

석 사 학 위 논 문

지도교수 김 동 원

노동조합 현장조직이

노조 민주주의와 조직효율성에 미치는 영향

- 현대자동차 사례를 중심으로 -

이 논문을 노사관계학과 석사학위 논문으로 제출함

2001년 7월

고려대학교 노동대학원

노사관계학과

진 숙 경

석 사 학 위 논 문

노동조합 현장조직이  
노조 민주주의와 조직효율성에 미치는 영향  
- 현대자동차 사례를 중심으로 -

고려대학교 노동대학원

노사관계학과

진 숙 경

2001년 7월

진숙경의 노사관계학 석사학위논문  
심사를 인준함

2001년 7월

지도교수       김 동 원       (인)

심사위원       문 형 구       (인)

심사위원       정 주 연       (인)

# 목 차

제1장 서론 .....	1
1. 연구의 목적 .....	1
2. 연구의 방법과 범위.....	2
3. 연구 절차.....	3
 제2장 이론적 검토.....	5
1. 노동조합 민주주에 대한 상반된 관점.....	6
1) 중앙집중주의의 강조.....	6
2) 현장 민주주의의 강조.....	10
2. 노조 내 분파조직으로서 현장조직에 대한 검토 .....	14
 제3장 한국 노동운동의 현장조직.....	18
1. 현장조직의 위상.....	18
2. 현장조직에 대한 연구 검토.....	20
 제4장 현대자동차 현장조직 실태 조사 .....	28
1. 현대자동차노동조합 현황.....	28
2. 현대자동차 현장조직 결성과 변화 과정.....	33
1) ‘민주노동자실천협의회’의 결성 .....	33
2) ‘민주노조실천노동자회’의 결성 .....	34

3) ‘노조민주화추진위원회’의 결성.....	36
4) ‘현대자동차연대투쟁위원회’의 결성.....	37
5) ‘현대자동차민주노동자회’의 결성.....	38
6) ‘범민주투쟁연합회’의 결성.....	39
7) ‘현대자동차노동자신문’의 창간.....	41
8) ‘노동조합발전연구모임’의 결성.....	42
9) ‘현대자동차민주노동자투쟁위원회’의 결성.....	44
10) ‘한빛’의 ‘노동자연대투쟁’으로의 전환.....	45
11) ‘현대차실천하는노동자회’의 결성.....	46
12) ‘미래를여는노동자회’의 결성.....	47
13) ‘현장을지키는사람들’의 결성.....	49
14) ‘평등세상을여는민주노동자투쟁’의 통합.....	49
15) ‘현장활동혁신을위한자주민주노동자회’의 결성.....	50
16) 기타 .....	53

### 3. 현장조직의 시기별 구분 ..... 56

1) 현장조직 준비기 : ~1988년 .....	56
2) 현장조직 건설기 : 1988년~1993년 .....	57
3) 현장조직 분화기 : 1993년~2001년 .....	58
4) 현장조직 통합 모색기 : 2001년~ .....	59

### 4. 조직 분화의 원인 ..... 62

1) 정치적 노선상의 차이, 외부 정파의 개입 .....	62
2) 노조 집행 경험의 차이 .....	65
3) 개인 파벌주의와 활동가간의 감정적 대립 .....	66

### 5. 현장조직 구성과 주요활동 내용 ..... 68

1) 현장조직 구성 .....	68
------------------	----

2) 주요활동 내용 .....	71
① 조직원 교육 활동 .....	72
② 대중 선전 활동 .....	72
③ 현장 투쟁의 조직 .....	73
④ 지역 및 전국 연대활동 .....	74
3) 노동운동 쟁점에 대한 각 조직의 입장 .....	75
① 금속산별노조 건설 문제 .....	75
② 노동자의 정치세력화 : 민주노동당에 대한 태도 .....	76
③ 통일문제 .....	78
④ 비정규직 조직화에 대한 태도 .....	78
 6. 현장조직과 노조집행부와의 관계 .....	79
1) 현장조직과 노조집행부와의 관계 분석 .....	79
① 적대적 관계 .....	79
② 지도적 관계 .....	80
③ 갈등 관계 .....	80
④ 보완, 협력적 관계 .....	80
2) 현장조직과 노조집행부와의 관계의 난점과 전망 .....	82

<b>제4장 현장조직의 전망과 과제 .....</b>	<b>85</b>
1. 전국현장조직의 건설 .....	85
2. 독자적 진출의 활로 모색 .....	86
3. 현장활동가의 조직화와 교육 .....	87
4. 조직 정체성 확보를 위한 정책 개발 .....	87

## 제5장 결론 :

## 표 목 차

<표 1> 현대자동차노동조합 현황 .....	31
<표 2> 현대자동차 회사 현황 .....	32
<표 3> 현대자동차 현장조직 현황 .....	55

## 그 림 목 차

<그림 1> 현대자동차노동조합 조직도 .....	30
<그림 2> 현대자동차노동조합 현장조직 흐름도 .....	52
<그림 3> 현대자동차 현장조직도 .....	69

## 논 문 개 요

1) 현장조직은 87년 노동자 대투쟁을 겪으면서 한국 노동조합운동의 큰 흐름을 형성하는데 주요한 변수로 작용하고 있다. 현장조직에 대한 진단을 통해 현장조직의 향후 과제와 전망을 세워보도록 하겠다. 특히 한국 노동운동의 대표적인 조직이라고 할 수 있는 현대자동차노조의 사례연구를 통해 현장조직의 일반적인 과제를 유추해 보기로 하겠다.

2) 노사관계 학자인 Kerr는 대부분의 노조는 본질적으로 민주적이며, 이는 바람직하다는 입장을 가지고 있었다. 이에 반해 정치학자인 Lipset은 노조는 민주적이지 않고 과도·독재 체제로 운영되지만 이러한 운영 방식도 바람직하다는 상반된 태도를 보였다. Lipset은 조직이 거대해 질수록 관료제가 불가피하며, 관료제는 조직의 효율성을 높이는데 기여하게 될 것이라고 강조하고 중앙집중적인 조직운영에 찬성한다.

반면 Kerr는 노조안의 경쟁적인 선거와 관료들의 변경, 그리고 조합원과 지도자들간의 친밀한 관계 등을 고려해 볼 때 노조 안에 민주주의적 요소가 존재한다고 주장하고 있으며, 이러한 태도는 현장활동과 조합원들의 참여를 강조하는 입장과 연관되어 있다.

일반적으로 조직내의 반대파, 정파, 분파의 존재와 그 활동, 반대파가 권력을 획득할 수 있거나 획득한 정도 등이 노조 민주주의 척도로 사용되고 있다. 반대파가 있어서 임원선거에서 이길 능력이 있고 선거 경쟁이 심할수록 그 노조는 민주적이라는 것이다. 그리고 유권자인 조합원들이 후보자의 정파 성향에 관해 세부적인 정보에 쉽게 접근할 수 있는 것도 척도 중의 하나다. 그러나 각 정파간의 이해관계의 충돌이 현실적으로 노동조합 조직 내부 갈등의 요인이 되고 있어 정파, 분파의 조직내 역할에 대한 평가는 엇갈리고 있다.

3) 한국 노동조합 내 정파, 분파조직이라고 할 수 있는 현장조직은 87년 직후부터 노조 민주화 운동의 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 있다.

4) 현대자동차노조의 최초의 현장조직은 ‘민주노조실천협의회’이다. 노조 설립을 주도한 이들은 집권에 실패하자 집행부를 견제하고 비판하는 세력으로서 조직을 결성하게 된다. 그러나 자생적이고 친목의 성격이 강했던 민실협에 비해 2대 집행부의 직권조인 반대 투쟁 이후 결성된 ‘민실노’는 목적의식적인 성향이 강하고 현대자동차내의 계급적 노동운동의 조직으로 자리잡게 된다. 노동운동이 자본과 정권에 의해 탄압 받던 시기에, 현장조직들은 와해와 재건을 거듭하게 된다. 그런데 1993년 ‘노조발전연구모임’ 건설 이후 계급적 노동운동은 새로운 양상을 보이게 된다. 조직 분화가 본격화된 것이다. 초기 선진 활동가들의 학습을 담당했던 학생운동 출신들이 가지고 있던 노선상의 차이가 노동자들간의 조직 분리를 일으키는 본질적인 원인이 되고 있다. 그리고 현장조직과 노조 집행부간의 경험의 차이와 개인 파벌주의, 활동가간의 감정적 대립으로 인해 조직간의 뚜렷한 차이가 없이 조직 분리는 계속 이루어지고 있으며, 결과적으로 현장조직이 필요 이상으로 난립하는 현상이 나타나게 되는 것이다.

현대자동차노조 현장조직들은 노동운동 활동가를 배출하고 교육시키는 데 지대한 역할을 수행하고 있다. 또한 조합원 대중을 상대로 신문이나 유인물, 대자보 등의 활동을 통해 선전 선동활동을 펼치고 있다. 이런 활동은 현장 곳곳의 크고 작은 문제들을 공론화시키고 현장 조합원들의 요구사항을 수렴할 뿐 아니라 집행부를 견제, 비판하는 역할을 하도록 만든다. 최근 들어서 민주노총이나 산업별 연맹의 위상이 강화되면서 현장조직간의 전국적 연대활동이 활발해 지고 있고 이러한 추세는 더욱 확산될 것으로 보인다.

5) 현대자동차노조 현장조직들은 최근 쟁점이 되고 있는 금속산별노조 건설에 대해 다양한 의견을 갖고 있다. 산별노조의 필요성은 인정하면서도 시기상조라는 이유로 현재 추진하는 것에는 반대하는 입장에서부터 즉각적으로 적극 참여해야 한다는 입장까지 존재한다. 또한 산별노조의 구체적인 조직화 방법에 대해서도 기업간 활동의 경험을 강조하는 입장과 기업조직을 뛰어넘어 지역조직을 강조하는 입장이 맞서고 있기도 하다. 또한 통일문제를 바라보는 관점에 있어서도 계급적 노동운동 관점을 강조하는 세력과 반미, 통일운동을 강조하는 세력간의 차이도 분명하다. 노동자의 정치세력화와 관련한 민주노동당에 대한 태도 또한 차이를 보이는데, 적극 참여해 활동을 강화해야 한다는 입장에서부터 새로운 틀의 진보정당이 필요하다는 현재의 민주노동당에 대해 매우 비판적인 입장까지 극과 극을 달린다. 하지만 총선이나 지방 선거 등을 통해 민주노동당의 성공 가능성이 확인되면서 많은 현장조직들이 민주노동당 활동에 긍정적인 반응을 보이고 있다.

6) 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 산별노조 설립이 추진되고 있어 기존의 단위사업장을 뛰어넘는 현장조직의 재편이 가속화될 것으로 보인다. 진보정당 운동이 활발히 진행되면서 기업별노조 체계내에 머물러 있던 현장활동가들이 정치운동으로의 진출을 모색해 나갈 것으로 보인다. 그리고 현대자동차의 경우 그 동안에 쌓인 문제들로 인해 한동안 현재와 같은 분리 구도가 유지되겠지만, 조직마다 자기 정체성을 찾기 위한 연구, 학습을 진행해 나갈 것이며, 이를 매개로 한 연대, 공동활동이 활발해질 것이다. 또한 노동운동 활동가들이 정체되어 있는 상황이어서 현장조직의 선진 활동가 배출과 교육 기능은 더욱 중요한 과제로 떠오를 전망이다.

7) 현대자동차노조 투쟁력의 근간을 이루고 있는 현장조직은 조합원들의 다양한 의견을 각각 대변하고 있다는 점에서 노조 민주주의 발전에 주요한 요소가 된다. 하지만 현장조직이 필요 이상으로 난립되어 있음으로 해서 집행부의 발목을 잡기 위한 반대파의 비판이 난무하거나 무원칙한 현장조직간의 야합을 낳기도 해 노조의 효율적인 운영 측면에서는 부정적인 요소가 되기도 한다. 현장조직은 이렇게 순기능, 역기능 양측면을 모두 갖고 있는 것이다.

현장조직들이 조직간의 정책적, 정치적 노선의 차이도 없이 분리되어 있는 현실을 개선하고 정책 대안을 마련하기 위한 현장조직간 경쟁을 강화해 나간다면 노조 운영의 효율성에 저해하지 않으면서 민주주의 발전에 이바지하는 두 마리의 토끼를 잡는 것이 가능할 것이다.

## 제1장 서론

### 1. 연구의 목적

87년 이후 한국노동운동은 다양한 변화를 겪어왔음에도 불구하고 여전히 자본측과의 적대적 관계를 형성하며 발전해오고 있다. 특히 98년 구조조정을 겪으면서 노동운동 내부는 분명한 이념적 지향을 보여주고 있으며 사상적 차이에 대한 갈등이 깊어지고 있다.

한국 노동조합 내 이념적 지향과 활동내용을 달리 하는 현장조직의 존재가 노동운동의 큰 흐름을 형성하는데 주요한 변수로 작용하고 있다.

한국사회에서의 비공식적 현장조직의 형성은 노동조합의 관료화와 어용화를 막으려는 목적으로서 1987년 이후 노동조합 민주화 추진위원회 운동으로 표현되었고, 현재에도 비공식적 현장조직의 역할은 점차 확장되면서 현장조직운동의 필요성은 강화되고 있다. 현장조직은 공식적인 노동조합 조직과는 독립된 조직체로 존재하며 노동자조직의 관료화를 막기 위해서, 그리고 자본의 노동통제에 대응하기 위한 권력지향 조직으로서 의의를 갖는다.<sup>1)</sup> 현장조직은 한국사회에서 1987년 노동자 대투쟁 이후 본격화된 노동자조직의 강화, 노동자 권력의 강화를 위한 현장 노동자계급의 자생적이며 의식적인 조직이라 할 수 있다. 노동조합이 해당 사업장이나 단위에 포괄되는 모든 노동자를 조직대상으로 하여 이해를 대변하는 대중조직이라면 현장조직은 현장활동가의 조직이며 노동자 정치조직과도 구별되는 선진노동자의 조직이라고 할 수 있다.<sup>2)</sup>

본고에서는 기업별 노동조합이라는 한국 노동조합 운동의 특성 중 하나라고 할 수 있는 현장활동가들의 모임인 현장조직과 관련해 노조와의 관계와

---

1) 허은영, ‘한국노동조합운동의 활성화 방안에 관한 연구 : 민주노조운동의 조직강화를 중심으로’, 1998.2. 숭실대 노동정책학

2) 김상복, ‘현장조직과 노동조합’, “현장조직의 과거, 현재, 미래”, 울교협, 1996.

연관지어 이들의 활동이 노조 민주주의의 확대에 기여하고 있는지, 아니면 노조 단결력을 저해하고 민주주의 폐해를 드러내고 있는지에 대해 살펴보고, 향후 전망을 세워보려고 한다.

현장조직의 발생 배경과 이후 발전 과정에서 드러나는 특징, 그리고 특히 노동조합운동에 미치는 영향 등을 연구하기 위해 현대자동차 노동조합 현장조직에 대한 사례 분석에 초점을 맞추었다. 현대자동차 노동조합 현장조직은 노조 설립 초기부터 활동이 활발하였고 노동조합이나 조합원에게 미치는 영향 또한 매우 크다. 게다가 현장조직의 분화, 통합 과정 등이 복잡하게 전개되면서 현장조직의 다양한 고민과 경험을 보여주고 있어 대공장 노조 현장조직 활동의 전형을 볼 수 있을 것으로 기대하고 있다.

단위사업장의 노사관계임에도 불구하고 그 규모 등으로 인해 전국적 관심을 모아 왔던 기업별 노동조합의 전형적인 모습을 보여주고 있는 현대자동차 노조의 내부의 현장조직과 노동조합과의 관계에 대한 연구를 통해 현장조직이 한국노동운동 내에 차지하고 있는 위상과 향후 발전 전망에 대해 조명해 보도록 한다.

## 2. 연구 방법과 범위

본 연구는 질적 사례연구 방법을 사용하였다. 일반적으로 질적 사례연구는 “하나의 프로그램, 기관, 사람, 과정 혹은 사회단위와 같이 한정된 현상에 대한 철저하고 총체적인 서술과 분석”이고 “연역적이고 실험적이기보다는, 과정과 이해와 해석에 초점을 두는 귀납적 연구”라고 할 수 있다.(Merriam, 1994) 현장조직의 탄생과정과 그 조직 분화의 과정, 현시기구체적 활동의 차별성 등을 살펴보는데 초점을 둔 본 연구는 그 과정에 대한 이해와 해석에 초점을 두고 있어 양적 연구보다는 질적 사례연구가 더 적합하다고 할 수 있을 것이다. 특히 현장조직에 대한 경험연구가 부족한 실정이라는 점을 고려할 때 더욱 필요한 연구 영역이라 할 수 있다.

본 연구는 반구조화 면접(semi-structured interview)과 문헌연구를 통해 진행되었다. 우선 면접은 면접자와 피면접자가 자유로운 대화와 토의가 가능하면서도 분명한 면접지침에 의해 통제될 수 있다는 점에서 반구조화된 면접법을 사용하였다. 이 방법을 통해 현장조직의 결성 배경과 동기, 조직의 분화 과정과 조직 운영 방식, 활동 내용 등 구체적 사실을 파악할 수 있었다. 그리고 문헌연구는 현장조직의 규약, 규정을 비롯한 총회 자료집, 유인물과 노동조합 활동보고서, 울산지역 노동운동의 역사를 알 수 있는 자료와 노동조합 주체로 열린 노동대학원에서 현장 활동가들이 직접 평가한 졸업논문집, 그리고 최근 현장조직 실태를 조사한 자료 등을 활용하였다. 그리고 신문기사를 통해 면접과정에서 나타나는 주관성을 보완하기도 했다.

본 연구는 한국 노동조합운동의 대표적인 사업장인 현대자동차 노동조합의 사례연구를 중심으로 진행되었는데, 특히 1999년 현대의 자동차 사업 부문 통합 계획에 따라 현대자동차를 비롯해, 현대정공 울산공장, 현대자동차씨비스 등 3개사가 통합돼, 2000년 노동조합 통합까지 이루어졌으나 현대자동차 본조를 중심으로 한 연구에 초점을 두기로 하였다. 이는 통합된 2개의 노조가 서로 다른 조건하에 노조운동을 펼쳐와 실제 현대차노조 운동과의 맥을 달리하고 있기 때문이다. 최근 들어 이들 조직간의 연대활동이 활발히 진행될 조짐을 보이고 있으나, 이 또한 현대자동차 본조의 현장조직 편제와 밀접한 영향을 갖고 진행되고 있어 본조 현장조직의 이해가 이들 전체 조직을 이해하는데 주요한 잣대가 될 수 있을 것으로 보인다.

### 3. 연구절차

#### 1) 면접대상자 선정

면접대상자는 4개의 그룹으로 분류하여 선정하였다. 우선 첫째 그룹은 현재 현장조직 의장단 그룹이다. 이들은 현장조직 활동의 중심에 서서 상층 차

원에서 진행되었던 조직간의 연대, 갈등 등에 대해 가장 잘 파악하고 있는 사람들이다. 둘째 그룹은 전직 위원장 그룹이다. 이들은 집행부의 책임자로서 현장조직과의 관계에서 가장 첨예한 갈등을 경험했던 사람들로서 노조와 현장조직과의 관계에 대한 생생한 의견을 갖고 있었다. 셋째 그룹은 현장조직 핵심 활동가 그룹이다. 이들은 학습소조에 참여하면서 적극적인 현장활동을 펼쳤던 사람들로서 현장조직 초기부터 활동해 왔었기 때문에 현장조직 변천 과정이나 당시 조합원들의 반응 등에 대해 파악할 수 있었다. 넷째 그룹은 지역활동가 그룹이다. 이들은 현대자동차 노조운동을 직접 이끌어오지는 않았다고 하더라도 매우 가까워서 이들의 활동을 지켜보았고, 때론 활동가들을 지도하면서 간접적으로 영향을 미쳤던 그룹이기도 하다. 하지만 상당수 많은 지역 활동가들이 이미 현장을 떠난 상태여서 다양한 견해의 사람들을 많이 만나지 못한 아쉬움이 있다.

## 2) 면접 절차

면접은 연구자가 전화로 사전에 면접의 목적을 밝히고 직접 현장을 방문하여 진행하는 방법을 취했다. 면접 대상자 대다수가 현장에서 근무를 해야 하는 사람들이어서 낮에는 지역활동가들과 노조 간부, 해고자 등과 면접을 하고 현장 근무자들의 경우 근무가 끝나는 오후 5시30분과 생산직의 경우 오후 8시 이후에 면접을 할 수 있었다. 또 밤 교대근무자의 경우 오전 8시 퇴근시간에 맞춰 면접을 할 수 있었다.

면접시간이 오전 일찍이거나 오후 늦은 시간이었던 관계로 회사 정문에 가까운 현장조직들의 사무실을 이용해 개별면접(person-to-person)을 실시했다. 면접 소요 시간은 1인당 보통 1시간 30분에서 2시간30분 정도였다. 울산 지역이 연구자가 사는 서울과는 지리적으로 멀리 떨어져 있는 관계로 2001년 4월23일부터 28일 6일 동안 집중하여 면접을 진행하였다. 분석을 위해 모든 면접은 면접대상자의 사전 양해를 구하여 녹음을 하였고, 핵심적인 사항은 별도로 기록하였다.

## 제2장 이론적 검토

노동조합의 민주주의라는 문제는 지난 19세기 노동조합이 현재와 같은 일반적인 조직으로 성립된 이래 끊임없이 사회 정치적 논쟁의 주제가 되어왔다.(Fairbrother 1990) 특히 서구에서는 1980년대초 이래 노동조합운동이 위기에 직면함에 따라 노조민주주의는 노동조합운동을 재생시키는 수단으로서 많은 사람들의 관심을 끌어들였다.

한국의 경우에도 노동조합 민주주의에 대한 논란은 최근 산업별 노동조합으로의 이행이 주요한 흐름으로 자리잡으면서 더욱 증대되고 있다. 일반적으로 세계 다른 나라 노조들의 형식인 산업별 노동조합과는 달리 기업별 노동조합이 더욱 보편적인 조직 형태인 한국의 노동운동은 선진 노동운동과는 다른 양상과 현안문제를 안고 있다. 하지만 노조가 커지면서 조합원들의 참여와 조직의 효율성 사이에 간격이 벌어지게 되면서 노동조합의 민주주의의 가능성에 대한 많은 연구가 이루어져 왔다. 산업별 노동조합은 재정 및 운영의 중앙 집중성과 단체행동에 대한 통제를 주요 목적으로 하는 조직형태이다. 따라서 이러한 운영원리는 곧바로 노조중앙의 관료성을 증대시키고 현장성을 약화시킬지도 모른다는 우려를 낳고 있는 것이다.

앞에서 지적했듯이 노동조합 조직이 거대해지면 질수록 조직의 효율성과 민주성 사이에서 많은 갈등이 발생하게 되고, 노조 활동 초점을 어디에 맞출 것인가에 따라 다양한 견해들이 제출되고 있는 것이다.

노사관계 학자인 Kerr와 정치학자인 Lipset은 노조 내부 민주주의에 대해 상반된 관점을 보여주고 있어 이들의 주장을 비교 분석함으로써 노조 민주주의에 대한 좀더 심도깊은 고찰을 할 수 있을 것으로 기대된다. 또한 본고에서 다루고 있는 정파조직으로서 현장조직이 노조 민주주의 발전과 조직의 효율성이라는 측면에 어떤 영향을 미치고 있는지 고찰해 보겠다.

## 1. 노동조합 민주주의에 대한 상반된 관점

Kerr는 대부분 노조는 본질적으로 민주적이며, 이는 바람직하다는 입장을 가지고 있었는데 반해 Lipset은 대부분 노조는 민주적이지 않고 과도·독재 체계로 운영되지만 이러한 운영 방식도 바람직하다는 상반된 태도를 보이고 있다. 우선 중앙집중주의를 강조한 Lipset의 주장부터 살펴보도록 하겠다.

### 1) 중앙집중주의의 강조

Lipset은 노조가 거대해 지면서 관료주의가 커지게 되고, 이로 인해 민주주의는 축소된다고 보고 있다. Lipset에게 민주주의는 조합원의 직접 참여를 의미하는 직접민주주의를 상정하고 있는 것이다. 그러나 노조가 민주적이지 않다고 하더라도 이것이 나쁜 것은 아니라는 것이 Lipset의 생각이다. 작은 조직 내부에서 지나치게 민주적으로 운영할 경우 오히려 조직 내 구성원의 이해를 위해 전체 사회에 반하는 행동을 할 수 있다고 우려하고 있다. 예를 들어 광산노조나 항만노조 등에서 바깥 사회와 단절된 군중들이 극단적인 행동을 할 수 있다고 본 것이다.

Lipset은 “대부분 노동조합들은 논리적이고 관료조직에서 반대를 인정하고 전복을 조직하는 민주적인 조직과 닮았다기 보다는 일당 국가들과 더 밀접하게 닮았다”고 주장한다.<sup>3)</sup> 다른 거대한 규모의 조직들처럼 노조는 관료주의적인 구조를 발전시키도록 강요된다는 것이다.

Lipset은 관료주의가 필요하다고 보는데, 대내외적인 요소 양쪽으로부터 그 필요성이 기인한다고 본다. 노조의 구성원이나 지역을 다루는데 있어서

---

3) Seymour Martin Lipset. 'The Political Process in Trade Unions: A Theoretical Statement' in Walter Galenson and Seymour Martin Lipset, eds. Labor and Trade Unionism: An Interdisciplinary Reader. New York: John Wiley. 1960. pp 216.

노조는 책임과 권위의 전형을 명시하면서 행정적인 체계를 세워야만 한다. 그에게 관료주의적 구조는 예측가능한 행정의 시스템이다. 관료들과 행정가들은 보편적으로 직면한 상황을 잘 다루기 위해 주어진 규칙을 운영해야만 한다. 지역 또는 전국노조의 규모가 클수록 관료주의적 계층을 세워야 할 필요성은 더 커진다. 예를 들어 서구 산별의 경우 하나의 큰 지역은 노동자의 보상, 직업훈련학교, 수당, 의료제도, 보험, 업무에 대한 노동자들의 동의 등의 일을 조정하는데 참여할 수 있다. 게다가 일상적인 노조의 임무로서 단체 교섭, 노동자의 불만에 대한 조정, 그리고 모든 구성원들의 기본적인 기록을 유지하는 것 등을 다뤄야 한다. 전국적 수준에서 이런 문제들은 종종 점차 커지는 규모와 운영의 복잡성 그리고 특화된 실무자의 창출과 연관해서 확대되어진다. 특화된 실무자들의 창출은 관료(임원)들의 조정에 의해, 또 조정하에 이뤄진다. 그리고 노조 내 다양한 업무를 다루기 위한 그런 지식과 기술은 단지 집행부의 엘리트의 구성원들의 능력에 달려있다.

게다가 관료주의의 필요성은 조직의 규모와 크게 연관되어 결정된 행정의 문제에서 찾을 수 있다. 노조에서 관료적인 중앙집중화의 정도는 그들이 다루어야만 하는 외부의 세력들에 의해서 더욱 집중화 되도록 영향을 받는다. Lipset은 “더 중앙집중된 산업일수록, 노조를 위해 더 관료주의의 필요성이 존재한다”는 가설을 제시하곤 했다. 몇몇 거대한 회사들과 교섭을 벌이고 있는 강철(steel)노조의 경우 회사들과 평행선에 설 수 있는 노조 권위 구조를 세워야 한다. 불만의 처리 또는 임금인상율은 산업 전 부분에 적용되어야만 한다. 노조는 지역 지도자들에게 국내 다른 부분들에서의 불만들을 조정하기 위한 선례로써 사용될 수 있는 합의에 도달하기 위한 계획을 허락할 수 없다.

경영 관료주의는 일반적으로 노조의 위치를 인정하는 대가로 ‘책임있는 노조 지도자’를 요구한다. 노조 ‘책임’을 위한 이런 외침은 때때로 노조가 그들의 구성원들을 지배하기를 요구받은 이래로 종종 비민주주의적인 노조주의를 가져온다. 민주주의 노조주의와 ‘책임있는’ 노조주의 사이에는 기본적인 모순이 존재한다. Lipset은 많은 노조안에서 찾게 되는 독재적인 메카니즘은

경영의 강요에 대한 적용에서 기인한다고 보고 있다. 경영측은 노조안정과 관련한 이슈들은 노조 책임성에 의해 뒤따라와야만 한다고 주장한다.

Clinton Golden과 Harold Ruttenberg는 ‘산업민주주의의 역동성’이라는 저서를 통해 연합강철노동자의 관료(임원)들에 대해 서술하고 있다. 이 노조가 지역 현실의 변화를 막기 위해 의식적으로 메카니즘을 발전시키고, 부분적으로 교육적이고 사상적인 그리고 부분적으로 보편적인 운영 분리를 발전시켜왔다는 것이다. 이 논문에 따르면 한 투쟁적인 지역노조 관료(임원)가 노조에서 제명됐는데 그 이유는 그가 전국적인 합의를 위반하는 지역적인 정책을 세울 수 없다는 요구를 거절했기 때문이다.

이렇듯 노조의 조직적인 안정을 유지하기 위해 관료주의를 조절할 필요성은 그들의 영원한 재직에 대한 위험을 줄여나감으로써 노조의 지도자들의 이해에 봉사한다.

이런 특징으로 인해 중앙집중주의의 우려점이 드러나고 있다. 행정의 힘이 증가함에 따라 관료들은 조직 내부의 반대세력의 근원을 제거하게 된다. 미국의 자동차노조연합은 전국적인 집행부의 한 부서에게 전국적인 정책을 위반하기 위한 지역노조들의 관료들을 정직시킬 권리를 주었다. 이는 반대교섭의 필요성으로 옹호되었으나 그것은 가능성있는 경쟁자들을 제거하기 위한 수단으로 이용되었다. 그들이 조직내 규율과 책임을 강조할 때의 유연적인 경향과 그들이 경영계와 투쟁속에서 노조 단결을 강조할 때의 투쟁적인 경향은 둘다 노조 지도자들이 그들 자신의 지위를 강화하고 조직적인 필요와 목적의 과정에서 힘의 집중화를 추구한다.

관료주의의 필요성을 역설한 Lipset도 이러한 관료주의의 단점에 대해서 인정하고 있다. 대중적인 결정과 상관없는 (과정상의) 조절이 지역적 수준을 벗어날 때 구성원들의 참여는 감소하게 되고 점점 지역 부분에 대한 관심이 없어지게 될 것이라는 점이다. 그러다 보면 정책에 대한 반대는 한계가 있기 때문에 결국 전국적 수장을 뽑는데 점점 더 많은 행정적인 싸움이 벌어지게 되고 지역에서의 이견을 가진 그룹들간의 정치적인 투쟁은 점점 줄어들 것이다. 한 금속노동자가 밝힌 말을 인용함으로써 해서 지역 노조에 대한 관심의

결여 정도를 엿볼 수 있을 것이다.

“우리는 더 이상 노조를 가지고 있지 않다. 우리는 계약을 가지고 있다. 경제학자들과 통계학자들이 계약들을 협상한다. 우리 모두가 할 수 있는 것은 그것들에 대해 ‘Yes’나 ‘No’냐를 두고 투표하는 것이다.”<sup>4)</sup>

즉 정책에 대한 조합원 대중들의 영향은 점점 적어지고 있는 것이다.

그러나 한편 Lipset이 지적하는 장점은 노조안에서 증가된 관료주의는 노동자들의 권리를 보호할 뿐만 아니라 지도자들의 지위를 강화하도록 돕는다는 것이다. 노조들은 경영의 독단과 고용에 있어서 변덕, 승진 등의 문제로부터 그들의 구성원들을 보호하고, 대신 상호관계와 개인주의적이지 않은 메카니즘과 기준들을 강조한다. ‘선임성’, ‘동일노동 동일임금’이 이런 기준이다. 이런 기준들은 노동자들의 안정과 자유를 옹호한다고 Lipset은 주장하고 있다. 결론적으로 노조운동안에는 효율성의 전형으로서 관료주의가 깊은 뿌리를 내리고 있다는 것이다.

한국에서 산별노조 건설을 주창하고 있는 임영일 경남대 사회학과 교수도 “관료제가 곧 관료주의는 아니다”고 주장하며 조직의 관료주의적인 제도 자체에 대해서는 지지를 보내고 있다. 임영일 교수는 “관료제(bureaucracy)는 정부, 정당, 기업 그리고 나아가 일정 규모 이상의 모든 조직체들에게 두루 적용되는 합리적이고 효율적인 조직체계 자체를 의미한다며 잘 짜여진 위계적 조직체계, 역할과 권한의 합리적 배분, 적절한 업무 수행 능력을 가진 전문가(관료)의 훈련과 충원을 위한 제도들, 엄격하게 정해진 객관적 규정과 규칙에 따른 업무 처리, 문서화된 근거(서류, 장부 등)에 의한 업무 평가와 감시구조 등이 근대적인 합리적 관료제 조직과 전근대적인 사회조직을 가름하는 기준들”이라고 밝히고 있다.<sup>5)</sup> 따라서 대중조직으로서의 노동조합 역시 이미 이런 조직체계와 조직운영의 관행, 제도들에 익숙해 있다고 할 수 있다.

그렇다고 하더라도 서구 산별노조들에서 제기되고 있듯이 수십 년간의 오

4) Seymour Martin Lipset. *ibid.* pp 218-219

5) 임영일 ‘노동운동의 위기와 혁신에 관한 몇 가지 생각’ [연대와 실천] 영남노동운동연구소 1999.2

랜 중앙집중적 관료제적 행정조직을 운영해 오면서 발생하게 되는 관료주의의 문제에 대해 임영일은 첫째 고도의 효율성을 갖는 조직체로서의 관료제가 그 자체 외부로부터의 통제가 더 이상 불가능할 정도로 자율성을 가지게 되는 현상, 둘째 관료제는 원칙적으로 무이념적, 탈이념적 조직인데, “누가 그것을 장악하는가”에 따라 독재권력의 도구로 전락할 수 있는 문제를 지적하고 있다. 임영일 교수는 이러한 문제는 관료주의 혹은 관료화의 문제라기보다는 노동운동의 이념이나 원칙, 노선, 방향, 입장, 활동방식 등과 관련된 문제라며, “대중조직에서 이런 차이는 항상 있을 수밖에 없고, 이런 문제들이 활발하게 제기되어 서로 다른 입장들이 충돌하는 가운데 조직적으로 걸려서 새로운 중심이 다시 형성되는 조직민주주의의 활성화 여부에 따라 문제 해결 지점은 있다”고 보고 있다.

## 2) 현장 민주주의의 강조

노조 내 민주주의를 강조한 대표적인 학자인 Kerr는 자유의 개념을 가장 주요하게 고려하면서 작업장 내의 메카니즘 속에서 자유가 어떻게 실현되고 노동자들에게 자유가 확대되는 것을 바람직한 현상으로 분석하고 있다. 즉 노조가 생기면서 사용자들과의 협상을 통해 사용자가 가진 강제력을 상당부분 없애기 때문에 노동자들의 자유는 확대된다고 보았다.

하지만 노조 또한 많은 규칙을 만들기 때문에 이로 인해 줄어드는 자유를 감안해야 한다는 점을 함께 지적하고 있다. 그렇더라도 총체적으로 볼 때 노동자들의 자유는 증가한다는 것이다.

Kerr는 이 문제를 국가와 회사, 노조를 비교함으로써 분명한 차이를 보여준다. 국가는 개인적인 시민의 자유를 보호하고 우리의 정부를 위해 민주적인 형태를 창조한 길고 성공적인 경험을 가져왔다. 그러나 회사는 민주주의적인 기반이 발전하기를 기대하지 않았다. 회사에서는 개인적인 기업가가 결정을 내리는 것이 일반적이다. 하지만 노조는 다르다. 그들은 정부처럼 민주

주의에 대한 오랜 성공적인 경험을 가지고 있지도 않고, 회사와는 달리, 노조는 영원한 민주주의의 전제를 기반에 두고 있다.

Kerr는 미국노조들은 민주적인 산업사회에 주요한 과업을 만들고 있다고 본다. 노조는 일반적으로 노동현장의 삶을 통치하는 양당 입법상의 시스템의 한 역할을 맡게 된다. 노조가 부재한 상태에서 현장의 규칙들은 전적으로 사용자들에 의해 세워졌을 것이다. 노조들을 통해 노동자들은 그들이 일하는 규칙들의 본질에 직접적인 영향을 끼칠 수 있다. 또한 노조 없이는 그들은 사용자들의 선택에 의해서 영향을 받는다. 또 노동자들의 불만을 해소하기 위한 메카니즘과 관련해서도 오로지 사용자들이 경영과 재판을 모두 맡고 있을 때보다는 노조가 이에 관여할 때 훨씬 공정하다.

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, 그리고 확고하지 않은 관료주의가 있다.<sup>6)</sup>

때때로 노조가 민주적일 필요가 없거나 심지어 민주적이어서는 안된다는 주장이 논쟁으로 떠오르고 있다. 이런 주장의 한 쪽은 노조가 거대하게 기능적인 조직으로 작용해왔고 어느 누구도 진정으로 그들이 민주적인지 아닌지 관심을 기울이지 않았다는 주장이다. 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 등을 임무를 원활한 관료주의안에 조정해 왔다는 것이다. 따라서 민주주의에 대해서 걱정할 일은 없다는 것이다. 오히려 노조가 민주주의적인 삶의 압박을 제거한다면 노조기능은 가장 잘 움직이게 될 것이라는 주장이다.

그러나 Kerr는 노조 구성원들의 참여요구나 사회복지, 다른 노조들의 이해관계 등과 관련해 민주주의에 요구가 제기된다고 반박한다. 노조는 단지 현재 조직을 구성하고 있는 개인들의 소속감보다는 기저에 흐르는 장기적인

---

6) Lipset의 앞의 글

관점을 중요하게 고려해야 한다는 것이다.

노조의 민주주의 문제는 조직의 기능성, 효율성과 대립점을 이루며 논쟁이 되어 왔다. 그러나 Kerr는 민주주의를 위한 그 사례는 아직 설득력을 갖고 있고 주장한다. 노동자들은 만약 그들이 그들의 노조에서 효과적인 목소리를 가지고 있다면 산업에서 더 효과적인 목소리를 가질 수 있다.

이런 전제 하에 Kerr는 노조 민주주의의 새로운 요소들을 정리하고 있다.<sup>7)</sup> 우선 구성원 이해(Membership interest)의 문제. 노조에 냉담하고 소속감이 적은 조합원들이라고 하더라도 노조를 통해 자신의 이해를 실현시키고자 하기 때문에 조합원들의 의견을 묻거나 총투표에 붙이는 방식으로 일을 진행시킴으로서 조합원들과의 접촉을 촉진시켜 나갈 수 있다는 것이다. 두 번째로 ‘전문적인’ 지도자들로써 이들은 조합원들의 참여를 이끌기 위한 활동을 전문적으로 펼칠 것이다. 세 번째로 노조운동을 위한 새로운 신념의 존재다. 노동조건 저하에 반대하는 투쟁의 ‘오랜 신념’으로는 향상되는 노동조건에서 조합원들의 참여를 이끌어내기 어렵다. 하지만 사업노조(business union)는 산업의 환경과 조건에 따라 대응 수위를 조절함에 따라 조합원들에게 자유로운 힘으로서 노조의 발전을 보여주게 된다.

네 번째로 지역의 자율성의 확대다. 지역노조들은 그들의 타고난 성격에 의해 명확히 구성원들에 의해 민주적인 참여를 위해 전국노조보다 더 많은 기회를 제공할 수 있다. 필연적으로 더 많은 자율성이 지역적 차원에 있다. 노조운동의 더 큰 민주주의적 삶이 있을 것 같다. 하나의 지부안에서는 경쟁적인 지도자들이 알려질 수 있고 그리고 이슈들은 직접적인 접촉을 통해 토론될 수 있고, 민주주의는 효과적일 수 있다. 다섯 번째로 노조 (인가) 철회의 요소다. 조합원들이 노조를 선택할 권리를 갖고 이를 사용한다면 이는 노조 지도자를 억제하고 균형을 맞출 때 작용할 수 있을 것이다. 여섯 번째 반란을 통한 해임(discharge). 노조 관료들은 효과적으로 구성원들에 의해서 오

---

7) Kerr, C. 'Unions and Union Leaders of Their Own Choosing' in Clark Kerr. Labor and Management in Industrial Society. New York: Anchor. 1964. pp 21-42

랜 기간에 걸쳐 ‘고용’되었다. 그런데 이들이 해고될 필요가 있을 때 분과를 형성해 경쟁에 나서서 경쟁자를 낙선시킴으로서 관료를 해임할 수 있는 요소이다.

노조 민주주의를 최고 권력이 조합원에 의해 유지되어지는 체계로 개념 정리한다면 경쟁적인 해임의 효과적인 권리는 저절로 노동조합 민주주의 충분한 기반이 된다고 할 수 있겠다. 노동조합 구성의 본질적인 특성은 그것이 경쟁적인 해임의 이 권리를 보장할 수 있는지 하는 것이다.

이와 같이 노조 민주주의 기반으로 조합원들의 참여를 강조하는 관점이 현장 중심주의(grass roots 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 리더쉽의 참여적이고 민주적인 스타일(Fosh, 1993)을 강조하는 태도와 단체교섭의 하향이동(Fairbrother. 1990)을, 또는 현장의 전투성(Darlington. 1994)을 강조하는 태도 등 편차가 존재한다.<sup>8)</sup>

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) 게다가 조직내 관료주의 문제와 함께 최근의 급속한 기술혁신과 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 있

---

8) 박태주, ‘노동조합 민주주의에 대해: 분권화된 집중화의 모순을 넘어’, 노동연구원 노동포럼, 2000년. 재인용

는 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.<sup>9)</sup>

## 2. 노조 내 분파조직으로서 현장조직에 대한 검토

현장 민주주의를 강조하는 입장에서 볼 때 노조 집행부에 반대할 수 있는 세력을 형성할 수 있는가의 여부는 노조 민주주의 제고 측면에서 매우 중요한 문제이다. 이러한 세력은 반대파, 반대그룹, 정파, 분파 등의 개념으로 소개되고 있다.

본고에서 다루고자 하는 한국의 현장조직 또한 노조의 공식적인 활동과는 별개로 활동가들의 자생적이면서 목적의식적인 조직활동을 전개하는 노조 내부의 정파 또는 분파의 한 형태라 할 수 있을 것이다. 즉 현장조직의 존재는 노조 지도부의 입장에서 볼 때 ‘야당’의 존재이며 언제라도 최고 권력을 교체할 수 있는 위협적인 존재가 아닐 수 없는 것이다. 그런데 이런 위협적인 존재가 바로 노조 민주주의를 제고시키는 요인이 된다는 점에서 주목되는 지점이다.

그렇다면 정파란 무엇인가? 이 질문에 많은 학자들은 다양한 답변을 보냈다. 우선 미국의 학자 중 Davis(1986)는 도덕과 성에 의한 분리의 현상에 주목하거나 또는 노동과정과 노동시장에서 고용전략의 충돌에 강조점을 둔다. Gordon(1982)은 업무와 기간의 분리, 그리고 다른 분파들과 다른 정치적 우

---

9) 박태주, 위의 글, 재인용

선순위의 차이를 강조하고, Sabel(1982)은 노동력의 분파에 우선순위와 목적이 서로 다른 것으로 이해하면서 산업활동을 통해 얻을 수 있는 노동경력과 노동경험에 강조점을 둔다. 또 몇몇 저자들은 ‘분파주의’의 거친 공격에 더 주목해 왔다. Clements(1977. p322)는 분파적인 활동이 거의 ‘극소 단계(macro-level)’의 계급의식을 발생시키지 않을지라도 그것은 확실히 ‘경제질서의 안정’을 위협하는 충분한 문제를 일으킨다고 지적했다.

