

# 8월 노동정책포럼 노동조합 민주주의

때 : 1999. 8.21(토)  
곳 : 한국노동사회연구소

사회 : 조돈문 가톨릭대학교수 사회학  
발표 : 임영일 경남대학교수 사회학  
토론 : 고영주 민주노총 사무총장

\* 정리 : 홍주환 한국노동사회연구소 연구위원

## 주제발표

노동조합의 조직 민주주의에 대한 연구는 아직 초보적인 수준이다. 학자들의 노동조합 내부 민주주의에 대한 연구도 거의 없었다. 다른 나라의 경우, 일반적으로 조직 일반의 민주주의에 대한 연구가 이루어졌으며, 노동조합에 대한 연구가 별로 없다. 게다가 다른 나라의 경우 노동조합

민주주의에 대한 연구가 한국과는 다른 맥락에서 이루어졌다.

### 노동조합 민주주의에 대한 관심의 배경

우리의 경우 최근 노동조합의 조직 민주주의에 대한 관심을 갖게 된 이유는 다음의 몇 가지이다. 첫째, IMF 이후 위기 상황에서, 민주노총의 지도력 위기 문제가 발생하였다. 둘째, 민주노총은 산별 연맹을 기본 가입단위로 하고 있는데, 전노협이 산별 연

지역적인 수준을 넘어 전국적인 조직으로 커지면서 내부 민주주의를 어떻게 역동적으로 유지시켜 갈 수 있는가 하는 문제가 등장하였다.

성장하는 조직이 효율적으로 운영되기 위해서는 형식상 관료제적 체계로 전환할 수밖에 없다는 것이 일반적인 견해이다.

땡으로 재편하면서 노조 민주주의에 대한 논의가 있었다. 그것은 주로 조직의 중앙집중성에 대한 산하 조직들의 문제제기 형태로 나타났다. 셋째, 향후 건설될 산별노조가 민주주의적인 조직이 아닌 관료적인 조직이 될 우려에 대한 문제제기가 있었다. 넷째, 민주노총의 「조직혁신안」, 그리고 금속산업연맹의 「시안」의 제출 등이 노동조합의 민주주의에 대한 문제제기의 계기가 되었다.

노동조직에 따라 시기와 내용에서 차이가 있겠지만, 산별 조직화를 서두르지 않을 수 없는 조건에 있기 때문에, 연구자의 경우나 현장에서나 이에 대한 토론이 지속적으로 이루어져야 한다. 노조조직이 작은 규모의 단위로 조직되어 있을 때에는 민주주의적인 조직운영, 절차 등을 유지하기가 상대적으로 쉽다. 그리고 그것은 운동의 건강성을 확인하는 중요한 메커니즘이 되어 왔고, 87년 이후 꾸준히 그러한 경험을 쌓아왔다. 민주노조가 무엇인가를 결정하는 제일의 기준은 내부 민주주의였다. 그런데

조직의 단위가 커지고, 복잡해지며, 지역적인 수준을 넘어 전국적인 조직으로 커지면서 내부 민주주의를 어떻게 역동적으로 유지시켜 갈 수 있는가 하는 문제가 등장하였다.

성장하는 조직이 효율적으로 운영되기 위해서는 형식상 관료제적 체계로 전환할 수밖에 없다는 것이 일반적인 견해이다. 그런데, 그것이 불가피한 경우라 할지라도 동시에 관료제의 효율성보다는 다른 측면, 즉 비민주성이나 관료주의의 문제가 발생한다는 것에 대한 논의가 있어 왔다. 이 문제에 대해 조직이론이 관심을 가진지 오래지만 아직 명쾌한 답이 나오지는 못하였다. 베버의 경우 비판적으로 생각하였다. 관료를 통제할 수 있는 권한과 역할이 의회에 주어져야 하는데, 의회도 그 역할을 수행할 능력이 취약하였고, 관료제의 전문성과 효율성의 문제를 통제하기에도 불가능한 상황이라고 보았다. 즉 현대 민주주의의 장애에 대해 비판적이었다. 미헬스도 마찬가지로 과두제의 철적을 주장하였다. 우리의 경우에는 이

제 본격적으로 이러한 문제에 직면하고 있다고 볼 수 있다.

### 노동조합 관료주의의 양상

관료주의의 양상은 다양하다. 첫째는 간부와 일반 조직원과의 괴리, 현장 정서와의 괴리로 나타난다. 둘째는 의사결정 과정에서 민주주의 원칙의 부재와 관련된 것이다. 셋째는 대중과 결합한 투쟁전략, 동원전략이 아니라 상층교섭이나 밀실교섭과 관련된 것이다. 이것은 노조지도부의 정치력의 표현으로 제시되었는데, 다른 한편에서는 관료주의의 양상으로 지적되었다. 넷째는 노동귀족의 문제다. 서구에서 이 문제는 한편으로 산별노조로의 전환 시기에 상층의 특권 노동자에 대한 것이었고, 다른 하나는 노조 내부 간부들이 평조합원의 의사결정으로부터 자립화되는 양상을 가리키는 것이었다.

즉 자립화된 특권층 발생의 문제인데, 우리의 경우 어용노조로 표현되어 왔으며, 대체로 제3세계에서 많이 확인된 바이기도 하다. 다섯째는 행정 관료들의 무소신이나 복지부동의 문제가 노조조직 내부에서도 나타나고 있다는 것이다. 노조 관료들의 수동적이고 소극적인 활동의 양상을 문

제삼은 것이다.

그렇다면 노동조합의 관료주의적인 양상이 어디에서 나타나고 있는가. 이와 관련해서는 단위노조보다는 연맹이나 민주노총 중앙에서 나타나고 있다는 비판들이 있다. 단위노조와 관련해서는 일부 대기업노조에 대한 비판이 있었다. 이런 문제 제기들이 일과적이거나 비체계적으로 나타나기도 하고, 조직 민주주의 신장 그 자체에 대한 문제 제기라기 보다는 권력관계 또는 갈등관계 속에서 제기되기도 하였지만, 민주노조진영 내에서도 조직 민주주의에 배치되는 관료제의 문제제기가 나타나고 있는 것을 부인할 수는 없다. 그럼에도 불구하고, 관료주의의 문제는 서구 산별에서와는 다른 맥락에서 제기되고 있는 것이라는 점을 인식해야 한다.

상급조직의 경우, 관료적이라 지적되는 것이 어디에서 유래하는가. 서구의 경우, 100년 이상의 기간 동안 관료제가 정착하였고, 평조합원 운동이 극복하기 힘든 아성이 쌓였다고 할 수 있다. 우리의 경우, 상급노조에 국한할 경우, 우리의 관료적인 양상이 그러한 식으로 배태되고 있는 것은 아니다. 관료제 또는 내부 조직 민주주의를 위배할 만한 조직 시스템의 문제는 아니다. 중앙조직, 상급조직

조직체계나 의사결정 과정이 조직 민주주의를 침해하는 것은 아니다. 아래로부터의 내부 활력이 유지되고 있고, 그것을 이끌어올 수 있는 시스템이 갖추어져 있다. 문제의 뿌리가 서구와는 다르다. 결국 문제는 운동의 상황 이념 원칙 노선 방향 입장의 문제라고 할 수 있다.

