성명·보도

[보도자료] 2019 민주노총 조직확대 현황발표 기자회견(이슈페이퍼 첨부)

작성일 2019.09.10 작성자 대변인실 Views 2753

Attachment파일 다운로드 정책연구원이슈페이퍼_2019_06신규조직화_정경은.hwp

전국민주노동조합총연맹	보 도 자 료	
	2019년9월10일(화)	김형석 대변인 010-8756-9752 곽이경 미조직전략조직 국장 010-8997-9084
(우)04518서울특별시 중구 정동길3경향신문사14층|대표전화(02)2670-9100|FAX(02)2635-1134		

"모두의 일상이 되는 노동조합, 당신이 주인공입니다"

2019 민주노총 조직확대 현황발표 기자회견

2019년 **9**월 **10**일 **(**화**)** 오전**11**시/민주노총 **13**층 대회의실

1. 취지
- 촛불항쟁 후 2년이 경과한 2019년 4월, 민주노총은 조합원 수 100만을 넘어섰습니다. 최근 2년은 21만 여명이 민주노총에 가입할 정도로 최근 10년 중 가장 빠르게 규모가 커졌습니다.
- 노조할 권리를 가로막는 법제도적 악조건, 노동개악 시도 속에서도 노동조합 대거 조직화 추세가 꺾이지 않고 있으며, 촛불 이후 기대만큼 바뀌지 않는 현장을 바꾸기 위한 열망이 노조 조직화로 드러났다고 볼 수 있습니다.
- 민주노총은 2017년 이후 새로 조직된 노조의 산업별 현황, 조직형태, 신규 사업장의 규모와 특성, 노동조합 결성 경로와 동인 등을 파악하고자 하였습니다. 1995년 민주노총 설립 이래 25년이 경과한 현재, 민주노총은 신규조직의 현재를 통해 200만 민주노총의 목표를 구체화하고자 합니다.
- 이에 귀 언론사의 보도를 요청드립니다.

2. 기자회견 진행
※ 본 기자회견은 손말이음센터지회 중계노동자가 수어통역을 지원합니다.

o 사회: 민주노총 최정우 미조직전략조직실장
o 여는 발언 : 민주노총 김명환 위원장
o 조사결과 발표 : 정경은 민주노총 정책연구위원
o 신규가입노조 여성, 청년 조합원 발언 (신규가입노조의 노조 설립 동기, 민주노총 가입 이유 등)
공공운수노조 KT지부 손말이음센터지회 박나래 사무국장
- 금속노조 서울지부 동부지역지회 신도리코분회 강성우 분회장
o 기자회견문 낭독

※ 첨부 : 1.주요내용과 시사점 2.기자회견문 3.현장발언문 4.보고서 각 1부. 끝.
[첨부1] 주요내용과 시사점

2019 민주노총 조직확대 현황 발표 기자회견
"모두의 일상이 되는 노동조합, 당신이 주인공입니다."

▶ 2017년에 이어 2018년, 현재까지 지속적인 조직 확대 추세. 2019년 4월 조합원 수 1,014,845명. 2017년 1월 이후 217,971명(27.4%) 증가하며 2019년 상반기 총 조합원수 100만명을 돌파.

▶ 신규 조직화의 특징으로는 ▲신규 조합원 10명 중 4명은 공공부문에서 조직화 ▲신규노조로 가입한 조합원 중 비정규직, 여성, 청년노동자 비중이 높아지고 있음. ▲신규사업장이 늘어난만큼 기존노조의 노

력을 통해 조직된 인원(49.4%)도 많으며 주로 산별 지역 일반노조 등 초가입단위 노조에서 늘어남. 민주노총이 더 열악한 노동자의 노조가입을 위해 노력한 결과

▶ 신규노조의 최초 단체협약 체결률은 63.9%. 복수노조 사업장 비중은 31%로 교섭 및 쟁의권 모두 제한받아. 노동조합 문을 두드리는 노동자는 계속 늘고 있지만, 정작 민주노조 탄압법이 입안되는 상황에서 누구나 노조할 수 있는 세상을 위해 투쟁해야할 이유는 더욱 커졌다.

