

노동운동 발전 전망

때 : 1999. 10. 16(토)
곳 : 사무금융노련 교육장

사회 : 이원보 한국노동사회연구소 소장
발표 : 노진귀 한국노총 정책본부장
김태현 민주노총 정책기획실장

* 정리 : 윤효원 한국노동사회연구소 교육위원

사회

노동조합운동은 경제위기 상황에서 지난 2년동안 정신없이 싸워왔다. 이런 이유로 노동운동 진영의 중장기 전략 수립이 지체되고 있다. 최근 들어 노동운동이 일단의 고비를 넘기면서 중장기 전략을 확고히 만들어야 한다는 문제제기가 운동 안팎에서 많이 되고 있다. 한국노총은 이미 2~3년 전에 나름의 구상을 했고, 민주노

총은 단병호 집행부가 들어서면서 본격적인 논의를 시작했다. 양쪽이 나름의 논리를 갖고 전략을 마련하고 있지만, 양쪽 모두를 종합적으로 보야할 필요성이 있다. 이런 의미에서 양쪽의 정책 책임자를 모시고 전체적인 조망을 들여보자는 것이 이번 포럼의 목적이다. 양대 노총의 핵심 정책통이 한 주제로 공식적으로 얼굴을 맞대는 것은 처음인 듯하다. 이런 점



에서 이번 포럼이 큰 의미가 있다고 생각한다.

주제발표 노진귀

간단하게 노총의 생각을 말씀드리겠습니다. 오늘 주제와 관련해서는 21세기에 어떻게 대응할 것인가, 미조직 노동자 조직화를 어떻게 이뤄낼 것인가, 또한 산별체제와 양노총 연대 문제, 정치세력화와 노사정위원회 문제, 그리고 의료보험 문제 등을 이야기할 수 있을 것이다. 하지만, 이 가운데 의료보험 문제 빼고는 양 조직 간에 별다른 차이가 별로 없을 듯하다.

노총 사업계획

첫째, 운동방향을 정립할 계획이다. 지금 한국노총에서는 21세기가 오는데 뭔가 해보자 해서 21세기위원회 실무팀을 구성하여 회의를 진행하고 있다. 운동방향을 정립할 목적으로 초안을 작성하고, 전문가 의견을 청취하며, 조직 내부의 토론을 거쳐 내년 대의원대회 때 1차 검토를 하고, 이를 조직적으로 다시 토론에 붙여 2001년 대의원대회에서 결정하는 순서로 진행할 계획이다.

둘째, 노동운동사를 새로 정리할 것이다. 한국노총 차원에서 70년대 후반까지는 정리한 바 있는데, 이 시기를 포함하여 이후 시기까지 한국노총 50년사를 정리할 계획이다.

셋째, 노동박물관 건립문제를 구상하고 있다. 그리고 노총 상징물과 로고, 그리고 노총가를 새로운 시대에

어울리게 개정할 것이다.

가장 중요한 것은 운동방향과 관련된 것이다. 21세기에 노동조합운동이 어떻게 갈 건가는 감당할 수 없는 문제일 수 있다. 21세기는 항상적인 변화의 시대이다. 그리고 변화의 속도가 빠르고, 그 폭과 깊이는 방대하다. 어느 방향으로 진행될 지 상상할 수 없는 상황인데, 지금은 발동의 불끄기에 바쁜 상황이다. 이런 상황에서는 중장기 전략보다는 단기 전략이 마련되어야 한다. 예를 들어, 2002년 기업별 복수노조 허용같은 상황변화에 어떻게 대처할 것인가를 더 많이 고민해야 한다.

신자유주의 대응

21세기의 도전을 좀더 넓게 보면, 신자유주의 문제다. 21세기에는 신자유주의, 국제화, 전반적인 유연화, 기술정보화가 중요한 요소다. 이 가운데 신자유주의 말고는 노동운동이 어떻게 대응하기가 어려운 문제들이 아닌가 싶다. 유연화 문제도 큰 줄기에서는 반대만 할 수 없다. 노동자에게 미칠 악영향을 최소화하고, 어떻게 그 경로를 변경할 건가 하는 관점이 현실적이다. 시대의 큰 흐름을 막을 수는 없다.

신자유주의 역시 시장과 결합되면

서 엄청난 지배력을 가질 수 밖에 없지만, 신자유주의는 이데올로기 측면도 있기 때문에 노동운동이 전면적으로 대처할 수 있다고 생각한다. 신자유주의는 개인들간의 경쟁을 극대화하고, 그 나머지를 무시하는 경향이 있다. 이것이 이른 시간 안에 악화되지는 않을 것이다. 조우현 교수 같은 이는 50년 갈 거라 말하고 있다.

물론 자본주의의 진행 속에서 변화될 거라 생각한다. 신자유주의가 낳은 국가·계층·환경·빈부격차·경쟁력 최우선주의에 반대하는 저항이 다수를 차지할 것으로 전망할 수 있다. 다시 말해, 신자유주의가 소수의 이익을 위해 움직이는 과정에서 대다수 사람들에게 부정적인 영향을 미치고, 이런 경향이 사람들을 신자유주의 반대운동으로 결집시킬 것이다. 물론 노동운동이 이러한 흐름을 주도할 수 있을지는 불확실하다. 이점에서 개인적으로 노동운동의 미래가 그리 밝지는 못하다고 생각한다. 어쨌든 가장 중요한 운동 개념인 연대를 나라 안팎으로 강화하고, 이를 통해 신자유주의를 극복해야 한다는 게 한 국노총의 입장이다.

신자유주의에 대한 대응에서 가장 중요한 것은 조직강화다. 그 다음으로 정치적 영향력을 키워야 한다. 역

21세기의 도전을 좀더 넓게 보면, 신자유주의 문제다. 21세기에는 신자유주의, 국제화, 전반적인 유연화, 기술정보화가 중요한 요소다. 이 가운데 신자유주의 말고는 노동운동이 어떻게 대응하기가 어려운 문제들이 아닌가 싶다.

학관계 측면에서는 두 번째 문제가 중요하다. 정책 수준에서 신자유주의를 제어하고 개선하는 작업이 대단히 중요하기 때문이다. 단위사업장 차원에서는 신자유주의를 막아내기가 힘들다. 조직력 강화와 정치적 영향력 제고가 운동방향의 두 가지 축이 될 것이다.

조직화 문제

현재 조직률은 10%선이다. 노동부 통계를 보면, 조직률이 98년에 97년보다 더 커진 것으로 되어 있는데, 이는 실업자가 늘어났기 때문이다. 이런 지런 상황을 염두에 둘 때, 한국노총은 98년 조직률을 10.6% 정도로 보고 있다. 전체노동자를 분모로 했을 때는 98년에 11.5%, 상용직만 고려하면 21.8% 정도 될 것이다.

