

# 공공부문 노조운동의 당면과제와 조직형태 발전방향

김 금 수

(한국노동사회연구소 소장)

## 1. 공노대의 출범과 활동 및 투쟁의 성과

제작년 공노대 출범식에서 제가 느꼈던 솔직한 심정은 '이 사람들이 뭔가 큰 일을 낼 사람들이 아닌가' 하는 것이었습니다. 그리고 이제 2년 가까이 지났는데, 공노대의 발자취를 살펴보면 다른 부문과 비교해서 정말 일을 많이 냈습니다. 작년의 한국통신투쟁을 비롯해서, 올해는 5개사 노동조합이 중심이 된 공동투쟁까지, 공노대가 주도해 온 공공부문투쟁은 전체 투쟁의 돌파구를 열었다고 할까, 또는 전체 투쟁을 주도하는 역할을 했다고 평가할 수 있겠습니다.

출범한 뒤 오늘날까지 공노대는 여러 가지 사업들을 해왔습니다. 지난 번 교육에서도 토론 중에 "공노대가 회의체라는 조직의 성격에 비해서는 괄목할만한 성과를 이루었다."는 얘기가 나왔습니다. 거기에는 저도 동감입니다. 공노대가 됩니까? 일종의 연락기구나 회의체, 즉, 아주 낮은 차

원의 연대기구입니다. 그런 조직체가 커다란 투쟁의 성과를 획득한 것입니다.

그런데 자세히 뜯어보면 문제도 있었습니다. 공노대의 여러 평가를 통해서 보아도 그렇고, 동지들 스스로도 내부적인 한계를 잘 인식하고 있다고 생각합니다. 예를 들어 느슨한 조직체로써 투쟁의 구심역할을 예상 이상으로 펼쳐 왔지만, 실제로 조직확대는 못 했습니다. 그 이유로는 개개인 또는 지도부에 잘못이 있어서가 아니라 공노대 조직의 위상이 갖는 한계 때문에 목적의식적인 조직확대를 못했다는 점을 지적할 수 있을 것입니다. 또, 공노대에 참가하고 있는 조직들이 굉장히 복잡해서 통일적인 내적 결속을 이루는 데 한계가 있을 수밖에 없었습니다. 여기에서도 공노대라는 위상 자체가 내부적 결속을 공고히 다지는데 한계를 가져다 주었다는 점을 지적할 수 있겠습니다. 투쟁에 있어서도 참가하는 노동조합의 범위, 투쟁의 수위, 요구 조건 등에 있어서 한계가 있을 수밖에 없었습니다. 더구나 제도나 정책의 개선을 주요한 투쟁의 목표로 제시했으면 서도 거기에 접근하기에는 상당히 역부족이었습니다. 물론 투쟁의 평가는 투쟁에 직접 참가한 사람이 해야지 참가하지 않은 사람은 평가할 자격이 없습니다만, 제가 여기서 왜 이런 말을 하는가하면, 역시 공노대라는 조직이 갖고 있는 내부적인 위상과 한계가 문제의 핵심임을 강조하기 위해서입니다. 또한 이런 한계와 문제점들을 극복하기 위해서는 한계를 뛰어넘을 수 있는 새로운 조직형태의 형성과 발전을 이루어야 하고, 조직형태의 발전 없이는 그 한계를 계속 안고 갈 수밖에 없다는 것을 강조하기 위해서입니다. 물론, 조직형태만 바뀐다고 해서 모든 것이 해결된다고는 할 수 없지만, 조직형태 발전 없이는 투쟁이나 조직이라는 한계를 극복하기는 불가능하다는 점을 우리가 공유해야겠다는 것입니다.

## 2. 공공부문 노조운동의 당면 주요과제

공노대 출범 2년이 지난 현 시점에서, 지난날의 활동과 투쟁을 정확히

평가하면서, 96년 하반기 투쟁과 97년 투쟁 준비를 하지 않으면 안되게 되었습니다. 우선 현재의 조직 위상에 걸맞지 않을 정도로 많은 성과를 거두었다고 자족할 필요는 전혀 없습니다. 지금 시점에서 공노대가 해결해야 할 주요 과제가 무엇인지를 확인하는 일이 중요합니다. 주요 과제들에 대해서는 사업보고서, 대표자회의, 회의 등을 통해서 이미 공유하고 있는 바입니다만, 몇 가지를 정리해보고자 합니다.

첫 번째는 노동기본권 쟁취입니다. 노동법개정에 대해서는 노사관계개혁추진위원회(이하 노개위)의 「노동법개정 요강 소위원회」에서 나온 안을 가지고 다루게 될 것입니다만, 모든 쟁점조항에 대해서 노사공익이 완전 합의하기도 어렵고, 전체회의에서 어떻게 처리될지 아무도 모릅니다. 이런 국면에서 하반기 노동자투쟁의 주요 과제가 노동법개정이 되고 있는데, 여기서 특히 공공부문에 속하는 노동조합들의 기본권을 어떻게 확보하느냐 하는 문제가 있습니다.

두 번째는 경영합리화에 관한 것입니다. 앞 시간에 충분한 토의가 있었겠지만, 이 문제와 관련해서는 지금 공공부문만 경영합리화 공세가 들어오는 것은 아닙니다. 오히려 어떤 면에서는 민간부문에서 더 교묘하고 다양한 형태의 공세가 들어오고 있습니다. 그러나 어쨌든 공공부문에 대한 경영합리화 공세는 정부로부터 직접 가해지기 때문에 여기에 대한 대응이 시급히 요청됩니다.

세 번째는 여러분이 수년에 걸쳐 경험했던 임금가이드라인을 어떻게 철폐하고 실질적인 단체교섭권을 확보해내느냐 하는 것입니다.

이 밖에 공공부문 노동조합에 대한 지배통제를 어떻게 극복해낼 것인가, 그리고 민주노총과 한국노총에서 공통으로 제기되는 사회개혁 요구를 어떻게 공동투쟁을 통해서 관철해낼 것인가 하는 과제가 있습니다. 해고자복직문제 또한 계속 주요 과제로 남아 있기도 합니다.

우선 노동기본권 쟁취와 관련해서 공노대에서 제기했던 요구가 몇 가

지 있습니다. 우선 공노대에서 이야기했던 게 공익사업 범위축소입니다. 노개위에서 대충 합의가 된 것은, 현행법에 의한 공익사업의 범위를 축소하지는 것입니다. 이 문제는 공익사업의 범위를 정기노선여객운수사업, 수도·전기·가스사업, 공중위생·의료사업, 통신사업으로 축소하는 것으로 정리되어 가고 있습니다. 여기서 빠지는 것이 은행과 방송입니다. 물론 민주노총은 정기노선여객운수와 통신은 빼야 한다는 입장인데, 예를 들어 지하철 같은 것이 여기에 해당되죠. 반면에 경충에서는 은행사업은 넣어야 한다고 주장하고 있습니다. 그리고 조폐공사법과 수출자유지역법에 있는 특별법 형식의 공익사업 지정은 철폐를 강력하게 권고하는 것으로, 그 조항들은 노동관계법 개정에는 들어있지 않은 조항이기 때문에 개정을 정부에 대해 촉구한다는 것입니다.

