# 노동조합교육의
# 현황과 과제

이 호 창 편

한국노총 중앙연구원

• • •

# 환 영 사

김 유 곤
(한국노총 부위원장)

내빈 여러분

여러 가지 바쁜 일정에도 불구하고 오늘 한국노총 중앙연구원이 준비한 국제심포지움에 참석해 주셔서 대단히 감사합니다.

그리고 교육생 여러분

정규과정에 참가해 열심히 교육을 받고 있는 가운데 오늘 이처럼 함께 귀중한 자리를 빛내 주셔서 고맙습니다.

1996년년 9월 '노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망'이라는 주제로 첫 국제심포지움을 연 이후 올해 다시 '노동조합교육의 현황과 과제'라는 타이틀로 한국, 독일, 일본 세 나라의 노동조합 관계자들이 함께 모여 논의 할 수 있게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

노동조합교육의 중요성은 오늘 새삼 여기서 강조하지 않아도 여러분들이 잘 느끼고 계실 줄 압니다. 노동자들의 의식을 깨우고, 노동운동에 필요한 지식과 경험을 전달하는 노동조합교육은 노동자들의 인간다운 삶과 노동조합의 발전을 위해 매우 중요한 의미를 갖고 있습니다.

특히 오늘날과 같이 모든 것이 매일매일 달라지고, 노동운동 역시 새로운 도전에 직면하는 시대에서 노동조합교육이 수행해야 할 역할은 더욱 증대하고 있습니다. 노동조합교육은 노동자의 관점에서

노동자들에게 필요한 지식과 정보를 제공해 줌으로써 노동운동이 시대의 격류에 밀려난 낙오자가 아니라 역사를 계속해서 이끌어가는 조타수가 될 수 있도록 해 줄 막중한 책임을 갖고 있습니다.

이제 더 이상 막연한 감정이나 의지만으로 노동운동을 할 수는 없습니다. 체계적 교육과 훈련을 통해서만 노동운동은 발전할 수 있습니다. '교육과 함께 가는' 아니 '교육을 근간으로 한' 노동운동이 절실히 요구되는 상황입니다.

한국노총은 이러한 노동조합교육의 중요성을 인식하고 그동안 노동조합교육에 대한 특별한 관심을 가져 왔습니다. 전문교육기관인 중앙교육원을 통해 활발한 교육사업을 전개해 왔고 산하연맹과 단위노조에 대한 교육 지도·지원사업들을 실행해 왔습니다.

그러나 아직까지도 노동조합교육에 많은 문제와 한계를 갖고 있는 것이 사실입니다. 교육조건이나 체계, 내용, 방법 등 여러 분야에 걸쳐 앞으로 보완하고 개선해야 할 점들이 많이 있습니다.

이 점에서 '노동조합교육의 현황과 과제'를 다루는 금번 심포지움은 대단히 중요한 의미를 갖고 있습니다. 각국의 노동조합교육의 경험을 서로 공유하면서, 노동조합교육의 문제점을 진단하고 향후의 과제를 함께 생각해 보는 것은 매우 의미있는 일이라 하지 않을 수 없습니다. 오늘 이 자리가 노동조합교육에 관심을 갖고 있는 모든 이들에게 귀중한 시간이 되기를 진심으로 기원합니다.

끝으로 오늘 심포지움에 여러 모로 협력해 주신 에버트 재단에게 감사를 드리고, 그동안 수고한 노총 중앙연구원 여러분들께도 각별한 치하의 말씀을 드립니다.

• • •

# 격 려 사

페터 마이어
(에버트 재단 한국사무소 소장)

오늘 노조교육에 대한 국제심포지움을 맞아 여러분께 환영의 말씀을 드릴 수 있게 되어 매우 기쁘게 생각합니다. 또한 이 기회를 통해 일본과 독일에서 참석하신 두분의 발표자들에게 각별한 감사의 말씀을 드립니다.

사실 노조간부에 대한 교육과 훈련은 노조를 경영측이 무시할 수 없는 강력한 세력으로 만들어내기 위한 운동의 매우 중요한 부분입니다. 이 사실은 항상 노조에 의해 인식되어 온 것입니다. 그러나 최근의 급변하는 정세는 노조가 새로운 발전에 발맞추어, 모든 주요 행위자들에게 새로운 상황에 대한 지식을 전달하고, 그들이 일상적인 작업에서 얻는 경험을 사용할 수 있도록 해 주는 일을 더욱 더 중요한 것으로 만들고 있습니다. 노조는 수많은 사람들이 조합활동에 광범위하게 참여할 수 있도록 만들 때에만 발전할 수 있기 때문에, 조합간부들의 능력을 높이는 포괄적이며 적절한 전략을 설계하고, 그들에게 새로운 변화와 전략에 대한 올바른 정보를 제공하는 일은 대단히 중요한 것입니다.

한국노총 중앙연구원이 후리드리히 에버트 재단에 한국, 일본, 독일의 경험을 공유하는 국제회의를 개최하는데 협력을 요청해 왔을 때, 우리는 즉각 그것을 수락했습니다. 우리는 그러한 정보교환이 노조운동이 직면하고 있는 수많은 도전들에 대한 가장 적절한 대응책을 마련하는데 도움을 줄 것으로 믿습니다. 모든 노조 조직체가

자신에게 가장 맞는 방법을 개발해야 하는 것은 분명한 사실입니다. 어떤 청사진도 단순히 그대로 모방되어서는 안됩니다. 그러나 다른 나라들에서 이루어지는 접근법을 아는 것은 의사결정의 질적 수준을 향상시키며 가장 적절한 해결책을 찾는데 도움을 줄 수 있습니다. 노조운동이 노동자의 강력한 목소리가 되고, 모든 국민들에게 번영을 가져다주는 경제정책을 수립하는데 강력한 담당자가 될 수 있도록 전세계 노조운동을 지원하는 일은 에버트 재단의 주요목적 중 하나입니다.

■ '97 한국노총 중앙연구원 국제 심포지엄

**주 제 : 노동조합교육의 현황과 과제**
**일 시 : 1997년 10월 16일(목)**
**장 소 : 한국노총 중앙교육원**

**<프로그램>**

한국노총 김유곤 부위원장 환영사
에버트재단 페터 마이어 소장 격려사

**【제1주제】 독일의 노동조합교육**
발 표 : 호르스트 퀴스터스(Horst Küsters)
(前 공공서비스운송교통노조<ÖTV> 교육활동 전문가)
토 론 : 황기돈(한국노동교육원 연구위원)
사 회 : 남일삼(한국노총 조직강화본부장)

**【제2주제】 일본의 노동조합교육**
발 표 : 데아이 마사루(出合勝)
(전일본전기통신노조<全電通> 노동학교 부교장)
토 론 : 김 훈(한국노동연구원 연구위원)
사 회 : 남일삼(한국노총 조직강화본부장)

**【제3주제】 한국의 노동조합교육**
발 표 : 이호창(한국노총중앙연구원 연구위원)
토 론 : 정우현(고려대학교 교육학교수)
사 회 : 김우영(한국노총중앙연구원 부원장)

**종합토론**
사 회 : 김우영(한국노총중앙연구원 부원장)

# 목 차


독일의 노동조합교육 ····· 1

1. 노동조합 교육에 있어서의 방법론, 활동형태, 활동기술, 활동자료 ····· 1

가. 개 념 ····· 1

나. 목 적 ····· 2

다. 핵심그룹 개념의 개방성 ····· 2

라. 참여의 목표(Beteiligungsorientierung) ····· 3

마. 개념의 주요요소 ····· 4

바. 개 관 ····· 6

사. 조합신임자의 활동계획 수립 ····· 7

2. 노동조합의 교육사업-일반론 ····· 7

3. 세 가지 조직차원에서의 핵심 노조교육사업 ····· 8

가. 공공서비스운송교통노조의 교육개념의 근거 ····· 8

나. 노동조합교육의 문제영역 ····· 9

4. 공공서비스운송교통노조를 예로 본 노조교육사업의 조직 ····· 13

가. 연방차원 ····· 13

나. 광역차원의 세미나 ····· 15

다. 지국(Kreis)차원의 세미나 ····· 15

5. 조합신임자(組合信任者)세미나/기본 편집편 ····· 16
가. 주말교육 ····· 16
나. 활동프로그램과 임무분담 ····· 17
6. 조합신임자-세미나-구성요소(기본편집 편) ····· 19
가. 조합신임자(VL)의 임무와 공공서비스운송교통노조의 구축(構築) ····· 19
7. 조합신임자-세미나/기본 편집편 ····· 22
가. 정보흐름과 사업장 단위 노동조합 관련법률 ····· 22
8. 조합신임자-세미나/기본 편집편 ····· 25
가. 조합신임자 활동에서의 조합원의 모집 및 보호, 그리고 활동계획 ····· 25

일본의 노동조합교육 ····· 28

한국 노동조합교육의 현황과 과제 ····· 37
1. 들어가는 말 ····· 37
2. 교육의 위상 ····· 39
3. 교육의 조건 ····· 42
4. 교육의 체계 ····· 45
5. 교육의 내용 ····· 49
6. 교육의 방법 ····· 52
7. 맺는말 ····· 55

<토론 1> ····· 57

<토론 2> ····· 62

<토론 3> ····· 66

<종합토론> ····· 70

# 表 目 次


<표 1> 젠덴츠 교육활동의 기구 ····· 30
<표 2> 젠덴츠의 노동자 교육체계 ····· 31
<표 3> 교육부서를 담당하는 상근자의 여부 ····· 42
<표 4> 단체협약에 명시된 교육시간 ····· 44
<표 5> 교과목 및 강사진(정규과정) ····· 50
<표 6> 노조가 활용하고 있는 교육방법 ····· 53


# 그림目次


[그림 1] 노동자교육을 추진하는 기본적 사고방식 ····· 3

# 독일의 노동조합교육

호르스트 퀴스터스(Horst Küsters)
(前 공공서비스운송교통노조 ÖTV 교육활동 전문가)

## 1. 노동조합 교육에 있어서의 방법론, 활동형태, 활동기술, 활동자료

우리는 기초작업으로서 1980년대 중반에 이르러 소개된, '핵심그룹모델'이라고 하는 하나의 모델을 발전시켜왔다. 그러한 '핵심그룹모델'(Kerngruppenmodell)은 사업장내 노조활동을 보다 활성화하고 변화시키며 새롭게 구성하려는 사업장그룹(Betriebsgruppen)을 우선적으로 목표로 삼고 있다.

'핵심그룹세미나'에는 각 사업장내에서 핵심그룹을 형성해야 하는 노동조합원들로 구성되며 여러 사업장들에서 소집된다.

### 가. 개 념

주요사업장(Schwerpunktbetrieben)의 조합원들이 초청되는데, 여기서 한 사업장의 조합원들은 하나의 핵심그룹을 형성한다. 통상 세미나는 각 5~8명의 참여자로 된 2~3개의 핵심그룹들(이 경우에세미나 참여인원의 최대 총수는 15명)로 구성된다. 여기에 본부에서 나온 상임간사를 추가한다. 예외적으로, 하나의 사업장을 위하여 핵심그룹세미나(KGS)가 개최되기도 한다.

주요사업장이란, ① 많은 노동자를 고용하고 있으나 공공서비스운송교통(ÖTV)노조 조합원은 소수에 그치는 사업장, ② 높은 조직률이 확보되어야 하는 사업장, ③ 단체협약상의 정책이나 조직정책에 있어 주요한 거점적 지위에 있는 사업장을 말한다.

핵심그룹은 사업장에서 시원(始原)세포조직을 형성하는 것으로, 이런 세포형성을 통해 조합활동의 활성화가 실현된다.

### 나. 목 적

세미나 참여자들은 ① 분석, ② 상호교류(Kommunikation), ③ 활동조직의 능력을 강화한다.

이러한 개념정립에 있어서 활동조직과 상호교류와 체계적 결합은 새로운 것이었다. 이런 개념에 대한 재검토, 비판적 토론, 지속적 변경의 계속적인 결합노력은 이미 초기부터 있어 왔다.

### 다. 핵심그룹 개념의 개방성

사업장단위의 핵심그룹은 조합신임자(組合信任者)[1], 종업원평의회(Betriebsrat) 위원, 그리고 적극적인 조합원들로 구성된다. 핵심그룹은 핵심그룹세미나에 참여함으로써 형성이 되며 활동권한을 확보한다. 그러나 핵심그룹세미나의 본질적 목적은 새로운 조직적 토대 위에 조합신임자의 활동의 토대를 만드는 것이고, 이런 업무수임자의

---

1) 번역자주 : 원어로는 Vertrauensleute인데, 말 그대로는 '신뢰를 받는 자'를 뜻한다. 그러나 노동과 관련하면 우리나라의 노조전임자의 역할을 하는 사람으로 이해할 수 있다. 다만 우리 노동법상 노조전임자는 근로를 제공하지 아니하고 노조의 업무에만 종사하는 자로 규정하고 있는 반면 Vertrauensleute는 당해 사업장에서 근로를 수행하면서 조합업무를 수행하는 사람을 주로 뜻하기 때문에, 노조전임자라 번역하지 못하고 조합의 신임을 받은 사람으로 조합신임자(組合信任者)라고 번역하였다.

활동은 핵심그룹에 의해 대체되지 못한다.

핵심그룹은 당해 사업장에서 능동적으로 참여하고자 하는 모든 이해관계 있는 조합원들에게 개방되어 있으며, 설사 그들이 수임인(受任人)으로서 어떤 지위에 선정된 자인가 아닌가는 전혀 문제가 되지 않는다.

이는 사업장내 노동조합활동에 내용적으로 혹은 시기적으로 한정하여 참여하고자 하는 조합원들에게 조차 개방되어 있음을 의미한다. 그렇게 하기 위하여는 노동조합활동에 어떠한 이익도 갖지 않으나 특정 주제나 특정 시점에서 노동조합활동에 참여하고자 하는 조합원도 여기에 포함되어야 한다.

'핵심그룹' 개념의 개방성은 두 가지 요소의 관점에서 볼 수 있다. 첫째, 이런 개념을 지속적으로 발달시키는 것이 핵심그룹 활동의 일부라는 점이다. 그러한 이런 개념의 변화와 발전에 따라 핵심그룹에 대한 참여자의 요구가 확인되고 변화된다. 둘째, 조합신임자 활동이 이해관계에 있는 조합원에게 개방되어 있는 것에 관한 논의도 '핵심그룹' 개념에 포함되어 있다. 모든 적극적인 공공서비스운송교통노조 조합원들은 사업장단위에서의 조합활동에 편입되며, 그 결과 공식적인 조합신임자 활동을 보완한다.

### 라. 참여의 목표(Beteiligungsorientierung)

공공서비스운송교통노조 조합원은 자기의 책임하에 사업장내의 조합활동을 계획하고 이를 실천에 옮기는 것에 목적을 두고 있다. 그러한 목적의 실천을 통해 지역적 조건은 더 잘 고려되어질 수 있다.

이의 장점은 ① 지금까지 쉬고 있던 (노조)예비역을 동원할 수 있게 되고, ② 사업장내 활동에 있어서 투명성과 참여가능성의 확대를 바라는 조합원측의 요구를 더욱 반영하게 되고, ③ 각각의 지역별

문제점에 관하여도 적절히 대응할 수 있으며, ④ 노동조합활동 중 사업장단위를 강화함으로써 사업장에서 공공서비스운송교통노조의 위상을 높일 수 있고, ⑤ 사업장단위에서 자신의 책임을 감당하므로써 본부에 있는 임원들의 부담을 경감할 수 있고, ⑥ 조합원을 보다 강화된 결속에 이끌어, 조합내부적 의사결정까지도 보다 용이하게 한다.

이런 핵심그룹개념은 일반적인 활동원리로 이해될 수 있으며, 이런 활동원리는 계속적으로 변화되어 온 노동조합의 도전적 행위에 초점을 맞추고 있다.

### 마. 개념의 주요요소

#### 1) 분석

사업장분석은 활동계획수립의 토대가 된다. 그 전제로서 사업장에 대한 IST(현재)상황파악이 요구된다. 즉 모든 효율적인 활동의 기초는 현상태에 대한 분석 내지는 IST(현재)분석인 것이다. 사업장상황을 평가할 수 있기 위하여는 핵심그룹활동에서 현재의 체계적 사정을 조사하는 것으로부터 시작한다.

이러한 작업에 기초하여 사업장의 노동조합활동에 대한 계획이 수립될 수 있다. 또한 그러한 작업에서 분석된 결과물은 세미나의 참여자 각각에게 배부한다.

#### 2) 상호교류

상호교류(Kommunikation)는 모든 인간관계의 기초이다. 타방의 요구사항에 대한 현명하고 세심한 태도는 이러한 지속적이고 원만한 상호교류의 전제조건이다. 사업장단위 노동조합활동에 있어서의 문제점은 종종 교류의 영역에서 발생하지만, 핵심그룹세미나(KGS)는 임기응변술을 습득시키기보다 오히려 그 사회적 성격을 확대시

키는 것에 목적을 둔다. 따라서 여기서는 자신을 인정하고 상호교류 능력을 강화시키는 것이 중요하다.

우선 세미나에서는 파트너와 인터뷰를 하고 시청각자료를 이용한다. 이어서 대화주제별로 역할을 정한다. 그리고 간단한 의견피력에 대한 기본규율을 정한다.

3) 활동의 조직

문제 접근방법은 노동조합의 변화에 관한 배경설명 내용을 다루는 것이다. 여기서는 노동조합의 외형이 중점에 놓여지게 되는데, 조합원의 능력개발과 조합원의 조직이 아울러 포함된다.

IST분석에 기초하여 참여자들은 활동계획과 활동조직의 과정에 대하여 신뢰하게 된다. 여기서 현실적으로 실현가능한 목표를 설정하는 것이 중요한데, 이는 너무 높게 설정된 기대치는 빨리 무너질 수 있기 때문이다. 더 나아가 목표에 따라 각 핵심그룹은 차후 활동단계를 설정하게 된다.

이외에 참여자들은 그룹활동의 절차를 구성함에 있어 유용하게 사용될 조절의 기술을 습득하게 된다.

① 활동수단의 설명
② 학습이론의 인식과 같이 활동수단 및 활동방법의 투입 :
③ 활동과정의 시각화
④ 읽는 경우 10%
⑤ 듣는 경우 20%
⑥ 읽고 듣는 경우 40%
⑦ 그에 관하여 이야기하는 경우 60%
⑧ 자신에 대한 발견과 이를 정형화하는 경우 80%
⑨ 자신에 대한 발견과 난점을 극복하는 경우 90%

4) 지퍼시스템

상호교류와 활동조직은 마치 지퍼와 같이 서로 맞물리게 되어있다.

바. 개 관

사업장에서 조합활동을 강화하기 위하여는 사업장에서 목표로 지향되는 조합원 모집활동과 조합원 보호활동이 반드시 보장되어지는 것이 필요하다. 이러한 두가지 임무를 완수할 수 있기 위하여는 조합신임자가 이하의 의문에 관해 내용상으로나 일신적으로나 분석하고 정리해야만 한다.

① 무엇이 비조합원을 노조활동에 참여하도록 이끌 수 있을 것인가?
② 어떠한 이유에서 조합원의 탈퇴가 이루어지는가?
③ 무엇이 조합원들을 적극적으로 만드는데 기여할 것인가?
④ 조합원들은 어떠한 정보욕구 내지 참여욕구를 가지고 있는가?

조합신임자들 스스로가 이런 문제에 확신을 갖기 위하여는 각 역할수행에 따른 상이한 상황과 의문을 가지고 시작하는 것이 필요하며, 이런 것은 총회(전체모임/Plenum)에서 함께 평가하도록 한다. 비디오카메라의 이용이 어느 정도 바람직할 것인가 하는 점은 참여자가 결정하도록 한다.

이러한 문제들에 대한 처리는 다음의 모토에 따라 해결한다: 우리 조합신임자들은 조합원 지위향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 위하여 그리고 적극적인 노동조합활동의 강화를 위하여 구체적으로 무엇을 할 것이고 또한 무엇을 할 수 있는 것인가?

### 사. 조합신임자의 활동계획 수립

이것은 당위의 단면(Soll-Profil)에 따라서 정하여져야 한다: 장래에는 무엇이 구체적으로 행하여질 수 있는가?

주요부분관련 활동계획은 통상 아래의 질문들과 관련되어 있다:

어떠한 방법을 통하여 사업장조직 수준을 향상시킬 수 있을까? 조합신임자는 자신의 업무를 적극적으로 수행하고 사업장 차원에서 조합조직구조를 향상시키기 위하여 무엇을 해야 하는가? 체계적으로 형성되는 사업장에서의 정보의 흐름을 어떻게 원활히 할 것인가? 지국관할처(Kreisverwaltung) 차원에서의 조합신임자 활동은 어떻게 개선되어질 수 있을까?

어떠한 세미나이든 세미나가 있고 난 후에는 중간결과가 있고 세미나의 마지막에는 최종적인 결과를 내놓는 것이 당연하다. 세미나의 종결시에는 당해 사업장이나 당해 영역에서 신뢰를 받는 책임자가 참석하는 것이 바람직하다. 그것은 세미나 참여자들의 관심을 이끌고 또한 그들의 바램과 요구를 받아들이는 기회가 될 것이며, 경우에 따라서는 그 요구사항을 지국이사회(Kreisvorstand)에 전달할 수 있기 때문이다.

