

제14회 월례 비정규노동포럼

비정규직 노동자의 실태와 비정규직 투쟁의 경험

발제

조돈문 한국비정규노동센터 대표

토론

김금철 건설노조 위원장

김진억 희망연대노조 위원장

김형우 금속노조 부위원장

윤창호 화물연대 사무국장

홍윤경 이랜드일반노조 전 사무국장

일시 : 2011년 4월 5일(화) 오후4시

장소 : 금속노조 4층 4회의실

비정규직 노동자의 실태와 비정규직 투쟁의 경험

조돈문(한국비정규노동센터 대표)

I. 들어가는 말

○ 우리 사회에 비정규직 노동자 문제가 주요한 사회적 의제로 대두되기 시작한 것은 1998년 경제위기와 뒤이은 신자유주의 경제정책 하에서 노동시장의 유연화가 급격하게 추진되면서였다. 비정규직의 열악한 노동조건에 더하여, 고용불안정성이 극대화되고 있는 가운데 비정규직 고용이 보편화되고 있었기 때문이다.

○ 비정규직 문제에 대한 사회적 관심이 증대되고 있었음에도 불구하고 비정규직 문제는 해결되지 못했고 완화되었다는 근거를 찾기도 어렵다. 비정규직 노동자들의 규모는 감축되지 않았고 여전히 전체 피고용자들의 절반 이상을 차지하고 있으며, 정규직과 비정규직의 임금 격차는 꾸준히 확대되고 있어 비정규직의 노동조건도 개선되지 않고 있음을 보여주고 있다.

○ 비정규직 문제에 대한 사회적 관심이 증대되는 가운데 비정규직 문제 해결을 위한 노동자들의 투쟁은 없었는가? 비정규직 문제 해결을 추구하는 민주노총의 총파업 투쟁과 비정규직 노동자들의 투쟁들은 끊이지 않고 전개되어 왔다. 그렇다면, 투쟁의 주체는 누구였고, 투쟁의 원인은 무엇이었으며, 투쟁은 어떤 결과를 가져왔으며, 어떤 요인들과 인과적 메커니즘들을 통해 투쟁의 성과가 결정되는가? 이러한 물음들에 대한 답변을 구하는 것이 본 연구의 목적이다.

○ 비정규직 투쟁에 대한 선행 연구들은 대체로 개별 투쟁 사례들에 대한 기술적 연구가 주류를 이루고 있는 가운데(KLI, 한국노총연구원, 조돈문 2010 등), 일부 선도적인 비교분석 연구들(조효래 2008, 조돈문 2009, 김직수 2010, 손정순 2009)도 소수의 선별된 사례들을 중심으로 수행되는 한계를 보여주고 있다. 비정규직 노동은 단일한 동질적 고용형태 범주가 아니라 정규직으로 분류되지 않는 고용형태들을 망라하는 잔여적 범주들의 집합으로서 내적 이질성이 크며, 비정규직 투쟁 또한 고용형태 범주에 따라, 사용자측 태도 및 정규직 노동자·노동조합의 행태에 따라 복잡·다양하게 전개된다는 점에서 소수 사례들에 기초한 비교분석 연구의 경우 연구 결과의 일반화에 심각한 제약을 지니고 있다. 그런 점에서 다양한 고용형태와 투쟁 유형들을 망라하는 종합적 비교분석 연구가 절실하게 요구되고 있다는 점에서 본 연구의 의의가 있다고 하겠다.

○ 본 연구는 비정규직 투쟁을 분석하기에 앞서 먼저 제2장에서 비정규직의 유형화 및 구성, 비정규직 규모의 변천, 비정규직의 노동조건을 중심으로 비정규직 노동자들의 현황을 개괄한다. 제3장에서는 비정규직 투쟁을 세 시기로 나누어 변화 양상을 분석하고, 비정규직 노동자 투쟁의 차별성을 검토한 다음, 투쟁의 성과와 조직력 성쇠를 결정하는 핵심적 원인과 인과적 메커니즘을 규명하고자 한다. 제4장에서는 비정규직 투쟁의 의의를 재확인하며 논의를 마무리한다.

○ 이러한 연구를 통해 비정규직 투쟁의 실천적 함의를 도출할 수 있으며, 특히 비정규직 주체 형성과 노동계급 계급형성의 미스매치(mismatch) 문제에 대한 논의를 진전시키는데 기여할 수 있을 것이다.

노동계급 계급형성의 미스매치 문제란 1997-98년 경제위기에 이은 신자유주의 경제정책과 사업장 구조조정의 경험 속에서 노동계급 부문들의 계급의식이 편차를 보이며 변화를 겪은 결과로 발생한 현상이다. 경제위기 이전에는 민주노총의 핵심을 구성하는 정규직 노동자들이 계급의식과 조직화 양 측면에서 모두 선도적 위치를 점하면서 노동계급 계급형성을 주도할 수 있었다. 하지만 경제위기를 겪으면서 정규직 노동자들이 비정규직 노동자들에 비해 더 급격하게 보수화를 겪으면서 정규직과 비정규직 사이의 계급의식 수준은 역전되었기 때문에 정규직 노동자들은 도덕적 지도력을 상실하게 되었고 더이상 계급형성을 주도할 수 없게 되었다. 결국 정규직 노동자들이 조직적 형성에서는 앞서지만 이데올로기적 형성에서는 뒤쳐진 반면, 비정규직 노동자들은 이데올로기적 형성에서는 앞서지만 조직적 형성에서는 뒤처짐으로써 어느 부문도 노동계급 계급형성을 주도할 수 없게 된 것이다. 이러한 계급형성의 미스매치 문제는 비정규직의 주체형성, 특히 조직적 형성의 진전 없이는 해결될 수 없다. 더 나아가, 이러한 미스매치 문제가 극복되지 않는 한 민주노조운동의 위기와 계급형성의 후퇴 추세는 역전되기 어렵다는 점에서 비정규직 투쟁의 실천적 함의가 크다고 하겠다.

II. 비정규직 노동자 구성 및 실태

1. 고용형태 유형화 및 비정규직 구성

○ 비정규직 노동자는 비정규성(nonregular-ness)이라는 자체적인 정체성으로 규정되지 않고(defining criteria), 노동자들 가운데 정규직의 정체성을 지니지 못하는 노동자들의 잔여범주로 정의된다. 정규직 노동자는 고용계약에 의거하여 직무를 수행하는 노동자로서, 계약 기간의 제한 없는 상용 피고용자이며, 전일제의 노동시간을 일하고, 사용 사업주와 고용 사업주가 동일한 직접고용 노동자이다(<표 1> 참조). 이렇게 정규직을 규정하는 네 가지 기준들 가운데 하나의 기준이라도 충족하지 못하면 비정규직으로 정의되며, 위배되는 기준에 따라 각각 임시고용, 단시간 노동, 간접고용, 특수고용의 하위범주로 분류된다. 이러한 분류 방식은 한국비정규노동센터(한국비정규노동센터 2010; 김성희 2009; 남우근 2010)의 유형화 방식을 따른 것으로서, 경제활동인구조사 부가조사표에서 비정규직의 한 유형으로 응답한 응답자들뿐만 아니라 직장에서의 지위를 임시직·일용직으로 체크한 응답자들까지 비정규직으로 포함한다. 반면, 정부는 직장에서의 지위를 임시직·일용직으로 체크한 응답자들의 일부를 정규직으로 산입하여 정규직 범주를 과다하게 확대함으로써 비정규직 범주를 과소산정하고 있다.

<표 1> 피고용자의 고용형태 유형화

기준	정규직 노동자	비정규직 노동자 구성/유형
고용계약기간	기간을 정하지 않은 상용고용	임시고용: 고용기간의 제한 -기간제: 계약기간 정함 -일반임시직: 특정 사유·조건(사업,결원,계절)에 따른 한시적 고용
노동시간	전일제(full-time) 노동	단시간(part-time) 노동: 소정 노동시간 미만 노동 -상용파트: 상용직 단시간 노동 -임시파트: 임시직 단시간 노동
고용주체	고용주-사용자 일치	간접고용: 고용주-사용자 불일치 -파견노동: 사용업체 업무감독, 파견업체 임금지급 -용역노동: 용역업체 업무감독, 용역업체 임금지급 -호출노동: 일자리가 생길경우 한시적 노동
계약유형	고용계약 체결	특수고용: 고용계약 체결 없음 -개인도급: 개인 사업자 신분으로 노무도급 제공 -재택노동: 가정(이웃집 포함)에서 작업 수행

○ 비정규직의 내적 구성을 보면, 2010년 8월 현재 <표 2>처럼 임시고용 비정규직은 전체 피고용자의 29.8%를 점하며 비정규직 가운데 가장 큰 하위 범주를 구성하고 있다. 이들은 사용 사업주에 의해 직접 고용된 비정규직으로서 전일제 노동을 수행하고 있다는 점에서 다른 비정규직 하위범주들에 비해 교섭대상이 분명하고 노동기본권 보장이 용이하여 상대적으로 양호한 노동조건을 향유하고 있다. 단시간노동 비정규직 역시 직접고용 비정규직이지만 소정 노동시간에 1시간 이상 미달한 경우로서 상용직과 임시직으로 구분되는데, 거의 대부분 임시직 단시간노동자들로 구성되어 있으며 전체 피고용자의 6.9%를 점하고 있다.

<표 2> 비정규직 규모 및 구성, 2010. 8.

구분		규모(천명)	비율(%)
정규직 여부	정규직	8,497	49.8
	비정규직	8,550	50.2
	합계	17,048	100.0
비정규직 고용형태	<임시고용>	5,086	29.8
	기간제고용	1,960	11.5
	일반임시직	3,126	18.3
	<단시간노동>	1175	6.9
	상용파트	26	0.2
	임시파트	1,149	6.7
	<간접고용>	1632	9.6
	파견노동	211	3.6
	용역노동	608	1.2
	호출노동	813	4.8
	<특수고용>	657	3.8
	특수고용	587	3.4
	재택노동	70	0.4

비정규직 하위 범주들 가운데 임시고용 비정규직에 이어 두번째로 큰 범주는 간접고용 비정규직으로서 전체 피고용자의 9.6%를 점하고 있다. 간접고용 비정규직은 사용 사업주와 고용 사업주가 불일치하여 사용주 책임성의 소재와 단체교섭 상대가 상대적으로 불명료한 삼각 고용관계에 처해 있다. 파견노동자와 용역노동자 모두 임금 지급 주체는 사용사업주가 아닌 고용사업주 즉, 파견업체 혹은 용역업체라는 공통점을 지니고 있지만, 업무의 지시·감독 주체가 사용업체인지 여부에 따라 파견노동자와 용역노동자가 구분된다. 실제 경제활동 인구조사 부가조사에서는 응답자가 직접 임금지급 주체를 파견업체와 용역업체 가운데 체크하게 되어 있어 응답자의 판단 착오로 인한 측정오류(measurement error)의 여지가 크다는 점에서 양자의 비교분석은 신중을 요한다. 파견 및 용역에는 시설관리 부문의 비숙련 노동자들이 중심을 이루고 있다. 한편, 호출노동은 “일자리가 생길 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태”로서 전체 간접고용 비정규직의 절반을 구성하고 있으며, 심장을 따라 움직이며 함께 노동하는 건설업의 일용노동자들이 과반수를 차지하고 있고, 파출부와 간병인 등도 이 범주에 속한다.

한편, 특수고용 비정규직은 고용계약을 체결하지 않고 노무도급을 제공하는 경우로서 실질적으로는 특정 업체 혹은 다수의 업체에 경제적으로 종속적이며 업무 지시와 감독 하에서 직무를 수행하는 “독립 사업자로 위장된” 노동자들이다. 개인도급 노동자들은 금융보험업의 보험모집인, 도소매업의 퀵서비스 배달기사, 교육서비스업의 학습지 교사가 다수를 구성하고 있다. 재택노동자들은 정보기술을 이용한 첨단산업의 재택근로가 아니라 주로 하청 고리의 마지막 단계에서 노동비용 절감을 위해 활용되는 저부가가치 노동을 수행하고 있으며, 제조업의 단순 노무 제공자들이 절대 다수를 구성하고 있다.

이처럼 네 개의 하위범주들로 구성된 비정규직은 2010년 8월 현재 전체 피고용자들의

50.2%를 점하는 것으로 나타났지만, 이러한 수치는 체계적으로 과소산정된 것이며 간접고용 비정규직과 특수고용 비정규직 규모에서 잘 나타난다. 간접고용 비정규직의 경우, 제조업은 법적으로 파견노동이 금지되어 있지만 하청업체 노동자들이 원청업체 작업장에서 원청업체 감독자들의 지시·감독 하에서 업무를 수행하고 있다. 이들은 법적으로 금지된 업종의 파견 노동자로서 불법 파견 노동자에 해당되기때문에 간접고용 비정규직으로 분류되어야 함에도 불구하고, 부가조사에서는 파견노동자가 아니라 협력업체의 정규직으로 분류됨으로써 간접 고용 비정규직 규모가 과소 산정되는 결과를 가져온다. 또한 특수고용 비정규직의 경우, 화물트럭, 레미콘, 덤프트럭 노동자들은 의뢰업체의 직무 스케줄에 따라 의뢰업체 감독자들의 지시·감독 하에 일하고 있지만, 트럭 등 생산수단을 소유하며 사업계약을 체결했다는 이유로 독립 자영업자로 분류됨으로써 비정규직에서 배제되고 있다.

2. 비정규직 규모의 변천

○ 경제활동인구조사의 종사상지위에서 임시근로자와 일용근로자의 합계로 비정규직 규모를 산정하면 경제위기 이전에도 줄곧 40%를 넘어서는 수준에서 부침을 거듭해왔음을 알 수 있다(<그림 1> 참조). 비정규직 비율은 경제위기 이후 급격하게 상승하여 2000년 52.1%로 최고치를 기록하고 51-52% 수준을 유지하다가 2002년 이후 감소하는 추세를 보이며 2010년에는 40.6%까지 하락하며 경제위기 이전 수준으로 회귀하는 추세를 보이고 있다.

<그림 1> 임시직·일용직 합계 기준 비정규직 비율 추이, 1989-2009 (단위: %)



○ 비정규직 범주와 내적 구성에 대해 보다 정확한 정보가 제공되는 경제활동인구부가조사가 본격적으로 실시되는 2001년부터 2010년까지의 추이를 살펴보면 <표 3>과 같다. 이 기간 동안 정규직은 절대적 규모에 있어 꾸준한 증가 추세를 보인 반면, 비정규직은 2006년부터 증가세가 둔화되며 2007년 857.6만명으로 정점에 도달한 다음 그 수준에서 정체하는 양상을 보여주고 있다. 따라서, 같은 기간 전체 피고용자 규모가 29% 증가하는 동안 정규직은 44.6% 증가한 반면 비정규직은 16.5% 증가율에 그쳐 상대적으로 비정규직 비율이 하락하게 된 것이다. 그 결과, 비정규직 비율은 2005년에 56.1%로 최고치를 기록한 다음 꾸준히 하락하여 2010년 현재 50.2%를 기록하게 된 것이다.

비정규직 비율은 2010년 현재 서비스업에서 54.8%로서 제조업의 30.2%에 비해 더 높게 나타나고 있다. 그런데, 경제구조는 비정규직 비율이 낮은 제조업이 위축되는 반면 비정규직 비율이 높은 서비스업이 꾸준히 확대되는 방향의 변화 추세를 지속하고 있어 비정규직 비율 감축을 어렵게하고 있다.