또, 직권중재 제도는 원칙적으로 폐지하되 수도·전기·가스·유류·통신사업은 직권중재 대상으로 삼을 수밖에 없다는 것이 소위원회의 안(案)입니다. 수도·전기·가스·유류·통신사업 등은 단 몇 시간의 공급 중단만으로도 국민생활에 막대한 영향을 미치기 때문이라는게 중재 대상에 존속시키는 이유가 되고 있습니다. 직권중재 대상이 안되는 사업은 긴급조정의 대상으로 넘어갑니다. 긴급조정을 결정할 수 있는 것은 현행법에서는 노동부장관입니다. 노동조합 측에서는 결정권자를 대통령으로 격상하자는 것이고, 공익위원들의 주장은 그대로 노동부장관이 결정하는 것으로 하자는 것입니다.

그 다음에 공무원과 교원의 노동기본권에 관한 문제입니다. 현재까지 나온 안은 물론 노동조합이 합의해 준 것은 아닙니다만, '우선 교원들에 대해서는 특별법으로 규정하되 단결권과 단체교섭권을 실질적으로 보장한다. 단, 법률상으로는 교원조합으로 한다.'는 것입니다. 물론 여기에 대해서 노동조합은 반대하고 있습니다. '노동자로서의 권리를 보장하기 위해서는 노동조합법 상으로 명시되어야 한다. 89년 법에서도 마찬가지 아니었느냐'는 것이죠. 또, 공무원에 대해서는 직원단체 정도로 하고, 89년에 국회를 통과한 법이 6급이하 공무원인데, 6급 공무원들도 관리직에

있는 사람이 많기 때문에 7급으로 낮추자, 법률의 시행은 2000년까지 유보하는 것으로 하자는 것이 공익위원들의 안입니다. 기타 정부투자기관 관리기본법, 방송법 등은 일단 노개위에서는 다루고 있지 않습니다.

지금 현재 노개위에서 다루어지고 있는 부분은 민주노총이나 한국노총이나 공노대가 요구했던 것보다는 매우 미흡한 실정입니다. 이 실정은 하반기 노동법개정투쟁을 얼마나 강력하게 펴느냐에 따라 달라질 것입니다.

두 번째로, 임금가이드라인 철폐와 실질적 단체교섭권 문제인데, 최근 한승수 경제팀이 들어오면서 임금억제공세는 한층 더 강해졌습니다. 어떻게 보면 새로운 게 아닙니다. 1970년대 후반기 공화당 시절부터 나오던 내용이 그대로 답습되고 있습니다. 임금교섭은 내년 봄인데 벌써 공세를 취하기 시작합니다. 오늘 아침 기사를 보면 전경련 회장단회의에서도 임금억제 시책을 발표했습니다. 임원의 임금을 동결한다는 것입니다. 이 말이 맞습니까? 임원은 노동자가 아닙니다. 따라서 임원이 받는 것은 임금이 아닙니다. 보수죠. 아무튼 임금억제 문제는 고용문제에 대한 사용자 쪽, 또는, 정부 쪽의 정책방향과 맞물리면서 이전에 비해서 훨씬 더 강화될 조짐을 보이고 있습니다. 바꾸어 이야기하면 공노대나 노동조합운동 쪽에서 과거의 방식보다는 좀더 강도 높고, 다른 대응방식이 나오지 않으면 상대적으로 수세적인 국면에 처할 수밖에 없습니다.

세 번째는 임금결정기구에 대한 문제입니다. 노개위에서도 이 문제를 다루었습니다만, 현행제도는 분명히 문제점이 있다, 국회에서 예산을 결정해버리고 정부방침이 결정되고 난 다음에 임금교섭을 해본들 그게 형식화될 수밖에 없지 않느냐, 뭔가 고쳐야한다는 데까지는 합의가 되고 있습니다만, 아직은 이렇다 할 방안이 나오지 못하고 있습니다. 다만 공노대를 비롯해서 노동조합 쪽에서 근거 있고 설득력 있는 방안을 제시할 필요는 있습니다. 지금까지 나온 것은 정부를 상대로 해서 직접 공동교

섭 체제를 요구하고 있는데, 구체적으로 어떤 방식이나 하는 과제가 있습니다. 정부 쪽에서 어떻게 받아들이든지 간에, 공노대 입장에서는 합리적인 임금결정기구를 제시해놓고 투쟁해야 합니다.

네 번째로, 공공부문노조에 대한 정부의 지배·통제문제는 공공부문 노동조합에 국한되는 문제는 아닙니다. 전 노동조합이 맥락을 같이 하기 때문에 공동전선을 펼치면서 투쟁할 필요가 있습니다. 사회개혁투쟁도 마찬가지입니다. 해고자복지문제만 하더라도 여기 지역의료보험 동지들도 와 있습니다만, 실제로 올해 열 몇 명이 복지될 수 있을지 예상하지 못했습니다. 한국통신만 하더라도 과연 올해 복직이 이루어질 수 있을 것인지, 스스로도 별로 자신감이 없었습니다.

그런데 막상 5개사 노동조합이 선두에 서고 여타 공공부문 노동조합들이 투쟁을 지원하는 가운데 전선이 형성되기 시작했습니다. 병원부문이 잇따라서 투쟁전선을 형성하고, 자동차 완성차노조들이 파업상태에 들어가는 상태가 되었습니다. 그러니까 우리가 미처 예상하지 못했는데 공동투쟁의 힘에 의해서 그 벽이 깨어져 나가는 것을 우리는 직접 눈으로 목격할 수 있었던 것입니다. 지난 번 교육 왔을 때 서울지하철노조 동지가 이런 얘기를 했습니다. “지역의료보험노조의 한 사람이라도 복직이 되면 한 사람당 5천만 원의 보상금을 지하철 노동조합에서 갖다 바치겠다.”, 그런데 복직자가 15명~17명이 생겼으니 보상금이 얼마가 되겠습니까? 이처럼 아주 완강한 벽처럼 보이던 해고자 복직의 벽도 공동투쟁을 통해 깨져 나가는 것입니다.

