

영국 UNISON의 개방대학

이현경

한국노동사회연구소 회원

1. 머리글

“눈앞에 닥친 투쟁에 신경쓰다 보니 99년 사업이 짚어진 여러 과제, 조직정비(특히 현장조직력 강화)와 상급단체 신뢰회복, 산별노조 건설 문제에 대해서는 비교해서 보면 소홀했다. 물론 산별노조건설추진위원회를 구성하고 지역추진위도 갖춰나가는 단계지만 내용을 채우고 대중화하는 문제는 결코 만만치 않다. 투쟁이 더 계속된다면 자칫 놓치기 쉬운 문제다. 복잡하기만 한 이런저런 문제에 대한 충분한 토론과 정리도 아직 되지 않고 있다…” 『노동사회』: 99년 7·8월호, 32쪽)

금속산업연맹 상반기 투쟁에 대한 솔직한 평가의 한 대목이다. 이처럼 당장의 목줄을 죄는 고용안정 문제에 매달릴 수밖에 없는 현실을 인정하고

다면, 산별노조의 전망이나 산별노조의 교육활동 방안에 대한 이야기를 꺼내는 기분이 쓱쓸하다. ‘구조조정이다 빅딜이다 몰아치니 내 일자리에서 오늘 쫓겨날지 내일 쫓겨날지 살얼음판을 걷는 편국에, 남의 나라 잘 되는 이야기를 해서 뭐 하자는 거냐’는 조합원들의 편찬이 들리는 듯싶기 때문이다.

그런데 한편에서는 노동자들의 이런 진박한 상황과는 상관없이, 다가오는 21세기에는 지식기반사회가 도래할 것이며, ‘이러한 사회에서는 몸을 써서 일하는 노동자보다 머리와 지식을 활용하는 노동자가 중요하다’고 한다.(유현숙·김동석, 「지식기반 사회와 신지식인」, 『교육개발』, 1999 봄호)

그리고 인적자원개발이니 인적자원경영이니 하면서, 그 ‘머리와 지식

을 활용하는 노동자'를 중심으로 한 새로운 기업 및 경제의 판짜기에 열을 올리는 소리도 들린다. 그리고 이런 흐름은 몇 년 전부터 크게 관심을 끌었던 '신경영전략'에서부터 이미 그 전조가 나타나고 있었다. 물론 상당수 사용자들이 자신들의 기업경영 방식의 문제는 접어둔 채, 이를 노조 탄압의 수단으로 악용하여 노동자들의 거센 저항을 불러일으켰다. 하지만 문제는 그러한 사용자들의 의도에 의해서만이 아니라 기술의 변화, 문화의 변화, 사고방식의 변화에 의해서도, 기업 및 경제의 구조는 변화되고 현재와 같은 정규직과 제조업 생산직 노동자의 수는 줄어들 것이라는 점이다.

그러므로 우리는 당면한 노동자의 생존을 지키기 위한 고용안정 전략과 함께, 급변하는 사회 및 경제의 방향을 가늠해 보고, 그 속에서 미래 노동자의 위치나 역할, 그리고 삶은 어떻게 변화할 것인지 파악하려고 노력해야 한다. 그 가운데 노동자들 자신이 미래 사회의 노동력, 인적 자원으로 존중되고 계속 노동해갈 수 있는 노동자 주도의 개발 전략이 모색될 필요가 있다.

그런 점에서 영국 유니슨 노동조합의 개방대학은 우리의 산별노조들이 추구해 볼 만한 노동조합주도의 인적 자원개발 프로그램이다. 이 개방대학

에서 우선 눈에 띠는 것은, 노동조합이 조합원들의 교육과 훈련에 팔을 걷어붙이고 나섰다는 것, 그러면서 사용자들이 수업료를 내도록 협조관계를 이끌어냈다는 것, 조합원의 절대 다수가 여성이고 파트타임으로 일하는 사람들인데 그들에 맞는 교육훈련 방식으로 '개방학습' 체제를 잘 개발했다는 것, 그리고 단순히 노조가 실시한 훈련에 참가한 것으로 끝나는 게 아니라 국가에서 인정하는 직업자격을 취득하는데 보탬이 되도록 했다는 것 등이다. 이하에서는 먼저 유니슨 노동조합을 간략히 소개하고 유니슨 개방대학의 기본 체제를 알아본 다음, 좀더 생생한 이해를 위해 여기서 실시하는 프로그램 사례와 그에 대한 사용자의 재정 지원 방안 및 그 의미에 대해 제시하도록 한다.

