

# [2024 정책대회] [토론스케치] 더 크고 든든한 '산별노조' 어떻게? ... 어렵지만 가야할 길, '조직혁신'

노동과세계 취재팀 | 승인 2024.11.29 09:17

## 2024 민주노총 의제별 세션토론 현장스케치 ① 산별노조 혁신·강화, 민주노총 조직운영과 혁신



민주노총이 27일부터 3일간 강원 정선 하이원리조트에서 '2024 민주노총 정책대회'를 열었다. 사진=노동과세계 사진팀

민주노총 조합원이라면 누구나 참여해 직접 목소리 낼 수 있는 2024 민주노총 정책대회가 27일부터 2박 3일간 치러지는 가운데, 민주노총의 내일을 고민하는 조합원들의 치열한 토론이 한창이다.

정책대회는 크게 네 가지 의제인 ▲노동자 정치세력화 ▲산별노조 혁신·강화 ▲조직운영과 혁신 ▲사회변화에 따른 노동운동 대응 전략에 대한 질문을 던지며 조합원에게 토론을 당부했다. 2박 3일간 3번의 세션이 있었고, 15개의 세부주제 토론이 개최됐다. 조합원들은 원하는 주제에 자유롭게 참석해 의견을 냈다.

더 크고 든든한 우산 '산별노조' 강화 어떻게?  
민주노총 내 조직갈등, 조정하는 방법 워크숍  
기업 간 담벼락 넘는 '초기업 교섭' 사례 발제

산별노조는 노동자의 사회정치적 지위 향상을 위한 전체 노동계급의 사회정치적 활동으로, 단위 사업장 수준의 조직과 임금단체협상이 아니라 산업과 업종 차원에서 노동환경 질적향상, 산업정책을 두고 투쟁하는 것을 목표로 한다. 이 목표 속에서 민주노총에는 현재 16개 산별조직을 세웠지만, 민주노총은 "기업별 노조 활동의 관성이 남아있으며 교섭과 조직 운영 등에서 산별노조다운 활동이 정착되지 않고 있고, 산별노조의 복수조직으로 인한 조직갈등 문제가 민주노총의 단결을 훼손할 수 있다"는 우려를 발제문에서 밝히며 토론주제로 삼았다. 초기업교섭 제도화 활성화 방안 모색도 논의됐다.

이같은 고민을 해결, 논의하기 위해 산별노조 혁신·강화 분과에서는 세션별로 '산별노조 혁신·강화 토론회', '조직갈등 진단 및 갈등 조정 워크숍(조직갈등 이해와 해결/실습)', '초기업 교섭의 경험과 과제'가 진행됐다.

민주노총 임원의 사회로 시작한 산별노조 혁신 강화 토론회(세션1)는 산별운동의 질적 도약을 위해서는 민주노총을 중심으로 산별운동을 강화해 나가야 한다는 큰 전제를 우선 확인했다. 금속노조, 보건의료노조, 서비스연맹, 공공운수노조가 각 조직을 대표해 발표한 뒤, 현장 조합원의 토론이 이어졌다.

현장 조합원 토론에서 산별운동 강화를 위한 물질 토대를 지금보다 더 확보해야 한다는 것으로 공통의견이 모아졌다. 또한 지역본부(지부)의 역할을 강화해야 한다는 주장도 공통되게 나왔는데, 특히 작은사업장 미조직 노동자들의 조직화와 산별 교섭에서 지역본부(지부)가 중요한 역할을 하고 있지만, 현재 민주노총의 고민 속에서는 이 내용이 부족하다는 것이다. 산별조직이 지역담당자 배치가 미진한 실정에서, 지역에 자원과 역량을 투여해야 한다는 게 공통의견이었다.

민주노총이 '1산별 1노조, 1사업장 1조직' 기준을 확고하게 밀고 나가야 한다는 주문도 있었다. 산별 간 해결할 수 없는 갈등이 발생했을 때 총연맹이 지금보다 적극적으로 역할을 해줘야 한다는 것이다. 특히 산별 간 대화와 화해를 위한 노력도 많이 있어야 한다는 진단도 나왔다. 지금 같은 공동교섭 공동투쟁과 더불어, 재벌대기업 단위를 묶어서 교섭단을 만들자는 등의 다양한 교섭 방식 제안도 나왔다.

산별노조 의제를 다룰 때, 산별노조 구획에 따른 조직갈등 문제 또한 반드시 거론된다. 민주노총은 1산업 1노조, 1사업장 1조직을 지향하지만, 현재 민주노총 내에는 복수 산별조직이 존재하고 있어, 이로 인한 크고 작은 갈등이 계속되고 있다. 민주노총은 해결을 위해 2015년부터 민주노총 교육원에서 갈등조정 전문가 교육을 진행한 바 있고, 민주노총 위원장 추천과 가맹산하조직 추천 조직갈등 조정위원회를 두고 있다. 세션2 '조직갈등 진단 및 갈등조정 워크숍(조직갈등 이해와 해결/실습)'에서는 조합원들이 직접 조직갈등을 이해하고 갈등조정에 나서는 실습을 해보는 자리가 마련됐다.

