



2019 대구대학교 노동조합 집행부 워크숍 및 신입 조합원 연수 자료

- 일정: 2019. 10. 25.(금)
- 장소: 노동조합 및 지정 장소
- 주관: 제17대 대구대학교 노동조합

조합원의 권익을 쟁취하는

제17대



대구대학교 노동조합

◇ 목 차 ◇

- 1장: 노동자와 노동조합
- 2장: 노조운영과 간부의 역할
- 3장: 대구대노조의 일반 현황

노동자와 노동조합

- 노동조합의 필요성과 역할 -

- 목차 -

■ 자본주의 사회와 노동자

- 우리는 노동자
- 노동자는 누구인가

■ 노동조합의 의의와 역할

- 노동조합은 어떻게 만들어졌나
- 노동조합이 왜 필요한가
- 노동조합은 어떤 조직인가
- 노동조합의 성격
- 노동조합의 역할

1 자본주의 사회와 노동자

우리 개개인은 사회적으로 어떻게 규정되는가?

남성이나 여성, 장년이나 청년, 서울사람이나 지방사람, 고졸이나 대졸과 같이 다양한 기준에 따라 다르게 분류될 수 있다.

그렇다면 이 글을 읽거나 교육을 받고 있는 우리 모두에 대한 사회적 규정은 무엇인가? 우리는 대개 어느 노동조합의 조합원일 것이다. 임금을 댓가로 일하는 사람들이다. 사회는 우리를 노동자라 부른다.

그런데, 많은 사람들은 ‘노동자’라는 호칭을 부정적으로 받아들인다. 왠지 열악하고 힘든 처지에 있는 사람으로 분류되는 것 같거나, 오래된 ‘이념’의 느낌이 배어있다고 느끼기 때문이다.

하지만 이러한 태도는 사회적 모순을 올바르게 인식하지 못하게 한다. 집단적 힘도 발휘할 수 없다.

우리 스스로 노동자라는 인식을 가질 때, 노동자에게 주어지는 부당한 현실의 문제가 분명히 보이고, 다른 노동자들과 함께 당당히 문제를 해결할 수 있다.

1. 우리는 노동자

■ ‘근로자’와 ‘노동자’

- 우리는 노동조합에 가입해 활동을 하면서도 일상생활에선 정작 ‘노동자’란 표현을 잘 쓰지 않는다. 대개 ‘직원’이나 ‘근로자’라는 말을 많이 하고, 직업란에 쓸 때 ‘회사원’이라고 할 것이다.
- 노동법도 마찬가지인데, 법의 명칭은 ‘노동’법이지만 법문에는 ‘노동자’ 대신 ‘근로자’로 쓰여 있다. 이 뿐만이 아니다. Mayday인 5월 1일도 ‘노동절’이 아니라 ‘근로자의 날’이라고 부른다.
- ‘노동자’라는 말에 뭔가 부정적 이미지가 있는 걸까?

■ ‘근로자’와 ‘노동자’의 차이는?

▷ 수동적 존재 vs 주체적 존재

- ‘노동자’는 사전에서 찾아보면 “노동력을 제공한 대가로 임금을 받아 생활을 유지하는 사람”이고, ‘근로자’도 이와 비슷한 의미로 쓰이지만, ‘근로자’엔 “勤勤恳恳하게 勞 일하는 者 사람”이란 이미지가 더해져 있다.
- ‘근로자’라는 말에는 ‘국가나 기업을 위해 순종적으로 근면성실하게 일하는 사람’이라는 뜻이 담겨있다. ‘노동자’가 아닌 ‘근로자’는 국가나 기업이 베푸는 은혜를 받는 수동적인 존재인 것이다.
- 반면 ‘노동자’는 ‘스스로 힘써 주체적으로 일한다’는 의미를 담고 있다. 자신의 일에 대한 주관과 자부심을 가지고 노동자로서 권리를 지키고자 노력하는 주체적인 존재를 뜻한다.

▷ 일해서 임금을 받는 개인 vs 자본가와 대칭관계에 있는 계급 또는 그 성원

- ‘근로자’는 근로기준법 2조의 정의에 따르면 ‘임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자’로써, 이에 의하면 근로자이면서 사용자인 경우도 있다. 예를 들어 노무과장이나 경영지원팀장, 나아가 전무나 상무, 심지어 사장도 월급사장이라면 근로자에 해당될 수 있다.
- 중세봉건시대 사회구성이 지주와 농노로 구분된다면, 자본주의 사회는 자본가와 노동자로 나뉜다. ‘노동자’는 사용자 또는 자본가의 상대적인 개념으로써 자본주의 사회의 계급적 구조를 반영하고 있다.

※ 계급이란?

‘계급’을 국어사전에서 찾으면 ‘사회적으로 동일한 조건이나 비슷한 수준 아래 놓여 공통된 이해관계와 행동 방식을 지니는 집단’을 뜻한다.

고대사회나 중세사회엔 신분을 기준으로 계급이 나뉘었다면, 근대 이후 자본주의 사회는 ‘생산관계에서 차지하는 지위와 역할’, 특히 생산관계 중 생산수단의 소유 관계를 중심으로 분류한다.

이에 따르면 자본주의 사회는 기본적으로 생산수단을 소유한 ‘자본가 계급’과, 소유하지 못한 ‘노동자 계급’으로 구성된다.

※ 우리나라에 계급이 있나?

우리나라의 봉건신분제는 1894년 갑오개혁으로 철폐됐다.

알다시피 대한민국은 모든 국민의 평등권을 보장하는 사회다.

하지만 현재 우리 사회에 계급이 정말 없는걸까? 오른쪽 표를 보자. 갓 10살 전후로 한 초등학생들이 수백억의 주식을 이미 보유하고 있다. 대부분 사람들이 평생을 일하고도 가질 수 없는 재산을 어릴 때부터 쥐고 자란 부자어린이들에게도 계급은 없는 걸까.

10억원 이상 어린이 주식투자

2013년 4월 30일 종가기준					단위: 억 원
순위	성명	나이	성별	직업	평가액
1	허웅	12	남	허웅수 GS에너지 부사장 장남	429.9
2	허웅	9	남	허웅수 GS에너지 부사장 차남	174.6
3	임세연	10	남	임성기 한미약품 회장 권인혁	86.0
4	임세연	5	남	임성기 한미약품 회장 권인혁	84.4
4	임세지	5	여	임성기 한미약품 회장 권인혁	84.4
4	임세아	5	여	임성기 한미약품 회장 권인혁	84.4
4	김태우	6	여	임성기 한미약품 회장 권인혁	84.4
4	임세지	7	여	임성기 한미약품 회장 권인혁	84.4
4	김태세	9	남	임성기 한미약품 회장 권인혁	84.4
10	구본모	12	남	구본현 엘비인베스트먼트 사장 장남	60.5
11	구본모	10	남	구본현 엘비인베스트먼트 사장 조카	55.5
12	박지민	10	여	박상준 대신그룹 회장 딸	52.7
13	황우성	9	남	황우성 서흥제약 회장 아들	42.5
13	황지은	9	남	황우성 서흥제약 회장 아들	42.5
15	전필립	9	남	전필립 파라다이스 회장 차남	36.2
16	이영준	12	남	이영을 삼영무역 사장 아들	34.6
17	황태우	7	남	황우성 서흥제약 회장 조카	25.5
17	황태우	12	남	황우성 서흥제약 회장 조카	25.5
19	김민준	10	남	김민준 백신 대표이사 아들	22.4
20	전필혁	11	남	전필립 파라다이스 회장 장남	21.9

한국드라마는 특이하게도 거의 모든 작품에 재벌이 등장한다. 재벌이 친숙할리는 없으니, 동경의 대상이기 때문일 것이다. 동경이란 가로막힘이 있을 때 생기는 감정이다. 현실에서 그들과 그들을 동경하는 자들을 가로막는 장벽. 그것이 계급이다.

■ 정부나 기업이 ‘노동자’가 아니라 ‘근로자’라 부르는 이유

- 일제강점기에는 ‘노동자’, ‘노무자’, ‘종업자’, ‘근로자’라는 말을 섞어 사용하다 1940년대에 들어 ‘근로자’라는 표현을 주로 썼다. ‘근로자’는 ‘국가’와 ‘국민’을 강조하던 ‘일제전시동원 체제’의 용어였다.
- 해방이후 ‘노동자’라는 표현이 되살아났지만, 60년대 이후 군사정권은 ‘노동절’을 ‘근로자의 날’로 개칭하는 등 ‘노동자’를 ‘근로자’로 고쳐 부르기 시작했다. 이는 경제의 고도성장을 위해 노동자를 착취하려는 의도였다. ‘노동자 의식’을 희석시켜 노동조합의 결성을 방해하고 노동자들의 저항을 무마하려 한 것이다. 이후 ‘노동자’라는 말은 사회주의운동과 연관된 것으로 쓰이거나, ‘공돌이’, ‘공순이’와 같이 육체노동을 비하하는 의미로 여겨지도록 해 노동자들의 일상생활에서 조차 멀어지게 됐다.
- ‘노동자’에 담긴 계급적 개념을 배제한 ‘근로자’라는 말을 씀으로써 자본주의 사회의 계급갈등을 은폐하고 노동자를 개별화시키며 계급의식을 인위적으로 거세하려 한 것이다.

※ 5월 1일은 ‘근로자의 날’? ‘노동절’?

1963년 박정희 정권은 노동절을 ‘근로자의 날’로 바꾸어 부르기 시작했다. 노동자들이 ‘노동자 계급’으로서의 정체성과 자부심을 갖지 못하게 하기 위해서였다.

현재 OECD 국가중에 노동절을 또다른 명칭으로 이름붙인 나라는 한국밖에 없다. 하루빨리 노동절이 제 이름을 찾아야 할 것이다.

2. ‘노동자’ 는 누구인가

■ 노동자는 자본주의와 함께 생겨남

- 노동은 인류의 초창기부터 있었다. 원시사회에선 생존을 위해 수렵과 채취, 농사와 목축을 했다. 고대사회의 노예나 중세의 농노는 강제로 노동했다. 하지만 이들을 노동자라고 하지 않는다. 노동자는 근대 자본주의 시작과 함께 생겨났다.
- 전 세계적으로 노동자가 처음 등장한 것은 16세기 자본주의 시대의 막이 오르면서부터이다. 이후 18~19C 산업혁명으로 자본주의가 완성될 때까지 노동자 계급의 형성이 계속 됐다.

※ 봉건사회에서 자본주의로의 이행은 폭력이 필요했다

- 초기 자본주의는 수공업자들이 상품을 생산해 시장에 판매하거나 상인들이 수공업 공장을 차려 자본을 축적하면서부터 시작하였다. 하지만 자본제로 확대발전하기 위해서는 보다 큰 규모의 자본축적이 필요했다. 그리고 임금노동제도가 형성되는데 있어서도 더욱 많은 노동자들이 만들어져야 했다.
- 이는 자연스러운 이행이 아닌 폭력적 과정을 통해 이루어졌는데, <본원적 축적> 혹은 <시초 축적>이라 불린다.

▶ 식민지 수탈

유럽의 절대주의 왕정국가들은 15세기 이후 전 세계를 대상으로 식민지 쟁탈전에 뛰어들었다. 이들은 식민지를 정복하여 원주민을 노예로 삼고 자원과 생산물을 약탈함으로써 막대한 자본을 축적할 수 있었다.

▶ 인클로저운동과 강제노동법

15세기 말 섬유산업의 발달로 양모가격이 폭등하자 대지주들은 기존 식량 경작지를 양 사육지로 바꾸기 시작했는데, 영국에서부터 시작돼 프랑스, 독일 등지로 확산된 이같은 현상을 ‘인클로저운동’(Enclosure movement, 종획운동)이라 부른다. 이로써 수많은 농민이 토지에서 쫓겨나 비참한 생활을 해야 했다.

또한, 16~17C 유럽 각 국가는 강제노역장 설치, 강제수용 및 강제노동법 제정 등을 통해 농민이나 유랑민들을 본인의 의지와는 무관하게 강제로 노동하게 만들었으므로 자본가들의 이윤추구를 보장했다.

■ 자본주의는 어떤 사회인가?

