

새 밀레니엄과 노동운동 진로

때 : 2000 · 1 · 8 (토)

곳 : 한국노동사회연구소

사 회 : 이원보 한국노동사회연구소 소장

참가자 : 강연배 전국화학노동조합연맹 교육홍보차장

노항래 전국공공운수사회서비스노동조합연맹 정책부장

박영삼 전(前) 매일노동뉴스 편집부장

이주호 전국보건의료산업노동조합 정책기획국장

조준상 한겨레신문 기자

*정리: 윤효원 한국노동사회연구소 편집실장

이원보 : 날씨도 춥고 모두들 바쁜 와중에 좌담회에 참가해 주어 고맙습니다. 보통 좌담회라는 것이 상층 지도부 중심으로 짜여지는 경우가 많습니다. 이 경우 깊은 내용도 나오지만 조직적 이해 관계로 원칙적이고 형식적인 논의에 그치기도 합니다. 이를 벗어나 보다 심층적인 논의가 필요한데 이를 위해서는 정책 담당자이자 조직간의 연결고리를 맡고 있는 사람들의 이야기를 듣는 게 가장 좋다고 생각합니다. 이런 점에서 좌담회를 마련했습니다.

새 밀레니엄을 맞아 변화에 대한 기대

가 큰 것 같습니다. 운동 환경도 많이 변하고 있는데 큰 것부터 짚어보았으면 합니다.

조준상 : 흔히들 1980, 90년대를 중앙은행의 시대라고 말합니다. 경제정책 목표가 물가관리에 집중되는 것을 말하는데, 이는 자산시장의 성장과 궤를 같이 합니다. 지역마다 차이는 조금 있었으나, 유럽과 미국에서 긴축정책이 두드러졌습니다. 이런 추세가 새 밀레니엄에는 강화될 것입니다.

금융자본주의, 중앙은행가들의 시대는

계속 이어질 것입니다. 우리나라도 예외가 아닐 것 같습니다.

참고로 미국 가정의 절반이 주식시장에 참여하고, 그 중 3%가 95%를 가져갑니다. 주식시장이 고용과 소비에 영향을 크게 미치는데 주식시장에 참여하지 않는 절반이 자신들과 관련 없는 주식시장에 영향을 받는 이상한 상황이 벌어지고 있는 것입니다. 우리나라도 비슷하게 가고 있습니다. 중시와 고용이 밀접한 관련을 갖는 상황으로 가는데, 아직 노동계가 신경을 못쓰고 있는 것 같습니다.

고용보다는 불가를 강조하는 신자유주의가 강화될 것입니다. 신자유주의는 '민주주의의 적'이라는 말이 있는데, 이것은 신자유주의가 참여민주주의의 폭을 좁혀나가는 것을 뜻합니다. 달리 말하면 엘리트주의가 강화한다는 말도 됩니다. 정치적으로 민주주의의 폭을 어떻게 넓혀내느냐가 관건이 될 것입니다. 그런 면에서 민주주의와 자본주의의 충돌도 그만큼 커질 겁니다.

이주호: 21세기가 얼마나 많은 희망과 기대를 줄거냐는 말을 많이 합니다. 세계적으로 신자유주의가 대세가 되고 있는데, 이런 상황에서 근본적인 변화는 없을 것입니다. 올해 사업계획에서 '수세에서 공세로의 전환'이라는 기조를 잡고 있습니다. 경제와 고용이 개선되고 있기 때문에 사업을 공세적으로 펼 수 있으리라 봅니다.

노함래: '20:80 사회'라는 말이 있습니다. 요즘 저는 우리 사회가 '20:80 사회'이면서 또한 '80:20의 사회'가 아닌가 생각합니다. 사회가 20%를 탈락시키고, 복지제도와 노동시장에서 20%를 배제하는 방향으로 흐르는 듯 합니다.

'20:60:20'의 사회로 보는 게 정확할 듯 합니다. 여기서 노조는 특히 조직노동자는 60에 속하는 집단입니다. 그래서 상위 20%의 권력, 재화 독점에 반대해서 투쟁할 뿐만 아니고, 최하위 20%를 사회로 통합하려는 역할을 노조가 해야 합니다.

최근 몇 년간 노조가 구조조정 투쟁을 해왔습니다. 물론 이것도 중요하지만, 사회통합력을 높인다는 게 무엇인지를 노조가 진지하게 고민해야 합니다. 파편화된 사회가 아닌 통합된 사회, 탈락한 20%를 위한 사회안전망 등의 전망을 노조가 제시해야 합니다. 빼앗긴 80이라고 주장하기 이전에 최하위 20%를 위한 고민을 좀 더 해야 합니다. 이것이 우리가 사는 길이지 않은가도 진지하게 검토할 수 있어야 합니다.

박영삼: 노부장의 의견에 동의합니다. 탈락한 최하위 20%의 입장에서 보면 노조가 권리를 누리는 사람입니다. 최하위 20%에 대한 입장과 더불어 최상위 20%에 대해 어떤 입장을 취하느냐는 노동운동의 전략과도 관련되어 있습니다.

올해는 고용과 경제, 상황의 호전으로 분배투쟁에서 좋은 지위를 선점할 것으

로 예상됩니다. 그런데 분배투쟁의 여지가 넓어진 만큼 사회연대투쟁에 대한 관심이 약화될 우려가 있습니다. 최근 지하철노조의 협상과정에서 나타난 노동시간의 부분 증가를 통한 조합원의 실질소득 추구가 이러한 정서를 반영하는 것일 수도 있습니다. 노동운동의 선택이 중요합니다.

