

이기면 뭐하노? 개뿔이나 한 기 있어야지

한겨울 강추위를 녹였던 노동법 날치기 반대 싸움.

날마다 태화강 둔치에 모여든 노동자들의 뜨거운 열기 한 편에 초라한 '사람들'이 있었다. 그들은 고개를 꼭 숙인 채 땅바닥만 내려다 보았고 다른 사람들은 그 한 무리를 측은한 눈으로 쳐다 보고 있었다. 울긋불긋한 무장조끼를 입은 노동자들 사이에 시커먼 방한복 차림으로 고개를 들지 못하던 사람들. 바로 현대중공업 노동자들이었다.

'도용지는 간데 어렸고 기잇발만 나부

껴.....'

날마다 집회 전에 부르는 임을 위한 행진곡 노랫말을 입에 담으며 이빨을 지그시 앙다물어야 했던 노동자들. 그들은 한국노동운동사에 큰 획을 그어 왔던 골리앗 전사들이었다.

"아니, 이번 씬은 돈을 내교라도 해야할 관인디 중공업이 왜 이 모양이오?"

"지금껏 잘 싸우디만 결정적인 순간에 꼬치거리 휘 뿌려뿌네?"

어렵게 참식한 현중 노동자들은 그냥 쓴 웃음으로 대신했다. 입이 백개라도 할 말이 없었다. 늘 가슴 속에 들어찼던 자부심은 오간 데 없이 짙은 폐배감속에 빠져 있

현대중공업 노동자의 오늘과 내일

여기저기서 사용자들이 노동조합의 '항복'을 요구하고 있다. 현장을 아금아금 짐식해 들어오고 옛날의 그 통제력을 복구하기에 혈안이다. 현대중공업노동조합, 우리는 그 자랑스러운 이름을 생생히 기억하고 있다. 그리고 조합원의 힘으로 다시 우뚝서서 생기념치는 현장을 되살리는 모습을 간절히 기대하고 있다.

이재관

현대중공업노동조합 편집자



있다.

정부여당과 김영삼정권의 새벽날치기에 맞서 전국이래 최초의 정치파업 물결이 온 나라를 덮었을 때도 현종노조는 그저 잠잠했다. 유리한 여론을 등에 업고 이땅 모든 양심세력들의 힘실린 지원을 받으면서도



현대중공업노조는 파업에 참가하는 일성 조합원 100여명, 2백여 대의원 중 평균잡아 100여명, 그리고 집행간부 50여명으로 꾸러진 250여 파업대로 버텼으니 그것도 저력이라면 저력이라고 위안을 삼아야 할까? 2만 2천 조합원 가운데 2-3백대오가 온갖 탄압(성과금 떼어먹히고 무결잡히고 부당징계받으면서)에도 굴하지 않고 끝까지 움직였으니 이걸 두고 '일당백'이라고 하는 걸까?

"이기면 뭐하노? 개털이나 한 기 있어 야지".

자조취인 목소리가 흘러 나왔다. 따로 전술을 세울 상황이 아니었다. 노동법, 안기부법 날치기를 무효로 하기 위한 전국총파업 '현종노조 비상대책위원회'는 총파업 첫날의 4천여 파업대오를 키워가는 데 실패하고, 결국 '전국상황에 우리가 찬물을 끼얹어서는 절대 안된다'는 '눈물을 글썽' '전략'으로 물러서야만 했다.

2만 가운데 2백이 모이는 현실속에서도 투쟁속보 지침은 '전조합원 전면파업'이었다. '전면파업' 지침은 현장의 텅텅거리는 기계소리에 묻혀 자취도 없이 사라져 버렸지만.

지고도 이기는, 이기고도 지는 싸움

노동법 날치기는 이미 예견되어 있었다. 노동법은 어떤 형태라라도 바뀔 판이었고 그나마 노동자에게 더 나은 쪽으로 개정되도록 하기 위해서는 전국노동자의 단결이

그 어느 때보다도 중요한 때였다. 그러나 이러한 중대사안이 닥쳐오고 있음에도 현중노조에는 불길한 조짐이 내비치고 있었다. 현중노조 사상 처음으로 96년에 입단협 정의발생결의, '화장실 가는 것보다 쉽다'던 정의발생결의가, 대의원대회가 정족수 미달로 무산된 것이다. 또한 이른바 '서명파' 대의원들이 득세하며 노동조합이 가야 할 길을 막아서 버렸다.

