

전태일 삶과 노동의 미래

사회 임상훈 (한양대학교 경영학과 교수)

10:00~10:20 **축사**

10:20~11:10 **<발표>**

전태일 항거 이후 노동운동의 궤적
이원보 (한국노동사회연구소 이사)

전태일 정신과 노동조합운동의 미래
노광표 (한국고용노동교육원 원장)

11:10~12:00 **<토론>**

신원철 (부산대학교 사회학과 교수)

김혜진 (세종대학교 경영학과 교수)

김 석 (민주노총 정책실장)

유정엽 (한국노총 정책2본부장)

이남신 (서울노동권익센터 소장)

12:00~12:30 **<종합토론>**

전태일 삶과 노동의 미래

- 주최: 아름다운청년전태일50주기범국민행사위원회
- 주관: 한국노동사회연구소
- 일시: 2020년 11월 11일(수) 오전 10시~12시 30분
- 장소: 전태일 기념관 2층
- 유튜브 생중계: 전태일티비

토론회 프로그램

10:00	사회 임상훈(한양대학교 경영학과 교수)
10:00~10:20	축사
10:20~11:10	<발표 1> 전태일 항거 이후 노동운동의 궤적 이원보(한국노동사회연구소 이사) <발표 2> 전태일 정신과 노동조합운동의 미래 노광표(한국고용노동교육원 원장)
11:10~12:00	<토론> 신원철(부산대학교 사회학과 교수) 김혜진(세종대학교 경영학과 교수) 김석(민주노총 정책실장) 유정엽(한국노총 정책2본부장) 이남신(서울노동권익센터 소장)
12:00~12:30	종합토론

목 차

발표 1.	전태일 항거 이후 노동운동의 궤적	1
	이원보 한국노동사회연구소 이사	
발표 2.	전태일 정신과 노동조합운동의 미래	18
	노광표 한국고용노동교육원 원장	
토론 1.	신원철 부산대학교 사회학과 교수	35
토론 2.	김혜진 세종대학교 경영학과 교수	41
토론 3.	김 석 민주노총 정책실장	47
토론 4.	유정엽 한국노총 정책2본부장	53
토론 5.	이남신 서울노동권익센터 소장	57

발표 1.

전태일 항거 이후 노동운동의 궤적

이원보 | 한국노동사회연구소 이사

전태일50주기 국제포럼
전태일의 삶과 노동의 미래

전태일 항거 이후 노동운동의 궤적



이원보 (한국노동사회연구소 이사)

차 례

1. 전태일의 삶과 투쟁과 결단
2. 전태일 결단 후 사회 변화
3. 1970년대 노동운동
4. 1980년대 전반기
5. 87 노동자대투쟁의 폭발
6. 노동자대투쟁 이후 노동운동의 급성장
7. 세계화 공세와 1996/97 총파업
8. 외환위기와 노동운동의 혼란과 시련
9. 전태일정신의 보존 유지 계승 청계피복노조의 투쟁과 시련
10. 노동운동의 현황과 과제

1. 전태일의 삶과 투쟁과 결단

- 분신항거 50년, 아직도 청년, 아름다운 청년
- 왜 아직도 전태일을 부르는가?
- 절박한 노동현실 : 사회양극화, 빈곤의 심화, 전망의 어려움
- 전태일로부터 노동자, 노동운동의 길을 찾는다
- 전태일의 삶 : 참담한 배고픔과 억눌림->사람다운 삶 희구
- 지극한 인간애->풀빵의 연대=전태일정신, 노동자의 심성
- 헌신성, 책임성, 실천성=활동가의 기본요건
- 밑바닥인생의 조직화, 투쟁, 연대=노동운동의 기본활동
- 노동현장의 비인간적, 비평화적 상황 개선 위해 조직, 투쟁-노동 운동
- 결단 : 노동의 질곡 해결, 노동해방, 인간선언 절규=>사람다운 삶 =노동운동의 궁극목표
- 최후의 요구 : “우리는 기계가 아니다” “일요일은 쉬게 하라” “근로기준법을 준수하라” “내죽음을 헛되이 하지말라”
- 전태일 이후 전태일의 요구, 노동운동의 목표는?



2. 전태일 결단 후 사회 변화

1)사회반응

- ✓ 언론=노동현장 보도 빈번
- ✓ 학생운동 : 연일 시위, 집회, 성명서=노동문제 해결 요구와 노동자 지원 다짐
- ✓ 기독교단체 : “나태와 안일과 위선”을 참회, 노동문제 해결 참여
- ✓ 정치계 : 정치쟁점화 성명, 대통령 박정희 연두기자회견 7번째 항목, 김대중 대선후보 성명
- ✓ 노동행정 : 영세사업장 문제 해결 노력
- ✓ 한국노총 : 유감표명, 사태해결 만전, 노동운동 변화 다짐->장례절차, 노조결성 지원

2)청계피복노조의 결성(1970.11.22. 한국노총 회의실)

- ✓ “전태일 정신 길이 간직하겠다”
- ✓ 71.1~4. 노사협의회구성, 단체협약 체결
- ✓ 71.12 국가비상사태 선언-국가보위법 제정-유신파쇼체제 후 탄압 재개

3. 1970년대 노동운동

1) 상황변화: 60년대말~70년대초 박정희 정권의 위기 엄습

- 미국 세계지배전략 변화(베트남전쟁 패배, 닉슨독트린 등)
- 부실기업사태, 차관도입 차질, 노사분쟁의 대형화, 장기화->경제성장률 하락, 경기침체
- 사회적 저항(전태일의 분신헌거, 광주대단지주민의 시위, KAL빌딩 사건 등)
- 정부, 외국인투자 위해 외자기업 노조 및 노동쟁의법 70년초 시행
- 71년말 국가비상사태 선언과 국가보위법 발동(단체교섭권, 단체행동권 봉쇄)
- 72.10.17 비상계엄과 '10월유신' 선언->12.23 유신독재체제 출범
- 독점자본의 위기타개 : 기업의 사채동결, 중화학공업화, 수출확대 위한 재정 금융상 특혜 제공

2) 정치 경제 상황의 본질

- 정치 : 유신반대투쟁에 대한 9차의 긴급조치로 탄압→박정희 종신집권
- 경제성장 : 저임금+외국자본+수출제일주의정책=불균형성장
- 저임금 위한 노동통제와 금융 재정 특혜→재벌 형성
- 저임금 장시간노동 산재왕국 노동소득분배 저위 구조 고착화

3. 1970년대 노동운동

3) 노동현장 상황

- 한국노총의 무력화, 하부조직 규제 통제 탄압
- 산업역군, "일은 시키는 대로, 품삯은 주는 대로"
- 공장새마을운동="공장 일은 내일처럼, 근로자는 가축처럼"
- 공돌이, 공순이, 닭장집, 별집, 판자촌

4) 노동운동의 변화

- 임금노동자 378만 6천명->651만 9천명(72.2% 증가, 여성노동자 급증)
- 노동기본권 봉쇄 상태
 - ①극한적인 저항투쟁 : 영세 노동자, 개인 차원, 임금인상 및 인격대우 요구
 - ②자연발생적 비조직노동자 투쟁 : 비조직 주민·노동자, 폭발적 투쟁, 주거권·임금·처우개선 요구
 - ③노조 파업 급증 : 매년 100건 이상 파업(60년대의 10배), 임금인상, 체불임금, 노조결성, 해고반대 등 요구
 - ④노조결성 급증 : 조합원수 증가(49만→110만), 노조의 계획적 결성<<현장 결성=노동자의식 향상
 - ⑤지식인, 종교계의 노동운동 지원, 참여
 - ⑥민주노조 형성 :
 - 청계피복노조 출발점→경공업 여성노동자 주도
 - 자주성, 민주성, 투쟁성 원칙,
 - 국가권력+자본+한국노총 탄압에 대항,
 - 탄압실태 폭로-노동자 권리주장
 - 노동문제의 사회적 인식 확산, 기층노동자 의식 고양
 - 노조민주주의 유지 발전, 다양한 조직적 투쟁,
 - 초보적인 연대투쟁과 정치투쟁
 - 자본 및 국가권력에 타격→유신독재체제 붕괴의 기폭제

3. 1970년대 노동운동

70년대 노동운동은 노동 변화 발전의 잠재적 역량 축적의 시기



3. 1980년대 전반기

1) 시대상황

- 박정희 암살, 제2차 석유파동으로 정치 경제 위기 엄습
- 광주민중항쟁 유혈진압 → 전두환 정권탈취 유신체제 위기모면 → **폭력적 억압정치**
- 외채도입+구조조정+시장개방+노동탄압+재정 금융특혜 → **독점자본 위기 타개**
- 86-88년 3저호황(저유가, 저환율, 저금리)
- 87년 6월민주항쟁 → 전두환 폭력정권 퇴진 → 노동자대투쟁 → 88년 노태우정권

2) 노동정책

- 노동조합 정화조치= 민주노조의 파괴, 노조운동의 기반 파괴
- 노동법 개정 = 기업별노조 강제, 노조활동 규제(3금제도), 노동쟁의 억제, 노사협조 강요
- 노동규제 = 노동부 설치, 노동대책회의, 블랙리스트, 사상공세, 언론통제

3. 1980년대 전반기

3) 노동운동의 변화(1)

임금노동자 646만 4천명->919만 1천명(42.2% 증가)
저임금-장시간 노동-산재다발-낮은 노동소득분배율 구조 지속



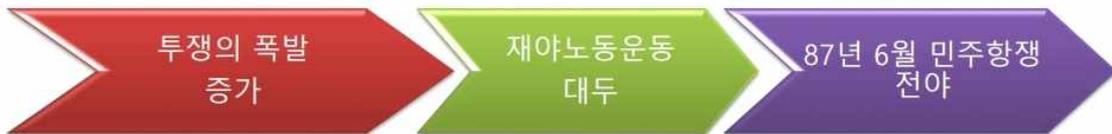
- ✓ 임금인상
- ✓ 휴폐업반대
- ✓ 어용노조 퇴진
- ✓ 노조보장 등 요구
- ✓ 사북광부투쟁=지역점거, 경찰력 대처

- ✓ 광주항쟁후 노동탄압
- ✓ 한국노총의 무력화 극심 (4.13 전두환 호헌지지)
- ✓ 노조활동의 전면 통제-중단

- ✓ 신규조직 및 투쟁증가
- ✓ 지식인 현장투신
- ✓ 87년 6월 민주항쟁 참가

3. 1980년대 전반기

3) 노동운동의 변화(2)



- ✓ 제도개선투쟁 : 노동법 개정, 블랙리스트 폐지투쟁, 청계 피복노조 합법성쟁취투쟁
- ✓ 대구 택시노동자 총파업
- ✓ 인천 부평 대우자동차 파업 : 재벌기업, 임금인상 등 요구, 현장노동자 주도
- ✓ 구로공단 동맹파업 : 대우어 패럴 임금인상 투쟁→구속 →공단 주변 9개 노조 연대 파업
- ✓ 청계피복노조합법성쟁취 노학연대투쟁(84-88)
- ✓ 노동쟁의 : 83년 98건-> 86년 276건, 생존권, 기본권 요구

- ✓ 한국노동자복지협의회 결성
- ✓ 지식인, 해고자 운동단체 결성
- ✓ 운동노선 변화 시도

- ✓ 노동자대중의 조직적 참가 부진
- ✓ 대기업 노동자 단체행동 증가
- ✓ 사무전문직 화이트칼라 노동자의 적극 참여

요약

지식인의 노동운동 참여
경제투쟁 주류, 정치투쟁-이념투쟁 증가
노동운동 주요 측면 도약 위한 치열한 모색의 과정
노동운동의 잠재 역량 폭발 접근

5. 87 노동자대투쟁의 폭발

1) 전개과정과 특징

- 87년 6월민주항쟁(호헌철폐, 독재타도)과 전두환정권의 6.29 선언(대통령직선제 등 8개항)
- 87. 6.29-10.4 파업 3,255건, 121만 8천여 노동자 참가
- 동남권 공업지대에서 지그재그로 수도권 북상
- 전국적 전산업, 전규모의 파업투쟁
- 요구조건 ; 14,957개(생존권 보장과 노동현장의 민주화=인간답게 살고 싶다)
- 선파업-후협상의 탈법적 투쟁
- 중화학, 대기업, 남성노동자 주도
- 9월 국가권력의 공권력 동원, 강경탄압

2) 성과

- 임금, 노동조건 개선, 현장민주화 쟁취
- 노동조합 결성의 급증(87년 8월중 1일에 22개노조 결성 10월 중 조직률 23.1%)
- 생산직에서 사무 전문직, 공공기관 등으로 조직기반 대폭 확장
- 지역, 그룹, 업종별 연대 조직, 투쟁의 시도
- 노동통제체제의 붕괴, 노동관계법 무력화
- 노사관계의 전면적 지형 급변
 - ✓ 6월항쟁의 승리와 억압적 통제기구의 이완, 3저호황 속 노동항쟁
 - ✓ 한국 노동자계급 형성 이후 최대규모의 대중적 항거
 - ✓ 6월 민주항쟁의 계승이자 연속
 - ✓ 광범한 노동자의 단련과 의식 조직 발전의 중요 계기
 - ✓ 노동자의 패배의식 극복, 노동자 주체의식과 자신감 고양
 - ✓ 사회 역사발전의 주역 자각

6. 노동자대투쟁 이후 노동운동의 급성장(80년대후반기~90년대전반기)

1) 정세의 변화

- 80년대말 사회주의체제 붕괴
- 88년 노태우정권=민주화개혁의 유보 또는 저지, 독점자본의 위기 타개
- 93년 김영삼 문민정권=5공청산, 금융실명제 등 부분적 개혁, 자본의 세계화전략 수용, 노동의 유연화 도입 추진
- 3저호황 국면의 종식과 시장개방 확대
- 산업구조의 변화(제조업의 비중 축소, 서비스업의 증대)

2) 노동정책

- 노태우정권= 개정 노동관계법 거부권 행사, 공안 정국 조성=노동탄압 강화
- 무노동무임금, 총액임금제, 한자리수 임금인상, 노동의 유연화 도입
- 최저임금제 도입(88년 제조업 10인이상->광업, 건설업->1990 전산업 10인->2000 전산업 노동자)
- 김영삼정권 = 초기 직접통제 탈피, 자율교섭과 사회적 합의 형식 추구, 해고자 복직 등 노동행정 개혁 추진->자본측 반발로 급선회
- 노사관계 패러다임 변화 추진=노개위 구성->노동의 유연화 노동법 개정 합의실패->개악안 국회 통과->96/97 노동계 총파업
- 자본의 신경영전략 도입-노동자의 분렬과 포섭, 현장 권력의 복원 목표=노동조합 반발로 실패

3) 노동운동의 급성장

- 임금노동자 1987 919만 1천명 → 1997 1340만 4천명 (45.8% 증가)
- 노동자의 고학력화 중고령화 진전
- 생산직 << 사무직노동자 비중 증가-화이트칼라 지위 약화
- 임금 노동조건 개선

6. 노동자대투쟁 이후 노동운동의 급성장 (80년대후반기~90년대전반기)

민주노조운동의 구축 (1)

①조직화

- 민주노조(제조업)의 지역별 결집=1987년 이후 지역노조협의회→1990년 전노협 결성
- 민주노조(사무전문직)의 업종별 결집=업종협의회→1989 전교조와 사무전문직=전국업종노동조합회의
- 재벌기업노조=그룹별노조협의회, 대기업노조연대회의
- 지역 업종별 협의회→전국노동법 개정투쟁본부(전국투본, 1988.8) → 전노협(1990.1) → 대기업노조연대회의(90.11) → ILO기본조약 비준 및 노동법 개정과 민주대개혁을 위한 전국 노동자공동대책위원회(ILO공대위, 99.10) → 전국 노동조합대표자회의(전노대, 1993.6) → 전국민주노동조합총연맹준비위원회(민노준, 94.11) → 전국민주노동조합총연맹 결성(1995.11.11.)