노태래: 지난 투쟁을 돌아볼 때 노조가 노동시간 단축이나 사회안전망 구축을 위해 싸웠다고 생각하지 않습니다. 이런 요구는 사실 구호에 그쳤고, 냉정하게 말해 눈앞의 이익, 또는 고용불안에 대한 즉각적 대응에 혼신을 다해 싸웠습니다. 그 결과 대안과 방향을 제시하기보다는 '반대'에만 그쳤습니다. 계속 이렇게 가다간 노조운동의 사회적 위상이 추락할 것입니다.

강연배: 이제는 1년 단위의 임기응변식 사업계획보다는 장기계획을 수립해야 하는 상황입니다만, 현실적으로 이게 대단히 어렵습니다. 물론 21세기를 이야기하지만, 10년 후에 대한 예측이 불가능한 시대에 살고 있습니다. 대부분 사람들의 삶이 어려울 것이지만, 이것은 우리나라만이 아닌 전세계적인 현상입니다. 사람들의 삶이 어려워지면 저항이 조직화되기 마련입니다. 이리다 보면, 어떤 돌파구가 나오지 않을까 생각합니다. 이런 점에서 앞에서 지적하신 변화들이 희망적이기도

합니다.

이원보: 20세기가 예측가능한 이론과 전망의 시대였다면, 21세기는 예측불가능한 불확실성의 시대가 아닌가 싶습니다. 크게 보면 계급 분화가 심화되고, 사회통합력이 약화되는 방향으로 갈 것입니다. 이런 점에서 저항을 위한 공동의 대응을 가져올 수 있다고 생각합니다.

이제 국내적인 상황 변화로 눈을 돌려 봅시다. 50년만의 정권교체로 철저적 민주주의에서 어느 정도 개선을 이뤘다는 현정부에 대한 분석을 통해 우리 사회의 변화를 가늠해 볼까요.

박영삼: 노조가 현정권의 경제사회 정책을 신자유주의로 강도 높게 비난하고 있습니다만, 이를 해부해서 볼 필요가 있습니다. 80년대 중반 반파쇼·반미투쟁을 주장하던 사람들은 사회의 모든 악을 미제국주의나 파쇼정권으로 거칠게 돌려버렸습니다. 이런 경향이 신자유주의 분석에서도 나타나고 있습니다. '미제국주의'나 '군사파쇼'를 신자유주의로 대체하면, 그때나 지금이나 별반 다를 게 없어집니다.

신자유주의를 비난하기에 앞서, 신자유주의가 무엇인가를 분석하고, 그것이 구체적으로 어떻게 이뤄지고 있는가를 짚어보아야 합니다. 김대중 정부의 사회경제 정책이 신자유주의의 기조에서 있기는 하지만, 이전 정부와 차이가 있는 것은 사실입니다.

조준상: 같은 생각입니다. 신자유주의 반대 속에서 신자유주의가 신비화되고 있다는 생각입니다. 한진면영화를 둘러싼 노조의 대응이 대표적입니다. 노조가 신자유주의에 반대하면서 전선을 펼치고 있는데 이들을 타 한국전력의 수구 세력들이 신자유주의 반대 깃발 아래 몸을 숨기고 있습니다. 재벌개혁에 저항하고 있는 수구세력과 재벌들의 행태도 똑같은 맥락입니다.

노조가 분리대응을 해야 할 것 같습니다. 무조건적인 신자유주의 반대에 머물러서는 안됩니다. 노조가 현정부를 신자유주의로 몰아가는 동안 수구기득권 세력이 개혁의 사정 범위에서 빠져나가고 있습니다. 전선 자체를 단순화시키면 안됩니다.

지금 신자유주의라고 뭉뚱그려져 있는 부분가운데 개혁적인 측면을 가려내지 못한다면, 질차적 민주주의나 사회민주화에서 후퇴하는 상황이 올 수 있습니다. 김대중 정부의 강점은 어쨌든 정권교체에 있습니다. 잘못도 많지만, 진전되는 부분도 있습니다. 이것을 정확하게 계산할 수 있어야 합니다. 수구세력이 신자유주의 반대 뒤로 숨고 있으며, 개혁세력이 신자유주의를 이용하는 측면도 있습니다. 군사파쇼의 억압적 국가통치와 재벌지배 경제체제에 시달려왔던 우리의 특수성을 되짚어 봐야 합니다.

노항래: 공공부문 개혁은 새 정부가 제기

한 4대 개혁의 하나입니다. 사실, 형편없는 공공 서비스의 질을 개선하자는 것, 서비스 제공주체인 공공부문의 낡은 관행을 개혁하자는 것은 국민적 합의라고 볼 수 있습니다.

현행 공공부문 개혁은 경영공시 제도 도입, 인사제도 개선, 등의 투명성 제고 정책 등에서 부분적으로는 긍정적인 측면도 있지만, 그 기본방향은 인력감축과 근로조건 악화에 치우쳐 있으며, 큰 틀에서 보아 개혁의 기본 방향을 제대로 제시하지 못하고 있습니다. 이런 점에서 현행 공공부문의 투쟁이 잘못된 것은 아니며, 집단이기주의도 아닙니다.

물론 한국전력은 변해야 합니다. 3만 5천명의 조직이 거대한 관료집단처럼 운영되는 측면이 있습니다. 그렇지만 전력 생산과 공급같은 필수 서비스의 분할에 외매각은 막아야 합니다.