## 2. 노동조합의 교육사업-일반론

노동조합의 교육활동은 노동자의 이익을 가장 효율적으로 대표할 수 있도록 노동조합원의 수행능력을 향상시키는 데 목적이 있다. 이러한 목적은 오로지 교육활동의 내용면에서나 방법론면에서나 변화하는 요구에 적절히 대응하여 실현되어야 하며 또한 그러한 계속적인 발전을 전제로 한 경우에만 실현가능한 것이다.

교육활동은 모든 조직 차원에서 요구되며 특히 지역차원의 교육사업에서 그 의미가 있다. 이는 지역차원의 교육사업의 성공 내지

실패가 조합신임자와 종업원평의회의 활동을 직접적으로 좌우하고, 조합의 각 조직차원에서 실행할 제도도 여기서 찾을 수 있기 때문이다. 조합교육활동의 기획과 수행에 대한 예로서 공공서비스운송교통노조의 지국관할처(Kreisverwaltung)에서의 지역적 교육활동을 들 수 있다.

노동조합의 교육사업원칙은 세가지 조직차원에서 모두 유효한데 이는 당해노조 규약과 집회에서 분명하게 제시되어 있다.

## 3. 세 가지 조직차원에서의 핵심 노조교육사업

① 교육활동의 목적과 내용은, 규약상에 분명히 밝히고 있고 노동조합의 집회를 통하여 현실화되는 노동조합의 정책과제 수립에 있다.
② 사업장 및 관할처에서 온 명예직 조합원들의 투입은 현실에 중심적인 교육사업의 본래적인 표징이 된다.
③ 노동조합의 교육활동은 변화하는 조건에 적응하고, 잘못된 오해를 바로 잡으며, 새로운 지식에 적응하기 위하여 계속하여 발전되어 나갈 것이다.

이러한 배경에서부터 조합교육활동의 개념이 나오는 바, 이것은 그 주제와 방법에 관한 거대한 스택트럼을 포괄한다. 여기서 많은 경우에 노동자의 직업적 이익 및 사회적 이익을 대리하는 것은 각기 다른 조합교육활동의 내용과 개념들을 함께 묶고 있는 공동의 자물쇠라 할 수 있다.

### 가. 공공서비스운송교통노조의 교육개념의 근거

“오로지 사회적 변화에 적절히 따라가고 적응하는 자만이 보다

오래 생존할 수 있다"(이는 공공서비스운송교통노조의 언명이다). 이러한 기조 위에서 지난 10년간의 교육활동의 경험을 바탕으로 하여 구성된 공공서비스운송교통노조의 교육사업은 발전되어 가고 있고, 또한 과거의 사회와 노동조합의 변화와 관계하고 있다. 노동조합은 사회의 일부분이고 사회가 변화하는 것과 같이 노동조합 스스로도 변화하게 된다. 노동조합들이 장래에 우리 사회에서 중요한 역할을 수행하고자 한다면 이러한 사회의 정책상 내지 구조상의 변화를 고려하여 대응하여야 한다.

어떠한 사회구조적 변화가 일어나고 있는가? 무엇이 그러한 변화를 야기하며 어떠한 이익과 관련되어 있는가? 누구에 의해서 이러한 변화들이 나타나며 또한 평가되는가? 그리고 노동조합에 대한 요구는 어떤 점에서 나타나는가?

이러한 문제들은 그러한 문제의 발원(發源)이 설사 산업국가와 개도국에 동일하게 주어져 있다 하더라도 산업국가에서는 개도국에서와 다르게 답변될 수 있다.

### 나. 노동조합교육의 문제영역

#### 1) 개인주의화

우리 사회에서 개인주의화 경향이 확고해지고 있다. 실은 그 이면에 세 가지 발전적 변화가 잠재되어 있다. 첫째, 정신적 영역에 관련된 것이다. 그것은 주도성과 자기책임성과 문제해결 영역에 있어서 본질적인 확대를 의미하며 또한 개인에 의한 자치의 확장을 의미한다. 둘째, 수많은 삶의 양식과 관련되어 있는 것이다. 인간의 집단적 교육이 개방적이고 다양하게 변한다는 점은 바로 그 징표가 된다. 셋째, 해체(Entkopplung)의 경향이다. 이러한 경향은 사회적 상황과 관련되어 있는 것이다. 매일 매일의 행위, 사고 그리고 생활방식은 개개인들의 사회적 지위로부터 동떨어져 발달되고 있다.

이러한 발전들은 그럼에도 불구하고 결코 일괄적이고 1회적으로 진행되지 않는 바, 이에 관하여 세 가지 예를 살펴본다.

개인주의화가 계층, 가족, 직업 그리고 종교적 사회적 환경을 통해서 형성된 사회적 관계로부터의 탈피를 뜻하는만큼 개인주의화는 오로지 개인적인 자유의 획득 뿐만아니라 흔히 집단적인 보장의 상실도 의미하는 것이다. 1980년대 초반 이래 특히 개인주의화에 수반한 사회적 불균형의 강화가 발생하였다. 집단적인 대량실업은 집단차원의 현상이라기보다는 오히려 개인적 운명 내지 현상으로 이해된다.

확대되는 사적자치의 이면(裏面)은 집단적 안전보장에 관한 인과관계의 상실을 말한다. 그것은 장기간 실업 뿐만아니라 오히려 현대화의 변화결과를 두려워하는 사람들과도 관련이 있다. 이런 두려움으로부터 유래된 젊음과 건강의 증진에 대한 걱정, 남녀동등권에 대한 걱정, 외국인들의 이주에 대한 우려들은 현존하는 것들로서 정치적으로 이용될 가능성이 있다.

신보수적 정치개념에서는 이런 개인주의화의 결과를 적극적으로 프로그램하기 위해 이용한다. 신보수정치에서는 자기개발과 사회국가적 감독메카니즘으로부터 시장경제를 해방시키려는 요구의 기초로서 개인적 자유의 확대에 대한 욕구를 이용하고, 집단적 보호권과 사회적 보장체계에 반대하는 개인들의 욕구를 이용하려 한다.

### 2) 가치변화

지난 25년 동안에 독일에서의 변화과정은 전통적인 가치의 실종으로 애기될 수 있다. 규율, 의무, 복종, 종속, 근면, 급부, 명령, 안전, 복지, 정확과 같은 고전적인 의무가치와 적응가치(Azeptanzwerte)는 예컨대 자아실현, 개인화, 공용어, 쾌락, 행운, 삶의 향유, 변화, 자발적 능력, 참여 그리고 그 배후의 사회권과 같은 '현대적인' 자아실현 가치와 직면하고 있다.

이러한 가치변화는 인간의 삶의 모든 영역에 관련되어 있는데, 노동세계와 사적인 생활, 개인적인 생활 및 공공상의 영역(종교 및 교회, 성도덕의 자유, 정당이나 노동조합과 같은 기관의 권위상실, 교육목적의 변화, 안락한 환경 및 건강에 대한 인식, 증가하는 자유시간 영역의 확보 증가 등)에까지 관련되어 있다.

3) 기술변화

일면으로는 새로운 기술이 일자리를 위협하고 새로운 노동조직의 개념을 성립하며 사용자는 강화된 노동착취를 감행하게 된다. 다른 일면으로는 기술적 발전이 근로제공을 용이하게 하고 새로운 경영기법이 노동자 및 사업장내 조합조직에게 보다 나은 참여가능성과 형성가능성을 가져올 수 있도록 한다.

4) 조직정책상의 도전

노동조합 역시 사회적 변화에 의해 직접적으로 영향을 받고 반대로 노동조합이 중요한 요소로서 사회에 영향을 미칠 수 있다. 그렇기 때문에 사회와 노동조합의 변화들은 상호 밀접한 연계속에서 파악되어져야 한다.

5) 조합원구조

1970년대 초기 이래로 여성노동자와 단시간노동자들의 비중과 근로소득 없는 조합원의 비중이 점차 증가하여 왔다. 풀타임노동자 수는 계속적으로 감소하고 있다. 화이트칼라 노동자(Angestellten)들의 수가 블루칼라 노동자(Arbeiter)에 비해 급속히 증가하였다.

6) 조직구조와 이익분배

사회적 변화와 개인화 과정에서의 결과로 종래의 노동조합의 활동구조나 조합조직 구조로서는 더 이상 역부족이며, 조합원의 각기

차별화된 참여이익에 응하는 데에도 적절하지 못하게 되었다. 고정적이고 구속적인 의사형성 구조외에 개방적이고 시간적으로도 기한이 정해진 노동자 공급이 요구된다. 여기에는 물론 사업장단위와 지역관할 단위에서의 조합활동의 투명성을 전제로 하는 것이다.

7) 동요(Fluktuation)

많은 조합원에게 있어 공공서비스운송교통노조는 알려져 있지 않고 더 이상 조망할 수 없는 거대한 조직이라 할 것이다. 조합탈퇴의 주된 원인은 부족한 조합원의 결속에서 분명히 나타난다(노조책임자의 현장에서의 부족한 설득작업, 사업장에서의 출석부족, 신규성원의 낮은 조합가입가능성, 조합본부 사람의 전문적인 능력 부족 또는 본부 및 명예직 책임자의 사회적 권한 부족).

8) 동일체로서의 인간

과거에 노조활동은 목적달성과 기능면에서 매우 적극적이었다. 그러나 사람들은 고립화된 기능속에서 스스로 움츠려들게 되었다. 그들은 노동자나 조합신임자, 종업원평의회 위원이면서 동시에 가족의 가장이며 주민운동의 좌장인 것이다. 그리고 자신에 대해 희망이나 두려움을 가지고 있다. 그러므로 오늘날 이러한 인간과 함께 일하는 자는 전체적인 관점을 가지고 활동하여야 하는 것이다.

9) 형성권한과 노조반대세력

반대세력은 '거부의사 표시'에 의해서라기 보다는 형성권한이라는 선택적 개념과 개인의 발전과 개인의 관철에 조합원과 노동자를 참여시키는 능력으로 정의될 수 있다.

이것은 노동조합의 교육사업의 특별한 도전(요구)을 촉구한다. 기본적으로 상호교류능력, 협동능력 그리고 논쟁능력을 촉진시키는 것이 중요하다. 사업장 내의 이익대표는 각 상황에 적절히 대응하여

이해관계를 조정할 능력이 갖춰져야 한다.

따라서 현장에서의 사업장에 근접한 교육활동이 중요하게 된다. 그러한 교육활동은, 조합원으로 하여금 사업장 정책상의 활동에 적극적으로 참여하고 또한 그러한 참여에 필요한 자격을 부여하기 위한 포럼을 개최한다. 노동조합의 주된 과제는 조합원의 요구와 이익을 관철하는 것이며 이를 지속적으로 유지하는 것이다. 증대하는 조합원의 참여와 자아실현에 대한 요구는 노동조합의 이익정책에서 반영되어야만 하는 것이다.

노동조합은 조합원을 위하여서만이 아니라 조합원에 의하여 행동한다.

## 4. 공공서비스운송교통노조를 예로 본 노조교육사업의 조직

### 가. 연방차원

1979년에 노동조합의 중앙이사회에 의해 결정된 '교육개념 2'는 공공서비스운송교통노조의 교육사업의 기초이면서, 아울러 통상적으로 지국차원의 세미나와 광역 및 연방차원의 세미나 그리고 분야별로 특정 목적의 그룹세미나를 예정하고, 또한 세 가지 조직 단위의 각각에 대한 목적설정이 행하여져야 함을 정하고 있다.

다른 조직들과 달리 공공서비스운수교통노조는 다양한 조직수준에서 특정한 세미나 주제와 유형에 대비한 다양한 교육을 제공하는 포괄적이고도 총체적인 교육활동 개념에 익숙하지 않다. 오히려 '교육개념 2'의 틀에서 각 영역의 교육담당자가 각자의 책임 하에 교육사업의 범위와 중점사항을 결정하는 것이다.

이것은 서로 다른 조직차원에서 그들간의 협력과 협조관계를 배제시키지 않는다. 명예조합 활동가의 요구를 가급적 충실히 채워주기 위해서는 상호협조와 협력 속에서 교육제공을 제공하는 것이 필

수적이라는 데에서 출발하고 있다.

중앙교육기관(zentralen Bildungsstäten)에서 실행되어지는 세미나에는 총 5개의 교육제도와 직종별로 특화된 7개의 교육제도(선원, 간호사 등)가 있는데, 이와 같은 세미나는 조합내부의 토론에 따라 각 지국 및 본부의 교육부서, 중앙교육기관 대표 및 교육분과 이사회에서 나온 상임교육 책임자를 참석시키는 가운데 개최하고, 진행한다. 더 나아가 중앙교육시설(zentralen Bildungseinrichtungen)의 협력속에서 광역(Bezirk)도 참여되며, 중앙교육시설은 특히 각 지역분야에서 발생되는 주요주제를 가지고 특별세미나를 조직한다.

1997년까지 총232회의 세미나가 중앙교육기관에서 개최되었는데, 이는 중앙교육기관에서 자체적으로 조직하거나 본부의 협조 아래 조직된 것이다. 이런 세미나그룹에는 16개 주제별그룹이 부속되어 있고 이외에 명예직 교육협조자의 교수방법에 대한 자격을 위한 세미나그룹이 추가적으로 존재한다.

중앙교육시설에서 세미나는 모든 남녀노동자들에게 열려 있고, 여기서 공공서비스운송교통노조에 가입하였는가 안했는가는 관계 없다. 세미나 가입의 특별한 요건은 노동법상의 지위나 연령이 아니라 오로지 참여자의 사전교육 유무이다.

공공서비스운송교통노조의 지국관할처에 신청이 이루어지고 그 신청은 적어도 세미나 前 4개월 이내에 이루어져야 한다. 지국관할처는 중앙교육기관에의 신청을 관장하고, 신청접수 이후 및 사전교육을 참작하여(연방수준의 세미나에 초대되기에 앞서 지국 내지 광역 수준의 세미나에 초대되는 것이 바람직하다), 신청자들은 지국관할처와의 협의하에서 늦어도 8주 전에 세미나에 초청받도록 한다.

자녀문제로 세미나에 참석할 수 없는 여성들에게는 전문가에 의한 자녀보호가 제공된다. 중앙교육조직의 모든 세미나에는 원칙적으로 4~15세의 아이들은 동행할 수 없도록 하고 있기 때문이다. 이러한 어린이 숙소, 보호에 따른 비용은 공공서비스운송교통노조가 부

담하되, 아이들의 교통비 부분은 부담하지 않는다.

(예를 들어 종업원평의회 위원과 같이) 세미나 비용이나 여행비용이 사용자측에 의해 부담되어지지 않는 경우에는 공공서비스운송교통노조가 조합원의 교통비를 부담한다. 비조합원은 세미나 참석에 필요한 경비를 스스로 부담해야 하지만 숙박비와 급식비는 공공서비스운송교통노조가 부담한다.

### 나. 광역차원의 세미나

노르트라인-베스트팔렌 지역의 경우는 광역차원의 교육활동의 분명한 실례(實例)가 된다. (위에서 언급한) 교육사업의 원칙은 이 지역차원의 교육의 경우에도 물론 적용되며 아래에서 설명하는 支局(Kreis)차원의 교육사업의 경우에도 마찬가지이다.

여기에서 노르트라인-베스트팔렌(NRW) 교육프로그램이라는 것이 만들어지게 되었다.

### 다. 지국(Kreis)차원의 세미나

최하위 조직인-지국단위-차원에서 명예지국 이사회의 결정에 따라 모든 노조들에 이해관계가 있는 주제의 세미나가 개최된다. 이러한 초급세미나(Einstiegsseminar)는 통상 노동법, 사회정책법, 단체협약법에 관련하여 기초지식을 제공하는 것으로 이는 광역 또는 연방차원의 세미나에 참여하기 위한 전제요건으로서 시행되는 것이다. 이외에 지국단위 차원에서 당해 지역의 특색과 여건에 맞을 수 있는 주제를 자주적으로 선정한다. 많은 지국단위에서는 나아가 사업장단위(명예직)간부(예, 조합신임자 혹은 경영협의회 위원)로 하여금 이런 공동의 교육에 기여할 수 있도록 특수 사업장그룹 세미나를 개최한다.

이에 관해서는 조합신임자교육/기본편집편을 보시오. 여기에는 본지국, 쾰른지국, 지크부르그지국의 교육활동에 대한 테마가 마련되어 있음)

## 5. 조합신임자(組合信任者)세미나/기본 편집편

여기서 제시된 개념은 '새로운' 조합신임자에게 조합 내에서의 토대와 업무수행에 유용한 방법을 제공하려는 목적을 가지고 있지만, 이는 간단히 개략한 것일 뿐이고 자세히 전문적으로 다룬 것은 아니다. 이 개념은 3회의 주말교육을 겨냥하고 있다. 가능하다면, 세미나참여자는 한 사업장 또는 유관 사업장/관할처에서 와야만 한다. 물론 그 개념은 사업장을 초월하는 차원에서의 조합신임자 교육에 있어서도 적용될 수 있는 것이다.

### 가. 주말교육

주말교육은 조합신임자의 임무와 노조의 조직력강화 교육을 목표로 한다.

조합신임자는 이중의 임무를 안고 있다. 한편으로 그들은 노조에 의하여 조직되는 동료노동자들 및 그들의 이익대변의 의무를 부담한다. 또한 다른 한편으로 그들은 사업장과 작업장에서 노조의 의사형성과 그 결과를 전달하여야 할 의무를 부담한다. 따라서 조합신임자들은 종업원평의회와 공공서비스운송교통노조의 지국관할처와 좋은 협력관계를 유지하는 것이 필수적이다. 조합신임자는 중요한 조합정책적 임무를 안고 있다. 즉 그들은, ① 협약정책상의 의사형성에 영향을 미쳐야 하고, ② 종업원들에게 정기적으로 정보를 제공하여야 하고, ③ 조합가입을 진작하고 조합원의 보호 및 활동에 참여하도록 유도하며, ④ 근로조건의 발전에 기여하여야 한다.

### 나. 활동프로그램과 임무분담

많은 요구사항이 사용자측으로부터 나온다. 종업원평의회와 함께 조합신임자는 이에 대해 공동으로 대처하여야 한다. 그때 그들이 행동력에서 약화되지 않고 오히려 체계적으로 고유한 역량을 발휘할 수 있는 활동프로그램이 필요하다.

사업장에서의 조합신임자활동의 내용과 형식은 확정되어 있어야 하는 바, 그런 경우 다음과 같은 결과가 가능하다.

① 조합원이 참여할 수 있고 자신들의 실태를 전달할 수 있게 된다.
② 직원전원(Belegsschaft)에 대비되는 (노조의)투명성이 유지된다.
③ 다양한 조합원그룹(여성, 남성, 연소자, 노령자 등)의 이익이 반영될 수 있게 된다.

한 사업장에 있는 조합신임자의 수에 따라 조합신임자에게 임무의 분배 또는 중점임무의 부여가 이루어지되 이는 조합신임자 수뇌부에서도 이루어지는 것이 바람직하다. 이때에는 개개의 이익과 경험과 직업상 권한 등이 고려되어야 한다.

○ 임무분야의 예
- •협약활동
- •사업장 내에서의 정보활동
- •조합가입운동
- •자료의 배부(체계적 배부자 육성)
- •조합원 명부 관리, 조합비 조정
- •교육활동
- •정보기술과 상호교류기술의 전담
- •사업장내의 환경보호

•근로시간 담당
•연소자교육 및 직업교육
•여가시간, 스포츠, 문화
•종업원평의회와의 관계 담당
•조합신임자 활동의 조직
•사업장단위 집회
•조합원집회 등

초급세미나의 경우, 참여자는 '노동조합이 과연 어떠한 목적을 추구하여야 하는지'에 관한 질문이 주어져서 자신의 생각을 피력하도록 하여야 한다. 그 대답들은 카드에 작성하여 수거하고 플립챠트 위에 기재해 두는 것이 바람직하다.

○ 주요표제어
•보호기능(근로시간, 휴가, 합리화조치에 대한 노동자보호, 해고로부터의 보호 등 이미 획득된 이익의 보호와 유지)
•쟁의기능(협약정책적인 요구의 관철)
•형성기능(경영상의 조직변경과정, 노동조직의 변경, 직무의 변경, 합리화에 따른 영향 등에 대해 참여하고 공동결정함)
•서비스기능(파업시 임금 등 원조, 세미나개최, 법률구조, 상담, 보험 등)
•사회적 기능(사회국가, 평등대우, 생태학, 평화, 인종주의, 세계화 등)

다음에 첨부되는 11개의 주제가 언급되게 된다.

## 6. 조합신임자-세미나-구성요소(기본편집 편)

### 가. 조합신임자(VL)의 임무와 공공서비스운송교통노조의 구축(構築)

다음 단계에서는 노동조합과 관련된 내용상의 문제와 정책상의 문제를 언급하게 된다. 우리는 몇 가지-도전적이며 매우 다양한-활동그룹에서 논의되어 질 수 있는 주제들을 구성하였다.

