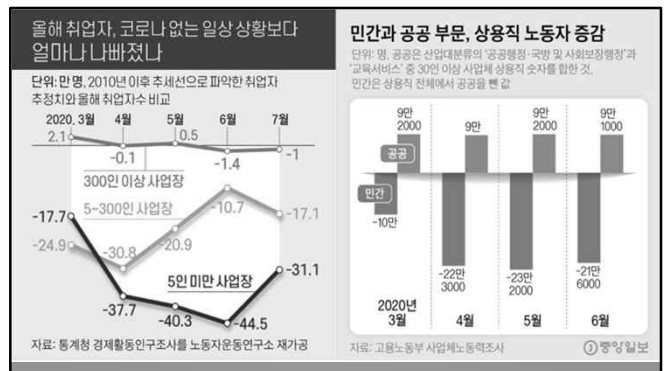




### 개요

- 코로나 위기, 노동운동의 양극화?
- 민주노총 기업별 노조 역사의 문제
- 산별노조와 총연맹의 현실
- 기업별노조운동 계급적 혁신 : 연대임금 연대고용
- 체제에 도전하는 노동자운동의 활로 : 사회변화를 위한 포퓰리즘 비판

## 코로나 위기, 노동운동의 양극화?



### '코로나 고용 위기' 고위험군과 저위험군 특징

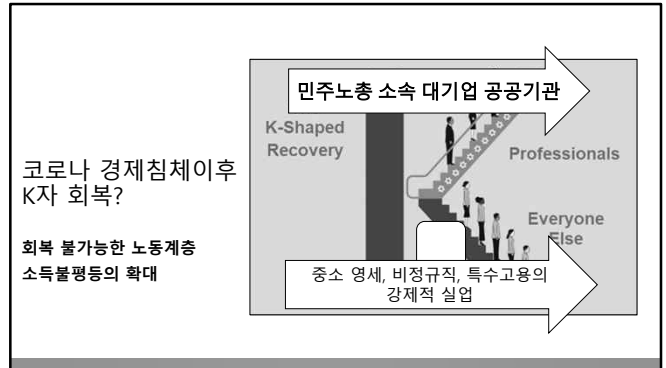
고위험군	저위험군
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5인 미만 사업체</li> <li>• 민간 부문</li> <li>• 가동률 급락한 서비스업종</li> <li>• 공단의 영세 제조업체</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 300인 이상 대기업</li> <li>• 공공 부문</li> <li>• 가동률 하락 대처 가능 기업</li> <li>• 대기업</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평균 근속 2~4년</li> <li>• 평생시애도 해고·고용·이직 잦음</li> <li>• 자영업자 비중 높고 비정규직 많음</li> <li>• 1% 미만 노조 조직률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평균 근속 8~10년</li> <li>• 해고·이직 드물</li> <li>• 자영업자 없고, 간접 고용 다수</li> <li>• 30~60% 노조 조직률</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매출 급감으로 한계 기업 속출</li> <li>• 대출, 고용지원금으로 버티는 중</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대기업 부도 없고, 공공은 영향 없음</li> <li>• 현금 확보 중심으로 장기 대응</li> </ul>

코로나 고용위기 고위험군

"해고" 보다 사업 존속여부와 강제적 실업의 문제!

### 노동시장의 양극화 = 노동운동의 양극화

news 1



### 사회적 대화논란

- 해고금지, 휴업수당문제, 조직노동에만 해당되는 문제가 아닌가?
- 기업별노조가 개별 사용자에 대응하는 방식과 관점에서 반대?

→ 기업별 노조체계 중심성이 총연맹의 사회적 역할을 방기한 것

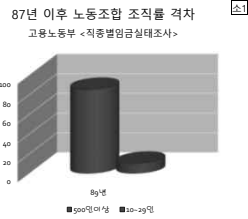
## 민주노총 기업별노조 역사의 문제

87년 노동자 대투쟁, 왜 임금격차가 시작 되었나?

### 기업별노조 임금인상투쟁의 영향

87년 이후 임금격차 KLI 노동통계, 2000

### 기업별노조 임금인상투쟁의 영향



### 기업별노조 임금인상투쟁의 영향



노조의 가파른 임금인상에 대응하여

**재벌대기업**  
: 자본집약적 투자와 노동절약적 기술 ↑  
: 아웃소싱과 간접고용 ↑

**중소기업**  
: 노동집약적 공정과 대기업 하청 ↑

### 기업별노조 임금인상투쟁의 영향

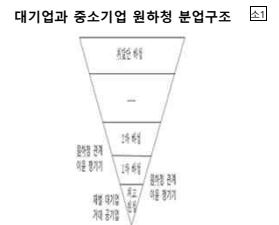


자본집약도의 변화

1990-97년 자동차산업 대기업  
4천7백만원 => 8천 6백만원  
(7년간 80%증가)

중소기업은 3천3백만원 => 3천6백만원

### 기업별노조 임금인상투쟁의 영향



기업별노조의 임금인상은 90년대 자본축적 변화요인

- 재벌체제 중심의 수직하청구조의 토대
- 대기업 고용비중 감소로 노동자 전체 평균임금도 감소
- 2000년대 노동시장 유연화

노동운동은 이 문제를 인식하지 못했나?

