

노동조합운동의 조직 혁신을 위한 제언

노항래

한국노동사회연구소 편집위원

임단투에 목맨 기업별노조체계,
현장토론의 부재, 투쟁일변도의
전술, 협소한 의식과 전망,
대기업 중심의 운동풍토가 시급히
고쳐져야 한다. 노총과 산별연맹
단위노조가 올바르게 자리매김하는
조직혁신이 시급하다.

1. 임단투에 목맨 기업별노동조합체계

IMF 관리체제 1년, 우리 노동운동은 거대한 태풍의 소용돌이 속을 항진하고 있다. 처음 얼마간은 어디서부터 발생한 태풍인지를 가늠하지 못했고, 지금도 여전히 어디로 향해 가는지를 알 수 없는 상황이기도 하다. 그래서 지난 1년여 동안 노동진영이 겪은 혼란과 어려움은 필연적이었다. 상황은 예견되지 않았으며, 대응 역시 준비될 수 없었다.

IMF 구제금융 신청 이전 수년 동안, 노동진영은 한국사회 구조를 개혁해야 한다는 문제의식으로부터 '사회개혁투쟁'을, 노동진영의 주체역량을 질적으로 높이기 위한 과제로 '산별노조 건설과 정치세력화'를 제기한 바 있다. 그러나 실제 사업이 이를 실천했다고 판단하기는 어렵다. 과제는 매년 똑같은 수준과 내용으로 반복되었으며, 올해도, 어쩌면 내년에도 되뇌어질 것이 분명하다. 임단투는 여전히 버거웠고, 기업별 노동조합을 운영해온 관성은 여전히 계속되고 있다.

지난 '96년말~'97년초 노동법 총파업 투쟁 직전 노동진영은 개선되지 않는 조직상태-전체 노동계 조직물



지난 수년 동안, 노동진영의 문제의식은 담보하고 주체의 준비상태는 제자리 감을 계속하고 있는 속에서 노동진영을 둘러싼 사회 상황은 급변하고 있다고 하는 점이야말로 오늘 노동계가 겪고 있는 당혹스러움과 어려움을 더욱 크게 하고 있다.

하락, 신경영공세에 의한 현장 약화, 대의원 충원의 어려움, 기업단위 노조활동의 한계 등에 대한 개선 논의가 적지 않았다. 그런 상태로 '영웅적인' 총파업 투쟁을 치루어냈고, 이어서 IMF 관리체제에 따른 구조조정 한파로 떠밀리게 되었다. 멀지도 않은 2년 여 전에 논의되던 노동진영의 조직상태는 지금 어디에 와 있는가.

지난 수년 동안, 노동진영의 문제의식은 담보하고 주체의 준비상태는 제자리 걸음을 계속하고 있는 속에서 노동진영을 둘러싼 사회 상황은 급변하고 있다고 하는 점이야말로 오늘 노동계가 겪고 있는 당혹스러움과 어려움을 더욱 크게 하고 있다. 이런 상황에서 이 같은 노동운동의 당사자들에게 매우 일반화된 문제의식을 공유함으로써 당면한 상황을 이해하고, 타개에 나가기 위한 대안을 모색하고자 한다.

노동조합운동의 일상적인 동력은 '요구'로 집약되는 정책과 조합원 참여수준

으로 확인되는 조직으로 이루어진다. 이 같은 주로 조직문제를 중심으로 오늘 노동진영이 겪고 있는 위기상황을 확인하고 실천과제를 확인하고자 한다.

2. 무엇인 문제인가

① 현상토론이 없다

지난 1년동안 노동계를 비롯한 전사회적 쟁점은 역시 구조조정과 정리해고였다. 현재도 진행 중이며, 상당기간동안 두 쟁점은 노동진영을 둘러싼 핵심적인 논점이 될 것으로 보인다. 이들 논의의 결과는 각 기업은 물론, 노동자 한 사람 한 사람에게 절대적이다. 인원감축, 정리해고 등이 논의의 뒤를 따르는 상황에서 전사회적 논의에 대한 노동자들의 관심 역시 지대하다. 인제 금융노동자들이 노동조합 조직의 요구나 투쟁방식에 이토록 큰 관심을 보였던 적이 있었던가.

