



6411사회연대포럼 창립토론회

한국사회 전망수립과 사회연대전략

2020년 7월 21일(화) 오후 3시
서울신용보증재단 강당

주최 **평등하고 공정한 나라 노회찬재단**
주관 **6411 사회연대포럼**

자료집 순서

발제문		
1	평등하고 공정한 나라를 위한 사회연대전략: 스웨덴 경험과 함의 조돈문(노회찬재단 이사장)	2
2	노동조합의 사회연대운동, 평가와 과제: 민주노총을 중심으로 김태현(한겨레 일과사람 연구소 이사장)	32
3	한국노총의 연대임금정책과 사회연대활동 사례 황선자(한국노총 중앙연구원 부원장)	53
4	보건의료노조의 사회연대전략 이행의 경험과 과제: 의료공공성 강화 투쟁을 중심으로 한미정(보건의료노조 사무처장)	67
기타자료		
	6411사회연대포럼 제안문	89
	6411사회연대포럼 취지 및 가입동의서	92
	6411사회연대포럼 추진경과	93
	6411사회연대포럼 회칙안	94
	6411사회연대포럼 사업계획안	96

【발제문 1】

**평등하고 공정한 나라를 위한 사회연대전략:
스웨덴 경험과 함의**

조돈문 노회찬재단 이사장

평등하고 공정한 나라를 위한 사회연대전략: 스웨덴 경험과 함의

조돈문 노회찬재단 이사장

I. 평등하고 공정한 나라 스웨덴

1. 촛불민중의 꿈: 평등하고 공정한 나라

○ 한국 민주노동운동 포함 사회변혁 추구하는 진보진영이 지향하는 대안사회: [2000년] 민주노동당 강령 & 민주노총 발전전략위원회가 제시함 = 자본주의 모순 넘어서는 대안사회, 경험적 준거는 스웨덴 사민주의;

* 민주노동당 강령(전문): 사적 소유 허용하되 소유권 규제 & 생산수단 사회화 + 시장 중심 자원배분하되 사회적 개입: 스웨덴 등 사민주의 ⇒ 시장사회주의 모델 지향;
* 민주노총 이념·전략: 풍요로운 평등사회 = 스웨덴 사민주의 + @ (시장사회주의 지향);

○ 2017년 촛불로 확인된 대안사회 “평등하고 공정한 나라”

* 촛불민중 불만: 이게 나라냐?
** 촛불 과정에서 시민들의 불만, 요구, 지향 확인되었음: 노회찬의 『우리가 꿈꾸는 나라』 (“촛불이 준 과제들”, 35-40)에 잘 정리되었음;
** 나라다운 나라 = 평등하고 공정한 나라;
* 불평등 ⇐ 이윤주도성장전략 ⇔ 대안적 경제성장전략: 소득주도성장;
* 불공정 ⇐ 국가 & 시장 권력, 정경유착 ⇔ 대안적이 정치적 기회구조, 권력관계: 노동계급 계급형성 & 정치세력화;

○ 노회찬이 꿈꾼 평등하고 공정한 나라: 경험적 준거는 스웨덴 = 노동계급이 만든

나라:

* “진로정당이 갖춰야 할 최하한 세상이 아시메트릭. 강과 권력을 모두 소중히 써야 하지만 이 리퍼 권력은 권력입니다. 진로 정당이 만들고자 하는 권력은 스웨덴, 핀란드, 노르웨이 같은 나라입니다.” (2015.1)

* “지금 선진복지국가로 일컫는 나라들은 노동조합 조직률이 최소 30%씨이다, 스웨덴은 90% 흉박한 노동조합 조직률을 기록하고 있다... 노동이 강해지고 노동이 담당해야 그 나라도 더 발전하고 삶의 질도 더 높아져 간다” (2018.2)

2. 스웨덴: 평등하고 공정한 나라의 경험적 증거

○ 스웨덴 등 스칸디나비아모델 국가들: 경제적 효율성 & 사회적통합을 동시에 실현함
 ⇔ 영미형 자유시장경제모델 국가들: 경제성장을 위해 사회통합을 희생함;

<표 1.1> 전년 대비 연평균 실질 GDP 성장률(1998~2014년, 단위: %)

	미국	스페인	독일	스웨덴	OECD전체
<기간 평균>					
1998~2007	3.037	3.898	1.675	3.475	2.745
2005~2007	2.597	3.889	2.556	3.637	2.872
2008~2009	-1.534	-1.229	-2.269	-2.871	-1.603
2010~2014	2.055	-0.783	2.009	2.375	1.851

자료: 조돈문(2016: 43)

<표 1.2> 국가별 사회 지표 비교, 2017년 기준

구분	미국	스페인	독일	스웨덴	한국	OECD 전체	비고
지니계수	0.391	0.341	0.294	0.282	0.355		2017년
소득 배수(9분위/1분위)	6.3	5.3	3.8	3.3	5.8		2017년
유아 사망자 수(1천 명당)	6.1	3.2	3.6	2.1		-	2011년
감옥 수감자수(10만명당)	738	143	97	78		109(EU15국)	2005년
<노사관계>							
노조조직율(2015/16)	-	13.9	17.0	66.8	10.1		2015/16
단협적용율(2015/16)	11.5	73.1	56.0	90.0	11.8	32.0	2015/16

자료: OECD(<https://stats.oecd.org/>), 조돈문(2016: 43)

○ 사회통합은 사회세력들, 특히 노동계급과 자본계급이 서로 일방적·억압적으로 지배하지 않고 서로의 존재 가치를 인정하며 공존·상생하는 상황을 말함:

* 사회적 약자 즉 노동계급 같은 피지배집단들이 평등성에 기초한 ‘상호적 공정성(reciprocal fairness)’을 인정할 때 가능함;

3. 한국사회: 평등성 & 공정성 모두 결여

○ 한국사회의 불평등은 계급간 불평등과 계급내 불평등의 중층 구조:

** 계급간 불평등: 지니계수와 소득배수로 확인됨;

** 노동계급 내 불평등: 정규직과 비정규직, 남성과 여성 사이에서 심각한 양극화 현상;

* 비정규직 노동자 월 평균 임금: 정규직 노동자의 51.8%에 불과(<표 1.3> 참조).

* 고용보험 적용률: 정규직 노동자들이 84.07% ⇔ 비정규직 노동자들은 40.08%로 정규직의 절반 수준에도 못 미침;

<표 1.3> 고용형태별·조직부문별 임금 수준.

2019 경향	시간당 임금		월평균 임금		최저임금 미만(%)*		고용보험적용(%)	
	금액 (원)	비율	금액 (만 원)	비율	2019.8	2018.8	2019.8	2018.8
<전체 임금노동자>	1526.6		264.25		10.71	15.53	65.80	66.08
정규직	1804.3	100.0	330.38	100.0	02.52	3.78	84.07	84.15
비노조 정규직	1745.3		320.53		02.52	4.21	85.71	86.02
노조원 정규직	2051.3		371.57		02.53	1.98	77.22	76.46
비정규직	1135.4	62.9	171.11	51.8	22.25	32.57	40.08	39.86
비노조 비정규직	1126.8	62.5	168.95	51.1	22.68	33.10	38.98	38.84
노조원 비정규직	1472.4	81.6	256.74	77.7	05.09	7.83	83.59	87.63

** 미조직 비정규직의 23%는 최저임금 미만 ⇔ 2018년 33.1%; 감소했음;

* 최저임금 2019년 8350원 기준(2018년 7530원 기준) [2018년 7530원]

** [2019] 비정규직 임금은 정규직 임금의 51.8% ⇔ 2018년은 50.6%;

자료: 2018/2019년 8월 경제활동인구부가조사결과 분석.

○ 성별 임금 등 노동조건 및 삶의 조건 격차(국가간 비교 가능 ⇔ 정규직과 비정규직 사이의 임금 등 노동조건 격차는 국가별 분류 기준의 차이로 인해 국가간 비교가 어려움)

* 성별 고용률 격차: 스웨덴은 2.9%에 불과하여 세계 최저수준 ⇔ 한국은 19.4%; 스웨덴의 6.7배에 달하며 OECD 국가들 가운데 최고 수준(<표 1.4> 참조).

* 성별 임금 격차: 스웨덴은 13.4% ⇔ 한국은 36.7%; 스웨덴의 세배 수준;

* 노동계급은 물론 전체 사회 수준에서도: 스웨덴은 여성에게 평등하고 공정한 사회 ⇔ 한국은 여성에게 평등성과 공정성이 거부된 사회;

<표 1.4> OECD 성평등 지수

	스웨덴	덴마크	독일	스페인	영국	미국	한국	OECD 평균
고용률 2017								
남성	78.3	76.9	78.9	67.6	79.6	75.4	76.3	75.5
여성	75.4	71.5	71.5	56.5	70.4	64.9	56.9	60.1
전체	76.9	74.2	75.2	62.1	75.0	70.1	66.6	67.8
남성-여성	2.9	5.4	7.4	11.1	9.2	10.5	19.4	15.4
성별임금격차								
%(2016)	13.4 (2013)	5.8 (2015)	15.5	11.5 (2014)	16.8	18.1	36.7	14.1
대기업이사진								
여성비율2016	36.0	27.0	27.0	20.0	27.0	16.4	2.1	20.0

자료: OECD(<https://stats.oecd.org/>)

○ 한국은 평등성과 공정성을 결여: 계급간 & 노동계급내;

* 한국은 계급간 불평등에 더하여 노동계급 내 불평등도 심각한 수준임: 불평등 현상이 지배 집단의 일방적 지배와 사회적 약자들의 배제에 기초해 있음을 확인해 줌;

* 이러한 불평등·불공정의 구조는 일방적 지배와 사회적 배제의 메커니즘에 의해 재생산되고 있음 ⇒ 사회적으로 배제된 피지배자들이 상호적 공정성을 인정할 수 없음;

II. 노동계급이 만든 나라 스웨덴

1. LO-사민당이 수립한 스웨덴 모델: 노동계급 계급형성 & 정치세력화 성공:

1) 노동계급의 계급형성 성공

○ 스웨덴 노동계급은 계급형성에 상대적으로 성공했음:

* 조직적 형성: 70% 수준의 높은 노조조직률과 LO를 중심으로 한 조직노동의 통합;

* 이데올로기적 형성: 90% 수준의 높은 단체협약 적용률에 기초한 조직 노동의 헤게모니 + 사민당의 이념과 전략을 중심으로 한 이데올로기적 결집;

* 스웨덴 노동계급의 LO 중심 계급형성 & 사민당을 통한 정치세력화 ⇒ 경제민주주의 발전 & 복지국가 형성;

한국사회 전망수립과 사회연대전략

○ 스웨덴의 노동과 자본은 19세기 말부터 1920년대까지 장기간의 첨예한 노사갈등을 겪으며 어느 쪽도 상대를 제압할 수 없음을 인정하고 1938년 살트쇠바덴협약(Saltsjöbadsavtalet)을 체결함.

** 살트쇠바덴협약: 노동은 자본의 소유권과 경영특권을 인정함 ⇔ 자본은 노동의 노동기본권을 인정함;

* 역사적인 계급타협: 스웨덴 자본이 일방적 계급지배를 포기하고 노동계급과의 공존·상생의 길을 선택했음;

○ 노사관계와 노동시장에서 노동기본권을 보장하는 법제도들: 노사관계와 노동시장은 법제도보다 주로 단체교섭과 단체협약을 통해 규제됨; (<표 2.1> 참조).

* 스웨덴의 단체교섭체계의 3시기: ① 중앙집중화된 3단계 교섭체계; ② 탈중앙집중화가 진행된 2단계 교섭체계; ③ FI 산업협약 추가로 조정된 2단계 교섭체계;

<표 2.1> 단체교섭 체계 중심 스웨덴 노사관계의 시기별 변천: 금속노조 사례

단체교섭 수준	제1기	제2기	제3기
시기 구분*	1954-1983	1983-1997	1997-현재
노사관계 모델	스웨덴모델 형성	와해 진행	스웨덴모델 변형 복원
단체교섭체계	중앙집중화 (3단계 교섭체계)	탈중앙집중화 (2단계 교섭체계)	조정된 2단계 교섭체계 (FI 산업협약 추가)
<단체교섭 3수준>			
LO-SAF	○	X	X
산별(금속노조 & VI)	○	○	○
사업장(VVK & Volvo)	○	○	○

* 1954 중앙교섭 시작, 1983 중앙교섭 없는 산별교섭 시작, 1997 최초 산업협약 체결.

2) 노동계급의 정치세력화 성공

○ 사민당 중심 정치세력화 & 사민주의 국가 형성:

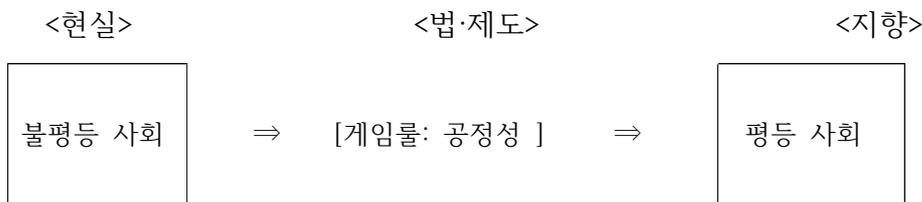
* 스웨덴 사민당은 생산직 노총 LO를 핵심 지지기반으로 하며 1932년 최초 집권 이래 전체기간의 80%인 70년 장기집권하며 현재의 스웨덴 국가를 만들었음;

* 사회민주당 정부에 의한 스웨덴 모델 수립·발전 ⇒ 경제적 효율성 & 사회통합 동시 실현함;

○ 대안사회 지향 평등성·공정성의 정치:

- * 불평등 사회: 한국, 미국, 영미형 자유시장경제모델 국가들.
- * 평등 사회: 스웨덴 등 스칸디나비아모델 국가들. 2001년 민주노동당 강령, 민주노동 발전전략;
- ** 게임룰 = 각축의 장: 자본 등 기득권 세력(시장 지배, 기득권 이해관계의 현상 유지: 불공정성) ⇔ 배제된 피지배세력(공정성 요구, 평등한 결과 지향함);
- * 게임룰(법제도 & 정책)의 공정성 수준 ⇐ 노동계급의 계급형성 & 정치세력화 수준:
- Korpi 권력자원 이론, Wright 계급타협론;

<그림 2.1> 평등성과 공정성의 정치



○ 평등성·공정성 & 시장경제모델:

<표 2.2> 시장경제모델 유형화

<시장경제모델>				
4범주(시장경제)	스칸디나비아형 사민주의모델	대륙형 조정시장 경제모델	지중해형 조정시 장경제모델	영미형 자유시장 경제모델
3범주(복지국가)	북구형 사민주의	보수주의·코포라티즘 대륙형		자유주의시장경 제모델
양분법 (자본 주 의)	조정시장경제모델(이해당사자 자본주의)			자유시장경제모 델 (주 주 자본 주 의)
대표국가들	스웨덴	독일	스페인	미국
<특성>				
형성 주체	노동계급	비스마스크 > 노동	국가, 시장, 노 동	시장 & 자본
계급관계	공존상생	포용 & 지배	비제도화	억압 & 지배
노동계급 형성	성공	진전	부진	실패
노동시장 규제방 식	단체협약 중심	법제도 중심	비제도화	탈규제
노동시장 유연성 -안정성	유연안정성	안정성 중심	비-유연안정성	유연성 과잉
노동조합	조정된 강력한 산별노조(계급조 직)	강력한 산별노조	산별노조	기업별노조 (순수 이익집단)
노동계급 이익실 현 방식	정치세력화와 단 체교섭	단체교섭	조직동원	로비
복지서비스	국가 책임	코포라티즘	가족 활용	시장 매입

○ 스웨덴 사민당의 소득주도성장전략 & 경제적-사회적 정책능력 인정:

* 1920년대 말 스웨덴 경제위기 & 고용위기 ⇒ 사민당은 자본주의 과소수요론의 시각에서 소득주도성장정책을 제안함:

* Ernst Wigforss(재무장관 1925-6, 1932-49): 공적지출 증대 + 임금인상 ⇒ 내수 시장강화, 소비증대 ⇒ 경제성장 & 고용증대;

* 고용증대 & 복지증대 ⇒ 사민당은 경제능력 우수한 정당의 명성을 얻게 됨 ⇒ 이 명성으로 복지, 주택 등에서 과감한 정책들을 전개할 수 있었음;

○ 사민당-LO: [정책목표] 완전고용과 평등분배 ⇒ 거시경제 재정정책 패러다임으로 렌-마이드너 모델을 수립함 ⇒ 1950년대 초 렌-마이드너 모델이 개발되어 집행되면서 스웨덴 모델은 지속가능한 모델로 구축되어 황금기를 구가하게 됨;

* 렌-마이드너 모델의 3요소: 긴축적 총수요정책의 균형 재정정책 + 중앙집중화된 단체교섭체제와 연대임금정책 + 적극적 노동시장정책;

<표 2.3> 스웨덴 모델과 계급연대: 시기별 변천

	계급연대 구성	계급연대 성격	계급연대 결과
1930-50년대	노동 > 농민 계급	공세적 계급동맹	보편주의 복지국가 형성
1970년대	노동 > 중간 계급	공세적 계급연합	경제민주주의
1990년대 후반-현재	노동(공공부문 중심) & 여성	사회적 약자 방어동맹(복지동맹)	복지국가 유지

* 계급연대 구심점은 LO-SAP.

2. 노동-농민 계급동맹으로 수립한 보편주의 복지국가

○ 스웨덴 보편주의 복지국가 = 시장경제모델 차별성: 의료보험, 연금제, 보육-가족정책에 그대로 반영됨:

* 스웨덴 사회민주주의 보편주의 복지국가;

* 독일 보수주의 코포라티즘 복지국가;

* 미국 자유주의 복지국가: 시장 중심형 ⇔ 공적 서비스;

○ 공적퇴직연금제: 노동-농민 계급연합 & 연정으로 보편주의 복지국가 기초 만들어 줬음: 보편주의 복지국가 수립은 공적연금제에서부터 시작됨;

* 사민당은 보편주의 연금제에 반대했음 ⇒ 농민들의 독일식 비스마르크형 소득연계 기여보험방식 반대 ⇒ 보편주의 균등급여제의 공적 연금제 도입(1913);

* 사민당 정부는 1935-37, 1946년 개혁조치들을 통해 연금급여 수준을 크게 높임;

○ 스웨덴의 성평등 여성·가족 정책: 1920-30년대 성평등 ↑;

* 1920-30년대 많은 국가들(노르웨이 포함): 기혼여성의 노동을 금지했음 ⇔ 스웨덴은 1925년 여성도 남성과 거의 동등한 공무원 고용 권리를 법적으로 보장했음; 스웨덴 여성단체들은 남성부양자 이데올로기에 맞서 여성노동권을 시민권에 기초하여 방어했음;

* 스웨덴은 1938년에 기혼여성, 임신여성, 미혼모를 해고하는 것을 금지하는 차별금지법을 법제화했음;

○ 여성문제 인식 변화 ⇒ 여성·가족 정책 확대강화됨: 여성 유급취업 ↑;

* [과거] 기혼 여성은 가정내 역할 당연시함 ⇒ [1950-60년대 변화] 여성이 유급취업을 하지 않으면 진정한 양성평등은 달성될 수 없음 ⇒ [1960-70년대] 여성·가족 정책 변화;

① 60년대 중반부터 공적(지자체 수준) 보육 확대;

② 1974 새로운 육아체계 도입: 부모들의 유급 육아 휴가제 도입: 세계 최초로 출산휴가제를 육아휴가제로 바꿈(남편의 육아 참여 증진 의도);

③ 1971 소득세 개별과세제: 기혼부부의 합산과세 대신 개별 과세 ⇒ 여성 노동시장 참여 ↑;

* 사민당: 공적 보육 제공 통한 여성 완전고용 모델 ⇔ 중도우파 연합의 보수당 & 중앙당은 전통적 가족 역할 모델에 더 충실했음;

○ 육아휴가 각 부모 배정제: 사민당은 육아휴가의 개인주의화를 매우 꺼려서 도입 주저했었음 ⇒ 1994년 보수연정(자유당 주도) 1개월 도입, 1995년 시행 ⇒ 2002년 사민당 정부 2개월로 확대 ⇒ 2016년 사민당 정부 3개월로 확대;

* [2016년] (LO 총회) 8-8월 남녀 양분 ⇒ (사민당 합의) 5-5-5개월 3분 ⇒ (의회 통과) 3-3-9개월 3분;

* 남편의 육아휴가 사용율: 90% 이상 ⇔ 한국 2%;

3. 노동-중간 계급연대로 수립한 경제민주주의와 노동-자본의 공생

○ LO와 시민당은 1970년대 공세적으로 경제민주주의 제도적 장치들을 수립함(노사 자율 원칙을 위배):

* 경제민주주의(공동결정제와 노동조합대표 이사제): 계급타협에 기초하여 공존·상생을 담보·재생산하며 경제적 효율성과 함께 사회적 통합을 동시에 구현하는 메커니즘으로 작동함;

* 정착된 경제민주주의 제도들: 노사간 상호 신뢰를 축적하며 정보공유와 공동결정을 통해 ⇒ 기업의 전략적 의사결정도 참여한 노사갈등 없이 노사합의로 수립·집행됨 ⇒ 기업의 효율적 경영을 담보함;

○ LO 노조원들 & 경영진: 이사회 참여의 긍정적 평가;

<표 2.4> 이사회참여가 노조활동에 유용한가?(%)

	1999	2009
유용함	61	59
유용하지 않음*	28	33
모르겠다	11	8
합계	100	100

* 2009조사에는 부정적 응답 문항에 “전혀 도움 안됨”이 추가되어 3개로 확대되었음.

<표 2.5> 경영진의 평가: 피고용자 이사회 참여의 기업에 미치는 영향(%)

	1999	2009
①이익	61	60
②중립	30	33
③불이익	9	7
합계	100%	100%
①-③	52%	53%

○ 피고용자 이사회참여에 대한 경영진의 구체적 항목별 평가: 부정적 평가에 비해 긍정적 평가의 절대적 우세(<표 2.6> 참조).

* 부정적 효과에 대한 동의 정도는 전반적으로 매우 낮은 가운데 정보 유출 증대에 대한 우려가 40%로 정도로 가장 높게 나타남;

<표 2.6> 경영진의 평가: 피고용자 이사회참여의 구체적 항목별 평가(%)

	1999	2009	증감
<긍정적 평가>			
긍정적 협력분위기 조성에 기여함	64	57	-7
이사회결정은 피고용자들에게 깊이 뿌리내림	59	53	-6
어려운 결정들을 집행하기 수월해짐	47	48	1
기업과 종업원에 대한 심층지식 활용 가능해짐	42	46	4
의사결정의 질이 높아짐	24	30	6
평균	47.2%	46.8%	-0.4
<부정적 평가>			
정보유출 증대의 위험	41	39	-2
너무 많은 무관한 의제들이 제기됨	18	14	-4
의사결정 과정이 힘들어진다	12	9	-3
이사진들 간 갈등의 위험	7	-	-
평균	23.7% (19.5%)*	20.7%	-3.0% (1.2%)*

* 괄호밖 숫자는 1999년과 2009년 조사에 공통된 항목들의 평균값, 괄호안 숫자는 비공통 항목들도 포함한 평균값.

○ 노사간의 상호 신뢰관계: 경제민주주의는 노동측이 임노동자기금제를 포기하면서 공존·상생의 노사관계를 복원하며 평형을 이루는데 기여함; (<표 2.7> 참조)

* 경영진과 노조대표 간 상호신뢰 수준은 신뢰 75-76%, 불신 23-24%로 거의 대등함;

* 노조대표 이사제와 공동결정제의 오랜 경험이 축적⇒ 노사 간 상호 신뢰↑ ⇒ 경제민주주의 & 노사관계 안정화↑;

<표 2.7> 노사간의 상호 신뢰 정도, 2009년(%)

	경영진의 노조 신뢰 (n = 390)	노조대표의 경영진 신뢰 (n = 643)
강한 신뢰	13	19
신뢰하는 편	63	55
신뢰 없는 편	19	19
신뢰 없음	4	6
모르겠다	1	1

III. 스웨덴 노동시장 황금삼각형: 노동계급내 & 노동-자본간 공존·상생

○ 노동과 자본의 관계는 노동시장에서 시작되는데, 스웨덴 노동-자본의 공존·상생은 노동시장의 유연성-안정성 균형으로 보강됨(<표 3.1> 참조).

* 노동시장의 유연성-안정성 균형 ⇒ 계급의 공존·상생 관계를 재생산함 + 사회적 통합과 경제적 효율성을 동시에 구현함;

<표 3.1> 시장경제 모델별 노동시장 특성

	스칸디나비아형	대륙형	지중해형	영미형
유연성 수준	높음	낮음	낮음	높음
안정성 수준	높음	높음	낮음	낮음
규제 방식	법규정보다 단협	단협보다 법규정	법 규정 중심	규제 없음
국가 사례	스웨덴, 덴마크	독일, 네덜란드	스페인, 이탈리아	미국, 영국

1. 황금삼각형과 노동시장의 유연성-안정성 균형

○ 황금삼각형 ⇒ 노동시장의 유연성-안정성 균형을 형성·유지함;

* 황금삼각형의 세 가지 정책요소: 유연하고 신뢰할만한 고용계약제도, 효율적인 적극적 노동시장정책, 관대한 실업자 소득보장제도;

* 황금삼각형: 노동력 활용의 유연성을 허용하되 철저히 규제함 + 고용·소득안정성을 보장함 ⇒ 관리된 유연성과 높은 고용·소득안정성을 결합함 ⇒ 유연성-안정성 균형;

○ 황금삼각형의 각 구성요소들이 유연성 규제와 안정성 보장을 통해 노동자들을 보호하는 방식: 이중적 보호체계 = 전국 수준의 법규정에 의한 보호 층위 + 산업·사업장 수준의 노동조합에 의한 보호 층위;

* 고용계약제도: 법규정으로 노동력 활용의 유연성을 허용하되 타당한 사유로 규제

하는 한편 단체협약을 통해 정리해고와 비정규직 사용의 오·남용을 제어함;

* 적극적 노동시장정책: 정부기구인 일자리중개청이 일자리 중개 및 교육훈련 서비스를 제공하는 한편 노사자율로 구성된 고용안정기금들로 해고 통보 시점부터 개입하여 해고(예정)자와 상담하며 일자리 중개 서비스를 제공함;

* 실업자 소득보장체계도: 자율적 실업보험제도와 보편적 기초실업부조제로 구성된 공적 실업자 소득보장제도 + 단체협약을 통한 실업자 추가적 보상제도 ⇒ 해고 노동자들에게 적절한 수급기간 동안 70% 수준의 높은 소득보전률을 보장함;

○ 고용계약제도의 유연성에도 불구하고 적극적 노동시장정책에 의한 취업보장 방식의 고용안정성 전략이 효율적으로 작동하고 구직기간의 관대한 실업자 소득보상 제도가 구직자들이 적성에 맞는 장기간 지속할 직장을 찾을 수 있도록 함;

* 그 결과 스웨덴 시민들은 고용계약제도의 경직성이 높은 독일 등 대륙형 조정시장 경제모델 국가들보다도 더 높은 고용안정성을 느낌(<표 3.2> 참조).

