정치적 행동, 그러니까 파견업체 지원을 강화하라는 정치적 행동에 동원하는 로비활동 밖에 없게 된 것입니다. 우리가 산별노조라고 하는 것과는 많이 다르죠. 우리는 포괄적 캠페인이라는 모델을 개발해서 여러 곳에서 활용하고 있습니다. 이 모델을 설명하자면, 먼저 우호적인 주지사를 세우고, 입법기관과 함께 (사용자 역할을 하는 기관을 설립하는) 법령이나 행정명령을 얻어내는 것입니다. 이를 위해서는 환자 단체라든가, 피요양인, 지역 공동체 단체 같은 다양한 집단의 동맹을 조직하여 동원할 필요가 있습니다.

고용주를 상대로 하는 투쟁은 없거나 있더라도 거의 미약합니다. 이 캠페인은 파견업체를 상대로 한 싸움이 아닙니다. 왜냐하면 이 노동자들은 파견업체를 통해 돈을 받고, 파견업체가 고용주 역할을 하기는 하지만, 노동자들을 일종의 정부고용 노동자로 바라보기 때문에 미국노동관계법(NLRA)의 규정을 적용 받지 않습니다. 여기서는 주 정부가 노조를 인정하는 주체입니다. 각 주 정부에 노조 승인신청을 하지요.

제가 한국에서 활동을 했다면, 먼저 병원을 조직했을 겁니다. 미국에서 조직화가 어렵긴 하지만, 같은 사업장에 함께 일하는 노동자를 조직하는 것은 파견노동자를 조직하는 것과는 다릅니다. 이들이 훨씬 더 많은 힘이 있거든요.

병원 조직화

이러한 캠페인이 성공한 뉴욕 같은 지역에서는 노동자들이 가난에서 벗어나 중산층에 진입할 수 있었습니다. 제게도 여전히 영감을 주는 일입니다. 뉴욕에서는 현장권력을 이끌어 내고 파업을 벌였습니다. 미국에서 오랜 기간 할 수 없었던 일이죠. 하지만 지금은 우리가 하는 일, 그러니까 캠페인을 전개하는 것은 힘들어 졌고, 그만한 성과를 내오고 있지는 못합니다. 아마 캘리포니아에서는 조금 되는지 모르겠어요. 최근의 캠페인 사례를 보자면 보스턴에서 1199 지부가 병원 여러 곳과 협상을 하려 했던 시도를 들 수 있겠네요.

누구를 먼저 조직할 지, 서로 다른 병원 노동자들을 어떻게 조직할 지, 중립협정 체결

을 추진할 지 아니면 카드체크 방식을 추진할 지 등에 대해 SEIU가 적용하는 특정한 병원조직화 전략이 있나요? 그러한 전략을 추진하는 근거는 무엇인가요?

저는 처음에 YNHH를 담당하는 조직활동가였습니다. 제 첫 임무는 서로 다른 협상단위를 면밀히 조사하여 불만이 있는 협상단위가 어디지를 알아내는 것이었습니다. 조직화 전략에 있어 우선순위는 없습니다. 간호사들 사에도 불만이 있고, 서비스 노동자들 사이에도 불만이 있으면, 간호사를 조직합니다. 그렇지만 상급직위의 노동자들이 먼저 조직되면, 에너지가 저하되고, 다시 올라오지 않습니다. YNHH에서 대부분의 간호사들은 백인이었고, 서비스 노동자들은 흑인이었습니다. 1199는 거칠고 전투적인 흑인 노조로 분류되었고, 간호사들은 이를 꺼려했습니다. 이 문제를 슬기롭게 처리하려고 노력했고, 책임감 있는 모습을 보이려 했습니다. 그래서 임금이 아닌 환자 간호에 대한 요구를 중심으로 사업을 시작했습니다.

간호사들이 가진 힘이 더 큽니다. 대체하기가 쉽지 않고, 중요한 임무를 맡고 있기 때문이지요. (병원 입장에서는) 2백 여명의 간호사들이 청소노동자들보다 더 무서운 사람들입니다.

YNHH에서 저는 1년 동안 서비스 노동자들이 거주하는 게토 지역을 돌아다녔습니다. 불만이 가득했지요. 그리고는 교외지역으로 갔는데, 50% 정도의 지지를 이끌어 냈습니다. 이걸로는 부족하죠. 그래서 서비스 노동자 조직화에 중점을 두기로 했습니다. 이들은 직고용 노동자였습니다. 고용관계가 복잡한 상황이었다면 다른 전략을 취했겠지요. 현재 SEIU 전체를 보자면 청소과건 업체들과 싸움을 벌이고 있습니다. 상대는 병원만이 아니에요, 병원에 청소노동 부문을 담당하는 과건업체들과도 싸워야 합니다.

병원 노동자를 끌어들이기 위해 주로 사용되는 조직화 방법이 무엇입니까? 다른 부문과 다른 점이 있나요?

일반적인 원칙이 동일하게 적용됩니다. 물론 개별 상황은 모두 다르죠. 방법론적 측면에서 보자면 활동가의 역할이 규정하는 측면이 큽니다. 예를 들어 불만의 정도를 알아보기 위해 조사 사업을 벌인다면, 노동자들에게 다가가서 “안녕하세요. 노조에서 나왔는데요, X라는 이슈(YNHH에서는 인력충원 문제)에 대해 동료분들과 얘기 나누고 있는 중입니다. 몇 분만 이야기 할 수 있을까요?”라고 말합니다. 문전박대를 당하면 이 노동자에게 4를 부여하고, 불만이 없는 것으로 기록합니다. 만약 이 사람이 이야기를 잘 듣고 다른 사람까지 소개시켜 준다면 1을 부여합니다. 잘 모르겠다는 사람은 3이죠. 명단을 만들고, 불만도를 평가하고, 이슈를 파악합니다.

YNHH 캠페인에서는 노조임을 밝혔지만, 때때로 다른 방식을 쓸 때도 있습니다. 조사를 나왔다가거나 하는 식으로 둘러 말하는 것이지요.

이런 식의 조사를 현장에서 직접 하지는 않습니다. 현장 밖에 있을 때 노동자들은 더 열린 태도를 가지고, 솔직해집니다. 누군가의 집에 찾아간다는 게 어색할 수 있습니다. 이런 행위를 꺼려하는 나라들이 있어요. 하지만 대안이 없습니다. 현장에서 이런 일을 하는 것은 너무나 위험합니다. 어떤 사람들은 매우 친절하게 대해주고 거실에서 이런 저런 이야기를 많이 해주기도 합니다.

SEIU는 가정방문을 많이 하는 것으로 알고 있는데, 이는 한국에서는 생소한 일입니다. 궁금한 것은 어떻게 노동자들의 주소를 얻으며, 조직화 사업에서 가정방문이 갖는 중요성을 어느 정도나 되나요?

정식간호사(registered nurse)의 경우에는 공식 등록부가 있습니다. 뉴 헤이븐의 약 50%는 예일에서 일합니다. 저는 하루 종일 가정방문을 했습니다. 리스트에 있는 사람들을 만나는 데는 시간이 많이 걸리지 않았습니다. 또 명단을 훑치거나, 대화를 통해 명단을 만들기도 했습니다. 병원을 걸어들어다니면서 명찰을 보고, 이름을 적은 다음에 이들을 찾아다니기도 했지요.

직원용 게시판과 보고 거기에 게시된 ‘이달의 간호사’ 같은 사람들을 명단에서 찾기도 했습니다. 함께 활동했던 조직활동가 한 명은 이런 방면에 아주 뛰어난 재능을 보였습니다. 명단 훑쳐내기의 선수였어요. 쓰레기통을 뒤져서 수 천명의 이름이 올라있는 명단을 찾았습니다. 그리고 그 이름을 가지고 주소를 찾았습니다.

더 필사적인 경우에는 노동자들을 쫓아 집까지 따라 가기도 합니다. 제일 좋은 방법은 1로 분류된 사람들에게 동료들에 관해 물어보는 것입니다. 특히 영향력 있는 사람이 누구인지를 파악해서 리더로 삼는 것이지요. 사업장을 실사하고 차트를 만듭니다.

기업상대 캠페인에 관계된 노동자는 얼마나 되었습니까?

우리는 계획하는 것은 포괄적 캠페인입니다. 기업상대 캠페인은 그 일부일 뿐이고, 기업상대 캠페인에는 여러 분야가 있습니다. 그 중에서는 노동자들의 참여를 필요로 하는 일도 있습니다. 인력충원에 관한 문제를 가지고 캠페인을 벌인다면, 여기에 대해 이야기를 해 줄 간병인을 찾아야겠지요. 그러니까 노동자들이 필요한 캠페인이 있고, 그렇지 않은 캠페인이 있는 것입니다.

포괄적 캠페인을 보자면, 항상 노동자와 함께 해야 합니다. 기업상대 캠페인은 활동가의 역할에 따라서 노동자와 접촉할 필요가 없는 경우도 있습니다. 기업의 명성에 공개

적으로 먹칠을 하는 캠페인을 노동자들이 좋아하지는 않을 겁니다. 그래서 다양한 요소들간의 균형을 잘 맞추어야 해요. 많은 캠페인이 여러 가지 수단을 취하고 있습니다. 캠페인의 내용을 담은 웹사이트를 활용할 수도 있을 것이구요.

병원 부문에서 활동하는 조직활동가만을 위한 SEIU의 교육훈련 프로그램이 있습니까? 이 프로그램의 기본 요소를 설명해 주실 수 있으신지요?

다양한 종류의 훈련 프로그램이 있습니다. 조직화 기초반부터 시작해서 하루 만나질 짜리 조직화 교육 캠프도 있습니다. 노동자들은 무급휴가를 얻어서 이러한 교육프로그램에 참여합니다.