- ‘자본주의’는 장고한 인류역사에 비춰볼 때 극히 최근에 만들어진 제도이다. 16세기부터 시작해 18세기 후기 산업혁명을 계기로 서구사회에 일반화되어 현재에는 전 지구적으로 확산된 근대사회 특유의 사회경제체제이다.
- 자본주의의 특징은 △사유재산제도를 인정하고, △개인의 경제적인 자유를 허용하며, △사람들이 본인이 사용하기 위해서가 아니라 시장에 내다팔아 이윤을 남기려는 목적으로 재화를 생산한다는 것이다.
- 보다 많은 이윤획득을 위해 자본가는 노동자를 고용해 대량생산을 하고, 생산수단이 없는 노동자는 생계유지를 위해 자본가에 노동력을 판매하는 것이 일반화된다.
- 요약하면, 자본주의는 생산수단을 소유한 자본가가 노동자를 고용해 생산활동을 함으로써 이윤을 추구하는 경제활동이 중심이 된 사회경제체제를 말한다.

■ 자본주의 사회의 노동자

- 자본주의 사회의 노동자는 ‘임금 노동자’다. 즉, 생산수단을 소유하지 않고 자본가에게 노동력을 제공한 댓가로 임금을 받아 생계를 꾸려가는 사람이다.

- 자본주의 사회에서 노동자는 다음과 같은 특징을 가진다.

'이중'의 자유		사용자(자본가)와의 관계
봉건시대의 신분적 예속관계에서 자유로움	➡	형식적으로는 평등한 계약관계
생산수단으로부터 자유로움 (생산수단을 갖지 못함)	➡	실질적인 사용종속관계(약자의 지위)

- 노동자는 사용자(자본가)와 형식적으로는 평등한 관계이지만, 노동력이 본인의 신체와 분리될 수 없는 만큼 노동력의 사용권을 가지는 사용자의 지시를 따를 수밖에 없고, 구직 대기자가 다수인 현실에서 실직의 위협이 상존하므로 고용관계에서 약자의 지위에 놓인다.
- 실제로 자본주의는 초기부터 노동자에게 냉혹했다. 자본가들은 이윤의 극대화를 위해 노동자에게 낮은 임금과 열악한 노동환경 속에서 장시간·고강도의 노동을 강요했다.
- 노동자들은 단결과 투쟁으로 자본의 착취와 이를 비호하는 권력의 탄압에 맞섰다. 숏한 희생을 딛고 굶핍없는 투쟁으로 스스로의 권리를 쟁취해왔다. 20세기 들어 전 세계적으로 노동권이 보장되었고, 노동자의 사회적 지위 또한 향상되었다. 이 과정에서 노동자들의 가장 큰 무기가 노동조합이었다.

※ 우리 사회에서 노동자는 어떤 존재인가

우리나라의 역대 정권과 자본은 노동자를 '생산의 도구', '경제성장의 수단', '착취의 대상'으로 여기며 노동자의 불만과 저항을 약화시키는 것에만 골몰했다. 노동자를 '산업역군'으로 칭송하면서도 인간다운 삶을 위한 노동자의 권리는 철저히 짓밟았다. 나아가 노동자들이 단결하고 저항할 생각조차 갖지 못하도록 각종 교육시스템과 언론매체를 동원해 '노동자는 열등한 존재'라는 부정적 인식을 주입시켜왔다. 스스로를 자본주의 경쟁의 패배자, 무식하고 무능력한 존재, 이기적이고 게으른 사람이라고 여기며 자본과 정권이 만든 사회질서에 순응하도록 만든 것이다.

하지만 우리 노동자는 패배주의를 조장하는 자본의 이데올로기를 거부했다. 오히려 착취에 맞서고 불의에 저항하며 노동자야말로 역사발전의 주체이자 세상을 움직이는 힘을 가진 존재임을 깨달았다. 노동자가 세상의 모든 재화와 서비스를 생산하는 주역이자 전체 인구의 절대다수를 차지하는 집단으로써, 노동자가 손을 놓으면 세

상이 멈춘다는 사실을 알게 된 것이다.

권리를 자각한 노동자는 자신의 이해뿐만 아니라 사회 전체의 변화와 발전을 이끄는 주역으로 당당히 섰다. 특히 한국의 노동자는 87년 6월항쟁과 노동자대투쟁으로 군사독재를 끝장내고 직선제를 쟁취하는 한편 대다수 국민들의 삶의 수준 향상을 이끌었다.

토론해 봅시다

1. 우리가 노동조합 활동을 하면서 평소에 조합원들을 어떻게 지칭하는지 생각해 봅시다. 또한 그러한 명칭으로 부르는 것이 바람직한 것인지 이야기해 봅시다.

2. 우리 사업장에서 사용자와 노동자의 관계가 불평등하다고 느꼈던 적이 있다면, 구체적 사례를 이야기해 봅시다.

2 노동조합의 의의와 역할

1. 노동조합은 어떻게 만들어졌나

■ 자본주의 초기, 노동자들의 비참한 삶과 투쟁

- 산업혁명으로 자본주의가 본격화되면서, 자본가들은 이윤추구를 위해 노동자를 억압하고 착취했다. 생존을 하기에라도 힘들 정도로 낮은 임금을 주는 한편 하루 16시간의 장시간노동으로 노동자들은 산업재해나 직업병, 건강악화에 고통받았다.
- 1800년대 초중반 각 국가에서 아동노동금지법이 제정되었지만, 생산과정에 기계가 도입되며 여성과 아동에 대한 노동이 광범위하게 행해졌다.
- 초기 단계의 노동자 투쟁은 주로 임금인상이나 노동시간 단축 등의 경제적 성격을 띠었고, 비조직적인 폭동형태로 나타났다.

※ 러다이트 운동 (Luddite Movement)

1760년대 영국에서 시작되어 1830년대 유럽과 미국까지 확산된 자본주의 초기 노동자들의 대표적인 경제투쟁이다. 러다이트라는 말은 1811년 노팅엄의 한 공장에 ‘장군 네드 러드’라는 이름으로 협박장이 전해진 이후 한 무리의 노동자들이 그 공장의 기계를 파괴했던 사건에서 유래된 것이다.

공장제 산업이 확대되면서 임금저하와 실업으로 고통받던 노동자들이 공장의 기계나 창고를 파괴하고 방화하며 격렬하게 저항했던 투쟁으로써, 흔히 노동자들의 ‘기계파괴운동’으로 알려져 있다. 하지만 최근 역사학자 홉스봄 등은 러다이트 운동을 기계파괴와 구분하며, 노동자 착취를 강화하는 자본가에 대한 저항의 성격을 강조하고 있다.

■ 노동자 조직의 출현

- 노동자들은 형성과정에서부터 다양한 투쟁을 전개하였고, 이 과정에서 노동자 조직이 출현했다.

- 초기엔 산업혁명 이전부터 만들어진 수공업자들의 길드(동업조합)가 노동자들의 경제적 요구를 위한 활동의 거점이 되기도 했으나, 조직 특유의 직업적 폐쇄성과 배타성으로 인해 기계제 생산과 공장 시스템이 도입되는 경제사회적 변화 속에서 사라졌다. 이후 수공업자 출신 노동자들을 중심으로 직업별 또는 전문직종별 조직이 결성되었지만 동업조합의 한계를 벗어나지 못했다.
- 전통적인 숙련공의 필요성이 줄어들고 새로운 산업노동자들이 형성되면서 기존의 숙련공만을 위한 것이 아닌 광범한 노동자층을 포괄하는 대중조직, 노동자 집단의 요구를 보다 적극적으로 관철할 수 있는 계급조직으로써 노동조합이 노동자 조직의 중심으로 되었다.
- 18세기 중후반부터 영국을 시작으로 프랑스, 미국 등지에서 노동조합이 결성되어, 독일(1820년대), 에스파냐(1840년대), 이탈리아(1840년대~50년대) 등지로 확대되었다.

※ 우리나라 최초의 노동조합

우리나라에서 노동조합이라는 이름으로 최초로 조직된 것은 1898년 함경북도의 성진본정부두조합이었다. 이 당시 노동조합은 법적 근거도 없었고 인원도 그리 많지 않았다. 근대적 의미의 노동조합이 본격적으로 결성된 것은 1920년대 이후이다.

■ 국가의 탄압과 합법화

- 영국은 1799년 '단결금지법'을 제정해 파업과 노동조합을 금지했다. 프랑스는 1791년 '르 샤플리에법'을 제정해 노동자의 합법적 단결을 금지했으며, 독일에 서도 1847년까지 30개가 넘는 법령으로 노동조합을 탄압했다.
- 이 당시 대부분 노동조합은 비밀결사체로 전환해 비합법적 활동을 전개하였다. 사회보험제도가 없던 상황에서 노동조합은 상호부조 사업을 통해 노동자들을 꾸준히 조직할 수 있었고, 전국적 연대와 완강한 투쟁으로 단결금지법을 철폐하기 위해 노력했다.
- 1824년 영국의회는 단결금지법을 폐지하고 노동조합 활동을 법적으로 인정했으며, 다른 국가들도 1800년대 중반 이후 각각 노동조합을 합법화했다.

2. 노동조합이 왜 필요한가

■ 사용자에 대해 노동자의 권리를 집단적으로 요구

- 자본주의 사회에서 개별 노동자는 자본가(사용자)에 대해 약자의 위치에 서있다. 힘의 우위에 선 자본가나 공정성을 잃은 정치권력에 맞서 노동자들의 권리를 지키기 위해선 개인이 아닌 집단의 힘이 필요하다.
- 노동조합은 계급조직이자 대중조직으로써, 노동자들이 참여하기 쉽고 요구실현을 위한 활동도 효과적으로 전개할 수 있어, 자본주의 초기단계에서부터 대표적인 노동자 조직으로 자리매김할 수 있었다.
- 특히 자본주의가 고도로 발전하면서 노동자간에 경쟁을 붙여 서로를 갈라놓으려는 자본의 전략이 강화되고 있는데, 노동조합은 이에 맞서 노동자 공동체와 집단적 이익을 지키고 있다.

■ 법적으로 더 큰 노동권을 보장

- 노동자들은 오랜 투쟁을 통해 노동기본권을 쟁취해왔다. 노동권의 핵심이 노동조합의 결성과 교섭, 단체행동에 대한 권리이다.
- 노동자들은 노동조합을 통해 노동의 권리를 더욱 적극적으로 행사할 수 있다.

※ 자본주의 국가들은 왜 노동조합을 인정했나?

대부분의 자본주의 국가들은 노동기본권을 인정하고 노동조합을 합법화하고 있다. 물론 이는 본질적으로 노동자들의 투쟁의 결과이다. 그런데 만약 모든 국가가 노동권을 인정하지 않았다면 어떻게 됐을까?

아마 노동자와 민중의 폭동으로 지금과 같은 자본주의 체제로 발전하지 않았을 것이다. 이에 대해서는 관료나 제도권 학자들도 동의한다. 법에 관한 격언중에도 노동권을 성문화한 “노동법이 자본주의의 예지가 낳은 적자(嫡子)다”라는 말이 있을 정도다.

노동조합은 자본의 무한이윤추구경향을 제어함으로써 사회의 안정적 발전에 기여했다.

3. 노동조합은 어떠한 조직인가

▷ 일반적 정의

- 노동조합에 대한 가장 일반적인 정의로 노동자의 경제적 후생을 위한 조직이라는 **웹(Webb) 부부**(영국의 사회민주주의 이론가이자 개혁가인 시드니 웹과 베아트리스 웹)의 정의가 인용된다.

“노동자들이 자신들의 노동생활의 여러 조건을 유지 또는 개선할 것을 목적으로 하는 **항상적인 조직체**”

- 이 정의는 △노동자들 스스로 결성하고 운영한다는 자주적 원칙, △노동생활 조건의 유지·개선이라는 노동조합 활동의 목적, △노동조합의 지속적 성격을 말해준다.

▷ 노동법상 정의

- 한편, 우리나라 **노동조합 및 노동관계조정법**에서는 노동조합을 다음과 같이 정의한다.

“근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체”

- 노조법의 정의 역시 웹부부의 정의와 유사하다.
- 하지만 노동조합의 목적으로 ‘근로조건의 유지·개선’과 ‘경제적·사회적 지위 향상’만을 말하고, 사회정치적 역할에 대해서는 제외하고 있다.