참가자들은 조직갈등의 양상, 원인, 해결방안에 대한 발제를 듣고, 갈등조정 3원칙(중립성의 원칙, 자율성의 원칙, 비밀유지의 원칙)을 숙지했다. 민주노총 갈등조정위원회의 운영규정을 익힌 뒤 직접 당사자간 문제해결 실습을 구현해 보는 시간을 가졌다.

민주노총 산별노조가 시도해 왔던 초기업 교섭의 경험과 사업방향을 공유하면서, 미조직 전략 조직화와 초기업 교섭 돌파를 위한 토론회가 세션3에서 개최됐다. 보건의료노조, 금속노조, 화섬식품노조, 서비스연맹이 각 발제를 맡았다. 보건의료노조는 대한간호조무사협회 등 5개 직종협회와 공동활동한 사례, 대한의사협회 등 4개 단체를 교섭대상으로 두고 노동기본권 보장 10대 요구안을 도출하고 교섭한 사례를 들었다. 금속노조는 산업단지 내 작은사업장 노동자들을 조직 대상으로 두고 작업복세탁소, 공동휴게실 쟁취 투쟁을 전개한 사례를 설명했다. 화섬식품노조는 IT업계 포괄임금제 금지를 의제로 두고 단체교섭을 시도해 IT업계를 조직한 사례를 발제했다. 서비스연맹은 택배노동자 집단 과로사 문제를 사회로 공론화하며 의제화에 성공, 노조의 주장을 사회적 합의를 통해 일부 관철한 사례를 설명했다.

조합원들의 질의가 이어졌다. 간호대학교에서 병원 실습 노동자들이 실습과정에서 겪는 노동권 박탈 마찬가지로 간호사 실습노동자에 대한 처우개선도 필요하다는 점을 짚었고, 보건의료노조의 직종협회 공동투쟁 당시 발생했던 갈등은 어땠고, 어떻게 해결했는지를 질문했다.

또한 커져가는 플랫폼 산업에 대한 투쟁 중 일환으로 민주노총 내 여섯 개의 산별노조가 뭉쳐 함께 싸웠던 경험 등이 추가적으로 논의됐다.



민주노총이 27일부터 3일간 강원 정선 하이원리조트에서 '2024 민주노총 정책대회'를 열었다. 사진=노동과세계 사진팀

## '최고의결기구' 대의원대회, "핵심은 숙의과정 보장"

### 1대1 토론으로 말해보는 투쟁·집회 문화 혁신 과제

### 결코 쉽지 않지만 꼭 필요한 큰 걸음, 재정 안정화

민주노총 조직운영 혁신과제는 폭넓고 다양하며, 조합원들의 직접적인 이해와 요구가 표현되는 과제들이 대부분이다. 이번 정책대회에서는 대의원대회 혁신, 집회 혁신, 재정안정화 혁신을 중점으로 다뤘다. 따라서 조직운영과 혁신 분과에서는 '의결기구(대의원대회) 혁신을 위한 토론회'와 '조직 및 투쟁(집회) 문화 혁신을 위한 토론회', '재정 안정화(혁신)를 위한 토론회'가 세션별로 구성됐다.

세션1에서 진행된 의결기구(대의원대회) 혁신을 위한 토론회는, 민주노총 최고의결기관인 대의원대회가 그 위상에 맞게 운영되고 있는지에서 출발한 문제의식을 담고 있다. 민주노총은 토론 주제를 대의원 선출(배정)과 적정 규모, 숙의과정이나 토론시간을 보장하는 등의 대회 준비와 운영 등으로 나누어 발제했고, 조합원 토론이 이어졌다.