조직률 상승 방안에 대해 말도 많지만, 사실 한국노총 내부에서 이야기가 잘 안되고 있다. 우선 조직률 저하는 기업별노조체계와 관계가 많다. 문제는 신자유주의 고용전략, 즉 비정규직 증가와도 관련이 있다. 기업

별노조는 자기 사업장에만 관심을 가질 수밖에 없고, 기업 밖의 조직, 즉 연맹이나 노총은 재정도 약하고 인력도 적어 마음은 있어도 조직화 사업을 본격 추진하지 못하는 실정이다. 여기다가 노동유연성이 증가되면서 감원도 많이 되고, 이 경우 노조 없는 기업으로 재취업하기도 하고, 또 분사화하면서 노조가 파괴되는 경우도 많다. 87년 이후 많은 노조가 조직되었는데 비슷한 속도로 파괴되었다. 이는 기업별 체제로는 유지가 불가능하기 때문이다.

앞으로 조직화를 어떻게 힘전가의 문제를 따져보자. 우선 중소기업체 노동자와 비정규직들, 유령노조, 무노조기업들, 공무원 등 조직대상 분야가 넓혀 있다. 내 생각으로는 쉬운 데부터 시작해야 한다. 중소기업체가 쉬운 대상이다. 이를 위해서는 중소기업체가 파괴된 이유를 돌아봐야 한다. 우선 지역차원에서 노조가 만들어지고 활동해야 이 부분이 커버된다. 지금 지역노조가 잘 안되고 있고 성장하지 못하고 있다. 그 이유로

는 노동부가 기업별체제를 유도하는 게 가장 크다. 그리고, 기업주들도 지역단위의 노조를 좋아하지 않는다. 노동부가 이를 조장해 온 게 사실이다. 물론 지금까지 지역노조가 있었지만, 정부와 사측은 기업단위 노조를 허용하는 방법을 통해서 기업단위 노조만 살아남게 하는 전략을 구사했다.

다른 하나는 노조 자체의 문제를 들 수 있다. 대개 기존 지역조직들과의 이해관계 대립이 문제가 된다. 70년대 지역노조의 경험처럼 1백명 미만 기업은 무조건 지역노조에 들어가도록 정책을 펴야 한다. 그런데 이것이 지역조직들과의 이해관계로 대단히 어렵다. 지금까지 대부분의 지역노조들이 '운동권' 들, 사명감을 가진 사람들이 했다. 다시 말해 외부사람이 들어가서 했는데, 이런 이유로 사측에서 견제가 심하다. 마찌고바 사장들이 경찰과의 유착 관계가 강한데, 이런 이유로 지역노조를 만드는 것을 어렵게 하는 요인이다. 지역노조가 안되는 요인을 분석하고 대안을 세워야 한다. 한국노총에서는 지역에 사람을 심는 문제를 이야기하고 있다. 전문 활동을 발탁하여 지역별로 심어서 이들을 중심으로 지역 조직을 만들어보자는 논의가 진행중이다.

비정규직 부분은 더 어렵다. 은행의 경우를 보면, 정규직을 감원하고 이들을 계약직으로 재배치한다. 이들을 어떻게 노조로 조직할 것인가를 실험해 볼 필요가 있다. 공무원 부문도 직장협회의체가 노조로 가야 한다. 노사정위원회에서도 노조로 간다는 것을 합의한 바 있다. 이의 법제화를 추진하는 것을 고민하고 있다.

산별노조 전환

산별노조 체제는 희망사항일 수도 있다. 한국노총 산하조직은 산별연맹이 중심이 되어 추진하고, 노총은 이를 촉진하고 지원하는 역할을 맡아야 할 것이다. 지금 산별전환을 위해 사무총국 안에 담당 상근자를 배치하는 것을 준비하고 있다. 금융노련의 경우 가능성이 보인다. 내 생각으로는 산별노조가 되더라도 절충적인 산별이 될 듯하다. 금융노련도 비슷한 판단을 하고 있을 것이다. 완전한 산별체제는 쉽지 않다. 제대로 된 산별체제가 되려면 교섭이 전국내지 업종단위의 교섭이 되어야 하는데, 아직 사용자단체가 결성되지 않았다. 법적으로 의무적인 결성을 강제하지 않는 한 잘 안될 것이다.

그리고, 조직 내부적으로 민주성과 집행력의 충돌이 발생할 것이다. 민

두 노동간의 통합 이야기는 많지만, 잘 되는 건 없다. 한국노동에서는 통합 이야기 없다. 민주노총도 사안별 연대 정도만 이야기하고 있다. 사실 경쟁체제가 좋은 지, 아니면 독점체제가 좋은 지는 원론 차원에서 생각해 볼 문제다. 선의의 경쟁 이야기도 있는데 이것은 현실적으로 어렵다.

주성이 강화되면, 집중성은 약화된다. 조직 내적인 규제가 제대로 되기 위해서는 재정 부분에서 본부노조로의 체크오프(checkoff) 시스템으로 가야하는데, 과연 이게 가능할지가 의문스럽다. 무엇보다도 현재의 단위노조들이 양보하지 않을 것이다. 결국 단위노조에서 조합비를 거둬 산별노조에 납부하는 선에서 타협이 이뤄지지 않을까 싶다. 그리고 단위노조 간부에 대한 징계문제인데, 이게 안 되면 산별이 됐다고 볼 수 없다. 하지만 이것이 수용되기는 어려울 것이다. 더군다나 복수노조가 곧 허용될 것이기에 마음에 안들면 상급단체를 바꾸거나 다른 조직을 꾸리면 된다. 이런 상황에서 징계권과 내부규율을 제대로 세울 수 있을까. 현행의 연명체제에서는 징계가 상징적인 의미만 있고, 실질적인 의미는 없다. 조합원들에게 산별노조를 어떻게 꾸리박을 것인가가 중요하다.

양대노총 관계

두 노동간의 통합 이야기는 많지

만, 잘 되는 건 없다. 한국노동에서는 통합 이야기 없다. 민주노총도 사안별 연대 정도만 이야기하고 있다. 사실 경쟁체제가 좋은 지, 아니면 독점체제가 좋은 지는 원론 차원에서 생각해 볼 문제다. 선의의 경쟁 이야기도 있는데 이것은 현실적으로 어렵다.

경쟁은 비이성적으로 갈 수밖에 없다. 따라서 경쟁이 좋으나 독점이 좋으냐의 문제라고 본다. 물론 많은 부문에서 독점이 좋다. 그러나 일부 전문직종의 독자성과 독립성은 인정해야 하는 것 아닌가 싶다. 큰 방향에서는 통합으로 가는 게 바람직하다.

우리나라는 대립적 노사관계이기 때문에 조직화대가 쉽지 않다. 조직률이 10%대인데 단체교섭을 통해 일 변화시키는 것은 어렵고, 법을 고쳐야 한다. 그리고 이를 위해서는 강한 정치력이 있어야 한다. 우리나라 상황에서는 중앙정부의 역할이 강한테 이쪽으로 집중시켜야 하지 않을까 싶다. 기업들도 재벌을 중심으로 결집되는 조건이기에 노동자들도 이런 관점에서 중앙으로 통합하는 게 맞다는

생각이지만, 여건은 미비하다. 노총 차원보다는 산별차원에서 통합을 추진하는게 더 빠르다고 본다.