우리 교육자료를 보셨을 텐데, 자료를 보시면 정치경제 과목부터 시작을 합니다. 누가 권력을 가지고 있고 왜 우리가 조직화를 해야 하는가, 왜 사장은 우리편이 아닌가. 그리고 사측의 책동에 넘어가지 않게 하는 것과 이슈에 대해 사람들에게 말을 하는 법, 선동하는 법, 사람들이 요구를 하도록 만드는 것 등. 이 모든 것들이 사업장 실사의 기초입니다. 사업장 실사라는 것은 영감과 교육의 복합체입니다. 우리는 이 교육을 대학노동자들과 함께 진행하였습니다. 그래서 인간적 유대도 쌓을 수 있게 하였습니다. 우리가 가정방문을 한 노동자들이 스스로 다른 노동자들을 가정방문하였습니다. 노동자들 스스로가 가장 잘 아는 법이거든요.

병원 노동자를 위한 특별한 교육훈련 프로그램이 있습니까? 무엇인지 설명해 주실 수 있으세요?

병원 노동자를 위한 특별한 프로그램은 없습니다. 교육자료는 동일해요, 이슈가 다를 뿐이지요. 또 병원 노동자는 환자 간호에 많은 신경을 쓰는 경향이 있습니다. 물론 그렇게 말한다고 해서 근로협상 시에 가장 많이 신경을 쓰는 부분이 임금과 다른 물질적 이슈라는 것에 변함은 없어요. 하지만 어쨌든 명시적으로 가장 신경을 쓰는 부분이 환자 간호라는 것이지요. 제가 계속 병원에서 활동해 왔기 때문에 제 관점이 조금 뒤튼 것일 수 있어요. 경우마다 조금씩 다를 수는 있겠지만 큰 차이는 없을 거예요. 우리가 사용한 교육자료는 1990년대 중반부터 거의 변하지 않았습니다. 조직화 학교 자료가 계속 쓰이고 있지요.

1998년과 2007년 사이에 캠페인에서 조직활동가의 주 역할은 무엇이었습니다

까? 노동자들을 참여시키기 위한 전략은 무엇이었습니까?(노동자 위원회, 모임, 교육, 항의 행동 등)

캠페인의 전제는 대학노동자들이 HERE에 강력한 지부로 조직되어 있다는 점이었습니다. 대학노동자들은 자신들의 안정성이 예일 대학에서의 조직화 성과에 달려있다고 보았습니다. 그래서 예일 대학의 일부였던 병원에서 조직화를 바랬던 것이지요. 또 대학원생들에 대한 조직화도 바랬습니다. 그래서 HERE 소속의 대학노동자들이 1199 지부를 찾은 것이예요. 캠페인은 오랜 동안 계속되었습니다. 왜냐하면 1974년에 법이 바뀌어서 주법의 적용을 받던 것이 NLRA의 적용을 받게 되어 교섭단위가 달라졌기 때문이지요.

1199 지부의 예일 지회에서는 1969년 캠페인을 시작하였습니다. 공산주의자들과 흑인 노동자들이 식품부를 조직했고, 환자 간호부문으로 이를 확장하고자 했습니다. 1974년 식품부와 병원 노동자들이 NLRA의 적용을 받아 더 큰 교섭단위가 되면서 조직화가 어려워지자, 노조는 다른 부문에 집중하였습니다.

하지만 식품부의 교섭단위는 법적 구속력을 갖는 협약의 적용을 받아 여전히 남아 있었습니다. 30년 동안 200명이 조직되어 있었던 거지요. 하지만 다른 노조는 없었어요. 이 노동자들이야 말로 제 마음 속 영웅이죠. 비록 작은 노조였지만 특유의 전투성으로 높은 임금과 복지혜택 등 훌륭한 협약을 맺을 수 있었어요. 이 노조가 하는 바에 따라 다른 곳의 협상수준을 결정하는 역할을 합니다. 여기서 임금수준이 결정되면 경영진은 다른 노동자들에게도 그만큼을 줄 수 밖에 없지요. 이런 게 30년 동안 계속되었던 것입니다. 병원의 경영진은 그 때만 해도 그렇게까지 기업적이지는 않았어요. 노동자들과 싸우고 싶지 않았기 때문에 그러한 교섭패턴을 받아들인 것이죠.

하지만 1990년대 들어와서 예일이 기업적으로 변하기 시작했습니다. 양보교섭을 요구하기 시작했습니다. 1199지부는 이제 노조가 하향세에 접어든 게 아닌가 하고 우려하기 시작했지요.

예일 노조 역시 어떻게 하면 병원을 조직할 수 있을까 고민하였습니다. 1199와 접촉하여 조직화를 하려 했습니다. 예일 노동자들은 조직화를 직접 하려 하지는 않았어요. 대학노동자들 생각에는 이를 적절히 수행할 자원이 없었던 것이지요.

1199지부는 SEIU를 상급단체로 하는 20,000명의 규모의 노조입니다. 저는 2006년과 2007년 여기서 캠페인을 할 것에 대한 모든 논의에 참여하였습니다. 캠페인의 기본사항은 대학 노동조합이 대학에 힘을 써서 병원에 조직화 권리를 보장하도록 영향을 미치리란 것이었습니다. 예일대 총장은 병원의 이사였구요. 예일대 의대는 학교와 병원 모두에 속해 있었지요. 재정적으로 예일대는 병원의 동력이었습니다.

무엇보다 중요한 것은 대학노동자들이 병원에 노조 인정을 위한 영향력을 행사하는 것이었습니다. 우리는 병원 노동자들이 혼자만의 힘으로 또는 NLRB 선거를 거쳐 노조를 설립할 수 있을 것이라곤 생각하지 않았습니니다. 캠페인이 실패하고 나서 이 부분을 두고 많은 논쟁이 있었지요.

그리고 나서는 1199가 병원에 조직을 만들어서 노동자들이 노조를 원한다는 것을 보여주면, 이제 다시 대학노동자들이 병원노동자들이 협상 권한을 갖도록 요구하는 것이 계획이었습니다.

병원 노동자들의 참여

병원 노동자들은 많은 것을 해냈습니다. 중립협정을 요구하는 청원서에 많은 사람들이 서명을 하게 만들었지요. 60%의 사람들이 청원서에 서명을 했습니다. 그 시점에서 선거를 신청했어야 했습니다. 그랬으면 이겼을 지도 몰라요. 위협이 없는 상태에서 선거를 치르기를 원했습니다만, 1998년 탄압을 당했습니다. 강제적인 반노조 강연이 이루어지고, 리더들이 해고당했어. 여기서 조직화 사업의 첫 번째 국면이 끝납니다.

다음 국면은 대학이 300주년을 맞는 2001년에 시작되었습니다. 많은 사건들이 있었지요. 이 계기를 통해서 병원을 압박하게 해서 협약을 맺도록 하려했습니다. 대규모 집회, 약 400명의 비조직 병원 노동자들이 참여하는 집회도 했습니다. 성직자들도 많이 함께 했습니다. 대학원생과 교수 노조인 GESO도 힘을 보탰습니다. 하지만 실패했어. 대학은 눈 하나 깜짝하지 않더이다.

그리고 대학노동자들이 파업에 들어갔습니다. 이유는 여러 가지가 있었는데, 그 중 일부는 배신이라고 불려도 좋을 것들이었습니다. 대학 노동자들이 병원 노조 인정요구를 철저히 주장하지 않았던 것 같아요.

2003년과 2004년 파업을 여러 번 했습니다. 결국 대학노동자들은 협약을 얻어 낸 반면, 병원 노동자들에게 남은 것은 없었습니다. 병원 노동자들도 파업을 했어야 하는 것이냐는 말도 있습니다만, 병원노동자들을 파업하게 할 수는 없습니다. 연대와 신의의 표시로 식품부 노동자들이 파업을 하였습니다. 제 임무는 식품부 200명의 노동자들이 노조가 없는 병원에서 대학원생들과 대학교 노동자들과 함께 파업을 하게하는 것이었습니다. 협상에 실패한 채 두 번의 파업을 접었습니다. 남들이 하나도 조직이 안 되어 있는 상태에서 단협을 체결하기란 쉬운 일이 아니거든요. 노동자들은 헌신적이었습니다. 왜냐하면 이 방법만이 다른 노동자들을 조직할 수 있는 길이라 생각했기 때문입니다.

이분들은 나이가 많은 흑인 여성노동자들이었습니다. 파업을 두 번 했지만, 협약 쟁취는 못했어. 대학 노동자들은 협약을 쟁취한 반면 말이죠. 결국 2004년 아주 미약한

성과를 얻고 투쟁을 접었습니다. 그 뒤 얼마 지나지 않아 제가 현장을 떠나게 되었습니다. 참으로 괴로운 경험이었습니다. 95%의 파업참여율에, 아무도 파업대오를 흐트러뜨리지도 않았구요, 정말 잘 조직된 파업이었지요. SEIU가 대학노동자들의 파업기금(수백만 달러)을 전부 지원했습니다. 그 돈은 HERE쪽으로 갔습니다만, 병원 노조에 대한 요구는 하지 않았던 것입니다.

저는 그리고 병원 조직화를 떠났구요. 제 동료들은 그 뒤로도 기업상대 캠페인을 벌였고, 암센터 건설을 지연시킬 수 있었습니다. 정치권에 대한 로비와 함께 이루어진 것이었습니다. 이런 성과에도 불구하고 여전히 승리하지는 못했습니다. 가슴 아픈 일이지요.

승리하지 못했던 이유는 너무 오래 끌어서 노동자들이 양분되었기 때문이 아닐까 합니다. 결국 중재인이 사측이 협정을 어긴 것으로 판정했지만, 그 보상은 돈이었습니다. 우리가 원했던 것은 협상 테이블에 앉히는 것이었지만, 중재인이 그렇게까지 배짱이 있는 편이 아니었습니다. 식품부 노동자들은 여전히 노조를 유지하고 있습니다만, 단협은 엉망진창이 되었습니다. 서비스 노동자들은 병원 전체적으로 임금이 인상되었는데, 비노조 사업장으로서 거의 최고 수준의 임금입니다. 그리고 식품부 노동자들은 비노조 노동자들에 비하면 열악한 단협을 체결하게 되었습니다. 최근에 듣기로는 식품부 노동자들이 비노조원들과 거의 비슷한 수준으로 다시 단협을 맺었다고도 합니다.

대규모 지부의 협상에서 누가 협상 책임을 지나요?

