

자본주의에 맞서 대안세계로!

2022
노동운동포럼

일시 12월 10일(토) 13:00~18:00

장소 강북노동자복지관 대강당

주최 사회진보연대

참가비(자료집 포함)는 1만 원입니다. 접수처에 납부해 주세요.

프로그램

Program

13:00~13:10	개회
13:10~15:40	[토론] 2008년 금융위기 이후 한국의 노동자운동 평가 <ul style="list-style-type: none">- 사회: 이소형 사회진보연대 조직국장- 발제: 박준형 공공운수노조 교육국장- 토론: 유형근 부산대 일반사회교육과 교수 정일부 금속노조 前 정책실장
15:40~15:55	휴식
15:55~17:55	[강연] 우크라이나 전쟁과 세계 사회운동의 과제 <ul style="list-style-type: none">- 연사: 블라디슬라프 스타로두브체프 우크라이나 좌파단체 '사회운동(Sotsialnyi Rukh)' 활동가
17:55~18:00	폐회

목차

토론	[발제] 2008년 금융위기 이후 한국 노동자운동 평가	7
	[토론1] 유형근 부산대 일반사회교육과 교수	36
	[토론2] 정일부 금속노조 前 정책실장	47
강연	[강연] 우크라이나 전쟁과 세계 사회운동의 과제	52

2022
노동
운동
포럼

[토론]

2008년 금융위기 이후
한국의 노동자운동 평가

[발제]

2008년 금융위기 이후 한국의 노동자운동 평가

박준형 | 공공운수노조 교육국장

(취지) 노동자운동이 나아갈 길을 모색하기 위해 2008년 세계금융위기 이후 구조조정 대응, 비정규직 투쟁, 전략조직화, 야권연대 평가를 중심으로 토론을 진행합니다.

1) 2000년대 초반, 노동자운동의 시도

- IMF 구제금융 위기 이후 노동자운동은 기업별 노조 차원의 고용 유지와 신자유주의 노동개혁을 반대하는 총파업 투쟁 조직화 함께 산별노조 건설, 정치세력화 전략으로 통해 대응하고자 했음. 이와 함께 2000년대 중반에는 미조직 비정규직 노동자 전략조직화, 사회공공성 운동이 전략으로 채택됨. 2008년 세계금융위기 이후 변화하는 정세에서 노동자운동의 대응은 2000년대 초반의 이러한 주체적 상황을 배경으로 이루어졌다는 점에서 살펴봄.

o 경제위기에 대한 현장의 방어적 투쟁

- IMF 구제금융 위기 이후, 재벌대기업과 공기업에서 구조조정에 대응하는 방어적 투쟁이 전개됨. 현대차 노조의 정리해고 반대 파업(98), 대우자동차 정리해고 반대 파업(2000) 등이 격렬하게 전개, 조폐공사노조 공기업 구조조정 반대 파업(98), 한국통신 민영화 반대파업(2000) 등 대규모 투쟁이 전개.

- 공공부문은 구조조정의 일환으로 공기업 민영화 정책이 추진되면서 2002년 철도, 발전, 가스 3개 노조 공동파업 진행(발전노조의 38일 장기 파업), 이와 함께 공공부문 구조조정 과정에서 한국통신 계약직노조 투쟁(2000~02), 서울·경기 지자체 상용직노조(1999~2001), 근로복지공단 비정규직노조 파업(2003) 등 비정규직 노동자의 노조 결성과 투쟁 분출.

- 화물연대 결성(2003), 학습지 교사노조 투쟁 등 특수고용 노동자들의 투쟁도 2000년대 초반부터 본격적으로 시작됨.
- 제조업에서는 98년 정리해고 이후 정규직 고용을 억제하며, 경기회복 이후(2001) 외주화와 사내하청 방식으로 고용. 사내하청 노동자들은 현대차 등에서 2006년 불법파견 투쟁과 소송을 통해 조직화됨.
- 2001년에 오면서 경기 회복 국면으로 진입(경기 과열 수준까지 진행되어, 당시 금융적 부양책은 2002년 카드대란 사태로 이어짐). 이후 생산이 증가하면서 고용 상황도 나아지지만, 98년 도입된 노동유연화 3제를 활용한 파견노동자 활용이나, 특히 제조업에서는 정규직 직접고용은 억제하는 가운데, 외주화와 함께 직접 생산공정에서도 주로 사내하청 방식으로 생산인력 확보.
- 제조업 사용자들은 모듈화와 자동화를 확대하는데, 이를 통해 원청 정규직 생산인력은 최소한으로 관리할 수 있었음. 이러한 전술을 통해 생산과정에서 숙련 의존도를 낮추고 노동에 대한 사용자 측의 통제력을 높일 수 있었음. 적대적 노사관계 속에서 노조와의 협력을 우회 혹은 타협하면서 생산성 향상(남종석, 2021)

o 총노동 차원의 대응: 노사정 합의와 총파업 시도

- 98~2000년의 노동조합 투쟁은 IMF 구제금융 위기로 인한 자본의 구조조정 과정에서 노동자들의 방어적 투쟁이라는 성격이 강함. 대부분 사업장별 투쟁으로서 격렬한 방식으로 진행. 이에 비하여 총노동 차원의 투쟁을 통한 성과라든가, 산업별 투쟁과 이러한 대응을 통한 성과는 두드러지게 나타나지 못하였음.
- IMF 구제금융 조건으로 제시된 노동개혁 프로그램은 98년 2월 노사정위 합의로 이어짐. 불과 1년 전에 96~97 총파업으로 저지한 정책 패키지가 노사정 합의로 다시 도입됨. 노동유연화 3제(탄력근로제[변형근로시간제], 근로자파견제, 정리해고제) 도입 및 반대 급부로 민주노총, 전교조 합법화와 고용보험 등 사회보장 확대 교환. 그러나 민주노총은 대의원대회에서 노사정 합의를 파기하고 수차례 총파업을 시도했으나 성공하지는 못함, 결국 노사정 합의는 법제화되었으나, 노동계에 대한 양보였던 전교조 합법화 등은 상당히 지연.
- 기업별노조의 방어 투쟁 외에 의미있는 제도개선은 주40시간제(주5일제) 노동시간 단축(2003)이 있었으나, 이는 노동유연화(탄력근로제 단위기간 확대)를 동반했다는 한계가 있었음. 이후 노동시간 단축과 노동시간 유연화를 맞바꾸는 구도는 반복됨. 비정규직 문제가 심화되자 정부는 노조운동의 비판 속에서도 비정규직보호법(기간제법 등)을

추진(2006), 그러나 주로 외주화 방식이 확산되는 상황에서 비정규직 확대를 막는 데에는 한계가 분명했음.

- 민주노총(이수호 집행부, 2005)은 노무현 정부 하에서 다시 한번 노사정위원회 참여를 논의하지만, 대의원대회 폭력 사태 등 극심한 내부 갈등을 겪으면서 참여 무산됨(2005년 들어 한달 간격으로 진행된 민주노총의 대의원대회는 세 번 모두 유회되거나 무산. 1월 20~21일 속리산유스호스텔에서 유회된 정기대의원대회, 2월 1일 영등포구민회관과 2월 22일 예정되었다가 연기되어 3월15일 교통회관에서 개최되었으나 유회되고 무산). 그러나 비정규법을 앞두고 국회가 주관하는 ‘노사정대표자회의’에는 참가, 결국 사회적 대화 자체가 아니라 노사정위라는 특정한 사회적 협의기구 참여가 문제였던 셈.
- 2000년대 초반까지 총연맹 차원에서 총파업-총노동 전선을 통한 노동유연화 제도 저지가 어렵다는 것이 드러난 상황에서, 한편으로는 총노동투쟁 전선의 강화를 목적으로 최초로 민주노총 직선제가 제기됨. 다른 한편으로는 기업을 넘어 공동투쟁을 강화하기 위해 산업별노조 건설이 본격적으로 추진됨(보건, 금속 등). 그러나 뒤에 평가하겠지만, 이후 두 시도 모두 성공했다고 보기는 어려울 것임.

o 산별노조 건설과 미조직 비정규직 조직화 시도

- 산별노조 건설은 기존의 기업별 노사관계를 넘어서기 위한 것이었으나, 산별교섭 시도는 금속노조, 보건의료노조 등에서 부분적 성과를 낸 후 곧 정체되고, 위기에 빠지게 됨. 이들에 이어 산별노조를 건설한 공공노조, 운수노조 등은 산별교섭을 거의 실현하지 못함. 그 결과 산별노조를 통해 실현하려고 했던 기업별 임금격차의 축소, 외주화/비정규직 제한은 실현하지 못하고 노동시장 양극화는 그대로 진행되고 말았음. 기업들은 금융위기 이후 정규직 고용은 최소화하면서 상대적 고임금을 보장하고 광범위한 영역을 외주화하는 방식으로 대응했는데, 기업별 노조 입장에서는 이에 대응할 수 없었던 것. 산별노조 역시 기업별 지부의 조직전환을 중심으로 건설되고 기업별 조직과 기업별 노사관계를 유지하는 상황이었음. 산별노사관계 형성이 지체되면서 외주화된 부문을 포함한 초기업적 대응을 통한 고용안정 투쟁으로는 나아가지는 못하였음
- 노조 운동은 IMF 구제금융위기 이후 ‘전략조직화’ 사업으로 능동적으로 대응하려 시도. 민주노총은 2001~02년 경 영미권 노조의 전략조직사업이라는 개념을 소개하고 도입함(2004년부터 1기 조직활동가 양성 사업과 현장배치 진행). 이는 노동자운동 활동가들이 새롭게 결성되는 비정규직 노조가 기존 노동조합과는 다른 운동관행을 가질 수 있을 것으로 기대했기 때문이기도 함. 정파에 따라 강조점은 달랐지만, 새롭게 조직되는 영역에서는 기업별 구조를 넘어선 초기업적 연대와 단결, 사회운동노조 성격을 가진

조직 건설, 더 나아가면 정치적 급진성까지 실현할 수 있을 것으로 기대.

- 미조직 비정규직 전략조직화는 2000년 민주노총 미비 특위 설치 및 특별기금(5억) 조성 결정에서 논의가 시작되고 2002년 이후 본격적인 사업으로 추진. 2003년 5개년 전략조직화사업 계획 결의(유통서비스, 공공서비스, 건설 일용, 특수고용, 사내하청 5대 조직화 대상 부분선정)로 이어졌으나, 실제로는 총연맹이 주도하기보다는 이후 (의지가 있는) 산별연맹(노조) 별로 사업 진행됨. 각 산별노조의 조직경쟁과도 관련이 있었기 때문임(이 때문에 이후 2016년에는 민주노총 차원의 조직화 기금 조성 결의는 부결되기도 하였음). 조직화 전략은 산별노조 건설과 동시에 추진되었는데, 공공, 서비스, 건설 부문에서는 어느 정도 성과를 실현. 그런데 이러한 조직 확대 영역에서도 2000년대에는 건설노조 정도를 제외하고는 기업별 교섭과 투쟁관행을 넘어섰다고 보기 어렵고 기존 정규직 노조와 교섭을 결합하지 못했음

○ 노동자 정치세력화 시도와 사회공공성 운동 확산

- 98년 대선 대응 과정에서 민주노총은 대선 후보 출마와 진보정당 건설(노동자 정치세력화)을 추진. 이는 80년대말 90년대초의 정치적 노동자운동의 희미한 잔영이기도 했지만, 직접적으로는 96~97년 총파업을 통해서 확인한 힘을 정치적 성과로 남기고, 법·제도 투쟁에서 보수야당의 한계를 절감한 민주노총 집행부의 선택이기도 했음. 진정련 등으로 잔존한 구PD 활동가들은 이러한 흐름에 함께 하면서 기회를 포착함. 그 결과 대선 대응기구인 ‘국민승리21’을 거쳐 2000년 1월 민주노동당 창당. 한편, 민주대연합노선이 주류이던 NL도 전국연합의 ‘군자산의 약속’ 결의(2001)를 통해 진보정당 노선을 채택하고 민주노동당에 합류하여 2000년대 중반 이후 민주노동당의 주도권 확보

- 한편 IMF 위기 이후 정세에 대응하기 위한 방향으로 노동자운동의 중앙파, 국민파는 독일식 산별노조-진보정당 노선을 지향, 이들이 추진한 이른바 ‘양날개론’ 전략은 민주노총의 주류 정책화되었다고 평가할 수 있음. 한편, 노조운동의 주요 정파 중 하나인 현장파는 이 둘에 대해 모두 모호한 입장을 취했으며, 산별노조에 대해서는 전투적 경제투쟁 우선을 주장하고, 일부 정파를 제외하고는 진보정당에 대해서는 대체로 비토하는 입장을 가졌음

- 한편, 80년대말 형성된 PD적인 정치적 노동자운동은 인민노련 주도의 3파 통합과 신노선 전환을 거쳐 95~96년을 거치면서 진정련도 붕괴하면서 사실상 소멸. 이후 국민승리21과 민주노동당에 개인적으로 합류하지만, 이 과정은 현장의 정치적 노동자운동이 소멸한 가운데, 오히려 사회경제적 노동자운동인 민주노총이 주도한 것이었음. 그

결과 진보정당이 민주노총을 뛰어넘는 정치적 전망을 보여주었다고 보기 어려운 이후 과정이 전개됨

- 2004년 17대 총선 직후 시점에서 민주노총의 정치활동에 대해서는 낙관적 기대가 컸음. 무엇보다 민주노총 조합원 중 당원 수가 지속적으로 증가. 그러나 곧 민주노총 (혹은 정치위원회) 활동은 침체하고 민주노총의 조직적 관여는 약화되기 시작함. 2005년 민주노총에서 사회적 대화 참여를 둘러싼 대의원대회 폭력사건, 노조 비리 사건 등이 폭발하면서 ‘민주노총당’이란 비관적 평가 등장. 민주노동당에 대한 대중적 인식과 민주노총에 대한 대중적 인식이 상호영향을 주었음.

- 이후 정치세력화는 2008년 민주노동당 분당과 함께 수년간 정파 간 갈등으로 복수의 진보정당이 이합집산하는 국면으로 진행. 결과적으로 조직노동자운동과 분리되어 가는 장기 경로로 진입했으며, 현재에도 복구되지 못하고 있음.

- 한편 사회공공성 운동은 2000년대 본격화된 신자유주의 구조조정에 대응하는 과정에서 나타나고 이후 민주노총이나 민주노동당도 수용함. 공공부문 민영화 반대와 사회복지/사회보장 확대를 중심 이슈로 제기됨. 특히 사회복지/사회보장 확대는 기업별 임금 극대화를 상대화할 경우 의미있는 '사회임금'으로 발전할 것으로 기대되었으나, 결과적으로 산별교섭-산별임금과는 연계되지는 못하고 임단협 및 노사관계와는 분리된 제도 개선 운동으로 진행.

2) 2008년 세계금융위기 이후, 변화의 기회 상실

- (문제제기) “지난 10년 동안 우리가 목도한 노동자 계급 상태의 가장 심각한 문제는 노동자 간, 주로 재벌·공공부문과 민간 중소기업 부문 사이의 임금격차 확대와 이로 인한 노동자계급의 심각한 분할, 그리고 제조업 위기로 인한 경기침체와 구조조정, 국민경제의 위기였다. 그런데 왜 민주노총을 중심으로 하는 노동자운동은 이 두 가지 문제에 대해서 어떤 실효성 있는 대안을 제시하거나 이 모순과 대결하는 자신의 투쟁을 제대로 조직하지 못했는가? 사업장을 넘어서는 정치적·사회적 투쟁은 왜 민주당과 구별되지 않는 ‘촛불항쟁’으로 수렴되고 말았는가?”(「세계 금융위기 이후 한국 노동자운동 평가」, 계간사회진보연대 2019 여름호)

- IMF 구제금융 위기 이후, 2000년대 초 노동자운동의 주류 노선이었던 “산별노조-정치세력화” 양 날개론 노선은 2010년대에 들어와 결과적으로 애초의 목표를 달성하지 못하고 실패했다고 평가할 수 있음. 조직형식적으로는 산별노조들과 진보정당들을 남겼

지만, 애초 이러한 조직 건설을 통해 이루고자했던 운동적 목표와는 상당히 다른 결과를 낳았기 때문임. 더 나아가면 애초에 IMF 구제금융 위기 이후 신자유주의 구조개혁의 전면화라는 상황에서 이러한 노선과 실천들이 타당했는지 역시 평가가 필요하게 되었음.

- 한편, 양날개론 노선과 별도로 신자유주의 노동유연화와 구조조정에 대한 대응은 자연스럽게 비정규직 노동조합 결성과 투쟁, ‘사회공공성 운동’으로 출현함. 이들 운동은 2010년대까지 계속 확대됨.

o 2008년 세계금융위기와 대응 투쟁

- 경제위기 속에서 고용조정이 진행되었는데, 노동자운동의 대표적 상징적 투쟁이었던 쌍용차 정리하고 투쟁(2009), 공공부문 선진화 저지 공투본 공동파업(2009), 한진중공업 정리하고 투쟁(2011) 등의 전개가 중요.