의 권력, 기능, 권한이 과거보다는 훨씬 강화된 상황에서 나타난 것이라고 볼 수 있다.

우리의 조직체계나 의사결정 과정이 조직 민주주의를 침해하는 것은 아니다. 아래로부터의 내부 활력이 유지되고 있고, 그것을 이끌어올 수 있는 시스템이 갖추어져 있다고 보인다. 문제의 뿌리가 서구와는 다르다. 결국 그 문제는 운동의 상황 이념 원칙 노선 방향 입장의 문제라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 관료제적 양상이 나타나고 있었다는 것은 그것이 민주노동운동의 문제로 나타나고 있었다는 것을 부정할 수는 없다고 보인다.

문제체계의 타겟이 주로 상급조직이었는데, 그 뿌리는 오히려 위보다는 아래에 있는 것 아닌가 생각된다. 기존의 상급 조직들은 대기업 중심의 운동조직체였다. 따라서 상급단체 활동의 선택 폭은 그리 넓지 못했다. IMF 이후 대기업 노조와 중소기업 노조의 관계에서 후자의 입지가 상당히 축소되었다. 이것은 매우 중요한

내부의 질곡으로 작용할 가능성이 크다. 이 문제를 해결하기 위해서는 지금 단계에서, 대기업노조에 집중되어 있는 권력자원 재정 인력 지위를 상급조직으로 이동, 재배치하는 식으로 문제해결의 실마리를 잡아야하는 것 아닌가. 과도하게 조직 민주주의문제를 제기하면, 조직 전환과정에서의 질곡으로 될 가능성이 크다는 우려도 있다. 조직 민주주의의 신장을 위해서는 상급조직의 역할과 권한을 아래로 내려야 한다는 주장은 현실에 맞지 않는 것이다.

#### 직선제와 노동조합 민주주의

상급단체 지도부의 직선제 선출과 조직 민주주의의 신장이라는 것을 결합시켜 제기하는 주장에는 생각해볼 것이 많다. 일단 둘 사이에는 논리와 실천의 측면에서도 직접적인 관계가 없다. 직선제는 직접민주주의가 가능한 경우에는 중요한 문제가 되겠지만, 그것이 불가능한 경우에는 민주주의와 직접 관련이 없다. 직선제가

의미를 가질 수 있는 것은 아래로부터, 즉 작업장과 지역에서 직접민주주의가 가능하고 필요한 경우이다.

논의가 필요한 사항을 총회에 회부할 수 있는 단위는 현재 기업단위이다. 그것을 확대한다면 지역 수준에서 가능할 것이다. 그 수준에서 직접민주주의의 원칙을 관철하면서 직선제를 도입하는 것이 필요할 수도 있다. 지역본부의 임원과 본부장 등을 직선제로 선출할 수 있을 것이다. 그러나 전국 중앙조직을 직선제를 선출하는 것은 다른 문제다.

다른 나라들의 경우, 관료주의 문제가 거론되면서 직선제를 도입하겠다는 논의가 있었지만, 지역·지부 단위였지 전국수준에서는 아니었다. 서구의 경우, 전국 중앙조직의 직선제 선출은 없다. 미국의 트러운전사 노조인 팀스터가 몇년 전 직선제를 했었다. 팀스터의 경우 매우 특수한 예외적인 사례이다. 마피아조직이 장악하고 있던 '갱스터 유니온'이었다는 상황과 관련된다. 이것의 민주화 과정에서 상급조직을 기소하지 않는 조건으로 연방검찰과의 합의한 것이 집행부의 사퇴 및 불기소와 직선제의 교환이었다. 직선제의 운영 과정에서 선거비용(우편투표 비용)이 엄청나게 들었고, 결국 공공유용의 문제가 발

생하기도 하였다. 우리의 상황과는 맞지 않는 것이다.

직선제에는 반대다. 그 이유는 직선제 자체가 나빠서가 아니라, 직선제를 조직 민주주의의 관건으로 인식하는 것이 잘못이기 때문이다. 직선제는 상황에 따라서 다르게 접근되어야 하는 것이다.

### 대의기구의 규모확대와 작업장 민주주의

민주노총의 「혁신안」과 금속산업연맹의 「시안」과 관련해서 보면, 대의기구의 규모 확대는 매우 중요한 긍정적인 것으로 보인다. 다음과 같은 점들이 보완되어야 한다. 우선 600명, 2000명 규모의 대의원대회를 민주주의 경험을 축적하면서 어떻게 민주적으로 운영하는가의 문제가 있다. 이것은 노조 능력의 문제이며, 몇 가지 준비가 필요하다. 대의원대회를 자주할 수는 없다. 정기적으로 핵심적으로 중요한 사항을 토의 결정하는 회의가 되어야 하는데, 준비 능력이 산별 연맹이든 민주노총이든 우려된다. 그리고 정책 능력의 부족 문제가 있다. 상근 정책 부서의 인원이나 능력이 부족하다. 지금보다는 정책 능력이 신장되어야 한다. 또한, 대의원은 예비 간부, 예비 지도부인데, 민주노

직선제에는 반대다. 그 이유는 직선제 자체가 나빠서가 아니라, 직선제를 조직 민주주의의 관건으로 인식하는 것이 잘못이기 때문이다. 직선제는 상황에 따라서 다르게 접근되어야 한다.

조운동이 허부에서, 현장수준에서 미래 간부의 체계적인 양성과 재생산 문제를 제기하여야 한다. 풀뿌리 민주주의가 자리잡아야 하는 문제이다.

95년 민주노총 이후 몇 년 사이에 현장단위의 자발적 활동가 조직이 대공장 노조를 제외하고는 거의 대부분 사라졌다. 자발적인 학습 등을 하는 조직이 점차 없어진 것이다. 외곽 노동단체도 거의 소멸하였다. 이제 노동조합 공식조직이 이러한 활동을 담당하여야 하는데, 그 역할을 하지 못하고 있다. 교육활동이 매우 협소하고 단발적인 상황이다.

조직 민주주의의 기본 단위는 작업장이다. 그런데 지금까지는 단위기업별 울타리에 갇혀있는 작업장이었다. 이제 지역으로 확장되어야 한다고 본다. 작업장을 토대로 해서 지역단위의 민주주의로 자리잡아야 한다. 로컬조직, 지부 조직은 내부 민주주의가 살아있는 조직이 되어야 한다.

작업장 민주주의가 지금과 같은 시스템으로는 유지·확산이 불가능하다. 기업별 조직, 연맹 조직으로는 불

가능한 것이다. 현장조직의 지역활동을 보호하기 위한 위에서의 활동, 상급에서의 협약 같은 것이 필요하다. 상급 협상의 내용 가운데는 작업장 활동가들의 기업 수준 활동이 보장받을 수 있는 보호 조치들이 필요하다. 노조조직의 출발점은 작업장과 지역이다.