이와 같이 분파주의의 범주가 무엇인지가 항상 정확하게 명백한 것은 아니다. 그것은 노동계급 조직화를 나타내는데 다양하게 사용돼 왔다. 노동그룹이나 노조, 노동계급의 활동의 분리를 나타내는데 사용돼 왔고, 전후 비사무직 파업 등에서 보여준 대로 노동계급 의식이 자기 자신의 그룹 이해들을 다른 그룹의 이해보다 높게 고려하면서 분파주의의 성장을 보였다. 분파주의적 의식과 관련해 발생한 많은 논쟁은 그것의 존재가 필연적으로 노동자들이 계급의식의 더 높은 단계로 나아가는 것을 방해했다는 데 있다.<sup>10)</sup>

노동조합의 조직적인 형태와 그 구성원의 의식과의 관계를 밀접하게 연구한 대표적인 마르크스주의자인 그람시는 노조 또는 직종에 따른 노동자의 조직이 필연적으로 조직내에 계급의식의 제한된, 분파적인 형태를 생산한다고 주장하였다. 그러나 이와 관련해 Kelly는 노동조합의 구조와 정치적인 계급 의식사이에는 명백한 관계가 있는 것은 아니라고 주장한다. 오히려 정당과의 관계에서, 노동자 정당의 힘이나 그 국가에서의 성공 여부 등이 계급 의식에 더 많은 영향을 미친다는 것이다.<sup>11)</sup>

분파주의 개념은 최근 들어 나쁘게 정의되고 경멸의 대상으로 사용되어 왔다. 그래서 드러난 현상에 따라 분파주의를 3가지로 구분할 수 있을 것이다.<sup>12)</sup> 첫째 경쟁적인 분파주의(Competitive Sectionalism). 이는 노동자들의 하나의 그룹에 의한 활동을 더 좋아한다. 따라서 결국 이러한 활동은 다른 그룹의 손실을 가져온다. 둘째 이익이 되는 분파주의(Beneficial Sectionalism). 노동자들의 많은 분파들의 이해를 추구하는 노동자들의 그룹

---

10) Kelly John, 'Trade Unions and Socialist Politics' p131, 1988. London

11) ibid. p134

12) ibid, p145~146

에 의한 활동을 더 좋아하는 것을 의미한다. 셋째 유리한 분파주의 (Benign Sectionalism)다.

서구 노동운동의 분파주의 문제는 노조와 정당과의 관계 설정 과정에서 두드러지게 드러나는 경우가 많다. 즉 주요한 노조들안에 존재하는 분파이나 그 연합은 노조와 노동당 등 진보적인 정당 사이의 상호작용에 중요한 영향을 갖고 있다고 할 수 있다.<sup>13)</sup> Lenin도 정당과 대중조직과의 관계에 대해 정당 지지자들이 대중조직에 프락션함으로써 지도관계를 유지해야 함을 강조하고 있고, 이러한 주장은 한국사회 정당과 대중조직과의 관계를 이해하는데 아직도 유효한 틀로 이해되고 있다.

Hew Moris는 노조의 민주주의를 측정하기 위해 20개의 특징을 정리하고 그 요소들의 존재 여부를 분석하였다. 이 중 정파(political organization)와 관련해 다음과 같은 4가지 특징을 활용한다. 첫째는 반대파의 존재이다. 두 번째는 반대파의 활동이다.

이것은 공식, 비공식적인 반대파나 분파가 노조 안에서 권력을 획득할 수 있거나 획득한 정도를 뜻하는 것이다. 세 번째는 선거경쟁 정도다. 이것은 선거에 나온 분파나 정파의 수를 말한다. 네 번째는 유권자들이 분파적 충성도 (factional allegiances)를 얼마나 알고 있는가 하는 것이다. 이는 반대파가 선거에 나온 후보들을 후원한다고 생각되는 정도를 말하는 것이다.<sup>14)</sup>

Hew Moris는 이러한 기준에 따라 영국의 민간공공서비스노조(CPSA) 내부의 좌·우파의 활동을 분석하고 이러한 정파의 활동이 노동조합 민주주의 발전에 어느 정도 기여하였는지 측정하였다.

노동조합 민주주의와 관련해 현재 가장 유력한 모델은 자유주의적 다원주의와 현장중심주의 소비자 노조운동론, 개인 책임론 등 4가지라 할 수 있다. 이 중 정파의 존재와 그 활동에 대해 특히 관심을 기울이는 모델은 자유주의적 다원주의 모델이다.

---

13) John Mclroy, 'The Enduring Alliance? Trade Unions and the Making of New Labour', 1994-1997, p554

14) Huw Morris and Patricia Fosh, 'Measuring Trade Union Democracy', BJIR 38:1 May 2000, 95~114

자유주의적 다원주의자들은 노조 규약과 규정, 집행력의 과도한 집중화에 대한 견제와 균형을 가능케 하는 비공식적인 관행을 가진 노조는 민주적이라 평가한다.<sup>15)</sup> 덧붙여 이러한 규약상에 따라 내부 분파 혹은 당파가 조직하고, 선거에서 경쟁하고 집행부를 차지하도록 만들 뿐 아니라 의사결정 과정과 경쟁자들간의 선거 경쟁에서 유권자 참여와 조합원의 만족도를 증진시켜야 한다고 주장한다.<sup>16)</sup>

이들은 집행부에 반대하는 정파가 존재할수록 노조는 민주적이라고 가정한다. 또한 반대파가 선거에서 이길 능력이 있을수록 민주적이라고 본다. 또한 선거경쟁이 심할수록 민주주의의 수준이 높을 뿐 아니라 유권자인 조합원들이 후보자의 정파 성향에 관해 세부적인 정보에 쉽게 접근할수록 노조는 민주적이라고 간주한다.<sup>17)</sup>

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

---

15) Lerner 1961; Clegg 1976; Undy 1981

16) Gokdstein 1952; Roberts 1956; Lipset 1956; Edelstein · Warner 1975

17) [노동사회] 2000년 12월호, 통권 49호, '노동조합 민주주의 측정 - 민간공공서비스노조 사례' 재인용

## 제3장 한국 노동운동의 현장조직

### 1. 현장조직의 위상

앞에서 살펴보았듯이 산업별 노동조합 중심의 노동조합 발전 역사 과정을 가지고 있는 서구 노동운동의 경험과 기업별 노동조합 중심의 현장 조합원과 좀더 밀접한 연관을 갖고 있는 한국 노동조합의 경험은 상당한 차이가 있다.

최근 영국의 경우, 집권당인 신노동당(New Labour)에 대해 노조가 어떤 태도를 취하느냐에 따라 노조 내부에 다양한 정파로 구분된다는 것을 알 수 있다. 이와 함께 노조 내부에는 영국 공산당(the Communist Party of Britain)과 투쟁적인 노동당(Militant Labour) 지지자들이 존재하며, 이러한 정당에 대한 태도의 차이가 다양한 분야에서의 뚜렷한 차이로 드러난다. 그러나 진보적 정당이 발달하지 못한 한국사회의 경우 노조 내부의 정파의 정치적 견해 및 노선의 차이가 분명히 정립되어 있지는 못하다.

21세기를 맞이한 한국 노동조합은 계속되는 조직을 하락과 정권에 의해 강제되어진 기업별 노동조합주의가 가지는 경제주의적 한계 등으로 인해 서구 노동조합과는 다른 경로로 산업별 노동조합으로의 조직적 형태 변경을 추진하고 있다. 보건의료업, 금융, 언론, 택시 등 일부 업종 조직에서 산업별 노조로 전환을 이뤄내고 2001년 2월 들어 금속산업노조 또한 결성됐으나 재정적, 인적 중앙 집중을 의미하는 산업별 노조로의 전환도 분명하게 이루어지지 않은 시점에 벌써부터 관료주의, 노조내 권력의 중앙집중화에 대한 우려가 커지고 있다. 특히 현장 조합원들과의 결합에 초점을 두고 있는 현장조직의 일부 세력들은 이러한 우려로 인해 산업별 노동조합으로의 전환에 반대하기도 한다.

그러나 한국 노동조합은 위원장에게 권한이 집중되어 있다는 사실로 인해 ‘과편화된 집중화’의 위험성을 드러낸다는 점이 더욱 심각한 문제점으로 지적되고 있다. 노동조합법이나 일반적인 노동조합의 규약에 의하면 위원장은 대

내외적으로 노조를 대표할 뿐 아니라 대내적으로는 사무처 요원에 대한 사실상의 인사권과 부서장 임면권을 가진다. 예산편성권 및 집행권, 역시 위원장의 권한에 속하는 경우가 많다. 이러한 사실은 특히 대의원대회가 형식적으로 운영된다는 사실과 밀접한 관련을 가진다.(박태주, 2000) 이러한 집중적인 권한은 권한의 남용과 위계질서, 전문 전임에의 의존 등 관료적인 조직을 만들 가능성을 지닌다. 규약에 대한 지나친 얽매임은 경직성을 낳으며, 위계구조는 개인의 책임회피와 행정낭비를 초래한다. 뿐만 아니라 의사의 결정과정에서 필수적인 의사소통, 즉 조직내에서 정보를 수집하고 처리하는 과정에서 관료적인 조직이 적절치 않은 양상을 띠게 되는 것이다. 이러한 권한의 집중은 위원장의 성향에 따라 노조의 성격이 좌우되는 현상으로 나타나게 된다.

게다가 한국의 노동조합은 조합지도부의 끊임없는 인적 교체로 인해 강력한 리더십에 기초한 안정된 조직과 전략을 형성하지 못하고 있는 것이 현실이다. 조합의 집행체계는 전문성을 결여하고 있으며 불안정할 뿐만 아니라, 활동노선과 전략에 있어서도 상당한 혼란과 착종을 경험하고 있다. 노동조합 내부적으로 집행부와 대의원, 현장 활동가조직들의 관계에서 생산적인 역할 분담 보다는 긴장과 갈등이 증폭되고 있다.<sup>18)</sup> 기업별 노동조합 체계는 조합원과의 관계에서 보다 적극적이며 동시에 조합원이 직접적으로 참가할 수 있는 공간을 제공하는 조직체계이다.(Jacoby 1992) 현재 한국의 기업별 노동조합은 조합민주주의의 결여로부터 고통을 받고 있다기보다는, 조합원들의 참여와 직접민주주의의 실현을 통해 조합 민주주의의 발전에 상당한 성과를 보여 왔다. 이러한 경험은 노동조합 간부와 조합원 모두에게 역사적 산물을 도외시한 과도한 중앙집중화는 오히려 노동운동의 후퇴가 될 것이라는 교훈을 던져주고 있다.

이런 점에서 영국 노동조합 구조에 대해 노조 결정주의적 관점에서 아래와 같이 밝힌 Hyman(1989)의 진단은 우리에게도 유의미한 것이다.

---

18) 조효래 창원대 사회학과 교수, '기업별 노동조합의 내부정치-H자동차노조의 현장조직들을 중심으로', 2000년

“광범위한 조합원 참여의 전통과 더불어 영국 노동조합의 분산적인 성격은 관료화에 대한 경향에 결정적인 대조(counterpoint)를 제공한다. 따라서 현장 민주주의를 희생으로 삼는 중앙집중화는 문제에 대한 해결이 아니라 오히려 일반 조합원을 노동운동의 제도로부터 가속적으로 소외시킬 뿐이다.”

따라서 전략적인 의사결정을 중앙으로 이전시키더라도 기능적인 의사 결정에 대해서는 과감하게 하향 이전시켜야 한다는 것이다.

87년 직후부터 90년대 초까지 노동조합 결성운동과 노조 민주화 운동으로 대표되는 민주노동운동은 당시 단위 사업장 차원에 존재하는 일종의 노동운동 활동가 조직인 ‘현장조직’을 공고화하게 되었고, 이들은 계속되는 투쟁을 주도함으로써 노조의 민주적 운영을 위한 성과들을 축적하게 된다. 현장조직은 90년대 후반 들어 전국적인 모임들을 형성하면서 정치적 노선이나 정책의 차이에 따라 노조 집행부와 때때로 협력과 긴장, 갈등 관계 등을 유지하며 발전해 나가고 있다.

이러한 현장조직의 존재와 향후 발전에 대해 임영일 교수는 “우리 노동조합운동에서 조직민주주의의 확산, 정착 여부는 앞으로 이 현장조직들이 어떻게 확산되고 재조직되며, 나아가 제도적으로 그 위상을 부여받을 수 있는가 여부에 달려있다”고 주장한다.

## 2. 현장조직에 대한 연구 검토

현장조직의 중요성에 비해 이와 관련한 체계적인 연구는 매우 부족한 실정이다. 최근 기업별 노동조합의 내부정치라는 관점에서 조효래 교수가 발표한 연구는 그런 의미에서 주목할만한 자료이다.

조효래 교수는 노사관계이 일주체인 노조의 이념적 성향과 이를 결정짓는 데 결정적 역할을 수행하는 내부 현장조직들의 문제를 다루고 있다. 기업수

준의 노사관계에 대한 기존 연구들은 생산에서의 권위적 통제를 유지하려는 자본과 작업장 민주주의를 확장하려는 노동의 대립이라는 ‘생산의 정치’에 집중되어 왔고 여기에서 노조는 자본의 합리화 공세에 대항하는 행위주체로만 이해되어 왔다. 그러나 노조의 전략적 선택이 노조의 이념적 지향이나 노조 내부의 의사결정과정에 따라 달라질 수 있으며, 이것이 노사관계에 미치는 영향은 매우 크다고 할 수 있다. 특히 기업별 노조가 수 천명 규모의 거대조합이어서 조합원 내부에 다양한 하위집단이 존재하거나, 조합활동가들 사이에 이념적 지향이나 운동노선의 차이가 존재하는 경우, 노동조합의 의사결정과 전략적 선택의 과정은 기업내 노사관계에 중요한 영향을 미치게 되는 것이다.<sup>19)</sup>

노동조합 정치는 노동조합 집행부, 의결기구인 대의원 및 소위원, 활동가들로 구성된 현장조직이라는 주요한 행위주체들간에 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.

이에 조효래 교수는 현대자동차 노동조합의 조직과 운영의 측면에서 조합 민주주의가 정착되어 있는가라는 쟁점을 평가하기 위해 조합내 조직의 일상적 운영과 조합의 선거과정이 어떻게 이뤄지고 있는가를 검토하고 있다. 조합 집행기구와 의결기구의 관계, 노조의 임원선거가 얼마나 공정하고 민주적으로 이루어지고 있는가에 주목한다. 특히 87년 노조 설립 이후 8대 집행부에 이르기까지 현직 집행부가 선거를 통해 연임한 경우가 한번도 없었고, 과거 위원장 출신이 다시 재선된 경우도 1대와 5대, 6대와 8대의 2명에 불과하다는 점, 그리고 조합원 투표율이 90% 내외로 조합 임원선거에 대한 높은

---

19) 조효래, 위 글, “연대와 실천”, 2000.9.

관심과 참여를 보이고 있다는 점 등을 통해 노조의 노선과 활동방식이 조합원들의 경제적 이해관계에 직접적인 영향을 미치며, 누가 노조 위원장이 되는가에 따라 조합의 노선과 활동방식이 결정된다는 것을 조합원 스스로가 경험적으로 잘 알고 있게 된다. 선거에 나선 각 후보들은 모두 독자적인 지지기반을 갖고 있고, 이들 세력들은 민주/어용의 구도나 기업내 실리노선과 계급적 연대노선의 구도가 분화되어 가면서 각 정파세력들간의 다당제적 경쟁구조가 정착되어 왔다.

현대자동차노조내 현장조직의 출발점은 1987년 당시 민주/어용의 구분속에서 1대 노동조합 선거결과 협조적 세력이 당선되자 조합내부에서는 노조민주화를 핵심적 목표로 하는 조직들의 결성에서 찾을 수 있다. 이렇게 결성된 현장조직들의 집행부 활동을 둘러싼 주요한 활동과 권력 쟁취를 위한 연합 등의 과정을 조효래 교수는 정리하고 있다. 현대자동차에서의 현장조직의 형성과 분화과정을 보면, 노조활동의 초창기에는 노사간의 격렬한 갈등과 권위주의체제의 억압이 계속되어 노조 내부의 이념적, 노선적 분화가 불가능했기 때문에 현장조직간의 분화의 구도는 비교적 단순했다는 것을 알 수 있다. 그러나 노동조합의 현장통제력이 강화되고 단체교섭이 제도화됨에 따라, 계급적 세력 내부에서 노선적 분화가 본격화되기 시작하고 노조집행부와 현장조직간의 관계도 복잡한 갈등 관계를 보이기 시작한다.

현장조직의 분화의 요인에 대해 조효래 교수는 이념과 노선에서의 경향적 차이와 상이한 노선을 가진 기업외부의 노동운동세력과의 관계에서 찾고 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. 현장조직은 일상적으로 대의원들을 관리하거나 조직으로 통제하는 것은 아니지만 조합의 주요한 의사결정이 이뤄지는 대의원대회와 운영위원회의 찬반투표에서 현장조직의 영향력은 상당히 크다.

조 교수의 논문은 특히 현장조직과 노동조합과의 관계에 대해 잘 설명하고 있다. 현대자동차노조에서 노조 집행부와 현장조직간의 관계는 95년 새로운 현장조직인 민투위가 결성되고 그 내부에서 노선적 분화가 본격화된 6대 집행부에서부터 핵심적인 쟁점으로 제기되기 시작했다. 현장활동가의 입장에서 3, 4대 집행부에서는 민주노조의 존립 자체가 불투명한 격렬한 투쟁의 과정이었고 아직 노선상의 차이가 조직적인 분화로 나아갈 만큼 체계화되지도 않았다. 마찬가지로 5대 집행부에서는 실리주의적 노선의 집행부와 현장조직간의 경계가 분명했기 때문에 양자의 관계는 배타적인 대립·갈등의 관계였고, 노조집행부는 현장활동가들과 사실상 분리되어 있었다. 그러나 6대 집행부에서부터 민주노총 내부의 노선 분화와 맞물려 현장조직의 분화가 본격화되었고, 특정한 노선과 경향을 갖는 조합집행부와 분화된 현장조직들간의 복잡한 관계가 전개되기 시작했다. 특히, 노선적으로 분화된 현장조직간의 경쟁에 의해 출범한 7대 집행부에서는 집행부와 현장조직간의 관계가 보다 복잡한 양상을 띠었다.

조효래 교수의 글은 일반적으로 현장조직이 노조 내부에서 활동하는 메카니즘에 대해 밝히고 있으나 각 조직들의 차이점에 대해서는 면밀한 연구가 부족하다. 현장조직들의 이합집산의 원인은 위에서 밝힌 대로 다양하지만, 조직 결성 배경에 따라 조직의 분리, 통합에 가장 지배적인 영향을 미치는 원인을 찾아낼 수 있다. 각 조직의 노선에 따른 활동의 내용의 차이에 대한 언급도 별로 없다. 물론 조직마다 강조점이 다르다는 점을 들어 산별노조, 정치세력화 등에 대한 차이를 보여주고 있으나, 이로 인한 대중활동의 차이를 보여주지 못하고 있다. 즉 현장조직 일반이 가지는 활동에 대한 설명을 보여주고 있으나 각 조직의 특징과 차이점에 대한 분석은 별로 언급되지 않고 있다.

그리고 현장조직에 대한 포괄적인 실증연구 자료 중 주목할 만한 것은 기아자동차노동조합과 한국노동정책이론연구소가 공동으로 조사한 전국현장조직에 대한 실태 조사 자료이다. 이 조사에서는 현대자동차 민주노동자투쟁위원회, 현대정공 부서동지회, 현대중공업 전진하는 노동자회, 울산지역 현장조직대표자회의, 한라공조 현장조직건설 준비위, 만도기계 비전연구모임, 대전충남 현장조직대표자회의, 기아정기 노동조합민주화추진위원회, 마창지역 현장조직대표자회의, 아시아 현장조직추진위원회, 한라중공업 민주노동자투쟁위원회, 기아자동차 평등세상을 여는 노동자회, 대우자동차 현장조직추진위원회 등 전국현장조직대표자회의에 소속된 현장조직들의 현황과 강령, 규약 등을 비교하는 한편, 이들의 구체적인 활동을 검토하면서 현장조직의 위상과 전망에 대해 연구한 자료이다. 현장조직에 몸담고 있는 활동가들의 입을 통해 그들이 생각하는 현장조직 위상과 활동, 향후 과제 등을 정리하고 있다.

이 조사에 따르면 현장조직은 “지난 10년간의 민주노조운동의 성과인 강한 세력들의 결집체”이면서 “노조의 관료화, 개량화, 협조주의에 비판적 의식을 지닌 활동가들의 결집체”라는 것. 현장조직의 필요성은 주로 노조의 한계점에서 출발했다. ‘노동조합이라는 공식적 체계 내에서 할 수 없는 일들이 상당히 존재한다. 노동조합을 상집간부나 대의원들만으로 하기에는 한계가 있다. 그런 한계들을 극복하기 위해 현장조직이 필요하다’는 것이다. 그래서 ‘노조와 활동영역이 다르다. 현장조직 활동이 강화된다는 것은 더 많은 활동가를 만들어 낼 수 있을 것이고 노조의 역량도 강화될 것이다. 사안마다 노조가 할 수 없는 일들도 있으며 조합이 현장의 구체적인 사안에 대해서 싸움을 조직하기에 부족하다. 그러한 면에서 현장조직은 조합원들을 단결시키기 위해서는 현장에서 직접 투쟁을 조직할 수 있는 역량을 키울 수 있을 것이다. 노동해방의 목적의식적 투쟁은 끊임없는 싸움이기 때문에 노조는 그 한계가 있을 것이다.’ 그러나 ‘현장조직은 노동조합이 하는 식의 것은 아니고, 분명한 노선, 입장이 있어야 한다. 그런 것들은 통해서 조합원 설득할 수 있다. 현장조직은 집행부만을 장악하기 위한 것이 아니다. 정확하게 노조를 민주노조로 만들고 이 노조는 우리에게 어떤 역할을 해줄 것인가, 더 나아가

우리가 바라보는 노동해방이 어떻게 가능할 것이냐. 그것이 꼭 가능하다는 생각을 갖고 가는 것이 조합원들로부터 동의, 동력을 받아낼 수 있다.’

현장조직과 노동조합의 관계에 대해서는 ‘비판적, 협력적 관계’여야 한다는 생각이 일반적이었다. “(노조를) 활용해야 하는 측면이 있고, 노조의 우경화 경향이나 정책적인 문제에서 비판하고, 소극적인 태도에 대해 비판”해야 한다는 것이다. 그리고 일반적으로 대다수 현장 활동가들은 현 집행부가 당선 이 될 때도 조직적 입장에서 봤을 때는 조직의 파견자 입장이 되어야 한다고 보고, 가능하면 조직의 중심자 위치에 서야 한다고 보고 있다. 가능하다면 조직의 입장을 가지고 사업을 해야 하는 것 아니냐 하는 생각을 갖고 있는 것이다.

그러나 종종 현장조직과 집행부간의 대립의 지점이 생기는데, 이와 관련해 조사 자료는 “현장조직은 집행부보다 자유롭다. 그리고 상당히 원칙적인 측면이 강하다. 그런데 집행단위에 올라감으로 해서 사측이나 정권의 바로 눈앞에서 싸워야 하는 현실적 문제들이 존재하니까, 대립의 소지가 생긴다”고 보고 있다. 이 점은 현장조직의 원칙적인 입장과 집행단위로서의 (입장이) 끊임없이 논의되면서 그 속에서 합의점을 찾아야 한다고 보고 있으나 현실적인 어려움이 존재함을 호소하고 있다. 결과적으로 노조와의 관계에 대해 부정적으로 보고 있지는 않으며 “조직의 파견자로서 간다는 것의 의미란 현장 조직이 계급적 투쟁들을 주장하고 있고, 그것을 노조에서 실천하기 위한 것”이라며 그렇지만 이러한 관점은 이후에도 집행부와의 문제로 지속적으로 남을 것으로 보고 있다. “집행부로 올라가는 사람들이 전체 노동자의 이익을 대변하는 활동을 스스로 한다고 한다면 그런 문제는 극복할 수 있을 것”이라고 전망하며, 따라서 지도자들의 정치적 입장이나 노선의 문제가 상당히 중요하게 대두될 수 있다고 보고 있다.

이 실태 조사에 따르면 현장조직의 조직원으로서 집행부에 상근자로 일하게 됐을 때 회원자격을 유지하는 경우는 현대자동차나 한라중공업, 대우캐리어 등이며, 현대차의 경우 현장조직과 노조와의 간담회를 통해 교류를 하고 있으며, 한라중은 정책팀을 함께 구성하고 있기도 하다. 그러나 기아자동차의

평등회처럼 아예 회원 자격을 주지 않고 조직에서 탈퇴하는 경우도 있다. 이는 노조와 현장조직간의 경계를 분명히 하기 위함이다. 타조직과의 관계에 있어서는 현대자동차처럼 사안별로 연대하는 경우가 많다. 특수한 상황, 조건에 따라서는 공동조직을 구성해 대응하기도 한다. 한라중공업의 ‘고용안정과 생존권 사수를 위한 현장투쟁위원회’가 그렇고, 현대차의 ‘양봉수 열사 실천 투쟁위원회’가 그렇다.

이 조사에서 현장활동가들은 현장조직 활동의 어려움을 우선 조합원의 참여 문제로 들고 있다. 즉 공개적 공식적 사업, 열린 대화의 장이 전무한 상태에서 계획은 잡아보지만 실효성을 갖지 못하고 있다는 것이다. 이와 함께 내부의 관점의 통일 문제를 지적한다. 각 조직원마다 서로의 관점을 어떻게 융합해 들어 갈 것인가가 문제점이 지적되고 있다. 또한 회원확대의 문제다. 시간적인 한계와 근무시간의 차이 때문에 회원간 접할 시간이 적고 회원 확대는 선거시기가 아니면 현실적으로 이루어지기 어려우며 이들 회원들의 역량 확대 문제도 심각히 제기되고 있다.

이 조사는 현장조직의 발전의 상은 관계 설정에 많은 문제점을 안고 있다고 하더라도 “집행부와 관계 속에서 성장한다”고 보고 있다. 노동조합을 어떤 집행부가 장악한다고 하더라도, 현장조직도 같이 성장해 나갈 것이며 현장 활동가들이 노동조합 집행체제로 들어갈 수도 있고, 현장조직으로 들어갈 수도 있는데, 그런 활동가들로 인해 같이 발전할 것이라는 희망적인 전망을 내놓고 있다. 집행부와 현장조직은 대립구조 속에서 상호 발전해 나가는 측면이 있고, 그렇게 발전해 나갈 것이라고 낙관하고 있다.

그러면서도 현장조직운동 발전의 독자성을 갖고 있는 부분이 있다는 점 또한 조사되고 있다. “그 발전은 자발적인 노동조합 활동을 통해서가 아니라, 끊임없는 정치학습을 통해 각성한 활동가들이 지도자로 성장해 나가면서, 현장조직운동도 발전해 나갈 것”이라며 활동가의 배출 구조로서의 현장활동의 독자성을 강조한다.

그러면서도 현장조직은 분명한 대중조직임을 분명히 하고 있으며, 조직 내 교육을 통해 대중 투쟁과 정치 투쟁이 분리된 것이 아니라 하나의 투쟁으

로 자리 매김되어야 한다는 점을 과제로 지적하고 있다. 즉 현장조직은 정치적 입장과 현장활동에서 모범을 보이면서 이후 노동조합활동의 새로운 상을 제시할 수 있어야 한다는 것이다. 하지만 정치적 성격을 드러내 주는 것이라고 할 수 있는 규약, 강령의 정비 수준은 매우 미미하다고 조사되고 있다. 대중적 현장 선진 활동가 조직이란 동질성은 있지만 내부에 편차가 매우 커 이와 관련한 내부 정리가 시급하다는 것이다. 이에 따라 활동가들의 수준에 맞게 친목에서부터 정치적 실천활동까지 다양한 활동가들의 요구를 묶을 수 있도록 해야 한다는 것이다.

위 실태 조사 자료를 통해 전국적으로 현장조직 소속된 활동가들이 평가하는 현장조직의 문제점과 향후 과제 등에 대해 살펴보았다. 그러나 위 조사는 ‘전국현장조직대표자회의’<sup>20)</sup>라는 특정한 정치적 흐름에 기초한 현장조직만을 대상으로 한 것이어서 현장조직이 안고 있는 일반적인 현상을 보여주고 있으나 그 분석이나 과제 설정 등에 있어서는 보편성을 상실하고 있다. 그리고 현장조직의 역할과 위상을 노조 집행부와의 관계에만 천착함으로서 독자적인 자기 발전의 상을 잡아내지 못하고 있다. 활동가들의 교육, 배출의 창구 역할로서 현장조직의 위상을 한정짓고, 집행부 권력 장악을 위한 위치로만 국한시키고 있어 현장 장악력 강화나 지역, 연대 활동의 주체로서의 현장조직의 역할을 매우 축소시키고 있는 측면이 강하다. 또한 현장조직 활동을 경제적인 노조 활동에 주력하는 것으로 간주함으로써 ‘정치투쟁’ 운운하지만 실제적으로는 정치적 활동의 상이나 그 구체적인 활동 내용을 제시하지 못하고 있다.

본고는 한국의 대표적인 대공장 노조 조직인 현대자동차의 현장조직 사례 연구를 통해 현장조직이 역사적 출현 배경으로부터 주요활동 내용과 향후 전망까지 구체적으로 점검함으로써 노조 민주주의 발전을 위해 현장조직이 어떤 역할을 수행할 수 있는지 살펴보도록 하겠다.

---

20) ‘전국현장조직대표자회의’는 노동운동내 계급적 연대 투쟁을 강조하는 세력들로 구성되어 있다. 초기 대표자회의의 활동은 전국적인 정보의 공유와 현시기 투쟁에 대한 연대 활동 모색 등에 초점이 맞춰져 있었으나, 1998년(?) 금속산업연맹 선거에서 특정 후보를 내세우면서 소위 좌파적 성향의 흐름을 대표하는 세력으로 간주되고 있다.

## 제4장 현대자동차 현장조직 실태 조사

현장에는 다양한 형태와 성격의 노동자들의 모임, 조직이 존재한다. 친목 모임, 학습소모임에서부터 취미활동 모임, 그리고 노조 공식 조직에는 포괄되어 있지 않으나, 노조 활동을 위해 대의원 등에 의해 만들어진 회의 모임 등 다수 존재한다. 이러한 조직 모두 현장에 존재하는 현장조직이라고 할 수 있다. 하지만 현 시기 노동운동 세력 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 본고에서는 ‘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.<sup>21)</sup> 이러한 협의의 정의가 오히려 노동운동 내에서 일반적으로 사용되는 ‘현장조직’의 개념을 잘 담아내는 것이라고 보여진다.

현대자동차 내부의 현장조직을 살펴보기 전에 현대차노조의 실태와 조직 운영 체계에 대해 정리하고 현대차 노사관계의 일반적인 특징에 대해서도 일견기로 하겠다.

### 1. 현대자동차노조의 실태와 조직

87년 7월25일 설립된 현대자동차노동조합은 입사와 함께 조합원 자격을

---

21) ‘현장조직대표자회의’에서 조사한 자료에서는 현장조직을 “지난 10년간의 민주노조운동의 성과인 건강한 세력들의 결집체며 노조의 관료화, 개량화, 협조주의에 비판적 의식을 지닌 활동가들의 결집체”라고 정의하고 있다. 그러나 이런 정의는 현존하는 현장조직의 성격을 명확히 드러내고 있다기 보다는 현장조직의 바람직한 상에 대한 희망을 담고 있는 정의라고 보여져 본고에서는 새롭게 개념 정리한 것이다.

갖게 되는 유니온 쉼제를 채택하고 있다. 집행부 임기는 2년이며 조합원 기본급의 1%를 조합비로 일괄공제하고 있다.

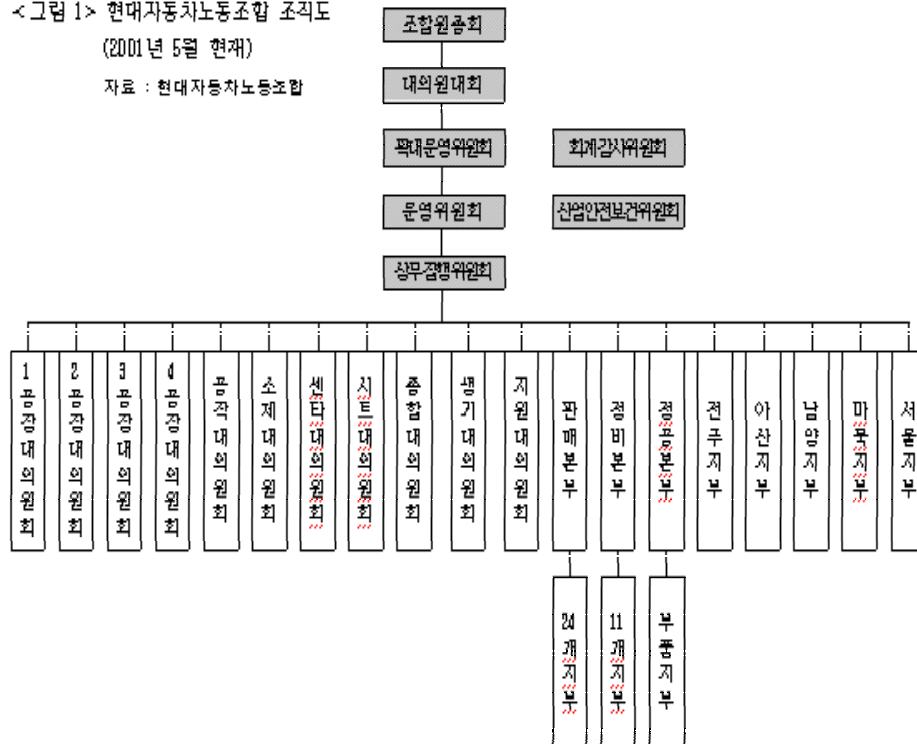
1999년 겔로퍼와 산타모 등을 생산하는 현대정공 울산공장과 판매와 정비를 맡고 있던 현대자동차서비스가 합병하면서 노동조합도 2000년 통합해 전체 조합원은 4만여명에 이른다. 현대차노조는 통합 이전 현대차에 해당하는 울산 본조와 서울, 마북, 남양, 전주, 아산, 모비스 등 6개 지부와 정공본부, 판매본부(14개 지부), 정비본부(23개 지부) 등 3개 본부로 구성되어 있다. 노조 상근 인원은 본조의 46명을 포함해 총 90명이다. 2000년 3개 노조의 통합을 이뤄내기는 했으나 현대차노조는 아직 회사측과 별개의 단협과 규약의 규정을 받고 있어서 교섭, 예산 등 대부분 활동을 본조와 본부가 별도로 진행되고 있는 실정이다. 2001년 단협 갱신을 통해 이같은 본부간 차별성을 줄인다는 계획이나 2001년 6월 중순 현재 노조 내부의 단일안을 내기도 어려울 만큼 기존 노사관계의 관행과 노동조건의 차이로 인해 교섭의 난항이 예상된다.

따라서 본고에서는 통합 이전의 현대자동차노조 조직과 기능을 중심으로 소개하고 논의해 나가도록 하겠다.

현대차노조의 의결기관은 규약상으로 총회, 대의원대회, 운영위원회가 있다. 규약 이외 조직으로는 사업부·부서별 대의원회, 소위원회가 있다. 최고 의결기관인 총회는 임원을 간선으로 선출하는 내용의 규약변경, 임원의 선출과 징계·불신임 결의, 임금협약 및 단체협약의 체결, 조합의 합병분할 및 해산, 단체교섭 및 체결을 상급단체에 위임하는 사항 등 5개 항에 대해서는 반드시 전체 조합원 총회를 통해 결정해야 하며 이외 의제는 대의원대회에서 대신할 수 있다. 대의원은 부서별로 조합원 100명 당 1명을 선출하고 대의원의 임기는 1년으로 직접, 비밀, 무기명 투표에 의해 선출된다.

<그림 1> 현대자동차노동조합 조직도  
(2001년 5월 현재)

자료 : 현대자동차노동조합



<표1> 현대자동차노동조합 현황

설립일자	1987년 7월 25일
노조가입형태	유니온 슝
조합원 수	37,236명(본조 21,240명) (2001.3.31 기준)
집행부 임기	2년
조합원 공제율	기본급 1%
노조 상근인원	총 90명(임원 및 본부/ 지부 포함, 본조 46명)
간부 임원수	대의원 404명(본조 226명), 운영위원회 29명
조합구성	울산본조 외 3개 본부(판매 14, 정비 23, 정공본부 1명) 6개 지부(서울, 마북, 남양, 전주, 아산, 모비스지부)
평균 근속년수	조합원 10.7년, 종업원 10.8년
평균 연령	조합원 35.3세, 종업원 35.5세

자료 : 허부영, '현대자동차 노사관계의 현실과 개혁과제', 2000.11.28 재구성

현대자동차 노사관계는 87년 노동자대투쟁 이후 설립된 노동조합 투쟁사례 중 백과사전으로 불릴 정도다. 현대차노조 13년의 역사를 살펴보면 우리나라 노사관계의 대표적인 사례가 된다는 의미다. 노동조합은 민주노총의 핵심사업장으로서 노동자들의 요구와 투쟁을 대변하고 있으며, 이들 노사는 서로 총노동 대 총자본의 대리전임을 부인하지 않는다. 노동조합에는 민주노총의 임금인상, 단체협약 체결지침이 내려오고, 회사에는 경총에서 임금인상율과 단체협약 체결지침이 매년 내려오고 있는 것이다. 노사가 격돌하는 협상장에서 서로가 한치의 양보없이 총노동과 총자본의 입장을 대변한다. 현대자동차 노사가 한해도 거르지 않고 노동쟁의를 치르는 것은 대표선수로서 자신의 역할에 충실하다보니 생기는 자연발생적인 현상이 되어가고 있다.

한편 노조 내부의 갈등이 매우 치열한 노조이다. 87년 대투쟁시 혹독한 탄압과 저임금, 장시간 노동에 더 이상 억눌릴 게 없이 민주화 바람과 함께 폭발했으며, 자생적인 조직력으로 승리하게 된다. 그러나 87년 이후 대거 현장으로 투입된 학생운동 출신과 진보적인 단체인사들이 현장활동가들과 결합하면서 자신들이 속한 정파의 이념과 노선을 학습시키고 조직하며 새로운 분열과 갈등의 씨앗을 심었다.

<표2> 현대자동차 회사 현황 (2000년 현재)

설립년도	1967년
본사소재지	서울 양재동
대표자	정몽구 회장, 이계안 사장
종업원수(2000년)	49,000명 (일반직, 연구직, 생산직, 정비직, 판매직)
생산대수(1999년)	130만대, 2000년 154만대 예상(180만대 생산능력)
매출액(1999년)	14조2천억, 2000년 17조 예상
자본구성(2000년 9월말 기준)	정몽구 3.66%, 정주영 2.69%(?), 현대모비스 7.4%, 우리사주 4.2%, 자수주펀드 약 5%, 미쯔비시 3.7%, 다임러클라이슬러 9.1%, 기타 외국인 34%
공장별 사업내역	<p>서울본사 : 경영, 재정, 기획, 인사, 총무 등 총괄  정비사업 : 전국 A/S 지역망  판매사업 : 국내영업, 수출영업  남양연구소 : 종합연구소(디자인, 연구개발, 설계, 시험)  마북연구소 : 파워트레인-&gt;남양연구소로 이전 중  울산공장 : 1공장(베르나), 2공장(아토스, 비스토, 산타페, 트라제, 에쿠스, 그랜저), 3공장(아반테XD, 티뷰론), 4공장(스타렉스, 포터), 5공장(겔로퍼, 산타모, 카스타), 생산기술연구소, 스용1연구소, 공작기계, 엔진변속기공장, 소재공장, 시트공장  아산공장 : EF소나타, 그랜저XG\</p> <p>전주공장 : 트럭, 버스 특장차 등 2.5톤 이상 상용차  해외공장 : 인도, 터키, 이집트, 중국 등 12개국에서 CKD 생산</p>

자료 : 조재우, '한국자동차산업의 생산방식 변화에 따른 노사관계에 관한 연구 : 민주노조운동의 조직강화를 중심으로', 한남대 석사학위논문, 1998.2

이러한 노노 갈등은 집행부 선거 시 첨예하게 드러났다. 집행권 장악을 위해 현장조직을 만들어 불신과 반목이 조장되고, 자신들만을 위한 패권주의와 당선을 위해서는 정치적 야합도 서슴지 않는다.

## 2. 현장조직 결성과 변화 과정

현대자동차 현장조직의 역사는 노동조합 결성과 노조 집행권을 둘러싼 선거의 과정과 매우 긴밀한 관계를 맺으면서 발전하게 된다. 87년 노조 결성 이후 집행부에 대한 견제세력으로 출발한 현장조직은 민주집행부 출범 이후에도 지속적인 재편 과정을 겪게 된다.

처음에는 ‘민주 대 어용’이라는 단순한 대립 구도에서 현장조직 또한 단순한 구조를 갖게 되다가 노동운동의 발전과 객관적 상황의 변화로 인한 관점과 노선 차이들이 현재의 복잡한 현장조직 구조를 낳고 있다.

여기서는 현장조직이 결성되게 된 배경과 재편을 겪게 된 원인과 구체적인 활동 내용, 현장조직간의 차별성과 공통점 등을 정리해 보도록 하겠다.

### (1) ‘민주노동자실천협의회’의 결성 : 1988년 9월

현대자동차 현장조직은 1987년 노동조합 건설 이전에 비합적으로 이뤄진 소규모 학습모임에서부터 시작된다. 소위 ‘골방’모임으로 출발한 이들 모임은 노조가 결성되기 3여년전부터 시작되었다.

이에 대해 노조 결성의 주도자였던 이상범씨는 아래와 같이 회상한다.

“87년 3년전부터 소모임이 있었어요. 자연발생적인 계모임에서 시작됐다고 볼 수 있죠. 4명 정도가 시작했는데, 참여한 사람들은 현대그룹을 포괄하고 있었죠. 나를 비롯해서 천창수, 노옥희, 권용목같은 사람이 모였는데, 이런 준비 과정을 거쳐 현대엔진 등에서 노조가 결성된 거죠.”

위의 사람들이 포함돼 있던 울산지역의 주요 활동가들을 상당수 배출한 ‘울산 YMCA 한우리 글방’ 모임이외에도 80년대 학생운동을 통해 배출된 의식적인 운동가들이 노동자들의 의식화를 위해 노동현장으로 투신하면서 이

과정에서 학습소조들이 다수 만들어지게 된다. 이상범씨를 중심으로 한 모임은 87년 7월 24일 노조 결성식을 갖고, 노조 설립신고서를 제출하게 된다. 그러나 이미 회사의 지원을 받은 세력에서 노조 설립신고서를 제출한 상태여서 유명, 어용노조 결성 가능성이 커지자 이들은 즉각 회사 본관앞에서 농성에 들어가게 된다. 다음날인 7월 25일 회사측은 결국 서류뿐인 노조 설립을 포기하게 되고, 이상범씨 등이 중심이 되어서 결성한 노조가 합법성을 쟁취하게 된다. 이들은 한달 이내에 선거를 실시키로 하고 그동안 노조를 이끌어가기 위해 임시집행부를 구성하게 되는데, 그 대표를 이상범씨가 맡게 된다.