그러나 정작 전사회적 논점이 형성되고

조합원들의 관심이 비등한 시점에서 노동조합은 조합원들의 관심을 조직하고 있지 못하다. 큰 논의에 대한 불만과 그것이 개개인 조합원에게 미칠 영향력에 대한 위기의식만 팽배할 뿐, 정작 현장에서부터 그 대안 모색이나 전체 조합원의 생활을 방어하기 위한 구체적인 방침에 대한 논의는 실종되고 있는 것이다.

“총파업인가, 아니면 전면 굴복인가?”

이런 수준에서 논의는 담보하고 있다. 전면 굴복을 수용할 수 없기 때문에 총파업이 결정되고, 문제는 해소되지 않기 때문에 상황은 거듭 반복되지만 한다.

단위노조도, 조합원도, 산별연맹도, 총연합단체(노총)의 행보, 총연합단체의 방침에만 눈을 돌리고 있다. 그래서 총연합단체 위원장이 문제를 해결하는 유일한 해결사인양 치부되기도 한다. 그러나 현장 조합원들의 민주적 총의에 기초한 방침이 모색되지 못하는 상황에서 총연합단체나 산별연맹 등 상위 노동조합 조직의 투쟁방침은 조직 내 정치에 의해서 좌우될 수밖에 없다. 현장 조합원들의 총의가 집약되어야 할 대의구조가 현장토론이 미약한 만큼 부실화되고, 결국 노동조합 간부들 사이의 인간관계가 조직의 방침으로 이어지는 것이다.

그리는 사이 조합원들은 위기의식과 낙담 사이에 방치된다. 유일한 해결사로 간주된 노동조합 연합단체가 만사해결의 주역일 수 없기 때문이다. 가장 시급한 것, 노동조합 활동가의 눈이 '위가 아니

라 아래로' 향해야 한다. 노동조합 조직의 정책과 방침이 중요하지만, 정책과 방침 역시 정책담당자에 의해서가 아니라, 조합원에 의해서 입안되는 것이다. 노동조합의 요구·정책 역시 조직 내 논의의 결과물이어야 하고, 결국은 조직이 정책을 담보하는 것이기 때문이다.

② “투쟁” 일변도의 전술들

위기에 대처하는 노동조합의 논의가 주로 투쟁형태 논의에 한정되는 점 역시 커다란 문제다. 투쟁 조직화 과정에서 수다한 선전이 쏟아지지만 주로 이미 정해진 투쟁 수위를 확인하고, 동력을 고무시키는—정작 투쟁이 한 고비를 넘으면 조직은 급속히 썰물빠지듯 이완되는 현상 역시 우려스럽다. 올해 주목할만한 투쟁이었던 현대자동차노조나 금융 노동자들의 투쟁에서 투쟁과정이 전사회적 초점이 되었던 반면, 투쟁 이후 조직이 급속히 이완되고 있는 현실이 확인시키고 있다. 현대자동차노조에서는 집행부 외해 상태가 몇 달째 계속되고, 금융부문에서는 금융 구조조정의 일차대상으로 지목되기 어려운 여성·임시직·하위직에 대한 희생양 찾기식 퇴출이 급증하고 있다. 노동조합의 관심이 투쟁수위 유지에 한정되고 있는 사이, 구조조정의 방향, 투쟁 이후 조직 수습과 조합원 내부의 ‘고통분담’, 새로운 투쟁으로의 발전 등 전과정이 상락되지 못하고 있다.

논점을 전사회적인 정리
해고계만으로 추상화하는
것 역시 문제다. 각종 여론
조사는 가까운 시기에 자신
이 정리하고 대상자가 될
수 있다는 위기의식을 취업
노동자의 60% 이상이 공
유하고 있다고 전한다. 그
런데도 기업·작업장 단위
에서 상황의 추이가 확인되
지 않고 있다. 제기된 문제

의 파파력에 단위조직이 가위눌려있기
때문이다. 조합원들의 위기의식 때문에
쉽사리 운산하기 어려운 단위노조 집행
부의 어려움 역시 무시할 수 없다. 그래
서 "정리해고계가 철폐되어야 한다"거나,
"단 한사람도 정리해고로 쫓겨날 수 없
다"는 원칙적 입장에 안주하고 만다. 그
러나 이런 원칙적 입장은 노동조합, 또는
한 기업의 범주를 넘어서는 전사회적 변
화(산업 현실, 구조조정 추이 등) 앞에 무
력할 수밖에 없다. 기업 역시 사회 속의
조직일 뿐이기 때문이다.