## 지정토론

조직 민주주의라는 주제가 현 시기 고민과 쟁점의 사안이다. 그 고민의 지점이 민주노총이다. 민주노총은 한국노총의 어용성과 관료성, 자주성의 문제를 제기하면서 생겨났는데, 그 민주노총에서 조직 민주주의의 문제가 제기되고 있다는 점에 주목하여야 한다. 노개부 총과업, 노동법 개정과정, 경제위기 이후 국민의 정부 등장과정에서 김대중 정부를 어떻게 바라볼 것인가, 민주노총의 조직운영이나 결정을 어떻게 할 것인가 등의 문제

가 있었다. 비대위 체제가 운영되는 과정이 대중에게 받아들여지지 않았고, 그것이 지도부에 대한 불신으로 나타나게 된 측면이 있다.

조직 민주주의의 문제에는 그것만을 따로 떼어 검토하기 힘든 점이 있다. 그것은 노동조합운동의 자주성과 투쟁성의 문제와 연결되어 있기 때문이다. 이데올로기적 자주성, 재정적인 자주성 등이 지켜지지 못했을 때 조합원의 뜻에 반하는 결과로 나타날 수 있다. 투쟁성의 경우에서도 투쟁동력이 있기 때문에 싸우자 하는 것과, 안되기 때문에 교섭으로 풀어야 한다는 것의 차이가 나타났다. 그것을 결정하는 방식에 따라서 조직 민주주의의 문제를 푸는 방식이 달라질 수 있다. 자주성과 투쟁성을 지켜나갈 때 조직 민주주의의 문제가 제대로 해결될 것이다.

민주노총 전체를 포함해서 문제의 핵심이 무엇인가 생각해 보자. 민주노총에 대한 요구와 기대는 커지고 있다. 다른 한편으로는 요구와 기대에 맞는 지도력, 투쟁의 집중력, 조직 민주주의가 어떠한가 하는 점에서 문제가 발생한다. 지도부에 대한, 노동조합에 대한 대중의 불신이 커져가고 있다. 한편으로는 싸우길 기대하지만, 한편으로는 지도부가 제대로 할

것인가에 대한 고민이 있는 것으로 보인다.

이러한 회의와 불신의 문제는 의사결정 구조와 집회 과정에서 증폭되었다. 주인인 조합원이 주인역식을 갖게되는 경향이나 강도가 줄어드는 측면이 있고, 집행부는 한편으로 효율적인 운영방식과 관료적인 의사결정 구조의 방식으로 극복하려는 경향성을 보이면서 그 문제가 증폭되고 있는 것으로 보인다. 민주노총의 의사결정 과정을 보면 중요 결정, 핵심적인 무개, 의사결정의 책임, 힘이 연맹에 있다. 연맹의 지도력이 가장 크게 작용하고 있는 것이다. 그런데 민주노총은 연맹의 결합체이고, 따라서 판단의 차이가 있을 때 중앙이 그것을 모아서 가기 힘든 구조이다. 연맹은 또한 기업별 노조의 연합이고, 노조들이 뒷받침하지 않는 경우 중앙의 통제력에 문제가 발생한다. 이러한 의사결정 구조가 중요한 의사결정에 영향을 크게 미치고 있다. 조합원 수준에서는 민주노총 이름으로 싸우기를 바라는데, 의사결정은 실질적으로 연맹과 기업별 노조에서 이루어진다. 결국 대기업노조가 의사결정을 주도해 가는 구조이다. 이러한 의사결정 구조의 한계를 어떻게 극복할 것인가 하는 점과 조직 민주주의의 문제가

회의와 불신의 문제는 의사결정 구조와 집회 과정에서 증폭되었다. 주인인 조합원이 주인의식을 갖게되는 경향이나 강도가 줄어드는 측면이 있고, 집행부는 한편으로 효율적인 운영방식과 관료적인 의사결정구조의 방식으로 극복하려는 경향을 보이면서 그 문제가 증폭되고 있는 것으로 보인다.

매우 깊이 관련되어 있다.

노조 민주주의의 문제, 자주성의 문제, 노사정위원회, 경제위기 시 긴급대응정부를 바라보는 시각 등이 선거 과정에서 드러났다. 대중들이 2기 지도부 후보를 보고 찍은 것이 아니라, 투쟁, 혁신을 보고 찍은 것이라고 생각한다. 구조조정, 자본가 공세에 대해 파업을 통해 가야한다는 강박관념이 있었다. 투쟁의 동력에 대한 인식의 차이에도 불구하고 파업으로 갈 수밖에 없었던 점이 있다. 그런 강박관념이 없었다면, 투쟁과 지도를 더욱 치밀하게 할 수 있었던 것 아닌가 생각한다.

혁신안은 조합원 의견을 반영하고, 민주적으로 결정되어야 한다. 노사정위에 다시 들어갈 때에는 다양한 결정을 거칠기 때문에 대의원대회에서 절차에 대한 시비는 적었다. 혁신안은 선거 때 제기된 것이었고, 총체적인 내용을 담고 있다. IMF 하에서 노동자의 고통을 생각하면, 싸워야 하고, 민주노총이 그것을 주도해야 하며, 또한 조직 민주주의를 관철해야

한다는 내용을 담고 있다. 그러한 고민이 담긴 혁신안이어야 한다.

몇 가지 문제점을 제기해 볼 수 있다. 우선 중앙 인원으로 혁신안 작성팀을 짠 점이 지적될 수 있다. 산별 연맹, 지역본부 간의 갈등이 있는 상황에서 혁신안이 만들어지니까, 왜 그런 방향으로 진행하느냐, 임기문제를 해결해야 하는 것 아닌가 등의 불필요한 갈등으로 전개된 것으로 본다. 혁신안은 조직 체계 개편을 중심으로 제기하였다. 조직혁신의 관철을 위해 제도 개혁이 이루어져야 하고, 노동운동의 진로와 방향을 놓고 안이 제시되어야 한다고 본 것이다. 그렇지만 결국 직선제가 논란이 되고, 임기 문제와 맞물려 임기 약속을 안 지키는 것 아니냐는 불필요한 논쟁으로 이어졌다. 초점이 당면 문제나 혁신에서부터 다른 방향으로 이어지면서, 논의가 제대로 되지 않았다. 몇 가지 조직체계 개편이 있었으나, 총체적으로 보면 원래의 의도는 관철되지 못한 상황이라고 할 수 있다.

전체적으로 볼 때, 2기 지도부는



자주성과 투쟁성을 중심에 놓으려 노력했다. 성과가 없지 않으나, 여전히 민주노총의 현 상태는 지도부, 연맹, 단위노조의 지도부가 노조원의 평가와 관련하여 극복해야 할 많은 과제를 안고 있다.