각 팀은 앞서 어떠한 주제가 활동그룹에 토론의 장애로 주어져 있는가에 대해서 반드시 고려하여야 한다. 또한 총회에서는 어떤 입장이 특히 논쟁이 되었는가, 그리고 그 경우에 그룹은 어떤 결론에 이르는가가 밝혀져야 한다.

○ 노동조합의 자기인식(Selbstverständnis)을 위한 11가지 주제

1. 현대화된 노동조합은 서비스노동조합이다. 조합원들은 관심을 끄는 좋은 품질의 서비스급부를 기대한다. 예컨대 교육의 제공이라든지 상담의 제공, 법률구조, 보험 등이다. 더 나아가 새로운 이와 유사한 서비스제공이 계속 된다면 이것은 조합원의 동요와 탈퇴를 저지하는 적극적인 기여급부를 형성할 것이다.

2. 현대화된 노동조합은 현대적인 근로관계와 생활관계의 형성에 기여한다. 공공서비스운수교통노조는 모든 차원에서 가정의 온존화를 위해 협력해야 한다. '오늘날의 온존화'는 현명한 저축을 의미한다. 공공서비스운수교통노조는 장래에 효율적인 자원의 투입, 더 높은 생산성을 이룩하고 個人化를 저지하기 위하여 형성수단으로써 광범위한 협조자의 참여를 이끌고 있다.

3. 노동조합은 비독립적으로 취업하는 여성노동자들과 생계무능력자들의 부조기관이다. 그들은 자신들의 일자리, 보다 높은 수입 그리고 보다 나은 근로조건 및 생계조건을 충분히 실현시키기 위하여는 이와 같은 기관을 필요로 한다. 그 기관의 임무는 이런 이익을 선명하게 하고 일을 꾸미고 그 관철을 조직하는 것이다.

4. 사용자의 업무수행능력과 결정권한에 맞서서 노동조합은 항상 이와 같은 종류의 대응력을 형성해야 한다. 즉 대립 당사자로서 노동조합은 노동쟁의에 대한 능력을 가지고 있어야 한다. 조합의 성공 여부는 단체협약당사자 간의 세력관계의 문제이다. 강력한 동기의 제시와 공격적 투쟁이야말로 협약정책상의 성공을 가져온다.

5. 노동자와 사용자는 원칙상 상호간의 대립적 이해관계를 가지고 있다. 노동과 자본 사이의 모순과 노동자와 사용자 간의 이해 상반성은, 예컨대 근로시간의 문제에서, 혹은 임금관계와 급부관계에서, 혹은 기본적으로 상이한 사회국가의 미래상에서 더욱 분명히 드러난다.

6. 전통적인 노동조합의 연대의식은 거의 상실되어 버렸다. 오늘날 노동자들은 개인주의적이고 서로 다른 각자의 이익을 스스로 실현하는 것에 그치고 있다. 각 사람은 '위기의 사회'에서조차 자신의 기회를 다음과 같은 격언처럼 추구할 뿐이다. '각 사람은  자신의 행운의 개척자이다'. 종래의 세대는 공동의 목표와 공동의 이익을 보다 많이 추구하였다. 오늘날에는 공동의 해결방법을 찾기 위하여 보다 적게가 아니고 보다 많이 논의되어야 한다. 그러나 언제나 이런 부분에는 거의 준비태세가 되어 있지 않다.

7. 우리는 모든 것을 절제하고 양보해야 한다. 이런 이유에서 노동조합의 요구는 가능한 한 실현되는 것이 정당하나 비용상 실현되지 못할 수 있다. 이런 경우에는 비용중립적인 해결책이 마련되어야 한다. 보다 높은 임금, 보다 짧은 근로시간, 보다 적은 노동부담과 같은 노동조합의 요구는 사용자에게 합리화와 재고축적을 강요하는 것이 된다. 그렇기 때문에 노동조합은 자신의 요구를 적절히 자제해야 한다.

8. 순수히 양적으로 지향된 단체협약 정책은 한계에 도달하고 있다. 또한 기술적용 및 노동조직의 형성을 위한 질적 측면에 지향되는 협약정책은 더욱 중요하게 되고 있다.

9. 독일 상황에서 보다 큰 경쟁력을 유지하기 위해서는 노동조합의 신중한 정책이 반드시 요구된다. 광범위한 집단적 기본협약은 더 이상 시기적절한 것이 아니다. 그 대신에 보다 강력한 사업장 단위의 규율(경영규정)이 합의되어야 한다.

10. "나는 나의 노동력의 가치가 가능한 한 좋고 비싸게 판매되기 위하여 공공서비스운수교통노조에 머물러 있다."

11. 사업장에서 노동조합의 모습이 잘 드러나지 않고 있다. 조합업무수임자들은 급변하는 상황 속에서도 아직 고루한 생각과 행동에 머물러 있다. 많은 사람들이 노조를 '하나의 출발모델' 이라고 하거나 '조합이라는 존재의 허위'에 대해 말한다. 노조와의 경쟁에서 종업원평의회가 오히려 승리하고 있다. 그들은 경영관리의 최적화를 위한 종업원의 참여를 조직한다. 그들은 일방적으로 노동자의 이익대변만을 하는 것이 아니다. 그들은 공동경영인으로서 사업장의 공동의 번영을 목적으로 하는 것이다. 오직 노조원만의 이익을 위한 사업장내 노동조합의 이익대변은 점차 인정받지 못하고 있다.

## 7. 조합신임자–세미나/기본 편집편

### 가. 정보흐름과 사업장 단위 노동조합 관련법률

기본질문 : 누가 어떤 정보를 누구로부터, 언제, 왜 요구하는가?

사업장에서 노동조합활동의 공개화(투명화)는 많은 목적을 가지고 있다.

① 사용자의 정보(그리고 소문)와 사실을 그대로 공개하고 분석하며 평가하기 위한 목적
② 종업원평의회와 조합신임자의 조합활동의 투명성을 확보하기 위한 목적
③ 노동조합에 의한 교섭과정, 교섭결과의 성공과 실패를 전달하기 위한 목적
④ 사업장에서의 노동조합활동을 장려하고 종업원을 위한 노조의 활동가능성을 제시하기 위한 목적
⑤ 노동조합의 입장을 사업장 내에서 강화하기 위한 목적

#### 1) 정보흐름

(1) 초급단계

아래 관점에 따라 참여자는 자신의 경험을 정리하여 이를 벽면에 붙여두는 것이 바람직하다.

•사업장내에서 어떠한 정보가 가능한가?
•누구에게 정보가 제공되는가?
•어떠한 정보매체를 이용할 것인가?(선전인쇄물, 집회, 토론 등)
•어떠한 목적을 추구할 것인가?
•어떠한 정보원(情報源)을 이용할 것인가?

•노동자들은 어떻게 대응할 것인가?
•정보의 중요도(강약)를 어떻게 결정할 것인가?

(2) 조합신임자들은 기본적으로 어떤 정도의 정보권한이 주어져 있는가?

•개인적인 대화
•게시판의 사용
•포스터 및 전단
•전직원에 대한 설문
•사업장내 조합신문
•노동순회/프로젝트 그룹
•팜플레트
•조합신임자회의 및 조합원 회의
•사용자로부터의 정보
•사업장집회 등

(3) 노조의 사업장조직과 지국관할처 사이에서 정보교류는 어떻게 이뤄지는가?

사업장에서 많은 정보수집이 가능함에도 불구하고, 종종 지국관할처와 사업장조직 사이의 정보교류가 그 분담시스템의 결여로 제대로 이루어지지 못하고 있다. 이런 상황에서는 사업장조직의 분담구조와 그 관할권이 분명히 밝혀져야 한다.

Ist(현재)-분석 : 현재는 무엇이 진행되고 있고, 장래에는 어떻게 진행될 것인가?

(4) 어떻게 정보제공매체를 형성할 것인가?

활동그룹에서 형성한다. 즉

•남녀 동료들 간에 개인적인 대화를 준비하고 이를 실행한다.

•팜플레트의 제작
•프랭카드의 제작
•사업장신문에 기사 게재
•구체적 문제에 대해 전직원을 대상으로 설문조사 준비
•사업장집회에서 “토크쇼”를 준비하고 이를 실행
•게시판의 제작
•사업장내 모든 조합원을 위한 노동조합축제의 준비

이런 활동의 결과는 총회에서 평가하고 논의한다. 또한 여기에서 나타난 법적인 문제점들은 추후에 이행되어 추가적으로 다뤄지도록 기록에 남긴다. 마지막으로, 누가 장래에 어떤 주제들을 담당하여야 하는지를 정하도록 한다.

2) 사업장단위의 노동조합법률

사업장 내에서 노조활동의 수행은 ‘無法적인’ 영역에서 이루어지는 것이 아니다. 즉 법률과 판례 그리고 경영협정이 있으며, 이 속에서 사업장 내 조합활동의 권리와 의무가 정해져 있기 때문이다.

(1) 기초적인 학습토론 내용
•단결의 자유(독일기본법 제9조)
•노동조합의 조합가입운동과 정보(연방헌법재판소 판례와 연방노동재판소판례)
•노동자권리(노동법/단체협약법 등등)
•조합신임자의 권리
•종업원평의회의 권리(경영조직법)
•파업권(단체협약법)

(2) 주제와 관련된 간단한 역할수행을 실연(實演)한다.

예컨대 사업장단위 노동조합의 권리(사전설정(事前設定)을 문서로 작성한 각본, 두 개의 활동그룹 등)

(3) 발생가능한 법적문제의 해명

세미나 팀원들이 임시적으로 이러한 법적 문제를 해결할 수 없다면 세미나 참석시에 참여자들에게 문서로 된 설명자료를 배포하여 확실히 해 두어야 한다. 원칙적으로는 노조본부의 책임자가 다음과 같은 것을 명백히 밝혀야 한다. 즉 어떤 문제에 대해 즉각적인 방향제시나 설명이 반드시 이루어져, 노조업무 수임자의 역할로 추후에 세미나에 참여하는 자도 조합원들과의 대면시 무조건적인 연계가 제대로 실현되도록 하는 것이다.

## 8. 조합신임자–세미나/기본 편집편

### 가. 조합신임자 활동에서의 조합원의 모집 및 보호, 그리고 활동계획

오늘날 정당이나 노동조합과 같은 모든 대규모 조직들은 회원들이 탈퇴하고 10년 전에 비해 신규조직원을 가입시키는 것이 더욱 어려워진 현실에 직면하고 있다.

오늘날은 사회적 변화, 적대적인 사용자전선, 더욱 증대되는 개별화, 그리고 노동자간의 경쟁이 서로 뒤엉켜 발생하고 있으며, 노동조합의 연대의식은 더 이상 종속적 노동자들을 묶는 거대한 부분을 이룬다고 할 수 없게 되었다.

통일 직후 거의 모든 남녀 노동자들이 노동조합에 가입하고 그 조직률이 '실질적인 사회적 규모'라고 표현되었던 새로운 연방주(州)에서, 노동조합의 수가 직장의 상실과 일반적 보호의 상실로 인하여

광범위하게 감소하고 있다. 동독지역에서의 감소수는 서독에 비해 배(倍)에 달한다.

또한 동독지역에서는, 노동조합에의 가입, 즉 조합원의 이익을 위한 조합체에의 개방된 가입은 오직 종업원평의회 위원으로서의 임명에 관한 공식적 보장이 주어진 경우에만 이뤄진다는 것이 확인되고 있다. 따라서 새로운 연방에서는 조합신임자 활동이 절망적인 상태에 빠져 있는데, 이런 현상은 과거 구연방주에서 연방독일의 법원에 의해 이와 같은 조합업무수임활동에 대한 불안정한 구조가 초래한 것과도 다른 것이다.

그러나 높은 조직률과 능동적 조합원의 존재는 노동조합의 관철능력의 요건이자 재정능력의 요건을 이룬다. 이런 점은 전혀 변화된 바 없고, 오히려 노동조합에 대한 가입은 다음과 같은 이유에서 필수적이다.

① 지금까지 획득한 개별적 집단적 보호체계, 예컨대 단체협약과 사회국가적 규정에 의하여 형성된 보호체계를 지켜나가기 위해서이다.

② 또한 사업장과 사회에서 그 구조변화와 현대화과정에 적극적으로 협력하기 위해서이다.

따라서 기본적으로 노동조합 책임자들에 대하여 적극적인 조합원의 모집과 보호, 사업장 및 지국관할처 단위의 노조활동에서 조합원의 참여유도와 같은 사항들의 필요불가결성과 그 문제점 등을 명확히 밝혀두는 일은 필수적인 것이다.

이밖에 이런 세미나에서는 전국적 조직, 지역관할, 지국관할 단위에서의 조합원 개발이 탐사되고 평가되어야 한다. 이에 필요한 자료는 지국관할처가 관리하도록 한다. 더 나아가 사업장단위의 조합원 구조와 조합원개발에 대하여는 IST-분석이 필요하다. 종업원평의회 위원 선거에 관한 구성자료가 그 비교자료가 될 수 있다. 이와 같은

인원수의 자료를 근거로 하여 사업장 내의 조합신임자를 위한 체계적인 활동계획이 정해지도록 한다(김상호, 권혁 번역).

# 일본의 노동조합교육*

데아이 마사루(出合勝)
(전일본전기통신노조 노동학교 부교장)

안녕하십니까. 전일본전기통신노조(이하 全電通<젠덴츠>로 줄임) 노동학교의 부교장, 데아이 마사루입니다. 저는 젠덴츠 노동자교육의 현황과 과제에 대해 주로 발표하려고 합니다. 먼저 일본 노동자교육의 상황을 개괄하기 위해 국가, 기업, 각 산업별, 지역별 차원으로 나눠 노동자교육 상황을 살펴보고, 전국중앙조직인 연합의 활동을 소개해 드리고자 합니다.

먼저 국가와 자치체를 통한 공교육에 대해 말씀드리겠습니다. 일본의 고등학교에는 현대사회라는 과목이 있는데, 여기서 노조의 조직상황, 노동법, 임금, 노동시간, 정년제, 고용문제, 여성노동 등에 대한 항목을 놓고는 있습니다만 실제 배당된 시간은 적습니다. 대학에서도 최근 노동경제학이라는 과목이 있습니다마는 그 과목을 배우려는 학생들은 매우 적은 상황입니다.

다음으로 산업과 기업차원에서는 기업 내에서 이루어지는 기술습득훈련과 연수를 제외하고는 교육이라는 것이 거의 이루어지고 있지 않습니다.

다음으로 산업별 조합에 대해 말씀드리겠습니다. 일본에는 우선 섬유부문을 중심으로 조직된 젠센(全繊)이라는 연맹에 중앙노동교육

* 이 발제문은 심포지움 당시의 발표내용을 정리한 것입니다.

기관이 있는데, 거기서는 새로 임원이 되는 사람을 대상으로 하는 기본강좌를 위주로 하고 있고, 문화, 레크레이션 리더를 양성하는 강좌와 청년리더를 육성하는 코스 등이 있습니다. 한편 전기, 가전 부문을 중심으로 조직된 전기노련에서도 역시 청년리더교육이라던가 경영분석에 관한 교육 등을 실시하고 있습니다. 자동차노련에서는 청년리더를 양성하는 강좌라든가 간부노동강좌, 임금세미나, 임금관리사의 양성을 목적으로 하는 강좌가 이루어지고 있습니다. 또한 철강노련에서는 청년리더를 양성하는 강좌와 지방조직의 임원교육을 담당하는 강좌가 있습니다. 특히 지방조직 임원교육에서는 본부의 임원이 직접 출장을 가서 교육하는 시스템이 자리 잡고 있습니다.

이제 연합차원의 노동자교육에 대해 말씀 드리겠습니다. 지금은 연합이 직접 교육업무를 담당하는 것은 아니고 1995년에 조직된 연합교육문화협회가 주로 노동자 교육과 문화활동에 관한 것들을 기획하고 있습니다. 거기서는 공개 세미나를 중심으로 해서 임금문제라든가, 유니언 리더를 어떤 식으로 찾아내고 어떻게 키울 것인가에 대한 심포지엄이 열리고 있습니다. 그 외에도 문화활동에 대한 강좌들이 있는데, 여성을 위한 콘서트, 바둑, 장기, 사진, 만화, 또 여성전문분야에 대한 여러가지 프로그램들이 열리고 있습니다.

지금부터는 제가 속해 있는 젠덴츠노조에 대해서 말씀드리겠습니다. 먼저 젠덴츠의 교육조직에 대해 간단히 설명하겠습니다.

젠덴츠의 조직은 4단계로 나뉘어 있습니다(표 1 참조). 맨 밑에 분교가 있는데, 이것은 직장단위의 조직입니다. 이를테면 각 전화국이 한 직장이라고 생각하시면 이해하기 쉬우리라고 생각됩니다. 그 위에 분교단위를 통괄하는 각 지부 노동학교가 있는데, 이것은 일본에 있는 46개의 자치현 단위의 지부라고 생각하시면 되겠습니다. 이 지부 노동학교를 총괄하는 조직으로서 전국 11지역으로 분할된 지방노동학교가 있습니다. 그리고 그 위에 중앙본부가 있습니다. 제가

<표 1> 젠덴츠 교육활동의 기구

| 분 교<br>(sub-branch schools) | 지부노동학교<br>(branch schools) | 지방노동학교<br>(regional schools) |
|---|---|---|
| | 지부 교육활동위원회 | 지방 교육활동위원회 |
| ┌ 분교장 | ┌─지부위원장 | ┌─지방위원장 |
| ├ 튜터tutor | ├─지부 교육담당 | ├─지부위원장 |
| └ 직장학습회 | └─지부튜터tutor | └─지역본부 교육담당 |

속한 젠덴츠 노동학교는 중앙본부와 연결된 노동학교라고 생각하시면 좋겠습니다. 결국 직장, 지부, 지방, 본부, 이 4단계에 걸쳐 교육기관이 존재하는 것입니다.

다음은 교육체계에 대해서 말씀 드리겠습니다.

젠덴츠에서는 조합원 전부를 노동자 교육대상으로 삼고 있음을 먼저 말씀드려야 겠습니다. 우선 입사한 지 1년 전후의 조합원을 대상으로 하는 신규조합원과정이 있습니다. 그 다음에 입사 후 2년, 정확하게는 3년째 되는 조합원들을 대상으로 하는 청년과정이 있습니다. 신규조합원과정에서는 주로 노조의 역할에 대한 문제와 여러 가지 노동협약에 대한 이해를 높이는 내용의 강좌를 실시하고 있습니다. 청년과정에서는 신규조합원과정보다 조금 수준을 올려 임금문제와 노동시간, 그밖에 조직운영의 기본틀이라든가 노동협약과 노사관계에 대한 강좌를 운영하고 있습니다. 이 두 가지 교육은 주로 지부가 담당하고 있습니다.

<표 2>의 하단에 있는 레크레이션과정부터 간부전문과정까지의 교육은 젠덴츠 노동학교에서 합숙을 통해 교육하고 있습니다. 레크레이션 리더 양성과정은 신규조합원, 청년과정의 강의를 즐겁게 운영하기 위한 하나의 방법으로서 꾸려나가고 있습니다. 직장지도자과정은 각 직장별 조합의 임원을 대상으로 해서 그들을 육성하는 목적으로 운영하고 있습니다. 여기서는 노조의 사회적 역할, 또 젠덴츠가 지금까지 해왔던 노동운동사, 노사관계 문제 등에 대해서 학습

<표 2> 젠덴츠의 노동자 교육체계

| | | |
|---|---|---|
| 지방본부, 지부, 분회가 담당하는 과정 | 신규조합원 과정 (New Members Course) | 입사 1년 전후의 조합원 전원을 대상으로 지부 단위에서 실시 |
| | 직장 학습회 (Workplace Group Course) | 전통 운동을 직장에 정착시키기 위해 '1직장 1학습회'를 목표로 함 |
| | 청년 과정 (Youth Course) | 입사 후 2년을 경과한 조합원 전원을 대상으로 지부단위에서 실시 |
| 노동학교 시설을 이용하여, 4~14일간 과정으로 교육을 실시 | 레크리에이션 리더 과정 (Recreation Leader Course) | 직장에서 레크리에이션의 기획, 운영을 수행할 리더의 육성을 목적으로 실시 |
| | 직장 지도자 과정 (Workplace Leaders Course) | 직장에서 활동하는 지도자 육성을 목적으로 하며, 선발방식으로 실시 (1969~96. 1~53기 3,968명) |
| | 중견 지도자 과정 (Senior Leaders Course) | 중견지도자의 육성을 목적으로 선발방식으로 실시 (1973~96. 1~19기 736명) |
| | 분회 지도자 과정 (Sub-branch Leaders Course) | 분회 지도자로 활동하는 자의 자질향상을 목적으로 실시 (1975~96. 1~23회 1,672명) |
| | 중앙 튜터 과정 (Tutor Training Course) | 신규 조합원 과정과 청년과정의 튜터 육성을 목적으로 실시 (1974~96. 1~26회 1,672명) |
| | 신임 지부 지도자 과정 (New Branch-Leaders Course) | 처음 지부 임원이 된 임원들의 자질향상을 목적으로 실시 (1994년부터 3회 140명) |
| | 간부 전문 과정 | 상근 간부의 자질향상을 목적으로 실시(1970~96 1~15회 2,551명) |

을 하고 있습니다. 이 직장지도자과정에서는 과정수료 직전에 3,000자 정도의 레포트를 쓰도록 하고 있습니다. 이 직장지도자 과정은 2주일 코스로 운영되고 있습니다. 그 다음의 중견지도자과정은 역시 14일간의 과정으로서 직장지도자과정보다 조금 수준을 올린 것입니다. 이 과정의 특징은 약 5,000자 정도의 작은 논문을 이틀간에 걸

처서 제출해야 한다는 것입니다. 그 다음 분회지도자과정에서는 분회지도자, 즉 직장의 분회장이나 副분회장, 서기장 등 지도자로 활동하는 사람들에 대한 교육입니다. 이들은 노사관계의 최일선에 있는 사람들이기 때문에 직장경영조건 분석이라던가 노사관계 형태에 대해서 아주 심층적으로 교육시키고 있습니다. 그 다음에 있는 중앙튜터과정이라는 것은 맨 처음에 말씀드렸던 신규조합원과정과 청년과정의 교육을 담당할 사람들을 양성하는 코스입니다. 제가 담당하는 과정이 바로 이것인데, 직접 조합원을 가르치기 위한 수업안을 작성시키고 실제 발표를 통해서 상호비판하는 방식으로 운영하고 있습니다. 그 다음은 신임지부지도자과정으로, 여기서는 각 현의 임원과 실행위원들을 양성할 목적으로 간부의 임무나 젠덴츠의 향후 방향에 대해서 구체적으로 논의하고 있습니다. 마지막으로 간부전문과정은 지부 이상에서 일하는 상근간부를 육성하기 위한 과정입니다. 이 과정은 실질적으로 운동을 지도하는 중요한 역할을 담당하고 있는 사람들을 양성하는 과정이기 때문에 사회의 여러 가지 변화 상황에 대해서 충실히 살펴보는 학습을 집중적으로 시키고 있습니다.

