

■ 연구총서 ■

2003-2

---

각 국 노동조합 전국중앙조직의  
조직구조 및 운영방식

---

한국노총 중앙연구원

## 책 머리에

본 보고서는 각 국 노동조합 전국 중앙조직의 조직구조와 운영방식에 대한 소개를 목적으로 하고 있다. 이를 위해서 앵글로 색슨계 국가 중 하나인 영국, 사민주의 국가 중 하나인 스웨덴 그리고 우리와 유사한 기업별 노조체계를 가지고 있는 일본의 노총을 조사대상으로 하였다. 이제까지의 노사관계 연구보고서들이 노사관계 당사자인 노, 사, 정의 역할과 성격, 전국, 산업, 작업장 등 각 층위별 단체교섭과 구조 등의 주제에 초점을 맞추었던데 반해 본 보고서는 그동안 잘 소개되지 않았던 각 국 노총의 조직구조와 운영방식에 초점을 두고 있다.

각 국 노동조합의 조직구조와 운영방식은 노동조합을 둘러싼 해당 국가의 환경과 그 변화에 조응한 나름의 정체성과 방향을 담고 있다. 그 중에서 노총은 노동조합들의 전국중앙조직으로서 각 층위의 요구들이 총화되어 수립된 전략의 실행을 담당하는 곳이기 때문에 이들의 조직구조와 운영방식은 동시대 노조운동이 환경변화에 어떻게 대응하고 있으며, 환경변화에 대응한 노조운동의 전략이 조직, 의사결정, 운영 방식에 어떻게 체화되어 있는지를 살펴볼 수 있는 곳이다. 본 보고서는 이를 위해서 각 국 노총의 조직 및 의사결정 구조, 노총 사무총국의 구조와 운영방식, 재정구조와 조합비 그리고 최근의 주요 정책방향에 초점에 두었다.

본 보고서는 각 국 노동조합 전국 중앙조직의 조직구조와 운영방식에 대한 소개에 그 목적을 한정하고 있다. 따라서 각 주제에 대한 세밀한 분석과 설명보다는 사실에 대한 소개와 기술을 위주로 구성하였다. 본 보고서에 소개된 각 국 노총조직에 대한 정보가 한국의 노동조합운동이 스스로를 점검하고 조직과 운영 방향을 새로이 모색하는데 있어서 조금이나마 도움이 될 수 있기를 바란다.

2003. 12

한국노동조합총연맹

이 남 순 위 원 장

# 각 국 노동조합 전국중앙조직의 조직구조 및 운영방식

---

안 정 화

---

한국노총 중앙연구원 책임연구원

---

/ 목 / 차 /

I. 영 국 TUC .....	1
1. 회원조합과 조합원의 구성 .....	1
2. 조직과 의사결정의 구조 .....	9
3. 사무총국의 구조 .....	22
4. 재정 및 조합비 .....	34
5. 정책 방향 .....	42
II. 스웨덴 LO .....	44
1. 회원조합과 조합원의 구성 .....	44
2. 조직과 의사결정의 구조 .....	50
3. 사무총국의 구조 .....	54
4. 재정 및 조합비 .....	59
5. 정책 방향 .....	61
III. 일본 JTUC-RENGO .....	63
1. 회원조합과 조합원의 구성 .....	63
2. 조직과 의사결정의 구조 .....	69
3. 사무총국의 구조 .....	77
4. 재정 및 조합비 .....	95
5. 정책 방향 .....	97
부 록 .....	109
1. 영국 노총 TUC 규약 .....	109
2. 스웨덴 노총 LO 규약 .....	135
3. 일본 노총 JTUC-RENGO 규약 .....	164

/ 표 / 목 / 차 /

<표 1-1> TUC 69개 회원조합과 조합원수	2
<표 1-2> 영국 노동조합 수(1979-1992)	2
<표 1-3> TUC 회원조합별 성별 대의원수	11
<표 1-4> TUC 직원수	24
<표 1-5> 노동조합 전문직의 보유비율	34
<표 1-6> TUC 재정수입 및 지출	35
<표 1-7> TUC 사무총국 임금테이블	36
<표 1-8> TUC 노동조합별 조합비	39
<표 1-9> 청년노동자 조합비	39
<표 1-10> 저임금노동자 조합비	40
<표 1-11> 실업노동자 조합비	40
<표 1-12> 파트타임 노동자 조합비	41
<표 2-1> 스웨덴 각 노총 현황	44
<표 2-2> 스웨덴 노총별 조합원수(1980-1996)	45
<표 2-3> 스웨덴 사용자 단체	45
<표 2-4> LO 16개 가맹조직의 조합원수	46
<표 2-5> LO 회원조합, 지부, 조합원수 추이(1993-2002)	47
<표 2-6> LO의 수입 및 지출	60
<표 3-1> 일본의 주요 단체별 노동조합원수	63
<표 3-2> 조직형태별 노동조합수 및 조합원수	66
<표 3-3> 정규직과 비정규직 분포	67
<표 3-4> 연도별 조합원수 및 조직율	68

<표 3-5> 전문위원회 및 특별위원회 현황	76
<표 3-6> 렌고 사무국 임금테이블	82
<표 3-7> 렌고의 재정 수입 및 지출	96

## / 그 / 립 / 목 / 차 /

<그림 1-1> 성별 고용형태별 조합원수	4
<그림 1-2> 전체 노동자 중 성별 고용형태별 조직률	4
<그림 1-3> 성별 고용형태별 조합원수 비율	5
<그림 1-4> 공공부문과 민간부문의 노조조직률 비교	6
<그림 1-5> 영국의 노조조직률 추이(1968-2001)	7
<그림 1-6> TUC의 조직구조	9
<그림 1-7> TUC의 정책형성 및 의사결정 구조	10
<그림 1-8> TUC 사무총국의 구조	23
<그림 2-1> 스웨덴의 부문별 노조조직률	48
<그림 2-2> 스웨덴의 성별, 직종별 노조조직률	48
<그림 2-3> LO의 여성조합원 비율	49
<그림 2-4> LO의 조직구조	50
<그림 2-5> LO 사무총국의 구조	54
<그림 2-6> 조직별 노동조합비의 배분비율	60
<그림 3-1> 일본 렌고 사무총국의 구조	77

## I. 영국 TUC

### 1. 회원조합과 조합원의 구성

#### 가. 회원조합

2003년 현재 TUC에는 69개의 회원조합이 있다. 회원조합의 총조합원수는 6,688,551명이다. 이 중 조합원 100만 명이 넘는 노동조합이 2개, 10만 명이 넘는 노동조합이 12개, 1만 명이 넘는 노동조합이 23개이다. 1천 명이 넘는 노동조합이 25개, 그리고 나머지 7개 노동조합이 1천 명 미만의 조직이다.

지난 1993년 공무원노조(NALGO), 공공노조(NUPE), 보건서비스연맹(COHSE)이 통합함으로써 설립된 유니슨(UNISON)은 현재 조합원 120만 명으로서 TUC 회원조합 가운데 가장 큰 조직이다. 다음으로 큰 아미쿠스(Amicus)의 경우 110만 명의 조합원을 조직하고 있는데, 역시 유니슨과 마찬가지로 엔지니어링 및 전자산업 부문 노조와 여타 노조들이 통합함으로써 거대화된 조직이다. 이 밖에 거대 노조로는 T&G(The Transport and General Workers Union), GMB 등이 있는데, 이들은 공공부문과 민간부문 조합원들을 포괄하고 있다.

<표 1-1> TUC 69개 회원조합과 조합원수(2003년 현재) (단위: 명)

노동조합	조합원수	노동조합	조합원수	노동조합	조합원수	노동조합	조합원수
UNISON	1,272,700	ISTC	50,100	FDA	10,434	AEP	2,653
Amicus	1,080,046	AUT	44,051	ANGU	8,514	HCSA	2,473
T&G	848,809	Equity	35,274	SCP	7,723	NACO	2,423
GMB	689,276	CSP	32,498	BALPA	7,531	BSU	2,358
USDAW	310,337	TSSA	31,763	napo	6,688	NUDAGO	2,104
PCS	281,923	MU	30,925	AMO	6,344	WGGB	1,943
CWU	279,679	POA	30,152	NUM	5,001	YISA	1,464
NUT	217,224	BFAWU	28,426	CYWU	4,800	BOS	1,453
NASUWT	200,257	NUJ	25,268	BDA	4,498	NACODS	800
GPMU	200,008	BECTU	24,631	CDNA	4,224	AFA	739
Unifi	158,733	Accord	24,170	BAQM-TEAM	4,049	DSA	531
UCATT	119,993	NUMAST	18,867	UCAC	3,980	GULO	280
ATL	113,161	Connect	18,785	NULMW	3,832	EFTU	110
Prospect	105,046	ASLEF	16,571	ACM	3,250	CSMTS	88
NATFHE	66,991	SoR	15,502	PFA	3,238	SWSWU	15
RMT	60,001	KFAT	15,047	NAEJAC	3,079		
FBU	52,602	CATU	13,794	UBAC	2,796		
EIS	52,552	NGSU	11,291	ALGUS	2,683		

자료: TUC, 『TUC Directory 2003』, 2003

<표 1-2> 영국 노동조합 수(1979-1992) (단위: 개)

연도	전체 노동조합수	TUC 노동조합수
1979	453	109
1980	438	108
1981	414	105
1982	408	102
1983	394	98
1984	375	91
1985	370	88
1986	335	87
1987	330	83
1988	314	83
1989	309	78
1990	287	74
1991	275	70
1992	268	69

자료: Employment Gazette; TUC Reports, McLroy(1995)에서 재인용.



영국의 노동조합 수는 1940년 1,000여 개에서 1968년 560개로 급격히 감소하게 되었으며 이러한 추세는 <표 1-2>에서 보는 것처럼 1970년대 이후에도 지속적으로 나타나 1992년 현재 268개로 축소되었다.

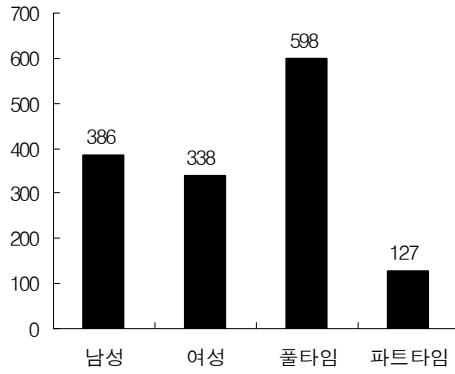
TUC 산하 노동조합의 수 역시 전체 노동조합의 감소 추세와 마찬가지로 지속적으로 감소하는 경향을 나타내고 있다. 비록 2003년 TUC의 노동조합 수는 1992년과 동일한 69개이지만 이는 신생노조 때문에 나타난 현상으로서 1990년대에도 UNISON의 사례에서처럼 TUC 내에서도 지속적인 노조통합과 더불어 노동조합들이 대형화되는 추세에 있다. 노조들간의 통합은 영국에 한정된 현상이 아니며 각 국 모두에 있어서 나타나고 있다. 특히 90년대에 들어 더욱 빈번해지고 있는데, 이는 노조통합이 조직물 감소의 극복, 교섭력 제고, 정치적 영향력 확대 등 노동운동을 둘러싼 전반적인 위기를 반전시킬 대안으로 선택되고 있기 때문이다(안정화, 2002).

## 나. 조합원

### 1) 조합원수 및 노조조직물 현황

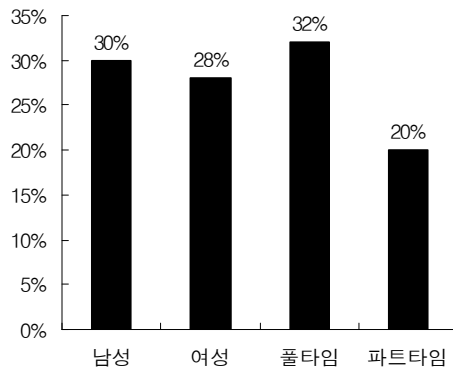
영국의 노동자 수는 2001년 현재 3,724만 명(피용자기준)으로서 이 중에 29%인 725만여 노동자가 조직되어 있다. 725만여 노동자 가운데 약 90%인 650만 노동자가 영국 유일의 노동조합총연맹인 TUC에 조직되어 있으며, 나머지 75만 명 정도는 상급단체에 가입되지 않은 노동조합에 조직되어 있다. 조합원들을 성별로 보면 전체 조합원의 53%인 386만 명이 남성이며, 47%인 338만 명이 여성 조합원으로서 성별 조직물의 격차가 그리 크지 않은 편이다.

<그림 1-1> 성별 고용형태별 조합원수(2001년) (단위: 만명)



자료: TUC, Today's Trade Unionists, 2002

<그림 1-2> 전체 노동자 중 성별 고용형태별 조직률(2001년) (단위: %)

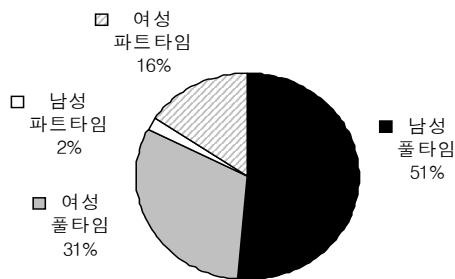


자료: TUC, Today's Trade Unionists, 2002

조합원을 고용형태별로 보면 725만 조합원 중 풀타임 조직노동자가 6백 만 명으로서 전체 풀타임 노동자의 32%가 조직되어 있다. 그리고 파트타임 조직노동자가 1백30만 명으로서 전체 파트타임 노동자의 20%가 조직되어 있다. 남성에 비해 여성노동자의 조직률이 다소 낮은 이유는 여성노동자의 44%가 파트타임 노동자(남성은 8%)이기 때문이다. 현재 영국에서는 파트타임 여성노동자의 28%가 조직노동자이며, 파트타임 남성노동자의 30%가 조직노동자이다.

<그림 1-3>은 전체 조합원을 성별 그리고 고용형태별 비율을 나타낸 것이다. 조합원 전체를 100으로 놓고 성별 고용형태별 비율을 보면 남성풀타임이 51.5%, 여성풀타임이 31.0%, 남성파트타임이 2.0%, 여성파트타임이 15.5%이다.

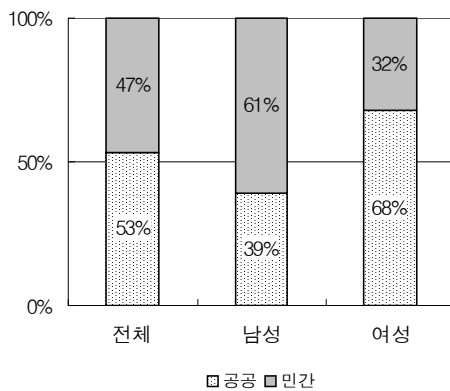
<그림 1-3> 성별 고용형태별 조합원수 비율(2001년) (전체=100%)



자료: TUC, Today's Trade Unionists, 2002

TUC의 조합원들을 연령별로 보면 40대의 38%가 조직되어 있는 반면에 20대의 12%만이 조직되어 있어 연령이 높을수록 높은 조직률을 보이고 있다. 인종별로 보면 백인의 조직률이 높고 다음으로 흑인 그리고 아시아인 순이다. 직종별로 볼 때 영국은 행정 및 전문직에서 높은 조직률을 보이고 있다. 이들이 전체 조합원의 47%를 차지하고 있는데 이는 공공부문의 조직률이 높는데 따른 것이다.

<그림 1-4> 공공부문과 민간부문의 노조조직률 비교(2001년) (단위: %)



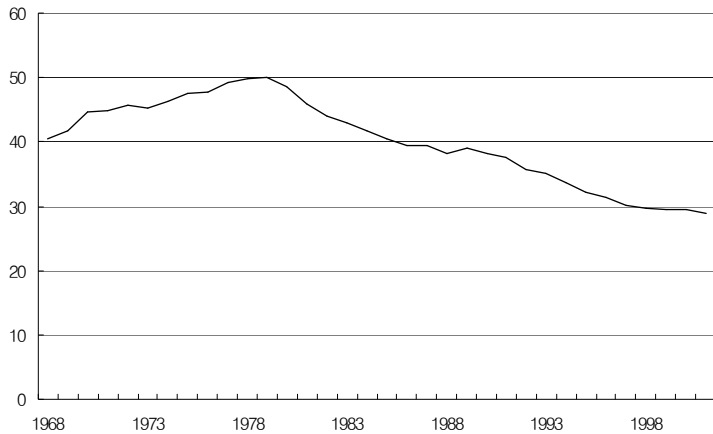
자료: TUC, Today's Trade Unionists, 2002

현재 영국에서는 공공부문의 59%가 조직되어 있으며 반면 민간부문은 19%의 조직률을 보이고 있다. 특히 여성의 경우 행정직의 40%가 조직되어 있으며 이들 중 다수는 공공부문 노동자이다. 여성조합원의 68%가 공공부문에 종사하고 있다. 반면 소매와 호텔요식업의 경우 10%의 낮은 조직률을 보이고 있다.

규모별로 볼 때 25인 이상 사업장의 36%가 조직되어 있는 반면에 25인 미만 사업장은 15%가 조직되어 있다. 근속년수별로 볼 때 근속년수 5-10년 노동자의 32%가 조직노동자로 상대적으로 높은 편이며, 1년 미만의 경우 12%로 낮은 조직률을 보이고 있다. 상용고용의 경우 30%의 조직률을 보이고 있으며, 임시고용의 경우 19%의 조직률을 보이고 있다.

## 2) 조합원수 및 조직률 추이

<그림 1-5> 영국의 노조조직률 추이(1968-2001)      단위: %



영국에서 1979년 50.1%로 가장 높았던 노조조직률은 보수당의 집권과 함께 지속적으로 감소하여 왔다. 그러나 1990년대 후반 노동당의 집권, 그리고 TUC의 신노조주의 전략에 따른 조직화 노력과 함께 노조조직률은 다소 안정세를 찾았다는 것이 TUC 관계자들의 말이다. <그림 1-5>를 보면 90년대 후반 이후 다소 감소하고 있기는 하나 조직률이 급격한 하락세에서 벗어나 안정적인 추세로 접어들고 있음을 알 수 있다.

### 3) 조직화를 위한 노력

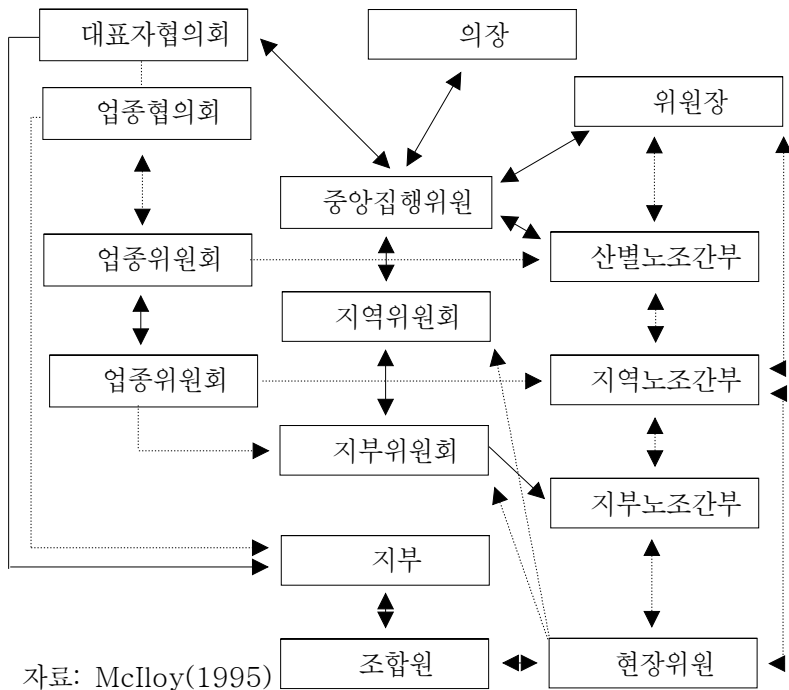
오늘날 TUC는 다른 국가들과 마찬가지로 제조업에서 서비스산업으로의 산업구조 변화와 함께 비정규직의 증가라는 고용형태의 변화를 겪고 있다. 이러한 변화에 따라 이직률은 점차 증가하였고 몇몇 노동조합의 경우 현재의 조합원을 유지하기 위해 매년 1/4의 신규조합원을 조직해야 하는 실정이 되었다. 한 세대 전만 하더라도 TUC 내 가장 전형적인 조합원은 제조업의 대기업에 종사하는 풀타임 육체노동자였다. 그러나 오늘날 점점 더 많은 조합원이 파트타임노동자이거나 여성노동자이거나 전문직 종사자들이다. 패스트푸드점이나 하이테크기업과 같이 새로운 성격의 사업체들이 급속히 증가하고 있는데 반해 이들 사업체들이 대부분 소규모사업체이거나 높은 이직률을 갖는 탓에 조합원들을 조직하거나 조직률을 제고시키기가 쉽지 않은 것이다.

1979년 영국의 노동조합원수는 12,00만이었으나 노동조합에 적대적이었던 보수당정권이 들어서면서 지속적으로 감소하는 현상을 보여 1990년대 중반 조합원수는 그 절반이 되었다. 1997년 노동당 정권이 들어서면서 조합원수는 다소 현상유지되고 있는 실정이다. TUC는 조직률 제고와 새로운 영역에서의 조합원 조직화를 위해 신노조주의(New Unionism) 프로젝트를 출범시켰으며 그와 함께 1998년 조직화아카데미(Organising Academy)를 설립하였다. 신노조주의는 TUC의 조직화사업, 특히 새로운 산업, 새로운 노동자를 겨냥한 조직률 제고 전략이다. 주된 조직대상은 여성과 청년 노동자들, 특히 서비스산업과 정보통신산업의 노동자들 그리고 비정규직 노동자들이다. 이 속에서 조직화아카데미는 전문적인 조직활동가들을 양성하여 미조직사업장을 조직하고 기존 조합원들이 조합활동가가 될 수 있도록 지원하고 있다.

조직화아카데미의 출범 첫 해 160명의 조직활동가가 배출되었는데 이 중 여성이 절반 이상이며, 30세 이하가 절반 정도이다. 이를 통해서 현재 TUC 조직화사업의 주된 목표가 어디인지를 알 수 있다(TUC, 'Unions at Work', 2003).

## 2. 조직과 의사결정의 구조

<그림 1-6> TUC의 조직구조



<그림 1-7> TUC의 정책형성 및 의사결정 구조



자료: TUC, 'Unions at Work', 2003

#### 1) 대의원대회(Congress, 연차총회)

TUC의 최고의결기구인 대의원대회는 1년에 한 번 매년 9월초에 열리며 4일간 진행된다. 모든 노동조합에게 대표자를 파견할 권리가 주어지며, 대표자의 수는 노동조합의 규모에 비례한다. 총회에서는 중앙위원회가 제출한 보고서와 함께 회원조합으로부터 제출된 의제를 논의한다.



<표 1-3> TUC 회원조합별 성별 대의원수

(단위: 명)

노동조합	남	여	계	노동조합	남	여	계
UNISON	42	66	108	ISTC	11	0	11
Amicus	60	25	85	AUT	7	3	10
T&G	71	29	100	Equity	3	2	5
GMB	40	27	67	CSP	0	6	6
USDAW	16	16	32	TSSA	4	2	6
PCS	15	10	25	MU	4	1	5
CWU	19	8	27	POA	5	1	6
NUT	22	11	33	BFAWU	3	1	4
NASUWT	31	10	41	NUJ	4	1	5
GPMU	11	2	13	BECTU	4	1	5
Unifi	15	13	28	Accord	3	2	5
UCATT	15	0	15	NUMAST	3	1	4
ATL	9	4	13	Connect	2	1	3
Prospect	13	4	17	ASLEF	4	0	4
NATFHE	6	4	10	SoR	2	2	4
RMT	12	1	13	KFAT	2	1	3
FBU	6	2	8	CATU	3	0	3
EIS	3	3	6	NGSU	2	1	3
노동조합	남	여	계	노동조합	남	여	계
FDA	2	1	3	AEP	2	0	2
ANGU	1	1	2	HCSA	1	0	1
SCP	1	1	2	NACO	0	0	0
BALPA	2	0	2	BSU	2	0	2
napo	1	1	2	NUDAGO	1	0	1
AMO	0	2	2	WGGB	1	1	2
NUM	2	0	2	YISA	1	0	1
CYWU	1	1	2	BOS	0	2	2
BDA	0	2	2	NACODS	1	0	1
CDNA	0	2	2	AFA	1	1	2
BACM-TEAM	2	0	2	DSA	0	0	0
UCAC	0	0	0	GULO	1	0	1
NULMW	1	1	2	EFTU	0	0	0
ACM	1	1	2	CSMTS	0	0	0
PFA	1	1	2	SWSWU	0	0	0
NAEIAC	2	0	2		59	24	83
UBAC	2	1	3				
ALGUS	0	2	2	합계	502	282	784

자료: TUC, 'Congress guide 2003', 2003에서 계산.

<표 1-3>은 2003년도 TUC 대의원대회의 대의원 명단을 회원조합 별, 성별로 정리한 것이다. 이에 따르면 2003년도 TUC 대의원은 모두 784명으로서 이들은 규약에 따라 자신들의 조합원 1,000명당 1표를 행사한다. 성별로 보면 남성 대의원이 502명, 여성 대의원이 282명으로서 여성대의원이 36%를 차지하고 있다.

## 2) 중앙위원회(General Council)

각 년도 대의원대회 중간에 열리는 중앙위원회는 TUC의 정책을 실행하는 역할을 담당한다. 두 달에 한 번 열리는 중앙위원회에서는 TUC의 일정을 감독하고 새로운 의안들을 재가한다. 대규모 노조의 경우 그 규모에 따라 최고 6명까지 중앙위원회 위원으로 선출되며 소규모 노동조합의 경우 참관인을 배석시킬 수 있다. 중앙위원회 위원으로는 여성, 흑인, 청년, 장애인, 동성애자, 트랜스젠더 등 소수노동자들의 대표도 할당된다. 현재 TUC 중앙위원회의 총 위원수는 56명(총서기 제외)이다(중앙위원의 구성과 관련해서는 부록 참조).

### ▷ 중앙위원회 위원의 구성

- 위원은 다음의 10개 부문(A-J)으로 구성함.
  - A 부문은 총 조합원수가 20만명 이상인 조직들 소속의 위원으로 구성.
    - 20만- 39만3,999명 - 위원 2 명
    - 40만- 64만9,999명 - 위원 3 명
    - 65만- 89만9,999명 - 위원 4 명
    - 90만-119만9,999명 - 위원 5 명
    - 120만-149만9,999명 - 위원 6 명
- 단, A 부문에 속하는 조직의 여성조합원수가 10만 명 이상일 경

- 우, 해당 조직은 최소한 1명의 여성을 위원으로 지명해야 함.
- B 부문은 총조합원수가 10만 이상 20만 미만인 조직의 위원으로 구성.
- C 부문은 조합원수 10만명미만의 노동조합들 소속의 11명의 위원으로 구성.
- D 부문은 4명의 여성위원으로 구성하되 이들은 모두 조합원수 20만명미만 회원조직들의 조합원이어야 함.
- E 부문은 조합원수 20만 명 이상인 조직에 소속한 1명의 흑인 위원으로 구성.
- F 부문은 총조합원수 20만 명 미만인 조직에 속한 1명의 흑인 위원으로 구성.
- G 부문은 회원조직의 조합원중에서 1명의 흑인 여성 위원으로 구성.
- H 부문은 장애 노동조합원들을 대표하는 1명의 위원으로 구성.
- I 부문은 동성애 노동조합원들을 대표하는 1명의 위원으로 구성.
- J 부문은 연령 27세 미만인 1명의 위원으로 구성.

▷ 중앙위원회의 주요 임무

- 노동쟁의 조정
- TUC가 지향하는 노동법령 입법
- 회원조합간의 분쟁 조정
- 임금, 노동시간 등 근로조건 개선과 사용자 및 정부에 대한 노조 운동의 공동행동 추진
- 조직화 사업
- 국제 연대
- 노총의 기금 관리 및 투자

### 3) 집행위원회(The Executive Committee)

중앙위원회는 중앙위원회 위원들 중 몇 명을 지명하여 집행위원회를 구성하도록 되어 있다. 집행위원회는 월 1회 열린다. 집행위원회에서는 정책의 실행, TUC 재정의 관리와 함께 긴급한 사안들을 취급하며 중앙위원회에 관련보고서를 제출한다. 집행위원회 위원은 총회 후 열리는 첫 중앙위원회에서 선출된다.

### 4) 각 종 태스크 그룹, 위원회, 포럼

중앙위원회에 보고서를 제출하는 조직은 집행위원회 외에도 여러 조직이 있다. 그 중의 하나가 각 종 태스크 그룹으로서 교육훈련 등 전문적인 정책영역을 담당할 목적으로 중앙위원회에 의해 만들어진다.

TUC에는 여성위원회, 인종위원회, 레즈비언위원회, 게이위원회, 양성애자위원회, 성전환자위원회 등 노동운동의 여타 부문을 연결시키는 각종 위원회가 있으며 이들 역시 중앙위원회에 보고서를 제출한다. 예를 들어 여성위원회의 경우 매년 TUC여성협의회(TUC Women's Conference)에서 선출된 사람과 중앙위원회 위원으로 협의회 위원이 구성된다. 청년조합원들로 구성된 포럼 역시 중앙위원회에 보고서 제출을 통해 나름의 의사를 표시한다. 이들 조직들을 통해서 TUC의 정책 형성과 결정에 여성, 청년, 흑인 등 소수자들의 의견이 조직적으로 반영되고 있음을 알 수 있다.

### 5) 의장(president)

총회 후 열리는 첫 중앙위원회에서는 차기 총회의 의장 역시 선출한다. 의장은 중앙위원회와 집행위원회의 의장을 겸하며, 총서기로부터 모든 주요 사안들에 대해 자문을 받는다.

#### 6) 총서기(General Secretary)

총서기는 대의원대회에서 선출하며, 중앙위원회의 상근직 위원이 된다. TUC의 대표자이자 TUC의 일상적인 기능을 책임진다. 부서기와 서기보 역시 대의원대회에서 임명된다.

#### 7) TUC 직원

TUC 본부의 직원 수는 2003년 12월 현재 376명이며 다수는 총국에서 근무하며, 나머지 직원은 북런던과 각 지역의 교육센터(National Education Centre)에서 근무한다.

#### 8) TUC 지역본부

TUC에는 북부, 요크셔와 험버사이드, 북서, 중부, 남동부, 남서부 이상 6개의 지역본부가 있으며 지역의 활동들은 이들 각 지역본부의 서기(secretary)들에 의해 조정된다. 각 지역본부 본부장 및 직원들은 TUC를 대표하여 그 지역 노동조합들의 의견을 구하고 각 종 TUC 활동들을 지원하며 지역평의회(Regional Council)를 위해 봉사한다. 각 지역의 노조대표자들은 TUC 지역위원회(TUC regional councils)를 통해 정기적인 회합을 갖는다. 각 지역의 노동조합들은 지역평의회와 집행위원회를 통해 대표권을 행사한다.

##### ▷ 지역본부의 기본 조직

- 지역평의회(Regional Council)
- 집행위원회(Executive Committee)
- 노동조합평의회(Trade Union Council) : 지역공동체에서 노동조합의 이해를 대변한다.

▷ 지역본부의 기본 인적 구성

- 지역 서기(regional secretary)
- 지역위원회 의장(regional council chair)
- 지역 교육 담당자(regional education officer) : 지역 교육 담당자는 현장위원, 산업안전 대표자(safety representative), 연금제도 수탁자(pension scheme trustee), 그리고 기타 노동조합대표자들을 위한 공식 교육프로그램을 편성하는 일을 담당한다.
- 학습서비스 조정자(learning service co-ordinator) : 교육훈련과 관련한 노동조합과 사용자 사이의 공동활동을 도모한다.
- 그 외 researcher, regional policy&campaigns officer, project worker, education officer 등이 있음.

9) 노동조합평의회(Trade Union Councils)

영국 300여 도시에는 노동조합평의회가 설치되어 있다. 노동조합평의회는 지역 공동체내에 있는 노동조합 조직으로서 다양한 노동조합들의 대표자들로 구성되어 있다. 각 대표자들은 정기적으로 모여서 지역 문제와 더불어 지역에서의 노조 역할에 관해 논의한다. 이들은 지역 경제, 산업, 기업에 영향을 끼치는 사안들에 관심을 가지고 각 중 캠페인을 벌이고 노동자들의 더 좋은 삶을 위해 로비를 하기도 한다. 대부분의 노동조합평의회가 TUC에 등록되어 있다.

10) 실업자센터(Centres of the Unemployed)

영국에는 TUC가 운영하는 100여 개의 실업자센터가 있는데, 센터는 실업자들을 위한 교육과 복지를 제공하고 그들의 이해를 대변하는 기

능을 담당한다.

#### 11) 교육훈련 서비스

TUC에는 두 개의 중앙교육센터가 있으며, 그밖에 지역본부에서 운영되는 여러 교육훈련프로그램이 있다. 매년 65,000여 명의 노조활동가들이 TUC에서 제공하는 교육훈련서비스 과정을 이수한다. 교육과정은 고용법, 연금, 숙련, 평등, 보건 및 산업안전 등 피교육자들에게 필요한 단체교섭 사안이나 숙련 등을 포괄하고 있다. 중앙교육센터에서는 조합원과 조합간부를 위한 교육과정 외에 여성여름학교와 같은 프로그램을 운영한다.

#### 12) 정치적 로비

TUC는 소속 정당과 무관하게 하원의원들에게 로비를 하고 있다. 그러나 오랜 역사 동안 노동당과 강력한 유대를 형성해 왔으며, 많은 정책들을 공유하고 있다. 그러나 TUC 자체는 공식적으로 노동당 내 어떠한 역할도 담당하지 않는다. 다만 몇몇 회원조합의 경우 노동당에 가입되어 있으며, 가입비와 함께 당위원회에서 투표권을 가지고 있다. 반면 비정치적인 노선을 엄격하게 지키는 회원조합도 있다.

#### 13) TUC와 유럽

TUC는 EC(유럽위원회) 및 산하기구와 긴밀한 협조를 유지하기 위해 EC가 있는 브뤼셀에 사무실을 두고 있다. 동 사무소는 유럽에 있는 노동조합들을 대표하고 있는 ETUC와도 긴밀히 협조하고 있다.

14) 그 외 지역 조직

스코틀랜드 TUC, 스코틀랜드 지역본부, 웨일즈 TUC, 북아일랜드 위원회, TUC 브뤼셀 사무소.

15) 기타 TUC가 제공하는 서비스와 관련조직

▷ TUC정보서비스

TUC정보서비스는 TUC와 TUC의 활동, 노사관계에 관한 문의를 처리하고, 기타 회원조합에 관한 일반적인 정보를 제공한다.

노동조합 간부들에게는 다음의 추가적인 서비스를 제공한다.

\* 기업 연구

\* 유럽연합 정보

\* 온라인 정보검색 교육

▷ 출판

TUC에서는 현상진단 보고서, 안내서, 정책보고서 등 다양한 형태의 책자를 출간하고 있으며, 주제 또한 경제, 산업안전 및 보건, 숙련, 파트너십, 평등, 조직화 등 포괄적으로 다루고 있다.

▷ [www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk)

- 한 달 접속자 125,000명

▷ workSMART on the web

▷ TUC 파트너십 연구소(TUC Partnership Institute)

TUC 파트너십 연구소는 노동조합과 사용자 사이의 파트너십을 발전시키고 노사관계를 개선하려는 조직들을 돕기 위해 설립되었다. 이를 위해서 연구소는 관련상담, 교육훈련, 세미나 및 워크숍의 개최, 파트너십에 관한 새로운 연구에 대한 재정적 지원 등을 하고 있다.



