

리더는 많고, 리더십은 적대!

1. 프레임을 극복하고 대중운동의 리더로 성장하자.

1) 금속노조의 리더들이 안고 있는 고민들

▶ 어떤 고민들이 있나요? 잠깐 이야기 나눠봅시다.

① 노동조합으로 생사고락을 함께 했던 선배, 동료들과 관계의 어려움이 있다.

- 과거에 간부활동을 함께 했던 선배들이나, 동료들과 관계가 불편하다. 언제부터인가 노조활동에 대해 서로 이야기하지 않게 됐다.
- 몇 번의 집행부와 대의원, 조합원 위치라는 다른 관계로 지낸 세월에서 입장의 차이로 나타난 의견차이로 동료이자 친구였던 동지들과도 갈등이 생긴 경우도 있다.

② 간부와 조합원간 관계도 점점 어려움이 늘어간다.

- 조합원들은 노동조합 활동에 대한 관심이 점점 줄어들었다. 경제적인 요구는 높아지고, 연대활동에는 소극적이다.
- 그러다보니 노동조합에 활동은 더욱 간부들에게 집중되었다. 자기 시간도 갖지 못하고 활동을 열심히 해도 조합원들한테 욕만 먹는다고 생각하는 간부들은 피해의식을 갖고 간부를 기피하기도 한다. 언제라도 간부를 그만두겠다고 생각하는 간부들이 많다.

③ 가족 간에도 소통이 안 됨으로 인해서 외로움을 느끼면서 고통이 늘어간다.

- 매일 늦게 귀가하고 가족과 생활하고 공유하는 시간이 적으니 아내(남편)와 아이들이 커가면서 솔직히 무슨 생각을 하는 지 잘 모른다.
 - 노동조합 간부도 활동을 반대하거나 잘 이해하지 못하거나 활동에 대해서 이야기 하는 게 눈치 보이거나 힘들어서 언제인가부터는 노조에 대한 이야기 하지 않게 되었다. 그래서 때론 머리가 복잡해서 쉬고 싶을 때 가족이 뭔가 요구하면 짜증이 나서 가족들의 원성을 사기도 한다.
 - 휴일이나 휴가 때도 진지한 대화를 나누기가 힘들다. 각자 휴식을 취하거나 각자 할 일을 하고 각자 친구들을 만나 시간을 보낸다. 가족 속에서도 외로움을 느낀다.
- => 고통스러운 관계는 점점 늘어난다. 그러나 여러 가지 이유로 적극적으로 풀고 싶은 의욕이 없을 때가 많다. 회피하고 싶다. 그러나 회피는 관계를 더 질곡시킬 뿐이다. 인간관계는 고통만 주는 것은 아니라, 기쁨도 주고 상처가 치유되기도 한다.

2) 우리들의 상태... 리더십이 흔들리고 있다.

(1) 흔들리는 가치관

- ① 자본주의 사회의 가치관이 끊임없이 우리를 공략한다. 노동자의식이 약화되고, 자본주의 경쟁체제 속에서 개인주의가 기승을 부리며 공동체적 가치관을 무너뜨리고 있다.
- ② 물질주의, 보신주의, 출세주의, 관료주의, 권위주의가 점점 커 가고 있다.

(2) 위기와 변화에 대한 대응력이 취약하다. 어느덧 달린 사고, 현실 안주, 무사안일의 모습들이 많아지고 있다.(정신을 묶는 밧줄, 고정관념)

- ① 자본과 권력은 노동자를 희생양으로 이익을 취한다. 따라서 자본과 권력의 공격 앞에 노동조합의 상황은 끊임 없는 위기의 과정을 반복하고 있다.
- ② 그러나 노동자와 노동조합의 상태는 과거를 답습하거나, 눈앞의 안정을 쫓다가 대비를 소홀히 하는 등 리더들이 달린 사고, 현실안주, 무사안일에 젖어있는 경우가 많아, 이런 경우 실제 공격을 당했을 때 속수무책으로 당하게 된다.
- ③ 위기의 상황에 대처하기 위해서는 리더들의 열린 사고, 변화에 대한 통찰력, 도전정신, 준비하고 탐구하는 태도가 중요하다.

(3) 조합원의 참여를 이끌어내는데 어려움을 겪고 있다.