<요약>

■이번 조사에서는 민주노총 전체의 증감현황 뿐만 아니라. 2017년 이후 민주노총에 가입한 신규조직 765개 중 249개에 대한 설문조사를 통해 신규조직의 특성을 분석했다.

■2017년에 이어 현재까지 조직확대 추세는 지속되고 있다. 2019년 4월 조합원 수 1,014,845명. 2017년 1월 이후 217,971명(27.4%) 증가하며 2019년 상반기 총 조합원수 100만명을 돌파했다.
이번 설문에 응답한 249개 신규조직 중 133개 조직이 2018년 한해 동안 가입했다. 오히려 2017년보다 2018년에 더 크게 조직확대가 이루어진 것이다.
2017년에 이어 지속적으로 전 조직적으로 조합원 수 증가가 이루어지고 있다. 기존노조가 조합원을 조직한 비중도 절반 가량 되며, 그동안 노동조합을 찾아보기 힘들었던 다양한 업종과 직종에서 신규 조직화가 이뤄졌다.
*2017년 노동조합조직률(고용노동부 자료)은 10.7%로 2007년 이래 10년만에 가장 높은 수치를 기록. 조합원은 전체 200만명을 넘어섰다.

■신규조직은 산별노조로 가입비중이 높게 나타났다. (산별노조의 지부/지회/분회로 조직된 비율 88.8%)
기업별노조(37.5%)에 비해 산별/지역노조 소속 사업장의 최초 단체협약 체결률(66.2%)이 높다. 상대적으로 노조가입이 편하고 노조설립 이후 단협체결까지 체계적으로 산별노조의 지원을 받을 수 있기 때문인 것으로 보인다. 신규 조직 안착을 위한 산별노조 강화가 필요하다.

■ 민주노총 신규 노동조합의 3대 특징 : 비정규직, 여성, 청년노동자
2017년 이후 신규사업장 249곳의 조합원 현황을 분석한 결과, 과거보다 비정규직, 여성, 청년 조합원 비중이 커지고 있음을 확인했다. 노동조합에 가입하기 열악한 위치에 있고 실제 조직률이 매우 낮은 노동자들의 가입이 늘고 있다는 것은 이후 민주노총이 나아갈 방향을 제시하는 것이라고 볼 수 있다.
비정규직/하청 노동자 가입이 늘었다. : 1100만 비정규직 노동자, 하지만 노조 가입률은 2.8%에 지나지 않는 것이 현실이다. 그러나 이번 신규조직 현황을 보면 정규직 사업장 37.3%, 비정규직 사업장 34.9% (나머지는 섞여 있는 곳), 원청업체 38.1%, 하청업체 38.5%로 비정규직과 정규직, 원청과 하청이 비슷한 비율로 조직되었음을 확인할 수 있었다. 2018년 12월말 민주노총 조직현황을 참고해보았을 때 비정규직 조합원이(328,105명)이 전체 조합원(995,861명)의 1/3 수준이라는 점에서 비정규직 조직화가 확대되고 있다고 볼 수 있다.
신규조합원 연령이 낮아졌다 : 2018년 말 기준 민주노총의 평균연령은 43.6세로 조사되고 있으나, 2017년 이후 가입 조합원 평균연령은 41.9세로 다소 낮아졌으며, 조합원 평균연령 40세 미만 조직 소속이 18,490명으로 60.2%를 차지했다.
여성조합원이 늘고 있다 : 2018년 말 기준 민주노총 전체 여성조합원은 286,162명으로 전체의 29% 정도로 집계되었다. 2017년 이후 20대 여성이 주축이 된 파리바게뜨지회, 보건의료노조 병원사업장, 공공부문 여성비정규직 등이 조직화되며 여성 조합원이 점차 증가하는 추세다.

