

노동조합의 민주주의 교육실태와 발전방향에 관한 연구

2003. 12. 10

(사)한국노동사회연구소

노동조합의 민주주의 교육실태와 발전방향에 관한 연구

이 보고서는 (사)한국노동사회연구소가 수행한
2003년도 민주화운동기념사업회의 연구 용역
결과물입니다 .

2003. 12.1

(사)한국노동사회연구소

노동조합의 민주주의 교육실태와 발전방향에 관한 연구

연구책임자 이 원 보 한국노동사회연구소 소장
공동연구진 김 유 선 한국노동사회연구소 부소장
박 혜 경 한국노동사회연구소 교육위원
정 민 승 한국디지털 대학 교육학 교수
이 근 수 민주화운동기념사업회 책임연구원
연구보조원 강 연 배 한국노동사회연구소 교육실장
최 은 계 한국노동사회연구소 교육위원

(사)한국노동사회연구소

< 차례 >

1. 서론
- 가. 연구의 필요성 및 목적
- 나. 연구의 범위와 대상
- 다. 연구의 방법
2. 노동조합과 민주주의
- 가. 민주주의에 대한 정의와 유형
- 나. 민주주의 심화를 위한 노동조합의 역할
- 다. 노동조합의 내부 민주주의와 딜레마
3. 노동조합과 민주주의 교육에 관한 이론적 검토
- 가. 노동계급과 교육
- 나. 노동자민주주의교육 개념의 필요성
- 다. 노동자민주주의교육의 개념정의
4. 노동자의 민주주의 의식조사
- 가. 조사의 목적
- 나. 조사의 개요
- 다. 민주주의에 관한 의식조사
- 라. 직장 및 노조활동에 대한 의견
- 마. 일상생활 속에서의 민주주의 관행
- 바. 민주주의 교육에 대한 의견
- 사. 실태조사를 통해본 시사점

5. 노동조합의 교육 실태와 현황

가. 노동조합의 교육실태

나. 노동조합의 민주주의 교육

다. 민주주의 교육 사례

라. 시사점:노동조합 민주주의 교육의 과제

6. 민주주의 교육 프로그램 개발과 적용

가. 현대자동차 노조의 일상적 차별문제 해결을 위한 조합원 교육개발

나. 경기도 노동조합의 미래탐색워크숍 모델

다. 시사점:민주주의 교육프로그램의 적용가능성 검토

참고문헌

부록

< 표차례 >

| | |
|---|--|
| <표 2-1> 아리스토텔레스의 국가분류 | |
| <표 4-1> 설문지 주요 문항 구성 | |
| <표 4-2> 응답자 현황 | |
| <표 4-3> 정치체제에 대한 평가 | |
| <표 4-4> 민주주의의 핵심 요소 | |
| <표 4-5> 사회경제적 명제에 대한 동의 | |
| <표 4-6> 한국 정치에 미치는 영향 | |
| <표 4-7> 민주주의 교육 경험 | |
| <표 4-8> 관심 영역의 우선순위 | |
| <표 4-9> 교육 프로그램 필요 정도 | |
| <표 4-10> 사회소식 정보 의존도 | |
| <표 5-1> 2003년 민주노총 교육 현황 | |
| <표 5-2> 민주노총 3기 노동대학 주요내용 | |
| <표 5-3> 한국노총 2003년 노조간부정규교육과정 교과목 | |
| <표 5-4> 단협에 명시된 조합원 교육시간 유무 | |
| <표 5-5> 단협에 교육시간 명시 유무 - 산업유형별 | |
| <표 5-6> 단협에 교육시간 명시 유무-사업장 규모별 | |
| <표 5-7> 연맹별 교육프로그램 중 참여교육 사용현황 | |
| <표 5-8> 교육훈련 프로그램 흐름도 | |
| <표 5-9> 각 과정별 교육 프로그램 | |
| <표 5-10> 현장활동가 교육 일정표 | |
| <표 5-11> 2002년 민주노총 울산노동대학 연수과정 일정표 | |
| <표 5-12> 현대중공업노조 자녀대상 프로그램 | |
| <표 5-13> 현대자동차노조 2003년 자녀 대상 프로그램 | |
| <표 6-1> 교육위원 집체교육 일정표 | |
| <표 6-2> 토론식 유형 1: 모둠토론과 설문토론 | |
| <표 6-3> 토론식 유형 2: 경쟁토론과 게시판토론 | |
| <표 6-4> 참여교육 토론주제 | |
| <표 6-5> 진행을 위한 적용검토 1 | |

| | |
|------------------------------|--|
| <표 6-6> 진행을 위한 적용검토 2 | |
| <표 6-7> 역할극 유형 1: 찬반토론 | |
| <표 6-8> 역할극 유형 2: 상황극 | |
| <표 6-9> 미래 탐색회의 일정표 | |

<그림차례>

| | |
|--------------------------------------|--|
| [그림 3-1] 노동자민주주의교육의 개입지점 | |
| [그림 3-2] 노동자민주주의교육의 일상생활적 위상 | |
| [그림 3-3] 노동자민주주의교육의 실천구조 | |
| [그림 3-4] 기존 노동조합 분석 | |
| [그림 4-1] 각 집단의 민주성 평가 | |
| [그림 4-2] 빈부격차 발생원인 | |
| [그림 4-3] 우리나라가 지향할 바람직한 모습 | |
| [그림 4-4] 기관과 제도에 대한 신뢰도 | |
| [그림 4-5] 우리사회에서 가장 커다란 갈등 | |
| [그림 4-6] 사회문제에 대한 심각성 정도 | |
| [그림 4-7] 집단별 의사 반영의 정도 | |
| [그림 4-8] 본인의 정치적 성향 | |
| [그림 4-9] 직장내 집단간 갈등 | |
| [그림 4-10] 비정규직 관련 문항 찬성 정도 | |
| [그림 4-11] 집단내 갈등 해소 방안 | |
| [그림 4-12] 노동조합 민주주의 평가 | |
| [그림 4-13] 노동조합의 사회 민주주의 발전 기여도 | |
| [그림 4-14] 노조활동 참여도 | |
| [그림 4-15] 조합활동 결정방식 | |
| [그림 4-16] 노조 대의원 활동 평가 | |
| [그림 4-17] 노조선거에 영향을 미치는 요인 | |
| [그림 4-18] 가족회의 개최횟수 | |
| [그림 4-19] 가족과의 대화 시간 | |
| [그림 4-20] 가정내 의사결정 방법 | |

[그림 4-21] 지역활동 참여 의지
[그림 4-22] 주로 보는 신문
[그림 5-1] 단협에 명시된 신입조합원 교육시간
[그림 5-2] 단협에 명시된 전체 조합원 교육시간

1

서론

제1장 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

노동자는 생산의 담당자이면서 동시에 절대 다수를 차지하는 시민이다. 시민이면서 노동자가 갖고 있는 민주주의 의식과 관행은 민주시민사회 발전과 밀접한 관련이 있다. 우리 사회에서 민주주의는 오랫동안 하나의 염원에 불과하였으나 기나긴 저항과 투쟁을 거쳐 독재정권에서 벗어나 마침내 누구도 부정할 수 없을 만큼의 획기적인 진전을 이루었다.

1987년 6월 항쟁 이후 한국사회는 점진적으로 민주화로의 이행을 하게되는데 직선제 헌법개정, 의회민주주의의 부활을 시작으로 '문민정부'가 출현하였으며, 뒤이어 최초의 실질적인 여야 정권 교체가 이루어졌다. 그리고 과거 역대 정권과는 달리 군부쿠데타나 수구 세력과의 연합 없이 등장한 노무현 정권의 출범은 여러 가지 한계를 가지고 있음에도 불구하고 한국 민주주의 진전이자 발전임을 보여주는 한 단면이다.

그러나 이 같은 분명한 민주화의 발전에도 불구하고 민주화 이행의 결과에 대해서는 우려의 목소리가 높다. 그 성격에 대하여 '보수적 민주화'(최장집, 2002)로 보거나 '수동혁명'적 민주화(조희연, 2003)로 분석하고 있다. 이는 한국의 민주화 이행의 한계를 지적하는 것으로 단순히 절차적으로 외형적으로는 민주화로 이행하였음은 분명하나 한국 사회의 근본적 변화는 거의 없다는 것을 지적하는 것이다.

즉 우리 사회가 민주화의 진전에도 불구하고 냉전반공주의 세력의 위세는 거의 위협받지 않았으며, 수구 세력의 과잉 권력은 거의 손상되지 않았다는 점이다. 나아가 민주화 이행을 통해 체제의 정당성을 획득하면서 더욱 세련된 방식으로 막강한 권력을 향유하고 있는 점에 대하여 심각한 우려를 하고 있다.

특히 산업사회로 접어들면서 경제적 생산관계와 경제 자본뿐만 아니라 학력과 같은 문화자본, 사회 동원력으로서의 연줄망 등을 통해 한국사회의 계급은 재생산되고 있으며, 불평등이 해소될 가능성은 보이지 않고 있다고 지적하고 있다(김왕배, 2001). 이같은 상황은 IMF 구제금융 이후 신자유주의 구조조정과 맞물리면서 계급간의 불평등은 더욱 심화되고 있다고 평가되고 있다.

심지어 민주화 이후 한국 사회가 질적으로 나빠졌다는 견해가 제시되고 있기도 한데 즉 계급간 불평등 구조는 훨씬 빠른 속도로 심화되어 왔다는 지적이다. 과거 교육과 근면을 통해 가능했던 사회 이동의 기회는 크게 줄어들었고 이러한 상황속에서 한국 민주주의는 사회적 요구와 변화에 부응하지 못한 채 무력해지고 있다는 분석(최장집, 2002)에 귀 기울여야 할 시점이다.

과거 민주화를 열망하며 범국민적으로 나섰던 과거의 열정이 지금까지의 민주주의 발전에 기여하였다고 한다면 민주주의를 사회적으로 안착시키고 내용적으로 발전시키기 위한 노력이 다시 요구되는 시점인 것이다. 이러한 시점에서 한국 민주주의 현실은 노동자와 노동조합 그리고 노동운동과의 관계에서는 어떠한 의미를 가지고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

노동조합운동의 측면에서 민주주의와의 관계를 살펴본다면 암울했던 70년대 민주노조 운동을 비롯하여 특히 87년 노동자 대투쟁을 비롯하여 한국의 노동운동은 권위주의 정권하에서 한국사회 변화와 민주화에 크게 기여하였음은 주지의 사실이다. 그러나 노동운동은 현재와 같은 한국 민주주의를 더욱 발전시키고 공고화하는데 충분한 자기 역할을 하지 못하고 있다. 87년 이전 민주노조가 민주주의를 추구하는 실천적 의미를 갖고 있었다면 오늘날 민주노조가 노동조합의 민주주의를 당연히 보증해 주는 것은 아니다.

돌아보면 민주화 과정에서 보수 언론을 등에 업은 보수 집단은 노동조합 활동을 불온시 하거나 정당한 노동 3권의 행사 자체를 집단 이기주의로 매도하는데 앞장섰으며, 이같은 현상은 민주화가 진전되었다고 하는 요즘에도 그 방식만 세련되었을 뿐 크게 달라지지 아니하였다.

역대 독재 정권의 탄압과 억압 속에서 민주주의 진전에 역할을 담당하였던 노동조합이 여전히 민주주의 이행 이후에도 제대로 된 시민권을 얻지 못하고 있는 것이다. 정당한 노동조합 활동이 제약을 당하고 시민권을 획득하지 못하였다는 것은 우리 사회 민주화 진전의 정도를 극명하게 보여주는 일이다.

이같은 상황에 대하여 노동운동은 과거와 다른없는 노동운동에 대한 보수 진영의 무차별적인 공세나 미진한 민주주의의 탓으로 치부할 것이 아니라 한국사회 민주주의 심화와 공고화를 위하여 어떠한 자기 역할을 담당하였는지 자기 반성이 필요하다. 특히 현재의 노동조합 활동은 여전히 개별 기업의 울타리 안에서 근로조건 유지·개선이라는 단기적이고 협소한 경제적 이해관계에 매몰되어 있는 실정이며 사회 전반의 민주화에 대한 관심이나 사회 개혁을 위한 노력은 항상 우선 순위에서 배제되거나 소홀히 다루어지고 있음은 분명하다.

민주주의는 어느날 갑자기 완성되는 것이 아니라 공고화하고 심화시키기 위하여 민주주의는 지속적으로 학습되어야 한다. 그러나 민주주의 교육과 관련한 공교육이나 시민단체의 교육에서 노동자(노동조합)는 크게 주목받지 못하고 있다. 노동조합이 자신의 구성원인 조합원들에게 민주주의 교육을 제대로 전파하지 아니하고 공교육이나 시민단체 역시 이를 수행하지 않는다면 사실상 노동자 민주주의 교육은 사각지대에 놓여 있는 상태라 할 수 있다.

따라서 민주시민사회의 중요한 한 축을 형성하고 있는 노동조합과 노동운동 진영에서 '한국사회 전반의 민주주의'에 대한 화두를 제기함과 동시에 그리고 민주화의 공고화를 고민하는 시민사회에 노동조합의 잠재력과 역할을 중요성을 환기시킨다는 것은 중요한 의미를 갖는다.

즉 이 연구의 목적은 왜 지금 시기에 노동자를 대상으로 민주주의에 대한 교육이 왜 필요하며, 필요하다면 누가, 어떻게, 무엇을 진행 해야할지 방향을 모색하고자 한다. 특히 노동조합이 왜 민주주의 교육에 관심을 가져야 하는지, 그리고 노동자 민주주의 교육에 대한 의미를 살펴보고 지금까지 해온 노동교육과 민주주의 교육의 공통점과 차이점은 무엇인지를 밝히고 실제로 활

용할 수 있는 민주주의와 관련한 교육의 영역과 방법을 제시하고자 한다.

노동자 민주주의 교육 모델을 제시하기 위하여 현재 노동자들이 가지고 있는 민주주의에 대한 의식과 실태를 조사하여 분석하고자 하였다. 아울러 현재 존재하고 있는 다양한 노동교육의 사례들 속에서 민주주의 교육으로서 손색이 없는 여러 가지 사례들을 살펴봄으로써 확장 가능성을 모색하고자 한다.

본 연구보고서는 과학적인 이론 검증이나 새로운 논리 개발에 치중하는 것이 아니라 합의가 가능한 수준에서 기존 이론을 중심으로 교육의 방향과 방안을 제시하는데 초점을 두고 집필되었다.

나. 연구의 범위와 대상

본 연구에서는 첫째, 노동자들의 ‘민주주의’ 및 ‘민주주의 교육’에 대한 의식을 설문을 통해 조사하고, 둘째, 연맹이나 기업별 노조, 외부 교육단체에서 실시하는 민주주의 교육의 범주에 속한다고 볼 수 있는 교육의 현황을 파악하였다. 셋째로 연재 실현가능하며 바람직하다고 여겨지는 교육 모델을 가설적으로 구성하였으며, 넷째, 시범적으로 노동자민주주의 교육프로그램을 실시하여 그 적합성을 검토하였다.

본 보고서에서 노동자 민주주의교육이란 정치적 사고력이라거나 자율적인 의사결정능력, 공동체적 행위능력 등 노동자들의 민주주의적 능력을 함양하기 위해 이루어지는 일련의 교육이라고 정의한다.

이제까지 학교에서 다루어온 민주주의는 ‘민주주의라는 정치제도’를 가르치는 과정을 지칭해 왔으나 시야를 넓혀 보면 민주주의교육은 크게 세 가지 의미로 해석될 수 있다. 첫째, 사회정치적 의미에서 정치교육의 다른 용어, 둘째, 교육방법적 차원에서 절차적 민주주의를 지키는 교육을 지칭하는 용어, 셋째, 생활 속에서의 민주주의를 확대시키고 진작시키는 용어로 나누어 볼 수 있다.

본 보고서에서 노동자민주주의 교육은 노동자의 생활과 결합하여 진행되는 민주주의 교육을 의미한다. 민주주의는 교육내용이라기보다는 지향성으로, 노동자 혹은 노동조합의 민주적 능력을 함양하는 과정을 지칭하는 것으로서 본 연구의 핵심 주제이며 연구의 범위로 삼았다.

노동자 민주주의 교육이라는 시각에서 주된 관심 사항은 '민주주의 심화 발전을 위해 조직된 노동자의 역할은 무엇인가'라는 물음에 대한 답을 구하는 과정이 될 것이다.

한편 본 보고서에서는 노동조합의 주요 역할 중의 하나로 거론되고 있는 경제 민주주의의 측면은 민주주의 교육 영역에서 대단히 중요한 부분임에도 불구하고 논의에서 제외하기로 한다. 예컨대 경제적 평등과 노동자의 경영참여의 권리를 보장하는 경제적 민주주의, 경제적 민주주의 한 부분으로서 작업장에서 노동자의 참여와 발언권을 보장하는 산업민주주의 실현, 노동의 인간화를 실현하는 문제등은 논외로 한다는 것을 의미한다.

이것이 경제민주주의에 대한 노동조합의 역할을 부정하거나 폄하하고자 하는 뜻은 결코 아니다. 경제민주주의에 대한 선행 연구와 이론적 논의는 여러 각도에서 다양하게 제기되고 있으며, 노동조합 역시 단체협약의 과정이나 교육의 과정에서 노동조합 운동 차원에서 주요한 관심 사항의 하나로 취급되고 있다. 노동조합은 현재 임금 인상을 위한 교섭 이외에 다양한 형태의 경영참여를 위해 노력하고 있는데 노동자에 대한 재교육과 기술 향상훈련 등 인적 자원개발을 위한 영역에 관심을 기울이고 있으며, 산별노조 전환을 통하여 산업별 차원의 공동 교섭을 추진하고 있는 상황이다. 특히 최근 노동조합 운동 진영은 산별노조 전환을 목적의식 적으로 강력하게 추진하고 있다. 이는 기업별로 파편화되어 있는 한국 노동운동의 새로운 차원의 변화 가능성을 보여주는 것으로 산별교섭은 노동조합으로 하여금 스스로 임금격차의 해소, 연대 숙련 정책, 민주적인 산업정책 요구 등을 취할 가능성을 높여주고 있다.

따라서 이 글에서는 경제적 측면에서의 민주주의 실현이나 경제민주주의와 관련한 영역은 그 의의와 중요성에도 불구하고 본 연구의 주요한 관심 영역

에서 제외한다.

다. 연구의 방법

이 연구에서는 노동조합의 민주주의 교육에 관한 심도 있는 분석과 실질적인 방안을 제시하기 위하여 다음과 같은 여러 가지 연구 방법을 활용하였다.

1) 문헌자료의 수집과 분석

문헌 조사는 노동교육과 교육일반, 민주주의 일반에 관한 내용, 노조 민주주의, 노동조합 관련 자료와 문헌을 수집하였다. 노동조합의 자료는 주요 산별연맹의 인터넷 홈페이지와 활동보고서를 수집하여 살펴보았으며, 기업단위 노동조합의 교육 활동 자료집을 수집하였다. 활동보고는 각 연맹과 단위노동조합을 직접 방문하여 수집하였으며, 부족한 내용들은 담당자 면담을 통해 추가로 확보하였다.

2) 설문조사

노동자들의 민주주의에 관한 의식과 교육 실태를 파악하기 위하여 노동조합에 설문조사서(“민주주의에 관한 의식 및 실태조사서”)를 배부하고 회수하여 이를 분석하였다. 설문조사는 9월부터 한달 동안 진행되었으며, 노동조합의 협조를 얻어 전국 60여개 사업장 조합원을 대상으로 2,100여부를 배부하였으며, 이중 516부를 수거하여 분석하였다.

실태조사서의 배부는 민주노총과 한국노총 소속 조합원, 대규모 사업장과 중소규모 사업장, 제조업과 사무직, 여성조합원이 많은 사업장, 지역적 균형을 맞추어 배부하였으며, 우편을 통해 노동조합에 일괄 배부하고 해당 노조의 협조를 구해 조합원들이 직접 응답한 후 노동사회연구소에 회신하는 방식으로 진행하였다.