<표 3> 연도별 고용형태 규모 추이 (단위: 천명)

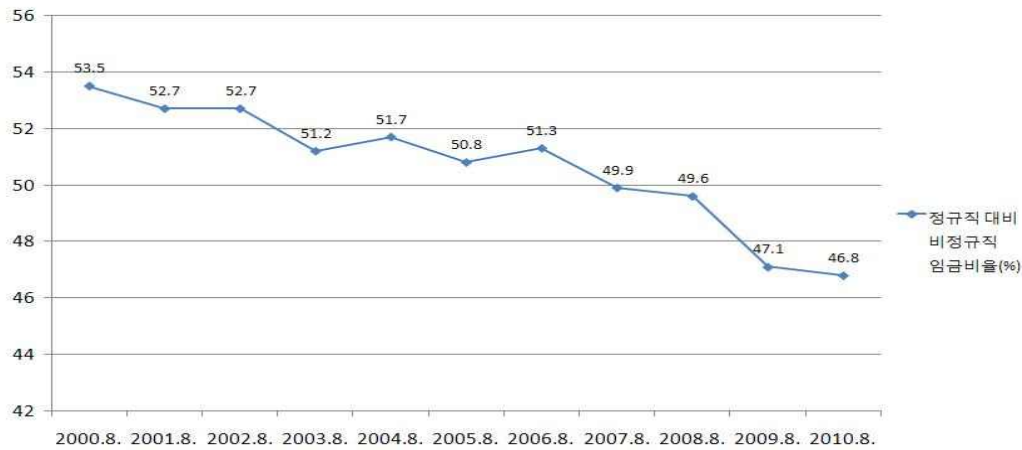
구분		2001.8	2002.8	2003.8	2004.8	2005.8	2006.8	2007.8	2008.8	2009.8	2010.8	2010/01(%)
정규직 여부	정규직	5,876	5,922	6,315	6,455	6,574	6,937	7,307	7,729	7,944	8,497	144.61
	비정규직	7,340	7,708	7,834	8,130	8,394	8,414	8,576	8,374	8,535	8,550	116.49
	합계	13,216	13,631	14,149	14,584	14,968	15,351	15,882	16,102	16,479	17,048	129.00
비정규직 고용형태	기간제고용	1,032	1,097	2,403	1,806	2,556	2,336	2,196	2,113	2,334	1,960	189.92
	일반임시직	4,027	4,307	3,717	3,651	3,206	3,358	3,359	3,420	2,922	3,126	77.63
	상용파트	12	6	5	16	6	14	4	10	21	26	216.67
	임시파트	573	558	347	709	718	773	808	872	975	1,149	200.52
	용역근로	319	346	191	413	431	498	593	641	622	608	190.60
	파견근로	130	88	65	117	118	131	174	139	165	211	162.31
	호출근로	235	364	502	548	622	553	710	710	776	813	345.96
	특수고용	752	702	486	700	596	576	606	583	621	587	78.06
	재택근로	258	239	116	171	141	175	125	64	98	70	27.13

○ 비정규직 노동자들의 내적 구성을 보면, 직접고용 임시직의 경우, 기간제 노동자들은 2005년을 정점으로, 일반임시직 노동자들은 2008년을 정점으로 감소하는 추세를 보이고 있다. 따라서 직접 고용 임시직은 2001년 전체 피고용인력의 38.3%에서 상승하여 2005년 38.5%로 최고치를 기록한 다음 꾸준히 하락하여 2010년 현재 29.8%로 떨어졌다. 한편 간접 고용 노동자를 구성하는 용역노동자, 파견노동자, 호출노동자 모두 꾸준히 증가하여 같은 기간 2.4배 증가했고 전체 피고용인력 내 상대적 비중은 5.2%에서 9.6%로 거의 배가했다. 같은 기간, 특수고용 노동자들은 7.7%에서 3.8%로 감축했으며 주로 개인도급 노동자들의 감축에서 기인했으며, 단시간노동자들은 4.4%에서 6.9%로 확대되었는데 주로 임시파트의 급격한 팽창에서 비롯되었다. 이처럼 비정규직 노동자들 가운데 고용안정성, 사용자 책임성 및 노동조건에서 상대적으로 양호한 조건을 지닌 직접고용 노동자들이 감축한 반면, 상대적으로 열악한 조건을 지닌 간접고용 노동자들이 확대되는 방향으로 비정규직 노동자들의 내적 구성이 변화해왔으며, 그 가운데에서도 가장 노동조건이 열악한 호출노동자 범주가 가장 급격하게 팽창하고 있다.

3. 비정규직 노동조건

○ 전반적 노동조건 편차를 잘 반영하는 지표로서 월평균 임금을 보면, 정규직은 2001년과 2010년 사이 169만원에서 266만원으로 57.4% 증가한 반면, 비정규직은 같은 기간 89만원에서 124만원으로 39.3% 증가했다. 이처럼 상대적으로 임금 수준이 낮은 비정규직이 정규직에 비해 낮은 임금인상율을 기록함으로써, 2001년 52.7%였던 정규직 대비 비정규직의 상대적 임금수준이 2010년에는 46.8%로 크게 하락하며 정규직-비정규직 임금 격차가 크게 확대되어왔다(<그림 2> 참조).

<그림 2> 정규직 임금 대비 비정규직 임금 비율 추이 (단위: %)



○ 사회보험 적용율을 보면, 정규직은 2010년 현재 국민연금과 건강보험 100% 적용율, 고용보험은 97%의 적용율을 보이는 반면, 비정규직은 각각 32%, 36%, 35%로 모두 40%에 미달하고 있다. 하지만 2001년 20% 내외를 기록했던 것과 비교하면 적용율이 상승하여 정규직과의 격차가 좁혀진 것은 사실이다. 그런 점에서 임금격차의 지속적 확대와는 대비될 수 있다.

비정규직의 임금 수준은 사회적 규제가 거의 없이 개별 자본가에 의해 자의적으로 결정되는 경향이 높다. 비정규직의 낮은 노조조직율과 사용자의 사용 책임 기피로 인해 일부 특수 고용 비정규직을 제외하면 비정규직 대표자와 사용자 간에 체결되는 단체협약은 거의 없으며, 정규직 노동조합에 의한 대리교섭 혹은 특별교섭으로 단체협약에 포함되는 경우에도 정규직에 비해 상대적으로 더 불리한 조건에서 타협된다. 따라서 비정규직의 저임금을 규제하는 실질적 장치는 최저임금제 밖에 없기 때문에 비정규직의 임금 인상을 위한 사회적 압력의 부재 속에서 비정규직의 저임금이 유지되고 있다. 반면, 사회보험의 경우 법적 강제를 통한 적극적인 사회적 규제가 가능하기 때문에 임금 조건에 비해 차별처우 개선이 상대적으로 수월했던 것이다. 국민연금의 경우 직장가입에 지역가입을 더하면 적용율이 45%가 되고, 건강보험의 경우 직장가입에 지역가입 및 직장가입 피부양 등을 합하면 95%가 될 정도로 임금 영역에 비해 상대적으로 차별대우 개선에 진전을 볼 수 있었다.

<표 4> 고용형태별 임금, 사회보험 적용율 변화

	임금(만원)	국민연금(%)	건강보험(%)	고용보험(%)
<2001년>				
정규직	169	92.6	94.7	79.9
비정규직	89	19.1	21.9	20.5
전체	125	51.8	54.3	46.9
<2010년>				
정규직	266	100	100	97
비정규직	124	32	36	35
전체	195	72	97	66

○ 한편 비정규직의 노동조합 조직율은 2007년 3.3%를 기록한 이래 꾸준히 하락하여 현재 1.9%로 하락한 것으로 나타났다(김유선 2011: 97). 한편, 정규직의 노동조합 조직율은 2004년 24.3%를 기록한 다음 다소 하락하여 2006년 21.7%로 떨어졌다가 조금 회복되었으나 2007년 3월 23.7%를 기록한 다음 하락하여 현재 21.1%를 기록하고 있다.

○ 비정규직 문제에 대한 사회적 관심의 증대에도 불구하고 비정규직의 존재 조건이 개선되었다는 증거는 찾기 어렵다. 비정규직 규모는 비정규법 개정에도 불구하고 별로 감축되지 않았고, 비정규직 구성에 있어서는 상대적으로 고용안정성과 임금 등 노동조건이 양호한 직접고용 임시직의 비중은 감축되고 노동기본권 보장과 노동조건 확보가 상대적으로 더 어려운 간접고용 비정규직의 비중이 증대되고 있다. 노동조건에 있어 사회보험 적용율에서는 다소 개선이 있었지만, 노동조건의 전반적 양상을 반영하는 임금 수준에서는 정규직과 비정규직의 격차가 꾸준히 확대되고 있다. 이러한 차별처우의 개선을 더욱 어렵게 하는 것은 비정규직의 노동조합 조직율 하락으로서, 비정규직의 노동조합 조직율은 2007년 3.3%로 최고치를 기록한 이래 지속적으로 하락하여 현재 1.9%로 떨어졌다.

이처럼 비정규직의 규모 및 구성, 임금 등 노동조건, 노동조합 조직율 등 비정규직의 존재 양상이 개선되지 않고 정체 혹은 악화되는 동안, 비정규직 문제와 관련된 노동자 투쟁은 없었는가? 그렇지 않다. 민주노총 차원의 총파업투쟁도 많았고, 비정규직들의 자체적 투쟁도 많았다. 그럼에도 왜 비정규직의 존재 조건이 개선되지 않았는지를 설명하기 위해서는 비정규직 투쟁에 대한 심층 분석이 요구되며, 이를 다음 장에서 다룰 것이다.

III. 비정규직 투쟁의 분석

1. 비정규직 투쟁의 변천 및 특징

1) 비정규직 투쟁의 시기구분

○ 경제위기 이후 비정규직 문제가 사회적 관심을 모으게 되면서 비정규직 문제에 대한 사회적 규제가 추진되고 비정규직 문제 개선을 위한 투쟁이 전개되기 시작하는데, <표 5>와 같이 세 시기로 나누어 볼 수 있다.

<표 5> 비정규직 투쟁의 시기별 특징

	제1기(1998-2002): 사회적관심 형성기	제2기(2003-2006): 공세적 동원기	제3기(2007-현재): 수세적 동원기
<시기 구분>			
계기	경제위기	노무현정부 출범	비정규법 제·개정
시기별 특징	사회적 관심 형성	공세적 동원	수세적 동원
사회경제적 배경	비정규직 급증/ 사회양극화 문제 대두	친노동 정권 출범/사회적양극화 해소 국민여론/ 비정규법 제·개정	비정규법 발효/ 친자본 이명박정권 출범
<비정규노동자 동원>			
동원 동기	구조조정 즉자적-산발적 대응	비정규직 권리의식, 성공가능성	자본측 비정규법 발효 사전조치 대응
투쟁 핵심 공간	없음	전국수준	단위사업장
동원의 구심점	없음	민주노총	비정규노동자·노조
비정규노조 전국조직	없음	전비연 결성, 민주노총 총파업 연대투쟁	전비연 역할 약화
갈등의 축	미발달	노정갈등, 노사갈등	노사갈등
비정규 주체 형성	미발달	진전: 민주노조운동의 주변에서 중심으로 이행함	정체: 단위 사업장 수준의 수세적 투쟁으로 후퇴함
<비정규노동자의 시각>			
국가 형상	중립적	친노동 기대감에서 실망으로	적대적(친자본)
민주노총 형상	소극적 대변	적극적 투쟁(실패와 기대감)	역량·의향 한계(기대감 하향조정)
정규직 노조 형상	중립적	전국수준 우호적, 사업장수준 적대적	적대적
<정규직 노동자·노조>			
정규직 노동자 입장	막연한 우호적 정서	이해관계 상충 경험(계급·연대의식 vs 정규직 이기주의)	정규직 이기주의의 발달
정규직 노조의 입장	무관심	전국수준 소극참여, 사업장수준 정규직 이기주의	제한적·소극적 연대

제1기는 “사회적 관심 형성기”로서 1998년 경제위기와 뒤이은 노동시장 유연화 추세 속에서 비정규직 문제에 대한 사회적 관심이 일기 시작하는 단계이며, 비정규직 투쟁은 산발적으로 발발할 뿐 아직 본격적으로 전개되지 않았다. 제2기는 “공세적 동원기”로서 경제위기

가 거의 극복된 가운데 친노동적 성향을 지닌 것으로 기대를 모은 노무현정부가 출범하며 비정규직 관련 법 제·개정 논의가 전개되기 시작하여 2006년 말 비정규직 관계법안들이 입법화되기까지의 시기이며, 비정규직 보호 입법 제정을 요구하는 한편 생산현장에서의 비정규직 권익 보호·신장을 요구하는 투쟁이 적극적으로 전개되었다. 제3기는 “수세적 동원기”로서 제·개정된 비정규직 관계법들이 발효되는 2007년부터 현재에 이르는 시기이며, 생산현장에서 자본측의 공세가 전개되고 비정규직 노동자들이 이에 맞서 방어적으로 대응하는 투쟁을 전개했다.

2) 제1기, 1998-2002: 사회적 관심 형성기

○ 경제위기 하에서 노동시장 유연화가 전개되면서 비정규직 노동자들의 고용불안정성이 현실화되고 정규직과 비정규직의 임금 등 노동조건 격차가 부각되었고, 확대되는 비정규직 규모가 사회양극화 문제의 핵심요인으로 지목되면서 비정규직 문제의 심각성에 대한 사회적 인식이 확산되기 시작했다. 사회양극화에 대한 우려 속에서 비정규직 문제가 사회적 의제화되고 있었지만 정부의 신자유주의 경제정책과 자본의 구조조정 공세 속에서 정규직 정리해고 문제가 침예한 사회갈등의 핵심을 점하고 있었고 비정규직 문제는 여전히 부차적인 수준에 머물고 있었다. 따라서 노동계급의 투쟁도 주로 구조조정과 정리해고를 둘러싸고 전개되고 있었다.

○ 제1기의 김대중정부 5년 동안 민주노총은 12차례 총파업 선언을 했고 그 가운데 실제 총파업투쟁을 전개한 사례는 7회에 달했지만, 12차례 총파업 선언들 가운데 11개 사례는 정부와 자본에 의한 정리해고 합법화와 구조조정 시도를 저지하기 위한 것들이었다.¹⁾ 비정규직 문제를 거론한 유일한 총파업 투쟁은 2000년 5월 총파업 투쟁으로서, 3대 핵심요구들 가운데 비정규직 정규직화와 차별철폐는 세 번째 요구조건이었으며 최우선 순위는 여전히 구조조정 저지였다. 이와 같이 정규직 노동자들의 고용안정이 민주노총의 절대적 과제였으며, 비정규직 문제는 주된 관심거리가 되지 못하고 있었다.²⁾

○ 단위 사업장 수준의 비정규직 노동자들에 의한 투쟁도 산발적으로 전개될 뿐 본격적으로 전개되지는 않았다. 이는 비정규직 문제에 대한 사회적 관심의 제고에도 불구하고 아직 비정규직 노동자들의 권리 의식이 발달하지 않았고 정규직 노동자들의 구조조정 반대 투쟁도 패배하는 상황에서 비정규직 투쟁의 성공 가능성을 긍정적으로 예측하기 어려웠기 때문이었다. 그런 점에서 한국통신, 기아차 광주, 캐리어의 비정규직 투쟁은 정리해고 가능성에 맞서 고용안정성을 확보하기 위한 투쟁이었지만 스스로를 조직화하며 투쟁을 전개한 선도적 사례들이었다고 할 수 있다.³⁾

-
- 1) 민주노총 총파업 선언 및 총파업 투쟁에 대해서는 <부표 A1~3>을 참조할 것. 2000년 12월 총파업이 유일한 예외였으나 비정규직 문제를 둘러싼 총파업투쟁이 아니라 근로기준법 개악을 저지하고 노동시간 단축을 요구하는 것이었다.
 - 2) 민주노총은 2000년 미조직 특별기금 5억 모금을 결의하고 미조직특별위원회를 구성하여 운영했지만, 미조직비정규직실은 2003년이 되어서야 신설되었고 그때까지는 조직쟁의실 2국에서 담당하고 있었다. 이 시기 민주노총의 움직임은 비정규직 문제에 대해 사회적 관심이 증대하는 현상에 대한 수동적 대응 수준을 벗어나지 못했으며 비정규직 관련 사업은 주로 조직화 전략의 일부로 추진되고 있었다. 하지만, 2000년 5월 한국비정규노동센터가 설립되었고 뒤이어 전국불안정노동철폐연대가 창립되는 등 비정규직 문제는 노동운동의 주요한 한 축을 형성하기 시작하고 있었다.

3) 제2기, 2003-2006: 공세적 동원기

○ 비정규직 문제에 대한 사회적 우려가 널리 확산되며 주요한 사회적 의제로 자리잡게 될 무렵, 친노동적 성향의 노무현정부가 출범하게 되었다. 당시 경제위기는 거의 극복된 시점이 었다는 점에서 경제위기 동안 전개된 공세적 구조조정과 노동 유연화 과정에서 일방적으로 희생을 강요당했던 노동자들 사이에 원상 회복의 요구와 일정한 보상 심리가 작동하게 된 것은 자연스런 일이었다. 이러한 우호적인 사회적 분위기 속에서 비정규직 문제 또한 크게 개선될 수 있다는 기대가 높아지게 되면서, 노동자들도 적극적으로 투쟁을 전개하기 시작했다.

○ 민주노총은 이 기간 동안 20차례 총파업 선언을 했고 그 가운데 17회는 총파업투쟁으로 실현되었다. 20개 총파업 선언들 가운데 제일 첫 번째는 2003년 11월의 총파업 선언으로서 노무현정부 출범 후 반년도 채 지나기 전부터 시작된 손배가압류 등 민주노조운동에 대한 정부와 자본의 탄압에 저항하는 것이었다. 하지만, 나머지 19건의 총파업 선언들이 모두 비정규직 노동자 권리보장 입법화를 요구하는 것이었다는 사실은 민주노총이 비정규직 문제 해결에 최우선 순위를 두었음을 확인할 수 있다. 물론 17회 총파업 투쟁들 가운데 참여 노동자 숫자가 5만 명에도 못 미치는 경우가 두 차례나 있었을 정도로 민주노총이 총파업 투쟁 동원에 어려움을 겪고 있었음은 주지의 사실이나 민주노총의 진정성을 의심할 수는 없었다.