▷ 노동조합에 대한 올바른 정의는

- 노동조합은 노동자들의 이해와 요구를 실현하기 위해 자주적으로 결성한 조직이다. 국가의 법은 노동조합의 권리를 제한적으로 보호하기 위해 노동조합의 활동범위를 규정하지만, 노동조합의 정의는 노동자들 스스로 만들어 가는 것이다.
- 노동자들의 요구와 이를 위한 실천이 노동조합의 구성과 목적, 역할과 권리를 규정하는 힘이다.

※ 노동조합의 정치투쟁은 올바르지 못한다

정부나 기업, 보수언론이 노동조합의 투쟁을 매도할 때 단골로 등장하는 것이 ‘이

기적인 밥그릇싸움', '불순한 정치파업'이라는 말이다.

이는 임금인상 요구와 같은 노동자의 경제투쟁은 이기적이지만 순수하고, 정치적 성격의 투쟁은 애초부터 '불순'한 것이라는 이데올로기에 다름아니다. 여기엔 노동조합의 목적이 조합원의 경제적 문제 해결뿐이라는 전제가 깔려있다.

노동조합은 노동자들이 삶의 질 개선을 위해 스스로 조직한 단체이다. 노동자들의 삶에 영향을 주는 것은 비단 임금과 근로조건과 같은 경제적 문제만이 아니다. 국가의 법·제도와 정책은 노동자의 사회경제적 지위를 결정하고 노동자 개개인의 노동조건에 지대한 영향을 미친다. 따라서 노동조합이 정치문제에 관심을 가지고 참여하며 해결하기 위해 투쟁하는 것은 지극히 정당하다.

또한 현재 한국의 노동조합 조직률이 10%내외인 상황에서 기존의 노동조합이 조직된 노동자들의 이해만을 대변하는 것은 사회적 역할을 소홀히 하는 것이다. 상대적으로 열악한 환경에 처해있는 미조직 노동자들의 삶의 질 개선을 위해 국가의 적극적인 사회경제정책결정에 개입하는 노동조합의 정치활동은 더욱 중요해지고 있다.

4. 노동조합의 성격

■ 노동조합은 노동자의 자주적 조직이다.

- 노동조합이 노동자의 자주적 조직이라는 성격규정은 2가지의 의미가 있다
- 첫 번째로, 노동조합은 노동자들이 만드는 조직이며, 다른 계급의 구성원들은 노동조합을 결성하지 못하고 노조에 대한 법적 권리를 보장받을 수 없다는 것이다. 예를 들어 자영업자나 농민이 노조를 결성할 수 없다.

※ 레미콘 지입차량 운전자는 노동조합을 결성할 수 없나?

80년대 이후 자본은 보다 큰 이윤창출을 위해 고정적인 노동계약 대신 비정규직·계약직과 같이 유연한 노동계약, 하청·파견노동자와 같은 간접고용방식을 선호하고 있다. 이 과정에 등장한 것이 특수고용직 노동자다. 학습지 교사, 레미콘 차량운전자, 골프장 캐디 등이 대표적 예다.

사용자들은 고정적인 노동비용을 절감하기 위해 이들을 개별사업자로 등록케 해

사용자-노동자 계약관계가 아닌 개별 사업자간 계약관계로 전환했다. 사용자 입장에선 임금 이외의 고정비용을 줄일뿐더러 계약의 변경이나 해지도 훨씬 자유로워 경기변동에 효과적으로 대처할 수 있다.

하지만 특수고용직 대부분은 심각한 고용불안과 열악한 노동환경에 시달린다. 이들의 실제 업무가 대부분 사용자의 지휘하에 이루어지는 데 반해, 이들의 법적신분은 ‘개인사장’이므로 노동권을 보장받지도 못한다.

특수고용노동자는 다른 노동자와 마찬가지로 노동력을 제공하여 생계를 유지하고 있고, 계약이 해지될 경우 다른 경제수단이 없어 생존권을 위협받는 등 경제적 종속상태에 있는만큼 이들 역시 노동자로 인정하고 사회적 보호를 해야 한다.

- 둘째, 노동조합은 사용자나 정부가 만들거나 개입해서는 안된다는 뜻이다. 기존 노동조합을 방해하거나 무력화하기 위해 노조 결성을 주도하거나 지원할 수 없다. 또한 노동조합의 결성이나 활동에 대해 부당하게 간섭하거나 통제하는 것도 허용될 수 없다. 이는 명백히 부당노동행위로써 법으로도 금지하고 있다.

■ 노동조합은 대중 조직이다.

- 노동조합은 누구나 가입하고 활동할 수 있는 대중조직이다. 대중조직이라는 성격이 노동조합의 위력을 키웠다. 노동조합은 보다 많은 노동자들이 참여하고 단결할 때 그 힘이 커지기 때문이다.
- 대중인 조합원의 처지와 취향은 천차만별이다. 나이, 성별, 직종, 학력, 고향, 정치성향 등에 따라 각양각색의 요구를 가진다. 또한 다양한 사람들이 모인 집단이므로 노동조합엔 경쟁과 갈등의 요소가 항상 존재한다. 사용자나 정치권력은 이 틈을 비집고 노동조합을 분열시켜 조직의 힘을 약화시키려 한다. 수많은 노동조합이 없어지거나 약화되었던 데도 정치권력이나 자본의 직접적인 탄압만이 아니라 조직의 갈등과 분열이 큰 이유를 차지한다.
- 따라서 대중조직인 노동조합에서 민주주의가 중요하다. 공동의 이해와 요구를 수렴하고 민주주의적 원칙에 의거해 조직을 운영함으로써 다양성을 하나로 모아야 한다.
- 또한 자본의 전략인 노동자간 경쟁을 거부하고 차별을 없애며 평등과 연대의 정신을 조합원에게 심어주어야 한다.

- 한편 대중조직에서 노동조합의 주인은 조합원이다. 대표자와 일부 간부들의 뜻으로만 노동조합을 운영하게되면 노동조합의 주인인 조합원의 참여와 지지가 줄어들고 노동조합의 힘이 약화된다. 모든 조합원을 노동조합 운영의 주체로 세우기 위한 다양하고 참신한 사업과 활동이 적극적으로 전개되어야 한다.

■ 노동조합은 계급 조직이다.

- 직종이 다르고, 사업장이 다르고, 정서가 다르고, 임금과 근로조건이 다르지만, 노동자라는 이름으로 단결하고 연대하는 것은 노동자 계급의 공통의 이해관계 때문이다.
- 그것은 자본주의 사회에서 노동자가 자본가와의 관계에서 약자의 지위에 있고, 국가권력 또한 대체로 자본의 편에서 노동자를 통제하는 제도와 정책을 추진하기 때문이다. 노동자들이 단결하고 투쟁할 때 비로소 임금과 근로조건도 개선할 수 있고, 사회적·경제적 지위도 향상할 수 있다는 것이 지난 역사의 교훈이다.
- 노동조합은 자본주의 사회에서 정치권력이나 자본에 맞서 노동자 계급의 이익을 요구하고 관철하는 조직이다. 투쟁이 아닌 협상, 대결이 아닌 화합의 노사관계를 지향하더라도 노동조합의 근본 목적인 조합원과 전체 노동자의 권리와 이익의 증진을 위한 것이어야 한다는 원칙을 놓쳐서는 안된다.

※ 노동조합은 의사협회와 같은 이익단체와 어떻게 다른가

의사협회, 학원연합회, 사회복지사협회와 같은 단체를 이익단체라고 부른다. 이익단체는 특정한 공통의 이익을 실현하기 위해 이해관계를 같이 하는 사람들이 결성한 사회집단을 일컫는다. 임금이나 복지 향상을 위해 활동한다는 점에서 노조 역시 이익단체의 하나로 분류되곤 한다.

노동조합은 이러한 이익단체와 어떻게 구분되는가? 그것은 노동조합이 노동자 전체의 권익향상에 기여하고 있으며, 자본주의 사회에서 노동자의 권리 보장이 사회 전체의 안정화에 매우 중요하다는 점이다. 하기에 다른 이익단체들과 달리 헌법으로 노동3권을 보장받고 있다.

5. 노동조합의 형태

노동조합은 조합원이 직접 가입하는 단위노동조합과 이들의 상급단체라 할 수 있는 연합체조직으로 분류할 수 있다.

■ 단위노동조합

- 조합원 개개인이 직접 가입하는 노동조합을 단위노조라고 부르는데, 독자적인 단체교섭권을 갖는 현장노동조합을 의미한다.
- 단위노조는 다음과 같이 크게 4가지 형태로 분류할 수 있다.

① 기업별 노조

- 각 기업별 또는 사업장별로 구성된 노동조합을 말한다.
- 기업별 노조체제가 형성된 국가는 한국과 일본, 필리핀, 에콰도르 등이다.

② 산별노조

- 동종산업에 종사하는 노동자들이 직종과 기업을 초월하여 조직한 노동조합을 말한다.
- 산별노조는 노동자들이 직접 구성원으로서 가입하여 참여하는 노동조합 형태로써, 동종산업의 기업별노조가 구성원이 되는 산별연맹과 구분된다.
- 세계 대부분의 국가들이 산별노조를 기본 체계로 하고 있다.

<기업별 노조와 산별노조의 비교>

	장점	단점
기업별 노조	- 기업내부 문제 대응이 용이함	- 중소기업에서의 조직화가 어려워 기업규모간 임금격차 확대를 낳을 수 있음 - 사회·경제·정치적 사안에 대한 대응이 어려움
산별노조	- 교섭력·투쟁력 강함 - 산업정책을 비롯한 사회·정치적 사안에 대한 대응이 용이함	- 집행부 관료화나 현장활동 약화의 문제가 나타날 수 있음

※ 우리나라는 언제부터 ‘기업별 노조’ 체제가 됐을까?

일제시대 우리나라 초기의 노동조합은 지역별 노조 또는 ‘인쇄공노동조합’과 같은 직업별 노조가 주된 형태였다. 1920년대 후반기부터 미숙련·실업노동자가 증가하고 전국적 조직건설의 필요성이 커짐에 따라 직업별 노조는 ‘전조선인쇄직공조합총연맹’, ‘조선직공총동맹’과 같은 산별노동조합으로 발전하였다.

1940년대 일제의 가혹한 탄압으로 지하에 잠복했던 노동조합운동은 해방이후 다시 전면에 등장하였는데, 당시 대부분의 노동조합은 산별노조 형태였다. 하지만 1947년 미군정은 노동법령을 통해 산업별 단체협약 체결을 금지하고 기업별 단체협약 체결만을 허용하였다. 이는 좌익계열인 ‘전국노동조합평의회’(전평)를 중심으로 한 전투적 노동조합운동을 무력화시키기 위해서였다.

정부 수립후 1953년 제정된 노동법에도 이와 같은 내용이 반영되어 전국적으로 기업별 노조체제가 자리잡게 되었다. 1950년대 기업별노조는 5.16군사쿠데타 이후 강제해산되었고 1963년 노조법 개정으로 산별체제로 재편되었으나 형식만 산별노조일뿐 내용과 하부구조는 기업별노조였다.

산별조직형태와 기업별 교섭체제의 공존은 1980년 전두환 정권이 제3자개입금지를 통해 기업별노조를 강제함으로써 끝이 났으며, 기업별 체제가 확고하게 정착되었다.

③ 직업별 노조

- 직업별 노조는 인쇄공·선반공·전기공·목수 등 동일한 직종이나 직업의 노동자가 기업과 산업을 초월하여 횡적으로 조직한 노동조합을 말한다.
- 노동조합의 형태 중 가장 일찍 발달한 것이며, 유럽에서는 숙련근로자들의 권익 보호조직으로 등장하였다.

④ 일반노조

- 직종이나 산업 또는 소속 기업에 관계없이 노동의사와 능력이 있는 모든 노동자가 가입할 수 있는 노동조합이다.
- 보통 동일 지역 중소기업 노동자들을 중심으로 조직된다.

■ 연합체 조직

- 연합체조직은 여러개의 단위노동조합이 모여 만든 산업별 연맹이나 노총같은 노동조합 조직을 말한다.
- 연합체가 단순한 협의연락기구에 불과한 것은 아니며 연합체의 규약에 의하여 산하 노동조합들을 통일하고 있다.