사업평가가 진행 중이다. 쟁점들 중에는 의사결정 구조와 관련된 것, 책임 공방에 관한 것, 정세인식과 투쟁방식과 관련된 것 등이 있다. 총력투쟁은 실질적으로 입단투와 결합된 시기집중 등으로 되었는데, 민주노총 지도력, 프로그램의 부재, 연맹들간의 의견의 불일치 등으로 시기 집중도 안되고 투쟁기조도 묶어내지 못하였다. 중앙의 지도력만으로 돌파할 수 없는 측면이 있다. 총체적으로 보면, 지도부와 연맹 그리고 단위노조의 조직체계의 문제이다. 이런 점들이 종합적으로 제기되고 있다.

그 결과의 하나가 직선제와 제도개선 문제였다. 많은 논란이 있었지만, 조합원이 주체로 참여해서 의사결정과 정책과정에 참여해야 한다. 민주노총 지도부가 조합원으로부터 신뢰를 받느냐 등이 고민의 화두가 되었다. 조합원들이 여러 가지 쟁점을 두고 선거과정에서 판단하고, 그 결과 당선된 지도부가 책임있게 헤 나갈 수 있는 힘이 담보될 것이다. 그렇게

해야 산별연맹과 단위노조를 관할할 수 있는 힘이 만들어지지 않겠느냐는 것이다. 다른 한편, 그 과정에서 조직의 상태가 완전히 드러날 것이고, 따라서 선거과정은 그것을 진단하고 극복하는 과정, 현장조직을 강화하는 계기가 될 것이라는 것이다. 대의원대회 60% 찬성은 그런 의미를 갖는다고 본다. 직선제가 되었을 때, 발생하는 문제를 극복할 수 있는 자신감 문제는 여전히 고민이다. 그러나 그럼에도 불구하고 직선제의 문제를 극복하기 위한 대안을 제기하는 과정이 민주노총의 조직력을 확실히 하는 계기가 될 것이다. 직선제 문제의 연구검토가 필요하다. 대중이 판단할 수 있을 것이다.

대의제도의 문제를 살펴보면, 대의원을 500명당 1명으로, 662명을 배정하였다. 하부의 의견이 많이 반영되고, 대의원을 늘린 점에 긍정성을 부여할 수 있지 않을까 한다.

중집위와 중앙총국 개편과 관련해서는 그 동안 투본 대표자회의에서 많은 것을 결정했지만, 지역본부장이 많이 참여하지 못하였고, 연맹 위원장도 많이 참석하지 못했다. 조직의 의견이 많이 반영되지 못한 것이다. 중집위에 모든 지역본부장과 연맹 위원장이 참여할 수 있도록 하였다. 급

채용, 파견 상근자의 관료화에 대해서는, 관료화를 바라보는 시각의 차이라는 문제가 있다. 중앙 총국이 투쟁 현장으로부터 멀어져 있기 때문에, 긴장감이 떨어질 가능성은 상존한다. 다른 한편 전문적인 정책 역량의 확보를 위한 구조, 제정은 제대로 되어 있지 못한 형편이다. 치열성도, 전문성도, 가족의 생계도 모두 문제이다. 관료화의 문제로만 얘기할 수 있는 문제는 아니다.

하게 결정해야 하는 상황에서 관료적 결정이 내려질 수밖에 없는 상황도 있을 것으로 본다. 2기 지도부도 마찬가지로 1기 지도부와 같은 오류를 반복하였다.

채용, 파견 상근자의 관료화에 대해서는, 관료화를 바라보는 시각의 차이라는 문제가 있다. 중앙 총국이 투쟁 현장으로부터 멀어져 있기 때문에, 긴장감이 떨어질 가능성은 상존한다. 다른 한편 전문적인 정책 역량의 확보를 위한 구조, 제정은 제대로 되어 있지 못한 형편이다. 치열성도, 전문성도, 가족의 생계도 모두 문제이다. 관료화의 문제로만 얘기할 수 있는 문제는 아니다. 의사결정에 참여하도록 하기 위해 실제계를 개편하였다. 그럼에도 불구하고 실장의 역할이 매우 중요하고, 상호간의 의사소통도 문제가 있다. 전문적인 역량 강화와 의사결정 참여의 문제는 여전히 과제이며, 한편 중앙위와 대의원 대회가 의도한 대로 갈 것인지는 두고 봐야할 문제이다.

제정문제는 제정확보, 투쟁역량과도 관련이 있다. 대의원 대회가 총파업을 결정한 후 지도부가 정세에 따라 유연하게 판단할 수도 있는데, 투쟁 기조를 변화시키면 완전히 비판받는 구조이다. 또한 투쟁기금 확보의 문제도 있다. 여러 수준에서의 책임성 문제를 어떻게 담보할 것인가 하는 문제도 중요하다.

민주노조운동을 대표하고 있는 민주노총은 상당한 혼선과 갈등을 겪어왔다. 그것은 자주성, 민주성, 투쟁력의 문제, 책임있는 역할의 문제, 정세 판단에 대한 문제에 대한 생각에서의 차이 문제로 나타나고 있다. 상당한 정도로 좁혀지거나 해소되고 있는 측면이 있지만, 총체적인 단결이 필요하다. 단결을 중심으로 놓고 보아야 하는데, 노사정위를 중심으로 놓고 보는 경우, 문제가 발생한다. 그러나 견해와 갈등의 차이는 극복할 수 있다고 본다.

앞에 놓여 있는 과제들은 임원들의 일차적인 반성과 치열한 노력의 자세

가 필요하다는 것, 조직 민주주의의 제도화가 이루어져야 한다는 것, 당면한 과제, 자주성, 투쟁성 등의 문제를 통일·단결 속에서 정리해 나가는 것 등이다. 내부 갈등과 위기의 문제는 상당히 해소되었다고 본다. 남은 문제는 앞으로 극복되어야 할 것이다.

## ■ 발표자 답변

현장의 참여나 투쟁의 동력이 불지 않을 경우 근본적인 문제로 돌아가게 될 가능성이 있다. 차분한 연구와 토론이 계속 이루어져야 한다. 현재의 쟁점과 연결되는 경우, 단기적 문제와 중장기적인 문제를 구분하지 못하고 악순환에 빠질 가능성이 있다. 구체적인 쟁점과는 거리를 두고 토론이 꾸준히 진행되어야 한다.

조직 민주주의는 제도나 규약으로 해결되는 문제가 아니다. 현안을 해결하기 위한 방안을 찾다보면 악순환에 빠질 가능성이 있다. 산별노조와 관련해서도 경제위기 상황에서 주요 조직에서 산별로의 과도기적 조직전환을 일찍 진행시켰다면 대응의 선택의 폭이 더 넓었을 것이고 상황의 타격을 약화할 수 있었을 것이라 생각한다.

## ■ 자유토론

### 김금수 (한국노동사회연구소 이사장)

논의를 넓힐 필요가 있다. 민주노조 진영에서 조직 민주주의문제가 제기되지 않은 것이, 우리는 민주노동조합운동을 하는 민주노조이다 라는 생각에서였다면 그것은 큰 문제이다. 쇠파이프가 난무하는 대의원대회에 대해 한편에서는 현장의 목소리가 반영되었으니까 되었다는 평가가, 한편에서는 깡판났다, 대의 제도에 문제가 있다는 평가가 있었다.