공공부문 노동조합, 또 공노대가 설정한 투쟁과제가 하나도 쉬운 일이 없습니다. 그러나 불가능한 일도 아닙니다. 그런 의미에서 그냥 내세우는 투쟁과제가 아니라, 올 하반기 투쟁이나 97년 상반기 투쟁을 통해서 더 구체적인 목표를 세워 나갈 필요가 있습니다. 물론 그 목표의 관철은 내부적인 힘을 어떻게 모으느냐는 문제입니다. 그러자면 현재의 공노대 위상 가지고는 분명한 한계를 가질 수밖에 없습니다. 투쟁과제와 현재의

조직위상 간에는 상당한 거리가 있습니다. 극단적으로 얘기하면 둘 중의 하나를 포기해야 합니다. 과제는 아주 막중한데, 그것을 해결하기 위한 조직의 위상을 현재 상태로 유지하겠다는 것은, 투쟁은 하지 않고 구호만 외치겠다는 셈입니다. 따라서 객관적인 과제에 걸맞는 주체적인 준비가 뒷받침되어야 합니다. 즉, 조직을 확대·강화해 내고, 현재의 회의체를 다른 형태로 발전시키고, 공동투쟁의 질을 높여 나가야 된다는 것입니다. 올해 써먹었던 방법은 내년에는 통용되기 어려울 것입니다. 강도가 높거나 다른 방식들이 나와야 됩니다.

처음에도 지적했습니다만, 공노대의 주요한 공동 요구들은 정책과 제도를 바꾸지 않으면 실현되기 어렵습니다. 그리고 정책과 제도를 바꾸는데는 대안제시가 중요합니다. 그런데 현재 공노대의 위상으로 설득력 있고 근거 있는, 국민들의 지지까지 받을 수 있는 정책대안을 마련할 수 있겠습니까? 그것은 불가능하다고 생각합니다.

앞서 말씀드렸던 다섯 가지 주요과제를 해결해나가는 데 있어서, 특히 정부를 상대로 하는 투쟁에 있어서는 정치운동이 매우 중요합니다. 투쟁 역량도 마찬가지입니다. 조합내부에 있어서나 정부에 대해서나 국민에 대해서 근거 있고 합리적이라고 판단되는 대안들이 나와야 실제로 투쟁 역량이 집약될 수 있습니다. 또 공노대가 어떤 형태로 나아가든지 간에 전체 노동운동의 발전을 위해 기여해야 됩니다.

이상 말씀드린 것이 공노대에서 그 동안 논의되어 왔던 과제들입니다. 이 과제들을 해결하기 위해서는 여러 가지 방도가 모색되어야 하겠습니까만, 여기에서는 이런 과제를 해결하기 위해 필요한 조직형태 발전에 관해 이야기하겠습니다.

### 3. 노조 조직형태 발전방향

#### 1) 주요 국가의 공공부문 노조 체계

공노대의 조직형태 발전에 대해 살펴보기 전에 다른 나라들의 공공부문들은 어떤 체계를 갖고 있는가를 살펴보겠습니다.

첫째, 독일입니다. 여러분이 잘 아시는 바대로 독일은 산업별노조체제로서는 어느 나라보다도 집중적이고 체계적입니다. 16개 산별노조체제로써 비교적 다른 나라에 비해서는 단순하고 체계화되어 있습니다. 거기에 따라서 공공부문도 다른 나라처럼 그렇게 많지가 않고 비교적 단순한 편입니다. 공공서비스운수교통노조(ÖTV, 190만)가 가장 많은 조합원을 가지고 있고, 철도, 체신, 교육과학, 경찰, 언론매체산업노조 정도입니다. 이런 조직들은 독일노총(DGB)에 들어가 있습니다. 독일노총과는 독립적으로 독일공무원연맹 110만 정도 되고, 이밖에 독일의 사무직노조, 기독교노조에도 일부 공공부문 노동조합이 들어가 있습니다.

둘째, 스웨덴입니다. 스웨덴은 다른 어느 나라에서 잘 볼 수 없는 특이한 조직체제를 지니고 있습니다. 노총이 3개인데, 하나는 생산직 현업 노동자들을 중심으로 한 생산직노총(LO)과 사무직노총(TCO) 및 전문직노총(SACO/SR)이 있습니다. 건설회사를 예로 들어보겠습니다. 현장에서 일하는 건설노동자들은 LO에 들어가 있고, 건설회사의 관리직·사무직에서 일하는 사람은 TCO에 들어가 있습니다. 소수의 임원을 빼놓고는 누구나 노동조합에 가입할 수 있습니다. 그래서 조직률이 매우 높습니다. 약 85% 정도입니다. 여기서는 공공부문은 국가부문, 지방정부부문으로 나뉘어 조직되어 있습니다. 복잡하지가 않습니다.

셋째, 영국은 독일과 스웨덴과는 달리, 아직도 직능별노조, 일반노조가 많이 남아 있습니다. 실제 완전히 체계화된 산업별노조는 많지 않습니다. 아직도 280개의 전국적 노동조합이 있습니다. 부문으로 보면 정부부문, 국가보건서비스부문, 지방공무원, 공기업분야로 나뉘어져 있고 노동조합



의 수로 보면 대단히 복잡합니다. 그런데 최근에 그렇게 난립되고 복잡한 노조조직들이 통합하는 추세를 이루고 있습니다. 최근에 가장 주목을 끌고 있는 것이 93년 6월, 공공부문의 세 노조(전국지방공무원연합(NALGO)과 전국공공부문노조(NUPE) 그리고 의료부문노동자연맹(COHSE))가 통합한 것으로, 거의 140만 명의 조합원을 포괄하는 'UNISON'입니다. 이게 영국 노동운동에 있어서는 조직적으로 획기적인 사건으로 평가되고 있습니다.

넷째, 프랑스는 이념에 따라서 크게 다섯 개 노총으로 이루어져 있습니다. 노동총동맹(CGT), 민주노동총연맹(CFDT), 노동자의 힘(FO), 기술직/관리사무직 노총(CGC), 기독교노총(CFTC) 등으로 나뉘어 있고, 이 산하에 공공조직들도 여러 개로 분립되어 있습니다. 그러니까 노총자체가 5개로 나뉘어져 있고 그 밑에 있는 공공부문 산별들이 난립되는 형국을 취하고 있습니다. 이것과 관련해서 한 가지 말씀드릴 것은 현재 프랑스 노동자의 조직률은 약 10%, 공공부문이 약 15%, 민간부문이 5%-7% 정도 됩니다. 저는 이게 남의 일 같지가 않습니다. 게다가 다 분열되어 있지요 우리가 지금 상태로 간다면 아마 2000년대까지 가면 프랑스 수준이 되지 않을까 하는 우려스런 생각이 듭니다. 가령 조직률이 10%로 떨어진다고 하면 그 취약성이 눈에 훤히 보입니다.

다섯째, 일본입니다. 일본도 우리처럼 기업별 노동조합이면서 대부분 일본노동조합총연합이 포괄하고 있습니다만, 공산당계열의 전노련, 사민당계열의 전노협이 별도로 존재합니다. 공공부문도 수없이 난립해 있습니다.