- 제조업에서는 2009년 쌍용차 정리하고 파업, 2011년 한진중공업 정리하고 파업 대응은 2008년 세계 금융위기 이후 제조업 구조조정에 대한 대응이라는 중요한 계기였다는 점에서 검토가 필요함. 결과적으로 보았을 때 노동자운동은 기존의 기업별 대응을 반복했고, 자본주의의 구조적 위기가 심화되는 상황에 대응하기 적합한 새로운 운동방향을 채택하는 데에는 실패했다고 할 수 있음.

- 당시 고용조정 과정에서 광범위한 사내외 하청 노동자의 선제적 해고에 대응하지 못하는 가운데, 쌍용차와 한진중공업에서 원청 대기업노조의 정리해고를 막기 위한 투쟁은 격렬하게 진행됨. 이들 투쟁은 기업별 고용을 보장하기 위한 투쟁이었음. 쌍용차, 한진중공업 투쟁 모두 산별노조 건설에도 불구하고, 2008년 금융위기 이후에도 기존의 기업별 투쟁을 반복하는 결과를 보여주었던 것임. 당시 노동자운동의 대응은 고용 보장 투쟁을 기업별로 진행하며, 규모가 크고 전투적인 사업장에 특히 집중하여 총노동과 총자본/정부의 전국적 투쟁 전선을 형성한다는 것이 기본적인 관념이었음(일종의 ‘대리전’으로 사고). 쌍용자동차, 한진중공업에서 투쟁은 반복적으로 이상화·영웅시 되고 경제위기에 대응하는 민주노총과 산하 노조 투쟁의 ‘모범사례’처럼 제시되었지만, 오히려 이후 노동조합의 대응 방향을 왜곡하고 말았다고 평가할 수 있음.

- 당시 구호로서 ‘총고용 보장’도 제시되었지만 사회적 고용총량을 유지하자는 것보다는 기업별 고용을 모두 보장하라는 의미에 가깝게 사용됨. 정부에 대한 고용대책 요구도 있었으나, 정리하고 제한과 같이 기업별 해고를 제한하는 요구가 중심이었음(이러한 입장은 최근 코로나19 위기 상황에서도 “해고금지” 요구로 반복됨, 민주노총 내에서

‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약’ 반대 주장의 여러 근거 중 하나도 해고금지가 반영되지 못했다는 것이었음).

- 반면 기업을 넘어선 산업적·지역적 고용유지 요구나 고용 정책에 대한 대안 제시는 별로 중요하게 제시되지 않음. 당시 제조업 구조조정 과정에서 일자리를 잃은 사내하청이나 하청 부품사 상황까지 고려할 때 기업을 넘어선 대안이 중요한 상황이었음. 또한 세계적 수준의 위기였다는 점에서 개별 기업 수준의 대책을 중심으로 대응하기도 어려운 문제였음.

- 이후에도 쌍용차 위기의 해법은 기업을 넘어 지역·산업 노동시장의 측면에서는 접근이 거의 이루어지지 못하고 인수와 공적자금 지원 등 기업별 해법에 집중됨. 한계기업의 고용위기를 전직 등을 통해 해결하려면 적극적 노동시장 정책과 함께 표준적인 직무와 숙련의 형성, 이에 조응한 임금체계 등, 초기업적 노동시장에 대한 개입이 고려되어야했지만 노조운동은 기업 내 고용을 유지하는 대안 외에 이러한 방향은 검토하거나 외부의 논의를 수용하지 못했음. 해당 기업의 노동자로 돌아가는 방안 외의 대안은 일종의 고용조정과 노동유연화 인정이라고 우려되면서 소극적으로만 접근. 물론 당시 노동자운동이 쌍용차 투쟁을 맞아 이러한 대안을 급히 제안하기는 어려웠을 수 있으나, 심지어 쌍용차 투쟁 이후에도 그러한 고려는 진행되지 못했다는 점은 문제. 당시 정리해고 이후에도 쌍용차지부와 금속노조, 민주노총은 계속 해고자의 쌍용차 회사에 대한 복직 요구를 중심으로 투쟁을 지속함.

* 물론 당시에 기업별 대응을 넘어 대안을 제시해야한다는 주장이 없는 것은 아니었으나, 쌍용차 공장점거 파업과 격렬한 투쟁 과정에서 이러한 논의는 더 진행되지 못했음. 대표적으로 이현대(2009)는 “경제위기라는 조건에서 광범위한 해고와 계약해지가 발생하고 있는 현실에서 개별 기업 차원을 넘어 전사회적인 차원에서 노동자들의 고용 문제를 어떻게 해결할 것인가를 쟁점화” 할 것을 주장, 이러한 맥락에서 투쟁 전술 측면에 비판도 있었는데, 이종탁(2009)는 “기업의 울타리를 넘어서 이데올로기 투쟁과 정책 제시, 사회적 여론화가 필요한 상황에서 옥쇄보다는 거리와 지역을 더 중시하는 전술을 선택했어야 한다”고 비판.

* 금속노조가 이후 초기업적 수준에서 고용안정 방안을 요구하는 시도는 2020년 중앙교섭 요구안 수립 과정에서 ‘고용안정위원회 설치·고용안정협약’ 요구안으로 구체화됨. 그러나 이 요구안은 코로나19 고용위기가 시작되는 상황에서 노조 중앙위에서 부결되어 더 추진되지 못하였음. 이 요구안은 개별자본에 대한 고용안정기금 요구, 산별중앙은 산업자본에 대한 고용안정기금 포함한 위기대응협약 요구, 금속

노조가 총연맹을 뒷받침해 국가에 대한 고용안전망 요구를 제기한다는 구상에서 추진된 것이었음 ([인터뷰] 「엄중한 코로나 위기, 변수는 위기에 대처하는 노동조합이다」, 오기형 금속노조 조사통계부장 인터뷰, 2020.5. 사회진보연대)

- 노동자운동은 고용문제 외에 기업의 유지가능성에 대한 대안도 제시하지 못함. 2008년 금융위기 이후에도 거시경제정책에 대한 비판과 대안을 제시할 능력을 갖추지 못했으며, 기업 구조조정에 대해서도 일체의 구조조정 반대 혹은 국유화를 주장. 그러나 국유화 요구는 현실가능성은 물론 해당 기업 정규직 노동자의 고용보호를 위해 막대한 공적 자금을 (다른 산업, 취약계층이 아니라 위기 기업에) 계속 투입해야한다는 주장이라는 점까지 고려하는, 사회 전체 차원의 정당성에 대한 검토가 없었음.

- 이후 한진중공업 정리하고 반대투쟁(2011)도 비슷한 양상으로 진행됨, 한진중공업 투쟁은 사회적 연대는 더욱 확장된 의미는 있으나 고용 문제에 대한 노조의 해결방안 모색은 기업 수준을 넘지 않음.

- 이러한 산업적인 차원에서 대안이 제시되기 위해서는 산별 노사관계가 형성되어야함. 따라서 당시 정리하고 대응투쟁에서도 지역적, 산업적 대안을 제시하는 가운데, 이를 실현하기 위한 경로로서 산별교섭을 실현하기 위해 (대기업 지부를 포함한) 조직 내부의 합의 형성과 사용자에 대한 설득과 압박에 역량을 더욱 집중하는 것이 타당했을 것임

* 한편 쌍용차, 한진중공업 등의 전투적인 투쟁을 거치면서 자본 측도 원청 정규직의 정리하고 방식은 자제하기는 하였음(물론 2011년 이후 경기 호전의 영향이 있음). 대신 정규직 직접 고용은 더욱 제한하는데, 현대차는 모듈화된 생산 방식을 통해 전체 공정의 외주화 가속함.

- 이 투쟁은 금속노조는 2006년 이후 산별노조 형태는 갖추고 나름대로 조직 초기의 산별노조를 강화하고자 하는 기세가 살아있었지만 당시 투쟁들은 금속노조도 노사관계에서 기업별 대응에 머무르고 있음을 보여줌.

- 한편, 공공부문도 2009년 12월 “선진화 정책 저지 공투본” 파업 등을 통해 대응 투쟁을 전개함(철도, 발전, 가스, 건강보험, 국민연금 등). 그런데 공공부문 정원 축소에 대응하는 공동파업은 민간부문의 고용보장 투쟁과는 별개로 진행되었음. 공공부문 노조는 고용조정이 경제위기의 효과라기보다는 이명박 정권의 보수적 성격이 원인이라고 보고, 경제상황과 무관하게 정권에 대한 투쟁으로 파업을 조직한 것임. 그 결과 제조업 부문의 투쟁과 연대하는 등 시도는 거의 이루어지지 못하였음. 공공부문 노조가 거시경제 상황에 무관심한 관행은 이후에도 지속됨. 한편, 공공부문 노조의 대응이 당시 이명

박 정권의 성격 규정에 따른 대정권 투쟁의 성격이었다는 점에서 이후, ‘범민주진보’ 야권연대의 매개가 될 가능성도 나타남.

o 기업에 갇힌 미조직 비정규직 노동자 조직화와 투쟁

- 2010년대에도 미조직비정규직 조직화 노력은 계속되고 금속, 공공부문에서 성과 축적. 그러나 이러한 조직화 영역은 대체로 '상용형 비정규직'(공공부문 무기계약직/기간제, 제조업 사내하청) 노동자에 대한 조직화였음. 가장 열악한 영역인 '임시직·일용직형 비정규직' 부문에서는 거의 조직화가 진행되지 못함. 조직된 비정규직 노조는 해당 기업/부문에서 비교가능한 정규직 따라잡기(정규직화 및 차별해소)에 집중. ('임시직·일용직형 비정규직'은 비교대상도 없음). 조직된 부문들은 산별노조로 포괄했다는 점은 의미가 있으나 건설과 학교비정규직(교육공무직)을 제외하고는 기업별교섭을 벗어나지 못함.

- 외주화, 사내하청을 비롯한 비정규직 노동자의 사용은 90년대 이전에도 있었지만, 당시에는 노동력 부족 상황이었기 때문에 큰 문제로 부각되지는 않았음. 이미 90년대에는 중소기업에서 대기업으로 전직 가능성은 축소되고 있기는 했지만, 여전히 정규직 채용이 많았기 때문. 그러나 IMF 구제금융 위기 이후에는 노동유연화 제도의 도입과 함께, 정규직 고용 자체가 줄어드는 상황에서 비정규직 문제가 본격적으로 부각. IMF 위기 직후에는 비정규직에 대한 선별적 구조조정, 해고가 문제였다면, 경기가 호전되는 2001년 이후에는 비정규직 양산과 차별이 본격적으로 문제가 되기 시작함 (요코타 노부코, 2020)

- 비정규직 노동자의 구성을 상용형 vs. 임시직·일용직형 및 정규직 vs. 비정규직으로 2X2 매트릭스로 구성해볼 때, 정규직을 제외하고 가장 구성비가 높고 처우가 열악한 것은 '②임시직·일용직형 비정규직' 노동자이지만, 민주노총이 주로 조직화에 집중한 영역은 조직화가 용이한 '③상용형 비정규직 노동자'였음(이 영역은 지자체와 학교비정규직, 대기업 사내하청 등으로 중규직·공무직으로 전환되고 있음).

- 이들 ③부문은 정규직화를 직접적인 목표로 투쟁할 수 있다는 점에서 이 부문의 조직화에 적합한 노선도 부각됨. 즉 2000년대 초반 쟁점으로 부각되었던 “비정규직 철폐냐, 비정규직 차별철폐냐”라는 논쟁. 이는 소모적 쟁점이라고 할 수 있으나, 이후에도 ‘비정규직 철폐, [제대로 된] 정규직화’가 올바른 운동노선이라는 관념으로 재생산됨.

			본 조사		소계
			상용	임시일용	
부 가 조 사	설문문항 없음	(정형)	④상용형 정규직 11,892(56.7)	①임시일용직형 정규직 1,034(4.9)	①+④ 12,926(61.6)
	한시, 시간제, 파견, 용역, 가내, 호출근로, 특수고용형태	(비정 형)	③상용형 비정규직 3,001(14.3)	②임시일용직형 비정규직 5,065(24.1)	②+③ 8,066(38.4)
소계			③+④ 14,893(70.9)	①+② 6,099(29.1)	20,992(100. 0)

* 주1) 노동사회연구소 비정규직=①+②+③, 노동부 등 비정형근로=②+③, 통계청 임시일용=①+②

* 주2) 임금수준 : ④상용형 정규직(괄호 안은 상용형 정규직을 임금 100%로 할 때), ③상용형 비정규직(77.4%), ①임시직·일용직형 정규직(48.8%), ②임시직·일용직형 비정규직(40.6%) (요코타 노부코, 2020)

* 2010년대 이후 노동시장에서 격차를 특징짓는 것은 기업별 임금격차와 고용형태별 임금격차의 결합. 그런데 기간제법 이후 직접고용 비정규직은 감소하는 가운데, 외주화가 촉진되고 대기업과 중소기업의 임금격차도 확산, 특수고용 노동자도 확대. 반면 직접고용 비정규직 중에는 공공부문, 금융산업 등에서 정규직(무기계약직, 공무원) 전환이 이루어지면서 비정규직 감소. 현 정부 들어 “비정규직 대책”이라는 것이 소멸한 것은 정권의 보수적 성격 때문만이 아니라 노동시장 격차가 ‘정규직 vs. 비정규직’이라는 틀로는 해석되기에는 상당히 변화한 조건이기 때문이기도 함.

- 그러나 “비정규직 정규직화” 주장을 할 수 있는 것은 대기업과 공공부문에서 ‘③상용형 비정규직 노동자’에만 국한되는 것임. 금속노조에서 불법파견 투쟁과 공공부문에서 비정규직 정규직 전환 투쟁이 대표적. 이들 부문은 △전환될 비교대상인 정규직 일자리가 명확히 존재하고, △전환될 일자리가 고용안정과 임금 수준이 상당히 높고, △원청사용자가 명확하여 투쟁대상 집중이 가능하다는 특징(즉 기업별 투쟁)이 있음. 2006년부터 시작된 현대자동차 등의 불법파견 정규직화 투쟁은 결국 사용자가 순차적으로 고용을 전환(신규채용)하는 방식으로, 비슷한 시기에 조직이 확대된 공공부문 비정규직은 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책으로 직접고용 혹은 자회사로 전환되는 방식으로 정규직 전환을 실현할 수 있었음.

* 상용형 비정규직이 주도하면서 비정규직 운동의 강조점은 2000년대 초의 ‘정규직-비정규직 연대’에서 차츰 ‘비정규직 독자 요구, 독자 조직’의 방향으로 옮겨감.

이는 정규직 노조들이 연대에 소극적인 태도가 영향을 주기도 했으나, 정규직 전환 요구가 기존 정규직의 요구와 일치하기 힘들며, 따라서 독자적 투쟁을 부각해야한다고 판단했기 때문으로도 볼 수 있음.

- 금속노조의 경우 완성차 사측의 거부로 산별교섭이 한계에 봉착한 이후, 지역지부를 중심으로 한 적극적인 조직화를 통해 돌파하려 시도하고 상당한 조직화의 성과가 있었음. 그러나 이는 산별교섭 확대로 이어지지는 못함(신규 조직된 사업장에서 기업별 교섭 반복). 공공운수노조도 조합원 규모는 2010년대 동안 2배(13만→25만명)까지 확대되었으나, 신규 조직된 사업장은 대부분 기업별 교섭을 진행함. 이를 초기업 교섭으로 묶어내는 시도는 없는 것은 아니지만 이러한 교섭 발전에 실제 조직적 역량을 투자하거나 전략을 갖고 있다고 보기는 어려움(오히려 비정규직 사업장의 기업별 전투적 투쟁을 강조하고 이들 투쟁의 시기집중을 강조하는 방식이 주류). 공공부문 비정규직에서 조직을 확대한 지역일반노조(민주일반연맹)도 대부분 기업별 교섭. 즉 전략조직화 사업을 통해 조직확대는 상당히 진행되었으나, 조직 형식적으로 산별지부라는 형태를 넘어 새로운 노사관계를 형성하는 것으로 나아가지 못했다고 평가할 수 있음

- 비정규직 문제를 부각하면서 차별 해소와 정규직 전환의 여러 성과가 있었던 것도 사실임. 그러나 민주노총이 조직화에 집중한 비정규직 노동자, 정규직 전환에 성공한 수출대기업과 공공부문의 비정규직들이 당연히 새로운 노동자운동 노선을 채택했다고 보기도, 기업을 넘어선 산별노조 운동 강화로 이어졌다고 평가하기도 어려움. 주로 성과는 기업별 투쟁에서 남았다고 할 수 있으나, 이를 전체 노동시장에 확산하는 데에는 한계가 분명했다는 것.