놓쳐서는 안될 문제는 형식도 중요하지만, 기본 요건 즉 대의원, 현장활동가의 문제가 가장 중요하다. 선거를 민주적으로 하는 것, 공개적인 조합활동을 하는 것도 중요하지만, 현장활동이 정체되면 조합민주주의는 요원하다. 조합원 의식의 경우, 참여의 문제를 되짚어봐야 한다. 우리는 구경꾼이라는 의식은 안된다. 기본 요건인 현장활동가나 조합원의 의식의 문제가 논의의 대상이 되어야 한다.

연맹의 기능 강화와 관련해서 볼 때, 연맹들이 민주성과 자주성을 갖추고 있는가 되돌아보자. 아니다. 한

민주주의는 교육과 의식수준의 문제이기도 하다. 민주주의와 노동조합운동이라는 프로그램이 없었다. 요구는 있었지만 개발이 안됐다. 간부들도 민주주의를 훈련받을 기회가 거의 없었다. 작은 문제를 가지고도 논쟁을 벌이는데 나중에 보면 큰 문제가 아니다. 실천 문제를 놓고 문제가 발생한다.

편으로는 역량의 문제가 있고, 다른 한편으로는 정권이나 자본에 대한 대응의 문제가 있다. 자주성과 민주성은 고도의 전문이 필요한 문제이다. 민주노총과 연맹간의 기능이 혼재되어 있는 것 아닌가. 공공부문 파업의 경우, 민주노총은 명동성당으로 천막을 옮겼다. 민주노총이 모든 문제를 감싸안을 때, 민주노총의 역량이 강화될 수 있는가. 현자 문제의 경우, 민주노총이 할 일은 없다. 반대로 현자는 급속연령, 민주노총 뭐했냐는 식인데 이견 곤란하다.

대의원 문제와 관련해서 보면, 대의원 수가 많을수록 좋은가 하는 문제를 제기할 수 있다. 적정수준은 없다. 대기업과 중소기업간 대의원 배정 문제를 생각해 보자. 현자 대의원 30~40명 올라왔을 때 이들 사이에 견해의 차이가 있을 수 있는가. 그리고 매년 대의원회가 필요한 것인가. 기간을 늘려서 3~4일 할 수는 없는가. 분과위원회를 통해서 집중적으로 회의를 진행하고, 본 대회는 축제분위기로 치를 수는 없는가.

비공식적인 현장 조직의 문제를 보자. 이들의 역기능을 어떻게 할 것인가. 산별 전환 후에도 그렇다면 그 모양새는 무엇일가? 아마도 통제 불가능할 것이다.

민주주의는 교육과 의식수준의 문제이기도 하다. 민주주의와 노동조합운동이라는 프로그램이 없었다. 요구는 있었지만 개발이 안됐다. 간부들도 민주주의를 훈련받을 기회가 거의 없었다. 작은 문제를 가지고도 논쟁을 벌이는데 나중에 보면 큰 문제가 아니다. 실천 문제를 놓고 문제가 발생한다.

#### 임영일

다 같이 고민해야 할 문제를 지적하였다. 현 조직체계 운영방식과 관련해서 가장 큰 문제는, 연맹과 민주노총의 기능이 혼재되어 있다는 점이다. 단위노조와 연맹(중앙/지역), 민주노총(중앙/지역) 등의 기본체계나 활동내용을 보면 단위노조 활동 내용의 복제판들이다. 조직전환 과정에서 정돈이 되어야 한다. 부산경남의 경

우, 복잡한 조직과 활동내용을 가지고 있으므로 과제가 떨어지면 모든 수준의 조직이 같은 내용으로 움직인다. 민주노총 지역조직과 산별연맹 지역조직간 갈등의 문제도 있다. 지금 상황에서 정돈하기는 힘들겠지만, 조직전환 과정에서 반드시 정돈되어야 할 것으로 본다.

민주노총은 산별연맹의 연합체 조직이라는 점을 부정할 수 없다. 산별대표자회의는 임의기구처럼 되어 있다. 이렇게 (솔직히) 말하면 매우 복잡해한다. 현재의 상황이 그렇다는 것을 인정해야 한다. 민주노총 중심의 총단결 투쟁을 말하는데, 그것이 구체적으로 어떻게 되어야 하는가가 정돈되어야 한다. 정치적인 능력의 초점은 자본이나 정부에 대한 것이 아니라 산별 연맹을 민주노총을 중심으로 모아내는 경로가 무엇인가에 대한 고민에 있다.

조직 민주주의는 매우 취약한 것이다. 민주주의 그 자체가 매우 취약하다. 그것을 강화·발전시키기 위해서는 그것을 뒷받침하는 시스템이 마련되어야 한다. 큰 민주주의만 생각하고 작은 문제들에 대한 논의와 토론이 없다. 세부절차와 관행들을 어떻게 만들어가야 할 것인가의 문제가

고민되어야 한다.

조합원 의식 문제, 활동가 의식의 문제, 민주주의에 대한 의식의 문제, 교육의 문제 등에 대한 것을 많이 느낀다. 마창지역의 경우, 회의 전에 얘기하는 구조는 되어 있다. 문제는 회의에서 “왜 년 말 안 했냐” 등의 뒷말이 나오는 것인데, 책임 있는 발언을 할 정도의 논리적인 무장과 합의된 공통의 의견을 가져가지 못하고 있는 것을 나타낸다. 아래로부터의 훈련과 교육이 제대로 안되어 있는 것이다.

현장수준의 학습 토론 조직모임 구조가 사라져 버린 지 오래다. 이것을 복구해야 하지만, 예전과 같은 방식으로는 안될 것이고, 안정된 교육센터가 있어서, 학습·교육받을 수 있는 구조가 있어야 한다. 장기적으로 풀어야 할 과제이지만 매우 시급하다. 민주주의는 학습과 교육에서 나온다.

### 고영주

대의원과 조합원이 제도를 개선하기 위한 활동을 얼마나 하는가가 고민이다. 대의원회의에 어느 정도 사전 준비를 하고 회의에 임하느냐가 중요하다. 운영의 문제이면서도, 실제로 대의원 역할을 할 수 있도록 사

현장수준의 학습 토론 조직모임 구조가 사라져 버린 지 오래다. 이것을 복구해야 하지만, 예전과 같은 방식으로는 안될 것이고, 안정된 교육센터가 있어서, 학습·교육받을 수 있는 구조가 있어야 한다. 장기적으로 풀어야 할 과제이지만 매우 시급하다. 민주주의는 학습과 교육에서 나온다.

전준비, 조직규율, 평가가 필요하다고 생각한다.

숫자의 문제가 같이 맞물려 있다. 중소기업에는 합당하고 대기업은 줄여나갈 수 있겠다. 그러면서 숫자를 늘려나가는 것이 가능하지 않겠나 생각한다. 의무급 내면서 숫자를 제한하는 것에 대한 반발들이 있다.

