

주간 노동 N 이슈

제15호 | 2018.08.06.(월)

[특집]

한국노총 200만 조직화 현장을 가다2
학교법인한국폴리텍,
파견·용역 비정규직 '정규직 전환'을
노조 조직화 원동력으로

[인터뷰]

김창기 학교법인한국폴리텍노조 위원장

구은희연구원(tokki79@inochong.org)

이 자료의 내용은 집필자의 개인 의견이며

한국노총의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다.

이 주의 시선>>

폴리텍 정규직노조의 '아름다운 동행'

최근 공공부문 정규직화에 따른 노동조합 조직화 형태는 3가지 유형으로 구분됩니다. 기존 정규직노조가 신규 정규직 전환자를 조합원으로 받아들이는 방식, '일반노조'를 만든 뒤 여러 기관의 정규직 전환자들을 규합하는 방식, 정규직 전환자로 구성된 독자노조를 설립하는 방식입니다.

이번 주 <주간 노동N이슈>는 첫 번째 유형에 주목합니다. 기존 정규직노조가 파견·용역직 같은 간접고용 비정규직의 정규직(무기계약직) 전환 과정에서 주도적 역할을 하고, 이를 원동력 삼아 노조 조직확대를 추진한 케이스입니다.

주인공은 한국노총 공공연맹 소속 학교법인한국폴리텍노조(위원장 김창기)입니다. 지부는 지난해부터 내부 의결기구를 통해 간접고용 비정규직의 정규직 전환을 논의해 왔습니다. 사용자측과의 협상에도 적극적으로 임했습니다. 노·사·전문가가 참여하는 협의회를 구성해 정규직 전환대상과 전환방식, 정년·인사제도·임금체계 등 세부사항을 논의했습니다.

그 결과 올해 7월1일부로 파견·용역직 687명 전원이 정규직으로 전환될 수 있었습니다. 해당 노동자들의 정년도 만65세로 연장됐습니다. 만60세 정년을 적용받는 기존 정규직보다 정년이 깁니다. 고용 안정과 정년 연장은 폴리텍노조가 정규직 전환 과정에서 가장 공을 들인 부분입니다.

이제 남은 과제는 처우 개선입니다. 해당 노동자들이 고용이 불안정한 간접고용 비정규직 신분에서 벗어난 것은 사실이지만, 기존 정규직과의 임금·복지후생 격차가 상당한 수준이기 때문입니다. 게다가 정부

가 제시한 ‘공공부문 표준임금체계 모델’ 을 적용할 경우, 정규직 전환자 상당수의 급여가 기존보다 낮아집니다. 현실에 부합하는 임금테이블 마련과 정부를 상대로 한 적정 예산 요구 역시 노조의 몫으로 남았습니다.

폴리텍노조는 또 다른 과제도 풀어야 합니다. 조직 내적으로 기존 조합원과 신규 조합원 사이에 화학적 결합을 이뤄내는 일이 무엇보다 중요합니다. 조직확대의 성패는 이 대목에서 결정된다고 해도 과언이 아닙니다.

“향후 노조운영의 주도권을 둘러싸고 신·구 조합원이 갈등을 겪게 될 수도 있지만, 만약 그런 상황이 오더라도 함께 고민하면서 합리적 해법을 찾을 수 있으리라 생각합니다.”

김창기 지부 위원장의 말입니다.

폴리텍 노동자들이 진행하고 있는 ‘연대의 실험’ 은 과연 어떤 결과로 이어질까요? 조직 확대와 조직 강화라는 두 마리 토끼를 잡을 수 있을까요? 함께 지켜보도록 하겠습니다.

2018년 8월6일

노동N이슈

[특집] 한국노총 200만 조직화 현장을 가다 2. 폴리텍 노동자들이 쏠아올린 ‘연대의 실험’ 간접고용 비정규직 정규직 전환, 노조 조직화 원동력으로



한국노총이 ‘조합원 200만 시대’를 선언했습니다. 올해 상반기 ‘200만 조직화사업 추진단’(200만 추진단)을 발족하는 등 조직 확대사업 속도를 높이고 있습니다. 이에 <주간노동N이슈>가 200만 추진단의 도움을 받아 조직화 모범사례를 소개합니다. 지난호(7월30일 발행)에 포항지역철강노조 조직화 과정을 조명한 데 이어, 이번 호에서는 노동부유관기관 노조 학교법인한국폴리텍지부의 조직 확대 노력에 포커스를 맞춥니다. <주간노동N이슈>는 기회가 닿는 대로 조직화 모범사례를 지면에 소개할 예정입니다. 독자 여러분의 많은 관심 바랍니다. - 편집자 -

1. 포항지역철강노조
2. 학교법인한국폴리텍노조

내년이면 환갑을 맞는 정해준씨는 경남 사천에 위치한 한국폴리텍대학 항공캠퍼스 학생기숙사를 관리하는 사감이다.