분 류	특 징
산업별 연맹 (전국적 산별 중앙조직)	동일한 산업에 속하는 단위노조들이 모여 구성하는 연합체
노총 (전국적인 중앙조직)	노동조합들이 전국적으로 뭉친 연합체 예) 한국노총, 민주노총
국제노동운동 조직	노동자들의 국제적인 연대를 위해 결성한 조직 예) 국제노련(ITUC), 산업별 국제조직(IMF, ICEM, UNI, ITF) 등

6. 노동조합의 역할

1) 기본적 역할

: 경제적 역할 / 인권적 역할 / 공동체 역할 / 지도적 역할

■ 경제적 역할

○ 고용안정

: 자본주의 사회에서 실직은 곧바로 생계를 위협하는 만큼 고용안정이 노동자의 기본적 요구이자 노동조합의 핵심 역할 중 하나이다.

○ 임금인상

: 임금은 대부분 노동자의 수입원 중에서 가장 큰 비중을 차지하므로 노동의 정당한 댓가를 안정적으로 지급받는 것이 노동자들의 일차적인 관심이다. 개별 노사관계는 힘의 불균등이 존재하므로 노동조합이 단체교섭을 통해 집단적으로 임금을 결정한다.

○ 복지개선

: 사회복지제도가 충분히 확립되지 않은 우리나라에서 각종 복지혜택이 기업차원에서 주어지는 만큼 복지개선은 임금인상과 함께 노조의 기본 요구사항이다.

○ 경영감시 및 참여

: 사용자의 방만하거나 비윤리적 경영활동을 감시하고, 또는 기업의 한 주체로써 경영에 적극적으로 참여해 재정을 건전하게 하고 기업이 사회적 책임을 실천하도록 견인한다.

■ 인권적 역할

○ 인권 보호 및 차별개선

: 사용자나 중간관리자의 부당한 처우나 비인격적 대우에 맞서 인간으로서의 존엄과 노동자로서의 권리를 보장받으며堂堂하게 일할 수 있도록 한다. 또한, 사업장내 연령, 성, 고용형태 등을 이유로 인권을 무시하거나 차별적 행위가 행해지는 것을 감시하고 예방한다.

○ 노동조건 개선

: 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 노동시간을 줄이고 노동강도를 완화한다.

○ 산업안전보건감독

: 노동자의 건강과 생명을 위협하는 작업시설과 취급물품 등의 안전여부를 일상적으로 점검하고 사용자의 적극적인 개선조치를 요구한다.

■ 공동체 역할

○ 공동체 형성

: 조합원들이 함께하는 다양한 행사와 활동을 일상적으로 전개함으로써 공동체를 통한 소속감과 안정감을 가질 수 있도록 한다.

○ 상호부조

: 조합원이 애경사를 맞거나 곤란한 상황에 처할 경우 노동자들끼리 상호부조를 통해 해결하는 것이 큰 도움이 될 수 있는데, 노동조합이 있는 조직은 대부분 노조가 이 역할까지 담당한다. 협동조합을 통해 보다 적극적인 상호부조를 하기도 한다.

○ 자주적 복지향상

: 사용자가 제공하는 복지와 별도로 노동자 스스로 복지를 향상하기 위해 다양한 활동을 전개한다. 노동조합도 매점, 자판기 운영 등의 각종 사업을 통해 재정을

마련하고 이로써 장학금, 생활안정자금 등을 지원한다.

■ 지도적 역할

○ 노동자 의식 형성

: 자본의 가치와 논리가 아닌 노동자의 관점으로 정세와 다양한 현안문제를 이해하고 노동자의 정당한 권리를 요구할 수 있도록 한다.

○ 노동자 문화 형성

: 위계적이거나 차별적인 기업문화, 소비적·향락적 문화를 지양하고, 공동체와 연대·진보의 가치와 성평등의 문화가 자리잡을 수 있도록 다양한 교육사업과 캠페인, 문화활동을 전개한다.

2) 확장된 역할

: 정치적 역할 / 사회적 역할 / 국제적 역할

■ 정치적 역할

- 사업장 현안문제 해결위한 정치권 압박 및 연대
- 노동자 집단적 권리 향상을 위한 법·제도 개선
- 노동존중 사회 건설위한 정치참여와 세력화

■ 사회적 역할

- 사회적 약자에 대한 지원과 연대
- 사회공공성 강화, 복지국가 실현을 위한 활동
- 사회 민주화와 진보·개혁을 위한 실천과 연대
- 한반도 평화와 통일을 위한 남북교류와 실천

■ 국제적 역할

- 이주노동자 보호
- 해외진출 한국기업 노동자들의 노동권 보호

※ 노동조합의 사회연대활동

사회연대는 서로 다른 집단이나 계급, 계층이 공동의 목표를 위해 단결하고 실천하는 것을 말한다.

90년대 이후 신자유주의 공세로 노동자의 권익이 저하되고, 노동운동의 힘이 약화되었을 뿐만 아니라 사회 전체적으로 1대99의 양극화가 확산되었다는 점에서, 착취당하고 소외받는 여러 계급·계층의 사회구성원들과 함께 신자유주의를 극복하고 새로운 사회를 지향하는 노동운동의 사회연대활동이 더욱 중요해지고 있다.

이는 비단 상급단체인 총연맹만의 역할이 아니다. 현장 노동조합도 지역사회의 다양한 현안에 개입하고 시민사회단체들과 일상적으로 협력할 때 노조의 사회적 영향력이 커질 수 있고 노조나 사업장이 어려울 때 지역사회의 지지와 지원도 이끌어 낼 수 있다.

노동조합운동의 사회연대는 △농민·빈민·영세자영업자·학생 등의 대중조직과 여성·생태·평화·인권 등 시민단체와의 일상적 교류와 협력 △반신자유주의, 정치개혁, 복지강화, 통일 등 사회개혁을 위한 공동활동 △사회취약계층에 대한 봉사와 지원활동 등이 있다.

토론해봅시다

1. 노조에 가입하지 않은 신입 또는 기존 동료에게 노동조합 가입을 권유할 때 이야기할 수 있는 노동조합의 필요성 3가지만 찾아 정리해봅시다.
2. 우리 노조가 기업별 노조인 경우 산별노조와, 산별노조인 경우 기업별노조와 비교해 장점과 단점을 3가지씩 찾아 봅시다.
3. 교안에서 제시한 <노동조합의 역할>중 우리 노조가 가장 잘 하고 있는 역할 3가지를 순서대로 정리해 봅시다. 그리고 잘하지 못하는 역할 3가지도 찾아, 현실적으로 할 수 있는 사업을 이야기해 봅시다.

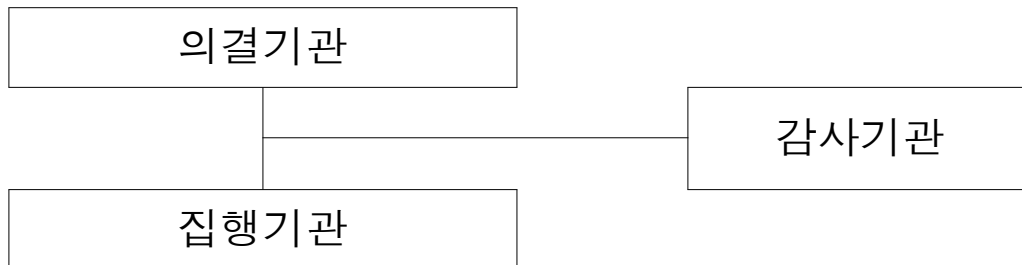
올바른 노조운영과 노조간부의 역할

- 목차 -

- 노동조합의 체계
 - 노동조합의 기본 체계
 - 사람몸과 같은 노동조합 조직체계
 - 집행부와 대의원의 역할
- 노동조합, 어떻게 운영해야 하나
 - 노동조합의 운영원칙
 - 운영원칙을 어떻게 실천할 것인가
- 노동조합의 조직력 강화 방안
 - 노동조합의 조직력, 왜 중요한가
 - 노조의 조직력 강화, 어떻게 할 것인가
- 노동조합 간부의 자세

노동조합의 체계와 역할

1. 노동조합의 기본 체계



■ 의결기관

- <조합원 총회> 또는 <대의원대회>가 의결기구에 해당하며, 노조법상 매년 1회 이상 개최하도록 되어 있다.
- 조직규모가 큰 노조나 연합체조직의 경우 자체 규약에 따라 <중앙위원회>나 <운영위원회>와 같은 일상적 의결기구를 별도로 운영한다.

■ 집행기관

- 보통 노조 집행부라고 부르며, 위원장·부위원장·사무국장 및 각 부서장과 부서원들로 구성한다.
- 집행기관은 의결기관에서 결의한 사항을 구체적으로 실행해야 하는 책임이 있다.
- 일상적으로 임원 및 각 부서장들이 참여하는 상집회의에서 구체적인 업무를 분담하고 집행을 점검한다.

■ 감사기관

- 집행부의 활동이 결의기관의 결의대로 처리되었는지 여부를 감독하는 기관이며, 일반적으로 <회계감사위원회>라고 한다.
- 회계감사는 노동조합의 임원으로써 노조법상 총회 또는 대의원대회에서 선출하도록 되어 있고, 회계감사는 6개월에 1회 이상 실시해야 한다.

※ 기타기관

- 임원선출을 담당하는 <선거관리위원회>, 단체교섭에 대한 효율적 대응을 위한 <쟁의대책위원회> 등이 있다.

※ 사람 몸과 같은 노동조합 조직체계

- 노동조합은 유기적인 생명체 즉 사람과 같은 조직체계로 구성되어 있다.

노 조	사람	하는 일	고장나면?
위 원 장	두뇌	노동조합을 대표하는 얼굴 /종합적 판단과 결정, 활동의 최종책임	두통 / 뇌사
집 행 부	심장	부서활동을 담당 / 조합원을 하나로 모으고 통일성 · 방향성 제시	저혈압 / 심장마비
대 의 원	척추	집행부와 조합원을 연결	허리디스크 / 반신불수
조 합 원	몸	노동조합 그 자체	타박상 / 암

- 신체 어느 한 기관이라도 제 기능을 못하거나 각 기관이 따로 따로 움직일 경우 정상적인 활동을 하기 어려워지는 것처럼, 노동조합도 위원장부터 조합원까지 각각의 역할을 하지 못하거나 서로간의 협력이 이루어지지 않을 경우 원활한 운영이 어려워진다.
- 위원장은 위원장답게, 집행부는 집행부답게, 대의원은 대의원답게, 조합원은 조합원답게 각자의 역할을 다하고, 서로가 상호협조 속에 유기적으로 결합될 때 노동조합이 제대로 설 수 있다.

2. 집행부와 대의원의 역할

1) 임원의 역할

- 노동조합의 일상활동을 책임지고 운영한다.
- 정세를 분석하고 투쟁의 목표와 방향을 수립하며 지도한다.
- 간부들의 활동을 총괄하여 구체적 업무를 분장하고 집행을 지도·점검한다.

2) 집행부서의 역할

▷ 조직부서

- 노동조합 활동의 중심은 '조직'이다. 노동조합 힘의 근원인 조직력을 강화하는 업무를 담당하기 때문이다. 다른 부서는 조직활동과 연계해 조직을 강화하고 확대하는 방향으로 활동해야 한다.
- 복수노조 시대에 조직부(국)의 활동은 더욱 중요하다. 조직경쟁력을 높이기 위한 다양한 사업을 기획하고 집행해야 한다.
- 조직부(국)는 조직의 양(조직확대)과 질(조직강화)을 동시에 강화해야 한다. 또한, 연대사업부가 별도로 없을 경우 조직의 외연을 확대하는 활동도 담당한다.
 - 조직확대 : 미가입직종 · 직군 조직화(조합가입범위 확대), 비조합원 조직화
 - 조직강화 : 집행부와 조합원 연결(현장순회, 부서별 간담회, 경조사 챙기기), 조직의 틀을 강화하기 위한 주변부 활동(동아리, 취미모임 지원)
 - 연대조직활동 : 타 노동조합 투쟁시 지원 및 연대

▷ 교육선전부서

- 조합원의 의식을 높여내고 노조의 정책과 방침을 해설해 노동조합을 하나로 통일시켜내는 역할을 담당한다.
- 교육활동은 노조간부와 조합원이 올바른 가치관을 세우고 노동조합의 정책과 방침에 대한 이해를 높일 수 있도록 한다.
 - 정규 교육프로그램을 마련 : 신입조합원 교육, 전체 조합원 교육, 상집 · 대의원 교육
 - 정세나 이슈에 대한 계기별 교육 진행 : 상하반기 정세교육, 노동절 역사교육
- 선전활동은 노조 · 회사 · 조합원의 동향을 알리고 노동자의식을 고양시키도록 한다.
 - 정기적 선전물 제작 : 노보, 소식지, 대자보
 - 일상적 온라인 선전활동 : 홈페이지운영

▷ 정책·법규부서

- 조합원의 요구를 노동조합의 정책으로 만드는 역할을 한다.
- 노동조합의 정책을 수립할 때 다음의 사항들을 주의해야 한다.
 - 조합원의 요구에 기반한 것이어야 한다.
 - 목표와 과제가 분명해야 한다.
 - 조직역량에 맞게 실천가능한 현실적인 것이어야 한다.

