

자본주의에 맞서 대안세계로!

2013
노동
운동
포럼

일시 8월 25일(일) 11:00~18:00

장소 고려대학교 4·18 기념관

주최 사회진보연대, 전국학생행진

참가비(자료집 포함)는 1만 원 입니다. 접수처에 납부해주세요.

프로그램

Program

10:30~11:00	행사등록
11:00~11:30	개막식
11:30~13:00	[개막강연] 오늘의 노동자운동 - 강사: 류주형 사회진보연대 정책위원장
13:00~14:00	점심 식사
14:00~15:50	[사례발표] 지금, 우리가 주목해야할 노동운동 - 사회: 정지영 사회진보연대 조직국장 - 발표: 이태의 공공운수노조 학교비정규직본부 본부장 홍종인 금속노조 유성아산지회 지회장 정진홍 금속노조 경주지부 정책기획실장 이길우 건설노조 대구경북건설지부 지부장
15:50~16:10	휴식
16:10~18:00	[대토론회] 87년 세대 이후, 노동운동은 무엇을 준비할 것인가 - 사회: 박준도 노동자운동연구소 기획실장 - 발제: 박준형 사회진보연대 노동위원장 - 토론: 조상수 공공운수노조·연맹 정책위원장 홍지욱 금속노조 부위원장 윤옥동 금속노조 경기지부 수석부지부장 김희정 민주노총 대구지역본부 사무처장 정가원 전국학생행진 활동가

목차

개막강연	[강 연] 오늘의 노동자운동	6
사례발표	[발표1] 학교비정규직본부 사례	24
	[발표2] 유성기업 아산지회 사례	32
	[발표3] 금속노조 경주지부 사례	40
	[발표4] 건설노조 대구경북건설지부 사례	45
대토론회	[발 제] 박준형 사회진보연대 노동위원장	59
	[토론1] 조상수 공공운수노조연맹 정책위원장	75
	[토론2] 홍지욱 금속노조 부위원장	84
	[토론3] 윤옥동 금속노조 경기지부 수석부지부장	88
	[토론4] 김희정 민주노총 대구지역본부 사무처장	89
[토론5] 정가원 전국학생행진 활동가	93	

**2013
노동
운동
포럼**

[개막강연]

오늘의 노동자운동

[개막강연]

오늘의 노동자운동

류주형 | 사회진보연대 정책위원장

- 현 정세에서 노동자운동의 이념·노선·과제를 둘러싸고 쟁점을 형성하는 세 가지 주제에 관해 논의. 첫째, 경제위기에 따른 동아시아·한반도 정세의 변화 속에서 노동자운동의 민족주의적 대응을 비판하고 평화주의로서 국제주의를 이념적 대안으로 제시. 둘째, 경제위기와 정부의 노동유연화 정책 속에서 ‘노동시간 단축을 통한 일자리 나누기’나 ‘장시간 노동체제 근절’을 기조로 하는 노동자운동의 대응을 비판하고 노동자계급 내부의 격차를 축소할 수 있는 ‘연대임금’ 방안을 노선적 대안으로 제시. 셋째, 신임 민주노총 집행부가 제시하는 당면 정치적·조직적 과제로서 정치세력화와 전략조직화에 대해 제언

1. 평화주의로서 국제주의

- 2007-09년 금융위기에 대응하는 미국의 ‘플랜 A’는 연방준비제도의 통화정책(제로금리정책·수량완화정책·오퍼레이션트위스트)과 재무부의 재정정책(부실자산구제계획·적자재정정책). 그럼에도 불구하고 주택시장과 노동시장이 회복되지 않자 ‘플랜 B’가 적극 동원되고 있음. 그 핵심은 2011년 ‘태평양으로의 선회’에 따른 범태평양파트너십(TPP)과 아시아태평양자유무역협정(FTAAP) 구상. 오바마 정부는 TPP 협상을 2013년까지 완료하고 FTAAP 협상은 2010년대에 완료한다는 목표를 수립

- 미국은 아시아·태평양 지역에서 중국의 경제적 부상으로 인한 세력균형의 교란을 재조정하기 위해 동아시아에 대한 재관여·재균형 정책을 추진. 중국·북한·이란 등이 ‘세계적 공유지’인 황해·남중국해·인도양·페르시아만에서 미군의 작전을 방해한다는 인식에 따라, 미국 국방부는 육군·공군 중심의 ‘지상·공중전’에서 해군·공군 중심의 ‘합동작전접근개념’, 즉 ‘해상·공중전’ 개념을 제시. 여기서 북한의 핵무장은 미국에게

좋은 빌미가 되고 있는데, 미국은 역내 안정과 동맹국에 대한 안전 보장을 이유로 미일동맹과 한미동맹의 재편을 적극 추진. 이는 중국과의 잠재적 갈등을 심화하고 북한의 핵무장을 또다시 심화하는 요인으로 작용

- 지난 상반기 첨예하게 고조된 한반도 위기 국면에서 남한 노동자운동의 주류적 대응은 민족주의. 즉 반제국주의-민족자결-민족공조에 입각한 북한의 선군정치-핵자위론 옹호. 그리고 북한의 핵·미사일 능력 제고가 장기간에 걸친 북미 간 대결 구도에서 협상의 지렛대로 작용하여 결과적으로 평화협정 체결로 이어질 가능성을 기대. 이것이 남한의 정치 상황에 대해 갖는 함의는 통합진보당의 자주적 민주정부론, 즉 야권연대를 통한 연립정부 구성임. 2011-12년 일련의 통합진보당 사태도 이런 정세적 맥락에서 이해할 수 있음

- 사회진보연대는 북한의 핵무장과 그 옹호론을 다음과 같이 비판: 미국의 대북전략이 교류를 통해 북한의 변화를 유도한다는 입장에서 제재를 통해 봉쇄를 유지한다는 입장으로 수렴한 상황에서, 현재와 같은 북한의 맞대응 전략은 미국의 추가적인 강압적·군사적 대응 가능성을 높이는 반면 협상을 통한 조정의 가능성을 높이지는 않을 것; 북한의 '벼랑끝 전술'은 역으로 미국의 핵위협을 정당성을 사후적으로 강화하는데 기여할 뿐만 아니라 일본과 남한에게 핵·군비 증강의 빌미를 제공하여 향후 계속해서 북한 스스로를 감당할 수 없는 군비경쟁의 딜레마로 몰아넣을 것; 북한의 핵개발을 사실상 지지하거나 또는 북한의 핵개발이 주요한 비판의 대상이 될 수 없다는 모순적이고 모호한 입장은 반핵·평화운동에 대한 대중의 불신을 조장할 것; 남한에서 북핵 억지력의 현실적 대안으로 한미동맹의 강화나 심지어 남한의 독자 핵무장 논리가 득세하고 있는 상황에서 남한의 사회운동이 '핵무기 반대'라는 평화주의의 이념적 기초를 확고히 하지 않을 경우 평화운동의 대중적 토대를 유실할 위험이 크다는 것. 결론적으로, 북한의 핵무장에 대한 방어적·수세적 관점을 전도하여 '한반도와 동아시아의 비핵화'를 일관되게 주장함으로써 미국의 핵 위협과 한미동맹의 확장역지 강화, 남한의 독자적 핵무장화 시도를 무력화해야 함. 나아가 남한의 군비 증강 반대와 같은 '일방적 군비축소'와 핵우산 및 주둔 미군의 철수와 같은 군사동맹 폐기를 실천해야 함

- 이상의 정세적 비판을 이론적으로 보충해 보겠음. 레닌으로 대표되는 마르크스주의 전쟁론의 전통에서 전쟁은 혁명의 조건으로 사고됨. '제국주의적 전쟁을 혁명적 내전으로 전화시키자'는 레닌의 구호는 제국주의적 전쟁을 계기로 출현하는 국가자본주의라는 경제적 토대와 대중민주주의라는 이데올로기적 반역의 해후를 통해 제국주의적 전쟁을 혁명적 내전으로 발전시킬 수 있다는 것. 다시 말하면, 제국주의적 전쟁을 계기로 출현하는 국가자본주의적 경향이 프롤레타리아 독재의 경제적 토대가 되고, 제국주의적 전쟁에 연루되는 대중이 민족자결주의로서 국제주의를 포함하는 다양

한 민주주의적 요구를 통해 이데올로기적 반역을 시도한다는 것(계급혁명과 민족해방의 결합). 그러나 이러한 레닌의 전쟁론은 냉전 속에서 그 한계를 드러낼 수밖에 없음. 핵무기를 비롯한 대량살상무기를 둘러싼 미·소간의 군비 경쟁이 인류의 절멸을 예고하기 때문. 따라서 제국주의적 전쟁이라는 ‘불의의 전쟁’과 혁명적 내전이라는 ‘정의의 전쟁’을 구별하는 대신 평화라는 이상·이념에 따라 ‘일방적 군비 축소’와 ‘군사동맹 폐기’라는 구호를 채택해야 함. 이러한 적극적/능동적 평화주의는 전쟁이라는 극단적 폭력에 대한 비판을 경제적 착취와 이데올로기적 억압이라는 구조적 폭력에 대한 비판과 결합하는 것이기도 함. 이런 의미에서 새로운 국제주의는 민족자결이 아니라 평화주의. 다시 말하면, 이제 ‘혁명의 조건으로서 전쟁’이라는 관점을 ‘평화의 조건으로서 혁명’이라는 관점으로 전도해야 함

- 이상 정치·군사정세와 관련하여 평화주의의 관점에서 제기된 민족주의 비판을 확대해보겠음. 일반적으로 말해서 현 정세에서 민족주의 비판이 필요한 이유는 세계화와 그것의 위기에 대한 반동으로서 종족적 민족주의 또는 인종주의가 발호하기 때문
* 가령 유럽에서는 현실사회주의의 붕괴와 함께 신자유주의적 반격 속에서 복지국가도 쇠퇴. 이로 인한 ‘사회적 권리’의 해체가 불평등과 배제의 심화로 이어지면서 대중적 불만이 고조되고 그것이 좌우를 막론한 기존 정치계급에 대한 불신으로 표현. 특히 경제위기 하에서 배타적인 동일성의 감정이나 원한을 동원하는 극우 세력의 정치적 약진은 파시즘의 부활에 대한 우려까지 낳고 있는 실정(그리스의 사례)

* 용법에 대해 간단히 확인. 시민(citizen)은 국가에 대해서 인민·국민(people)을 구성하고, 인류에 대해서 민족(nation)을 구성. 종족(ethnos)은 nation의 언어적·문화적 특징을 강조하는 경향이 있고 인종(race)은 언어적·문화적 특징과 함께 유전적·육체적 특징을 강조하는 경향이 있음

- 종족적 민족주의와 관련된 두 가지 현실적 쟁점을 비판. 첫째, 재외동포를 민족으로 간주하는 데서 드러나는 종족적 민족주의. ‘동포’라는 표현에서도 드러나듯이 일상에서 통용되는 민족주의 관념은 실은 다분히 종족적인 관념(‘동포’(同胞)란 본래 ‘한 어머니의 소생’을 뜻하는 말로, 혈연의식과 민족공동체 의식을 강조). 통상적으로, 외국국적자(시민권자)에 다르지 않은 이들을 민족으로 부르는 반면 이주노동자를 민족으로 부르지는 않음. 2011년 시행된 정부의 ‘재외동포 고충해소 프로그램’은 한편으로 ‘동포’에 대한 ‘편애’를 의미하지만, 다른 한편으로는 ‘동포’ 이주노동자를 비동포 이주노동자와 정주 시민(및 선진국 재외동포) 사이의 어딘가에 존재하는 이등 시민으로 고착화하는 결과를 낳을 것. 이러한 인종주의적 위계구조의 제도화는 노동자 계급 사이의 분열을 심화. 결론적으로 우리가 민족이라는 개념을 사고한다면 과거지향적 측면보다도 미래지향적 측면을 강조해야 함. 즉 민족이라 부를 수 있는 사람들

은 바로 운명을 공유하는 사람들 또는 현재로서의 역사를 공유하고 있는 사람들이라는 것

* 이 프로그램에 따르면, 현재 국내에 거주하면서 F-4비자(재외동포비자) 자격이 없는 미등록 재외동포(대부분 중국동포)가 신청자격을 획득하게 되고 신청시 D-4비자(일반연수비자)를 받게 됨. 9개월 간 재외동포기술교육지원단에 의한 직업교육을 받고 나면 이들은 H-2비자(방문취업비자)로 비자를 바꿀 수 있게 되고 현재 방문취업제 하에서 재외동포들에게 개방되어 있는 36개 업종에서 4년 10개월 동안 합법적으로 일할 수 있게 됨

- 둘째, 저출산·고령화 대책으로서 출산장려 정책의 문제점. 사실 종족적 민족주의의 핵심에는 확대된 가족으로서 종족이라는 관념이 있음. 따라서 페미니즘 관점에서의 가족 비판이 종족적 민족주의 비판에도 적합. 출산제한 또는 출산장려 같은 가족정책·인구정책은 성욕과 재생산에 대한 여성의 권리를 가부장제적으로 통제. 저출산·고령화로 인한 노동력 부족에 대해 정부는 각종 출산장려 정책을 수행하고 있음. 다시 말하면 정부가 은연중에 이주노동자나 혼혈에 대한 공포를 조장하는 셈

- 민족주의·인종주의의 부활에 대한 대안은 ‘또 다른 세계화’ 즉 대안세계화 또는 대안지역화일 것. 가령 유럽연합은 경제위기와 정치위기의 단계를 지나 제도위기로 진입하고 있음. 그리스를 비롯한 유럽연합의 위기를 해결하기 위해서는 신자유주의적 유럽의 제도적 기초를 변형하기 위한 경제정책과 세력관계의 역전이 필요. 비슷한 맥락에서, 남한의 수출-재벌 중심 세계화나 각종 자유무역협정에 대한 국제주의적 대안으로서 국가간 노동표준을 통일시키거나 상승시키기 위한 노동자 국제연대를 적극 고려해야 함

2. 노동자계급 내부의 단결: 임금 격차 축소

- 박근혜 정부는 고용률 제고를 핵심 국정과제로 설정. 생산가능인구 증가율 둔화가 가속화되고 고용률 상승이 제한적일 것으로 예상되는 상황에서 장기적인 경제성장률 제고를 위해서는 노동생산성 향상이 매우 중요한 정책과제이며, 따라서 장기적인 관점에서 노동시간 단축을 통해 일자리를 창출하고 생산성을 높여 나가야 한다는 것. 이에 따라 ‘장시간 노동체제 개선’을 위한 임금체계 및 교대제 개편과 여성의 일·가정 양립을 위한 시간제 일자리 대책이 적극 제시되고 있음. 1998년 이후 정부의 노동유연화 정책이 고용량·고용형태의 유연화를 거쳐 임금 및 노동시간 유연화를 확대하는 방향으로 진행되고 있다는 점에 주목해야 함

- 신보수주의가 직접적인 방식, 즉 대량실업을 통해 임금 및 고용의 유연성을 확보

하자고 주장하는 데 반해 신자유주의는 간접적인 방식, 즉 ‘실업의 조직화’를 통해 임금 및 고용의 유연성을 확보하자고 주장. 임금 및 고용의 유연화를 위한 정책개혁의 실행가능성을 제고하기 위해 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기, 효율성 임금, 노동연계복지(workfare)가 추진. 따라서 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기는 외부적·수량적 노동유연화로서 정리해고에 대한 대안으로서 내부적·기능적 유연화로서 비정규직화를 포함. 어쨌든 ‘일자리 나누기’라는 개념 자체가 고용형태의 유연화와 함께 노동시간 및 임금의 유연화를 함의

- 남한에서 신자유주의적 노동유연화는 경제위기·외환위기의 충격을 배경으로 본격화하여 1998-2003년 ‘3제’의 도입으로 일단락. 1987년 노동자 대투쟁에 후속하는 1989년 노동법 개정 투쟁의 성과로 쟁취된 44시간 노동주에 반하여 자본가계급은 1990년대 정리해고제·파견근로제·변형근로제의 도입을 줄곧 요구. 민주노총은 1996-97년 노동법 개악 총파업으로 3제의 도입을 얼마간 저지하지만, 1998년 노사정위원회에 참여하여 민주노총·전교조·공무원노조의 합법화 및 노조의 정치활동 보장과 정리해고제·파견근로제·변형근로제를 교환. 그리고 2003년 노무현 정부에서 주5일 근무제에 따른 40시간 노동주가 도입되는 대신 변형근로제가 확대됨

- 최근 세계 금융위기·경제위기 속에서 대량실업에 직면한 각국 정부는 고용 유지·창출을 위한 각종 경기부양책과 노동유연화를 통한 ‘일자리 나누기’를 시도. 특히 유럽에서는 노사정협정 또는 노사협약을 통해 정부의 재정지원을 토대로 사측이 ‘고용안정’을 보장하는 대신 노조가 임금 동결·삭감 같은 양보교섭을 수용하는 코포러티즘이 특징적. 경제위기에서 민주노총은 총고용 보장을 핵심목표로 설정하면서 노동시간 단축과 공공부문 고용창출에 덧붙여 고용안정특별법과 고용안정협약을 핵심 요구로 제기. 이 중에서 노동시간 단축은 경제위기에서 ‘일자리 나누기’라는 정세적 대안이자 ‘장시간 노동체제의 해체를 통한 국민병 치유’, ‘무제한적 노동을 넘어선 노동해방’, ‘질 좋은 노동시간을 통한 삶의 질 향상’을 위한 전략적 과제로 승격

- 먼저 ‘노동시간 단축을 통한 일자리 나누기’를 비판. 1998-2003년 당시 민주노총의 요구가 법정노동시간 단축이었던 데 반해 현재의 요구가 실노동시간 단축이라는 차이가 있긴 하지만, 어쨌든 과거와 마찬가지로 노동시간 단축이 ‘일자리 창출’로 연결될 것이라는 부당전제를 깔고 있음. 그러나 노동시간 단축은 대개 노동강도 상승으로 대체되는데, 이때 그에 비례해서 임금이 증가하지 않으면 사실상 임금을 하락시키는 효과를 지님. 게다가 노동강도 상승에 비례해서 임금이 상승하더라도 노동시간 단축이 양적·질적으로 고용 창출에 긍정적으로 기여한다는 보장도 없음

- ①역사적으로도 1990년대 유럽(독일·프랑스)의 노동시간 단축 경험은 변형근로제를 동반한 노동주·노동년 단축이 오히려 노동시간의 유연성을 확대했음을 보여줌. ②

통계상으로도 노동시간 단축과 고용 창출의 인과관계를 입증하기는 어려움. 노동시간 단축과 고용 창출의 상관관계가 있다 하더라도 양적인 측면뿐만 아니라 질적인 측면* 이 주요하게 고려되어야 함

* 노동유연화의 결과 노동시장·노동과정·노동력재생산에서 공히 불안전이 확대되어 전반적인 고용의 질이 악화하기 때문. 산업구조로 보면 ‘서비스화’가 진척되지만 1990년대 이후 고용 창출을 주도한 서비스업종은 음식료·도소매·숙박업과 같은 기술수준이 낮고 노동집약적인 산업으로서, 전체 서비스산업의 노동생산성은 여타 OECD 국가들과 비교할 때 최하위 수준. 정부 당국의 입장에서 보더라도, ‘양질의 일자리’ 창출 부진이 지속되면 취업자수 증가가 임금에 미치는 영향이 더욱 줄어들고 고용창출이 임금상승으로 이어지지 않음으로써 고용창출로 인한 실질구매력 증대효과가 크지 않아 고용창출이 내수진작을 통해 경제성장으로 이어지는 선순환이 제대로 작동하지 않음

- 현실적으로도, 한편에서 ‘법정근로시간단축으로 실노동시간이 감소하고 시간당 임금이 증가하였다’는 긍정적인 통계 지표에도 불구하고 다른 한편으로는 세계 최고 수준의 저임금 노동자 비율과 장시간 노동 관행이라는 부정적인 현상이 공존. 법정근로시간 단축은 초과노동 사용을 억제할 유인을 제공하는 방식으로 실노동시간 단축이라는 목표를 달성하고자 했지만, 그러나 노동력 가치로 지불되는 임금은 주어진 임금제도 내에서 노사간 교섭(력)에 의해 결정되고 임금체계에 따라 변동. 현실에서 사용자는 초과노동을 이용하더라도 총액급여 수준을 유지하기 위해 시간당 정액급여를 낮게 조정하여 지불하고, 또한 준고용비용이 높은 노동자의 초과노동을 이용함으로써 추가고용으로 발생할 수 있는 노동비용 증대를 방지하려고 함. 다시 말해 고용된 노동자들의 초과노동에 대한 수요를 증가시켜 신규고용과의 대체를 억제하는 것(특히 제조업의 경우 임금총액 대비 현저하게 낮은 기본급 수준이 초과노동의 결정적 유인이 되고 있음)

- 다음으로 ‘장시간 노동체제 근절’이라는 기조를 비판. 민주노총은 실업과 장시간 노동의 원인을 분석함에 있어 ‘노동거부-기본소득-문화사회론’, ‘소비중독-노동중독 비판론’과 같은 아나키즘 또는 문화주의를 이념적 기초로 삼고 있음. 이상은 그 실행방안이 묘연하다는 점을 차치하고서라도, 장시간 노동체제의 책임을 정규직 노동자의 고용안정이나 임금보전 욕구로 인식한다는 점에서 노동자계급의 분할을 조장하거나 노동자운동을 공격하는 수단이 될 수 있음. 또한 독일의 사례를 참고하여 ‘외부적’ 유연화의 비용을 절감하기 위해 국가·자본이 선택하는 ‘내부적’ 유연화 기제로서 노동시간계좌제와 같은 수단이 고용조정 유력한 대안으로 소개되기도 하는데, 일부 논자는 ‘규제된 유연성’이라는 이름으로 노동시간 단축과 교대제 개편 및 노동강도 강화를 교환하는 방안을 제안하기도 함

- 그러나 ‘장시간 노동체제’의 원인을 규명하기 위해서는 ▲저임금→장시간(고강도) 노동의 악순환을 특징으로 하는 자본주의적 생산양식의 보편성, 즉 절대적 잉여가치의 생산과 상대적 잉여가치의 생산을 결합하는 임금률의 작용에 대한 분석과 함께 ▲세계시장에서의 경쟁 압력 속에서 수출-재벌 중심의 세계화를 특징으로 하는 남한 자본주의의 특수성, 즉 노동력의 평가절하를 통한 수출경쟁력 확보 전략과 재벌을 정점으로 하는 수직적 하청계열화에 대한 분석이 결합되어야 함. 아래에서는 마르크스의 임금론·노조론과 남한의 수출-재벌 중심의 세계화에 대해 이론적으로 설명해 보겠다

- 먼저 자본주의적 생산양식의 보편성으로서 저임금·장시간·고강도 노동의 메커니즘에 대해 설명. 임금노동자에 의해 창출된 잉여가치를 자본가가 영유하는 착취의 메커니즘에 기초한 자본주의적 생산양식에서 생산의 동기는 자본가의 무한한 이윤 증식 욕구. 따라서 자본가는 이윤의 원천인 잉여가치, 즉 부분노동시간의 생산을 위해 ▲자본주의적 생산관계를 토대로 노동년·노동일을 연장하거나 노동자수를 증가시킴으로써 부가가치를 증가시켜 잉여가치를 증가시키는 ‘절대적 잉여가치 생산 방법’과 ▲자본주의적 생산력을 토대로 노동력가치를 감소시킴으로써 잉여가치를 증가시키는 ‘상대적 잉여가치 생산 방법’을 결합. 전자가 노동시간의 ‘외연적 연장’이라면 후자는 노동시간의 ‘내포적 연장’*이라고 할 수 있음

* 노동시간 단축에 관한 논의는 노동생산성과 노동강도에 대한 논의와 결합되지 않으면 공허할 뿐. 생산과정의 기계화와 자동화, 그리고 노동력 활용방법의 끊임없는 ‘합리화’는 노동강도 강화, 마르크스식으로 말해서 노동시간의 ‘내포적 연장’에 크게 기여. 테일러주의에서 최근의 도요타주의에 이르기까지 노동자의 자연시간에 대한 기계들의 전체주의적 지배는 산 노동의 ‘죽은’ 시간을 지속적으로 제거. 특히 2차 대전 이후 고정자본의 엄청난 증가는 노동강도를 비례적으로 상승시킴. 또한 1980년대 이후 기업들이 생산 증대보다 생산성 및 노동강도 증가를 목표로 두게 되면서 ‘노동절약’ 기술들에 대한 투자가 광범위하게 확산

- 자본주의적 생산력의 발전은 노동을 절약하고 자본을 소비하는 편향적 기술진보에 의해 이루어짐. 그런데 노동을 절약하는 대신 고정자본을 소비하는 편향적 기술진보에 따라 자본생산성이 하락하는 것이 자본주의적 축적의 보편적 법칙이므로, 이에 대한 반작용을 조직하는 것이 바로 고정자본의 소비를 효율화하는 현대적인 ‘관리자 혁명.’ 이는 곧 노동강도를 강화함으로써 고정자본의 소비를 효율화하는 방법으로서, 노동강도의 강화를 통해서 상대적 잉여가치의 생산과 절대적 잉여가치의 생산이 결합

- 상대적 잉여가치의 생산을 절대적 잉여가치의 생산과 통일시키는 경제적 방법이 바로 기계제대공업이 발명하는 새로운 임금지불 방법으로서 시간급과 (시간급을 변형한) 성과급임. 시간급 체계에서 자본가는 직접적으로는 표준시간급 하방 압력을 통

해서, 간접적으로는 노동자간 경쟁, 즉 취업자와 실업자간 경쟁을 활용해서 생계유지를 위해 일정한 임금을 수취해야 하는 노동자로 하여금 장시간 노동을 강제. 시간급은 잔업과 특근 같은 초과노동이나 교대제를 통한 노동자 수의 증가를 통해서 노동시간을 외연적으로 연장. 성과급 체계에서 자본가는 직접적으로는 표준성과급 하방압력을 통해서, 간접적으로는 노동자간 경쟁, 즉 취업자간 경쟁을 활용해서 생계유지를 위해 일정한 임금을 수취해야 하는 노동자로 하여금 고강도 노동을 강제. 성과급은 노동강도의 상승을 통해서 노동시간을 내포적으로 연장. 결론적으로 자본주의적 생산양식은 저임금·장시간·고강도 노동의 악순환을 본질로 함. 이상 마르크스의 임금론은 곧 노조론으로 연결되는데 이에 대해서는 뒤에서 설명

- 다음으로 남한 자본주의의 저임금·장시간·고강도 노동의 메커니즘에 대한 설명. 1997-98년 위기는 1990년대 재벌의 과잉 중복 투자가 야기한 이윤율 급락에 따른 경제위기와 외환위기가 결합된 결과. 위기 이후 한국경제의 자본축적률은 과거 수준을 회복하지 못하고 매우 낮은 수준에서 지속. 이윤율 하락이라는 요인 외에도 ▲해외 직접투자와 같은 자본 이동 ▲실물자산이 아닌 금융자산 위주의 투자행태 ▲기업결합(M&A) 중심의 투자행태 ▲1997년 이후 급격히 증가한 배당금의 증가와 같은 주주가치 극대화를 위한 경영행태 ▲경제의 불안정성 증가에 따른 실물투자의 기피현상 등이 실물투자를 구조적으로 위축시키는 주요한 원인. 자본축적률의 하락은 구조적 실업을 낳고, 이는 다시 노동의 교섭력을 약화시켜 노동소득분배율을 악화시키고 불안전 노동을 확산

- 한국경제는 금융자유화를 통해 국외로부터 막대한 자본을 수입하게 되었지만, 이는 한편으로 초민족자본에 의한 국민경제의 지배 및 국부유출이라는 문제와 다른 한편으로 국내자본의 해외도피라는 문제에 직면. 또 구조조정과 평가절하를 통해 한국경제는 수출경쟁력을 회복하여 막대한 무역흑자를 축적할 수 있었지만 이는 수출-재벌 중심의 경제 구조를 강화. 평가절하를 통해 재벌의 수출경쟁력을 확보하는 데에는 일정한 한계가 있으므로 정부는 자유무역협정(FTA)을 추진. 같은 맥락에서 한국경제가 성장과 고용창출력이 저하된 가운데 높은 대외의존도로 외부충격에 취약한 구조적 문제점을 지니고 있다는 이유로 서비스산업 개방 및 선진화를 추진

- 결국 ‘소규모 개방경제’로서 한국경제의 유일한 활로는 수출-재벌 중심의 세계화일 수밖에 없는데, 그러나 한국의 수출경쟁력은 여전히 기술경쟁력보다 저임금 기반 가격경쟁력에 의존하고 있는 형편. 수출경쟁요인 분석 결과, 한국은 아직 세계 시장에서 확실하게 품질경쟁을 하는 품목의 비중이 높지 않은 것으로 나타남. 즉, 세계시장에서 아직까지 확실하게 품질의 우위를 점하지 못하고 치열하게 경쟁국 상품과 경쟁하고 있다고 볼 수 있음. 다시 말해 한국의 제조업은 여전히 범용기술에 바탕을 두

고 있기 때문에 중국 등 후발개도국의 추격에 취약한 동시에 선진국과의 기술격차도 여전히 존재하여 신흥개도국과 선진국 사이에서 점차 수출경쟁력을 잃을 수 있다는 ‘샌드위치론’ 또는 ‘nut-cracker론’이 틈만 나면 제기되고 있음