학교에 오기 전에는 유명 대기업에서 20년 넘게 직장생활을 했다. 퇴직 후 일거리를 찾던 중 용역업체를 거쳐 사감 업무에 투입됐다. 용역업체의 입찰 결과에 따라 재계약 여부가 결정되는 간접고용 비정규직이다. 일을 시작한 지는 채 2년이 안 됐다.

정씨는 최근 반가운 소식을 들었다. 지난 7월1일부로 폴리텍대 정사원으로 신분이 전환된 것이다. 폴리텍대는 정부가 추진 중인 ‘공공부문 비정규직의 정규직 전환 추진계획’의 일환으로 정씨와 같은 파견·용역노동자 687명을 학교 소속 정규직(무기계약직)으로 전환한 상태다. 정년도 만65세로 연장했다.

“1년에 한 번씩 고용불안을 겪을 수밖에 없는 처지였는데 이 문제가 해결돼 기쁘죠. 같이 일하는 분들 가운데 고령자가 많은 편이라 정년이 연장된 부분도 만족하고요. 다만 학교 정직원이 된 것 치고는 처우가 나아진 게 없어요. 급여도 기존 용역업체에서 받던 수준 그대로고... 이 문제를 해결

하기 위해서라도 노동조합이 필요한 상황이에요. 저 역시 노동조합에 가입할 생각입니다.

정규직노조 주도로 '비정규직 정규직화'

폴리텍대는 기능인력 양성을 위한 고등교육기관이다. 전국에 8개 대학 34개 캠퍼스가 있다. 임직원수는 올해 상반기 기준 1천829명이었는데, 현재는 정규직 전환자를 포함해 2천632명으로 늘었다.

폴리텍대에는 현재 2개의 노조가 활동 중이다. 행정사원 등 일반직을 가입대상으로 하는 학교법인한국폴리텍노조(위원장 김창기, 이하 폴리텍지부)와 학생들을 가르치는 훈련교사를 가입대상으로 하는 노동부유관기관노조 한국폴리텍대학교교사지부(위원장 최순식)다. 두 노조 모두 한국노동총공공연맹 소속이다. 그 외 교원과 중등교사들은 별도 노조가 없다.

올해 파견·용역직 정직원 전환 과정에서 폴리텍노조가 주도적 역할을 했다. 노조는 지난해부터 내부 의결기구를 통해 간접고용 비정규직 정규직 전환을 논의해 왔다. 사측과의 협상에도 적극적으로 임했다. 노·사·전문가가 참여하는 협의회를 구성해 정규직 전환대상과 전환방식, 정년·인사제도·임금체계 등 세부사항을 논의했다. 그 결과 파견·용역직 687명 전원이 정규직이 될 수 있었다. 해당 노동자들은 학교 정관에 없는 '대학운영직'이라는 별도 직군으로 편제된 상태다.

해당 노동자들의 정년도 일괄 만65세로 늘었다. 고령자 친화업종으로 분류되는 청소직·경비직 정도만 정년을 연장하지는 사측의 제안이 있었지만, 노조의 설득 끝에 전환 직무 전체의 정년이 늘어났다. 만60세 정년을 적용받는 기존 정규직보다 정년이 길다.

고용 안정과 정년 연장은 폴리텍지부가 정규직 전환 과정에서 가장 공을 들인 부분이다. 이제 남은 과제는 처우 개선이다. 해당 노동자들이 고용이 불안정한 간접고용 비정규직 신분에서 벗어난 것은 사실이지만, 기존 정규직과의 임금·복지후생 격차가 상당한 수준이기 때문이다. 기존 정규직노조가 파견·용역노동자들의 정규직 전환을 적극적으로 견인하고, 한 발 더 나아가 해당 노동자들의 노동조건 개선을 위해 애쓰고 있다는 점은 폴리텍대 정규직 전환 과정에서 놓치지 말아야 할 관전 포인트다.

공공부문 비정규직 정규직화의 한계

사실 폴리텍대 정규직화 과정은 문제인 정부가 추진하는 공공부문 비정규직 정책의 문제점을 상당 부분 투영하고 있다. 급여 문제가 대표적이다.