- 노동운동 전체 방향에 부합해야 한다.
- 법규활동은 조합원 또는 미가입노동자들이 직장생활에서 요구되는 법적 권리를 제대로 알게 하는 것이다.
- 주1회 중식 또는 퇴근시간후 조합사무실에서 법률상담
- 매주 특정 주제에 대한 판례와 법률해석 등을 현장 게시

▷ 조사통계부서

- 조합의 다양한 활동에 대한 현장조사를 통해 정책의 기초를 제공하는 활동을 한다.
- 노조관련 기본자료 수집, 조사 및 분석을 통한 통계화, 노동동향 및 기타 자료 제공
- 조합원의 임금, 노동조건, 생활실태, 의식, 요구, 조합활동에 대한 방향성제시 및 반응과 평가
- 기업경영현황과 노무관리, 주변정세 등을 분석
- 쉬운 조사부터 성실히 하는 것이 낫다.
- 조합원 상태, 직장생활에서 어려운 점

▷ 문화체육부서

- 일상적으로 건강한 노동자문화(공동체문화)를 만들고 전파하며, 투쟁시 조합원들이 참여할 수 있는 다양한 형식의 집회를 기획하고 준비하는 역할을 한다.
- 노동가요, 율동, 풍물, 공동체놀이 등 보급
- 체육대회 및 각종 문화프로그램 기획, 준비
- 집회 기획/ 음향 등 제반 장치와 투쟁가·투쟁구호·율동 등 준비
- 조합원의 삶과 생활에 다가가는 노동조합활동을 기획해야 한다.
- 조합원의 세대별·성별 특성에 따라 그에 걸맞는 사업을 마련

▷ 복지·산업안전부서

- 복지활동은 각종 편의시설을 개선·확충하고 일상생활에 필요한 재정과 서비스를 지원함으로써 조합원들이 더 나은 직장생활과 삶을 꾸릴 수 있도록 하는 것이다.
- 작지만 민감한 사안이 개선될 때 “이래서 조합이 필요하다”는 의식을 갖게 된다.
: 식당, 화장실, 탈의실, 통근버스 개선
- 조합원의 요구와 노조의 역량에 따라 다양한 복지사업을 기획할 수 있다.
: 보육시설설치, 장학금 지원, 휴양시설 사용지원 등

- 소비조합, 신탁, 협동조합 등을 통해 보다 적극적인 상호부조 활동을 할 수 있다.
- 산업안전활동은 조합원의 건강과 생명을 지키는 파수꾼으로서의 노조활동이다.
 - 작업시설과 취급물품의 안전성여부 일상 점검
 - 산업안전교육여부 감독
 - 회사의 산안법 위반 적발 및 개선요구

▷ 여성부서

- 여성노동자의 권익신장과 노조참여확대, 노조와 직장의 성평등문화 정착을 위한 업무를 담당한다.
 - 성평등 단체협약안 요구
 - 직장내 여성에 대한 불합리한 차별 개선 요구
 - 명예고용평등감독관 활동 보장 요구
 - 직장 및 노조내 성희롱 근절 대책 마련
 - 미가입 여성노동자 조직화
 - 여성조합원 교육 및 정기모임 개최
- 여성조합원들의 노조참여도가 남성에 비해 상대적으로 낮은 만큼 노조의 조직력 강화에 있어 여성활동이 더욱 중요하다.

▷ 연대사업부서

- 사회적 참여와 연대를 통해 노조의 사회적 위상을 강화하고 지지세력을 확대하는 역할을 수행한다.
 - 지역내 사회적 약자에 대한 지원과 연대, 복지확충 및 공공성 강화 운동, 중앙·지방 정부의 민주적 개혁 요구, 한반도 평화와 통일을 위한 민간운동 등
- 다른 노동조합들과의 일상적 교류와 협력시스템 구축으로 개별 단위노조의 한계를 극복하는 다양한 사업을 기획할 수 있다.
 - 투쟁지원, 지역 노조합동체육대회, 지역 노동자협동조합 등

3) 대의원의 역할

많은 노동조합에서 간부부족이나 활동력의 문제가 나타나고 있다. 특히 대의원은 본인의 의사에 의해서가 아니라 마지못해 맡는 경우가 비일비재하다. 대의원이 되어서도 어떠한 역할을 해야하는지 몰라서, 또는 책임성을 크게 갖지 못해 제 역할을 하지 못하기도 한다.

하지만 대의원은 노동조합의 현장성과 조직력을 강화하는 최전방의 현장간부다. 대의원이 현장활동을 충실히 할 때 노동조합이 살아있는 조직으로 거듭날 수 있다. 노동조합에서 대의원은 어떠한 역할을 해야하는지 살펴보자.

▷ 집행부와 조합원을 연결하는 중간고리

- 노조의 방침과 계획을 조합원에게 전달하고 조합원의 입장을 모아서 다시 집행부에 전달해야 한다. 이때 대의원 개인 의견이 섞여 더해지거나 일부 조합원의 의견이 누락되어서는 안된다. 액면그대로 정확하게 전달해야 한다.
- 실제로 많은 노동조합에서 간부들끼리 회의는 치열하게 하지만 정작 현장 조합원들은 상황을 전혀 모르는 경우가 많다. 대의원들은 회의에서 논의된 결정 사항을 요약정리해서 결정사항과 그러한 결정이 있기까지의 과정과 문제의식을 함께 조합원에게 전달해 조합원들이 이에 동의할 수 있도록 해야 한다.

▷ 최전방의 현장 간부

- 대의원의 가장 기본적인 역할은 조합원을 자주 만나는 것이다. 조합원의 고충을 듣고 노동조합에 대한 의견을 수렴해야 한다. 이때는 조합원 혹은 직원으로서가 아니라 대의원 자격으로 만나야 한다.
- 현장부서원들의 단결을 위해 다양한 일상활동을 조직해야 한다. 경조사 챙기기, 생일선물 증정, 식사모임 등을 통해 만남과 토론을 활성화 시켜 나간다.
- 현장에서 사용자측의 부당한 지시나 처우가 있을 경우 시의 적절하게 대응해야 한다. 일상투쟁은 너무 지나치면 지치고, 간과하면 노조에 대한 불신이나 무관심으로 되 돌아온다. 현장부서에서의 사용자측의 탄압은 1차적으로 대의원이 책임지고 해결하고 불가능할 시 즉시 노조에 보고해서 함께 해결해 나가야 한다.
- 현장부서의 비조합원을 파악하고 노조가입을 추진해야 한다. 항상 조합가입원서를 가지고 다니다가 꼭 대의원이 직접 받는다.

토론해봅시다

1. 2-3페이지의 <사람 몸과 같은 노동조합 조직체계>를 참고해, 우리 노동조합을 사람으로 비유하여 그림을 그려봅시다. 그리고 그와 같이 그린 이유를 서로 이야기해 봅시다.

2. 우리 노동조합에서 보강이 필요한 집행부서가 있다면 무엇이고, 현실적으로 어떻게 강화할 수 있는지 방안에 대해 이야기해 봅시다.

2 노동조합, 어떻게 운영해야 하나

1. 노동조합의 운영원칙

노동조합의 운영원칙은 노조의 기본 성격, 즉 자주적 조직, 민주적 조직, 계급 조직이라는 특성으로부터 나온다.

■ 자주적 운영

- 노동조합은 사용자와 권력에 독립적인 자주적인 조직이다.
- 노조가 자주성을 상실하면 조합원의 권리를 올바르게 실현하는데 한계가 생길 수밖에 없다. 노조는 사용자나 권력의 부당한 개입과 간섭을 배격할 뿐만 아니라 이들의 힘과 물질적 보상에 기대지 않고 자립적으로 운영해야 한다.
- 자주적 운영은 협상과 투쟁을 병행하고, 재정적 자립과 투명성을 높일 때 가능하다.
- 자주성은 민주성과 불가분의 관계에 있다. 비민주적 조직이 자주성도 취약하다.

■ 민주적 운영

- 노동조합은 대중조직으로써 그 주인은 조합원이다. 민주적 운영은 조합원이 노조의 주인으로서의 권리와 역할을 행사할 수 있도록 하는 것을 말한다.
- 민주적 운영이 중요한 것은 조합원이 노동조합의 주체로 참여할 때 조직의 실천력이 강화될 수 있기 때문이다. “노동자는 스스로 참여해 결정한 것만 행동에 옮긴다”
- 조합원이 노동조합의 주요 사업과 정책의 결정에 참여할 수 있도록 운영하는 것이 무엇보다 중요하다.

■ 대중성과 통일성의 결합

- 조합원의 요구에 기반한 활동을 해야 하지만, 원칙과 방향이 없으면 배가 산으

로 가는 문제가 생긴다.

- 노조의 정책과 방침을 결정할 때 조합원이 주인으로 참여할 수 있도록 하되, 대중의 다양한 요구를 하나로 통일하고 올바른 원칙과 방향에 설 수 있도록 하는 지도력이 중요하다.
- 원칙적이면서도 합리적인 안을 마련해 조합원의 동의를 구하고, 중요한 판단의 시점에선 단호히 결단을 내릴 수 있어야 한다.

2. 운영원칙을 어떻게 실천할 것인가

1) 노동조합의 기풍을 세우자

■ 기풍 확립의 중요성

- 기풍(氣風)은 조직구성원 모두에게 나타나는 전체적인 분위기를 뜻한다. 노동조합의 기풍이란 노조 구성원들 간에 암묵적으로 약속된 활동의 원칙과 자세, 행동양식이나 문화를 말한다.
- 노동조합의 기풍을 바로 세울 때 간부들이 자율적으로 원칙을 지키고 조합원들이 노조활동에 적극적으로 참여하는 조직적 규율과 분위기가 형성될 수 있다.

■ 어떤 기풍을 세워야 하나

- 자주적 기풍 : 사측에 당당한 자세, 사측과 개별접촉시 내용 공개
- 민주적 기풍 : 회의를 통한 결정, 민주적 회의진행, 정보공유
- 계급적 기풍 : 각종행사시 노동의례, 일상적 투쟁태세 구축, 타조직 연대
- 집단적 기풍 : 회의 및 교육 필참, 시간엄수, 결정사항 반드시 실천, 협력
- 도덕적 기풍 : 건전한 술자리 및 놀이문화, 차별금지

■ 노동조합의 기풍은 어떻게 만들어지나

- 조직의 기풍은 하루아침에 뚝딱 만들어지는 것이 아니다. 꾸준한 실천 속에 차

춤 형성된다.

- 위원장과 핵심간부들의 원칙수립과 출선수범이 무엇보다 중요하다. 조직을 이끄는 집행간부들이 원칙을 스스로 지킬 때 다른 간부들과 조합원들도 원칙을 중요하게 여기기 시작한다.
- 간부, 조합원들과의 지속적인 토론과 설득이 필요하다. 위원장이 원칙을 제시한다고 해서 모든 간부와 조합원이 저절로 따라주지 않는다. 원칙의 필요성과 중요성을 지속적으로 설명하고 동의할 수 있도록 해야 한다.

2) 회의운영을 잘 하자

■ 노동조합에서 회의는 왜 필요한가

- 회의는 노동조합 조직활동의 꽃이다. 노동조합이 상명하복의 조직이 아니라 민주적 대중조직인 만큼 사업계획을 수립하고 확정하며, 집행을 점검하는 모든 활동이 대부분 회의를 통해 이루어지기 때문이다.
- 노동조합은 회의를 통해 △ 정보를 공유하고, △ 업무 진행상황을 점검하며, △ 문제의 해결방안을 찾고 새로운 사업을 기획할 수 있다.
- 위원장의 지시나 몇몇 간부들만의 일방적 결정보다 회의를 통한 의결이 바람직한 이유는 다음과 같다.
 - 많은 사람의 의견과 지혜를 모을 수 있다.
 - 서로의 생각차이를 좁히고, 이해를 높일 수 있다.
 - 결정사항에 책임감을 가지고 통일된 실천을 할 수 있다.
 - 회의를 통해 민주주의를 체득해 나간다.