- ① 노동조합의 힘은 단결과 연대 외에 없다. 그러나 조합원의 가치관과 이해관계는 점점 더 다양해지고 실제 단결과 연대를 끌어내는데 매우 큰 어려움을 겪고 있다.
- ② 노동조합운동에 있어서 소통은 그야말로 생존의 기술이다. 타인에 대한 배려와 애정, 도전정신과 열정이 뒷받침되어 샘솟는 열정과 끈기로 목표를 향해 매진할 때 구성원은 리더를 믿고 따르게 된다.
- ③ 그러나 노동조합운동 안에는 구시대적인 리더, 감성지능이 결핍된 독선적 강압적 리더(킬러형 리더)들이 자기변화를 이루어내는데 어려움을 겪으면서 활발한 소통과 관계맺기가 제대로 이루어지지 못하고 있는 경우가 많다.

(4) 노동자는....고용프레임! 현재라는 프레임(자본의 프레임)에 가두어져 있다.

- ① 임금인상. 노동조건 개선만으로 노동자가 행복한가?
- ② 최근의 노동조합은 임금인상주식회사 같다. 과거보다 임금상승이 많이 된 금속노동자들 과거보다 더 행복해졌나?
- ③ 지금은 불행해도, 일하는 기계, 돈 버는 기계처럼 살아도 미래는 기약할 수 있나?

- 물질주의 이데올로기

“부자되세요” ; 돈이야 많으면 많을수록 좋지. 누구나 부자 되기를 원한다?

너무 많이 가져서 불행하고, 더 많이 가지려는 탐욕이 불행을 만들어내지 않던가? 겨우 제 식구와 함께 나눌 따뜻한 밥상을 꿈꾸는 수많은 인민들의 한 끼니 밥상을 빼앗아 쌓아올린 부는 죄악이다. 부란 수많은 가난한 이들을 배경으로만 가능한 것이다. 우리가 ‘부’를 꿈꾼다고? 진정 원하는 것은 인간다운 삶에 필요한 딱 그만큼의 밥과 여유가 아니었던가?

- 경쟁주의 이데올로기

“아름다운 경쟁” ; 경쟁이 발전을 낳는다?

경쟁이란 차별과 배제의 또 다른 이름. ‘이윤’이라는 프레임으로 볼 때, 경쟁이란 패배한 대다수에 대한 차별과 배제, 승자독식의 결과를 의미한다. 차별과 배제가 아름다운가? ‘사람’이라는 프레임으로 보라. 치열한 경쟁은 승자도 패자도 자신의 인간성을 버리도록 강요한다. 경쟁이 아니라 협력이 발전을 낳는 것이 아닌가?

- 능력주의 이데올로기

“자격증과 스펙의 시대” ; 능력위주의 사회가 가장 합리적이다?

자격증과 스펙이란 자본의 필요와 요구를 정식화한 틀에 다름 아니다. 사람은 누구나 자신만의 능력을 가지고 있지만, 자본은 모든 능력을 존중하지 않는다. 오직 많은 이윤을 낼 수 있는 능력만을 원한다.(물론 이윤을 많이 낳는 능력일지라도 지불은 되도록 적게 하려고 기를 쓴다.) 스펙쌓기 열풍은 자본의 틀에 맞춰 스스로 자신을 상품화하고, 상품으로 가다듬기에 여념이 없는 세태의 반영이다. 대학도서관에 꽂찬 이제 겨우 이십대 초반의 청년들이 대부분 스펙쌓기와 자격증공부에 여념이 없는 모습은 무엇을 생각하게 하는가?

- 생산성 이데올로기

“최소비용으로 최대효과를” ; 생산성이 높은 것은 좋은 것이다?

적은 힘을 들이고 많이 얻으면 좋은 것일까? 한 번에 꿍 먹고 알 먹으면 얼마나 좋겠냐고? 꿍 먹고 알까지 먹으면, 결국은 멸종이다. 노동자의 다기능이 효율적이고 생산적이라고? 자본가의 부른 배를 더 불리는 데는 매우 효과적이겠지만, 노동자들은 엄청난 노동밀도로 병들고 스트레스로 우울증 걸린다. 자본의 프레임에서나 좋은 것, 노동자의 처지에서 보자면 실은 도둑놈의 심보가 아닌가?

- 속도지상주의 이데올로기

“뭉든지 빨리 빨리” ; 놀면 뭐해? 시간은 곧 돈이야?