민주노총이 노동시간 단축 문제를 우리에게 제안했는데, 이와 같은 정책에서는 같이 하는 게 좋을 것이다. 우선 서로를 인정해야 한다. 이를 위해서는 인내심이 필요하다. 자기가 필요할 때는 연대하고, 아닐 때는 적으로 간주하여 대들어서는 일회용 연대이고, 동상이몽이지 실질적인 연대라고 하기 어렵다. 얼마 전 참여연대에서 의보통합을 둘러싼 견해 차이로 한국노총을 공개적으로 공격했다. 이 외중에 한국노총의 신당참여 거래설을 공개적으로 거론했었다. 사실 신당이 그런 생각을 하고 있는지 몰라도 한국노총은 그런 생각 없다. 이런 문제는 비공개적으로 처리해도 되는데 공개적으로 노총이 신당과 야합하는 것처럼 폭로하듯 해서는 안된다. 백은 아니더라도 10이든 20이든 기본적인 동지애가 바탕이 되어야 한다. 한번 해먹고 필요 없으면 차버리는 자세로는 안된다. 이 부분에서 현재 민주노총과의 관계는 잘되고 있다고 본다. 서로 믿음을 가져야 사안별 연대라도 가능하다.

정치 문제

한국노총이 지난 대선에서 정책연합을 했고, 민주노총은 지금 민주노동당과 연관을 맺고 있다. 노동운동이 정치활동을 현실제도적인 차원에서만 사고하는 것 같다. 오히려 과거에는 비제도적인 정치운동도 하고 그랬는데, 제도적으로 치우쳐서는 문제가 있다고 본다. 오히려 시민운동이 비제도적인 정치운동을 하고 있다. 정치 문제에서 제도적인 측면의 비중이 크질 경우, 노조간부가 되면 정치권으로 가려는 출세주의가 상당히 강해질 수 있다. 민주적 통제가 있겠지만, 통제가 잘 안되면 노동운동은 본령을 놓치고 출세주의로 흐를 수 있다.

종합적인 구도가 필요하다. 제도적인 측면을 중시하되, 비제도적인 정치운동 부문도 고려해야 조합원 참여가 보장된다. 이 문제에서는 한국노총 측이 더 심할 수도 있다. 투쟁보다는 로비로만 문제를 해결하려는 경향이 크다.

정치세력화와 관련해서는 이론적인 기초는 약하고 경험만으로 해결하려고 한다. 조합원들의 의식이 기업차원에서 머물고 있어 계급의식으로 가기 어렵다. 이런 이유로 노조가 국민의 눈에는 이익집단이나 압력단체로 비치고 있다. 이런 상태에서는 현

자영업자 소득과이익이 낮다. 더군다나 사회보험을 위한 국가 부담이 거의 없다. 정부는 한편도 안 내놓고 노동자의 돈으로 공무원교사의료보험과 지역의료보험을 채우기 위해 4대보험 통합을 추진하는 것이다. 사회보장을 국가가 부담을 안지면서 민간에 맡기려는 게 문제다.

실 정치에 참여하더라도 노조라는 이름을 내걸고 많은 지지를 받기는 어렵다. 기업별 제제가 여기서도 결국 이 되고 있다.

노사정위원회

노사정위원회와 관련해서 우리는 전술적으로 접근하고 있다. 교섭과 투쟁을 병행한다. 우리도 참여에 따른 찬반 양론이 있다. 나는 들어가자고 했다. 정부가 이런 판을 만들어 주었는데도 노조가 틀어서 안됐다는 비난을 받아서는 안된다. 물론 노조전임자 임금지급과 노동시간단축 문제는 안될 것이 분명하다. 이 문제의 전향적인 해결을 요구는 하되, 11월 중순부터는 투쟁체제로 돌입한다는 게 우리 방침이다.

4대보험 통합

민주노총도 인정하는 바지만, 자영업자 소득과이익이 낮다. 더군다나 사회보험을 위한 국가 부담이 거의 없다. 정부는 한편도 안 내놓고 노동자의 돈으로 공무원교사의료보험과

지역의료보험을 채우기 위해 4대보험 통합을 추진하는 것이다. 사회보장을 국가가 부담을 안지면서 민간에 맡기려는 게 문제다. 대신 정부는 통제권은 행사하려 한다. 통합을 하면 기금 규모가 엄청나게 커진다. 이 기금에 대한 노조의 통제력 역시 약하다. 사회보험에 대한 국가의 통제를 지적하고 이를 개선하는 게 우리의 목표다. 통합하지 말자는 게 아니다. 먼저 기반을 조성한 다음 통합하라는 것이다. 기반이 조성되지 않으면 국민 신뢰가 떨어지고, 잘 안된다.

주제 발표 2

김태현

오늘 주제가 양대 노총의 발전전망이다. 그런데 정책실장을 맡은 지 얼마 안되기 때문에 조직의 공식적인 입장을 말하기는 어렵고, 전반적인 전망에 대해서 평소 해온 생각을 중심으로 이야기하려 한다.

산별노조 문제

민주노총은 출범 당시부터 산별노조 건설과 노동자 정치세력화를 큰 화두로 삼았다. 실제 민주노총 차원에서는 1997년 대의원대회에서 1998년까지 산별노조 재편을 완료하고, 2000년 이후에는 정착시키자는 계획을 수립한 바 있다. 작년 대의원대회 때 산별노조 건설방침을 확정하기로 계획을 세웠지만, 당시 권영길 위원장이 대선에 출마하고, IMF 사태 이후 지도부가 교체되는 등 복잡한 과정을 거치면서 조직적인 논의를 거치지 못하고 초안 마련 상태에서 산별소위 활동이 중단되었다. 현재 산별노조 연구프로젝트가 추진 중이다.

산별논의가 연맹 차원에서는 조직별로 활발하게 진행되고 있지만, 중앙에서는 표류하고 있는 게 사실이다. 전교조는 지난 7월부터 단일노조로 출범했으며, 보건의료노조가 작년 2월 산별노조로의 전환을 완료한 상태다. 또한 민주노총의 핵심연맹인 금속산업연맹은 2000년 10월, 언론연맹과 사무금융노련 역시 2000년 하반기에 산별노조로 전환한다는 방침을 결정하고 있는 상태다. 민주노총이 출범할 때는 산별연맹 건설이 소단위로 이뤄졌었다. 하지만, 지금

은 조직간의 통합이 급속히 진전되어, 이미 금속부문에서는 통합 금속산업연맹으로, 공공부문에서는 통합 공공연맹으로, 사무직 부문에서는 사무금융노련으로의 재편이 이뤄졌다. 그리고 올해 말과 내년 초에 섬유와 화학, 관광과 상업, 건설노련과 전일노조, 택시와 버스가 통합할 예정이다.

