

금속노조의 현 단계 조직화 사업의 한계와 과제

한지원(노동자운동연구소 연구실장)

1. 자본주의의 변화와 제조업 노동운동

○ 경제의 서비스화? 제조업의 생산성 증가!

신자유주의 이후 노동운동은 전반적으로 침체. 특히 그 가운데서도 제조업 노동운동은 쇠퇴의 속도가 가장 빨랐음. 선진국에서 서비스산업의 비중이 크게 늘어났기 때문. 물론 이렇다하더라도 한국 부르주아들이 이야기하는 것처럼 제조업의 중요성이 줄어든 것은 아님. 마르크스의 이야기처럼 ‘가치’를 생산하는 것은 자연을 가공하는 제조업임. 제조업의 생산성이 높아짐에 따라 제조업에서 이전보다 더 많이 생산된 가치가 서비스업, 금융업 등에 분배되는 양이 늘어난 것임.

한국을 포함한 선진국에서 제조업의 비중이 낮아지는 것은 생산 과정 중 상당 부분이 신흥국, 주변부 국가로 이전되거나, 보이지 않는 경제 영역(측정이 제대로 되지 않는 사내외 하도급 등)으로 숨었기 때문.

결국 노동해방을 지향하는 노동운동에서 자본주의 사회의 잉여가치 생산, 분배와 관련된 문제제기를 하기 위해서는 제조업 노동운동의 성장을 우회할 수는 없음.

○ 생산직이 절대 다수인 제조업? 다양한 직군이 함께 일하고 있는 제조업!

표 1 >국내 생산직 노동자의 비중

| | 국내 생산직 | 국내 사무직 | 비정규(국내) | 국외 생산직 | 총인원 대비 국내생산직 |
|------|--------|--------|---------|--------|-----------------|
| 현대차 | 3만2천 | 2만5천명 | 1만명 | 2만명 | 38% |
| 삼성전자 | 1만5천 | 7만명 | 1만명 | 8만명 | 9% |

자료: 각사 지속가능보고서, 고용노동부 300인 이상 사내하도급 실태조사에서 재구성

위 현대차나 삼성전자의 예에서 볼 수 있는 것처럼 한국 제조업은 생산직만의 노동운동이라고 보기 힘들. 해외 공장 생산 확대에 따라 전체 생산직에서 해외공장 생산직 비중

이 늘고(현대차 32%, 삼성전자 76%), 동시에 국내에서는 사무직 비중이 늘어남.(현대차 37%, 삼성전자 74%).

제조업 생산직의 비중은 생산품에 따라서도 매우 큰 차이를 보임. 공단에 있는 중소기업의 경우 생산직이 다수인 기업부터, 생산직이 오히려 소수인 기업들까지 다양하게 존재.

표 2 >중소 제조업 기업들의 생산직 비중

| | 종사자 | 생산직 | 생산직 비중 |
|---------------|-----|-----|--------|
| 보안장비 업체 A | 106 | 40 | 38% |
| 전자부품 업체 A | 38 | 30 | 79% |
| 전자부품 업체 B | 177 | 64 | 36% |
| 특수목적용기계업체 C | 30 | 15 | 50% |
| 휴대폰 제조 업체 A | 600 | 400 | 67% |
| 의료 제조 업체 A | 200 | 60 | 30% |
| 특수 검사 장비 업체 A | 269 | 150 | 56% |
| 인쇄 업체 A | 203 | 130 | 64% |

자료:서울디지털산업단지 제조업 기업들의 특징

이런 점에서 제조업 노동자가 밀집되어 있는 공단에서 다수 ‘생산직’만 존재할 것이라고 당연하게 생각해서는 안 됨. 특히 규모가 큰 제조업 기업일수록 이러한 다양한 직군의 노동자들이 존재하며 생산직이 소수인 경우도 다수.