<표 3.2> 유럽연합 회원국 시민들의 노동시장 평가(2011년 9-10월 조사)

문항	수개월간 현재 일자리 유지 전망(%)	정리해고 6개월내 재취업 가능성(%)*	2년후 취업상태 가능성(%)
응답지	확실히	7-10	확실히
스웨덴	95	72	60
덴마크	92	59	54
네덜란드	87	64	57
독일	91	54	54
프랑스	85	42	48
스페인	61	18	30
영국	90	47	54
EU평균	82	41	43

* EU평균은 회원국 27개국 평균임. 1(부정적 전망)-10(긍정적 전망) 지수

자료: Eurobarometer(2011)

2. 관리된 유연성과 비정규직 노동자 보호

○ 노동력 활용의 유연성: 주로 정규직의 정리해고와 비정규직 사용의 두 가지 방식으로 확보됨;

* 스웨덴 노동시장은 주로 임시직 중심 비정규직 사용으로 노동력 활용의 유연성을 확보함;

한국사회 전망수립과 사회연대전략

* 비정규직 사용도 철저히 고용보호법 등 법규정들과 단체협약이 허용한 사유들에 한정되고, 사용되는 비정규직들도 차별금지법 등 법규정들과 단체협약에 의거하여 차별처우가 금지되고 정규직과 동일한 단체협약으로 보호됨;

○ 사용업체들이 간접고용을 더 선호함: 사용자로서의 책임을 회피하고 사용기간 제한 규정이 없어 무기한 사용할 수 있다는 장점 때문임;

** 간접고용 사용에 대한 사회적 규제는 법규정보다 단체협약에 더 크게 의존함:

* 파견업체의 파견노동자 정규직 고용 원칙과 비파견 대기기간 90% 수준 이상의 임금 보장, 파견기간 사용업체의 단체협약 적용 및 동등 처우 ⇒ 사용업체는 인건비 절감의 편익을 포기하고 주로 수량적 유연성 확보를 위해 제한적으로 파견노동을 사용함;

3. 적극적 노동시장정책과 고용안정성

○ 스웨덴의 일자리중개청: 1만 4천명 정도의 직원으로 한 해 100만 명 이상의 구직자들에게 취업 지원 서비스를 제공함 ⇒ 서비스의 효율성 ⇒ 구직자들의 높은 이용률과 만족도‘

○ 일자리중개청 서비스의 효율성: 구직실업자들 가운데 구직채널로 일자리중개청의 서비스들을 이용하는 비율은 118%[한국 10%수준] ⇔ 사적 직업소개기구 이용 비율은 9.2%에 불과함;

* 일자리 중개청의 서비스에 대한 평가는 높은 만족도: 불만족을 표명한 비율은 구직자들의 경우 20%, 구인업체들의 경우 13%에 불과함;

* 일자리중개청은 구인업체들의 자발적 등록활동과 자체적인 일자리 정보 수집활동을 통해 양질의 일자리가 일자리중개청에 등록됨;

○ 스웨덴 시민들이 느끼는 높은 고용안정감:

* 스웨덴이나 덴마크 등 스칸디나비아국가들에 보편적인 적극적 노동시장정책의 성과;

* 스웨덴의 독특한 고용안정기금들: 민간부문에서 적극적 노동시장정책을 효율적으로 수행;

○ 노사자율로 단체협약에 근거하여 수립된 고용안정기금들: TSL 사례;

** TSL 등 고용안정기금제는 정리해고(예정) 노동자들에게 제공하는 재취업 지원 서비스의 효율성과 긍정적 효과가 높은 재취업률과 88%에 달하는 높은 서비스 만족도;

* 비결: 일자리중개청이 해고가 실현된 시점부터 개입하는 반면, 고용안정기금들은 정리해고 통보 시점부터 개입하여 정리해고(예정)자의 재취업을 위한 지원활동을 시작함;

* 실제 TSL 서비스 수혜자들 가운데 실직 이후 서비스를 받기 시작하는 경우보다 실직전 서비스를 받기 시작하는 경우 재취업률이 14%나 높아지고 해고통고자들의 17%는 실제 해고가 실시되기 전에 이미 재취업에 성공하는 것으로 나타남;

○ 한국은 공적 일자리중개기구의 비효율성으로 인해 구직자들이 부당한 수수료 징수와 불법 비리 등 각종 폐해에도 불구하고 사적 일자리중개기구들을 선호함;

4. 노사 자율 경제위기 대응: 2008-09년 & 2014년 위기협약

○ 경제위기라는 비상 상황을 극복하는 데는 적극적 노동시장정책의 일상적 실천에 더하여 노사협력적 위기 대응 전략도 절실하게 요구됨;

○ 스웨덴의 위기협약을 통한 노사 공동대응 전략 ⇒ 2008-09년 경제위기를 효율적으로 대응하여 조기에 경제위기를 극복할 수 있었음;

* 제조업의 금속노조와 제조업사용자협회는 2009년 경제위기에 대한 노사정 공동대응을 모색했으나 보수정당 정부가 참여를 거부했음 ⇒ 노사자율로 노사협약을 체결하여 노동시간 단축과 인건비 분담을 통해 경제위기 폐해를 최소화함 ⇒ 위기 상황을 극복함;

* 2009년 제조업 노동조합과 사용자단체의 위기협약은 노동의 합리적 선택: 금속노조는 임금삭감을 양보하며 고용안정성을 확보할 수 있었음;

○ 경제위기 극복 후: 향후 경제위기 재발 가능성에 대비하여 2014년에 경제위기 대응 노사정 협약을 추진함 ⇒ 보수정당 정부도 참여하여 노사정 협약을 체결함;

** 보수당 정부는 2014년 위기협약에는 참여함:

* 2009년 위기협약의 성과에 대한 스웨덴인들의 긍정적 평가 ⇒ 보수당 정부가 2009년 위기협약 불참이 과오였음을 간접적으로 인정하게 된 것임;

- 제조업 노사단체의 적극적인 대 정부 설득 노력의 성과이기도 함;

<표 3.3> 노동시간 단축을 대비 임금 삭감율: 2009 협약과 2014 협약 비교

노동시간 단축율	노동자 임금 삭감율		
	2009 노사협약	2014 노사협약	2014 노사정협약
20% 이내	20% 이내 시간단축율 비례	12% 이내 시간단축율 비례	12% 이내 시간단축율 비례
20%	20%	12%	12%
20% 이상	20%	40% 16%	16%
		60% 20%	20%

○ 한국에서는 경제위기가 발생하면 노사가 정리해고를 둘러싼 극단적 대립 ⇒ 경제 위기 극복에 매진하기 어렵게 되고 사회적 타협은 노사 자율이 아니라 노사갈등을 중재하는 정부에 의해 주도됨;

* 스웨덴: 노사가 정부 지원 없이도 자율적으로 상호 양보를 전제한 위기협약을 체결하며 공동으로 위기 극복에 힘을 보태는 것은 노조가 사업체의 재정적 어려움을 인정하고 필요한 인력조정을 수용하기 때문에 가능함 ← 경영진과 노조의 정보 공유와 공동결정제의 실천 경험을 통해 상호신뢰가 축적되었기 때문임;

* 그런 점에서 사용자측이 일방적 지배를 포기하고 공존을 모색하는 한편 노동자대표 이사제와 같은 경제민주주의 제도적 장치들을 도입하는 것은 그러한 상호신뢰 축적을 위한 첫 출발이 될 수 있음.

IV. 스웨덴의 경험과 한국 노동운동에 대한 합의

1. 스웨덴의 경험: 노동계급이 만든 스웨덴 모델

○ 스웨덴 사민당은 생산직 노총 LO를 핵심 지지기반으로 하며 1932년 최초 집권 이래 70년 정도 장기집권하며 노동계급 주도로 사회적 연대를 통해 현재의 스웨덴 국가를 만들었음;

○ 스웨덴: 노동계급 계급형성(계급내 연대) ⇒ 노동계급 정치세력화 성공 + 계급경제 초월한 계급간 연대를 주도함 ⇒ 스웨덴 모델 형성: (<표 4.1> 참조)

- * 노동-농민 계급동맹 ⇒ 보편주의 복지국가 수립;
- * 노동-중간 계급연대 ⇒ 경제민주주의와 노동-자본의 공생;

<표 4.1> 사회적 연대와 스웨덴 모델 형성

	1932 - 1950년대 말	1950년대 말 - 1970년대
노동계급내 관계	계급형성 & 정치세력화	계급형성 & 정치세력화: 공고화
계급간 사회적 연대 유형	노동-농민 계급동맹*	노동-중간 계급연대*
핵심 정책	보편주의 복지국가: 기초연금제(AP), 보편적 의료보험	추가연금제(ATP). 경제·산업민주주의
거시경제재정정책	렌-마이드너모델 도입	렌-마이드너모델 집행
노동-자본 공생	황금삼각형 제도 도입	제도 발전

○ 스웨덴: 계급내 & 계급간 사회적 연대 성공함 ⇔ 한국: 사회적 연대 두수준 모두 실패함;

* 스웨덴은 노동계급이 계급형성과 정치세력화의 성과로 평등성과 공정성에 기초한 상생의 사회를 만들고, 사회진보를 이루었음 ⇔ 한국: 노동계급의 계급형성과 정치세력화 모두 실패함;

○ 노동계급 중심 사회적 연대의 두 수준: (<표 4.2> 참조)

① 계급내 사회적 연대: 스웨덴 LO는 전체 노동계급의 계급이익 대변함 ⇒ 계급내적 조직적·이데올로기적 통합 통한 계급형성;

* 한국: 조직노동은 정규직 중심 노동조합원들의 이해관계를 넘어서지 못하고 있음 ⇒ 정규직 이기주의에 갇힌 기업별 노조주의로 평가되고 있음;

② 계급간 사회적 연대: LO-사민당은 전체 스웨덴 사회의 보편이익 대변함 ⇒ 계급해게모니를 확보함;

한국사회 전망수립과 사회연대전략

* 한국: 노동계급 대표자를 자임하는 조직노동은 한국사회 전체의 보편이익을 대변하지 못하고, 노동계급내 특전적 부분을 위한 특수이익 대변자로 형상화되어 있음;

<표 4.2> 노동계급 사회적 연대의 두 수준

	계급내 연대	계급간 연대
이해관계	전체 노동계급 이익	사회 보편이익
이행과정	조직노동 이기주의 ⇒ 전체 노동계급 이익 대변	노동계급 이익 대변 ⇒ 사회 보편 이익 대변
계급현상	노동계급 형성	계급해계모니

2. 한국 노동계급 계급형성 과제: 계급이익 대변 & 계급내 사회적 연대

1) 한국 노동계급 계급형성 실패 & 미스매치

○ 한국 노동계급의 계급형성 실패:

(1) 조직적 형성 실패:

* 한국 노동계급은 10%의 낮은 노조조직률과 조직노동의 분열로 조직적 형성에 실패함:

* 노조조직률은 정규직 20%와 비정규직 2%로 양극화되어 있어 조직적 형성 실패의 핵심 요인이 비정규직 조직화 실패;

(2) 이데올로기적 형성 실패:

* 1997-98년 경제위기와 신자유주의 세계화 추세 속에서 진행된 사회전반적 보수화 과정(노동자도 보수화): 특히 자신의 고용안정성과 사업체의 생산성·경쟁력을 동일시하는 정규직 노동자들을 중심으로 계급의식 보수화가 빠르게 진행되었음 ⇒ 정규직-비정규직 계급의식 역전¹⁾

○ 계급형성 실패의 결과: 현재 계급형성의 미스매치 현상을 보여주고 있음;

** [1987대투쟁 이후 1997-98 이전] 정규직 조직 노동자들: 조직적 형성과 이데올로기적 형성에서 앞섬 ⇒ 정규직 민주노조들을 중심으로 노동계급 계급형성을 주도

1) 한국 노동계급 계급의식 보수화에 대해서는 조돈문(2011: 304-332, 371-402)를 참조할 것.

함;

* [1997-98년 경제위기를 계기로] 정규직 조직 노동자들: 노동계급 내 도덕적 지도력을 상실함 ⇒ 노동계급 계급형성을 더 이상 주도할 수 없게 되었음;

** [현재] 계급형성의 미스매치 상황: 정규직은 조직적 형성에서 앞서지만 이데올로기적 형성에서는 비정규직이 앞섬;

* 노동계급 계급형성은 후퇴와 정체를 반복하게 됨.²⁾

2) 계급내적 불평등과 균열

○ 노동계급의 조직적 형성을 제약하는 핵심적 요인은 계급내적 불평등과 균열:

* 임금 등 노동조건에 고용형태별, 사업체 규모별, 성별 격차는 세계 최고수준임;

* 노동조합들은 저임금, 중소기업, 비정규직, 여성 노동자들보다 고임금, 대기업, 정규직, 남성 노동자들을 더 충실하게 대변함;

○ 사업체 단위에서 정규직 노동자들은 내부 노동시장으로 통합됨 ⇔ 비정규직은 외부 노동시장에 방치됨;

** 정규직 노동자들은 내부자로서 안정성이 보장된 반면 비정규직 노동자들은 외부자로서 유연성의 수단으로 사용됨;

** 정규직 노동자들 또한 비정규직을 고용안정의 안전판으로 활용함 ⇒ 정규직 중심 노동조합들이 불법파견 판정을 받은 비정규직 노동자들의 정규직 전환에 반대하는 현상들;

* 교육기관, 인천공항 등 정규직 노조의 공공부문 비정규직 정규직 전환에 대한 반대;

3) 계급내 연대의 실천적 과제

○ 노동계급 계급형성 위한 전체 노동계급의 이익 대변 & 계급내 연대·통합 과제:

* 노동조합의 조직 확대를 통한 조직적 형성은 물론 정규직 조합원들의 계급의식 향상을 통한 이데올로기적 형성도 진전시킬 수 있음;

* 정규직·남성·조직 노동자들은 비정규직·여성·미조직 노동자들이 생산한 잉여가치를 자본과 담합·공유하는 기득권을 양보·포기하기 어려움: 정규직·남성·조직 노동의 프리미엄 포기 어려움 ⇒ 계급내 연대가 계급간 연대보다 더 어렵게 됨;

2) 계급형성의 미스매치 현상에 대해서는 조돈문(2011: 403-422)을 참조할 것.

한국사회 전망수립과 사회연대전략

* 계급내 연대를 위해 우선적으로 고려해야 할 실천할 과제들은 아래와 같음:

(1) 산별노조 단협 적용 확대

○ 산업별로 편재된 노동조합들은 명실상부한 초기업 수준 산별노조로 전환하여 직접 고용 비정규직은 물론 간접고용·특수고용 비정규직과 함께 구직 실업자들까지 노조조직으로 포괄하며 이해관계를 대변해야 함;

** 산별노조는 노조원들이 사업장 단위 이익집단 관점에서 계급조직 관점으로 전환하며 사업체 생산성·경쟁력과 동일시하는 기업별 노조주의 현상을 극복하는데 기여함으로써 노동계급의 조직적 형성은 물론 이데올로기적 형성도 진전시킬 수 있음;

* 미조직 노동자들이 단체협약의 적용 확대를 통해 노동조합 활동의 혜택을 받으면서 산별노조에 대한 신뢰를 축적함으로써 정규직 노동조합에 대한 불신을 해소하고 노동조합으로의 통합 혹은 편입을 수용할 수 있게 됨;

(2) 비정규직 노동자 보호 & 노동조합법 근로자 개념 확대

○ 정규직 중심 노동조합들이 계급내 연대 추진의 진정성을 보여줄 수 있음: 비정규직 노동자를 보호하고 비정규직 조직화를 지원하는 비정규직 권리입법을 추진하며 정규직 이기주의를 극복하고 비정규직 문제 해결을 위한 실천의 모범을 보여주면 ⇒ 정규직 노동자·노동조합에 대한 비정규직 노동자들의 신뢰를 축적함 ⇒ 노동계급의 조직적 형성과 계급내적 통합을 강화할 수 있음;

** 민주노총이 노무현 정부 시기 비정규직 권리입법을 위한 총파업 투쟁을 16차례나 전개한 것은 비정규직 문제 해결 위한 모범적 실천의 좋은 예;

○ 문재인정부 출범후 진행되고 있는 공공부문 비정규직 정규직 전환 과정에서 정규직 중심 노동조합이 간접고용 비정규직에 대해 자회사 상용직 방식을 고수하는가, 아니면 사용기관의 온전한 직접고용 정규직 전환을 관철하는가는 비정규직 노동자들이 정규직 노동조합을 평가하는 주요한 바로미터가 될 수 있음;

** 인천공항공사 정규직 노조는 사용기관과 담합하여 상시적 업무 담당 간접고용 비정규직 노동자들에 대해 자회사 상용직 방식을 고집하여 직접고용 정규직 전환은 30% 밖에 허용하지 않은 반면, 서울지하철 정규직 노조는 일부 노조원들의 극렬 저항과 노조 탈퇴에도 불구하고 서울시와 협력하여 간접고용 비정규직의 직접고용 정규직 전환을 관철시켰음;

○ 헌법에 명기된 노동3권을 실질적으로 보장하고 결사의 자유 관련 ILO 기준협약을 비준하고 노동조합법 2조 개정하여 근로자 범위를 확대하는 것은 비정규직 권리입법의 첫걸음;

* 특수고용과 간접고용 비정규직의 노동자성을 인정하고 노동3권을 보장하기 위해서는 근로기준법과 노동조합법의 근로자 개념을 확대해야하는데, 특히 노동조합법 2조 개정이 중요함.

* 간접고용 비정규직을 위해 원하청 사업계약과 하청업체 노사간 고용계약의 해지 및 해고의 위험 없는 노동조합 활동을 보장하기 위해서는 노동자 개념에 상응하도록 사용자 개념을 확대하고 원청업체의 공동·연대책임을 법조항으로 명문화해야 함;

(3) 동일가치노동 동일임금 원칙과 연대임금 정책

○ 정규직과 비정규직, 남성과 여성, 대기업과 중소기업 사이의 임금 등 노동조건 격차를 해소하는 동일가치노동 동일임금 원칙과 연대임금 정책: 노동계급의 내적 불평등과 균열을 극복하고 사용자의 비정규직 오·남용 인센티브를 최소화할 수 있음;

* 현재 고용형태별, 기업규모별, 성별 임금격차가 세계 최고수준을 보이는 것은 비정규직과 여성 노동자들에 대한 차별처우 금지와 동등처우 법규정들이 실효성을 지니지 못함을 의미함;

* 따라서 2017년 대선 유력후보들이 대선공약으로 국민들과 약속한 동일가치노동 동일임금 원칙을 법제화하고 강력하게 집행하여 생산현장에서 실질적으로 관철되도록 해야 함;

○ 동일가치노동 동일임금 원칙을 집행하기 위해서는 임금체계 및 임금교섭 방식도 함께 바뀌어야함: 동일가치노동 여부 평가 결과를 반영할 수 있는 직무급적 요소를 포함하는 방식으로 임금체계도 변화되어야 함;

** 스웨덴 산업협약의 저임금 특례조치 방식은 변화된 여건 속에서 연대임금 원칙을 구현하는 전략이라 할 수 있는데, 한국 노동조합들도 연대임금 원칙 실현 위한 모범 사례들이 확산되고 있음.

* 금융노조는 2004년부터 정규직 대비 비정규직 임금인상율 2배 요구를 산별교섭에서 쟁취하기 시작한 이래 꾸준히 하후상박형 차등 임금인상률 적용 방식으로 연대임금 원칙을 실천해왔음.

* 금속노조 현대차지부는 2018년 임금교섭에서 원청 정규직 노동자보다 하청노동자들에 높은 임금인상률을 요구한 결과 115개 협력업체 임금인상액이 5만 6100원으로서 현대·기아차 노동자 임금인상액 4만 5천원보다 높게 책정되었음.

(4) 초기업 수준 취업보장 방식 고용안정성 강화 & 고용연대

○ 노동조합들은 사업장 차원이 아니라 노동시장 차원에서 고용안정성과 소득안정성을 추구하는 전략을 추진해야 하는데, 그 핵심은 직장보장 방식보다 취업보장 방식으로 고용안정성 보장을 강화하는 것임;

** 노동조합들은 기업별노조 전통 속에서 고용안정 협약 혹은 고용보장 합의를 등 단체협약을 통해 사업체 단위로 노조원들의 고용안정성을 보장하는 전략을 추진해왔음;

* 사용업체와 고용계약을 체결하지 않거나 한시적 기간으로 고용되는 비정규직 노동자들에게 사업장 단위 직장보장 방식의 고용안정 보장은 불가능함;

* 사업장 단위 직장보장 방식의 고용안정 보장은 평생고용을 보장하되, 사업체의 시장변동 대응력이 강하고, 개별 사업체의 재정적 위기시 동일 고용주의 다른 업종 사업체로 전환배치될 수 있는 재벌그룹, 제조업, 대기업 사업장의 정규직 조직 노동자에게만 유효함 ⇒ 그 비중은 전체 노동계급의 1%를 넘지 못함 ⇒ 따라서 단위사업장이 아니라 노동시장 차원에서 고용안정을 보장하는 취업보장 방식이 필요함;

** 노동시장 차원 취업보장 방식의 고용안정성 보장을 위해서는 적극적 노동시장정책을 강화해야 함;

○ 노동조합의 계급내 연대 전략은 노동시장 차원의 고용안정성 보장에는 미치지 못하나 연대임금 정책을 넘어 고용연대 전략으로 발전한 사례들도 발견되고 있음.

* 보건의료노조는 2007년 산별중앙협약을 통해 임금인상분의 1.3-1.8%를 비정규직 기금으로 출연하여 2500여명의 비정규직 노동자들을 정규직으로 전환했음.

* 부산지하철노조는 2013년 임금교섭에서 통상임금 관련 대법원 판결로 확보된 임금인상분 370억원을 안전인력 확충을 위해 사용할 것을 요구하여 540명의 신규인력을 채용하기로 합의했음.

(5) 성차별 해소 위한 실천

○ 스웨덴 LO는 성차별 문제 해소 위한 실천의 모범을 보여주고 있음.

** LO의 2016년 총회에서 채택한 중장기전략:

* 성별 고용률 격차 3% 해소 추진.

* 성별 임금격차 12% 해소 위한 단계적 접근: 향후 12년 6% 감축, 추후 12년 6% 추가 감축.

○ 스웨덴 LO는 성별 육아 담당 의무 동등 수행 위한 노력의 모범을 보여줌.

* 육아휴가 각부모 할당제: 2016년 사민당 정부가 각 부모 2개월 배정제를 3개월 배정제로 확대함.

* 2016년 개혁 배경: [LO 2016년 총회] 남녀 각각 8-8개월 양분제 요구 채택 ⇒ [사민당과 정책협약] 5-5-5개월 3분 방식 합의 ⇒ [의회 통과] 3-3-9개월 방식.

○ 한국의 성차별 심각성에도 노동조합은 성차별 해소 운동을 주도하지도, 적극적으로 추진하지도 않음.

* 여성 대비 남성의 1일 무급노동 시간 비율(최근 년도): 한국 19.8% ⇔ 스웨덴 74.6%;

* 성별 임금격차: 한국 36.7%(2016년) ⇔ 스웨덴 13.4%(2013년);

* 가사노동자: 근로기준법 등 노동관계법의 적용 대상에서 배제함; 한국은 ILO협약 189호(가사노동자 보호) 비준 않았음;

3. 한국 노동계급 계급헤게모니 과제: 사회 보편이익 & 계급간 사회적 연대

○ 한국 노동계급의 사회적 형상: 조직노동 특수이익 ⇔ 전체 노동계급의 계급이익 & 사회 전체의 보편이익;

* 조직노동에 대한 시민의식 변화했음: 불평등 완화 주체 ⇒ 불평등 재생산 주체(기득권세력);

* 정규직 조직노동의 집단 이기주의 이미지(정규직 이기주의, 임금인상 요구); 특전적 이미지 ⇔ 노동시장 취약집단(비정규직, 여성, 청년 등);

* 정규직 조직노동은 사회양극화의 피해자가 아니라 수혜자로 각인됨, 사회양극화 문제를 해결하기 위한 보편이익을 대변하지 못하는 기득권의 일부로 간주되고 있음;

○ 노동계급과 내부 구성원들, 특히 정규직 노동조합의 합리적인 전략적 선택은 노동계급이 계급간 사회적 연대를 주도하고 계급 헤게모니를 확보함으로써 사회적 영향력을 강화하는 주요한 계기를 만들어낼 수 있음;

1) 전체 노동계급의 보편 계급이익 대변

○ 노동조합들은 정규직 이해관계를 넘어서 전체 노동계급의 이익을 대변할 것:

* 노동조합들은 정규직 중심 집단이기주의로 평가되고 있으며, 더 이상 사회적 약자를 대변하며 경제·사회적 평등을 실현하기 위해 투쟁하는 보편적 이익의 담지자가 아니라 미조직 비정규직 위에 군림하며 노조원들의 집단적 이익을 극대화하기 위해 투쟁하는 제3의 기득권 세력으로 간주되고 있음.³⁾

* 정규직 중심 노동조합들이 정규직 이기주의를 극복하고 미조직 비정규직을 적극적으로 대변하며 전체 노동계급의 계급이익을 위한 실천의 모범을 꾸준히 보여준다면, 국민들의 노동조합에 대한 정규직 중심 집단이기주의 평가는 상당 정도 교정되며 조직노동을 중심으로 한 노동계급의 사회적 영향력은 강화될 수 있음;

2) 전체 사회의 보편이익 추진

○ 민주노동운동은 노동계급 이익을 넘어서 사회전체의 보편이익을 우선시하되, 사회전체의 보편적 이익으로 수용될 수 있는 노동계급의 이익을 추진할 것;

* 한국의 노동조합 운동은 노동계급의 계급이익도 사회의 보편적 이익도 충실하게 대변하지 못하는 것으로 평가되고 있음;

○ 스웨덴의 LO가 사민당을 통해 정치세력화에 성공할 수 있었던 것은 LO가 높은 노조조직률로 노동계급의 조직적 형성을 주도하는 한편 노동계급의 계급이익뿐만 아니라 스웨덴 사회의 보편적 이익 대변에도 충실했기 때문;

* 렌마이드너모델(거시경제 안정적 성장), 연대임금제(임금격차 완화, 임금인상 억제), 적극적 노동시장정책(직장보장 방식 대신 취업보장 방식 고용안정성), 실업자 소득보전(실직시 소득안정성), 경제민주주의(지배·경영권 전횡 통제), 각부모 할당 육아

3) 1989년과 2007년 사이 노동조합에 대한 시민들의 인식은 요구조건의 정당성, 사회불평등 해소에 대한 긍정적 영향, 경제성장에 대한 긍정적 효과 평가가 큰 폭으로 하락한 것으로 나타났다(김동배·오계택 2008: 12-34; 최영기·이장원 2008: 76-78). 한편 2017년 8월 실시된 조사에서는 노동조합이 사회불평등 해소에 기여한다는 응답 비율이 다시 상승하여 1989년 수준에 근접했는데, 이는 설문조사가 실시된 시점이 촛불정부 출범 직후로서 촛불항쟁에 기여한 민주노동운동에 대한 긍정적 평가를 일정 정도 반영한 것으로 해석될 수 있다(장흥근·이정희·정흥준·설동훈 2017: 23-51). 그러나 2017년 조사에서도 노동조합은 전체 노동자들의 이익을 대변하기보다 노조간부나 노조원들의 이익을 대변한다는 평가가 네 배나 더 높게 나타났고, 응답자들은 노동조합이 비정규직 등 노동시장 취약집단 보호를 위해 지금보다 훨씬더 적극적으로 활동해야 한다고 평가하여 노동조합의 전체 노동계급 계급이익 대변 과제의 중요성을 확인해 주었다.

휴직제(성평등 실현)는 좋은 예임;

* 사회 보편이익 대변 효과: 경제적 효율성 & 사회적 통합 ↑ ⇒ 계급 헤게모니 & 사민당 장기집권 ↑;

3) 동원의 논리 넘어선 설득의 논리 실천

○ 노동조합들은 이해관계 실현을 위해 힘에만 의존하는 ‘동원의 논리(logic of mobilization)’에 매몰되지 말고 요구조건외 사회적 의미와 정당성을 설명하고 동의를 구하는 ‘설득의 논리(logic of persuasion)’를 적극적으로 실천해야 함; 노동조합의 행동방식도 기업별 노조주의 이익집단에 최적화된 방식을 탈피해야 함;

** 한국 노동계급은 계급형성은 물론 정치세력화에도 실패하여 여전히 제도적 장치 개입을 통한 ‘제도성 게임(institutionalized game)’보다는 대자본·대정부 투쟁에 의존하는 ‘전투성 게임(militancy game)’에 치중하고 있음;

* 기업별 노조 체계에서 노동조합은 구성원들의 이해관계를 관철시키기 위해 노조원들을 동원함 ⇒ 전투성 게임을 위한 동원의 논리 우선시함;

** 노동계급의 계급이익과 사회의 보편적 이익을 위해 사회적 의제에 개입하고 영향력을 행사하는 방식은 단위 사업장 수준의 노사간 힘겨루기와는 달리 국민여론과 소통하고 설득하는 역할을 요구함;

4) 사회적 대화기구 통한 당당한 요구 및 사회적 개입

○ 민주노동운동은 촛불항쟁으로 확장된 사회적 대화기구들을 적극적으로 활용하여 진보적·친노동적 대선공약을 이행하도록 할 것:

** 소득주도성장 전략과 파격적인 노동정책 대선공약들은 촛불의 성과였음: 촛불정부를 자임한 문재인정부와 대선공약의 의미와 진정성을 폄훼하거나 과소평가해서는 안됨;

** 노동계급이 계급이익을 실현하고 사회적 영향력을 행사할 수 있는 정치적 기회구조는 촛불항쟁 이후 크게 확장되었음(일자리위원회, 경사노위 같은 사회적 대화 기구들 도입): 노동계급은 적절하게 활용하지 못했음;

* 민주노동운동은 촛불항쟁을 주도한 핵심 세력임에도 적극적 개입을 통해 친노동적 대선공약을 이행하도록 압박하지 못했음;

* 민주노총은 경사노위 참여 거부 등 적극적 개입을 하지 않았다는 점에서 문재인정부 소득주도성장전략 폐기, 경사노위의 노사정 담합기구화 등 노동정책 U-턴에 대해 일정 정도 책임 있음;

○ 민주노총의 사회적 대화 거부 의미:

* 노동정책들과 소득주도성장전략 대선공약: 노동계급이익과 사회보편이익을 대변함
⇒ 대선공약 집행 위한 사회적 대화기구 불참의 부정적 평가: 보편이익을 거부한 특수이익 집단의 조직 이기주의 + 촛불성과 & 사회진보의 실현 위한 소통의 의지·능력 결여한 집단;

* 민주노총 차원의 사회적 대화 참여 반대하며 산별·단위노조 차원의 현안 관련 정부·여당·청와대 등 국가권력 대상 전방위 로비: 무차별적 로비는 선처 구결행위로 평가될 수 있음 ⇔ 민주노총은 로비 협회가 아니라 노동계급을 대표하는 계급조직임;

* 비공식적 채널 통한 선처 구결 로비하지 말고, 사회적 대화기구에 참여하여 촛불 공약 실현을 당당하게 요구하고, 투명하게 교섭하고, 국민적 지지를 받으며 투쟁하는 것이 바람직함;

○ 사회적 대화 참여 효과:

* 비정규직 문제 해결 & 노동계급 계급형성의 구조적 조건 개선 등 노동계급 계급 이익 실현에 기여함;

* 소득주도성장전략과 공정거래질서 확립 등을 통해 노동계급의 보편적 계급이익을 사회적 보편이익으로 수용하게 함; 노동계급의 사회적 책임성 지닌 주체 이미지 부각;

4. 전국민고용보험제의 정치 & 노동계급의 사회적 연대 전략

1) 문재인 정부의 전국민고용보험제 추진 방식: 두 국민 전략

○ 2020년 상반기 코로나19사태로 인한 경제위기·일자리위기 상황 속에서 문재인 대통령은 전국민고용보험제를 선언했으나(2020.5.10), 구체적 로드맵은 제시하지 않았음.