치밀하고도 집요하게 파고든 회사측의 신경영전략이 결실을 거두는 순간이었다.

이때부터 노동조합은 부딪쳐서 싸워야 할 상대를 만나기도 전에, 내부에서부터 뼈그너거리리는 힘겨루기에 진을 빼야 했다. 바로 일 동네 현자노조에서는 곧 닥쳐올 노동법개정에 대한 착실한 준비를 해 나갔다. 조합원을 대상으로 줄기차게 꾸러온 사회개혁투쟁의 필요성과 노동법개정에 대한 교육이었다. 반면, 현중노조는 거의 무정체으로 일관했다. 기본이 되는 체력-조합원 단결력-이 부족하고서는 그 어떤 전술도 세울 수 없음을 뼈저리게 느껴야 했다.

'현자노조 뜨고 현중노조 가라앉는' 뚜렷한 차이를 몸으로 느껴야 했다.

"속수무책이다. 회사측은 끊임없이 권리를 강화하는데 우린 해마다, 입단협에 진이 빠지 일

상시기 현장조직 관리조차 업무를 못내는 악순환이 되풀이되었다. 그러다 보니 대중투쟁이 안되고 대중투쟁이 안되니 전망이 안 보였다. 일성과 조합원들도 미래에 대한 희망을 잃고 자포자기 상태가 되어 버렸다." 현중노조 조선부문 설남종 부위원장의 말이 현중노조 실상을 잘 말해준다.

'저고도 이기는 싸움'이라는 말이 있다. 피터지게, 치열하게 싸우고 공권력의 딸을 쓴 폭력경찰에게 못매를 맞고 옥단안에 갇혀버린 싸움, 분명 길모습은 완쾌다. 저

'대체강으로 간사다' 그러나 결국 아스팔트계 누웠고 조합원들은 사망장례를 넘어 현장으로 돌아갔다.



그러나 중요한 것은, 우리들 가슴이었다.
 비록 몸은 권력과 자본 앞에서 피투성이가 되었어도 우리 노동자가 갖고 있는
 의리와 자존심과 노동자정신은 결코 상처입지 않았으니까 말이다.

들의 행복을 받아내기는커녕, 우리가 저들의 물리력 앞에 무릎을 꿇었으니까. 128일투쟁, 골리앗싸움이 그랬고 94년 63일 파업이 그랬다.

그러나 중요한 것은, 우리들 가슴이었다. 비록 몸은 권력과 자본 앞에서 피투성이가 되었어도 우리 노동자가 갖고 있는 의리와 자존심과 노동자정신은 결코 상처입지 않았으니까 말이다. 아니, 더 강고하고 더 단단한 허벅지 근육처럼 다시 일어 설 수 있으니까.

이것이 곧, 지고도 이긴 싸움이었다. 그러나 현중노조의 노동법날치기 철회싸움은 큰 좌절이었다. 찬 콘크리트 바닥에 누워 동침을 호소하던 간부들, 마음은 있지만 이미 몸이 묶어버린 조합원들, 현중노조는 덩치 큰 공룡의 멸망처럼 그렇게 무너져 내렸다. 아무 것도 한 게 없다는 자괴감이 준 절망은 생각보다 큰 충격으로 다가왔다.

골리앗 전사들 왜 주저 않았는가

크게 두가지 원인을 꼽는다. 그 하나가 현대그룹의 노무관리전략 가운데 '현중노조죽이기' 일환으로밖에 볼 수 없는 현중회사측의 집요하고 악랄한 노무관리를 들

수 있다. 우리는 자신있게 말한다. 세계 어느 곳에 내놔도 일등노무관리상을 받을 것이라고.