이원보 : 논의를 노정관계와 노사관계로 옮겨봅시다. 노사관계에서 노조가 밀리는 추세라고도 하고, 노정관계에서는 노사정위원회가 틀어지고 '87년 체제'가 무너졌다는 학계의 진단이 나오고 있습니다.

노항래: 김대중 정부의 노동정책에서 가장 큰 변화는 노사정위원회의 설립입니다. 노사정위 설치 그 자체는 개혁적이라 평가할 수 있습니다. 하지만, 운영 과정에서 많은 한계를 보인 것도 사실입니다.



이주호 보건의료노조 정책국장

이제 노정관계와 노사관계에서 새로운 라운드가 시작되고 있습니다. 문제는 우리의 실력과 준비 정도입니다. 노조는 아직 선명성과 전투성에 머물고 있습니다. 이것은 우리의 운신 폭이 대단히 좁다는 것을 뜻합니다.

설치 자체를 개혁적으로 평가할 여지가 있지만, 실상 그런 개혁성을 감당할 철학은 없었으며, 당연히 운영과정에서 개혁성이 좌초했습니다. 이런 한계가 분명하지만 그럼에도 과거 정부와 비교하면 노동계의 사회적 발언권은 훨씬 커졌고, 사회적 영향력도 높아졌습니다. 정책 수립이나 집행과정에서 노동계를 고려하는 분위기가 더 성숙된 것도 사실입니다.

박영삼: 노사정위를 둘러싼 찬반양론이 있습니다. 분명한 것은 노사정위가 설치되지 않았거나 노동이 노사정위에 참여하지 않았다면, 노동이 일방적으로 밀렸을 거라는 점입니다. 노사정위는 노동의 양보를 체계적으로 요구하는 기제였습니다. 이런 점에서 '노동자의 발목을 잡으려는 정부의 신자유주의적 정책수단'이라는 평가는 정확합니다.

하지만, IMF로 대표되는 사상 초유의 경제위기, 50년만의 정권교체라는 상황

속에서 노동은 일방적으로 밀릴 것인가 아니면 조직적으로 퇴각할 것인가 중의 하나를 선택할 수밖에 없었다고 생각합니다.

조준상: 수구세력은 DJ가 친노동적이라고 반발하고, 노동계는 DJ가 반노동적이라고 반발합니다만, 저는 DJ가 그 중간에 있다고 봅니다. 현정부는 노조에 적대적인 정부는 아닙니다. 하지만 사용자는 여전히 적대적입니다. 노조는 여전히 전투성을 유지하고 있습니다.

분명 '87년체제'를 둘러싼 환경은 변하고 있지만, 제도화된 교섭의 틀인 노사정위가 실패했고, 노사관계는 근본적으로 변하지 못했기 때문에 노동이 기대하는 아직 전투성뿐이 아닌까 싶습니다.

동시에 노조는 자신의 사회적 위상에 걸맞은 역할을 더 많이 요구받을 텐데 아마 그 요구에 따라가지 못할 것 같습니다. 그만큼 괴리도 커질 것이고 그렇게

되면 노조운동은 다른 사회세력에 의해 하나의 이익집단운동으로 폄하될 가능성이 높아질 겁니다.

이주호: 노사정위 평가에서 중요한 것은 전제 조건이라고 봅니다. 합의사항을 관철할 정부의 집행력, 노조의 전국적 지도력, 친노동자 정당의 존재, 산별노조가 전제되어야 합니다. 이러한 전제 조건이 없는 상황에서 3자교섭의 틀이 만들어졌고, 당연히 실패했습니다.

이제 노정관계와 노사관계에서 새로운 라운드가 시작되고 있습니다. 문제는 우리의 실력과 준비 정도입니다. 노조는 아직 선명성과 전투성에 머물고 있습니다. 이것은 우리의 운신 폭이 대단히 좁다는 것을 뜻합니다.

이원보: 정부나 자본은 단순한 배제가 아니라 포섭전술을 구사하고 있습니다. 이런 변화에 노조가 잘 대응하지 못했다는 점에서는 의견 차이가 크게 없는 것 같습니다.

이제 이야기를 돌려 조합원들이 어떤 조건에 처해 있고, 이들의 의식 변화는 어떠한지를 이야기해 봅시다.

이주호: 이제 조합원들이 위에서 사키는 대로 하는 시절은 갔습니다. 그런데 우리들의 사업방식은 '내리꽂기' 식입니다. 예를 들어, 최근 하달된 민주노총 토론지침이 총파업을 할거나, 한다면 5월에 할

거나 이런 수준에 머물고 있습니다.

제 생각으로는 경제위기 2년 이후의 조합원 상태가 어떠한지, 현장의 요구가 무엇인지를 먼저 파악해야 합니다. 이것을 바탕으로 사용자와 싸울 것, 정부와 투쟁할 것을 정리해야 하는데 겨우로 되었습니다. 이렇게 되니까 상급단체의 방침이 거품이 많이 생깁니다.

노형래: 요즘 조합원의 의식변화에서 계급의식과 종업원의식을 대비시키는 경향이 있습니다. 저는 이렇게 대비시키면 해결전망이 없다고 봅니다. 조합원들이 위기의식을 갖는 것은 정당하고, 회복국면에서 보상의식을 갖는 것은 당연합니다. 조합원들의 현실적인 이해와 요구에 답하는 것이 노조의 의무입니다. 문제는 이러한 현장의 요구를 올바른 방향으로 이끄는 지도력입니다.