②조직, 투쟁의 변화 발전

- 노조 조직 : 1989년 193만 2천명, 조직률 18.6% → 1997년 148만 4천명, 11.1%
- 파업투쟁 : 1987년 3,749건→1989년 1616건→1990년 322건→1997년 78건으로 매년 감소;
- 투쟁의 완강성, 장기성, 합법성
- 투쟁전술의 변화 : 계획성, 규율성, 다양성,
- 조합원 대중의 주체적 참여하에 산업별 지역별 공동임투
- 투쟁과제 : 경제투쟁→사회개혁분야(복지, 인사위, 해고반대, 언론자율화, 학원·병원개혁, 노경총 합의 반대 등)

③변혁적 개혁적 이념

- 반공주의, 국가주의, 노사협조주의 폐기
- 사회변혁, 사회개혁, 노동해방

6. 노동자대투쟁 이후 노동운동의 급성장 (80년대후반기~90년대전반기)

민주노조운동의 구축 (2)

④사회운동

- 노동자정치세력화 + 사회세력화 전략
- 민주 민족 사회운동의 중심축

⑤정부-자본의 노동탄압

- 노동운동 발전→국가권력과 대립 충돌 필연
- 전노협 업무조사, 지도부 수배 구속 일상화
- 노동현장=투쟁 → 해고, 수배, 연행, 구속의 악순환
- 1987-1996 구속노동자 2,807명

한국노총의 개혁 시도

- 과거역사에 대한 냉철한 자기성찰과 겸허한 자기비판
- 오욕과 굴종의 역사 청산, 자주 민주적 노동운동 전개 다짐
- 대중조직 위상 전환 추진
- 교섭과 투쟁원칙->실리주의 견지
- 반공, 국가주의->사회개혁적 운동기조
- 96/97 총파업 단행

7. 세계화 공세와 1996/97 총파업

전개

- 1996.12.26. 신한국당 노동법 개악안 단독 의결
- 민주노총 총파업 4단계 투쟁 전개(96.12.26-97.3.10)
- 3,422개 노조, 387만 8천여명 총파업 참가
- 전국 주요도시 30회 이상 대규모 집회(150만 참가)
- 한국노총 2단계 총파업 : 연인원 153만여명 참가, 항의 집회, 서명운동, 철야 단식농성 등
- 국내 사회시민종교단체지지, 외국 노동단체지지 협력 쇄도
- 민주노총-한국노총 연대 강화
- 김영삼 대통령 사과->개악 노동관계법 폐기, 새 법안 의결(정리해고제 시행유보)

의의

- 87노동자대투쟁 이후 민주노동운동 성장 역량 발휘
- 한국정부 수립후 최초 최대의 정치파업
- 계획적 조직적 형태, 완강성 장기성 발휘
- 노동조합의 사회운동 주도성 입증
- 노동자계급의 정치세력화 필요성 제기
- 총자본의 세계화 대항, 세계 노동자 연대지지 확보

8. 외환위기와 노동운동의 혼란과 시련

상황의 급변

- 1997.11 외환위기-국가부도사태-기업 도산, 대량실업, 성장률 급락
- 김대중 대통령 당선자, 신자유주의 정책 수용 조건, IMF외채 도입
- 신자유주의 정책 : 구조조정, 공기업 민영화, 노동유연화(정리해고제, 파견근로제 등)
- 노사정위원회 구성→노사정합의 → 민주노총 거부
- 노동자 양보 희생(기업통폐합, 대량해고, 임금·복지조건 후퇴 등)+국민 대중의 협조(금모으기운동 등) → 조기 외채상환 → 경제회복

정부정책

- 김대중-노무현정부(1998-2008)정치적 민주화(과거사 청산 등), 남북평화관계(6.15공동선언, 10.4남북합의 등) 진전
- 신자유주의 정책 총실 이행(구조조정, 노동유연화)
- 비정규직노동자 급증, 노동시장의 분단, 사회양극화 심화
- 생산적 복지=사후 실업대책>적극적 실업, 사회안전망 미진
- 노동자 저항->법과 원칙론 적용 억압=노사정 대립 심화
- 이명박-박근혜정권(2008-2016)
- 파쇼정치, 경제살리기, 경제활성화 명분, 독점자본 보호, 노동유연화 대폭 확장 시도
- 촛불항쟁으로 붕괴 → 문재인정부 등장
- 문재인정부 기본정책 : 정치적 적폐청산, 남북한 평화증진, 소득주도성장, 노동존중사회 실현
- 극우 보수기득권, 자본의 반발로 개혁 지체 → 개혁에서 관리로 전환

8. 외환위기와 노동운동의 혼란과 시련

경제상황

- 외환위기 이후 저성장체제 고착(경제GDP성장율 1998-2002 5.3%, 2003-07 4.5%, 2008-12 3.2%, 2013-17 3.0%, 2018-19 2.5%)
- 임금노동자 증가 : 1998 1229만 6천명 → 2020 2044만 6천명(66.3% 증가)
- 비정규직노동자 비중 증가 → 전체 노동자의 50% 수준 고착화
- 정부통계 : 2002 3839천명(27.4%) → 2020년 7426천명(36.3%)
- 한국노동사회연구소 : 2002 7723천명(56.6%) → 2019 8560천명(41.6%)

노사정관계

- 노사정위원회 공전(민주노총 불참)
- 자본측 지배력 회복→노동탄압의 치열화
- 복수노조제도 이용, 노조 분열 약화 부당노동행위 증가
- 손해배상청구 및 가압류-노조 및 조합원 가족 탄압
- 민주노조 파괴 : 전교조, 공무원노조 불법화, 구사대, 용역폭력배 동원

노동운동 상황의 변화

- (1)조직원, 하락에서 증가로: 1997 1484명(11.2%) → 2010 1643(9.7%) → 2018 2331(11.8%)
- (2)파업투쟁 추이
 - 1997 78건→2010 40건 → 2018 134건
 - 노동경제상황 따라 증감 변화
 - 요구조건=임금인상에서 구조조정, 고용안정, 복지, 임금체계문제 등으로 전환
 - 투쟁형태=전면파업 감소, 시한부 파업 활용추세 → 참가자수, 노동손실일수 변화, 투쟁완강(파업지속일수)

8. 외환위기와 노동운동의 혼란과 시련

노동자 투쟁 양상 (1)

구조조정 저지투쟁

- 기간산업, 대기업, 공공부문=정리해고, 민영화, 노조보장 등

비정규직 노동자투쟁 : 2000년말 시작

- 요구조건=정규직화, 노조인정, 원청 교섭형태
- 투쟁형태 : 고공농성, 단식과 삭발, 노숙농성, 삼보일배, 시설 점거, 분신시도, 가족 죽음 등 극한 투쟁형태, 외부와의 결합

교사공무원의 노동기본권 확보투쟁

- 전교조 : 1989년 이후 1,527명 해직
- 1994년 해직교사의 조건부 복직 쟁취
- 1998. 노사정합의→1999.7.1. 합법조직 출범 → 2015 박근혜정권의 노조아님 통보 → 2020 대법 판결로 합법화
- 공무원 : 2001년 전공련, 공노준 결성, 공무원노조 법제화 요구 → 2002 공노총, 전공노 출범
- 전공노 2002.11 총파업으로 대량 해임 → 2006.1 공무원노조 합법화
- 단체교섭권 형해화, 단체행동권 제약
- 2015 박근혜정권 전공노 불법화 → 2019년 합법화

8. 외환위기와 노동운동의 혼란과 시련

노동자 투쟁 양상 (2)

임금인상 노동조건 개선투쟁

- 양보교섭에서 회복교섭 투쟁으로 변화

극한투쟁의 빈발

- 자본측의 공세 극대화→손배청구 가압류 등 노동자 생활 기반 파탄 압박
- 현장 조직력의 붕괴, 노동자 의식의 개별화 → 집단적 대중투쟁의 약화에 기인
- 분신, 자결, 가족 희생(쌍용차 30인), 고공농성(굴뚝, 철탑, 종탑, 광고탑 등)
- 단식 삭발, 노숙농성, 3보일배, 장거리 도보시위 등

정책 제도개선 총파업투쟁

- 민주노총 주도
- 노사정위원회 탈퇴(1999) → 노사정대표자회의(2003)
- 투쟁의제 : 구조조정, 신자유주의 반대 등 정치, 정책 제도 개악 저지 주축
- 자본측 공세에 수세적 방어적 투쟁 성격
- 계획성, 집중성, 대중성 결여 → 자본 타격에 한계
- 양대노총 연대확산

8. 외환위기와 노동운동의 혼란과 시련

노동운동의 혁신 시도

자체진단

총자본의 공세



수세적 · 방어적 투쟁

민주노총

자주성, 민주성, 투쟁성, 연대성 원리 붕괴
체 위기 심화

한국노총

대표성, 연대성, 운동성, 정체성, 재생산의
위기 인식

혁신방안

양날개 전략(산별노조, 노동자 정치세력화)

8. 외환위기와 노동운동의 혼란과 시련

노동운동의 혁신

산별노조건설운동

- 보건의료노조(1998), 금속노조(2001), 금융산업노조(2000), 공공운수노조
- 초기업노조 비중 증가(2018년 전체 57.9%, 민주노총 87.6% 30여개 조직)
- 기업별 관성 잔존, 산업별교섭의 부진, 해당 산업 포괄 미진

노동자정치세력화

민주노총

- 민주노동당 출범(2000.1)→의회진출(2004, 10명)→통합진보당(2012. 13명)
- 진보적 정책의제 제기 제도화 진보정당 가능성 입증
- 내부 정파간 이념 대립 분열→박근혜정권시기 정당해산 헌재 결정(2015)
- 최근 5,6개 진보정당으로 분립
- 사회 민중운동과 결합, 사회세력화 추진

한국노총

- 기존 보수정당과의 정책연대
- 자체 정당 건설 : 2002 한국사회민주당(녹색사민당)→2004 총선거 참패 해산
- 보수정당 정책 연대->민주개혁진영과 정책연대
- 시민운동세력과 연대 결합-통일, 사회개혁 촉진

8. 외환위기와 노동운동의 혼란과 시련

운동이념의 재정립

민주노총

- 노동운동 발전전략위원회 (2001.1)
- 2002년 평등사회 지향의 이념 제시
- 대중적 논의 결정 없이 종결
- 민주노총 선언 강령 실천과제

한국노총

- 21세기위원회' 구성(2000.1)
- 2001 인본주의-반신자유주의 적 연대
- 2006 평등 복지사회 실현 위한 참여와 사회연대적 노동조합 주의
- 2007 참여와 연대의 사회개혁 적 노동조합주의 제시

조직운영의 혁신

민주노총

- ✓ 2009년 이후 총파업 자제, 내부 운영 혁신 주력
- ✓ 2007 임원직선제 결정(조합원 주체화, 밑으로부터의 민주노총의 재구축, 정파간갈등 해소)
- ✓ 2014 직선제 임원선출(한상균 집행부)
- ✓ 2017 직선제2기 김명환 집행부
- ✓ 2020 사회적 대화 실패(경사노위 거부, 노사정대표자회의 합의 결정 부결, 집행부 퇴진)

한국노총

- 임원선거=대의원제에서 선거인단제 전환
- 내부 조직운영구조 변화 시도

9. 전태일 정신의 보존 유지 계승 청계피복노조의 투쟁과 시련

- 노동교실 쟁취투쟁(1973.5, 1975.2, 77.9)=조직수호
- 노동조건 개선투쟁 : 노동시간 단축, 임금인상 및 견습공 임금의 사장 직접지급제, 와이셔츠업체 임금인상, 10인 이상 업체 퇴직금제 도입
- 연대투쟁 : 71.5. 한영섬유 김진수 사건 이후 동일방직, 풍천화섬, 협실피혁, YH무역, 박종만, 박영진, 구로동맹파업 등
- 조직수호 및 합법성쟁취 투쟁 : 해산명령 항의 아프리한국사무소 점거 농성→합법성쟁취 노학연대투쟁(84~86)→88.5. 종로구청 신고필증 교부→98.4. 서울의류노조로 통합
- 정신계승 : 81.11 전태일기념관건립추진위원회(위원장 공덕귀) 결성, 『어느 청년노동자의 죽음(전태일 평전)』 발간→전태일재단
- 이소선 어머니의 활동과 투쟁
- 대외조직연대 : 한국노동자복지협의회, 노동운동탄압저지투쟁위원회, 서울노동운동연합, 5.3인천투쟁 등
- 국가기관과 사업주의 탄압 일상화
- 노동탄압으로 노동자, 노동조직 무관심 또는 외면
- 전태일 정신의 실질적 계승 위한 조직 투쟁
- 1988. 11 민주노조진영, '전태일정신 계승! 노동법 개정! 전국노동자대회'
- 민주노총, 매년 노동자대회, 마석 모란공원 시무식
- 2000년대 한국노총 참여
- 2019 서울시 '아름다운 청년 전태일기념관' 설립

10. 노동운동의 현황과 과제

문제의식

- ▷ 경제규모 세계10위권, 무역규모 세계 7위권, 국민소득 3만 2천 달러=경제강국, 선진국?
- ▷ 전태일의 '인간선언'=노동자의 사람다운 삶의 조건은 얼마나 이루어 졌는가?
- ▷ 사회복지 및 사회적 생활 조건은 OECD 최하위 수준
- ▷ 임금상승, 노동시간의 축소=고용형태별, 기업규모별, 남녀별, 산업별 격차 확대
- ▷ 전태일의 결단으로부터 50년, 노동자의 사람다운 삶은 얼마나 실현되었는가?
- ▷ 자본주의 근본모순(사회적 생산과 사적 소유)의 해결은?

객관정세

- ▷ 세계적 경제 침체 및 보호무역주의 경향
- ▷ 국민경제의 저성장체제
- ▷ 경기의 장기간 침체
- ▷ 산업간, 부문간 양극화 확대 심화
- ▷ 노동시장 및 노사관계의 분절화 및 이중구조
- ▷ 저출산 고령화 사회
- ▷ 기술혁신의 전망과 고용형태 변화
- ▷ 코로나19 충격 취약노동자 생활파탄과 이후 불확실성의 증폭
- ▷ 문재인정부의 '노동존중사회 실현' 혼미
- ▷ 노사관계 자율성 약화 및 정부주도성
- ▷ 노동기본권 보장의 취약성

10. 노동운동의 현황과 과제

주체적 조건

- 생활조건의 양극화
- 비정규직 = 임금수준, 노동조건, 사회보험, 사회적 안전망 적용 저위
- 여성, 중소기업노동자 소외
- 구조조정의 일상화와 전면적 고용불안
- 기술변화에 대한 불안
- 노조조직률의 저위와 대표성 위기
- 산별노조운동의 방향성 상실
- 노동자 정치세력화의 좌초
- 전략 전술의 혼돈=사회적 대화의 취약

노동조합 조직 구조의 변화

- 남성 중심(75% 비중)->여성의 소외
- 대기업, 공공부문의 높은 조직률
- 비정규직, 중소기업노동자의 낮은 조직률
- 초기업노조 비중의 증대
- 전국 중앙조직의 비중 변화

- 조합원수의 양적 증가
- 조직률의 점증
- 비정규직노동자의 조직화 및 교섭의 진전
- 초기업노조 비중 증대
- 양대노총의 연대활동 지속
- 희망버스 등 시민 사회운동세력과의 결합 및 연대
- 사회적 연대를 위한 조직의 구성과 활동의 증가 (금융노조, 사무금융노조, 보건의료노조, 부산지하철노조 등)
- 노동운동의 정치적 위상 제고(낮은 조직률, 정치적 협상, 정책 참가)
- 전태일3법 추진 등 취약부문에 대한 관심, 지원, 제도개선 노력

새로운 운동 양상의 부상

10. 노동운동의 현황과 과제 노동운동의 기본과제

조직의 확대

- 취약부문 집중
- 계획적 역량 총동원
- 조직형태 발전=일반노조, 산별노조

정책참가의 확대와 충실화

- 정책참가의 원칙과 상황 전면 검토
- 정책역량 강화→정책대안 마련 제시
- 실천 점검 평가의 제도화

산별노조 운동의 재활성화

- 조직력 중앙집중 진전
- 산별교섭, 산별협약의 발전방식 모색
- 산별교섭 법제화

연대의 확충과 강화

- 비정규직, 여성, 중소기업노동자 지원
- 조직화 추진
- 연대전략의 지속적 모색 및 실천

노동자 정치세력화

- 정치세력화의 대중적 지지 확인
- 진보세력의 결집 통합
- 원칙과 방향의 정립
- 정파문제 해결

노동운동의 새 방향 모색

- 포스트 코로나 시대 대응
- 비대면사회, 녹색환경문제, 노동분단 심화(최첨단부문 대 보조단순부문)
- 노동자 생활 구조, 방식 전환 등
- 노동운동 방향 재정립

발표 2.

전태일 정신과 노동조합운동의 미래

노광표 | 한국고용노동교육원 원장

전태일정신과 노동조합운동의 미래

2020. 11. 11(水)

노광표 (한국고용노동교육원 원장)

순서

I. 문제제기

II. 한국노동운동의 진단 및 분석

III. 복합 위기와 노동운동의 미래

1. 문제제기

- 2020년은 한국 노사관계에서 역사적으로 조명해야 할 많은 일들이 일어났던 해였다. 노동운동의 불꽃을 피워낸 전태일열사 50주기이며, 자주적 민주노조운동의 깃발을 든 민주노총 설립 25년이 되는 해이다. 역사적으로 과거를 기념하는 것은 단지 추모와 회고가 아닌 앞날을 개척하기 위한 성찰이기도 하다.
- 한국 노동조합운동이 사회적 시민권을 획득한 1987년 7·8·9월 노동자대투쟁이 발생한지 벌써 33년이 되었다. 노동자대투쟁 이후 지난 30여 년 동안 한국의 노사관계는 큰 변화를 보여 왔다. 과거 노동조합이 빨갱이 집단으로 치부되었던 사회에서 노동존중사회를 국정과제로 제시하는 정부가 등장할 정도로 노동의 사회적 인식은 바뀌었다. 노동조합에 대한 사회적 인정(認定)이 이루어지고, 노동자들의 임금 인상 및 노동시간 단축 등 근로조건이 획기적으로 개선되었다. 저임금과 장시간노동의 굴레가 해결된 것은 아니지만 노동자들의 생존권과 기본권은 굴곡은 있었지만 꾸준히 개선되어 왔다.
- 하지만 노동운동의 발전과 경제성장이라는 선순환 고리는 '97년 외환위기를 통해 무너졌고, 이후 '87년 노동체제'의 순기능은 작동하지 않고 있다. 외환위기 이후 지난 20여년 동안 자본은 노동시장 유연화 조치를 전면 도입·실행하였고, 성장과 효율은 한국 사회의 지배 담론으로 자리 잡았다. 이른바 '87년 노동체제'의 특징인 기업별 교섭구조와 노동조합의 실리적 전투주의의 효용성이 갈수록 약화되었다. 개별 기업(특히 대기업과 공공부문) 노사의 입장에서는 합리적 선택의 결과로 치부될 수 있지만, 사회 전체의 효용성은 악화되고, 공동체가 부담해야 할 짐은 갈수록 증가하고 있다. 87년 노동체제의 부정적 결과는 낮은 노조조직률, 고용형태 다변화(비정규직 등)에 대한 대응력 취약, 기업복지 강화에 따른 사회복지의 지체, 노동조합운동에 대한 사회적 지지 약화 등으로 나타났다. 노동운동의 영향력 약화는 노사관계뿐 아니라 한국 사회 전체의 위기로 나타나고 있다.