▷ TUC 중앙교육센터(TUC National Education Centre Consultancy Services)

TUC 중앙교육센터는 노동조합들을 돕기 위해서 컨설턴트 팀과 교육훈련 팀을 가지고 조직적 목표의 성취, 내적 효율성의 개선, 직원들의 자기개발 등에 관한 폭넓고 저렴한 서비스를 제공하고 있다.

▷ 교재 제공(Work with schools)

TUC는 노동과 관련한 폭넓은 문제 그리고 노동조합과 관련한 내용들을 가지고 교재를 만들어서 노동시장에 진입할 청년들을 위해 고등학교와 대학 등 각 급 교육기관에 배포하고 있다.

▷ 톨퍼들 마터즈 박물관(Tolpuddle Martyrs Museum)

▷ TUC 도서관(TUC Library Collections)

런던 메트로폴리탄 대학에 소재

▷ TUC 자료실

열람시간

09:00 - 17:00(월-화)

09:00 - 19:00(수-목)

09:00 - 16:00(금)

16) TUC가 참여하고 있는 공적 기구들

○ 조정중재자문위원회(Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS)

- 1974년 노동당 정부 하에 설립되었으며, 1975년의 고용보호법 (Employment Protection Act)에 근거하고 있다. 조정중재자문위

원회의 일반적인 임무는 노사관계 개선에 있다.

- 기초숙련청(The Basic Skills Agency)
- 인종평등위원회(Commission for Racial Equality, CRE)
  - 인종평등위원회는 인종간의 기회균등을 진전시키고 차별을 해소하고자 1976년 인종관계법(Race Relations Act)에 근거하여 설립되었다.
- 평등기회위원회(Equal Opportunities Commission, EQC)
  - 평등기회위원회의 주된 역할은 성차별에 대하여 남녀간의 평등을 진척시키는데 있다.
- 장애인권리위원회(Disability Rights Commission)
  - 장애인권리위원회는 의회법에 의해 독립기구로서 설립되었으며, 장애인에 대한 차별의 해소하고 그들에게 균등한 기회를 보장하기 위한 목적을 가지고 있다.
- 산업안전보건위원회(Health and Safety Commission, HSC)
  - 산업안전보건위원회는 작업장산업안전보건법의 집행에 대한 책임을 맡고 있다.
- 산업재해자문위원회(Industrial Injuries Advisory Council, IIAC)
  - 산업재해자문위원회는 독립적인 법적 조직으로서 국무장관에게 산업재해제도와 관련된 문제들에 관해 자문을 제공하는 임무를 맡고 있다. 위원회의 주된 일은 규정된 질병목록의 변경을 논의하는 것이다.
- 인적투자위원회(Investors in People UK)
- 학습숙련위원회(Learning and Skill Council)
  - 학습숙련위원회는 정규교육 이후의 모든 교육과 교육훈련을 위한 기준 그리고 재정지원에 대한 책임을 맡고 있다.

- 최저임금위원회(Low Pay Commission, LPC)
  - 최저임금위원회는 총리와 국무장관에게 최저임금 (National Minimum Wage)에 관한 자문을 한다. 특히 이 위원회는 최저임금 인상률에 대한 권고, 인상률이 경제에 미치는 영향에 대한 모니터링, 저임금노동자에 대한 효과 분석 등에 대한 책임을 맡고 있다.
- 사회보장자문위원회(Social Security Advisory Committee)
  - 사회보장자문위원회는 사회보장 문제와 관련된 정부의 주요 자문기관이다.
- 기타 노동조합 참여기구
  - Better Regulation Task Force
  - Business Advisory Group on EMU
  - Disability Employment Advisory Committee
  - Foresight Steering Group, DTI
  - Home Office Race Relations Forum
  - National Institute for Social Work, NISW
  - Pensions Compensation Board
  - University for Industry Board

17) TUC가 참여하고 있는 국제기구들

- ICFTU(International Confederation of Free Trade Unions)
- ICFTU 지역조직(아프리카, 아시아태평양, 미주)
- ETUC(European Trade Union Confederation)
- ETUCO(European Trade Union College)

- TUTB(European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety)
- ETUI(European Trade Union Institute)
- CTUC(Commonwealth Trade Union Council)
- TUAC(Trade Union Advisory Committee to the Organisation for Economic Co-operation and Development)
- ILO(International Labour Organization)
- ECOSOC(EC Economic and Social Committee)
- EASHW(The European Agency for Safety and Health at Work)
- ICFTU Global Unions : Education International 외 9개
- ETUC European industry federations : European Alliance of Media and Entertainment(EEA) 외 10개

### 3. 사무총국의 구조

#### 가. 사무총국 인원

TUC의 전체 인원은 2003년 12월 현재 376명이다. 이 중 사무총국에서 근무하는 직원은 206명, 지역본부 및 TUC 지역 사무소에서 근무하는 직원이 38명<sup>1)</sup>, 총 244명이 근무하고 있다. 이 밖에 각 지역본부와 TUC 사무소에서는 각 종 기금으로 운영되는 프로젝트를 위해 근무하는 직원들이 132명이 있다. 사무총국의 각 본부별, 지역본부 및 TUC 지역사무소별 인원수는 아래 표와 같다.

---

1) 지역본부 및 TUC 지역사무소에서 근무하는 숫자 38명은 TUC가 고용한 직원들의 수이며 선출직은 제외한 숫자이다.

<그림 1-8> TUC 사무총국의 구조



자료: TUC, 『Directory 2003』 에서 재구성.

<표 1-4> TUC 직원수

(단위: 명)

사무총국	직원	지역본부 및 지역사무소	직원	기금프로젝트	직원
비서실	10	남서부지역본부	3	런던	43
평등권본부	10	스코틀랜드TUC	2	남서부지역본부	18
캠페인 및 커뮤니케이션 본부	13	북서부지역본부	6	북서부지역본부	28
경제사회 본부	12	중부지역본부	6	중부지역본부	11
유럽연합 및 국제관계 본부	8	북부지역본부	2	북부지역본부	14
경영 및 관리행정 본부	85	런던지역본부	6	웨일즈TUC	10
교육훈련센터	53	오크셔및험버사이드 지역본부	5	오크셔및험버사이드 지역본부	8
조직화 및 서비스 본부	15	웨일즈TUC	8		
소 계	206	소 계	38	소 계	132

주: 지역본부 및 지역사무소의 직원수는 선출직을 포함한 근무인원수가 아니라 TUC가 고용한 피용자수임.

TUC 직원수는 2001년에 250여 명이었으나 2년 후인 2003년 370여 명으로 약 120명이 증가했다. 이는 주로 TUC가 각 지역에서 수행하는 학습서비스(Learning Services)활동의 확대에서 기인한다. 교육훈련에 쏟아붓는 TUC의 열정은 사무총국의 부서별 인원수에서도 확인된다. 교육훈련센터의 직원수는 53명으로서 경영 및 관리행정 본부의 85명<sup>2)</sup> 다음으로 높다.

기금으로 운용되는 프로젝트를 수행하기 위해 TUC는 위 표와 같이 TUC 사무총국 및 지역본부 직원들 외에 각 지역에 132명을 고용하고 있다. 이들의 임금은 전부 프로젝트 비용으로 지급되고 있으며, 현재 TUC는 짧게는 6개월, 길게는 3-4년에 걸친 프로젝트 200여 개를 수행

2) 경영 및 관리행정 본부의 수가 85명으로 높은 이유는 건물관리(경비, 청소, 요리 등)를 포함하고 있기 때문이다.

하고 있다. 프로젝트당 예산은 5만에서 40만 파운드(약 1억에서 8억) 정도이며, 예산의 대부분을 정부에서 지원하고 있다. 다수의 프로젝트가 노동자들에 대한 교육훈련과 관련된 것들이다. 이로부터 알 수 있는 것처럼 TUC 지역본부의 주된 역할은 노동조합과 조합원들에게 교육훈련 서비스를 제공하는 것이다.

TUC 사무총국의 인력 배치에 공식적인 여성할당제는 없다. 그러나 직원들의 남녀 성비는 약 50:50이다. 현재 사무총국 7개 본부 중 여성 본부장은 3명(평등권본부, 교육훈련센터, 조직화 및 서비스본부)이다.

TUC는 직원의 채용시 연령제한을 두지 않으며 신문과 인터넷을 통해 공채로 선발하는 것을 원칙으로 하고 있다. 현재 TUC 직원들은 모두 공채를 통해 선발된 인원이며 조직으로부터의 파견자는 없다. 친노동운동적 성향의 젊은이들이 꾸준히 지원하고 있기 때문에 인력채용상의 어려움은 없으며 안정된 직장과 보수로 인해 경쟁률이 높은 편으로 전해진다(최근 2명 선발에 30명 지원).

#### 나. TUC 사무총국의 기본 직제

- 본부장(Head of Department)
- 선임정책위원(Senior policy officer, Head of sub-department)
- 정책위원(Policy officer)
- 간사(Officer, Admin Staff)
- 담당(Non-admin support staff)
  - ※ 매니저(manager)는 선임정책위원급에 속함. 각 본부의 비서(secretary)들은 담당(Non-admin support staff)에 속함.

다. TUC 사무총국 본부별 국별 직무내용

- 직무를 중심으로 각 부서의 역할을 설명하면 다음과 같다.  
참고로 표기된 직원수(총 82명)는 보조역할을 담당하는 직원  
(Non-admin support staff)들을 제외한 수이다.

1) 비서실(Secretary's) : 4명

- 비서실 비서 : 1명
- 총서기(General Secretary) : 1명
- 노조관계 : 1명
  - 회원조합들 간의 관계, 분쟁, TUC 규약 담당
- 커뮤니케이션 : 1명
  - 중앙위원회, 집행위원회, 노동조합과 총국직원들 사이의 의사소  
통 담당. 총서기의 일정과 연설 지원

2) 캠페인 및 커뮤니케이션 본부(Campaigns and Communications)

: 11명

- 본부 비서 : 1명
- 본부장 : 1명
  - 본부 지도, TUC의 대외업무와 행사를 전략적으로 관리
- 행사 : 1명
  - 행사관리, 대의원대회와 각 종 TUC 위원회 등의 준비, 관리
- 로비 : 1명
  - 하원의원 및 관련 직원 담당



- 프레스 : 1명
  - 각 중 행사와 관련한 TUC의 미디어 전략 담당
- 집회 : 4명
  - ▷ 집회 및 홍보 : 2명
    - 주요 집회의 계획, 조정, 홍보
  - ▷ 집회 및 뉴미디어 : 1명
    - 뉴미디어와 온라인 서비스 담당
  - ▷ 웹 지원 : 1명
    - 웹사이트의 관리, 발전 담당
- 출판 : 1명
  - TUC 출판 업무 담당
- 전시 : 1명
  - TUC의 대회, 각 중 행사와 관련한 광고, 스폰서 담당

### 3) 경제사회 본부(Economic and Social Affairs) : 10명

- 본부비서 : 1명
- 본부장 : 1명
  - 본부 관리
- 경제 및 노동시장 정책
  - ▷ 선임정책 : 1명
    - 경제정책, 완전고용, 지역정책, 노동시장 분석, 고용 및 조합원 조사통계
  - ▷ 선임정책 : 1명
    - 사회보장(공적 보험 포함), 실업, 노사관계 파트너십

- ▷ 정책 : 1명
  - 경제 및 노동시장 분석, 조직률 추이, 청년노동자 교육훈련, 작업장 복지
- 사회적 파트너십, 노사관계 및 단체교섭
  - ▷ 정책 : 1명
    - 기업지배구조, 사규, 기업의 사회적 책임, 종업원지주제 및 재정적 참여, 혁신 및 생산성
  - ▷ 정책 : 1명
    - 최저임금제, 노동시간
  - ▷ 정책 : 1명
    - 공공부문, 지역정부
- 연금
  - ▷ 선입정책 : 1명
    - 투자, 기업지배구조, 주주활동
  - ▷ 연금 : 1명
    - 직종별 연금, 공적 연금
- 4) 평등권(Equal Right) : 10명
  - 본부비서 : 1명
  - 본부장 : 1명
    - 본부관리
  - 여성평등
    - ▷ 선입정책 : 1명
      - 동일임금, 파트타임 작업, 인종 평등

- ▷ 선임정책 : 1명
    - 유럽 평등 입법, 평등과 관련한 법률문제
  - ▷ 정책 : 1명
    - 육아, 보성보호, 노조내 여성평등, 동일임금과 성차별
  - 동일임금 관련 간부 교육훈련 담당 : 1명
  - 레즈비언, 게이, 양성애자, 성전환자, 장애인의 권리
    - ▷ 정책 : 1명
  - 인종 평등
    - ▷ 정책 : 1명
      - 작업장에서의 인종평등, 노조내 흑인문제, EU의 인종문제
- 5) 유럽연합과 국제관계(European Union and International Relations)
- : 7명
  - 본부비서 : 1명
  - 본부장 : 1명
    - 본부관리
  - 유럽 담당
    - ▷ 유럽 업무 : 1명
      - 유럽연합에서 TUC를 대변(브뤼셀 근무), ETUC와의 연락담당
    - ▷ 다국적기업 업무 : 1명
      - EU노동자참여(유럽작업장평의회 포함), 이민, 국제관계
  - 국제관계
    - ▷ 국제담당 : 1명
      - 영연방, 국제관계

- ▷ 국제담당 : 1명
  - ILO, UN, 국제관계
- ▷ 국제담당 : 1명
  - WTO, OECD, 국제금융기관, 국제관계

6) 경영 및 관리행정(Management Services and Administration) : 13명

- 본부비서 : 1명
- 본부장 : 1명
  - 부서관리, TUC 재정, TUC 사옥관리, 인사, 행정절차, 정보기술
- 인사
  - ▷ 인사 및 교육훈련 관리 : 1명
    - 직원들의 교육훈련, 자기개발 지원, TUC의 인력프로그램 투자 지원
  - ▷ 인사 : 1명
- 재정
  - ▷ 재정관리자 : 1명
    - TUC의 회계, 노령퇴직연금
- 건물관리 : 1명
  - 부동산, 빌딩, 사무실 관리
- 노총본부건물 : 1명
  - TUC 건물 내에서 열리는 각종 위원회 및 회의를 위한 회의실 예약관리
- 정보통신기술 : 2명
  - 인터넷, IT 교육훈련

- 정보서비스 : 4명
  - 디지털과 아날로그 모두의 정보 관리 및 서비스
  
- 7) 교육훈련센터(National Education Centre) : 16명
  - 센터장 : 1명
    - 교육훈련센터, TUC파트너십연구소 관리운영
  - 교육훈련 및 개발
    - ▷ 교육훈련 및 상담 국장: 1명
    - ▷ 담당자 : 4명
      - 교육훈련과정 개발, 상담 및 개발 서비스
    - ▷ ICT 국장 : 1명
  - 마케팅
    - ▷ 마케팅 담당 : 1명
      - 외부 단체에 센터 마케팅
    - ▷ 센터 운영관리 국장 : 3명
      - 센터의 관리영업, 연구 및 회의장소 임대
  - TUC 파트너십 연구소
    - ▷ 소장 : 1명
      - 연구소의 관리감독, TUC의 파트너십 의제 개발
    - ▷ 관리 국장 : 1명
      - 일상적인 행정관리, 예산관리
    - ▷ 연구소의 상담 및 교육훈련 프로그램 담당 : 1명
    - ▷ 마케팅 국장 : 1명
    - ▷ 마케팅 담당 : 1명

- 8) 조직화 및 서비스(Organisation and Services) : 13명
- 본부비서 : 1명
  - 본부장 : 1명
    - 본부관리
  - 노동조합과 고용법
    - ▷ 고용권 선임담당 : 1명
      - 노동조합과 고용법, 노사관계, 분쟁해결, 정보 및 상담
    - ▷ 고용권 담당 : 1명
      - 개별고용법, 기간제고용, 파견노동, 인권법(Human Rights Act)
  - 노조간부 훈련 : 2명
    - 지역에서의 TUC 교육훈련 제공, 기층간부의 교육훈련과 교과과정 개발
  - 학습서비스 : 1명
    - TUC 학습서비스(Learning Service) 담당
  - 보건 및 산업안전 - 예방, 복지, 보상
    - ▷ 선임정책 : 1명
      - 작업장 보건 및 산업안전, 법률서비스, 복지
    - ▷ 정책 : 1명
      - 작업장 보건 및 산업안전
  - 교육훈련
    - ▷ 선임정책 : 1명
      - 학습 및 훈련(평생교육 포함)
    - ▷ 선임정책 : 1명
      - 교육정책(정규교육, 향상교육 포함)

○ 신노조주의

▷ 프로젝트 관리 : 1명

- 조직화

▷ 조직화사업 : 1명

- 청년노동자, 지역 조직화정책, 신노조주의 캠페인

라. TUC 사무총국 내부 회의

TUC 사무총국의 회의는 전직원회의, 본부장회의, 본부별 회의로 구성되어 있다. TUC 전체 직원회의는 현재 1년에 두 번 열리고 있다. 본부장 회의는 한 달에 한 번 열리는 장기 회의와 일주일에 한 번 열리는 단기 회의가 있다. 각 본부는 최소 1달에 한 번 본부 전체 회의를 갖는다. 그러나 본부내 선임자들의 회의가 정기적이지는 않으나 1주일에 한 번 정도 열리고 있다. 모든 회의는 임원 또는 본부장이 전략적으로 강조했던 부분과 각 부서 내 주요 현안을 중심으로 하여 열리고 있다.

마. TUC의 회원조합이 고용하고 있는 직원

TUC에서 추정하고 있는 2002년 현재 TUC 전체 직원수는 6,650명이다. 이 숫자는 TUC의 모든 회원조합에서 고용하고 있는 직원수의 합계로서 위원장, 부위원장 등 선출직 노조간부는 제외된 것이다.

<표 1-4>는 회원조합에서 고용하고 있는 직원들의 현황을 분야별로 정리한 것이다. 이를 통해서 영국 노동조합들에서 고용하고 있는 직원들의 직무를 보면, 노동조합의 58%가 산업안전 및 보건 전문직을 채용하고 있으며, 다음으로 교육훈련 전문직을 54%가 채용하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로 법률이 51%, 연구직이 51%, 조직화가 49% 순이다.

<표 1-5> 노동조합 전문직의 보유비율(2002년) (단위 : %)

전문직	해당전문직 보유비율
산업안전 및 보건	58
교육 훈련	54
법률	51
연구	51
조직화	49
연금	44
평등	27
장애인	24
레즈비언, 게이	24
청년	22
여성	19
인종	15

주: 전문직은 상근, 반상근 모두 합한 비율임.

자료: TUC, 'Focus on Union Services', 2002.

#### 4. 재정 및 조합비

##### 가. TUC의 예산 및 지출 내역



<표 1-6> TUC 재정수입 및 지출(2002년 12월 31일 현재)(단위: 파운드)

	항목	2001년	2002년	행정관리	발전기금
수입	조합비	11,690,746	12,124,117	11,085,015	1,039,102
	임차수입	2,636,255	3,111,475	3,111,475	
	투자수입	110,676	114,828	114,828	
	출판수입	233,038	276,201	242,230	33,971
	교육기관 수입	354,643	732,628	732,628	
	기부금	3,444,047	5,458,985	258,984	5,200,001
	공적기금	1,062,518	749,457	738,911	10,546
	총수입	19,531,923	22,567,691	16,284,071	6,283,620
지출	인건비	8,133,057	10,440,270	7,352,983	3,087,287
	임대료	2,359,347	3,320,412	3,019,674	300,738
	사무지출	4,524,123	4,549,422	2,424,180	2,125,242
	국제맹비	1,233,131	1,277,042	1,277,042	
	출장 및 회의	710,006	804,662	430,108	374,554
	대회	42,401	98,323	98,323	
	노동조합교육	1,285,542	817,111	772,057	45,054
	보조금, 기부금	162,968	246,852	147,192	99,660
	감가상각	738,903	550,474	488,617	61,857
	세금	94,672	107,000	107,000	
	부가가치환급	(274,760)	(225,227)	(225,227)	
	총지출	19,009,390	21,986,341	15,891,949	6,094,392
차액		522,533	581,350	392,122	189,228

자료 : 2003년 대의원대회에 제출된 TUC 결산보고서

TUC 전체 예산 중 조합비가 차지하는 비중은 2001년 59.9%, 2002년 53.7%로서 낮아지고 있다. 더욱이 외부로부터 받는 기부금은 2001년 17.6%, 2002년 24.2%로 증가하는 추세이며, TUC 재정담당자에 따르면 절대 액수가 2000년에 비해 약 5배가 증가한 것으로 전해진다.

2003년 현재 외부로부터 받는 기부금의 90% 이상이 정부지원금이며 대부분이 조합 및 조합원에 대한 교육훈련 프로젝트에 사용되고 있다.

## 나. TUC 사무총국의 임금

<표 1-7> TUC 사무총국 임금테이블(2003년) (단위: 파운드)

직급	등급1	등급2	연봉
비관리행정 업무지원직	1	1A	11,450.02
	1	1B	12,419.80
	1	1C	13,174.86
	1	1D	14,161.20
	1	1E	15,205.54
관 리 행 정 직	1	1	15,643.49
	1	2	16,978.00
	1	3	17,574.85
	1	4	18,458.40
	2	1	20,260.49
	2	2	22,263.90
정 책 위 원	3	1	23,902.52
	3	2	26,899.85
	3	3	27,999.70
	3	4	30,768.11
선임 정책 위원	4	1	33,806.75
	4	2	35,809.21
본 부 장	5	1	44,033.11
	5	2	47,207.65
부 위 원 장			56,647.89
차 기 위 원 장			61,370.13
위 원 장			68,451.37

- 주: 1. 2003년 12월 현재 TUC에서는 새로운 임금체계를 협의하고 있기 때문에 본 임금테이블은 향후 크게 변경될 가능성이 있음.
2. 런던에서 근무하는 직원들은 물가 등을 고려하여 위 연봉 외에 3,062.9 파운드(1년)를 추가로 받고 있음.
3. 각 본부의 매니저(finance manager, personnel manager 등)는 선임정책위원급인 4(등급1)의 임금을 적용 받음.

자료: TUC 내부자료.

위 임금테이블에서 보는 것처럼 TUC의 임금구조가 기본적으로 근속을 기준으로 하여 짜여져 있다. 임금의 결정은 매년 4월 1일 TUC 직원들과 임원들 사이에 협의를 통해 이루어지며 임금인상분은 기본적으로 물가상승을 고려하여 결정된다. 협의된 임금상승분은 전직원에게 적용된다.

개인별 직무평가제는 없으며, 향후에도 고려하고 있지 않다. 따라서 개별 직원들의 임금이 직무평가에 기초하여 결정되지 않는다.

전반적으로 TUC 사무총국 직원들의 임금수준은 동일직종의 노동자와 비교하여, 경력, 나이 등을 고려할 때 하급행정직의 경우 비슷한 수준이며, 정책위원은 약간 낮거나 비슷하고, 고위직은 동급에 비해 다소 낮은 편이다. 그러나 타 직종에 비해 퇴직연금과 복지가 잘 되어 있어서 TUC 직원들은 자신들의 근로조건에 대해 만족하는 편으로 전해진다.

퇴직 연령이 되어 퇴직하는 사람은 별로 없으며, 대부분 그 이전에 정부 관계기관이나 국제기구 등으로 이직을 하고 있다.

## 다. 조합비

### 1) 조합비의 비중

총예산에서 조합비가 차지하는 비중 : 2002년 TUC에 배분된 조합비는 총 12,124,117 파운드(약 240억)이다. 이는 2002년 TUC 전체 예산 22,567,691파운드(약 450억) 중 53.7%에 해당하는 액수이다.

회원조합들이 조합비에 의존하는 비율(조합비/총예산)은 80% 정도이며, 조직물의 하락과 함께 과거에 비해 대체로 수입이 낮아지고 있는 것으로 전해진다.

## 2) 조합비 수준

멤버 납부율은 거의 100%이다(2003년 발간된 TUC의 공식 보고서<sup>3)</sup>에 따르면 TUC의 총조합원수는 6,688,551명이며, 2003년 12월 현재 TUC에 납부된 조합비를 가지고 TUC가 파악하고 있는 조합원수는 6,690,631명임)<sup>4)</sup>

납부된 조합비를 기준으로 볼 때 평균 조합비는 주당 1.94 파운드로서 이는 2002년의 조합비<sup>5)</sup> 주당 2.19 파운드보다 다소 낮아진 것이다.

## 3) 조합비 납부방식

영국에서는 BALPA, BECTU, EQUITY 등 정률제를 실시하는 노조가 있는 반면 UNISON, AMO, UCATT 등 정액제를 실시하는 노조가 있어 노조마다 납부방식이 다른 것으로 나타났다.

정률제일 경우 총액임금의 1%(BALPA, BECTU, EQUITY 등)가 주를 이루나 노조마다 차이가 있어서 0.96%(NAPO), 0.55%(Prospect), 0.5%(BACM) 등도 있다.

---

3) TUC, *TUC Directory*, 2003

4) TUC 재정담당(finance manager) 면접 결과.

5) 이 수치는 TUC가 2001년 7월부터 2002년 6월까지 회원조합들을 대상으로 실시한 조사 결과에 따른 것으로서, 조사는 전체 TUC 회원조합 중 520만을 대표하는 41개 노조를 대상으로 실시되었다.

정액제일 경우 조합원의 특성에 따라 차등을 두는 노동조합들도 있다.

<표 1-8> TUC 노동조합별 최저, 최고 조합비 (단위: 파운드)

노동조합	최저	최고
AMO	0.61	4.31
AUT	0.60	2.19
BSU	0.35	1.62
FDA	1.96	4.15
Prospect	1.15	2.50
UCATT	0.65	1.95
UNISON	0.42	3.88

주: 1주당 노동조합비임.

자료: TUC, 『focus on union services』, 2002.

일반조합비와 달리 특별히 조합비를 차등을 두는 계층은 주로 청년 노동자, 저임금노동자, 파트타임노동자, 훈련생, 퇴직자, 실업자이다.

<표 1-9> 청년노동자 조합비 (단위: 파운드)

노동조합	청년노동자조합비	기준	일반조합비
Accord	2.00	월	1.60
ANGU	0.58	주	1.20
CWU	1.19	주	2.29
EQUITY	10.00	년	1.19
MU	30.00	년	1.21
NUDAGO	0.90	주	1.75
TGWU	0.25	주	1.95
UNISON	0.00	-	1.80

주: 일반조합비는 1주 기준임.

자료: TUC, 『focus on union services』, 2002.

<표 1-10> 저임금노동자 조합비

(단위: 파운드)

노동조합	저임금노동자 조합비	기준	일반조합비
Amicus MSF	1.02	주당 임금이 195파운드 이하	2.16
AMO	31.98	연임금소득 8,000파운드 이하	
CWU	1.14	주당	2.29
NAPO	12.00	연임금소득 6,000파운드 이하, 6,000-8,000파운드는 임금의 0.48%	
NGSU	2.15	월	1.38
Prospect		연임금소득 13,208파운드 미만은 1.15파운드, 13,208-16,255는 1.59파운드, 그 이상 임금노동자는 2.50파운드	

주: 일반조합비는 1주 기준임.

자료 : TUC, 『focus on union services』, 2002.

<표 1-11> 실업노동자 조합비

(단위: 파운드)

노동조합	실업노동자 조합비	기준	일반조합비
AEP	2.02	주	3.06
AUT		무료	2.19
BALPA	24.00	연	
BECTU	5.00	월	
CSP	3.50	연	
CWU	4.99	월	2.29
GPMU	0.72	주	2.39
HCSA	30.00	연	2.60
Prospect		첫해는 무료, 이후는 연0.72파운드	
TSSA		무료	
UNIFI	1.25	월	2.19
UNISON	4.00	연	1.80

주: 일반조합비는 1주 기준임.

자료: TUC, 『focus on union services』, 2002.

<표 1-12> 파트타임 노동자 조합비

(단위: 파운드)

노동조합	파트타임 노동자 조합비	기준	일반조합비
Accord	4.00	월	1.60
AEP	2.59	주	3.06
ALGUS	0.97	주	1.31
AUT		임금수준에 따라 다름	2.19
BSU	2.50	월	0.92
CWU	1.19	주	2.29
EIS		50%이하 노동시간 노동자는 일반조합비의 50% 납부	1.79
FDA	8.50	월임금이 28500파운드의 1/12 미만인자의 월조합비	
GMB	0.99	주	1.95
GPMU	1.25	주 20시간 이하 노동자	2.39
KFAT	0.93	주 16시간 이하 노동자	1.85
NGSU	3.00	월	1.38
NUDAGO	0.90	주	1.75
SoR	135	연	3.44
TGWU	0.90	주	1.95
TSSA	1.08	주 26시간 이하 노동자	2.15
UBAC	4.50	월	1.43
UCAC	1.04	일반노동자 노동시간의 50%이상인 파트타임노동자, 50% 미만은 0.75파운드	
UCATT	1.20	주 20시간 이하 노동자	
UNIFI	1.20		2.19
USDAW	1.04	주	1.55

주: 일반조합비는 1주 기준임.

자료 : TUC, 『focus on union services』, 2002.

## 5. 정책 방향

### 가. TUC의 5개 주요 목표

- ① 불의의 맞서고 사회정의를 구현한다.
- ② 기회의 균등과 형평을 주장한다.
- ③ 사용자, 정부와의 파트너십을 통해 경제성장에 기여한다.
- ④ 회원조합에게 높은 질의 정보, 연구, 교육훈련 프로그램을 제공하고 회원조합과 조합원들을 위해 새로운 서비스를 발전시킨다.
- ⑤ 노조조직물의 제고를 위해 노력한다.

### 나. 2003년 TUC의 주요 정책 목표

- TUC 중앙위원회에서 합의된 2003년 TUC의 주요 정책 목표는 다음과 같다.
- ① 작업장에서의 노동조건 개선(노동시간 단축, 최저임금 개선, 산업 안전 강화 등)을 위한 노력.
- ② 공공부문 개혁의제의 재설정
- ③ 유럽식 사회적 모델을 위한 노력
- ④ 조직화에 대한 노력
- ⑤ 각 종 연금조항의 개혁과 새로운 연금정책의 추진
- ⑥ 성, 인종 등에서의 평등 강화
- ⑦ 국제조직간의 연대 강화
- ⑧ 노동조합간 지역간 연대와 조화의 강화
- ⑨ 노사관계 파트너십 강화
- ⑩ 회원조합에 대한 서비스 강화



○ TUC 역사와 관련한 5가지 사실

- ① TUC는 1868년 설립되었다.
- ② 영국의 노동당은 TUC가 의회 내 자신들의 대표자를 갖기 위한 목적으로 설립되었다. 그러나 현재 TUC는 공식적으로 노동당에 가입되어 있지는 않다.
- ③ 매년 열리는 TUC의 대의원 대회는 1962년이래 TV로 중계되고 있다.
- ④ 1921년이래 TUC 중앙위원회에는 최소 2명 이상의 여성위원이 있었다. 현재 18명의 여성중앙위원이 있으며 현재 부서기와 서기보는 여성이다.
- ⑤ 현재는 팔았지만, TUC는 노동당과 함께 1964년까지 대중일간지인 데일리헤럴드誌(Daily Herald)를 소유하고 있었다. 데일리헤럴드는 현재의 더선誌(The Sun)의 전신이다.

## II. 스웨덴 LO

### 1. 회원조합과 조합원의 구성

#### 가. 회원조합

##### 1) 스웨덴 노총과 사용자단체

현재 스웨덴에는 육체 노동자들을 기반으로 하는 LO와 사무직 노동자들을 기반으로 하는 TCO, 그리고 전문직 노동자들을 기반으로 하는 SACO 등 세 개의 노총이 있다. 이 중 LO는 2002년 12월 31일 현재 총조합원수 1,918,800명으로서 가장 크다. 그러나 제조업의 감소와 함께 1980년 이래 육체 노동자를 기반으로 하는 LO의 조합원수는 점차 줄고 있는데 반해 사무직의 TCO나 전문직의 SACO는 증가하고 있는 추세를 보이고 있다.

<표 2-1> 스웨덴 각 노총 현황 (단위: 년, 개, 명)

노총	설립년도	노동조합수	조합원수	주요 조직노동자
LO	1898	16	1,918,800	생산직
TCO	1944	18	1,233,448	사무직
SACO	1947	26	462,000	전문직

주: LO의 조합원수는 2002년, TCO와 SACO의 조합원수는 1999년 자료임.

자료: LO 홍보자료

<표 2-2> 스웨덴 노총별 조합원수(1980-1996) (단위: 천명)

	LO	TCO	SACO	계
1980	1,889(61%)	959(31%)	171(5%)	3,115(100%)
1985	2,002(60%)	1,108(33%)	218(6%)	3,350(100%)
1990	1,962(58%)	1,144(34%)	260(8%)	3,388(100%)
1995	1,927(57%)	1,131(33%)	299(9%)	3,392(100%)
1996	1,890(56%)	1,122(33%)	310(9%)	3,358(100%)

주: 실업자를 포함한 임금소득자 조합원수이며, 연금소득, 학생, 자가 고용은 제외.

자료: Kjellberg(1998).

스웨덴에는 노총 못지 않게 전국수준의 사용자단체가 잘 발달되어 있다. 이 중 SAF가 가장 큰 조직으로서 39개 조직으로 구성되어 있고, 포괄노동자는 1,300,000여 명이다.

<표 2-3> 스웨덴 사용자 단체 (단위: 년, 개, 명)

사용자단체	설립년도	가입조직수	노동자수
SAF	1902	39	1,300,000
AV	1965	-	250,000
LF	1920	21	256,000
SK	1968	289	750,000

주: 1999년 현재

자료: LO, The Swedish Labour Market : Facts and Figures, 1999

## 2) 회원조합

2003년 현재 LO는 16개 산별노조로 구성되어 있다. 조합원 10만 이 상의 조직이 5개, 5만 이상의 조직이 5개, 1만 이상의 조직이 5개, 그리

고 그 이하 조직이 1개이다. 이 중 약 59만 명의 조합원으로 구성된 공공노동조합(Kommunal)이 가장 크며, 가장 작은 음악인 노조는 3400여 명으로 구성되어 있다.

<표 2-4> LO 16개 가맹조직의 조합원수(2002년 12월 31일 현재) (단위: 명)

노동조합	남성	여성	합계
건설노조(Byggnads)	129,798	1,302	131,100
전자산업노조(Elektrikerna)	26,650	227	26,877
빌딩관리노조(Fastighets)	20,094	19,708	39,802
그래픽노조(Grafiska)	21,724	9,240	30,964
상업노조(Handels)	50,642	115,720	166,362
호텔식당노조(Hotell-och Restaurang)	18,684	41,477	60,161
제조업노조(Industrifacket)	54,174	36,203	90,377
공공노조(Kommunal)	114,434	475,059	589,493
식품노조(Livs)	31,012	21,977	52,989
금속노조(Metall)	306,290	83,178	389,468
음악인노조(Musikerna)	2,927	548	3,475
페인트공노조(Malarna)	17,446	466	17,912
종이노조(Pappers)	20,714	4,376	25,090
통신서비스노조(SEKO)	112,925	51,770	164,695
목재산업노조(Skogs-och Tra)	47,816	9,918	57,734
운송노조(Transport)	61,015	11,286	72,301
합 계	1,036,345	882,455	1,918,800

자료: Landsorganisationen, Verksamhetsberattelse 2002, 2003

노조조직률이 높은 스웨덴 노동조합은 여성노동자들의 조직률 역시 높아 몇몇 노동조합의 경우 여성노동자의 조직률이 더 높다는 특징을 가지고 있다. 스웨덴 최대 노동조합인 공공노조의 경우 전체 조합원 589,493명 중 여성조합원이 475,059명으로서 80.6%를 차지하고 있다. 다음으로 상업노조(Handels)가 전체 조합원의 69.6%가 여성조합원이며, 호텔식당노조(Hotell-och Restaurang)는 68.9%, 빌딩관리노조

(Fastighets) 49.5% 순이다.