1199NE는 코네티컷주와 로드 아일랜드 주를 포괄하는 별도의 노조이구요, 1199 NY는 UHW East 메사추세츠와 마이애미를 포괄합니다.

1199 NE에서의 협상은 지부 상근자가 주도하고 노동자들은 찬반투표를 합니다. 하나의 단협이 많은 노동자를 포괄하는 큰 지부에서는 매우 어렵고 복잡한 일입니다. 지부에서 나온 협상담당자와 노동자들이 함께 협상을 진행합니다. 더 큰 지부에서는 SEIU 중앙에서 담당자가 파견됩니다.

협약에 서명을 하는 주체는 지부와 사용자입니다. 중앙은 개입하지 않구요.

병원캠페인에 소요된 자원

시기마다 달라요. 지부와 SEIU 중앙과는 좋은 관계가 유지되고 있습니다. 1199 지부가 절반, SEIU가 절반 정도를 부담합니다. 캠페인에는 약 10명 정도가 일을 하였습니

다. 더 늘거나 줄어들 때도 있었습니다. 2~3명의 선임 조직활동가가 각자 2~3명의 조직활동가 팀을 꾸려서 활동했습니다. 어떤 때에는 코네티컷에서 활동하는 기업상대 캠페인 연구팀도 있을 때가 있습니다. 새경제센터(Center for a New Economy)는 종교 노동단체인데, 이 단체를 SEIU가 후원하고 있습니다. 이 단체에서도 4~5명이 연구원으로 파견되어 나왔습니다. 대학 쪽은 대학 노동자를 조직합니다. SEIU가 쓴 돈은 최종적으로 1,000만 달러가 넘습니다. 1199지부가 5~6년 동안 모든 조직화 자원을 다 쏟아부었습니다. 저를 포함해 동료들이 4~5년간 매달렸고, 코네티컷 주에서 병원 조직화 이외의 다른 조직화 활동은 없었습니다. 모두 이 사업에 수백만 달러를 쏟아부으며 올인했거든요.

<부록 2>

미국서비스노조 교육 자료

1. SEIU의 상근자 및 노동자 교육 소개

SEIU는 교육을 통해 활동가의 능력을 강화하고 내부자원을 확대를 도모한다. 조합원을 대상으로 하는 교육부터 상급활동가(supervisor)대상의 교육까지 다양한 수준의 교육프로그램을 체계적으로 진행한다. 이념과 운동의 내용적 측면(노조란, 노동자란, 노조간부의 자세)에 중점을 둔 한국노조의 교육과 달리 SEIU의 교육은 조직화 방식과 기술(일대일 대회 방식, 가정방문 방식, 회의 진행 방식)의 전달에 중점을 둔다. 대부분 교육프로그램은 그 내용이 비슷한데 다만 대상(일반 조합원, 현장간부, 상근 활동가)의 수준과 필요에 맞게 조금씩 변형되어 있다. 대부분의 교육자료는 많은 산하조직(지부)들 및 활동가들과 쉽게 공유될 수 있도록 매뉴얼화되어 있다. 즉 실제 교육의 진행을 위한 구체적인 진행방식과 각 부분의 내용을 단계별로 정리해 놓고 있는 것이다. 주로 강의나 발표보다는 대화와 역할극을 강조한다. 이는 한국노조와 또 다른 중요한 차이라고 할 수 있다. 강사는 교육 참가자가 자신의 경험을 바탕으로 교육내용을 이해하도록 질문(예를 들어 ‘경청이 왜 중요한가?’ ‘현장 리더가 어떤 사람이라고 생각하는가?’)을 던지고 토론을 유도한다. 또한 사업장 사례를 주고 역할극을 통해 실제 계획을 세우는 방법을 실습해 보기도 한다.

각 단위별 진행되는 교육의 진행방식과 그 주요 내용을 소개하면 다음과 같다.

1) 일반 조합원대상 교육과 회의체계

SEIU는 일반 조합원의 참여도를 향상시키기 위해서 다양한 모임과 교육프로그램을 진행한다. 대부분 지부는 1년에 3-4번의 정기 전체회의와 지역회의를 개최한다. 이 회의에서 노조 소개와 핵심 활동에 대한 기본교육을 진행한다. 업종별 정기회의도 있다. 전체회의, 지역회의, 업종회의를 합치면 일반 조합원들이 보통 최소한 1달에 1번 회의에 참여하게 되어있다.

또한 많은 지부들이 취미 모임이나 직업훈련을 진행한다. 예를 들어 23BJ지부는 예술 모임, 정치활동 모임과 청소/경비노동자에 필요한 기술(자물쇠 수리 기술 등)에 관한 기술교육을 진행한다. 이러한 프로그램은 특별한 교육적인 목표보다는 친목과 노조 활동 참여 확산을 목표로 한다. 또한 조직활동가가 이러한 프로그램을 통해서 조합원에 접촉을 확대해서 조합원에 대한 구체적인 정보(사업장 문제, 가정문제, 관심사)를 확인할 수 있다. 이 정보를 체계적으로 기록해 관리한다.

2) 노동자위원회 대상 교육

대부분 SEIU 조직캠페인에서 핵심 기반이 되는 것은 강력한 노동위원회이다. 일반적인 목표는 조직대상 노동자의 10%를 노동위원회로 묶는 것이다. 조직과정에서 노동위원회가 매주 혹은 2주에 한번 모임을 갖는다. 활동 보고와 활동계획 논의 외에 현장 조직활동가 기본교육이 회의의 핵심 내용이 된다.

이 단위에서의 교육은 현장 조직활동가에게 필요한 소양과 능력 향상에 중점을 둔다. 특히 '소통'이라는 주제가 특별히 강조되는데, 여기에서 말하는 '소통'은 미조직 노동자와의 일대일 대화, 노동자위원회 구성원 간의 소통, 공개연설, 전략적인 언론활동 등 다양한 의미를 지닌다. 각각의 주제에 관한 별도의 워크숍이 진행되며, 회의진행방식, 사업장 실사(잠재적 리더 발굴, 노동자 간의 관계 파악 등), 정치기금모금, 고용주의 반노조 행위 대비(innoculation) 등에 관한 교육이 진행된다.

실무/기술 교육 외에도 노동운동사와 SEIU 역사, 공민권운동, 이민의 역사, 이민자 권리 등에 대한 교육이 배치된다. 과거운동에 대한 교육의 핵심 목표는 투쟁에 대한 자신감과 노동자로서의 자존감을 키우는 것이다. 여기서 반인종주의가 노동권이라는 관점과 결합되어 교육되는 경우가 많은 것을 주목할 만하다. 이는 미국사회 및 미국역사의 현실과 SEIU 조직대상이 대부분 이민자라는 사실을 반영한다. 기술교육과 달리 역사적, 정치적인 교육은 매뉴얼화되어 있지 않은 것으로 보인다.

3) 현장위원 대상 교육

조직활동가 기본교육과 별도로 현장위원을 위한 여러 워크숍이 매뉴얼화되어 있다. 이 워크숍들은 주로 하루나 이틀 간 집중교육 형식으로 진행된다. 현장위원의 법적지위와 사업장에서의 역할, 사업장고충처리 방법, 단협외 일반적 이해와 해당사업장 단협의 구체적인 이해 등이 핵심 내용이다. 서비스중심모델과 조직화중심모델의 차이, 신규조직화의 필요성과 SEIU 조직화전략에 있어서 정치활동의 중요성 등이 자세히 설명된다. 또한 현장위원 교육에서는 각 현장위원의 노조에 대한 이해(노조의 목적과 노조 체계)와 노동조합 활동에 필요한 역량 수준을 확인하는 것도 중요한 작업이다. 이를 위해 참가자가 작성하는 자기평가가 중요하다.

4) 현장간부 집중교육(Leadership Academy)

SEIU 동부를 주도하는 32BJ지부를 비롯해서 여러 지역에서 매년 현장간부를 위한 이틀간의 집중교육을 진행한다. 이러한 집중교육은 여러 사업장에서 모인 참가자가 사업장을 넘어 서로 관계를 맺는 계기다. 교육 내용은 SEIU의 핵심 내용을 모두 담고 있다. 기본교육과 비슷한데 이틀 동안 연속으로 진행되고 보다 깊이 있는 내용이 다루어진다. 노동운동사, SEIU의 역사, 지부의 역사와 현 체계, 현장조직화, 회의 진행방식, 캠페인 계획 만들기, 행동(투쟁) 전술, 일대일 대화, 언론활동방식 등 기술적인 주제에 중점을 둔다.

5) 노동자 실천단(Brigade) 교육

노동자 실천단은 조직화에 있어 중요한 자원이며 실천단에 속한 현장활동가를 위한 훈련프로그램이다. 실천단 기간 동안 참가자들은 매일 아침 현장에 가기 전 회의를 한다. 회의에서는 전날 활동보고와 간단한 교육이 진행된다. 교육은 실천단에 필요한 기술을, 즉 현장리더 발굴, 가정방문 방식, 경청과 질문하기, 기록관리, 노동자가 제시하는 의제 바탕으로 한 캠페인 계획, 실천단 팀 감독 등을 다룬다.

6) 신규 상근활동가 교육

신규 활동가가 SEIU에 처음으로 채용되면 우선 SEIU 중앙에서 일주일 또는 10일간 교육을 받는다. 그 다음에 여러 지역을 순회하면서 다양한 조직화캠페인과 지부활동을 경험한다. 순회를 마치면 현장에 파견된다. 파견된 지부에서 첫 6개월 동안 지부 조직국장(organizing director)이 담당하는 교육을 6개월 동안 받는다. 그 내용은 활동가 기본교육과 유사한데 상근활동가의 필요에 맞게 세부화된다. 조합원과의 소통방식, 현장활동가의 지도력 강화 방식과 노동자가 제시한 의제를 바탕으로 캠페인을 계획하는 방법이 특히 강조된다. 교육은 매일 아침 상근자회의에서 진행된다. 신규 활동가는 교육에서 배운 방법론을 역할극과 실제 현장 활동을 통해서 연수한다. 교육 중간과 끝에 신규활동가에 대한 세부적인 평가가 진행된다.