여섯 번째로, 우리와 비슷한 제3세계에 속하는 남아프리카공화국의 경우는 어떤가를 보겠습니다. 이 경우는 산업별체제로 정착되고 있습니다. 노총은 몇 개로 나뉘어져 있지만, 그 중에서 가장 강력하고, 우리의 민주노총에 해당하는 것이 남아프리카노동조합회의(COSATU)입니다. 코사투 산하에 몇 개의 공공부문 노동조합이 있습니다. 이 자체도 최근에 들어와서 통합작업이 이루어지고 있습니다.

이런 몇몇 나라의 공공부문을 살펴보면 몇 가지 공통점을 발견할 수 있습니다.

첫째, 대부분의 나라들에서 공공부문의 조직률은 평균조직률을 상회합니다. 거의 50%를 넘어갑니다.

둘째, 규모가 큼니다.

셋째, 공기업노동조합과 공무원노동조합이 분리되어 있는 현상을 발견합니다. 공무원 노동조합도 중앙정부와 지방정부부문이 분리되는 경향을 보입니다. 그것은 지방자치가 정착되어 있는 나라들에서는 중앙정부와 지방자치체 사이에는 제도가 다를 수 있기 때문인 것으로 보입니다.

넷째, 민간부문이 산업중심인데 비해서 공공부문 노동조합은 직종 중심으로 이루어진 특징을 갖고 있습니다.

다섯째, 여성 조합원의 비율이 높습니다. 특히 스웨덴의 경우에 그렇습니다. 그리고 대부분의 나라들에서는 임시직, 계약직, 비정규직노동자들을 산업별체계가기 때문에 포괄하고 있습니다. 그 부분이 민간부문에 비해서 상당히 많습니다.

여섯째, 독일도 그렇고 스웨덴도 그렇습니다만, 공무원 또는 공공부문 노조가 전국 중앙조직에서 이탈하는 경우를 종종 보게 됩니다. 이것은 전국중앙조직이 민간부문과 공공부문을 함께 포괄하고 있는 데 대한, 공공부문의 일종의 불만의 표현이라고 볼 수 있습니다. 물론 바람직한 것은 아닙니다만 공공부문 노동조합이 노총에 들어가지 않고 독자적인 조직을 형성하는 경우를 종종 보게 됩니다.

일곱째, 영국과 남아프리카에서 보았고, 일본의 경우도 간혹 그런 경우가 있습니다만, 공공부문 노동조합들이 통합을 가속화하고 있는 추세를 보이고 있습니다. 그만한 이유가 있을 겁니다. 특히 유럽 쪽에서는 과거에 사민당을 비롯한 진보적인 정권이 집권을 하다가, 보수정권이 집권해서 점차 신보수주의, 신자유주의 정책을 펼치게 되면서 주로 공무원이나 공공부문에 대해서 공세가 가해지게 되었습니다. 여기에 대한 대응을 위해서는 조직도 점차 통합을 통해서 큰 조직으로 대응할 수밖에 없다는

필요성에 의해서 통합작업이 촉진되는 것이 아닌가 생각합니다.

이런 것을 참고로 하면서 이제 공노대는 어떤 조직형태 발전과정을 밟아야 될 것인가에 대해서 보겠습니다.

## 2) 조직형태 발전 전망

우리가 함께 토의하면서 조직적으로 결정할 수 있는 조직형태가 어떤 것이 있겠는가. 우선 지금 공노대처럼 '회의체' 형식으로 그냥 가는 방법이 있겠고요, 그 다음엔 회의체보다는 실질적인 연대기구인 '협의체'로 나가는 방법, '공공산별연맹'을 만드는 방법, 공공산별과 소유는 민간기업일지라도 공익성을 띤 부문까지를 포괄하는 '공공서비스산별연맹' 그리고 '공공사무노총'이 있을 수 있고, 또 이런 것과 관계없이 공공부문 연대기구로 협의체를 계속 두는 방법들을 생각해 볼 수 있습니다. 물론 이런 조직들은 명실상부한 산업별 노동조합으로 이행하기 전에 생각해볼 수 있는 조직형태입니다.

### (1) 회의체

우선 공노대는 이름을 뭘 붙이든 간에 회의체입니다. 공노대의 의결기구는 대표자회의입니다. 조합원 총회나 대의원대회가 아닙니다. 또 규약에 의해서 조직을 규율하는 것이 아니라 회칙에 의해서 합니다. 한마디로 회의체로서의 공노대는 아주 낮은 차원의 연대기구입니다. 그런데 실제 사업에 있어서는 회의체치고는 투쟁이 매우 과감했고 내부결집이 충실했습니다. 재정도 의무금 형식으로 내든 분담금 형식으로 내든 다른 데보다는 괜찮았습니다. 그런데 계속 회의체를 고집하는 동지들은 아마 없을 겁니다. 혹시 노동조합들은 각 산업이나 업종별로 조직하고 공노대는 그냥 연락기구로 두자는 의견은 없습니까? 그럴 경우에는 따로 협의체를 만드는 방법이 있을 겁니다. 따로 연맹을 만들어서 갈 데 가더라도,

회의체 또는 연대기구는 만들어야 될 것 아니냐는 생각을 할 수 있습니다. 다만 여기서 강조하고 싶은 것은, 공노대에 참여하고 있는 노조들이 산업이나 업종별로 조직되면 지금의 공노대는 연대기구의 협의체로 남겨 놓는 수밖에 없는데, 그렇게 되면 조직형태 발전에 관한 이야기를 굳이 여기서 떠들 필요가 없다는 겁니다.

그렇지 않고 공노대는 공노대 나름대로의 독자적인 조직영역과 투쟁 영역이 있기 때문에 조직형태를 발전시켜야 된다는 전제가 선다면, 이 중에서 어느 걸 택할 것이냐 하는 문제가 있죠. 그런데 선택의 여지는 별로 없습니다. 최종 목표는 산업별노동조합이고, 산업별노동조합으로 가는 데 어떤 과정을 밟을 것이냐는 문제밖에 없습니다. 즉 회의체, 협의체, 공공부문연맹, 공공부문산별, 공공서비스산별 중에서 선택할 수 있는 것이 아니라 산별로 넘어가기 위한 경로가 있을 뿐입니다.