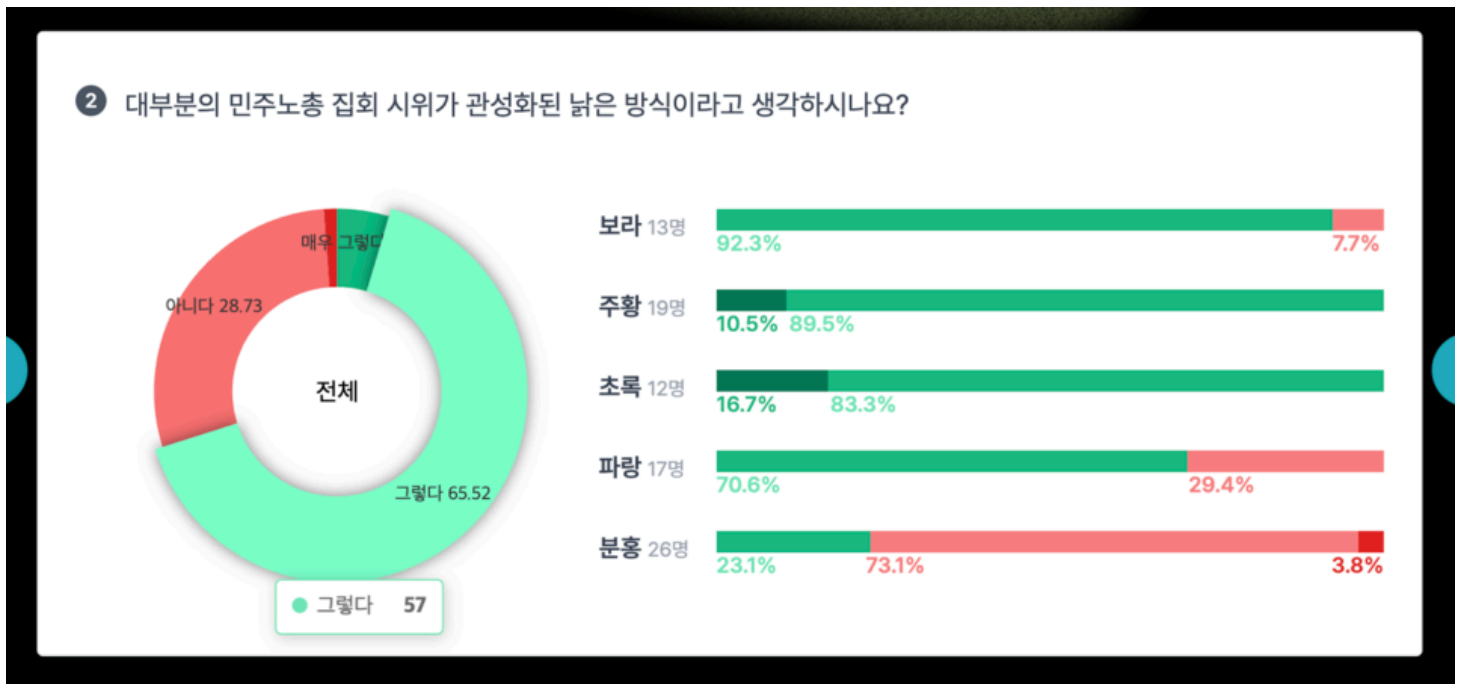
조합원들의 공통된 의견은 대의원 대회의 규모보다는 대의원이 제대로 활동할 수 있게 활동 시간, 교육 시간 등을 확보할 수 있는 방안을 마련하는 것이 핵심이라는 점이었다. 안건에 대한 사전 토론부터 당일 의결까지. 전 과정에서 지역과 현장에서 제출된 의견을 제대로 이해하고 반영하도록 노력하는 활동이 필요하다는 것이다. 또한, 여성·장애·소수자·작은 사업장 대의원 배정 등, 소수 의견이 반영될 수 있도록 대의원 구성을 보장하는 방안을 마련해야 한다는 공통되게 나왔다. 발언 시간 엄수, 중복 발언 제제, 의결 과정에서 참여하지 않은 대의원에 대한 책임성 부여 등 대의원 책임성을 높이기 위해 여러 방안 마련이 필요하다는 논의에도 목소리가 모아졌다.

한편, 중집 성원에 대한 당연직 대의원 배정에 대해서는 이견이 있었다. 책임을 높이기 위해 배정해야 한다는 의견과, 더 많은 조합원 간부 참여도를 높이기 위해 지금처럼 진행하자는 의견으로 나뉘었다. 대의원 수를 줄이자는 주장과, 지금의 규모를 유지하자는 주장도 쟁점적으로 논의됐다. 현실적인 운영 등을 고려했을 때, 숙의과정을 잘 진행한다면 1천 명 규모로 유지될 수 있을 것이라는 근거와 다양한 목소리를 보장하기 위해서는 현재의 규모 유지가 필요하다는 근거가 각 주장에 뒷받침됐다.

조직 및 투쟁(집회) 문화 혁신을 위한 토론회는 세션2에서 열렸다. 민주노총은 집회문화 혁신을 토론 주제로 제시하면서 "민주노총이 120만 조직으로 확대되면서 투쟁과 집회문화에 대한 생각과 요구도 다양해졌다. 특히 청년노동자들의 확대에 대중적 투쟁, 다양한 문화적 결합 요구가 커졌다. 이에 따른 조직과 투쟁(집회) 등의 문화에 대한 다양한 현상과 진단, 극복 과제를 토론해 보자"라고 했다.