둘째는 현중노조 내부가 안고 있는 한계이다. 10년이면 강산이 변한다는 말이 무색할 정도로 현중노조는 사실 '제자리 걸음' 이었다고 해도 지나침이 없다. 이 두가지 큰 원인은 얼핏 보기에 독립해 있는 듯 하지만 속을 들여다보면 서로 물고 물리며 얼키고 설켜 있다. 문제가 있으면 그 문제를 일으킨 동기, 곧 원인이 있게 마련이다. 그 원인을 샅샅히 파헤쳐 '해부' 할 때 비로소 우리는 그 문제풀이에 대한 실마리에 가깝게 접근할 수 있을 것이라 믿는다.

현중노조 집행부 임기는 2년이다. 현중노조가 결성된지 10년이므로 정상대로라면 지금 5대집행부가 들어서 있을 터이다. 그런데 결과는 평균잡아 1년을 넘기지 못했다.

조합원다수의 신임을 받고 뽑힌 '민주 표방' 위원장과 집행부는 오래가지 못했다. 회사의 집중공략대상이 되었고 구속과 해고로 조합원들로부터 갈라 놓았다. 그 틈을 비집고 이른바 회사측에 '협조' 잘 하는 노조간부를 내세워 노조무력화를 꾀했다. 노동조합을 유명무실하게 만들어 노

조가 내부싸움에 빠지도록 만들었다. 그리
한 과정에서 변변히 '민주노조'를 세우기
위한 조합원들의 싸움이 일어나게 되었고
이러한 80년대식 방식으로는 더욱 효과
높은 노조건설이기에 맞지 않다고 판단해
만들어 낸 것이 '중간허리치기'이다. 다
수대의원, 운영위원을 집중공략하여 노
동조합의 일상업무가 원활하게 진행되
는 것을 막았다. '리모콘대의원'이라
는 말이 생겨난 것도 이쯤이다.

이러한 회사측의 의도는 제대로 맞아
떨어졌고 기대 이상의 효과를 가져왔다.
현장조직력을 장악해 버린 것이다. 현
장의 동맥이요, 허리구실을 해야 할 대
의원과 운영위원들 중 다수가 현장
에서 집회조차 제대로 열 수 없는 지
경에 이르렀다. 자연히 노동조합 대
의원들에 대한 믿음과 위상은 끈
두박질하게 되었고 그 공백을 현장
관리자(직책을 가진 조합원)들이
차지하기에 이르렀다.

'나선 놈만 다진다.' '나서 봐야
손해다.'

언제부터인가 현장안에 이러한
피해의식이 팽배해졌다. '반생산체
제'로 전환하고 현장의 장악력이
대의원에서 직책자들로 넘어가
면서 부터이다. 집회에 참석하
거나 노동조합의 지침에 따르는
조합원은 그 집중관리의 '표적'
이 되었다. 잔업과 특근을 통
제당하여 생계까지 위협당한다.
'노조지침에 따랐다'는 것이 통
제이다. 기본급보다 각종 수당에
의존해야 하는 현실로 발이
임금체계에서 잔업과 특근을 통

제당한다는 것은 30-50만원
정도의 임금 손실을 말한다.

이러한 '고립' 작전은 노동
조합을 위축시키고 조합원들이
노동조합을 멀리하도록 유도하
는 데 크게 일조를 해 오고 있다.
조합원들은 노조를 멀리해야
회사 눈 밖에 나지 않게 되었다.

이처럼 회사측의 '일상활동'
은 노동자의 생존권까지 위
협하고 있다. 민주성향 집행부
고립하기, 노조허리인 대의
원, 운영위원 공략하기, 노조
선거개입하기, 직책자를 이용
하여 '공각지로 봉부기', 친
노조성향 조합원 개별고립관
리하기, 생계를 몰모집기.....
이들은 회사측에서 일상으로
펼치는 '일상활동'이다. 사실
모든 자본가들은 방법과 강도
의 차이는 있겠지만 노조를
상대로 끊임없이 일상활동을
펼친다. 노동조합과 일정한
'협조관계'를 유지하면서
당근과 채찍을 적절히 구사
하는 회사가 있는가 하면,
오로지 일관되게 채찍을 휘
두르는 회사가 있다. 당연히
현대중공업은 후자에 속한다.