○ 비정규직 노동자들은 비정규직 문제의 사회적 의제화와 생산현장에서 경험하는 상대적 박탈감 속에서 권리의식을 키워가고 있었다. 게다가, 노무현 정부의 출범과 민주노총의 비정규직 권리입법 쟁취 투쟁은 비정규직 노동자들이 성공 가능성을 예감하며 스스로 조직화와 투쟁 동원에 적극적으로 나설 수 있게 하였다. 비정규직 노동자 투쟁의 요구 사항들은 상시 고용 비정규직의 정규직화, 노동조합 인정, 단체협약 체결 및 간접고용 노동자들의 원청 직접 교섭, 비정규직 노동자들의 노동기본권 보장 등 공세적인 내용들이 핵심을 구성하고 있었다.

3% 안팎의 낮은 조직율로 인해 그 영향력은 제한적이었지만, 공세적 동원을 통해 비정규직 노동자들의 투쟁은 민주노조운동의 주변부에서 중심으로 진입하기 시작했다. 이러한 비정규직 노동자들의 조직화와 투쟁 동력 증대 및 그 성과에 힘입어 2003년 9월 15개 비정규직 노조들이 전비연(전국비정규노조대표자연대회의) 결성 추진을 결의하고, 레미콘연대와 타워연대 등 비정규직 노조들은 2004년 11월 비정규 권리입법 쟁취 총파업투쟁부터 시작하여 일련의 민주노총 주도 총파업투쟁과 집회에 결합하는 한편, 전비연 추진 주체들은 전국 비정규직 투쟁 사업장들을 방문하며 비정규직 노동자 투쟁을 지원하는 동시에 민주노총 투쟁 결합도를 높이는 전국순회투쟁을 전개하기도 했다. 이러한 비정규직 노동자들의 투쟁 동원과 전국적 연대 노력의 성과로 2005년 10월 전비연이 출범하며 비정규직 투쟁의 열기가 지속되는데 일조할 수 있었다.

3) 비정규직 노동자 투쟁에 대해서는 <부표 4-6>을 참조할 것.

○ 민주노총의 총파업투쟁 뿐만 아니라 비정규직 노동자들의 자체적 조직화와 투쟁이 본격적으로 전개되자 정규직 노동자들은 비정규직 노동자들의 노동조건 개선뿐만 아니라 정규직 전환 등 비정규직 투쟁의 요구조건들이 실현될 수 있다고 느끼게 되었다. 결국 정규직 노동자들이 정규직-비정규직의 이해관계의 상충을 경험하면서 비정규직 노동자들에 대한 막연한 우호적 정서에서 벗어나 정규직 이기주의를 보이기 시작하게 된 것이다. 일반 노조원들을 중심으로 정규직 이기주의가 확산되면서 노동조합은 이익집단 정체성의 압력 하에 놓이게 되었으며, 그 결과 비정규직 노동자 투쟁에 대한 정규직 노동조합의 적극적 연대활동이 점점더 희귀하게 되었다. 정규직 이기주의에 적극적으로 호응하여 비정규직 투쟁에 대한 적대행위로 민주노총에서 제명된 현대중공업 노동조합 사례나 적극적 연대활동으로 노조원들의 불신임을 받아 중도사퇴한 GM대우 창원공장 노동조합 사례는 제1기와는 다른 정규직-비정규직 관계의 실상을 잘 표현해주었다. 이러한 정규직 노동자 정서의 변화에 따른 압박으로 인해 현대자동차 노동조합 같은 민주노총의 핵심 사업장들조차 민주노총의 비정규직 권리입법 총파업투쟁에는 참여하더라도 정규직 노동자들의 고용안정성 문제와 직결된 단위사업장 문제에서는 정규직 이기주의를 외면하지 못하고 비정규직 노동자 투쟁에 적대적 입장까지 취하는 양면성을 보이게 되었던 것이다.

4) 제3기, 2007-현재: 수세적 동원기

○ 민주노총의 저항에도 불구하고 2006년 말 비정규법이 제·개정됨으로써 노무현정부 출범 시점부터 논란이 되어 온 비정규직 관계법 입법화 문제는 일단락되었고 비정규직 문제에 대한 사회적 관심은 급격히 후퇴하기 시작했다. 민주노총은 노무현정부·민주당·경총·한국노총의 순차적 합의를 야합으로 규정하고 맹렬히 비난했지만 1996-97년 개정노동법 재개정 투쟁 시기와는 비교될 수 없을 정도로 비정규직 관계법의 재개정을 추진할 역량이나 의지를 결여하고 있었다.

○ 이 기간 동안 민주노총은 세 차례 총파업을 선언했으나 실질적으로 실시된 것은 2008년 7월 광우병 쇠고기 수입반대 총파업투쟁 한차례밖에 없었고, 나머지 두 총파업 선언도 비정규직 문제와는 관련 없는 것들이었다. 비정규직 문제뿐만 아니라 민주노조운동 전반에 대한 정부와 자본의 공세는 2008년 2월 이명박정부가 출범하면서 더욱 거세졌지만 이미 투쟁역량도 결여하고 사회적 위상도 크게 실추된 민주노총은 무기력하게 방관할 뿐이었다.

○ 비정규직 관계법은 기간제 사유제한이나 불법파견 고용의제 같이 민주노총과 민주노동당이 주창한 강력한 규제장치들이 빠진 상태로 입법화되었지만, 기간제 기간경과후 무기계약간주, 파견근로자 기간경과·불법파견시 고용의무, 동등·유사업무 차별처우 금지 등과 같은 온건한 규제장치들마저 회피하기 위해 자본측은 핵심조항들이 2007년 7월 1일 발효되기 전에 사전적 조치를 실시하기 시작했다. 자본측은 정부의 반노동적 성격,⁴⁾ 유일한 저항세력인

4) 노무현정부는 비정규직 관계법 제·개정을 위한 정부 입법안에서 비정규직의 규모 감축이나 노동기본권 보호에 큰 관심이 없음을 보여주었을뿐만 아니라 국가인권위원회의 “기간제 사유제한” 등 비정규직 문제 해결을 위한 권고사항들에 대한 노동부장관의 막말을 통해 친자본적 성향을 분명하게 확인시켜 주었다. 자본측은 입법화 과정에서 노무현정부의 실체를 확인할 수 있었고, 뒤이은 이명박정부는 민주노조운동을 무력화시키기 위해 노동기본권 유린과 반노동적 정책을 주도적으로 실시하고 있다는 점에서 자본측은 비정규직 관계법 준수의 부담을 적극적으로 회피할 수 있었다.

민주노총의 무기력함을 확인하고, 정규직·임시직 노동자들의 용역 전환, 비정규직 담당 업무의 외주화, 직접고용 비정규직의 해고 및 간접고용 비정규직의 계약 해지 등을 생산현장에서 공세적으로 추진했다.

이제 비정규직 문제에 관한한, 생산현장의 단위노조들이 노조원들의 정규직 이기주의 압박 하에서 이익집단 정체성을 강화하고, 민주노총은 계급성에 기초한 계급내적 연대와 비정규직 투쟁을 실질적으로 포기함에 따라 비정규직 노동자들은 개별 사업장 단위로 자본의 공세에 무방비 상태로 노출되게 되었다. 이렇게, 비정규직 노동자들은 수세적·방어적으로 생존권투쟁을 전개하지 않을 수 없게 내몰리고 있었다.

○ 수세적 동원의 제3기는 공세적 동원의 제2기와는 여러 가지 측면에서 대조를 이룬다.

첫째, 투쟁 동기에서, 제2기 비정규직 투쟁은 비정규직 노동자들의 노동기본권 법제화를 쟁취하기 위한 투쟁이 핵심을 구성한 반면, 제3기 비정규직 투쟁은 노동관계법의 위반, 부당노동행위 등 노동조합 탄압과 같은 사측의 적극적 불법·탈법 행위들에 대한 대응이 중심을 이루고 있었다. 이는 비정규직 투쟁이 공세적 투쟁에서 방어적 투쟁으로 전환했음을 보여준다.

둘째, 투쟁의 주체와 장에서, 제2기는 전국적 수준의 민주노총 총파업투쟁 중심으로 전개된 반면, 제3기는 단위 사업장 수준의 비정규직 노동자 투쟁으로 진행되었다. 이처럼 비정규직 관계법이 제·개정되고 전국 수준의 공방이 일단락되면서 투쟁의 장은 전국 수준에서 단위사업장으로, 투쟁 주체는 민주노총에서 비정규직 노동자로 이행하게 되었다.

셋째, 전비연의 역할을 보면, 제2기에는 비정규직 노동조합 및 투쟁주체들의 전국적 구심점 역할을 자임하면서 민주노총 총파업투쟁에 전국순회투쟁으로 결합하는 등 적극적 기능을 수행했지만, 제3기에는 별다른 역할을 수행하지 못하면서 유명무실화되었다. 이는 비정규직 관계법 입법화로 전국적 쟁점들이 후퇴하고 비정규직 투쟁들이 단위사업장 중심으로 전개되면서 전국적 구심점의 역할에 대한 요구가 약화되었고, 주요 노동조합들이 산별노조로 전환하며 조직화된 비정규직 노동자들의 상당부분을 흡인하면서 전비연으로 결집될 조직자원이 크게 위축되었으며, 전비연에 잔류한 조직자원들도 사업장 단위의 투쟁들에 집중되면서 전비연이 투쟁 사업장을 지원할 역량을 상실하고 회의기구 기능조차 정상적으로 수행하기 어려운 수준으로 위축되었기 때문이다.

넷째, 투쟁 성과의 측면에서 볼 때, 제2기의 민주노총 총파업 투쟁이 비정규직 권리입법을 쟁취하지 못했고 제3기의 비정규직 노동자 투쟁은 자본의 공세를 저지하지 못했다는 점에서 두 시기 모두 최악의 시나리오는 막아냈지만 패배했다는 점에서는 차이가 없다. 하지만 제2기는 투쟁을 통해 투쟁주체의 조직력은 큰 타격을 입지 않은 반면 제3기는 투쟁주체의 조직력이 투쟁을 통해 와해되거나 크게 위축되었다는 점에서 훨씬 더 참혹한 패배를 기록했다고 할 수 있다. 그것은 제3기 비정규직 노동자 투쟁이 친자본적 정부 하에서 민주노총 총파업 투쟁이나 전비연의 연대·지원 없이 고립된 상태에서 전개되었을 뿐만 아니라, 사업장내 정규직 노동조합의 방조 혹은 적대 행위 속에서 사측의 공세와 탄압에 맞서 진행되었기 때문이다.

2. 비정규직 투쟁의 특징

○ 비정규직 노동자들의 투쟁은 그 계기, 투쟁 방식, 전개과정, 연대의 유형 등에서 정규직 노동자들의 투쟁과는 확연하게 차별화되는 특성을 보여주었다.

1) 첫째, 비정규직 투쟁은 정규직 투쟁에 비해 수세적·방어적 성격이 짙다. 정규직 노동자들은 노동기본권 유린에 대한 저항보다는 주로 임금 인상 등 노동조건 개선과 생산과정에 대한 개입·규제 등 공세적 요구를 제시하며 투쟁하는데, 그것은 민주노조운동의 성과로 자본에 대해 일정정도 규율을 강요하며 규제할 수 있는 역량을 지니고 있기 때문이다. 반면, 그러한 역량을 지니지 못한 비정규직의 경우 자본의 공세에 방어적 대응으로 투쟁을 전개하는 경우가 많으며, 특히 제3기에서 그러한 경향성이 두드러지게 나타났다.

○ 비정규직에 대한 자본의 공세는 주로 계약해지와 외주화에 따른 정리해고를 수반하며 합법적 절차를 따르는 경우도 많다. 하지만 재능교육과 이랜드 사례에서 보듯이 단체협약 등 노사간 합의사항을 사측이 일방적으로 파기 혹은 위반하거나, 법적으로 보장된 월차휴가를 요구하는 비정규직 노동자에게 식칼테러를 감행한 현대자동차 아산공장 사례나 계약서를 위조하고 초단기 계약을 체결하는 이랜드·뉴코아 사례는 노동관계법을 위반하며 비정규직 노동자들의 노동기본권을 유린하는 현상이 다반사로 발생하고 있음을 확인해 주었다.

○ 노동기본권 유린, 고용불안정성, 저임금 등 열악한 노동조건, 동일직무 수행 정규직과의 차별처우 등 비정규직 노동자들의 불만은 구조적으로 유발되어 상존하고 있는데 대부분 노동조합이 조직되면서 투쟁으로 발전하게 된다. 물론 현대자동차 공장들처럼 사측에 대한 불만이 폭발하여 자연발생적으로 비정규직 노동자들의 투쟁이 발발한 다음 투쟁이 진행되는 과정에서 노동조합이 결성되는 경우도 있지만 상대적으로 소수의 사례에 한정되어 있다. 노동조합이 결성되면 집단적 힘으로 사측의 탄압에 대응하고 노동법에 의한 보호 장치를 활용하며 노동조합 상급조직과 소속 노동조합들의 연대활동을 기대할 수 있다는 점에서 투쟁을 전개하기에 유리한 조건이 형성된다.

○ 노동조합이 투쟁의 구심점으로 작동하는 것을 저지하기 위해 사측은 노동조합이 결성되면 곧바로 노동조합의 파괴 혹은 무력화를 위해 노조지도부를 포함한 핵심 활동가들에 대한 징계, 업체 폐쇄, 계약해지, 정리해고 등 공세를 펼치며 일반 노동자들에 대해서는 노조탈퇴를 강요한다. 물론 이러한 사측 공세는 대부분 부당노동행위에 해당하지만 캐리어, 근로복지공단, 현대중공업, 현대하이스코, GM대우 창원, GM대우 부평, 동희오토 등 거의 모든 비정규직 조직화 사업장들에서 자행되었으며, 법적 제재는 너무 늦거나 경미하여 사측의 노조 파괴 공작은 별다른 제재를 받지 않고 관철되었다.

○ 이처럼 비정규직 노동자들은 유리한 투쟁 시점과 조건을 조성하거나 선택하기 어렵고 노동조합을 결성하여 보전하는 것 자체가 용이하지 않다는 점에서, 투쟁 동력을 유지하고 투쟁을 승리로 이끄는 것이 정규직 투쟁에 비해 그만큼 더 어렵다.

2) 둘째, 비정규직 투쟁은 정규직 투쟁에 비해 주로 파업 투쟁 이외의 방식에 의존한다. 정규직은 직무수행을 거부하는 파업행위를 통해 사업장의 생산활동에 타격을 줌으로써 자본의 양보를 얻어내는 투쟁방식에 주로 의존한다. 반면 비정규직은 생산현장 접근성 제약 혹은 혼재 작업으로 인해 파업 투쟁을 전개하기 어렵다.

○ 생산현장 접근성 제약은 간접고용 비정규직의 경우 특히 심하다. 비정규직 투쟁이 시작되면 원청업체 사용주는 간접고용 비정규직의 공장출입 자체를 금지하기 일쑤이고 물리력도 자주 수반되며, 하청업체의 폐업 혹은 용역·파견업체와의 계약 해지를 통해 합법성의 외양을 갖추며 공장진입을 저지하기도 한다. 또한 정규직 노동자들이 비정규직 파업에 동조하지 않을 경우 “왜 남의 공장에 와서 생산활동을 방해하느냐”며 비정규직 노동자들을 내쫓으며 노·노갈등의 양상이 나타나게 되면 비록 사측에 의해 조장되었다고 하더라도 비정규직 노동자들이 생산현장에 남아 투쟁하는 것은 더욱 힘들어진다.

○ 비정규직 노동자들이 생산현장에 접근하여 파업 투쟁을 시도한다 하더라도 생산중단을 가져오기 어려워 파괴력을 지니지 못하는 경우가 많다. 대체로 비정규직 노동자들이 정규직 노동자들과 함께 혼재되어 작업하고 있는 사업장들의 경우 비정규직 노동자들이 파업한다고 하더라도 정규직만으로 사업장의 정상적 가동이 가능할 수 있고, 많은 경우 비정규직 노동자들이 조직화되어 있다고 하더라도 조직율이 낮거나 다른 비정규직에 의한 대체가 용이하므로 파업효과는 더더욱 미약해진다. 예컨대, 이랜드나 뉴코아처럼 정규직과 비정규직이 단일 노동조합으로 조직화되어 있는 경우 파업투쟁으로 생산활동을 중단시키는 것이 가능하지만, 현대자동차, 기아자동차, GM대우, 캐리어, 기륭전자 등 혼재작업 사업장의 경우 비정규직 노동자들의 파업에도 불구하고 생산현장은 정상적으로 가동될 수 있는 것이다.