스웨덴의 전체 조합원 중 여성조합은 46%, 남성조합은 54%이다.

#### 나. 조합원

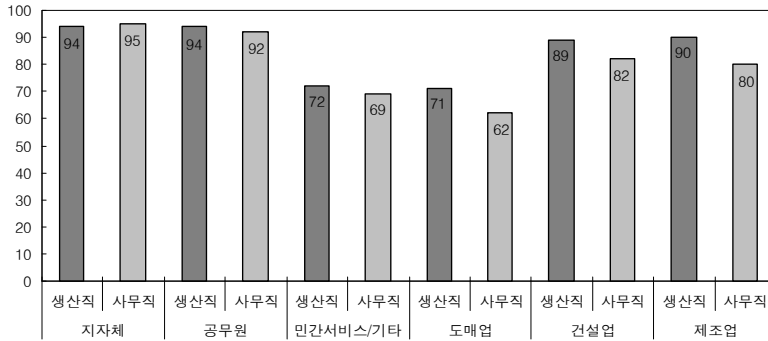
<표 2-5> LO 회원조합, 지부, 조합원수 추이 1993-2002(단위: 개, 명, %)

연도	노동조합수	지부수	남성조합원	여성조합원	합계	조합원수 변화율
1993	22	889	1,228,420	1,025,723	2,254,143	-0.30
1994	21	866	1,212,960	1,017,530	2,230,490	-1.00
1995	21	681	1,201,818	1,011,457	2,213,275	-0.80
1996	20	664	1,174,202	995,078	2,169,280	-1.98
1997	20	651	1,152,094	977,410	2,129,504	-1.83
1998	19	592	1,130,324	962,847	2,093,171	-1.70
1999	19	574	1,112,838	953,617	2,066,455	-1.30
2000	18	504	1,085,146	931,062	2,016,208	-2.50
2001	18	495	1,054,014	909,289	1,963,303	-2.70
2002	16	456	1,036,645	882,455	1,918,800	-1.40

자료: Landsorganisationen, Verksamhetsberattelse 2002, 2003

1912년 산별노조로의 전환을 위한 프로그램이 마련된 이래 LO에서는 지속적으로 회원조합간 통합을 전략적으로 추진해왔다. 1991년 총회에서는 22개 전국노조를 8-13개로 축소시키는 계획을 마련하기도 하였다. <표 2-4>에서 보는 것처럼 그 결과 1993년 22개의 노조는 2002년 현재 16개로 축소되었다.

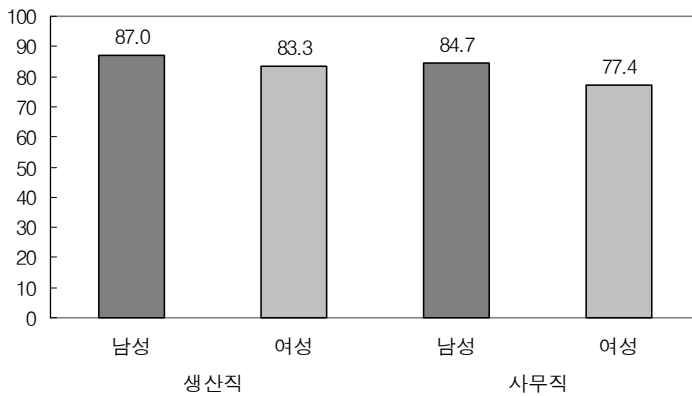
<그림 2-1> 스웨덴의 부문별 노조조직률 (단위: %)



자료: LO, 'The rate of organisation', 1997

2001년 현재 스웨덴의 노조조직률은 77%이다. 스웨덴의 노조조직률은 1975년 75%, 1980/1년 82%, 1986/7년 84%, 1990년 81%, 1995년 83%으로서 스웨덴의 노조조직률은 1980년대 중반을 전후로 하여 미미하지만 꾸준한 감소추세에 있다(Kjellberg, 1998).

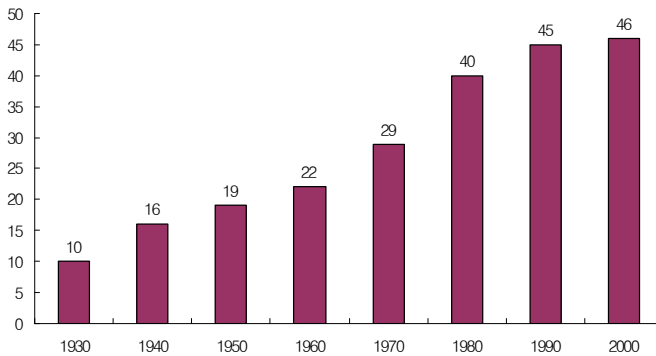
<그림 2-2> 스웨덴의 성별, 직종별 노조조직률 (단위: %)



자료: LO, 'The rate of organisation', 1997

스웨덴은 전체 노조조직률뿐 아니라 여성들의 노조조직률이 매우 높다는 특징을 가지고 있다. <그림 2-3>에서 보는 것처럼 스웨덴에서 여성노동자들의 조직률은 꾸준히 증가하여 왔다. 스웨덴의 노조조직률이 높은 이유는 첫째, 스웨덴의 실업보험제도(실업보험기금이 실질적으로 노조의 관장 하에 있으며, 노조가 실업자를 위한 일자리 제공, 직업훈련 등 핵심적인 기능을 담당하고 있기 때문에 노동자들은 실업에 대비하기 위해 노조에 가입함), 둘째, 스웨덴 경제가 소수 산업과 대기업으로 구성되어 있기 때문에 노조조직화가 용이하다는 점, 셋째, LO는 노조조직률을 높이기 위해 노조 조직화가 취약한 저임금 부문의 임금 상승을 우선하는 연대임금정책을 추구했다는 점, 넷째 탈산업화로 화이트칼라계층의 비중이 증가하면 일반적으로 노조와 시민당의 지지기반이 약화되나 스웨덴의 경우 화이트칼라의 상당수를 차지하는 여성과 공공부문 종사자들이 시민주의 정책의 가장 큰 수혜자들이었기 때문에 노조와 시민당을 지지했다는 점 등을 들 수 있다(송종래 외, 1999). <표 2-4>를 보면 공공노조 조합원 중 여성조합원이 80.6%이다.

<그림 2-3> LO의 여성조합원 비율 (단위: %)

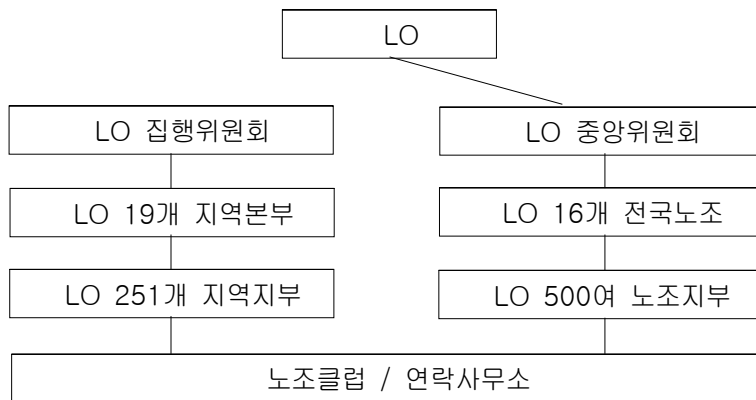


자료: LO, 'Rate of trade union organisation in Sweden', 2001.

## 2. 조직과 의사결정의 구조

### 가. 조직구조

<그림 2-4> LO의 조직구조



- LO 조합원 192만 명
- LO 대의원 300명
- LO 중앙위원 132명
- LO 집행위원 15명
- 산별노조 지부는 550 - 575개 임.
- 19개 모든 주에 LO 지역본부가 있으며, 251개 시에 LO 노동조합이 있음.
- 전국에 분포되어 있는 노조클럽과 지회(section)는 12,000개에 달함.
- LO에는 225,000명의 현장위원이 있음.



## 나. 의사결정기구

### 1) 대의원대회(총회)

대의원대회는 LO의 최고의사결정기구로서 통상 5년에 한 번 개최된다. 정기 대의원대회를 개최하기 위해서는 최소 8개월 전에 회원조합에 공고해야 한다. 2003년 현재 LO의 총 대의원수는 300명(조합원 6,400명당 1명 풀임)으로서 조합원수 규모(의무금 기준)에 따라 배분되며, 모든 노조는 최소 한 명의 대의원을 대회에 보낼 수 있도록 규정되어 있다.

대의원대회의 의안은 모든 회원조합과 그 지역본부에 의해 제출이 가능하다. 대의원대회의 운영계획과 일정, 순서 등은 집행위원회에서 마련토록 되어 있다. 5년마다 열리는 정기대의원대회에서 위원장을 비롯한 LO 지도부를 선출하고 있다. 임시대의원대회의 개최는 중앙위원회에서 결정하며 중앙위원 2/3 동의시 성립된다.

### 2) 중앙위원회

중앙위원회는 대의원대회를 제외한 LO의 최고의사결정기구이다. 정기회의는 1년에 두 번 개최하고 있다. 중앙위원회에서는 집행위원회의 운영을 감독하고 LO의 주요 사안들을 결정한다. 중앙위원회는 집행위원회 대표자와 함께 LO 회원조합의 대표자들로 구성되어 있으며, 규약에 명시되어 있는 구체적인 구성원칙은 다음과 같다.

- 조합원수가 10,000명을 넘지 않는 노조는 중앙위원회에 1명의 대표 선출
- 조합원수가 10,000-20,000명인 노조는 2명의 대표 선출
- 조합원수가 20,000명이 넘는 노조는 2명의 대표 외에 새롭게 시작

되는 20,000명당 1명의 대표를 추가로 선출할 수 있음.

·집행위원회 위원 15명은 당연직.

이러한 원칙에 의거하여 구성된 중앙위원수는 현재 132명이다.

### 3) 집행위원회

집행위원회는 LO의 즉각적이고 일상적인 업무를 수행한다. 통상 2주에 한 번 개최되며 총 15명으로 구성되어 있다. LO 위원장, 둘째 위원장, 셋째 위원장, 사무총장은 당연직이며 나머지 11명은 정기 대의원대회에서 선출된다.

## 다. LO 지도부

LO 지도부, 즉 위원장, 제1부위원장, 제2부위원장, 제3부위원장은 정기대의원대회에서 선출되며, 부위원장 중 1명이 사무총장으로 선출된다.

### 1) 위원장

LO의 위원장은 집행위원회 및 사무총국 지도부와 함께 LO의 일상적인 활동을 수행한다. 위원장은 집행위원회 및 사무총국 회의를 이끌며, 총회, 중앙위원회, 집행위원회의 결정을 실행할 책임이 있다. 위원장은 LO 사무총국 업무에 대해 전반적인 책임을 진다. 그러나 다음과 같은 정책 영역은 위원장이 직접 관할한다.

\* 국제 업무

\* 경제 정책

\* 사회통합, 청년, 평등 문제

이 외에 LO의 기업활동, LO 자체 조직, 홍보 활동은 위원장이 관할한다.

## 2) 제1부위원장 겸 협약실장

제1부위원장은 위원장 업무를 보조하며, 위원장의 대리인이다. 제1부위원장은 협약실장의 자격으로 교섭활동을 책임지고 조정한다. 이외에도 제1부위원장은 다음의 사항을 책임진다.

- \* 임금 및 노동시간 정책
- \* 조직 및 관할권 문제
- \* 분배정책
- \* 복지정책
- \* 보험문제
- \* 고용보호 및 일반적 근로조건

## 3) 제2부위원장

제2부위원장은 위원장 업무를 보조하고 제1부위원장 다음으로 위원장의 대리인이다. 이 외에 제2부위원장은 다음 사항을 책임진다.

- \* 노동환경 및 재할문제
- \* 교육 및 능력개발 문제
- \* 노동생활 향상
- \* 조사연구 문제
- \* IT문제
- \* 노조교육
- \* 문화문제

## 4) 제3부위원장

제3부위원장은 위원장 업무를 보조하고 제1부위원장 및 제2부위원장 다음으로 위원장의 대리인이다. 이 외에도 제3부위원장은 다음 사항을 책임진다.

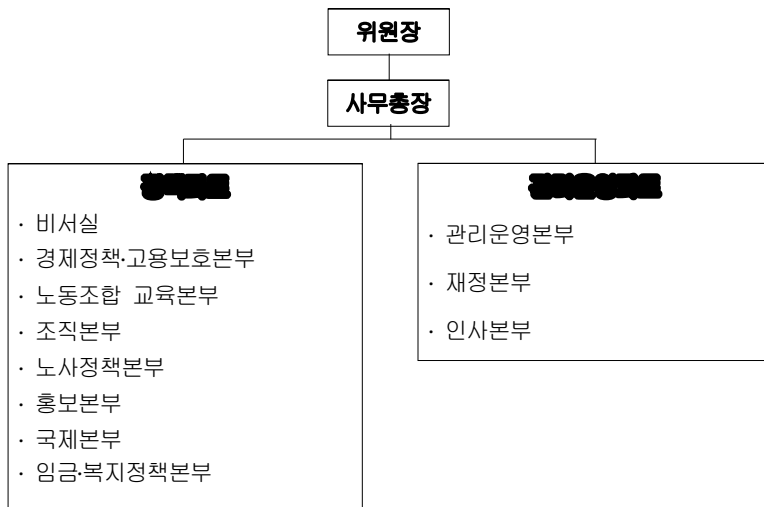
- \* 국제적 노조발전 협력
- \* 노동시장정책
- \* 경제정책
- \* 에너지정책
- \* 환경정책
- \* 주택정책
- \* 지역정책
- \* 구조기금 문제

### 5) 사무총장 겸 법률실장

사무총장은 LO 위원장 밑에서 사무총국 전체활동을 조정하는 것을 책임지며, 부서책임자 및 기타 직원들에 대해 사용자의 역할을 담당한다. 사무총장은 정치 및 LO 조직 문제에 관해 위원장을 보조하고, 총회, 중앙위원회, 집행위원회의 준비를 책임진다. 사무총장은 기타 위원장이 그에게 위임한 업무들을 수행한다. 법률실장의 자격으로 사무총장은 노동법 및 기타 법률적 문제들을 책임진다.

## 3. 사무총국의 구조

<그림 2-5> LO 사무총국의 구조



자료 : LO 홍보자료

## 가. LO 사무총국 인원수

2003년 말 현재 LO 사무총국 직원은 총 177명이다. 부서별로 보면 비서실이 13명, 경제정책·고용보호본부 20명, 노동조합교육본부 17명, 조직본부 13명, 노사정책본부 16명, 홍보본부 23명, 국제본부 10명, 임금·복지정책본부 21명, 관리운영본부 20명, 재정본부 11명, IT 정책 및 컴퓨터 서비스본부 6명, 인사본부 7명이다.

## 나. LO 사무총국 직원들의 특성

### 1) 직제

사무총국의 기본 직제는 본부장, 비서, 연구자(researcher 또는 expert), 옴부즈맨(ombusman 또는 trade union officer)이다. 각 본부의 기본 구성은 본부장 1명, 비서 1명과 나머지 직원은 연구자와 옴부즈맨이 절반 정도씩으로 되어 있다.

옴부즈맨은 회원조합에서 공채를 통해 선발된 직원들로서 전문적인 지식을 가지고 있지는 않으나 풍부한 현장 경험을 가지고 있다. LO에 채용된 옴부즈맨은 다시 현장으로 돌아가지 않으며, 파견직이 아니므로 임금 역시 LO로부터 받는다.

연구자들은 정부 또는 대학으로부터 추천을 받거나 공채를 통해 선발하고 있다. 연구자의 전공은 경제학을 비롯한 사회과학이 주를 이루고 있다. 예를 들어 경제정책·고용보호본부의 경우 10명의 경제학자를 고용하고 있다.

## 2) 성비

LO 사무총국 직원의 성비는 남성과 여성이 절반 정도씩이다. 그러나 직무별로 편차가 있는데, 연구자의 경우에 젊은 여성이 많으며, 옴부즈맨의 경우 남성이 많다. 그리고 비서의 경우 대부분 여성으로 되어 있다. 부서별로도 편차가 있어서 임금·복지정책본부의 경우 21명 중 18명이 여성이다.

## 3) 학력

LO 사무총국 직원의 학력 역시 직무별로 편차가 있다. 연구자는 대졸 이상인데 반해 옴부즈맨의 경우 학력이 낮은 편으로서 중, 고교 수준의 학력이 많다.

## 4) 임금

LO에서 근무하는 모든 직원은 LO로부터 임금을 지급받는다. 따라서 연구자뿐 아니라 옴부즈맨의 임금 역시 LO에서 지급한다. 현장에 있을 때 해당사업장의 사용자로부터 임금을 받았던 옴부즈맨은 LO에 들어오게 되면 LO의 피용자가 되어 LO로부터 임금을 지급받게 되는 것이다. 임금 수준은 옴부즈맨의 경우 연령, 학력 등을 고려할 때 동일직종의 임금수준을 받고 있으나 연구자의 경우 상대적으로 낮은 편으로 알려져 있다.

## 5) 연령

직원들의 평균연령은 비서의 경우 평균 40세, 연구자의 경우 평균 35세, 옴부즈맨의 경우 평균 45-50세이다. 전체적으로 LO 직원들의 평균 나이는 45세 정도이다.

## 다. LO 사무총국 본부별 업무

LO 사무총국의 기본 업무는 첫째, LO의 정책을 수립하는 정책기능, 둘째, LO와 LO정책에 대한 선전홍보 및 교육기능, 셋째, 지도, 행정, 서비스 기능이다. 본부별 기본 업무는 다음과 같다.

### 1) 정책파트

- 비서실(Steering Committee Secretariat) : 13명
  - 비서실은 LO 지도부(위원장, 부위원장 2인, 교섭서기)의 일이 원활히 수행되도록 지원한다. 구체적으로는 정책 조언, 대언론업무(TV 등 미디어와의 접촉), 일정조정 및 예약, 전화수신의 일을 한다.
- 경제정책·고용보호본부(Department of Economic Policy and Employment Protection) : 20명
  - 경제정책, 노동시장, 평등 문제를 담당한다.
  - 인원은 본부장, 비서, 연구자, 옴부즈맨으로 구성되며, 10명의 경제학자가 있다.
- 노사정책본부(Industrial Policy Department) : 16명
  - 노사정책, 교육훈련정책, “평생학습” 연구를 담당한다.
- 국제본부(International Department) : 10명
  - 유럽연합 및 국제 문제의 조정과 번역을 담당한다.
- 임금·복지정책본부(Wage and Welfare Policy Department) : 21명
  - LO와 회원조합의 임금 및 복지(연금, 보험 포함) 문제를 담당한다.

- 노동조합교육본부(Department of Trade Union Education) : 17명
  - 주로 노동조합 간부들을 대상으로 하는 교육을 담당한다.
- 홍보본부(Information Department) : 23명
  - 인쇄매체와 웹을 이용하여 여론을 형성하는 역할을 담당한다.
  - 홍보국에는 집행위원회의 연설문 작성을 담당하는 4명의 직원이 있다.
- 조직본부(Organisation Department) : 13명
  - 노동조합 조직화를 담당한다.

## 2) 관리운영파트

- 관리운영본부(Administrative Department) : 20명
  - LO의 활동을 계획, 평가하는 일, 건물 청소 등을 담당한다.
- 재정본부(Finance Department) : 11명
  - LO의 회계, 자산관리 등을 담당한다.
- IT 정책 및 컴퓨터 서비스본부(IT Policy and Computer Service Department) : 6명
  - LO의 전산망과 정보통신을 지원한다.
- 인사본부(Personnel department) : 7명
  - LO의 인사, 직원들의 자기개발, 근무환경, 직원들과의 임금협상 등을 담당한다.

## 라. 사무총국의 내부 회의

LO 사무총국 내 회의는 집행위원회 회의, 운영위원회 회의, 본부장



회의, 전직원회의, 본부별 회의가 있다. LO 집행위원회는 2주에 한 번 열리며, 이 때 LO 지도부 4명과 대의원대회에서 선출된 11명의 위원들이 모인다. 운영위원회는 일주에 한 번, 매우 금요일 아침에 열리며 LO 지도부 4명과 11개 LO 사무총국 각 본부들로 구성된다. 본부장회의는 주요 현안 및 활동에 대한 보고와 논의를 중심으로 한 달에 한 번 운영위원회가 끝난 뒤 열리고 있다.

LO 전직원회의는 특별 현안이나 공지사항이 있을 때 열릴 뿐 정기적인 회의는 없다. 각 본부별 회의는 정기적으로 열리나 회의주기는 본부별로 차이가 있다. 예를 들어서 국제본부의 경우 2주마다 정기적인 회의를 갖는다. 그러나 직원들의 잦은 해외출장으로 인해 항상 열리기는 쉽지 않다. 여타 본부는 한 달에 한 번 부서회의를 갖는다.

이 외에도 각 본부는 1년에 한 번 차기년도 계획수립을 위해 매년 정기적으로 이틀 동안의 워크숍을 갖는다. 기타 부정기적으로 사무총국 내에 유사한 직무간 회의들이 열리고 있다.

#### 4. 재정 및 조합비

##### 가. 재정

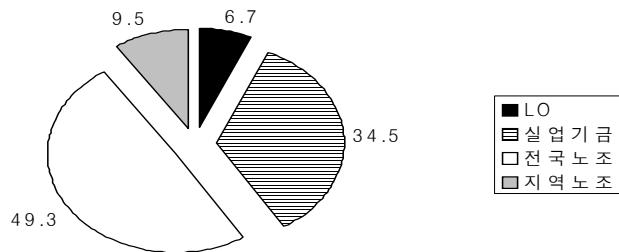
2002년 현재 LO의 조합비 의존률은 53.9%이다. 기부금 및 기타 기금 수입의 80-90%가 정부보조금이며, LO 조합원의 점진적인 감소와 더불어 외부로부터의 기부금이 증가하고 있는 추세이다.

<표 2-6> LO의 수입 및 지출(2002년 현재) (단위: 천 크로나)

수입	금액
조합비	271,347
자산 임대 수입	24,074
투자 수입	0
출판 수입	1,200
교육시설 임대 수입	6,860
기부금 및 기타 기금 수입	199,762
합계	503,243
지출	금액
인건비	186,647
임차료	0
관리, 운영비	408,480
회의비	45,493
기부금 및 가입회비	8,528
연구, 교육센터 등 부설기관에 대한 지출	27,414
합계	676,562

#### 나. 조합비

<그림 2-6> 조직별 노동조합비의 배분비율 (단위: %)



자료: LO, The Swedish Labour Market : Facts and Figures, 1999

LO의 평균노동조합비는 총액임금의 1.8%이다. 조합비는 조합원으로부터 먼저 전국노조에 전달되며, 이 조합비가 다시 LO와 실업기금 그리고 지역노조로 분배된다. 1999년 현재 조합비의 배분비율은 전국노조(LO의 회원조합)이 49.3%, LO가 6.7%, 실업기금이 34.5%, 지역노조가 9.5%이다. 전국노조의 운영방식의 차이에 따라 일부 전국노조에서는 전국노조에 배분된 조합비의 일부를 지역노조에 재분배하기도 한다.

총액임금의 1.8%인 평균노동조합비는 94년 이후 2003년 현재까지 그대로 유지되고 있다.

## 5. 정책 방향

### 가. LO의 4가지 주요 정책방향

- ① 최근의 실업률 급증에 대한 대응
- ② 최근의 복지시스템 위축에 대한 대응
- ③ 회원조합간, 지역간 임금교섭의 공조
- ④ 성적 평등의 확대

### 나. 2002년 산별노조 공동 프로젝트

LO는 현재 소속 산별노조들과 함께 11개의 공동 프로젝트를 수행하고 있다. 프로젝트는 노조운동 공동의 자원을 특별한 영역으로 동원하는 문제에 관한 것이다.

2002년의 공동 프로젝트는 다음과 같다.

- ① 스웨덴 2000
- ② 복지프로젝트
- ③ 능력개발 및 노동생활 학습
- ④ 경제 및 지역 정책 프로그램
- ⑤ 대도시 투자
- ⑥ 강력한 노동환경 학습
- ⑦ 미디어보고
- ⑧ 경제적 위반행위 프로젝트
- ⑨ 강한 노조교육 및 민중교육
- ⑩ 동일가치-동일 권리
- ⑪ 노조 및 정치 활동에서의 LO 여성

### III. 일본 JTUC-RENGO

#### 1. 회원조합과 조합원의 구성

##### 가. 회원조합

##### 1) 일본 노총과 사용자단체

<표 3-1> 일본의 주요 단체별 노동조합원수(단일노동조합)(단위: 명, %)

주요단체	조합원수		증감	증감율	전체 조합원수대비율
	2000년	2001년			
전체조합원수	11,538,557	11,212,108	-326,449	-2.8	100.0
렌고	7,173,331	7,001,246	-172,085	-2.4	62.4
전노련	801,989	780,258	-21,731	-2.7	7.0
전노협	257,809	247,184	-10,625	-4.1	2.2
금속노협	2,251,923	2,201,373	-50,550	-2.2	19.6
화학에너지광산노협	716,163	698,685	-17,478	-2.4	6.2
교운노협	735,535	711,420	-24,115	-3.3	6.3

자료: 일본 후생노동성, 『노동조합 기초조사보고』, 2001, 안희탁 (2003)에서 재인용.

현재 일본에는 일본노동조합총연합회(이하 렌고), 전국노동조합총연합회(이하 전노련), 전국노동조합연락협의회(전노협) 등 세 개의 노동조합 전국중앙조직이 있다. 이 외에 산별연맹체로서 금속노협, 화학에너지광산노협, 교운노협이 있다. 이 중에서 렌고는 현재 노동자 700만 명(전체 조합원 중 62.4%)을 조직하고 있는 가장 큰 노총이다. 전노련은 80만 명, 전노협은 26만 명을 조직하고 있다. 현재의 렌고는 1989년에 총평과 렌고가 통합하여 결성된 조직이다.

일본의 대표적인 사용자단체로는 일본경제단체연합회, 경제동우회, 일본상공회의소가 있다. 이 중 일본경제단체연합회는 2002년 경제단체연합회와 경영자단체연맹이 통합하여 결성된 조직으로서 1514개의 기업을 회원으로 하고 있다.

## 2) 가맹조직

렌고는 64개 가맹조직으로 되어 있고 그 밖에 읍서버 가맹조직 1개소, 우호참가조직 1개소, 기타 지역렌고 관련 31개, 지역렌고 가맹 184개가 있다. 가맹조직을 조합원 규모로 보면 50만 명 이상이 4개 조직, 10만-50만 미만이 15개, 5만 이상-10만 미만이 6개, 1만 이상-5만 미만이 21개, 1천 이상-1만 미만이 16개, 1천 미만이 3개 등이다.

렌고 산하조직으로 조합원수가 10만명이상인 산별조직은 17개로서 자치로(99만), UI젠센(76만), 자동차총련(70만), 전기노련(68만), JAM(40만), 일교조(33만), 생보노련(29만), 전력총련(24만), 정보노련(23만), 서비스.유통(18만), JEC(17만), 전체(15만), 국공(13만), 사철(13만), 운수(13만), 푸드(11만), 조선중기(11만) 등이다.

### ○ 읍서버가맹, 우호참가조직

읍서버가맹, 우호참가조직은 아직 산별조직으로 정리되지 않은 산업·업종별협의회를 말하며 읍서버조직은 정가맹에 준하는 것이고 우호참가조직은 읍서버가맹에 준하는 형태이다. 이들은 대회 또는 중앙위원회에서 가맹승인이 있어야 하고 소정의 회비를 1회 납부했을 때 자격이 발생한다. 읍서버 조직은 대회와 중앙위원회에 특별대의원, 특별중앙위원을 참석시켜 발언권을 행사할 수 있다. 우호참가조직은 대회에 특별대의원을 파견하여 발언권을 행사할 수 있다.

○ 특별참가조직

렌고는 89년 9월 지역조직에 직가맹하고 있거나 어느 노총에도 가입하고 있지 않은 단위노조, 지역유니온이나 지역크래프트 유니온은 산별에 가입할 때까지 잠정적으로 렌고의 특별참가조직으로 가입토록 산별미가맹조직의 처리기준을 확정한 바 있다. 특별참가조직의 권리와 의무는 읍서버조직과 같다.

○ 렌고지방연합회 및 지역렌고의 지역협의회

·렌고지방연합회

렌고의 지역조직이며 렌고의 목적과 사업에 기초한 활동을 지방, 지역에서 행한다. 해당 지역의 렌고 가맹조직으로 구성되어 있으며, 렌고 읍서버조직, 우호참가조직은 지역렌고의 읍서버조직, 우호참가조직이 된다. 2001년 11월 현재 47개 지방연합회가 있음.

·블록연합회

지방렌고의 효율적 관리를 위해 9개 권역별로 설치되어 있다.

·지역협의회

렌고지방연합회 산하조직으로 해당지역의 렌고 가맹조직으로 구성되어 있다.

나. 조합원

1) 조합원수 및 노조조직률 현황

노조조직률 20.2%, 노동자 1230만 명을 조직하고 있는 일본의 노동조합은 1997년 현재 기업별조직 95.6%, 직업별조직 1.3%, 산업별조직 2.0%, 기타 1.2%(노동조합수, 단위노조 기준)로서 대표적인 기업별 노동조합의 형태를 띠고 있다.

<표 3-2> 조직형태별 노동조합수 및 조합원수 (단위: 명, %)

연도 조직형태	단위노동조합		단일노동조합		구성비			
	조합수	조합원수	조합수	조합원수	단위노동조합		단일노동조합	
					조합수	조합원수	조합수	조합원수
1988년								
합 계	79,792	12,157,134	33,750	12,227,223	100.0	100.0	100.0	100.0
기업별조직	68,776	11,155,771	32,027	10,467,372	94.5	91.8	94.9	85.6
직업별조직	1,452	370,297	680	387,429	2.0	3.0	2.0	3.2
산업별조직	1,135	468,490	544	1,085,250	1.6	3.9	1.6	8.9
기 타	1,429	162,576	499	287,172	2.0	1.3	1.5	2.3
1991년								
합 계	71,685	12,322,884	33,008	12,396,592	100.0	100.0	100.0	100.0
기업별조직	66,959	11,250,941	31,205	10,445,083	93.4	91.3	94.5	84.3
직업별조직	1,523	364,081	586	372,146	2.1	3.0	1.8	3.0
산업별조직	1,634	531,190	636	1,127,511	2.3	4.3	1.9	9.1
기 타	1,569	176,672	581	451,852	2.2	1.4	1.8	3.6
1994년								
합 계	71,674	12,619,467	32,581	12,698,847	100.0	100.0	100.0	100.0
기업별조직	68,282	11,568,456	31,157	10,926,120	95.3	91.7	95.6	86.0
직업별조직	1,292	418,190	518	478,777	1.8	3.3	1.6	3.8
산업별조직	1,179	392,943	484	875,227	1.6	3.1	1.5	6.9
기 타	921	239,878	422	418,723	1.3	1.9	1.3	3.3
1997년								
합 계	70,821	12,167,594	31,336	12,284,721	100.0	100.0	100.0	100.0
기업별조직	67,688	11,093,212	30,008	10,552,939	95.6	91.2	95.8	85.9
직업별조직	888	355,027	358	383,159	1.3	2.9	1.1	3.1
산업별조직	1,416	592,374	551	1,024,492	2.0	4.9	1.8	8.3
기 타	829	126,981	419	324,131	1.2	1.0	1.3	2.6

자료: 일본 후생노동성, 『일본의 노동조합 역사와 조직』, 일본노동연  
구기구, 2002년, 안희탁(2003)에서 재인용.

성별로 보면 여성 노동자수는 전체노동자의 40.7%인 2천 176만 명  
이 여성이고 이들 여성노동자중 13.5%인 294만 명이 조직노동자이다.  
이에 비해 남성의 조직률은 24.8%이다



기업규모별로 조직률을 보면 1,000명 이상이 54.8%, 999-100명이 16.8%, 99명 이하가 1.3%이다.

산업별 조직률을 보면 공무원이 58.7%, 전기, 가스, 열공급, 수도가 57.1%, 금융, 보험, 부동산이 37.1%, 운수통신이 35.7%, 제조업이 26.9%, 건설업이 19.1%이다. 농어업, 도소매, 서비스 등은 10% 내외로 낮다. 비정규노동자의 48.5%를 차지하고 있는 파트타임 조직현황을 보면 전체 파트타임 노동자수가 1,099만 명이고(여성이 72.8%) 그 중 2.6%인 292,784명이 조직노동자이다.

<표 3-3> 정규직과 비정규직 분포 (단위: %)

고용형태	정규직	파트타임	아르바이트	촉탁	파견	기타
1992년	72.4	11.3	4.8	1.7	0.3	1.9
1997년	70.1	12.7	6.1	1.8	0.5	1.9
2002년	63.1	14.3	7.7	4.5	1.3	1.7

자료: 일본 총무성 통계국, 『취업구조기본조사결과』, 2003.

## 2) 조합원수 및 조직률 추이

조직노동자수는 90년대 상반기에 1,260만 여명으로 가장 많았고 조직률은 1975년에 34.7%로 가장 높았다. 80년대 하반기에 조합원수는 매년 1%미만씩 줄어들었고 90년대 하반기이래 매년 1-2% 대의 감소를 보여주고 있다. 제1차 오일쇼크 몇 년 후부터 조직률이 계속 저하하고 있음을 보여주고 있다.

주요 내셔널센터가 조직노동자 가운데 차지하고 있는 비중의 변화추이를 96년과 2002년 현황을 비교하면 렌고가 61.5%에서 64.4%로 2.9%포인트 증대했고 전노련도 6.9%에서 9.4%로 2.5%포인트 증대하

나 전노협은 2.3%에서 1.6%로 0.7%포인트 줄어들고 있다. 무소속은 31.2%에서 24.7%로 6.5%포인트 줄어들고 있다. 조직간 이동이 거의 없는 것으로 보이며 무소속이 유소속으로 전환하고 있는 것으로 보인다.

<표 3-4> 연도별 조합원수 및 조직율 (단위: 명, %)

연도	1965	1975	1985	1995	2000	2002
조합원수	1,015만	1,259만	1,242만	1,261만	1,154만	1,080만
조직율	34.8	34.4	28.9	23.8	21.5	20.2

자료: 일본 후생노동성, 『노동조합기초조사』, 각 년도 6월30일 현재

### 3) 조직화를 위한 노력

렌고는 90년대 하반기부터의 계속적 조직격감추세에 따라 1996년부터 조직화사업에 역점을 두게 된다. 96년 6월에 개최된 중앙위원회에서 ‘당면조직확대방침’을 결정하고 그에 의거 96. 10- 2001.4월까지 4년 반의 신규조직목표를 110만 명으로 설정하여 그 27%인 30만 명을 조직하는 성과를 얻는다. 그리고 이어 2001.10-2003.9까지의 2개년 조직목표로 535,327명(각 회원조합이 스스로의 목표를 설정한 것의 합계)을 설정하여 약 30만 명을 조직하였다. 렌고산하 조직 중에서는 UI젠센이 가장 의욕적인 조직활동을 전개하고 있다. UI젠센은 2001.10-2003.9까지의 신규조직 목표로 230,056명을 설정하여 그 42.9%인 98,696명을 조직하고 있다. UI젠센은 이러한 조직화를 위해 본부에 20명의 조직활동가를 배치하고 있고 47개 지부에도 조직활동가를 두고 있다.

