

경제학석사 학위논문

노동자현장조직의 전개과정과 노동조합운동에 미친 영향

- 기아자동차의 경우 -



2007년 2월

부경대학교 경영대학원

경제학과 노동관계전공

박 주 상

경제학석사 학위논문

노동자현장조직의 전개과정과 노동조합운동에 미친 영향 - 기아자동차의 경우 -

지도교수 윤 영 삼

이 논문을 경제학석사 학위논문으로 제출함

2007년 2월

부경대학교 경영대학원

경제학과 노동관계전공

박 주 상

박주상의 경제학석사 학위논문 을 인준함

2006년 12월 23일



심사위원 류 장 수 (인)

심사위원 홍 장 표 (인)

심사위원 윤 영 삼 (인)

차 례

Abstract	
제1장 서론	1
제1절 연구의 배경과 목적	1
제2절 연구의 방법과 체계	3
제2장 노동자현장조직과 노동조합운동	5
제1절 노동자현장조직의 개념	5
제2절 노동자현장조직의 역할	9
제3절 노동자현장조직의 성격 : 정파 vs 분파	14
제4절 노동자현장조직과 노조민주주의	17
제5절 우리나라 노동자현장조직의 전개과정	21
제3장 기아자동차의 노사관계 전개과정	28
제1절 기업의 전개과정	28
제2절 노사관계의 전개과정	33
1. 기업중심의 노사관계	33
2. 대립적 노사관계	34
3. 대립과 담합의 노사관계	35
4. 협력적 노사관계	36
제3절 노동조합의 전개과정	39
1. 어용노동조합	39
2. 노동조합의 민주화	42
3. 97년 부도이후 노동조합운동	49
4. 현대자본 인수이후 노동조합운동	55
5. 기아자동차 노동운동의 특징	67
제4장 기아자동차 노동자현장조직의 전개과정	69
제1절 노동자현장조직의 형성과 전개	71
1. 현장조직 준비기	71

2. 현장조직 탄생기	74
3. 현장조직 이념적 분화기	81
4. 현장조직 권력 지향적 분화기	85
5. 현장조직 통합모색기	87
제2절 현 시기 기아자동차의 현장조직	87
제3절 기아자동차 현장조직운동의 특징	91
1. 현장조직 정책의 대중적 차별성	91
2. 민주파 진영의 양대 흐름	93
3. 전국 전사차원의 현장조직 구성	94
제5장 노동자현장조직이 노조운동에 미친 영향	96
제1절 노동자현장조직이 노조운동에 미친 영향	96
1. 산별노조운동에 미친 영향	97
2. 노동자 정치세력화에 미친 영향	98
3. 비정규직 투쟁에 미친 영향	98
4. 노조 민주주의에 미친 영향	99
제2절 현 시기 노동자현장조직의 평가	99
1. 노동자현장조직의 위상	100
2. 노동자현장조직의 현주소	102
3. 노동자현장조직의 문제점	104
제3절 노동자현장조직의 전망과 과제	106
1. 노동자현장조직의 전망	106
2. 노동자현장조직의 과제	109
제6장 결론	119
제1절 연구결과의 요약	119
제2절 시사점	120
제3절 연구의 한계 및 향후 연구에 대한 제언	122
참고문헌	124

표 목 차

<표 1> 민주노총 3대 정파구조	17
<표 2> 기아자동차의 역사	29
<표 3> 자동차 생산판매 실적추이	33
<표 4> 국내자동차산업의 실적과 2007년 전망	34
<표 5> 기아자동차노동조합 연혁	41
<표 6> 자동차 완성3사의 역대집행부	49
<표 7> 1998년 단협 개정 내용	52
<표 8> 2000년 3월 투쟁 상황	57
<표 9> 쟁의기간 및 쟁의기금 사용현황 연도별 비교	61
<표 10> 자동차 완성사 임단협 현황	62
<표 11> 기아자동차노동조합 현황	65
<표 12> 기아자동차노동조합 역대 위원장	71
<표 13> 기아자동차 현장조직 흐름도	73
<표 14> 1988년 9대 위원장 선거 1차 결과	75
<표 15> 1991년 11대 위원장 선거 결과	77
<표 16> 기아자동차 현장조직별 약사	85
<표 17> 기아자동차 현장조직 현황	90
<표 18> 19대 임원선거 입후보자 현황 및 선거 1차 결과	91
<표 19> 19대 임원선거 2차 결과	92

그림 목차

<그림 1> 현장조직에 대한 조합원의 평가	93
<그림 2> 노조 내 갈등 원인에 대한 조합원의 의식	93



*A Study on the Process and the Effect of Labor's
Organization of the Shop Floor on Trade Union Movement :
A Case of KIA Motors*

Joo-Sang, Park

*Major in Labor Relations
Department of Economics
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University*

Abstract

The aim of this study is to find out the Labor's Organization of the Shop Floor became a major variable of the Korean labor movement since the 'Great Workers Struggle' in 1987. By diagnosing these organizations, I will analyze the main challenges they face and their future prospects. In particular, I will focus on the different 'labor's organization of the shop floor' in the KIA Motors Workers Union, a representative union in the Korean labor movement, to infer by analogy, the problems common to all such informal the 'labor's organization of the shop floor, this study aims to serve the development of union's movement.

The result are as follow;

First, the 'labor's organization of the shop floor' can be defined as political section or faction of unions in Korea. Most of them were organized in 1987 to promote democratization of union internal governance, and thus, the 'labor's organization of the shop floor' accumulated the results for unions' democratic administration. In the latter half of the 1990's, grassroots-based worker organizations began forming national-scale groups by political line or policy positions. They have been greatly

influenced to the platforms and agendas of the Korean workers movement.

Second, during the period of sustained repression by the political power and the capital, the 'labor's organization of the shop floor' repeatedly collapsed and reconstructed. The different perspectives of each workers' groups originated in debates from student movement groups that had been teaching activists. Due to different experiences between the 'labor's organization of the shop floor' and union administration, separation of groups were continuously going on. Individual sectarian mind and emotional clash between activists also caused separation. As a result of this, KIA motors was flooded with the 'labor's organization of the shop floor' that had no distinguishing differences.

Third, In case of KIA Motors, propaganda and agitation continue. Throughout these propaganda and agitation activities, every problems in working places could be public and union members' demands could be collected. Moreover, these activities are playing as a restrict or critic counterpart to the union administration. As the status of Korea Confederation of Trade Unions (KCTU) strengthened and metal workers industrial union formed, acts of solidarity around country become active.

Forth, as unions became larger and more nationwide scale with starting the metal workers industrial union, the 'labor's organization of the shop floor' must be also increased in scale so their future prospects include an inevitable reorganization. In case of KIA Motors, problems and organizational differences have been building for so long that internal union division will probably continue, but as the 'labor's organization of the shop floor' begin to research into their own politics, study and question their stances more, then with this differentiation in their own politics as mediating variable, they can reach out to establish greater solidarity and joint activities. Additionally, as workers movement activists grow in number, the 'labor's organization of the shop floor' can fulfill functions of educating and building more conscious activists.

제1장 서론

제1절 연구의 배경과 목적

한국노동운동이 민주노조가 물결치기 시작했던 1987년 6월 민주화투쟁과 함께 폭발적인 성장을 이룬 후 약 20년의 세월이 되어간다. 그러나 그 자연 발생적으로 뜨거웠던 ‘민주적’ 노동운동의 탄생이 가졌던 소망이 지금 그때의 바라던 모습으로 충분히 형상화되었다고 평가하기는 어렵다.

노동조합은 시작부터 민주적인 의사결정기구와 선거제도로 인해 민주적인 조직으로 이해되어 왔을 뿐만 아니라 노동조합의 민주주의는 우리 사회의 민주주의를 진작시키는 엔진으로 불리기도 한다. 그럼에도 불구하고 최근의 불어 닥친 노동의 생체기로 인하여 오늘날 노동조합의 민주주의에 대해 묻는 것은 새삼스러운 일이 아니다. 노동조합이 어느 순간 ‘민주주의 없는 민주조직’으로 되어버린 것은 아닌가 하는 의구심을 떨쳐 버릴 수 없기 때문이다. 노동자들의 자주적인 결사체인 노동조합은 교섭력의 강화를 통해 조합원들의 근로조건향상과 권익신장 그리고 사회적 지위향상을 위해 각종 활동과 노동자들을 동원하는 기능을 수행하는 메커니즘이다. 노사 간의 모순이 체제내로 제도화된 자본주의 발전의 역사적 산물인 노동조합은 조합원들을 위해 공제적 기능, 경제적 기능, 그리고 정치적 기능을 수행하는데 정치적 기능은 경제적 기능의 효과를 보완, 상승시키기 위해 필요하다.

오늘날 사회가 다양화되고 복잡화해 됨에 따라 노동자들의 삶의 질과 지위 향상은 소속기업 자체만으로는 해결될 수 없으며 정치적, 경제적, 사회적 환경과 여건에 의해 많은 영향을 받는다.

노동조합의 본질은 어느 나라나 거의 차이가 없지만 실제 그 활동 면에 있어서는 각 나라의 제반여건과 노동조합의 운동이념에 따라 다르다. 노동

자들이 인간다운 생존을 확보하려면 단결을 하고 단결체의 힘을 바탕으로 사용자와 대등하게 교섭하는 방법 외엔 없었다. 그러한 의미에서 자본주의 경제의 전개에 수반하여 각국에서 노동조합운동이 생성 발전하게 되는 것은 필연이 아닐 수 없다.

한국의 노동조합운동이 계급적 입장이 철저하지 못하고 비전투적인 실리주의에 빠져있고 조직력이 낮으며 노사협조적인 개량주의에 쏠리고 있다고 하더라도 변혁운동에 있어서 노동조합의 역할을 배제할 수 없다.

자본주의의 발전에 따라 노동자들은 직업 업종 나아가 산업별로 노동자들의 교류와 연계가 형성되어 종횡으로 대단위의 노동조합을 조직하였다. 우리나라에서도 특히 87년 노동자대투쟁 때 미조직 사업장에 노동조합들이 결성되고 어용노동조합에 시달리던 노동자들 중 선진노동자들이 노동조합의 자주성, 민주성, 통일단결을 위한 노동조합민주화추진위원회(약칭 노민추)운동을 활발하게 추진하였다. 이 노민추운동이 현장조직운동으로 발전하게 되어 노동조합의 집행부 장악은 물론 현장의 통제력 장악, 부당한 법제를 벗어난 파업의 조직과 전략 전술의 수립, 공장점거투쟁 등의 현장조직운동은 노동자들의 자발성에 근거하여 역사적 형성물로 나타나게 되었다.

노동조합이 자주적이고 민주적으로 발전해가는 중심에는 노동자현장조직(이하 현장조직)이 있다. 현장조직운동은 오늘날 노동조합운동이 대중적으로 발전하기 이전부터 계급적 민주적 노동조합운동의 발전을 이루어 내고 책임질 수 있는 유일한 방안으로 출발했으며, 노동조합운동이 일반화된 조건에서도 개량화·제도화에 대항하여 노동조합운동을 계급적, 민주적으로 발전하도록 노동조합운동 내부를 조직할 수 있는 유력한 활동방안이다. 공식적인 조직이진 않지만 실제적으로 집행부를 바로 세우기 위한 견제와 현장에서의 조합 활동가들이 왕성하게 활동할 수 있도록 하는 동력은 바로 노동조합의 노동자 현장조직에서 나온다고 해도 과언은 아닐 것이다. 그러나 이러한 노동자현장조직의 활동이 87년 노동체제 이후 분화되고 발전해 오면서 노동조합의 감시기능과 조직력 강화라는 순기능 측면과 조직이라는 특성상 선거를 위한, 집행권을 장악을 위한 목적이 과열되는 역기능적 측면이 존재

하고 있다.

87년 대투쟁이후 민주노조운동의 핵심적인 동력으로 등장했던 주요 대공장의 민주노조운동은 노조민주화투쟁에서 출발하였다. 노조민주화추진위원회로 불렸던 조직을 중심으로 이 투쟁은 전개되었고, 몇 차례의 노조 집행부장악과 침탈, 좌절 그리고 신경영전략 등 자본의 신자유주의 공세가 전면화하면서 이들 조직은 스스로를 현장조직으로 표현하였다.

그러나 현재 현장조직들은 노동조합이 수차례 비리국면을 맞이하면서 위기논쟁에 시달리면서도 그것을 조합원대중들의 건강한 참여를 바탕으로 해서 딛고 극복하는 모습들로의 전환이 절실한 시기인데도 불구하고 그러지 못하고 있다. 이러한 흐름들이 현장조직 활동의 퇴보기에서 끝없는 권력투쟁에 매몰되어 버리는 모습으로 가는 것인지 그렇지 않으면 노동의 위기 논란 속에서 아픈 생채기를 딛고 최근 일고 있는 산별노조의 바람을 타고 그야말로 소외계층을 대변하는 대표조직으로 거듭날 수 있는 것인지가 초미의 관심사이다. 그러나 기업별 노동조합의 내부정치라는 관점에서 노사관계의 일주체인 노조의 이념적 성향과 이를 결정짓는데 결정적 역할을 수행하는 내부 현장조직 문제의 중요성에 비해 연구는 매우 부족한 실정이다.

이러한 문제의식을 토대로 본고에서는 한국의 노동조합활동을 끌어왔다는 자동차 완성4사 중에 기아자동차의 현장조직 활동을 진단해 보고자 한다. 보다 구체적으로는 기아자동차노동조합 내 현장조직의 형성과 분화, 통합과정 등을 통해 이념적 가치를 상실한 현장조직들의 구체적 활동이 어떻게 가시화 되는지 살펴볼 것이며 현장조직과 노동조합과의 관계에 대한 연구를 통해 현장조직이 노동조합운동에 미친 영향과 현장조직의 위상, 향후 발전 전망에 대해 조명해 보고 조직적 위상에 맞는 활동으로 전환하기 위한 향후 과제를 살펴보고자 하겠다.

제2절 연구의 방법과 체계

본 연구는 노동자현장조직 또는 현장조직운동을 어떻게 바라볼 것이며 어떠한 방향으로 발전해야 하는가를 살펴보고 현장조직의 탄생과정과 그 조직분화의 과정, 현 시기 구체적 활동의 차별성 등을 중심으로 연구해보도록 할 것이다. 그 과정에 대한 이해와 해석에 초점을 두고 있으므로 양적 연구보다는 질적 사례연구가 적합하다고 할 수 있을 것이다. 특히 현장조직에 대한 연구가 미미한 실정이라는 점을 고려할 때 더욱 필요한 연구 영역이라 할 수 있다.

본 연구는 면접과 문헌연구를 통해 진행되었다. 우선 면접은 자유로운 대화와 토의가 가능하도록 노력하였고 현장조직의 결성배경과 동기, 조직의 분화과정과 조직운영방식, 활동내용 등 구체적 사실을 파악할 수 있었다.

한국노동조합의 대표적인 사업장인 기아자동차노동조합의 사례연구를 중심으로 진행하면서 특히 1997년 기아자동차 부도이후 현대자동차에 인수되어 기아자동차, 기아차판매, 기아서비스, 아시아자동차 등 4개사가 통합되어 노동조합 통합까지 이루어졌으나 주로 기아자동차 본조를 중심으로 한 연구에 초점을 두기로 하였다.

연구의 체계로서는 2장에서는 사례연구의 이론적 토대로서 노동자현장조직의 개념, 역할, 성격에 대해 정리하고 우리나라 노동자현장조직의 전개과정을 살펴볼 것이다. 3장에서는 기아자동차의 노사관계 전개과정을 기업의 전개과정, 노사관계의 전개과정, 노동조합의 전개과정으로 나누어 살펴본다. 4장에서는 기아자동차 노동자현장조직의 전개과정을 형성기부터 현 시기까지 살펴본다. 5장에서는 노동자현장조직이 노조운동에 미친 영향을 살펴보고 노동자현장조직의 전망과 과제를 모색하였다. 6장에서는 연구결과를 요약하고 시사점, 연구의 한계 및 향후 연구에 대한 제언을 제시하였다.

제2장 현장조직과 노동조합운동

제1절 노동조합현장조직의 개념

현장조직에 대해 너무나 많은 사람이 너무나 다른 얘기들을 하기 때문에, 불필요한 논란을 피하고 현실의 현장조직운동을 진전시키는 데 필요한 실질적인 논의들을 보다 풍부하게 하기 위해서는 현장조직의 개념을 정리할 필요가 있다.

현장조직은 현장활동가조직과 현장대중조직으로 나누어 볼 수 있다. 현장활동가조직은 현장활동가들이 노동운동 내부의 일정한 경향과 노선에 따라 결집하여 노동조합운동과 노동자정치운동 등의 활동을 벌여나가는 조직이다. 이에 비해 현장대중조직은 노동조합 규약으로는 의사결정기관이나 집행기관의 지위를 갖지 않지만 노동조합과는 다른 대중적 영향력을 갖고 아래로부터의 독자적인 투쟁과 활동을 벌여내는 다양한 현장의 대중조직들이다. 이를테면 대표적으로 노동조합의 맨 밑바닥에 있으면서 동시에 노동조합 바깥에 있는 공동소위원회 같은 조직이다.¹⁾

이러한 구분을 토대로 본 연구는 전자인 현장활동가조직을 대상으로 하는데, 현 시기의 위상 즉 과도적인 위상을 고려하여, 현장활동가조직은 노동조합과 구별되는 현장조직이고 노동자정치조직과 구별되는 선진노동자 대중조직이라고 할 수 있다. 우리나라의 경우 이러한 현장활동가조직에 대해 현장활동가들의 상태와 수준이 어떠한가에 따라 대중적 성격을 강조할 수는 있

1) 우리나라의 경우 현대자동차연합투쟁위원회(현연투), 현대자동차 의장부총연합(의총련), 공동소위원회연합(공소위)과 같은 조직들이 현장대중조직이라고 할 수 있다. 현장대중조직은 아직 독자적 활동 질서를 가진 또는 평의회라고 할 만한 대중조직으로 구체화되어 있지는 않다. 다만 노동조합과는 다른, 현장 대중들의 직접적인 투쟁 기관이자 현장권력체로서 말 그대로 '평의회'로 발전해갈 수 있는 '맹아'를 보여주고 있을 뿐이다.(이종호, 2002)

어도 현장활동가조직이 현장대중조직인 것은 결코 아니다.

현장조직과 노동조합은 조직 구성 원리와 운영 원리가 다르다. 노동조합은 사상, 나이, 성별의 차이와 상관없이 그 노동조합의 규약이 정한 범위에 있는 노동자면 누구나 가입할 수 있지만, 현장조직은 법적 통제를 받지 아니하므로 조합원, 비조합원, 정규직, 비정규직을 가리지 않고 서로가 자유롭게 결합될 수 있는 구조이긴 하지만 그 사업장의 민주노조운동이 쟁취해 온 강령과 활동 목표에 동의하고 그 활동에서 대중으로부터 검증될 뿐만 아니라 활동가 내부의 검열 과정을 거친 현장활동가들로 구성된다.

또한 노동조합은 의사결정체계(대의원)와 집행체계(상집)가 분리되고 집행부의 상근으로 현장과 밀접하게 늘 결합되지 못하는 한계를 갖지만²⁾ 현장조직은 해고자와 상집 파견자를 빼고 의장을 비롯한 조직원 전체가 생산노동으로부터 분리되어 있지 않고 의사결정과정과 집행과정도 긴밀하게 통일되어 있다.³⁾

- 2) 물론 우리 민주노조운동은 이런 한계를 극복할 수 있는 풍부한 경험을 성과로 갖고 있다. 파업 시기에 쟁의대책위원회와 같은 투쟁 지도부를 꾸려 일상 시기에 대의원체제와 집행체제로 나뉘어 있던 의사결정과정과 집행과정을 통일시키고, 투쟁의 마무리를 언제나 조합원 총회에 몰아 집행과정과 집행에 대한 조합원 대중의 평가와 통제과정을 통일시켜 왔던 경험이 그것이다. 그러나 연맹 체제와 같은 단위사업장을 뛰어넘는 범위에서 이런 직접민주주의 전통을 실현시키기가 어려웠었는데 산별노조체제에서 이를 어떻게 실현시킬 것인가가 중요한 과제로 제기되고 있다.
- 3) 현장활동가조직을 사조직으로 보고 노동조합조직을 공조직으로 보는 식의 관점은 지금 시기 현장활동가조직과 노동조합의 관계를 제대로 설명해낼 수 없다. 자칫 현장활동가조직들 사이의 경쟁이 심해져서 대중의 고통과 소망에 근거해 활동하지 못하고 모든 것을 현장활동가조직들 사이의 역관계로부터만 판단하려고 하는 것이 큰 문제가 될 수도 있지만 그것은 공적인 것과 사적인 것의 문제가 아니라 대중역학과 분파역학, 대중적인 것과 조직적인 것의 관계의 문제이고 요는 이 관계를 활동 속에서 얼마만큼 성숙시키고 발전시켜나가는가가 관건이 되는 것이다. 노동조합을 제도권, 현장활동가조직을 비제도 권으로 보는 식의 발상 또한 일면적이다. 이런 발상은 현장활동가조직이 노동조합과는 다른 조직구성과 운영원리를 갖는다는 점을 지나치게 강조한 나머지 현장활동가조직과 노동조합의 대립적 관계만을 부각시키고 노동조합 자체의 한계와 부정성이라는 측면만을 극대화하는 식으로 치달을 수 있기 때문이다. 현장활동가조직은 노동조합을 대신할 어떤 평의회적 질을 갖는 대중투쟁기관이자 권력기관이 아니다. 또 그렇게 발전할 전망을 갖고 있는 것도 아니다. 과거 노동조합이 정상적으로 운영되지 않았을 때 현장활동가조직들이 노동조합 공식체제의 여타 부분들과 함께 직접 투쟁지도부로 나섰던 적은 있지만 그 경험을 지나치게 강조하여 현장활동가조직에 뭔가 자꾸 평의회적 질을 덧칠하려는 것은 무리

현장조직은 소위원 조직이나 반대표체계와도 차이가 있다. 소위원 조직은 생산 기본 단위에서 직접 선출되어 올라 온 대표성을 바탕으로 산별노조 시대의 평조합원 운동체로 발전할 가능성을 갖고 있다고 볼 수 있지만, 현장조직은 현장활동가조직이므로 현장조직을 곧바로 현장대중권력체의 맹아로 보는 것은 무리이다.⁴⁾

한편 현장조직은 노동자 정치조직과도 다르다. 노동자 정치조직은 국가권력 획득을 일차 목표로 하여 직접 대중정치활동을 벌임으로써 대리정치를 지양하고자 하는 정치사상적 결사체이지만, 현장조직은 경험으로부터 획득된 민주노조운동의 이념을 중심으로 단결하여 노동자 정치활동이 새롭게 개척됨에 따라 정치적으로 분화·발전될 과도조직이다.⁵⁾

가 따른다. 한편 노동조합은 현장활동가조직에 의해 대체되어야 할 절대적 한계를 갖고 있는 것이 아니고 자체로 여전히 역동성을 갖고 있다.

- 4) 관련개념으로 현장위원이 있다. 영국 노사관계의 주요한 특징 중의 하나가 작업장에서 활동하는 현장위원조직의 광범위한 발달이다. 현장위원들은 작업장에서 동료 조합원들에 의해 선출되어 교섭활동을 포함한 다양한 노조활동을 수행하는 자발적 활동가들(unpaid volunteer activists)이다.

이들을 일반적으로 샵 스튜어드(shop stewards)라고 부르는데 현장위원활동이 유래되었던 기계 산업에서 부른 이름으로서 사무직의 경우는 office representative, staff representative, union representative 등 다양한 이름이 사용되고 있다. 현재 영국노총의 공식 교육 자료에서는 이들을 union representative로 통일하여 사용하고 있다. 현장위원들이 노동조합활동의 대표자임을 부각시키면서 동시에 영국 노조운동에서 사무직노조운동이 중요해지는 현실을 감안한 것이다.

영국 노동조합운동의 활동주체들을 크게 양분하면 노동조합에 고용된 노동조합 전임자들과 평조합원으로 작업장에서 활동하는 현장위원들(shop stewards)로 나누어진다. 작업장 수준의 노조활동은 거의가 현장위원들의 몫이다. 이들은 작업장교섭을 벌이고, 자신의 작업장에서 조합원모집, 노동조합정책 홍보 등을 수행하며 종종 노동조합의 주요 의사결정기구(전국대의원대회, 지구대의원대회, 분회위원회)에 대의원으로 선출되어 노동조합의 의사결정에도 주요한 역할을 맡는다. 그러나 현장위원으로서의 이들의 공식적 지위는 노동조합의 조직체계에 의해서 부여되는 것이 아니라 자발적으로 구성되는 작업장교섭기구에 의거하고 있다. 때문에 노동조합의 조직규약에서 현장위원들을 공식적으로 명시하는 경우는 드물다. 이러한 면에서 이들은 조합원에 의해서 선출되어 노동조합활동가로 일하지만 상대적으로 노동조합조직으로부터 자유롭다는 독특한 특징을 가지고 있다.

- 5) 현재의 현장활동가조직들 중 다수를 정치조직으로 규정하는 것은 선부르다. 현장활동가조직은 아직 그 자체로 노동자정치조직이 아니다. 이 점에서 현장활동가조직의 과도기성이 존재한다. 현장활동가조직은 노동자정치조직이 되어야 하고 노동자정치조직은 명실상부한 현장활동가들의 자기조직으로 재조직되어야 한다. 현장활동가조직은 계급적 좌파진영의 정치조직들과 함께 노동자계급정당 건설의 주요한 일 주체가 되어야 한다. 현재 제

이러한 과도성과 관련하여 현장조직의 ‘조직 위상’(의 수준)은 다양하게 제시되어 왔다. 일부에선 아직도 선거조직으로 이해하기도 하고 일부에선 집행부와는 별개로 현장의 힘을 바탕으로 민주노조운동을 지속적으로 지속시키기 위하여 그리고 일부는 소수이기는 하지만 노동자의 정치세력화를 위한 일환으로 현장조직이 필요하다고 판단하고 있다고 본다. 역할과 관련하여 정치운동으로의 전환이나 계급적인 정치투쟁을 수행해야 한다는 입장과 민주진영의 선거승리와 이를 민주노조운동으로 연결시켜 산별노조건설과 민주노조운동을 지속적으로 해야 한다는 입장간의 논란도 있어 왔다. 핵심적인 것은 정치 조직적 수준으로 현장조직을 이해하는 입장과 그렇지 않은 입장간의 차이이다.

지역현장(활동가대중)조직이라는 개념도 있는데 지역현장조직은 기존의 단사별, 업종별 현장조직이 아니라 1차적으로 지역 내 모든 현장활동가를 포괄하는 조직을 말한다.(김동성, 2006) 노동조합 활동의 한계를 넘어서 노동조합 밖에서 노동자 정치의식으로 재무장되어 노동조합 활동에 개입하는 현장활동가들을 만들어 내는 역할을 하는 조직이다. 노동조합 활동 속에서는 노동자의 정치적 미래를 조직하기는 어렵는데 노동조합의 한계를 넘어설 수 있는 곳 즉 다양한 사회운동을 포괄하고 주도할 수 있는 곳이 지역이므로 현장조직은 지역에서 시작되어야 한다는 것이다. 물론 지역 현장조직은 노동자만의 조직을 넘어서 지역의 모든 부문 운동을 포괄하기 위해서는 먼저 노동자의 주체와 중심이 형성되면서 지역 내 농민, 환경, 여성, 소수자 운동을 포괄해 내는 것을 의미하며 이를 통해 노동자 운동을 전 사회적 운동으로 키워나가는 것을 목표로 한다. 지역 현장조직은 조합 활동의 한계를 인식하고 그것을 정치적으로 뛰어넘고자 하는 현장 활동가들의 노동자 계급 정치의 대중적 중심을 형성하되 지역 사회변혁운동으로 확장되어갈 수 있는 조직을 말한다.

기되고 있는 ‘혁신과 연대를 통한 계급적 좌파진영의 정치적 재조직화’라는 과제는 ‘현장 활동가들의 조직운동’에 대한 ‘정치적 재조직화’ 없이는 공허한 구호에 그칠 뿐이다.

제2절 노동자현장조직의 역할

현장조직은 다양한 역할을 수행할 것을 기대 받고 있다. 현장조직은 결코 조직원들만을 위해서 만들어지지 않았다. 즉 민주노조 운동을 하겠다는 의지로 전체 노동자 계급의 발전을 위한 것이었다.

현장조직의 노동조합과 관련된 역할들을 살펴보면 현장활동가조직과 노동조합의 관계는 많은 점에서 부르주아 민주주의체제에서 정당과 의회·정부가 맺는 관계와 같다. 즉 현장활동가조직(정당)—대의원회(의회)—집행부(정부)의 관계와 같다고 할 수 있다. 그러나 결정적 차이를 만드는 것은 내용인데 그것은 바로 현장활동가조직과 노동조합이 지금껏 분투하며 함께 일궈온 한국 민주노조운동이 최근의 심각한 위기와 한계에도 불구하고 부르주아 민주주의체제가 갖고 있는 의사결정과 집행과정의 괴리, 그리고 대중을 대상화시키는 온갖 대리 주의적 한계를 넘어서서 대중의 직접 민주주의와 그 힘을 끊임없이 발전시켜야 한다는 것이다.

노동조합 집행부에 대해 해당 현장활동가조직의 ‘비판’과 ‘견인’이 요구된다. 노동조합 집행부를 배출한 현장활동가조직의 경우 집행부와 일종의 당정협이라 할 만한 협력체계를 갖게 되는데 집행부는 현장활동가조직에서 ‘파견’된 것으로서 그 집행을 현장활동가조직이 집행부와 함께 공동으로 책임질 것이 요구된다.⁶⁾ 노조집행부와 간담회를 통해 투쟁방향을 공유, 제안,

6) 위원장을 당선시킨 현장조직의 경우 집행부와 관계가 원만하거나 거의 일체화된 모습을 보일 것 같은데 실제로는 그렇지 않은 경우도 있다. 거의 대부분의 경우 현직 노조지도부와 갈등을 경험한다. 이는 노조 지도부가 자신이 소속 되어있던 조직의 정신을 유지하려는 노력을 하지만 막상 조합원 전체를 이끌고 가는 일이 만만치 않음을 발견하면서 오히려 출신조직에게 비판의 대상이 되곤 한다. 그 만만치 않음이란, 첫째 단일한 경향성의 선진노동자조직보다 더 광범위한 다양성이 존재하는 조직적 조건, 둘째 자본과의 관계에서 ‘직접적인 관계’를 가질 수밖에 없으면서도 자주적이어야 하는 조건(현장조직은 그런 면에서 자유롭다), 셋째 법적으로 간섭과 통제를 받아야 하는 조건 등이다. 이들 조건으로 인해 현장에서 자유롭던 시절보다 더 어려움을 호소하게 된다. 현장조직들은 이렇게 호소하는 어려움을 이해하고 함께 극복해야 한다. 그러나 현장조직들은 노조지도부의 어려움을 이해하고 함께 극복하려하기보다는 오히려 비판중심의 활동을 해 왔다. 반대로 노조지도부는 자신을 이해하고 도와주지는 않고 비판만 한다고 서운해 하다 못해 그들과

주장하기도 하고, 노조지도부의 사업방식에 대해 문제가 있다고 판단될 때에는 강력한 대중적 비판을 통해 견인하려는 시도를 해야 한다.

노동조합 정치는 노동조합 집행부, 의결기구인 대의원, 활동가들로 구성된 현장조직이라는 주요한 행위주체들 간에 조합 권력과 정책 형성을 둘러싼 협력과 경쟁, 갈등과 타협의 과정으로 전개된다. 집행부의 교체는 조합원의 선택의 결과이며, 따라서 조합원들의 상태나 의식, 요구는 노동조합의 행위 선택에 중요한 준거로 작용하게 된다. 조합원들은 어떤 집행부가 조합원들의 요구를 얼마나 효과적으로 달성할 수 있는가의 기준으로 후보자를 선택하기 때문에 많은 조합 간부들은 경제적 이해관계에 대한 조합원들의 민감한 반응과 다음 선거에 대한 부담 때문에 장기적인 목표를 추구하기보다는 단기적인 성과를 내는 전략을 선택할 수밖에 없는 압력을 받게 된다.

현장에서 제기되는 문제들에 대해 적극적으로 제기하면서 노조의 공식 체계(대의원에서부터 집행부까지)가 나서도록 요구해야 하며 노조민주화, 민주노조의 사수활동을 전개해야 하고 ‘현장 장악’, ‘현장권력 쟁취’활동을 전개해야 한다.⁷⁾

현장조직들이 대부분 (노동조합)권력 지향적이기도 하지만 노조(집행부 또는 대의원 구조)에 기대지만은 않고 현장에서 노동자들의 힘(권력)을 갖

결별한다. 결국 다양한 경향성이 존재하는 조직의 이러저러한 한계를 보완하는 대책을 마련하려는 서로의 노력이 필요한 것이다. 또한 현장조직과 노동조합 집행부와의 관계에서 가장 중요한 것이 대중적인 것과 조직적인 것을 분리해서는 안 된다는 점이다. 우선 가장 조직적일 때 가장 대중적일 수 있다는 점을 확인할 필요가 있다. 노동조합 집행부는 현장조직에서 파견한 것이라는 점을 분명히 해야 한다. 상집 인선은 당선된 위원장 개인의 판단이 아니라 현장조직의 선대본 차원에서 조직적으로 이루어져야 한다. 노동조합 집행부와 현장조직의 집행단위 간에 정기적인 회의체계와 상호보고는 필수적이다. 노동조합 차원에서 현장조직들과의 간담회나 공동행동을 조직하더라도 자기 조직이 그렇게 타조직과 수평적으로 동일화되어서는 안 된다. 현장조직과 노동조합 집행부와의 관계가 이렇게 정비되기 위해서는 현장조직의 역량이 그만큼 크고 풍부해져야 한다.

- 7) 대부분의 현장조직들이 ‘현장장악’, ‘현장권력 쟁취’를 주요한 자기 활동의 목적으로 삼고 있다는 것과 현장조직이 곧바로 현장권력을 쟁취한다는 것은 분명히 다른 말이다. 이 점을 혼동하게 되면 현장조직을 현장권력체로 오해하게 된다. 현장 권력 체의 맹아는 현장활동가조직이 아니라 지금으로서는 소위원회 조직이 가장 풍부하게 가지고 있다. 현장조직의 활동에서 대조합원 활동을 중심으로 살펴보면 현장조직 차원의 출퇴근투쟁, 중식홍보투쟁, 철야농성투쟁이나 천막농성투쟁 등을 벌이는 것들을 예로 들 수 있다.

기 위해 부단한 투쟁을 전개해야 한다. 노조 민주화 이후 현장에 대한 자본의 통제(노조 무력화 혹은 노조 흔들기)에 맞서 지속적으로 현장의 투쟁을 조직하고 조합원들을 묶어세워야 한다.

현장조직이 직접 나서는 대중적 실천방식으로는 일상 시기에 자기 조직의 신문을 내거나 유인물, 대·소자보 등의 선전사업을 벌이는 것, 출퇴근시간과 점심시간에 조합원대중을 대상으로 하는 선동·선전전, 철야농성 등을 들 수 있다. 나아가 과감한 투쟁(라인을 세운다든가, 집단적인 항의의 표현으로 고위관리자에게 협상을 요구하기, 집단적으로 작업을 거부하기, 비공인 파업 등)을 비롯해 자본의 직접탄압이 미치지 못하는 노동자 밀집지역에서의 진지구축을 통해 현장 안에서의 활성화를 꾀하는 것도 들 수 있다.⁸⁾

노동자현장조직은 활동가들을 발굴하고 간부를 양성하는 노동자학교가 되어야 하며 민주노조의 노선과 방향, 활동에 대해서 고민하고 실천을 조직해야 한다. 특히 대공장 노조운동이 전체 운동 속에서 어떤 역할과 위상으로 자리 매김 되어야 하는지 즉 대공장이 전체 민주노조운동에 어떻게 복무하고, 노동자 계급의 단결을 확대하는데 복무할 수 있는 내용과 지점을 고민하고 실천해야 한다. 또한 민주노조운동의 주력부대로서 당장은 산별노조를 완성해 가는데 일조를 해야 하며 현장조직 역시 이를 견인하고 강제해야 할 것이다.

현장조직은 법적 통제를 받지 않고 서로가 자유롭게 결합될 수 있는 구조이므로 법적 지위를 가지고 있는 노조보다 더 앞장서서 미조직 노동자와 결합하는 동시에 미조직 노동자들의 요구를 내걸고 함께 투쟁해야 한다. 이를 좀 더 발전시켜서 노동조합 구조보다 한발 앞서 지역차원의 단일 조직을 결성하고 그 내부에 산별 분과를 두는 방식을 택하여 효율적인 투쟁을 벌여나갈 수 있을 것이다.

한국의 노동운동이 87년 이후 사실상 노동조합운동으로 집중되어 왔고 지금도 여전히 그러한 것이 사실이다. 대부분이 노동조합원인 활동가들이 노

8) 그러나 현장조직은 대중적 동원력에서 한계를 갖고 있기 때문에 활동양태 또한 한계를 갖고 있다.

동조합 외에 다른 조직 활동의 경험이 부족하였으나 이제는 노동조합운동이 ‘정치세력화’를 위한 일정에 올라 있다. 이는 노동조합활동과 다른 경험을 제공하게 될 것이며, 현장조직이 ‘(노동조합)권력지향성을 넘어서는 활동’을 할 수 있도록 변화해 갈 것이다. 정치세력화에 참여하고 복무해야 할 준비를 해가야 할 시점인 것이다.⁹⁾

현장조직의 전국조직이 주요하게 해야 할 역할로서는 지역적으로 산개되어 활동하고 있는 각 조직의 차이점을 극복하고 계급적이고 변혁적인 민주노조운동을 보다 전국적인 관점에서 확대·강화함은 물론 이를 실천하는 것이 제시되어 왔다. 사업과 활동으로서는 현장조직운동의 위상을 통일적으로 정립하는 것이 제일 중요하고, 권역별 조직 강화, 그리고 정치세력화와 관련한 진보정당 추진에 대해 가능한 수준에서의 입장을 정립하는 것, 민주노총 선거에 대한 대응문제, 미조직 부문에 대한 조직화 사업 등이 제시되어 왔다.¹⁰⁾

9) 정치세력화의 상이라면, 이념적 통일성, 노동자 계급성, 현장중심성을 중심에 놓는 정치조직의 상과 또 다르게는 지금의 투쟁하는 노동조합 수준의 동원력과 투쟁력을 갖추는 정치조직이다.

10) 지역현장조직의 역할은 다음과 같다. 사회변혁을 중심에 놓는 노동자 계급적이고 정치적이어야 한다. 사회변혁의 확산을 갖기 위해서는 양질의 조합 활동가들이 노동자계급적으로 재조직되고 정치적으로 훈련되어야 한다. 교육과 토론, 현실 운동의 꾸준한 개입을 통해 개인의 역량과 지역의 역량을 축적해 나가야 한다. 지역 현장조직은 현장을 계급적으로 정치적으로 끌어올리기 위한 실천을 끊임없이 조직하고 전개해야 한다. 조합간부와 조합원들이 조합의 한계를 인식하고 그들의 안목을 확장시키기 위한 활동을 자기의 현장과 지역에서 실천해야 한다. 지역과 조합 활동을 통해 인식과 안목을 넓히고 그것을 다시 조합의 사업을 질적으로 향상시키도록 안내자의 역할을 충실히 수행해야 한다. 한편 지역 현장조직의 형식과 관련하여 지역 현장조직은 조합 활동의 한계를 인식하고 사회변혁을 위해 그 한계를 넘어서고자 하는 활동가들로 조직된다. 현장은 노동, 농민, 환경, 학생, 빈민 등 자본으로 억압받는 모든 현장을 말한다. 그러나 자본주의의 모순의 정점에 있는 노동자들이 먼저 조직화되지 않으면 어떤 사회운동도 계급성을 가질 수 없다. 노동자 중심이 형성되어야 농민, 환경, 여성, 소수자 운동 등을 계급적으로 견인하고 포괄할 수 있다. 지역 현장조직의 이후 진로와 발전가능성은 오로지 참가하고 있는 현장 활동가들의 의식과 자발적 결의, 그리고 지역적 실천 활동에 달려 있다. 정치토론을 통하여 노동자 계급정치 역량을 키워나가고 그 역량을 현장에서 발휘하는 과정의 반복이 조직의 내용과 형식을 발전시켜 나갈 것이다. 그러한 과정을 진행하다가 보면 역량에 따라 지역의 사회운동을 포괄하고자 하는 기획을 가지고 실천할 수 있게 된다. 이것이 가능하게 되면 현장조직은 명실상부한 지역의 사회 변혁적 현장조직으로 발전할 수 있을 것이다. 지역적 불

전국적 노동조합조직의 중앙집중성이 높아지고 조직의 구성과 운영에서 계통성이 강화될수록 전국적 현장활동가조직의 연합체는 중앙 집중화된 노동조합의 관료화를 저지할 수 있을 만큼의 강력한 영향력을 갖출 수 있도록 스스로가 전국적으로 집중되고 지금보다 더 높은 조직적 계통성을 확보하지 않으면 안 된다. 그러기 위해서는 지금의 연합적 질을 높여 전국단일 현장활동가조직으로 재편하면서 발전해 나가야 할 것이다. 민주노동자전국회의¹¹⁾나 연대와 전진을 위한 전국노동자회는 그런 점에서 전국현장조직대표자회의보다 한발 앞선 조직형식을 보여주고 있다. '현장 내부의 직영-하청 간 차이, 현장 안팎의 현장출신-학생운동출신 간 차이, 사업장별·규모별 차이'를 뛰어넘어 정치적·조직적 통일성을 높여내는 것만이 현장활동가조직운동의 침체와 무기력을 극복할 수 있는 유력한 길이다.