- 기업별 비정규직 운동 구조에서는 기업별 이익극대화라는 기존 노조운동 관행의 반복을 통해 '기업 내 정규직화'와 '정규직 (처우) 따라잡기'가 실현가능한 핵심 요구로 부각될 수밖에 없음. 결국 고용 유형 중 ④상용형 정규직은 쌍용자동차, 한진중공업과 같은 기업별 고용 투쟁으로, ③상용형 비정규직은 대기업, 공공부문의 비정규직 정규직 전환 투쟁으로 대응했다고 할 수 있으나, 가장 규모가 크고 열악한 ②임시직·일용직형 비정규직에 의미있는 조직화와 투쟁은 한계적이었음.

- 이러한 비정규직 운동의 한계는 (비정규직 운동주체들의 책임이라기보다는) 어쩌면 당연한 일일 수밖에 없었을 것임. 산별노조 건설과 정치세력화 등 노조운동의 주요 전략이 모두 어려움을 겪고 있던 상황에 새로 형성되는 노동조합도 묶여 있었기 때문

- 노동조합 조직률은 문재인 정부 시기에 어느 정도 높아짐(2016년 10.3%에서 2019년 12.5%까지 2.2%p 증가). 그러나 비정규직 조직률은 여전히 2%대로 정체 상태를 벗어

나지 못했고, 중소기업사업장 노동자 조직률은 오히려 후퇴. 300인 미만 중소기업 사업체 조직률은 2018년~2019년 사이에 1%대로 떨어졌고, 특히 전체 임금노동자의 거의 60%를 차지하고 있는 30인 미만 '작은사업장' 조직률은 0.1%에 불과. 즉 조직화의 성과가 2차 노동시장이 아니라 공공부문이나 대기업 부문에 집중되었다는 것을 의미(이창근, 2021)

- 그러나 의미있는 새로운 시도도 존재함. 2010년대 새로 조직이 확대된 영역 중 초기업적인 비정규직 조직은 다소 다른 가능성을 보여준다고 할 수 있음, 건설, 화물노동자, 택배·배달노동자 등과 같이 초기업적 연대를 활성화한 경우가 있음(②임시직·일용직형 비정규직 유형에서 사례 등장). 이들 운동은 IMF 구제금융 위기와 2008년 금융위기 이후 본격화되었을 뿐 아니라, 기존의 기업별노조의 결합이라는 경로와는 다른 산별노조 운동의 발전이라는 측면에서도 중요한 성과임. 이 부문은 고용이 매우 불안정하여 기업별 노사관계라는 것 자체가 불가능하기 때문이기도 함. 그러나 이들 노조 역시 예외적인 경우이며 민주노총은 광범위한 미조직 비정규직 노동자들의 처우개선을 위한 제도적 해법을 형성하는 데 한계를 보였음(화물 안전운임제, 건설 적정임금제는 큰 의미가 있으나 적용이 업종·부문 등에서 제한적). 예외적으로 최근 네이버노조의 원하청 공동투쟁과 같이 상급조직의 지원이 초기업적 대응에 중요한 사례를 만들기도 하였다는 점에서 주목할 수 있음.

* 한편 최근 '임시직·일용직형 비정규직' 노동자의 조직화는 건설노조, 서비스연맹 등을 통해 조직화에 집중하여 성과를 내고 있는데 특히 서비스연맹 등에서는 진보당 성향의 활동가들이 집중적으로 역량을 투자하고 있으며 자신들의 정당에 대한 정치적 지지 조직화와 연계하여 활동함, 이러한 불안정 노동자 조직화 사업에 대한 전면적인 역량 투입은 2014년 통진당 해산 이후 '민주노동자전국회의' 차원의 전략 노선으로 추진한 것으로 알려져있음 (민경우, 2021)

o 산별노조, 산별교섭의 한계

- 2010년대 들어 산별교섭은 더욱 어려운 조건에 처하게 됨. 금속노조에서 완성사 공동교섭(2011년), 완성차를 중심으로 하는 업종교섭(2012년, 2017년), 그룹사 공동교섭(2016년) 등이 제안되기도 하였으나 완성차 포괄이 거의 불가능한 상황이 진행되고(오기형, 2021), 보건의료노조에서도 산별교섭 중단. 어려운 조건에서 산별교섭을 복원하기 위한 다양한 시도가 전개되었지만 한계에 있다고 할 수 있음.

- 독일식 노사관계를 모델로 한 2000년대 초반 진행된 산별노조 건설은 각 산업에서

다양한 시도를 진행했지만 모두 어려움에 직면. 2002년 금속노조 건설 이후 2006년 현대차노조 등 완성차 노조의 합류로 형식적 완성했지만 다양한 시도에 불구하고 완성차 사측이 참여하는 전국적 산별교섭 실현에 실패. 2010년대 초반에는 더 이상 독일 금속노조와 유사한 형태의 산별노사관계 형성이 어렵다는 점이 드러남(이와 함께 완성차지부의 지역지부 재편도 실패). 비슷한 시기의 진보정당 분열과 혼란이 겹치면서 ‘양날개론’의 두 전략이 모두 위기에 처했다는 점이 분명해졌음.

* 금속노조는 2012년 대의원회 보고서(금속노조 운동에 대한 평가와 발전방향, 이병훈)에서 조합원이 15만으로 확대된 이후의 중앙교섭에 대한 평가는 금속노조의 조직력이 재벌 대기업을 넘어서지 못하는 데에 있다고 평가, 특히 이 모든 문제제기의 핵심에 산별교섭체계의 정체가 있었음. 2007년 이후 수년간 완성차의 중앙교섭 참가를 요구했으나, 2009년에는 순순히 성사되지 않는다는 점이 이미 뚜렷하게 드러남. 금속노조는 2011년, 재벌사의 중앙교섭 참여 견인에 대한 단계적 전략을 제출, 그러나 다양한 시도가 모두 성공하지 못함. 이후 2021년 모든 교섭단위에서 통일적으로 산업전환협약을 요구하고 교섭하는 등 기존 산별교섭에 사용자 참여만이 아니라 의제 확대 시도.

- 특히 금속노조에서 산별교섭의 실패는 타 산업부문까지 노사관계를 재편하기 어려울 것임을 보여준 큰 문제라고 할 수 있음. 또 한 축이었던 보건의료노조는 (노무현 정부 시기 우호적 분위기 속에서) 산별교섭을 실현했으나 이른바 “10장 2조 사태”(산별 합의가 기업별지부 합의에 미달)로 내홍을 겪고 조직 분열(2005). 공공노조와 운수노조도 2006년말 각각 건설되었으나 전자는 조직적 과소함과 산별(대정부)교섭의 실패, 후자는 철도-화물 공동투쟁 프로젝트의 실패(2008) 이후 어려움에 봉착함.

- 한편, IMF 구제금융 위기 당시 금융부문 구조조정 대응 투쟁을 통해 건설된 금융노조(한국노총)만 산별교섭을 유지할 수 있었는데, 이는 금융산업이 지불여력이 있다는 점과 함께 국가의 규제를 강하게 받는 부문이며 사용자 단체가 사실상 구성되어 있었다는 점(은행연합회), 노조가 유연한(낮은 수준의 산별노조 혹은 노사협조적) 전략을 취했다는 점 등에서 유지될 수 있었음.

- 그렇다면 산별교섭 시도는 왜 대체로 실패했는가? 물론 정권의 보수적 노동정책은 산별노사관계 형성에 상당히 부정적 영향을 미친 것은 사실이지만, 이명박 보수 정권의 출현이 핵심 원인은 아님.

- 산별노조 건설 당시 지향했던 독일식 모델은, 사업장에 노동조합이 결성되어 있지 않더라도 해당 산업 전체 노동자의 노동조건을 규율하고 임금격차를 축소할 수 있는

산별협약을 염두에 둔 것이었음. 그러나 한국의 기업별노조 체제에서 산별교섭의 실현은 매우 어려웠을 뿐 아니라, 실현된 경우(금속 지역지부, 보건의료노조, 과학기술노조, 금융노조)에도 노동조합이 결성된 사업장, 조합원에만 적용되는 협약일 뿐이었음. 금속노조의 경우 금속산업 최저임금을 이러한 문제의식에서 초반부터 추진했으나 2010년대 들어 더 이상 발전하지 못함. 결국 본질적으로는 기업별교섭을 확대한 성격에 머물렀다고 할 수 있음. 물론 이는 노동조합 전략의 한계 때문만은 아닌데, 한국에서는 대기업, 공공부문을 중심으로 정규직의 경우 초기업적 노동시장이 취약하고 기업 내부 노동시장이 중심이라는 이유도 있음. 반면 중소기업 이하에서는 매우 불안정한 초기업적 노동시장 형성.

* 독일을 비롯한 중·북부 유럽식 산별노조는 이미 그 모델이 소개된 90년대초부터 신자유주의 노동개혁을 거치면서 이완되기 시작하고 있었음.(루초 바카로 외, 2020) 금속노조가 만들어지는 2000년대 들어오면서 상당히 악화된 상황. 이는 세계화된 경쟁과 신자유주의 개혁, 노동조합 조직률의 하락 과정에서 기업별 교섭이 우위에 서게 되었기 때문. 세계적인 추세를 한국에서 역전하는 것은 어려웠을 수 있음.

- 90년대와는 달리, 정작 산별노조가 건설된 2000년대 들어서는 노동시장 안에서 노동자의 기업 간 이동이 거의 어려워진 상황이 되고 노동시장이 분할되었음. 2000년대 초반 활성화된 산별노조 건설은 IMF 구제금융 위기 이후 고용불안에 대응하기 위한 성격도 있었지만, 역설적으로 산별 노사관계를 형성하기 위한 조건은 더욱 악화된 상황이었다는 것. 이미 기업 간 고용 이동이 어려워지고, 임금격차는 심화된 상황에서 기업별 교섭을 넘어서려는 시도는 훨씬 힘들 수밖에 없었음.

* 보건의료노조나 금속노조는 이러한 한계를 극복하기 위해 다양한 시도를 하였는데, 결과적으로 2010년대 후반부터는, 미조직 노동자까지 포함된 노동조건 규율의 당장은 독일식 산별협약 실현보다는 사회적 협의, 노정협의를 통한 정책참여라는 우회로를 통해 접근할 수밖에 없다는 잠정적 결론에 도달한 것으로 보임.

* 공공기관노조(공공운수노조)의 경우에도 공공부문에서 개별 사용자들을 모아서 사용자단체를 만들기도 어렵고 작동도 어렵다는 점을 2010년대 초반에 인정. 그 대안으로 노정교섭을 추진하지만 정부의 비토로 실현되지 못함. 문재인 정부 시기에는 사회적 대화(경사노위)를 경유하는 방안도 제시되었지만, 민주노총의 사회적 대화 참여 논란과 정부의 소극적 태도로 이 역시 실패.

* 외주화가 어려운 내부 노동시장 중심인 대기업, 공공부문에서 정부와 사용자는

수량적 (고용)유연성보다, 내부적 유연성(노동시간, 임금)을 확보하려고 추진. 그러나 노동조합의 대응으로 사용자의 의도가 그대로 관철되기는 어려웠음. 박근혜 정부가 추진하던 2015년 노사정 합의와 노동법 개정이 이런 성격을 가졌지만 실패.

- 조직적으로도 산별노조가 산별협약을 실현하기 위해서는 기업별로 권력의 분권화가 아니라 고도의 중앙집중성이 필요함. 그러나 한국의 산별노조들은 기업별 지부들을 압도할 권력을 집중하지 못했음. 특히 산별노조가 임금 조절의 기능을 수행하지 못하는 상황에서 사용자 입장에서 산별교섭에 호응할 의미를 찾지 못함. 대기업의 기업별 지부들도 굳이 그러한 상황을 원하지 않았음.
- 노동자운동 안에서는 “[기업별]현장 파업권”을 유지해야한다는 방식으로 사실상 기업별 분권화를 옹호해왔으며, 산별 협약이 기업별 지부의 경제적 성과를 제한하는 것을 강경하게 반대하는 흐름도 존재(서울대병원지부의 보건의료노조 탈퇴 사례). 이러한 조건에서는 산별협약 실현이 어려울 수밖에 없음. 이러한 인식에서는 산별노조는 “모여서 공동투쟁”에 용이한 조직 정도로 사고될 수밖에 없는데, 이는 산별연맹과 본질적인 차이가 없음.
- 그러나 2000년대 초반 시작된 한국의 산별노조 운동의 시도가 의미 없었다고 할 수는 없을 것임. 한국에서 기업간·고용형태간 임금격차, 경제적 이해에 갇힌 노조운동 등 기업별 노사관계 체제의 문제를 극복하기 위한 시도였기 때문임. 그러나 사후적으로 볼 때, 한국의 산별노조 건설은 국제적인 노사관계의 변화추세, 한국자본주의의 발전과 노사관계의 발전경로(아직 ‘성장판’이 열려 다양한 가능성이 있었을 시기) 상, ‘하나의 별 [항성]이 형성될 수 있는 임계질량’을 갖지 못한 상태에서 성운으로만 남아 실패했다고 비유할 수 있음.

○ 민주노총의 사회적 협의 시도와 실패

- 김대중-노무현 정권 하에서 노사정위 탈퇴와 가입 부결이 이어진 이후, 보수정부 하에서 반정부 투쟁을 중심으로 대응하던 민주노총은 노사정위에 참여하지 않음. 한국노총이 참여한 노사정위는 사실상 강압적인 방법을 통해 정부의 노동개혁에 정당성을 신는 도구로 활용되면서 ‘사회적 합의’의 의미도 실종.
- 민주노총은 ‘노동존중’을 내세운 문재인 정부의 집권이라는 변화된 조건 하에서 다시 한번 사회적 협의를 시도함. 직선 2기 집행부인 김명환 위원장의 공약이기도 했음. 민주노총은 문재인 정부 출범 초기부터 노사정 대표자회의를 먼저 가동하여 경사노위로 개편 과정에서 법안 내용까지 상당한 협의를 진행함. 정부는 민주노총 출신의 문성현

위원장을 경사노위 위원장으로 임명하기도 하였음. 그러나 정작 2018년 민주노총 대의원회 논쟁을 거치면서 참여하지 못함(당시 최저임금 산입범위 개악까지 비슷한 시기에 겹치면서 분위기 악화). 민주노총이 참여하지 않은 가운데 경사노위 자체도 곧 위기에 빠지는데, 2019년 주52시간 노동시간 제한과 함께 추진된 탄력근로제 확대 결정 과정에서 계층별 위원들을 배제하고 의결하려 시도하면서 이들 위원이 모두 사퇴하게 됨. 결국 최저임금법 개정과 탄력근로제 확대 등 개별 법안 추진 과정에서 경사노위를 활용하여 정당성을 확보하려던 무리한 시도로 인해 경사노위 자체가 정당성 훼손.

* 한 전문가는 “경사노위도 양극화 완화와 공정 노동시장의 구축과 같은 큰 이슈의 공론화는 제켜둔 채 출범과 동시에 단기적이고 가시적인 성과에 목을 매며 몇몇 노동법 개정을 위한 대화와 타협의 함정에 빠져들었다”고 비판. (박명준, 2019)

- 이후 김명환 집행부는 2020년, ‘코로나19 극복을 위한 노사정 대표자 회의’를 제안하고 노사정 협의를 진행했으나 최종 합의안에 대한 중집의 거부와 대의원회 부결로 사퇴(합의안 자체는 정부가 추진).

- 결과적으로 민주노총은 이러한 경험을 거치면서 노동시장 제도를 다루는 노사정 대화에 참여하기 어려운 내부적 조건. 한편, 민주노총과 산별노조들은 현실적으로 경사노위 외의 노사정 협의는 진행하기도 하는데(플랫폼 사회적 대화포럼 사례, 그 외 건강보험 정책심의위원회, 국민연금기금 운용위원회, 공무원위원회 등 각종 정부위원회), 다만 경사노위 및 그 산하위원회에는 참여할 수 없도록 규제하고 있음.

- 민주노총이 사회적 대화에 실패 혹은 거부하는 입장에 이른 과정은, 정부가 신뢰를 주지 못한 출발 과정이 가장 큰 원인이라고 할 수 있음. 정부는 논란이 예견되는 많은 쟁점들을 경사노위 의제로 넘기고 있다는 점에서, 초기부터 사회적 대화의 과잉정치화 우려가 제기되었고(이정희, 2009), 그러나 노동시장, 노사관계 제도의 변화에 개입하기 위해서는 투쟁과 함께 이해관계자들이 참여하는 사회적 대화도 필요할 수밖에 없는데, 이러한 협의 과정에서는 모든 요구의 관철은 힘들고 어느 정도 주고받는 합의가 이루어질 가능성이 큼. 그러나 민주노총 지도부는 2020년 노사정 대표자회의 합의안 부결 논란에서 볼 수 있듯이 (직선임에도 불구하고) 이를 감당할 지도력을 갖추지 못하고 있으며, 그 이전에 어떤 협의를 추진할 것인가에 대한 조직 내 합의도 형성하고 있지 못함.