정부는 공공부문 상시·지속적 비정규직 업무의 정규직(무기계약직) 전환과 함께 임금체계 개편을 추진 중이다. 이른바 '공공부문 표준임금체계 모델'이다. 직무평가를 통해 유사한 직무들을 묶어 직무등급체계를 도출한 뒤 직무등급에 따라 임금수준을 책정하는 방식이다. 임금체계를 둘러싼 민간부문 노사의 갈등이 첨예한 가운데 공공부문부터 직무급제 도입의 단초를 마련하려는 정부의 의도가 읽히는 대목이다. 문제는 정부가 제시한 표준임금의 수준과 인상률이 지나치게 낮다는 점이다. 고용불안은 해소돼도 노동자들의 월급봉투는 그대로라는 뜻이다. '저임금의 고착화'라는 비판이 제기되는 이유다.

폴리텍대 역시 이 문제에서 자유롭지 않다. 정부가 제시한 임금체계를 그대로 적용할 경우, 기존보다 급여가 오히려 줄어드는 노동자가 발생한다. 적정 수준의 급여를 지급하기 위해서는 추가 예산이 필요하다. 폴리텍대 노사가 자체 추

산한 바에 따르면 약 40억원가량 추가 투입해야 정규직 전환자들의 임금 인상과 처우 개선이 가능하다.

폴리텍노조가 신규 무기계약직 노동자들을 대상으로 노조 조직화 속도를 높이려는 이유도 이 때문이다. 예산 확충을 위한 현실적 방안을 모색하기 위해서는 노동자의 단결된 목소리가 무엇보다 중요하다는 것이 노조의 판단이다. 김창기 지부 위원장은 “한정된 예산으로 운영되는 공공기관 특성상 정부가 예산을 늘려주지 않으면 정직원으로 전환된 노동자들의 처우를 개선하기가 쉽지 않다” 며 “이 문제를 해결하기 위한 노력이 앞으로 우리 노조의 중요한 과제가 될 것” 이라고 말했다.

처우 개선 없는 정규직화 ‘빛 좋은 개살구’

최근 폴리텍노조는 정규직 전환자 중 일부 노동자의 임금 체불 문제 해결에 힘을 쏟고 있다. 그동안 폴리텍대와 용역 계약을 맺어온 한 용역업체가 노동자들에게 지급해야 할 임금과 퇴직금을 체불한 채 ‘나 몰라라’ 하고 있는 상황이다. 노조는 임금체불 관련 소송을 준비하는 등 ‘예비 조합원’ 구제를 위해 발 벗고 나섰다. 조합원이나 아니냐를 따지기 보다는, 피해 노동자 발등에 떨어진 불부터 끄는 게 먼저라고 판단했다. 임금체불 문제가 기존 정규직과 신규 정규직으로 구성될 ‘통합노조’ 의 첫 번째 사업인 된 셈이다. 직접적인 노조 조직 확대사업은 임금체불 문제가 어느 정도 해결된 뒤 본격화될 것으로 보인다.

폴리텍노조 조직 내적으로는 기존 조합원과 신규 조합원 간 화학적 결합을 이뤄내는 일이 무엇보다 중요하다. 일반적으로 구성된 노조의 현재 조합원은 355명이다. 여기에 파견·용역직이었다가 무기계약직이 된 687명과 이와 별도로 기간제였다가 무기계약직이 된 116명이 노조의 조직 확대

대상이다. 모두 합치면 1천158명이다. 기존 정규직 조합원보다 무기계약직 신분의 신규 조합원 규모가 더 커지게 되는 것이다. 노조활동에 상당한 변화가 뒤따를 것으로 예상된다. 노동자 간 갈등의 위험성도 높아진다. 기존 정규직 조합원들은 지금의 상황을 어떻게 받아들이고 있을까.

“파견·용역직을 정규직으로 전환해야 한다는 점, 자회사를 세워 채용하는 방식이 아닌 폴리텍대가 직접 고용하는 방식으로 추진해야 한다는 점에는 이견이 없었어요. 자회사 방식을 추진할 경우 해당 노동자들의 처우를 개선하기 힘들 어지니까요. 그렇다고는 해도 조직변화에 따른 ‘조합원 정서법’ 의 흐름을 무시하기는 어렵죠. 신규 조합원이 들어오더라도 기존 조합원들에게 피해가 돌아갈 일은 없다는 점을 충분히 설명했습니다.”