3

1. 문제제기

- 한국의 노동조합운동은 대·내외적인 전환기적 상황에 직면해 있다. 먼저, 노동운동은 디지털 전환(4차 산업혁명) 국면에서 '코로나 19'라는 지구적 생태위기 상황에 직면해 있다. 일자리 감소 논란과 함께 현행 법상 '근로자' 지위를 갖지 못한 새로운 형태의 노동이 늘어나고 있다. 코로나 19가 노동에 미치는 파장은 더 극단적이다. 코로나 공습은 우리네 삶을 뿌리째 흔들어 놓았다. 예상치 못한 전염병 확산에 의료시스템은 혼란에 빠지고 경제활동은 중단됐다. 한국은 그래도 다른 국가들보다는 상황이 낫지만 고용 상황은 갈수록 악화되고 있다.
- 한편, 노동조합운동은 그 힘과 영향력이 예전에 비해 약화되고 있다는 평가가 지배적이다. 최근 2~3년 동안 노조조직률이 상승하고 있지만, 여전히 10% 내외이며, 노조의 사회적 영향력은 과거에 비해 후퇴하는 양상이다. 노동운동에 대한 대중적 지지가 약화되고 있으며, 노동운동의 우호 세력과의 결합력은 느슨해졌다. 한국의 노동운동은 새로운 변화의 시험대에 올라서 있는 국면이다. '87세대의 퇴직 및 퇴장, 노동조합 내 여성노동자들의 리더십 구축 실패, 청년 노동자들의 노조 기피, 복수노조간 갈등, 산업 전환기의 구조조정 대응 취약, 리더십의 취약성 등을 노정하고 있다.
- 이 글은 '전태일 열사 50주년'을 맞이하여 한국노동운동의 현황을 진단하고 향후 과제를 논의하는 자료로 준비되었다. 노동운동의 미래 전략을 논의하는 것은 현 노동운동의 상태가 더 이상 지속되기 힘든 상황에 있다는 판단에 기초한다. 한국의 노동운동은 복합위기에 빠져 있다. 복합위기는 사회경제적 토대 변화인 디지털 전환과 코로나19에서 확인되는 기후변화 및 생태위기이다. 외부 상황 변화에 따른 위기와 함께 내부 위기 요인도 무시할 수 없다. 노동시장의 분절화와 이중구조 심화, 불평등과 격차의 확대, 일자리 창출 동력의 약화, 플랫폼노동에서 확인되는 사용자 없는 노사관계의 확대, 여성 및 청년의 노조 참여 약화 등이 그것이다.

4

I. 문제제기

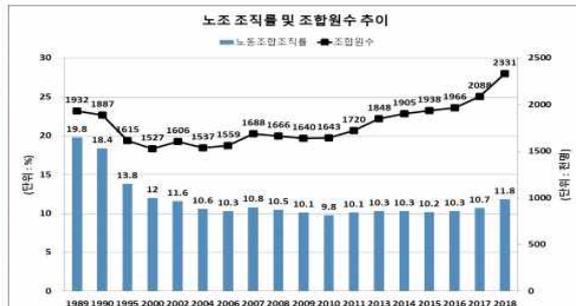
- 상황 진단에 기초한 한국의 노동운동의 미래 전략의 주요 방향은 다음과 같다. 첫째, 노동조합의 주체 역량 강화이다. 노조조직화를 통한 조직률 높이기이다. 둘째, 기업별노조체계의 타파이다. 셋째, 계급연대의 추진이다. 기업 규모간, 고용형태별로 확대되고 있는 격차 해소를 위한 연대 전략을 조직의 내재적 가치로 정립하고 실천해야 한다. 넷째, 사회적 대화의 추진이다. 중앙·산업·지역 차원의 교섭(협약) 등의 확장이 필요하다. 다섯째, 양질의 일자리 유지 및 창출을 위한 산업 정책 및 직업 훈련 개입이다. 마지막으로 목표의 실현을 위한 조직 정비 및 리더십 구축이다.

5

II. 한국노동운동의 진단 및 분석

1. 낮은 노조조직률과 대표성

- 한국은 세계적으로 낮은 노조조직률
- 전 세계적인 조직률 하락 추세
- 노조조직화의 효과와 한계



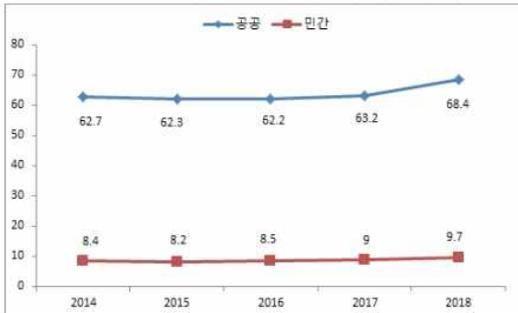
- 노조조직률은 노사관계에서 노조의 힘을 나타내는 가장 중요한 척도이다. 노조조직률은 또한 노사관계가 집단화되고 집단적으로 규율되는 정도 그리고 노동조합으로 묶여지는 노동자들의 비율을 나타내므로 노동조합의 대표성 정도를 말해준다고 할 수 있다. 노조조직률은 1989년 19.8%를 기록한 이후 2010년까지 내리막길 추세였으나, 2011년부터 반등하여 2018년 노조조직률은 11.8%이고, 조합원 수는 233만1000명이다. 전체 노동자의 90%는 여전히 노동조합의 울타리 밖에 존재한다.
- 한국의 노조조직률은 경제협력개발기구(OECD)국가들 중 최하위 수준이다. 2015년 기준 OECD국가의 평균 노조조직률은 29.1%였다. 한국은 비교 가능한 29개 국가 중 4번째로 낮은 것으로 조사됐다. 아이슬란드(83%), 핀란드(69%), 스웨덴(67%), 덴마크(67%) 등 북유럽 국가들의 노조가입률은 한국보다 6~7배 높았다. 노조조직률이 낮을 경우 노동조합은 노동자 일반을 대표하는 조직으로서의 위상을 갖기 어렵다. 이 경우 노동조합은 노동자 일반에 대한 구속력은 물론 사용자에 대한 교섭력과 노동시장에 대한 통제력을 거의 갖지 못한다.

6

II. 한국노동운동의 진단 및 분석

- 평균 조직률의 함정
- 기업규모별, 고용형태별 노조조직률 격차
- 비정규직 조직률은 1.5% 수준

<그림 2-1> 부문별 노조조직률 추이 (단위: %)



사업체 규모별 조합원 비율



- 공공부문 노조조직률에 견줘 민간부문 노조조직률이 현저히 낮다. 민간부문 조직률은 9.7%, 공공부문 조직률은 68.4%(공공기관 경영정보 공개시스템, 361개)이다.
- 사업체 규모별 노조조직률의 격차가 크다. 사업장 규모별 조직률을 보면 300명 이상 사업장은 50.6%이고, 100~299명 사업장은 10.8%, 30~99명 사업장은 2.2%, 30명 미만은 0.1%이다

7

II. 한국노동운동의 진단 및 분석

2. 기업별교섭에 갈혀있는 산별노조

<표 2-2> 초기업노조 소속 조합원 비율(%)

09년	10년	11년	12년	13년	14년	15년	16년	17년	18년
52.9	54.1	56.0	55.2	55.7	56.5	56.7	55.3	56.6	57.9

자료: 고용노동부(2019), 『2018년 전국 노동조합 현황 분석』

- 산별노조운동의 가장 중요한 목표는 산업별 임금교섭을 통한 ‘동일노동 동일임금’을 달성하는 것이다. 서유럽국가의 경우, 산업별로 중앙집권화된 강력한 노조와 조율된 사용자 단체의 대표들이 임금과 노동조건에 대한 기본적인 사항들을 협의함으로써 노동과 자본이 ‘공동체 전체의 이익’을 감안하여 서로를 만족시킬 수 있는 균형점을 찾아왔다. 노조는 산업별 임금교섭을 통해 노동자간 임금격차를 일정 수준 이내로 관리함으로써 연대임금구조의 틀을 유지했고, 사용자는 기업별 경쟁으로 인한 과도한 임금인상을 방지하여 국가경쟁력을 유지할 수 있었다. 정부는 과도한 임금인상을 자제한 노조에 사회임금을 보장함으로써 분배와 산업평화를 동시에 달성한 산업별 임금교섭체계를 보완하였다.(이철승, 2018)
- 산별노조 건설운동은 1999년 보건의료노조가 산별노조로 전환한 이후, 금융, 금속, 공공 등 많은 부문에서 초기업노조가 설립 운영되고 있다. 2007년 1월 공공서비스노조, 운수노조가 출범하였으며 그해 11월 금속산별노조가 출범하였다. 2018년 말 현재 양대 노총의 전체 조합원 중 57.9%가 초기업단위 노조로 조직되어 노조의 조직형태는 산별노조가 사실상 과반 이상이 되었다. 이로써 우리나라 노동조합의 조직체계는 형식적으로는 산별노조의 체계를 갖추었다고 평가할 수 있다.

8

II. 한국노동운동의 진단 및 분석

2. 기업별교섭에 갇혀있는 산별노조

- 산별노조 설립은 기업별노조의 사업장 단위 임금인상 위주의 투쟁이라는 문제점을 극복하기 위해 산업수준 임금과 노동조건을 만들고 사용자단체의 설립을 유도함으로써, 궁극적으로 서유럽 노동조합 운동이 성취했던 '연대임금(solidarity wage)'을 달성하고자 하는 노동운동의 오랜 과제였다. 하지만 지난 20여년 동안 노동운동이 분투해 만들고 운영해왔던 산별노조 활동에 대해서 긍정적인 점수를 주기 어렵다
- 물론 산별노조들이 추진해왔던 비정규직의 정규직화, 미조직노동자의 전략조직화 사업, 특수형태종사자들의 노동기본권 확보 투쟁 등 정규직노조의 벽을 허물기 연대 활동 등의 성과는 무시할 수 없다. 그럼에도 불구하고 산별노조는 초기 목표를 구현하고 있는가라는 점에서 긍정적이지 않다. 현재 한국의 산별노조운동은 기로에 서 있다고 평가할 수 있다. 한국의 산별노조는 산별 연대임금(동일임금 동일임금)을 통한 불평등 감소라는 산별노조 고유의 목표를 실현하는데 실패했고, 이 역할은 앞으로도 쉽지 않을 것으로 보인다. 다만, 산업별 연대를 촉진하기 위한 다양한 사회경제적 의제 활동은 진행되어 왔고 앞으로도 강화되어야 할 영역이다. 연대임금의 범위를 넓혀 사회안전망의 확대와 보편화를 목표로 해야 한다(이철승, 2018).

9

II. 한국노동운동의 진단 및 분석

3. 노동시장/노사관계의 분절화와 이중구조 심화

- 한국의 노동시장 및 노사관계는 외환위기를 기점으로 크게 변화하였다. 사회 불평등의 심화와 노동시장의 이중구조화가 동시에 발생했다고 할 수 있다. 자본과 노동 사이의 소득분배는 악화되고 노동자 내부의 격차 역시 눈에 띄게 확대되었다.
- 노동소득분배율은 1980년 50.6%에서 1996년 62.4%까지 꾸준히 개선되다가 IMF 경제위기 이후 크게 악화해 2000년 57.8%까지 하락했다. 이후 2005년 이후 60% 초반에서 정체돼 있던 노동소득분배율은 2017년 62.0%에서 2년 연속 상승했다. 하지만, 우리나라의 노동소득분배율은 주요 선진국에 견주면 여전히 낮은 편이다. 경제협력개발기구(OECD) 자료를 보면 2017년 기준 노동소득분배율은 일본 68.7%, 독일 68.4%, 미국·영국 67.3% 순이다.
- 우리나라 노동시장 문제점의 핵심에는 부문간 또는 계층간 노동이동의 단절 및 격차 확대라는 이중구조가 존재한다. 특히, 90년대 중반 이후 대-중소기업간, 혹은 정규직과 비정규직간 격차 확대와 이동성 단절 문제가 심화하고 있다. 상대적으로 양호한 고용안전성과 근로조건을 유지하고 있는 대기업 정규직에 비해 중소기업과 비정규직 노동시장은 열악한 근로조건과 고용불안정성의 문제를 가지고 있다



10

II. 한국노동운동의 진단 및 분석

3. 노동시장/노사관계의 분절화와 이중구조 심화



	월 임금총액(만원)			임금격차1(%) 300인 이상 정규직=100		임금격차2(%) 각 규모별 정규직=100	
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	정규직	비정규직
1-4인	240	128	159	58.2	31.0	100.0	53.3
5-9인	265	156	206	64.2	37.8	100.0	58.8
10-29인	293	168	241	70.9	40.8	100.0	57.5
30-99인	323	191	287	78.4	46.3	100.0	59.0
100-299인	345	221	318	83.7	53.7	100.0	64.2
300인 이상	412	261	391	100.0	63.2	100.0	63.2
전 규모	321	163	256	77.7	39.4	100.0	63.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2018년 8월) 김유선(2019)에서 재인용

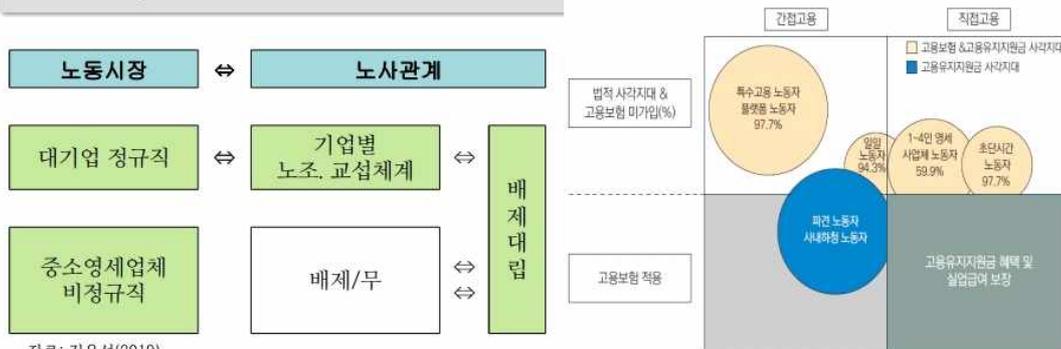
- 2018년 8월 현재, 한국의 300인 이상 사업체 정규직 노동자들의 월 평균임금은 412만원이고, 비정규직노동자는 261만원이다. 5인 미만 사업체 정규직 노동자들 임금은 240만원이고, 비정규직 노동자들 임금은 128만원이다. 300인 이상 사업체 정규직 노동자 임금을 100이라 할 때 비정규직 임금은 63.2%이고, 5인 미만 사업체 정규직 임금은 51.1%, 비정규직 임금은 31.0%이다.
- 한국의 노동시장은 단순한 이중노동시장이 아니라, 기업(사업체) 규모에 따른 차별과 고용형태에 따른 차별이 중첩되는 중층적 분절노동시장인 것이다(김유선, 2019).

11

II. 한국노동운동의 진단 및 분석

3. 노동시장/노사관계의 분절화와 이중구조 심화

[그림 1] 고용형태별 고용보험의 법적, 실질적 사각지대



자료: 김유선(2019)

- 노동시장의 이중구조는 노사관계에서도 그대로 연결된다. 노조 조직률은 정규직이 19.6%, 비정규직이 2.1%이다. 300인 이상 사업체에서 정규직은 노조조직률이 38.6%지만, 비정규직은 7.3%밖에 안 된다. 정규직도 사업체규모에 따라 조직률 차이가 크지만, 10인 이상 사업체는 모두 10%가 넘는다. 하지만 비정규직은 모든 규모에서 10%가 안 된다. 전체 조합원 가운데 300인 이상 사업체 정규직이 33.8%이고, 10인 이상 사업체 정규직이 88.2%이다(김유선, 2019)
- 노동시장 및 사회 불평등의 문제를 해소하기 위해서는 노사간의 세력 균형과 전체 노동자에 대한 포괄적 이익 대표에 기반한 노동시장과 노사관계의 개혁이 필요하다. 노동의 분배 몫을 증대시킬 수 있도록 자본에 대한 노동의 교섭력을 강화하는 조치가 필요하다. 동시에 노동시장의 이중 구조를 해소하기 위해 노동조합의 산별교섭과 연대임금정책을 강화해야 한다. 노동조합은 전체 노동자의 이익을 대변하고 전체 노동자를 상대로 연대를 강화하는 전략적 노력이 필요하다.

12

II. 한국노동운동의 진단 및 분석

4. 취약한 노동기본권과 새로운 노동의 출현

- ILO협약은 '20년 6월 현재 190개가 있는데, ILO는 그 가운데 8개를 기본협약(Fundamental Conventions)으로 지정하여 비준 및 준수 실태를 특별히 관리하고 있다. 기본협약은 결사의 자유와 단체교섭권의 보장, 강제노동의 철폐, 아동노동의 근절, 고용, 직업에서의 차별 철폐를 목적으로 하는 협약이다.
- 우리나라는 1991년 ILO에 가입하였는데, 2020년 6월 현재까지 총 29개 협약을 비준하였으며, 핵심협약 8개 중에서는 4개만 비준하였다. 우리나라는 ILO, OECD, EU 등으로부터 미비준 핵심협약의 비준을 지속적으로 요구 받아왔다. 특히 최근에는 유럽연합(EU)이 한-EU FTA 상의 ILO 핵심협약 체결노력 조항을 근거로 압력을 강화하고 있다.