그러나 노조 결성 이후 처음으로 치뤄진 선거에서 노조 결성의 결정적인 역할을 수행한 중심세력은 당선되지 못한다. 이상범씨를 비롯한 8팀이라는 많은 후보가 참석한 결과 1차에서 이상범씨가 가장 많은 표를 얻었으나 과반수를 획득하지 못하고, 2차 결선 투표를 벌여 노사협의회 노동자대표였던 이영복씨가 1대 위원장에 당선된다.

예상치 못했던 선거 결과로 노조 결성 주도 세력들은 1대 집행부의 견제 세력으로 존재하게 되고, 노조 결성 이후 임시집행부를 구성해 왔던 윤재선, 전한수, 하인규, 하부영 등은 88년 9월부터 구체적인 준비에 들어가 ‘민주노동자실천협의회(이하 민실협)’를 구성하게 된다.

## **(2) ‘민주노조실천노동자회’의 결성 : 1988년 10월**

현대자동차에서 현재와 같이 계급적 운동의 성격을 강하게 지닌 현장조직은 1988년 10월에 결성된 ‘민주노조실천노동자회’(이하 민실노)가 그 시초라 할 수 있다. 민실노는 혁명적 노동운동의 영향을 받은 세력들을 중심으로 당시 존재하던 현장활동가들을 광범위하게 포괄해 구성되었다.

노조 결성 이후 노동조건 개선에 대한 조합원들의 기대감이 매우 높은 상황에서 88년 임금인상투쟁이 벌어지게 되는데, 파업까지 가는 투쟁을 벌였으나 이영복 위원장은 조합원들의 요구에 부응하지 못한 채 직권조인을 하게

된다.

상황이 이렇게 되자 추영호, 김강희, 정갑득씨 등 젊은 활동가들은 ‘임금인상투쟁지원대책본부’(이하 임지본)를 만들게 된다. 민실협 세력에게도 함께 활동할 것을 제안하기는 했으나 성사되지 않았고, 당시 승용1공장과 금형부, 상용5공장 등에서 소모임을 구성해 활동해 오던 활동가들이 중심으로 움직였다. 이러한 활동을 계기로 23명의 활동가들이 민실노를 결성하게 된다.

민실노는 현장속에서 조합원들을 대상으로 선동적인 역할을 수행하게 된다. 회사측에 대한 공격과 집행부의 태도에 대한 비판 등 이제까지와는 달리 공격적인 폭로 활동을 활발히 전개하게 된다. 그러나 현장활동가들이 ‘라인을 잡는’(대의원이나 소위원 등 활동가들이 생산라인을 세우는 것을 의미함. 실제 파업의 효과를 보임) 활동을 하지는 못하지만, 현안에 대한 선전, 선동을 위한 유인물을 내게 된다.

이로써 노조 결성 주체들이 중심이 된 민실협과 이와는 다른 경로로 성장한 활동가들을 중심으로 한 민실노라는 민주노동운동 세력 내 큰 2개의 흐름이 형성된다. 이 두 세력은 경쟁과 협력 관계를 유지하게 된다. 89년 3월 28일 현대중공업노조 128일 파업 투쟁을 지지하기 위해 두 조직의 의장이었던 이상범, 김강희씨가 의장을 맡은 ‘현대자동차노동자협의회’(이하 현자노협)을 구성해 7,000여명의 조합원들이 참여하는 파업을 벌이기도 한다.

이 흐름이 처음으로 부딪힌 것은 89년에 있었던 2대 위원장 선거이다. 선거를 앞두고 민실노 내부에서는 “민실노 독자후보를 내야한다”는 주장과 “민실협과 연합을 통해 민주세력의 단일 후보를 내야 한다”는 주장이 맞섰으나 독자후보 주장이 우세해 민실협과 별개로 후보가 나와, 민주진영에서 2명의 후보가 나오게 되었다.

2대 위원장 선거에는 1대 위원장이었던 이영복 후보, 민실협의 이상범 후보, 민실노의 김강희 후보, 서중석 후보 등 4명의 후보가 나섰는데, 민실협을 통해 꾸준한 활동을 벌여온 이상범 후보가 1차 선거에서 약 54%라는 과반수를 획득, 압도적인 지지로 2대 위원장에 당선되었다. 그런데 일부 공장에 한정돼 미미한 활동을 벌여왔던 민실노의 김강희 후보가 17.27%를 얻어 1위와

는 큰 차이를 보였으나 이영복 후보를 누르고 2위를 차지해 2대 임원선거를 계기로 주목받는 세력으로 부상하게 되었다.

### (3) ‘노조민주화추진위원회’의 결성 : 1990년 6월

2대 이상범 집행부에 대해 지지도가 높았던 만큼 민주집행부에 대한 조합원들의 기대는 매우 컸다. 하지만 89년말 벌어진 상여금 투쟁에서 노조는 패배를 시인해야 했고, 그로 인해 집행부로서는 90년 임단협 투쟁을 더욱 부담을 가진 채 진행하게 되었다.

그러나 90년 현대자동차의 임단협은 현대중공업노조의 투쟁과 맞물리면서 더욱 복잡한 양상을 띠게 된다. 90년 4월 25일 현대중공업노조 파업에 공권력 투입이 예정되면서 지역 연대 투쟁의 필요성이 제기된다. 집행부가 연대 투쟁에 나서고 있지 못한 가운데 민실노는 독자적으로 ‘라인을 잡고’ 연대 파업에 나서게 된다. 현대자동차노조 최초의 wildcat strike이었던 것이다. 경찰들이 승용1, 2공장 내부에 최루탄을 쏘면서 파업은 더욱 확산되고 4월 28일 중공업으로 진격하던 경찰을 가두투쟁을 통해 막게 된다.

그러나 결국 이상범 위원장은 5월 23일 직권조인을 하게 되고, 여기에 반발한 활동가들은 ‘현대자동차비상대책투쟁위원회’를 구성하게 된다. 이들은 곧 2대 집행부 불신임 투쟁을 전개하게 된다. 2대 이상범 위원장에 대한 불신임 투표는 가결 정족수 2/3에 167표 부족한 아슬아슬한 결과로 ‘신임’으로 결론이 내려졌다.

하지만 이미 조합원들은 민주집행부였던 2대 집행부에게서 등을 돌리게 되었고, 불신임 투쟁을 주도했던 현장의 세력들은 하나의 조직으로 모이게 되고, 1990년 6월 26일 ‘노조민주화추진위원회’(이하 노민주)를 출범시킨다. 일부 공장을 중심으로 소수 정예 인원이었던 민실노를 근간으로 한 노민주는 2대 집행부 불신임 투쟁 과정에서 전 공장 조직을 포괄하게 되고 조직원도 150여명에 이를 정도로 확대되었으며 기존의 현장소조 모임 구성원들이 공공

연하게 조직원으로 참여하게 된다.

#### (4) ‘현대자동차연대투쟁위원회’의 구성 : 1991년 6월

1991년 6월 3대 임원선거를 앞두고 현장조직은 아주 큰 변화를 겪게 된다. 90년 4.28투쟁의 주체였던 각 세력들이 모두 하나의 조직으로 뭉친 것이다.

노민주를 비롯해 민주적인 성향의 대의원들의 모임인 ‘민주대의원회’, ‘저시급자동지회’<sup>22)</sup>, 2대 집행부 들어서면서 새로 구성된 소위원회의 연대조직인 ‘공동소위원회’, 열혈 활동가들이 다수 참가하고 있던 풍물패 등 문화패, 구속해고동지회(이하 구동회)<sup>23)</sup> 등 당시 존재하던 모든 민주세력이 ‘현대자동차연대투쟁위원회’(이하 현연투)로 결집하게 된다.

현연투로 결집한 이유는 3대 임원선거에서 민주진영의 단일 후보를 추대하는 등의 행동통일을 위해서였다. 이는 집행부 장악을 해야 한다는 강한 의지를 표현한 것이라고 볼 수 있다.

현연투는 90년 연대투쟁의 성과이며 현대자동차 민주세력 총단결의 구심점으로서, 노민주보다 대중적 활동의 확대, 발전을 가져오게 된다. 현연투는 집행부의 기회주의성 폭로와 견인, 강제라는 노조민주화투쟁과 대중적인 선전, 선동을 통한 자본과의 대립투쟁을 벌여왔다.

3대 임원선거에는 5개 팀의 후보가 나서 2차 결선투표까지 가기는 했으나, 거대 현장조직을 기반으로 뚝 이현구 후보가 당선될 것은 예상되던 일이었다.

---

22) 90년 회사는 3~4,000여명의 신입사원들을 대거 선발한다. 그런데 이들은 이전 입사자들보다 한시간당 한시간당 260원씩 임금이 적어 ‘저시급자’라고 불리었고, 그런 만큼 불만도 매우 컸다. 이런 차별 철폐를 주장하며 ‘저시급자동지회’를 구성, 90년 입사자들의 요구를 회사와 노조측에 제기하는 창구역할을 담당했다.

23) 90년 4월 28일 현대중공업노조 파업 연대를 위한 현대차 파업으로 인해 파업을 주도했던 민실노의 핵심 활동가 등이 구속, 해고되었고, 이들이 ‘구속해고동지회’를 결성하게 된다. 일부는 감옥에 수감되고, 일부는 풀려나와 해고자의 신분으로 현장활동에 참여하게 된다.

현연투 내부에는 당시 크게 사회운동 전반을 가르고 있었던 NL(민족해방노선)과 PD(민족민주노선)의 차이를 가진 활동가들이 다수 존재했다. 그러나 ‘민주 대 어용’의 전선을 형성했던 당시 지형으로 볼 때 이러한 차이는 두드러지지 않았으며, 사상적, 방법론적인 차이가 있다고 하더라도 ‘노동해방’이라는 구호로 하나가 될 수 있었다.

#### (5) ‘현대자동차민주노동자회’의 결성 : 1991년 12월

1991년 3대 임원선거에서 승리한 현연투는 그 해 10월 18일 총회를 통해 발전적으로 해체하고 12월20일 ‘현대자동차민주노동자회’(이하 민노회)로 재편되었다.

노조 집행부를 장악한 조건에서 현장활동가들의 역할을 새롭게 정립할 필요가 있었으며, 이를 둘러싸고 선거운동에 참여했던 세력 내에서 현장조직의 향후 발전에 대한 논란이 발생했다. 24)민주세력의 역량을 노조 공식기관을 중심으로 총 집중해야 한다는 것과 현장조직을 유지 발전시켜야 한다는 주장이 그것이다. 그러나 이러한 논란은 곧 결국 노조 집행부에 대한 견제와 활동가 배출 창구로서 현장조직을 유지하자는데 의견을 모으게 된다.

“...이러한 것은 민주집행부가 등장한 시점에서 민주적 조직의 첫 번째 과제는 노동조합을 더욱 튼튼히 꾸리고 강화, 발전시키는 능력있는 조합원을 많이 육성시키는 것... 이를 위해 지속적인 회원 중심의 회보 발간, 교육활동과 토론을 통해 의식을 향상시키고, 활동경험의 교류를 통하여 각 사업부서간

---

24) 노민주 등으로 대표되던 노조민주화운동 세력이 집행권을 장악한 이후 현장조직의 향후 전망을 어떻게 둘 것인가 하는 문제는 대우조선노조의 사례 등을 통해 제기되고, 정리된 바 있었다. 대우조선 노민주는 노조 집행부와는 별개로 현장 조직활동을 강화하고 집행부를 보조, 지원하는 활동을 펼쳐나가기로 방향을 잡고 이후 지속적인 활동을 펼쳤다. 집행부와 현장조직의 관계에 대한 이러한 태도는 다른 사업장에도 공식처럼 영향을 미치게 된다.

격차를 줄여 보다 폭넓은 시각을 가진 조합활동가가 많이 배출될 수 있도록 지원한다. 민주노동자조직은 기존 조직이 지녀왔던 활동방식(조직수준이 낮기 때문에 상층의 소수 활동가에 의해 많은 활동이 주도되는 방식)을 극복하기 위해서 작은 문제 하나라도 철저하게 현장단위(사업부, 부서)내에서 토론을 거쳐 집행 실천하는 사업방식을 취한다.”<sup>25)</sup>

그러나 민노회 활동이 본격화되기도 전에 3대 이헌구 집행부는 91년 연말 성과급 분배 투쟁을 벌이고 있었으며 민노회가 창립된지 3일만인 12월 23일 노조 임시대의원대회에서 쟁의발생신고가 96.9%의 압도적 찬성으로 결의되면서 현대자동차노조 최초로 대중적인 투쟁을 벌이게 된다. 집행부 출범 후 3개월만에 맞이하게 된 성과급 분배 투쟁을 두고 “피해가자”는 의견과 “정면 승부해야 한다”는 견해로 민노회는 또 다시 크게 나뉘어 논란을 겪어야 했다. 하지만 1대 실리적 조합주의 하에서 실망을 안고, 2대 민주집행부를 탄생시켰으나 연대투쟁에서 주춤하면서 합법적 활동 공간에 안주했던 이상범 집행부에 대한 실망 등으로 3대 집행부에서는 “뭔가 보여줘야 한다”는 지도부의 부담감과 조합원의 기대가 조직적 준비 없이 투쟁에 돌입하도록 한 것이다.

이로 인해 92년 4월말 현재 구속 32명, 해고 56명 등 징계자가 500여명에 달하면서 현장내 활동가들의 “씨를 말렸다”고 해도 과언이 아닐 것이다.

#### (6) ‘범민주투쟁연합회’의 결성 : 1992년 6월

상여금분배 투쟁 이후 노조 집행부는 물론이고 대부분 현장 활동가들이 구속, 수배된 상황에서 노조는 최후의 수단으로 장외 직무대행 체제 아래 노조 정상화투쟁을 벌여왔다. 그러나 1992년 5월19일 이재인 직대까지 구속되면서 노조 집행부와 민노회는 4대 보궐선거를 실시기로 결정하고 5월 29일

---

25) 민주노동자회(준) 1호, 91년 12월 12일

이헌구 위원장이 대중적으로 사퇴 선언을 함으로써 이를 공식화 시켰다.

이에 민노회는 6월4일 임시비상총회를 갖고 상여금 투쟁 패배 이후 훼손된 민주세력의 현장 조직력을 복원하고 민주노조 사수투쟁의 일환으로 민주세력이 총단결하여 4대 임원선거에 임하자는 취지의 ‘범민주 조직 구성을 위한 제언’을 채택하게 된다. 이러한 문제의식하에 1992년 6월25일 ‘범민주투쟁연합회’(이하 범민련) 1차 총회가 개최되고, 범민련은 윤성근 후보를 단일후보로 추대하고 선거대책본부를 구성해 본격적인 선거운동을 펼치게 된다.

3대 전투적인 성향의 민주집행부를 경험한 이후 벌어진 4대 임원선거는 현대자동차 노조운동의 향후 방향과 목표를 둘러싸고 민주세력과 다른 세력들 간의 상이하고 다양한 입장이 제출되면서 노선상의 분명한 차이점을 보이고 있다는 점에서 주목할 만하다.

한빛노동자투쟁위원회 이영복 후보측의 ‘합법적 방법에 의한 실리추구’ 노선, 류제생 후보측의 ‘실무집행능력에 기초한 현실노선’, 민노협 최상호 후보측의 ‘경제적, 실리적, 진보적 합리주의에 기초한 현실적 노동해방’ 노선, 현민련 김덕경 후보측의 ‘조직이기주의 타파와 깨끗한 집행부’, 통합후보추대위 황세영 후보측의 ‘과학적 노동운동론’ 등이 제출되었다.<sup>26)</sup> 이는 당시 복잡한 조합원들의 상태와 요구를 반영한 것이라고 볼 수 있다. 하지만 선거 결과는 다시 계급적 연대를 강조한 윤성근 후보의 당선이었고, 92년 9월 8일 4대 집행부 출범식을 갖게 된다.

선거 이후 이렇다할 활동을 전개하지 못한 범민련은 93년 2월 5일 범민련의 대중적 해체를 결의하고 현대자동차 민주세력의 새로운 결집을 모색하기 위한 임시 모임을 가졌다. 이들은 곧 사업부별 임시 연락 책임자와 임시 중앙위원을 선정하고 사업부별 민주조직 재건에 들어갔다. 그러나 민주조직 재건의 원칙과 내용, 그리고 그 경로와 방식에 대한 구체적인 대안이 제출되지 못하면서 조직 재건 논의는 미궁을 헤매게 된다.

---

26) 울교협, ‘3만의 단결을 넘어 천만노동자 총단결로 전진하자!’, “울산지역 노동운동의 역사”, 1995.11. pp.337

“당시 조직 재건 논의는 해고, 수배동지들과도 충분히 의견교류도 하지 않은 가운데 이뤄지면서 힘이 실리지 않았고, 활동가들의 무기력한 활동 등으로 조직무용론까지 대두되는 등 현장조직은 많은 혼란을 겪고 있었어요.”<sup>27)</sup>

대·소위원을 중심으로 한 현장활동 강화론은 결국 ‘조직준비론’, ‘대기만성론’과 연결되면서 현장조직의 재편을 늦추는 역할을 수행하게 된다. 92년 성과배분투쟁의 결과로 상당수 활동가들이 현장에서 분리되면서 현장 지도력은 급격히 저하되고 4대 윤성근 집행부가 93년 현충런 공동임단투와 긴급조정 수용이라는 격변을 겪는 동안 현장조직은 공동의 대응을 이뤄내지 못한다. 긴급조정의 수용 여부를 두고 조합내 분열은 심화되었고, 현장조직의 분화도 보다 분명해지기 시작했다.

#### (7) ‘현대자동차노동자신문’의 창간 : 1992년 12월

민실협을 조직해 꾸준한 활동을 벌여오던 노조 설립 추진 세력은 2대 집행부 이후 이렇다할 활동을 보이지 않다가 1992년 들어 ‘현대자동차노동자신문’(이하 현노신) 창간 준비 사업에 주력하며 12월3일 창간호를 내게 된다.

현노신은 3, 4대에서 보여준 민주집행부가 보여준 강경노선과 연대투쟁을 강조한 정책 등이 실제 조합원들의 실리에는 별로 도움이 되지 못했다고 평가<sup>28)</sup>하며 회사측에 협조적인 세력과는 구분하면서도 온건노선을 표방하였다.

현노신의 창간은 노조의 공식적인 대변지인 ‘노조소식’이나 노조 신문과는 달리 현장조직의 독자적인 노선에 근거해 객관적인 사실 전달에 또한 주력했다는 점에서 조합원들의 많은 관심을 불러모았다. 현노신의 이같은 활동 성과로 이후 현장조직마다 주기적으로 신문을 발행해 배포하는 일을 주요 활동

---

27) 현대자동차 해고자 L씨와의 인터뷰

28) 현대자동차 위원장을 역임한 L씨와의 인터뷰

의 하나로 삼게 되었다.

그러나 민실협에 포함돼 있던 세력 중 일부가 분화돼 독자적인 조직을 구성하게 된다. 2대 집행부에서 함께 활동했던 하부영, 홍영출씨 등은 이상범 위원장의 직권조인 문제가 발생하자 이 위원장에 대해 강하게 비판하며 집행부를 사퇴하고 별도의 모임을 유지하다가 1992년 ‘노조를 사랑하는 사람들의 모임’(이하 노사랑)이라는 조직을 만들게 된다.

이들 세력은 외부 운동세력과 긴밀한 연관속에서 활동을 펼쳐왔던 민실로 계열의 계급적 운동 세력과는 달리 자생성에 기초해 중도적인 성향을 대표하게 된다.

#### (8) ‘노동조합발전연구모임’의 분화 : 1993년 4월

계급적 운동세력 내에서도 분화는 본격화된다. 범민련계와 이보다 좀더 좌파적인 성향을 지닌 승용 1공장 세력, 진보적 노조운동을 주장하는 세력 등 다양한 분파가 드러나게 된다. 특히 1993년 5대 임원 선거를 앞두고 김강희씨를 중심으로 ‘노동조합발전연구모임’(이하 노발연)가 발족되는데, 그동안 내재되어 있던 계급적 세력 내의 분파가 공개적으로 조직 분화를 했다는 점에서 그 의미가 크다.

“지금 우리 앞에 놓여 있는 5대 임원선거는 기존과는 다른 성격을 분명히 가지고 있다. 지금까지 노조 내부의 단순 대립구도였던 민주 대 어용이란 구도가 무너졌다는 것이다....따라서 이번 선거에서 보다 중요한 측면은 지금까지 범민주로 하나의단위로 인정되어 온 민주파 내의 노조운동의 방향에 대해 잠재된 이견이 표면화됨녀서 기존 민주파 조직을 주도해 온 동지들이 주축이 되어온 전투적 노조운동세력 대 진보적 노조운동세력이라 할 수 있는 새로운 노조운동을 주장하는 동지들의 경쟁구도라고 생각한다....민주파의 거대 단일조직을 민주파 조직의 새로운 존재양식(집행부를 중심으로 다양한 목표, 역

할을 수행하는 씨클들)으로 재편하는 계기가 될 것이다....”<sup>29)</sup>

‘진보적 노동운동’을 주창하고 나선 노발연은 김강희씨를 5대 위원장 후보에 추대하게 되고 범민련 세력은 정갑득 후보를 추대하면서 민주세력은 별도의 선거대책본부를 구성한다. 기존의 현장조직의 변화가 현장의 조직들이 와해되면 이를 새로 복원하는 과정이었다면 노발연의 출범은 최초로 조직적인 분리가 이뤄졌다는데 주목할 점이 있는 것이다.

이러한 분리는 상층 차원의 사상적 분리로 시작되었으나 기존 범민련의 활동방식과 이번 투쟁과정 속에서 나타난 일부 활동가들의 문제 그리고 상호간의 불신문제 등으로 인하여 범민련에서 분리되어 나갔던 측면도 있어, 민주세력의 향후 분화를 가속화시키고 고착화시키는 배경이 되기도 한다.

민주세력 후보들의 분리 출마 속에서 치러진 5대 임원선거는 1대 위원장을 지내고, 협조주의적 실리주의적 노선을 대표했던 이영복 후보의 당선으로 귀결된다.<sup>30)</sup> 이로 인해 민주세력 분열로 인한 선거 패배에 대한 반성의 목소리가 높았고 많은 현장조직들은 별다른 활동 없이 침체기에 접어들게 된다.

---

29) 노발연, ‘5대 임원선거 성격에 대해’, 1993년

30) 5대 임원 선거 결과

(1) 1차 투표 : 유권자 30,170명, 총투표자수 27,809명(92.17%), 기권 2,362명

기호 1번 김재근 : 4,049표 (14.64%)

기호 2번 정갑득 : 6,060표 (21.91%)

기호 3번 김강희 : 4,043표 (17.87%)

기호 4번 이영복 : 7,684표 (27.79%)

기호 5번 하부영 : 4,514표 (16.32%)

(2) 2차 투표 : 유권자 30,170명, 총투표자수 26,589명(88.13%), 기권 3,581명

기호 2번 정갑득 : 12,764표 (48.0048%)

기호 4번 이영복 : 13,296표 (50.0056%)

무효 : 529표 (1.9895%)

실리주의를 표방한 한빛 이영복 세력은 장기근속자를 중심으로 한 고정적인 기반을 갖추고있었다. 1차 투표에서 드러나 7,600여표가 그 근거라 할 수 있으며, 여기에 3, 4대 집행부의 강경노선에 대한 반발, 민주세력의 분열로 인한 불신 등이 민주파의 낙선의 원인이라 분석되고 있다.

#### (9) ‘현대자동차민주노동자투쟁위원회’의 결성 : 1995년 9월

5대 이영복 집행부는 ‘합법적 방법에 의한 실리추구’를 표방했고, 실제 임금이나 복리후생의 측면에서 많은 성과를 가져왔다. 교섭은 대중동원보다는 노사간의 합의를 통해서 마무리되었고 조합원들의 참여는 약화되었다.

그러나 계급적 세력의 분열과 선거과정에서 생긴 감정적 거리감은 통일적인 조직활동을 불가능하게 했고, 이는 현장활동의 침체로 이어졌다.

임금, 후생복지 차원의 혜택은 현장 노동강도의 강화와 맞바뀌었는데, 이를 주도하고 있는 5대 이영복 집행부를 더 이상 방치해서는 안되면 조직적으로 대응해야 한다는 문제의식이 현장활동가들 사이에 생기면서 새로운 조직 건설을 위한 활발한 토론이 벌어지게 된다.<sup>31)</sup>

새로운 현장조직의 건설에 대한 필요성은 있었으나 그 방식에 대한 합의가 이루어지지 않았으며, 단지 최소한의 조직활동 방식으로 ‘노동자의 길’이라는 현장신문이 1994년 3월5일 처음으로 발간된다.<sup>32)</sup>

1년여에 걸친 논의 끝에 새로운 현장조직 재건이 합의되고 1995년 5월19일 창립총회를 앞두고 마지막 점검만을 남겨둔 상황에서 노동강도의 강화에 항의하다 해고된 양봉수 소위원이 해고자의 회사 출입을 막는 회사측에 항거, 5월12일 분신하는 사건이 발생하게 된다.

계급적 세력과 중도적 세력이 결합하여 공동대책위가 꾸려졌고, 1995년 6월 투쟁조직으로 만들어진 ‘양봉수 열사 정신계승을 위한 실천투쟁위원회’는 6대 임원선거를 앞두고 9월에 ‘현대자동차민주노동자투쟁위원회’(이하 민투위)로 개편되었다.

민투위는 이미 분화된 노발연을 제외하고 내부의 다양한 차이에도 불구하고 다시 한번 범민주 세력을 포괄한 조직으로 결성된다.

5대 임원선거에서 민주파의 분열로 실리주의 세력에게 집행권을 넘겨줘야 했던 경험은 6대 임원선거를 앞두고 실리주의 세력을 제외한 모든 민주세력

---

31) 7대 집행부 상무집행을 역임했던 P씨와의 인터뷰

32) 조효래, ‘기업별 노동조합의 내부정치’, “연대와 실천” 재인용, pp.48

의 총단결을 요구하게 되었다. 이에 민투위와 노발연, 중도세력이라 할 수 있는 현노신, 노사랑 등이 선거연합을 통해 단일 후보를 형성해 6대 임원선거에 임하게 된다. 그러나 선거연합을 두고 민투위 내부에서는 논란이 컸다. 실제 민투위 회원총회에서는 독자적으로 후보를 낸다는 결정을 내렸으나 선거연합을 주도했던 일부 상층에서 이에 반해 선거연합을 추진해 조직적으로 문제가 되기도 했다.

우여곡절 끝에 6대 집행부는 민투위의 정갑득 위원장, 이영희 부위원장, 현노신의 주용관 수석부위원장, 이성근 부위원장, 노사랑의 하부영 사무국장으로 구성된 임원진으로 민주연합집행부가 구성된다.

#### (10) ‘한빛’의 ‘노동자연대투쟁’으로의 전환 : 1997년 3월

본고에서는 계급적 노동운동 세력을 중심으로 현장조직의 흐름을 파악하는데 주력하였으나 1대 이영복 위원장을 중심으로 실리적, 노사협조적 노사관을 초지일관 유지하며 활동을 벌여왔던 세력도 영향력 있는 현장조직으로 자리잡고 있다. 1대 집행 이후 1989년 10월 현장에 복귀한 이들은 이영복 개인의 신망성에 근거해 현장 중간간부 등으로 활동해 오다가 1991년 이현구 집행부가 들어서면서 향후 활동을 위해 조직적인 활동이 필요하다고 보고 ‘한빛’ 조직을 결성하게 된다. 이영복씨로 대표되는 한빛은 1995년 6대 임원선거에서 이영복씨가 낙선하고 회사를 퇴직하고 하청업체 사장으로 부임하면서 도덕적으로 비난을 받기도 했으나 1997년 ‘노동자연대투쟁’(이하 노연투)으로 조직 명칭을 바꾸면서 현장 활동 강화에 좀더 주력하게 된다.

한빛에서 노연투로의 전환은 이영복 개인의 영향력이 워낙 강했던 한빛조직의 이미지를 단절하기 위한 목적이 강했으나 일부에서는 노사협조주의적인 노선 자체를 바꿀 것을 제기하는 등 점차적인 변화가 시도되기도 했다. 이후 노연투로서의 활동과 노선은 기존의 것과 차이를 드러내고 있으며, 98년 정리해고 투쟁 이후 더욱 그 차이가 두드러지고 있다. 이러한 변화의 배

경에 대해 노연투의 한 활동가는 “우리는 정책과 대안을 밑바탕으로 한 합리적 노동운동을 강조해 왔다. 그런데 아무리 (단위사업장) 안에서 합리적으로 노사관계를 해도 노동시간(의 조건)이 악화된 이후에는 상급단체가 막아내지 못하면 단위 노조가 막을 길이 없다. 변화된 조건에서는 행동으로 보여줘야 하는 것”<sup>33)</sup>이라고 말하고 있다. 이런 행동의 변화들은 조합원들의 실리를 지켜줘야 한다는 기본 노선과 연관되어 있으나 초기와는 상당한 차이가 있어 앞으로도 상당한 변화를 겪을 것으로 보인다.

#### (11) ‘현대자동차실천하는노동자회’의 결성 : 1997년 8월

선거연합에 대한 민투위 내부의 불만이 전제되어 있었던 상황에서 연합 집행부에 대한 민투위의 태도는 매우 비판적이었다. 6대 집행부 출범한지 1년여 된 96년 초 임투를 시작하기도 전에 정갑득 위원장과 뜻을 달리 했던 집행부 내 민투위 소속 간부들이 현장복귀를 선언하기도 하며, 96년 임투 잠정합의안에 대해 민투위가 나서 부결운동을 펼치는 등 적지 않은 갈등을 빚게 된다. 이러한 갈등은 96년말부터 97년초까지 벌어진 노동법개정투쟁에 대한 평가 속에서 적나라하게 드러나고, 6대 집행부가 스스로의 노선을 ‘국민과 함께 하는 노동운동’으로 정립하자 민투위는 공공연하게 이에 대한 비판을 전개하게 된다.

잠재적으로, 때론 공개적으로 진행되던 집행부와 민투위 현장조직과의 갈등은 1997년 치루어진 7대 임원선거를 앞두고 후보자를 선출하는 과정에서 극에 달한다. 7대 임원선거를 누구로 할 것이냐의 문제는 6대 집행부에 대한 평가가 직접적으로 맞닿아 있기 때문이다. 이 과정에서 6대 집행부를 꾸렸던 중심 세력과 노사랑이 통합하면서 ‘현대자동차실천하는노동자회’(이하 실노회)가 결성된다. 민투위의 약 3-40%에 해당하는 인원들이 대거 탈퇴해 실노회를 결성하고 정갑득 6대 위원장을 중심으로 해서 이현구 3대 위원장이 수석부위원

---

33) 노연투 활동가 H씨와의 인터뷰

장 후보로 합세하면서 명망성이 높은 인물들로 후보진이 구성된다.

한편 조직 분열을 감수해야 했던 민투위는 ‘정통성’을 강조하며 승용2공장의 김광식씨를 내세워 후보진을 구성하게 되는데 대중적 지명도 등이 떨어지는 인물들이 후보자로 나선다.

7대 임원선거는 민주세력 진영의 하나의 흐름으로 자리잡은 ‘국민과 함께하는 노동운동’을 표방하는 정갑득 후보와 정통 계급적 단결과 현장 투쟁을 강조하는 김광식 후보, 노발연과의 조직 통합을 이뤄낸 중도파 현노신의 이상범 후보, 그리고 실리주의의 한빛 진영에서는 5대 선거 패배 이후 퇴사한 이영복씨의 뒤를 이어 수석부위원장으로 활동해 왔던 이경훈 후보가 나섰다. 이러한 후보진영은 현대자동차 내부의 정치적 차이를 잘 드러내 주는 대표적인 집단이라는 것을 알 수 있다.

4팀의 후보군이 나서 겨룬 7대 임원선거는 예상과는 달리 무명(?)의 김광식 후보가 민투위의 현장 기반에 근거해 당선된다. 실노회에 대해서는 조직 분열에 대한 책임에 대한 부정적인 여론이 작용했으며, 공장이전 등 고용안정 투쟁을 앞두고 강력한 투쟁력을 갖춘 지도부가 필요하다는 조합원들의 정서와 이같은 결과를 가져오게 한 것으로 보인다. 이로써 민투위는 조직 결성 이후 치뤄진 2번의 선거에서 모두 승리하게 된 것이다.

#### **(11) ‘미래를여는노동자회’의 결성 : 1999년 7월**

집행부와 현장조직과의 갈등 관계는 7대 집행부에서도 그대로 드러난다. 97년 당선과 동시에 상무집행위원을 선임하는 과정에서부터 민투위 당시 지도부와 김광식 당선자간에 이견이 발생하게 되고, 인사문제부터 빼그덕거리기 시작한 집행부와 현장조직과의 관계는 점차 악화되었다. 민투위는 집행부에 대해 현장조직에서 파견된 인자들인 만큼 민투위의 투쟁, 정책노선을 따를 것을 요구했으며, 현장조직의 입장에서 사태를 보는 것과 집행부로서 책임지는 것에는 차이가 있다는 것이 상호 용납되지 않으면서 김광식 위원장을

비롯해 일부 상집원들이 민투위를 탈퇴하기까지 한다. 이런 갈등은 서로가 처한 위치와 조건에 따른 경험과 책임의 차이에 따른 것이 일차적 원인이며, 또한 그 근저에는 역사적으로 민실노 결성시부터 있었던 서로 다른 운동 노선을 가진 외부세력과의 관계가 주요한 배경으로 존재한다.

민투위 내의 갈등이 극에 달한 것은 1998년 벌어진 고용안정투쟁이다. 민투위 내 이런 차이는 고용안정투쟁을 바라보는 관점에서부터 구체적 전술, 마무리 과정 등에서 차이를 보였다. 이 투쟁을 책임져야 했던 집행부는 정리해고 수용 여부를 두고 현장조직들과 갈등을 빚게 되는데, 특히 “단 한명의 정리해고자도 인정할 수 없다”, “임금삭감없는 근로시간 단축을 통한 정리해고 회피”라는 강경한 원칙을 강조했던 민투위와 민투위 출신이지만 현실적 조건을 고려하지 않을 수 없었던 집행부 사이에 현실 인식에 있어서 큰 차이가 드러났다.

결국 98년 고용안정 투쟁에 대한 평가와 이후 벌어진 7대 집행부 불신임 투쟁을 민투위가 주도하면서 7대 집행부 상집을 중심으로 한 민투위 세력과 민투위 지도부와는 깊은 인식의 차를 비롯해 감정적인 골까지 생기게 된다. 사퇴한 7대 집행 상집원들을 중심으로 이들을 지지했던 일부 민투위 조직원들은 민투위를 탈퇴하고 99년 7월15일 ‘미래를여는노동자회’(이하 미래회)를 결성하게 된다. 당시의 문제의식에 대해 미래회에 참여하고 있는 한 활동가는 이렇게 회상했다.

“결국 7대 집행부가 임기를 끝내고 나서 민투위 사업을 다시 할 것이냐 아니냐의 문제가 다시 제기가 됐고, 민투위 내부에서 이것을 어떻게 조정한다는 건 더 일을 효율적으로 하기 어렵다, 실제 운동방식에 있어서 기존의 획일적인 사고와 획일적인 노선을 가지고 대중운동을 이끌어 간다는 것은 더 이상 불가능한 것 아니냐, 소위 신자유주의라고 표현되는 자본의 합리화 정책 등에 있어서 정말 능동적으로 대처할 수 있는 어떤 노동운동이 현실적으로 필요하다, 그런 것으로 무장시키는 조직이 현장에 필요한 것 아니냐, 우

선 급한 것은 같이 활동했던 사람들이 인간관계에 있어서도 회의를 느끼고 ‘더 이상 못하겠다’ 얘기가 나오고 있는 상황이었다. 미래회를 떠우는 데는 그런 고민이 있었다.”<sup>34)</sup>

#### (12) ‘현장을 지키는 사람들’의 결성 : 1998년 11월

98년 고용안정 투쟁이 마무리된 후 1998년 11월13일 이현구 3대 위원장과 생기사업본부를 중심으로 활동해 오던 ‘생존권사수투쟁위원회’(이하 생투위)가 통합해서 ‘현장을 지키는 사람들’(이하 현지사)을 출범시킨다.

그러나 의기투합해 조직을 결성하기는 했으나 이현구라는 인물 중심으로 조직된 세력과 특정 부서 활동가들을 중심으로 한 그룹간의 통합은 화학적 결합을 이뤄내지는 못했으며, 단일한 입장과 태도를 형성해 내지는 못한 것으로 평가된다. 특히 평소 대동단결을 강조해 오던 이현구 의장이 8대 임원 선거 후 폭넓게 제기된 현장조직 통합에 적극적인 태도를 취하자 이에 반대하며 일부 세력은 이탈하기도 했다.

#### (13) ‘평등사회건설하는민주노동자투쟁연대’의 통합 : 2001년 3월

계속적인 분화과정을 겪고 있는 현장조직에 문제를 제기하며, 미래회를 중심으로 통합을 추진하게 되고 2001년 3월 ‘평등사회건설하는민주노동자투쟁연대’(이하 민노투)가 결성된다. 2000년 9월부터 ‘현장조직 재편을 추진하는 사람들’이라는 명의를 현장조직 통합을 제안하는 제안서가 공개적으로 제안된다. 이 글은 “내 뜻 내 조직의 뜻에 맞지 않으면 안된다는 패권을 버리고 전체 다수의 동지들이 공감하는 내용을 채워서 마침내 하나로 조직되는 노동운동을 지향해 나가자”<sup>35)</sup>는 취지를 밝히고 있다. 이러한 통합 필요성은 원칙

---

34) 앞의 P씨와의 인터뷰

적으로 제기되어 왔으나 공개적인 논의가 가능했던 것은 자동차 관련 3개 노조의 통합과 현안문제 해결을 위한 일부 현장조직들간의 연대활동이 진행되면서 통합 논의에 불이 붙게 된다.<sup>36)</sup>

난립되어 있는 현장조직의 재편 필요성에 공감한 미래회, 현지사, 현노신 3개 조직은 각각 조직 해산을 결의하고 민노투로 결합한다. 독자적인 활동을 벌이던 현장조직들이 공개적이고 광범위한 논의를 거쳐 조직 해산을 통해 새로운 조직을 건설하기는 처음이어서 의미가 있다.

그러나 이제까지의 활동 경험이 다르고 활동 방식이 다르므로 해서 2001년 10대 임원선거 이후 어떤 형식으로든 조직 분화가 이루어지지 않겠냐는 분석도 적지 않아 형식적인 통합에 머무를 것인지, 내용적, 화학적 결합으로까지 발전할 수 있을 것인지에 대해 향배가 주목된다.

#### (14) ‘현장활동혁신을위한자주노동자회’의 결성 : 2001년 5월

가장 최근에 일어난 조직 분화는 2001년 5월 실노회로부터 탈퇴한 후 새로운 조직을 만든 ‘현장활동혁신을위한자주노동자회’(이하 자주노동자회) 그룹이다. 실노회는 8대 정갑득 위원장이 광고비 사건<sup>37)</sup>으로 자진 사퇴한 후

---

35) ‘현자노조 현장조직 재편을 위한 제언’ 2000년9월 pp.3

36) 2000년 4.13 지자체선거를 두고 울산 북구의 민주노동당 후보를 선출하는 과정에서 현대차노조는 내분을 겪게 된다. 현노신 활동을 오랫동안 벌여온 이상범씨가 시의회 활동 등을 경험을 바탕으로 가장 가능성 높은 후보로 꼽히고 있었고 실노회에서는 박상철 의장이 후보로 나오면서 실노회와 현노신간의 연합으로 이뤄진 8대 집행부는 갈등이 심화된다. 게다가 현대차노조 대의원대회에서 이상범씨가 후보로 선출됐음에도 불구하고 민주노동당 내부 경선에서 실노회는 최용규 후보를 지지하면서 연합 집행부를 깨지는 결과를 낳기도 했었다. 이 과정에서 민노투로 조직을 통합한 현노신, 미래회, 현지사 등은 행동 통일을 이루어낼 수 있었다. 또한 같은 해 치루어진 민주노동당 울산지역본부장 선거에서도 이들은 의견을 같이 하게 된다. 이같은 실천적인 문제에 있어서의 의견 통일이 조직 통합의 기운은 높이는데 한몫을 하게 된다.

37) 2000년 대우자동차 해외매각 저지를 위한 자동차 4사 공동투쟁을 진행하는 과정에서 대국민선전을 위한 신문광고비를 지급하는데 있어 회사로부터 광고비를 빌려 지급한

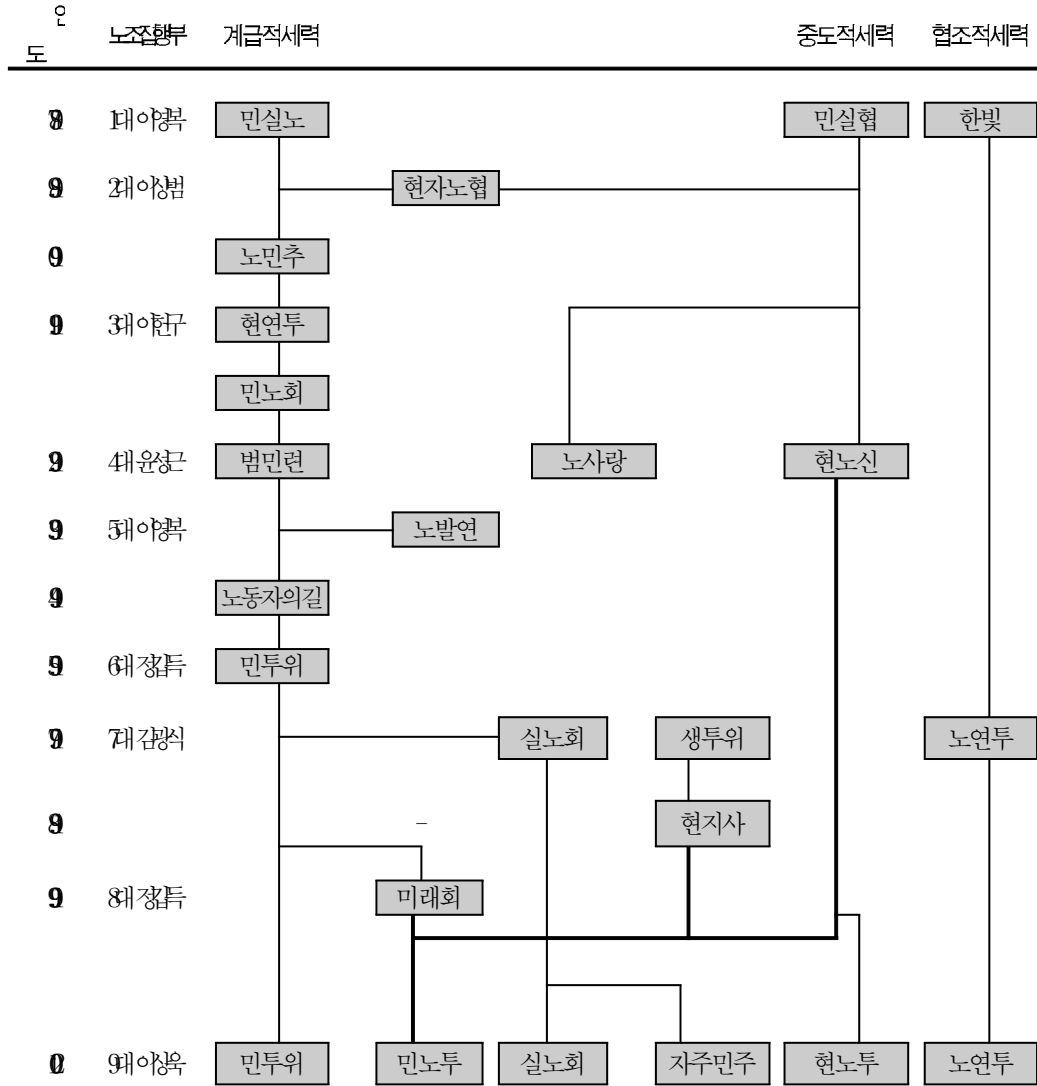
심각한 내분에 휩싸이게 된다. 광고비 사건을 은폐하려고 했던 관련자들의 조직차원의 징계를 요구하는 목소리와 이를 거부하는 목소리가 팽팽히 맞서다가 결국 징계 요구자들이 조직적으로 탈퇴하고 곧 자주노동자회를 만들게 된 것이다. 이들의 조직 분화는 광고비 사건의 책임자 처벌에 대한 건이 직접적 계기가 되었으나 실제 운동방향과 활동방식에 있어서의 견해 차이는 이미 존재하고 있었다. 민투위 탈퇴 당시 ‘자주 민주 통일’로 대표되는 노선으로 통일성을 가져왔으나, 이들 내부에서도 노사정 사회적 합의 등에 무게중심을 둔 ‘사회적 조합주의’의 성격이 강한 노선과 한국사회의 분단모순에 좀더 강조점을 두고 반제자주, 반미운동 등에 무게중심을 두고 있는 노선 등 크게 2개의 의견 그룹이 존재해 왔었다. 이러한 정치 사상적 차이가 조직 분화의 본질적인 원인이 되고 있다.