■ 작은 사업장 조직화, 더디지만 늘고 있다.
조사표에 응답한 신규조직현황에 따르면 사업장 평균조합원 수는 186명이다. 조사표에 응답하지 않은 초기업별 노조, 직종별 노조와 보고되지 않은 (지역)지회 및 분회의 작은 사업장 조합원을 포함하면 실제 이보다 규모가 작을 것으로 추정할 수 있다.
공공부문의 사업장 별 평균조합원수는 93명으로 간접고용사업장 조직화가 지속되고 있으며, 40대 이상 사업장의 평균조합원 수가 165명으로, 공공부문과 중장년사업장의 소규모 사업장 조직화는 100명 미만 사업장의 노조가입률이 절대적으로 낮은 상황에서 이후 지속될 것으로 전망할 수 있다.

■노조결성 이유 : 직장내 괴롭힘, 공공부문 정규직 전환 문제 특기할 만
노조결성의 이유 중 임금(22.2%)과 고용불안(19%)이 대표적인 동기로 조사됐다. 최저임금 1만원 공약 폐기 등 문재인정부가 소득주도성장에 역행하면서 임금 문제가 여전히 가장 중요한 노조결성 동기로 조사됐다. 2018년 최저임금 산입범위 개악을 계기로 노조를 결성하는 경우도 늘었다.
직장 내 괴롭힘(폭언, 폭행, 성희롱 등) 등 부당한 대우가 15.9%인 점은 특기할만 하다. 직장내 갑질, 괴롭힘, 부당대우에 대한 민감성이 높아지고, 이를 해결할 유력한 수단으로 노동조합을 택한 것이다. 직장내 괴롭힘 금지법 시행과 함께 앞으로도 노조 결성의 주요한 사유가 될 것으로 보인다.
공공부문 정규직 전환정책에 대한 기대가 무너지고 실망과 분노로 바뀐 지금, 공공부문 조직화와 투쟁은 더욱 중요해졌다. 공공부문은 최소 82,564명(전체인원 37.9%)으로 큰 폭으로 조직이 확대되었으며, 정규직 전환(10.3%)이 공공부문 노조의 주요한 노조결성 이유로 나타났다.
비생산직인 사무서비스직은 노동조건과 노동시간문제(30.6%)가 상대적으로 더 중요한 조직화 동기인 것으로 나타났다. 주52시간제 시행이 적지 않은 영향을 주었을 것으로 보인다.

■민주노총 어떻게 찾았나? 노조방문과 전화상담 여전히 중요. 네트워크 효과 또한 점차 확대되고 있어 이후 다양한 조직화 경로를 개발해야
2017년 1월 이후 신규노조가 민주노총을 찾게 된 경로를 살펴보면 노조 방문 및 상담이 50.5%로 가장 큰 비중을 차지했다. 이는 민주노총이 전국적으로 운영하는 노동상담전화와 노조 직접방문, 전화상담을 포함한 것이다. 한편 네트워크 효과를 주목할 만하다. 이는 지인소개, 정당 및 시민사회단체 문의를 포함한 것으로, 40세 미만 사업장, 3차 산업, 복수노조, 정규직/비정규직 통합조직 등에서 상대적으로 높게 나타나고 있다.

■노동조합 설립 후 신규 노조가 안착하기 위한 법제도 개선 과제 중요. 복수노조일수록, 비정규직일수록, 작은사업장일수록 단체협약 체결 및 파업 등 쟁의행위 어려워

신규노조의 최초 단체협약 체결율은 63.2%이며. 최초 단협 체결을 위해 파업에 돌입한 사업장보다 파업까지 도달하지 않은 경우(94.4%)가 훨씬 높게 나타났다.

산별노조의 단체협약 체결율이 66.2%로 기업별노조(37.5%)보다 높고, 복수노조 사업장(46.2%)보다 단일노조 사업장(67%) 체결율이 높다. 원청사업장, 대규모사업장일수록 체결율이 높은 편이다.