[표 1] 우리나라의 ILO 핵심협약 비준 현황(2020.6월 기준)

분야	협약명	비준 여부	비준시기	비준국가수
결사의 자유	제87호 결사의 자유 및 단결권 보호 협약	×		155
	제98호: 단결권 및 단체교섭 협약	×		167
강제노동금지	제29호: 강제노동협약	×		178
	제105호: 강제노동철폐협약	×		175
차별금지	제100호: 동등보수협약	○	1997.12.8	173
	제111호: 고용·직업상 차별 협약	○	1998.12.4	175
아동노동금지	제138호: 최저연령협약	○	1999.1.28	172
	제182호: 가혹한 형태의 아동노동철폐협약	○	2001.3.29	186

13

4. 취약한 노동기본권 : 새로운 노동의 출현

- 1970년대부터 서비스 산업이 팽창하면서 제조업 중심의 산업사회는 서비스 경제 사회로 전환되어 왔으며, 늘어난 서비스업종을 중심으로 비정규직, 하청노동자, 가짜 자영업 등 불안정 노동의 확대와 일상화가 보여지고 있다(이승운·백승호·김윤영, 2017).
- 이에 더하여 최근에는 지식과 정보통신과학기술의 발전이 가속화되면서, 다양한 플랫폼 기업의 등장과 플랫폼을 매개로 한 플랫폼 노동이 등장하였는데 이러한 새로운 형태의 노동은 기존의 노동관계로 설명하기 어려운 새로운 일의 조직화를 특징으로 한다(황덕순, 2016). 특히 플랫폼 기업의 비용과 위험의 외부화는 디지털 플랫폼을 통해 일과 직무의 시공간적 배치를 변화시킴으로써 노동의 탈공간화, 노동자의 탈노동자화, 위험의 개인화를 초래한다.(김영선, 2017).
- 또한 독립계약자형태로 노동관련 계약을 체결한 노동자들은 근로자 지위가 인정되지 않고, 개인 사업자로 분류되어 근로기준법 및 노동조합법 적용이나 사회보험법 적용에서 배제됨. 플랫폼 노동이 사회보험에서 배제되는 핵심요인은 변화된 노동시장 환경과 기존 사회보장 제도 간 정합성에서도 원인이 있음(서정희·백승호, 2017).
- 한국은 ILO 핵심협약 비준이라는 오래된 숙제의 해결과 함께 디지털 전환 시기에 양산되는 새로운 노동형태 종사자들에게 대한 노동법적 규제 장치를 마련해야 하는 상황에 직면해 있다.



14

5. 반쪽에 머문 사회적 대화 및 협약

- 문재인정부 출범이후 경제사회노동위원회를 중심으로 추진되었던 사회적 대화는 눈에 띄는 대화의 성과를 보여주지는 못하였다. 경사노위는 출범당시 합의 등 결과물에 지나치게 집착하기 보다는 실질적인 대화와 협의의 과정을 중시하겠다고 밝혔으나 실제 운영 과정에서는 그러하지 못한 면이 많았고, 결국 합의 도출을 목표로 하는 모습을 보였다. 또한, 경사노위 출범 당시 청년, 여성, 비정규직 등 미조직 취약계층 근로자들의 참여를 강조하고 이들의 참여를 위해 노력하였으나 취약계층의 참여는 제대로 이루어지지 못하고 있다(이정희, 2020).
- 최근에는 코로나19 사태를 계기로 민주노총과 한국노총이 모두 참여한 가운데 원포인트 사회적 대화가 진행되었고 총 63개에 달하는 합의안이 도출되었지만 결국 민주노총 내부에서 합의안에 대해 최종 추인을 받지 못함에 따라 협약 체결은 무산되었고, 7월 28일, 민주노총을 제외한 주체들 간에 ‘코로나 위기 극복을 위한 노사정합의’를 공식적으로 의결하였다.
- 현재의 상황에서 민주노총의 사회적 대화의 참여 및 합의는 쉽지 않을 것으로 예상된다. 그럼에도 코로나19 사태라는 전 지구적 재난 상황 하에서 노사정의 협력 없이 위기를 극복하기는 어려운 상황이라는 점에서 노동계의 사회적 대화는 피할 수 없는 도전 과제가 될 수밖에 없다. 그 핵심은 과거와 다른 위기의 성격이다. 코로나 위기는 전 세계적 위기이며, 그 해결에 있어 국가 및 공공의 역할이 가장 중요하다. 정부 지원을 확보할 수 있는 다양한 방안 중 하나가 사회적 공론화를 통한 사회적 협약이다.
- 국제노동기구(ILO)는 ‘사회·경제 정책에 관하여 정부·사용자·노동자 대표가 참여하는 모든 형태의 교섭·자문·정보 교환’을 사회적 대화로 정의하고 있다. 사회적 대화는 공공정책 결정 과정에의 노사 참여보다 더 넓게 기업·산업·지역정부·국가 수준에 이르는 노·사·정의 다양한 대화(협의)이다. 물론 사회적 대화는 결사의 자유와 단체교섭에 대한 확고한 존중 위에서만 이루어질 수 있다(이주호, 2019)

15

6. 지체되고 분열된 정치세력화

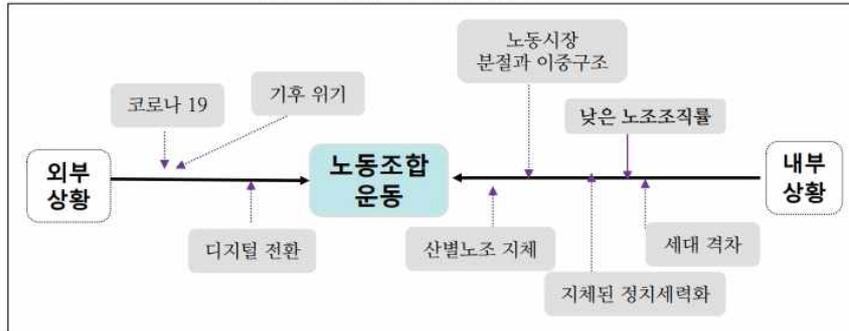
- 노동조합과 노동자 정당이 노동운동을 조직적으로 대표하는 양대 축으로 성장해 온 것은 산업 자본주의 국가에서 보편적이고 자연스러운 현상이다. 노동조합운동은 경제투쟁과 정치투쟁을 결합하여 추진하는 것을 기본 임무로 한다. 이러한 기본 임무를 수행하는 데서 노조는 다양한 형태의 정치활동을 추진하게 된다. 노조의 정치활동은 선거정치 등 국가권력 획득과 직접 관련된 활동뿐만 아니라, 제도와 국가 정책의 수립 및 집행 과정에 참여하거나 영향력을 행사하는 등과 같이 국가권력 작용에 관련된 활동도 포함한다.
- 2000년 민주노동당의 창당과 2004년 총선에서 10명의 국회의원을 배출함으로써 한국 정치의 보수독점 구도를 깨고 노동자 정치세력화의 힘찬 발걸음을 내딛었던 진보정당 활동은 2008년과 2012년 분당 이후 그 존재감과 사회적 위상이 약해졌다. 진보정당들이 분열되고 난립한 결과이다. 17대 국회 10석(민주노동당), 18대 5석(민주노동당), 19대 13석(통합진보당), 20대 6석(정의당), 21대 6석(정의당). 그간 총선에서 진보정당이 거둔 의석수다.
- 노동조합운동의 관점에서 보면 노동조합과 진보정당간의 관계에 대한 근본적 성찰이 필요하다. 정당과 노동조합은 그 구조와 성격이 다르기 때문에 긴밀한 관계를 갖되 상호 자율성과 독립성을 지녀야 한다. 하지만 그 동안 민주노총은 배타적 지지 방침을 유지하며 활동하였다. 진보정당들의 분열은 노동조합운동 내 분열과 같등으로 귀결되었다.
- 역대 총선에서 진보정당들의 득표율 합을 보면 다음과 같다. 진보정당 전체 의석수는 줄었지만, 진보정당 득표율의 합은 큰 변화가 없다. 17대 총선(2004년) 진보정당의 득표율 합은 13.22%(민주노동당 13%, 사회당 0.22%). 18대 총선 8.82%(민주노동당 5.68%, 진보신당 2.94%, 한국사회당 0.2%), 19대 총선엔 11.91%(통합진보당 10.3%, 진보신당 1.13%, 녹색당 0.48%), 20대 총선 8.98%(정의당 7.23%, 녹색당 0.76%, 민중연합당 0.61%, 노동당 0.38%), 21대 총선 11.05%(정의당 9.67%, 민중당 1.05%, 녹색당 0.21%, 노동당 0.12%)다.

16

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

1. 복합위기

<그림 3-1> 복합위기에 놓인 노동운동

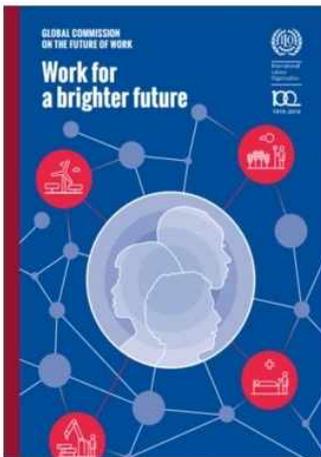


- 한국의 노동운동은 '87체제'에 관해 계급연대 및 사회연대를 구현하지 못하는 약점을 드러내고 있다. 이런 조건에서 사상 초유의 코로나 위기에 직면하였다. 코로나19의 장기화는 경기 침체를 가져왔고, 사회 취약계층을 벼랑으로 내몰고 있다. 한편 4차산업혁명(디지털 전환)은 전통 노동의 해체 및 유연화와 함께 비대면 노동의 확산을 가속화하고, 노동계급의 연대를 아래로부터 무너뜨리고 있다. 기존 문제에 이어 새로운 도전과제가 등장하면서 노동 상황이 더욱 악화될 가능성이 높다.
- 한국의 노동운동은 과거 유산의 해소와 함께 노동의 새로운 미래를 재구성해야 하는 상황에 놓여 있다. 그 방향은 조직 노동이 중심이 되어 일하는 사람 전체를 포괄하는 사회적 연대를 구현하는 것이다. 이를 위해서는 사고와 정책이 있어 창조적 파괴와 전환이 요구된다.

17

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

1. 복합위기



- ILO는 2019년 100주년 총회에서 '일의 미래 보고서'를 채택했다. 이번 보고서(Work for a brighter future)는 4차 산업혁명으로 대표되는 기술발전과, 그와 함께 진행된 고용형태의 변화, 그리고 신자유주의 세계화로 인한 불평등 심화와 같은 현재의 상황에서 ILO의 새로운 비전과 핵심 의제로 '인간 중심(human-centred)'을 제시하였다.
- 미래에 몰려올 기술변화에 인간이 수동적으로 함몰되는 것이 아니라, 인간이 주도적으로 기회로 활용해서, 인간의 역량을 높이고 안전한 노동을 보장하는 것이다. 그 근간에는 성장, 평등, 지속가능성이라는 기본 원칙이 있다.
- 보고서는 세 가지 인간 중심 의제를 제기한다. 1)사람들의 역량강화를 위한 투자확대, 2) 일과 관련된 제도에 대한 투자확대, 3)지속 가능한 양질의 일에 대한 투자확대이다.
- 첫째, 역량강화는 ①기술변화에 대응하는 평생학습 보장, ②일과 경제 변화에 대응하도록 지원, ③성평등, ④사회보호, 둘째, 제도는 ⑤보편적 노동권, ⑥노동시간의 유연성, ⑦ 사회적 대화, ⑧기술에 대한 인간의 통제/디지털 노동 플랫폼을 위한 국제 거버넌스 체계, 셋째 양질의 일은 ⑨새로운 일자리 창출을 위한 장기적 지속 가능한 투자지원, ⑩책임 있는 장기투자를 장려하는 기업 인센티브 구조개혁이다(정진성, 2019). 이후 위원회의 초안은 논의 과정에서 부분 수정되었지만 골격은 그대로 유지되었음.

18

Ⅲ. 복합위기와 노동의 미래 전략

1) 외부 위기

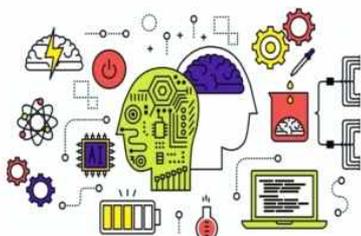
(1) 디지털 전환

- 디지털 전환(Digital Transformation)이란 디지털화로 인해 발생하는 사회 경제적 파급효과를 통칭하는 용어로서, 산업과 사회의 각 부문에 디지털 기술이 적용됨으로써 생산성이 높아지고, 새로운 비즈니스가 창출되며, 소비자 편익이 증진되는 현상이다. 이러한 디지털 전환은 다양한 신규 일자리를 창출할 수 있지만, 기존 산업에서 일자리를 변화 또는 감소시켜 경제사회 전반에 기회와 위기를 동시에 가져올 것으로 전망된다. 특히 기존의 법과 제도로는 대응하기 어려운 위험과 불확실성이 증가할 수 있다.
- 인공지능, 자동화, 로봇공학 등 기술진보는 새로운 일자리를 창출할 것이다. 그러나 미래의 새로운 기회가 주는 혜택을 받을 준비가 안 된 노동자들은 기술발전으로 인해 일자리를 잃게 될 것이다. 현 상태가 지속된다면 디지털 경제는 지역, 성별 격차를 더욱 확대시킬 가능성이 높다.
- 우리나라의 경우 현재와 같은 경제사회 구조 하에서 지금까지와 같은 방식으로 주요 이해당사자의 참여보다 기술을 중심으로 추진된다면 많은 시행착오와 갈등으로 사회적 비용이 커지고, 사회적 갈등 구조가 심화로 경제 성장의 걸림돌로 작용할 가능성이 있다.
- 디지털 혁신에 따른 미래 위험에 적절하게 대응하지 못할 경우 혁신은 지체 되어 노사정 모두에게 위기로 작용할 수 있다. 사회적 대화를 통해 디지털 전환을 둘러싼 기술적 동인과 대·내외적인 환경 변화, 산업과 기업의 변화 등을 종합적으로 인식하면서 경제사회주체들이 어떤 역할을 해야 하는지 공감대를 형성할 때 사회적 수용성은 확대되어 긍정적인 효과를 높일 수 있다.

19

Ⅲ. 복합위기와 노동의 미래 전략

(1) 디지털 전환



- 디지털 기술을 기반으로 한 산업의 변화는 전통적인 제조업과 서비스업에서 동시에 나타나고 있으나 제조업의 변화는 잘 드러나지 않는 데 비해 서비스업의 변화는 두드러진다. 금융거래, 쇼핑, 배달, 택시, 주문 제작 등 공급과 수요를 빠른 속도로 파악하고 대응해야 하는 산업·업종이 서비스업에 밀집되어 있다.
- 경사노위 디지털전환과 노동의 미래위는 “한국형 노동 4.0: 디지털 전환 시대 노동의 미래를 위한 우리의 도전과 과제” 보고서에서 ‘디지털 전환에 따른 노사정의 공동 과제’로 아래와 같은 6대 과제를 제시했다.
- 첫째, 스마트 공장과 인간중심의 일터혁신, 둘째, 기술변화에 대응하는 직업훈련과 평생교육 혁신, 셋째, 디지털 플랫폼 노동을 둘러싼 주요 쟁점과 과제, 넷째, 디지털 플랫폼 이해당사자 간의 상생 모색, 다섯째는 사회안전망 강화와 일자리 이동 지원, 여섯째, 디지털 전환을 통한 신산업 육성 과 새로운 일자리 창출이다.
- 독일은 2년에 걸쳐 노조와 사용자, 그리고 다양한 이해관계자들이 토의와 연구를 노동4.0백서를 만들어냈다. 연구와 토론의 결과를 바탕으로 “고용보험의 개편, 새로운 산업 분야의 유연한 근무시간 조정, 안전위생을 통한 양질의 근로 조건 개선” 등을 새로운 노동정책 방향으로 제시하였다.

20

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

1) 외부 위기

2) 코로나19

- 코로나 19로 인해 개인의 일상생활부터 경제·산업·사회·문화를 넘어 국제관계까지 모든 분야에서 뉴노멀(New Normal)이 등장할 것으로 예측되고 있다. 그런데 코로나19 이후 급격하게 제기되고 있는 여러 노동문제들은 코로나19로 인해 새롭게 제기된 경우도 있지만 상당 부분은 지난 수십 년 동안 진행된 글로벌화와 신자유주의화의 그늘에 더하여 급속한 디지털화와 같은 최근의 노동환경 변화로 인해 코로나19 이전부터 진행되어 온 이슈들과 관련되는 경우가 많다.
- 2000년대 초반부터 급속하게 증가한 비정규직 및 특고노동자와 최근 증가하고 있는 플랫폼 노동자는 노동법 및 사회보장법의 사각지대에 놓여있기 때문에 지속적으로 이들의 열악한 상황에 대한 문제제기가 이루어져 왔는데 코로나19 사태 이후 그 심각성이 더욱 드러나게 되었다. 5인 미만 영세사업장 노동자들 역시 근로기준법의 적용대상에서 제외되어 노동법의 사각지대에 놓여 있다.
- 코로나19 확산이 노동조합운동에 미친 직접적인 영향은 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다. 첫째, 코로나19의 재확산으로 취업자 감소, 실업자 증가, 비경제활동인구 증가 등 고용 충격이 발생하였다. 통계청의 '9월 고용동향'에 따르면 지난달 취업자는 2701만2000명으로 전년보다 39만2000명(-1.4%) 쪼그라들었다. 감소 폭은 지난 4월(-47만6000명)이후 4개월 연속 축소되다가 5개월 만에 다시 확대됐다. 취업자 수도 10년 2개월 만에 내림세로 전환됐다. 산업별 특징을 보면 제조업보다는 대면접촉이 큰 서비스산업의 고용이 불안정하였다. 결과적으로 고용 피해는 청년, 여성, 비정규직/특고 등 취약계층노동자들에게 가혹했다. 로버트 라이시(Robert Reich) 교수는 '코로나19 대유행에 의한 새 계급 분화와 불평등 조명'이라는 글에서 노동자를 원격근무 노동자, 필수 노동자, 임금 못 받는 노동자, 잊혀진 노동자 등 4가지로 분류했다. 그의 예언은 불행히도 전세계적으로 현실로 확인되고 있다.