- 민주노총이 사회적 협의의 의제가 되는 거시경제 정책이나 노동시장, 노사관계 제도에 대해 구체적이고 (시장경제 하에서) 작동 가능한 정책을 갖고 있지 않거나, 이를 제시하는 것을 노동자운동의 과제로 보고 있지 않다는 점에서, 형식적인 사회적 대화 참

여 이전에 조직적 준비(공감대)가 없다고 할 수 있음. 문제는 변화하는 조건에서 기업별노조는 여전히 교섭권을 통해 자신의 기능을 하고, 산별노조는 사업장 공동투쟁이든 산업 정책에 대한 노사, 노사정 협의이든 [경사노위만 아니라면] 진행하지만, 민주노총이 정부와 사용자를 대상으로 하는 협의 테이블을 갖지 못함. 이런 부재 상황 때문에 총연맹은 전체 노동시장, 노사관계 개입에 한계를 가지며, 이런 조건이다보니 정책도 구체적·현실적으로 발전시키기보다는 투쟁 구호이거나 최대치 요구 수준으로만 제시하는 편향이 발생.

○ 정세를 반영하지 못한 사회공공성 운동

- 사회공공성 운동은 ‘무상급식’ 논란이 부각된 ‘무상’시리즈의 복지 정책이나 보수정부의 공기업 민영화 시도에 대한 반대투쟁을 중심으로 진행. 앞서 지적한 것처럼 산별교섭과는 연계되지 못했고, 경제구조를 개혁하는 논의로 발전하지는 못함. 재벌개혁 요구는 꾸준히 제시되었으나 ‘사내유보금 환수’와 같은 허구적인 쟁점이 부각될 정도로 정책적 근거 및 산업 정책과 같이 현장 기반한 정책은 취약(이 부문은 2010년대 후반 급속노조가 나름대로 대안을 발전시켜갔으나 충분한 성과가 실현되었다고 보기는 어려움)
- 98년 IMF 구제금융 위기 이후 공공부문 민영화, 구조조정에 대응하는 과정에서 ‘사회공공성’론이 부각 (90년대에는 주로 ‘사회개혁’이라는 구호로 제시되었음). 2002년 공기업 민영화 반대 투쟁을 통해 부각된 ‘사회공공성’ 쟁점은, 이후 사회보장·복지 확대와 같은 쟁점을 포괄하면서 확장. 당시 국회에 진출한 민주노동당은 실현가능한 개혁 프로그램으로서 사회공공성론을 제시, 공공부문 노조들은 민영화, 구조조정 반대 투쟁의 사회적 명분으로도 수용. 이후 노조운동은 민영화 이슈만이 아니라 국민연금, 건강보험 등 다양한 공공부문 쟁점에서 사회공공성을 결합하고, 2016년 공공기관 성과연봉제 반대 투쟁과 같이 공공부문의 경제투쟁에 적용하기도 함.
- 그런데 이러한 운동은 정세적 조건을 고려하지 않으면 한계가 있다고 할 수 있음. 예를 들어 이탈리아의 보건의료 체계 구조조정과 비교해볼 수 있는데, 이탈리아는 신자유주의 개혁과 2008년 글로벌 금융위기를 겪으면서 공공 보건의료 체제가 크게 약화. 그 결과 최근 코로나19 확산 시 가장 큰 타격을 입고 사망자 속출. 직접적인 원인이 공공 보건의료의 약화라는 점에서 이를 비판하는 입장은 정당하지만 이러한 정책이 시행된 이유는 2000년대 이탈리아의 만성적인 경제위기에 원인이 있다는 점을 함께 인식해야함. 거시경제가 악화되는 상황의 결과이기 때문. 그렇다면 재정지출의 근거가 되는 거시경제의 운영이 문제가 될 수밖에 없음.

- 한국도 마찬가지로 공공서비스를 확대하기 위해서는 전체 거시경제 조건 및 이 속에서 공공부문의 역할을 고려할 필요가 있음. 즉 정세의 변화를 반영하여 그 시기에 필요한 정책 요구를 재구성할 필요가 있다는 것임. 신자유주의 민영화 정책이 강행되던 2000년대 초반과 2020년대 상황은 차이가 있기 때문임. 노동조합이 정세와 무관하게 공공부문의 조직·인력을 확대, 혹은 공공부문 지출 확대 요구(연금, 건강보험, 일자리 등 포함)로만 접근할 경우 정당성이 취약할 것임.

o 야권연대와 진보정당 운동의 퇴조

- 정치세력화 운동은 퇴조하는 가운데, 진보정당에 대한 현장의 관심은 지속적으로 하락. 오히려 2008년 광우병 쇠고기 촛불 등을 거치면서 '야권연대'가 중심적인 정치 전략으로 부상하며 진보정당들도 여기에 동참하고 2016년 박근혜 퇴진 운동에까지 이어짐. 그 결과 2016년 '촛불항쟁'으로 집권한 민주당과 문재인 정부에 대한 비판적 거리를 갖기 어렵게 되었음.

* 야권연대는 진보정당 자신의 이념적 변화에도 영향을 줌. 2011년 민주노동당이 통합진보당으로 신설합당하면서 사회주의 강령을 삭제하고 야권연대를 결정.

- 현재의 진보정당 운동은 80년대 후반 형성된 정치적 노동자운동과는 큰 단절이 있다고 할 수 있음. 1차적인 단절은 국민승리21-민주노동당 건설 과정에서 (정치적 활동가들이 주도한) 90년대의 정치적 노동자운동에서, (민주노총 활동가들이 주도하는) 사회경제적 노동자운동과 이에 조응하는 (영국 노동당식) 정당으로 성격이 변화한 것(노회찬이 주대환의 '신노선'을 사후적으로 실현). 두 번째이자 결정적인 단절의 계기는 90년대 정치적 노동자운동과의 단절은 2008년 분당이라 할 수 있는데, 이는 그 이전 시기에 NL의 진입 결정(군자산 결의)과 당 장악에서 시작된 것.

- 분당 이후, 통합진보당 이정희 대선후보는 2012년 대선에서 박근혜 집권을 막기 위해서라며 사퇴(사실상 문재인 후보 지지), 진보정의당 후보였던 심상정 후보 역시 문재인 지지를 선언하고 대선후보로 등록을 포기(이후 정의당은 민주통합당, 재야 단체들과 함께 '국민연대'를 출범시키고 문재인 민주당 대선 후보를 '국민 후보'로 추대하는데 동참). 정의당은 2012년 이후에도 이명박-박근혜 정권 시기 동안 야권연대를 통해 민주당과 긴밀히 공조. 2019년에는 조국 장관 임명 찬성, 연동형 비례대표제 선거법 개정을 계기로 공수처법을 찬성하고 2022년에는 검수완박에도 찬성하는 등 민주당과 협조적 노선으로 경도, '소득주도성장론'과 같은 민주당 정책도 수용. 이와 함께 조직 노동과의 연계는 지속적으로 약화됨. 정책노선이 민주당과 구별되지 않으면서 노선적으로도

과거의 '정치적 노동자운동'의 계승이라는 측면은 거의 해체, 정의당 스스로 조직노동과 연대에 대한 전략도 부재함(예를 들어 비례대표 후보 우선순위도 노조가 아니라 청년·여성으로 할당한 사례)

- 한편, 이러한 진보정당의 야권연대 편향은 실상 민주노총에서부터 나타난 것. 2008년 광우병 쇠고기 수입반대 시위부터, 2014년 세월호 참사와 투쟁, 2015년 민중총궐기를 거쳐 2016년 박근혜 퇴진 촛불까지, 민주노총은 민주당이 주도하는 반보수 전선의 중요한 축을 담당(조합원 동원 투쟁과 집회 실무까지). 특히 2008년 광우병 쇠고기 수입반대 시위는 이명박 정권 초반의 국정 동력을 약화시키고, 이후 민영화 반대 쟁점 등까지 결합하면서 성과가 있었다고 긍정적으로 평가되면서 이후에도 같은 방식의 투쟁을 조직하려는 구상으로 연결됨(윤석열 정부 하에서도 유사한 판단을 하는 활동가들이 상당히 많음). 이후 2010년 지방선거에서 민주노총은 최초로 야권연대 후보 지지를 명분으로 민주당 후보에 투표할 수 있도록 결정함. 2012년 총선에서는 민주노총은 민주통합당과 최초로 협약을 맺고 민주노총이 민주통합당의 당선을 위해 노력한다는 점도 명시. 그에 따라 김영훈 민주노총 위원장이 민주당 유세에도 참여.

* <6.2지방선거 민주노총 방침(2010.3.)> "(2) 지역본부 및 지역사회 및 진보정당 등의 동의(합의)로 선출된 '반MB연대단일후보' 중에서 민주노총후보(지지후보)와 배치되지 않고 민주노총 요구를 실현할 수 있는 자에 대하여 지지, 연대한다."

* <2012년 총선 민주통합당-민주노총 협약: '민주진보 진영의 총선 승리와 노동기본권 보장 및 사회민주화 실현'을 위한 정책협약> "제19대 국회에서 민주진보 진영의 원내 제1당 의석 확보 및 교섭단체 구성 등 안정적인 의회 내 절대다수 의석 확보를 담보하는 총선 승리를 위해 적극 협력한다."

- 이러한 과정을 거치면서 민주노총의 실천은 점점 민주당과 구별되기 어려웠음. 따라서 민주노총이 진보정당들의 민주당과 공조, 야권연대를 비판할 수는 없었음. DJ-노무현 정권 시기와 비교하더라도, 당시 민주노총은 신자유주의 정책을 추진하는 민주당을 지지하는 입장을 갖지 않았지만 10년이 지나 문재인 정부가 집권하는 시기에는 사실상의 '비판적 지지', 혹은 '활용론'에 가까운 방향으로 실용적으로 입장 변화. 노동자 정치세력화 노선의 실패에는 민주노총이 반보수전선에 핵심적인 자리를 맡으면서 민주당과 공조한 역사가 배경으로 깔려있음.

- 2022년 대선에서 민주노총은 진보정당(정의당, 진보당, 노동당)의 대선 후보를 지지하는 것으로 결정하였지만, 현장에서는 민주당 이재명 후보를 지지하는 흐름이 조직되었고, 신승철, 김영훈 등 전직 민주노총 위원장들까지 대거 이재명 후보 지지에 참여하

고 말았음.

- 민주노동당 분당 이후부터 지금까지 통합진보당 건설에 이르는 이합집산, 통합진보당 분당과 해산, 정의당·노동당·녹색당 등 복수의 진보정당 상황이 10여년 간 지속되면서 민주노총은 단일한 진보정당을 지지하는 결정을 하지 못하고 있으며, 이는 노동자운동이 진보정당운동과 결합하는데 결정적인 장애, 진보정당 위기의 원인으로 흔히 지적되고 있음

- 그러나 이러한 복수의 진보정당이 존재하는 상황이 위기의 원인이라고 보기는 어려움. 민주노총이 진보정당을 통해서 실현하려는 것이 무엇인지도 모호할 뿐 아니라, 진보정당도 노동자운동과 결합하여 어떤 운동을 할 것인지도 제대로 제시되지 않은 상태에서 조직적으로 단일한 진보정당을 만든다는 것만으로 노동자들의 지지를 얻기는 어려울 것임.

3) 현재 : 뒤늦은 혁신이라도 가능할 것인가

o 80년대 이후 노동자운동의 결과로서 현재 노동시장 상태

- 현재 노동시장 상황을 특징 짓는 기업별 격차와 양극화는 경제 환경 변화에 대한 자본의 대응 결과이기도 하지만, 이에 대응하는 노동조합운동의 성공 혹은 실패의 결과이기도 함. 어느 지점에서 성공했고 어느 지점에서 실패했는지를 평가하기 위해서는 현재의 노동시장 상황을 볼 필요가 있을 것임.

- 최근 대우조선해양 하청노동자 투쟁에서 드러난 것처럼, 원청 정규직과 하청 비정규직 노동자들의 고용과 임금 격차는 심각한 수., 외주화, 하청계열화의 모순이 드러남. 대우조선해양의 경우 2010년대 조선 산업의 부침에 따라 이러한 이중 구조가 더욱 심화된 사례이기는 하지만, 이미 80년대부터 '사외공'이라는 형태의 임시직 노동자들이 존재. 현대중공업 노동자들은 87년 대투쟁 과정에서 사측이 급조한 어용노조 퇴진, 임금 인상, 병영적 인격 통제의 폐지 등과 더불어 사내하도급의 직영화 등을 요구조건으로 내걸고 함께 노동조합을 결성하고 파업에 돌입하기도 했음. 그러나 이후 90년대 신 경영전략의 확산과 민주노조의 퇴조와 어용노조의 타협 속에서 사내하청은 다시 확대됨. 이후 정규직은 자신의 임금과 고용을 방어했지만 하청 노동자들은 큰 성과를 쟁취하지 못했음. 즉 원하청 분할과 격차는 87년 이후 한국 제조업에서 가장 큰 변화였던 강력한 노동조합 운동의 성과와 한계를 반영하고 있음.

- 문재인 정부나 윤석열 정부는 공히 임금격차 해소의 방안으로 직무급을 제시하고 있

음. 그런데 직무급 수용 여부를 떠나 한국의 노조운동이 원하청의 임금과 고용의 격차를 해결하기 위한, 즉 연대임금의 실현을 위한 임금정책, 산업정책, 노동시장 정책은 별로 갖고 있지 않음. 이 때문에 정규직의 현재 조건을 방어하는 가운데, 비정규직을 정규직에 근접(상향평준화)하면 된다는 요구만 제시함. 그러나 한국의 대기업 정규직 제조업 노동자의 임금 수준은 이미 일본, 독일 등을 추월한 상황이므로 국민소득이 이들 국가보다 낮은 한국에서는 가능한 대안이 아님. 이러한 내용은 물론 투쟁을 위한 ‘요구안’일 수는 있으나 현실의 거시경제와 노동시장에서 작동 가능한 대안이긴 어려울 것임.

- 500명 이상 대기업노동자 평균임금은 1인당 국민소득 대비 1.91배로서 80년대 1.05에서 87년 대투쟁을 계기로 1.25, 97~98년 경제위기를 계기로 1.35로 확대된 후 2007~09년 경제위기를 거쳐 1.7배로 확대된 것임. 이러한 고임금은 생산성을 반영한다기보다 ‘신분의 지대’에 가깝다고 비판할 수 있음(윤소영 외, 2020)

- 2010년대 들어 기업 규모 간, 소득분위 간, 노동자 간 임금격차 추세를 보면, 2008년 금융위기 이후 주춤하던 격차 확대 추세는 2014~15년에 다시 격차가 확대되면서 최고점을 기록하고 이후 횡보하는 것으로 분석됨(성재민 외, 2020). 이는 2008년 세계 금융위기 이후 글로벌 경쟁력을 확보한 극소수 수출대기업을 제외하고는 수익성이 제한되어 임금인상도 감속되었다는 점(남종석, 2021), 최저임금 인상 추세로 인해 하위분위에서는 임금액이 비슷하게 올랐다는 점 등이 원인으로 진단됨(성재민 외, 2020). 그런데 이러한 요인들은 대체로 노동자운동의 실천과 무관한 국제시장과 경제구조, 기업 대응의 변화에 따른 것에 가까워, 노동자운동의 성과라고 제시하기 어려움(물론 최저임금의 지속적인 인상에는 노동자운동이 영향을 주었으나 이명박~박근혜 정부 시기부터 평균임금 이상의 최저임금 인상 추세가 계속 진행되었음. 최저임금 인상은 임금격차 축소에는 성과가 있었으나, 불황기에 저임금 부문 고용에 부정적인 영향을 주어 오히려 가계소득격차는 확대되었다는 점. [소득수준이나 노동시장에서 이동을 볼 때 사실상 노동자 계급에 가까운] 영세자영업자의 위기에 대해서는 대책이 없었다는 점은 비판할 수 있음)

- 물론, 한국노동자운동이 시장경제에서 작동 가능한 대안보다는 최대치의 요구안을 제시하는 관행은, 과거 민주노조 운동의 출발 시점에서 군사독재와 억압적 노동체제, 탄압에 대응해야하는 정세, 저임금 상황과 높은 경제성장률, 인플레이션 속에서 급격한 임금인상을 쟁취해야했던 과제에서 시작되었다고 이해할 수 있음. 이러한 운동방식은 87년 이후 97년까지는 어느 정도 타당하게 작동했다고 할 수 있음. 그러나 98년 IMF

구제금융 위기와 2000년대 노동체제의 변화 속에서 여전히 같은 방식(기업별 전투적 경제투쟁)이 달라진 과제(노동자 간 격차와 분할)를 해결할 수 있을지를 돌아보아야 할 것임.

o 민주노조 운동의 기존 전략들의 실패를 인정해야 할 때

- 현재의 민주노조 운동이 형성된 87~97년은 산업, 노동시장 등에서 특수한 정세적 조건이 있었으며, 이를 반영하여 형성되었음. 그런데 98년 IMF 구제금융 위기와 2008년 세계 금융위기, 2000년 코로나19 확산 위기 이후 90년대와는 매우 다른 조건이 형성됨. 90년대에는 이익을 극대화하는 성공 공식이었을 수 있지만, 이후 정세 변화 속에서 모든 노동자에게 확장될 수 있는 방식은 아니었음. 오히려 임금격차가 심화되는 2000년대 이후 노동시장의 변화 과정을 막지 못함.