○ 제조업 노동조합의 중소기업장 조직화, 아직까지 제대로 가본 적이 없는 길

20세기 후반 제조업 부분 노동운동은 20세기 초부터 현재까지 완성차 대공장이 주도. 이는 한국만의 특색은 아님. 독일금속노조(IG-METALL)의 폴크스바겐이나 이탈리아 1노총 금속노조(CGIL-FIOM)의 피아트, 캐나다 금속노조(CAW)의 지엠, 포드, 크라이슬러 등이 대표적. 물론 독일, 이탈리아는 지역지부 중심성, 중앙교섭-지역집단교섭이 전통적이니만큼 지역별 중소기업장 전체를 포괄. 하지만 이 경우에도 기존 노조가 아닌 새로운 중소기업장을 확대하는 사례는 20세기 후반부터 들물었음. (90년 통일 이후 독일금속노조의 동독 진출 실패. 정보통신산업 조직화 사업 실패 등)

87년 노동자대투쟁과 같은 폭발적 투쟁의 시기가 아닌 상황에서 현재 금속노조가 주축이 되어 진행 중인 공단 조직화는 지난 90년대 제조업 노동운동과는 상당히 다른 틀과 내용을 요구. 자본의 세계화, 대기업 중심의 수직구조화(다른 나라도 마찬가지), 비용경쟁의 격화, 외주화의 확대, 간접고용의 확대, (선진국) 제조업 노동자의 고령화, 젊은 노동자들의 집단성 해체, 이전 노동운동과의 경험 단절 등등 여러 면에서 21세기형 제

조업 노동운동이 요구됨.

2. 전략 조직화의 예와 금속노조

전략 조직화 사업은 상담과 노조 설립 지원을 통해 이루어지는 일상적 조직화 사업과는 다른 맥락이 있을 것임. 크게 나누어보면 노동운동이 (1) 대규모 조직화 가능성 (2) 산업적 요충지의 장악 (3) 정치적 맥락 등을 고려하여 주체적 자원 투자를 통해 노조 설립 및 조합원 확대를 도모하는 것일 것임.

금속노조의 공단 조직화 사업은 제조업 생산직이 밀집해있다는 ‘규모’를 가장 큰 근거로 삼고 있음. 서울디지털, 녹산, 반월시화와 같은 대형 국가산업단지를 전략 조직화의 주요 대상으로 삼음. 지금은 잠시 주춤하지만 총연맹과 금속노조에서 추진한 삼성조직화의 경우 한국의 대표 무노조 사업장의 조직화라는 정치적 맥락이, 간헐적으로 이야기되었던 현대모비스(사내하청)의 경우 현대차 핵심 모듈을 생산하는 산업적 요충지라는 점이 고려 대상이었음.

○ 2000년대 가장 일반적인 예: 지역의 업종

90년대 후반부터 대규모 조직화와 관련하여 가장 많은 예는 지역 차원에서 특정 서비스 업종을 조직하는 것. 전략조직화와 관련하여 가장 유명한 미국서비스노조도 전형적으로 이러한 예. 건물 대학 청소노동자는 대형과건용역업체를 따라 지역전체(뉴욕)를 조직하는 사례였으며, 재가요양보호사는 주정부가 간접고용하고 있는 노동자들을 법 개정, 노조의 단체협약 체결권 등을 쟁취하며 조직화한 사례(LA). 이 경우 모두 개별 사업장이 아니라 지역 업종 전체를 조직한 사례.

한국에서도 최근 서울지역 대학청소노동자, 전북지역 버스 조직화, 전남지역 학교비정규직 조직화 등이 대표적으로 지역에서 업종을 조직하여 성공한 사례. 대학청소노동자 조직화는 노조 설립 사례의 인근 학교로의 전파, 학생, 지역단체들의 노조 설립 지원 등이 성공 요인. 전북지역 버스 조직화는 통상임금 관련 노사 교섭 국면에서 어용노조가 사측 입장대로 직권조인 한 것과 복수노조법이 계기가 되어 폭발적으로 민주노조 설립에 성공. 이후 끈질긴 투쟁과 지역연대로 교섭권 쟁취. 학교비정규직은 전남을 비롯한 진보교육감 당선 지역에서 실질적 사용자인 교육감이 직고용과 노동조건 개선을 약속하며 조직 확대가 이루어진 예.

