

2013 한국노총 기본교안 2

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



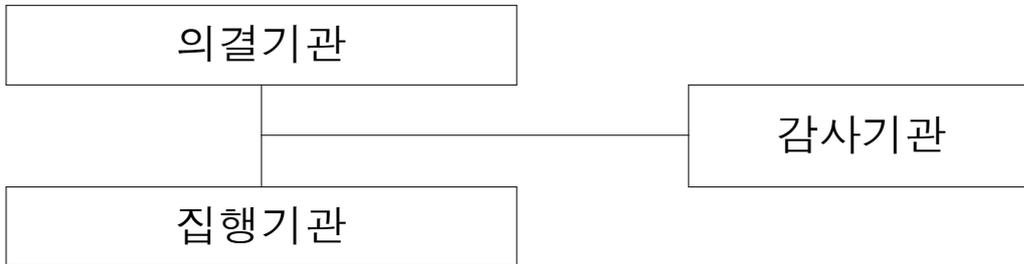
현장과 함께 국민과 함께

한국노동조합총연맹

FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

1 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

▷ 교육·선전부서

- 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, 신협, 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 딱딱 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) 회의운명을 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 원만했다라도 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 갖출 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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 임단협 과정의 조합원 참여정도 ▪ 각종 회의의 민주적 · 공개적 운영여부 ▪ 선거제도의 공정성과 조합원참여정도 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노조 재정의 투명성과 자립성 ▪ 투쟁준비태세 ▪ 전임자 활동 보장정도 ▪ 노조일상활동에 대한 사측의 통제정도 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 간부들에 대한 조합원의 신뢰정도 ▪ 간부들간의 정보공유 정도 ▪ 간부들의 업무 수행력 ▪ 간부들의 일상학습 · 토론 여부 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

1 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.

2 꾸준히 학습하자

- 선천적으로 타고난 리더십의 소유자는 드물다. 노력해서 개발해야 한다. 조직을 어떻게 운영해야 할지, 노조간부로서 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.

⑤ 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.

⑥ 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.

⑦ 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.

⑧ 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.

㉗ 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 노조간부로서 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.

㉘ 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.

㉙ 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.