역사적 발전과정에 비추어 볼 때 현장조직운동이 노동조합운동의 보조물로 머물 수 없다는 점은 분명하며 노동조합운동 내에 뚜렷한 독자적 세력으로 형성되어야 한다. 이는 독자적 조직, 의사결정 구조, 사업집행, 전체 대중에 대한 책임감, 독자적 지도력, 독자적 투쟁과 사업의 소집권 등을 갖추는 것을 의미한다.

현장조직운동은 노동자 대중운동이 노동조합 조직체계 내에서의 (보조적) 활동에 머물 것이 아니라, '작업 현장'에 뿌리를 두고 노동자 대중의 힘에 근거하여 독자적 활동과 투쟁을 전개하는 것이어야 한다. 또 그 목표도 노동조합 활동의 목표에 머물러서는 안 된다. 이러한 운동내용의 철저한 독자성은 현장조직이 노동조합운동과 철저히 독립된 조직으로 운영되어야 할 근거를 제시한다. 현장조직은 사상적 통일성과 활동방식, 그리고 내용의 통일

균형 발전이 있지만 가능한 수준에서 전국적 연계와 실천을 만들어 낸다면 사회변혁운동의 전국화와 질적 도약의 정치적 기반이 될 것이다. 장기적 안목으로 지역의 변혁 지향적 노동운동역량을 모으고 발전시켜서 지역운동을 주도하게 하는 기획을 만들고 실천해나가야 한다.

- 11) 흔히 '전국회의'라고 부르며 2006년 말 현재 총 887명의 회원을 가지고 있으며 전국 10개 지역지부로 조직형태를 갖추고 있고 기아차 민주노동자회, 현대차 자주회, 실노회, 만도 민노회, 삼호 현실노, 현자전주 현실투, 전국민중연대, 통일연대 등이 참가하고 있다.

을 도모하는 조직으로 강화되어야 하며 노동조합이나 정치조직과도 독립하여 발전해야 한다. 그러나 활동의 주요한 방식은 일반조합원과 함께 투쟁하고, '자발적으로 투쟁하고자 하는 일반조합원'들이 쉽게 결합해 들어올 수 있는 대중적 활동방식, 대중적 조직 활동이어야 한다. '현장조직 일반'은 본질상 노동조합과 같은 조직이다.(박정호, 2002) 위의 관점에서는 현장조직에게 사상적 강화, 정치적 강화 또는 통일성 확보의 전망을 제시할 것이 아니라 민주노총, 연맹, 지역, 사업장 등 해당 영역의 사안과 쟁점에 직간접적으로 관련 있는 현장활동가 누구라도 경향에 따른 공동실천과 평가를 주요근거로 하는 (전국적)현장조직을 전망으로 제시해야 한다. 이 활동에 정치조직원인 현장활동가들은 자신의 활동이 정치조직의 활동이 되게끔 하고 정치조직 또한 현장조직만이 아니라 자기 조직원을 통한 직접적 개입을 지향해야 한다. 이럴 때만이 노동조합-현장조직-정치조직이 제자리를 잡아갈 수 있다. 사상적, 정치적 강화는 노동조합과 질을 달리하는 정치조직일 경우에 온전하게 가능하며 현장을 포함한 모든 영역에서의 전국적, 전 계급적 정치활동으로 나타날 수 있다.¹²⁾

제3절 노동자현장조직의 성격 : 정파 vs 분파

현장민주주의를 강조하는 입장에서 볼 때 노조집행부에 반대할 수 있는

12) 현장활동가조직은 정치적으로 강화됨으로써 노동자정치조직으로 발전해야 한다. 노동자정치조직은 현장정치활동을 강화함으로써 명실상부한 현장활동가조직이 되어야 한다. 현장활동가의 자기조직으로서의 노동자정치조직은 현장대중조직이 갖고 있는 현장권력체로서의 맹아를 풍부하게 하는 다양한 실천을 통해 아래로부터 현장대중권력을 창출해내야 한다. 그리고 노동조합운동의 민주적·계급적 발전을 위해 전국적 대응력을 높여내야 한다. 뿐만 아니라 노동조합이 독점하고 있는 대중정치투쟁의 지도부로 시급히 복권되어야 한다. 현장활동가조직을 어떻게 정치적으로 강화시킬 것인가라는 문제를 정치적 대중조직의 수준에서 대중적 정치조직의 수준으로 끌어올리는 것으로 보는 것은 잘못이다. 오히려 현장조직, 즉 현장활동가조직이 대중적 정치조직의 수준으로 높아져서 서·인노련 식의 대중정치조직(MPO)로 자기 정립하는 것이 아니라 현장 활동과 현장조직의 정치적 강화를 통해 노동자정치운동(PO)으로 전환·재편되는 것이다.

세력을 형성할 수 있는가의 여부는 노조민주주의 제고 측면에서 매우 중요한 문제이다. 이러한 세력은 반대파, 정파, 분파 등의 개념으로 소개되고 있다.

본고에서 다루고자하는 한국의 노동자 현장조직 또한 노조의 공식적인 활동과는 별개로 활동가들의 자생적이면서 목적의식적인 조직 활동을 전개하는 노조내부의 정파 또는 분파의 한 형태라고 할 수 있을 것이다. 즉 현장조직의 존재는 노조지도부의 입장에서 볼 때 야당의 존재이며 언제라도 최고 권력을 교체할 수 있는 위협적인 존재가 아닐 수 없다. 그런데 이 위협적인 존재가 바로 노조민주주의를 제고시키는 요인이 된다는 점에서 주목되는 지점이다.

현장조직은 기능의 양면성을 가지고 있으며 정파(parties, 요즘은 ‘의견그룹’이라고도 부른다)는 비슷한 이념적 가치를 공유하고 있는 사람들 간의 모임으로 다른 정파와의 차이는 이데올로기적 특징에 따른 것이라고 할 수 있다. 즉 정파는 더 많은 이데올로기(이념)적 특징을 갖고 있고 리더십을 통제할 수 있다. 이에 비해 분파(faction)는 특정한 원칙을 가진 정책보다는 승리했을 때의 이득이나 권력유지에 주목하거나 이권을 쟁기는 그룹으로 전체의 목적보다는 분파 구성원의 이해를 위한 활동에 더 주력한다.¹³⁾ 현장조직은 독자적인 활동영역을 가지고 있지만 현장조직의 대부분의 활동은 노동조합 공식체계를 통해 표현된다. 따라서 노동조합 공식체계 내에서 이러한 현장조직 간의 경쟁과 협력은 빈번하게 이루어지며 이런 활동들은 노동조합 공식 활동을 더욱 활발하게 만드는 동력으로 작용한다.(진숙경, 2006)

한편, 현장조직은 조직적 분화과정을 겪어 왔다. 물론 이 과정은 분열이라고 표현되기도 했고 정치적 분화라고도 표현되었다. 현장조직의 조직적 분화과정에서 유지되어야 할 원칙 또는 입장으로는 다음과 같은 것을 들 수

13) 현장활동가조직들은 노동조합 공식체계에서 다수파집권세력이 되기 위해 일상적으로 각축한다. 대의원 선거에서 어느 조직이 얼마만큼의 대의원을 배출해내느냐에 따라 다수파와 소수파가 갈린다. 현장활동가조직들 사이에는 특정 사안을 두고 경쟁과 협력이 빈번하게 이루어진다. 선거 연합이 이루어지거나 정책 연합이 이루어지기도 하고, 현장활동가조직 전체가 공동투쟁을 위한 연대체를 꾸리기도 한다.

있다. 단결이 곧 조직적 통합을 의미하는 것은 아니다. 당면한 시기의 조건과 필요성에 따라 통합할 수도 있고 연합만 할 수도 있으나 무원칙한 통합과 기만적인 연합을 해서는 안 된다. ‘분리’ 현상을 올바른 정치적 분화로 나타나게 하면서 자본과의 대립선에서는 통일 단결의 정신을 가져야 하고, 분화는 민주노조운동의 이념·노선과 활동방식의 차이를 갖고 이루어져야 한다.

이러한 분화과정에서 노조 내 분파는 특정한 그룹의 이해를 대변함에 따라 노조가 포괄하고 있는 전체 노동자들에게는 해가 되는 것으로 이해되어 왔으나, 오히려 노조 내 민주주의를 발전시키는데 주요한 척도 역할을 하고 있다는 점에서 정파의 긍정적인 측면을 강조하는 관점이 주를 이루고 있다. 그러나 현실적으로는 각 정파 간의 이해관계의 충돌이 조직의 혼란을 가중시키면서 조직 내부 갈등의 요인이 되기도 해 분파나 정파에 대한 평가는 엇갈리기도 한다.

민주노총의 경우 내부 적의 개념으로까지 가는 듯한 현재의 분파성은 심각한 문제이다. 이에 대해 실천적인 차원에서 두 가지를 추구해 볼 수 있다. 첫 번째는 일관된 이데올로기 가능하면 이를 명문화 할 필요가 있다. 두 번째는 조직 상층연대를 어떻게 하층연대로 발전시킬 것인가. 정파에도 비록 비공식적이지만 여전히 현장-중앙의 문제는 남아있다. 상층 분파를 하층 분파로까지 확산시키는 그 문제이다.

1980년대 학생운동출신 노동운동가가 노동현장에 왔지만 공부할 때와는 달리 현재는 일관된 이념이 허약하기 때문에 분파주의의 문제점이 크다. 이념에 따른 투쟁을 통하지 않고서는 이념이 제대로 설 수 없다고 본다. 현재와 같은 분파적 행동이 계속 존재해서는 안 될 것이고 정파는 있어야 하지만 이들은 운동을 통해서 발전되어야 할 것이며, 정파라 한다면 일관된 이념을 정립해내고 대중들에게 다가가는 것이 과제다.

노조에 속해있지 않은 다른 대중들과는 어떻게 풀어갈 것이며 10%밖에 되지 않는 노조조직률을 볼 때 과연 사회전체에서 노조가 민주주의를 실현해 나가는 주체가 될 수 있을까. 어떤 방법이 필요할까. 노조는 민주주의를

유지하기 어려운 조직이라 할 수 있는데 원래 시작은 민주적이었지만 살아 남기 위해서는 관료화되어야 한다는 점에서 특히 어려운 것이다. 노조가 사회전체에서 대부분의 노동자를 조직할 수 있다면 노조민주화가 사회민주화에 보탬이 되겠지만 노조가 단 10%만을 조직하고 있다면 비록 민주화가 이루어진다 하더라도 사회전체로 부터는 이익결사체로 판정받을 수밖에 없다고 한다면 분파가 정파화되는 것은 중요하다. 적은 수만을 조직하고 있다 할지라도 그 내에서 올바른 것을 추구한다면 충분히 의미가 있다고 볼 수 있다.(이주희, 2002, 59)

<표 1> 민주노총 3대 정파구조¹⁴⁾

국민파(온건파)	중앙파(중도좌파)	현장파(강경좌파)
대의원의 45% 민족해방(NL)노선뿌리 보건의료, 민주택시연맹 문성현-현 민노당 대표 이수호-전)민주노총위원장 조준호-현)민주노총위원장	대의원의 35% 민주민주(PD)노선뿌리 금속노조,사무금융,전교조 단병호, 심상정, 노회찬 민노당의원	대의원의 20% PD노선의 근간 전해투 등 대기업 현장조직, 전공노 이갑용,이덕찬-전)민주노 총위원장, 부위원장

출처: 한국경제신문, 2006년 12월 14일

제4절 노동자현장조직과 노조민주주의

노동조합이 생기면서 사용자들과의 협상을 통해 사용자가 가진 강제력을 상당부분 없애기 때문에 노동자들의 자유는 확대된다고 보여진다. 하지만 노동조합 또한 많은 규칙을 만들기 때문에 이로 인해 줄어드는 자유를 감안

14) 2007년 1월 26일에 있을 민주노총 임원선거에는 범자민통(전국회의, 혁신연대)계열과 진진, 노동자의 힘 등 3파전으로 진행된다. 새흐름은 이번 선거에 후보를 내지 않기로 했다.

해야 한다는 점을 함께 지적할 수 있으나 총체적으로 볼 때는 노동자들의 자유는 증가한다고 볼 수 있을 것이다.

그리고 노조 안에는 이미 많은 민주주의가 존재한다. 전국 노조보다는 지역단위에서 경쟁적인 선거, 관료들의 상당한 변경, 그리고 조합원과 지도자들 사이에 얼굴을 맞댈 정도의 밀접한 관계가 있고, 확고하지 않은 관료주의가 있다. 국가가 완전고용과 사회 안정을 보장하고 사용자는 인간적인 관계로 노동자들을 유혹하며 임금과 수당 등을 지급함에 따라 노조가 해야 할 일은 없다는 것. 그리고 노조가 정부처럼 관료주의가 되면서 최소임금과 시간 스케줄, 불만 처리 등의 임무를 원활한 관료주의 안에 조정해 왔다는 것이다.

한편 중요한 것으로서 최근 추진되고 있는 산별노조체제에서 노조조직의 기본단위가 지역적 수준을 넘어 전국적 조직으로 커지고 복잡해지는 것과 관련하여 또한 우리나라의 노조는 전국적 전선의 짐을 부여받고 있다는 것이 현실이고 상당 기간 그러할 것이라는 것과 관련하여, 대부분의 연구자들의 주장처럼 노조의 규모가 커지는 등에 의해 관료제가 불가피하다고 하더라도 관료제에서 관료주의를 막는 노조민주주의를 어떻게 발전시킬 수 있으며 노조민주주의를 어떻게 역동적으로 유지시켜 갈 수 있는가 하는 문제가 연구되어야 할 것이다. 이러한 연구는 조직이론이 관심을 가진 지 오래이지만 아직 명쾌한 답을 제시하지 못했던 노조민주주의의 딜레마를 해결하려는 시도라는 성격을 갖고 있는 것이기도 하다. 이와 관련하여 산별노조체제로의 전환에 있어서 전국 중앙, 산별노조 중앙, 지역조직, 현장조직이라는 상급/하급조직 간의 관계 특히 중앙의 역할과 권한이 어떻게 설정되어야 하는지도 고민되어야 한다. 아울러 현장 활동이 정체되면 노조민주주의는 요원하므로 대의원과 현장활동가의 문제가 가장 중요하다고까지 할 수 있다는 점에서 이들이 역할을 제대로 할 수 있도록 사전준비, 조직규율, 평가에 관한 체계에 대한 연구도 필요하다. 아울러 현장조직의 권력관계의 문제를 어떻게 현장민주주의를 강화하는 조직으로 전환시킬 것인가의 문제가 있다. 현장조직에게 발언기회를 주어야 하며 현장조직을 간부, 대의원, 위원회 등

공식적으로 묶어내는 것이 필요하다고 보이지만 대안에 대한 보다 체계적인 연구가 요구된다.

또한 노조민주주의를 비롯한 조직민주주의는 매우 취약한 것이어서 그것을 강화·발전시키기 위해서는 그것을 뒷받침하는 시스템이 마련되어야 한다. 이런 점에서 노조민주주의의 세부절차와 관행들을 어떻게 만들어가야 할 것인가의 문제가 고민되어야 한다. 특히 민주주의는 의식과 관련하여 교육과 학습의 문제이기도 하다는 점에서 교육시스템을 연구하여 개발하려는 구체적인 노력이 있어야 할 것이다.

한편 노조민주주의의 성패는 노조의 내부정치에 의해 규정된다. 노조 내부적으로 집행부와 대의원, 현장활동가조직들의 관계가 과도한 긴장과 갈등을 증폭시키기보다는 생산적인 역할분담이 이루어지는 건강한 내부정치가 이루어질 수 있는 조건과 과제에 대한 고민도 있어야 할 것이다.(윤영삼, 2002)

이와 같이 노조 민주주의 기반으로 조합원들의 참여를 강조하는 관점이 현장중심주의(grassroots activism)이다. 현장강화주의는 노조의 민주화와 효과를 원인과 결과로 인식하여 노조의 결점은 과도한 집중화와 이로 인한 조합원의 소외에서 비롯된다고 주장한다.(Fairbrother, 1990) 즉 현장이야말로 조합원이 노동조합에 가입하고 참여하며 노동조합 활동을 수행하는 일차적인 공간일 뿐 아니라 조합원을 동원하는 지점으로서 현장이 상급조직이 안고 있는 관료주의를 불식시킬 수 있는 민주주의의 보루라는 것이다.

노동조합 민주주의와 관련하여 분권화, 강력한 현장조직, 참여 민주주의를 강조하는 견해 내에서도 현장간부의 리더십의 참여적이고 민주적인 스타일(Fosh, 1993)을 강조하는 태도와 단체교섭의 하향이동(Fairbrother, 1990)을, 또는 현장의 전투성(Darlington, 1994)을 강조하는 태도 등 편차가 존재한다. 이런 차이에도 불구하고 서구 산업별 노동조합 체계가 공고화되면 될수록 노조의 상근간부 등 관료층과 일반 조합원과의 거리가 발생하게 되고, 노조의 정책과 활동방향이 보수적인 정책을 추구하는 현상을 볼 수 있게 된다.(Hyman, 1975) 또한 조직 내 관료주의 문제와 함께 최근의 급속한 기술

혁신과 경제의 세계화로 인한 경쟁의 격화는 시장과 생산 조직을 급격하게 변화시키고 있다. 세계화와 시장 분단의 동시적인 진행은 포드주의라 일컬어지는, 반숙련 노동자를 기반으로 한 대량생산체제를 뿌리에서부터 흔들고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 개별 사용자들은 다양한 대안적인 기업전략과 조직, 그리고 노사관계를 실험하며 이에 대응하고 있다. 이러한 과정에서 전국 조직의 우위성에 대한 조직적인 근거는 약화될 수밖에 없다. 다양한 사용자의 경영전략에 맞서 그 산업에서 진행되고 있는 구조조정에 대해 교섭하거나 심지어는 조정할 수 있는 기능자체가 약화되어 버렸기 때문이다. 지구화의 시대에 경쟁이 격화되고 새로운 생산방식이 도입됨에 따라 개별적인 경영자에 대한 대응전략의 구축은 결국 기업내부의 현장조직이 담당할 수밖에 없다.(진숙경, 2001, 10-14)

한국의 민주노조운동은 대공장에서 현장활동가를 중심으로 한 민주노조운동의 주체들이 중심이 되어 현장투쟁과 민주노조건설투쟁을 통해 성립하였다. 민주노조가 들어선 이후에도 현장 활동가들은 노동조합조직력의 핵심으로 활동하고 있으며 노동조합을 견제하며 비판하는 기능을 수행함으로써 민주노조의 정체성을 확고히 하는 긍정적 역할을 해왔다. 그러나 현장조직활동이 ‘계파정치’와 ‘노조권력게임’속에 빠져있다는 지적들이 커지고 있다. 한국의 민주노조운동의 핵심 동력이 이제는 민주노조운동의 정체 속에서 거꾸로 민주노조운동의 한계를 강화하는 역기능을 발휘하고 있다는 비판들이 제기되는 셈이다. 이 밖에 노사관계에서도 역기능이 노출되고 있는 실정이다. 경영자들도 노무관리차원에서 적극적으로 현장조직을 관리하고 현장의 계파정치를 활용하여 노동조합을 통제한다는 것이다. 만약 이러한 평가를 인정한다면 우리는 민주노조운동의 고착화된 고리를 발견하게 된다. 즉 조합원의 경제적 실리주의-그에 기초한 현장조직-계파정치의 강화-노조권력잡기-민주노조의 정체라는 일조의 사슬고리를 발견하게 된다. 노동운동의 새로운 전략과 질적 발전을 도모하고자 한다면 이러한 고리는 해체되고 재편되어야 할 것이다.

내용적 측면에서는 새로운 화두, 새로운 전략, 새로운 의제들이 공격적으

로 던져져야 한다. ‘실리주의’, ‘도구주의’라는 조합원의식에 영합할 것인지 아니면 바꿀 것인지 결정할 때다. 산업공동화의 위기, 고임금론에 대한 공격 등 산업정책에서부터 기존의 임금, 고용, 작업장 교섭 등 모든 문제들에 대해서도 새롭게 검토해야 한다. 다음으로는 ‘계파정치’의 폐해를 넘어서기 위한 이합집산이 아닌 그야말로 새로운 화두를 중심으로 하여 계파를 넘어서는 대범한 논의광장이 기업수준에서, 기업을 넘어선 산업차원에서 구축되어야 한다. 내용과 주체, 조직 활동 모두에서 빠져린 혁신의 몸부림이 없다면 아마도 20년간의 민주노조운동은 그 역사적 의미를 완전히 상실하고 말 것이다.(조건준, 2004, 98-107) 또한 우리노동조합운동에서 조직민주주의의 확산, 정착여부는 앞으로 현장조직들이 어떻게 확산되고 재조직되며, 나아가 제도적으로 그 위상을 부여 받을 수 있는가 여부에 달려있다(임영일, 2001)는 점에서 이러한 현장조직의 향후 발전문제는 대단히 중요하다.

앞에서 밝혔듯이 90년대의 현장조직들은 대부분 노조민주화추진위원회(노민추)로부터 출발했는데 대부분의 사업장에서는 노조 민주화의 과제를 달성한 후에도 계속 조직이 유지되고 있다. 또, 금속 대공장들의 경우 노민추 이후에는 조직의 분화와 통합, 그리고 또 다시 분화되는 과정을 반복해 왔다.

그렇다면 노민추 이후 현장조직이 계속된 이유는 무엇이고 현장조직들이 어떠한 조건과 동력을 중심으로 왜, 무엇 때문에 어떤 식으로 분리되어서 현재에 이르게 되었는가를 고민해 볼 필요가 있을 것이다.

제5절 우리나라 노동자현장조직의 전개과정

우리나라 현장조직운동은 1980년대 중반 들어 군사독재 정권 밑에서 소수의 현장활동가들이 비밀결사체 형식의 노조민주화추진위원회(노민추) 활동으로부터 시작되었다고 할 수 있다. 87년 대투쟁이후 민주노조운동의 핵심적인 동력으로 등장했던 주요 대공장을 중심으로 노조민주화투쟁 특히 어용

노조 퇴진투쟁이 출발한 것은 이들의 확대 발전을 토대로 한 것이었다. 이후 몇 차례의 노조집행부 장악과 침탈, 좌절 그리고 신경영전략 등 자본의 신자유주의 공세가 전면화하면서 이들 조직은 스스로를 현장조직으로 표현하였다.

이와 같이 어용노조를 무너뜨리기 위한 수단으로 여기에 동의하는 활동가들이 목숨을 담보로 만들었던 조직이 현장조직의 출발점이었고 민주노조 쟁취를 위한 노동자 투쟁위원회의 성격을 띠고 있었다.

당시 이 안에는 노조 민주화를 선거를 통한 집행부 장악으로 제한하는 경향과 투쟁성과 민주성을 강화하는 현장조직력 강화로 이해하는 경향이 섞여 있었지만 이 시기 현장조직은 대부분 선거조직의 성격이 강했다. 87~88년 대중투쟁의 선봉에 섰던 해고자들은 이 시기에 해고라는 조건을 취약한 현장 민주세력의 상근 역량으로 활용함으로써 많은 역할을 했다.

89~90년에는 어용노조 퇴진투쟁의 성과로 등장한 대부분의 노조 집행부가 개량화되었다. “집행부 장악만으로 민주노조가 쟁취될 수 없다. 민주노조를 하려면 ‘공권력’과도 부딪히지 않으면 안 된다”는 것이 분명해졌다. 이러한 자각을 바탕으로 두고 어디나 할 것 없이 노민추가 만들어졌다. 이 시기에 ‘노민추 운동의 대중화’라고 할 만큼 현장 활동이 활발해졌다. ‘민주파’들은 대의원에 대거 진출하거나 소위원회를 광범위하게 꾸려 나갔다. 노조민주화 투쟁은 집행부 장악에만 한정된 민주파들의 선거투쟁에 그치지 않고 민주노조운동의 대중적 저변을 확대하면서 활성화되었다. 이 노민추 시절만큼 현장활동가들이 공부를 많이 했던 적이 없다고 할 만큼 현장 소모임 활동도 왕성했다. 이러한 활동의 성과로 민주집행부가 태어났다.

91~92년 새로 등장한 민주집행부는 집권하자마자 3중의 어려움에 직면했다. 첫째, 민주집행부에 대한 조합원 대중들의 기대감이 아래로부터 폭발하듯 분출되고 둘째, 위로는 가볍게 넘어가고 싶은 첫 싸움조차 총자본의 전면 탄압이 들어오고 셋째, 안으로는 집권 경험이 아주 없는 민주세력이 실무력의 부족으로 고통 받는 상태가 그것이었다. 이를 해결하기 위해 현장활동가 대부분이 민주집행부로 들어갔다. 민주집행부 아래서 느슨해진 현장조

직의 위상을 정비할 틈도 없이 첫 싸움은 공권력과의 전면전으로 치달았다.

첫 싸움에서 엄청난 탄압을 받은 민주집행부들은 직대체제 등으로 민주노조를 사수하고자 함과 동시에 지루한 노조정상화투쟁에 들어갔다. 이 시기 현장조직은 한편에서는 부서동지회 등으로 ‘산개’되고 다른 한편으로는 소수의 활동가들이 보다 강화된 정치적 입장을 중심으로 집중되었다. 자본은 이 틈을 비집고 신경영전략을 전격 도입하면서 현장을 반 단위까지 장악해 들어왔다. 1995년을 지나면서 신경영전략으로 빼앗긴 현장권력을 되찾아야 한다는 위기의식을 갖고 투쟁의 한가운데서 현장조직들이 재건되었다. 이 시기에 조직 재건은 이른바 만리장성론과 깃발론 사이의 ‘논쟁’이 아니라 신경영전략 자체에 의해 야기된 ‘대중투쟁’을 통해 이루어졌다.

95년 11월 민주노총이 건설됨으로써 민주노조운동은 새로운 단계로 접어들었다. 96~97년의 노동법개악저지를 위한 총파업투쟁으로 민주노총은 우리나라 노동조합운동의 ‘대표 주자’가 되었고,¹⁵⁾ 노동운동은 우리 사회 민주변혁의 새로운 희망이 되었다. 현장조직운동은 자본의 신경영전략에 맞서 현장조직력을 회복·강화하고, 산별노조 건설과 노동자 정치세력화라는 과제를 현장 활동을 통해 풀어 가고자 애써 왔으며 당시 현장조직운동이 씨름하며 통과하고 있는 내용들을 살펴보면 다음과 같았다.

첫째, 자본의 유연화 공세가 기업 단위를 넘어 법으로까지 강제되면서 현장은 더 어려워졌고 대응도 훨씬 힘들어졌다는 사실이다. 정리해고, 변형근로, 전임자임금지급 금지, 비공인파업 금지, 노조대표자의 교섭권과 체결권 일원화 등등 노동조합 공식체계의 의사결정과정 없이 현장조직 독자로 작업장 일상투쟁을 벌이면 당장 구속을 각오하여야 하고 고용불안 속에 늘 내몰리게 된 현장 조합원들은 회사쪽으로 쏠리고 있었다. 게다가 많은 현장활동가들이 지쳐 있는 상황에서 대중이 변했고 세상이 변했으므로 현장 활동방식도 ‘혁신’되어야 한다는 의견들 또한 혼란스럽다. ‘국민과 함께 하는 노동

15) 이 당시에 기아자동차 노동자의 일명 “똥잡바”는 지금도 회자되고 있다. 바리케이드를 넘어 앞장서서 저항하던 선봉대 기아자동차 노동자들의 겨울잡바 색상이 인상적이었고 바로 그 투쟁을 시작으로 울산까지 이어지고 전국적 저항을 불러일으키는 계기가 되었다고 한다.

운동'이 마치 새로운 노동조합운동의 '복음'인 듯이 선포되고 심지어 생산성 향상에 협조할 수 있다는 확신에 찬 목소리도 나오고 있다. 조합원이기 이전에 먼저 종업원이어야 하는 우리 노동조합 조직 현실에서, 내 차가 많이 팔리고 내 배가 많이 팔려야 한다는 기업경쟁력강화논리를 그 뿌리에서부터 극복하기 어렵다하더라도 이른바 '합리적 경쟁력강화'라는 것을 '공동선'으로 착각하여 조합원들을 무한경쟁이 진리인 듯이 몰아가는 것은 심각한 잘못이다. 현장조직운동은 자본의 신자유주의 공세에 맞서는 자신의 '대안'을 놓고 자본의 동반자가 되는 길로 가느냐 아니냐 하는 갈림길에 서 있다. 현장 대중들에게 다가가 설득할 활동가들의 자기 내용이 분명해야 하고 바로 여기에 두 갈래 길이 놓여 있는 것이다.

둘째, 노동조합운동이 산업별 연맹 단계에 접어들면서 현장조직이 기업단위 노동조합 집행부와 관계만으로 당면한 투쟁들을 벌여 나가는 것은 한계를 갖게 되었다. 현장조직이 단위 기업을 뛰어넘어 지역 노조상급단체나 연맹과 공식·비공식의 관계를 가지려고 할 때 가장 크게 걸리는 문제가 그 관계의 '규정성'을 갖기 어렵다는 점이다. 현장조직운동이 노동조합운동과의 관계에서 자신의 '정당한 비판권'을 인정받기 위해서는 지역 단위와 전국 단위에서 현장조직들의 연대들을 꾸리는 것이 선행되어야 한다.

셋째, 현장조직 내부에서 노선 분화가 본격화되고 있다.¹⁶⁾ 이분화는 조직 분열로까지 드러나고 있다. 현장조직운동 내부에서 노선이 분화되고 심지어 조직이 따로 꾸려지는 것은 자연스러운 것이고 오히려 발전이며 촉진될 필요가 있다는 의견도 있다. 현재 본격화되고 있는 현장조직운동 내부의 분화는 크게 노동조합운동노선과 노동자정치세력화에 대한 입장의 차이로부터 비롯된다. 차이를 인정할 줄 알아야만 크게 뭉칠 수 있기 때문이다. 다른 한편 분화는 현장조직운동이 노동자정치운동으로 발전해 가는 하나의 과정이

16) 현장활동가나 조직의 분리과정은 개개인의 성향에 따라, 신뢰하는 인맥을 따라, 모범적인 그룹을 따라 이루어지기도 한다. 어떤 공장은 현장조직이 정치적 성향을 분명히 하면서 새롭게 결성되기도 하고 어떤 공장은 그렇게 되는 것이 분열로 귀결될까 우려하면서 분리 과정을 스스로 억제하기도 한다. 어떤 곳은 대중적 선언을 통한 노골적인 방식으로, 어떤 곳은 조직 내부에서 말없이 그룹을 형성해 왔고 현재도 그러하다.

며 현장조직의 과도성은 이 과정 속에서만 지양될 수 있다.

87년 직후부터 90년대 초까지 단위사업장 차원에 존재하는 일종의 노동운동 활동가조직으로 공고화되었고, 계속되는 투쟁을 주도함으로써 노조의 민주적 운영을 위한 성과들을 축적한 현장조직은 90년대 후반에 들어 전국적인 모임을 형성하면서 정치적노선이나 정책의 차이에 따라 노조 집행부와 때때로 협력과 긴장, 갈등관계를 유지하며 발전해 왔다.

95년경부터는 자본의 신경영전략에 맞선 현장투쟁 속에서 재건된 대공장 현장조직들이 주축이 되어 지역과 전국 단위의 회의체를 꾸리고 현장 일상투쟁과 주요 단위사업장·연맹 차원의 각종 선거에 현장조직과 그 연합체의 이름으로 참여하는 등의 활동을 전개하면서 발전해왔다. 97년 전국현장조직 대표자회의 이후 현장조직운동은 민주노동자전국회의, 공공현장조직연대모임, 연대와전진을위한전국노동자회 등으로 급속 대공장 중심에서 점차 다른 산업과 공공부문, 중소기업장 현장활동가들의 지역단위 현장조직으로까지 확대·일반화되고 있으며 자신의 운동노선을 뚜렷이 하면서 활동노선에 따른 분화와 통합의 현장조직 재편을 가속화해 왔다. 한편, 현장 안의 직영과 하청 사이 구분, 현장 안과 밖의 이른바 ‘출신’ 구분, 단위사업장 현장조직들 사이의 구분을 없애는 시도들이 점차 현실화되어 왔다.

지금까지 현장활동가조직은 집행부를 장악하기 위한 선거조직의 위상을 뛰어넘어 아래로부터 일상적으로 민주노조를 강화하고 노동조합과는 다른 질의 조직운동을 통해 현장활동가들을 훈련시켜왔으며 그 힘으로 노동조합운동을 견인하고 비판해왔다. 민주노총과 상급연맹에 대해서는 현장활동가조직들이 전국적으로 회의체계를 꾸려 주요 투쟁사안과 선거 등에 대응해왔다.

이상과 같이 현장조직운동은 전국적 수준의 단결을 모색하면서 민주노조운동의 전국적 사안에 대해 일정한 영향력을 발휘하였고 제조업을 중심으로 전개되던 이 운동은 제조업 내에서의 확산과 함께 이제는 공공부문으로까지 확장하면서 ‘현장조직운동의 일반화’ 현상이 나타났었다. 또한 일정한 경향성을 띄고 있다는 점, 선진노동자들이 결집되어 활동하고 있는 조직이라는

점, 아래로부터의 대중투쟁 동력을 담보해 나가는 실질적인 동력이라는 점 등의 근거로 산별노조로의 대중적 단결의 전환과 발전을 모색하는 경우나 노동자정치조직의 건설을 모색하는 경우 등 여러 수준의 실천영역과 연관성을 갖고 있기도 했다. 특히 8~90년대 한국 노동운동은 민주노조운동과 현장조직운동, 그리고 정치적 노동운동으로 나뉘어 발전해왔다고 할 수 있는데 정치적 분화의 가속화와 운동의 일반화가 동시에 진행되고 있는 현장조직운동은 노동단체운동과 반공개 정치조직운동, 비공개 정파운동, 진보정당운동, 전선운동 등으로 표현되어온 정치적 노동운동과 ‘한 몸’이 됨으로써 노동자정치운동으로 발전해 왔다.¹⁷⁾

그러나 2000년 이후 전국현장조직대표자회의와 같은 경우는 민주노총의 심각한 위기에 대해 현장의 목소리를 가지고 적극적으로 개입하지도 못했고 노동조합 상층운동의 오류와 한계를 날카롭게 비판해내지도 못했다. 소속 단위 현장활동가조직들의 활동력과 조직력은 매우 약화되었고 대표자회의는 의사결정과 집행이 괴리되고 집행에 대한 책임이 담보되지 않는 무기력한 상태가 계속되고 있다.

현장조직을 노동조합 집행부를 장악하기 위한 수단으로 대다수의 활동가와 간부가 이해하고 있는 것이 사실이고 각 집행부의 성향에 따라 현장에는 기득권층이 생겨나고 있는 것이다. 기아자동차 광주공장의 입사비리가 단적으로 이를 증명해 주었던 것이다.

특히 현장 조직들의 가장 큰 애로점은, 어떤 활동을 하던 조직 내에, 현장 구석구석에 직업의식을 가지고 좀 더 섬세한 활동을 하려는 인적 자원이 적다는 것이다. 현장조직은 집행부 장악과 무관하게 현장에 중심에 두고 활동을 하되 일정정도의 인원을 집행부로 파견하는 형태로 활동상과 조건이 바뀌어 왔다. 민주노총소속 사업장에서는 노조 공식체계가 적극 나서도록 하면서 이에 따르는 활동이 중심이고, 그렇지 않은 경우에는 현장조직 체계에

17) 그러나 현장조직들과 개별 활동가들은 노동자정치세력화의 방안으로 추진되었던 합법진보정당 추진과정에서 자신의 정치적 노선을 선택, 결정해야 할 때 아직 그러한 선택과 결정을 하기에는 너무도 성숙되어 있지 못했다.

서 사실상 노조를 대신하는 활동을 하기도 하면서¹⁸⁾ 현장조직은 기본적으로 조직 내에 대의원모임을 두어 공식적인 노동조합 활동에 전념하며 이들은 타 조직원(대의원)들과 함께 각 부서별 중심의 활동을 전개해 왔다.¹⁹⁾

그러나 현장조직과 그 조직원들은 ‘노조가 자신의 조직이다’라는 사고는 가지고 있으면서도 막상 자신의 바람이 충족되지 못할 때에는 자신이 주도적으로 실천하면서 현장을 장악해 가려 하기보다는 오히려 노조에 의존적이었다. 이제 우리노동조합운동의 발전이 앞으로 현장조직들이 어떻게 확산되고 재조직되며, 나아가 제도적으로 그 위상을 부여 받을 수 있는가 여부에 달려있는 상황에서 현장조직운동은 새로운 조건을 맞이하여 많은 과제를 안고 있다. 여전히 노조민주화 수준에서 노민추 운동을 대중화하는 단계에 있는 조직이 있기도 하고, 한참 앞서 현장조직의 정치적 전화·발전을 고민하는 조직이 있기도 하지만, 현 시점에서 현장조직운동이 담보해야 할 현장성은 무엇이며 어떻게 확보해 갈 것인가, 전국총파업투쟁을 수행할 만큼 지평이 넓어졌지만, 투쟁을 현장조직력의 강화로 수렴하지 못하는 가운데 가혹한 총자본의 공세 속에 무너져 있는 현장을 어떻게 복원할 것인가, 조직의 위상과 성격, 현장조직운동 분화의 자리매김 등 많은 과제가 산적해 있다.

18) 현장조직이 직접 대중투쟁의 지도부가 되는 경우도 있다. 91년 5월 투쟁과 95년 양봉수 열사 분신투쟁 당시 현대자동차 민주세력은 노동조합 공식 지도부를 제치고 직접 대중파업투쟁을 이끌었던 경험이 있다.

19) 현장조직이 각각의 부서 현안문제에 대해 단일한 체계로는 효과적으로 대응하기가 어렵다. 따라서 대우자동차의 경우 민노회에서는 부서별 조직인 분회를 두어 부서 현장투쟁을 조직하고 이슈화 시켜 타부서 분회와 조합원이 결합하는 투쟁으로 활동하고 있다.

제3장 기아자동차의 노사관계 전개과정

제1절 기업의 전개과정

기아자동차는 스스로 수레바퀴의 역사로 자신의 행적을 자부하는데 이는 바퀴수가 2개에서 3개 그리고 4개로 늘어온 역사로 일컫는다. 1944년 경성 정공으로 설립되어 1952년 최초의 국산자전거인 ‘삼천리호’를 생산하면서 기아산업으로 개칭하였다. 1957년에 시흥공장을 준공하여 오토바이와 화물차를 생산하였다. 1973년에 기아정기를 인수하고 현재의 소하리공장을 완공하였으며 국내 최초로 가솔린엔진을 생산하고 1974년에 최초의 국산자동차인 ‘브리사’를 생산하면서 완성차업체로서의 기반을 확보하였다. 1975년 아시아자동차를 인수한 데 이어 현가장치를 생산하는 동우정기²⁰⁾등을 인수하면서 자동차 전문그룹으로서의 면모를 갖추어 나갔다.

기아자동차는 1980년대에 들어서도 외형적 성장을 거듭하여 1988년에는 자동차 생산 100만대를 돌파하였다. 그리고 1990년 아산만 공장을 준공하면서 기아자동차(주)로 개칭, 풀 라인업체제를 갖춘 완성차업체로 발돋움하였다. 1990년에 경기도 화성군에 아산만 공장 1기 투자가 완료됨으로써 기아는 세계 20위권 내의 생산메이커로 도약할 수 있게 되었다. 기아자동차를 중심으로 아시아자동차, 기아기공(후일 기아중공업, 현 WIA), 기아정기(현 카스코), 기아특수강 등으로 구성되는 기아그룹은 1990년에 공정거래위원회가 지정하는 대기업집단 순위에서 7위에 올라서게 된다. 또한 회사명을 1990년 3월 기아산업에서 기아자동차로 변경하고 김선홍 사장이 회장으로 취임하면서 기아그룹의 총책임자가 된 것은 이러한 사업의 변창을 배경으로 하는 것이었다. 1992년에는 일본과 미국에 현지법인을 설립하였고, 1996년에

20) 이후 기아정기로 개칭했고 부도사태를 거친 후 카스코(KASCO)로 바뀌었으며 2005년 6월에 현대모비스에 인수되었다.