서비스업은 서비스의 대상이나 공급자가 (지역적 이동이 쉽지 않은) 지역 연계적인 경우가 많으며, 지역 공공기관이 직간접적으로 관여하고 있는 경우도 많음. 그만큼 지역

내에서의 확장성에 유리.

한편, 제조업에서 지역차원의 업종 조직화가 크게 이뤄진 것은 2007년부터 2009년까지 경주지부의 자동차부품사 조직화. 2006년 통합산별 건설 이후 2007년 대림플라스틱, DSC, 2008년 다스, 인지컨트롤스, 청우, 2009년 대진공업, 영진기업, 고려산업 등 1천여명 10여개 지회 조직. 통합산별에 따른 기대감, 노동시간단축 투쟁의 성과, 다스 등 정치적 맥락도 있었던 대형 사업장 조직화의 성공 등이 복합적으로 작용.

| | 계기 | 관계기관 |
|-----------|-------------------------|------|
| 서울 대학청소 | 노조-학생-사회단체 공동사업과 캠페인 | 대학 |
| 전주 버스 | 어용노조 직권조인, 복수노조허용 | 전주시 |
| 전남 학교비정규직 | 진보교육감 당선 | 교육청 |
| LA 요양보호사 | 노조 홍보, 관련 법 개정 | 주정부 |
| 뉴욕 건물 청소 | 노조 홍보, 인종차별, 지역 캠페인 | 건물주 |
| 경주 자동차부품사 | 통합산별, 노동시간단축투쟁, 대표사업장조직 | 현대차 |

공단을 대상으로 한 조직화의 경우 이러한 지역-업종 조직화와는 약간 맥락을 달리 할 수밖에 없음. 우선 공단 내에 기업별 지불능력과 공급 사슬 내 위계구조가 상이한 기업들이 다수 존재하고 있어, 공통적인 부분이 적음. 위의 서비스업의 경우 대부분이 비슷한 임금과 비슷한 노동조건에 처해 있었고, 경주의 경우도 일부를 제외하면 비슷한 상황의 1차 부품사가 많았음.

○ 전국적 조직화: 화물연대의 예

2002년 하반기부터 휴게소 문제 등으로 불만을 가지고 있는 화물노동자 10여명이 준비모임을 결성한 이후 총연맹에 상담. 총연맹 담당부서, 운수하역 담당부서가 함께 결합하여, 휴게소 항의 방문 투쟁을 2003년 초까지 진행하며 2~3천여명 수준의 화물 노동자 조직화. 이후 대정부 투쟁, 지역파업과 5월 총파업을 경유하며 반 년만에 전국 1만명 수준으로 성장. 부산, 인천 주요 항만의 수출입 화물차 운송 노동자, BCT 등 시멘트 관련 화물운송 노동자 다수를 조직.

98년 이후 급감한 수입, 2002년부터 이어진 유가 인상, 노동조합 설립에 대한 기대감, 휴게소 투쟁부터 지역파업, 그리고 총파업에 이르기까지 계속된 승리로 인한 자심감, 기름쟁이 동질감 등이 조직화의 주요 동력이 됨. 조직화-투쟁-승리-조직 확대라는 가장 고전적인 조직화. 하지만 이후 노동3권 인정이 계속 정부로부터 거부되고, 화물연대 성장에 따라 사측의 조직적 대응력도 높아짐에 따라 조직 확대 정체. 특히 최근 글로비스, 대한통운 등 거대 운송업체들의 조직적 탄압으로 침체.

2000년대 이후 제조업 분야에서 이러한 전국적 업종 조직화의 사례는 없었음. 오히려 외환위기 이후 조선, 전자 등에서 대규모 이탈. 유일하게 전국적이라 하면 완성차 중심의 사내하청 조직화가 있었음.