- 대내적 측면에서, 1997-98년 위기를 계기로 구조조정을 단행한 수출-재벌은 가격경쟁력 확보를 위해 위계적 하청계열화 체제를 구축. 대표적으로 한국의 자동차 가치사슬에서는 내부생산을 축소·외부화하고 연구개발·기획과 판매·마케팅 부문을 강화하는 완성차기업을 정점으로, 중간관리 모듈기업(생산관리기업, 하위모듈기업)과 하위부품기업(전문부품기업, 하위납품기업)이 중층적이면서도 종속적인 위계관계로 연결되는 가치사슬구조가 구축. 이러한 ‘종속적 모듈 가치사실’에서 완성차기업은 생산을 축소·외부화함에도 불구하고 하위부품기업들에 대한 지배와 통제를 유지. 기업 위계의 상위로 잉여가치 이전이 강조되는 이러한 구조 하에서는 기업간 긴밀한 신뢰구축을 통한 동반발전효과는 줄어들고 일방적인 수익이전과 비용전가구조만이 강화. 산업의 성과가 산업 전반으로 확산되고 공유되는 것이 아니라, 가치사슬의 상위위계로만 집중되고 위계의 하위로 갈수록 그 조건이 열악해지는 구조가 형성*

* 원청 대자본의 부담 전가, 특히 경제위기 시기의 부담 전가 경로는 크게 두 가지임. 첫 번째는 기업내 부담 전가 경로로서 1차 사내하청 노동(고용)에서부터 시작해서 원청 대자본의 정규직 노동(임금)으로 이어짐. 이 경우에는 1차적으로 대공장내 사내하청 노동에 대해서는 고용을, 정규직 노동에게는 임금을 매개로 부담 전가가 이루어짐. 두 번째 경로는 기업 외부, 즉 외주 하청구조를 통해 부담을 전가하는 구조로서, 이를 구현하는 수단은 물량과 단가임. 물량·단가 삭감을 통해 외주 하청에게 부담이 전가되고, 이는 또다시 외주하청 업체내 파견사업체 및 간접고용 비정규 노동에게 전가되는 것. 정세적인 측면에서 보면, 최근 경제위기에 시장의 불확실성을 임시직의 고용과 노동시간의 변동을 통해 흡수하는 양상을 보였는데, 특히 초과노동시간의 증감에 따른 소득 증감이 노동소득분배율의 악화에 기여한 것으로 나타남

- 이윤율 하락에 따른 위기는 자본의 과잉과 노동의 과잉, 즉 자본의 금융화와 노동의 불안전화로 전개. 1997-98년 위기 이후 한국경제는 이윤율 하락→자본축적률 저하→구조적 실업률의 상승→(교섭력의 약화?)→노동소득분배율의 악화가 관찰됨. 1998-2003년 ‘3제’의 도입을 통한 노동유연화는 노동시간 및 임금의 개별화로 귀결. 이러한 노동의 위기 속에서 무엇보다도 노동자계급 내부 격차가 확대되면서 노동조합의 대표성이 취약해짐. 따라서 원·하청노동자간 경쟁, 나아가 정규직과 비정규직간 경쟁을 특징짓는 임금 격차를 축소하는 연대임금이 대안적 사고의 출발점이 될 수 있음. 작년에 ‘경제민주화’에 대한 노동자적 대안을 ‘재벌체제에 대한 노동자 단결’이라는 프레임으로 전환할 것을 주장하였듯이, ‘장시간 노동체제’에 대한 노동자적

대안을 ‘정액임금 인상을 통한 노동자 단결’ 프레임으로 전환하자는 것

- 이 대목에서, 앞서 잠시 뒤로 미뤄뒀던 노동조합의 의의를 확인할 필요가 있음. 노동자들은 저임금·장시간·고강도 노동이라는 자본의 전제적 침략을 막고 자신의 노동력 가치를 유지하기 위해 노동조합을 결성하여 임금 인상, 노동일 단축, 노동조건 개선 투쟁과 같은 경제투쟁(방어적 계급투쟁)을 펼치게 됨. 노동자-자본가 간의 임금투쟁이라는 일종의 ‘관습’ 또는 노동조합이라고 하는 계급투쟁의 역사적 제도가 임금을 결정. 역사적으로 볼 때, 노동생산성의 상승을 보상할 것을 요구하는 노조의 경제투쟁에 따라 임금이 비례적으로 상승. 이런 의미에서 노동조합은 자본주의적 착취에 저항하는 노동자계급의 가장 기본적인 조직형태라고 할 수 있음. 그런데 동시에 이를 역으로 생각해보면 경제투쟁의 최선의 결과는 현상 유지일 따름이라는 사실을 알 수 있음. 마르크스가 강조하듯이 경제투쟁은 임금제도라는 원인이 아니라 그 결과에 대한 투쟁이기 때문에 노조가 자신의 조직된 힘을 노동자계급의 최종적 해방, 즉 임금제도의 궁극적 폐지를 위한 지렛대로 이용하지 않는다면 총체적으로 실패할 수밖에 없는 것. 같은 맥락에서 ‘노동자들의 투쟁의 진정한 결과는 [임금률의 인상이라는] 직접적 성과가 아니라 점차 확대되는 그들의 단결이다’라는 『공산주의자 선언』의 문구를 상기할 수 있음. 즉 노동조합은 노동자계급의 완전한 해방을 위해 자신의 조직된 힘을 바탕으로 노동자계급의 통일을 추구함으로써 임금노동 제도를 철폐하기 위한 사회·정치 운동으로 발전해야 함. 멀게는 1960년대 말-1970년대 초 이탈리아 평의회노조 운동의 전통에서 나타나고, 가깝게는 1980년대 말-1990년대 초 한국 전노협 운동의 전통에서 나타났던 연대임금 또는 정액임금 인상 운동은 노동자계급 내부의 격차 축소와 단결을 위한 첫 걸음이라 할 수 있음

- 어쨌든 현재 논의 지형이 ‘장시간 노동’을 중심으로 형성되어 있다는 점을 감안할 때 당면 과제는 다음과 같음. 원론적으로는 노동시간 및 임금 유연화를 동반하지 않는 법정 노동일 단축이 대안이겠지만, 현재의 계급역관계를 고려할 때 이는 불가능. 일단 논리적으로는 ‘노동시간 단축 시 임금 삭감, 노동강도 강화, 노동시간 유연화를 동반하지 않아야 한다’는 기조로 대응해야 함. 과거의 사례나 지금의 역관계를 감안할 때, 민주노총이 노동시간 단축을 주요한 목표로 상정할 경우 정부와 자본이 의도하는 노동유연화 기제와 맞바꾸는 식으로 타협이 이루어질 가능성이 높다는 점을 고려한 논리임. 현실적으로는 ‘탄력적 근로시간제’와 ‘시간제 일자리’를 쟁점으로 하는 연대투쟁을 통해 정부의 법·제도 개선에 대한 투쟁을 펼쳐야 함. 이와 함께 법·제도적으로 근로시간특례제도 폐지, 포괄임금제 금지를 현실화하고, 교대제 개편 방안에 관해 구체적인 대안을 마련할 필요가 있음

- 끝으로, 임금 유연화 대응 기조를 확인할 필요가 있음. 앞서 마르크스의 임금론-노조론에 대한 이해를 어느 정도 전제한다면, 임금을 결정하는 것은 노동조합이라는

제도. 케인즈의 경우 이렇게 임금이 제도적으로 결정되는 것을 ‘경직성’이라고 부르는데, 임금의 경직성*을 상징하는 것이 바로 연공서열(급). 연공서열을 포함해서 임금이 경직적일 수밖에 없는 이유는, 노동생산성이 개별노동자가 아니라 집단노동자의 노동생산성을 의미하기 때문. 노동조합의 경제투쟁의 성과로 노동생산성의 상승에 비례해서 임금이 상승하는 ‘생산성임금’이 실현되고 임금분배율이 일정하게 유지. 그런데 생산성임금을 역전시키는 것이 바로 효율성임금. 효율성임금은 임금의 개별화를 통해서 노동자간 경쟁을 격화시키고 개별화된 노동생산성을 상승시키려는 의도를 지님. 아직 생산직에서는 연봉제가 도입되지 않았는데, 그러나 언제라도 그럴 가능성이 있음. 일단 연공서열을 비롯한 경직성을 유지할 필요가 있는데, 그러나 비정규직이나 실업자의 문제를 고려하면, 정규직과 비정규직 또는 취업자와 실업자의 격차를 축소할 수 있는 연대임금을 고려해야 함

* 케인즈의 현대경제학에서는 임금이나 노동조건을 비경제적인 변수로 인정한다는 뜻에서 경직성으로 특징지음. 즉, 경직성은 하나의 제도로 인정한다는 뜻이고 유연성은 더 이상 그런 제도로 인정하지 않는다는 뜻. 노동의 불안전성은 노동의 유연성에 따라서 제도적 안전보장이 소멸된다는 뜻. 노동의 불안전성은 정규직과 비정규직의 차별성을 뜻하는 것이 아니라 정규직이든 비정규직이든 모든 노동자가 제도적 안전보장을 상실할 위험이 있다는 뜻

3. 민주노총 정치적·조직적 과제

- 우여곡절 끝에 지난 7월 선출된 민주노총 신임 집행부가 정치세력화와 전략조직화에 관한 견해를 제시. 둘 다 민주노총 위기 극복을 위해 해결해야 할 중차대한 과제이므로 몇 가지 의견을 제시하고자 함

1) 정치세력화

- 민주노총 신임 집행부는 ‘진보정당의 분열로 인한 갈등이 첨예화돼 어느 당을 지지하느냐에 따라 공조직 전체가 흔들리고 있다’는 인식 하에 ‘분열된 진보정당을 민주노총을 중심으로 한 연합정당으로 재편한다’는 방안을 제시. 이러한 연합정당론은 노동정치연석회의의 진보정당연합 주장과 일맥상통하는데, 이들은 ‘자신의 조직적 정치적 독자성을 존중하면서 재편과 재정립의 방향을 모색한다’는 맥락에서 정당연합 또는 정치연합 방안을 제기(“기존의 진보정의당, 진보신당[노동당], 녹색당, 노동 추진기구 등의 독자성을 인정하고 그 조직들의 협의로 연합정당을 운영하자”). 이때 서구에서 나타나는 좌파정당 통합 흐름, 특히 그리스의 급진좌파연합이나 프랑스의 좌

파전선의 사례를 모델로 삼는 것으로 보임

- 그런데 그리스·프랑스 좌파의 사례에서 정당연합·선거연합의 성공은 경제위기 하 대중운동의 분출과 기존 정당의 위기라는 정세의 산물. 정당연합·선거연합 문제는 하나의 필요조건일 수는 있어도 충분조건일 수는 없음. 게다가 국외 사례를 국내에서 참고하기 위해서는 제도의 차이와 복잡성을 고려하지 않을 수 없는데, 진보연합정당 구상에서 남한의 선거법·정당법 상 가장 문제가 되는 것은 현행 선거법과 정당법이 이중당적을 금지한다는 점. 그러면 연합정당이 선택할 수 있는 경우의 수는 정당법상 효력을 가지는 연합정당의 경우(정당연합)와 정당법상의 효력이 없는 경우(정치연합) 일 것. 법·제도적 고려 외에도 그것을 현실화하는 과정에서 제휴 대상의 범위, 선거구/후보 조정 등을 둘러싼 진통이 예상

- 어쨌든 정당의 분열이 민주노총의 분열로 연결되어서는 안 되며 현존하는 진보정당이나 당면한 선거에 대한 민주노총의 정치방침도 필요하다는 점에서 연합정당론의 의의를 확인할 수 있음. 그럼에도 불구하고 2007-12년 민주노동당의 분열과 해체가 정치세력화 운동의 한 순환이 극적으로 종료되는 과정이었다는 점에서 보다 긴 호흡과 큰 틀에서 평가가 필요함

- 분단과 냉전으로 인한 반공·발전주의 속에서 지속적으로 억압된 남한 노동자운동은 1970년 전태일 열사의 항거 이후 민주노조운동의 맹아기와 1980년 광주민중항쟁 이후 정파운동의 각성기를 거쳐 1985년 구로동맹파업과 1987-89년 노동자대투쟁으로 발전, 1990년 전노협이 결성으로 결실을 맺음. 그러나 거의 동시에 1989-91년 현실사회주의의 붕괴로 인한 이념의 혼란 속에서, 1991-92년 합법정당 결성을 주장하는 신노선이 제기. 이와 동시에 ‘노동운동 위기론’을 기화로 진보적 조합주의가 제기되었고, 1993년 전노대가 결성되면서 전노협이 상대화. 결국 ‘국민과 함께 하는 노동운동’을 모토로 1995년 민주노총이 출범. 민주노총은 1996-1997년 총파업을 통해 노동법 개악을 얼마간 저지하는 데 성공하지만, 그러나 외환위기·경제위기 속에서 1998년 사회적 합의를 통해 3제(정리해고제·파견근로제·변형근로제)를 수용. 1990년대 노동자운동의 수세적 대응 속에서 출범한 민주노총이 시작과 동시에 위기에 빠졌다고 말할 수 있음

- 한편, 1990년대 초반 진보정당 건설 운동을 주도하던 정파들의 영향력은 1996년 총선 이후 크게 약화된 상태였음. 그런데 1996-97년 총파업의 한계를 ‘국회의원의 부패’에서 찾은 민주노총이 1997년 대선 대응 이후 조직적 결의로 정치세력화를 추진. 그 결과 2000년 민주노총이라는 대중적 토대 위에 정파들이 연합하는 형태로 민주노동당이 결성. 따라서 민주노동당의 이념적 지향과 운동적 활력은 상당 부분 민주노총의 그것과 직결되는 문제였음. 이미 만성적인 무기력 상태에 빠져있던 민주노총과 대조적으로 민주노동당은 2004년 의회에서 약진. 급작스러운 성공의 이면에서 선

거정치와 집권을 강조하는 수권정당론과 함께 민주노총으로부터 자립화하려는 ‘탈 민주노총’ 경향이 대두하기 시작. 이 과정에서 당직·공직 선출을 둘러싼 정파간 갈등이 격화되었고, 결국 2007년 대선 패배를 계기로 분열

- 대선 직후 ‘평등파’는 ‘자주파’의 ‘중북주의’와 ‘패권주의’를 비판. 그러나 중북주의가 대선 패배 요인이라는 평등파의 주장은 오류로 볼 수밖에 없는데, 반공·반북주의에 편승한 것일 뿐만 아니라 자주파의 민족주의가 노동자 국제주의나 평화주의에 장애가 된다는 것을 적합하게 비판하지 못했기 때문. 또한 패권주의라는 비판 역시 일면적인데, 다수파의 당직·공직 독점의 근본적 원인은 수권정당이라는 민주노동당의 정체성에 있기 때문. 평등파 일부의 ‘탈 민주노총’ 주장도 수권정당 지향의 반영. 분당 과정에서 ‘탈 민주노총’이 아니라 민주노총의 사회운동적 노조로의 혁신이라는 쟁점, 수권정당이 아니라 민주노동당의 사회운동적 정당으로의 혁신이라는 쟁점은 토론되지 못함

- 민주노동당을 장악한 민족해방 계열은 ‘자주적 민주정부론’에 입각하여 2011년 당 강령을 ‘사회주의적 이상과 원칙’에서 ‘진보적 민주주의’로 교체한 뒤 국민참여당·진보신당탈당파와 통합진보당을 결성하고 2012년 총선에서 민주당과 전면 제휴. 그러나 공직 선출을 둘러싼 부정·부패와 정파간 갈등으로 심각한 내홍을 경험한 뒤 다시 통합진보당·진보정의당으로 분열. 통합진보당 당권파는 노동자운동의 이념을 대폭 우경화하고 도덕적 정당성에 치명타를 가했다는 점에서 엄중한 평가가 필요함. 그럼에도 불구하고 통합진보당은 2012년의 위기를 정파 생존의 위기로 인식하며 권토중래를 노리고 있음. 이들은 ‘진보적 민주주의’ 노선을 재확인하고 2017년 집권을 목표로 설정하고 민주당과의 정치적 제휴와 대중조직의 장악을 추진. 통합진보당에서 탈당한 국민참여당·진보신당탈당파·민족해방 계열 일부는 (진보)정의당을 결성하여 중도로 변모하는 중

- 2007-12년 민주노동당 분열 이후 통합진보당 사태에 이르기까지, 그리고 이 과정에서 민주노총의 지도력이 붕괴하는 상황으로 치닫기까지, 사회진보연대를 포함하여 정당과 노조 내외부의 민중운동 좌파 세력은 정세에 개입할 몇 번의 계기가 있었지만, 원칙적 태도로 정세적 입장을 환원하여 소극적으로 대응하거나 또는 정세적 개입을 시도하더라도 그 실력 부족으로 인해 상황을 반전시키는 데 실패함. 2012년 대선은 민주노총을 포함한 민중운동 진영이 독자적이면서 통합적인 기획을 통해 대선 이후 질서재편을 위한 합의를 확보할 수 있는 마지막 기회였지만 민주노총의 부동주의와 좌파 세력의 의지주의로 인해 끝내 공동 대응이 무산

- 요컨대, 2007-12년 민주노동당의 분열과 해체로 1990년대 이후 정치적 노동자운동의 진보정당 결성 시도와 사회경제적 노동자운동의 정치세력화 시도 모두가 하나의 순환을 마감. 정치세력화의 실패로 인해 2000년대 들어 만성화된 민주노총의 위

기가 한층 심화. 정당/정파간 갈등이 대중조직의 통합력을 저해하고 진보정당에 대한 현장의 냉소와 불신이 증폭된 상황에서 단기적 실리주의에 따라 야권연대가 자연스러운 관행으로 정착. 이런 상황에서 정당/정파의 통합을 통해 민주노총의 갈등을 감축하자는 주장이 제기될 수 있는데, 이는 결과에 대한 처방일 수는 있어도 원인에 대한 처방은 아님. 노동자운동의 새로운 순환을 준비한다는 각오로 노동조합 활동가든 정당 활동가든 ‘의식적으로’ 노동조합의 이념의 복구와 조직의 재건을 위해 노력할 필요가 있음

- 민주노총은 정치세력화 실패의 요인에 대해 보다 근본적이고 내부적인 성찰이 필요. 우리는 현실에서 진보정당/노동자정당의 필요성을 부인하지 않으며 또 그것을 추진하는 세력에 대해서도 개방적이고 연대하는 자세를 취할 것. 그럼에도 불구하고 민주노총이 현재 주력해야 할 것은 단기적인 선거 대응을 위한 정당/정파들 간의 조정이 아니라 민주노조 운동 자체의 재활성화라는 점을 분명히 할 필요가 있음. (조금 다른 맥락이지만, 1980년대 사회운동노조주의의 사례로서 전노협과 함께 주목의 대상이 되었던 브라질·남아공 노총의 정치세력화가 집권 이후 코포러티즘으로 변질된 것도 반면교사로 삼을 필요가 있음)

2) 전략조직화

- 계급대표성의 위기는 지난 수년간 반복적으로 제기되는 문제. 계급대표성의 위기에 대한 진단은 민주노조 운동의 조직적 기초가 상대적 고임금을 받는 재벌 및 공공 부문 대규모 사업장, 정규직, 남성 노동자로 이루어져 있다는 문제의식에서 출발. 따라서 중소기업사업장이나 서비스부문의 저임금, 비정규직, 여성 노동자를 조직하는 것이 주요 과제로 제기되어 왔음. 현재 신임 집행부는 3기 전략조직화의 방향과 관련하여 주로 기금 마련 방안을 고민하고 있는 것으로 전해짐. 그러나 전략조직화라는 표현에서 드러나는 것처럼, 민주노총은 계급대표성의 위기를 조직화 사업으로 돌파하고자 시도했고 이는 민주노총의 강화·발전에 직결되는 문제이므로 좀 더 폭넓은 시각에서 이후 방향을 고민할 필요가 있음

- 한국의 노조 조직률은 한국노총을 포함하더라도 10%에 미달. 낮은 노조 조직률에는 여러 제도적 요인이 있을 것이지만, 그러나 노동력의 평가절하에 기초한 수출경쟁력 확보를 성장 전략으로 추구하는 남한 자본주의의 특수성이야말로 노조 조직화와 투쟁을 억압하는 핵심 요인(독일과 같은 중상주의적 ‘제국주의’에서 제도화된 코포러티즘이 왜 남한에서는 불가능한지를 반추). 단적으로 한국의 주력 수출산업인 자동차·전자·철강·조선 등 업종에서 자동차를 제외하면 사실상 재벌대기업을 정점으로 하는 업종 전체의 무노조 정책이 관철되고 있음. 그러다보니 최근 수년간 전략조직화의

성과는 주로 (공공)서비스 부문에 집중되기도

- 이런 사정을 염두에 두면서 국내에서 전략조직화의 사례로 많은 참고점이 된 미국 노총의 시도를 살펴보면 몇 가지 시사점을 도출해 보겠음. 1970년대 구조적 위기 이후 금융세계화-노동유연화에 따라 생산성임금이 보장되지 않으면서 미국노총은 생산적 산업노동자의 조직화에서 비생산적 서비스노동자의 조직화로의 전환을 시도. 그 결과 전통적인 자동차노조·철강노조·광산노조·통신노조 대신 서비스노조·교사노조·공무원노조가 새로운 핵심 노조로 부상

- 산업노동자와 서비스노동자의 차이는 생산적 노동자인가 아닌가라는 측면 외에도 금융세계화의 영향을 받는가 아닌가라는 측면에 있음. 제조업은 무노조·저임금의 외국으로 이동한 반면 서비스부문은 ‘육봉’(陸封, landlocked)되어 있음. 서비스부문 노조가 단체협상에서 일정한 전투성을 발휘할 수 있었던 것은 이런 특징 때문. 이런 상황에서 1995년 서비스노조(SEIU) 위원장 출신인 스위니가 위원장으로 선출되면서 ‘사회운동노조’로의 전환을 시도. 이는 직능이나 산업을 불문하고 미조직노동자를 조직하는 동시에 다양한 노조를 흡수통합하여 거대노조를 형성하는 것을 주로 의미

- 그러나 서비스노동자의 일반노조 조직화가 미국노총의 오랜 ‘전통’인 비즈니스노조의 청산을 의미한 것은 아니었음. 2005년 미국노총이 서비스노조가 중심이 된 승리를위한변화(CtW)라는 제2노총(위원장 스텐)과 분열(당시 스위니에 대한 스텐의 비판의 핵심은 민주당에 대한 지원을 줄이고 대신 일반노조에 대한 지원을 늘리자는 것이었음). 노총이 분할된 결과 제1노총(AFL-CIO)과 제2노총(CtW) 사이에 일정한 산업부문적인 분할이 존재하게 됨. 생산 및 분배수단에 기초하지 않는 노동자운동이 힘을 가질 수는 없음. 제2노총 소속 SEIU는 ‘관료적 비즈니스노조주의’와 ‘민주적 사회운동노조주의’와 구별되는 ‘관료적 법인기업노조주의’(corporate union)의 특성이 두드러짐. 결론적으로 미국노총의 사회운동노조 개혁 시도는 실패로 귀결. 비즈니스노조의 청산과 사회운동노조로의 쇄신은 사실 조직이 아니라 이념의 문제이기 때문

- 민주노총이 차기 전략조직화 사업을 구상함에 있어서 두 가지 요소가 고려되어야 함. 우선 조직화 대상의 변경이 필요하고 다음으로 조직화의 목표에 대한 점검이 필요. 전자와 관련하여 특히 금융세계화와 수출-재벌 체제의 핵심고리를 타격할 수 있는 업종 및 공단 조직화가 적극 고려되어야 함. 후자와 관련하여 맹목적이고 성과중심적인 조직화를 지양하고 노동자를 운동의 주체로 형성하기 위한 다양한 실천이 병행되어야 함. 최근 신규 노조 조직화 과정에서, 정파 구도에 따른 조직화 경쟁과 관할권 분쟁 사례가 빈번하고, 또 정부·지자체의 보조금을 활용하여 비정규직을 조직하고 보는 것이 능사라는 실용주의와 우경화가 만연한 상황을 경계해야 함

4. 맺음말

- 우리는 방금 개막식의 시작과 끝을 각각 ‘임을 위한 행진곡’과 ‘인터내셔널가’로 장식. 이 두 곡으로 행사의 시작과 끝을 장식하는 경우는 일 년에 한 번 즉 노동절. 잘 알다시피 두 곡의 배경은 1980년 광주항쟁과 1871년 파리 코뮌*. 착취와 억압에 대한 봉기, 그러나 ‘패배할 줄 알면서도 끝까지 투쟁해야 했다’는 점에서 ‘비극’. 항쟁에 참가하지 못했던 ‘관객/구경꾼’들도 당시의 비극을 반추하면서 역사의 무대에서 ‘배우/행위자’들로 변화

- 최근 박근혜 정부의 5·18 추모행사에서 ‘임을 위한 행진곡’ 제창 여부가 논란이 되고 전두환·노태우의 추징금 문제가 이슈화 되었지만, 그러나 이미 1997년 대선 직후 IMF 위기 속에서 김대중 당선자가 국민대통합이라는 미명 하에 전·노를 사면한 것에서 오늘의 희비극이 예고되었던 셈. 광주가 화석화되고 박제화된 것이 노동자운동의 침체에 기인한 것이라면 노동자운동의 부활이 광주를 새롭게 재현하는 길일 것

* 파리 코뮌의 일원이었던 외젠 포티에가 쓴 가사에 1888년 피에르 드제이테가 선율을 붙임. 1886년 8시간 노동일을 요구하는 미국 노동자들의 투쟁을 기려 1889년 창립한 제2인터내셔널이 5월 1일을 세계 노동절을 지정, 1890년 노동절부터 ‘인터내셔널가’로 불리기 시작. 1980년 5월 시민군 대변인으로서 최후까지 항전하다 산화한 고 윤상원 열사와 1979년 ‘들불야학’ 동지로 활동하다 숨진 고 박기순 열사의 영혼 결혼식을 위해 만들어진 ‘임을 위한 행진곡’은 이후 민중의례에서 불리게 됨

**2013
노동
운동
포럼**

[사례발표]

지금, 우리가 주목해야할 노동운동

[사례발표1]

학교비정규직의 대중적 조직화, 우리는 무엇을 확인해야 하는가

이태의 | 공공운수노조 학교비정규직본부 본부장

1. 조직화 경과

1) 2008년 ~ 2009년 4월 연합회(준) 결성

2008년 10월 경 학교비정규직 조리원 상담
2009년 2월 전회련 준비위원회 결성(10여명) / 카페개설 / 사무실 마련
경기 지역순회 설명회 / 전국 팩스 소식지 배포, 맞춤형 복지서명 운동 시작
2009년 4월 경기도교육감 직선(김상곤 당선) ~ 경기도 교육감 선거 대응(정책협약서 등)

2) 2009년 4월 ~ 2011년 12월 (조직확대→노조전환: 공공운수노조가입)

2009년 5월 전회련 경기지부 결성, 전국 설명회 추진
맞춤형복지 서명운동 전국적으로 대대적으로 전개
2010 모든 교육청에 맞춤형 복지 실시
2010년 지자체 선거(교육감) 전면 대응 / 교육감직고용 조례제정 청원 서명 운동 전개
2010년 하반기(11월 경)부터 단일노조 결성을 위한 추진 모임 진행
11년 2월 전국단일노조 결성 보고대회 진행
1차 중집에서 결성과정에서 합의되었던 중집성원이 무더기로 배제되면서 파행
2011년 3월 전회련 독자활동 선언
물방울소송단 모집(체불임금 청구 7천여명 소송 참여)
단협 연구팀(법률원 지원) 구성 학비모범 단협안 마련
국회<교육직원 채용에 관한 법률안> 토론회
2011년 11월 총회 통해 공공운수노조 가입

3) 2011년 12월~2012년 말 (학비연대회의결성 → 총파업)

2012년 학비연대회의 구성 - 교섭요구(4/4)
 총선대응 - 정책협약서 체결, 교육공무직 법안 발의(10월)
 연대회의의 서울역 집회(6천여 명) 서울시청 집회(11/3 1만 3천여 명)
 1차 총파업 (11/9) 2차 파업 전회련 독자 진행(12/14)

4) 2012말~2013년

대선투쟁 - 대선후보 공약화
 고용안정 투쟁 - 매년 2월 계약해지 전면 쟁점화
 교육공무직 공청회 및 교문위 법안심사 소위 논의 시작
 강원, 전북 단협 타결(2013 / 5 / 1) 교육부, 보수교육청 교섭 시작
 서울 대회 (6/22) ~ 2013년 상반기에만 총 13회 집회
 6월 국회 앞 6,000명 릴레이 단식농성
 7월~현재 교육부앞 농성단 진행 직종분과별 1인 시위
 총파업(10~11월) 호봉예산 확보 및 교육공무직법 통과를 위한 투쟁

2. 조직화 시작

1) 조직화 계기

- 2010년 지자체 선거(교육감, 교육의원 등 직선)가 대규모 조직의 계기가 될 것으로 판단

2) 시작 당시 주요 현장 요구(불만) 및 상태

- 너무 열악한 현실에 요구 수준도 아주 낮았음(명절 때 상품권 하나라도)
- 만성화된 차별로 불만 팽배했지만 학교장계약으로 인한 고용불안 때문에 두려움 팽배
- 차별적인 문화속에서 주눅이 들어 패배감 만연

3) 조직화 시작 당시 조직화 계획 및 근거

자본주의에 맞서 대안세계로!

- 전회련이 조직화 사업을 시작할 당시 공공운수노조 학비단위는 전국적으로 약 300여명이었고 여성노조가 3-4천 정도로 추산되었지만 계속 줄어들고 있는 추세였음. 연합회로 시작하면서 선배 조직이었던 공공운수노조와 여성노조에 연합회 방식으로 전략조직화 할 것을 제안했었음.