7) 조직국장(supervisor) 교육

SEIU에서 조직국장은 주로 2가지의 핵심 업무를 한다. 첫 번째가 조직화캠페인에 대한 계획과 주도고 두 번째는 현장간부와 상근 활동가에 대한 관리 및 감독이다. 이 2가지 역할을 보다 효과적으로 이행할 수 있도록 중앙 또는 지부에서 하루나 이틀 동안 집중교육이 진행된다. 캠페인 주도에 대한 교육은 캠페인 계획 작성, 캠페인 사례에 대한 검토, 캠페인 계획 조정, 캠페인 진행 중 활동가 배치와 능력개발 등이라는 내용을 다루는데, 실제적인 연습과 역할극을 통해서 교육이 진행된다. 이 외에도 상근자 능력개발 방법에 대한 세부 교육이 진행된다. 이 교육에서 참가자 감독하는 상근자의 단/장점을 확인하고 발전시킬 계획을 구체적으로 만든다. 이 교육은 SEIU가 인적자원 개발을 얼마나 중시하는지를 잘 보여준다.

2. 실천단/상근자 훈련 프로그램(발췌)

실천단 운영

- 목표:**
- 실천단 운영 능력을 기른다
 - 유용한 피드백을 할 수 있는 능력을 기른다
 - 실천단 팀을 꾸릴 수 있는 능력을 기른다

상근자의 경험 수준을 평가한다

참가자들에게 이 중에서 조직활동가나 자원활동가를 조직하여 운영해본 경험이 있는지를 묻는다

참가자들에게 가장 어려운 점과 두려운 점을 적어보도록 시킨다

참가자들이 쓴 것을 취합하여 읽어본다

실천단을 운영하면서 배운 가장 중요한 것을 물어본다

참가자들이 쓴 것을 취합하여 읽어본다

관리 기법

참가자들에게 자신의 팀이 당신에게 해주었으면 하는 말이 무엇인지 물어본다

좋은 실천단 운영의 예와 나쁜 예를 들어본다

좋은 예와 나쁜 예를 3개씩 들어본다

이 3가지 좋은 예와 나쁜 예를 어떻게 대처할 것인지 토론한다

소그룹으로 나누어 긍정적인 피드백과 건설적인 지적을 하는 연습을 해 본다(항상 늦는다가나, 만나본 노동자에 대해 거짓말을 한다거나, 팀 모임을 좌우하려고 한다면 어떻게 할 것인가)

실천단 팀 꾸리기

팀의 정체성과 기풍을 만들어 가기 위한 아이디어를 브레인 스토밍 해 본다

유용한 조언

팀 구성원과 매일 소통할 것

자신의 팀이 맡은 구역에 대해 각 팀 구성원별로 시간표를 만든다

도움이 필요하면 도움을 구할 것

자신이 기분이 안 좋은 경우 이를 구성원에게 알려, 구성원들이 이를 개인적으로 받아들이지 않도록 한다

모두의 관점이 다름을 명심한다

개인적인 관계를 맺는다(가족사, 직업, 관심 등에 대해 물어본다)

어떻게 노동자를 움직일 수 있을지 구성원들에게 물어본다

팀과 시간을 보낸다(점심, 저녁, 술자리)

주급이 제대로 지급되는 지 함께 확인한다

질문 던지기 1

목표: 효과적인 질문을 던질 수 있는 능력을 기른다
"설교"나 정답을 얘기하려는 습관을 버린다

질문이 왜 유용한가(소크라테스가 괜히 질문을 던졌겠는가!!!)
브레인스토밍을 한 후 펼침 차트에 이를 적는다

"조직화를 할 때 왜 질문을 던져야 하는가?"
(정보를 얻고, 이슈를 확인하고, 리더를 발굴하고, 사람들과 친해질 수 있다)
(의도치 않은 대담에 대처하기 위한 질문)

이러한 대답이 나오지 않는 경우, 참가자들에게 "우리가 우리 얘기만 한다거나 설교를 늘어 논다거나, 정답을 얘기해 버리면 어떻게 될까요?" (사람들은 무언가를 스스로 생각해 낼 때 단지 정답을 들을 때보다 더 많은 것을 배우며, 더 적극적으로 참여하게 됨을 주지시킬 수 있도록 한다)

조직화 사업을 위한 질문을 만들어 보자

이번 주의 우리 임무는 노동자들로부터 동료들에 대해 또 신경쓰이는 일이 무엇인지 파악하는 것이며, 이들에게 자신들이 상황을 변화시킬 수 있는 희망이 있음을 알려주는 것이다.

소규모 그룹으로 나누어 사람들이 자신의 노동조건에 대해 분노하고 노동조합을 위해 싸울 수 있도록 하는 질문을 5개씩 만들어보도록 한다

소그룹에서 만든 질문을 전체 참가자들에게 다시 들려준다

다시 소규모 그룹별로 노동자들에게 조직화 전략을 설명할 수 있는 질문 5개씩 만들어 보게 한다

소그룹에서 만든 질문을 전체 참가자들에게 다시 들려준다

요약

대화를 심화시키고, 이슈를 파악하고, 사람들을 분노케 하고, 이들의 의견에 대한 감상을 제시하고, 자신의 상황을 분석할 수 있도록 해주는 질문을 던지는 것은 중요한 기술이다. 또한 중요한 것은 강의나 설교를 늘어 놓으려는 유혹을 떨치는 것이다. 어떻게 하면 노동자 스스로 답을 내놓을 수 있도록 하는 질문을 던질 수 있을까 고민하자.

질문 던지기 2

목표: 효과적인 질문을 던질 수 있는 능력을 기른다
“설교”나 정답을 얘기하려는 습관을 버린다

대화시간의 75%를 듣는 입장이 되어 보내는 것이 왜 어려운가? 혹은 왜 우리는 왜 노조에 대해 설교를 늘어 놓으려고만 하는가?

브레인스토밍을 한 후 펼침 차트에 이를 적는다

어떤 상황에서 설교를 늘어놓으려고 하는가?
(피곤할 때, 노동자가 말을 안할 때, 노동자가 마음을 못 정하거나 노조에 적대적일 때)

펼침 차트에 이를 적는다. 가장 많은 대답이 나온 5가지 상황을 뽑아본다.

각각의 상황을 검토하면서 참가자들에게 설교에의 유혹을 떨치기 위해선 어떻게 해야 할 지 질문한다

질문 연습

두 명씩 짝을 지운다

가정방문을 하는 상황을 가정하고 질문만을 던지도록 한다. 조직활동가는 말을 해서는 안되고 오로지 질문만을 던질 수 있다.

역할을 바꾸어 본다. 상황극이 끝난 후 상대방에게 서로서로 피드백을 해 준다.

두 번째 상황극을 한다. 사업장의 리더와 조직화가 충분히 되어 파업을 할 수 있는 지 평가를 해 보는 상황을 가정하고 상황극을 진행하고, 서로 역할을 바꾸어 본다.

다시 참가자들을 다시 모이게 한 다음 상황극이 어땠는지 들어본다. “좋은” 질문이 어떤 것이었고 “나쁜” 질문이 어떤 것이었는지 물어본다. 예를 들어, “왜 그렇게 두려워하고 있어요?”라는 질문에 어떤 반응을 보일것인가? 이것은 좋은 질문일까? 사람들이 생각하고 상황을 분석할 수 있도록 하는 질문이 좋은 질문이다. 예를 들어 “파업을 효과적으로 만들려면 몇 명이나 필요할까요?” 사람들을 방어적으로 만들고 다른 이들을 비난하게 만드는 질문은 나쁜 질문이다. “관리자를 왜 그렇게 두려워 해요?”

가정방문

목표: 가정방문을 잘 할 수 있는 능력을 기른다(메시지를 전달하고, 지지를 얻으며, 가정방문 보고서를 활용한다)

가정방문이 왜 중요한가

가정방문은 우리 사업에서 중요한 부분이다. 가정방문이 왜 효과적이라고 생각하는가?

상황극을 통해 좋은 가정방문과 나쁜 가정방문을 재연해 본다

(나쁜 가정방문: 노동자에게 소리를 친다거나, 먹을 것을 집어먹는다거나, TV를 켜고, 개랑 노닥거리는 등)

(좋은 가정방문: 짧고, 효과적이며, 지지를 이끌어 내는 가정방문)

가정방문은 다음과 같이 이루어진다

목적장소로 간다 - 지도, 교통수단, 집 찾기

집안으로 들어간다

분위기를 조성한다 -TV나 라디오를 끈다, 가벼운 질문을 던진다

메시지/질문 - 노동자가 말하는 게 75%, 조직활동가가 말하는 게 25%

지지를 이끌어 낸다

노동자에 대한 정보를 확인한다 - 전화번호, 부업, 교대조 등

면담 후 보고한다

항상 사용할 수 있는 말의 열개

이번 주에 우리는 가정방문을 통해 사람들에게 노조에 대해 더 설명을 하고 다른 빌딩에서 온 노동자들과 함께 하는 모임에 나오도록 하려 합니다. 명심할 것은 우리의 캠페인 메시지는 임금인상과 이주자로서 또 노동자로서의 권리를 지키고, 존중을 얻기 위해 뉴저지 전역의 청소노동자가 조직화되고 있다는 것입니다. 이길 수 있기 위한 힘을 만들기 위해서 우리는 뉴저지시, 뉴와크, 파시파니의 모든 노동자를 한데 모아야 한다는 것입니다.

소규모 그룹으로 나누어 토요일 모임이 나올 것을 약속 받을 수 있도록 가정방문을 진행하는 상황극을 진행한다. 질문 던지기에 대한 교육을 다시 떠올리고, 노동자가 말하는 게 3/4이 될 수 있도록 한다.

공통 질문

전체 참가자에게 다음과 같은 질문을 던지고 대답을 들어본다

이건 그냥 파트타임이에요, 복지혜택은 못 받는 게 당연해요

노조가 내게 해줄 수 있는 게 뭐요?

노조가 조직되면, 파견업체가 계약해지 당할 텐데요

내 동생이 노조에 들었다가 짤렸어요

노조가 생기면 내 월급은 어떻게 되죠?