3) 사례조사

노동조합에서 진행되고 있는 여러 가지 교육의 실태를 구체적으로 파악하기 위하여 사례를 선정하고 각각의 담당자를 대상으로 면접 조사를 실시하였다. 사례조사의 대상은 교육 내용의 우수성은 물론 민주주의 교육으로서 의의를 갖고 있는 교육의 사례를 중심으로 선정하였다.

노동교육 현장에서 이루어지고 있는 노동조합의 교육의 실태를 파악하기 위하여 관련자의 인터뷰를 진행하였으며, 교육이 이루어지고 있는 현장을 방문하여 직접 관찰하였다. 인터뷰의 대상 선정은 한국노동사회연구소에서 확보하고 있는 기초 자료, 즉 노동교육이 활성화되어 있거나 새로운 시도를 추구하고 있는 노동조합을 대상으로 선정하였다.

사례가 선정되면 그 교육을 직접 담당했던 사람을 대상으로 면접조사를 실시하였는데 면접 조사는 주요 산별 연맹과 지역본부의 교육국(부)장과 기업 단위 노동조합의 교육부장, 교육위원들을 대상으로 진행되었다. 사례 조사와 면접 조사는 주요 연맹과 울산 지역을 중심으로 진행되었다.

4) 연구자 워크숍

연구를 진행하는 과정에서 모두 9차례 연구자들간의 워크숍을 통해 연구의 방향과 내용을 토론하고 정리하면서 내용을 집필에 임하였다.

본 연구 프로젝트 관련 회의는 연구의 효율성을 높이기 위하여 크게 3가지로 나누어 진행되었는데 첫째, 노동사회연구소 내부 연구자들 간의 회의, 둘째, 실무 연구자들의 회의, 셋째, 전체 연구자가 참여하는 전체회의로 나누어 진행하였다.

연구 과정에서 연구자들간의 소통을 원활히 하고 연구의 과정을 수시로 점검하며, 문제의식 등의 공유하고 기초자료를 편리하게 보관하기 위하여 인터넷 프리챌에 카페(<http://home.freechal.com/laboredu>)를 개설하여 운영하였다.

5) 시범교육

본 연구의 목적이 노동교육 현장에서 민주주의 교육을 어떻게 할 것인가라는 실천적인 목적을 달성하는데 큰 비중이 두어졌다. 따라서 본 연구 성과가 프로그램으로 어떻게 현실 가능한지를 검토하기 위하여 11월 28일부터 29일까지 경기도노동조합 간부 16여명이 참가한 가운데 1박 2일간에 걸쳐 시범교육을 실시하였다.

시범 교육을 통해 프로그램을 보다 정교화 하고 구체화 할 수 있었으며, 교육참가자들의 의견을 반영하여 연구 보고서의 미비한 내용을 추가로 보완하는 작업을 거쳤다.

2

노동조합과 민주주의

제2장 노동조합과 민주주의

가. 민주주의에 대한 정의와 유형

1) 민주주의에 대한 정의

민주주의라는 말처럼 다의적이며, 정치적 논쟁의 상징으로 되는 것은 없다고 할 정도로 우리가 흔히 사용하는 '민주주의'라는 개념은 매우 혼란스럽게 사용되고 있다. 민주주의라는 말은 인간의 사회생활에 관한 일정한 방법과 신념으로서 이해되는 경우가 있는가 하면 어떤 특정한 정치이론, 정치형태로 규정되기도 한다.

야만적인 전체주의와 파시즘을 극복하고 승리를 거둔 제2차 세계대전 이후에 민주주의는 전세계 모든 나라가 추구하는 이상적인 모델이 되었다. 그러나 자유민주주의, 사회민주주의, 인민민주주의, 대중민주주의 등 수십 가지 수사들이 민주주의라는 용어에 붙어 어떠한 체제나 내용을 모두 포괄하는 광범위한 용어로 사용되고 있어 더욱 혼란스럽게 한다.

더욱이 민주주의라는 말은 모든 정치투쟁에 있어서 자신을 정당화시키기 위한 이데올로기로도 사용되는데 극도의 비합리적인 것도 민주주의라는 외피를 둘러 정당화 하고자 하는 경우도 있다. 일례로 60-70년대 한국적 민주주의라는 논리로, 때로는 '민주주의 = 반공'이라는 논리로 민중을 억압하고 탄압했던 사례에서 볼 수 있듯이 인권을 유린하는 독재 정권도 민주주의라는 외피를 자신의 입맛대로 활용하고 있는 실정이다.

이처럼 개념상 혼란이 발생하는 이유는 무엇인가?

민주주의라는 말은 자유라든가 학문 또는 진보라는 말과 마찬가지로 일상생활에서 너무나 익숙하게 되어 있으므로 민주주의의 특징에 대하여 이야기할 뿐 새삼스럽게 그 뜻을 물어보려 하지 않기 때문이라는 것이다. 그래서 카알 베커 교수는 일종의 개념상의 여행용 가방(a kind of conceptual gladstone bag)으로 표현하였는데 약간의 솜씨만 있으면 넣고 싶은 어떠한 사회적 사실도 능히 쉽게 집어넣을 수 있다는 것이다.

그렇다면 과연 민주주의란 무엇인가? 먼저 사전적 의미에서 살펴보면 민주주의(Democracy)란 국가의 주권을 인민이 가지고 인민을 위하여 정치를 행하는 제도, 또는 그러한 정치를 지향하는 사상을 의미한다(신기철·신용철, 2001). 민주주의란 어원은 그리스어의 democratia에서 나온 말로 demos(인민)와 kratia(권력)가 합쳐서 된 것이며, 그리스의 도시 국가에서 비롯되어 근세에 구미 여러 국가에서 발전되었으며, 기본적 인권·자유권·평등권·법치주의 따위가 이것의 주된 성질이다.

한편 정치학에서는 민주주의에 대하여 모든 민중이 자유롭고 평등한 입장에서 정치에 참여하는 민중의 지배·통치의 체제를 의미한다. 즉 권력이 한 사람에게 속하는 군주정치 또는 소수의 사람에게 속하는 귀족정치와는 구별되는 개념으로서 사용되는 것이었다. 따라서 민주주의란 민중이 권력을 가지는 동시에 또한 그 권력을 스스로 행사한다는 것을 의미하고 있다(이극찬, 1986).

민주주의의 특징이 아니라 민주주의의 본질을 이해하고자 노력했던 아더 키스는 '민주주의를 이해하는 세가지 유형- 부르조아 정치학의 세 유파'라는 논문에서 민주주의를 해석하는 세가지 이론을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 지배형태(form of rule)로서의 해석, 둘째, 정부형태(form of government)로의 해석, 셋째, 정치적 의미를 무시하는 해석으로 구분하고 있다(여덕현·김창진, 1987).

첫째로 지배형태로서의 해석이란 민주주의를 지배방식이 아니라 어떤 사회계층이 그 사회를 지배하고 있는가에 달려 있다는 인식으로부터 출발한다. 플라톤과 아리스토텔레스는 그리스 도시 국가들의 역사와 정치 투쟁을 분석하면서 민주주의란 지배자들의 숫자와 그들의 지배 방식에 좌우되는 것이 아니라 어떤 사회계층이 그 사회를 지배하고 있는가에 달려 있다고 인식하게 되었다. 플라톤은 민주주의를 과두정치적 국가형태에 반대되는 것으로 규정하였다. 과두 정치란 재산에 따라 부자는 공직을 차지하고 가난한 자는 배제되는 정치로 규정하였으며, 이와 반대로 민주주의는 가난한 자들이 승리를

쟁취하여 반대파의 일부를 처형하고 추방함으로써 이루어지며, 이때 공직은 추천에 의해 임명되는 것이라고 설명하였다. 아울러 과도한 자유는 방종과 도덕적 문란을 가져와 개인과 국가를 극도의 노예 상태로 몰고 갈 것이라 생각하였다. 따라서 귀족 정치를 옹호했던 플라톤은 당연히 민주주의를 거부하였다.

아리스토텔레스는 국가의 유형을 구분함에 있어서 국가가 지향하는 목표가 공동의 이익 추구에 있는지 아니면 개인이나 소수의 이익에 있는지를 하나의 기준으로 삼았다. 또한 실제 국가의 권력을 행사하는 지배자가 한 사람인지 몇사람인지, 대다수인지를 또다른 기준으로 삼아 다음과 같이 국가를 분류하였다.

<표 2-1> 아리스토텔레스의 국가분류

| 이익귀속 | 일인지배 | 소수지배 | 다수지배 |
|-----------|---------------|-------------------|---------------|
| 공동이익(정당성) | 군주제(monachia) | 귀족제(aristocratia) | 정치제(politia) |
| 자기이익(일탈성) | 참주제(tyrannis) | 과두제(oligarchia) | 민주제(democrat) |

진덕규(2003), 『現代政治學』 p.357

아리스토텔레스는 가장 이상적인 국가형태는 정치체(politia)라고 주장하였는데 정치체란 정당한 가치와 행위를 보여주는 다수에 의해서 통치되는 정치체라고 설명한다. 반면 민주제는 그가 이상적으로 간주하였던 이상 국가(정치체)가 타락하여 버린 잘못된 국가형태라고 생각하였다. 그는 민주주의란 중심 권력이 자유민의 수중에 장악된 국가 형태라고 파악하였으며, 다수의 가난한 사람들이 넘쳐날 때 민주주의 국가가 형성된다고 보았다. 즉 아리스토텔레스에서 민주제는 다수자에 의해 이탈된 지배체제이기 때문에 곧 이는 중우정치에 해당하는 것이다.

이처럼 두 고대 사상가는 모두 '민주주의'라는 용어를 권력의 성격을 나타내는 것으로 사용하였으며, 민주주의는 다수의 가난한 자들에 의한 통치를 의미한다고 주장하였다.

둘째로 정부 형태로서의 해석은 1930년과 1940년대 부르주아 정치가와 사상가들에 의해 형성되었다. 당시 부르주아의 입장에서는 대중들에게 매우 인

기가 있었던 '민주주의'라는 용어를 독점하기 위하여 새로운 개념을 필요로 하였다. 이러한 해석의 본질은 토크빌(Alexis de Tocqueville)에 의해 제창된 것으로서 민주주의를 단지 하나의 정부형태로서만 파악하는 것이다¹⁾. 이것은 정부에서 누구의 지배가 구현되는가 하는 사실을 의도적으로 무시하고 주로 권력이 행사되는 방식에 초점을 맞추는 것이다.

17,8세기에 있어서 통치 방법을 강조하고 그것을 민주주의로 표현한 사람들은 스피노자와 몽테스키외였다. 스피노자는 민주주의를 시민들이 법 앞에서 평등하고 그들 모두가 보통 선거권을 가지며, 언론과 사상의 자유가 주장되고 헌법 구조내에서 통치가 실현되는 정부 형태로 해석하였다. 몽테스키외의 관점에서 민주주의는 투표 행위로 표현되는데 그것은 인민들이 그들의 공직자를 지명하는 것이며, 그 투표 행위는 개방되어 있으므로 인민들의 직접적 입법권을 가지고 있는 것이라 설명되었다.

민주주의를 단지 정부 형태로 파악한 존과 비산쯔(John and Mavis Biesanz)는 민주주의에 대하여 '공직의 후보자들을 성실하게 선출하는 자유롭고 빈번한 선거를 통하여 피치자에게 책임을 지고, 자유토론이 보장되며, 공직자들에 반대하여 그들을 교체할 수 있는 기회가 허용되는 하나의 정치체계'라고 정의하였다.

립셋(S.M. Lipset)은 민주주의란 지배관리들을 바꾸기 위한 정기적인 헌법적 기회가 주어지는 정치체계이며, 가능하면 전체 인구 중 가장 많은 부분이 정치적 공직자 후보를 선택함으로써 주요 결정들에 영향을 미치는 사회적 기제라고 정의하였다.

미국의 정치학자인 콘하우저(W.kornhauser) 역시 민주주의란 본질적으로 일반투표를 통한 자유경쟁에 의해 지도부를 교체하는 하나의 제도적 절차라

1). 프랑스의 정치학자 토크빌은 1830년대 미국을 방문하여 미국의 정치체계를 독특한 시각으로 분석한 "미국의 민주주의(Democracy in America)"를 저술하였는데 미국의 민주공화체제가 뿌리를 내릴 수 있었던 것은 민주주의가 적합하도록 광활한 영토가 있고 농노제가 있던 유럽과는 달리 소규모이지만 독립농이 있기 때문이라고 파악하였다(함성득·남유진(1999), 『미국정치와 행정』:59).

고 파악하였다.

셋째로 정치적 의미를 무시하는 해석이란 민주주의가 갖고 있는 본래의 정치적 의미를 무시하는 것이다. 이러한 해석은 1차 세계대전과 그 직후의 시대에 확산되기 시작하였는데 민주주의를 휴머니즘, 자유, 문명화와 동의어로 사용하기 시작한 것이다.

이러한 개념은 확장을 거듭하여 민주주의는 곧 전체주의에 반대하거나 파시즘에 반대하는 의미로 확대되었고, 다시 민주주의는 자유세계나 복지사회를 포괄하는 의미로 사용되었다. 미국의 존 듀이(John Dewey)는 민주주의에 대하여 하나의 삶의 방식, 또는 정부 형태 이상의 것이며, 그것은 주로 상호연관되는 생활 및 공동으로 교류되는 경험 양식을 일컫는다고 정의하였다. 라스웰(H.D. Lasswell) 역시 '민주주의란 상호존중의 공동체'라고 규정하였다.

2) 절차적 민주주의와 실질적 민주주의

민주주의가 군주정치나 귀족정치에 비하여 인민(다수자) 지배의 정치를 뜻한다고 하였을 때 민주주의 정치에서 가장 중요한 것은 과연 누가 다수자인가, 혹은 어떻게 다수자의 견해를 확인할 수 있고 그 결과를 정책으로 반영할 것인가 하는 문제가 제기된다. 선거, 투표를 통한 대의제, 정당정치 등 여러 가지 법과 제도로서 이러한 문제들을 해결하려고 한다. 민주주의를 떠올리면서 가장 먼저 꼽을 수 있는 것이 자유선거인 것처럼 이러한 것들을 절차적 민주주의 혹은 형식적 민주주의라고 부른다.

인민에 의한 지배라고 해석되는 민주주의의 모습은 역사적으로 살펴볼 필요가 있다. 인민의 성격이 어떠한 것인가에 대한 논의가 많으나 그리스 시대에는 다수를 의미하였고 이때 다수는 빈자를 의미하였다. 플라톤이 귀족정을 이상적 체제로 생각한 것도 민주정을 빈곤한 다수자, 따라서 지성을 갖추지 못한 중우적(衆愚的) 정체로 파악했기 때문이다. 그러나 근대 민주주의에서 인민은 제3신분, 즉 귀족이 아닌 평민을 의미하게 되었고 그 의미는 시대의 변천에 따라 재산을 가진 부르주아에서 시작하여 결국에는 모든 성인 남녀까지로 확대되어 왔다.

흔히 민주주의의 원형이라고 이야기하는 고대 아테네의 민주주의의 실상을 살펴보면 당시 인구의 90%를 차지하고 있었던 노예를 완전히 배제한 정치 제도였다. 역시 외국인, 여성을 배제하고 있었으므로 고작 5%의 아테네 시민들만이 참여하는 '소수'를 위한 민주주의였다. 당시 30만명 인상의 인구중 시민권을 가진 사람은 5만 여명 이었으며, 이들 중 아고라의 민회에 참석했던 사람은 평균 5,000명 정도였다. 많은 사람들이 한 장소에 모여 의견을 내고 바람직한 결정을 내리기라 쉬운 일이 아니다. 요즈음 식으로 말하면 그것은 선동적인 연설과 군중들의 흥분이 뒤섞인 마치 성토장 같은 그런 집회일 뿐이다. 그러므로 '아고라에서는 이성이 문제를 결정하는 것이 아니라 군중의 흥분이 모든 것을 지배한다'하는 말이 나오기도 했다. 이러한 모임에서는 말만 잘하는 선동가들, 즉 데마고그(demagogue)들이 설쳐대는 상황이 연출된다. 선동가들을 추방하기 위하여 도편추방투표제도(Ostracism)를 도입하는 등 노력을 기울였지만 결국 선동가들의 연설이 아테네민주주의를 종식의 길로 끌어가고 있었다(진덕규, 2003).

아테네 민주주의 뿐만 아니라 근세의 민주주의는 오늘날의 민주주의와는 여러 가지 면에서 차이점을 가지고 있다. 프랑스 혁명이 성공한 이후 부르주아지는 단지 0.5%의 유산자들에게만 피선거권을 부여했을 뿐이다. 영국의 경우에도 부르주아 시민혁명인 1688년 청교도 명예혁명이 일어난 이후 200여년이 지난 19세기말까지도 선거권과 투표권을 부여받은 사람은 영국 인구의 5~10%에 불과하였다. 영국에서 보통선거권이 도입된 것은 1928년, 프랑스는 1946년, 독일은 1919년 이탈리아는 1946년, 일본은 1952년, 미국은 1970년, 스위스는 1971년이다(임영일, 2003).

이처럼 절차적(형식적) 민주주의조차도 민주주의는 이전 시기의 계급·사회 투쟁이 결과물로 민중의 피로써 쟁취해온 것이다.

반면 이러한 절차의 민주주의가 정착되었다고 하여 완전한 민주주의라고 할 수는 없다. 민주주의에는 그 이상의 문제가 존재하는데 모든 사람들에게 자유와 평등이 보장되는 사회이어야 한다는 것이다. 형식과 절차와는 달리

‘내용’이 문제가 되는 것인데 이를 실질적 민주주의라 한다. 절차적 민주주의가 기회의 평등만을 지향함으로써 구조적 불평등의 문제를 경시하는 점을 비판하고 분배의 평등까지도 보장하고자 하는 것이다.

역사가 말해주듯이 민주주의는 순탄하게 발전한 적이 없다. 나아가 절차적 민주주의가 노동 계급을 비롯한 시민들의 오랜 투쟁의 결과로 정착되었던 것처럼 실질적 민주주의를 정착시키기 위해서도 역시 부단한 노력과 투쟁이 필요하다. 민주주의가 현실적으로 가장 좋은 제도라는 것은 의심의 여지가 없어 보이지만 민주주의는 완벽한 제도가 아니며, 민주주의 역시 후퇴할 수도 있고 권위주의적 반동을 불러올 수도 있다는 사실을 잊어서는 안된다. 예를 들어 독일의 나치즘은 민주주의 체제에서 선거라고 하는 민주주의 방법을 통해 등장하였다. 민주화 이후 민주주의를 고민하는 한국의 사회는 절차적 민주주의를 넘어 실질적 민주주의 심화를 위해 노력해야 할 시기인 것이다.

나. 민주주의 심화를 위한 노동조합의 역할

민주주의와 노동조합 운동, 노동운동과는 어떠한 관계에 놓여 있는가? 민주주의의 심화와 발전이라는 측면에서 노동운동이 갖는 역사적 의의, 특히 우리 한국 사회에서 어떠한 함의를 가지고 있는지 살펴보기로 한다.

1) 민주주의 심화의 필요성

우리나라는 1980년 광주항쟁을 시발로 한 오랜 민주화 투쟁이 1997년 대통령 선거 이후 정권 교체로 민주주의가 가능한 정치 체제로 자리 잡고 있다. 한국사회가 제도적으로 혹은 절차적으로 민주화되었거나 적어도 과거 독재정권에 비하여 민주주의가 진전되었음은 부정할 수 없다.

그러나 최근 민주화 이행 이후 한국 사회는 민주화가 심화되지 못하고 오히려 질적으로 나빠졌다는 지적이 많다. 계급간 불평등 구조는 훨씬 빠른 속도로 심화되어 왔으며, 과거 교육과 근면을 통해 가능했던 사회 이동의 기회

는 크게 줄어들었다. 한국민주주의는 사회적 요구와 변화에 부응하지 못한 채 무기력해지고 있다. 민주주의는 절차적 최소 요건을 갖추으로써 스스로 자기 발전의 경로를 따라 움직이는 것이 아니라 그 사회가 어떤 지적·도덕적·문화적 토양을 발전시키는가에 따라 더 좋은 내용으로 발전할 수도 있고 그 반대일 수도 있다(최장집, 2002).