이날 토론은 시민 활동 플랫폼 '빠띠'에서 진행했는데, 민주노총의 집회와 관련된 10가지 질문을 던진 뒤 찬반이 갈리는 참여자들끼리 토론을 하는 방식으로 운영됐다. 가령 '머리띠, 팔뚝질, 투쟁가 등으로 상징되는 노동조합 고유의 집회 시위 문화가 사회적 지지의 확산에 도움이 된다고 생각하시나요?'라는 질문에 즉석 투표한 조합원 57.4%가 '그렇다'고 답했고, 42.6%가 '아니다'라고 답한 것을 두고, 찬성의견을 보인 조합원과 반대의견을 보인 조합원이 1대1로 토론하고, 토론 후 느낀 감상을 다시 공유했다.

이처럼 10개 질문에 대해 조합원들은 각자의 의견을 나누고, 다른 의견을 경청하며 토론했다. 하나의 의견으로 정리하는 것이 아닌 다양한 입장을 충분히 듣고 나누는 것에 초점을 뒀다. 참가자들은 "다양한 의견과 생각 나누기로 성장하는 시간이었다. 좀 더 유연해져야겠다는 생각을 하게 됐다"는 등의 소감을 남겼다.



조직 및 투쟁(집회) 문화 혁신을 위한 토론회 내용 갈무리

### 오늘 1:1대화에 참여한 소감을 나눠 주세요. 어떤 것을 알게됐고, 느꼈나요?

전체 제안 81 개 10초 전체 인기

**최보경** 약 1시간 전 👍14

집회문화에 대한 혁신이 필요하다고 생각하는 계기가 되었습니다. 문화제나 축제 등으로 다양한 형태로 진행되는 집회로 시민과 민주노총의 조합원들이 스스로 가족과 함께 손잡고 나오는 모습이 되었으면 합니다.

**유정민** 약 1시간 전 👍13

참가한 간부들의 민주노총에 대한 사랑, 민주노총 조합원으로 자부심을 느낄 수 있었습니다. 여전히 혁신해야 할 집회문화가 있지만 변화를 위한 노력도 계속되고 있다는 것을 확인하고 공감했습니다.

**양태조** 약 1시간 전 👍11

의외로(?) 사고방식이 비슷하다는 생각, 저보다 훨씬 샤프한 분이라는 생각이 들었습니다. 질문의 의도가 명확히 드러나지 않은 것도 있었습니다. 집회문화가 노동조합에 대한 사회적 인식의 근거가 된다는 점에서 집회문화를 획기적으로 바꾸면 좋겠습니다.

**춘식이엄마** 약 1시간 전 👍10

답변 차이는 있으나 '소중한 시간을 내어 집회에 참여하는 조합원들을 위해', '지속 가능한 노동조합을 위해' 노동조합의 조직 및 투쟁문화 혁신이 필요하다는 입장은 동일 (수정됨)

**두벅두벅** 약 1시간 전 👍10

조직 및 투쟁(집회) 문화 혁신을 위한 토론회 내용 갈무리

민주노총은 조합원의 의무금(맹비)으로 조직을 운영함에 따라 조합원 증감의 영향이 예산 수립에 큰 요소로 작용한다. 여기에 해마다 폭등하는 물가 인상이 더해져 현재와 같은 정액제 납부 방식으로는 민주노총의 안정적인 재정확보가 어렵다는 제기가 나오는 상황이다.

과거에도 여러 차례 민주노총 의무금 납부 방식을 정률제로 전환하기로 결정하기도 했지만(2017년 65차 대의원대회), 산별노조 조합비 납부방식이 정액제, 정률제 등 통일적이지 않고 다양한 방식으로 진행되다 보니 시행되지 못하는 조건이라고 토론 발제문은 밝히면서 "정률제 도입은 더 이상 미룰 수 없는 과제"라고 했다. 세션3 '재정 안정화(혁신)를 위한 토론회'에서는 이 같은 내용이 논의됐다.

이어진 현장토론에서는 가맹조직의 재정구조에서 의무금(맹비) 납부 비율이 적지 않기 때문에 정률제의 부담스러움을 토로했다. 토론회에 참석한 가맹조직은 저마다 재정운영의 어려움을 공유하며 맹비 납부 정상화를 노력하겠다는 의견도 제출됐다.

또한 정률제에 대해 조직 내 충분히 논의하고 소통하면 가능하지 않겠냐는 의견도 제시됐다. 재정안정화(혁신)의 방향성으로 제출된 정률제 도입이 어려움이 있더라도 필요하다는데 공감했다.

정책대회는 29일 종합토론을 마지막으로 막을 내린다. 민주노총은 이번 정책대회에서 결과보다 합의를 모아가는 과정에 주목하며, 조합원들의 목소리를 내년 사업계획을 비롯한 향후 방향설정에 반영할 예정이다.



노동과세계 취재팀 [kctu.news@gmail.com](mailto:kctu.news@gmail.com)