민주노총의 위상과 관련해 생각해 보면, 문제가 발생했을 경우 연맹보다는 전선을 민주노총을 중심으로 사고하고 있는 것이 현실이다. 따라서 민주노총을 중심으로 전선을 배치할 필요가 있다고 본다. 그럼에도 불구하고 연맹과 민주노총과의 긴밀한 협조가 필요하다. 양자 지도부간의 연계가 필요하다. 연맹의 지도부와 대의원의 의견이 다른 경우에도 이는 연맹 내부의 민주주의 문제인데 민주노총 전체의 민주주의 문제로 확대되어 인식되는 상황이다. 연맹 내부의 전국적인 의사소통의 문제가 있다. 오히려 지역본부나 시협의회를 중심으로 의사소통이 되는 상황이다.

현장조직의 문제에 대해서는 투쟁

성과 건강성 유지의 동력이 되는 측면이 있다. 현장조직을 강화해내는 것, 민주화하는 것, 공식 조직과의 관계를 제대로 설정하는 것 등이 중요하다. 다만 현재의 현장조직의 문제에 대해서는 고민이 있어야 한다. 현장 조직의 권력관계의 문제를 어떻게 현장 민주주의를 강화하는 조직으로 전환시킬 것인가 문제가 제기되어야 한다. 현장 조직에 발언의 기회를 주어야 할 것으로 본다.

#### 조돈문

민주노총 통합의 정도가 낮은 것이 현실이다. 현장 조직은 전국적으로 타이트하게 연결되고 있는데, 어떻게 이들을 소화할 수 있는가. 그리고 그것이 바람직한가 등의 문제가 검토될 필요가 있다. 전선의 유연성이 떨어지는 것이 아닌가. 유연성이 부족한 이유가 무엇인가. 유연성 부족의 근원은 매우 깊은 것 아니냐. 견해차이가 좁혀지고 있다고 했는데, 여전히 발목잡고 있는 것이 아닌가.

## 고영주

유연성의 문제는 여전히 숙제이다. 민주노총차원의 전략이나 역할분담이 여전히 혼재되어 있는 것이 사실이다. 이 문제에 대한 평가와 정리가 필요하지만, 실천 과정과 경험과 정세 속에 반영되어 간다고 본다. 경제위기 이후, 연맹수준에서가 아니라 전체 노자관계의 차원에서 사안이 자리잡게 되는 경우, 민주노총을 중심으로 한 전선이 필요하고 또 그렇게 된 것으로 본다. 이 문제는 결국 시기와 정세와 주체역량에 따라서 달라진다고 본다.

민주노총의 조직력 문제, 중앙의 전술적 역량의 문제에 대한 평가와는 별도로 부과되는 문제가 있고, 결정되면 반복하기 힘든 것도 현실이다. 전술 운영의 문제에서 중앙과 연맹이 구분되어서는 안 된다고 본다.

유연성의 문제와 조직 민주주의의 문제는 결합되어 있다. 노선차이의 문제를 돌이켜보면, 이전에는 어용과 민주 구도였지만, 최근에는 지형이 변하고 있으면서 노동시장이 변화하면서, 이러한 변화들을 어떻게 바라볼 것인가 하는 관점에서 견해의 차이가 있다. 민주노조 내부에 있어서도 그렇다. 다른 한편으로 그러한 진로 노선 견해의 차이 문제가 일관되

게 처리되지 못하고 있다. 일관성 없이 전술적 필요에 의해서 처리되고 있다. 이제 이러한 문제들을 내부 통합과 통일과 단결 따위의 문제로 파악해야 하는 상황에 있다. 함께 노력해야 하는 문제이기도 하고, 토론되면서 통일되어야 한다.

## 김유선 (한국노동사회연구소 부소장)

민주노조운동에도 최소한의 관료층이 요구된다. 간부들의 타성화 측면과는 별도로 간부의 전문화와 전문관료로의 성장이 필요하다. 그리고 산별노조 차원에서는 직선제를 검토할 수 있다. 그러나 총연합단체인 민주노총 차원에서의 직선제는 문제다. 대의원 수의 확대문제는 대의원의 역할과 기능 문제와 같이 결합하여 판단해야 한다.

조직 민주주의가 노동조합의 최고의 가치인가, 아니면 노동조합운동의 목표를 실현하기 위한 수단인가. 이런 문제를 검토해야 한다. 연맹의 의견이 다양한 상황에서 민주노총의 지도력 문제를 어떻게 해결할 것인가. 중앙의 권한을 강화하기 위해 직선제가 제기된 것 아닌가.

혁신안과 관련하여 실체계로 전환했지만 별 변화 없는 것 아닌가. 직선제 문제와 관련, 민주노총의 전반적

민주노조운동에도 최소한의 관료층이 요구된다. 간부들의 타성화 측면과는 별도로 간부의 전문화와 전문관료로의 성장이 필요하다. 그리고 산별노조 차원에서는 직선제를 검토할 수 있다. 그러나 총연합단체인 민주노총 차원에서의 직선제는 문제다.

인 문제를 드러내는 계기가 되지 않겠느냐 하는 점과 관련하여 민주노총 조직의 문제를 조합원에게까지 확산시키는 것이 아닌가.

### 고영주

사무총국의 문제, 직선제의 문제 등 전반적인 검토가 필요하다고 본다. 가장 핵심적인 문제가 뭐냐 했을 때, 민주노총과 노동조합 자체에 대한 조합원의 신뢰 문제라고 생각한다. 기업별 노조의 문제도 있다. 이 두 가지를 뛰어넘지 않는다면 전망이 없다.

직선제를 통해서 이런 문제들을 뛰어넘고자 하는 고민들이 있었다. 중앙의 지도력, 연맹의 차이, 통합·조정 지도력의 문제 등에 동의한다. 지도력과 집행력이 필요하다. 그것만으로 되지 않는 문제들은 제도적인 장치로 보완되어야 한다.

### 김현정 (경기북부노동정책연구소)

조합의 민주적 운영에 대한 문제가 주로 다루어졌는데, 조직률이 10%

넘는 상황에서 조직의 확대와 함께 다루어지지 않는 못했다는 생각이 든다.

모든 수준에서 관료제의 문제가 발생하고 있다. 지역본부에 대한 지역 자치체의 지원과 관련해서 볼 때, 문제가 발생했을 경우, 실무자들이 발언을 못하곤 한다. 경기도 일원에서 그런 문제들이 발생하였다. 사무처의 경우, 조직부장들이 책상에 앉아서 사무처리에만 바쁘다. 사무요원으로 진략한 것이다. 실무자의 역량 차이도 문제다. 누가 실무를 담당하느냐에 따라서 신규노조 결성 과정에 문제가 발생하기도 한다. 민주노총에 대한 기대가 있지만, 실제로 그들을 이끌어가지 못하고 있고, 교과서적인 지원만 한다. 막히는 문제는 다시 단계로 돌아오는 실정이다. 연맹과 지역본부가 제대로 담보해낼 수 있느냐, 연맹이 지원할 수 있는 능력이 있는가. 교육 프로그램도 부재하고, 신규노조의 산별노조화 과정에서 조직적 정책적 뒷받침이 되지 못하고 있다.