아울러 한국사회에서 민주주의를 추구해온 저항운동은 보수적 민간정권으로 지배의 정치적 형식이 변화함으로써 새로운 도전을 받고 있는 동시에 글로벌 신자유주의라는 국제적 도전에 직면하고 있다. 전세계 차원에서 전개되는 신자유주의는 전지구적으로 이데올로기가 되어 자본 운동의 효율화에 장애가 되는 모든 요소들을 비효율적인 것으로 낙인찍고 극복의 대상으로 만들고 있다. 작은 정부, 자유화, 규제완화, 민영화, 사회복지 축소는 이제 개별 국민경제가 필연적으로 추구해야 하는 원칙으로 규정하고 있다.

IMF 경제 위기 이후 더욱 강화된 초국적 자본의 무차별 공세에 의해 더욱 강화되고 있는 노동시장의 유연화는 노동에 대한 자본의 공세를 정당화하고 있는 지배적 담론이 된지 오래되었다.

비정규직의 규모가 정규직을 압도하는 상황이 웅변하듯이 노동시장의 유연화 및 부실 금융기관 및 기업의 구조조정 과정에서 나타난 정리해고, 명예퇴직, 실업, 새로운 불평등 구조로 인하여 불안정 노동, 불안정 고용 '신빈곤(新貧困)'의 문제가 이미 우리 사회에서 심각하게 나타나고 있다.

제도와 절차가 민주주의의 틀을 갖추는 것도 중요하지만 우리 사회는 실질적 민주주의를 위한 새로운 이행 노력, 민주주의 심화를 위한 노력이 절실한 시점인 것이다.우리 사회의 민주주의 심화를 위해서는 사회 구성원의 민주주의에 대한 자기 확신과 신념이 있어야 한다. 어떠한 민주주의를 정착시킬 것인가하는 문제에 깊은 관심과 성찰이 요구되는 시점이다.

2) 민주주의 심화를 위한 노동조합의 과제

자본주의 체제를 넘어 사회 변혁을 추구하며, 민주주의에 대한 비판적 시각을 갖고 있는 노동운동은 때로는 민주주의가 자본주의 계급 지배를 은폐하고 정당화한다는 비판적 견해를 피력하기도 한다. 그러나 민주주의의 심화 확대가 자본주의의 구조적 불평등성을 완화하는데 크게 기여하는 것을 부인하기 어렵다(오삼교, 1999). 노동운동은 민주주의 심화와 떨어질 수 없는 불가분의 관계를 맺고 있는 것이다.

‘노동계급 없이 민주주의 없다’는 뤼시마이어(Rueschmeyer)의 주장을 제대로 보여주는 사례로, 노동조합운동이 민주주의와 어떠한 관계가 있는지에 대하여 극명하게 보여주는 사례로 남아프리카공화국을 들 수 있다.

식민주의적 인종차별정책(아파르트헤이트)과 소수 백인정권에 의해 다수 흑인 원주민들에 대한 정치, 경제적 억압이 혹독했던 상황에서 남아프리카 노동운동은 각종 민중운동과 연계하여 투쟁함으로써 새로운 민주 국가를 건설하였다. 민주정권 수립 이후 남아프리카노동조합회의(COSATU)는 다음과 같이 민주주의와 노동조합의 역할을 규정하고 있다.

노동조합 운동은 민주주의의 보루이다. 대부분의 노동자들은 노동조합에서 민주주의를 배웠다. 노동조합은 사용자와 정부의 민주화를 위해 도전하고 압력을 가할 수 있다. 민주주의는 노동계급에게 절대적으로 중요하다. 민주주의를 통해 노동자대중과 빈민과 모든 시민은 정치 생활에 참여하고, 자신의 의견과 요구를 알리고, 새 사회를 만들 수 있다. 민주주의에 대한 우리의 비전은 민주주의를 작동시키는 정치적 제도를 만드는데서 그치지 않는다. 우리가 정치적 영역에서 쟁취했던 민주주의, 시민권, 정의의 실천을 경제적·사회적 영역으로 확대하는 것이 중요하다.(셉템버 보고서, 1999)

코사투의 입장에서 노동조합이야말로 민주주의의 수호자이며, 노동조합은 정치제도적인 민주주의를 쟁취하는 것과 동시에 경제적·사회적인 영역에서 실질적인 민주주의를 확대하기 위한 노력을 경주해야 한다는 것이다. 여기서 우리는 민주주의를 단순히 자본주의 계급 착취의 정치 형식으로 인식하는 관점, 즉 민주주의에 대한 도구적·형식주의적 인식을 넘어서야 한다.

민주주의에 대한 독일 노동조합의 입장은 보다 분명하게 규약에서 명시하고 있다.

독일 노총의 규약을 통해서 '노동조합은 민주주의 수호자'라는 그들이 민주주의에 대해 갖고 있는 생각을 엿볼 수 있는데 독일 노총은 민주주의 신장 문제뿐만 아니라 저항권의 행사를 주요한 목적의 하나로 삼고 있다. 이는 과거 역사에 대한 경험과 반성에서 비롯된 것으로 해석된다.

독일노동조합연맹(DGB)는 규약에서 노동조합의 일반적 정책으로서 자유적·민주적²⁾ 기본질서 및 사회적 법치국가의 수호 및 신장 그리고 경제, 국가 및 사회의 지속적인 민주화를 위해 공헌하는 것을 목적으로 한다고 명시하고 있다. 아울러 민족간 이해(理解) 정신속에 평화와 자유의 실현·유지를 위하여 전세계가 통제하는 전반적인 군비 축소를 위한 노력을 정치적 사업의 하나로 삼고 있다.

또한 자유적·민주적 기본질서, 개인의 민주적 기본권 및 노동조합의 자주성의 수호와 함께 기본법 제20조 제4항에 따른 저항권을 정치적 사업으로 명시하고 있다(이광택 역, 1994: 9).

독일 기본법 제20조 제4항은 “누구든지 이(헌정) 질서의 파괴를 도모하는 자에 대하여 모든 독일인은 달리 구제방법이 없을 때에는 저항의 권리를 갖는다”고 되어 있다.

수많은 유럽인들의 목숨을 앗아간 제1차 세계대전(1914~1918)이 끝나던 1918년 독일에서는 혁명이 발발하여 제정이 붕괴되고 민주주의가 성립되었다. 국민의회가 결성되었고 헌법이 만들어 졌는데 이것이 바이마르 공화국이다. 당시 노동조합은 불안정한 독일 민주정부의 유지에 있어서 민주주의 수호자 역할을 수행하였다. 1920년 바이마르공화국이 성립된지 1년만에 뤼트비츠 장군과 정치가 카프(Kapp)를 중심으로 수구 쿠데타가 발생하였다. 이때 노동조합은 총파업으로 저항하여 이 쿠데타는 결국 실패로 끝나고 말았다.

20년대 말부터 독일에도 예외 없이 밀어닥친 세계 경제위기는 노동조합의

2). '자유적·민주적 기본질서'라는 말은 '자유민주적 기본질서'와는 다른 의미를 갖는다. '자유민주주의'라는 말은 유럽의 경우 이는 부르주아민주주의를 의미하고 특히 독일의 경우 보수적인 의미를 가지고 있다. 자유적·민주적 기본질서는 독일 헌법상의 개념이다(이광택, 1994).

힘을 약화시켰다. 8시간 노동의 도입 등 공화국 초기에 획득했던 사회정책적 성과들은 다시 소멸되었고 노동조합 진영은 여러 노선으로 나뉘었다. 그 결과 국가사회주의(나찌)가 등장하는것에 대하여 노동자들이 통일된 힘으로 대항 할 수 없었다. 1933년 히틀러 파시스트들에 의해 독일 최초의 민주주의가 파괴됨으로써 모든 노동조합은 금지되었고 많은 노동조합원들은 고발당하고 체포되어 감옥에 수용되거나 죽음을 당했다(영남노동운동연구소,1993:12).

이러한 역사적 교훈을 안고 1945년 출발한 독일노동조합연맹(DGB) 규약에까지 민주주의의 수호를 위한 역할과 저항권을 명시하고 있다. 독일에서는 원칙적으로 정치파업은 허용되지 않으나 민주적 기본질서의 수호를 위한 파업은 이와 같은 이유에서 금지되지 아니한다.

민주주의에 관한 논의를 역사적으로 살펴보면 자유주의 이론과 마르크스주의에 입각한 해석이 다르다는 것을 알 수 있다. 자유주의 이론에 따르면 민주주의를 논할 때에는 국가와 시민사회의 분리에 주목하면서, 국가의 계급성을 인정하지 않는다.

반면에 마르크스는 '시민사회의 계급 분열과 시민사회의 지배 계급에 의한 국가의 지배도구화'라고 주장함으로써 국가의 계급성을 강조하였다. 나아가 마르크스 이후 마르크스주의 경제환원주의 흐름(스탈린주의를 포함하여)은 국가의 계급성을 환원주의 원칙으로 설정하여 민주주의를 자본주의 착취의 정치 외피로 간주하였다. 그 결과 사회주의와 민주주의 결합 가능성은 사라지고, '국가 유형'으로서의 프롤레타리아 독재는 현실 '권력형태'로서의 '독재'로 전략하게 되었다.

사회주의 국가들이 '민주주의 없는 사회주의'로 전략되는 이유에 대하여 이탈리아 철학자 보비오(Norberto Bobbio)³⁾는 보다 근원적인 문제 제기를 하

3). 노베르토 보비오는 '어떤 실체를 갖는 마르크스주의 정치학은 존재하지 않는다'고 주장하였는데 이는 마르크스주의 이론가들은 당면 과제인 권력 장악에만 관심을 두었고, 국가는 사멸할 것이라고 보았기 때문에 국가론에 공백이 생긴다는 것이다. 유일한 대안으로 제시되는 파리코윈의 직접민주주의론과 평의회 민주주의론은 논리적으로나 역사의 경험으로 보아도 결코 대의제민주주의 대안이 될 수 없으며, 단지 역사적 에피소드에 불과하다고 주장하였다(구갑우·김영순,1992).

었는데 마르크스주의 정치 이론의 핵심적 문제점은 부르주아 국가 및 부르주아 민주주의 대안이 될 사회주의국가·사회주의적 민주주의에 대한 이론이 존재하지 않는다는 것이다. 마르크스주의 국가론의 '부재' 혹은 '결핍'이라고 명명하였다.

어찌되었든 20세기 자본주의 착취 체제는 자본주의와 모순되게 결합된 민주주의 때문에 더 정확하게 말하면 민주주의를 근거로 한 노동계급의 투쟁 때문에 자본주의 모순이 극대화되지 않고 거꾸로 규제되는 방향으로 진전되어 갔다. 반면에 사회주의는 민주주의를 단순히 정치 외포로만 인식하고 말살함으로써 인민 대중을 수동화하고 독재 체제로 전락해 갔다는 점을 인식할 필요가 있다.

이러한 지적은 민주주의 심화를 고민하는 사회 세력이 심사 숙고해야할 역사적 경험이다. 민주주의의 심화는 민주주의 원칙이 단순히 선거의 영역뿐만 아니라 모든 갈등관계에 적용되는 것이다. 민주주의 심화는 시민사회의 자율적인 갈등 조정능력, 통제와 감시 메커니즘의 확립, 룰과 과정의 투명성, 분배 측면에서의 평등과 공유 원칙의 확대를 의미한다. 그것은 주장과 설득의 과정을 거치고 사회의 동의와 합의를 이끌어 내는 과정에서 기존 지배집단의 거부권이 인정되지 않는 것을 의미한다. 민주주의 원칙의 심화는 점진적이거나 큰 변화를 이끌어 내는 진정한 변혁 운동의 출발점이 될 수 있다는 것이다.

현 단계에서 민주주의의 심화와 확대는 그 자체로서 우리 사회가 지향해야 할 목표이며, 따라서 민주주의 제도와 원리는 사회변혁, 지배 구조의 개혁에 활용할 수 있는 소지가 크다는 점을 인정해야 한다. 그런 의미에서 변혁은 개혁의 연장선상에 파악되어야 하며, 다수의 지지 확보 여부에 의해 결정이 이루어지는 절차적 민주주의 하에서 운동 원리는 투쟁력 못지 않게 대 사회 설득과 로비 능력이 중요하다(오삼교, 1999)는 지적에 귀 기울여야 한다.

한편 최근 우리의 상황은 신자유주의 세계화로 인해 노동운동 내부의 연대적 기반은 약화되고 있는 반면, 노동운동의 리더십은 아직까지도 관념적이고 비현실적인 급진주의에 의해 자신의 잠재력을 소진하고 있다고 지적된다. 그러므로 노동운동이 급진적 이념을 상당 정도 선호하고 있음에도 불구하고,

대기업 노조의 이기주의를 규율할 능력을 갖지 못하며, 우리 사회의 소외 집단과 세계화의 충격을 흡인할 광범위한 사회계층을 대변하지도 못하고 있다는 외부의 평가나 권위주의 하에서가 아니라 민주주의 하에서 노동운동의 존립이 더 위태로울 수가 있다(최장집, 2002)는 지적에 유의해야 한다.

결국 우리 사회에서 민주화의 중추적 역할을 담당해온 노동운동은 민주주의 심화를 위한 노력을 기울여야 한다. 특히 신자유주의 공세가 강화되는 상황 속에서 노동운동이 고립되지 않고 자신의 지평을 넓히기 위해서도 민주주의 심화를 위한 노력은 노동운동 본연의 자기 과제이다.

민주주의 심화를 위한 생각과 실천적 노력이 노동조합과 노동자에게 확산되기 위해서는 이들의 관심이 필요하며, 인식 확대를 위하여 노동조합 차원에서, 혹은 노동자들이 주체가 되어 노동자를 대상으로 한 민주주의 교육의 필요하다.

노동자를 대상으로 한 민주주의 교육이 왜 필요하며, 이것이 우리가 목적하는 민주주의 심화 발전에 기여하게 될 것인가? 이와 같은 질문에 대하여 다음과 같은 견해를 새겨볼 필요가 있다.

“한 사회의 민주주의 발전은 민주주의를 이해하는 수준과 같이 간다. 민주주의가 한 사회에 뿌리내리고 질적으로 발전하기 위해서는 그 사회의 민주주의에 대한 이해가 발전해야 한다는 것이다(최장집, 2002).”

민주주의는 어느날 저절로 이루어지는 것이 아니므로 민주주의를 위한 시민 교육이나 노동자 교육은 그래서 중요하고, 이를 통해 사회적 문제에 대한 관심과 참여를 확대하는 것이 필요하다. 노동자들이 공장의 울타리를 벗어나 자신이 속해 있는 사회에 관심을 갖고 참여할 때 민주주의를 이해하고자 하는 지적 욕구도 커지고, 민주주의를 더 이해하게됨에 따라 사회적 실천도 늘어나 결국은 그 사회의 민주주의가 발전하게 된다.

결론적으로 노동운동과 노동자들의 "정치사회적 고립(김동춘, 2000: 419)"을 극복하고 헤게모니 능력(노동자가 자신의 이익을 여타 사회계층-특히 중간계층-의 이익과 접합시켜 사회전체의 이익으로 부각시키면서 정치적 주도권을 장악하는 능력을 의미한다)을 확대하기 위하여 민주주의 교육은 필요하며, 이것은 노동운동 발전을 위한 자기 과제임이 분명하다.

또한 한국의 노동조합 운동 세력이 개혁 세력, 민주주의 세력으로서 자신의 위치를 확고하게 고수하기 위해서는 시민운동세력과 함께 민주주의를 심화 발전시키는데 더욱 적극적인 노력을 기울여야 한다. 이때 정치 체제나 노동자 정치세력화 등 거대 담론 중심의 논의도 중요하지만 그 뿐만 아니라 일상의 삶 속에서 민주주의를 확대 강화해야 하는데 이를 위해 노동자들에게 민주주의는 학습되어야 하며, 이러한 교육과 학습을 통해 생활 민주주의는 실천 할 수 있어야 한다.

따라서 노동조합 활동의 주요한 영역으로서 민주주의 교육을 확대 발전시키는 것은 자신의 사명이 되어야 할 것이며, 노동자를 대상으로 한 민주주의 교육의 중요성은 강조되어야 한다.

3) 노조민주주의에 대한 이론적 고찰

지금까지 논의가 노동조합 외부, 즉 사회와 정치 영역에서의 민주주의에 대한 논의였다면 노동조합이라는 조직 내부 민주주의에 관한 영역도 역시 중요하다. 조직내부의 민주적 운영과 조직민주주의의 확립은 노동조합 조직의 강화와 직결될 것이고 조직의 건강성을 의미하는 한편 사회 전반의 민주주의를 보는 안목과 사회민주주의 심화를 촉진하는 역할을 하게 될 것이기 때문이다.

노조 민주주의가 무엇인가는 많은 논쟁이 있다. 노동조합의 민주주의는 조합내 다양한 분파들간의 경쟁을 강조하는 시민적-자유주의적 견해(Lipset, Edelstein & Warner, Martin)와 조합원들의 의사에 대한 책임성과 밑으로부터의 참여를 강조하는 현장중심적 견해(Hyman, Ramaswamy, Fairbrother)로 대별할 수 있고 이외에 다원주의적 경쟁이론(Banks, Kelly & Heery, Crouch), 소비자 중심주의이론(Allen) 등으로 구분할 수 있다(조효래, 2003 : 37).

이를 보다 구체적으로 살펴보면 보통 노조민주주의에 대하여 네 가지 최신 모델로 설명되는데 다음과 같은 이론이 있다⁴⁾. 이때 각 모델을 규정하는 요

소들은 5가지인데 규약상의 장치, 내부 분과, 대표성, 조합원 참여, 성과로 규정하였다.

① 자유주의적 다원주의(Liberal Pluralism): 노조민주주의는 자유민주주의 국가의 중앙정부 조직의 의사 결정 제도와 비교하여 평가해야 한다고 주장하며, 주로 미국이나 영국에서 이론적 영감을 얻고 있다. 이 입장은 결정 과정의 결과보다는 결정 수단에 더 많은 관심을 두며, 노조의 규약과 규정, 조합원의 선거 참여 정도에 초점을 둔다.

따라서 규약과 규정, 집행부 권력의 과도한 집중화에 대한 견제와 균형을 가능하게 하는 비공식적인 관행이 있다면 이 노조는 민주적인 것을 평가된다.

② 소비자 노동운동(Consumer Trade Unionism) : 중앙정부와 노조의 의사 결정을 비교하는 것은 잘못된 일이라 지적한다. 즉 노동조합 활동의 목표는 조합원들의 생활수준을 향상시키는 것이지 자치를 실습하는 것은 아니라는 것이다(Allen, 1995). 노조지도부가 조합원의 이해를 알아서 대변하고 따라서 노조가입이 자율적이고 선택하는 시장 경쟁이 있다면 노조성공 여부는 조합원 시장에 대한 점유율로 평가할 수 있다. 이런 형태의 노조 민주주의의 성공여부는 여론조사나 내부 투표로 측정할 수 있다.

③ 현장중심주의(Grass Root Activism): 소비자 운동론자들과 다르지만, 자유주의적 다원론자들과 같이 이 입장은 결과보다는 노동조합 내부의 의사결정 과정을 강조한다. 여기서 강조되는 것은 대의제 체제가 아니라 집단적인 의사 결정이라는 직접적인 형태인데 노조내부의 의가 결정 권한을 대표자에게 줄 수도 없고 주어서도 안된다고 주장한다.

조합원의 참여와 개입은 노조민주주의 핵심 요소로 파악하고 있으며 의사결정은 분권화되고 확산되어야 하지만 반드시 분과 조직이 있어야 한다는 것을 전제하는 것은 아니다. 직종별 분과는 피해야 하지만 여성, 소수 인종 등의 참여를 증진시키기 위하여 분과를 두는 것 등 특별 조치는 필요하다.