* 고용노동부: 특수고용 비정규직 220만명 가운데 전속성이 강하고 산업재해보험 가입 가능한 9개 직종 77만명 2021년 적용 계획 ⇒ 추가적 확대는 차기 정부 과제로 넘겨지게 됨.

○ 고용보험 가입률 현황: [2019.8 경찰부가조사 기준] 전체 임금노동자 65.80%.

** 정규직 84.07% ⇔ 비정규직 40.08%:

** 비정규직: 노조원 비정규직 83.59% >>> 미조직 비정규직 38.98%.

* 비정규직: 임시직 55.35% > 간접고용 36.35% > 단시간 24.51% > 특수고용 10.01%.

* 특수고용 비정규직: 노조원 특수고용 78.55% >> 미조직 특수고용 9.61%.

** 노동조합의 노조원 보호효과는 유의미하지만, 미조직 노동자들을 위한 노동조합의 낙수효과는 없음:

2) “배제(排除) 국민” : 비정규직 60% 고용보험 사각지대

○ 현행 고용보험제는 임금노동자 의무가입제, 자영업자 임의가입제를 채택하고 있음.

* 임금노동자 의무가입제에도 비정규직 노동자들의 가입률이 40.08%에 불과하다는 사실: 임금노동자 의무가입제의 실패를 의미함.

* 비정규직 오분류 규모를 고려하면 실제 비정규직 고용보험 가입률은 그보다 낮은 33.0%, 미가입 비율은 67.0%에 달하는 것으로 추정됨(<표 5.3> 참조).

<표 4.3> 비정규직 노동자 고용보험 적용 실태

	경찰부가 조사 (2019.8) 기준		경찰부가조사 비정규직 오분류 오분류자 규모 추정치*	비정규직 오분류자 포함	
	인원 (만 명)	%		인원 (만 명)	%
<고용보험 가입>					
수급요건 미충족	112.7	13.2	사내하청 오분류자 17.9만 추가	130.6	10.9
수급요건 충족 비신청	94.7	11.1	사내하청 오분류자 15.1만 추가	109.8	9.1
실업급여 수급	135.8	15.9	사내하청 오분류자 21.6만 추가	157.4	13.1
소계	342.1	40.1	사내하청 오분류자 54.5만 추가	396.6	33.0
<고용보험 미가입>					
법적 배제	178.1	20.9	특고 자영업자 오분류 100만, 초단시간 100만 추가	378.1	31.4
신고 누락	333.4	39.1	사내하청 오분류자 95.5만 추가	428.9	35.6
소계	511.5	59.9	특고 자영업자 오분류 100만, 초단시간 100만, 사내하청 오분류자 95.5만 추가	807	67.0
<전체 비정규직>					
합계	853.6	100.0	특고 자영업자 오분류 100만, 초단시간 100만, 사내하청 150만 추가	1203.6	100.0

○ 고용보험제의 비정규직 배제와 임금노동자 양극화 효과(이하 경제활동부가조사(2019.8) 기준 사용)

* 비정규직 노동자들 가운데 단시간, 일용직, 고령자 등 상대적으로 열악한 노동조건인 범주들 20.9%를 고용보험 의무가입 대상에서 법적으로 배제함.

* 비정규직의 의무가입 대상자 비율 79.1% 가운데 실제 고용보험 가입률은 절반 수준에 불과한 40.1%에 그침.

* 고용보험에 가입한 비정규직 노동자들도 수급요건 미충족 혹은 자발적·비자발적 비신청으로 인해 실직시 실업급여 수급자 비율은 15.9%로 고용보험 가입자의 절반에도 못미침.

○ 현재 전국민고용보험제에 대한 논의는 특수고용 비정규직 가운데 고용보험 편입직종의 선별 문제와 자영업자 소득 파악과 징수 방안에 모아져 있음.

* 문재인 대통령이 “고용보험 가입을 조속히 추진”하겠다고 선언했지만, 의무가입 대상 미가입 비정규직 문제는 철저히 외면되며 실종된 상태임.

○ 비정규직 노동자들 가운데 법적으로 제외된 20% 정도를 제외하면, 의무가입 대상 비정규직 가운데 고용보험 가입자는 절반에 불과함.

* 의무가입 대상 미등록 비정규직의 고용보험 가입 조치가 우선적으로 추진되어야 함.

3) 비정규직 사각지대 해소방안

○ 고용보험 취업자 사각지대를 해소하고 전국민고용보험제를 실시하기 위해서는 문재인 대통령 특별연설(2020.5.10)처럼 단계적으로 추진하는 것이 바람직함:

- ① 현재의 법제도 하에서 실시할 수 있는 조치,
- ② 정권의 의지만 있으면 법개정을 통해 추진할 수 있는 정책,
- ③ 고용보험 편입 대상 집단 내 이견과 국민적 합의 도출을 위한 사회적 대화가 필요한 과제.

(1) 의무가입 미등록 비정규직 노동자들의 고용보험 가입을 위해서는: 노동자 자율 신고제에서 사용자 확인 절차를 피보험자의 근로자성(종속성) 확인 방식으로 전환해야 함.

- * 이는 고용보험법 시행령 제8조의 개정과 함께 즉각 시행할 수 있음.
- * 미가입 임금노동자는 자발적으로 가입하여 보험료를 납입할 수 있도록 함
- * 근로자성 판단 기준: 사용종속성, 경제종속성, 조직종속성 등 종속성의 3유형들 가운데 한 유형에서라도 종속성이 확인되면 근로자성을 인정함.
 - 입증책임은 근로복지공단에 부과함: 캘리포니아 AB5의 ABC test 참조.

(2) 정규직 중심 고용보험제의 임금노동자 사각지대를 해소하기 위해서는: 고용보험제 적용 대상 근로자의 개념 정의를 확대하여 특수고용 비정규직을 포함한 다양한 고용형태의 비정규직들이 모두 고용보험에 가입하도록 하는 한편, 무고용 자영업자의 의무가입제도 함께 실시함.

- * 사업주 고용보험료: 급여총액 기준 원천 징수 + 초과이윤 조건부 추가 부과.

(3) 자영업자를 포괄하는 명실상부한 전국민고용보험제를 수립·실시하기 위해서는: 자영업자의 의무가입-임의가입 여부, 자영업자와 임금노동자의 고용보험료율 및 실업급여 수준의 차별화 여부, 자영업자 고용보험료 기여금의 정부 지원 수준 등의 쟁점들에 대한 공론화와 사회적 대화를 추진해야 함.

- * 무고용 자영업자: 의무가입, 보험료율은 사용자분 정부지원을 통해 임금노동자와 동등 처우 ⇔ 유고용 자영업자: 임의가입, 보험료 정부지원 없음.

○ 초기업 수준 노동조합의 적극적 실천:

- * 미등록자 자율신고 지원 서비스: 자율 신고를 희망하는 노동자가 법률 지원을 받기 어려우면, 해당 산업·업종·지역의 초기업 수준 노동조합 등 노동자 단체들이 신청 노동자가 종속성을 지닌 근로자임을 입증하는 서류를 제출하고 자율 신고에 따른 사용자측의 불이익 조치로부터 신고 노동자를 보호할 수 있도록 할 것.
- * 비정규직 노동자의 실업급여 보험료 감면 지원: 노동시장 유연성의 피해자인 비정규직 노동자들에 대해 한국은 고용불안정 수당(프랑스, 스페인 등)을 지급하지 않고 있음 ⇒ 고용보험료 면제·감면 혜택 부여할 필요성 있음.
 - 비정규직 고용보험료 면제·감면 부분은 정부가 재정 지원함: 재원은 비정규직 사용으로부터 편익을 취하는 사용업체들에 추가적 조세·부담금을 부과하여 충당할 수 있음.
 - 정규직 노동자들이 비정규직 노동자들의 고용보험료 근로자 부담분을 정부와 반분하는 방안도 제안할 수 있음.

한국사회 전망수립과 사회연대전략

○ 노동자들 사이의 고용안정성을 둘러싼 영합게임을 벗어나고 정규직-비정규직 이해관계의 적대성을 재생산하는 구조적 조건을 해소하기 위해서도 전국민고용보험제 수립 & 고용보험제 확충은 절실함.

* 현재 고용보험 구직급여 지급기간은 3-4개월, 소득보전율은 30-40%로 퇴직후 1개월치 월급을 조금 상회하는 수준에 불과함 ⇒ 고용보험 구직급여 지급기간을 12-24개월로 연장하고 구직급여를 소득보전율 70% 수준으로 증액하여 고용보험이 명실상부한 소득안정성 보장 효과를 지닐 수 있도록 해야 함.

【발제문 2】

**노동조합의 사회연대운동, 평가와 과제:
민주노총을 중심으로**

김태현 한겨레 일과사람 연구소 이사장

노동조합의 사회연대운동, 평가와 과제: 민주노총을 중심으로

김태현(한겨레 일과사람 연구소 이사장)

1. 사회연대란?

- 사회운동에서 사회연대라 함은 서로 다른 집단이나 계급, 계층이 공동의 목표와 활동을 전개하는 것을 의미한다. 즉, 사회연대란 서로 다른 처지에 있는 노동자, 서민들이 공동의 목표를 가지고 공동의 실천을 벌일 수 있는 사업을 전개하고 이 과정에서 공동의 의식과 경험을 만들어 가는 것이다.

- 노동자 계급에게 있어 사회연대 운동을 강화하고, 크게 이뤄내는 것은 노동자들이 공동의 의식과 경험을 쌓아 사회정치적 주체로 성장해가는 계급 형성과정이기도 하다.

- 노동운동은 연대와 평등의 정신이 그 본성으로 그에 기초하여 발전해왔다.

자본과 권력에 의해 탄압받고 빼앗긴 노동자들은 단결과 연대, 투쟁으로 노동운동은 출발하였으며, 자신의 삶은 물론 사회 구성원 전체의 운명을 일으켜 세웠다. 노동운동은 그 목표를 달성하기 위해서 노동자 내부의 다양한 계층이나 부분을 참여시키고 노동자뿐만이 아니라 다양한 계급, 계층, 집단과 연대해왔다.

▶ 자본주의 초기에 숙련노동자들의 단결된 결사로 출발한 노동운동은 점차 그 영역을 반숙련, 미숙련 노동자들로 범위를 넓혀왔으며, 조직도 특정의 숙련직종으로 한정된 직종별 노동조합에서 단일한 산업의 전체 노동자들을 모두 포괄하는 산업별 노동조합 등으로 노동자 내부의 단결과 연대를 강화하는 방향으로 변화, 발전시켜왔다.

▶ 노동운동은 강력한 자본과 권력에 맞서 그 요구를 실현하기 위해 초기에는 농민, 빈민 등과 이후에는 도시중산층과도 연대해왔다. 아울러 여성, 환경 운동 등의 새로운 사회운동 영역에도 자신을 개방하고 연대의 폭을 넓혀왔다. 2009년 민주노총이 민중운동, 시민사회운동과 강

력하게 연대하여 공동투쟁을 전개하고, 5.1절 노동절대회도 조직위원회를 구성해 각계 진보민중진영, 시민사회진영과 공동으로 구성한 것도 이러한 연대활동의 일환이다.

- 또한 사회 구성원의 절실한 이해와 요구를 자신의 과제로 내세우고 연대하고 투쟁할 때 노동계급이 가장 중요한 사회세력으로 서게 된다. 노동운동에서 사회연대 운동은 노동자내부의 계급내 연대와 타 계급, 계층과의 계급간 연대를 모두 포괄하는 개념이라고 할 수 있다.

- 아울러 계급내 연대는 미조직·비정규·이주·여성노동자 조직화와 노동기본권 보장을 요구하는 노동기본권 연대와 비정규·중소영세·이주·여성노동자 차별해소를 요구하는 임금·고용연대로 나누어 볼 수 있다. 계급내 연대는 노동자간의 이질성과 차이를 뛰어넘어 하나의 계급으로서 통일성과 주체로서의 성장을 추구하는 것을 의미한다. 서구의 산별노조운동이 동일가치노동 동일임금에 기반하여 연대임금을 추구하는 것은 기업규모나 고용형태의 차이를 뛰어넘어 노동자간의 격차를 해소하고 하나의 계급으로서의 연대를 이루어내고 조직화를 이루어내는 주요한 기제인 것은 바로 이러한 이유이다. 계급간 연대는 노동자뿐만 아니라 보편적 복지제도 확충을 요구하는 복지연대와 지역이나 생활에서 사회적 연대를 강화하는 생활연대로 구분할 수 있다. 예를 들어 노동자뿐만 아니라 전국민 의료보장을 요구하거나 프리랜서, 자영업자에게까지 고용보험을 확보하는 전국민고용보험제를 노동자가 요구할 때 이는 복지연대로서 계급간 연대를 의미한다고 할 수 있다. 지역내에서 노동자와 소비자, 지역주민과 생활연대를 실현하는 것도 계급간 연대의 내용이다. 이를 그림으로 표현한 것이 <그림 1>이다.

<그림 1> 사회연대운동의 개념과 내용

사회연대운동	목표	방향	내용
	계급내 연대	노동기본권연대	미조직·비정규·이주·여성노동자 조직화와 노동기본권 보장
		임금·고용연대	비정규·중소영세·이주·여성노동자 차별해소
	계급간 연대	복지연대	보편적 복지제도 확충
생활연대		지역 내 사회적 연대 강화	

2. 민주노총과 계급 간 연대

- 민주노총은 1995년 창립 이후 참교육 실현, 공기업 민영화 반대, 사회보장 강화, 의료 공공성 실현 등 여러 영역에서 사회연대운동을 실천했다. 때로는 사회개혁투쟁으로, 또 때로는 세상을 바꾸는 투쟁이라는 이름으로 준비하고 실천했다.

- 또 민주노총은 비정규직 사업을 결의하고 실천했다. 미조직비정규특위와 담당부서를 만들었고, 조직화와 활동가 양성을 위한 50억 기금모금운동을 진행했으며, 수차례에 걸친 총파업도 전개했다.

1) 복지연대

- 참교육, 언론민주화, 사회보험개혁 등 민주노총 건설시기 사회개혁투쟁은 기존의 노조운동이 가졌던 임금인상투쟁, 노동기본권투쟁을 벗어난 보편적 복지와 사회대개혁을 위한 투쟁을 추진하였다. 특히 민주노총준비위 시절부터 이태리의 68년 노동운동에서 영감을 얻은 '사회개혁 투쟁'을 전개하여 '공장에서 사회로' 나아가고 이후 사회공공성투쟁으로 이어지는 중요한 계기가 되었다. 당시 민주노총이 처음으로 주되게 제기한 복지 영역은 의료보험 통합 일원화와 보험 적용 확대, 국민연금의 민주적 관리 운영, 조세개혁이었다.

(1) 의료보험 통합 일원화와 보험 적용 확대

- 의료보험통합일원화운동은 89년 농촌으로 지역의료보험이 적용되면서 농민과 도시빈민이 노동자에 비해 높은 의료보험에 반발하고 보험적용도 180일 밖에 되지 않는 반짚가리 의료보험에 분개하면서 전개되었다. 당시에는 보험이 직장, 지역, 공무원 등으로 400여 개가 난립하였고 조합장 자리가 여당과 장교 출신들의 일자리로 제공되었다. 보험적용기간은 180일에 아동의 백신 예방이나 산전 치료, CT, MRI 등도 적용되지 않는 적용범위가 매우 낮았다. 지역의료보험노동조합, 보건의료노조(당시 병원노련) 등이 주도하고 민주노총준비위가 함께 하면서 보건의료단체까지 참여하면서 노동자, 농민, 도시빈민, 지식인이 총결집한 이상적인 복지동맹 연대체가 의료보험통합일원화와 보험적용확대범국민연대회의(약칭 의보통합연대회의)라는 이름으로 94년 구성되었다. 노동과 농민, 빈민운동, 그리고 보건의료단체들이 결합한 복지동맹이 이루어진 것이다. 이 과정에서 직장의보노동조합은 노동자이기주의 편향으로 노동자보험료가

오른다는 이유로 통합을 즐기치게 반대하였으며 한국노총에 가입하여 한국노총의 입장을 통합 반대로 돌려세웠다. 이에 비해 민주노총은 지역과 직장보험을 통합하여 일원화하면 오히려 사무관리비를 줄일 수 있고 급여를 확대할 수 있다는 논리를 만들어 통합에 적극적으로 임하였다. 당시 대대적으로 조합원 교육을 실시하였으며 당시 단체교섭 요구안으로 의료보험 통합일원화를 제출하고 일부 대기업 사업장은 보험조합을 민주화시켜 노조간부들이 조합임원으로 진출하기도 하였다.

지금으로 보면 자신의 고용이 줄어들 수 있는 논리를 주장한 셈이니 격세지감이 들기도 한다. 89년 통합입법이 노태우정권에 의해 거부권이 행사되었으나 결국 97년 외환위기 이후 노사정 합의를 통해 의료보험 통합 및 98년 중 법개정 합의를 이루어낸 것이다. 지금의 전국민 단일 건강보험제도와 보험료 일원화, 보험 적용의 확대 등이 민주노총의 투쟁을 통한 성과라고 할 수 있다. 모든 국민에게 공평한 전국민건강보험제도가 노동자투쟁을 중심으로 한 복지동맹에 의해 만들어진 것이다.

“시민사회집단은 민주노총을 통해 결정적 교섭력을 획득했고 민주노총은 시민사회전문가들과의 연대를 통해 노동의 헤게모니를 정책관련 분야로 확장했다. 중요한 것은 상이한 세 사회계층 - 농민, 육체 노동자계급, 사무직 노동자 노동계급(중산층) - 모두 연대운동 내부에서 자신의 이해관계, 동원 조직, 대표를 발견했다는 점이고, 이는 스웨덴에서 복지국가의 발전을 뒷받침한 농민과 노동계급 사이의 동맹에 거의 상응한 것이었다4).”

- 이후 건강보험공단에 이사회 참가, 건강보험 정책심의위, 재정운영위 가입자 대표 과반수 참가를 참여연대 등과 함께 투쟁하여 이루어내고 2000년 이후 건강보험 수가 결정과 보험 적용 확대를 꾸준히 이어오고 있다.

- 2004년 민주노동당 10석 의원 진출, 사회복지 부유세 공약이 확대되었으며 민주노총도 2005년 무상의료 무상교육투쟁을 전개하였다. 특히 ‘암부터 무상의료’ 운동을 대중화하여 암 등 중증질환의 보험료 경감을 이루어내고 한방 물리치료 적용, 식대 보험료 적용을 이루어내었다. 수가제도 개편(행위별 수가제도에서 유형별)을 이루어내었으나 전면화하지는 못하였다.

- 한편, 이상적으로 형성되었던 의료보험에서의 복지동맹에서의 일정한 균열이 발생하기도 하였다. 2009년 ‘건강보험 하나로’ 운동이 출발하면서 보건의료노조 등 일부 산별연맹이 참여하였다, 그런데 기본적으로 건강보험이 전면적용되어야 하는 것은 당연하지만 마치 일부 보험료 인상만으로 건강보험이 전면 적용가능하다는 논리는 의료공급자에 대한 제한 없이 공급자의 수입만 늘 것이라고 주장하면서 ‘무상의료국민연대’가 별도로 출범하였다 민주노총은 갈등을 봉합하고 정책적 합의를 보는 수준에서 연대를 유지하는 것으로 조정하였다.

4) 이철승(2019), 노동-시민연대는 언제 작동하는가, 휴머니타스, 212-213쪽.

(2) 국민연금 개혁

- 김대중 정부 이전 국민연금은 공공자금관리기금법을 통한 연금기금의 SOC 투자와 저리운영, 기금 수익 손실 등으로 연금이 복지가 아니라 재정운영 수단으로 전락하였다. 이에 민주노총 준비위 시절부터 운영에서 정부 독주를 막고 공공자금관리기금법 폐지와 국민연금의 민주적 관리운영을 위해 참여연대 등과 함께 투쟁하였다.

- 결국 97년 노사관계개혁위원회에서 사회보험 노사대표 참여 확대 및 징수 통합 합의를 거쳐 결국 98년 2월 노사정위 합의를 통해 공공자금관리기금법 5조 삭제 합의 및 법개정을 이루어내었다. 그리고 건강보험과 마찬가지로 국민연금공단 이사회, 노사 지역가입자 대표 참가, 기금운영위원회에 가입자대표 과반수를 이루어냈다.

- 기금운영의 민주화는 이루어내었지만, 국민연금법 개정투쟁에서 민주노총은 패배를 맞보았다. 노무현 정부하에서 유시민 복지부장관 시절인 2005년 국민연금법은 대폭 개악되었다. 한편으로 기초연금이 도입되었으나 전체 노인이 아니라 일부 빈곤노인에게만 적용되었고 국민연금의 소득대체율은 60%에서 40%로 개악되었다.

- 이 과정에서 연금관련 복지동맹의 취약성이 여지없이 드러났다. 정부관료와 보수언론을 중심으로 2070년에는 기금이 고갈된다는 재정추계를 계속 퍼뜨렸으나 이에 대한 대안적 추계자료를 바탕으로 하는 설득력있는 대안이 제시되지 못했다. 참여연대와 민주노총은 총리실이 주관인 저출산고령화위원회를 중심으로 하는 사회적 대화를 지속하기를 바랬지만 복지부가 법안 제출을 주도하면서 국회로 공이 넘어갔다. 한편으로 민주노동당은 고소득노동자보험료를 올려 저소득노동자를 지원하자는 사회보험에서 유례없는 방안을 '사회연대'라고 자칭하면서 논란이 증폭되었다. 민주노총 정책실은 당시 노동자보험료를 올리는 방안을 제시하여 이견이 드러났고 민주노총 위원장 선거에서도 이 문제가 쟁점이 되기도 하였다. 민주노총과 민주노동당 사이에 엇박자가 발생한 것이다. 민주노총은 국민연금공단을 중심으로 투쟁을 전개하였지만 역부족이었다. 이 개악으로 국민연금은 60에서 40%로 대폭 삭감되었다. 다만 2008년부터 자산조사에 따른 노인기초수당으로 기초연금이 도입되었다.

이후 민주노동당과 한나라당은 전체 노인에게 기초연금을 도입하자는 안을 제안하였으며, 박근혜는 대통령 후보시절 전체 노인에게 매월 20만원을 지급하겠다는 혁신적 공약을 발표하였다. 그러나 박근혜 정부는 집권 이후 하위 70%에게만 지급하고 국민연금 수급자의 경우에는 가입 기간에 따라 기초연금을 차등적으로 지급하는, 결과적으로 국민연금 수급자의 경우에는 가입기간에 따라 삭감되는 방향으로 정리되었다. 민주노총은 2013년 22개 노동 및 시민단체가 가입한 공적연금강화국민행동이라는 연대체를 출범시켜 대응하였다. 노동조합이 중심이 되고 참여연대, 한국노총, 여성단체연합, 전농, 노후희망유니온 등이 참여하였다. '국민연금

1045운동' 즉, 기초연금 지급액을 10%까지 인상하고 2028년 40%까지 떨어지는 소득대체율을 45%로 유지하자는 운동을 전개하였지만 정부안을 압도하지는 못하고 개악안이 통과되었다. 그리고 문재인 정부 하에서도 물가상승에 따라 액수는 조금 증가하였으나 기본틀은 그대로를 지금까지 유지하고 있으며 전체 노인에게 적용되는 기초연금은 도입되지 못한 셈이다. 현재의 민주노총의 국민연금 개혁안은 전체 노인에게 적용되는 기초연금 15%, 국민연금 45%로 되어 있다.

- 의료보험투쟁이 성공적이었던 데에 비해 국민연금투쟁이 실패한 이유는 무엇이었을까?
우선적으로 국민연금의 개악안 공세에 맞설 만한 전문가 집단의 취약성도 뚜렷하다. 연금관련 경제학자나 경영학자가 없어서 정부의 재정추계에 대항할 강력한 논리를 제공하지 못하였다. 두 번 째로는 결정적인 문제로 조직적 동원력의 차이이다. “우린(국민연금공단 노조) 그렇게 강한 투쟁역량을 발전시키지는 못했어요... 노동운동에서 가장 중요한 것은 연대입니다”⁵⁾ 연금개혁과 관련해서 주요한 주체인 노인층을 대표할만한 진보적 단체를 찾기 어려웠다. 노후희망유니온은 매우 소수에 불과했고 대다수 노인단체는 박근혜정책을 지지했다. 노무현 정부하에서 연금개악이 통과될 정도로 연금과 관련된 보수 카르텔도 견고했다. 한편으로 주된 투쟁동력이 되어야 할 노동조합 내부에서도 연금의 중요성을 이해할 만한 체감도가 매우 낮았다. 의료보험은 모두가 직접 체감하는 사회보험이다. 그러나 연금은 노령이 되어야 비로소 중요성을 절감하게 된다. 외국의 연금제도와 달리 한국은 처음부터 경제개발을 위한 기금용으로 적립식으로 설계되어 연금제도의 성숙자체가 지체되어 조합원들도 남의 일 바라보듯이 생각하고 자신의 문제로 느끼지 못하니 투쟁동력이 생기지 못하였다. 이를 극복할 수 있는 민주노총 차원의 대대적 교육, 선전도 취약하였다. 노령화가 급속히 진척되고 연금의 체감도가 점점 확대되는 지금은 상황이 조금 달라질 수는 있지만 여전히 교육, 선전은 취약하다.

한편으로 박근혜 정부의 기초연금법은 공약에서는 후퇴하였지만 노무현 정부 시절에 비해 수급자도 늘어나고 연금 액수도 늘어난 측면도 분명히 있기 때문에 개악이라고 무조건 반대의 동력을 만들기에 한계가 있었다.

- 2012년 대선을 앞두고 복지국가 논쟁이 확대되었다. 당시 진보정당의 분열과 노동운동의 사회적 위상 추락에 따라 학계와 시민사회단체에서는 서구와 달리 한국에서는 마치 자유주의정당과 시민단체의 연대로 복지국가가 완성되는 것인양 주장하면서 노동운동과 복지동맹은 점점 균열이 확대되었다. 민주노총은 정책연구원 차원에서 노동존중 복지국가를 주창하면서 노동중심의 복지동맹과 진보정당의 결합을 제기하였으나 소수의 목소리로 그치고 말았다. 진보정당 자체가 분열되고 결과적으로 지금에도 분열은 여전하고 정의당 이외에는 원내정당도 없는 조건하에서 더욱 그런 셈이다..

5) 이철승, 위의 책, 274쪽 박준우(국민연금공단노조 위원장)의 인터뷰

- 최근 코로나 바이러스로 인한 사회경제적 위기에 전국민고용안정망을 위해 노동조합이 보험료 인상을 할 의사를 비추고 있는데 현재의 노사정합의안은 정부의 기존 방침을 벗어난 내용도 거의 없는데다가 민주노총은 내부적 분위기로는 대의원대회 통과를 기대하기 어려운 실정이다. 또한 기본소득 등 새로운 논의가 시작되고 있지만 노동의 포괄적인 복지대안은 부족하다. 아울러 최근에는 주택문제가 심각해지고 부동산 폭등 현상이 심각해지고 있는데 노동계의 적극적 대안과 노력이 보이지 않는 것도 문제다.

(3) 사회공공성투쟁

- 노동운동은 외환위기 이후 공기업 민영화과정에서 민영화저지와 사회공공성을 쟁취하기 위한 투쟁을 전개하였다.

- 대표적으로 한국통신민영화저지투쟁, 발전민영화저지총파업투쟁, 철도민영화반대총파업투쟁 등이 있으며 수차례에 걸친 총파업투쟁과 구속, 해고자가 발생하였다.

- 결과적으로 한국통신은 민영화되었으나 발전은 2003년 이후 더 이상의 민영화는 중단, 철도는 공기업체제로 남아있는 결과로 부분적 저지 상황이다.

- 보건의료 영리화 시장화는 이명박 대통령 시절 취임과 동시에 건강보험 당연지정제를 폐지하려고 하면서 불붙기 시작하였다. 민주노총을 비롯하여 기존의 건강보험관련 단체들은 '의료민영화저지 범국민운동본부'를 출범시키고 마이클 무어의 식코 상연운동을 전국적으로 전개하고 광우병 쇠고기 반대 촛불시위에 대대적으로 참가하였다. 촛불시위의 결과로 건강보험 당연지정제 폐지 발표는 취소되었다(2008.6) 이명박 정부는 2010년말까지 일련의 입법시도를 통해 민영화 계획을 계속 추진했지만 건강관련 연대단위들은 이를 저지하는데 성공했다.

2) 생활연대

- 대전에 연구단지를 중심으로 결성된 소산별노조인 과학기술노조는 기업이나 노조 차원을 넘어선 지역 생활연대를 꾸준히 노력해왔다. 대전갑천축제를 노조 차원에서 주도하였으며, 지역 농촌에 조합원의 기술을 토대로 농기구수리를 해주기도 하고, 대전에서 과학교실을 개최하는 등 다양한 지역생활연대를 전개하였다.

- 민주노총에서는 이런 활동을 분석하여 단체협약안(95년)에 기업의 사회적 책임을 신설하고 기금을 만들어 노조가 개입하여 지역내 시민단체활동에 대한 다양한 지원이나 봉사활동을 할

수 있도록 제안하였다. 이에 기초하여 현대자동차, 기아자동차 등은 기금을 마련하여 다양한 지역 생활연대를 진행해 오고 있다. 다만 이런 활동에는 노조의 일관된 전략이 필요하나 집행부에 따라 지원내용도 달라지고 노조의 기금에 대한 개입력 자체가 강하지 못한 한계를 지녔다. 화섬노조연맹 차원에서는 2004년 여수산업단지 공동투쟁에서 지역 사회기금을 만들 것을 제출하였으나 투쟁에서 패배하였다.