자주노동자회는 지역내 ‘전진2001’이라 단체와 긴밀한 협조관계를 가지면서 활동을 벌이고 있으며, 조직내 규율이나 학습 활동이 다른 현장조직에 비해 매우 조직적으로 이루어지고 있음으로 해서 조직원들간의 사상적 통일성도 높은 것으로 알려졌다.

---

사실이 회계감사 과정에 알려지면서 8대 집행부가 조기 사퇴하는 원인이 되었다. 몇 차례의 대의원대회 끝에 회사로부터 빌려 광고비를 우선 지급했다는 사실이 밝혀지면서 관계자들이 이를 부인했던 것이 더 큰 문제로 지적되면서 8대 집행부는 결국 자진 사퇴했다.

<그림 2> 현대자동차노조 현장조직 흐름도



출처 : 현장조직 건설을 위한 준비팀, '전진을 위한 또 다른 출발' 1999,p36에서 재구성

## (15) 기타

이밖에 민투위에서는 윤성근 4대 위원장을 중심으로 활동했던 일부 세력들이 고용안정투쟁에 대한 평가와 향후 대응과 관련해 민투위 지도부와 갈등<sup>38)</sup>을 빚으면서 1999년 조직을 탈퇴하고 ‘형제회’라는 느슨한 형식의 모임을 구성해 꾸준히 활동하고 있다. 그러나 형제회는 탈퇴 이후에 조직을 별도로 만들지 않을 것과 지지세력들을 조직적으로 탈퇴시키지 말 것을 결의<sup>39)</sup>하는 등의 태도에서 볼 수 있듯이 조직으로서보다는 모임의 성격이 강하다고 할 수 있다.

8대 연합 집행부<sup>40)</sup> 현노신의 이성근 8대 부위원장을 중심으로 한 일부 활동가들은 민노투로의 통합에 반대하며 현노신에서 떨어져 나와 ‘현대차노동자투쟁위’(현노투)를 결성하기도 했다.

실리주의적 노선으로 단일조직을 유지하던 노연투에서 1999년 8대 집행부 회계감사 선출 과정에서 불거진 갈등으로 ‘길을아는사람들’(길아사)이 떨어져 나왔는데, 이들은 이후 지속적인 활동을 전개하고 있지는 않은 상황이다.

---

38) 고용안정투쟁을 마무리하는 과정에서 7대 김광식 위원장의 노사정 합의내용이 조합원 찬반투표에서 부결되자 이의 향후 처리 방향을 두고 민투위 내부에 이견이 발생했다. 당시 민투위 7기 지도부는 부결되었기 때문에 재협상을 벌여야 한다는 주장이었는데 반해 윤성근 전 위원장 지지세력은 재협상을 불가능하며, 위원장 개인의 직권조인으로 보아야 한다는 주장을 펼치면서 7대 집행부 불신임 투쟁 과정에서 불신이 생기게 된다. 민투위내 이들 이견그룹도 노동운동 흐름에서 서로 다른 정치사상적 노선의 차이를 가진 세력들과 밀접한 관계를 맺고 있는 것으로 알려지고 있다.

39) 형제회 소속 Y씨와의 인터뷰

40) 현노신은 2차례에 걸쳐 연합 집행부 구성의 주체로 참여하게 된다. 첫 번째는 6대 집행부 구성 때이다. 5대 임원선거에서 민주세력의 분열로 이영복씨가 당선됐다고 평가한 민주세력들은 단일후보를 구성하게 된다. 당시 민투위는 임원 5명 중 위원장과 부위원장 등 2명을, 현노신은 수석부위원장, 부위원장 2명을, 노사랑은 사무국장 1명을 각각 참여시켜 3개 조직의 연합 집행부를 구성하게 된다. 두 번째는 8대 집행부 구성 때이다. 현노신과 실노회는 독자적인 선거 참여로는 승리가 어렵다고 보고 임원 후보를 실노회 2명, 현노신 3명으로 각각 구성하여 승리한다. 그러나 2000년 4.13 총선 후보자 선정 과정에서 이견이 드러나 현노신에서 참여한 임원과 상집이 모두 사퇴하는 등 연합 구도가 깨지는 사건이 벌어졌으며, 결과적으로 이로 인해 8대 집행부는 임기를 채우지 못하고 중도 사퇴하게 된다 .

1999년 현대자동차, 현대정공, 현대자동차서비스 등 3개 노조가 통합되면서 현대자동차 현장조직과는 다른 역사를 가지고 있는 2개의 현장조직이 늘게 된다. 우선 현대정공의 ‘현대자동차민주노동자동지회’(이하 동지회)는 88년 7~8명의 활동가들의 모임에서 시작돼 1990년 3월 ‘민주노동자회’에 당시 현장에 존재하던 3개의 조직이 결합하면서 40여명의 활동가들로 조직을 결성하면서 이후 꾸준한 활동을 벌여온다. 현대차노조가 다양한 조직적 부침을 겪었던 것에 비해 같은 지역에 근접해 있었음에도 불구하고 내부에 다양한 입장을 가진 활동가들이 존재함에도 90년대 후반 일부 세력이 분리된 것 외에는 조직적 분리를 가져오지 않고 때론 대립하면서도 통일된 대오를 형성해 오고 있다. 현대자동차 통합 이후 조직확대와 연대의 필요성을 제기해 논의하고 있으나 현대자동차노조 현장조직의 내부 복잡함으로 인해 조직 재편에는 좀더 신중한 태도를 취하기로 결정한다.

현대정공내 또 하나의 현장조직인 ‘전진하는노동자회’(이하 전진회)는 1997년 7대 임원선거 직후에 동지회로부터 분리된 조직이다. 6대 손봉현 집행부에 대한 평가 과정에서 동지회 내의 비판적인 평가가 다수를 이루자 손 위원장을 중심으로 조합원들에게 직접 평가받겠다는 의미에서 동지회 내부 후보자 선정 과정에 참여하지 않고 별도로 후보자를 낸다. 선거에서 패한 후 손 위원장을 따르던 사람들이 동지회를 탈퇴해 전진회를 구성하게 된다.

### 3. 현장조직의 시기별 구분

현대자동차 현장조직은 조직 결성의 특징에 따라 크게 현장조직 준비기, 건설기, 분열기, 통합 모색기로 나뉘 볼 수 있다.

#### 1) 현장조직 준비기 : ~ 1988년

현대자동차 현장조직 준비기는 1987년 노동조합 건설을 준비하는 시기로 비합법적으로 이뤄진 소규모 학습모임에서부터 이들 세력이 집행권을 장악한 88년 2대 집행부 선거까지로 볼 수 있다. 이들은 노동자들의 구체적인 현실이나 한국사회 현실에 대한 토론이 주요한 모임의 내용이었으며, 노동법 학습 등 노동자들의 현실 인식과 권리의식을 수립하는데 초점이 맞춰져 있었다.

2대 위원장을 역임했던 이상범씨는 이와 관련해 “학습이라고는 하지만 노동자들의 현실에 대한 토론과 일제후 한국 역사, 경제, 구조 등 현실적인 문제에 국한돼 있었어요. 나중에 알고 보니 학습을 지도한 사람들은 이념적 성향이 강한 사람들이었지만 운동권을 가르던 세력들과 선이 닿아서 (학습) 하던 것과는 다르다고 할 수 있죠”라고 밝혔다. 비합법적인 소규모 조직이었던 학습소조들은 서로간의 의사소통은 이뤄지지 않았으며 그러다 보니 각 소조마다 개별적으로 노조 결성을 준비해 왔던 것으로 알려지고 있다. 이는 회사측의 감시에서 벗어나려는 움직임과도 연관된 것이었다.

그러나 소수 활동가들을 중심으로 이뤄졌던 비합법적 조직과의 연계하에서의 학습은 향후 현장조직 분화에 지대한 영향을 미치게 된다. 80년 이후 학생운동을 중심으로 형성된 노선 논쟁의 영향을 노동운동도 인적인 연계로 인해 직접적으로 받게 된 것이다. 하지만 사상논쟁이 중심이었던 학생운동과는 달리 노동조건 개선, 작업환경 개선 등 구체적이고 현실적인 문제를 눈앞에 두고 있었던 노동운동의 경우는 초기에는 이런 운동노선상의 차이가 별로 중요하지 않은 문제가 되었고, 이런 차이점은 실제 별로 드러나지도 않았던 것

으로 보인다.

“초기에는 대의를 앞세워 활동했어요. 방법론에 있어서는 참기 어려운 상황도 있었으나 대의는 서로 인정할 수 있었죠. 또 쟁점도 지금만큼 복잡하지도 않았잖아요. 민주냐, 어용이냐, 싸울 것이냐, 말 것이냐의 선택이라고나 할까...그럴 때 민주파의 선택은 분명한 거잖아요.”<sup>41)</sup>

## 2) 현장조직 건설기 : 1988년 ~ 1993년

준비기를 지나 노조 건설과 함께 협조주의적인 세력이 집행권을 장악하면서 현대자동차노조에 현장조직의 첫장이 열리게 된다. 그 시초를 알린 민실협은 회사측의 지지와 협조관계를 유지했던 1대 이영복 집행부를 어용세력으로 규정하고, 노조 민주화 활동을 주요하게 벌였으나, 활발한 대중활동을 벌이기보다는 구성원들간의 관계 유지의 측면이 강했다고 할 수 있으며, 노조 집행부 활동에 대한 감시활동 등이 주를 이루었다.

위원장 선거에서 낙선한 이후 선거 운동을 함께 했던 사람들을 중심으로 모임을 유지하며 차기 선거에서 집행부를 장악하기 위해 세력을 유지해 나간 측면이 강했다고 볼 수 있다. 이같은 조직 결성의 배경은 뒤에 결성되는 민실노와는 차이를 보이는 부분이지만, “끊임없이 대권에 도전해 집행 권력을 차지하려는” 현장조직의 목표가 어느 조직에서나 강하게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

계급적 운동 관점을 좀더 분명히 하면서 건설된 민실노는 결성 목표에 있어서는 친목 위주의 민실협과는 다른 특징을 보이고 있다. 민실협은 당시 전 사회적인 영향을 미쳤던 과학적 사회주의적 관점에서 선진활동가를 배출하고, 이들을 통해 현장권력을 창출하겠다는 목적이 훨씬 강하게 나타난다. 그러나 소수정예 조직원으로 구성돼 있어 대중적인 활동을 펼치는데는 한계가 있었다. 조직원들이 자신의 현장에서 활동가들을 발굴하고 별개의 학습소조

---

41) 현대차노조 2대 위원장 이상범씨와의 인터뷰

를 만들어 토론하고 학습하는 것이 최대 조직 활동 내용이었던 것으로 알려지고 있다.

노민추는 노조민주화와 목적의식적 노동운동을 주도했던 학습소모임과 다양한 연대투쟁과정으로부터 비롯된 것이었고, 노조민주화를 위해 활동하는 대중조직의 성격과 이념적으로 선진적인 활동가조직의 성격을 동시에 갖고 있던 당시 대공장 노동운동의 일반적인 형태였다.<sup>42)</sup>

어용노조 민주화 투쟁을 포함한 다양한 일상투쟁으로 단련된 조합원들의 핵심을 이루는 선진노동자집단이 대공장 노조 민주화투쟁에서 형성되어 왔으나, 대공장 민주노조의 현주소는 대중투쟁에 의한 방식이 아닌 선거를 통한 집행부 교체, 민주파의 대중적 기반의 취약성, 연대운동의 지도력 부재, 불투명한 전망으로 인한 단위노조의 매몰 가능성 등의 모습이 노정되어 왔다. 따라서 대공장 노동자들의 연대활동은 이같은 대중 투쟁의 기초와 그 결과물로써의 민주집행부 탄생을 중요한 토대로 하여 이제 전국노동운동의 흐름에 합류할 수 있는 전망을 확고히 해야 한다.<sup>43)</sup>

노민추를 중심으로 결집되었던 민주세력은 이후 현연투 대오로 확대, 발전되어 결집되게 된다. 선거에서의 조직적 결의에 의한 단일후보 추대 등 당시 여타의 대공장에 비해 단결의 정도가 높은 상태였다. 현연투로 조직된 선진노동자들은 경제선동과 경제투쟁을 그리고 노동운동탄압분쇄투쟁을 주된 투쟁동력으로 하면서 생성되었다. 이들은 노동운동의 궁극적 목표와 경로, 타계급과의 관계와 제반 정세에 대한 계급적 해석력, 전국적 관점의 획득, 노동운동의 전망과 계획의 준비 정도 등이 취약하며 또한 노동행방에 대한 전망과 노동자계급의 대표자로서 자신의 활동을 의식적으로 진행시키고 있지 못한 상태이다. 그리고 실무의 매몰, 동구 사회주의권의 몰락 등으로 인한 의식의 정체와 혼란 속에서 정치사상적 훈련에 대한 갈증과 욕구가 팽배해 있다. 이는 민주노조운동의 전망도 노동행방에 대한 인식이 없을 때 획득할 수 없

---

42) 이종호, '대공장 현장조직운동의 역사와 과제' "현장조직운동의 과거, 현재, 미래" pp.11~19

43) 울산노동정책교육협회, '대공장 노조민주화운동의 진단과 방향', "울산지역 노동운동의 역사"1권 pp.122

는 게 현재의 운동단계임을 보여주는 점이기도 하다.<sup>44)</sup> 이들은 민주노조를 위해 투쟁하는 조직적 대오로서 대중에게 인식되어져 왔고 그리하여 선거에서 2대 집행부에 대한 대체세력으로 승인받게 되었다. 또한 “노민주의 ‘대중적 노민주’로의 전환”이라는 방향 속에 소위원회가 조직되었고 소위원회 활성화가 진행되었다. 소위원회는 현장 활동가들의 층을 두텁게 만드는 역할을 수행했다고 할 수 있다. 그러나 대중투쟁의 과정을 통해 대중적 지도력을 형성하고 중후진 대중과의 결합의 수위를 깊게 발전시켜내지 못했다.

1991년 현대자동차 내부 모든 민주세력이 합쳐 구성하는 현연투와 다음해에 결성되는 범민련은 모두 선거를 위해 결성된 조직이라고 할 수 있다. 이들 조직은 민주세력 내의 단일후보를 내세워 2차례의 연이은 선거에서 모두 승리를 이끌어 낸다. 그러나 선거 조직의 특징에 따라 선거 이후에는 현연투는 곧 민노회로의 전환되면서 6개월만에 조직 자진해산을 하게 되고, 범민련도 선거 이후 뚜렷할 만한 활동을 벌이지 못하고 새로운 조직 건설을 준비하는 과정에서 해산된다. 하지만 새로운 현장조직 재건의 원칙과 경로, 방식 등이 제출되지 못하면서 상당한 논란만 제기되다가 성과를 남기지 못하고 있으며 4대 집행부의 직권조인 수용여부를 두고 조직내 분열의 조짐을 보이기 시작한다.

### 3) 현장조직 분화기 : 1993년 ~ 2001년

1993년은 5대 임원선거가 실시되었던 해로 당시 범민련 결성 이후 새로운 현장조직 건설을 위해 의견을 모아나가고 있는 와중에 선거가 치루어지면서 계급적 운동 세력은 선거대책본부로 선거에 임하게 된다. 그러나 이에 앞서 이들 세력 중 노발연이 별도의 조직을 건설하면서 선거에 후보자를 내세워 떨어져 나가게 되는데 이것이 향후 현대자동차 계급적 운동세력의 분화를 알리는 시발탄이 되었다고 해도 과언이 아닐 것이다. 이들은 기존 조직과의 정

---

44) 울산노동정책교육협회, ‘현대자동차 민주노조운동의 전망과 과제’, “울산지역 노동운동의 역사”1권 pp.221

치적 노선상의 차이를 제기하며, 당시 전국 노동운동계를 휩쓸었던 ‘전투적 노동운동’론에 반기를 들게 된다. 노발연의 분화는 그동안 잠복돼 있던 민주세력 내부의 정치 사상적 차이를 조직 분화로 드러낸 사건이어서 그 의미가 크다.

1995년 민투위 결성 이후 이러한 차이가 현실로 나타나기 시작했는데, 87년부터 실노회, 미래회, 현지사 등으로 분화되고 가장 최근에는 현노투, 자주노동자회까지 조직 분화가 이루어진다. 민투위내의 실노회의 분리는 계급적 노동운동을 강조하는 세력과 민족해방운동을 강조하는 세력의 분화라 볼 수 있다. 또한 민투위에서 미래회의 분리는 전투적 노동운동의 세력과 사회참여적 노동운동 세력의 분리라고 할 수 있다.<sup>45)</sup>

하나의 조직으로 일관된 입장과 노선을 보여준 협조적 세력인 노연투의 경우도 길아사라는 조직이 새로 분화돼 현대자동차 현장조직은 춘추전국시대를 맞이하게 되었다. 조직간의 분화는 노동운동이 복잡한 양상을 띠게 되면서 이에 어떻게 대응할 것이냐에 따라 다양한 해석과 전망이 제출되는 배경에서 이루어진 것이다. 즉 초기 노동운동이 ‘단결, 투쟁, 노동해방’이라는 단순한 구호만으로도 활동방향을 잡아나갈 수 있었던 상황이었다면 노조활동의 합법적인 공간이 확대되고, 동구권의 몰락 이후 한국 사회운동권의 혼란이 노동운동에도 전이되면서 전략과 전술 등에 있어서 갖가지 입장차이가 생기게 된 것이다.

이러한 계속 되는 현장조직 분화는 조합원들에게 현장조직에 대한 불신을 낳는 원인이 되고 있다. 조합원 대중들에게는 이들 조직간의 차이조차 분명하지 않으면서 현장조직간의 정체성이 크게 흔들리고 있기도 하다.

“비슷비슷한 놈들끼리 찢어지고 또 찢어지니, 조합원들이 보기에는 그 놈이 그놈 같고, 위원장 한번 해먹겠다고 나서는 정치모리배처럼 인식되는 경우가 허다해요. 이제 조직 이름도 다 못 외우겠다고 할 판이에요.”

---

45) 반일효, ‘노동운동의 이념과 노선의 정립을 위한 활동가의 실천과제’, “현대자동차노동조합 노동대학원 졸업논문집”, 2001.1. p11

‘희생’의 대명사로 인식되던 노동운동 활동가들이 언제부터인가 권력지향적인 인물들로 비춰지면서 조합원들의 현장조직을 보는 눈이 곱지 않으면서 각성의 목소리가 높아지고 있는 실정이다. 모든 현장조직 관계자들은 입을 모아 조직의 계속된 분리에 비판과 우려의 제기를 보내고 있다.

#### 4) 현장조직 통합 모색기 : 2001년 ~

계속되는 분열 속에서 통합 움직임이 시작되고 있어 그 활동이 주목되고 있다. 이런 통합 움직임은 크게 2가지로 나누어 생각할 수 있는데, 첫째 부분적이기는 하지만 현장조직간 통합이 이뤄지고 있다는 점이고, 둘째 현장조직간의 공동활동의 모색이 활발히 진행되고 있다는 점이다.

우선 전자의 측면에서 볼 때 주목할 사건은 2001년 미래회, 현지사, 현노신 등 3개 조직의 조직 해산 결의를 통해 새로운 조직 민노투가 결성된 것이다. 이들은 스스로 반민주 세력으로 규정하고 있는 노연투를 제외한 전체 현장조직에게 현장조직의 통합 필요성을 역설하는 제안서를 제출하고, 이에 동의하는 조직들을 중심으로 민노투를 결성한 것이다. 이런 움직임은 특별한 차이가 없는 입장을 가진 조직들이 우후죽순 생겨나는 속에서 의미있는 시도라고 할 수 있으며, 또한 자동차 관련 3개 노조 통합으로 현장조직 또한 대형화되지 않으면 살아남을 수 없다는 위기의식의 발로라고 할 수 있을 것이다.

그러나 이러한 시도에서 의도한 것과는 달리 통합 과정에서 조직의 통합 결정에 반대하는 세력들은 떨어져 나가 별개의 군소조직을 결성하고 있어 결과적으로 난립해 있는 현장조직을 줄이고, 조직간의 정치적, 정책적 정체성을 분명히 하겠다는 목적이 무색해 지고 있는 실정이다.

“현지사에서 떨어져 나온 사람들이 평등연대라 칭해지면서 별개로 활동중이고 현노신에서 떨어져 나온 사람들이 현노투를 만들었어요. 그나마 미

래회만 그대로 통합됐죠. 그러다보니 3개 조직이 하나로 뭉쳐 1개가 된 게 아니라 결과적으로 다시 3개가 된 거예요. 안타까운 일이죠.”

게다가 통합조직의 향후 행로에 대해서도 우려의 목소리가 높다.

“말이 통합이지 3개 조직이 다 따로 놓고 있어요. 이러다 보니 곧 있을 10대 임원선거용 조직통합 아니냐는 비난섞인 시각들이 많은 편이죠. 보세요. 선거 끝나고 나면 또 찢어지는 일이 벌어질 걸요?”

여타 조직에서는 통합 조직에 대해 부정적 시각을 갖고 있으면서도 통합으로 인해 현장내 조합원들에게 미치는 영향력이 커졌음에 대해서는 부정하지 않는다. 그리고 영향력 확대를 위한 조직간 선거연합이나 연대활동의 필요성은 모두 인정하고 있는 편이어서, 10대 임원선거 이후 현장조직은 또 한번의 격변을 겪을 것으로 예상되며, 전국 상황을 고려할 때 통합을 모색하는 움직임은 지속적으로 전개될 것으로 보인다.

## 4. 조직분화의 원인

### 1) 정치적 노선상의 차이, 외부 정파의 개입

각 현장조직들은 분명한 노선상의 차이를 갖고 있다. ‘합법적 방법에 의한 실리추구’를 주장하는 노연투나 산업민주주의를 주장하는 현노신 외에, 계급적 노동운동의 전통에 서 있는 현장조직들도 산별노조 건설과 노동계급의 정치세력화, 현장조직력 강화라는 목표를 공유하면서도 그 방식과 강조점에서 차이를 보이고 있다. 민투위는 노동조합활동의 관료화와 개량화를 비판하면서 밑으로부터의 산별 건설과 계급적 노동운동을 주장하고 있고, 실노회는 반제국주의적 인식에 기초해 상대적으로 대중의 상태와 역량에 맞는 유연한

전술과 국민 대중의 지지를 강조한다. 미래회는 계급적 자주성과 투쟁성에 기반하면서도 정책적 대안과 전술의 개발, 산업별 노조로의 이행을 무엇보다 강조하고 있다. 현지사는 각 현장조직들의 폭넓은 통일 단결을 주장하고 있다. 이러한 노선상의 차이들이 명료한 이념적 체계를 갖추고 있는 것은 아니지만, 정세를 보는 관점, 투쟁의 목표를 설정하고 투쟁을 평가하는 기준은 분명히 다르다.

이런 노선상의 차이들은 각 조직들의 활동가들이 학습 소모임을 하는 과정에서 외부의 정파조직과 깊은 관련을 맺어왔기 때문에 더욱 증폭된다고 할 수 있다.<sup>46)</sup> 이와 관련해 노조 간부를 지낸 한 활동가의 얘기를 들어보자.

“민투위와 실노회가 분리하게 되는 그 과정을 보면 NL, PD가 분리되는 입장이고 실노회에서 또 분리되는 과정은 NL 중에 비주사 NL과 주사 NL과의 분리라고 이야기할 수 있죠. (조직원 전체가) 이론적으로 그 입장을 꿰고 있지는 않지만 바깥(지역이나 외부세력)의 입김이 작용하는 거 같고 그런 분리 과정이었다고 봐요... (초기) 민투위는 NL, PD가 같이 단합해서 가는 형태였다고 볼 수 있죠. 바깥 단위의 지도 노선도 틀리고... 이런 구도를 이해하려면 87년 노동운동이 폭발적으로 급팽창하는 과정을 알아야죠... 학생운동권이 대거 진출하고 현장에서 골방모임을 시작하게 되죠. 그러면서 PD는 PD대로 NL은 NL대로 여러 가지 형태로 현장에 들어온 거죠. 울산지역은 그래도 건강성을 유지하면서 동고동락을 한 거죠.”<sup>47)</sup>

즉 처음부터 현대자동차 내에는 다양한 이념과 노선을 갖는 정파들이 기업내 투쟁에 깊이 관여해 왔다는 것이다. 또한 현대자동차 노동조합의 투쟁과 전략 선택은 전국적인 노동운동에 강력한 영향력을 행사하기 때문에 기업내 현장조직들의 균열은 전국적인 노동운동 내부의 노선 분화와 맞물려 있다고 할 수 있다.

운동 초기에 불가피한 발전의 과정에서 야기된 노선의 차이가 조직적 분

---

46) 8대 노조 집행부 출신의 H씨와의 인터뷰

47) 6대, 8대 노조 간부와의 인터뷰

리까지 넣고 있는 것이다. 이에 대한 현장활동가들의 평가는 대부분 부정적이다.

“현장은 현장에 있는 활동가들이 제일 잘 알아요. 왜 우리가 그런 사람에게 끌려 다니냐고요. 자기들 오류는 다 정당화시켜요 말로. 정당화 시켜줄 수도 있고 비판을 할 수도 있고...결국은 주체의 역량의 문제라고 봐요. 주체들의 역량이 취약하다보니까 흔들린다고 봐요.”<sup>48)</sup>

하지만 이들의 역할을 긍정적으로 평가하고 오히려 적극 활용하는 것이 좋다는 입장도 존재한다.

“(현장 활동가들이) 외부 활동가들에게 피해의식이 있는 것 같아요. 외부 단체와 현장조직이 역할 분담을 통해 단체는...정책적 연구와 내용을 가지고 현장 간부 교육을 실시해 간부 재생산에 기여하고 (현장)조직은 일상적인 활동을 진행해 나가야 한다고 봐요. 사심없이 동지로 인정해야 한다는 거죠.”<sup>49)</sup>

이런 입장 차이로 인해 일부 조직들은 여전히 정세인식이나 교육 등과 관련해 외부 단체나 조직들과 연계를 갖고 도움을 주고 받고 있다. 반면 많은 활동가들 사이에는 ‘학출’<sup>50)</sup>에 대한 반감이 아직 큰 편이고 87년 이후 울산지역을 근거로 활동하던 많은 학출 운동가들이 동구권 몰락 이후 울산지역을 떠나면서 이들의 영향력이 매우 크다고 보기는 어려울 것으로 보인다. 현재는 개인 활동가의 영향력보다는 전국 차원의 조직들과 연계해 정보나 교육 등의 사업을 공유하고 있다. 지도와 피지도의 관계보다는 동등한 협력관계의 형성이 필요한 것이다.

---

48) 앞의 J씨와의 인터뷰

49) 00 조직의 의장 C씨와의 인터뷰

50) 대학생 출신의 운동가들이 70년 후반부터 80년대 중반까지 학교를 중퇴를 하거나 위장취업을 해 노동현장에 투신했었다. 학생운동 출신의 운동가들을 ‘학출’이라고 불렀으며, 여기에는 비아냥거림의 의미도 내포되어 있다고 할 수 있다.

그러나 현장의 일상활동 및 주요 정책 사업에 대한 판단까지 개입하려는 외부 세력에 대해서는 누구나 부정적인 평가를 내린다. 이를 막기 위해서는 주체 역량의 강화가 필요한데, 모든 현장 활동의 최종 판단의 주체인 조합원들의 의식을 고양시키는 교육 사업만이 현장활동을 올바른 방향으로 나아가게 하는 길이 될 것이다.

## 2) 노조 집행 경험의 차이

현대자동차노조의 경험으로 볼 때 조직 분화가 가장 두드러지게 나타나는 시점은 집행부 교체 시기이다. 이는 임원선거를 전후한 시기이기도 하다. 어느 조직이나 집행 권력 창출을 목표로 하고 있어 누구를 후보로 세울 것인지를 정하는 과정에서 기존 집행부에 대한 평가가 내려지게 되고 그 내용의 차이로 조직이 분화되는 경우가 매우 많다. “집행부 한번 바뀌면 새로운 조직이 하나 생긴다”는 말이 나올 정도로 집행권자를 중심으로 한 조직 분화 작업은 현대차노조 내부에서는 일반화된 일이다.

1대 위원장 이영복씨를 중심으로 했던 한빛, 2대 위원장 이상범씨를 중심으로 한 현노신, 3대 위원장 이현구씨 중심의 현지사, 4대 위원장 윤성근씨 중심의 형제회, 그리고 6대 위원장 정갑득씨를 중심으로 한 실노회, 7대 김광식 집행부를 중심으로 한 미래회 등이 이러한 특징을 잘 보여주는 사례들이다.

“같은 조직이 집행하면 도와주는 게 아니라 비판적 시각으로 봤어요. 현장에 있는 동지들은 대단히 원칙적인 주장이 있는 거고 현실적으로 집행해 보면 그게 아니거든요...위원장을 중심으로 이후 권력 재창출을 위해서 모이는 것이 아니라 집행 과정 속에서 자기를 당선시킨 조직과의 갈등이죠... 현장조직은 우리가 열심히 해서 당선했기 때문에 결정 논의를 통해서 집행해야 한다, 지시를 통해 집행하라, 이런 주장이고 집행 단위는 그거 아니라는 거죠. 집행부에 있는 사람은 24시간 잠자는 시간을 제외하고는 전국적 상급단

체, 지역, 단위 사업장, 회사의 입장이든지 정부의 입장 등 전반적인 판단 속에서 집행하는 거죠. 현장 조직에서 우수한 사람이 임원, 상무집행위원으로 올라오잖아요...(그런데) 남은 세력이 이렇게 해라 저렇게 해라 지도할 수 있는 능력이 있는 거냐? 내가 볼 땐 ‘없다’고 보는 거죠.”<sup>51)</sup>

“재야에서는 누구나 원칙적으로 선명한 주장을 할 수 있어요. 하지만 그런 사람도 제도권 안에서 활동하다보면 말과 행동에 책임이 따라야 하기 때문에 어느 정도는 온건해 질 수밖에 없죠. 그러면 “맛 갔다”고 해요. 나름 대로 최선을 다한다고 하는데도 말이죠.”<sup>52)</sup>

경험의 차이로부터 나오는 이러한 현실은 누구나 인정하고 있으나, 이로 인한 갈등은 해소되지 않고 있다. 이러한 문제를 해소하기 위해 현장조직과 집행부간의 일상적인 의사소통 창구가 필요하다는 제기다.<sup>53)</sup> 특히 집행부를 배출한 현장조직과는 좀더 긴밀한 관계를 형성할 필요가 있다는 것. 반대 입장의 현장조직과 상황을 공유하는 것은 한계가 있을 수밖에 없고, 오히려 조직 분리는 같은 조직 내부의 이견이 발생하면서 이루어지는 것이기 때문에 집행부와 현장조직간의 정기적인 보고, 회의를 통해 서로의 경험을 나누어야 한다는 것이다.

### 3) 개인 과벌주의와 활동가간의 감정적 대립

대부분의 활동가들이 노동운동에 참여하는 것은 주위의 선배활동가를 매

---

51) 6대 집행부 임원인 J씨와의 인터뷰

52) 앞의 L씨와의 인터뷰

53) 현대차노조 7대 김광식 집행부는 전직위원장단 모임과 현장조직 의장단 모임을 주도해 사측 관계에서 발생하는 상황이나 전국 정세를 공유하고 현장조직들의 이해를 구하기도 했었다. 바람직했던 일로 평가되고 있으나 결과적으로는 이에 참여했던 대부분 조직들이 불신임 투쟁을 주도한 주체들로서 나서는 등 집행부의 이런 노력이 과연 의미있었던 일이었는지에 대한 의문을 제기하게 한다. 이러한 비공식조직의 모임을 공식화 시킬 경우 오히려 공식조직의 공신력이 저하될 우려가 있다는 반대의견도 존재한다.

개로 해서 이뤄지게 되고, 이 과정에서 조직의 핵심대오가 구성되며 보스를 중심으로 한 파벌이 형성된다.<sup>54)</sup> 이 파벌들은 특정한 활동이나 투쟁과정에서 상이한 접근방식을 취할 뿐만 아니라 상호간의 비판과 반비판 과정에서 감정적 거리감이 생겨난다. 따라서 현장조직의 분화는 동시에 인간관계를 중심으로 한 파벌의 형성이고, 각 파벌들간의 경향이나 활동방식의 차이, 사적인 감정과 대립 등이 선거를 앞두고 조직적 분화로 귀결된다고 할 수 있다.

“갈라지는 세력들 간에는 노선도 아니고 결국 지도세력간의 감정 문제만 생기는 거죠. 이해관계의 차이가 가장 커요. 운동의 순수성을 잃고 정치권의 못된 모습만 닮아가는 것 같아요”<sup>55)</sup>

“적과는 함께 할 수 있어도 함께 싸우고 있는 동지들과는 함께 할 수 없는 게 지금의 현실이죠. 적보다 더 미워한다니까...”<sup>56)</sup>

상호간의 비판, 반비판 과정에서 생긴 감정적 거리감은 선거과정에서 누구를 후보로 내세울 것인가의 문제를 둘러싸고 더욱 증폭된다. 대부분의 현장활동가들은 자신이 속한 조직의 후보가 당선되어야 조합의 노선과 전략이 올바르게 결정될 수 있다는 신념을 갖고 있기 때문이다. 따라서 명망성과 대중성을 갖고 있는 개인을 중심으로 형성된 현장조직내 소(小)계파들은 후보 선정 과정에서 당선되지 못하거나, 당선 가능성이 없다고 판단될 때 별도의 조직을 만들어 떨어져 나가게 되는 것이다.

“옛날에는 위낙 (회사측의) 탄압이나 견제가 심했기 때문에 조직원들간에 내부 결속력이 강했고, 의식적으로 동지들의 애정이나 단결을 강조했죠.... 지금은 점점 내용이 형식화되어 가는 것 같아요.”<sup>57)</sup>

---

54) 조효래, 앞 글, 재인용 pp. 50

55) 2대 임원을 역임한 L씨와의 인터뷰

56) 7대 임원을 역임한 K씨와의 인터뷰

57) 앞의 P씨와의 인터뷰

몇몇 인물들간의 대립은 조직의 대립으로 확대되고, 새롭게 영입된 활동가들에게 이런 갈등이 대물림되고 있어, 나중에는 감정의 골이 어디에서부터 발생했는지도 모르는 상황에서 현장의 적대적인 관계는 심화, 유지되고 있는 것이다.

이를 해소하기 위해서는 일차적으로 현장조직 의장단이나 정책 핵심인자들간의 교류가 있어야 한다. 현안문제에 대한 공동대응은 물론이고 노동운동의 발전 방향을 두고 정책토론회 등을 통해 각 조직의 의견을 정립하고 감정의 벽을 허물 수 있는 계기를 계속 만들어 나가야 할 것이다. 뿐만 아니라 사업부 단위의 작은 문제들부터 활동가들간에 단결을 통해 공동행동을 조직해 나가는 것이 현장으로부터 조직간의 불신을 해소하는 기초가 될 것으로 보인다.

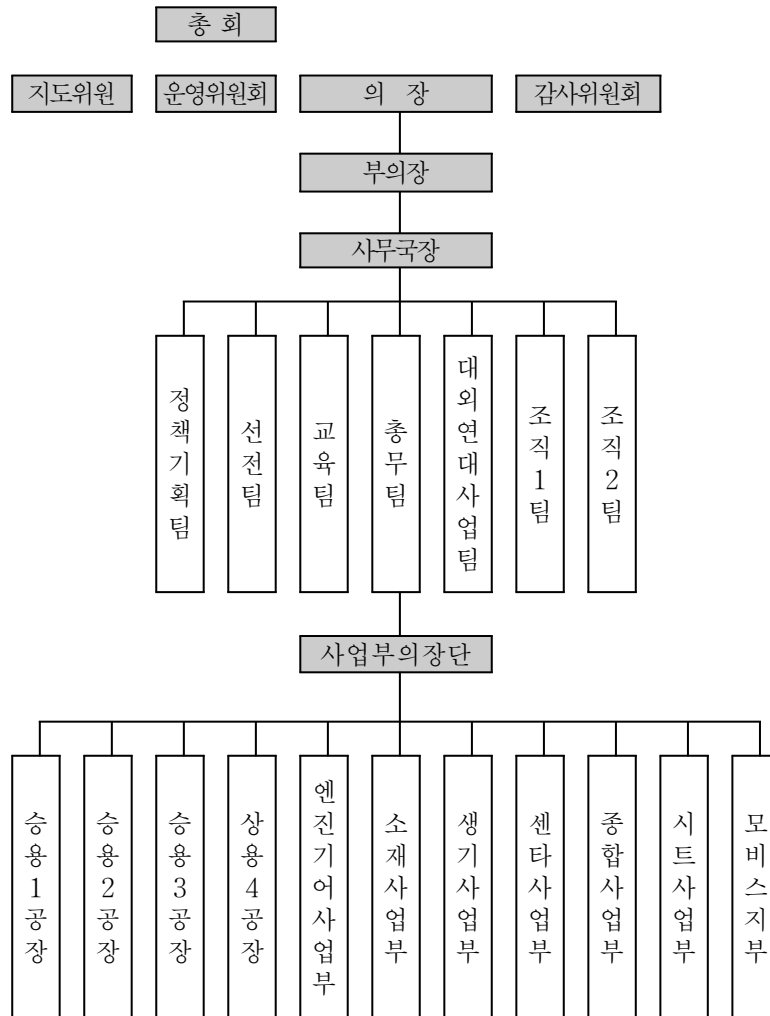
## **5. 현장조직의 구성과 활동 내용**

### **1) 현장조직의 구성**

대부분 현장조직의 구성은 큰 차이가 없다. 의장 체계로 꾸려져 있는 이들 조직들은 부의장과 사무장을 두고, 정책, 선전, 문화, 대외협력, 교육, 총무, 조직 등 부서·분과모임과 사업부별로 모임이 실천의 핵심단위를 이루고 있다.

현장조직의 회원으로 등록하기 위해서는 보통 소정양식에 의거해 가입원서를 제출하고 조직은 운영위원회 등의 추인을 거쳐 회원의 자격을 부여한다. 회원은 조직의 운영 및 활동에 균등하게 참여할 권리와 조직활동에 필요한 각종 선거권 및 피선거권을 갖게 되며 발언권, 의결권 등의 권리를 가지며, 규약을 준수하고 회비를 비롯해 각종 결의금을 납부하고 조직 행사에 참여할 의무를 가진다. 또 조직에 따라서는 조직활동에 따른 기밀을 지킬 의무를 규정해 두고 있기도 하다.

<그림3> 현대자동차 현장조직도<sup>58)</sup>



자료 : '민노투' 조직도. 2001년 5월 현재

58) 현장조직마다 조직 구성에 약간의 차이는 존재한다. 부서나 분과의 구분이나 운영위나 중앙위의 유무 등이 차이가 있으나 그 역할이나 임무에는 큰 차이는 없다고 할 수 있다.

최고 의결기구인 전체 조직원 총회가 있어, 주요한 사안에 대해서는 총회를 통해 논의, 결정한다. 1년에 한번 정기총회를 개최하고 때에 따라서 임시총회가 수시로 열리기도 한다. 총회는 규약의 제정과 개정에 관한 사항이나 임원의 선출, 사임, 불신임, 탄핵 등에 관한 사항, 회원의 징계에 대한 최종 결정, 사업계획 승인 및 사업보고에 관한 사항, 예산 승인 및 결산 승인에 관한 사항, 조직의 합병, 분할 및 조직해산에 관한 사항 등을 다루게 된다.

일상적인 조직 사업은 보통 운영위원회를 통해 결정, 집행하게 된다. 운영위원회는 보통 총회를 통해 선출된 임원과 대표에 의해 임명되는 분과장, 사업부별 회원 총회를 통해 선출된 사업부별 대표 등으로 구성되며, 총회의 수임사항을 처리하거나 조직운영 방침이나 정책 수립, 규약, 규정의 해석, 규정 제정 등의 역할을 수행한다. 조직에 따라서는 운영위원회와 중앙위원회를 구분해 운영하는 경우도 있으나 현안 문제에 대한 급박한 지도부의 방침이 요구되는 일들이 많아 운영위원회가 많은 주요 역할을 수행하게 된다.

부서 및 분과모임은 일반적으로 지역 및 전국의 연대활동을 담당하는 대외협력부서와 정세분석, 경영분석 및 산업동향 분석, 임금과 지급체계 연구, 생산방식과 노동강도 연구, 노동운동 전망 등을 담당하는 정책부서, 회원용 소식지와 회원 교육, 기관지, 신문 등 선전을 담당하는 교육 선전 부서, 조직원 내부 결속력 강화사업 및 회원 확대사업 등을 담당하는 조직강화 부서 등이 존재한다. 또한 신문 제작을 위해 편집실을 별도로 두기도 하며, 최근 인터넷을 활용한 회원들간의 정보 공유가 주요한 통신 수단으로 떠오르면서 인터넷 홈페이지 제작과 관리 등을 위해 정보통신부서나 담당자를 공식적으로 두고 있는 조직이 늘고 있다. 이밖에 조직마다 운영위나 중앙위원회 등의 결의를 통해 특별위원회를 구성해 활동하고 있다.