21

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

1) 외부 위기

(2) 코로나19

- 둘째, 코로나19는 노동조합운동의 전통적인 운동방식 및 활동 방식의 전면 개편을 요구하고 있다. 과거의 노조운동의 전통적인 조직 동원 및 투쟁 방식의 한계가 드러나고 있다. 2020년은 코로나19로 대규모 집회 형식의 노동절 행사도 할 수 없었고, 11월 전국노동자대회의 개최도 불투명하다. 정리하고 사업장 등 일부를 빼고는 파업 등 전통적인 운동 방식이 한계를 노정하였다.
- 셋째, 노동운동의 핵심 원리인 연대의 물질 토대가 취약해 진다. 코로나 위기가 만들어내는 위험은 공평하게 분배되지 않는다. 산업·업종별, 기업규모별, 가치사슬 층위별, 노조 유무별, 고용형태별, 성별, 연령별, 사회안전망 혜택 여부별 등에 따라 더욱 취약한 곳에 위험이 더욱 집중되는 현상이 발생하고 있다(이정희, 2020).
- 넷째, 위기의 책임 소재가 불분명하여 노동의 대응이 쉽지 않다. 현재의 경제 위기는 '코로나 19' 발생 원인이 특정하기 어려워, 그 책임을 누구에게 물어야 할지 모르는 상황이다. 과거 97~98년 경제위기는 문제 발생의 원인이 정권과 재벌에 있으므로 이들에게 책임을 묻는 사회적 여건과 공감이었지만, 현 상황은 '자본주의' 제도 내부에 내재화된 위기, 즉 우리 모두의 공동 책임인 환경(생태) 위기라는 점이 특징이다(노광표, 2020). 코로나19와 기후변화의 한복판에서 '이대로는 안 된다, 바뀌야 한다'는 말이 많이 나온다. 그러나 바꿀 대상과 그럴 수단을 둘러싼 다툼은 한 순간 지리멸렬해진다.
- 다섯째, 미래의 불확실성 확대이다. 코로나19와 기후변화는 불확실성과 변동성을 특징으로 한다. 불확실성의 정치는 우리가 새롭게 직면한 도전 과제이다.

22

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

2) 내부 요인

(1) 세대 단절/연결

- 노동운동이 직면한 위기의 요인들은 2장에서 집중적으로 검토하였다. 그 내용을 요약하면 1) 낮은 노조조직률과 대표성의 위기, 2) 기업별교섭에 갇혀있는 산별노조, 3) 노동시장/노사관계의 분절화와 이중구조 심화, 4) 취약한 노동기본권과 새로운 노동의 출현, 5) 반쪽에 머문 사회적 대화 및 협약, 6) 지체되고 분열된 정치세력화 등이다.
- 이들 요인 외에 추가할 부분은 1) 노조 내 세대 문제, 2) 노조 내 리더십 구축, 3) 노조운동의 이념 및 노선의 재구성이다.

Empowerment, representation and participation



- 먼저, 세대 문제이다. 그 동안 한국 노동운동에서 청년세대 문제는 크게 주목을 받지 않았다. 87년 노동자대투쟁 세대가 퇴장하고, 97년 이후 신자유주의의 영향을 받은 세대가 새롭게 등장하는 경계에 있다. 노동조합 조직의 인적 구성 자체가 변화하고 있다.
- 세대교체는 시간의 흐름으로 보면 지속해왔던 자연스러운 과정의 연속이지만, 단순히 연령에 따른 차이를 넘어 '특정 기간 공동된 특성이나 경험을 갖는 집단(chort)의 변화라는 점에서 본다면 주체의 변화 혹은 '새로운 주체의 등장'을 의미한다(이재훈, 2019)
- 기존 노동운동은 공공부문 정규직 전환과정에서 청년세대 조합원들에게 '공정성(?)' 문제를 지적 받았고, 이를 잘 해결하지 못해 지도부 사퇴 및 조합원 이탈이라는 상황에 직면하였다.

22

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

2) 내부 요인

(1) 세대 단절/ 연결

- 따라서 청년세대를 노조로 포괄하기 위한 적극적인 의지 및 사업계획이 마련되어야 한다. 전교조의 조직률 하락에는 새로운 세대 조합원들을 조직 내로 포괄하지 못한 문제가 컸다. 청년 노동자의 노조 가입이 저조한 이유는 크게 3가지이다. 1) 노동시장의 구조적 변화, 2) 노동조합의 비효율적 청년활동, 3)노동조합에 대한 기초적인 정보/지식 부족 등이다.
- 청년 조직 활성화의 모델은 다양하다. 청년 이슈를 전문적으로 다루는 사무처 내 청년 전문 부서(youth department) 또는 청년위원회(committee) 형태로 설치하는 것이다. 대표적으로 이탈리아노총(CGIL)은 2009년에 '청년 정책국'을 설치함. '청년 정책국'의 역할은 청년사업 담당 임원과 함께 노동시장 내 청년 상태 분석, 청년 캠페인 및 '청년 대의원대회' 주관 등을 꼽을 수 있다. 영국노총(TUC)은 최고의결기구인 일반이사회(TUC General Council) 자문위원회로서 청년노동자포럼(TUC Young Workers Forum)이 구성되어 있음. 이 포럼의 명칭은 '전체 청년노동자들에 대한 더욱 폭넓은 관심을 반영'하기 위해, 2013년 '청년조합원'에서 '청년노동자'로 변경되었다(이창근, 2019).



22

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

2) 내부 요인

(2) 노조 내 리더십 구축

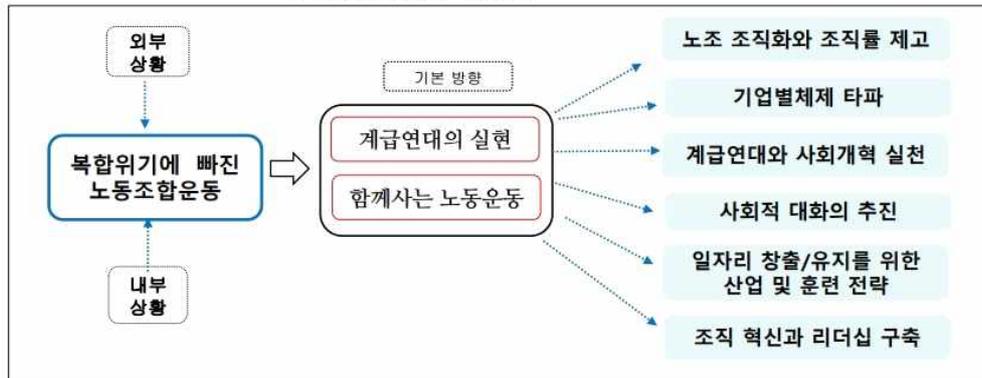
- 양대노총의 리더십은 취약하다. 아직 상당수 노조들이 기업별조직 및 교섭체계를 유지하고 있어 한국노총과 민주노총 등 중앙조직들이 산하 조직인 산별노조(연맹)보다 개별노조의 의사결정에 영향을 받고 있다.
- 민주노총은 창립이후 지난 25년 동안 선출된 위원장이 자신의 임기를 다한 경우가 예외적일 정도로 불안정한 리더십을 보이고 있다. 비상대책위원회 구성이 일상적인 것처럼 느껴지는 상황에서 노동조합이 장기발전 전략을 준비하고 산하 조직들의 동의를 구하는 것은 힘든 상황이다. 민주노총은 직선으로 위원장을 뽑는 직접 민주주의 제도를 운영하고 있으나 임원 직선제 도입이후 대의원대회, 중집의 역할과 위상이 과거와 달라지지 않았다.
- 궁극적으로 노조 리더십 구축 문제는 각급 조직별[노총-산별-단위노조(지부)] 위상을 조직내적으로 확인하고 그에 걸맞게 인력과 재정을 배치함으로써 풀어나갈 수 있을 것이다. 한국의 노조 운동은 중앙조직(national center)에 과부하가 걸려 있다. 반복적인 사업 및 투쟁 추진은 일상적인 업무이고, 변화가 잘 확인되지 않는다.
- 일반적으로 노동조합 조직의 임무와 역할은 다음과 같다. 전국중앙조직은 이념의 정립, 사회적 핵투쟁과 정책참가를 포함한 정책, 제도개선활동, 정치세력화 등을 임무로 설정하며 산별노조는 단체교섭과 조직 확대, 사회개혁 및 산업정책 등에 활동의 중점을 둔다. 마지막으로 기업수준 노조(지부)는 사업장 실정에 따른 보충교섭과 경영참가, 조직력 강화를 위한 조직관리 그리고 조합원과 함께하는 일상 활동의 추진을 주요 역할로 한다(이원보, 1998).

22

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

2. 노동의 미래 전략

<그림 3-2> 노동의 미래전략



- 복합위기 상황에 놓인 한국의 노동운동이 추구해나갈 전략은 분명하다. 노동운동의 전략적 목표와 기본 가치를 뚜렷하게 실천해 나가는 것이다. 그 방향은 전태일 정신의 뿌리인 “함께 사는 세상”만들기이다. 한국사회의 불평등구조 해소와 함께 노동내부의 격차를 줄이기 위한 계급연대를 실현하는 것이다. 이의 실현은 법제도 개선과 함께 노동의 계급연대를 기본으로 한다. 이 출발점은 자본주의 사회의 대항세력인 노동조합의 주체역량을 강화하는 것이고, 계급 연대를 가로막는 기업별체제를 타파하는 것이다.

26

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

2. 노동의 미래 전략

- 한국 노동운동의 미래 전략의 골격은 다음과 같다. 첫째, 노동조합의 주체 역량 강화이다. 노조 조직화를 통한 조직률 높이기이다. 둘째, 기업별노조체계의 타파이다. 셋째, 계급연대 및 사회개혁의 추진이다. 기업 규모간, 고용형태별로 확대되고 있는 격차 해소를 위한 연대 전략을 조직의 내재적 가치로 정립하고 실천해야 한다. 넷째, 사회적 대화의 추진이다. 중앙·산업·지역 차원의 교섭(협의) 틀의 확장이 필요하다. 다섯째, 양질의 일자리 유지 및 창출을 위한 산업정책 및 직업 훈련 개입이다. 마지막으로 목표의 실현을 위한 조직 정비 및 리더십 구축이다.
- 첫째, **노조조직률 제고**이다. 2018년 말 기준 노조조직률 11.8%를 20%로 높이기 위한 전략 조직화 사업을 꾸준히 실천해야 한다. 이와 함께 노조 조직화가 현실적으로 가능하지 않은 영역에 ‘공제회’ 등 다양한 친노동 조직을 건설해야 한다. 다음과 같은 주장에 귀 기울여야 한다.

“노동운동 열심히 했죠. 임금 격차, 시간 격차, 계급 격차 이런 말 많이 하면서 조직화도 해보려고 했어요. 그런데 노동운동이 어 기 현실을 잘 몰라요. 영세 사업장 노동자들은 절대 뭉칠 수 없어요. 5명도 안 되는 노동자들이 어떻게 투쟁을 해서 노동 조건을 개선하고 사업주랑 싸울 수 있을까요. 그런데 맨날 투쟁만 하자고 해요. 영세 공장 사업주들도 우리를 등쳐서 더 벌어먹는 게 아니라 생존이 안 되는 우리 같은 사람들이라는 걸 나중에 안 거죠. 그러다 우리도 이제 다 1~2인 공장 사업주가 됐어요. 종업원이 아내인 공장 말이예요.” (한겨레신문 2020.10.28, 기계처럼 일하는 삶, 우린 아직도 ‘전태일’이다)
- 둘째, **기업별노조체계의 타파**이다. 한국노동운동의 계급연대 실현의 출발점은 기업별노조 및 교섭 구조의 타파에서 시작된다. 산별 노사관계의 구축뿐 아니라 기업별체제를 바꿔내는 업종, 지역 등 다양한 조직이 만들어지고 경합해야 한다.

27

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

2. 노동의 미래 전략

- 셋째, **계급연대의 실천**이다. 기업 규모간, 고용형태별로 확대되고 있는 격차 해소를 위한 연대 전략을 조직의 내재적 가치로 정립하고 노조의 전체 활동에서 이를 추진해야 한다. 연대전략은 하방연대(下方連帶)이다. 신영복선생은 “대기업노조는 중소기업노조와 정규직은 비정규직과 남성은 여성과 연대해야 한다.”고 말했다. 격차 해소 방안으로 “동일노동 동일임금”의 실현 방안인 직무급 논의를 더 이상 외면할 수 없다. 이와 함께 경제적 실리주의의 극복과 사회개혁의 전면화가 필요하다. 노조운동이 기업별 임금인상과 단체협약 체결 투쟁에 집중하는 동안 빈부격차는 더 심화되고, 사회적 임금은 정체 상황에 빠졌다. 노동자의 생활문제 해결을 시장임금에만 의존하는 한국의 노동자는 구조조정이나 실업, 산재 등에 취약할 수밖에 없으며, 이나마도 사각 지대에 놓여있는 비정규직, 특수형태근로종사자들은 사회보장제도에서조차 소외되어 있다.
- 넷째, **사회적 대화의 추진**이다. 다수의 연구자들은 사회적 대화와 협약의 출현의 조건으로 “이익조직들의 고도의 중앙집권화, 대표 독점, 친(親)노동정당의 집권” 등을 꼽는다. 하지만 구조적 요인과 함께 중요한 것은 “행위자들의 전략적 선택”이다. 레지니(Regini, 1984)는 노조가 장기적인 교환의 정치에 참여하게 되는 조건으로, “1. 경제위기 등의 이유로 단체교섭보다는 정치시장의 비중이 확대되는 경우, 2. 대표성의 위기를 통제할 수 있는 고도의 조직적 능력, 3. 정부와의 정치적 협상에 있어 독과점적 지위의 확보” 등을 들고 있다. 특히, 코로나 위기는 고용 및 노동 문제 해결에 있어 정부의 역할이 절대적이며, 정부의 재정 지출 및 고용 대책을 이끌어내기 위해서는 사회적 공론화와 동의가 필수적이다.

28

III. 복합위기와 노동의 미래 전략

2. 노동의 미래 전략

- 다섯째, 양질의 일자리 유지 및 창출을 위한 산업정책 및 직업 훈련 개입이다. 코로나19가 가속시킬 산업구조의 변화로 노동이동이 불가피하게 될 것임. 따라서 이동대상이 된 노동자의 새로운 기능의 습득 여부가 이들의 근로조건 보장에 중대한 역할을 하게 될 것이다. 기술의 발전과 기존 기술의 진부화로 노동이동이 발생하게 되면, 노동이동의 성패는 이동대상이 된 근로자가 새로운 기능의 습득에 성공하는지에 여부에 달려 있다. 한편, 이러한 교육·훈련에 대한 접근(access)에 관한 권리가 국민의 보편적 권리라는 관점에서 정부가 적극적으로 공적인 교육·훈련 프로그램을 개발하고, 이를 제공해야 할 것이다. 이러한 교육훈련의 기본 방향으로는 ① 모든 국민이 기술의 발전에 대응할 수 있을 정도의 적응력(adaptability) 제고, ② 이렇게 성취된 적응력을 활용하여 직장을 찾는 취업능력(employability)의 제고 및 ③ 적응력 및 취업능력 제고를 위한 국가의 지원정책으로 '노동시장 서비스' 정비를 고려해야 한다. 그 동안 노동조합운동은 일자리 창출 및 유지에 대한 고용정책에 대한 개입력이 취약하였다. 이를 노동권의 핵심 사항으로 확보해야 할 것이다.
- 여섯째, 조직혁신을 통한 리더십 구축이다. 노동의 미래 전략에 있어 핵심은 노동이슈의 확장함과 함께 노동 내 갈등 요인을 조정하고 통합하는 리더십을 구현하는 것이다. 이는 궁극적으로 노조운동의 이념 및 노선의 재정립 과제로 귀착된다. 전태일이 살던 세상과 50년이 지난 현재의 상황은 너무나 다르다. 하지만 그 차이에도 본질적인 것은 변화지 않았다. 노동의 시민권 회복이 아닌 노동의 주도하는 새로운 세상을 향한 여정은 아직 시작되지 않았는지도 모른다. 변화와 혁신을 주도할 새로운 주체 형성이야말로 현 단계 노동운동의 핵심과제이다.

토론 1.

노동조합과 연대의 원리

신원철 | 부산대학교 사회학과 교수

토론문: 노동조합과 연대의 원리

신원철 (부산대 사회학)

1. 머리글

‘전태일 항거 이후 노동운동의 궤적’(이원보 발표)과 ‘전태일정신과 노동조합운동의 미래’(노광표 발표)는 모두 전태일 50주기를 맞아 한국 노동운동의 성과와 한계를 돌아보면서 이후 노동운동의 발전 방향을 모색하고 있습니다. 한국 사회는 지난 50년간 노동기본권의 신장이라는 면에서 적지 않은 진전을 이루었지만, 노동시장의 불평등과 이중구조의 심화라는 큰 문제점을 안고 있고, 노동조합의 사회적 영향력은 떨어지고 있습니다. 발표자(노광표)는 ‘한국의 노동운동은 복합위기에 빠져 있다’는 진단을 내렸습니다. 오랜 기간 노동운동의 일선에서 활동해온 발표자들의 문제의식과 평가에 전반적으로 동의하면서, 발표 내용을 보완하는 취지로 노동운동의 발전 방향과 관련해 쟁점이 될 수 있는 몇 가지 주제를 다루어 보겠습니다.