다음으로 교육시설에 대해서 말씀드리겠습니다. 1969년에 동경에서 180km 떨어져 있는 이즈반도에 젠덴츠 노동학교를 만들었습니다. 이 노동학교에서는 아까 말씀드렸던 신규조합원과정과 청년과정을 제외한 모든 과정이 이루어지고 있습니다. 여기 중앙교육원 시설규모와 비교해 볼 때 매우 협소한 곳이라서 설명드리기가 부끄럽습니다만, 그래도 잠깐 소개를 드리겠습니다. 우선 일반교실로서 30인 정도의 학생들이 참여할 수 있는 방이 4개 있습니다. 그 외 60명 교육실이 1개, 200명이 수용될 수 있는 시청각실이 1개 있고 무엇보다 큰 특징은 온천이 있다는 것입니다. 해발 320미터 정도의 높이로 태평양을 내려볼 수 있는 곳에 위치하고 있고, 그 외에 체육관, 25미터 길이의 온천풀장이 있습니다.

왜 이러한 교육시설을 건설했는지 궁금하실 것입니다. 한국노총은 전체 노동자들에 대한 교육시설로서 여기 이 시설을 보유하고 있습니다마는 일본의 내셔널 센터라고 할 수 있는 연합은 이런 시설을 갖고 있지 못합니다. 우리의 노동운동사를 말씀드려야 이해가 되실 텐데, 우리는 1965년 임금인상을 목적으로 하는 스트라이크를 계획하고 이틀에 걸쳐 반나절씩 전국적인 스트라이크를 벌였습니다. 그 때는 아직 민영화가 되지 않아 국영기업이었던 상태였습니다. 당시 정부는 16만명에 대해 징계처분을 내렸고 저희는 처분에 대한 철회 투쟁을 격렬하게 벌였습니다. 최종적으로 당국과 조합이 서로 타협을 하여, 당국이 처분을 철회하는 것을 조건으로 조합도 향후 격렬한 투쟁을 하지 않겠다는 약속으로 협상을 마무리 지었습니다. 이러한 경험을 통해 기업에서 독립된 자주적 조합을 만드는 것이 대단히 중요하다는 결론에 이르렀고, 동료들 간에 연대와 단결을 발전시킬 수 있는 체제, 이를테면 생활협동조합 같은 것이 필요하다고 생각하게 되었습니다. 그래서 조합원들이 서로 피를 나눌 수 있는 수혈조합과 같은 것들도 만들게 되었고, 이러한 와중에 노동자 교육을 꼭 해야만 한다는 결론에 이르러 이 노동자학교를 만들게 되었던 것입니다.

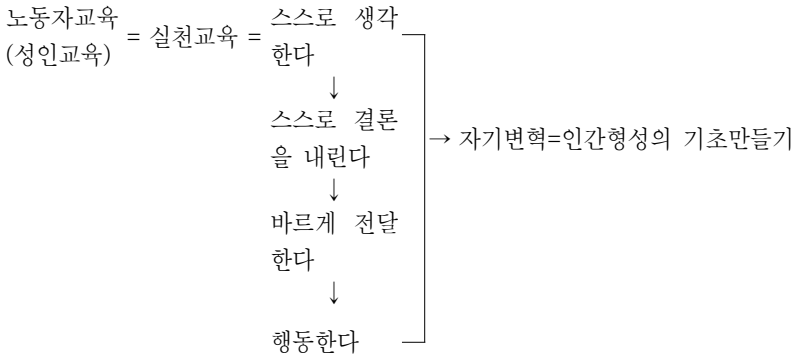
이제 젠덴츠 교육의 특징에 대해서 말씀 드리겠습니다. 첫 번째 특징으로는 임원 속에서 선발된 전임강사제도를 들 수 있을 것입니다. 현재 전임임원으로 저를 포함해 6명이 운영을 하고 있습니다. 왜 이러한 제도가 필요하냐면 직장에서 직접 투쟁한 경험이 없으면 내용 있는 교육을 수행 할 수 없기 때문입니다. 두 번째 특징은 합숙제도입니다. 전임강사와 함께 밤낮을 같이 보내며 이야기를 나누는 공동생활로 단결과 연대를 서로 고양시키는 제도입니다. 세 번째는 튜터라는 제도입니다. 이 제도를 도입한 것은 새롭게 가입한 신임회원들에게 선생으로서가 아니라 가까운 형과 같은 역할을 할 수 있는 조언자를 제도적으로 둠으로써 같이 배우고, 스스로 변화시키

기 위해서 입니다. 네 번째 특징은 텍스트를 외부에서 만든 것을 사용하지 않고 현장감각에 입각해 직접 만든다는 사실입니다. 물론 이러한 텍스트를 만드는 데 학자들의 조언을 받기는 합니다만, 학자들의 텍스트라는 것은 직접적인 체험이 없기 때문에 자료에 힘과 생동감이 부족합니다. 따라서 우리가 전적으로 직접 만들기로 한 것입니다.

이제 노동자교육을 추진하는 과정에 있어 우리가 기본적으로 갖고있는 사고방식에 대해 말씀드리겠습니다. 가장 중요한 것은 노동자교육이 바로 성인교육을 담당한다는 사실이며, 그렇기 때문에 학생들이 일방적으로 배우기만 하는 교육이 아니라 직접 참여하고 실천하는 교육에 초점을 둔다는 점입니다. 따라서 교육의 내용도 가르친다는 입장이 아니라 스스로 생각하게 만든다는 입장을 중심으로 구성됩니다. 물론 교육은 곧 노동운동이기 때문에, 스스로 생각해서 일단 결론을 내리고 나면 그 결론을 누군가에게 전달하는 것이 중요하게 될 것입니다. 이때 자신의 견해를 바르게 전달하는 것이 중요하며, 아까 몇몇 코스에서 레포트를 제출하게 한다는 것도 자신의 의견을 똑바로 전달하게 하는 훈련의 일환입니다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 스스로 생각하고 결론을 내리고 바르게 전달한다 하더라도 그것을 행동할 수 있는가의 문제입니다. 지도자의 역할이란 결국 행동하는 것이기 때문에 우리는 이 점에 매우 중점을 두고 있습니다. 이러한 과정을 통해 교육을 하는 측과 교육을 받는 측이 함께 변화하는 교육을 목적으로 삼고 있습니다. 이것은 궁극적으로 우리가 초점을 두고 있는 '인간형성'으로 나아가는 과정이기도 합니다.

마지막으로 젠덴츠의 현안이 되고 있는 문제와 과제에 대해 말씀드리고 싶습니다. 우선 NTT는 1999년 장거리 전화와 단거리 전화로 나뉘어지게 됩니다. 따라서 이러한 변화에 맞서 조직을 어떻게 개편하고 교육을 어떻게 배치할 것인가가 주요한 고민이 되고 있습니다. 두 번째 문제는 조합원의 고학력화와 요구의 다양화에 어떻게

[그림 1] 노동자교육을 추진하는 기본적 사고방식




대처할 것인가 하는 점입니다. 저는 고등학교만 나왔습니다만, 요즘 조합원들은 거의 반 정도가 대학출신이고, 따라서 풍족했던 학생시절의 기억에서 벗어나지 못하는 신입회원들이 많이 있습니다. 이러할 때 생활의 어려움에 기반하지 않은 신입조합원들을 어떻게 교육할 것인가가 고민되고 있습니다. 세 번째는 지도자 양성에 대한 문제입니다. 지도자 양성에 더욱 더 힘을 쏟아야 한다고 생각합니다.

시간은 다 됐습니다만, 마지막으로 일본형 교육내용에 대해 조금 더 얘기하는 것을 허락해 주십시오. 일본의 일반교육에 대한 문제점만 말씀 드리겠습니다. 일본사회는 회사중심사회가 되고 있습니다. 이것은 학력중심사회라는 특징과 연관 되어 있습니다. 좋은 조건의 회사에 입사하기 위해서는 좋은 대학에 들어가야 하고 좋은 대학에 들어가기 위해서는 좋은 고등학교, 좋은 중학교, 좋은 초등학교에 들어가야 합니다. 그 때문에 어려서부터 학생들에게 수험전쟁을 강요하고 있으며, 그 결과 교육이 본래의 취지를 잃어가고 있습니다.

또한 일본은 학교교육과 직업교육이 완전히 분리되어 있습니다. 학교에서는 졸업하면 직업인이 된다는 사실에 대해 전혀 배려가 없고, 기업에서는 학교교육이 직업수행에 도움이 되었으면 좋겠다는

인식조차도 전혀 없습니다. 그 결과 채용 후 기업에서 필요에 따라 기술을 양성하는 시스템을 택하고 있습니다. 이러한 사태에 대해 연합의 연구기관인 연합종합연구소에서는 한 가지 제안을 하고 있습니다. 정보화・국제화가 요청되고 있는 작금의 상황에서 직업능력을 특수훈련에 의존하기보다는 오히려 일반교육의 비중을 높여가는 체제가 우선적으로 필요하다는 것입니다. 이는 학교교육, 기업교육, 공공의 직업교육훈련을 체계적으로 연관시켜 사회적인 효율을 높일 수 있는 체제가 필요하다는 지적이라고 생각됩니다.

시간관계상 자세히 설명을 드리지 못함을 죄송하게 생각합니다. 경청해 주셔서 감사합니다.

# 한국 노동조합교육의 현황과 과제*

이 호 창
(한국노총중앙연구원 연구위원)

## 1. 들어가는 말

급변하는 사회·노동환경 속에서 노조교육의 중요성은 날로 증대하고 있다. 노동운동이 변화의 파고에 휘말리거나 수동적으로 적응하는데 머물지 않고, 사회변화의 효과적인 견인차의 역할을 수행하기 위해서는 적극적이고 체계적인 노조교육이 필수적이다.

권력과 자본의 권위주의적 지배에 맞서 노동자의 권익과 이해를 지켜왔던 한국의 노동운동은 지금 커다란 분기점에 서있다. 노동운동은 노동법 개악과 유연화 공세의 거센 풍랑을 강력한 산별 노조의 건설과 노조의 정치적 영향력의 제고를 통해 극복하려 하고 있다. 새로운 환경 속에서 한국 노동운동이 자신의 과제를 성공적으로 수행하기 위해서는 종전에 형식적이고 타성적으로 이루어져 왔던 노조교육을 근본적으로 재평가하여 노동운동 속에 새롭게 자리매김할 필요가 있다.

이 글은 한국 노조교육의 현황을 살펴보고 그 문제점을 도출함으로써 노조교육의 개선방향을 모색하는데 목적이 있다. 분석적 편의를 위해 이 글에서는 노조교육과 관련된 제반사항을 5가지 범주로

* 본 연구과정에 도움을 준 김영미 연구조교에게 감사한다.

나누어 검토하려고 한다.

① 교육의 위상 : 노동운동 내에서 교육을 어떻게 파악하고 있으며, 교육에 어떤 의미를 부여하고 있는가 하는 문제에 대해 알아본다. 교육을 바라보는 기본적인 시점의 차이에 따라 교육에 대한 접근법과 프로그램이 상이하게 이루어질 수 있다.

② 교육의 조건 : 노조교육의 주체적 제반 환경에 대해 인원, 시간, 시설, 재정적 측면을 중심으로 검토한다. 노조교육의 기본적 인프라라 할 수 있는 교육시간, 교육시설, 교육재원, 교육담당자와 같은 요인들은 노조교육의 전체 폭과 방식을 제약한다.

③ 교육의 체계 : 먼저 노조의 조직수준별(단위노조, 연맹, 전국중앙)로 각각 어떤 교육들이 이루어지고 있으며, 그들간에 어느 정도 유기적 연관성이 확보되고 있는가 하는 문제에 대해 살펴본다(조직수준별 체계화). 다음으로 노조교육이 교육대상에 따라 얼마나 특화된 프로그램을 갖고 있으며, 그들간에 어느 정도 체계적 연속성(조합원교육-간부교육 ; 초급교육-중급교육-고급교육)을 갖고 있는지에 대해 알아본다(교육대상별 체계화).

④ 교육의 내용 : 노조교육에서 주로 어떤 내용의 교육들이 이루어지고 있는지에 대해 알아본다. 노조가 주도적 역할을 하는 기술직업훈련프로그램(technical and vocational training program)도 노조교육의 중요한 일부이나 별도의 연구과제가 진행 중이므로 본 연구에서는 검토대상에서 제외한다.

⑤ 교육의 방법 : 노조교육에서 주로 어떤 방식의 교육(참여형 교육, 선전형 교육)이 채택되고 있으며, 교육매체로 어떤 것들이 활용되고 있는지에 대해 알아본다.

노조교육은 조합에 의해 실시될 뿐만 아니라 노동운동 및 노사관

계의 문제를 직·간접적으로 다루고 있는 여러 조직, 즉 노동운동단체, 노동교육전문조직, 노사관계전문대학원 등에서도 이루어지고 있지만, 이 글에서는 노조가 자체적으로 실시하고 있는 교육에 대해서만 검토하려고 한다.

노조교육이 실시되는 단위는 그 수준에 따라 단위노조, 지역본부, 연맹, 전국중앙조직(national center)으로 구분해 볼 수 있다. 기업단위에서 이루어지는 노조교육에 대해서는 주로 설문결과[1]를 통해 현황을 파악하고, 전국중앙, 연맹, 지역본부에서 실시되는 교육에 대해서는 내부자료, 면접조사, 참여관찰 등을 통해 분석하도록 하겠다.

한국 노조운동이 복수노총 시대를 맞고 있지만, 이 글에서 중심적으로 분석되고 있는 대상은 한국노총 산하의 노조 조직들이다. 민주노총 산하의 노조교육에 대해서는 비교나 참고를 위해 부분적으로 언급하는 수준에 머물 것이다.

## 2. 교육의 위상

'교육은 백년의 대계'(百年之大計)라는 옛말이 상징하듯이 교육에 대한 접근과 투자에는 무엇보다 전략적 사고와 중·장기적 계획이 필요하다. 이 점은 노조교육에서도 마찬가지다. 노동운동의 목표와 전망과의 긴밀한 연관 속에서 노조교육이 전략적으로 수립되고 중·장기적으로 꾸준히 추진되어갈 때 비로소 그 의미와 효과가 살아

1) 본 연구에서는 한국노동사회연구소가 1997년에 실시한 한국 노동조합 교육실태 설문조사결과를 분석자료로 활용하였다. 이 조사는 최근에 실시한 노조교육에 대한 가장 광범위하고 체계적인 조사라고 할 수 있다. 응답조직의 성격을 보면, 한국노총 사업장이 104개(44.3%), 민주노총 사업장이 122개(51.9%), 양대 노총에 속하지 않은 사업장이 9개(3.8%)이며, 제조업 사업장이 137개(58.3%), 비제조업 사업장이 74개(31.5%)이다(업종미확인 24개(10.2%)). 한국노동사회연구소는 조사결과를 아직 공식적으로 발표하지 않은 상태임에도 불구하고, 본 연구를 위해 특별히 그 결과의 일부를 참고·인용할 수 있도록 해 주었다. 이 자리를 빌어서 다시 한번 깊은 감사를 표한다.

날 수 있다.

그러나 유감스럽게도 한국 노조교육의 현실은 이와 상당한 거리가 있다. 노조교육은 전략적 차원에서 사고되거나 중장기적인 전망 속에서 움직이기보다는 그때그때의 상황논리에 지배되며 형식적으로 이루어지는 경향이 있다. 이러한 문제는 대부분의 노조에서 교육이 매년 반복적으로 임단투시기에 한정되어 선전과 교섭준비 차원에서 실시되고 있을 뿐, 일상적인 차원에서는 거의 이루어지지 않고 있다는 사실에서 확인할 수 있다. 조합원의 의식과 노조에 대한 관심을 전략적이고 체계적인 교육활동을 통해 제고시키지 못한 채 그저 연례행사처럼 단순 반복하는 형식적인 교육이 주류를 이루고 있다. 어느 노조교육 담당자의 탄식처럼 "교육을 위한 교육, 행사용 교육이 노동교육의 권위와 미래를 훼손시키고 있다"[2] 그럴지도 모른다.

이처럼 형식적인 이벤트성 교육이 주종을 이루게 된 데는 무엇보다 노동운동 내에 교육에 대한 적극적 인식과 전략적 관점이 결여되어 있기 때문이다. "단기적이고 실무적인 조직·운영활동만을 생각하는 많은 노조의 지도자와 간부들에게 당장 시급해 보이지도 않고 성과가 뚜렷하지도 않은 교육활동은 중요한 문제로 간주되지 않는다"(노총 관계자와의 면접).[3]

솔직히 노조교육이 당장 효과가 나타나는 캄플주사와 같을 수는 없다. '사람을 변화시키고 사람을 키우는 사업'인 교육활동은 다른 무엇보다 장기간에 걸친 목적의식적이고 집요한 작업이 요구되는 것이다. 그러나 노동운동이 실무와 단기과제에만 매몰되어 교육에 대한 전략적 사고와 중·장기적 투자를 게을리 한다면 노동운동의

---

2) 김진순, 「민주노총 교육활동의 방향과 과제」, 1996.

3) 심지어 일부 단위노조에서는 지도부가 교육활동이 오히려 노조운영을 어렵게 만들 수 있다는 그릇된 판단("노조원들이 많이 알게 되면 될수록 노조운영이 어려워지고 피곤해진다")하에 조합교육 자체를 고의로 방기하는 모습을 보이기도 한다(금속노련 관계자와의 면접).

뿌리는 점점 더 취약해 질 것이며 그 미래 역시 매우 불투명해 질 것이다. 교육에 대한 전략적 사고와 지속적인 투자야말로 노동운동의 기반을 강화하는 밑거름이 된다.

전략적 사고와 중장기적 계획의 부재라는 문제와 함께 교육의 위상을 설정함에 있어 한국 노조교육의 또 하나의 맹점은 교육을 대부분 선전·선동과 동원의 관점에서만 조망하고 있다는 점이다. 여기서 교육은 외부에서 만들어진 내용을 피교육자에게 주입하여 그들을 미리 설정한 구도로 동원하기 위한 도구이자 수단이다.

물론 노조교육의 기능 중 선전과 동원의 측면을 무시할 수 있는 것은 아니지만, 자칫 이러한 교육관은 피교육자인 노동자를 일방적인 교육·동원대상으로 전락시키면서 그들의 주체적 참여와 발언을 사실상 봉쇄해 버릴 수 있다. 선전과 동원을 위한 외부주입식 교육은 단기적으로는 더 효율적인 것처럼 보일 지도 모르지만, 결과적으로 노동자의 수동성과 무관심을 조장함으로써 교육효과를 오히려 반감시키게 된다.

이제는 도구적, 동원적, 단기적 선전 위주의 교육보다는 조합원들의 삶과 문화에 뿌리를 내려 조합원들의 주체적 참여를 유도하며 그들의 발언에 귀를 기울이는 교육이 필요하다. 이 점에서 본다면, 지금까지 한국 노조교육에서 대부분 타성적으로 이루어져 왔던 '선전활동과 결합된 교육'보다는 '문화활동과 결합된 교육'이 더욱 중요하다고 생각한다.