조직 운영에 필요한 재정은 회원들의 회비와 후원회비로 충당하고 있다. 일반적으로 회원 1인당 1만원의 회비를 매달 내고 있는데, 조합비와 마찬가지로 회사측에 일괄공제를 요구해 회비를 걷는 경우도 있고 은행 자동이체를 통해 회비를 걷는 경우도 있다. 후원회비는 1만원~5천원까지 다양하다. 또한 농산물이나 물품 판매 등 재정사업을 통해 재원을 확보하고 있으나 일상활동을 위한 재정 확보 측면에서 보면 안정적인 수입원으로 보기는 어렵고, 재정

사업에 투입되는 인력이나 시간 등을 고려할 때 특별히 일시에 많은 재원을 확보해야 할 경우에 한정해서 이뤄지기도 한다. 이렇게 확보된 재정은 우선 사무실 임대료, 각종 세금, 전화료, 자료구입비, 사무용품 및 소모품 구입비, 자료 구입비, 상근자를 둘 경우 상근자 임금 등 운영비와 신문 발간 및 유인물이나 대자보, 각종 자료집 발간, 교육비, 출장비, 회의비 등 사업비로 쓰이게 된다. 이밖에 조직 창립과 임원선거시에는 보통 1인당 10만원 가량의 특별결의금을 내기도 하는데 사무실 보증금이나 선거 자금 등에 쓰인다.<sup>59)</sup>

## 2) 주요 활동 내용

“현장조직이 마치 노조를 대신하려고 해서는 안된다는 문제의식하에서 현장조직의 순기능인 간부역량을 강화하고 활동가들을 신규 발굴해 훈련시키고 현장에 있는 직장 민주화, 현장 민주화, 작업장 민주화에 적극적으로 복무하는 조직이어야 한다.”<sup>60)</sup>

선진활동가들의 조직인 현장조직의 역할 중 가장 주요하게 제기되는 것은 새로운 노조 활동가들을 발굴하고 교육시키는 것이다. 따라서 모든 조직들이 조직원의 교육 활동을 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.

59) 많게는 270여명에서 작게는 70여명의 조직원을 확보하고 있는 현대자동차 현장조직들은 웬만한 중소규모 노동조합의 예산을 갖고 사업을 펼치고 있다. 민노투의 경우 회원 1인당 2만원의 회비를 내고 있어 1년 예산이 1억원에 가까울 정도의 큰 규모이다.

60) 앞의 P씨와의 인터뷰. 5대 임원선거 이후 현장조직 공백기에 돌입한 후 1년여간 새로운 현장조직 건설을 위해 논의를 모어나가는 중에 인용된 내용의 현장조직을 만들자는 결론에 도달했다.

## ① 조직원 교육 활동

현장조직의 가장 핵심적인 활동은 직원들에 대한 교육이다. 대부분 조직에서는 전체 직원 총회 등을 통해 일년에 한 두 번의 교육을 실시하고 있으며, 학습소조 활동을 통해 체계적인 교육을 실시하는 경우도 있으나 드문 편이다. 또한 일부 조직의 경우 외부 노동, 시민사회단체와 연관을 갖고 이들의 지원하에 교육을 실시하기도 한다. 학습 내용은 80년대 말이나 90년대 초에는 노동법이나 노동자의 삶, 정세 등이 주를 이루었고, 극소수 활동가들의 경우 비합적으로 학습소모임을 꾸려 철학, 경제, 역사, 정치 등 다양한 분야에 대한 심도 깊은 학습을 하였다.

그러나 자체적으로 해소되는 교육은 10여년의 활동 경험을 갖춘 활동가들에게는 식상하거나 현실적인 문제를 해결하는데 별로 도움이 되지 못하면서 이에 대한 질적인 변화가 요구되고 있기도 하다. 분산되어 실시되는 노동교육의 집중화가 요구되며 전문적인 역량을 활용할 수 있는 방식이 개발되어야 한다. 노조 차원의 공동교육 체계<sup>61)</sup>가 집행부의 교체와는 상관없이 안정적으로 이루어져야 하며, 현장조직들은 내용의 중복성을 피해 노조 활동가 양성을 위한 다양한 전문 분야에 대한 교육 프로그램을 마련하는 것도 적극적으로 고려해 봐야 할 것이다.

## ② 대중 선전 활동

조합원 대중을 상대로 한 선전 선동활동을 펼친다. 현장조직의 대중 선전, 선동 활동은 현장 곳곳의 크고 작은 문제들을 공론화시키고 현장조합원들의 요구사항을 집행부와 회사측에 직접적으로 전달하는 통로의 역할, 현장 언론(言路)의 기능을 수행하고 있다. 특히 현안문제에 대한 노조 집행부의 태도에

---

61) 현대차노조 8대 집행부는 간부 양성을 목적으로 2000년 8월 3개월 과정의 노동대학원을 개설한다. 그러나 2기 졸업생까지 배출한 노동대학원은 8대 집행부 사퇴로 활동이 중단된 상태이다. 집행부 교체로 인해 장기적으로 추진되어야 할 교육 사업이 1년도 안되어서 주저앉게 된 것은 우리나라 노조의 교육환경의 현실을 잘 보여주는 사례라 할 수 있다.

대한 각 조직의 평가와 정책 등을 엿볼 수 있어서 조합원들이 서로 다른 견해를 접함으로써 객관적인 시각을 가질 수 있도록 하는 역할을 수행하고 있다. 이러한 활동은 노조로부터 소외되는 조합원들을 중층으로 묶고 노조 활동에 대한 관심을 높여내며, 정보의 부족으로 인해 발생할 수 있는 지도부의 독단적인 운영을 막는데 주요한 역할을 수행하게 된다.

이와 관련해 대표적인 활동이 신문 발간 사업이다. 1992년 ‘현자노동자신문’이 최초로 발간된 이후 현노신은 한달, 격주 간격으로 8년여에 걸쳐 신문을 발간해 왔다. 현장조직 활동의 침체기라고 할 수 있는 1993년에서 1995년까지 동안에도 최소한의 대중 활동을 위해 94년3월 ‘노동자의 길’이 발간돼 현장 언론의 역할을 수행해 왔고 95년 건설된 민투위에서 조직 신문으로 계속 발간했다. 격주로 발간되던 이 신문은 민투위 조직이 내부 분화되는 과정을 거치면서 최근 들어 비정기적으로 발간되고 있는 실정이다. 또한 실노회가 ‘실노회’를, 노연투가 ‘노연투’, 미래회가 ‘미래를 여는 노동자회’를 각각 발간해 왔으나 2000년 ‘현자노동자신문’과 ‘미래를 여는 노동자회’가 2001년4월부터 ‘민주노동자투쟁연대’라는 신문으로 통합, 발간되고 있고 경제적인 사정 등으로 ‘노연투’가 발간이 중단된 상태며, 2001년 4월 현재 ‘실노회’와 ‘민주노동자투쟁연대’만이 격주간으로 신문을 발행하고 있다.<sup>62)</sup>

이외에 매시기 쟁점에 대한 대자보, 소자보 활동이 현장조직 활동가들을 중심으로 이루어지고 있다.

### ③ 현장투쟁의 조직

한 공장에 2만여명에 가까운 조합원이 있는 현대자동차에서 현장조직들은

---

62) 현장 조합원들에게 무료로 배포되는 현장조직의 신문들은 조직마다 약간의 차이는 있으나 보통 4면으로 제작되는 신문의 경우 한번 발행될 때마다 약 100만원 가량, 월 200만원 가량의 돈이 들어간다. 대부분 조직의 사업비 예산에서 사용되고, 지역업체들의 유료광고를 유치하기도 한다. 예를 들어 현노신의 경우 광고가 밀려들어 조직 사업비에서 별도의 예산을 잡지 않아도 충분히 광고비로 신문 발간이 가능하였다. 현장신문들이 조합원들의 신뢰를 얻어갈 때 경제적 측면에서의 성공(?)도 가능성을 보여준 사례라 할 수 있다.

일상활동, 일상투쟁의 필요성을 강력히 제기하고 있다. 악덕 조, 반장이나 관리자를 압박하는 일상투쟁을 벌여나가고, 사측의 부당한 간섭과 탄압에 맞선 조합원들의 투쟁을 조직하는 일은 현장 장악력, 현장 권력을 누가 잡을 것인가 하는 문제에 있어서 매우 중요한 문제라 할 수 있다.

초기 노동조합 활동 자체가 탄압을 받던 시기에는 이러한 현장투쟁이 광범위하게 이뤄지기에는 활동가 개인의 희생이 너무나 컸다. 민주 집행부의 집권이 계속 되면서 점차 노조의 영향력도 높아지게 되고 ‘라인을 잡는’ 등 강도높은 방식의 현장 투쟁이 벌어져 왔다. 이는 그런데 대소위원을 중심으로 이루어지는 최근의 현장활동에서 일부 부서에서는 부서장과 대의원간의 협상이 중심이 되면서 조합원들이 소외되는 양상을 보이기도 해 확대된 합법적인 공간내에서 조합원들의 더 많은 참여를 이끌어내기 위한 노력이 절실히 요구되고 있다.

#### ④ 지역 및 전국 연대활동

신자유주의와 민주노총 건설 등으로 노사문제는 더 이상 단위 사업장 내의 문제가 될 수 없는 조건이 형성되게 된다. 그러면서 지역이나 전국 차원의 교류와 연대활동이 활발히 전개되고 있는데, 현장조직도 예외일 수 없다.

현대차노조 일부 현장조직들도 95년부터 울산 지역 차원에서 이뤄지고 있는 지역 현장조직 협의체에 참여하며 지역, 전국 활동에 동참하고 있다. 96년 현장조직대표자회의에 이어 2001년에는 ‘전국민주노동자회’<sup>63)</sup>까지 결성되면서 현장조직의 전국 연대 조직화는 이미 대세가 되고 있다. 전국단위의 현장조직들은 특정 성향에 따라 조직 때문에 이러한 성향이 현장내에도 뚜렷히 자리 잡을 가능성이 높을 것으로 전망된다. 이미 현대차노조 내부에는 크게

---

63) 2001년 4월 결성된 ‘전국민주노동자회’는 같은 해 2월에 벌어진 민주노총 임원선거에서 강승규 후보를 지지했던 진영을 중심으로 ‘자주 민주 통일’ 노선을 표방하며 조직화되었다. 전국회의는 회원들이 개별 가입하는 단일조직 체계이다. 이는 기업별 조직을 기반으로 회의체, 협의체의 위상을 가졌던 ‘현장조직대표자회의’와는 다른 조직 위상이라 할 수 있다. 또한 다수 회원들이 금속산업 종사자들이지만 다른 업종 종사자들이 개별 가입할 수 있도록 문호를 개방해 놓고 있다.

3~4개의 정치적 그룹<sup>64)</sup>이 존재하며 이들 그룹간의 정책 논의 필요성이 강력히 제기되고 있다.

난립해 있는 현장조직의 정리를 위해서도 전국 단위의 조직간 통합이 이뤄져야 한다는 필요성이 제기되는 한편, 자칫 이러한 정립이 고착화될 것에 대한 우려도 없지 않다. 노선 상에 약간의 차이가 있다고 하더라도 현장활동을 벌여나가는데 특별한 차이를 발견하기 어려운 경우가 많은데 전국 연대활동의 차이가 현장내의 분열을 고착화시키는 결과를 낳게 될 수도 있다는 염려인 것이다. 하지만 전국 단위 조직은 현재 건설 초기 단계라고 할 수 있어서 현장조직간의 연대활동은 더욱 강화될 것으로 보인다.

### 3) 노동운동 쟁점에 대한 각 조직의 입장

#### ① 금속산별노조 건설 문제

산별노조로의 전환이라는 대의에는 대부분 동의하지만 현실적으로는 상당한 차이를 드러내고 있다. 우선 민투위나 현노투, 노연투의 경우 논리적 이유에는 약간의 차이는 있으나 현재 추진 중인 금속산별노조로 전환하는데는 모두 반대한다. 노연투는 대기업과 중소기업간의 노동조건 차이가 존재하는 한, 우리나라 사회복지제도가 제대로 마련되지 못하는 한 산별노조 전환을

---

64) 현대차노조 내 노선을 3개로 구분하는 경우 실리주의 노선과 민주세력 내부는 좌파와 우파로 구분한다. 그러나 이 보다 일반적으로 4개 그룹으로 구분하는 사람이 많다. 실리주의 노선과 전투적 노동운동 노선과 자주민주통일 노선, 그리고 아직까지 뚜렷한 정체성을 갖추고 있지는 않으나 중간적 의미의 합리적 노동운동 그룹으로 정리하고, 이러한 구분은 더욱 분명한 양상을 띠게 될 것으로 전망된다. 보통 실리주의 노선은 노연투가 대표하고 전투적 노동운동 노선은 민투위, 형제회 등이, 자민통 노선은 자주노동사회와 실노회가 대표하고, 이에 포함되지 않은 민노투, 현노투 등이 중간 노선으로 구분된다. 이러한 구분은 실리주의 노선을 제외하고 민주노총의 3파와 밀접한 연관을 갖고 있다고 할 수 있다. 또 일부에서는 중간 그룹을 '사회적 조합주의', '사민주의' 세력으로 구분하기도 한다. 앞으로 이들 조직이 어떤 재편 과정을 겪을 것이냐에 따라 현재 부분적으로 내포하고 있는 조직 성향이 더욱 뚜렷한 색깔로 정립될 것이다.

조합원들에게 설득하기란 불가능하다는 태도다. 민투위의 경우는 산별 실천 투쟁을 통해 조합원을 조직 건설의 주체로 세워야 한다고 주장하며, 이러한 사업이 부재한 속에서 상층 논의 중심으로 이끌어지고 산별노조 건설은 시기 상조라는 주장이다.

반면, 금속산별노조 건설 논의에 가장 앞장 선 조직은 민노투이다. 이들은 현재 기업별 노동운동의 한계를 극복하는 길은 산별노조 건설뿐이라며 즉각적인 산별노조로의 전환을 추구하고 있다. 권력은 현장으로 분산되고 투쟁은 중앙으로 집중되어야 한다는 원칙하에 기존의 조직력을 분산하는 것이 산별노조 추진 정신은 아니라면서도 대공장의 기업별 조직을 인정하는 것에는 반대하고 지역 차원으로 묶는 조직화 방법을 대안으로 제기하고 있다.

이와는 달리 실노회의 경우 산별노조 건설에는 동의하나 대공장의 경우 현재의 기업별 조직을 인정한 기업지부로의 전환을 주장하고 있어 산별노조 건설에 대한 시기와 방법, 절차 등에 대한 합의가 이뤄지지 않고 있다. 자주노동자회는 “산별이 중요하지만 목표는 될 수 없다”며 기업별 노조의 장점을 살리지 않고 서구 산별 방식을 추진하는 것에는 반대하는 입장이다.

산별노조에 대한 현장조직간의 이견이 조합원들에게 이전되면서 조합원들의 통일된 의견을 모아내지는 못하고 있어서 조합원 2/3이상의 찬성을 얻어야 하는 규약 개정안이 통과되기란 쉽지 않을 것으로 보인다.

## ② 노동자 정치세력화 문제 : 민주노동당에 대한 태도

노동자의 정치세력화에 대한 문제는 민주노총이 주도적으로 참여하고 있는 민주노동당에 대한 태도에서 현장조직의 입장을 확인할 수 있다. 울산 지역은 1999년 실시된 지방선거에서 노동조합이 지지하는 2명의 구청장을 당선시키고 노동자들이 밀집된 지역에서 출마한 시, 구의원들이 대거 당선돼 노동자정당의 성공 가능성을 그 어느 곳보다 높게 점칠 수 있는 곳이다. 이러한 결과 대안세력이 되지 못했던 이제까지의 진보정당 운동과는 달리 “당선을 위해서는 민주노동당의 당적을 가져야 한다”는 얘기가 나올 만큼 현실적 대안세력으로 부상해 있다.

그러나 민투위의 경우 민주노동당이 노동자 중심성을 분명히 하면서 계급 정당으로서의 전망을 갖고 있지 않다며 비판하고, 새로운 진보정당 운동의 필요성을 제기하고 있다. 이들은 민주노총 후보자가 민주노동당의 후보로 나서는 것에 대해서도 매우 비판적인 태도를 보였다. 민주노동당은 의회민주주의를 추구하는 사민주의 세력이라는 규정이다. 자주노동자회의 경우는 민주노동당의 한계를 분명히 하면서도 “조합원들의 고양되는 정치의식을 담아낼 그릇”으로서 민주노동당의 효용성을 인정하고 있다. 당내 계파간 대립이 심화되고 있어 이들 세력은 한동안 민주노동당 활동에 매우 적극적인 태도를 보일 것으로 보인다. 민노투는 “노동자 중심성이란 노동자들이 당내에서 자기 역할을 하는 것”이라며 민주노동당의 위상을 가장 긍정적으로 바라보면서 적극적인 참여를 기본 방향으로 잡고 있으나 내부적으로 이와 달리하는 입장도 존재한다. 민주노동당 건설 초기에 적극적인 태도를 보이지 않았던 노연투도 “민주노동당에 조직적으로 참여해 적극적인 활동을 펼칠 계획을 신중히 검토”<sup>65)</sup>하는 등 민투위를 제외한 대다수 조직들은 민주노동당을 통한 정치공간의 참여를 피하고 있다.

*“98년 구청장 선거 등 지자체의 경험은 조합원에게 매우 소중한 것이다. 민주노동당의 지향하는 바가 맞고 틀림을 떠나 조합원에게 정치적으로 자신감을 주는 것, 희망을 주는 것이라는 점에서 중요한 것이다.”<sup>66)</sup>*

당선 가능성이 높아지면서 2000년 총선 후보 선정 과정에서도 드러났듯이 단위노조 임원선거 못지 않게 지방선거나 총선 후보 선정 과정에서의 현장조직간의 치열한 경쟁이 예상된다. 따라서 벌써부터 선거 중심의 당 사업에 대한 비판의 목소리도 높다. 따라서 지역 일상활동이 강조되고 있고, 당원들에 대한 조직, 교육 사업의 필요성이 제기되지만 현장조직으로의 소속감이 너무 높아 당에 대한 소속감이 상대적으로 높지 않은 것으로 분석됐다.<sup>67)</sup>

---

65) 노연투 소속 활동가 L씨와의 인터뷰

66) 앞의 P씨와의 인터뷰

67) 지역활동가 J씨와의 인터뷰

### ③ 통일운동

자주민주통일을 표방하고 있는 실노회와 자주노동자회가 통일 운동에는 가장 적극적이다. 특히 자주노동자회는 민족적 과제를 계급모순과 동일하게 강조하면서 반제반미투쟁으로서 통일운동의 방향을 잡고 있다. “계급모순뿐 아니라 분단의 원인이 된 강대국에 의한 정치, 경제 준 식민지에 가까운 현실”을 타파해야만 노동자들의 삶도 윤택해 진다는 것이다. 이들은 정부나 민간단체 차원에서 진행되는 통일운동과는 차별성을 두기 위해 반제반미투쟁으로 현재의 실천과제를 제기하며, 통일노동자선봉대, 주한미군철수투쟁, 국고법 폐지 투쟁 등을 현장에서 주요하게 제기하고 있다.

이에 비해 민노투는 통일운동에 대해 소극적인 자세를 보인다. “통일을 무슨 지상과제처럼 생각”하는 것에 부정적이며, 현재 진행되는 통일운동에 대해서는 회의적이다. 남북노동자의 관점에서 민족문제 또한 바라봐야 한다는 원칙적인 자세를 보이고 있으나, 기존 통일 운동 흐름에는 반대하면서도 뚜렷한 자기 대안과 실천이 뒤따르지 않는다는 점이다.

실노회나 자주노동자회를 제외한 다른 조직들의 경우 원칙적으로 통일운동에 대해서는 동의하면서도 현장내 현안문제나 노동자들의 직접적인 쟁점에 비해 통일문제에 대해서는 약간 무관심한 편이다.

### ④ 비정규직 조직화에 대한 태도

비정규직 조직화에 반대하는 활동가는 아무도 없다. 그러나 비정규직 조직화가 정규직과 비정규직간의 차별을 철폐하는 것이라는 얘기가 나오는 순간 “신중히 고려해 봐야할 사안”이 되어 버린다. 현장조직들도 원칙적인 조직화 방향에는 이견이 없으나 이와 관련한 구체적인 실천 활동은 거의 잡혀진 것이 없다. 구조조정 여파로 많은 조합원들이 탈락되는 등 정규직 중심의 노동조합의 조직적 기반이 약화된 것을 고려해 본다면 조직력 강화 측면에서도 사내 하청과 비정규직 노동자들에 대한 조직화 사업은 더 이상 미루기 힘든 사업이다.

최우선적으로 현대차노조의 조합원 교육을 통해 비정규직의 현실과 향후 조직화 방안에 대한 의식을 전환시키도록 해야 한다. 이와 함께 현대차내 비정규직에 대한 실태 조사와 점차적인 신규교육을 이들 현실에 대한 파악이 중요하며 중장기적인 조직화 계획이 마련되어야 한다. 노조의 핵심 사업으로 만들기 위한 현장조직의 계속되는 문제제기가 요구되고 있으며 이를 위한 연구 작업 또한 이뤄져야 할 것이다.

노동계 주요 쟁점에 대한 현장조직간의 차이를 살펴보았다. 사안에 따라 현장조직간의 친밀도가 달라지고 있어 뚜렷하게 이들을 구분, 정리할 수는 없으나 이를 통해 현장조직들의 각각 성향에 대해서는 파악하는 계기가 될 수 있었다.

## **6. 현장조직과 노조집행부와의 관계**

### **1) 현장조직과 노조집행부와의 관계 분석**

#### **① 적대적 관계 : 1대 , 5대**

민주 대 어용의 대립구도 속에서 소위 반민주 집행부가 노조를 장악했을 경우 현장조직과 집행부의 관계는 항상 적대적인 대립관계를 유지해 왔다.

노사협조주의적이며 실리주의 노선을 표방한 이영복 집행부가 집권한 1대와 5대, 현장조직들은 집행부에 대한 비판과 조합원들에게 이러한 사실을 폭로하는 활동을 주로 진행하게 된다. 특히 5대 집행 당시 현장 대의원, 소위원들이 집행부와는 별개로 노동강도 강화에 대항하는 활동을 벌이기도 했다.

이러한 활동에 대한 노조 집행부측의 대응도 대자보 부착조차 부자유스러울 만큼 팽팽한 긴장관계를 유지해 왔으며, 양봉수 열사 분신사건으로 집행부에 대한 불신은 극에 달한다.

## ② 지도적 관계 : 3대

전체 민주세력 전체가 모여 꾸려진 현연투에 의해 당선된 3대 이현구 위원장은 집행 초기 집행부 임원 5명과 현장조직 간부 5명으로 정기적인 모임을 갖고 사업 보고하고 향후 사업방향에 대한 논의를 벌였다. 현장조직의 조직적인 활동으로 당선된 만큼 현장조직의 조직적인 지도를 받아야 한다는 문제의식이었으며, 이는 집행부에 의해 자연스럽게 받아들여졌다.

즉 집행부 구성원들은 임원이나 상집간부 모두 그 집행부를 탄생시킨 현장조직에 의해 파견된 사람들이라는 것이다.

이러한 태도는 집행 6개월도되기 전에 벌어진 성과분배실천투쟁에서 92년 1월14일 이현구 위원장이 노조측 양보안을 냈는데, 현연투가 전환한 민노회가 양보안 제출한 것 자체를 철회시켰다. 역사적으로 그것의 옳고 그름을 떠나 이 사례를 통해 노조 집행부가 제출한 양보안을 철회시킬 만큼의 권위와 지도력을 현장조직에서 갖고 있었다는 것을 알 수 있다.

## ③ 갈등 관계 : 6대, 7대

현장조직과 집행부간의 갈등관계가 두드러졌던 시기는 6대와 7대 집행부 시기라고 할 수 있다. 실제 3대의 경우 집행시기가 너무 짧아 이들간의 관계형성이 되기도 어려운 조건이었으며, 4대의 경우 현장지도력 대다수가 구속, 수배, 해고된 상태여서 최대역량을 모아 4대 집행부를 구성했던 상황이어서 현장조직의 지도력은 상당히 취약해 있었던 상황이었다.

그런데 6대와 7대의 경우 집행부를 탄생시킨 현장조직이 집행부 지도노선에 강한 불만을 제기하고 현장조직 지도지침을 따를 것을 요구하게 되고, 이를 집행부에서 수용하지 않으면서 갈등의 골은 더욱 커지게 된 것이다. 이는 현장조직 내부에 존재하고 있던 다양한 계파간의 이해가 서로 달라서 빚어진 사례가 많으며, 또한 현장조직과 집행부와의 활동 경험상의 차이에서 나타난 경우도 많다. “(집행부에) 올라가면 맛 간다”는 말이 나올 정도로 회사를 상대로 전체 조합원들의 요구를 대변해야 하는 집행부와 이러한 책임에서는 어

는 정도 자유로우면서 문제제기하는 입장에 놓여있는 현장조직과는 큰 차이가 있는 것이다.

자기 집행부를 탄생시킨 현장조직과의 불화는 조합원들에게 더 큰 영향을 미치게 돼 결과적으로 집행부의 입지를 축소시키게 된다. 4대 직권중재 수용에 대한 비판적인 태도나 6대 집행부 시절의 일부 상집 간부가 중도 사퇴하고 현장으로 복귀하였으며, 집행부가 맺은 노사합의안에 대한 부결운동을 펼치는 등 갈등이 가시화되었고 노동법개정투쟁에 대한 평가의 상이함, 정리해고 수용에 대한 대대적인 비판 등은 조합원들이 노조 집행부를 불신하게 하는데 일조한 측면이 있다.

#### ④ 보완, 협력적 관계 : 8대, 9대

“잘 못한 일에 대해서는 비판하면서도 집행부의 투쟁력을 밑받침해주고, 힘을 모아 줄 수 있는 현장조직이 바람직하다고 봐요.”<sup>68)</sup>

그러나 이런 관계는 쉽지 않다. 현장조직과 집행부 상집 성원들간의 사상적 통일성 정도가 높은 편이어야 하며, 서로에 대한 신뢰가 높아야만 가능한 것이다.

8대 정갑득 집행부와 실노회, 9대 이상욱 집행부와 민투위와의 관계는 어느 정도 보완, 협력적 관계를 형성해 왔었다. 실노회는 민투위에서 자주 민주통일 노선의 일치를 보는 세력을 중심으로 조직적으로 탈퇴한 것이어서 다른 조직에 비해 조직원들간의 사상적 통일성이 높은 편이었다. 민투위도 이미 설립 이래로 3차례에 걸쳐 조직적 이탈을 겪은 후여서 남은 사람들간의 동질성은 매우 높은 편이다. 이런 조건에서 배출된 집행부여서 불협화음이 없지 않았으나 기본적으로 함께 책임지는 자세를 엿볼 수 있다.

6대 집행부의 결정적인 잘못<sup>69)</sup>앞에서도 실노회 다수는 감싸앉는 자세를 보였다. 8대 집행부의 경우도 2001년7월5일 민주노총 연대투쟁에 불참하면서

---

68) 민투위 출신 8대 집행간부 H씨와의 인터뷰

69) 조직 분리의 직접적 계기가 되었던 한겨레 광고비 은폐 사건.

현장조직들의 비판이 제기되고 있는 가운데 민투위는 비판을 하면서도 달리 상급단체의 문제점을 지적하는 등 감정적인 분노를 폭발하지 않으면서 신중한 태도를 보이고 있다.

## 2) 현장조직과 노조 집행부와의 관계의 난점과 전망

앞에서 살펴보았듯이 노조 집행부와 그 집행부를 배출한 현장조직간의 갈등은 끊임없는 조직 분화를 가져왔다. 대부분 현장조직은 집행부로 조직원을 파견 보낸 것으로 보기 때문에 현장조직이 주요 사업 방향과 정책을 결정하는데 참여하고 집행부는 현장조직의 의견과 결정을 주요하게 고려해야 한다고 보고 있는 것이다.

현장조직이 집행부에 사람을 파견한 것이라는 개념은 비합법적 조직에 의한 합법조직에 대한 지도라는 레닌에 의해 주장된 조직론과 맥이 닿아 있다.

레닌은 비합법적이고 안정적일 수 있는 당조직이 합법조직인 노동조합을 비롯한 사회운동단체들을 ‘프락션’해서 지도해야 한다고 주장하고 있다. 80년말, 90년대초까지 이러한 운동세력내의 주장은 여전히 정통으로 이해되어 왔으며, 이러한 근거하에서 현장조직의 힘으로 당선시킨 집행부는 현장조직의 지도를 받아들여야 한다는 주장이 강했었다.

하지만 현실적으로 회사와의 관계나 전국 단위 차원의 논의, 대정부 관계 등에서 가장 다양한 정보가 집중되는 노조 집행부를 과연 단위 사업장 현장에 묶여 활동하고 있는 현장조직 지도부 차원에서 지원할 수 있을 것인가 하는 현실적인 문제가 남는다.

“실제 선거에 임하면서 현장조직에서 가장 뛰어난 인물들로 임원진을 구성하고 만약 당선되면 어느 정도 역할분담을 고려하기는 하지만 상집에는 게 중 나온 사람들을 뽑아 올립니다. 그렇게 주요 인물들이 다 빠져나가면 실제 현장조직은 유지 자체가 어려운 때가 많아요. 요즘처럼 새로운 인물들이 새로 배출되기보다는 해 먹던 사람들이 또 해먹는 때는 더욱 그렇죠. 이

런 상황에서 현장조직이 노조 집행부를 지도해야 한다고 주장하면 그걸 들어 줄 집행부가 누가 있겠습니까?”<sup>70)</sup>

현대차노조의 경우 6대 정갑득 집행부 시기부터 발생한 현장조직과 집행부간의 갈등은 이런 배경하에서 더욱 심도 깊어진다. 그러나 조직간의 문제를 몇몇 개인의 능력 문제로 한정지어서는 안된다. 집행부와 현장조직간의 관계는 누가 능력이 있고 없고의 문제가 아니라 조직적 위상에 대한 문제라는 것이다.

“일상적인 대화 통로를 가져야 합니다. 공조직 체계에서는 얘기 못하는 정보와 내용을 전달하고 서로의 의견을 조율할 수 있는 구조를 갖는 것은 꼭 필요합니다. 그래야 현장조직도 집행부의 고민을 이해하고, 집행부도 현장의 생생한 의견을 들을 거 아닙니까? 누가 누구를 지도하겠습니까? 서로 협력 하자는 거죠.”<sup>71)</sup>

“(집행부는) 현장조직에서 파견한 것이라고 봐요. 조합원들은 조직을 보고 지지한 것이고 집행부는 조직의 관점에서 사업을 해야 하는 것입니다. 일상적인 문제는 집행부내 일상활동을 통해 결정하지만 중요한 사안은 조직적 결의를 거쳐서 진행되어야 합니다. 이를 위해 (현장조직, 집행부 간의) 정보 공유가 필요합니다. 서로간의 유기적 교류가 중요하다는 거죠.”<sup>72)</sup>

“자기 조직의 운동 방향은 집행권을 통해 실현되는 거죠. 반노동자적 행위가 아니라면 이를 보장하고 협조해야 합니다. 도와줘야 해요. 다음 선거를 위한 (집행부) 흠집내기는 옳지 않습니다. 이런 일이 자꾸 반복되어서는 안되며 정책을 가진 비판이어야 합니다.”<sup>73)</sup>

---

70) 7대 집행 간부를 역임한 P씨와의 인터뷰

71) 현대정공노조 임원을 역임한 K씨와의 인터뷰. 현대정공노조와 부서동지회는 정기적으로 간부들간의 모임을 통해 정보와 의견 교류를 하고 있다.

72) 8대 임원을 역임한 M씨와의 인터뷰

73) 00 조직의 의장 C씨와의 인터뷰

하지만 한 조직에 소속돼 있다고 하더라도 서로 다른 계파를 형성하고 있을 경우, 이들 그룹간의 입장의 차이가 집행부와 현장조직간의 갈등으로 표현되기도 한다. 6대, 7대 집행부와 민투위와의 관계는 이런 갈등을 잘 보여주고 있다. 이러한 경우에도 많은 정보를 입수할 수 있는 집행부 입장에서는 이것을 현장조직과 함께 나누고 이해시키려는 노력이 필요하다.

다수 조직들이 이와 관련한 필요성을 절감하고 있고, 현재의 현장조직은 분화될 만큼 분화돼 있어 조직 내부의 동질성이 상대적으로 높은 시기여서 향후 새로 구성되는 집행부와 현장조직이 함께 결정하고 함께 책임지는 풍토를 마련해 나갈 것으로 기대된다. 분화의 길을 걸어오던 현대자동차 현장조직들이 새롭게 통합의 길로 접어들고 있어 통합된 조직에서 소(小)계파 활동이 어느 정도나 진행될 것인가가 이 문제를 결정짓는데 주요 변수가 될 것으로 보인다.

## 제4장 현장조직의 전망과 과제

### 1. 전국현장조직의 건설

1997년 전국현장조직대표자회의가 만들어지면서 기업별 체계에 머물러 있던 현장조직들이 전국적 쟁점에도 관심을 기울이게 된다. 1996년 12월, 울산 지역 및 개별 현장조직들에 의해 제안되면서 전국의 현장조직들이 모임을 갖기 시작한다. 1997년 초부터는 공식적으로 현장조직들의 대표자회의 체계가 형성되고 울산, 경기남부, 인천, 광주, 목포 등 전국을 포괄하면서 10여개 정도의 현장조직들이 정기적으로 모임을 갖게 된다. 전국현장조직대표자회의의 필요성은 첫째, 산별노조의 전망을 분명히 하면서 현장의 공동화와 상충지도부의 관료화를 막고 현장 투쟁동력을 유지하고 발전시켜나가기 위해서는 현장활동가들을 조직적으로 교육하고 지원하는 사업장별, 지역별 조직이 필요하다는 것이다. 이러한 사업장별, 지역별 현장 활동가 조직이 전국적으로 공동의 방침을 갖고 통일된 사업을 집행하고 상호 지원하기 위해 전국적인 조직이 필요하다는 것이다. 둘째, 상충간부 중심으로 논의되고 추진되고 있는 산별노조 건설 문제에 조합원 대중이 적극 참여하도록 대중적인 사업을 벌여나가야 한다는 것이다. 셋째, 노동자의 정치세력화 사업을 현장으로부터 벌여나가기 위해 다양한 의견과 주장들을 모으고 정리하여 현장사업을 탄탄하게 추진해 나갈 필요가 있다는 것이다. 이를 위해서는 대표자회의를 통해 각 사업장과 지역, 단위 현장조직의 상황에 대해 공유하고 민주노조운동의 주요과제에 대해 입장을 통일시키는 사업에 주력해야 한다는 점을 공유하면서 출발하게 된 것이다.<sup>74)</sup>

그리고 2001년 들어 결성된 ‘전국민주노동자회’는 산별노조 건설을 앞두고 전국적 차원의 통일적인 정책 수립과 이의 실현을 위한 한 단계 발전적인 형태를 취하고 있다. 현장조직대표자회의가 기업별노조를 근간으로 하는 현장

---

74) 허은영, ‘한국노동조합운동의 활성화 방안에 관한 연구’, 숭실대, 1998.2.

조직간의 협의체라면 전국회의는 산별노조에 걸맞는 단일조직 체계를 갖추고 있다.

노동운동 내 좌파 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 보인다.

또한 위 조직 어디에도 소속되지 않으면서 민주노총 내 하나의 큰 흐름<sup>75)</sup>을 형성하고 있는 세력들도 최근의 공식적인 전국 조직의 결성 추세에 힘입어 조직 틀을 마련해 나갈 것으로 전망되고 있다.

하지만 전국 조직들의 경우 아직은 내부 조직의 사상적 통일성이 높은 편은 아니다.<sup>76)</sup> 대규모 단위노조의 경우 한동안 기업별 체계를 유지할 것으로 보여, 기업별 노조에 전국단위 현장조직이 어느 정도 내부 다양한 성향을 통일시켜 낼 수 있을지가 영향력 확대의 관건이 될 것으로 보인다.

또한 이와 함께 현대차의 경우 2000년 3개 노동조합의 통합이라는 현실에 맞닥뜨려 있기 때문에, 대형화, 전국화를 향한 현장조직 재편은 불가피할 전망이다. 이제까지 현장조직들은 구현대차노조 내부에서 조직을 넓히고 영향력을 행사해 왔었다. 그러나 구현대차노조의 조합원이 2만5천여명, 구현대차씨비스노조 조합원이 1만2천여명, 구현대정공노조 조합원이 2천여명인 상황에서 구현대차노조 내에서 압도적 다수를 차지하지 않는 한 다른 2개 노조 조합원들을 고려하지 않는다면 노조 권력 쟁취란 불가능하다고 할 수 있기 때문이다. 이러한 사례는 가장 최근에 벌어진 9대 임원보궐선거에서도 두드러지게 나타났다. 실리주의를 대표하는 노연투의 이경훈 후보와 계급적 민주

---

75) 이 그룹은 소위 ‘중앙파’, ‘중도파’ 등으로 불리우고 있으나 노조 공식 조직 이외에 별도의 조직을 구성하고 있지는 않았었다. 전국 조직 결성을 향한 이들의 행보도 좀더 분명하면서 빨라질 것으로 전망된다.

76) 예를 들어 현대차의 실노회와 자주노동자회는 모두 전국회의에 조직적으로 참가할 것을 결의해 조직원 전체가 가입해 있으나 현장에서 이들 관계는 가장 최근에 조직 분리를 경험한 만큼 차별성이 더 강조되고 있고, 감정의 양극도 상당히 남아 있는 상황이다.

세력 내에서도 가장 강경한 조직으로 알려진 민투위의 이상욱 후보가 나서 뚜렷한 정치적 성향을 보여주었던 9대 보궐선거에서 울산 본공장에서는 다수를 차지해 당선 가능성이 높아 보이던 이경훈 후보가 정비, 정공, 판매 본부 등에서 패하면서 결과적으로는 이상욱 후보에게 승리를 내줘야 했던 것이다. 이러한 사례를 통해 현장조직들은 전국적으로 분명히 인식되는 인물이나 조직을 구성하지 않고는 집행권력 장악은 어렵다는 판단을 내리게 되고 따라서 통합이나 연대 모색은 더욱 확산될 것으로 보인다.

## 2. 독자적 진출의 활로 모색

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. 최근 지방자치제의 발달로 노동자 밀집지역인 울산지역에서 노조 간부 출신 지자체 의원들이 증가한 것은 이런 의미에서 주목할 만한 점이다. 현장조직들도 지역이나 정치사업에 눈을 돌리고 노동운동의 확대를 위해 전진한다면 노동조합 외에 활동가들의 진출을 확대할 수 있는 주요한 활로가 될 수 있을 것이다.

또한 산별노조 건설과 함께 기업에 머물러 있던 활동가들이 좀더 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. 산별노조 건설운동과 현장활동의 통일, 노동자 정치운동과 현장

활동의 통일을 모색하면서 현장활동가의 선진층으로부터 노동자정당 건설운동의 토대를 형성하는 것이 필요하다.<sup>77)</sup>

### 3. 현장활동가의 조직화와 교육

이번 연구를 위해 만난 모든 현장활동가 및 노조 간부들은 현장조직의 핵심 과제 중 하나는 ‘현장활동가를 재생산하고 교육을 통해 훈련시키는 것’이라고 입을 모아 제기하였다. 조합원 대중을 대상으로 하는 노동조합에서 현장활동가를 체계적으로 발굴, 훈련시키는 어려우며 이런 점에서 현장조직에 기대하는 바가 크다. 이를 위해서 현장조직들도 다양한 현장대중 활동을 통해 새로운 활동가들을 재생산하고 훈련하는 구조를 개발해야 한다.

학습소조 중심의 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 역사에서 확인했듯이 각 운동 세력은 ‘자기 사람’, 자신들의 운동 노선을 지지하는 활동가를 만드는 가장 핵심적인 과정이 교육, 학습의 과정이라고 보기 때문이다.

따라서 현실적으로 컴퓨터나 산업안전, 기업경영분석 등 전문적이고 실무적인 교육 내용을 공유하는 것부터 시작해 교류의 내용들을 확대해 나갈 수 있을 것이다.

### 4. 조직 정체성 확보를 위한 정책 개발

조합원들이 현장조직간의 차이를 얼마나 잘 알고 있을까? 현장조직간의 정책이나 노선상의 차별성은 몇몇 조직을 제외하고는 뚜렷하지 않다. 민투위

---

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

는 조합원들에게 ‘투쟁’이라는 이미지로 인식되어 있어 가장 강성 조직이라는 평가를 받고 있다. 이와는 반대로 노연투는 ‘실리’라는 이미지로 연대활동보다는 단사내 실리 확보에 주력하는 듯한 이미지를 갖고 있다. 그리고 새롭게 결성된 자주노동자회는 ‘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 분리를 겪은 실노회가 내부에 발전위원회를 구성해 조직 노선과 방향을 정립할 계획이다. 그리고 반대로 조직 통합을 이뤄낸 민노투의 경우도 3개의 서로 다른 조직이 하나가 된 만큼 3개의 경향성을 하나로 묶을 수 있는 노선 정립에 많은 관심을 기울이고 있다. 이러한 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 조직간의 합종연횡을 할 것이 아니라 정책적 내용이 비슷한 조직간의 상설적인 정책협의회, 공동활동 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 할 수 있을 것이라는 지적이다.

## 제7장 결론 : 현장조직이 노조 민주주의와 효율성 강화에 기여하는가

노동조합의 민주주의가 정착되어 있는가라는 쟁점에 대해 평가하기 위해서는 조합내 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 평가 기준으로 검토될 수 있을 것이다.

현대자동차의 경우 이런 기준으로 볼 때 현장조직의 존재는 노조 민주주의가 정착되어 발전하는데 매우 주요한 역할을 수행하고 있다. 정치적 노선을 달리하는 현장조직의 존재는 집행부에 반대하는 반대파, 분파의 존재를 의미하는 것이라 할 수 있으며, 현대자동차 역대 선거 결과를 볼 때 현 조합 권력을 가진 자가 연임한 경우는 한번도 없었으며, 조직은 같다고 하더라도 성향은 매우 다른 집행부가 들어섰다. 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 전개할 수 있다. 이런 점에 비추어 보았을 때 현대차노조 현장조직이 노조 민주주의 발전에 기여하고 있다는 점을 확인할 수 있다.

하지만 현장조직의 난립은 노조의 효율적인 운영에는 부정적인 요인이 되기도 한다. 현장조직에 소속된 대의원들이 각 조직의 이해를 위해 대의원대회의 진행을 방해한다든지, 집행부 견제를 위해 집행부 방침에 힘을 싣지 않는 경우들도 다발하고 있기 때문이다.

“활동가들의 활동의 근거지가 현장조직이다. 현장조직에 소속돼 있으면 대의원대회의 주요한 안건을 사전에 토론하고 학습하고 회의진행도 활성화된다. 도가 지나쳐서 문제인 것이다. 그리고 절차와 과정이 복잡해서 (집행의)

시기를 놓치는 경우도 많다. 우리 스스로 발목을 잡는 것이다.”

이는 비단 반대파의 집행부에 대한 견제뿐만 아니라 그 집행부를 배출한 현장조직도 마찬가지로 태도를 보인다는 점에서 더 심각한 문제이다. 집행부를 비난함으로써 반사이익을 얻으려는 현장조직의 조직이기주의가 조합원들의 노조 지도부에 대한 신뢰 저하를 가져오게 되고, 노동운동 전반에 대한 냉소적인 태도를 낳고 있기도 하다. 이는 노조 공조직의 현장 장악력을 떨어뜨리고 노사 관계에서 노조의 약화를 가져오는 원인이 되기도 한다. 또한 집행부가 계속 다른 성향의 세력으로 바뀔 경우 노조의 민주주의 정도는 높게 책정되기는 하지만, 대체적으로 사업의 연속성이 떨어져 노조는 중장기적인 계획 한번 세워보지 못하고 집행부 임기인 2년 단기 계획에 만족해야 하는 비효율적인 일이 벌어지고 있다. 따라서 누가 집행을 하게 되든, 현장조직은 협력적 관계를 유지하며 노조 활동을 보완해 나가려는 관계 정립부터 새롭게 이뤄져야 한다.