파업권을 제약받는 복수노조(4.2%)보다 단일노조(7%)에서 파업률이 높고, 비정규직 조직이 정규직 또는 정규직 비정규직이 공동으로 설립한 조직보다 파업률이 낮다. 조합원 규모로 볼 때에도 300인 이상 대규모 사업장에서의 파업률이 높은 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 열악한 조건의 사업장, 또는 복수노조 사업장이 쟁의행위에 어려움을 겪고 있음을 나타낸다.

첨부2. 기자회견문

2019 민주노총 조직확대 현황 발표 기자회견
"모두의 일상이 되는 노동조합**,** 당신이 주인공입니다**."**

촛불항쟁 이후 2년 6개월. 민주노총 가입은 지속적으로 늘고 있다. 노동조합 가입 문의와 권리상담은 끊이지 않고 있으며, 민주노총 산별연맹과 지역본부는 새로운 영역을 개척하며 전략조직 사업을 확대하고 있다. 그 결과 2019년 민주노총은 조합원 수 100만명 돌파를 선언할 수 있었다. 노조가입률 20%, 민주노총 조합원 200만 명이라는 목표를 갖고, 모든 노동자의 일상 속에 '민주노조'가 함께 하기 위한 구체적인 계획을 세우고 있다.

비정규직, 여성, 청년 등 노조하기 어려운 노동자들의 민주노총 가입률이 높아지고 있다. 비정규직 노조가입률이 3%를 밑도는 현실에서 2017년 이후 민주노총에서는 정규직과 비정규직 사업장이 거의 동수로 조직되었다. 공공부문 비정규직 가입률이 높아지면서 여성과 작은 사업장 비중도 커졌다. 20대 여성이 주축이 된 파리바게뜨, 현대모비스 등 청년층이 신규노조로 대거 조직되며 민주노총의 분위기가 바뀌고 있다. 이제 민주노총은 이러한 신규노조의 현재를 통해 미래를 설계하고, 그동안 열악한 조건에 놓였던 비정규직, 청년, 여성노동자들이 민주노총의 새로운 주인공이 되도록 노력할 것이다.

촛불항쟁 이후 기대를 갖고 가입한 노조도 많지만, 기대를 실망으로 바꾸어놓는 노동개악이 추진되면서 노동현장 문제를 해결하기 위해서도 노조가입이 많이 이뤄졌다. 금속노조는 2017~2019년 4월까지 110개의 노조를 조직했다. 10명이 안 되는 작은 사업장부터 재벌그룹사 노동자까지 고루 민주노총에 가입했다. 최저임금 산입범위 확대 이후 상여금을 기본급에 녹여 임금을 삭감하려는 상황에서 노조를 만든 경우도 늘었다. 포스코, 삼성 등 무노조경영으로 악명높은 재벌기업에 노조가 생기기 시작했다. 노동조합 가입을 통해 노동자들은 일보 전진하고 있다.

공공부문 정규직 전환은 공공부문 비정규직 노동자의 압도적인 노조가입 사유지만 기대는 빠르게 실망과 분노로 바뀌었다. 자회사 방식 전환, 전환채용이 아닌 경쟁채용, 전환 과정에서 노동자 참여 배제, 기존 차별을 답습하는 무기계약직 전환, 민간위탁 정규직 전환 포기 등 '비정규직 제로'가 아닌 '정규직 제로'현실 속에 공공운수노조, 민간위탁 노동자들이 다수 가입한 민주일반연맹 등 공공부문 노조 가입이 급증했다. 2019년 7월 20만 공공부문 비정규직 연대파업, 톨게이트 노동자 투쟁을 비롯하여 공공부문 비정규직 노동자의 투쟁이 거세지고 있다.

