

상반기 고용안정투쟁 평가와 진로 모색

상반기 투쟁의 핵심 쟁점이었던 '정리하고 완전 철폐와 실질임금 삭감없는 노동시간 단축'은 현실성을 결여한 관념적인 요구였고, 현장에서 벌어지는 사태에 적절히 대응하는 효과적인 슬로건이 되지 못하였다. IMF관리체제와 산업구조조정이라는 사상 초유의 사태를 겪으면서 노동조합 운동은 방향과 갈피를 잡지 못하고 허둥된 것이 사실이다. 무엇이 잘못되었고 무엇을 해야 했던가. 상반기 고용안정투쟁을 평가하고 향후 투쟁의 원칙과 방향을 짚어 본다. —편집실

심상정

금속산업연맹 사무차장

1. 고용불안이 불러온 노동운동의 위기

IMF 상황은 노동자를 비롯한 민중들의 생존권을 위협할 뿐만 아니라 노동운동을 위기로 몰아넣고 있다. 그리고 그 위기는 가장 먼저 단위노조(기업별 노조)의 위기로 드러나고 있다. 기업별 노조의 위기는 무엇보다도 이전과는 달리 투쟁을 해도 무언가를 쟁취하기 어려운 상황에서 비롯되고 있다. 금속산업연맹 200여 개 노동조합 가운데 임단협 교섭을 마무리한 110개 사업장 가운데 조금이라도 임금을 인상한 사업장은 17개밖에 안되고 나머지 85%에 해당되는 사업장들이 임금을 동결하거나 양보타결을 하였다.

이러한 상황은 10여 년 노동운동에서 처음 겪는 일이다.

'여러분들이 단결투쟁하면 우리는 반드시 승리할 것입니다'라고 당당하게 조합원들 앞에 서왔던 기업별 노조 집행부로서는 임금동결 또는 최소양보를 목표로 조합원들의 투쟁을 설득해야 한다는 사실 자체가 매우 곤혹스러운 일이 아닐 수 없다. 또한 지리한 투쟁을 거쳐 천신만고 끝에 만들어진, 그러나 허탈한 잠정 합의안을 받아본 조합원들은 이게 잘된 건지 잘못된 건지, 집행부가 최선을 다한 건지 아닌지 도무지 헷갈릴 수밖에 없다. 게다가 나름대로 원칙으로 무장하고 투쟁의 선봉에서 왔음을 자부하는 활동가



금속산업연맹 200여 개 노동조합 가운데 임단협 고심을 마무리한 110개 사업장 가운데 조금이라도 임금을 인상한 사업장은 17곳밖에 안되고 나머지 85%에 해당하는 사업장들이 임금을 동결하거나 원보태권을 하였다. 이러한 심형은 10이 년 노동운동에서 처음 겪은 일이다.

들은 지난날 조합활동의 경험을 통해 익힌 원칙으로는 해명되지 않는 현실에 혼란스러워 하며 백인백색의 목청을 높이고 있다. 이래저래 조합원들은 불안하고 활동가들은 분열되고 조직력약화를 불러온 자본측은 서슴치런 칼날을 갈며 일격을 준비하고 있다.

지난 10여년 간 교섭과 투쟁의 중심이었던 기업별 노조는 조합원들이 단결하고 투쟁하면 투쟁한 만큼의 성과를 거의 예외없이 조합원들에게 선사하였다. 임금과 복지후생, 현장 민주주의 등 조합원들의 요구를 잘 해결해온 기업별 노조를 조합원들은 신뢰하였고, 조합원들의 신뢰를 바탕으로 한 기업별노조를 원동력

으로 민주노동 시대를 여는 데까지 민주노조운동은 발전할 수 있었다. 그런데 투쟁을 해도 조합원들의 요구를 책임지기 어려운 상황에 부딪쳐 기업별 노조는 그 존립 자체를 위협받고 있는 것이다. 더구나 지금까지 노동조합운동을 주도해 온 활동가, 간부들이 전망이 없어 운동의 좌표를 잃어가고 있는 현실은 노동운동의 위기라 아니할 수 없다.

지난 10년간 기업별 노조가 주도해 온 투쟁과정에서 검증된 공식으로는 잘 해명되지 않는 이러한 일들은 물론 고용문제 때문에 발생되었다. 왜냐하면 그것은 태어나면서부터 '고용된 것을 전제로' 출발했던 기업별 노조의 한계이기 때문이다.