## (2) 협의체

협의체는 회의체보다는 한 걸음 더 결집력이 있는 실질적인 연대기구입니다. 그런데 협의체는 노동조합이 아닙니다. 예를 들어 전노협은 노동조합이 아닙니다. 협의체입니다. 현총련은 이름을 어떻게 붙이든 협의체이지 노동조합이 아닙니다. 복수노조 금지 조항이 없어지더라도 현총련은 등록이 안됩니다. 민주노총의 서울지역본부, 인천지역본부, 부양지역본부는 노동조합이 아닙니다. 협의체입니다. 한국노총의 15개 지역본부는 협의체이지 노동조합이 아닙니다. 등록을 할 수 없습니다. 노동조합은 사업장별, 기업별, 직업별, 지역별, 산업별 등이 기본단위입니다. 그 외의 협의체는 연대기구일 뿐입니다. 그러니까 교섭권이 없습니다. 교섭권을 위임할 수도 없습니다. 그리고 협의체는 상급조직에 합법적으로 가입할 수 없습니다. 예를 들어 민주노총이나 한국노총의 지역본부는 가맹조직이 아니라 직할조직입니다. 민주노총이 노동부에 설립신고를 했을 때 반려사유 가운데 하나가 현총련 같은 노동조합이 아닌 조직이 참여했기 때

문에 반려한다는 것이었습니다. 협의체는 연대기구니까 각 조직을 달리 하고 있으면서도 공공부문이라는 공통요소 때문에 별도의 협의체를 두자, 아니면 지금의 공노대를 그냥 발전시켜 나가자는 생각을 할 수 있습니다. 그런데 여기서 잊어서는 안될 것은, 공노대가 구상하고 있는 협의체는 산별연맹을 만들기 위한 과도기적인 기구라는 점입니다. 협의체는 어떤 의미에서는 준비기구입니다.

### (3) 공공부문산별연맹 또는 공공서비스연맹

세 번째는 공공부문산별연맹입니다. 지금 공노대에 가입하고 있는 공공부문 노동조합들과 정부의 직·간접적인 영향을 받고 있는 노동조합이 산별연맹을 만드는 방법입니다.

한편, 병원이라든지 또는 경제단체라든지 대학이라든지, 소유는 민간 기업이긴 하지만 공익성을 띠는 것을 함께 포괄해보자는 뜻에서 공공서비스산별연맹이 있습니다.

그리고 이와는 성격을 극히 달리 하지만 극히 일부에서 공공부문과 사무직이 합쳐서 제3의 노총을 만드는 것이 어떻겠느냐는 이야기도 간간이 들려 옵니다. 저는 그런 조직은 만들어서는 안된다고 생각합니다. 다른 나라에서도 노총이 여럿 있지 않느냐는 반론이 나올 수도 있는데, 이념, 조직대상, 지지정당을 달리 하여 별도로 조직하는 경우가 있을 수 있긴 합니다만, 한국과 같은 상황에서는 160만명 밖에 안되는 조직노동자를 가지고 한국노총, 민주노총, 공공사무노총으로 분열되어서는 노동조합 운동을 제대로 하기를 기대하기는 어렵습니다.

### (4) 연대기구

공공산별연맹, 공공서비스산별연맹을 만들더라도 공노대에 참여하고 있는 노동조합 가운데에서 연맹에 가입하기 어려운 조직들이 있을 수 있

습니다. 공노대에는 참여하고 있으면서 공공서비스산별연맹에는 당장 참여하기 어려운 노동조합이 있을 겁니다. 서울대병원노동조합이나 KBS 노동조합이 그런 경우입니다. 또 한국통신이 통신연맹을 만들 경우를 가 정해 볼 수가 있습니다. 이렇게 상급조직을 달리할 경우가 생기더라도 연대기구로서의 협의체는 별도로 두는 것을 생각해볼 수 있습니다.

자, 이렇듯 여러 가지 조직형태들이 있을 수 있지만, 문제의 핵심은 어떤 경로를 밟아서 공공서비스산별노조로 나갈 것이냐 하는 것입니다. 앞으로 충분한 논의와 조직적 결정이 있어야겠습니다만, 1차적인 과제는 연맹을 어떻게 건설하느냐 하는 문제입니다.

### 3) 공공서비스노조연맹 건설을 위한 과제

연맹을 구상한다고 하면 우선 기본방향설정이 가장 우선적입니다. 공공부문의 노동운동을 어떤 방향으로 이끌어갈 것인가를 충분히 고민하면서 기본방향을 설정하는 것이 첫 번째로 중요합니다.

두 번째로는 조직대상범위를 설정해야 합니다. 지금 공노대에 참여하고 있는 노동조합들은 각 업종, 각 부문에 걸쳐 있습니다. 그런 점에서 조직대상을 어디까지 포괄할 수 있을 것인가를 정해야 합니다.

세 번째는 연맹을 만들기 전에 공동사업·공동활동을 추진해야 합니다. 지금보다는 훨씬 더 폭넓고 많은 활동가들이 참여할 수 있는 공동활동을 만들어 가는 것이 중요합니다. 공동투쟁·통일투쟁의 질을 올해보다는 좀더 높여보자, 강도는 그리 높지 않더라도 될 수 있으면 많은 노동조합들이 참여할 수 있는 투쟁들을 만들어보는 것이 요구됩니다.

네 번째로 연맹을 만들기 위해서는 현재 공노대에 참여하고 있는 조직들의 내부를 정비·강화하는 사업이 필연적으로 뒤따라져야 됩니다.

다섯 번째는 대기업 중심주의를 극복하는 문제입니다. 어떤 조직을 새로 개편하는 데 있어서는 대규모 사업장 노동조합의 역할이 매우 중요합니다. 올 투쟁에 앞장섰던 5개사 노동조합이 앞으로 공노대의 조직형태

의 발전을 어떻게 생각하느냐는 현실적으로 매우 중요합니다. 그러나 내부구성이나 운영에 있어서는 대기업 중심주의를 지양해야 됩니다. 예를 들어, 대의원을 배정하는데 인원 수대로 배정할 것이냐, 아니면 규모가 적다 하더라도 단위노동조합이 공노대에 가입했으니까 아무리 작은 노동조합이라도 최소한 1명 이상을 배정할 것이냐 하는 문제들이 구체적으로 논의되어야 할 것입니다. 그러니까 대기업의 중요한 역할과 대기업 중심주의는 구별되어야 한다는 것입니다.

여섯 번째는 공공연맹의 합법성쟁취운동입니다. 연맹조직은 합법성을 획득한 경우와 하지 않는 경우 서로 많은 차이가 있습니다. 합법성을 쟁취한 병원노련, 사무노련, 대학노련, 건설노련이 교섭권을 위임받아서 공동투쟁을 펼치는 것하고, 합법성을 쟁취하지 못한 자동차연맹, 민주금속연맹이 하는 것하고는 좀 다릅니다. 이렇게 대중조직에 합법성이라는 것은 매우 중요합니다. 아까 지하철위원장님도 말씀 했습니다만, 지하철이 공익사업으로 지정되는 것과 지정되지 않는 것 사이에는 커다란 차이가 있습니다. 임원들의 투쟁의지는 여전히 변함없이 유지될 수 있다 하더라도 실제 조합원의 사기는 달라집니다. 다행히 이번 노동법개정에서 다른 조항은 몰라도 복수노조 금지조항은 없어질 가능성이 커졌고, 연맹이 산업별노동조합으로 전환함에 있어서도 재적 대의원의 3분의 2가 찬성하면 연맹체에서 산업별체제로 전환할 수 있는 여지도 생겼기 때문에, 합법성을 쟁취한다는 문제는 이전에 비해서는 그리 큰 문제가 안됩니다.