○ 이처럼 생산현장 접근성 자체가 제약을 받는 경우 정문 밖 농성 혹은 집회 등 파업 이외의 투쟁 방식을 활용할 수 밖에 없게 된다. 한편, 혼재 작업 사업장의 경우 파업투쟁을 전개하더라도 파업 효과가 경미하기 때문에, 사업장을 점거하여 파업투쟁의 생산활동 타격을 극대화하고자 해도 캐리어나 현대자동차 울산공장에서 보았듯이 사측에 의한 물리력 동원과 정규직 노동자들과의 충돌로 인해 장기적으로 지속하기 어렵다는 한계를 지니고 있다.

○ 이처럼 비정규직 노동자들은 실질적인 생산활동 중단을 가져오는 파업투쟁을 전개할 수 없기 때문에 파업 이외의 투쟁 방식에 의존하게 됨으로써, 투쟁을 통해 자본측의 생산활동에 타격을 주지 못할뿐만 아니라 법적으로 보장된 단체행동권을 행사하지 못하며 투쟁행위가 법적 보호를 받기 어렵다. 결국 정규직의 파업투쟁에 비해 비정규직 투쟁은 사측에 대한 압력이 미약하고 투쟁 주체들의 참여 비용은 크기 때문에 투쟁의 승리가 그만큼 더 어렵게 된다.

3) 셋째, 비정규직 투쟁은 정규직 투쟁에 비해 장기화되는 경향이 강하다. 정규직의 경우 임단협 등 제도화된 노사교섭 체계의 틀 속에서 투쟁이 전개될 경우 사측은 타협으로 투쟁을 마무리하여 노사관계가 안정화되기를 희망하고, 제도화된 틀을 벗어나서 투쟁이 전개될 경우에도 노사간 공식·비공식 교섭 창구는 작동한다. 하지만 비정규직 투쟁의 경우 제도화된 노사교섭 채널은 고사하고 비공식적 교섭창구도 부재한 경우가 많아 투쟁은 교섭으로 이어지지 않음으로써 노사타협에 이르는 것은 요원하기 때문에 투쟁은 장기화된다.

○ 자본측은 정규직에게 고용안정성 등 우호적 노동조건을 보장하면서 비정규직을 통해 노동비용 절감과 노동력 사용 유연성을 확보하고자 하기 때문에 정규직 노동조합만 정당한 교섭 상대로 인정하여 임단협 교섭에 임하는 반면 비정규직은 교섭 상대로 인정하지 않으려 한다. 자본의 비타협성으로 인해 비정규직 투쟁은 장기화될 수밖에 없으며 이러한 경향성은 간접고용과 특수고용 비정규직의 경우 더 크게 나타난다.

○ 자본의 비타협성과 비정규직 투쟁의 장기화 현상은 제3기에 더욱 심화되는데 여기에는 비정규직 관계법 제·개정 효과도 작용했다. 기간초과·불법파견 비정규직의 정규직 채용 의무와 동등 직무 차별 처우 금지 조항의 부담을 회피하기 위해 외주화와 계약해지를 통해 비정규직을 해고하려는 시도들이 광범하게 진행되었으며, 이랜드·뉴코아가 그 전형적 사례들이다.

○ 비정규직 투쟁은 단체행동권으로 보호되지 않는 투쟁 방식들을 자주 동원하기 때문에 투쟁 과정에서 해고자와 구속자들이 속출하고 해고·구속의 정당성뿐만 아니라 손해·가압류 등을 둘러싼 법적 소송이 진행되기 시작한다. 따라서 투쟁이 지연될수록 노사간 대립은 격화되고 해고·구속자 문제 및 법적 소송 문제 등 해결해야 할 난제들이 추가되어⁵⁾ 노사 타협은 점점 더 어렵게 되고, 그 결과 투쟁은 더욱더 장기화되는 악순환이 반복된다.

○ 정규직 노조나 정부가 압박하지 않는한 사측과 비정규직의 교섭조차 성사되기 어렵다. 2001년 캐리어, 2004년 금호타이어, 2006년 현대자동차, 2006년 KTX에서 사측이 비정규직과 공식·비공식적 교섭에 임한 것은 정규직 노조의 압박 없이는 불가능했던 것이다. 수년을 끌어온 기륭전자와 동희오토가 2010년 11월 사측의 급작스런 입장 선회로 투쟁을 종료할 수 있었던 것은 G20회의를 앞두고 회의 기간중 KEC 위원장 분신과 같은 극단적 사태가 발생할 것을 우려한 정부의 압박 이외의 요인으로 설명하기 어렵다. 그런데, 제3기 들어 정규직 노조는 정규직 이기주의에 호응하여 비정규직 투쟁에 소극적 연대 혹은 적대적 입장을 취하는 경향이 강화되고 정부는 노무현정부에 비해 친자본·반노동적 성격이 훨씬더 강한 이명박정부로 교체되어 자본측은 제2기에 비해 비정규직과의 교섭에 나서라는 압박으로부터 상대적으로 더 자유로워졌고, 그 결과 제3기 들어 비정규직 투쟁이 극도로 장기화되게 되었던 것이다.

○ 비정규직 투쟁이 장기화될수록 이탈자가 증가하여 조직력은 약화되고 요구조건은 증가함으로써 투쟁 성공가능성은 더욱더 낮아지고, 그럴수록 사측에 대한 교섭 압박은 약화되어 사측의 교섭의향이 감퇴하며 투쟁은 더욱더 장기화되는 악순환을 벗어나기 어렵게 된다.

4) 넷째, 비정규직 투쟁은 정규직 투쟁에 비해 투쟁 수위가 높은 극단적 투쟁 방식에 호소하는 경향이 크다. 정규직은 파업투쟁과 뒤이은 노사교섭을 통해 타협에 쉽게 이르는 반면 비정규직 투쟁의 경우 사측의 비타협성으로 인해 투쟁은 장기화되면서 타결 전망이 더욱더 희박하게 됨으로써 비정규직 투쟁은 국면 전환을 위해 극단적 투쟁방식에 호소하는 경향이 높아진다.

5) 이 과정에서 비정규직 투쟁의 요구조건들은 점점더 많아지며 원래의 요구조건들은 우선순위에서 밀려나면서 투쟁 쟁점이 바뀌게 된다.

○ 파업투쟁은 실효성이 떨어지고 정문 앞 농성이나 집회도 사측을 교섭에 나서도록 압박하기에는 역부족이다. 비정규직 투쟁이 장기화될수록 투쟁 조직력은 약화되고 사측의 비타협성은 심화되어 타결 전망은 더욱더 어두워지게 된다. 이렇게 비정규직 투쟁은 교착상태에 빠지게 되는데 정규직 노동조합의 강력한 연대투쟁이나 정부의 적극적 개입을 기대하기 어려우면 비정규직 노동자들은 투쟁의 돌파구를 열기 위해 극단적 투쟁방식을 동원하여 여론에 호소하곤 한다.

극단적 투쟁 방식으로는 2001년 한국통신 목동전화국 점거 투쟁, 2001년 캐리어 조립룸 점거 투쟁처럼 사업장 점거 농성 방식이 널리 활용되고 있고, 때로는 정부 관계기관 청사, 집권정당 당사 혹은 국회의원 사무실을 기습적으로 점거하여 농성에 돌입하기도 한다. 이러한 점거 농성 방식이 상대적으로 다수의 비정규직 노동자들에 의해 수행되는데 비해, 보다 더 극단적인 투쟁 방식은 소수의 비정규직 노동자들 혹은 활동가들에 의해 단행된다. 예컨대, 삭발, 단식 투쟁도 빈번하게 활용되고 있고, 고공농성 투쟁도 타워크레인 비정규직 투쟁의 반복되는 고공농성 외에도, 2001년 한국통신 투쟁의 한강대교 고공 농성, 2006년 GM대우 창원공장 투쟁의 공장굴뚝 고공 농성, 2008년 KTX 서울역 조명철탑 고공농성, 2011년 현대차 울산공장 투쟁의 본사 앞 타워 고공농성, 2008년 기륭전자 투쟁의 구로역광장 고공농성 등에서 감행되었고, 심지어는 분신도 2003년 근로복지공단 투쟁, 2004년 현대중공업 투쟁, 2010년 현대자동차 울산공장 투쟁에서 나타났다.

○ 비정규직 내에서도 직접고용 비정규직이나 단시간 노동자의 경우 노동조건의 양보 수준을 둘러싸고 공방이 전개되며 타협의 여지가 큰 반면, 간접고용 비정규직과 특수고용 비정규직의 경우 타협의 여지가 상대적으로 더 적다. 사측이 교섭에 임하면, 간접고용 비정규직의 경우 원청 사용자성을 인정하는 것이 되고, 특수고용 비정규직의 경우 노동자성을 인정하게 되기 때문에 사측이 교섭 자체를 거부하게 된다. 따라서 간접고용 비정규직과 특수고용 비정규직의 경우 사측의 강한 교섭 거부감으로 인해 극단적 투쟁 방식은 주로 이들 간접고용 비정규직과 특수고용 비정규직의 투쟁들에서 더 빈번하게 나타나고 있다.

○ 비정규직 투쟁이 진행될수록 파업노동자들에 대한 징계·해고 및 그로 인한 생활고로 인해 점점더 많은 비정규직 노동자들이 투쟁 대오를 이탈하게 되면서 투쟁 동력은 크게 약화된다. 비정규직 투쟁이 장기화되고 사측의 비타협성이 강화될수록 투쟁 주체들은 약화되는 조직력을 상쇄하고 투쟁의 돌파구를 열기 위해 투쟁강도를 더욱더 높이게 된다. 투쟁 강도 높은 극단적 투쟁방식을 시도할수록 더 많은 비정규직 노동자들이 이탈하게 되고, 소수화될수록 투쟁 주체들은 더욱더 극단적인 투쟁 방식을 도입함으로써, 투쟁 장기화·소수화와 투쟁 강도 강화는 서로 보강하며 가속화되는 악순환이 반복된다.

5) 다섯째, 비정규직 투쟁은 정규직 투쟁에 비해 외부연대에 대한 의존도가 높다. 정규직 투쟁은 연대의 수준이 단위사업장 수준을 벗어나더라도 산별이나 총연맹 수준을 벗어나지 않고 노동조합 조직체계 내에서 진행된다. 하지만 비정규직 투쟁은 사측의 강도 높은 탄압에도 불구하고 사업장내 전체 비정규직 노동자들을 동원할 수 없거나 정규직의 연대를 확보하지 못하여 노동조합 상급조직들뿐만 아니라 노동조합 체계 밖의 사회운동 세력들도 포괄하는 사회적 연대체계가 가동되는 경우가 많다.

○ 단위사업장 정규직 노조가 비정규직 투쟁에 소극적으로 연대하거나 적대적 입장을 취하는 경우에도 상급조직들은 계급성의 원칙에 입각하여 단위사업장의 비정규직 투쟁에 적극적으로 연대하는 경우가 많다. 현대중공업 노동조합, 캐리어 노동조합, 코스콤 노동조합 등 정규직 노동조합들이 비정규직 투쟁에 대해 적대행위를 했다는 이유로 민주노총 산별 조직들에서 제명 등 중징계를 받은 사례들은 민주노총의 계급성 원칙에 대한 헌신도를 확인시켜 준다. 이러한 민주노총 내 계급적 연대의 기풍은 화물연대 파업에서 보듯이 철도노조 등 운송부문 민주노조들이 연대투쟁으로 결합하면서 비정규직 투쟁이 강력한 파괴력을 발휘하게 했다.

○ 노동조합 체계 밖에 있는 사회단체들의 연대투쟁은 비정규직 투쟁에 대한 정규직 노조나 상급조직의 연대활동이 미약할수록 그 진가를 더 발휘하게 된다. 특히 전국적 여론의 관심에서 벗어나 있는 지방의 경우 지역 사회단체들의 연대 투쟁은 해당 사업장의 정규직 노동조합에 대해서도 상당한 심리적 압박을 행사할 뿐만 아니라 중앙의 산별조직체나 민주노총보다 훨씬 더 신속하게 상황대처를 함으로써 투쟁 조직을 방어하고 보전하는데 결정적 역할을 하는 경우들이 많다. 때로는 지역 사회단체들의 연대 활동이 사측을 압박하여 교섭 및 타협을 성사시킴으로써 투쟁을 승리로 이끄는 데 결정적 기여를 하기도 하며, 울산건설플랜트 투쟁이나 현대하이스코 투쟁이 그 대표적인 예라 할 수 있다.

○ 비정규직 투쟁에 대한 사회단체들의 연대 활동이 정규직 노동조합의 적극적 연대투쟁과 결합할 경우 지역 단위에서 상당한 영향력을 발휘할 수 있다. 그런데 정규직 노동조합이 비정규직 투쟁을 방관하거나 적대적 태도로 임할 경우, 비정규직 투쟁 주체들이 사회단체와의 결합도를 강화하고자 하는 것은 자연스런 현상이다. 하지만 사회단체들은 대중조직이 아니라 특정한 이념적 지향성을 지니고 실리보다는 명분을 더 중시하는 활동가 집단이라는 점에서 비정규직 투쟁이 교섭과 타협을 통해 비정규직 조직을 보전하며 장기적 관점에서 성과를 축적하며 역량을 강화하기보다 원칙에 충실한 희생적 투쟁으로 산화하기 쉽게 하는 경향을 지닐 수 있다는 점은 부인할 수 없다.⁶⁾

6) 물론 연대하는 사회단체의 이념적 성향에 따라 해당 비정규직 노동조합과 투쟁의 방향이 크게 달라질 수 있으며, 해당 단체의 이념적 성향에 조응하지 않는 여타 노동조합 정파들과 비우호적 관계를 형성하게 되어, 비정규직 운동을 분파 단위로 분절화하는 결과도 가져올 수 있다.

3. 비정규직 투쟁 성과의 설명

○ 비정규직 투쟁은 정규직 투쟁에 비해 승리보다는 패배로 귀결되는 경향성이 훨씬 더 강하며, 그 원인에는 정규직 투쟁과의 차별성이 있다. 정규직의 투쟁은 제도화되어 있는 노사교섭의 틀 속에서 노동조건 개선 정도를 둘러싼 힘겨루기 형태로 전개되는 반면 비정규직 투쟁은 제도화된 틀 없이 사용자 책임성과 노동자성 인정, 노동조합 대표성 및 교섭상대 인정을 요구하며 노사교섭 자체를 시도하는 것으로서 자본의 비타협성이 훨씬 더 강하기 때문이다. 또한 정규직 투쟁과는 달리 파업행위를 통해 생산활동을 중단시키기 어렵기 때문에 비정규직 투쟁은 사측을 압박하는 힘 또한 매우 약하다. 이같이 사측의 강한 비타협성과 비정규직의 미약한 영향력으로 인해 파업투쟁은 장기화되며 투쟁 동력은 약화되는 가운데, 투쟁 과정에서 구속·해고자가 발생하고 고소·고발이 잇따르면서 해고자 복직 및 고소·고발 취하가 당면 요구조건으로 대체되어 당초의 요구조건을 쟁취하기는 더욱더 어렵게 된다.

○ 비정규직 투쟁이 온갖 악조건 속에서 패배 경향성을 극복하고 투쟁을 승리로 이끌기 위해서는 비정규직 자체의 조직·동원 역량이 필수적이다. 하지만, 본 논문에서 정리·분석한 26개 비정규직 투쟁 사례들은 모두 비정규직 투쟁이 강도 높게 전개된 사례들로서 패배한 투쟁도 승리한 투쟁 못지않게 강한 조직력과 동원 역량과 함께 전개되었다. 그런 점에서 비정규직 투쟁의 조직·동원 역량은 투쟁 승리의 필요조건이라 할 수 있으며, 투쟁 승패를 설명하기 위해서는 다른 변인들이 검토되어야 한다.

○ 투쟁 승패와 상대적으로 높은 상응성을 보이는 것은 정규직 노조의 연대 여부이다. 정규직 노조가 적극적으로 연대한 기아차 광주, 산업인력공단, 금호타이어, 기아차 화성 등은 <표 6>에서 보듯이 비정규직 투쟁이 승리를 거둔 반면, 한국통신, 캐리어, 현대중공업, GM창원 등 정규직 노조가 적대적 입장을 취한 사업장에서는 패배한 것은 정규직 노조의 연대여부가 비정규직 투쟁의 승패를 좌우하는 결정적 요인이었음을 입증한다.

<표 6> 정규직 연대의 효과와 비정규직 투쟁의 결과

연대의 유형	비정규직 투쟁의 결과		
	패배	미흡/부분성과	승리
적극적 연대	KTX, 뉴코아	이랜드	기아차 광주, 산업인력공단, 금호타이어, 기아차 화성
소극적 연대	현대차(2005-6)	[현대차(2010)]	
적대	한국통신, 캐리어, 현대중공업, GM창원, [재능교육]	기륭전자, 코스콤, GM부평	하이스코, 근로복지공단
정규직노조 부재	포항건설플랜트	동희오토, 화물연대(2003), 레미콘, 덤프연대	울산건설플랜트, 화물연대(2006-8)

* 굵은 글씨는 비정상적 조합, []는 투쟁 진행중 의미함.