4). Huw Moris and Patricia Fosh, *BJIR* 38:1 200.3, pp.95-114

④ 개인의 책임성(Individual Accountability): 이 모델은 80년대와 90년대 초 보수당 정부가 발전시켰으며, 노조의 경제적 중요성은 개인의 권리를 보호하고 절차의 민주성과 공정성을 보장하기 위해 노조 활동에 대한 국가의 감시를 필요로 한다는 것이다.

노조 민주주의에 대한 개념은 개인주의적인데 대체로 조합원은 지도부보다 온건하며, 단체 행동 역시 지도부가 선호하고, 정당에 가입하는 문제 역시 지도부의 선호도가 더 크므로 이들 의사결정은 비밀 개별투표로 처리되어야 한다는 것이다. 이와같은 주장은 1984년과 1993년 사이 보수당 정권의 노동관련 법률 규제의 틀이 되어 노동조합을 약화시키는데 이론적 배경으로 작용하였다.

프리만은 미국의 경험에서 노동조합의 민주주의에 대하여 첫째, 조합원들에 의한 조합 지도자 선출 둘째, 조합 정책 결정에 조합원들이 어느 정도 발언권을 행사하는지에 좌우된다고 주장하였다. 형식상 미국의 노동조합은 예외 없이 임원 선출권한이 조합원에게 있고 정책결정 등 모든 분야에서 상당한 발언권을 행사할 수 있도록 보장하고 있다. 노조 규약에는 각종 선거에 관한 규정이 상세히 기록되어 있고 중요한 문제는 대회 또는 조합원의 인준 투표에 회부하도록 규정하고 있으며, 많은 노조에서 규약에 단체협약에 대한 조합원 인준투표(membership ratification)를 규정하고 있다. 조합 민주주의에 대한 구체적인 측정 기준으로서 임원의 교체, 조합 회합 참여정도, 만족도, 미국노동성에 접수되는 선거 관련 부정 행위 고발 건수로 조합민주주의의 정도를 판단한 사례가 있다⁵⁾.

여러 가지 실증 사례분석을 통해 분석해 본 결과 미국의 노동조합은 1959년 이래 랜드럼-그리핀 법이 제정된 이래 연방법은 조합운영에서 민주적 관행을 실천할 것을 규정하고 있고 그 결과 노동조합의 운영모델은 흔히 노조에 대해 비판자들이 말하는 두목(보스)들이 지배하는 모형이 아니라 “민주주의의 요새” 모형에 가깝다고 결론 내리고 있다.

한편 노조민주주의에 대한 척도를 적용함에 있어서 한국의 특수성을 강조

5). Ruchard B.Freeman, james L. Medoff, 박영기 역(1992), *“What Do Unions Do?”*(노동조합의 참모습), p.264, 비봉출판사

해야 한다는 견해도 있는데, 진정한 대표성의 문제인 노조의 자주성은 곧 노조내 민주주의란 말과 상통한다는 것이다. 특히 립셋, 마틴, 에덜슈타인, 와너 등이 제시하는 노조 민주주의에 관한 이론은(양당제도, 경쟁 선거제도, 파벌) 권위주의 정권에 대한 고려가 없는 것이며, 기층 조합원의 참여라는 실질적인 개념을 도외시하고 있다는 지적이 그것이다(최장집, 1997:163). 1980년 당시 면담 조사를 통하여 20~30%만이 자주노조로 볼 수 있는 상황이라고 전제하고 이처럼 국가의 폭넓은 간섭이 노조의 내부구조에 직접 영향을 미치는 상황에서는 노조의 자주성은 곧 노조 내 민주주의와 같은 의미를 가진다고 설명하였다.

역시 한국의 노동조합 상황을 분석한 연구에서는 노동조합의 조직민주주의는 크게 세 가지 수준에서 설명하고 있다. 첫째 의사결정의 대표성, 둘째 리더십의 책임성 그리고 조합원들의 참여를 특히 강조하고 있다(권현지, 1996:15).

이때 의사 결정에 있어서 '대표성'은 리더들의 정책과 시각이 조합원들의 이해와 견해를 반영하고 구현하는 정도를 의미한다. 의사결정의 '책임성'은 달리 표현하면 책임 있는 지도력의 발휘이다. 책임 있는 지도부는 조합원들에게 일정한 정보를 제공하고, 장기적인 안목에서 조합의 운동 방향을 제시하여야 한다. 이를 바탕으로 조합에서 이루어진 의사결정 전반에 대한 심의 역할을 수행하며, 그 결과를 조합원들에게 설득하여 전체적인 운동 방향을 모색하는 것이다. 셋째로 지적하고 있는 '조합원들의 참여'는 작업장의 의사결정 과정 및 조합활동에 조합원들의 자발적인 참여를 제도적·실질적으로 보장하는가 하는 점이다.

조효래는 최근의 연구에서 민주노총 금속산업연맹 산하 노조를 중심으로 한 연구 결과에서 노동조합 민주주의를 경쟁과 참여라는 두 측면에서 검토하였는데 조직적 분파들간의 경쟁, 조합원들의 참여 수준을 고찰하였다. 그 구체적인 요소로서 첫째, 선거 경쟁, 둘째, 조직의 운영과 의사결정, 셋째, 조합원 참여라는 세가지 차원에서 분석하기도 하였다(조효래, 2003:85).

이상과 같은 논의를 통해 공통적으로 발견할 수 있는 것은 우리나라의 여러 특수성을 고려할 때 서구 산별노조 경험을 토대로 제시되는 노조민주주의 유형화를 곧바로 적용하는 것은 적절치 못하다는 점이다. 또한 노조 민주주의의 핵심은 정부 운영과 동일시할 수 없다는 점이다. 한국의 노동조합에서 조직 민주주의의 정도는 무엇보다 노동조합의 대내외 자주성과 민주성이 강조되는 가운데 조합원들에 의한 적절한 대표성, 조합원의 자발적인 참여를 보장하는 정도라고 정리할 수 있다.

그렇다면 이러한 조직민주주의 기준에 따라 살펴보았을 때 우리나라의 노동조합들은 과연 어느 정도 조직 민주주의가 달성되고 있는가. 이하에서는 노조 내부의 민주주의 현황에 대하여 민주노조의 형성과정과 흐름을 통해 그리고 역사적 경험과 현실에서 제기되는 주요 쟁점을 통해 살펴보기로 하겠다.

다. 노동조합의 내부 민주주의와 딜레마

1) 민주노조의 형성과 위상

우리나라 노동조합은 형식 요건상으로만 본다면 여러 사회 단체들에 비하여 비교적 민주적인 요건을 갖춘 조직이다. 그러나 우리는 민주적인 요건을 갖추었다고 하여 바로 민주적인 조직과 운영으로 직결되는 것은 아니라는 것은 과거 노동운동 역사 속에서 경험을 통해서 알 수 있다. 이러한 비민주적인 노동조합 활동에 대한 비판을 제기하며 보다 민주적인 노동조합의 구성과 운영, 활동 방식을 주장하며 등장한 것이 민주노조 운동이다.

우리나라에서 민주노조 운동이 시작된 것은 1970년 중반부터이며, 1987년 이후 본격화되었다. 그러나 1987년 이전과 이후의 민주노조 운동은 조직적 측면에서 뚜렷한 차이가 있다. 1987년 이전의 민주노조 운동은 여성 노동자가 주력인 섬유, 전자 산업 소속 노조가 주축이 되었고 한국노총 내부의 몇몇 기업별 노조 또는 산별노조의 지부 차원에서 발생하였다. 그러나 1987년 이후 민주노조 운동은 한국사회의 산업 발전과 변화에 따라 남성 노동자가

대부분인 자동차, 조선, 기계 금속 등 중화학공업과 사무전문직 노조가 주도하였으며, 시작 단계 초기부터 한국노총을 탈퇴하거나 가입하지 않고 별도의 협의체와 연합체를 구성하는 등 연대를 통해 세력을 확장하였다. 70년대와 87년 이후 노동운동 역사 속에서 민주노조 운동의 개념과 발전 과정을 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 70년대 민주노조 운동

1960년대 말 경제개발의 모순이 첨예화하고 권력기반이 동요하자 박정희 정권은 지속적인 경제성장과 국가안보의 강화를 명분으로 독재체제를 더한층 강화했다. 정권은 노동조합및노동쟁의조정예관한임시특례법 (1970)으로 외국인 투자기업의 노동조합활동을 제한하고 국가비상사태 선언에 이어 국가보위에 관한 특별조치법(1971)를 발표함으로써 노동기본권을 완전히 봉쇄하였다. 한편으로는 노동관계법을 개정(1974)하면서 노사협조를 강제하였다.

이러한 삼엄한 폭압적 상황을 뚫고 70년대 노동운동의 대전환을 예고한 것은 1970년 11월 13일 젊은 재단사 전태일의 분신 자결이었다. 70년대 초 노동쟁의가 폭발적으로 증가하고 단체교섭과 단체행동이 불법화된 유신체제 하에서도 매년 100건 이상의 파업과 단체행동이 전개되었다. 또 상급 노동조합이 권력과 자본의 억압에 굴복하였음에도 불구하고 노동조합 조직 규모는 1970년 49만명에서 1979년에는 110만명으로 배 이상 증가하였다. 그리고 지식인과 종교계의 노동운동 참여가 활발하게 진전되었고, 특히 노조 조직내의 민주화 투쟁을 통해 민주노조가 형성되었다.

1970년대 노동조합운동은 두 갈래의 흐름이 있었는데 대한노총의 전통을 이어받은 한국노총의 조직 활동과 전태일 열사로 대표되는 민주노조 운동의 흐름이 그것이다.

성장 제일주의를 내세운 국가 권력은 1961년이래 노동조합에 대한 규제와 억압을 지속적으로 강화하였고 한국노총을 중심으로 한 노동조합은 국가권력의 억압에 굴복하여 자주성과 민주성을 완전히 상실하였다. 이러한 상황은 70년대까지 유지되었는데 노동자들은 절박한 생존권의 문제 해결을 요구하며, 자기 목숨을 내던져 저항하면서 합법적인 쟁의가 가능하던 60년대보다 더 많은 투쟁을 전개하였다.

전태일 분신 이후 노동문제와 노동운동에 대한 사회적 관심이 확대되었고 지식인들과 종교인들이 적극적으로 개입하고 지원에 나서기 시작하였다. 이러한 상황을 배경으로 국가권력과 자본의 일방적인 종속, 억압과 탄압에 저항하면서 한편으로는 한국노총의 정부와 노사 협조적 방침에 반발하는 노동조합들이 나타나기 시작하였다. 섬유노조 산하의 원풍모방지부, 동일방직 인천지부, 반도상사 지부, YH 무역지부, 금속노조 산하의 콘트롤데이타지부, 연합노조 산하의 청계피복지부 등 이른바 '민주노조'들이라고 불리는 노조들이 탄생한 것이다. 이들 노조는 면방·모방, 봉제, 전자, 가발 등 노동집약적인 경공업에 속해 있었고 조합원의 대부분은 여성노동자들이었다.

이들은 모두 70년대 전반기에 등장한 조직들로서 크게 2가지 경로를 거쳐 형성되었는데 하나는 기존의 집행부를 축출하고 새롭게 지도부를 구축하거나 새롭게 자주적인 노조를 설립한 경우이다.

이들 민주노조들은 형성과정에서 그리고 활동과정에서 종교계와 지식인들로부터 교육과 야학활동 등 여러 가지 지원을 받았다. 동일방직 인천지부는 인천산업선교회 회원들의 소그룹 활동을 바탕으로 기존의 집행부를 무너뜨린 후 1976년 1978년 회사측과 섬유노조, 권력기관의 노조 파괴 책동에 저항하여 격렬하게 투쟁하는 과정에서 종교계의 전폭적인 지원을 받았다.

원풍모방 지부는 오랫동안의 수탈과 어용노조의 탄압에 견디다 못한 노동자들이 영등포 도시산업선교회, 경수 도시산업선교회, 카톨릭 노동청년회 회원들을 중심으로 어용노조 축출투쟁을 벌인 끝에 민주노조를 건설하였으며, 반도 상사지부 역시 1973년 인천도시산업선교회에 주관한 '부평지역 여성지도자 훈련'에 참가한 노동자들을 중심으로 조직 결성에 성공하였다.

민주노조들은 출발 초기에는 대부분 산별노조의 산하지부로서 지부장과 간부들은 산별노조의 대의원, 집행위원, 중앙위원, 노총 대의원들을 맡고 있었으나 한국노총과 산별노조들은 이들 지부에 대해 통제를 강화하려고 이들 노조들은 이에 맞서 싸우게 되었다.

이들 지부를 민주노조라고 부르는 이유는 그들의 활동이 다른 노조와 다른 데에서 비롯된 것이다. 민주노조들은 다른 노조와 마찬가지로 유니온 샷 제도를 통해 종업원 대부분을 조합원으로 확보하고 있었다. 그러나 다른 노조들이 상층 간부 중심으로 노조를 운영하고 있는데 비하여 민주노조들은 조합원들로 소모임을 구성하고 이들 현장 조직들을 토대로 조합내 민주주의를 실

현하고자 하였다(이원보, 2001:223).

민주노조의 개념에 대하여 김인동은 다음과 같이 정리하고 있다. '민주노조란 70년대 자본의 위기를 모면하기 위해 국가권력의 엄혹한 탄압이 가해지고 다른 부문에서는 대중조직이 발전하지 못한 상황에서 그리고 대부분의 노조조직들이 어용화·무력화한 상황에서 어용화를 거부한 노동조합'이라고 정리하고 있다(김인동, 1985:148).

민주노조들의 탄생시기를 살펴보면 1970년 11월 27일 청계피복노조의 결성, 1972년 5월 10일 동일방직노조의 민주화 과정, 1972년 8월 17일 원풍모방노조의 민주화, 1973년 12월 20일 콘트롤데이터 노조의 결성, 1974년 4월 15일 반도상사노조의 결성, 1975년 5월 24일 YH무역노조의 결성등으로 이어진다. 시기별로는 1970년대 초반에 형성되기 시작하였는데 산업별로 살펴보면 당시 성장을 거듭해오던 면방·모방등에서는 어용노조 민주화운동이 전개되었으며, 5.16 군사 쿠데타 이후 경제개발 계획에 힘입어 급속하게 성장하게 된 봉제·전자 업종에서는 신규 노조 형태로 민주노조가 출현하게 되었다. 중화학 공업이 발전하기 이전이라는 산업 발전의 특성상 노동집약적인 경공업 부문에서 민주노조들이 생겨나기 시작하였다.

이들 민주노조들의 활동을 살펴보면 몇가지 특징을 살펴볼 수가 있는데 첫째로, 다양한 교육 활동을 실시하였다는 점이다. 당시 한국노총에 소속되어 있던 대부분의 노조에서는 교육활동이 거의 없거나 극소수의 간부를 대상으로 교육을 진행하였는데 비하여 조합원까지 교육을 실시하였고 종교단체나 외부 노동교육기관의 교육에도 적극 참여하였다.

둘째로는 직권조정에 의존하던 다른 노조에 비하여 농성, 시위, 준법운동 등 단체행동도 마다하지 않는 지속적이고 조직적인 투쟁을 전개하여 임금인상과 노동조건을 향상시키는데 성공하였다.

셋째로 민주노조 간부들은 서로 교류하면서 긴밀한 인간관계를 맺고 한 조직에서 문제가 발생하면 서로 의논하여 문제점을 공유하거나 해결책을 찾고자 노력하였다. 넷째 민주노조들은 유신체제라는 억압 상황 속에서도 1979년 '섬유노조 정상화 추진위원회'에 주도적으로 참여하였으며, 1980년 노총이 주

관한 ‘노동기본권확보 전국궐기대회’에 참석하여 이틀간에 걸친 농성을 전개하는 등 산별노조와 한국노총의 민주화를 시도하였다.

이러한 민주노조들은 70년대 말, 80년대 초반 군사 독재 정권의 집중적인 탄압에 의해 원풍모방 지부를 끝으로 철저히 파괴되었다.

그러나 70년대 민주노조들은 비판적 평가⁶⁾에도 불구하고 현장에 뿌리를 둔 조직적 역량을 구축하여 지속적인 투쟁을 전개함으로써 자주성과 민주성, 투쟁성의 원칙을 관철시키고자 하였다. 이 과정에서 민주노조들은 권력과 자본의 탄압 실태를 폭로하고 노동자로서의 권리를 주장함으로써 사회전반에 노동문제에 대한 새로운 인식을 확산시키고 기층 노동자들의 의식을 변화시키는 불씨가 되었다. 나아가 민주노조 운동은 노동자계급을 노예화하려 했던 유신체제에 타격을 가하였으며, 마침내 유신체제를 종식시키는데 기여하게 되었고 80년대 민주노조 운동의 밑거름이 되었음은 분명하다.

특히 이들 민주노조에 대한 평가에서 주목할 것은 민주노조들은 개별 자본 혹은 경우에 따라서는 국가권력의 계속되는 탄압 속에서도 비교적 성공적으로 조합내 민주주의를 유지·발전시켜나갔다(김인동,1985:169)는 평가에 주목할 필요가 있다. 때에 따라 특정 민주노조에서는 독단적인 운영의 모습이 보이기도 하고 권력 투쟁적 측면이 강하게 부각되기도 하나 기본적으로는 노동조합 내부 민주주의가 관철되어 왔다.

시대적 억압속에서 전개된 70년대 민주노조 운동은 노동조합의 자주성, 민주성 확보와 함께 소속 조합원들에게 다가올 민주적인 사회에 희망과 가능성을 제시하는 역할까지 담당하였던 것이다.

(2) 80년대 노동운동과 민주노조

1979년 10월 유신독재체제가 붕괴된 후 6개월도 지나지 않아, 전두환 군부는 ‘광주항쟁’을 딛고 쿠데타를 통해 권력을 장악했다. 1979년 10.26 이후의

6). 70년대 민주노조운동에 대해서는 세가지 평가가 존재한다. 첫째, 70년대 민주노조운동이 조합주의적 경제주의적 한계를 벗어나지 못하였다는 비판적 평가가 있고 두번째로는 당시의 객관적 조건이 연대투쟁이나 정치투쟁이 불가능하였다는 주장, 셋째로 민주노조운동의 올바른 계승과 극복이 중요하다는 인식에서 민주노조 운동을 여타 운동과 비교하여 평가해야 한다는 것이 그것이다.

폭발적인 노동자 투쟁은 5.17쿠데타와 더불어 취해진 극심한 탄압조치에 의해 단절되고 운동은 침체기에 접어들었다. 군부정권은 신규조직을 금지시키고 사회정화라는 이름으로 한국노총 위원장 등 상급단체의 어용간부들과 민주노조간부를 포함한 191명을 강제 사퇴 사퇴시킴과 함께 105개의 지역지부를 해산하였다. 또한 정권은 민주노조 간부들에 대한 대대적인 수사를 벌이고 순화교육을 보내는가 하면 청계피복, 원풍모방, 콘트롤 데이터 등 민주노조들을 폭력적으로 파괴하였고 노동관계법을 전면 개악하여 운동의 발전을 차단하였다.

1984년 이후 정치정세의 변화와 함께 노동운동은 상승국면으로 전환하였다. 84년 5월 대구 택시기사들은 사납금 인하, 부제완화 등을 요구하며 대규모 시위와 농성을 전개하여 목표를 관철시키고 이 투쟁을 전국 대도시로 확산시켰다. 1985년 4월 대우자동차노동자들은 노동조합을 제치고 임금인상을 위한 총파업투쟁을 전개하였고 6월에는 서울 구로공단 지역에서 구속된 노조간부 석방, 노동법의 악법조항 철폐, 부당해고자 복직, 임금동결정책 철회, 최저생계비 보장 등을 요구하며 9개 노조가 동맹파업을 벌였다. 또한 노동자들은 신규노조 결성투쟁과 어용노조민주화투쟁을 벌이는 한편 제도개선 요구투쟁을 아울러 전개하였다.