그동안 노동조합운동은 산별노동조합과 산업별 교섭으로의 전환을 위해 큰 노력을 기울여왔고 부분적인 성과를 거두기도 했습니다. 발제에서도 ‘산별노동조합과 연대임금정책’이나 ‘산별교섭의 법제화’ 등을 이후의 발전방안으로 다루고 있는데, 특히 ‘산별 교섭’의 실현 가능성과 그 효과에 대해서 냉정한 검토가 필요한 시점이라고 생각합니다.

이 글은 산별 교섭의 실현 가능성이나 효과에 대해서는 회의적이지만, 산업별 노동조합의 역할과 활동 영역은 오히려 더 확대될 필요가 있다고 보고 있습니다. 이어서 디지털전환과 산업구조의 재편, 인구고령화 등을 배경으로 이직과 전직, 실업 등 노동시장의 이행 위기(사회적 위험)가 증가하고 있고, 이에 대해서 연대의 원리에 입각한 정책 대응을 더 강화할 필요가 있다는 문제의식을 제시하려 합니다. 이와 관련하여 ‘연대’의 원리와 내용에 대해서도 먼저 부분적으로 검토해보려 합니다. 끝으로 ‘사회적 대화’를 둘러싸고 노동운동 내부의 진통이 지속되고 있고, 앞으로도 이어질 가능성이 높은 것으로 보이는데, ‘사회적 합의주의’ 이데올로기에 대한 비판이 필요하지만, 노동정치의 제도화된 기구로서 ‘사회적 협의기구’에 대한 참가를 회피하기는 어렵다는 의견을 제시하겠습니다.

2. 어떤 연대인가?

‘연대’는 노동운동의 기본 이념이자 가치라고 할 수 있고, 기업별 노조들을 뛰어넘는 노동자간의 연대, 정규직과 비정규직 노동자간의 연대 등의 필요성과 의미에 대해서는 두말할 필요가 없다고 생각합니다. 하지만, 중장기적으로 노동조합운동의 발전전략과 정책 - 특히 사회정책 - 을 고민할 때는 누구와 어떠한 ‘연대’를 이야기하는지가 더 명료해져야 할 필요가 있습니다.

표 1. 맑시즘의 연대 개념과 사회민주주의의 연대 개념

	연대의 기초	연대의 목표/기능	포용성	집단 지향성
고전 맑시즘	계급 이익 동질성의 인식	계급 이익의 실현 혁명 사회주의	제한적: 노동계급에 국한(하지만 모든 나라의)	강함: 개인의 자율성은 주제로 다루지 않는다.
현대 사민주의	상호의존성 차이의 수용 공감 윤리와 도덕	공동체 감정의 창출/사회통합 위험 분담 자기 이익?	매우 광범위함: 전체 국가 제3세계 여성 소수자	중간 혹은 약함? 개인 자유가 연대의 집단지향성을 제한하는 가치로 수용된다. 개인의 선택할 자유와 유연성에 대한 강조가 증가.

출처: Steinar Stjernø. 2011. “The idea of solidarity in Europe”. European Journal of Social Law No. 3.

이미 한국의 노동운동은 연대의 원리에 입각한 다양한 실천 경험을 쌓아 왔다고 할 수 있습니다. 기업별 교섭과 협약의 적용 범위 안에서도 비정규직 처우개선을 위한 노력을 전개해왔고, 앞으로도 이러한 노력은 더 강조되어야 할 것입니다. 하지만, 산별교섭이나 전국 중앙 교섭을 통해서 연대임금정책을 추진할 수 있는 노사관계나 산업구조 여건을 갖추고 있지 못한 상황에서 노동조합이 임금교섭과 임금정책을 통해서 임금불평등을 줄여나가는 데는 한계가 있습니다.

한국은 조세나 재정 정책을 통한 재분배효과 즉, 소득불평등의 완화 효과가 미미해

서 OECD 국가들 가운데 최하위권으로 알려져 있습니다. 사회보장제도를 통해서 소득 불평등을 완화할 수 있는 가능성이 그만큼 많이 남아 있다는 의미입니다. 이미 복지와 세금이 대통령 선거에서 중요한 쟁점으로 떠오른지 오래입니다. 연대의 원리에 입각한 조세제도와 복지제도의 실현이 노동조합운동의 중요한 정책 지향이 되어야 할 것입니다. 특히, 기업복지제도의 효과로 인한 불평등 효과를 축소하면서 공적 복지의 영역과 비중을 확대해나가는 것이 중요합니다. 이미 제도화된 기업복지 제도의 혜택을 받고 있는 조합원들의 이해관계를 어떻게 조율해나갈 것인가 하는 난점이 존재합니다. 이를 고려하면서도 고용보험, 건강보험, 국민연금, 기초생활보장제도 등과 관련하여 그동안 정책을 제시해온 시민단체들과의 협력도 필요할 것입니다.

3. 산별교섭의 실현가능성과 효과, 산업별 노동조합의 역할

기업별 노동조합과 기업별 교섭이 기업의 지불능력에 따라서 임금과 근로조건을 불평등을 심화시킨다는 점에서, 산업별 노동조합과 산업별 교섭을 통해 임금과 근로조건을 평준화하고, 노동자들간의 연대를 강화하려는 노동운동의 방향 자체는 일반적으로 타당하다고 볼 수 있습니다. 민주노총 출범 이후 산업별 노동조합으로 전환하고, 산업별 교섭을 성사시키는 데 많은 노력이 집중되었고, 일정한 성과를 거두기도 했습니다. 하지만, 여전히 기업별 교섭의 틀을 근본적으로 탈피하지는 못하고 있는데, 이는 노동조합 자체의 노력이 부족한 탓이라고 보기는 어렵지 않을까 합니다. 즉, 산업별 교섭을 추진할만한 사용자단체가 없거나, 사용자 단체가 의지와 능력을 결여하고 있고, 노동조합도 조직율이 낮고 단체협약의 효력을 확장하는 제도도 없는 상황에서 산업별 교섭을 노동조합의 의지만으로 추진하는 데는 근본적인 한계가 있습니다.

산별교섭이 이루어지더라도 대기업과 중소기업간의 근로조건 격차가 큰 경우에는 산별 중앙교섭에서 임금이나 근로조건을 다루는 것 자체에도 어려움이 따릅니다. 즉, 대기업이 중소기업에 대해서 압도적인 지배력을 행사하는 가치사슬 구조나 산업구조를 배경으로 산별 중앙 교섭을 통해서 근로조건을 평준화시킨다는 전략 자체가 한계를 가질 수밖에 없습니다.¹⁾

이렇게 보면 산업별 교섭과 연대임금정책에 대한 강조는 서구 노동조합운동의 경험을 한국의 실정을 고려하지 않고 그대로 수용한 경향이 있었던 것은 아닌지 돌아볼 필요가 있습니다. 앞으로도 한국의 노동조합운동이 중장기적으로 산업별 교섭을 실현하기 위해서 역량을 투입하는 것이 바람직한지, 그 조건과 효과를 신중하게 재검토할 필요가 있습니다. 지금까지의 관성대로 산업별 교섭을 추구하는 것은 바람직하지 않

1) 모든 산업을 망라한 전국 중앙 교섭을 통한 연대임금 정책은 한국에서 시도조차 하기 어려운 조건입니다. 노동조합과 사용자단체 모두 포괄범위와 구속력을 확보하고 있지 못합니다. 또, 스웨덴의 렌-마이드너 모델에서는 연대임금 정책을 실시할 경우 이를 감당하기 어려운 한계 산업의 노동자들에 대해서 성장 산업으로 전직을 지원하는 적극적 노동시장 정책과 소득을 보장하는 실업보험 제도가 결합되어 있었는데, 한국의 경우 이러한 제도도 충분하지 못한 상황입니다.

습니다.

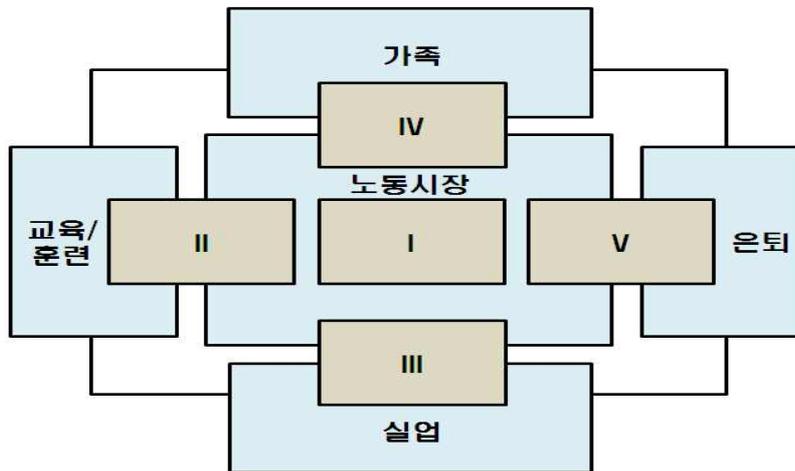
업종별, 직종별 노동조합 조직율이 높은 일부 분야를 제외하면 한국의 노동운동은 단체교섭을 통해서 기업횡단적 노동시장을 규제할 수 있는 조건을 갖추고 있지 못합니다. 하지만 한국의 상황에서 산업별 교섭의 실현가능성이나 긍정적 효과를 기대하기 어렵다고 해도 산업별 노동조합의 역할은 여전히 중요합니다. 총연맹과 산별노조의 단체교섭 지침을 통해서 비정규직 노동자의 처우개선과 근로조건 격차축소를 추진할 수 있고, 이러한 노력은 계속 추진되어야 합니다. 하지만 이는 산별 중앙 교섭 자체와는 구분되어야 할 것입니다.

향후 산업별 노동조합은 임금과 근로조건에 대한 교섭에 대해서 산업별 수준에서 조율하는 역할 뿐만 아니라 사용자단체 및 정부와 산업정책, 구조조정 및 일자리 대책, 실업자 지원, 교육훈련, 안전보건 등에 관해서 협의하는 방식을 통해서 산업 수준의 노동시장과 근로조건에 대한 영향력을 확보해 나가는 방안이 더 현실적일 것입니다.

4. 생애과정의 다양한 사회적 위험에 대한 노동조합의 대응

현대 사회에서는 취업-정규직고용-은퇴라는 기존의 표준적 모델로는 다룰 수 없는 다양한 사회적 위험(이행 위기)이 증가했다는 문제의식에서 이행노동시장론에서는 다양한 이행 위기에 대처해야 할 필요성을 강조하고 있습니다(그림 1).

그림 1. 이행노동시장(이행 위기)의 유형



출처: 박경순·윤도현(2010). 사회정책과 노동시장정책 개혁을 위한 새로운 패러다임: ‘이행노동시장’.

노동시장 내에서의 이직 및 재취업과정(I), 학교를 졸업한 청년들의 취업 혹은 재훈련/재교육 과정(II), 실업 및 재취업 과정(III), 출산 및 육아, 간병 등 가사부담으로 인한 퇴직 및 재취업 과정(IV), 그리고 고령노동자들의 퇴직 및 재취업 과정(V) 등 노동자들은 자신의 생애과정에서 소득 상실 및 재적응의 어려움을 여러 차례 겪게 됩니다. 이행노동시장 접근은 이러한 사회적 위험을 관리하는 데 있어서 '위험분담의 연대성 원칙'과 '개인 역량 개발의 원칙'을 강조하고 있습니다.

이러한 문제의식은 노동조합운동이 노동시장 및 사회정책을 수립하는 데 적극 참모 할만 합니다. 연대의 원칙에 따라서 기존 사회보장제도를 확대하고, 기본소득제도를 부분적으로 결합하는 방안도 검토해볼 수 있습니다. 한국 사회의 청년노동자, 실업노동자, 고령노동자, 여성노동자 등이 겪는 '이행 위기'에 노동조합이 더 많은 관심과 역량을 쏟는 것이 필요한 상황이라고 생각합니다. 이를 통해서 노동조합 조직율을 높여나갈 수 있는 가능성도 열리기를 기대해봅니다.

5. '사회적 합의주의' 이데올로기와 사회적 대화 기구

오랫동안 노동조합운동이 노사정 사회적 대화의 참가 여부를 둘러싸고 진통을 겪어 왔습니다. 사회적 대화를 둘러싼 논쟁에는 노동조합운동의 이념과 중장기적 발전전략에 관한 차이가 관련되어 있을 수 있습니다. 노동조합운동의 이념과 중장기적 발전전략에 관한 토론이 충분히 진행되지 않은 점에 오히려 문제가 있을 수도 있습니다.

이후에도 사회적 대화를 둘러싼 진통은 계속될 가능성이 큰 것 같습니다. 이와 관련하여 '사회적 합의주의' 이데올로기와 노동정치의 '제도화된 기구'의 하나, 즉, 노동정치의 공론장의 일부로서 사회적 협의기구를 구분할 필요가 있다고 생각합니다. 한국의 노동조합운동은 이러한 '사회적 협의기구'에 참가해서 조합원을 비롯한 전체 노동자의 이해를 대변하고 옹호하는 노동정책과 사회경제정책을 제시하고 이를 실현하기 위해서 노력하는 것이 당연합니다. 지금처럼 낮은 노조조직율과 단체협약 적용율을 고려하면 사회적 협의기구의 중요성은 더 늘어납니다.

'사회적 합의주의' 이데올로기에 대한 경계는 필요합니다. 한 예로 OECD는 2018년 새로운 일자리 전략 발표전까지도 신자유주의적 노동시장 개혁을 효율적으로 이행할 것을 한국 정부에 권고하면서 동시에 사회적 대화를 강조해왔습니다. 정규직 노동자의 고용보호를 완화하고, 기간제근로자 사용기간의 연장을 주장하면서 동시에 사회적 대화의 필요성을 역설하기도 했습니다. 이런 경우 OECD 노동시장 정책 담론에 나타난 '사회적 합의주의'의 이데올로기적 측면을 비판할 수 있습니다. 하지만 대화의 결론이 노동조합이 바라는 내용에 도달하기 어렵다고 해서 그것이 대화의 장에 참여하지 못할 이유가 될 수는 없습니다. 이는 '의회주의'에 이데올로기적 요소가 있거나 혹은 의회에서 바람직한 법률이 제정되지 않는다고 해서 현대 정치에서 의회 기구를 도외시킬 수 없는 것과 같습니다. (끝)

토론 2.

전태일 삶과 노동의 미래

김혜진 | 세종대학교 경영학과 교수

2020. 11. 11

전태일50주기 국제포럼

전태일 삶과 노동의 미래 토론문

김혜진 (세종대학교 경영학부)

○ 전태일 삶과 노동의 미래라는 주제에 대해 첫 번째 발표의 “인간애, 연대”, 두 번째 발표의 “함께 사는 세상”을 전태일 삶의 본질이라 보고, 노동의 미래를 위해서는 현재 이러한 전태일 삶의 본질이 어떻게 구현되고 있는가를 살펴보고자 함.

○ 또한, 코로나19로 인한 인류의 위기에 따라 전태일 삶의 본질을 위한 노동운동의 방향에 대해 고민하고자 함.

1. 전태일 이후 한국 노동운동전개

<1960~1970년대>

○ 경공업 중심의 수출주도 산업구조 속에서 여성노동자들이 경공업의 중심을 이루어 있었음.

○ 당시 노동운동은 한국노총 중심의 산업별 노동조합으로, 영세사업장 등 취약계층 노동자들의 노동조건 개선에 소극적이었음.

- 노동조합 내 여성노동자들의 대표성 부족, 노동조합의 여성이슈 전면화 부족

○ 이러한 상황 속에서 전태일 삶의 본질은 자신보다 어려운 영세사업장의 여성노동자들의 노동조건 개선 필요성 제기(‘풀빵 정신’)한 것에서 찾을 수 있음.

- 자신의 몸을 바쳐 이러한 함께 사는 세상에 대한 희망을 표현함.

- 여성노동자들을 모임으로 조직하는 것으로까지는 이어지지 못한 한계가 존재함.

○ 전태일을 계기로 1970년대 민주노조운동이 전개되기 시작했으며, 전태일이 노동조건을 개선하고자 했던 여성노동자들이 민주노조운동의 주체로 등장함.

- 당시 정권에 균열을 일으킬 정도로 노동운동을 정치적으로 부각

○ “1970년대는 전태일로 시작하고 김경숙으로 끝났다”

<1980~1997년>

○ 1970년대 중반부터 중화학공업 비중이 경공업의 비중 추월하면서 중화학공업의 남성노동자들이 산업의 중심으로 대두됨.

- 또한, 서비스업의 비중 증가 추세 강화

○ 당시 노동운동은, 1987년 노동자대투쟁으로 한국 노사관계의 구조 정립하게 됨.

- 중공업 남성노동자, 대기업 노동자, 화이트칼라노동자들이 민주노조운동의 주력으로 대두됨.

: 산업구조와 노동운동 주력의 일치

- 지역, 그룹, 업종별 연대 조직·투쟁 시도됨 (산업별 지역별 공동 임투).

: 1996/1997 노동법 개악 반대 총파업으로까지 이어짐.

- 노동조건 개선의 경제투쟁에서 사회개혁으로 노동운동 방향 설정 (사회운동 주도)

<1997년 이후>

○ 외환위기로 구조조정, 비정규직 급증 등 노동시장 여건의 변화가 이루어짐.

- 신자유주의화와 디지털 전환에 따라 제조업 중공업 중심의 경제에서, 서비스경제의 비중이 커지는 가운데 고용유연화(비정규직, 플랫폼노동)가 확산되고 있음.

- 제조업 노동자와 같은 중간층보다는 고기술 지식노동자와 다수의 취약노동자층으로 분리가 강화되는 추세에 있음.

- 동시에 한국 경제는 저성장 단계에 돌입하여 과거의 노사관계 구조와의 정합성이 낮아지고 있음.

○ 노동운동은 대기업 노동조합들을 중심으로 자기 일자리 지키기가 중심이 되면서, 동시에 중소기업의 노동조합들은 점점 소멸되는 과정을 거쳤음.