① 연합회로 시작한 이유와 평가

- 학교장 계약관계로 매년 계약 시마다 눈치를 볼 수밖에 없는 조건이고, 전국에 산재(1만 2천개 학교)해 있고, 노조의 필요성은 느끼지만 노조에 대한 두려움이 있는 조건에서 소규모 조직화로는 의미있는 역할이 어렵고 대규모로 조직화해야 자신감을 가질 수 있고 유의미한 노조 역할을 할 수 있을 것으로 판단.
- 노조보다 부담 없이 모일 수 있는 틀을 생각하면서 연합회로 출발. 처음 출발할 때 5천 이상 수준이 되면 노조로 전환할 것을 구상함
- 또한 학교장과의 단협체결이 별 가능성이 없는 조건에서 노조나 연합회나 활동에 있어 크게 다르지 않을 것으로 판단
- 처음 연합회로 시작할 때는 부담감을 덜어주는 것이 초점이었는데 연합회로 활동하면서 노조보다 활동반경을 크게 넓일 수 있었음. 처음 학비노동자들을 모이게 하기가 쉽지 않았는데 공식적이고 공적인 관계망을 활용하는 것이 아주 유용했음. 이를 통해 조직화의 대중적 토대를 만들었음

② 조직화 시작부터 전국 조직화 계획 수립 이유

- 전국적으로 동일한 근로조건으로 인한 동일한 요구, 교과부와 교육청을 상대로 해야 했으므로 처음부터 전국적인 상을 가지고 조직화 시작함. 또한 대규모 조직화가 되어야 자신감을 갖고 떨쳐나설 수 있고 그래야 판을 바꿀 수 있다고 판단함.
- 상급단체 등의 지원이 없었고 혼자 시작했지만 인터넷 카페를 통한 전국 조직화의 상을 그림. 전화기 한 대와 컴퓨터와 팩스 한 대로 조직화사업 시작
우선 경기에서부터 조직화하고 모범 사례를 만들어 전파하는 방식으로 전국화를 계획함.

③ 맞춤형 복지 사업 추진 이유 및 경과

- 현장이 너무나 자신감이 없는 상태여서 뭔가 성과를 만들어내는 것이 대단히 중요했음. 가장 쉽게 성과를 만들어 낼 수 있는 사업으로 맞춤형복지를 채택하고 서명운동을 전국적으로 전개함(2009년 연합회출범 직후부터)
--

- 복지제도는 보다 힘들고 어려운 사람에게 먼저여야 하는 가장 기본에서 출발. 2010년 지자체 선거가 직선으로 치러지는 조건이어서 요구하면 바로 따 낼 수 있을 것으로 자신했음.
- 스스로 작은 실천이라도 하니까 변화가 만들어진다는 경험을 해보게 해서 자신감을 갖게 하는 것을 목표로 했고 그 결과 2만여명이 서명에 참여했고 전회련을 전국적으로 알려내고 조직도 확대되는 중요한 계기였음.
- 2010년 전국의 모든 교육청에서 실시함(8만 3천원부터 30만원까지)

4) 구체적인 조직화 방안

- 팩스 소식지 → 맞춤형복지 등 서명운동 → 카페 활용 *서명운동을 많이 진행함
- 맞춤형복지, 직고용조례지정 청원서명, 후생복지조례 제정 서명, 급식비 면제 서명, 일방적 업무통합 반대 서명, 직종별 요구를 내건 서명 등
- 다수의 관심과 참여를 가장 쉽게 끌어내는 방법이기도 했고 초기 연락처를 확보하는 유력한 수단이었음. 확보한 연락처로 문자보내기
- 기존 직종별협의회 모임 활용(지역 모임, 전국 모임)
- 직종모임은 정보교류 등 친목 및 한풀이 장소. 모임이 조직적으로 노조 가입하는 사례 많았음.
- 그나마 모임이라도 하는 사람들이 처우개선에 대한 실천적 의지가 큼.
- 전국적인 협회는 그동안 실천투쟁은 결여된 채 국회활동은 활발했음.
- 공적인 조직 및 교육의원 등 활용
- 노동교육원의 취약계층 권리보호 프로그램 활용(2010년 초)
- 교육의원과의 간담회 추진(공식적인 자리의 성격을 갖게 하고, 간담회 과정을 통해 교육위원들을 공부시키는 과정으로 지방의회 활용에 유용)

5) 실제 조직화 진행 정도 및 이유

- 처음에는 현장의 분노와 열망이 너무 커서 훨씬 빠르게 조직화 가능할 것으로 생각함.
- 그런데 너무 재는 기간이 길어짐 - 노조가입이 개개인들에게 결단 수준임
- 이전에 여성노조에 대규모로 가입했다 탈퇴한 전력이 있는 개인(직종) 경우 더 오래 걸림
- 맞춤형 복지 실시 후 확대 속도 진척, 명절휴가보전금 신설 등 변화와 더불어 가

입 속도가 빨라짐.

- 2011년 5월 7천여 명이 참여했던 물방울 소송이 조직확대에도 큰 계기가 됨
- 2012년 7개 수당 신설발표
- 총파업때 가장 폭발적으로 증가
- 파업에 참가하기 위해 집단적으로 가입하는 경우가 많았음. 처음에 파업에 대한 부담감때문에 탈퇴자들도 있을 것으로 생각했는데 정반대 현상이 나타남.

3. 조직 확대의 계기

- 전회련 조직화 과정에서 체계도 취약하고 인적 역량도 대단히 미흡했지만 큰 장점 중 하나가 신속한 의사결정과 즉각적인 대응을 할 수 있었음.(동전의 양면인 측면도 있을 것이지만) 초기 노조에서는 긍정적인 면이 더 많았다고 판단됨.
- 실천사업이 카페를 통해 실시간으로 전달되면서 신뢰와 희망을 불러일으킬 수 있었음.

1) 진보교육감 당선

① 교육감 선거 과정에서 전회련 및 학교비정규직노조의 활동

<p>* 2009년 4월 경기도에서 처음으로 교육감 직선제 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4월 선거에 대비하기 위해 긴급하게 2월에 연합회준비위 결성 - 교육감 후보들에게 정책질의서 배포 - 김상곤 교육감 후보 등과 간담회 결과 카페공지 - 교육감 초청 강연회 개최
<p>* 2010년 6월 지자체 선거</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육감, 교육의원 후보 대상으로 전국적으로 정책질의서 발송, 답변 취합 - 후보 간담회(진보후보 중심으로) 정책협약서 체결 - 진보후보 교육감 선거 운동 적극 추진

② 진보교육감 당선 이후 조직화 사업의 변화 혹은 활용방안

<p>진보교육감 당선 지역은 주체들의 자신감 고양, 대중적으로도 자신감 높아짐 전남에서 교육감 선거과정에서 전교조와 조리사들이 적극 참여하고 진보교육감을</p>

당선시킨 후 노조로 조직화(전남학비-전국학비의 모태)
 진보교육감 당선지역은 공세적이고 적극적인 조직화사업 추동
 학교나 교육청의 관리자들이 노조를 대하는 태도 변화

2) 노동교육원 활용한 노동법 교육

- 현장의 노동자들을 퇴근 후 모이게 하는 것이 매우 어려움.(일이 힘들고, 주부역할 등으로 학교 끝나면 집에 가기 바쁨)
- 경기도에서 노동교육원의 <취약계층 권리보호 프로그램> 활용한 교육추진
- 시군 교육청별로 노동연수원의 교육을 추진할 것을 요청, 교육청의 예산 부담 전혀없고 공문만 시행하면 되는 것으로 추진. 1강은 근로기준법, 2강은 학교회계직의 역할과 자세. 대중적 조직화의 토대 마련 함.

3) 의회와 국회의 활용

- 공공부문 조직화에 있어 아주 유용하게 활용할 수 있는 곳이 지방의회와 국회다.
- 국회 의회 활동은 주로 한국노총이나 이익단체들이 하는 활동방식으로 터부시하는 경향이 존재.
- 정부기관의 예산과 사업에 대한 개입에 있어 아주 유용하고 효과적인 통로임.
- * 학교비정규직 사업의 특징 중 하나는 현장을 이해하기가 매우 복잡하다는 것. 대략적인 이해라도 하는데도 시간이 걸림. 현장에 대한 기본 이해 없이 역할을 맡기기가 어려움
- 성과: 교직원공제회법 개정(2011년), 경기도교육청 후생복지조례제정, 교육감직고용 조례제정 등의 법률 제(개)정 성과, 현재 교육공무직 법안 발의 상정 중

4) 체불임금 집단소송

- 2011년 3월에 학교비정규직의 취업규칙 상의 임금 체계가 일방적으로 바뀜.
- 체불임금 소송단(물방울 소송단) 모집 7천여명 소송 참여(학교장이 아닌 교육감을 상대로 하면서), 패소하긴 했지만 조직확대에 크게 기여

5) 학교비정규직연대회의 구성과 총파업

- 2012년 임단투 준비하면서 학비연대회의 구성(전회련, 전국학비, 여성노조)
- 우역곡절 끝에 총파업 진행(11/9 공동, 12/14 전회련 독자)
- 파업 앞두고 폭발적 조직화

4. 조직화의 어려움을 넘어서기 위한 노력

1) 다양한 직종

내부 갈등 조정 방안

- 전체의 요구를 중심으로 힘을 키우고 키워진 힘으로 직종요구 해결한다는 기본 방향으로 사업 추진.
- 직종별 이해가 직접 충돌하기보다 정서적 측면이 큼 - 비정상적이었던 조건이 정상화되는 과정에서 처우개선의 효과가 큰 직종이 있고 덜한 직종이 있어 효과가 덜한 직종에서 상대적 박탈감이 큼
- 기존 직종과 신생직종 간의 갈등 - 신생직종 중에 상대적으로 임금 수준이 높기도 해서 주로 기존 직종에서 문제제기 함
- 전체의 문제로 보기보다는 자신의 문제를 중심으로 간혀있는 의식이 반영된 결과로 의식 수준을 시급히 향상시키는 것이 과제

조직 운영방안

- 가장 쉽게 모이고 조직되는 곳, 주체적인 실천이 가장 활발한 곳이 직종별 모임임.
- 전국분과장이 운영위원으로 참석.
- 학비노동자 조직화에 어려운 점 하나가 역할을 맡는 것에 대한 과도한 부담감 있음.
- 임원 역할 맡는 것에 대한 부담이 너무 큼, 거의 모든 지부 임원들이 열거에 추천받아 역할 하기 시작함. 학교 분회장은 안 맡으려 해서 연락담당자라는 이름으로 역할부여하기도 - 역할 맡으면 책임감이 높음

2) 경합조직 가운데 대표성 획득 방안

- 조직간 경쟁구도가 투쟁을 활성화시키고 전체적인 조직규모를 키우는데 일조한 측면도 있음
- 과도한 조직경쟁을 방지하기 위해 연대회의 기본합의서에 신사협정을 맺었지만 번번이 무시되어짐(일방에 의해)
- 내용적 대표성, 실천적 대표성, 다수 대표성

5. 조직화를 위한 이후 계획

현재 학교비정규직 약 20만(기간제 교서 포함 25만 여명 추산) 중 5만 여명 조직화. 10만 여명까지는 조직화 가능할 것으로 보임.

투여하는 만큼 성과 나옴.

단체협약 체결, 교육공무직 법안 실시, 호봉제 실시, 2014 지자체 선거 등 역동적인 상황과 대중적인 투쟁이 맞물리면서 역동적인 상황이 계속되어 질 것임.

여전히 공세적인 조직화 사업을 추진해야 함.

과감한 투쟁을 통한 조직화

조직활동가의 절대적 열세 극복

- 현장 조직활동가 양성
- 민주노조 운동의 축적된 역량 배치

무궁무진한 일상활동을 통한 조직화 사업

- 구상은 많으나 상근역량의 한계로 고민

6. 지자체비정규직노동자 및 타 비정규직노동자 조직화를 위한 제언

관성적인 방식 탈피하기

- 조직대상의 조건에 가장 잘 맞는 조직화 방안 모색

실사구시로 접근하기

- 대중은 전망과 희망이 보여야 대규모로 움직인다

지자체는 의회활용 여지 많다

- 지자체의 경우 무궁무진하게 활용할 여지 크고 조직화로 연결하기 좋은 조건임
- 특히 올해와 내년 초는 활용 여지 더 큼

[사례발표2]

어용노조를 앞세운 노조탄압, 현장권력을 되찾기 위한 우리의 투쟁, 이것이 민주주의다

홍종인 | 금속노조 유성아산지회 지회장

1987년 민주노조 건설과 현장의 변화

1961년 10월 오류지부 유성기업 분회결성 이후, 87년 7-8월 전국적 노조 민주화 투쟁이 진행되면서 유성기업도 9월 1일부터 9일간의 파업투쟁을 전개하는 등 민주노조건설까지 유성 조합원들은 사측 관리자들의 탄압과 열악한 작업환경 속에 투쟁을 전개하였다.

87년 이전에는 노조사무실이 어디에 있는지 위원장이 누군지도 몰랐으며, 임금인상 교섭은 어떻게 했는지 게시판에 400원하고 붙으면 그걸로 끝이었다. 노조위원장은 대의원들이 뽑는 간선제였는데 밥 사 먹이고 술 사 먹이고 회사에서 지명하는 사람이 당선되는 짜고 치는 고스톱 판이었고, 1년에 한 번 있는 대의원대회는 조합비 사용시비에 휘말려 난장판이 되기 일쑤였지만 회사에 찍힐까 조심스러워들 하곤 했다. 관리자와 조합원들의 작업복과 모자색도 틀리고, 과장 이상 관리자들은 미리 차려놓은 밥상에 앉아 따로 먹고 조합원들은 줄을 서서 배식을 받아 식사하고, 결근, 지각, 조퇴는 고사하고 잔업 한 번 빼기도 무척 어려웠다.

관리자들의 눈치를 보며 출근시간보다 더 일찍 나와 청소를 하고 잔업을 구걸하며 관리자들에 의해 임금 100원 200원 인상이 결정되던 상황에서 선배 노동자들은 민주노조를 세우기 위한 투쟁을 전개했다.

투쟁(87년 9월 1일)의 자신감으로 그때부터 현장도 조금씩 달라졌다. 노조위원장 선거도 조합원 직선제로 바뀌면서 두 번째 격동의 시기를 맞았다. 어용세력들은故김동

암 동지를 중심으로 한 젊은 대의원들의 노조민주화의 열망, 헌신적인 실천이 과격하다며 반발했다. 이렇게 계층 간의 갈등이 생기기 시작했고, 회사가 이런 갈등을 교묘히 조종하고 때로는 이용하면서 노노간의 갈등이 깊어지게 되었다.

조합원들이나 활동가들이 의식화되지 못한 상황에서 민주와 어용 집행부가 87년에서 90년도까지 5번이나 바뀌었으며, 어용 집행부 시기에는 독자적인 대의원 회보(메아리)나 대자보는 노조직인을 찍지 않으면 현장배포나 부착을 못하게 했다. 그래서 대의원회 직인을 찍어 붙이기도 하고, 회사가 회보의 내용을 문제 삼아 경찰에 고발하면 빨갱이로 몰려 보안과에 불려가 조사받기도 했다. 그러나 회사에 대한 불만과 어용노조에 대한 불신은 사그라지기는커녕, 올바른 민주노조에 대한 희망은 높아만 갔다. 회사에 대한 임금인상을 비롯한 근로조건 개선의 요구가 팽배해지면서 급기야 1989년 단체협약 108개 조항 전면개정 요구로 이어졌다.

어용노조는 협상을 하지 못하겠다고며 위원장과 사무국장이 사퇴하고, 故김동암 동지가 약관의 나이에 노조위원장으로 전면으로 나서게 된다. 그리고 투쟁을 통해 현재의 단체협약의 뼈대를 완성하게 되었다.

이듬해인 1990년 기본급 2,312원 요구로 임금인상투쟁이 시작되었다. 회사의 사주를 받고 쇠파이프로 무장한 구사대는(어용세력일부) 조합사무실에 침입하여 난동을 부렸다. 법적인 쟁의절차를 거친 파업임에도 90년 5월 11일 공권력이 투입되어 공장에서 점거 농성 중이던 조합원을 굴비 엮듯이 엮어 경찰서로 연행하고 위원장과 사무장은 구속되었다. 당시 수석부위원장이었던 안두헌(현재 어용노조 위원장)은 회사와 직권조인을 하고 잠적해버렸다. 이 사건을 기점으로 조합원들 스스로가 어용과 민주의 차이를 확실히 알게 되었고, 이는 서서히 어용세력의 약화로 이어지게 되었으며 회사에 대한 분노를 마음깊이 새기는 결과를 낳았다.

그리고 활동가들을 중심으로 민주위(노동조합민주화추진위원회) 모임에서 학습하며, 올바른 삶에 대해 고민하게 되고 ‘만년공돌이’라는 열등감의 굴레에서 벗어나 당당한 노동자로 조합원들과 함께하게 되었다.

회사의 탄압과 통제에도 불구하고 조합원들의 의식이 바뀌어가고 헌신적인 활동가들의 노력에 의해 민주노조의 전성기를 만들어가기 시작한다.

우리의 단결된 힘은 높은 임금인상으로 이어져 바닥을 기던 살림살이는 조금씩 나아지고, 관리자들이 현장을 통제하는 것은 엄두도 못 낼 정도로 자유로워졌다. 조합원 교육시간도 서서히 늘려 20시간을 확보해 교육을 강화했다. 작업자의 자주적인 작업 중지권을 확보해서 중대 재해에 대해 회사의 노동자 건강권에 대한 경각심을 갖게 하고, 부당해고를 원천적으로 봉쇄할 수 있도록 징계위원 2/3찬성이 되어야 가능하도록 조항을 만든 것도 지금에 와서 보면 썩 잘한 것 같다. 정년 또한 1997년엔 만 59세로 늘리고 주40시간 노동제 쟁취는 원청사인 현대차보다도 몇 년 앞선 1999년

에 쟁취하기도 하였다.

김영삼 정권의 노동법 날치기에 의한 96-97년 24일간 전면파업을 통한 노동법 개정 투쟁, 98년 IMF시기 사측의 단협 개악, 임금동결을 막기 위한 18일 간의 전면파업 투쟁, 임금인상, 근로조건 개선을 위한 투쟁은 매년 진행되었다.

민주노조운동의 안정화 이후

선배들의 피땀 어린 투쟁 속에 민주노조가 정착되고 유성지회의 투쟁력과 조직력은 단단해졌다. 그러나 시간이 지나면서 조합원들도 안정화된 노동조합에 안주하기 시작하였다. 간부 기피 현상, 수동적 현장투쟁 등... 능동적 투쟁을 하지 못하면서 노동조합에서 모든 현장의 문제들을 해결하다보니 현장투쟁은 사라지고 자판기라는 말까지 듣게 되었다.

지속적인 연대투쟁에 부담을 느끼고 간부를 기피하는 현상이 생기면서 부서별로 순변을 정해 간부를 정하거나 간부의 활동비를 건어서 거출해주는 상황이 되었다.

또한, 겉으로 보기에는 현장이 노동조합을 중심으로 뭉쳐있는 듯 보였으나 내부에서 끼리끼리(부서별, 나이별, 동아리별) 어울리는 상황이 되었다. 물론 끼리끼리의 모임이 단점도 있지만, 그 모임들이 현장 투쟁을 만들기도 하였다. 현장에서 한 조합원의 문제를 한 조합원의 문제로 돌리지 않고, 라인의 문제로 끼리끼리의 문제로 조합원 문제로 만들어서 투쟁을 통해 해결해가는 모습도 보였다.

2011년 노조파괴 공작에 맞서는 투쟁과 조합원들의 의식화

2011년 유성사측은 창조컨설팅과 공모하여 민주노조를 무력화하기 위해 용역깡패를 투입하고 직장폐쇄를 단행하였다.

사측은 공포의 시스템을 작동시켜 노동자들을 과거 90년대 공돌이 공순이처럼 순한 양으로 만들어 시키면 시키는 대로, 주면 주는 대로 하는 암흑의 그 시절로 되돌려 놓고 싶었을 것이다. 주머니 사정이 녹록치 않은 우리 노동자의 살림살이에 버티다 못 버티면 복귀하지 않고 못 배길 것이라는 것까지도 훤히 알고 있었을 것이다. 그러니 '유성지회가 이길 확률은 0%'라는 말을 하우스로 흘렸을 것이다. 금속노조를 깨

뜨린 창조컨설팅의 성공사례를 듣고 마음이 얼마나 흐뭇했겠는가?

우리는 징계국면을 지나 움츠리고 주춤거렸던 그 시간을 뒤로하고 당당한 금속 노조로 전열을 재정비했다. 아직 우리의 투쟁은 끝나지 않았다고 외칠 수 있는 힘! 매일 60명이 넘는 동지들이 비가 오나 눈이 오나 출근투쟁 하는 그 힘은 어디서 나오는가? 그 힘의 원천은 바로 우리 스스로 우리의 투쟁이 정당함을 너무나 잘 알고 있기 때문이다. 또한 그 원천은 조합원 동지들의 머리에, 가슴에 피멍이 들게 하고, 자기 잇속만 채우려는 유시영 회장과 경영진 그리고 제 세상 만난 듯이 설쳐대고 있는 악질 관리자 놈들에 대한 분노에 있다.

조합원들이 사측의 회유, 협박 유언비어에도 불구하고 어용노조에 가입하지 않고 유성지회에 남아서 투쟁하는 이유 중에는, 선배노동자들은 87년 이전의 암울했던 현장 상황을 경험했고, 후배노동자들은 2011년 직장폐쇄 이후 법원의 중재로 현장에 복귀하여 현장에서 유성사측이 비상 상황이라는 이유 하나로 단체협약을 무시하고 조합원들을 감시하고 노동 강도를 강화시키고 일방적으로 라인을 재배치시키고 어용과 차별하는 것을 보면서 민주노조의 중요성을 온몸으로 느꼈다는 것도 있다.

또한 투쟁의 과정 속에서 조합원들이 의식화되면서, 지속되는 파업투쟁과 외부집회에도 빠짐없이 참석하고 끼리끼리 어울리는 현장이 모두가 하나 되는 조직으로 발전해 나가고 있다.

지회장의 굴다리 농성과 현장투쟁의 점화

2011년 직장폐쇄 이후 7기 지도부를 구성하는 것에 부담감이 많았다. 이 시기 역량 있는 집행부가 올라와야 한다는 말이 현장에서 나오기 시작하였으나, 실질적 움직임은 적었고, 세대교체설도 나오기 시작하였다.

사측은 강제교육을 보내기 시작하였으며, 5차에 걸쳐 전체 조합원 징계를 시작하였고, 금속노조 유성지회 조합원은 중징계 처분을 받고 해고자도 27명이나 되었다. 이런 상황에서 해고자가 임원으로 나오면 식물노조가 된다는 우려감 또한 있었다. 그러나 유성투쟁은 승리한다는 확신이 있었고, 누군가 해야 한다면 한번 해보자는 젊은층의 움직임이 활발해졌다. 우여곡절 끝에 7기 집행부는 누가 시켜서가 아니라, 자발적으로 구성되기 시작하였다. 함께 해보자는 동지들이 모이기 시작하였고 대의원 구성도 원활하게 진행되었다.

집행부가 구성 이후, 2011년 10월18일 1차 징계와 해고자가 발생하면서 조합원들이

혼란스러워하고 사측의 어용노조가입 중용이 활발해지면서, 조직을 재점검하고 더 이상의 탈퇴자를 막아야 한다는 판단에 따라 7기 임원들은 그날부터 아침 7시 전에 출근해서 임원회의를 하고 유성기업 정문에서 용역들과 부딪히며 출투를 시작하였다. 2011년 10월 시작된 출투는 임원으로 시작하여 조합원으로까지 확대되었으며, 2013년 현재까지도 매일 출투가 진행되고 있다. 처음에 인사를 꺼리던 어용들과 관리자들도 시간이 지나면서 고개를 숙이기 시작하였고, 2012년 중반이 되면서 더 이상의 탈퇴자들이 발생하지 않았다.

창조컨설팅 시나리오를 보면, 2011년 12월까지 어용노조가 과반수를 넘길 것을 확신하고 있었는데, 그 시나리오가 제대로 되지 않자 관리직을 어용노조에 가입시키는 것을 논의하기 시작한다. 2012년 대표교섭노조 지위를 놓고 싸움이 치열해진다. 사측이 직접 나서서 명절과 휴가기간 자택을 찾아가며 회유협박을 하고, 어용들에게 휴가 기간 중 출근을 하지 않아도 특근처리해주며 임금을 달아주는 등 유성지회가 어용을 민주노조로 재조직하는 사업을 어렵게 만들었다. 결국 생산현장의 조합원으로 보면 유성지회가 과반수를 넘기지만, 관리자 49명이 어용노조에 가입하면서 유성지회는 과반수노조 지위를 잃게 된다.

지금도 과제로 남아있는 재조직 사업에 대해 조합원들은 이런 말들을 한다.

“금속조합원만으로 단단해지고 분위기도 좋은데, 굳이 어용들을 받아 분위기를 흐트러뜨리는 것은 맞지 않다.” “동지를 배신하고 돈 때문에 넘어간 개 같은 것들을 받아서 무엇 하나?” “저 새끼만은 안 된다.”

유성 사측이 만들어 놓은 노노갈등이 조합원들 마음에 대못처럼 박혀서 어용들을 받아들이지 못하게 되었다.

2012년 9월 용역폭력 청문회와 국정감사에서 밝혀진 창조컨설팅의 노조파괴 시나리오의 유성동지들이 주장하던 내용이 사실이었으며, 그 사실이 더욱 구체적이고 적나라하게 드러났다는 점에서 충격적이었다. 어용조합원들까지도 심각하게 생각하며 조직적 분열이 조금 보이기 시작하였다. 그러나 사측은 이를 간파하고 유시영 대표부터 직접 움직이기 시작하였다. ‘12월 말까지만 버티 달라.’부터 회사 위기설까지 모든 방법을 동원하여 금속으로 재조직화 되는 것을 막았고, 결국 금속조합원 가입서를 썼던 어용들까지 다시 탈퇴를 하는 등 현재 인원으로 변동 없이 지속되게 되었다.

그러나 창조컨설팅 노조파괴 시나리오는 대선이라는 이슈에 묻히면서 업체 설립취소와 심종두, 김주목 노무사 자격증 취소에 그쳤으며, 유성기업 사업주는 어떠한 처벌도 받지 않았다.

대선 기간에 유성투쟁이 묻히지 않아야 한다는 것도 중요하였지만 무엇보다 현장투쟁을 만드는 게 절실했고, 2012년 10월 20일 굴다리농성에 돌입했다. 굴다리 농성을 시작으로 유성투쟁을 여론화시켰고, 현장에서조차 조합원들의 자발적 투쟁이 전개되

었다.

생산1과 야유회를 두고 소속장이 어용과 금속을 차별하면서 생긴 문제에 조합원들이 반발하면서 현장투쟁이 확산되기 시작했다. 생산1과 조합원 전체가 항의면담과 조퇴 투쟁을 시작하였고, 유성 전조합원이 이에 동참하면서 결국 사측의 사과를 받아내고 투쟁을 승리하는 성과를 만들어냈다. 이렇게 현장투쟁의 자신감을 회복한 조합원들은 관리자들과 맞서기 시작하였으며, 어용과 관리자들도 기가 죽어 현장탄압이 한풀 꺾이게 되었다.

현장에서 움직이는 소모임을 하나로 모으고 관리자의 탄압에 맞서 투쟁하는 현장의 조직적 투쟁이 유성자본의 노조파괴 음모를 박살내고, 민주노조를 다시 복원시킬 것이다.

그 이후, 생산5과에서는 어용조합원인 관리자의 작업지시를 거부한 금속조합원에 대해 사측이 경고장을 발부하면서 투쟁이 전개되었다. 지회는 이를 민주노조를 말살하려는 사측의 탄압으로 규정하고 투쟁을 확대하였고, 사측은 또 다른 징계를 남발하면서 징계국면이 이어졌지만, 유성동지들은 물러서지 않았다.

선배동지들이 피땀으로 건설해온 민주노조의 소중함을 너무나 잘 알고 있었기에 후배노동자들은 2011년 직장폐쇄, 용역깡패, 노조파괴 시나리오를 경험하며 민주노조 사수의 절실함을 외치고 있다.

굴다리 농성 151일 동안 사측은 특별교섭을 제안해왔고, 현안문제를 해결하자고 하였다. 그러나 사측의 진정성은 보이지 않았고 현재는 교섭결렬 상태이다.

여러 가지 문제의식이 있었지만, 영동과 아산의 통합회의 단위를 결성하고 그 안에서 논의하고 집행하기 시작하면서 하나가 되어 가고 있다.

주간연속 2교대제 쟁취 투쟁이 민주노조 사수 투쟁으로 이어지면서 노동자의식도 강화되고, 전조합원이 간부가 되어 가는 듯하다.

더욱 강해지는 현장투쟁과 민주노조 사수의 의지

151일간 굴다리 농성이 끝난 이후, 현장의 투쟁은 극대화 되었다. 3월말 특별교섭결렬 후 전조합원 부분파업, 전면파업 등 매일 같이 진행되는 현장파업으로 조합원들의 실질임금은 반토막 났다. 그러나 100만원도 안 되는 임금을 받아가면서도 투쟁을 멈춰서는 안 된다고 외치고 있는 조합원들은 유성투쟁을 더 강하게 단단하게 만들어 가고 있다.

올해 정년이신 선배노동자는 매일 진행되는 출투에 누구보다도 일찍 출근하여 모범을 보이고 있으며, 무더위 속에 진행되는 천안 검찰청 3보1배도 벌써 7번이나 진행되었다.