- 또 지역본부나 지회에서는 농민단체와 연대하는 텃밭가꾸기운동을 전개하는 경우도 많고, 부산본부는 생협운동을 전개하였지만 조합원 확대도 지지부진하는 등 한계를 보였다. 봉제사업단 차원에서도 공제회 활동이 전개되는 등 협동조합이나 공제활동도 부활하고 있다.

- 최근 희망연대노조의 지역생활연대운동이나 기금운동, 공공운수노조의 공공상생기금, 금융노조의 금융산업공익재단, 사무금융노조의 우분투재단 등의 창설은 새롭게 기금운동이 활성화되고 있음을 드러내고 있다.

희망씨 주요사업 소개

- ① **국내 위기아동지원사업 “희망을타리”**: 교복지원(신입학지원), 생리대지원(장애청소년, 경제적 취약계층 청소년), 주거지원(주거비지원, 주거환경개선사업 등), 심리정서지원, 교육문화지원, 긴급지원, 위기아동발굴
- ② **네팔아동지원사업** : 포카라지역 학교운영지원, 뽕뽕지역 급식비 지원(네팔 저금통모금) 및 시설개선, 뽕뽕지역 아동 자매결연, 네팔 나눔연대여행(4월, 11월),
- ③ **노동인권사업** : 학교로 찾아가는 노동인권교육, 지역별 노동인권활동가 양성, 지역사회노동인권개선 활동
- ④ **비정규노동자 가족지원사업** : 가족캠프, 아버지 학교 등
- ⑤ **기타** : 타로강좌, 마크라메강좌, 힐링캠프 등 노동자 힐링프로그램 진행 및 지역네트워크지원

- 희망연대노조는 출범부터 지역사회운동노조를 표방하였으며 나눔연대, 생활문화연대, 지역연대를 중심축으로 삼아왔다. 나눔연대는 봉사, 시혜가 아닌 나눔연대로서 사회공헌, 취약계층, 아동청소년사업, 네팔아동 지진참사나눔 사업등을 전개하였다. 생활문화연대사업으로서는 삶을 풍요롭게 하고 더불어 살기 위한 사업, 소모임 등을 전개하였다. 지역연대사업으로서는 지역에서 위 사업을 전개하기 위한 관계, 네트워크를 형성하고 연대 교류를 해왔다. 희망연대노조는 이러한 연대활동이 사회연대, 사회적 힘을 만들기 위해서이며 노동조합이 힘을 가지려면 지역, 고객, 사회정치적지지, 연대가 중요하며 노조가 진정성을 가지고 만드는 것이라라고 얘기하고

한국사회 전망수립과 사회연대전략

있다. 희망연대노조는 이러한 연대를 활성화하기 위해 안정적 기금 확보와 사업의 지속성, 전문성을 강화하기 위해 사단법인 희망씨를 설립하여 조합원의 주체적 참여와 연대를 강화하고 있다. 다음은 희망씨가 소개하는 주요사업 들이다. 대기업노조가 아닌 비정규직이 중심이 된 노동조합이 아래와 같은 다양한 사업을 전개하고 있다는 것은 노동조합의 사회연대 활동이 충분히 가능하다는 것을 실증해주고 있다.

- 공공상생연대기금은 2017.6.16 기획재정부의 공공기관 성과연봉제 폐지 의결에 맞추어 공공노조 공대위가 '성과연봉제 도입을 위해 지급된 추가성과급을 비 정규직 처우개선 및 청년고용 확대에 사용하자는 노사정 논의 제안을 시작으로 해서 2017년 12월 출범하였다.

<표1> 공공상생연대기금 사업 목록

사업명	진행연도	사업영역 (수행기관)	운영경과
공공상생연대 공모전	2018~	공모전 사업	진행 중
2018 공공상생연대 장학사업	2018	장학 사업	완료
공공상생연대 연구사업 ① 공공부문 사회적 가치 연구 ② 사회개혁부문 연구 ③ 공공상생연대 포럼	2019~	연구 사업	완료(①) 진행 중(②, ③)
상생연대 대학 동아리 지원사업	2019~	장학 사업	진행 중
평내호평 어린이집 조성사업	2019	공공부문 파트너 (한국철도시설공단)	완료
서울 소셜벤처허브센터 조성 및 소셜벤처 창업·육성 지원 사업	2019~	공공부문 파트너 (캠코)	진행 중
제주 청년활동가 희망일자리 만들기 사업	2019	공공부문 파트너 (LH)	완료
아파트형 사회적협동조합 지원사업	2020~	공공부문 파트너 (LH)	진행 중
해운항만산업 창업아지트 조성사업	2019	공공부문 파트너 (부산항만공사)	완료
공공상생연대 청년 공익활동가 안전망기금	2018~	비영리단체 파트너 (사회적협동조합 동행)	진행 중
직장생활백신 프로젝트	2019~	비영리단체 파트너 (직장갑질119)	진행 중
드라마 셰이프 캠페인	2019~	비영리단체 파트너 (한빛미디어노동인권센터)	진행 중
노동자 작업복 세탁소 설치 사업	2019	비영리단체 파트너 (창원지역자활센터)	완료
미혼한부모의 마음이 쉬는 원스톱 상담 카페 설치	2019	비영리단체 파트너 (인트리)	완료

- 기금 발족은 공공부문 노동운동이 공공성 확대를 위한 사회연대에 선언뿐 아니라 실질적으로 행동에 나선다는 점에서 의미가 있고, 2020년 4월 현재 약 579억원의 기금이 마련되었다.

2018년 중 재단의 미션 및 역량 등을 고려하여 고유의 사업영역을 탐색한 결과, 비영리단체와 공공부문이 주도하는 각각의 파트너 사업과 그것을 발굴하는 공모전 사업, 사회적 담론을 확산하는 연구사업, 저소득층의 교육기회 보장 또는 대학생들의 기회 지원을 위한 장학사업 등 다섯 가지 영역으로 사업 영역을 확립하여 다음과 같이 사업을 전개하였다.

- 또 금융노사는 2012년 이후 네 차례의 산별중앙교섭에서 금융산업의 사회적 책임 실천을 위해 임금인상분 중 일정 부분을 사회공헌기금으로 사용하기로 합의해 기금을 적립해 왔으며, 2018년에는 이를 재원으로 금융산업공익재단을 설립, 금융산별의 범위를 넘어 국가차원의 청년실업 해소, 일자리 창출 등 사회공헌 사업 추진하기로 하였다. 현재로는 가장 큰 기금이 모금되었는데 이후 사업의 본격적 전개가 기대된다.

<표2> 금융산업 공익기금 관련 노사합의

연도	산별노사 합의내용	금액
2012년	2012년 임금 3.3%인상분 중 0.3%를 사회공헌기금으로 사용하며, 사용자측도 동일금액 이상을 부담한다.	약 330억원
2015년	근로자는 2015년 임금2.4% 인상분에서 0.4%를 반납한다. 동 재원은 향후 노사간 합의에 따라 청년실업 해소 등 사회공헌사업에 사용한다.	약 370억원
2017년	금융노사는 2012년과 2015년에 노사합의로 조성한 사회공헌기금(약 700억원)과 사용자가 2017년부터 3년간 임금총액의 0.1%씩 출연하는 기금(약 300억원)을 총재원으로 하여 일자리 창출 및 청년실업 해소 등 사회공헌사업을 수행하기 위한 공익재단을 설립키로 한다.	약 300억원
2018년	2018년 임금 2.6% 인상분 중 0.6%p를 현재 설립 추진 중인 금융산업공익재단에 출연하고, 사용자도 동일금액을 출연하여 일자리 창출사업 등에 사용한다.	약 1,000억원

- 제2금융권 노조가 중심인 사무금융노조는 2018년 사무금융노조는 정기대의원대회에서 불평등·양극화를 해소하고, 사회연대의 대장정에 나서자고 선언했다. 이를 위해 곧바로 특별위원회

를 발족하고, 사회연대기금 조성을 위한 원포인트 산별중앙교섭 요구안을 확정했다. 요구안은 노사가 공동으로 사회연대기금을 조성하자는 제안이었고, 만약 비정규직을 정규직으로 사측이 전환한다면 정규직들의 임금을 동결을 하겠다는 선언이었다. 결과적으로 KB증권, 비씨카드, 신한생명, 한국증권금융 등 12곳의 회사에서 사회연대기금 조인식을 했거나 진행할 예정이다. 그리고 3년간 총 80억의 약정금액이 모여 11월 28일 사무금융우분투재단 발기인대회 및 토론회가 국회에서 개최되었다.

우분투재단은 제2금융권 비정규직 실태조사를 발표하였고, 이를 토대로 지난 5월 개최된 이사회에서 '사무금융우분투비정규센터'를 설립하기로 결정했다. 사무금융노사가 주도적으로 불평등과 양극화 해소를 위한 실천을 해나간다면, 그 결과가 노동계를 넘어 사회 전체로 확산되는데 기여할 것이다

- 이러한 기금연대에 대해서 기금연대 그 자체로 사회구조 변혁과 노동분단을 해소하는데는 불가능하지만 기금연대를 통해 사업장 울타리 바깥을 고민하는 노조운동에 새로운 시야를 넓혔다고 볼 수 있다. 이에 기금연대가 노동조합의 고립화와 반동화를 막는 유력한 실천이자 전 사회운동 차원의 임금·고용·복지·투쟁연대로 가는 인식전환의 밑거름이자 노동운동의 잃어버린 주도성과 도덕성 회복의 밑거름이라는 평가가 있다⁶⁾. 또 기금연대가 “균열일터와 균열사회를 극복하기 위해 사회와 만나는 노동조합으로 노동존중 사회의 마중물이 되기”와 “공익재단이 타 산업, 연대임금정책, 사내근로복지기금의 사회화, 노조 조직률 제고로 확장성이 있다며 격차해소, 일자리 창출, 사회적 대화에 효과가 있을 것으로 기대”하는 연구자⁷⁾도 있다.

- 앞으로 기금연대는 기금의 안정적 확보와 더불어 희망연대노조가 원칙으로 세웠듯이 상층의 기금나누기만이 아니라 조합원이 참여하는 생활연대, 지역연대로 바꾸어나가는 운동을 발전시켜내야 할 것이다.

3. 민주노총의 계급내 연대

1) 노동기본권 연대

- 한국의 노조조직률은 1989년(19.8%)을 정점으로, 지속적으로 저하하여 1997년 ~2001년에는 12%대로 하락하였다. 조직된 노동조합이 민주노총으로 결집되는 숫자는 꾸준히 증가하였지만 실제로 노동조합운동의 토대는 점차 침식된 것이었다. 이 수치는 2002년~2003년 11%, 2004년

6) 한석호(2020), 6411포럼 발표 미공개 글

7) 이정희(2017), 공공상생연대기금 설립추진 대토론회 발표 글에서

이후 10%대로 감소하였고, 2010년에는 9.8%로 떨어졌다.

특히 외환위기 이후 신자유주의적 구조조정과 유연화로 인해 비정규직이 확산되고 비정규직 노동자들이 50% 수준을 차지하였지만 이들 비정규직의 조직화는 2%대에 불과한 지경이었다. 노동조합의 대표성 위기가 심각해지고 정규직 노동운동은 '노동귀족'의 운동으로까지 불리워지는 등 노동운동에 대한 사회적 질타가 거세졌다. 2000년대 이후 민주노총은 비정규직을 신설하고 미조직비정규특별위원회를 구성하였으며 전략조직화라는 이름하에 3차례 비정규 미조직 조직화운동을 전개하였다. 1기와 2기는 50억 기금 모금운동을 통해 약 30억의 기금을 모금하여 조직활동가 양성, 자발적 계획에 따른 심사 등으로 조직화운동을 전개하였다. 3기에는 기금모금이 실패하면서 중도반단되었다.

- 그러나 민주노총의 전략조직화를 통해 각 산별, 지역본부별 전략조직화운동이 전개되면서 각 조직별로 기금 및 예산 편성, 목적의식적 전략 조직대상 선정, 조직문화 형성 등이 이루어지고, 산별 지역별로 조직화의 성과들이 축적되었다. 촛불운동 이후 노조 조직화는 더욱 확산되어 민주노총은 2019년 들어 1노총의 지위를 가지게 되었다. 민주노총 정책연구원의 분석에 따르면 2019년 4월 조합원 수는 1,014,845명으로 2017년 1월 796,874명보다 217,971명(27.4%) 증가하였다. 민주노총 미조직전략조직실과 정책연구원이 가맹산하조직의 조합원 현황자료를 수집하여 보정한 뒤 분석한 결과, 2017년 1월에 796,874명에서 71,075명(8.9%) 늘어나 2018년 1월에 867,949명이 되었으며 이후 146,896명(16.9%) 증가하여 2019년 4월 말 1,014,845명이 되었다. 민주노총뿐만 아니라 전체 노동조합원수도 2017년 208만8천명 10.7%에서 2018년 233만1천명 11.8%로 대폭 증가하였다. 그러나 이 수치는 실제로는 2002년 수준(11.6%)에 불과한 것으로서 과장해서는 안된다. 87년 노동자대투쟁도 89년까지의 조직 확대 이후 지속적으로 하락했던 것을 고려한다면 지금 기존의 기업별 노조운동이나 무너진 산별노조운동의 흐름을 대역 전시키지 못한다면 지금의 조직 확대세도 멈출 수 밖에 없다는 것을 무겁게 받아들여야 한다.

- 최근 들어 민주노총은 각 지역본부가 지자체가 운영하는 지역 비정규센터나 노동권익센터에 수탁기관으로 지정되어 활동하는 경우가 늘었다. 아울러 비정규센터나 불안정고용철폐연대, 직장갑질119, 희망버스, 권유하다, 청년유니온, 알바노조 등 기존 노동조합으로 포괄되지 못하는 노동단체나 노동조합들이 늘어나고 있다. 한편으로는 사회서비스 분야의 경우 민주노총 내에서도 무려 5개 산별이 조직화를 시도하고 있는 상황으로 내부 조율이 이루어지지 않은 채 각 개약진이 이루어지고 있다. 민주노총은 이들의 관계를 조율하고 내부 질서를 어떻게 유지하고 조직화를 이루어낼 것인지 주목되고 있다.

- 2005년 비정규노동기본권 보장 입법을 제출한 민주노총은 무려 13차례에 걸친 총파업을 전개했음에도 불구하고 정부의 비정규직법 개악을 막아내지 못하였다. 기간제는 2년 기간제제한에

그쳤고 기대했던 비정규직 차별해소는 전혀 작동하지 못했다. 한편 정부통계상 비정규직 비중은 법제정 이후 점감하였으나 간접 고용의 증대, 특수고용 및 프리랜서, 플랫폼노동자 등 새로운 불안정 노동자층이 확대되고 있다.

2) 임금·고용 연대

- 민주노총은 1995년 출범 이래 평균적인 노동자의 정상적인 생활 유지를 위해 표준생계비를 임금요구의 근거로 채택하고 있다. 민주노총의 임금요구는 민주노총 조합원들의 평균적인 생계비 상승에 의하여 거시적인 차원에서 제시되고 있으나 실제의 임금인상 요구안의 적용은 단위사업장 임금교섭의 주요 참고자료나 최초 요구안으로 사용되고 있다. 민주노총 임금정책은 임금요구안을 제시하고 산별노조(연맹)는 이를 채택하여 기업지부(지회)가 교섭하는 구조로 구현된다. 임금요구안은 총연맹 차원에서 산업(업종)의 특성에 구애받지 않고 제시하여 중앙집중성을 극대화하고 있으나 임금요구가 실현되는 방식은 기업단위로 매우 분산화돼 있다.

- 임금격차 해소를 위해 민주노총은 2004년 이후 정규직-비정규직간 차등 임금인상을 제시하고, 산별노조는 산별 최저임금협약 체결, 기업단위에서는 비정규직 정규직화와 임금격차 해소에 주력해 왔다. 금속노조와 보건의료노조 등에서도 산별최저임금 협약을 체결하였다. 그럼에도 대부분의 산별노조들은 대각선 교섭 이후 기업 차원에서 임금을 결정하고 있으며 이들의 경우 아직 산별노조로 전환하지 못한 산별연맹들과 마찬가지로 임금결정에 있어서 중앙차원의 조율이나 통제기능을 갖지 못하고 있다. 특히 산별연맹 산하에 소산별노조들이 있거나 업종이 매우 다양한 경우 산별연맹의 관장력은 더욱 약화된다. 그리고 기업단위 노사관계와 임금교섭이 주도적인 결과는 외환위기 이후 증가한 기업규모간 임금격차와 정규-비정규직간 임금격차의 확대에 민주노총의 임금정책이 힘을 쓰지 못하는 결과로 드러나고 있다.

- 결국 현실에서 지침으로 작동하지 않는 비정규직 임금의 차등 인상 요구는 폐지되고 현실을 반영해서 정규-비정규직간 동일임금인상 제시로 바뀌었다. 금속에서는 전통적으로 동일액 인상 요구를 제출하였지만 이 역시 타결시에 무력하기는 마찬가지였다. 핵심적 원인은 기업별 임금교섭의 조건하에서 대중소기업간 격차를 줄이기는 매우 어렵다는 것이다. 결국 차별 임금인상 요구는 철회되고 이후 동일인상 요구와 차별해소 정도로 정리되고 말았지만 이 역시 현실에서는 차별해소를 위한 적극적 방안으로 이어지지 못하였다. 금속산업 산별 최저임금 역시 금속산업 전체를 아우리지 못하고 금속산업노조가 소속되고 산별교섭에 참여한 사업장에 한정되기 때문에 확장성에 한계를 드러내었다.

- 민주노총이 가장 큰 성과를 거둔 곳은 최저임금인상투쟁이었다. 민주노총은 2000년 합법화되면서 최저임금위원회에 참여를 준비하면서 김유선 박사에게 연구프로젝트를 맡겨 그 결과로 제시된 최저임금을 전체 노동자임금의 50%를 목표로 전체 노동자에게 적용할 것을 위해 투쟁

하기로 결정하였다. 이후 최저임금은 2000년대 들어 전체 노동자임금의 2배로 상승하여 최저임금이 실질적으로 저임금 노동자의 국민임금인상투쟁으로 전환하였다. 민주노총은 매년 대규모 집회를 전개하고 최저임금위원 농성 등 다양한 투쟁을 전개하였다. 아울러 최저임금법 개정 투쟁을 전개하여 2005년 최저임금이 전체 노동자에게 적용되는 방향으로 개선이 이루어졌다. 이후 한상균 위원장 시절에는 최저임금 1만원 요구를 전면화하였으며 이로 인해 최저임금 1만원이 모든 후보의 공약으로 전환하였다. 이후 문재인 정부하에서 대폭적 인상이 이루어지다 보수언론의 역공을 맞고 오히려 최저임금의 산입범위에 상여금과 복지수당이 확대되면서 오히려 실질적 최저임금 인상효과가 저감된 가운데 올해는 역대급 최저수준의 인상으로 마무리되었다.

- 최저임금법이 민주노총을 벗어나 전체 국민의 관심사로 이전되는 것에 비해 민주노총 내 최저임금 인상 분위기는 좋지 않다. 전반적으로 2000년대 중반까지 최저임금투쟁에 1만명 가까이 동원되던 분위기는 최근 들어서는 조합원 전체가 최저임금 적용대상에서 벗어난 상황에서 오히려 동원력은 줄어들고 있다.

- 최근 기존의 정규직 중심 산별교섭과 달리 비정규직이 중심이 된 산별 임금교섭은 새로운 교섭의 내용을 보이고 있다. 예를 들어 건설의 지역별 임금교섭이나 업종별 교섭에서는 기업을 뛰어넘는 산업횡단적 표준임금으로 정리되는 등 새로운 양태가 나타나고 있다. 희망연대노조가 비정규직 동일인상이나 하후상박 인상을 통해 동일 사업장이나 업종 내에서 임금격차를 줄여나가는 시도는 이후 노동조합에서 적극적으로 전개해나가야 할 모범이라고 할 수 있다. 희망연대노조 딜라이브지부가 2010년부터 전개해온 하후상박 임금인상투쟁은 단계적 정규직화로까지 이어져왔다.

<표3> 희망연대노조 딜라이브지부의 임금인상투쟁과 결과

- 2010년 : 3% 인상 + 격려금 150만원
- 2011년 : 부·차장 5%, 과장·대리,사원 7% + 정액 181만원
- 2012년 : 부·차장 7%, 과장·대리 10%, 사원 11%
- 2013년 : 3% 인상 + 정액 300만원
- 2014년 : 4% 인상(109명 해고자 전원 복직)
- 2015년 : 정액 173만원 인상
- 2016년 : 0.8% 인상 + 정액 80만원
- 2017년 : 0.4% 인상 + 정액 100만원,(2.8% 인상)
텔레웍스 상담사 감정수당3만원(203명), 최저시급 9천원(약 100명)
- 2018년 : 4% 인상, 정액으로 지급, 최임1만원, 감정수당 5만원

한국노총 소속이지만 금융노조는 단계적으로 저임금 비정규직 노동자의 임금인상률을 차등인상하여 차별을 개선하고 2019년에는 파견 용역 등 간접고용 노동자에게까지 사내근로자 복지 기금의 수혜범위를 확대하는 등 성과를 거두었다.

2000년 출범한 금융산업노조는 IMF이후 급증한 계약직의 ①정규직 전환 등 고용형태 변경 및 ②높은 임금인상률 적용을 요구하여 점진적 개선하여 저임금직군의 임금인상률은 원칙적으로 일반정규직 인상률 이상을 적용하되, 기관별 임금격차 정도에 따라 지부노사가 정하는데 평균 2배 이상의 인상율을 적용해 왔다. 장기간에 걸친 격차 축소 노력으로 정규직 대비 근속년수 5년차까지는 70% 수준으로 끌어올렸다. 물론 아직나 일반정규직 평균임금 대비 저임금 직군의 평균임금은 여전히 50%에 미달한 상태로 과제는 남아있다고 할 수 있다.

<표4> 2019년 사용자측 별도직군 임금 자료(11개 은행 별도직군)

	2014년	2016년	2018년
정규직 대비 별도직군 평균임금*	38.0%	40.0%	44.6%
정규직 대비 별도직군 초봉	68.5%	70.1%	73.0%
5년차 정규직 대비 5년차 별도직군 평균임금	63.8%	64.4%	69.0%

* 정규직 평균근속기간: 약 16년, 별도직군 평균 근속기간 약6년

- 대기업으로서는 금속노조 현대자동차지부 하부영 집행부가 하후상박 임금인상투쟁을 전개 하였으며 그 결과 현대기아차 조합원은 45,000원, 115개 협력사는 56,106원 인상이 이루어진 것은 신선한 성과이다. 그러나 새로운 집행부는 실리파가 등장하여 이후 후속작업이 이루어질 지는 미지수인 상태이다.

- 민주노총 소속 산별노조들은 2004년 임금교섭 시기 노동시장 양극화 해소방안으로 산업별 복지(또는 연대)기금 설치를 제기한 바 있다. 그러나 그나마도 민주노총의 연대기금 정책은 대기업 노조측으로부터 격렬한 반발을 받아 정식으로 채택되지 못하는 등 아직까지 가시적인 성과를 거두고 있지 못하였다..

<표 5> 연맹별 연대기금 방침과 내용

	민주노총	금속산업연맹	자동차4사노조	보건의료노조	화학섬유연맹
목적	-비정규 복지증진 -직업훈련 -조합원의 고용안정	-취약노동자 보호	-산업내 미보호 노동자 고용과 숙련향상 기여 -산업 발전	-고용안정 -비정규직 복지 -교육훈련 -복지회관건립	-지역사회 공헌
구성방안	-2004년 정규직 조합원 임금(인상분) 중 일정액(비율) 적립 -조합원이 조성한 기금에 해당하는 금액을 기업에게 기여 요구	-2004년 임금인상액 일정분과 사측의 동일금액을 공동 출연	-완성사업체 순이익의 5%	-2004년 임금인상분 총액의 1%	-총매출액 대비 0.01%
출연주체	-노·사	-노·사	-사	-노·사·정	-사
운영주체	-노·사 공동운영		-노·사 공동기구	-노·사 공동운영	
추진방식		-개별교섭	-개별교섭	-산별교섭	-공동교섭

자료 : 민주노총, 2004, “연대기금 어떻게 조성할 것인가”, 내부자료.

<< 주요 산별노조의 산별기금 논의 경과 >>

▶ 산별 논의 상황

① 2004년 금속산업연맹

- 대의원 대회를 통해 노동연대기금 조성 결의
- 임금인상의 일정액+동일액의 고용주부담
- 취약노동자 보호기금(비정규, 이주노동자 등)
- 완성차 4사 : 산업발전 및 사회공헌기금. 기업순이익의 5%적립(2003년 기준 1,781억) 노사공동운영. 미숙련 직업훈련, 자동차산업 노동시장발전(노사공동논의)에 사용.

② 2004년 보건의료노조

- 임금인상총액의 1%, 보건의료산업 노동연대기금
- 고용안정, 비정규 복지, 교육훈련, 모성보호, 보건의료복지회관 건립

③ 2004년 화섬(여수공투본)

- 지역환경 및 질병 예방과 개선을 위한 사업
- 고용의 질 향상을 통한 일자리 창출(직업훈련기금 등)
- 지역사회 소외층을 위한 지원사업(지역 복지센터 설립, 독거노인, 소년소녀가장 지원)

④ 2004년 LG정유 : 지역사회발전기금(총 매출액의 0.001%)

▶ 주요 기금활용

- 주택구입자금 보조, 우리사주 구입 지원 등 노동자 재산형성을 위한 지원
- 자녀 학자금 보조, 장학금 수여, 재난구호금의 지급 기타 노동자의 생활원조
- 노동자의 생활안정과 재산형성의 지원을 위한 자금을 대부
- 지역탁아소 설립, 지역복지센터 건립 등 노동자 문화발전과 숙련향상을 위한 콘텐츠 연구 지원, 지역사회 발전과 지역 극빈층을 위한 자원봉사활동 지원
- 기타 해당 산업 노사단체가 제기하는 것으로 산업이 처한 핵심적인 문제를 해결하기 위한 연

한국사회 전망수립과 사회연대전략

구 지원 등

-기금 운영을 위한 경비 지급 등

▶ 산업(업종)별 연대기금추진위원회 구성과 논의사항

-가칭 '산업(업종)별 연대기금추진위원회 설치: 공동연구 및 구체적인 방안 논의.

-기금조성에 노사 참여(중소기업 노사대표나 비정규단체, 전문가 참여고려)

-기금의 구체적인 목적, 용도, 적용범위, 조성방안, 운영 및 관리방안 등에 대해 논의.

▶ 2007년 산별교섭 준비단계에서 금속노조는 양극화해소기금/기업순이익의 1% 출연을 내용으로 하는 안을 상정했으나 활용방안 등 구체적 경로부재로 부결. 보건의료노조는 노사정이 출연하는 사회연대기금 성격의 보건연대기금을 제시

- 한편 부산지하철노동조합이 통상임금 인상분 300여억원을 받지 않는 대신 신규 채용 540명을 늘리기로 노사합의를 이루어낸 것은 청년실업해소 = 노동시간단축 = 노동자 건강권확보라는 새로운 사회연대의 논리로 고용연대를 이루어낸 성과라고 판단된다.

4. 평가와 과제

- 민주노총은 출범에서부터 사회개혁투쟁을 전면화하면서 복지동맹 등 계급간 연대를 이루어 내는데 적극적으로 노력하였다. 수백 개로 나뉘어진 의료보험을 전국민 단일건강보험으로 통합하고 암부터 무상의료 운동을 전개하여 건강보험의 보장성 강화를 이루어내는 등 큰 성과를 거두었다. 의보통합연대회의라는 노농민 시민사회 및 보건의료단체와 복지동맹의 공동투쟁체를 건설하고 이러한 성과는 역대 정권의 건강보험 민영화시도까지 성공적으로 방어하는데 성공하였다. 민주노동당과 부유세 신설을 통한 무상의료 무상교육 등을 선전하는 등 복지에 새로운 지평을 열었다. 그러나 연금투쟁에서는 내부 조합원의 교육이나 선전을 통한 의식화를 이루어내지 못하여 개악안이 통과되는 데 무기력하게 좌절하기도 하였으며, 연대단위간에 이견도 노정하는 등 한계를 드러냈다. 한편 사회공공성 투쟁을 통해 민영화를 일정 정도 저지하는 성과를 거두기도 하였다.

- 생활연대에서는 과기노조와 현대기아차 등 대기업 노조를 중심으로 한 사회공헌기금에서부터 희망연대노조의 나눔연대, 생활연대, 지역연대 사례와 최근 증가하고 있는 기금연대의 사례를 살펴보았다. 전반적으로 생활연대의 활성화가 기대되고 있다.

- 크게 계급간 연대를 복지동맹과 생활연대를 설명하였지만 전통적으로 민주노조진영은 민중연대를 중시하고 공동투쟁체나 연대체를 형성하는데 적극 노력해왔다. 비록 민중연대 단위간의 이견으로 상설적 공투체의 완성에는 이루지 못했지만 한상균 집행부 시절 민중총궐기투쟁

을 통해 정면대결을 펼치고 촛불투쟁 당시 민주노총의 광화문집회가 큰 분기점을 이루었다는 것은 누구도 부인할 수 없을 것이다. 아울러 지역으로 내려가면 시민없는 시민운동이라고 할 정도로 척박한 풍토에서 민주노총 지역본부가 지역 민중연대에서 핵심적 역할을 하고 있으며 가장 큰 동원력과 물적 토대를 지닌 시민사회단체라는 것은 분명하다.