- 초기업노조 소속 조합원 비율이 과반임에도 불구하고, 임금과 단체교섭은 개별 기업차원에서 진행되고 있음.

- “노조운동이 기업별 임금인상과 단체협약 체결 투쟁에 집중하는 동안 빈부격차는 더 심화되고, 사회적 임금은 정체 상황에 빠졌다”(두 번째 발표)

: 산업구조와 노동운동의 주력의 decoupling

2. 노동운동의 전태일 삶 정신 계승?

○ 전태일 삶의 정신인 연대는 약화되고 있음.

- 노동시장의 양극화와 함께 노사관계를 이중화하는 기업들의 전략에 주도권 상실하는 과정이 있음.

- 노동운동은 기업규모, 하청구조, 고용형태에 따른 이중노동시장구조 하에서 1차 노동시장이 2차 노동시장에서의 성과를 가져가고 있는 상황에 무대책(외면)임.

- 변해가는 산업구조와 고용형태에 적합한 서비스, 전문직 등 고기술 노동자 조직화로 이루어지지 못하고 기존의 조직영역의 고수 중심으로 조직 활동이 이루어지고 있음.

- 취약노동자들의 이해를 추구하기도 하나, 이것이 조직된 정규직 노동자들의 이해와 대립되지 않는 상황에서 이슈화하는 양상을 보임.

: 모성보호, 최저임금 등에는 지원활동

: 채용차별, 정규직 전환, 임금차별해소(임금공시, 직무급제 등), 직장 내 성희롱 등 이슈에는 소극적 대응

- 경사노위 내에서의 취약계층 대표성이 실질적으로 무력화되는 상황이었음.

○ 그 결과, 지금도 죽음으로 열악한 노동조건을 알리는 수많은 전태일들이 존재하고 있음.

: 비정규직, 특고, 플랫폼노동자 등

- 양대 노총이 존재하고 비록 조합원수는 늘어나고 있음에도, 노동운동이 연대를 통한 사회개혁을 지향하는 노동운동으로서의 위치를 정립하지 못하고 있음.

- 비정규직, 플랫폼노동자들, 대다수 서비스 여성노동자들, 중소기업 노동자, 청년 노동자들이 노동운동과 소원한 관계

○ 산업구조와 노동운동 주력의 일치성이 상실하는 가운데, 전태일 정신의 계승은 현재 증가하는 노동자들이 스스로를 조직할 수 있는 사회 환경을 조성하는 것임.

3. 코로나19로 인한 노동시장의 변화

○ 코로나19에 따른 고용 피해는 청년, 여성, 비정규직, 특고 등 취약노동자에 집중되어 있음.

- 코로나19를 맞아 비대면화될 수 없는 돌봄 노동의 중요성이 강조되에도 불구하고, 간병인 등의 돌봄 노동자들은 바이러스와의 싸움 최전선에서 아무런 방어기제 없이 돌봄을 제공하고 있음

- 학교 공무직이나 방과 후 강사 등은 일방적 휴직이나 위험한 상황에서 돌봄을 진행하고 있음

- 돌봄노동에 대한 현재 노동운동의 대응은 미약한 편임.

○ 코로나19 대응을 위한 사회적 대화의 결렬에 대해, 노총 자체의 세력관계보다는 현재 노동운동이 취약노동자층의 이슈를 제기하고는 있으나, 코로나19로 인한 이들에 대한 피해가 노동조합 내에 내면화되지 못한 것에 크게 기인하고 있다고 판단할 수도 있음.

- 사회적 대화로 해결해야 할 과제들을 정부의 정책으로 넘기고, 기존 노동조합들의 입장에서의 요구 관철이 핵심적 내용으로 작용하면서 이것들이 관철되지 않을 때, 취약노동자층을 위한 사회적 합의에는 큰 무게가 실리지 못함.

4. 전태일 삶을 계승하는 노동운동은?

○ 현재 발표자들을 포함하여 기존의 틀에서 연대의 강화가 제시되고 있음

- 취약노동자들의 조직화 강화

- 임금 격차를 줄일 수 있는 임금체계 구축

- 업종별·산업별 임금교섭 추진

- 다양한 수준에서의 사회적 대화 진행

○ 그러나, 이미 시도해보고 실패의 경험이 있는 활동들이 어떻게 성공을 거둘 수 있을 것인가에 대해서 이를 극복할 만한 질적 변화에 대한 논의는 부족하다고 보임.

○ 특히 코로나19를 겪으면서 노동운동이 사회 전반의 구조를 바꿀 수 있는 사회 운동으로

그 핵심적 방향을 설정해야 함이 명백해지고 있다고 보임.

- 새로운 경제 비전의 제시: **상생경제**
: 자연과 인간의 공존, 평등, 돌봄, 지속가능성 추구
- 자연과 인간의 공존
: 정부의 그린뉴딜 정책 형성과 운영에 노동운동의 적극적 참여
- 평등
: 사회적 부의 재분배를 위한 정책에 노동운동의 입장 정리와 참여
: 노동시장 내 불평등을 해소하기 위한 임금격차 해소를 위한 노동조합의 실천
- 돌봄
: 사회권으로서 양질의 돌봄을 받을 권리를 실현하기 위한 돌봄 노동의 정당한 가치평가와 돌봄 노동자들의 노동조건 개선
: 기본권으로서 돌봄을 줄 권리(자유)를 위해 노동자들의 돌봄 노동을 위한 권리 강화 (육아휴직의 강화, 가족 돌봄 휴가 도입 등)
- 지속가능성
: 단기적 조합원 이해보다는 장기적 지속가능성을 초점으로 하는 통합적 접근 필요(일하는 모든 사람을 위한 고용보험제도 등에 대한 주도적 논의와 정책 제안)

○ 조직되지 않은 노동자들은 새로운 비전을 통한 사회운동으로서의 노동운동으로 통합 가능하다고 보임.

- 취약노동자를 어떻게 노동운동으로?
: 현재 조합원들의 이해보다 더 취약한 노동자들의 이슈를 노동운동의 핵심과제로 제기할 필요성 존재.
: 이들의 조직화는 이런 과정에서 주체적으로 이루어질 수 있을 것임(1970년대 여성중심의 민주노조운동의 경험처럼)
- 고기술 지식노동자를 어떻게 노동운동으로?
: 노동조건 개선이 아닌 노동운동의 비전과 사회적 명분을 통한 지지 획득이 더 필요해 보임.
- 여성노동자를 어떻게 노동운동으로?
: 평등 정책의 실천과 돌봄 노동의 가치적 가치 인정을 통한 확대가 필요함.
- 청년노동자를 어떻게 노동운동으로?
: 노동운동이 기존 조합원들의 기득권 수호가 아닌 세대 간 상생을 위한 실천을 할 때 유인 가능함.

○ 이를 위한 노동운동의 내부적 과제는 두 가지로 보임.

- 대중추수주의를 탈피할 수 있는 구조 확립
: 대표 선발, 협상 주기, 정파적 접근 탈피
- 리더십의 확립
: 새로운 비전으로 조합원들과 노동자들, 시민들을 설득할 수 있는 리더십 필요
: 조직적 노력 필요 (교육 등)

토론 3.

노동 현실과 민주노총의 과제

김 석 | 민주노총 정책실장

[토론문]

노동 현실과 민주노총의 과제

민주노총
정책실장 김석

1. 한국사회 노동이 직면한 현실

1/ 코로나19 사태

- 생태계 파괴, 기후위기가 낳은 신종 감염병의 역습. 치료제, 백신을 넘어 근본적 대책과 처방이 요구되는 현실
- 치료제도, 백신도 없는 상태. 장기화되는 글로벌 감염 사태. 언제까지 계속될지, 얼마나 확산될지 알 수 없는 상황
- 감염 확산으로 인한 봉쇄, 봉쇄로 인한 경제 악화, 경제 악화로 인한 봉쇄 완화와 감염 재확산이라는 악순환의 고리. 방역에 대한 대중적 피로도.
- 경제, 정치, 사회, 문화 전반에 심대한 영향. 뉴노멀, 넥스트노멀
 - 고용 없는 성장, 지속적 불황과 저성장의 뉴노멀의 강화
 - 유연근무, 재택근무 확대, 온라인 비즈니스 강화 등의 넥스트 노멀
 - 전지구적 가치 사슬(GVC)의 재구성, 리쇼어링, 니어쇼어링, 블록화
 - 탈세계화 경향, 국민국가 강화, 공공부문의 재발견, 보호무역주의, 생산의 지역화
- 양극화를 심화시키는 감염병.
 - 체제의 취약한 부분을 극명하게 드러내는 감염병.
 - 비정규직 노동자, 특수고용 노동자, 작은 사업장 노동자, 중소기업·자영업자들에게 더욱 가혹하게 다가오는 코로나19 사태.
- ‘기회’일 수도 있는 위기
 - 경제활력 제고와 고용·노동시장 선진화를 위한 경영계 건의(경총, 3.23.): 노동 유연성 제고, 노사관계 개악, 안전·환경 규제 완화, 법인세 인하, 최저임금 개악 등
 - 경제단체 코로나 관련 건의문(5.27.): 세금 감면, 노동유연성 확대, 노사관계 개악, 규제 혁신 등
- 가속화되는 디지털 전환, 4차 산업혁명
 - 코로나19 사태로 인한 shut-in economy, untact business의 부상
 - 전지구적 가치 사슬(GVC)의 안정성 유지를 위한 디지털화 의존 강화

2/ 기후위기

- 한계에 다다른 화석연료 기반 경제 체제
 - 지속가능하지 않은 탄소 경제.
 - 2050년 온실가스 순배출 제로(Net Zero) 목표 실현 과제
- 코로나19 사태가 보여주는 기후위기, 생태계 파괴 문제의 심각성
- 불가피한 에너지 전환과 산업구조 개편
 - 고용에 대한 충격
 - 노동현장의 변화

- 화석연료기반 제조업의 변화
- ‘리스크’로서의 기후위기
 - 실물경제, 생명 안전에 직결될 수 있는 기후 리스크
 - 불확실성 해소를 위한 위기관리로서의 기후 리스크 대응

3/ 디지털 전환, 4차 산업혁명

- 미래차, 자율주행, 5G, 빅데이터, 인공지능, 공유경제, 구독경제, 플랫폼, 빅경제, 클라우드, 소싱, 스마트팩토리 ...
- 정보통신기술의 발전이 추동하는 기존의 경제와 노동의 개념과 성격 변화
 - 4차 산업혁명의 실체는 있는가?
 - 기술발전은 독립적이고 필연적인가?
 - “거역할 수 없는 변화”로 도그마화된 4차 산업혁명: 현실은 구조조정과 불안정노동의 일상화, 일반화
- 위기에 처한 자본주의의 새로운 탈출구
 - 지속적 불황 속에서 새로운 이윤 창출 압박에 시달리는 자본의 선택
 - 4차 산업혁명이 실질적으로 표상하는 것은 구조적 위기에 처한 자본의 대역자 새로운 계급투쟁
- 코로나19 사태로 인한 가속화, 필연성에 대한 정당화
 - 4차 산업혁명이 ‘혁명적 변화’를 규정하는지 여부보다는 사회경제 시스템과 노동에 중대한 영향을 미치는 실제적 변화 자체가 중요
 - 한국판 뉴딜, 신성장동력, 규제완화
 - ‘거역할 수 없는 불가피한 변화’를 빌미로 한 노동에 대한 유연성 강요와 양보 압박, 새로운 이익 창출 구조를 향한 자본의 움직임에 대한 전폭적인 지원, 새로운 재편을 위한 법제도적 변화 추동 등

4/ 노동시장 양극화, 불평등 심화

- 비정규 노동의 확산, 일반화
- 차별과 격차 심화
- 불평등과 공정
 - 촛불항쟁의 요구로서의 불평등 해소와 ‘공정’의 충돌
 - 신자유주의 20년 동안 충분히(?) ‘파편화’, ‘분절화’, ‘경쟁 최적화’된 새로운 노동의 등장
- 노동조합의 역할
 - 노조에 대한 인식 제고
 - 노조 조직률의 제고
 - 노조에 대한 불신 역시 확대
- 사회안전망에 대한 기대와 요구 확대
 - 수세적 요구, 사후 대책으로서의 사회안전망

5/ 촛불항쟁과 문재인 정권의 등장

- 촛불항쟁의 배경
 - 절차적 민주주의의 회복과 주류 권력 교체 요구

- 임계치에 다다른 사회적 양극화와 불평등에 대한 인식
- “이게 나라냐?” “재벌도 공범이다”
 - 재벌개혁 요구의 대중화
 - 재벌체제에 대한 인식
- 정치권력 교체, 새로운 정치권력 주류로 등장한 자유주의 개혁 세력
- ‘새로운 대한민국’에 대한 촛불의 요구.
 - 노동존중, 소득주도성장, 재벌개혁
 - 한국사회의 재구성?
- 채 1년을 버티지 못한 정책기조의 후퇴
 - 자유주의적 개혁 세력의 정치적 기반 강화와 재벌체제 의존 회귀
 - 재구성 및 재편의 대상으로서의 노동

2. 노동조합의 대응

1) 노동의 현실과 민주노총

1/ 노동존중과 노동개혁

- 2017년, 문재인 정권의 ‘노동존중사회’, ‘비정규직 제로’ 선언
 - 공공부문 비정규직 정규직화의 형해화
 - 자회사, 중규직
 - 유보된 법제도적 개선
- 최저임금 대폭 인상 Vs 1만원 공약 파기, 산입범위 개악
- 탄력근로시간제 개악 시도
- ILO 핵심협약 비준과 노동법 개정
 - 의도적 왜곡
 - 오도된 균형론: 사용자의 요구를 대폭 반영한 정부 발의 노동개혁안 통과 임박
 - ‘한국적 특수성’
- 노동개혁에 부딪힌 사회적 대화
 - ‘노동존중’의 후퇴, 노동개혁 강화가 부른 경사노위 참여 반대
 - 빈약한 내용, 공감대 확보 노력 미흡, 주체 정세 판단 오류가 부른 코로나19 원포인트 사회적 대화 무산

2/ 민주노총의 현실

- 조직 확대
 - 100만 조합원 돌파
 - 비정규직 조합원 확대
 - 대중운동의 성장
- 조직 갈등
 - 외형적 성장 이면의 지도력 약화
 - 조직 경쟁 격화

- 양극화 대응에 제대로 작동하지 못하는 노동자 연대
 - 기업별 울타리를 넘어서지 못하는 현실
 - 외적 산별 조직 확대, 기업별 시스템의 온존
 - 미흡한 사회안전망, 왜곡된 사회경제 시스템으로 인한 사업장 내 경제주의적 요구의 과잉
- 지체된 조직혁신
 - 지도부 직선 이외의 조직 구조, 체계 상의 혁신은 지체
 - 의결대표성의 문제
 - 산별조직 연합 체제로서의 민주노총
 - 총연맹의 위상과 역할에 대한 혼선
 - 노동시장 변화에 능동적으로 대응하기에 버거운 조직 현실
- 법제도적 현실
 - 산별교섭의 지체
 - 기업별 교섭과 조직화 과제
 - 노동기본권 보장의 지체
 - 사각지대
- 지속되는 이데올로기적 공격
 - 촛불항쟁 이후 문재인 정권에서도 계속되는 조직노동에 대한 이데올로기적 공격
 - 대공장/정규직/고임금/남성/중장년 Vs 작은사업장/비정규직/저임금/청년의 왜곡된 구도 조장
 - 4차 산업혁명, 변화, 기득권
- 노선 설정의 실패
 - 물신화된 특정 입장. 일과암적 정세 인식과 노선 설정
 - 내외 조건에 대한 정확한 인식 미흡

2) 민주노총의 대응 과제

1/ 노동자 연대와 사회 연대의 강화

- 계급 대표성의 확충과 노동자 연대의 강화
 - 미조직 비정규 노동자와 함께 하는 민주노총
 - 조직화
 - 전조직적 요구로의 자리매김
- 사회 연대의 강화
 - 사회적 양극화, 생존권 불안에 대응하는 사회적 대안 주체로서의 민주노총
 - 기업별 울타리를 넘어서는 사회경제적 요구의 전면화 및 투쟁 전선의 현실화

2/ 전태일 3법

- 코로나19 사태 시기 노동자가 자신의 생존과 미래를 지킬 수 있는 최소한의 안전망으로서의 노동기본권에 대한 사회적 제기.
- 근로기준법 11조 개정, 노조법 2조 개정, 중대재해기업처벌법 제정
 - 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용을 통해 최소한의 법정 노동기준 이상의 노동조건 속에서 일할 수 있게 하는 것

- 노동법 2조 개정으로 특수고용, 간접고용 비정규직 노동자들의 노동기본권 확대
- 중대재해기업처벌법을 통해 다치거나 죽지 않고 일할 수 있는 노동자의 권리를 지켜내고 사회와 시민들의 안전을 도모하는 것,
- 전태일 3법 운동은 그 자체로 사회 연대의 의미
 - 현행 노동체제 속에서 일정한 보호기제를 갖춘 것으로 간주되는 기존 조직노동의 틀을 넘어 가장 열악한 처지의 노동자들과 적극적인 연대에 나선 것
 - 노동기본권 확대를 위한 전조직적 운동
 - 중대재해기업처벌법 제정 운동 역시 안전한 사회, 노동자 안전을 위해 적극적인 노동자 연대와 사회연대에 나선 것을 의미.