단위 조직은 단체협약은 물론, 「근로자
참여협력증진에 관한 법률」 등을 근거로
다양한 수준의 노사협의·단체협약 등을
통해 경영상태·경영방침 등을 확인해야
하고, 기업 단위의 상황에 대응하는 구체
적인 현장토론 등을 진행해야 한다. 이런
논의과정에서 '전사회적인 고용불안문제
는 기업단위에서 해결할 수 없기 때문에,
전체 노동계 차원의 정리해고계 철폐투

**현장토론을 일상화하고 나가
가 제도화함으로써 투쟁준비
과정은 물론, 평가와 조직수
습 등 전 과정을 조직적으로
책임지는 관행을 세워나가야
한다.**

쟁이 이루어져야 한다'는
당위론적 문제의식은 현장
의 구체적인 쟁점들과 결합
되지 못한다면 큰 힘을 발
휘하지 못한다.

작업장·기업 단위에서부
터 가능한 대안을 마련하기
위해서 전체 조합원의 지혜
를 모아야 하며, 그러할 때
만 근로조건 방어투쟁의 내
부 동력을 확보할 수 있다.

이런 논의가 충실히 선행될 때에야 전
노동계 차원의 대응이 실질적으로 이루
어질 수 있으리라는 점 역시 명백하다.

특히 현장토론을 일상화하고 나가가 제
도화함으로써 투쟁준비과정은 물론, 평가
와 조직수습 등 전 과정을 조직적으로 책
임지는 관행을 세워나가야 한다. 전사회
적인 고용불안이 절박한 지금, 그 어느 때
보다 현장토론·분임토의 등 노동조합 활
동의 기본이 더욱 절실한 시점이다.

③ 활동가 중심의 협소한 '현장주의'

현장토론 조직, 현장조직활동 활성화
문제를 조합원 일부가 참여하는 현장씨
클운동(기존의 논의로 '현장조직', 이후
'현장조직'으로 기술)으로 한정하는 대
공장 노동조합의 문제의식 역시 고쳐져
야 한다. 지난 10여년의 노동운동 과정에
서 결정적인 역할을 해온 대공장 노동조
합의 경우, 사실상 노동조합운동을 이끈

내부동력은 현장조직이었다. 엄혹한 감시와 통제를 뚫고 노동조합을 결성한 힘도, 어용 집행부를 민주화시킨 것도, 초기 노동조합 활동의 취약성을 보완해낸 것도 이들 현장조직이었다. 현대자동차 노동조합의 투쟁과정에서 큰 역할을 담당했던 동력 역시 내부 현장조직이었다고 알려지고 있다. 그러나 대공장 현장조직의 문제점·폐해 역시 무시할 수 없을 만큼 확대되고 있다.

우선, 노동조합을 전체 조합원 단결의 틀로 만드는 데서 현장조직이 끼치는 폐해가 적지 않다. 선진 부분의 분파적인 행동이 전체 조합원에 대한 분열적 행태로 나타나는 것이다. 현장조직에 속한 일부만이 상황판단·투쟁방침 논의에 참여하고, 이들 조직과 집행부 사이에서 투쟁방향·수준 등이 결정되어, 조합원에게 통보되고 있는 것이 현실이기도 하다.

이런 현상은 고성장 상황에서 고용문제 등이 드러나지 않았던 이전 시기에는 크게 문제점으로 부각되지 않았다. 일부의 투쟁역량이 전체의 투쟁을 대행하는 것으로도 근로조건 개선이 이루어질 수 있었던 사회 여건 역시 부정할 수 없었다. 그래서 현장조직은 “영웅적” 투쟁의 주역일 수 있었고, 조합원들의 심정적 지지를 이끌 수 있었다. 투쟁형태 등에 대해 의견을 달리하는 조합원 모두를 배려해야 하는 노동조합 조직의 대응이 조직 내 논의 등 다양하고 때로 지리한 과정을 거칠 수밖에 없는 조건에서 현장조직은

집행부를 보완하는 힘이 되기도 했다. 자본측이 노동조합의 대의구조를 침탈하는 상황(대의원 장악 등)에서 민주적 활동의 동력을 유지하는 편의적인 대안이기도 했다.

그러나 지금은 상황이 다르다. 산업부문 마다 큰 차이를 보이고 있기는 하지만 경기가 급속히 하락하는 시점에서 일부의 투쟁이 자본에 결정적인 위협이 되지 못한다. 고용조정 방침이 구체화함에 따라 분열 그 자체가 자본의 운신을 용이하게 만들기도 한다. 그래서 지금이야말로 ‘한 사람의 열 걸음 보다 열 사람의 한 걸음’이 요구되는 시점이다. 그리고 전체 조합원이 느끼는 위기의식이 큰 만큼 현장의 동력은 판단 여하에 따라 다시 추스릴 수 있는 상황이기도 하다는 점 역시 주목해야 할 때다.