- 이에 비해 현재 민주노조진영이 가장 취약한 측면이 사실은 계급내 연대이며 임금고용 연대 부분이다. 정규직 노동자가 20%대의 조직률을 보이는 반면 비정규직 노동자는 2%대의 조직률을 드러내고 있는 등 노조의 대표성이 흔들리고 있다. 최근 촛불항쟁 이후 노조 조직률이 증가하고 있는 측면은 그런 의미에서 고무적이며 민주노총의 전략조직화 운동과 각 지역, 산별 차원의 조직화운동이 결합된 성과라고 보여진다. 노조운동은 조직화 추세를 더욱 확산하여 대대적 전략조직화 운동으로 나가야 할 것이다. 만일 이것이 이루어지지 않는다면 여전히 외환위기 이후의 조직화 수준에 머물고 노동조합의 대표성 자체가 어려워질 것이다. 최근 코로나 바이러스로 전국민고용안전망이 사회적 의제로 등장한 지금, 노동조합운동은 앞장서서 특수고용, 자영업자에게까지 고용안전망을 확대 적용하고 전국민건강보험을 만들었을 때처럼 고용동맹을 건설하고 대안을 제시하고 대대적 운동으로 확산시켜 반드시 성공시키는 전례를 만들어 내야 할 것이다.

- 법제도적 측면이야 입법이라는 정치적 영역이자 여·야간, 진보·보수간 역관계의 표출이다. 그러나 노동조합이 위력을 발휘해야할 단체교섭의 측면에서 임금차별이나 복지차별을 해소하지 못하는 무능력이야말로 한국노조운동의 비극이다. 가장 큰 문제는 내부의 다양한 이해관계를 조율하지 못하는 무능력과 기존 정규직 대기업중심의 기업별 노조운동의 관행을 극복하지 못하는 것이다. 다행히 최근 금융노조, 희망연대노조, 부산지하철 및 현대차지부의 사례 등은 내부에서부터 성찰과 새로운 시도들이 전개되고 있다는 것을 보여주고 있다.

- 고용문제에 대해서도 기존의 관행을 극복하지 못하고 대기업일자리 확보투쟁에 집중하는 것도 마찬가지로 문제이다. 외환위기 이후도, 조선구조조정 과정에서도 수많은 비정규직이 가장 먼저 희생되었음에도 이들을 위한 적극적 일자리 정책이 제기되거나 산업적 대책이 제대로 이루어지지 않은 것도 한계이다. 통영·고성·거제에서 조선소들의 몰락과 대규모 실업이 이루어졌음에도 기존 금속이 정규직과 비정규직, 대기업과 중소조선소들로 입장이 나뉘진 것도 이를 조율하지 못하는 상급단위의 무능력이 문제이다. 최근 코로나 바이러스로 인해 그렇지 않아도 취약한 영세사업장 노동자, 프리랜서 및 특수고용 노동자들이 큰 타격을 입고 실업 및 소득상실에 빠졌다. 그러나 이들에 대한 고용안전망은 작동하지 못하고 정부의 각종 지원정책에서도 실질적으로는 배제되고 있다. 이미 대량 해고가 현실이 된 상황에서 모든 해고 금지를 주장하는 것은 솔직히 기존의 대기업 중심의 정규직 살리기에 명분용이라는 느낌이 강하다. 민주노

총이 과연 이들을 위한 사업에 주도적으로 나서고 있는지, 아니면 정부와 재계에 모든 책임을 떠넘기고 비난만 하고 있지 않는지 냉철히 성찰할 때이다.

- 사회연대운동이 전면화되기 위한 향후의 과제는 무엇일까?

우선적으로 노동운동은 지금 확대되고 있는 미조직 조직화가 명실상부하게 전략 조직화와 87년 투쟁 당시의 조직률 수준으로 끌어올려지도록 대대적으로 인적 물적 역량을 집중하고 환골탈태의 노력을 기울여야 한다. 현재로는 노조운동 자체가 대표성을 가질 수 없을 정도로 심한 왜곡과 낡은 관행이 지배하고 있기 때문이다.

둘째로는 내부의 성찰이 본격화되어야 한다. 기존 산별노조운동에 대한 대대적 재평가 사업이 필요하고 정파적 갈등을 뛰어넘을 수 있는 미래적 대안운동으로 거듭날 수 있는 새로운 참신한 대안이 모색되어야 한다. 최근 노사정 합의를 둘러싼 민주노총 내부의 논란도 마찬가지로 총연맹에 걸맞는 소통과 조율능력이 있는가 하는 문제가 가장 크게 드러난다. 그리고 펜데믹으로 인한 초유의 긴급사태에 민주노총의 역할이 무엇이어서 할 것인지에 대한 치열한 논의와 합의의 부재가 부각된다. 아무쪼록 대의원대회를 통해 이런 논의가 충실하게 이루어지고 미래지향적인 올바른 결정이 이루어지길 기대하는 바이다.

셋째로는 사회연대운동이 상층과 일부의 실천에 그칠 것이 아니라 조합원의 일상적 연대로 나아가기 위한 계기를 만들어내야 한다. 앞에서 나온 다양한 모범을 널리 알리고 확산하는 운동도 중요하다. 내부단결로부터 사회연대로 나아가는 고리를 어떻게 포착할 것인가? 올해 전태일 50주기를 계기로 전태일의 풀빵나눔과 시다와 연대하는 정신배우기부터 시작해도 좋다. 무언가 대중적인 캠페인운동이 전개되어야 할 것이다.

넷째로는 사회연대가 단숨에 이루어질 수는 없다. 장기적 로드맵을 가지고 차근차근 풀어나가야 한다. 금융노조와 희망연대노조의 임금연대도 10년 이상 걸친 장기적 운동으로 차근차근 비정규직 차별 해소와 정규직화로 나아갔다. 100점 만점짜리 아니면 다 비난하는 서생식 운동이 아니라 실천 속에서 점차로 완성시켜나가는 대중운동이 중요하다.

다섯째로는 점점 더 담론투쟁이 중요해져가고 있다. 사회적 담론에서 지면 현실적으로 이를 관철시키기 불가능에 가깝다. 최저임금으로 일자리 줄었다는 보수언론의 담론에 밀리자 최저임금 산입범위가 확대되는 개악이 이루어졌고 최저임금은 이제 천덕꾸러기 신세로 돌변하여 역대 최저 인상률을 기록하였다. 연금이 고갈된다는 담론이 휩쓸자 역대급 개악이 이루어졌다. 전국민고용안전망을 대통령이 나서서 주창하고 있는데 이를 관철시키지 못한다면 노동조합은 무능력하다는 비난을 받아도 할 말이 없을 것이다. 지식인과 및 관련 여타 계급과의 연대와 실천가능한 대안을 찾고 이를 쟁점으로 만들 수 있는 역량을 노조운동은 만들어내야 한다.

- 2009년 임성규 위원장이 보궐선거로 당선되면서 사회연대노총을 천명하고 사회연대현장을 선포하겠다고 발표하였다. 그러나 결과적으로 조중동 광고불매 등 몇 가지 이벤트성 실천서약 등 이외에는 제대로 이루어지지 못하였다. 그때 당시 민주노총은 사회연대가 불충분했음을 반성하고 비정규직 사업 및 사회와의 연대에 소홀했음을 인정하며 그 이유를 다음과 같이 들었

다. “첫째, 민주노총의 사회연대운동이 상층과 일부의 실천으로 그쳤고 둘째, 연대의 방법과 내용을 둘러싼 정파적 논란과 갈등을 뛰어넘지 못했으며 셋째, 사회연대운동이 담론과 구호에만 그치고 현장과 생활의 문제로 연결되지 않았으며 넷째, 사회연대운동이 지속적으로 펼쳐지지 못했던 것 등 때문이다”⁸⁾ 지금도 이 지적은 유효한 것으로 보인다. 다만, 역사는 조금씩 전진하는 듯 하다. 개별 노조나 산별 차원에서 조금씩 새로운 시도와 실천들이 쌓여가고 있는 중이다. 이러한 흐름들이 전면화되어 기존의 낡은 운동의 틀을 부수고 사회연대가 전면화되어 노동존중 사회가 이루어지길 기대하는 바이다.

8) 민주노총(2009), 사회연대운동토론안 중에서

【보조발제 1】

한국노총의 연대임금정책과 사회연대활동사례

황선자 한국노총 중앙연구원 부원장

한국노총의 연대임금정책과 사회연대활동 사례

황선자(한국노총 중앙연구원 부원장)

1. 한국노총의 운동이념과 사회 전망

- 운동이념의 의미

• 구성원들에게 체계화된 세계관과 사회변화의 전망을 제시함으로써 집단의 정체성과 동질성을 강화하고 공동의 목표와 지향을 분명히 해 운동을 활성화시키는 데 기여하는 것.

• 노동조합에 있어 운동이념은 조직의 역사와 정체성에 대한 조직내부의 단결과 공감대를 형성하고, 전체 노동자의 권익과 지위향상을 위한 노동운동의 전망과 비전을 제시함.

- 한국노총 운동이념의 변화: 91년 민주복지사회 실현을 위한 노동조합주의, 2006년, 2012년 평등복지통일사회를 지향하는 사회개혁적 노동조합주의를 천명함.

• 87년 노동자대투쟁과 노동운동의 급격한 성장을 배경으로 유일노총 시대가 끝나자 조직 경쟁력을 위한 운동이념 정립의 필요성이 대두됨. 91년 이전은 해방이후 분단과 전쟁, 군사독재정권의 억압적 통치와 임금·장시간 노동체제하에서 급격한 산업화라는 정치사회구조 하에서 경제적 조합주의 활동을 전개했다고 평가하고 있음. 정치적, 경제적 조합주의를 극복하고 노동자의 주체적 역량강화와 국민적 연대속에서 통일민주복지국가를 지향함. 운동좌표로 자주적·민주적 노동운동 전개, 노동자와 국민의 생존권 보호, 한국자본주의 구조적 개혁, 국가정책에 적극적 참여, 정치활동 전개, 통일과 시민운동과의 연대를 제시함.

• 2006년 혁신전략의 일환으로 ‘사회개혁적 노동조합주의’를 새로운 운동이념으로 제시함. 사회개혁적 노조주의가 지향하는 사회모델은 “평등복지사회”이며, 이는 “사회구성원 간에 개별적 소외와 차별이 없는 보편복지가 제공되는 사회”라고 규정하고 있음. 이를 실현하기 위해 “정치·경제·사회·국제의 영역에서 실질적 참여와 사회적 연대를 통하여 민주

한국사회 전망수립과 사회연대전략

주의의 확장을 도모한다”는 실천과제를 제시하였음. 사회개혁적 노동조합주의는 한국노총이 그동안 해왔던 정부정책에의 참여와 개입을 넘어 사회연대를 통해 조합원의 경제적 이익에 복무해오던 한국노총의 주류적 운동방식(경제적, 실리적 조합주의)을 깨고 반신자유주의 연대투쟁을 매개로 사회로 시선을 확대하고자 한 것이었음. 사회개혁적 노동조합주의는 ‘사회적 조합주의’라는 정치사회적 이슈에 대한 노조의 정책참여와 ‘사회운동적 조합주의’라는 사회변혁을 위한 사회연대를 아우르며 추구하는 개념임. 2012년 지향하는 사회로서 “노동이 존중되는 평등복지통일사회”를 설정함. 이는 노동이 배제되거나 멸시받는 정치사회적 환경을 극복하고, 개인의 자유와 사회적 평등이 보장되며 사회구성원간의 연대의 원리가 높은 수준에서 실현되는 사회로서 한반도 평화와 통일을 지향함. 이를 위한 운동기조로 참여·연대·동원전략을 제시함(한국노총, 2011).

- 과연 한국노총은 조합원의 경제적 이익에 복무해오던 주류적 운동방식(경제적, 실리적 조합주의)을 극복하였는가? 한국노총은 운동이념에 대한 조직적 공감대를 형성하고, 이의 조직적 확산과 실천을 위한 실행계획을 가지고 추진해왔는가? 다양한 운동전략을 활용해왔는가?

2. 노동조합의 목표와 역할

- 노동조합이란 무엇인가?

• 노동조합의 주요 기능을 무엇으로 보느냐에 따라 노동조합의 목표와 가치지향이 달라지게 될 것임. 조합원을 위한 경제적 기능을 핵심적 기능으로 간주할 때 노동조합은 단체교섭에 기초한 임금인상 등 조합원들의 노동조건 개선을 가장 주요한 목표로 설정하는 경제적 실리주의를 지향하게 됨. 노동조합의 역할을 고용조건에 대한 노사간 공동규제로 볼 때, 노동조합의 목표는 물질적 조건의 확보를 넘어서 경영참가 등 산업민주주의의 실현을 주요한 목표로 설정하는 산업민주주의를 지향하게 될 것임. 노동조합의 역할을 전체사회에서 수행하는 보다 광범위한 민주적 역할이나 계급적 행위자로서 간주한다면, 노동조합은 개별사용자와의 단체교섭보다는 전체사회 속에서 노동자계급의 정치적, 사회적 이익을 보호하고 실현하는 사회정치적 역할에 집중하게 될 것임. 즉 기업별 노조의 틀을 넘어 전체 노동자의 사회적 지위 향상을 위한 법, 제도적 개선을 목표로 시민권 확대를 위한 사회적 연대를 지향하게 될 것임.

• 웹(Webb)에 따르면, 노동조합은 “자신들의 고용조건을 개선하기 위한 목적으로 한 임금취득자들의 지속적인 단체”이자 “새로운 권리이고, 노동자의 권리이며, 새로운 정신체”임. 그리고 “노동조합을 통하여 개인의 운명을 향상시킬 뿐 아니라 개인의 희생

과 연대를 통하여 집단의 존재를 깨닫게 함으로써 개인의 권리와 집단의 권리가 구분되지 않도록 한다”. 또한 “노동조합이라는 조직을 통해 새로운 형태의 사회의식이 생겨난다. 즉, 새로운 법적기구, 새로운 행동의 원칙, 새로운 희생과 연대의 동기, 새로운 성장 및 투쟁의 도구”가 생기게 됨.

- 그동안 한국 사회에서 노동조합의 역할에 대한 점검과 평가, 이에 기초한 노동조합의 목표 설정과 이를 실현하기 위한 전략 수립이 이루어져야 할 것임.

• 특히 코로나19위기에 직면하여 한국의 경제사회구조와 노동체제 및 노사관계를 어떻게 재구성할지 목표를 설정하고 그 안에서 노동조합은 어떤 역할을 하며, 이를 위해 어떻게 조합원과 공감대를 형성하여 공동의 목표로 만들어 나갈 것인지 설계해 나가야 할 것임.

• 이 위기를 불평등 구조를 바꿀 수 있는 기회로 삼아 재벌대기업 중심의 경제구조를 개혁하고 내수경제 강화, 고용 안정과 실업·빈곤을 방지할 수 있는 사회안전망 등을 구축하는 과정이 되도록 해야 할 것임.

- 그동안 한국의 노동조합은 주로 무엇을 목표로 어떤 역할을 수행해왔는가?

• 우리나라는 1997년 IMF 외환위기, 2008년 글로벌 금융위기를 거치면서 노동자간 불평등 및 격차가 심화되어 왔음. 한국경제가 저성장·저고용 체제로 진입하고, 노동시장에서 만성적 고용위기와 원청·대기업·정규직·남성·노조조직 부문과 하청·중소영세기업·비정규직·여성·미조직 부문 간 임금 및 복지, 고용안정성에 있어 격차가 큰 이중화가 심화되고 있는 상황에서 코로나19로 인한 고용충격이 취약노동계층에 집중되고 있는 상황임.

• 노조조직률이 낮고, 기존의 기업별 노조를 산별노조로 전환하는 등 초기업단위 노동조합 형태가 확대되었지만 사업집행과 교섭체계는 여전히 기업별 체계를 크게 벗어나지 못하고 있음. 대다수의 노조들이 공간적으로 기업 울타리에 갇혀있으며, 경제적 실리주의를 취하고 있음. 기업별 교섭체계 하에서 노동조합은 단체교섭을 축으로 삼아 기업 내부에 있는 정규직 조합원의 경제적 이해를 실현하는데 집중하여왔음. 즉 전체 노동자 또는 같은 지역이나 같은 업종 내 모든 노동자의 이해(연대)보다는 사업장 내 정규직 실리주의를 충실히 구현하는 장치로 역할하여 왔다고 볼 수 있음.

• 원청·대기업·공공부문 정규직을 중심으로 조직된 기업별 노조체제 하에서 이들 조직 노동 부문과 하청·중소영세기업·민간·비정규직 등 노조 미조직부문간 임금·고용·복지 격차가 점차 확대되고 있음. 한국경제의 저성장·저고용체제가 지속되면서 단체교섭은

한국사회 전망수립과 사회연대전략

노동자의 이해를 실현하는 물질 토대를 잃어가고 있고, 더욱이 조합원의 현재 임금인상 및 고용유지에 집중된 기업별 단체교섭은 노동자간 격차 확대에 기여하고 있다고 비판받고 있음.

- 기업별 노조의 틀을 넘어 전체 노동자의 사회적 지위 향상을 위한 법, 제도적 개선을 목표로 시민권 확대를 위한 사회적 연대를 강화해야 할 것임.

• 노동자 내부의 격차와 차별 해소는 노동조합의 주요 과제임. 낮은 노조조직률 하에서 노동자 내부의 큰 격차는 노동자간 단결과 연대를 저해하고, 노동조합의 정당성을 훼손시켜 사회적으로 고립됨으로써 조합원의 이해조차 실현시키는데 어려움을 겪게 될 것임. 노동조합은 자본의 격차가 노동자의 격차로 이어지지 않도록 법·제도를 개혁하고, 기업, 산업 및 업종, 지역, 중앙 차원에서 가능한 방안들을 실천해 나가야 할 것임.

• 통합적 경제구조 및 노동시장 구축을 주요 과제로 설정해야 할 것임. 우리나라의 임금격차를 발생시키는 원인으로 일반적으로 분절적 노동시장과 불공정한 원·하청구조가 꼽힘.

• 두터운 사회안전망에 기초한 통합적 노동시장 구축을 위해 보편적 복지를 강화하여 사회임금을 확대함으로써 시장임금에 대한 의존도를 낮추는 전략 필요함. 기업 내부, 산업 및 업종, 지역 차원에서 시장임금 격차를 줄이는 연대임금전략 강화 필요함. 산별노조라는 조직체계에 걸맞는 사업 집행과 교섭 체계 구축 필요함. 낮은 노조조직률과 단체협약 적용률, 그리고 분산적 교섭구조는 임금격차를 확대시킴.

- 사회연대전략의 확산 및 실천을 통해 산하 노조들의 활동의 중심을 기업 내부에서 기업 울타리를 넘어 바깥으로 확장하도록 해야 할 것임. 단체교섭을 뛰어넘어 노조 활동영역을 확대해나가도록 하고, 경제적 조합주의를 넘어 불평등과 격차 등 사회문제 해결에 나서야 할 것임. 노동조합은 자본주의 정치의 핵심 행위자로서 사적 소유의 전면화로 심화되어 온 불평등 문제에 적극 개입하는 노동정치를 하여야 할 것임.

3. 한국노총의 사회연대활동 사례

1) 총연맹의 연대임금정책

- 한국노총은 산하 노조들을 대상으로 하는 『2020년 한국노총 공동임단투 지침』에서

2020년 활동기조로 ‘연대와 투쟁’을 통한 ‘개입과 견제’로 설정함. 그리고 2020년부터 “단체교섭의 주요쟁점과 대책” 의제로 “공동근로복지기금의 설치·활용방안”을 제시하고 있음.

- 2020년 활동기조로 “양극화·불평등 해소를 위한 조직노동의 역할과 미조직취약계층 노동과의 연대”를 설정함.

• 운동방향으로 ▶ 불평등·양극화 해소를 위한 현장 임단투와 연계한 연대교섭(상생연대기금 조성, 비정규직 중심으로 필수교섭 요구·쟁취 △공동근로복지기금을 통한 차별개선 △비정규직의 정규직화) ▶ 중앙, 지역차원의 연대기금을 조성, 운영하여 플랫폼노동공제회 등 미조직 취약계층 노동자를 보호, 지원하고 노동회의소로 발전시켜 이해대변할 수 있는 조직화 생태계 구축을 제시함.

- 주요 과제 중 하나로 연대임금 실현을 설정하고 있음.

• 이를 위한 구체적 과제로 ▶ 최저임금 현실화 (임기 내 1만원 달성), ▶ 조세정의 공평과세측면에서 부의재분배를 위한 소득세율 인상 ▶ 동일가치노동 동일임금에 기초한 △공정하고 안정적인 임금체계를 위한 연구조사, △임금분포공시제 시행 ▶ 임금인상 연계한 연대기금 조성 : (A) 공동근로복지기금 조성을 통한 원·하청, 대·중소기업간 복지연대, (B) 노사민정협의회를 통한 지역공동복지기금 조성, (C) 중앙 또는 산업별 상생연대기금 조성과 플랫폼노동, 특고, 비정규직 등 공제사업 전개를 통한 조직화생태계 구축을 제시함.

- 한국노총의 연대임금정책은 2005년 비정규직과 정규직간 하후상박 임금인상요구율을 제시하면서 시작되었음.

• 한국노총은 매년 예상되는 노동관계법·제도 변화 및 산업현장의 이슈를 파악하여 대응방안을 제시하는 공동임단투 지침을 작성하여 전체 사업장에 배포하고 있음. 『2005 한국노총 공동임단투 지침』에서 임단투의 5대 원칙 중 하나로 “노동자 내부격차 해소를 위한 연대실현”을 설정하고 이를 위해 최저임금의 전체노동자 정액급여 50% 확보와 정규직과 비정규직의 임금인상요구율 차등 요구하였음.

• 2005년도의 경우 정규직 임금인상요구율(액)은 월고정임금 총액(월 정액임금 + 상여금 월할액) 기준 9.4%(193,098원)로 요구하고, 비정규직 임금인상요구율(액)은 월고정총액임금 기준 19.9%(정액대비 213,850원)로 요구하였음.

• 한국노총은 동일가치노동 동일임금에 기초하여 정규직과 비정규직의 임금격차 해소

한국사회 전망수립과 사회연대전략

를 위해 우선 당시 정규직의 52% 수준이었던 비정규직의 임금수준을 85%까지 달성토록 하되, 이를 일시에 인상하기 어려운 현실을 반영하여 7년의 기간 동안「정규직임금 : 비정규직 임금 = 100% : 85% 실현」을 추진하기로 방침을 세웠음.

- 연차별 실현 목표는 다음과 같음.

당시	1차년도	2차	3차	4차	5차	6차	7차
52%	57%	62%	67%	72%	77%	82%	85%

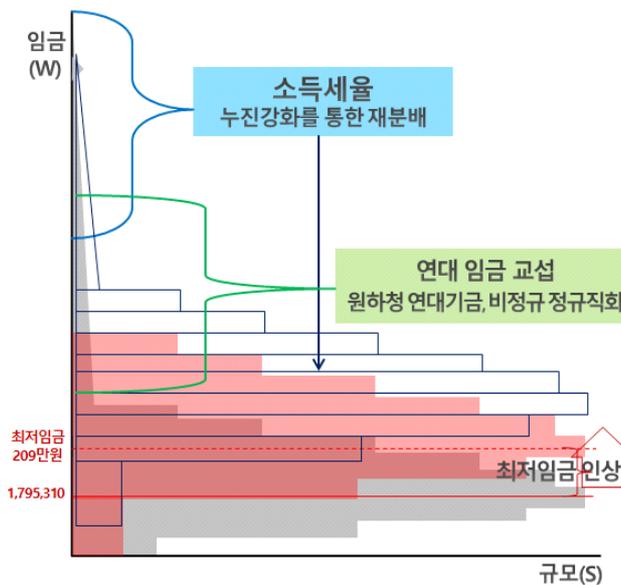
• 당시 비정규직 임금수준이 정규직의 52%인 1,073,550원이므로 1차년도인 2005년 정규직 임금의 57% 수준인 1,287,400원을 실현하기 위해 19.9% 인상을 요구하였음.

- 코로나19 위기 이전인 연초에 제시된 2020년 한국노총 임금인상 요구부터는 연대임금 조정분을 반영한 임금인상 요구율을 제시하였음.

5.3%	+	2.6%	=	7.9%
(임금인상 요구)		(연대임금 조정분)		

• 기본적인 임금인상요구는 7.9%를 기준으로 제시하되, 현장의 사정에 맞게 임금인상분 내 일정 비율을 공동근로복지기금 조성에 관한 노사분담을 전제로 분담하는 것을 제안하고 있음.

[그림 1] 연대임금교섭을 통한 불평등·양극화 해소



- 이는 그동안의 임금정책에 대한 다음과 같은 평가에 기초하고 있음.

• 노총은 그동안 정규직-비정규직간, 대기업-중소기업간 임금 불평등의 단계적 해소를 위한 방안과 접근을 시도해왔으나 뚜렷한 성과를 이루어내지 못하였음. 이는 직접 대기업-정규직 임금인상을 중단하고, 중소기업-비정규직 임금의 급격한 인상에 기초한 방안이기에 현장의 이해를 충분히 담지 못한다는 부분에서 비롯된 것이라 할 수 있음.

- 원하청 불공정 거래구조의 현실로부터 기인하는 노동시장 내 불평등 및 양극화 해소, 노동계급내 연대 강화를 위한 시도의 측면에서 연대임금전략은 향후 한국노총이 임금불평등 해소방안으로 지속적으로 추진해 나갈 예정임.

- 연대임금제도 실행을 위해 다음과 같은 방안들을 제시하고 있음.

• 연대임금인상은 다양한 방식이 존재할 수 있는데. 현 단계에서 가장 유효한 전략은 연대임금 실현을 위한 노동계급 내 공동의 이해를 증진하는 활동들이 전개되어야 한다는 것임. 따라서 개별사업장 내 임금교섭 과정에서 지역과 업종 내 공동의 이익을 추구하기 위한 연대임금실천전략의 수립 및 시행이 필요함.

• 이를 위해 현장 연대임금 인상 요구 방안의 첫 단계로서 ‘공동근로복지기금’ 설치를 제안함. 공동근로복지기금 설치를 통해 대기업-중소기업간, 원청-하청간, 정규직-비정규직간 격차해소에 일부 기여할 수 있다고 보고 있음. 이는 지역사회 내 대기업(내지 중견기업)이 중심이 되고 (하청)중소기업을 모두 묶어 연합형 공동근로복지기금을 설치, 생산 활동으로부터 발생하는 이익을 대기업-중견기업-중소기업 노동자가 모두 함께 누릴 수 있도록 하자는 것임.

• 공동근로복지기금 설치를 위해서는 노사 공동의 노력으로 기본재산 출연이 필요하고, 정부의 사내(공동)근로복지기금 지원사업의 적극적 활용을 제시하고 있음⁹⁾. 중소기업 중심 공동근로복지기금 설치의 현재 여러 모범사례가 나오는 등 실제 현장에서 상당수 실현되고 있음. 중장기적으로는 대기업-중소기업 노동자가 모두 포함된, 지역사회

9) 근로복지기본법에 의거, 사내(공동)근로복지기금을 설치하여 운영하는 경우 대. 중소기업간 상생협력을 통해 노동시장 내 복지격차 완화 및 저소득취약계층 노동자의 복지증진 도모의 일환으로 정부로부터 지원받을 수 있음. 사내근로복지기금의 경우 ① 해당 사업으로부터 직접 도급받는 수급업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생증진을 위한 사업을 하는 기금법인의 경우 ② 대기업이나 도급업체로부터 출연금을 지원받는 중소기업 사내근로복지기금법인 또는 공동근로복지기금법인의 경우 지원대상이 됨. 공동근로복지기금의 경우 ① 대기업 또는 도급업체(원청)가 중소기업인 수급업체(하청)와 공동으로 기금법인을 설립한 경우, ② 지역별. 업종별 등 임의로 2개사 이상 중소기업이 공동으로 기금법인을 설립한 경우 지원대상이 됨.

한국사회 전망수립과 사회연대전략

내 대기업 혹은 향토중견기업을 중심으로 하는 지역사회 연합형 공동근로복지기금 설치. 운영을 적극 모색해야 한다고 보고 있음.

2) 사내(공동)근로복지기금과 사회연대기금 조성 사례

- 노동조합은 국가복지 및 기업복지를 평등하게 확장시키는 운동에 매진하여야 하고, 이럴 때 기업과 국가 모두 책임감을 갖고 쌍굴이 방식으로 사각지대에 있는 불안정 노동자들을 위한 기업복지 제공이 성공적으로 이루어질 수 있을 것이라고 보고 있음.

• 기업복지격차를 근본적으로 해소하기 위한 다양한 방안을 고민해야할 시점이고, 노동조합이 공동근로복지기금과 더불어 사회연대기금을 조성하는데 주도적 역할을 수행함으로써 불평등 및 사회양극화 해소에 일부 기여할 수 있으며 노동조합에 대한 사회적 인식 또한 제고될 수 있다고 보고 있음. 현장 개별사업장의 울타리를 넘어 업종 및 지역이라는 더 큰 범위의 시야에서 노동조합이 이를 활용하여 사회연대활동에 적극 나설 것을 제시하고 있음.

- 사내(공동)근로복지기금과 각종 사회연대기금은 두 기금 모두 불평등과 양극화 해소를 위해 조성하여 활용한다는 취지는 같지만, 실제 구현되는 방식은 다름.

• 사회연대기금의 경우 산별노조 주도로 기금이 조성되며 대부분 사업장을 구분하지 않고 지원하는 것이 특징이라 할 수 있음.