민주노총보다는 각 연맹의 고민이 더 풍부하고 사례와 내용을 채워가고 있다. 하지만, 중앙 차원의 총괄적인 방침이나 관장력은 미약하다. 사실 민주노총 차원에서 모범사례가 있고, 특히 IMF 사태 이후에는 기업별노조로는 불가능하다는 인식이 확산되고 있기 때문에 민주노총 중앙이 산별노조 건설을 위한 분명한 내용과 방향을 가지고 나아간다면, 2000년 하반기까지는 민주노총 차원의 전체 방침 안에서 목적의식적이고 계획적으로 산별노조 건설을 추진할 수 있을 것으로 판단한다. 하여튼 소산별로 나뉜 것들이 대산별 10여개 정도로 재편되어야 할 것이다. 그리고 강조하고 싶은 것은 유례가 없는 기업별노조에서 산별노조로의 전환에서 지금까지 민주노조운동의 강점인 현장성·투쟁성·민주성을 계승해야 한다는 점이다. 그리고 산별노조 추진 자체를 목표로 하기보다는 광범위

소산별로 나눠진 것들이 대신별 10여개 정도로 재편되어야 할 것이다. 그리고 강조하고 싶은 것은 유례가 없는 기업별노조에서 산별노조로의 전환에서 지금까지 민주노조 운동의 강점인 현장성·투쟁성·민주성을 계승해야 한다는 점이다.

한 미조직노동자를 조직하는 틀이라는 측면에서 그 내용을 어떻게 채워야 하는가를 중요하게 고민해야 할 것이다.

또한 산별노조 건설은 조직전환의 출발점이다. 산별교섭이 이뤄지지 않는 상황에서 보건의료노조는 기업별 대각선 교섭을 하고 있다. 이 수준을 산별교섭 수준으로 올리기 위해서는 대규모의 투쟁이 반드시 뒷받침되어야 하며, 중앙 차원에서는 교섭전략과 협약내용을 적극 개발해야 한다.

미조직노동자 조직화

민주노총 차원에서 미조직노동자 조직화 계획을 마련해야 한다. 기업별 노조의 한계를 극복할 수 있는 중장기 사업계획이 나와야 한다. 노조 조직률이 10%도 안되고, 이것조차도 물로 나눠진 상황에서 비정규직·영세·하청 부문을 조직하는 작업은 대단히 중요하다. 최근의 비정규직 증가 추세를 고려할 때, 현재의 노조 조직이 전체 노동자를 대변한다고 볼 수 없다. 현재 민주노총 내부에서 조

직2국은 미조직노동자를 조직하는 부서로 자리잡았다.

기업별노조를 벗어나기 위한 조직채신 사업이 병행되어야 한다. 이를 위해서는 조직활동가 양성이 중요하다. 외국 산별노조의 조직활동가(organizer)는 미조직노동자를 조직하는 사람이다. 우리는 이미 조직된 사람을 관리하는 조직활동을 하고 있다. 이는 바뀌어야 한다. 장기 계획 안에서 전략 목표를 분명히 갖고 지역노조 강화 및 제도개선 투쟁을 결합한 가운데 미조직노동자 조직화를 추진해야 한다.

공무원노조

공공연맹 산하에 자치단체노조나 상용직노조처럼 합법성을 얻지 못한 조직들이 있다. 이런 조직들이 개별로 존속해 왔으며, 지원 활동이 연맹에만 맡겨졌었다. 지금부터는 민주노총 차원의 결합이 필요하다고 본다. 조직발전특위 안에 미조직영세사업장을 담당할 추진 단위를 두어야 한다. 물론 공무원노조 담당도 두어야

한다. 그리고 이것들이 조직국 활동과 유기적인 관련을 가져야 한다.

정치세력화

김대중 정부 이후 신자유주의 정책으로 정리하고 등 여러 가지 어려움에 처해있다. 기존 정당들과 정책연합하는 것은 어렵다. 민주노총이 이전에는 국민승리21, 현재는 민주노동당에서 주도적인 역할을 했다. 민주노동당 발기인 7천명 가운데 절반이 조합원과 간부다. 또한 지난 중앙위원회에서 준비위까지 한시적인 공동대표를 하기로 결정된 바도 있다.

노조와 당의 관계는 원칙 차원에서 분명히 정리되어야 한다. 지난 대의 원대회 때 진보정당 창당에 관한 일반 원칙이 정리되었지만, 앞으로 더 구체화해야 한다. 크게는 민주노총이 민주노동당과 긴밀한 관계를 맺게 되겠지만, 노조 차원에서는 고유한 독자성과 자율성의 원칙 속에서 당과의 관계를 맺어야 할 것이다.

민주노총도 정치위원회를 본격 가동할 것이다. 단병호 위원장님이 당과의 관계는 공식적인 협의 틀을 만들어서 연대하자는 말씀을 한 바 있다. 스웨덴의 경우를 보면, 노조가 독자성을 갖고 정당과 긴밀한 관계를 맺고 있다. 우리들도 이런 방향으로

진행될 것이다. 총선대응 전략과 관련해서도 민주노총은 분명한 자체 방침을 갖고 당과 협의하는 과정을 밟을 것이다.

사회적 교섭 문제

노사정위원회 문제로 인해 1기 지도부 후반부터 지도부가 사퇴하고, 탈퇴공약을 내걸었던 2기 지도부는 탈퇴-총파업-참여-탈퇴-총파업을 반복했다. 이 문제가 내부에 많은 혼란을 가져오고 사업에서 혼선을 가져왔다. 지금은 사회적 교섭의 틀과 내용을 어떻게 할 것인가에 관한 일관된 원칙과 전술이 제대로 합의되지 못한 상태다. 그때 그때의 상황에 따라 '지금그때'로 흐르는 경우가 많았다.

노사정위원회와 관련해서는 기존의 합의사항, 즉 구속자 석방, 부당노동행위 엄벌 등이 전혀 이뤄지지 않았고, 금융과 공공부문 구조조정같은 큰 현안들이 노동을 배제한 채 일방적으로 진행되어 노사정위 틀이 사회적 교섭이 아니라 구조조정 방침을 통보하고 밀어부치는 통과절차에 그쳤다는 불만이 많은 것이 사실이다. 이런 이유로 더 이상 참여할 의미가 없다고 보고 대의원대회에서 탈퇴를 결의했다.

지금 민주노총이 배제된 가운데 3

민주노총이 배제된 가운데 3기가 재가동되고 있지만, 실질적인 힘이 실리기는 어렵다. 현재 민주노총 내부의 통합력과 조직장비라는 측면을 고려하면 참여가 중요하지 않다.