또한, 대부분의 현장조직이 조직 외부에서 만들어진 문제의식으로 조직 내부를 분열시키는 폐해 역시 나타나고 있다. 현장조직이 조직 외부에서 제기된 노선과 입장에 따라 분열하기도 하고, 이들 조직이 현실은 사정한 채 대안·입장을 쏟아내는 사이에 정작 조합원은 논의와 결정과정에서 배제되곤 한다. 이들 현장조직이 적지 않게 영향을 미치는 집행부와의 관계에서도 자칫 노동조합 집행부의 비판세력으로 되어, 기간 집행구조를 약화시키고 사업집행의 혼선만 강화시키는 역효과 역시 확대되고 있다. 이런 상황을 현장조직 주체들 스스로 진단해야

하며 이를 통해 현장조직·현장토론은 집행부로부터, 전 조직적 범위에서 진행될 수 있도록 세심한 노력이 이루어져야 한다.

물론 현존하는 현장조직을 부정할 수 없고, 노동조합운동의 전환·변화과정에서 현장조직들이 말아야 할 역할 역시 적지 않다. 이들 조직이 그간 노동운동의 격자 인 만큼, 이들로부터 문제해결이

신 폭이 넓지 못한데도, 노동조합 활동은 여전히 기업단위 노조, 특히 대기업노조의 선전에 발목잡혀 있다. 자원이 대기업 노조에 있고 연합단체가 대기업 노조의 참여 없이 유지될 수 없는 것은 당연하기 때문이다.

우선 노동조합 활동의 자원이 기업단위 노조에 집중되어 있다. 몇몇 대기업 노조의 경우 한 노동조합이 매년 수십억

원에 이르는 조합비를 집행하고 있는데 비해 이들 노조가 속한 민주노총은 10여억 원 정도의 사업비 집행에 머물고 있는 실정이다. 대공장의 경우 단위노조의 정책 담당자가 10여 명이 이르는데, 총연합단체의 정책 담당자는 4~5명에 불과하기도 하다. 기본적인 자원이 기업단위노조에 있는 셈이다.

현재 6,000여 단위노조와

노동조합 연합단체에서 노동조합 활동에 진입하고 있는 진입자는 채용 전문직을 포함할 경우 약 12,000명 정도에 이른다. 이들 중 7~8%를 제외한 90% 이상이 기업단위 노조활동에 전념하고 있다. 이런 상황에서 노동전영이 구조조정, 실업문제 등 전체 노동자들에게 닥치고 있는 사회 위기에 대해 제급적 원칙을 갖고 대응할 수 있기를 기대하는 것은 나무 위에서 물고기를 구하는 것과 다르지 않다.

노동조합은 기본적으로 조직 노동자의



97년 9월 전국의 현장조직들이 모여 대동원대회를 열었다.

시작될 수도 있다. 그러나 이 전환은 현장조직이 노동조합의 유지와 발전을 위해 활동한다는 전제 아래 지금까지 해온 자신의 역할을 부정하고, 노동조합 조직과 조합원 중심으로 변화하는 것에서 출발해야 한다.

④ 대기업노조 중심의 운동풍토

우리 사회의 구조적 변화가 진행되고 있는 상황에서 기업 단위 노동조합의 운

생활조건을 방어하는 이익단체다. 여기서부터 출발해서 '사회적이고 계급적인' 대안으로 나아가는 것이다. 이 과정에서 항상 현실의 이익과 근본적인 지향 사이에 긴장과 갈등이 있을 수 있고, 이를 조직 논의를 통해 해소하면서 운동 발전을 이루어간다. 그러나 자원 배분의 불균형은 이 긴장을 무너뜨리고, 발전을 지체시키고 있다.

노동조합 활동가의 대다수가 계급적 원칙을 말하지만, 실제로는 기업 단위로 상황을 이해하는 속에서 계급적 대응이 있을 수 없기 때문이다. 다만 특정 대기업 노조의 특정한 투쟁형태가 계급적 투쟁이라는 외피를 쓰고 관철될 뿐이다. 심지어 상급조직이 특정 조직의 사업을 대행하는 단계로 격하되기도 한다. 이런 상황에서 중소기업체 노동자들의 문제, 미조직 노동자의 문제, 그리고 실업 노동자의 문제 등이 사실상 노동진영의 사업에서 여전히 사라지대에 머물 수밖에 없게 된다.