우리 카운티에서는 노조지도자랑 활동가가 살해당했어요
많은 사람들이 미등록 이주노동자인데요
2달 뒤에 이 일을 그만 둘 거예요
노조가 생기면 내가 파업을 해야 해요?

이 외에도 다양한 질문을 던진다

가정방문 보고서와 절차를 검토한다

3. 국장급 상근자 능력개발 교육 진행자 가이드(요약 정리)

상근자의 능력은 자연스럽게 개발되는 것이 아니라 의식적인 노력과 계획을 통해서만 이루어질 수 있다는 인식 아래 SEIU의 국장급 상근자(supervisor) 능력 개발을 위한 워크숍 진행자를 위한 자료이다.

전체목표

1. 각 지부에 상근자 능력개발을 위한 수단을 제공
2. 상근자들이 지부 활동에서 겪는 문제 확인
3. 지부 지도부에게 상근자 능력개발은 시간, 자원, 책임감이 필요한 문제라는 것은 인식시킴
4. 지부 상근책임자에게 상근자 능력개발을 위한 수단 제공

주요내용발췌

1. 프로그램 시작

“리더”와 “관리자”는 다른 것이다. 그렇지만 관리자(국장급 상근자)에서 리더십은 부족한 면을 보충해 줄 수 있다. 관리자는 리더의 자질도 갖추어야 한다. 또한 관리자는 상근자의 역량이 어떻게 신장되는지를 이해해야 한다. 중요한 것은 사업을 진행해 보고 위험부담을 일찍부터 감내할 기회를 주는 것이며, 경험 많은 사람들과 함께 일할 기회를 주는 것이다.

“한 가지 과업은 훌륭하게 해냈지만, 특정 사업에 대해 자신감을 잃은 상근자에게 무엇을 이야기할 것인가?”, “어떤 역할을 할 것인가?”, “어떻게 해서라도 특정 사업을 피하려고 하는 상근자와는 어떻게 대화할 것인가?” 등 실제 상근자를 염두에 두고 어떻게 이들의 역량을 신장시킬 수 있을 지 최대한 실천적으로 워크숍을 진행한다.

어떻게 하면 상근자에게 동기부여를 하고, 동기부여가 상근자의 역량개발에 어떤 역할을 하는가?

2. 동기부여

자신에게 동기를 부여하는 요소에 비추어 보았을 때, 어떻게 하면 상근자에게 동기를 부여할 것인가? 동기부여의 중요성을 일깨우고, 어떤 동기를 부여했을 때 상근자를 추동할 수 있을 것인가? 동기를 부여하는 다음의 예 중에서 자신에게 가장 동기부여가 되는 것은 무엇이고, 상근자들에게 가장 동기부여가 되는 것이 무엇인지를 꼽게 한 다음, 그 둘이 서로 차이가 있는지 동일한지를 파악하여 왜 그런지 논의한다.

#1. 의사결정 #2. 능력과 역량 #3. 복지혜택 #4. 의미있는 일이라 #5. 임금 #6. 동료들로부터 존경 #7. 물리적 환경 #8. 팀 활동 #9. 집으로부터 탈출 #10. 새로운 세계를 꿈꾼다 #11. 무언가의 일부가 된다는 것 #12. 친절한 동료들 #13. 자신이 잘 하는 것 #14. 말려서 #15. 사회적 활동 #16. 새로운 것을 배움 #17. 동료들의 대우 #18. 좋은 일자리 #19. 더 많은 책임감 #20. 승진기회 #21. 직업 안정성 #22. 지배계급에 맞서 싸우기 #23. 연금 #24. 같은 생각을 하는 사람들

각각의 동기들은 “먹고 사는 문제/노동조건”, “자존감/개인적 성장”, “동료의 평가/사회적 측면”, “운동의 일부”라는 범주로 나눌 수 있는데, 이는 다시 “내적 동기부여”와 “외적 동기부여”로 나눌 수 있다. 보통은 운동이라는 측면과 개인의 성장이 많은 표를 받고, 동료와의 관계는 가장 적은 표를 받는 경우가 많다. 이 경우 신입 상근자들이 겪을 어려움 등에 대해 이야기해 볼 수 있다. 노동조합 운동을 하는 사람들이라면 당연히 “큰 그림”에 끌리는 사람이 많겠지만, 동료나 상급자와의 관계라든가, 자신의 일자리라는 문제도 큰 부분을 차지하고 있음을 인식하는 것이 중요하다.

3. 상근자 역량개발 방법

이 시간에는 상근자의 역량을 개발하기 위해 필요한 효과적인(또는 비효과적인) 방법을 토론하고, 상근자의 장단점 파악 방법을 알아보고, 이를 앞선 동기부여에 관한 논의와 연관을 시키는 것을 목표로 한다.

어떻게 실제 상근자의 역량을 발전시킬 수 있을까? 상근자의 성과에 영향을 미치는 두 가지 요인을 “동기부여”와 “능력”이라고 하면, 여기서는 어떻게 능력을 향상시킬 수 있을지를 논의한다. 공식 교육, 멘토링, 다른 이들을 보고 배움, 일단 사업을 맡아서 하기 등의 방법이 있을 수 있다.

이 가운데서 어떤 상황에서 어떤 방법이 효과적이었고 효과적이지 않았는지 참가자들끼리 토론해 보도록 한다. 현재 상태에서 6개월 혹은 1년 후에 발전된 상에 대한 목표를 설정하고 그 발전 과정에서 영향을 미치는 상근자의 강점과 약점을 발전방법과 연계시켜 토론한다.

실제 상근자 중의 한 명을 염두에 두고 이 상근자의 실제 장단점을 나열한 후, 참여자들의 토론을 통해 유용한 전략을 도출해 본다.

4. 기술목록을 사용한 상근자 능력 개발

역량목록(skills inventories)은 “직원에게 필요한 능력, 역량, 자격, 경력 목표 등을 기술한 목록”인데, 기술목록을 어떻게 상근자 능력 개발에 사용할 것인가가 이 시간의 주제이다. 노동상근자와 외부조직가로 나누어 필요한 기술 목록을 작성한다. 상근자가 필요한 능력에는 여

러 가지가 있을 수 있는데, 이러한 능력의 목록을 만들고 각각의 능력 계발에 필요한 전략 등을 논의

5. 상근자 역량계발 6개월 계획

조직화를 중심으로 하는 노조를 건설하는 데 있어 여러 가지 어려움이 있는데, 외부적인 요인 이외에 어떠한 것이 발목을 잡는가? 그것은 관습. 예를 들어, 일반 노동자들이 자신의 활동력을 높이는 게 아니라, 노조 상근자가 이들을 대신해 사업을 벌인다거나, 다른 이들에게 사업 방법을 가르치는 것이 아니라 직접 해 버리는 게 더 쉽다고 생각하는 태도가 그것이다.

이러한 관습을 타파하기 위해서 사용할 수 있는 도구 중의 하나가 역량계발 6개월 계획. 각 참가자들에게 상근자가 필요한 능력을 선정하고, 6개월을 기한으로 그러한 능력을 계발하는데 도움이 되는 목표를 하나 설정한다.

이러한 목표는 6개월 안에 달성가능해야 하며, 상근자의 장단점 평가 및 역량 목록, 성과평가에 기반해서 작성되어야 한다. 또한 상근자 개인에게 동기부여를 할 수 있는 요소를 활용하며 이러한 목표 달성 과정에서 지부의 전체 역량 개발에 도움이 되어야 한다.

6. 성과평가

연간 성과평가는 상근자 능력계발에 있어 중요한 요소이다. 역량목록과 평가는 다른 것이며, 성과평가에 주어지는 피드백과 일상적으로 이루어지는 사업에 대한 피드백은 서로 다를 수 있다. 성과평가에서 다루어지는 범주는 역량목록의 그것보다 훨씬 일반적이며, 상근자의 역량을 더 계발할 수 있도록 핵심적인 메시지를 담고 있어야 한다. 성과평가에서 상근자의 모든 사업을 자세히 평가할 필요는 없으며, 치하가 필요한 영역과 특별한 관심이 요구되는 영역을 적시할 수 있으면 족하다.

이렇게 성과평가를 하는 이유는 정기적으로 상근자의 역량계발을 정기적으로 진행할 수 있으며, 식별된 문제를 해결할 수 있기 때문이다. 또 상근자는 자신의 업무성과를 확인할 수 있으며, 자신의 의견에 대해 자신감을 가질 수 있는 계기가 된다. 또한 국장급 상근자는 이를 통해 잘 된 사업을 파악할 수 있다. 그러나 성과평가를 진행하는 것은 상근자가 평가에 동의하지 못하거나, 연간 사업에 대한 세밀한 기록 보존을 전제로 하기 때문에 수월한 작업만은 아니다.