기가 재가동되고 있지만, 실질적인 힘이 실리기는 어렵다. 현재 민주노총 내부의 통합력과 조직장비라는 측면을 고려하면 참여가 중요하지 않다. 현집행부는 1년 4개월의 과도 집행부지만, 운동의 노선과 방향을 총괄 정리한다는 계획을 세워놓고 있다. 앞으로 내셔널 센터로서의 방향을 어떻게 가져갈 것인가라는 과제를 정리하는 과정에 이 문제도 처리될 것이다. 물론 민주노총 내부에는 노사정위원회에 참여해야 한다는 세력도 있고, 탈퇴와 참여를 유연하게 해야 한다는 세력도 있고, 무조건 안된다는 세력도 있다. 하지만 지금 상황에서는 모두가 노사정위원회 참가가 큰 실익이 없다고 보고 있다. 이와는 별도로 민주노총은 노동시간 단축같은 주요 현안에 대해 별도의 교섭 틀을 제안하고 있다.

의료보험 통합

보험 문제는 노동자 생활의 기본 조건을 규정하고, 사회적 임금과 간접 임금이라는 중요성이 있다. 기업

별노조의 한계를 극복하는 부정 영역이라는 측면에서 주요한 제도개선 투쟁과제로 출범 때부터 제기된 것이었다. 이 문제와 관련해서 큰 틀에서는 한국노총과 큰 차이가 없다. 다만 한국노총에 아쉬운 부분은 통합 친성을 노사정위에서 합의했다가 직장의보가 가입한 이후 '선조건충족 후통합' 주장으로 후퇴했다는 점이다.

사실 보험통합으로 노동자 부담이 올라간다고 주장하는 이야기는 사회보험의 기본원리와 배치되고, 사실과도 틀리다. 물론 통합이 되면 직장의보 직원들의 고용문제가 발생할 것이다. 이것이 직장의보노조가 직장의보의 고위간부 및 통합반대 관료들과 연대하는 결과를 낳았다고 본다.

장기전략

현재 3기 지도부가 공약으로 노동운동발전전략위원회 구성을 내세웠는데, 10년 민주노조운동을 총괄하고 새로운 물결 속에서 노동운동의 발전전망과 노선을 세워야 할 것이다. 이를 위해서 민주노총 상근간부만이 아

나라, 진보적인 연구자, 일선 노조간부, 그리고 시민사회단체를 총망라해서 새로운 지혜와 기왕의 경험을 모아내고, 이를 갖고 밑으로부터의 토론을 활성화시키고, 그 결과를 총합하여 대중적인 총노선을 만들어나갈 계획이다.

지난 10년의 역사는 깃발을 바로 세우기 위한 과정이었고, 사실 운동의 내용을 어떻게 채울 것인가의 고민은 취약했다. 세계 도처에서 신자유주의가 넘실대는 상황에서 노동운동발전전략위원회가 그 역할을 해줘야 한다. 일단, 내년 정기대의원대회에서 예산 및 구성안을 제출하고, 내년 일년 동안 충실한 활동을 해서 통일된 안을 제출하는 수순을 밟지 않을까 싶다.

양대노총 연대

87년 이후 노동운동이 분화된 결과로 민주노총이 만들어졌다. 민주노총의 출범이 1국 1노총 원칙에 어긋나는 것은 아니다. 발전 과정에서 분화된 것이며, 장기적으로 통합으로 자리매김하는 과정이다. 민주노총은 복수노조 허용 자체를 주장한 게 아니라, 노조 조직화에 대한 법적 규제 철폐를 주장한 것이다.

현재의 노사정위원회 문제를 보면

두 조직 사이에 분화가 이뤄지고 있는 게 사실이다. 이것은 단순히 활동의 문제가 아니라 속내용과 방향에서 차이가 있기 때문에 그런 것이다. 이런 차이를 인정한 속에서 연대를 어떻게 할 것인가를 판단해야 한다. 연대의 원칙은 현재 노동자에게 가해지고 있는 자본의 공세를 방어하고, 어떻게 현재의 처지를 개선할 것인가에 토대를 두어야 한다. 중요하고 가능한 사안에서 출발해서 사업과정에서 신뢰를 축적하고 성과를 확인하는 과정을 거쳐야 연대 혹은 나아가 통합이 가시화될 수 있을 것이다.

자유토론

김금수(한국노동사회연구소 이사장)

21세기위원회를 한국노총이 제시하고 나왔을 때, 이 주장을 담은 노진귀 본부장의 글을 보고 긍정적으로 평가한 적이 있다. 무엇보다도 토론과정의 조직 계획은 21세기위원회의 압권이라 할만하다. 당시까지 민주노총은 중장기 발전전략에 대해 별다른 얘기가 없었다.

지난 96년 남아프리카에 갔었다.

21세기위원회나 노동운동발전전략위원회가 무슨 문제를 다룰 건가가 중요하다. 무엇보다 한국노총과 민주노총 모두 현장토론을 충실하게 조직해야 한다. 이른바 '현장조직' 말고 구체적으로 조합원들의 현장, 바로 그 소리를 담아내야 한다.

그 때 섹터위원회의 활동을 본 적이 있었다. 이르게 필요하다고 말해도 2기 집행부는 무슨 말인지 제대로 이해하지 못했다. 지금 3기 지도부가 노동운동발전전략위원회를 공약으로 내놓았는데, 21세기위원회나 노동운동발전전략위원회가 무슨 문제를 다룰 건가가 중요하다. 무엇보다 한국노총과 민주노총 모두 현장토론을 충실하게 조직해야 한다. 이른바 '현장조직' 말고 구체적으로 조합원들의 현장, 바로 그 소리를 담아내야 한다.

미조직노동자 조직화 사업은 현재로는 불가능하다. 예를 들어, 금속산업연맹이 18만 조합원에 활동간부는 70여명이다. 이런 조건에서 신규 조직을 어떻게 할건가, 불가능하다. 비정규직과 여성조직화에 관한 말은 많다. 하지만, 구체적인 계획은 없다. 보건의료노조가 3만명 조합원이고, 조합비의 50%가 중앙으로 올라가는데도 신규조직 계획조차 없다. 한마디로 특단의 비상대책이 필요하다. 산별노조가 되기 전에라도, 현재의 연맹 체제에서라도 일본 쟁쟁동맹이 제시한 것 같은 비상한 조직화대책이

있어야 한다.

산별체제 문제와 관련해서는 형식적인 산별은 안되고, 무생하는 산별이 되어야 한다는 이야기가 나오고 있다. 어쨌든 내년에 산별노조의 전환을 약속한 한국노총의 금융노련, 민주노총의 금속산업연맹을 우리가 적극 도와줘야 한다. 무엇보다도 심각한 문제는 산별노조 추진위원들이 실제로 산별노조를 본 적도 없다는 점이다. 산별노조에 대해 조합원일일 교육을 한다는데 사실 무슨 교육을 하는지도 모르겠다. 구체성을 갖는, 알맹이 있는 이야기가 되어야 한다.

양대 노총 사이의 연대 문제는 다급해지면 연대하고, 다급하지 않으면 연대 이야기가 없다. 연대를 위한 구체적인 강제력 있어야 한다. 연구소 같은데서 특정 사안을 놓고 공개적으로 이야기를 시키본다던가 하는 생각을 하기도 한다. 현재 상황에서 연대의 필요성은 크고, 조합원들도 이를 비라고 있다. 구체적으로 실천할 수 있는 방도를 이제는 찾아야 한다.