○ 정규직 노조의 연대는 비정규직 노조의 조직 보전과 노사교섭 성과 여부를 크게 좌우한다. 비정규직 노동자들이 노동조합을 결성하게 되면 캐리어, 근로복지공단, 현대중공업, 현대하이스코, 기륭전자, GM대우 부평, GM대우 창원, 동희오토 등에서 보듯이 사측은 비정규직

노조를 파괴하거나 무력화하기 위해 협력업체 계약 해지, 노조 핵심 간부 해고 등 부당노동행위를 자행한다. 비정규직 노조에 대한 법적 보호는 미약하거나 법원 판결이 너무 늦게 나오기 때문에 실효성이 떨어지는 반면, 정규직 노조의 적극적 연대는 사측의 탄압 공세로부터 비정규직 노조를 보호하는데 매우 효율적이다. 정규직 노조가 적극적으로 연대할 때는 비정규직 노조가 사측의 탄압에 맞서 조직을 보전하면서 조합원을 급격히 확대할 수 있었지만, 정규직 노조가 연대를 파기하고 적대적 입장으로 선회하자 사측의 탄압이 더욱 강도를 높이는 가운데 비정규직 노조원들이 급격하게 이탈한 캐리어나 GM대우 창원 사례는 정규직 노조 연대 여부가 비정규직 노조 보전 여부를 결정하는 핵심적 변인임을 확인해 준다.⁷⁾ 특히 정규직 노조가 구사대 역할까지 수행하게 되면 비정규직 노조는 조직을 보전하기 어렵게 된다. 반면, 이랜드나 뉴코아처럼 비정규직과 정규직 노동자들이 단일 노조를 구성할 경우 조직 보전을 넘어 개별 비정규직 조합원들도 사측에 의한 불이익으로부터 상당정도 보호될 수 있으며, 그런 점에서 금속노조가 추진한 1사1조직 사업은 큰 의미를 지니고 있다.

○ 비정규직 노조는 사측과의 노사교섭이 제도화되어 있지 않은 상태에서 새롭게 교섭의 선례를 만들어야 하는데, 파업을 통해 생산을 중단시키기 어려워 사측으로 하여금 교섭에 임하도록 강제하기 쉽지 않다. 그런 점에서 정규직 노조의 적극적 연대는 사측을 압박하여 노사교섭을 성사시키는데 결정적 기여를 할 수 있다⁸⁾. 특히 간접고용 비정규직의 경우 사측이 비정규직과의 직접 교섭에 임하는 것 자체가 비정규직 노조를 인정하고, 자신의 사용자성을 인정하여 사용자로서의 책임을 지게 된다는 부담감 때문에 비정규직과의 직·간접적 교섭 자체를 강하게 거부한다. 따라서 정규직 노조가 적극적으로 개입할 경우에도 내용적으로는 직접교섭 혹은 삼자교섭의 성격을 지니지만 경우에 따라 대리교섭의 외양을 띠며 전개되는 경우가 많다. 비정규직 노조를 인정하고 정당하지 않은 해고를 금지하는 현대자동차 울산공장의 2006년 9월 노사합의나 여승무원의 철도공사 역무계약직 채용 및 2년 근무 뒤 정규직 전환하도록 한 KTX의 2007년 10월 사측양보는 정규직 노조의 적극적 개입으로 성사될 수 있었으며, 두 사례 모두 비정규직 노조가 수용을 거부했지만 이후 정규직 노조의 적극적 개입 없는 상태에서 그이상의 합의안은 고사하고 그에 근접한 사측의 양보조치 끌어낼 수 없었다는 점은 비정규직 노조의 전략적 판단의 문제와 함께 정규직 노조 연대의 영향력을 확인해 준다. 뿐만 아니라 기아차 광주, 금호타이어, 타타대우, 서울대병원 등에서 쟁취한 비정규직 정규직 전환 사례들도 모두 정규직 노조의 주도적 역할 혹은 비정규직 투쟁에 대한 적극적 연대의 성과라는 점에서 정규직 노조의 역할이 결정적으로 기여했음을 보여 준다.

○ 정규직 연대와 비정규직 투쟁 승리의 상관관계는 경험적·논리적으로 확인되었지만 예외적 사례들도 존재하는데, 두 가지 유형으로 나누어 진다.

첫 번째 비정상적 조합은 정규직 노조가 적대적 입장을 취했음에도 불구하고 비정규직 투쟁이 승리를 거둔 유형으로서, 비정규직 투쟁 승리를 견인할 수 있는 다른 요인들을 추출할 수 있게 해주며, 정규직 노조의 부재 상황에서 투쟁에 승리한 사례도 여기에 해당된다고 할 수 있다.

7) 조돈문(2009) 캐리어-지엠대우창원 논문 참조할 것.

8) 비정규직 노조는 사측의 양보를 얻어내더라도 사측의 합의 준수를 강요할 힘을 지니지 못하는 경우가 많다. 하지만, 정규직 노조가 적극적으로 연대할 경우 사측의 합의 사항 실천을 압박하고 사후적으로 감시할 수 있다.

울산건설플랜트와 현대하이스코는 각각 울산과 순천의 지역 사회단체들이 적극적으로 연대하여 지역사회 여론을 유리하게 형성하여 사측을 압박함으로써 지역사회협약 형태로 비정규직 노조 활동 및 교섭권을 확보하는 승리를 쟁취할 수 있었다. 근로복지공단의 경우 한국노총 소속 정규직 노조와의 갈등 관계에도 불구하고 이용석 열사의 분신이라는 희생을 계기로 상급조직인 공공연맹이 집중투쟁 방식으로 적극 개입하는 가운데 강도 높은 투쟁을 전개함으로써 부분적 정규직화, 비정규직 확대 금지 및 비정규직의 유형별 계약기간 확대 등 일정한 성과를 거둘 수 있었다. 한편, 화물연대의 경우 정규직 노동자들과 혼재되어 있는 것이 아니라 특수고용 비정규직들로 구성된 업종이어서 위치적 권력(positional power)을 통해 물류에 타격을 줄 수 있었을 뿐만 아니라 철도노조 등 운수부문 민주노총 노조들의 연대 투쟁으로 파업투쟁의 효과를 극대화함으로써 투쟁을 승리로 이끌 수 있었으며, 이러한 위치적 권력은 레미콘이나 덤프연대가 투쟁 초기 상당한 성과를 거두는데도 크게 기여했다고 할 수 있다. 이와 같이 지역 사회단체들의 연대와 위치적 권력을 강화하는 동일 업종 노조 연대는 동일 사업장 정규직 노조의 적극적 연대 결여를 상쇄할 수 있는 대체재의 역할을 수행한 것이다.

두 번째 비정상적 조합은 정규직 노조가 적극적으로 연대했음에도 불구하고 비정규직 투쟁이 패배한 유형으로서, 정규직 연대 효과를 상쇄하거나 압도할 수 있는 요인들의 존재를 확인해 준다.

이랜드와 뉴코아⁹⁾는 사측이 신설 기간제법의 2007년 7월 발효를 앞두고 차별시정과 정규직화를 피하기 위해 계산업무 외주화와 비정규직 대량해고를 추진하자 노동조합이 파업투쟁에 돌입하면서 비정규직 투쟁이 시작되어 500일 전후의 기간 동안 지속되었다. 두 업체 모두 정규직과 비정규직 노동자들이 단일 노동조합으로 조직화되어 있어 비정규직 투쟁에 더없이 유리한 조건을 지니고 있었지만 투쟁은 성공하지 못했는데 거기에는 몇 가지 요인들이 지적될 수 있다. 첫째는 자본의 강력한 비타협 의지로서, 두 업체의 소유주 박성수는 노조와 타협하지 않고 외주화를 실행하려는 강력한 의지를 지니고 있었으며, 이러한 비타협 의지는 신앙적 믿음과 재정적 여력으로 무장되어 있었다¹⁰⁾. 둘째는 두 업체가 계급 대리전 성격의 유형설정(pattern-setter) 모델로서, 당시 2년 이상 근속 기간제의 정규직화와 동일직무 수행 기간제의 동등 처우 조항은 유통산업의 거의 모든 업체들에 해당될 뿐만 아니라 여타 산업들에도 적용되는 문제로서, 재계와 노동계가 모두 이랜드·뉴코아의 사태 진전 추이를 지켜보고 있었기 때문에, 이랜드·뉴코아 자본은 경총을 중심으로 한 전체 재계의 대리전을 수행하고 있었다는 점에서 더욱 양보하기 어려웠다고 할 수 있다. 셋째는 비정규직 투쟁 주체와 투쟁에 결합한 상급조직 및 외부 사회단체들 사이의 불협화음과 전략적 혼선을 들 수 있다. 그런데, 뉴코아에 비해 이랜드 노조가 더 나은 성과를 거둘 수 있었던 것은 투쟁 장기화에도 불구하고 노동조합의 조직력을 상대적으로 더 온전하게 유지할 수 있었고, 사업장을 인수한 홈플러스가 이랜드보다 훨씬더 유연한 자본가였다는 점이 일조했기 때문이다.

한편, KTX¹¹⁾의 경우 여승무원들이 정규직으로 직접고용된 남성 승무원들과는 달리 유사업무를 수행함에도 불구하고 외주위탁되어 성차별의 소지가 있었으며 실제 국가인권위로부터 성차별 판정을 받게 되었고, 사용 사업주가 직접 채용과정을 주도했을 뿐만 아니라 작업

9) 참고자료: KLI 보고서, 인터뷰 등.

10) 어느 이랜드 관리자의 증언에 따르면, 박성수 회장이 투쟁 장기화에 따른 매출 타격에 대비하여 별도로 현금을 비축해두었을 정도로 노조를 무력화시키고 외주화를 관철할 의지를 강하게 지니고 있었다고 한다.

11) 참고자료: KLI 보고서; 조순경, 정형욱 등; 매일노동뉴스, 레디앙 참조.

지시와 지휘감독까지 수행하고 있었기 때문에 불법과건의 성격을 지니고 있었다. 나아가 사용 주체는 공신력과 공익 실천의 모범을 보여야 할 공사였는데도 불구하고 공사 전환과 함께 정규직으로 전환하겠다는 채용 당시의 약속을 지키지 않았다는 점에서 여승무원 투쟁은 언론의 주목을 받을 수 있었고 철도공사는 국민여론의 지탄을 받게 되었다. 게다가 KTX 여승무원 노조는 비정규직 투쟁 사업장들 가운데 거의 유일하게 정규직 노조로부터 투쟁기간 동안 상당한 수준의 생계비를 지원받고 있었다는 점에서 완벽한 수준에는 못 미치더라도 정규직 노조의 연대 혜택을 크게 입고 있었으며, 여성단체들을 중심으로 한 다양한 사회단체들이 적극적으로 연대했다는 점에서 비정규직 투쟁 사례들 가운데 투쟁 승리에 가장 유리한 조건을 지닌 사례들 가운데 하나였다. 그럼에도 불구하고 자회사 정규직 채용이나 직접고용 역무계약직 채용 같은 일련의 사측 제안들을 거부하며 원직의 정규직 복직 입장을 고수했고, 그 과정에서 상급조직과의 갈등 및 내부 분열을 겪으며 조직력이 급격히 위축되어 비정규직 투쟁은 사실상 종료되고 법정 공방으로만 남게 되었다. 그 결과 2008년 10월 행정법원이 정규직·비정규직의 동일업무 수행에 대해 차별 시정 명령을 내리고 뒤이어 12월에는 서울중앙지법이 직접고용을 인정하여 철도공사가 직접 임금을 지급할 것을 명령하여 철도공사가 이행하기 시작했지만, 이미 KTX 여승무원 투쟁은 포기된 뒤라서 조직력 복원으로 이어지기에는 너무 늦었던 것이다. 이처럼 KTX 여승무원 투쟁이 유리한 조건에도 불구하고 패배한 것은 여승무원 노조 내부의 분열과 상급조직과의 불협화음이라 할 수 있고, 이는 현실적 조건에 대한 평가와 전략적 판단의 차이를 반영하는 것이었으며, 이러한 내적 이질성은 연대 단위들의 입장차이로 인해 더욱더 심화되었다고 할 수 있다.

○ 이와 같이 정규직 노동조합의 적극적 연대 여부가 비정규직 투쟁의 승패에 지대한 영향을 미치는 것은 자명하다. 하지만, 정규직 노조의 연대 확보가 불가능한 경우 상급조직의 개입 혹은 사회단체들의 연대가 적극적으로 전개될 경우 정규직 노조 연대의 대체재 역할을 할 수 있으며, 특히 지역에서는 그 중요도가 더 커진다는 점을 확인할 수 있다. 또한 특수고용 비정규직의 경우 해당 사업장 혹은 업종의 직무 수행을 독점하여 위치적 권력을 행사함으로써 사측을 압박할 수 있다. 한편, 정부의 입장과 여론의 향배도 자본의 태도와 투쟁 주체들의 역량에 영향을 미침으로써 비정규직 투쟁의 승패에 유리하거나 불리한 조건을 조성할 수 있지만, 법원의 판결은 보다 직접적이고 강력한 결과를 가져온다. 예컨대, 특수고용 노동자의 노동자성에 대한 법원 판례의 후퇴 추세는 특수고용 노동자들에 대한 자본의 공세와 비타협성을 강화하여 재능교육 학습지 등 특수고용 비정규직 투쟁에 타격을 주었다. 반면, 제조업 간접고용 노동자들에 대한 법원의 불법과건 판정은 간접고용 비정규직 투쟁의 조직·동원력을 강화하고 자본의 양보를 압박하는 효과를 지니지만, 캐리어, KTX, 현대차 울산, 코스콤, 기륭전자 사례에서 보듯이 투쟁동력이 소진되어 투쟁이 종료된 다음에 법원 판결이 내려지거나 사측이 법원 명령을 이행하지 않고 벌금 납입 등으로 끝내버리는 경우가 많아서 해당 사업장의 비정규직 투쟁 승리에 크게 기여하는 사례는 찾기 어려웠다.

거의 모든 비정규직 투쟁은 다른 비정규직 노조들뿐만 아니라 상급조직들과 사회단체들이 연대하여 투쟁을 함께한다. 이는 비정규직 노조의 조직 불안정성과 파괴력 부족을 상쇄하기 위한 것으로 절실하게 요구되는 것이지만, 이질적인 세력들이 결집함으로써 비정규직 투쟁 주체 내에 존재하는 상황 평가 및 전략적 판단에서의 차이들을 더욱 심화시킬 수 있으며, 특히 연대 단체들의 이념적 지향성과 정파 구도가 결부되면 투쟁 전략의 혼선을 야기하며 투쟁 단위들 사이의 상호 불신을 더욱 증폭시킬 수 있다는 잠재적 문제점도 지니고 있다.

4. 비정규직 투쟁과 조직력 변화의 설명

○ 비정규직 투쟁은 조직화의 성과로 전개될 수 있는데, 비정규직 투쟁은 조직 강화로 귀결되기보다 조직의 약화를 가져오는 경우가 많고 심지어는 노동조합을 와해 수준에 이르게 하는 경우도 드물지 않게 나타나고 있다. 무엇보다도 비정규직 투쟁에 대한 사측의 탄압과 어두운 승리 전망이 비정규직 노조의 조직력 약화에 기여한다.

비정규직 노동자들이 파업투쟁을 시작하면 자본은 협력업체 사업계약 해지와 핵심 활동가 해고 등 강도 높은 탄압을 전개하는데, 비정규직 노동자들이 노조를 조직하기만 하더라도 자본이 탄압하기 시작한다는 점을 고려하면 이상할 것도 없다. 정규직 노동자들은 해고를 당하더라도 소속 노동조합으로부터 생계비 지원을 받을 수 있지만, 비정규직 노동자들이 노동조합으로부터 생계비 지원을 받는 것은 KTX처럼 예외적인 경우에 한정된다. 이처럼 비정규직 노동자들은 투쟁 참여로 인해 해고의 위험에 더하여 생활고의 압박까지 겪게 되기 때문에 투쟁이 장기화될수록 재정적 어려움은 가중되어 조직력이 약화되기 시작하는데, 사측에 의한 손해배상·가압류까지 자행되면 비정규직 노동자들의 물질적·정신적 고통은 극대화되어 투쟁을 이탈하는 노동자들이 급증하게 된다.