인도네시아 국민차 사업을 개시하는 등 외국 수출도 호조를 띄기 시작해 오늘에 이르고 있다.

<표 2> 기아자동차의 역사

1944년	경성정공(주)의 이름으로 회사를 창립	
1952년	기아산업(주) 개칭, 최초 국산자전거 삼천리호 생산	
1957년	시흥공장 준공	
1973년	소하리 공장 준공 - 국내 최초 가솔린 엔진 생산, (주)기아정기 인수	
1974년	브리사 생산 - 최초의 국산자동차	
1975년	첫 완성차 수출	
1980년	봉고 - 봉고신화 견인	
1987년	프라이드 출시	
1988년	자동차 100만대 생산 돌파	라이노, 트레이드(중형화물차)
1990년	아산공장(현 화성공장) 준공, 기아자동차(주)로 개칭	
1994년	창립 50주년	
1997년	부도사태	
1998년	현대자동차 인수	카니발 출시
1999년	‘기아 새 출발’ 2000 행사, 기아4사 통합	카스타, 비스토, 카렌스, 리오
2002년	4.18 기아차누계생산 1천만대 돌파	쏘렌토, 뉴오티마, 리갈 출시
2003년	글로벌 환경 경영선포	
2004년	창립 60주년, 3.18 슬로바키아 공장 준공식	
2005년	수출 누계 500만대 달성	

기아자동차는 국내에서 최초의 종합자동차공장인 소하리공장의 설립 후 국내 1위 업체로 도약하기도 하였으나 현대자동차가 출시한 국내 최초의 고유모델 포니에 1위 자리를 내주고 2위 업체의 지위에 계속 머물러 왔다.

1970년대 후반까지는 국내자동차수요의 증가에 힘입어 비교적 순조로운 발전을 보였으나 1979년의 제2차 석유위기와 정치적 불안, 1980년대의 대불황 등으로 인하여 1980년에는 생산대수가 43%나 줄어들기도 하는 등 기아

자동차는 커다란 경영위기에 직면하게 된다. 더욱이 수요증가를 예상하여 각 업체들이 설비투자 계획을 잇달아 추진해왔기 때문에 불황이 닥치자 과잉설비문제가 부각되었다. 이에 대해 신군부정권은 1980년 중화학공업합리화정책(8.20조치)²¹⁾과 1981년 자동차공업합리화조치(2.28조치)²²⁾을 내놓았는데 우여곡절을 거친 끝에 기아자동차는 승용차사업은 제한되고 중소형 상용차 사업에, 그리고 계열사인 아시아자동차는 중대형 상용차 사업에 전념할 수 있게 되었다.²³⁾ 한편 이러한 경영위기와 사업 환경의 급변과정에서 최고경영자와 창업자의 2세(김상문)에서 전문경영자(김선흥)로 교체되기도 하였으나 1980년대 중반에 ‘봉고’(BONGO)신화를 이루어내는 등 전 차종 기준으로 35%내외의 점유율을 올리면서 빠르게 경영실적을 회복해 나갔다. 이에 따라 1982년 흑자로 돌아선데 이어 1987년 프라이드를 출시하면서 때 마침 붙어 닦친 우리나라의 자동차대중화(motorization)에 힘입어 판매가 크게 신장되는 등 1980년대 중반에는 막대한 이윤을 남기기도 하였다.²⁴⁾

기아자동차는 1993년 이후 부도직전인 1997년까지도 외적으로는 순조로운 출몰을 보이고 있었다. 프라이드의 후속인 아벨라를 역시 마쓰다 개발, 기아

21) 승용차사업에 관한 주요내용은 현대자동차와 새한자동차(1982년 대우자동차로 사명 변경)를 통합하여 일원화하고 중소형 상용차 사업은 기아로 일원화하는 대신에 기아는 승용차와 이륜차 사업으로부터 철수한다는 것, 그리고 대형상용차 사업은 자유경쟁에 맡긴다는 것이었다.

22) 이는 현대와 새한의 승용차사업은 이원화하고 중소형 상용차는 기아로 일원화되 동아자동차(현재의 쌍용자동차)와 1:1로 합병한다는 새로운 조항이 삽입되었다.

23) 이와 같이 기아자동차의 성장과 구조조정, 위기극복 과정은 모두 정부의 강력한 산업정책과 관련되어 있다. 적극적인 경제개발전략을 구사하였던 정부는 1974년 ‘장기자동차공업진흥계획’과 같이 국산화를 핵심내용으로 하는 능동적인 산업육성정책을 폈으며 이를 위하여 외국자본의 영향력을 배제하고 내수시장을 보호하며 업체수를 제한하는 정책을 아울러 구사하였다. 또한 과잉설비가 문제가 되면 사업영역을 조정하여 공급과잉을 해소하는 구조조정을 주도하였다.

이러한 정책을 배경으로 수출산업화에 적극적으로 나선 기업가들의 개척정신과 노동자들의 저임금 장시간 노동이 한국의 자동차산업을 발전시키게 된 것이다.(조성제, 2000, 39-42)

24) 한편 차종제한조치가 1987년부터 해제될 예정이었기 때문에 기아자동차는 1980년대 초부터 승용차사업으로의 재진입을 모색해 수출경쟁력을 갖춘 소형차부문에 있어서 포드가 기아자동차의 지분 10%를 취득하는 등 1985년경 기아-마쓰다-포드 간에 설비투자, 판매, 자금조달 등에 관한 협력관계를 형성하여 국제적 3각분업체제가 성립하게 된다.

생산, 포드판매의 국제 3각 분업으로 진행하여 품질수준 제고와 규모 확대, 가동률 향상에 기여하도록 하였다. 하지만 내수시장 점유율은 1990년 이후 하락세가 지속되었고 현대자동차가 중소형 상용차 생산을 재개하면서 점유율이 하락하고 승용차시장도 하락세로 돌아서게 되었다. 미국시장에서의 품질수준의 열위와 취약한 브랜드 이미지로 인하여 저가격 전략을 쓸 수밖에 없어 ‘싸구려차’라는 이미지가 굳어지는 악순환을 감수해야 했다.²⁵⁾

한편 이 시기 기아자동차가 제한적이나마 다른 재벌과 마찬가지로 몸집불리기와 비관련 다각화로 진출을 위하여 노력한 점에 대하여 주목할 필요가 있다. 기아는 대우 및 삼성과의 선단식 경쟁에서 건디기 위해서는 결국 외형확대와 업종다각화가 필요하다고 판단하고 추진했었다.²⁶⁾ 이러한 노력은 모두 재벌체제에 대하여 기아자동차그룹이 동형화의 압력을 받았던 것을 보여주는 결과들이다. 그러나 때늦은 변신 시도가 기아자동차의 경영악화 추세를 되돌리지는 못하였다. 1997년 7월 부도유예협약으로 기아사태가 시작되면서 10월 김선홍 회장이 물러나기까지 회장퇴직문제를 놓고 기아 대 정부-채권단의 줄다리기가 계속되었으며 결국 기아부도사태가 우리나라 외환위기의 뇌관이 되어버렸다. 이후 독자회생이 추진되기도 하였으나 국제공개경쟁입찰에 부쳐져 국내재벌 및 초국적기업과 금융자본간의 이해 대립이 전면에 부상했던 세 차례에 걸친 입찰결과 현대자동차가 낙찰자로 결정되면

25) 더욱이 1980년대 중반이후 자동차대중화가 전개되면서 급속히 확산되던 내수시장이 1996년부터는 정체양상을 보이기 시작하였다. 게다가 1996년 후반부터는 마침내 독자모델을 갖게 된 대우자동차가 라노스, 누비라, 레간자를 잇달아 내놓아 1997년부터 기아는 다시 승용차 부문 3위 업체로 주저앉게 되었다. 이러한 후퇴는 크레도스의 실패에 기인한 측면도 있었다. 사실 세피아는 완전한 독자모델이라기 보다는 설계를 일본기술에 상당부분 의존한 준독자모델이었는데 크레도스는 이에 비하면 거의 기아의 기술력에 토대를 둔 독자모델이었다. 그렇지만 모델의 우수성에도 불구하고 마케팅 전략 등의 실패와 현대자동차의 쏘나타3 출시로 인하여 크레도스 판매는 계획치를 밑돌았다. 게다가 대우가 1997년 초에 내놓은 레간자가 성공을 거두면서 상대적으로 기아의 시장점유율은 하락을 지속했던 것이다. 세피아와 스포티지의 제한적 성공, 그리고 크레도스의 실패는 기아의 재무상황을 크게 압박하였다.

26) 이에 따라 이미 아신창업투자금융과 기산상호신용금고 등을 통하여 초보적이나마 금융업에 진출하였고 1997년에는 이동통신의 한 종류인 TRS사업 진출을 적극적으로 추진하기도 하였고 판매회사인 기아자동차판매주식회사를 설립하기도 하였다.

서 <표 3>과 <표 4>에서 보는 바와 같이 한국을 대표하는 명실상부한 현대·기아자동차그룹의 주력 기업으로 자리매김하게 되면서 현재에 이르고 있다.

<표 3> 자동차 생산판매 실적 추이

(단위 : 대)

구 분	2002	2003	2004	2005	2006(잠정치)
생 산	3,147,584	3,177,860	3,469,464	3,699,350	3,839,998
현 대	1,702,227	1,646,385	1,673,728	1,681,420	1,618,268
기 아	871,812	852,263	1,019,741	1,105,170	1,150,289
GM대우	293,897	400,578	555,143	646,611	779,630
대우버스	710	4,541	4,327	4,561	4,137
타타대우	882	4,721	4,792	4,584	4,167
쌍 용	161,014	151,696	130,783	135,854	117,123
르노삼성	116,963	117,629	80,906	118,438	161,421
내 수	1,622,268	1,317,312	1,094,652	1,142,561	1,164,277
현 대	766,831	630,489	551,317	570,734	581,092
기 아	429,103	313,331	251,646	266,508	270,597
GM대우	159,975	127,759	104,457	107,583	128,332
대우버스	691	3,472	3,368	3,667	4,501
타타대우	630	3,881	3,763	3,096	4,599
쌍 용	148,166	129,078	97,851	75,527	56,068
르노삼성	116,793	110,249	82,220	115,425	119,088
수 출	1,509,546	1,814,938	2,379,563	2,586,088	2,648,028
현 대	928,068	1,012,134	1,124,207	1,131,211	1,032,052
기 아	442,083	528,750	761,637	838,513	871,115
GM대우	126,572	256,147	456,639	544,809	640,539
쌍용	12,315	15,406	32,533	65,521	60,035
르노삼성				3,610	41,320
판매 계	3,131,814	3,134,495	3,474,215	3,728,649	3,167,101

출처 : 한국자동차공업협회 통계월보 재구성

<표 4> 국내 자동차산업의 실적과 2007년 전망

(단위 : 천대, %)

구 분	2005년 실적		2006년 잠정치		2007년 전망	
	실적	증감률	실적	증감률	실적	증감률
생 산	3,699	6.6	3,840	3.8	4,000	4.7
내 수	1,143	4.5	1,164	1.9	1,200	4.3
수 출 (역불)	2,586 (380)	8.7 (16.8)	2,648 (433)	3.2 (14.1)	2,800 (485)	4.9 (12.0)
KD수출	797	30.6	1,080	35.5	1,300	20.4
해외생산	664	59.7	1,000	50.6	1,250	25.0

출처 : 한국자동차공업협회

제2절 노사관계의 전개과정

기아자동차에서 노조는 1960년에 설립되었으나 소유경영자와 상층부의 협상중심의 노동조합간의 노사관계가 전개되다가 1987년 무렵부터 기업이 부도나기 전까지 소유와 경영이 분리된 전문경영자 체제를 기반으로 한 노사관계가 전개되었다. 기업별노조 체계에서 한 사업장의 노사관계를 결정짓는 데 있어서 경영자의 태도는 매우 주요한 변수가 아닐 수 없다는 점에서 기아자동차 노사관계는 1997년 회사부도사태로 이후 경영진이 소유경영자로 바뀌면서 큰 변화를 맞이했었다.

1. 기업중심의 노사관계 : 1987년 전까지

1987년 전에는 노조와 사측 간에 임단협 체결이 이루어지고 노사협의회도 개최되었다. 기록에 의하면 노조설립 후 2년만인 1962년 10월에 처음으로 단체협약이 체결되었다. 이후 직선제 노조위원장이 등장한 1988년까지 9차례의 개정이 있었다. 그러나 이러한 단협체결 과정에서 특별한 갈등이나 노

조 측의 실력행사는 없었던 것으로 알려져 있다. 그것은 임금협상에도 마찬가지로 1987년 이전까지는 파업이나 태업은 없었다. 또한 임금인상안을 결정하는 등에 있어서 단체교섭보다는 노사협의회가 많이 활용되었다.

2. 대립적 노사관계 : 1987년 - 1993년

1988년부터 전개된 노사의 갈등정도를 보면 위원장 직선제를 위한 이틀간의 파업, 1989년 이종대 열사 분신에 따른 파업, 1991년 임금인상안에 대한 위원장 직권조인에 항의하는 6.28사태 등이 일어났다. 이러한 대립적 노사관계는 근본적으로 강력한 경영자 통제형 기업지배구조가 형성된 것과 관련되어 있다. 또한 6.28사태에 대한 정부의 개입과 각종구속, 수배조치 등에서 알 수 있듯이 이 시기까지만 해도 주요 진보적 활동가에 대한 격리를 중심으로 하는 정부의 노동통제정책은 의연하게 관찰되고 있다는 점이 사용자 우위의 대립적 노사관계를 형성하도록 한 것으로 보인다.²⁷⁾

27) 왈튼과 맥커시(Walton & McKersie, 1991)는 노사관계의 성격을 다섯 가지로 나누고 있는데 그것은 갈등(conflict), 억제/공격(containment-aggression), 수용(accomodation), 협력(cooperation), 그리고 담합(collusion)이다.

<표> Walton & McKersie의 노사관계 유형

구분	갈등	억제/공격	수용	협력	담합
상대에 대한 동기적/행태적 지향성	상대를 파괴하거나 약화시키고자 하는 경쟁적 경향		무간섭주의의 개인적 정책	지원하고 보호하기 위한 협력적 경향	
상대의 정당성에 대한 신념	정당성의 부정	인색한 인정	현 상태의 수용	완전한 정당성	적용불가능
신뢰의 정도	극단적 불신	불신	제한된 신뢰	확장된 신뢰	상호 공갈 가능성에 기반을 둔 신뢰
친근함의 정도	혐오	적대감	중립/정중	친근	친밀

출처: 조성재(2000, 30)

3. 대립과 담합의 노사관계 : 1993년 - 1998년

1993년 진보적 계파인 노민추가 기아자동차 노조의 집행부를 장악하였는데 이들은 87년 이후 해고와 구속 등을 거치면서 전투적 조합주의를 신념화했던 세력이었고 경영진은 대체로 노동조합의 요구를 수용하게 된다. 삼성의 기아차 주식매집사건은 기아경영진의 경영권 방어를 위해 종업원들의 지분확대가 필요했기 때문에 노조에 양보가 불가피하였다. 강성노조를 용인하는 전략을 구사함으로써 당시 경영자는 주주 이익을 희생하여 노동조합과 담합하였다고 규정할 수 있다.(조성재, 2000)

1993년에서 1996년으로 오면서 힘의 우위는 노조 쪽에서 확보해 가고 있었다. 1995년 기아 출하업무의 일부를 분사화(spin-off)하여 기아 로지스틱스라고 하는 회사를 설립하기로 하였으나 노조가 강하게 반대하여 결국 설립이 무산되었다. 조합원들이 대기업에서 소기업으로 편제되는 것을 기피하였기 때문이다. 또한 1996년에는 기아자동차 영업부문을 역시 분사화 하여 기아자동차판매주식회사를 설립하려 했으나 영업지부가 소하리 본조와 연합하여 상경투쟁을 전개하면서 설립이 지연되기도 하였다.²⁸⁾ 따라서 외적으로 담합하면서 내적으로 대립하였다는 지적인 것이다. 부도이후 회장과 사장과 노조가 협조체제를 구축한 것 역시 이러한 담합관계가 최고조에 이른 것으로 볼 수 있다.

이러한 왈튼과 맥커시의 논의는 노사관계를 둘러싼 사회심리학적이고 행태주의적인 분석에서 뛰어난 분류임에는 틀림없지만 경영자와 노조 간의 관계에만 논의를 집중하고 있고 무엇보다 노사관계를 둘러싼 각 주체들의 경제적 동기에 대한 배려가 충분히 이루어지지 못했다는 한계를 지니고 있다.

28) 이 투쟁은 전국의 영업지부 조합원들이 고용불안을 느끼면서 소하리공장에서 장기간 전면적으로 집결싸움을 벌였던 유례없는 영업지부의 강한 투쟁이었으나 기아사태를 앞둔 내외적으로 어려운 상황 속에서, 끝내는 패배로 끝나면서 부도유예협약과 함께 조직은 와해되기에 이른다. 신설판매설립을 추진할 당시 전국의 노동조합 영업지부 조합원들의 일방적 기아차판매(주)로의 전적에 항의하는 23일간의 소하리 상경투쟁 등으로 법인설립이 6개월 정도 지연되었고 이후 영업지부는 투쟁에 패배하고 전국 활동가들의 노력으로 다시 조직을 재건하게 된다. 97년 자판전적반대투쟁은 졌지만 영업의 가장 큰 투쟁으로 기억되고 있다.

1993년 이후 기아자동차 노동자들과 노조입장에서 전문경영진을 중심으로 노동자의 실리를 확보하고 지키기 위한 담합(collusion)은 의도적이기보다는 노사에 있어서 불가피한 선택이었으며 결과적인 성격을 갖는다고 평가할 수 있다. 담합은 결과적인 성격을 갖고 있는데 비하여 내부자통제를 장악하려는 노사 간 갈등은 전면에 부각되어 있는 실정이었다.

경영위기를 감지한 13대 집행부가 1997년 6월 임금협상에서 사측의 백지 위임을 하기도 했으나 사태를 되돌리기는 이미 늦은 상태였다. 7월에 기아 사태가 일어나고 현대자동차에 인수되기까지 1년 동안 기아자동차 노사관계는 표류하였다.

4. 협력적 노사관계 : 1998년 이후

1998년 현대자동차 입성 이후 기아자동차 노사관계는 많은 변화를 맞이하게 되면서 부도의 충격에서 벗어나기 위해 노동조합의 활동은 상당히 한계를 가지게 되었다. 회사는 기아문화를 현대화시키려는 노력들을 기아자동차의 추체들이 알지 못하도록 치밀하고 점진적으로 진행하게 된다. 노동조합 또한 부도사태를 조기에 매듭짓고 회사 살리기에 적극적으로 나서게 되었다.

자본에게 있어서 ‘노동의 유연화체제’를 제대로 운영하기 위해서는 노사관계에서의 협력적 관계가 필수적으로 요구된다. 신 노사관계를 형성하기 위해서 기아자동차 자본은 인원에 대한 직접적인 구조조정과 더불어 노무관리와 현장통제 등을 기본으로 하고 있다. 노무관리는 ‘집단적 노무관리’를 ‘개별적 노무관리’로 전환시켜내는 방식으로 이루어지고 있으며, 현장 통제 또한 ‘기초질서 지키기’ ‘아침체조’ 등의 규율을 강제하거나 동의를 형성하는 방식으로 진행하고 있다. 그러나 현재 기아자동차에서는 공장 간의 특성에 따라 자본의 노무관리전략이 전면적으로 도입되거나 외형적-강제적 형태로 드러나고 있는 것은 아니다.

집단적 노사관계의 측면에서는 기아자동차 단체협약이 가지고 있는 특성,

그리고 노사협의회의 운영을 체계와 운영을 둘러싼 노사 간의 관계, 이에 대한 노동조합의 대응 등이 중심이 된다. 개별적 노사관계를 형성하기 위한 자본의 노력은 반생산 회의나 포상 등 제도적 혹은 관행적으로 이루어져 온 것과 함께 ‘노동의 유연화’ 지표들을 이용한 노동자에 대한 동의와 자발적인 참여를 강제하면서 한편에서는 공장간 노동자간의 경쟁과 대립을 유발시키는 것으로 나타나고 있다. 협력적 노사관계를 노동자의 별다른 저항 없이 도입하고 완성하기 위해서 자본이 어느 시기에나 그럴듯한 포장으로 바꾸어 말하는 것의 핵심은 ‘회사공동체-종업원의식’과 ‘위기의식’ 등이다.

자본은 협력적 노사관계를 형성하기 위하여 노동조합과 노동자들의 이해를 대립시켜 노노간의 갈등을 유발시키고 이로 인해 노동자의 대응력을 약화시키고자 한다. 이는 물량조절과 신차 투입시 공장간 부서간의 이해차이를 부각시켜 노동자의 집단적 대응을 봉쇄하고자 하는 것에서 잘 드러나고 있다. 또한 UPH²⁹⁾ 조정이나 잔업과 특근을 둘러싼 공장 간의 형평성 문제를 야기하며 조합원들을 잔업과 특근을 보장해주는 노동조합-대의원을 요구하게 만드는 수준으로 머물러있기를 바라고 있다. 이는 현재의 ‘노동의 대가’가 실질임금-생활임금의 확보에 충분하지 않다는 것을 은폐하는 것이다.

연구로부터 생산·판매까지의 전 부문에서 독립적으로 이루어지는 과정들을 ERP³⁰⁾ 등의 시스템을 이용하여 하나의 체계로 묶어내고 관리의 효율성

29) Unit Per Hour의 약자, 시간당 생산량으로 해당 라인(혹은 공장)에서 시간당 생산되는 제품의 수(총생산제품수 / 조업시간)

30) 자본은 생산의 영역만이 아닌 영업, 생산, 구매, 자재, 회계, 인사 등 회사 내 모든 업무를 정보기술을 이용하여 효율적으로 관리함으로써 이윤을 극대화하기 위한 통합정보시스템 체계를 구축하고자 한다. 자본이 추구하는 글로벌화, 아웃소싱, 기능통합 등으로 시스템의 재구축을 촉진하고 시장변화에 대한 적응력을 확대하고자 하면서 적용되기 시작한 것이 전사적 자원관리(Enterprise Resources Planning; ERP) 시스템이다. ERP를 활용하면 프로세스(Process) 표준화, 정보·물류·설비의 통합, 기업 내적·외적 연계, 그리고 각종 정보의 실시간 공급 및 분석이 가능하게 되어 성과 및 효율향상에 기여함으로써 자본의 business를 최적화시킬 수 있다고 한다. 이를 생산부문에 적용하여 사이클 타임을 감축, 재고 감소, 품질향상 등의 효과를 얻게 된다고 한다. 또한 품질관리의 측면에 있어서 자본은 모든 생산과정에 부착된 바코드를 이용하고 있다. 품질관리와 관련하여 ‘작업 중지’는 작업자의 실수보다는 설비자체의 문제인 고장과 장치의 오작동 발생하는 빈도가 높아지고 있다. 결국 생산과정에서 작업자의 실수가 철저하게 관리되고 있음을 의미하는 것

과 원가절감 등 통합된 구조 속에서 전 부문에 대한 통제와 고용불안을 조장하는 것도 한 축에 해당한다.

모듈화와 자동화 등으로 대표되는 신기술 도입으로 필요인원을 최소화하면서 고용에 대한 노동자의 불안감을 이용하고, 플랫폼 통합과 전사적 전산 공동망을 이용하여 현대-기아간의 대립을 시도하기도 한다.

현대-기아차의 중복 부분에 대한 과감한 통폐합으로 생산전반에 관한 자본의 주도권을 강화시키는 것으로 드러났다. 기능통합과 기구통합 등의 슬림화는 조립을 제외한 영역에서의 통합화를 통한 비용절감과 효율 향상을 목적으로 하고 있으며 통폐합이 고용의 확대로 나아가지 않고 집중화를 통한 시너지 효과를 획득하는 것을 시도하는 것이다. 또한 플랫폼 통합을 위한 연구개발기능이 통합되었다. 승용차모델 개발과 핵심부품의 개발은 남양으로, 상용차 개발의 연구기능은 전주로 집중하였다.

현대-기아간의 중복된 기능을 통폐합시키고 현대-기아자동차와 별도의 법인으로 운영하는 것을 통해 현대-기아자동차 노동자의 개입력을 최소화하고자 하는 것 또한 피하고 있다. 중복투자로 인한 비용 증가를 해결하고 노동의 유연화를 더욱 빠르게 진행하고자 하는 것이다.

현대인수 이후 현재까지의 노사관계는 자본의 노동유연화전략 과정이었음에도 불구하고 임단협 기간 이외에 큰 사태로는 드러나지 않았고 오히려 노동조합 내부의 진통으로 혼란을 가져왔던 시기라 할 수 있을 것이다.

이다. 작업 중지는 ‘해서는 안 되는 것’이 아니라 발견 ‘즉시 개선’되어야 한다는 것이 품질관리의 전제이다. 노동자는 단지 생산 지시에 따라 필요한 작업만을 수행해내면 되는 것으로 전략하고 있다. 이렇듯 자본은 ERP 시행을 통해 재고감소, 구매비용 감소, 조립 부문 직접인원 감소, 가공부문 감소, 생산절차 시간 감소 등을 통해 평균이익률이 증가하고, 제품의 적시 출하를 가능케 하고자 하는 것이다. 현대자동차 그룹차원의 공동전산망과 부품부문까지를 묶어내는 공동전산망은 이미 완료되었다. ERP, 공동전산망 등 정보화 기술의 진전을 직접 활용하여 자본의 전 영역을 하나의 체계로 묶어내기 위한 끊임없는 노력을 하는 것이다.

제3절 노동조합의 전개과정

기아자동차노동조합은 1960년 8월 직장단위 기아산업노동조합으로 탄생하였으나 당시 사회적 혼란기의 와중에서 조직의 기능을 제대로 발휘하지 못한 채 전기를 모색하여 오던 중 1961년 5.16쿠데타로 인하여 각종 사회단체가 해체되었다가 1961년 10월 24일 전국사업체제인 전국금속노동조합산하 기아산업 직장분회로 다시 결성하여 이날을 노조창립 기념일로 제정하였다.

조직의 성장과 더불어 1973년 전국금속노동조합 기아산업 지부로 승격되었으나 지부 산하의 9개 사업장 정회지침에 의하여 동년 단일사업장노조를 분리시켜 운영해 오다가 1993년 7월 상급단체이면서 파행적인 조직운영을 해온 한국노총을 탈퇴하고 이후 1995년 전국민주노동조합총연맹 산하 전국자동차산업노동조합연맹 기아자동차노동조합으로 상급단체를 명기하였으며, 98년 2월 금속 3조직(자동차연맹, 민주금속, 현충련) 통합으로 상급단체가 민주노총 전국금속산업연맹으로 운영되고 있으며, 1999년 기아4사(기아자동차, 아시아자동차, 기아자동차판매, 기아서비스)노동조합이 통합해 통해 조합원 2만6천여 명의 기아자동차노동조합이 되었다.

2001년 9월 처음으로 통합선거를 통해 통합집행부가 만들어졌으며 2005년 4월 18대 집행부가 들어서고 2007년 1월에 19대 집행부가 산별시대를 이끌게 되었다.

1. 어용노동조합 : 1987년 이전

기아자동차노동조합은 1987년에 이르기까지 사측에 대립적인 자세를 취하기보다는 대체로 협조하는 양상을 나타냈으며 조합원의 권익을 대표하는 기관으로서의 역할을 전혀 수행하지 못하고 있었다. 장기근속조합원들에 따르면 당시 노동조합은 조합원위에 군림하고 적극적으로 사측의 입장을 대변하는 등 제2의 노무관리부서라 해도 과언이 아닐 것이라고 했다.

<표 5> 기아자동차 노동조합 연혁

1960. 08. 20	대한노총 기아산업 노동조합 결성 준비위원회 구성
1960. 09. 20	대한노총 기아산업 노동조합 결성
1961.	5.16 군사 쿠데타 후 노동조합 해산
1961. 10. 24	전국금속산업노동조합 영등포지부 기아산업분회 결성
1961. 10. 24	노조창립기념일 제정
1961. 12. 03	전국금속산업노동조합 영등포지부 기아산업분회 임시총회
1962. 07. 07	전국금속산업노동조합 영등포지부 기아산업 제1차 대의원대회
1973. 12. 08	기아산업분회 제12차 대의원대회
1973. 12. 08	분회에서 기아산업지부로 승격
1977. 12.	소비조합 설립 운영
1981. 7. 04	국보위의 개악으로 기업별노조 전환
1988. 09. 21	임시 조합원 총회, 직선제에 의한 위원장 선출
1989. 06. 01	아산지부 설립 - 지부조합원 435명
1990. 07. 09	영업지부 설립 - 지부조합원 228명
1994. 06. 20	한국노총 탈퇴
1995. 11. 16	민주노총 전국자동차산업연맹 기아자동차노조로 규약에 명기
1996. 02. 15	시화지부 설립 - 지부조합원 277명
1997. 06. 21	영업지부 분리(신설법인 기아자동차판매주식회사로 전적)
1998. 02. 23	금속3조직의 통합에 따라 상급단체를 전국금속산업연맹으로 변경
1999. 08. 20	기아자동차노동조합 15대 집행부 구성
1999. 10. 29	기아4사 노동조합 통합 대의원대회, 대의원 415명,
2000. 02.	제38년차 정기대의원대회
2001. 09. 28	기아자동차노동조합 16대 집행부 구성
2001. 12. 17	제40년차 정기대의원대회
2002. 11. 16	제41년차 정기대의원대회
2005. 05. 03	기아자동차노동조합 17대 집행부 구성
2003. 12. 15	제42년차 정기대의원대회
2004. 12. 13	제43년차 정기대의원대회
2005. 04. 01	기아자동차노동조합 18대 집행부 구성
2006. 01. 11	제44년차 정기대의원대회
2006. 06. 30	전국금속노동조합으로 산별전환
2007. 01. 04	기아자동차노동조합 19대 집행부 구성

현장관리자는 회사의 정식 위계체제에서 막강한 권한을 보유하고 있었을 뿐만 아니라 노동조합마저 장악하고 있었기 때문에 조합원의 이해 대변은 거의 불가능한 구조가 형성되어 있었던 것이다.

당시 노동조합의 위원장 선출은 대의원에 의한 간접선거였으며, 대의원은 사측의 암묵적 승인을 받은 감독자 층이 아니면 거의 불가능하여서 노동조합 위원장직의 장기집권을 초래하였다. 1962년부터 1980년까지 장기 집권하였던 김병용이 국회의원선거에 공천을 받아 위원장직을 사임하고 나서야 비로소 김세민으로 위원장이 교체될 수 있었다. 김병용에 뒤이어 선출된 김세민 위원장은 노동자의 사회적 진출과 함께 노동조합의 민주화 바람이 거세던 87-88년 어용 집행부 퇴진투쟁으로 위원장을 사임하기까지 약 8년 동안 위원장직을 독식하였다. 또 사측과 노동조합의 밀월관계의 결과 노동조합의 위원장직은 출세의 수단이기도 했다. 88년 위원장직을 사임한 김세민은 훈련원 이사로, 89년 사임한 유호영은 사측의 지원 하에 지자체 선거에 출마하였고, 김관태 전임위원장은 훈련원부장으로 승진해 공장을 떠났다.³¹⁾ 허관무 전임위원장 역시 임기 종료 후 회사 측으로부터 관리직으로의 승진발령 권유를 받고 있었으나 ‘위원장직 수행이후, 현장으로 복귀하는 전임위원장의 전통’을 세워가야 하지 않겠는가라는 설득으로 현장에 복귀하였다고 한다. (김도근, 1995, 273)³²⁾

31) 1990년 활동가들이 힘들게 세웠던 영업지부였지만 사측의 치밀한 작업으로 당선되었던 초대 영업지부장 역시 출하사무소장으로 영업현장을 떠났다.(1990년 영업지부 설립당시 주도적 역할을 했던 활동가 K와의 면담)

32) 입사와 함께 조합원 자격을 갖게 되는 유니온 스킴을 채택하고 있다. 집행부 임기는 2년이며 조합원 통상임금의 1.2%를 조합비로 일괄공제하고 있다. 기아차노조의 의결기관은 규약 상으로 총회, 대의원대회, 운영위원회가 있다. 최고의결기관인 총회는 노동쟁의에 관한 사항, 위원장(임원)의 선출 및 불신임에 관한 사항, 임금협약 및 단체협약의 체결, 조합의 합병 분할 해산 조직형태변경에 관한 사항, 상급단체 가입 및 탈퇴에 관한 사항 등 5개 항에 대해서는 반드시 전체 조합원 총회를 통해 결정해야 하며 이외 의제는 대의원대회에서 대신할 수 있다. 대의원은 부서별로 조합원 50명 당 1명을 선출하고 대의원의 임기는 1년으로 직접, 비밀, 무기명 투표에 의해 선출된다.

2. 노동조합의 민주화 : 1987년 - 1997년

기아자동차노동조합의 상태는 87년 이전까지는 작업자들이 노동조합에 출입하는 것조차 관리자에게 체크되어 주의를 받았고 사측의 낙점 없이 대의원 선거에 출마하는 일은 감히 상상도 할 수 없었던 시기였다. 그러나 1987년 노동자대투쟁 이후 사회민주화 분위기를 타고 기아자동차에서도 어용노조의 민주화시도가 지나긴 동면을 깨고 마침내 움트기 시작했다.³³⁾

1) 대식당 투쟁(어용노조 민주화 투쟁)

87년 4월 27-28일 사측과의 밀실협약에 의한 임금협상타결에 대한 재협상을 요구하면서 조준호와 정형기는 중식시간을 이용하여 유인물을 배포하고 식당에서 선동을 하였다. 이것이 바로 어용노조 민주화 투쟁을 알리는 식판투쟁이었다. 이를 제지하려는 경비와 노무과 직원들에 대해 조합원들은 식판을 던지고 식탁을 엮으면서 호응했으나 중식종료 사이렌이 울리면서 조합원들의 자발적 동조는 힘없이 사라져 버렸다.³⁴⁾ 당시 이 사건은 87년 4월 정형기, 조준호, 배재정 3인의 모임에서 노조 민주화투쟁에 대한 대중적 진출이 결의되어 학생운동출신인 정형기와 조준호가 대중선동에 주력하고 고등학교를 졸업한 후 세무공무원을 하다가 노동운동에 투신하기 위해 기아자동차에 입사했던 배재정씨가 현장에 남아서 사후 조직화를 담당하면서 역할 분담을 하였다. 당시 점심시간 식판투쟁으로 구속되었던 정형기씨 등이 그해 7월 집행유예로 석방되면서 기아자동차도 전국적인 쟁의물결 속에서 20-30명 정도가 모여 노동조합 민주화를 위한 홍보작업에 착수하게 된다. 홍보작업은 사측의 엄격한 감시로 사내배포는 거의 하지 못하고 조합원들의

33) 87년 이전에도 85년 최초의 유인물 배포(이종신, 정형기), 86년 벽보투쟁, 87년 1월대의원대회 내용을 유인물로 배포했다는 이유로 이하구 대의원이 해고되고 그해 2월-4월에 유인물배포 투쟁이 전개되어 민주화의 태동을 준비하고 있었다.

34) 그 날의 사건은 비록 한 번의 헤프닝으로 끝나버렸지만 조합원들의 자신감을 끌어내면서 노동조합 민주화의 지나긴 여정의 출발을 예고하는 것이었다.

집락지역인 소하동에 ‘기아의 횃불’³⁵⁾이라는 제호로 배포되었다. 그 당시는 노무과장의 주도로 특전사출신을 구사대로 특채까지 하면서 현장감시활동을 강화하였던 시기였다.³⁶⁾

2) 열사 분신

1989년 1월에는 현장활동가들의 지도자 중 한사람인 배재정씨가 신년 인사장을 돌리던 중 테러를 당하고 징계위원회에 회부되어 불법유인물 배포와 위장취업 건으로 해고를 당하자, 현장 노동자들의 자발적 투쟁 의지가 고양되면서 4월 임투를 향한 조합원들의 열기가 고조되어 갔다. 같은 해 2월에 해고자 사무실을 개소하고 9명의 해고자들이 연일 출근 집회와 복지투쟁을 전개하였다..그러나 조합원들의 기대와는 달리 유호영 집행부 역시 사측과 타협하였고, 임금인상이 타결되고 열린 징계위원회에서 임투기간 동안 집행부의 입지를 압박했던 대의원과 활동가 20여명을 해고하였다. 이 과정에서 특근조작 건 등으로 해고되었던 이종대는 해고문제에 대한 노동조합의 무관심을 항의하고 적극적인 대응책을 요구하면서 1989년 7월 3일 노동조합 사무실 앞에서 분신하게 되고 결국 7월 18일 사망하였다.

아! 이종대 열사여!

열사의 분신은 1989년 7월 3일 정오 무렵이며 분신 후 성애병원으로 이송되어 치료를 받던 중 보름만인 7월 18일 운명하셨습니다. 당시 기아차노조는 한국노총산하의 대표적인 어용노조 사업장이었으며 전국의 노무관리의 모범사업장으로서 타 사업장에서 배우러 오는 상황이었습니다.

노조의 위원장도 간선제로 선출하던 방식이라 87년 노동자대투쟁 무렵 실질적으로 기아차노조는 투쟁을 전개하지 못하고 일부활동가들이 투쟁을 전개, 해고되는 등 노동조합 활동이 아주 열악하였습니다.

35) 조합원의 의식화를 위해 배포된 기아의 횃불은 8호까지 발행되었고, 88년 말에는 집행부에 반대세력으로 몰린 이옥철, 김윤수가 해고되었다.

36) 당시 육사출신으로서 특전사에 근무하다가 예편한 이OO 노무과장의 주도로 구사대에 특채된 인원은 약 200명에 이르렀고, 89년 배재정씨 테러사건으로 등으로 무리를 빚자 이 과장은 영입직으로 전출되고 구사대 특채는 중단되었다.(김도근, 1995)

이러한 상황에서 이종대 열사는 당시 대의원이었으며 해고자 사무실에 결합하여 복직 투쟁을 같이하고 조합원들의 의식화사업을 전개하는 중 사측이 열사를 포함하여 21명을 해고기로 결정합니다. 이에 열사는 해고의 부당함을 외치고 노동조합으로 가서 신너를 끼었으며 항의하였지만 당시 집행간부들은 묵살하고 이종대 열사를 지금의 열사광장으로 격리시키고 아무런 조치를 취하지 않은 채 조합으로 돌아가 버렸습니다.

이에 열사는 지나가던 부품차 운전기사에게 라이터를 빌려 분신, 10여 미터를 질주하시다 쓰러지셨습니다.

열사 운명 후 대책위가 사후대책으로 정신이 없는 틈을 타 사측은 경찰을 앞세워 열사의 시신을 훔쳐서 매장하는 등 인간 같지 않은 만행을 저질렀습니다. 열사 운명 후 21명의 해고 계획은 철회 되었으며 먼저 해고되었던 조합원들도 점진적으로 복직되었습니다.

또한 위원장 선거 직선제가 쟁취되었고, 민주노조가 들어섰으며 지금의 여러 환경이나 복지사항들이 당시에 쟁취되었습니다.³⁷⁾

현장에서는 홍성표와 김관태를 공동대표로 하는 비상대책위원회를 결성하고 현장 농성과 사후 대책활동에 돌입하였으나 경찰의 강제해산에 대비하여 쇠파이프로 무장하기도 했던 현장조합원들의 폭발적인 분노와 사측과 경찰의 압력을 감당할 수 없었던 비대위의 기회주의적 태도³⁸⁾로 인해 비대위 활동은 방향을 잃고 표류하였으며 7월 31일 하기휴가로 인한 조합원들의 관심의 공백기에 사측은 이종대열사의 장례를 가족장으로 치러 버렸다. 하기휴가가 끝나자마자 현장에서는 유호영 집행부에 대한 불신임운동이 전개되었고, 불신임정국은 투표결과 2/3이상의 찬성으로 89년 10월 10대 위원장선거를 맞이하게 되었다.

한편 노동조합은 형식적이거나 매년 대의원선거를 치르고 대의원대회를 개최하였다. 그렇지만 각종 경영권 참가나 노조활동에 대한 참가가 배제된

37) 기아자동차 현장문화회 ‘녹두’, 녹두꽃, 6호, 2006.5, p.6

이종대 열사 17기 추모제 및 묘비제막식을 2006년 7월 10일 모란공원의 민족민주열사묘역과 소하리 노동조합 앞에서 각각 가졌다. 이종대 열사 추모 사업회가 세운 열사비에는 ‘칠월의 하늘’이라는 시와 함께 비석 뒷부분에는 ‘열사의 외침 - 부당 해고자를 전원 복직시켜라, 민주노조건설을 위해 힘차게 싸워 주길 바란다. 나를 끝으로 더 이상 부당해고자가 발생하지 않도록 하라, 나의 분신을 물질과 합의하지 말라’라고 선명히 새겨져 있다. 당시 대중투쟁을 준비했으나 지도부의 회피로 무산되었다.