나이 많으신 형님들과 확대간부동지들이 3보1배를 진행하는 것을 보고, 조합원들은 같이 아파하고 함께 투쟁의 목소리를 높여간다. 지칠 법도 한 유성투쟁의 열기가 식지 않는 것은 서로를 위하는 마음과 동지라는 외침 속에 서로가 결속되어 있기 때문일 것이다.

그러나 최근 유시영 등 경영진의 노조파괴 지배개입 부당노동행위에 대한 노동부의 검찰송치의견이 불기소(혐의없음)로 나오면서 사측은 또 다른 반격을 노리고 있다. 노동부의 1차, 2차 조사에서 구속기소 의견이었던 것이 3차 보강수사 이후 어찌해서 불기소로 바뀌었을까? 검찰에서 지휘를 내렸고 노동부는 그것에 따를 수밖에 없다고 말하고 있다. 박근혜정부가 들어서고 재보강 수사 지휘만 내리던 검찰이 직접 나서며, 불기소를 지시했다는 것은 노조파괴에 대한 자본의 움직임이 다시 재점화되고 있다는 것 아닐까? 창조문건과 어용, 사측이 했던 짓거리가 일치하는 내용이 충분한데도 검찰은 정황은 있으나, 정확한 증거가 없다고 하고 있다. 살인을 저지르고도 칼로 찌르는 장면이 없다고 해서 무죄를 선고하는 것과 무엇이 다르겠는가?

유성은 이미 경험했다. 그렇다고 또 다른 동지들이 노조파괴에 속수무책으로 당하는 것을 볼 수만은 없다. 무너지는 것이 아니라 무너지지 않도록 더 단단하게 준비하고 투쟁하는 것이 중요하다. 자본은 노동자가 분열되는 것, 일상에 젖어 관성화되는 것을 호시탐탐 노리고 있다.

유성투쟁의 완전한 승리를 위한 과제

이제 남은 투쟁은 옛 동지를 다시 재조직화 하는 것이다.

2011년 유성사측의 공격적 직장폐쇄와 노조파괴에 맞서 싸웠던 동지들이 지금까지도 민주노조를 외치고 있으며, 선배동지들의 역사를 이어받아 후배동지들이 현장에서 실천투쟁을 하고 있다. 사측의 부당함에 맞서 투쟁하는 후배동지들의 전열을 가다듬고, 조직적 투쟁을 확대해 나가는 것이 중요하다. 유성사측의 계속되는 도발로, ‘유성사측이 유성지회 전조합원 간부화에 일조하는 것이 아니냐?’라는 말이 나오고 있을 정도이다.

여기서 그칠 것이 아니라, 새롭게 올라오는 주체들에게 맞는 역량을 배치하며, 전진

된 간부로써 현장과 함께 호흡하는 유성지회로 거듭나야 할 것이다. 새롭게 일어나고 있는 현장 분위기 속에 선배동지들은 견인차 되고, 유성지회의 미래를 짊어지고 가야 할 새로운 주체세력들이 자본과 맞서 유성지회 투쟁승리를 완성해야 할 때이다 .

또한 유성사측이 양극화 시키려 하고 있는 아산지회와 영동지회를 재정비하며, 또 다른 전략 전술 속에 전면적 투쟁을 배치해야 할 것이다.

대표교섭권을 가져가기 위해 온갖 불법을 저지른 사측과 어용에 맞서 2014년도 교섭권을 다시 가져오는 것이 유성기업지회의 민주노조 사수투쟁의 승리일 것이다.

동지의 등에 칼을 꽂은 옛 동지들을 다시 받아들여야 한다는 것에 거부감을 느끼고 있는 조합원들이 있고, 우울증과 심각한 정신적 스트레스로 인하여 치료를 받고 있는 조합원들이 있지만, 심리적 상태를 치유하며 유성지회는 거듭날 것이다.

현장이 살아있으면, 사측의 어떠한 탄압과 부당노동행위에도 굴하지 않고 사측을 밟고 어용을 짓누르며 투쟁할 것이다.

유성투쟁 속에 연대의 소중함을 온몸으로 느끼게 되었습니다. 함께 한다는 것, 함께 알려 나가며, 동지들과 함께 할 수 있는 투쟁, 손가락의 힘이 더 큰 연대가 될 수 있다는 것도 알게 되었습니다. 함께 해주신 동지들 감사합니다. 투쟁!

[사례발표3]

금속노조 경주지부 조직화 사례

- 공단 중심 조직화

정진홍 | 금속노조 경주지부 정책기획실장

경주지부 역사

- 2001년 9개 지회 1,500여 명으로 출범
- 2001년 ~ 2005년까지 산별노조 체계정비
- 경주지부 4기(2005년 9월 ~ 2007년 9월) 4개 사업장 700명 조직
- 5기(2007년 9월 ~ 2009년 9월) 5개사업장 740명 조직
- 6기(2009년 9월 ~ 2011년 9월) 2개사업장 100명 조직, 6개 사업장 1200명 탈퇴
- 7기(2011년 9월 ~ 2013년 현재) 6개사업장 800명 조직
- 현재 21개 사업장 3000여명 조합원

2000년대 이후 자동차 부품사 조직화의 주요 특징

- 98년 경제위기를 지나 자동차 부품사들의 구조의 변화가 일부 있었음. 현대자본의 부품사정책 변화에 따라 M&A를 통한 대형화로의 재편 또는 이원화, 단기간 납기시스템 재편, 단가인하 정책이 지속적으로 진행되면서 1차 업체는 사내하청 확대정책을 추진하였고, 사외하청화로 소규모 영세사업장과 가내수공업수준의 업체가 늘어남.
- 사회적 변화로는 주 5일제 법 개정으로 300인 이상 2005년 7월 1일부터, 100인 이하 사업장은 2006년 7월 1일부터 시행되면서 현장노동자들의 분노가 있었음.
- 경주지부 조직화는 주로 자동차 1차 업체가 중심이었고, 납기시스템 변화로 대부분 재고를 많이 보유하지 못한 사업장이었음.
- 2007년 이후 100인 미만의 사업장들은 주 5제 법 개정으로 인한 분노와 사내하청 확대 등의 고용불안이 노동조합 조직화로 이어짐

자동차 부품사 조직화에 있어서 미조직 주체들의 역할과 과제 구체화

- 미조직 주체들의 의식적 목표가 분명히 해야 하며, 신규로 조직화되는 사업장에 최대한 집중해야 함. 아무리 작은 사업장이고 작은 투쟁이어도 사소한 대응이 실패한다면 전체 인근공단 노동자들이 느끼는 파급력은 매우 큼. 한 곳의 승패여부에 따라 주위 사업장조직화 확대와 장기간 조직화가 진행되지 못하는 양단의 갈림길이 있음.
- 미조직 담당자는 기본으로 노동관계법등의 실무적 준비, 초동 주체자들의 마음을 움직일 수 있는 선동력, 조직화이후 초기 조합원들을 설득시킬 수 있는 교육과 선전의 역량, 교섭과 투쟁을 적재적소에 배치 할 수 있는 현장투쟁 경험 등이 필요함.
- 미조직 상담을 할 경우 초동주체에 대한 상황을 빨리 파악해서 대응이 필요함. 두려움이 많은 사람일 경우 안심을 시켜가면서 최대한 자신감을 가지도록 하고, 강단이 있고 분노를 표출할 수 있는 사람일 경우 더욱 분노의 수위를 높여가는 전략이 필요함.

외동공단의 특성, 조직화 과정의 주요 특징

- 공단중심으로 한 사업장이 조직화되면 주변 사업장으로 번지는 효과가 있음. 노동조합이 만들어진 이후 임금상승에 대한 기대감이 높음.
- 경주지역은 한 단계만 넘어가면 대부분 알 수 있을 정도로 작은 도시임. 노동조합 관련 문의와 초기 투쟁이 발생할 경우 안면 때문에라도 지원이 활발함.

자동차 부품사 조직화를 성공으로 이끌기 위한 핵심 요인

- 대부분 자동차 부품사들은 현대차 자본의 요구에 따라 납기시스템이 여유를 두는 경우가 거의 없기 때문에 조직화에 유리함.
- 부품사자본과 원청의 연관성 등 약한고리를 집중적으로 공격할 필요성 있음.
(원청이 반드시 이 부품사에서 부품을 공급받아야 될 경우 부품사자본이 수익성을 이유로 교섭을 해태할 경우 현대자본이 간접적 개입, 부품사자본이 사세확장을 이유로 막대한 투자로 사업을 포기 하지 못할 경우)

미조직 사업을 위한 금속노조 경주시부의 조직적 태세

- 경주시부는 금속노조 창립이후 지부과건자들에 대한 원칙을 세움. 지회별 상근자 1/3과건을 통해 확보한 상근자와 지부집단교섭을 통한 2명을 확보함(12 ~ 14명)
- 상근자 확보는 지부의 사업 독자성을 유지할 수 있는 중요한 것임. 미조직 비정규 담당자 상집 1인과 부지부장 1인이 독자사업을 진행함.

현장 요구의 핵심 내용, 요구의 조직화를 위한 주체의 노력과 실제 사례들, 교섭과 투쟁의 사례들

- 1차 조직화 상담을 통한 현장의 요구취합, 2차 조직화 이후 조합원들의 간담회를 통한 요구취합(초동주체의 특성에 따라 현장의 분노를 파악하지 못할 경우도 있음)
- 거의 대부분 비슷한 유형임: 주 5일제로 임금 감소, 장시간노동, 인격적 모독, 정년, 배치전환, 노조민주화 등
- 대림의 경우 현장에 조합원들이 대부분 여성이었고 현장정년 50세 사무직55세로 차별하였고, 관리직들의 성희롱 사례가 있었음. 정년 58세 연장과 성희롱관련자는 현장과 접촉하지 않는 부서로 이동
- 디에스시 경우 사내하청 확대하는 과정 이었고 교섭을 통해 저지 사내하청 정규직화 합의하였음.
- 대동의 경우 사내하청 비정규직에서 정규직화 전환이 핵심적인 요구였고 시간은 다소 지났지만 해결함.
- 다스의 경우 민주노조 건설이 핵심적인 요구였으며, 규모에 상대해서 복지수준과 조반장들의 횡포를 해결함.
- 세진의 경우 장시간노동과 저임금 회사의 일방적 경영 등이 핵심 요구였으며 현재 설비투자를 통한 개선활동과 임금인상 민주적 회사운영 등이 진행 중임
- 시그오토맥의 경우 사무직중심으로 조직화 되었고 연봉제에서 월급제로 전환과 임금인상, 공장이전 저지가 핵심적인 요구였으며 월급제 전환 연봉 500만 원 ~ 1000만 원인상과 공장이전 저지하였음.

신규조합원들의 특징

- 대부분 저임금, 노동강도 강화, 인격적 모독 등 자본에 대한 분노가 있음
- 어용노조가 있었던 곳은 더욱 민주노조가 다르다는 인식을 가질 수 있도록 해야함
순수하고 노동조합에 대한 충성도가 높음
- 다만 경제적 이익에 대한 기대감이 높고 다른 부분에 대한 이해가 부족함

조직화 과정에서 느낀 어려움과 한계, 이를 극복하기 위한 과제들

- 사람은 지금까지 살아온 환경과 경험을 통해 사고하고 판단하기 때문에 조직화 과정에서 무수히 많은 경우의 수가 발생함. 사람마다 인식의 차이와 열정의 차이 초동주체들간의 의견차이, 회사의 탄압과 회유를 감당하는 차이등 많은 부분에 문제가 발생 할 수 있음.
- 이를 극복하기 위해서는 초동주체들이 두 발로 스스로 일어설 때까지 지원을 해주는 방법밖에 없고 언제든지 편안하게 고민을 말 할 수 있는 분위기를 조성해주는 것이 필요함.
- 이주노동자의 경우 언어의 한계, 그리고 미등록노동자들일 경우 조직화가 곧 추방이 되고 각국의 문화적 차이로 인해 조직화 하는데 한계가 있음.
- 사내하청의 경우 대부분 미등록이주노동자들이 많고, 정규직화 혹은 내국인으로 요구할 경우 그들의 일자리를 빼앗는 결과가 초래되고 계속 사내하청을 유지하는 것도 문제가 됨
- 신규조직화는 기존의 조직으로 봤을 때 잘 되면 조직의 기운과 건강성을 유지하는 것으로 받아 들일 수 있지만 잘 못 되었을 경우와 투쟁이 장기간 길어질 경우 지탄의 대상이 됨.
- 조직화를 진행한 담당자는 모든 책임을 감수해야 되기 때문에 부담이 생길 수 밖에 없고 실적(?)이 없을 경우 놀고 먹고 밥만 축내는 간부로 내몰릴 수도 있음.

복수노조 시대, 조직화 전략을 구성하기 위한 제언

- 복수노조 이전에도 신규조직화 승패를 결정짓는 것은 초기 조합원 조직화 수에 의해 판가름 났음. 그러나 사측이 소수의 조직률에도 교섭에 응하고 합의를 하려고 한

것은 지부차원의 대응과 현장파업 이외의 자본이 감수해야 할 타격등을 고려하여 가능하였음.

- 하지만 복수노조가 시행되면서 창구단일화라는 1차 관문을 통과하지 못한다면 기존의 소수조직력으로 얻을 수 있던 수준의 합의도 불가능함. 그래서 최초 조직을 공표하기 전 조직상황과 조건을 과학적 객관적으로 분석 한 후 해야 함.
- 공장이 여러 개 있는 경우 지역이 다르고 그 동안 교류가 없더라도 복수노조를 자본이 이용할 가능성이 높기 때문에 이 것 또한 제대로 점검하고 함께 조직화하는 것으로 기조를 선택 해야함. 창구단일화 기간 동안 자본이 사무직과 현장의 미가입 조합원 그리고 탈퇴할 조합원들을 이용할 가능성에 대비해 가능한 7일 동안은 조합원의 이탈을 막는 것에 집중해야함.

경주지부 조직화 원칙

- 철저하게 준비한다.(상담에서 교육까지)
- 무조건 이긴다.(상황에 맞는 전술선택)
- 초기대응에 집중한다(단체협약 체결 시까지)
- 교섭에서 비정규직 의제를 반드시 다루고 일정부분의 합의를 한다.
- 교섭에서 사업장 교섭위원들의 역량을 키운다.
- 조합원들에게 노동조합이 희망이 될 수 있도록 한다.

조직화 사업의 의의

- 경주지부는 이명박 정권의 집중탄압으로 조합원의 1/3을 잃는 아픔을 겪었다. 그러면서 조합원들에게 노동조합은 신뢰를 할 수 없는 조직으로 전락했고, 이를 극복하는 방법은 다시금 조직화로 자신감을 회복하는 것이었다.
- 그것 뿐 아니라 노동조합은 태생적으로 한계가 있는 조직으로 새로운 흐름이 끊임 없이 발생되지 않으면 현실에 안주하고 관료화 될 수밖에 없다.
- 경주지역을 넘어 이 사회 모든 노동자계급에 노동조합 외에 근본적으로 이해와 요구를 담은 방법이 없다. 결국 노동조합만이 자본의 폭력에서 벗어날 수 있다.

[사례발표4]

지역 건설노조운동의 재건, 우리는 어떻게 가능했는가

이길우 | 건설노조 대구경북건설지부장

건설노조 대경지부의 역사와 투쟁

- IMF 직후인 1998년 노조 건설. IMF를 거치며 임금이 반토막 나고 생존권 위기에 내몰린 건설노동자들 천여 명이 1998년 2월 두류공원에 모여 임금삭감 반대투쟁을 결의하며 노조가 설립됨.
- 2004년 6월 철근 노동자들 천여 명이 조직되어 3일간 총파업 전개. 이 투쟁을 통해 대구지역 건설노조가 성공적으로 조직화.
- 2006년 2천여 명의 건설노동자들이 조직되어 도급 철폐, 일단 17만원, 유보임금 폐지, 8시간 노동 등의 요구를 걸고 32일간 총파업 전개. 그러나 큰 성과를 남기지 못한 채, 일당 11만원에 합의. 33명 구속, 수십 명의 부상자 등의 피해를 남긴 채 총파업 투쟁 마무리. 조합원이 500여 명으로 줄고, 조합원들의 패배의식과 상처도 매우 컸음.
- 2007년 현장의 신뢰가 바닥인 상황에서 구속자 생계비, 변호사 비용, 부상자 치료비와 생계비 등 빚을 갚아야 하는 어려운 상황이 지속.
- 2008년 불법하도급 시공참여자 제도가 폐지되면서 도급이 폐지. 이를 바탕으로 남아있는 조합원들의 직접고용 쟁취 투쟁 전개하고, 투쟁 승리를 통해 직고용팀을 만들어냄. 조합원들의 자신감 회복, 조직력 복원의 과정.
- 2009년 직고용팀을 중심으로 입단협 투쟁 진행. 이 과정에서 노동조합 지침이 떨어지면 언제 어디서건 투쟁으로 달려오는 200여 명의 강철 조합원, '철의 대오' 탄생.
- 2010년 집행부가 교체되자, 회사가 반격. 결국 집행부 사퇴하고 비대위 구성. 지

부장 선출 과정에서 두 가지 전제에 대해 합의. 남아 있는 조합원 200여명 먹여 살릴 노조 하지 말자(비조합원 조직화), 이주노동자 배척하지 말자.

- 노동조합이 살아 있다는 것을 보여주는 것이 중요하다는 판단 하에 2010년 12월부터 2011년 2월까지 매일 새벽 현장 선전진. 2011년을 투쟁 준비기로 두고 직고용팀을 다시 만들고, 현장 교육 강화.

<이길우 지부장 인터뷰>

2006년은 집행부를 새로 구성한 해였고, 또 지자체 선거가 있는 해였다. 지자체 선거 앞두고 위원장님이 선거권 보장 투쟁 해박야하는 것 아니냐 말씀하셨다. 그런데 사실 투표하러 간다는 건 유급휴일 보장 받는 건데, 이걸 파업 이상의 상당한 힘을 발휘하지 않으면 힘든 것 아니냐, 그 정도 가능하면 총파업도 가능한 것 아니냐, 차라리 총파업 조직하자는 이야기가 나왔다. 좋다 한 번 해보자, 하고 4~5월 두 달 간 조직화에 들어갔다. 당시에 목수 조합원이 100명이 채 안됐다. 당시까지는 도급이 합법화된 상태였고, 도급하면 일당이 7~8만원 밖에 안 되는 불합리한 구조였는데, 건설노동자들이 이 부분에 큰 불만이 있었다. 파업 조직하면서 도급 철폐해보자 했고, 철폐하고 나면 얼마 받아야 한다고 생각하는지 노동자들에게 물었더니 IMF 이전에 17~20만원 받았으니, 그 정도 받아야 한다고 요구하더라. 17만원 받아주면 파업하겠다고 하더라. 일당 17만원, 도급철폐, 유보임금* 관행 근절, 8시간 노동 요구 걸고 파업하자고 했다. 그 때 현장 주체가 없었다. 대구경북 70개 아파트 현장이 있었는데, 여기 팀장들을 모아보자 해서 선전전하고 사람 모으는 작업에 들어갔다. 처음에 15명 정도 모였다가, 30명, 40명 마지막에 70명 모였다. 5월 20일에 결의대회 했는데, 800명 모였다. 당시 중앙지도부와 집행부내에서 6월 1일 파업 들어가는 게 맞냐를 두고 밤새 토론을 했다. 쟁의조정절차는 밟았는지, 일당 17만원 요구가 맞는지를 두고 토론했다. 사실 노동자성도 인정 못 받는 게 건설노동자들인데 쟁의조정절차가 무슨 필요있냐, 일당 17만원 요구는 노동자들과의 약속이고 수정할 수 없다는 입장으로 파업을 강행했다. 파업 앞두고 대오가 계속 늘어서 파업돌입 시에는 2천5백 명까지 모였다.

파업이 힘 있게 진행됐고 교섭이 열렸다. 그런데 교섭을 해도 사측은 눈치 보고, 원청회사가 더 주지 않으면 못준다고 하면서 잘 진행되지 않았다. 게다가 경찰들은 사측에게 이번 건설 파업은 불법파업이니 현장에 조합원들 오면 112에 신고하라고 다 연락을 돌려냈다. 파업 들어가자마자 지도부 전체 수배되고, 6월 10일 경 대구경북건설노조 장지백 전 위원장이 구속되고, 이후 지도부 2명이 더 체포됐다. 수성경찰서 앞에서 불법연행 규탄하는 시위 도중에 경찰의 도발로 엄청난 충돌도

있었다. 그렇지만 6월 10일까지는 힘 있게 잘 진행됐다. 30~40년간 건설노동자로 살면서 학대받고 천대받으며 억눌려 왔던 분노가 터진 거였다. 경험이 없음에도 일사불란하게 움직였다. 그런데 6월 10일 이후에는 공권력의 탄압이 너무 거세고 사측도 버티고 하다 보니 지도부가 위축 됐다. 나머지도 수성경찰서 앞 집회 때 사회도 보고 현장투쟁 지휘도 했다보니, 피해있으라는 지침을 받았다. 그러다보니 파업투쟁이 힘 있게 진행되지 않았다. 대구시내 행진만 하고 현장투쟁 일체 못하고 무기력해지고, 교섭은 안 굴러가고... 동력의 1/3이 줄었고, 이 위기를 넘기고자 고공농성을 결의해서 100여명이 대우트럼프 아파트 건설 현장 38층 점거농성에 돌입했다. 당시 대오가 1000~1500명 정도였으니 시찰할 때보다 반이 줄어든 상황이었다.

지자체 선거에서 김범일 시장이 당선돼서 7월 3일이 취임식이었다. 한 달을 투쟁했는데, 성과는 없고 교섭은 안 되는 상황에서 마지막으로 지도부가 시장 취임식장에서 옥쇄투쟁을 하느냐, 합의를 하느냐를 두고 고심했다. 엄청나게 논쟁을 했는데, 끝까지 투쟁해서 장렬히 전사하는 게 나은지, 그래도 단협을 만들고 유지시켜가는 게 나은지, 매우 혼란스러웠지만, 합의를 하는 방향으로 정리가 됐다. 합의안은 일당 11만원이었다. 8시간 노동은 파업 돌입할 때는 요구안에 없었는데, 파업 과정에서 노동법 교육하면서 8시간 노동 요구안이 포함됐다. 조합원들은 8시간 노동하자 그럼 임금은 양보할 수도 있다고 생각했는데, 8시간 노동 요구도 합의안에서는 현장에서 사측과 협의하여 할 수 있다는 수준이었다. 그러다보니 합의안이 굴욕적이라는 입장이 많았다. 7월 2일 찬반투표를 했다. 고공농성에 올라간 동지들이 그 때 33명 정도 남았는데, 이 동지들은 투표를 거부했다. 대신 밑에서 결정한 것에 따르겠다고 했다. 사실상 합의안에 반대한 것이다. 1000명 정도 투표했는데, 20표 정도 차이로 가결됐다. 그렇게 2006년 투쟁이 마무리되고 지도부 전원 출두하고 비대위 구성했지만 비대위마저도 체포영장 발부돼서 아무 활동을 할 수 없는 상황이었다. 파업 참가자들은 현장 복귀를 못했다. 그러면서 조합원이 500명으로 확 떨어졌다. 남은 조합원들도 합의 내용이 마음에 든다기보다는 한 달 동안 했던 파업에 대한 자부심이었다. 노동조합과 파업을 통해 현장에서 당당해졌다는 자부심으로, 앞으로도 노조가 발전해야 한다는 생각을 가진 노동자들이 남은 거였다.

2006년 11~12월에 복구 작업 하는데 집행부 할 사람이 없었다. 어쩔 수 없이 직무대행 맡고 현장 비대위들과 집행부 구성해 사업 하는데 2006년 후과로 현장의 신뢰가 바닥이라 할 수 있는 것이 없었다. 당시 구속자들 부상자들 치료비, 생계비, 법률대응비용 등을 노조가 감당하기 힘들었다. 당시 직무대행 맡은 이유 중

하나가 그 빛 갖고 가야하지 않겠냐는 것이었다. 갖고주고 정리해야한다. 정리하고 현장 내려갈 생각이었다.

2006년 파업으로 이후 정부가 2008년 1월부터 시공참여사 제도를 폐지했다. 이로써 도급이 불법이 됐고, 노동자들을 직접고용 해야 했다. 2007년 12월부터 남아있는 조합원들을 중심으로 직접고용 투쟁을 시작했다. 한 현장을 잡고 40일 투쟁했다. 사실 2006년 이후 장기투쟁에 대한 불안감이 다 있었다. 그런데 40일 만에 직접고용과 40일 투쟁에 대한 임금보전을 받아냈다. 그렇게 직고용팀 1호를 만들었다. 그 후에 대구지역 전문건설업체들 내에 조합원들 블랙리스트가 돌아왔다. 그 리스트 돌린 회사가 우리한테 걸렸다. 그 회사를 상대로 한 달 동안 투쟁했고, 승리해서 직고용팀 2호 만들었다. 세 번째부터는 회사들이 협상으로 돌리더라. 2008년 계룡건설이라는 대전업체가 대구에 들어왔는데 의도적으로 조합원을 조합원 아닌 것처럼 해서 현장에 넣었다. 50명을 투입시키고 직접고용을 요구했다. 두 달 싸웠다. 회사가 용역 배치해서 막으면, 뚫고 들어가고 싸웠다. 거기서 합의 하는데 50명 직접고용하고 두 달 임금의 70% 받는 성과 만들었다. 이런 투쟁의 성과들로 직고용팀을 200 대오까지 만들었다.

직고용팀 중심으로 8시간 노동, 휴게시간 준수 등을 정확히 지키고, 비조합원에 비해 일당도 만원 더 받고, 당시 대구 건설 경기가 최악이어서 임금도 한 달마다 주던 걸 두 달에 한 번 주고 했는데 임금도 매달 정상적으로 받았다. 일도 못하면서 돈은 많이 받아가고, 회사 말아먹는다는 등 회사가 말이 많았다. 비조합원들은 자신도 직접 고용되고 싶은데, 저렇게 일하면 회사가 다음에 일 시켜주겠나 싶은 불안함이 많았다. 그런데 회사는 또 싸우기 싫으니까 직고용팀 다시 일 준다. 그러다보니 이거 조직되겠다 싶었다. 임금도 높고, 고용도 보장되고 하니까. 많이 홍보하고 선전전하고 간담회하고 모아서 교육도 하고. 조합원 수가 늘긴 하는데 많이 늘진 않았다. 조합 가입해도 팀 전체가 가입 안 하면 다른 팀원들은 11만원 받는데 자기만 13만원 받기도 그렇고, 다들 6시에 퇴근하는데 자기만 5시에 퇴근할 수도 없고, 그러다보면 팀에서 나가라고 하고, 조직이 안 되더라.

그러다보니 핵심 조합원하고 현장의 비조합원하고 괴리감이 생겼다. 조합원들이 '철의 대오'가 되면서 비조합원들 바보 취급하는 거다. 비조합원들의 다수가 2006년 파업에서 떠난 사람들이다보니 파업 배신자로 몰고, 싸우지도 않고 자기 권리 주장도 못하는 바보 같은 것들이라 욕하고. 또 비조합원들은 조합원들 자기끼리 좋은 조건 해먹는 것으로 바라보고. 이런 상황에서 집행부 임기를 마무리했다. 2006년의 빛 다 갖고, 당시 조합원 수 400명이었는데, 건설노조 토목건축 쪽에서는 전국에서 1, 2위하는 규모의 큰 조직이기도 했고. 현장으로 내려갔다. 한 달

정도 조합원들 있는 현장에서 일하다가, 비조합원들만 있는 현장, 쫓데기 현장*으로 갔다. 거기서 비조합원들이 노조를 바라보는 시각이, 우리한테는 적용도 안 시켜주고 지들끼리 먹고 산다는 게 컸다. 내가 노동조합 잘못했구나라는 걸 그 때 느꼈다. 잠재적 조합원이라고 해놓고 포괄 못했다.

2010년에 집행부가 바뀌면서 회사가 대대적으로 반격을 시작했다. 조합원을 직고용 안 해서 두 번 투쟁을 했는데, 노조가 밀렸다. 자신감 상실하고 나니 회사는 더욱 자기들 마음대로 막 했다. 결국 집행부 사퇴하고, 비대위 구성하고, 다시 지부장 뽑으면서, 전 집행부, 핵심활동가들과 두 가지 전제 조건을 합의했다. 하나는 남아있는 조합원 200대오 먹여 살리자고 노조 할 이유 없다, 비조합원 조직하자는 것이었고, 다른 하나는 이주노동자 배척하지 말고 조직하자는 것이었다. 그렇게 집행부 꾸리고, 12월부터 2011년 2월까지 새벽 6시부터 현장에 가서 유인물을 뿌렸다. 유인물 내용은 뭐라도 좋았다. 노동조합이 아직 살아있다는 걸 알리는 게 중요했다. 한 달쯤 지나니 현장조합원들이 나와서 같이 뿌리기 시작했고, 그 후에는 비조합원들이 조금씩 넘어왔다. 그러면서 2011년은 준비하는 기간으로 두고 직고용 다시 만들고 현장교육 강화했다.

* 유보임금

- 노동 현장에서 보통 임금은 노동을 제공한 달에 받는 것이 일반적이지만 건설 현장엔 노동을 제공한 달이 아닌 다음 달 말이나 그 이후에 임금을 받게 된다. 예를 들어 7월1~31일까지 일한 대가를 건설 일용직 근로자들은 보통 9월에 받는 것. 이러한 현상이 발생하는 이유는 건설 현장에서 발주처와 원청회사-하청업체로 이어지는 구조 때문이다. 대부분의 건설 일용직 노동자들은 하청업체에 고용돼 있다. 하청업체는 노동자들이 1달을 일하면 작업량을 정산해 원청업체에 올린다. 원청업체는 다시 이를 발주처에 제출하고 발주처에서 공사 대금을 지급하면 이 과정이 거꾸로 반복된다. 1달치 작업이 끝난 시점과 일당을 받는 날 사이에 간격이 벌어질 수밖에 없다. 원청업체가 받는 공사 대금을 하청업체에 분배하는 데만 5~10일이 걸린다.