김창기 위원장의 말이다. 노조는 추후 논란을 최소화하기 위해 파견·용역직의 정규직 전환과 지부 가입 여부에 대한 조합원 찬반투표도 진행했다. 투표는 조합원 54% 찬성으로 가결됐다. 여기서 주목할 점은 노조가 정규직 전환자들을 직접 조직하는 방식을 선택했다는 점이다.


최근 공공부문 정규직화에 따른 노조 조직화 양태는 3가지 유형으로 나타난다. 기존 정규직노조가 신규 정규직 전환자를 조합원으로 받아들이는 방식, ‘일반노조’ 를 만든 뒤 여러 기관의 정규직 전환자들을 조직하는 방식, 정규직 전환자로 구성된 독자노조를 설립하는 방식 등이다. 폴리텍노조는 이 중 첫 번째 방식을 택했다. 단일노조로 목소리를 높이는 것이 해당 노동자들의 처우 개선에 훨씬 효과적이라고 봤다. 하지만 모든 노조가 폴리텍노조와 같은 선택을 하는 건 아니다. 노조 확대와 조합원 증가에 따른 순기능보다는 노-노 갈등 같은 부작용이 더 클 수도 있기 때문이다. 갈등을 최소화하고 시너지 효과를 높이기 위해서는 노조의 리더십이 중요하다.

‘한 지붕 한 가족’ 되기 위한 노조의 과제는?

조직 확대가 이뤄진 뒤에도 실무적으로 처리해야 할 일들이 많다. 조직의 체격이 커지는 만큼 집행부 확대가 불가피하다. 노조는 규약을 개정해 간부수를 늘리고, 신규조합원 몫으로 배정할 계획이다. 교섭 형태도 달라진다. 기존 조합원과 신규 조합원 간 노동조건 차이가 현격한 만큼, 지부는 분리교섭을 통해 신규 조합원의 처우를 끌어올리는 방식을 택할 계획이다.

예상치 못한 변수에 대처하는 능력도 필요하다. 현재 정규직 전환자 중 일부 직군을 중심으로 불만의 목소리가 나오고 있는 상황이다. A직군의 경우 정규직 전환 후 학교측이 감시·단속적 근로자 승인을 추진하면서 노동조건 저하 논란이 제기되고 있다. 정규직으로 전환됐다고는 하나 급여

수준이 기존과 같은 데다, 노동조건까지 후퇴할 상황이다 보니 불만의 목소리가 터져 나오는 형국이다. 상황이 이러니 해당 노동자 사이에서는 학교측을 상대로 강경하게 투쟁할 수 있는 곳을 상급단체로 정해야 한다는 주장도 나오고 있다. ‘다 된 밥에 재 뿌리는’ 우를 범하지 않으려면, 노조는 물론이고 상급단체인 한국노총과 공공연맹이 순발력 있는 위기대처능력을 보여 줄 필요가 있다.

김창기 위원장은 “이번에 정규직으로 전환된 노동자 중 상당수는 과거에 정규직이었다가 IMF 외환위기를 거치며 외주화된 당사자들로, 열악한 노동조건에도 불구하고 오랜 세월 학교 발전을 위해 공헌해왔다”며 “기존 조합원과 신규 조합원들이 상호 존중하면서 노조를 통해 ‘원-원’ 하는 길을 찾는 것이 위원장인 나에게 주어진 가장 큰 숙제”라고 말했다. 



[인터뷰] 김창기 학교법인한국폴리텍지노조 위원장 “직접고용 통한 처우 개선, 공공부문 비정규직 노조조직화 지름길”

“노동조합이 별 건가요? 나보다 못한 사람들 외면하지 않는 것, 거기서부터 출발하는 거죠. 비정규직 정규직화도 이런 관점에서 접근했어요. 열악한 노동자들의 처우를 개선하겠다는데서 또 다른 용역업체를 세우는 ‘자회사 모델’은 적합하지 않잖아요. ‘직접고용을 통한 처우 개선’은 우리 지부가 할 수 있는 너무 당연한 선택이었어요.”

김창기<사진> 학교법인한국폴리텍지노조 위원장의 말이다. <주간 노동N이슈>가 지난 7월31일 오전 인천 부평구 인천노동복지합동청사 내 노조사무실에서 김 위원장을 만났다.



- 7월1일부터 기존 파견·용역직이 정규직(무기계약직)으로 전환됐는데.

“IMF 외환위기 전까지는 전부 한 가족이었다. 구조조정이 추진되면서 정규직이었던 분들이 하루아침에 간접고용 비정규직으로 전락했다. 후배들을 위한 희생이었다. 그에 대한 마음의 빔을 늘 안고 있었다. 폴리텍노조가 비정규직 정규직화 논의에 적극적으로 나선 이유이기도 하다.”