일곱 번째는 여러분들이 고민해왔던 문제 중의 하나인 공노대의 지역조직입니다. 어떤 지역조직은 예상 외로 활발합니다. 제가 얼마 전에 한 국공항공단 대의원대회 수련회에 가서 들은 것으로는 민주노총 충북지부에 핵심적인 게 한국통신과 공항공단 노조지부였습니다. 한국통신과 한 국공항공단은 민주노총에 가입하지 않았습디다. 그런데도 하부단위에서는 이미 결합이 이루어지고 있다는 것입니다. 이런 점에서 지역적인 투쟁이 전국적인 투쟁에 주요한 몫을 수행할 수 있도록 해야 된다는 것입니다.

여덟 번째, 연맹은 최종 목표가 아닙니다. 연맹은 산업별노동조합으로 전환하기 위한 하나의 과정일 뿐입니다. 연맹도 못 만들면서 무슨 산업별노동조합이나 할 지는 모르겠습니다만, 가령 연맹의 규약을 만들고 명비를 설정할 때 산별을 상정하는 것과 그렇지 않은 것과는 차이가 있습니다. 앞으로 산별노동조합으로 가자면 연맹본부의 기능을 강화하고, 재정도 튼튼히 하고 사람들도 많이 보내주어야 합니다. 또, 합법성을 쟁취하면 교섭권도 연맹으로 위임해야 된다는 생각을 해야 합니다. 똑같이 연맹을 건설하더라도 산별노동조합으로의 전환을 예정하는 것과 연맹을 만드는 것을 우선적인 목표로 잡고 산별노동조합으로의 전환을 나중 목표로 삼는 것과는 현실적으로 많은 차이를 가지고 있습니다.

끝으로 지도역량을 어떻게 구축하느냐는 문제가 있습니다. 회의체에서의 지도역량과 합법성을 갖춘 체계화된 연맹의 지도역량과는 많은 차이가 있습니다. 이런 9가지 과제가 공공서비스산별연맹으로 전환하는 과정에서 구체적으로 고려되고 갖추어야 될 요건입니다.

### 3. 조직형태 발전의 일반적 필요성과 원칙

#### 1) 조직형태 발전의 일반적 필요성

오늘 나온 이야기 가운데 산별노동조합의 일반적인 필요성에 관해서는 별로 논의가 안된 것 같습니다. 그러나 공공부문이라는 문제를 떠나서 보편적인 입장에서 왜 조직발전이라는 게 필요한가 라는 문제도 생각해보아야 합니다.

우선 조직형태에 따라서 조직·투쟁·정치역량이나 이념의 실현이 크게 달라질 수 있습니다. 조직확대 문제를 생각해 봅시다. 현재 중소기업 사업장이나 미조직사업장에 근무하고 있는 노동자에 대해서는 조직확대를 추진하지 못하고 있습니다. 그러나 산별체제로 가거나 연맹체제로 가면 달라질 수가 있습니다. 한가지 예를 들어보겠습니다. SBS방송에 지금



노동조합이 없습니다. 사원들은 노조에 가입 안하겠다고는 각서를 쓰고 들어갑니다. 그런데 그것은 법률적으로 아무런 효과가 없습니다. 방송사단일노조가 되면 SBS종업원 가운데 개별적으로 방송사노조에 가입이 가능합니다. 또 현대자동차나 포항제철의 경우에 사외공, 하청, 용역사업체 노동자가 있습니다. 지금 현재로는 실제로 고용계약관계가 따로 체결되기 때문에, 현대자동차노조가 받아들이기 힘듭니다. 그런데 산별노동조합체제로 가면 용역, 하청, 일용, 비정규직을 조합원으로 받을 수가 있습니다.

다음으로, 조직내부의 결속력이 얼마나 강해질 수 있는가? 지금 조합원이 165만 명인데, 이 숫자가 6,500개의 노동조합으로 나뉘어져 있습니다. 그런데 산업별노동조합으로 묶는다고 생각해봅시다. 평균 한 기업당 노동조합원 수가 230명입니다. 이것을 10만, 20만 명으로 크게 묶는다고 칩시다. 동일한 165만 명이라도 힘의 발휘가 엄청나게 달라집니다.

투쟁도 마찬가지입니다. 87년 7·8·9월 투쟁 때 3개월 동안에 3,400건의 파업이 일어났습니다. 그 때 최소한 연맹체제로 되어 있었거나 산별체제로 되어 있었다면 7·8·9월 투쟁의 성격이 어땠겠습니까? 아마 노태우가 당선되지 않았을지도 모릅니다. 똑같은 3,400건일지라도 산별노동조합에 투쟁지도부가 있고 그 지시 하에 계획된 전술에 따라서 계획적으로 투쟁을 지도했다고 한다면 엄청나게 달랐을 겁니다.

지난 번 교육 때 나온 질문 중에 조직형태 발전과 노동조합의 정치세력화 관계가 어떻게 되느냐는 것이 있었습니다. 기업별노동조합 하에서는 정치세력화는 거의 비판적입니다. 우선 사람이 확보가 안됩니다. 예를 들어 여기도 위원장님들이 많이 와계신데, 위원장 안 나오면 할 일이 있습니까? 없습니다. 기업별노동조합체제 하에서는 소위 정치역량을 갖춘 지도자나 활동가를 키우기에는 폭이 너무 좁습니다.

의식은 어떻습니까? 기업별노동조합체제하에서는 조합간부나 조합원의 의식이 한정될 수밖에 없습니다. 공익사업장인 지하철과 서울대 병원에서 파업을 했을 때 일입니다. 유럽 쪽의 노동조합 지도자들이 와서 보

고는 참 놀랐거든요. 그런데 대화 중에 우리 간부들이 계속 “우리 지하철”, “우리 서울대병원”이라고 하는 것을 보고는 이해할 수 없다는 표정을 지었드랬습니다. 산별체제라면 파업 중에 ‘우리’라는 말이 들어갈 리 없습니다. 조직형태가 가져다주는 이런 의식적 편협성과 폐쇄성을 가지고 조합원들의 정치의식이 높아질 수 있습니까? 없습니다.

돈도 마찬가지로입니다. 현재 전국의 노동조합들에게 노동조합비로 들어오는 총액은 엄청날 겁니다. 그런데 모두들 부족하다고 아우성입니다. 민주노총은 더 부족하죠 이것을 산별조직으로 집중시킨다고 해봅시다. 즉, 재정의 집중도 산별체제를 통해서만 가능할 것입니다.