조준상: 특수성이 있기는 하지만, 제가 속한 한겨레노조의 경험을 보면, 자기계발 욕구는 강해지면서 회사에는 무비판적이 돼가는 것 같습니다. 족벌언론사에서는 조합원들의 회사에 대한 통합력이 더 커지고 있습니다. 이는 제조업에도 마찬가지로 생각합니다. 고용불안이 이를 가속화시킵니다.

노부장님이 조합원에 대한 지도력의 중요성에 대해 언급하셨는데 저도 생각이 비슷합니다. 노동운동 지도부가 조합원들이 경기회복이라는 거품에 휩쓸리지



김연애 화학노련 교육홍보차장

대부분 사람들의 삶이 어려울 것이지만, 이것은 우리나라만이 아닌 전세계적인 현상입니다. 사람들의 삶이 어려워지면 저항이 조직화되기 마련입니다. 이렇다 보면, 어떤 돌파구가 나오지 않을까 생각합니다.

않고 이번 기회에 위기에 대비한 각종 장치와 기제를 마련하는데 관심을 갖도록 해야 합니다.

김연애 : 한국노총의 사정을 말씀 드리겠습니다. 현장 위원장을 만나면 지난 투쟁 과정에서 한국노총에 대한 신뢰가 높아졌음을 확인할 수 있습니다. 이제는 집회나 회의를 급작스럽게 잡아도 불만이 없습니다. 동원력도 커지고 조직 신뢰도 회복되고 있습니다. 노조관련 모금활동도 역수가 커지고 있습니다.

반면 상급단체에 대한 기대심리도 커지고 있습니다. 스스로 해결하기보다는 상급단체에 정치적으로 기대는 모습도 많아졌습니다. 그리고 부도난 사업장의 경우에는 종업원의식이 강화된 곳이 많으며, 일방적인 협조가 이뤄지고 있습니다.

임금보다 고용에 주력한 위원장은 거의 교체되었습니다. 이런 게 조합원의 정

서입니다. 물론 제도나 정책적으로 위기에 대비해야겠지만, 임금인상을 낮추고 고용을 늘리자면 수용할 사용자도 없고, 노조도 없는 게 현실입니다.

이원보 : 한국노총의 경우 박인상 위원장을 중심으로 한 상층지도부가 갖는 신뢰성이 많은 작용을 했다고 생각되고, 다른 지도부였다면 요즘 보이는 변화가 가능했을 지 의문입니다. 이런 점에서 지도부의 정치력에 의존하는 경향이 조합원을 동원대상으로 전락시키는 우를 범하는 측면이 있다고도 보입니다. 물론 이점은 민주노총도 자유롭지 못한 부분입니다.

그리고 경제위기 상황을 벗어나면서 조합원들의 기대심리나 변화욕구가 커지고 있는 것 같습니다. 한편으로는 파편화되고 고립분산되는 경향도 나타나는 것 같구요.

지금까지 노동운동을 둘러싼 상태와 조건을 진단체 보았는데 이러한 환경변

화에 대한 노조의 대응은 어떠해야 하는지 살펴봅시다.

노할래: 지금까지의 노동운동은 대중동원, 전투성, 조합민주주의에 기반해 왔습니다. 그리고 여전히 기업별이라는 좁은 시야를 갖고 있고, 활동방식에서는 즉자적 대응을 못벗어나고 있습니다. IMF 위기 이후 지난 2년은 기업단위에서는 협조적이고 상층단위에서는 투쟁적인 노사관계가 유지되고 있습니다. 이것은 IMF 위기 이전과 다른 상황입니다. IMF 이전에는 상층의 대응은 미약한 반면, 기업단위에서는 매우 전투적이었습니다.

이제 회복 국면에서는 대응이 달라져야 합니다. 기업단위에서는 전투적 태도가 회복되어야 합니다. 상층 단위에서는 기층의 전투성에 바탕해서 산업 혹은 전국 수준에서의 교섭과 협상의 제도와 관행을 구축해야 합니다. 이런 점에서 상층부가 개입 혹은 참여 전략을 적극 고민해야 합니다. 현장의 투쟁력을 통해서 상층의 새로운 개입전략이 모색되어야 합니다.

조준상: 지금까지 노조의 대응은 요구의 나열 수준에 그쳤습니다. 실제로 사회개혁투쟁이나 제도개선투쟁은 잘 안되었습니다. 실제 성취할 수 있었으면서도 놓친 게 경영참가입니다. 경영참가 투쟁에 소극적이면서 제대로 대응하지 못했습니다. 개입해야 할 때 하지 못하고, 뒷북친

적이 많았습니다. 이렇게 되면서 투쟁 속에서 조직력이 소진된 측면도 있습니다.

이주호: 병원의 경우, 사용자들이 경영참가 하자 하고, 정보를 공개하려 합니다. 그런데 노조는 방어적입니다. 전략도 별로 없고, 자신감과 지도력의 부재로 주도권을 놓치는 측면이 큼니다. 산별건설 이후 상층은 대단히 정치화되는데 현장은 약화되면서 상하의 간격이 더 벌어지는 모습도 보입니다. 이런 격차는 총파업이나 투쟁만으로 해결될 수 없습니다. 문제를 진단하고 해결책을 마련할 논의 구조와 시스템이 필요합니다.

박영삼: 작년 말 민주노총의 요구를 보면 노동시간단축부터 국가보안법 폐지까지 나열되어 있습니다. 구체성도 떨어지고, 실효성에서도 의문입니다. 조합원은 물론 일선 간부도 10가지 요구사항이 뭔지 모르는 형편입니다. 요구를 집중하고 이것을 구체화하는 사업풍토를 만들어야 합니다.