38) 당시 이종대 열사는 비대위에 모든 것을 위임하였으나 이후 협상의 과정에서 비대위는 가족에게 ‘나보고 어떻게 하라는 이야기냐’라며 가족들 앞에서 위임장을 찢어버렸다고 한다.(김도근, 1995)

평조합원들 입장에서 그러한 노조행사는 “그들만의 잔치”였을 뿐이었다.

3) 6.28 투쟁과 민주집행부의 등장

기아자동차는 1987년 노동자대투쟁을 거치면서 노동조합의 민주화에 대한 관심들이 일기 시작하고, 마침내 1991년에는 위원장(허관무)의 직권조인에 대한 저항인 6.28 투쟁으로 이어진다. 6.28 투쟁은 해고자와 구속자를 대상으로 배출하면서 노동조합의 민주화활동은 활동력의 부재로 일시 침체되기도 하였으나 해고자들의 헌신적인 활동으로 인해 1993년 민주노조 탄생의 밑거름이 되었다.

직권조인을 경험한 활동가들은 대의원대회를 열고 위원장이 직권 조인 시 자동적으로 조합원 총회의 신임투표에 회부하여 불신임(과반수)을 받으면 자동 해임되도록 하는 조항을 규약에 신설하고, 대의원을 중심으로 한 임금협상기간의 활동에 돌입했다. 1991년 허관무 집행부는 8차 교섭의 결과를 조합원총회에 부쳤으나 조합원 90%의 반대로 부결되었고 다시 6월 28일 10차 교섭에서 허관무 집행부는 사측 안(통상임금 9.9%인상, 가족수당 평균 7,595원 인상과 본인수당 3,000원 인상)을 수용한다고 선언하고 다시 직권조인으로 임금협상을 종결지으면서 6.28 사태가 발발하게 된다.

임금협상 종결소식이 현장에 알려지면서 조합원들은 대의원들을 중심으로 라인가동을 중단하고 이종대 열사광장(노동조합 앞 광장)으로 자연스럽게 결집하여 보고대회를 개최하고 1차 비상대책위원회(이하 비대위)를 구성하였다.

1차 비대위(의장 김재곤)는 임금타결의 무효화, 비대위와 임금재협상, 집행부의 퇴진, 해고자의 원직복직 등 요구안을 내걸고 파업에 들어갔다. 사측은 각종 유인물과 유언비어를 배포하고 공권력 투입설을 내비치며 농성대열의 분열을 유도하였으나 아산지부 조합원 700여명이 소하리공장 농성에 합류하였고, 비대위는 경찰투입에 대비하여 바리케이드를 설치하며, 쇠파이프와 신나 등으로 방어선을 구축하고 중앙기술연구소 시설을 점거하는 등 상

황은 급격히 악화되어 갔다. 따라서 사측은 7월 2일부터 농성해제를 조건으로 비대위와 협상을 시작하여 7월 3일 3차 교섭에서 임금재교섭, 파업기간 중 임금지급, 해고자 복직문제 차기집행부에서 적극검토, 농성지도부에 대한 민형사상 책임불문 등 4개항에 합의하면서 6일간의 투쟁은 승리로 마무리되었다. 그러나 사측은 7월 6일 임시경영회의에서 기 합의는 강압에 의한 것이기 때문에 무효임을 선언하고 파업지도부와 적극가담자 85명을 고소, 고발하였다. 이에 경찰은 해고자 사무실을 급습하여 8명을 연행하고, 14명에 대한 사전구속영장을 발부하고, 30명을 지명 수배하였다. 이러한 임시경영회의 합의반복은 ‘비대위가 불법단체임을 들어 행정지도 하겠다’는 기아 6.28 사태에 대한 노동부장관의 국회답변에서 이미 예고되어 있었던 것이다.

분노한 작업자들은 7월 8일 조업재개 첫날 제2차 비대위(의장 김관태)를 발족했으나, 조합원들의 자발적 조업거부와 시위열기를 감당하지 못한 비대위는 비폭력노선만을 호소하였다. 또 7월 9일에는 일반직 사원들이 권익보호추진위원회를 만들어 결성하고 노조와 대등한 처우개선에 나섰다. 이런 상황 속에서 김관태가 비대위 의장직을 사임하고 제3차 비대위(의장: 이용복, 신병현)가 구성되었으나 지도부의 동요와 무방침으로 인해 조합원들의 열기는 식어가기 시작했다. 사측은 구속자에 대한 대량징계와 해고를 감행하고 하기휴가 후 조기선거일정을 공포하며 열성조합원에 대한 대기발령, 연수교육을 실시하였다. 대량해고는 이후의 노사교섭에서 매년 중요한 현안 문제로 등장하게 된다.

1992년 5월에 ‘기아노동자민주화추진위원회’가 결성되었고 1993년에 9월에 들어선 12대 집행부는 그동안 간과되어 왔던 노동시간, 노동 강도, 사측의 관리관행 등 직장 내 일상문제만 아니라 기충련(기아그룹노동조합총연맹) 활동의 내실화, 자동차업종노조건설 등 연대운동으로 활동의 폭을 넓히면서 노사교섭이 주로 보상 문제와 해고자문제에 집중되었던 11대와는 차이를 보였다. 사장단 상견례와 동시에 이루어진 노사협의회에서 대근대휴에 의한 추석휴가 1일 추가의 관행을 유급휴무 1일로 합의했으며, 주말일정의 1박2일로 실시되던 한마음개선 실천대행진(T & Ts)을 저지하는 등 사측 고유

의 관리영역으로 치부되어 왔던 관행들에 대한 개입활동을 전개하고 직장 내 일상문제에 대한 노동조합의 집결력을 높이기 위해 야간당직제를 실시하였다. 그러나 무엇보다도 12대집행부의 가장 가시적으로 나타나는 활동은 연대활동이라고 할 수 있다. 전국노동자대회, 전해투(전국 구속, 수배, 해고 노동자 원상회복 투쟁위원회) 등의 각종행사와 내용들을 홍보하고 현장조합원들의 조직적 참여를 이끌어 내었으며 쌍용자동차노동조합과 함께 자동차업종노동조합의 건설에 주도적 역할을 하였다.

출발에서부터 많은 시련에 봉착한 이재남 집행부는 1993년 말 사측의 대대적인 조직개편계획이 밝혀지자 노동조합의 조직정비가 미쳐 이루어지지 않은 상태에서 조직개편 반대투쟁에 나서게 되었다. 그러나 그 투쟁은 단협과 임금협상 교섭을 앞두고 별다른 성과 없이 마무리되었다. 교섭시기를 목전에 둔 4월에 있었던 불미스러운 일로 인한 위원장의 구속³⁹⁾은 민주집행부의 도덕성 훼손과 동시에 위원장 유고시의 지도성문제를 심각하게 노출하였다. 수석부위원장의 직대체제로 치러진 94년 임단투는 쟁의대책위원회 산하에 공장별, 부서별 공장투쟁위원회(이하 공투위)를 설치하고 공투위 중심으로 각종집회 및 공청회를 개최하고 집회 프로그램을 다양화함으로써 조합원의 참여의식을 고취시키는데 상당한 성과를 거두었다.

단협의 경우 조합원설문조사 - 운영위원회 - 대의원대회 등 단협 요구안 확정과정에서부터 조합원의 동력을 조직화함으로써 주40시간 노동일, 해고자 전원복직, 조합원 교육시간의 확보, 산업안전보건위원회의 설치 등의 성과를 거두었다. 이에 비해 6월 3일 첫 교섭이 시작된 임금협상은 6월 10일 2차교섭 이후 단체협약안의 찬반투표가 실시되던 7월 6일까지 교섭조차 진행하지 못하였으며, 김일성사망사건에 접하여서는 조합원의 의지와는 무관하게 교섭을 마무리 지으려는 지도부에 의해 7월 23일 찬반투표에서 53.06%의 찬성률로 힘들게 임금합의안이 가결되었다.⁴⁰⁾

39) 위원장과 아산지부장이 배범식 쌍용자동차 노조위원장의 출소환영행사에 참가했다가 동 3인이 평택의 립살롱에서 술값시비로 경찰에 연행, 구속되는 사태가 발생하였다. 이후에 1995년 임투를 앞둔 시점에서 터진 기념품업자 선정과정의 물의도 있었다.

40) 세부적인 투표결과를 보면 찬성률이 소하리공장 50.42%, 아산공장 49.80%, 영업지부

임금협상을 빨리 끝내려는 지도부와 현장조합원들의 동력에 근거한 공투위(공장별투쟁위원회)간의 불협화음으로 인해 지도부 - 공투위 - 조합원에게서 지도부 - 조합원, 공투위 - 조합원으로 집행력이 이원화되는 경향도 나타났다. 또 삼성그룹 승용차시장진출 반대 총파업의 결정과 단협에 12월 지급기로 합의된 200%의 상여금을 94년 1월초로 이월 지급케 하자는 사측의 요구를 집행부 단독으로 결정함으로써 절차적 민주성에 대한 무능력을 보여주었다.⁴¹⁾

1996년 12월 26일 해방이후 최초의 역사적 노동자정치투쟁인 노동법개정투쟁의 첫 봉화를 기아차노조가 올렸다. 이 투쟁의 승리로 대중에 대한 믿음을 가지게 되었으니 결과적으로 정치세력화의 부재로 결국은 찬탈 당하게 되었다.

<표 6> 자동차 완성3사의 역대 집행부

년도	기아자동차	대우자동차	현대자동차
1987년	김세민(사퇴)	원용복 (기습적 타결)	이영복 (2차례 직원조인)
1988년			
1989년	유호영(사퇴)	이은구 (구속)	이상범 (1차례 직권조인)
1990년			
1991년	허관무(직권조인)	김종렬	이현구(구속)
1992년			
1993년	김관태	김계수	윤성근
1994년	이재남	원용복	이영복
1995년			

자료 : 김도근, 1995

92.17%로 사실상 부결이었다.

41) 12대 이재남 집행부는 현장조합원들의 조직적 참여를 이끌어 내면서 연대사업과 활동들을 강조해 왔으나 95년 임투에서 한국통신파업, 현대자동차 양봉수열사 분신 등의 사건에 대해서만큼은 연대의식의 고양과 연대활동의 참여를 고취시키기 위한 조직적 활동에 무관심하였다.

3. 97년 부도이후 노동조합운동

기아부도이후 일자리를 지키기 위한 ‘기아 살리기’의 일환으로 5,500명이 1,000만원 모금운동에 참가하였고 향후 노동조합의 경영참가에 전기를 마련하게 된다.

1) 3자인수저지 및 고용안정 생존권 사수투쟁

1998년 3월에 들어서면서 국내 자동차업체들이 기아를 인수하겠다는 의사를 표명하고 정부에서는 국제공개경쟁입찰 방안을 검토하고 있다는 보도가 나오기 시작했다. 그런 가운데 법정관리인으로 유종열이 선임되자, 14대 고용환 집행부는 유종열 법정관리인의 출근을 저지하는 한편 ‘3자인수저지 및 고용안정 쟁취를 위한 총파업’을 결의하고 4월 15일부터 7일간 총파업을 전개하였다.

노동조합은 정부의 ‘제3자 매각 계획’ 철회를 요구하였다. 그러면서 정부에게 ‘산업은행 출자전환을 통한 공기업화’ 약속을 지킬 것을 요구하였다. 법정관리인의 선임으로 기아자동차 처리가 임박했다고 느낀 대의원들과 활동가, 조합원들은 노동조합의 총파업에 적극적으로 결합하였다. 이런 조합원의 열기에 놀란 김대중 정부는 ‘기업처리 방식을 요구로 한 파업은 불법’이라며 ‘파업 장기화 시 공권력 투입’을 언급하였고, 언론들은 김대중 정부의 개혁이 시험대에 올랐다고 떠들어댔다. 자본과 정부, 언론이 나서 기아자동차 노동조합의 파업을 압박하던 상황에서 유종열 법정관리인이 ‘국내 기업에게 인수되지 않도록 하겠다’는 기자회견을 하자, 노동조합은 임단협을 통한 새로운 투쟁을 기약하며 파업을 마무리하였다.⁴²⁾

42) 당시 노동조합의 투쟁은 ‘제3자 매각’으로 방향을 잡아가고 있던 기아자동차 처리방식에 대한 반대와 저항의 의미를 가지고 있었다. 김대중 정부 출범 후 급격하게 매각으로 휩쓸려 가던 기아자동차 처리방식에 대해 노동조합이 자신의 조직력과 투쟁력으로 정부의 방침에 제동을 건 것이다. 특히 ‘산업은행 출자전환을 통한 공기업화’를 대안으로 제시하면서 국가기간산업 처리에 대한 노동자의 방안을 밝혔다라는 점에서 더욱 의의가 있다

2) 고용안정 생존권 사수 및 1998년 임단투 승리를 위한 투쟁

4월 파업을 마무리한 노동조합 집행부는 체불임금 지급과 고용안정을 핵심 내용으로 하는 임단협 투쟁을 준비하였다. 4월 파업에서 단위 노조만의 대응력에 한계를 느낀 집행부는 민주노총이 추진하고 있었던 정리해고제 철폐 총파업 돌입과 시기를 맞추려는 계획을 가지고 있었다.

그런데 두 가지 우연적 변수가 생기면서 투쟁 계획에 차질이 빚어졌다. 우선 송인도 조합원의 분신이었다. 사측의 4월 파업 참여자들에 대한 근태 적용으로 생계가 어려워지자 분노를 참지 못한 송인도 조합원은 공장 대로에서 분신을 하였다.(5월 29일) 임금교섭을 진행하고 있었던 노동조합은 송인도 조합원의 분신을 계기로 즉각 작업을 거부하였고, 고용안정과 생존권 사수를 위한 총파업을 선포하였다. 송인도 조합원의 분신이 노동조합 투쟁을 앞당기는 기폭제 역할을 했다면 민주노총의 총파업 철회는 기아자동차 노동조합의 투쟁 계획에 결정적인 악영향을 미쳤다.

그러나 노동조합 집행부는 민주노총의 총파업 철회에도 불구하고 파업을 계속 진행할 수밖에 없었다. 6월 4일 파업 이후 첫 교섭이 열리기는 했지만 이미 사측은 조합원들을 상대로 직접 회유와 협박을 하고 있었고, 민주노총 총파업 철회로 기가 죽은 조합원들은 파업 대오에서 이탈하기 시작하였다. 직장을 비롯한 자본 측 관리자들은 조합원 집에 연락을 하여 파업 불참을 호소하거나 출퇴근 투쟁에 나오던 조합원들을 길거리에서 만나 다른 곳으로

고 할 수 있다. 이 같은 노동조합의 대응은 13대 집행부 말미에 형성되었던 기아차노동운동 내의 두 가지 기류의 내용을 동시에 지양하는 것이기도 했다. 기업의 처리와 상관없이 노동자의 생존권과 고용을 지켜내는데 집중하자는 입장과 독자생존이라는 방식을 통해 노동자의 생존권과 고용을 지켜내려고 했던 입장이 지니고 있었던 각각의 한계를 넘어섰다는데 의의가 있다. 하지만 당시 노조집행부로서는 요구의 정당성과 타당성만으로 파업을 지속할 수 없었다. 자신을 옹호할 수 있는 지지 세력을 제대로 구축하지 못했을 뿐만 아니라 단체협약 갱신과 체불임금 지급이라는 노동조합 내부의 현실적 조건을 넘어서지도 못했던 것이다. 결국 요구는 사회적이었지만 노동조합의 실천은 기업단위 노조시스템 속에 머물러 있었다.

테리고 가기까지 했다.⁴³⁾

파업 대오가 줄어드는 가운데서도 노동조합 집행부는 노사정 위원회가 결렬된 6월 10일 이후 투쟁의 강도를 높이기 위해 공장 점거 농성에 돌입하였다. 그런 와중에 일방적인 휴업 조치가 취해진 6월 15일 이에 항의하는 조합원과 인력 관리실 직원 간에 마찰이 발생하였다. 이 사건은 곧바로 노조의 폭력으로 둔갑해 당일 저녁 뉴스에 보도되었고, 노동조합은 파업을 유지할 근거를 상실하게 되었다. 여론 전에서 철저히 밀리고 조합원의 참여조차 제대로 조직되지 못한 상태에서 후퇴를 결정한 노동조합 집행부는 체불임금 50%와 6월 상여금 지급, 단협 연장 등 5개항을 합의하고 6월 17일 투쟁을 종결했다. 이후 진행된 단체교섭에서는 자본 측이 주도권을 발휘하였고 노조는 단협 연장 만료시한에 몰려 사측의 안을 거의 받아들여지게 되었다.

<표 7> 1998년 단협 개정내용

항목	기존안	98 개정안
징계위원회 구성	노사동수	사측 일방 구성으로
퇴직금 누진제	1년에 3단위씩 상승	근속 21년 이상은 누진제 폐지
작업중지권(작업재개권)	본인 혹은 노조와 ‘합의’	본인, 혹은 노조와 ‘협의’
교육훈련/배치전환		
하도급 및 용역전환		
회사의 승계 의무 (합병등의 경우)		
공장이전		
노동시간	주 41시간제	주 42시간제
경조 휴가일수	...일수	(축소)...일수

출처 : 금속연맹(2000)

43) 소하리는 그 때 열사의 광장에서 첫날 집회할 때만해도 자리가 없었죠. 그런데 나중에는 족구도 할 정도. 2-3일 외에는 총파업을 하는 분위기를 느낄 수 없을 정도로 엄청나게 줄었죠. 분신 다음날 라인을 세웠다. 열사의 광장에 모인 사람들이 상당히 많았다. 분위기로 될 것 같았고 다음날부터 현장에서 사람들을 많이 잡았다.(소하리공장 조합원 면접 내용 중에서)

6월 투쟁의 패배가 낳은 후과는 더욱 심각했다. 조합 활동이 약화되었음은 물론이고 작업장에서 모자쓰기 등 작업규율이 강화되고 직·반장의 발언이 강해진 반면, 조합원들은 집행부와 상급조직에 대한 신뢰가 줄어들면서 노동조합을 중심에 두기보다 각자의 생각대로 행동하는 분위기가 만들어졌다. 한편 집회참여자들은 작업장에서 불리한 자리에 배치되는 등 각종 불이익과 부당한 대우를 받았다. 노동조합에 대한 손해배상, 개인 손배, 무노동 무임금, 작업장내 따돌리기 배치 등 파업참여자에 대한 물질적·정신적 탄압을 가함으로써 현장활동가들의 입지를 물리적·정신적으로 위축시켰다.

6월 투쟁에서 확인할 수 있는 것은 고용 불안과 생존권 위협 속에서 조합원들은 노동조합을 통한 집단적 대응에 나서지만 그것이 사회적으로 정당성을 인정받지 못하거나 개별적인 단위 사업장의 투쟁을 넘어서지 못할 때에는 상당히 위축된다는 사실이다. 자본은 이 틈을 놓치지 않고 집단적 노사관계보다는 개별적인 노사관계를 만들고, 조합원 개개인을 상대로 하는 전략을 펼치는데 이것이 상당한 영향력을 끼친다는 점도 주목해야 한다. 노동조합은 조합원들의 결집과 결속, 그리고 고용과 생존권을 보장하기 위해서라도 단지 단위사업장의 자본만을 상대해서는 안 된다는 점 역시 확인할 수 있었다.

3) 고용안정과 생존권 사수 및 99 임단투 승리를 위한 기아현대 공동 투쟁

1998년 하반기에 기아자동차를 현대가 인수한다는 설이 나오면서 노동조합은 기아그룹 계열사 노동조합들 간의 연대를 조직하는 한편 현대자동차 계열사 노동조합과의 공동투쟁을 모색하였다. 10월 19일 기아공개입찰에서 현대로 결정되자, 노동조합은 기아자동차, 기아자판, 기아모텍 노조를 중심으로 하는 기아그룹 노동조합 비상대책위원회(이하 기아비대위)를 구성하였다.⁴⁴⁾ 기아비대위는 “고용보장에 대한 3자 합의서 작성”, “체불임금지급”,

44) 기아그룹 노동조합 비상대책위원회에 관한 자료는 공대위 홍보물 98.11 - 12 참조

“계열사 분리매각 반대”, “기아그룹 독자 경영”을 요구하였으며, 여의도 본사에서 농성투쟁을 벌였다. 결과적으로 현대자본으로부터 계열사 독자경영 약속을 받아내었다.

한편, 현대차 관련 3사(현대자동차, 현대정공, 현대자동차서비스) 노조와 기아비대위는 12월 4일 고용안정과 생존권 사수 및 99 임단투 승리를 위한 기아-현대 공동대책위원회를 구성하였다. 반면, 현대자본은 기아 인수 후 작업장에서 ‘당근’과 ‘채찍’을 동시에 사용하며 현장을 장악해 들어갔다. 경고장 발부, 인사고과 적용, 모자쓰기, 출퇴근 시간 지키기, 사장과 공장장 명의의 유인물 등을 통해 현장 내부의 규율을 강화하는 한편, 조합원들의 어려운 생활고를 이용하여 노사합의도 안된 체불임금 150%를 설날에 지급하였다.

노동조합은 상당히 위축된 가운데서도 기아비대위 투쟁으로 일정정도 자신감을 회복해 가고 있었다. 그러던 중 1999년 1월 현대 경영진이 소하리 공장 폐쇄와 잉여 인력 감원 발언을 하고, 1월 20일 일반직 1,247명을 강제로 명예퇴직 시키자 노동조합은 ‘고용보장과 체불임금지급’을 내걸고 파업을 선언하게 되었다. 그리고 2월 24일 노사정 탈퇴를 결의한 민주노총이 연맹을 중심으로 중앙투쟁 전선을 구축하기로 하고, 금속연맹은 이러한 지침에 따라 구조조정 반대, 정리해고 반대, 생존권 보장 등을 공동요구로 내걸며 기아-현대 공대위 소속 9개 노조에게 파업지침을 내렸다. 이 때, 기아자동차 노동조합은 89.24%로 쟁의행위가 가결되어 있긴 했지만 고용 관련 사항은 거의 의견 접근을 본 상태였으며, 체불임금을 놓고 교섭이 교착상태에 있었다.

금속연맹 지침에 따라 노동조합은 2월 25일 파업에 들어가지만, 현대자동차 노동조합은 마지막 순간에 파업을 철회하였다. 자본은 현대자동차 노조의 파업 불참을 대대적으로 선전하는 한편 관리자와 일반직을 동원하여 라인인을 가동시키고 조합원에게 파업 불참을 선동하였다. 연일 파업불참을 독려하는 사장 홍보물이 배포되고, 파업 참가자에게 B-55 코드를 적용하겠다는 위협 속에서 년·월차를 사용하면서 휴가를 신청하거나 아예 출근을 하

지 않는 조합원이 속출하였다. 아산지부에서는 이미 라인이 가동되고 있었고, 야간조 출근율은 10%를 넘지 않았으며, 노조의 출근투쟁에는 100여명이 채 참여하지 않았다. 또 다시 노동조합은 후퇴를 결정하지 않을 수 없었다. 마침내 노조는 3월 9일 현대자본과 ‘2000년까지 현 수준의 고용유지, 체불임금 일부 해소, 1999년 임금동결’을 내용으로 구두합의를 하게 되었다. 3월 12일 1999년 임금교섭은 조합원 찬반투표를 통해 51.53%로 가결되고 3월 16일 임금교섭 합의서가 조인되었다.

1999년 2월 투쟁의 후퇴 속에서 체결된 노사합의서가 밖에서는 노사화합 선언으로 비판되었지만, 사실 2000년까지 고용을 보장받았다는 점에서 그리 나쁜 결과는 아니라고 할 수 있다. 오히려 애초 기획된 공동투쟁이 성사되지 못하면서 기아의 노동운동 주체들 대부분은 연대에 대한 좌절감을 깊이 맛보게 되고, 연대를 통한 노동자의 문제를 해결할 수 있다는 확신을 가지지 못하게 되었다는 점이 훨씬 더 큰 문제였다. 바로 이러한 이유 때문에 현대자본의 조합원에 대한 개별적 통제가 효과를 발휘하게 된 것이었다. 이번에는 노동조합의 파업 지침에도 불구하고 공장의 라인이 가동되는 상황까지 연출되었다. 그것은 기아노동운동의 크나큰 후퇴를 상징하는 것이었다.

현대자본은 노동조합의 파업을 무력화시키기 위해 여러 방법을 동원하면서도 다른 한편에서는 그 파업을 주도한 집행부와 교섭을 진행하는 색다른 모습을 보여주었다. 그리고 비록 1년에 불과했지만 조합원의 고용을 보장하기까지 했다. 이 때 이미 현대자본은 새로운 방식으로 노동자와 노동조합을 관리하는 전략을 갖고 있었던 것이다.

4) 소결

기아자동차에 대한 법정관리가 결정되고 현대자본에 매각되는 전 과정에서 기아자동차 노동조합은 ‘투쟁을 통한 노동자의 요구 쟁취’라는 전투적 접근을 택했다고 할 수 있다. 그렇지만 민주노총 총파업 철회(1998년 6월)와

현대자동차 노동조합의 공동파업 철회(1999년 2월) 등 연대전선이 무너지면서 전투적 접근은 효과를 전혀 발휘하지 못했다. 결국 이러한 연대전선의 붕괴는 집단적 노사관계를 대체하는 개별적 노사관계가 형성되는 참담함으로 나타나게 되었다. 전체 민주노조운동의 모범으로 칭송되었던 기아자동차 단체협약은 보통 수준의 것이 되었고, 조합원들은 자본의 직접적인 통제를 감수해야만 했다.

이 과정에서 조합원들의 고용을 보장한 것은 투쟁이 아니라 노사합의서였다. 이는 투쟁의 성과물로서가 아니라 투쟁의 후퇴 속에서 얻어진 고용안정이었다. 따라서 현장의 주도권은 자본으로 넘어갔으며, 조합원들은 자신의 생계와 고용을 위해 스스로 노사관계 수준의 불만은 감수하는 태도를 보이기 시작했다. 그리고 자본의 개별적 노무관리가 파업 참여 시 불이익으로 이어지자 조합원들은 투쟁에 참여하는 것보다 노동조합 집행부와 자본의 교섭을 통한 문제해결을 지켜보고 그 결과에 대한 투표로 자신의 의사를 밝히는 수준에 만족하기 시작한 것이다.

4. 현대자본 인수 이후 노동조합운동

1) 자동차 완성4사 투쟁

1999년 12월 22일 완성4사 노동조합 위원장들은 완성4사 공동대책위원회 구성에 합의하였다. 애초 완성4사 공대위는 대우·쌍용자동차 해외매각 문제에 대한 대응을 모색하는 차원에서 접근되었다. 그러다 현대자동차나 기아자동차에서도 내부 구조조정 문제가 제기되자⁴⁵⁾ 실질적인 완성 4사의 투쟁이 추진되었다. 그런 의미에서 공대위 명칭도 ‘대우·쌍용자동차 해외매각 반대’에서 ‘자동차 산업 정상화와 해외매각반대와 자동차 산업 노동자 생존권 사수’로 변경하였다.

45) 현대자동차는 부품사업부의 현대정공으로의 이관 문제가 있었고, 기아자동차는 1라인 이전과 외주용역 도입문제가 제기되고 있었다.

기아자동차의 경우 1톤 프론티어 이관 문제가 정리되고 외주·용역화 문제가 거론되던 때였고, 이에 맞서기 위해 현장조직들이 공동투쟁체를 구성하기까지 하였다. 기아자동차 노동조합은 외주·용역화에 맞서는 한편 자동차 3사와의 연대투쟁에도 결합하였다. 조합원 및 대의원들의 가두투쟁과 다양한 파업 전술이 배치되었다.

<표 8> 2000년 3월 투쟁 상황

구분	현대자동차	대우자동차	기아자동차	쌍용자동차
쟁점	시트·부품사업부 매각, 임금교섭	매각반대, 정상화	외주·용역 도입 부서 이전, 통폐합	매각반대, 정상화
임단협 요구안	기본급 111,903(12.3%) 성과급 200% 징계해고자 복직 정리해고자 조기 리콜	기본급 6.84% 고용관련 특별요구	기본급 114,795(13.7%) 징계위 노사동수 구성 고용조정 노사합의	기본급 87,428(10.85%) 퇴직금 누진제 인사위원회 노사동수 작업중지권 복지부문 조기환원

출처 : '쟁의대책위원회소식지'와 연맹의 자료를 재구성

완성4사 공대위의 투쟁은 내부 구조조정과 해외매각이라는 각각의 두 국면을 사회적, 계급적으로 통일하지는 못했다. 현실에서 투쟁은 해외매각 반대에 대한 연대투쟁으로 표현되었을 뿐, 기업 구조조정의 내용은 연대의 지점으로 형성되지 못했다. 해외매각 반대는 대정부 투쟁으로 이해되었고, 기업 구조조정에 대한 대응은 대자본 투쟁으로 이해되었다. 대자본 투쟁은 개별 사업장 노동조합의 몫으로 돌려졌고, 결국 대자본 투쟁의 과제를 안고 있었던 기아자동차 노동조합은 외주·용역 도입 저지와 임단협 투쟁에 더욱 집중할 수밖에 없었다. 대자본 투쟁의 구체적 모습은 개별 자본과 맞서는 형태일 수밖에 없는데 그 속에 단위 노조 간의 연대가 어떻게 가능한지를 고민해야 하는 숙제를 던졌다고 할 수 있다.

현대자본의 외주용역 도입 시도에 현장의 대의원과 활동가들이 즉각적으로 반발하고, 해당 부서의 조합원과 대의원들은 텐트 농성을 시작하였고, 현

장조직들은 공동투쟁체를 건설하였다. 노동조합은 이러한 현장투쟁을 바탕으로 자본의 비정규직 도입 시도에 완강히 저항할 수 있었으며, 완성4사 공동투쟁에도 적극 결합할 수 있었다. 이러한 기아노동운동의 구조조정 대응 시스템은 이후 구조조정에 맞서는 기아자동차 노동운동의 전형이 되었다. 즉 사안에 따라 구조조정의 대상이 조합원과 대의원들일 경우 해당 시기 자본의 공세에 즉각적으로 반발하고, 현장조직들은 그 사안에 대한 자신의 대응과 행동을 결정하게 되었다. 노동조합은 그 속에서 자본과의 교섭과 투쟁을 배치하게 된 것이다.

이미 기아자동차에서 현대자동차의 강압적 노무관리를 도입하려고 했던 현대자본은 몇 번의 저항을 경험하게 되었다.⁴⁶⁾ 따라서 현대자본은 굳이 현장의 저항이 조직될 수 있는 기체들을 강제하는데 초점을 맞추지 않는다. 물리적이고 가시적으로 드러나는 조합원에 대한 통제 방식을 벗어나서 인간적인 친밀감을 이용한 통제 방식으로 변화하고 있는 것이다. 자본은 이렇듯 현장에 대해서 ‘현장통제의 내밀화’를 시행하고 있다. 그리고 이러한 자본의 ‘내밀화된 현장통제’는 노동조합에 대한 조합원들의 활동 참여에 대해 옛날과 달리 소극적인 참여 수준으로 머물게 만든다. 따라서 이렇게 통제된 현장은 노동조합에 대해서 주도력을 없애는 정도로까지 나가지는 않지만 주도력이 훼손되고 누수 되는 요소로 작용하고 있다.

결국 노동조합 집행부만의 대응과 활동으로는 이 같은 자본의 신 노사관계 구축 전략에 맞설 수 없다. 이를 위해서는 노동조합에 대한 전반적인 인식의 제고가 분명히 따라야 하는 것이다.(기아자동차노동조합 프로젝트연구팀, 2003, 233)

46) 현대 입성 이후 중간관리자의 강압방식이 아닌 노동자의 동의를 형성해내는 중간자로서의 위치가 강화되고 있다는 점을 볼 수가 있다. 이렇게 조반장의 역할에 대한 강화와 더불어 대의원에 대한 밀착관리의 방식도 동시에 동원되는 것을 알 수 있다. 판매, 정비부 문도 예외는 아니다. 그러나 아직까지 자본의 이러한 시도들이 완벽하게 관철되지 않는 이유는 지부별 공장별 차이가 있지만 사측의 회유와 은밀한 압박에 대해서 노동조합과 현장의 저항들이 존재하기 때문이다. 단지 우려스러운 점은 점점 더 자본의 대의원-활동가에 대한 회유와 설득을 통해 대의원의 권한을 유지시켜 주면서 노동조합과 조합원 사이에 별도의 중간기제로 사용할 수 있도록 유도하고 있다는 것이다.

2) 2000년 임단협

2000년 임단협 투쟁은 1톤 프론티어 광주이관 저지 투쟁, 외주·용역·물류사 도입 반대 투쟁 등 상반기의 투쟁의 성과를 집대성하는 의미로 자리매김 되었다. 이러한 집약된 성과를 바탕으로 이후 현대자본이 진행할 내부 구조조정에 대한 대응 장치를 확보하는 과제를 안고 있었던 투쟁이기도 하였다.

임단협을 맞는 노동조합과 조합원들은 이전 시기에 비해 상대적으로 호조권이 되었다고 판단하고 있었다. 2000년 들어 판매(수출) 및 생산이 증가하고 있었으므로 생산에 대한 타격 효과가 클 수 있었고, 이른바 ‘왕자의 난’으로 표현되는 후계 구도를 둘러싼 갈등으로 현대자본 내부의 진통이 채 치유되지 않은 상태였기 때문이었다. 무엇보다 계속된 구조조정 대응 투쟁과정에서 되살아난 현장의 동력이 있었다. 이에 기반을 두어 노동조합은 2000년 임단협 투쟁에서 총 11차의 교섭과 특근거부, 잔업거부 투쟁, 4시간 순환 부분파업의 돌입 등 다양한 파업 전술을 구사할 수 있었다. 파업을 통해 조합원들은 기대심리를 갖게 있었고 또한 2000년까지 보장한다고 되어 있는 고용 문제에 대해 보다 확실한 보장을 요구하였다. 따라서 2000년 임단협의 최대 성과는 조합원들의 이해에 따라 고용보장서에 합의하고, 노사동수의 고용안정위원회를 구성한 것이었다.

현장의 대다수 조합원 동지들이 가장 우려했던 점이 고용 문제였을 것입니다. 이번 임단협을 통해 가장 큰 성과를 꼽을 수 있는 ‘고용안정 운영규정’과 ‘고용보장 합의서’에 각 노사 간 대표가 서명을 함으로써 단협과 동일하게 법적으로도 보장을 받게 된 것입니다.(함성소식. 2000.7.18)

이러한 고용안정위원회라는 협의적 구조는 이러한 노동조합과 사측 양측의 이해가 맞물린 상황에서 생겨난 것이라 할 수 있겠다. 즉 사측은 고용안정위원회라는 협의적 구조를 통한 노조 내부의 변화를 유도하고, 반대로 노

조는 사측의 일방적 결정과 강행을 저지하는 제도적 틀이라는 양자 간의 이해가 확보된 것이다. 이로서 기아자동차 노동운동은 새로운 상황, 새로운 구조를 맞이하게 되었다.

3) 2002년 임단협

2002년 임단협은 1997년 이후 처음으로 노사 모두 안정적 국면 속에서 전개되었다. 노조는 2001년 노조 통합 후 동반 출마로 당선된 집행부로 구성되어 있었고, 기아자동차 경영진 역시 현대자동차 그룹으로 분리된 후 사상 최고의 경영 이익을 남기면서 그룹 체제가 안정화되고 있었다. 이러한 조건은 한편으로 노동의 요구를 수용할 수 있는 자본의 여지가 넓어졌다는 의미이기도 했다. 조합원들은 주객관적인 호조건을 바탕으로 지난 5년 과정에서 잃어버리고 빼앗겼던 여러 내용들을 되찾아 올 뿐만 아니라 미래의 고용과 생존권까지 보장할 수 있는 내용의 확보를 요구하였다. 기아자동차 16대 집행부에 기대를 걸고 있었던 기아자동차 이외의 운동세력과 민주노조들은 전체 민주노조운동의 과제와 관련하여 기아자동차 노동조합이 보다 의미 있는 성과를 남겨주길 바랐다.

노사 간의 쟁점은 분명했다. 임금 문제는 기본적인 것이었고, 구조조정과 비정규직, 주40시간 등이 마지막 쟁점이 되었다. 결과적으로 기아자동차 노동조합은 구조조정 관련 ‘계획 확정 전 노조에 통보’하고 ‘노사의견 일치케 시행’한다는 조항을 확보하였다. 그리고 비정규직의 고용을 제한하는 조항을 신설하고 비정규직에 대한 차별을 사실상 금지하였다. 주 40시간의 경우 법 개정 시 근로조건이나 기존의 권리가 저하되지 않도록 한다는데 합의하였다. 유류티켓은 사실상 복원되었고, 각종 복지 제도의 개선도 이루어졌다. 징계위원회 관련해서도 부족하지만 일정한 개선은 있었다.

노동조합은 임단협을 진행하면서 다양한 투쟁전술을 구사하였지만 결코 총파업과 공장 점거 파업으로 치닫지는 않았다. 당시 기아자동차 경영진이 적극적으로 협상에 임하는 상황에서 전면 파업을 구사할 조건이 형성되지

않았던 측면도 있지만 공장 점거 파업을 유지하고 지속할 수 있을 만큼 조합원의 참여와 동원 체계가 굳건하게 형성되어 있지 않았던 점도 무시할 수 없었다. 조합원들을 최대한 출근시킨 상태에서 조합원의 참여를 독려하면서도 자본의 생산에 대한 타격을 줄 수 있는 전술이 주로 사용된 것들은 이런 조건을 감안한 선택이라고 할 수 있다. 결국 임단협에서 조차 노동조합 중심의 전술 운용이 주된 방식으로 정착되었음을 보여주었던 2002 임단협이었다. 여기에 구조조정에 대해 ‘노사 의견 일치케 한다’는 단체협약의 갱신이 있었다. 회의록에서는 그것을 노사합의로 해석하였는데, 결국 노사가 합의하는 구조조정을 하거나 합의되지 않은 구조조정은 중단되거나 할 수밖에 없는 상황이 된 것이다.

<표 9> 쟁의기간 및 쟁의기금 사용현황 연도별 비교

구분	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
쟁의기간 (시간)	113	122	62	100	150
기금사용 (원)	188,857,400	597,681,892	227,535,799	233,188,284	220,699,597
시간당 사용금액	1,671,304	4,899,032	3,699,932	2,331,883	1,471,331
조합원수	23,300	24,923	24,454	27,092	27,368
인당사용 금액	8,105	23,981	9,305	8,607	8,064

출처 : 18대 집행부 19개월의 혁신과 투쟁의 결과보고서(2006.2)

2003년 7월 11일에는 기아차/현대차 노조 대표자회의를 통하여 기아현대 주5일제 관철 공동투쟁을 표명하면서 노동조건 후퇴 없는 주 40시간 쟁취에 전면적으로 나서게 된다.

<표 10> 자동차 완성4사 임단협 현황(2003년 7월)

노조	주요 상황	일정
기아	- 핵심쟁점은 주 5일 근무 관련 - 쟁의조정 기간 종료 - 4차교섭까지 진행 - 22일 쟁의찬반투표결과 투표인대비 72.5%, 총원대비 67.35%로 가결	- 23일 주간 6 야간 4 시간 파업 - 24일 5차교섭예정 - 25일 주5일 안 없을 시 오후 파업전개 예정
대우	- 22일 임금 3차 교섭, 사측의 경영설명회 진행. 사측의 안이 제시된 것은 아님 - 2차 교섭시 노조요구안 설명 마무리함 - 정리해고자 복직 합의후 복직 대상자들 신체검사 종료 후 사측은 39명에 대하여 질환자 판정, 복직 거부자로 분류하여 최종 마무리 못함.	- 24일 4차 교섭 진행예정 (사측의 안 제시시 양측안을 중심으로 협상 진행)
쌍용	- 임협타결 타결, 기본급 76,000원, 성과급 300%, 생산장려금 100만원, 별도요구안 등 합의 - 조합원투표결과 56.3% 가결, 조인식완료 - 근골격계 관련 별도 협상진행 - 근골격계 산재불승인 관련 투쟁 진행 (1차 109, 2차 49명 승인), 충돌로 인하여 구속 및 부상발생	- 24일 근골격계 관련 협상 예정 - 신차 증산으로 인한 휴업라인 현안 등 남아
현대	- 7/22 24차 교섭 13개 조항 합의, 단협 20개 조항 고용안정,경영원칙,단일호봉,징계위구성 등 미타결. - 7/23일 25차 협상에서 사측 임금 9만5천원제시, 주 5일은 국회통과시 실시안 제시	- 휴가 전 교섭일정 불투명한 상황 - 23.24 울산 집중 투쟁

출처: 전국금속산업연맹 자료 발췌

일반적으로 임단협 등에서 조합원들의 집합적 힘은 가장 잘 발휘되고 있음을 확인할 수 있었지만 그렇지 않은 경우도 확인할 수 있었다. 조합원들이 언제나 노동조합을 통해서만 자신의 문제를 해결하는 건 아니라는 점이 확인되었다. 이러한 경험은 노동조합에 대한 새로운 요구를 형성시키고 있다. 조합원들은 사측에 대한 무조건적인 반대보다는 장기적인 방향에서 상호간에 도움이 되는 방향을 모색하는 것이 자신에게 유리하다는 것을 알게 되었다. 이러한 상호간의 조화로운 관계가 자신의 고용을 유지하는데 많은

부분에서 유리하게 작용한다는 것을 인식하게 되었고, 노동조합이 그런 역할을 해주기를 바라고 있다고 할 수 있다. 이러한 고용안정을 바라는 조합원들에 대해 노동조합은 이에 대한 안정적 틀을 마련해야하는 현실에 부딪치게 되었다.