비정규직, 작은 사업장 등 노조하기 힘든 노동자들이 노조를 통해 권리찾는 세상을 만드는 것이 민주노총의 목표다. 민주노총의 ILO 핵심협약 비준 요구는 헌법이 보장한 노동3권, 노조할 권리보장 요구와 다르지 않다. 그런데 ILO 국회 비준 통과 입법안 마련이라는 핑계로 노조의 핵심인 교섭권과 쟁의권을 무력화하고 노동자 단결권 보호에 역행하는 사용자 대항권이 다수 제출되어 있다. 대표적으로 단체협약 유효기간 3년 연장과 파업 시 사업장 점거금지 조항 등이다. 신규 노조가 안착하기 위해서는 설립 후 교섭 및 쟁의행위를 통한 단체협약 체결이 필수다. 노동조합 가입이 급증하고 노조 가입을 통한 권리찾기 요구가 높아져 가지만. 정작 노조하기 위한 권리는 공격받는 상황이다.

복수노조 자율교섭을 보장하지 않고 교섭창구단일화를 강제하는 제도는 현장에서 '민주노조'를 세우는데 가장 큰 걸림돌이다. 이번 조사에서 신규조직 중 복수노조 사업장 비중은 31%, 조합원 비중은 42.3%다. 복수노조인 신규조직은 단협 체결과 파업 등 교섭과 쟁의 모두에서 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 현행 교섭창구단일화 제도는 교섭대표노조에게 모든 권한을 부여하는 반면 소수노조에는 모든 권리를 박탈하고 있다. 특히 현장에서는 민주노조 와해를 위한 '대항노조'가입을 강요하는 등 부당노동행위가 폭넓게 이뤄지고 있다.

이번 조사에서 신규조직 대부분이 산별노조로 조직되었고 초기업단위 노조 또한 규모가 늘고 있음을 확인했다. 전 직원이 서른 명인 한 신규노조는 '산별노조에 가입하는 구조가 아니었다면 노조를 만들기 쉽지 않았을 것'이라고 이야기한다. 이번 노동개악안은 산별노조 및 초기업단위 노동조합 활동을 제한하는 악법이니 폐기되어야 마땅하며, 오히려 산별조직 확대와 함께 산별교섭을 확대하기 위한 법제도 개선에 나서야 한다.

민주노조 탄압법 뿐만이 아니다. 5인 미만 사업장 노동자들은 노동의 최저기준인 근로기준법도 적용받지 못하고 있다. 특수고용노동자 및 간접고용 비정규직 노동자의 노조 가입이 대거 늘었음에도 노조법 2조 개정은 이뤄지고 있지 않으며, 불법파견 노동자들은 법원 판결 이후에도 원청에게 거부당하고 있다. 정부가 할 수 있는 것조차 하지 않아서 전교조는 여전히 법외노조 상태다. 모든 노동자에게 노동조합이 일상이 되기 위해 풀어야할 과제는 여전히 많다.

민주노총 100만 조합원 조직화를 통해 우리는 노동자들이 노조를 통해 인간다운 삶을 누리고자 하는 열망을 확인했다. 100만 민주노총은 노동자들이 더이상 참지 않고 권리를 찾겠다는 의지의 확인이다. 민주노총의 다른 이름은 '민주노조'다. 200만 민주노총은 곳곳에 일터의 민주주의를 뿌리내리겠다는 약속이다. 얼마나 많은 노동자들이 민주노총에 가입하는가. 고용형태, 업종과 직종, 지역, 규모, 성별, 연령, 장애, 인종과 국적 등에 관계 없이 다양한 노동자들이 노조에 가입할 수 있는가. 즉, 노조가입은 우리 사회 민주주의의 척도가 될 것이다.