이원보: 요즘 노조의 자기혁신 이야기가 많이 나오고 있습니다. 현장성도 많이 이야기되고 있습니다. 직선제 주장도 있었고, 21세기위원회나 노동운동발전전략위원회 이야기도 많습니다. 이런 배경에는 노조운동이 그동안의 관성과 타성을 벗어나야 한다는 반성이 자리잡고 있습니다. 노조운동의 자기개혁을 위해 요구되



박영삼 전 매일노동뉴스 편집부장

신자유주의를 비난하기에 앞서, 신자유주의가 무엇인가를 분석하고, 그것이 구체적으로 어떻게 이뤄지고 있는가를 짚어보아야 합니다. 김대중 정부의 사회경제 정책이 신자유주의 기초에서 있기는 하지만, 이전 정부와 차이가 있는 것은 사실입니다.

는 지점들을 살펴봅시다.

조준상: 지도부가 솔직했으면 합니다. 조합원들의 과잉기대를 부추기고, 현실적인 조건을 무시하고, 투쟁 위주만의 사고를 해서는 안될 것 같습니다.

노조운동은 사고방식을 넓혀야 합니다. 힘소함이 계급의식이라는 미명아래 합리화되는 경우가 많습니다. 운동 내부에 노동자를 동원하는 논리와 국민을 설득하는 논리를 구분하는 경향이 있는데, 이 두 가지가 결합되어야 한다고 봅니다.

이주호: 조직민주주의의 문제가 많이 논란되고 있습니다. 아래의 의견과 상충의 지침이 상하를 오가면서 왜곡되고 변형됩니다. 소통이 막히는 경로를 추적하고 그걸 개선해야 합니다. 그리고 노총-산별-단위-노조 간의 역할분담이 제대로 이뤄져야 합니다. 산별연맹은 임단투를 책임지고, 민주노총은 사회적이고 전국적인 요구를

제시하는 방향으로 가야 합니다.

현장의 요구가 구체적으로 무엇인지, 그리고 상하간의 의사소통체계가 어디서 막혀 있는지, 상급단체가 무엇을 해야 하는지를 조사하기 위해 산별차원 혹은 노총 차원에서 객관적인 여론조사를 할 필요가 있습니다.

관료화 문제는 노조가 권력이라는 것과 밀접한 관련이 있습니다. 그리고 아직 관료체계가 제대로 정착되지 못한 점 역시 지적해야 합니다. 관료주의를 안정화된 행정체계 및 인력구조와 혼동해서는 안됩니다.

강연백: 한국노총에서 조직민주주의는 개선되고 있습니다. 하지만, 책임 전가는 여전히 큰 문제입니다. 누구나 자기에게는 책임이 없다고 합니다. 한국노총 진영을 비롯한 노조진영에 NO라고 말할 수 있는 간부가 필요합니다. 안되는 건 안된다고 말해야 합니다. 목소리 큰 사람의

소수 의견이 과대포장되는 경우가 많습니다. 위에서 아래로 내려가는 구조는 한국노총 안에서 잘 돼 있지만, 아래에서 위로 올라가는 목소리는 왜곡되는 경우가 많습니다.

이원보: 조직민주주의를 강화하기 위한 방편으로 민주노총 차원에서 직선제가 제안되기도 했고, 지금 산별 단위에서는 직선제가 확산되고 있습니다. 이 문제는 어떻게 보아야 할까요?

이주호: 분명한 것은 직선제가 조직민주주의 자체는 아니라는 점입니다. 직선제에는 긍정성과 부정성이 공존합니다. 직선제가 지도자로 하여금 현장을 발로 확인하고 조합원을 만나는 계기를 제공하지만, 기층 조합원의 표를 지부장이 좌우하지 조합원이 제대로 의사표시를 하고 있느냐 하는 문제제기도 있었습니다. 근거없는 비방이 돌기도 해서 조직 전체에 대한 신뢰가 실추되기도 합니다. 이점에 대해서는 제도적인 보완 장치가 필요합니다.

작년 말 있었던 보건의료노조 선거는 두리 없이 잘 마무리 되었다고 생각합니다. 공약을 알리는 과정에서 중앙사업이 조합원들에게 잘 홍보되고 교육되는 성과가 있었습니다.

박영삼: 조직민주주의는 제도와 운영 이전에 훈련과 교육의 문제입니다. 리더십을

형성하는 과정에 대한 반성이 필요합니다. 지금은 단위노조 차원의 리더십이 전국차원의 리더십을 자동적으로 결정하는 구조입니다. 이렇게 되면 단위노조라는 한계를 토대를 갖는 리더십이 전국의 리더십을 대표한다는 문제점을 낳습니다. 단위노조 차원의 리더십을 벗어난 경우, 추가적인 교육과 훈련 경력이 필요한데 사실 이런 게 없이 전국 혹은 산업 차원의 리더십을 행사합니다.

이를 극복하기 위해 회의구조와 간부양성과정의 내실화가 필요합니다. 직선제가 이런 한계를 극복하는데 도움을 줄 수도 있겠지만, 직선제 여부를 떠나 그 리더십의 지위에 맞는 검증과 훈련 과정이 필요하다고 생각합니다.

강연배: 요즘 노총과 연맹의 위상이 모호해지고 있다는 생각을 합니다. 연맹이 해야 할 일을 못찾고 있는 가운데 노총이 모두 다 한다는 생각이 듭니다. 한국노총 전영의 경우 노총에 비해 연맹의 위상이 많이 약해지고 있습니다.