짧은 시간에 더욱 먼 거리를 달리고, 더 많은 생산물을 만들어내고, 더 많은 일을 해내게 되었다. 얼마나 대단하냐? 속도지상주의는 근대이후 자본주의가 추동하고 뿌리박게 한 정신이다. 속도에 대한 신봉은 나날이 심화되고, 사람들은 무심결에 시간은 곧 돈이라며, 잠깐 쉬는 휴식의 시간조차 돈으로 환산하려 한다. 속도지상주의가 자본의 이윤확대를 위해 부추겨진 소유의 욕망과 결합할 때 인간의 삶의 질과 행복에 과연 어떤 영향을 끼쳤던가? 일중독의 인간을 양산하고, 아무 것도 안하고 가만히 있는 것을 보면 무가치하다며 화를 낸다. 한국의 경제성장 속도는 엄청나서, 세계사에 유례를 찾아볼 수 없는 압축성장으로 세계를 놀라게 했지만, 우울증사회 자살률 1위의 사회를 만들어버렸다. 속도는 높아졌지만, 과연 우리는 더 많이 쉴 수 있는가? 얼마나 행복해졌는가? 멈춰서야 보이는 것들이 있고, 느리게 가야만 얻을 수 있는 것들이 있는 법이다.

- 경제위기 이데올로기

“경제위기 극복을 위해 양보, 타협, 통합, 경쟁력 강화” ; 기업과 국가가 위기인데 파업이다 임금인상이다

지금 제정신이나?

경제위기는 기득권세력의 수구이데올로기다. 이제 한국경제 위기를 가장 앞장서서 떠들어대는 것은 재계와 관료들이다. 정말 어렵다. 전 세계가 다 어려운데 한국만 잘 나갈 수는 없다, 이빨 꼭 깨물어야 한다며 위기극복을 위해 기업지원, 재벌규제 완화와 폐지를 강변하고, 노동자와 서민은 '일시적인 고통을 감내해야 한다'고 뻔뻔하게 요구해왔다. 그렇게 한 결과는? 위기를 떠들어댄 바로 그자들의 배만 불리고, 양극화는 심화되고, 위기는 극복되는 것이 아니라 향상화되지 않았나? 경제위기는 불안과 공포를 만들어낸다. '그저 내 일자리를 지킬 수 있다면 뭐든지 다 하겠다'는 맹목적인 태도는 경제위기가 만든 바로 그 불안과 공포에 제대로 겁먹고 주눅 들었기 때문이 아닌가?

착각, 생각의 오류, 편견, 오해는 '프레임'에 의해 생겨난다.

프레임은 사람들의 생각과 행동을 지배한다.

자본의 프레임을 깨지 않고서는, 자본 중심의 세상을 결코 바꿀 수 없다.

3) 노동운동 지도자에게 요구되는 리더십

(1) 노동운동이 지향하는 지도력(리더십)의 내용

- ① 노동자의식과 인간해방의 관점에 충실한 철학을 실현할 비전
- ② 노동자들을 억압하는 권력과 자본에 맞서 저항하는 신념과 가치관
- ③ 노동운동, 대중운동의 전략과 전술을 실행할 능력과 주체적 학습능력
- ④ 조합원대중과 소통, 공감, 설득, 협력하는 인간관계 능력
- ⑤ 사회적 약자와 공감, 소통하고 연대행동을 실현하는 인성

(2) 그런데, 이걸 도대체 어떻게 다 갖추냐고?

2. 리더와 리더십

1) 리더에 대해 다시 생각한다.

(1) 리더는 탁월하고 뛰어난 사람? 리더에 대한 고정관념을 벗어나자.

자본의 노조파괴 공격으로 전쟁터가 된 현장. 발레오, 유성, SJM 한 치 앞을 볼 수가 없는 충격, 불안, 공포가 휘감을 때 조합원들에게 힘을 주고 희망을 불어넣고 앞으로 나아갈 힘을 준 것은 누구였을까?

- ① 리더는 특별한 사람, 나 자신과 거리감이 있고 도달하기 매우 어려운 역량이라고 느끼는가? 그런 사람이 대부분

이다. 왜일까? 리더에 대한 고정관념이 있기 때문이다.

▶ 리더에 대한 고정관념, 어떤 것들이 있을까?