- 2006년 당시의 유보임금 관행은 위의 설명과도 달랐는데, 당시 유보임금은 노동자들이 중간에 그만 두는 경우에 대비해서, 건물 10층까지 짓는 동안에 임금의 10%, 20층까지는 20% 등으로 임금을 유보시켜두고 건물 공사가 다 마무리 되고 나서 유보시켜둔 임금을 지급하는 관행이 있었다.

* 쫓데기 현장

- 소규모 상가나 건물 건설 현장을 부르는 말.

2012년, 2013년 총파업 투쟁

- 2012년 총파업 투쟁

: “모든 목수들에게 동일한 임금 협약을!” 목표로.

: 비조합원들을 포괄하고 조직을 확대하는 결정적인 매개고리로 동일한 임금 적용을 잡고, 조합원들을 설득.

: 200명의 철의대오가 자신들의 일당을 포기하고 나서서 다른 현장을 조직하고 파업을 만들어감.

: 파업 이후 현장에서 협약을 관철시키기 위한 투쟁을 지속하고, 확대된 조합원들의 힘으로 현장을 바꿔나감. 현장의 힘이 강화되고 역동성이 커짐.

- 2013년 총파업 투쟁

: 근로기준법을 실제로 현장에 적용시키고, 현장위원회 체계를 안착시켜 현장으로부터 조직의 힘을 강화하는 것을 목표로.

: 파업을 조직하는 과정에서 신규조합원들의 선동, 조직화 역량을 훈련시키면서 현장의 힘을 강화.

<이길우 지부장 인터뷰>

2012년에 조합원들과 집중적으로 투쟁 준비했다. 경제도 완만하게 조금 올라오는 분위기가 있었다. 2011년 사업계획 평가하면서 총파업 만들면서 비조합원 조직해보자고 했다. 뭘 가지고 파업할거냐 했을 때 임금 하나 가지고만 해보자고 했다. 당시 건설노조가 유보임금 철폐를 주요사업으로 할 때였는데, 이거 현실과 안 맞고 비조합원 조직 안 되니까 임금인상 한 가지만 해보자 했다. 1월부터 설문조사하고 2012년 2월부터 계속 했다. 현장에서 비조합원 모아서 불만 듣고 토론했다. 2009년, 2010년 2년 동안 임금 동결됐었고, 2011년에 5천원 올렸었다. 2013년은 임금 최소한 1만5천원 올려야 한다, 내부적 목표로 1만5천원, 협상용으로 2만5천 원으로 요구했다. 현장에서는 내부 목표 다 교육하고 조직하고. 그리고 그렇게 오른 임금은 파업 후에 조합에 가입하는 사람들에게도 다 적용하는 것으로 했다. 대구지역 모든 목수들에게 인상된 임금을 적용하고 8시간 노동을 정착시키자 했던 것이다.

파업 열흘 앞두고 직고용팀이 다 나와서 파업 조직화에 돌입하도록 했다. 자기 일당 포기하고 다른 현장 들어가서 파업 선전전하고, 스티커 붙이고, 유인물 나눠주

고, 그렇게 열흘 동안 파업을 조직했다. 파업 앞두고 대오가 600명까지 늘었고, 이들이 파업에 들어갔다. 2006년하고 다른 조직화였다. 당시에 팀장을 조직해서 파업을 했다면, 이제는 조합원들이 직접 돌면서 현장노동자를 파업으로 조직한 거다. 2012년 파업은 철의 대오 200명이 만든 파업이었다.

파업 끝에 기존 일당 13만 5천원을 14만 8천원으로 인상했다. 합의를 도장 찍자마자 사측이 지금 가입하는 조합원들한테도 적용할 거냐고 묻더라. 조합원들 입장에서는 13,000원 인상되는 건데, 기존에 조합원들보다 적은 임금 받았던 비조합원들은 28,000원에서 38,000원까지 올라가는 거였다. 그러다보니 조합원들도 기분 나빠했다. 열심히 투쟁해서 인상되는 것보다 투쟁 끝나고 가입하자마자 오르는 일당이 더 많으니까. 조합원들 설득하는 게 참 힘들었다. 우리가 2009년까지 직고용해서 얻은 게 뭐냐, 현장이 뭐가 바뀌었냐, 근로기준법 제대로 적용받은 적 있냐, 협상에서 그조차도 요구 못하는 노조인데, 비조합원들과 격차가 있으면 고립된다고 설득했다.

그런데 대구지역 전문회사들끼리 기존 직고용팀은 14만8천원 주고 나머지는 신규나 직고용 아니었던 사람들은 14만원을 주자고 합의했다. 정보 듣고 대비하고 있는데 회사들끼리 서로 눈치 보면서 임금 지급을 이틀 미룬다는 등 하고 있었다. 한 회사가 지들 합의대로 14만원을 줬다. 다른 회사들은 14만8천원 줬고. 14만원 준 회사 타격투쟁하고 일주일 간 파업했다. 신규조합원들이 자기끼리 못하니까 기존 조합원들과 같이 투쟁했다. 이틀 지나고 나서 또 14만원 주는 회사 나오면 또 가서 항의하면 사과 받고 돈 받고. 그 현장에 다른 현장 조합원들이 붙어줬다. 회사는 제대로 지급했는데, 팀장이 때먹는 경우도 있었다. 이런 경우를 찾아내서 항의하고 팀장 징계하게 만들고. 합의사항을 제대로 이행시키는 투쟁을 7, 8, 9월 동안 했다. 연말이 되니 1,100명으로 조직이 확대되었다. 2012년 투쟁은 철의 대오라는 200명이 직접 조직하고, 또 신규 조합원들의 임금인상 폭이 더 크에도 불구하고 조직 확대가 중요하다는 점에 동의해줬기 때문에 성공할 수 있었다.

조직이 확대되면서 현장이 급속하게 바뀌는 게 눈에 보였다. 헛대가리* 같은 관행을 근절시키자, 팀장이나 현장소장들이 물리기 시작했다. 현장에서 조합원들이 자발적으로 휴게시설, 안전시설 만들어라, 왜 7시 이전에 조회하냐 근무시간 맞춰 조회하자 요구하기 시작했다. 현장에서 감리단이나 원청이 공정에 개입하면서 횡포를 부리는 경우가 있다. 감리단에서 문제 삼아서 현장을 멈추는데, 예전에는 그렇게 되면 그냥 일을 못하는 거였지만, 지금은 조합원들이 자신들이 잘못해서 일 못한 게 아니니까 일당 내놓으라고 한다. 탈의장, 주차장 같은 문제도 현장의 요구로 올라와서 만들어지고. 올해 초부터는 출근한 사람 명단을 사측에서 받아와서

지부에 팩스를 넣어 조합원 체크해달라고 한다. 체크해서 다시 현장으로 내려보내면, 비조합원들 불러 모아서 우리 현장은 조합 가입해야 일할 수 있으니, 조합 가입하고 노조 가서 교육 받고 오라고 한다. 이제는 회사가 '내일 15명 들어오는데 비조합원입니다. 내일 아침에 와서 안전교육 받고 가입하면 안됩니까?' 얘기하면 간부들은 교육할 사람 보내달라고 하기도 한다. 예전에는 회사가 조합원이면 탈퇴하고 오라고 했는데 이제 조합 가입해야 한다고 한다. 이 정도 분위기가 됐다. 현장은 정말 각개약진하고 막 치고 나온다. 역동성이 보인다.

2013년에는 작년에 임금 가지고 했으니, 올해는 근로기준법 적용을 목표로 해보자고 했다. 작년 파업 이후에 현장에서 우리 일요일에 150% 안 받는 거 문제 아니냐고 한다. 단협에 안 받는 걸로 돼있는데, 현장별로 이거 부당하니까 어떤 현장은 일요일엔 4시 퇴근, 3시 퇴근하기도 하고 힘에 따라 교섭력에 따라 회사와 합의 보면서 해왔다. 올해는 이런 걸 근로기준법 적용으로 만들어보자 했다.

또 다른 목표는 신규조합원들을 교육, 훈련시키는 거였다. 신규로 조직된 사람들은 교육 받고 해도 집회 오라면 따라다니는 정도인데, 이렇게 해서는 직접 활동할 만한 사람 못 길러내는 거 아니냐는 문제의식이 있었다. 3월부터 서한건설이라는 한 사업장을 찍어서 절대로 합의 안하기로 하고, 기존에 열심히 해온 사람 빼고 파업 이후 가입한 사람들을 매일 한 팀 씩 투쟁에 결합시켰다. 아침에 조합사무실 모여 30분 교육 받고, 서한건설 현장 가서 하루 종일 집회도 하고 선동도 하게 했다.

2006년 파업 이후로 장기파업에 대한 염려가 항상 있다. 그래서 파업 준비하면서 보름 전부터 현장에서 준법투쟁에 들어갔다. 준법투쟁에 대해 이해를 잘 하는 현장이 있고, 그렇지 못한 현장이 있었다. 어떤 현장은 자재 서너 개 나르던 거 한 개씩 나르고, 현장 청소하고 하면서 준법투쟁을 하는데, 어떤 현장은 그냥 지하실에 앉아서 자기도 하고. 그러다보니 조합원 내부에서 서로 현장 비교하면서 준법투쟁 못하는 데는 징계해야 하는 것 아니냐 논쟁이 붙으면서 분란이 생겼다. 또 파업 들어가기 전에 거의 우리 요구안에 근접한 합의안이 나오기도 했다. 그래서 원래 파업을 5월 10일에 들어가려 했는데, 5월 1일로 앞당겨서 파업 돌입해서 4일에 합의했다.

2013년 합의안

[임금] 기능공기준 일당 160,000원 (기존148,000원)

[단협] 유급근로시간면제 - 2,600시간

유보임금 근절. 당월임금은 익월 15일내로 지급한다.

주휴일수당 - 일요일 오후3시까지 근무시 1.0공수* 지급,

오후5시까지 근무시 1.5공수 지급한다
 연차수당 - 월22일 근무시 연차수당 월1.0공수 지급한다.
 단, 2015년 5월1일부터 적용한다.
 정기총회시 유급 하루일당 지급한다.
 복지기금

* 헛대가리

- 당일 나오지 않은 사람 명단을 올리는 것. 팀장들이 이런 식으로 명단을 올려 나오지 않은 사람의 일당을 착복.

* 공수

- 평일 정취근무 일당. 제조업에 비교하면 8시간 임금.

2013년 총파업의 성과와 과제

- 조직화 사업의 확대. 조합원들의 주변현장 조직화 및 철근, 전기설비 등 타직종, 구미, 김천 등 타지역 조직화.
- 현장위원회 강화. 산업안전보건위원회를 구성하여 현장의 문제에 대응하는 현장조합원들의 역량 강화.
- 조합원들의 자율적인 토론과 판단을 존중하면서 현장의 문제를 해결. 현장의 민주주의 확대.

2013년 총파업 이후에도 계속해서 조직화 사업을 한다. 파업 때 8개 지구로 묶었는데, 이 단위들이 이제 주변 현장을 찾아다니면서 조직화에 나서고 있다. 또 모든 사업이 목수 중심이었는데, 철근이나 전기설비 조직하려 하고 있다. 어떤 현장에서는 회사 상대로 화장실, 식당 등 같이 사용하는 시설에 대해 항의할 때, 다 같이 사용하는 시설인데 왜 조합원만 항의하냐고 철근, 전기설비 노동자들 억지로 마당에 같이 앉혀놓고 집회를 하기도 한다. 또 지역도 대구를 넘어서 구미, 김천까지 조직화를 확대하려고 노력하고 있다.

중요한 성과 중에 하나는 현장에서 조직을 더욱 강하게 만들 수 있는 기반으로 현장위원회가 자리를 잡고 있는 것이다. 조합원이 2,000명 넘어가면 지부가 다 관리하기 힘들기 때문에 파업 끝나고 현장위원회를 만들었다. 현장위원회 역할에 대해

고민하기 시작했다. 현장마다 산업안전보건위원회를 의무적으로 설치하게 되어있다. 현장에 산보위 만들고, 근로자 대표 선정하고 4~5명 정도 근로자 측 위원을 만들었다. 법적으로 산업안전비가 총공사금액의 1.88%가 책정되어 있다. 보건위생비는 따로 책정되어 있고. 그동안은 이걸 회사에서 착복하고 유용했는데, 그 부분을 안전시설이나 보건 문제로 접근해 들어갔다. 현장조합원들이 항상 차별이라고 느끼는 게 현장 소장이 쓰는 안전모, 안전벨트, 안전화가 현장 노동자들 것보다 훨씬 좋은 것을 쓴다는 점이다. 산안위 구성하면서, 현장에서 쓰는 안전모, 안전벨트, 안전화 같은 물품을 노동자들이 직접 선정해서 바꾸면서, 자신들이 동등하다는 자부심을 느끼기도 한다. 현장에서 산안위 안전점검도 들고 컨테이너 설치해서 산안위 현판 달고, 상담도 받고 하면서 활동한다. 그러다보면 스스로 알아야 한다는 걸 느끼고 공부도 하고 교육도 요청하고, 근무 끝나고 모여서 교육도 하고 모의 교섭도 해보고 한다. 이렇게 현장에서 조합원들이 커가는 것이다.

또 현장위원회의 가장 큰 성과는 현장의 민주주의다. 간부가 일방적으로 결정하고 따르라는 게 아니라 조합원 의견을 반영하는 과정을 거치게 된다. 예를 들어 건강검진 받을 때도 병원 가서 할 거냐 병원 버스 오라고 할 거냐 조합원들 의견이 다르니까 스티커 설문하자는 식이다. 민주주의가 뭔지, 조합원들의 의견을 수렴하는 방법이 뭔지, 이런 걸 현장에서 스스로 고민하고 실천하는 것이다. 현장위원회에서 현장의 문제를 찾고 바꾸려하고 하다보니 아주 많은 아이디어가 나온다. 여성노동자에게도 눈 돌리더라. 여성조합원이 한 명 가입한 현장이 있었는데, 그 현장 대의원이 보니까 남자 화장실에서 옷 갈아입더라. 여성화장실, 탈의장 이런 거 신경 안 썼는데, 여성조합원 있으니까 탈의장 샤워장 화장실 만들어주라고 회사에 요구했더니 한 명인데 꼭 그래야겠냐 하니까, 조합원들 모아서 현장 멈추고, 만들어줄 때까지 투쟁하고. 또 이게 다른 현장에 얘기가 되면, 다른 현장에서도 우리도 조합에서 여성노동자 복지문제 해결해야 한다고 하고. 이런 다양한 아이디어와 활동이 서로 보급되고 한다.

그리고 현장위원회에서 연대사업을 많이 하다 보니, 자발적으로 나서는 것들이 많이 생긴다. 지역의 성서공단노조를 조합원들이 잘 알고 있는데, 성서노조가 매우 열악하고 힘들게 활동한다는 걸 알고, 월급날에 모금함을 설치해서 성서노조 후원 모금을 하는 현장이 생겼다. 누가 시킨 것도 아니고 그 현장에서 자발적으로 한 거다. 누가 얼마 냈는지도 모른다. 그런 게 또 다른 현장으로 소문나면, “우리도 하자”고, 다른 어려운 노조 있으면 소개해달라 한다. 현장별로 자존심 싸움이 치열하다.

사실 현장마다 조건도 다르고, 실력 차이도 있다. 그래서 지부 지침을 내리지 않

는다. 똑같이 지침 내리면 할 수 있는 현장이 있고, 못하는 현장이 있고, 분란이 될 소지도 있다. 원칙은 만들되, 현장 상황에 맞게 조절하라고 한다. 그러면 현장 별로 고민을 하고 의견을 모은다. 한 예로, 이번 총파업 때 참여하지 않은 조합원들은 신규현장에 세 달간 취업을 제한하기로 했다. 처음에는 모든 현장이 그렇게 하다가도, 며칠 지나면 조합원들이 일 못하고 있는 사람 보는 것도 안쓰럽고, 자기랑 같이 일하던 사람인데 끝까지 못하게 하기도 그렇고 하는 생각을 한다. 강경한 곳은 끝까지 세 달간 일 못하게 하기도 하고, 어떤 현장들은 그러면 칠곡 경대병원 비정규직 촛불집회 네 번 참가하면 일하게 해주자, 우리 파업하는 동안 일했으니 투쟁기금을 더 내는 걸로 해서 일하게 해주자, 노조에 가서 하루 교육받고 오면 일하게 해주자는 식으로 조합원들이 논의해서 결정한다. 원칙을 훼손하지 않는 범위에서 현장의 상황에 맞게 조합원들이 판단하고 결정하는 것이다. 물론 원칙에 맞지 않으면 지부에서 지도한다. 이번 파업으로 일요일 근무 1.5공수 합의했는데, 일요일은 한 달에 두 번 근무한다. 그러다보니 어떤 현장에서는 회사랑 협상해서 한 달에 네 번 다 근무하는 토요일을 휴일로 해서 토요일 일당을 1.5공수로 받고 하기도 하는데, 이런 것은 지부가 못하게 한다.

이렇게 현장위원회 활동과 조합원들의 자율적인 활동이 진행되다보니 조합원들도 성장하고, 지부에서도 현장의 다양한 요구를 직접 보고, 수렴할 수 있다는 점이 큰 성과다. 현장으로부터 정화되지는 않았지만 다양한 아이디어들이 나온다. 이런 요구들을 수렴하고, 다른 현장이나 다른 지부로 보급하는 것이 지부의 역할이라고 생각한다.

이주노동자 조직화

- 이주노동자 배척에서 조직화로. 이주노동자들의 저임금과 시간을 넘기는 근무가 조합원들이 적용받는 임금 및 단협을 오히려 위협할 수 있다는 점을 판단하고, 이주노동자들을 조합원으로 가입시켜서 8시간 노동 및 협약 임금 적용.
- 이주노동자 주체 형성이 가장 어려운 부분.

2009년 대구의 건설경기가 정말 안 좋아지면서 고용이 많이 불안했다. 일은 줄어들고 노동자들 다른 지역으로 떠나고 이주노동자 자꾸 늘어나고. 그러다보니 이주노동자들에 대한 조합원들의 불만이 많았다. 이주노동자를 조직할 것이냐 배척할 것이냐 논쟁 있었는데 아무리 교육하고 설득해도 조합원들이 이주노동자 받아들이

지 못했다. 강요하긴 무리라는 판단했고, 정 그렇다면 이주노동자가 정말 건설현장에서 다 없어질 수 있는지 한 번 해보자고 했다. 지역의 이주단체, 민주노총, 다른 노동단체들과 다 연 끊고 정리되는지 안 되는지 해보자고 조합원들한테 그랬다. 당시 최대 규모 현장이 롯데가 하던 데였는데, 공구가 4개였다. 여기에 50% 정도가 이주노동자들이었다. 이주노동자 내보내라고 두어 달 투쟁했다. 아침마다 방송차 끌고 가서 불법 이주노동자 사용하지 말라고 집회하고, 회사 협박하고, 노동부 관리감독 부르고. 나중에는 롯데 측에서 자신들이 이주노동자들 못 들어오게 할 테니 제발 방송차 가지고 와서 집회하는 건 하지 말아달라고 하더라. 롯데 직원들, 경비들 다 나와서 문마다 다 막고 출근하는 노동자들 주민등록증 검사했다. 그래도 오후 되면 이주노동자들 들어와서 일한다. 지역 이주단체들한테 문제제기 엄청 들어오고, 토론회도 했다. 토론회에 조합원들 같이 가서 건설노동자들이 왜 그러는지 얘기도 하고. 그렇게 두세 달 했더니 조합원들이 먼저 그만하자고, 이주노동자들 쫓아내는 거 불가능하다고 하더라.

2011년 들어서서 이주노동자 조직화 사업 열심히 해봤다. 현장 별로 간부들에게 이주노동자들 모으라고 해서 현장 들어가서 교육하고 간담회 하려했더니, 어려웠던 점이 통역이었다. 선교 단체 찾아가서 통역 부탁하기도 했고, 우리 조합원 중에 조선족이 한 명 있었는데, 그 사람 대의원시켜서 같이 다니면서 통역을 시키기도 했다. 통역의 어려움도 있지만, 가장 큰 문제는 보급책, 팀장 등 이주노동자에 얽혀있는 관리체계가 너무 복잡한 것이다. 회사에서 이주노동자 한 명에게 나가는 일당은 16만원인데, 실제 이주노동자들이 받는 건 8만원, 10만원이다. 중간에서 보급책들과 팀장들이 떼먹는 거다. 노조가 찾아가서 이주노동자들 임금 온전히 받고 권리 찾자고 해서 가입시켜 놓고 다음 날 가서 보면 이주노동자들이 싹 바뀌어 있다. 또 가입 받고 다음 날 가보면 또 사람들 싹 바뀌어있고. 전화해보면 전라도 건설현장에 가 있고, 거제도 가 있고. 보급책들이 노조 가입 못 하게 이주노동자들을 다른 곳으로 보내는 거다. 하도 열 받아서 한 현장을 계속 갔다. 그래도 안 되더라. 그래서 보급책, 팀장들한테 좋게 하자고, 지금처럼 하던 대로 해라, 대신 단속 나오면 사람은 안 잡혀가게 해줘야 하는 것 아니냐고 했다. 실제로 한 번은 이주노동자 단속 나왔는데, 3곳 중 두 곳은 가입해서 노조조끼 입혀봤더니 아무도 안 잡혀가고, 다른 한 곳에서만 6명이 잡혀갔다. 단속원이 말 걸어서 한국말 못하면 잡아가는데, 노조 조끼 입은 사람들한테는 말을 안 걸은 거다. 소문이 나서 노조 조끼 달라고 이주노동자들이 엄청 찾아왔다. 그래서 가입을 받더라도 8시간 노동은 지켜야 한다고 했다. 이주노동자들은 시키는대로 일을 할 수밖에 없기 때문에 8시간을 넘겨서 일하는 경우가 다반사다. 이렇게 되면 건설노동자들의 임금이

나 노동조건에 구멍이 생긴다. 이를 방지하기 위해서 이주노동자들이 현장에 들어 오더라도 우리와 똑같이 8시간 노동, 우리 협약임금 받고 조합 가입하도록 하고 있다. 이렇게 하다보니 이주노동자가 계속 줄어든다. 보급책들이 대구로 이주노동자들을 안 보내려고 하는 거다. 2009년에 쫓아낸다고 해도 안 되던 게, 지금은 조직한다고 하니까 줄어들기 시작했다.

이주노동자 조직화에서 가장 힘든 것이, 주체가 형성되지 않는 문제다. 모든 노조가 그렇듯이 주체가 형성되서 나서야 하는데, 이주노동자 주체가 형성되지 못하는 것이 가장 어려운 부분이고, 고민이다.

대경지부 사례의 전국화와 연대투쟁

- 전국에서 가장 높은 수준의 목수 임금을 받고 노동조건 또한 매우 좋은 대경건설 노조가 자본가들의 집중적인 탄압과 고립을 피할 수 있는 방법은 대경지부 사례의 전국화. 타지역의 건설노조 확대와 강화를 위한 지원과 다른 투쟁과의 연대 강화.

가장 큰 고민은 “우리만 잘 나가는 건 2~3년밖에 못 간다, 고립되어 깨질 수 있다”는 것이다. 건설노조 전반, 특히 부산, 울산, 광주, 대전 같이 건설노동자들이 밀집되어 있는 지역에서 조직화와 건설노조의 강화가 이루어져야 한다. 2009년 조합원 400명일 때 건설노조 토목건축분과내 전국에서 1, 2위 규모였지만 할 수 있는 게 없었다. 다른 지역들이 지금 100, 200, 400 정도 되는데, 그런 곳들에서 조직화가 확대되고 활성화되어야 중앙교섭 등을 할 수 있다. 그래서 이런 지역들을 지원하고 연대하려 적극적으로 노력하고 있다. 지부장이 다른 지역에 가서 대경건설지부 사례 교육하고 활동하기도 하고, 대경지부가 기금을 마련해서 다른 지부에 지원하기도 한다. 조합원이 50명 정도밖에 안 돼서 어려운 지역이 있는데, 전임 임금도 못 줬다. 간부들과 상의해서 소수노조 살려가는 것도 우리 몫이다, 1년에 한 사람 임금은 지원하자고 결의해서 분기별 500 지원하는 걸로 결정했다. 또 다른 투쟁들과의 연대도 계속 해오고 있다. 연초에 밀양 송전탑 투쟁, 울산 철탑 농성장, 유성 굴다리 농성장, 쌍차 평택 철탑 농성장을 1박 2일로 조합원들과 버스 2대로 순회했다. 조합원들이 이런 투쟁들을 접하고 연대하면서 배우고 느껴야 한다고 생각했다. 원래 수련회를 가는데, 이번에는 1박 2일 순회투쟁으로 해보자 했던 것이다. 지역에서 다른 투쟁에 연대 많이 해왔다. 시지병원투쟁, 경상대 병원 비정규직 투쟁 등 지역의 투쟁사업장에 매번 우리 조합원들이 연대한다. 최

근에는 지역에서 미디어 활동하는 ‘핀다’를 지원하기도 했다. 거기서 활동하는 활동가들이 매우 어려운 상황이었는데, 건설노조 상근으로 채용하고 2년 정도 일하면서 경제적 어려움 해결하자고 했다. 또 우리 조직이 커지면서 현장이 급속하게 변화하는데, 이 변화를 잘 남겨야 한다는 문제의식에서 프로젝트 사업을 제안했다. 매달 100만원 지원하고 한 달에 2~3회 현장영상 찍고 다른 투쟁사업장 영상 필요할 때 만들고 하는 것으로 사업을 하고 있다.

이전에 400명, 500명일 때는 지역에서 위상이 크지 않았는데, 지금 민주노총 지역본부 내에서 전교조 공무원 다음으로 조직이 커졌고 그만큼 지역에서의 역할을 해야 한다는 고민도 한다. 소규모 노조 지원하는 문제나 연대투쟁 등에서 우리 역할을 어떻게 할 지 고민이 된다.

**2013
노동
운동
포럼**

[대토론회]

**87년 세대 이후,
노동운동은 무엇을 준비할 것인가**

[대토론회 - 주발제문]

87년 세대 이후, 노동운동은 무엇을 준비할 것인가

박준형 | 사회진보연대 노동위원장

<요약>

- 87년 노동자대투쟁 이후, 변화된 주·객관적 정세와 물리적 세대교체를 맞아 현 정세에 적합한 노동자운동의 방향을 구축하는 것이 필요하다. 이를 위해서 87년 이후 노동자운동의 주요 시기별 운동을 반성적으로 재검토해야한다.
- 민주노조운동이 2000년대 시도했던 산별노조, 진보정당, 미조직전략조직화의 조합으로 구성된 전략은 유효성을 상실했으며, 2000년대 운동 경험에 대한 평가를 통해 대안을 재구성해야한다.
- 2000년대, 초기업 방식의 중소·영세·비정규직 미조직 노동자 조직화, 주체형성 시도가 의미있는 성과를 남겼다. 이는 초기업노조운동(산별노조·지역노조)과 전략조직사업의 결합이 의미있다는 것을 보여준다.
- 이에 따라 2009년 금융위기, 87년 노동자대투쟁 25년 세대교체 이후 시기의 운동과제를 제안한다(‘사회운동노조’의 과제)
 - (1) 산별노조·지역본부가 ‘초기업적인 신규 조직화’를 노선으로 채택하고 조직적 투자를 집중하는 방향으로 혁신해야한다(조직화노선).
 - (2) 건설 과정부터 “노동해방, 평등세상”의 이념적 성격을 지속적으로 약화시켜 왔던 민주노총은 그 추세를 대역전하여 대안세계화 이념을 운동 내에서 전면화해야한다(이념의 복원).
- 이를 위한 노동자운동의 조직적 과제로
 - (1) (지역·현장) 대중운동의 경험을 공유하고 공동으로 분석하기 위한 활동가 네트워크 운영과,
 - (2) 민주노총(총연맹) 운동의 혁신 과제 실현을 위한 합의 확대가 필요하다.

87년 세대 이후 25년

○ 문제제기의 맥락

- 87년 노동자 대투쟁 이후 형성된 현재의 노동운동은 하나의 세대를 마감하는 중에 있음. 주객관적 정세(정치정세, 노동시장, 운동지형)의 변화와 함께 생물학적인 세대교체가 진행되고 있다는 점에서 노동자운동의 조건이 크게 변화(87년 세대의 은퇴), 87년 노동자대투쟁 이후 세대가 변화된 조건에 적합한 운동의 변화를 만들어 낼 수 있는가가 중요한 시기.
- 변화된 조건에도 불구하고 아직 기존의 노동운동 전략(기업별노조의 산별노조로의 전환, 진보정당 건설 등)과는 달리 어떻게 혁신되어야 할 것인지, 혹은 기존의 전술을 보완하면 되는 것인지 등에 대한 노동운동 내 합의는 아직 모호한 상황.
- 특히 98년 금융위기 이후 급격하게 변화되어온 상황을 반영한 노동운동의 방향은 2000년대 일부 성공사례에서 그 모습이 희미하게 나타나고 있을 뿐이며 전면화되고 있지는 못하다는 것이 우리의 진단. 따라서 2000년대 노동자운동의 경험 속에서 이러한 요소를 보다 뚜렷하게 검출하고, 이후 운동에서 반영해야 할 방향을 토론하는 것이 이 발제문의 목적임.