한편 렌고의 지역조직 스스로도 조직화사업에 직접 나서고 있다. 원래 조직화사업은 산별조직들의 관할사항이지만 렌고는 당면조직방침을 결정할 때 산별이 조직화하기 어려운 영세비정규직을 대상으로 렌고 스스로 조직화에 나선다는 방침을 결정한 바 있다. 동 방침에 따라 47개 지역렌고 중 35개가 지역렌고 직할의 '지역 유니온'을 조직하여 조직을 확대하고 있다. 지역 유니온 전체 조합원수는 2002년 현재 9,231명이다. 이들 노조들은 지역렌고에 직가맹되어 있으며 정상적 조직으로서는 아직 정착되어 있지 않다.

## 2. 조직과 의사결정의 구조

렌고의 결의기관으로는 대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 삼역회(三役會)로 되어 있고 결의기관이 아닌 회의체로는 가맹조직대표자회의, 지방렌고대표자회의가 있으며 집행위원회산하에 특별위원회, 전문위원회 등이 있다.

### 가. 결의기관

#### 1) 대회

대회는 일본 렌고의 최고의결기관으로서 2년에 1회 개최된다. 정기대회는 회장이 중앙집행위원회 의결을 거쳐 소집되며, 임시대회는 중앙위원회 결정이나 가맹조직 3분의 1이 동일 이유로 소집을 요청할 때 소집된다. 정기대회는 2개월 이전에, 임시대회는 1개월 이전에 소집하게 되어 있다. 대회는 대의원과 임원으로 구성되며, 대의원 3분의 2,

임원 과반수가 참석해야 회의가 성립된다. 임원은 발언권은 갖지만 표결권은 없다.

일반대의원 외에 읍서버조직, 우호참가조직, 지방렌고, 지방블록연락회의 특별대의원, 여성특별대의원이 있으며 중앙집행위원회가 정한 기준에 따라 참가가 허용된다. 특별대의원은 대회가 인정하는 범위 내에서 발언권을 가지나 표결권은 없다.

○ 대회의 기능

- 활동보고, 재정보고,
- 예산, 운동방침
- 임원선출
- ‘렌고의 진로’ 및 규약의 개폐
- 렌고해산, 국제조직 가맹 및 탈퇴
- 가맹조직, 지방렌고의 제안
- 표창, 제재, 통제

○ 대의원 배정

- 맹비납부인원 13,000명 미만 가맹조직은 1명.
- 13,000명 이상은 13,000명당 1명으로 하고 단수는 반올림.
- 읍서버조직, 우호참가조직, 지방렌고, 지방블록연락회 특별대의원은 1명씩으로 함.
- 여성특별대의원은 가맹조직당 1명으로 함.
- 맹비납부인원수 산정은 대회개최 3개월전 납입분을 기초로 함.

○ 의결방법 및 정족수

- 일반적으로 의결은 출석대의원 과반수의 찬성으로 하고 가부동수시는 의장이 결정함.

·출석대의원 3분의 1 이상 찬성이 있을시 중요안건으로 지정된 사안에 대해서는 가맹조직의 맴비납부비율에 따른 비례투표를 행하고 그 총수의 과반수 찬성으로 결정함. 가부동수시는 의장이 결정.

·렌고의 해산, ‘렌고의 진로’ 및 규약의 개폐, 국제조직 가맹 및 탈퇴 결정시는 가맹조직의 맴비납부 인원수에 따라 가맹조직 대표대의원이 기명투표를 행하고 그 3분의 2 이상 찬성으로 결정함.

## 2) 중앙위원회

중앙위원회는 회장이 중앙집행위원회의 결의를 얻어 소집하며 6개월에 1회 개최를 원칙으로 한다. 임시회의는 중앙집행위원회가 필요하다고 인정하는 경우나 가맹조직 3분의 1 이상이 요청할 때 소집한다. 중앙위원회는 중앙위원 및 임원으로 구성되며, 중앙위원 3분의 2 이상, 임원의 과반수가 출석하여야 회의가 성립하도록 되어 있다. 읍서버가맹, 지방렌고, 지방블록연락회로부터의 특별중앙위원, 여성특별중앙위원도 참석할 수 있으나 발언권만 있을뿐 표결권은 없다. 의장은 중앙위원회마다 중앙위원회 위원 중에서 선출하고 있다.

### ○ 중앙위원회 기능

- 렌고활동 및 대회 수입사항
- 임원보선
- 가맹조직, 지방렌고의 제안
- 표창, 제재, 통제
- 사무국 구성
- 규약이 위임한 제규정의 개편

○ 중앙위원 배정

- 맹비납부인원 5만명 미만 가맹조직 1명
- 맹비납부인원 5만 이상 - 15만명 미만 2명
- 맹비납부인원 15만 이상 - 30만 미만 3명
- 맹비납부인원 30만 이상 - 60만 미만 4명
- 맹비납부인원 60만 이상 5명
- 읍서버조직, 지방렌고, 지방블록연락회 특별중앙위원은 1명씩으로 함
- 여성특별중앙위원은 가맹조직당 1명으로 함.

○ 의결방법 및 정족수

- 일반적으로 의결은 출석위원 과반수의 찬성으로 하고 가부동수시는 의장이 결정함.
- 출석위원 3분의 1이상 찬성이 있을시 중요안건으로 지정된 사안에 대해서는 가맹조직의 맹비납부비율에 따른 비례투표를 행하고 그 총수의 과반수 찬성으로 결정함. 가부동수시는 의장이 결정.
- 제재, 통제에 관한 사항은 가맹조직의 맹비납부인원수에 따라 기명투표를 행하고 그 3분의 2이상 찬성으로 결정함.

3) 중앙집행위원회

회장이 필요하다고 생각할 때 소집하고 회장이 회의 주재한다. 집행위원회는 회장, 회장대행, 부회장, 사무국장, 부사무국장, 중앙집행위원으로 구성되며 중앙집행위원이 아닌 가맹조직 대표자도 발언권을 갖는다. 과반수 출석으로 성립하고 출석위원 과반수 찬성으로 의결되며 가부동수시는 의장이 결정한다.

○ 중앙집행위원회 기능

- 렌고의 일상업무, 재정수지 등에 관련된 집행방침 결정
- 양 중앙위원회 사이의 긴급주요안건 심의결정
- 대회, 중앙위원회 개최준비, 제안의안 작성
- 중앙집행위원회 결정사항의 실시에 필요한 사항은 사무국에 지시

○ 2001년 11월 현재의 중앙집행위원회 구성

- 회장(전력총련출신), 회장대행(일교조 출신)
- 부회장 11명(15대 가맹노련 중 생보노련, 일교조와 CSG, 철강노련을 제외한 11개 노련 대표로 구성됨)
- 사무국장(자동차총련 출신)
- 부사무국장 5명(자치로, 자동차총련, 전기노련, 전력총련, 일교조)
- 중앙집행위원 29명(33개 대조직 중 정보노련, 전력총련, 사철총련, 전체, 국공연합을 제외한 조직규모는 12,000여명으로 떨어지지만 NHK노련이 예외적으로 중앙집행위원으로 선출됨)
- 상임중앙집행위원 8명(렌고 종합국장)
- 회계감사 4명(조직규모 34위의 전수도, 35위의 전국가스, 39위의 전은연합, 41위의 비철연합출신)

4) 삼역회

회장이 필요시 소집하고 회의를 주재한다. 삼역회는 회장, 회장대행, 부회장, 사무국장, 부사무국장으로 구성되며, 필요시 업무담당상임중앙 집행위원도 참석하여 의장의 허가를 얻어 발언할 수 있도록 되어 있다. 3분의 2 출석으로 회의성립하고 과반수찬성으로 결정하며 가부동수시 의장이 결정한다.

## 나. 여타회의체

### 1) 특별위원회. 전문위원회

특별위원회는 대의원대회 결의로 특별사안의 수행을 위해 설치하며, 중앙집행위원회는 업무수행의 필요에 따라 각 전문위원회를 설치하고 있다.

### 2) 가맹조직대표자회의

가맹조직대표자회의를 업무의 원활한 추진을 위해 필요시 개최하고 있다.

### 3) 지방렌고대표자회의

렌고는 지방렌고대표자회의를 렌고의 지방, 지역활동을 원활히 추진하기 위해 설치하고 있으며 렌고의 활동추진에 대해 연락, 조정의 역할을 맡는다. 지방렌고대표자들로 구성되어 있다.

### 4) 지방블록연락회 설치

지방렌고의 지원과 활동조정의 역할을 맡는다.

### 5) 중앙조직조정위원회

가맹조직간 분쟁을 처리하는 역할을 맡고 있으며, 회장이 중앙집행위원회의 결의로 가맹조직 중에서 위원을 위촉하도록 되어 있다. 회장이 필요시 소집하고 주재한다. 회장은 위원회 결정사항을 관련조직에게 통보하고 관련조직은 이를 존중하여 분쟁을 해결해야 한다.



위원회의 결정에 이의가 있을 경우 2주 이내에 이의를 제기할 수 있으며 이 경우 회장은 중앙집행위원회를 개최하여 자문을 행한다.

#### 6) 통제위원회

통제위원회는 일종의 징계위원회로서 통제위원회 위원은 중앙위원회 위원 중 선출하며 위원장은 위원호선으로 선출된다. 회의는 위원 3분의 2이상 출석으로 성립하며 출석위원 과반수의 찬성으로 결정된다. 가부동수시는 위원장이 결정하도록 되어 있다.

#### 다. 임원의 구성과 임무

렌고의 임원은 회장 1명, 회장대행 약간 명, 부회장 약간 명, 사무국장 1명, 부사무국장 약간 명, 중앙집행위원 약간 명, 회계감사 약간 명으로 구성된다. 임원은 정기대회에서 무기명비밀투표로 결정되며 대회의 결정에 의해 투표가 아닌 방식으로 선출할 수도 있다. 임원의 임기는 2년이며, 결원시 임시대회 또는 중앙위원회에서 선출하도록 되어 있다.

회장은 렌고를 대표하고 대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 삼역회, 가맹조직대표자회의, 지방렌고대표자회의를 소집하며, 상근이다. 회장대행은 회장을 보좌하고 유고시 그 직무를 대행하며, 비상근이다. 부회장은 회장 및 회장대행을 보좌하며, 비상근이다. 사무국장은 렌고의 업무, 재정을 통괄하고 사무국을 관리하며, 상근이다. 부사무국장은 사무국장을 보좌하고 렌고의 부문업무를 분담, 총괄하며 사무국장 유고시 직무대리의 역할을 맡으며, 상근이다.

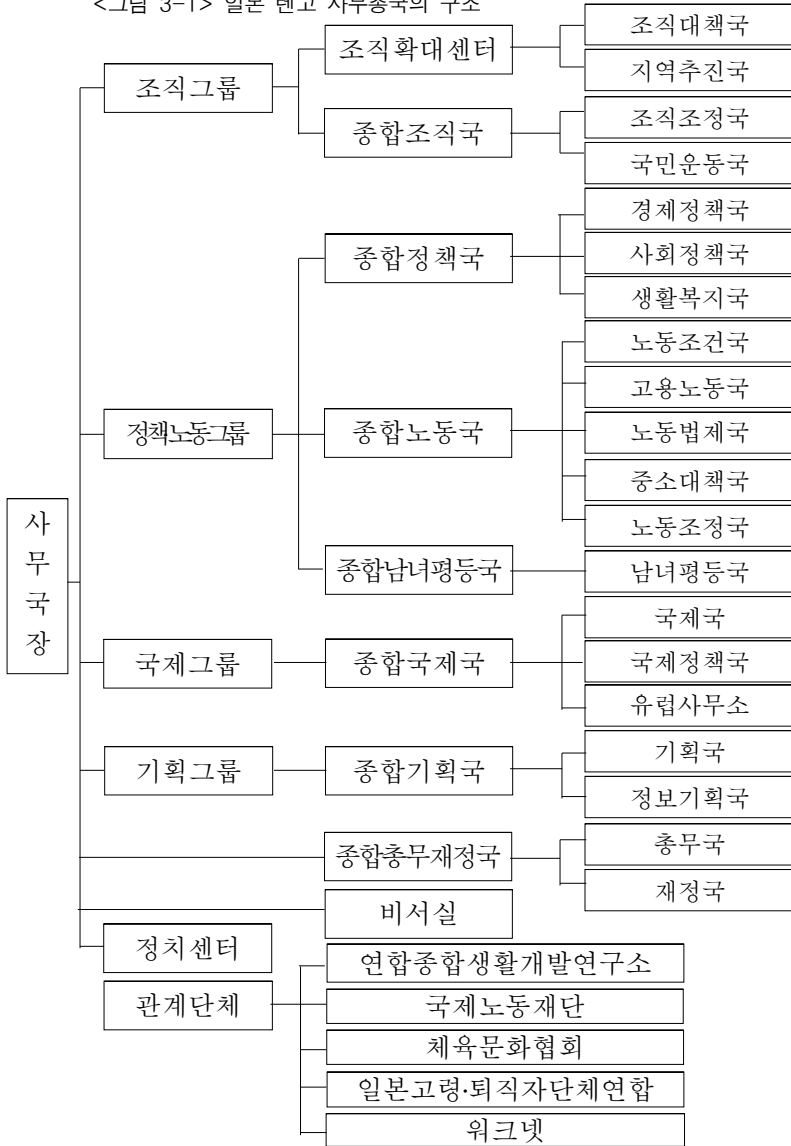
<표 3-5> 전문위원회 및 특별위원회 현황

위원회	소위원회	담당자회의
(전문위원회)		
정책위원회 담당 : 종합정책국	경제정책소위원회 사회정책소위원회 복지·사회보장정책소위원회 행정개혁소위원회	정책담당자회의
환경위원회 담당 : 종합정책국	환경소위원회	
노동조건위원회 담당 : 종합노동국	최저임금소위원회	최저임금담당자회의 노동조건담당자회의
고용·노동대책위원회 담당 : 종합노동국		고용·노동대책담당자회의 노동안전위생대책담당자회의
노동법제대책위원회 담당 : 종합노동국		노동법제담당자회의
남녀평등추진위원회 담당 : 종합남녀평등국	남녀평등정책소위원회 여성노동소위원회	여성활동담당자회의
조직위원회 담당 : 종합조직국	조직확대소위원회 지방활동강화소위원회 조직행동소위원회 시민·자원자소위원회	조직담당자회의
중소노동운동위원회 담당 : 중소노동운동센터 종합조직국	중소공투소위원회 중소정책소위원회	중소노동운동담당자회의
총무재정위원회 담당 : 종합기획국 종합재정국	총무재정소위원회	총무재정담당자회의
국제위원회 담당 : 종합국제국	국제협력추진소위원회 ILO소위원회	국제담당자회의
다국적기업위원회 담당 : 종합국제국		
(특별위원회)		
재정확립검토위원회 담당 : 종합재정국		

자료: 日本勞動組合總連合會, 「各種委員會委員名簿」, 2001

### 3. 사무총국의 구조

<그림 3-1> 일본 렌고 사무총국의 구조



자료: 렌고의 내부자료인 「連合事務局体制(2003.7.1)」와 『We : 2002 - 2003 わたしたちの連合』(2001)을 참고하여 재작성.

가. 직제

사무국장-부사무국장(5명)-종합국장(8명)-국,실장(27명)-차장(19명)-  
부장(23명)-부원(20명)-직원(3명)

나. 부서 및 부서별인원

조직그룹 조직확대센터 조직대책국(국실장2명, 차장2명, 부장2명, 부원3명)  
(28명) (19명) 지역추진국(국실장2명, 차장3명, 부장1명)  
(지방렌고 파견)(부장1명, 부원2명)  
종합조직국 조직조정국(국실장2명, 차장1명, 부장1명, 부원1명)  
(8명) 국민운동국(국장1명, 차장1명)  
정책노동그룹 종합정책국 경제정책국(국실장2명, 차장2명, 부원2명)  
(38명) (15명) 사회정책국(국장1명, 차장1명, 부원1명)  
생활복지국(국장1명, 차장1명, 부장1명, 부원2명)  
종합노동국 노동조건국(국장1명, 부장2명, 부원2명)  
(17명) 고용노동국(국장1명, 차장2명, 부장1명)  
노동법제국(국장1명, 부장1명, 부원1명)  
중소대책국(국장1명, 차장1명,)  
노동조정국(국장1명, 부원1명)  
종합남녀평등국 남녀평등국(국장1명, 차장1명, 부장1명, 부원1명)  
(5명)  
국제그룹 종합국제국 국제국(국실장2명, 차장1명, 부장1명, 직원1명)  
(13명) (12명) 국제협력실

국제정책국(국장1명, 부장2명, 부원2명)

유럽사무소(1명)

기획그룹 종합기획국 기획국(국실장2명, 차장2명, 부장2명)

(22명) (12명) (비서실)

정보기획국(국장1명, 차장2명, 부원1명, 직원1명)

자료실

종합총무재정국 총무국(국장1명, 차장1명, 부장1명, 부원1명)

(9명) 재정국(국장1명, 부장1명, 부원2명)

정치센터(4명)

(국장1명, 부장2명)

#### 다. 사무국내 회의기구

##### 1) 상임임원회

·사무국장, 부사무국장, 종합국장이 참석하고 사무국장이 의장

·규약상 기구임

·원칙적으로 매주 1회 소집

·기능

- 결의사항의 구체적 집행계획 책정
- 운동방침, 예산에 관한 주요사항의 원안책정
- 사무국운영에 관한 사항

##### 2) 국장회의

·사무국장, 부사무국장, 종합국장, 국실장으로 구성

·원칙적으로 2주1회 소집. 사무국장이 의장

·기능

- 상임임원회에서 결정된 사항의 계획, 업무기본계획 등의 검토, 확인
- 종합국, 국실, 센터의 활동검토 및 보고
- 종합국, 국실, 센터간의 연락조정

### 3) 국회의

·국실장이 수시로 소집

·기능

- 사무국 전체에 관한 사항의 보고, 확인
- 해당국실, 센터의 업무운영
- 해당국실, 센터의 업무기획 등에 대한 검토

### 4) 사무국전체회의

·사무국장이 원칙적으로 월1회 소집

·사무국운영에 관한 사항의 보고, 검토, 확인

## 라. 사무국 인력구조

### 1) 파견 및 채용인력(105명 중 32명이 파견직)

부사무국장 : 5명 전원 파견직

종합국장 : 8명중 5명은 파견직

국실장 : 27명중 12명은 파견직

차장 : 19명중 3명은 파견직

부장 : 23명중 7명은 파견직

부원 : 20명 전원 채용직

직원 : 3명전원 채용직

2) 성별인원수: 남성 73명, 여성 32명

3) 파견자 보수는 파견하는 조직과 협의하여 분담 정도를 결정하며 파견자에 대한 별도 활동비 지급은 없다.

4) 렌고의 대외파견기관 현황

- 렌고종합연구소 : 이사장, 전무이사, 부소장, 연구원 등 4명 파견
- 국제노동재단 : 이사장, 부사무장, 부장 1명 등 3명 파견
- 교육문화협회 : 전무이사1명, 국장급 2명, 부장급 1명 파견
- ICFTU본부 : 1명 파견
- ICFTU-APRO : 1명 파견
- 주택연합 전무이사 1명 파견

5) 직원채용 : 대졸자만 채용하고 있으며 보수는 연공서열제를 채택하고 있다. 직원에 대한 평가제도는 없다.

6) 국, 실 단위의 팀제로 운영되고 있으며 부사무국장의 책임 하에 관리되고 있다. 국실장은 산하직원들의 능력개발 책임을 지고 있다.

7) 내부 순환보직이 이루어지나 일정한 규칙은 없다.

8) 사무직원의 임금은 도쿄 공무원 수준으로 전해진다.

<표 3-6> 렌고 사무국 임금테이블(연봉)

(단위: 엔)

	1급(직원)	2급(부원)	3급(부장)	4급(차장)	5급(국장)
1	168,900	168,900			
2	177,100(8,200)	177,100(8,200)			
3	185,300(8,200)	185,300(8,200)			
4	193,500(8,200)	193,500(8,200)			
5	201,700(8,200)	201,700(8,200)			
6	209,900(8,200)	209,900(8,200)			
7	218,400(8,500)	218,400(8,500)			
8	226,900(8,500)	226,900(8,500)	272,200		
9	235,400(8,500)	235,400(8,500)	281,300(9,100)		
10	244,000(8,600)	244,000(8,600)	290,400(9,100)		
11	252,600(8,600)	252,600(8,600)	299,500(9,100)		
12	261,200(8,600)	261,200(8,600)	308,300(8,800)		
13	269,800(8,600)	269,800(8,600)	317,100(8,800)		
14	278,400(8,600)	278,400(8,600)	325,900(8,800)		
15	287,000(8,600)	287,000(8,600)	334,700(8,800)		
16	295,600(8,600)	295,600(8,600)	343,500(8,800)	383,600	406,900
17	304,100(8,500)	304,100(8,500)	352,200(8,700)	391,100(7,500)	416,700(9,800)
18	312,600(8,500)	312,600(8,500)	360,900(8,700)	398,600(7,500)	426,100(9,400)
19		321,100(8,500)	369,600(8,700)	406,200(7,600)	435,500(9,400)
20		329,600(8,500)	378,300(8,700)	414,000(7,800)	444,900(9,400)
21			387,000(8,700)	422,100(8,100)	452,900(8,000)
22			395,700(8,700)	430,400(8,300)	459,900(7,000)
23			404,400(8,700)	439,100(8,700)	466,100(6,200)
24			413,000(8,600)	447,800(8,700)	471,900(5,800)
25			421,600(8,600)	456,500(8,700)	476,300(4,400)
26			430,200(8,600)	465,300(8,800)	480,600(4,300)
27			438,800(8,600)	470,900(5,200)	484,800(4,200)
28			447,400(8,600)	473,700(3,200)	488,900(4,100)
29			456,000(8,600)	476,900(3,200)	492,900(4,000)
30			464,600(8,600)	480,100(3,200)	496,900(4,000)
31				483,300(3,200)	500,900(4,000)
32				486,500(3,200)	504,900(4,000)
33				489,700(3,200)	508,900(4,000)
34				492,900(3,200)	512,900(4,000)
35				496,100(3,200)	

- 주) 1. 1년에 1호봉씩 정기승급됨
- 2. 승진시는 직상위 임금수준의 호봉으로 임금조정되게 됨
- 3. 괄호 안은 증가분



## 마. 각 부서 임무

### 1) 조직그룹

#### (가) 조직확대센터

##### (1) 조직대책국

- 조직 확대, 강화에 관련된 가맹조직과의 연대, 조직대책 등의 사항
- 산업별부문연락회(업종연락회 포함)에 관한 사항
- 가맹조직의 결집, 통합에 관한 사항
- 특별참가조직, 지역유니온, 크래프트 유니온 등에 관한 사항
- 조직확대소위원회 운영에 관한 사항
- 조직확대실적 집계, 보고에 관한 사항
- 조직화 관련 정보파악 및 제공에 관한 사항
- 조직확대 재정지원조치에 관한 사항
- 조직확대 연수에 관한 사항
- 파트타임어 대책에 관한 사항
- 프리 다이알 등 노조상담에 관한 사항
- 어드바이서제도에 관한 사항

##### (2) 지역추진국

- 조직확대, 강화추진 관련 지방렌고 및 지방가맹조직과의 연대, 조정, 조직화활동에 관한 사항

#### (나) 종합조직국

##### (1) 조직조정국

- 조합원수 집계에 관한 사항

- 지방레고에 관한 사항(지방교부금관련 사항 포함)
- 조직위원회, 지방활동강화소위원회, 시민·자원자위원회, 가맹  
조직·지방레고조직담당자회의, 지방레고활동방향검토위원회  
운영에 관한 사항
- 생애조합원구상, 퇴직자조합에 관한 사항
- 청년활동에 관한 사항
- 시민·자원자활동에 관한 사항
- ‘사랑의 캠프’ 추진에 관한 사항
- 가맹조직, 지방레고 등으로부터의 서명활동 협력요청에 관한 사항
- 그룹, 종합국내의 조정에 관한 사항

## (2) 국민운동국

- 레고요구실현을 목표로 한 행동에 관한 사항
- 국민운동소위원회 운영에 관한 사항
- 메이데이에 관한 사항
- 평화운동에 관한 사항
- 인권옹호, 인도적 지원에 관한 사항
- 환경운동에 관한 사항
- 국민적 과제 관련단체와의 연대 등에 관한 사항

## 바. 정책·노동그룹

### (가) 종합정책국

#### (1) 경제정책국

- 경제관계정책의 기획, 입안, 책정에 관한 사항

- 경제관계정책의 기획·책정(경제정책, 세계개혁, 산업조직에  
너지정책, 교통정책, 행정·사법개혁, 중소기업정책, 지역경제  
관계정책), ‘요구와 제언’, ‘결론과 동향’의 작성, 정책·제도토  
론회 기획, 운영
- 경제관계정책의 실현에 관한 사항  
정부·성청·자치체·정당 등에서의 요청행동, 국회대책, 성청·  
경영자단체 및 그 외 단체와의 협의
- 정책위원회, 경제정책소위원회, 행정개혁소위원회 운영에 관한  
사항
- 가맹조직, 지방렌고, 블록정책담당자회의 운영에 관한 사항
- 경제관계정책의 조사, 연구에 관한 사항  
경제정책에 관한 조사연구 및 연구회의 개최, 렌고연구소와의  
조정, 연락, 연구회의 안내 등
- 담당 정부심의회에의 대응
- 렌고연구소와의 연대에 관한 사항
- 종합국내의 조정에 관한 사항
- (2) 사회정책국
  - 사회정책의 기획, 입안, 책정에 관한 사항  
사회정책의 기획, 책정(환경정책, 교육정책, 주택·교통·식료농림수  
산정책, 지역사회정책), ‘요구와 제언’, ‘결론과 동향’등의 책정
  - 사회정책에 관한 요구와 제언의 실현에 관한 사항  
정부, 성청, 자치체, 정당 등에서의 요청행동, 국회대책, 성청, 그  
외 단체와의 협의, 사회정책에 관한 심포지움 등의 기획, 운영
  - 환경위원회, 환경소위원회, 사회정책소위원회 운영에 관한 사항

·사회정책의 조사연구에 관한 사항

·관계단체와의 연대에 관한 사항

·담당 정부심의회에의 대응

### (3) 생활복지국

·복지, 사회보장정책의 입안, 책정에 관한 사항

복지, 사회보장정책의 기획, 책정(의료보험정책, 연금정책, 사회  
복지정책, 보육정책), ‘요구와 제언’·‘결론과 동향’등의 책정

·복지, 사회보장에 관한 요구와 제언의 실현에 관한 사항

정부, 성청, 자치체, 정당 등에의 요청행동, 국회대책, 성청, 그  
외 단체와의 협의 등

·복지, 사회보장정책소위원회 운영에 관한 사항

·복지, 사회보장정책 조사연구에 관한 사항

·노동복지단체 등과의 연대에 관한 사항

·담당 정부심의회에의 대응

### (나) 종합노동국

#### (1) 노동조정국(협약대책실)

·종합국내 조정 등에 관한 사항(투쟁본부, 정책·제도의 사무국  
관계 포함)

·노동협약 정비, 확충에 관한 사항

#### (2) 노동조건국(최임사무국)

·임금, 임금제도 등에 관한 사항

·노동시간에 관한 사항

·최저임금제도에 관한 사항

·기타 노동조건관계의 대책에 관한 사항

- 춘계생활투쟁 관련 방침책정 및 활동에 관한 사항
- 임금·노동시간 등, 노동조건에 관한 조사, 집계, 개시에 관한 사항
- 노동조건위원회, 최저임금소위원회, 노동조건담당자회의, 최임 담당자 전국회의, 블록회의 등의 운영에 관한 사항
- 담당 정부심의회에의 대응
- (3) 노동법제국
  - 「21세기의 워크룰」에 관한 사항
  - 노동기준법 대책에 관한 사항
  - 노사관계법 대책에 관한 사항
  - 도산법 대책에 관한 사항
  - 사법제도(노동관계)에 관한 사항
  - 출입국관리대책에 관한 사항
  - 노동기본권에 관한 사항
  - 노동법제에 관한 정책·제도대책에 관한 사항
  - 재판투쟁 등 지원활동에 관한 사항
  - 노동법제에 관한 국회대책에 관한 사항
  - 노동법제위원회 등의 운영에 관한 사항
  - 담당 정부심의회에의 대응
- (4) 고용노동국
  - 고용노동 관련 정책·제도대책에 관한 사항
  - 고용노동 관련 국회대책에 관한 사항
  - 고용의 안정·창출 등에 관한 사항
  - 고용노동위원회의 운영에 관한 사항

- 고용보험제도 등 고용관련 사회안전망 강화에 관한 사항
- 고용에 관한 정보수집 및 정리, 조사에 관한 사항
- 65세까지의 계속고용제도협정화에 관한 사항
- 고용형태 다양화에 대응하는 공정노동기준확보에 관한 사항
- 능력개발에 관한 정책기획과 운동전개에 관한 사항
- 노동안전위생 대책에 관한 사항
- 노재보험제도에 관한 사항
- 위크넷과의 연대에 관한 사항
- 담당 정부심의회에의 대응

#### (5) 중소기업정책국

- 중소노동자의 복지충실·향상에 관한 사항
- 가맹조직·지방렌고의 중소담당자노조와의 창구에 관한 사항
- 중소기업노동대책자금의 용자 등에 관한 사항
- 중소노동운동위원회, 중소기업노조위원회의 운영에 관한 사항
- 중소기업정책, 행정, 경영자단체, 외부단체대응에 관한 사항
- 공정거래에 관한 사항
- 제조산업기반정비 및 기능·기술의 발전계승에 관한 사항
- 지역미니엄운동 및 임금실태조사의 전개에 관한 사항
- 중소기업합리화 문제의 대응에 관한 사항

#### (다) 종합남여평등국

##### (1) 남녀평등국

- 남녀평등에 관한 정책·제도의 기획·입안과 그 실현을 위한 정부, 성청, 정당, 국회대책에 관한 사항
- 남녀평등추진위원회, 남녀평등정책소위원회, 여성노동소위원

- 회, 여성활동담당자회의의 운영에 관한 사항
- 가맹조직·지방렌고대표자·담당자회의, 지방여성블록회의의 개최에 관한 사항
- 고용에 있어서의 남녀의 기회와 대우평등확보 및 노동조건의 개선에 관한 사항(여성의 임금, 노동조건에 관한 사항)
- 모성보호, 여성의 건강확보, 육아·개호 등 가족책임과 일과의 양립지급대책의 추진에 관한 사항
- 노동조합집행기관에의 여성의 참여확대에 관한 사항
- 여성집회, 국제여성의 날 개최에 관한 사항
- 남녀평등참여포럼, 여성리더양성강좌에 관한 사항
- 국제여성연락회 등, 여성단체와의 연계에 관한 사항
- 여성활동에 관한 국제활동(ICFTU여성위, ICFTU-APRO여성위)의 추진에 관한 사항
- 담당 정부심의회에의 대응

## 사. 국제그룹

### (가) 종합국제국

#### (1) 국제국

- ICFTU, ICFTU-APRO 및 여타 ICFTU지역조직, ITS에 관한 사항
- 국제연대에 관한 사항(각 지역 노총과의 연대·협력)
- 세계평화·인권에 관한 사항
- 국제위원회의 운영에 관한 사항
- 국내관계조직과의 연대에 관한 사항(일본ILO협회, 일본노동연

- 구기구(JIL), 후생노동성, 외무성 등 성청, 일본정단련 등)
- 국제노동재단(JILAF)과의 연대에 관한 사항
- 국내GUF조직과의 연대에 관한 사항
- (2) 국제협력실
- 렌고 국제협력센터에 관한 사항
- 국제개발협력(ODA 등)에 관한 사항
- 국제협력추진소위원회의 운영에 관한 사항
- (3) 국제정책국
- 국제정책에 관한 사항
- ILO에 관한 사항
- TUAC에 관한 사항
- 다국적기업위원회의 운영에 관한 사항
- ILO소위원회의 운영에 관한 사항
- 국제기관(UN, OECD, WTO, APEC 등)에 관한 사항
- 다국적기업에 관한 사항
- 국내외의 홍보활동, 자료정리·출판에 관한 사항
  - (영문백서, 국제노동인포메이션, 국제뉴스 등)
- (4) 유럽사무소
- ICFTU, ILO, TUAC 활동의 follow-up에 관한 사항
- 유럽을 중심으로 한 각국 노총과의 연대활동 follow-up에 관한 사항
- EU에 관한 사항



## 아. 정치센터

### (가) 정치센터

- 렌고의 정치방침에 관한 사항
- 협력관계의 각 정당·정치가와의 연대에 관한 사항
- 국정선거·지방선거 등 선거활동의 추진에 관한 사항
- 정치개혁의 추진에 관한 사항
- 정치활동관련 지방렌고와의 연대에 관한 사항
- 렌고조직 내 의원좌담회에 관한 사항
- 조합원 정치의식의 향상 및 국민여론형성에 관한 사항
- 정치포럼에 관한 사항
- 렌고 정치정책을 추진하는 모임에 관한 사항
- 국회연락업무에 관한 사항
- 정치센터의 운영에 관한 사항

## 자. 기획그룹

### (가) 종합기획국

#### (1) 기획국

- 운동방침과 그 기획·진척에 관한 사항(「활동평가위원회」 포함)
- 기본방침등에 관한 사항(렌고의 기본방침, 나라의 기본정책관계 등)
- 각 그룹 활동의 기획·조정 등에 관한 사항 (「투쟁본부」, 「조직·재정확립대책위원회」, 업무분당 등)

- 레고운동등에 관한 정보의 수집·분석 및 관리에 관한 사항
- 각종담화, 성명 등에 관한 사항
- 레고 규약에 관한 사항
- 기관회의, 가맹조직대표자회의, 지방레고대표자·사무국장회의, 기획위원회 및 부사무국장회의, 상임임원회의, 국장회의에 관한 사항
- 전문위원회, 특별위원회 등에 관한 사항
- 정부, 일본경단련, 사회경제생산성본부 등에의 창구에 관한 사항
- 심의회위원, 외부단체임원의 추천, 등록 등에 관한 사항
- 보도기관에의 대응에 관한 사항
- 교육문화협회와의 연대에 관한 사항
- 종합국내의 조정에 관한 사항
- (2) 비서실
  - 회장, 회장대행, 사무국장의 일정조정에 관한 사항
  - 회장, 사무국장의 비서에 관한 사항
  - 부사무국장행동의 사무처리에 관한 사항
  - 고문회의의 설치 등에 관한 사항
  - 회장차, 사무국장차의 운행에 관한 사항
  - 특명사항에 관한 사항
- (3) 정보기획국
  - 레고운동 프로그램의 기획·추진에 관한 사항(각종 미디어의 활용, 각종 운동에 관한 조직 내외 홍보)
  - 통신·영상미디어의 기획·추진·운영·보급에 관한 사항  
(레고 홈페이지, RENGO-NET, @RENGO)

- 정기간행물의 편집·발행·구독자관리에 관한 사항
- 가맹조직 등의 정보담당자와의 협력·의견청취에 관한 사항(정보담당자 회의사무국)
- 업무정보통신시스템의 기획·설계·운영·보수에 관한 사항  
(사무국LAN정보화추진위원사무국, 각종전자통신기구, LAN·인터넷연수)
- 각종 업무의 정보화에 관한 사항(토론회등의 임시적대응 외)
- (4) 자료실
  - 레고 자료실의 운영·관리에 관한 사항(자료실운영위원회사무국)
- (나) 종합총무재정국
  - (1) 총무국
    - 총무서무전반에 관한 사항
    - 사무국원의 인사, 임금, 사회보험·복리후생에 관한 사항
    - 사무국원의 근무관리, 노동조건에 관한 사항
    - 사무국원의 건강관리 및 직장안전위생에 관한 사항
    - 스텝유니온과의 절충창구에 관한 사항
    - 각종 계약에 관한 사항
    - 각종 사무국행사에 관한 사항
    - 경조에 관한 사항
    - 문서·자료보관·관리에 관한 사항
    - 복지공제회운영에 관한 사항
    - 긴급재해시의 사무국대응에 관한 사항
    - 임원, 사무국원의 명부 등 작성관리에 관한 사항
    - 기타 각 국, 실, 센터에 속하지 아니한 사항

## (2) 재정국

- 지출·수입 결제에 관한 사항
- 예산편성에 관한 사항
- 결산에 관한 사항
- 총무재정위원회 등의 운영에 관한 사항
- 은행업무, 자산운용·출자에 관한 사항
- 금융기관에 관한 사항
- 예산집행상의 조정, 실적수지에 관한 사항
- 회비의 수납 및 관리에 관한 사항
- 내부·외부감사에 관한 사항
- 지방렌고의 재정사무에 관한 사항
- 세무에 관한 사항
- 재정사무에 관한 사항

## 차. 부설기관

### (가) 재단법인 렌고종합생활개발연구소

- 렌고가 1987년 12월 1일 설립
- 1988년 재단법인으로 등록
- 단체·개인회원 약 400명
- 인원 17명
- 렌고의 씽크탱크로서 기능
- 개원 이래 100권 이상의 연구보고서 발행

### (나) 재단법인 국제노동재단(JILAF)

- 1989년 5월 렌고가 설립하여 법인으로 등록
- 개발도상국 노동자를 대상으로 개발협력을 함
- ODA사업을 추진하며 렌고기금 및 지원과 ODA자금을 재원으로 함

(다) 사단법인 교육문화협회

- 렌고가 1995년 12월에 사단법인으로 설립
- 노동자대상 교육과 인재육성사업, 문화사업을 함
- 단체회원 75, 개인회원 7명임

(라) 주식회사 워크넷

- 렌고가 설립하여 2001년 1월 12일부터 업무개시
- 자본금 1억엔
- 직업소개, 파견업을 행함
- 파견업은 비용절감을 통해 파견업의 모범을 보여준다는 목적의식을 가지고 실시하고 있으며 금년부터 약간의 이익을 남기고 있음. 일반 파견업과 동일조건에서 경쟁하고 있으며 산하노동조합 사무국 인력을 파견하기도 하고 있음.