이러한 회사측의 '일상활동'
은 노조의 의지와는 사실 무
관하게 펼쳐진다는 것을 알
아야 한다. 노동조합에서 '노
조단입'으로 규정하는 이
'일상활동'은 회사측 노무
관리의 '고유업무'인 셈이다.

2천대오만 있으면 으로는 안된다

현재 현충노조 집행부 조직체
계를 보면 정책연구실과 조직
쟁의실 두 중심축이 맞

흔히 조합원 2천대오만 있으면 싸우는 데는 전혀 문제가 없다 는 이야기를 한다. 128일투쟁이 그랬고 골리앗 싸움이 그랬다. 63일투쟁과 근래 날치기노동법 무효투쟁에서도 과정이 되풀이 되었다. 그러나 단언하건대, 이제 이런 식의 소수정예부대만으로는 노동조합을 지켜내기 힘들게 되었다.

불러 집행이 이뤄지고 있다. 그만큼 중요하기 때문이다. 현중노조가 안고 있는 가장 취약점이 바로 '현중노조만의 독특한 정책부재'와 '현장 조직력을 확보하지 못하고 있다'고 진단하는 사람이 많다. 그래서인지, 우연의 일치인지는 몰라도 이 두 실 인원이 다른 실에 비해 많다. 노동조합이 독자로 추진해야 할 조합원에 대한 정책이 거의 없거나 부실하고, 현장을 야금야금 장악해 들어오는 회사측 노무관리에 사실상 속수무책이다. 조합활동의 밑바탕이 되어야 할 노동조합의 일상활동조차 제대로 이루어지지 않고 있다. 모든 것이 홍보물 하나에 의존하고 있는 실정이다. 이는 비단 현 집행부의 문제가 아니라 역대 어느 집행부에서도 제대로 풀어나지 못한 과제이다.

흔히 '조합원 2천대오만 있으면 싸우는 데는 전혀 문제가 없다'는 이야기를 한다. 128일투쟁이 그랬고 골리앗 싸움이 그랬다. 63일투쟁과 근래 날치기노동법 무효투쟁에서도 이러한 과정이 되풀이 되었다. 그러나 단언하건대, 이제 이런 식의 소수정예부대만으로는 노동조합을 지켜내기 힘들게 되었다. 회사측의 온갖 부당한 '일상활동'에 대처할 힘을 갖지 못한다는 것은, 바꾸어 말하면 '전체조합원이 노동조

합을 내 조직으로 인식하지 못한다'는 것을 말해준다. 조합원들이 노동조합에 대한 확고한 믿음을 갖고 있을 때 회사측의 '일상활동'은 결코 힘을 쓰지 못한다는 사실을 우리는 경험한 바 있다.

물 입협, 직권조인하든지 위임을 해베라

총파업 투쟁의 후유증을 뼈저리게 절감한 현중노조 집행부는 '현중노조의 현실'을 인정하는 작업을 시작했다. 현실을 바로 보지 않고서는 그 어떤 대책도 세울 수 없다는 사실에 공감했기 때문이었다. 집행부, 대의원, 소위원 수련회를 잇달아 열고 현중노조의 총파업투쟁을 평가하고 있으며 현중노조가 나갈 길을 기뻐하는 갖대로 삼고자 했다. 한결같은 얘기는 '더 이상 떨어질 데도 없이 바닥이다', '다시 새로 시작해야 한다', '그러기 위해서는 작은 것이라도 실천가능한 정책을 만들자는 것이었다. 다른 얘기도 나왔다. 고생을 해 봐야 안다는 것이었다. 그러나 어렵다고 포기할 수는 없는게 노조일 아니던가.

홍수가 휩쓸고 간 허허벌판에 새로 집을 짓고 농토를 일구고 씨를 뿌려야 하는 농부의 마음 같았을까? 집행부의 현장활동을 시작했다. 각 소속 분과별로 2-3인씩

들이가 조합원들
을 만나 얘기를
나누는 가장 기
초활동이었다.