이렇듯이 고용문제와 관련하여 지속적이고 안정적인 관계를 원하는 노동조합과 현대 자본 사이에 제도적 틀이 마련되게 된 것이다. 이것이 바로 ‘고용안정위원회’이다. 이러한 고용안정위원회를 바라보는 노동조합과 자본의 이해관계는 상충하게 된다. 자본은 고용안정위원회를 통해 구조조정에 대한 노동조합의 동의 혹은 최소한의 묵인을 이끌어내려 하는 것이고, 노동조합은 자본의 구조조정이 일방적으로 진행되는 것을 막는 한편 조합원들의 고용을 보장받는 장치로서 인식하고 있는 것이다.

특히 2003년 임금투쟁은 임금 삭감 없는 주5일 근무 관철을 핵심으로 현대/기아 공동투쟁을 이끌어 내면서 주5일 근무 시대를 열었다. 그해 8월 19일은 판매, 정비지부 조합원 3500여명이 광주공장으로 총집결이 성공적으로 진행되면서 03년 임투와 노동조건 후퇴 없는 주40시간 쟁취를 위한 전국의 의지를 보여주었다.

4) 2004년 임단협

2004년에는 기아자동차 창사 60주년을 맞이하는 노동조합의 입장을 밝히면서 임단협의 첫 교섭이 시작되었다. 사측은 기아창립 60주년 인정여부에 대해 민감한 반응을 보이며 현대자동차 인수 이후의 5주년에 무게를 두는 모습을 보였다. 결국 사측은 노동조합의 기아에 대한 애사심에 감사를 표하는 모습을 보이며 신문광고에 기아 60주년과 새 출발 5주년이라는 제목으로 판촉이벤트를 실시하게 된다.

잠정합의안이 교섭위원들의 반대를 무시하고 위원장의 일방적인 판단으로 도출되었다. 진행과정상의 미흡함과 절차소홀로 단협안은 부결하기에 이른다.

단협의 추가교섭 결과로 선물비를 10만원 인상하고 병원비 혜택범위를 확대하는 것으로 2차 잠정합의안이 도출되었다. 교섭대의원들의 1차 잠정합의 진행과정 상의 심각한 문제를 지적하고 전체 조합원과 노동조합의 발전을 위해 2차 단협 잠정합의안을 만장일치로 수용하고 조합원 총회결정을 위한 중앙쟁의대책위원회 회의에 부치는 것을 인정하게 된다.

2005년 임투에서는 심야노동을 실시하지 않는 주간연속 2교대제를 현대자동차와 함께 2009년부터 실시하기로 한다.⁴⁷⁾

5) 2006년 임단협

“새로운 혁신, 단결 투쟁, 희망의 노동조합 건설”을 내걸고 비리로 얼룩진 노동조합을 다시 회복해서 현장조직력복원과 조합원들과의 멀어져가는 신뢰회복을 채우기 위해 시작된 18대 집행부는 06년 임단협 요구안은 대의원대회를 통해 사상 최고수준의 안을 확정하고 처음부터 교섭단은 많은 부담을 안고 출발하게 된다. 쟁의행위 기간 중인 8월에 화성공장의 일자별 생산계획에 따른 구체적 생산물량과 06임단협 관련 1차 투표와 2차 투표에 대한 날짜와 시간까지 명시되어 있는 문건이 발견되었다. 중앙쟁의대책위원회는 경악과 분노를 표하며 이를 사측이 현장과 노동조합을 분열시키고 임의적으로 조정하겠다는 시나리오로 규정하고 교섭단은 철저한 진상규명과 그에 합당한 문책과 응징을 결정하게 된다.⁴⁸⁾ 장기적인 고용보장, 노동시간 단축,

47) 임단협 이후에 생산특근이 집중적으로 이루어진다. 생산을 멈춤으로 자본에게 타격을 주기 위한 임단협투쟁이 타결이후 특근을 양산하는 형태로 나타나는 것은 커다란 문제라 할 수 있다. 그러나 이러한 잔업특근에 대한 문제는 단지 물량확보차원에서 일어나는 공장-부서간의 이해차이와 이를 허용하는 현장의 분위기만의 문제는 아니다. 필요인원 충원보다는 경제적 이익을 중심으로 하는 잔업과 특근에 대한 접근이 더욱 큰 문제이다. 여기에 노조와 대의원의 '특근합의'원칙이 제대로 공유되지 않아 이해차이로 드러나기도 한다. 잔업과 특근으로 실질적인 노동시간이 주 60시간정도에 달해 1일 8시간 노동쟁취에 의한 실질임금보장의 의미가 퇴색되고 있다. 또한 일주일간격으로 주야2교대로 운영되고 있는 상황에서 야간노동의 확대와 실질적인 노동시간의 연장이 가져오는 여러 가지 폐해들에 대한 태도와 입장의 정립이 필요하다.(기아자동차노조 프로젝트연구팀, 2003, 173)

48) 쟁의행위 돌입 시의 최고지도부인 중앙쟁의대책위원회가 결정하지도 않은 사항을 먼저

사회적 책무 실천, 생활임금 복지향상 등의 핵심요구안들과 현대자동차와의 임금차별 분쇄를 주장하며 위원장이 삭발과 단식에 돌입하면서⁴⁹⁾ 결국에는 잠정합의안을 도출하면서 임금과 단협 안을 총회에서 가결시키게 된다.

<표 11> 기아자동차노동조합 현황(2006년 6월 기준)

설립연도	1960. 9. 20
노조가입형태	유니온 샵
집행부 임기	2년
노조상근인원	128명
평균근속연수	11.6년(2006년 1월 급여 기준)
평균연령	37.4세
평균부양가족수	3.5명
평균임금	3,838,861원(연간 46.066천원)
조합비 공제율	통상임금의 1.2%
상급단체	민주노총, 전국금속산업노동조합연맹
위원장	남택규
조합원수	27,628명
소하지부	5,508명
화성지부	11,275명
광주지부	6,148명
판매지부	2,972명
정비지부	1,725명

주 : 평균임금은 상여금,연장근로,심야근로수당,선물유류비,연월차 포함

6) 소 결

현대자본은 개인 혹은 (혈연)집단적 주주 관계가 형성되었던 기업결합 방

결정하고 더 세밀하게 조정해 들어가는 모습들을 보인 회사의 태도는 결국 노동조합의 파업일정까지도 자본의 철저한 계산속에 의도한 대로 진행된다는 것을 시사하고 있다. 법에서 보장하고 있는 노동조합의 자주적인 활동을 방해하고 치밀하게 개입하여 간섭하고 있다는 사실을 여실히 보여주고 있다고 하겠다.

- 49) 임단협 기간에 위원장이 단식투쟁에 들어간 것은 자동차 완성4사에서는 전례가 없는 일이라 한다. 18대 집행부는 비리국면을 속히 극복하고 노동조합의 안정화를 위해 많은 노력을 기울인 것으로 보인다. 용역강제의 현장침탈에 대해 제대로 대응하지 못한 오점을 남기긴 했지만 한편으로는 사무계약직의 복지, 노동조합발전위원회, 여성위원회, 방송위원회, 노동대학 등 노동조합이 장기적 전망과 연속성을 가지고 사업을 추진해 갈 수 있는 기저적 하부토대를 만들어 놓았다고 평가할 수 있을 것이다.

식에서 지주회사를 통한 최소한의 지분과 상호 출자를 통한 기업결합 방식으로 변경하였다. 최소한 형식적으로 소유와 경영을 분리시키고 있으며, 이를 통해 주주 자본주의를 구체화하고 있다. 그렇지만 현대자본은 과거 재벌과 같이 기획 총괄 팀을 두고 연구, 부품, 생산, 판매, 정비를 총괄하는 체제를 갖추고 기업구조의 재편과 글로벌화, 유연생산체제의 도입을 지휘하고 있다. 현대자본은 지주회사 형태의 그룹 체제를 통해 현대자동차와 기아자동차를 동시에 통제할 수 있는 체제를 구축하였다.⁵⁰⁾

전략적 제휴와 해외 공장 확대 등의 문제는 노동조합에게 전혀 새로운 문제를 제기한다. 전략적 제휴가 단지 기술제휴나 지분 출자 등에 머물지 않고 합작 공장 설립으로 나타나면서 노동조합은 합작 공장 설립에 대한 태도를 결정해야 하며, 만약 새로운 합작 법인을 만든다면 그곳의 노동자들이 제대로 노동자로서의 권리와 권한을 누릴 수 있도록 만들어야 한다. 현지 생산 공장이 만들어지면서 수출까지 담당하는 현재의 조립공장 생산량과 생산능력이 점차 축소될 수 있는 상황에 직면한 노동조합으로서는 해외공장의 생산이 국내 조합원의 고용에 영향을 미치지 않도록 할 수 있는 어떤 수단을 강구해야 할 상황이다. 이를 일반화한다면, 세계적으로 불고 있는 신자유주의 바람을 바탕으로 ‘자본의 자유로운 이동’을 꾀하면서 이윤의 극대화를

50) 이러한 자본의 새로운 체제에 대응해야 할 노동조합은 자기 조직 틀, 기업별 틀 속에 갇혀 있다. 기아자동차 노동조합은 1998년 말과 1999년 초 현대 인수합병에 대한 공동 투쟁의 경험을 바탕으로 2000년에 통합노조(3개 공장, 2개 부문)를 건설하였고, 2001년에는 본조를 각 지부에서 분리시켰다. 그러면서 2001년 노동조합 16대 집행부 임원 선거에서는 3개 공장, 2개 부문의 임원 후보와 본조 임원 후보를 러닝메이트로 선출하였다. 노동조합의 통합에 걸맞는 집행부의 일원화로 현대자본에 대응하려 했던 것이다. 하지만 이러한 통합 구조로도 기아자동차 경영진을 상대로 할 수밖에 없다. 자본의 구조와 기업 체계 상 기아자동차 경영진의 위치는 현대자동차 그룹의 지휘에 종속될 수밖에 없는데, 노동조합은 기아자동차 경영진을 상대로 하는 구조를 넘어서지 못하고 있는 것이다. 기아자동차 경영진이 현대자본의 지휘 아래 있는 만큼 기아자동차 노동조합의 대 자본 대응은 근본적으로 한계를 가질 수밖에 없는 것이다. 대응의 한계는 현대모비스, 현대파워텍, 동희오토 등 주요 신설법인 공장들이 무노조 상태, 대부분의 노동자들이 비정규직 상태에 있는데도 아무런 대응을 하지 못하는 현실로 드러나고 있다. 이렇게 무노조 공장이 기아자동차 조립공장 바깥에 포진—심지어 경승용차 도급 공장까지 생기는(동희오토, 모닝생산)—하는 상황에서 조합원들은 더욱 더 위축되고 있다.

추구하고 있는 자본에 맞서 노동조합은 ‘노동의 이동 한계’ 속에서 조합원들이 느끼는 여러 가지 불안감을 해결해야 하는 상황을 맞고 있는 것이다.⁵¹⁾

기아노조 프로젝트연구팀의 보고서(2003)에 의하면, ‘자신의 이해관계와 맞닿아 있는지’에 대한 유무에 따라 대의원들이라 하더라도 관심을 갖지 않는 것으로 드러났고 반면에 자신의 고용과 연계성이 있다면 이에 대해서는 깊은 관심과 ‘저지’에 대한 강력한 의지를 표명하고 있다고 설명하고 있다. 이는 현장조합원들의 개별화 경향을 보여주고 있는 것이다. 현장이 당사자만의 ‘고용안정’ 투쟁으로 머무르고 있다는 점은 구조조정을 겪은 후의 전 과정에서 나타나는 문제이며 조합원들이 ‘자신의 문제’에만 매몰되고 있음을 의미하는 것이라 하겠다.⁵²⁾

장기적으로는 완성차 대공장을 조립공장 중심 체제로 재편하는 한편 부품 조달체제를 변경하려는 의도에서 추진된 것이다. 또한 대공장 노동조합의 영향력을 차츰 줄여나가려는 의도도 있었을 것이다.

현대자동차와 기아자동차 노동조합 간 정보 교류가 부족한 점 등을 이용하여 양쪽의 긴장을 형성하며 교묘하게 노동조합을 압박하였다. 어찌되었건

51) 별도 법인이 국내에 설립되는 경우에도 경제특구법이 통과되면서 예민한 사안이 되고 있다. 자본 진영에서는 각종 세제 혜택과 외환 거래의 자유, 노동보호 조치의 축소 등을 제기하면서 국내 산업 기반 변경 및 해외자본의 투자를 유치하려 하고 있는데, 대부분의 합작 법인이 이에 포함될 수 있는 것이 경제특구법이다. 자동차 관련 합작 법인들이 무제한적으로 노동자에 대한 탈법적 권한을 가질 수 있다면, 그것이 현재 노동조합과 조합원들에게 당장 어떤 위협적 요소가 되지는 못하겠지만 아주 강력한 심리적 압박 요인이 될 것은 분명하다. 이것은 노동조합에게 기존의 관심과 대응을 넘어설 것을 요구한다. 자본의 세계 전략에 맞설 수 있는 노동의 전략을 제기하고 있다. 한국 산업 구조에 뿌리 깊게 남아 있는 ‘수출 전략’과 ‘자본 유치 전략’에 대한 노동의 대안적 내용을 제출해야 하는 것이다. 그러려면 노동조합은 자본의 이동에 개입하고 통제할 수 있는 능력과 그와 관련한 내용을 제출해야 한다. 그동안 임단협을 통해 조합원들의 권리와 임금, 복지 등을 확보하고 금속산업연맹과 민주노총 활동을 통해 사회적 산업적 대응을 해왔던 기존의 방식에 더 이상 안주할 수 없는 상황이다.

52) 만약 노동조합이 노동자의 다양성과 개인주의적 성향을 적극적으로 고려하지 않는다면, 노동조합은 발전을 기대할 수 없을 뿐만 아니라 아예 노동조합 자체가 성립할 수 없는 상황이 될지도 모른다. 노동자들의 현실적 요청을 제대로 반영하지 못하고 계급적인 측면과 집단주의적 사상을 과도하게 부각시키려고만 한다면 현장조합원들의 관심과 참여는 점점 멀어지게 될 것이다. 다양성과 개별성을 고려하면서 조직력을 노동조합으로 모아가는 정책들을 고민해야 할 지점이 된 것이다.

별도의 신설 법인을 만들고 사업 부서를 통폐합, 이관하는 등의 문제에 대해 노동조합이 대응하기 쉽지 않음을 경험을 통해 확인되었다. 자본은 이미 치밀한 준비를 한 상태에서 경영방침 수준으로 밀어붙이는 반면, 노동조합은 노동조합을 넘어서 각종 문제에 접근해야 될 뿐만 아니라 조합원들의 참여와 동원을 조직하는 일조차 쉽지 않는 형국을 맞고 있다. 노동조합 집행부나 대의원, 활동가들이 자본의 구조조정 공세에 대해 ‘반대’를 선언하는 것은 가능하지만, 실제로 그것을 투쟁으로 조직하는 것은 쉽지 않은 상황인 것이다. 별도 공장 설립이나 사업부 이관 등으로 표현되는 자본의 구조조정은 해당 조합원들에게는 고용불안 요소가 될지 모르나 다른 부서와 공장의 조합원들에게는 심각한 것으로 인식되지 않는다. 일상적으로 조합원의 이해와 인식이 부서와 공장을 넘어서지 못한다면 노동조합으로서도 그룹 차원에서 결정된 자본의 결정과 방침을 바꿔내는 일은 결코 쉽지 않은 것이다.

따라서 보수용 부품사업의 이관과 현대파워텍(주) 설립에 대해 노동조합이 끝까지 반대하지 못한 것을 지적하는 것은 별반 의미가 없다. 자기 부서와 공장의 고용 문제에 일차적으로 관심을 집중할 뿐, 최소한 기아자동차 수준의 조합원 고용 문제에 대해서조차 연대하지 못하는 현장의 기풍을 반성하고 재점검하는 하는 일이 가장 시급하다 하겠다. 이 때, 조합원의 관심이 ‘자기 고용’에 머물지 않고 전체 조합원의 고용 문제를 중심에 놓을 수 있도록, ‘고용 문제’를 단기적인 수준에서가 아니라 보다 ‘장기적인 수준’으로 바라보도록 하는 교육과 선전 활동이 무엇보다 우선되어야 할 것이며 가장 중요한 문제이다. 부서와 공장의 벽을 넘어서지 못하는 고용 안정의 단기적 접근은 결국 어떠한 ‘고용안정’도 보장하지 못했음을 기아자동차 노동조합 모든 주체들이 인식해야 한다.

5. 기아자동차 노동운동의 특징

기아자동차 노동운동은 1990년 초반 약간의 우여곡절을 겪긴 하지만 1990년 중반 이후 민주노조체제가 안착되었다고 할 수 있다. 그런 민주노조체제

를 통해 기업 단위 노사관계의 특징이 채 형성되기도 전에 경제위기를 맞으면서 부도와 법정관리, 현대로의 합병 등 전혀 경험하지 못했던 새로운 문제, 새로운 과제를 해결하지 않으면 안 되는 상황에 직면하였다. 기아자동차 노동운동의 가장 큰 특징은 현장투쟁이었다. 1990년 6.28 투쟁, 1993년 임금동결 저지 투쟁, 1995년 신경영전략 반대 투쟁, 1996.97 노동악법철폐 투쟁 등은 기아자동차의 자랑거리라 할 수 있다. 그러나 현대자본으로 인수된 이후 현장투쟁은 상당한 변화를 겪고 있다. 우선 현장투쟁이 부서 차원의 현안 문제에 대한 투쟁방식으로 정착되고 있다. 자본의 구조조정이 전체 공장, 전 조합원을 대상으로 하지 않고 특정 부서, 특정 사안을 중심으로 진행되는 특징을 보여주고 있는 상황에서 구조조정 공세에 직면한 부서 단위 조합원 투쟁으로서 현장투쟁은 필연적일 수밖에 없다고 하겠다.

현장투쟁의 또 하나의 특징은 부서 차원의 현장투쟁이 자본을 압박하는 요인보다는 노동조합에 대한 압박 요인으로 더 크게 작용한다는 점이다. 일반적으로 자본에 의해 어떤 사안이 제기되고, 부서 단위 현안에 대해 노동자의 현장투쟁이 전개되면 그것의 해결 주체는 결국 노동조합이 될 수밖에 없기 때문이다. 그 과정에서 노동조합은 현장투쟁을 벌이는 부서 단위 투쟁주체들의 요구와 자본이 제시하는 내용 사이에 끼이게 되는 경우가 종종 발생하기도 한다.

현대자본 인수 이후 구조조정은 기아자동차 노사 간에 가장 첨예한 문제로 등장하였다. 기아자동차 노동조합과 노동자들은 구조조정 시대를 맞아 ‘고용과 생존권 보장’을 최우선의 과제로 인식하면서 자본에 대응해왔다. 조합원들은 구조조정 시기와 국면에 따라 노동조합을 통해 자신의 집합적 힘을 발휘하기도 하고, 어떤 경우에는 노동조합이 아닌 개별적 방식으로 접근하는 극단적인 모습을 보여주기도 하였다. 끝으로 전국의 노동자 집회 어디를 가더라도 늘 보이는 기아자동차노동조합의 깃발은 연대와 실천의 모범을 보이려는 노력으로 평가된다.

제4장 기아자동차 노동자현장조직의 전개과정

1987년 노동자대투쟁 무렵 자동차 주요3사중 기아자동차와 대우자동차는 수 십 년간 노조가 존재해 왔고 현대자동차는 1987년 7월에 노동조합이 결성되었다. 특히 대우자동차의 경우는 이미 전두환 정권 당시인 1985년에 파업이 발생할 정도로 재야노동운동의 집중적인 조직대상이었고 기아자동차의 경우도 1980년대 중반에 소위 '위장취업자'가 노동현장에 들어가 조직 활동을 전개하고 있었다. 이는 물론 생산직 노동자에 대한 차별적이고 비인간적인 대우라고 하는 토양에서 가능한 활동이었다.

이러한 과정에서 노동자현장조직은 탄생하였고 이후 분화되어갔다. 현장조직의 분화의 요인에 대해 이념과 노선에서의 경향적 차이와 상이한 노선을 가진 기업외부의 노동운동세력과의 관계에서도 찾을 수 있다. 대자본에 대한 태도의 차이뿐 아니라 계급적 노동운동의 전통에 서있는 현장조직들도 산별노조 건설과 노동계급의 정치세력화, 현장조직력 강화라는 목표를 공유하면서도 그 방식과 강조점에서는 차이를 보이고 있다. 또한 노선상의 차이뿐 아니라 인간관계를 중심으로 한 파벌의 형성과 각 파벌간의 경향이나 활동방식의 차이, 사적인 감정과 대립 등이 선거를 매개로 조직적 분화로 귀결되기도 한다. 이렇게 분리된 현장조직들은 집행부의 정책이나 대응방식에 대한 비판이나 대안을 제시하는 유인물, 대자보를 통해 직접적으로 조합원 대중에게 호소하는 방식으로 활동하고 있다. 또 현장조직에 가입되어 있는 대의원을 매개로 하여 노조의 공식적인 의결기구인 대의원대회와 운영위원회에서 영향력을 행사한다.

현장에는 다양한 형태와 성격의 노동자들의 모임, 조직이 존재한다. 친목모임, 학습소모임에서부터 취미활동 모임, 그리고 노조 공식 조직에는 포괄

되어 있지 않으나, 노조 활동을 위해 대의원 등에 의해 만들어진 회의모임 등 다수 존재한다. 이러한 조직 모두 현장에 존재하는 현장조직이라고 할 수 있다.

하지만 현 시기 노동운동 내에서 사용되는 현장조직의 의미는 넓은 의미의 현장조직과는 거리가 멀다. 따라서 이렇게 광의의 개념으로 현장조직을 사용할 경우 현상을 제대로 설명하지 못하는 우를 범할 것으로 보인다. 따라서 이하에서는 ‘현장조직’이라는 의미를 노동조합의 정책과 활동을 둘러싸고 정치적, 사상적 노선을 갖고 노조 권력 획득에 힘쓰며, 노조 집행부에 대해 비판과 협력을 기울이는 정파 조직이라고 한정지어 사용할 것이다.⁵³⁾ 이러한 협의의 정의가 오히려 노동운동 내에서 일반적으로 사용되는 ‘현장조직’의 개념을 잘 담아내는 것이라고 보여 진다.

<표 12> 기아자동차노동조합 역대 위원장

기간	위원장	기간	위원장
1962-1980년	김병용	1997-1999년	14대 고종환(평등회)
1981-1987년	김세민	1999-2001년	15대 신승철(기노회)
1988-1989년	9대 유호영	2001-2003년	16대 하상수(현장의 힘)
1989-1991년	10대 허관무	2003-2005년	17대 박홍귀(미래노)
1991-1993년	11대 김관태	2005-2006년	18대 남택규(기노회)
1993-1995년	12대 이재남(노민추)	2007-	19대 김상구(전노회)
1995-1997년	13대 이재승(전민회)		

현장조직은 일상적으로 대의원들을 관리하거나 조직으로 통제하는 것은 아니지만 조합의 주요한 의사결정이 이뤄지는 대의원대회와 운영위원회의 찬반투표에서 현장조직의 영향력은 상당히 크다. 임원선거 과정에서도 또한

53) ‘현장조직대표자회의’에서 조사한 자료에서는 현장조직을 “지난 10여 년간의 민주노조 운동의 성과인 건강한 세력들의 결집체며 노조의 관료화, 개량화, 협조주의에 비판적 의식을 지닌 활동가들의 결집체”라고 정의하고 있다. 그러나 이런 정의는 현존하는 현장조직의 성격을 명확히 드러내고 있다기보다는 현장조직의 바람직한 상에 대한 희망을 담고 있는 정의라고 보여 진다.

마찬가지이다. 이하에서는 현장조직변화가 민감한 시기인 임원선거기간을 중심으로 기아자동차 현장조직이 분화, 발전되어 온 과정들을 살펴보기로 한다.

제1절 노동자현장조직의 형성과 전개

기아자동차 노동자현장조직의 형성, 분화 및 전개과정을 일련의 투쟁 사태들과 위원장선거를 중심으로 살펴보고 조직 결성의 특성에 따라 현장조직 준비기, 탄생 및 분화기, 통합모색기로 나눠서 모색해 보기로 한다.

1. 현장조직 준비기 : 1990년 이전

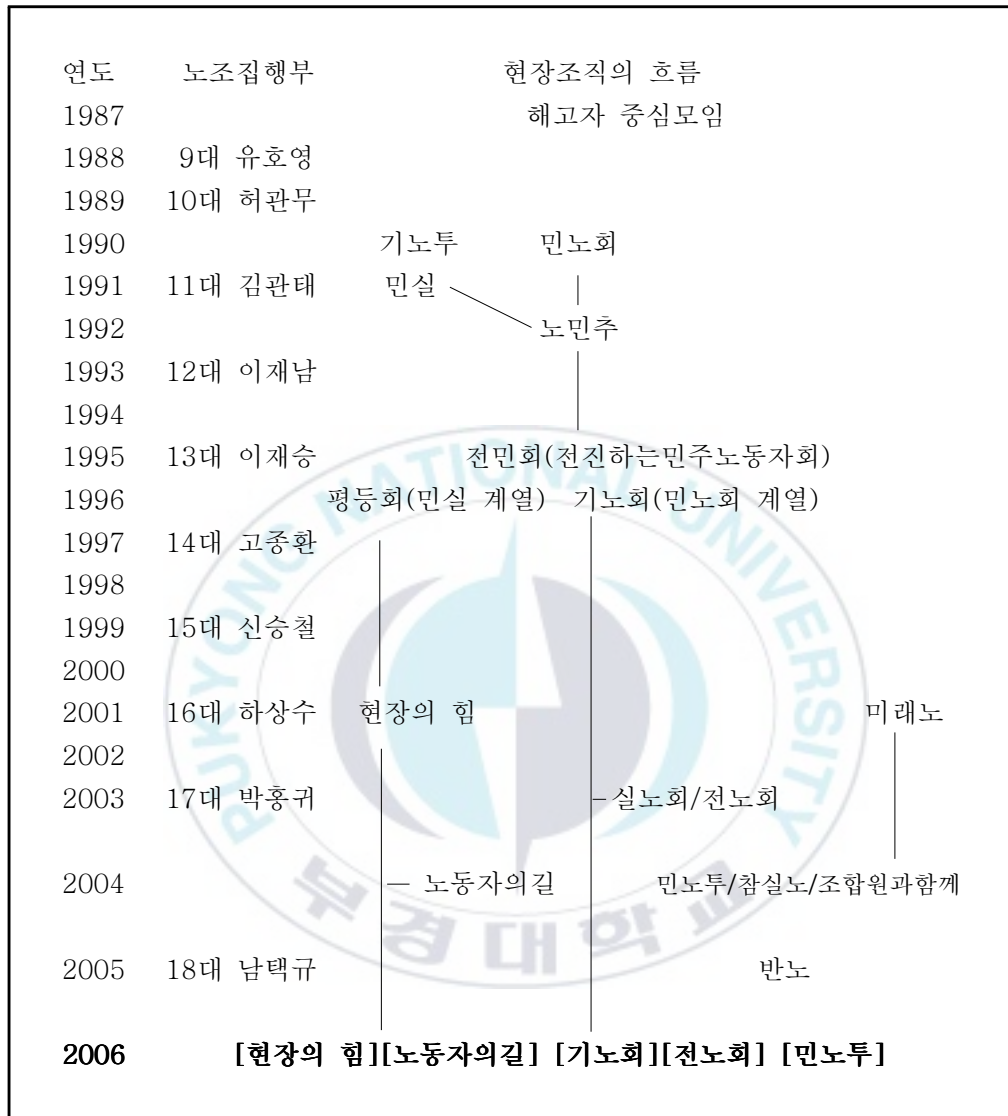
기아자동차에서는 1987년 노동자 대투쟁 시기 이전에 자주적이고 민주적인 노동운동의 움직임이 태동하기 시작하였다.

1985년 정형기와 이종신에 의해 최초의 유인물이 배포투쟁이 시작되었다. 1986년에는 임금 28% 인상, 어용노조해체, 경영발전위원회 기금 반환 등의 요구를 담은 최초의 벽보 투쟁이 있었고 이어 87년 2월-4월에는 다시 유인물 배포투쟁이 전개되었다. 이러한 활동들이 조준호, 정형기 등에 의한 소위 ‘대식당 사건’으로 표출되었다. 1987년 4월 27-28일 사측과 김세민 집행부 사이에 여느 해와 마찬가지로 우호적인 분위기 하에서 임금인상이 타결되었으나, 재협상을 요구하면서 후일 민노회의 지도자가 되는 조준호와 정형기는 중식시간을 이용하여 유인물을 배포하고 식당에서 선동하였다.

이 날의 사건으로 구속되었던 정형기 등이 그해 7월 집행유예로 석방되면서 기아자동차에서도 20-30명 정도가 모여 노동조합 민주화를 위한 홍보작업에 착수하게 된다.⁵⁴⁾

54) 사측은 87년 7월 25일에서 9월 25일까지 6차례에 걸쳐 최고경영진과 현장의 대화시간

<표 13> 기아자동차 현장조직 흐름도(2006년 11월 현재)⁵⁵⁾



을 마련했으며 임금교섭이 진행되던 1988년3-5월에는 부사장과 생산직 노동자들 간에 9차례에 걸쳐 대화가 이루어지기도 하였다. 그러나 그 이면에서 사측은 특전사 출신을 구사대로 특채하여 현장감시활동을 강화하였다.(조성재, 2000, p.12)

55) 별개의 군소조직으로 노동자 세상(laborer world), 화성공장의 G카 총잡이, 노동해방현장투쟁, 노동해방선봉대, 현장공동투쟁, 광주공장의 일반직조합원 조직인 신사협(신문화창출을 위한 사원협의체) 그리고 일노회(일반직노동자회) 등이 있다.

1988년에 들어서면서 김관태와 활동가들은 석탑노동연구원의 지원을 받아 88년 4월 임투를 대비한 현장공청회를 개최하면서 노조와 사측의 타협을 사전에 저지하기 위한 활동에 돌입했다. 이에 사측은 배재정의 20일 출근정지와 김관태의 대리 발령 등으로 조합원자격이 자연 박탈되도록 하였으나, 조합원들은 8월 9-10일 이틀간의 파업으로 맞섰다.⁵⁶⁾

파업의 열기에 놀란 당시 김세민 집행부는 요구안을 완전수용하여 기아자동차 노동조합 최초로 직선제에 의한 위원장선거전에 돌입하게 되었다.

이렇게 1988년 여름에 직선제를 요구하는 움직임이 본격화 되면서 8년 동안 장기 집권한 김세민 위원장이 스스로 물러났으며, 그 이후 노조위원장 선출방식이 직선제로 전환하게 된다. 그해 9월 선거에서는 김관태가 주도하는 호남향우회인 근명회의 지원을 받은 홍제익 후보, 경기지역 출신 직주임 중심의 향우회인 경우회의 지원을 받은 배홍일 후보, 충청도의 향우회인 충우회를 중심으로 하는 유호영 후보, 민주활동가그룹의 배재정 후보, 그리고 기타 4인 등 8인이 출마하여 후보난립현상을 보여주었다. 지역 향우회⁵⁷⁾간 대항전의 성격을 강하게 띠면서 치러진 1차선거에서 1위는 홍제익 후보가, 2위는 유호영후보가 차지하였으나 과반수 득표자가 없어 2차 결선투표를 치렀고(<표 14> 참조) 그 결과 유호영후보가 당선되었다. 그 당시 모두가 민주를 표방하고 지역세에 바탕을 둔 선거분위기 속에서 총투표자의 12%의 득표를 하여 4위를 한 배재정 후보의 선전은 10대 위원장선거에서 배재정진영의 추천을 받은 허관무 집행부 선출의 기반으로 작용하였다.⁵⁸⁾

56) 조합원들은 부당노동행위의 철회, 김세민 집행부의 퇴진, 직선제를 통한 위원장의 선출 등의 요구안을 내걸고 9일 퇴근시간 정문투쟁에서 10일까지의 파업을 단행했다.

57) 노동조합을 움직이는 힘은 집행부와 대의원대회에서만 나오는 것이 아니라 노동현장에는 일정한 노동운동 노선을 공유하거나 고향을 같이하거나, 출신학교가 같다는 등 뜻이 맞는 사람들끼리의 자생적 조직이 발생하게 되고 이것이 집행부조직과 대의원조직을 장악하기 위하여 다양한 정치적 활동을 벌이게 된다. 기아자동차의 경우 특징적인 점은 향우회 조직이 매우 활성화되어있고 또 이러한 향우회가 실제로 집행부구성에 커다란 영향을 미쳐 왔다는 점이다.

58) 당시 배재정 후보는 선거공간을 조합원대중을 의식화하고 조직화하는 공간으로 바라보았다.

<표 14> 1988년 9대 위원장 선거 1차 결과

기호	후보자	득표	기호	후보자	득표
1	유호영	1,704	5	김석진	275
2	홍재익	2,001	6	박홍규	19
3	문세봉	21	7	김광호	3
4	배재정	750	8	배홍일	1,595

1988년 9월 실시된 위원장선거에서 직선제를 통해 당선된 총우회의 유호영 집행부는 이전과는 달리 조합 활동의 공개성과 민주적 절차를 확보하기 위해 노력하였다. 그리고 최우선 과제로서 김세민 집행부가 체결한 1988년 임금협상에 대해 문제를 제기하고 26일간 재협상을 통하여 추가적인 임금인상을 이끌어내는 성과를 올렸다. 그러나 이러한 과정에서 실무능력의 미숙함으로 인하여 많은 시행착오를 남기도 하였다. 결국 그 해 12월 16일 과거 집행부 출신을 중심으로 한 장기근속자들이 불신임안을 제기하여 비록 부결되기는 하였으나 절반에 가까운 조합원들이 찬성표를 던져 위원장의 입지는 계속 불안정한 상태였다.⁵⁹⁾

89년 이종대 열사의 분신 이후 현장에서는 김관태 등을 대표로 하는 비상대책위원회를 결성하고 현장 농성에 돌입하였으나 비대위는 투쟁보다는 사측과의 타협에 보다 중점을 두었다. 이런 가운데 하기휴가가 실시되어 조합원들의 관심이 식자 사측은 이종대씨를 가족장으로 치러 버렸다. 하기휴가가 끝나고 돌아온 조합원들은 유호영 집행부에 대한 불신임 운동에 동조하였고 이에 따라 2/3이상이 불신임하여 1989년 10월 10대 임원 선거가 실시되게 되었다.(조성재, 2000)

2. 현장조직 탄생기 : 1990년 - 1996년

1989년 3월에 87년 해고자인 정형기, 조준호, 서동석 3인과 89년 해고자인

59) 이 당시 과거 노조활동을 하던 장기근속자들이란 대부분 현장감독자들이기 때문에 직선제 위원장의 힘을 약화시키려는 사측의 공작이 주효하였던 것으로 풀이된다.

배재정이 중심이 되어 시흥에 기아자동차 해고자 복직추진위원회(이하에서는 해복추)의 사무실을 개소하고 노동조합의 민주화를 위한 활동에 나섰다. 해복추는 외부지원 사업을 추진해 오다가 89년 10월에 제10대 위원장 선거를 앞두고 선거후보자 선출을 위한 작업에 나서 호남향우회에서 옹립한 허관무를 후보자로 선출하고 당선을 위한 활동에 조직적으로 나서게 되고 그 결과로 당선하게 되었다. 또한 이들은 이재승, 박정곤 등과 함께 아산지부 설립의 경험으로 1990년 영업지부 설립에도 많은 도움을 주었다. 그리고 해복추는 노조 집행권과는 별도로 현장내의 활동가들의 조직의 필요성을 절감하게 되자 90년 6월 9일 기아 최초의 현장활동가조직인 ‘기아자동차민주노동자회’(약칭 민노회)를 결성하고 해고자복직과 현장사업의 조직적 활동에 나섰다. 이와는 별도로 상용조립라인 현장의 자생적인 활동가들을 중심으로 활동하던 대의원들이 개별적인 활동의 한계를 인지하고 1990년 ‘기아자동차노동자투쟁위원회(기노투)를 결성하게 된다. 여기에는 김재곤, 정화백, 박희성, 이정행 등이 주축이었다.

1) 임금협상 직권 조인

허관무 집행부는 1990년 임금협상에서 해고자 복직문제는 노사협의회에서 다루기로 하고 8차 교섭에서 사측이 제시한 13.47% 인상안을 가지고 조합원 찬반투표를 실시하였으나 투표결과 반대 76.8%로 부결되자 허관무 집행부는 9차교섭에서 사측이 다시 제시한 생산독려금 10만원, 체육대회 개최 등의 추가 안에 직권으로 조인하고 위원장 불신임 여부를 투표에 붙이겠다고 공고하였다. 투표결과 63.05%로 2/3에 약간 미치지 못하여 부결되었다. 그러나 집행부에 참여하고 있던 ‘민노회’ 계파의 민주활동가들은 위원장을 견제하기 위한 방안으로 집단적으로 사퇴서를 제출하였다. 상집간부의 집단 사퇴를 접한 허관무위원장은 사퇴를 모두 수리하고 자신의 사람 위주로 집행부를 새롭게 구성하면서 노동조합의 성격은 불투명하게 되었다.

이렇게 1990년 임금협상과정에서 허관무 위원장의 직원조인으로 임금협상

안이 결정되어 버리자 민노회의 활동방식에 대한 현장활동가들의 반감이 구체화되었고 이를 계기로 집행부 간부에서 대거 사퇴하는 우여곡절을 겪기도 하면서 진보계파 내에서 이러한 과정을 바라본 세력이 ‘민실’(기아자동차민주노동자실천위원회)이라고 하는 새로운 계파를 결성하였다. 이 시기에 계파(현장조직)-집행부-대의원대회의 3각 정치구조가 기아차 노동조합운동 내에 도입되었고 사측 역시 최고경영진-노사협력부-현장관리감독자의 3각체제로 이에 대응하게 된다.

열성조합원들이 구속 또는 해고된 상태의 91년 8월 위원장선거에서는 김관태가 당선되었다. 2차 결선투표에서 사측의 지원과 87년 이후의 명망성을 배경으로 한 김관태 후보는 총투표자 9865명중 4850표의 지지를 얻어 1위를 차지하였으나 과반수에 미달되었다. 그러나 김관태 후보의 당선이 선포되고 위원장직을 수행하기 시작했다.⁶⁰⁾ 이에 일부 조합원들은 재선거를 요구하며 서명운동을 전개하였고 노동부에 질의서를 보내 과반수 득표자만을 당선자로 인정한다는 회신을 받았다. 또 광명시청은 과반수 규정의 결격사유를 이유로 임원갱신신고서를 반려하였다.

<표 15> 11대 위원장 선거 결과(1991년 8월)

1차 선거결과		2차 선거결과	
1위	오병중(민노회)	1위	김관태
2위	김관태(호남세)		
3위	변종만(충청세)	2위	오병중
4위	성기선(영남세)		

따라서 위원장 직무정지가처분과 총회소집권자 지명을 노동부에 신청하였으나 신청양식의 하자과 절차상의 문제를 들어 계속 반려되는 가운데 이 문제는 호지부지 마무리되었다.⁶¹⁾

60) 선거관리규정에는 ‘위원장선출은 조합원 재적수의 과반수이상의 투표와 투표자의 과반수이상의 득표자로 한다. 단, 1차 투표에서 과반수이상의 득표자가 없을 때는 최다득표자와 차점득표자를 결선투표에 의해 최다득표자로 결정 한다’라고 되어 있어 판단에 따라 모호하다.