한국노총의 정치세력화 장기 계획은 철회하는 게 좋을 듯하다. 너무 추

상적이다. 정말 조합원들이 바라는 바가 무엇이며 보수정당과의 정책연합에서 얻을 게 무엇인지 솔직하게 따져보아야 한다. 조합원들의 불신을 피할 수 있도록 해야 한다. 양대 조직의 위원장이면 좋겠지만 실무관계자 차원에서라도 현실적인 연대 방안을 한 단계 발전시킬 필요가 있다.

윤진호(인하대교수 경제학)

이번 포럼은 두 가지 점에서 의미가 있다. 우선 내 기억으로는 양대 노총의 중요 위치에 있는 분들이 한 자리에 마주앉아 이야기하는 게 처음인 듯 하다. 이런 자리들이 많아야 한다. 다른 하나는 장기 발전전망이라는 주제가 상당히 뜻이 있다. 지금 노조가 하루하루 살아가는데 바쁘다. 어디 강의 가서 중장기적인 고민을 해야 한다고 이야기하면 시큰둥하다.

오늘 이야기가 장기적인 관점에서 노동운동이 어떻게 될 것이냐를 외부 환경과 내부 대응으로 나눠 살펴본 것이었다. 외부 환경은 신자유주의와 유연성에서 불리한 측면도 있다. 하지만 반드시 그런 것은 아니다. 과거와 비교하면, 한국의 경제구조 자체가 선진화되었고, 정치적으로 민주화도 전진해 왔다. 노동조합운동도 보다 더 집중되었다. 이런 상황에서 주

체의 대응 여하에 따라 다른 결과가 나올 수 있다. 비관적으로 볼 필요는 없다.

민주노총과 한국노총을 갈 기회가 있는데, 두 조직이 대조적이다. 우선 노동조합의 조직 구조면에서 한국노총이 민주노총보다 낮다. 조직과 교섭과 사업도 한국노총이 낮다. 반면에 민주노총은 상근자들의 열의가 뛰어나다. 다른 점에서는 미흡하지만 열의로 보완해 왔다.

반대로 한국노총은 반대로 열의나 태도에서 분명 문제가 있고, 민주노총은 사업방식과 대응의 미숙성이 지적되어야 한다. 민주노총이 물론 출범한지 4년밖에 안된 신생조직이라는 점을 고려해야겠지만, 재정이 부실하고, 자체 연구소도 없으며, 자체 정책 능력도 없고, 자체 건물도 없다. 여러 부분이 부족하다. 서로 배워야 한다.

바깥 측면을 볼 때도 대조적이다. 한국노총은 자본 및 정부와의 관계에서 주로 협상 쪽으로 흐른다. 협상은 힘으로 뒷받침돼야 된다. 반면 민주노총은 주로 투쟁으로 흐른다. 과거에 투쟁으로 효과를 보았지만, 지금은 벽에 부딪히고 있다. 지난 해와 올해 총파업 시도에서 그 실체가 드러났고, 약효가 떨어졌다. 정부나 자본 역시 이 점을 잘 알고 있다.

한국노총은 자본 및 정부와의 관계에서 주로 협상 쪽으로 흐른다. 협상은 힘으로 뒷받침돼야 된다. 반면 민주노총은 주로 투쟁으로 흐른다. 과거에 투쟁으로 효과를 보았지만, 지금은 벽에 부딪히고 있다. 지난 해와 올해 총파업 시도에서 그 실체가 드러났고, 악화가 떨어졌다.

민주노총은 경제성 위기를 겪고 있는 듯 하다. 민주노총 출범 당시 상반된 전망이 있었다. 하나는 소수 노조에 그치거나 사멸할 것이라는 전망이었는데 이것은 틀렸다. 다른 하나는 출범하면 급속하게 발전해서 한국노총을 추월할 것이라는 것이었는데 이것도 틀렸다. 민주노총이 조합원수 50만명에서 담보 상태고, 조합원수 100만명인 한국노총과 비교할 때 절대수에서도 벌어지는 상황이다.

민주노총은 노선에서도 내부 갈등이 있다. 하나는 노동조합을 자본주의 구조 속에서 제도화된 기구로 보고 이러한 틀 안에서 노동자의 이해 관계를 반영해야 한다는 흐름이고, 다른 하나는 자본주의 정권과 체제에 도전하는 '전위' 부대가 되어야 한다는 흐름이다. 이 둘 사이에 갈등이 있다. 그런데 문제는 이 갈등이 민주노총의 에너지를 잡아먹고 있다는 것이다. 2기 집행부 동안 이 갈등으로 민주노총이 한 게 거의 없다. 그 결과 해야 할 것, 다시 말해 오늘 이야기된 것들이 거의 이뤄지지 못했다. 정치

세력화, 산별노조는 손도 못댔다. 물론 어느 나라 노동운동이든 내부에 이념대립이 있기는 하지만, 이것이 조직과 지도부 자체를 뒤흔드는 경우는 드물다. 불행하게도 민주노총에서 그런 드문 경우가 나타나고 있다. 이것은 민주노총이 해결해야 할 최대 과제라고 생각한다.

이 지점에서 민주노총과 한국노총의 수렴화 과제가 제기된다. 합법화, 재정 안정, 열의, 투쟁성에서 두 조직의 장점이 상호 수렴되어야 한다. 기본적으로 양대 노총이 단일화돼야 한다. 1국 복수노총을 채택한 나라들, 예를 들면 프랑스나 이탈리아에서는 노총이 이념이나 종교 때문에 나뉘지 있다. 하지만 한국에는 이런 차이가 없다. 한국노총은 열의와 투쟁성과 개혁성을 갖춰야 하고, 민주노총은 자본주의 사회의 노동조합이 당연히 갖춰야 할 것을 갖춰야 한다. 이런 문제가 해결되어야 통합도 가능하다.

양대 노총 모두 중장기 발전전략을 갖추는 게 바람직하다. 그러나 지적할 점은 근거없는 희망과 허황한 전

락을 내놓는데 머물면 안된다는 것이다. 두 조직이 문제점을 솔직하고 냉정하게 평가하는데서 시작해야 한다. 이런 점에서 양 조직은 문제가 있다. 솔직한 평가를 담으려는 노력이 안보인다. 이래서는 안된다. 안에서 어려우면 외부에 맡기더라도 솔직한 평가를 해야 한다. 이 다음에 중장기 발전 전망을 내와야 한다.

결론적으로 이런 자리가 큰 의미가 있다. 이제 곧 새 천년이다. 비상한 각오가 필요하다. 정부와 자본에만 새로움을 요구하지 말고, 노동운동도 새로워져야 한다.