2. 상반기 고용안정투쟁이 남긴 교훈

통합원년의 금속산업연맹은 조직을 추스릴 틈도 없이 IMF라는 괴물과 맞서야 했다. 연맹은 이미 많은 중소노조가 고용 문제에 몰려 임단투 사각지대로 접어든 3월 말에 임시대의원대회를 열어 사업방침을 확정하였다. 연맹은 98년 최대 중점 과제를 고용안정 투쟁으로 잡고 '고용안정과 산별노조 토대 마련을 위한 중앙교섭'을 추진하기로 하였으며, 고용안정요구를 중심으로 한 중앙교섭 요구를 확정하였다. 그리고 이를 실현하기 위하여 '연맹산하 모든 사업장의 교섭권 위임, 중앙교섭과 보충교섭 병행, 그리고 전국 통일투쟁 조직화'라는 세부 방침을 정했다. 충분한 논의와 준비 없이도 그렇게 결정될 수 있었던 것은 고용문제는 본질이 기업별 차원에서 해결될 수 없는 '사회적 성격'의 것이라는 연맹 차원의 인식과 IMF 상황에서 기업별 임단투는 필패라는 단위노조 집행부들의 위기의식이 맞닿았기 때문이었다.

연맹은 산하 전사업장의 교섭권 위임을 추진하고 4월 한달 동안 기업별 교섭을 중단하면서 중앙교섭에 힘을 집중하려 노력했으며, 고용안정 보장과 중앙교섭 쟁취를 목표로 한 총력투쟁을 준비해나갔다. 5월1일 노동절을 기점으로 한편으로는 대각선 교섭으로 전환하여 아래로부터 투쟁동력을 확충하고, 또 한편으로는 부당노동행위와 고용관련 유형별

투쟁을 조직하면서 5월 27~28일 총파업 투쟁을 조직하였다. 연맹은 5월 총파업 투쟁과 관련하여 '고용안정과 중앙교섭 쟁취'를 핵심으로 한 6대요구를 연맹 차원의 요구로 확정하긴 하였으나 민주노총 차원의 총력투쟁과 맞물리면서 '정리해고제 철폐 투쟁'으로 환원되어 버렸다. 그리고 5월 총력투쟁 이후 고용안정 보장과 중앙교섭 요구라는 연맹 차원의 요구는 실종되어 버렸다.

그렇게 된 첫째 이유는 투쟁의 조직 과정에서 중앙교섭 관철 자체만 요구로 떠올랐고 정작 중앙교섭으로 쟁취해야 할 고용안정 보장 요구는 조합원 대중의 요구로 조직되지 못했던 것이다. 또 다른 이유는 민주노총 차원에서 정리해고제 철폐를 당면 투쟁의 목표로 잡으면서 정리해고제 철폐 이외의 요구는 그 어느 것도 떠오르지 못하였으며 고용안정 보장 대책과 관련한 자세한 논의조차 기피되었던 점이다.

어쨌든 5월 이후 대각선 교섭으로 넘어가 본격 개별교섭을 시작하면서 고용안정 투쟁은 철저히 기업별 투쟁 전선으로 진행될 수밖에 없었다. 이 과정에서 연맹이 할 수 있었던 것은 '정리해고 반대, 실질임금 삭감 없는 노동시간 단축, 임금인상, 단협 현행 유지 이상' 등 개별교섭 전선의 고민과는 동떨어진 당위에 머무른 '양보교섭 불가 지침'을 내리는 것과 고용관련 유형별 투쟁을 조직하고 예전 방

식대로 2차례 시가집중 공동투쟁을 조직하는 것뿐이었다.

예상했던 대로 개별 교섭 전선에서는 '정리해고나, 임금 삭감·단협 개악이냐'는 자본측의 강압적인 공세가 진행되었고, IMF를 앞세운 자본측 공세 앞에 기업별 노조는 무력할 수밖에 없었다. 노동조합은 정리해고를 저지하기 위해서라면 무엇이든지 다 놓아야 했다. 우선 복지성 임금을 '고용안정협약서' 하고 바꾸었다. 연명 산하에서 80여개 노동조합이 고용안정협약서를 체결하였다. 그러나 고용안정협약서를 체결하고 새 한숨 돌릴 틈도 없이 조업단속, 무급휴직, 희망퇴직, 정리해고를 들고 나왔다. 일사귀 때어주니까 즐기

달라 하고, 즐기 내어주니까 이제 뿌리째 깨겠다는 것이었다. 노동조합에서는 정리해고를 저지하기 위하여 또 무엇을 내줄 것인가를 고민해야 했다. 이렇게 해서 임금 삭감하고 단협도 일부 양보하였으며 마침내 희망퇴직, 정리해고 등으로 정리해고 전선도 무너져 버렸다.