투쟁시기에는 열성적인 활동가들을 포괄하고 있는 현장조직은 노조 투쟁력의 근간이 된다. 현장조직에 몸담고 있는 조직원이 현대자동차 통틀어 1,000여명에 이르고 이 중 조직의 명령에 따라 실천 활동이 가능한 사람은 적어도 500여명, 결사항전까지 가능한 사람이 300여명에 이른다는 분석이다.

이러한 힘이 현대자동차노조를 건강하게 이끌어가는 원동력이 되고 있다고 현장조직으로 인해 상당한 곤란을 경험했던 노조 간부들까지 포함해 활동가들은 입을 모으고 있다.

결과적으로 현장조직의 난립을 막고, 현장조직과 노조 집행부간의 일상적인 정보, 의견 교류 통로가 열려진다면 노조 운영의 효율성에 저해하지 않으면서 민주주의 발전에 이바지하는 두 마리의 토끼를 잡는 것이 가능할 것으로 전망된다. 역동적인 현장과 강한 중앙을 상호 배제적이 아닌 보완적인 관계로 결합시켜야 하는 것이다. 마지막으로 현장조직의 전망에 대해 한 활동가의 말을 인용함으로써 논문을 끝내도록 하겠다.

**“현장조직은 노동운동이 계속되는 한 없어 저서도 안되고, 선거 제도가 존재하는 한 없어질 수도 없는 조직이다.”**

# 〈참고 문헌〉

## 1. 국내 문헌

- 김성희, ‘고용구조재편과정의 한국의 작업장체제와 노사관계의 변화- 자동차산업과 전자산업 5개사를 중심으로’, 고대 경제학과 박사학위 논문, 2000.8.
- 조재우, ‘한국자동차산업의 생산방식 변화에 따른 노사관계에 관한 연구: 현대자동차를 중심으로’, 한남대 석사학위논문, 1998년.
- 조효래, ‘기업별 노동조합의 내부정치-H자동차노조의 현장조직들을 중심으로’, “연대와 실천”, 2000.2.
- 조형제, ‘현대자동차의 고용조정-대립적 노사관계의 충돌.타협.복귀’
- 박태주, ‘노동조합 민주주의에 대해 : ’분권화된 집중화‘의 모순을 넘어’, 울산노동정책교육협회, “울산지역 노동운동의 역사(1997~1995)” 1권, 2권, 1995.11
- 노동연구원 노동포럼, 2001년2월
- 울산노동정책교육협회, “현장조직운동의 과거, 현재, 미래”, 1997년.
- 임영일, ‘노동운동의 위기와 혁신에 관한 몇가지 생각(1)- 조직민주주의와 ’직선제‘ 등에 관하여’, “연대와실천”, 영남노동운동연구소, 1999년6월.
- 임영일, ‘노사관계 민주화의 조건과 전망- 노동운동 내부 요인의 변화를 중심으로’, “연대와 실천”, 1999년12월
- 전국현장조직대표자회의, ‘전국현장조직운동의 현황’, 도서출판 현장에서 미래로, 1999년.
- 하부영, ‘현대자동차 노사관계의 현실과 개혁과제’, 2000.11.28
- 허은영, ‘한국노동조합운동의 활성화 방안에 관한 연구: 민주노조운동의 조직강화를 중심으로’, 숭실대 노동정책학 석사논문, 1998.2.
- 현대자동차노조, 각종 자료
- 현대자동차민주노동자동지회, ‘5기 정기총회 자료집’, 2001.2.
- 현대자동차노조, 노동대학원 졸업논문집, 2001.1.17.
- 현장조직 건설을 위한 자료준비팀, ‘전진을 위한 또다른 출발’, 1999.7.

현장조직 재편을 추진하는 사람들, '현자노조 현장조직 재편을 위한 제안', 2001.9.  
홍순근, 현대자동차 노사분규 사례연구 : 98년 정리해고 반대투쟁을 중심으로,  
숭실대 석사학위, 200.

## 2. 외국문헌

- Seymour Martin Lipset. 'The Political Process in Trade Unions: A Theoretical Statement' in Walter Galenson and Seymour Martin Lipset, eds. Labor and Trade Unionism: An Interdisciplinary Reader. New York: John Wiley. 1960.
- Lipset, S. M., Trow, M., & Coleman, J. Union Democracy. New York: Free Press. 1956.
- Kerr. 'Unions and Union Leaders of Their Own Choosing'(1958.) Labor and Management in Industrial Society. New York: Anchor. 1964.
- Kelly, J. "Trade Unions and Socialist Politics". London: Verso. 1988.
- Undy, Roger. 'The Electoral Influence of the Opposition Party in the A.U.E.W. Engineering Section'. 1960-75. "British Journal of Industrial Relations". 1979.
- John McIlroy. 'The Enduring Alliances? Trade Unions and the Making of New Labour, 1994-1997'. "BJIR". 1998.
- Huw Morris & Patricia Fosh. 'Measuring Trade Union Democracy : 영국 Civil and Public Service Association 사례'. 노동사회 2001년 1월호. 재인용
- Hemingway, J. "Conflict and Democracy: Studies in Trade Union Government". Oxford: Clarendon. 1978.
- Hyman, R. Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class. M. Regini (ed), "The Future of Labour Movements". London: SAGE. 1992.

## 〈부 록〉

# 질문 내용과 인터뷰 원문

현대자동차 현장조직에 대한 연구 결과를 보다 생생히 전달하기 위해 인터뷰 자료를 소개한다. 지면관계상 현장조직의 역사 등 중복되는 내용에 대해서는 앞부분에 소개하는 인터뷰 글에서만 소개하고, 뒤에 정리한 인터뷰에서는 생략하였다. 그러나 정치적 입장과 소속된 현장조직의 차이에 따라 같은 문제도 다르게 해석하는 경우도 적지 않아 그럴 경우 최대한 살리려고 노력하였으나 충분치 못한 점은 전적으로 연구자의 책임이며 이 점 인터뷰 참여자들에게 양해를 구하는 바이다. 소개된 인터뷰 순서는 필자가 임의적으로 정한 것으로 순서에는 아무 의미가 없음을 밝혀 둔다. 인터뷰에 응한 사람들의 익명성을 위해 일부 내용 또한 생략했으나 내용의 중요성 때문에 불가피하게 실명을 그대로 사용한 점에 대해서 또한 양해 바란다.

마지막으로 귀중한 시간을 허락해 인터뷰에 충실히 응해주시고, 이의 공개를 허락해 주신 현장조직의 많은 활동가들에게 감사드린다.

## <질문내용>

### 1. 조직 결성 배경

- 현장조직에는 언제, 왜 가입했나?
- 000 조직이 처음으로 시작된 것은 언제부터인가? 그 때의 구성원은 누구였나? 아직도 현장조직에서 활동하고 있나?
- 초기의 현장조직과 현재의 현장조직간에는 차이가 있는가? 있다면 무엇인가? 없다면 무엇 때문에 없는가?

### 2. 연혁

- 현대차 현장조직은 상당한 변화를 겪어왔다. 당신이 속한 현장조직은 어떤 과정을 통해 현재에 이르게 됐는지 가능한 한 자세히 설명해 달라. (연대기별로)
- 현장조직이 조직되고 해산되고, 통합되고 분리되는 등의 변화를 겪는 원인이 어디에 있다고 보는가? 그리고 이러한 변화는 바람직하다고 생각하는가?

### 3. 조직 구성

- 조직체계는?
- 규약이나 정강 등을 가지고 있나?
- 현장조직은 임원은 누가, 어떤 과정을 통해 맡고 있나? 선거를 통해? 아니면 임명?
- 의장(대표)의 역할과 권한은?
- 상근자는 있나?
- 부서가 존재한다면 각 부서의 활동은?
- 조직원의 역할과 의무는? 조직원은 어떤 과정을 통해 확보되는가?

- 재정은 어떻게 확보? 조직원의 회비로 운영이 가능한가? 재정확보를 위한 방안이 있다면?
- 현장조직 재정문제가 노조의 재정문제와 얽히는 경우도 있는데, 그런 사례가 있다면? 이에 대한 당신의 평가는?

#### 4. 주요 활동 내용

- 현장조직에서 일상적으로 수행하고 있는 활동은?
- 선거 시기에 활동이 활발해 질 것으로 보이는데, 구체적으로 어떤 활동을 하고 있는가?
- 당신은 현장조직의 일원으로서 어떤 활동을 펼치고 있나?
- 현장조직간의 차별성이 있나? 특히 활동상의 차별성이 있나?
- 현장조직간의 차이를 조합원들이 분명히 인식하고 있나?
- 정책이나 교육 등 노조의 공식적인 활동과 중복되는 내용들이 있을 것으로 보이는데, 이와 관련해 노조와 의사소통을 하고 있는지....
- 노조와 함께 한 활동의 사례가 있다면 그것이 무엇이며, 그 활동에 대해 평가해 달라.
- 전국적 차원의 연대활동은 하고 있나? 어떤 방식으로 하고 있나?
- 현장조직간의 연대활동은 이뤄지고 있나? 연대의 근거는 무엇인가? 조직간의 사상적 근접성인가, 또는 상황에 따른 조직의 이해인가? (아니면 다른 이유?)
- 000 현장조직이 생각하는 바람직한 노사관계 상은?
- 000 현장조직의 사상적 기반은? 조직원들의 통일성은 어느 정도라고 보고 있나?
- 현재 쟁점이 되고 있는 노동운동 이슈에 대한 000 현장조직의 태도는? (산업별노조 건설, 노동자 정치세력화, 민주노총 투쟁 노선에 대한 평가, 통일문제 등)

## 5. 노동조합 대의원 선거와 관련해

- 노조의 공식 선거에는 현장조직의 이름으로 참여하는가?
- 폭넓은 지지를 받지 못할 수 있지 않겠는가?
- 역대 대의원선거 결과에서 드러난 현장조직의 영향력은 확대되고 있는 편인가, 줄어들고 있는 편인가?
- 역대 선거 결과를 볼 때 현장조직간의 어떤 차이가 조합원들의 선택을 결정짓는 요인이 되는가?
- 선거결과로 본 조합원들의 현장조직에 대한 지지 분포도를 분석해 본다면?

## 6. 노조와의 관계

### 1) 현장조직이 노조에 미치는 영향

- 현장조직 활동이 노조에 좋은 영향을 미치고 있다고 보는가? 그 이유는?
- 현장조직의 어떤 활동이 노조에 가장 큰 영향을 미치는가?
- 현장조직이 노조의 현장장악력을 약화시키지는 않는가?
- 현장조직간의 정책의 차이로 인해 노조의 내부 통일성을 저해하지는 않는가?

### 2) 노조가 현장조직에 미치는 영향

- 노조가 현장조직 의장단 회의를 갖는 등 공식조직내에서 비공식조직의 활동을 끌어들이려는 노력을 기울이고 있는데, 이에 대한 평가는? (언제부터 시작된 모임인가? 이 단위에서 논의되는 내용이 어느 정도 공식성을 갖게 되는가?)
- 노조가 현장조직에 대한 재정적 지원도 하는가? (공식, 비공식적으로)
- 집행부의 변화가 현장조직 활동이나 노선에도 영향을 미치는가?

## **7. 회사측과의 관계**

- 노사관계에 있어서 현장조직이 영향을 미치고 있나? 있다면, 없다면 그 이유는?
- 회사측과 일상적으로 현장조직 차원의 의사소통 통로가 존재하나? 회사측은 현장조직을 어떻게 관리하나?
- 노사관계 발전을 위해 현장조직은 회사측과 어떤 관계를 형성해야 한다고 생각하나?

## **8. 현장조직의 전망과 관련해**

- 현대자동차에 현장조직이 필요하다고 생각하나?
- 현장조직이 노동운동 발전에 기여하고 있다고 생각하는가?
- 현장조직이 노조 민주주의 발전에 기여하고 있다고 생각하는가?

## <인터뷰 내용>

A씨(65년생)

Q. 현대차 현장조직의 역사에 대해...

A. 본인이 현장활동에 참여했던 노민추는 90년 이상범 위원장의 직권조인이 있고 나서 노조 민주화의 필요성이 제기되면서 결성됐다. 4.28 당시에 싸웠던 핵심간부들 중심으로 해서 노민추에는 김\*희, 이\*도, 이\*운, 윤\*호, 추\*호 등 민실노 세력들이 당시 중심으로 활동을 했다.

Q. 현장조직들이 건설된 배경이 다른가?

A. 외부 교육을 통해 정치적인 통일성을 갖고 만들어진 조직은 실노회라고 할 수 있다. 특히 최근의 실노회 탈퇴 조직들이 핵심이라고 할 수 있다. 초기에는 학습활동을 했던 선들이 달랐어도 이상범 집행부의 비민주성에 대항하는 문제를 두고 노조 민주화의 목적이 분명했기 때문에 별 문제가 없었다. 조합원들조차도 민주와 어용이라는 두 개의 흐름외에는 구분짓지 않았다. 91년에는 민주대의원회, 현자공동소위원회, 풍물패, 해복투 노민추가 묶여서 현연투를 결성하게 된다.

Q. 활동가들이 조직에 참여하는 방법은?

A. 자발적으로 참여하는 경우도 있고, 소위원, 대의원 활동을 하면서 주변의 권유를 통해 조직에 흡인된 경우도 있다. 가까이 있는 동지들, 대부분 학습하거나 중심에 서 있는 동지들이 그 주변부의 동지들을 결합시키고 대소위원으로 활동하도록 하면서 조직원을 확대시켜왔다. 한가지 영양분을 교조주의적으로 대입시키다보니 이런 소조 활동가들의 경직성들 때문에 사람관계에 벽이 쳐지기도 한다.

Q. 현장조직의 해산, 분리 등 변화의 원인은 무엇인가?

A. 대부분 큰 그림은 집행을 한번씩 하고 나면 조직이 분열이 되고 새로 분화된다. 현장조직과 대중조직인 노조의 운영 시스템의 문제다. 방식의 있어서 차이가 있는데 이런 차이를 현장조직 중심으로 해서 모으니까 집행을 했던 단위를 중심으로 분열이 되고 하는 것이다. 예를 들면 현연투가 있었고 3대 집행부가 들어서고 그러고 나서 3대 집행부 탄압 이후 4-50명 빠져나갔을 때 범민연이 구성되게 되는데 12월에 민노가 제대로 된 활동을 하기도 전에 성과배분 투쟁에 몰려가게 되고 결과적으로 수배 해고 구속되면서 4대 윤성근 지도부를 세울 때 범민연이 선대본 형식으로 92년도에 구성되게 된다. 4대 집행부 구성되고 난 후 현장조직활동이 거의 안된 가운데 93년 현총련 공동임투 이후 긴급조정을 받고 무너지게 되는데, 이 과정에서도 민주파 내부에서도 갈등이 심각했고, 그 때부터 본격적으로 분화된다고 봐야 하는데, 그 이 전까지는 따로 떨어지거나 분화된 적은 없었다. 5대 위원장 선거를 놓고 조직이 떨어진 게 김강희씨나 이상도씨가 소위 노발연을 만들어서 선거에 임하게 됐다. 이것이 한 축을 형성하고 하부영씨가 중심으로 해서 노사랑을 만들고, 그리고 그 이전에 2대 집행부를 중심으로 묶여있던 사람들은 노민추안에 있었던 사람들이 아니기 때문에 바로 현노신으로 바로 전환된다.

5대 집행부 선거 때 조직이 분열되고 선거에서 1차에서 이상범, 하부영, 김강희, 정갑득, 이영복, 황세영 등 6명이 나와 민주파가 참패하고 나서 이영복씨가 당선이 된다.

노민추를 중심으로 해서 왔던 민주파에서 5대 선거를 하면서 심각하게 내부 문제로 제기됐던 게 이런 식으로는 안된다, 뭔가 현장조직의 상을 만들어야 한다, 이러면서 한 1년 가까이 노력을 했다. 공백기를 뒤서는 안되고 이영복 집행부의 무차별 집행을 그대로 방치해서는 안된다. 93년9월에 선거 마치고 나서 3-4개월 가까이 정도 선거 때문에 다 풀어져 있었던 것이 사실이에요. 이 공백기를 딛고 다시 조직을 복원해야 한다는 데 있어서 대중적으로 일단 현장 조직 활동이 안되면 대중 선전 사업이라도 우선 이영복 집행부의 공세를 대중적으로라도 방어할 수 있겠음 틀을 마련하자는 취지로 노동자의 길이 94년3월5일 발행을 하게 된다. 현장조직재건을 위한 준비모임이 있었다. 조직재건을 위한 모임에 각 사업부 단위 대표들이 뽑히고 1년여간 활동해 그 결과 이런 조직을 해야 한다, 이런 조직을 하겠다...현장조직이 마치 노조를 대신하려고 해서는 안된다. 현장조직의 순기능인 간부역량을 강화하고 활동가들을 신규 발굴하고 훈련시키고 현장에 있는 직장 민주화, 현장 민주화, 작업장 민주화에 적극적으로 복무하는 조직이라는 상들을 실제 그렸었어요. 현장조직의 현황들을 다 파악해서 그 다음 주인 19일에 현장조직 창립 총회를 갖자고 예정하고 마지막 점검회의를 하고 95년5월12일 했는데 그 날 양봉수 열사가 분신을 했고, 그 때문에 최종 점검회의를 하지 못했어요. 그래서 그 때 준비됐던 내용들이 고스란히 조직 재건으로 넘어가지 못하고 양봉수 열사 싸움이 터졌고, 양 열사 싸움이 진행되면서 결국 실천투쟁위원회로 전환을 했다가 실투위에서 다시 논의 결과를 안고 가자고 해서 민투위가 결성되게 되는데, 그 과정에 윤성근, 김광식 등 준비했던 팀들이 다수 구속이 됐고, 실투위에서 바로 민투위로 전환을 했고, 민투위 창립한 이후 곧 바로 대응했던 게 6대 임원선거인데, 정갑득 후보가 다른 조직과 연합에 대한 결정을 조직원의 결정과 반해 연합하기로 입장을 안을 던지면서 내부에서 대단히 혼란스러웠다. 6대 집행부를 탄생시키고 민투위 조직이 유지되다가 6대 집행 과정 내내 시비가 계속 있었다. 집행과정과 현장에서 바라보는 시각 민투위가 현장에서 바라볼 때 집행부의 태도에 대해서 대단히 타협적이라는 문제가 제기되고 그래서 민투위 소속 대의원대표들조차 96년 임단협 잠정합의안에 대해 부결투쟁에 나서고 이런 과정이 있으면서 계속 갈등이 있었다.

민투위는 97년 노개투 투쟁을 마무리하면서 현장과 정갑득 집행부와 마찰이 상당히 심했다. 이에 대한 평가가 정 집행부는 노개투를 승리한 투쟁 대단히 잘한 투쟁으로 평가하는 반면에 현장에 있었던 민투위는 노개투 투쟁에 대해서 마무리나 (과정에서) 정갑득 위원장이나 대공장 몇몇이서 마무리를 망친 것 아니냐, 수요 파업 전환이니 전술 변화를 가져가면서 꼬리 내린 것 아니냐. 이게 결국 이 투쟁의 의미나 성과를 결정적으로 망가뜨린 이유다라고 보는 것이고 그래서 평가의 지점이 서로 달랐다.

정갑득 위원장이 바라보는 노사관계, 그 때 한참 국민과 함께 하는 노동운동이 제기될 때인데, 그런 방식으로 대공장 노동조합이 갔을 경우에 이게 과연 우리가 기본적으로 얘기하는 사회의 변혁이든, 노동자의 중심성, 노동자의 정치세력화 문제들 이 사회를 바라보는데 있어서 노사관계의 문제들이 모호하게 변질돼 가는 것 아니냐, 집행과정내에서 회사측과의 관계에 있어서 대단히 많은 부분이 주고받기식이 되거나 아니면 협조적인 관계로 가버리거나 진짜 대안이 안되는 이래서는 안된다, 연합집행부의 한계를 분명히 알고 있었던 것이다.

6대 집행부 끝날 무렵이 돼서 7대 임원선거를 준비하게 되는데, 7대 임원선거에서 다시 노민추로 출발해서 민투위로 묶였던 대오들이 이제 민투위 내에서 분열이 되기 시작하는데, 임원선거를 앞두고 7대 임원선거의 성격과 의의를 규명하는데 있어서 집행부에 있었던 정\*\*, 이\*\* 등과 주사그룹을 중심으로 해서 학습했던 친구들, 그 아류에 있던 동지들이 생각할 때는 국민과 함께 하는 노동운동의 기치를 이어가야 된다, 이것을 연장해서 가는 것이 그런 주장을 했었고, 이 쪽에서는 그것을 못받는다고 했고, 그러면서 그 쪽에서는 정갑득 위원장을 다시 한번 더 세우자고 요구를 했었고, 이 쪽에서는 안된다고 했고, 그래서 경선을 하자고 했고, 자기들은 경선은 의미가 없다, 이미 판이 다 짜져있기 때문에 경선해봐야 정갑득 위원장이 안되는 것 아니냐, 그렇다면 자기들은 이 짜여진 판을 떠나서 독자적으로 가겠다고 해서 떨어져 나가면서 노사랑하고 자기들하고 묶으면서 실노회가 탄생되는 것이다. 그 길을 걷지 않은 단위는 민투위로 결합한 것이고 민투위는 선거에서 대단히 높은 결속력을 보였다. 당시 조직원은 3~40%정도가 탈퇴를 한 것 같다.

실노회가 탈퇴해 나가고 7대 집행부가 집행을 장악했을 때 집행부와 민투위와의 관계 문제에 대해 걱정을 많이 했었다. 소위 말해서 민투위 의장이 7대 집행부 선거할 당시에 의장은 이\*\* 동지였고 그 다음에 배\*\* 동지가 의장이었는데, 집행부하고 관계에 있어서 마찰이 그렇게 심하지는 않았다. 그러나 승용2공장의 동지들이 대단히 비판적으로 당시 민투위 지도부와 마찰이 생겼고 결국은 의장이 중도 사퇴를 하고 5기 의장을 뽑았는데, 이상욱 의장이 당선이 됐다. 5기 의장과 집행부하고는 고용안정 투쟁을 하면서 계속 의심과 마찰이 있었다.

고용안정 투쟁에서 결정적인 차이가 있었다. “양보안, 타협안을 내서는 안된다” 민투위가 주장하는 것은 “임금삭감없는 노동시간 단축” 일체의 양보안을 내서는 안된다는 등의 원칙적인 주장을 했던 것이고, 집행부에서는 임금삭감 부분을 받아들인다는 것이 어렵다고 하더라도 현실적으로 대안을 내려면 임금삭감부분을 고정임금부분과 공동임금에 대한 부분을 구분해서 전체 임금 비용에 대한 절감없이 노동시간 단축을 요구한다는 것은 현실적으로 대중적인 요구가 되지 않는다고 봤던 거죠. 이 점에 대해서 저쪽(민투위 의장단)에서는 “타협안을 내는 거다, 양보안을 내는 거다” 그리고 (집행부의) “결국 정리해고가 아닌 다른 방법으로 돌파하기 위해서는 비용삭감안을 내야 된다”는 (주장에 대해 민투위는) “이것은 말도 안되는 소리다”라는 입장만 고수했다.

노동조합 대중들을 이끌어가는 지도부가 볼 때는 조합원들의 정서와 대중들의 요구와 뜻을 어떻게 모아서 싸움들을 만들고 그 요구들을 어떻게 정당화시켜 나갈 것인가 문제인데, 이것이 현장조직에서는 그런 것은 고민할 필요가 없는 것이고, 기본적으로 원칙적인 주장을 할 수밖에 없는 것이었다. 그런 마찰이 계속되면서 민투위와 집행부와의 마찰이 결국 집행간부 42명 중에 대다수가 핵심적인 민투위 조직원들이었는데 이 조직원들이 개별적으로 민투위를 탈퇴하는 경우가 생겨 버렸다. 그래서 집행부 불신임에까지 민투위가 나서게 되고 (서로간의) 관계는 인간적으로도 더 이상 회복하기 어려운 것 아니냐는 데까지 가게 됐고... 결국 7대 집행부가 임기를 끝내고 나서 민투위 사업을 다시 할 것이냐 아니냐의 문제가 다시 제기가 됐고, 민투위 내부에서 이것을 어떻게 조정한다는 건 더 일을 효율적으로 하기 어렵다, 그리고 다수 동지들이 쳐져서 못하겠다고 하는 것을 어떻게 다시 묶어 세울 것이냐, 미래를 떠우는 데는 그런 고민이 있었다. 실제 운동방식에 있어서 기존의 확실적인 사고와 확실적인 노선을 가지고 대중운동을 이끌어 간다는 것은 더 이상 불가능한 것 아니냐, 소위 신자유주의라고 표현되는 자본의 합리화 정책 등에 있어서 정말 능동적으로 대처할 수 있는 어떤 노

동운동이 현실적으로 필요하다, 그런 것으로 무장시키는 조직이 현장에 필요한 것 아니냐, 우선 급한 것은 같이 활동했던 역량(사람)들이 더 이상 운동에 있어서 인간관계에 있어서도 회의를 느끼고 “더 이상 못하겠다” (애기가 나오고 있는 상황이었다.) “저런 놈들이 있기 때문에 안된다, 저런 놈들이 다 해먹은 것 아니냐”(는 식의) 이런 분위기가 상집들이나 민투위 내부에서 7대 집행부를 지지하고 있었던 단위들의 조직원들이 상당히 회의를 느끼고 있었고, 이 부분을 어떻게 묶어 세워야 하는 것 아니냐, 그리고 현장에서도 민투위와 내부에서 알력관계가 있는 동지들한테 어떻게든 활로를 열어야 하는 것 아니냐, 현장조직이 이렇게 난립해서 뭐가 되겠냐, 그래서 어찌됐든 중심을 가지고 운동의 중심이 이제 몇몇에 의해서 주장되는 획일적인 노선이나 주의나 자기 원칙만 가지고 현장대중 사업을 해서는 곤란하겠다....그래서 좀더 풍부하게 자동차 산업에 대한 문제들, 자본의 흐름에 대한 문제들, 사회 구조에 대한 문제들, 이것을 총체적으로 연구를 하고 입체적으로 대응이 되어야 한다. 노동운동이 이제 노동운동만, 현장만 파는 방식으로 고립돼서는 어떤 비전도 줄 수 없는 것 아니냐, 노동운동이 조합원들에게 어떤 비전을 줘야 되는 거 아니냐, 결국 그런 희망을 줄 수 있는게 뭐냐, 98년에 울산지역은 시의원, 구의원, 구청장까지 그 때 선거에서 다수 조합원들은 이제 선거 나가면 쪽수(인원수) 많은 노동자들이 이기는 것 아니냐는 생각을 만들게끔하는 거다. 결국 노동운동이 현장을 중심으로 해 현장을 강화하자는데는 이견이 없으니까 현장을 자주 진지라고 표현하는데 이 진지를 얼마나 건강하게 강화하느냐, 이를 강화하기 위해서 비전을 어떻게 둘 것이냐, 이런 문제에 있어서 미래회는 일단 현장을 중심으로 하는 노동운동과 정치운동 영역과 시민사회운동 영역이 서로 지원되지 않으면 곤란한 것 아니냐, 사회 여론을 주도해 나가고 이 사회 변혁을 현실적으로 이끌어 나가고 지금부터 점진적으로 나아갈 수밖에 없는 현실이라면 그 방법을 택해야 하는 것 아니냐, 단지 이 방법속에서 무장봉기를 포기할 것이냐 이런 것이 아니라 포기하자, 폐기하자 이런 논리보다는 지금 당장에 할 수 있는 방법을 택해야 하는 것 아니냐, 그래서 우리 목표점을 나누고 이 것을 향해 가는데 있어서는 가장 현실적인 투쟁전술을 구사하고 가는 것이 우리가 목표를 달성하는데 조합원들에게 가장 희망을 주는 것이 아니냐, 목표는 여기 있는데 현실적으로 주체적으로 참여하자니 그림도 안보이고 비전도 안보이는데 참여하라고 하니 결국 운동은 몇몇이 모여서 머리띠 매고 설치는 꼴이 되는데 이것을 극복해보자는 뜻에서 진지를 중심으로 해서 지역사회운동과 정치운동이 결합되는 운동을 지향해야 되는 것 아니냐, 지역사회운동을 하면 저 새끼 맛 갔다 정치운동을 하면 저 새끼들 자리 탐내기만 하고 완전히 맛간 놈이다 이렇게만 해서는 결국 아무 것도 할 수 없는 노동조합이, 노동운동이 되는 것 아니냐는 자각들이 미래회를 만들면서 사고의 폭을 넓혀야 한다.

현장의 조직의 차이를 극복하려면 폭넓은 관점에서 현장조직을 통크게 묶자고 했던 거고 그래서 미래회를 만들어서 형식적으로는 1년이 지나면서 3개 조직을 내려 앉히고(해산시키고) 통합시키면서 단일조직으로 왔는데 내용적으로는 아마 채워야 할 점이 많이 있을 거라고 본다.

현지사의 출범은 실제 실노회에서 이현구 위원장이 (7대 위원장 선거) 당시에 수석부위원장 후보로 출마를 했는데, 그 때 조합원들이 많이 의아한 측면이 있었다. 이현구가 위원장으로 나오고 정갑득이가 수석으로 나와야 말이 맞는 거 아니냐는 거다. 그러면서 이현구 의장은 (실노회 세력과는) 별도로 떨어져 나온 거고 그 때 당시에 이\*\*씨를 중심으로 해서 공작사업부를 근원을 두고 있었던 생투위(생존권사수투쟁위원회)하고 이현구 의장을 따르는 현장의 일반 동지들을 묶어서 현지사를 출범한 것이다.

Q. 초기 현장조직과 지금에 있어서 현장조직의 목적이나 위상이 달라졌다고 할 수 있나?

A. 지금 현장조직의 강령이나 규약을 보면 아마 옛날이나 지금이나 다 똑같은 거다. 지금은 상당히 체계적이다. 옛날에는 노민추 등에 대해 워낙 탄압이나 견제가 심했기 때문에 내부 결속력이 강했고, 의식적으로 동지들의 애정이나 그런 게 많았고...지금은 그런 측면이 그렇게 강화돼 있는 것은 아니죠. 대단히 내용이 형식화되어 가는 과정들이 많죠.

실노회가 다시 찢어졌는데, 실노회 내부에서 소위 말해서 울산연합과 그 쪽 계열에 있는 친구들이 광고비 사건이 끝나고 나서 이후에도 여러 가지 얘기가 있었다. 결국에는 정\*\*, 이\*\* 이런 단위들은 자기들(연합쪽)의 뜻을 가져갈 수 있는 단위들이 아니다, 그래 본 거고 그래서 교체를 해야되는 거 아니냐, 그래서 지난 번 총회를 할 때 (징계건이 제기된 거죠.)

그런데 그 과정을 보면 작년도 2000년도 초에 실노회 의장 선거에서 맨 처음에는 홍\*\* 후보가 나오고, 최\*\*이가 나오고 그 때부터 전국축을 중심으로 한 세력과 그 정체라는데 말그대로 정치학습조로 묶여져 있는 친구들과 그렇지 않은 단위들과의 싸움이 벌어지게 된 거다. 결국 그런 과정을 겪다 보니까 선이 다 그어지게 된 거고 그것이 나중에 광고비 사건이 터지면서 그 때 집행부에 올라갔던 현노신이 사퇴해 버림으로 해서 처음 (8대) 집행부를 꾸릴 때 상집 구성에 참여하지 않았던 젊은 '혁신' 세력들이 집행부 현노신 빈자리로 다 올라갔다. 그런데 결국은 올라가기 전에 발생된 문제들로 인해서 (불신이 발생했고), 나중에 알고 보니까 몇몇은 이미 알고 있었는데 얘기를 안했다...그러면서 내부에서 총회가 몇차례 무산되면서 공개사과해라, 사퇴를 해라, 징계 제명을 하자, 아니다를 두고 분란을 겪다가 결국은 70여명이 (조직을) 탈퇴한다고 선언을 해 버린 것이다.

지금 현재 노민추로 해서 시작했던 민주와 진영들이 쪽 진행돼 와서 미래회가 떨어져 나오면서 민투위가 남고, 그 뒤에는 조직변화는 없으니까....미래회는 현노신, 현지사를 묶으면서 민노투를 결성한 것이다.

Q. 초기 현장조직의 경우 노조 민주화 투쟁들이 주요 활동이라고 한다면 지금은 조금 다른 것 같다. 중간에 어느 지점으로부터 이런 변화가 생기게 됐나? 민주나 어용의 개념이 분명하지 않으면서

A. 지금은 운동이 89년이나 90년대에는 연대를 외치고 그랬고, 실제 운동하는 동지들이 연대에 대한 의식이 많았다. 지금은 제도화되어 버렸다. 합법화되어진 틀내에서 89년 90년 이 때에 전국노동자대회 한번 갔다오고 그런 것들이 전노협에 대한 대단한 신뢰와 소위 노동자 투쟁 지도부로서의 위상, 이런 것들이 대단히 강했는데, 지금은 활동하는 과정에서 상급조직이 투쟁의 중심이 아니라 권력의 중심 비슷하게 돼서 선거만 되면 줄을 서야 되니... 이놈의 선거가 너무 많으니....이 과정에서 노동조합의 조직체계의 권력을 향해서 달려가는 조직들....이런 것으로 대단히 많이 비춰지게 되는 거다. 실제 현장조직에 있어서 계속 활동을 강화해서 조합원들에게 신뢰를 얻고 현장을 바로 세우는 그런 과정들보다는 오히려 집행권 장악을 위해서 모든 활동이 이뤄지는 것 아니냐는 정도의 평가를 받아야 한다는 거다.

의식적으로 역량을 강화하는데 있어서도 임투 자료를 보면 (옛날과 지금의) 차이가 난다. 옛날에는 임금의 개념으로부터 임투가 돈 몇푼 더 받겠다는 경제투쟁이 아니고 노동자와 자본가관계에 있

어서 계급적 관계의 본질을 드러내는 하나의 결정적인 계기가 되는 거라는 점에 선전이나 교육의 초점이 많이 맞춰져 있었다. 그런데 “임단투를 중심으로 한 경제투쟁에 매몰되어서는 안된다”는 이런 논리가 제기되면서 임투가 마치 연중행사 비슷하게 진행이 되고 임투에 있어서 교육 내용에 있어서도 회사측의 지불능력이나 사회적인 고립, 사회적으로 정당화되는 상식선..이런 문제들이 제기되고.... 결국은 임금인상투쟁을 하는데 있어서 본질적인 문제들이 대중적인 사업에 있어서는 무너져 있는 것이 현실이다.

그리고 요즘 교육이 최근에 소조로 해서 하는 데가 있어요. 자기관점과 사상을 바로 세우는 정도에서 나아가 앞으로 세계관을 어떻게 가져야 하나...대안사회를 어떻게 우리가 만들어갈 수 있다는 것을 대중적으로 설득하고 대중들에게 자기목표로 가져가도록 할 것이냐...이런 정도로 초점을 맞춰서 하고 있는데, 지금 우리가 여전히 교육이 옛날에는 골방에서 몇 페이지에서 몇 페이지까지 자기가 스스로 공부를 하고 그것이 대단히 소중한 것으로 받아들이고 와서 진지하게 토론하고 그렇게 됐는데... 요즘 그런 과정에 있어서 대단히 형식적인 게 많다는 거다. 지금은 과거에 헝그리( hungry ) 정신이 있었는데, 요즘은 현실적인 논리에 많이 영합이 되어 있는 거 같고, 조직 운영에 있어서도 과거에는 조직원 명단이 공개되면 절단나는 것처럼 생각을 했는데 지금은 거의 공개된 거 같다.

현장의 활동이 그만큼 넓어졌다고 해석을 할 수도 있다. 어떤 단위를 조직해서 활동을 하더라도 회사로부터는 그 활동에 대해 제재를 받는 것이 과거보다는 훨씬 없고, 어떤 조직에 가입했다고 해서 관리자가 와서 그 조직에 왜 갔냐, 나와라 이렇게 얘기하는 놈은 없으니까...

Q. 금속산별노조 건설 문제에 대하여...

A. 민투위는 실천투쟁을 통해 조합원을 주체로 세워 산별노조 건설하자고 하지만 실제 이를 위한 활동은 거의 안하고 있다. 현장조직대표자회의는 대공장 조직들이 대다수인데도 산별 건설에 비판은 하지만 이를 위한 활동은 없는 것이다. 조직체계의 전환은 계급적 요구를 걸고 전체 대오가 투쟁하는 상이다. 기업별노조의 현실을 어떻게 돌파할 것인가...독일식 이전에는 반대하지만 사업 중심은 현장으로 내리고 힘은 중앙으로 집중해야 한다...그러나 산별에 대한 희망을 못하고 있다. 논리를 가지고 현실을 무시해서는 안된다. 기존의 기득권을 포기해야 하고, 산별 권력은 현장으로 내려오고 투쟁은 집중되어야 한다고 본다. 대공장을 지역으로 분산해서 묶는 방법이 옳다고 본다. 기존 조직력을 분산하는 것은 산별 정신이 아니다. 지역지부와 기업지부가 상존했을 때는 문제가 발생할 것이다.

Q. 정치세력화에 대해...

A. 민주노동당이 계급정당이나 대중정당이냐는 논쟁이 되기도 했는데, 회의를 많이 느꼈다. 그러나 98년 구청장 선거 등 지자체의 경험은 조합원에게 매우 소중한 것이다. 민주노동당이 지향하는 바가 맞고 틀린 것을 떠나 조합원에게 자신감을 주는 것, 희망을 주는 것이라는 점에서 중요한 것이다. 의회 민주주의를 지향하는 것은 아니다. 또 당도 변화가 있어야 한다. \*\*\* 조직원은 대부분 조직적으로 (당을) 탈퇴했다. 당의 사업작풍이 바뀌어야 한다. 당사업에 대한 관심이 떨어지고 있어 현실적으로 가능한 돌파구를 찾아야 한다. 노동자 중심성이란 노동자들이 당내에서 자기 역할을 하는 것이라고 본다.

Q. 통일문제에 대해서...

A. 실노회나 실탈(편집자 : 인터뷰 당시 실노회 탈퇴한 세력을 이렇게 지칭)에서는 통일을 무슨 지상과제처럼 생각한다. 그러나 주체가 분명해야지 맹목적인 통일운동은 동의하지 않는다. 남북노동자의 관점에서 민족문제를 바라봐야 한다. 8.15 대축전 참여에서도 차이가 있다. (8대 집행부) 노조가 그동안 통일문제, 한미투자협정 등을 선전해 왔는데 제대로 된 관점에서 정리할 필요가 있다.

Q. 조합원들이 현장조직들의 차이를 알고 있는 편인가?

A. 조합원들이 다 알고 있다. 사업부별로 차이가 있다. 사업부에서도 (현장)조직의 지원을 받아 대의원 등으로 활동하고 있다. 그러나 대체적으로는 대표 인물에 대한 판단에 근거해서 조직을 판단한다.

Q. 현장조직 활동에 대해 총괄적으로 어떻게 평가하는가?

A. 긍정적으로 본다. 민주파 조직이 분화돼 있다고 하더라도 현장조직은 민주-어용으로 구분돼 어쨌든 노사관계에 있어서 (민주파가) 과반수 이상의 지지를 받고 있는 것이다. 그리고 조직이 활동가들의 교육을 맡아주고 있다. 현재 조직에 포괄돼 있는 인원이 1,000여명이 넘는데 600여명 이상이 회사측 관점에 서있지 않다. 300명 정도는 결사항전할 자세가 돼 있고 실천이 뒷받침되는 활동가들이다. 이러한 사람들이 민주노조운동을 뒷받침 해주는 근간이 된다. 대의원 220명 중 160~170명에 이르는 인원이 현장조직에 소속돼 있다. 대의원으로 당선돼 활동을 하다보면 혼자 뜻으로는 제대로 할 수 없다는 것을 느끼게 된다. 사업부마다 무소속은 활동을 제대로 안된다.

Q. 현장장악력을 두고 노조와 현장조직이 경쟁관계에 놓이게 되는 것 아닌가?

A. 노조가 현장장악하는데는 대.소위원의 공식조직을 통해 한다. 집행부도 현장조직을 공식적으로 유기적으로 연관지어 정책토론회 등을 사전에 가져야 한다. 집행부와 현장조직간의 대립을 완화시키고 대의원대회에서 결정된다고 해도 현장에서 지켜지는가하는 것은 다른 문제다. 현장조직들이 따르지 않으면 무력해 지는 것이다. 그러나 공식 의결 기구의 결정은 따라야 한다. 대의원대회 결정을 일개 현장조직에서 비판하는 경우는 거의 없다. 총회에 가름하는 조직이기 때문에 노조 전통이 수립된 이후 대의원대회 결정에 대한 조합원의 공신력이 크다. 집행부가 이런 방향으로 하려고 했는데 현장조직이 들어서 안되게 하려면 대의원대회 내에서 조직 몇 개 정리되면 그렇게 (통과 안)되는 것이다. 집행부에 Anti를 거는 것은 회의과정 내에서 이루어져야지 집행의 방해로 보면 안된다. 만약 그런 식의 활동을 한다는 것은 어용세력이라 할 수 있고 이런 준동은 사전에 차단되어야 한다.

예를 들어 산별노조를 반대하는 공개적인 유인물이 나왔다. 집행부는 그것을 빙자해 투표를 뒤로 미루었다. 조합원을 상대로 사업을 벌이기 전에 (현장조직간에) 사전 조율이 있어야 한다. 대중을 상대로 까발리기식 사업은 문제가 있다.

Q. 현장조직의 향후 전망은?

A. 활동가들을 재생산하는데 주력해야 한다. 교육사업 조직을 통해서 간부의 역량을 기우는 것이 중요하다. 하지만 통일된 관점, 공통된 사업으로 이루어지지 못하고 있다. (조직간) 단결을 이루어내는 데는 문제가 있다.

현대자동차노조 집행에 있어서 현장조직의 참여의 폭을 넓혀야 한다. 집행은 제도권내에서 공식적으로 이루어지는 것이고 주요 사업과 정책을 입안하는 과정에서는 조직의 입장을 반영할 필요가 있다. 실제 실천과 집행에도 산별적 조직체계를 만들어야 한다. 단지 선거 대응조직으로 집행부 장악이 목적이어서는 안된다. 내 정책을 대중화시켜 비전을 제시하면서 이끌어나가겠다는 의지의 표현이어야 한다. 산별이 되면 산별에 맞는 조직, 즉 지역, 전국으로 (확대)될 것인데 그 사업에 초점을 맞춰야 한다. (현장조직도) 공개조직이기 때문에 공식화한다면 대표자간담회 정도의 협의기구는 오히려 오히려 공식화시킬 필요는 없다고 본다. 그리고 몇사람 중심으로 진행되고 있는 사업 방식도 변화되어야 한다.

B씨

Q. 현장조직의 역사에 대해...

A. 87년 7월25일 이상범씨 중심으로 노조를 설립한다. 당시 이영복씨는 노사협의회 위원을 하면서 나름대로 고집도 있고 휴일근로, 야간수당을 350%까지 만들어낸 장본인이기도 하다. 공작사업부를 중심으로 이영복 위원장을 지지하기로 하고 위원장에 당선됐다. 운동보다는 회사의 구속력을 타파한다는 목적이 더 강했다. 89년 10월 현장 복귀하면서 이영복씨가 신망이 있어서 91년 이현구 집행부 때 한빛을 설립한다. 이영복을 탄생시킨 선거조직으로 활용돼 오다가 서로 현장 중간간부, 대의위원회에 올라오다 보니 내부에서 자연스럽게 조직체를 형성하게 된 것이고 활동가들의 발판을 만드는 과정이었다. 한빛은 운동의 이념은 결여된 상황이다. 이영복 위원장 인물을 중심으로 하답니 구성인자 목소리는 표출 안되고 잠복되어 있었고 맹목적인 조직활동이 이루어지게 된다. 그러나 노연투는 내부의 다양한 목소리를 결집시켜 나가고 있다. 공사 구분이 명확히 하고 있어 활동가로서 목소리를 높이는 데는 취약한 부분이 있으나 자기 업무에 충실하면서 맡은 바 업무를 완수하고 노조 활동을 더붙어 하고 있다.