■ 회의 진행의 원칙

○ 회의 공개의 원칙

- 부득이 비공개로 진행할 수밖에 없는 회의도 있지만, 가급적 노동조합의 모든 회의는 조합원들에게 내용과 결과를 공개해야 한다. 이는 조합원들이 노조의 주인인 만큼 당연히 알 권리를 충족시켜야 하며, 노조 대표자나 간부들도 보다 책임있게 조합원들을 위한 결정을 내릴 수 있기 때문이다

○ **발언과 토론의 자유보장**

- 회의 참가자들이 누구나 자유롭게 발언하고 토론에 참여할 수 있도록 해야 한다. 회의참가자들이 결국 회의 결정사항을 실천하고 집행하는 주체들이기 때문이다.

○ **소수의견 존중의 원칙**

- 토론을 할 때 소수의견이라 해서 무시하거나 배척해서는 안된다. 소소한 불만이 쌓여 대표자나 집행부 전체에 대한 불신으로 발전할 수 있다.

■ **회의 참가자의 자세**

○ **자신의 의견을 절대화해서는 안된다.**

- 다른 참가자들의 의견에 귀기울이지 않고 자신의 생각을 일방적으로 관철하려고만 하면 합리적인 결론에 도달할 수 없고 조직의 분열을 가져올 수 있다.

○ **동지적 애정으로 비판하되 비난이 되어서는 안된다.**

- 사업의 집행을 점검할 때 자칫 담당자에 대한 개인적 비난이 이루어질 수 있다. 이러한 자세는 결코 문제해결에 도움이 되지 않는다. 잘못된 점은 팩트(사실)에 근거해 객관적으로 지적하고, 해결방안은 모두가 함께 마련한다는 자세가 필요하다.

○ **회의에서 발언할 때는 조합원의 입장에서 해야 한다.**

- 회의 참가자들은 조합원을 대표해 회의에 참석하고 있다는 마음가짐을 가져야 한다. 조합원들의 생각이 아닌 개인의 주관적 판단만 말하면 조합원들의 요구와 의견에 기반한 결정을 내리기 어려워 진다.

○ **회의결정사항을 조합원에게 전달할 때는 회의에서 결정된 내용을 중심으로 해야 한다.**

- 회의후 결정사항은 가능한 액면 그대로 조합원들에게 전달되어야 한다. 회의참가자가 자의적으로 해석하거나, 개인의 의견을 섞어 전달하게 되면 조합원들이 오해를 하게 되고 노동조합 조직 전체적으로 통일된 입장을 가질 수 없다.

3) 일상활동을 강화하자

다수의 노동조합에서 시기별 핵심사업만을 진행하고 일상사업을 소홀히 하고 있다. 노동조합이 일상적인 활동을 통해 조합원에게 다가서지 않으면 조합원들이 노동조합에 주인의식을 가지고 적극적으로 참여하지 않는다. 회사가 노동자들간에 경쟁을 부추기고 조합원을 노조와 분리시키려 온갖 시도를 다하고 있는 상황에서는 더욱 그러하다.

평소에 별다른 노력없이 어느 순간 잘 하는 노조는 없다. 투쟁을 대비하고 착실히 준비한 조직만이 긴급한 상황에서 투쟁력을 발휘할 수 있는 것이다.

조합원들의 일상생활에 맞닿은 다양한 활동을 끊임없이 전개할 때 노동조합이 강화될 수 있다

■ 홍보 및 교육활동 강화

- 아무리 노조활동을 열심히 해도 홍보가 안되면 노조가 아무것도 하지 않는 것으로 오해 받을 수 있다. 또한 온갖 루머와 유언비어로 조직불신의 원인이 된다.
- 조합원들이 노조의 주인의식과 올바른 가치관을 가지고 조합활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 해야 한다. 그렇지 않으면 노동조합은 자판기노조가 되고, 조합원은 말많은 구경꾼이 된다.
- 구체적 방식으로는 다음과 같은 활동을 예로 들 수 있다.
 - 정기적 소식지 발간 및 홈페이지 운영
 - 노조의 각종 회의, 노사협의회, 단체교섭 진행사항 및 결과를 신속하게 알림
 - 조합원 교육시간 확보 및 대상별 정규교육프로그램 마련(신입조합원교육, 전체 조합원교육, 상집·대의원 합동교육 등)

■ 일상적인 현장활동 강화

- 위원장이나 노조간부의 얼굴을 볼 수 없다는 얘기가 조합원의 입에서 나와서는 안된다. 조직은 발로 한다는 자세가 필요하다.
 - 정기적 현장방문과 고충상담
 - 정기적 설문조사를 통한 조합원 여론 조사
 - 수시로 간부, 조합원들과의 간담회로 현장의 의견 수렴
 - 직장내 안전보건 개선사항 파악

■ 감동을 주는 일상사업 기획

- 사람들은 작은 부분에서 오히려 감동을 느낄 때가 많다. 조합원이 감동받을 수 있는 일상사업을 할 때 노동조합에 대한 지지와 참여가 커질 수 있다.
- 조합원 생일 축하 카드 및 선물
- 월 1회 노조사무실 초청행사 개최 및 초청장 발송
- 조합원의 일상생활 다큐멘터리 제작 및 상영회

3 노동조합의 조직력 강화 방안

1. 노조의 조직력, 왜 중요한가

■ 노조가 힘이 없으면 보장된 권리도 빼앗긴다.

- 아무리 노사관계가 원만했더라도 사측도 노조가 힘이 없다고 판단되면 언제라도 변할 수 있는 것이 노사관계다.
- 단협도 힘이 있어야 지켜지는게 현실이다. 노조가 힘이 없으면 지금까지 보장된 권리 조차 하나하나 다 빼앗긴다.
- “합의서를 위반하면 더 큰 손해를 본다는 것을 확인 시켜 줄 수 있는 조직력이 있을 때 합의를 위반하지 않는다.”
- 힘이 약해 권리를 빼앗기면, 조합원의 권익이 저하되고, 조합원이 불만을 갖게 되며, 단결이 안되서 노조가 무력화되는 악순환이 되풀이된다.

■ 강한 조직력이 대등한 노사관계를 만든다.

- 교섭력은 단결력이 뒷받침될 때 강한 힘을 발휘한다.
- 전쟁을 억제하는 현실의 논리는 평화의 이상이 아니라 힘의 균형인 것처럼, 노사관계 에서도 힘의 균형이 있을 때 신뢰가 가능하다.
- 따라서 노동조합이 평소에 강한 조직력을 갖추는 때 대등한 노사관계가 형성될

수 있다.

- 이런 의미에서 노조의 조직력 강화가 파업을 예방하는 활동이라고 말할 수 있다. 왜냐하면 언제든 파업할 수 있는 힘과 조직력이 있을때 사용자가 파업을 선택할 확률이 극히 낮아지기 때문이다.
- 한편 경영의 가장 우선 순위가 우리 조합원이 될 수 있도록 사용자의 인식을 바꾸는 것이 노조의 힘이자 가장 큰 역할이다. 강력한 조직력으로 대등한 노사 관계를 만들 때 사용자의 인식도 실제로 바뀐다.

■ 복수노조시대, 강한 노조가 모든 노동자의 단결을 이끈다.

- 당초 복수노조는 결사(結社)의 자유를 확대해 어용노조 또는 무노조 사업장에 자주적 노동조합의 설립을 가능케 함으로써 노동자의 권리를 확대하는 취지로 도입되었다. 하지만 현행 복수노조제도는 노동자의 권익향상이나 노조운동의 혁신이 아니라 사용자의 영향력 강화로 귀결되고 있다.
- 특히 사측의 지배개입에 의한 복수노조 설립이 빈번하게 이루어지는 상황에서 복수노조제도가 노동자의 힘을 분열시켜 사용자의 노동자통제를 강화하고 결과적으로 사업장 모든 노동자의 권익을 저하하는 결과를 낼 수 있다.
- 사측의 개입을 저지하고, 불필요한 노동자간 경쟁을 막는 방법은 노동조합이 조직력을 강화해 대다수조합원의 지지를 획득하는 것이다.

2. 노조의 조직력 강화, 어떻게 할 것인가

■ 조직을 진단하자

- 조직을 진단해야 조직력 강화의 방향과 과제를 설정할 수 있다.
- 위원장의 개인적 판단보다 간부들과 함께 조직현황을 분석할 때 보다 구체적인 문제들이 발견될 수 있고, 집행부 전체가 핵심 문제와 해결방안을 공유하며 책임있게 실천할 수 있다.
- 조직진단의 기준은 노조마다 다를 수 있지만 다음과 같은 항목들이 대체적인 평가기준이 될 수 있다.

민주성	자주성	리더십	단결력
▪ 임단협 과정의 조합원 참여정도 ▪ 각종 회의의 민주적 · 공개적 운영여부 ▪ 선거제도의 공정성과 조합원참여정도	▪ 노조 재정의 투명성과 자립성 ▪ 투쟁준비태세 ▪ 전임자 활동 보장정도 ▪ 노조일상활동에 대한 사측의 통제정도	▪ 간부들에 대한 조합원의 신뢰정도 ▪ 간부들간의 정보공유 정도 ▪ 간부들의 업무 수행력 ▪ 간부들의 일상학습 · 토론 여부	▪ 노조에 대한 조합원의 인식 ▪ 조합원 내 갈등 여부 ▪ 조합원 홍보 · 교육 활성화 정도 ▪ 노조행사 조합원 참여 정도

■ 강점은 살려나가고 약점은 보완해야 한다.

- 장점은 살리고 약한 부분(틈새)을 채우는 것이 조직력강화의 핵심이다.
- 조직의 약점을 어쩔 수 없는 것이라고 방치하면, 시멘트 틈새가 계속 벌어져 나중엔 건물이 무너지기도 하는 것처럼, 노동조합 역시 돌이킬 수 없는 상태로 악화될 수 있다.
- 핵심적 문제가 공유되면, 노동조합의 규약 · 규정을 개정해 제도를 개선하거나, 간부들의 역할과 단합을 강화하기 위한 현실적 사업을 마련하거나, 조합원을 노조에 참여시킬 수 있는 참신한 활동을 기획하는 등 구체적인 대책을 수립해야 한다.

■ 조직력을 강화하는 5가지 과제

▷ 간부 혁신

: 조합원들은 간부의 모습으로 조직을 평가하고, 간부들 스스로의 변화가 보일 때 조직의 혁신을 체감한다. 조합원들로부터의 신뢰받는 간부들이 되기 위해 부단히 노력해야 한다.

▷ 조직의 민주적 운영

: 노조의 중요 의사결정에 조합원들의 직접적 참여를 보장하고, 노조 운영의 투명성을 높일 때 조합원의 주인의식이 높아진다.

▷ 노조의 일상활동 강화

: 조합원들이 일상적으로 노조의 활동을 접할 때 노조의 필요성에 대한 인식이 커지고 참여도 활성화될 수 있다.

▷ 조직확대활동

: 조직력 강화를 위해서는 조직의 질적 강화와 양적 확대가 동시에 추진되어야 한다. 특히 자본의 영향력이 강화되고 복수노조가 시행되는 상황에서 비조합원을 조직화하려는 적극적인 노력이 더욱 요구된다.

▷ 사회적 참여와 연대

: 사회적 참여와 연대활동을 통해 노조에 대한 사회적 지지가 높아지고, 조합원도 노조를 보다 긍정적으로 인식할 수 있다. 특히 노동조합의 투쟁에 있어 사회적 여론과 지지가 더욱 중요해지고 있는만큼 일상적인 연대활동을 강화할 필요가 있다.

4 노동조합 간부의 자세

❶ 끊임없이 자기를 점검하자

- 노조활동 경력이 길어지면 어느샌가 초심을 잃고 편안함만을 추구하며 특권을 누리고 싶어할 수 있다. 노조를 시작하던 첫 마음을 잃지 않아야 한다.
- 내가 왜 노동조합 운동을 하는지 끊임없이 점검하자. 전태일열사를 나를 비추는 거울로 삼자.