조합원들은 눈
을 마주치는 것
도 힘들어 하는
듯 했다. 지난 총
파업투쟁 때 나
서지 못했다는
자책감에 빠져
있는 듯 했다.
"미안하다. 고생
 많다"는 얘기를
시작으로 "밤은
그렇지 않은데
따라줄 수 없어
서—"라며 말끝
을 흐리기도 했

다. 열심히 노조활동을 했던 조합원은 "직
권조인을 하던지, 백지로 위임을 해버려
라. 한 놈도 욕할 놈 없다"며 목소리를 높
이기도 했다. 지금 상태에서 임금인상투쟁
을 어떻게 피 나가겠느냐 하는 것이었다.
분위기가 죽기는 많이 죽어 있다.

해마다 임금인상 천이 오면 현장은 분위
기부터 달라진다. 일주일에 2-3차례 파내
는 노조소식지를 짜집임이 받아가다가 하
면 임금인상에 대한 여러 이야기가 오가며
현장이 술렁였다.

그러나 거짓말처럼 울레는 조용하다. 소
식지를 받아가려고 다부지도 않는다. 많이



이 분노의 활성을 되찾을 수 있을지.

오르면 좋고 임
금이 오르지 않
아도 내가 못했
으니 하는 수 없
지 하는 식이다.

편집실에서
다달이 파내는
노보 '민주항
쟁' 조합원 엽서
는 대부분 "못
따라주어 미안
하다. 열심히 해
라"이다. 노동조
합이라는 조직
에서 '조합원'
은 도대체 누구
인가 하는 생각
을 잊볼 수 있는
대목이다. 아직

도 노동조합은 자판기라고 생각하는 사람
들이 있는 듯 하다. 아직도 노조간부 몇십
명이 마치 노조의 모든 일을 책임지고 끌
고 가는 사람들로 생각하는 듯 하다.

결국 임금인상 투쟁을 계기로 가라앉은
현장조직을 추스리고 움직여 보려던 집행
부의 의도는 사실상 물거품이 되어 버렸다.

평먹고 말먹는 회사의 신경영전략

이러한 현장분위기를 너무나 잘 아는 회
사쪽이 어떻게 나올 것인지는 물을 보듯
편하다.

노조 공식 소식지에 '대화와 타협으로 올 임금협상을 원만히 해결한다'는 문구를 넣어줄 것을 요구했고, 한 술 더 떠 노조간부 전체의 서명까지 요구하고 나왔다. 95년까지만 해도 상상조차 못할 일이었다. 그야말로 '팔 하나 주면 안 잡아 먹지' 하는 옛날이야기를 떠오르게 한다.

지난 노동법 개정투쟁으로 생겨난 여러 현안문제-성과급 미지급, 무단결근처리, 상여금 차등지급과 해고자 복직문제-해결을 미끼로 삼아 노동조합의 짝사랑(?)을 유도했다.

노조 공식 소식지에 '대화와 타협으로 올 임금협상을 원만히 해결한다'는 문구를 넣어줄 것을 요구했고, 한 술 더 떠 노조간부 전체의 서명까지 요구하고 나왔다. 95년까지만 해도 상상조차 못할 일이었다. 그야말로 '팔 하나 주면 안 잡아 먹지' 하는 옛날이야기를 떠오르게 한다.

한마디로 현장조직력을 손아귀에 쥐었다는 자신감에 차 있다. 후생복지는 뒷걸음치고 출근시간은 갈수록 빨라져 간다. 운동 반별, 부서별 경쟁에 내몰리는 조합원들. 생산세일주의가 관치는 현장을 증명이라도 하듯, 올 5월까지 산재사망사고 건수(파로사추정 포함)만 11건에 이르렀다. 지난날 회사측에 당당히 요구했던 일마저도, 이젠 사정을 해도 들어줄까 말까 하는 정도로 노조의 위상은 곤두박질했다.