(3) 87년 노동자대투쟁과 민주노조운동

1987년 6월 민주항쟁에 이어 7월부터 9월에 걸친 전국적인 노동자 대투쟁은 노동운동의 발전을 위한 획기적인 계기가 되었다. 노동자대투쟁은 전면적인 대중적 운동이었다. 87년 노동자대투쟁은 한국에서 노동운동이 형성된 이래 최대규모의 대중적 항쟁이었다. 노동자대투쟁은 광범위한 노동자들을 단련시키고 의식과 조직을 발전시킨 중요한 계기가 되었다. 노동자 대중이 스스로 투쟁의 전면에 나섬으로써 지신들을 억압하는 체제와 각종제도의 구조를 분명하게 인식할 수 있었다. 또한 노동자들은 자신들의 힘과 단결의 의미를 자각함으로써 사회적 무력감이나 패배주의를 상당한 정도로 극복할 수 있었다.

노동자 대투쟁과 더불어 자주적이고 민주적인 새로운 조직의 형성이 추진되었다. 87년 7월 이후 노동자들은 폭발적인 투쟁을 통해 대폭적인 임금인상

과 노동조건을 개선하고 수많은 노동조합을 결성하는 한편 일부 기존 노조에서는 노조민주화투쟁을 전개하였다. 노동조합은 86년의 2,675개에서 89년에는 7,883개로 3배 이상 늘어났고 조합원수는 103만 6천명에서 193만 2천명으로 급증하였으며 조직률은 12.3%에서 18.7%까지 증가했다.

한편, 새롭게 결성된 노조와 민주적으로 개편된 노조들은 한국노총으로부터 분리되어 별도의 독자적인 연대의 틀을 구축하게 된다. 제조업 생산직 노동자를 중심으로 지역조직들이 구성되고, 이 지역조직들은 전국중앙조직으로서 '전국노동조합협의회'(전노협)를 결성하게 되었다. 또 비제조업 부문에서는 사무금융, 언론, 병원, 전문·기술, 건설, 대학, 전교조 등이 협의체 또는 연맹체를 구성하게 되었다. 또 재벌그룹 계열사 노동조합들은 '현대그룹노동조합총연합'(현총련)과 '대우그룹노동조합협의회'(대노협)와 같은 연대조직을 구성하였다.

이들 지역·업종·그룹별 연대조직들은 매년 임금인상투쟁과 노동법 개정투쟁 그리고 전국노동자대회를 통해 권력과 자본의 탄압에 대응하는 상호연대와 통일을 추진하였고, 마침내는 1993년 12월 전국노동조합대표자회의(전노대)를 거쳐 1995년 11월 11일 전국민주노동조합총연맹(민주노총)을 결성하게 되었다.

1987년 노동자 대투쟁 이후 발전과 개편을 거듭한 노동운동은 1996년 말과 1997년 초에 걸친 총파업을 통해 노동세력의 역량을 과시했을 뿐만 아니라 노동운동의 전개를 위한 새로운 기반을 확대하게 되었다.

87년 노동자 대투쟁 이후 노조 조직의 급격한 확대와 더불어 나타난 새로운 변화는 민주노조 운동의 확대 발전이다.

87년 노동자 대투쟁 당시 노동자들은 '인간답게 살고 싶다'는 구호 아래 '인금인상, 차별대우 철폐, 민주노조 건설'등을 요구하며 파업을 전개하였다.

민주노조라는 개념을 보다 분명하게 찾아볼 수 있는 것은 전국노동조합협의회(전노협)의 창립 선언문이다. 87년 노동자 대투쟁 이후 결성된 신규노조는 거의 예외 없이 한국노총의 산하 산별연맹을 상급단체로 하여 출발하였다. 당시로서는 기업단위 노조를 결성하고 신고를 하기 위해서는 행정관청이 산별연맹의 인준증을 요구하였던 것도 한 중요한 요인으로 작용하였다. 이를

노조들 가운데 많은 노조들이 결성 이후 한국노총을 잇따라 탈퇴하기 시작했다. 한국노총이 정권과 자본으로부터 자주성을 확립하고 있지 못하고 노동자 대중의 요구와 이해를 충실하게 대변하지 못한다고 판단했기 때문이다. 한국노총을 탈퇴한 노조들은 87년 말부터 산업(업종)별, 지역별, 그룹별로 별도의 조직으로 결집하기 시작했다. 제조업은 11개 지역별로 노동조합 협의회가 결성되었고 이들을 중심으로 1990년 전노협이 창립되었다. 비제조업 노조들은 1987년 전국사무금융노동조합연맹을 시작으로 결성된 1989년 말까지 11개 업종별노동조합협의회가 결성되었다.

전노협은 창립선언문에서 “한국노총으로 대표되는 노사협조주의와 어용적·비민주적 노동조합 운동을 극복하고 자주적이고 민주적인 노동운동을 전개”할 것이며, “광범위한 노동자가 참여할 수 있는 경제적 이익 실현을 위한 투쟁으로 대중적인 노동조합 운동을 전개함으로써 우리의 조직과 의식을 발전시키는 기초 위에서 노동자의 처지를 근본적으로 변화시킬 수 있는 경제·사회구조의 개혁과 조국의 민주화·자주화·평화 통일을 앞당기기 위해 제 민주세력과 굳게 연대하여 투쟁해 나갈 것이다”라고 선언했다.

따라서 전노협은 이념적 측면에서는 첫째, 노사협조주의 배격과 자주성과 민주성의 확립, 둘째, 투쟁노선에서는 경제투쟁과 정치 투쟁의 통일, 셋째, 산별노조의 건설, 넷째, 경제·사회구조의 개혁과 조국의 민주화·자주화·평화 통일을 목표로 하고 있었다.

이러한 전노협의 진단과 지향은 실제 운영과정에서 여러 가지 편향을 나타내기도 하였으나 한국노총 유일의 노조운동 방식과 운영에서 큰 영향을 미치게 되었다. 결국 민주노조라는 개념은 크게 노사협조주의를 배격하고 정권과 사용자로부터 자주적인 노조, 조합원의 참여를 통한 의사 결정의 민주성, 전투적 조합주의로 통칭되는 투쟁성을 주요 특징으로 들 수 있다.

이중 흔히 말하는 전투적 조합주의는 초기 민주노조운동에 가해진 권력과 자본의 탄압에 대한 대응 과정에서 불가피하게 형성된 경우가 많고 대응 방식으로서의 투쟁의 형태를 지칭하는 것으로 이것을 마치 민주노조운동의 이념인 것처럼 확대 해석하는 것은 타당성이 없다.

민주노조 운동은 자주성, 민주성, 투쟁성, 연대성, 이념성을 특징으로 하는 것으로 규정하고 있다. 자주성은 노조가 자본과 국가권력으로부터 주체성과 독립성을 확보하는 것을 의미한다. 민주성은 노조조직 운영의 최대 원칙으로서 대중주체 또는 대중 노선의 실천을 그 내용으로 한다. 투쟁성은 노동자 계급 스스로의 권익과 지위 향상을 위한 적극적인 태세를 강조한다. 연대성은 노조들 사이의 지역별·산업별·그룹별 연대와 전국적 통일을 위한 결속을 의미한다. 이념성은 종래의 노사협조주의와 개량주의의 극복을 전제로 한 사회개혁적 또는 사회변혁적 운동 노선의 추구를 의미한다(김금수, 2001:88).

결국 70년대부터 시작된 '민주노조'란 정권과 자본에 일방적으로 굴종하는 노사협조주의에 반대하는 노조의 대외 자주성 확보와 강한 연대 지향성, 그리고 내부적으로는 조합원의 참여를 통한 운영상의 민주성을 가진 노동조합이라고 요약된다.

이러한 민주노조 운동은 권위주의 정권하에서 조합원들의 참여를 통해 노동조합의 자주성을 강화하여 노동자들의 권익 보호에 기여하는 역할을 한 동시에 사회 전반의 민주화에도 크게 기여하였다고 평가된다.

2) 노조 민주주의의 딜레마와 과제

자주적인 결사체의 범주에 포함될 수 있는 노동조합에 있어서 조직 내부 운영의 민주주의는 노동자의 사회, 정치, 경제적 지위향상 및 영향력 증대, 사회적 불평등의 해소라는 목표와 더불어 조직생명의 원천을 이루는 중요한 목표이다. 왜냐하면 노동조합은 거시적, 미시적 '조직사회의 불평등과 권력 독점을 비판하고 민주주의를 지향하는 대안 조직이기 때문이다. 뿐만 아니라 노동조합이 지속적으로 생존하기 위한 원천이 바로 조합원으로부터 나오기 때문이다. 따라서 노동조합은 그 구성원이 조합원들이 민주주의를 실제로 체험할 수 있는 공간이어야 한다. 따라서 노동조합 운영의 효율성은 그 자체가 목적이 될 수 없다.

현재 한국사회에서 그 형식적인 절차만 보면 노조는 여러 사회 조직 중에

서 가장 민주적인 조직중의 하나이며, 조직 노동자들은 일상적으로 민주주의를 실천하고 있는 대표적인 집단이다. 임원 임기 3년 제한, 잠정 합의안에 대한 조합원 총회 인준이 그 대표적인 사례이다. 민주적인 노동조합일수록 임원의 임기는 더 짧아 2년인 경우가 많고, 단체협약의 최종 체결은 전체 조합원의 투표에 의해 결정되는 경우가 더 많다.

그렇다면 한국의 노동조합은 과연 내부적으로 완전한 민주주의가 성숙되어 있거나 성숙되어 가는 과정이라고 할 수 있는가? 노조 지도부의 잦은 교체, 잦은 의미, 조합원의 참여 정도, 조직적 분파, 연대를 지향하는 노동조합의 전략을 중심으로 현재 한국의 노동조합들이 안고 있는 문제점들을 살펴보고자 한다.

(1) 노조 지도부의 잦은 교체와 허약한 리더십

일반적으로 한국의 기업별 노조는 노동조합 운동의 크나큰 약점으로 지적되어 왔다. 그러나 반면 기업별 노조라는 특성은 미헬스(Michels)가 주장하는 '과두 지배의 철의 법칙'에 빠질 위험성을 덜 가지고 있다.

미헬스는 노동운동이 시작된 동기나 추구하는 목표가 민주적이고 권위주의에 반대하는 것임에도 불구하고, 노동운동 역시 다른 조직과 마찬가지로 '과두 지배의 철의 법칙'에 빠지기 쉽다고 주장하였다. 노동조합을 '직접민주주의' 원칙에 입각하여 운영하는 것은 불가능하며, 지도자들의 권위주의적 속성, 그리고 민주적 조직을 과두지배하려는 성향은 정치적 조직에서보다 노동조합운동에서 훨씬 강하다고 주장하였다(이홍승, 1997).

단체교섭이나 파업을 전개하기 위해서는 전문적인 경험과 지식을 겸비한 간부들이 지도하는 조직이 필요하며, 노조의 규모가 커지면 커질수록 관료적 지도력의 필요성은 더욱 증대하기 때문에 정기적으로 선거에 의해 선출되는 경우조차도 노조 지도자들은 자신의 지위를 계속 유지하게 되어 노동조합은 결국 과두제로 흐르게 된다는 것이다. 한국의 기업별 체계는 조합원들의 직접 투표에 의해서 임원을 선출하고 연임의 가능성이 낮으므로 상대적으로 미헬스가 주장한 과두제의 위험에서 비교적 자유롭다고 할 수 있다.

조효래는 서구에서 논의되는 조합 민주주의가 주로 조직의 민주적 운영이

나 공정한 선거 경쟁의 제도화 같은 대내적, 형식적 측면에 국한되고 있다고 지적하고, 우리나라의 경우는 자본과 국가와의 관계와 같은 대외적, 실질적 측면이 복잡하게 결부되어 있다고 주장한다(조효래, 2000:156). 즉 한국의 기업별 노동조합은 조합민주주의의 결여로부터 고통을 받고 있다기보다는, 조합원들의 참여와 직접 민주주의의 실현을 통해 조합민주주의 발전에 상당한 성과를 보여왔다고 평가한다. 반면에 오히려 잦은 집행부의 교체가 실질적 민주주의 정착을 어렵게 한다고 보고 있다. 잦은 집행부의 교체, 혹은 불신임이 '절차상의 민주주의'가 확립된 것으로 보이지만 작업장 민주주의를 실현한다는 조합원의 이익을 담보하는 '실질적 민주주의'와는 거리가 먼일이라는 것이다.

일례로 87년에 설립된 현대자동차 노동조합의 경우 2003년 12월 11대 집행부 선출을 위한 선거가 진행중이다. 16년 동안 10차례 노조 집행부가 바뀐 것이다.

현대중공업노조의 경우는 교체 횟수가 더 많은데 87년 노동조합 설립한 이래 2003년 12월 제15대 집행부가 선출되어 활동을 시작하였다. 이는 노조 설립 당시의 어용 집행부 시비와 반노조 정책에 맞서 저항하던 지도부가 구속·수배됨에 따라 불가피하게 선거가 잦았던 탓도 있지만 평균 1년에 한번씩 임원 선거가 있었던 것이다.

한국의 노동조합은 조합지도부의 끊임없는 인적 교체로 인해 강력한 리더십에 기초한 안정된 조직과 전략을 형성하지 못하고 있다. 조합의 집행체계는 전문성을 결여하고 있고 불안정할 뿐만 아니라 활동 노선과 전략에 있어서도 상당한 혼란과 착종을 경험하고 있고 노조 내부적으로 집행부와 대의원, 현장활동가 조직들의 관계에서 생산적인 역할 분담보다는 긴장과 갈등이 증폭되고 있는 것이다. 또한 집행부의 잦은 교체는 전문성을 저해하는 요인으로 작용하게 된다. 특히 집행간부 교체시 이전 집행부와 새로운 집행부가 서로 조직적 배경이 다르거나 심지어 갈등 관계에 있는 경우 노동조합에서 이미 추진했던 이전 사업이 제대로 이월되거나 전수되지 못하는 경우가 많다.

일반 노동자들은 기존의 기업별 노조체계 속에서 노조의 실질적인 문제해

결 능력이 어떠한지, 집행부가 어떠한 어려운 입지에 있는지를 충분히 고려하지 않은 채, 자신이 주체로 직접 참가하여 문제를 해결하려고 보다는 불만을 지도부에게만 전가하는 '이기적이고 소외된' 모습을 보여주고 있으며, 그러한 사고는 때때로 자신의 이익만을 챙기고 위험한 일에 대해서는 집행부만 책임지도록 하는 태도로 표출된다(김동춘, 1996)는 지적은 지도부의 잘못된 교체가 노조 민주주의의 척도로 이해될 수 없음을 보여주는 것이다.

이는 일반 노동자들의 '피해의식', '조급성', '분노', '민주주의에 대한 훈련부족'의 산물인 경우가 많다고 지적되는데, 조합원들은 노조 활동에 대한 지속적인 관심, 책임성과 인내를 갖기보다는 즉각적인 해결을 요구하는 경향이 있다. 집행부의 잘못된 교체는 노조로 하여금 장기적인 정책 마련이나 전략적 선택을 하기 어렵게 만들고 안정적인 지도력 유지를 불가능하게 만드는 측면이 또한 존재한다. 이러한 점에서 조합원들은 노조 활동에 대한 지속적인 참여를 통해 노조 민주주의를 실현할 수 있음을 강조하는 것이 필요하다.

(2) 조직적 분파의 과열 경쟁

다음으로 노조 민주주의와 관련하여 현장 조직에 관한 문제이다. 립셋(Lipset)⁷⁾등은 노동조합 내부에 강력한 반대 그룹의 존재하는 것은 노조민주주의 가능성을 열어놓은 것이라고 주장하였다.

노동조합 공식 조직 이외에 존재하는 현장조직은 노동조합을 건강하게 유지하는 데 기여한다는 측면을 간과할 수 없다. 현장 조직의 탄생의 과정은 과거 어용 노조를 민주화하기 위한 역할들을 담당하면서 출발한 경우가 대부분이었다. 현장조직은 노동조합의 정책을 감시 비판하고 새로운 활동가를 재 생산하며 양성하는 주요한 역할을 담당한다. 또한 선전물을 제작하여 배부하고 다양한 현장 활동을 통해 사용자에 대항하여 조합원들을 교육시키는 역할을 한다.

이러한 현장조직의 순기능을 담당하는 반면 노동조합의 공식 체계의 조직력, 집행력과 단결력을 심각하게 저해하는 역기능을 하는 경우가 있음을 다

7). 립셋(Lipset)은 1956년 조합민주주의를 '반대의 제도화와 현 지도부가 선거에서 패배할 수 있는 가능성'으로 개념화하고 있다.

음과 같은 사례에서 살펴 볼 수 있다.

현대자동차 노동조합의 경우 10여개 이상의 현장 조직이 난립하고 있으며, 전체 249명의 대의원 중 23%를 제외한 58명 이외에 나머지 77%의 대의원들은 현장 조직 출신이다. 대의원대회를 비롯한 각종 회의에서 자신이 속한 조직의 입장에 따라 공식 기구 조직의 의사결정이 좌우되고 조합의 신뢰와 민주주의가 도전 받고 있다고 지적한다.

현장의 조직이 10여 개 정도 난립하다보니 어느 특정 조직이 압도적으로 장악력을 갖지 못하고 대형조직 몇몇과 중간조직 몇 개, 그리고 소수의 군소 조직들로 분포되어 있기 때문에 어느 조직에서 집행권을 장악하더라도 현장 제 조직들의 지원 없이는 강력한 집행력을 발휘하기가 현실적으로 불가능하다. 결국 이러한 구조적인 한계에서 나타나는 현상은 제 조직간의 이합집산과 정치적 거래(?)를 중심으로 힘의(권력)의 중심이 이동되고 있다. 이러한 현실이 95년 이후 오늘날까지 되풀이되어 진행되면서 현존 노조 내 제 조직간에는 이념과 사상적 정체성, 운동의 도덕성, 자본에 대한 계급성, 대중에 대한 헌신성 등 소중한 운동의 기본은 이미 비교 대상에서 뒤로 밀려 버린지 오래된 것이 아닌가 생각한다(박유기, 2002).

각 분과들의 경쟁은 어느 특정 사업장 노조만의 문제가 아니다. 분과가 존재하는 사업장들은 노동조합의 활동 방향과 조합 권력을 둘러싸고 치열한 경쟁이 진행되는 것이 대부분이다.

현장조직의 다양한 분화는 노동운동에 대한 이념과 노선상의 차이로 인해 발생하기도 하지만 때로는 보스를 중심으로 한 파벌의 형태를 띠기도 한다. 대부분의 활동가들은 노동운동에 참여하게 되는 계기가 주위의 선배 활동가들을 통해서 시작되는 경우가 많고 이 과정에서 보스를 중심으로 한 파벌이 형성된다.

특정한 활동이나 투쟁 과정에서 뚜렷한 정책상의 차이점이 있다기 보다는 상호간의 비판과 반비판 과정, 그리고 선거 과정을 겪으면서 감정 대립과 인간적인 배신감이 중첩되어 표출된다.

노동법 개정에 따라 2006년 이후 사업장 단위에서 복수노조가 허용되는데 이럴 경우 현장 조직에 따라 노동조합이 여러 개로 분화될 수도 있다는 점에서 우려가 되는 지점이 아닐 수 없다.

더욱이 현장 조직의 활동이 합리적인 토론이나 정책적 대안 제시를 통해

노동조합 활동을 견제하고 조합원들의 이해와 요구를 중심으로 활동하는 것이 아니라 집행부 장악을 위한 계파나 분파주의로 흐르게 되면 조합원들은 노조 활동이나 활동가들에게 비판적인 시각을 갖게 될 가능성이 높아진다.

과거 권위주의 정권과 자본의 노동 탄압에 맞서 노조 민주화를 견인하던 역할을 담당하던 현장 조직이 이제는 분열과 난립으로 불필요한 갈등과 대립을 야기시키고 합리적이고 민주적인 의사 결정을 오히려 방해하고 있는 것이 현실이다.