• 사내(공동)근로복지기금은 사업장 기반으로 프로그램이 제공되기 때문에 명확한 멤버십이 존재한다고 볼 수 있음. 더불어 기금출연과 관련해서 노동조합도 일부 가능하지만 실제 주로 부담하는 측은 사용자임. 따라서 사회연대기금과 달리 사내(공동)근로복지기금을 확대하여 대기업-중소기업간, 정규직-비정규직간 격차를 줄이기 위해서는 주로 투쟁을 통해 쟁취하여야 함.

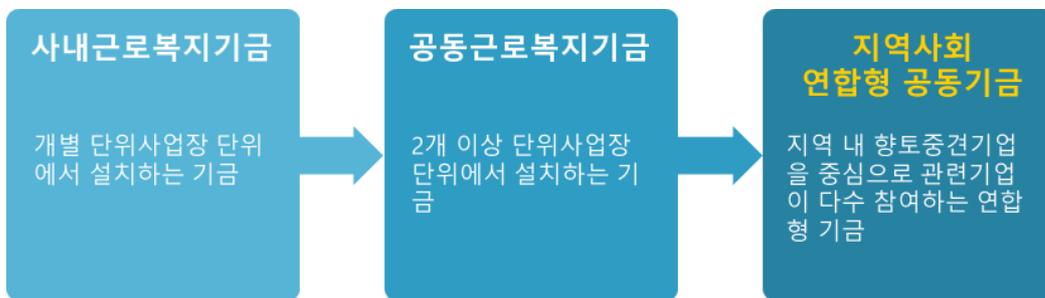
① 공동근로복지기금 조성

- 사내근로복지기금 적극 활용. 정부도 대기업과 중소기업이 공동으로 사내근로복지기금을 조성하여 공유할 수 있도록 ‘공동근로복지기금 활성화’에 관심을 두고 있음. 이를 노동조합이 나서서 지역 내 대기업-중소기업이 연합하여 조성하는 기금으로 발전할 수 있도록 하여 최종적으로는 대-중소기업간, 원하청간 노동자들이 함께 기업복지를 공유할 수 있도록 하자는 것임.

- 공동근로복지기금 조성 방식

- 지역별 동일업종의 임금교섭을 통해 기본임금인상요구안을 7.9%로 제시
- 7.9%의 임금요구분 중 공동근로복지기금조성분에 해당하는 2.2~2.6%(1/3 수준)정도 수준을 노조에서도 분담하며 이에 맞추어 사업주도 동일한 수준으로 추가분담. 공동근로복지기금 설치 및 계획수립 등 관련해서는 각 단위사업장 노사협의회 또는 노사공동위원회 구성 및 운영을 통해 진행. 일차적으로 사내근로복지기금의 혜택 비정규직으로 확대 필요.

- 노동조합의 공동근로복지기금 추진방향



- 사내근로복지기금 설치 자체는 아주 어려운 것은 아님. 다만 공동근로복지기금으로 확대하여 설치하는 것은 사업장간 이해의 간극을 좁혀야하는 동시에 실무적으로 여러 절차를 거쳐야하기 때문에 현장에서 여러 애로사항을 겪을 수 있음.

○ 중소기업 중심 공동근로복지기금

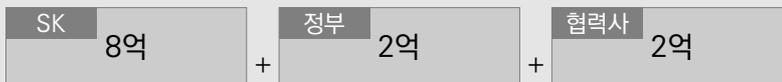
- 실제 현장에서 공동근로복지기금 설치를 통해 중소기업 노동자들의 복지증진을 위한 다양한 사업들이 전개되고 있으며, 한국노총 소속 단위사업장도 다수 설치·운영하고 있음.

- 현재까지 가장 모범적인 사례로 손꼽는 예시의 경우, 대기업 노동자들이 임단협시 임금인상의 일부를 중소기업 노동자들을 위한 공동근로복지기금 조성에 기여한다는 것을 조건으로 사용주의 기금출연금을 이끌어내고 있음. 이를 추진하면서 하청 중소기업 사용주들도 일부 기금출연을 하고, 금액에 맞추어 정부의 매칭지원금을 받아 대규모 기금출연을 신설 혹은 지속하고 있음.

- 이러한 연대임금전략의 첫 단계로서 공동근로복지기금을 적극 활용하는 방식을 차용한다면 대기업-중소기업 노동자들의 기업복지 격차를 줄이면서 불평등 및 양극화 해소에 일부 기여할 수 있을 것임.

■ S화학 공동근로복지기금 사례

- 노동조합에서 공격적으로 제안하여 공동근로복지기금을 최근 설치한 사례. 2019년 7월 29일 단체협약에 조인, 양극화 해소 등 사회문제 해결을 통한 ‘사회적 가치 창출’을 위해 협력사를 대상으로 하는 공동근로복지기금 조성에 합의. 대기업 원청 노동조합이 먼저 나서서 중소기업 노동자들 또한 생산의 성과를 공유할 수 있도록 양보, 임직원 모두 기본급 1% 출연하고 회사가 매칭하여 자금을 출연. 협력사에서도 추가 출연하고 정부자금 지원으로 공동근로복지기금 조성.



- 초기 구상보다 출연금의 규모가 더욱 커져 2020년 1월 현재 29억 6천만 원가량 조성됨. 이를 바탕으로 노동자의 날 행사 지원 및 생활원조부터 시행, 체육/문화활동비 지원, 선택적 복지제도, 장학금 등 추가도입을 지속해서 논의하고 있음.
- 기금사용의 특성, 유사한 사업 등 지속가능성을 고려하여 설비공사 용역업체를 대상으로 우선 추진, 추후 타 업체까지 확대하는 방안 검토.



- 노조는 2017년 임단협에서 기본급 1%를 사회적 상생을 위해 기부하기로 합의했음. 임직원들이 자발적으로 매월 기본급의 1%를 기부하면 회사도 같은 금액을 출연하는 방식으로 기금을 적립하여 ‘1%행복나눔기금’을 조성했음. 2019년 말까지 107억 2천만 원이 적립되었는데 이 가운데 97억 원을 협력사 상생 및 사회공헌 프로그램에 사용하였음. 기금의 절반은 협력사에 전달하여 하청노동자를 위해 사용함. 2020년의 경우 1월 28일 기금 전달식을 열고 60여 개 협력사 4421명에게 23억6000만 원을 전달했음. 노동자 간 임금·복지 격차 축소를 위해 대기업 노사가 공동으로 사회적 책임을 수행하고 있는 것임.

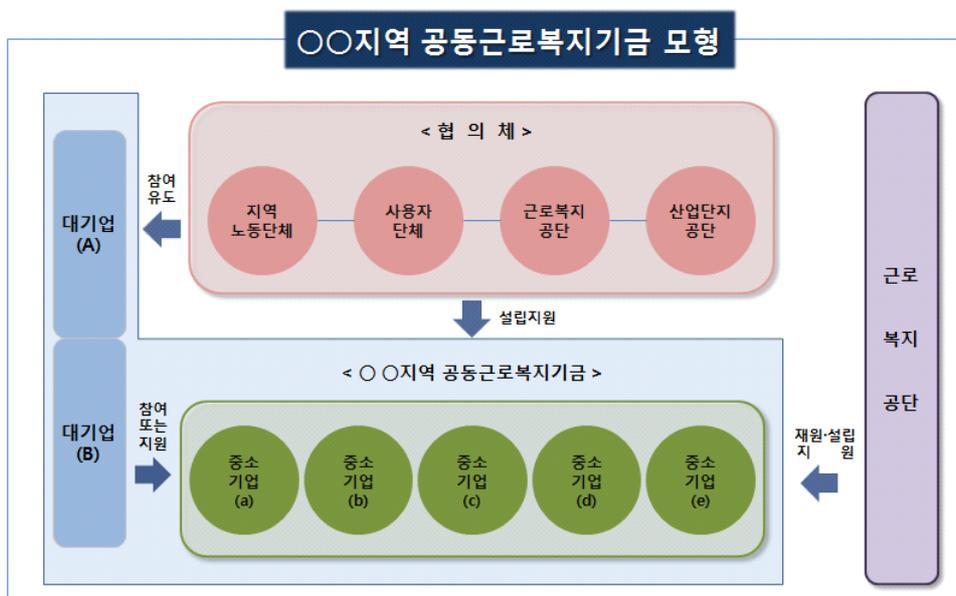
■ H엘리베이터 공동근로복지기금 사례

- 승강기업계 국내 유일 토종브랜드 기업으로서 2016년 공동근로복지기금제도 도입 이후 최초로 고용노동부 지원사업에 선정된 사례. 중소기업협력업체 56개가 참여하여 2016년 1월 21일 설립, 2018년까지 원청에서 39.2억, 56개 중소기업협력업체가 6.5억 총 45.7억의 공동기금을 조성하며 정부로부터 8억 원을 지원받았음.
- 학자금, 경조금, 노동자의 날 기념품, 명절선물 등 중소기업협력업체 직원의 복지사업에 계속하여 지출하고 있음.
- 2018년 동반성장지수 평가 결과 동반성장 우수사례로 선정될 정도로 모범적인 운영 사례가 되고 있음.

○ 대기업-중소기업 연합형 공동근로복지기금

- 궁극적으로는 대기업-중소기업 노동자가 모두 포함된, 지역사회 내 대기업 혹은 향토중견기업을 중심으로 하는 연합형 공동근로복지기금이 설치·운영될 필요가 있음.

- 즉, 지역사회 내 유사업종의 대다수 기업이 공동으로 참여하는 기금을 설치하고 공동의 이해에 기반하여 사업을 계획·실행하는 것을 중장기관점에서 추진하여, 지역 내 노동자들의 복지격차를 해소하는 전략을 사용하는 것임. 연대임금전략의 일환으로 이러한 전략을 적극 차용하는 첫 발걸음이 활성화된다면 대기업-중소기업간, 원-하청간, 정규직-비정규직간 격차해소에 많은 도움이 될 것으로 기대할 수 있음.
- 향후 이러한 전략을 실행하고자하는 현장에서 해당사안에 대한 구체적인 교육 등 지원이 필요한 경우 각 산별연맹 및 노총에 필요사항을 요청할 수 있을 것임.



■ 군산형 일자리계획 중 공동근로복지기금 계획안

- 전북 군산형 일자리는 GM 군산공장을 인수한 명신 컨소시엄, 대창모터스, 에디슨모터스, MPS코리아가 중심인 새만금 컨소시엄이 함께 각각 2,675억 원, 1,447억 원을 투자하여 전기차 생산설비를 계획하고 있음.
- 여기에는 하청기업의 연구·개발(R&D) 등 노력으로 납품단가가 인하될 경우 하청기업과 수익을 공유하는 내용을 담는 등 그간 대기업 중심의 불공정한 원하청 거래 관행을 개선하자는 취지가 사업의 기본내용으로 포함되어있음. 그 일환으로 지역 공동교섭, 적정임금 실현과 더불어 공동근로복지기금 조성을 추진할 예정에 있음.
- 현재까지 계획된 내용은 총 60억 원 규모의 공동근로복지기금을 조성, 원하청간 복지 격차를 줄이고, 임금 공동교섭으로 원하청간 임금 격차도 함께 줄이자는 방안이 포함되어있음.

② 사회연대기금 사례: 금융노조의 금융산업공익재단

- 공동근로복지기금 이외에도 사회연대의 목적으로 노조가 나서서 기금을 조성하는 사례가 최근 급증하고 있음. 대표적인 사례는 (재)공공상생연대기금과 금융산업공익재단임. 사회공헌사업을 수행하기 위한 기금으로서 일자리 창출 및 청년실업 해소, 취약계층 지원 등을 사업내용으로 계획하고 있음.

- 금융노조는 산별노조로 전환 후 산별교섭에서 IMF 이후 급증한 계약직의 정규직 전환 등 고용형태 변경, 정규직보다 높은 임금인상률 적용 요구, 사내근로복지기금 수혜범위의 비정규직 확대, 금융산업공익재단 출범 등 은행업 내 격차 및 차별 축소를 위해 연대임금을 추진해왔음.

■ 금융노조의 금융산업공익재단

- 금융산업노동조합이 산별교섭의 목적으로 제시, 노동조합에서 2018년 임금인상 총 2.6% 중 0.6%p를 출연하고, 그 금액만큼 사용자 측에서 결합하여 조성하는 것으로 합의됨. 33개 금융 노사가 공동으로 출연하여 현재까지 총 2,000억 원 규모로 구성되어 있음.

<표 1> 사회연대기금 현황

	금융산업공익재단	공공상생연대기금
관련 노조	금융산업노조	한국노총 전국공공산업노동조합 연맹, 전국공공노동조합연맹, 전국금융산업노동조합 등 5개 양대노총 공공부문 노동조합
기금 목적	일자리 창출 및 청년실업 해소	사회격차 완화, 사회공공성 강화, 사회적 연대 등
설립 연도	2018.10	2017.12
기금 규모	2,000억	505억
기금 구성	<ul style="list-style-type: none"> •노측: 2018년 인상분 2.6% 중 0.6% 출연 •사측: 매칭 출연 •지난 해가지 조성된 사회공헌 기금(1,000억원) •33개 금융노사 출연 중 	<ul style="list-style-type: none"> •공공기관 임직원 성과연봉 인센티브(1,600억)로 기금을 조성 •42개 이상 기관의 노사 출연

- 소득격차 축소를 위한 노동조합의 사회연대활동은 대기업 중심의 불공정한 원하청관계 등 경제구조 개혁, 사회임금 확대, 시장임금 격차 축소, 산별 조직체계와 교섭체계 등 통합적 노사관계제도 구축의 측면에서 주요하게 추진되어야 할 것임.

참고자료

한국노동조합총연맹(2005), 『2005 한국노총 공동임단투 지침』
 한국노동조합총연맹(2011), 『미래전략 기본보고서-노동이 존중되는 평등복지통일국가』
 한국노동조합총연맹(2020), 『2020년 한국노총 공동임단투 지침』
 한국노동조합총연맹(2020), 「코로나19 위기극복: 소비진작·경기 활성화를 위한 노동자 연대임금전략」 『2020년 한국노총 공동임단투 지침』

【보조발제 2】

**보건의료노조의 사회연대전략 이행의
경험과 과제**

사회연대전략 이행의 조직자, 사회개혁투쟁에서의 실천적
주체로서 산별노조는 어떻게 만들어지는가?

**- 보건의료노조 사회연대전략:
의료공공성 강화 투쟁을 중심으로**

한미정 보건의료노조 사무처장

보건의료노조의 사회연대전략 이행의 경험과 과제

사회연대전략 이행의 조직자, 사회개혁투쟁에서의 실천적 주체로서 산별노조는 어떻게 만들어지는가?

- 보건의료노조 사회연대전략 : 의료공공성 강화 투쟁을 중심으로

-

한 미 정 보건의료노조 사무처장

1. 산별노조 : 사회연대전략 이행의 조직자이자, 사회개혁투쟁의 실천적 주체

○ 산업업종별 노동조합, 산별노조는 사회연대전략 이행의 ‘조직자’ 이자 사회개혁투쟁의 ‘실천적’ 주체임.

총노동 차원에서의 사회연대전략과 사회개혁투쟁의 목표 및 방향 설정은 이루어지나, 그 동력은 산별노조의 투쟁과 산업업종단위의 (산업업종정책에 대한 개입력 확대된) 산별교섭 및 기반한 사회적 대화를 효율적으로 운영하는데서 만들어 지게 됨.

○ 사회연대전략의 총적 목표와 방향을 설정하는 몫은 총노동 전선을 구축하는 총연맹의 고유한 몫이지만, 이러한 전략이 실제 사회연대전략 이행의 조직자, 실행자(주체)로서의 산별노조운동의 결합되지 않으면 위력을 발휘하기 어려운 것이 현실임.

○ 사회연대전략의 조직자 및 사회개혁투쟁에서의 주체로서 산별노조의 역할을 다하기 위해서는,

1) 기업단위의 교섭과 활동을 뛰어넘는 산별노조가 포괄하고 있는 산업업종의 공공성을 높이는 것(또는 그 산업내 민주주의를 실현하는 것)을 자기 운동의 목표로 정확히 세워내는 것과 함께,

2) 산별노조가 포괄하고 있는 산업업종에 대한 개입력을 지속적으로 확대하며 그 기반으로 해서 사회연대전략 실행과 사회개혁투쟁에서의 실천적 주체로서의 역할을 강화해 나가야 함.

한국사회 전망수립과 사회연대전략

2) 한편 이러한 실천을 통해 사회연대전략이 총연맹의 정치노선, 운동노선으로 형성되게끔 역할하며 총노동 및 전체 진보진영의 사회개혁투쟁이 힘이 집중될 수 있도록 역할하여야 함.

○ 이러한 견지에서,

보건의료노조의 지난 20년간 경험을 확인하면서 현재의 보건의료노조가 가지는 고민을 중심으로 토론하고자 함.

2. 보건의료노조의 사회연대전략 - 의료공공성 투쟁의 경험

○ 산업업종단위에서의 사회연대운동은 산업업종의 특성에 걸맞는 사회연대전략에 기초하는 것이 바람직.

- **(보건의료노조)** 선언과 강령을 통해 국민건강권 쟁취와 평등의료 실현의료의 공공성을 강화를 명시함으로써, 보건의료산별노조 활동의 근간임을 확인하고 있으며, 이 선언과 강령을 이행해온 과정에서 ‘돈보다 생명일’을 기치로 의료공공성 강화 운동을 보건의료노조가 가지는 고유한 사회연대전략의 핵심으로 만들어 왔음.

<보건의료노조의 선언과 강령 中 >

- (선언) “... 보건의료노동자의 고용안정과 노동조건 개선을 실현하고 **국민건강권 쟁취와 평등의료 실현**, 노동자 정치세력화와 민주사회 건설, 노동해방의 그날까지 생명의 손길 빛내며 힘차게 투쟁할 것을 선언한다.”
- (강령) “우리는 **보건의료현장의 부조리와 비리를 척결하고 의료의 공공성을 강화함으로써 전 국민을 위한 평등의료, 인간적인 의료를 실현한다.**”

○ 보건의료노조의 사회연대전략 : 의료공공성 투쟁은 다음과 같이 전개되어져 왔음

* 1998~2019년 전국보건의료산업노동조합 활동보고 및 「그래 우리가 꿈꾸는 바로 그 산별노조 보건의료 노동운동 1987~2014, 산별노조운동 1998~2014의 발자취」 참고

○ 1998년 **한국 최초 산별노조인 보건의료노조 창립**

의료보험 통합법안 통과. 평등 의료를 염원하는 국민들의 소망과 병원노동자들의 투쟁이 10년만에 열매를 맺게 된 것. 의료보험통합을 계기로 ‘의료의 공공성 강화’를 보건의료노조의 핵심기치로 내걸고 **병원 개혁 및 경영참가를 주요한 임단협 목표로 제시**. 의료제도의 개혁은 국민건강권의 문제일 뿐 아니라 병원 노동자의 노동조건에 직결되는 요구라는 인식에 바탕한 것.

- 1999년 ‘돈벌이 중심에서 사람 중심의 병원경영 및 의료제도 개혁’ 을 전면에 내걸고 △ 의료비리 척결 및 촌지 근절 △ 본인부담금 20% 이하로 줄이기 △ 과잉진료 초래하는 행위별 수가제도 개편 △ 의료전달체계 확립 △ 「공공의료에 관한 법률」 제정 및 공공의료기관 관리체계 보건복지부 일원화 등을 요구
실제 이러한 요구를 내걸고 투쟁을 전개한 결과 1999년 정기국회에서 공공의료기관 법률 통과. 이는 의료 공공성 강화의 첫단계로서 공공병원의 공공성 확보를 위한 법제도의 단초를 마련하는 계기가 됨.
또한, 병원 인력에 대한 보건의료노조의 지속적인 투쟁으로 간호관리료 차등지급제가 도입
한편, 5월 10일 의료계, 약계, 시민단체는 의약분업 실시를 합의, 그러나 2000년 의약분업 실시를 앞두고 6월 20일 개원의들은 의약분업 실시에 반대하며 의사폐업을 단행. 7월에는 전공의를 중심으로 한 2차 의사폐업이 진행.
이 과정에서 병원 경영이 악화되었고, 전공의 업무가 간호사 등 다른 병원직원에게 일방적으로 전가되어 연장 근로, 휴가 반납 등 노동강도가 강화. 보건의료노조는 의사폐업의 책임이 정부에 있음을 명확히 하고 대정부 투쟁을 진행. 의사 폐업을 통해 보건의료노조는 한국 의료개혁의 상을 명확히 정립하는 것이 가장 시급한 요구임을 확인하게 되는 계기가 됨.
- 2001년 의료민영화를 막기 위한 싸움이 치열한 한 해. 2001년 10월 10일 복지부는 민간의료보험 도입을 천명. 보건의료노조는 의료단체 및 시민단체와 함께 ‘민간의보저지 및 건강보험 강화를 위한 공대위’ 를 구성하고 민간의료보험 도입 반대 투쟁에 돌입. 민간보험 도입을 위해 건강보험 재정 분리 법안을 통과시키려는 한나라당을 상대로 집회와 기자회견, 농성 등 다양한 투쟁 전개. 최초의 의료민영화 저지 투쟁으로 기록
이와 더불어 ‘병원경영 투명성 확보 및 환자 알권리 확보’ 를 2001년 5대 공동 요구안 중 하나로 결정하고 ‘진료비 내역 공개와 병영 경영 투명성 보장’ 등에 대한 대국민 여론화 투쟁 등을 전개하기도 함.
- 2002년 의료 공공성 강화 투쟁이 본격화 되는 시기로 보다 체계적인 공공성 투쟁을 위해 의료공공성 학교를 개최하면서 의료의 공공성 강화를 위한 5대 과제로 △보건의료예산 증액 △의료시장 개방 반대 △건강보험 보장성 확대 △중소병원 활성화 대책 반대 △병원 관리부처 복지부로 일원화를 결정.
또한, 국립대병원, 사립대병원, 민간중소병원, 지방의료원 등 특성별 병원에 대한 연구

프로젝트를 진행하면서 본격적으로 의료정책에 개입하기 시작. ‘의료공공성 강화’를 통해 개별 병원의 정책을 넘어, 사안별 정책을 넘어 대한민국 의료정책 전반에 대한 새로운 대안논의를 본격화시킨 것.

- 2003년 2003년은 보건의료노조의 ‘돈보다 생명일’이라는 가치가 정식화되고 의료공공성 투쟁을 산별운동의 질적 발전을 위한 투쟁으로 정립하는 한해 였음.

2003년 의료의 공공성 강화를 실현하기 위하여 예년에 볼 수 없었던 다양한 활동과 대중운동을 전개. 특히 2003년 임단협 시기 매주 화요일을 산별 공동행동의 날로 정해 격주 간격으로 동시다발 지역선전활동과 중앙상경집중투쟁을 벌인 것은, 보건의료노조 역사상 최초로 시도한 투쟁으로 산별적 투쟁의 모범사례

한편, 2003년은 보건의료노조의 “돈보다 생명일”이라는 가치가 정식화되는 해였음. 이는 보건의료 산별노조의 질적 발전을 의료개혁투쟁과 함께 본격화시키는 과정이었음.

〈참고〉 2003년 제4차 정책토론회 ‘의료의 공공성 강화, 정책과제와 전망’ 자료 中

- ▶ 1989년부터 10여 년 동안 진행된 의료개혁투쟁을 요구한 측면에서 보면 환자편 의시설 확보 등 병원 내 환자 권리확보로 출발해서, 점차 한국사회 의료의 공공성 강화를 위한 의료제도개혁투쟁으로 전환되고 있습니다.
- ▶ 이런 흐름 속에 보건의료노조는 최근 산별노조의 질적인 발전을 고민하는 과정에서 의료개혁투쟁도 질적인 전환을 모색 중에 있습니다. ‘돈보다 생명일’이 것이 바로 우리가 올해 국민들 앞에 내놓은 슬로건입니다.

2003년 주목할 만한 성과는 지방공사의료원의 복지부 이관. 당시 행자부 산하였던 지방공사의료원은 매주 화요일 조합원 5%씩 행정자치부 앞 집회를 지속적으로 열었고, 7월 10일 26개 지부의 조합원 1천여명이 한 곳(고려대 민주광장)에 모여 파업전야제를 개최. 이러한 투쟁의 결과 지방공사의료원은 ▲ “지방공사의료원을 지역거점 중추기관화” 하며 ▲ “이를 위하여 보건복지부 및 행정자치부 등 관계부처와 보건의료노조가 추천하는 전문가 등이 참여하는 <지방공사의료원 제도개선협의회>를 구성해 9월부터 관리부처, 예산지원, 평가체계 등 모든 개선사항을 논의·추진한다” 는 합의를 이끌어 냈.

부도폐업병원 공공병원화투쟁과 관련해 목포, 진주, 서울동부지역, 성남에서 지역 시민대책위를 구성하고, ‘목포 공공의료 시민연대’ 결성, 성남 ‘조례제정 주민발의운동’ 등 지역주민과 함께 하는 공공의료 투쟁으로 발전

이와 더불어 의료시장개방 저지 및 경제자유구역법 폐지를 위한 대정부투쟁과 여론화 투쟁을 전개했고, 이를 위해 시민사회단체, 보건의료단체, 노동단체들과 함께 공동투쟁

기구를 구성해 투쟁을 전개. 전남대병원 하청지부투쟁과 서울대병원 간병인들의 무료 소개소 쟁취투쟁은 향후 환자안전을 위협하고 의료질 하락을 초래하는 비정규직 철폐 투쟁의 서막이 됨.

- 2004년 14일간의 산별 총파업투쟁으로 주 5일제와 산별교섭 시대 개막
2004년 산별교섭이 본격화되면서 보건의료 정책과제가 교섭의제로 등장. **의료노사정협 의회 구성에 대한 합의와 함께 복지부를 상대로 한 대정부 교섭의 시대가 열린 것**
‘건강보험 보장성 확대’ 를 위한 100만 서명운동과 함께 건정심 투쟁을 통해 1조 5천억의 급여 확대(이중 5,000억원은 본인부담 상한제 개선에 사용)를 이뤄냈고 이 투쟁은 이후 무상 의료 투쟁에 중요한 도화선이 됨.
특히 ‘의료연대회의’ 의 출범. 한국 사회 최대의 의료단체 연대체인 의료연대회의를 중심으로 의료개방과 영리법인 허용 반대, 건강보험 총액상한제 개선, 국민건강증진기금의 올바른 사용 등을 목표로 의료 공공성 강화투쟁을 본격화. 특히 11월 - 12월, 40여 일에 걸친 경제자유구역내 외국병원 내국인 진료허용 반대와 영리법인 허용 저지를 위한 국회 앞 천막농성과 위원장 식발투쟁, 지역 간부들의 선도적인 국회 투쟁 등은 보건의료노조가 의료 공공성 투쟁을 선도해가는 조직임을 입증.
- 2005년 2003년부터 본격적으로 불붙기 시작한 ‘돈보다 생명!’ 기치로 내건 의료 공공성 투쟁은 2004년 산별교섭 투쟁과 하반기 의료개방 저지투쟁을 경과하면서 **2005년에는 무상의료 투쟁으로 발전.**
‘**암부터 무상의료**’ ‘**모든 병원비에 건강보험 적용**’ 과 ‘**3대 비급여(식대, 상급병실료, 선택진료비) 폐지**’ 를 여론화시킨 한 해.
5월 9일 “소아 암환자 병동방문 및 환아 부모와의 만남”, 6월 24일 전국 동시다발 암환자의 날 행사 등을 통해 국민과 함께 하는 무상의료 투쟁이 본격화 된 시기. 보건 의료노조의 이러한 투쟁은 암환자의 본인부담율을 10%로 낮추고, 모든 환자의 식대, 초음파 등을 급여화하고, 3~4인실을 기준병상으로 확대하는 성과를 만들어냄.
- 2006년 **2006년은 무상의료 실현 로드맵이 구체화되는 한해** 였음. 또한, 5월 5일 어린이날, 5월 8일 어버이날 무상의료 공동행사 개최, 6월 11일 무상의료·무상교육 범국민 마라톤 대회 등 다양한 사업이 추진된 한 해. 이와 더불어 6월 5-9일 미국 워싱턴에서 열린 1차 한미FTA 협상 저지 투쟁, 9월 6-9일 미국 시애틀에서 열린 3차 한미FTA 협상 저지투쟁, 광화문 한미FTA 협상저지 릴레이 농성투쟁, 대국민 서명운동 등 의료비, 약값 폭등을 가져올 수 있는 한미FTA 반대 투쟁을 적극 벌인 해.

○ 2007년 비정규직 문제해결을 위한 아름다운 산별합의

또한, 2007년 ‘의료법 투쟁’은 산별노조 법제도개선투쟁의 새로운 가능성을 보여준 투쟁. 2월 5일 보건복지부가 34년 만에 의료법 개정안을 발표했고, 이에 따라 보건의료노조는 노숙농성, 보건복지부 규탄집회, 장관 항의방문, 국회토론회, 대국민 서명운동 등 의료법 개악저지, 의료 상업화 저지투쟁에 전면적으로 나섬. 또한, 6월 23일부터 포털사이트 Daum에 플래시 배너 광고를 게재하는 등 대국민 여론전을 전면화. 이러한 투쟁에 힘입어 의료법 개악안은 결국 국회에서 처리되지 못함.

이와 더불어 무상의료투쟁의 발걸음은 더욱 활기. 4월 7일 보건의 날 ‘의료법 개악 반대! 의료산업화 저지! 한미FTA 무효화! 국민건강권 쟁취를 위한 투쟁결의대회’를 개최했고, 동시에 종묘공원에서는 보건의료노조 조합원들과 사회보험노조 조합원들이 시민들을 대상으로 혈당체크, 혈압체크 등 무료 건강검진활동을 전개. 어린이날, 어버이날 행사 등을 통해 국민과 함께 하는 무상의료 투쟁으로 그 지평을 넓혀 갔으며, 전교조, 사회보험노조와의 연대를 강화함으로써 명실공히 ‘무상의료, 무상교육’의 시대의 포문을 열어감.