“전노협이 나이고,  
내가 곧 전노협인데,  
어떻게 전노협을 탈퇴  
할 수 있다는 말이냐”

-1991.5 故 박창수 열사  
(한진중공업 노조위원장)



대기업 노조 연대의 좌절, 단절된 역사의 시작

# 기업별노조, 전투적 경제주의 폐단

## 기업별 노조 전투적 경제주의 폐단

- 2015년 현대차 노조 정규직 임금 한국자동차 산업 평균임금의 2.2배
- 2018년 500인 이상 대기업 임금 1인당GDP의 1.91배

	(2015년, PPP 100 dollar)		
	한국	아일랜드	프랑스
자동차산업1인당인건비(FTE) (A)	57	79	83
취업자 1인당 GDP (B)	75	109	107
1인당 인건비 (현대차, 피아트, 르노) (C)	128	134	123
C/A	2.2	1.7	1.5
C/B	1.7	1.2	1.1

재벌과 공공부문  
독점지대를 공유하는 노동조합

## 민주노총의 임금극대화 전략은 전투적 투쟁성?

공공기관 직원 평균 연봉  
4000 75000 65792 9000

현대차 노조  
두 달에 한번씩 기본급 100% 지급하던 상여금 매달 50%씩 주자  
상여금을 통상임금에 포함시켜 기본급을 높이자

# 산별노조와 총연맹의 현실

- ## 기업별노조를 넘어서는 것은 왜 불가능했다?
- 산별노조 규약으로 기업별노조 교섭권 중앙으로 집중
    - 기업노조와 사용자 양자 설득하지 못함
    - 다수조합원이 대기업노조 소속
  - 공급사슬 전략조직화
    - 기업별 교섭 경제적 혜택이 조직화의 동인, 중소기업 양적확대 곤란
  - 기업별노조를 규제하는 법제도
    - 불가능 (독일 산별노조 단체협약 체결권)

## 총연맹의 힘, 무엇이 남았나?

노총의 위상과 권한은 누구로부터 어떻게 만들어져야 하는가.

조직적 합의 부재, 각 정파들의 실용적 활용

사회적 대화, 노사정 교섭의 주체?  
 → 사회적 타협체제(유럽형 사민주의, 중앙 집중적노조) 현실여건의 한계  
 → 교섭이나 투쟁이나 논란반복

총파업으로 세상을 바꾸자?  
 →기업별 투쟁 공투체, 계급적 단결이 아닌 조직노동자들의 방위투쟁  
 →전투적 조합주의에 활용되는 총연맹의 전국질서

### 총연맹의 힘, 무엇이 남았나?


노조의 위상과 권한은 누구로부터 어떻게 만들어져야 하는가.

**지금까지 방식으로 불가능하다**

기업별 노조체계의 압력과 고용문제 개입할 수 없는 한계

사업장과 산업체계에 한정된 노동자의 이해와 요구

“사회적 대화, 민주노총 위원장은 어떤 의제에 대해 어떤 방식으로 교섭할 수 있었나?”



## 기업별노조운동 계급적 혁신 : 연대임금 연대고용

### 노동조합의 연대임금 연대고용전략

자본주의 구조적 모순을 극복하는 계급투쟁으로 인식하고 해결

→ 생산력격차, 임금 격차와 대결


(현실)임금 민영화 개편

→ 원하청 생산성 격차에 따른 자본의 운동 전환(금속노조)

**노동자의 이익을 야보하려는 포퓰리즘인가?**


→ 국가의 포퓰리즘 정책을 강제하는 사업장 합?

(공공운수노조, 건설노조)



“노조는 경제적 이익을 추구하는 곳이 아닌가요?”

### 사업장을 넘어, 국민경제의 대안을 제시하는 민주노조




#### 500인 이상 대기업 대비 평균임금 비율 변화 추이

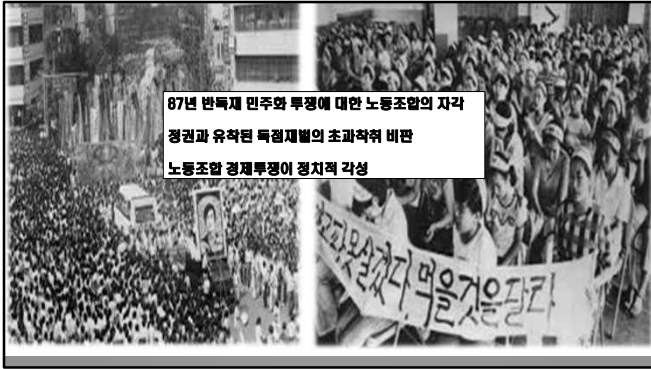
연도	100-499인	10-99인	전체	5-99인	1-4인
2007	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2008	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2009	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2010	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2011	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2012	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2013	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2014	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2015	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2016	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1
2017	75.2	52.4	52.4	52.1	34.1

### 노동조합의 연대임금은 어떻게 실현가능한가?

- 사회적 비판의식의 실종
- 진보진영의 사의추구적 행태가 노동조합에 미치는 영향



## 체제에 도전하는 노동자운동의 활로 :사회변화를 위한 포퓰리즘 비판



체제에 도전하는 노동자운동의 과제

첫째, 기업별노조를 넘어서기 위해 연대임금을 지향하는 임금체제를 개편해야 합니다.

둘째, 노동조합운동의 시대인식, 사회비판의식을 강화해야 합니다.

셋째, 총연맹 운동의 위상과 권한에 대한 조직적 합의, 정책과 교육역량을 새롭게 만들어야 합니다.