(3) 노조내부의 차별과 배제

노동조합은 일찍부터 민주적 진전을 위한 엔진으로 여겨져 왔다. 이는 많은 나라에서 노동조합이 기본적인 인권을 쟁취하기 위한 투쟁을 이끌어 왔을 뿐만 아니라 내부적으로 '민주주의의 학교'로서의 역할을 충실히 수행하여 민주적인 대중운동을 선도하여 왔기 때문이다. 그러나 최소한의 민주주의가 제도적인 대표체를 통해 구성원들의 다양한 이해를 대변하고 참여를 조장하는 것이라고 할 때 오늘날 노동조합의 조직과 운영은 심각한 위기를 맞고 있다. 특히 여성 조합원들의 관점에서 볼 때 만일 노동조합이 가부장적인 위계질서를 바탕으로 여성노동자들을 소외시키고 있다면 그 노동운동은 '민주적'이 될 수 없다(박태주, 2001).

현재 여성 노동자의 수는 대략 500만명이다. 이들의 60% 이상이 비정규직이고, 70% 이상이 4인 이하 영세 사업장에서 일하고 있다. 전체 노동자들의 조직률은 11%로 낮지만 여성노동자에 대한 조직률은 채 6%도 되지 않는 실정이다. 남성은 14.9%의 조직률을 보이고 있다. 그러면 여성의 조직률이 남성에게 비해 크게 뒤떨어지고 특히 더욱 빠른 속도로 하락하는 이유는 무엇인가? 문제는 이러한 여성 조직률의 취약성이 단순히 산업구조나 노동시장의 변화 또는 제도적 요인만으로는 설명할 수 없는 노동조합의 조직구조와 활동상의 취약성(노동조합내 민주주의 부재)이 결부되어 있다는 점이다(권현지, 1999).

여성 노동자의 조직률 하락은 비정규직을 양산하는 신자유주의의 물결과 자본의 의도된 정책에 기인한바가 크지만 노동조합 역시 여성 할당제의 시행이나 여성 노동자 조직화를 위한 적극적인 노력을 경주해야 한다.

여성문제 이외에도 노동조합 내부에서 차별은 또 존재한다. 최근 사회적 문

제가 되었던 비정규직 조직화 과정에서 보여주고 있는 정규직 중심의 노동조합 운동의 태도는 여러 가지로 비판을 받을 만 하다.

여전히 정규직 노동자들은 비정규직은 정규직의 고용안정을 위한 안전판으로 생각하고 있거나 비정규 노동자들의 조직화를 위한 예산 배정에 부정적인 입장을 취하고 있다.

정규직 노동자들이 이땅에서 일하고 있는 이주 노동자에 대해 갖고 있는 부정적인 태도도 개선되어야 한다.

차별 철폐와 평등을 기본으로 연대를 실현해야 할 노동운동이 오히려 차별과 배제 정책에서 벗어나지 못하고 있다면 진정한 의미에서 민주노조라고 할 수 없을 것이며, 이러한 정책은 결국 노동운동 자신에게도 운신의 폭을 스스로 좁히는 결과를 낳게 될 것이다.

(4) 조합원 참여 하락과 토론 문화의 실종

현장 조직간의 대립과 갈등에 못지 않게 간부 기피 현상이 조합 민주주의에 심각한 위협이 되고 있다. 많은 사업장노조에서 집행부를 구성하는데 어려움을 겪고 있으며, 많은 조합 간부들은 가능하면 조합 간부를 그만두고 싶어한다. 심지어 대의원 선출이 어려워 순번제로 대의원을 선출하는 경우까지 있는 지경이다. 간부를 기피하는 경향은 노동조합을 적대시하는 자본의 공세로 공식적인 직책을 맡기를 꺼려하는 측면도 없지 않으나 점차 증가하고 있는 개인주의 영향에 기인한 점도 간과할 수 없다.

그러나 자발적인 참여 없는 민주주의는 존재할 수 없고 직장 내에서의 민주주의 없이 사회 민주주의를 기대할 수 없는 것처럼 간부 기피 현상과 조합원들의 참여 저조는 사회전반의 민주주의 심화 측면에서도 매우 우려할만한 일이 아닐 수 없다.

특히 단위노동조합에서는 민주노조의 대표적인 모습이었던 현장 토론은 사라지고 집행간부 위주의 관성화된 사업이 진행되고 있다. 상급 노동단체 역시 토론은 실종된채 주의와 주장만이 난무하여 생산적인 논의가 아니라 서로의 갈등을 부추기는 토론으로 흐르고 있다. 이러한 토론 문화의 실종 역시 노조 내부 민주주의를 약화시키는 일이 되고 있다.

(5) 산별노조와 조직민주주의

현재 우리나라의 노동운동은 기업별 노조의 한계를 넘어 산별노조 전환을 강력하게 주장하고 있다. 산별노조 전환 문제 역시 조직 민주주의와 관련하여 고민해야 할 대목이 있다. 조직의 중앙집중화는 효율에 긍정적인 효과를 미치지만 장기적으로 유지되는 중앙집중화와 이로 인한 정치적 과정의 결여는 반대의 효과를 낳게 될 것이라는 지적이 그것이다. 즉 분권화는 조합원의 참여를 높이는 반면 집중화는 그 반대의 효과를 나타낸다는 것으로 구체적으로 현장강화주의와 중앙 집중주의 형태로 나타난다. 이를 보완하는 방안으로 Hyman(1999)은 유기적인 연대(Organic solidarity)가 필요하다(박태주, 2001)고 주장한다.

기업별 노조의 한계를 극복하기 위하여 산별노조 전환이 한국 노동운동의 사활이 걸린 문제로 보고 있지만 조직 민주주의를 어떻게 보다 강화할 것인가 하는 문제가 결코 부차적인 문제로 치부되어서는 안된다. 관료화의 우려 때문에 산별노조 전환을 꺼리는 것은 올바른 태도가 아니지만 기업별 노조가 갖고 있는 직접 민주주의 전통과 장점을 최대한 살리려는 노력이 필요한 것이다.

(6) 해결 방안

노조지도부에 대한 책임 전가, 과도한 현장 조직들의 경쟁과 갈등, 노동조합내에서의 차별과 배제, 조합원 참여 부족과 간부 기피 현상 등은 현재 노동조합들 대부분이 안고 있는 공통된 과제들이다. 이러한 과제를 해결하기 위해서는 현장에서 더 많은 노조 민주주의가 구현되어야 한다. 조합원들은 자신의 의무와 책임을 다해야 하고 현장 토론을 통해 대표성이 제대로 발휘되어야 하며, 차별과 배제를 극복하기 위해서는 노동운동은 연대의 정신을 다시 살려야 한다. 노조 내부의 민주주의를 다시 확인하고 확산시키는 것이 필요하며, 따라서 조합원들에게 교육을 통해 민주주의에 대한 성찰과 고민을 할 수 있도록 해야한다.

**노동자 민주주의교육에
관한 이론적 검토**

제3장 노동자 민주주의교육에 관한 이론적 검토

가. 노동계급과 교육

인간 혹은 사회의 재생산을 위한 최소한의 조건은 새로운 세대의 사회화 혹은 문화화이다. 기존의 가치나 지식, 문화나 규범에 대한 인정과 전수가 없이는 제도조차도 존속이 불가능하다는 점에서, 사회는 그 초입부터 교육을 제도화하고자 노력해 왔다. 국가단위의 국민재생산시스템인 학교교육으로 대표되는 근대적 교육제도의 출현으로, 교육은 국가라는 거대한 단위를 재생산하기 위한 중요한 고리로 상정되었다. 학교교육은 매우 비정치적인 것처럼 보이지만 비정치적이라는 그 점에서 정치적인 성격을 가지고 있으며, 제도적 차원에서 진행되는 교육은 정치와 불가분의 관계를 가진다. 완전히 정치에서 자유로운 교육은 없다.

교육과 정치의 불가분성을 염두에 두고 보면, 노동교육은 선명하게 ‘정치’ 혹은 ‘정치투쟁’과의 관련성을 내세우고 있는 교육이라는 점에서 교육의 정치적 속성을 명시화하는 교육임을 알 수 있다. 학교교육을 위시한 교육실천에서 교육의 비정치성이 전제로 되고 있는데 반해, 노동교육은 노동계급이라는 지극히 정치적인 단위를 대상 혹은 주체로 삼고 있으며, 정치적인 지향성을 가지고 있다. 게다가 우리나라는 1990년대에 이르기까지 정치적으로 억압적인 국가특성을 가지고 있었기 때문에 노동조합을 중심으로 한 경제투쟁조차도 정치적이라고 명명되어 왔다. 노조를 설립하는 과정에서부터, 근로기준법을 배우는 것도, 회의진행법을 배우는 것도 ‘정치적’인 것으로 해석되었으며, 노조에서의 교육은 두말할 것도 없이 정치적인 성격⁸⁾을 가지는 것으로 간주

8). 문제는 ‘정치적’이라는 의미가 우리사회에서는 상당히 부정적으로 사용된다는 점이다. 좌-우의 집단이기주의적-폭력적 관행이 정치를 대변하는 상황 속에서 일반 국민들의 인식 속에 ‘정치’란 시민의 정당한 정치적 권리라던가 주체적 의사결정과 관련되는 개념으로서 보다는 분파적 대립을 연상시키는 단어로 각인되어왔다. 물론 여기서 정치적이라는 용어는 국가차원의 권력분배를 둘러싼 계급간 힘의 대립이나 의견의 차이를 조정해 나가는 전반적 과정을 말한다.

되었다.

노동교육이 정치적 성격을 가지는 대표적인 교육으로 인식된 것은 노동계급이 사회변혁의 주체로 설정되는 맑시즘의 인식이 보편화된 결과라고 볼 수 있다. 주지하듯이, 계급은 두 차원으로 구분된다. 하나는 객관적인 사회경제적 지위에 의해 규정되는 즉자적 계급이고, 다른 하나는 계급의식을 지니게 된 대자적 계급이다. 계급의식은 객관적인 계급적 지위에 걸맞는 주관적인 생각과 인식, 태도, 가치관-세계관으로, 생활조건과 노동조건이 이들로 하여금 자생적으로 계급의식을 갖게 만들지만, 계급의식은 자동적으로 생겨나는 것은 아니다.

노동계급의 진정한 의식은 세 가지 계기에 의해 생겨난다. 첫째, 일정 규모 이상의 작업장에서 다른 노동자들과 더불어 함께 생활하고 일하면서 피부로 계급적 동질성(정체성)을 공유하는 과정이 있어야 한다. 근대적인 대규모 공장야말로 근대적 계급을 만들어 내는 공장이라는 것이다. 둘째, 조직화되어 있어야 한다. 계급의식은 개별적인 개인의식이 아니라 집단적 의식이라는 점에서 노동조합, 노동자 정당과 같은 계급조직으로 규합되어야만 보다 발전된 의식으로 나아가게 된다. 조직 내에서 경험하는 집단적 규율 속의 동료애와 동지애, 조직 내에서 진행되는 체계적인 학습과 공부의 기회들을 통해 체계적이고 과학적인 사회인식을 가지는 것 등이 중요한 것이다. 셋째로 사회적 참여 및 사회적 교육기회의 확대를 통해 스스로를 시민적 기본권의 주체로서 인식하는 일이다. 보편적 계급으로서의 의식을 형성하기 위해서는 노동자는 타계급의 이해관계와 인식을 이해하고, 그 위에서 대안적 인식⁹⁾을 형성해야 한다는 점이다.

교육을 염두에 두고 보면, 노동조합에서의 학습경험과 사회적 교육기회의 확보라는 교육적 계기는 노동자의 계급의식에서 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 계급 자체가 계급의식을 보장하지 않기 때문에 교육적 계기가

9). 계급의식은 (1) 계급 정체의식, (2) 계급 적대의식, (3) 계급관계와 계급사회에 대한 총체적 의식, (4) 독자적인 계급적 세계관의 형성으로 나뉘어 질 수 있으며, 세 번째 계기가 중요한 이유는 3.4에 해당하는 인식이 필요하기 때문이다(Mann, 1976)

작동할 필요가 있는 것이다. 지배계급이 헤게모니를 장악하고 있는 상태에서 교육은 더욱더 분명 노동자의 계급의식획득과 불가분의 관계를 갖게 된다. 지배계급이 자신의 이해관계를 대변하는 이데올로기를 ‘보편적인 것’으로 인식시키는 작업이 힘을 가지면 가질수록 그에서 벗어나기 위한 노동교육의 필요성은 더욱 강조되게 되는 것이다.

“지배계급이 지도력을 발휘할 수 있도록 보장하기 위해 경제적-정치적-문화적 힘을 가진 사람들이 보급하는 현실지도를 통해 그들이 다른 어떤 대안세력보다 더 현명한 사람이라는 것을 설득할 필요가 있었다. 지배계급은 이러한 지도 위에 사람들이 가지고 있는 긍정적 측면의 요소를 결부시킴으로써 사람들을 설득했다. 그리고 우리 사회의 희망, 두려움, 꿈에 대한 담론에 중력을 보급함으로써 우리사회의 의미를 변형시켰다”(구해근, 2002)

노동자의 계급적 의식을 갖추기 위한 교육이 없이는 노동자들은 일상생활 속에서는 끊임없이 지배 이데올로기 속에 매몰되게 된다. 발달한 대중문화, 영상 언론매체가 허위의식을 계속 증폭시키는 ‘학습환경’을 형성하고 있는 현대에는 더욱더 그런 매체에 거리를 두고, 노동자의 시각에서 읽어낼 수 있는 노력이 필요하다. 노동계급의식을 저해하는 이데올로기적 틈입을 막아내고, 거꾸로 노동자적 시각을 확장해 나가는 것, 이것이 노동교육의 특수성이다. 곧 노동교육은 노동자가 계급의식을 획득하도록 돕는다는 점에서, 그리고 노동계급의 헤게모니를 확장해 나가는 주요한 도구가 된다는 점에서 정치적이다고 볼 수 있다. 학교교육이 비정치성을 통해 정치에 기여하고, 평화교육이 평화에 대한 교육을 통해 정치의식을 고양한다면, 노동자 교육은 노동자의 교육을 통해 계급의식을 고취하는 동시에 교육내용 자체가 정치적 지형을 바꾸어놓는 헤게모니 투쟁이 된다는 점에서 정치적이다. 이것이 노동교육이 갖는 독특한 ‘이중적 정치성’이다.

이렇게 보면, 노동교육에서 교육이란 ‘사회화’와 결별하는 개념임을 알 수 있다. 원론적인 차원에서도 교육은 두 가지 차원에서 사회화를 넘어선다. 우선, 교육은 반사회화를 포함하는 개념이다. 기존의 사회가 지향하는 가치-문화체제로 사회구성원을 ‘길들이는’ 것을 사회화로 본다면, 사회화는 기존의 사회를 넘어서는 발달을 개념적으로 내포할 수 없는 개념이 된다. 이전보다

더 나은 것을 지향하는 과정이 사회화의 기제 속에서는 발견될 수 없다. 오히려 반사회화, 즉 기존의 지배질서에 반대할 수 있는 능력을 기르는 과정 등을 통해 사회는 기존질서를 넘어서는 발전을 이루어간다고 볼 수 있으며, 이런 사회의 역동적 발전과정 속에 교육이 결합한다. 즉, 사회화가 아니라 사회화와 반사회화의 역동적 과정으로서의 교육을 바라보는 것이 타당하다는 것이다. 이때 반사회화는 사회의 기존질서에 반대하는 세력의 사회화일 수 있다는 점에서 사회화의 다차원적 진행과정으로 해석할 수도 있다. 이럴 경우, 다차원적 사회화의 메커니즘을 밝히는 것이 정치교육의 현주소를 밝히는 데 도움이 될 것이다.

다음으로, 교육은 사회화가 전제로 삼고 있는 일방향적 길들임의 인간관을 거부한다. 교육은 이전세대로부터 다음세대로 이어지는 '가르침'을 보장하는 것에서만 그치는 것이 아니라, '배움'이라는 후속세대의 변형과정을 포함한다. 변화는 배우는 자들의 존재조건과 의식의 독자성으로부터 시작될 수 있으며, 가르치는 자와 배우는 자의 차이로 인해 사회의 변화-발달이 가능하게 되는 것이다.

노동교육은 이런 교육의 특성을 증폭한다. 노동자의 세계관은 지배집단의 질서를 넘어서는 대안적인 것이라는 점에서 노동교육은 반사회화의 대명사가 될 수 있으며, 반사회화의 근원적 힘은 지배이데올로기에 의해 명명되지 않은 노동자의 생활세계로부터의 경험이다. 노동자는 성공신화에 도취되어 일상을 꾸려나가지만 동시에 억압이 세대를 이어 전수될 것임을 암묵적으로 알고 있는 변혁주체이다. 교육이 사회화와 다른 점은, 성공신화를 '잘못되었다'라고 알려주는 것이 아니라, 스스로 끊어낼 수 있도록 하는 다양한 경험을 제공할 수 있다는 점에 있다. 학습자의 내면으로부터 새로운 계급의식을 채워낼 수 있는 내용을 조형해 나갈 수 있도록 하는 과정이 바로 교육이다. 이런 점에서 교육의 주체 혹은 대상으로서의 노동자를 '계급'이라는 거대어로 등치시키는 사고방식이라던가, 노동자 개개인의 경험을 전면화시키지 못하는 교육은 기존의 근대적 교육의 패러다임을 넘어서지 못하고 있는 '비 노동교육적' 시각이라고 볼 수 있다.

위의 논의를 고려하여 노동자와 교육을 연관시킬 때 주의해야 할 점을 추

려보면 다음과 같다. 첫째, 교육은 노동계급의식 형성에 필수적이다. 둘째, 노동자 교육은 노동자의 교육을 통해 계급의식을 고취하는 동시에 교육내용 자체가 정치적 지형을 바꾸어놓는 헤게모니 투쟁이 된다는 점에서 이중적으로 정치적이다. 셋째, 노동교육은 노동자의 삶과 경험으로부터 근원적 정치성을 획득한다.

나. 노동자민주주의교육 개념의 필요성

노동교육이라는 용어는 사회운동과 긴밀한 관련을 맺으면서 민중교육이나 성인교육의 대명사로 사용되어왔다. 그러나 아직까지 우리나라에서 노동교육의 개념에 대한 합의가 이루어진 것은 아니다. 노동자라는 교육의 대상을 중심으로 생각한다면 노동교육은 회사측의 사원교육에서부터 노동조합교육에 이르는 넓은 스펙트럼을 모두 포용해야 하며, 교육내용으로서의 '노동'에 방점을 찍는다면 노동교육이나 정치교육이 보다 정확한 용어로 대두된다.

노동교육이라는 용어가 모호하다면, '노동자민주주의교육'은 더 말할 것도 없다. 노동자민주주의교육이라는 용어는 일반적으로 사용되는 용어가 아닐뿐더러 민주주의라는 매우 추상적이고 광범위하게 사용되는 용어가 노동자에 덧붙여져 있기 때문이다. 그러나 노동자민주주의교육은 노동교육이 침체되어 가고 있는 현 시점에서 상당히 중요한 전략적 개념으로 재구성될 필요가 있다. 그 이유는 '민주주의교육'과 '노동교육'이라는 두 가지 차원에서 조명가능하다. 구체적으로 정리해보자.

1) 민주주의 교육의 차원

사전적으로 민주주의는 국가의 주권을 인민이 가지고 인민을 위해 정치가 이루어지는 제도 또는 그러한 정치를 지향하는 사상을 말하며, 이런 정치를 위해서는 당연히 그 국가의 구성원 모두가 자유롭고 평등한 입장에서 자신의 권리를 행사할 수 있어야 한다(이극찬, 1983). 그러므로 민주주의교육은 국가의 구성원이 정치체제와 자신의 권리에 대해서 이해하고, 자기결정능력을 함

양하는 교육이 된다.