표 4 > 2000년 금속연맹과 2011년 금속노조 조합원 증감

| | | 2000년 | 2011년(증감율) |
|----------|------|-------|--------------|
| 조합원 총수 | | 17만6천 | 14만 (21%↓) |
| 산업별 | 자동차 | 9만9천 | 11만6천 (17%↑) |
| | 일반기계 | 2만8천 | 1만3천 (54%↓) |
| | 조선 | 3만5천 | 5천 (86%↓) |
| | 전자전기 | 9천4백 | 3천2백 (66%↓) |
| | 철강 | 3천6백 | 5천6백 (55%↑) |
| 비정규직 | | 수백여 | 6천 |
| 중소사업장조합원 | | 2만6천 | 1만5천(43%↓) |
| 중소사업장비중 | | 15% | 11% |

(자료: 금속연맹 조직현황(2000), 금속노조 조직현황(2011)에서 재구성)

전국적 업종 조직화는 화물연대의 예(또는 87년의 예)처럼 상당한 응축력, 파괴력을 통해 업종의 평균 임금/노동조건을 빠른 시일 내 함께 올려야 하기 때문에 초기조직화-투쟁-승리-전국적 조직화라는 연쇄 작용이 필요함. 이러한 것이 산업적으로 가능한 업종은 교대제 개편을 계기로 한 자동차부품사, 신축적 임금과 고용이 일반화 된 전자전기 내 반도체, 휴대폰조립 등 노동집약적 부분이나, 최근 고용 불안이 가중되고 있는 철강, 조선의 사내하청 등이 있을 것임.

3. 정세적 계기

당연한 이야기지만 정세적 계기 없이 주체적 의지로만 이루어지는 조직화는 힘들고, 반대로 주체적 계획 없는 상태에서 정세적 계기만 주어진다고 조직화가 자동으로 되는 것은 아닐 것임. 하지만 지역지부 집행력의 한계, 금속노조 차원의 조직화에 대한 관심 부족, 대공장지부, 지회의 관행 등 현재의 금속노조의 조건 상 '정세적 기회'를 먼저 예측하고 그에 따라 가능한 힘을 '집중'하는 선택이 필요해 보임.

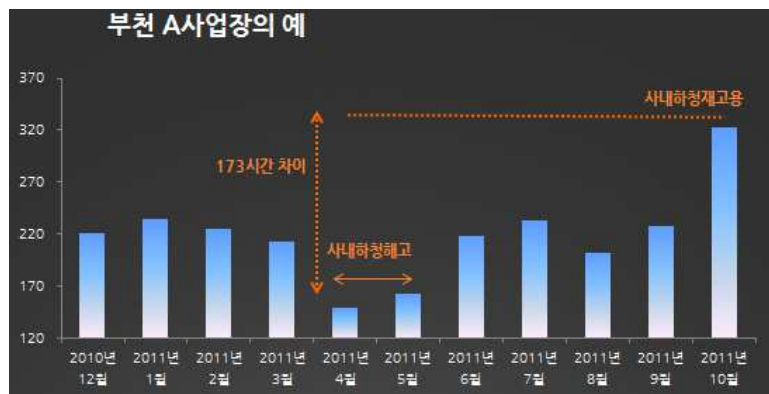
○ 노동시간, 2012~13년의 기회

조직화와 관련하여 금속 노조에 가장 유리한 정세는 고용노동부의 휴일특근 관련 법 개정 추진과 현대-기아차의 주간연속2교대제 추진으로 보임. 최저임금 언저리의 기본급을 초과근로수당으로 보충하는 한국 제조업 임금 구조의 특성 상 노동시간 관련 변화는

매우 민감한 부분일 수밖에 없음. 노무현 정부 시절 법정 노동시간단축에 따른 연월차 부분이나 연장특근수당 조정 부분을 떠올려 봐도 <노조 유무>가 상당한 영향을 미칠 수밖에 없음. 또한 현대차-기아차의 교대제 개편은 <15만 산별>의 강점(?)을 살려볼 수 있는 기회.

휴일특근의 연장근로포함에 따른 변화는 중소기업장에서 총노동시간을 줄이는 대신 생산량을 유지하기 위해 노동강도를 크게 올리고, 대신 성과급, 상여금을 적당하게 올려주는 방식으로 나타날 가능성이 큼. 연장수당이나 기본급 인상은 자본이 최대한 회피하려 들 것. 이미 일부 무노조 사업장에서는 이런 이야기가 공공연하게 돌고 있는 상황. 또한 주12시간 제한 근기법 위반 사업장에서는 근기법 위반 사항이 나타나며, 이를 상여금, 성과급 등으로 무마하려는 사업장도 나타날 것. 물량 변화가 많은 사업장에서는 주 12시간 제한 위반은 일상적으로 나타나는 사항.