노동자들이 작업과 생활공간에서 경험하는 삶에 대한 겸허한 청취와 이해를 통해 그들의 낮은 목소리를 포착하고 그것을 최대한 열린 공간으로 끌고 나와 당당하게 발언하도록 도와주는 것이야말로 한국 노조교육이 새롭게 착목해야 할 지점이라고 생각한다. 노조교육은 '외부에서 내부로' 주입되는 것이 아니라 '내부에서 외부로' 분출되는 것으로 새롭게 자리매김될 필요가 있다.

## 3. 교육의 조건

교육담당자, 교육재정, 교육시설, 교육시간 등과 같은 것은 노조교육이 원활히 수행되기 위해 필요한 기본적인 인프라라 할 수 있다. 전체적으로 볼 때, 한국의 노조교육은 교육에 필요한 자원과 조건을 제대로 갖추고 있지 못하다.

먼저, 교육부서를 담당하는 상근자의 존재여부부터 알아보도록 하자. 한국노동사회연구소의 조사에 따르면, 상근자가 있다고 응답한 비율(半상근 포함)은 20.2%에 불과했고, 한국노총 소속노조의 경우에는 그보다 더 떨어진 9.7%에 머물렀다(표 3 참조). 대부분의 노조에서는 위원장이나 사무장이 교육업무를 대신 담당하고 있었다.

교육전담상근자의 부족은 비단 단위노조 수준에서뿐 아니라 상급노조의 경우에도 마찬가지다. 연맹이나 노총 수준에서도 대개 1~2명의 간부가 교육업무를 전담하고 있으며 어떤 경우에는 1명이 다른 부서의 업무를 겸임해 맡고 있기도 하다. 이처럼 절대인원이 부족한 상황에서 상급노조가 단위노조의 교육을 효과적으로 지도·지원하는 활동을 전개하기란 매우 힘들다.

교육재정 역시 부족한 상황이다. 앞선 조사에 따르면, 1996년의 경우 노조 사업예산에서 교육비가 차지하는 비중이 8.2%(537만원; 한국노총 7.9%, 민주노총 8.2%)에 머물고 있는데, 이 예산이 부족했다고 응답한 노조가 전체의 41.7%(한국노총 38.8%, 민주노총 45.8%)

<표 3> 교육부서를 담당하는 상근자의 여부

| 구 분 | 상근자 없다 | 상근자 있다 | 반상근 | 전 체 |
|---|---|---|---|---|
| 전 체 | 186(79.8%) | 41(17.6%) | 6(2.6%) | 233(100%) |
| 한국노총 | 93(90.3%) | 8(7.8%) | 2(1.9%) | 103(100%) |
| 민주노총 | 87(71.9%) | 30(24.8%) | 4(3.3%) | 121(100%) |
| 무 소 속 | 6(66.7%) | 3(33.3%) | 0(0.0%) | 9(100%) |
| 300인 미만 | 103(92.0%) | 7(6.3%) | 2(1.8%) | 112(100%) |
| 300인 이상 | 83(68.6%) | 34(28.1%) | 4(3.3%) | 121(100%) |

에 이르고 있다.

연맹이나 노총과 같은 상급노조로 오면 상황이 더욱 심각해진다. 기업별 노조체제라는 조직특성과 관련해 연맹과 노총 모두 심각한 재정압박에 시달리고 있으며, 교육예산도 절대적으로 부족한 상황이다. 그나마 최근까지는 교육사업비의 상당 분을 국제적 지원을 통해 확보할 수 있었으나, 한국이 OECD에 가입한 이후부터는 국제적 지원이 대폭 삭감되거나 아예 없어져 교육예산의 부족이 매우 심각한 문제가 되고 있다.[4)]

교육시설과 관련해 한국노총이 경기도 여주에 설립한 전문교육기관인 중앙교육원은 그 규모나 시설 면에서 볼 때 높이 평가할 만하다. 한국노총은 중앙교육원을 노총 차원에서의 교육에 활용할 뿐 아니라 연맹이나 단위노조의 교육활동을 위한 장소로도 제공하고 있다. 그러나 교육원 역시 고질적으로 재정문제가 활발한 운영을 가로막는 걸림돌이 되고 있다.

교육조건 중 마지막으로 노조가 실시하고 있는 교육시간에 대해서 알아보도록 하자. 우선 강조하고 싶은 점은 노동자들이 유급으로 교육휴가를 받을 수 있는 권리를 마땅히 가져야 한다는 것이다. 1974년에 채택된 ILO 유급교육휴가에 관한 조약 140호(Paid Educational Leave Convention No. 140)에 따르면, 유급교육휴가의 목적에는 훈련, 일반·사회·시민교육과 함께 노조교육이 명시적으로 포함되어 있다. 노동자들은 유급으로 노조교육을 받을 수 있는 권리를 갖고 있다.[5)]

---

4) "작년까지는 교육예산의 약 80% 정도를 국제지원에 의존했다. 그러나 국제지원은 계속 줄어들고 있으며 아마 5년쯤 지나면 완전히 없어져 버릴 것이다. 국제지원의 감소와 함께 교육사업비도 연간 4천만원 정도에서 3천만원 수준으로 줄어들었다"(금속노련 관계자와의 면접).

5) 독일의 경우, 베를린 지역에서는 1991년 교육휴가법이 통과되어 25세 미만의 노동자에게는 매년 10일의, 그리고 25세 이상의 노동자에게는 2년마다 10일의 유급교육휴가가 부여되고 있다. 노동자들은 이런 유급교육휴가를 활용해 노조가 개설한 다양한 교육을 집중적으로 받을 수 있다(DGB und VHS, Bildungs

그러나 한국에서는 노조들이 아직까지 충분한 자체 교육시간을 확보하고 있지 못하다. 앞선 조사에 따르면, 노조교육시간이 단체협약에 명시된 노조가 조사대상 전체의 63.4%(한국노총 51.9%)이고 단체협약에 명시된 조합원 평균교육시간은 12.5시간(한국노총 12.8시간)이다(표 4 참조). 단체협약에 노조교육시간이 명문화되어 있지 않은 경우에는 보통 회사와 협의를 통해 교육시간을 할애 받는데, 이 때 문제는 노사관계의 성격에 따라 교육시간에 대한 회사의 협조가 상당히 달라진다는 점이다.[6)]

이러한 교육시간이 노조교육을 위해 매우 부족하다는 점은 누구보다 노조간부들이 절실히 느끼고 있다. '노조가 교육활성화를 위해 시급히 해야 할 일이 무엇인가?'라는 질문에 대해 가장 많은 응답자(복수응답, 한국노총 32.7%)가 교육시간의 확보를 지적하고 있다. 한 노조간부의 말을 빌리면, "상급단체의 경우 재정적인 문제로 노조교육이 잘 안되고 있다고 한다면, 단위노조의 경우에는 교육시간의 부족이 가장 걸림돌이 되고 있다"(금속노련 관계자와의 면접)

그렇다면 이러한 교육조건상의 여러 문제에 대해 어떤 해법을 생각해 볼 수 있을까?

<표 4> 단체협약에 명시된 교육시간

| 구 분 | 조합원 교육시간 | 신입조합원 교육시간 |
|---|---|---|
| 평 균 | 12.5시간 | 4.1시간 |
| 한국노총 | 12.8시간 | 5.2시간 |
| 민주노총 | 12.5시간 | 3.6시간 |
| 무 소 속 | 12.3시간 | 2.0시간 |
| 300인 미만 | 13.3시간 | 5.1시간 |
| 300인 이상 | 11.8시간 | 3.2시간 |

Programm 1997).

6) 회사와의 노사관계가 원만한 때에는 노조의 교육시간에 대해 회사가 전향적인 자세를 보일 수 있지만, 노사관계가 갈등에 빠질 경우에는 단체협약에 교육시간이 명문화되어 있지 않은 이상 회사가 노조에게 교육시간을 주지 않을 가능성이 높다.

먼저 교육전담자의 부족문제와 관련해서는 조합활동의 경험이 있는 전직 간부나 역량 있는 조합원을 중심으로 교육위원회를 구성해 거기서 공동으로 교육을 계획, 준비, 진행하는 것이 효과적인 대안이 될 수 있다. 잘만 운영되면 교육전담자의 부족이라는 문제도 해결하면서 장기적으로 노조내 교육역량을 강화할 수도 있다.[7)]

교육재정 문제는 노조의 전체적인 재정상황과 관련된 것으로 좀처럼 해결하기 어려운 사안이다. 그러나 노조교육의 위상을 좀 더 적극적이고 전략적인 문제로 재설정한다면, 최소한 현재보다는 좀 더 많은 투자가 교육부문에 이루어져야 할 것이다. 또한 부족한 교육예산을 좀 더 효과적으로 운용하기 위해서는 광범위한 대상에 대한 형식적인 교육보다는 선별된 부분에 대한 집중적인 교육이 바람직하다.

교육시간과 관련해서는 무엇보다 노조교육이 노동자가 누려야 할 당연한 권리라는 인식 하에서 유급교육권을 국가와 사용자에게 당당히 요구해 나갈 필요가 있다. 또한 회사와의 협의를 통한 교육시간의 확보는 상황에 따라 가변적이고 불안정한 것이 될 수 있다는 점에서 최대한 단체협약 속에 명기하는 방향으로 전환이 이루어지는 것이 바람직하다.

## 4. 교육의 체계

한국의 노조교육에서는 조직수준과 교육대상에 따른 체계화가 제대로 되어 있지 않다. 조직수준(단위노조, 지역본부, 연맹, 전국중앙)에 따라 교육활동의 내용을 달리하면서 그들간에 유기적 연관성을 확보하는 것은 전체 노조교육의 발전과 효율화를 위해 매우 중요한 과제다.

그러나 아직까지 한국의 노조교육은 조직수준에 따른 교육주체간

7) 부산노동자교육협회, 『노동조합교육활동의 새로운 모색』, 1996, 105~106쪽.

역할분담이 모호하며 그로 인해 서로 특성을 찾기 힘든 중복적 교육이 이루어지고 있다. 전국중앙에서 실시하고 있는 교육과 연맹, 지역본부에서 실시하고 있는 교육이 거의 유사해 교육주체에 따른 차별성을 찾기 어렵다.

예를 들어 중앙교육원에서 단위노조 간부에 대해 실시하고 있는 정규과정, 대표자과정, 실무과정의 교육[8]과, 연맹에서 실시하고 있는 단위노조 임원에 대한 교육, 그리고 지역본부에서 이루어지고 있는 노조간부 교육은 기간에 따라 약간의 편차만 보일 뿐 내용과 진행방식 모두가 거의 유사하다. 실제로 지역, 연맹, 중앙교육원에서 실시하는 노조간부에 대한 교육에 모두 참여한 바 있다는 K조합 위원장은 “거의 똑같은 교육이 반복되어 지루했다. 왜 이런 비슷한 교육을 반복하는지 모르겠다”(K조합 위원장과의 면접)고 신랄히 비판했다.

현재 금융노련 소속 단위노조 간부들은 중앙교육원에서 실시하고 있는 정규과정에 참가하고 있지 않은데, 그 이유에 대해 금융노련의 간부는 “중앙교육원에서 이루어지는 정규교육의 내용 정도는 은행노조의 간부가 될 때쯤되면 이미 예전에 다 습득한 기초적인 것이기 때문에 거기에 더 이상 관심을 갖지 않는다”(금융노련 관계자와의 면접)고 설명하였다.

결국 조직수준간에 차별성이 없는 교육체계는 점점 교육대상자의 불만과 외면만을 증폭시키고 있다. 조직수준에 따른 교육주체간의

---

8) 중앙교육원에서 실시하고 있는 노조간부 교육과정에는 정규과정(단위노조의 신임간부를 대상으로 하는 3박 4일의 합숙훈련), 대표자과정(단위노조 대표자 및 임원을 대상으로 하는 2박 3일의 합숙훈련), 실무과정(단위노조 실무담당자를 대상으로 하는 2박 3일 합숙훈련), 특별과정(1일 지방순회교육), 전문교육과정(위탁교육)이 있다. 이 중에서도 중앙교육원이 주도적으로 실시하고 있는 정규과정은 1997년 전반기까지 총 310기에 걸쳐 꾸준히 수행되어 온 노총 차원의 가장 대표적인 교육이라고 할 수 있다. 1996년의 경우, 정규과정은 15회 2,078명, 대표자과정은 2회 184명, 실무과정은 4회 384명, 특별과정은 15회 3,531명이 수료하였고, 전문교육과정은 133회 12,908명이 수료하였다.

적절한 역할분담이 시급한 상황이다.

조직수준에 따라 교육체계를 정비한다고 할 때, 일부에서 주장하듯 단위노조는 조합원교육, 연맹은 간부교육, 중앙은 고급간부교육이라는 식의 대상구분을 절대적 원칙으로 채택할 필요는 없다. 자칫 이런 도식적인 구분은 작금의 한국 노조교육 현실과의 비조응으로 인해 혼란이나 공백을 가중시킬 수 있다. 오히려 지금 필요한 것은 상이한 조직수준에 있는 교육주체간에 좀 더 긴밀한 협의를 통해 서로 교육내용과 대상을 적극적으로 재조정하는 일이다. 아울러 전국중앙 수준에서는 좀 더 다양한 교육프로그램을 개발·제시하여 교육체계의 입체화를 도모할 필요가 있다.

교육체계와 관련해 두 번째로 지적할 부분은 대상별 체계화의 문제다. 여기서는 교육대상의 특성에 맞는 적합한 프로그램을 갖고 있는지, 그리고 그들간에 어느 정도 체계적 연계성이 존재하는지의 여부가 관건이 된다. 노조교육이 발전한 나라들은 대부분 교육프로그램을 대상별, 단계별로 구분하여 노동운동에 적극적인 활동가와 간부를 양성해내고 있다.

예를 들어 덴마크의 노조교육제도(FIU)는 교육생들을 노조와 노동운동의 이념에 친숙하도록 만드는 기초과정 Ⅰ, Ⅱ에서 시작하여 노조가 직면한 문제를 비롯한 다양한 문제들에 대한 지식을 제공하는 기초과정 Ⅲ, Ⅳ를 거치도록 한 뒤, 기초과정을 이수한 교육생들이 보다 전문적이고 다양한 주제를 선택해 배울 수 있도록 한 연속과정(linear course)을 체계적으로 제공하고 있다.[9]

---

9) FIU에는 대략 75개 정도의 과정이 있으며 관심을 갖는 모든 노동자들에게 문호가 개방되어 있지만 중심적인 대상은 직장위원(shop steward)이라고 할 수 있다. FIU 운영에 소요되는 재원은 사용주들이 노조운동 훈련기금(trade union movement's training fund)으로 내는 돈과 노조가 분담하는 회비로 충당된다. 매년 40,000명 정도의 노조 대표자들이 주(週)단위로 FIU 과정에 참여하고 있다(LO-The Danish Confederation of Trade Unions). FIU 과정의 구체적인 내용에 대해서는 『노동사회연구』, 1996년 5월호 참조.

이에 반해 한국 노조교육은 아직까지 조합원이나 간부에게 모두 기초적인 교육만 하고 있을 뿐-그것도 미비한 수준이지만-좀 더 높은 수준으로 나아가기 위한 체계적인 발전교육을 실시하지 못하고 있다. 그렇기 때문에 노사관계나 노동운동에 대해 좀 더 전문적인 지식을 습득하고 싶은 간부나 조합원들은 대학이나 전문교육기관에서 실시하는 노동교육강좌를 찾아갈 수밖에 없다.

노조교육에 있어 체계적 발전교육의 미비는 특히 노동운동의 지도력(leadership)을 양성하는데 걸림돌이 되고 있다. 오늘날과 같이 격변하는 시대에 노조간부들은 더욱 더 새로운 지식과 정보를 습득할 필요가 있다. 외국의 경우, 노조간부가 되기 위해서는 어느 수준의 이상의 교육을 반드시 이수해야 하고 간부가 된 이후에도 지속적인 교육프로그램을 통해 노동운동에 필요한 지식과 정보를 충전받고 있다.

그러나 우리의 경우, 노조간부들에 대한 체계적 교육훈련이 없기 때문에 간부들이 새로운 지식과 정보를 습득할 기회가 매우 적다. 따라서 많은 간부들이 새로운 상황에서도 자신의 이전 경험이나 조직의 관성으로 노동운동을 풀어가려는 경험주의적 모습을 보이게 된다. 그러나 이러한 대응은 이제 더 이상 통용될 수 없으며, 점점 노동운동의 기반을 약화시키고 있다. 노동운동을 이끌어 가는 간부에 대한 체계적 교육훈련은 운동의 혁신과 발전을 위해서도 더 이상 늦출 수 없는 과제다.[10]

노조간부들에 대한 체계적 교육훈련의 중요성과 관련해 하나 더 언급해 두고 싶은 것은 향후 대의원(나아가 소위원)을 대상으로 한

---

10) 면접과정에서 어느 단위노조 교육부장은 “노조에서 조합원들에게 교육을 실시하고는 있지만, 정말 교육을 받아야 할 사람은 바로 나 자신”(H조합 교육부장과의 면접)이라는 다소 충격적인 고백을 하기도 했다. 또한 민주노총 교육담당자는 “상급단체 전임자부터 재교육이 필요하다”고 역설하며 그들이야말로 “교육의 중요성을 가장 많이 외치지만 가장 교육혜택이 부족한 집단”이라고 지적한다(김진순, 앞의 글).

교육활동을 좀 더 활성화할 필요가 있다는 점이다. 이들은 현장과 노동운동을 연결하는 중심세력임에도 불구하고 지금까지 1년에 한두번 대의원대회때 매우 형식적인 교육만을 받고 있었다. 그것도 대개의 경우 이미 여러 차례 비슷한 교육을 받은 대의원이나 신임대의원 간에 아무런 구별 없이 이루어지는 교육이었다. 이러한 무의미한 교육을 훨씬 내실 있는 교육으로 전환하지 않고서는 '현장에 뿌리를 내리는 노동운동'을 기대할 수 없을 것이다.

## 5. 교육의 내용

노조교육은 특정 시기의 상황적 필요에 대한 노동운동의 효과적 대응을 위해 도구적인 차원에서 단기간에 걸쳐 실행되는 교육과 노조교육이 자체적으로 설정하고 있는 기본목적의 달성을 위해 전략적인 차원에서 중·장기적으로 이루어지는 교육으로 나누어 볼 수 있다. 예를 들어 임투시기에 조합원의 투쟁의지를 높이기 위해 이루어지는 교육이나 노동법개악파동이 있었을 때 그것의 부당성을 선전·선동하기 위한 교육과 같은 것은 상황적 필요에 민감하게 반응하는 교육이라고 할 수 있다. 반면에 일상적인 시기에 조합원의 의식이나 간부들의 역량을 제고시키기 위해 이루어지는 교육은 상황적 맥락과 어느 정도 독립된 전략적 차원의 교육이라고 할 수 있다.

지금까지 한국의 노조교육은 상황적 필요에 따른 도구적 차원의 교육에 치중해 온 나머지 상대적으로 전략적인 차원에서 진행되는 기본적인 교육을 소홀히 취급해 왔다. 전략적 차원의 기본적인 노조교육은 아직 그 내용이나 구성 면에서 미흡한 상태에 머물러 있다.

한국노총에서는 전략적 차원의 기본적인 노조교육을 전문교육기관인 중앙교육원을 통해 주로 단위노조 간부들을 대상으로 실시하고 있다. 중앙교육원에서는 정규과정, 대표자과정, 실무과정 등의 교육을 실시하고 있는데 기본적으로 <표 5>와 같은 정규과정의 교과

<표 5> 교과목 및 강사진(정규과정)

| 교과목 | 시 간 |
|---|---|
| ① 노총의 운동기조와 활동방침 | 2 |
| ② 노조간부의 자세 | 2 |
| ③ 노조의 조직과 운영 | 2 |
| ④ 회의진행법 | 2 |
| ⑤ 단체교섭기법 | 2 |
| ⑥ 노동관계법 해설 | 2 |
| ⑦ 산업안전보건과 재해보상 | 2 |
| ⑧ 노조와 임금 | 2 |
| ⑨ 노조의 정치활동 | 2 |
| ⑩ 레크리에이션 지도법 | 2 |
| ⑪ 분임토의 기법 및 실제 | 2 |
| ⑫ 노동가 | 2 |
| ⑬ 명상, 조회, 체육 등 | 2 |

목이 약간의 첨삭을 거쳐 대개의 교육에서 거의 동일하게 채택되고 있다.

중앙교육원의 교육프로그램을 다른 나라의 노조전문교육기관들이 실시하고 있는 프로그램들과 비교해 볼 때, 내용의 다양성이나 충실도의 측면에서 아직 상당히 뒤떨어져 있음을 알 수 있다. 일례로 영국의 전국중앙조직인 TUC 교육센터의 1997년 교육일정표를 보면,[11] 노조활동에 필요한 조직과 훈련교육, 노사관계 법률 및 제도에 대한 교육, 산업안전교육, 연금제도교육 등 노동운동 내의 다양한 현안을 포괄하는 프로그램들이 준비되어 있을 뿐 아니라, 최근의 정보화 추세와 관련된 컴퓨터교육, 매체에 대한 대응과 그 활용을 위한 교육, 의사전달훈련, 기업과 경영에 대한 분석 등 다양한 분야에 걸쳐 치밀하게 계획된 프로그램들이 제시되고 있다. 각 과정에서는 짧게는 2일에서 길게는 5일에 이르기까지 특정 주제를 중심으로 집중적인 교육이 이루어지고 있는데, 이것은 주제별로 할당된 시간

11) *TUC National Course Program,* 1996.