2년전 대우조선의 한 노조간부는 "우리는 당할만큼 당해 왔다. 모르는 세 야금야금 파고든 신경영전략에 속수무책으로 당했다. 작업장은 사람이 숨쉬는 일터가 아니라 일하는 기계들이 서로를 감시하고 경

쟁하는 지옥이었다. 그러나 현중노조는 다르지 않나? 우리 사례를 거울삼아 미리 신경영전략을 물리칠 수 있는 대책을 세워야 할 것이다"고 걱정했다.

오죽하면 대우조선 노조 백순환 전위원장이 '회사 가는 것이 소가 도살장으로 끌려가는 기분 같다'고 했을까?

지금 그 걱정은 현실로 다가와 현대중공업 노동자의 목을 쪼고 있다.

아, 10년인데……

"내 눈에 흙이 들어가지 전에 노조는 안 된다"던 현대세벌 총수의 안간힘(?)도 억눌린 노동자들을 어찌하는 못했고 87년 그야말로 우후죽순처럼 노동현장에 노조가 들어서기 시작했다.

그리고 올해로 딱 10년을 맞았다. 10년이라는 단위에서 오는 느낌 때문일까? 활동가들은 너나없이 노동조합 10년을 이야기한다. 분위기가 평년작만 되어도 노조창립 10주년 행사를 뜻깊게 치르기 위해 바쁜 터이고, 10년 역사를 총정리한 보고서라도 나올 법 하다. 87년 노동자 대투쟁을 기념하고 그 정신을 이어가기려는 여러 행사들도 이미 시작했을 터이다.

그러나 현실은 조용하다. 갈수록 활동이

힘들다고 말한다. 힘은 더 들면서도 눈앞에 나타나는 성과는 없다. 올 임무 또한 노개투 과정의 후유증을 고스란히 떠안은 채 비겁기만 하다.

왜 그런가? 2만이 할 일을 2백이 해야 하는 현실 때문이었다. 이는 너무나도 당연한 결과다. 조합간부들이 조합원속에 들어가 있지 못하고 따로 떨어져 고립되어 있기 때문이다.

87년에서 90년 초까지가 도약기였다면, 90년부터 94년까지는 노조 나름대로 뚜렷한 정책과 나아갈 방향을 세웠어야 했다. 깃발만 꽂아도 사람들이 모였던 시절에 대한 형수에 젖어, 임금이나 올리고 작업조건이나 개선하는 것을 노조 본연의 일로 여기지는 않았는지 반성해야 한다.

도약기에서 기록권을 빼앗긴 자본은 90년에서 94년까지 노조가 주춤거리는 사이 와신상담 대만력을 준비했을 것이고 그 결과가 지금 노동자들의 목을 조르고 있는 게 아닌가.

현재 현중노조 조합원들은 노동조합에 대해 확고한 믿음을 갖고 있지 못하다. 회사측이 조합원들의 미래에 대한 그림을 뚜렷하게 제시하지 못하듯, 노조 역시 마찬가지이다.

10년동안 노동조합에서 조합원과 함께 하려 했던 사업이 있었던가, 있었다면 2만이 조합원과 공유하면서 조합원들의 참여와 힘을 담보로 일하려고 노력했던가를 되짚어 보아야 한다.

한 번의 집회를 가지기 위해서 두달을

준비했다'는 대우조선 노동조합의 사례는 우리에게 많은 것을 생각하게 한다. 지마다 해야 할 일이 따로 있듯이 이제 조합원이 해야 할 일을 찾아 스스로 하도록 유도하는 것이 바람직하다. 공약은 위원장이 만들어 내는 것이 아니라 조합원들이 노동조합 활동을 통해 만들어 가는 풍토가 필요하다.

노조가 힘을 갖게 하는 것은 '민주성향'을 가진 몇몇 노조간부들이 아니다. 조합원 다수의 노조에 대한 믿음에서 출발한다. 집행부는 노동조합 모든 집행을 바로 조합원에 대한 집행으로 맞추어 가야 한다. 의식이 뒤떨어진다는 얘기를 하기 이전에 꾸준히 일관된 교육을 할 수 있어야 한다. 조합원과 밀접한 산업안전, 후생복지에도 더 많은 투자가 필요하다. 조합원이 노동조합에 대한 '희망'을 갖게 하는 집행에 초점을 맞출 때 현중노조는 위기와 절망의 늪에서 벗어날 수 있다. 무엇을 할 테니 따라달라는 주문보다, 무엇을 할 것인가를 조사하고 어떻게 하면 해낼수 있을 것인가 하는 여론을 만들어 힘있는 집행을 해야 한다.