“ 카리스마가 있어야 한다.”

“ 구성원 누구보다 뛰어난 능력을 지녀야 한다.”

“ 위험에 처해도 강한 의지를 보여야 한다.”

“ 언변이 좋아야 한다.”

“ 사람들을 감동시키는 연설은 기본이다.”

▶ 그렇다면 이러한 능력을 갖고 있지 못한 사람은 리더가 될 수 없는 것일까?

② 그러나 조직의 구성원이 리더에게 가장 중요한 덕목으로 요구하는 것은 무엇인가? 그것은 무엇보다 ‘신뢰’였다.

▶ 10년간 1500명을 대상으로 연구한 결과. 세월, 사람, 문화, 욕구가 바뀌는데도 같은 결론이 나왔다고 한다.

첫째, 정직 -- 도덕성과 윤리를 갖추었는가?

둘째, 실력 -- 저 자리에 있을만한가?

셋째, 비전 -- 미래를 내다보는 안목이 있는가?

넷째, 동기부여 -- 구성원을 도구나 수단으로 보지는 않는가?

==> 이 네가지 요소의 핵심은 신뢰.

“리더란 자신이 이끄는 집단에서 불신을 없애고 희망을 불어넣는 사람이다. 그 희망이 실현될 지 안 될 지는 미지수지만, 진정한 리더는 아주 사소한 일도 뜻 깊은 일로 바꿔놓는다. 인간은 영적으로 빈곤한 존재이기에 일터에서 뿐만 아니라 그 어디서든 의미를 찾고자 한다. 그래서 우리는 우리에게 꿈을 보여주는 리더에게 그토록 열광하는 것이다.” [리더십전문가 워렌 베니스]

(2) 우리 인생의 리더는 가까운 곳에 있다.

① 우리의 인생에 가장 큰 영향을 주고 있는 사람은 누구일까?

▶ 잘 차려진 식탁에 빈 의자가 놓여있다. 내가 여기 오기까지 내 삶의 중대한 기로에서 가장 큰 영향을 준 사람은 누구일까? 깊은 감사의 마음으로 크게 대접하고 싶은 분들을 떠올려보자.

▶ 나는 어떤 사람들을 이 식탁에 초대했는가?

우리의 인생에 영향을 주는 사람은 바로 내 가까이에 있는 사람들이다. 이를 뒤집어보면 나또한 그만큼 가까운 사람들에게 영향을 주고 있는 것이다.

② 금속지회장 인터뷰 조사 “ 내 인생에 가장 큰 영향을 미친 것은?”

‘시대적 상황, 노동자의 상황’... 억압, 통제, 구조조정

‘사람’... 현장동료와 선배, 지역의 선배활동가

‘공부’... 토론, 학습, 책읽기

‘주변의 칭찬과 격려’

(3) 리더의 역할은 사람들을 안내하고 힘을 불어넣고 자극하는 것이다.

- ▶ 진정한 리더의 관심은 사람을 통제하고 그들 위에 군림하는 데에 있지 않다.
- ▶ 리더에게 중요한 두 가지 ; 사람과 조직
 - “리더는 두 가지의 과제인식을 갖고 있다. 하나는 조직의 목표를 실현하는 일이며, 또 다른 하나는 구성원들의 건강성, 즉 성장과 행복이다.”
- ▶ 리더는 어떤 일을 하는 사람인가?
 1. 지원자: 구성원들을 돕는 사람
 2. 책임자: 조직 전체를 생각하는 사람. (조직의 성패와 함께 한다)
 3. 양성가: 또 다른 리더를 키우는 사람.

**우리 인생의 리더는 가까운 곳에 있다.
리더십은 멀리 있는 것이 아니라
일상생활에서 서로 영향을 주고받는 인간관계 속에 있는 것이다.**

2) 리더십(지도력)에 대해 다시 생각해본다.

**리더십이란
조직구성원들과 함께 공유된 목표를 향하여 나아가게 하는 영향력을 말한다.
자리나 직분을 취득하는 것이 아니라 목적을 추구하는 것이다.
그러므로 리더십은 기득권, 이권, 지배가 아니라 소통, 협력, 배품이다.**

(1) 리더십의 어원은 Ledan. 어원의 의미는 "함께 간다"는 것이다.