이 매우 짧기 때문에 주마간산(走馬看山)격의 '맛보여주기식' 교육에 머물고 있는 우리의 현실과 대비된다.

한국 노조교육에서는 전국중앙조직의 교육프로그램상의 문제가 연맹이나 지역조직에서도 그대로 재생되고 있다. 그것은 대개 연맹이나 지역조직이 전국중앙의 프로그램을 대부분 모사하여 자체 교육프로그램을 편성하고 있기 때문이다. 그 결과 전국중앙이나 연맹이나 지역본부에서 실시하고 있는 모든 교육의 내용이 대동소이한 기이한 모습을 보이게 된다.

한 연맹간부는 이러한 교육내용의 문제를 다음과 같이 표현하였다.

"사실 산별이나 중앙교육이나 내용이 동일하다. 마치 매번 동백아가씨만 부르는 격이다. 강사도 그 사람이 그 사람이다. 그러니 점점 관심이 떨어질 수밖에 없다. 차제에 교육내용을 한번 근본적으로 바꿀 필요가 있다"(금속노련 관계자와의 면접).

그렇다면 노조교육의 내용을 어떻게 변화시킬 것인가? 일부 노조간부들은 교육과정 속에 조합원들이 좀 더 흥미를 느끼며 관심을 가질만한 교양과목들을 적극적으로 배치해야 한다고 주장한다. 실제로 어떤 노조들은 조합원들의 관심을 유도하기 위해 교육시간의 일부를 꽃꽂이나 다도교육에 할애하는 경우도 있다.

그러나 자칫 흥미위주 교양교육으로의 무게중심의 이동(경박한 소재주의?)은 노조교육 본연의 의미를 훼손시키며 오히려 노조교육을 더욱 약화시키는 방향으로 귀결될 가능성이 높다. 왜냐하면 오늘날 흥미위주의 교양교육은 조합원이 원한다면 노조가 아니더라도 다른 곳에서 얼마든지 받을 기회가 있으며, 또 노조보다 전문성을 갖춘 다른 기관에서 훨씬 만족도가 높은 교육을 향유할 수 있기 때문이다. 노조가 자신의 전문영역이 아닌 분야에서 경쟁력을 갖출 수 있다고 믿는 것은 완전히 오산이다. 노조교육의 프로그램을 다양화하는 것은 매우 중요한 일이다. 하지만 다양화의 노력이 노동운동과

별다른 관련을 갖지 않은 채 이루어진다면 자칫 역효과를 낳을 수도 있다.

무엇보다 한국의 노조교육이 향후 우선적으로 강화해야 할 프로그램은 산별조직화와 정치의식화를 위한 교육이라고 할 수 있다. 한국 노동운동이 산별노조의 건설과 노동자의 정치세력화를 핵심적인 운동과제로 설정하고 있다고 할 때, 기업별 의식의 극복과 정치의식의 제고를 위한 교육프로그램의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다.

또한 노조교육은 기존의 획일적인 교육내용을 다양화하기 위해 노동자문화교육, 매체(비판이나 활용을 위한)교육, 기업·경영분석교육, 정보화·컴퓨터 교육, 의사표현 및 토론교육과 같은 새로운 프로그램을 적극적으로 기획·도입할 필요가 있다. 이러한 프로그램들은 향후 노동운동의 발전과 전문화를 위해 매우 중요한 의미를 갖는 것일 뿐 아니라,[12] 방식에 따라서는 노동자들의 높은 관심과 호응을 이끌어 내기 쉬운 것이기 때문이다.

## 6. 교육의 방법

노조의 교육방법으로 교육선전지를 통한 교육, 간담회나 설명회, 강의 및 질의응답, 강의와 분반토론 등이 어느 정도 실행되고 있는 반면, 학습소모임, 문화활동, 미디어시청 등은 거의 활용되고 있지 않다. 그리고 이러한 특징은 민주노총 사업장에 비해 한국노총 사업장에서 더욱 뚜렷이 나타나고 있다(표 6 참조). 이것은 한국의 노조들이 '참여형' 교육보다는 '선전형' 교육에 의존하고 있으며, 아직까지 교육매체로 시청각자료를 거의 활용하고 있지 않다는 사실을 말해준다.

---

12) 이 점에서 노조운동과 아무런 상관을 갖지 않는 흥미위주의 교양프로그램과는 그 의미가 다르다.

<표 6> 노조가 활용하고 있는 교육방법

| | 한국노총 | 민주노총 | 전 체 |
|---|---|---|---|
| 강의 및 질의응답 | 2.23 | 1.89 | 2.03 |
| 강의와 분반토론 | 2.42 | 2.24 | 2.32 |
| 현장토론 | 2.54 | 2.37 | 2.45 |
| 간담회, 공청회, 설명회 | 2.17 | 1.97 | 2.07 |
| 미디어 시청 | 3.37 | 2.62 | 2.99 |
| <비디오, 슬라이드 영화> | | | |
| 교육선전지를 통한 교육 | 1.62 | 2.29 | 1.92 |
| 문화활동 | 3.26 | 2.99 | 3.14 |
| <노래, 촌극, 인형극 등> | | | |
| 학습소모임 | 3.20 | 3.86 | 3.29 |

주 : 1) 1=많이 활용함, 2=어느 정도 활용함, 3=거의 활용하지 않음, 4=한번도 활용 안함

노보를 통한 교육선전을 제외한다면, 한국 노조들이 가장 많이 활용하고 있는 방법은 강의식 교육이라고 할 수 있다. 강의식 교육은 단시간에 다중(多衆)을 상대로 비교적 손쉽게 교육내용을 전달할 수 있는 방법이지만 일방적인 의사전달 속에서 사실상 피교육자의 참여가 배제되는 약점을 갖고 있다.

강의식 교육은 무엇보다 교육의 성패가 강사에 달려있다고 할만큼 강사에 대한 의존도가 높기 때문에 유능한 강사를 확보하는 것이 매우 중요하다. 한국 노조들은 대개 연맹이나 전국중앙조직에 강사를 의존하고 있는데, 강사풀(pool)이 매우 협소한 관계로 '매번 그 사람이 그 사람'인 경우가 많다.

강사는 교육내용에 대한 확실한 지식과 전문적 전달능력을 갖추고 있는 동시에 조직과 피교육자들의 내부상황에 대해서도 이해할 필요가 있다. 이 점에서 "조직의 내부 실정을 모르기 때문에 동떨어진 얘기만 하는 외부강사보다는 전문적인 강사훈련을 통해 내부적으로 배출된 인사가 더 바람직하다"(병원노련 관계자와의 면접).

강사풀의 협소함이나 내부강사의 중요성 등을 고려한다면, 한국노

총이나 연맹차원에서 보다 적극적이고 체계적인 강사양성프로그램을 기획하여 실행해 볼 필요가 있다.[13]

기존의 '일방통행식', '주입식' 교육방법에 대해 여러 가지 문제제기가 이루어지면서 국부적이지만 노조교육에서도 노동자들의 토론과 참여를 유도하기 위한 방법이 도입되고 있다. 분임토의(분반토론)와 같은 것이 그 대표적인 예라고 할 수 있다.

그런데 좋은 의도에도 불구하고 이것이 종종 충분한 사전준비 없이 진행되어 '참여형' 교육의 본래 의미를 오히려 손상시키는 경우가 적지 않다. 연구자가 참관했던 어느 노조교육에서는 별다른 교육이나 설명도 없이 주제와 토론시간만을 형식적으로 정해준 채 노동자들에게 분임토의를 시켰다. 노동자들은 분임토의 시간 동안 무엇을 어떻게 해야 할 지 몰라 우왕좌왕하며 귀중한 교육시간을 완전히 허비해 버렸다. 그럴 바에야 차라리 그 시간에 제대로 된 강의식 교육을 시키는 편이 훨씬 나았을 거라는 생각이 들었다.

'참여형' 교육은 아무런 준비 없이 피교육자들에게 무조건 맡기고 그대로 방치해 버리는 교육이 아니다. 토론과 참여의 문화에 아직 익숙하지 않은 노동자들을 '참여형' 교육에 효과적으로 결합시키기 위해서는 사전에 더욱 치밀한 계획과 준비가 필요하다.

교육매체와 관련해서 한국 노조교육은 아직까지 시청각자료를 거의 활용하고 있지 않다. 특히 한국노총 사업장의 경우 시청각자료가 전혀 사용되고 있지 않다고 해도 과언이 아니다(표 4 참조).

일반적으로 단순히 청각에만 의존해 정보를 전달할 때는 그 이해도가 24% 수준에 머무는 반면, 시청각방법을 활용해 정보를 전달할 때는 이해도가 56%로 급격히 상승한다고 한다. 이것은 교육효과의 측면에서 단순히 말로만 전달하는 강의식 교육과 시청각자료가 활

13) 한국노총에서도 4~5년에 한번씩 교육강사양성교육을 실시하고 있으나 별다른 성과를 거두지 못하고 있다. 거기에는 여러 이유가 있겠으나 양성훈련을 마친 수료생에 대한 체계적인 사후관리와 그 활용이 제대로 되고 있지 못한 점도 커다란 문제점으로 지적할 수 있다.

용되는 교육간에 상당한 차이가 나타날 수 있음을 말해 준다. 노동자의 관심을 이끌어내고 교육의 효과를 높이기 위해서는 교육현장에서 시청각자료를 좀 더 적극적으로 활용할 필요가 있다.

마지막으로 정보화시대의 새로운 교육방법으로서 컴퓨터와 통신을 활용한 교육프로그램 개발의 중요성에 대해 언급하고 싶다. 컴퓨터와 통신기술의 급속한 발전으로 인해 기존의 시공간적 제약이 무너지며 새로운 사이버공간(cyberspace)이 만들어지고 있다. 노조교육이 이 공간을 적극적으로 개발·활용하기만 한다면 지금까지보다 몇 배의 성과를 거둘 수 있을 것이다. 이미 서구의 많은 노조들은 원격교육방법론(methods in distance education)을 개발하고 컴퓨터·통신교육을 실시하면서 온라인교육·원격교육을 확대해가고 있다.[14] 한국 노조교육도 이 문제에 시급히 눈을 돌릴 필요가 있다.

## 7. 맺는말

지금까지 한국 노조교육의 현황을 주로 문제점 중심으로 살펴보며 그에 대한 향후의 개선책을 생각해 보았다.

교육의 위상, 조건, 체계, 내용, 방법 등 노조교육 전반에 걸쳐 한국 노조교육은 아직 많은 문제점을 안고 있으며 해결하지 않으면 안될 숱한 과제를 갖고 있다. 때로는 각 부분이 실타래처럼 얽혀 어디서부터 문제를 풀어가야 할지조차 불명확한 경우도 있다.

그러나 1990년대 중반을 지나며 점점 많은 노조활동가들이 "이제 더 이상 단순한 선동이나 인간관계로 노동운동을 풀어갈 수는 없으며 무엇보다 체계적 교육을 통한 조직과 활동이 절실하다"(한국노총 관계자와의 면접)는 점을 느끼고 있다.

이러한 자각이 노조교육 구석구석을 냉철히 돌아보며 메스를 댈

14) 일례로 영국 TUC의 온라인 교육프로그램을 참조(*TUC Education... On-line* 1997).

수 있는 지혜와 용기와 결합한다면 노조교육의 새로운 물꼬를 트는 일이 그렇게 어려운 것만도 아닐 것이다.

‘교육을 근간으로 한 노동운동’과 ‘노조교육의 적극적 재편’은 지금 커다란 분기점에 와있는 한국 노동운동의 핵심적 의제(key agenda)의 하나로 부상하고 있다.

# <토론 1>

사 회 : 남일삼(한국노총 조직강화본부장)
토론자 : 호르스트 퀴스터스(前 공공서비스운송교통노조 <ÖTV> 교육활동전문가)
황기돈(한국노동교육원 연구위원)

남일삼 : 퀴스터스씨의 발제는 우리에게 많은 시사점을 주는 것 같습니다. 발제내용을 간단히 정리해 보면, 첫째, 독일 노조교육은 3단계 형태로 되어 있고, 조합신임자에 대한 교육이 중점적으로 시행되고 있다는 점, 둘째, 독일 역시 최근 조합원들의 개인주의적 경향이 심해져 가고 있고, 이에 대한 극복방안으로 교육이 더욱 중요해지고 있다는 점을 지적해 주셨습니다. 특히 지역별로 수행되는 교육을 상당히 중시하고 있는 것 같습니다. 우리나라는 지역에서 교육을 수행하는데 상당히 문제가 많은데, 독일은 예산의 30%가 교육예산으로 활용되고 있어 여러 면에서 대조가 되는 것 같습니다. 예를 들어 전력노조나 체신노조의 경우, 2만 5천명 조합원에 대해 연간 25회 교육을 하며, 7천명 규모의 조합에서 연간 13회의 교육을 하고 있다고 하셨는데, 비교를 해 볼 필요가 있는 문제인 것 같습니다. 앞으로 노조교육에 많은 참고가 되었다고 생각하며, 이제 황기돈 박사께서 주제발표에 대한 의견을 말씀해 주십시오.

황기돈 : 감사합니다. 처음에는 퀴스터스씨의 발제내용을 요약하려고 했는데, 시간관계상 요약을 하기보다는 발제내용 중 비판적으로 검토해 볼 필요가 있는 부분을 중심으로 토론을 해 보겠습니다.

우선, 제 나름대로 지정토론의 주제를 크게 세 가지로 나눠 보았습니다. 첫째, 노조의 사회적 위상에 관한 것, 특히 변화된 사회적 조건에 대한 노조의 대응에 대한 부분입니다. 둘째, 이 문제와 관련해서 노조교육의 목적과 내용이 독일의 경우는 어떠하며, 우리에게 주는 시사점은 무엇인지에 대해 비판적으로 접근을 해보겠구요, 세 번째는 교육의 형식문제가 되겠습니다.

첫 번째와 관련해서, 독일의 ÖTV는 기본적으로 변화에 대한 수동적인 수용이라는 자세를 취하고 있다고 보여집니다. 물론 변화를 주도해야 한다는 언급을 하기도 합니다만, 전체적으로 수동적 수용을 취하고 있다는 점이 곳곳에서 확인되고 있습니다. 제가 이렇게 도발적인 테제를 내놓게 된 이유는 다음과 같습니다. 우선 자본주의 세상이라는 것은 자본가와 노동자가 갈등관계에 있다, 혹은 발제자께서도 지적하신 것처럼 경쟁관계에 있다는 것을 의미하는데, 만약에 사회적 변화를 수동적으로 수용해 나가기만 한다면 둘이 달리는 경주에서 영원한 2등일 수밖에 없다는 거죠. 즉 노사관계라는 개념에서 본다면 영원한 패자에서 벗어날 수 없다는 이야기가 됩니다.

만약에 제가 말씀드린 테제가 잘못된 것이라고 생각하신다면, 적극적 주도자로서의 노조의 사회적 위상을 노조교육에서 어떤 내용과 형식으로 관철시키고 있는가를 한 번 확인해 주시면 되겠습니다. 그러나 만약 노조의 적극적 위상을 세우지 않고 있다면, 그 이유는 무엇인가, 이것이 독일노조 전체에 관련된 일반적 현상인가, 아니면 ÖTV의 특수한 현상인가, 만약 특수한 현상이라면, 독일의 거대산별노조인 IG-METAL의 경우는 어떠한가, 하는 점을 듣고 싶습니다.

퀴스터스 : 황박사께서는 ÖTV가 소극적 역할을 하고 있다고 지적하셨는데, 그에 대해서 부연설명을 해주십시오.

황기돈 : 저는 그렇게 생각하고 있다고 말씀드린 것이고, 만약 그렇지 않다면 노조 교육과정에서 어떻게 드러나고 있는지 말씀해 주시면 될 것 같습니다.

**퀴스터스** : 지금 황박사께서 말씀하신 것 중에서 두 가지는 분명히 구분을 해야할 것입니다. 산별노조로서의 ÖTV가 갖고 있는 노동정책에서의 목표와, 조합원 교육에서 갖고 있는 목표는 다르다는 점입니다. 저는 한국노총에서 의뢰받은 대로 노조교육이라는 내부적인 것만 발표를 한 것인데, 황박사께서는 독일 산별노조 전체가 추진하고 있는 이념을 문제삼고 계신 것입니다. 만약 원하신다면, 독일노조의 이념에 대한 것을 따로 강연할 용의는 있습니다. 황박사님께서 워낙 질문을 도발적으로 해주셨기 때문에 저 또한 도발적으로 답변을 해드리면, 만약 그것을 미리 알았다면, ÖTV가 노조교육을 230회했다는 얘기보다 ÖTV가 사회적으로 어떤 활동을 했는지에 대해 얘기를 드렸을 것입니다.

ÖTV는 이미 100년의 역사를 갖고 있습니다. 그 100년의 역사는 자본가와 노동자, 노조와 노동자 간의 갈등을 해소하려고 노력해 왔던 지난한 역사였습니다. 1949년 기본법, 즉 헌법이 발표된 이후에도 이러한 갈등구조는 그대로 남아 있습니다. 간단히 말해서 노동자가 사용자보다 열세에 있는 현실은 변하지 않았다는 것입니다. 그렇기 때문에 노동자 전체가 단결했을 때에만 사용자와 겨우 대등한 관계에 설 수 있게 되는 것입니다. 임금협상에서 자율권이 보장되기 때문에 노조는 임금뿐 아니라 노동자의 생존조건까지도 협상할 수 있습니다. 황박사께서 아셔야 할 점은 독일에서 노조는 조합원뿐만 아니라 모든 노동자들의 임금, 생존조건의 개선을 목표로 하는 집단이라는 점입니다. 노조는 정치적 목표를 달성하기 위해 적극적으로 노력하기 때문에, 입법과정에까지 참여합니다.

**남일삼** : 흥미있는 내용입니다만 시간관계상 다음 질문으로 넘어갔으면 합니다.

**황기돈** : 두 번째, 교육의 목적과 관련된 문제인데요, 일반적으로 알고 있듯이 노조교육의 첫 번째 목표는 행위능력의 향상이고, 독일 공공노조의 경우 의사소통과 협조와 갈등능력을 향상시키는 것이

교육목표로 되어 있습니다. 여기서 의사소통과 협조는 노조 내부의 문제와 관련해서 조합원들을 대상으로 하는 것이고, 갈등능력은 자본에 대한 문제라고 볼 수 있을텐데, 발제한 내용을 보면 정치교육 위주로 되어 있다는 생각이 듭니다. 제가 판단하기로는 노조교육에서 정치교육이 핵심대상일 수는 있지만 노동자들의 지식과 기술 향상도 중요한 대상이 되어야 한다고 믿습니다. 특히 실업이 문제가 되는 시기에는 그것이 더욱 중요성을 갖게 되는 거죠. 일자리가 위험해졌을 때 정치교육도 중요하지만 다른 일자리를 구할 수 있는 능력을 갖추는 문제 역시 매우 중요합니다.

우리나라에서 기술교육과 지식교육은 노조보다는 정부와 기업가들이 주도적으로 맡아서 하고 있는데, 이것이 만약 지속된다면, 노조가 노동자들에게 기술과 지식교육을 하는 과정에서 정치교육을 할 수 있는 장이 거의 없어지게 될 것입니다. 이와 관련해서 독일에서는 기술, 지식교육과 정치교육의 상호연관관계가 노조, 특히 공공노조에서는 어떻게 되고 있는지 묻고 싶습니다.

퀴스터스 : 황박사께서 말씀하신 것처럼 실업문제는 독일에서도 심각합니다. 이에 대한 독일노조의 대응은 왜 도대체 실업이 늘어나고 있는지에 대해서 문제를 제기하고, 실업에 대한 대응책을 펼 수 있는 능력을 키우는 것입니다.

독일에서도 전문지식교육의 경우에는 한국과 똑같이 기본적으로 국가가 담당하고 있습니다. 물론 조합원에 대한 직업교육이라는 측면에서의 전문기술교육이 노조 내에 있기는 합니다. 공공노조의 경우 의료기관에 종사하는 사람이나 선원을 대상으로 전문기술을 교육하는 7개의 교육장이 따로 있습니다.

거듭 말씀드리지만 독일에서 조합교육의 핵심은 조합신임자에 대한 것입니다. 왜냐하면 조합신임자가 있어야만 개별기업 내에서의 의견이 위로 수렴될 수 있기 때문입니다.

남일삼 : 죄송합니다. 지금 시간이 많이 초과되었기 때문에, 다음 질문으로 넘어갔으면 합니다.