#### 4. 재정 및 조합비

렌고는 현재 조합원 1인당 월 85엔을 징수하고 있는데, 렌고 재정수입은 전적으로 조합비에 의존하고 있다. 1인당 조합비 85엔 가운데 5엔은 국제연대기금으로, 30엔은 지역렌고 교부금으로 사용된다. 지역렌고들은 75엔-150엔을 독자적으로 거출하고 있다. 대략적으로 렌고본부 예산은 40억 엔 정도인데 비해 지역렌고 예산은 전지역을 합산하여

100억엔 정도가 되는 것으로 전해진다. 조합비의 부과는 매년 6월 조사하는 조합원수를 기준으로 하며 징수율은 90%정도이다.

<표 3-7> 렌고의 재정 수입 및 지출(2000. 7. 1 - 2001. 6. 30)(단위: 엔, %)

과목		예산액(A)	결산액(B)	B/A
수 입	조합비	3,920,400,000 (82.2)	3,946,536,241 (82.3)	100.7
	이월금	831,000,000 (17.4)	831,464,888 (17.3)	100.1
	잡수입	15,000,000 (0.3)	19,136,800 (0.4)	127.6
	소계	4,766,400,000(100.0)	4,797,137,929(100.0)	100.0
지 출	인건비	1,338,953,000 (28.1)	1,264,665,123 (33.0)	94.5
	국제비	448,472,000 (9.4)	354,504,960 (9.2)	79.0
	홍보교육비	196,899,000 (4.1)	194,971,009 (5.1)	99.0
	총무비	754,381,000 (15.8)	649,805,640 (1.3)	86.1
	회의비	266,475,000 (5.6)	135,129,951 (3.5)	50.7
	부문활동비	773,550,000 (16.2)	573,111,226 (14.9)	74.1
	대중행동비	212,290,000 (4.5)	164,114,959 (4.3)	77.3
	지방교부금	135,500,000 (2.8)	134,386,000 (3.5)	99.2
	단체부담금	144,880,000 (3.0)	68,879,300 (1.8)	47.5
	렌고연구소비	195,000,000 (4.1)	195,000,000 (5.1)	100.0
	예비비	300,000,000 (6.3)	100,000,000 (2.6)	33.3
	소계	4,766,400,000(100.0)	3,834,568,168(100.0)	80.4

주: ( )안은 구성비

자료: 日本勞動組合總連合會, 「2001年度會計決算報告書」, 2001

## 5. 정책 방향

### 가. 운동방향

- 노동을 중심으로 한 복지형 사회 구축을 기본노선으로 함.
- 차별해소 보장을 전제로 한 일자리 나누기
- 장기고용을 기본으로 한 다양한 노동방법 보장, 노동시간 단축
- 산별강화와 비정규직 조직화
- 지역 렌고를 주체로 한 중소기업 노동운동의 강화
- 여성, 청년 노동자의 참여를 통한 노동운동활성화
- 핵가족, 고령화 사회에 적합한 복제지도 구축
- 노동자를 기반으로 한 정치세력 형성을 추동<sup>6)</sup>
- 조합원을 대표할 뿐만 아니라 국민의 장기적 이해도 대표
- 지구 환경을 위해 대량소비하의 대량폐기 사회를 자원순환형사회로 전환

### 나. 사업방향

#### 1) 조직, 노동운동

##### ○ 노동조합의 활성화

- 조합원의 의식이나 요구의 다양화에 대응할 수 있도록 운동 재점검
- 비정규직 조직화

---

6) 현재 렌고는 제1야당인 민주당과 정책연대를 하고 있다. 전노련은 공산당과, 그리고 전노협은 사민당과 가까운 것으로 전해진다.

- 조직확대
  - 조직확대를 위한 렌고 사무국체제 정비강화
  - ‘노조만들기 액션플랜21’에 따른 역할을 다함
- 산별조직의 기능강화와 통합, 재편의 촉진
  - 기업을 초월하는 사회적 수준의 노동조건 구축
  - 산업정책의 수립과 실현
  - 기업조직재편에의 대응
  - 지방조직 정비
- 산업별 부문연락협의회 기능강화
  - 춘투시의 정보 교류, 공투 강화
  - 산업정책에의 대응
  - 미가맹 산별조직 렌고 가맹 추진
  - 지방렌고에 산업별부문연락회 설치촉진
- 지방렌고활동의 중점화
  - 중앙, 지방의 정보공유, 운동일체화
  - 조직확대 대응 추진
- 중소기업 노동자의 조직화와 복지
  - 노동상담 전화를 통한 상담 확대
  - 노사분쟁 지원강화 및 조직화 추진
  - 중소기업 퇴직공제제도 확충
  - 중소기업노동자 복지서비스센터 사업개선 및 충실화
- 국민운동, 대중행동
  - 평화, 환경문제와 관련하여 NGO와 연대.
- 인권확립



- 인권구제기관 설치
- 인권관련 조약을 반영하는 포괄적 ‘차별금지법’ 제정.
- 자원자, NPO단체와의 연대
  - 자원자, NPO활동 지원
  - 대규모 재해시 구원활동 전개
- 청년활동
  - 청년의 국내외적 교류, 청년리더 육성 등 방안을 검토
- ‘퇴직자연합’ 활동 지원
  - 퇴직자연합 활동 강화 및 조직확대 지원
  - 퇴직후에도 노조에서 활동할 ‘생애조합원구상’을 검토
- 2004년 이후의 재정에 대한 검토
  - 맹비 인상 등 렌고 재정을 검토하기 위한 위원회 설치

## 2) 사회복지

- 경제, 산업정책 개혁
  - 고용 창출, 실업률 감소를 위한 경제정책, 산업구조정책 추진
    - 신산업, 기술혁신의 육성, 인재육성책의 강화
    - 복지, 환경 등의 사회서비스사업 추진에 의한 실업률 감소
  - 공평세계의 실현과 금융시스템 안정화
    - 소득세의 종합과세화, 소비세 개선 등 불공평 과세 시정
    - 금융시스템의 안전성, 안정성 강화
  - 생활안정을 뒷받침할 재정구조 개혁 및 지방분권의 추진
    - 공공투자중시의 재정구조로부터 사회보장, 고용대책 등 생활안정을 뒷받침할 세출구조로 전환.

- 지역행정서비스는 지역이 담당토록 하는 지방분권 추진
- 산업기업조직에서의 노조의 발언권 강화, 사법개혁 추진
  - 노조대표 등의 감사역선임, 기업정보 공개 확충
  - 국민참가의 사법개혁, 노동관계 사건에 노사관계자가 참가하는 노동심판, 조정제도 요구
- 공무원 노동기본권 확립과 제3자 행정평가 실현
  - 공무원에 대해 단협체결권과 쟁의권 부여
  - 행정의 제3자 평가 구축
- 사회보장제도 구축
  - 국민참가에 의한 ‘21세기 사회보장 비전’ 수립
    - 정부에 대해 사회보장 부담과 급부를 나타내는 ‘사회보장 토탈 비전’을 책정토록 하고 례고도 독자적인 비전을 수립
  - 환자 본위의 의료제도 구축
    - 2002년도에 진료보수제도의 개혁, 새로운 고령자 의료제도의 수립, 의료제공체제 등의 개혁 실현
  - 기초연금의 개혁
    - 기초연금의 조세방식으로의 전환을 목표로 국가부담의 2분의 1인상을 실현하고 공동화를 해소
  - 보호자요구에 부응하는 보육제도의 대폭개선
    - 보육소 대기아동의 해소, 학동보육의 확충, 무허가 보육소의 퇴출
- 주택, 환경, 교육
  - 주택정비
    - 연수 20%부담으로 거주할 수 있는 안전하고 여유 있는 임대, 자가주택정비

·순환형 사회의 형성과 ‘렌고 환경생활21’ 추진

- 배출 억제, 재사용의 순환형 사회 구축
- 지구온난화방지를 위해 환경우수기업활동, 지역 가정에서의 생활방식 개선 등 활동. 교토의정서 비준. 발효 추진

·지역으로부터의 교육개혁

- ‘교육진흥계획’의 조기실현, 교육행정의 분권화
- 보호자, 주민 참여의 학교 만들기

·지방회귀운동 추진과 지역생활 교류의 확보

- 지역의 활성화, 도시생활자와 지방생활자간 교류와 지방거주 촉진의 조건 정비
- 지방회귀운동 전개

### 3) 고용, 근로조건

#### ○ 고용 창출과 안정화

·고용창출대책

- 복지, 환경, 교육 등 사회적 필요 분야를 중심으로 한 140만 일자리 창출
- 노사정고용대책회의 등을 통해 정부의 시책에 반영

·고용안정과 사회안전망 확립

- 중앙, 지방에서 경영자단체 등과 고용안정시책에 대해 협의
- 노동조합의 능력개발대책 강구

·워크 셰어링 대책

- 시간외 노동 축소, 노동방식의 선택지 확대 등 양질의 고용기회 확대에 관한 노사협회의와 사회적 합의형성

·65세까지의 계속고용제도 실현

- 계속고용을 위한 대책 검토 및 지원책 강구

○ 공정 노동기준의 확립과 노동자권리 확보

·고용형태 다양화에 대응하는 신법제정 대책

- 노동계약의 내용과 해고에 관련된 경영책임을 명확히 하는 노동계약법, 고용형태에 따른 노동조건의 차별금지법, 노동조합, 경영자대표의 경영참가 등의 실효성을 확보 하기 위한 노동자대표법 입법화

·노동기준법, 파산법 등 기존의 노동관계법의 개선

- 환경변화에 대응키 위한 노동기준법, 노조법의 개정. 기업조직재편, 연결결산제 등에 관한 고용안정이나 권리를 보호하는 시책. 파산관련법의 개정에 의한 노동채권순위 상향조정 등 대책

·고용, 노동에 관한 규제 완화의 방지와 노동기준의 준수

- 유계약기간의 개정, 파견제의 완화, 해고규제의 완화 등에 대해 무원칙한 노동기준완화 저지대책

- 기업간 과당경쟁. 과잉서비스에 관한 노동기준법 위반이나 무시를 규제와 감독 활동강화

·노동협약의 정비, 확충

- 고용이나 노동조건 결정에 있어서 노사협의 충실 및 노동협약체결 등을 위해 인사 조항을 중심으로 한 노동협약의 정비점검, 준계생활투쟁을 통한 기본적인 노동조건 관련협약내용의 정비, 기업조직재편 등 새로운 과제에 대응하는 모범협약안 작성, 기업그룹협약의 체결, 미조직 분야에의 확대적용

·공공부문 대책

- 공공부문 노동자의 노동기본권 회복, 정비 대책
- 노동안전. 위생대책의 확충
  - 본건 및 산업안전에 관한 기업규모간 격차를 시정키 위한 법개정
  - 렌고 안전활동의 대책을 강화함
  - 지역안전센터 설치
- 노동조건 개선
  - 노동시간단축투쟁의 재구축
    - 연간 1,800 노동시간이 달성되지 않았으므로 시단투쟁 재구축
    - 실노동시간 단축을 위해 잔업 규제
    - 휴일조업 문제에 관해 노사협의 통한 개선대책 강구
  - 기업규모간 격차 시정
    - 산업, 기업간 부가가치 분배나 비용 부담의 공정화 등 공정거래 제도 정비
    - 노사, 기업그룹노조건 연대
  - 법정최저임금의 인상, 기업내 최저임금의 협약화
    - 미조직 노동자의 저임금인상을 위해 법정 지역별 최저임금 개정
    - 과 법정 산업별최저 임금의 신설, 개정
    - 기업내 최저임금의 협약화, 개정

#### 4) 평등

- 여성 참여 확대
  - 단사, 가맹산별, 지역렌고의 이행실태 조사 및 공표
  - 각 노조는 집행위원회 산하에 남녀평등참여추진위원회를 설치하여 참여목표와 연차계획을 책정

- 여성리더 육성 등의 장으로 여성위원회 조직을 각급 조직에 설치
- 산별, 지방레고에 남녀평등참여포럼 개최, 여성리더연수회 실시
- 정부, 지자체의 레고선출 여성위원과의 연대

○ 고용상의 남녀 평등과 모성보호 강화

- 1999년에 개정된 남녀고용기회균등법의 정착과 여성의 임금 개선
- 남녀차별을 없애고 성폭행방지를 위해 정보제공
- 춘계생활투쟁에서 3.8 국제 여성의 날 집회를 중앙, 지방에서 개최
- 대부분이 여성인 비정규직의 보호 강화
- 모성보호를 이유로 한 불이익처우 금지 및 모성보호 노동협약 정비

·갱년기 실태 파악

- 균등법의 남녀고용평등법으로의 개정 등을 목표로 간접차별, 군 등처우, 동일가치노동 동일임금(ILO협약 100호)문제에 관한 조사연구

○ 일과 가정의 양립 도모

- 육아휴가 제도를 적극적으로 활용할 수 있는 직장환경 정비와 자녀, 가족간호휴가 등의 협약화
- 육아휴가법을 자녀간호휴가나 단시간근무의 의무화, 남성의 육아휴업 취득 촉진을 위해 양립지원법 대책 추진. 육아휴가제도를 파트타임에도 확대

·보육소 등 자녀기르기 지원환경 정비

○ 남녀평등참여사회 실현을 위한 정책, 제도 개선

- 기본법상의 성별역할분업에 기초한 제도, 관행의 개정, 직장의 남녀평등 추진, 지역사회의 남녀차별관행, 관습철폐운동 전개

- 가족형태변화에 대응하는 세제, 사회보장제도 개정. 부부별 성도 선택할 수 있는 민법 개정 실현
- 여성활동의 강화와 국내외 여성운동과의 연대
  - 가맹조직, 지방렌고, 렌고본부간의 연대에 의한 여성집회 개최
  - 국제여성연락회 활동을 통해서 정부에 대한 정책요구 활동
  - ICFTU의 ‘차별철폐 결의’, APRO의 ‘패러다임 8 : 평등’을 중심으로 여성위원회 활동에 적극 참여. APRO여성위원회를 통해 아태지역노조의 여성강화활동에 기여
  - UN에서 2000년에 결정된 ‘정치선언’ ‘행동과 이니셔티브’ 대책, ILO를 비롯한 각종 국제회의에의 여성과건

#### 5) 정치활동

- 정치활동의 목적
  - 렌고의 정책을 국회 및 지방의회에서 법안, 조례의 제정을 통해 실현
  - 장기적으로는 자민당 중심의 정권으로부터 근로자, 생활자를 기반으로 하는 정권으로의 교체를 위한 정치세력 확대
- 정치센터의 기능강화
  - 렌고로의 구심력을 강화시키기 위한 센터기능 강화
  - 정치센터를 설치한 지방렌고가 30개에 머물고 있어 전 지방렌고에 설치되도록 노력
- 정당과의 관계<sup>7)</sup>

7) 일본에서는 노동조합의 정치활동이 허용되어 있으며, 특정 정당의 지지가 가능하다.

·렌고는 민주당을 비롯한 사민당, 자민당 등 야당과 여당과의 정책협의 추진

·민주당과의 연대 시도

·정권을 담당할 새로운 정치세력의 결집을 위해 노력

○ 정책실현과 정치개혁의 추진

·정책, 제도요구실현을 위한 국회대책 및 원외투쟁 및 선진전 조직

·중의원선거제도 개선

○ 지방정치의 활성화

·지방분권 추진

·지방의회선거에서 보수정치층에 대해 대항축을 갖는 정치세력 확대

○ 렌고추천의원과의 연대

·조직내 의원이 중심이 되어 렌고추천의원을 추동하여 간담회, 교류회, 학습회 등 추진

○ 정치의식의 고양

·가맹조직, 지방렌고와 연대하여 조합원 교육 및 정보제공활동 전개

○ 국정선거에 대한 준비

·정치활동의 목적과 필요성을 조합원들에게 이해시키고 조직간 구심력 강화

## 6) 국제활동

○ 핵심노동기준의 추진

·일본에서의 핵심노동기준의 완전 적용과 아시아를 비롯한 전세계



계에서의 적용을 촉진하기 위한 사회대화 확립 및 촉진

·WTO협정은 양국간, 지역간 자유무역협정 등에 명확히 규정, 존중, 준수되도록 함. 문제발생시 신속공정한 해결을 위한 모니터링 기능을 갖는 기구를 노조의 참여 하에 확립.

·ILO대책을 강화하고 기본8조약을 중심으로 144호 조약 등 미비준 조약의 추진촉진, 기비준조약의 완전적용 추진.

○ 다국적기업에의 대응

·다국적 기업에 대한 핵심노동기준 준수의 철저, OECD 다국적기업 가이드라인이나 ILO 3자 선언, 글로벌 콤팩트 등의 활용, 행동규범의 협약체결운동 강화

·일본해외투자기업이 야기하는 문제의 신속, 정확한 해결을 위해 내셔널 콘택트포인트의 확립, 기능강화등 체제정비

·국내의 외자계 다국적기업에 대해 노조의 조직화, 핵심노동기준의 적용, 노동협약체결 촉진, 국내노동관행 준수 등 대책

○ 인권옹호, 민주주의 확립

·ICFTU, ICFTU-APRO가 제기하는 인권옹호, 민주화지원활동을 적극 추진 그리고 관계 NGO와의 제휴

○ 세계평화실현과 전세계적 문제 해결 촉진

·세계평화 실현을 위한 활동강화. 핵제거, 지뢰철폐 등 활동과 아시아 국가들과의 평화 공존활동 추진.

·에이즈등 신종 전염병의 확산, 환경·지구온난화 문제, 인구·식량문제, 빈곤문제 등 문제가 전세계적으로 심각함. 이 문제해결을 위해 NGO와 협력.

○ 각 국 노조와의 연대강화, 글로벌유니온에의 적극적 참여

- 공통과제에 관한 공동조사연구, 공동행동추진의 연대강화.  
AFL-CIO, DGB, TUC 등과 비정규노동, 실업대책, 직업훈련,  
조직확대 등 공통과제에 대한 정기회담 계속실시
- ICFTU, ICFTU-APRO, OECD-TUAC에의 조직적, 운동적 참여
- ICFTU의 ‘밀레니엄 리뷰’, ICFTU-APRO의 ‘10개의 패러다임  
‘에서 제기된 과제를 실천

## 부 록 - 각 국 노총의 규약

### 1. 영국 노총 TUC 규약<sup>8)</sup>

#### 제 1 부 - 규약

#### 제 1 장 명칭 및 사무소, 회원

(a) 명칭과 사무소: 이 조직의 명칭은 본 규약에 의하며 “노동조합총연맹(Trade Union Congress)”(이하 “노총”)이라 한다. 노총의 본부는 런던 그레이트 러셀가 23-28 노총빌딩에 둔다. 노총 중앙위원회(이하 “중앙위원회”) 사무실 등 여타 조직의 장소는 수시로 결정한다.

(b) 회원:- 노총은 본 규약의 제반 요건을 충족시키고 본 규약에서 정한 방식으로 가입한 선의의 노동조합조직들로써 구성한다.

모든 선의의 노동조합조직은 노총에 가입 신청을 할 수 있으며, 이때 자체 규약과 제규정 사본 및 기타 중앙위원회에서 따로이 요구하는 세부사항과 정보를 제출해야 한다.

가입 신청시 혹은 그 후 언제라도, 선의의 노동조합이 가입자격을 갖추었는지 여부를 심의함에 있어, 중앙위원회는 특히 해당 노동조합조직이 스스로의 권한과 권위로 노총 가입에 따른 의무를 충족시키고 본 규약을 준수할 능력이 있는지를 고려해야 한다.

중앙위원회는 가입신청의 승인 및 기각에 대해 전적인 권한을 가지며, 또한 언제라도 중앙위원회가 판단할 때 어떤 조직이 가입에 따른

8) 2001년 대의원대회 개정, 2001. 10. 7

요건을 당분간 충족시키지 못할 경우 언제든지 그 조직의 가입을 중지시킬 전적인 권한을 가진다.

본 조항에 따른 가입신청의 승인 또는 기각, 가입효력의 중지에 대한 중앙위원회의 권한은 다음 연차 총회의 권위에 의해 그 결정이 반복되지 않는 한 유효하다.

## 제 2 장 목 적

(a) 노총의 목적은 다음과 같다:-

회원조직 전체 또는 일부의 이익을 증진시키기 위한 모든 활동, 또는 회원조직의 전현직 조합원들의 이해에 유익한 활동을 수행한다.

전세계 모든 노동자들의 경제적, 사회적 조건을 향상시키고, 이들 노동자의 고용, 실업 여부와 관계없이 그들에게 지원을 제공한다.

노총의 목적과 유사한 목적을 가진 다른 조직에 가입하거나 또는 기부하거나 지원을 한다.

노총 회원조직의 조합원 자격을 갖춘 모든 노동자들을 단일조직의 관점에서 지원하며, 본 규약 아래에서 정한 바에 따라 회원조직의 조합원들과 그들의 사용자 사이의 분쟁, 또는 회원조직과 그 조합원들 사이의 분쟁, 또는 회원조직들 사이의 분쟁을 해결하는 것을 지원한다.

노총은 이러한 일반 목적들을 추구함에 있어, 노총이 수시로 내리는 특정한 결정에 따라, 그 목적들을 추진하는데 필요하다고 노총이 판단하는 모든 일과 행위를 수행하거나 수행토록 승인할 수 있다.

(b) 위 목적사항들을 해석함에 있어, 중앙위원회가 완전한 재량권을 가지며 중앙위원회의 결정은 연차총회의 권한으로만 수정된다.

### 제 3 장 회비

모든 회원조직은 자신의 조합원 전부에 대하여 (그들이 준회원상태든 조합비면제상태든 기타 어떤 상태든 관계없이) 노총에 연회비를 납부해야 한다. 연회비는 해당년도의 각 분기가 시작되는 시점에 분기별로 나누어 납부해야 하며, 매년 1/4분기의 시작은 1월 1일로 한다.

아래 (a)항에 따라 통지하는 조합원 전부에 대해 납부하는 연회비는 아래 (c)항에 따라 산출되는 전체 노동조합의 1인당 의무금 평균에 기초해서 주당 (또는 이에 상당하는) 1인당 의무금의 95 퍼센트(비율)로 한다.

- (a) 모든 조직은 매년 5월 31일까지 노총 총서기에게 당해년도 1월 1일 현재 자신의 조합원수를 통보해야 한다.
- (b) 모든 회원조직은 매년 9월 30일까지 익년도 1월 1일부로 자신의 최대 직종 조합원들이 납부할 수 있는 1인당 의무금을 총서기에게 통보해야 한다.
- (c) 전체 노동조합의 1인당 의무금 평균이란 위 (b)항에 따른 각 노동조합의 1인당 의무금을 각 노동조합의 가입조합원수에 곱해서 모두 합한 후 총서기에게 그 1인당 의무금을 통보한 해의 전체 가입조합원수로 나눈 것이다.
- (d) 중앙위원회는 매년 10월 31일까지 영국노총 사업계획과 그 해 총회에서 결정한 우선사업에 따라 회비 납부비율을 재확인, 인상 또는 인하한다.

중앙위원회에서 달리 결정하지 않는 한, 매년 연회비의 10 퍼센트를 영국노총개발기금으로 배정해야 한다.

#### 제 4 장 중앙위원회의 구성

(a) 중앙위원회는 다음과 같이 10개 부문으로 구성한다:

A 부문은 총 조합원수가 20만명 이상인 조직들 소속의 위원으로 구성한다. 이러한 조직들은 각각 자신의 조합원들중에서 한 명이상의 중앙위원회 위원을 지명할 권리를 가지며, A 부문을 구성하는 조직들이 지명권을 가진 위원 수는 각자의 총조합원수에 따라 다음과 같은 방식에 기초해서 결정한다:

20만-39만3,999명 - 위원 2 명

40만-64만9,999명 - 위원 3 명

65만-89만9,999명 - 위원 4 명

90만-119만9,999명 - 위원 5 명

120만-149만9,999명 - 위원 6 명

단, A 부문에 속하는 조직의 여성조합원수가 10만명 이상일 경우, 해당 조직은 최소한 1명의 여성을 위원으로 지명해야 한다.

B 부문은 총조합원수가 10만이상 20만미만인 조직의 위원으로 구성한다.

그러한 조직은 각각 자신의 조합원중 1명을 중앙위원회 B부문 위원으로 지명할 권리를 가진다.

C 부문은 조합원수 10만명미만의 노동조합들 소속의 11명의 위원으로 구성한다.

D 부문은 4명의 여성위원으로 구성하되 이들은 모두 조합원수 20만명미만 회원조직들의 조합원이어야 한다.

E 부문은 조합원수 20만명 이상인 조직에 소속한 1명의 흑인 위원으로 구성한다. 제4조 (f)항을 전제로, 이에 해당하는 조직은 각각 자신의

조합원중 1인을 중앙위원회 E 부문 위원으로 추천할 권리를 가진다.

F 부문은 총조합원수 20만명 미만인 조직에 속한 1명의 흑인 위원으로 구성한다. 제4조 (f)항을 전제로, 이에 해당하는 조직은 각각 자신의 조합원중 1인을 중앙위원회 F 부문 위원으로 추천할 권리를 가진다.

G 부문은 회원조직의 조합원중에서 1명의 흑인 여성 위원으로 구성한다. 제4조 (f)항을 전제로, 이에 해당하는 조직은 각각 자신의 조합원중 1인을 중앙위원회 G 부문 위원으로 추천할 권리를 가진다.

H 부문은 장애 노동조합원들을 대표하는 1명의 위원으로 구성한다.

I 부문은 동성에 노동조합원들을 대표하는 1명의 위원으로 구성한다.

J 부문은 연령 27세 미만인 1명의 위원으로 구성한다.

모든 노동조합은 각자의 조합원중에서 총회 대의원으로 파견된 1인을 중앙위원회 H, I, J 부문에 추천할 권리를 가지며, 선거는 총회에서 투표권을 가진 모든 노동조합의 비밀 무기명 투표로 행한다.

제4조 (f)항을 전제로, 중앙위원회 각 부문 위원의 선거는 다른 부문 위원 선거관련 규정에 따라 이미 중앙위원회 위원으로 선출된 조합원 외에 다른 조합원을 선출해야 하며, 위원을 대체하는 선거는 허용되지 않는다.

(b) 중앙위원회는 매년 6월 1일 또는 이로부터 가능한 빠른 기간내에 총서기에게 제3조에 따라 통지된 총조합원수에 기초해서 각 회원조직을 부문 A, B, C나 부문 E 또는 부문 F 그리고 해당조직의 경우 부문 D에 배정하고, 각기 배정된 부문(들)을 회원조직들에게 통지하며, 부문 A와 부문 B를 할당받은 회원조직의 경우에는 이들 부문에 지명할 수 있는 중앙위원회 위원수를 통지해야 한다.

부문 G, H, I, J 위원을 추천하는 절차는 모든 조직에게 통보해주어야 하며, 또한 부문 C, D, E, F를 배정받은 조직에게는 배정된 부문의 위원을 추천하는 절차를 통보해 주어야 한다.

(c) 중앙위원회의 모든 부문별 위원들은 연차총회가 폐회됨과 동시에 취임하여 차기 연차총회 폐회시까지 위원직을 유지한다. 중앙위원회 위원은 중임 또는 연임할 수 있다.

(d) 부문 A와 B의 위원이 사망, 사퇴 기타 사유로 중앙위원회 위원직을 그만두었을 경우, 해당 위원을 지명했던 회원조직은 그 위원의 직을 승계할 위원을 지명할 수 있다. 부문 C, D, E, F, G, H, I, J의 위원이 사망, 사퇴 기타의 사유로 중앙위원회 위원직을 그만두었을 경우에는 중앙위원회가 궐위를 충원할 것인지 여부와 그 방법을 결정한다.

(e) 제3조에 규정된 회비를 전년도에 납부하지 않은 조직은 중앙위원회 위원 지명 및 선거에 참여할 수 없다.

(f) 회원조직은 부문 G 그리고 해당시 부문 E나 F의 위원을 지명할 권리를 갖지 아니한다.

## 제 5 장 중앙위원회 위원 자격요건

(a) (제17조 및 18조에 정한 바에 따른) 총회 대의원이 아닌 자는 중앙위원회 어떤 부문의 위원도 될 수 없으며, 중앙위원회 위원이 대표하는 조직은 제3조에 규정된 전년도 회비를 납부한 조직이어야 한다.

(b) 연차총회 전년도의 기간중 무노조 노동으로 이루어진 생산 또는 이해관련 직능사회에서 부당하다고 선언한 회사에 의해 이루어



지는 생산을 개인적으로 지원한 자, 또는 이와 같은 사실을 지적 받은 후에도 계속해서 무노조 노동으로 이루어진 생산 또는 이해 관련 직능사회에서 부당하다고 선언한 회사에 의해 이루어지는 생산을 개인적으로 지원한 자는 중앙위원회 위원이 될 수 없다.

## 제 6 장 중앙위원회 위원 선정

- (a) 제4조 (b)항에 따라 부문 A와 B에 배정된 각 회원조직은 매년 연차총회 개최 확정일로부터 최소한 8주전에 익년도 중앙위원회 위원으로 자신이 선정한 위원의 명단을 노총 총서기에게 통지해야 한다. 이렇게 지명된 위원이 연차총회 개최전에 사퇴하거나 사망하면 중앙위원회는 해당 조직으로부터 교체지명을 수락해야 한다.
- (b) 제4조 (b)항에 따라 부문 C, E, F에 배정된 각 회원조직은 총회과견 소속 대의원중에서 1인을 중앙위원회 부문 C, E, F 위원 선거를 위한 후보로 추천할 권리를 갖는다. 제4조 (f)항을 전제로, 각 회원조직은 소속 대의원중 1인을 중앙위원회 부문 G, H, I, J 위원 선거를 위한 후보로 추천할 권리를 가진다.
- (c) 조합원수 20만명이하인 회원노조들은 소속 여성조합원중 1인을 중앙위원회 부문 D 위원선거를 위한 후보로 추천할 권리를 가진다.
- (d) 위 (b)항과 (c)항에 따른 중앙위원회 위원 추천은 노총 총서기에게 제출하되, 그 추천권을 행사하는 조직의 의장과 총서기가 반드시 서명하고 적절한 양식을 갖추어야 하며, 연차총회 개최일로 확정된 일자로부터 최소한 8주전에 노총 총서기에게 접수되어야 한다.

(e) 연차총회에서 심의할 동의안을 수록한 의사일정안 내에 부문 A, B 위원 명단과 부문 C, D, E, F, G, H, I, J 위원으로 추천된 후보자 명단을 포함시켜 공개하여야 한다. 단, 부문 C, D, E, F, G, H, I, J를 위한 후보가 선거 시행전에 사망하는 경우, 중앙위원회는 본 규약과 의사규칙의 모든 조항에 우선해서 재추천을 수락할 권한을 갖는다. 중앙위원회 부문 C에 추천된 후보자 전원의 명단이 포함된 투표용지는 선거 당일날 부문 C에 배정된 모든 조직의 대의원단에게 배부하여야 한다. 중앙위원회 부문 D에 추천된 후보자 전원의 명단이 포함된 투표용지는 선거당일 부문 D에 배정된 모든 조직의 대의원단에게 배부하여야 한다.

중앙위원회 부문 E에 추천된 후보자 전체 명단을 포함한 투표용지는 선거 당일날 부문 E에 배정된 모든 조직의 대의원단에게 배부하여야 한다. 중앙위원회 부문 F에 추천된 후보자 전체 명단을 포함한 투표용지는 선거당일 부문 F에 배정된 모든 조직의 대의원단에게 배부하여야 한다. 중앙위원회 부문 G, H, I, J에 추천된 후보자 전체 명단이 포함된 투표용지는 선거 당일날 모든 조직의 대의원단에게 배부하여야 한다.

(f) 부문 C, D, E, F, G, H, I, J 위원 추천을 철회하는 통지는 연차총회 개최 최소한 4주전에 노총 총서기에게 접수되어야 한다. 선거 전 후보의 철회 또는 기타 사유로 관련 부문의 의석수를 충족시키는데 후보자의 수가 부족한 경우, 중앙위원회는 본 규약 및 의사규칙의 모든 조항에 우선해서 재추천을 요구할 권한을 가진다.