이 점에서 노동운동의 자원이 집중되고 있고, 현 시기 노동운동의 힘의 원천이기도 한 대기업 노동조합 주체들의 대안 모색이 있어야 한다. 원론적이지만, 전체 노동운동의 진운이 좌우되고 있는 상황에서 개별 기업단위 조직의 생존만을 추구하다가 노동운동이 결국은 극도로 위축된 기업단위의 보조조직으로 자리매김되는 미래를 선택하지 않기 위해서라도 자원의 새로운 배분, '사회적이고

계급적인' 활동으로의 전환 등을 진지하게 검토해가야 할 때다. 그를 위해 대기업 노조 스스로 자신의 문제를 책임지면서, 상급조직의 독자적 영역을 인정하고, 그를 충실히 밑받침하는 활동내용의 전환도 있어야 한다.

3. 문제의 해결책들

① 산별체계를 강화하자

노동진영은 최근 수 년 동안 조직형태 발전 = 산별조직화 과제를 거듭해서 제기해왔다. 그러나 현실은 제자리걸음을 계속하고 있다. 일부 산별연맹의 경우, 공동교섭을 중심으로 기존 기업단위 노조활동을 개선하기 위한 노력이 계속 되어왔고, 병원노련 등에서 기업별조직을 산별조직으로 개편하는 성과도 이루어졌지만, 제기된 문제의 절박성에 비추어 본다면 변화속도는 더딜 뿐이다.

올해 고용안정투쟁 과정에서 가장 두드러지게 활동내용이 축소되고, 표류하고 있는 조직 역시 산별연맹이었다. 단위 노조(주로 대공장노조와 대규모 공공부문 노조)와 총연합단체 사이에 정책과 투쟁이 직할되는 사이, 산별연맹은 매개 역할도 못하는 상황도 이어지고 있다. 특히 대공장이나 대규모 공공부문 노동조합의 경우, 전체 노동계에 미치는 영향이 적지 않아 이를 고착시키고 있다. 이 과정에서 총연합단체-산별연맹-기업별노조로 이어

지는 노동조합의 조직체계가 끊어지게 되고, 산별연맹의 역할이 축소되는 결과를 낳았다.

이런 현실이 더 이상 방치될 수 없다. 더구나 노동조합 조직발전 과제에 비추어 볼 때, 이와 같은 상황은 노동운동의 퇴보를 낳을 만큼 심각한 것이다. 현존하는 산별연맹이 기본적으로는 기업별노조체제의 산물이라면, 또한 한편으로는 기업별노조체제를 개혁해가는 매개일 수 있다는 점에서 그렇다.

최근 수년간 논의해온 바와 같이 노동진영의 '산별조직화'는 미룰 수 없는 과제다. 고용문제 등 당면한 문제 역시 산별조직화 과제를 더욱 절박하게 요구하고 있다. 그를 위해 가장 시급한 과제는 현 기업별 노조체제의 산별연맹을 실질적으로 강화하는 것이다. 병원노련 의료산별노조 등 기존 몇몇 산별조직 건설 과정에서 확인되듯, 산별조직화는 산별연맹의 매개없이 이루어질 수 없다.

우선 노동진영의 자원을 가능한 만큼 산별연맹으로 집중해야 한다. 산별연맹의 강화, 그 선행요건인 노동조합 활동 자원의 이동은 사업 중심의 이동 없이 이루어질 수 없다. 그런 점에서 산별연맹의 일상사업을 강화하는 것이 필수적이다. 올해 대다수 산별연맹 역시 고용문제라는 문제의 심각성에 가위눌려 일상적인 교육·조직활동을 진행할 수 없는 형편이었다. 이와 같은 현실을 산별연맹의 주도적인 노력으로 전환시켜야 한다. 단위

기업별 노조가 조합원 현장토론과 현장 활동을 책임지는 조건에서 산별연맹의 역할 강화는, 기업단위 활동(기업단위 노조 활동 중심)을 사회적이고 계급적인 활동으로 변화시켜 가기 위해서 시급하고 현실적인 과제다. 물론 산별연맹은 기업단위 현장활동에 필요한 조직과 정책의 지도와집중 역할을 충실히 수행할 수 있어야 한다. 이러한 변화 역시 산별연맹의 의식적인 노력에 의해서만 실현될 수 있다. 산별연맹의 역할 강화는 산별노조의 조직발전은 물론, 미조직 노동자 조직화, 대기업-중소업체 노동자 사이의 분열 구조를 약화시키고 노동자 내부의 통일성을 높이는 데서도 필수적이다.