2. 유니슨(UNISON) 노동조합의 조직과 훈련

유니슨은 조합원 140만 명에 달하는 영국 최대의 노조로, 영국노동조합회의 산하 노조 중 제일 규모가 크다. 유니슨은 1993년에 결성되었는데, 보건 서비스 노동자연맹(COHSE: Confederation of Health Service Employees)과 중앙 및 지방 공무원노조(NALGO : National and Local Government Officers),

전국공공노동자연맹(NUPE : National Union of Public Employees)이 합병하여 만든 조직이다. 유니슨 노동조합에는 생산적 노동자와 사무적 노동자만이 아니라, 전문직, 기술직, 행정직 직원도 조합원으로 조직되어 있다. 영국에는 단일 산별보다는 몇 개의 직종이 연합해서 단일노조를 만드는 일반노조 형태가 지배적이다. 전체 조합원의 3/4는 여성이고, 1/3 정도는 주당 30시간 미만 일하는 파트타임 계약제 직원들이인데, 이는 우리나라 상황과는 상당히 대조적이다.

개별 조합원은 지부에 소속되는데, 13개 유니슨 지부 중 자신이 다니는 회사가 있는 지역 지부에 소속된다. 유니슨 노조는 산하에 6개 서비스 그룹-지역 정부(약 60만 조합원), 보건(NHS¹⁾의 44만 조합원), 고등교육, 에너지(전기 20만, 가스 2만), 수도(약 2.5만)와 운송(5천여 명)을 두고 있으며, 각 지역 지부들은 지부내 6개 서비스 그룹별 조직을 갖게 된다. 현재 저희는 1,500개가 있다.

1980년대와 1990년대에 유니슨 조합원의 대부분이 일하고 있는 공공부문에서 구조조정이 일어났다. 그 결과 공공서비스가 경쟁의 대상이 되었고, 가스, 전기 및 수도 산업은 민영화되면서 새로운 경영 방식이 도입되었다. 이 과정에서 노조 조직력의 급격히 떨어졌다. 뿐만 아니

라 여성 노동자와 파트 타임직이 늘어갔다.

이런 변화에 직면하여 유니슨 노조는 직장 이동이 잦아지는 조합원에 대한 훈련과 능력개발이 중요함을 강조하게 되었다. 그 과정에서 한편으로는 사용자와 노조가 공동으로 훈련을 발전시키는 전략을 택하여, 가장 힘있는 지방공무원노조답게 지방 당국과 공동훈련협약을 체결하여 나갔고, 다른 한편으로는 개방대학을 설립하여 조합원들에게 기초과정부터 전문성 개발 과정에 이르기까지 종합적인 프로그램을 노조가 직접 운영하기도 하였다.

3. 유니슨 개방대학

1) 개방대학의 체계

유니슨 개방대학은 1994년 설립되었다. 설립 취지는 앞서도 보았듯이, 누구나 평생에 걸쳐 학습해야 한다는 것, 또 공공서비스는 자격을 갖춘 담당자가 가장 잘 제공할 수 있으므로 모든 조합원이 적절한 자격을 갖출 필요가 있다는 것, 그런데 공공 부문 중에서도 상대적으로 저임금을 받는 조합원들은 공식적인 자격증이 없는 여성, 시간제 근로자, 교체근무자 등이고, 이들은 제도교육이나 훈

1) 전국의료원의 NHS는 National Health Service의 약자이며, 각 시군구별로 산하 의료재단이 있으며, 의료원이나 병원과 같은 의료업무 외에 턱아 등 사회보호 서비스도 실시하는 것으로 보임. 국공립의료서비스 체계로 출발했으나 최근에 민영화되었다고 함.

련을 받기 어렵고 훈련 기회로 별로 없어서 오늘날 빠르게 변화하는 기술을 따라잡지 못하는 취약한 집단이 된다는 것. 따라서 유니슨 노조는 이러한 조합원들 까지도 지원하고 격려할 필요가 있다는 것이었다.