리더의 입장에서 리더십은 “조직의 리더가 수행해야 할 조직의 목표를 신속하게 달성하기 위하여 구성원의 의지를 자극하고 그들의 업무를 지휘하는 능력”으로 정의될 수 있으나, 구성원 중심에서 보면 “집단구성원들의 욕구와 소망을 조직의 목표와 일치시키고 목표달성을 위하여 구성원들이 상호협력 하도록 영향을 주는 활동”으로 정의할 수 있다.

<보스와 리더의 차이>
 “보스는 ‘가라’고 이야기 하지만, 리더는 ‘가자’고 이야기한다.”
 “리더는 열려있는 상태로 일하는 반면, 보스는 감추면서 일한다. 리더는 사람들을 이끌고, 보스는 조종하려고 한다” (루즈벨트)
 “보스는 두려움을 만들고, 리더는 확신을 창조한다. 보스는 비난을 돌리고, 리더는 잘못을 바로잡는다. 보스는 모든 것을 알고 있고, 리더는 질문을 한다. 보스는 일을 힘들게 만들고, 리더는 흥미롭게 만든다.”(러셀 유잉)

(2) 리더십은 어떤 특성과 유형으로 고정되어 있는 것이 아니다. 리더십의 정의 또한 고정되어 있지 않다

며 시대와 상황에 따라 변화한다.

리더십의 정의는 아직 합의된 정의가 이루어지지 않고 있다. 그 이유는 너무나 광범위한 연구분야인 점, 또 하나는 리더십의 특성과 내용이 시대와 상황, 처지에 따라 변화되기 때문이라 할 수 있다.

3. 리더의 직책에 있는 이는 많지만 지도력(리더십)을 갖춘 리더는 적다.

리더의 자리에 올라간다고 누구나 리더십을 갖추고 있는 것은 아니다. 구성원에게 바람직한 영향력, 즉 리더십을 행사할 줄 아는 사람만이 진정한 리더라고 할 수 있다. 리더는 달라야 한다. 나의 위치와 역할에 걸맞는 리더십을 갖추어야 한다. 리더가 갖추어야 할 리더십의 핵심역량은 무엇인가?

1) '알고 있다'가 아니라 '할 수 있다'가 중요하다.

- 리더십은 이론이 아니라 실천이다. 머리로만 배우는 것이 아니라, 정신을 추구하고, 몸으로 터득해야 하는 것
- 때때로 우리는 어떤 결정을 했다는 것 자체를 너무 과대평가하고 그 결정 자체로 인해 변화가 생긴다고 확신한다. 결정했다는 것이 변화를 가져오는가? 의사결정만 있고, 실행이 없을 때, 오히려 심각한 부작용을 초래하지 않는가? 우리는 종종 자신의 결정을 책임있게 다루지 않는다. 어떻게 하면 자신이 선택한 것을 성공적으로 이루어갈 수 있을지를 고민하는 것이 더 중요하지 않을까?
- 언행일치. 솔선수범

2) '전문성'이 아니라 두루 익히는 '통합성'이 중요하다.

- 리더십은 전문성으로 추구할 수 없다. 전문성은 인간을 도구화 하는 효율성논리이며 경쟁의 논리. 노동생산성과 관련된 자본의 논리일 뿐.
- 정보홍수 시대에 중요한 것은 지식과 정보를 분별하고 판단할 수 있는 능력, 종합하고 융합할 수 있는 능력, 이를 통해 새로운 의미와 가치를 창출해낼 수 있는 능력이 중요하다.

3) '뛰어난 혼자'가 아니라 '남과 더불어 함께 할 수 있는' 자세와 역량이 중요하다.

- 현대사회는 너무나도 복잡해 어떤 사람도 모든 문제에 대한 해답을 갖고 있을 수 없다. 공동의 문제를 해결할 수 있으려면 리더십을 가까이 공유할 줄 알아야 한다. 리더십이란 많이 나눌수록 더욱 커지고 강력해진다.
- 진정한 리더들은 자신의 개인적 명성과 지위를 위해서는 아무것도 하지 않는다. 오직 조직의 성패와 함께 한다.
- '저 사람과는 일하기 싫다'는 소리를 하는 사람. 그런 소리를 듣는 사람은 리더십을 발휘할 수 없으며, 훌륭한 리더가 될 수 없다.

4) 눈에 보이지 않는 것을 봐야 한다.