97년에 한빛을 노연투로 전환했다. 95년 9월 5대 집행부 끝나면서 96년, 97년초 노개투마치고 이영복 위원이 97년2, 3월경에 아산에 있는 협력업체를 (회사로부터) 받아서 (사장으로) 가버리고 나니까 조직이 상당히 어려워졌다. 2번이나 노조 위원장을 한 사람이 하청을 받아간다는 것이 대단히 안 좋은 이미지로 남았다. 다른 사람들에게 (그럴 수 있는) 조건을 형성할 수는 있으나 본인이 받는 것은 좋지 않은 일이다. 그래서 비판론이 조직 내부에서 일어나면서 이영복을 털어버리자는 차원에서 노연투로 개명하게 된 것이다. 조합원에게 돌려주는 실리라는 궁극적인 목표는 변함이 없다. 대중의 결집을 위해서 걸어가는 길은 차이점이 있다. 노개투, 정리해고, 협약의 문제를 두고는 단호하게 싸워야 한다. 평상시에는 품질을 책임질 수 있어야 한다.

Q. \*\*\* 조직의 노선은 무엇인가?

A. 조직원들의 원동력을 ‘일한 만큼 받아보자’는 실리노선이다. 노사관계는 상대성이다. 노조도 회사에 요구해 가져올 때는 자기들의 취해야 할 내용이 있을 것이고 회사도 품질, 생산성 다할 때 노동자 몫이 더 클 것 아닌가. 8대 집행부 초기에 외국의 DR채권 발행 10억불 투자유치를 위해 노조에 동행을 요구했는데 거절했다는 얘기가 있다. 투자자 이끌어 와야 하는 것도 어쩔 수 없는 거라면 노조도 일조해야 한다 그런 이유로 실리주의가 탄생한 것이다. 노조는 좋은 조건하에 임금, 복지 가져올 명분을 만들어야 하는 것 아닌가.

Q. 최근 일부 현장조직의 통합에 대해 어떻게 보나?

A. 그런 식의 운동은 안된다. 정치권에 요구할 자격이 없다. 목표, 노선 차이점 안고 있어 시각이 (서로) 변하다 보니 조직 내부 분파주의가 형성되고 따로 살림을 꾸리게 된다. 원점에서 출발한다고 해서 서로 다른 길을 걸어왔던 사람들이 통일이 가능하겠는가? 동몽이사이다. 조합원에게 명확한 자기 주장을 펼 수 없을 것이다. 기존 정치 틀을 깨려면 정책을 제시해야 한다. (이들 조직들이) 집행했던 때 서로 추구하는 방향이 있었는데 주장과 내용이 각기 틀렸다. 각기 다른 조직들이 모여 정책 나올 수 있는가? 선거연합의 일환일 수 있다. 융합이 아니라 봉합이다.

Q. 현장조직 체계에 대해 소개해 달라.

A. 의장, 부의장, 사무장이 있고, 임기는 1년이다. 총회에서 3명을 뽑고 각 사업부 의장은 조직원에 의해 선출한다. 정책 기획, 선전, 편집, 교육 문화 체육, 대협팀이 있는데 팀장은 팀원들이 선출한다. 의장단과 사업부 의장, 팀장과 노조의 대의원대표, 교육위원 등을 포함한 노조 간부들과 함께 중앙위원회를 구성한다. 현재 조직원 350명 정도다. 조직원 회비로 재정을 확보하고 있고 마을금고를 통해 1인당 1만원씩 원천징수한다. 정회원과 후원회원으로 구분되며 자발적 가입이 원칙이며 매 기수 출발할 때 조직원 배가운동을 하면서 주변 활동가들에게 제안해서 가입하도록 권유하고 있다.

Q. 어떤 활동을 펼치고 있나?

A. 노조가 있기 때문에 현장조직이 존재하는 것이다. 노조 목표에 맞는 현장 제조직 만들다보니 현재의 조직이 존재하는 것이다. 내부에서는 조직 떠나서 노조 사안 있을 때마다 전체 기조 설정하고 선전활동을 벌이고 중간간부(대의원, 소위원 등)가 다수여서 노조활동에 충실하고 있다. 내부적으로는 한달에 한번 이상으로 교육활동을 벌인다. 그리고 전현직 활동가, 조직원 60~80명이 참석해 확대연석회의를 하고 활동방향이나 교육, 토론을 거쳐 목표를 설정하게 된다. 예전에는 신문을 3만부 찍어서 월 2회(1번은 4쪽 분량, 1번은 8쪽 분량) 만들었다. 그러나 한번 낼 때마다 4쪽 170만원, 8쪽 320만원씩 들어가서 재정적인 문제로 폐간하고 선전물을 월 3회 정도 내고 있다. 8절지 앞 뒤면에 소식지가 나간다. 이밖에 대자보를 내보낸다.

선거시기에 자금은 후보자들이 내거나 회비에서 모아놓은 것으로 충당한다. 후보자들이 1인당 300만원 가량씩 내고 간부들이 30만원 정도씩 내고 조합원들이 후원회비를 내 준다. 조직원들에게 건지는 않는다. 선거에 홍보비가 가장 많이 드는데, 보통 4~5천만원정도 비용이 드는 것 같다.

Q. 현장조직간의 차이를 조합원들이 분명히 알고 있나?

A. 현장조직간의 차이를 (조합원들이) 인식하고 있다. 노사협조주의가 아니라 합리적 사고에서 매듭 붙고 생산, 품질 노사 공동에 돌아오는 몫을 키우자는 우리의 생각을 알고 있다.

바람직한 노사관계는 상호 책임주의라고 생각한다. 현대차의 슬로건 '종업원을 가족처럼'인데 일 할 땐 열심히 해주고 회사는 그 성과에 대한 정확한 투명 경영 원칙하에서 배분해 줘야 한다. 그런데 노사 양측이 인간이어서 악감정을 가지면 안 내놓게 된다. 서로가 책임을 다하는 자세가 필요하다.

Q. 직원들간의 사상적 통일성은 높은 편인가?

A. 100%라면 독재지 않겠나? 이번 총회 과정에서 드러났듯이 반반이다. 다소 이견은 보일 수 있고 다양한 목소리는 많으나 분파는 없다.

Q. 산별노조에 대해 어떻게 생각하나?

A. 시기상조다. 정확히 정립은 못했는데 산별노조의 근간을 만들려면 우선 전제조건이 직종간 이동이 자유로울 수 있도록 해야 한다. 노동자 삶의 질이 평균화가 근간이 되어야 한다. 빈부격차가 심하고 사회복지가 전무한 사회속에서 구조조정이 가시화되고 있는데 산별되면 과연 단결이 이루어질 것인가...채취업 보장 등 사회복지 제도, 실업급여 보장되어야 하는데 그게 안돼 있고, 정치권에 입성도 못하는데 검증되지 않은 산별노조는 시기상조라 본다. (현대차) 내부만 보더라도 안된다. 울산에서 전주공장에도 안가려고 하는데...

Q. 정치세력화와 관련해 민주노동당에 대한 태도는?

A. 민주노동당은 울산만 봤을 때 (아직) 정치권이 못된다. 울산이 성공가능한 지역이지만 한 석도 못한(얻은) 것이다. 조합원들이 (민주노동당에) 들어가서 금년에 활동할 계획을 세워놓고 있다.

Q. 통일문제에 대해...

A. 노동자 입장에서 우리 삶이 어떻게 될까 고민해 보면 우리 삶마저도 포기해야할 상황이다. 통일되면 인구밀도 높아 대책은 있는가? 대안 마련되고 통일되는 것이 맞다. 어렵게 만든 효과마저 포기해야 하는 상황이 올 수도 있다. 임금 착취가 이루어지지 않겠는가? 기우가 될 수도 있지만 걱정이 앞선다.

Q. 현장조직 활동이 전체적으로 바람직하다고 보는가?

A. 바람직하다. 이념에 몰입만 하지 않는다면...최소한 상임집행위원은 전문성을 가지고 종신제를 하고 지도자만 선출한다면 현장조직은 없는 것이 낫다. 지도력이 어느 정도 갖춰진다면 현장조직은 사실 무의미하다. 경쟁은 좋은 의미에서 발전의 계기가 되지만 자칫 파탄을 불러올 수도 있다. 감정에 매몰되게 되면 그 피해자는 조합원 대중이 되는 것이다.

Q. 현장조직과 집행부간의 의사소통 구조는?

A. 지도부 생각을 일목요연하게 보고할 상황 아니나 허심탄회하게 털어놓을 때 서로 이해할 수 있는 것이다. 집행기조의 참조사항을 전달하고 논의하는 것이 필요하다. 당정협의 차원에서 한 식구라는 개념을 가져야 한다. 현장조직에서 노조로 파견했다는 개념은 조합원을 무시하는 것이다. 자파(自派) 조직 목소리만 대변하라는 것인데 이건 잘못된 것이다.

Q. 현장조직이 노조 민주주의 발전에 기여한다고 생각하나?

A. 지도부 정책기조나 노사관계에서는 악영향인 경우가 많다. 노조지도자는 선출직이 당연하다. 상호 경쟁의식으로 감정이 표출되어 왔다. 욕구 충족을 위해 선거를 의식한 나머지 다양한 발목잡기가 많다. 자파조직에는 관대하고 경쟁조직에는 가혹하다.

Q. 향후 현장조직의 전망은?

A. 지금 상황이라면 불투명하다. 회사는 선진기법을 노사관계에서 전담하는 간부급들이 10년 이상을 투자해 익혀왔다. 노조는 경쟁관계에 있다보니 집행부(성향에) 따라서 새로운 노선이 제시되고 있다. 2년의 임기 때문에 장기적인 프로젝트를 설정하면 보완해가며 발전시킬 과정이 전무한 상태다. 도리어 내부를 쪼먹는 결과를 내고 있다. 전 집행부 계획은 중간에 중단되고 노사관계는 그때 그때 땀방식이 된다.

C씨

Q. 민주진영 조직의 분리가 왜 이뤄지고 있다고 봅니까?

A. 집행단위와 비집행 단위와의 분리에요. 2대 때도 보면 이상범 위원장을 중심으로 민실협이 있었구요. 하\*\*이 노사랑을 만들고, 3대때 집행 끝나고 나서 민주대 반민주전선을 쳐서 전 민주세력이 단결해 범민련을 만들었지만 민주세력 내에서 분리된 형태로 가져갔죠. 4대 윤성근 위원장이 끝나고 나서도 그랬고, 6대 집행 끝나고 나서 분리되어 실노회가 만들어지고 7대 집행 끝나고 나서도 그렇고....이건 아닌데 민투위에서 많이 (분리) 했죠. 같은 조직이 집행하면 도와주고 그러는 것이 아니라 비판적 시각으로 봤어요. 현장에 있는 동지들은 대단히 원칙적인 주장이 있는 거고 집행단위는 현실적으로 집행해보면 그게 아니거든요. 한계에 봉착하니까. 소위 말해서 맛갔다 그런 얘기가 나오는 거죠. 7대 때도 정리하고 받아들일 수 있는 거냐... 이러면서 민투위가 계속 공격하니까 그 집행단위가 미래회를 꾸린 거예요. 보니까 흔히 이야기하는 거는 위원장 한번 하면 조직만들어 나간다, 분리된다 하는데 이런 이유가 위원장을 중심으로 이후 권력재창출을 위해서 모이는 형태가 아니라 집행 과정에서 자기를 당선시킨 조직과의 갈등이죠. 현장조직은 우리가 열심히 해서 당선했기 때문에 결정 논의를 통해서 집행해야 한다, 지시를 통해 집행하라, 이런 주장이고 집행 단위는 그거 아니라는 거죠. 집행부에 있는 사람은 24시간 잠자는 시간 제외하고는 전국적 상급단체, 지역, 단위 사업장, 회사의 입장이라든지 정부의 입장 등 전반적인 판단 속에서 집행하는 거죠. 현장 조직에서 우수한 사람이

임원, 상무집행위원으로 올라오잖아요...(그런데) 남은 세력이 이렇게 해라 저렇게 해라 지도할 수 있는 능력이 있는 거냐? 내가 볼 땐 ‘없다’고 보는 거죠.

그것이 맞아 들어가고 올바른 지도 노선으로 당처럼 지도할 수 있다면 당정협의로 보고 일단은 따라야 하는데 그렇게 해서는 안된다고 봐요. 현장 제조직은 바깥 단위랑 연관성을 많이 가져요. 이러면서 내 경험으로는 바깥 단위에서 지시하는 대로 성실하게 수행해 가는데, 수행해가면 별 무리가 없겠지만 대부분 집행 단위에서는 받아 내기가 무리가 있고 그 판단이 안 맞는게 있더라는 거죠. 이런 갈등 속에서 집행 단위(에 참여한 사람들)는 자기들끼리 서로 이해의 폭이 넓을 거 아니에요? 바깥 단위(연관성)가 있는 현장 단위에서는 “왜 그때 이렇게 했으면 되는데 이렇게 했냐”고 말하죠. 소위 말해서 직권중재 문제, 콘베어수당 문제, 정리해고 수용 문제 등. 그래서 (집행) 끝나고 나면 그 단위가 분리되고 분리되는 과정을 거쳐 오는 게 아니냐는 거죠. 내가 보기엔 현장 제조직과 집행단위의 입장차이, 이것을 극복하지 못하기 때문에 분리되는 과정이라는 겁니다.

Q. 그런 차이들은 무엇 때문에 생긴다고 보세요?

A. 집행단위는 거는 어차피 (언젠가는 투쟁을) 마무리 할 수밖에 없죠. 집행단위에는 상황을 객관적으로 판단을 할 수 있는 조건이 많이 주어지는 편이라면 현장단위는 원칙적 주장을 할 수 있겠죠. 그 차이겠죠.

Q. 어떤 현장조직은 집행부를 자기 조직에서 장악하면 집행부를 뒷받침하는데, 민투위는 상당히 다른 태도를 보였습니다. 그것은 어떤 차이 때문이죠?

A. 집행부에 협조적인 \*\*\* 조직 같은 경우가 사회과학에 대한 이해의 폭이 좁고 인물중심적인 조직이라면 범민련이나 민투위, 실노회 등은 사회과학을 공부한 그런 세력이라는 거죠. 사회과학을 공부했다는 것은 아무래도 원칙적인 입장을 주장하게 되죠.

Q. 조직 내부에 입장의 차이가 내재되어 있었던 것입니까?

A. 민투위와 실노회가 분리하게 되는 과정을 보면 NL, PD가 분리되는 입장이고 실노회에서 또 (다른 세력이) 분리되는 과정은 NL 중에 비주사 NL과 주사 NL과의 분리라 말할 수 있을 겁니다. (조직원 전원이) 이론적으로 그 입장을 꿰고있지는 않지만 바깥의 입김이 작용하는 거 같아요. 전국적으로 본다면 (지금의) 민투위는 ‘현장추’(현장조직대표자회의를 일컫는 말) 중심의 입장이라면 미래회 경우는 PD내에서도 \*\*pd계겠죠. 피디도 보면 여러 정파가 있잖아요. 굳이 분리하자면 그렇게 분리할 수 도 있겠다. 그런거죠.

Q. 현장조직의 역기능과 순기능은?

A. 현장조직이 있었기 때문에 활동가들이 배출이 되어졌다고 봐요. 초기에 골방모임 학습이 이루어지면서 사회주의 서적을 접하면서 흔히 말해서 경제학이라든가 철학이라든가 이런 공부를 해온거고 토론속에서 그런것들을 받아들이고...이러면서 자기 나름대로의 성향이 결정돼가는 과정이었다구요. 그때는 순수한 측면이 강했잖아요. 그런데 분리되는 과정들은 보면 비합조직 형태에서 골방 학습

모임의 형태가 구체적으로 표면화된 과정이라고 보죠. 다시 말하면 골방모임의 단점이 드러나고 있다. 노동운동이 처음에 내려온 과정을 보면 초기에 학생운동권이 들어오면서 육성되어서 노동조합으로 노동자 지도세력으로 현장 파견되고 하는데 그 차이들이 드러나게 돼요. 울산지역에 NL, PD 학출들의 모임 비슷한 게 있었어요. 그 때는 그래도 순수한 측면이 강했죠. 자기들끼리 논의하고 하니까 현장도 안깨지고 있었죠. 그 논의들이 깨지고 갈라지면서 현장도 깨지게 된 형태라고요. 진짜 이 넘적인 그런 문제에 있어서 두 개의 성향으로 봤을 때 현실적으로 운동에서 이 차이는 없다고 봐요. 지도 과정속에서 섬섬한 부분, 집행 과정속에서 의견대립 등을 정당화시키는 형태로, 잘못된 형태로 표현되고 있다고 보죠. 지금은 그룹화된 추잡한 권력투쟁 형태로 발전해 가는거죠. 그 조그만 차이점을 서로 (다르게) 해석 내지 자기 주장만 하는 거고 이해가 되면서도 그걸 덮어버리고 부정적인 비판이나 분석들을 하는 거죠. 그래야 자기 조직의 정체성을 확보할 수 있는 거 아닙니까? 전국 단위도 마찬가지잖아요. 건전한 권력투쟁은 아니라는 거죠. 우리 내부의 권력투쟁도 사상투쟁도 치열해야 된다고 보는 사람이에요. 그렇지만 올바른 방식의 권력투쟁과 올바른 방식의 사상투쟁을 해야 된다는 거죠. 지금 현재 방식은 그저 자기 조직의 강화 육성을 위해서는 수단과 방법을 가리지 않는, 엄한 사회과학 용어를 끌어들어서 정당화하는, 반대편을 비판하는 그런 형국이 아닌가 하는 겁니다.

과도한 권력투쟁부분 과도한 조직 이해로 흘러가는 부분을 제어하고 둔화시킬 수 있는 단위는 대중 조합원들이라고 봐왔어요. 지도자들이 사상적 철학적으로 재무장을 해서 사회변혁을 통한 국가 권력 창출이라는 이 부분에 대한 희망을 가지면서 통크게 단결해 갈 수 있는 의식적 질을 높여가는 방식이 하나 있을 거이지만 이 부분은 대단히 어려울 거다라고 봐요. 또 하나는 현대자동차 노동조합의 집행권을 창출할 수 있는 힘을 가진 조합원들이 이를 견제하고 올바른 방향으로 가지 않으면 선택하지 않겠다는 의식적인 항상없이는 궁극적인 문제의 해결은 어려울 거라는 겁니다. 어떠한 조직이든 어떠한 집단이든 그 집단의 성격과 질은 몇몇 지도자의 역할도 중요하지만 성원들의 의식적인 수준이 어느 정도냐에 따라 달라질수 있어요.

조합원들은 활동가들에게 부정적인 시각이 대단히 강해요. 정치권들하고 다른 게 뭐있나 똑같은 놈이다. 항상 욕 얻어 먹어요. 완전히 양아치 비슷한 취급을 받고 있어요. 조합원들이, 대의원 선거할 때 보면, 대안이 잘못돼있다. 누가 만들었느냐 우리가 만든거다. 우리 스스로가 조합원들도 어느 말을 선택하느냐에 따라서 자기들이 예고한 것을 관철시킬 거냐에 대해서 선택해 간다고 봐요... 알면 아는 만큼 행동하는 것이 대중들의 올바른 생각이라고 봐요. 모르니까 못하는 거죠. 교육적인 대안, 의식 향상 말고는 다른 길이 없는 거 같아요.

Q. 현장조직의 분리과정에 대해 어떻게 평가하나?

A. 바람직하지 않다고 봐요. 우리 스스로가 어떠한 정치적 입장을 가졌다고 둘러대면서 이걸 정당화할 수는 없는 거예요. 둘러대는 과정들을 보면 내부의 판단보다는 바깥의 판단이 강했던 게 아니냐, 무슨 노동조합이 대중적이건 어떻게 간에 우리 스스로 판단해서 가야한다는 거죠. (바깥 지시대로) 그래 해 보니까 안되더라 이런 거죠. 현장은 현장에 있는 활동가들이 제일 잘 알아요. 왜 우리가 그런 사람에게 끌려 다니냐고요. 자기들 오류는 다 정당화시켜요 말로. 정당화 시켜줄 수 도 있고 아주 비판을 할 수 도 있고...결국은 주체의 역량의 문제라고 봐요. 주체들의 역량이 취약하다보니까 흔들린다고 봐요.

본인도 학습소모임을 했었고, 바깥 단위들을 이쪽 저쪽 많이 만나요. 만나지만 내 판단에 의해 집행하죠. 내 뜻이 관철될 때도 있고 안될 때도 있지만. 운동을 한다는 것은 내 사상의 실험 과정이라고 봐요. 그것을 왜곡해 가면서까지 운동을 한다는 것은 그것은 바람직하지 않은 것이라고 생각해요. 자기 소신을 펼치기 위해서 권력도 필요한 거고 그런 것이지....개인의 지위 항상 이런 걸 위해서 운동하려고 하면 안된다는 거죠. 만약 내가 민주노총 위원장이 되고 싶다면 그건 내 생각한 부분을 관철시킬 수 있는 폭이 더 넓어지니까 그걸 하려고 하는 것이지, 단지 당선을 위해 그와 무관한, 내가 아니라고 판단한 지지세력을 등에 업어서 당선되는 것은 바람직하지 않다고 보죠. 내부 문제도 이것과 같다고 봐요. 자기 판단해서 맞으면 당장 내일 (현장으로) 내려간다고 하더라도 밀고 가야 하는 거죠. 안맞다고 생각하면 옆에 칼이 들어와도 그 길로는 안가야 하는 거죠. 물론 자기 혼자 판단해서 다 하자는 건 아니고 대중적인 단위를 통해 의견을 묻고 합의 과정을 거쳐야 하는 거겠죠.

D씨(63년생)

Q. 과거 현장활동과 현재와 차이는?

A. 과거에는 정파적 입장 문제로 싸우지 않았다. 어느 쪽과 학습하고 있는가는 중요하지 않았다. 97년 국민과 함께 하는 노동운동 신드롬으로 인해 노동운동의 정체성으로 대립되게 된다. 정파적 입장을 갖고 현장활동을 하면서 감정적 대립이 발생하게 된 것이다. ‘국민과 함께...’흐름이 지역으로 확대되자 노동운동의 정체성을 세우는 것이 더 중요하다는 문제가 심각히 제시되었다.

과거보다 순수성은 떨어졌으나 더 유연하고 정치성을 많이 띠게 되었다. 적과의 동침은 하나 동지간에는 함께 하기 힘든 것이다. 의식, 노선 차이도 크지는 않다. 주체사상 이외에는 다른 정파적 입장을 가지고 있지는 않다고 본다. 오히려 개인간의 갈등과 조직간의 감정의 골이 크게 쌓여 있어 이의 해소가 관건이다. 처음에는 외부의 영향으로 대립했으나 지금은 외부 영향을 넘어서 감정의 골이 더 깊어지고 있다. 크게 4개 정도의 흐름이 있는 것 같다. 첫째 자민통 계열하고 둘째 실리주의, 셋째 전투적 조합주의 중심의 조직, 그리고 넷째 애매하지만 현실적 대안을 강조하는 조직 등이다. 그런데 현장조직의 분리 원인이 정책적인 차이가 30%정도라면 인적인 문제가 70%라 할 수 있다. 구조적으로 아직 과거의 활동을 하고 있다.

Q. 현장조직의 연대활동에 대해...

A. 일상적인 투쟁에 있어서 연대할 필요성이 있다. 현장속에서 연대해야 하고 일상활동 속에서 연대가 필요하다. 그러나 그럴 계기나 노력이 부족하다. 올바른 경쟁을 통해 조합원에게 평가받아야 할 것이다. 대의원대표 선거에서 조직간 연대가 이뤄지기도 한다. 하지만 누가 자기에 유리할 것인가에 초점이 놓여져 있다. 운동적 시각보다는 자리의 문제로 보고 있고 투쟁의 공조는 제대로 안되고 있다. 6대와 8대 집행부 구성 때 (현장조직간) 선거연합이 있었는데 그 나름대로 적응이 되어가는 것 같다. 내부에서 어느 정도 공생하는 방식을 택하고 있다. 하지만 사상적 근접을 통한 연합은 아니다. 9대 집행부 구성할 때 평등연대와 민투위가 좌파연합을 했는데 8대의 한계를 벗어날 수 있을지 모르

졌다.

Q. 노동계 이슈에 대한 태도는?

A. 상층단위의 입장이지 하부단위까지 올바르게 정립되어 있지 않다. 기업별 노조 한계를 넘어서야 한다는 위기의식은 있어 빠른 시기내 큰 단위로 조직형태, 구조의 쟁점을 차치하더라도 한계를 넘어서야 한다. 정치세력화 문제는 토대를 만들려고는 하지 않고, 정치적으로 개인의 충족을 위해 활용하려는 측면이 있다..

Q. 현장조직과 집행부와의 관계에 대해...

A. 현장조직의 역할이 집행부를 감시, 감독, 비판하는 기구로만 멈춰서는 안된다. 현장조직의 역할이 많은데 권력장악에만 초점을 맞춰져서는 피곤한 관계가 형성될 것이다. 현장조직과 집행부와의 관계는 매우 밀접하고 공생의 관계여야 한다. 7대 처럼 자파조직이 집행부를 흔들어서 내려 앉혀서는 안된다. 현장권력 장악을 위해 합종연횡하고 자파조직이 집행부를 내려앉히게 되면 서로간의 감정의 골은 깊어지는 것이다. 현장조직을 인정하지 않고 노조 일하는 것은 갑갑한 일이다. 당정관계를 답습할 필요도 있다.

E씨

Q. 현장조직의 역사에 대해...

A. 지금 개념의 현장조직은 아니고 87년 노조 만들었을 때 소모임 형태로 교육 모임이 있었다. 1대 노조 결성한 사람들이 소모임의 연장선상에서 현안을 논의했었다. 임시집행부 성원들은 조직을 달리하지만 모임을 갖고 있었고, 가칭으로 민실협으로 불렸었다. 민실노의 대칭개념이라고 할 수 있는데, 민실노는 현재 민투위의 시초라고 할 수 있으나 세력은 미미했었다. 초기의 조직은 골방의 4~5명씩 모임에서 출발했고, 자연발생적인 계모임에서 발생한 것들이었다.

87년 3년전부터 소모임이 있었는데 현대그룹을 아울러 천\*\*, 권\*\*, 노\*\*, 이\*\* 등이 모임 멤버였다. 준비과정을 거쳐 현대엔진에서 민주노조운동이 본격적으로 시작된다. 현대차에도 우리가 노조 결성식을 했는데 회사가 어용노조를 띄워 먼저 설립 신고서를 낸 것이다. 7월24일 설립결성식 이후 본관 앞에서 시위를 해서 결국 25일 12시간만에 회사의 항복을 받아냈다. 조합원들에게 한달 이내에 선거를 실시하겠다고 약속하고 임시집행부들이 조합 활동을 시작하게 된다. 1대 임원선거에서 8팀이 나왔는데, 1차에서 이\*\* 후보가 과반에 약간 못미쳐 2차 투표로 가 결국은 진다. 그러나 선거 내용적으로는 이긴 것이라고 볼 수 있으며, 1대 집행부에 대한 견제세력이 필요했다. 양대산맥이 된 것이다.

서울이나 중앙에서 울산이라는 신천지에 내려온 운동가들이 소모임을 지도해왔는데, 약간의 차이들은 있었다. 민실협은 강경이지만 운동 관점보다는 온건, 합리성을 강조해 운동의 측면에서는 한계를 가질 수 있었고, 이에 대한 요구가 들어오면서 마찰이 오기도 했다. 처음에는 (경기지역의) 이\*\*씨가 연관이 있었다. 학습이라고 하지만 노동자들의 현실, 일제 후 역사, 한국 경제, 구조 현실에 대

한 것이었다. 지도한 사람들은 이념적 성향이 있었겠지만...초기 이런 모임은 자생적 노동운동의 한계를 벗어나지 못했다. 보는 시야가 좁을 수밖에 없었다. 따라서 주의, 주장을 관철하기 위한 독자적 세력이 필요하다고 보고 민실노가 결성된 것이다.

2대 선거에서는 조합원들이 이영복 집행에 대한 반감을 사게 되었고 그 대안세력으로 민실협이 압도적 지지를 얻어 당선된다. 그런데 이 선거로 아주 미미한 세력이었던 민실노도 기약적인 발전을 하게 된다. 선거 직전까지 후보 단일화 논의를 하다가 결국 깨져서 김강희 후보가 독자 출마를 했는데 후보가 난립해 7팀이 나온 상황에서 김강희 후보가 2등을 한 것이다. 그러나 득표수로 보면 이상범 후보가 1만4,500여표로 1차에 과반수를 넘어 당선되고, 나머지 표는 별로 안됐는데 김강희씨가 2,800표, 3등 이영복씨가 2,600여표 등. 그래도 2등한 민실노는 조합원들에게 확실한 인식을 심어주고 확산의 발판을 마련하게 된다. 이후 노민추로 발전하게 되는 것이다. 압도적 지지가 보여주듯 2대 집행부에 대한 기대가 모아졌는데 그해 바로 연말 성과급 투쟁을 하게 된다. 그러나 투쟁이 성과없이 마무리되었고 내년 임단협을 기약했었다. 그런데 임단투 때 현대중공업 공권력 투입 사건이 벌어지면서 4.28투쟁이 일어나게 된다. 가투로 휘몰리면서 임단투 중에 직권조인의 오명을 안게 된다. 그러면서 2대 집행부는 불신, 타도의 대상이 되고 불신임 투쟁이 현장에서 일어나게 된다. 이 과정에서 민실노가 노민추로 재편되게 된다. 2대 집행부에 함께 했던 세력 중 절반 가량도 떨어져 나가게 된다. 당시 민주대의원회 등 여러 조직들이 노민추로 모여면서 현장조직이 뿌리를 내리는 계기가 된다. 노민추로 전환하면서 (세력은) 급속히 확산된다.

Q. 초기 현장조직 활동과 현재와의 차이는?

A. 초기에는 정치의 못된 점을 닮지 않았는데 지금은 정치권의 축소판이라고 해도 될 것이다. 3당 야합, 3당 공조 등 이해관계에 따라 야합하는 모습이 비일비재하다. 초기는 대의를 앞세워 활동했었다. 예를 들어 직권조인 심판해야 한다, 그 세력의 집권을 인정해서는 안된다, 등등. 방법론에 대해서는 참기 어려운 상황도 있었으나 대의는 인정했다. 하지만 현재는 그렇지 않다. 최근 민노투의 조직통합으로 6-7개 현장조직이 있는데 군소조직 빼고 노민추 세력이 분화한 것이라 할 수 있다. 또 하나의 흐름이 임시집행부에서 민실협으로, 2대 집행부로 모였다가 현노신으로 뭉치게 된다.

Q. 노민추 이후 활동에 대해 소개해 달라.

A. 노민추에 의해 3대 집행부 이현구 위원장이 당선됐다. 당시만 해도 NL, PD는 문제가 안되었다. 민주 대 어용(반민주)이 문제였고, 민주로 다 뭉칠 수 있어 (노민추는) 거대화되었다. 그러나 3대 집행부는 도중에 투쟁 과정에서 깨져 나가 4대로 이어진다. 그 때만 해도 민주세력을 분화 안되었다. 5대 선거할 때 분화가 이뤄졌다. 김강희씨가 갈라져서 선거에 나온 것이다. 또 (2대 집행부에 참여했던) 하부영, 민투위 당시 의장이었던 정갑득씨가 선거에 나선다. 이러한 분열로 이영복씨가 다시 당선되게 된다. 3, 4대 강경노선이었지만 실리없다는 논리가 조합원들에게 받아들여진 것이다. 현대차 노조 역사를 보면 작용-반작용의 역사를 보는 것 같다.

그런데 5대때 양봉수 열사 사건이 벌어진다. 선거를 얼마 앞두지 않고 벌어진 사건이라 공동대응하는 과정에서 민투위, 현노신, 노사랑, 노발연 등이 연합해 6대 연합집행부를 출범하게 된다. 하지만

민투위는 정갑득 집행노선에 대해 비판적으로 돌아서게 된다. 6대 집행부와 민투위가 함께 할 수 없다는 문제의식이 나온다. 여당으로서 집행부를 견제할 것이냐, 보완할 것이냐를 두고 논란을 겪었으며, 잠정합의안에 대한 부결운동이 벌어지면서 갈등이 고조된다. 7대 임원선거에서 이러한 갈등이 확실히 조직적으로 갈라서게 한다. 그러나 7대 집행부 선 이후에도 민투위는 등을 돌린다. 정리해고 이후 사퇴 압력을 넣고 불신임투쟁을 벌인 것이다. 노사협조주의 노선과 중도합리노선이 한 길을 걸어왔으나 민주노선은 많은 분화과정을 겪게 된다.

Q. 그 원인은 어디에 있다고 보나?

A. 재야에서는 선명한 주장할 수 있는데 그런 사람도 제도권안에서 활동하다보면 말과 행동에 책임이 따라야 하기 때문에 보수, 온건해 질 수밖에 없다. 그러면 “맛갔다”고 한다. 나름대로 최선을 다한다고 하는데도 말이다.

갈라지는 세력들 간에는 노선도 아니고 결국 지도세력간의 감정문제와 이해관계가 가장 크다. 순수성을 잃고 정치권의 못된 모습을 닮아가는 것이다.

Q. 현장조직간의 선거 연합에 대해....

A. 최선택은 아닐지 몰라도 차선은 된다고 본다. 노조 조직이 통합된 상황에서 주변환경이 변화했고 개별 조직이 감당하기에는 범위와 규모 너무 커졌다. 선거전에 조직재편이 있겠으나 시간이 많이 걸릴 것이다. 재편이 안된 상태라면 선거연합을 할 수밖에 없을 것이다. 전에 있었던 2번의 선거 연합에서 1번(8대)은 분명히 실패한 것이다. 6대가 성공적이었다면 조직 통합으로 갔어야 하는데 완전한 실패라 볼 수는 없지만 성공으로 보기도 어렵다. 선거연합 세력간에 추구해온 운동 노선의 동질성과 너무 차이는 나지 말아야 한다.

Q. \*\*\*의 내부 결속력은 높은 편이었나?

A. 인간관계가 더 강하고 함께 일하는 일하는 사람들간에 익숙해져서 사상적으로 사전 논의하지 않는다고 하더라도 이십전십인 때가 많았다. 하지만 구심을 이루던 사람이 빠졌을 때 그 공백이 너무 커서 단점이 되기도 한다.

우리는 실사구시의 개념으로 조합원들이 필요로 하는 것을 하자고 활동방향을 정하고 신문을 발행기로 했다. 신문에서는 교통, 주택 등 조합원 실생활에 대한 대안을 제시하는 활동을 펴 왔다. 하지만 현장활동이나 실천 투쟁은 상대적으로 열세에 처해있다. 신문은 대단히 성공적으로 발행해 왔다. 유료광고를 취급하는데 광고기부금이 한달에 500만원 이상 확보가 된다. 회원 200여명이 1만원씩 회비를 내고, 후원회원 1,000명 정도가 후원을 해줘 한달에 300여만원의 회비재정과 광고수입까지 해서 연간 억대가 넘는 재정을 확보했었다. 현장언론으로서 뿐만 아니라 상업성도 있었던 것이다. 한달에 2면 4면, 8면씩 2만5천부에서 2만부 가량을 찍었으니 광고효과가 있다고 본 것이다.

Q. 현장조직과 집행부와의 관계는?

A. 어느 정도 긴장관계를 유지하면서 잘 하려는 것은 용인이 필요하다. 집행부 견제만 강조하다

보면 지원역할이나 안배가 필요하다. 민주세력에서는 견제 역할만 강조하고 양파껍질 벗겨내듯이 벗겨서 버린다. 조합원들은 기본적으로 자신은 투쟁하지 않지만 활동조직은 투쟁하는 조직에 점수를 더 주는 평가 잣대를 가지고 있다. 이런 평가를 의식할 수밖에 없는데 결정적인 시기에는 자기 기반을 넓히는 쪽으로 선택을 하게 되는 것이다. 당정협이나 집행부를 보완하려는 역할이 강조되어야 한다. 결별하게 되면 결국 조직 분화되는 것이다.

Q. 향후 현장조직의 전망은?

A. 한동안 분화, 발전과정을 겪을 것으로 보인다. 하지만 (자기 조직의) 자생력만으로는 큰 경쟁력을 갖지 못해 크게 재편의 길로 갈 것이다. 안 합치고서는 활동이 점점 어려워 질 것이어서 조직 재편은 가속화될 것으로 보인다. 어느 조직이나 노조 권력 쟁취에 관심이 있기 때문에 선거시기에 합쳐지는 것이 가속화될 것이다. 합쳤을 때 감정해소를 할 수 있느냐, 내 입지가 얼마나 되느냐, 도퇴되는 것 아니냐, 대장 노릇하는 것인가 등이 고려될 것이다.

Q. 현장조직과 집행부간의 정기적인 유통이 필요하다고 보나?

A. 위원장이 필요성을 인정하고 의지를 갖는다고 하더라도 정례적으로 간담회를 갖는 것은 어려운 일이다. 하지만 필요하다고 생각한다. 자주 만나서 얘기하다보면 감정 누그러져 오해 풀 수도 있고 애로사항을 서로 이해할 수도 있게 될 것이다. 전직위원장 간담회나 제조직 의장단 간담회 등이 좋은 면도 많았다. 현안문제에 대한 정보를 공유하고 전국 상황을 공유하고 새로운 역할을 규정해 운동 상황이 풍부해져야 한다. 어려움을 같이 나누자는 의도이다.

Q. 산별문제에 대해...

A. 현장조직의 전국조직이 형성되고 있는데, 전국 연대 조직은 필요하며 이미 대세라고 보여진다. (현재 구조로) 현대자동차 내부 위원장 선거는 가능했으나 전국적으로 조직화되면서 정부를 대응하거나 전국적 차원의 대응은 할 수가 없다. (연대에 관심없던) \*\*\*조직도 9대 선거를 통해 한계를 느낄 것이다. 산별노조로 전환되더라도 현장조직은 더 강화될 것으로 보는데, 이렇게 난립하지는 않을 것으로 보여 3~4개 정도가 되지 않겠나...

Q. 현장조직이 노조 민주주의 발전에 기여하고 있다고 보나?

A. 집행부의 독주와 독단을 견제한다. 의사 결정의 다양성을 확보하도록 하고 다양한 언론이 열려 있어 매체를 통한 홍보기능을 강화하기도 한다. 이는 집행부의 역할을 보완하는 간접적인 효과가 있다. 그러나 부정적인 측면으로는 조직 폐권주의가 있다. 한 현장조직이 집행부를 잡게 되면 많은 활동가들이 상집을 구성하기 때문에 상대적으로 현장기반이 취약해 진다. 그러면 선택의 여지가 없어진다. 정치적 야합 형태로 조직의 이득이 되는 쪽으로 가는 것이다. 역기능도 매우 크다. 그러나 (현장조직은) 없어져서도 안되고 없어질 수도 없다.

F씨

Q. 현장조직들이 분리되는 원인은 무엇이라고 보나?

A. (활동가들 사이의) 감정에 의해 조직 갈라진다고 본다. 추구하는 내용은 큰 차이가 없다. 조직원 하나하나의 잘 모른다. 그런데도 현장에서 서로 불꽃이 튜다. 이념과 노선을 정확히 내세우지 못하고 있다.

현장조직간의 경향성이 뚜렷이 드러난 것은 6대 집행부 때부터이다. 노조운동을 사회운동으로 확대하고 여론을 고려한 투쟁을 벌여야 한다는 국민과 함께하는 노동운동으로 가야한다는 주장에 대해 민투위는 전투적 노조운동을 강조하며 반대하게 된다. 노동운동의 방향을 두고 확실히 갈라지게 됐다. NL성향을 가지고 있었던 실노회에서 주사계열과 비주사계열이 다시 분리된다.

Q. \*\*\* 조직은 전국차원의 현장조직에 참여하고 있는 것으로 아는데...

A. 전국회의는 2001.2월 민주노총 선거에서 강승규 후보를 지원했던 세력이 정책 연대식으로 느슨한 형태로 모임을 가져오다가 창립대회를 갖게 된 것이다. (기업별로 존재하던) 현장조직들이 전국회의로 묶였는데, 그 관계를 어떻게 할 것이냐 하는 문제는 조금도 고민해 봐야 할 것이다.

Q. 현장조직의 존재에 대해 어떻게 평가하나?

A. 현장조직은 부정적이지 않다고 본다. 분열기에는 역기능만 보이고 활동가간의 감정에 의해 파벌이 심하게 형성되지만 경쟁이 치열한 것은 그만큼 열심히 하려는 것 때문이라도 볼 수 있다. 일상적인 선전 선동이 습관화되고 신문이 4~5개 나오고 사업부 소식지 등까지 발간되고 있다. 노조가 회사로부터 깨졌을 때 선전선동을 통해 조합원을 다시 뿌리 내릴 수 있는 역할을 현장조직이 수행할 것이다. 조직 경쟁이 치열하다보니 새로운 활동가를 발굴, 교육하고 위기에 다시 회생할 수 있는 근거라고 생각한다. 노조가 결정적으로 위기에 빠졌을 때는 민주세력이 하나가 되어서 행동해 왔다. 현대차에는 그런 전통은 있다. 평화시기에는 논쟁할 수 있는 것 아닌가. 위기 빠지면 전직 위원장을 비롯해 현장조직 의장단 등이 힘을 모아왔다.

역기능이라고 하면 쓸데없는 권력투쟁으로 정치력을 발휘해야 하고 소모전을 펼쳐야 하는 것이다. 현장조직끼리 이전 투구하는 것을 조합원도 잘 안다. 너무 치열하게 붙어서 서로에 대한 폭로하는 내용이 심해지면 전체에게 악영향을 미치는 것이다. 큰 세력이 있으면 힘의 균형이 깨질텐데 고만고만한 힘과 실력이 분산되다보니 도토리 키재기식이 되는 것이다.

사업부에서 벌어지는 대의원대표 선거 같은 게 무원칙한 연대의 표본이다. 민주과 중에서는 “최소한 노연투하고는 (연대) 못한다”는 원칙 가지고 민주파끼리는 뭉쳐서 할 수 있어야 하는데, 조직의 이해로 연대를 하다보니 그런 원칙이 무너진다. 간선일 때는 운동노선을 대입한다는 것은 무리이다. 그럴 수밖에 없을 것이다.

그래도 순기능이 더 크다고 생각한다. 현장조직의 통이 커져야 한다. 조직이기주의, 패권주의에 매몰되는 것이 가장 큰 문제다. 협소한 활동과 집행권을 장악하기 위해 폭로전을 일삼는 것이 문제다.

Q. 노동계 각종 이슈에 대해...

A. 우선 산별노조 건설과 관련해서는 가야한다는 것은 분명하다. 그러나 실체를 드러내 놓고 볼 때 문제가 많다. 문제가 있으면 빨리 조직을 변화해야 하고 산별이면 다 될 것같은 환상을 스스로 깨야 하는데, 그 상태를 방치하고 있어서 문제다.