89년 이종대 열사분신 비대위나 91년 6.28사태 2차 비대위에서 보여준 김관태 후보의 불투명성에도 불구하고 김관태 후보가 2차 결선투표에서 1위를 차지하게 된 배경에는 민주파의 후보선정에 대한 조합원들의 신뢰가 부족했다는 점을 들 수 있다. 6.28사태를 촉발시켰던 허관무 집행부 역시 민노회에서 선출되었던 관계로 조합원대중은 민노회의 추천을 받은 오병중 후보 역시 대중적 검증을 거치지 못했다는 점에서 허관무의 악몽을 떠올리기에 충분했다. 따라서 비교적 안전한 선택일 수 있는 김관태 후보에 대한 약간의 기대감이 현장에 존재하고 있었다. 또한 대량 구속 사태로 인한 활동가들의 부재와 사측의 견제로 인해 민주파 오병중 후보 측의 선거운동이 활발히 전개되지 못했고 6.28사태에 대한 조합원들의 피해의식이 김관태 후보에게로 표심이 움직이도록 했다고 보여 진다.

1991년 말 기아차 내의 주요한 한 흐름을 형성하는 ‘기아자동차민주노동자실천위원회’(민실)가 김재곤, 고종환 등을 중심으로 결성되었다. 기노투에서 같이 활동했던 사람들 중 일부는 민노회로 가게 되면서 현장조직의 2개 흐름이 자리 잡게 되었다. 이렇게 하여 민노회와 민실은 이후에 위원장후보의 선출과정에서 대립하였다.

6.28사태이후 현장 내 민주파는 대량해고와 구속 사태로 활동력의 부재라는 공동의 과제를 동시에 겨안게 됨에 따라 민노회와 민실의 갈등은 상당히 완화되기도 했으며 현장 내 활동기반의 복원이라는 과제를 효율적으로 수행하기 위해 다양한 소모임과 해고자들이 모여 노동조합민주화추진위원회(노민추)를 결성하였다.

1991년 6.28사태로 활동가들이 대거 구속, 수배, 해고 등으로 힘이 약화되자 ‘민노회’와 ‘민실’은 힘을 결집하기 위하여 ‘노동조합민주화추진위원회’(이하 노민추)를 함께 결성하고 김관태 집행부의 실정을 비판하는데 주력하였다.⁶²⁾ 11대 김관태 집행부는 특정한 이념을 갖고 있기보다는 실리적인 노선

61) 이러한 문제점으로 인해 임원갱신신고서는 끝내 접수되지 못했으며, 김관태 집행부는 노동부의 역대임원명단에 없는 ‘유령’집행부가 되었다.

62) 11대 위원장선거에 패배하면서 민주세력의 통합 필요성이 제기되다가 집행부에 맞선 공동 활동이 벌어지게 되면서 본격적인 통합조직의 논의가 벌어져 92년 ‘노조민주화추진

을 취하였기 때문에 노사분규를 일으키지 않는 방침이 관철되었다. 노민추는 1992년 4월 발기인대회를 개최하여 의장에 이재남을 선출하고 이후 민주와 활동가들의 기본대오를 형성하게 된다. 그러나 노민추는 입장의 차이를 극복하지 못하고 현실적 조건에 의해 붕합되었기 때문에 12대 위원장선거의 후보자선출과정과 12대 집행부 하에서 활동지향성의 갈등을 겪었다.

노민추에는 “현장에서 활동한다 하는 사람” 100여명이 모여 들었다. 민노회와 민실이라는 2개의 흐름을 형성했던 변혁적 운동세력 내 현장조직들이 노민추로 통합되기는 하였으나 실제 내부적으로는 여전히 계파모임으로 그 차이가 존재해 왔었다. 이들의 차이는 12대 임원선거에서 극명하게 드러났다.

2) 노민추 집행부의 탄생

1993년부터 1997년까지는 진보적 노동운동 계파인 노민추-전민노-기노회의 집권시기로 특징 지워진다. 즉 11대 집행부였던 호남향우회가 12대 위원장선거에 패배하면서 전투적 조합주의를 내세운 진보적 노동운동의 결집체인 노민추가 당선된 것이었다.

1993년 12대 위원장 선거에 앞서 노민추 내부에서는 위원장 후보의 선출에 돌입하였다. 민노회에서는 장도영을 민실노에서는 고종환을 각각 위원장 후보로 지지하였고 양쪽에 속하지 않는 중도파가 일부 존재했다. 노민추 후보 선출에 앞서 민실노 계열의 활동가 130여명이 별도 모임을 갖고 고종환 후보를 사전 선출하였다. 민노회 계열은 노민추와 별개로 이뤄진 사전모임을 인정할 수 없다는 입장이었으며 이로 인한 2개 세력 간의 갈등은 매우 벌어지게 되었다. 많은 논란 끝에 노민추 내에 존재하는 계파를 인정하기로 하고, 중도파를 대표하는 이재남을 위원장 후보로, 민실노 계열의 고종환을 수석부위원장 후보로, 민노회 계열의 장도영을 사무국장 후보로 하는 단일

위원회’(노민추)라는 최초의 통합 현장조직이 탄생된다. 이후 노민추는 12대(1993-95년) 집행부 선거에서 이재남 위원장을 당선시켜 최초로 단독 집행부를 장악하게 된다.

후보안이 채택되었다. 따라서 12대 임원선거에는 공식적으로 노민추라는 단일 통합조직이 선거에 나선 것이었으나 실질적으로는 민노회, 민실노, 중도파라는 3개 정파의 후보단일화를 통해 선거에 임한 것이라 할 수 있겠다.

1993년 8월에 12대 위원장선거가 실시되었고 노민추의 이재남 후보와 충청도향우회, 고적답사회 등 서클연합회의 지원을 받은 이종관 후보가 1차 투표에서 1위와 2위를 차지하였고, 이어 열린 2차 결선투표에서는 이재남 후보가 58.74%의 지지로 당선되었다. 그러나 노민추의 후보선출과정에서 표출된 민노회와 민실의 견해 차이는 노민추가 다양한 입장의 차이를 말끔히 봉합하지 못하고 있다는 사실을 보여주며 이재남 집행부의 집행력을 떨어뜨리는 요인으로도 작용하였다. 또한 노민추 핵심활동가들의 대부분이 노조의 상집간부로 들어가면서 현장조직으로서 노민추는 유명무실해져 버렸다.

12대 위원장 선거 이후 향우회 등 지역모임의 영향력은 급속히 저하되고 변혁적 노동운동세력이 대중적 영향력을 가진 세력으로 등장하게 되었다. 향우회와 노민추의 전략은 상이하였는데 향우회가 사측과의 적당한 타협을 통한 실리를 추구하는 전략이었다면 노민추는 전투적 조합주의를 통하여 노동자의 권리신장과 실리확보를 동시에 추구하는 전략을 취하였다. 이러한 두 세력 간의 상이한 전략은 그 당시 노사관계가 복잡하게 전개되도록 하는데 커다란 영향을 미쳤다.

1995년은 연초부터 94년 경영적자에 따른 경영위기설이 확산되고, 소하리 공장에서는 NISE-95운동이 전개되었다. 노조에서는 경영합리화운동의 대책 마련을 위해 교육선전실 산하에 대의원 중심으로 신경영전략대책위원회를 설치하고 대응전략의 마련에 착수했다. 그러나 임투 기간과 맞물리면서 대책위의 활동은 진행되지 못했다. 95년 임투를 앞두고 임금요구안의 심의확정과 교섭위원 선출을 위해 임시대의원대회가 열렸다. 그러나 대회에서는 영업지부장의 징계문제⁶³⁾와 제조부서의 ICP수당의 문제⁶⁴⁾가 쟁점으로 부각

63) 영업지부장의 징계문제의 발단은 지부장이 약 950만원의 조합비를 사적으로 유용했다고 전국조직망으로 이루어진 영업지부의 각 지역 지회장들이 비상대책위를 결성하고 영업지부장의 직무정지 가처분신청을 법원에 제출한데서 비롯되었다. 본조 회계감사 결과 증빙되지 않은 조합비 지출은 300여만 원으로 밝혀졌고 이에 대의원들이 영업지부 업무

되는 가운데 노동자의 사회개혁과 정치세력화를 위한 연대사업의 일환으로 연대사업비에서 5월까지 기총련(기아그룹노동조합총연맹)⁶⁵⁾, 자총련, 민주노총에 들어가야 할 부족분의 전용을 토론 끝에 결의했다. 그러나 임금요구안의 확정 과정에서 민주노총 준비위원회가 94년 임투 방침으로 설정했던 5대 사회개혁안이 아무런 문제제기도 없이 통과되어 94년 임투의 과란을 예고했다. 사측은 사회개혁안의 삭제를 요구하면서 임금협상을 거부했고, 교섭지연의 책임이 사측이 책임질 수 없는 사회개혁요구안을 주장하는 노동조합에 있다는 현장여론을 조성했다. 임금교섭이 장기간 표류하고, 사회개혁요구안에 대한 조합원홍보 및 대의원활동의 조직화가 뒷받침되지 못함으로써 13대 위원장선거를 겨냥하는 현장 내 모임들이 신청한 6월 8일 임시총회에서 사회개혁요구안이 삭제되었다. 임시총회이후에도 협상의 진전이 없자 노조지도부는 쟁의행위돌입을 가결시키고 부분파업을 통해 현장 내 임투 열기를 고조시켜 잠정합의를 도출하여 총회에서 60.03%의 찬성으로 가결했다.

한편 이 시기 기아차노조의 전략 중에서 주목을 끄는 것은 경영참가문제를 제기하고 일정한 활동을 전개하였다는 점이다. 12대 집행부는 경영참가연구 프로젝트를 진행하였는데 이 연구에 의하면 “당장 가능한 경영참가방식보다는 장기적으로 흔들림 없는 경영참여를 위한 기초진지의 구축에 중점을 두어야 한다. 이때 기초진지란 첫째 현장 내에서의 진지 둘째, 우리사주조합 내에서의 진지, 셋째, 단체협약상 인사경영권 조항의 유리한 근거 마련 등을 들 수 있다”고 주장한다.⁶⁶⁾ 전민회 소속의 활동가들은 경영참가 운동

회계감사의 감독책임이 있는 사무장과 영업지부장을 징계해야한다는 의견을 강하게 제출했었다.

64) 집행부의 임금요구안이 상정되었으나 제조부문에서는 순환근무제가 실시되지 않고 있는 현실에서 제조부문에 대한 차별적인 보상이 실질화될 필요가 있다는 견해를 제출했고, 제조부문의 견해를 부서이기주의라고 비판하거나, ICP수당이 생긴 이래 불이익을 받아온 비제조부문에 대한 혜택을 주어야 한다는 견해가 서로 대립한 것이다.

65) 기총련은 1993년 김관태 집행부 당시에 결성되었으나 연대활동을 중시하는 노민추가 집권하게 되면서 활동이 더욱 활발하게 되었다. 이후 기아노조와 전민회의 목표는 협의체 조직이 아니라 산별노조의 건설에 있었다. 기아차노조는 기업별노조의 한계를 극복하기 위해 다양한 외부 노동단체와의 연대활동을 모색하였던 것으로 보인다.

66) 이 세 가지 진지는 기아차에서 일정정도 실현된 것으로 평가할 수 있을 것이다. 1996

을 본격적으로 전개하는 것을 1990년대 후반의 운동방침으로 삼고 있었던 것으로 보인다.

1995년 13대 위원장 선거를 앞두고 유명무실한 노민추 조직으로 선거를 치르기 어렵다는 현실적인 문제가 제기되면서 노민추는 1995년 5월 ‘전진하는 민주노동자회(전민회)’라는 새로운 조직으로 재탄생하였다. 13대 임원 후보를 선출하는 전민회 내부경선은 민노회, 민실, 중도파 등 3파간의 격전장이 되었다. 논란 끝에 이재승 후보가 선출되었고 13대 집행부도 이들 계파간의 연합집행부의 성격이 강했으나 12대와는 달리 실질적으로는 민노회진영 중심의 집행부가 구성되었다고 볼 수 있다. 왜냐하면 이후 전민회는 민노회출신과 민실출신으로 다시 분열되어 집권 후반기는 사실상 민노회의 후신인 기노회가 단독으로 집행한 것이나 다름이 없었기 때문이다.

13대 이재승 집행부가 당선되면서 정파조직들 간의 노조운동에 대한 이념 차이가 분명해지면서 기아차 현장조직의 핵심적인 2개의 흐름을 형성하게 된다.

3. 현장조직 이념적 분화기 : 1996 - 2003

내부 진통을 겪었지만 전민회는 전 민노회 계열을 중심으로 1996년 1월 아산공장(현 화성공장)의 ‘현장자주화 실천모임’(현자실)과 영업지부의 ‘기아자동차영업노동자회’(기영노)와 통합하여 ‘기아자동차 민주노동자회’(기노회)를 새롭게 출범시켰다.

그러나 선거를 둘러싼 내부갈등은 봉합되지 못하고 같은 해 11월 ‘민실’ 세력을 중심으로 조직을 탈퇴하고 별도의 현장조직인 ‘평등세상을 여는 노동자회(평등회)’를 결성하게 된다. 이들은 전체 운동세력으로는 PD(People's Democratic 민중민주, 사회주의 계급혁명의 현장파)계열에 가까운 세력들이다. 이들이 분리된 이후 기노회는 자연스럽게 NL(National Liberty 민족해

년 이후 경영참가요구로 공식화의 결로를 추구하기도 하였지만 1997년 부도사태로 실현되지 못했다는 점을 지적할 필요가 있을 것이다.

방론, 자주민주통일)노선의 성향이 강해졌다.

12대 이재남 집행부에 이어 1995년 13대 이재승 집행부가 당선되면서 이 과정에서 정파조직들 간의 노조운동에 대한 견해차가 분명해졌다. 그 결과 96년 PD노선의 평등회와 NL노선의 기노회가 조직분화를 하게 되면서 기아차 현장조직의 핵심적인 2개 흐름을 형성하게 되었다.⁶⁷⁾

1997년 실시된 14대 임원선거는 민주진영 내 평등회와 기노회가 각각 후보를 내고 충청도와 전라도 지역 향우회를 기반으로 하는 후보 등 4팀의 후보가 나섰다. 기아자동차 부도사태라는 위기상황 속에서 치러진 14대 선거에서는 고용안정투쟁을 핵심적으로 내세운 평등회의 고종환 후보가 당선되었다.

1997년 회사부도라는 최악의 기업위기 상황을 겪는 와중에 보여준 현장조직들의 태도는 너무나 달랐기 때문에 조합원들의 선택 또한 차별성이 명확했다고 할 수 있다. 조합원들은 초기에는 ‘회사살리기’라는 당시 기노회를 기반으로 탄생된 노조집행부의 방향에 지지를 보냈으나, 그런 노력에도 불구하고 회사가 자생의 길을 걷지 못하자 “회사 살리기가 아니라 노동자(노조)살리기”에 주력해야 한다고 주장해온 평등회의 손을 들어 주었던 것이다. 이들의 차별성은 연대문제와 통일운동의 적극성 여부 등에도 나타났었다.

67) 기노회와 평등회는 모두 진보적 노동운동을 표방하고 있으며 기노회가 학생운동출신자들을 중심으로 출발하였다면, 평등회는 지역 내 재야운동단체와의 연계를 중심으로 출발하였다고 할 수 있다. 또한 기노회가 실천 속에서 운동의 내용을 채워 가는데 보다 중점을 두었다면, 평등회는 이론학습에 보다 중점을 두면서 원칙론에 충실한 편이었다고 볼 수 있다. 허관무, 이재남, 이재승 위원장을 거치면서 기노회가 사측과의 게임의 규칙을 보다 많이 익혀왔다면 평등회는 이러한 대결과 타협의 경험이 상대적으로 적은 편이었으나, 이 점이 오히려 14대 선거과정에서 노동운동노선에 대한 원칙의 강조로 위원장에 당선되는데 도움을 준 것으로 보인다. 그러나 14대 집행부 역시 실제 집권이후에는 노조활동에 상대가 있다는 것을 인식하게 되었으며, 명분과는 달리 노동자 살리기와 직접적인 관계를 갖지 않는 회사 및 경영자 살리기도 적극적으로 나서는 양상을 보여주게 된다. 기노회는 외부세력과 긴밀하게 특정한 관계를 맺기보다는 민주노총 주도세력들과 한정적 관계를 맺는 데 만족했던 것으로 보이며, 평등회의 경우 이론과 원칙에 강한 데서 알 수 있듯이 보다 급진적인 세력과의 연대에 치중했던 것으로 보인다. 여하튼 93년 12대 집행부이후로는 같은 진보적 노동운동세력인 기노회(민노회)와 평등회(민실)가 번갈아 당선되면서 여당과 야당의 주고받는 형국으로 전개되어왔다.

15대 선거는 기노회의 신승철 후보와 평등회의 하상수 후보, 미래노(미래를 여는 노동자회)의 박홍귀 후보 등이 나서 신승철 후보가 당선되었다

2000년 기아자동차 등 4개사가 통합함에 따라 노동조합도 통합하게 되면서 조직체계는 3개 공장(소하리, 화성, 광주) 2개 부문(판매, 정비)의 5개 지부로 구성되었다. 노조는 규약을 통합하면서 전 조직차원의 러닝메이트(동반출마)제를 도입하였다. 이러한 선거제도는 개별공장 차원의 현장 조직들 간의 통합을 촉진하였다. 기아차 내 노동운동의 2개의 큰 흐름을 형성하고 있는 ‘기아자동차 민주노동자회’(기노회)와 ‘평등세상을 여는 노동자회’(평등회)는 각각 광주공장, 화성공장 등의 자생적인 현장조직을 통합하여 전국단위의 현장조직인 통합 기노회(2000), ‘현장의 힘으로 노동해방을 여는 노동자회’(현장의 힘, 2001)로 다시 태어났다.

16대 임원선거는 4개사가 통합한 이후 처음으로 실시된 선거였다. 이 선거에는 기아차 현장조직 중 전국조직으로 전환에 성공한 핵심조직들만 참가하였다. 현장의 힘의 하상수 후보, 기노회의 정형기 후보, 미래노의 박홍귀 후보가 나선 것이다. 2차 결선투표에 하상수, 정형기 후보가 올라가게 되자 1차 투표에서 탈락한 미래노의 박홍귀 후보는 2차에서의 지지를 조건으로 집행부 구성 시 지분을 요구하였던 것으로 알려지고 있으나 2개 후보군에서 모두 이를 거절한 것으로 알려졌다.(진숙경, 2006) 결국 16대 임원 선거에는 기노회의 정형기 후보를 제치고 현장의 힘의 하상수 후보가 당선되었다.

그러나 16대 집행부는 화성지부 한 상집간부의 조합원 건강검진병원지정 과정에서 금품수수 등의 비리문제로 1년 6개월 만에 2003년 임투를 앞두고 중도에서 총사퇴하게 되었고, “이번 사건을 계기로 현장에서부터 도덕성을 지켜나가고 우리 스스로 반성 속에 민주노조를 더욱 굳건하게 지켜나가자”고 밝히면서 책임지고 17대 임원선거에는 참여하지 않겠다는 뜻을 분명히 했다. 가장 큰 경쟁자였던 현장의 힘의 불참 선언은 기노회 내의 경쟁을 심화시키기에 충분했다.

<표 16> 기아자동차 현장조직별 약사

구분	기노회	현장의 힘	기타
1985	최초의 유인물 배포 투쟁(정형기,이종신)		
1986	최초 벽보투쟁(임금인상, 어용노조해체)		
1987	4.27 대식당 투쟁, 어용노조 민주화투쟁		
1988	기아의 핫불 8호까지 발행		
1989	이종대 열사 분신, 해고자 사무실개소, 최초 현장조직 민노회 창립		
1990			
1991	6.28투쟁-민노회 주도/ 아시아차 새벽 창립		
1992	노민추 로 전환 결성, 12대 이재남 집행부탄생		
1993	5월 기아그룹해고자 기독교회관 단식농성, 전민회 로 전환		
1994	4-8월 120일간 해고자 복직투쟁		
1995			
1996	전민회, 현자실, 기영노 - 기노회 로 통합	평등회 (민실 중심) 결성	
1997		14대 고종환 집행부 탄생	
1998			
1999	15대 신승철 집행부 탄생		
2000	4사 통합으로 통합 기노회 탄생		
2001		현장의 힘 으로 재탄생 16대 하상수집행부 당선	미래노 결성
2002			
2003	실노회, 전노회 분화		17대집행부탄생
2004		노동자의 길(화성) 분화	
2005	18대 남택규 집행부 탄생 기노회와 실노회 통합		조합원과 함께/ 민노투/참실노로 분화
2006		현장의 힘, 노동자의길 재통합 - 원하청공동조직(준)	민노투

주 : 기노회와 전노회간의 정통성 논란은 있으나 분화 전까지는 당시 기노회를 기준으로 정리

4. 현장조직 권력지향적 분화기 : 2003 - 2005

이 시기는 현장조직들의 체세포분열이 시작되는데 이때부터 진행되는 조직분화는 비이념적 원인 때문이라 할 수 있다. 인물 위주로 갈려진 현장조직들은 선거중심적인 활동에 집중하게 되고 점점 현장조직간 이념적 차이가 흐려지게 된다.

2003년 17대 임원선거를 앞두고 가장 방대한 현장조직이었던 기노회는 후보 선출을 위한 내부경선에 돌입했는데, 이제까지 전면에 나서지 않았던 선배들이 경선에 참여하면서 내분이 발생하였다. 경선과정에서 문제를 제기한 일부 선배그룹들이 각각 기노회를 조직적으로 탈퇴하여 독자적으로 후보를 내기도 하였다. 17대 임원선거에는 기노회의 구자송 후보와 미래노의 박홍귀 후보, 기노회를 탈퇴한 세력들이 조준호 후보를 각각 추대하였다. 민주파의 분열이 2차 결선에서 구자송 후보와 박홍귀 후보의 대결에서 실리주의적 입장을 가지고 선거연대와 연합에 성공한 박홍귀 후보의 당선으로 귀결되었다. 선거과정에서 조준호를 중심으로 ‘실천하는 노동자회’(실노회, 2003)라는 조직이 결성되었고 17대 임원선거후 정형기를 중심으로 ‘자주민주통일과 노동해방세상을 위해 전진하는 노동자회’(전노회)가 결성되었다.

2004년 선거를 앞두고 현장의 힘의 일부 혁신세력이 화성공장에서 내부적 갈등으로 인해 조직을 탈퇴하여 ‘노동자의 길’이라는 새로운 조직을 결성하였다. 이러한 분화로 인해 이제까지 기노회와 현장의 힘이라는 2개의 큰 흐름을 유지해 오던 기아차의 현장조직 활동은 훨씬 복잡한 조직세분화 과정을 겪게 되었다.

17대 집행부는 판매지부 사무국장의 조합비횡령건과 소하지부의 임원이 천막농성장을 차량으로 침탈한 건 등으로 비민주적 어용행태에 항거하는 불신임 정국을 맞게 된다. 2003년 12월의 42년차 정기대의원대회는 집행부와 대의원들의 오랜 공방 끝에 대의원대회는 유회되고 결국 파국으로 치달으면서 대의원 비상대책위원회(비대위 의장 김상구, 현 19대 위원장)가 꾸려지고 기노회(의장 이영근), 전노회(의장 정하백), 노동자세상(의장 안종일), 현장의

힘(의장 이정행)을 중심으로 하는 현장제조직 공동대책위원회가 발족하기에 이르렀다. 이에 17대 집행부는 이는 사전에 치밀하게 기획된 ‘노조 끌어내리기’ 음모라며 사활을 건 적극적 방어에 나섰다. 결국 2004년 1월에 진행된 노동조합 임원불신임투표 관련 조합원 총회는 규약에 의거한 찬성 2/3 이상을 넘지 못하고 투표대비 찬성률 47.16%로 부결되면서 불신임정국은 종료되었다.⁶⁸⁾ 이후에 결국 17대 집행부는 광주공장 입사 취업비리에 연루되면서 언론에서도 대서특필되면서 전체 노동계에 큰 타격을 주면서 물러나고 미래노 현장조직은 해산절차를 밟았다.⁶⁹⁾

조기 실시된 2005년 18대 임원선거는 기노회, 전노회, 실노회, 현장의 힘, 반노(반성하는 노동자회)⁷⁰⁾, 노동자 세상 등 각 현장조직들이 모두 후보를 냈다. 결과는 기노회와 전노회가 2차 결선투표에 진출하여 기노회의 남택규 후보가 당선되었다. 2차투표 과정에서 기노회는 상대적으로 판매조직의 지지기반이 있었던 실노회와 향후 조직통합을 전제로 하여 선거연합을 성사시켰고 집행부 구성이후 실노회가 조직을 해산하고 기노회로 통합되었다.⁷¹⁾

68) 이후 17대 집행부 또 하나의 오점으로 국내영업본부 구조조정의 일환인 직영 영업직의 생산직 전직문제를 집행부가 용인하자 현장제조직들이 의장단 회의에서 주말 특근 거부를 결의하면서 사측은 즉시 백기를 들었으나 결국에는 영업현장의 반대 여론을 무시하고 공장으로의 전직을 시행하게 되어버린다.

69) 이렇게 하여 ‘미래노’ 현장조직은 해체하고 17대 화성지부장(정상재)을 중심으로 하는 ‘조합원과 함께’와 17대 집행부 상집 간부들을 주축으로 조직재건을 위해 ‘참실노’ 그리고 17대 집행부에 참여하지 않은 조직원 위주로 구성된 ‘민노투’ 라는 소규모의 3개 조직으로 나뉘지게 된다.

미래노의 17대 박흥귀 집행부는 전국조직 또는 상급단체의 중앙조직과 연중이 없는 상대적으로 약한 조직이라 다른 현장조직들로부터 많은 공격과 시러움을 당했다. 상급단체의 중앙조직들로부터도 이후에 미래노 현장조직이 기아차에 뿌리내리지 못하도록 집행 내내 압력과 상처내기를 당했다. 박흥귀 전 위원장도 대의원을 9선을 할 정도로 조합 활동에 있어서는 주위에서 투쟁적이라 평가받는 데도 불구하고 어용이라 매도당하고 있다. 17대 집행부는 중앙조직과 연결고리를 만들기 위해 많은 노력을 했다. 금속연맹위원장 선거 때도 정책, 자금, 사람까지 지원하기도 하였으나 그로부터 그만큼의 결과는 가져오지 못했고 곤궁에 처했을 때도 위로부터 도움을 전혀 받지 못했고 배신당했다고 표현하는 것이 맞을 것이다.(17대 임원과의 면담)

70) 18대 임원선거를 앞두고 기노회에서 나온 선배(이재승 등)를 주축으로 조직되었다고 한다.(Y씨와의 면담)

71) 실노회의 판매 조직 중 일부는 기노회로 통합하지 않고 장고 끝에 전노회로 결합하게 된다.

5. 현장조직 통합 모색기 : 2005년 이후

기아차 광주공장 입사비리에 직접적으로 연루되었던 미래노(미래를 여는 노동자회)의 일부세력들은 2005년 말 반노(반성하는 노동자회)와 함께 민노투(민주노동자개혁투쟁회)를 결성하였고 17대의 상집간부 출신들의 주도로 만들어졌던 ‘참실노’(의장 양기주)도 민노투와 의기투합하였다. 또한 앞서 밝혔듯이 18대 임원선거에서 통합을 전제로 선거연합을 했던 기노회와 실노회가 구체적인 통합논의 끝에 실노회를 해산하고 기노회로 통합되기도 하였다. 현장의 힘과 노동자의 길이 ‘원하청공동조직’(준)으로 재통합하며 2006년 선거에 참여하게 된다.

19대 임원선거를 앞두고 분화를 거듭하였던 현장조직들이 연대, 연합 또는 재통합하는 모습과 공동 활동이 진행되고 있으나 영향력 확대를 위한 조직간 선거연합으로 끝날 가능성 또한 없지 않다. 선거 이후 현장조직은 또한 번의 격변을 겪을 것으로 예상되며, 새로운 금속산별노조의 시작과 현대자동차노조의 위기 등 전국 상황을 고려할 때 통합을 모색하는 움직임은 지속적으로 전개될 것으로 전망된다.

제2절 현 시기 기아자동차노동조합 현장조직

기아차 현장조직의 분리과정을 보면 기노회와 평등회의 조직분리는 이념적 차이가 분명한 갈라짐이라고 할 수 있다. 이후 벌어진 기노회에서 전노회와 실노회가 분화하는 과정은 그야말로 이념적인 노선차이보다는 후보선출방식에 대한 차이와 위원장 후보로 누구를 지지하느냐의 차이에 의한 분리라고 할 수 있다. 즉 대중적이고 핵심적인 사람을 중심으로 분화를 해가는 과정이라고 할 수 있겠다. 또한 현장의 힘에서 노동자의 길의 분리는 오랫동안 쌓여온 불신의 결과로 보아야 할 것이다.

기아자동차 현장조직들은 2002년 전까지만 해도 크게 3가지 흐름, 즉 민

주파 진영내 좌파진영(PD)과 ‘자민통’(자주 민주 통일) 진영(NL), 그리고 이와는 별개로 발전한 실리주의적 성향의 조직 등으로 구분되어 왔다. 그러나 2002년 이후 선거를 앞두고 조직분리가 잦게 나타나고 있는데 특히 비교적 방대했던 ‘자민통’ 진영에서의 대중적 영향력이 있는 인물을 중심으로 한 조직분리가 이루어졌다. 기노회에서 실노회와 전노회가 분리한 것이 그 예라고 할 수 있다. 그러나 비단 기노회를 중심으로 한 분리뿐 아니라 강성진영이라고 하는 현장의 힘에서도 조직분리가 나타났다.

타 완성차에 비해 조직적 분리가 적었던 기아자동차라고 하지만 최근 들어서는 조직분리가 적지 않게 나타나고 있는데, 분리가 본격화된 시점의 2-3년 이후에 통합을 위한 움직임까지 구체화되고 있어 현재의 현장조직은 매우 불안정한 상태이다. 대의원대회가 계속 장기화되는 경향은 바로 이러한 현장조직 간의 불협화음이라는 문제에 기인한 것으로 판단된다.

한편 기노회와 전노회는 모두 전국조직인 ‘전국민주노동자회의’(전국회의)에 가입되어 있었다. 전국회의는 현 민주노총 위원장(조준호)을 배출한 조직으로 “한 노조 한 조직”을 원칙으로 기노회와 전노회에 대해 통합하라는 조직방침을 시달했었다.⁷²⁾ 한 노조에 2개 조직이 있는 경우는 통합협의체를 구성하여 1년 이내에 구체적인 통합노력을 기울이라는 것이었다. 원심력이 강한 기업별노조 하의 현장조직들에게 전국조직 차원의 통합방침이 얼마나 강력한 지침이 될지는 지켜보아야 할 문제이나 이 같은 방침을 따르지 않을 경우 중앙조직차원에서 권리정지하기로 확정된 상황이어서 이로 인한 부담은 매우 컸던 것으로 보인다. 전노회(의장 김상구)는 전국회의에서는 비교적 혁신적인 조직으로 평가가 되는 것으로 판단된다. 이에 대해 2006년 10월 9일 전노회는 전국회의를 탈퇴했다. 한편 화성공장 내 조직간 불화로 조직분열을 경험한 ‘현장의 힘’도 18대 선거에서 패배하는데 조직분열이 주요한 영향을 미쳤다고 평가하고 있어 향후 이에 대한 문제를 해결하기 위한 노력을

72) 이런 방침은 현대자동차의 실노회와 자주회 등 몇몇 조직과도 연동된 것이다. 그러나 이들 조직이 선거 시기에 후보자를 두고 다툼하거나 구체적인 전술이나 사업평가 등을 두고 내부 갈등이 생겨 감정적 골까지 깊어진 결과로 인해 조직적으로 분리한 것이라 이런 감정들을 중앙조직의 방침에 따라 해소할 수 있을지는 의문이다.

기울일 것으로 보여 재통합 가능성 또한 없지 않은 상황으로 보여 졌다.

<표 17> 기아자동차노동조합 현장조직 현황(2006년 11월 현재)

조직명	의장	창립년도	회비	신문	역대위원장	비고
기노회	권덕주	2000	3만원	민주노동자	13,15,18대	5기
전노회	김상구	2003	3만원	자주의 길	19대	3기
민노투	맹주인	2005	2만원	민노투	17대	(구)미래노 결합
노동자의 길	김성락	2004	2만원	노동자의 길		현 힘에서 분리
현장의 힘	남문우	2001	2만원	현장의 힘	14,16대	

자기조직만으로는 선거에 이길 수 없게 되면서 현장조직 간의 선거연합이 성행되게 되는데 조직간 선거연합은 이념적 근접성이나 정세인식, 전술운용의 공통성 등에 의해 이루어지기 보다는 선거승리에만 초점이 맞춰져 있다. 계급적 세력들의 지지기반이 동일하기 때문에 오히려 이들 내부에서는 경쟁이 벌어지고 중도적 세력이나 실리주의적 세력과의 선거연합이 추진되기도 한다. 이에 대한 반성으로 선거연대를 뛰어넘어 조직적 통합이 제기되기도 하지만 다시 분화되는 과정을 겪고 있다.

최근에 2006년 12월 20일 19대 임원 선거를 앞두고 위원장 후보 선정과정의 갈등으로 계파간의 통합과 분화가 진행되었다. 견제를 많이 받으면서 비교적 튼튼한 조직력을 갖추고 있다고 평가받는 기노회가 가장 먼저 위원장이자 5개 지부 임원후보들을 확정하였고⁷³⁾ 뒤이어 내부적으로 이번 선거에서 승리가 유리하다고 판단하는 전노회가 많은 시간 진통 끝에 선거체제를 정비하였고 현장의 힘과 화성지부의 노동자의 길은 결국에는 해체해서 재통합하며 원하청공동조직(준)이라는 이름으로 전열을 가다듬었다.⁷⁴⁾ 또한 NL과 PD라는 정치성 운동노선외의 여타 조직대통합이라는 명제아래 조직분열

73) 기노회는 2차 선거를 대비하여 안종일(노동자세상)을 영입하고 화성공장에 영향력이 있다고 하는 장선영과 손을 잡았다.(18대 상집간부 H와의 면담)

74) 현장의 힘은 재통합과정에서 현장조직운동이 선거에 매몰되어 이합 집산하는 형태로 흘러가서는 아니 된다는 주장으로 전직위원장을 비롯한 일부회원들의 이탈이 일어났다.(현장의 힘 활동가 L과의 면담)

주의 운동에 대한 반성 및 상호존중의 원칙으로 기업 및 국가산업 전반의 고용과 복지 지향의 정통노동운동을 확립을 위한 연합후보단일화 및 조직대통합 추진위원회가 출범하면서 후보를 내었다.⁷⁵⁾ 이렇게 해서 4개 후보군이 19대 임원선거에서 각축을 벌였다.

<표 18> 19대 임원선거 입후보자 현황 및 선거 1차 결과

구분	기호 1 번	기호 2 번	기호 3 번	기호 4 번
위원장	이철의	권덕주	남문우	김상구
수석부위원장	이재식	안종일	정원식	안양규
사무국장	정우현	장선영	임국철	김덕기
소하지부장	정영주	이도원	권근로	최창훈
화성지부장	정상재	박근화	김성락	이중대
광주지부장	이병지	남철원	조병춘	손태용
판매지부장	김학준	김보경	권대성	이기도
정비지부장	길덕섭	임세영	박현석	박인주
현장조직	범민연(연합팀)	기노회	원하청공동(준)	전노회
1차선거결과	5663표	7633표	5497표	7754표

출처 : 기아자동차 노동조합 19대 임원 선거관리위원회(2006년 12월 8일, 22일)

12월 21일 1차투표 결과 18대 선거에 이어서 19대 임원선거에서도 전노회(기호4번)와 기노회(기호2번)가 121표 차이로 결선에 올라 낙선한 팀과의 연대 연합을 적극 도모하며 2차 선거에 돌입하였다.⁷⁶⁾

75) 연합후보단일화 및 조직대통합 추진위원회(추진위원장:정영주) 홍보물 2006.11.28(1호) 개량주의(reformism, 사회체제의 근본적인 변혁을 시도하지 않고 자본주의의 모순과 결함을 점진적으로 개선하려는 사회사상·운동)와 조합주의(trade unionism, 노동조합의 목적은 엄격한 자본주의의 태두리 안에서 임금인상과 노동조건을 개선을 도모하는 데 있다는 사상)를 들어내 놓고 선거전에 입후보하는 모습은 기아차노조에서는 없었고, 이번 선거에 처음 나타나는 사례이며 1차 선거에서 5663표(20.9%)를 획득했다는 사실에 기아차 현장조직활동가들은 주목할 필요가 있다. 한편 현대차노조의 경우 조합주의 기조의 후보가 매년 결선에 오르고 있으며 떨어진 나머지 조직들이 가까스로 연대 연합하여 민주노조를 사수해가고 있는 것이 사실이다.(기아차 전노회 활동가 K씨와의 면담) 한국노총의 지역임원이 지난 현대차선거를 예로 들며 그들이 지지하는 후보가 2차 결선에서 적은 차이로 낙선했다고 한 내용과 다르지 않다.

76) 4위로 낙선한 3번 후보 진영(원하청공동조직,준)은 1차 선거결과를 내부적 충격으로 받아 안고 강성적 현장 활동 등과 대의원대회에서의 반노동자적 행위에 대해 철저한 징계를 주장했던 행동들이 조합원 대중들에게 진정으로 다가서지 못했다는 평가를 하면서 다

치열한 선거운동 결과 2006년 12월 28일 2차에서 전노회가 승리하면서 조합원들은 실리주의 세력과 선거 연합한 기노회의 연속집행을 용인하지 않았고 18대 선거에서의 패배를 설욕하면서 2007년 1월 4일 중앙선거관리위원회의 당선확정공고로 새로운 19대 김상구 집행부가 탄생하였다.⁷⁷⁾

<표 19> 19대 임원 선거 2차 결과

구분	총원	사고	투표 인원	투표율	기호2번(권덕주)		기호4번(김상구)		무효
					득표수	점유율	득표수	점유율	
화성지부	11,275	435	10,840	96.1%	4,934	45.5%	5,677	52.4%	229
소하지부	5,529	225	5,304	95.9%	2,326	43.9%	2,893	54.5%	85
광주지부	6,242	146	6,096	97.7%	2,865	47.0%	3,104	50.9%	
판매지부	3,097	163	2,934	94.7%	1,381	47.1%	1,546	52.7%	7
정비지부	1,724	84	1,640	95.1%	892	54.4%	748	45.6%	
전체합계	27,867	1,053	26,814	96.2%	12,398	46.2%	13,968	52.1%	321

제3절 기아자동차 현장조직 운동의 특징

1. 현장조직 정책의 대중적 차별성

현장조직들 간의 정책적 차별성은 기아자동차가 다른 완성차에 비해 상대적으로 명확한 편이다. 변혁적 운동세력 내의 현장조직이 크게 2개로 유지되

시 혁신하는 현장조직으로의 탄생을 준비해 가고 있다. 이들은 2차 선거에서 사측이 선호하는 진영과 연합한 2번 후보(기노회) 보다는 더 개혁적이라고 생각하는 4번 진영(전노회)을 조직적으로 지지하였다.(현장의 힘 활동가 Y씨와의 면담)

77) 본고에서 다루고자하는 기아자동차 현장조직들의 형성과정을 보면 이념적 가치의 차이로 분리되고 정립된 정파조직의 위상을 갖고 있음을 알 수 있다. 그러나 초기의 분화와는 달리 이후 현장조직이 인맥중심이나 선거용이라는 비판적인 문제의식과 함께 ‘선거를 둘러싼 이합집산’의 과정에서 분화가 가속화되면서 현장조직은 정파조직을 지향하면서도 현실에서는 분파조직으로서의 역기능을 하고 있는 것이 사실이다.

어 오면서 이들 간의 입장 차이도 <그림 1>에서 보는 바와 같이 조합원들에게 명확히 인식된 측면이 있다. 다른 완성차 현장조직들이 조합원들에게 주요 인물중심으로 인지되고 있는 것에 비교해 볼 때 기아차의 경우는 조직 그 자체로 인식되어 있는 측면이 훨씬 강하다고 할 수 있다.

현장조직에 대한 조합원의 평가와 노동조합 내 갈등원인에 대한 조합원의 의식을 기아자동차노동조합 발전특별위원회의 2006년 1차보고 자료를 통해 살펴보면 다음과 같다.

현장조직에 대해서는 노동조합 내부의 다양한 목소리를 위해 필요하다고 인정하고 있으나 그 수치는 그다지 높지 않은 0.94이고, 전체적인 평가는 긍정적인 편이 아니다. 자기 조직이나 조직원의 이익을 위해 활동하는 경향이 강하고(1.05), 선거에서의 당선에 더 관심이 있고(0.87), 상호간 경쟁관계가 지나쳐 반대를 위한 반대를 하는 경우가 많다(1.38).