- 민주노조운동은 일반적으로 87년~97년 형성된 활동방식과 노선을 이상화. IMF 구제금융 위기 이후 신자유주의 구조조정에 대응하는 투쟁을 전개하였으나, 이 역시 그 이전시기에 형성된 운동적 틀에서 진행한 것이었음(경로의존성)

- 2000년대 새로운 시도로서 '양날개론', 산별노조 건설과 정치세력화 노선은 2010년대 초반 대체로 실패로 귀결. 민주노총 안에서 합의된 노선이라고 할 수 있던 2010년대 이전까지 유지되던 산별노조-진보정당 노선이 한계에 봉착했다는 것은 더욱 분명해졌으나, 이 이후에 노동자운동에 어떤 합의된 전략적 노선이 있다고 보기는 어려운 상황이 지속되었음. 지금 상황에서 민주노조 운동의 '초심', 90년대 형성된 추상적 운동 원칙으로서 자주성 민주성 투쟁성 연대성 계급성을 다시 복원하면 된다는 주장 역시 대안이 되기 어려움.

- 노동자운동에서 △변화하는 정세에 대한 인식이 쇠신되지 않은(못한) 상황에서, △구래의 전략 노선(산별노조-진보정당 등)은 붕괴한 조건이며, △기업별 경제주의를 넘어서는 대안은 형성하지 못하고, △사회·경제 정책에서는 민주당과 다르지 않은 정책방향(소득주도성장론 등)을 수용하고 있으며, △정치적으로는 반보수 전선(촛불정신, 촛불연합)을 반복.

- 2008년 세계금융위기 이후, 노동시장의 변화와 보수정권의 탄생이라는 새로운 정세에서도 기존의 기업별 대응과 다른 대응 방식은 시도되지 못함. 오히려 기업별 방어 투쟁이 강화되고 정치적으로는 야권연대를 통해 민주당과 접근하는 방향으로 이동. 결과적으로 2008~12년 사이의 결정적인 시기에 노동자운동은 새로운 방향을 설정하지 못하고 오히려 기존 노선은 한계 속에서 해체되는 방향으로 나아가고 말았다고 할 수 있

음.

- 문재인 정권 초기에는 민주노총을 포함한 노조운동은 정부 정책을 비판적으로 지지. 대표적으로 최저임금 인상과 공공부문 비정규직 정규직 전환, 주52시간제 등의 정책. 이후 최저임금 인상폭 축소와 산입범위 개악, 정규직 전환 지체와 왜곡, 탄력근로제 확대 등을 거치면서 정부의 노동정책과 갈등이 벌어지기는 하지만 본질적인 정책에 대한 비판이었다고 보기는 어려움.

- 전반적으로 문재인 정부 시기에도 노조운동은 노동시장의 변화를 추동하기보다는 방어적 대응이 중심이었음. 임금체계 개편의 경우에도 반대하는 입장이 주류이며 그렇다고 다른 초기업적 대안을 제시한 것도 아님. 문재인 정부도 기존 정규직 보호를 건드리지 않는 상황에서 노동계 요구를 선택적으로 수용하고, 공공부문 정규직 전환 외에는 민간부문에 비정규직 감소에 실효성 있는 정책을 추진한 것은 없음(이창근, 2021). 이와 함께 재벌 대기업은 사내하청 일부의 정규직화(신규채용) 진행. 결국 2차 노동시장에 대한 대안이 부재한 가운데 1차 노동시장을 부분적으로 확대하는 방식으로 타협된 셈이라고 평가할 수 있음(권현지, 2021)

* 특히 문재인 정부의 공공부문 비정규직 전환과 이어진 갈등은 노동조합의 비정규직 투쟁의 핵심이었으나 많은 쟁점을 드러냄. △상대적으로 안정적인 공공부문의 상용형 비정규직에 대한 정책으로 그친 것은 물론, △전환 과정에서 기존 정규직(특히 MZ 세대 직원)의 극심한 반발, 공정성 논란 부각, △전환 방식(직접고용, 자회사 등)과 전환 후 (초기업 기준 형성보다는) 기업별로 정규직과 차별철폐를 요구하는 투쟁의 분출 등이 큰 쟁점이 되었음. 결과적으로 이 정책은 전체 노동시장의 비정규직 문제를 해결하는 데에는 큰 한계가 있었음.

- 문재인 정부의 노동정책의 한계에도 불구하고, 이제까지 노동자운동이 요구한 정책을 수용한 정책도 상당히 많았는데, 문재인 정부의 노동정책 실패는 결국 민주노총의 실패이기도 했던 것임. 더 이상 같은 요구를 반복할 수 없다면 어떤 방향으로 가야할지를 찾아가는 노력이 필요하지만 대선 이후에도 민주노총은 “불평등 체제 교체”와 같은 추상적인 구호만 제시.

- 문재인 정부 시기 양대노총 조직은 크게 확대됨. 공히 공공부문 비정규직 정규직 전환 과정에서 조직 확대. 그 외에는 특히 한국노총은 공노총 등 외곽에 있던 노조를 포괄하는 방식이었다고 하면, 민주노총은 공공부문 외에도 건설, 서비스 등에서 중소영세 비정규직 노동자의 조직화 확대. 특히 이 과정에서 규모에는 한계가 있지만 특고-플랫폼 영역에서 조직화 시도는 기존 기업별 노조와는 다른 운동방식과 가능성도 보여주었

음(건설, 화물, 라이더 등의 조직화 사례)

- 돌아보면 노동자운동이 노선적 혁신을 할 수 있는 결정적인 정세적 계기는 크게 두 번이 있었지만 성공하지 못했다고 할 수 있음.

- <첫 번째 계기>로서, IMF 구제금융 위기 이후 상황. 이 때에는 산별노조, 진보정당, 비정규직 조직화, 사회공공성 등 (이후에 성공하지는 못했다고 해도) 새로운 운동적 방향이 대안으로 제시되고 실천적으로 수용되었음. 그러나 이러한 대안들은 2000년대 후반을 거치면서 위기에 봉착.

- <두 번째 계기>는 2008년 세계금융위기 이후의 정세. 기존의 운동노선을 계속 시도했으나 실패한 과정이었으나, 예컨대 사회운동노조와 같은 새로운 운동방향도 적극적으로 논의되거나 실천적으로 확산되지 못함. 2010년대 초반이 되면 산별노조 운동도 한계에 봉착함. 이런 상황에서 민주노동당 분당과 함께 정치세력화 전략도 위기에 빠짐.

- 2010~12년경부터 '반보수전선'과 이를 통한 대정부 투쟁이 시도(2015년 민중총궐기 등)되는데 이는 대안이라기보다는 오히려 이후 위기의 시작이라고 할 것임. 결과적으로 2016년 촛불시위를 통해 박근혜 정권을 퇴진시키고 문재인 정부가 집권하지만, 민주노총은 기존 운동전략을 쇄신하지 못하고 정치, 경제, 노동시장, 노사관계 등의 변화를 위한 의미있는 대안을 제시하지 못하는 상황.

- 결과적으로 2008~12년 사이의 결정적인 시기*에 노동자운동은 혁신하지 못하고 오히려 기존 노선은 한계 속에서 해체되는 방향으로 나아가고 말았다고 평가할 수 있음.

* 2008~12년: 광우병 시위와 세계금융위기의 2008년에서, 쌍용차 투쟁과 한진중공업 투쟁의 2009~2011년, 진보정당의 분열과 반보수 야권연대가 완성된 2008~2012년까지의 시기

- 2022년 이후는 <세 번째 계기>가 될 수 있을 것인가? 코로나19 위기, 최근 경제위기와 2008년 이후 금융완화의 한계, 우크라이나 전쟁과 중국의 권위주의와 대만 위협, 북한의 퇴행적 3대 세습 체제와 핵무장, 윤석열 정부의 집권 등은 2010년대와는 또 다른 정세를 조성하고 있음. 그렇다면 노동자운동은 2008~22년의 과정을 평가하는 가운데 이번에는 쇄신할 수 있을 것인가라는 것이 우리의 질문.

o 제안(1) 정책 혁신 : 변화된 정세에 맞는 노조 운동 노선의 쇄신

- 노동시장의 변화만이 아니라 코로나19와 경제위기, 기후위기와 대응 정책, 국제관계의 변화 등 정세의 변화는 노동자운동도 새로운 변화를 시도할 수 있는 가능성의 시기를 만들 수도 있음.

- 특히 2020년대의 현재는 노동시장과 노사관계, 거시경제 상황과 산업구조, 정부 정책방향이 80~90년대 및 2000년대 초반과도 다른 상황이므로, 2020년대에 노조가 해결해야 할 과제 역시 당연히 다를 수밖에 없음. “정세가 변화했다”는 것 자체를 인정하는 것이 정책과 노선의 쇄신을 위한 출발점일 수 있음.
- 핵심 과제를 기업별 노사관계의 극복과 노동자 격차 축소, 즉 연대임금 정책이라고 요약할 수 있음. 기업별 노사관계와 기업별 격차가 고착화된 상황을 노조운동이 당장 급격히 변화시키는 것은 물론 어렵지만, 의미있는 변화를 시도할 수 있을 것임. 이를 위한 장기적 도정을 시작해야함. 초기업적, 산별적 시도들을 연대임금-연대고용 정책과 결합하면서 노동시장 불평등을 감축하는 실질적인 역할을 노동자운동이 전면적으로 해 나가는 것이 중요함. 이를 위해 기존의 운동관행과 방식, 자원의 배분을 변화시켜가는 노력. 노동자운동은 지금까지는 대기업을 중심으로 한 고임금-고용안정을 방어하는 조직(이른바 “귀족노조”)으로 표상되어 있는 것이 현실. 운동의 변화를 통해 불평등을 실질적으로 감축해가고, 또 이럴 때만 사회적 표상도 변화할 수 있음.
- 현실적으로 대기업 정규직에서 초기업 임금체계 형성이나 수출대기업을 중심으로 한 기업별 고임금 구조를 당장 바꾸기는 어려운 것은 사실. 이를 극복해가는 방식으로, 중소기업 비정규직, 특고-플랫폼 등에서부터 먼저 초기업적 노동조건을 형성해가면서, 부문 간 비교 가능한 임금체계를 형성하고, 부문 간 단계적으로 격차를 축소해가는 등 방안 등이 연구자, 활동가들 사이에 제안되어 왔음.
- 금속노조에서는 유사한 구상을 <금속노조 임금정책 전략적 목표와 단계적 계획 (2020)>과 같은 방식으로 실제 추진하기도 했음. 건설노조와 화물연대는 적정임금제·안전운임제와 같은 초기업적 임금기준을 형성하는 투쟁을 전개하고 성과를 실현하기도 했음. 보건의료노조는 노동조합에 소속되지 않은 중소 병·의원 노동자들을 포괄하기 위한 <모든 보건의료노동자의 노동기본권 보장을 위한 교섭>을 요구하고 있음. 이러한 시도와 성과를 여러 산업 부문으로 확장하고 장기간 끈질기게 추진하는 노조운동 내동의 형성 필요.
- 또한 지난 수년간 발전해온 특고-플랫폼 등 불안정노동 영역에서 초기업적이고 사회적인 노사관계·노동조건 형성 시도, 부분적이지만 업종별 초기업 교섭의 발전, 금속/보건 등에서 진행된 산업 정책 대응 등은 이러한 맥락에서 더욱 체계적으로 발전시킬 필요가 있으며, 사회적 투쟁과 병행한 사회적 대화도 유연하게 활용할 필요가 있음. 노사정 사회적 대화 참여 여부는 원칙의 문제가 아니라 정세의 문제 (물론 윤석열 정부 집권 시기라는 정세에서 경사노위를 통한 노사정 대화가 제대로 진행되기는 어려울 것

으로 보이지만, 산업, 업종, 지역 별 상황에 따라 다양한 시도는 가능할 것임)

o 제안(2) 운동노선 혁신 : 구래의 운동 관념 반성과 변화

- 80~90년대 형성된 익숙한 노조운동의 관행, 경로의존성을 탈피하는 논의를 이제는 더 미룰 수 없이 해야할 때, 다음과 같은 관념을 대표적인 사례로 들 수 있음.

(a) 현장주의 이데올로기와 전투적 경제주의 : 전투적 경제주의와 현장주의 결합은 기업별 투쟁을 이상화하는 것으로 결합. 기업별 전투적 투쟁으로 경제적 이익을 극대화하는 투쟁이 곧 정치적으로도 정당하다는 관념, 기업별 투쟁을 이렇게 이상화할 경우 초기기업노조와 초기업적 교섭-투쟁의 노사관계로만 가능한 임금격차 축소, 연대임금 실현을 위한 고임금 부문의 조정은 수용할 수 없게됨. 이러한 기업별 투쟁으로는 대기업, 공공부문에서는 정규직이든 비정규직이든 경제적 이해를 실현할 수 있지만 성과가 확장되기 어려울 수 밖에 없다는 점을 인정해야함.

(b) 80년대 후반 노동자운동의 성과를 전투적 경제투쟁으로 간주하고 이상화 : 현장주의 이데올로기는 노동자운동 안에서는 87년 노동자 대투쟁의 의미와 80~90년대 민주노조 운동의 원칙을 “전투적 경제주의”로 간주함, 이러한 해석에 대한 비판은 “개량”이라고 규정. 그러나 전투적 경제투쟁이 변혁적이라는 주장은 아무 근거가 없으며, 80년대 후반의 민주노조 운동의 폭발적 성장의 핵심적 의미를 “전투적 경제주의”로 규정하는 것 역시 문제임. 먼저 당시 운동의 폭발은 3저 호황과 한국경제의 성장이라는 조건하에 있었다는 점을 인식하는 것이 필요함(정세진단), 또한 운동적 의미에서는 80년대 후반의 투쟁은 노동현장의 민주노조 건설과 함께 변혁적인 정치적 노동자운동이 형성되면서 양자가 동반 발전해갔다는 점이 중요(급진 정파들과 전국노운협, 전노협). 그러나 노동자운동의 한 축이던 정치적 노동자운동은 90년대 소멸하면서, 95년 민주노총 건설 이후 사실상 사회경제적 노동자운동만 남고 말았음. 그 결과 노동자운동을 변혁적으로 이끌어간다는 의미에서 정치적 노동자운동은 부재한 가운데 (법제도 개선 필요성과 경제 투쟁 옹호를 목적으로) 실용적으로 진보정당 운동에 접근하는 방식만 남았음, 정당과의 관계에서 이러한 실용적 접근이라면 민주당과 전략적 연대도 못할 이유가 없게 되었음.

(c) “범민주진보” 이데올로기 : 2010년대를 거치면서 “범민주진보” 진영론으로 선거에서 정치적 야권연대와 소득주도성장론 수용과 같은 정책적 연대가 형성됨. 이는 신자유주의 반대를 매개로 민주당 정권과도 대결했던 2000년대와도 다른 과정이었음. 그러나 문재인 정부를 지나면서 노조운동과 진보정당 운동을 “2중대”로 전략시키는 야권연대

의 문제점이 드러났으며, 조국 사태 등을 계기로 정치적 파산. “범민주진보” 진영은 80년대 후반 형성된 586이라는 세대를 공통분모로 하는데, 노동자운동 등 사회운동과 진보정당, 민주당이 여전히 이념과 인적 네트워크를 긴밀히 공유하고 있음이 확인되었음. 한편 소득주도성장론은 이들의 연대를 위한 정책적 매개였는데, 노동조합들 역시 진지한 경제학적 검토 없이 실리적 요구를 정당화하는 방편으로 보고 편의적으로 수용하였음. 그러나 결국 문재인 정부도 경제적 성과 측면에서도 실패하여, 이제는 민주당마저 소득주도성장론을 재검토 중인 상황이지만 노조에서는 반성적 평가가 없이 같은 요구를 반복하고 있는 현실임. (최근 인플레이션 등 경제위기 대응에 대해서도 여전히 소득주도성장론-포스트케인즈주의 친화적인 경제 정책을 주장)

o 제안(3) 주체 형성 : 노동자운동 변화를 위한 “운동 내 운동”

- 노동자운동은 거시적인 상황(거시경제와 국제적 추세, 이들 조건의 장기적 변화 등)을 인식하지 못한 상황에서 자신이 처한 조건에서 단기적으로 최선의 선택을 누적해옴. 90년대부터 다른 모색을 했으면 좋았겠지만 노동자운동이 형성되던 초기에는 이를 인식하고 다른 대안을 모색하는 것이 어려울 수밖에 없는 것은 사실이고 이를 비난하기도 어려움.