노진귀

의보통합 문제는 통합을 주장하는 사람들의 주장과 사실이 다른 측면이 많다. 좀더 가 봐야 한다. 다른 조사 통계가 나오고 있다. 원리상 통합으로 노동자들의 부담이 늘어날 수밖에 없다. 벌써부터 지역 부담이 늘고 있다. 내년도에는 지역의보의 적자가 예상된다. 문제는 정부가 지역의 영세서민들을 위한 운영비를 부담하겠다는 의지가 없다는 점이다. 누군가 이들을 위한 적자를 메워야 하는데 현재 상황에서는 자영자 소득은 파악하기 어렵고 과세도 힘들다. 지역의보도 적자가 예상되고, 정부는 돈벌

계획이 없고, 자영자도 의보료를 더 낼 의지가 없다. 그렇다면 재원은 직장의보에서 보충될 수밖에 없다. 반드시 노동자들의 부담이 올라갈 것이다. 사회연대 차원에서 참으라고 이야기할 수도 있다. 하지만 국가가 뒷짐만 지고 있고, 고소득자가 공평하게 부담하지 않는 상황에서 노동자만 손해를 감수하라는 논리는 용인할 수 없다. 이런 문제를 해결하지는 거다.

한국노총에 통합을 반대하는 직장 의보 노조가 가입되어 있기 때문에 조직논리로 한국노총이 통합을 반대한다는 등식은 잘못됐다. 그것은 흑백논리다. 민주노총에는 지역의보가 있다. 통합을 주장하는 지역의보가 민주노총에 속해 있기 때문에 민주노총이 통합을 지지하는 것은 아닐 것이다. 단지 직장 의보노조가 한국노총에 들어오면서 이전에는 몰랐던 실무적인 문제점을 많이 제시했다. 학자들이 보는 것과 실무자들이 느끼는 것과는 차이가 있을 수 있다. 논리는 좋지만 실무의 문제가 있는 것이다. 본질적인 문제는 직장 의보노조 내부의 민주화다. 통합했을 때 관료들이 똑같은 문제를 초래할 수 있다. 이를 충분히 고민하고 대책을 세워야 한다. 고급음식점에 가고 룬살롱가는 사람들의 의료비를 노동자들이 내야

통합 안했을 때의 비용'과 통합했을 때의 이익을 따져서 결정할 문제다. 통합의 비용'이 경쟁의 '이익'이 보다 더 크다면 한국노총이 아무리 민주적이 되더라도 통합할 필요는 없다. 하지만 통합의 이익이 더 크다면 문제가 있어도 통합해야 한다는 관점을 가져야 한다.

한다는 것은 잘못됐다. 영세시민을 위해서는 노동자가 더 부담할 수도 있다.

양대 노총 문제와 관련해서 민주노총 쪽에서는 한국노총에 소속된 노조 가운데 상당수가 어용이라고 말한다. 이전에 이갑용 위원장도 한국노총이 연대 문제를 제기했을 때 이런 이유로 연대못한다고 말한 바 있고, 아마 단병호 위원장도 비슷한 생각일지 모른다. 조직이 많다면, 이런 저런 사람이 있다. 사실 정도 차이지 민주노총도 마찬가지로 문제를 안고 있다. 문제는 그런 흐름이 다수냐 소수냐, 그게 한국노총의 운동을 이끌어 가느냐 아니냐가 중요하다. 이런 걸로 연대 활동을 꺼려하고 반대하는 것은 경우에 맞지 않다.

이보다는 통합 안했을 때의 비용'과 통합했을 때의 이익을 따져서 결정할 문제다. 통합의 비용'이 경쟁의 '이익'이 보다 더 크다면 한국노총이 아무리 민주적이 되더라도 통합할 필요는 없다. 하지만 통합의 이익이 더 크다면 문제가 있어도 통합해야 한다

는 관점을 가져야 한다.

21세기 운동노선과 관련해서 허황하고 현실성 없는 것을 할 필요는 없다. 우리는 실천가능한 것을 한다. 그럽만 맛있는 것은 할 의지도 없고, 할 능력도 없다. 윤진호 교수님이 전임 간부 열의 부족 문제를 지적하셨는데, 우리도 문제로 인식하고 있다. 하지만 자세하게 보면 변화는 상당히 있다. 크게 보고, 높은 데서 보고 모 든 것을 판단하지 말았으면 한다. 높은 데서 보면 재미는 안보인다. 하지만 재미는 죽을듯 살듯 하면서 몇미터 가고 있다. 몇미터 갔는데 안갔다고 하면 안된다. 미시적인 변화들에 주목해 주기 바란다. 이전의 한국노총과 비교해 보면 상당한 변화가 있다. 사무총국의 결정과정에서 민주적인 절차가 상당 부분 이뤄지고 있다. 물론 사람에 따라 불만도 많고 큰 변화가 없게 보일 수도 있지만, 우리가 할 수 있는 부분에서 최선을 다하며 변화를 위해 노력하고 있다는 점을 말씀드리고 싶다.

정치세력화는 많이 생각해 보겠다.

김금수 이사장님의 지적이 있으셨는데, 공식적으로 결의된 부분이기에 다른 말씀은 안하는 것이 좋겠다.

운동전망과 관련해서 비판적으로 이야기 한 것은 조직동원의 측면에서 좀 세게 이야기한 것으로 이해해 달라. 물론 낙관적인 부분도 많으며, 이 점에 착목하는 게 중요하다고 생각한 다.

김태현

의보통합 문제는 노사정위원회 때 도 논쟁이 있었지만, 직장의보 주장 이 말이 안된다는 게 확인되었던 문 제다. 최근 지역의보 수가가 오른 것 은 통합 문제와 상관없다. 핵심은 정 부가 반을 부담해왔다가 지원 비율을 줄안데다, 의보적용 기간이 전보다 확대된 것도 이유다. 이런 이유에 대 한 언급없이 통합만으로 요금인상 된 것처럼 말해서는 안된다. 조직은 통합되었지만, 제정은 분리되어 있는 데 어떻게 통합으로 요금인상이 될 수 있는가? 노본부장님도 지적했듯이 문제는 조세개혁과 자영업자 소득파악 이다. 이를 위해서는 노동조합 운영 이 힘을 합쳐야 한다. 자영업자 소득 파악이 현행 조세체계에서는 어렵다 는 지적은 맞다. 통합을 단순히 통합 자체로 보지 말자고 제안하고 싶다.

통합은 조세개혁과 자영업자 소득파 악 문제를 본격 추진하는 계기가 될 것이다. '사전 기반조성' 이 말은 좋지 만, 우리가 많이 경험해 왔지만 한국 사회에서 '사전 기반조성' 부터 하자 는 주장은 하지 말자는 이야기와 똑 같다.