- IMF 이전부터 일했던 분들이 정규직 전환 대상에 포함됐나?

“학교와 용역업체가 1년에 한 번씩 용역계약을 체결했지만, 업체가 바뀌어도 해당 노동자들의 고용은 관행적으로 승계돼 왔다. 같은 사업장에서 오랜 기간 얼굴을 맞대고 근무한 사이다 보니, 정규직 전환에 대한 지부 조합원들의 반감이 크지 않았다.”

- 정규직 전환자 중 재직자의 정년을 일괄 만65세로 높인 부분이 눈에 띈다.

“노조가 가장 신경 쓴 부분이 고용 안정과 정년 연장이다. 학교측은 당초 고령자 친화업종인 청소직·경비직 정년만 만65세로 하고, 나머지 직군은 만60세로 하자는 입장이었다. 하지만 이렇게 하면 추후 직군 간 갈등으로 번질 수 있다. 다행히 일괄 만65세로 정리돼 당사자들에게 큰 혜택으로 돌아갔다. 다만 일반직과의 형평성을 고려해 신규 입사자의 경우는 만60세 정년이 적용되도록 했다.”

- 정규직 전환자들의 급여 수준은 제자리다. 예산 확충이 시급해 보이는데.

“정부가 제시한 ‘공공부문 표준임금체계 모델’을 적용하면 상당수 노동자의 급여가 기존보다 낮아진다. 현실에 부합하는 임금테이블을 새로 만들어야 하는데, 올해 그 작

업까지는 하지 못했다. 일단 기존 파견·용역업체에서 받는 급여를 그대로 적용하는 선에서 문제를 봉합한 상태다. 추가 예산이 배정돼야 임금 인상과 처우 개선이 가능하다. 40억원 정도가 더 필요하다.”

- 예산 문제에 대한 해법이 있나?


“정규직 전환자들의 급여는 ‘사업비’에 포함돼 책정된다. 사업비 항목 중 일부를 아껴 해당 노동자 처우 개선에 쓰는 방법, 기존 정규직 노동자들이 ‘고통분담’ 방식으로 임금인상분 일부를 양보하는 방법, 정부가 관련 예산을 추가 배정하는 방법을 고려해 볼 수 있다. 당연히 정부가 예산을 내놓는 방식이 최선이다. 예산 확충을 위해 노사가 힘을 합칠 생각이다.”

- 정규직 전환자들을 언제쯤 노조로 조직할 계획인가?

“현재 준비 중이다. 그런데 일부 노동자들이 기존 용역업체로부터 급여와 퇴직금을 체불당할 상황이어서, 이 문제부터 마무리한 뒤 본격적인 조직 확대사업에 나설 계획이다. 현재 정규직 전환자들은 노동조합을 비롯한 어떤 형태로도 조직화되지 않은 상태다. 임금체불 같은 문제가 발생해도 주도적으로 나서서 문제를 풀 구심이 없다. 노조가 해당 업무를 대행하는 게 옳다고 생각한다.”

- 정규직 전환자들이 노조에 가입하면, 기존 조합원보다 신규 조합원 비중이 더 커지게 된다. 이에 대한 우려의 목소리는 없나?


“파견·용역직을 정규직으로 전환해야 한다는 점, 자회사를 세워 채용하는 방식이 아닌 폴리텍대가 직접 고용하는 방식으로 추진해야 한다는 점에는 이견이 없었다. 자회사 방식을 추진할 경우 해당 노동자들의 처우를 개선하기 힘들

다는 점에도 공감대를 이뤘다. 그렇다고는 해도 ‘조합원 정서법’이라는 게 작동하기 마련이다. 신규 조합원이 들어 오더라도 기존 조합원들에게 피해가 돌아갈 일은 없다는 점을 충분히 설명했다. 우리 조합원들이 통 크게 이해해줘서 고맙게 생각한다. 물론 향후 노조운영의 주도권을 둘러싸고 신·구 조합원이 갈등을 겪게 될 수도 있다. 만약 그런 상황이 오더라도 함께 고민하면서 합리적인 해법을 찾을 수 있으리라 생각한다. 

200만 한국노총 조직화!

내사업장 100% 조직화 때가 있다면 지금입니다.



 한국노총

노동조합 가입문의 법률 및 노동 상담	☎ 02-6277-0000 ☎ 1566-2020
-------------------------	-------------------------------

문의 및 각종 제안
02) 6277-0164

메일링 등록
tokki79@inochong.org