- 그러나 민주노조 운동이 형성되고 지금의 형태를 위한 조건이었던 노동시장, 노사관계 등 노동체제의 변화가 명확해졌고, 기존의 운동방향이 문제를 해결하지 못했다는 인식은 이미 학계와 활동가들 사이에 상당히 인정되고 있음. 그러나 기존의 인식을 과감히 깨지 못하는 가운데, 노조운동의 노선을 변화시키는 실천적 운동으로 나타나지 못하고 있음. 이를 현실의 노조운동에 적용하기 위한 ‘운동 내 운동’ 주체들의 세력화가 필요함.

- 이를 한편에서 추진해야할 정치적 노동자운동과 활동가들은 1991년 PD 3파 통합과 노동자운동 현장에서 이탈, 소련 붕괴를 거쳐 90년대 중반까지 붕괴하고 말았음. 이후 민주노총의 실리주의, 코포리티즘 노선에 대한 적합한 비판과 견인도 사라져감. 80년대 말 급진적 노동자운동 정파들의 형성에서 시작된 정치적 노동자운동은 30년 과정을 거치면서 진보정당이라는 조직형태만 남기고 소멸한 상황인데, 이런 조건에서 노동조합(사회경제적 노동자운동) 운동의 혁신은 더욱 어려운 조건.

* 물론 NL운동은 진보당과 전국회의라는, 정당과 노동조합 활동가조직을 가진 일종의 정치적 노동자운동 세력이라고 할 수 있으나, 이들의 노선은 기존 노동시장, 노사관계 구조의 변화에도 무관심하므로 논의로 함.

* 더구나 한국노총은 물론 민주노총도 민주당 지지가 더 주류일 수도 있을 정도로, 기존의 “진보정당을 통한 노동자 정치운동”은 무너진 상태. 지난 대선에서 민주노총 전직 위원장 등 간부 상당수가 이재명 민주당 후보 지지를 선언하고 선거운동에 합류했고, 민주노총이 4천명에 이르는 확대간부의 정치의식을 조사한 결과 대다수가 ‘노동자 정치세력화’의 필요성에 공감하면서도 확대간부 43% 대선에서 이재명 후보에게 투표했다고 답변(민주노동연구원, 2022).

- 정치적 노동자운동이라는 한 축이 부재한 상황에서는 장기적 관점과 운동노선의 변화, 사회경제적 노동자운동(노조)의 사회운동노조로 혁신도 어려울 수밖에 없음. (반드시 정당지향 운동이라는 의미만은 아닌) 새로운 형태의 정치적 노동자운동의 복원과 문제제기가 필요한 시기.

- 역설적으로 문재인 정부와 민주당의 실패를 계기로, 지난 10여년 간 ‘야권연대’ 및 ‘범 민주진보 진영’이라는 집단을 반성할 수 있는 가능성이 얼마간 형성됨. 이러한 조건은 “범민주진보” 진영이라는 이데올로기와 586 세대의 인적 관계망으로도 민주당과 연결되어있는 ‘민주노조운동’의 활동가들이 이제라도 반성, 단절할 수 있는 계기가 될 수 있음. 반성과 단절이 기존의 실천에 대한 반성과 새로운 운동과제들의 실현을 위한 ‘운동 내 운동’ 형성으로도 연결되는 것이 필요할 때.

<참고문헌>

- 권현지, 2021, 지속가능한고 유연한 노동체제 구축, 성공의 뒷에서 벗어나기1
- 남종석, 2021, 2020년 이후 한국자본주의 전개: 선진국으로 진입과 위기를 중심으로, 성공의 뒷에서 벗어나기1
- 루초 바카로 외, 유형근 옮김, 2020, 유럽 노사관계의 신자유주의적 변형
- 민경우, 2021, 86세대 민주주의
- 민주노동연구원, 2022, 민주노총 확대간부 정치의식 설문조사
- 박명준, 2019, 새로운 사회적 대화의 쟁점과 과제, 노동연구원
- 박준형, 2019, 세계 금융위기 이후 한국 노동자운동 평가, 사회진보연대
- 오기형, 2020, [인터뷰] 엄중한 코로나 위기, 변수는 위기에 대처하는 노동조합이다, 오늘보다
- 오기형, 2021, 「금속산업 교섭체계 현황과 향후 개선방향」, (미공개발표문)
- 요코타 노부코, 2020, 한국 노동시장의 해부 - 도시 하층과 비정규직 노동의 역사
- 윤소영 외, 2020, 문재인 정부 비판
- 이병훈, 2012, 금속노조 운동에 대한 평가와 발전방향
- 이정희, 2019, 2018년 노사관계 평가 및 2019년 전망, 한국노동연구원
- 이종택, 2009, 쌍용차투쟁의 평가와 과제
- 이창근, 2021, 문재인 정부 4년 노동정책 총괄평가, 민주노동연구원
- 이현대, 2009, 쌍용자동차 투쟁과 향후 민중운동의 과제, 사회운동(2009.9)
- 성재민 외, 2020, 규모 간 임금격차 변화 원인과 정책방향, 한국노동연구원

토론문

유형근 | 부산대 일반사회교육과 교수

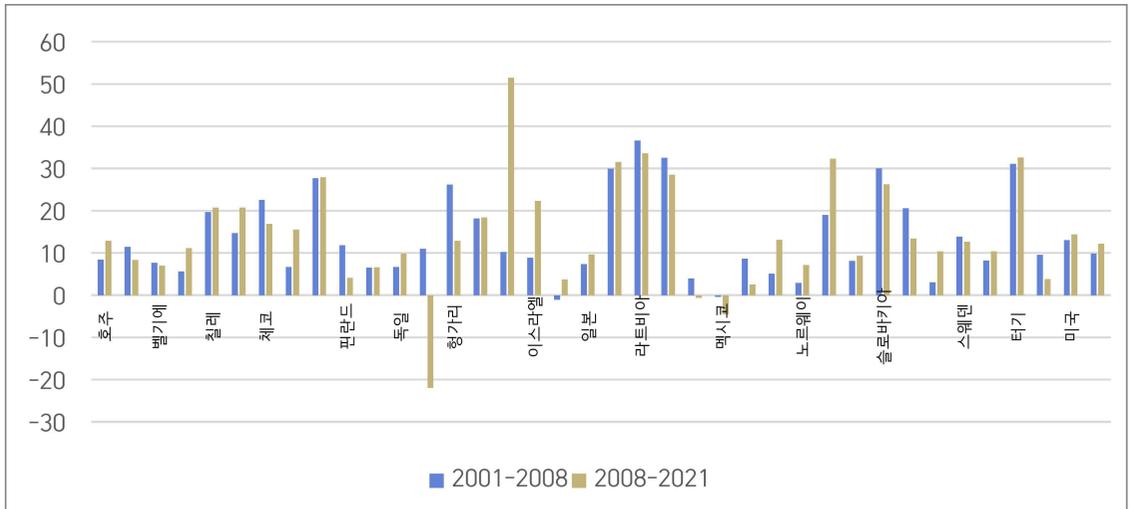
1. 21세기 초반 20년의 한국 자본주의와 노동운동 평가

○ “지난 10년 동안 우리가 목도한 노동자 계급 상태의 가장 심각한 문제는 노동자 간, 주로 재벌 공공부문과 민간 중소기업 부문 사이의 임금격차 확대와 이로 인한 노동자 계급의 심각한 분할, 그리고 제조업 위기로 인한 경기침체와 구조조정, 국민경제의 위기였다.” (발표문)

○ 2008년 금융위기 이후 노동자계급의 분할이 심화된 것은 동의하지만, 지난 10년이 ‘국민경제의 위기’였다는 정세 인식에는 동의하기 어려움.

- 지난 20년 동안 한국 경제는 전반적으로 다른 국가들과 비교해서 상당히 견고한 성장을 했음. 1997/98년과 2008년의 위기에도 불구하고, <그림 1>과 <그림 2>에서 보듯이, 노동생산성 증가와 실질임금의 꾸준한 상승을 보였음. 물론 발표문에서 나오듯이, 몇몇 대기업과 업종에서는 구조조정이 진행되었지만, 그것이 제조업 전반의 위기로 인식하는 것은 무리로 보임. 구조조정 반대 투쟁(쌍용차, 한진중공업 등)이 개별적인 기업별 대응에 머물고 새로운 운동 방향이 채택되는 계기가 되지 못했던 것에는 이러한 경제적 배경이 놓여 있던 것임(1998년의 위기와는 달랐음).

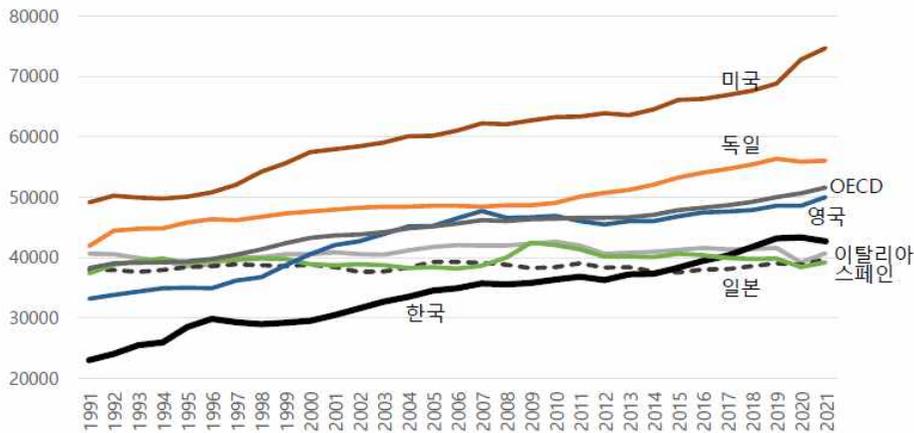
<그림 1> OECD 회원국의 노동생산성 증감율 (단위: %)



* 불변가격 기준, 2015=100으로 한 지수의 증감율을 계산

자료: OECD Productivity Database

<그림 2> 주요 선진국과 한국의 실질임금 추이 (단위: \$)



* 2016년 미국 달러 기준의 불변가격과 연도별 PPP를 기준으로 함

자료: OECD, Average wages (indicator)

- 예를 들면, 금속노조를 좌우하는 현대차지부의 경우 2010년대 초중반 기업의 매출액과 영업이익이 사상 최대치를 기록하면서 엄청난 임금소득 증가가 나타났음. 2006년 산별 전환이 몇 년만 늦게 시도되었다면, 아마 산별 전환 자체도 어려웠을 것임. 산업별 총고용 보장 요구나 적극적 노동시장 정책에의 개입과 같은 ‘연대고용’ 의제들은

2010년대에 보편적 의제로 제기되고 확산되기 어려운 상황이었다고 판단함. 2010년대는 제조업 대공장 노조들이 오래전부터 구조화된 ‘분절된 노동’의 상황에서 ‘연대적 행위 잠재력’이 가장 약해진 시기였기 때문임.¹⁾ ‘연대고용’의 과제는 향후 전세계적 경기 침체와 산업/에너지전환의 과정에서 보다 중요하고 시의적 요구가 될 가능성이 크다고 판단함. 그런 점에서 발표문에서 제시한 ‘정책 혁신’의 방향에 동의함.

○ 지난 20년 간 노동생산성과 실질임금의 견고한 상승세는 그 안에 심각한 내부 간격과 불균등 성장을 내포하고 있었음. 글로벌 가치사슬에 편입한 부문과 주로 내수에 의존한 부문 간의 불균등 성장과 격차 확대가 전체 노조운동에 미친 영향이 무엇인지 아직 우리는 제대로 알지 못함.

- 이와 관련해서 다음과 같은 질문을 던져볼 필요가 있음. 2008년 이후 수출 부문 대기업 노조운동의 활력 쇠퇴(예: 현대자동차지부), 일부 내수 부문 서비스업종에서의 대규모 조직화와 노조운동 활성화(예: 학교비정규직, 희망연대노조, 특수고용직 등), 그리고 광범위한 저임금-저생산성 부문 노동자의 미조직화(조직화 불가능?)를 2008년 이후 한국 자본주의의 특성과 관련된 일관된 관점과 시야 속에서 어떻게 설명할 수 있을까?

2. 비정규직 노동자 투쟁에 대한 평가

○ 2000년대 이후 미조직 비정규직 노동자 조직화와 투쟁들은 매우 다채로운 모습과 평가 지점들을 남겼음. 발표문에서 지적하듯이, 그동안의 조직화와 투쟁이 주로 ‘상용형 비정규직’ 부문에서 벌어졌다는 것도 틀림없는 사실이고, 그들의 투쟁이 대부분 ‘기업 내 정규직화’와 ‘정규직 따라잡기’로 귀결되었다는 평가에도 동의함. 이에 더해 토론자는 한국의 비정규직 투쟁은 적대적인 환경의 압력 속에서 다양한 형태로 자기 생존과 적응을 위해 분화되고 있다고 평가함.

- 먼저, 금속산업 제조업 공장의 사내하청 노동운동의 경우 크게 3개의 흐름으로

1) 자세한 내용은 유형근, 『분절된 노동, 변형된 계급: 울산 대공장 노동자의 생애와 노동운동』(산지니, 2022)를 참고.

분화되었음.²⁾ 분화의 이유는 원청 사용자성이 인정되지 않는 강고한 법-제도적 제약과 더불어, 비정규직 운동 주체들의 시행착오를 통한 학습과 의식적인 노선 전환이었음. 크게 3개의 흐름은 다음과 같음. (1) 불법파견 민사소송에 의존한 ‘법률서비스 노조주의’(주로 완성차업체 사내하청): ‘불법파견 정규직화’ 요구가 좌절되고 결국 완성차 자본의 개별화된 신규채용 형태로 합의된 이후 법원의 불법파견 판정에 의존한 집단소송 캠페인, (2) 불법파견 의제를 적극적으로 제기하는 대신에 사내하청 노조의 조직강화와 단체교섭을 중심으로 ‘차별철폐 중심의 노조 활동’을 우선시하는 경우(최대 단일 비정규직 노조인 현대제철 당진공장 지회), (3) 사내하청 정규직화 노선에 의식적으로 거리를 두고 ‘공급사슬 조직화’에 기초하여 노동조합의 연합적 권력을 강화하려는 경우(현대차그룹 모듈부품업체 지회들).

- 민간·공공 서비스업종에서는 희망연대노조와 교육공무직(학교비정규직) 조직화 사례가 중요해 보임. 희망연대노조의 경우 조직화가 매우 어렵고 사업 구조조정이 수시로 발생하는 방송·통신 업종에서 대규모 조직화에 성공했고, 이후에도 ‘기업 내 정규직화’ 대신에 직접고용 자회사 형태로의 고용 전환을 의도적으로 추구하며 조율된 임금교섭을 추진했음. 교육공무직의 경우 교육감 선거라는 정치적 기회구조를 활용한 ‘공중전’을 통해 대규모 조직화에 성공했고, 3개 노조 간에 공동교섭단체(학교비정규직연대회의)를 꾸리고 조율되고 중앙집중화된 초기업적 교섭을 실천해 가고 있음. 이외에도 건설, 화물, 택배, 배달 업종에서 발표문에서 지적했듯이 초기업적 연대가 활성화되고, 조율된 교섭 또는 중앙집중화된 통일교섭의 관행들이 최근에 출현하고 있음.

- 본 토론자가 판단하기에 2010년대 비정규직 조직화의 양상들은 일종의 새로운 노동운동의 ‘실험실’로 보임. 국제적으로도 이러한 다채로운 실험과 성공 사례들은 이례적인 것으로, 오히려 국내 노동운동에서는 이 사례들의 역사적 의의에 대해 제대로 평가하고 있지 않음. 금속산업의 경우 최근 금속노조가 불법파견 투쟁의 당위성을 강조하는 구래의 ‘계급적 원칙’을 내세우며 모듈부품사 지회들의 대안적 활동 방향에 대해 조직적으로 제어하려는 시도가 있었고, 희망연대노조의 과감한 자회사 전환에 대한 노동운동 내부의 평가도 거의 이루어지지 않았으며, 학비노조의 경우 구 통진당 세력의 조직적 시도로 평가 절하하는 경우가 발견됨. 발표문에서 지적했듯이, “구래의 운동 관

2) 이와 관련된 내용은 유형근, “금속산업 사내하청 노동자 투쟁의 난관과 운동의 분화”, 『산업노동연구』 26권 3호, 2020을 참조.