그렇다면 기존의 논의에서 민주주의교육은 어떤 방식으로 조망되어왔는가? 물론 자유주의 이론에서는 민주주의란 정치체제로서, 하나의 형식에 불과하다. 민주주의는 선거와 같은 '절차'로 축소되고, '대의제'로 간소화된다. 경제 환원주의적 맑스주의 역시 민주주의를 자본주의 착취의 정치적 외피로 간주하여, 부르주아계급에 의한 국가의 지배도구화의 한 형식으로 이해하였다.

그러나 이렇듯 민주주의를 제도나 절차로 축소시키는 것은 제도탄생을 가능하게 했던 사회적 동인인 민중들의 투쟁을 무화시키는 일이다. 근대적 의미에서의 민주주의가 가능했던 것은 '자유, 평등, 박애'의 정신을 필두로 하는 시민혁명이 있었기 때문이었다. 시민혁명의 주체가 부르주아였다고 해도, 당시의 부르주아는 절대왕정을 계급연합을 통해 붕괴시키려고 했으며, 그 정당성은 모든 국민을 '개인'으로 호명하며 '평등'을 주창했던 '혁명정신'에서 찾아진다. 물론 부르주아가 노동계급과 지속적인 동맹을 맺을 수는 없으나, 그들이 시민혁명을 주창했던 이념은 노동계급에게도 충분히 수용가능한 평등의 혁명이념이었던 것이다(유럽정치사).

제도로서의 민주주의를 투쟁의 결과물로 상정하면, 민주주의교육은 단순히 제도에 적응하기 위해 교육을 실시하는 사회화의 과정이 아니라, 민주주의의 정신을 지속적으로 복원해 내는 혁명적 경험의 재구성 과정이 되어야 한다. 루소가 모든 공동체 구성원의 직접선거를 통한 일반의지의 결집이 없이는 제도적 경직이 필연적이라고 이야기한 것은, 민주주의를 실현하기 위한 조건이 바로 정신의 재생과정임을 말해주는 것이다. 민주주의 교육은 민주주의에 대한 유기적 이해를 방법적으로 현실화시키는 교육이어야 하는 것이다.

듀이는 바로 이런 문제의식을 가지고 민주주의와 교육의 내적 관계에 주목하였다. 교육은, 그것이 진정한 가르침과 배움의 과정이 되는 순간 민주주의의 실현과정이 되고, 민주주의는 교육을 통해 그 풍부함을 유지할 수 있는 것이다. 실천으로서의 민주주의, 정신으로서의 민주주의는 정치체제를 인간이 구성하는 한, 핵심적인 개념이고 그 추동력은 교육에서 찾아진다 (Dewey,

1987).

이런 시각에서 보면, “민주주의가 잘 작동하기 위해서는 자율적인 개인들인 시민이 있어야 한다”(Revel, 1993: 7)라거나, ‘시민교육은 민주주의에 잘 적응 시키기 위한 것이다’와 같은 ‘수단으로서의 인간관’은 민주주의의 필요조건으로서의 교육에 대한 이해가 이루어지지 않고 있는 명제라고 할 수 있다.

그렇다면 노동자민주주의교육은 민주주의교육과 무엇이 다른가? 기존의 민주주의 교육은 인류의 보편적인 가치로서의 민주주의, 진보적 진영이건 보수적 진영이건 모두에게 수용되고 있는 민주주의를 교육의 내용으로 채택한다. 이는 곧 인류로 표상되는 남성-중간계급중심의 민주주의가 일반적 교육의 내용으로 상정됨을 의미하는 것이다. 아테네로부터 그 어원을 찾아내면서, 민주주의교육에서는 부르주아의 배타적 시민권을 전제로 ‘제도’로서의 민주주의를 그 내용으로 삼는 경우가 일반적이다. 이는 민주주의교육에서 노동자들의 차티스트 운동에 대한 논의는 거의 다루어지지 않으며, 민주주의를 구성하는 계급역동성에 대해서는 전면적으로 다루어지지 않는다.

노동자민주주의교육이라는 용어는 자칫 박제화 되기 쉬운 민주주의교육 개념에 생명력을 부여한다. 예컨대, 민주주의교육은 ‘노동자의 정치-경제-문화적 지위향상을 위해 민주주의가 필요하다’라는 발상법을 가지기 쉽지만, 노동자민주주의교육이라는 시각에서 바라보면, 이는 ‘민주주의의 발전을 위해 조직된 노동자의 역할은 무엇인가’라는 질문으로 번역된다. 이는 노동계급이 스스로를 대상화하는 시각에서 탈피하여 사회형성의 주체로서 자기규정을 한다는 의미와 더불어 민주주의 교육이 근본적으로 취해야 할 실천자세를 명확히 해준다. 민주주의 교육은 민주주의에 참여하는 각 계급의 입장과 견해 및 그 조율과정에 대한 학습으로 구체화되는 것이다. 이런 점에서, 노동자민주주의 교육은 민주주의교육의 하위개념이지만 동시에 민주주의교육을 역동화시키기 위한 전략적 개념으로서의 유용성을 가진다.

2) 노동교육의 차원

노동자민주주의교육에 대한 필요성은 노동교육의 차원에서도 제기된다. 노

동교육을 통한 내적-외적 환경이 변화함에 따라 기존의 노동교육과는 차별적인 교육에 대한 요청이 증대하게 되었기 때문이다. 우선, 노동교육을 둘러싼 외적 조건은 80년대 이후로 급속히 변화하고 있다. '지식기반사회', '정보사회' 등의 시대규정이 말해주는 것처럼, 사회적으로는 유연한 노동이 일반화되어 고용불안정성이 증대하였으며, 이에 따라 노동조합에 대해서 평생고용을 보장하는 이전의 노동조합운동의 관행에서 벗어날 것이 요구되었다. 사회 전반의 구조에 대한 이해에 대해 노동자 개개인의 인식 수준이 증대될 필요가 생겨났으며, 사회적 사건에 대해 노동계급적 해석을 공유하는 것이 이전시기 보다 중요하게 된 것이다.

87년 노동자대투쟁 이후로 일반화된 노동조합은 사회구조-사회적 사건에 대한 노동계급적 해석을 가능하게 하는 조직적 보루로 작용하였다. '산업역군'으로 축소되던 70년대와 달리 '노동자'는 사회의 중심적 세력으로 사회적 승인을 받기에 이르렀으며, 독자적인 정치세력화의 단위로 간주되게 되었다. 노동조합이 일상화된다는 것은, 일상적으로 헤게모니투쟁의 활동을 전개해나가야 함을 의미한다. 노동조합교육은 일상적 헤게모니 투쟁활동의 일환으로서 대외적으로는 이데올로기투쟁을 진행하며 대내적으로는 노동자의 정체성을 확보해야 하는 과제에 직면하게 되는 것이다.

정보통신혁명으로 인해 정보량이 폭발적으로 증가하고 영상물이 대량보급되기 시작하면서 생겨난 소통방식의 변화 역시 기존의 노동교육의 지형을 변화시키고 있다. 소위 '영상세대'로 간주되는 현재의 20대들은 이전세대와 달리 상당히 개인주의화된 의식을 가지고 있으며, 인쇄매체에 익숙하지 않다는 매체적 특징을 가지고 있다. 교육내용에 대한 집중시간은 짧고 매체적으로는 다양화를 요구하는 노동자층이 보다 두터워지게 된 것이다. 더욱이 의식을 변화시킬 수 있는 충격적인 정보는 이데올로기적으로 각색되어 '이미' 인터넷을 통해 노동자대중이 접할 수 있게 되었기 때문에 노동교육의 환경은 '강의-정보제공식'의 교육의 설득력을 더더욱 떨어뜨리게 된 것이다.

이런 변화상은 곧바로 경영자의 노동자에 대한 관리방식의 변화로 이어졌다. 경영층은 '학습조직'이나 '지식경영' 등 현장을 교육-학습의 차원에서 변

화가능한 것으로 규정하고, 이에 대해 적극적으로 변화를 시도하였다. 모든 노동자들은 경영의 '주체'로서 자신의 즐거움과 회사의 생산성을 동시에 보존하기 위해 노력하는 존재로 상정되었던 것이다. 이에 비해 노동측에서의 변화에 대한 반응이 지극히 느렸다.

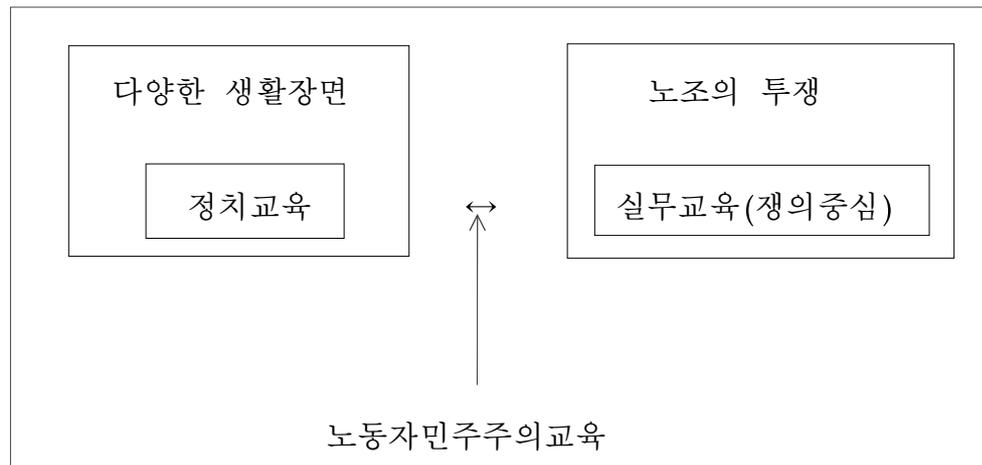
“신경영전략은 다양한 방법을 사용하여 현장에 대한 통제를 강화했다. 이 전략은 반장의 권력강화, 팀에 기초한 작업조직, 업적 본위의 임금체계 뿐아니라 관리자들이 노동자들에게 개별적으로 접근하여 노조활동포기를 설득하는 방법 등을 포함하고 있었다. ... 경영전략은 더욱더 교묘해진 반면 노조전략은 거의 변하지 않았다. 현대노조원들이 인정하듯이, 이것이 노조운동 쇠퇴의 또다른 중요한 이유였다... 과거의 단순논리를 반복하는 노동조합의 활동방식은 이미 다양한 자본의 전략으로 재구성되어가는 조합원들의 정서와는 거리를 가질 수밖에 없다.” (구해근, 2002: 297)

조합원의 존재조건은 변화하는데, 노조교육은 70년대의 것을 그대로 유지하는 방식을 취했던 셈이다. 당연히 기존의 노조교육은 '지겨운 것', '뻔한 것' 이상이 되기 어려웠으며, 이런 상황에서 교육을 통해 노동대중을 흡인한다거나, 정서적 변화를 유도하는 것은 불가능하였다. 이는 교육이전에 이미 노조에 동조적이 사람만을 교육의 대상으로 삼는 제한된 의미의 교육만이 실시될 수 있었음을 의미한다.

노동자라면 누구나 교육의 대상으로 삼으며, 동조적이지 않은 노동자까지 교육으로 변화시킨다는 명제는 노동교육의 당연한 전제이다. 그러나 87년 이전까지의 상황 속에서 이러한 일상적인 교육의 중요성을 이야기한다는 것은 '사치스러운' 일이었다. 당장의 쟁의와 투쟁에 성공하기 위해 소규모라도 전투적 노동자를 길러내는 것 자체가 중요했기 때문이다. 물론 억압적 상황에서는 쟁의자체가 핵심적인 교육의 장이었다는 사실도 간과할 수 없다. 그러므로 정확히 말하자면, 쟁의중심의 교육과 같은 단말마적이고 일회적인 교육은 하나의 강렬한 '도구'로써, 억압적 상황 하에서는 모든 노동자에게 충격을 가하는 효과적인 선전수단이지만, 사회가 부분적으로라도 민주화되고 노동자의 경제적 여건이 나아지는 상황 속에서는 더 이상 파급효과를 내기 어려운 한계를 가지는 것이다. 사회의 변화 속에서 '일상'적인 교육으로의 전환은 시대적 요청이었지만, 노동측은 이런 변화에 발빠르게 대응하지 못했던 것이다.

일상으로서의 교육에서 핵심적인 점은 삶의 제반 영역에서의 균질적인 성찰력이 확보되어 있지 않기 때문에 생기는 문제점을 노동자학습자가 스스로 깨닫고 변화의 필요성을 느끼게 해주는 일이다. 그림을 나타내면 노동자 민주주의 교육의 개입지점은 다음과 같다.

[그림3-1] 노동자 민주주의교육의 개입지점



교육지형만 놓고 보면, 현재의 노조의 투쟁은 쟁의-실무중심으로, 노동자의 여러 생활장면과 전혀 연관이 없거나 갈등적인 성격으로 운영되고 있다. 인적 차원에서 보자면, 일반적인 노동자들은 투쟁적인 조합원들과 결합하지 못하고 있으며, 조직적 차원에서도 노동자들의 일상생활에 대한 정치적 해석은 이루어지지 못하고 있다. 쟁의가 하나의 헤게모니 투쟁으로서의 의미를 획득하지 못하고 있는 셈이다.

노동자민주주의교육은 조합원들의 민주적 의식과 품성을 높여내는 교육으로서, 쟁의와 일상을 결합해내는 고리를 발견하는 역할을 담당하는 교육을 말한다. 노동교육이 현 시점에서 노동조합 및 노동운동의 진지를 구축하는 하나의 기둥이라고 볼 때, 노동교육 내적으로는 여가나 육아, 주택, 건강, 인권, 환경, 지역문제 등 다차원적 일상을 다루는 노동자민주주의교육을 통해 조합원과 비조합원을 묶고, 비조합원의 의식을 노동계급적 차원에서 견인해

내는 과정이 필요하다. 노동자가 임금노동자로서만이 아니라 사회-세계 속의 인간으로서 다른 집단에 앞서는 성숙성과 해석력을 가지게 될 때 노동운동의 내-외적 헤게모니가 창출될 수 있다. 이런 점에서, 노동자민주주의교육은 노동교육의 침체국면을 새로운 가능성으로 전환하기 위한 일상적 투쟁의 다른 이름이다. 그러면 이제 노동자민주주의교육의 개념적 지형에 대해 좀더 자세히 살펴보도록 하자.

다. 노동자민주주의교육의 개념정의

1) 노동자민주주의 교육이란?

노동자민주주의교육은 민주시민교육의 노동자적 버전이다. 민주시민교육은 초기에는 정치-경제-사회과 교육의 통칭으로서 주로 학교교육장면에서 사용되다가 90년대 이후로는 NGO로 그 지형을 확대하여 99년 활동가들의 포럼이 만들어질 정도로 확장되고 있다. 그러나 민주시민교육이라는 용어 역시 그리 선명한 개념은 아니다. 정확히 말하자면, 민주시민교육은 '좋은 시민교육'을 지칭하는 것 이상의 의미를 가지고 있지 않다. 시민교육은 정치적-경제적 국가활동의 주체로서의 사회구성원이 가져야 할 덕목을 가르치는 과정으로서, 사회생활에 필요한 지식과 이해의 과정, 타인에 대한 존엄성 확보(적극적인 의미의 존중감), 적극적인 사회봉사활동 참여 등을 통해 구현되어왔다. 그러나 이런 시민교육이 군사독재로 인해 시민사회가 거의 발달하지 못한 우리나라에서는 군관 중심의 반공교육과 결합하여 진행되었으며, 이런 맥락에서 출현한 '민주시민교육'이란 '세뇌교육'이란 비난받는 관 중심의 시민정치 의식교육과 구분하기 위한 고안된 개념이라고 볼 수 있다. 우리나라의 정치적 맥락 속에서는 '민주'라는 말은 단순한 수사 이상의 의미를 가지는 것이다.

그럼에도 불구하고, 민주시민교육이 기존의 시민교육과 단절하여 존재하지는 못했던 것 같다. 민주시민교육에 대한 저작들을 보면, 민주시민교육 역시 민주주의적 정치체제에 잘 적응하는 시민을 길러낸다는 학교교육의 취지에서

크게 벗어나고 있지 못하다. 학교교육에서 미처 하지 못했던 교육, 혹은 학교교육에 실패한 성인학습자를 대상으로 교육을 실시한다는 개념이었기 때문이다. 아래 몇몇 정의를 살펴보자.

*정치질서 내지 정치체제의 안정을 유지하기 위해 국민의 지지를 형성하는 것(Tapper)

*정치체제의 가치관과 규범을 구성원이 내면화 하는 과정 혹은 정치체제의 규범과 가치관을 한 세대에서 다음세대로 전승해 가는 과정(Massialas)

*한 국가사회가 존속과 발전을 위해서 필요한 가치관, 세계관을 그 사회의 구성원들에게 습득시키고, 바람직한 윤리적 규범을 내면화 시켜 생활을 통해 훈련시키는 교육(이규호)

결국, 기존의 질서를 사회교육을 통해 내면화해 나간다는 의미 이상이 되지 못하고 있는 것이다. 이는 '민주'를 강조함에도 불구하고, 민주시민교육의 개념지형 자체의 변화가 쉽게 이루어지는 것은 아님을 알려준다. 다음 정의 역시 조금 더 원론적 차원에서 민주시민교육에 접근하고는 있지만, 여전히 사회운동-계급 갈등적 차원의 사고틀이 개념 안에 내장되지 못하고 있음을 보여준다.

* 정치에 관한 연구와 정치과정의 참여에 필수적인 지식과 기술, 태도를 획득하는 것 (Langeveld)

* 한 국가가 그 생활공동체를 유지하고 발전시켜 나가기 위해 요구되는 바람직한 인간성을 형성하고 정치과정의 참여에 필수적인 지식과 능력, 태도, 자신등을 포함하는 자질을 육성하는 교육적 노력(박용헌)

우리나라의 경우, '민주'에 방점을 찍어야 하는 사회적 필요성이 존재한다는 특수성이 있지만, 시민교육이 가지고 있는 체제유지적 속성은 다른 나라에서도 마찬가지이다. 미국의 경우에도 시민교육은 미국의 정치제도에 대한 연구와 이해, 도전, 대안, 역사, 민주사회로서의 미국에 대한 이론과 실제, 정부의 목적, 법의 본질, 정치의 국제적 맥락에 대한 학습으로 범주화되며, 미

국의 전국교육과정위원회에서는 시민교육의 요소를 노동과 고용, 권리와 의무의 이해, 고용관계법령, 노동조합, 고용에 영향을 주는 경제적 요인, 복지세대 등으로 구분하여 현 사회에 다소 능동적으로 적응하기 위한 사회구성원을 길러내는 것이 시민교육의 최종적 목적임을 명확히 하고 있다. 노동조합은 하나의 '제도'로서 현 정치제도는 기존의 역사가 이루어놓은 진보의 산물로서 상정되는 것이다.

이런 점에서, '노동자'의 관점을 도입하는 것은 민주시민교육의 개념적 지형을 넓히고 핵심을 공고히 하는 일에 도움이 된다. 사회운동의 중심세력이자 최대의 조직화된 대중으로서 노동자를 '민주시민'으로 바라보게 되면, '시민'이라는 개념이 자칫 놓치기 쉬운 '기층민중'을 실천이나 판단의 기준으로 삼을 수 있게 되기 때문이다.

노동자민주주의교육은 노동자의 민주적 능력을 함양하는 교육인 동시에 민주주의의 계급성을 명확히 하는 전제 위에서 이루어지는 교육이다. 구체적으로, 노동자민주주의교육은 정치적 사고력이라거나 자율적인 의사결정능력, 공동체적 행위능력 등 노동자들의 민주주의적 능력을 함양하는 것을 목적으로 하며, 민주적 품성이나 민주주의 제도에 대해 노동운동적 관점을 견지한다.