○ 87년에서 전노협, 민주노총까지

- 87년 노동자 대투쟁은 85년 플라자합의 이후 남한 경제의 3저 호황의 전개 과정에서 노동자 구성의 변화(중공업 남성 노동자 진출)와 착취의 심화(반면, 기업의 임금인상 여력은 상당히 존재), 군사독재 반대투쟁 및 학출 노동자의 현장투신(현장학습모임의 결성), 이를 통한 이데올로기적 급진화가 동시에 진행되면서 폭발
- 전노협 건설은 87년 이후 급격하게 (기존 한국노총의 외부에서) 조직된 노동조합의 결집임은 물론, 노동운동단체(전국노동운동단체협의회) 등 노동운동조직들의 전국적 단결과정.
- 전노협의 강점으로는 첫째, 투쟁 속에서 조합원이 형성되는 과정이 곧 학습과 조직화를 결합하는 과정이었으며, 둘째, 지역 기반 노동운동의 전통을 형성했고, 셋째, 노동조합이 노동운동단체와 결합하였고, 이는 노동조합이 좁은 의미에서 노사관계에 규정되는 틀을 벗어나게 하는 요인이 되었음¹⁾
- 전노협에서 전개된 ‘노동운동 위기논쟁’의 제기자들의 문제제기(1992년): 이들의

1) 김창우, 『전노협 청산과 한국노동운동: 전노협은 왜 청산되었는가』, 후마니타스, 2007.

대안은 ‘노동조합의 활동작풍을 개선해야 한다’거나, ‘과도한 임금투쟁을 지양하고 사회적 대안을 제시하는 사회발전적 노동운동으로 전환되어야 한다’거나, ‘정부와 자본은 노동자의 노동, 생활조건 개선과 경영참가를 받아들이고, 노동조합은 생산성 향상에 협력하는 진보적 코퍼러티즘을 지향해야 한다’거나, ‘퇴조기에 노동자의 다양한 욕구를 실현하기 위해서는 노동조합의 한계를 넘는 진보정당 운동이 활성화되어야 하며, 노동조합은 한국노총에 대한 반대를 최소공약수로 해서 광범위한 결집을 시도해야 한다’는 입장으로 각각 요약될 수 있음. 결국 위기 논쟁은 노동조합운동 이념의 탈각이나 전환을 예고하는 것이었고, 노동조합운동도 이념을 지녀야 한다는 사실을 무시하고 실용주의적이거나 코퍼러티즘적 대안을 제시한 것²⁾

- ILO공대위, 전노대를 거쳐 이루어진 민주노총 건설은 전노협에 포괄되지 않았던 대기업, 공기업노조와 업종회의가 결합하는 계기이지만 또 한편으로는 전노협의 청산과정이기도 했음. 전노협 청산과 민주노총 건설은 노선적 측면에서는 ‘평등사회’, ‘노동해방’에서 ‘국민과 함께 하는 노동운동’이라는 사회개혁노선으로의 전환을 의미. 전노협 청산은 앞서 언급한 조직적 장점의 후퇴과정. 그러나 전노협 건설에서 청산까지, 민주노총 건설과 현재까지 변화된 조건에서 전노협의 장점이라는 요소를 단순히 부활할 것을 주장하는 것은 한계가 분명³⁾.

- 1995년에 건설된 민주노총의 조직형태·구성의 성격: 기업별 대기업노조가 주도하는 산별연맹의 연합체에서 출발하여, 현재는 실질적으로는 ‘기업별 대기업노조가 주도하는 형식적 산별노조의 연합체’, 그러나 각 산별노조 및 총연맹·산별의 지역조직라는 기업별노조 외부(‘차상위 조직’에서 일종의 ‘틈새’)는 새로운 운동의 여지가 여전히 존재하며 이를 중심으로 비정규직 조직화 등 새로운 주체를 형성하는 성과를 일구어냄, 이는 이 영역에서 활동하는 상당히 의식적인 활동가집단의 노력으로 가능

97~98년 금융위기 이후 10년

○ 97~98년 금융위기 이후 투쟁과 조직적 논쟁

- 87년 노동자 대투쟁의 주요 조건은, 10년 동안 어떻게 변화하였는가? 90년대 남한 재벌의 과잉축적은 90년대 중반의 금융세계화 편입을 거쳐 97~98년 금융위기로 결과. 이 과정에서 체결된 IMF 구제금융협약과 구조조정을 거치면서, 기업 부실화와

2) 임필수, 「쟁점으로 보는 한국노동운동사」, 2012

3) 백승욱, 「노동자 운동 위기 속에 되살아오는 전노협」, 진보평론 제36호(2008년 여름호)

국부유출, 고용안정 침식(다양한 형태의 불안정노동자 증가와 정리해고제 도입), 민주노총 건설 이후 민주노조운동 내에 실리주의의 확산과 이념적 요소의 쇠퇴가 이러한 조건과 결합

- 어떤 사건, 조건들이 IMF 구제금융 위기 이후 노동운동(의 조건)을 규정했는가, 노동운동은 어떻게 대응했는가를 검토
- 먼저 금융위기 직전인 96~97년 총파업을 살펴볼 필요가 있음. 당시 총파업을 통해서 (단지)유예된 정리해고, 정치세력화에 대한 특정한 관념의 형성(진보정당), 신자유주의 금융세계화에 대한 인식은 취약하였으며, 96년 노사관계개혁위원회에서 틀잡아진 개별적 노동관계법과 집단적 노사관계법의 교환이라는 패키지 협상구도는 여전히 폐기되지 않음(98년 노사정합의에서 부활).
- 금융위기 이후 민주노총의 주요한 투쟁은 대부분 신자유주의 (노동)정책에 대한 반대투쟁의 성격을 갖고 진행됨. 2000~2001년 한통계약직노조 투쟁(비정규직 [독자]노조운동), 2001년 대우자동차 정리해고 반대 투쟁, 2002년 철도·발전·가스 3개 노조 공동파업(공공부문노조, 새로운 주체의 진출), 2003년 비정규직·정리해고·노조 탄압 사업장 열사투쟁 및 화물연대 파업, 2006년 사내하청, 플랜트 노동자 투쟁, 2007년 뉴코아·이랜드 투쟁, 2009년 쌍용차 정리해고 투쟁, 공공부문 선진화 분쇄투쟁(철도파업 등)이 이어짐.
- 1998년 민주노총의 노사정합의와 집행부 교체, 총파업 실패: 노사정합의에서 거부에 이르는 과정은 민주노총이 신자유주의 금융세계화의 본질을 파악하고 판단하지 못한 이념·정책적 취약성을 드러내는 것은 물론, 노사정합의 거부와 집행부 사퇴, 그 이후 수차례 총파업 시도의 무산은 조직적 취약성을 역시 보여줌
- 이러한 과정을 거쳐 민주노총은 결국 총파업에 돌입하지 못하고 개별 노조의 정리해고 분쇄투쟁으로 귀결. 1998년 현대자동차노조 파업 이후 정리해고제는 현실적 의미를 획득, 이후 “정리해고는 불가피하며, 비정규직은 안전판인가?”라는 쟁점이 제기 됨

○ IMF 구제금융 위기 이후의 대안들의 시효 소멸

- IMF 구제금융위기 이후, 노동자운동의 조직적 위기를 타개하기 위한 방향으로 ① 산별노조 전환과 ②진보정당 건설(양날개)이 더욱 본격화, 민주노총은 이에 더해 ③ 비정규직 전략조직사업 추진
- 2013년 현재 산별노조와 진보정당 모두를 결산해볼 때 ‘동반붕괴’를 인정할 수밖에 없음. 산별노조는 조직형식적 전환 이후 추진력을 잃어가고 있으며, 진보정당 운동은 조직적 분열만이 아니라도 애초 노동자계급의 정치적 세력화라는 의미를 대부

분 상실하고 말았음(과연 ‘노동자정당’은 어디에 남아 있는가?)

- 전략조직사업은 IMF 구제금융 위기 이후 비정규직 확산에 대응하기 위한 의미있는 시도이기는 했으나, 총연맹 차원의 조직활동가 양성+ 산별연맹 배치(1기), 전략지역·업종에 배치(2기)하는 수준에 그치고, 산별노조, 지역본부까지 조직화를 핵심사업으로 배치하는 전체 조직의 ‘체질개선’에 이르지 못함

- 사회적 합의주의 논쟁과 민주노총(총연맹)의 약화: 민주노총 집행부의 성격변화(범좌파(현장파+ 중앙파)에서 범우파(국민파+ 민족해방파) 연합으로)와 함께, 민주노총은 김대중-노무현 민주당 정권과 타협을 시도하지만 불발되고, 조직 내 대립과정에서 총연맹의 지도력은 지속적으로 약화됨 ⇒ 이를 역전하기 위한 시도로 추진된 민주노총 직선제가 조직 혁신과 지도력·단결력 재구축으로 이어질 지는 확신할 수 없음

- 진보정당의 분열에서 대중운동의 분열로 : 민주노총에 근거를 둔 정파들은 자신들의 정치노선의 정당성을 입증하기 위해 민주노총 활용, 결과적으로 진보정당의 분열이 대중조직의 분열로 연결(특히 통합진보당 분당 사태 이후 전국회의가 주도하는 정파노조 흐름 형성)

- 민주노총 내 운동노선의 입각하여 경쟁해왔던 정파들의 구분선도 지속적으로 무너지고 있음(국민파-중앙파-현장파의 구도). 2013년 민주노총 선거에서도 과거의 구분선에 따른 선거구도가 형성되지 않음(물론, 일부 후보는 과거 구도의 대표성을 주장하고 싶었을지라도 실질적으로 그러한 지지를 획득한 것은 아님). 이는 92년 노동운동 위기 논쟁 과정에서 형성된 논점, 즉 전투적 조합주의, 사회적 조합주의 등으로 대별되었던 운동노선의 경쟁이 의미없는 조건이 된 것과 관련됨. 전투적 조합주의는 기업별노조의 전투적 경제주의로 수렴되고 있으며, 사회적 조합주의는 보수 정권 하에서 사회적 합의주의가 실현불가능하게 되면서 노동운동의 노선적 대안으로서 의미를 상실. 따라서 이들 노선에 근거한 구래의 정파구도도 유지되기 힘든 조건인 것임. 기존 노선 논쟁에서 그나마 의미있었던 노동운동의 가치로서 전투성(투쟁성), 사회적 의제 확장 등의 일부 요소를 재평가하는 것 정도가 남아있는 과제

○ 산별노조운동이 부딪힌 한계와 가능성

- 2000년대 초반부터 기업별노조의 산별노조 전환을 중심으로 산별노조 건설 사업이 본격화. 2002~2006년 산별노조 건설(小金속노조-보건의료노조-大金속노조-공공노조/운수노조), 당시 복수노조 허용·전임자 임금지급 금지 등이 주요한 산별전환 논거 중 하나였지만 이후 이들은 중요한 요소가 아니었다는 것이 드러남

- 2006년을 거치면서 자동차 완성4사의 금속노조 전환, 공공노조·운수노조 건설과 함께 주요 산업에서 조직형식적으로 산별노조를 건설했지만, 산별교섭-산별투쟁을

실현하는데에 이르지 못함(금속노조에서 지연, 보건의료노조에서 부정적 경험). 초기 업적 노사관계는 느리게 성장하고 있으며 기업별교섭관행이 모든 산별노조에서 강력한 것이 현실, 이러한 조건이 수년간 지속됨에 따라 산별노조운동의 정당성 약화.

- 이러한 조건에서 한국 산업구조와 기업지배구조 특징 상(특히 금속, 공공, 민간서비스) 산별교섭이 짧은 시간 안에 지배적인 교섭형태가 되기는 힘들 것임, 따라서 우선 가능한 영역에서부터 초기업 교섭구조의 발전을 도모하는 것은 의미있는 과제이지만, 이것이 진정으로 의미있는 경험일 수 있는 경우는 “초기업적 투쟁과 조직화”와 연결될 때라고 할 것임(앞서 살펴볼, 성공적으로 신규 조직을 확대한 영역은 기업별 교섭 자체가 어려운 조건에 있는 부문임에 주목할 필요가 있음, 즉 조직화와 투쟁의 초기부터 초기업적인 교섭-투쟁을 전개해왔다는 것임).

- 정규직 노조 현장도 지속적으로 변화해 옴. 비정규직과 격차가 벌어지고 고용안정이 위협받으면서 기업별노조에서 이중몰입과 실리주의 강화(그러나 이를 넘어서려한 조직적 시도인 산별노조 운동은 아직 성공하지 못함), 정규직 신규채용이 상당 기간 중단되면서 노조운동 경험 단절(80년대 초중반 베이비붐 세대[57~60년 생]의 노동시장 진출, 80년대 후반 3저 호황으로 인한 노동시장 팽창 과정에서 형성된 87년 대 투쟁 세대의 경험이 단절된다는 의미, 따라서 이를 연속시키기 위한 활동을 전개하는 것은 시간적으로도 시급한 과제)

- 기업별노조(지부)에서는 회사-노조에 대한 조합원 이중몰입 현상, 기업별노조 체제를 실질적으로 넘어서지 못하는 한계가 작동(이중몰입을 누가 주도하는가? 일부 공공부문노조에서 이중몰입을 노조가 주도하거나 덜 상충적인 사례(철도, 가스 등)가 있지만 기본적으로 회사-노조에 대한 몰입은 경합, 이는 작업장 노동조직과 노조가 단일화되어 있는 한국의 기업별노조 체제의 역사적 결과이며 역설적으로 노조의 힘에 근거이기도 함(유럽의 경우에는 작업장 노동조직과 노조가 분리), 이러한 토대에 의해 지속적으로 재생산되는 기업노조주의를 (단지 ‘부정하는’ 것이 아니라) ‘넘어서는’ 것은 지속적인 과제(산별노조 건설 과정에서 현장파가 제기한 ‘현장공동화’의 문제제기의 핵심은 여기에 있음)

- 산별노조 건설을 제기하였던 일부 논자들은 기존 기업별노조의 산별노조 전환에서 시작하더라도 여기에 머무는 것이 아니라 ‘전략조직사업’ 등과 연계하여 새로운 조합원을 조직할 것으로 기대하였음(산별노조에 개별가입한 조합원을 통한 새로운 정체성을 가진 조합원층이 점차 기존 조직의 규모를 대체해가는 방식). 그러나 대부분의 산별노조는 기업별노조 (불완전한) 산별 조직형태 전환에서 한계에 봉착해있음

○ 조직화 경험과 성과, 한계

- 지난 10여년 동안, 노동자운동 주체의 혁신에 한계가 있었다는 평가가 일반적이지만, 한편으로는 중소·영세·비정규직 조직화·투쟁을 중심으로 끊임없이 새로운 노동자 대중이 진출하는 중요한 조직화의 경험이 축적되었음. 이러한 경험에서 성과와 한계, 교훈을 도출할 필요가 있음(화물연대, 건설노조·플랜트노조, 일반노조, 금속노조 지역 지부·지회, 공공노조 지역지부, 학교비정규직노조 등), 아래와 같은 몇 가지 지표들을 적극적으로 분석하고 향후 조직화에 반영하고 새로운 운동주체 형성을 확대해가는 것이 필요

- 첫째, “기업을 넘어선[초기업적] 조직화”만 성공했다는 점을 확인할 수 있음. 기업 단위의 비정규직노조운동은 치열한 투쟁에도 불구하고 그 운동을 조직적으로 확장하는 데 한계에 봉착함. 비정규·영세 사업장의 특징 상 개별 기업별조직은 붕괴할 수도 있으나, 초기업조직은 조직을 재생산하기 위한 조직적 경험과 활동가가 지속적으로 축적될 수 있기 때문. 따라서 비록 기업단위로 조직된 운동이라고 하더라도 조직의 운영과 투쟁에서 초기업적 운동을 전개해나가는 경우에는 운동의 성과를 지속적으로 축적

- 둘째, 일정한 정체성의 범위 내에서 성공하였다는 점을 확인할 수 있음(화물, 건설, 학교비정규직 등의 업종조직, 지역노조의 경우에도 정체성을 공유하는 중심 조합원 집단이 형성된 경우에 실질적인 투쟁력, 조직력 확보). 이는 새롭게 조직되는 노동자들이 단결하는 데에는 현실적으로 조합원 정서에서 수용가능한 일정한 정체성의 범위가 존재한다는 점 때문(조직적 단결의 범위를 의미하는 정체성의 범위를 산업과 지역으로 의식적으로 더 확장하고자 하는 노력을 지속해야하지만 이는 단계적 과정 혹은 중층적 조직이라는 ‘매개’를 가질 수밖에 없음). 또한 이러한 정체성의 범위 내에서 (조직화 노선을 채택하고 추진할 수 있는) 강한 지도력이 형성될 수 있음.

- 셋째, 조직 전체가 확고한 ‘조직화 노선’을 채택하고 비조합원에게도 적용되는 요구안을 투쟁의 전면에 제기하는 등을 통해 투쟁=조직화로 연계하는 선순환 구조 구축, 이 과정에서 해당 부문 노동자 대표성을 획득해나가는 조직이 성공해왔다는 것을 확인할 수 있음(특히 전국적 업종조직의 경우).

- 반면, 위와 같은 특성에서 발견되는 운동의 성과에도 불구하고, 새로운 주체를 조직해가는 운동은 시간이 지나면서 유사한 한계에 봉착하기도 함. <조직화-투쟁-생존 혹은 붕괴>가 반복되는 상황에서 앞으로 진전하기 위해서는 보다 높은 운동의 목표가 제시되지 않으면 운동 자체가 정체하게 되는데, 운동을 지속-발전하기 위해서는 (사회 전체의 변화를 위한) 이념적 요소가 제시되는 것이 필요한 것임.

- 평가를 위한 비교(지역일반노조) : 지역일반노조가 과연 기업을 넘어섰는가는 더

평가가 필요한 대목임, 지역일반노조는 다양한 업종의 소규모 사업장 조직이라는 특성 상 조직적 통일성에도 불구하고 집단적인 교섭-투쟁을 조직하는데 어려움을 겪어왔고 상당수의 조직이 사실상 기업별로 운영되어, 초기 조직화 이후 운동주체를 안정적으로 형성하는데 한계를 보이는 경우가 많았음

- 평가를 위한 비교(기업별 비정규직노조) : 영웅적인 투쟁에도 불구하고 기업별로 조직된 비정규직 노조운동은 지속성과 확장성이라는 측면에서 큰 한계에 봉착했었음. 따라서 새로운 운동주체를 '조직'으로 남길 수 있는가의 측면에서 기업별 조직화는 지양하고, 기존 조직도 재조직하는 것이 필요.

2009년 금융위기 이후, 87년 세대 이후의 노동자운동 이 처한 조건

○ 노동운동, 노동계급이 처한 중장기 추세

- 세계경제, 한국경제의 장기침체와 위기: 수년 내 세계경제의 더블딥 우려 등 대외적 요인에 의한 충격이 예상됨, 경제위기 상황에서 누가 대중에게 대안을 제시할 것인가(포퓰리즘 정치인인가, 노동자운동·사회운동인가)

- 노동의 불안정화와 양극화: 저임금의 노인고용, 불안정한 청년일자리 혹은 장기청년실업이 상당기간 지속, 연공급·고임금이 유지되는 대기업/공공부문에서 상황의 지대는 유지되지만 다른 부문에서 고용안정과 임금수준의 지속적인 붕괴

- 인구론적 전환: 2015~17년 이후 대량 은퇴(정년퇴직)와 노동력 공급 하락 진행, 이에 따라 국민경제성장의 '인구보너스'도 소멸. 박근혜 정부는 노동력 부족에 대한 대안으로 노동신축화(고용률 70% 정책), 창조경제(산업구조 재편), 국민행복연금(연금제도 개악)으로 선제적으로 추진, 이주노동자 관리 정책도 더욱 정교해질 것임

- 민주노조운동에 대한 공격 심화: 민주노총 주요 조직의 위기 가능성(공공부문의 노조탄압, 완성차노조의 보수화). 지난 이명박 정부는 민주노총 핵심노조(금속노조 지역지부의 핵심지회, 공공부문의 철도·발전 등 노조)에 대해 정권 차원의 공격과 복수노조 설립, 노무컨설팅업체와 용역강패를 통한 노조파괴 공작을 전개. 민주노조 운동은 일부에서는 방어, 일부에서는 패배. 박근혜 정부도 유사한 전략을 구사할 가능성이 있으며, 특히 최근 철도공사의 구조조정은 노조 파괴를 목적으로 한다는 점을 주목해야함

○ 위기의 요소(1) : 민주노총은 유지될 수 있는가?

- 민주노총 리더십의 분할은 정치적(정파적)으로 분할되어 있음. 이는 진보정당의 분할과정에서 더욱 심화됨. 민주노총이 직선제 선거 과정 등을 통해 내부 갈등이 증폭될 경우 극단적으로 정파노조로 분할 혹은 한국노총으로의 수렴 등 위기가 전개될 가능성이 있음. 따라서 아래와 같은 가능성을 방지하기 위한 조직적 토대의 강화와 리더십 형성이 중요한 조직과제

- 민주노총의 조직적 토대(는 정권과 자본의 공격에) 취약함 : 자동차 부문에 집중된 금속노조, 리더십이 기업별로 분산되고 민영화 공격을 받는 공기업노조, 정권의 지속적인 탄압을 받는 공무원·교사노조 등, 민주노총의 핵심조직은 정권과 자본의 공격에 노출되어 있음.

- 민주노총의 사회적 토대와 계급대표성 취약 / (한국노총에 대한)이념적 토대 희석 / 산별노조·진보정당의 조직적 전망 붕괴 등, 민주노총을 별도로 묶어주던 정체성이 약화될 우려

⇒ 민주노총의 리더십과 핵심부문노조가 함께 붕괴할 경우 민주노총이 일본 총평의 붕괴와 같은 ‘노동운동의 우익재편’으로 나아갈 우려(민주노총의 위기가 전개되는 방식은 코포라티즘을 수용하여 체제에 순치되는 방식[독일], 비즈니스노조주의로 경도되어 사회적으로 고립/조직적으로 축소되는 방식[미국] 등도 예상할 수 있으나, 최근의 상황을 고려해볼 때 오히려 기업별노조 체제 하에서 핵심조직·리더십의 위기를 통해 ‘우익 재편’되는 방식[일본]의 위기 가능성이 크게 높아지고 있다고 할 수 있음)

○ 위기의 요소(2) : 비정규직 운동은 새로운 운동주체를 형성할 수 있는가?

- 2000년대 초 이후 비정규직 노조운동은 기존 노조의 관행과는 다른 새로운 운동(주체)을 형성할 수 있을 것으로 기대되었음

- 비정규직노조는 일부를 제외하고는 안정적인 조직적 기반을 유지하지 못하고 붕괴하거나, 기존 노조운동의 관행을 답습해왔다는 점에서 비판됨

- 그러나 투쟁 속에서 살아남은 초기기업노조로서 중소·영세·비정규직 조직들은 그러한 가능성을 발견하는 사례가 있음(* 사례발표 관련 조직의 사례)

○ 변화된 정세의 특징과 성공 사례

- 87년에 형성된 노동운동은 강력한 기업별 현장에 기반한 노조운동을 중심으로 한

민주노총 건설로 귀결, 그러나 98년 IMF 구제금융 위기 이후 노동의 불안정화(외주화)로 인해 기존 노조운동의 기반은 침식되거나 기업 안으로 후퇴.

- 이를 넘어서는 새로운 운동은 민영화 저지 투쟁에서 진출한 공공부문 일부 노조의 인상적인 성과를 제외하면 앞서 언급한 바와 같이 대부분 초기업노조에서 집중됨(현재 금속노조와 공공운수노조 등은 초기업노조에 미달하며, 오히려 이 조직들 내부에 지역지부[금속], 업종본부·지역지부[공공운수] 등 기초조직이 초기업노조로서 성과를 축적, 그 외 건설노조·플랜트노조, 학교비정규직노조 등이 의미있는 성과 실현)

※ 청년층 세대노조라는 방식의 별도 조직화가 필요한가라는 쟁점

- ‘청년 조직화’는 진정한 문제인가 혹은 가상의 문제인가? 청년층이 조직되지 않는 것으로 보이는 이유는 무엇인가?

- 앞서 언급한 조직화에 성공한 초기업노조들은 자연스럽게 해당 영역의 청년 조합원을 조직하게 됨. 민주노조 운동에서 청년 조직화가 지연되거나 실패하는 것으로 보이는 이유는 ‘청년’에 대한 별도의 조직화 계획이 없기 때문이라기보다는 노동시장에 불안정하게 편입된 청년들이 주로 진출하는 영역(특히 민간서비스업, ‘아르바이트’ 고용 형태)에 대한 조직화가 성공하고 있지 못하기 때문.

- 청년층 세대노조들은 조합원을 확대하고 단체협약을 체결하는 것보다는 사회적 쟁점을 제기하는 방식으로 활동. 대중적 단결을 확대한다는 측면에서 기존의 노조운동을 대체하는 관계가 될 수는 없음, 한편 이러한 방식의 노조가 주목받는 것은 학생운동의 상대적 약화와 청년 노동권에 대해 문제제기할 수 있는 주체의 공백이 낳은 효과이기도 함

- 따라서 계급대립 이전에 세대 대립을 특권화하는 청년층 독자노조가 아니라, 초기업노조가 더 넓은 영역에서 성공할 수 있도록 하는 것이 더 시급한 과제, 또한 기존 노조(정규직) 안에서도 청년층 노동자를 조직·교육하고 87년 세대의 퇴직 이후에도 민주노조 운동의 노선, 문화, 리더십이 계승되도록 하는 노력이 시급히 추진되어야 함

앞으로의 과제

○ 과제 수립을 위한 두 가지 질문

- 민주노총 건설과 98년 IMF 금융위기 이후 정세에 대응하면서 민주노총의 전략, 즉 산별노조·진보정당 양날개 노선은 현실적인 의미를 상실. 이러한 운동은 87년에

형성된 민주노조 운동의 인적·조직적 토대에 근거한 전략이었는데, 이 역시 지속적으로 쇠퇴하고 있음. 또한 2009년 세계금융위기 이후 자본주의 세계경제의 ‘장기침체’(및 붕괴 가능성)이라는 조건에 처해있음. 그렇다면 이러한 주·객관적 조건에서 노동자운동의 부활을 위한 새로운 이념·조직노선과 이에 대한 합의를 어디에서 창출할 것인가?

- 87년 대투쟁, 민주노총 건설 등 과정에서 형성된 현재 민주노총의 주력군(대기업, 공공부문노조)을 넘어서는 노동운동 주체 형성이 중요한 과제. 2000년대의 경험을 평가해볼 때 ‘비정규직 조직화’의 지체에도 불구하고 민주노조운동에 일정한 성과가 있으며, 이를 적극적으로 해석하고 확대하기 위한 실천과 조직적 투자가 필요

- 변화된 조건에서 노동자운동의 노선에 대하여 사회진보연대를 비롯하여, 많은 정치단체 활동가, 학자들은 (비록 그 강조점과 내용에 차이가 있지만) ‘사회운동노조’를 주장해왔음. 사회진보연대는 ‘사회운동노조’는 하나의 노조 유형을 지칭하기 보다는 노동조합이 광범위한 정치·사회적 투쟁에 나서는 사회운동의 기관이 된다는 의미라고 주장해왔음. 이러한 ‘사회운동노조’의 현재적 과제로는 △사회운동을 자기과제로 하는 노동조합 △자본주의 경제위기에 대한 과학적 인식과 실천, △미조직, 비정규노동자 적극적 조직화 △민주노총[총연맹] 강화(전국적·전계급적 투쟁을 조직할 수 있는 조직으로) 등을 제시한 바 있음⁴⁾

- 중장기적인 시각에서 2009년 금융위기 이후, 87년 세대 이후라는 특징을 갖는 앞으로의 조건에서 어떤 방향으로 노동자운동의 실천을 조직할 것인가에 대한 운동 내 합의가 필요, 이를 위해서는 다음 두 가지의 질문이 필요할 것임

① 어떻게 새로운 계급주체를 형성하고 조직적 단결을 확대 강화할 것인가?(주체 형성)

② 어떻게 노동자운동이 자본주의 위기를 넘어선 대안을 제기할 것인가?(정치·사회운동)

① 주체형성: 조직화 노선

- 새로운 주체를 조직하려는 시도는 충분치는 않지만 초기업 조직화를 중심으로 의미있는 성과를 만들어왔으며, 이는 지속 확대되어야함. 이를 위해서는 기존 사례의 평가에 기반을 두되, 민주노총(지역본부)과 산별노조가 ‘조직화 노선’을 공공연히-공식적으로 채택하고 혁신할 필요가 있음

- 성공한 사례는 대부분 경험적인 것이지만, 앞서 언급한 성공의 요소, 실패의 요소에 대한 보다 과학적인 분석이 더 진행되어야함. 특히 앞으로의 조직화 전략은 노동

4) 박준형, 「위기, 변혁, 사회운동노조」, 2012년 노동운동포럼

시장과 경제정세의 변화에 대해 분석하고 능동적으로 대응하는 것을 전제로 추진(예를 들어 화물연대는 자본의 운동구조, 물류정책의 변화에 대응하는 대응전략을 수립하는 데 투자해왔고, 최근 금속노조 지역지부 투쟁 전략 수립에는 기업 지배구조와 공급사슬에 대한 분석이 중요한 요소로 부각되고 있음)

- ‘조직화 노선’을 채택한다는 것은 미조직 전략조직사업에 재정·인력을 투자한다는 것만이 아니라 노조의 투쟁과제, 사업방식도 지속적으로 변화해야한다는 것을 의미함(예를 들어 산별요구와 투쟁 전략에 있어서 저임금·미조직 노동자 공동 임투를 우선 배치하는 등의 방식)

- 미조직부문 조직화만 아니라, 이미 조직된 대기업·공공부문 노조에서는 어떤 ‘방어 전략’이 필요한가에 대해서도 논의가 필요함. 이를 위해서는 산별 노사관계의 지속적 확대를 통한 단계적인 초기업적 정체성 형성을 추구해 가야할 것임. 기업별노조(지부)의 조직형식적 전환을 넘어서는 실질적인 산별조직으로의 전환은 구체적인 상황에 맞게 중기 과제로 추진할 필요가 있음(금속의 경우 현대기아차와 하청사 연대전략, 공공의 경우 공기업노조들의 구심 재구성 등). 이를 위한 조직적 합의와 리더십 필요

- 사용자·자본이 국경을 벗어나기 힘든 공공부문, 사회서비스부문, 건설노조와는 달리 금속노조(제조업부문)의 조직화는 더 어려운 영역임은 분명함(앞서 언급한 조직화의 성공사례도 육봉(陸封 landlocked)된 공공·사회서비스 산업부문이 다수인 것을 알 수 있음). 그러나 제조업(금속)부문은 노동자운동에 원칙적 중요성을 가지는 영역으로서, 조직확대가 결정적으로 중요하므로, 투자가 확대되어야함(금속노조가 자신의 전략조직사업을 시행하고 투자를 확대하는 것은 물론, 노동자운동/사회운동/정치운동이 관심을 더 기울여야한다는 것을 의미). 공단을 중심으로 한 하청사 노동자의 광범위한 조직화가 이루어질 필요가 있음

- 미조직노동자 신규조직화만이 아니라 기존에 조직된 기업별 조직의 변모를 위한 재조직화도 조직화 운동의 경험을 접목할 수 있는 방식을 검토할 수 있음(끈질기고 의식적인 사업을 통해 초기업 조직으로 변모하고, 기업을 넘어선 요구-투쟁의 확장 추진 등). 아울러, 지난 10여년간 새로운 운동주체의 재생산에 성공했던 사례들(사례 발표 관련 조직 혹은 노조 민주화 투쟁에 성공한 철도노조 등)에 대한 분석이 이어질 필요가 있음.