자본의 비타협성과 탄압에 더하여 정부까지 비정규직 투쟁의 불법성을 거론하며 탄압하기 시작하면, 비정규직 노동자들에게 투쟁 승리의 전망은 더욱더 어두워지게 된다. 게다가 정규직 노조마저 적극적 연대를 기피하고 방관하거나 적대적 태도를 취하게 되면 투쟁 승리의 전망은 더더욱 희박하게 되고 비정규직 노동자들은 구속·해고 등 투쟁의 비용만 부담하게 되기 때문에 투쟁 대오를 이탈하기 쉽다.

이처럼 비정규직 투쟁이 지연될수록 이탈자가 늘어나며 조직력은 위축되고, 이를 간파한 경영진은 비타협적 입장을 더욱더 확고히 하며 투쟁 주체들에 대한 탄압을 가중하고, 그럴수록 비정규직 투쟁은 장기화되고 이탈자는 보다더 증가하게 된다. 이처럼 비정규직 투쟁의 장기화와 조직력 약화가 서로 보강하며 악순환을 반복하는 현상은 기륭전자, KTX, 재능교육, 동희오토, 이랜드, 뉴코아, GM대우 부평 등 거의 모든 장기투쟁 사업장들에서 확인될 수 있었다.

○ 비정규직 투쟁의 부정적 조직력 효과는 <표 7>에서 확인될 수 있으며, 특히 투쟁 패배의 경우 조직의 와해를 가져올 정도로 투쟁의 부정적 조직력 효과는 극대화된다. 반면, 투쟁이 승리하면 현대하이스코, 기아차 화성, 울산건설플랜트, 화물연대(2008)처럼 조직력이 강화될 수 있다는 점에서 비정규직 투쟁의 승패는 비정규직 조직력 변화를 좌우하는 핵심적 설명변인으로 간주될 수 있다. 2003년 화물연대 투쟁의 경우, 5월 파업 투쟁이 노정합의를 이끌어내며 승리하자 화물연대 조직규모가 크게 확대되었다가, 8월 파업 투쟁이 노사교섭을 견인하지 못한 채 선복귀 후협상을 수용하며 파업을 종료하자, 사측의 현장통제와 노조 탈퇴 압박이 강화되면서 조직규모가 반감한 사례는 투쟁 승패에 따라 조직력이 부침함을 확인시켜준다.¹²⁾

12) 참고자료: 윤영삼, 윤영삼·백두주 (2008)

<표 7> 비정규직 투쟁 결과와 조직력 변화

투쟁 결과	비정규직노조 조직력			
	와해수준/대폭약화	약화	유지	강화
승리	기아차 광주, 근로복지공단		산업인력공단, 금호타이어	현대하이스코, 기아 화성, 울산건설플랜트, 화물연대(2008)
미흡/ 부분 성과		포항건설플랜트, 이랜드, 기륭전자, 코스콤, 동희오토, GM부평		[현대차 울산(2010)]
패배	한국통신, 캐리어, 현대중공업, GM창원, 뉴코아, KTX, [재능교육]	현대차 울산(2005-6)		
승패 부침		화물연대(2003), 덤프연대(2006-), 레미콘(2001-)		화물연대(2003), 덤프연대(2005), 레미콘(2000-1)

* 굵은 글씨는 비정상적 조합, []는 투쟁 진행중 의미함.

○ 통상적으로, 비정규직 투쟁의 승리란 사측이 노동조합의 존재와 교섭상대로서의 합법성·정당성을 인정한다는 전제 위에서 요구조건을 수용하는 것으로 나타난다. 따라서 노조원들은 노동조합이 고용불안정과 사측의 탄압으로부터 자신들을 보호해 줄 수 있을 뿐만 아니라 노동조합의 역량과 효용성이 미래에도 지속될 수 있다는 기대감을 갖게 됨으로써 노동조합은 조직 규모를 확대하고 결속력을 강화할 수 있다. 반면, 비정규직 투쟁이 패배할 경우 노조 지도부와 핵심 활동가들이 해고·구속을 당하면서 노동조합은 구심력을 잃게 되고, 노동조합의 효용가치가 부정됨으로써 조합원들에게 혜택은 주지 못하고 해고 위험이라는 비용만 부가하는 존재로 부각되면서 노조원들의 추가적 이탈은 가속화된다. 뿐만 아니라, 이랜드 노조처럼 조합원들의 고용보장을 얻어내기 위해 노조 지도부의 해고를 수용하는 경우 노조 조직력의 약화는 피하기 어렵고, 한국통신 계약직노조처럼 노조해산까지 합의할 경우 노조를 다시 결성하는 것은 쉽지 않게 된다.

○ 비정규직 투쟁의 승패와 조직력 변화 사이에 강한 상관관계가 구축되어 있지만, 여기에도 두 가지 유형의 예외적 사례들이 존재한다.

첫 번째 비정상적 조합은 투쟁이 패배했거나 성과가 미흡함에도 불구하고 조직력이 강화된 유형으로서, 현대자동차 2010년 투쟁이 여기에 해당된다.

현대자동차 2010년 11-12월 투쟁¹³⁾은 7월 대법원이 불법파견 및 일부 정규직 지위 확인을 판정하며 사건을 고등법원으로 파기·환송함으로써 고등법원과 뒤이은 대법원의 불법파견 판결이 기대되는 가운데 비정규직 노조가 조직화에 박차를 가하며 울산 조립1공장을 점거하면서 시작되었다. 비정규직 노동자들이 대거로 비정규직 노조에 가입한 것은 법원 판결로 불법파견 비정규직의 정규직화에 대한 기대를 갖게 된 가운데 비정규직 노조가 조립공장 점거농성을 통해 결연한 투쟁 의지를 보임으로써 비정규직 노동자들이 노조의 적극적 조직화 노력에 화답한 결과라 할 수 있다.

13) 매일노동뉴스, 레디앙 2010.11-12.

비정규직 투쟁이 대체로 노조가 조직되어 조직력을 갖춘 다음 시작되거나 불만 분출로 투쟁이 발발한 다음 노조가 조직되어 투쟁을 전개하기 때문에 투쟁 초기 비정규직 노조는 상당한 조직력을 갖추고 있다. 게다가 노동조합 결성과 투쟁 동원 과정에서 비정규직 노동자들은 노동조합의 조합원 보호 능력과 함께 투쟁 승리 기대감을 경험하고 있는 가운데 비정규직 노조가 투쟁 승리를 위해 조직화와 동원에 박차를 가함으로써 비정규직 투쟁 초기에 노조 조직력이 강화되는 것이다. 이러한 투쟁 초기 조직력 강화 효과는 현대자동차 투쟁에만 한정된 것이 아니라 대부분의 비정규직 투쟁에서 확인되고 있다. 다만 현대자동차 2010년 투쟁의 차별성은 대법원의 불법파견 판정이 예상되고 있어 비정규직 노동자들이 투쟁 승리 가능성을 어느 때보다도 더 높게 평가하고 있었기 때문에 투쟁 초기 조직력 강화 효과를 더욱 보장함으로써 조직력을 급격히 확대할 수 있었고 노사교섭이 교착상태에 빠지고 노조 지도부가 불안정한 상황을 겪었음에도 불구하고 조직력을 유지할 수 있었다는 점이다.

현대자동차 비정규직 노조는 25일간의 점거농성 투쟁을 마치고 노사교섭을 진행하고 있기 때문에 향후 노사교섭 및 투쟁의 과정이 모두 종료된 뒤라야 투쟁의 최종적 승패와 조직력 변화의 상관관계를 판정할 수 있을 것이다. 그런 점에서 현대자동차 2010년 투쟁이 확인해 준 것은 투쟁 승패의 조직력 변화에 대한 효과가 아니라 비정규직 투쟁 초기 조직력 강화 효과와 법원의 불법파견 판정 및 투쟁 승리 가능성의 효과라고 할 수 있다.

두 번째 비정상적 조합은 투쟁이 승리했음에도 불구하고 조직력이 크게 약화된 유형으로서, 기아차 광주와 근로복지공단 투쟁¹⁴⁾이 여기에 해당된다.

기아차 광주는 투쟁 승리로 상당수 비정규직 노동자들이 정규직으로 전환됨으로써 비정규직 노조는 위축될 수밖에 없었다. 게다가 위원장 등 비정규직 노조 핵심 간부들이 정규직화 대상에서 제외되었고 이들이 현장을 떠나면서 비정규직 노조는 소멸되는 운명을 맞게 되었다. 사측은 비정규직 노조가 소멸된 다음 다시 사내하청 노동자들을 현장에 투입하기 시작했다는 점에서 선별적 비정규직 정규직화는 사측의 비정규직 노동자 통제 전략의 일환으로 사용될 수 있음을 보여주었다.

근로복지공단은 단계적 정규직화를 쟁취했고 정규직화는 3년 동안 선별적으로 시행되었다. 정규직 노동조합은 비정규직 투쟁에 적대적이었던 한국노총 소속이었으며 정규직으로 전환된 노동자들은 정규직 노동조합의 민주화 추진 대신 비정규직 문제를 외면하는 모습을 보이게 되었고, 정규직 전환에서 배제된 노동자들은 상당수 사직하게 되었다. 그 결과 비정규직의 정규직 전환은 비정규직 노조의 조직력을 약화시켰을 뿐만 아니라 생산현장에서 비정규직 노조를 더욱더 고립시키는 결과를 가져오게 되었다. 취약한 조직력에도 불구하고 이용석열사의 분신과 공공연맹의 적극적 개입에 힘입어 투쟁에 승리할 수 있었지만 언제까지 투쟁을 지속할 것인가에 대해서는 줄곧 내부 논란이 있어왔고 거기에 더하여 선별적 정규직화 수용 여부를 둘러싸고 내홍을 겪었기 때문에 비정규직 투쟁을 주도했던 비정규직 노조 위원장 등 핵심활동가들에게 정규직 전환노동자들에 대한 실망감은 클 수밖에 없었다. 결국 이들은 퇴사를 선택하게 되었고 머지않아 비정규직 노조는 해산되었다.

○ 기아차 광주 투쟁과 근로복지공단 투쟁은 정규직 전환 쟁취 요구가 비정규직 투쟁의 최대 목표이지만 ‘승리의 덧’이 될 수 있음을 보여주었다. 투쟁 승리와 조직력 강화를 함께 이룬 사업장들인 현대하이스코, 울산건설플랜트, 화물연대처럼 정규직화 요구가 실현되지 않았거나 기아차 화성같이 정규직화가 실시되었다고 하더라도 작은 규모에 불과했다는 점에서

14) 기아차 광주, 근로복지공단 참고자료.

정규직화 중심의 투쟁 승리가 지닌 잠재적 위험성을 반증해준다고 할 수 있다. 하지만 산업인력공단과 금호타이어 투쟁도 상당수준의 비정규직 정규직화를 쟁취했지만 조직력을 유지할 수 있었는데, 그것은 정규직 노조의 적극적 연대 활동과 비정규직 투쟁 주체의 내적 통합력이 정규직화 쟁취의 잠재적 역기능을 제어할 수 있었기 때문이었다. 따라서 비정규직 정규직화 쟁취가 조직대상 규모의 감축을 통해 비정규직 노조 조직력 강화에 제약을 줄 수 있는 사실은 부인할 수 없다. 물론, 기아차 광주처럼 거의 모든 비정규직 노조원들이 정규직화되는 경우는 예외적 현상이라 할 수 있다. 하지만, 근로복지공단처럼 부분적으로 정규직 전환이 시행되는 경우에도 비정규직 투쟁 주체의 내적 분열이 정규직 노조와의 적대적 관계 등 비정규직 노조 활동에 불리한 외적 조건에 의해 증폭되면 비정규직 노조의 조직력은 심대한 타격을 받을 수 있다. 그럼에도 비정규직 투쟁 주체가 내적 분열 없이 조직 결속력을 유지하고 정규직 노조와의 적극적 연대관계 등 유리한 외적 조건에 의해 보장된다면 정규직화의 조직력 약화 효과는 극복될 수 있다.

금호타이어나 산업인력공단 투쟁 사례에서 확인했듯이 정규직 노조의 적극적 연대는 비정규직 투쟁의 승리뿐만 아니라 비정규직 조직 강화에도 크게 기여한다. 정규직의 적극적 연대활동은 투쟁 과정과 투쟁 이후 비정규직 노조를 사측의 탄압으로부터 지켜줄 수 있기 때문에 노동조합 조직 보전에 실질적으로 도움을 줄뿐만 아니라 비정규직 노조 조합원들에게 심리적 안정감과 자신감을 가져다줌으로써 비정규직 노조의 조직적 안정과 내적 통합을 강화하는 데도 기여할 수 있다. 그런 점에서 비정규직 투쟁의 승리 가능성을 높이는 수준을 넘어서기 어려운 사회단체 등의 외부 연대에 비해 정규직 노조의 연대활동이 지닌 중요성을 확인할 수 있다.

한편 비정규직 노조의 내부 갈등은 투쟁 승리뿐만 아니라 조직력 강화에도 걸림돌이 되고 있는 것으로 나타났다. 비정규직 투쟁이 전개되면서 희생은 증가하는데 조직력은 약화되기 때문에 비정규직 투쟁 주체는 약화된 조직력으로 투쟁효과를 극대화하려는 강경투쟁 전략과 조직력이 추가적으로 하락하고 사측의 비타협성이 보다 더 강화되기 전에 투쟁을 마무리해야 한다는 양보타협 전략 사이의 선택을 둘러싸고 갈등하게 된다. 이러한 투쟁전략의 갈등은 투쟁이 장기화되며 투쟁 승리 가능성이 낮아질수록 더욱더 심화된다. 또한 투쟁전략의 갈등은 비정규직 투쟁 주체 내부의 갈등으로 전개되기도 하지만, 비정규직 노조의 조직력이 취약하여 상급조직이나 외부 사회운동단체들의 연대활동에 대한 의존도가 높아질수록 투쟁 주체의 제어 수준을 넘어서기 쉽고, 연대단위들의 이념적 지향성이 강할수록 정파적 대립으로 비화되어 일회성 사안별 대립이 아니라 세력 간 조직적 분열로 고착화될 수 있다.

○ 비정규직 투쟁 사례들이 확인시켜준 것은 비정규직 투쟁은 패배할 경우 조직력이 크게 약화되어 가끔 조직 와해 수준에까지 이르게 되는 반면, 비정규직 투쟁이 승리하는 경우도 많지 않은데 투쟁이 승리하더라도 반드시 조직력 강화로 이어지는 것은 아니라는 사실이다. 결국 비정규직 투쟁 가운데 조직력 강화로 귀결되는 경우는 일부 사례들에 국한된다는 점에서 비정규직 투쟁은 전체 비정규직 노동자들의 조직력 강화에 기여하지 못한 것이다. 비정규직 노동자들 가운데 투쟁을 전개하는 노동자들은 조직된 노동자들 가운데서도 상대적으로 조직력이 강한 부문에 해당된다는 점에서, 비정규직 노동자들 가운데 가장 강한 조직력을 지닌 부문이 비정규직 투쟁 과정에서 와해되거나 크게 위축되기 때문에 전체 비정규직 조직율이 상승하지 못했을 뿐만 아니라 조직적 구심점들이 꾸준히 상실됨으로써 비정규직 노동자들의 주체형성은 점점더 후퇴하는 결과를 낳은 것이다.

IV. 토론 및 맺음말: 비정규직 투쟁의 의의와 함의

1) 비정규직 투쟁의 성격과 결과

○ 비정규직 규모는 경제위기 이전 수준 이하로 감축되지 않고 여전히 전체 피고용자의 과반수를 차지하고 있고, 정규직과 비정규직의 임금 격차는 더욱더 심화되고 있으며, 비정규직 조직율은 3%에도 못미치는 수준에서 하락 추세를 지속하고 있다.

왜 부단한 비정규직 투쟁에도 불구하고 비정규직 문제는 개선되지 않았을까?

제2기 민주노총의 비정규직 권리입법 투쟁이 패배하고 노무현정부·경총·한국노총 합의가 관철됨으로써 민주노총과 민주노동당이 요구했던 기간제 사유제한, 특수고용 노동자성 인정, 기간제 기간 경과 및 불법파견 노동자의 고용의제, 초기업 단위의 동일가치노동 동일임금 원칙은 거부되었다. 그 대신 기간제 노동자 기간제한, 기간제 기간 경과 및 불법파견 노동자의 고용의무, 기업 단위의 동일노동 동일임금 원칙을 중심으로 입법화가 추진되었고, 특수고용 노동자 노동자성 문제는 아예 입법화 대상에서 제외되었다. 그 결과 제·개정된 비정규직 관계법의 효과를 통한 비정규직 규모 감축, 정규직-비정규직 임금격차 축소는 기대할 수 없게 된 것이다.

민주노총의 16회에 걸친 비정규직 권리입법 총파업투쟁이 처참하게 패배하고 제·개정된 비정규직 관계법들이 발효되면서 사업장 단위로 자본의 공세가 전개되기 시작했고 비정규직 노동자들이 반발하면서 제3기의 비정규직 노동자들의 투쟁이 전개되었다. 제2기 투쟁이 비정규직 권리 보호·신장을 위한 공세적 투쟁이었던 데 비해 제3기 투쟁은 자본의 공세에 대응한 수세적·방어적 투쟁이었다.