- 현상들과 사건들을 만들어내는 저 밑바닥 변화의 흐름과 맥을 예의 주시하고 짚어내는 것이 중요하다.

- 조직이 추구하는 정신과 미래를 예측하는 통찰력이 비전과 목표를 만들어낼 수 있다.

5) 무엇보다 먼저 자신을 발견하는 것이 중요하다.

- 자신에 대해 모르고, 자신을 믿지 못하면 남에게 영향을 미칠 수 없다.
- 경력이 아니라 나의 자아관, 태도와 관점이 어떠한지를 알아야 한다. 냉철하게 비라볼 수 있어야 한다.
- 리더십의 시작은 자기발견과 자기관리이다.

4. 금속노동자의 새로운 미래를 열기 위한 리더, 리더십

1) 위기 돌파 - 변화와 도전, 희망의 리더. 새로운 시대, 새로운 운동을 만들어갈 도전과 창조적 리더, 위기극복의 리더십

- 리더는 위기일수록 빛을 발한다. 위기일수록 베풀 줄 알며, 위기일수록 앞장선다.

- ▶ 100미터와 마라톤
- ▶ 남극횡단 탐험대장 셰클턴의 리더십

2) 열린 사고로 지침과 관성을 넘어 변화를 만들어가는 창의적 리더십

- 복잡하고 빠르게 변화하는 이 시대는 고정관념과 이분법적 사고로는 더 이상 해석할 수도 헤쳐 나갈 수도 없다. 다르게 생각하는 것, 모두가 당연하다고 생각하는 일에 의문을 갖는 것이 변화를 만들어내는 실천의 첫걸음이다. 활짝 열린 사고가 중요하다.

- ▶ 현재의 나는 세상의 고정관념에서 얼마나 자유로운가? 고정관념을 깨라.
- ▶ 창의적 사고가 숨 쉴 수 있는 환경을 허하라.

3) 문제제기와 비판을 넘어 길을 열어가는 문제해결 리더십

- 자본의 위기를 노동자에게 전가하는 자본주의 착취 시스템은 금융위기 이후 더욱 강화되고 있다. 노동자에 대한 통제는 더욱 강력해지고, 노동조합을 부수고 무력화 하려는 전방위적 공격이 가해지고 있다. 점점 치밀해져가는 자본의 전략과 전술을 제대로 파악하고 이에 맞설 노동조합의 전략과 전술을 실행할 수 있는 리더십이 필요하다.

- ▶ 해보거나 했나?
- ▶ 실패를 두려워하지 말라. 끈질기게 사업과 투쟁을 기획하고, 추진하고 실행하라.
- ▶ 끊임없이 학습하고, 배우고 적용하라.

4) 단절과 불통을 넘어 소통하고 관계 맺는 인간적 리더십

- 노동조합은 단지 경제적인 향상만을 목표로 하는 것이 아니라, 인간답게 살기 위해 활동한다. 노동조합은 억압과 착취가 없는 인간해방의 커다란 대의를 실현해 나가는 노동운동의 가장 바탕이 되는 대중조직이다. 그러므로 허상과 편견이 아니라 노동자대중을 올바르게 이해하며 따뜻한 가슴을 가진 인간적인 리더십이 필요하다.
- 다면적인 인간의 모습을 통해 노동자를 이해해야...인간은 상황에 의해 지배받기도 하고 지배당하기도 한다. 정의와 평화를 바라지만 이해관계에 따라서 부패와 불평등앞에 침묵하고, 전쟁에 동조하기도 한다. 노동자도 자본의 프레임속에서 노동자들은 연장노동, 더많은 임금, 때론 일자리를 두고 경쟁하기도 하고 그 과정에서 노동자들이 서로 억압하기도 한다. 억압과 착취에 집단적으로 저항하기도 하지만, 승진과 경제적 이익, 일자리 앞에 굴복하기도 한다.
- 그러나 노동자대중은 긴 노동운동역사로 볼 때 노동자 대중은 세상 그 어떤 만물보다도 현명하다. 다면적 모습을 이해하고 끊임없이 노동자의 사상과 이념으로 무장할 수 있도록 해야 한다.
- 노동조합의 리더는 노동조합의 강화뿐만 아니라, 인간의 의식을 성장시키는 자다. 노동자가 인간답게 살기 위한 세상을 그려주고, 함께 나아가도록 영향을 미치고 과정에서 스스로도 인간다워지는 인간이 되는 것이다. 그래서 노동조합 리더는 인간적 리더이다.