2019년 **9**월 **10**일
전국민주노동조합총연맹

첨부3. 현장발언문

공공운수노조 손말이음센터지회 발언문

안녕하십니까, 청각장애인분이 비장애인분과 전화통화 할 수 있도록 문자나 수화를 음성으로 통역해드리는 저희는 한국정보화진흥원 107손말이음센터입니다.
안녕하세요. 저는 공공부문 비정규직으로 근무 중인 민주노총 공공운수 KT지부 손말이음센터지회 박나래 사무국장입니다.
'17년 이후, 민주노총에는 청년, 여성, 비정규직의 수가 늘어났습니다. 저희 지회도 이 시기에 창립되어 현재까지 활발하게 활동 중에 있습니다.
'107손말이음센터'생소한 센터 명으로 인해 어딜 가든, 누구를 만나든, 맨 처음 소개 드렸던 것처럼 센터 소개 스크립트를 먼저하고, 대화를 시작합니다.
센터 이름을 들으신 많은 분들이 처음 듣는다는 얼굴을 볼 때마다 10년 이상 운영된 공공기관의 공공서비스임에도 홍보 부족인지, 외주를 오랫동안 방치해서 벌어진 문제인지는 알 수 없습니다.
입사 전, 저는 장애인 협회 현장 사회복지사로 근무했었습니다. 비장애인으로써의 한계로 심신이 지쳐 퇴사하게 되었고, 협회에서 받아 본 중계서비스가 좋은 이미지로 남아 센터에 입사하게 되었습니다.
입사 결정 후, 센터를 검색하면 전 센터장의 갑질, 성폭력, 부당노동행위 고소와 같이 부정적인 기사가 대다수였습니다. 아직도 유튜브에 손말이음센터 청문회만 검색해도 '17년도 과기부 국감영상을 쉽게 찾아 볼 수 있습니다.
괜스레 걱정도 되었지만, '몸으로 부대끼지 않고도 장애인들을 도울 수 있는 방법이 있구나'라는 생각으로 또 다른 사회복지를 꿈꾸며 입사하였습니다.
저처럼 저희 중계사 중에는 수어통역사, 사회복지 전공자, 속기사 등 다양한 전업을 지닌 분들이 각자의 자부심을 갖고 일하고 있습니다.
제가 노동조합에 가입하게 된 동기는 그동안 이뤄낸 성과들을 통해 앞으로의 미래가 밝아보였고, 여성이면서 청년인 지회장님과 여성 동지 분들을 보고 존경심과 더불어 차별 받지 않고 일할 수 있는 울타리가 되어주겠다는 믿음이 들었기 때문입니다.
현재 장차법, 한국수어법이 시행되었으나, 현실의 수어는 아직 여러 가지로 차별 받고 있습니다.
이런 말씀을 드리는 이유는 센터의 주 이용자들을 위한 법이 수년간의 투쟁 끝에 시행되었으나, 그들의 삶 속에 아직 눈에 띄는 변화가 없듯
그들을 대신하는 공공서비스 중계사들도 듣기에 좋은 '공무직' 으로 전환되었으나, 지난 9개월을 돌이켜 보면 KT계열사 외주로 운영되던 시절과 별반 다를 것 없는 실정입니다.
'17년 6월, 지회가 처음 설립되어 우리의 부당함을 스스로 알리며, 근로복지공단으로부터 사이버 성폭력으로 인한 산재 인정을 받은 첫 사례를 이끌어냈으며, 공공기관 직접고용을 위해 열심히 싸웠습니다.
저희는 많은 동지분들과 마찬가지로 촛불 민심 정책, 공공부문 비정규직 제로화라는 현 정부의 공약을 믿었으며, 전환 과정은 형식적인 절차일 뿐이라던 한국정보화진흥원의 말도 믿었습니다.
지난해 12월 14일 정규직전환 응시자 접수를 통해 2019년이 되는 4일 전까지 공개채용자와 동일 수준으로 총 3차에 걸쳐 실기 및 면접 과정을 모두 치렀습니다.
하지만 저희에게 돌아온 건 주말을 제외한 새해 하루 전 18시 이후 해고 문자통보 하나였습니다.
이에 부당함을 느낀 저희는 365일 24시간 근무체제이기에 센터 운영에 최소한의 피해를 위해 12월 31일 하루 파업에 들어갔습니다.
하지만, 돌아온 진흥원의 답변은 단 한 명의 중계사가 단 한 콜을 받는 것만으로도 센터가 운영되는 거다, 아르바이트 사용하겠다와 같이 지금까지 중계사를 얼마나 우습게 생각했는지 알 수 있었고, 너무나도 참담하였습니다.
해고사유 또한, 외주일 때도 최종 합격은 진흥원의 승인을 받고 합격했던 인재들이었음에도 10년차 중계사에게 한국정보화진흥원의 인재상에 맞지 않는다며 해고시켰습니다.
저희는 해고복직을 위해 어느 때보다 열심히 싸웠습니다.
하지만, 1월 말 해고복직은 자연스레 공개채용 절차로 넘어갔고, 결국 복직이 아닌 신규 채용으로 5명 중 4명이 들어왔습니다.
전환대상자 임금수준을 보면 인사평가팀은 작년 대비 1% 인상되었다고 하나 실상 까보면 '19년도 최저임금에 못 미쳤기 때문에 그를 맞추기 위한 인상일 뿐입니다. 또한, 임금테이블 미적용으로 경력이 있음에도 2월 이후 공개채용으로 들어온 갓 대학 졸업한 무경력 신입 공개채용자보다도 못한 임금을 받고 있습니다.
현재 본 원은 정당한 사유 없이 전환대상자에게는 공개채용 임금테이블에 적용할 수 없다는 말과 함께 임금테이블 역시 공개 못한다는 태도를 고수하고 있습니다.
지난 1월 전환대상자들과의 근로계약서를 작성할 때, 인사평가팀 담당자는 예산 확보가 어려워 올 해는 최저임금 수준이나 12월에 소급적용하겠다. 는 약속조차 중 순에 들어서자 '소급적용'이라 말한 적 없다, 경력 재산정일 뿐이다. 라는 말로 공공기관이라는 곳이 교묘하게 말을 바꿔가며 취업 사기 수준의 행태를 보이고 있습니다.
시간상 말하지 못한 여러 안건으로 앞으로도 저희는 싸워야 할 이유가 많습니다.
노동조합을 통해 저처럼 아무것도 몰랐던 사람도 쉽게 가입하여 한 명의 노동자로써 정당함을 요구하고, 부당함에 맞서는 것만으로도 하나의 인격체로써 성장하고 있음에 얼마나 당당하고, 떳떳한지 모르겠습니다.