비정규직 노동자들의 투쟁은 승리하기보다는 패배하는 경우가 많았고, 투쟁에서 승리하더라도 조직력 강화로 이어지지 못하는 경우도 많아서 대다수 비정규직 노동자 투쟁은 조직력 약화로 귀결되었다. 결국 비정규직 노동자들의 강고한 투쟁에도 불구하고 비정규직 노동자들의 노동조건은 개선될 수 없었고, 노조 조직율도 증가할 수 없었던 것이다.

○ 비정규직 노동자들의 투쟁이 승리보다는 패배, 조직력 강화보다는 약화로 이어지는 경향이 강한 것은 정규직 노동자 투쟁과는 대조되는 비정규직 노동자 투쟁의 차별성에서 비롯된다. 정규직 투쟁에 비해 비정규직 노동자 투쟁은 공세적 요구를 쟁취하기 위한 투쟁이 아니라 자본의 공세에 대응하는 수세적·방어적 투쟁이 많다. 생산현장에 대한 접근성의 제약으로 인해 생산활동을 중단하는 파업투쟁을 하기 어렵고 그 대신 사업장 밖의 농성, 집회 등 생산활동에 타격을 주지 못하는 투쟁 방식에 의존하며, 사측의 완강한 비타협성과 제도화된 교섭채널의 부재로 인해 비정규직 노동자 투쟁은 교섭으로 이어지기 쉽지 않다. 따라서 투쟁은 장기화되고, 투쟁이 장기화되면 조직력은 약화되고 타결 전망은 점점 더 어두워지기 때문에 비정규직 투쟁은 국면전환을 위해 점거농성, 단식, 고공농성, 분신 등 극단적 투쟁방식에 호소하는 경향이 강하며, 정규직 노동조합의 연대투쟁을 기대하기 어려운 경우가 많아서 노동조합 상급조직뿐만 아니라 외부 사회단체들의 연대활동이 전개되는 경우가 많다.

○ 본 연구에서 검토한 사례들은 비교적 강한 조직력과 동원역량을 지녔기 때문에 강고한 투쟁을 전개할 수 있었던 사례들에 해당된다고 할 수 있음에도 불구하고 승리보다는 패배하는 비율이 높았고, 특히 제3기에 더욱 그러한 것으로 나타났다. 그런 점에서 취약한 조직력

과 동원역량으로 투쟁 동원에 실패했거나 투쟁 초기에 무너진 투쟁 사례들까지 고려한다면 비정규직 노동자들의 투쟁은 승리보다 패배하는 경우가 더 보편적이라 할 수 있는데, 그것은 정규직 투쟁에 비해 상대적으로 더 불리한 객관적 투쟁 조건에서 비롯된 것이다.

패배 경향성을 상쇄하며 투쟁을 승리로 이끌기 위해서 절대적으로 필요한 것은 비정규직 투쟁 주체들의 조직·동원 역량이지만 그것은 필요조건에 불과하다. 그에 더하여 요구되는 것은 정규직 노조의 적극적 연대활동으로서, 비정규직 노조를 사측 탄압으로부터 보호하고 사측을 교섭에 임하도록 압박하는 위력을 발휘할 수 있다. 하지만 정규직 노조의 적극적 연대를 견인할 수 없는 경우에도 근로복지공단, 울산건설플랜트, 현대하이스코의 사례와 같이 상급조직과 외부 사회단체들이 적극적 연대활동을 통해 미흡하나마 일정 정도 정규직 노조의 대체재 역할을 수행할 수도 있고, 특수고용 비정규직들의 경우 화물연대처럼 투쟁 승리를 위해 업종내 독점적 지위에서 형성되는 위치적 권력을 적절히 활용할 수도 있다.

○ 비정규직 노동자들이 투쟁에 돌입하면 사측은 해고, 고소, 고발 등 강도 높은 탄압을 가하기 시작한다. 노동조합의 보호를 받지 못하는 비정규직 노동자들은 해고의 위험뿐만 아니라 생활고의 압박까지 겪게 되며 투쟁이 장기화될수록 투쟁 비용을 감내하기 어려워 이탈자들이 증가하게 된다. 따라서 비정규직 투쟁은 지연될수록 조직력이 점점 더 약화되는데, 투쟁이 패배할 경우 조합원 이탈은 급증하여 노조 조직력은 심각한 타격을 받고 와해 수준에 이르기까지 한다.

투쟁이 승리하면 사측으로부터 노동조합 활동의 정당성을 보장받고 노동자들에게는 노조의 역량과 유용성을 입증하여 조직력을 강화할 수 있다. 하지만 모든 투쟁 승리가 조직력 강화로 이어지는 것은 아니며, 투쟁 승리를 통해 대다수 비정규직 조합원들이 정규직으로 전환되면 조직대상 급감으로 비정규직 노조의 조직력은 크게 위축될 수 있다. 그것이 근로복지공단과 기아차 광주 투쟁에서 확인된 ‘승리의 덫’이다. 정규직화 자체가 조직력 약화 효과를 지니는 것이 아니라, 중요한 것은 정규직 대상 선별 방식에 있다. 사측이 선별과정에서 전권을 행사한다면 선별적 정규직화는 비정규직 길들이기 메커니즘으로 작동할 수 있지만, 노동조합이 선별 절차에 적극 개입하면 정규직화의 부정적 효과를 최소화하며 노동조합의 영향력을 입증함으로써 조직력을 강화할 수도 있다.¹⁵⁾

비정규직 노동자들 가운데 투쟁을 전개하는 부분은 비정규직 노동자들 가운데 가장 조직력이 강한 부분으로서 비정규직 주체형성의 구심점이라 할 수 있는데 이들이 투쟁 과정에서 급격한 조직 위축 혹은 노조 와해를 겪는다면 단순히 비정규직 조직을 뿐만 아니라 비정규직 주체형성에도 심대한 타격을 줄 수 있다.

2) ‘반사실적 실험(counterfactual experiment)’과 비정규직 투쟁의 의의

○ 비정규직 노동자들의 투쟁이 승리보다는 패배를, 조직력 강화보다는 약화를 가져왔다면, 비정규직 노동자들은 해고·구속의 높은 비용을 치르며 보상 없는 투쟁을 계속한 것인가? 그러한 투쟁의 의의는 무엇인가?

15) 타타대우상용차 노조가 정규직화 대상 선별절차에 적극 개입하여 사측의 개입 여지를 축소하는 방향으로 고과방식을 수정한 것은 좋은 예라 할 수 있다. 자본의 신경영전략이 추진되던 시기 현대정공 노동조합이 정리해고 우선 대상자에 ‘노조 징계자’를 포함한 것처럼, 정규직 전환 대상에서 ‘노조 징계자’를 배제하는 방식을 관찰시키는 것도 바람직한 대안이 될 수 있다. 물론 이러한 조건은 비정규직 노조와 함께 정규직 노조가 사측에 요구한다면 훨씬 더 관찰하기 수월할 것이다.

투쟁이라는 비합리적 선택을 설명하고, 비정규직 투쟁의 의의를 확인하기 위해서는 반사
실적 실험이 필요하다. 즉, “비정규직 투쟁이 없었더라면 어떻게 되었을까”라는 물음에 대한
답변을 구해야 하는 것이다.

○ 비정규직 투쟁이 없었더라면 자본의 공세는 자본의 의지대로 관철되었을 것임은 자명하
며, 자본의 공세가 가장 강도 높게 감행된 제3기의 경우 더욱 그러하다.

임시직 노동자들의 경우, 기간제법이 제정된 다음 사측은 대부분 외주화와 정리해고 방침
을 목표로 설정하고 추진하기 시작했다. 이를 위해 사측은 기간제법이 발효되기 전에 이랜
드와 뉴코아처럼 2년 경과후 정규직 고용 의무와 동일 업무 동등 처우 규정의 부담을 회피
하기 위해 기간제 노동자들의 계약을 해지하거나 계약 기간을 추가적으로 더 단축하고자 했
다.

간접고용 노동자들의 경우, 사측은 비정규직 노동자들의 노동조합이 결성되면 사용 사업
주는 해당 하청·용역·파견업체와의 계약을 해지하고 해당 업체는 노조 핵심 활동가들과의
고용계약을 파기하기 시작했다. 물론, 사측은 노동조합의 대표권과 단체교섭권을 인정하기를
단호히 거부했다.

특수고용 노동자들의 경우, 2000년 10월 정부의 ‘비정형근로자대책방안’이 노조법상의 근
로자성을 인정하는 것은 당연시했었는데 이후 정부 입장은 판례와 함께 꾸준히 후퇴해왔다.
사측은 노동자성 지표가 될 수 있는 요소들을 단계적으로 제거하는 한편, 재능교육 사례에
서와 같이 노동조합 인정을 철회하고 기존 단협을 파기하는 등 노동자성 인정과는 반대방향
으로 역주행하고 있었다.

이처럼 고용 유형별로 취해진 다양한 자본의 공세에 비정규직 노동자들이 저항하지 않았
다면 비정규직 노동자들의 고용불안정성과 노동조건이 급격히 악화되었을 것은 자명하다.
비정규직 노동자들의 투쟁은 자본의 공세를 저지하거나 적어도 일정기간 실행을 지연시키거
나 내용상 차질을 빚게 함으로써 최소한 고용불안정성과 노동조건 악화 속도를 늦추는 역
할 이상을 한 것이다.

뿐만 아니라, 비정규직 투쟁은 2006년 말 제·개정된 비정규직 관계법으로 비정규직 문제
가 어느 정도 해결될 것으로 보는 국민여론을 향해 비정규직 문제가 전혀 개선되지 않았음
을 어느 정도 각인시켜 줄 수 있었다. 그런 점에서 비정규직 투쟁이 비정규직 문제에 대한
사회적 관심을 환기시키고 비정규직 문제의 해결을 촉구하는 효과는 일정 정도 있었다.

○ 비정규직 투쟁은 개별 사업장 수준에서 전개되었다고 하더라도 자본계급과 전체 비정규
직 노동계급 부문 사이의 대리전 성격을 띠며 진행된 경우가 많다.

사업장은 달라도 비정규직 유형별 쟁점은 크게 다르지 않아서 비정규직 투쟁이 발발하면
다른 사업장의 자본가들과 비정규직 노동자들도 투쟁 진행 과정과 결과를 지켜보게 된다.
그런 점에서 각각의 비정규직 투쟁은 쟁점이 되는 비정규직 문제가 향후 처리되는 방식과
수준에 큰 영향을 미치는 유형 설정자(pattern setter)가 된다. 따라서 투쟁 사업장의 자본가
와 비정규직 노조 모두 대리전의 대항자로서 패배도 양보도 하기 어려운 압력을 받게 된다.
이처럼 비정규직 투쟁이 대리전의 성격을 강하게 띠수록 투쟁은 타협점을 찾지 못하고 장기
화되기 쉬우며, 대부분의 비정규직 투쟁, 특히 장기투쟁 사업장은 이러한 대리전 성격을 강
하게 지니고 있다.

예컨대, GM대우 창원 투쟁에서 사측이 “불법파견 문제는 현대차와 기아차도 이슈화되었으나 해결책을 찾지 못하고 있고, 부평공장도 마찬가지인데, 왜 하필 창원공장만 표적으로 삼는가?”(조돈문 2009)며 정규직 노동자·노동조합에 하소연한 데서 사측의 부담을 잘 확인할 수 있다. 이러한 사측의 호소는 거의 모든 불법파견 투쟁 사업장에서 시도되었고, 정규직 노동자들의 공감을 불러일으킴으로써 정규직과 사측의 담합 관계를 구축하여 정규직·비정규직의 분할통치를 관철시키는데 상당한 성과를 거두었다.

한편, 비정규직 노조 또한 투쟁 장기화로 희생은 증가하고 조직력은 약화되고 있는데 비정규직 문제 해결의 새로운 모델을 만들어야 한다는 것은 과중한 부담이 될 수밖에 없다. 대다수 비정규직 투쟁이 노동조합으로 조직화되거나 불만 속에 자연발생적으로 발발하는 경우가 많아서 투쟁경험이 없기 때문에 대리전에 대한 부담감은 더욱더 심화되며, 특히 정규직 노조가 연대하지 않거나 적대적 입장을 취할 때 부담감은 극대화되어 투쟁을 지속하기 어렵게 한다.

○ 비정규직 노동자들의 투쟁은 정규직 투쟁에 비해 내부 갈등의 소지가 더 많은데 이는 비정규직 투쟁이 피하기 어려운 투쟁전략의 딜레마를 반영한다.

비정규직 투쟁은 정규직 투쟁에 비해 파업권 행사, 부당노동행위로부터의 보호, 교섭 압박 능력 등에서 객관적으로 불리한 조건을 지니고 있다. 따라서 비정규직 투쟁의 승리 가능성은 낮을 수밖에 없는데, 투쟁이 장기화될수록 조직력은 떨어지고 사측의 비타협성은 강화되기 때문에 투쟁 승리 가능성은 더욱더 작아진다.

이처럼 불리한 투쟁 조건 속에서 비정규직 투쟁 주체는 소수의 투쟁으로 효과를 극대화하기 위해 강경투쟁 전략을 선택하고자 하지만 그럴수록 투쟁 이탈자는 더 늘어날 수 있다. 반면, 조직력 하락과 사측의 비타협성 강화가 더 진전되기 전에 투쟁을 마무리하기 위해 양보타협 전략을 선택하고자 할 경우 사측이 최소한의 양보마저 주지 않으려고 하거나 해고·구속 등 이미 치른 희생에 비하면 보상이 너무 작아서 내부 불만을 제어하기 어렵게 될 수 있다. 게다가 비정규직 투쟁이 대리전 성격을 띠며 장기화되는 상황에서는 이러한 강경투쟁 전략과 양보타협 전략의 딜레마가 극대화되고, 이러한 딜레마는 강경투쟁 전략과 양보타협 전략을 주장하는 세력들로 양극화되어 투쟁 주체의 분열로 발전하기 쉽다.

투쟁 전략을 둘러싼 투쟁 주체 내부의 분열은 조직력을 급격히 하락시켜 투쟁 승리 가능성을 희박하게 하는 한편, 투쟁에 패배할 경우 조직을 와해시킬 수 있으며 투쟁에 승리하더라도 조직력을 복원하기 어렵게 한다. 하지만, 투쟁 주체의 취약한 조직·동원 역량을 보강하기 위해서는 상급조직과 외부 사회단체들의 적극적 개입이 절실한데, 문제는 그렇게 될수록 비정규직 노조의 주체적 의사결정권은 약화될 수 있다는 점이다. 따라서 연대 단위들의 이념적 지향성이 강하며 이질적일수록 내부 분열이 가속화되며 조직적으로 고착화될 수 있다. 강경투쟁 전략과 양보타협 전략 사이의 내부 분열이 지속되는 가운데 타협점을 찾지 못하게 되면 전략적 경직성은 심화되고 투쟁은 동력을 상실하며 관성에 따라 흘러가게 된다.

3) 비정규직 투쟁의 실천적 함의

○ 노동계급 계급형성의 측면에서 보면, 1998년 경제위기 이후의 계급형성 후퇴기에 비정규직 운동이 활성화되기 시작하여 강고한 투쟁을 전개했다는 점이 두드러진다.¹⁶⁾

16) 노동계급 계급형성의 부침에 대해서는 조돈문(2005)을 참조할 것: “한국 노동계급의 계급형성과 노동운동의

특히 제3기는 민주노총의 사회적 영향력과 위상이 더욱 하락하며 무기력한 조직으로 침잠하고 있는 시기였다는 점에서 비정규직 노동자들의 투쟁은 큰 의의를 지니고 있다. 하지만 비정규직 노동자들이 많은 희생에도 불구하고 장기화된 투쟁들을 전개했음에도 투쟁의 승리보다는 패배가 많았고, 무엇보다도 중요한 것은 조직력의 강화 대신 약화를 가져왔다는 점에서 노동계급 계급형성의 진전에는 그다지 기여하지 못했다. 결국 계급형성 미스매치 상황은 지속되고 비정규직 주체형성은 여전히 미래의 과제로 남게 되었다.

기존의 노동조합 운동이 계급적 지향성 혹은 역량을 결여하며 불신을 받는 상황에서 새로운 주체들의 투쟁이 노동운동의 전면으로 등장했다는 점에서 비정규직 투쟁, 특히 제3기의 비정규직 노동자 투쟁은 1987년 노동자 대투쟁 시기와 유사하다. 그러나 1987년 노동자 대투쟁은 조직을 남겼지만 2000년대 후반 비정규직 투쟁은 조직을 남기지 못했다는 점에서 대조된다.