개방대학 프로그램의 특징은 '개방 학습'에 기초하고 있어 스터디 그룹 활동, 학교 출석, 집에서의 숙제 등 여러 가지 방식이 함께 활용되고 있다. 이렇게 하면 교육 시간과 교육 기간에 유연성이 생겨, 가정이 있는 성인 학생들이 자기 업무와 가정의 일을 다 하면서 자신의 속도에 맞게 배워 나가는 데 바람직하다는 장점이 있다.

아래에 제시된 그림(그림1)을 보면, 개방대학의 다양한 교육 프로그램은 4단계로 나뉘어 있다. 조합원은 그 중에서 자신에게 적합한 단계에 등록할 수 있으며, 단계를 차근차근 밟아 올라갈 수도 있고 이 단계에서 저 단계로 왔다 갔다 하면서 학습할 수도 있다.

〈단계 1〉 배움에 대한 안내 - '학습 기술 체크'

1단계는 어떤 교육 프로그램에서나 기초가 되는 학습 기술을 배우는 단계다. 즉, 문해(글깨치기) 및 수리력(수와 셈) 과목을 배워, 계속 공부할 수 있는 기초를 형성하는 단계이다. 이 단계 과목들은

원격 학습²⁾을 통해 수강할 수 있으며, 매주 주어지는 숙제를 하고 개별 강사와 지역 내 소그룹의 야간 소모임에서 만나 보충수업을 받는 방식도 있다.

〈단계 2〉 학습안내

이 단계에서 실시되는 프로그램으로는 학습능력 향상 프로그램인 과정, 그밖에 <의사소통 기법>과정, <여성, 노동 그리고 사회>라는 과정도 있다([표 1] 참조). 초기의 <학습으로의 복귀>프로그램은 협력단체인 노동교육협회(WEA)의 도움을 받아 조합원에 대한 노조 내부 서비스로 출발하였다. 이 프로그램은 학교교육에서 실패한 노조원들이 다시 학습을 시작하여 대학교육도 받을 수 있는 자격을 얻게 하려는 것으로, 1996년까지 3,000명의 조합원 등이 이 과정을 이수하였다.

〈단계 3〉 선택하기

3단계는 단계 1, 2 및 3의 교육과정은 지역별로 실시된다. 이 과정들은 유니슨 지역 교육담당자와 훈련 기관들에 의해 지역 전역에 공지되고 모집을 받는다. 일단 조합원이 관심을 표현하면 직접 정보도 주고, 참가절차를 밟아 그 훈련 과정에 참여하도록 한다. 3단계에서는 조합원들이 개별 강사의 도움을 받아 학습 포트폴리오를 작성하게 된다. 포트폴리오는

2) 방송통신고나 방송통신대학 등에서 하는 통신학습을 생각하면 된다. 최근에 벌달한 컴퓨터를 이용한 화상학습도 원격 학습에 들어간다.

개인의 학습에서의 성장과 변화를 증명 할 수 있는 다양한 것을 모은 학습인증 자료들이다. 예를 들면 서신메모교환, 기발보고서, 그림 혹은 작품, 업적에 대한 시청각 자료, 이력서, 자서전, 직업적 발전계획, 간행된 잡지나 서적, 작업물과 점수, 추천서, 각종 증명서 등 개인의 경험을 학습경험으로 인증받을 수 있도록 모아진 것들이다. 이 포트폴리오 속에 자신들의 경험, 기술, 지식 및 열망을 구체적으로 담는다. 강사들이 이에 대해 보완적인 정보 등을 제공해 주면, 조합원들은 장래 발전 전망과 연관시켜 인생의 현 단계에서 직업교육을 선택해야 하는지 아니면 다른 교육을 선택해야 하는지, 적절한 교육과정 및 수준은 무엇인지 등을 결정할 수 있게 된다.