❷ 꾸준히 학습하자

- 선천적으로 타고난 리더십의 소유자는 드물다. 노력해서 계발해야 한다. 조직을 어떻게 운영해야 할지, 노조간부로써 어떤 역할을 해야할지, 그리고 내게 부족한 점을 어떻게 극복해야할지를 고민하고 답을 찾아야 한다.
- 혼자 고민해서 그 답을 찾기는 쉽지 않다. 배워야 한다. 상급단체에서 배우고, 다른노조의 경험에서 배우고, 책에서도 배우고, 인터넷에서도 배워야 한다.
- 조합원은 실무력과 지도력을 갖춘 간부를 신뢰하고 따른다. 올바른 가치관과 정

세분석능력, 노동법·제도에 대한 지식, 조직운영의 원칙과 방도 등을 꾸준히 배우고 익혀야 한다.

❸ 도덕성과 원칙을 지키자

- 도덕성은 노동운동의 생명이다. 노조간부의 돈문제·불륜·도박은 당사자뿐만 아니라 노동조합에도 돌이킬 수 없는 치명상을 안긴다.
- 회사와의 관계에서 선을 넘지 말아야 한다. 개인적으로 자주 사용자측을 만나는 것은 조직내 오해가 생길 수 있으므로 바람직 하지 않으며, 만나고 나서는 적어도 집행부에 반드시 공개하는 기풍을 세우는 것이 좋다.

❹ 간부답게 주체적으로 활동하자

- 문제를 지적하는 것이 자기 역할의 전부인줄 아는 간부들이 있다. 이는 본인이 간부임을 자각하지 못하고 조합원으로서만 사고하기 때문이다.
- 조직은 문제를 지적할 뿐만 아니라 문제해결을 위해 함께 고민하고 대안을 제시하는 간부가 필요하다.

❺ 조합원을 신뢰하자

- “우리 조합원은 안돼!”라고 종종 하지만, 조합원을 믿지 않으면 조합원이 조합 간부를 믿지 않는다. 우리조합원도 할 수 있다는 믿음이 중요하다. 조합원을 무한히 신뢰하자.
- 조합원 개개인을 모습을 보면 실망스러울 때가 많다. 적극적이지도 않고, 용감하지도 않고, 이기적이기도 하다. 하지만 사람은 환경과 관계에 따라 스스로를 변화시킨다. 조합원의 의식도 항상 변한다. 노동조합이 직장의 문화와 관계를 어떻게 형성하느냐에 따라 달라진다.

❻ 민주적인 태도를 갖자

- 간부들이 나의 입장과 태도만이 옳다는 독단적인 생각을 버리고 서로의 견해차이를 인정하고 조정해내려는 민주적인 자세를 갖는 것이 노동조합의 단결과 발전을 위해 대단히 중요하다.
- 특히 임단투 마무리 과정이나 노동조합의 중요한 방침을 결정할 때, 일정한 절차를 통해 민주적으로 의견을 수렴할 수 있도록 최대한 노력해야 한다.

- 최선을 다해서 노력했으나 뜻하지 않게 부족한 점이 드러났을 경우, 또는 집행부가 잘 모르는 상황에서 실수를 했을 경우, 그 과정을 조합원들에게 솔직하게 밝히고, 이후에는 이러한 일이 발생하지 않도록 노력해 나가겠다는 자세가 대단히 중요하다.
- 이러한 민주적 과정을 통해 집행부가 조합원의 변함없는 신뢰를 받을 수 있다.

⑦ 대중속에서 활동하자

- 노동조합 활동을 노조사무실 안에서만 하는 간부들이 있다. 조합원을 찾아가 만나지 않거나, 현장에서 같이 근무하면서도 노조에 대해 잘 이야기하지 않는 간부들이다.
- 노조간부가 물고기라면, 조합원은 물이다. 물고기가 물을 떠나면 살 수 없듯이 노조간부도 항상 조합원 속에서 호흡하며 활동해야 한다. 반대로 조합원들과 함께 늘 있으면서도 노조간부로써 역할을 적극적으로 하지 않는 소극적 태도도 극복해야 한다.
- 조합원들과 잘 어울리는 법을 익히고 스스로 즐겨야 한다. 권위적 태도가 있다면 과감히 버리고 인간적이고 소탈한 모습으로 조합원들을 만나야 한다.
- 노조활동은 현실 운동이며, 조직활동은 사람을 조직하는 것이다. 조합원의 말 못할 고민과 아픔까지 함께 할 수 있어야 한다.

⑧ 끈기를 갖자

- 노동조합 활동은 특별한 자질보다 끈기가 중요하다. 노조가 사람의 힘을 조직하는 일인데, 사람의 변화는 갑작스럽게 이루어지지 않기 때문이다. 따라서 아름답지만 연약한 온실의 꽃보다 들판의 잡초 같은 끈질긴 근성이 요구된다.
- 모자란 것, 부족한 것은 채우면 된다. 제일 중요한 것은 품성과 끈기다.

⑨ 간부부터 하나가 되자

- 어느 조직이든 항상 문제는 내부에 있다. 간부들간의 신뢰와 믿음, 팀웍이 가장 중요하다. 간부가 단결하지 않고서 조합원의 단결을 기대할 수 없다.
- 간부 상호간에 애정을 갖자. 내가 먼저 다른 간부를 챙기고, 전체간부의 화합과 단결을 위해 노력하자.

토론해봅시다

1. 우리 노동조합에 필요한 기풍이 있다면 무엇이고, 어떻게 만들 수 있는지 이야기해 봅시다.
2. 우리 노동조합의 조직력을 진단해 볼 때 가장 취약한 점이 무엇입니까? 이것을 극복하기 위한 방안은 무엇인지 논의해 봅시다.
3. 교안에서 제시한 9가지 간부의 자세 중에서 우리 노조 간부들에 가장 필요하다고 생각되는 것을 한가지씩 말하고 그 이유에 대해 이야기해 봅시다.

대구대학교 노동조합 현황

◇ 목 차 ◇

- I. 연혁
- II. 주요 현황
- III. 17대 노동조합 주요사업 계획
- IV. 참고

I. 연혁

2019년 06.21	제17대 임원선출-위원장 이철환, 부위원장 이승희, 사무국장 정광국
2017년 06.20	제16대 임원선출-위원장 이준희, 부위원장 곽성희, 사무국장 장성대
2015년 07.14	직원 특별채용(직종전환) 평가 실시
2015년 07.08	부서별 조합원 간담회 실시
2015년 06.23	제15대 임원선출-위원장 이준희, 부위원장 곽성희, 사무국장 장성대
2014년 07.25	목적적립금 연구위원회 신설 및 운영
2014년 03~07	학원 정상화를 위한 각종 활동 전개(컨테이너 농성, 청와대 앞 1인 시위, 서울상경집회 참가, 이사회 노동조합 의견 전달 등)
2014년 02.26	임시총회(2014학년도 노동조합 단체협약(안) 심의 및 의결, 노동조합 규약 및 규정 변경(안) 심의)
2014년 01.14	제14대 임원 재선출(보궐선거)-위원장 이준희, 부위원장 곽성희, 사무국장 장성대
2013년 05.09	제14대 임원선출-위원장 최문덕, 부위원장 김상곤, 사무국장 이덕수
2012년 10.13	2012 대구대학교 직원 어울마당 개최(본교 대운동장)
2011년 06.03	제13대 임원선출 : 위원장(양춘호), 부위원장(김중호), 사무국장(김지흥)
03~06	학원정상화를 위한 천막 농성 및 피켓시위 실시
2010년 07.20	특별채용(일반직군 전환) 시험 실시
03.23	2010학년도 임단협 무교섭 타결(안) 의결, 임단협 체결(07.27)
01.16	정이사 후보 7명 선출
2009년 11.11	노동조합자문위원회 구성(역대 위원장)
07.14	제12대 임원선출 : 위원장(양춘호), 부위원장(윤미숙), 사무국장(김중호)
05.19	노동조합 창립 제21주년 기념 바자회 '행복충전소' 개최
2008년 11.01	2008 대구대학교 직원 어울마당 개최(장소-구미)
02.13	노동조합 창립 제20주년 기념식
2007년 11.17	2007 대구대학교 직원 어울마당 개최(장소-경주)
08.02	제11대 임원선출 : 위원장(이기동), 부위원장(전재경), 사무국장(이덕수)
05.10	투쟁백서 발간 배포
2006년 12.28	임시총회(안건 : 2007학년도 임단협(안)의결 및 대강당건립기금조성 건)
2005년 10.04	제9대 총장선거(직원 첫 참여)
08.31	교협과 총장선거 직원참여 합의(1차:13%, 2차:7%)
06.23	제10대 임원선출 : 위원장(김현수), 부위원장(김의규), 사무국장(최원태)
03~06	총장퇴진운동 추진
2004년 10.01	노동조합 조합원 적립금(1인당 월2만원)적립
2003년 08.13	제9대 임원선출 : 위원장(김현수), 부위원장(김의규), 사무국장(장영식)
2001년 08.24	제8대 임원선출 : 사무국장(김석범)
08.08	제8대 임원선출 : 위원장(이선우), 부위원장(오창룡)
2000년 05.27	노동조합 창립 제12주년 기념 체육대회
1999년 07.20	제7대 임원선출 : 위원장(이선우), 부위원장(이재영), 사무국장(이종학)
1998년 02.13	노동조합 창립 제10주년 기념식
1997년 06.23	제6대 임원선출 : 위원장(이상목), 부위원장(박현구), 사무국장(최도영)
1996년 10.18	임원 보궐선거선출 : 부위원장(강희복)
1995년 07.13	제5대 임원선출 : 부위원장(박원형)
08.16	제5대 임원선출 : 위원장(이승팔), 사무국장(김영근)
1994년 04.22	전국대학노동조합연맹 제17차 중앙위원회 개최
1993년 08.18	제4대 임원선출 : 위원장(이양우), 부위원장(박원형), 사무국장(금융주)
1992년 03.20	제3대 임원선출 : 위원장(이영식), 부위원장(신성진), 사무국장(신효식)
1991년 07.18	단체협약 및 임금협약 체결
05.11	노동쟁의 발생신고
1990년 02.20	제2대 임원선출 : 위원장(이양우), 부위원장(이성우,김상천,이영식), 사무국장(신성진)
1988년 02.24	대구시 남구청으로부터 신고필증 교부
02.16	전국연합노동조합연맹 가맹
02.13	노동조합 결성대회(수도회관)
	초대임원선출 : 위원장(이승팔), 부위원장(안인구,홍의용,이화순), 사무국장(이성우,배영배)

Ⅱ. 주요 현황

1. 규약 전문 및 총칙

전 문

대구대학교 노동조합 조합원들은 열악한 근로조건과 부당한 핍박에 대항하여 노동운동을 전개해온 선구적 노동자들의 투쟁정신을 겸허하게 계승하여 전국의 노동자와 함께 굳게 단결하여 경제적 사회적 지위 향상을 도모하고 진정한 민주주의 사회의 근로자로서 대구대학교의 발전과 재직자들의 인간다운 생활을 영위하기 위하여 이 규약을 제정한다.

제1장 총 칙

제1조(명칭) 본 조합의 명칭은 전국사립대학교 노동조합연맹 대구대학교 노동조합(이하 “조합”이라 한다.)이라 한다.

제2조(목적) 본 조합은 대구대학교에 재직하는 직원이 주체가 되어 적극적으로 단결하여 근로조건을 유지 개선하고 조합원의 복지를 증진함으로써 경제적, 사회적 지위의 향상과 아울러 대구대학교의 발전에 기여함을 목적으로 한다.

제3조(사업) 전조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 시행한다.

1. 조합원의 근로조건 유지 및 개선에 관한 사항
2. 조합원의 생활향상과 노동3권 확립에 관한 사항
3. 조합원의 교육 및 조직정비 강화에 관한 사항
4. 대학 경영 합리화 추진 및 촉구에 관한 사항
5. 대학 자율권 확보에 관한 사항
6. 대학 발전을 위한 협력체제 추진에 관한 사항
7. 조합원의 문화 복지 향상에 관한 사항
8. 조합원의 경제적, 사회적 평등에 관한 사항
9. 상급단체 활동에 관한 사항
10. 기타 전조의 목적달성을 위하여 필요한 사항

제4조(소재지) 본 조합의 사무소는 경북 경산시 진량읍 대구대로201 대구대학교 내에 둔다.

제5조(가맹) 본 조합은 상급단체에 가입할 수 있다.