② 정치·사회운동: 이념의 복원

- 앞으로 전개될 세계자본주의 위기, 장기침체로 인한 민중생존의 위기 국면에서 노동자계급을 단결시키고 대안사회 방향을 제시하기 위한 이념적 대안이 더욱 중요성을 갖게 될 것임. 그러나 민주노총은 설립과정에서부터 지속적으로 이념적 요소가 취

약해져왔음(이후 ‘국민과 함께 하는 노동운동’을 주장하게 되는 노동운동 위기론자들(1992년)은 민주노조운동의 사회변혁이념을 “과잉”을 위기의 원인으로 진단하기도 하였음), 우리는 이러한 10여년 간 “노동자 운동 내 변혁 이념의 지속적 약화”라는 지속적 경향을 대역전시키고, 전노협 시기(80~90년대) “노동해방, 평등세상”을 현재의 2009년 이후 정세에 적합한 이념 형태로 노동자운동 내에서 전면화해야 할 것임.

- 한편, 조직화는 그 자체로서 계급적 단결을 확대한다는 운동적 의미가 있기는 하지만, 세계자본주의의 위기라는 정세에서 ‘이념’없는 단결은 맹목이며, 우리가 지향할 운동은 아님⁵⁾

- 사회진보연대는 현 시기 사회운동노조의 과제로 △노동계급의 단결 확대를 위한 총연맹 강화와 조직화 사업 확대 및 △‘대안세계화운동’을 제시해왔음. 특히 대안세계화 운동을 구성하는 이념으로는 ‘전위당/국유화’ 노선을 중심으로 한 역사적 사회주의 운동을 비판적으로 평가하는 가운데, 금융세계화 반대, 평화주의, 국제주의, 생태주의, 페미니즘을 함께 지향해야한다고 주장해왔음⁶⁾.

- 이념적 요소가 중요하다는 것은 자본주의 극복과 대안사회 건설의 추상적 지향만을 의미하는 것은 아님. 이념에 근거한 구체적인 정세분석(능력), 그리고 이를 실천 사업으로 구체화할 수 있는 기획과 실행력을 동시에 의미함. 예컨대, 이념적 기반이 확고하다면 초민족적 기업의 자본철수로 인한 정리해고에 대해서 완강한 투쟁계획을 갖는 것은 물론이고, 이와 연계하여 자본의 전략의 어떤 부분을 공격할 것인지, 이를 위한 전술은 어떻게 구사할 것인지 등에 대해서 구체적인 전략·정책을 수립할 수 있을 것임.

- 그러나 이념적 요소의 강화, 사회운동적 성격의 강화가 노조 운동 외 (다양한) 아이디어를 수용하는 것을 의미하는 것은 아니므로 노동자계급의 입장에서 면밀한 이념적 검토와 토론은 필수적일 것임. “노동운동 이념이 참신한 아이디어들로 대체될 수는 없기 때문”임. 예를 들어 최근 유행하는 ‘사회적 경제론’과 이에 입각한 다양한 운동 아이디어(협동조합으로의 노조운동 대체, 지자체의 지원을 받는 비정규센터 등)가 사회운동노조에 적절한 이념이라고는 전혀 볼 수 없을 것임, 노동조합 운동이 사회운동과 결합/진출하는 행위 이전에, 사회운동노조를 통해 사회운동 내에서 노동자계급의 헤게모니를 복원시키는 것이 중요⁷⁾(다양한 주장으로 제기되는 운동들에 대해

5) 미국노총과 서비스노조(SEIU)는 조직화 전략이라는 측면에서 긍정적인 평가를 받고 있으나, 한편에서는 비즈니스 노조주의를 지양하는 사회운동노조보다는 ‘현대화된 비즈니스노조’를 지향(조직활동가들의 ‘경영학적 지식’을 결정적인 것으로 간주), - 윤소영, 『2010~2012 정세분석』, 공감, 2013
사회운동노조는 자본주의를 넘어서기 위해서는 ‘비즈니스 노조’를 혁신하는 것이 아니라 지양해야 할 것임. 따라서 SEIU의 이러한 측면은 노조의 전략조직사업에서 반면교사.

6) 「세계경제위기와 남한 민중운동의 전망」, 사회진보연대 창립10주년 기념 토론회(2008.12.7)

7) 윤소영, 2008, 금융위기와 사회운동노조

서, “그 운동이념은 노동자계급주체를 형성하고 노동자계급의 단결을 확대할 수 있는 입장인가”라는 질문이 필요)

- 이념적 요소가 조직 내에서 실질적인 의미를 갖기 위해서는 위에서 언급한 바와 같이 실천과제로 구체화되는 ‘정책 공정’이 필요한 것은 물론, 조합원 이데올로기로 스며들 수 있도록 하는 교육사업이 결정적인 중요성을 가짐, 따라서 민주노총(지역본부)과 산별노조는 기존 교육사업을 혁신하고 이념·정책과 결합한 교육 기능을 강화 필요가 있음⁸⁾

○ 87년 세대 이후 노동운동의 대안 현실화를 위한 조직적 과제

① 대중운동의 경험을 공유하고 공동으로 분석하기 위한 네트워크 구성

- 결과적으로 이러한 전망을 실현을 위해 노동운동 내 합의를 만들어가기 위한 논의 과정이 필요하며, 민주노총(지역본부)와 산별노조의 핵심활동가들이 구체적 과제를 토론하고 조직적 실천에 나설 필요가 있음. : △각급 조직에서 운동경험에 대한 평가와 공유, 과학적 분석을 진행하기 위한 논의 프로그램을 지속적으로 진행하고, △이러한 대중운동의 경험과 논의를 공유할 수 있는 네트워크를 구축하는 과정을 제안함

- 각 노조, 정치·사회운동의 활동가들이 “87년 세대 이후, 노동운동은 무엇을 준비할 것인가?”에 대한 공동의 해답을 찾아나가는 과정 필요한 것임.

- 사회진보연대도 이와 같은 실천과제의 한 부분에서 기여할 준비가 되어 있음(이는 사회진보연대 부설 노동자운동연구소의 역할이기도 함)

② 민주노총 운동의 혁신 과제 실현

- 총연맹 차원에서는 운동 관행과 운영 혁신을 통해 민주노조 운동 전체가 혁신될 수 있도록 하는 출발점의 의미를 갖는 혁신과제 구체화 ⇒ 민주노총 새 집행부가 혁신과제에 대한 논의의 장을 형성하고 차기 직선제 선거 전까지 제 운동세력이 합의하는 공동의 혁신과제(공유기반)을 확대할 필요가 있을 것임

- 이러한 과제는 아래와 같이 예시할 수 있음

1) (노조답게) 투쟁하자! : 재벌 통제, 반신자유주의 노동자 투쟁 전선 구축

· 노동권 확대와 재벌 통제 전략 (경제민주화 비판)

· 노동자의 계급대표성 회복을 위한 투쟁 태세 구축 : 정리해고·노동유연화 분쇄!, 노동기본권 쟁취! 민주노조 사수!

8) 공공운수노조 전략조직사업 [워크숍]“사례로부터배운다” 자료 참고

- 노동자의 계급적 단결에 기반을 둔 정치세력화 운동의 전면적인 재구성
- 노동자국제연대 : 재벌의 초민족화에 맞서는 국제 노동표준 향상 전략

2) (노조단계) 단결하자! : 계급 단결 확대·강화

- 시기집중 임단투 투쟁전선의 복원
- (조직 노동자, 미조직 노동자 단결) 임단투와 최저임금 투쟁 결합
- (공동요구안에 근거한) 정규직·비정규직 공동투쟁
- (고용안정을 위한 연대의 확대) 비정규직 철폐!

3) (노조단계) 확대하자! : 조직화에 전념, 현장사업 강화

- 경제위기시대, 노동자의 계급적 단결을 향한 제2의 전략조직화 운동
- 산별지역조직, 지역본부의 미조직 사업 역량 강화, 제 사회단체와의 미조직사업 협력 강화
- 지역과 현장 주체로부터 출발하는 현장사업 강화

4) (노조단계) 운영하자! : 조직운영 혁신

- 총연맹 중립의 실질적인 역할 강화
- (투쟁의 구심, 미조직사업의 구심으로) 산별지역조직 강화하자! 지역본부 강화하자!
- 사무처 운영 혁신 : 임원-(정무직) 실장단, 활동가 순환배치 (현장-순환배치)

토론문

조상수 | 공공운수노조·연맹 정책위원장

1. 들어가며

0 87년 세대는 민주노조운동 세대라고 할 수 있음

- 70년대에도 민주노조운동이 있었지만 범위가 제한적이었고 내용도 맹아적이었음
- 민주노조운동은 자주성, 민주성, 투쟁성, 연대성, 변혁성 등을 가치 지향과 조직 운영 원리로 해왔는데 자주성, 민주성, 투쟁성이 일차적인 것이었다면 연대성, 변혁성은 이차적인 것으로 되는 경향이 있었고 이는 내용적으로 기업별노조를 근간으로 하고 있기 때문임
- 87년 이후 25년간 민주노조운동은 소위 민주화 과정(제한적 정치민주화 체제)에서 양적으로 성장·유지되었지만, 소위 기업별 노동체제를 내용적으로 극복하지 못하면서 자본의 신경영, 신자유주의 구조조정이 관철되어 경제·노동 양극화와 세대 단절이 심화되면서 이제 지속가능성이 위협을 받고 있음

0 민주노조운동은 전노협 시절부터 산별노조 건설과 노동자 정치세력화를 전략노선으로 추구하였는데 민주노총에서 본격적으로 사업에 나선지 10여년 만에 기존의 사업 내용과 방식이 한계와 문제점을 드러내면서 혼선과 실패로 귀결

- 이런 가운데 협동조합운동 열풍이나 정치세력화에 올인하는 흐름이 기존 민주노조운동의 한계와 문제점의 원인에 천착하여 정면승부를 통해 이를 극복하지 않고 에둘러가거나 포기하는 것이라면 일본 노동운동과 진보정당 운동의 전철을 밟아 정치사회적으로 주변화될 가능성이 높음
- 분단체제의 한국사회 현실에서 변혁적 노동자 정당운동이나 협동조합 운동은 민주노조운동이 노동자 대중속에 튼튼히 뿌리내리지 않고서는 약화 고립되기 쉬움

0 87년 세대 이후 준비를 위해 민주노조운동의 이념적, 조직적 문제의 원인과 대안을 고찰하는 데 있어서는 87년 세대의 실천 과정에 대한 분석만이 아니라 주체 형성이나 가치 지향의 보편성 확보와 관련해 역사적, 사회적 측면에서 그 배경과 맥락을 함께 살펴보는 것이 중요함

- 단절된 변혁이념의 복원과 소련동구 몰락의 영향, 학습소모임의 활성화와 퇴조 등 87년 세대 활동가들의 형성과 부침 과정
- 지난 30년의 신자유주의 금융세계화의 확산과 모순 축적이라는 세계사적 변화와 80년대판 NL,PD 및 사민주의 노선의 괴리

2. 87년 세대 25년에 대한 진단

1) 87년 세대의 형성과 관련하여

0 87년 세대는 한국전쟁 이후 단절된 사회변혁적인 노동운동 세력이 대중적으로 재등장했다 약화된 과정으로 이후 세대를 준비하는 데 있어 하나의 전형을 보여줌

- 반유신독재 투쟁 과정에서 종교단체 등의 지원 속에 전개된 70년대 한국노총 산하 민주노조운동이 미국의 방조하에 이루어진 신군부의 광주학살 등 폭압통치에 의해 무력화되는 과정에 대한 반성속에 반제반군부독재 사회변혁적 노동운동론의 태동
- 사회변혁 운동의 이념과 노선으로 무장한 학생운동 출신 활동가들이 공단을 중심으로 대규모 현장투신과 선진노동자 소모임 조직, 87년 노동자대투쟁 이후에는 각 지역에서 상담소 등을 통해 공개적으로 선진노동자 소모임 조직
- 87년 6월 민주화 항쟁과 7~9월 노동자대투쟁 : 이는 분단된 한국사회에서 정치투쟁이 선행하는 경제투쟁과의 상호연관, 노동자 투쟁과 조직화의 상호결합을 대표적으로 보여주는 것으로 1960년 6.19 혁명과 1980년 서울의 봄 이후에도 동일한 과정이 진행되었음
- 관제노총인 한국노총의 개혁이 아니라 전노협, 민주노총이라는 독자적인 노조운동의 전국적 구심 형성과 내셔널센터로 발전

2) 전노협 청산과 관련하여

0 민주노총은 전노협의 무엇을 계승 발전하지 못하고 청산하였는지 그리고 그 배경과 원인은 무엇이었는지에 대한 성찰은 민주노총의 태생적 한계를 살펴보는 것임

- 이념적으로는 평등사회(노동해방) 앞당기는 전노협에서 국민과 함께 사회개혁하는 민주노총으로 후퇴, 조직적으로는 지역조직의 위상과 역할이 가맹조직(자주적이고 상향적인 연대 구심)에서 산하조직(하향적인 관리기구)으로 위상과 역할이 대폭 축소되었음 : 이는 소련 동구 사회주의 몰락의 영향, 민간정부의 등장 및 민주노총 합법화를 배경으로 하고 있음. 민주노총 건설 과정에서 내용적인 전노협 계승과가 소수과가 되고 산별연맹 중심으로 민주노조운동의 조직 및 운영체계가 구조화되는 과정이었음, 전노협 건설을 주도하였던 전국노동운동단체협의회는 민주노총 건설 과정에서는 이적단체로 탄압을 받게 됨

0 전노협 정신을 계승하는 것은 사회변혁 이념을 복원하고 지역조직의 위상과 역할을 강화하는 것이라고 할 수 있는데 이는 신자유주의 세계화 및 산별시대에 걸맞게 발전될 때 실천적 의미를 가질 수 있음

- 소련 동구 몰락과 신자유주의 세계화 이전의 평등사회 이념으로 돌아가거나 산별조직이 없이 지역조직이 골간이었던 전노협 조직체계로 회귀하자는 것이 아님

3) 96~97 노개투 총파업의 총화와 관련하여

0 96~97 노개투 총파업은 87년 노동자 대투쟁과 민주노총 창립 이후 노동법 개정을 위한 최대 규모, 최초의 정치총파업이었고 이후 소위 양날개론에 입각해 노동자 정치세력화와 산별노조 건설이 본격화되는 전환점이었음

0 문제는 민주노총의 최초 정치총파업의 한계를 총화하면서 더 위력적인 파업과 시위를 만들지 못한 조직화나 노동자 정치투쟁 역량의 한계보다는 국회의 한계를 부각하며 진보정당의 의회진출과 이를 뒷받침하는 산별노조라는 양날개론으로 정리된 것임

- 이는 민주노총의 산별노조와 노동자 정치세력화라는 양날개론의 태생적 한계로서 사회변혁 이념이 약화된 가운데 유럽식 사민주의 노선의 영향이 커진 결과로 볼 수 있음

- 이후 산별노조운동이 미조직노동자의 요구를 포괄하는 산별투쟁과 전략조직화보다는 조직노동자의 조직형식 재편 중심으로 진행됨

- 노동자 정치세력화 운동도 대중정치투쟁 전선의 발전보다는 의회진출 확대 중심으로 진행됨

4) 신자유주의 구조조정 대응과 관련하여

0 한국사회에서 신자유주의 구조조정은 90년대 초반 민주노조운동 성장에 대한 대응으로서 자본의 신경영 도입, 김영삼 정부의 세계화 추진에 이어 1997년 IMF 구제금융 이후 본격화, 구조화되었고 2009년 세계경제위기 이후 사회위기 관리 차원에서 조정 국면을 거치고 있음

0 신자유주의의 폐해가 증남미에서 본격화되고 이에 저항하는 민중운동이 확산되고 있었음에도 IMF 당시에는 금융위기를 매개로 한 신자유주의 노동시장 유연화에 대한 총체적 인식이 불철저하고 근본적 대응 전략이 부재한 가운데 민주노총이 노사정 합의와 번복 등 동요와 혼선을 보이면서 총노동전선은 무너지고 정리해고와 공공부문 사유화 공격에 맞선 개별투쟁으로 전개됨

0 이후 대안세계화 운동, 사회공공성 강화와 비정규직 철폐 투쟁 등 저지에서 요구로 나아갔지만 민주노조운동 1987년, 1996~7년 같은 힘있는 총노동투쟁을 만들어내고 있지는 못하고 있음

- 신자유주의 노동시장 분할에 의해 대기업 정규직은 고립 약화되고 비정규직은 아직 충분히 조직화되지 못한 과도기적 조건

5) 산별노조 운동의 혼선과 관련하여

0 공공,운수,건설 분야의 일부 업종을 제외하고는 조직확대에 있어서도 의미있는 성과를 내지 못하고 있고 공공이든 금속이든 주요 산별에서 정규직 대기업 사업장에 산별노조가 의미 있는 역할을 제대로 못하는 무능을 드러냄

- 대사업장의 실리주의화 경향과 이에 영합하기도 한 현장조직의 정파주의, 조직형식 전환에 안주해온 관료주의의 공존은 자본과 정권의 산별노조 탄압과 이데올로기 공세, 복수노조 분열에 취약할 수 밖에 없는 상황임

0 1단계로 기업별노조를 산별노조로 조직형태 전환을 완료한 후 2단계로 산별교섭투쟁과 조직운영의 내용을 채우겠다는 추진전략은 조직건설의 선후가 바뀐 것이고 산별차원의 노동기본권이 부재한 한국사회에서 자본과 정권의 공격에 바로 취약성을 드러

념

- 요구안 관철을 위한 대중적 투쟁과 교섭 경로에 대한 천착보다는 노조 자원 및 권한의 집중과 배분에 대한 논쟁의 과잉 역시 이와같은 추진전략과 무관하지 않음

0 한국사회의 실질적 민주화는 재벌과 관료에 대한 민중의 통제권 확대 정도에 따라 진전된다고 볼 수 있고 제조업과 공공부문의 산별교섭 역시 집단교섭 요구가 아니라 반재벌 반관료 지배구조 민주화 노동기본권 확보 투쟁을 통해 쟁취된다고 할 때 산별 투쟁을 사회 및 경제 민주화 투쟁과 결합 발전시켜오지 못했음

6) 노동자 정치세력화의 실패와 관련하여

0 소위 표대고 돈대는 의회주의와 대리주의를 그 원인으로 많이 진단하는데 그러지 않겠다고 출발했으면서도 그렇게 귀결될 수 밖에 없는 구조를 파악하고 대책을 마련해야 근본처방이 될 수 있음

- 노동조합은 경제투쟁, 정당은 정치투쟁의 이분법을 버려야 대리주의를 극복할 수 있음 : 노동조합과 정당 모두 정치투쟁을 전개하고(다만 대중의 정치적 이해와 요구 실현과 정권 획득이라는 목표의 차이는 존재) 정치투쟁 전선체에서 공동투쟁을 전개함

- 대중정치투쟁을 중심에 놓고 의회투쟁으로 확산시켜야 의회주의를 극복할 수 있음 ; 민중의 힘과 같은 민중연대 정치투쟁 전선체를 강화하고 노동자정당 활동 역시 대중정치투쟁을 기본으로 해야 함

7) 비정규직 투쟁과 관련하여

0 2000년대 이후 이 사회에 파급력과 광범한 지지를 확보한 투쟁은 일부 산별투쟁, 공공부문 사유화 저지 투쟁을 제외하고는 대부분 비정규직 투쟁이었음

- 비정규직 운동이 민주노조운동의 새로운 주체로 성장할 가능성을 보여줌

0 비정규직 투쟁은 대기업 사내하청 및 공공기관 간접고용 투쟁, 공공·운수·건설 분야의 업종별 투쟁으로 전개되어왔고 비정규직 정책, 제도 관련 총파업으로 까지 나아가지는 못하고 있고 아직 그 규모나 안정성 측면에서 조직적 성과는 제한적임

8) 전략조직화사업의 경험과 관련하여

0 중소기업 비정규직에 대한 전략조직화 사업 단위나 조직화 형태를 산별 또는 지역으로 선택적으로 대립시키는 것은 맞지 않다는 것이 확인됨

- 중앙정부의 정책이나 전국단위 교섭투쟁을 통해 고용 및 노동조건이 결정되는 산업 업종 직종은 산별조직화가 효과적
- 지방정부의 정책이나 지역단위 교섭투쟁을 통해 고용 및 노동조건이 결정되는 사업장은 지역조직화가 효과적
- 민주노조운동의 지역강화 역시 조직형태의 지역화원론이 아니라 민주노총과 산별노조의 지역사업 및 지역조직 위상 강화론이 되어야 함

0 화물, 덤프, 플랜트, 청소, 학비 등 전략조직화 성공사례는 산별투쟁과 우호적 정치사회환경 조성 전략이 긴밀히 결부되어 있음

3. 87년 세대 이후 노동운동의 조건에 대한 진단

1) 객관적 조건과 관련하여

0 세계경제위기의 장기화와 불균등성 심화가 전쟁위기나 사회위기로 발전할 가능성을 주목해야 함

- 시리아 화학무기 관련 이라크전쟁의 전철을 밟는 것 아닌가?
- 미국의 출구전략 시행과 신흥국의 자본유출로 선진국의 재정위기와 신흥국의 외환위기 동반

0 G2체제 변화 이후 한반도 정세변화를 주목해야 함

- 일본의 군국주의화 가속도
- 남북대화 및 6자회담 재개 가능성

0 박근혜 정부의 통치형태와 노동정책을 주목해야 함

- 여론에 민감한 연성과시즘의 위기관리 정권

- 공공부문, 대기업노조 중심으로 한 민주노조에 대한 지속적 공격과 이들에 대한 대기업노동자에 대한 조세감면 축소와 임금억제를 재원으로 한 중소기업 비정규 노동자에 대한 부분적 시혜 조치

2) 주체적 조건과 관련하여

0 민주노총

- 정파주의, 관료주의의 폐해와 유산이 엄존한 가운데 직선제 문제로 상당기간 지도부 공백을 겪었고 안정적인 직선제 실시나 박근혜 정부에 맞서 전선을 선도할 조직 태세가 아직 갖추어지지 않았음
- 이명박 정부에 이어 박근혜 정부에서도 민주노총의 주요 조직기반인 공공부문 및 금속노조에 대한 탄압이 강화될 것임

0 세대교체

- 87년 세대 정규직 조합원의 10년내 정년퇴직으로 세대교체를 이루지 못할 시 단절 우려

0 세력교체

- 중소기업비정규직 조합원의 확대는 세대교체와 함께 민주노총 주체혁신의 추동력 좌우

4. 87년 세대 이후 무엇을 준비할 것인가?

1) 주체 형성과 관련하여

0 조직화 노선의 강조도 중요하지만 새로운 세대의 조직화를 가능하게 하는 종합적 계획이 필요함

- 신자유주의 구조조정 에 맞서 싸우는 과정에서 민주노조운동은 새로운 세대의 요구, 지향, 문화를 왜 포괄하여 조직화 해내지 못했는지에 대한 성찰을 통해서 이념과 정책을 현대화해야 함

자본주의에 맞서 대안세계로!

- 새로운 이념과 정책으로 무장한 활동가들이 미조직 노동자 조직화와 조직 노동자 재조직화를 위해 현장으로 다시 들어가야 함 : 활동가 네트워크 필요
- 경제위기, 사회위기 심화 속에서 새로운 세대의 출현을 알리는 제2의 민주화 대투쟁, 노동자 대투쟁 조직이 필요함
- 촛불세대를 민주노조 운동의 차세대 간부로 조직해야 하며 산별노조가 청년조합원, 중소기업비정규직 조합원 조직에 전략적으로 나섬과 함께 주체적 참여가 활성화 되도록 조직체계와 문화를 혁신해야 함

0 민주노총 사업과 조직운동을 혁신하여 기존 정규직 조합원과 새로운 중소기업 비정규직 조합원을 민주노조운동의 주체로 세우고 단결력을 높여야 함

- 민주노총 중앙 혁신은 직선제 선거가 중요한 계기가 될 것이고 우선 가능한 산별, 지역본부부터, 주요 산하조직부터 혁신을 이루어내고 이들이 아래로부터 민주노총 혁신 동력을 구축해야 함
- 산별노조운동은 기간의 실천 검증과 현실 조건에 조응하여 산별투쟁, 교섭, 조직, 일상활동의 내용적 발전에 집중하여 성과를 냄으로써 새로운 추동력을 만들어가야 함 : 일차적인 투쟁단위부터 초기업적, 계급적 단결 지향적 교섭의 발전을 추진해야 함
예) 관료와 재벌을 타격할 수 있는 공공기관, 자동차업종 등
- 그 동안 기존 정규직 조합원을 산별노조와 진보정당의 돈대는 사람이 아니라 전략 조직화, 산별활동, 정치활동, 협동조합운동의 주체로 만들어야 함 ; 직장에서는 은퇴 하더라도 노조에서는 활동할 수 있어야 산별노조 은퇴조합원으로서 조직화도 가능함
- 조직화 노선을 통해 중소기업비정규직 조합원이 민주노총 조합원의 과반수 이상이 되도록 조직해야 함

2) 정치 사회운동과 관련하여

0 이념적으로는 신자유주의 자본주의 변혁을 추구하는데 있어 모호성과 제한성을 시급히 극복해야 함

- 사회운동, 대안세계화운동은 기업별 노조주의나 일국주의를 극복하는 가치 지향과 운동 양식, 대중적 표현 방식을 담고 있지만 역으로 진보적 민주주의(통합진보당), 사회민주주의(정의당), 국가사회주의가 아니라면 21세기 사회주의인지 그 무엇인지, 사회변혁인지 사회개혁인지가 모호함. 사회공공성 노동존중 등도 역시 마찬가지임
- 기존의 노동해방과 평등사회 역시 신자유주의 자본주의 변혁의 다양한 가치를 담아내는 총적가치로는 제한적임

- 경제민주화와 복지담론을 뛰어넘어 신자유주의 자본주의의 사회적 약자 및 소수자에 대한 인간과괴, 억압, 차별과 기후변화, 원전사고, 전쟁 등 자연과 생명 파괴에 맞선 해방사상의 정립이 필요함

0 조직적으로는 정당, 전선, 노동조합의 관계 재정립이 필요 함

- 진보정당 정파가 유의미한 정치세력이 되기 위해서는 혁신 연합해야 함
- 경제위기, 사회위기 상황에서 정권의 포퓰리즘, 과시즘 성향이 강화되고 있는 가운데 민주주의 투쟁전선이 확대되어야 하는데 이를 위해서는 민중의 힘과 시국회의가 강화되어야 하고 여기에서 민주노총의 역할이 확대되어야 함 : 주체 형성과 함께 정치사회 운동의 혁신과 재건을 위해서도 활동가 네트워크가 선도역할을 해야 함

토론문

홍지욱 | 금속노조 부위원장

1. 주체형성 전략을 중심으로

1) 현재의 산별노조를 중심으로

- 우리나라의 산별노조는 정부와 자본이 강요한 ‘기업별노조’를 넘어서려는 목적의식적인 노력이었음에 대해 냉정하게 현실을 평가하는 것은 좋으나 과소평가할 필요는 없음. 수십년을 이어오고, 태생자체가 기업의 틀에서 시작된 완강한 기업별의식과 노조주의의 극복은 그만큼 힘든 과정을 겪을 수밖에 없음. 이런 관점에서 진보정당과 함께 산별노조를 “동반붕괴”(3쪽)로 표현하는 것은 대안 모색에 적합지 않음. 현재 지형이 ‘기업별노조의 조직형태를 변경, 큰 규모의 단일노조 건설이라는 첫 단계를 겨우 경과’하고 있음을 인정하고, 제대로 된 산별노조의 완성전략을 세울 필요가 있음. 물론 그보다 더 중요한 것은 산별노조의 인적, 물적 자원을 미조직비정규노동자 조직화에 투여하면서 10%대 조직율을 극복해 나가는 것임. 조직율 확대를 위한 ‘과감한 전환’을 모색해야 함.