## 제 7 장 중앙위원회 선거 - 부문 C, E, E, F, G, H, I, J

- (a) 중앙위원회 부문 C 위원은 매년 연차총회에서 부문 C에 배정된 모든 회원조직들의 무기명비밀투표로 선출한다.
- (b) 중앙위원회 부문 D 위원은 매년 연차총회에서 부문 D에 배정된 모든 회원조직들의 무기명비밀투표로 선출한다.
- (c) 중앙위원회 부문 E 위원은 매년 연차총회에서 부문 E에 배정된 모든 회원조직들의 무기명비밀투표로 선출한다.
- (d) 중앙위원회 부문 F 위원은 매년 연차총회에서 부문 F에 배정된 모든 회원조직들의 무기명비밀투표로 선출한다.
- (e) 중앙위원회 부문 G, H, I, J 위원은 매년 연차총회에서 모든 회원조직들의 무기명비밀투표로 선출한다.
- (f) 중앙위원회 부문 C, D 위원 및 부문 E, F, G, H, I, J 위원 선거시, 투표권이 있는 각 조직은 자신이 권리를 가진 투표수의 전부 또는 일부를 해당 선거에 나온 후보자들에게 나누어 투표할 수 있다. 각 조직은 특정 후보 1인에 대해 자신이 권리를 가진 투표수보다 많은 투표를 할 수 없다. 각 조직이 권리를 가진 투표수는 그 조직이 제3조에 따라 천명한 조합원수의 1,000명당 1표를 기준으로 정하고 나머지 1천이하의 숫자도 1표로 계산한다. 각 선거에서 최고 득표수를 획득한 후보자(들)을 당선된 것으로 선언한다.
- (g) 선거운동이나 어떤 직위나 목적을 위한 투표권의 교환은 엄격히 금지된다. 이러한 수단이 동원된 후보자는 해당 총회에서, 그리고 그 후보가 본 조항의 위반에 전혀 책임이 없음이 중앙위원회가 만족할 만큼 입증되지 않는 한 향후 3년간의 총회에서, 모든 직의 선거에 나올 자격을 박탈한다.

- (h) 투표용지는 투표중사원이 배부하며, 기입후에는 조직투표의 경우를 제외하고는 대의원들의 열람을 배제하고 즉시 투표함에 투입한다.
- (i) 본 조항을 위반한 혐의가 발견된 대의원은 즉시 총회에 보고하고 의장이 호명하여 퇴장시킨다. 이러한 대의원 또는 대의원들은 향후 3년간 총회에 참석할 자격을 박탈한다.
- (j) 본 조항의 위반으로 부과될 수 있는 벌칙에 대해서 모든 투표용지에 주의사항으로 인쇄하여 고지해야 한다.

## 제 8 장 중앙위원회의 임무

- (a) 중앙위원회는 연차총회와 다음 연차총회 사이의 기간중의 사업을 처리하며, 모든 노동운동을 항상 주시하고, 가능한 경우 노동쟁의를 조정한다.
- (b) 중앙위원회는 노동에 영향을 미치는 모든 법률을 감시하고 노총이 지향하는 법령의 입법을 추진한다.
- (c) 중앙위원회는 회원조직 사이의 분쟁과 불화를 조정키 위해 노력한다.
- (d) 중앙위원회는 임금, 노동시간 등 일반적 문제와 노동조합과 노동조합 사이 혹은 사용자와 노동조합 사이 혹은 노동조합운동과 정부 사이에 발생할 수 있는 모든 일반적인 관심사항에 대해 노동조합운동이 취할 공동행동을 추진하고, 노동조합 원칙의 근본적 문제와 관련해 공격을 받는 노동조합을 지원하는 권한을 가진다.
- (e) 중앙위원회는 노동조합의 조직화사업을 지원하며, 노동조합운동의 강화를 목적으로 또한 본 규약상의 목적 전부 혹은 일부의 달

성을 목적으로 선전사업을 수행해야 한다.

- (f) 중앙위원회는 통일된 행동을 확보할 목적으로 다른 나라의 노동조합운동 및 노동운동과의 관계를 수립한다.
- (g) 중앙위원회는 노총의 기금을 투자 및 관리하는 권한을 가지며, 바람직한 목적을 위해 국내외를 막론하고 어떤 조직이나 개인에게 기부하는 권한을 가진다. 단, 이러한 경우 중앙위원회는 총회에서 수시로 내리는 지침이 있으면 이 지침을 존중해야 한다. 중앙위원회는 또한 특수한 목적의 기금을 조성할 권한을 가지며 그러한 기금을 투자 및 관리하고 기부하는 권한을 가진다.
- (h) 중앙위원회는 노총의 목적을 수행하기 위하여, 또는 노총의 사업을 수행하기 위하여, 또는 본 규약에서 특별히 언급한 사항과 관련하여, 노총의 기금과 자산을 사용할 권한을 가지며, 계약을 맺을 권한을 가지며, 또한 중앙위원회 위원이나 임명된 간부들을 통해 노총 명의로 또는 노총을 대표하여 필요한 행위와 문서를 집행할 권한을 가진다.
- (i) 중앙위원회는 스스로 필요하다고 판단하면 불시의 사태를 다루기 위한 특별 총회나 회의를 소집할 권한을 가지며, 그러한 회의의 사무를 집행하기 위한 의사일정과 절차를 준비하는 권한을 가진다.
- (j) 중앙위원회가 (변호사의 자문을 받아) 판단할 때 상원에서 노동조합운동 전체의 이해로 다루어야 할 법률 문제가 발생할 경우, 중앙위원회는 필요한 조치를 취할 권한을 가진다.
- (k) 노동조합운동이 갖고 있는 전쟁 예방능력에 속하는 모든 수단을 사용하기 위해서, 중앙위원회는 전쟁발발의 위험이 있는 경우 노동쟁의를 결정하기 위한 특별총회를 소집한다. 그러한 총회는 가

능하면 전쟁이 선포되기 전에 소집되어야 한다.

- (l) 중앙위원회는 자신의 활동보고서를 작성하여 연차총회에 제출해야 하며, 이 보고서에는 중앙위원회 회의 참석자 기록을 포함시켜야 한다. 매년 총회 의사보고서를 간행할 때 총회와 중앙위원회의 의사규칙을 포함시켜야 한다.

## 제 9 장 위원회 설치

중앙위원회는 자신의 사업 각 분야를 다루는데 필요하다고 판단하면 각종 위원회를 설치한다.

## 제 10 장 총서기

- (a) 총서기는 총회에서 선출하며, 노총과 중앙위원회의 당연직 위원이 된다. 총서기는 그의 활동과 행위가 중앙위원회와 총회 참석대표들을 만족시키는 한 그 직을 계속 유지하되 65세에 달하면 노총의 직에서 은퇴한다.
- (b) 총서기가 은퇴하기 바로 직전의 연차총회에서 총서기 지명자를 선출하며 그는 전임자 은퇴시 총서기가 되도록 한다. 다른 사유로 노총 연차총회와 다음 연차총회 사이의 기간중 유고가 발생하면 중앙위원회가 임시로 궐석을 보충할 권한을 가진다.
- (c) 중앙위원회는 총서기의 봉급과 근무조건을 결정하며 총서기에게 모든 필요한 지원, 사무실, 노총과 중앙위원회의 업무를 집행하는데 필요한 시설을 제공해야 한다.
- (d) 본 규약에 따라 총서기에게 부과된 모든 임무와 직무는 총서기가 적절하다고 판단하는 사람에게 (총서기의 동의하에) 위임할 수

있다. 단, 위임된 임무와 직무에 대해서는 여전히 총서기가 중앙 위원회에 책임을 진다.

## 제 11 장 노동분쟁

- (a) 독단적인 파업이나 불법파업을 포함해서, 회원조직과 사용자 사이, 또는 회원조직들 사이에 발생하는 문제에 대해서, 특히 이러한 문제가 직간접적으로 다수의 노동자에게 관련이 될 경우, 회원조직들은 노총 총서기에게 보고해야 하는 의무를 가진다. 중앙위원회나 총서기는 (양자중 어느 한쪽이라도 필요하다고 판단하면) 그러한 정보를 가능하면 빨리 노총에 가입한 모든 조직들과 직간접적으로 영향을 받는 모든 조직들에게 알려주어야 한다.
- (b) 중앙위원회의 일반적인 정책은, 중앙위원회나 총서기는 회원조직이나 관련조직의 요청이 없는 한 문제가 된 사태에 존재하는 불화가 그 사태로 영향을 받는 직능사회가 가진 협상장치를 통해 평화적으로 해결될 전망이 있으면 개입하지 않는 것이다.
- (c) 그러나 노총에 가입한 다른 노동자집단이 작업중단에 얽혀들거나 이들의 임금, 노동시간, 고용조건이 위협을 받는 상황이 발생하거나 발생할 가능성이 있는 경우, 중앙위원회나 총서기는 분쟁사항의 올바른 해결을 이끌어내기 위해 해당 조직이나 관련조직의 대표를 소집 협의하여 사태를 조사할 수 있다. 이와 관련하여 중앙위원회나 총서기는 관련 조직 각각에게 사태에 대한 그들이 입장을 제시하도록 하고 분쟁사항과 관계된 사실을 확인함으로써 관련 조직들에게 자신이 살펴본 바 견해와 충고를 밝힐 수 있다. 해당 조직들이 그러한 지원과 충고를 거부하면 총서기는 정식으로

중앙위원회에 보고하며 또 중앙위원회는 총회에 보고하거나 혹은 제13조 (b),(c),(d),(h)항에 의거해 해당 조직을 처리한다.

- (d) 본 조 (c)항의 규정에 해당하는 사태와 관련하여 중앙위원회가 개입하고 관련 조직들이 중앙위원회의 지원과 충고를 수용할 경우, 또는 중앙위원회의 노력에도 불구하고 사용자들의 정책이 파업이나 직장폐쇄에 의한 작업중단을 강요하는 경우, 중앙위원회는 즉시 관련조직들을 대표해서 그 분쟁상황 하에서 정당화될 수 있는 모든 도덕적, 물질적 지원을 조직하는 조치를 취해야 한다.

## 제 12 장 회원조직들간의 분쟁

- (a) 회원조직들 사이에 분쟁이 발생하거나 발생할 위험이 있을 경우, 중앙위원회나 노총 총서기는 해결을 촉진하기 위해 자신이 가진 영향력을 행사하여야 한다.
- (b) 노동조합인정, 노조조합원, 작업범위의 획정 기타 문제에 관한 회원조직들 사이의 분쟁에서 공식적인 작업중단을 의도할 경우, 회원조직이나 관련조직들은 이를 총서기에게 통지할 의무가 있다. 분쟁이 본조 (e)항내지 (h)항의 규정에 따라 처리될 때까지 회원조직은 그러한 작업중단을 승인해서는 안된다.
- (c) 노동조합간의 분쟁에서 승인받지 못한 작업중단이 일어난 경우, 회원조직이나 관련조직들은 작업의 재개를 위해 즉각적이고 적극적인 조치를 취할 의무를 지닌다.
- (d) 회원조직이나 관련조직들은 다수의 노동자들을 직간접적으로 얽혀둘게 하거나 또는 길어지면 중대한 결과를 초래할 수 있는 작업 중단에 대해 가능한 신속히 총서기에게 통지해야 한다. 이러한



통지의무에 덧붙여 회원조직이나 관련조직들은 분쟁의 원인과  
정황에 대해, 그리고 작업재개를 확보하기 위해 자신들이 취하거  
나 제안하는 조치에 대해 총서기에게 통보해야 한다.

(e) 총서기는 본 조의 (b)항과 (d)항에서 요구하는 바에 따라 회원조  
직의 통보를 받으면, 혹은 회원조직의 신청에 의해, 혹은 스스로  
필요하다고 판단하는 바에 따라, 회원조직들간의 분쟁사건이나  
의견충돌에 대해 조사하고 문제해결을 위한 가장 적절한 방법을  
결정할 수 있다. 총서기는 적절하다고 판단되면 (수시로 중앙위원  
회가 수정해서 노총이 채택하는) 회원조직간의 분쟁에 관한 절차  
를 다루는 규칙들에 따라 노총 분쟁위원회에 그러한 사건을 회부  
할 수 있다. 이러한 사건 회부의 경우, 총서기는 회원조직을 분쟁  
위원회에 당사자로 참석하도록 소환할 수 있으며, 그러한 조직들  
에게 위원회가 사건에 대해 판결을 할 수 있는데 필수적이라고  
총서기이나 혹은 위원회가 간주하는 모든 정보를 위원회에 제출  
하도록 요구해야 한다.

(f) 회원조직이 총서기의 분쟁위원회에 출석하라는 소환을 거부하거  
나 응하지 못한 경우, 총서기는 그 조직의 대표를 불러 협의하고  
그 조직에게 그러한 행동의 사유를 제출할 것을 요청하여 출석  
거부나 불응의 정황을 조사해야 한다. 그러한 조사후, 총서기가  
자신의 소환을 철회하지 않고 또한 해당조직이 분쟁위원회 출석  
을 계속 거부하거나 불응하는 경우, 총서기는 이 사안을 중앙위원  
회에 보고해야 하며, 중앙위원회는 해당조직이 분쟁위원회의 판  
정에 불응한 경우로 간주하여 본 조 (h)항에 따라 그 조직을 처리  
한다.

- (g) 분쟁의 당사자 조직이 자신의 사건을 본조에서 규정한 분쟁위원회에 제출하지 못하거나 제출을 거부하는 경우, 분쟁위원회는 그 조직의 결석하에 심리하여 판정을 내릴 수 있으며 해당조직이 그 분쟁을 연차총회에서 제기하는 것은 절대 허용되지 아니한다.
- (h) 분쟁위원회에 당사자로 출석하도록 총서기으로부터 소환을 받은 회원조직은 분쟁위원회의 어떠한 판정에도 구속되며 즉각 그 판정을 따라야 한다. 해당조직이 그러한 판정을 (전부 또는 일부) 즉각 이행하는 것을 거부하거나 응하지 못하면, 판정을 접수한 중앙위원회는 그 사안에 대해서 적정하다고 판단하는 바를 전 회원조직들에게 보고할 수 있으며 또한:
  - (i) 해당조직을 제13조 (b),(c),(e),(h)항에 의거해 처리하거나,
  - (ii) 그 사안을 차기 연차총회에 보고하여 총회에서 결정토록 처리한다.

### **제 13 장 회원조직의 행위**

- (a) 언제나 중앙위원회가 볼 때 회원조직의 활동이 노동조합운동의 이익에 해를 끼치거나 노총이 천명한 원칙이나 정책에 반함으로써 그 회원조직의 행위를 조사하는 것이 정당하다고 판단될 때는, 중앙위원회는 그 조직에게 정식으로 선정한 대표를 중앙위원회 또는 중앙위원회가 그러한 활동을 조사하기 위해 적절하다고 판단하는 위원회에 출석하도록 소환한다. 해당조직이 출석에 응하지 못하는 경우, 조사는 궐석중에 진행된다.
- (b) 다음 각호에 따른 조사를 한 후, 중앙위원회가 판단할 때 그 조직의 활동이 노동조합운동의 이익에 해를 끼치거나 노총이 천명한 원칙이나 정책에 반하는 경우 중앙위원회는 해당조직에게 그러

한 사실을 고지해주며 이 때 그러한 혐의를 둔 사유를 명시해주고 해당조직에게 중앙위원회에게 자신의 입장을 제시할 것을 권유한다. 중앙위원회는 제시된 입장을 심의한 후 전술한 활동이 노동조합운동의 이익에 해를 끼치거나 노총이 천명한 원칙과 정책에 반한다고 결정하면, 해당조직에게 그러한 활동을 즉각 중단하고 향후 그러한 행위를 하지 않을 것임을 약속할 것을 지시한다.

- (i) 본 조 (a)항;
  - (ii) 제11조 (c)항에 따른 조사;
  - (iii) 제12조 (f)항에 따른 조사와 노총 총서기가 중앙위원회에 제출한 보고;
  - (iv) 제12조 (e)항과 (g)항에 따른 분쟁위원회의 조사 및 제12조 (h)항에 따른 분쟁위원회의 판정에 대한 거부 및 불응.
- (c) 해당조직이 상기 지시에 불복하거나 상기 약속을 하지 않는 경우, 중앙위원회는 그 재량으로 해당 조직의 노총 회원자격을 차기 연차총회까지 즉시 정지시킬 수 있는 권한을 가진다.
- (d) 중앙위원회는 차기 연차총회에 그러한 사안에 관한 보고서를 제출해야 한다.
- (e) 회원조직은 사전에 중앙위원회의 승인을 득하지 아니하고는 노총의 사업에 관한 어떠한 사항에 대해서도 문서로든 일반적인 구두 의견으로든 다른 회원조직에게 유포해서는 아니된다.
- (f) 연차총회 또는 특별총회나 회의의 의사일정에 관한 동의안과 관련하여 상기와 같은 승인받지 못한 유포행위가 발생하고, 또 조사를 마친 중앙위원회가 그러한 동의안 제안측이 그러한 유포행위를 묵인했거나 당사자이거나 관련이 있다고 결정하면, 그 동의안

은 의안에 포함시키지 아니한다.

- (g) 중앙위원회는 (e)항과 (f)항의 규정에 대한 위반행위를 조사할 수 있으며, 만일 조사후 어떤 조직이 그러한 위반행위를 고의로 저질렀다고 결정하면, 본 조 (b), (c), (d)항에서 정한 바에 따라 그 조직을 조사, 자격정지, 보고 처리한다.
- (h) 본 조에 따라 처리되는 회원조직은 누구든지 차기 연차총회에 구제요청할 권리를 가지며 그 구제요청이 받아들여지면 제17조, 18조에 따라 구제심의와 연차총회에 자기 조직을 대표하는 대의원을 선정할 수 있다. 구제요청이 접수되면 총회는 자격정지해소, 정지연장, 노총으로부터의 제명등의 방식으로 그 사안을 처리하는 최종 권한을 가진다.

#### **제 14 장 재정관리인, 감사 및 회계**

- (a) 재정관리인:- 중앙위원회는 2인이상의 재정관리인을 선임하며, 노총의 기금과 자산은 그 재정관리인의 명의로 귀속된다. 재정관리인은 중앙위원회가 후임자를 정식으로 선임하여 후임자가 수락할 때까지 그 직을 보지한다. 재정관리인은 자신들에게 귀속된 기금과 자산을 중앙위원회의 지시에 따라 취급하며 투자가능한 기금은 그러한 지시에 따라 투자한다. 노총의 은행계좌는 재정관리인 명의로 개설되지만, 중앙위원회는 결의를 통해 재정관리인이 은행측에 결의에서 특정한 사람 또는 사람들의 서명에 응하도록 지시할 수 있게 승인할 수 있으며, 이러한 경우 재정관리인은 그러한 지시를 해야 하며 결의가 유효한 동안은 결의에서 승인한 방식으로 이루어진 지출과 관련하여 모든 책임에서 면제된다.

- (b) 감사:- 노총의 회계는 중앙위원회에서 선정한 공인회계법인이 매년 감사해야 한다. 그 회계사는 노총의 모든 회계장부와 서류를 열람할 수 있으며 그가 요구하는 계좌에 관한 모든 정보와 설명을 제공받는다. 회계사는 감사 후에 가능한 한 신속히 중앙위원회에 보고서를 제출하여야 한다.
- (c) 회계:- 회원조직들이 매년 연차총회에 앞서 재정보고서를 자세히 볼 수 있는 기회를 주기 위해, 회계연도의 종료를 12월 31일자로 한다. 회계연도 종료 후 감사를 행하여 감사가 정식으로 인정한 대차대조표를 인쇄하여 늦어도 매년 연차총회 개최 14일전에 의사일정 일체와 함께 각 조직의 총서기에게 전달한다.

## **제 15 장 규약 및 의사규칙의 개정**

- (a) 중앙위원회는 연차총회이후 익년도 연차총회때까지의 기간중 필요하다고 판단되면 차기 연차총회에서 추인받는다는 조건으로 규약 및 의사규칙을 개정할 수 있다. 단, 그러한 개정 조항은 어떤 경우든 총회에서 번복되지 않는 한, 모든 회원조직과 그 회원들에게 구속력을 가진다.
- (b) 회원조직은 (제23조의 규정에 따라) 연차총회에서의 심의를 위해 규약 및 의사규칙 개정 동의안을 제출할 수 있다.

## 제 2 부 - 연차총회 규정

### 제 16 장 사전 준비

- (a) 중앙위원회는 연차총회 장소를 선정하며 공공기관과 기타 기관의 대표들을 총회 개폐회식에 참석하도록 초청할 권한을 가진다.
- (b) 중앙위원회는 매년 연차총회 개최일 전주에 총회준비를 완료하기 위한 회의를 가진다.

### 제 17 장 연차총회 파견대표단

- (a) 회원조직은 조합원수 5천 명 당 1명의 대의원을 연차총회에 조직의 대표로 파견할 권리를 가진다. (조합원수 5천명미만의 노동조합은 2명의 대의원을 파견할 수 있다.) 단, 어떤 경우든 제3조에 정한 회비를 납부해야 한다.
- (b) 늦어도 연차총회 개최일로 확정된 일자로부터 7주전에 대의원들의 명단과 주소를 그 대의원이 대표하는 조직의 의장과 총서기가 반드시 서명한 적절한 양식에 따라 노총 총서기에게 제출해야 한다.
- (c) 전항을 이행치 못한 회원조직에게는 대의원자격확인증을 발급하지 않는다.

### 제 18 장 대의원 자격요건

- (a) 매년 연차총회는 대의원들로 구성하며 그 대의원들은 그가 대표하는 회원조직의 조합비납부 조합원이어야 하며 지명당시 해당 직종에서 실제로 노동에 종사하거나 그 회원조직의 유급 전임간부여야 한다. 단, 회원조직의 실업상태 조합원들은 대의원 자격에

서 제외하지 않는다.

- (b) 그러나 위 자격요건에도 불구하고 의회 임무 수행 목적으로 유급 전임간부의 상태가 아니거나 일시적으로 어떤 직종이나 산업의 피고용인으로서 자신의 통상적인 정규 노동에서 떠나있는 사람은 제외하지 않는다. 단, 이러한 사람이 총회에 참석할 당시 그는 자신을 지명한 회원조직의 규약에 따라 임명된 중앙차원의 직을 갖고 있어야 한다.

### **제 19 장 노총 의장**

- (a) 노총 의장은 매년 연차총회가 끝난 후 중앙위원회가 처음 가진 회의에서 선임한다.
- (b) 의장의 임무는 선임된 날로부터 1년간 중앙위원회의 모든 회의, 모든 특별 총회나 회의, 그리고 자신의 임기가 만료되는 연차총회를 주재하는 것으로 한다. 의장은 임기만료후 1년동안 중앙위원회의 수석부의장이 된다.

### **제 20 장 총회운영위원회**

- (a) 차기 연차총회를 위해 5명으로 구성된 총회운영위원회를 추천하여 무기명비밀투표로 선출한다. 선출된 위원이 차기 연차총회에서 대의원이 안되거나 기타 다른 사유로 유고가 발생하면 후보자 중 최고 득표자가 그 결원을 보충한다.
- (b) 총회운영위원회에 추천하는 후보는 그 소속 조직에서만 추천할 수 있다. 추천서류는 해당 조직의 의장과 총서기가 반드시 서명한 적절한 양식에 따라 제출되어야 하며 연차총회 개최일로 확정

된 일자보다 최소한 8주전에 노총 총서기에게 접수되어야 한다.

(c) 총회운영위원회의 위원들은 위원회 내부에서 의장과 서기를 지명한다. 총회운영위원회의 임무는 다음과 같다:-

동의안 및 수정안 발의자들과 협력하여 가능하면 통합된 동의안이 제출될 수 있도록 한다.

위원회에서 승인한 통합 동의안을 인쇄하여 대의원들에게 배포한다.

위원회가 규약과 의사규칙에 부합한다고 인정한 모든 동의안과 수정안의 심의일정을 만들어 연차총회의 적절한 진행을 위한 모든 제안과 함께 총회 의장에게 제출한다.

위원회가 인지한 모든 규약 및 의사규칙 위반사항을 위원회의 합의된 의견을 붙여 중앙위원회에 보고한다.

## **제 21 장 검표위원 및 투표종사자**

중앙위원회는 6명 이상의 검표위원과 7명 이하의 투표종사자를 지명하여 총회의 승인을 받는다.

## **제 22 장 투표**

총회에서의 투표 방법은 구두투표, 거수투표, 용지투표를 의장의 재량에 맡긴다. 그러나 만일 총회 대의원들이 구두나 거수에 의한 구분에 이의를 제기하면 투표용지에 의한 투표를 해야 한다. 투표용지는 대의원들이 대표하는 조합원들 1,000명당 1표를 기준으로 (제3조에 따른 조합비납부) 조합원수에 따라서 대의원들에게 배부한다.

투표용지는 노총 총서기가 연차총회 개최전에 회원조직들에게 배부한다.



## 제 23 장 총회 동의안

- (a) 총회에서 동의안은 그 동의안을 제출하는 조직의 의장과 총서기가 서명해야 하며 절적인 양식에 따라 제출되어야 하고, 연차총회 개최일로 확정된 일자보다 최소한 8주전에 노총 총서기에게 접수되어야 한다.
- (b) 동의안은 인쇄하여 늦어도 연차총회 6주전에 회원조직 전체에게 보내주어야 한다. 동의안을 논의하는 순서는 중앙위원회가 총회 운영위원회와 협의하여 결정한다.
- (c) 회원조직은 자신이 여성회의, 흑인노동자회의, 동성애자회의, 장애자회의에 제출한 동의안이 해당 회의에서 총회에 제출하는 동의안으로 채택된 경우를 제외하고는 2건이하의 동의안만을 제출할 수 있다. 각 회의를 경유한 동의안은 회원조직의 통상적 권리에 추가됨을 의미한다. 중요한 노동문제가 연차총회 토론에서 누락되지 않도록 하기 위해서, 중앙위원회는 연차총회 의제에 3건이하의 동의안을 제출할 수 있는 권한을 가진다.
- (d) 회원조직이 제출한 동의안에 대한 수정안은 반드시 연차총회 개최일로 확정된 일자보다 최소한 4주전에 노총 총서기에게 접수되어야 한다. 회원조직은 2건이하의 수정안을 제출할 수 있으며, 수정안은 적절한 양식을 따라야 하고 해당 조직의 의장과 총서기가 서명해야 한다.
- (e) 본 조 각항에도 불구하고 중앙위원회 혹은 회원조직은 총회운영위원회의 승인을 받는다는 조건으로 총회 대의원들의 심의를 받기 위해 긴급동의안을 제출할 수 있다. 그러나 이러한 긴급동의안은 당시의 연차총회 또는 특별총회에 참석한 대의원들로부터 2/3

이상의 동의를 받아야만 허용된다.

- (f) 동의안 문안분량은 250 단어를 초과할 수 없다. 수정안은 50 단어를 초과할 수 없다. 본 조항은 원동의안과 긴급동의안에 적용되며, 통합동의안이나 양성평등회의에서 선정하여 총회의제로 회부한 동의안에는 적용치 아니한다.

### **제 24 장 대의원**

노총에서 지정한 대의원에 대한 지명은 적절한 양식으로 제출되어야 하며 해당 조직의 의장과 총서기의 서명이 있어야 한다. 지명서는 연차총회 개최일로 확정된 일자보다 최소한 8주전에 노총 총서기에게 접수되어야 한다. 모든 피지명인은 그 소속 조직에서 지명해야 한다.

### **제 25 장 연차총회 일자**

- (a) 중앙위원회가 달리 정하지 않는 한, 매년 연차총회의 개최일은 9월 두 번째 월요일로 한다.
- (b) 본 규약에서 연차총회 일자와 연계하여 시한을 정한 각 요건들을 회원조직들이 준수할 수 있도록, 중앙위원회는 일자의 변동이 있을 경우 사전에 회원조직들에게 변경사실에 대한 통지를 해주도록 지시해야 한다.

### **제 26 장 의사규칙**

- (a) 회의시간:- 대의원들은 연차총회 개최일은 오전 10시에 정확히 집합해야 하며 그 다음날부터는 오전 9시 30분에 모여야 한다. 총회는 회의기간중 매일 (월요일부터 목요일까지) 오후 12시45

분에 정회하여 오후 2시15분에 회의를 속개하며, 월요일부터 수요일까지 당일회의 정회는 오후 5시30분에 하고 목요일에는 오후 4시 이전에 회의를 종료한다.

- (b) 의사일정:- 제23조에 따라 제출된 동의안과 수정안의 전체 의사일정을 인쇄하여, 제3조에 따른 최근 마지막 분기의 회비를 납부한 회원조직에게 늦어도 총회 개회일 19일 전에 보내주어야 한다.
- (c) 중앙위원회 보고서:- 연차총회 개회후 중앙위원회는 전년도 보고서를 제출하고 토론에 부친다. 보고서의 각 항목에 대해서는 축차토론을 하며 일괄토론방식은 안된다: 각 발언자의 발언시간은 3분 이내로 제한한다. 보고서는 다른 모든 일정에 앞서 가장 먼저 다루어야 한다. 단, 의사일정상의 동의안이 보고서중 일부분과 직접적인 관련이 있을 경우 의장은 재량으로 그 동의안을 보고서의 해당부분과 연계시킬 수 있다.
- (d) 발언의 제한:- 동의안의 발의자는 5분의 발언시간을 주며, 이후 재청자들에게는 각각 3분을 준다. 대의원은 한 주제에 대해 한번 이상 발언할 수 없다. 단, 최초 제안의 발의자는 답변할 권리를 가진다.
- (e) 발언자의 질서유지:- 의장은 발언자의 순서를 결정한다. 대의원은 발언할 때 기립해야 한다. 의장이 대의원에게 질서유지를 요구하거나 기타 의사진행과 관련된 목적으로 일어서는 경우, 발언중인 대의원은 연단에서 내려와 자신의 자리로 돌아가야 하며, 의장이 토론의 계속을 승인하지 않는 이상 다른 대의원들도 일어설 수 없다.
- (f) 의장의 결정:- 대의원이 연차 또는 특별총회의 회기중 소란을 야

기하거나 의장의 질서유지 요구에 불복하는 경우, 의장은 그 대의원의 이름을 호명하고 잔여 회기동안 회의장에서 퇴장시킨다. 그 대의원은 총회 대의원들의 동의가 없으면 총회 진행에의 참여를 허용하지 아니한다.

(g) 발언 종료:- 선결문제제기, 다음 의제로의 이행, 발언종료제안은 토론중에 발언하지 않았던 대의원들에 의해서만 동의되고 채택될 수 있으며 그러한 동의에 대해서는 발언을 할 수 없다. 발언종료가 선언되면 처음 동의의 발의자는 제26조 (d)항에 따라 답변할 권리를 가진다. 의장은 대의원들 사이에 실질적 의견차이가 없다고 판단하면 토론을 중단시키고 그 제안을 총회 대의원들의 투표에 부칠 권한을 가진다.

(h) 특별 회의:- 특별 총회나 대회의 경우, 가능하면 가장 근사하게 적용할 수 있는 부분에 위 의사규칙을 적용한다.

## **제 27 장 규약 및 의사규칙의 효력정지**

제2부의 제 조항과 의사규칙들은 제15조의 규정에도 불구하고 특정한 연차 또는 특별 총회에 참석한 대의원의 2/3 이상이 동의하면 효력을 정지시킬 수 있다.

## 2. 스웨덴 노총 LO 규약<sup>9)</sup>

### 제 1 장 총칙

스웨덴 노총(LO)은 노동조합조직의 연합체이다. 노총(LO)은 노동시장과 경제생활에 대한 노동자의 이해를 옹호하기 위한 노동조합 중앙지도부의 노력을 수행하고, 정치적·사회적·경제적 민주주의를 기초로 사회발전을 위한 기타 활동을 할 것으로 그 목적으로 삼고 있다.

노총(LO)은 이런 목표를 완수하기 위해 우선적으로 다음과 같은 활동을 할 것이다.

- 대의원대회의 결정 계획에 따라서 또한 지역조직을 통해 활동하는 전국적 노조로서 산하노조들이 민간·중앙정부·지방정부의 노동자를 조직하고 통합시키도록 한다.
- 산하노조들의 활동이, 공통 관심이 고려되고 개인의 권리 및 사회의 정당한 요구가 생각되는 가운데, 일관된 노선과 연대적 참여에 따라 이루어지도록 한다.
- 노동자의 이해가 합법적이고 사회정치적인 문제로 옹호되도록 한다.
- 여성과 남성간 평등을 실현한다.
- 국제적으로 노동조합의 이해를 옹호하는 동시에 다른 나라의 해당조직과의 연대를 유지하고 발전시킨다.
- 주(州) 차원 노총 지역본부(district) 및 시(市) 차원 노총 분회의 조직·횡단적 노조활동에 산하노조의 지역조직들이 협력하도록 한다.

---

9) 2001년 대의원대회에서 개정

## 제 2 장 사무소

노총(LO) 집행부는 스톡홀름(Stockholm)을 소재지로 한다.

## 제 3 장 의사결정 기구

노총(LO)의 의사결정 기구는 다음과 같다.

1. 대의원대회
2. 중앙위원회
3. 집행위원회

## 제 4 장 대의원대회

제1조 최고 의사결정기구

대의원대회는 노총(LO)의 최고 의사결정기구이다. 대의원대회는 조직의 미래 일에 대한 노선을 결정하는 데 특별한 관심을 두고 있다.

제2조 정기 및 임시 대의원대회

정기대의원대회는 이전 정기대의원대회에서 결정된 일시에 스톡홀름(Stockholm)에서 개최한다.

특별한 상황이 생겼을 때, 집행부는 임시대의원대회를 결정할 수 있다. 중앙위원회는 중앙위원의 3분의 2가 동의하면 임시대의원대회를 결정할 수 있다.

임시대의원대회는 개최하게 된 해당 문제들에 대해서만 다룰 수 있다.

제3조 소집

정기대의원대회의 서면 소집은 대의원대회가 열리기 최소 8개월 전에 노조에 공고한다.

임시대의원대회는 소집에서 일정 시간의 준수 없이 동일한 방식으로 소집된다.

#### 제4조 구성

대의원대회는 소속노조에 의해 특정한 방식으로 선출된 300명의 대의원으로 구성된다.

대의원의석은 제12장 제3조에 의해 대의원대회가 열리기 5개월 이전에 집행위원회가 이용할 수 있는 조합원 수에 따라 노조별로 배분된다. 이런 관계 속에서, 조합원처럼 노총(LO)에 지급한 의무금 개월 수에 따라 계산된다. 그렇지만 모든 노조는 최소한 1명의 대의원을 얻을 수 있다.

노총(LO)의 회계감사와 함께 집행위원회와 중앙위원회의 대표자들은 대의원으로 선출될 수 없지만, 대의원대회에 출석할 책임이 있다. 연금수령자 또는 노동조합운동에 적극적으로 활동하지 않는 사람은 대의원에 선출될 수 없다. 집행위원회와 중앙위원회 대표자들은 대의원대회에서 모든 문제에 대해 발언권과 제안권을 가지고 있을 뿐만 아니라, 이전 대의원대회 기간의 운영이나 쟁의 결정에 대한 면책을 뜻하지 않는 문제들에 대한 투표권을 가지고 있다. 거기에서 중앙위원회의 결정이 대의원대회에 항의받는다. 집행위원회에 속하지 않는 사무총국 직원은 대의원대회에 참석해야 하며 집행위원회 결정 후에 발언권과 제안권을 갖는다.

#### 제5조 대의원 위임

대회 대의원의 위임은 해당노조 집행위원회에 의해 발급되며, 대의원대회 이전에 집행위원회가 포함된 위원회에 의해 검토된다. 이를 위해 위임은 늦어도 대의원대회가 열리기 10주 이전에 집행위원회에 발급되

어야 한다.

임시대의원대회의 경우에는, 대의원대회 소집과 관련되어 집행위원회가 위임의 발급 및 검토에 관해서 규정한다.

#### 제6조 발의

대의원대회 의안은 모든 소속노조와 그 지역본부에 의해 제출될 수 있다. 의안은 늦어도 대의원대회가 열리기 6개월 전에 집행위원회에 도착되어야 한다. 지역본부의 의안은 해당 노조집행위원회에 보내지며, 노조집행위원회는 그 의안에 대한 의견을 포함하여 집행위원회에 보낸다.