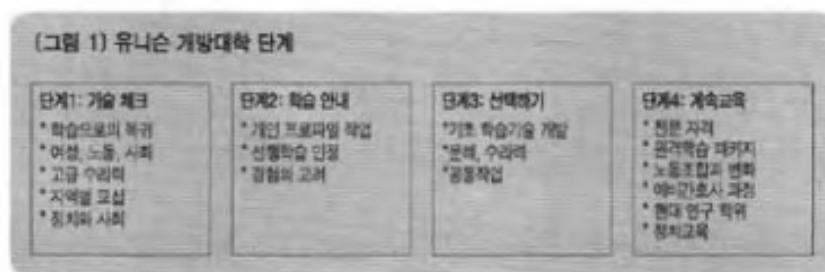
〈단계 4〉 계속교육

단계 4는 자신들의 직무기술을 더 발전시키고자 하거나, 개인적 관심에 따라서는 석사 이상의 과정을 밟는 등 경력개발을 하고자 하는 사람들을 위해 기획된 것이다. 유니슨 개방대학의 첫 두 단계 중

에 유니슨이 직접 실시하는 과정 등은 공식적인 자격 인증을 받았다. 학생들은 이를 위한 학점(A등급에 이르기까지) 평가용 과제를 받을 것인지를 선택할 수 있다. 단계 4에서는 어떤 프로그램을 통해서도 전문적인 기구나 시험기관에서 인정하는 자격 취득이 가능하다. 따라서 4 단계에서는 직업교육만이 아니라 이가 등 다른 분야에 대해서도 광범위한 훈련 프로그램을 제공한다. 구체적으로 프로그램 제목들을 보면, 〈위원회 운영(Committee Administration)〉과정, 〈지역사회 보호 및 사회 복지〉과정, 〈소비자 문제와 거래 기준〉과정, 〈교육 행정 및 운영〉과정, 〈보건 서비스〉과정, 〈정보기술〉과정, 〈법〉과정, 〈여가 운영〉과정, 〈현대 연구: 노동조합과 변화〉과정, 〈임금 및 노후 연금 행정〉과정, 〈창조 지원 업무〉과정 등이 있다.

이 단계 프로그램은 랜던에 있는 유니슨 개방대학에서 전국 유니슨 훈련센터들로 보내지는 원격학습 과정이다. 이 원격학습과정들을 위해서는 규격화되고 짜임새 있는 학습자료들로 구성된 교재들

(그림 1) 유니슨 개방대학 단계



이 갖추어져 있을 뿐 아니라, 각 과목이 단계별로 분화되어 있고, 천근한 쌍방형 진행 방식을 이용하여 가르치도록 되어 있다. 이런 방식으로 문제들을 탐구하고 그 것을 실제에 적용해 보도록 만들고자 한다. 나아가 특수 분야나 자격시험 대비 복습을 위해 원격학습과 별도로 집중적

인 숙박 교육 과정을 실시하기도 하며, 일부 과정은 그를 활동이나 인간관계 기법을 배우기 위해 주말에 숙박 프로그램을 갖기도 한다.

2) 프로그램 사례

[표 1] 2단계 교육과정의 주요 내용

(의사소통 기법)	시간	작업시간 중에, 하루와 6일간의 반나절 동안 스터디 그룹에 출석하며, 주당 3시간 정도 집에서의 과제작업(숙제)
	주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> * 서한 및 보고서 잘 쓰기 (철자, 발음, 기호짜기, 조리있게 쓰기, 공식 적인 글쓰기, 교정보기) * 정보의 회합(자료문 및 안간 쓰기) * 서류 양식의 이해 * 학습 기술의 개선(노트쓰기와 시전 활용)
(학습으로의 복귀)	목표	학습기법 및 자신감 형성을 통한 학습으로의 복귀
	시간	10개월 동안 180시간 교육, 이 중 2/3은 개인 시간 활용
	주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> * 쓰기 (보고서 완성, 친조직 글쓰기, 문법과 철자) * 조사(관련 정보의 발견과 활용, 설문조사) * 분석(사실과 의견, 문건 자료, 대중매체) * 수(數)다루기 (기초 계산법, 차트 이용, 통계)
(여성, 노동 그리고 사회)	목표	여성을 위한 이론과 그룹에서 자신감 및 기초 학습 기술을 형성
	시간	4개월 동안 평균 주당 3시간 활용, 2주에 한 번 2시간 씩은 스터디그룹에 참여
	비용	책아비, 절밀기는 비용, 교통비, 책값, 문구비까지 다 지불해 줌
	주요 내용	〈여성의 삶: 학습을 위한 입문〉과목, 여성의 직위, 여성의 문화 및 역사에 대한 논의들, 여성의 삶, 여성의 글쓰기, 여성의 이미지, 미디어에 표현되는 여성 등

[참고] 원격학습 과정에 등록하면 이런 것을 받아온다!