정치세력화 문제는 민주노동당을 중심으로 정치전망을 만들어 왔는데 앞서 왔던 사람으로서 총선 이후에 짚고 넘어가야 할 것이 있다. 첫째 노동대중에게 반성하고 넘어가야 한다. 둘째 민주노동당도 선거 철 정당으로 전락하는 것 같다. 노동자들의 생활속에 함께 해야 한다. 셋째 내년 지자체 앞두고 (당내 NL, PD가) 야합하는 것 아니냐는 의혹이 제기되고 있다.

Q. 현장조직이 민주주의 발전에 기여한다고 보나?

A. 활동가들의 활동의 근거지가 현장조직이다. 현장조직에 소속돼 있으면 대의원대회의 주요한 안건을 사전에 토론하고 학습하고 회의진행도 활성화된다. 도가 지나쳐서 문제인 것이다. 그리고 절차와 과정이 복잡해서 (집행의) 시기 놓치는 경우도 많다. 우리 스스로 발목을 잡는 것이다.

노조 지도부가 항상 잘 한다고 할 수는 없다. 이에 대한 견제도 필요한 것이다. 그러나 집행부는 공조직을 중심으로 움직여야 한다고 본다. 의장단 모임 등을 통해 자문을 구했는데 교섭팀, 운영위의 역할이 축소될 수 있다. 비공식적으로 의견을 수렴하고 자문을 구하는 것은 활성화시켜야 하지만 자기조절을 잘 해야 한다.

선거를 통해 집행부가 배출되면 현장조직은 반집행부 활동을 할 수밖에 없다. 상대가 잘 못하면 내 공간이 넓혀지게 되는 것이다. 집행부 약화되면 현장조직이 반사이익을 가질 수밖에 없다. 집행권을 놓고 반사이익을 챙기는 것이 문제다.

G씨(61년생)

Q. 현장조직에 몸담기 시작한 때는 언제부터인가?

A. 1대 이영복 위원장이 직권조인한 후 88년 민실노 활동을 본격적으로 시작했다. 당시 민실노는 24명 정도 인원이 철두철미하고 계급적이었다. 소모임을 통해 학습을 했는데, 노동서적을 중심으로 학습이 있어서 의식화 교육을 받았었다. 당시 활동가들은 세상을 바꿔보자는 의지가 충만했었다.

Q. 초기와 현재 현장조직 운동을 비교한다? 차이점은?

A. 그 때 당시는 원칙이고 지금은 개량화된 측면이 많다. 그 때는 노선의 차이는 별로 없다고 보는데 점차 노동의 순수성을 잃어버리고 있다. 나쁜 징후라고 본다. 현장조직이 지금처럼 많다는 것은 매우 부정적이다. 조직이 이성적으로 움직여야 하는데 감정이 지배하고 있다. 노조의 피를 혼탁하게 만들고 있다.

Q. 현장조직의 분리가 왜 발생한다고 보나?

A. 이기심의 발동이다. 자기 자리를 주지 않으니까, 노선도 없으면서 분리되는 것이다. 조합원들은 현장조직에 대해 식상하게 생각하고 많이 실망했다. ‘정치권하고 똑같은 것 아닌가’는 문제를 제기하기도 한다.

현장조직은 성실하고 겸손하고 헌신적이어야 한다. 노조를 강화시키기 위해 노력해야 하며, 정파나 이념, 패거리로 평가받는 시점은 지났다. 누가 더 성실한가로 평가받자. 현장조직간의 선의의 경쟁이 이루어져야 하는데 담보되지 않고 있다. 감정이 작용하고 있기 때문이다. 남의 조직이 잘해도 칭찬하지 않는 분위기이다.

Q. 현장조직의 조합원에 대한 영향력이 확대될 것으로 보는가?

A. 확대될 것이라고 판단하다. 그런데 (선거에서) 조직의 이름으로 당선되면 운신의 폭이 좁아질 수밖에 없다. 조합원들의 투표성향을 볼 때 조직 보고 투표하는 경우가 35%, 개인을 보고 하는 경우가 65%라 할 수 있을 것이다. 현재는 조직 보고 투표하는 건 15~20%정도 밖에 안될 것이다.

현장조직은 집행부 필요한 것에 대해 생산하고 보급해주는 곳이다. 크게 잘못하지 않은 이상 Anti를 걸지 않아야 한다. 자주적 집행부 들어섰을 때 현장조직이 반대 세력이 되어서는 안된다. 6, 7대에서는 대립이 심했으나 8대는 그렇지 않았다. 노조의 부정 부패를 막을 수 있는 것은 (현장) 제조직뿐이다.

H씨

Q. 3개 현장조직 통합에 참여하지 않고 별도로 조직을 만든 이유는?

A. 3개 조직이 통합하는 것은 민주노조를 영원히 2갈래로 양분하는 것이라고 생각했다. 이는 NL과 PD의 선을 명백히 긋는 것이고 민주세력보다는 어용세력에게만 좋은 것이라고 생각한다. 지금은 조합원들이 NL도 선택했다가 PD도 선택했다가 실리주의적 세력도 선택할 수 있도록 다양한 색깔의 조직이 있었는데, 고착화되어 버리면 하나로 결집할 수 있는 계기가 전혀 없어지는 것이다. 산별시대, 통합시대라면서 통합을 주장하지만 결국 전국적인 헤게모니 장악의 유리한 고지를 위해 이뤄지는 통합이라고 보았다. 이렇게 나뉘지면서 운동의 관점에서 다시 하나되기는 어려운 것이다. 민주세력을 하나로 통합하는 조정자가 필요하다고 본다. 또 개인적으로 같은 조직과 2번의 연합을 했는데, 그건 그 조직과 가장 가깝기 때문 아닌가. 그런데 정치적 계기로 돌아선다는 것은 아니지 않나...조합원들 앞에서 지켜온 정신을 바꾸는 것은 맞지 않다고 본다. 감정이 앞서서 그런 결정을 내리게 되는 것이다.

Q. 산별 등 노동운동내 쟁점에 대해 어떻게 생각하나?

A. 민주노총에 대해 매우 비판적으로 생각한다. 구태를 벗어나지 못하고 있다. 합법화된 만큼 위상에 걸맞는 활동을 해야 하는데 못하고 있다. 한국노총 같은 정치력도 없고...언제까지 예전의 방식

그대로 대중 동원해 바람몰이식 투쟁을 할 것인가, 한 두번도 아니고, 산별노조 건설문제와 관련해서는 산별에 대한 현행 규약을 바꾸려면 조합원 2/3 이상의 지지를 얻어야 하는데, 산별에 대한 논의가 상부하달 식으로 내려온다는 비판이 존재하는 한 어렵다고 본다. 어떤 집행부가 들어서도 산별로 재편되기는 어렵다고 본다. 산별노조만이 살길이라고 주장하고 있으나 아무리 설득해도 중소기업과 임금, 기업복지, 후생복지 격차가 있는 한 (대공장 조합원들에게) 이 차이를 없애야 한다는 생각을 갖도록 하기는 어려운 것이다. 내 것을 빼앗긴다는 점에 있어서 설득이 되겠는가? 통일문제와 관련해서는 자본 중심이 아닌 노동자들이 참여할 수 있는 공간에서 통일의 사업이 이뤄져야 한다고 생각하고 함께 할 수 있다고 본다.

I씨(63년생)

Q. 현장조직 역사에 대해....

A. 88년 직권조인을 하자 임금인상투쟁지원대책본부(임지본)을 구성해서 활동가들을 모으는 결집 작업이 시작됐다. 이상범측에도 제안했으나 별도로 활동하기로 하고 민실노가 88년 10월에 결성된 것이다. 민실협이 인간적인 관계에 치우친 거라면 민실노는 운동적 관계를 중요하게 생각했다. 민실노는 23명이 1공장, 금형부, 상용5공장에서 소모임을 4개 정도 하고 있었다. 이 때 김문수씨와 관계가 있었고, 89부터는 이목희씨와 가까워지기도 했다. 선동 역할을 주로 수행했었다. 공세적으로 잘못을 폭로하는 방식을 통해서....이 때만해도 라인을 잡는 식의 활동은 없었다. 현장소모임에서 유인물 내는 정도 였고 학습은 체계적이거나 집단적이지는 않았으나 목적의식적으로 이루어졌다. 지역활동가들과 연관성은 극소수만 이루어졌을 것이다. 그러다 2대 임원선거와 관련해 민실노 내에서 독자후보를 내자는 주장과 (이상범측과) 연합하자는 의견이 나뉘었다. 결국 독자 출마해 1차에서 이상범씨가 54%로 당선됐고, 민실노 후보였던 김강희씨가 2,754표인 17.27%를 얻어 이영복을 제치고 2등을 했다. 선거후 공동 상집이 제안됐으나 성사되지는 않았다.

89년 9월 이상범 집행부 출범후 선거 평가를 하면서 조직 진로에 대해 고민하면서 상층 중심에서 벗어나 '아래로부터 대중을 조직하자'고 방향을 잡았다. 이 때부터 아래로부터의 투쟁을 강조하게 됐다. 89년 대의원대회에서 선봉대 구성을 합의하고 소위원제를 제안했으나 받아들여지지 않았다. 그해 연말에 성과급 350% 요구했는데 89년1월에 상여금 투쟁의 패배를 인정했다. 이것이 임단협을 앞당기게 된 배경이다. 90년 현대중공업에 경찰 투입될 때 집행부 지지도 없이 민실노 차원에서 투쟁에 돌입한다. 1, 2공장은 라인을 세우고 조합원 모두 투쟁에 나섰다. 특히 경찰이 공장안에 지랄탄을 쏘서 일을 할 수가 없었고 조합원들이 더 분노했다. 그래서 28일 중공업으로 향하던 경찰을 우리가 저지했다. 연장선에서 5월1일 메이데이 집회를 하는데, (집행부가 주도해) 평화시위를 하는 것이다. 투쟁을 접는 거라는 알았다. 28일 투쟁을 지지하기 위해서 현자노협 4.28 이후 민실로 11명이 구속됐다.

이후 선도적으로 현장소조 활동가들이 활동 전면에 나서게 된다. 90년5월23일 2대 이상범 위원장이 직권조인하자 대의원대표였던 서\*\*씨가 중심이 돼 현대차비상대책투쟁위원회를 구성했고, 1, 2, 상용공장에서는 활동가 소모임과 지역활동가들이 논의구조를 만들어 라인을 세웠다. 계속 파업을 할 수

는 없는 일이고 노조민주화 투쟁으로 전환기로 했었다. 그래서 90년6월26일 150여명이 참여하면서 모든 공장을 포괄하게 되는 노민추가 결성되고 6월30일부터 불신임 투쟁으로 전환한다. 결과는 2/3에 167표가 부족해 부결됐다.

이후 벌어진 대의원선거에서 노민추가 완승을 하게 된다. 90년에 신입사원들이 3-4천명 정도 입사를 하는데 260원이 시급 임금이 적었다. 이들이 '저시급자동지회'를 조직해 활동을 시작했고, 공동소위원회, 풍물패, 구속해고동지회, 민주대의회회가 모두 91년6월 현연투로 모이게 된다. 각 집단마다 91년 임단협 부결운동에 나서 위원장 선거에 대응하고 조직활동을 활성화시키기 위한 활동에 들어간다. 당시 노민추에는 NL계열과 PD, 제과, 사노맹 등 다양한 입장의 사람들이 활동했다. 상집을 인선하면서 조직에서 추천하는 사람으로 앉혔다.

이현구 집행부에서 현장조직 무용론이 제기되기도 했다. 91년11월20일 민노회가 건설된다. 이 때 집행부 임원 5명과 민노회 간부 5명이 집행보고를 받고 강제하기로 했었다. 이것이 틀을 잡기도 전에 성과분배실천투쟁이 제기됐고, 상여금 투쟁을 피해가자는 쪽도 있었다. 92년1월14일 이현구 위원장이 노조 양보안을 냈는데, 민노회를 이를 철회시켰다. 결국 투쟁에 돌입했고 이 일로 100여명이 수배되고 82명이 해고됐고 500여명이 징계를 먹었다. 구속자가 30명이나 나왔다. 이 때의 공백을 지역활동가와 비합법적인 활동을 하던 학출 활동가들이 메워주었다. 현장사람을 규합하거나 지친 사람들 챙기기 등... 노조는 상집 전원이 수배되고 이로써 6개월 공백 상태에 놓이게 되고 장외 지도부였던 이재인 직대가 92년5월17일 체포되면서 보궐선거 체계로 전환기로 한다. 당시 현장은 참혹했다.

선거에 대응하기 위해 범민련이 92년7월1일 결성된다. 곧 선대본으로 전환했는데 170명 정도의 활동가가 참여한다. 윤성근 위원장 당선 이후 현장조직은 무기력한 상태에 빠지고 조직복원의 필요성이 제기되는 한편에서는 조직무용론이 나오기도 했다. 범민련은 이름은 있었지만 현장활동, 조직적 활동은 거의 없었다. 이 당시에 지역의 활동가들이 대거 울산을 떠나게 된다. 또 일부 활동가들은 패권적인 모습을 보이기도 했다.

5대 선거가 시작되면서 선대본으로 활동가들이 다시 모였으나 이영복씨가 50.00068%, 1표차로 과반수를 획득해 당선된다. 현장조직의 활동은 그러면서 거의 없다가 '노동자의 길'이라는 신문이 발간된다. 1공장에서는 현장조직을 만들자는 제기가 있었다. 승용 1, 2, 3공장 의장부서연합조직인 의총련이 94년부터 99년까지 있었는데 현장조직 활동을 모색해 왔었다. 5대 이영복 집행부하에서 현장 탄압이 극심해 진다. 대자보 붙이기도 힘들 정도였다. 이 때 현장조직건설준비위가 구성돼94년 9, 10월경 조직건설 논의가 본격화된다. 95년에 만들자는 합의가 모아지면서 현장투쟁도 시작이 됐는데, 그 때 양봉수 열사 분신 사건이 터지고 전현직 위원장을 비롯해 13인 공동대책위가 구성된다. 이후 민투위가 구성되는데 3분화이 태동은 계속 있었다. 1공장은 계속 소조 구성해 활동해 왔고, 2공장은 무너졌었다.

Q. 현장조직과 노조와의 바람직한 관계는 무엇이라고 보나?

A. 민주적 활동가를 재생산하는 풍토는 지속되어야 한다. 집행부는 현실 문제들을 다루어야 하기 때문에 (활동의) 운동적 시각으로 바라보는데 한계가 있다.

J씨(62년생)

Q. 민주세력의 분화의 원인은?

A. 운동세력의 차이 때문이다. 노발연이 처음으로 분화됐는데, 분화는 필요하다. 실노회와 민투위의 분리는 운동의 방식과 성향의 차이에서 비롯된 것이다. 선거 중심으로 조직이 운영되니까 선거에 영향이 미치게 된다. 전직 위원장이 조직 하나씩을 가지고 있다. 인간관계의 좋고 나쁨이 드러나기도 한다. 현장조직은 책임을 안져도 되는 단위지만 집행은 책임져야 하는 단위이다. 집행부 가면 맞간다고 무책임하게 제기만 한다. 현장조직간의 반목은 선거 때문이다. 운동의 풍토가 칭찬보다는 비판한다. 나쁜 소리하면 당연히 싫은 거 아닌가. 선거가 있는 한 없어지지 않을 것이라고 본다.

Q. 현장조직의 순기능...

A. 현장조직은 필요하다. 경쟁이 심하게 되다보니 과열되는 측면이 있지만. 현대중공업과 자동차를 비교해 보면 ‘언론의 자유’가 있는 자동차가 혼란스러운 것 같지만 조합원은 자기 중심이 다 있다. 이것이 현장권력을 유지하는 기반이 된다. 관리자의 비리를 현장 언론들이 폭로하고 직제개편 등을 막아낼 수 있는 것이다. 현장조직은 많아야 한다. 다만 싸울 때는 단결해야 한다는 등 몇가지 원칙은 지켜야 한다고 본다. 활동가들이 혼란스러운 것이지 조합원들은 균형감각을 가지고 있다.

Q. 노조와 현장조직의 차이는 어디서 오나?

A. 상황 인식의 차이가 있기 때문에 현장조직 지도부와 긴밀한 상황인식을 하고 같이 상의해야 한다.

Q. 왜 안하나?

A. 안하는 것도 있고, 못하는 것도 있다. 항상 집행부와 현장조직은 임단협 마무리시점에서 차이가 생기는 등 중요한 결정을 할 때 벌어지게 되는데 사안의 해결을 중심에 두다보니까 논의를 별로 하지 못한다. 그나마 이런 갈등을 해소할 수 있는 방법은 인식과 정보를 공유하고 긴밀한 상의를 하는 것이다. 이런 활동이 필요하지만 선거를 목전에 두고 하면 효과는 별로 없다. 서로 의식해서 경쟁하다보니 서로 끌어내리기도 한다. 하지만 싸우더라도 만나야 한다.

Q. 현장조직이 노사관계에도 영향을 미치나?

A. 노조 선거에서 누가 당선되느냐에 따라 노사관계가 달라진다. 그러니 지대한 영향을 미치는 것이다.

Q. 현장조직의 역기능은 무엇이하고 보나?

A. 현대자동차노조는 공조직을 통한 활동보다는 제조직을 통한 환풍이 더 분명한다. 경쟁적으로 열심히 활동하는 것이 현장권력유지에 도움이 된다. 서로 분열된 모습, 비난하고 헐뜯는 모습은 선거

의식하다 보니 전체 노동자 이해보다 조직이기주의적인 태도를 보이는 것이다. 14년 정도 지나고 나니 노조 간부들이 중층화되어서 간부 수준이 높아 졌다. 집행 경력으로 간부층이 두터워지는 것이다.

Q. 현장조직이 노조 민주주의에 기여한다고 보나?

A. 2/3이상 찬성이다. 조합원들의 다양한 의견을 집행부가 수렴하는데 도움이 된다. 하지만 민주주의하려면 조직 효율성은 떨어지게 된다. 조직 이해관계에 따르다보니 효율성에 저해가 된다.

Q. 집행부와 현장조직과의 관계는?

A. 집행부가 행사할 수 있는 능력은 막강하다. 공식기구인데 사조직이 통제할 수 있는가.. 인간관계외에는 (현장조직이) 조직적으로 영향력 행사할 수는 없다.

K씨(64년생)

Q. 초기 현장조직과 현재의 차이는 무엇이라고 생각하나?

A. 초기에는 노조 민주화가 급해서 차이들이 분화되지 않고 6대 집행부부터 인물 중심으로 뭉쳐, (기존 조직을) 비판하면서 갈라지고, 갈라지고 한 것이다. 사상적 토대를 뿌리 내려온 것이 1세대라 할 수 있다. 현장활동 중심에 사상적 철학은 없었다. 열정과 노조에 대한 정당성, 계급의 총체적 이익에 복무하는 활동을 한 것이 운동 1세대들이다. 1세대가 분화하는 과정에서 1/3이나 남았을까?

새로 발굴되는 사람들과 기존 조직원간의 갈등이 빚어지기도 한다. 큰 틀의 집행체계가 필요함에도 불구하고 그것의 성립 자체가 안되는 것이다.

Q. 현장조직의 역할은 무엇이라고 보는가?

A. 현장조직은 중간활동가를 재생산하는 구조다. 노동조합을 뒷받침해야 한다. 자원은 한정돼 있는데 해고되고 찍혀 나가게 되면 현장은 공백상태가 되는 것이다. 현장조직 무용론도 나오고 있다. 그놈이 그놈인데 다 다르다고 얘기하고 있어 밥그릇 싸움이나 하고 있는 것 아니냐는 비판인 것이다. 민주파 내부에서 민\*위식 운동방식은 문제가 있다고 본다. 내부에서 문제제기 했는데, 내부에서 해소되지 않고 조직이 떨어져 나갈 수밖에 없도록 하는 풍토는 문제가 있다고 본다. 사상으로 못 뭉치면 인물로라도 뭉치고 있는 것이다. 이제까지 조직 분화의 주체는 민\*위였다고 본다. (조직)안에 있을 수 없도록 만드는 것이다. “개량이다”는 식의 비판을 통해...

사상을 중심으로 조합원 조직을 못하고 있다. 노\*투도 분화가 되었는데 수장을 누가 할 것인가를 두고 분화가 발생하는 것은 패권의 문제이다.

L씨

Q. 실\*회를 조직적으로 탈퇴한 이유는?

A. 8대 집행부의 비도덕적인 광고비 사건 때문에 나왔다고 비취질 수 있으나 (근본적으로는) 운동방향의 견해 차이 때문이다. 민\*위에서는 운동의 제한성을 느꼈다. 민투위는 자민통 지향 세력과 전투적 노동운동을 하는 PD 범좌파의 연합체 형태로 활동성을 가지고 존재하다가 자민통 계열인 실\*회가 노\*랑과 합쳐 만들어지게 된다. 자민통 대오간에도 사회변혁적 내용에는 차이가 있었다. 결정적인 것이 노사정 참여 이후 정리해고 법제화한 것과 관련해서 노사정위 기구를 통해 근로조건 등을 점진적으로 향상시키려는 '사회적 조합주의' 운동방향이 제기돼 왔다. 하지만 노동운동의 대안사회가 사민주의는 옳지 않다고 생각한다. 개량화된 운동방향인 것이다. 자민통으로 함께 해오다가 혁신과제가 제기되었다. 상층 명망가 중심의 운동을 지양하고 현장중심의 혁신이 필요하며 운동 1세대의 생활이나 학습, 혁신의 모습이 필요하다는 제기인 것이다.

(밖에서는) 통일성이 높은 것으로 보여졌으나 지난 2000년1월 (실\*회) 3기 의장단 선거에서 이미 내부적으로 2개의 의견그룹이 존재한다는 것이 분명히 드러났다. 이러한 갈등이 폭발적으로 드러나게 광고비 사건인 것이다. 2개의 시각이 있었다. 도덕적으로 은폐하기 위해 자료를 조작하고 대의원 대회에서 거짓말을 한 점 등은 사상적, 도덕적 해이에서 비롯된 것이며, 상층 중심부의 무규율성 때문으로 내부 혁신투쟁이 필요하다는 것이다. 따라서 책임 당사자에게 책임을 묻고 내부 학습을 전투적으로 전개하자는 것이다. 하지만 한쪽에서는 이미 (집행부) 사퇴한 마당에 과도한 것 아니냐, 지나치다, 정치적 공격 아니냐, 주사파가 1세대를 몰아내기 위한 음모다. (울산)연합 전진2001의 배후조정이 있다는 등 본질을 호도하면서 감정이 악화되었다. 3차례의 조직원 총회에서 해결 방법을 찾기 위해 문제제기 됐으나 3차 총회에서 더 이상 이 주제를 다루지 말자는 안건이 나와 견해차가 좁혀지지 않아 탈퇴를 결심하게 된 것이다.

Q. 향후 현장조직의 재편 방향은 무엇이라고 보나?

A. 정책적 운동을 중심으로 재편되어야 한다고 본다. 노동해방에 대한 차이를 드러내야 한다. 집행권을 중심으로 바라봐서는 안된다. 명망가 중심의 줄서기식에서 운동 중심으로 재편되어야 한다. 정책으로 (조합원들에게) 선택을 받아야 할 것이다.

Q. 외부 활동가와의 관계에 대한 지적이 많은데....

A. 외부활동가, 학출이나 외부단체와의 관계에 대해 피해의식이 있을 수 있겠다. 조합원과 직접적인 경험을 한 것은 아니기 때문에 그러나 사상적으로 무장된 동지로 인식해야 한다고 본다. 운동 초기에 사상적 도움을 받기 위해 학출의 지도를 받았다. 기여한 바 크지만 이제는 활동간부 스스로 판단하고 성장할 토양을 갖추고 있다. 외부단체와 현장조직은 역할 분담할 수 있을 것이다. 단체는 정세교양, 대중강좌를 통해 정책적 연구와 내용을 가지고 현장 간부 교육을 하고 간부를 재생산할 수 있고 현장조직 간부들은 일상적인 활동을 진행해 나가야할 것이다. 사심없이 동지로 인정해야 한다고 본다.

Q.. 현장조직 활동에 대해 소개해 달라..

A. 노조는 공개된 대중조직으로 일상투쟁을 전개한다. 현장조직은 비합(법적인) 운동도 할 수 있

다. 선진노동자를 확대재생산하기 위한 소모임을 운영하고 합법적으로 하기 힘든 교육도 진행해야 한다. 대중선전 활동과 사업부 모임을 현장 학습 소모임으로 전환했고 격주 1회씩 중앙위를 열어 결정 사항을 통보하고 현장간부들이 정제돼 있어 사상 강화사업에 주력하고 있다.

Q. 현장조직의 전국 조직에 참여하고 있는 것으로 아는데...

A. 전국 조직에 참여하고 있다. 자민통의 과제는 단사뿐 아니라 각 지역 사람들과 전국사업을 아우를 수 있는 조직화의 틀이 필요하다고 보았기 때문이다. 지역내에서 자민통, 산별, 민주노동당, 민주노총 등 전국을 함께 통일성 있게 사업을 전개하기 위해 참여하는 것이다.

산별문제는 대기업의 이기주의일 수 있으나 산별 지향과제는 분명한데 위력적 힘을 발휘할 것이거나 목표는 아니라고 본다. 중요한 도구는 될 수 있을 것이다. 민주노동당도 절대적 목표는 아니다. 기업별 의식이 한순간에 없어지지 않는다. 기업의 장점인 독자적인 파업권이 보장안되는 것은 문제다. 외국 산별을 무분별하게 교조주의적으로 도입해서는 안된다. 산별은 절차와 과정이 중요하다.

정치세력화와 관련해 민주노동당이 정답은 아니라고 생각한다. 당 사업도 세상을 바꾸자는 것이라면 한국사회 성격상 합법적 제도권 진출이 당사업을 통해서만 이겠는가? 폭발적인 전민항쟁 시기에는 비합 정당일 수도 있겠다고 본다. 정답은 아니되 고양되는 정치의식을 담아낼 그릇은 필요하다. 민노당이 합법정당이라는 그릇, 역할을 할 수 있을 것이다. 제도권내에서 의석수를 늘리는 사고는 실패할 수밖에 없다. 진보정당이 합법정당에만 매진하는 것을 견제해야 한다. 목적의식적인 당의 임무와 역할은 다른 사업으로 봐야 한다. 정치조직의 유효성 인정하고 폭발적인 힘을 담아낼 다른 조직 틀, 즉 통일전선체일 수도 있고, 비합 전위정당일 수도 있겠다.

통일

Q. 노조와의 관계에서 현장조직의 역할은?

A. 현장조직은 조합원 정서를 집행부로 어떻게 반영시킬 것인가 고민하고 전달해야 하며, 이를 거부할 때 비판해야 한다. 자기 집행 보장 차원에서 맹목적으로 비판하는 자세는 극복되어야 한다. 공조직의 의견을 존중해 주는 것이 절대 필요하다. 공조직의 위상을 더 높여내야 한다. 집행부가 반노동 행위를 할 경우 분명히 떨쳐 일어나야 한다. 공조직에서 반사이익을 챙기려는 것은 옳지 않다. 노조의 공으로 돌려야 하는 것이다. 자기 조직의 운동 방향은 집행권을 통해 실현된다. 반노동자적 행위가 아니면 이를 보장하고 협조해야 한다. 도와줘야 한다. 다음 선거를 위한 (집행부) 흡집내기는 옳지 않다. 정책을 가진 비판이어야 한다.

Q. 현장조직간에 쌓인 감정은 어떻게 해결해 나갈 수 있을 것으로 보나?

A. 현장조직 의장단이나 정책 담당자 등 핵심인자들이 모여서 노동운동의 발전방향에 대해 비공개라도 정책토론회를 해 볼 필요가 있다. 다시 신뢰를 쌓기 위해서는 감정의 벽 허물로 무엇이 문제인지 솔직히 얘기해 봐야 한다. 정책 중심으로 토론이 필요하다.

Q. 집행부와 현장조직과의 관계는 무엇이라고 보나? (같은 조직의 다른 활동가 답변)

A. 현장조직에서 과견한 것이라고 본다. 조합원들은 조직을 보고 지지한 것이고 조직 관점에서

명확히 사업을 해야 하는 것이다. 일상적인 문제는 사업부내에서 조직원들이 논의해 해결하고 사소한 문제는 집행부내 일상활동을 통해 하지만 중요한 사안은 조직적 결의를 거쳐서 진행되어야 하는 것이다. 상시적으로 정보 공유 등이 필요하다. 투쟁 방향과 관점을 어떻게 세울 것인가 등을 두고 서로 간의 유기적 교류가 중요하다.

M씨

Q. 현장조직 역사에 대해...

A. 현장조직은 87년, 91년, 95년 등 큰 맥을 이어왔다. 좌파 운동 진영에 대한 심화, 세분화 과정이었고 건강성이 다양하게 재편되는 과정이었다. 내용적으로 질적인 향상이 이뤄지지 않고 현실에 안주하는 운동 방향이 나타나면서 도덕적 현실적인 휴머니즘적 사상이 나오고 있다. 13년전과 운동방향은 크게 다르지 않게 공전하고 있다. 운동에 대한 노선상의 대답이 두꺼운 벽이 되고 있다. 87년 학축들의 (노선상의) 흐름이 93-94년 자기자리를 찾아가면서 현장은 공황 상태에 놓여 있었다. 소수 일부만 남아 자기 목소릴 내고 있다. 큰 흐름을 볼 때 전국전선으로 치지면서 세계적인 연대까지 보고 있다. 지역별로 좌파진영 리더자들이 빠지면서 소수인자는 전국 단위로 결성되고 있다.

Q. 현장조직과 외부조직과의 관계에 대해...

A. 98년 정리해고 투쟁을 겪으면서 270명이던 조직원이 무급, 정리해고 당해 단 30명만이 회비 공제가 가능한 상황까지 갔었다. 최악인 그 상태에서 또 일부 세력이 분리해 나가 배신감을 많이 느꼈다. 그 때 지역단체에서 실무적인 지원을 많이 했다. 사무실 사용이나 자료제공, 교육 등 다양한 지원을 받았다.

Q. 초기 운동과 현재 운동의 차이가 있나?

A. 예전에는 복장에도 규율이 있을 정도였다. 사복은 절대 안되고, 안전화를 신어야 하며 화투 등 잡기 문화는 절대 해서는 안되는 것이었다. 지금 활동가들을 보면 자유분방함 속에서 내부적 질서가 있는 것 같다. 헌신성 보다는 전문성, 실무능력, 조직관에 더 중점을 두고 있다.

Q. 노동운동 이슈에 대한 000 조직의 입장은?

A. 산별문제에 대해서는 투쟁으로 쟁취해야 한다고 본다. 형식적인 산별이나 시기에 쫓기는 산별 이어서는 안된다. 절차와 과정을 중시해야 한다. 느리더라도 알차게 가야 한다는 거죠.

정치세력화는 민주노동당과 (다른) 독자적 행보를 주장한다. 민노당이 기존 정당과 큰 차이는 없다고 본다. 합법, 비합법을 적절히 구사한 전위조직으로서 당을 건설해야 한다고 본다. 자본주의 내에서 제도권에 부분적인 동의를 표하면서 내부 혁신만 부르짖고 있어 혁신은 전술로 매몰되고 형식적 민주주의 빠져 있다.

통일문제에 대해 노동자, 민중이 주도적인 통일사업이 이뤄져야 한다. 민간교류 확대를 통한 연방제, 부분적 흡수를 통한 통일문제 등에 대해 고민하고 있다. 민중들의 통일사업이 필요하다.

Q. 바람직한 노사관계는 어떤 노사관계라고 보나?

A. 비타협적이고 전투적 기풍을 유지해야겠지만 노조는 제도권내 한계로 대상이 명확하기 때문에 현장조직이 비타협적인 자세로 투쟁과 협상의 사업에 대한 관점을 세워나가야 한다. 투쟁을 담보하지 않은 협상은 노사협조주의다. 자본과 노동은 물과 기름은 명확하나 제도권 내에서 노자간의 최소한의 규정은 있어야 한다. 현장권력 강화 위한 적이지만 (결국) 구해줘야할 대상 아닌가?

Q. 현장조직과 노조와의 관계는?

A. 현대정공의 동지회의 경우 집행부 잘못해도 함께 해주는 기풍이 있다. 자동차는 노자간의 대리전 같다. 작은 과오도 대중적으로 용서가 안되는 측면이 있다. 집행부 장악하면 자본의 품에 안겨 현장조직의 활동과 제도권내 활동을 혼돈하는 경우가 있다. 노조는 지도부 스스로 내용을 채우지 못하는 한계가 있고 둘째 자본에 의해 길들여져 간다. 셋째 조합원들이 정치투쟁과 경제투쟁을 결합을 냉철히 간파하지 못함으로 그 속에서 노조 부담은 즉각적인 단발적인 성과를 내야한다는 것이다. 대중적 현안문제에 허우적 거리게 된다.

민\*위에서 집행부를 4번 올려 놓았는데 경험 미숙과 지도부 의식의 한계, 계급성 부재 등으로 (현장조직과) 이원화 현상이 벌어졌다. 현장조직은 다양한 실천 투쟁과 함께 해 줘야 하고 사안별, 투쟁에 적극 결합 해야 한다. 또한 산별, 정치, 지역사업 등을 다양하게 펼쳐나가면서 이끌어 나가야 한다. 이를 위해 학습, 실천 투쟁이 필요하다.

현장조직은 조합원 대중의 목소리가 생명이다. 투쟁시기 되면 조합원이 반대하더라도 해야 하는 일은 해야 한다. 그러나 노조는 전체 의견 반수 이상의 다수 의견을 총화시키지 않으면 안된다. 대중들은 현장조직에 투쟁의 선봉장 역할을 바라고 있다.

Q. 현장조직에 대한 조합원들의 시각은?

A. 정치권처럼 개인의 사리사욕 채우려는 것 아니냐는 등 곱지 않은 시각을 갖고 있다. 활동가 다수는 우려하지만 분열을 발전적 측면으로 생각할 수 있다. 자본의 폭압적 탄압에서 다양한 입장이 나오기 어려우나 새로운 질서 재편이 이뤄질 것이라는 것이다. 크게 3개 축으로 재편될 것으로 보인다.

현장조직이 없다면 노조는 무너졌을 것이다. 일상시기에 수만개의 일이 터지고 있다. 현장조직은 계급성을 유지하고 다양한 지도력을 배양해 왔다. 하지만 대중들의 이해에 복무하고 그 성과를 특정 조직의 이해에 복무한 측면이 있다. 사업을 좀더 투명하게 진행해야 한다. 노조에서도 강제할 필요가 있다. 주장한 만큼 책임져야 한다. 이러한 기풍이 각종 의결기구에서 이루어져야 한다.

N씨

Q. 현장조직 내 계파 활동이 두드러졌나?

A. 민\*위 이후 조직내 정파간 차이가 두드러졌는데, 계파간의 조직적 분열 모습은 별로 없었다.

학습팀을 (별도로) 꾸리는 정도다.

7대 집행부 들어서면서 현장조직에서 견제, 견인의 역할보다는 수위 높은 비판적 활동을 벌여왔다. 7대 마무리 시점에 민\*위 내에서 당시 7기 의장단은 정리하고 수용안이 부결된 이후 재협상해야 한다는 입장이었고, 6기 지도부는 직권조인이라고 규정하고 사퇴를 요구했었다. 그래서 현장 제조직에서 집행부 사퇴를 요구하며 불신임 투쟁을 하기로 했는데, 실제 제대로 진행이 안되면서 불신이 생기면서 감정이 생기게 된다. 그래서 형\*회가 별도로 분리된다.

5기, 6기 지도부와 비주류 등 3개의 그룹이 민\*위내에 존재한다. 그래서 전통적인 민주조직의 힘을 잃어버린 구조가 아니라고 보고 3인의 공동의장제를 제의했는데 받아들여지지 않아 99년에 형제회를 만든다. 그 때 민\*위가 싫어서라기 보다는 감정이 상해서 더 이상 활동이 어려울 것이라는 판단 때문에 나온 것이다. “나와서 조직을 만들지 말자, 조직적으로 탈퇴하지 말자”는 것을 동의했다.

형\*회는 민\*위 내의 학습모임이었으며 바깥 단위는 0000 포럼과 같이 논의는 하고 있지만 교조주의적으로 의견을 받아들이지는 않는다. 전국이나 지역적 상황이나 정보를 공유하고 자료구입, 수집, 정세분석 등의 도움을 받고 있다. 유대관계 필요하다고 본다.

Q. 현장조직의 역할은 무엇이라고 보나?

A. 98년 노사정위 복귀할 때 텐트 농성을 치고 투쟁했던 사례에서처럼 집행부가 못하는 것을 현장조직이 쳐주면서 노조 교섭력을 높여주는 것이 필요하다. 독자적인 투쟁을 벌여나가야 한다. 이는 집행부도 부담이고 현장조직 지도부도 부담이다.

Q. 현장조직과 집행부와의 바람직한 관계는?

A. 비판 문화가 정착이 되어 있지 않고 감정에 기인해 건전한 비판, 정책적 비판을 해도 잘 수용이 안된다. 현장조직과 집행부가 공동책임제로 가야한다고 본다. 중요한 문제에 대한 현장조직과의 논의구조를 가져야 한다. 집행부는 출신 조직과는 긴밀한 관계를 가져야 한다. 집행부의 노력이 많이 필요하다.

Q. 현장조직이 노동운동 발전에 기여한다고 보는가?

A. 활동가들의 개개 역량이 모여 있을 뿐 폐해가 더 크다고 본다. 노동운동의 위기 상황에서 하나로 못 뭉친다는 것은 큰 폐해가 아닐 수 없다.

그러나 현장조직의 규모가 커져 힘을 발휘하게 되면 회사도 마음대로 못할 것이고, 노조의 교섭력을 커질 것이다. 따라서 본부까지 망라한 민주조직이 있어야 한다. 가능한 조직은 뭉쳐야 한다.

## Abstract

1) The 'Hyeon-jang jo-jig,' or 'grassroots worker organizations' in English, 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 grassroots worker organizations in the Hyundai Motors Workers Union, a representative union in the Korean labor movement, to infer by analogy, the problems common to all such informal grassroots worker organizations.

2) Kerr, writing from the industrial relations perspective, argues that most trade unions are intrinsically democratic and that such democracy is desirable. In contrast, the sociologist Lipset asserts that most unions are characterized by oligarchy and suggests that an oligarchical system of union governance is desirable.

Lipset stresses that big organizations inevitably need bureaucracy and that a bureaucratic system would contribute to a high degree of efficiency. Therefore, he agrees with a centralization of power. However, Kerr insists that there are democratic factors in a labor union because it has competitive elections, turnover of bureaucrats, and close relations between union leaders and the rank-and-file. Kerr places emphasis on union activity at the shopfloor level and union member participation.

Scholars generally measure levels of union democracy by examining: the existence of opposition groups, political sections, and factions, as well as these groups' activities and their possibility of winning an election. Thus, if a union had an opposition group that has the possibility of winning an election, the more electoral contention, the more democratic the union. Another measure of union democracy is the extent to which

the rank-and-file voters in a union election can access detailed information about different election candidates and political sections. However, in reality, political sections have conflicting interests, which can then cause internal dissension within the larger union. On these grounds, some people have differing assessments for factions and political sections.

3) The grassroots worker organizations can be seen as political sections or factions of unions in Korea. Many were founded in 1987 to promote democratization of union internal governance, and thus, the 'Hyeon-jang jo-jig' accumulated knowledge 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 greatly influenced the platforms and agendas of the Korean workers movement.

4) The first 'Hyeon-jang jo-jig' to form in Hyundai Motors Workers Union was the 'Min-sil-hyeop'. This members of this organization were leading figures in organizing the Hyundai Motors Workers Union. When their candidates failed to win the election, they organized this group to monitor and check the powers of the elected leadership. Whereas this group tended to be a friendly society, when the 2nd union president abused his formal authority by signing a contract without consulting the union members, the group 'Min-sil-ro' fought against the union president's abuse of his powers and formed their own organization, one that had a clear sense of purpose and became the core class-based labor movement group in Hyundai Motors.

During the period of sustained repression from government and capital, the "Hyeon-jang jo-jig" repeatedly collapsed and reconstructed. In 1993,

the "Research Team on Developing the Union" formed, and thus began a more specialized line of class struggle-based labor movement group and many specialized groups branched out from one another. The different perspectives of the different workers' groups originated in debates from student movement groups that had been teaching activists. Due to different experience between the "Hyeon-jang jo-jik" 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, Hyundai motors was flooded with grassroots worker organizations that had no distinguishing differences.

The Hyundai Motors grassroots worker organizations have performed an important role in educating and incubating new activists. By publishing newspapers, leaflets and wall posters that target union members, propaganda and agitation continue. Throughout these activities, every problems in working places would be known to public and union members' demands can 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 industrial union formed, acts of solidarity around country become active.

5) The grassroots worker organizations at Hyundai Motors Workers Union have held different opinions about the metal workers industrial union, which has been at the center of debate recently. While recognizing the need for creation of an industrial-level union, grassroots worker organizations have held opinions ranging from delaying the construction of an industrial-level union to a a less premature time to actively participating in the making of the industrial-level union. Additionally, people disagreed as to how an industrial union should be concretely organized; some emphasized activities between enterprises whereas others

felt that regional activities and skipping the enterprise-level-focus would be most important. Grassroots worker organizations also differ as to how they view the reunification of the two Koreas. Whereas some place emphasis on a class-based workers movement, others felt that the emphasis should not be on class so much as anti-Americanism and the reunification movement. The shopfloor workers organizations also disagree in their attitudes toward workers' efforts to become a political force and the Democratic Labor Party (DLP). At one end of the extreme, some groups feel that strengthening active participation in the DLP is a priority while at the other end of the extreme, other groups are extremely critical of the current Democratic Labor Party and feel that a progressive party of a different political mold is needed. However, as people come to see the potential for DLP success through general election and regional elections, many organizations have responded positively to the Democratic Labor Party activities.

6) As unions become increasingly larger and more national in scale, "Hyeon-jang jo-jig" must also increase size so their future prospects include an inevitable reorganization. These worker organizations are concentrated in certain regions or have a limited membership of only 200 - 300 unionists; thus, it will be almost impossible for them to really go national and include workers throughout the country. In particular, with the promotion of industrial-level unions, there is pressure for these worker organizations, which currently exist in the realm of an enterprise-level union, to accelerate the pace of reorganization toward overcoming enterprise-level focus. As the movement to build a progressive party progresses, activists at the grassroots worker organizations that had been stuck in the enterprise-level union model can begin to advance into political activities. In the case of Hyundai Motors,

problems and organizational differences have been building for so long that internal union division will probably continue, but as the grassroots organizations begin 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 grassroots workers organizations can fulfill functions of educating and building more conscious activists.

7) The grassroots worker organizations at Hyundai Motors Workers Union, who have been the base and trunk of that union's capacity to struggle, have contributed to developing union democracy by representing the voices of other rank-and-file union members. However, because these "Hyeon-jang jo-jig" forward an unnecessary number of electoral candidates in union elections, and because they overplay their role as a countervailing force to the union leadership, as well as create electoral alliances without regard for their own principles, these organizations also are a negative factor to union efficiency. Thus "Hyeon-jang jo-jig" contain elements of both a facilitator of union democracy and an obstructor of efficiency.

The reality that these organizations are divided against each other despite a lack of significant policy, or political differences and this must be overcome and there must be greater competition among these worker organizations over policy alternatives. Following this path will enable the "Hyeon-jang jo-jig" to catch two birds with one stone, both contributing to the efficiency of the overall union as well as to the further development of union democracy.