이념도 마찬가지입니다. 87년, 88년, 89년까지 주로 나왔던 구호가 노동해방이었습니다. 90년 들어서 ‘평등사회 앞당기는 전노협’, 민주노총이 생기니까 ‘사회개혁하자’, 점점 자신이 없어지는 것입니다. 기업별노조 하에서는 노동해방이 거의 불가능합니다. 87년과 같은 투쟁이 일어난다고 해도 다분히 자연발생적인 성격을 가지는 한에서는 목적의식적인 노동조합이념을 발전시킬 수 없습니다. 그래서 조직형태를 발전시키자는 것입니다.

이런 일반적인 필요성 게다가 공공부문은 정부의 탄압에 어떻게 대응하느냐는 문제도 안고 있습니다. 앞으로 정부의 억압방식은 더 다양해지고 세련될 것입니다. 노개위 출범이라는 것도 통제방식의 진보입니다. 정부의 입장에서 보면 판을 좀 넓게 짜면서 노동기본권을 일부 풀고 체제 내로 편입시키자는 것입니다. 자본의 입장에서든 마찬가지입니다. 경쟁력을 높이기 위해서 노동력의 유연화, 노동시장의 유연화를 해야 되겠는데, 개별적인 근로관계만 고치는 것 가지고는 어려우니까, 노동조합권을 일단 인정하고 집단적으로 협력체제 또는 기업 내로 편입시키자는 의도일 겁니다. 그러면 현재 회의체제를 가지고 과연 정부의 통제방식에 대응할 수 있겠는가. 저는 가만 갈수록 불리하다고 봅니다. 한국의 정부가 어떤 정부입니까? 한국의 자본이 어떤 자본입니까? 물불 안 가리는 정부이고 자본입니다. 여기에 대응해야 하는데 회의체·협의체로 가능하겠습니까?

번번히 깨지고 맙니다. 그 다음으로, 공공부문이라 하더라도 다 산업별로 흩어지자는 것은 정부가 가장 바라는 것입니다. 공공부문이 해내야 할 고유의 과제가 있습니다. 그런 점에서 조직형태 발전은 필요한 것이라는 것입니다.

그러면 어떤 조직형태로 갈 것인가? 우리 조합에서는 진지하게 고민 해본 적이 없기 때문에, 자칫 개인 의견을 내놓았다가는 실수할 테니까 힘있는 조직으로 가보자, 단위노동조합의 조건이 허용하는 범위 내에서 가 보자, 얼마나 무책임한 얘기입니까? '난 지하철에서 나왔는데, 지하철 집행부에서 결정된 바는 없지만 내 개인생각은 이렇다'는 이야기를 해야 합니다. 지금 조직형태 발전 논의를 처음 시작하는 겁니다. 너무 조직의 결정에 충실할 필요는 없습니다. 또 내일 말을 바꾸어도 좋습니다. '오늘 생각해보니까 공공서비스연맹이다', 내일은 '통신연맹으로 가야 되겠다'라, '밤에 잠이 안 와서 생각해보니, 아니면 소주 한 잔 먹고 생각해보니 다르더라', 함께 자기 견해를 내놓고 이야기를 해보자는 겁니다. 점잖게 말을 삼간다고 해서 능사는 아니거든요.

그런데 정부를 상대로 개별적으로 대응한다는 것은 정말 힘의 분산입니다. 이름을 어떻게 붙이든지 간에 크게 만들자, 편한 길을 가겠다는 생각을 뒷자락에 가지고 있는지는 모르지만, 크게 만들자는 데에는 반대가 없거든요. 최종적으로는 민주노총과 한국노총이 민주적으로 통합되고 개편되는 가운데, 20개보다는 10개, 10개보다는 5개가 이론적으로는 낫습니다. 그런데 크게 만든다고 해서 보니까 공노대 내부가 꽤 복잡한 것 같죠. 방법이 다 있습니다. 통신분과, 운수분과, 얼마든지 만들 수 있습니다. 가령 세계에서 가장 큰 산별인 독일의 금속노조가 300만 명 정도 되거든요. 거기에도 수없는 업종들이 있습니다. 분과위원회를 통해서 업종별이나 부문별로 해도 괜찮은 겁니다. 그러나 노조형태는 중국적으로 산별체제로 가야 된다는 것입니다. 현재의 기업별노조 형태를 가지고 2000년대까지 간다고 가정합니다. 그렇게 된다면, 아주 심하게 말해서 한국 노동운동은 싹이 노랗습니다. 2000년대까지 산별체제로 가는 추세를 만

들지 못하면 한국 노동운동은 불투명합니다. 기업별노동조합으로 거대한 자본과 세련된 형태로 통제하는 정부를 이겨낼 수 있겠습니까? 그건 불가능합니다. 그들이 두 발 갈 때 우린 한 발 가는 꼴이 되기 때문입니다.

## 2) 조직·투쟁상의 원칙

큰 조직, 즉, 회의체보다는 협의체, 협의체보다는 연맹, 연맹보다는 산별로, 그것도 집중화된 조직형태로 가야 된다, 여기까지 얘기가 됐습니다. 그럼, 그렇게 가자면 어떻게 하면 될 것인가? 이에 대한 실천상의 원칙이 나와야 합니다.

첫째, 공동투쟁입니다. 이거야말로 공노대의 중요한 투쟁원칙입니다. 여기에서는 각 조직이 지니고 있는 현재의 상태, 개별기업간 차별성을 인정하는 것이 중요합니다. 보통 공동투쟁하자고 하면 개별기업의 특수성은 무시하고 통일성만 앞세우다가 나중에 원망만 나오는 경우가 비일비재합니다. 그런 의미에서 기업단위 노동조합이 안고 있는 현재 상태와 차이를 충분히 인정하면서 공동의 목표를 중시하자는 것입니다.

둘째, 많은 노동조합들이 참여하는 투쟁목표를 세우자. 현충년이 93년 공동투쟁 당시, '목표를 소박하게 갖자', '실천 가능한 목표를 잡자'는 이야기를 한 적이 있습니다. 굉장히 연약한 목소리로 들리지만, 현실은 어떻습니까? 실천하지 못할 목표를 잡아봐야 결국은 전술상 과오만 초래할 뿐입니다. 실천가능하고 많은 조합들이 참여할 수 있는 목표를 세우는 것이 중요합니다. 목표의 달성도 중요하지만, 내부적인 결집이라는 것이 그에 못지 않게 중요하다는 것입니다. 그렇다고 해서 단위조합의 결정에 모두 맡겨두자는 것은 아닙니다. 공노대면 공노대, 공공서비스연맹이면 연맹, 산별이면 산별의 지도방침이 있을 것입니다. 그 지도방침과 소속노조의 구체적 상황이 통일되어야 합니다. 민주적이어야 하니까 전 조합원에 대해 여론조사를 해보자, 회의를 통해서 해보자고 들 하는데, 그건 지도부의 직무포기입니다. 그리고 공동투쟁을 하자면 평소 기반을 많이 닦

아야 합니다. 서로 교류를 한다든지, 공동사업을 한다든지 일상적 공동활동이 뒷받침되어야 한다는 것이죠 그런 것도 없이, ‘임투한다’, ‘그래, 같이 하자’는 식은 곤란합니다. 요구는 같더라도 조직 내부 사정은 엄청나게 다를 수가 있기 때문입니다.