- 그러한 전략적 목표를 실현하기 위해 현재 조직되어 있는 민주노총 및 산별 내부의 합의과정이 중요함. 자칫 산별노조 안에서 정규직과 비정규직의 갈등이 증대되고, 서로간 이해의 폭이 협소할 때 조직화 전략은 성공하지 못하거나 내부 분열의 토대가 될 수 있음. 이미 민주노총 안에서 학교비정규직 문제, 서울본부 비정규노동센터 등을 둘러싼 갈등이 극에 달하고 있음. 큰 틀에 대한 전략적 목표에 대한 합의를 이뤄내고, 그것을 구체적으로 실현하는 조정능력이 리더십으로 발휘되어야 함.

- 기업별노조의 연합을 벗어나기 위해 끊임없이 지역으로의 방향성을 가져야 함. 그것은 당위적 차원이 아니라 지역거점을 어떤 방식으로, 어떤 목표로 형성하는가와 연동됨. 조직형식 자체를 지역노조로 편재하는 문제는 대부분의 공장이 지역에 있는 금속의 경우와 본사가 별도로 있고 지역에는 지회, 분회만 있는 공공부문의 경우에 차이가 있을 수 있음. 이는 교섭구조와 연동된 문제임. 그렇다하더라도 지역으로의 편재 방향에 대해서는 지속적인 논의와 전환이 필요함.

- 새롭게 형성되고 있는 노조의 경우(학교비정규직, 간병, 요양 등) 처음부터 기업별이 아닌 지역별, 산업별로 조직되고 있다는 점에 주목할 필요가 있음. 이 변화가 물고 올 여파에 따라 기업별노조에서 산업별노조로 나가는 현재의 과도기의 길고 짧음이 좌우될 것임. 이제부터 조직되는 수많은 노조들은 87년 노동자 대투쟁이 만들어진 '기업별 환경'과 완전히 다른 방향에서 조직되고, 그럴 수 있는 물적인 토대가 있음.

2) 이념적 측면

- 대부분의 발제에는 동의하지만 '사회운동노조'의 내용이 구체적으로 현실에서는 어떻게 작동되는 것인지, 그런 노조의 활동과 다른 노조의 활동이 어떤 차이가 있는지 잘 모르겠음.

- 동시에 이념을 강조하는 것은 맞지만 지난 시기 운동의 평가 속에서 '실천의 미약함과 이념의 과잉'이라는 측면도 돌아볼 필요가 있을 듯함. 많은 경우 '현재, 여기의 문제'에는 동의가 되면서도 '미래, 거기의 문제'의 차이로 인해 분열되고 갈등이 생기는 경우도 있었음. 따라서 이념의 복원과 이념의 전면화가 어느 정도를 담는 것인지, 단지 '노동해방, 평등세상' 정도인지, 아니면 대안 사회에 대한 더 많은 논쟁을 포함하는 것인지에 대한 논의가 필요함. 발제문에서 말하는 대로 '이념 없는 단결은 맹목'이지만 '허공에 뜬 이념'을 중심으로는 단결도 제대로 안될 것임.

- 하나 더. 사회운동적 노조는 노조활동만으로 많은 것을 해결하려는 것은 아닌지 하는 의문이 있음. 발제문에 노동정치의 재편 혹은 복원에 대한 언급이 거의 없는 것이 신기함. 지난 대선에 2명의 노동자 후보가 출마하기도 했고, 둘이 합쳐도 0.2% 정도도 안되는 영향력을 보임. 통합진보당, 정의당, 노동당으로 분산되어 있는 진보

(?)정당, 2014년 지방선거, 노동정치의 재편을 둘러싼 다양한 흐름은 당연히 노동운동에 영향을 주게 될 것임. 그것을 몰락으로만 보고 대응방향이 없는 사회운동적 노조는 많은 한계를 가지게 될 것임.

- 결론적으로 최근 민주노총 새 집행부가 “3기 전략조직화 방침 실현”이라는 공약을 제출함. 이를 통해 중장기 전략노선을 만드는 것이 매우 중요하다고 봄. 전략과 이념적 지향 속에서 아주 구체적으로 노조활동의 모범이 만들어져야 한다고 봄.

2. 이후 노동운동의 방향을 중심으로

- 결론부터 말하자면 ‘산별노조와 함께하는 노동정치’를 제출함. 이는 결국 지역운동의 강화와 확대로 이어질 것임. 기업별노조의식을 넘어 조직체계 자체를 바꿔 나가는 내부 운동, 지역별로 미조직비정규직 노동자를 조직하는 다양한 시도, 노동자 의식을 일터만이 아니라 삶터에서도 바꿔나가는 토대를 만들어야 함.

- 자본주의의 발전은 항상 인간노동의 축소를 가져 옴. 그리고 ‘인간의 인간에 대한 노동’이 증가함. 간병, 요양, 장애인 자활, 사회복지사 등 대규모 노동자들이 저임금 여성노동자를 중심으로 확대되고 있음도 주목할 필요가 있음. 이에 대한 중앙 차원의 조직화와 더불어 지역별 대응과 조직체계에 대한 고민이 필요함.

- 노조활동의 예시로 든 노조답게 투쟁하자(11쪽)의 내용 중 시기집중 임단투 전선의 복원에 대해서는 의문임. 일단 임단투 전선이 민주노총 차원에서 복원될 수 있는가(필요성, 요구안의 측면, 시기의 문제 등)도 검토되어야 하지만 그 내용이 계급단결, 확대의 문제라면 그것은 “노동법 개정투쟁”으로의 집중이 더 많을 것임.

- 과거 96~97년 노동법개정투쟁도 수년에 걸친 조합원교육 등의 받침이 있었음을 기억해야 함. 각기 다른 노동자들이 모두 노동법으로 인해 고통 받고 있다는 점, 대중적으로도 임단투보다 노동법개정이 더 유리하다는 점, 실제 성과가 미치는 영향도 훨씬 광범위하다는 점 등이 고려되어야 할 것임.

- 노동정치에 대해서도 과거 민주노동당 활동에 대한 평가와 반성, 이후 형성되어야

만 할 노동정치의 모습 및 민주노총과의 관계 등에 대한 종합적인 방향이 필요함. 그렇지 않을 경우 노조운동이 지나치게 이념 과잉화 되거나 노조가 감당하기 어려운 버거운 투쟁의 짐을 지게 됨.

- 현재 노동정치의 분열은 현장의 분열과 체념, 무관심으로 이어지고 있음. 내년 지방선거가 ‘진보정치의 무덤’이 될 것이라는 진단도 있음. 물론 현재의 정당 등에 기대할 것이 있는가에 대한 평가가 필요하지만 이후 노동운동이 정치에 대해 공공운수 노조/연맹이 하고 있는 ‘의정포럼’ 정도에 머무를 것인가, 아니면 새로운 노동정치의 방향을 잡고 추진해 나갈 것인가 등에 대한 방침이 필요함.

- 발제문이 마지막에 제출하고 있는 (1)대중운동의 경험을 공유하고 공동으로 분석하기 위한 활동가 네트워크 운영 (2)민주노총 운동의 혁신 과제 실현을 위한 합의 확대에는 전적으로 동의함. 이를 통해 오늘 논의된 내용들이 유실되지 않고, 지속적으로 토론될 수 있기 바랍.

[대토론회 - 토론3]

토론문

윤옥동 | 금속노조 경기지부 수석부지부장

- 구두 발제

토론문

김희정 | 민주노총 대구지역본부 사무처장

발제문 전반적으로 우리운동에서 고민하는 지점과 방향에 있어 숙고할 지점이 많음. 그러나, 현재의 정세나 노동운동의 상황에서 87년 세대가 차지하는 비중이 그리 크지 않음. 따라서 현재 기준으로 87년 세대와 그 이후 세대를 구분짓는 것은 그 의미가 부족하다고 생각함. 한편 87년 세대의 은퇴가 현재의 노동운동의 변화를 모색해야 하는 기준선이어야 하는지도 동의가 안되는 지점임. 다만, 위기의 노동운동에서 그간 운동을 성찰해보고 향후 과제를 삼아보는 차원에서 세대를 구분해 보는 의미는 있을 것임.

1. '87년 세대이후 25년' 꼭지 중에서 한두 가지 의견

- 발제문 중 진보정당의 분열에서 대중운동의 분열로 민주노총에 근거를 둔 정파들은 자신들의 정치노선의 정당성을 입증하기 위해 민주노총 활용, 결과적으로 진보정당의 분열이 대중조직의 분열로 연결

⇒ 진보정당의 분열이 대중조직의 분열로 연결되는 현상은 결과적 판단임. 역으로 분열되지 않은 진보정당이면 곧 대중조직의 단결을 보증할 수 있다는 것인가. 이미 진보정당에 대한 출발에서부터 분열은 내재되어 있었음. 오히려 민주노총의 배타적 지지방침, 현장투쟁보다 의회의존주의, 정당을 통한 정치세력화 실현 등 노동운동의 계급적 원칙을 지키지 않았던 세력들에 의해 분열이 주도되었다고 봐야 함.

- 발제문 중 2013년 민주노총 선거에서도 과거의 구분선에 따른 선거구도가 형성되지 않음. 이는 92년 노동운동 위기 논쟁 과정에서 형성된 논점 즉 전투적 조합주의,

사회적 조합주의 등으로 대별되었던 운동노선의 경쟁이 의미 없는 조건이 된 것과 관련됨.

⇒ 과거의 좌중우 구분선이 전투적 조합주의와 사회적 조합주의만 아니었으므로 이러한 논쟁이 좌우의 구별 지점으로써 근본적인 작동은 아니었음. 한국사회분석과 계급운동의 태도, 진보정당에 대한 시각에서 좌와 우의 구분선은 역사적으로 그리고 여전히 유효함. 이번 선거는 좌 내부의 상황인식의 차이로 인해 좌진영의 분열이 있었으며, 좌진영 내 상당수의 동지들은 대안의 후보가 없어 선거에 적극 임하지 않았음.

2. 앞으로의 과제에 있어 몇 가지 의견

- 장기 저성장이든 위기이든 이러한 정세도래가 예상된다면 이에 맞는 노조운동, 대중운동의 과제도 중요하게 설정해야 함. 이는 노조의 존립과 노동자들의 상태에 심각한 영향을 미치기 때문임. 2009년의 경제위기에 맞선 공투본 같은 조직 역시 경제위기 책임전가가 진행된 이후에 투쟁체가 만들어졌던 기억을 되살린다면 산업, 기업에 대한 구조조정, 노조파괴, 비정규직 양산, 실업 등에 대한 대응과 지역 내에서 도시빈민과의 연대에 대한 과제에 비중을 높여야 함.

- 초기업노조의 활동방식이 기업별노조를 극복하는 운영과 조직화에서의 성과가 있으나 초기업노조 역시 업종조직이며, 지역 내 위치지어 있음. 최근의 초기업노조는 지역을 기반으로 하는 업종조직으로써 조직화의 성공사례임. 여기서 업종과 지역을 넘어서는 고민을 어떻게 할 것인가? 다른 한편으로 지역 내에서 초업종(산별)조직을 어떻게 만들것인가의 고민도 필요함. 이는 그간 초기업, 초업종(산별) 노조를 지향했던 일반노조가 현실에서 정체되고 있는가에 대한 반면교사도 동시에 필요함.

- 사회운동노조의 이념은 훌륭하나, 민주노총이나 산별의 고민에만 머무르는 것이 아니라 노조의 노선으로써 가장 현장에 밀착해있는 노조(지회)들이 소지역 내에서 지역사회와 연대를 실현하는 고민이 필요함.

- 또한 이것이 ‘사회운동노조라’는 명칭이 새롭게 필요한가? 그간 노조가 변혁운동에 복무해야 한다고 했다면 ‘변혁’이 ‘사회’로 바뀐 의미는? 즉 사회운동과 변혁운동의 차이? 사회운동노조와 사회변혁적노조의 차이는 무엇인가?

- 대중운동의 경험과 논의를 공유할 수 있는 활동가네트워크를 제안하였는데 이에 대한 구체적인 상이 필요함.

- 현재의 민주노총 집행부가 민주노총 공동의 혁신과제를 구체화하는 작업을 할 수 있을까? 현 집행부 세력들의 그간 활동에서 보여준 이념과 역사성을 본다면 의문이 든다. 오히려 지역으로부터 이러한 운동들이 올라가는 방식이 맞지 않는지?

- 이러한 방향에서 민주노총 지역본부의 강화가 더욱 필요하다고 보여진다. 총연맹의 지침을 수행하는 단위로서 지역본부가 아니라 지역운동의 구심으로서 역할을 분명히 할수 있도록 투쟁, 교섭 등이 보장되어야 함. 또한 산별 조직이 중앙 본조의 지침 수행만 하는 조직이 아니라 소속 노조들의 일상적 활동과 현장투쟁을 지원하고 이 투쟁을 민주노총 지역본부를 통해 지역적으로 모아내는 것이 필요 할 것, 지역과 현장이 살아나야 민주노총의 변화를 도모할 수 있을 것

3. 발제문과 연동하여 대구지역에서 몇 가지 사례를 살펴 보면

- 학교비정규직이 전회련, 학비노조, 여성노조로 편재되어 있음. 대구경북지역 학비는 민주노총 소속이 아닌 여성노조가 10년의 역사를 가지고 투쟁해왔음. 전회련과 학비노조가 만들어지면서 조합원 가입을 둘러싼 갈등이 심각했음. 이러한 상황에서 지역본부의 적극적인 노력의 한 측면으로 대구학비대책위를 구성하여 투쟁을 해갔으며, 많은 갈등요소들을 극복하면서 지역에서 학교비정규투쟁의 연대를 만들어내었음. 이는 각 조직의 노선과 문화가 다름에도 불구하고 투쟁의 중심으로써 지역본부의 역할이 어떠해야 하는가? 또한 투쟁을 통해서 어떻게 단결과 연대를 확대해 가는가라는 면에서 하나의 사례가 될 것임

- 대경건설지부의 조직화와 지역총파업에 있어 지역본부는 새벽출근 선전전 등을 통해 지역투쟁에서 건설투쟁이 갖는 의미와 지역투쟁전선 강화의 내용들을 갖고 만났으며, 총파업 민중단체 간담회 등을 진행함. 건설지부의 총파업이 건설현장을 세울 뿐만 아니라 지역투쟁의 중심적 역할을 수행하였으며, 건설총파업이후에도 작은 지역 투쟁에도 건설동지들이 퇴근 후 연대를 하고 있어 지역연대투쟁의 기풍을 강화하고 있음.

자본주의에 맞서 대안세계로!

- 금속노조대구지부, 성서공단노조와 함께 민주노총대구본부가 성서공단 전략조직화를 위해 성서공단노동자권리찾기사업단(추)을 구성함. 성서공단노동자들을 대상으로 하는 실태, 의식조사를 실시하였으며, 이후 사업을 논의하고 있음. 대구지역 영세사업장 최대공단에 대한 전략조직화를 위해 지역본부가 중심과 교량의 역할을 하면서 공동의 사업들을 형성하고 있음.
- 총대선을 거치면서 민주노총지역본부가 ‘투쟁이 곧 정치다’라는 방침으로 총대선 시기에 총대선 후보지지 활동 보다는 지역투쟁을 만들어내는 노력을 하였음. 이로 인해 지역 내에서는 정당의 분열이 대중조직 특히 민주노총의 분열에 심각한 폐해로 등장하지 않음. 즉 중앙에서 정당의 분열에 대한 사안에 있어 선거정치, 의회정치, 정당을 통한 정치세력화라는 흐름과의 구분선이 필요한 것이었음.
- 세대를 구분하여 미래를 고민하는 것도 필요하나 여전히 생활과 투쟁의 근거지인 지역을 강화하는 노력은 아무리 강조해도 지나치지 않음.

토론문

정가원 | 전국학생행진 활동가

1. 학생운동의 변화

- 80년대 당시 이념과 투쟁 양 측면에서 남한 운동을 선도하던 학생운동은 IMF 이후 신자유주의 교육 재편과 맞물려서 지속적으로 변화해왔음. 학생들은 더 이상 ‘사회의 부정의에 저항하는 대학생’, 또는 ‘300만 대학생’이라는 이름으로 스스로를 호명하지 않음. 오히려 현재의 대학생들은 ‘아픈 청춘’이나 ‘흔들리지만 계속해서 앞으로 나아가야 하는 20대’로 호명됨. 이는 사회에 대한 책임감보다도 가족에 대한 책임감이 대학생의 어깨를 무겁게 짓누르고 있기 때문일 것. 그렇다고 이러한 현상의 원인을 ‘요즘 애들의 이기심’으로 돌릴 수는 없음. 사회가 변화할 수 있다는 공동의 꿈이 이전보다도 더 멀게 느껴지는 지금, 바늘구멍 같은 성공의 길로 달려가는 것이 오히려 더 현실적으로 느껴질 수밖에 없을 것.

- 이에 따라 노동자 운동을 보위하고, 학내에서 폭발적인 대중운동을 만들어내던 학생운동은 지속적으로 축소된 것이 사실. 학생 사회 역시 더 이상 이전과 같은 ‘토론과 논쟁’의 장이 되지 못하고 있음. 긴 학생운동의 침체기 속에서 학생운동 또한 노동운동 내에서도 마찬가지로 폭발적인 학생운동이 가능했던 시기를 단순히 향수하거나, 학생 대중공간에서 후퇴하는 모습이 보이기도 함.

- 그럼에도 불구하고 학생운동은 든든한 노동자의 벗으로 버틸 수 있어야 하며, ‘이념’을 매개로 전 사회적인 이슈를 당당하게 던질 수 있는 세력으로 존재해야 함. 따라서 본 발제문 역시 단순히 우울한 현재의 단면을 짚고자 하는 것은 아님. 낙관도 비관도 아닌 태도로 현재 학생운동의 조건을 직시하고 그 안에서 현재적 과제를 도출하는 것을 목표로 함.

2. 최근 쟁점과 경향: 대중투쟁을 중심으로

- 학생운동의 침체기 속에서 어떻게 ‘대학’이라는 경계를 넘어서서 노동자운동에 연대할 것이며, 어떻게 사회적인 이슈를 던지는 대중공간을 만들 것인가? 이러한 질문은 사실 몇 년 동안 수없이 제기되었음. 단시간 안에 해결할 수 있는 것은 아닐 수 있으나 이후의 발전 방향은 끊임없이 고민해야 함.

- 최근의 경향을 살펴보면 이후 학생운동의 발전방향을 고민해볼 수 있을 것. 특히, 이 발제문에서는 크게 2008년 촛불집회와 2011년 반값등록금 투쟁을 중심으로 현재의 쟁점을 추출해보고자 함.

- 2008년 당시 많은 총학생회는 비운동권 학생회였음. 촛불 소년/소녀로 상징화되는 중고등학생들이 먼저 촛불을 들면서, 대학생들은 뭐하냐는 냉소와 비웃음이 쏟아졌고, 소위 ‘20대 개XX론’이 득세하게 됨. 촛불이 거리 투쟁으로 발전되면서 학생사회 내에서도 ‘우리도 나가야 하지 않냐’는 제기가 쏟아지기 시작했고, 여러 대학에서는 총투표를 거쳐서 동맹휴업을 하고 촛불집회에 참여하게 되었음. 그러나 동맹휴업까지 많은 노력과 시간이 걸렸음에도 불구하고 거리로 나온 20대들은 학생회 깃발 아래 다시 모이지 못하고 개별적으로 저항에 참가하였음. 결국 학생사회 내에서 촛불집회 참가자들의 경험은 학생사회 구조로 수렴되지 못하고, 촛불집회는 학생사회 내에서 집단적인 연대의 경험으로 기억되기보다 개별적인 저항을 경험했던 해프닝으로 정리되었음. 촛불집회 이후 ‘자발적인 봉기’와 ‘개별적이고 우연적인 저항의 경험’이 과도하게 의미부여 되면서 오히려 학생사회 내의 집단적인 저항은 부차화되었음. 봉기는 기획할 수 있지만 지속가능하지 않았다는 것. 대학생들은 거리로 나와 사회적인 이슈를 가지고 싸웠지만, 단일 이슈를 넘어서지 못했고 결과적으로 경계를 넘어선 연대로 이어지지 못하였음.

- 반면 2011년은 ‘아픈 청년’들의 반란이었다고 볼 수 있음. 경제 위기로 인한 청년 실업과 어마어마하게 증가하는 등록금 부담을 참다못한 대학생들은 연이어 대학 내에서 학생총회를 성사시켰고, 거리로 나와 반값 등록금 투쟁을 만들어내었음. 일각에서는 조용했던 대학생들이 드디어 거리로 나왔다며 환호했음. 그럼에도 불구하고 폭발적인 대학생들의 투쟁은 반값 등록금 요구 그 이상으로 확장되지 못하였고, 박근혜는 대선 때 대학생들의 요구와 불만을 ‘실질적인 반값 등록금’(물론 전혀 실질적이지 않았으나)정책으로 무마하고자 했음. 거리로 나온 대학생들이 다시금 뜨겁게 대학가를 달군 것은 맞지만 그 이후에 어떤 연대의 확장이나 지속가능한 학생운동의 구조

로 수렴되지는 못하였음. 물론 2012년 총대선 당시의 역풍을 무시할 수는 없으나, 왜 이 투쟁이 총대선 당시 역풍으로 무너질 수밖에 없었는지는 고민해야 함. 반값등록금은 그 끝이 명확했던 투쟁이었음. 대중적인 봉기를 총대선 시기 야권에 대한 지지로 모아내서 정권 교체를 하겠다는 명확한 프레임 속에서 정권 교체 이외의 다른 어떤 의제는 결합되기 어려웠을 것.

- 위의 두 투쟁이 학생사회에 남기는 교훈은 두 가지임. 1)투쟁에 있어서 의제의 확장을 피할 수 있는 대중운동 기획이 함께 제기되어야 한다는 것 2)학생사회 내 지속적인 구조로 투쟁의 성과가 수렴될 수 있어야 한다는 것. 대중 투쟁이 벌어졌다 해서 서로 다른 의제들을 기계적으로 결합시킬 수는 없음. 이는 민중운동 진영에서도 지속적으로 제기되는 난제라고 생각함. 대중적인 투쟁(올해에는 국정원 시국촛불이라고 볼 수 있음)을 민중 연대 전선으로 확장하기 위해서는 1) 노동자와 시민들이 함께할 수 있는 직접적인 계기 만들기 2) 대중적인 선전이 함께 결합되어야 가능. 그리고 특히 학생사회 내에서는 사회적 이슈에 대해서 이성적으로 토론하고 논쟁할 수 있는 공간이 살아있어야 의제의 확장도 가능하며, 투쟁의 경험이 지속가능한 운동으로 이어지는 것으로 보임.

3. 최근 쟁점과 경향: 학생 주체가 아닌 다른 청년 주체의 발견?

- 학생 사회 내에서 돌파구를 찾기가 쉽지 않다보니 일각에서는 학생 주체가 아닌 다른 20대/청년 주체를 발견하고자 노력하기도 함. 본 토론문에서 청년 운동을 평가하고자 하는 것은 아니나, 아직까지 현재의 청년 알바 조직화 운동은 학생운동과 청년운동 사이 과도기에 위치한 운동으로 볼 수 있기에 학생운동의 경향을 파악하기 위해서는 함께 보아야 한다고 생각함. 현재까지의 알바 조직화 운동은 청년 비정규직 전부를 포괄하기보다 대부분 학생이지만 동시에 알바 노동자인 사람들을 대상으로 하는 운동이다 보니, 학내에서의 활동과 노동현장-편의점을 중심으로 하는 활동이 병행되고 있음. 올해 청년 알바 운동은 최저임금 인상 투쟁과 가맹점주들에 대한 ‘갑’들의 횡포를 여론화하는 데에 일정 역할을 하였음. 그러나 아직까지 과도기에 위치해 있다 보니 청년 알바 조직화 운동은 학생사회 내에 그 성과가 수렴되지도, 노동조합 내 청년 주체들을 키워내는 데에 기여하지도 못하고 있음. 자신의 상황을 바탕으로 사회 전반의 노동자들의 권리를 옹호하는 흐름을 학내에서 만들기 위해서는 학생사회 내의 기획이 수반되어야 함. 한편, 청년 노동자들을 조직하기 위해서는 노동조합의 조직화 계획이 면밀하게 세워져 있어야 할 것. 외곽에서의 이슈파이팅이 성공

했다는 근거만으로 새로운 주체와 공간이 열렸다고 평가하기에는 무리가 있음.

4. 노학연대 운동, 지금까지 무엇으로 지속해왔는가

- 전국학생행진에서는 그간 노학연대 운동을 복원하기 위한 여러 시도를 진행해왔음. 그 중 대학 청소노동자 조직화 운동은 공공운수노조 서경지부와의 긴밀한 협력을 통하여 성공적으로 학내에서 운동을 벌여온 사례라고 볼 수 있음. 특히 2011년 집단 교섭 당시 학생들은 일주일 만에 3개 대학에서 2만 명에 달하는 학생들의 서명을 이끌어 내었음. 홍익대 투쟁 또한 특히 미술대학을 중심으로 한 지지활동이 광범위하게 이루어졌던 사례임. 2012년에도 서경지부에서는 공세적인 조직화를 시도했으며, 이에 학생들은 학내 문화제, 청소노동자지지학생모임 등을 조직하여 노동조합과 학생, 양측에 일정한 성과를 남길 수 있었음. 전주/비전대 투쟁과 같은 경우 전북지역의 진보적인 학생들을 묶어낼 수 있던 계기였음. 이렇게 청소노동자들의 투쟁이 대중적으로 이루어지자 이후 다른 학교의 비운동권 총학생회들 역시 학내 청소노동자들의 노동권 문제를 무시할 수 없었으며 학내에서도 학내 구성원들의 임금인상과 자신들의 수업권을 대립시켜 접근하던 학생들의 분위기를 반전시킬 수 있었음. 특히 일상적인 선전과 투쟁이 함께 갈 수 있었다는 점에서 긍정적인 사례라 볼 수 있음.

- 물론 청소노동자 투쟁은 의제의 특성이 존재함. 같은 대학 구성원이라는 인식과 학생들이 청소노동자들에 대해 느끼던 부채감이 광범위한 투쟁 지지로 흐를 수 있었던 것. 이러한 특수성이 존재하기 때문에 청소노동자 연대 투쟁을 노학연대의 일반적 사례로 생각할 수는 없음.

- 다만 지역 운동은 일상적으로 대학인들이 생활하는 공간을 중심으로 이루어지는 연대 운동인 만큼 지금보다 발전시킬 수 있는 가능성이 존재함. 서울지역과 같은 경우에는 삼성전자서비스 1인 시위를 지역별로 묶어서 진행하거나, 남부 전략 조직화 사업을 지역 대학에서 꾸준히 결합하는 동시에 대학 내의 기획-영화 상영, 포럼, 간담회 등-을 통해 선전했던 경험이 있음. 부족한 점도 있었으나 앞으로 지속적으로 전망을 밝혀나갈 수 있는 운동 형태임.

- 일상적인 연대운동과 별개로 노동자 투쟁을 지지하는 시기별 연대 투쟁을 기획하는 것 또한 계속해서 고민되어야 함. 전국학생행진은 하반기에 지역 연대 운동의 유지/발전을 위한 기획, <지키자 KTX 학생 서포터즈>를 통한 민영화 투쟁 연대, 삼성·현대차의 불법 파견, 위장도급을 알려내는 실천을 핵심적으로 고민하고 있음. 이와 같은 시기별 실천과 함께, 학생사회 내 노학연대의 기풍이 소실되는 가운데에 그나마

남아있는 전통을 지켜내는 것도 중요함. 특히 매년 430-메이데이 실천단은 연대운동과 학생사회 내 노동권에 대한 문제의식 환류를 동시에 목표로 하면서 매년 새롭게 시도해온 것들이 있음.

- 중요한 것은 학생을 대상으로 한 선전, 기획과 시기적절한 연대 투쟁이 함께 기획되어야 한다는 것. 이러한 문제의식 하에서 전국학생행진은 2012년에는 쌍용차 문제 해결을 위하여 2,646명의 학생들에게 광고기금을 직접 모아 신문광고로 만들기도 하였으며, 2013년에는 유시영 구속수사 촉구 서명운동, 주점, 토크쇼, 선언운동을 통해 유성지회 투쟁에 연대함과 동시에 학내에서 부당노동행위에 대한 기본적인 문제의식을 남기고자 하였음.

- 연대투쟁이 한 번의 기획, 또는 소수의 양심적인 활동으로 남는 것이 아니라 학생사회 내에서 확장되려면 1) 대학생들이 느끼는 불만과 괴로움이 어떻게 사회적인 문제와 맞닿을 수 있는지 ‘토론’할 수 있는 공간, 2) 직접적으로 대학생들이 눈으로 노동자 운동의 현재를 보고 느낄 수 있는 꾸준한 기획, 3) 지속가능한 학생운동을 위한 학내에서의 구조 형성, 이 세 가지가 함께 가야함. 이 원칙 하에서 노동자 운동과 유기적으로 발전하는 학생운동을 꿈꿀 수 있었으면 함.