- ▶ 상황의 힘
- ▶ 소통이 곧 생존이다.
- ▶ 들어야 할 말을 듣지 못하고, 해야 할 말을 하지 못한다면?
- ▶ 관계의 최고의 형태는 '연대'

5) 신념과 투쟁으로 인간해방의 길을 찾는 열정의 리더십

- 돈 냄새로 찌든 세상이 아니라 사람 냄새나는 세상으로 경쟁과 이익을 추구하는 인간이 아니라, 협력과 공존을 실현하는 인간으로 변화하도록 세상을 바꿔 낼 원동력을 만들어내는 조직과 리더가 필요하다.
 - 노동자 개인을 보지말고 노동자대중을 바라보아야 한다. 때론 이기적으로 보이고 잔업철야 임금에 굴복하는 것으로 보이는 개인이 있을지라도 노동자대중은 노동운동 및 노동운동 활동가들에게 항상 좌표를 말한다.
- ▶ 미쳐야 미친다. 안 미치면 못 미친다.
 - ▶ 타고난 리더가 아니라 하더라도 노동자의 인간다운 삶의 실현, 해방을 향한 열정이 있다면 충분히 리더로 변화할 수 있다.
 - ▶ 열정이 많으면 많을수록, 사람과 변화에 대한 관심이 많을수록, 그 리더는 성공할 수 있다.

5. 결론 : 삶과 운동의 통합, 자기변화와 사회적 변화를 이끌어내는 리더가 되자!

1) 내 탓, 니 탓 하기 전에 사회적으로 성찰하자.

개인이 안고 있는 문제에 대한 접근은 개인의 마음을 파고들기보다 사회적 성찰로 이루어져야 한다. 삶의 고통을 떠안고 있는 것은 개인이고 개인의 문제로 나타나지만, 모든 문제는 개인과 사회의 상호영향, 구조 안에서 발

생하고 문제해결의 실마리 역시 구조에서 찾을 수 있다.

2) 변화의 시작은 실천이고 리더십의 시작은 자기변화이다.

변화의 방향과 목표에 대해 성찰했는가? 이제 진정한 리더십의 출발점은 바로 당신이다. 작은 것 / 쉬운 것 / 여기 / 지금 / 나부터 시작하자.

누군가를 변화시키고, 더욱 많은 사람을 변화시켜서 결국 세상을 변화시키고 싶은가? 그렇다면 다른 사람 말고 자기 자신부터 시작해야 한다. 만약 내가 나 자신을 따를 수 없다면 누가 나를 따를 것인가? 언제나 가장 다루기 힘든 대상은 자기 자신이다. 자기 자신을 변화시킬 때, 관계에 변화가 오고, 세상도 변화시킬 수 있다. 세상을 바꾸는 커다란 변화는 난데없이 일어나는 것이 아니다. 실은 아주 작은 변화로부터 비롯될 수 있다.

변화의 출발점이 되는 것, 나부터 실천하는 것이 진정한 리더십이다.

3) 길을 열어나가는 것은 과정이다. 삶이란 날마다 느끼고, 날마다 깨닫고, 날마다 내딛는 한걸음, 한걸음이다.

길은 단 한 번의 선택, 단 한 번의 시도로 열리는 것이 아니다. 우리는 도전과 실험을 반복함으로써 한 발씩, 한 발씩 나아간다. 인간다운 삶이란 언젠가 도달해야 할 목표의 이름이 아니라, 지금 여기서 싸우고, 세우고, 가꿔야 할 삶의 방식이다. '인간다운 삶이란 무엇이며, 어떻게 할 것인가', 끊임없는 물음과 시도 속에서 싹트고 성장하는 것이다. 그 길 위에서 서 있는가? 어떤 모습으로 가고 있는가?

**노동의 리더십은 살아있어야 한다.
꿈틀대고, 팔딱팔딱 뛰고, 솟구쳐 올라라.
모든 낡은 것을 깨부수며 노동자의 길, 인간의 길을 열어나가자.**

**만들어져 있는 길에 안주할 것인가?
열린 사고, 발상의 전환을 통해
노동자대중과 함께 새 길을 찾고, 열어 나가자.**