다음으로 정책입안 과정의 문제를 지적할 수 있습니다. 사실 한 두 사람의 머릿에서 나온 것이 정책으로 입안되면서 일방적으로 처리되고 있습니다. 대의원대회나 기타 회의단위에서 깊이 있게 고민되고 토론되는 구조가 아닙니다. 정보를 소수가 독점하는, 혹은 할 수밖에 없는 구조가 개선되지 않고 있습니다. 중앙은 독점한 정보를 근거로 아래를 설득하



노항래 공공연맹 정책부장

지금까지의 노동운동은 대중동원, 전투성, 조합민주주의에 기반해 왔습니다. 그리고 여전히 기업별이라는 좁은 시야를 갖고 있고, 활동방식에서는 즉지적 대응을 못벗어나고 있습니다.

려고만 합니다.

이주호: 이 문제와 관련해서 조직문화 이야기를 해보고 싶습니다. 회의시간을 안 지키는 문제, 사업집행 결과가 점점 안되는 문제가 있습니다. 결정은 열심히 잘 하는데, 집행에서는 발빠는 경우가 많습니다. 사업이 용두사미식으로 진행되고 있습니다. 실현가능성이 없는데도 원칙적으로 반대하지 못하니까 정책과 사업으로 결정되는데 이것은 문제입니다.

이원보: 재정운영 문제도 주목해야 합니다. 회계감사에 대한 교육이 없고, 회계감사의 활동도 형식적입니다. 이러다 보니 재정의 투명성에 문제가 생깁니다. 문제가 쌓이다 보니, 조합비 인상을 어렵게 만듭니다. 사업과 예산집행 내용을 연결시켜 공개하는 관행을 정착시켜야 합니다.

그리고 정책 실명제를 도입할 필요가

있습니다. 누가 제안했고, 누가 어떤 책임을 맡았으며, 누가 집행했는지를 분명히 해야 합니다. 결정한 것은 책임있게 집행해야 하는데, 결정된 후에도 이견이 많고 일사분란한 움직임이 없습니다. 결정한 것을 철저하게 따르는 게 민주집중제입니다. 이르지 못하는 것은 관성이기도 하고, 일종의 자만심이기도 합니다.

박영삼: 저는 조직이 민주화되기 위해서는 활성화 단계가 필요한데, 이 문제는 인적 투자와 밀접한 관련이 있다고 생각합니다. 보통 산별이나 노총에서 4~5년 일하면 지치게 됩니다. 재교육이나 훈련이 없고, 한번 미끄러지면 제기하기 어렵습니다. 소신있는 발언이 어렵고, 인정주의로 흐르고 있고, 처신에서 보신화 경향이 뚜렷합니다.

이를 극복하기 위해서는 운동가에 대한 재투자와 교육훈련이 보장되어야 합니다. 그리고 구조적으로 선거와 관련해

서 승자가 모든 것을 독식하고 좌우하는 구조를 고쳐야 합니다.

조준상: 노조 내부의 지배구조를 민주화하는 문제라고 생각합니다. 대처 수상이 영국 노조의 전통이었던 공개투표를 비밀 투표로 바꾸었습니다. 우리가 보면 비밀 투표가 당연한데, 영국노조는 관행상 공개투표를 했던 거지요. 이런 문제는 노조가 미리 준비해서 대처할 수도 있었지만, 영국 노조는 그러지 못했습니다.

우리나라의 경우는 전임자 문제가 그렇습니다. 사실 전임자문제의 대항 논리가 이삼년 전이나 똑같습니다.

이원보: 노조 진영의 사회적 위상이 높아지고 있는데 비해 과연 노조가 그 역할을 잘 하고 있는가 하는 반성이 있습니다. 노조의 사회정치적 과제는 어떠해야 할까요?

노함래: 민주노총이 합법화 이후 각종 정부위원회에 참가하는 것은 하나의 기회입니다. 참가하는 위원회의 활동 결과는 조합원에게 성실하게 알리는 모범을 세워야 합니다. 무엇을 요구했는지와 더불어 사용자와 정부의 태도도 바로 전해주어야 합니다.

이를 위해서는 성실한 준비와 정보의 투명한 공개가 필요합니다. 해당 위원회와 관련한 사안을 조직 전체에서 미리 논의하고 의견을 종합하는 상향 과정과 위

원회의 과정과 결과를 조합원에게 보고하는 하향 과정이 필요합니다.

강연배: 정부의 각종 위원회에는 법률상 위원장 급이 참가합니다. 이런 부분은 개선해야 합니다. 이제 합법화 이후 민주노총이 참여하는데 기대하는 바가 큼니다. 그 동안 한국노총의 역할이 미미했습니다. 이제 노동 측이 2석이니까 더 잘 할 수 있습니다. 위원회 활동을 한 두 사람이 독점하는 구조를 바꿔야 합니다. 독식하지 말고, 잘 분배해야 합니다. 양대 노총이 서로 공유하고 협력해야 합니다. 폭로하고 대들건 많아도 정책대안을 제시하고 설득력 있게 활동하는 건 힘듭니다. 역할분담을 철저하게 하고, 이를 바탕으로 인력 풀(pool)도 만들고, 공동 협력을 해야 합니다.

조준상: 정책참가는 투쟁력과 동시에 설득력과 논리의 대결입니다. 외교와 비슷합니다. 이런 점에서 정책의 일관성 문제가 대단히 중요합니다.