당장 일주일, 한달, 일년 앞을 저정하는 것이 아니라 3년, 5년, 10년에 대한 장기계획을 조합원과 함께 세우고 함께 그 중요성을 깨닫고 한걸음씩 실천해 나가야 한다.

흔히 우리는 노동조합활동 불라의 원인을 노조내부의 문제로 인식하기에 앞서 회사측의 집요하고 치밀한 노무관리 방식에

한 번의 집회를 가지기 위해서 두달을 준비했다'는 대우조선 노동조합의 사례는 우리에게 많은 것을 생각하게 한다. 저마다 해야 할 일이 따로 있듯이 이제 조합원이 해야 할 일을 찾아 스스로 하도록 유도하는 것이 바람직하다.

서 찾아왔다. 맞다. 회사측의 탄압이 없었더라면 노동조합이 이 지경이 되지는 않았을 것이기 때문이다. 그러나 앞에서 언급했듯이 회사측의 '일상활동'은 노조가 원하거나 원하지 않거나 노조가 있는 한 계속될 회사측의 업무이다. 그들이 저질러 놓은 '업무'를 언제까지나 뒷수습해야 할 것인가를 진지하게 생각해야 한다. 끊임없이 저지르는 현안문제, 끝도 보이지 않는 뒷수습의 악순환은 이제 노조 스스로 털어 낼 용기가 필요하다.

이제 우리 노동조합이 일을 '저지르' 때가 되었다. 그 일이란 첫째, 조합원들이 노동조합에 대한 믿음을 갖도록 만들고 둘째, 우리 노동자들 스스로 노동조합을 통해서 미래에 희망을 품게 하고 셋째, 조합원 스스로 자신의 할 일을 갖도록 하는 정책에서 출발한다.

'가장 늦다고 생각할 때가 가장 이르다.'

요즘처럼 이 말을 실감해 본 적도 드물다. 모두들 한숨만 쉬고 모두들 허탈해 한다. 완전히 '바닥'이라고 절망한다. 희망을 갖지 못한 채 거대한 자본의 비 앞에 주저앉아 있다. 그렇다면 우리는 지금 무엇을 할 것인가? 마냥 숨고르기만 하고 있을 수는 없지 않은가 말이다.

"조합원 대중에 대한 믿음을 저버려서는 안된다. 내가 누구 때문에 이 고생을 했는데, 너희도 한 번 당해 봐라. 조합 문 닫아 버리자' 하는 정서가 있다. 절망하기보다는 발전을 위한 계기로 삼아야 한다. 사실 우리가 회사측의 변화를 분석, 예측하고 회사보다 앞서서 준비하는 투쟁을 한 번이라도 해 보았던가. 자본은 변화를 통해 끊임없이 내부 모순을 극복해 가는데 노동운동은 이를 따라가지도 못하지 않은가." 곱씹어 볼만 한, 한 활동가의 고뇌이다.

노동자는 역사의 주인이요, 주체라고 우리는 말한다. 그렇다면 주인이고 주체다운 발상이 필요하고 그것을 증명해 낼 정책이 필요하다. 노동조합이고 노동자다 해서 '노동'에 국한되어서는 주인도, 주체도 될 수 없다. 좀 더 넓게 보자. 더 멀리 보자.

갈수록 심각해지는 사회문제, 이를테면 환경, 교육, 교통, 지역복지, 문화, 농촌의 실상에 눈을 돌려야 하고 썩어빠진 정치를 청산할 대안세력으로 나설 수 있어야 한다.

노개투 총파업을 통해 우리는 그 가능성을 스스로 확인했다. 적어도 개혁의 주체, 사회의 주인으로 설 수 있는 가능성을 확인하고 인정받았다는 것만으로도 큰 희망을 움켜쥔 게 아니던가. ❖