결국 양보는 양보대로 하고 정리해고는 정리해고대로 허용할 수밖에 없었으며, 그것도 정리해고 절대 불가라는 원칙을 지키는 가운데 절차와 기준, 사후 대책 등에 대한 협상이 부정됨으로써 자본

측이 마음껏 주도하는 쪽으로 방치되었으며, 자본측은 내린김에 노동조합 무력화 기도를 서슴치 않고 있는 것이다.

자본과 노동측의 대립전 양상을 띠고 두달이 넘게 혼신을 다해 치열하게 전개되었던 현대자동차투쟁은 기업별 정리해고 저지 투쟁의 한계를 극명하게 드러내고 있다. 단 한 명의 정리해고도 절대 수

용할 수 없다는 노동계의 요구를 힘겹게 짊어진 현대노동조합은 정리해고 저지를 위해 일단 그에 걸맞는 상당한 양보안으로 대응할 수밖에 없었으며, 8600명을 강압적인 희망퇴직의 형태로 정리해고한 후에도 공권력을 동원한 완강한 총자본의 정리해고, 노조단속 공세에 부딪쳐

뒤늦게 '대책 없는 정리해고 반대'로 입장을 수정하였다. 그러나 결국 투쟁의 목표에 대해 사전에 조직 안에서 충분한 여과 과정을 거치지 못한 데다가 협상내용에 대한 세밀한 준비와 치밀한 대비가 부족했던 탓에 조직내 혼란 속에 치열한 투쟁의 의미가 퇴색되는 안타까운 상황이 되었다.

현대자동차투쟁에 대한 종합 평가는 별개로 하더라도, '정리해고 절대 수용 불가'라는 투쟁의 목표만 본다면 그것은 애당초 패배가 예견된 것이었다. 왜냐하

는 노동시회, 1998년 10월호 69



고용안정 보장을 위한 기업별 노조와 연맹, 민주노총의 각각의 투쟁과제가 무엇이고 어떻게 결합해야 하는가 라는 기본 문제를 현대자동차투쟁은 제기하고 있다.

면 이미 8,600명이라는 희망퇴직 형태의 정리해고가 진행되었고 일부의 견해대로 정렬하게 진사하는 방향을 선택했다 하더라도 자본측 주도의 정리해고는 더 확대되었을 것이기 때문이다. 기업별 노조에서 정리해고 저지 전선은 당연히 완강하게 처야 하는 것이지만, 투쟁의 당면 목표를 어디까지로 하고 남는 과제는 어떻게 이후의 투쟁으로 연결해낼 것인가, 그리고 고용안정 보장을 위한 기업별 노조와 연맹, 민주노총의 각각의 투쟁 과제가 무엇이고 어떻게 결합해야 하는가 라는 기본 문제들을 현대자동차투쟁은 제기하고 있다.

반약에 연맹이나 민주노총 차원에서 현대자동차노동조합이 정리해고에 대한 방안으로 제시했던 노동시간 단축 - 일차리 나누기 방안, 그리고 정리해고 기준과 절차, 사후 대책 등에 대한 내용들을 구

체적인 정책으로 제시하고, 투쟁을 통해서 쟁점으로 만들면서 현대자동차 투쟁을 엄호할 수 있었다면 현대자동차 조합원들의 영웅스런 투쟁은 분명 이후 고용안정 투쟁에 뚜렷한 발자취를 남길 수 있었으리라는 점에서 진한 아쉬움이 남는다.

상반기 고용안정 투쟁은 민주노조운동이 IMF 상황에서 비롯된 운동의 절대 수 세 국면에서 절대절명의 과제로 제기된 고용안정 보장에 대한 종합 대책을 세우지 못하고 그때그때 대응하는 가운데 기업별 분산 투쟁으로 방치되었다. 인공위성의 지능을 이용한 탄도미사일에 보병을 동원하여 소총으로 대응하는 전부의 결과는 설명이 필요치 않다.