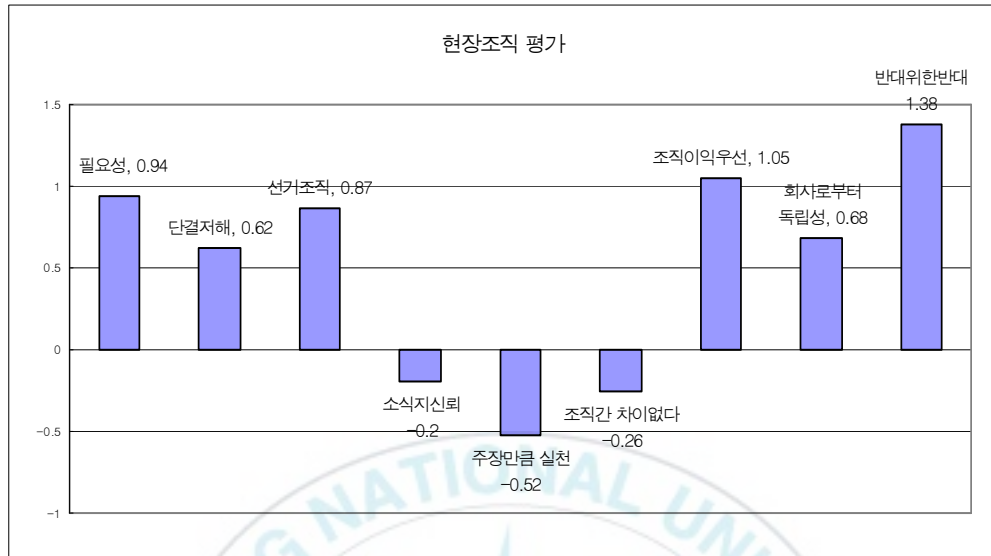
자신들이 주장하는 것만큼 실천(-0.52)하고 있지 못하다고 생각하고 있으며, 현장조직들이 발간하는 소식지에 대한 신뢰(-0.20)도 높지 못하다. 사측으로부터의 독립성도 그다지 높지 못한 편(0.68)이라는 평가를 받고 있다. 다만 계파나 현장조직 서로 간에 차이가 없다는 의견에 대해서는 -0.26으로 나타나 현장조직간 주장이나 실천방식에 일정한 차이가 있음을 조합원들이 인식하고 있는 것으로 보인다.

<그림 2>를 보면 노조 내부의 갈등원인의 1순위로는 현장조직간 경쟁이 38.7%로 가장 높았고, 다음으로 사측개입이 21.6%이다. 그 외에 조합원간 이해관계 대립이 15.3%, 집행부의 잘못 11.6%, 집행부와 대의원의 갈등 5.0%, 현장조직의 집행부 견제가 0.5%이다.

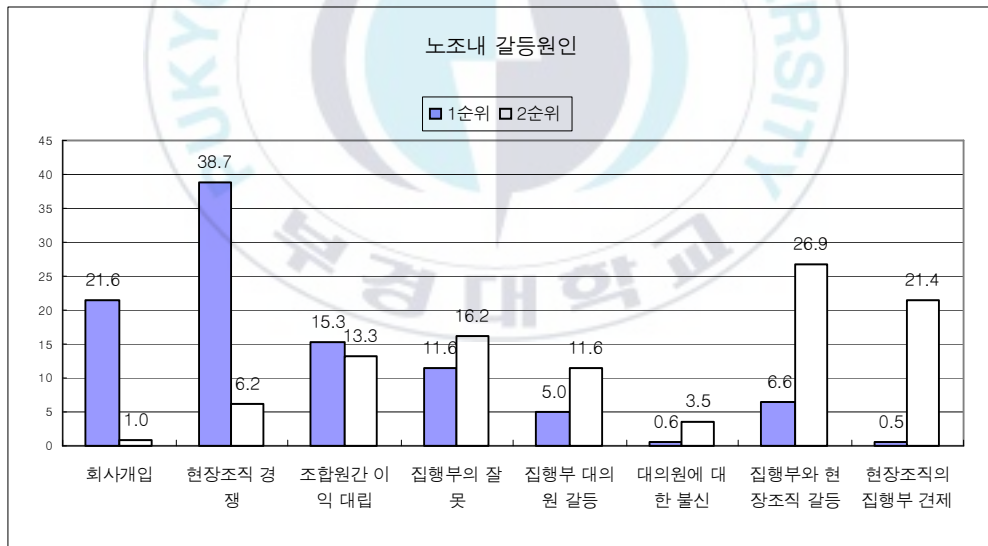
2순위로는 집행부와 현장조직 갈등 26.9%, 현장조직의 집행부 견제 21.4%, 집행부의 잘못 16.2%, 조합원간 이해관계 대립 13.3%, 집행부와 대의원의 갈등 11.6% 등의 순으로 나타나고 있다.

이러한 조합원대중들이 생각하고 있는 문제들을 바탕으로 현장조직에 대한 과제와 전망들을 다음 장에서 고찰해보기로 하겠다.

<그림 1> 현장조직에 대한 조합원의 평가



<그림 2> 노조 내 갈등 원인에 대한 조합원 의식



2. 민주과 진영의 양대 흐름

17대 임원선거를 앞두고 기노회에서 조직분화가 일어나기 전까지는 노조운

동이 본격화된 87년 이후 15년 이상을 PD 계열의 민실과 NL계열의 민노가 근간을 이룬 2개의 큰 흐름을 형성해 왔다. 이처럼 다른 사업장과 달리 조직 분화가 심하지 않은 이유는 다음과 같다고 보인다.

첫째, 외부단체와 활동가들의 접촉이 활발하지 않았을 뿐 아니라 개별적으로 외부에서 획득한 내용을 조직내부에서 공유하는 활동원칙이 비교적 관철되었다. 외부의 운동세력이나 단체와의 접촉을 통해 획득된 내용을 내부 공개를 통해 나가는 활동방식이 다양한 입장과 창구를 가졌던 현장조직들의 분열로까지 연결되지 않았던 근거가 되었다는 의견이 지배적이다.

둘째, 기아차노조 1세대 활동가들의 구심점 역할이 뚜렷하였다는 점을 들 수 있다. 선배활동가들의 권위에 눌려 젊은 활동가들 사이에서는 불만들이 제기되기도 했다. 이들 선배들이 조직 전면에 나서서 의장이나 위원장 후보 등을 두고 경쟁하면서 조직분화가 본격화되었다는 점은 과거 선배들이 구심의 역할을 해 왔다는 점을 역설적으로 보여주고 있다.

셋째, 대중적 명망성이 높지 않은 좌파세력의 조직통합 요구가 높았다는 것이다. 소위 좌파 진영의 현장조직들의 분화 양태가 적으며 좌파조직이라 할 수 있는 현장의 힘은 실제 다양한 입장의 활동가들로 구성되어 있는 것으로 알려져 있다. 외부세력과의 관계를 볼 때 노동자의 힘의 조직원인 사람으로부터 메이데이포럼의 구성원, 중앙과 조직과 연관을 맺는 사람까지 국민과와 NL성향의 조직이외의 다양한 입장의 조직들과 연계를 맺고 있다. 원칙과 노선으로 인해 현장조직들이 집행권을 장악할 가능성이 전혀 없게 될 경우 조직의 영향력은 줄어들기 때문에 이를 유지하기 위해서는 상대에게 대적할 만한 세력을 형성하고 있어야 한다는 것이다.

3. 전국 전사차원의 현장조직 구성

기아자동차노동조합은 현대차그룹으로 인수되는 과정에서 아시아자동차를 비롯해 기아차판매, 기아서비스 등이 통합되면서 노동조합도 통합이 이루어지자, 동반출마(러닝메이트)식 임원(위원장, 수석부위원장, 사무국장, 3공장

2부문 5개지부 지부장)선출방식을 채택하였다. 이런 선거방식은 노동조합의 힘을 하나로 집중하고 전국에 산재해있는 현장조직들의 통합을 이끄는 주요한 원인 중 하나가 되었고 현장조직의 혼란을 견제하는 역할도 하고 있다. 전국조직으로 통합노조를 이루면서 특정지역과 특정지부만을 기반으로 한 현장조직일 경우 선거에 도전하기가 어렵기 때문에 지역조직들 간의 통합을 이끌어내고 조직의 난립을 막는 배경이 되었다.



제5장 노동자현장조직이 노조운동에 미친 영향

제1절 노동자현장조직이 노조운동에 미친 영향

노동운동의 위기논쟁은 노동조합운동의 위기를 이념과 연관 지어 근본적으로 제기하고 있다는 점에서 조직과 정치노선은 물론 이념 논쟁을 촉발하고 있다. 결국 이 논쟁들은 노동조합위기의 본질이 이념에 있다는 점을 보여주고 있다. 더 나아가 이 논쟁들은 이념논쟁의 지형을 나타내고 있다는 점에서도 시사적이다. 전투적 노동조합주의, 즉 변혁적 노동조합주의에 대한 비판을 넘어서서 생태적인 대안을 제시하는 등 적극적으로 새로운 모색을 추구한다는 점에서 논쟁지형의 변화를 보여주고 있다고 할 수 있다. 이념의 지평이 사회주의와 사회민주주의 이상으로 확대될 가능성을 보여주고 있어 자기 이념을 만드는데 미숙했던⁷⁸⁾ 노조운동의 이념지형이 새로운 활로를 열어가고 있다. 노조운동은 정책과 이념의 연계를 통해 정책으로 형상화된 이념을 만들어 나가야 할 것이다.

우리나라 전반적으로 노조민주화투쟁으로 출발한 현장조직운동은 ‘노민추운동의 대중화’ 단계, 민주집행부 장악과 총자본과의 전면전, 투쟁의 패배와 노조정상화 과정을 거쳐 대부분 와해되었다가 95년 신경영전략의 전면화에 맞선 현장투쟁의 복원과정에서 재건되어 선거용 조직이 아니라 아래로부터 민주노조를 강화하고 현장활동가를 발굴·훈련하며 노동조합 수준에 제약되

78) 조합원대중으로부터 이념이 소외되었다는 점과 다른 한편에서 이념 또한 조합원대중을 소외시켰다는 점에서 노조운동이념의 빈곤현상이 나타난다. 이념을 정책과 연결시키려는 노력이 미약하거나 이것이 시도되었을지라도 좋은 성과를 거두지 못했다는 점에서 노동조합운동이념은 빈곤하다는 비판을 받는다.

지 않는 현장정치활동과 연 대사업을 개척해 가는 일상 활동조직으로 스스로를 자리매김했다. 현장조직은 이후 지역과 전국조직으로 발전해 왔으면서도 조직적 분화과정을 겪게 되는데 이 분화는 자연스럽고 발전적인 것이었다. 현장조직의 분화는 민주노조운동 발전과 흐름을 같이 하면서 민주노조운동의 이념·노선과 활동방식의 차이를 갖고 이루어졌다.

그 과정에서 많은 시행착오와 그에 따르는 값비싼 희생을 치러야 했다. 즉 노민추 활동은 노조민주화라는 과제로부터 출발했기 때문에 민주노조 건설이라는 목표를 이루고 나서 새로운 활동 목표와 내용을 더 이상 찾을 수 없게 되면서 혼란에 부딪쳤다. 조직의 정체성을 잃어버리게 된 결과로 나타난 것이다.⁷⁹⁾

이러한 우리나라 현장조직의 일반적인 추이를 고려할 때 기아자동차의 현장조직운동의 추이는 무엇인가를 기아자동차 현장조직이 노동조합운동에 미친 사안별 영향을 중심으로 살펴보기로 하자.

1. 산별노조운동에 미친 영향

노민추의 후신인 전민회(전진하는 민조노동자회)는 노동조합 집행부와 함께 조직의 목표를 산별노조건설에 두었는데 그것을 위한 첫걸음이 기아자동차노조, 아시아자동차노조와 쌍용자동차노조, 그리고 안산지역의 부품회사노조들을 중심으로 결성되었던 “전국자동차산업노동조합연맹”⁸⁰⁾이었다. 이후 자동차연맹은 현총련(현대그룹노동조합총연맹), 민주금속연맹 등과 결합하여

79) 기아자동차의 전개과정을 고찰하면서 현장조직은 공식체인 노동조합의 내외적인 한계를 보완하고 정형화되지 않은 자유로운 활동으로 노조의 효율적 운영에 기여한 측면이 없진 않지만 민주노조를 세우기 위한 임원 선거에 집중하면서 그것이 결과적으로 민주집행부 사수를 위한 원래의 목적이 희석되고 집행권장악에 과도하게 매몰되면서 현장조직이 선거조직이라는 비난과 노동조합의 위기를 초래하는 주요원인이 되고 있다.

80) 초기 위원장은 쌍용차노조의 배범식 위원장이 맡았고 2대 위원장은 전민회의 배후 지도자이며 기아차 1987년 해고자였던 조준호가 맡았다. 이후 1998년 2월 15일 자동차연맹, 현총련, 금속연맹 전체를 포괄하는 전국금속산업노동조합연맹을 결성하면서 민주노총 산하 최대조직으로 탄생했다. 금속연맹에서도 조준호는 수석부위원장을 맡아 전민회와 금속연맹을 잇는 가교역할을 했다.

전국금속산업연맹을 결성하였으며 기아자동차노조의 연대활동은 금속연맹과 민주노총의 중심축이 되었다.

기아자동차노조는 15대 집행부 당시에 조직형태변경 결의 건으로 산별 전환 총회를 공고하고 한 달 여 기간을 준비했으나 내외의 이해부족과 현장 조직 간 견해의 차이로 총회일을 며칠 앞두고 일정을 연기하게 되었으나 이후 다시 18대 집행부는 2005년 산별추진위원회를 구성하고 교육 및 수련회 등을 통해 모든 역량을 총집중하면서 현장조직들도 적극적으로 산별전환결의에 앞장섰다. 활발한 현장조직교육과 현장조직 간의 토론회를 거치면서 결국 기아자동차노조 조합원들은 2006년 6월 30일 산별노조로의 조직형태변경 총회에서 76.3%의 압도적 찬성률을 보여주었다. 금속산별건설에 있어서 현장조직의 역할이 상당히 크게 작용했다는 것을 알 수 있다.

2. 노동자 정치세력화에 미친 영향

노동자의 정치세력화에 관해서는 민주노총이 적극적으로 참여하고 있는 민주노동당에 대한 태도에서 현장조직의 입장을 알 수 있다. 지난 5.31 지방선거출마에 나섰던 조직도 있고 당의 효용성에 대해서는 다수 현장조직이 인정을 하고 있고 후원회비와 세액공제사업, 당원배가활동 등으로 지역에서 당 활동을 통한 정치공간의 참여를 꾸준히 꾀하고 있다.

3. 비정규직투쟁에 미친 영향

원하청 연대회의를 구성하고 비정규직 문제에도 비교적 적극적으로 대응하고 있다. 강압적 해고에 대한 판매부문의 사무계약직 복직투쟁에도 현장조직은 열정적으로 연대했고 기아자동차 비정규직지회가 단체협약을 처음으로 체결했고 사내하청노동자들의 임금과 처우도 임단협 협상과 함께 마무리를 해가고 있다. 사내의 비정규직문제가 현장조합원들의 관심에서 벗어나 있는 부분도 있지만 현장조직의 활동가들은 연대와 더불어 많은 고민들을

하고 있는 것 또한 사실이다. 노조의 핵심 사업으로 만들기 위한 현장조직들의 계속되는 문제제기가 이루어지고 있다.

4. 노조 민주주의에 미친 영향

노동조합의 민주주의가 정착되어 있는가라는 쟁점에 대해 평가하기 위해서는 노동조합 내 조직들의 기능이 제대로 발휘되고 있는가하는 문제와 노조의 임원 선거가 얼마나 공정하고 민주적으로 이루어지고 있는 하는 점이 중요하다. 특히 반대파의 존재와 조합 집행부가 선거에서 패배할 수 있는 가능성, 조합 권력이 상이한 집단으로 교체될 수 있는 정도 등이 그 평가기준으로 검토될 수 있을 것이다.

정치적 노선을 달리하는 현장조직의 존재는 집행부에 대한 반대파의 존재를 의미하는 것이라 할 수 있으며 반대세력들의 활동기회는 균등하게 주어지고 조합원들과 긴밀히 결합된 활동을 통해 다양한 견해를 수렴하고 이를 집행부에 전달하는 기능을 수행하기도 한다. 또한 홍보물, 대자보 등의 선전 선동을 통해 집행부에 대한 반대활동을 자유롭게 전개할 수 있다. 이런 점들을 비추어 보았을 때 기아자동차 현장조직이 노조 민주주의 발전에 기여하고 있다고 할 수 있을 것이다.

하지만 현장조직의 난립은 노동조합의 사업집행에 부정적인 요인이 되기도 한다. 조직의 이해를 위해 대의원대회의 진행을 방해하거나 장기화하는 경우도 매우 많이 발생하고 있기 때문이다.

제2절 현 시기 노동자현장조직운동에 대한 평가

현장조직운동은 민주노조운동과 서로 영향을 주고받으면서 노동현장의 대중적이고 공개적인 운동으로 발전해 왔다. 각 사업장에 민주노조를 만들고

현장에서 노동조합을 강화하는 실천 활동을 통해 민주노조운동을 발전시켜 온 중요한 동력으로서 역할을 하였다.

현장조직의 출발이 노조민주화투쟁과정에서 시작되어 민주노조가 세워지면서 현장조직 구성원들은 노동조합 상근간부로 올라가게 되거나 노동조합의 지원세력으로 남게 되면서 독자적인 활동내용을 갖지 못하고 친목모임 수준으로 남게 되는 상태로 되었다. 그러다가 기아자동차의 전개과정에서도 보았듯이 조직이 세운 집행부가 직권조인을 하는 식으로 변질되거나 다음 선거에서 어용 집행부가 들어서면 흩어져 있는 활동가들을 규합하여 다시 노민추 운동을 시작하는 과정이 되풀이 되었다.

이처럼 현장조직이 조직 자체의 활동의 목표와 내용을 갖지 못하고 집행부 중심, 선거 중심의 활동을 되풀이하다 보니 변화하는 노동자 대중의 의식발전을 따라잡지 못하고 결국 한계에 부딪치게 되었다. 먼저 많은 사업장에서 노민추 활동에서 어용 집행부를 상대로 요구하는 노조민주화의 주요 내용이었던 민주주의 절차(직선제, 총회, 대의원대회 등)가 지켜지면서 민주와 어용의 구분이 모호하게 되었다. 이에 따라 현장조직은 노동조합의 정책과 운영을 민주적으로 하기 위한 구체적인 내용을 제시하고 이를 실천하는 활동이 필요하게 되었다.

1. 노동자현장조직의 위상

노동자현장조직은 한국사회에서 1987년 노동자 대투쟁 이후 본격화된 노동자조직의 강화, 노동자권력의 강화를 위한 현장 노동자계급의 자생적이며 의식적인 조직이다. 노동자현장조직은 현장활동가, 선진노동자의 비공식적인 조직으로 ‘정치적인대중조직’, ‘대중조직 내 정파조직’으로서의 위상을 갖는다. 따라서 이들은 공식적인 조직(노동조합)의 집행권장악을 통해 자신들의 정치노선을 관철시켜나가려고 하고 임원선거에 실패하더라도 대의원 등 현장 활동을 통해 공식적인 활동에 지속적으로 영향력을 발휘해 나가려고 하고 있다.

대부분 조직들이 추구하는 이념들이 노동해방, 평등세상, 통일조국 등 추상적인 차원에서 나오고 있어 이것만으로 차이가 분명하지 않다. 현장조직의 정체성을 정립하기 위해서는 다른 조직과의 차이를 분명히 밝히는 것에서 출발할 수 있을 것이다. 현장조직에 속한 활동가들조차도 다른 조직과의 이념적 차이나 노선, 전략전술의 차이를 분명하게 인식하고 있지 못하는 것이 사실이다. 선거를 전후로 하여 이루어지는 회원확대로 노조운동의 역사성을 모르는 새로운 활동가들이 영입되면서 조직간 경계가 더욱 흐려지게 되는 것이다.⁸¹⁾

90년대 후반부터 불기 시작한 각 공장의 현장조직운동은 사회주의붕괴와 더불어 불어온 위기논쟁 속에 빠져든 우리의 운동에 새로운 희망과 전망을 안겨주는 듯 했다. 그러나 지금 현장조직은 운동으로 자리 잡지 못하고 노조집행부 장악을 위한 기구로 전략해가고 있는 것이 사실이다. 전국현장조직대표자회의의 유실에서 볼 수 있듯이 전국적, 계급적 연대는 먼 나라의 얘기가 되어 버린 지 이미 오래이다. 특히 대공장단위의 말뿐인 현장조직은 이름만 그럴듯하지 노조 집행부 못지않은 권력과 다양한 특혜를 사측으로부터 부여받고 조합원으로부터 착취하고 있는 상황에 까지 이르고 있다는 비

81) 자본의 끈질기고도 집요한 회유와 탄압, 악선전에도 불구하고 우리 기아자동차 현장조직과 활동가들은 언제나 일반조합원보다 한발 앞서 실천투쟁을 전개해 사업장내의 민주주의를 신장하고 임금과 노동조건, 후생복지를 개선시켜 왔습니다. 그러나 연이어 터진 일부 간부의 입찰비리와 취업비리로 말미암아 기아자동차노동조합의 도덕성, 더 나아가 전체 민주노조운동의 도덕성에 돌이킬 수없는 치명상을 입었습니다. 이에 내부를 향한 혁신의 목소리가 작지 않음을 우리는 알고 있습니다. 첫째, 임원 선거 기간과 선거 비용의 문제입니다. 장기간의 선거운동 비용으로 활동가들에 대한 금전적 부담을 주고 있습니다. 상집간부들 또한 현장에 있을 때보다 적은 임금을 받고 퇴근시간이 불규칙하고 집에도 못 들어가는 날이 다반사입니다. 가정에 소홀히 하고 금전적 손실까지 감내하면서 집행부 활동을 하다 보니 자괴감을 갖기도 합니다. 책임감과 헌신성이 떨어질 수밖에 없는 환경에 처해 있으며 사측과의 관계에서 늘 물질적 유혹에 노출되어 있는 상황입니다. 선거비용을 줄이는 방안과 집행간부의 임금보전에 대한 고민이 있어야 할 것으로 보입니다. 둘째, 임원 선거 시기 지나친 공약경쟁, 공약 남발의 문제입니다. 현장조직이 선거에 과도하게 몰입하면서 노조활동에 발목을 잡는 결과로 초래됩니다. 선거과열경쟁으로 책임지지 못할 급조된 공약을 남발하지 않을 제도적 장치가 필요합니다. 셋째, 집행간부 인선 시 제기되는 자질과 전문성의 부족을 노조 운영 차원에서 준비하고 극복해야 합니다.(기아노조발전특위, '현장 제 조직 의장단에게 드리는 제안' 중)

판이 나오고 있다.

현장조직의 분화과정에서도 정파조직 간의 경향성의 차이가 존재하기는 하지만 조직분화를 가져올 만큼 이념적 차이로 구분하기는 어려운 점이 많다. 현장조직 내에서 중요한 근거가 되고 있는 것은 선거에서의 위원장 후보 선정에 대한 차이라 할 수 있다. 이를 원인으로 갈라진 현장조직들은 권력지향적인 활동에 집중하게 되고 갈수록 이념적 차이는 흐려지게 된다. 즉, 현장조직의 분화 발전과정은 이념에 근거한 정파조직들이 자기 조직의 이익만을 강조하는 분파조직으로 전환하는 과정이었다고 할 수 있을 것이다.

노동조합 조직이 존재하는 한 내부의 견해 차이는 자연스러운 것이며 이를 극복하기 위한 현장조직의 존재는 불가피한 것이다. 민주적인 노동조합의 지속적인 혁신과 발전을 위해 현장조직의 위상과 역할들은 분명히 존재하고 있으며 내부적인 자정 노력들을 통해 다시 타오르는 건강한 불꽃으로 탄생해야 한다.

2. 노동자 현장조직운동의 현주소

1) 현장조직운동이 대중화되고 있다.

현재의 현장조직운동은 민주노조운동의 변화 발전 과정과 맞물리면서 노동자 대중 스스로가 현장 활동 속에서 현장조직을 요구하고 건설하는 과정으로 발전해 오고 있다. 단위사업장을 넘어 공단과 지역차원의 단일한 현장조직을 건설하고, 비정규노동자들은 독자적인 현장조직 건설은 물론 정규직과 함께하는 현장조직과 같은 다양하고 창조적인 현장조직활동을 해 나가고 있다. 현장조직운동은 대공장 제조업 사업장을 뛰어 넘어 다양한 업종과 지역에서 노동조합만으로는 해결하기 어려운 현장 활동의 문제를 해결하기 위한 노동자 대중의 운동으로 확대되어 갈 것으로 보인다.

2) 현장조직운동이 대중화에 따른 활동 내용을 내오지 못하고 있다.

빠르게 대중화되고 있는 현장조직운동에 걸맞는 활동의 내용을 만들어내지 못하고 있다. 즉 이전에 비해 훨씬 확대되고 있는 현장조직들이 각자의 실정에 맞는 다양하고 창조적인 조직 활동의 전형들을 만들어내지 못하고 있다. 이는 현장대중과 함께하는 실천 활동을 통해 단련된 간부와 활동가들이 튼튼하게 구축되지 못함으로써 현장조직운동을 올바르게 지도할 수 있는 역량이 여전히 부족한 현실을 반영하는 것이다. 또한 민주노총과 민주노동당을 비롯하여 대중운동이 빠르게 발전하는 변화에 맞게 현장조직운동의 위상과 역할을 새롭게 자리매김하지 못하고 있다.

3) 현장조직운동의 내부 혁신이 제대로 이루어지지 않고 있다.

대중운동이 발전하고 현장조직운동이 확대되고 대중화되고 있는 반면에 대공장 현장조직을 비롯해 현장조직들의 내부 혁신은 더디고, 이 때문에 현장조직운동의 질적 발전이 제대로 이루어지지 않고 있다.

민주노조운동과 전체 운동의 전망을 먼저 고민하고 실천대안을 제시해야 할 현장조직이 오히려 기업별 노조라는 울타리에 갇혀 기업별 의식과 임단협 중심의 경제의식에서 벗어나지 못하고 있다. 이와 같은 모습은 노동자대중에게 올바른 계급의식과 새로운 사회에 대한 희망을 불러일으켜야 할 현장조직이 오히려 조합원 대중의 정서를 이유로 들면서 내부 혁신을 회피해 왔던 현장조직들이 불러온 결과이다.

4) 현장조직운동이 권력화 되면서 올바르게 못한 사업 작품이 확산되고 있다.

현장조직운동이 대중조직에 미치는 영향력이 커지면서 대중조직의 집행 권력을 장악하는 활동에 집중하는 경향이 강화되는 반면에 현장대중과 함께하는 실천 활동이라는 현장조직운동 본연의 역할이 약화되고 있다. 대중조

직 상층부의 집행권을 장악하여 개인이나 집단의 이해를 관철하려는 경향이 빠르게 강화되고 있다. 특히 민주노동당 사업에서 민주노총의 역할이 높아지면서 민주노총 상층부를 장악하기 위해 현장조직들에 대해 영향력을 행사하려는 패권적, 분파적 행위나 출세주의 경향과 같은 그릇된 사업 작풍이 현장조직운동 내에 확산되고 있다.(민주노동자전국회의 혁신본부, 2006)

3. 노동자 현장조직운동의 문제점

1987년 7,8,9월 노동자대투쟁이후 20년, 1997년 노동법개악철폐투쟁 이후 10년이 지났지만 현장조합원의 단기적 이해관계와 현장조직들의 정략적 공세를 뛰어넘는 큰 틀의 운동성이 아쉬운 상황이다. 그 동안의 노동자 현장조직운동을 반성해보면 첫째, 현장의 ‘고통의 원인’을 찾아 들어가는 활동이 부족했다는 점이다. 사안마다 정책이라는 이름으로 ‘고통의 결과’에 대한 이런저런 처방전을 내놓는 것보다, ‘고통의 원인’을 드러내고 현장대중 스스로 움직일 수 있게끔 하는 것이 유일한 ‘대안’일 것이고 현장 활동 ‘혁신’이라는 말은 이런 의미로 쓰여 지는 것이 적절할 것이다. 둘째, 정규직 조합원들뿐만 아니라 같은 노동현장 안에 있는 모든 선진 노동자들을 조직하는 적극적인 노력이 없었다. 하청 현장활동가들을 기업단위 현장조직의 특별한 위원회로 묶는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이며 지역단위 현장조직의 연대체라면 개별 선진 노동자들이 활동할 수 있는 공간을 열어 주어야 할 것이다. 산별노조 완성이 얼마만큼이라도 진전되어야 기업 울타리를 뛰어넘는 활동가조직을 꾸릴 수 있지 않겠냐는 생각보다는 거꾸로 현장활동가들이 공장 담벼락을 허무는 만큼만 산별노조완성의 속도가 진전될 수 있는 것이다. 셋째, 노동조합 교육체계와 내용을 뛰어넘는 현장활동가 훈련이 부족했다는 점이다. 원래 현장조직활동은 조합 활동의 내용을 학습 받고 노동조합의 원칙을 습득해서 그 원칙을 지키면서 시작했으나 지금은 그렇게 준비하는 과정들이 많이 부족한 것이 사실이다. 요즘 들어 다시 활성화되고 있는 현장 모임들을 기본으로 하되, 산별시대를 맞이하여 지역이나 전국 단위의

특별한 ‘학교’ 또한 기획해 볼 만하다. 넷째, 현장조직 내부의 혁신노선을 제대로 촉진하지 못하면서 노동자 정치활동과 현장조직이 현장대중과 동떨어져서 있었다. 현장조직운동이 개척하고 강화해야 할 정치활동은 국가권력을 상대로 한 대중투쟁이 벌어질 때 전선의 앞머리에서 현장대중과 더불어 그 투쟁의 정치적 발전에 복무하는 것이다. 다섯째, 현장조직의 지역·전국 연대를 강화해야 한다. 왜냐하면 현재는 대표자회의 수준이지만 현장 선진활동가들이 민주노총 수준에서 제기되는 쟁점에 대해 ‘인정’될 만한 자기 목소리를 낼 수 있는 유일한 틀이 바로 이것이기 때문이다.

한편 1990년대 들어 미국을 중심으로 한 제국주의 초국적 자본의 경제침탈이 가속화되고 노동시장 유연화와 같은 신자유주의의 공세가 노골화되면서 고용불안이 일상화되고, 게다가 ‘신경영전략’이란 이름으로 자본의 현장통제가 더욱 교묘하게 진행되면서 단위사업장만으로는 이에 대한 대응이 불가능한 상황에 이르게 되었다. 이와 같은 한계를 깨달으면서 현장조직들은 그간의 노민추 활동과정에서 드러난 한계와 오류를 극복하기 위해 다양한 시도들을 하게 되었다. 특히 IMF 신탁통치 이래 고용불안이 일상화되고 현장조직력이 무너지는 현실은 현장활동가들에게 새롭게 활동방향을 바꿔내도록 고민하게 하는 결정적 계기가 되었다. 1987년 이후 투쟁으로 이루어 온 민주노조운동의 성과를 지켜가기 위해서는 노동계급의 근본문제를 해결하는 방향의 노동운동으로 바꾸어야 하고, 이를 위해 현장조직과 현장활동가들이 앞장서 노력하는 것이 필요하다는 자각을 하게 되었다.

그래서 현장조직들은 단위사업장을 뛰어넘어 지역과 전국 차원으로 활동의 폭을 넓히려는 시도와 함께 활동내용에 있어서도 조직의 이념과 노선을 가지고 활동을 펴나가는 노력을 하고 있다. 즉 현장조직들은 각 지역과 그룹 차원에서 공동의 모임을 만들어 활동을 같이 하는 과정을 거쳐 지향을 같이하는 현장조직들이 전국 차원에서 단일한 현장조직모임을 건설하기에 이르렀다. 이처럼 현장조직운동은 노민추 활동의 한계가 분명해진 시점에서 한계를 극복하기 위한 현장활동가들의 자각과 실천 활동을 통해 남한 민주노조운동의 전면에 등장하기 시작하였다. 오랜 과정을 거쳐 현장조직운동은

비로소 노민추 활동과는 질적으로 다른 ‘노동현장에서 변혁지향성을 가지고 활동하는 현장활동가들의 조직운동’으로 거듭나게 된다.

현재 노동조합 임원선거는 조합원대중들에게 인물위주의 (현장)조직을 선택할 것을 강요하는 경향이 있다. 향후 조합원들이 조직적 전망과 노조운동의 정책적 차이에 따른 현장조직을 선택할 수 있도록 조직의 노선과 정책을 분명히 제시하는 운동으로의 전환이 절실하다.

제3절 노동자현장조직의 전망과 과제

1. 노동자현장조직의 전망

1) 전국적 연대활동의 확산

2001년 들어 결성된 ‘전국민주노동자회’는 산별노조의 시작과 함께 전국적 차원의 통일적인 정책 수립과 이의 실현을 위한 한 단계 발전적인 형태를 취하고 있다. 현장조직대표자회의가 기업별노조를 근간으로 하는 현장조직간의 협의체라면 전국회의는 산별노조에 걸맞는 단일조직 체계를 갖추고 있다. 노동운동 내 혁신 성향이 강한 것으로 알려진 ‘메이데이 포럼’이 공식 출범했는데, 형식은 어느 누구나 참석할 수 있는 포럼이지만 내용적으로는 특정한 흐름을 대변하며 전국적 쟁점에 대한 통일된 지침을 마련해 나갈 것으로 전망되고 있다.

하지만 전국 조직들의 경우 아직은 내부 조직의 사상적 통일성이 높은 편은 아니다.⁸²⁾ 대규모 단위노조의 경우 한동안 기업별 체계를 유지할 것으로

82) 예를 들어 기아차의 기노회와 전노회는 모두 전국회의에 조직적으로 참가할 것을 결의해 조직원 전체가 가입해 있었으나 현장에서 이들 관계는 조직 분리를 경험한 만큼 차별성이 더 강조되고 있는 상황에서 전노회가 탈퇴를 선언하고 기아차 임원선거를 승리하는 결과를 낳았다.

보여, 기업별 노조에 전국단위 현장조직이 어느 정도 내부 다양한 성향을 통일시켜 낼 수 있을지가 영향력 확대의 관건이 될 것으로 보인다.

현장조직들은 전국적으로 분명히 인식되는 인물이나 조직을 구성하지 않고는 집행권력 장악은 어렵다는 판단을 내리게 되고 따라서 통합이나 연대 모색은 더욱 확산될 것으로 전망된다.

2) 산별노조활동과 정치운동으로의 진출

현장조직의 계속되는 분화와 필요 이상의 갈등 구조를 보면 그 배경에는 집행권력 쟁취를 위한 욕구가 깔려있다는 것을 알 수 있다. 이는 기업별노조라는 조직형식의 문제와도 연결된다. 기업별노조 하에서 조합활동가들은 상급조직이나 정당, 전국적 단체에서 활동할 가능성이 거의 봉쇄되어 있기 때문에 이 체계에서 노조간부로서 경력을 계발하고 장기적인 전망을 갖기란 매우 어려운 것이다. 이들의 유일한 대안은 조합권력을 획득하거나 재선되어 조합의 상집간부로 참여하는 것이고 이를 위해 선거경쟁에 몰두하게 되는 것이다.

따라서 노동조합 간부 이외에 노조 활동가들의 독자적인 활로가 모색되어야 한다. 산별노조 건설과 함께 기업에 머물러 있던 활동가들이 좀 더 폭넓은 전국이나 지역 단위 조직에서 활동할 수 있는 공간이 더욱 확대되어야 할 것이다. 이는 산별노조의 재정, 인적 확보라는 측면에서도 매우 중요한 점이 아닐 수 없다. 최근 지방자치단체의 활성화로 노동자 밀집지역인 울산 지역에서 노조 간부 출신 지자체 의원들이 증가한 것은 이런 의미에서 주목할 만한 점이다. 현장조직들도 지역이나 정치 사업에 눈을 돌리고 노동운동의 확대를 위해 전진한다면 노동조합 외에 활동가들의 진출을 확대할 수 있는 주요한 활로가 될 수 있을 것이다.

산별노조 운동과 현장 활동의 통일, 노동자 정치운동과 현장 활동의 통일을 모색하면서 현장활동가의 선진층으로부터 노동자정당 건설운동의 토대를 형성해 갈 것으로 보인다.⁸³⁾

3) 현장조직 정체성 확보를 위한 정책개발

현장조직 간의 정책이나 노선상의 차별성은 몇몇 조직을 제외하고는 뚜렷하지 않다. 현장의 힘과 노동자의 길이 재통합한 원하청공동조직(준)은 조합원들에게 ‘투쟁’이라는 이미지로 인식되어 있어 가장 강성 조직이라는 평가를 받고 있다. 이와는 반대로 범민련(민노투, 참실노 등)은 ‘실리’라는 이미지로 연대활동보다는 단사내 실리 확보에 주력하는 듯 한 이미지를 갖고 있다. 그리고 기노회와 전노회는 ‘반제반미투쟁, 통일운동’을 대표하는 주자로 인식된다. 이외 조직은 그 중간 정도이거나 인물 중심의 “누구 조직이냐”로 구분되고 있다. 여러 가지 쟁점을 두고 경향상의 차이는 분명히 있지만 조합원들에게 이렇다하게 내놓을 정책이 명확히 수립되어 있지 않다는 것이다.

조직 정체성 수립을 위한 연구 작업은 ‘투쟁’, ‘실리’, ‘통일’ 등 이미지로 인식된 조직들의 경우도 이를 구체화시켜야 하는 마찬가지로 과제를 안고 있는 것이다. 또한 향후 조직 통합을 이루는데 있어서도 각 조직의 정체성이 분명히 제시되어야 공통점과 차별성이 명확히 드러나 통합 가능한 조직과 그렇지 않은 조직의 구분이 가능하다. 활동가조직의 숫자가 적은 것이 바람직하다고 해서 인위적으로 통합할 수는 없는 것이기 때문이다.

민주진영간의 연합이나 연대의 기초는 조직의 자기 정체성이 될 것이다. 선거 때 당선을 중심으로 조직 간의 합종연횡을 할 것이 아니라 정책적 내용이 비슷한 조직 간의 상설적인 정책협의회, 공동 활동 단위가 구성된다면 현장조직의 난립에서 오는 폐해를 줄여나갈 수 있을 것이다. 현재 현장조직이 분화된 현실을 인정한 조건에서 노선과 정책을 중심으로 경쟁하고 실천을 통해 대중적으로 검증받는 과정이 필요하며, 이는 무원칙한 대결이나 야합이 아닌 노선과 정책 제시를 통해 현장조직이 노동조합활동에 순기능의 역할을 해갈 수 있을 것이라는 판단이다. 또한 노동운동 활동가들이 정체되

83) 전국현장조직대표자회의, ‘전국 97임단투 평가와 민주노조운동의 방향’, 대중토론회, 1997.9.

어 있는 상황이어서 현장조직의 선진 활동가 배출과 교육 기능은 더욱 중요한 과제로 떠오를 전망이다.

2. 노동자현장조직의 과제

1) 대중으로부터의 신뢰회복

현장조직들이 일상 활동은 없고 선거 때만 되면 집행부 장악을 위해 벌이는 활동에서 여전히 벗어나지 못하고 있다. 그리고 노동운동에서 변혁성과 전투적 기풍이 약화되는 흐름과 맞물려 현장조직들이 학습과 실천을 통해 검증받는 과정이 소홀히 되고 있다. 그리고 집행부 선거를 둘러싸고 정책과 노선 차이가 아닌 명망가 중심으로 이합집산하면서 대립하고 분열하는 분화 과정을 되풀이하면서 조합원대중들이 현장조직을 불신하는 원인이 되고 있다. 이제는 과거처럼 힘차고 활발하게 움직일 수 있는 방안들을 심각하게 고민해야 할 지점에 와있는 것은 분명하며 먼저 현장조직들 간의 신뢰회복이 우선되어야 한다.

기아자동차의 경우만 보더라도 최근 대의원대회의 비효율성이 노동조합의 신뢰를 저하시키는 원인이 되고 있다. 대의원대회의 결의사항에 대해서는 대의원들도 그에 대한 책임을 지고 실천해야 한다. 결정사항을 현장에서 실천으로 나타나지 않는다면 스스로 실망하게 되고 불신하게 되는 것이다. 결정에 대해서는 책임으로 함께 실천해야 할 것이다. 그동안 노동조합운동은 현장토론에 대한 중요성은 강조되어 왔으나 실제 현장토론을 통한 노동조합 민주주의는 극히 취약했던 것이 사실이다. 토론이 이론가들 수준에 머물러서는 안 되고 현장조합원들에 의해 진행되어야 할 것이다.