2. 조직 구분

- ◇ 산별노조: 전국사립대학교 노동조합연맹 대구대학교 노동조합
- ◇ 상급단체: 한국노동조합총연맹

◇ 웹페이지: <http://union.daegu.ac.kr>

◇ 조합원 수(현재): 195명

3. 조직의 재정 구성

◇ 조합비: 매월 봉급의 0.7퍼센트(규약 제10조)

◇ 목적적립금: 매월 금20,000원(규약 제10조)

4. 제15대 노동조합 집행부 등 임원 구성

□ 노동조합 집행부

위 원 장	이 철 환	여 성 부 장	김 민 정
부 위 원 장	이 승 희	복 지 부 장	박 정 용
사 무 국 장	정 광 국	법 규 부 장	김 명 원
기 획 부 장	이 종 준	쟁의/교육부장	윤 종 찬
조사통계부장	김 용 식	홍 보 부 장	최 준 혁
총 무 부 장	이 은 경	총 무 차 장	이 태 형
		기 획 차 장	정 준 구

□ 노동조합 대의원

의 장	김 형 진	대 의 원	이 영 민
총 무	이 재 욱	대 의 원	이 용 욱
대 의 원	강 선 구	대 의 원	최 원 태
대 의 원	김 세 영	대 의 원	황 성 규
대 의 원	김 원 환	대 의 원	정 광 국
대 의 원	손 동 우		

□ 회계감사

회 계 감 사	윤 석 진	회 계 감 사	김 규 연
회 계 감 사	이 재 주		

Ⅲ. 제17대 노동조합 주요 사업 계획

사업 목표

조합원의 권익을 쟁취하는 강한 노동조합

핵심 내용

소통하는 노동조합

- ▶ 위원장 상시 호출제도
- ▶ 부서별 방문 의견 수렴
- ▶ 비공개 온라인 의견 수렴
- ▶ 정기 노동조합 소식지 발행

튼튼한 노동조합

- ▶ 임금삭감 및 근로조건 저하 시도 저지
- ▶ 일방적 직원 구조조정 및 부당 노동행위 저지
- ▶ 정년 연장 추진
- ▶ 상식적 공정한 인사제도 확립

행동하는 노동조합

- ▶ 유연근무제 도입 및 PC 섯다운제 추진
- ▶ 장기근속 포상(10년, 20년) 대체 휴가 및 가족 돌봄 휴가 신설 추진, 배우자 출산휴가 확대
- ▶ 부양가족수당 현실화 및 아동수당 추가 지급
- ▶ 조합원 단합 대회 개최

책임지는 노동조합

- ▶ 조합원 인생설계 특강 지원
- ▶ 조합원 대상 대학정책 아이디어 공모전 실시
- ▶ 중장기 대학발전 및 고용안정을 위한 연구회 구성 및 지원
- ▶ 대학 주요 위원회 조합위원 참여 확대

Ⅳ. 주요 노동조합운동(사건)

Enter↵ 노동절(5.1절)

1886년 5월 1일 미국 시카고에서는 8만명의 노동자들과 그들의 가족들이 8시간 노동제를 요구하며 미시건 거리에서 파업집회를 가졌다. 19세기 미국 노동자들은 10-12시간의 장시간 노동, 저임금, 임금삭감으로 노동인권을 존중받지 못하고 있었으며, 석유사업 및 탄광사업가인 록펠러가 고용주인 슈일킬 탄광의 노동자들이 자신들의 생존권과 관련된 문제인 임금삭감에 항의하다가 주동자들이 교수형으로 처형되는 일도 있었다. 즉, 8시간 노동제를 요구하는 파업은 노동자들이 노동인권을 존중받기 위한 단결이었다. 이 날 노동자들은 평화적인 시위를 하였으나 경찰은 이들을 폭도로 몰아 탄압하였다. 이 과정에서 발포가 있었고 다수의 노동자들이 희생되었다. 당시 미국의 보수언론들도 미국 정부의 노동운동 탄압을 정당화하기 위해 빨갱이 딱지 붙이기 곧 공산주의 딱지를 붙이기를 했다. 이후 제2 인터내셔널은 이날을 노동절로 기념하게 되었다. 한국에서도 5월 1일을 노동절로 기념하고 있다. 이 사건은 결국 노동자의 기본적 권리인 8시간 노동제가 실현되는 계기가 되었다.

Enter↵ 한국의 노동조합 전개(발생기)

1920년 최초로 '조선노동공제회'가 결성된 뒤, 1922년 '조선노동연맹회'를 거쳐 1924년 노동자·농민의 통합단체인 '조선노동총동맹'이 그 뒤를 이었고, 이는 다시 1928년 '조선노동총연맹'과 '조선농민총연맹'으로 분리되었다. 지방에서는 직종별·직업별 노동조합이 산업별노조로 개편되면서, 지역연합체를 중심으로 일본인 사용자의 수탈에 저항하기 시작했다. 대표적인 예로 1929년 원산총파업이 발생했는데, 이 사건 이후 일제의 탄압이 더욱 가혹해짐에 따라 지방 노동조합운동은 비합법화·좌경화·폭력화되었고 마침내 1937년 중일전쟁을 계기로 민족독립운동과 사회주의 운동에 흡수되었다. 1920년대 조선노동총동맹과 1930년대 적색노조로 이어진 노동운동은 해방 이후 좌익의 조선노동조합전국평의회(전평) 결성과 더불어 본격적으로 활성화되었다.

Enter↵ 한국노총(한국노동조합총연맹/Federation of Korean Trade Unions/韓國勞動組合總聯盟)

1946년 3월 결성된 대한독립촉성노동총연맹을 모체로 출범했다. 1953년 노동조합법 실시에 따라 노조의 재조직 과정에서 대한노동조합총연합회(대한노총)와 자유노동조합연맹으로 양분되었다. 대한노총은 1950년대부터는 친정부적 활동을 추진하여 이승만정권에 적극적으로 협조하였다. 1960년 4·19혁명 이후, 11월 대한노총은 전국노동조합협의회와 통합하여 한국노동조합연맹(한국노련)으로 개편되었다가, 이듬해 1961년 5·16 군사쿠데타 이후 최고회의포고령 제6호에 의해 해산되었다. 이후 8월 31일 산하 16개의 산업별 노동조합과 1개의 연합노동조합을 중심으로 지금의 한국노동조합총연맹(한국노총)으로 재결성되었다.

Enter↵ 민주노총(전국민주노동조합총연맹/Korean Confederation of Trade Unions/全國民主勞動組合總聯盟)

전태일 이후(1970년 11월 13일) 한국노총의 어용행각과 정부 탄압에 맞선 민주노조 건설과 어용노조 민주화 투쟁이 활발히 전개되었다. 1970년 11월 청계피복노조, 73년 신진자동차(대우자

동차), 원풍모방, 아세아자동차 노조, 삼성그룹 산하의 제일제당 김포공장의 노조결성투쟁(77년) 등 70년대에 약 2,500개의 새로운 노조가 결성되었다. 또 1972년에는 1963년 결성된 한국모방에서 노조 민주화와 임금, 단협 체결 투쟁, 동일방직 노조(78년), YH노조(79년) 투쟁 등이 1970년대 후반에 전개되었다. 1987년부터 89년 '노동자대투쟁'을 통해 노동조합 설립이 최절정에 달했고 1989년 전국노동조합협의회의 준비를 위한 활동을 통해 창립대의원대회를 열었다. 1995년 11월 11일 민주노동조합총연맹이 창립되었다.

V. 상급 단체 가맹 현황

□ 한국노총 전국사립대학교노동조합연맹: 25개교

No	노동조합명	대표자	연락처	
			전화	주소
1	건국대	조병철	02-450-3081	서울시 광진구 능동로 120
2	경기대	김경동	031-249-8982	경기도 수원시 영통구 광교산로 154-42
3	경일대	김영철	053-600-4351	경북 경산시 하양읍 가마실길 50
4	경주대	심상욱	054-770-5071	경북 경주시 태종로 188
5	광운대	김태훈	02-940-5453	서울시 노원구 광운로 20
6	남서울대	장영명	041-580-3532	충청남도 천안시 서북구 성환읍 대학로 91
7	단국대	김경섭	031-8005-2890	경기도 용인시 수지고 죽전로 152
8	대구대	이철환	053-850-5760	경상북도 경산시 진량읍 대구대로 201
9	대구사이버대	박기홍	053-859-7541	경상북도 경산시 진량읍 대구대로 201
10	대구한의대	김봉석	053-819-1036	경북 경산시 한의대로 1
11	동국대	정왕근	02-2260-8688	서울시 중구 필동로 1길 30
12	동국대경주	이수우	054-770-2357	경상북도 경주시 동대로 123
13	상지대		033-738-7533	강원도 원주시 상지대길 83
14	서강대	유형식	02-705-8241	서울시 마포구 백범로 35
15	서울디지털대	문수영	02-2128-3130	서울시 강서구 공항대로 424
16	성결대	원혜숙	031-467-8214	경기도 안양시 만안구 성결대학로 53
17	연세대-신촌	서기환	02-2123-3635	서울시 서대문구 연세로 50
18	연세대-원주	박광무	033-760-2549	강원도 원주시 연세대길 1
19	영남대	김상수	053-810-1857	경북 경산시 대학로 280
20	우석대	이정로	063-290-1048	전라북도 완주군 삼례읍 삼례로 443
21	울산과학대	이만호	052-230-0523	울산시 동구 봉수로 101
22	위덕대	김명섭	054-760-1271	경상북도 경주시 강동면 동해대로 261
23	제주국제대	임주병	064-754-0226	제주시 516로 2870
24	홍익대	이종민	02-320-1187	서울시 마포구 와우산로 94
25	성균관대(참관노조)	김중환	02-760-1301	서울특별시 종로구 성균관로 25-2

□ 민주노총 전국대학노동조합: 144개교

국공립본부	강원대, 경남과기대, 경북대, 경상대, 경상대산학협력단, 경인교대, 공주대, 광주교대, 군산대, 대구교대, 목포대, 서울과기대, 서울교대, 서울대, 서울시립대, 순천대, 안동대, 인천대, 전남대, 전남대산학협력단, 전남도립대, 전북대, 전북대산학협력단, 제주대, 진주교대, 창원대, 청주교대, 충남대, 충북대, 충북대산학협력단, 한국농수산대, 한국방송대, 한국방송대출판문화원, 한국복지대, 한국예술종합학교, 한예종 비정규직, 한밭대
서울본부	본부, 감신대, 경희학원, 고려대, 고려대2, 고려사이버대, 고려대산학협력단, 덕성여대, 동덕여대, 동양미래대, 명지전문대, 배화여대, 서울여대, 서일대, 성공회대, 세종대, 세종사이버대, 송실대, 송실사이버대, 송의여대, 연세대한국어학당, 연세대산학협력단, 연세대원주산학협력단, 인덕대, 추계예대, 한국외대, 한성대
경인강원본부	가톨릭관동대, 가천대1지부, 가천대2지부, 강남대, 강릉영동대, 강원관광대, 경기과기대, 경민대, 경인여대, 계원예술대, 국제대, 김포대, 대림대, 명지대, 부천대, 상지대, 상지영서대, 서울예대, 수원대, 수원여대, 신경대, 신안산대, 아주대, 안양대, 오산대, 용인대, 용인송담대, 유한대, 인하공업전문대, 재능대, 평택대, 한국산업기술대, 한라대, 한세대, 한신대, 협성대
대전충청본부	건양대, 금강대, 나사렛대, 남서울대, 대전대, 대전과학기술대, 목원대, 배재대, 서원대, 신성대, 중부대, 천안연암대, 청주대, 충북보건과학대, 침례신학대, 한국기술교육대
부산경남본부	경남대, 동명대, 동아대, 동주대, 부산외대, 신라대, 영산대, 창원문성대, 춘해보건대, 한국국제대, 한국승강기대
호남제주본부	군장대, 동강대, 목포과학대, 서해대, 원광보건대, 전주대, 전주비전대, 제주국제대, 제주한라대, 한일장신대, 호원대
대구경북본부	경북과학대, 대구공업대, 원석학원, 선린대, 위덕대, 포항공대, 한동대

제17대 대구대학교 노동조합 교육 자료집

| 노조창립일 | 1988. 2. 13.

| 발행일 | 2019. 10. 25.

| 발행처 | 대구대학교 노동조합

| 전 화 | 053-850-5760

| 팩 스 | 053-850-5764

| 홈페이지 | <https://union.daegu.ac.kr>