문제는 지금부터다. 하반기부터 본격화되는 공공부문, 민간부문의 구조조정

과 심각한 경기불황과 맞물리면서 고용 불안은 한층 더 심화될 것이다. 그리고 상반기 전초전에서 승기를 잡은 자본측은 이제 노동운동에 전면전을 선포할 것이다. 서둘러 우리의 투쟁방향을 새우고 전열을 가다듬지 못한다면 자본측의 총공세에 휘청거리다가 전일자 임금 지급이 급지되고 단위노조에 복수노조가 허용되는 2,001년에 이르러서는 노동운동의 존립 자체가 어려워질 것이다.

3. 고용안정 투쟁의 방향

(1) 노동조합 차원에서 고용문제를 바라보는 시각

고용문제는 노동력을 상품으로 만든 자본주의 생산양식에서 비롯된 것이다. 고용문제를 해결하

기 위해서는 고용 현상 그 자체를 없애거나 노동자 자신이 고용주가 되어야 한다. 따라서 고용문제의 가장 근본 해결은 자본주의 생산양식 자체를 바꾸는 것뿐이며, 그것은 사회를 송두리째 변혁하는 것으로만 가능한 것이고, 이를 위해서는 변혁을 위한 수단 즉 강력한 정당이 필요하다는 것은 역사에서 잘 알려진 사실이다.

잘 알다시피 우리 노동운동은 아직 정당은 없고 노동조합만 있을 뿐이다. 우선 노동조합은 정당이 아닌 자본주의 체제 안에서 자본측과 교섭하는 조직이라는

점을 분명히 할 필요가 있다. 노동조합은 자본주의의 고유한 현상인 실업을 없앨 수 없다. 따라서 노동조합 차원에서 고용문제를 접근하는 방식은 고용불안을 어떻게 없앨 수 있을 것인가가 아니라 고용불안으로부터 '어떻게 우리를 지켜낼 수 있을 것인가'로 되어야 한다. 고용안정 보장을 위한 노동조합의 과제는 한편

연맹과 민주노총 차원에서 현대자동차노조가 내놓은 노동시간 단축, 일자리 나누기, 정리해고 기준과 절차, 사후 대책 등에 대한 내용들을 정책으로 제시하고, 투쟁을 통해서 정점으로 만들면서 현대자동차 투쟁을 업그레이드했다.

으로는 자본주의 체제 안에서 반드시 발생할 수밖에 없는 고용불안에 대비하여 노동자들의 생존을 지킬 수 있는 각종 제도와 정책, 장치들을 관철시키기 위한 대자본, 대정부 교섭, 투쟁 과제이다. 또 한편으로는 대자본, 대정부 교섭력을 높이기 위한 그리고 노동시장에 대한 노

동조합의 주도권을 확보하기 위한 노조 조직 전략의 사업과제이다.

(2) 고용안정 보장의 중심 내용과 요구

노동자들은 먹고 살기 위해서 노동을 하고 생존을 위해 고용된다. 실업이 되면 먹고 살 수 없다. 그런데 자본주의 본질로부터 실업은 항상 존재하며 특히 현재와 같은 아이엠에프 상황과 같은 공황 국면에는 실업이 확대된다. 그러므로 고용안정의 목표는 생존권 보장 즉 고용이

되었을 때나 실업이 되었을 때나 먹고 살 수 있도록 하는 것이다. 따라서 고용안정 정책의 중심내용은 고용유지, 확대 그리고 실업시 생계보장이 되어야 하며 고용안정 보장의 요구는 이러한 정책 내용에 기초한 대안의 요구로 구체화되어야 한다.

상반기 투쟁과정에서는 마치 정리해고제만 철폐되면 고용문제는 해결되는 것인양 과도한 편향을 보였다. 정리해고제 철폐 투쟁이 고용안정 투쟁에서 중요한 제도개선 투쟁의 내용이지만, 그것은 고용안정 보장 내용 가운데 한 부분일 뿐이다. 정리해고제가 철폐되면 이 IMF 상황에서 심각한 불황과 대규모 구조조정 과정에서 일어나는 엄청난 실업사태를 막을 수 있는가, 그렇다면 그것은 누가 어떤 대책을 마련해야 하는가를 냉정히 짚어 봐야 한다. 정리해고제 철폐 이외의 대안에 해당하는 요구를 거론하면 원칙에서 벗어난 개량주의자로 매도하는 목소리도 있지만, 실은 이미 실업이 전면화되고 있는 이 시기에 거꾸로 노동운동의 임무를 저버리고 있는 것이 아닌가 싶다.