그림 1 > 중소기업장의 신축적 노동시간 예



위는 한 무노조 중소기업장의 실 노동시간 예. 물량이 많을 경우 월 320시간(잔업, 특근이 150시간이 넘어섬)이 넘고, 물량이 없을 경우 월 160시간 아래(강제 조퇴 방식)로도 떨어짐. 임금은 최저임금 90만원 내외에서 200만원 넘게 까지 변화. 보통 초과 노동시간이 50~60시간 있을 경우에도 주말 특근 대신 주 12시간 초과를 선호. 임금 외 비용을 감안할 때 잔업 12 시간 초과가 더 저렴하기 때문.

휴일특근 연장근로 포함시 더욱 이러한 주중 잔업 시간 한도 위반이 빈번하게 발생할 것이며, 물량을 맞추지 못할 경우 마구잡이 노동강도 상승이나, 외주화 등이 발생할 가능성도 큼. 만약 위 노동자가 휴일특근을 모두 못할 경우 2011년 10월의 경우 주 잔업 시간이 25시간에 육박. 중소기업장의 경우 야간수당을 잔업수당으로 대체하는 경우도 다반사이기 때문에 야간 부분은 손해를 봄.

완성차나 1차 부품사의 OT수당체계, 노동시간 규제 정책 변화에 따른 임금, 노동조건

변화에 대해 미리 준비를 하고, 기 조직된 노조에서 모범적 투쟁을 벌이며, 과급 효과를 만들면 좋은 조직화의 계기가 될 수 있을 것으로 보임.

주간연속2교대제 역시 마찬가지. 현재 일부 무노조 직서열 업체들은 이미 교대제 개편에 따른 생산량 시뮬레이션을 일부 공정에서 해보고 있는 것으로 보임. 작업 공정을 변화시켜 시간 당 생산량을 높여보거나, 사람을 줄이기도 해보고, 늘리기도 해보는 상황. 한국노총 사업장들은 아예 관련 정보가 없는 것으로 보이며, 부품사 자본도 어떻게든 되겠지 정도로 생각하고 있는 중. 한국의 자동차 부품사 노동자는 5천6백여개 사업장 약 18만이고, 이중 100인 이상 사업장은 350여개 사업장 7만 5천 여명 규모. 금속노조 부품사 조합원을 제외하고도 100인 이상 사업장에 5만여명의 조직화 대상이 있는 것.

자동차부품사 밀집 단지의 경우 완성차에서 조금만 힘을 기울이면 매우 효과적일 것. 예를 들면 기아차 화성 공장을 둘러싼 8개의 일반산업단지에서 일하고 있는 1만명 이상의 미조직 노동자들은 고용노동부가 노동시간 줄인다고 발표하고, 현대기아차가 주간연속2교대제 한다고 하는데, 막상 불안하지만 제대로 된 정보조차 얻고 있지 못함. 주간연속2교대제 시행의 당사자인 기아차지부에서 주변 공단에서 조금만 시간 들여 노동자들을 상대로 직접 설명해주고, 금속노조 가입을 권유하면 효과적일 것. 광주 기아차 공장에서는 하남과 평동의 1만5천 미조직 노동자에게, 현대차 울산공장은 울산을 둘러싼 경주, 양산, 밀양 20여개 일반, 농공산업단지 5만 미조직노동자에게, 현대차 아산 공장은 공장을 둘러싼 10여개 아산 평택 지역 일반, 농공 산업단지 2만 미조직 노동자에게 같은 내용과 상담하는 식.