3. 리더십 아카데미

시간	활동	사회자 & 준비물
환영 9:00 AM 20분	목표: 모인 사람들끼리 안면을 트고, 사람들 앞에서 말하는 연습을 하고, 기대치를 확인한다.	발표자 1 명 펼침 차트 문서 "Hope to Learn"
토론 참여 및 상호존중에 대한 가이드라인 제시 9:20 AM 15 min	목표: 어떻게 해야 참가자들 서로에게서 배울 수 있을까. 신뢰를 얻고, 학습의 공간을 준비할 것. 사회자: 지난 2월에 있었던 교육에서 정한 중요한 규칙이 있습니다. 다시 한 번 규칙을 꼼꼼히 검토해 보면서 뭔가 추가할 게 있는지 살펴봅시다. *Parking lot: 지금 직접적으로 논의되는 내용과는 상관이 없으나 나중에 논의해 볼 수 있는 내용이 나왔을 때 잠시 적어두는 별도의 차트	진행자 1명 차트 담당 1명 펼침 차트 참여와 상호존중을 위한 가이드라인 Parking Lot
지난 달 과제 확인 및 당일 프로그램 확정 9:35 AM 30분	목표: 프로그램을 검토하고 리더로서의 헌신성과 책임감에 대한 집단적인 합의를 도출한다. 1단계: 사업장에 대한 이해 2 단계: 자기그룹을 만들기 3 단계: 이슈 파이팅에 다수를 참여시키기 4 단계: 현장 권력 조직 건설 오늘 우리는 3단계와 4단계에 집중할 것입니다. 하지만 먼저 현장권력 건설 그룹에 다른 사람들을 조직하기 위해 어떤 대화들이 오고 갔는 지 이야기해 봅시다. 예시: -상대방이 편한 시간에 면담을 잡는다: 30-45분 -1대1 면담의 이유를 솔직히 밝힌다 -상대방을 알아간다. 자기 얘기를 하고 상대방의 이야기를 듣는다. -질문을 던진다 -상대방에게 동기를 부여하는 게 무엇인지 파악하고, 이	넘김 차트: 현장권력 건설 4단계 오늘의 목표

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p>들이 가진 불만을 중심으로 선동한다</p> <ul style="list-style-type: none"> -이길 수 있는 계획 또는 비전을 제시한다 -상대방이 그 계획 속에서 할 수 있는 역할을 찾는다 -다음 단계와 후속조치에 대해 명확히 설명한다 <p>이러한 어려움을 극복하기 위한 세 가지 단계가 있다.</p> <p>1단계: <u>왜 시간을 내는 게 중요한가,</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) 동료들에게 그들이 중요하게 생각하거나 바꾸길 원하는 것들에 대해 환기시킨다 (자신들의 이슈로). b) 자신이 노동조합 활동을 할 시간을 어떻게 내게 되었는지를 이야기하고 활동가 변화를 가져올 수 있음을 보여준다. <p>2단계: <u>끝까지 헌신하는 것이 중요하다,</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) 시간을 내는 것도 중요하지만, 하기로 했던 것을 끝까지 추구하느냐 마느냐가 강력한 노동조합을 건설하느냐 마느냐를 결정 b) 참가자들에게 사업장에서 발생한 이슈에 대해 승리할 기회가 있었던 순간들에 대해 생각해 보도록 한다. 이 결정적인 순간에 아무 것도 하지 않았다면 어땠을까? c) 동료들에게 _____(자신의 이슈를 적어넣는다)에 대해 생각해 보도록 한다. 그리고 이들이 지금과 같이 평생을 살 건지 아니면 새롭게 시작하고 싶은지 물어본다. <p>3단계: <u>선택의 결과: 싸울 것인가 아무 것도 하지 않을 것인가:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) 절실히 느끼기 - 이 과정은 자신들의 결정이 가져올 결과를 명확히 보여주기 위해 미래의 그림을 그려보는 것이다. “오로지 두 가지 선택지가 있어요… 아무 것도 하지 않으면 변하는 건 없습니다, 아마 더 나빠지기 십상일 겁니다. 아니면 우리가 뭉쳐서 행동을 벌일 수도 있을 겁니다. 우리가 이긴다는 보장은 없어요, 하지만 이것이 상태를 개선하기 위한 유일한 길입니다.” b) 노조에 참여하고 행동을 벌임으로써 해결할 수 	

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p>있었던 문제를 예로 든다. 참가자들에게 아무 것도 하지 않을 경우 ____ (자신의 이슈를 적어넣는다)와 관련하여 어떤 일이 벌어질지 물어본다. 참가자들에게 언제 사람들이 싫다고 이야기하고 아무 것도 하지 않는지 물어본다. 무슨 일이 일어났죠? 몇 가지 예를 들고 참가자들이 이야기한 것을 요약해서 확실히 한다. “정확히 상황은 더 나빠집니다, 좋아질 리가 없지요!” ... 그리고 이것이 동료들이 깨달아야만 하는 것이다.</p> <p>오늘의 의제와 목표를 다시 한 번 확인 (펼침차트에 정리)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 동료들을 행동으로 이끌기 위한 이슈를 어떻게 선정할 것인가 · 해당 이슈를 통해 승리를 거두기 위해서는 어떻게 해야 하는가 · 어떻게 우리 계획을 동료들과 소통할 것인가: 핵심그룹 모임 · 어떻게 현장에서 권력을 계속 유지할 수 있는 구조를 만들 것인가 	
<p>다수가 관계 있는 주제 선정 10:05 AM 40분</p>	<p>목표: 참가자들이 다수의 동료들이 신경 쓰는 이슈를 찾을 수 있도록 한다. 이슈를 중심으로 어떻게 조직화할 것인지에 대한 이해를 도모한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 조직화 하기 좋은 이슈를 어떻게 선정할 것인가? <ol style="list-style-type: none"> a. 대다수의 노동자들이 신경을 쓰고 행동에 나설 수 있도록 동기부여가 되는 이슈 b. 우리가 이길 수 있는 이슈 2. 조직화할 최적의 이슈를 어떻게 발견할 것인가? <ul style="list-style-type: none"> -질문을 한다 -그룹의 동학을 살핀다 -어떤 이슈가 대부분의 노동자를 분노케 하는가? -현장에서 이러한 이슈를 가지고 싸운 역사를 이해한다 	<p>발표자 1명 넴김차트 1명</p> <p>유인물: -이슈가 적혀 있는 색인카드</p>

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p>우리 계획은 노동자들 자신이 원하는 것을 명확히 하고, 그것을 쟁취하기 위한 행동의 수위를 점점 높여가는 것. 어떤 이슈는 다른 것보다 승리하기 쉬운 이슈이다. 승리가능한 이슈를 먼저 선택하면 노동자들에게 자신감을 심어줄 수 있고, 노동활동에 계속 참여할 동기부여가 되며, 다른 이슈를 가지고 조직화하기 위한 탄력을 받을 수 있다.</p> <p>어떤 이슈를 선정해 싸워 이겼을 때, 예를 들어 노동자들이 장갑을 지급받지 못하는 데 대한 불만이 있어 이에 대해 행동을 취하고 회사가 장갑을 지급했다면 어떤 일이 벌어질까?</p> <p>(맞아요, 자신감이 생기죠, 연대감을 고취시키고 회사는 돈을 써야 합니다)</p> <p>이슈를 중심으로 한 조직화는 3부분으로 나눌 수 있다</p> <ul style="list-style-type: none"> 이슈들 발견 싸우기 좋은 이슈 선정 이슈를 해결할 수 있는 방안을 위해 행동의 수위를 높여가기 <p>먼저 참가자들을 그룹별로 나누고 이슈발견하기를 연습해본다. 경청 훈련을 염두에 둘 것. 이슈를 발견하는 데 있어 관건은 주의 깊게 듣고 질문을 던지는 것이다. 사람들이 무언가를 이야기하지만 진정 그들에게 중요한 이슈는 더 깊은 다른 것일 때도 있다.</p> <p>전체 참가자를 4~5명의 소그룹으로 나눈다. 각 그룹마다 한 명을 조직활동가로 정하고, 이슈가 적힌 색인카드를 그룹의 나머지 구성원들에게 나누어 준다. 조직활동가의 역할은 그룹별로 모의 회의를 통해 사람들이 가장 중요하게 생각하는 것을 발견해 내는 것이다.</p> <p>시나리오</p> <ul style="list-style-type: none"> 노동자 1: 임금인상을 원함 노동자 2: 관리자가 일일 할당된 쓰레기 봉투를 빼돌려서 열받음 	

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p>노동자 3: 건강보험을 원함 노동자 4: 관리자가 일일 할당된 쓰레기 봉투를 빼돌려서 열받음 노동자 5: 관리자가 일일 할당된 쓰레기 봉투를 빼돌려서 열받음</p> <p>(대부분의 노동자들이 쓰레기 봉투와 직무를 수행하기에 부족한 물품을 지급받는 데 대해 불만을 가지고 있음을 인지해야 함)</p> <p>노동자 1: 회사가 15분 일찍 일을 시작하기를 원하는 데 불만 노동자 2: 병가를 원함 노동자 3: 회사가 15분 일찍 일을 시작하기를 원하는 데 불만 노동자 4: 새 진공청소기를 원함 노동자 5: 회사가 15분 일찍 일을 시작하기를 원하는 데 불만</p> <p>(대부분의 노동자들이 조기 업무 시작에 불만이 있음을 인지)</p> <p>노동자 1: 장갑 미지급 노동자 2: 청소도구 미지급 노동자 3: 임금인상 노동자 4: 장갑 미지급 노동자 5: 새 진공청소기</p> <p>(이야기를 잘 듣고 직무를 수행하기에 적합한 도구가 지급되지 않는 것으로 노동자들을 묶을 수 있음을 인지해야 함)</p> <p>다시 전체 참가자를 모은다. 참가자들에게 어떤 이슈가 조직화하기에 적합한지를 묻는다. 대답을 필침 차트에 적는다.</p> <p>한 두 명의 노동자만 관심을 갖는 이슈를 선택하면 어떤 일이 일어날까?</p> <p>다음 단협 때까지 따낼 수 없는 임금인상과 같은 이슈를 택하면 어떤 일이 일어날까?</p>	

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p>우리가 택한 이슈들이 갖는 특징은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 그룹에 속한 대부분의 노동자들이 관심을 갖는다 2. 관리자는 이를 바꿀 수 있는 재량이 있다. 단협이 아니더라도 이 이슈들에 관해서라면 이길 수 있다. 	
<p>이슈에 관해서 많은 노동자들과 이야기하기 10:45 AM 15분</p>	<p>목표:</p> <p>이 이슈에 관한 싸움에 어떻게 대다수 노동자를 참여시킬 것인가?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 현장권력 모임을 꾸리고 모임의 모든 구성원이 다른 노동자에게 다가가야 함을 명확히 한다 - 각 구성원에게 "Solidarity Form"을 나누어 준다. 2. 조직화를 할 이슈를 확정하기 위해 팀과 논의하라 3. 이길 수 있는 계획을 작성 - 행동의 수위를 높여간다 	<p>발표자 1명</p> <p>준비물: - Solidarity Form</p>
<p>현장권력 팀과 함께 좋은 이슈를 선정하기 11 AM 45분</p>	<p>목표: 행동의 수위를 높여가는 방법을 연습해 보고 이길 수 있는 계획을 가지고 다른 노동자에게 다가갈 수 있는 방법을 토론해 본다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 다시 한 번, 현장권력 모임을 만드는 것이 왜 중요한가? (참가자들의 대답을 펼침차트에 적는다) <p>모임이 갖는 책임은? 참가자들이 말한 것을 적어둔 후 4가지 기본사항을 간략히 설명한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 현장의 ___ 사람을 책임지기(주로 리더 한 명당 10-15명 정도): 싸움에서 이기기 위해선 모두가 무엇인가를 해야 한다. 여러 사람이 큰 구역을 잘게 쪼개서 조금씩 맡는다면 훨씬 수월하다. 2. 동료들과 노조상근자와 지속적인 관계 유지: 소통이 관 	<p>발표자 1명 차트에 적을 사람 1명</p> <p>유인물: -시나리오 1 -행동예시</p>