산별연맹의 정상화는 총연합단체와 산별연맹 사이에 명확한 역할분담을 요구하기도 한다. 지금까지 총연합단체가 담당하고 있는 일상업무의 대부분을 산별연맹으로 분산, 위임할 수 있어야 한다. 지금 시기, 산별연맹은 일상적인 교섭, 정책, 조직, 교육, 선전, 투쟁 사업의 최소 완결단위로서 자리매김되어야 한다. 이를 위해 유사한 성격의 산별연맹을 통합하고자 하는 노동진영의 내부 노력은 고무적이다. 무엇보다 총연합단체가 맡고 있는 역할 가운데 산업차원의 정책과 교섭 및 조직과 관련된 업무가 산별연맹에 위임되어야 하고, 산별연맹이 이를 수행할 수 있는 구조로 강화되어야 한다.

산별연맹의 역할 강화는 필수적으로 노동조합 조직체계 속의 대의제 구조 정

상화를 통해 이루어져야 한다. 대의원대회 등이 정상화되고, 주요 안건은 기업단위 조합원 현장토론의 결과가 집약되는 과정이 되어야 한다.

② 총연합단체는 계급조직으로 자리매김해야

올해 한국노총과 민주노총은 각각 조합원의 실리를 중심으로, 한국노총은 상층교섭에 의존해서 민주노총은 개별 기업의 투쟁을 엄호하는 방식으로 활동해왔다. 그러면서 결국은 축소되어가는 조직 노동자의 실리, 특히 대기업 노동자의 실리 옹호로 활동 폭이 축소되고 있는 것이 부정할 수 없는 현실이다.

한국노총·민주노총 등의 총연합단체는 개별 사안, 개별 투쟁을 쫓아다니느라 여력이 없는 지경이다. 그래서 대리전만 속출하고 - 공공부문 구조조정 논의, 금융 구조조정 논의, 현대자동차 파업 등 - 정작 노동운동의 전체적인 투쟁, 계급적 요구는 검토되지도 못한다. 총파업이 전체 조직대오의 투쟁이 되지 못하고 일부 조직의 투쟁에 대리전이라는 의미만 덧씌우는 허장성세도 거듭되고 있다. 이런 현실을 개선해서 명실상부한 '계급적 시야'를 찾고 훈련하지 못한다면, 노동운동의 미래는 누가 책임지겠는가.

총연합단체는 기존의 역할을 과감히 산별연맹에 위임하고, 전국적 차원의 노동조합운동 증장기 대안 모색에 집중할 수 있어야 한다. 조직률 11%대로 12~3

년전의 조직상태로 추락한 현실, 전사회적 구조조정 논의 등 노동조합운동을 둘러싼 내외 여건이 크게 변화하는 속에서 노동조합운동이 기존의 관성에 머물 때, 노동운동의 미래는 기대할 수 없다. 노동운동의 증장기 대안, 변화하는 사회적 현실에 대한 전체 노동계급의 대안을 마련하고, 조직발전과제 등 준비된 변화를 선도하는 명실상부한 총연합단체 조직으로 자리매김되어야 한다.

4. 노동운동의 혁신이 절실하다.

오늘 노동운동이 겪고 있는 어려움·위기는 IMF 관리체제라는 여건과 조직체계가 정상적으로 작동하지 못하는 주체의 문제가 중첩된 결과다. 이 점에서 노동운동 스스로 조직체계를 변화시키고, 변화하는 여건에 대응하는 대중적인 논의·결의를 모아나가야 한다. 이를 위해 조직의 자기변신 노력이 절박하다. 노동운동을 둘러싼 외적 조건의 변화에 대응하는 자기혁신이 없다면, 노동운동은 기존의 지위마저도 상실한 채 더 큰 위기로 밀려들어갈지도 모른다. 조합원들이 느끼는 고용불안의 위기만큼, 노동운동 주체들의 위기의식이 있어야 하고, 또한 이 위기의식에 머무르지 않는 자기혁신이 있어야 한다. 지금 이러한 노력이 그 어느 때보다 절박한 시점이다. ❖