1987년 노동자 대투쟁을 통해서 민주노조들이 결성되어 향후 대안적 노동운동 주체를 형성함으로써 조직노동의 이중구조를 구축하며 민주노조운동과 함께 노동계급 계급형성을 진전시킬 수 있었다. 노동자 대투쟁이 비정규직 투쟁처럼 조직화 성과 없이 모두 ‘영웅적’ 투쟁으로 산화했었다면 그 결과는 어떻게 되었을까? 노동자 대투쟁은 한국노총 노동조합의 대자본, 대정부 교섭력을 높여줌으로써 한국노총 조합원의 노동조건은 개선하되 조직노동 내 한국노총의 패권을 더욱 공고히 하는 결과를 가져왔을 것이다. 마찬가지로, 2000년대 후반 비정규직 투쟁도 정규직 노동조합의 대자본, 대정부 교섭력을 강화한 것은 사실이다. 사업장 단위에서 자본이 정규직 노동조합에 반대급부를 제공하며 비정규직 투쟁과의 연대를 차단하며 담합 관계를 형성하는 사례들은 이를 잘 입증한다.¹⁷⁾

민주노총의 전략조직화사업은 정규직 노동자들의 조직을 하락추세의 부정적 효과를 상쇄하기 위해 비정규직 조직화를 추진하고 있다는 점에서 비정규직에 의한 비정규직 주체 형성 메커니즘의 핵심인 비정규직 투쟁을 대체할 수는 없으며, 따라서 비정규직 투쟁의 조직력 강화 실패의 효과는 너무 크다. 특히 비정규직 노동자들 가운데 가장 조직화가 잘 된 부분들이 투쟁 과정에서 심대한 타격을 입고 와해되었다는 점에서 주체형성 실패를 넘어 주체형성 핵심들을 부단히 상실해 온 것이다.

○ 노동계급 계급형성과 비정규직 주체 형성의 시각에서 비정규직 투쟁을 고찰하면 몇 가지 실천적 함의가 도출될 수 있다.

첫째, 비정규직 투쟁의 궁극적 목표를 노동계급 계급형성을 위한 주체 형성으로 재정의하고 비정규직 투쟁 주체들이 전략적 행위자가 될 필요가 있다는 점이다. 따라서 투쟁 주체의 최우선 전략적 목표는 사업장 단위 요구조건을 완전한 쟁취보다 투쟁 조직의 보전·강화에 두는 것이 목적합리성을 지닌 전략적 선택이라 할 수 있다.

둘째, 정규직 연대는 비정규직 투쟁의 승리와 조직력 강화에 절대적으로 중요한 요인임이 확인되었다. 하지만 정규직 노동자들의 물질적 이해관계의 각성과 정규직 노동조합의 이익집단적 정체성 압박이라는 현실적 조건을 인정하고 가능한 수준의 정규직·비정규직 연대를

궤적: 해방 60년 민주노조운동의 부침을 중심으로”, 학술단체협의회 (위임), 『해방 60년의 한국사회: 역사적 궤적, 현재 속의 미래, 학문재생산』, 한울.

17) 비정규직 노동자·투쟁에 대한 적대행위로 캐리어, 현대중공업, 코스콤 정규직 노조들이 민주노총으로 제명 등 중징계를 받은 바 있다. 하지만 동일 사업장의 비정규직 노동자 투쟁에 연대하지 않는 것은 적대행위와 다름없지만 민주노총이 제명조치를 취하지 못하는 사례들은 이제 민주노총조차 정규직 노동조합들의 정규직 이기주의 및 노사담합 관계를 부정할 수 없음을 의미한다.

추진할 필요가 있다. 사업장 단위에서는 사측의 탄압에 맞서 비정규직 노동조합을 보호해주는 역할 수준의 연대활동에서부터 시작할 수 있고, 비정규직 노동자들이 일정정도 자율성을 보장받는 수준에서 정규직 노동자들과 단일 노동조합으로 조직되는 1사1노조 조직화는 긍정적인 기능이 크다고 할 수 있다. 전국적 수준에서는 정규직·비정규직의 이해관계 적대성을 산출하는 구조적 조건을 해소하기 위해 고용보험 적용을 확대와 소득보전을 인상 등 고용보험제도 개혁 요구 투쟁을 공동투쟁으로 추진하는 것이 요청된다.

셋째, 비정규직 투쟁의 내적 분열은 투쟁의 패배와 조직력 와해에 결정적으로 기여하는 것으로 확인되었는데, 이러한 분열은 강경투쟁 전략과 양보타협 전략의 딜레마에서 비롯되며 투쟁 승리 가능성이 적어질수록 더욱더 악화된다. 그런 점에서 정규직 노조의 적극적 연대는 선택지들의 폭을 넓혀줌으로써 비정규직 투쟁이 딜레마에서 벗어나고 내적 통합을 강화하는데 큰 도움이 될 수 있다. 한편, 전략적 딜레마가 현장과 괴리된 노선투쟁으로 비화되는 것을 차단하기 위해서는 비정규직 투쟁 주체들이 철저하게 현장 비정규직 노동자들의 역량과 판단을 존중하며 전략적 선택을 할 수 있어야 하며, 그러한 조건을 조성하는 것이 연대단위들의 바람직한 역할이다. 물론 전비연과 같은 전국적 단위의 역량이 강화되고 도덕적 지도력을 갖춘 지도자들이 많이 배출될수록 전국적 수준의 비정규직 주체 형성 관점에서 개별 사업장 비정규직 투쟁의 성과를 극대화할 수 있는 방향으로 도움을 줄 수 있을 것이다. 그 점에서 민주노조운동 사반세기 동안 많은 전직위원장들이 있었음에도 파벌 투쟁 과잉으로 ‘지도자’를 배출하지 못하고 내부에서 모두 죽여 버린 정규직 노조운동을 반면교사로 삼아야 할 것이다.

<표 A-1> 민주노총 총파업투쟁 내역, 1998-2002 (12차례 선언)

	총파업 요구조건	참여노조, 노조원	비고
1998.2.13	노사정합의안 부결	총파업 철회	2.12 비대위 결정
1998.5.27-28	정리해고제 근로자파견제 철폐, 고용안정, IMF 재협상	241노조, 235,048명	
1998.6.10	상동	총파업 철회	6.5 노정합의
1998.7.14-15	상동	101노조, 222,350명	
1998.7.23	상동	총파업 유보	7.22 노정협상 재개
2000.4.6-12	대우차 해외매각 반대	자동차 완성차4사	연대파업
2000.5.31, 6.1-2	구조조정 저지, 주5일 근무, 비 정규직정규직화-차별철폐	343노조, 193,694명	
2000.12	근기법개악 저지, 노동시간 단 축	2001년으로 순연	국회 비상정
2001.6.12-13	대우차 및 신자유주의 구조조정 저지	95,925명	연대파업
2001.7.5	김대중정권 퇴진	68,127명	연대파업
2002.2.26	기간산업사유화 저지	16노조 86사업장, 95,594명	연대파업
2002.4.2	기간산업사유화 저지, 주5일 근 무제	파업 철회	4.2 합의

자료: 민주노총 사업보고(각년도) 및 매일노동뉴스 해당 일자.

<표 A-2> 민주노총 총파업투쟁 내역, 2003-2006 (20차례 선언)

	총파업 요구조건	참여노조, 노조원	비고
2003.11.6	손배가압류 철폐, 노동탄압 분쇄	80개 이상 노조, 75,202명	금속연맹 총력투쟁
2004.11.26	비정규노동법개악 저지, 권리보장입법 쟁취	398노조, 157,037명	210,535명(단체행동참여자 포함)
2004.11.29	상동	총파업 유보	국회상정 저지
2005.3.24	상동(무기한총파업)	총파업 유보	국회 비상정
2005.4.1	상동(4시간총파업)	231노조, 121,298명	167,785명(단체행동참여자 포함)
2005.12.1	상동	6만	현대차, 기아차 등 대공장 노조 불참
2005.12.2	상동	2만	
2005.12.8	상동	6.7만	기아차 참여
2006.2.8	상동	총파업 유보	법안심사소위 산회
2006.2.28	상동(비정규노동법 개정안 환노위통과)	10.3만(108사업장)	현대차, 기아차 포함 금속연맹 10만 참여
2006.3.2	상동	19만	완성차 4사 포함 금속연맹 13.6만, 철도 등 공공연맹 2.8만
2006.4.10-14	상동	13만 4390명(138 사업장)	연맹별순환파업형태: 14일 금속연맹 12만명(완성4사 포함)
2006.4.21	상동	10.5만	4시간파업, 금속연맹 10만
2006.11.15	노동법개악저지, 비정규 권리입법 쟁취, 한미FTA 저지	3만 1931명	(경고성파업) 전국동시다발 집회투쟁
2006.11.22	상동	14만 3천여명	금속 10.5만명 참여
2006.11.29	상동	11만3671명(185사업장)	단체행동 포함 16만명 참여
2006.11.30	상동	7만 9천여명	현대차 참여, 단체행동 포함 12만명 참여
2006.12.1	상동	9만3833명(123노조)	단체행동 포함 13만 6133명 참여
2006.12.5	상동	9만2053명(116노조)	단체행동 포함 12만 7641명
2006.12.6	상동	9만8922명(123노조)	단체행동 포함 11만 2322명

자료: 민주노총 사업보고(각년도) 및 매일노동뉴스 해당 일자.

<표 A-3> 민주노총 총파업투쟁 내역, 2007-2011 (3차례 선언)

	총파업 요구조건	참여노조, 노조원	비고
2008.7.2	광우병 쇠고기 수입 반대	11만 6858명	파업집회 후 촛불문화제 합류
2009.7.22	미디어법 등 MB악업 저지, 쌍용차 정상화	유보	전국 한나라당사 앞 농성 투쟁
2010.4.28	노조법개정 반대, 공무원노조 탄압 저지	연기	천안함 사태로 연기됨

자료: 민주노총 사업보고(각년도) 및 매일노동뉴스 해당 일자.

<표 B-1> 비정규직 노동자 투쟁 사례 비교: 1998-2002 (4개 사례)

사례	고용 형태	분쟁기간	투쟁 계기	주요 요구 및 쟁점	정규노조연대	외부연대	투쟁 승패	투쟁성과	조직력
<직접 고용>									
한국통신	계약직	2000.12.13-2002.5.12(517일)	구조조정, 정리해고, 노조결성	구조조정 & 정리해고 반대	적대(초기 연대 외양)	거의 부재	패배	3년 장, 고용보노조해산	노조해산
<간접 고용>									
캐리어	사내하청	2000-1	노조결성 탄압	정규직화, 원청교섭	연대 ⇒ 적대	연맹지역개입	패배	사측거부	와해
기아차광주	사내하청	2001-2	파견업체 정리해고 계획, 노조결성	정규직화, 원청교섭	적극연대	연맹지역개입	승리	단계적 정규직화, 대리교섭	와해
<특수 고용>									
레미콘	특수고용	2000-1(163일)	노조결성	노조인정, 중앙교섭, 운반료 인상	노조부재	상급단체, 사회단체	부분성과	일부 사업장 단체협약 체결	부침

<표 B-2> 비정규직 노동자 투쟁 사례 비교: 2003-2006 (12개 사례)

사례	고용 형태	분쟁기간	투쟁계기	주요 요구 및 쟁점	정규노조연대	외부연대	투쟁승패	투쟁성과	조직력
<직접 고용>									
근로복지공단	계약직	2003	노조결성, 교섭거부, 노조와해 시도	상시고용 정규직화	적대 (한국노총)	연맹개입, 직업상담원 노조	부분 성과	일부 정규직화	대폭 감축
산업인력공단	계약직	2005(66일)	노조결성, 정규직과의 차별	상시고용 정규직화	연대	외부단체 지원	부분 성과	일부 정규직화	유지
<간접 고용>									
현대중공업	사내하청	2003-4	노조결성, 하청업체 폐업	노조인정, 단협체결	적대	연대미약	패배	사측거부	대폭 감축
금호타이어	사내하청	2004(5개월)	노조결성, 불법파견 문제	정규직화	연대	연맹지역개입	승리	일부 정규직화 합의, 대리교섭	유지
GM대우창원	사내하청	2005-6	노조결성, 불법파견 문제	정규직화, 원청교섭	연대⇒적대	연맹지역개입	패배	사측거부	와해수준
현대차울산	사내하청	2005-6	노조결성, 불법파견 문제	정규직화, 원청교섭	소극연대	연맹지역개입	패배	사측거부	감축
현대하이스코	사내하청	2005-7	노조결성, 노조탄압 해고	해고자복직, 노조인정	연대부재	지역사회연대	승리	지역사회협약, 원청사용자성 부분인정, 노조활동 인정	증가
기아차화성	사내하청	2005-7	노조결성, 불법파견 문제	직접교섭, 정규직화	적극⇒소극연대	외부단체지원	승리	3자교섭/고용보장, 불법파견정규직화	증가
울산건설플랜트	사내하청	2005(76일)	노조결성	산재대책, 노조인정, 단협체결	노조부재	지역사회연대	승리	사회적협약, 지역노조교섭권 인정	증가
포항지역건설플랜트	사내하청	2004(43일) 2006(82일)	노조협의회 결성	다단계하도급 폐지, 임금인상, 노동시간 단축	노조부재	연맹개입	미흡	임금인상, 주40시간 노동	감축
<특수 고용>									
화물연대	특수고용	2003.5(14일)/ 2003.8-9(16일)	노조불인정, 교섭거부, 물적조건 악화	중앙교섭, 통행료 및 경유가 인하	노조부재	산별개입	부분 성과	노정타협, 노사교섭, 선복귀 후협상	부침
덤프연대	특수고용	2005-6(4회 파업)	노조결성, 과적단속 등 물적조건 악화	노동자성, 교섭이행, 노동조건개선	노조부재	산별개입	부분 성과	노정교섭, 도로교통법개정(안) 합의	부침

<표 B-3> 비정규직 노동자 투쟁 사례 비교: 2007-2010 (10개 사례)

사례	고용 형태	분쟁기간	투쟁계기	주요 요구 및 쟁점	정규노 조연대	외부연 대	투쟁 승패	투쟁성과	조직 력
<직접 고용>									
이랜드	계약직	2007-8(510일)	외주화 및 대량 해고	정규직화, 외주화철회, 임단협체결	통합노조	상급단체, 사회단체 연대	미흡	무기계약전환, 간부해고, 무파업	감축
뉴코아	계약직	2007-8(480일)	외주화 및 대량 해고	정규직화, 외주화 철회, 임단협체결	통합노조	상급단체, 사회단체 연대	패배	외주화 수용 및 재고용, 간부퇴사, 무파업	대폭 감축
<간접 고용>									
기륭전자	파견 용역	2005.7-2010.11.1 (1895일)	노조결성, 노조 탄압 해고	정규직화, 노조인정	통합노조 ⇒ 정규직의 적대	산별노조 개입, 사회단체	부분성과	18개월 유예 후 10명 직접고용	대폭 감축
KTX	파견 용역	2005.10-2008(1000일 정도)	직접고용 정규직 전환 약속 불이행, 노동조건 악화	정규직화	연대	산별연맹 개입, 사회적연대	패배	일부 자회사 정규직화	와해 수준
코스콤	파견 용역	2007-8(460일)	도급계약 해지 계획, 사용자성 - 교섭 거부	정규직화, 원청사용자성 인정	연대 ⇒ 적대	산별연맹 개입	미흡	직접고용 비정규직 전환	감축
GM대우부평	사내 하청	2007.10.30-2011.2.2(1260일 정도)	노조결성, 하청업체 폐업, 계약 해지	신규업체 고용 승계, 원청 교섭참여 요구	적대	산별노조 개입	미흡	해고자 일부 순차적 복직	대폭 감축
동희오토	사내 하청	2006.12-2010.11.3(26개월 정도)	노조결성 후 하청업체 폐업, 징계 해고	원청사 정규직화, 노조인정	정규직 없음	산별노조 개입, 사회단체 연대	미흡	협력업체-금속노조 합의, 해고자 협력업체 복직, 노조활동 인정, 원청의 합의사항 보장	대폭 감축
현대차	사내 하청	2010.11.15-12.9 (25일)	불법파견 법원판결	불법파견 정규직화	소극적 연대 (내용적 적대)	산별노조 개입, 사회단체 연대	진행 중 (미흡)	노사교섭 진행	초기 증가
<특수 고용>									
재능교육 학습지	특수 고용	2007.12-현재 (1200일 정도)	수수료제도 변화, 노조무력화 시도	수수료를 재교섭, 단체협약 이행	적대	취약	진행 중 (패배)	단협파기, 노조불인정, 교섭거부	대폭 감축
화물연대	특수 고용	2006-8	경유가 급등, 물적 조건 악화	노동자성, 교섭이행	노조 부재	산별개입	승리	대정부 교섭 (표준요금제, 경유가 인하 합의)	증가