앞으로 어떤 일들이 저희를 또 가로막을지 모르겠습니다.
함께 싸워주십시오. 누구나 노조 하는 세상. 저희 손말지회가
앞서 싸워주시는 선배님들께 부끄럽지 않은 노동조합이 되겠습니다.

감사합니다.

금속노조 신도리코분회 발언문

안녕하십니까?
저는 금속노조 서울지부 동부지역지회 신도리코분회의 분회장 강성우 입니다.

저희 신도리코 조합원들은 2018년 6월 7일 금속노조에 가입하여 58년 무노조경영 신도리코에 노동조합을 설립하였습니다. 무노조경영을 자랑으로 알던 회사에 노조를 세우고 첫 단협을 맺기위해 고군분투 하고 있는 저희의 이야기를 들려드리고자 합니다.

저는 첫 직장으로 신도리코에 들어와서 연구개발 업무를 하던 평범한 사람이었습니다. 저희 회사 연구소에는 밤늦게까지 야근하는 사람들이 항상 많았지만 회사가 연장근무 수당을 주지 않는 것에 대해서 아무도 이상하게 여기는 분위기가 아니었습니다. 저도 선배들을 따라 한 1년쯤 문제의식도 없이 열심히 공짜 연장근로를 했습니다.

'일을 더 했으면 돈을 더 받아야 하는 것이 아닌가?', '우리 회사는 왜 일을 더 해도 돈을 더 주지 않는가?'
의구심이 있었으나 그 의구심을 어떻게 해소해야 하는지조차 막막했습니다. 그러던 어느 날 회사 근처에 걸려 있는 현수막이 눈에 들어왔습니다.

'무료노무상담'

현수막에 적힌 전화번호로 전화를 했고 무료노무상담을 해준다는 사람들을 만났습니다. 그 때 만난 사람들이 지회의 미조직 위원장님과 성동근로자복지센터 소속 노무사님이었고, 그 때 만난 장소가 금속노조 동부지역지회 사무실이었습니다.