집행위원회는 의안들을 모아서 인쇄하고 그 의안에 대해 평가한다. 의안과 평가 모두 대의원대회 대의원들에게 늦어도 대의원대회가 열리기 8주 이전에 발송된다.

#### 제7조 계획

집행위원회는 대의원대회 운영계획을 세우고 일정 및 순서에 대한 제안서를 작성한다. 제안서는 의안 및 의견과 함께 소속노조에 발송된다. 대의원대회의 위원장과 사무총장은 대의원대회에 의해 선출된다.

#### 제8조 제안

집행위원회와 중앙위원회는 노총(LO)의 활동에 관한 모든 문제에 대해 제안을 제출할 수 있다. 이런 제안들은 늦어도 대의원대회가 열리기 8주 이전에 대의원들에게 발송되어야 한다. 또 대의원대회 보고서는 늦어도 대의원대회가 열리기 8개월 전에 소속노조에 보내져야 한다.

그렇지만 대의원대회에 회부되지 않은 문제는 규약을 벗어나지 않는다는 조건 하에서 집행위원회, 중앙위원회 또는 의안을 통해 대의원대회에서 4분의 3 다수의 결정으로 논의하고 결정할 수 있다.



### 제9조 면책

집행위원회는 규약 제9장 제5조와 제10장 제2조의 지난 대의원대회 기간 동안의 활동과 경제운영에 대한 보고를 대의원대회에 넘긴다. 보고에 대한 검토 후에, 대의원대회는 보고가 포괄하는 기간에 대한 집행위원회와 중앙위원회의 책임 없음에 대해 결정한다.

### 제10조 선거

정기대의원대회는 집행위원회 대표 및 그 후보대표, 회계감사 및 그 후보회계감사, 사무총국직원을 제8장 제1조 첫째 단락에 의해 선출한다.

### 제11조 결정방식

대의원대회가 만장일치로 투표가 공개로 이루어질 것을 결정하지 않는다면, 제10조 관련 선거는 비밀 투표를 통해 이루어진다. 다른 결정들은 50% 이상의 유권자가 대회 위원장에게 서면으로 비밀투표를 요구하지 않는다면, 공개 투표를 통해 대의원대회에 의해 이루어진다.

모든 유권자는 한 표를 갖는다. 제10조에 의한 선거와 제8조 둘째 단락에 의한 결정을 제외하면, 모든 결정은 단순 다수결로 이루어진다. 찬반 동수일 때에는 대의원대회 위원장이 지지하는 의견이 유효하다. 제10조에 의한 선거에서는, 유효 투표의 반 이상으로 선출되는 것이 필요하다. 이런 득표에 이르지 못한 경우에는 최고 득표를 한 사람들간에 재선거를 한다. 찬반 동수일 때에는 추첨으로 결정한다.

대의원은 자신의 투표권을 다른 사람에게 양도해선 안 된다.

### 제12조 보상

참가경비는 대의원대회 대의원과 대회에 참석할 책임이 있는 사람들에게 지급된다. 대의원대회 참가자에 대한 출장비와 기타 경제적 보상

은 대의원대회가 결정하는 액수로 지급된다.

## 제 5 장 중앙위원회

### 제1조 총칙과 피선거권

중앙위원회는 대의원대회 사이에 있는 노총(LO)의 최고의사결정기구이고 집행위원회의 운영을 감독하고 중요한 원칙적 의미를 지닌 사안을 결정한다. 중앙위원회는 집행위원회 대표자와 함께 노총(LO) 소속노조의 대표자들로 구성된다.

노총(LO) 회계감사, 연금수령자, 노동조합에서 적극적으로 활동하지 않는 사람은 중앙위원회에 속할 수 없다.

### 제2조 구성

조합원 수가 10,000명을 넘지 않는 노조는 중앙위원회에 1명의 대표를 선출할 수 있다. 조합원 수가 10,000-20,000명인 노조는 2명의 대표를 선출할 수 있다. 조합원 수가 20,000명을 넘는 노조는 2명의 대표 이외에 새롭게 시작되는 20,000명당 1명의 대표를 추가로 선출할 수 있다.

중앙위원회 대표는 새로 시작된 대의원대회 기간을 위해 대의원대회 직후 해당 노조에 의해 선출된다. 중앙위원회 대표의 수는 제12장 제3조에 의해 노조가 집행위원회에 넘겨진 조합원보고에서 12월 31일에 보고한 조합원 수에 따라 계산된다. 이런 관계 속에서, 노총(LO)에 지급된 월 의무금에 따라 조합원 수가 산정된다.

중앙위원 수는 집행위원회 규약에 의해 이용 가능한 조합원보고의 도움으로 나중에 고정된다. 중앙위원이 대의원대회 기간에 사임하면, 해당노조가 사임한 때 즉시 새 중앙위원을 선출한다.

### 제3조 정기 및 임시 회의

중앙위원회는 1년에 두 번 정기 회의를 가진다. 첫 번째 회의는 5개월 만료 이전에 개최되고 두 번째 회의는 10개월 만료 이전에 개최된다. 회의는 늦어도 3개월 이전에 집행부에 의해 소집된다.

집행위원회는 회의를 소집할 이유가 있을 때에는, 일정한 소집시간 없이 임시 회의를 소집할 수 있다. 임시 회의는 중앙위원의 절반 이상이 서면으로 정당한 이유가 있는 제안을 했을 경우에 개최된다. 임시 회의는 개최하게 된 해당 문제들에 대해서만 다룰 수 있다. 중앙위원회의 위원장과 사무장은 중앙위원회에 의해 선출된다.

### 제4조 활동 및 회계감사 보고 - 사안, 의안, 제안

중앙위원은 봄 정기회의 전에 지난해의 사업보고 및 회계보고를 받을 수 있다. 중앙위원회는 이 보고들을 검토한 후에, 해당 보고기간의 집행위원회의 면책에 대해 대의원대회에 찬성할지 반대할지를 결정한다.

정기 중앙위원회에서 다루어질 의안들은 적어도 중앙위원회가 열리기 5개월 전에 집행위원회에 의해 중앙위원회로 회부되고 논의된다. 동일한 방식으로 소속노조에 의해 중앙위원회에 제출된 의안이나 지역지부에 의해 제출된 의안들이 봄 정기 중앙위원회에 제출된다. 그런데 대의원대회가 있는 해에는 지역지부의 중앙위원회에 대한 발의권이 부족하다. 의안은 늦어도 중앙위원회가 열리기 2개월 전에 집행위원에게 보내져야 한다. 지역지부의 의안은 개별노조 집행위원회의 의안에 대한 의견이 포함되어야 한다.

중앙위원회는 또한 3분의 2 이상의 동의로 회의에서 제출된 제안들에 대해 논의하고 결정할 수 있다.

### 제5조 결정방식

제4조의 세 번째 단락, 제4장 제2조의 두 번째 단락, 제8장 제1조의 두 번째 단락, 제13장 제2조를 제외하면 모든 중앙위원회의 결정은 단순 다수결에 의해 이루어진다; 찬반 동수일 경우에는 위원장이 지지하는 견해가 유효하다.

중앙위원회의 결정은 제8장 제1조의 셋째 단락 및 아무도 비밀투표를 요구하는 경우는 제외하면 공개 투표로 이루어진다.

집행위원은 해당 기간의 사업보고 및 회계보고를 포괄하는 노총(LO)의 운영에 관련된 사안들에 대한 투표권을 갖지 않는다.

집행위원회에 속하지 않는 사무직원들은 중앙위원회에 참석해야 하고 집행위원회의 결정 이후에 발언권과 제안권을 가진다.

### 제6조 보상

노총(LO) 직원이 아닌 사람에 대한 여행 및 업무 보상과 같은 중앙위원회 회의 참가자에 대한 출장비와 기타 경제적 보상은, 중앙위원회가 결정하는 액수로 지급된다.

## 제 6 장 집행위원회

### 제1조 구성, 피선거권

집행위원회는 15명의 위원으로 구성된다. 그들 중 노총(LO) 위원장, 둘째 위원장, 셋째 위원장, 사무총장은 당연직이다. 기타 11명의 집행위원은 노동시장의 다른 영역을 대표하는 노조로부터 정기 대의원대회 기간 동안에 선출된다.

마지막 집행위원으로 대의원대회는 3명의 집행위원후보를 선출한다.

집행위원 후보는 정규 집행위원의 사고 및 사임 시 대신한다. 집행위원 후보가 대의원대회 기간에 정규 집행위원으로 들어가거나 사임하면, 그를 대신할 새로운 집행위원후보가 중앙위원회에 의해서 선출된다.

### 제2조 집행위원

집행위원은 집행위원후보처럼 노총(LO)에 가입한 노조의 조합원이어야 한다.

연금수령자 또는 노동조합운동에 적극적으로 활동하지 않는 사람은 집행위원이 될 수 없다.

집행위원이 소속노조에서 탈퇴하거나 제명되면, 그 위원은 집행위원직을 그만둔 것으로 간주된다. 그러면 집행위원후보가 해당 집행위원이 된다.

### 제3조 출석권

출석권, 발언권, 제안권은 회의가 있을 때 집행위원회에 위원이 없는 노조의 노조위원장 또는 이를 위해 선출된 대리인의 권한이다.

### 제4조 직무

노총(LO) 제1장 활동에 의해 즉각적인 집행 업무를 수행하는 것은 집행위원회의 책임이다. 집행위원회의 직무는 무엇보다도 특히 다음과 같다.

- 소속노조의 노조정책을 따르고 조정하며 단일한 계획수립과 실천을 하는 것
- 소속노조들간에 확고하고 신뢰할만한 협력을 하고 노조간에 생기는 갈등을 조사하고 해결하는 것

- 노총(LO)의 조직계획의 해석과 적용 문제를 조사하고 해결하는 것
  - 노총(LO)과 소속노조가 여성과 남성간의 평등을 실현하기 위해 적극적으로 노력하도록 하는 것
  - 노동시장 및 경제생활의 발전을 따르는 것
  - 경제운영이 만족스러운 조직과 경제보고와 재정운영의 통제가 존 재하도록 책임지는 것
  - 노조활동과 노동시장관계의 개관을 통계 정보로 제공하는 것
  - 노총(LO)으로 보내진 보고와 입법안에 대해 평가설명을 제공하는 것
  - 대의원대회나 중앙위원회의 논의 안건이 될 사안들을 준비하는 것
  - 노동조합운동과 활동에 관해 증가된 정보를 만드는 것
  - 노총(LO)의 교육활동을 책임짐과 동시에 소속노조의 노동조합교육, 정치교육, 문화교육 활동을 격려하고 지지하는 것
  - 노총(LO)의 국제적 연대활동에 책임지는 것
  - 다른 노조 및 비영리 조직과의 노총(LO)의 협력을 책임지고 사업장에서 소속노조간 횡단적 협력을 위한 규정을 마련하는 것
- 집행부의 일상활동은 위원장, 첫째 부위원장, 둘째 부위원장, 셋째 부위원장으로 구성되는 운영위원회에 의해 이루어진다.

집행위원회는 특정 문제들의 처리를 운영위원회에 위임할 수 있다.

#### 제5조 회의, 결정방식

집행위원회는 규정 상 14일에 한 번씩 정기 회의를 갖는다. 필요하다고 생각되면 임시 회의가 개최될 수 있다.

제15장 제14조에 관련된 경우를 제외하면, 결정이 유효하기 위해선 집행위원회 전 위원의 과반수가 그 결정에 동의가 필요하다.

## 제6조 활동비

집행위원은 대의원대회에 의해 결정된 금액으로 활동비를 제공받는다.

## 제 7 장 서명

집행위원회는 노총(LO) 서명을 해도 좋은 사람들을 선출한다. 서명은 조직의 2명에 의해 서명될 때만 유효하다. 두 명 중 한 명은 경제국장이나 집행위원이어야 한다. 서명자로서의 위임은 당분간 유효하고 언제든지 집행위원회에 의해 소환될 수 있다. 서명자는 특별한 집행위원회의 위임이 없이 노총(LO)의 계산을 위해 부동산을 구입 또는 판매할 권리가 없다. 서명자는 빚이나 노총(LO)의 계산을 위해 대부를 잡히거나 승인하여 노총(LO) 부동산을 저당잡힐 수도 없다.

## 제 8 장 직원

### 제1조 집행위원회직원

정기 대의원대회는 위원장, 첫째 부위원장, 둘째 부위원장, 셋째 부위원장을 선출한다. 이외에 부위원장 중 1명이 사무총장으로 선출된다. 선거는 대의원대회 기간을 가리킨다.

직원들에 대한 급료와 기타 조건은 중앙위원회에 의해 결정된다.

대의원대회 기간 동안에 이들 직원들이 사망하거나 사임하면, 중앙위원회는 다음 정기 대의원대회까지 일할 계승자를 선출한다. 이 선거에 관해서는 해당 분야에서 제4장 제11조에 규정되어 있는 것이 유효하다.

### 제2조 다른 업무

직원은 노총(LO) 업무에 전념하여야 하며 집행위원회의 승인없이 다

른 업무에 몰두할 권리가 없다.

### 제3조 과실

자신의 업무를 잘못된 직원은 집행위원회의 제안 이후에 중앙위원회에 의해서 해고될 수 있다. 그런 문제의 중앙위원회 결정은 대의원대회에서 항의될 수 있지만 결정이 내려진 후부터 항의와는 관계없는 준수되어야 한다.

### 제4조 위원장

위원장은 노총(LO)의 일상적인 활동을 위해 집행위원회 및 운영위원회 지도부와 함께 수행한다. 위원장은 집행위원회와 운영위원회 회의 시 교섭을 진행하고 모든 발생한 사안들을 보고할 책임이 있으며 대의원대회, 중앙위원회, 집행위원회 결정의 집행에 대해 책임진다.

### 제5조 부위원장

부위원장은 위원장을 보조하는 일을 그들의 책임으로 하며 위원회 규정상 위원장의 대리인이고 기타로 특별한 규정상 집행위원회에 의해 결정된 업무에 대해 책임을 진다.

### 제6조 사무총장(협약처장)

사무총장으로 선출된 부위원장은 교섭활동을 책임지며 조정한다.

### 제7조 기타 직원

기타 직원들은 집행위원회가 결정한 조건으로 집행위원회에 의해서 고용된다.



## 제 9 장 재정과 회계

### 제1조 재정계획

집행위원회가 재정계획에 대해 결정한다.

### 제2조 (제목없음)

집행위원회는 매년 계획지침 및 증명방식을 작성하고 지급방식 및 지급에 대해 규정한다.

### 제3조 보관

귀중서류는 은행보관소에 보관되도록 한다.

노총(LO) 자체의 보관소에 있는 귀중서류는 보험회사의 높은 점수를 받은 금고에 보관되며 자체 금고의 수입 및 지출에 대해 안전한 방식으로 보관되어야 한다.

### 제4조 보고

노총(LO) 보고는 훌륭한 보고관행을 가진 합의로 이루어진다. 노총(LO) 회계는 회계연도로 끝난다. 확정된 결산은 늦어도 4월 15일까지는 도달되도록 보고되어야 한다.

### 제5조 활동보고

집행위원 중의 한 명이 서명한 전년도 노총(LO) 활동 보고서가 늦어도 6월 중앙위원회 정기 회의까지 제출되는 것은 집행위원회의 책임이다. 보고서는 결산, 손익계산서, 저당 및 보증을 갖춘 설명, 체결된 책임관계를 채택한다.

### 제6조 경제국장

경제국장은 규약과 집행위원회의 지시에 일치하게 경제적 관리와 노

총(LO) 부동산을 운영하고, 경제운영 관련 통신들을 다룬다.

경제국장은 집행위원회 회의에 참여하고 첫째 단락과 관련된 문제들을 보고한다.

더 나아가 경제국장은 필요하다면 운영위원회에 초청되어 첫째 단락과 관련된 문제들을 보고한다.

경제국장은 노총(LO)의 비용에 대해 보증하여야 한다.

## 제 10 장 감사

### 제1조 감사

집행위원회와 중앙위원회 활동의 범위에 대해서는, 정기대의원대회가 다음 대의원대회 기간 동안 책임질 3명의 감사와 3명의 감사후보를 선출한다. 감사후보들은 정규감사가 자격이 없다면, 대의원대회가 결정한 순서에 의해 감사가 된다. 법률에 위해 공인회계사가 요청되면, 감사들은 중앙위원회에 의해 1년 동안 공인회계사가 임명되도록 한다. 대의원대회 연도에는 공인회계사가 대의원대회에 의해 임명된다.

유효한 이유 없이 감사회의에 1회 이상 결석한 감사와 불려진 감사후보는 업무로부터 떨어진 것으로 생각된다.

모든 감사후보는 대의원대회 기간 동안에 정규감사가 되거나 사임하게 되면, 중앙위원회는 새로운 감사후보를 선출하여 중앙위원회가 결정한 순서대로 회의에 참가한다.

### 제2조 조사 집행위원회

집행위원회의 활동에 관해서는 다음과 같은 감사들의 직무가 있다.

- 회계, 관리, 연차보고를 조사하고, 집행위원회 지도부의 책임 유무

와 함께 중앙위원회에 감사보고서를 제출하는 것

- 지난 대의원대회 기간 동안 집행위원회 지도부의 책임 유무와 함께 정기대의원대회에 감사보고서를 제출하는 것
- 감사는 좋은 감사 관행과 일치하여 수행된다.

모든 회계연도에 대한 감사보고는, 확정된 결산이 감사들에게 넘겨진 후 한 달 이내에 집행위원회에 제출된다.

정기대의원대회에 제출되는 지난 대의원대회 기간 동안의 감사보고서는 적어도 대의원대회 한 달 전에 집행위원회에 제출된다.

### 제3조 조사 중앙위원회

중앙위원회 활동에 관해서 감사들의 직무는 중앙위원회의 운영을 조사하고 지난 대의원대회 기간 동안의 중앙위원회 지도부의 책임 유무에 대해 정기대의원대회에 감사보고서를 제출하는 것이다.

### 제4조 보고와 참석 의무

집행위원회 지도부의 책임 유무가 다루어지는 중앙위원회 회의에 모든 감사들은 참석한다. 그것에 관해 지명된 사람이 감사보고를 한다. 대의원대회에서 선출된 모든 감사들은 대의원대회에 참석한다. 공인회계사는 참석할 수 있고 책임 유무 문제가 다루어질 때에는 참석해야 한다. 그것에 관해 지명된 사람이 감사보고를 한다. 중앙위원회 회의와 대의원대회 시 감사들은 발언권과 제안권을 가진다.

### 제5조 서류 받기

모든 감사들은 노총(LO)가 활동한 회계문서, 프로토콜, 서신 및 기타 자료를 받을 권리를 지닌다.

### 제6조 추가적 참석 의무

집행위원회 또는 중앙위원회가 확정된 비판, 논평 또는 제안에 의하여 감사들을 소환할 경우에는 해당 안전에 관한 회의에 참석할 의무가 있다.

#### 제7조 책임

감사들이 제출한 보고서 또는 다른 문서에서 의도적으로 또는 부주의로 잘못된 정보를 주었거나 동일한 이유로 조사된 서류정보에 대해 비판한 것을 무시했다면, 감사들은 그것으로부터 발생한 피해에 대해 책임이 있다.

#### 제8조 보상액

감사들의 보상액은 대의원대회에 의해 결정된다. 공인회계사에 관해서는 청구서에 의해 보상액이 지급된다.

### 제 11 장 가입-탈퇴-제명

#### 제1조 가입조건

노조는 해당 규약에 규정이 있고 아래 제2조에 제시된 규정을 자신의 규약에서 수용한다는 전제조건 하에서 노총(LO)에 가입할 수 있다.

#### 제2조 조합원자격

노조는 자신의 관할영역에 고용된 모든 노동자에 대해 노조에 가입할 수 있는 권리에 대해, 자신의 규약에 규정을 수용해야 한다.

노조 집행위원회의 자유로운 조사권은, 노조 규약에 의해 제명할 수 있는 상황에 대해 가입신청자가 참고될 수 있는 다음과 같은 상황에는, 제한되어서는 안 된다;

만약 조합원이 새로운 노조 관할영역에 고용되거나 집행위원회 결정

에 의해 거기에 속한 것이 아니라면, 개별조합원이 특별한 이유 없이 자신의 조합원자격을 노총(LO) 노조로부터 다른 노조로 옮길 권리; 그런 개별조합원이 새로운 노조로 조합원자격을 옮길 의무; 노조 집행위원회 또는 노조협의회가 단체협약의 통보, 분쟁 조치와 함께 그러한 협약에 대한 동의 또는 거부와 관계된 문제를 최종적으로 결정할 권리.

### 제3조 전체 조합원자격

노조는 모든 자신의 조합원을 노총(LO)에 가입시킨다.

### 제4조 신청과 결정

노조가 문서로 집행위원회에서 가입신청을 한다. 가입신청서는 노조 집행위원회와 함께 노조의 형성, 지부 및 조합원수에 대한 해당시점의 정보들을 포함한다.

노조 규약은 적어도 3부 이상 신청서에 첨부되어야 한다.

집행위원회는 가입에 관해 결정한다.

집행위원회는 자신의 결정에 대해 해당 노조에 즉각 알려야 한다.

### 제5조 거절에 대한 이의제기

거절은 중앙위원회에서 항의될 수 있다. 항의문서는 노조가 결정을 받은 후 적어도 60일 이내에 집행위원회에 제출되어야 한다. 중앙위원회가 신청서에 동의하지 않는다면, 최종적인 결정에 대한 문제제기는 노총(LO)의 차기 대의원대회에 회부될 수 있다.

### 제6조 탈퇴

가입 노조는 대의원대회의 결정 이후에 노총(LO)으로부터 탈퇴할 수 있다. 탈퇴는 집행위원회가 그 결정을 받은 지 6개월 이내에 이루어질

수 있다.

제12장 제8조와 제13장 제6조에서 탈퇴의 특별 사항이 규정될 수 있다.

제7조 제명, 제명에 대한 이의제기

노조 규약이나 노총(LO) 규약에 의거한 결정을 위반하고 요청을 받은 후에 즉각적으로 개선하지 않은 노조는 노총(LO)에서 제명될 수 있다.

그런 결정은 집행위원회에 의해 이루어지고 제5조에 규정된 규칙에 따라 이의제기 될 수 있다.

## 제 12 장 조합비

제1조 조합비

가입 노조는 활동하는 노조조합원과 월 정규 조합비를 지급한다. 조합비의 크기는 조합비계층(I, II, III) 설정에 달려 있다.

조합비 크기와 노조의 조합비계층 설정은 대의원대회에 의해 결정된다. 이외에 중앙위원회는 노조 공동의 프로젝트 재정을 위해 특별 조합비를 결정할 수 있다.

제2조 예비 조합비의 근거

조합비는 노조가 1년 간(1월 1일부터 12월 31일) 가지고 있는 평균 조합원수에 대해 지급된다. 평균 조합원 수는 1년 간 가입 및 탈퇴 조합원 수로 결정된다.

조합비는 고용 소득이 없는 연금생활 조합원에 대해서는 지급되지 않는다.

제3조 조합원 및 조합비의 보고

조합원 및 조합비의 보고는 보고가 가리키는 연도가 지난 다음 해의

2월 마지막 평일이내에 집행위원회에 도착되어야 한다.

#### 제4조 만기일, 조합비 조정

3월부터 2월까지, 제3조에 의해 최근에 제출된 보고에서 12월 31일에 노조가 보고한 조합원 수에 기초하여 월 조합비는 늦어도 매월 25일까지 지급된다. 고용 소득이 없는 연금생활 조합원에 대해서는 월 조합비가 지불되지 않는다.

노조 조합원 수의 중대한 변화가 연이은 연도에 일어날 여지가 있다면, 집행위원회는 예비적으로 결정된 월 조합비의 합리적인 조정을 결정할 수 있다.

#### 제5조 최종적인 조합비의 근거

회계연도의 평균적인 월 조합비는 제3조에 있는 도착된 조합원 및 조합비의 보고서에서 보고된다. 회계연도 조합비의 최종적인 결산은 3월의 예비적 조합비의 지급과 함께 일어난다.

#### 제6조 조합비 의무의 조정

가업 노조 관할영역에서 실업이 널리 퍼지고 실업이 큰 규모로 일어나거나 장기간 지속될 것으로 예측된다면, 중앙위원회는 노조의 조합비 의무의 합리적인 조정에 대해 결정할 수 있다.

#### 제7조 대표권 및 파업보상 권리 상실

제4조에 규정된 시기 내에 규정된 조합비를 내지 못한 노조는, 그 기간 만료 후에, 조합비가 전부 지급되기 전에는 노총(LO)으로부터 파업보상을 받을 권리가 없다. 그런 노조는 집행위원회 및 중앙위원회 회의, 대의원대회에 그 이전의 대표권을 더 이상 갖지 못한다.

### 제8조 불충분한 납부

제4조에 의해 자신의 조합비를 낸 날로부터 2개월 이내에 자신의 납부 의무를 다하지 못한 노조는 노총(LO)으로부터 탈퇴한 것으로 간주된다.

그런 노조가 다시 가입하길 원한다면, 제11장에서 규정하고 있는 가입조건이 유효하다.

이외에 납부된 조합비가 노조에 보상되지 않는 추가적인 조건이 최고 6개월 동안 유효하다.

## 제 13 장 벌금

### 제1조 벌금

집행위원회는 요청되면 조합비가 근거로 하는 노조조합원과 주(week) 당 최고 10 크로나(Kr)의 벌금을 결정할 수 있다.

### 제2조 특별 벌금

대규모 노동쟁의가 있을 경우에, 중앙위원회는 더 높은 액수의 벌금을 결정할 수 있다. 하지만 조합원과 주 당 최고 벌금은 20 크로나(Kr)이다. 그런 결정은 투표에 참가한 3분의 2의 대표들이 그 결정에 찬성할 것이 요구된다.

### 제3조 벌금 근거

가입 노조는 벌금이 부과되었을 경우 제12장 제3조에 의해 늦어도 집행위원회에 제출된 보고서에 의하여, 12월 31일에 보고된 노조조합원 수에 대한 벌금액을 지불해야 한다.

### 제4조 벌금 시작



별금은 집행위원가 결정한 날부터 시작한다. 별금액은 한 달 간격으로 보고된다.

집행위원회는 가입 노조가 주 단위로 확정된 별금을 지불하도록 결정할 수 있다. 미리 지불된 것에 대한 결산은 월별 보고에서 이루어진다.

#### 제5조 지연

집행위원회에 의해 결정된 날에 해당 별금액을 지불하지 못한 관련 노조는 제12장 제7조의 규정이 적용된다.

#### 제6조 불충분한 납부

집행위원회의 온당한 이유 없이 결정된 날로부터 한 달 이상 별금액을 지불하지 않는 노조는 노총(LO)으로부터 탈퇴한 것으로 간주된다.

그런 노조가 새로 가입하기를 원하면 재 가입 관련 조건들은 제12장 제8조의 두 번째 단락에 규정된 것이 유효하다. 조합비에 별금액도 포함된다.

### 제 14 장 가입노조의 의무

#### 제1조 일반 의무

가입 노조는 제12장과 제13장에 규정된 것 이외에 다음과 같은 의무를 지닌다.

- 개별 노조 집행위원회가 보고할 것이 있다고 생각하는 중요한 협약 과정 및 그런 성격의 갈등 집행위원회에 알려야 한다. 최종적으로 영향 받는 전체 조합원들이 제시되어야 한다.
- 좀더 중요한 의미 또는 광범위한 실천적인 의미가 있는 문제에서는 집행위원회의 지시를 받아야 한다.

- 매년 노조의 경제적 상황에 대한 정보와 다음 회계연도의 활동에 관한 보고서를 집행위원회에 3월에 제출해야 한다.
- 노총(LO) 통계를 위해 필요한 정보들을 수집하고 모아서 집행위원회에 보내야 한다.
- 집행위원회가 특별한 지침, 정보 및 기타 보고들을 요청할 때에는 집행위원회에 제출해야 한다.
- 조합원이 노조의 관할영역과 관련 있는 다른 곳에 고용되었거나 집행위원회 결정에 의해 다른 노조에 속하게 될 경우에는 조합원자격의 변화에 함께 참여해야 한다.
- 노조 분회조직이 노총(LO)에 의해 결정된 노조연대 활동에 참가하는 것에 협조해야 한다.

#### 제2조 소속 노조간 갈등

노총(LO) 가입 노조들간의 갈등이 생기면, 그 갈등은 집행위원회의 조사와 결정에 회부되어야 한다.

집행위원회는 회부된 갈등을 가능한 한 최대한 빨리 해결해야 한다. 집행위원회의 결정은 당사자들에게 구속력이 있다.

## 제 15 장 단체교섭과 파업

### 제1조 집행위원회 제안

집행위원회는 가입 노조의 대다수의 단체협약이 만료되기 전 적절한 시기에 협약상황을 다루어야 한다. 그 후에 집행위원회는 협약과정 계획에 관한 권고를 중앙위원회에 제출해야 한다.

### 제2조 위원장 회의

중앙위원회의 문제처리에 앞서 가입 노조 위원장 또는 그 대리인이 함께 하는 자문 회의가 이루어진다.

### 제3조 중앙위원회 권고, 교섭 대표

중앙위원회가 중앙교섭에 대한 권고에 동의하기로 결정하면, 관련 노조로부터 권고가 승인될 수 있는지에 관한 발언들을 받아야 한다.

집행위원회가 이러한 발언에 기초하여 전제조건들이 중앙교섭에 이용할 수 있다면, 집행위원회는 교섭대표를 임명하고 교섭이 수행되도록 한다.

### 제4조 통보 및 만료 기간 연기

만일 중앙교섭의 여지가 있을 때에는, 집행위원회는 관련 노조들에게 교섭에 의해 포괄되는 전체 단체협약의 통보 및 만료 기간의 변화에 대해 각각의 사용자연맹과 협약을 맺는 시기에 관해 위임을 요구할 수 있다.

### 제5조 권고와 협약 체결

중앙교섭 시 양쪽 편 대표들간에 협약이 체결되면, 중앙위원회는 찬성 또는 반대 의견을 발표한다. 중앙위원회의 결정은 관련 노조들에게 전달된다. 노조들은 노조규약에 의해 자신의 입장에서 협약에 대한 찬성 또는 반대에 대해 결정해야 한다. 노조의 결정은 즉각 집행위원회에 전달되어야 한다.

### 제6조 많은 노조들의 협약과정

중앙교섭에 관한 협약이 체결되지 못하면, 동일한 산업 또는 직종에 고용된 조합원을 가진 많은 노조들은 그들의 조합원을 위해 협약과정을 개시한다는 것을 의미한다. 집행위원회의 지도 아래 제출된 요구들

에 도달되도록 상호협력이 이루어진다. 이것은 또한 사용자에 의해 개시된 협약과정 때에도 이루어진다.

#### 제7조 집행위원회의 정보 의무

중요한 협약과정 및 영향 받거나 영향 받을 수 있는 노조들에 대한 분쟁에 관해서 지속적으로 정보를 제공하는 것은 집행위원회의 책임이다. 많은 소속 노조들에게 중요한 의미가 있거나 광범위한 실천적인 의미를 지닌 협약과정과 분쟁등이 있을 때엔, 집행위원회는 정보 및 협의를 위해 대표들에게 회의를 소집해야 한다.

#### 제8조 노조교섭 참가자

집행위원회는 소속 노조의 협약교섭에 전임자를 통해 참여할 권리가 있고 그렇지 않으면 협약과정에 관련된 노조가 협약에 대한 제안을 제출할 수 있다.

#### 제9조 투쟁수단의 허가, 거부결정 문제제기

소속 노조는 집행위원회의 승인 없이 노조조합원의 3% 이상을 포괄하는 파업을 해서는 안 된다. 만일 파업이 노조조합원의 3% 이상이나 다른 노조조합원에 대한 직장폐쇄를 동반할 것으로 생각되거나 파업으로 직접 영향 받는 노동자를 포함하여 파업이 조합원의 휴무를 동반할 것으로 평가될 수 있다면, 집행위원회의 승인 없이는 그보다 적은 수의 파업도 할 수 없다. 또한 노조조합원의 3% 이상에 영향을 미치거나 다른 노조 조합원의 의미 있는 수의 휴무를 동반할 것으로 평가될 수 있는 경우에도 그러하다. 소수자 파업이나 그것으로 인해 일어난 직장폐쇄가 다른 노조 및 전체 노동운동, 중요한 사회적 이해에 현저한 불편을 동반할 것으로 생각될 경우에 파업 승인이 거부되어서는 안 된다.

파업에는 동정 파업도 포함된다.

파업 승인 요청은 생각된 수단의 근거에 대한 설명이 수반되어야 한다.

집행위원회는 제안을 신속하게 다루어야 하고 가능한 한 그 안건 결정은 늦어도 그 안건이 집행위원회에 제출된 후 1주일 이내에 이루어져야 한다. 결정은 즉각 관련 노조에 알려져야 한다.

파업 승인에 관한 제안 거절을 의미하는 결정은 관련 노조에 의해 중앙위원회에서 항의를 제기할 수 있다. 노조가 그 결정을 받은 후 늦어도 5일 이내에 중앙위원회의 안건 심의를 집행위원회에 요청할 수 있다. 집행위원회는 늦어도 일 주일 이내에 중앙위원회를 소집해야 한다. 집행위원회 결정의 확정을 의미하는 중앙위원회 결정은, 분쟁보상 규정 심의로 대의원대회에서 항의를 제기 받을 수 있다.

#### 제10조 직장폐쇄에 대한 협의와 수단

사용자 또는 사용자조직이 노총(LO) 가입 노조 조합원에 대해 직장 폐쇄를 단행하였을 경우에, 집행위원회는 관련 노조 집행위원회와 협의한 후에 적당한 수단에 관한 결정을 해야 한다.

#### 제11조 대규모 직장폐쇄 위협

사용자 또는 사용자조직이 특별히 대규모 직장폐쇄 위협을 제시하였을 경우에, 필요하다고 판단되면, 상황을 고려해 볼 때 필요하다고 생각되는 수단에 관한 협의와 결정을 위해 중앙위원회를 소집할 수 있다.

#### 제12조 파업보고

노조 집행위원회 결정 후에 파업과 직장폐쇄에 관해 알리는 것은 가입 노조의 책임이다.

파업 시기에 노총(LO)이 보상을 할 경우, 관련 노조 집행위원회는

파업 상태에 관한 지속적인 보고를 해야 한다.

노동쟁의가 취소되면, 노조 집행위원회 차원에서 보고를 작성하여 집행위원회에 보내야 한다.

#### 제13조 동정 투쟁

노총(LO) 의사결정기구인 소속 노조 일부 또는 전부에게 단체협약에 규정된 정도로 노동쟁의, 직장봉쇄, 보이코트의 형태로 동정 투쟁할 것을 권고할 수 있다. 단체협약에 규정되어 있지 않다면 그것을 방해할 수 없다.

#### 제14조 파업보상의 회수, 이의제기

제8조에 관련된 제안들이 관련 노조에 의해 거부되고 보상을 받다면, 집행위원회는 보상 회수를 결정할 수 있다. 그런 결정이 유효하기 위해서는 적어도 집행위원회 전 성원의 3분의 2가 그 결정에 찬성할 것이 요구된다. 회수 결정은 단지 파업이 다른 노조, 노동운동 전체, 중대한 사회적 이해에 현저한 불편을 동반하거나 우려되는 경우에만 내려질 수 있다.

보상 회수를 의미하는 집행위원회 결정은 해당 노조에 의해 중앙위원회에서 이의제기 될 수 있으며 거기에서도 그 결정이 확정되면 대의원대회에서 이의제기 될 수 있다.