신규노조 교육의 경우, 100% 참여



해야 한다고 민주노총의 지침에 따르면, 뒷받침할 수 있는 지도력이 없다. 단체에서 담당하기도 한다. 노동자들의 요구를 받아주지 못하는 경우가 많다. 연맹과 지역본부간의 알력 관계도 문제다. 연맹으로 가입시켜주면, 이제 빠지라고 한다. 역할분담이 제대로 되어 있지 못한 상태이다. 지역에 사람이 없다. 중앙은 슬림화하고 지역으로 많이 가야한다고 본다.

교육의 경우, 10년 전 교육을 한다. 공부를 안 한다. 자기 노조에 대해서는 열심히 하지만, 신규 노조에 대해서는 열심히 못하고 있다. 의사수렴 과정이 없는 대의원 파견, 어떻게 될 것인가. 또한 간부들의 의식 전환 없이 신규 노동조합의 의견 반영은 어렵다. 조직화 문제와 관련된 정책이 만들어져야 한다.

### 이성재 (대우자동차 노조원)

대공장과 연맹과의 관계를 보면, 연맹의 지도력이 없다고 본다. 연맹이 대공장에서 큰 싸움을 조직한 경험에 있는가. 단순히 “말 안 듣는다”는 것은 잘못이다. 중앙에서 결정한 것을 따르지 않는 것을 “말 안 듣는다”고 하는 것은 현장에 기반하지 않는 것이다. 투쟁을 기획할 때, 주력이 누군가, 상태가 어떤가에 대해 진단

하지 않고 결정한다. 각 상황을 면밀히 검토해야 하는데, 수박 겉핥기식이다. 상황에 밀려 위원장은 할 수 있다고 하지만, 결국 실현될 수 없는 계획이 짜진다. 예를 들어, 현대자동차 싸움의 경우 자체의 고민이 더 크다. 내려누르기 식의 사업은 안 된다.

지도부의 모습에 대한 아쉬움이 있다. 현장 조합원은 지도부가 우리와 함께 하고 있는가에 심각한 의문을 가지고 있다. 단사에서 싸움하기가 너무 어려운 상황일 때, 중앙에서 나와서 격려하는 선동을 하는 경우를 별로 보지 못했다. 결국, “우리만 싸운다”, “너무 앞서나가자, 우리만 총 맞는다”는 말이 나온다. 대공장은 피해의식이 많다. 앞장선 경우만 피해보는 상황 아닌가. 전국적 정세와 주력 부분에 대한 현실진단에 기초하지 않았기 때문에 당위적인 투쟁 지침과 결정만 있었다.

### 김승호 (금속산업연맹 정책국장)

관료주의, 조직 민주주의와 관련된 모든 문제들이 다루어지고 있는 것 같다.

현장 조직력을 강화하기 위한 교육은 주로 임단투 과정에 대한 것이다. 노동운동사에 대한 교육은 거의 없다. 중요한 문제이다. 제도의 내용을

지도부의 모습에 대한 아쉬움이 있다. 현장 조합원은 지도부가 우리와 함께 하고 있는가에 심각한 의문을 가지고 있다. 단사에서 싸움하기가 너무 어려운 상황일 때, 중앙에서 나와서 격려하는 선동을 하는 경우를 별로 보지 못했다.

갖추기 위해서는 구성원의 역량이 갖추어져야 한다.

의사결정구조의 문제에 대해서 보면, 연맹파견 대의원과 중앙파견 대의원들에게 안전과 관련해서 토론한 것이 있는지, 토론 시간이 얼마나 되는지, 궁금하다. 실정을 모르고 결정하면 누가 따라가겠느냐. 이런 문제를 세세하게 파악할 수 있는 구조가 되어 있지 않다. (활동가 조직이) 어용 민주화에서 권력을 잡기 위한 조직으로 변화되어가고 있는 것 아닌가. 회의 내용에 대해 어느 정도 파악을 하고 회의에 임하는가, 아래에서 끊임없이 제공해주는 구조가 되어야 한다고 본다.

단위노조 현안문제, 시기가 촉박한 요청 등에 대해 연맹이 사전에 준비된 상태는 아니다. 필요한 관료의 부족이라는 문제가 있다. 적절한 관료 체계라는 문제와 관료주의 문제는 구분되어야 한다.

문제의 원인이 어디에 있는지에 대해 잔잔히 짚어 봐야한다. 조직내부의 문제가 뭔지, 의사결정 구조가 어

떻게 되어야 하는지 등에 대해 고민해야 한다. 산별 전환의 문제와 관련해 생각해 보면, 이 문제의 근원은 절반 이상이 기업별 노조에서 온다.

기획부쟁 계획의 경험이 거의 없다. 자기 노조의 현안 문제가 걸려 있으면, 결정되어도 다 뒤집힌다. 단위 사업장에 대한 파악이 걸려된 상태에서는 불가능하다. 어떤 대안을 갖고 들어갈 것인가 하는 것은 일단 현장에서 올라오는 사람들과 같이 결합해서 논의를 충분히 폭넓게 해야 대안이 나올 수 있을 것이다. 중앙과 현장의 상호 의사소통 과정이 필요하다. 그리고 구체적이어야 한다.

#### 노종기 (한신대학교 사회학)

조직 민주주의는 목적이다. 조직 민주주의의 문제는 산별노조 조직화의 문제와 결합되어 있다. 산별노조 전환의 모습과 연관해서 얘기해야 한다. 중앙의 역할과 권한이 명료하게 결정되어야 한다. 서구의 경우, 연맹이 중심이고, 중앙은 지원하고, 그것을 정책으로 표현하는 틀을 갖추고

있다. 현재의 조건에서는 중앙에 미치는 하중이 크다는 것을 부정할 수 없다. 산별 전환의 방향에서 크게 고려되어야 한다. 독일 같은 경우 중앙 산별이 약한데, 우리는 그것과 다른 상을 가지고 가야하는 것 아닌가 생각한다. 전국적 전선의 짐을 부여받고 있다는 것이 현실이다. 상당 기간은 그렇게 가지 않을 수 없다고 생각한다.

조직 민주주의의 순수한 모델은 없다. 국가와 자본의 전략과 맞물려서 표현될 수밖에 없다. 국가와 자본의 전략 방향과 관련해서 볼 때, 자유주의적으로 갈 경우 전선체같은 것은 약화될 것이나, 신자유주의적으로 계속 간다면 조직 민주주의의 환경이 다를 수밖에 없다고 본다. 자본과 국가와의 관계 속에서 사고되어야 하는 것 아닌가.