3/ 조직 혁신

- 계급대표성을 확충하고, 전략적 노선 설정을 담보할 수 있는 의결구조, 조직체계의 혁신
- 조직혁신의 기제로서의 조합원 참여의 확대
- 산업 민주노총, 지역 민주노총으로서의 조직 강화
 - 산별노조의 강화
 - 지역 대표성의 강화
- 조직갈등을 넘어서는 민주노조운동 전체의 확장으로서의 조직화

4/ ILO 핵심협약 비준과 새로운, 민주적 노사관계

- 2020년 하반기, 임박한 ILO 핵심협약 비준
 - 결사의 자유 ILO 핵심협약 87호, 98호의 비준 임박
 - 정부는 선입법, 후비준 입장을 고수하며 하반기 정기국회에서의 정부발 노동법 개정을 강행하려 하고 있음: 일부 개선 조항도 있지만 대부분이 현행보다 후퇴하고 사용자의 요구를 반영한 개악.
 - 안호영 의원안 등 민주당 환노위 의원들이 발의한 개정안과 병합 심의 예정.
 - 정부안 또는 안호영 의원안 $\pm a$ 로 노동법 개정 강행 예상
- ILO 협약 비준 후 발효까지 1년의 법제도 정비기간
 - 2021 노동법 전면 재개정 요구
 - 기존 노사관계 틀을 전면 재구성하는 새로운 민주적 노사관계, 노동기본권 확대의 노동법 전면 재개정 필요성
 - 산별교섭, 복수노조, 특고/간고 노동기본권, 공무원/교원 노동3권 및 정치기본권, 필수유지업무 등

5/ 재편? 새로움을 향한 계급투쟁

- 2021년: 민주노총 직선 3기 지도부 출범, 임박한 지방선거 및 대선, 포스트 코로나의 구체화, 4차 산업혁명과 산업재편 가시화, 기후위기 대응의 현실화, 노사관계 재편 흐름 실물화
- 계급투쟁의 장으로서의 4차 산업혁명, 포스트 코로나 등
 - 자신의 계급적 이익을 극대화하기 위한 재편 전략
 - 촛불항쟁 이후 신주류로 등극한 자유주의 개혁 세력도, 구조적 위기 돌파를 위해 각축하는 자본도 자신만의 계급투쟁을 전개하고 있는 것.
 - 노동 역시, 그 재편의 대상이기도 하고 또한 스스로 재편 주체일 수도 있음.

토론 4.

전태일 정신과 노동의 미래

한국노총의 중장기 정책방향과 과제 중심으로

유정엽 | 한국노총 정책2본부장

전태일 정신과 노동의 미래

- 한국노총의 중장기 정책방향과 과제 중심으로 -

유 정 업 본부장(정책2본부)

1. 현 노동운동이 직면한 현실

1) 대·내외적 상황

□ 고장난 자본주의 시스템의 지속

- 2008년 글로벌 금융위기 이후 양극화심화와 사회보호체제파괴를 야기한 신자유주의 세계화를 반성적으로 평가하며 임금주도의 포용적 성장과 노동권·사회안전망의 강화를 강조하는 국제적 움직임 확대되는 반면 각 국 정부가 저금리와 양적완화를 통해 경기부양을 추구하며 소득과 자산의 불평등, 내수와 성장이 둔화현상 심화

□ 디지털경제의 확산과 부의 양극화 심화

- 인공지능·빅데이터·사물인터넷 등의 신기술과 새로운 서비스 출현과 함께 글로벌 디지털기업이 세계경제에서 차지하는 비중이 급격히 확대됨.
- 디지털기업이 주도하는 혁신과 산업 전반의 디지털화는 기존의 산업간 경계를 허물고 글로벌 경제의 산업생태계를 새롭게 재편하고 있는 한편, 디지털 플랫폼 경제가 빠르게 성장하며 노동시장에서 기존 노동법제도의 사각지대에 있는 비정형 노동 확대

□ 자본주의 개혁과 지속가능사회로의 전환을 모색하는 국제적 움직임 확대

2) 한국사회의 변화와 도전

- '87년 체제'의 청산 또는 변화의 요구 증폭
 - 2020년 총선과 2022년 대선은 한국 정치체제의 새로운 재편 요구
 - 저성장시대 적응을 위한 경제체제 전환의 필요성 증가
- : 기존 고성장시대 발전모델 한계. 소득주도 성장과 포용적 복지 타당성 강화, 정부의 확장적 재정정책 강화와 함께 공정경제구조 확립 및 산업혁신의 필요성 증대

- 디지털전환·기후변화에 따른 산업구조 재편, 노동시장 변화와 노동유연화 공세
- 세계경제위기 재발 가능성 : 전세계적 실물경제 침체와 부채위기, 코로나19 감염 등 예측하기 어려운 전지구적 경제위기-고용위기 공동대처 필요성
- 초저출산 지속 및 인구고령화와 생산가능인구 감소에 대한 대처
- 포스트코로나(Post-COVID) 시대 도래 및 노동환경의 근본변화

3) 노동운동이 직면한 대내적 위기상황

- 낮은 노조조직률과 미조직 노동자들에 대한 대표성의 위기
- 산별노조 전환 등의 노력에도 고착화된 기업별 교섭구조 및 노사관계
- 노동시장의 양극화 및 이중구조 심화 : 공공부분 무기계약직 전환 과정의 갈등
- 사회적 대화의 정체, 산업별-업종별 사회적 대화의 미성숙
- 노동자 정치세력화의 정체성 위기

4) 노동운동 내부적 조직의 위기 문제

- 총연맹 및 연맹 등 상급 단위 조직의 지도력 약화, 기능약화
- 노동운동 조직의 재생산 구조 취약
- 조직내 대립과 갈등 구조의 심화, 조직내 민주주의 후퇴
- 현장의 조직력 약화
- 중장기적 발전 및 미래전략의 부재

2. 전태일 정신과 한국노총의 과제

* 2020년 전태일 50주기를 맞이하여 한국노총과 민주노총 등 노동운동 진영을 비롯한 노동·시민사회가 계승·복원해야 전태일 정신의 핵심 : 평등과 연대의 가치!!

- 한국노총은 2011년 임시대의원대회에서 미래전략보고서 채택하고 “노동이 존중되는 평등복지·통일국가”이란 미래노동 비전을 위한 사회개혁적 운동의 실천을 다짐함.
- 노동중심 임금·소득주도 성장의 출발은 사회연대적 노사관계 구축을 통해서 가능함.

□ 사회연대적 노동운동 기반 확충

- 산업별 노사관계 구조 마련 : 기업별 노사관계를 점진적으로 산업단위로 전환하기 위

한 노동계 자체 노력과 법제도의 개선 추진

- 산업별 교섭구조로의 전환, 단체협약 효력확장, 노동회의소, 노동이사제, 노동자경영 참가법 등 ‘노동자대표제도’의 개편
- 사회적 대화기구를 산업·업종별, 지역차원으로까지 중층적으로 확대 개편

□ 노동조합의 사회연대 전략 수립 및 실천

- 노동조합의 지역사회와의 다양한 생활속 연대 사업 실천
- 기금연대 사업의 실천 : 노사, 또는 노동조합이 기금을 모아 비정규직 처우 개선과 청년 일자리 지원 등의 사업 전개, 상생연대기금의 조성
- 연대 임금전략의 실천 : 하후상박의 임금정책 수립, 격차 해소, 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙의 현장 실천
- 복지 연대전략의 실천 : 사내복지기금의 사내하청, 파견노동자들과 사용, 대기업-협력자사 차원의 공동근로복지기금 조정 또는 업종별, 지역별의 공동근로복지기금의 조성 및 공동 사용

□ ‘사회연대형 세대 간 상생일자리 생태계’ 조성 및 일자리 연대

- 중장년층의 장시간 노동, 취업자의 고용불안, 청년층의 높은 실업률과 비경제활동 인구화 등 세대간 고용문제 해소
- 중장년, 고령층의 노동시간단축 등을 통한 청년 신규일자리 연대

□ 사회복지 및 사회안전망의 획기적 확대 및 강화

- 전국민 고용보험의 도입 등 복지와 사회안전망 확보 투쟁

토론 5.

전태일정신 계승 = 노동운동의 혁신

계급적 단결과 하방연대, 노동운동의 주도세력 교체

이남신¹ 서울노동권익센터 소장

전태일정신(분신저항/풀뿌리연대) 계승 = 노동운동의 혁신 - 계급적 단결과 하방연대, 노동운동의 주도세력 교체

이 남 신(서울노동권익센터 소장)

○ 두 발제자가 정리한 조리정연한 문제의식에 공감하며, 특히 노광표 원장님이 정리한 노동의 미래 전략에 대해 동의합니다. 다만 현실적인 제약 요인이 상존해있는 조건에서 노동운동의 혁신 과제와 관련해 실천적으로 집중해야 할 우선순위가 명료하지 못한 한계가 있다고 생각합니다. 전체적으로 노동운동 위기를 극복할 주요 과제가 대부분 제기됐으므로 저는 노동운동의 대표성과 운동성에 치명적 타격을 입힌 비정규직 문제에 초점을 맞춰 얘기하고자 합니다. 전태일 열사 50주기를 맞아 박원순 전 서울 시장이 3선 노동공약으로 'Union City'(노조하기 좋은 도시)를 내세운 것처럼 전국적 수준에서 '기업하기 좋은 나라'를 넘어 전태일 동지가 소망한 '모든 노동자가 사람답게 일할 맛 나는 사회'를 만드는 전기가 반드시 마련됐으면 하는 간절한 바람입니다.

1. 2020년 한국의 노동현실

- 1천만 비정규직 규모
- 역진불가 양상으로 점증해온 차별 실태 : 임금 및 사회복지
- 2% 내외 미약한 비정규직 노동조합 조직율
 - 공문구로 전락한 헌법 33조 노동3권
- 정규직-비정규직, 대기업-중소기업, 유노조-무노조 사업장 격차 확대
- 구두선에 머무르는 노사정 해법
 - 노동을 경제의 하위범주로 인식하면서 친재벌 노동정책으로 일관하는 정부
 - 장기간 비정규직 권리 보장 입법이 제자리걸음인 국회
 - 입법 취지를 거스르며 대법원 판결마저 묵살하는 재벌 자본
 - 정규직 중심 조직노동의 한계에 갇힌 양대노총
- ===> 비정규직/중소영세사업장 노동자들의 사회적 위상과 발언권은 최소화
- ===> 정권과 재벌 자본의 책임만 물으면 되나?
- ===> 위기를 돌파할 주체는 어디 있는가?

▷ 내부 식민지가 된 비정규직 노동자 집단 자체가 노동시장 양극화&하향평준화의 강력한 기반으로 작동하는 구조

▷ 비정규직 노동자 규모 확대와 차별 심화가 점점 구조화.고착화 : 헬조선

[다시 던지는 물음]

- <1> 고착화/구조화되고 있는 노동운동의 위기를 극복할 현실적인 방도는 무엇인가?
 - 이상적인 청사진보다 가지고 있는 자원을 냉정하게 타산했을 때의 유력한 대안은?
- <2> 새로운 노동운동 주체 형성은 얼마나 이뤄지고 있나?
- <3> 근본적인 혁신을 바탕으로 한 새로운 운동전략을 입안하고 집행할 토대를 어떻게 마련할 것인가?
 - 희망연대노조 사례에서 배울 점

2. 불편한 진실

- ▷ 임금소득 상위 30%에 속하는 양대노총 정규직(대기업-공공부문 30~50대 남성 중심)
- ▷ 민주노총은 이념적으로는 좌이지만 소득 수준으로는 상에 위치해 자기모순에 봉착해있음. 이를 넘어서려면 근본적인 방향 전환이 필요함. 내부 현안에 매몰되어선 안 되고 노조 바깥의 취약계층 노동자가 밀집한 외부로 시야와 무게중심을 옮겨야 함.
- ▷ 노동자 단결의 기초는 요구임. 경제적 이해와 요구가 천차만별인데 노동자가 하나가 될 수 없음. 비정규직마저 다양한 고용형태로 빠르게 분화되고 있음.
- ▷ 민주노총에 기반한 기존 진보정당이 가장 힘겹고 열악한 처지에 놓인 하위 임금소득 노동자와 알바노동에 시달리는 청년들과 삼중고에 둘러싸인 여성들을 제대로 정치적으로 대변할 수 있는가.
- ▷ 조직노동 바깥의 비정규직과 중소기업사업장 노동자들의 현실을 개선할 수 있으려면 새로운 노동운동의 새 판짜기가 절박함. 어떤 방식과 경로로 가능한가.

3. 노동운동의 핵심 과제 : 계급적 단결과 하방연대만이 살 길

- 창의적이고 획기적인 발상의 전환과 혁명적 수준의 전략 재정립 통한 변화 없이는 지금의 제자리걸음에서 벗어나기 어려움. : 발목잡고 있는 기득권 극복해야
- 양극화와 불평등 문제 해결을 위해 이념 중심 좌우 프레임이 아닌 민생 중심 상하 프레임으로 패러다임 전환 필요.
- 전략적 견지에서 선택과 집중이 관건 : 백화점식 과제 나열로는 가망없다. 집중점을 명확히 한 일점 돌파를 위한 일상적, 지속적 현장실천이 절실.
- 양대노총이 기반이지만 양대노총에만 기댄 방식으로는 활로 모색 어려움. : 조직노

동 + 시민사회운동의 시너지 극대화가 필요.

- 코로나 재난 시기 더욱 피해가 가중되고 있는 취약노동계층 문제 개선과 해결에 자원(정책/조직/투쟁/홍보) 집중해야 함.

1) 코로나 사각지대 취약노동계층 문제 해소를 최우선으로

- 전 국민 고용보험 실현 : 특고/프리랜서/영세자영업자
- 노동기본권 대폭 확대 : 성남시 일하는 시민 조례.
- 5인 미만 사업장 근로기준법 적용 확대
- ‘을들의 연대’(최저임금 인상 학습효과) 선도 : 최대 다수 집단인 비정규직 + 영세자영업자 = 광범위한 사회연대네트워크 형성.
- 이 문제에서만큼은 양대노총 공조와 공동전선 구축 필요

2) 이제야말로 사회연대전략 실천

- 정권과 재벌로 상징되는 한국 사회의 슈퍼갑이 가장 큰 책임 당사자지만, 양대노총의 대주주인 대기업/공공부문 정규직 노조가 자신의 책임을 제대로 하지 않은 채 상대만 질책하는 것은 사회적 지지를 얻기도 어렵고 결과적으로 양비론으로 귀결. : 공격 효과도 유실.
 - 임금연대/고용연대/투쟁연대 등 사회연대전략 실천을 통한 쇄신 있어야 재벌개혁 명분도 확보 가능.
 - 사회안전망 사각지대에 놓인 취약 계층 노동자 보호와 권익 신장이 최우선.
 - 양대노총과 주요 산별 단위 노조가 사회연대기금을 우선 결의하고 이를 지렛대 삼아 정부와 자본을 압박하는 방식이 바람직.
- ==> 정규직노조 이기주의 이데올로기를 혁파하고 사회적으로 고립된 수세적인 국면을 반전시키려면 주도적으로 사회연대전략을 과감하고 치밀하게 실행해야 함. 자기 사업장 내 비정규직 정규직화를 반대하면서 사회적지지 받기를 원하는 건 연목구어에 불과.

3) “모든 노동자에게 노조를!” : 노조조직을 제고

- 노조가 왜 특권처럼 치부되고 있나.
- 헌법 33조 노동3권이 사문화되다시피 한 비정규직/중소영세사업장 노동자 조직화를 위한 특단의 대책 필요.
- 모든 노동 문제의 핵심은 자주적인 계급주체 형성 여부이므로 노조 결성은 국민 기본권이자 생존권이면서 인간다운 권리 보장의 관건.
- 합법적인 노동 3권에 대한 국민적 인식 제고 없이 노조에 대한 부정적인 인식 변화 불가능.
- 노조가 가장 필요한 당사자에게 노조가 가장 멀리 있는 아이러니한 현실을 바꾸지 않은 채 양대노총이 노동자 대표를 자임하는 것이 온당한가.

==> 전략적인 목적의식으로 조직노동의 가용 인력과 자원을 조직화에 집중해야 함.

4) 사회적 대화

- 코로나 재난 시기 더욱 요청되고 있는 사회적 대화에 적극 참여할 필요가 있음.
- 갈등은 사회적 약자의 전략적 선택 : 대화를 갈구하고 사회적 대화가 정착 필요한 당사자는 노동(인)권 사각지대에 놓인 취약계층 노동자들
- 대표성 문제 보완 위해 비정규직/영세사업장 노조조직을 제고와 의제 선정 및 속의 절차 개선 필요.
- 노동문제 개선과 해결을 위한 사회적 대화가 성과를 내기 위해선 노사정 참여 주체들의 대화와 교섭에 대한 최소한의 상호신뢰가 뒷받침돼야 함.
- 체계적인 갈등 조정과 해결 관련 교육과 내부토론을 필수적으로 이수하는 일상적인 시스템을 안착시켜야 함.
- 양대노총이 그간 제기돼온 사회적 책임에 걸맞게 사회적 대화 관련 공동보조를 취할 수 있는 신뢰 구축과 조직적 협력방안 마련이 필요함.

5) 노조 외 노동운동 파트너와의 긴밀한 협력관계 구축

- 미조직 노동자 복지 신장 및 상담, 교육, 권리 구제 등 비정규노동단체 및 지자체 지원센터들의 역할이 점점 중요해짐.
- 특히 중앙정부의 반노동정책과는 다른 노동 중시 정책을 펼친 지방정부를 거점으로 변방에서 중앙을 포위 공략하는 전략이 주요하다는 것이 검증됨.(Seoul effect)
- 한국비정규직노동단체네트워크(약칭 한비네) 등 지역 기반 노동네트워크와 연계한 조직노동 사업 활성화 필요.

6) 참신하고 담대한 노동정치 기획과 실행

- 전제 조건 : 의미있는 노조조직율(최소 20% 이상)에 기반해야 함
- 기존 정파 중심 진보대통합 수준 넘어서야 함.
- 노동+을들의 연대=압도적 다수인 광범위한 사회적 약자들의 연대와 통합이 실현되는 정치.