- ☞ 학생 안내 - 자격에 관한 정보, 개방대학 교육과정의 활용법, 학습 기법 및 실무자와 강사들에 관한 세부사항
- ☞ 학습교재 - 주제학습 자료, 정기적인 지기전단 편지로 있어 학습자의 진도나 이해도를 점검할 수 있음
- ☞ 강사 노트 - 과목에 대한 안내, 진도표와 교육과정 계획, 특수 학습 방법, 추천 도서들
- ☞ 모의 시험지 - 학생들이 자신이 습득한 지식을 시험에 적용해 보도록 함, 이 모의 시험지를 강사에게 제출하여 지적과 평가를 받은 후 본인이 다시 받음으로써 자세한 피드백이 가능

앞에서 본 유니슨 개방대학의 2 단계 프로그램 중에서 전국의료원 산하 미드 앵글리아지방 의료 재단의 <학습으로의 복귀> 프로그램은 특히 유명한 사례인데, 이는 이 프로그램이 노동조합의 프로그램에 사용자가 수업료를 투자하는 파트너십을 발휘한 최초의 프로그램이기 때문이다. 이 지역의 성공에 힘입어, 다른 몇몇 지역(Suffolk, Norfolk, Essex)에서도 사용자들이 훈련 비용을 지원하는 14개의 <사용자 파트너십>이 생겨났다.

(1) 미드앵글리아의 <학습으로의 복귀> 프로그램

미드앵글리아지방 의료재단(Mid-Anglia Community Health NHS Trust)은 해당 지역 일부에 만성질병에 관한 서비스를 제공하는 기구이며, 정신 건강 서비스나 장애자 학습 서비스, 그리고 지역 탁아나 학교 탁아와 같은 일상적인 지역사회 서비스도 제공한다. 이 지역 몇 군데 보건 시설에서 1,100명의 직원이 일하고 있다.

여기서 <학습으로의 복귀> 프로그램을 처음 시작하게 된 것은, 유니슨 노동조합의 보건부문 지부장이 지역 분회에 교육과 훈련을 단체교섭 안전으로 옮려놓도록 고무한 것에서 출발하였다. 의료재단 측은 경영자부터 고위간부들에 이르기까지 하위직 직원들을 훈련시키는 데 긍정적이었다. 이들은 훈련을 통한 근로자의

발전이 이 의료재단 경영에 주요한 영향을 미칠 수 있다는 것과, 직원들은 현재의 직무만이 아니라, 장래에 의료원 내·외에서 수행할 수도 있는 다른 직무를 위한 기술도 필요하다는 것을 인식한 것이다.

<학습으로의 복귀>과정의 첫 참가자들을 모집하는 것은 재단측과 노조가 공동으로 분담하였다. 여기에 등록한 총 24명의 학생 중에 23명은 여성이었고, 대략 절반 정도가 유니슨 조합원이며, 대부분은 사무직 및 보조적 보건 업무 근로자로 30대 후반에서 40대 초반의 사람들이었다. 이 중 총 20명이 9개월에 걸친 프로그램을 이수했는데, 이는 새로운 성인 학습자들로서는 대단히 높은 이수율이었다.

이 <학습으로의 복귀> 프로그램은 앞에서도 본 것처럼, 노동자들이 두려움과 자신감 부족을 극복하고 교육으로 돌아가도록 하기 위해 마련된 확대 교육과정이다. 따라서 주요 내용은 쓰기/조사하기/분석하기/ 수(數) 다루기로 구성되어 있고, 미드앵글리아지방에서 실시된 첫 프로그램은 각 지역별서 매 2-3주마다 한번씩 2시간 동안 스터디그룹 모임을 가졌고, 두 그룹으로 나뉘어 두 군데의 주말 학교에서 수업을 하기도 하였다.

이 프로그램이 끝났을 때 참가자들의 변화는 상당히 놀라운 것이어서, 이 중 한 사람은 사내에 문제가 생겼을 때 이전과는 달리 이를 보고하는 데서 그치지 않고, 일련의 해결 방안을 제시하게 되었

다. 또 최소 2 명은 이미 승진하였으며, 다른 사람들은 담당 업무가 늘어났고, 참가자의 상당수는 이 교육과정이 끝났을 때 직업 자격을 얻기 위한 교육과정을 계속 밟고자 했다. 일부는 자신들의 시간을 내서 다른 교육과정에 참가하기도 하였다. 영국에서 지역별 훈련을 담당하고 있는 기관인 훈련기업위원회 중에 써포크 훈련기업위원회(Suffolk TEC)는 이 프로그램의 후속 개인상담 서비스와, 참가자들에게 자신들의 새로운 기술의 활용과 계속적인 개발을 추구할 수 있는 기회를 갖도록 하는 안내 프로그램을 재정지원하였다.