념”이 새로운 노동운동의 창조적 실험을 억압하고 있는 것은 아닌지 성찰이 필요해 보인다.

- 결국 운동노선의 혁신은 무수한 시행착오와 실험적 사례들의 성패 속에서 그 실마리가 발견되고 발전해 갈 수밖에 없다고 본다면, 우리의 현실에서 일어나고 있는 작지만 소중한 투쟁들에서 미래를 발견하고 그 의미를 자리매김하는 노력이 필요함.

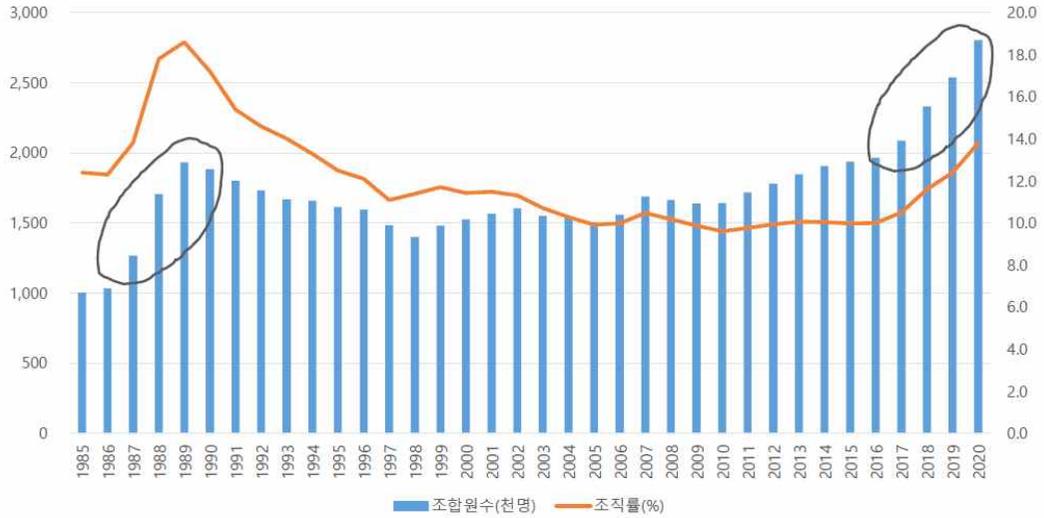
3. 미조직 조직화 사업에 대한 평가

○ 발표문에서는 미조직 비정규직 노동자 조직화의 성과가 일정하게 축적되었지만, 대체로 ‘상용형 비정규직’ 조직화에 그쳤고, 기업 내 정규직 따라잡기 위주의 활동에 머물렀다고 평가했음. 이러한 설명에 큰 이의는 없으나 2010년대 중후반부터 본격적으로 성과가 나타나기 시작한 미조직 조직화에 대해 보다 세밀한 탐구가 필요함.

○ 노조 조직률은 기본적으로 한 사회에서 ‘노동의 힘’을 나타내는 가장 중요한 지표임. <그림 3>에서 보듯이, 1987-89년의 노동자대투쟁 시기 10% 후반까지 올라갔던 조직률은 이후 90년대 이후 지속적으로 하락하였음. 이 시기는 한국 노동운동사에서 전노협-민주노총으로 이어지는 민주노조 총단결의 ‘상승기’로 알고 있지만, 87-89년의 조직적 성과가 유실되는 조직률의 ‘하락기’이기도 했다는 점은 흔히 망각됨(전노협 노선의 좌초는 이와 연관된다고 토론자는 판단함). 2000년대 이후는 10%를 전후로 하는 조직률의 정체가 2016년 무렵까지 꽤 오래 지속되었음. 그 이후 2017년부터 조직률의 가파른 상승세가 나타남.

- 노조로 조직된 조합원의 절대 규모는 이와는 조금 다른 추이를 보여줌. 조합원 수도 조직률 추이와 유사하게 하락했지만, 보다 이른 시기인 2010년 이후부터 지속적인 상승세를 나타냄(이에 비례해서 조직률이 상승하지 않은 이유는 조직률의 분모인 임금노동자 규모가 계속 증가했기 때문임). 2010년대 후반에는 상승폭이 확대되었음. 조합원 수의 변화만 놓고 보면, 2010년대 후반의 상승은 1987-89년의 상승 국면과 비교해 별로 뒤쳐지지 않는 수치임(<표 1> 참조). 다만, 파업성향 지표에서 보듯이, 전투성은 비교할 수 없이 하락했음.

<그림 3> 노조 조직률과 조합원 수 추이, 1985-2020 (단위: %, 천명)



자료: KLI 노동통계

<표 1> 1980년대 후반과 2010년대 후반 노조 조직률 상승기 비교

구분		조직률(%)	조합원 수(천명)	파업성향 평균
1980년대 후반	1985년	12.4	1,004	389.1
	1989년	18.6	1,932	
	5년간 변화	+5.8%p	+928	
2010년대 후반	2016년	10.0	1,966	44.2
	2020년	13.8	2,805	
	5년간 변화	+3.8%p	+839	

자료: KLI 노동통계

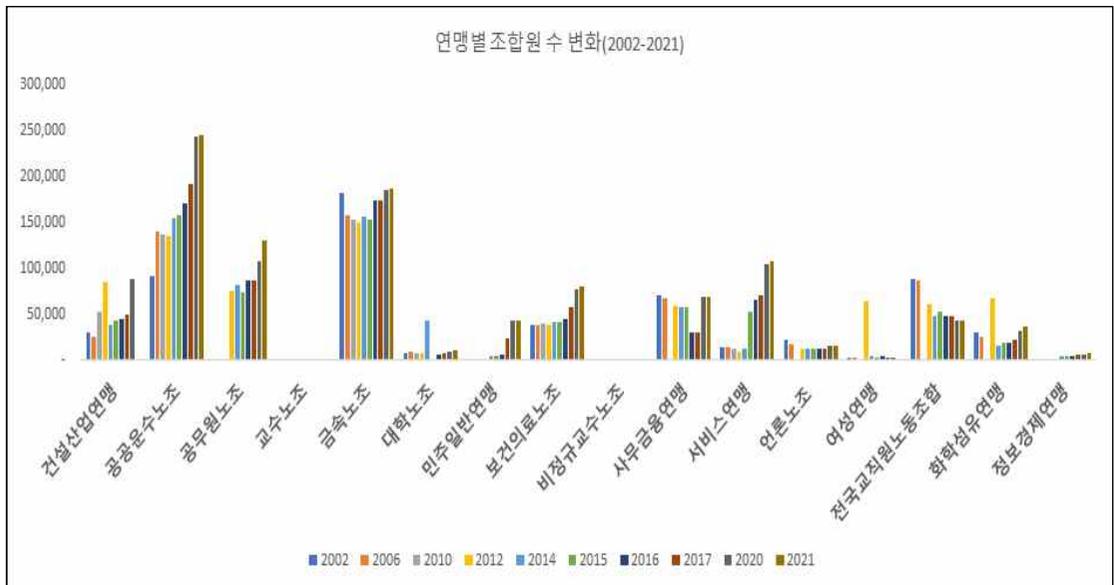
* 파업성향은 쟁의행위로 인해 1년 동안 발생한 근로손실일수를 임금노동자 1천명으로 나눈 값임.

- 조직률과 조합원 수의 동시적 증가 추세는 국제적으로도 매우 드문 현상임. 주요 선진국의 노조 조직률 하락 추세가 상승 추세로 반전된 사례는 21세기 들어서 현재까지 없음. OECD 회원국의 노조 조직률 평균값은 1985년에 30%에서 2016년에 16%로 꾸준히 하락했음(물론 회원국 간의 내부 편차는 심함).

- 최근 한국의 노조 조직률 상승과 조합원 수 증가의 요인에 대한 체계적인 연구는

아직 제출되지 않았지만, 2000년대 초반 이후 민주노총과 가맹 산별조직을 중심으로 한 미조직 노동자 조직화 사업의 확산과 심화가 중요한 주체적 요인이었음. <그림 4>에서 보듯이, 몇몇 소규모 가맹조직을 제외하고 다수의 가맹조직에서 조합원 수가 2010년대 초중반부터 눈에 띄게 상승했음. 특히 공공운수노조, 민주일반연맹, 서비스연맹, 공무원노조 등의 상승폭이 컸고, 건설노조, 금속노조, 보건의료노조, 사무금융연맹, 화학섬유연맹 등도 소폭의 상승세가 지속됨.

<그림 4> 민주노총 가맹 산별연맹(노조)의 조합원 수 변화, 2002-2021



출처: 정홍준(2022), 원자료는 가맹 산별 내부자료.³⁾

- 산별노조 건설 프로젝트가 소기의 성과를 거두지 못했다는 평가, 특히 산별교섭의 실현에 실패했다는 평가에는 동의하지만, 산별노조가 미조직 노동자 조직화에 끼친 긍정적 영향에 대해서는 보다 적극적인 평가가 필요함. 인적·재정적 자원의 집중과 재분배, 전략조직화 기금 및 활동가 양성, 일선 상담체계의 구축과 안정적 운영, 조직화 노하우의 조직적 공유와 학습, 신규 조직화 과정에서 발생한 장기투쟁사업장 해고자 생계 지원, 산별 수준의 전략조직화 계획의 수립·집행·평가의 체계화 등은 (여러 한계에도 불구하고) 2010년대 다수의 민주노총 가맹 산별조직들이 그 이전에 비해 진일보했던 것은 분명함.

3) 이 자료는 올해와 내년에 걸쳐 진행되는 민주노총 부설 민주노동연구원 연구과제 “민주노총 전략조직화 20년의 평가와 과제” 중의 한 부분으로, 현재 제출된 초고 중 일부에서 가져온 것이다.

4. 산별교섭 및 사회적 협의의 실패와 관련하여

○ 금속, 보건, 공공 등에서의 산별교섭 실패의 원인은 무엇일까?

- 발표문은 그것을 한국의 기업별노조 체제와 더불어 “한국에서는 대기업, 공공부문을 중심으로 정규직의 경우 초기업적 노동시장이 취약하고 기업 내부 노동시장이 중심이라는 이유”를 들었음.

- 노동시장의 구조가 배후의 요인이라는 점에는 동의하지만, 토론자는 노사관계와 관련해 보다 직접적인 이유는 한국의 사용자단체(employers' organization)의 특성이 직접적인 핵심 이유로 판단함. 원론적으로 단체교섭의 결과물인 단체협약은 그 협약이 적용되는 사용자를 구속하는 것이 본질임. 따라서 사용자가 개별로 존재하는가, 아니면 일정한 범위에서 무리를 지어 단체를 형성하는가는 협약 적용의 범위를 직접적으로 결정함. 2000년대 산별교섭의 시도가 성과를 얻지 못한 데에는 해당 산업/업종의 사용자들이 단체를 형성하지 않고 주로 개별로 존재해왔다는 역사적 현실의 벽을 넘지 못한 것이었음. 노조의 압박으로 사용자단체를 구성하는 경우도 있었지만, 대개 일시적이었고 항구적 속성을 갖지 못했음. 반면에 사용자들이 단체(사용자단체 또는 사업자단체)를 형성해왔던 일부 업종에서는 초기업 교섭 또는 집중화된 통일교섭이 그래도 지속되거나 새로이 형성되었음(금융, 건설, 교육공무직, 화물 등).

○ 따라서 향후에도 한국의 산별교섭은 사용자들의 단체 형성이라는 조건이 충족되지 않는다면, 그 가능성이 낮다고 판단함. 특히 (좁은 의미의) 업종과 달리 (넓은 의미의) 산업별 교섭은 가까운 시기 안에는 불가능함. 예를 들어, 금속노조의 경우 완성차, 자동차부품, 조선, 기계, 전자 등의 여러 업종이 속해 있는데, 이들을 하나로 묶는 (대)산별교섭은 실현 불가능함.

- 만약에 초기업 교섭이 이루어진다면, 실현 가능한 경로는 ‘업종별/그룹별 교섭 + 노조에 의한 임금조율’일 것임. 초기업적 노사관계의 형성에 의한 연대임금 전략은 결국 ‘노조에 의한 임금조율’의 역량을 노조운동 내부에서 어떻게 축적할 수 있는지가 중요해짐.

○ 사회적 협의와 총연맹의 위상

- 여러 가지 기준으로 노조를 구분할 수 있지만, 그 중 하나는 ‘현장노조’(local union)와 ‘전국노조’(national union)로 나눌 수 있음. 대표적으로 노총과 산별노조(또는 전국일반노조)가 전국노조에 해당함. 현장노조는 우리의 경우 사업장/기업 단위의 노조가 해당함. 한국 노동운동에서는 여전히 전국노조의 위상과 역할이 불분명한 게 핵심 문제임.

- 현장(local)/전국(national)의 구분은 교섭 및 투쟁과 같은 노조 활동의 범위, 그리고 지도부의 인식 지평 상의 차이가 핵심. 전국노조는 내부의 다양한 특수이해들을 보다 폭넓은 집합적 이해로 변형해낼 능력이 있어야 함. 즉, 기본적으로 다종다양한 임금노동자 대중의 요구와 관심을 계급이익(class interests)으로 재현/대표(representation)해야 함. 과거 전노협이 불과 10-20만 명의 조합원 규모만 가지고도 계급적 대표의 기능을 수행할 수 있었던 데에는 노동자 대중의 요구와 관심을 민주노조 총단결이라는 표상으로 집약해낼 수 있었기 때문임.

- 2008년 이후 민주노총의 ‘표류’, 특히 사회적 협의 기구 참여를 둘러싼 의사결정의 표류는 다른 말로 하면 계급적 이해의 재현/대표의 역량을 갖추지 못했다는 점을 보여준 것임. 결국 그 대신에, 가맹산별과 지역 및 현장노조의 요구들을 모아서 분류하고 수사적으로 집약하는 것으로 총연맹의 역할을 대신해 왔음. 좀 더 추상적으로 말하면, 노동자의 보편적/집단적 이해 형성의 역량이 취약한 것임. 민주노총 임원 직선제 도입은 민주노총 내부적으로 다양한 특수이해의 조정과 집합적 이해 형성의 능력이 없다는 반증임. 발표문에서도 지적했듯이, 현재 한국의 총연맹과 산별노조 등의 전국노조들은 거시경제정책, 사회복지정책, 산업정책, 노동시장 정책에 대한 개입력과 대안 제시 능력이 매우 취약함(정책 생산 기능을 외부 학계와 노동단체에 의존하는 ‘정책 역량의 외주화’의 관행이 오래되었음).

- 사회적 협의 참여 문제와 관련해서, 운동 원칙과 관련된 논쟁은 소모적이고 허구적임. 다양한 형태의 사회적 협의는 노동운동 진영이 피하려야 피할 수 없는 의제임. 또한 발표문에서 말하듯이, 노동자운동의 혁신을 위해서라면 사회적 협의를 통해 국가

정책에 개입하고 노동자계급 내부의 불평등을 줄이고 단결을 강화하는 법-제도 개혁에 손을 대야 한다는 점에서 회피할 수 없는 문제임.

- 지금부터라도 민주노총 및 가맹 산별조직 내에서 거시경제정책, 사회정책, 노동정책, 산업정책 등과 관련된 정책의 해석, 생산, 대안 제시, 유통 능력을 갖춘 활동가-연구자 주체들을 노동운동 내부에서 키워야 함. 그것이 발표문에서 말하는 “‘운동 내 운동’ 주체들의 세력화”에서 중요한 부분으로 사고되어야 함.

5. 세 가지 제안에 대한 세 가지 질문

○ “정세 변화”에 대한 인식

- 2020년대의 변화된 정세에 대한 객관적 인식이 노선과 정책 혁신을 위한 출발점이라는 데에 동의함. 그리고 노동자계급 내부의 단결을 무너뜨리는 기업별 격차와 불평등을 감축시키는 목표가 중장기적으로 중요하다는 데에도 동의함.

- 정세 변화에 대한 인식에서는 두 가지가 중요하다고 판단함. 첫째, 2008년 금융위기 이후 한국 자본주의의 변화에 대한 보다 객관적인 인식이 필요함. 거기에는 세계경제 또는 동아시아 국제분업구조 변화에 따른 한국 경제의 위치, 국민경제 내부의 이종구조, 수출 주도 부문과 내수 부문 간의 분절, 그리고 (결정적으로) 이것이 노동운동에 미치는 구조적 영향에 대한 인식이 중요해 보임. 둘째, 발표문 전체적으로 노동운동 평가와 관련해 한국의 정치 영역에서 신자유주의적 동맹 또는 컨센서스의 형성에 대한 엄밀한 인식과, 컨센서스의 자장 내에 존재하는 현실적 차이(진보 대 보수, 민주 대 반민주의 대결 구도로 흔히 잘못 표상돼왔던)를 동시에 어떻게 인식할 것인지, 그리고 이러한 공통성과 변별점의 동시적 인식 속에서 어떻게 노동운동의 권력자원을 확대해갈 것인지에 대한 문제의식이 부족해 보임.