2007년의 주목할 만한 성과는 의료기관평가제에 대한 사회적 여론을 환기시킨 점임. 형식적인 의료기관평가의 문제점을 제기해 MBC를 비롯한 각종 언론에 보도되었다. 이는 이후 의료기관평가인증제로 전환하는 중요한 계기가 됨.

○ 2008년 연맹을 해산하고 모든 조직체계를 산별노조로 일원화했던 2008년은 광우병 쇠고기 수입 저지 촛불의 해로 기억되는 해. 광우병 쇠고기 수입으로 촉발된 정세가 ‘의료민영화 저지’로 이어짐. 이 촛불 투쟁의 과정에서 보건의료노조는 ▲건강보험 당연지정제 폐지방침 철회 ▲민간의료보험 활성화와 보험업법 개악 중단 ▲제주도 영리병원 도입 중단 ▲의료법 개악안 국회 처리 유보 ▲보험업법에서 개인질병정보 공유 조항 삭제 등 2008년 보건의료노조의 핵심요구였던 <의료영리화 저지>투쟁에서 값진 성과를 거둠.

한편, 광우병 위험 미국산 쇠고기 병원 급식 금지 노사합의도 만들어 냄.

2007년 의료기관평가의 문제점이 전 사회적으로 폭로되면서 보건복지부는 의료기관평가제도 T/F를 구성. 환자 중심의 의료기관평가를 위한 논의가 본격화되는 시기이기도 함. 이 시기는 OECD 평균에 비해 턱없이 부족한 병원인력 문제를 해결하기 위한 병원인력연구가 시작.

○ 2009년 산별 5대집행부는 보건의료노조의 2대 전략적 과제로 ‘보호자 없는 병원 만들기를 통한 현장인력확충’과 ‘획기적 건강보험 보장성 확대를 통한 진료비 걱정없는 나라 만들기’를 제기. 여성단체, 환자단체 등과 ‘보호자 없는 병원 실현을 위한 연석회의’를 만들고 다양한 활동을 통해 삭감될 뻔한 보호자 없는 병원 예산을 확보

했고 복지부 주요 사업으로 만들어 냄.

이와 더불어 병원인력에 대한 대규모 연구 프로젝트 시작. 전문가, 교수 10여명으로 구성된 연구팀과 보건의료노조 소속 현장 연구팀이 ‘병원 인력’에 대한 대대적인 연구 시작. 3년간에 걸쳐 1억원의 예산이 투입된 대형 프로젝트.

무상의료 투쟁은 이제 ‘획기적 건강보험 보장성 확대’와 ‘전면적인 보건의료개혁’으로 더욱 구체화. 이 운동은 ▷보건의료 재원확보방안을 둘러싼 구체적 논쟁(보장성 90% 달성을 위해 15조원 재원 확보), ▷기존의 의사와 비의사라는 논의구도의 변화, ▷병원 내부 노사관계에 있어 우위 선점, ▷의료 공공성 운동과 병원발전 전망의 결합 ▷인력과 임금과 연동된 포괄적 운동이라는 것 등 몇 가지 점에서 기존의 의료 공공성 운동과는 질적인 차별성을 가진 운동임.

또한, 단순히 보장성 확대를 넘어 의료전달체계 확립 및 지방중소병원 발전대책 수립, 지역별 병상총량 규제, 포괄수가제 전면 시행, 주치의제도 도입, 보호자 필요 없는 병원 운영 등 보건의료제도 전반에 대한 개혁을 수반하는 운동.

사회적으로 문제가 되어 왔던 의료기관평가의 문제도 ‘의료기관평가 인증제 도입’으로 급물살을 타게 됨. 9월 25일 보건복지부 의료기관평가 인증추진위원회가 처음으로 개최되었으며, 위원장이 정식 위원으로 위촉.

의료기관 평가제도에 대한 조직적 대응은 산별노조의 힘과 필요성을 가장 잘 보여준 사례. 개별병원에서 제기하기 어려운 문제를 산별노조의 힘으로 제기하면서 의료기관 평가의 문제가 사회여론화 되었고 노동조합이 평가의 일주체로 서는 과정임.

- 2010년 의료민영화 저지 투쟁이 어느 해보다 뜨거운 한 해. 2010년 이명박정권과 한나라당은 △민영의료보험 보험금 청구, 지급 법률 제정 △건강관리서비스법안 △의료법 개정안 △제주특별법 개정안 △경제특구법 개정안 △경제자유구역특별법 제정안 △의료채권법 제정안 △보험업법 개정안 등 의료민영화법안을 무더기로 통과시키려 시도. 이에 보건의료노조는 의료단체, 시민사회단체, 환자단체, 정당들과 연대하여 △제주영리병원 도입 저지투쟁 △의료민영화 저지 천만명 서명운동(총 29만 7,271명 중 보건의료노조 6만 207명) △6.2지방선거시 16개 광역단체 후보 대상 질의서보내기투쟁 △성명서 발표 △국회토론회 △환자보호자 설문조사(65개 병원 4705명 환자 대상) △지방자치단체장 면담 △진수희 보건복지부장관 내정 철회 촉구 △추석 귀향캠페인 △국회의원 면담 △건강관리서비스 시장화와 원격의료 허용 반대 3000인 선언 등 의료민영화 저지투쟁을 전개. 이같은 투쟁으로 2010년 의료민영화법안은 모두 저지. 병원인력 연구사업도 탄력을 받아 추진. 9월 29일~30일 양일에 걸쳐 한국, 일본, 미국, 독일 4개국 병원인력 국제세미나와 사진전을 개최. 병원 인력에 대한 유례없는 국제연대가 시작.

보호자없는 병원 사업 역시 6.2지방선거 국면에서 선거의 주요 의제로 등장하면서 산별노조가 제기한 사업이 국가 정책으로 입안되는 단초를 마련. 4월 21일 민주노동당과 공동으로 보건의료 공약협약을 체결한 데 이어 5월 10일 야4당과 보호자없는 병원 정책협약식 체결, 지방선거에 출마한 9명의 광역지방자치단체장 후보와 보호자없는 병원 공약협약식을 체결하여 4명이 당선되는 쾌거.

획기적 건강보험 보장성 확대사업은 2010년 <모든 병원비를 국민건강보험 하나로 시민회의>가 공식 발족하면서 전 사회적인 이슈로 부각.

2010년 11월 1일 의료기관평가인증원이 설립. 보건의료노조는 의료기관평가인증원의 이사회와 3개 위원회(인증심의위원회, 제도자문위원회, 기준조정위원회)에 참여. 명실공히 노동조합이 참여하는 의료기관평가제도를 만들어 나감.

- 2011년 3년간의 연구 프로젝트 끝에 마침내 2011년 보건의료노조는 인력확충을 위한 제도적 장치 마련을 위해 **보건의료인력특별법과 직종별 인력기준안 초안을 마련.**

보호자없는 병원 역시 2010년 지방선거와 2011년 보궐선거 등을 통해 박원순 서울시장 등 야권단일후보와 보호자없는 병원 협약을 체결하여 당선된 지역에서 보호자없는 병원사업이 서서히 시행. **경남(10억원, 2개병원), 충북(2개 병원, 저소득층 간병비 지원), 인천(3억원, 2개 병원), 광주(사회적 일자리 예산 지원, 1개 병원) 등에서 보호자없는 병원사업이 시행.**

‘모든 병원비를 건강보험 하나로 무상의료 실현운동’은 2011년 러브플러스 전국순회 투쟁으로 전면화. 보건의료노조 조합원들은 전국 곳곳을 누비며 국민과 함께 의료비를 낮추고, 보장성을 높이기 위한 대국민 캠페인을 대대적으로 벌여냄.

- 2012년 무상의료시대를 본격적으로 준비하기 위해서는 의료공급체계 혁신, 공공의료, 지역의료 강화가 필수불가결한 조건임. 이런 문제의식에 대한 공감대를 확산하기위해 <다시 한국 의료의 길을 찾는다> 라는 주제로 2011년 11월 3일부터 2012년 3월 7일까지 장장 4개월 동안 총 17회에 걸쳐 전국 병원을 순회하면서 정책워크숍을 개최. 25명의 관련 분야 최고 전문가 기조 발제, 90여명의 교수, 현장 전문가, 노사 대표의 지정토론, 총 900여명의 관련 현장 간부, 조합원들이 함께 한 연속 워크숍은 성과적으로 마무리되었고 그 논의결과를 총집대성하여 보건의료노조의 의료전달체계 개편 입문서 “의료혁명(2015)”로 발간.

한편, ‘보건의료인력지원특별법’이 7월 24일 김용익, 박원석 의원등 19명의 야당 국회의원에 의해 발의. 본격적인 입법투쟁 단계로 돌입함.

○ 2013년 진주의료원 폐업 철회와 지역 공공의료 강화투쟁 전면화.

박근혜 대통령 취임 다음날 진주의료원 폐업 계획이 발표. 홍준표 경남도지사는 적자와 부채를 이유로 103년간 공공의료를 수행해온 진주의료원을 신축이전한 지 5년만에 폐업 단행. 이에 맞서 진주의료원 폐업을 저지하고, 공공의료를 지키기 위한 대투쟁이 시작.

경남도청앞 규탄집회와 집단 삭발·단발·단식투쟁, 폐업철회 의견서 제출운동, 창원에서 진주의료원 폐업 철회를 위한 전국노동자대회 개최, 보건복지부앞 노숙농성투쟁, 경남도청내 철탑 고공농성, 진주·창원·서울에서의 촛불집회, 시민건기대회, 생명버스, 생명캠프, 진주의료원 해산의결을 저지하기 위한 경남도의회앞 농성투쟁, 아사단식투쟁, 진주의료원 물품 반출 저지투쟁, 국회 토론회, 지역토론회, 수많은 국회의원들의 방문, 지역대책위·경남대책위·전국대책위 구성, 진주의료원 폐업과 재개원에 대한 여론조사, 강제퇴원당한 환자 실태조사, 국정조사, 홍준표 도지사 그림자투쟁, 경남도청앞 노숙농성 등 그야말로 산별노조의 힘을 총동원한 전면투쟁이 전개.

이러한 투쟁을 통해 진주의료원 폐업은 홍준표 경남도지사가 경남도청 서부청사를 건립하겠다는 자신의 정치공약을 실현하기 위해 공공의료를 희생시킨 행정폭거라는 사회적 공분을 불러일으켰고, 공공병원의 필요성과 함께 공공병원의 착한 적자는 정부가 지원해야 한다는 사회적 공감대가 마련.

국가인권위원회는 환자퇴원 과정에서 심각한 인권 침해와 건강권 침해가 벌어졌다는 것을 확인. 급기야 진주의료원 폐업과 관련하여 [공공의료 정상화를 위한 국정조사]가 진행되었고, 이 과정에서 진주의료원 폐업의 부당성과 함께 홍준표 경남도지사의 강성노조·귀족노조 매도행위가 터무니없는 거짓임이 명확하게 드러났으며, ‘진주의료원 재개원’을 주문하는 국정조사 결과보고서가 국회 본회의에서 의결되었다. 보건복지부는 국정조사 결과보고서에 따라 ‘지방의료원 육성을 통한 공공의료 강화대책’을 마련하였고, 공공병원의 착한 적자를 보전하기 위한 해 경상비를 지원할 수 있는 법안과 공공병원을 지방자치단체장 마음대로 폐업하지 못하도록 보건복지부가 통제할 수 있는 법안이 마련. 이처럼 진주의료원투쟁은 우리나라 공공의료에 대한 사회적 인식을 바꾸고 공공의료정책을 재설계하는 획기적 전환점을 마련.

○ 2014년 의료민영화저지 범국본 결성에 주도적 역할, 의료민영화 저지를 위한 3차례 총파업 투쟁 전개.

2013년 12월 제4차 투자활성화대책 발표를 시작으로 2014년 한해는 박근혜정부의 의료민영화정책이 총체적으로 쏟아진 시기. 영리자회사 설립 허용, 환자를 대상으로 돈벌이를 추구할 수 있는 부대사업 범위 대폭 확대, 의료법인간 인수합병 허용, 법인약국 허용, 신의료기술 허가 간소화와 기간 단축, 영리병원 설립, 메디텔 허용, 의사-환

자간 원격의료 추진, 경제자유구역내 영리병원 설립요건 완화, 보험사의 해외환자 유치 허용, 서비스산업발전기본법 제정 추진 등 박근혜정부는 보건의료를 돈벌이 대상으로, 영리자본의 투자처로 만들기 위한 의료민영화정책을 강력하게 밀어붙임.

보건의료노조는 2014년 ‘의료민영화정책을 저지하기 위한 전면투쟁’을 선포, 산별노조의 모든 역량을 총동원한 총력전을 전개. 연초 전국지부장과 전임간부들이 의료민영화 저지 총력투쟁을 결의한 이후 조합원 및 국민과 함께 하는 의료민영화 저지 대투쟁을 전개. 일터에서, 조합원교육장에서, 지역에서, 거리에서, 보건복지부 앞에서, 국회 앞에서, 청와대 앞에서 의료민영화 저지투쟁을 점화시킴.

보건의료노조는 의료민영화 저지를 위한 3차례의 총파업투쟁(1차 6/24일, 2차 7/22~24일, 3차 8/28~30일)을 전개하였고, ‘의료민영화·영리화 저지와 의료공공성 강화를 위한 범국민운동본부’를 결성하여 범국민투쟁을 전개. 아울러 노동시민사회단체와 보건 의료계, 정당이 의료민영화 저지투쟁에 함께 할 수 있는 가교역할도 충실하게 수행.

투쟁본부로 전환, 조합원 하루교육과 거리집회, 대국민선전전과 캠페인, 전국 순회간담회, 지부별 결의대회, 철도-의료 민영화 저지 공동투쟁, 5차례에 걸친 생명과 안전의 물결, 범국민대회, 6.4 지방선거 후보와 정책협약식, 7.30 재보궐선거 출마자에게 정책질의, 청와대앞 단식농성, 세종시 정부청사앞 집회, 의료민영화 저지를 위한 등반대회, 송도국제마라톤대회, 의료영리화방지법안 국회 발의, 토론회, 기자회견, 세월호 참사 진상규명과 특별법 제정을 위한 촛불집회 등 모든 계기와 모든 방법을 총동원.

2014년 한해동안 박근혜정부의 의료민영화정책에 맞서 치열하게 의료민영화저지투쟁을 전개한 결과 “의료민영화는 안된다”는 국민적 공감대가 광범하게 확산. 의료민영화 저지 100만 서명운동은 목표치를 훌쩍 뛰어넘어 200만을 넘어섬. 부대사업 범위 확대를 위한 의료법 시행령 개정에 반대하는 의견서 제출 또한 10만건을 넘어섬으로써 폭발적인 범국민투쟁의 모범사례가 창출.

- 2015년 2015년 메르스사태는 대한민국 의료의 부끄러운 민낯을 그대로 보여주는 일대 사건이었음. 보건의료노조는 메르스사태와 관련하여 초동대응 실패, 위기대응 수준 격상 실패, 비밀주의와 정보 은폐, 감염확산 차단 실패, 환자관리 실패, 허술한 국가방역 체계, 컨트롤타워 부재, 삼성서울병원 역학조사와 통제 실패, 국가감염병위기 대응을 위한 시설·장비·인력 인프라 부족, 국가와 지방자치단체 및 의료기관간 긴밀한 협력과 소통 부재, 피해보상, 지역거점공공병원에 대한 투자와 지원 부재, 감염병전문치료 병원 지정, 병원내 감염 방지 대책 마련, 감염병 대응체계 구축 등 메르스 사태의 올바른 해결을 위한 활동을 전개

* **보건의료노조의 메르스 대응 주요활동**

- 성명서 21회, 보도자료 5회, 기자회견 4회, 토론회 2회, 언론인터뷰 등
- 메르스 상황판 설치 : 한 때 16만명이 접속하여 홈페이지 마비됨.
- 메르스 공동대응활동, 메르스 극복 국민연대 활동
- 현장실태조사, 현장지침, 지역별 활동, 지역별 기자회견
- 의료공급체계 재구성을 위한 4대 방향 11대 개선과제 발표
- 노사 공동요구 채택, 메르스 사태 극복을 위한 노사합의 체결
- 전면적인 메르스 피해 보상 요구

메르스 대응활동은 단지 국가방역시스템 구축, 감염병 예방대책 수립 뿐만 아니라 공의료 강화, 포괄간호수가제 조기 실시, 의료전달체계 확립 등으로 의제가 확산. 지금까지 의료전달체계 개편에 대한 다양한 논의로 발전.

메르스 대응 투쟁을 계기로 보건의료노조는 보건의료를 대표하는 산별노조로서의 위상이 더욱 공고화 된 동시에, 정부의 의료정책의 파트너로서의 지위를 확고하게 만들어 감.

대응의 주요 시기별, 의제별로 살펴보면, 초동대응의 실패의 원인을 지적하고(5월 30일 성명), ▲정보통제와 비밀주의 포위전략의 실패, 오염병원 및 지역공개(6월 1일 기자회견), ▲3차 감염 지역감염에 대한 대책수립과 컨트롤타워 격상(6월 2일 성명), ▲정부 대응의 실패 원인과 선제적 대응 요구(6월 4일 성명), ▲병원현장 모니터링 결과발표 및 의료현장 지원, 의료진감염 대책 등 마련(6월 5일 기자회견) ▲한국의료체계의 개혁과제 제시 - 4대 방향과 11대 과제(6월 25일 기자회견) 등을 통해 여론을 주도적으로 조직함.

<과제별 대응 방향>

- ▶ **(온라인 거점(상황판) 마련)** 보건의료노조 ‘상황판’ 이 상당히 이슈화되고 대중적으로 알려져 있는 상황에서 이를 적극 활용하면서 이를 중심으로 정보를 집중시켜나가는 한편, 국민들의 위험인지를 위한 리스크 커뮤니케이션 활동을 적극 전개함.
- ▶ **(현장의제 중심)** 정세를 관통하는 의제 관련 보건의료노조 차원에서는 지속적으로 현장 사례와 팩트에 집중하면서 정부의 안이하고 무능한 정책을 폭로해 나감.
- ▶ **(현장투쟁과 결합)** 메르스 대응투쟁에서 특히 중요한 문제로 이 투쟁의 의미, 상황 등을 현장과 긴밀하게 공유하면서 현장투쟁으로 만드는 것이었음. 이에 현장 중심으로 지금 정세의 의미를 공유하고 의제를 재정비, 재가공, 재해석 하도록 노력함. 이를 위해 현장 대응 매뉴얼을 신속하게 제작 배포하는 등 이번 투쟁의 의미 공유, 현장지부에서 무엇을 해야 하는지 대응지침을 마련해 나감.
- ▶ **(각 영역별 투쟁과 결합)** 메르스 대응투쟁을 각 영역별 당면투쟁과 연결할 수 있는 고리를 잡아나가기 위해 노력함. 예컨대 의료민영화투쟁, 제주영리병원 투쟁, 진주의료원 재개원투쟁, 속초의료원 원장 퇴진투쟁, 성남시립병원 투쟁, 포괄간호서비스와 간호인력개편, 인력법, 인증제 개선, 삼성병원의 폐쇄성, 확진자 은폐 등과 적절하게 결합해 나가면서 투쟁을 조직함.
- ▶ **(전략적 언론대응)** 언론 대응도 보다 전략적으로 변화해 나가면서 매일 매일 언론 보도 양상을 분석하면서 대응 기조를 정리, 메시지 관리를 조직적으로 준비함.
- ▶ **(의료연대전선 강화, 재구성)** 의료 연대전선 확충과 네트워크 강화, 재구성의 계기로 적극 활용하고, 국회와 여야정당, 진보정과 공동대응을 준비하고 진보정당, 시민사회 공동대응 움직임을 적극 추진하며, 한편으로는 의료민영화저지 범국민뿐만 아니라, 의협 등 6개 보건의료단체장모임도 추진하면서 새로운 역할을 모색해 나갔음.

한편, 보건의료노동자들의 현장경험을 토대로 4대 방향 11대 과제를 정식화하는 한편 노사공동포럼 토론회, 노사공동요구 채택 등을 통해 노사관계까지 견인

메르스 사태를 극복하기 위한 보건의료노조의 대응과정에 대한 국민과 언론의 관심은 폭발적이었고, 보건의료노조의 주요 제안과 의료현장에 대한 폭로는 연일 기사화되었으며. 의료공급체계 개선에 대한 국민적 관심과 여론을 집중시킴. 이 과정에서 특히 공공의료의 중요성과 보건의료인력 확충이라는 보건의료노조의 중요한 정책과제를 공론화하면서 메르스 이후의 의료체계에 대한 책임있는 일주체임을 확인시켜 나감.

메르스 대응 투쟁의 성과를 통해, 이후 포괄간호서비스 제도화, 보건의료인력 확충, 공공의료 확충, 의료공급체계 개편, 건강보험정책심의위원회 활동 등 한국의료체계의 다

양한 논의구조에서의 주도력을 확보했으며, 높아진 조직적 위상에 어울리는 책임있는 활동을 요구받게 됨.

- 2016년 메르스 사태 이후 붕괴된 의료전달체계를 개선하기 위해 2016년 1월 의료전달체계 개선 협의체가 꾸려졌고, 의료전달체계 개선방안을 논의하여 ▲의료기관의 종별 기능 분화 및 정립 강화 ▲일차의료기관 중심 경증질환 외래 및 건강·질병 관리 ▲일반적인 입원, 수술진료 등 지역사회 거점 진료 ▲중증환자 입원 진료 및 의료인력 교육·연구 개발 ▲환자 중심 의료이용을 위한 의료기관간 연계·협력 강화 ▲의료서비스 인프라 선진화(의료자원 적정 관리) 등의 분야와 관련한 의료전달체계 개선방안을 마련. 보건의료노조는 의료전달체계 개선협의체 위원으로 참가하여 보건의료전달체계에 인력확충을 필수과제로 제기하는 등 보건의료노조의 입장과 의견을 관철시키기 위한 활동 전개.

본격적인 보건의료 산업에 대한 개입이 시작

한편 보건의료노조는 이러한 산업정책 개입력 확대를 계기로 대한민국 의료 바로 세우기투쟁을 정식화하여 ▲의료민영화, 의료영리화 저지투쟁 ▲의료공공성 강화 ▲공공의료 강화 ▲의료공급체계 혁신 ▲건강보험 보장성 강화 등 5가지 과제를 대의원대회를 통해 확정.

의료민영화, 의료영리화 저지투쟁은 제주 영리병원 승인 철회를 위한 공동투쟁, 서비스산업발전기본법과 규제프리존법 저지투쟁을 중심으로 전개. 박근혜-최순실 국정농단 사태가 발생한 이후에는 의료농단 실체에 대한 진상규명과 함께 박근혜-최순실-재벌이 결탁한 의료민영화정책 폐기를 내걸고 선전전과 기자회견, 성명서 발표 등을 통해 사회쟁점화하는 투쟁 전개

의료공공성 강화투쟁은 모든 의료기관이 공공적 역할을 수행하도록 하고, 의료기관의 경영투명성 확보에 초점을 맞추고자 함. 이에 따라 침례병원, 소화아동병원, 제일병원 등 경영상 어려움을 겪는 민간중소병원이 경영난을 극복하고 운영정상화를 이룩할 수 있도록 대안을 마련하는 투쟁, 의료공공성에 기반한 운영시스템을 구축하는 방안을 제시하거나, 병원의 성과연봉제와 의료민영화정책이 의료공공성을 파괴한다는 점을 집중 부각시키는 활동을 전개

공공의료 강화를 위한 활동으로는 진주의료원 재개원과 경남 서부지역 공공병원 설립 운동, 진주의료원 재개원을 위한 3년 9개월의 투쟁을 엮은 투쟁백서 발간, 성남시의료원 건립과 내실있는 운영체계 마련을 위한 대책회의 활동, 지역거점공공병원 운영평가 개선 의견서 제출, 지방의료원 운영지침 개선 의견 제출, 지역거점공공병원에 지역주민위원회 설치 활동 추진

의료공급체계를 혁신하기 위한 활동으로는 공급과잉, 의료기관간 경쟁체계 심화, 의료

양극화, 의료전달체계 붕괴, 건강불평등 등을 끊임없이 제기하면서 의료전달체계 개선 방안 마련 과정에 보건의료노조의 입장과 의견을 제기하는 활동을 전개.

건강보험 보장성 강화를 위한 활동으로는 건강보험 흑자 20조원 국민에게 돌려주기 운동과 건강보험 보장성 90%로 상향, 민영의료보험 확대 저지, 비싼 병원비 문제 해결을 핵심내용으로 하여 사회공론화하는 활동을 전개

- 2017년 촛불항쟁으로 정권이 바뀌고 적폐청산과 사회대개혁이 과제로 제기된 가운데 ①보건의료인력·일자리 창출투쟁(일자리혁명) ② **보건의료 대개혁투쟁(의료혁명)**을 2대 전략투쟁을 설정하고 특히 의료기관간의 치열한 경쟁과 영리화 추구, 보건의료전달체계 붕괴 등 취약한 우리나라 보건의료시스템을 전면적으로 개혁하기 위한 국민적 공감대를 만들고, 보건의료대개혁을 위한 사회적 논의를 확산하기 위한 보건의료 대개혁투쟁을 전개

보건의료노조는 보건의료 대개혁투쟁과제를 ▲박근혜정권이 추진한 의료민영화정책 전면 폐기(원격의료, 서비스산업발전기본법, 규제프리존법, 의료기관 인수합병법 등 의료민영화법 폐기, 제주 영리병원 설립 중단) ▲왜곡된 보건의료전달체계 전면 개편(예방 중심의 의료, 공공의료 강화, 지역의료 강화, 보건의료전달체계 개선방안에 대한 사회적 합의) ▲건강보험 정상화(건강보험 국고지원 일몰제 폐지, 소득 중심의 건강보험료 부과체계 개편, 건강보험 보장률 90%로 상향, 건강보험료 부당청구 근절) 등 3가지로 정식화하였고, 보건의료 대개혁 청사진을 마련하기 위한 사회적 논의를 확산하는 활동을 전개

한편, 의료민영화정책 폐기와 함께 공공의료 강화를 위한 투쟁의 일환으로 진주의료원 재개원과 서부경남지역 공공병원 설립운동, 파산 결정을 받은 침례병원을 공공병원으로 인수하기 위한 투쟁을 본격화 함.

한편, 좋은 일자리 창출을 위한 노사정 공동선언 및 산별교섭을 통해 2017년 한해동안 95개 기관에서 2,227명의 신규 인력 충원, 1만 999명의 직·간접고용 비정규직 정규직화(총 재원 약 1,549억 3,800만원)를 만들어 나감.

- 2018년 보건의료노조는 왜곡된 의료체계를 바로 세우는 활동이 폭넓게 전개. 특히 문재인케어의 본격적 시행과 국민건강보험종합계획 수립 작업에 기반해 보건의료인력정책에 대한 개입을 본격화 함.

간호간병통합서비스병상을 10만개로 확대하는 정책 추진, 간호사 근로조건 및 처우 개선대책 마련, 야간간호관리료 신설, 신규교육 전담간호사 인건비 지원, 보건의료인력지원특별법 제정 추진, 상대가치점수 개편 과정에서 사람 중심의 수가체계 개편 추진 등은 시설과 장비 인프라 만이 아니라 양질의 인력 인프라를 구축하는 것이 중요한 정

부의 보건의료정책과제로 수용되어 본격 수용하도록 견인해 나간 것.

한편, 2018년에는 공공의료 확충을 위한 투쟁을 끈질기게 진행하였다. 성남시의료원의 정상적 개원과 공공의료 모델만들기 활동, 진주의료원 재개원을 위한 서부경남지역 공공병원 설립운동, 파산한 침례병원 공공인수운동을 전개함.

- 2019년 보건의료노조는 2018년 12월 5일 원희룡 제주도지사가 우리나라 첫 영리병원인 제주 녹지국제병원 개설 허가를 단행한 것과 관련, “우리나라에 단 하나의 영리병원도 허용할 수 없다”, “조직의 명운을 걸고 영리병원을 저지하자” 는 기치 아래 전 조직적인 영리병원 저지투쟁을 전개.

영리병원 저지 전담팀 구성, 규탄 성명, 기자회견, 제주도청 앞 규탄집회 등 제주 원정투쟁, 청와대 앞 기자회견, 나순자 위원장 삭발투쟁과 청와대앞 농성투쟁, 100만 서명운동, 서울과 제주 촛불집회, 플래카드 달기, 뺏지달기, 인증샷운동 등 영리병원 저지를 위한 전면적인 투쟁을 전개함. 아울러 녹지국제병원 개원과 관련하여 공론화조사위원회 권고 무시, 사업시행자의 유사사업 경험 부재, 국내자본의 우회투자, 가압류 상태에 있는 병원 개설 허가 등 의혹과 부실을 드러내는 투쟁을 전개함.

한편 99개 의료·노동·시민사회단체가 참가한 <제주 영리병원 철회 및 의료민영화 저지 범국민운동본부> 발족, 범국민운동본부 지역조직 결성과 기자회견, 각계각층 영리병원 반대 릴레이션언, 보건의료계 직능단체와 공동대응활동 등 제주 영리병원 저지투쟁의 외연을 확대하는 활동을 전개함.