2016년 봄, 노동조합이 무엇인지조차 잘 모르고 '무료노무상담'을 받던 평범한 저에게 2년 동안 무슨 일이 있었길래 2018년 6월 금속노조 분회장이 되었을까요? 수 없이 많은 일이 있었지만 아주 짧게 요약하면 이렇습니다.

(1) 관심을 갖고 보니 신도리코에는 공짜야근 문제 뿐만 아니라 퇴사 유도를 위한 원거리 전환배치 등 부당한 일들이 오랫동안 만연했다는 사실을 알게 되었습니다.
(2) 부당함을 참을 수 없다고 정의감에 불타 회사를 상대로 혼자 싸우는 것은 승산이 없고 대단히 무모한 짓이라는 것을 알게 되었습니다.
(3) 혼자는 승산이 없기 때문에 동지들과 함께 노동조합을 만들어서 싸울 수 있도록 하는 것이 헌법에서 명시하고 있을 만큼 중요한 권리라는 사실을 알게 되었습니다.
(4) 그럼에도 불구하고 탄압받고 어려움을 겪는 노동조합의 사례들을 접하고 두려워서 노동조합을 시작할 용기를 내지 못하고 있었으나 촛불항쟁 이후 자신감을 얻고 2018년 1월 노동조합 설립을 위한 준비에 착수했고, 2018년 6월 노동조합을 설립하였습니다.

2018년 6월 노동조합을 설립하고 오늘까지 1년 4개월 가량의 시간 동안 신도리코에는 무슨 일이 있었을까요?

(1) 750명 중 200명이 노조에 가입했습니다.
(2) 전조합원이 총 7일간 파업하였습니다.
(3) 55일간 점거농성을 했습니다.
(4) 조합 간부들은 현재까지 약 1800만원의 급여손실을 감수하면서 파업으로 조합활동을 이어나가고 있습니다.
(4) 그럼에도 불구하고 34차례의 교섭동안 회사는 노조의 단체협약 요구안 중 단 한개 조항도 수용하지 않고 있습니다.

서른 네번의 단체교섭 내내 '검토해보겠다'는 말만 반복하며 시간을 끄는 회사를 보며 무기력해질 때 이런 생각을 하곤 합니다. '내가 톨게이트 동지들처럼 한여름 뜨거운 옥상에서 농성을 하면 단체협약을 체결할 수 있을까?' '내가 파인텍 동지들처럼 최장기 고공농성 기네스기록을 세우면 단체협약을 체결할 수 있을까?', '내가 전태일 열사처럼 몸에 불이라도 질러야 단체협약을 체결할 수 있을까?'

국회에 제출된 노조법 개악안 중 '파업 시 사업장 점거금지 조항'이 있다는 사실이 충격적이었습니다. 신도리코는 점거를 해도 꿈쩍하지 않았는데 점거마저 법으로 금지되면 저는 이만 물러나고 전태일 열사급 분회장님을 어디서 모셔와야 할 것 같습니다. 점거를 해도 소용이 없어서 기네스급 극단 투쟁이 속출하는 마당에 사용자 대항권을 강화하는 법안이 제출된 것은 방향이 잘못되어도 한참 잘못되었습니다.

나의 소중한 일상을 희생하지 않아도 노조할 수 있어야 합니다. 투사만 노조할 수 있는 세상이 아닌 누구나 노조할 수 있는 세상이어야 합니다. 평범한 사람들이 평범한 일상을 이어나가면서 노동조합 활동을 할 수 있을 때 노동자의 권리는 비로소 온전히 보장받을 수 있고, 우리의 일터에 민주주의가 뿌리내릴 수 있다고 생각합니다.

감사합니다.

List

민주노총 노동상담 1577-2260

(우) 04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 14층
고유번호 : 107-82-08139
Tel : (02) 2670-9100 Fax : (02) 2635-1134 Email : kctu@kctu.org