○ 총대선, 그리고 2013년: 산업단지 관련 법의 개정

공단 조직화와 관련해서는 법 개정 부분도 추진해 불만함. 현재 국가산업단지는 지식경제부 산하 기관인 산업단지관리공단이 관리 책임을 지고 있음. 산업단지관리공단은 '산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률'에 따라 전국의 49개 산업단지에 대해 '산업단지관리기본계획'(이하 관리계획)을 수립. 관리계획에는 각 산업단지의 면적, 입주대상업종, 입주기업자격, 산업용지의 용도별 구별, 공장의 배치, 지원시설의 설치 및 운영 등을 담고 있음. 그리고 입주기업은 취득세, 등록세를 면제받고, 재산세 감면도 받음. 또한 입주업체에 대해서는 각종 금융 지원도 이루어짐.

이번 KEC의 정리해고 뒤 부동산개발 사태에서 나타났듯이 산업단지가 국가 지원을 통해 유지됨에도 고용의 의무, 지역사회 발전의 의무에 대해서는 심각하게 외면. 고용, 임금, 노동조건 등에 관한 포괄적 의무와 산업단지관리공단과 노동조합을 포함한 지역사회협약 권고, 기업 지원의 생활임금 지원 방안 등을 산업단지 관련 법에 담을 수 있으면 아주 좋은 조직화 기제가 될 수 있을 것으로 보임.

지금까지는 노동법 관련 투쟁이 조직 노동자 또는 대형 사업장의 비정규직 중심으로 이루어지는 경향이 강했음. 조직화 전략이라는 측면에서 노동법 개정안의 한 부분을 책임질 주체가 부재했기 때문. 총연맹, 금속노조, 제 사회단체가 '산단법 개정 특위' 등을 구성해서 이 부분을 채워 넣는 것이 절실. (미국의 전략 조직화도 법 개정을 계기로 큰 성공을 거둔 사례가 많음. 생활임금 투쟁이나 요양보호사 조직화 등)

○ 완성차 불법파견 투쟁과 공단의 대형 파견업체

최병승 최종 승소를 계기로 올해도 불법파견 투쟁이 여러모로 다시 쟁점이 될 것. 여기에 최근 경기도 지역의 최대 불법 파견 업체 사장 구속 사태도 있으면서 제조업 불법 파견 문제는 다루기에 따라서 공단 전체에 파급을 가질 수도 있음.

파견업체, 위장도급전문 업체들은 최근 크게 대형화하며 동시에 전국화. 병원 파견 전문 업체인 J사는 최근 파악한 바에 따르면 자동차 사내 하도급업체(물론 위장!!)도 거느리기 시작. 숨겨진 계열사들 드러내면 전국에 이러한 업체들 상당수 존재할 것으로 예상.

고용 의제로 파견법 재개정하며, 동시에 이들 파견업체들 집중적으로 드러내는 작업할 경우 300인 내외 중소기업 중 상당수 직간접 영향권 안에 들어올 가능성. 대선 전 국정조사나, 이후 관련 조사를 통해 정치 의제로 만들고, 또한 준비된 조직화 선전 사업한다면 '고용의제'의 파급력이 있어 노조 조직화에 우호적 조건이 될 수 있을 듯.

표 5 > 사내하청 300인 이상 사업장(자동차 제외)

| 업종 | 사업장 명 | 사내하청수 |
|--------|--|--------|
| 철강 | 동부제철 포스코특수강 세아베스틸 유니온스틸 현대제철 동국제강 포스코 동국제강 현대제철 고려아연 엘에스니꼬동제련 현대하이스코 | 27,194 |
| 조선 | 한진중공업 신한기계 현대미포조선 현대중공업 대우조선해양 삼성중공업 현대삼호중공업 성동조선해양 대한조선 SPP조선 SLS조선 STX조선해양 대진조선 | 85,097 |
| 기계 | 두산메카텍 현대로템 STX중공업 현대위아 대림자동차공업 두산엔진주식회사 한국후지제록스 두산중공업 내셔널오일웰바르코코리아 볼보그룹코리아 | 7,858 |
| 금속 | 에스엘 현대MOBIS 현대과워텍 일성 STX메탈 | 3,196 |
| 전자전기 | 노키아티엠씨 효성 창원공장 하이닉스반도체 삼성전자 한국서부발전 한국알프스 LG디스플레이 에이스디지텍 LG전자 팬택 에이에스이코리아 대우일렉트로닉스 한국중부발전 삼성모바일디스플레이 대성전기공업 엘지이노텍오산 한국경남태양유전 페어차일드코리아반도체 KH바텍 LS전선 LG디스플레이 금호전기 한솔LCD 매그나칩반도체 네패스 | 27,956 |
| 화학, 기타 | 조광페인트 SPP해양조선 SK에너지 아모레퍼시픽 효성울산공장 코오롱인터스트리 제일모직 도레이첨단소재 LG화학여수공장 쌍용양회공장 효성구미 삼성토탈 성신양회 에스오일 아사히초자 화인테크노한국 엘지하우시스 한일시멘트 삼성코닝정밀소재 금호타이어 영풍 석포제련소 웅진케미칼 한국제지 휴비스 | 13,424 |