기업별 노조 차원에서는 고용유지에 중점을 두고 정리해고 저지 전선을 구축해야 하며, 연맹과 민주노총 차원에서는 기업별 노조의 정리해고 전선에 기초하여 대안적 요구를 중심으로 투쟁하여야 하고, 이러한 투쟁의 성과를 모아 정리해고제의 내용을 무력화시키면서 중장기 과제로 철폐시켜 나가야 할 것이다.

고용안정의 자세한 요구에 대해서는 전문가들의 협조 아래 따로 정책 검토를 해야하겠지만 몇 가지만 살펴본다면 다음과 같다. 첫째 고용불안을 일으키는 원인인 경영부실과 기업주 전횡을 막기 위한 장치로 경영참가를 요구해야 하며, 이는 기업별 수준과 산별 차원의 요구를 함께 고민하여야 한다. 둘째 사회적 차원에서 법정 노동시간 단축을 요구하고 이와 함께 산업(업종)별, 기업별 경영 전망에 따른 노동시간 단축 - 일자리 나누기 세부 방안을 마련해야 한다. 그런데 현재의 역학관계나 해고에 대한 자본측의 부담이 적은 조건에서 후자의 방안이 당연한 대안이 되기는 쉽지 않기 때문에 법정 노동시간 단축에 중점을 두면서 노동시간 단축 - 일자리 나누기의 명분을 축적해 가는 것이 더 현실에 맞다고 본다. 셋째 정리해고 기준과 절차를 강화하기 위한 요구를 구체화해야 한다. 이는 특히 개별 기업 차원에서 자본측의 전횡으로 이루어지지 않도록 중앙 차원의 투쟁과 개별 사업장에 대한 세심한 지도를 통해 구체적인 성과를 모아 사회적 기준으로 보편화시켜 나갈 수 있어야 한다. 넷째 사후 대책으로서 실업에 대한 생계 지원, 직업 훈련 및 재고용, 실업자 조합원 자격유지 등의 내용이 요구로 검토되어야 한다. 다섯째 사회복지제도 확충 요구이다. 우리나라와 같이 사회안전망이 거의 전무한 상태에서 대량 실업사태를 맞이하여 사회복지제도에 대한 요구는 매우 절실할

뿐만 아니라, 그동안 기업별로 복지체계가 되어 있던 것을 이참에 사회복지체제로 전환해야 한다는 측면도 주요하게 보아야 한다. 특히 아이엠에프 상황에서 기업별 복지는 최우선으로 빼앗기고 있는 점을 염두에 둘 때 그냥 내줄 것이 아니라 사회복지로 전환할 것을 요구하며 적극 방어전선을 구축할 필요가 있다. 여섯째 정리해고제 철폐, 고용보험제 확대 등의 제도개선 요구들을 들 수 있다. 마지막으로 이러한 요구를 사회적 차원에서 교섭할 수 있는 교섭구조, 특히 산별 교섭구조 확립의 요구와 산별법 차원에서 구조조정예 노동조합 참여 보장을 요구하는 것이 매우 중요하다. 이러한 요구들은 요구별

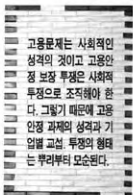
투쟁으로 분립되는 것이 아니고 단위노조와 연맹 그리고 민주노총 차원의 요구로 정리되어 단일한 고용안정 보장 요구로 정식화될 필요가 있다.

이 외에 노동시장에 대한 노동조합의 주도권을 높이기 위해 노동조합이 자신의 조직력을 기반으로 해야 할 내부 사업과제가 있다. 이는 직업훈련과 재고용이라는 이른바 고용대기시장을 장악하는데 중점을 두어야 하며, 이는 실업자 조직이라는 조직전략과 연계되어 있다. 이를 위해 고용안정센터 설립과 고용안정기금

조성이 시급한 과제로 되고 있다.