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p>건! 그것이 회사가 어떤 일을 하는지 파악하고, 전략을 수립하고, 승리를 선전하고, 서로를 돕는 길이다.</p> <p>3. <u>모임에 정기적으로 참석하기</u>: 스케줄은 시설과 필요에 따라 달라질 수 있으나, 다음의 이유 때문에 모임은 꼭 열려야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 모든 사람들이 지금 무엇이 일어나는 지를 알고 b. 동일한 메시지를 이해하고 c. 공동의 목표를 위해 노력하며 d. 단지 만나기 위해 모임을 진행하는 것이 아니게 된다. <p>4. <u>책임감을 가지고 임무를 수행</u>: 전진하고 권력을 만들어 가기 위해서는 맡은 바 임무를 수행하고, 타의 모범이 되며 서로 도와야만 한다. 진심을 담아 이야기하자!</p> <p>현장모임에서 여러 사람들이 맡은 다양한 역할에 대해 논의하기 전에 먼저 누가 누구고 누가 누구를 책임질 지를 결정해야 한다. solidarity form은 리더가 자신의 역할을 명확히 인식하게 해 주는 도구이다.</p> <p>마찬가지로 중요한 것은 구성원들이 자신의 역할을 알아야 한다는 것이다. 단지 모임 구성원이 되는 것으로 족한가? 리더가 되기로 마음먹으면 모든 것은 자동으로 따라온다고 생각하는 것으로 충분한가?</p> <p>그렇다면 구성원들이 서로를 지지하고 리더를 지원하기 위해 해야 할 것은 무엇인가? (차트에 제안을 적는다. 예를 들어, 선전전, 행동참여, 문제 알리기, 사진 찍기 등...)</p> <p>현장권력 모임을 만들고, 이슈 발견하기를 연습했다면, 이제 어떤 이슈를 정하고 이길 수 있는 계획을 어떻게 만들 수 있는지 논의해야 할 차례이다</p> <p>첨부된 봄희망 소셜 서비스 센터의 시나리오를 전체 참가자가 일부분씩 돌아가면서 읽는다. (10분)</p> <p>시나리오에 대해 논의하고 이를 바탕으로 참가자들이 계획 수립을 할 수 있게 한다.</p>	

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p><u>조직화 중심이슈 결정</u></p> <p>모든 이슈를 망라해 가장 많은 사람을 조직할 수 있고 사람들이 가장 신경을 쓰는 중요한 이슈를 추리기 위해 다음과 같은 질문을 던진다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 그 이슈가 사람들이 가장 많이 신경을 쓰는 이슈인가? 2. 이길 수 있는가? 이 이슈를 가지고 행동을 벌이면 사람들이 자신의 권력을 인식하게 될 수 있을 것인가? <ol style="list-style-type: none"> a. “이길 수 있는” 이슈를 중심으로 투쟁하는 것이 필수적이다. 투쟁에 짐으로써 사람들을 기운빠지게 만들어서는 안된다. 단협과 행동을 통해 얻을 수 있는 것과 없는 것을 생각해 보자. 예를 들어 사람들이 추가 임금인상을 원하고 의복비 지급 인상을 원한다면 노조 담당자와 상의하여 그러한 것들을 협상 기간이 아닌데도 얻을 수 있을 지 파악해야 한다. 다른 한편으로 고용주가 임금인상을 하기로 했고, 의복비 지급 인상을 했어야 함에도 불구하고 실행을 하지 않고 있다면, 행동을 통해 협상 결과를 준수할 것을 요구할 수 있다. b. “실천을 계획”(전략수립)하고 “계획을 실천”(그러한 전략에 기반하여 하겠다고 한 것을 실천하기)하면 이길 수 있는 가능성이 높다는 것을 처음부터 이해하여야 한다. 3. 해결책은 무엇인가? 누가 문제/이슈를 해결할 수 있을까? <ol style="list-style-type: none"> a. 조합원들이 자기 자신을 문제해결책의 일부로 인식하는 것이 핵심이다. 그러한 제안이 동료들로부터 나올 수 있도록 한다. b. 누가 문제를 해결할 수 있는 지 확인할 것. 이는 자기 부서의 직속상관이나 직원들이 아니라 다른 사람들을 의미할 수 있다. 나중에 외부에서도 함께 해야 할 만큼 문제가 큰가? 4. 누가 우리 편인가? 우리의 동맹은 누구인가? <ol style="list-style-type: none"> a. 그 이슈에 의해 영향을 받는 다른 부서, 다른 교대조, 다른 시설의 노동자들이 있는가? b. 사업장 밖에서 이 이슈에 대해 관심을 갖는 이들이 있는가? <p>이 질문들에 대답을 하고, 조직화를 진행해야 할 불희망 소설</p>	

시간	활동	사회자 & 준비물
	서비스센터의 이슈를 확인하였다면, 전체 그룹에 점심시간이라고 알린다. 점심을 먹고 나면 승리를 위한 계획을 세우는 시간을 갖는다고 말한다.	
11:45 PM 30분	점심	
12:15 PM 계획적 적용 60분	<p>사회자: 점심은 맛있게들 드셨어요?</p> <p>이슈를 정했으니, 이제 승리를 위한 계획을 만들어 봅시다.</p> <p><i>사회자: 사례연구에 쓸 다음과 같은 팁을 프린트해서 나눠주세요.</i></p> <p><u>승리를 위한 계획</u> 승리를 위한 계획을 세우기 위해서는 다음과 같은 요소가 필요합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> · 문제 또는 이슈를 명확히 정의하기 · 얻을 수 있는 요구/해결책을 명확히 정의하기 · 경영진에게 압박을 가하고 조합원들에게 자신들의 힘을 자각할 수 있게 행동의 수위를 높여가기 위한 아이디어 · 시간표 - 무엇으로 시작할지, 경영진으로부터 답변은 얼마나 기다릴 것인지, 그 다음 행동은 무엇인지, 다른 이들은 언제 함께할 것인지(다른 부서, 계통상 더 높은 지위의 동료들 등...) · 기준 - 기간표의 각 단계별 행동을 함께 하고자 하는 사람들의 명단. 기준점에 도달하면 다음 단계로 넘어간다. 기준점에 미달하면 잘 되고 있는 것과 안되는 것이 무엇인지 다시 한 번 생각해 본다. 투쟁 초기 옷에 스티커를 붙이는 간단한 것도 하는 사람이 채 10명이 채 되지 않는데, 30명이 청원을 하고, 50명이 집회에 나가는 게 가능하겠는가? · 사람들이 공통의 문제/목표에 집중하고 묶을 수 있는 도덕적 우위를 갖는 슬로건 · 조합원들과 소통할 수 있는 방법 - 문제, 요구, 이슈와 행동에 대한 진전사항에 대한 소통 <p>첫 두 개 박스를 다뤘습니다. 이슈를 정하고 이길 수 있는 요</p>	발표자 1명

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p>구와 해결책을 마련했지요. 그럼 이제 전술/행동에 대해 이야기해 봅시다.</p> <p>이슈에 대한 관심을 이끌어 내기 위해 현장에서 어떤 일들을 하셨어요? 사람들이 무엇을 제일 쉬워하던가요? 시간이 많이 들고 결의가 많이 필요한 것은요?</p> <p>참자가들의 반응을 펼침차트에 적는다.</p> <p>어떤 행동을 할 지에 대해서 중요한 것은 “가장 쉬운” 것에서 “가장 어려운” 것으로 수위를 높여가야 한다는 것이다. 이랬을 때 가장 많은 사람과 함께 할 수 있고, 행동을 위한 힘을 기를 수 있으며 경영진에 점진적으로 압박을 줄 수 있다.</p> <p>다음 장에서는 단계별로 수위를 높여가는 행동에 대한 예범주별로 묶은 것이다 (행동 예시 유인물)</p> <p><u>연대 행동</u></p> <p><u>정치적 행동</u></p> <p><u>연합 행동</u></p> <p><u>돌발 상징행동</u></p> <p>참가자들을 3~4명 정도의 그룹으로 나누어 15분간 이슈에 대해 이목을 집중시키기 위해 불희망 서비스 센터에서 취할 수 있는 5가지 행동을 꼽아보도록 한다. 추가적으로 다음을 고려한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 캠페인의 수위를 높여갈 수 있도록 어떤 순서로 행동을 취할 것인가? - 행동들을 언제 완수할 것인지 날짜를 정하고, 각 행동마다 얼마나 많은 조합원을 참여시킬 것인지 목표를 정하도록 한다. 다음 전술로 넘어가기 전까지 얼마나 오래 경영진으로부터의 반응을 기다릴 것인지도 생각한다. - 우리 캠페인의 슬로건 혹은 메시지는 무엇인가? 이를 대중과 혹은 동료들과 어떻게 소통할 것인가? 	