황기돈 : 교육의 형식과 관련해서 인데요, 이것은 또한 교육조직과 관련된 문제가 될 수 있겠죠. 오늘 발표된 내용을 보면, 가능하면 밑으로 많이 내려가서 현장에 뿌리박은 교육이 되어야 한다는 내용이 집중적으로 이야기 되고 있는데요, 저도 이점에 대해서는 전적으로 동감합니다. 그런데 독일에서 이런 것이 강력히 문제제기가 되고 있는 것은 산별노조체계이기 때문에 개별기업 단위에서 무엇보다 이러한 교육이 필요하기 때문입니다. 그런데 우리의 경우는 독일과 상당히 다른 상황에 놓여있습니다. 우리는 철저한 기업별 체계이고 산별은 연맹체 차원으로 되어 있습니다. 따라서 독일에서 특히 중요시되고 있는 지역단위 교육의 경우, 우리나라에서는 기업규모별 편차가 심하기 때문에 매우 어렵다고 할 수 있습니다. 발표자께서 지역교육을 활성화시킬 수 있는 노하우를 말씀해 주신다면 우리에게 주는 시사점이 크지 않을까 생각됩니다.

퀴스터스 : 저는 오늘 독일 노조의 상황이 어떠한가를 발표하는데 주안점을 두었기 때문에 한국 노조의 상황에는 어떤 방법이 옳은가를 토론할 준비도 안되어 있고, 그럴 의사도 없습니다. 왜냐하면 한국 내에서의 역학관계를 잘 모르기 때문입니다.

여하튼 차이는 분명합니다. 독일은 산별노조체계이고, 따라서 한국에서 문제가 되고 있는 기업별 노조간의 편차는 산별노조에서는 있을 수 없는 것입니다.

황기돈 : 제가 비교적 묵직한 세 가지 주제를 너무 도발적으로 제기한 것 같습니다만, 이러한 도발적 문제제기를 통해서 독일과 한국의 차이가 분명히 드러났다면, 이것을 바탕으로 다양성 위에서의 연대를 모색할 수 있지 않을까 생각됩니다. 감사합니다.

남일삼 : 오후 종합 토론때 다시 한번 열띤 토론을 부탁드립니다. 감사합니다.

## <토론 2>

사　회 : 남일삼(한국노총 조직강화본부장)
토론자 : 데아이 마사루(전일본전기통신노조 <全電通(젠덴츠)>
노동학교 부교장)
김훈(한국노동연구원 연구위원)

남일삼 : 데아이 부교장님, 수고하셨습니다. 우리의 현실에 비추어 여러 가지 시사점을 주는 발표였다고 보여집니다. 이제 노동연구원의 김훈박사께서 토론을 해 주시기 바랍니다.

김 훈 : 먼저 말미에 젠덴츠의 현안에서 조합원의 고학력화와 요구의 다양화 문제를 제기해주셨는데, 많이 공감이 되는 부분입니다. 나아가 그러한 신입조합원들이 1969년 젠덴츠 파업이나 과거 투쟁에서 보여주었던 조합원의 단결, 연대, 협동이라는 가치들에 대해서도 일정한 거부감을 갖고 있지 않은가라는 우려가 듭니다. 젊은 조합원들 가운데서는 조합활동에 참여하는 것 자체가 귀찮다는 반응들도 있을 텐데요, 제가 알고 있기로도 일본의 조합원들 의식 자체가 조합으로부터 떠나는 현상이 증가하고 있다고 합니다. 그럼에도 불구하고, 노조의 활동이 활성화되기 위해서는 현장에 있는 젊은 직장지도자, 즉 대의원들의 의식이 상당히 중요하다고 보는데, 젠덴츠는 이러한 문제를 교육과정이나 내용에서 어떻게 반영하고 있는지 궁금합니다.

데아이 : 젊은 조합원들에게 노조의 역할을 가르친다는 것은 매우 중요한 일이라고 생각합니다. 저희는 방법적으로 신입조합원에게

우선 노조사, 노동운동사를 가르치는 것을 원칙으로 삼고 있습니다. 직장의 노사관계나 노동조건은 어제 오늘에 만들어진 것이 아니라 각 시대별로 직접적인 투쟁 속에서 이루어진 것이기 때문에 그것을 근본적으로 가르치는 것이 중요하다고 생각합니다. 저희는 최근 직장 내 서비스잔업과 같은 문제를 대단히 중요하게 생각하고 있습니다. 본래 시간외 노동은 노사가 협의하여 결정하도록 되어 있습니다. 그러나 최근에는 그러한 구체적인 협정 체결없이 정규시간외 노동이 강행되고 있는데, 신입조합원들은 그러한 노동이 자신의 책임이라고 생각하고 받아들이는 경향이 있습니다. 이러한 상황에서 노사협약이라는 것이 무엇이고, 임금이 지불되지 않는 초과노동을 왜 거부해야 하는지에 대한 교육이 없다면 문제는 개선될 수 없을 것입니다. 이러한 것을 기본적으로 인식시키는 것이 노조의 사명이라고 생각합니다.

최근의 젊은 조합원들은 봉사활동에 대해 상당히 적극적입니다. 지난 고베지역의 지진 후 재건작업 때에도 젊은 조합원들이 자발적으로 많이 참가했습니다. 국제적인 봉사활동에도 적극적으로 참여하는데, 이를테면 필리핀에서 우물파기 작업이나 몽고사막의 식수작업에 젊은 조합원들이 많이 참가합니다. 이렇듯 우리 나이든 사람들이 하기 어려운 청년만의 신선한 사고를 조합에서 적극적으로 받아안을 필요가 있다고 생각합니다.

김 훈 : 노조의 역할측면에서 새로운 노조정체성(union identity)을 모색하고자 하는 움직임이 최근 일본에서 활발히 제기되고 있다고 알고 있습니다. 젠덴츠에서도 노조의 역할을 새롭게 인식하고 있는 측면이 있는지 궁금합니다.

데아이 : 말씀하신대로 노조정체성에 대한 새로운 모색이 활발히 진행되는 것은 사실입니다. 특히 젠덴츠는 정보통신분야에 관련되어 있기 때문에 기업 차원에서 뿐만 아니라 세계적인 시야에서 노동운동이 어떻게 받아들여질 수 있을 것인가에 대해 고민하고 있습니다.

김 훈 : 일본의 경우 1970년대의 두 차례에 걸친 석유위기, 1980년대의 엥고 불황, 1990년대의 헤이세이 불황 등, 몇 차례의 경제불황을 겪는 가운데 지속적인 경제활력을 유지하기 위해서 각종 규제완화정책을 펴고 있고, NTT 민영화도 이러한 맥락에서 진행되었다고 이해할 수 있습니다. 뿐만 아니라 노동시장의 유연화 전략이 펼쳐지고 있는데요, 변형근로시간제나 노동자파견법 등이 정부정책 차원에서 시행되어 왔지요. 그 결과 정규노동자에 대한 비정규노동자의 비율이 계속 증가하고 있는 걸로 알고 있는데, NTT의 경우에는 실제로 어떠한지 확인하고 싶습니다. 일반적으로 비정규노동자들은 기업과 조합 양쪽에 귀속의식이 낮고 작업장에서 정규노동자와 융합되기 힘들 것이라고 예상이 되는데, 이러한 비정규노동자를 대상으로 조합이 정책과 교육 차원에서 실시하고 있는 것이 있는지 궁금합니다.

데아이 : 비정규노동자 문제는 김박사께서 말씀하신대로라고 생각합니다. 일본 노동운동에서 조직화된 노동자는 전체 노동자의 23%에 지나지 않습니다. 특히 서비스산업을 중심으로 미조직 노동자들이 매우 많습니다. 젠덴츠의 경우에도 파트타임과 파견노동자의 조직화가 매우 중요한 이슈로 떠오르고 있습니다. 최근 파트타임에 대한 조직화는 조금씩 진척되고 있지만 파견노동자의 경우에는 거의 조직화가 진행되지 않고 있습니다. 왜냐하면 파견노동자의 경우 파견업체 자본과 애매한 상태에 놓여 있기 때문입니다. 어쨌거나 이는 대단히 중요한 문제이기 때문에 최근 렌고(聯合, 일본의 전국중앙조직)에서도 여러 가지로 논의가 이루어지고 있습니다. 만약 여러분께서 파트타임노동자에 대해 공부하실 의향이 있으시다면 일본의 젠센(ゼンセン)연맹의 사례를 추천하겠는데요, 젠센연맹의 경우 파견노동자를 조직화 하는데 매우 열심이기 때문입니다.

김 훈 : 노조운동이 임금이나 근로조건 개선을 목표로 삼는 것도 중요한 일이지만, 최근 세제문제나 환경, 노후보장 문제와 같이 기

업수준의 노사관계에서 풀기 힘든 문제의 중요성이 점점 커지고 있습니다. 렌고나 산별조직이 이러한 문제에 대해 하나의 대항세력으로 자리를 잡고 정부정책에 대처해 나가야 할 필요성이 점점 커지고 있다고 생각합니다. 젠덴츠를 비롯해 일본의 다른 상급조직에서 정책참가 능력을 어떻게 교육하고 있는지 궁금합니다.

마지막으로 한 가지 사실확인을 하고 싶은 것이 있는데, 얼마전 렌고에서 최고지도자 양성을 목표로 한 렌고대학을 세울 계획을 갖고 있다고 들었는데 이 계획이 어떻게 진행되고 있는지 말씀해주십시오.

데아이 : 렌고의 정책들이 매우 총체적이고 시사적인 것은 사실입니다만, 구체적인 적용에 있어서는 현실성이 떨어지는 것을 고백하지 않을 수 없습니다. 그렇기 때문에 향후 렌고가 구체적으로 효율을 높이고 내용성을 강화하는 방향으로 체제정비를 해야 한다고 생각합니다. 최근 연석회의에서 사무총장도 바뀌고 여러 가지 변화들이 시도되고 있는데, 거기에 기대를 걸어봅니다.

렌고대학은 지난번 문화협의회에서 1997년도 사업으로 설립준비를 개시한다고 결정했습니다. 앞으로 연합의 최고상층부가 여러분의 시설을 많이 보고 배워 여러분을 능가하는 좋은 기관을 만들었으면 좋겠습니다.

남일삼 : 빠듯한 시간 동안 좋은 발표, 좋은 토론을 해주셔서 감사합니다. 오후 종합토론시간에 더 구체적인 토론이 진행되었으면 합니다. 데아이선생님, 김훈박사님, 수고하셨습니다.

## <토론 3>

사 회 : 김우영(한국노총중앙연구원 부원장)
토론자 : 이호창(한국노총중앙연구원 연구위원)
정우현(고려대학교 교육학과 교수)

김우영 : 지금까지 이호창박사께서 한국 노조교육의 현황과 과제에 대해서 잘 말씀해 주셨습니다. 이제 정우현교수께서 발제에 대한 토론을 해주시겠습니다.

정우현 : 저는 토론이나 질문보다는 제가 평소 갖고 있었던 몇 가지 생각을 이야기해 보려고 합니다. 우선 이호창박사께서 참 어려운 얘기를 했다고 생각합니다. 한국 노조교육의 문제점을 잘 짚어주셨습니다. 다만 대안이 제시되지 않고 있어서 제가 좀 덧붙여보려고 합니다.

먼저 이 세상은 점차 인간을 존중하는 세상으로 가고 있습니다. 누구나 노력한 만큼 성과를 이룰 수 있는 세상으로 나아가고 있고 또 그렇게 되어야 한다는 점, 또 노조을 통해서 노동하는 사람들이 권익을 보장받을 수 있다는 점, 이 두 가지를 전제로 이야기를 시작하려고 합니다.

노조운동은 정체하고 있는 것이 아니라 세상이 바뀌는 것에 따라 운동도 바뀌고 교육도 바뀌게 되고 또 그렇게 되어야 합니다. 그렇다면 무엇이 바뀌고 있는가? 첫째는 정치적 여건이 변하면 노동교육의 내용이 변합니다. 둘째는 기술입니다. 셋째는 사회문화적인 변화인데, 저는 이 세 번째 변화를 이야기하고 싶습니다.

사회문화적 변화는 세 가지를 얘기할 수 있는데, 첫째는 귀속적 신분사회에서 성취적 신분사회로 변화하고 있습니다. 현대사회는 자기 스스로 능력을 가지면 누구든지 성공을 할 수 있다는 것입니다. 두 번째는 직업사회로 변화하고 있습니다. 직업사회란 직업이 가장 중요한 것으로 떠오르는 사회를 말합니다. 그렇다면 노조운동이 직업사회에 걸맞게 어떻게 바뀌어야 하는가가 중요한 문제가 될 것입니다. 세 번째는 일원화사회에서 다원화사회로 변화하고 있다는 것입니다. 이것은 으뜸이 여럿이라는 뜻이고, 따라서 끊임없이 새로운 것을 받아들이지 않는다면 으뜸으로서의 권위를 유지할 수 없다는 뜻입니다. 한 가지를 덧붙인다면 정보화사회로의 변화를 들 수 있겠습니다.

그렇다면 이렇게 변화하는 사회에 발맞춰 노조교육이 어떻게 변화해야 하겠습니까. 첫 번째로 노조가 조합원만을 대상으로 교육사업을 하는 것이 아니라 비조합원인 노동자들까지도 포괄하는 교육사업을 해야겠다는 것입니다. 두 번째로 말씀드리고 싶은 것은 노동자와 사용자의 사이가 달라졌다는 것입니다. 예전에는 마르크스의 표현을 빌자면 부르주아와 프롤레타리아트의 관계가 적대적이었지만 현재는 그렇지 않습니다. 이제는 노동자와 사용자가 새로운 입장에서, 동등한 입장에서 접촉하는 새로운 관계성을 모색하지 않으면 안되고, 그 속에서 노조교육을 새롭게 자리매김해야 할 것입니다. 세 번째는 격변하는 직업사회에 걸맞게 자신의 직업을 최고로 가꾸려는 노력을 경주해야 한다는 점입니다. 직업에 대한 자긍심을 갖고 노력하는데 노조교육이 앞장서야 겠습니다. 마지막으로 아까 이호창 박사께서도 지적하신 것처럼 더 이상 노조교육에 노동자들을 동원하는 방식을 고수해서는 안되겠습니다. 노조에서 좋은 프로그램을 만든다면 노동자들이 스스로 찾아오게 될 것입니다.

이제 몇 가지 실제적인 얘기를 덧붙이겠습니다. 첫째, 강사문제입니다. 여러분들은 전문강사가 없다고 말씀하시는데, 사실 다방면의

지식을 완벽하게 갖추고 있는 강사가 필요한 것이 아닙니다. 요즘 같은 직업사회에서는 한 분야의 지식만 갖고 있는 사람들도 서로 지식을 교환할 수 있기 때문에 지식을 상호교환할 수 있는 강사들을 적극적으로 발굴해야 할 것입니다. 둘째, 프로그램의 문제입니다. 프로그램은 기본적으로 노조의 권익뿐 아니라 조합원의 장래까지도 고려해야 할 것입니다. 셋째, 교육의 대상입니다. 노조교육이 조합원을 대상으로 하는 것은 기본입니다마는, 그것을 넘어서 조합원의 가족교육, 나아가 사회교육으로까지 확장될 필요가 있습니다. 그렇다면 새로운 프로그램의 개발은 누가 할 것인가. 제일 좋은 것은 자문위원회를 만드는 것입니다. 이 사회에는 노조간부가 아니더라도 다른 경험이 풍부한 사람들이 많습니다. 그런 사람들까지 포괄하는 자문위원회를 구성해서 자꾸 사람들을 참여시킨다면, 풍부한 프로그램이 마련될 수 있을 것입니다. 다음으로 교육의 방법 문제인데요, 외국의 경우 강의보다는 토론이 정착되어 있습니다. 다른 누구도 아닌 우리가 만들어가는 교육은 토론을 통해서 생생하게 이루어 질 수 있을 것입니다. 이것으로 제 얘기를 마치겠습니다.

김우영 : 시간이 좀 남아 있는데, 이호창 박사님 더 말씀하실 것이 있으면 해주십시오.

이호창 : 제가 아까 발표에서 충분히 다루지 못한 문제를 한 가지만 말씀드리겠습니다. 아까 독일 노조교육에 대한 토론 때 직업교육과 정치교육의 연관문제가 제기되었는데요, 향후 중요한 문제로 대두될 것이라고 봅니다. 앞으로 노조의 영향력을 높이는데 관건이 될 두 가지 사항을 지적한다면, 하나는 사회보장, 즉 실업보험이나 연금보험과 같은 사회보험에 노조가 개입하는 것입니다. 노조의 발언권이 강한 국가들의 경우 실업보험과 같은 것을 노조를 통해서 받게 되어 있기 때문에 노조 조직률도 높아지고 노조의 영향력도 더욱 강해집니다. 다른 하나는 기술 및 직업훈련에 노조가 적극적으로 개입하는 것입니다. 물론 모든 부분을 노조가 담당할 필요는 없

지만, 향후 사회체제의 변동과 관련해 이런 부분을 노조의 사업으로 발전시키는 고민을 적극적으로 해야 하지 않을까 생각합니다.

김우영 : 이상으로 이 시간을 마치겠습니다. 감사합니다.

## <종합토론>

사 회 : 김우영(한국노총중앙연구원 부원장)

김우영 : 종합토론을 시작하겠습니다. 우선 독일의 퀴스터스씨께서 산별노조체계에 대해 보충설명을 하고 싶다는 의사를 밝혀오셨는데요, 오전 발표때 시간이 없어서 충분히 말씀하시지 못한 퀴스터스씨께 보충발표 시간을 드리도록 하겠습니다.

퀴스터스 : 감사합니다. 제가 다시 한번 말씀드리고 싶은 것은 독일은 산별노조이기 때문에 산별노조의 간부들은 어떤 기업체에도 소속되어 있지 않은 분들이라는 것입니다. 그래서 오전 발표때에 조합신임자에 대한 연수를 강조한 것은 조합신임자가 없으면 산별노조와 기업체들과의 연결이 끊어지기 때문입니다.

두 번째로 산별노조는 순전히 노조원의 회비에 의해서 운영이 됩니다. 그렇기 때문에 산별노조에서 일하는 분들의 임금은 개별 기업체의 고용주에 의해서 재정지원이 되는 것이 아니고 전적으로 노조와 조합원들의 지원에 의해 충당됩니다. 조직운영에 필요한 경비는 노조원들의 회비에 의해서 충당되는데, 노조원들의 회비는 세전 봉급, 즉 세금계산 전 봉급의 1%입니다.

회비와 노조간부의 임금을 가지고 경제적으로만 계산해 본다면, 조합원 4천명 당 산별노조 간부 1명이 배치되는 셈이 됩니다. 즉 아까 말씀드린 조합신임자가 없다면 산별노조의 프로그램이 제대로 운영되기 힘들다는 것이죠.

산별노조의 간부는 원칙적으로 ÖTV 조합원 속에서만 선택되게

됩니다. ÖTV의 간부에 선출되면 2년간의 교육훈련을 받은 후 조직적, 행정적 일을 담당하게 되고, 개별기업의 조합신임자에 대해서 조언을 해줄 수 있는 정도의 능력을 쌓아야 합니다.

여기서 독일 노사관계와 관련해 다시 한번 분명히 해 두고 점은 독일에서 산별노조와 개별기업의 종업원평의회(Betriebsrat)는 완전히 다른 시스템이라는 것입니다.

아시다시피 독일에서는 공동결정권이라는 독특한 제도가 발달해 있습니다. 공동결정권이란 한마디로 기업 내에서 노동자의 경영참가를 보장하는 것입니다. 인사문제를 비롯한 기업의 여러 경영활동에 있어 노동자들이 참여해서 공동으로 결정을 할 때 비로소 집행이 될 수 있게 되어 있습니다. 개별기업에서 공동결정에 참여하는 노동자들의 대표기구가 종업원평의회입니다. 산별노조는 직접적으로는 개별기업의 공동결정과정에 참여할 수 없습니다.

이와 관련해 노조 간부는 주로 공동결정과 관련해 자문역할을 수행합니다. 이를 위해서는 간부가 노동법이나 임금협상과 관련된 법안을 제대로 알고 있어야 됩니다. 간부에 대한 2년간의 훈련은 바로 이러한 임무에 대처하기 위한 것입니다. 간부의 활동영역은 노조 일반사업, 대외업무, 법적인 보호, 노사관련 법규에 관한 것입니다. 간부에 대한 교육은 이론적 훈련과 실제적 훈련으로 나누어 지는데, 이론교육은 세미나를 통해서 수행되고 실제교육은 세 단계, 즉 지방단계, 주단계, 연방단계의 모든 업무를 파악하는 것을 통해서 이루어집니다. 이 교육은 중앙에 의해 체계적으로 이루어지고 의무화되어 있습니다. 2년간의 교육 이후에도 매년 한 번씩 교육을 받도록 되어 있습니다. 연방차원에서 실시되는 연간 100회 정도의 교육에서는 다양한 분야가 다뤄지게 되는데 제일 중요한 것은 임금협상기술에 대한 것입니다.