현장조직활동이 과도하게 집행권 장악에 매몰되어 있다고 지적하면서도 바로 그 문제에 대해 솔직하고 심도 있게 논의되어 본적이 없다는 것이다. 선거공영제, 기아자동차가 제일 긴 선거일수의 축소, 홍보물 제한 등으로 조직을 따라 투표하는 것이 아니라 후보의 인물과 정책을 검증할 수 있고 현

장 조합원들이 제대로 판단해 낼 수 있는 시스템의 구성이 필요하다. 자본의 가공할 이데올로기 속에 조합원들은 무너지고 현대자본이 들어와서 기아차 노동자들은 제조직, 현장조합원 포함해서 공세적이지 못하고 방어도 못하면서 계속 밀리고 있는 상태인 것이다. 현대인수 이후 자본의 통합에 의해 노동조합도 5개 지부 체제로 통합되면서 규모는 전보다 커졌으나 그만큼 힘을 못 쓰고 있는 상황이며 현장투쟁들은 예전과 같이 힘 있게 해가지만 이런 저항력들을 자신의 일로 받지 않고 그들만의 투쟁으로 마무리되고 확산시키지 못하고 있다. 이러한 모습을 보이는 노동조합 활동이 조합원들로부터 신뢰를 받지 못하게 하는 것이다. 이 모든 문제들을 현장조직 스스로 바꿔내지 못한다면 노동조합운동은 퇴보할 수밖에 없다. 현장제조직들이 선거과정에 매몰되지 않으려면 각 조직들 간에 모여서 문제가 되는 운영방식과 제도를 개선해서 합의하고 그 내용으로 대의원대회에서의 공유로 결정하여 현장에서 조합원들이 실천할 수 있는 노력들로 만들어가야 한다.⁸⁴⁾

2) 활동가의 교육과 조직화와 자발적 투쟁

많은 현장활동가 및 상집 간부들은 현장조직의 핵심과제 중 하나는 ‘현장활동가를 재생산하고 교육을 통해 훈련시키는 것’이라고 생각한다. 조합원대중을 대상으로 하는 노동조합에서 현장활동가를 체계적으로 발굴, 훈련시

84) 기업의 노동유연화 전략이 주로 경쟁력 강화와 노사관계의 안정화만을 위하여 유연적 합리화의 전형적인 내용을 선별적으로 수용하고 있어 단기적으로는 성과를 내고 있으나 노동자상태악화에 의해 중장기적으로는 오히려 노사갈등이 증폭될 가능성이 커 전반적인 불안정성으로 귀결될 가능성이 높다. 즉 기업경쟁력 위주의 노동유연화 관리전략은 일본기업사회의 문제점으로 지적되어온 고용불안, 과밀노동, 장시간 노동 등 노동조건의 악화와 노동조합의 무력화현상을 동시에 이식시킬 가능성이 있는 것이다. 따라서 노동자들의 진정한 참여에 의한 생산합리화를 위해서는 노동조합을 대등한 파트너로 인정한 상태위에서 민주적 규칙에 기초해야 한다는 점을 알아야 할 것이다. 이처럼 자본의 치밀한 전략에 대응하면서 조합원대중과 노동조합을 바로 세우기 위한 노력들을 노동자현장조직들이 끊임없이 해가야 하는 것이다.

키기는 어려우며 이런 점에서 현장조직에 기대하는 바가 크다. 이를 위해서 현장조직들도 다양한 현장대중 활동을 통해 새로운 활동가들을 재생산하고 훈련하는 구조를 개발해야 한다.⁸⁵⁾

그렇듯이 선진활동가들의 조직인 현장조직의 역할 중 가장 중요하게 제기 되는 것은 새로운 노조 활동가들을 발굴하고 교육시키는 것이다. 따라서 모든 조직들이 조직원의 교육활동을 주요하게 꼽고 있다. 그리고 작업장 민주화를 위한 현장 투쟁의 전개, 대중 선전 선동 활동, 그리고 전국, 지역 차원의 연대활동 등이 현재 진행되고 있고, 앞으로 강화시켜나가야 할 사업으로 지적되고 있다.

현장조직을 활성화하기 위해서는 현장조합원이 참여하고 새로운 활동가를 양성하기 위해서 정기적인 정책토론회를 상설화 시키는 방법과 더불어 현장조직 내에서 토론을 활성화하고 다른 현장조직과 함께 자연스러운 교육을 시행할 수 있는 시스템도 필요할 것이다.

정책연구소나 노동연구소를 적극적으로 설치 운영해서 선거공약의 남발을 방지하는 장치와 조합원들의 참여를 유도하고 혼동시키지 않도록 할 때 노동조합의 발전이 가능할 것이며 제대로 된 패러다임을 가지는 노동조합을 만들어낼 수 있을 것이다. 그리고 기아자동차의 경우 그 동안에 쌓인 문제들로 인해 당분간 현재와 같은 분리 구도가 유지되겠지만, 조직마다 자기 정체성을 찾기 위한 연구, 학습을 진행해 나갈 것이며, 이를 매개로 한 연대

85) 기아차노조 18대 집행부는 변화된 사회경제환경에 걸맞는 새로운 노동운동의 지평과 현장조직 간 노동운동발전에 대한 전망의 공유 등을 목적으로 2006년 8월 22일부터 8주 과정(총 16강)의 노동대학을 개설하였다. 한편 현대차노조는 2000년 8월에 3개월 과정의 노동대학원을 개설해 2기 졸업생까지 배출하고 1년도 안되어서 주춤한 경험이 있다. 우리나라 노조의 교육환경의 현실을 잘 보여주는 사례이다. 학습중심의 소규모 학습 틀을 벗어나 전문가들을 활용한 대규모 활동가 교육 프로그램 개발이 시급한데, 이를 위해서는 각 조직들이 적어도 교육을 위한 연대활동을 조직할 필요가 있다. 그러나 이에 대한 전망도 그리 밝은 편은 아니다. 현장조직 운동 세력은 ‘자기 사람’, 자신들의 운동 노선을 지지하는 활동가를 만드는 가장 핵심적인 과정이 교육, 학습의 과정이라고 보기 때문이다. 따라서 현실적으로 컴퓨터나 산업안전, 기업경영분석, 노동정책, 노사관계 등 전문적이고 실무적인 교육 내용을 공유하는 것부터 시작해 교류의 내용들을 확대해 나갈 수 있을 것이다.

활동이 활발해질 것이다.

수차례 살펴보았듯이 과열선거로 전락할 수밖에 없는 현장조직은 필연적으로 자발적 투쟁과 실천이 부족한 것이 현실이며 무분별하게 현장조직의 회원을 가입시키게 되면서 꾸준한 학습이라는 노력 없이 선거 때만 가동시키고 있다. 현장제조직에 새로 가입한 회원의 자발적 교육 참여가 이루어질 수 있도록 새로 거듭나게 하는 시스템을 구축함으로써 현장조직과 노동조합의 발전은 가능할 것이다. 노동조합이라는 공식체계에서만 투쟁이 이루어지고 노동현장에서 자발적으로 할 수 있는 것이 없어진다면 노동운동의 미래는 열리지 못할 것이다. 현장조직 활동가들은 부서 내에서 자발적인 투쟁을 제안하고 고민해서 실천하여만 노동조합의 전망들을 밝혀갈 수 있을 것이다.⁸⁶⁾

3) 현장조직과 집행부의 유기적 관계

현장조직과 노동조합 집행부와의 관계에서 가장 중요한 것이 대중적인 것과 조직적인 것을 분리해서는 안 된다는 점이다. 우선 가장 조직적일 때 가장 대중적일 수 있다는 점을 확인할 필요가 있다. 노동조합 집행부와 현장조직의 집행단위 간에 정기적인 회의체계와 상호보고는 필수적일 것이다.

86) 노동조합활동에 대해서 현장조직 혹은 활동가들이 이것을 어떻게 개선해갈 것인지를 고민해야 한다. 노동자가 현장조직력을 만드는 것은 노동조합을 강화해서 투쟁과 단결력을 만들어 노동자를 위한 세상을 건설하기 위한 것이다. 다양한 기획을 통해서 상호 화합하고 전체조합원 대중의 단결심을 고취시킬 수 있게 해야 한다. 선진 노동조합의 사례를 참고해서 원칙을 정하고 정신을 만들고 그러한 단체를 통해서 위원장도 만들어내야 할 것이다. 많은 현장조직의 활동가들이 헌신적으로 참여하면서 투쟁하고 있는데 전체를 다 몰아서 평가하고 비판되고 있다는 지적도 있다. 현장제조직이 노조발전을 위해 중요한 역할을 한다는 것에는 이견이 없으나 그러한 현장조직의 순기능을 활성화하고 강화시키려는 노력들이 부족하다. 지난 현장 활동은 활동가를 양성하고 민주노조를 세우는데 역할을 했으나 지금은 현장조직을 대중조직으로 인정하지 않고 상호 타조직과 집행부를 건강한 비판보다는 조건 없이 비난하는 모습들이 현장의 조합원들로부터 관여와 참여를 떨어뜨리고 있다. 집행부는 대의원대회에서 의견을 모아가는 과정도 중요하지만 현장제조직간의 서로 대중성을 인정하게 하고 대중조직인 현장조직과 함께 대의를 모아가는 역할도 빼놓을 수 없다. 노동조합은 현장대중조직의 비판 속에서 올바르게 갈 수 있는 것이다.

노동조합 차원에서 현장조직들과의 간담회나 공동행동을 조직하더라도 자기 조직이 그렇게 타조직과 수평적으로 동일화되어서는 아니 될 것이며 현장조직과 노동조합 집행부와의 관계가 이렇게 정비되기 위해서는 현장조직의 역량이 그만큼 크고 풍부해져야만 한다.

노조 집행부와 그 집행부를 배출한 현장조직 간의 갈등은 끊임없는 조직분화를 가져왔다. 기아자동차노조의 경우 18대 남택규 집행부 초기에 발생한 현장조직(기노회)과 집행부간의 갈등이 이런 배경 하에서 깊어지기도 했었다. 대부분 현장조직은 집행부로 조직원을 파견한 것으로 보기 때문에 현장조직이 주요 사업방향과 정책을 결정하는데 참여하고 집행부는 현장조직의 의견과 결정을 주요하게 고려해야 한다고 보고 있는 것이다.⁸⁷⁾

현장조직이 집행부에 사람을 파견한 것이라는 개념은 비합법적 조직에 의한 합법조직에 대한 지도라는 레닌에 의해 주장된 조직론과 맥이 닿아 있다. 레닌은 비합법적이고 안정적일 수 있는 당 조직이 합법조직인 노동조합을 비롯한 사회운동단체들을 ‘프랙션’해서 지도해야 한다고 주장하고 있다. 80년 말, 90년대 초까지 이러한 운동세력내의 주장은 여전히 정통으로 이해되어 왔으며, 이러한 근거 하에서 현장조직의 힘으로 당선시킨 집행부는 현장조직의 지도를 받아들여야 한다는 주장이 강했었다. 하지만 현실적으로 사측과의 관계나 전국단위차원의 논의, 대정부관계 등에서 가장 다양한 정보가 집중되는 노조 집행부를 과연 단위사업장 현장에 묶여 활동하고 있는 현장조직 지도부가 지원할 수 있을 것인가 하는 현실적인 문제가 남는다.

그러나 조직 간의 문제를 몇몇 개인의 능력 문제로 한정지어서는 안 된다. 집행부와 현장조직 간의 관계는 누가 능력이 있고 없고의 문제가 아니라 조직적 위상에 대한 문제라는 것이다.

일상적인 대화통로를 가지고 공조직체계에서는 나누지 못하는 정보와 내용을 전달하고 서로의 의견을 조율할 수 있는 구조를 갖는 것은 필요하며

87) 현실적으로 선거에서 이겨 집행을 하게 되면 대부분 역량이 있는 회원들이 간부로 올라가게 되어서 주요인물이 빠져나가면 실제 현장조직은 유지되기가 어려울 때도 있고(대의원대회에서 발언할 수 있는 조직원이 줄어든다) 이런 상황에서 현장조직이 집행부를 지도해야 하는 역할에 한계가 있다는 지적도 있다.

서로간의 정보 공유와 유기적 교류가 중요한 것이다. 자기 조직의 운동방향은 집행권을 통해 실현되는데 반노동자적 행위가 아니라면 이를 보장하고 협조해야 한다. 다음 선거를 위한 집행부를 흠집 내는 일이 자꾸 반복되어서는 안 되며 정책을 가진 비판이어야 한다. 많은 정보를 입수할 수 있는 집행부 입장에서는 이것을 현장조직과 함께 나누고 이해시키려는 노력이 필요하고 집행부와 현장조직이 함께 고민해서 결정하고 함께 책임지는 풍토를 마련해 나가야한다. 분화의 길을 걸어오던 기아자동차 현장조직들이 새롭게 통합의 길로 접어들고 있어 통합된 조직에서 소(小)계파 활동이 어느 정도나 진행될 것인가가 이 문제를 결정짓는데 주요 변수가 될 것으로 보인다.

기아자동차의 경우 이런 기준으로 볼 때 현장조직의 존재는 노조 민주주의가 정착되어 발전하는데 매우 중요한 역할을 수행하고 있다. 정치적 노선을 달리하는 현장조직의 존재는 집행부에 반대하는 반대파, 분파의 존재를 의미하는 것이라 할 수 있으며, 집행부에 반대하는 세력들의 활동 기회는 균등하게 주어져 있고 조합원들과 긴밀히 결합된 활동을 통해 조합원들의 다양한 견해를 수렴하고 이를 집행부에 전달하는 기능을 수행하기도 한다. 또한 독자적인 신문 발간이나 유인물, 대자보, 소자보 등의 선전 선동을 통해 집행부 활동에 대한 반대활동을 자유롭게 전개하고 있다.

현장조직에 소속된 대의원들이 각 조직의 이해를 위해 대의원대회의 진행을 방해한다든지⁸⁸⁾, 집행부 견제를 위해 집행부 방침에 힘을 싣지 않는 경우들도 다발하고 있기 때문이다.⁸⁹⁾

88) 상당히 심각한 수준에 와 있으며 사측의 의도가 작용되고 있다는 의견도 있다. 회사는 현장조직별, 지역별 담당자가 별도로 있을 정도로 치밀한 관리를 늦추지 않고 있으며 필요할 때면 서로 정보를 공유하기도 한다. 특히 선거전에서의 회사의 표분석은 상당히 정확한 수준에 와 있다.

89) 우리가 현장조직을 현장조직운동이라고 부르고 혹자는 이를 남한사회의 새로운 운동으로 혁명적 맹아로 과도하게 규정 등의 모습이 있기도 했지만, 현장조직운동에서 찾고자 했던 희망과 전망은 현재 우리에게 남아있지 않습니다. 미련의 미련함을 넘어설 것을 요구합니다. 언제부터인가 동지라는 틀 안에서 더 많은 것을 안고 가기 위한 동지의 투쟁이 눈에 보이기 시작합니다. 그러나 그 미련의 또 다른 장소에서 희생되고 잊혀지는 많은 사람과 투쟁 속에 희망이 있음을 확인해주시기 바랍니다. 이미 현장조직은 없습니다. 그 어디에 우리가 기대하던 현장조직이 있습니까. 가끔 반짝이듯 돋보이고 희망과 아픔을 전하

현장조직은 그 뿌리가 노동조합운동에 있듯이 쟁점, 현안의 성격과 대응 또한 노동조합운동의 울타리를 넘어서지 않는다. 이러하기에 노동조합 집행부를 장악한 현장조직은 자유로울 수 없다. 최소한 현장조직과 노조집행부는 해당 사업장의 역사로부터 탄생한 것으로 뿌리를 공유하기 때문일 것이다. 그래서 독자적일 수 있는 부분은 구성원, 의사결정구조, 사업집행 등과 같은 비본질적 부분이며 대중조직이라는 본질을 달리하는 조직이 되어서는 안 된다.

4) 현장조직을 넘어서는 산별노조운동

2006년 6월에 자동차 완성4사가 산별노조로의 전환을 성공하면서 현장조직들의 향후 대안 모색 움직임도 활발해질 것으로 보인다.⁹⁰⁾ 금속산별노조가 조직편재를 한시적 기업지부형태를 인정함으로써 지금까지의 선거 구도를 유지하고 현장조직들도 현행으로 유지될 가능성은 높으나 장기적으로는 전국조직과의 연계 등 새로운 시스템으로의 전환이 불가피할 것으로 보인다.

최근 산별노조의 큰 흐름 속에서 노동조합의 규모가 대형화되고 전국 조직으로 확대될수록 현장조직의 규모 또한 커질 것으로 보이며 이로 인한 조직 재편도 불가피할 것으로 전망된다. 일부지역에 치중해 있거나 2~300명 정도의 한정된 조직원을 가지고 전국을 포괄하기란 거의 불가능하기 때문이다. 특히 큰 바다로 출항하는 산별노조의 처녀항해가 기존의 단위사업장을

는 현장조직이 있기는 하지만, 그 반짝임은 밤하늘의 불꽃놀이처럼 타고 사라지기를 반복할 뿐입니다.(현장조직 토론회 중)

90) 산별노조가 된다는 것은 노동조합의 의사결정체제와 집행체제가 전국적으로 단일하게 집중된다는 것을 의미한다. 그랬을 때 현장조직이 거대 산별노조의 관료화를 막아내는 비판세력으로 서기 위해서는 현장조직 또한 전국적으로 단일하게 집중된 의사결정체제와 집행체제를 갖지 않으면 아니 될 것이다. 현장조직이 이렇게 된다는 것은 곧 정치조직이 된다는 뜻이다. 따라서 산별노조와 관련한 현장조직의 역할은 곧 노동자 정치조직의 건설과 그 역할로 바뀌어서 고민되어야 할 것이다. 차이를 존중하면서 하나로 힘을 집중하는 능력이 산별노조의 위력이다. 2006년 12월 21-22일 금속노조 완성대의원대회에서 금속대의원들은 연거푸 밤을 하얗게 밝히며 결의를 보여 주었다.

뛰어넘는 현장조직의 재편을 가속화시킬 것으로 보인다.

민주노조운동이 본격적인 산별노조시대로 접어들면서 현장조직운동의 역할과 임무가 새롭게 정리되어야 한다. 산별노조가 자리잡아하게 되면 산업별 연맹 단계의 노동조합운동과 다르게 대중조직의 중앙집중성이 높아지고 조직의 구성과 운영에서 계통성이 강화될 것이다. 현장조직운동이 단위 현장에서부터 노동조합운동의 민주성을 강화하기 위해 투쟁을 벌이는 것은 산별노조가 출범함으로서 당연히 더욱 강조되어야 하겠지만, 그 투쟁이 고립·분산되지 않고 중앙 집중화된 노동조합의 관료화를 저지할 수 있을 만큼의 강력한 영향력을 갖도록 하려면 현장조직운동 스스로가 전국적으로 집중되고 지금보다 더 높은 조직의 계통성을 확보하지 않으면 안 된다. 대공장-직영 현장활동가들만의 조직에서 벗어나 ‘현장 내부의 직영-하청간 차이, 현장 안팎의 노동자출신-학생출신간 차이, 사업장별·규모별 차이’를 뛰어넘어 ‘대중운동 안에서 대중운동을 넘어서는’ 조직운동으로 진화·발전해 나가는 것은 현 시기 현장조직운동의 중요한 과제다.⁹¹⁾ 나아가 타 부문 노동자 및 지역사회 등과 함께 변영할 수 있는 지도이념을 도출하면서 시민단체 등과 연대하는 등 폭 넓은 시야를 확보할 필요가 있을 것이다.

금속산별노조의 출발은 노동계의 고립을 넘어서서 시민사회의 지지를 확보하는 전환점이 되어야 할 것이다. 87년 한국사회 민주화의 주요한 동력이 노동계 특히 금속부분이었던 것은 자신을 희생하며 사회적 문제를 해결하려는 모범을 보였기 때문일 것이다. 하지만 20년이 지난 지금 노동계는 정규직 조합원의 이해만을 대변하고 비정규직 등 사회적 약자를 외면하고 있다는 비난에 직면하고 있다. 때문에 금속노조의 출발이 사회적 양극화 완화를 위한 계획을 제시하며 사회적 약자와 함께하겠다는 약속이어야 한다.

91) 최근 현대, 기아차의 연말 성과급 축소지급이라는 노사합의사항 위반 문제로 노사가 대립하고 있는 상황이다. 금속노조와 운수노조가 산별조직을 완성해가고 있고 2007년 후반에 공공연맹까지 가세하려는 흐름을 타고 본격적인 산별시대를 여는 시점에 자본과 권력의 견고한 방해 전략들이 언론의 집중적인 지원과 엄호 속에서 주효하게 진행되고 있다고 판단된다.

5) 노동자 정치세력화

현장조직운동은 노동자 정치운동의 미래를 자기 손으로 개척해가야 한다. 현 시기 민주노총과 민주노동당의 ‘부적절한’ 관계를 바로잡아야 한다. 현장조직운동 수준에서 목숨을 걸만큼 치열하게 경쟁하고 대립하는 서로 다른 조직들이 민주노동‘당’이라는 ‘고도’의 정치조직 수준에서는 같은 당원으로 한 지붕 아래 동거하는 현상은 이해하기가 어려운 대목이다.⁹²⁾ 진보정당 운동이 활발히 진행되면서 기업별노조 체계 내에 머물러 있던 현장 활동가들이 정치운동으로의 진출을 모색해 나갈 것으로 보인다. 총선이나 지방 선거 등을 통해 민주노동당의 성공 가능성이 확인되면서 많은 현장조직들이 민주노동당 활동에 긍정적인 반응을 보이고 있다. 현장활동은 이제 전국적·계급적·정치적 관점에 근거한 목적의식적 활동으로 정교하게 배치되고 집중되어야 한다. ‘단사만의 문제’와 ‘정치적이지 않은 경제적 문제’라는 것은 이미 현실에 존재하지 않는다. 우리의 현장활동은 현장정치활동으로 좀 더 분명해져야 하고 우리의 관계도 민주노조운동 내부의 경향대호가 아니라 정치적 관계로 재조직되어야 할 것이다.(이종호, 2001)

6) 소결

전투적인 맥이 빠지고 계급적인 일이 빠진 노동조합운동의 상태라는 비판 속에서 비록 지금의 현장조직이 노동조합의 집행부장악에 편중해 있다하더라도 단위사업장 노동조합, 연맹, 산별노조, 총연맹 등의 중앙집행위원회, 대의원대회를 통해서 노동조합운동에서의 계급적 입장과 전투성, 대중성을 견지하도록 하고 노조운동이 노사협조주의에 빠져 사회 통합적 조합주의로 흐르지 않도록 해야 한다. 현장조직활동가들은 노동조합운동의 최고 형태의

92) 현장조직들은 민주노동당이 노동자중심성을 분명히 하면서 계급적 정당으로서의 전망을 갖고 있지 않다고 비판하기도 하고 새로운 진보정당 운동의 필요성을 제기도 하면서 민주노동당의 한계를 분명히 하지만 ‘당’의 효용성을 인정하고 있기도 하다.

투쟁인 파업전술의 구사에 있어서도 농성, 점거, 산개 등의 전술뿐만 아니라 비제도적인 전술들을 창출해 내야 할 것이다. 또한 현장조직은 현장에 있어서 노동자들의 통제권을 장악하고 기업의 경영과 관리에 대해서도 지속적인 관심들을 높여나가야 할 것이다.

이러한 여러 가지 시도들이 노동조합이 가지는 관료성의 극복과 조합민주주의의 철저한 실천이 담보되지 않을 때, 노동현실에 대한 노동자들의 불만 속에서 조합원에 대한 유일 대표기관으로서 노동조합의 성격은 탈색될 수밖에 없으리라고 쉽게 예측할 수 있다.

나아가 오늘날 노동자현장조직운동이 산별노동조합의 출범과 함께 변화하지 못한다면, 150여 년간 줄기차게 진행되어온 자본주의사회의 개선운동으로서 노동조합운동마저 실패로 돌아갈 것이다. 사회혁신을 주도하는 노동조합의 중심에는 노동자현장조직운동이 분명 존재하고 있으며 그 주체들은 초현장조직적인 정책과 대안들을 고민하고 긍정해야만 할 것이다. 현장조직운동의 과거에서 오늘 무엇을 계승하고 무엇을 부정할 것인가라는 숙제를 미룰 수가 없다. 활동관과 대중관을 재정립하는 것, 산별노조완성과 현장 활동을 통일시키는 것, 내부의 이견과 갈등을 극복해 내는 것, 지역과 전국 연대를 강화하는 것 등이 과제와 맞닿아 있다.

현장조직운동 차원의 노동운동론 정립과 논쟁에 대한 적극적 개입이 요구되고 있고 자기 노선이 체계적인 형태로 제출될 필요가 있으며 ‘경향에서 노선으로’ 자신의 이념을 정비하기 위해 내부의 논쟁을 본격화해야 할 것이다. 여러 가지 노동자현장조직 운동의 현실적인 실천과 단계를 검증하고 이에 맞는 제대로 된 전망과 과제를 도출하기 위해서는 보다 세밀한 조사와 토론의 장이 필요할 것이라고 본다. 또한 현장조직 정파의 현실에 대한 이해와 실천의 지도가 다른 조직의 그것과 공유하면서 상호존중의 태도를 기반으로 하여 각자의 이념을 가지고, 제대로 된 논쟁으로 공적 공간에서의 상호토론을 통해 검증받고 수정함으로써 정치세력화에 대한 이해뿐만 아니라 실천의 무기가 될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

제6장 결론

제1절 연구결과의 요약

본 연구는 1987년 노동자대투쟁을 겪으면서 한국 노동조합운동의 큰 흐름을 형성하는데 주요한 변수로 작용하고 있는 노동자현장조직에 대한 진단을 통해 현장조직의 향후 전망과 과제를 세워보고자 하였다. 특히 한국노조운동의 대표적인 조직이라 할 수 있는 기아자동차노동조합의 사례연구를 통해 현장조직의 일반적인 과제를 유추해보고 궁극적으로 노동조합운동에 도움이 되고자 하였다.

면접은 주로 현장조직의 의장, 활동가, 노조전임자를 위주로 정형화된 틀이 아니라 자연스러운 분위기로 진행하였으며 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 한국의 노동조합 내 정파, 분파조직이라 할 수 있는 현장조직은 1987년 직후부터 노조민주화운동의 과정에서 결성돼 노조의 민주적 운영을 위한 성과들을 축적하게 된다. 90년대 후반 들어서는 정치적, 정책적 노선에 따라 전국적 규모의 모임들이 형성되고 있으며 민주노조운동의 활동방침 수립과 실천지침에 상당한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 노조운동이 자본과 정권에 의해 탄압받던 시기에, 현장조직들은 와해와 재건을 거듭하게 된다. 초기 활동가들이 가지고 있던 노선상의 차이가 노동자들 간의 조직 분리를 일으키는 원인이 되고 있다. 그리고 현장조직과 노조 집행부간의 경험의 차이와 개인 파벌주의 대립으로 인해 조직 간의 뚜렷한 차이가 없이 선거에 몰입되면서 조직 분리는 계속 이뤄지며 난립하는 현상을 나타냈다.

셋째, 기아자동차 경우 현장조직은 선전 선동활동을 통해 현장 곳곳의 크고 작은 문제들을 공론화시키고 현장 조합원들의 요구사항을 수렴할 뿐 아니라 집행부를 견제, 비판하는 역할을 하였다. 최근 들어서 민주노총이나 금속산별노조의 위상이 강화되면서 현장조직 간의 전국적 연대활동이 활발해

지고 있고 이러한 추세는 더욱 확산될 것으로 판단된다.

넷째, 금속산업노조의 출범으로 노동조합의 규모가 대형화되고 전국 조직으로 확대될수록 현장조직의 규모 또한 커질 것으로 보이며 전국적 연대활동이 활발해지고 이로 인한 조직 재편도 불가피할 것으로 보인다. 그리고 기아자동차의 경우 누적된 문제들로 인해 당분간 분리 구도가 유지되겠지만, 조직마다 자기 정체성을 찾기 위한 연구, 학습을 진행해 나갈 것이며, 이를 매개로 한 연대, 공동 활동이 활발해질 것이다. 또한 노동운동 활동가들이 정체되어 있는 상황이어서 현장조직의 선진 활동가 배출과 교육 기능은 더욱 중요한 과제로 나타났다.

제2절 시사점

노동조합 구성원들의 의식의 다양성과 개별 자본과의 관계 속에서 노동조합의 한계가 발생한다. 물론 노동자간 의식의 편차는 일상생활에서 자본의 논리가 관철되고 있기 때문에 나타나는 현상이다.

이러한 한계에도 불구하고 노동조합은 모든 노동자들을 아우를 수 있는 유일한 노동자 대중조직이며 노동운동을 하는 사람들의 출발점이며 현장이다. 노동운동의 가장 큰 대중적 진지로서 노동조합은 항상적으로 존재할 수 밖에 없으며 이 진지의 상태에 따라 노동운동과 사회변혁운동의 양상이 달라진다. 노동조합 활동과 노동자현장조직의 활성화 없이는 어떤 사회변혁운동도 발전하기 어렵게 될 뿐만 아니라 운동의 왜곡을 초래할 수 있다. 노동자현장조직은 활동가들이 길러지는 태반으로 그것을 대중적으로 뒷받침하는 진지로서의 역할을 할 수 있다.

기아자동차노동조합 투쟁력의 근간을 이루고 있는 현장조직은 조합원들의 다양한 의견을 각각 대변하고 있다는 점에서 노동조합 민주주의 발전에 주요한 요소가 된다. 하지만 현장조직이 필요 이상으로 난립되어 있음으로 해

서 집행부의 발목을 잡기 위한 반대파의 비판이 난무하거나 임원선거를 중심으로 해서 무원칙한 현장 조직 간의 야합을 낳기도 해 대의원대회가 장기화되는 등 노조의 효율적인 운영 측면에서는 부정적인 요소가 되기도 한다. 현장조직은 이렇게 순기능, 역기능 양 측면을 모두 갖고 있는 것이다.

노동조합의 관료화와 권력화에 따르는 일부 집행부의 독단과 비리 등 많은 사회적인 문제점을 야기하고 있는 현실에서, 노동자현장조직의 순기능으로서 견제해가야 할 것이다. 노동운동이 좀 더 민주주의 원칙에 충실하고 노동조합의 권력은 모두 조합원으로부터 나온다는 진리를 바로알고, 노동조합의 목적활동인 근로조건의 유지·개선과 경제적·사회적·정치적인 지위의 향상을 위해 수많은 투쟁을 통하여 실현된 노동3권의 정착과 발전을 위하여, 조합원을 중심으로 하는 ‘조합민주주의 원칙’에 충실하게 노동조합을 운영해 나가야 할 것이다.

본격적인 금속산별노조 출범을 앞두고 기아자동차 입사비리에 이어 최근 현대자동차노동조합이 창립기념품 납품비리 건으로 다시 도덕성에 타격을 받으며 임기를 1년 남기고 조기 임원 선거를 준비하고 있는 상황이다. 전체 노동계에도 적지 않은 과제들을 던져주고 있으며 이렇게 계속되는 노동조합의 위기는 자본과 권력의 탄압보다는 노동조합 내부의 패거리 주의에서 기인하고 있다는 사실을 현장조직활동가들이 분명하게 인식하면서, 선명성과 도덕성회복을 위한 실천들을 진정으로 만들어 나가는 노력들을 소홀히 하여서는 아니 될 것이다.

노동자현장조직들이 조직 간의 정책적, 정치적 노선의 차이도 없이 분리되어 있는 현실을 개선하고 실천과 정책 대안을 마련하기 위한 현장조직간 논쟁을 강화해 나간다면 노동조합운동과 운영의 효율성을 저해하지 않으면서 민주주의 발전에 이바지하는 두 마리의 토끼를 잡는 것이 가능할 것이다. 역동적인 노동현장과 강한 중앙을 상호배제적이 아닌 보완적인 관계로 결합시켜야 하는 것이다. 마지막으로 작년에 20년 교수직을 그만두고 새로운 틀을 모색하고 있는 한 지식인의 글을 인용함으로써 끝내도록 하겠다.

소모적인 대립과 갈등은 상대방(권력과 자본)을 이롭게 하는 결과를 낳을

뿐이며 노동운동의 전체 리더십과 대중들 사이의 간극만을 키우는 일이 될 뿐이라는 것을 직시할 필요가 있다. 계파간의 입장대립을 지양하고 구체적인 사안들에 대한 계파들 간의 합리적인 정책연합전략을 구사할 수 있어야 할 것이다. 상호 노선의 갈등보다는 노동운동 전체 리더십의 약화, 노동자대중과 지도부와의 괴리현상을 심각하게 고민해야 할 때이다. 이는 단순히 계파들 간의 타협을 제안하기 위함이 아니라, 보다 중요한 것은 현재의 위기가 곧 계파의 위기이기도 하다는 점을 직시하고 쇄신의 계기로 삼아야 한다는 점이다. 현재 우리운동의 주요계파들은 이념적, 사상·이론적 측면에서 모두가 심각한 자기 현대화의 과제를 안고 있다. 과잉단순화의 위험을 무릅쓰고 말하자면, 민족주의는 자민족중심주의(ethnocentrism)의 극복과 현대적 국제주의의 획득이라는 과제를, 계급주의는 산업노동계급 중심주의의 극복과 계급연대전략의 재구성, 노동자국제주의의 회복이라는 과제를 안고 있다고 말할 수 있다. 이 과제의 전제가 해소되지 않는 한 우리 운동은 일찍이고(故) 박현채 선생이 “세계 어느 나라에서 NL과 PD가 따로 돌아다니는 운동이 존재하느냐”라고 했던 일갈 앞에서 여전히 자유로울 수 없다. 이는 현재의 계파구분선을 넘어서서 우리운동 모두의 공통과제로 남아 있다.(임영일, 2005)

제3절 연구의 한계 및 향후 연구에 대한 제언

본 논문을 계획할 때는 여러 가지 시도를 하였으나 보다 더 많은 활동가들의 면접과 토론이 부족하여 주관적이고 경험적 측면으로 흐르는 경향을 바로 잡지 못하였다. 또한 본 연구자가 기아자동차 현장조직의 한 회원으로서 다른 현장조직 활동가들에게 이해를 구하고 인터뷰를 해내는 작업이 쉬운 일이 아니었고 그런 이유로 내용들이 오류를 범할 가능성도 없지 않았을 것이다. 특히 중요한 임원선거를 앞두고 혹은 선거기간 중에 이루어진 설문과 질문들이라 대상자들은 민감하지 않을 수 없었을 것이다. 전개과정

을 살펴보는 포괄적 틀이 부족했고 면접방법이 체계적이지 못하여 인터뷰와 설문지 작업이 제대로 이루어지지 않았다. 향후 연구에서는 자료수집에도 많은 노력을 기울여야 할 것으로 본다. 연구자의 여러 가지 한계로 많은 아쉬움이 있음을 솔직히 밝힌다.

노동조합운동이 위기를 딛고 향후 사회변혁의 구심점에서 역할을 할 것이라고 판단을 한다면 노동운동의 핵심적이고 역동적인 힘을 발휘해 낼 수 있는 노동자현장조직에 대한 경험연구는 부족해서는 아니 될 것이라고 생각이 되고 이러한 점을 고려할 때 더욱 필요한 연구영역이라 할 것이다.



참고문헌

- 권상철, 전교조 현장활동가의 학교교육과 조합 활동에 관한 문화 기술적 연구, 창원대 대학원 박사학위논문, 2005
- 기아자동차노동조합 발전위원회, 활동 결과 보고서, 2006. 03
- 김도근, 자동차산업의 관리전략 변화와 노사관계, 연세대 대학원 박사학위논문, 1996
- 김동성, “지역 현장조직을 만들어 가자”, 현장에서 미래를, 제120호, 2006
- 김동수·강연자, “고종환 집행부를 찾아서”, 현장에서미래를, 제28호, 1997. 12, pp.93-106
- 김은정, 한국 대기업 노동자 집합행위의 특성에 관한 연구 : 자동차업종 완성차업체 3사 사례를 중심으로, 고려대 대학원 석사학위논문, 1996
- 김차두·허민영, “기업 내 노동자 조직의 형성과 전개 : 현대중공업을 중심으로”, 상경연구, 제18집, 2호, 2002. 8, pp.13-32
- 노기연 연구팀(편), “기아자동차 노동자 의식·실태 조사”, 민주노동과 대안, 제58호, 2003. 3·4, pp.117-126
- 민주노동자전국회의 혁신본부, “현장조직운동의 발전전망 어떻게 세울 것인가?”, 2006
- 박종호, “현장조직은 노동조합과 다른 질의 조직인가?”, 노동자의 힘, 제14호, 2002
- 반일효, “현대자동차노조 현장조직운동의 발전을 위한 제안 : ‘분열’을 넘어 ‘연대’로”, 노동사회, 제48호, 2000. 11, pp.48-53
- 설남중·박성인, “현장활동가들이 주체가 되는 ‘노동자 정치세력화’를 : 현장의 ‘정치실천단’을 찾아서”, 현장에서미래를, 제28호, 1997. 12, pp.37-48
- 송경호, “현장조직운동의 실태와 향후 투쟁 전망”, 공안연구, 제14권 제2호, 2002, pp.37-50

- 신승혜, “기아자동차 부도유예사태에 따른 노사관계 분석”, 성심사회학, 5, 1999. 10, pp.37-74
- 심영보, 구조조정기 노조의 선택과 노동자대응 : 기아자동차 사례, 가톨릭대 대학원 석사학위논문, 2002
- 오건호, “영국 현장위원조직의 전개과정과 전망, 그리고 한계”, 현장에서미래를, 제35호, 1998. 8, pp.130-143
- 오경복, 기업변동이 노사관계에 미치는 영향에 관한 연구 : 기아자동차 사례를 중심으로, 고려대 노동대학원 석사학위논문, 2004
- 윤영삼, 노사관계론, 2005
- 윤영삼, “노조민주주의에 관한 연구과제”, 연대와실천, 10월호, 2002
- 이재인, “현대자동차 현장조직운동의 역사와 과제”,
- 이종호, “선진 노동자의 전진, 현장조직을 강화하자! : 작은 목소리, 큰 미래”, 현장에서미래를, 제22호, 1997. 6, pp.62-68
- 이종호, “현장조직운동, 점검과 모색”, 현장에서미래를, 제62호, 2001, pp.49-54
- 이종호, “현장조직의 위상과 전망”, 현장에서미래를, 제76호, 2002. 4·5, pp.23-30
- 이종호, “민주노조, 현장조직, 노동자정치”, 노동자의 힘, 제 10호, 2002, pp.14-17
- 이주희, 21세기 한국노동운동의 현실과 전망, 한울아카데미, 2002
- 이황현아, “현장조직운동의 위상과 전망을 실제로 열어가자: 현장조직 위상 전망 토론 정리”, 노동자의 힘, 제11호, 2002, pp. 43-45
- 이황현아, “정치적 재조직화의 중심은 ‘정치’와 ‘투쟁’이다. 여기로부터 출발하자: 현장조직 위상 전망 토론 정리”, 노동자의 힘, 제12호, 2002, pp. 41-43
- 임영일, “민주노조운동의 위기와 극복의 과제들”, 연대와 실천, 2005. 2
- 전국현장조직대표자회의 중앙연락사무소(편), “자본의 현장통제 사례와 노동자의 대응”, 민주노동과 대안 제33호 (2000. 7·8) pp.50-64

- 정길량 · 이정하 · 윤철희 · 임승철 · 함평기 · 허은영 · 이종호 · 김상진 · 김화정
· 조돈희, “현장조직운동의 위상과 전망에 관한 총괄좌담”, 민주노
동과 대안, 제28호, 2000. 1, pp.73-106
- 정상준, 부실기업 구조조정과 노동정치 변화 : 기아자동차(1997~98년)와
대우자동차(1999~2000년)의 사례를 중심으로, 서울대 대학원 석사학
위논문, 2001
- 조돈희, “노동대중과 함께 호흡하는 노동운동!”, 현장에서미래를, 제21호,
1997. 5, pp.126-139
- 조돈희, “새로운 천년에 희망을 밝힐 현장조직운동”, 민주노동과 대안, 제28
호, 2000. 1, pp.66-72
- 조돈희 · 김일섭 · 이종호 · 이철의 · 박철우, “현장조직운동, 현황과 과제를 점
검한다”, 현장에서미래를, 제45호, 1999. 7, pp.21-55
- 조성재, 기업지배구조와 노사관계 : 기아자동차 사례를 중심으로, 서울대 대
학원 박사학위논문, 2001
- 조성재, 내부노동시장의 형성 및 성격에 관한 연구 : 기아자동차 사례를 중
심으로, 서울대 대학원 석사학위논문, 1995
- 조효래, “기업별 노동조합의 내부정치: H자동차 노조의 현장조직들을 중
심으로”, 산업노동연구, 6, 1, pp.155-187
- 진숙경, “노동운동 이념과 조직: 완성자동차 3사 현장조직을 중심으로”, 한
국노동연구원 주최, 이념적 좌표를 통해 본 노동운동의 미래에 대한
토론회 발제문, 2006, pp.66-117
- 진숙경, 노동조합 현장조직이 노조 민주주의와 조직효율성에 미치는 영향 :
현대자동차 사례를 중심으로, 고려대 노동대학원 석사학위논문,
2001
- 유범상, “위기의 한국노동: 진리의 정치와 이념소통의 빈곤”, 한국노동연구
원 주최, 이념적 좌표를 통해 본 노동운동의 미래에 대한 토론회 발
제문, 2006
- 한국노동이론정책연구소 편, “기아사태 관련자료”, 현장에서미래를, 제25호,
1997. pp.197-201