(2) <사용자 파트너십>의 활용

<학습으로의 복귀> 등 훈련 프로그램에 활용된 <사용자 파트너십>이란, 근로자, 노조뿐 아니라 사용자가 함께 훈련에 투자를 하는 것이다. 이는 사용자, 노조, 근로자를 위한 장기적인 투자로써 교육과 훈련을 단체교섭 안건에 포함시키는 것이다(<사용자 파트너십>은 노조 훈련에 대한 사용자의 공동투자 방안이다). 그런데, 이 비용지원을 통해 실시된 프로그램이 주로 <학습으로의 복귀> 프로그램이므로, 참가자나 관리자들의 말을 아래에서 인용할 때 방안이란 말과 프로그램이란 말을 혼용하고 있다. 또 이 방안이 지원하는 프로그램을 이수하면 국가에서 인정하는 일정한 자격 취득(영국국가직업

자격: NVQs)을 준비할 수 있다. 유니슨 노동조합은 이를 위해 보건 서비스, 지역 정부, 고등교육 부문의 사용자들과 긴밀히 협력하고 있다. “우리는 작업장에서 적절한 교육을 제공하는 사용자들과 결합하여 우리의 독특한 훈련 및 교육에 대한 접근을 확대해 가고 있다”고 유니슨 사무총장은 말한다.

유니슨 노동조합은 노동조합, 노동자, 사용자라는 세 주체가 교육과 훈련에 공동으로 ‘투자’하고 그에 따라 공동으로 ‘이익’을 얻는 <사용자 파트너십>의 ‘3자 거래’ 방식이 대단히 바람직한 것임을 강조하면서, 각 주체별 투자의 내용과 그에 따른 이익이 어떤 것인가를 설명하고 있다. (그림 2 참조)

먼저 노동자들이 ‘3자 거래’에 투자하게 되는 것은 시간과 에너지, 교육과정에서의 성실성이다. 특히 훈련 프로그램들을 위해서는 작업시간 중에 교육받을 수 있는 시간 보다 두 배 정도 개인 시간을 더 할애해야 하기 때문에 노동자들의 노력과 투자는 크다. 이에 따른 노동자의 이익은 우선 학습 및 자기 평가 개선을 위한 흥미와 열의가 유발된다는 점을 들 수 있다. 또 작업뿐 아니라 생활도 보다 즐겁게 만든다. 그리고 노동자들에게 잘 맞는 프로그램이므로 따분하지 않고, 실제적인 도움이 된다. 그려므로 노동자들에게 그 결과는 말 그대로 삶을 변화시키는 것이 될 수 있고, 이후에도 현장에서 나 다른 곳에서 계속학습(further learn-

ing)을 하고 진학할 수 있는 의욕을 왕성하게 해 주는 것이다. 한 참가자도 그렇게 말하고 있다.

“이 과정은 아주 실제적이었고 나는 벌써 나의 서류 양식 작성이나 일반적인 글 쓰기가 얼마나 향상되었는지를 알고 있다. 그리고 나는 이제 팀을 이루어 일하는 것을 정말로 즐긴다. 나는 동료들을 훨씬 더 잘 알게 되었고, 우리가 얼마나 죽이 맞는지 알게 되었다.” ((회사소통 기법)과정의 학생이었던 한 정비원)