우리는 기본적인 원칙들을 공유하지 않음으로써 필요 없는 논쟁들이 엄청나게 많아지는 경우를 자주 보게 됩니다. 노개위 결과를 가지고도 엄청난 논쟁이 생길 것입니다. 논쟁을 하는 건 괜찮습니다. 다만, 원칙을 공유하는 가운데 나오는 견해의 차이는 발전적이지만, 원칙이 공유안된 채 벌이는 논쟁은 소모적이고 파괴적이라는 것입니다.

다음으로 회의체를 협의체로 만들건, 연맹을 산별노조로 만들건간에 공통적인 조직목표를 추구하는 데 있어서 충분히 고려하지 않으면 안될 원칙들이 있습니다.

우선 자주성과 민주성입니다. 이걸 두말 할 필요가 없습니다. 산업별체제로 되어 있는데 자주성이 없을 때는 통제기구, 노동자 동원기구가 됩니다. 60년대, 70년대 한국노총의 산업별체제가 바로 이런 것이었습니다. 한국노총 위원장으로서 정보부에서, 그 당시에는 ‘오더’(Order)라는 말을 했습니다만, 지명 받지 않고도 당선된 사람은 한 사람도 없습니다. 이 산별체제는 형식은 그럴 듯한데 정부의 앞잡이고 자본에 유착관계가 이루어지니까 기업별노조보다도 훨씬 더 못합니다. 또 민주적이 되어야 합니다. 민주노총과 한국노총이 통합하는 데, 그 전제는 자주적이고 민주적인 개편이 되지 않으면 안됩니다. 그렇지 않고는 통합되지도 않고, 되어서도 안됩니다.

둘째는 집중성과 통일성에 관한 문제입니다. 아마 공노대 조직발전에는 이 문제가 매우 중요한 겁니다. 같은 업종끼리 묶어보자, 병원은 병원끼리, 운수는 운수끼리, 언론은 언론끼리, 통일성은 있는데 그 규모와 힘의 면에서는 엄청나게 다릅니다. 크게 만들자, 크게 만드는데 통일성은 무시해도 되는가, 그건 그렇지 않습니다. 이걸 어떻게 잘 조화시켜 내느

나가 중요합니다. 집중성을 키워내되 업종간, 부문간, 산업간 통일성은 내부적으로 조정해내자, 경우에 따라서는 운수연맹 만들고 통신연맹 만들고 그 다음 단계로 공공서비스연맹을 만들자는 주장도 나올 수 있을 겁니다. 그런데 조직이라는 것이 한번 구성이 되고 나면, 더구나 합법성을 얻어 교섭권을 위임받아 교섭하고 나면 통합이라는 게 어렵습니다. 단병호 위원장도 얼마 전에 그런 얘기를 했습니다. 민주금속과 자동차연맹과 현충련이 통합을 빨리 하면 할수록 좋다, 노동법이 개정되어 합법성을 쟁취하고 교섭권을 위임받아서 공동교섭을 추진하고, 그게 1년 가고 2년 가면 더욱 어려울 것이라는 거죠. 집중성과 통일성을 잘 조화시키는 데 있어서도 원칙이 있어야 됩니다.

셋째는 대중성과 지도성의 관계에 관한 것입니다. 지금 모 산별연맹이 임시대의원대회에서 산별로 가자고 결의를 해놓고, 9월이나 10월 중에 산별로 넘어갈 준비를 하고 있는데, 내부적으로 잘 진행되고 있지 않습니다. 그것은 대중성이 경시되었기 때문입니다. 또, 대중성만 중시하고 연맹지도부의 지도성은 무시해도 되느냐, 그것도 그렇지 않습니다. 방향과 원칙과 경로를 결정하면, 거기에는 민주적인 과정이 따라야겠지만 경우에 따라서는 이것은 지도부의 책무입니다. '우리 위원장이 결정하겠지', '대의원대회를 안 해서 모르겠다', 그럼 언제합니까? 이런 기회에도 충분히 토론해야 합니다. 술자리에서도 논의를 해보자는 이야기입니다.

넷째, 목표지향성과 계획성을 가져야 합니다. 어떻게 보면 조직형태의 발전은 한국노동운동의 운명을 결정하는 최대 과제입니다. 그래서 목표를 분명히 세워야 합니다. 목표를 세우는 데서는 원칙을 중시해야 합니다. 제가 아까 말했듯이 2000년까지 산별노동조합으로의 추세를 만들지 않으면 한국 노동운동은 정말 장래가 어둡습니다. 이런 인식을 공유한다고 하면, 조직형태의 발전은 한국노동조합운동에 운명적인 것이고, 역사적인 것이라는 목적의식을 분명히 갖고 계획을 세워야 합니다. 계획을 세우되 현재의 조건을 중시해야 합니다. 현재의 조건을 극복하기 위해서 어떤 노력을 해야 되고 시간이 얼마나 걸리겠는가라는 구체적인 계획이

있어야 합니다.

다섯째, 점진성과 단계성에 대한 고려도 중요합니다. 조직형태 발전문제는 서둔다고 될 문제는 결코 아닙니다. 조건을 하나하나 해결하는 가운데서 조직형태를 발전시켜 나가야 합니다. 그런데 언제까지나 점진적으로 조직형태를 발전시켜 가느냐, 물론 그건 아닙니다. 일정 단계와 시기에 달하면 뛰어넘어야 하는 것도 있습니다. 어느 시점에 가면 우리는 협의체에서 연맹체로 나간다, 이러이러한 조건이 형성되면 우린 산별체제로 나간다, 이런 원칙들을 공유하면서 이제 구체적인 분석으로 들어가도록 하자는 것입니다. 현재 공노대에 가입하고 있는 조합들의 상태는 어떤가, 앞으로 가맹시켜야 할 조합의 범위는 어디까지인가, 또, 이중 연맹으로 간다고 했을 때 같이 못 가는 조합들이 어디인가, 그런 조합들은 어떤 기구를 통해서 포괄해야 될 것인가 하는 문제에 대한 구체적 분석과 결정이 이루어져야 합니다. 그런 상태와 내부 사정들을 충분히 진단하면서 앞서 말한 원칙 하에 조직발전을 추진해나가도록 하자는 것입니다. KLSI