박영삼: 저 역시 같은 생각입니다. 정책참가는 일관성이 중요합니다. 노총은 정책참가를 위한 청서(靑書)를 준비하고, 활동이 끝나면 백서(白書)를 만들어야 합니다. 이를 통해 전체 문제를 일관되게 정리한 가운데 정책을 세워야 하고, 합의된 방향 속에서 대응하고 수정하고, 치밀하게 논의할 수 있도록 해야 합니다. 여기



조준상 한겨레신문 기자

기존 사고를 뛰어넘어 우리의 인식 수준을 깊고 넓게 가져가야 합니다. 그림시가 말한 진지전의 핵심을 응용하자면, 노동조합운동이 전국적인 계급운동으로 성장하려면 '조합적' 이익을 희생해야 할 때가 있으며, 이를 필연적으로 거칠 수밖에 없습니다.

에 예산을 우선 부여해야 하고, 스태프 규모도 커져야 합니다. 한마디로 정책에 대한 청사진을 제시해야 합니다.

조준상: 올해 노동자들의 요구가 거세지면, 보수언론이 집단이기주의로 몰수도 있습니다. 이에 대비한 사회적 연대플랜 등의 대응책이 필요합니다.

그리고 수구집단의 언론플레이에 대비한 언론정책이 있어야 합니다. 지금까지 노동진영의 언론대책은 임기응변적이었습니다. 노총 차원에서 일이 터지기 전에 미리 치고, 터진 다음에는 정정을 지속적으로 요구하는 시스템이 필요합니다.

이원보: 이미 지적했듯이 노동조합이 사회적 역할을 소홀히 해온 측면이 큼니다. 예를 들어 폐수처리 문제는 노조가 알면서도 쉬쉬합니다. 앞으로 노조가 자기 문제만 주장해서는 고립될 수밖에 없습니다. 국민생활에 와닿는 요구와 정책을 개

발해서 국민들에게 다가서야 합니다.

이주호: 조직 노동자들의 '이기주의'를 극복하려면 고통스럽고 지난한 과정이 필요합니다. 하지만, 조합원이 빠진 '국민과 함께 하는 노동운동'도 경계해야 합니다.

보건의료노조에서는 조합원들과 함께 사회봉사 활동을 수행했습니다. 참가한 일선 조합원들이 많은 보람과 즐거움을 느꼈습니다. 정치자금도 모으고, 미조직 노동자 조직화 기금도 구체적으로 마련할 계획입니다. 이런 활동들을 통해서 '경제주의' 중심의 활동을 극복해 가는 단초를 마련하려 합니다.

이원보: 사실 사회적 활동과 위상이라는 것이 결국 정치세력화와 직결되어 있습니다. 한 지역에 뿌리를 내리고 활동할 때만이 진정한 새로운 정치가 뿌리내릴 수 있습니다. 노조의 활동도 이렇게 가야

합니다.

노동운동이 위기라는 이야기도 많았고, 이념과 노선의 정립이 제기되고 있습니다. 21세기위원회도 있고, 노동운동발전전략위원회 활동도 예상됩니다만, 큰 방향에서 우리 노동운동의 이념과 노선에 대해 정리해 보았으면 합니다.

한국노총은 민주복지사회건설을 위한 노동조합운동으로 정리되고, 민주노총은 딱 정리된 것은 없습니다만, 크게 보면 둘 사이의 차이가 별반 없는 상황입니다. 노동대중을 결집시키고 국민들에게 전망을 줄 수 있는 이념과 노선이 무엇인지에 대해 이야기해 봅시다.

노형래: 일단 노동운동이 위기라는 분석은 근거가 없다고 생각합니다. 지속적으로 노조의 위상이 높아져 왔습니다. 운동의 발전전망을 담아낼 두 위원회는 대단히 개방적이어야 합니다. 상투적이고 뻔한 결론을 내려서는 안됩니다. 입장과 견해 차이를 두리뭉실하게 얼버무리는 방식이어서는 곤란합니다. 논의되는 내용을 각급 단위의 토론을 통해 객관화하고 공론화하는 방식을 거쳐야 합니다.

강연배: 제조업의 경우, 운동의 위기는 심각합니다. 제조업은 고용 문제도 점점 어려워지고 있습니다. 조직을 저하도 심각하고, 비정규직 조직화도 거의 안되고 있습니다. 교육참가률도 떨어집니다. 노조 활동에 참가하려 해도 동료들 눈치 때문

에 못하는 경우도 있습니다.

이상향이 있는데 이르면 잘 간다 이런 내용이 이념일텐데, 21세기위원회 활동은 단기간에 마치고 보고서를 내는데 그칠 게 아니라, 사회진보를 바라는 사람이나 조합원들에게 방향을 제시할 수 있는 방향에서 이뤄져야 합니다. 그런데 이런 절차와 과정을 생략한 채 큰 그림을 위에서 제시하려는 모습이 보입니다. 연맹 차원에서 보면 별반 진전이 없다고 느껴집니다. 그 내용이 공유되고, 토론되고, 논의되는 통로를 어떻게 구축하는가가 중요합니다.

이주호: 저도 운동이 위기라는 진단에는 동의하지 않습니다. 노동운동의 요구가 끊임없이 분출되고 있습니다. 요구가 있으면 운동이 있기에 위기는 아닙니다.

사실 이념은 일반 사람들에게 어렵고 추상적인 문제입니다. 논쟁을 위한 이념이 되어서는 곤란합니다. 추상적이고 앙상하기보다는 구체적인 내용을 마련하려는 노력이 있어야 합니다.