(3) 고용안정을 위한 교섭과 투쟁

고용문제는 사회적인 성격의 것이고 고용안정 보장 투쟁은 사회적 투쟁으로 조직해야 한다. 그렇기 때문에 고용안정과제의 성격과 기업별 교섭, 투쟁의 형태



는 뿌리부터 모순된다. 따라서 고용안정을 위한 교섭과 투쟁의 배치는 산별노조 건설이라는 조직전략의 과제와 밀접히 연계되어 있다. 현실적으로 교섭과 투쟁에 있어 기업별 전선, 산별연맹 전선, 민주노총 전선의 3단계 전선이 필요하고 상위전선이 하위전선을 보호하면서 그들을

치는 방식으로 연계되어야 한다.

그러나 노조운동의 조직력을 강화한다는 측면에서 본 전략적 중심은 산별전선에 있다는 점에서 민주노총의 과제와 산별연맹의 과제가 혼동되어서는 안된다. 민주노총은 사회적 협약을 목표로 해야 하고 그 성과는 사회적 성과로서 조직적 배타성을 가지는 것이 아니라 모든 노동자가 균등하게 나누어야 한다. 반면에 산별연맹의 교섭과제는 조직내부의 역량을 기초로 수행되며 그 성과도 조직 구성원에만 배분되는 배타성을 가지므로 조직

화의 유인으로 작용하게 된다. 이런 점에서 고용안정센타의 설립이나 고용기금 조성은 산별 단위가 중심이 되어야 한다. 또한 산별연맹의 정책활동, 교섭, 투쟁은 산별노조 건설의 물질적 기초가 된다. 그러나 산별교섭의 과제는 민주노총의 사회적 교섭과제 안에 포함되고 강력한 산별 교섭력은 민주노총의 사회적 교섭력을 높여줌으로써 상호 배타적인 것이 아니라 철저히 상호 의존적인 것이다.

고용안정 투쟁이 성과있게 진행되려면 기업별 단위를 뛰어넘는 강력한 통일투쟁이 필요하고 산별노조 건설이라는 조직전략과 맞물려 진행되려면 일차로 산별연맹 단위의 집중투쟁이 전개되어야 한다. 그러기 위해서는 개별투쟁의 고리인 기업별 교섭권을 산별연맹으로 집중시킬 수 있어야 하며, 그것이 조합원 대중 투쟁의 동력을 수반하려면 단위노조 임단협때와 같은 수준으로 고용안정 요구와 기업별노동조합의 임단투와는 다른 투쟁의 상에 대한 조합원대중의 공유와 토론 속에서 고용안정 보장에 대한 전망에 대한 확신과 투쟁의 결의가 힘있게 뒷받침될 때 가능할 것이다. 그리고 기업별노조에서는 연맹 차원의 요구가 수용되지 않으면 우리 노조는 정리해고도, 임금삭감도 절대 받아들일 수 없다는 강력한 정리해고 저지 전선을 구축하여 연맹 차원의 교섭, 투쟁을 뒷받침하며, 연맹은 연맹차원의 요구를 구체화한 지침을 가지고 기업별 노조의 교섭과 투쟁을 지도

함으로써 기업별 수준의 성과를 엄호해 나가는 과정이 병행되어야 한다. 그리고 민주노총은 산별과제가 포함된 사회적 교섭과제를 중심으로 쟁점화하면서 연맹들의 교섭과제를 지원하며 강화된 연맹들의 교섭, 투쟁력을 발전시켜 민주노총 차원의 사회적 투쟁으로 확대해 나가야 할 것이다.

4. 그래도 남는 문제들

사실 우리가 처해 있는 엄혹한 현실과 과제의 엄중함 그리고 시간의 촉박함에 비해 이를 돌파할만한 주제적 준비나 역량은 매우 취약할 수밖에 없다. 낮은 조직률, 고립분산적인 조직체계, 노동운동에 대한 과학적 전망 부재와 정책역량의 미성숙, 조직내의 갈등과 조직적 이완 등이 우리의 바쁜 걸음을 붙잡아 두고 있다. 고용안정과 산별노조건설이라는 과제를 수행해나가기 위해서는 무엇보다도 강력한 대중 동원력이 담보되어야 하고 이를 위해서는 전일적인 지도 집행력이 요구되고 있다. 그리고 이러한 지도 집행력의 형성은 결국 지금까지 민주노조운동을 헌신적으로 이끌어왔던 노동조합 간부, 일선 활동가들의 몫일 것이다. 그래서 우리의 투쟁은 우리 운동의 새로운 가능성을 확인하고 우리의 모든 역량을 묶어 세우는 일부터 시작해야 한다. ◆