이러한 교육들은 노조 힘의 효과적 집중체제인 산별노조체제가 구축되었기 때문에 가능한 것입니다. 가령 아까 이호창박사께서도

말씀하셨지만, 교육을 받을 수 있는 유급휴가 및 기업 내 공동결정 법규라는 것도 산별노조라는 조직을 통해서 정부에 압력을 가한 후에만 이루어졌다는 점을 상기하실 필요가 있습니다. 1949년 헌법 제정 당시 독일의 노조는 이미 하나의 세력으로 압력을 행사하고 있었습니다. 즉 헌법 내에 노조의 권리와 활동에 대한 보장이 명시되었고 이후 법률의 여러 변화에도 불구하고 이 부분은 변경할 수 없는 것으로 남아있게 되었습니다. 또한 독일 헌법에는 국가가 사용자 단체와 산별노조가 임금협상을 하는 데에 어떠한 영향력도 행사할 수 없다고 명시되어 있습니다. 시간관계 상 여기서 줄이기로 하고 궁금하신 사항은 질문해 주십시오. 경청해 주셔서 감사합니다.

김우영 : 자, 이제 독일, 일본, 한국의 발제자들에 대해 자유롭게 질문해 주시기 바랍니다.

질문 1 : 독일의 산별노조는 우리나라에도 모범이 될 수 있을 것으로 보입니다. 그러나 우리의 경우 산별로 전화되고 나면, 기업별 노조의 역량이 중앙으로 집중되면서 현장의 힘이 약화되는 게 아니냐는 우려도 제기되고 있습니다. 독일의 경우 조합신임자나 산별노조 간부에 대한 교육은 발표를 해주셨는데, 과연 현장조합원에 대한 교육은 어떻게 진행되고 있는지 궁금합니다. 그리고 산별노조 간부와 조합신임자는 몇 명인지, 종업원평의회에 참가하는 조합신임자는 몇 명인지 궁금합니다.

퀴스터스 : 우선 ÖTV는 중앙집중적 조직이 아닙니다. 아까 ÖTV 산하에 170여 개의 지역행정단위가 있다고 말씀드렸는데요, 거기서 ÖTV 소속 기업에서 일하시는 분들이 만나서 머리를 맞대고 앞으로 어떤 정책을 펴야할 지 의논을 하는 것입니다.

조합교육은 조합신임자만을 대상으로 하는 것이 아니라 조합에 관심있는 일반조합원들, 심지어 비조합원들까지 포괄하고 있습니다. 다만 연방차원에서의 교육은 지역과 주 차원에서 먼저 교육을 받은 것을 전제로 합니다. 그 이외에는 어떠한 제한도 없습니다.

두 번째로 물어보신 것은 지금 정확한 숫자를 말씀드리기는 힘든데, 1995년 말을 기준으로 ÖTV의 간부가 2,300명이 있었습니다. 이 중 1,100명은 행정요원이고, 나머지 1,200명이 노조에 관련된 규정을 해석하거나 조합활동에 대한 자문을 하는 분들입니다. 조합신임자에 대해 정확한 숫자를 지금 말씀드릴 수는 없지만, 조합원 30명당 조합신임자 1명이 있는 것을 원칙으로 합니다. 조합신임자의 수는 지역차원에서 자율적으로 결정하도록 합니다. 그리고 기업 내 종업원평의회에 참여하는 노동자들 중 현재 93% 정도가 조합원으로 구성되어 있습니다.

김우영 : 제가 잠깐 보충질문을 드리고 싶은데요, 교섭을 산별에서 하기 때문에 권한이 중앙으로 집중된다고도 볼 수 있을 것 같은데요, 이점에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

퀴스터스 : 임금협상은 아까 말한 세 단계에서 모두 이루어집니다. ÖTV는 연방차원에서 임금협상을 수행하는데 이때 협상자는 연방 내무장관이 됩니다. 임금협상이 연방차원에서 끝나는 것이 아니고, 각 주별로 사용자 단체와 ÖTV조합이 다시 임금협상을 하고, 각 지역별로 또 임금협상이 이루어집니다. 중요한 것은 임금협상이라는 것이 자율적인 두 파트너, 사용주와 조합에 의해 이루어진다는 것입니다. 다른 제3의 단체는 여기 개입할 여지가 없습니다. 이때 임금협상에는 임금뿐 아니라 휴가, 교육을 위한 유급휴가, 초과근무에 대한 규정 등이 포함됩니다. 일단 협상이 되면 법적으로 유효한 효과를 갖게 됩니다.

질문 2 : 조합신임자의 선출과정이 궁금합니다. 임기는 얼마나 되고, 연임은 가능합니까?

퀴스터스 : 조합신임자는 개별기업에서 4년마다 한 번씩 선출됩니다. 조합원들이 계속 지지하는 한 연임제한은 없습니다. 조합원 전체가 모인 가운데 선출이 이루어지는데요, 후보가 많은 경우에는 견해를 발표하는 시간을 갖고 비밀투표를 하지만, 대개의 경우에는

후보 한명에 대해 박수로 통과시킵니다.

질문 3 : 지금 관심이 되고 있는 산별노조 건설과 관련된 문제에 대해 질문하고 싶습니다. 개별기업 차원의 임금, 복지 수준이 산별로 가면 향상되는 경우도 많겠지만 오히려(일부 대기업의 경우에는) 하락되는 경우도 있을 것 같습니다. 전자라면 상관없지만, 후자는 큰 문제가 될 수 있을 것 같습니다. 이 문제가 산별노조 건설을 어렵게 할 수도 있을 것 같은데 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

김우영 : 이 문제에 대해서는 이호창 박사께서 말씀해 주시지요.

이호창 : 산별노조라는 큰 원칙에는 모두 동의하는 듯하지만 현실적으로는 오히려 박탈감을 느끼거나 회의하는 노조들도 분명히 있습니다. 산별노조로 전환하는 과정에서 이러한 현실적 동학들을 무시하거나 부정할 수는 없다고 생각합니다. 개인적인 생각이지만, 우선 산별노조를 지향하는 세력들이 어느 정도는 적극적으로 치고 나갈 필요가 있다고 생각합니다. 먼저 앞서 나가면서, 이해관계를 달리해 떨어져 나가려는 부분들을 끌어당기는 전략이 필요할 것 같습니다. '모두 다 같이'이라는 관념에 지나치게 집중하다 보면 실제로 한걸음도 뛰지 못하는 사태가 발생할 수도 있기 때문입니다.

한 가지 더 말씀드리면, 사실 대기업 노동자의 경우는 산별로 전환하건, 하지 않건 이해관계가 크게 달라지는 부분이 없을 수도 있지만, 중소기업이나 미조직 노동자들의 경우는 산별로 전환해야만 임금, 노동조건의 향상 등을 이룰 수 있습니다. 저는 산별노조에 대해 누구보다 강한 이해관계를 갖고 있는 중소기업, 미조직 노동자들을 산별 전환의 추동력으로, 원군으로 삼아야 한다고 생각합니다. 일단 산별노조로 간 다음에 이들을 비슷한 노동조건으로 끌어올린다는 생각을 하고 계시는 분들도 계시지만, 저는 산별노조 건설과정에서부터 이들을 중심적 세력으로 끌어들이는 것이 필요하다고 생각합니다.

김우영 : 이 문제와 관련해 퀴스터스씨께서 자신의 경험을 말씀하고 싶으시답니다. 퀴스터스씨, 말씀해주십시오.

퀴스터스 : 저는 지금 이박사님께서 말씀하신 것과 다른 견해를 갖고 있습니다. 독일의 경우, 산별의 중심적 추동력을 이루고 있는 것은 대규모 기업들입니다. 대규모 기업일수록 노조조직율이 높고 추진력이 있습니다. 그리고 임금협상의 문제인데, 산별의 임금협상에서는 임금의 최저한도선만이 결정될 뿐입니다. 노조조직화가 잘 되어 있는 기업에서는 개별 협상을 통해서 이 선을 뛰어넘을 수도 있습니다. 즉 개별기업에서의 노사협의회를 통해서 그 기업의 특성이 반영될 수 있게 되어 있는 것입니다.

질문 4 : 저는 올 4월에 독일 뒤셀도르프의 한 철강회사를 방문한 적이 있었는데, 그때 노조에서 시청각교재를 이용한 브리핑을 받으면서 시청각자료의 사용이 일반화되어 있다는 느낌을 받은 적이 있습니다. 독일 노조에서 사용하고 있는 교육방법에 대해 설명을 듣고 싶습니다.

퀴스터스 : 독일노조는 15~20년 전부터 강의식 교육방법을 포기하였습니다. 그 후 저희는 몇 개의 소규모그룹별로 OHP필름 등을 이용해 토론하거나, 비디오카메라를 통해서 토론하는 모습을 촬영한 후 그 필름을 보면서 다시 토론하는 방식을 취하고 있습니다. 소규모그룹에서는 참여자들이 주제를 선택하여 토론합니다. 이때 강사는 없습니다만, 토론방법을 훈련받은 협력자들이 원활하게 토론을 이끌어줍니다. 소규모그룹은 보통 12명 이하로 구성됩니다.

물론 새로운 법률에 대한 해석이나 임금협상의 내용을 전달할 경우에는 교재를 배포하고 그것을 설명하는 식으로 이루어질 수도 있습니다.

질문 5 : 저는 일본의 데아이씨께 몇 가지 질문하겠습니다. 첫 번째로, 발표 중 일본의 공교육 과정에 노조와 노동법에 대한 내용이 포함되어 있다고 하셨는데, 많은 시사점이 있는 것 같습니다. 우리

는 학교 교과서에 이런 내용이 없기 때문에 한국노총의 경우 몇 차례에 걸쳐 교육부에 이런 내용을 실으라는 요청을 한 적이 있는데, 일본에서는 그런 내용이 노조의 촉구에 의해 이루어진 것인지, 아니면 국가의 자발적 결정이었는지 궁금하구요, 아울러서 이러한 것이 노조조직율의 제고에 도움이 되는지, 그리고 노조는 교과서에 실린 내용에 대해 만족하는지 궁금합니다.

두 번째는 렌고의 교육문화협회에 대한 것인데요, 우리의 경우에는 교육선전이나 교육홍보라는 말에는 익숙하지만 교육문화라는 용어는 생소합니다. 교육과 문화를 같이 묶은 데에는 어떤 배경이 있었을 것 같은데 그것이 궁금하고, 또한 교육문화협회의 중점목표가 무엇인지 말씀해 주시면 저희에게 많은 도움이 될 것 같습니다.

다음으로, 젠덴츠의 교육프로그램이 상당히 다양한데, 일본 역시 기업별 노조체계이기 때문에 개별기업에서 조합원들을 뽑아서 보내줘야 되지 않습니까? 이런 교육프로그램에 대한 조합원들의 참여율은 어느 정도나 되는지 궁금하고, 만약 기업별 체계 때문에 참여율에 문제가 있다면 어떻게 극복방안을 마련하고 있는지 궁금합니다.

데아이 : 마지막까지 조용히 있어야 하는가 생각하고 있었는데 질문 주셔서 감사합니다. 첫 번째 질문의 경우 일본의 역사적 배경을 조금 말씀드려야 될 것 같습니다. 일본이 세계 제2차대전에서 패전한 후 미군이 진주했고, 미국은(천황파시즘체제의 해체를 위해서) 일본의 민주주의, 특히 노동자와 노조의 민주주의적 권리를 중요하게 생각했습니다. 그래서 노동3권에 대한 것도 일본 스스로에 의한 것이 아니라 미국에 의해 요청되고, 위로부터 부여된 것이라고 생각하는 게 맞습니다. 그렇기 때문에 일본에서는 민주주의가 노동운동이 싸워서 쟁취한 결과물이라고 할 수 없습니다. 공교육 교과서에 노조의 존재나 노동법이 기재된 것도 노조가 요청해서 된 것이 아닙니다. 그러므로 교과서에 노조문제를 기재한다고 해서 조직률에 도움이 되는지 의문스럽고, 또한 내용을 너무 간략하게만 언급하고

있다는 점도 문제가 된다고 생각합니다.

두 번째 질문에 대해 답변드리면, 교육문화협회는 교육이나 문화 활동의 지원을 목표로 하는 조직입니다. 현 단계에서는 세미나를 열거나 문화 콘테스트를 여는 정도의 활동을 하고 있습니다. 그러한 의미에서 아직 본격적인 활동을 하는 것은 아니라고 말씀드릴 수 있습니다. 저희 역시 장래에 젠덴츠나 렌고(連合)가 직접 교육활동에 참여해서 교육문화활동이 강화 되었으면 하는 바람을 갖고 있습니다.

세 번째 질문에 대해 말씀드리면, 신규조합원들의 경우 100% 참여하고 있습니다. 제가 보기에는 입사한 지 1년이 안되는 조합원들이기 때문에 조합간부들에 의해 참가가 반강제적으로 이루어지고 있는 것 같습니다. 전근이 많은 저희 회사의 특징 상 2~3년 후에도 원래 직장에 그대로 있는 분은 거의 없습니다. 그렇기 때문에 전근자들을 파악하는 것이 대단히 중요한 문제입니다만, 아직도 전체적인 윤곽을 파악하지 못했기 때문에 구체적인 숫자를 말씀드리기는 힘들고, 다만 전부 참여하고 있는 것은 아니라고 말씀드릴 수 있습니다. 실제로 앙케이트 조사결과를 보면, 젊은 조합원들의 경우 왜 이런데 참여해야 하는지 모르겠다는 응답을 자주 접할 수 있습니다. 이런 문제에 대해 구체적으로 대응할 필요가 있다고 생각합니다. 노동학교의 전체적인 코스를 말씀드리긴 했습니다만, 그 과정이 연속적으로 이어진다고 말씀드리긴 곤란합니다. 예전의 전전공사 시기에는 교육욕구가 높았습니다만, 민영화가 된 이후에는 교육에 대한 욕구가 줄어들고 있습니다. 조합원들이 민영화된 이후에 사람이 줄고 일이 많아 졌기 때문에 바쁘서 교육활동에 참여하기 힘들다는 말을 자주 합니다. 이와 같은 문제를 극복할 수 있는 방안에 대해 여러모로 고민하고 있습니다.

질문 6 : 데아이씨께 묻겠습니다. 앞으로의 노사관계는 상호협조적 동반관계로 지향되어야 한다고 생각합니다. 이점에서 일본에서

조합간부에 대한 교육은 어떻게 되고 있고, 노조간부들의 노사관계에 대한 생각은 어떠한지 묻고 싶습니다.

데아이 : 말씀하신 것에 동감하고, 실제로 교육장에서도 그런 태도로 임하고 있습니다. 그렇지만 이와 관련된 기본적인 전제를 확실히 해 두지 않으면 안된다고 생각하는데, 먼저 노사관계는 어디까지나 원칙적으로 노동자와 사용자의 대립적 관계를 상정하고 있다는 것입니다. 그래서 대립관계에 있다는 것을 인정하고, 양자가 대등하게 협상함으로써 평등관계가 만들어지고 신뢰관계가 만들어질 수 있다는 전제 위에서만 동반자적 관계가 가능하다고 생각합니다.

질문 7 : 데아이씨께 묻겠습니다. 최근 일본의 조직율이 점차 떨어지고 있는데, 그 이유로 젊은 층이 노조에 별 매력을 못느끼기 때문이라는 이야기를 많이 듣고 있습니다. 젠덴츠뿐 아니라 다른 노조나 연맹, 또는 내셔날 센터인 렌고에서 '매력있는' 노조를 만들기 위해 어떤 노력을 하고 있는지 궁금합니다. 또 노동의 유연화를 위한 정부정책이 최근 우리에게도 문제가 되고 있는데, 일본 노조는 노동의 유연화에 어떻게 대응해 왔는지 궁금합니다.

퀴스터스씨께는 한 가지 확인하고 싶은 게 있는데요, 독일의 조합 신임자가 노르웨이의 노조활동가와 어떻게 다른지, 그리고 독일에도 노조활동가가 따로 있는지 알고 싶습니다.

데아이 : 매력있는 노조를 어떻게 만들 것인가, 대단히 어렵고도 중요한 문제라고 생각합니다. 이 점에 있어 렌고가 정책입안 시에 너무 포괄적이고 추상적인 정책을 제시하는 것이 가장 큰 문제라고 봅니다. 구체적인 사안에 대해 명확하고 현실성 있는 정책을 추진하고 하나씩 해결해 나가려는 태도가 선행되어야 할 것입니다.

두 번째로 규제완화 문제인데, 규제완화가 모두 좋다는 인식에 대해서도 다시 생각해 볼 필요가 있다고 생각합니다. 특히 규제 해도 좋은 것과 안되는 것에 대해서 명확히 구분할 필요가 있습니다. 예컨대 노조의 존재, 복지정책 등에 대해서는 최저한의 규제가 필요한

것입니다. 이러한 인식을 교육 속에서 피력하고 있고, 최근에는 뉴질랜드의 규제완화 사례를 하나의 교재로 만들어 교육하고 있습니다.

퀴스터스 : 노르웨이에 대해 정확히 알고 있지는 못하지만, 서유럽과 북유럽은 모두 산별체제이기 때문에 큰 차이는 없으리라 생각됩니다. 산별노조의 특성상 개별기업 내에서는 특정한 사람에게 의존할 수 밖에 없습니다. 독일에서는 이를 조합신임자라고 부르고 있고, 벨기에에도 단어는 다르지만 이러한 직책이 있습니다. 노르웨이의 조합활동가도 이러한 직책을 의미하는 것이 아닌가 생각합니다.

질문 8 : 노조의 활동은 파업처럼 단결과 연대에 기반해서만 효과를 발휘할 수 있는 것이 많습니다. 그런데, 저희 역시 마찬가지입니다만, 독일의 경우도 최근 들어 조합원들의 개인주의적 경향이 심해지고 있다고 하셨는데, 그렇게 개인주의적 경향을 보이는 조합원들을 특히 협상이 결렬되거나 파업을 해야 할 경우에 어떻게 설득하고 있는지 궁금합니다.

퀴스터스 : 개별화 경향은 독일뿐 아니라 유럽에 전반적인 현상입니다. 또한 노조에만 특이하게 나타나는 것이 아니라 정당, 교회 등 여러 사회조직에 걸쳐 나타나는 사회적 현상이라고 볼 수 있습니다. 독일의 노조교육에서는 이러한 사회현상을 인식하고 이에 대한 대응책을 마련하고 있기 때문에 앞으로 점차 나아질 것이라고 생각합니다. 또한 사용주가 협상을 거부하거나, 협상이 결렬될 경우 독일의 조합원들은 이러한 상황이 무엇을 의미하고 어떻게 대처해야 한다는 것을 평소에 충분히 훈련 받아왔기 때문에 그들을 설득하는 데 어려움이 적은 편입니다.

질문 9 : 독일에서 산별노조를 건설하는 과정에서 혹시 유리한 조건이 있었는지, 산별노조 건설의 필연적인 추동력이 있었는지 궁금합니다.

퀴스터스 : 독일은 1863년 노조가 개별사업장에서 처음 생기기 시작했는데, 19세기 말쯤에는 이미 전체가 산별노조 형태로 이전이 되게 됩니다. 그 당시 독일은 연방형태이면서 카이저, 즉 황제에 의해 지배되고 있었습니다. 이러한 열악한 정치적 환경 속에서 노조의 선조들은 전산업의 단결만이 노동자들이 살 길이라고 파악했던 것입니다. 지금도 독일에는 다섯 개의 손가락은 부러뜨리기 쉽지만 그것이 뭉친 주먹은 부러뜨리기 힘들다는 속담이 전해져 오고 있습니다.

김우영 : 이상으로 토론을 정리해야 될 것 같습니다. 먼저 오늘 참여해주신 노조간부 여러분들게 감사의 말씀을 드리고, 독일에서 오신 퀴스터스씨, 일본에서 오신 데아이씨, 한국의 이호창박사님, 그리고 토론자로 참여해주신 황기돈박사님, 김훈박사님, 정우현교수님, 또 두분 통역자님께 감사를 드립니다. 저희 연구원에서는 해마다 국제세미나를 갖고 있는데요, 내년에도 여러분의 많은 관심과 참여를 부탁드리겠습니다. 이것으로 노조교육의 현황과 과제에 대한 1997년 한국노총 중앙연구원 국제심포지엄을 모두 마치겠습니다. 감사합니다.

〔저자 약력〕

• 주요약력

- 연세대 경영학과 학사
- 연세대 사회학과 석·박사
- 일본 立敎학대 사회학부 박사후기과정('95.4 ~ '97.5)
- 현 한국노총 중앙연구원 연구위원

• 주요저서 및 논문

- 「일본적 생산·노동방식의 특징과 형성요인에 대한 연구」 (박사학위논문, 1997)
- 「팀신화와 노동의 선택」(공편, 1996)
- "일본 노동자들은 왜 그토록 헌신적으로 일할까?" (「동향과 전망」, 1997년 봄호)
- "일본적 노무관리의 강제와 동의의 메커니즘" 1992) (「산업노동연구」 2권 2호, 1997)

# 노동조합교육의 현황과 과제


| | |
|---|---|
| 1998년 2 월 2 일 인쇄<br>1998년 2 월 9 일 발행 | |
| 발 행 인 | 朴 仁 相 |
| 발 행 처 | 한국노동조합총연맹 |
| 주 소 | 서울시 영등포구 여의도동 35번지<br>(代) 02-782 -3884 |
| 등 록 | 81. 8. 21 (13-31호) |
| 인 쇄 | 부국문화인쇄사<br>(代) 02-268 -9254 |

가격 : 7,000원