마련될 이념과 노선에는 투쟁 마인드와 더불어 경영 마인드 측면이 포함되어야 합니다. 제도권 안에서의 활동을 거부하고 꺼려하기보다는 이를 활동의 장으로 적극 활용하고 장악하는 방향으로의 전환도 고려되어야 합니다. 이런 논의들을 노동운동발전전략위원회에서 허심탄회하고 솔직하게 이야기하면서 우리 조건과 실력에 맞는 내용을 만들어 가야 합

니다.

조준상: 노조의 위상이 높아진 것은 내부 실력이나 준비보다는 경제위기로 인해 외부에서 주어진 측면이 크다고 봅니다. 문제는 IMF 전과 비교할 때 노조의 역량과 준비정도가 달라진 게 없다는 데 있습니다. 이게 바로 위기의 징후라고 생각합니다.

박영삼: 21세기위원회와 노동운동발전전략위원회는 그 목표가 분명해야 합니다. 코사투(COSATU)의 셀범버위원회는 분명한 목표가 있었습니다. ANC 정부가 들어서기 전까지 사회주의가 코사투의 공식 이념이었습니다. 코사투와 ANC가 협력하여 권력을 획득한 상황에서 코사투 지도부는 이념의 혼란을 미리 준비하는 과정이 필요하다고 보았을 겁니다.

민주노총 내부에 노동운동발전전략위원회가 꾸러진다면 통일 문제, 정치세력의 변동 문제, 한국 사회의 구체적인 변화 등의 큰 이슈에서부터 민주노총 내부의 분화에 대한 대응, 한국노총과의 경쟁 혹은 협력문제에 대한 나름의 시나리오를 포함하는 구체적인 문제를 정리하는 기회가 되어야 할 것입니다.

이념과 관련해서는 조합원의 상당수가 80년대의 이념적 혼란과 무관하거나 관심이 없다는 현실을 우선 고려해야 합니다. 반면에 지금의 운동 주력은 80년대의 이념적 혼란에 큰 영향을 받고 있습니다.

이는 노동운동이 다수 조합원의 문제를 다루지 못하고 운동 주력의 문제만 다루는 잘못을 범할 수 있음을 뜻합니다.

민주노총 홈페이지를 보면, 80년대 이념의 흔적을 읽을 수 있을 지 몰라도 세롭고 참신한 세 세대의 주장은 거의 없습니다. 이것을 깨는 위원회 활동이 되어야 하고, 이념과 노선도 이런 방향에서 타워져야 합니다.

노항래: 우리 노동조합운동의 주요 특징 가운데 하나는 이념 차원에서의 동원이 거의 없다는 점입니다. '87년 체제'는 이념투쟁보다는 분배구조를 개선하기 위해 조합원 대중에 전투적으로 결속해온 체제였습니다. 물론 부분적으로 노동법 개정 등 제도개선을 위한 투쟁을 포함하지만 기본은 역시 분배문제였습니다.

사실 사회주의는 일부분의 문제였지, 대중운동으로서의 노조운동이 갖는 문제는 아닙니다. 그리고 이미 지적되었듯이, 운동 내부에서 거론되는 사회주의는 80년대 식이거나 기존의 현실 사회주의의 태두리를 벗어나지 못하고 있습니다.

우리가 처해있는 현실을 토대로 사회적 여건의 다양한 변화를 풍부하게 논의해야 합니다. 이러한 바탕 위에 이념과 노선이 짙어지야 합니다.

이주호: 노동운동은 이념운동이라기보다는 현실운동이고 대중운동이기 때문에 선진 부문에서 제기되는 문제와 현재의

상황이 슬기롭게 접목되어야 합니다. 결국 이념과 노선의 문제도 이 두 가지를 어떻게 적절하게 접목시키고 조화시키는가의 문제라고 생각합니다.

조준상: 이념과 노선을 정할 때 운동진영의 사회 참여 공간이 이전보다 훨씬 열린 상황이라는 점을 고려해야 합니다. 기업단위 참여를 넘어 사회 참여를 위한 정책과 대안을 제기하는 방향에서 이 문제를 다뤄야 합니다.

기존 사고를 뛰어넘어 우리의 인식 수준을 깊고 넓게 가져가야 합니다. 그럼시가 말한 진지전의 핵심을 응용하자면, 노동조합운동이 전국적인(nation-wide) 계급운동으로 성장하려면 '조합적' 이익을 희생해야 할 때가 있으며, 이를 필연적으로 거칠 수밖에 없습니다.

이원보: 어렵지만 논의를 마칠 때가 되었습니다. 지금까지 우리 운동이 안고 있는

중요한 문제들을 솔직하게 이야기했지만, 많은 문제들이 아직도 다뤄지지 못한 아쉬움이 남습니다.

하지만 새 밀레니엄이 시작되는 시점에 우리 운동의 과거와 현재를 되짚고, 미래를 조망한다는 점에서 이번 좌담회의 의미가 있었다고 보입니다.

논의된 내용이 참석자들의 향후 활동은 물론, 운동진영이 앞으로 전략과 노선을 정립하는데 많은 참고가 되었으면 합니다. 또한 오늘의 논의가 말로 그치는 게 아니라 실천을 통해 현실화될 수 있으면 합니다. 위기의 징후들이 보이지만, 그것을 극복할 수 있는 주장과 논의가 있기에 미래는 희망스럽다는 생각이 듭니다. 감사합니다. ❖

Click 하세요

한국노동사회 연구소 Homepage

<http://klsi.org>