- 예를 들어, 이번 화물연대 파업과 관련해서도 안전운임제 요구를 대선 공약으로 수용하여 법제화한 문재인 정부와, 사실상의 ‘강제노역’을 수행하라는 윤석열 정부 간의 차이, 혹은 그러한 차이를 초월하여 존재하는 양자 간의 정치적 컨센서스가 무엇인지, 그리고 그러한 차이 또는 유사성이 향후 목표로 하는 연대임금 전략을 중심으로 한 노선과 정책 혁신 노력에서 어떻게 고려될 것인가?

○ 운동노선 혁신

- ‘전투적 경제주의’는 결국 ‘전투적 특수주의’로 귀결되었다는 게 본 토론자의 판단임. 이러한 점에서 발표문이 현장주의 이데올로기와 전투적 경제주의를 비판한 바에 동의함. 하지만 ‘현장주의 이데올로기’와 ‘현장 수준에서 노동의 권력자원 강화’가 구분된다고 한다면, 후자는 새롭게 재건될 필요가 있음. 그렇다면, 그것이 구래의 ‘현장주의’ 또는 ‘전투적 경제주의’에 경도되지 않고서 어떻게 재건될 수 있을까? 이를 위해 필요한 것은 무엇일까?

○ 새로운 형태의 정치적 노동자운동의 복원

- 기존 노조운동의 노선을 변화시키는 ‘운동 내 운동’ 주체들의 세력화가 어떠한 형상을 가질 수 있을까 궁금함. 정당지향 운동만이 아닌 새로운 형태의 복원은 무엇을 의미하는가? 그것은 실천적으로 정치적 노동자운동의 복원을 이루는 일종의 알리바이가 되지는 않을까? 그것이 앞서 발표자가 제기했던 “변화된 정세” 인식과 어떻게 조응할 수 있을까?

[토론]

토론문

정일부 | 금속노조 前 정책실장

- 노동운동을 올바로 세워가기 위해 이렇게 토론하는 사회진보연대에 경의를 표한다.

토론자도 노동조합 활동을 하면서 금속노동자들 차원에서 '운동론'을 세우기 위해 여러 차례 노력해봤지만 잘 안 되던데, 아마 대중조직 간부들로서는 현안과 실무에 치이다보니 그런 것도 같다.

- 발제문을 최대한 이해해보자면, '현장주의 이데올로기와 전투적 경제주의 및 범민주진보 이데올로기 등 구래의 운동 관념을 극복'하고 '표준적인 직무와 숙련의 형성 및 이에 조응한 임금체계 등 초기업적 노동시장에 대한 개입을 고려'해야 하며 '산별협약이 기업별 지부의 경제적 성과를 제한하는 것을 강경하게 반대하는 흐름도 존재하는 조건에서는 산별협약 실현이 어려울 수밖에 없고 이는 산별연맹과 본질적 차이가 없다'고 보면서 '국민소득이 선진국보다 낮은 한국에서는 가능한 대안이 아닌, 투쟁을 위한 요구안'일 수는 있으나 '현실의 거시경제와 노동시장에서 작동 가능한 대안이긴 어려울 것'이기 때문에 '핵심과제를 기업별 노사관계의 극복과 노동자 격차 축소, 즉 연대임금정책'에 두어야 한다는 의견이며, 이러한 노동운동을 변화시키기 위해 '운동 내 운동을 위한 주체들의 세력화와 새로운 수준의 정치적 노동자운동의 복원'이 필요하다는 의견으로 보인다.

- 토론자로서, 발제문의 "경향"에 대체로 동의하지만, 즉 현장주의 이데올로기나 전투적 경제주의 그리고 범민주진보 이데올로기 등 "구래의 운동 관념"에 반대해온 편이지만, 이와 같이 노동운동의 역사를 필요한 대로 해석해놓으면, 어떻게 보면 발제문이 말하려는 "경향"이 "좀 더 개량적으로 하자"는 주장으로 오해될 수 있지 않을까 우려되기도 한다.

왜냐하면 발제에서도 제기하고 있듯이 '이해관계자들이 참여하는 사회적 대화도 필요할 수밖에 없는데, 그 협의과정에서 모든 요구의 관철은 힘들고 어느 정도 주고받는 합의

가 이루어질 가능성'이 크기 때문이다.

- 이런 오해에 빠지지 않고 발제문이 지향하는 “경향”을 좀 더 진전시키기 위해, 몇 가지만 우선 짚어보기로 하자.

- ‘2000년대 초 노동운동 주류 노선이었던 산별노조-정치세력화 양 날개론 노선은 2010년대에 들어와 결과적으로 애초의 목표를 달성하지 못하고 실패했는데, 애초에 IMF구제금융 위기 이후 신자유주의 구조개혁의 전면화라는 상황에서 이러한 노선과 실천들이 타당했는지 평가가 필요하다’는 의견은, 무엇을 했어야 한다는 것인지 이해되지 않는 대목이다.

‘사후적으로 볼 때 한국의 산별노조 건설은 국제적인 노사관계의 변화추세, 한국자본주의의 발전과 노사관계의 발전경로, 즉 아직 성장판이 열려 다양한 가능성이 있었을 시기상, 하나의 항성이 형성될 수 있는 임계질량을 갖지 못한 상태에서 성운으로만 남아 실패했다’고 비유하듯이, 산별노조와 정치세력화로 나아갈 상태가 아니었다는 의견인지? 아니면 이후에 얼마간 지속되었던 비정규직 투쟁과 사회공공성 투쟁부터 했어야 한다는 의견인지? 아니면 2000년대부터나 2010년부터라도 사회운동 노조주의를 했어야 한다는 얘기인지?

- ‘한계기업의 고용위기를 전직 등을 통해 해결하려면 적극적 노동시장 정책과 함께 표준적인 직무와 숙련의 형성, 이에 조응한 임금체계 등 초기업적 노동시장에 대한 개입이 고려되어야 했지만 노조운동은 기업 내 고용을 유지하는 대안 외에 이런 방향은 검토하거나 외부의 논의를 수용하지 못했다’는 지적이나 ‘당시 정리하고 대응투쟁에서도 지역적, 산업적 대안을 제시하는 가운데, 이를 실현하기 위한 경로로 산별교섭을 실현하기 위해 (대기업 지부를 포함한) 조직 내부의 합의 형성과 사용자에 대한 설득과 압박에 역량을 더욱 집중하는 것이 타당했을 것’이라는 지적은, 결과만 보고 평가하는 것이 아닌지? 산별노조를 만든 이유가 어디 있다고 보는 건지? 산별노조를 혹시 자본가들 시각처럼 산업별로 구획한 조직 형식으로 보는 건 아닌지? 그게 아니라면, 산별노조를 만든 것은 지역운동과 특히 미조직 노동자와 함께 하기 위해 만든 것인데도, 그것이 안 되고 위와 같은 결과가 나온 원인을 어디에 있다고 봐야 하는지?

- 건설노조의 경우 ‘고용이 매우 불안정하여 기업별 노사관계라는 것 자체가 불가능하기 때문’이라는 점이나 ‘금융노조의 경우 금융 산업이 지불여력이 있다는 점과 함께 국가의 규제를 강하게 받는 부문이며 사용자 단체가 사실상 구성되어 있었다는 점(은행연합회), 노조가 낮은 수준의 산별노조 혹은 노사협조적 전략을 취했다는 점 등에서 유지

될 수 있었다.’라고 보는 것은 올바른 분석으로 보인다.

그러나 ‘보건의료노조나 금속노조는 이러한 한계를 극복하기 위해 다양한 시도를 하였는데, 결과적으로 2010년대 후반부터는 미조직 노동자까지 포함된 노동조건의 규율은 당장은 독일식의 산별협약 실현보다는 사회적 협의, 노정협의를 통한 정책참여라는 우회로를 통해 접근할 수밖에 없다는 잠정적 결론에 도달한 것’으로 보는 것은, 금속과 보건이 다른 모습을 보였는데 어쨌든 사실과 다른 분석이다. 예를 들어, 언젠가 이철승 교수가 나서 “우리나라 같은 조건에서는 산별교섭이 아니라 노정교섭이 중요하다”는 취지의 주장을 할 때, 보건의료노조에서는 옳고 신선하다는 반응을 보인 반면, 금속노조의 경우는 별 가치가 없는 주장일 뿐으로 봤던 기억이다.

- 특히 ‘기업별 현장 파업권을 유지해야 한다는 방식으로 사실상 기업별 분권화를 옹호해왔으며, 산별협약이 기업별 지부의 경제적 성과를 제한하는 것을 강경하게 반대하는 흐름도 존재하는 조건에서는 산별협약 실현이 어려울 수밖에 없으며 이런 인식에서는 산별노조는 모여서 공동투쟁 조직 정도로 사고될 수밖에 없는데, 이는 산별연맹과 본질적인 차이가 없다’고 보는 시각은, 발제문에서 지향하는 산별노조의 방향이 맞는지 의문이 드는 대목이다. 산별노조는 중앙집중성만 강조하는 게 아니라 현장의 투쟁력을 발전·강화해가는 것이 중요하며, 그 두 가지의 통일을 만들어가는 조직이기 때문이다.

- ‘민주노총 지도부는 직선임에도 불구하고 사회적 대화를 감당할 지도력을 갖추지 못하고 있으며, 그 이전에 어떤 합의를 추진할 것인가에 대한 조직 내 합의도 형성하고 있지 못하다’는 분석 그리고 ‘복수의 진보정당이 존재하는 상황이 위기의 원인이라고 보기는 어려움. 민주노총이 진보정당을 통해서 실현하려는 것이 무엇인지도 모호할 뿐 아니라, 진보정당도 노동운동과 결합하여 어떤 운동을 할 것인지도 제대로 제시되지 않은 상태에서 조직적으로 단일한 진보정당을 만든다는 것만으로 노동자들의 지지를 얻기는 어려울 것’이라는, 사회적 대화와 진보정당에 대한 분석에도 대체로 동감하지만, 정치세력화를 지향하는 노동운동 차원에서 볼 때 그것이 안 된 원인이 무엇이며 그래서 어떻게 해나가야 하는지는 보이지 않는다.

- ‘유사한 구상을 <금속노조 임금정책 전략적 목표와 단계적 계획(2020)>과 같은 방식으로 실제 추진하기도(등등 건설노조, 화물연대, 보건의료노조 등 이하 생략)’ 했다는 제기는, 금속노조만 놓고 보면 새로운 시도가 아니라 애초 산별노조를 만든 이유였고, 산별노조를 만들기 전부터 설계부터 해서 시작한 것이며, 또한 2020년의 정책 사업은 원래 추진해온 사업의 단절을 복원하고 지금의 조직 상태에 맞추어 현대화하려는 것이었다는 사실에서, 이 역시 새로운 점은 아니라 하겠다.

- 결국 중요한 점은 '노조운동의 노선을 변화시키는 실천운동으로 나타나지 못하고 있어서, 이를 현실 노조운동에 적용하기 위한 운동 내 운동 주체들의 세력화가 필요'하다는 것이며, 그리고 이를 위해 '장기적 관점과 운동노선의 변화, 사회경제적 노동자운동(노조)의 사회운동노조로 혁신도 어려울 수밖에 없지만 새로운 수준의 정치적 노동자운동의 복원과 문제제기가 필요'하다는 점인데, 이를 위해 무엇을 어떻게 할 것인가가 가장 중요한 대목이라 보인다.

그런데 그러기 위해서는, 우선 여러 가지 섞여 있는 문제의식을 다시 정비하는 것부터 시작할 필요가 있으며, 노동운동이 지향하는 방향이 무엇인지를 분명히 제출하는 것부터 필요하지 않을까 싶다.

만약 얘기하고 싶은 것이 사회운동 노조주의라고 하면 산별노조와 정치세력화와는 어떤 점에서 차이가 나고 운동 실천에서 어떻게 달라지는 것인지를 명확히 제시할 때 토론이 한발이라도 진전할 수 있지 않을까 생각되며, '사회운동노조로 혁신도 어려울 수밖에 없어서 새로운 수준의 정치적 노동자운동의 복원'이 목표라 한다면 그의 개념과 지향하는 방향을 명확히 제시하는 게 있어야 논의가 진전될 수 있지 않을까 싶다.

2022
노동
운동
포럼

[강연]

우크라이나 전쟁과
세계 사회운동의 과제_우크라이나
좌파의 관점에서

[강연]

우크라이나 전쟁과 세계 사회운동의 과제

블라디슬라프 스타로두브체프 | 우크라이나 ‘사회운동(Sotsialnyi Rukh)’ 활동가

1

왜 국제 좌파가 우크라이나 민중의 저항을 지지해야 할까요?



1.1.

국제연대, 그리고
강대국의 지배가 아닌
민주주의에
기반한 세계 건설



1.2.

새롭게 등장한
권위주의 국가들 간 동맹
& 투쟁의 상호연결



1.3.

제국주의, 점령, 테러, 집단학살에 맞서 싸우는 것은
언제나 좌파의 의제였습니다.



2

전쟁, 노동자, 긴급

2.1. 반사회적 법들

노동감독에 대한 전시 계엄 법안들:
 5371호 - 노동권 보장에 대한 규제 완화
 5161호 - '0시간 계약' 도입
 2352호 - 동원 노동에 대한 임금 보장 없음
 노동조합 자산에 대한 국유화

2.2. 전쟁의 시작과 첫 번째 파업, 시위들

- 도브젠코 영화 아카이브&문화센터 민영화 반대 시위
- 부패 경영에 대한 파업
- 대학 통제할 반대 학생 시위

2.2. 전시 신자유주의

3663호 - 사회보장 & 연금기금 통합
 규제기관 대폭 삭감
 국가 고용 축소
 세제개혁
 최저 예산
 산업 정책이나 군사산업 정책 부재
 사회적 대화 부재



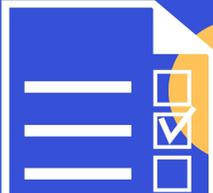
2.3. 자유민주주의

전쟁 속 우크라이나는 매우 불안정하지만, 그럼에도 자유민주주의 국가입니다.

시위가 계속되고
 토론이 너르게 이뤄지며
 여론이 반영됩니다

3

좌파와 재건





부채

3.1. 우크라이나의 사회적 재건

- 인간 중심적 접근
- 국가 주도의 발전
- 포괄적, 민주적, 분권적, 페미니즘적 재건
- 국가-지역사회 간 협력
- 사회적 지향, 임금
- 노동 주도 경제

4

마йдан 운동과 우크라이나 사회

마йдан은 구 엘리트들, 러시아화, 러시아 제국주의에 맞선 민주적, 민족해방적 혁명이었습니다.

마йдан에서 핵심적인 역할을 한 것은 친유럽적 자유주의 세력이었고, 좌파와 극우파도 참여했습니다.

공산당과 좌파의 잘못을 좌파를 '올리가르히와 러시아 제국주의의 대리인'과 연관시키는 효과를 낳았습니다.

대중 동원과 대중의 자기조직화

4.1.

혁명적 경험



4.2.

국가적 격변



4.3.

민주화



4.4. 마이단 과정의 역전과 극우의 강화

- 극우파는 더 호전적인 세력으로서 시위에 참여했고, 시위 내의 무정부주의자들과 충돌했습니다.
- 극우의 인기는 그들의 친우크라이나적이고 반제국주의적인 입장 때문으로 설명할 수 있습니다.

마이단을 통한 민주화와 민중의 자기통치 경험은 러시아의 침략으로 멈추었습니다.



2022년 러시아의 침공에 맞서는 작파와 시민사회의 역할

5.1. 군대에 참여한 작파와 노동조합 조합원들



5.2. 인도적 지원



5.3. 국제 캠페인



5.4. 페미니스트, 퀴어, LGBTQ+ 단체들은 전선과 인도적 지원에 참여합니다.





5.5.

난민, 군대, 그리고
서로를 돕기 위한
아래로부터의 대중 조직.
파르티잔.

사회진보연대 | People's Solidarity for Social Progress

주소 : 서울시 마포구 동료로 29길 14-1 거산빌딩 3층

전화 : 02)778-4001~2

팩스 : 02)778-4006

메일 : pssp4001@gmail.com

HP : www.pssp.org

후원 : 기업은행 057-034981-04-017 (예금주 : 사회진보연대)