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p>각 그룹은 발표자를 정해 다시 함께 모여 각자의 계획을 전체 참가자들에게 발표한다.</p> <p>참가자들에게 리스트를 활용하거나 시나리오에 기반해 창의적인 방법을 생각해 낼 수도 있다고 조언할 것. 예를 들어, 첫째 날은 수술용 마스크를 착용하고, 둘째 날은 수술용 마스크에 더해 모자를 쓰거나 귀마개를 하고, 셋째 날은 눈, 코, 입만 드러내는 얼굴 전체를 덮는 마스크를 쓸 수도 있다. 이러한 행동은 방안 온도가 참을 수 없다고 누구나 주차장을 어슬렁거리는 범죄자가 될 수 있음을 상징하는 것이다.</p> <p>모든 그룹이 자신의 계획을 발표하면 다른 팀의 좋은 계획을 이야기할 기회를 갖는다. 계획이 메시지를 전달해야 하고 신문과 선전물에만 의존해서는 안된다는 사실을 말한다. 이메일과 문자메시지도 좋지만, 일대일 혹은 그룹 미팅이 가장 효과적임을 주지시킬 것! 종이와 테크놀로지만을 사용해서는 사람들에게 감동을 줄 수 없다... 사람이 사람을 움직인다! 종이와 테크놀로지는 계획을 위한 도구일뿐이다.</p>	
<p>그룹모임 주도 1 : 1 5 PM 75분</p>	<p>이제 이기기 위한 계획이 있으니 동료들에게 다가가서 그것을 적용해야 합니다. 동료들에게 다가가기 위해 효과적인 방법은 무엇일까요?</p> <p>단체 모임을 효과적으로 진행하기 위해 필요한 핵심 요소를 다음과 같이 살펴본다.</p> <p><i>다음의 리스트를 차트에 적는다</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 이슈: 모든 모임에 참석한 사람들은 왜 싸우는 지를 알아야 한다. 이는 소개할 때나 아니면 상황보고 시에 이루어진다. 비전/ 교육: 이루고자 하는 바에 대해 다시 확인하는 과정이 있어야 한다. 	<p>발표자 1명</p> <p>차트에 적을 사람 1명</p> <p>유인물: -사례 연구2</p>

시간	활동	사회자 & 준비물
	<p>3. 상황보고: 자기 사업장 혹은 다른 현장에서의 성공사례 소개. 현재 계획의 진전상황을 보고하고, 그러한 성과가 의미하는 바를 설명.</p> <p>4. 계획: 다음 단계는 무엇인가?</p> <p>5. 훈련: 계획의 다음 단계를 수행하기 위해 조합원들이 적용해 볼 수 있는 간단한 조언이나 모범사례를 공유한다.</p> <p>6. 결정: 모임에 참석한 사람들은 모든 모임마다 무언가 결정을 내려야 한다. 예를 들어, 스티커 착용의 날이 지나 이제 지지모임을 조직해야 한다면, 언제 이를 시행할 것인지? 어떤 메시지를 전할 것인가?</p> <p>7. 임무 부여: 참석한 모든 사람이 명확한 자기 임무를 가지고 임무를 적어놓는다. 명심할 것은 참석자들이 리더, 활동가 아니면 단순 지지자라는 사실과 관계없이 모임에 참석한 모든 사람들이 해야할 것이 있다는 점이다! (필요한 경우 이러한 논의 시작부터 현장권력 팀과 팀에서 지지의사를 표현하기 위해 할 수 있는 것들을 적어놓은 차트를 활용한다).</p> <p>-</p> <p>주의할 점: 모임의 핵심 주제와는 상관없는 화제를 적어놓은 메모장(parking lot)은 잠시 제쳐놓고 나중에 다시 토론하도록 한다. 모임이 진행되는 동안 사람들이 앞으로의 계획에 흥미를 갖고 계속 행동을 취할 준비를 하도록 하여야 하며, 작은 이슈들로 옆길로 새서는 안된다.</p> <p>연습:</p> <p>봄언덕 소셜 서비스 센터에서 승리를 위한 계획을 세울 때 나누었던 그룹으로 사람들을 나눈다. 소그룹은 15분간 동료들과 계획에 대해 토론을 하는 모임의 의제를 논의한다. 각 그룹마다 한 명씩 자신의 모임의 의제를 전체 참가자 앞에서 발표하도록 한다.</p>	

시간	활동	사회자 & 준비물
현장권력을 위한 상설기구 만들기 2:30 PM 30분	<p>목표: 해당 이슈에서 승리한 후에도 현장위원회를 유지하고, 새로운 현장 활동가를 발굴하며, 새로운 노동자를 노조로 조직해야 함을 이해한다.</p> <p>이제 우리는 현장권력팀을 만들었습니다. 그리고 우리 팀과 함께 봄언덕에서 승리할 수 있는 계획도 세웠습니다! 사측이 우리 요구를 들어주면 현장권력팀은 무엇을 해야 할까요? 긴장을 풀고 예전처럼 지낼까요 아니면 이 팀을 계속 유지시켜 다음 이슈를 찾아야 할까요?</p> <p>참석자들을 15분간 다음을 수행한다.</p> <p>다음 달 훈련에서는 현장권력팀과 동료들과의 소통을 유지하는 방법을 논의할 것입니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 우리 현장에서 일하게 된 새 활동가들에게 신입 오리엔테이션을 하고 - 팀원들에게 정보를 제공하고 노조의 활동에 참여할 수 있는 계기를 마련하기 위해 적절한 소통 체계를 구축한다(정치 및 조직화 캠페인 포함) 	발표자 1명 차트에 적을 사람 1명 상황극 할 사람 2명 유인물: -각 참석자에게 사업장 리스트 배포
들러왔기 3 PM 30분	<p>목표: 건설적인 피드백을 주는 연습을 한다.</p>	차트: +/- 유인물: 평가
총평 3:30 PM - 4 PM 30 분	<p>목표: 각 세션이 끝나면, 사회자가 30분 정도 무엇이 잘 되었고, 무엇을 더 할 수 있었는지 알아보는 시간을 갖는다.</p> <p>1. 사회자는 평가설문을 돌리고 각 팀은 서기를 선정한다. 설문은 나중에 담당자에게 보내진다.</p>	유인물: 사회자 평가 설문

4. 노동자 동원에 관한 82 지부 상근자 및 노동자 실천단 교육자료

사회자

오늘 교육의 목적은 노동자를 행동으로 이끄는 것의 중요성을 이야기해 보는 것입니다.

참가자에 대한 질문: 노조를 조직할 때 왜 노동자들이 “행동”을 취해야 할까요?
(질문에 대한 답을 차트에 적는다)

가능한 대답들: 노동자들에게 자신이 운동의 주체임을 깨닫게 한다. 조직활동가가 사업장에 대한 진단을 내릴 수 있게 한다. 리더를 훈련시킨다. 활동가를 발굴한다.

그래서 우리 조직활동가들이 왜 노동자를 행동으로 이끌어야 하는지를 알게 되었습니다. 그렇다면 조직화 캠페인에 있어 어떤 종류의 행동을 할 수 있는지 이야기해 봅시다.

브레인 스토밍: 빌딩 서비스 노동자 조직화 캠페인에서 노동자들이 취할 수 있는 행동의 목록을 만든다(상근자들이 자신의 경험을 바탕으로 행동의 예를 들게 한 후 이 행동이 어떻게 진행되었고 그 결과는 무엇인지 이야기하도록 한다).

이 목록은 다음과 같은 요소를 포괄해야 한다.

- 노조 모임에 참석, 다른 이들과 함께 참석
- 노조지지서명 카드에 동료의 서명을 받기
- 청원(서명과 면담)
- 회사, 시설 관리자, 건물주 면담
- 입주자 방문
- 사업장에서 리플렛 선전전
- “소음”
- 파켓.
- 관리자의 집을 “가정방문”
- 재정사업
- 입주자의 날
- 청소부의 날
- 파업!

사회자: 노동자가 취할 수 있는 행동을 알아 보았는데요, 정말 중요한 것은 우리가 노동자를 실제로 움직일 수 있느냐라는 것이겠지요?

참가자에게 질문: 사람들을 실제로 움직이기 위해선 무엇이 필요할까요?

답: 행동을 조직하기 위한 명확한 목표와 계획

계획 세우기: 시나리오(20분)

여러분의 선임 조직활동가가 2주 후에 있을 노동안전보건에 관한 회의에 유니코(UNICCO)사의 노동자를 참석하게 할 필요가 있다고 합니다. 여러분이 관리하는 유니코사 사업장은 빌딩 6개 입니다. 2주 후 회의에 노동자를 참석시킬 수 있도록 목표와 계획을 세워 봅시다.

배경: 유니코사가 계약한 6개 빌딩

1301 K: 노동자 12명, 리더 1명 - 강력한 사업장

1220 L: 노동자 5명, 리더 없음

555 13th: 노동자 30명 - 가장 큰 사업장, 하지만 2명의 노동자가 비협조적, 이 빌딩에는 노동안전보건 위반 사례가 많지만, 노동자를 움직이는 데에는 어려움을 겪어 왔음

Franklin Sq: 노동자 15명, 리더 2명

1825 K 노동자 22명 - 실질적 리더는 없으며 접촉도 별로 없음

1850 K 노동자 20명, 활동가도 있고, 모두 노조를 지지하지만 리더는 없음

목표는 무엇이 되어야 할까요? 노동자를 회의에 참석시킬 수 있기 위한 계획과 시간표를 그려 봅시다.

사회자: 각 조직활동가의 목표와 계획을 들어본다

*모든 계획은 다음을 포함해야 한다

명확한 동원 목표 (예를 들어 50명의 유니코 노동자를 동원한다)

계획의 예) 주요 빌딩을 방문한다. "네! 참석하겠어요"라는 표를 빌딩에 붙인다. 행동에 대한 명확한 메시지를 전달한다. 전화돌리기, 리플렛, 후속조치로는 노동자에게 교통수단을 제공 등등

항상 사용할 "말의 열개" : 계획이 세워졌고, 노동자들이 취해야 할 행동이 있다. 그럼 이제 무엇을 말할 것인가?

-

-

말의 열개를 갖추기:

시나리오는 같다: 빌딩에 던질 메시지는 무엇인가? 전화를 돌리면서 할 말은?

참가자에게 물어보고 차트에 적는다 ...

대답을 적는다. 말의 열개가 적당한지 참가자들과 토론한다.

각 조직활동가가 다른 사람들 앞에서 이러한 말의 열개를 "연습"해보는 상황극을 한다.

—
마지막으로

동원은 힘을 기르는 데 관건이다! 노조 상근자로서 우리들은 노동자가 운동에 적극적으로 되
게 하고, 이길 수 있기 위해 필요한 데 대한 명확한 상을 그려 노동자를 행동에 나서게 하
자!