

■ 우리는 노조를 만들고 가입할 때 노동절의 역사와 의미에 대해서 한 번쯤은 접했습니다. ‘노동자의 날’과 ‘근로자의 날’의 차이도 알아봤고, 한국노총과 민주노총이 5월 1일을 맞이하는 자세와 방식이 다르다는 점도, 모든 조합원이 1년의 2번 대규모 집회, <5월 노동절 집회>와 <11월 전국노동자 대회>는 꼭 참여하자는 약속도 기억합니다.

하지만 시간이 흐를수록 노동자에게 노동절의 의미가 퇴색하고 있다는 우려의 목소리가 많습니다. 현장에는 “노동조합이 옛날같이 않다”라는 아쉬움과 “노동절 집회를 왜 나가야 하는지 설명이 없어요”라는 불평이 뒤섞여 있습니다.

집에서 쉬는 날? 거리에서 싸우는 날!

■ 우리에게 5월 1일은 국가가 지정해준 ‘법정유급휴일’ 수준이 아닙니다. 모든 조직의 기념일이 그렇듯, 1년에 최소한 하루쯤은 노동자들을 포함한 모든 사회구성원이 ‘노동’을 생각하고 행동하는 날입니다. 기념하는 방식은 이 날의 역사적 배경에 맞게, 그리고 노조의 가장 기본적인 방식인 노동자 당사자들이 한데 모여 하나의 요구와 목표를 확인하고, 서로 힘을 모으고, 목소리를 표출하는 것입니다.

민주노총은 다른 노동단체처럼 실내 기념행사나, 마라톤대회, 유명가수가 오는 축제형식이 아닌 거리와 광장에서 투쟁합니다. 1886년 5월 1일 미국 헤이마켓 투쟁이 그러하였습니다. 21세기에도 노동을 천시하는 정권과 자본의 태도는 변함 없습니다. 살기 위해 목숨을 걸고 하늘과 가까운 곳에 올라간 동지들이 여전히 있습니다.

과거 사용자들은 노동절만큼은 특근을 시행하지 않거나, 노조 집행부는 특근을 막고 조합원들은 자발적으로 특근을 거부하고 거리로 나왔습니다. 노동절은 조합원들이 당연히 집회에 참가하는 날이라는 인식이 있는 동시에, 노동절의 기원이 8시간 노동쟁취투쟁인 만큼, 적어도 노동절에는 휴일근로를 할 수 없다는 공감대가 있었습니다. 그러나 언제부터인가 노동절에 사용자가 특근을 강행하고, 노조 집행부는 이를 허용하고, 조합원들은 되려 특근을 좋아하는 경향도 나타납니다. “노동운동의 역사는 노동시간단축 투쟁의 역사이다”가 현실에서는 공허한 메아리는 아닌지 곱씹어볼 일입니다.

우리는 얼마나 단결하고 있는가

■ 노동절 전야제(4.30 문화제)를 진행하지 않는 배경도 이런 경향과 연결됩니다. 과거 전국의 노동자들은 노동절 전날 밤에 서울에 한데 모여, 다음날 투쟁을 결의하는 문화제를 진행했습니다. 문화제가 끝나면 장기투쟁사업장 연대주점 천막에 모여 서로의 안부를 묻고 현안을 공유하였습니다.

그러나 노동절 전야제를 진행하는데 점차 참가인원 저조, 행사공간의 문제, 숙박과 세면시설의 불편함, 식대와 교통비 등 조합비 문제, 산업특근 시행과 교대조간 형평성, 1박2일 일정의 실무적 어려움 등이 점차 우리의 우선적인 고민거리가 되었습니다. 매년 5월 1일이 평일이냐, 주말이냐, 샌드위

치 연휴냐에 따라 조합원의 참가를 독려하는 간부들의 고충도 되풀이됩니다. 노조활동의 전통중 하나인 ‘뒷풀이’를 통해 투쟁을 평가하고 그날의 무용담을 나누는 자리도 사라지고 있습니다. 집회를 속전속결로 끝내고 남은 개인휴일을 즐겨야 한다는 압력에 집회가 내실있고 풍요롭게 기획되지 못하는 경우도 많습니다.

상급단체 지침에 따라 마지못해, 간부들만 의무적으로 참여하는, 근로자의 날 ○○노총의 지역축제가 부러운, 가족과 놀러가지 못하고 집회 나간 조합원들은 왠지 피해자 또는 바보가 된 것 같은, 이런 시각관 정서부터 극복해야 합니다.

모든 조합원이 함께 하는 노동절

모든 노동자를 위한 민주노조운동을 위하여

■ “만국의 노동자여 단결하라!”는 19세기 노동운동가의 절박한 호소가 무색하게, 현대 자본주의 사회의 노동자 계급은 분열되고 심지어 서로 적대시까지 합니다. 자본은 국적도, 지역도, 사업장 경계도 없이 넘나들지만 노동자들은 고용형태에 따라, 취업한 직장 규모에 따라, 성별에 따라, 지역과 국적에 따라, 노조 가입 여부에 따라 대립합니다. 노조활동에 사리사욕과 기득권 지키기가 우선시되고, 오래 쌓여왔던 감정에 얽매어 상대를 배척하고 혐오합니다. 노조 관료들의 자리욕심과 권력욕이 현장을 망치고, 현장과 동떨어진 정파적, 정치적 이해관계가 노동자의 단결을 해치고 있습니다.

‘하나의 깃발, 하나의 투쟁’ 구호가 무색하게 단일한 산별 교섭과 한낱한시 투쟁은 멀게만 보입니다. 모범적인 공동교섭-공동투쟁의 사례도 찾아보기 어렵습니다. 현장은 경제적 실리주의, 단기 성과주의가 팽배합니다. 현장 간부들이 문제 해결과 교섭·투쟁을 상급단체나 정치인, 전문가에게 의존하고 맡기는 동안, 조합원들은 주체가 아닌 구경꾼이 됩니다.

■ 노조활동은 “조직→교섭→투쟁→(재)조직”이 기본입니다. 최대한 많은 노동자들이 같은 요구로, 같은 교섭구조에서, 같은 날 투쟁하는 것이 가장 위력적이고, 요구를 빠르고 제대로 관철할 수 있음을 노동운동의 역사가 보여줍니다. ‘단결과 연대’는 서로 주고받은 거래도, 이해관계의 조정도 아닌 진정성있고 맺가없는 ‘동지애’에서 출발해야 합니다.

때문에 조직된 조합원을 넘어 모든 노동자를 위한 법과 사회적 제도를 노동중심으로 변혁하는, 새로운 정치권력과 총자본을 상대로 한 교섭구조, 투쟁체계를 만들어야 합니다. 실질적인 ‘노동자 계급의 단결과 연대’의 기치가 실현될 수 있도록 우리의 마음가짐을 새롭게 하고 민주노조운동이 가진 사회적 위상과 역할에 걸맞는 토대를 만듭시다.

어지럽고 복잡한 정세속에서 올해 노동절을 맞이하고 있습니다. 주변 환경을 탓하고 위축되기보다 우리의 정체성과 중심을 굳건히 만들 때입니다. 토론과 평가, 반성과 성찰의 공간들이 설 자리가 없는 이 시대에, 이번 노동절이 우리를 돌아보고 함께 이야기하는 기회가 되기를 기대합니다. 