임미령(전국여성노조연맹 부위원장)

양대 노총이 영세·비정규·여성 노동자 조직화 문제를 말로만 중요하 다고 한다. 사실 이들 부문에서는 70 년대 노동현장이 재현되고 있다고 보 아도 지나치지 않다. 예를 들어 봉제 공장이나 영세한 전자사업장은 생계 비 문제, 구직 문제, 파근근로에 따른 중간착취 문제, 근로기준법 미적용 문제를 안고 있다. 보험설계사가 40 만명이고, 또 많은 수의 학습지 교사 들이 있다. 이들 역시 근로기준법 적 용은 고사하고 '근로자' 로 인정조차 못받고 있다. 이들은 어디가서 하소 연할 데도 없다. 오늘날 대기업에서 일하는 계약직 노동자들과 상담했다. 이들은 대공장노조에서 노조원으로 안받아 주고 외면하는 사람들이다. 이런 사람들의 억울함을 풀어줄 수 있는 뭔가가 있어야 한다. 그것이 지 역노조라고 생각하는데 양대 노총이 이제는 실천에 나서야 할 때라고 본

문제는 조세개혁과 자영업자 소득파악이다. 이를 위해서는 노동조합 진영이 힘을 합쳐야 한다. 자영업자 소득파악이 현행 조세체계에서는 어렵다는 지적은 맞다. 통합을 단순히 통합 자체로 보지 말자고 제안하고 싶다. 통합은 조세개혁과 자영업자 소득파악 문제를 본격 추진하는 계기가 될 것이다.

다. 사업에는 재정과 활동가가 필요한데, 양대 노총이 지역본부 차원에서 적극 나서주기 바란다.

노진귀

중요한 문제인데 우선순위에서 밀려 있는 것이 현실이다. 현재 노동운동의 우선순위가 정규직의 정리해고와 구조조정에 집중되어 있다. 결국, 이 문제는 사람과 돈 문제다. 하지만 사람을 채용하려 해도 돈이 없어 안 된다. 비정규직 조직화를 위한 기금을 만드는 문제를 고민해야 하지 않을까 싶다. 구체적인 사례연구를 하면 좋을 것이다. 이를 통해 지역노조와 현장 차원의 논의를 더욱 풍부하게 만들어야 한다. 한국노총 안에서 사례연구 몇군데 하자는 논의가 있다. 조직가 형성 문제는 앞으로 적극 고려할 것이다.

김태현

정규직에 기반한 기업별노조운동의 한계를 잘 드러내는 대목이다. 실제 산별노조로 전환한 보건외요노조

도 비정규직노동자 조직화를 위한 계획을 세우지 못하고 있다. 잘 알지만, 노총이 산별연맹보다 재정이 더 없다. 중앙에 돈과 활동가를 대라고 하는데, 지금 상황에서는 불가능하다. 우선 실천가능한 대안을 만들고, 이것을 갖고 연맹과 노총과 대공강노조를 설득하는게 중요하다. 기업별노조와 연맹체계라는 현실적인 조건을 고려한 가운데 공동대안을 모색하는 접근방안이 필요하다. 사실 대공강노조 간부가 수십명인 경우가 많은데, 이 가운데 미조직 담당은 한명도 없는 현실이다. 이런 것부터 시작해야 한다.

노형래(공공연맹 정책부장)

지금 양대 노총 관계가 경쟁체제고, 희망과 관계없이 경쟁체제가 고착될 수 있다. 사실 외보통합 문제는 외보가 통합되는 순간에 없어질 문제이고, 노사정위 참여문제도 큰 견해 차이가 없을 수 있다. 그런데 정치세력화 문제는 그 차이가 상당히 크다. 민주노동당과 민주노총의 관계

가 어떻게 되는 것이 바람직한지 묻고 싶다.

김태현

정치세력화 문제, 특히 국민승리21 문제는 대의원대회에서 결정된 것이다. 물론 조직 내부에 충분한 토론이 있었느냐는 이견이 있을 수 있다. 지금 큰 방향에서 민주노총의 방침이 모아져가고 있다. 물론 현장이 주체가 될 수 있도록 하는 것이 큰 과제다. 현재는 민주노동당이 당 자체의 활동과 내용을 갖고 있지 못해서 돈만 내고 마는 동원부대의 성격을 많이 갖고 있다. 내년 총선에서 당과 노조가 어려움에 처할 수도 있다. 민주노동당이 제대로 자리매김하게 되면, 노조가 더 큰 자율성을 가져야 할 것이다.

윤진호

노사정위원회에 대해 이야기하고 싶다. 현재 노동조합이 노사정위를 바라보는 시각에서 두 가지가 잘못되었다. 첫째, 짧은 시간에 뭔가를 얻어내는 것을 중심으로 바라보는 시각이다. 자본주의에서 노조가 추구하는 목표가 국가정책에의 참여이고 참여를 위한 통로 마련인데, 그 통로의 하나가 노사정위라는 형식이다. 그때 그때의 세력관계에 따라 이익볼 수도

있고, 손해볼 수도 있다. 장기적인 시각을 가져야 하는데 너무 단기적인 이익 중심으로 본다.

다른 하나는 종합적이지 못하고 부분적인 시각이다. 크게 보지 못하고, 우리 조직에 얼마나 도움되느냐는 시각에서만 노사정위를 본다. 세상 어디에도 노조 주장만 관철되는 테이블은 없다. 교섭 당사자들 사이에 '거래와 교환'이 이뤄질 수밖에 없다. 이때 노조가 이익볼 수도 있고, 손해볼 수도 있다. 노총 차원에서 전체 노동자들의 이해관계를 고려하면서 '교환'이 이뤄지도록 해야지, 교환이나 거래 자체를 꺼려해서는 안된다. 비정규직 조직화 문제도 마찬가지다. 기업별노조체계에 기반한 내셔널 센터로서의 고민이 있다. 무조건 돈 내고 사람 내라고 해서 될 문제가 아니다. 당장 돈과 사람이 없다. 우리는 조르는 데만 익숙하다. 조르는 데만 익숙해져서는 안된다. 기다면서 준비할 줄 알아야 한다.

사회

오늘 토론에 감사드립니다. 짧은 시간에 양대 노총의 발전전망을 하나로 집약하기에는 무리가 있었다. 구체적인 정책에서 차이가 나는 점도 발견된다. 많은 이야기를 했는데, 운동의

세상 어디에도 노조 주장만 관철되는 테이블은 없다. 교섭 당사자들 사이에 '거래의 교환'이 이뤄질 수밖에 없다. 이 때 노조가 이익볼 수도 있고, 손해를 볼 수도 있다. 노총 차원에서 전체 노동자들의 이해관계를 고려하면서 '교환'이 이뤄지도록 해야지, 교환이나 거래 자체를 꺼려해서는 안된다.

기조와 노선, 이념에 대해서는 별로 이야기하지 못했다. 앞으로 기회가 닿으면 사회 전체의 변화상과 관련된 이야기를 해야 할 것이다. 오늘 나온 각론들의 틀을 만들어야 하기 때문이다. 오늘 지적이 있었지만, 현재 상태

에 대한 정확한 진단과 냉정한 평가가 없다면, 이런 논의들이 공허하게 갈 수 있다. 현재의 운동에 대한 진단과 평가, 그리고 운동의 노선과 이념에 대한 논의 기회를 다시 한번 마련해야 한다고 생각한다. ❖