4. 주체적 준비

○ 금속 지역지부, 사회단체, 정당 지역조직의 공단 네트워크

앞에서도 지적했듯이 현재 금속노조의 가장 큰 문제점 중 하나는 노동시간 관련 변화 대응, 총대선 시기 전략조직화와 연계된 제도 개선 요구, 대공장사업장에 대한 조직화 사업 참여, 전국적 차원에서 효과를 볼 수 있는 파견업체에 대한 추적과 관련 조사, 정치 의제화 등을 수행할 주체가 매우 부족하다는 것.

이런 점에서 현재 공단 사업에 관심을 가지고 있는 금속노조 지역지부, 사회단체, 정당 등을 포괄하여 네트워크를 구성하고 힘을 집중해 볼 필요가 있음. 이를 위해서는 몇 가지 동기들이 필요한 데 현재 공단 문제를 <공단 노동자의 문제에서 지역 문제로 확장>하는 작업, 공단 노동자의 문제를 <기업 내 노사관계 문제에서 지역 노동시장의 문제>로 확장하는 작업 등이 필요. 한국에서 노조 조직화 사업이 노조만의 문제로 제한되어 있는데, 더군다나 제조업 노동자 조직화 사업은 더욱 더 금속 노조의 일로만 되어 있는 상황에서 이 한계를 극복할 방안이 절실.

이런 점에서 산업단지 관련 법 개정, 대형 불법 파견업체, 중소기업장 장시간 노동 등의 이슈와 같은 전국적, 산업적 쟁점을 계속 금속노조 중앙과 관련 사회단체들이 의제화해야 함. 이를 통해 네트워크가 인적 교류를 넘어선 활동력을 가질 수 있을 것으로 보임.

○ 내부 조직화

조직화가 주변부 이슈가 아니라 조직 내 중심 이슈가 되기 위해서는 조직 전망을 둘러싼 내부 논쟁이 필연적. 지금까지 산별노조 전망은 한 편에서 지나칠 정도로 교섭구조-조직편제 논의에 갇혀 있었음. 조직화는 교섭과 조직 구조가 완성되면 해결되거나, 우선 조직 정비부터 해야 이루어질 수 있는 것으로 사고.

미국서비스노조의 사례는 사실 전략 조직화 사업은 전략적 노선 투쟁이라는 점을 말해 줌. 90년대 조직 발전 전망을 둘러싸고 조직화 노조 파와 교섭 노조 파의 대대적인 대결. 이런 충분한 논쟁의 결과로 '실험'에 대한 투자가 진행되고, 실험의 성공적 결과로 조직화 사업에 필요한 자원이 확보됨.

당장 금속노조에서 이러한 것이 불가능하다면 최소한 2~5년에 걸쳐 지역지부 미비 담당자, 진취적인 사회 진출 희망 예비 활동가, 조직화에 역량을 투여할 사회단체들이 조직화 활동 경험을 축적, 교류, 발전시킬 수 있는 '금속노조 공단 사업단' 같은 체계를 만들어 볼 수도 있을 것임. 금속노조 재원과 지역의 다양한 진보적 재원들을 최대한 활용. 조직활동가-조직화의 성공 예-조직활동가의 확대-조직화의 확대-노조 체질의 개선이라는 선순환을 가능케 할 씨앗이 만들어져야 함.