### 임영일

현장 조직의 문제와 지역 조직의 문제는 산별 조직의 문제와 같이 생각해야 한다. 금속연맹의 경우, 현재 조건 속에서 산별 전환은 과도하게 연맹 중앙으로 집중되는 체계로 될 것이라 생각하고 있는데, 지역 조직에 대한 생각을 해야 한다. 산별 조직의 체계를, 현장과 지역조직이 활성

화되고 중앙과의 의사소통이 잘 된 시스템인 서구의 형태로 생각한다면, 전국 중앙조직에 수직적으로 체계화된 것을 생각하지 않아야 한다.

민주노총 중심의 총파업이 유효했던 경험이 거의 없다. 민주노총으로 집중되는 투쟁이 있을 수는 있지만, 그렇게 총전선으로 결집하는 방식에 변화가 있어야 하는 것 아닌가. 연맹 조직의 연합체라는 현실을 부정하지 않는 상태에서 그것을 어떻게 모아야 하는가 하는 것에 대해 고민해야 한다. 민주노총 지도부의 정치적 역할이 매우 중요하다. 특히 내부 정치의 효율화가 강조되어야 한다. 이러한 점이 정돈되어야 하부 조직에서 자신의 문제를 바로 민주노총으로 가져가거나 하지 않게 될 것이다. 각 조직의 활동가들이 자신이 처한 조직의 관점에서 사태를 파악하는 경향이 있는 것 같다. 시야를 넓혀야 한다. 균형 있는, 적절히 조율할 수 있는 정치적 능력이 필요하다.

정부 및 사용자와의 관계 문제는 지금 상황에서는 좀 더 거리를 둘 필요가 있다고 본다. 지금은 내부 조직 정비에 충실하여야 한다고 본다.

### 강철웅 (민주화혁신연맹 사무차장)

중소기업 노동조합 위원장의 고민.

조직 민주주의는 목적이다. 조직 민주주의의 문제는 산별노조 조직화의 문제와 결합되어 있다. 산별노조 전환의 모습과 연관해서 얘기해야 한다. 중앙의 역할과 권한이 명료하게 결정되어야 한다.

역량, 헌신성이 많지만, 직선제나 대의원 대회시 참여가 되지 않는 경우가 많다. 문제는 민주노총 출범 이후의 신규 노조들이다. 내부 민주주의가 거의 실현되지 않는 경우가 많다. 총회 인준을 해야 하는가가 논쟁이 되기도 한다. (그렇지만) 교섭위원 중심으로 교섭을 하다가, 현장 토론, 간부 토론을 하다 보면 민주주의 문제가 개선되어 간다.

민주노총 위원장에게 산별위원장과 자주 얘기했으면 좋겠다고 건의했는데 잘 안됐다. "민주노총에서 싸우겠다고 하는데, 잘 하는지 두고 보자"는 등의 갈등이 있었다. 또한 중앙 회의에서 현실을 반영하는 발언을 못하는 문제가 있다. 다른 쪽은 다 잘할 수 있는 것 같은데, 초치는 것 같아서 발언을 못하는 경우가 많다. 결국 "단, 여건에 맞게 한다"는 식으로 정리하곤 한다.

현장조직의 문제와 관련해서는, 고민하는 것은 좋은데, 서로 감정 싸움이 되지 않도록 했으면 좋겠다. 그런데, 현실적으로 갈등들이 매우 심하

다. 어떤 현장 조직에서 나와서 집행부를 잡는다 하더라도 힘있게 조직을 꾸려나갈 수 없는 것이 현실이다. 힘이 없다 보니, 회사와의 관계도 제대로 대처하지 못하는 실정이다. 잘되는 경우를 보면, 현장 조직을 간부, 대의원, 위원회 등 공식조직으로 포괄해 내고 있는데, 공식조직으로 묶어내는 것이 필요한 것 아닌가.

집행부를 말고 이전 집행부보다 더 잘 하는 것을 보여주어야 하는데, 그 점에 대해 별로 말을 안한다. 일관된 목소리와 주장이 필요하다. 자기 반성도 필요하다. 맘에 드는 사람은 잘 못해도 비판하지 않는데, 맘에 안 드는 사람은 작은 잘못도 엄청난 비판을 한다.

각고의 노력과 교육이 필요하다. 견해의 차이가 다른 사람들을 이해하고 장점을 받아들이는 것이 민주주의인데, 이러한 것이 필요하다. 노동운동의 미래가 어둡지는 않다.

#### 임영일

핵심적인 사안이 걸려있는 경우,

서두르지 않고 되도록 최대한 표결을 하지 않았으면 좋겠다. 토론과 설득의 과정이 필요하다고 본다. 조직 민주주의는 이러한 문제이다. 간부와 활동가들은 영원한 설득자가 되어야 한다. 학습과 토론을 통해 충분히 납득시킬 수 있는 과정을 거쳐 표결에 가는 민주주의가 되어야 한다. 상황의 급박성 때문에 이러한 점들이 간과되거나 그냥 넘어가면, 나중에 심각한 문제에 처하게 될 것이다. 실천 불가능한 결정 이후의 반목의 반복은 이러한 문제에 대한 인식이 부재했기 때문에 발생한 것이다. 대중 조직에서 그것을 하는 것이 상당히 힘들겠지만, 그래도 이것이 없으면 전망이 없다. 어느 나라 노동조합도 주체가 비민주적인 어용노조를 만들려고 했던 적은 없다.

#### 이원보 (한국노동사회연구소 소장)

민주노총이 총파업 총력투쟁을 조자룡 헌 칼 쓰듯이 사용하는데 성과는 부정적이었고, 그 결과 민주노총에 대한 불신이 커지고 있다. 민주노총의 특징으로 민주성과 자주성이 언급되었는데 과연 민주성, 즉 민주주의에 대한 개념이 정리되어 있는가

하는 문제가 있다. 각자가 민주주의를 자신이 이해하는 방식으로 이야기하고 있다. 우선 조직 민주주의의 개념과 내용이 정리될 필요가 있다.

대부분 단위노조 상집간부가 산별연맹 대의원 혹은 중앙의 대의원이 되기도 한다. 이것은 단위노조가 판단해서 결정하고 있다. 그래서 중앙과 산별의 역할을 이해하는 경우가 드물고 사업장 수준의 인식과 논의가 되고 있는 상황이다. 그 결과 조직 민주주의가 형해화되고 있다. 그래서 우선 조직 민주주의의 내용과 개념이 논의되어야 한다고 본다. 조직혁신안은 나름의 고민이 담겨 있겠지만, 조직 전반에 대한 점검이 없고 특히 민주노동운동 전반에 대한 점검이 없다. 이를 해야 한다. 그래야 대중의 신뢰와 지지를 얻는다.

당장의 현안에만 붙잡혀 있기보다는 중장기적인 전망과 대안을 마련하는 수준으로 발전해야 하는 것이 아닌가. 지금은 지그재그에, 당면한 현안만 처리하는데 그치고 있다. 이번 토론회가 이런 문제들에 대한 논의와 연구를 발전시키는 계기가 되어야 한다고 본다.◆