이 같은 투쟁의 결과 2018년 12월 5일 녹지국제병원 개설 허가 이후 5개월에 걸친 총력투쟁을 통해 3/4일 녹지국제병원 개원 저지 및 4/17일 녹지국제병원 개원 허가 취소 결정으로 우리나라 최초로 설립 허가된 영리병원 설립을 저지하는 성과를 만들어냄.

한편 공공의료발전종합대책 마련을 계기로, 지역책임의료기관 지정 및 육성과 관련 대정부 정책협의 추진 등의 결과로 지방의료원과 적십자병원 등 지역거점공공병원이 지역책임의료기관에 우선 지정될 수 있도록 하고, 9개 진료권에 공공병원을 신설하도록 하는 성과를 만들어 내기도 함. 특히 이 과정에서 진주의료원 재개원과 서부경남지역 공공의료 확충투쟁은 진주권이 9개 공공병원 신설진료권으로 확정됨에 따라 추진동력을 얻게 됨. 또한 침례병원 공공인수투쟁을 더욱 정교하게 만들어 나가며 서부산의료원 건립과 대학병원 유치, 동부산권 침례병원 공공병원화, 중부산권 부산의료원과 부산의료원(금정 분원) 기능 조정 등 부산 공공보건의료벨트 구축을 추진하면서 부산시의 2020년 중점 보건의료 방향에 침례병원의 건강보험공단 국가치매병원 전환을 포함함. 이 외에도 ▲ 국립중앙의료원을 공공의료의 중추기관인 국가중앙병원으로서 역할을 수행할 수 있도록 인프라를 구축하고 제대로 된 신축이전을 추진하도록 하는 투쟁, ▲ 국립공공의료대학 설립운동 ▲ 성남시의료원을 모범적인 공공병원의 모델로 만들

기 위한 투쟁 ▲ 국립교통재활병원 직영화투쟁 ▲ 경기도립정신병원 폐원 저지, 정상화투쟁 등을 전개하며 공공의료강화의 기틀을 마련하는 작업을 꾸준히 전개해 나갈.

한편, 보건의료인력지원특별법 발의 이후 8년간의 투쟁을 통해 2019년 4월 5일 임시국회 본회의에서 보건의료인력지원법을 통과.

현장의 인력부족 해결, 장시간 노동 근절, 야간교대근무제 개선, 높은 이직률 해소, 모성보호, 노동안전, 태움과 인권유린 근절, 감정노동 해소, 환자안전, 의료서비스 질 향상, 간호간병통합서비스 차질없는 실현 등 보건의료현장의 문제를 풀 수 있는 핵심고리로 설정하고 8년에 걸쳐 산별노조의 전 조직력을 동원해 기승진인력투쟁을 전개해 온 소중한 성과이자 현장의 인력부족 문제로 발생하는 모든 문제들을 해결해나갈 수 있는 중요한 토대와 근거를 마련

○ 2020년 코로나19 대응 투쟁 전개

3. 2020년 코로나19 확산과정에서의 보건의료노조의 대응

○ 보건의료노조는 2015년 메르스 대응투쟁의 경험을 바탕으로 코로나19 대응의 기본계획을 수립하여 대응해 옴.

- 1) 현장실태조사 및 신종 코로나 바이러스 감염증 일반 현황, 정부대응, 의료기관 감염체계 점검을 통해 진료체계의 상황을 종합하여 모니터링하고
- 2) 위원장이 직접 운영하는 상설 코로나19 대응 팀을 구성, ▲ 성명 및 입장 발표, ▲ 현장조사 결과발표 ▲ 전문가 워크숍 ▲ 기자회견 및 기자간담회 ▲ 대정부 요구 마련 및 대정부 협의 등을 지속 전개해 옴

○ 이에 따라 초동 조치로 코로나19 극복을 위한 6대영역 16개 세부과제를 정식화하여 발표(2020. 2. 25.)하고 대응방안을 요구하는 한편, 필요한 조치를 취한바 있으며,

코로나19 지역확산 차단 및 조기극복을 위한 6대 영역 16개 과제

Ⅰ 지역사회 감염 현실화에 따른 대응방법 전면적 전환 : 대응체계 확립 등

- 1-1. 코로나19 조기극복 위해 ‘유입차단 전략’과 함께 ‘피해최소화 전략’의 병행 필요
- 1-2. 코로나19 환자들이 안전하게 치료받을 수 있도록 하기 위한 전담 진료체계로 공공의료기관 총력 대응 및 민간의료기관과의 적극적인 협력체계 구축
- 1-3. 일반환자, 중증환자 의료공백 문제를 해결하기 위한 선별진료소의 확대 및 안심병원 지정·운영
- 1-4. 고령자, 만성질환자 등 취약층과 정신병원·요양기관 등 취약기관에 대한 적극적인 대책 수립

② 정부 대책의 집행 및 행정력의 속도 제고

- 2-1. 중앙재난안전대책본부의 행정력이 일선현장까지 잘 전파되도록 비용과 지원 투입
- 2-2. 각 시도별 감염병전담병원 지정 빠르게 추진
- 2-3. 치료 병상 확보 위해 민간의료기관 자원 확보 노력 경주
- 2-4. 행정력 문제 발생하지 않도록 적극적인 모니터링 수행 등

③ 의료기관에 대한 손실보전 및 보건의료인력에 대한 적극적인 지원 대책 마련

- 3-1. 손실보전의 약속은 바로 의료기관의 적극적인 동참을 위한 신뢰적 조치
- 3-2. 의료 일선에서 코로나19 환자 진료, 확산 방지를 위해 최선을 다하고 있는 의료인력에 대한 안전 보장을 최우선으로 하는 정책 추진 및 코로나19 대응의 최일선에 있는 의료기관에 마스크 등 충분한 물량 확보
- 3-3. 국가지정병원 및 지방의료원에 대한 우선적 지원대책 마련
 - * 장비 집중, 보호구 집중, 인력운영계획 수립, 예산 우선 집행 등

④ 위험소통 강화 및 가짜뉴스 등에 대한 적극적인 대응 마련

- 4-1. 혐오 유발 및 정치적 활용 경계
- 4-2. 지나친 자극적 뉴스 생산 자제 등 언론의 자정적 역할 필요

⑤ 지방정부, 전문적 대응 수준 높이고 지역 핵심자원과의 연계 적극 마련

- 5-1. 지방정부, 지방의료원 및 지역 민간의료기관과의 연계와 협력체계 구축해 줘야
- 5-2. 지역차원의 전문적 대응수준 높이고, 지역의료인단체 및 시민사회와의 소통 강화

⑥ 핵심 정책과제 지속 검토

- 6-1. 보건의료인력문제 해결, 간호간병통합서비스 확대, 공공의료 강화, 감염병 전문병원설립, 공공보건의과대학 설립 등 과제 검토
- 6-2. 중장기적 과제 논의를 위한 공론화 과정 마련

○ 이후 지역사회 확산 및 대유행 단계에서의 ▲ 코로나19 대응체계 정비(방역체계와 진료 체계의 구축) 및 ▲ 공공의료 확대 및 공공보건의료인프라 구축 ▲ 보건의료제도개혁 ▲ 의료안전망 구축과 의료재난 극복을 위한 재정 확보 ▲ 이를 논의하기 위한 긴급 사회적 대화 추진을 대정부 요구로 확정하는 한편, 이를 쟁점화하기 위한 여론화 투쟁을 전개(성명 및 입장 발표, 노정 협의 추진, 언론기고, 기자회견 등)

2020년 코로나19 극복을 위한 대정부 요구 中 - 의료공공성 관련 요구

2. (국가 방역체계 개편) 질병관리본부를 질병관리청으로 승격하여 국가 감염병 방역체계 구축
3. (감염병 진료체계 구축) 국가감염병전문병원 설립, 감염병 확산 시 민간자원 동원 제도화 등 감염병 대응을 위한 진료체계 확립
4. (공공의료 비율 30%로 확대 및 공공인프라 구축) 감염병 대응체계 구축을 위한 공공의료 비율 30%로 확대 등 공공인프라 구축, 공공의료의 역할과 기능 강화, 지방정부의 역할 제도화 등
5. (보건의료 제도개혁) 감염병에 취약한 보건의료시스템 개편 및 의료민영화, 규제완화 정책 폐기
6. (의료안전망 구축과 의료재난 극복을 위한 재정 확보) 의료재난 극복을 위한 재정 확보 및 의료기관의 충분한 손실 보전, 의료안전망 구축
9. (긴급 사회적 대화 추진) 코로나19 극복과 전염성 감염병 대응체계 및 의료안전망 구축을 위해, 의료기관, 노조, 정부 등이 참여하는 긴급 사회적 대화 추진

○ 한편, 국가일자리위원회 보건의료특별위원회, 민주노총 노정협의, 보건복지부 정책협의, 국가정책기획위원회 감염병 대응TF 등 다양한 협의체를 통해 관련한 요구를 관철시키기 위한 투쟁을 적극 전개중에 있음.

4. 소결

5.

○ 상기 살펴본 바와 같이, 보건의료노조는 그 선언과 강령을 통해 의료공공성 강화 투쟁을 보건의료산별노조가 지향하는 사회연대전략의 핵심으로 규정하고, 20년 이상의 산별운동 과정에서 의료공공성 강화 투쟁을 사회개혁의 핵심 요구로 부단히 싸워 나오고 있음.

이렇듯 98년 산별조직의 출범 이후 보건의료노조는 기업과 사업장의 담장을 넘어, 초기 업단위에서 수행해야 하는 고유의 역할로 보건의료산업 내 민주주의의 확립과, 보건의료산업의 공공성을 강화를 위한 활동과 투쟁 전개해 왔고- 이 과정에서 많은 성과와 과제를 안고 있음.

○ 부족하지만 보건의료노조의 이러한 투쟁과 활동은 의료공공성 강화 투쟁을 민주노총의 사회연대전략 및 사회개혁투쟁에서의 주요한 과제로 되게끔 견인하는 역할 또한 수행할 수 있었던 배경임.

지난 20여년의 보건의료노조의 경험은 산별노조가 산업내 민주주의를 실현하기 위한 목표를 수립하고 그 산업의 공공성을 확보하기 위한 자기 지향을 명확히 해 나갈 때 비로소 산별노조는 사회연대전략 이행의 실제적인 ‘조직자’ 이자, 사회개혁투쟁의 ‘실천적’ 주체의 지위를 확보하게 된다는 점과, 노동조합의 경계를 넘어 각계각층의 광범한 단결의 기회를 만들어 나가는 적극적인 역할을 수행할 수 있게 된다는 점을 확인시켜 줌.

- 2010년부터 개인 간병문제에 대한 국민들의 고통을 정확하게 파악하여 간병문제의 사회적 해결을 위해 보호자 없는 병원 사업을 현실화 시키는 과정
- 2013년 진주의료원 폐업 반대 투쟁 : 경남도의 작은 공공병원의 폐업사태로 누구하나 알아주지 못했을 법한 이 문제를 전국적 투쟁으로 만들어내고, 이를 통해 공공의료, 지역의료의 중요성을 확인시켜주는 위력적 투쟁을 통해 공공부문에서의 사회공공성 강화, 특히 의료공공성 강화 문제가 우리 사회의 핵심적 과제를임을 확인시켜가는 과정
- 2004년 의료연대회의의 출범에서의 주도적 역할을 수행하는 한편, 지금까지 무상의료운동본부의 핵심적 축으로 역할을 다하고 있는 점이나, 2014년 의료민영화 저지 투쟁에서의 3차례의 산별 파업을 전개하면서 의료민영화 투쟁 전개에서의 구심을 형성토록 하고 의료민영화 저지 범국민본을 결성 및 의료민영화 반대 여론을 모아내는데 결정적 역할 수행한 것과 같이 노동운동을 뛰어넘는 사회연대의 실현과 사회개혁운동의 중심적 역할을 수행
- 의료공급체계 혁신의 과제나 보건의료인력 확충에 대해서도 자기전망을 가지며, 노동운동의 영역을 뛰어넘어 사회개혁투쟁의 발판을 형성해 나가는 과정

○ 한편, 여전히 노동운동의 현실은 어렵고, 한국의 산별노조 운동은 개척해 나가야 할 길이 더 많은 것이 현실이기도 함.

안타깝게도 우리 사회에 개별적 사업장의 이해관계를 뛰어넘어 건설되는 산업별 노조의 법·제도적 토대는 그리 탄탄하지 못하며, 한국의 노동운동은 이 ‘산별노조’ 를 통해 어떤 사회적 연대를 실현하고 무엇을 만들어갈 수 있는지 아직은 더 많은 실천과 경험이 우리에게 절실한 상황임.

○ 국민건강권 쟁취와 의료공공성을 더욱 확대해 나가야 할 몫이 여전히 보건의료노조의 핵심적 사회연대전략으로 자리하고 있고, 때문에 우리 보건의료노조는 지난 20년의 ‘경험적 증거’ 를 바탕으로 보건의료노조의 사회연대운동이 더욱 확대 강화해 나갈 것임.

PS. 산업내 민주주의 문제에서의 사회연대전략 및 산별노조의 역할*은 별도로 논의되어야 할 것

* 산별연대임금의 실현 및 산업단위에서의 노동조건의 표준화, 통일화를 위한 초기업단 위 노사관계체제의 구축, 미조직 노동자의 조직화와 산별협약의 확장성 등

6411 사회연대포럼(약칭 '6411포럼') 제안문

사회 양극화의 심화와 더불어 노동 내부의 분화와 소득의 격차가 심각한 수준에 이르렀다. 노동운동의 위기도 장기화되고 있다. 많은 운동가가 돌파구를 찾고 있다. 하지만 뾰족한 답을 찾지 못하고 있다. 앞서 나가는 사례들이 있지만 확산되지 않는다. 지혜를 모으고 실천을 엮어야 할 때다. 이에 '평등하고 공정한 나라 노회찬재단'에서는 '투명인간'과 손잡았던 노회찬의원의 6411의 정신으로 사회연대의 실현을 위한 포럼의 결성을 제안한다.

지금의 자본주의가 더 이상 지속가능하지 않다는 인식이 보편화되고 있다. 전 세계 정부관계자와 글로벌 기업가들이 주도하는 다보스포럼의 올해 주제는 "통합적이고 지속가능한 세계를 위한 이해관계자들"이었다. 지금의 체제를 만들어 온 이들이 사회의 불평등과 기후환경 변화의 위기를 천명하며 이 위기는 주주 중심의 자본주의로는 해결할 수 없다고 고백하였다. 그들은 위기 해결에 모든 역량을 끌어들이고자 이해관계자 자본주의를 새로운 전략으로 내세우고 있다. 그러나 한국의 주류 세력들에게는 이러한 고민조차 없다.

하지만 노동운동은 과연 제대로 대안을 제시하고 있는가? 사회운동으로서의 노동운동은 비판에 머물지 않고 새로운 세계를 설계할 임무를 가지고 있다. 대안 세계에 대한 전략을 갖지 못하는 운동은 열매 맺지 못하는 고목에 불과할 뿐이다. 그래서 한국의 노동운동은 늘 대안 전략에 목말라 하였다. 그러나 정작 전략을 형성하는 일에는 게을렀다. 대안과 전략은 집단적 과제가 되지 못하였다.

전략의 수립이 당면한 임무가 되지 못한 이유는 합의된 목표가 뚜렷하지 않기 때문이다. 전략은 목표를 실현하기 위한 수단이다. 그러나 한국의 사회운동과 노동운동은 합의된 목표가 없어, 전략은 늘 추상적 선언 이상을 벗어날 수 없었다. 따라서 지금 우리에게 주어진 가장 급박한 일은 우리가 만들고자 하는 사회의 상과 목표를 분명히 하는 일이다.

그간 대안 세계의 상을 논의함에 있어 두 가지 방법이 있다. 하나는 이념형으로 접근하는 방법이다. 즉 사회주의, 사민주의, 민주적 사회주의 등으로 지향을 설정하는 방식이다. 또 하나는 바람직한 사회모형을 제시하는 방식이다. 즉 독일 모델, 스웨덴 모델, 핀란드 모델 등과 같이 바람직한 사회를 제시하는 방식이다. 이러한 접근방법은 우리 사회를 비판적으로 조망하는 데에는 도움이 되었으나, 구체적으로 어디에서 출발해야 할지에 대한 답을 제시하지는 못하였다.

구체적이고 현실적인 정책과 제도를 설계하기 위해서는 우리의 현실과 지나온 경로에 대한 정확한 진단이 우선되어야 한다. 그리고 다른 나라들에서는 문제를 어떻게 풀어나갔는지, 그리고 한계는 무엇이었는지를 살펴보고 우리의 경로에 적합하게 결합시켜야 한다. 선언이 아니라 철저히 실사구시적으로 접근해야 한다.

노회찬재단에서 제안하는 포럼의 과제는 한국사회의 대안 전략 수립이다. 그 주축이 노동운동이 될 것을 아울러 제안한다. 노동계급이 가장 억압받고 있는 주체라는 당위적인 차원에서가 아니라, 노동을 둘러싼 현실이야말로 한국사회의 모순을 가장 적나라하게 드러내고 있기 때문이다.

그간 노동운동의 사회연대전략은 대자적 계급의 형성이라는 관점에서 주창되었지만, 노동운동 내에서 합의에 이르지 못하였다. 사회연대는 계급 화해로 치부되고, 노동자 계급 내 연대의 호소는 노동자 책임 전가로 비판받았다. 그러나 사회연대를 추진하지 못한 결과는 결국 노동운동을 사회적 고립 상태에 빠트렸다. 노동운동은 이기주의적 밥그릇 쟁기기로 비판받고, 계급 내 차별은 더욱 심해져 노동자는 과연 하나인지에 대한 자문에 이르렀다.

더 이상 노동계급 내부의 분단 상태를 방치할 수 없다. 독립노동, 플랫폼 노동의 확산으로 그 상태는 더욱 심각하게 될 것이다. 노동의 분단을 자본의 전략이라고 말하는 것만으로는 도움이 되지 않는다. 대기업 노동자와 중소기업 노동자의 격차는 대기업과 중소기업 사이의 간극과 마찬가지로 심각하다. 그러기에 노동 내부 연대의 복원이라는 과제는 사회 구조 전체에 대한 문제제기와 대안 없이는 해결될 수 없다.

가장 정확한 지점을 찾기 위해서는 오히려 넓게 살펴보아야 하듯이, 6411포럼은 우리 사회의 연대적 삶의 실현을 위하여 폭넓은 탐구를 시작하고자 한다. 사회적 연대를 위한 그간의 실천적 노력을 되짚어 보고 앞으로의 방향을 수립하고자 한다. 현장에서 이루어지고 있는 여러 실천을 공유하고 모범적인 내용을 확산하고자 한다. 다른 나라들의 실천과 고민을 살펴보고, 한국사회에 적용 가능한 방안들을 찾고자 한다.

6411포럼은 열린 네트워크로 사회연대의 필요성에 동의하는 모든 활동가와 함께 하고자 한다. 토론회, 세미나, 교육, 사례 공유, 해외 연수 등 사회연대전략의 수립과 연대적 삶의 실현을 위한 다양한 활동을 전개하고자 한다. 평등하고 공정한 나라의 실현을 위해 많은 실천가가 함께하기를 기대한다.

6411포럼 설립 취지

6411 사회연대포럼(약칭 '6411포럼')은 평등하고 공정한 나라의 실현을 위한 사회연대 전략의 수립을 목표로 한다. 극심한 사회양극화와 함께 노동내부의 양극화도 갈수록 심해지고 있지만, 한국 노동운동의 현실은 계급 간 연대는 물론 계급 내 연대의 실현도 요원한 상황이다. 이에 포럼은 사회연대의 실현을 위한 실천적 사례를 발굴·전파하고, 외국의 사회연대 제도를 한국의 현실에 조응하여 실천적으로 적용하는 활동을 통해 노동운동의 전략 방향을 수립한다. 포럼은 노회찬 의원의 6411 정신에 동의하는 노동자와 다양한 영역의 활동가들로 구성한다. 정기적으로 포럼을 개최하여 문제의식을 심화시키며, 학습과 교육 그리고 실천 사업을 통해 사회연대를 실천하는 회원 네트워크를 광범하게 형성한다. 아울러 포럼의 축적된 성과를 널리 활용할 수 있도록 개방적으로 운영한다.

6411포럼 가입 동의서

본인은 6411 사회연대포럼(약칭 '6411포럼')의 취지에 동의하며, 포럼의 회원으로 가입할 것을 동의합니다.

이름			
소속		직책	
전화번호		이메일	
2020년 월 일			
이름		서명	
※ 회비는 1만원 이상으로 노회찬재단 후원회원으로 가입하시면 됩니다. 후원회원 가입 http://hcroh.org/support			

6411 사회연대포럼 추진 경과

○ 2019년 11월 노회찬재단 내에 6411정신에 입각하여 평등하고 공정한 나라를 만들기 위한 사회연대전략을 수립하자는 문제의식이 공유되면서 추진을 위한 모임이 구성되어 준비를 진행함

○ 추진위원 명단

김진억, 김태현, 김형탁, 이남신, 이병렬, 이익용, 조돈문, 한석호, 황복연 등 총 9명으로 구성하여 운영됨

○ 2019년 11월 29일(금) 노회찬재단에서 첫 모임을 진행한 이후 현재까지 총 8차의 전체 추진모임과 5차의 준비기획모임을 진행함.

1차모임 - 2019년 11월 29일(금) 오전 10시 30분

2차모임 - 2019년 12월 24일(화) 오후 4시

3차모임 - 2020년 1월 13일(월) 오전 8시

4차모임 - 2020년 2월 3일(월) 오전 8시

5차모임 - 2020년 3월 4일(수) 오전 8시

6차모임 - 2020년 4월 1일(수) 오전 8시

7차모임 - 2020년 5월 8일(금) 오전 8시

8차모임 - 2020년 6월 12일(금) 오전 8시

○ 진행 내용

- 사회연대포럼의 구성 취지에 동의하는 이들이 모여, 먼저 필요한 공부와 토론을 진행하자는 취지로 우선 『함께 잘사는 나라 스웨덴』(조돈문 지음)을 교재로 발제와 토론을 진행함.

- 한국 노동운동의 사회연대운동에 대해 발제를 하고 토론을 진행함

- 코로나19 상황에서 사회연대의 흐름을 만들고, 포럼 구성의 필요성을 알리기 위해 5월, 6월, 7월 연속토론회를 기획함

- 포럼 제안서, 조직운영과 사업계획을 논의하였고, 포럼의 이름을 가칭 “6411 사회연대포럼(약칭 6411포럼)”으로 하고, 노회찬 의원 2주기 주간인 7월 21일(화) 오후 3시에 토론회를 진행하고 오후 5시에 창립식을 진행하기로 함.

- 운영위원회 구성을 준비하면서, 그간의 추진모임은 발전적으로 정리하고 포럼의 필요한 단위에서 결합하여 운영위를 지원하기로 함.

- 운영위원회 구성을 위한 초동모임을 2차례 진행함(6월 23일, 7월 1일)

6411 사회연대포럼 회칙안

2020. 07. 21 제정

제1조(명칭) 본 단체의 명칭을 '6411사회연대포럼(약칭 6411포럼)'이라 칭한다.

제2조(목적) 본 단체는 평등하고 공정한 나라의 실현을 위한 노동운동의 전략 수립을 목적으로 한다.

제3조(사업) 본 단체는 전조의 목적을 달성하기 위하여 다음의 사업을 한다.

1. 사회연대전략 마련
2. 강의와 토론회
3. 사회연대흐름 형성을 위한 네트워크 구성
4. 해외견학
5. 기타 본 단체의 목적달성에 필요한 사업

제4조(소재) 본 단체는 노회찬재단 내에 둔다.

제5조(구성) 본 단체는 설립목적에 동의하는 회원으로 구성한다.

제6조(가입) 본 단체의 회원이 되려는 사람은 6411포럼 가입동의서를 제출하고 가입한다.

제7조(탈퇴) 회원이 다음의 각 호에 해당하는 경우에는 운영위원회에서 탈퇴를 승인한다.

1. 회원으로서 의무를 상당 기간 다하지 않은 자
2. 회원 본인이 본 단체에서 활동할 의사가 없는 경우.

제8조(운영위원회 구성) ① 운영위원회는 의사결정 및 집행기구이며, 10명 ~ 20명 이하로 구성한다.

② 운영위원회는 연령별, 성별, 소수자 등을 고려하여 구성한다.

③ 운영위원장은 운영위원들이 호선한다.

④ 운영위원회 임기는 2년으로 한다.

제9조(기능) 운영위원회는 다음의 사항을 의결한다.

1. 회칙 및 운영규정의 심의, 규칙의 제정 및 개정
2. 본 단체 운영에 필요한 활동내용 기획 및 집행
3. 기타 본 단체의 운영에 대한 주요사항

제10조(소집)

1. 운영위원회는 운영위원장이 필요하다고 인정했을 때, 또는 운영위원 총수의 3분의 1 이상의 요구로 개최한다. 통상 정기운영위원회는 2개월에 1회 개최한다.
2. 회의를 소집할 때는 운영위원에게 회의 목적 및 안건, 그리고 일시와 장소를 문건으로 작성하여, 개최일로부터 5일 전까지 통지해야 한다. 단, 긴급한 경우 즉시 소집할 수 있다.

제11조(회의의 정족수와 의결)

1. 운영위원회는 과반수 이상으로 출석으로 성회한다.
2. 운영위원회의 의결은 회원 과반수의 참석에 출석회원 과반수의 찬성으로 의결하며, 단 운영규정의 제·개정, 운영위원의 해임과 회원의 제명, 조직의 해산에 대해서는 출석회원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

제12조(서면표결 등) 부득이한 사정으로 출석하지 못한 회원은 미리 통지된 사항에 대해 서면으로 표결하거나 또는 다른 회원이나 운영위원에게 서면으로 위임할 수 있다.

제13조(예산) 본 단체의 예산은 회비를 기본으로 후원금 등 기타수입으로 운영한다.

제14조(경비의 지출) 본 단체의 재정은 수입 및 지출을 근거로 하여 운영위원회에서 총괄 관리한다.

제15조(시행일) 본 회칙은 본 단체 회칙을 제·개정한 날부터 시행한다.

제16조(회칙에 규정되지 않은 사항에 대한 사항) 본 회칙에 규정되지 않은 사항은 민주주의 일반 관행에 따른다.

6411 사회연대포럼 사업계획(안)

1. 사업기조

- 사업방향과 내용을 큰 틀에서 정하고 구체적인 사업은 회원들의 제안과 토론을 거쳐 운영위원회에서 정리하여 실행한다.
- 현실에 기반을 둔 실천적 사례를 공유하고, 실사구시를 통한 사회연대전략을 마련한다.
- 다양한 해외의 사례들을 연구 토론하여 한국사회 내 사회연대전략을 마련하는데 기여한다.
- 열린토론과 내부토론을 병행한다. 이를 통해 한국사회에 사회연대전략이 운동의 주요 흐름이 되도록 노력한다.
- 사회연대전략 실현을 위한 정보와 자료 등을 공유하는 공간을 운영한다.

2. 사업내용

1) 현장실천활동 공유 및 내용 발굴

- 현장에서 진행하고 있는 다양한 형태의 사회연대활동 사례를 공유한다.
- 현장에서 진행할 수 있는 사회연대 활동사례들을 발굴하여 현장별, 지역별로 사회연대 활동이 활발히 진행될 수 있도록 공유하고 활동을 진행한다.

2) 토론회 진행

- 사회연대 흐름을 형성하기 위한 주제와 현실적으로 쟁점이 되고 있는 주제를 중심으로 공개 토론회를 진행한다.
- 토론회는 최소 2개월 1회 정도로 정례적으로 진행한다.

3) 강의와 토론 진행 방식

- 공개토론 방식
- 필요시 권역별, 지역별로 진행
- 2~4회차 프로그램을 만들어 강의와 토론을 배치하는 방안도 마련

<주요내용>

① 한국사회의 전망 수립과 역할

한국의 복지국가 전환을 위한(세상을 바꾸기 위한) 사회개혁
복지국가, 사회개혁을 위한 주체형성, 진보정당, 노조의 역할 등

② 외국 노동운동과 진보정당의 활동

유럽의 복지모델과 내용, 실현과정(주체들의 역할)
진보정당과 노조의 역할 등

4) 토론모임 운영

- 포럼내에 소모임 형식의 공부모임을 구성하여 운영
- 해외 노동운동과 진보정당 관련 책 읽고 토론하기
- 한국 노동운동 사회연대전략 등 토론
- 주요 노동의제별 발제 및 토론
- * 토론의제 및 의제에 따른 자료 등 커리큘럼 작성

5) 사회연대흐름 형성을 위한 네트워크 구성

- 관련 재단과 연구소들과 사회연대흐름을 위한 공동사업 모색
- 공동연구 및 토론회 개최

6) 해외 견학

- 연 1회 정도 사회연대포럼 회원 등을 대상으로 스웨덴 등 북유럽, 독일, 프랑스 등 중부유럽의 노조와 진보정당 방문을 통해 사회적 인식을 넓히고, 한국 사회의 사회연대전략의 전망을 세우는데 도움을 받고자 함
- 1차로 2021년 4월 목표로 추진
- 하반기부터 해외견학할 인원을 모집하고 4~6개월 정도 커리큘럼을 만들어 학습과 토론을 병행하며 사전 준비 진행
- 산별노조 국제담당자들과의 소통 협력 강화
- 노회찬재단에서 주요재단들과 네트워크 구성
올로프팔메재단, 에버트재단, 장조레스재단, 빼르세우 아브라모재단 등

7) 기타

- 자문단과 사업기획을 위한 정책기획팀, 강의와 토론 모임을 담당할 교육팀,

해외견학 및 외국의 운동동향 등을 파악하기 위한 국제팀 등 구성 운영