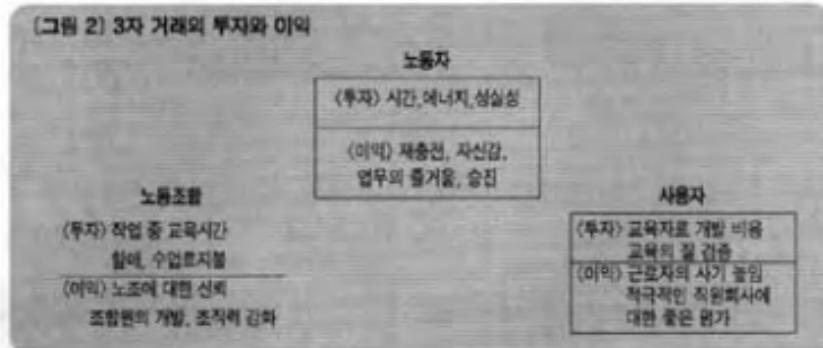
이에 대해 사용자들의 투자는, 직원들이 이 프로그램 중간중간에 스터디그룹에 출석하도록 작업시간을 빼주며, 참가 노동자들의 수업료를 내 주는 것이다(참고문헌에 따르면, 대개는 사용자들 다른 훈련 기금 등에서 재정지원을 받아 수업료에 투자한다고 한다). 이는 사용자의 입장에서 보면 상당한 투자인 셈이다. 하지만 사용자들도 이런 투자로부터 상당한 수익을 얻고 있고 그들도 이 점을 충분히 인정하고 있다. 즉, 훈련 참가자들

이 더 의욕적이고 책임감 있는 직원들이 되므로, 보다 잘 훈련되고 기술을 갖춘 노동력이 생긴다는 것과, 노사관계가 좋아지고 근로자들의 일반적인 사기가 전작된다는 점이다. 이 역시 사용자의 다음과 같은 이야기에서 확인된다.

“고객지향적이고 질 확보를 중시하는 오늘날, 말과 글로 하는 의사소통은 이전보다 더욱 중요해지고 있다. 하지만 혼하게 나타나는 어려움은 훈련을 통해 기초 기술을 향상시켜 가장 혜택을 볼 수 있는 직원들에게 어떻게 접근하는가 하는 것이다. 유니슨 노조하고 일하는 것은 우리의 직원들에게 실제적인 기회를 주는 일이다. 근로자들은 일반적으로 노조 사람들에게 자신들의 훈련 요구에 대해 말할 태세가 더욱 잘 되어 있으며, 유니슨이 운영하는 교육과정은 접근이 쉽고 이용자 친화적이라고 징평이 나 있다.” (어느 지방 의료재단 원장)

마지막으로 ‘3자거래’의 또 다른 투자

(그림 2) 3자 거래의 투자와 이익



자는 노조인데, 유니슨은 최근 이러한 교육과정의 기획과 교육자료 개발 및 준비에 백만 파운드를 투자하였다. 또 협력 훈련기관인 노동교육협회와 함께 훈련의 질을 검증하는 일을 하며, 개방대학 네트워크를 통해 여기서 실시하는 훈련이 공식적인 인증을 받도록 한다. 이를 통해 노조가 얻는 수익도 분명하다. 우선 조합원들 속에서 노동조합에 대한 신뢰와 지지도가 높아지며, 조합원뿐 아니라 일반 근로자도 유니슨의 훈련프로그램을 활용하게 됨으로써 잠재적으로 조직을 강화한다. 또 훈련받은 조합원이 늘어난다는 것은 노조의 인적 자원이 개발되는 것이므로, 노조의 의식적 역량도 강화된다.

4. 글을 마치며

이 정도의 내용으로는 개방대학의 구체적인 수업방식이 어떠한지, 개별강사들과의 스터디그룹은 어디서 어떻게 이루어지는지, 훈련에 참가한 노동자들의 자격 취득이 임금 등 근로조건에 어떤 영향을 미치는지, 교육을 이수하고 나서 전제적으로 고용안정의 효과를 얻는지 등에 대해서는 정확히 알 수 없는 아쉬움이 있다.

그렇지만 글자를 못 읽거나 셈을 못하는 낫은 학력의 노동자들에서부터, 가정 주부인 노동자, 단시간 근로자인 노동자들에게도 학습과 이를 통한 자격 취득 및 능력향상의 기회를 주려고 하는 유니슨

개방대학은, 노동조합을 집단적 목소리로 내는 의사결집의 장으로만 보는 것이 아니라 조합원들의 발전과 향상을 위한 성장의 장으로 본다는 점에서 상당한 시사점을 준다. 아직 산별노조로의 발걸음도 더디고, 실업자 조직화 문제나 단시간 근로자의 권리 문제에 대해서는 접근하지 못하고 있는 것이 우리 노조운동의 현실이지만, 앞으로는 이런 열악한 노동자 집단들을 염두에 두고 활동을 벌여야 하리라는 자각을 갖게 한다.