#### 제15조 투쟁수단 결정, 특례 승인

직장봉쇄나 보이코트는 구속력 있는 효과로써 단지 관련 노조 집행위원회에 의해 결정될 수 있다.

집행위원회의 승인을 요구하거나 직장폐쇄를 이유로 하는 파업관련 직장봉쇄나 보이코트는, 만일 노총(LO)으로부터 보상이 나간다면, 단

지 집행위원회가 허가했을 경우에만 이루어질 수 있다.

#### 제16조 특례 허가

직장봉쇄하고 있는 노조와는 다른 조직에 가입한 노동자가 행하는 직장봉쇄는 단지 해당 노동자가 허가된 수단에 속해 있는 노동자나 노조인 경우에만 할 수 있다. 여러 관련 노조들 간에 의견 불일치가 있을 경우엔 집행위원회 허가가 요구된다.

### 제 16 장 파업보상

#### 제1조 파업보상 권리

가입 노조는 파업 시 파업보상을 받을 수 있는 권리를 가지고 있다. 파업보상은 관련 노조 집행위원회에 의해 허가된 파업 시, 규약 제15장 제9조에 의해 집행위원회에 의해 요청될 수 있다. 같은 권리가 노조 규약에 의해 노조로부터 보상 권리를 수반하는 직장폐쇄 시에도 유효하다. 후자의 경우에는, 직장폐쇄가 집행위원회 승인이 요청되는 파업에 의해 야기되었을 때 유효하고, 보상은 단지 그런 승인을 받았다는 전제조건 하에서만 지급된다.

노조가 노총(LO)으로부터 파업보상을 받을 권리를 갖기 위해서는 갈등에 참가한 조합원이 최소한 1년 당 전체의 30%에 도달할 것이 요구된다.

#### 제2조 적용되지 않는 시기

보상은 파업이 발생한 3주 후부터 모든 파업 참가자, 즉 관련 노조 규약에 의해 보상받을 있는 조합원들에게 지급된다.

#### 제3조 파업보상 규모

보상은 집행위원회에 의해 확정된다.

#### 제4조 이의제기

파업 승인에 대한 제안이 거부된 것과 다른 이유로 파업보상 신청이 집행위원회를 통해 거부되면, 그 결정은 제15장 제9조 4번째 단락에 규정된 순서에 따라 노조에 의해 이의제기 될 수 있다.

### 제 17 장 파업수당

#### 제1조 일반적 비용후원, 적용되지 않는 시기, 갈등수당 규모

중앙에서 조정된 협약과정에 관계된 파업과 직장폐쇄 시, 직접적인 파업비용은 중앙에서 조정된 협약과정에 들어간 노조들이 연대 책임을 진다. 개별 노조의 비용 몫은 노총(LO)이 지급한 노조조합원 비중에 따라 계산된다. 실제로 지불된 파업보상에 대한 파업수당 권리는 노동쟁의가 일어난 지 빨라도 7일 째에 발생한다.

파업수당 규모는 정기대의원대회의 대회기간에 대해 결정된다. 보상 자격이 있는 모든 일수에 대해 파업수당이 40크로나(kr)씩 지급된다.

#### 제2조 갈등수당 인상

집행위원회는 중앙에서 조정된 협약과정에 참가하는 노조 전체가 파업수당을 인상하거나 부분적으로 제1조에 두 번째 단락에 있는 적용되지 않는 기간을 완전히 줄일 지를 결정할 권리를 가지고 있다.

#### 제3조 파업수당 양도

관련 노조는 노동쟁의가 끝난 후에 파업수당을 받을 자격이 있는 인원수를 집행위원회에 보고한다. 집행위원회는 파업수당의 양도를 결정하고 집행한다.



## 제 18 장 규약 변경

본 규약의 변경은 단지 집행위원회 또는 중앙위원회의 제안이나 정기 대의원대회에서 발의 이후에 취해진 제안에 근거한 결정을 통해서만 이루어질 수 있다.

### 3. 일본 노총 JTUC-RENGO 규약<sup>10)</sup>

#### 제 1 장 명칭과 소재지

##### 제1조(명칭)

이 조직의 명칭은 일본노동조합총연합회라고 하고 약칭을 렌고(連合)라 한다. 렌고의 영어이름은 JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION 이라고 하고 그 약칭은 JTUC로 한다.

##### 제2조(사무소)

렌고 본부는 도쿄에 둔다.

#### 제 2 장 목적과 사업

##### 제3조(목적과 사업)

렌고는 「렌고의 진로」에 입각한 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 사업활동을 전개한다.

1. 민주주의의 옹호, 자유롭고 평등하며 공정하고 평화로운 사회의 건설.
2. 노동자의 권리를 확립, 자유롭고 민주적인 노동운동의 확대·강화.
3. 「렌고의 진로」에 입각한 노동운동의 확대·발전.
4. 미조직노동자의 조직화, 구성조직의 확대와 충실·강화. 구성조직 상호간의 협력 추진.
5. 임금·노동시간 등 노동조건의 유지·향상을 위한 정책, 방침의 작성 및 결정과 그 실현.

---

10) 1998년 중앙위원회 개정

6. 노동자의 종합적 생활개선을 위한 정책 입안과 합의 형성, 입법화.
7. 사회·산업구조의 변화를 전망한 고용·환경 개선과 노동에 관한 교육.
8. 지역경제·사회발전을 위한 참가와 분권의 추진 및 관련사업의 발전.
9. 노동자의 복지, 교육, 문화 향상을 위한 정책추진.
10. 세계평화와 공정한 국제사회의 신질서를 지향한 자유롭고 민주적인 국제노동운동의 추진.
11. 모든 분야에서 여성의 참가를 추진하고 남녀평등사회를 지향하는 활동.
12. 목적과 사업을 실현하기 위한 교육, 선전, 출판활동.
13. 기타 렌고의 목적을 달성하는데 필요한 사업 및 여러 단체와의 연대.

### 제 3 장 조직구성과 운영의 기본

#### 제4조(구성과 기본)

렌고는 「렌고의 진로」, 규약에 찬동하며 이 규약이 정한 바에 따라 가맹을 승인 받은 노동조합으로 구성된다.

#### 제5조(가맹단위)

렌고 가맹은 산업별 전국조직으로 한다. 직업별 전국조직 및 일반조합의 전국조직은 산업별 전국조직으로 간주한다.

#### 제6조(읍저버 가맹과 우호조직)

1. 렌고는 산업별 전국조직으로 바로 정리되지 않은 산업·업종협의

회 등의 노동조합조직을 읍저버 조직, 또는 우호가맹조직으로서  
렌고의 활동에 참여시킬 수 있다.

2. 읍저버 가맹 및 우호참가조직의 처리방식에 대해서는 별도로 정한다.

#### 제7조(조직용어의 정의)

이 규약에서 사용되는 조직에 대한 용어는 각기 다음과 같은 의미를  
지닌다.

##### 1. 구성조직

제3장 제5조의 산업별 전국조직 및 제6조의 산업·업종협의회  
등의 노동조합조직을 말한다.

##### 2. 가맹조직

구성조직에 들어 있는 단위노동조합을 말한다.

#### 제8조(운영의 기본)

렌고는 조직운영에 있어서 구성조직의 자주성 존중, 상호신뢰를 기반  
으로 민주적으로 운영한다.

## 제 4 장 조직조정

#### 제9조(조직조정위원회)

1. 렌고는 렌고의 조직활동을 지장 없이 촉진하고, 또한 구성조직 간  
의 조직분쟁을 방지하고 그 조정·처리를 하기 위해 조직조정위  
원회를 둔다.

2. 조직조정위원회의 구성, 활동, 분쟁처리절차 등에 대해서는 별도  
로 정한다.

## 제 5 장 지방렌고회(地方連合會)

### 제10조(지방렌고회의 임무와 목적)

1. 렌고는 지방에서 렌고의 활동을 하는 조직으로서 지방렌고회를 설치한다.
2. 지방렌고회는 「렌고의 진로」, 규약 및 렌고 방침에 따라 목적 달성을 위해 지방·지역에서 활동한다.

### 제11조(지방렌고회의 조직)

지방렌고회는 도도후켄(都道府縣: 일본의 지방자치단위)을 단위로 렌고 구성조직의 해당조직으로 조직한다.

### 제12조(지역조직)

지방렌고회는 활동 추진의 최적단위로서 협의회를 설치한다.

### 제13조(지방렌고회·지역조직의 조직 및 운영기준)

1. 지방렌고회 및 지역조직의 조직·운영에 대해서는 본 규약의 적용을 전제로 별도로 규정한다.
2. 지방렌고회는 「렌고의 진로」와 규약 및 기관의 결정을 지키는 것과 함께 그 조직의 현황과 활동 및 재정에 대해서 정기적으로 사무국장에게 보고해야 한다.
3. 지방렌고회의 규약은 제정, 개폐에 있어 렌고에 신고한다.

## 제 6 장 부문연락회

### 제14조(부문연락회의 설치와 목적)

1. 렌고는 산업·업종·업태(業態) 등을 같이 하는 구성조직 간의

연락조정, 공동행동 추진 등을 위해 필요에 따라 부문연락회를 설치할 수 있다.

2. 부문연락회의 운영 등에 대해서는 별도로 정한다.

## 제 7 장 가맹·탈퇴

### 제15조(가맹절차)

렌고에 새로 가맹하려고 하는 조직은 「렌고의 진로」, 규약에 찬동한다는 취지의 증명을 첨부하여 서면으로 렌고 회장에 신청한다.

### 제16조(가맹승인)

회장은 가맹신청이 있었을 때는 대회 또는 중앙위원회의 의결을 거쳐 가맹을 승인하고 해당조직에 통지해야 한다.

### 제17조(구성조직으로서의 자격)

구성조직으로서의 자격은 렌고의 대회 또는 중앙위원회에서 가맹이 승인되고, 결정된 회비의 제1회분을 납입했을 때 생긴다.

### 제18조(탈퇴)

렌고를 탈퇴하려고 하는 조직은 그런 취지를 담은 서면을 렌고 회장에게 신고해야만 한다. 신고일로부터 1개월이 지났을 때 탈퇴가 성립한다.

## 제 8 장 권리·의무

### 제19조(구성조직의 권리)

1. 구성조직은 「렌고의 진로」, 규약이 정한 바를 따르는 것 이외에는 렌고에 의해 조직의 자주권을 침해 받지 않는다.

2. 구성조직은 이 규약 하에 모두 평등하게 취급되며 렌고 활동에서 생기는 이익을 공평하게 받는다.

#### 제20조(구성조직의 의무)

1. 「렌고의 진로」와 규약의 준수 및 렌고의 기관 결정을 성실히 준수할 것.
2. 렌고의 여러 활동에 대해 조직으로서 협력할 것.
3. 렌고의 회비, 연대활동기금, 부과금을 납입할 것.

#### 제21조(탈퇴조직의 권리의무)

구성조직이 렌고에서 탈퇴할 경우, 탈퇴일까지는 렌고에 대한 일체의 의무를 지며 탈퇴한 날 이후에는 일체의 권리를 잃는다. 이 경우 렌고에 대한 채무는 탈퇴일 이후에도 그 조직에 이행의무가 남는다.

## 제 9 장 제재·통제

#### 제22조(제재의 종류)

제재의 종류는 그 행위 내용에 따라 다음과 같이 한다.

1. 권고
2. 권리정지
3. 제명
4. 임원파면

#### 제23조(제재의 사유)

구성조직 또는 렌고의 임원이 다음과 같은 행위를 했을 때 렌고는 그 조직 또는 렌고 임원에 대해 제재를 가할 수 있다.

1. 정당한 사유 없이 렌고의 회비, 부과금을 3개월에 걸쳐 체납했을 때.

2. 「렌고의 진로」, 규약에 위반하는 행위, 또는 렌고가 행하는 활동을 방해하는 행위가 있었을 때.
3. 렌고의 명예를 사회적으로 현저하게 훼손하는 행위가 있었을 때.

#### 제24조(권리정지 및 제명)

구성조직이 제23조의 사유에 해당하여 권고를 받았는데도 그 행위가 고쳐지지 않을 때에는 권리정지 또는 제명에 처할 수 있다.

#### 제25조(제재의 절차)

1. 구성조직 또는 렌고 임원의 행위가 제재에 해당하는 것으로 인정될 경우, 렌고는 구성조직이나 지방렌고회로부터의 요청, 또는 렌고 중앙집행위원회 스스로의 발의에 의해 통제위원회에 부의한다.
2. 통제위원회는 고발된 사안에 대해서 조사를 하여 고발에 이유가 있다고 인정하는 경우, 그 행위에 합당한 처분내용을 첨부해 중앙위원회에 보고한다.
3. 통제위원회의 설치와 운영은 별도로 정한다.

#### 제26조(권고, 권리정지 및 제명의 결정과 항고)

1. 권고, 권리정지 및 제명은 중앙집행위원회의 상신에 의해 권고, 권리정지는 중앙위원회, 제명은 대회에서 결정한다.
2. 렌고 회장은 처분이 결정된 경우, 그 취지를 해당조직 또는 임원에 문서로 신속히 통보해야 한다.
3. 권리정지 및 제명처분을 받은 조직이 그 결정에 불복할 때에는 차기 대회에 항고할 수 있다.
4. 항고가 있을 경우 대회는 심리를 하여 결정한다. 또 제재를 결정한 대회부터 항고에 대해 결정할 때까지는 해당조직은 결의기관에서



결정한 처분에 따른다.

5. 권리정지 및 제명에 관한 사항에 대해서는 이 규약에 정한 것 이외에는 별도로 정한다.

## 제 10 장 기관

제27조(기관의 종류)

1. 대회
2. 중앙위원회
3. 중앙집행위원회
4. 삼역회(三役會)

제28조(대회의 권한)

대회는 렌고의 최고결의기관이다.

제29조(대회의 종류)

1. 정기대회
2. 임시대회

제30조(정기대회)

정기대회는 2년에 1회 개최하고 다음 사항을 부의사항으로 한다.

1. 활동보고
2. 재정보고
3. 예산
4. 운동방침
5. 임원 선출
6. 렌고의 해산

7. 「렌고의 진로」, 규약의 개폐
8. 상급단체로서 국제조직에 가맹 또는 탈퇴
9. 구성조직, 지방렌고회로부터의 제안
10. 표창
11. 제재, 통제
12. 기타 중요사항

#### 제31조(임시대회)

중앙위원회가 특히 필요하다고 인정할 때, 또는 구성조직의 1/3 이상에서 동일이유에 따른 개최요구가 있을 때는 임시대회를 소집한다.

#### 제32조(대회의 개최공시)

정기대회는 회장이 중앙집행위원회의 논의를 거쳐 적어도 개최일 2개월 전에, 임시대회는 원칙적으로 1개월 전에 일시, 기간, 장소, 주요 의제를 구성조직에 공시해야 한다.

#### 제33조(대회 제안사항의 처리)

1. 제안내용은 대회 개최일 3주 전까지 구성조직에 전달되어야만 한다. 단 임시대회의 경우에는 그렇지 아니하다.
2. 구성조직 및 지방렌고회가 대회에 제안할 안건이 있는 경우, 적어도 대회 개최일 2주 전까지 제안할 내용을 첨부해 렌고 중앙집행위원회에 보내야만 한다.

#### 제34조(대회의 구성)

1. 대회는 대의원과 임원으로 구성되며 대의원총수의 2/3 이상, 임원의 과반수가 출석함으로써 성립한다.
2. 구성조직은 별도로 정한 기준에 의해 대회 대의원을 선출한다.

3. 대회에는 중앙집행위원회가 정한 기준에 따라 읍저버가맹, 우호참가조직, 지방레고회, 지방블록연락회로부터의 특별대의원, 및 여성특별대의원을 출석시킬 수 있다.
4. 대회의 의장은 대의원 중에서 선출하여 선출방법은 그 대회에서 결정하는 대로 한다.

#### 제35조(대의원·임원의 발언권과 표결권)

1. 대의원은 의사(議事)의 모든 사항에 대해 발언권과 제36조의 2,3항을 제외한 모든 의사에 대해 표결권을 갖는다.
2. 임원은 의사의 모든 사항에 대해 발언권을 갖지만 표결권은 없다.
3. 특별대의원은 그 대회에서 인정된 범위 내에서 발언할 수 있지만 표결권은 없다.

#### 제36조(의사의 채결)

1. 채결(採決)은 출석 대의원의 과반수로 찬부(贊否)를 결정한다. 찬부가 동수일 경우에는 의장이 결정한다.
2. 출석 대의원 1/3의 이상의 찬성으로 중요안건으로 지정된 사안에 대해서는 회비납입인원에 따라 구성조직 별로 비례채결을 해 그 총수의 과반수로 찬부를 결정한다. 찬부 동수의 경우에는 의장이 결정한다.
3. 제10장제30조의 6,7,8,11에 정한 의사의 채결에 대해서는 회비납입인원 수에 따라 각 구성조직 별로 기명투표를 해 그 2/3 이상의 찬부에 의해 결정한다.

#### 제37조(대회의 운영규칙)

대회의 소집에 필요한 사항, 의사 처리, 기명투표 방법, 임원의 선출

방법에 대해서는 이 규약에 정한 것 이외에 별도로 정한다.

#### 제38조(중앙위원회의 권한)

중앙위원회는 대회 다음의 결의기관으로 대회에서 결정한 기본방침에 따라 렌고의 중요사항에 대해 결정한다.

#### 제39조(중앙위원회의 개최와 심의사항)

중앙위원회는 원칙적으로 6개월에 1번 개최하며 중앙집행위원회의 논의를 거쳐 회장이 소집한다. 단 중앙집행위원회가 필요하다고 인정하거나 구성조직의 1/3 이상의 청구가 있을 때는 임시로 개최한다. 심의사항은 다음과 같다.

1. 렌고 활동 및 대회에서 논의를 부탁된 사항
2. 대회에서 대회까지 사이에 렌고 임원이 결원이 생겼을 때 임원의 보충
3. 대회를 개최하지 않는 연도의 예산·결산 및 예산의 보정(補正)
4. 구성조직·지방렌고회로부터의 제안
5. 표창
6. 제재·통제
7. 사무국 기구
8. 이 규약에 의해 위임된 제규정의 제정과 개폐
9. 기타 이 규약에 정한 권한사항

#### 제40조(중앙위원회의 구성과 의사운영)

1. 중앙위원회는 중앙위원과 임원으로 구성되며 중앙위원 총수의 2/3 이상, 임원의 과반수가 출석함으로써 성립한다.
2. 중앙위원회에는 별도 정한 기준에 의해 읍저버 가맹, 지방렌고회,

지방블록연락회로부터의 특별중앙위원 및 여성특별중앙위원도 출석할 수 있다. 단 발언권은 있지만 표결권은 없다.

3. 중앙위원회의 의장은 중앙위원 중에서 선출하며 선출방법은 그 중앙위원회가 정한 바에 따른다.
4. 중앙위원회의 운영규칙은 별도로 정한다.

#### 제41조(의사의 채결)

1. 채결은 출석 중앙위원 과반수로 찬부를 결정한다. 찬부 동수의 경우에는 의장이 결정한다.
2. 출석 중앙위원 1/3의 이상의 찬성으로 중요안건으로 지정된 사안에 대해서는 회비납입인원에 따라 구성조직 별로 비례채결을 해 그 총수의 과반수로 찬부를 결정한다. 찬부 동수의 경우에는 의장이 결정한다.
3. 제10장제39조의 6에 정한 의사의 채결은 회비납입인원 수에 따라 각 구성조직 별로 기명투표를 해 그 2/3 이상의 찬부에 의해 결정한다.

#### 제42조(중앙위원의 선출과 임기)

중앙위원은 별도로 정한 기준에 의해 선출하고 렌고 사무국에 등록한다.

#### 제43조(중앙집행위원회의 임무)

1. 중앙집행위원회는 대회에서 결정된 방침에 기초해 렌고의 일상업무, 재정수지 등에 관련된 집행방침을 결정하고 중앙위원회가 개최될 때까지의 사이에 발생하는 긴급한 중요안건에 대해서 심의 결정한다.

2. 중앙집행위원회는 그 결정을 실시하기 위해 필요한 조치를 사무국에 지시한다.
3. 중앙집행위원회는 대회, 중앙위원회의 개최를 준비하고 제출안건을 작성한다.

#### 제44조(중앙집행위원회의 개최, 구성, 의사운영)

1. 중앙집행위원회는 필요에 따라 수시 개최하고 회장이 소집한다.
2. 중앙집행위원회는 회장, 회장대행, 부회장, 사무국장, 부사무국장, 중앙집행위원으로 구성한다.
3. 중앙집행위원회에는 상기 구성원 외에 구성조직의 대표자도 출석하여 발언할 수 있다.
4. 중앙집행위원회는 회장이 회의를 주재하고 구성원의 과반수가 출석함으로써 성립한다.
5. 중앙집행위원회의 의결은 출석 구성원 과반수의 찬부에 의해 결정한다. 찬부 동수의 경우에는 의장이 결정한다.
6. 중앙집행위원회는 의장의 허가에 따라 방청을 허락할 수 있다.

#### 제45조(삼역회<三役會>의 임무)

1. 삼역회는 대회에서 결정한 방침에 따라 렌고의 중요과제에 대해 기본적인 논의를 하고 중앙집행위원회가 개최될 때까지의 사이에 발생하는 긴급한 중요안건에 대해 심의·결정할 수 있다.
2. 삼역회에서 심의·결정된 안건은 중앙집행위원회에 보고하고 사후 승인을 받을 필요가 있다.

#### 제46조(삼역회의 개최, 구성, 의사운영)

1. 삼역회는 필요에 따라 수시 개최하고 회장의 소집한다.

2. 삼역회는 회장, 회장대행, 부회장, 사무국장, 부사무국장으로 구성한다.
3. 삼역회에는 상기 구성원 외에 필요에 따라 업무담당 상임중앙집행위원도 출석하여 의장의 허가를 얻어 발언할 수 있다.
4. 삼역회는 회장이 회의를 주재하고 구성원의 2/3이 출석함으로써 성립한다.
5. 삼역회의 의결은 출석 구성원의 과반수의 찬부에 의해 결정한다. 찬부 동수의 경우에는 의장이 결정한다.

#### 제47조(특별위원회 및 전문위원회)

1. 대회 및 중앙위원회는 특정 사안에 관한 특별위원회를 설치할 수 있다. 특별위원회의 구성, 운영 기타 필요사항에 대해서는 대회 및 중앙위원회가 정한다.
2. 중앙집행위원회는 업무수행의 필요에 따라 전문위원회를 설치할 수 있다. 전문위원회의 구성, 운영 기타 필요사항에 대해서는 중앙집행위원회가 정한다.

### 제 11 장 구성조직대표자회의

#### 제48조(구성조직대표자회의)

레고 활동의 원활한 추진을 위해 필요에 따라 구성조직대표자회의를 개최할 수 있다.

### 제 12 장 지방레고회대표자회의

#### 제49조(지방레고회대표자회의)

렌고의 지방·지역활동의 원활한 추진을 위해 지방렌고회대표자회의를 두어 렌고의 제활동 추진에 대한 연락·조정을 한다.

#### 제50조(지방렌고회대표자회의의 구성)

지방렌고회대표자회의의 구성은 지방렌고회 대표자로 하고 회장이 소집하여 회의를 주재한다.

#### 제51조(지방블록연락회의 설치와 목적·구성·개최방법)

1. 지방렌고회의 지원과 활동을 조정하는 장으로서 지방블록연락회를 설치할 수 있다.
2. 지방블록연락회의 구분과 운영에 대해서는 별도로 정한다.

### 제 13 장 임원과 교문

#### 제52조(임원의 종류와 숫자)

렌고의 임원은 회장 1명, 회장대행자 약간 명, 부회장 약간 명, 사무국장 1명, 부사무국장 약간 명, 중앙집행위원 약간 명, 회계감사 약간 명으로 한다.

#### 제53조(임원의 선출방법)

임원은 정기대회에서 출석대의원의 직접 무기명 투표로 선출한다. 단 대회의 결의에 따라 투표에 의하지 않는 선출방법을 택할 수 있다.

#### 제54조(임원의 임기와 결원의 보충)

1. 임원의 임기는 선출된 정기대회에서 다음 정기대회 종료까지 2년 간으로 한다. 단 재선되는 것을 막지 않는다.
2. 임원에 결원이 생길 때는 임시대회 또는 중앙위원회에서 보충한



다. 그 경우의 임기는 선출된 날 다음 날부터 전임자의 남은 기간으로 한다.

#### 제55조(회장의 임무)

1. 회장은 렌고를 대표한다.
2. 회장은 대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 삼역회, 및 구성조직대표자회의, 지방렌고회대표자회의를 소집한다.

#### 제56조(회장대행의 임무)

회장대행은 회장을 보좌하고 회장 유고 시 그 임무를 대행한다.

#### 제57조(부회장의 임무)

부회장은 회장 및 회장대행을 보좌한다.

#### 제58조(사무국장의 임무)

사무국장은 렌고의 업무·재정을 총괄하고 사무국을 관장한다.

#### 제59조(부사무국장의 임무)

부사무국장은 사무국장을 보좌하고 렌고의 업무부문을 분담·총괄하고 사무국장 유고 시 사무국장을 대리한다.

#### 제60조(중앙집행위원의 임무)

중앙집행위원은 렌고의 집행업무에 참가한다.

#### 제61조(회계감사의 임무)

회계감사는 렌고의 재산관리업무 및 재정운영과 경비지출에 대해 감사를 하고 회계에 관련된 사항에 대한 권고, 조언을 하며 감사 상황을 대회 및 중앙위원회에 보고한다.

#### 제62조(임원의 해임)

임원은 그 임기 중에라도 대회 및 중앙위원회의 결정에 따라 해임될 수 있다.

#### 제63조(고문)

렌고에 고문을 둘 수 있다. 고문은 대회의 논의를 거쳐 회장이 위촉하고 중앙집행위원회의 자문에 응한다.

#### 제64조(임원추천위원회의 설치)

1. 임원추천에 관한 사항을 심의하기 위해 임원추천위원회를 설치할 수 있다.
2. 그 구성, 운영 등은 임원선거 규칙에 정한다.

### 제 14 장 사무국

#### 제65조(사무국의 설치)

렌고의 업무를 일상적으로 추진, 처리하기 위해 본부에 사무국을 둔다.

#### 제66조(사무국의 구성)

사무국은 사무국장 이하의 전임임원과 사무국원으로 구성한다.

#### 제67조(상임임원회의 임무와 구성)

1. 렌고사무국에 상임임원회를 설치한다.
2. 상임임원회는 대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회에서 결정한 방침, 예산에 의거해 그 집행을 위한 계획을 책정하고 결정한다. 그 집행은 사무국장이 총괄하고 중앙집행위원회에 보고하여 승인을 받는다.
3. 상임임원회는 수시 개최하며, 사무국장, 부사무국장, 상임중앙집행위원으로 구성하고 사무국장이 회의를 주재한다.

#### 제68조(부문, 국실, 센터의 설치)

사무국에는 중앙집행위원회의 논의를 거쳐 종합국, 국실, 센터를 둔다.

#### 제69조(사무국에 관한 세칙)

사무국의 운영, 규율, 사무국원의 자격, 인사, 보수 등에 관한 사항에 대해서는 중앙집행위원회의 논의를 거쳐 별도로 정한다.

### 제 15 장 표창

#### 제70조(표창)

렌고는 구성조직 및 구성조직의 조합원, 렌고의 임직원이 다음 각 항 중 하나에 해당하는 행위를 했을 때 대회 또는 중앙위원회의 논의를 거쳐 이에 대해 표창할 수 있다.

1. 렌고의 발전에 특히 공로가 있을 때.
2. 렌고의 명예를 높이는 행위를 했을 때.

#### 제71조(표창의 절차)

표창에 대해서는 이 규약에 정하는 것 이외에 별도로 정한다.

### 제 16 장 재정

#### 제72조(예산)

1. 렌고의 재정은 대회 또는 중앙위원회에서 결정된 연도예산에 의거해 운영한다.
2. 신회계연도 예산결정 때까지의 기간은 전년도 예산에 준거하여 운

영한다.

#### 제73조(세입)

렌고의 경비는 회비, 연대활동기금, 지방교부회비, 부과금, 기부금, 기타로 충당한다.

#### 제74조(회비)

1. 회비는 렌고의 대회, 또는 중앙위원회에서 정한다.
2. 읍저버 가맹 및 우호참가조직의 회비에 대해서는 렌고의 대회 또는 중앙위원회에서 정한다.

#### 제75조(연대활동기금)

연대활동기금은 구성조직의 쟁의지원활동, 구원활동, 국제활동 등의 종합기금으로 사용하며 그 회비는 대회 또는 중앙위원회에서 정한다.

#### 제76조(지방교부회비)

1. 지방교부회비는 렌고의 대회 또는 중앙위원회에서 정한다.
2. 읍저버 가맹 및 우호참가조직의 지방교부회비에 대해서는 렌고의 대회 또는 중앙위원회에서 정한다.

#### 제77조(부과금)

재정상 특별한 필요가 있을 때는 대회 또는 중앙위원회의 논의를 거쳐 그 성격, 목적, 금액, 납입기한을 정해 구성조직으로부터 부과금을 징수할 수 있다.

#### 제78조(회비 등의 납입)

회비 등은 매월 말에 납입하는 것을 원칙으로 하며 늦어도 그 다음다음 달 월말까지는 납입한다. 단 회계연도 종료월의 경우에는 그달에 납입한다.

#### 제79조(회비 등의 감면)

구성조직의 재정이 곤란하고 그것을 렌고 중앙위원회가 정당한 이유에 따른 것이라고 판단할 때는 해당조직의 신청에 의해 회비, 연대활동기금, 지방교부회비, 부과금을 감면할 수 있다.

#### 제80조(회비 등의 불<不>반환)

회비, 연대활동기금, 지방교부회비, 부과금은 어떤 경우에도 반환하지 않는다.

#### 제81조(차입, 기부, 대부, 보증행위의 제한)

1. 재정운영상 어쩔 수 없는 경우에는 중앙집행위원회의 사전승인에 차입할 수 있다.
2. 기부를 받는 경우는 조직 내로부터의 기부를 제외하고는 원칙적으로 중앙집행위원회의 사전승인을 필요로 한다.
3. 다른 쪽으로 대부하거나 기부할 때는 일상업무에 관련된 관행적인 것을 제외하고는 모두 중앙집행위원회의 사전승인을 필요로 한다.
4. 렌고의 이름으로 하는 금전상의 보증행위는 모두 중앙집행위원회의 사전승인을 필요로 한다.

#### 제82조(지방렌고회의 재정)

지방렌고회의 재정은 지방회비와 렌고로부터의 교부금에 의해 충당한다. 지방회비에 대해서는 중앙집행위원회에 보고하는 것으로 한다.

#### 제83조(회계연도와 결산보고)

1. 렌고의 회계연도는 매년 7월1일에 시작하여 다음 해 6월 말까지 1년간으로 한다.

2. 결산보고서는 모두 회계분류별로 일체의 수지 비목과 금액, 주요 기부자의 성명 및 재정상황을 명확히 하여 매년 회계연도 중간과 회계연도 말에 각각 작성하여 회계감사의 감사결과에 기초한 증명을 첨부해 서면으로 공표한다.

#### 제84조(회계감사)

렌고의 회계감사에 관한 규정은 별도로 정한다.

#### 제85조(회계처리 및 자산관리)

이 규약에 정한 것 이외에 회계처리 및 렌고의 자산관리에 관해서는 중앙집행위원회의 논의를 거쳐 별도로 정한다.

### 제 17 장 부칙

#### 제86조(규약의 해석)

이 규약에 해석 문제가 생길 경우는 중앙집행위원회가 판단한다.

#### 제87조(규약의 개폐)

이 규약의 개폐는 대회에서 행한다.

#### 제88조(규약의 발효)

이 규약은 1989년 11월 21일부터 효력을 발한다.

이 규약의 일부 개정은 1991년 11월 21일부터 시행한다.

이 규약의 일부 개정은 1993년 10월 8일부터 시행한다.

이 규약의 일부 개정은 1995년 10월 6일부터 시행한다.

이 규약의 일부 개정은 1998년 11월 17일부터 시행한다.

## 참고문헌 및 자료

- 안정화(2002), 『해외 노조통합 연구』, 한국노총중앙연구원
- 안희탁(2003), 「일본의 최근노사관계」, 김동원編, 『세계의 노사관계 변화와 전망』, 한국국제노동재단.
- 송종래 외(1999), 『유럽의 노사관계』, 고려대학교 EU연구센터.
- McIlroy, John(1995), Trade unions in Britain today, Manchester: Manchester University Press.
- Fairbrother, Peter(2002), Unions in Britain, in Changing Prospects for Trade Unionism, Peter Fairbrother and Gerard Griffin (eds.), London:continuum.
- Kjellberg, Anders(1998), Sweden: Restoring the Model?, in Changing Industrial Relations in Europe, Anthony Ferner and Richard Hyman(eds.), Oxford:Blakwell.
- LO, 'The rate of organisation', 1997
- LO, The Swedish Labour Market : Facts and Figures, 1999
- LO, 'Rate of trade union organisation in Sweden', 2001
- LO, 'LO Now and in the Future', 2001
- LO, Verksamhetsberattelse 2002, 2003
- TUC, 'Today's Trade Unionists', 2002
- TUC, 'Focus on Union Services', 2002
- TUC, TUC Directory 2003, 2003
- TUC, 'Unions at work', 2003
- TUC, 'Accounts for the Year Ended 31 December 2002', 2003
- TUC, Genearl Council Report: Congress 2003, 2003
- TUC, 'The 2003 Budget', 2003
- 日本労働組合總連合會, 『連合 規約』, 1998
- 日本労働組合總連合會, 『We : 2002 - 2003 わたしたちの連合』, 2001

日本勞動組合總連合會, 「2001年度會計決算報告書」, 2001  
日本勞動組合總連合會, 「各種委員會委員名簿」, 2001  
日本勞動組合總連合會, 「連合事務局職務分擔(2003年度)」, 2002  
日本勞動組合總連合會, 「連合事務局体制」, 2003



[ 저자 약력 ]

• 안 정 화

**【주요경력】**

- 고려대학교 사학과
- 고려대학교 경제학과 박사과정 수료
- 현 한국노총 중앙연구원 책임연구원

**【주요연구논문】**

- 서환주·안정화, 「금융비용과 임금유연성」, 『경제발전연구』 제7권 제2호, 한국경제발전학회. 2001.
- 서환주·안정화, 「정보통신기술의 확산과 결정요인」, 『기술혁신연구』 제9권 제2호, 기술경영 경제학회, 2002.
- 안정화, 『경제위기 전후 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 2002.
- 안정화, 『한국노총 표준생계비』, 2002.
- H. J. Seo & J. H. Ahn. "Financial Pressure and Wage Flexibilization in Korea : Application of Goodwin's Model", in Response to Globalization : Cases of Korea and Japan. The 12th Meeting of the Research Area for the Economic Institutions of Contemporary Japan Attached to the Japanese Association for Evolutionary Economics, 2002.
- 안정화, 『경제위기 전후 노동시장의 변화』, 한국노총중앙연구원, 2003.
- 안정화, 『해외 노조통합 연구』, 한국노총중앙연구원, 2003.

연구총서 2003-2

## 각 국 노동조합 전국중앙조직의 조직구조 및 운영방식

---

인 쇄·2003년 12월 26일

발 행·2003년 12월 30일

발 행 인·이 남 순

발 행 처·한국노동조합총연맹

140-050 서울시 용산구 청암동 168-24

(代) 02-715-0898

등 록·81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄·유일커뮤니케이션즈

100-032 서울시 중구 저동2가 4번지 고당기념관 5층

T.2268-0260 F.2279-0260

---

가격 : 7,000원