물론, 이러한 유니슨 개방대학의 장점을 받아들이 우리 실정에 맞는 조합원개발 프로그램을 만들고 시행하는 것도 쉽지 않은 일일 것이다. 하지만 우리는 여기서 한 발 더 나아가, 즉 직업세계에서 살아남을 수 있는 기초 기술이나 자격 취득 훈련에서 더 나아가, 새로운 시대에 새로운 삶을 개척할 수 있는 '전인적' 조합원개발 프로그램까지 이끌어내야 하지 않을까 하는 욕심이 생긴다. 최근 한 잡지에 이런 시각에서 새로운 교육이론이 소개되어 눈길을 끌었다(김복영(1999), 「홀리스틱 교육이론」,『교육개발』, 1999 봄호). 21세기를 애써 장밋빛으로만 보려 하지 않는다면, 누구나 지금 나타나고 있는 환경 오염과 생태계 파괴, 경제와 정치의 불안정성, 사회의 비인간화와 문화적 타락 등 소위 세기말적 현상의 심각성을 인정할 것이다. 이러한 문제들을 발생시킨 패러다임의 전환을 위한 교육적 노력의 하나인 교육이론이라고 하는데,

개인을 넘어서서 가족, 이웃, 사회, 동식물, 자연, 지구, 우주 등 모든 존재가 '연관' 되어 있다는 시각에서 교육에 접근하는 이론이라고 한다. 짧은 글 한 편에 소개된 이론이라서 아직 실체는 정확하지 않지만, 이 교육운동에서는 참가자들이 학습과정에 능동적으로 참여하여 전체의 맥락 속에서 비판적으로 이해하고 의미를 탐구하며, 창의적, 체계적 사고를 하도록 한다는 것이다. 이렇게 교육했을 때 참가자들은 자신을 둘러싸고 있는 세계를 총체적으로 인식하여 자신과의 관계를 이해하게 되고, 나아가 21세기 새로운 사회의 한 주체로서 소외되지 않은 삶을 살 수 있다는 것이다. 그렇다면 우리는 유니슨 개방대학의 프로그램만이 아니

라, 노동자와 농민, 노동자와 통일, 노동자와 도시, 노동자와 지구 생태계..... 등의 교육과정도 만들고, 이런 것을 전체적으로 이해하고 공감하게 하는 교육 방법을 채택함으로써, 우리 조합원들의 사고의 지평을 넓히고 새로운 패러다임을 준비하는 노동자들을 육성할 수도 있을 것이다.

우리 실정에 가능하거나 한 이야기냐고? 그러나 87년 이후 민주노동조합을 만들 때나 이를 전노협으로, 다시 민주노총으로, 산별노조로 전환해 갈 때도, 누군가는 가능하거나 하냐고 고개를 저었을 것이다. 하지만 가야 할 길은 언젠가는 열리는 법이고, 그 길을 여는 것은 늘 꿈꾸는 자들의 몫이다. ♦

참고자료

- 김복영(1999), 훌리스틱 교육이론, 교육개발, 1999 봄호
유현숙·김동석(1999), 지식기반 사회와 신지식인, 교육개발, 1999 봄호
임무승(1997), 영국의 노동정책 변천사, 한국노동연구원
한국산업인력공단(1996), 영국의 직업교육훈련
한준상(1999), 인력개발을 위한 평생직업학습사회체제 구축, 인적자원개발 포럼 발표 논문, 한국직업능력개발원 주최
Anne Munro, Helen Rainbird and Lesley holly, Partners in Workplace Learning : A Report on the UNISON/ Employer Learning and Development Programme
UNISON EDUCATION & TRAINING, UNISON Open College: A Guide to courses from UNISON OPEN COLLEGE 1995-1996.
UNISON EDUCATION & TRAINING(London Region), Learning for Life
UNISON EDUCATION & TRAINING, Educating our Activities
UNISON EDUCATION & TRAINING, Progression: UNISON Eastern Region Partnership for Workplace Learning

인터넷 자료

- CEDEFOP Homepage(<http://www.trainingvillage.gr>)
TUC Homepage(<http://www.tuc.org.uk>)
UNISON Homepage(<http://www.unison.org.uk>)