흥미롭게도, 민주주의에 대한 정치학적 저작에서 위와 같은 노동자민주주의 교육의 필요성을 읽어낼 수 있다. 예컨대 최장집은 민주주의의 이행과 공고화과정을 구분하면서, 민주주의의 공고화의 과정은 단순한 선거경쟁의 제도화를 넘어서 "정치-사회-경제-문화의 영역에서 엘리트와 대중이 공히 민주적 절차와 규범을 안정화, 제도화, 일상화, 내면화, 그리고 정당화하는 과정"이라고 정의한다. 이는 세 가지 조건을 필요로 하는데, 첫째, 민주화의 범위와 내용이 정치민주화에서 사회민주화로 확산-심화되어야 한다는 것, 둘째, 행위자의 민주주의에 대한 헌신이 도구적-조건부적-전략적 차원에서 민주주의의 절차와 규범을 내면화하고 있어야 한다는 점, 즉, 문화로서의 민주화가 이루어져야 한다는 것, 그리고 셋째, 민주주의가 엘리트간의 협약차원에서 이루어지는 것이 아니라 대중의 수준으로 확산되어야 하는 것이다(최장집, 2003: 28-29). 대중동원이 아니라 대중의 자체판단력에 의한 사회구성이 되기 위한

최소한의 조건은 노동자의, 노동자적 관점을 견지하는 노동자민주주의교육이 아니겠는가?

사회 전체에 민주적 문화가 침투하고, 누구나 정치체제에 대해 판단할 수 있는 수준에 이르기 위해서는 단순한 강의나 멋진 교안으로는 불충분하다. 노동자의 시각에 기초한 우리나라 민주주의 흐름에 대한 해석은 물론 있어야 할 것이지만, 그보다 중요한 일은 노동자의 생활과 결합하여 진행되는 민주주의교육이 구축되어야 하는 일이다. 노동조합이나 회사조직 등 노동자의 일상적 생활공간에 대한 민주주의적 해석이나 현 단계 정치지형 속에서의 민주주의 전략, 노조활동의 민주화를 위한 품성 함양등의 내용이 일상적 실천으로 번역되어 거미줄처럼 곳곳에 펼쳐져 있을 때 비로소 우리는 노동자민주주의교육이 이루어지고 있다고 말할 수 있을 것이다.

왜 일상생활세계가 중요한가? 일상생활세계는 다양한 실천들로 구성되어 있고, 그 실천에 의해 재생산되는 공간이다. 이 실천들은 오랜 기간 하나의 습속이 되어 특정한 계급과 계급분파들에게 독특한 경험을 내재화시킨다. 즉, 계급은 공동의 경험을 가지고 있으며 계급경험은 특정한 계급적 조건 하에서의 삶의 내용을 말한다. 노동자들은 노동자 나름의 계급경험 속에서 의미의 땅을 구축하고 있는 것이다. 민주적으로 살아가고 있지 못하다면, 자신과 주변의 실천에 대해 민주주의적으로 해석하지 못한다면, 그것은 고등교육을 받지 못해서가 아니라, 일상의 실천맥락이 민주적 능력을 함양하지 못하는 방식으로 구성되어 있기 때문이다. 노조가 권위주의 적으로 운영되고 있어도 정작 위원장은 민주적인 노조운영의 방식을 모르기 때문에 '관행대로' 혹은 주변노조를 따라 별 문제의식 없이 노조를 운영하는 경우가 왕왕 있다. 이런 작은 실천들, 실천의 관행이 민주주의를 좀먹고 사회의 민주화에 역행하며 노동운동을 퇴행시키는 요인들이다.

일반적으로 우리는 늘 긴장되어 있고, 스스로 자각하는 의식과 그 의식에 바탕을 둔 경험만을 논하는 경향이 있다. 그러나 일상을 유지하게 하는 다양한 경험은 거의 무의식 수준에 가깝다. 어떤 계기가 주어진다면 의식의 세계로 바로 인지되는 삶의 상태가 곧 경험이다. 바로 이런 전의식의 상태에서부

터 노동자민주주의교육은 시작되어야 한다. 현재 노동자 교육은 일상생활세계의 전환을 이루어내지 못하는 일회성 선전의 의미를 갖는 경우가 대부분으로, 사회 전반적 동의는 물론 노동계급의 진정한 변화도 이루어내지 못하고 있는 실정이다. 노동자민주주의교육은 노동계급의 일상생활세계에 불박여있는 아비투스에 대한 전환을 통해 노동자들은 물론 사회 전반에서의 지도력을 확보한다는 의미를 가진다.

2) 노동자민주주의교육의 작동방식: 개별성과 공공성의 결합

노동자민주주의교육은 노동자에 대한 민주시민교육적 접근이며, 민주주의교육에 대한 계급적 견인이다. 그렇다면, 노동자민주주의교육은 어떤 방식을 통해 진행되는 교육이라고 볼 수 있는가? 가장 손쉬운 답변은 '시민으로서의 노동자'를 상정하고, 노동자가 가지는 다양한 정체성간의 통합적 이해를 도모하도록 하는 것이다. 아버지로서, 남편으로서, 부천시민으로서 노동자 A는 어떤 분열상을 가지고 있는가? 노동자로서의 헤게모니는 노동계급적 시각이 배타적인 것이 아니라 통합적이라는 것, 즉 '진정한 노동자는 성숙한 인간'임을 사회적으로 인정받을 때 관철될 수 있다.

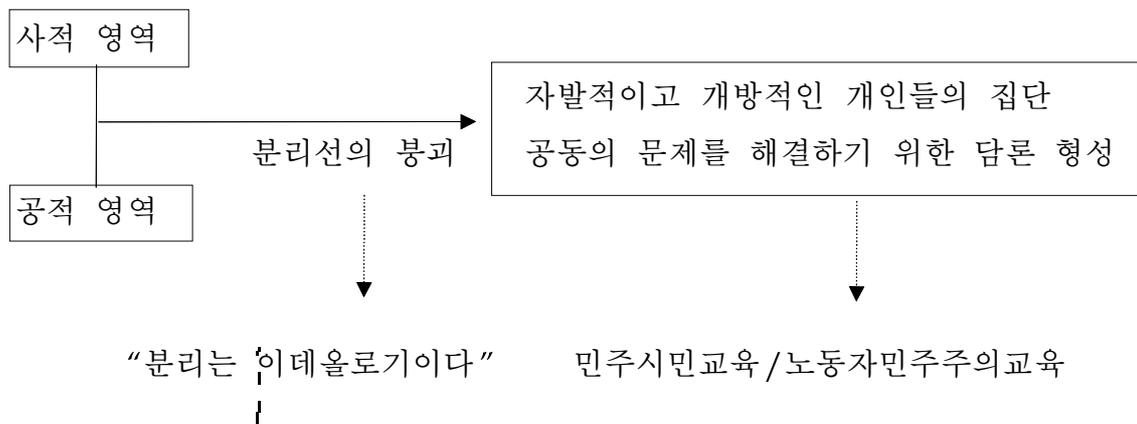
이런 점에서, 노동교육과 시민교육은 협력적 재결합을 통해 상호 상승적 교육효과로 나아갈 필요가 있다. 전투적 노동조합운동이 거의 일어나기 힘든 구조적 조건 하에서는 노동자로서의 시민, 시민으로서의 노동자로 개개인을 새롭게 호명할 필요가 있을 뿐 아니라 시민교육이 교육방법상으로는 가지고 있는 강점인 타 교육과 달리 활동에 참가하면서 더 나은 시민이 되어간다는 특성과 노동교육이 가진 노하우, 즉 최대규모의 운동조직(노동조합)을 관리·운영 해온 경험을 결합할 필요가 있다. 그 구체적인 양상은 아마도 다음과 같이 정리될 수 있을 것이다.

우수한 시민은 실제적 권력과 권위가 존재하는 상황과 맥락을 인식할 수 있는 능력이 있어야 하고, 결과적 문제를 파악할 수 있으며, 어떤 사람이 어떻게 영향을 받고 있는 지를 이해하고 알아낼 수 있어야 한다. 그리고 만약 학생들이 의사결정에 참여할 필요가 있다면 학생들은 자신들이 결정할 행위

에 대해 입장을 밝히고 행위를 결정하며 그런 행위가 담고 있는 함의를 측정할 수 있어야 한다(Geography Working Group for the Nation Curriculum, 1990)

이런 '우수한 시민'은 물론 개인적 탁월함이나 고립적 인격도야를 통해 도달하는 하나의 이상이 아니다. 오히려 우수한 시민은 네트워크 속의 인간, 관계 속의 인간으로서 우수한 시민으로 나아가기 위한 과정의 견고화 속에서 교육이 그 깊이를 더해가야 할 것이다. 한 예로, 우리는 자생적으로 생겨나는 삶의 욕구를 조직하는 과정, 문제를 해결하기 위한 합리적 토론의 과정, 집합적 담론의 형성과정(Knowles, 1962)을 생각해 볼 수 있다. 이런 과정은 '이미 마련된 교육과정'에 의해 운영되는 것은 아니지만, 보다 합리적으로 문제를 바라보고, 정당한 방식으로 논의를 전개하며, 함의를 준수하는 방식을 익힌다는 점에서 어쩌면 오히려 더 사회구성원의 필요에 부합하는 교육이라고 볼 수 있다. 이런 사회교육의 영역을 위 논의와의 연장선상에서 살펴보면 다음과 같다.

[그림3-2] 노동자민주주의교육의 일상 생활적 위상



민주주의교육이 개인의 민주적 능력을 함양하는 교육이라고 보면, 사적 영역은 본질적으로 공적인 것이며, 상황에 따라 얼마든지 사회문제화 될 수 있음을 할 수 있다. 예컨대 동성애 문제는 성적 취향의 문제라는 점에서 '가장 사적인' 영역임과 동시에 가장 공공적인 문제인 '인권 문제'로 해석될 수 있으며, 이러한 해석이 형성되는 과정이 바로 사회교육인 것이다. 다시 말해, 공공성은 무엇이 공공의 문제인가를 숙고하고 토론하는 장면에서 움트는데,

이 과정이 교육의 핵심에 해당하는 것이다.

노동자민주주의교육은 일상생활 속에서의 담론적 실천을 전개하는 과정과 긴밀히 연결된다. 내가 처한 상황이 어떠한지, 우리 집단이 처한 문제는 사회적으로 어떻게 규정될 수 있는지, 전 사회구성원들과 소수집단은 어떻게 연계되는지 등의 문제가 숙고되고 논의되는 것은 공공영역이 창출되는 과정이자 발전되는 동력이다. 이런 성찰의 과정은 사적인 문제를 다소는 합리적인 판단을 거치면서 끊임없이 공공의 시선에서 걸러내고, 공공의 문제를 지속적으로 개인의 차원에서 점검해 나가는 집합적 지식의 창출과정으로서, 비제도적 영역에서 교육이 진행되는 과정에 다름 아니다. 곧, 노동자민주주의교육이라고 명명되건 민주시민교육이라고 명명되건간에 이런 새로운 방식의 사회교육은 공공영역의 추진체이며, 공공영역을 생성하는 담론실천을 통해 교육은 그 이념의 구체적인 작동방식을 획득하게 된다고 볼 수 있다.

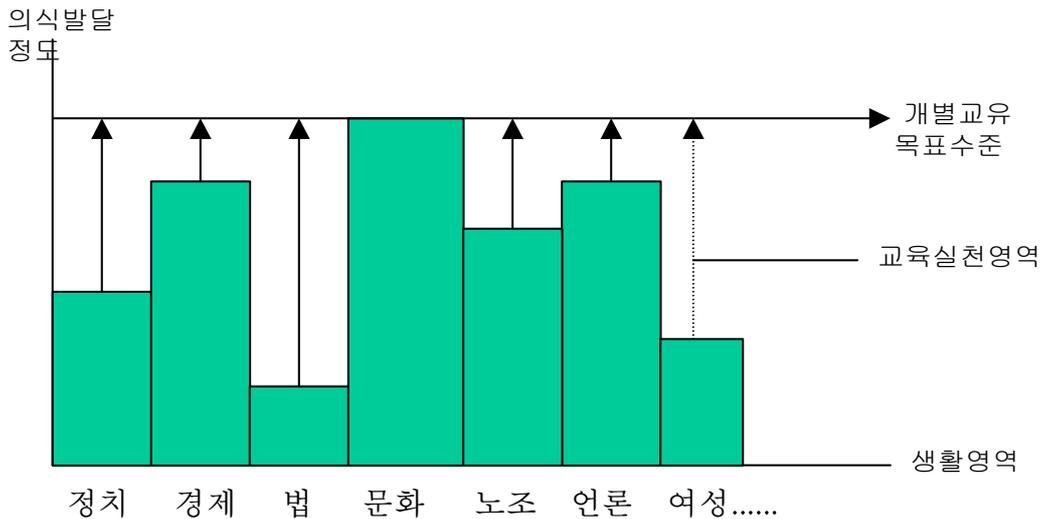
새롭게 규정된 공공영역이라는 차원에서 바라보면 민주시민교육 혹은 노동자민주주의교육은 개인의 자기성찰을 촉진함에 의해 비국가적 공공의 영역을 확장하는 과정이며, 이는 하버마스식으로 말하면, 체계에 의해 식민화 된 생활세계의 의미를 복원한다는 의의를 가진다.

노동자의 관점에서 보자면, 노동자 헤게모니가 새롭게 창출되는 장면인 셈이다. 교육을 통해, 사회구성원들은 사적 문제로 은폐되었던, 혹은 단죄되었던 개인의 문제가 본질적으로 공적 사안이었음을 깨닫게 되거나, 공적 대안을 추구할 수 있게 된다는 것이다. 아렌트가 말한대로¹⁰⁾, 인간은 사실 공적인 관계 속에서 현실감을 가지고 살아가는 존재이기 때문이다.

10). 본래 ‘박탈된(privative)’이라는 의미를 가진 ‘사적인(private)’이라는 용어는 공공영역의... 의미와 관련되어 있다. 완전히 사적인 생활을 한다는 것은 우선 진정한 인간에게 필수적인 것이 박탈되었음을 의미한다. 타인이 보고 들음으로써 생기는 현실성의 박탈, 공동의 사물세계의 중재를 통해 타인과 관계를 맺거나 분리됨으로써 형성되는 타인과의 객관적 관계의 박탈, 삶 그 자체보다 더 영속적인 어떤 것을 성취할 수 있는 가능성의 박탈. 사적 생활의 이러한 박탈성은 타인의 부재에 기인한다. 타인에게 관심을 갖는 한 사적 인간은 나타나지 않으며, 따라서 마치 그는 존재하지 않았던 것처럼 된다. (Arendt, 1999: 112)

이렇게 보면 노동자민주주의교육은 사회의 개인에 대한 끊임없는 분리와 분할에 저항하는 과정이 사회교육의 역사이며, 궁극적으로 노동교육이 지향해야 할 바이다. 공-사의 결합선을 염두에 두면서 '개인'적 차원의 교육이 어떻게 가능한지를 생각해 보면, 다음과 같은 그림을 쉽게 도출할 수 있다.

[그림3-3] 노동자민주주의교육의 실천구조



가로축은 생활영역장면으로, 노동자들이 사회구성원으로서 살아가는데 필요한 제반영역들이다. 노동자는 아버지로서, 남편으로서, 한국영화팬으로서, 법치국가의 시민으로서 살아가고 있으며, 이 각각의 영역에서 동일한 실천행과 의식수준을 가지기란 쉬운 일이 아니다. 진보적 노동자인 동시에 폭력남편일 수도 있고, 노조에 대해 박학해도 한국경제의 구조 및 자본에 대한 이해는 전혀 모르는 사람일 수도 있다. 세로축은 이 각 영역에서의 의식수준을 양적으로 나타낸 개념으로, 교육의 실천구조를 파악하기 위해 동원된 축이다. 노동자민주주의교육이 개인에게 작동하는 방식은 가로축간의 통합성을 신장하는 과정, 즉 가로축의 각 영역간 세로축의 수준을 맞추는 방식을 통해서이다.

교육자는 학습자의 집단에 대해 위 그림과 같은 개념도를 만들어, 상황분석위에서 어떤 교육을 진행해야 할 것인지를 검토해 볼 필요가 있다. 집단에 따라 공통적으로 적용될 수 있는 교육의 영역을 추출하여, 가장 발달한 영역을 기준으로 그 영역의 경험을 활성화시키는 과정을 통해 다른 영역의 발달을 이루어낼 수 있는 것이다. 이런 과정을 통해 노동자는 시민적 영역 일반

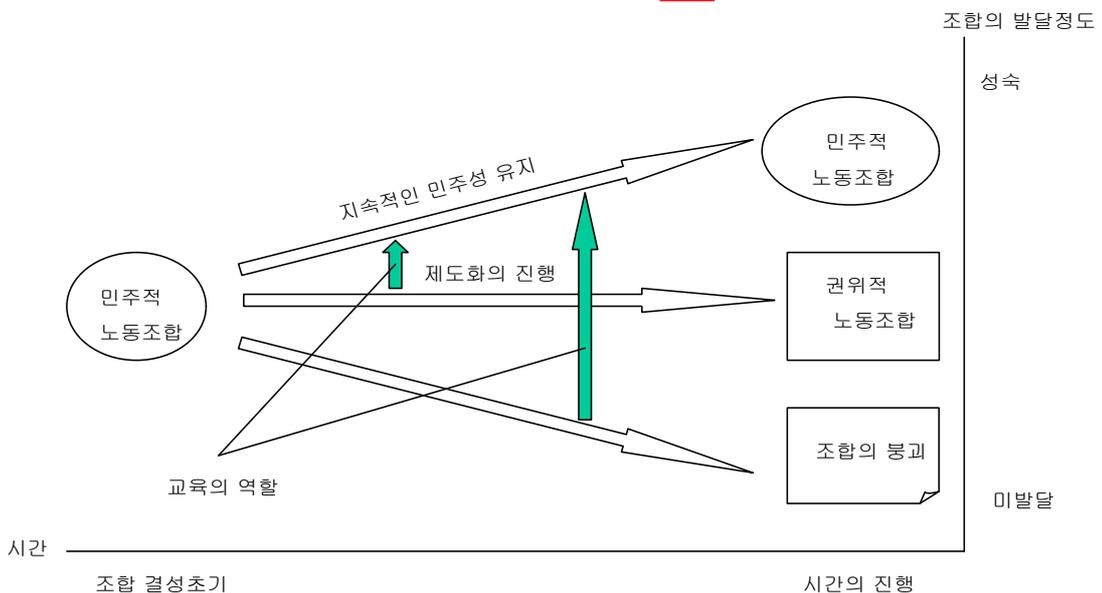
에 대해 자신의 시각으로 말할 수 있게 된다.

시각을 확대해 보자. 위의 그림이 노동자 개인의 영역에 대해 적용될 수 있다면, 우리는 노동자들의 학습공동체, 혹은 집합적 담론의 형성장면을 서로 다른 위의 그림간의 만남이라고 볼 수 있다. 문화에 대해 좀더 높은 수준에 도달한 사람과 그렇지 못한 사람간의 '사적문제에 대한 공적 토론'을 통해 사람들은 새로운 방식의 교육을 진행해 나갈 수 있는 것이다.

3) 노동조합과 노동자민주주의교육

이제, 노동자민주주의교육의 조직적 차원에 대해 논의해 보기로 하자. 노동교육에서 혹은 노동운동에서 핵심조직은 당연히 노동조합으로, 노동조합의 수준이 바로 노동자의 수준을 대변한다고 볼 수 있다. 노동자민주주의교육을 실시하는 입장에서 보면 노동조합은 대중조직이자 일상교육조직으로 생활장면의 민주적 구성을 통해 노조원들의 의식을 변화시킬 수 있는 상설적 조직이다. 그러나 지금까지 노동조합은 정치투쟁의 핵심 혹은 경제투쟁의 단위로써, 교육조직적 특성에 대해서는 거의 논의가 진행되지 못했던 것이 사실이다. 이런 점에서 노동조합의 민주주의-교육적 능력의 제고를 위해서는 기존 노동조합에 대한 분석이 필요하며, 노동조합 활동 안에 불박인 일상적 교육을 조명할 필요가 있다. 거칠게나마 이를 개념도로 나타내면 다음과 같다.

[그림3-4] 기존 노동조합 분석



우리나라의 경우, 회사에 의해 구성되는 경우가 아니라면, 노동조합은 민주적 특성을 가지고 출현하는 것이 일반적이다. 즉, 조합결성 초기에는 현장노동자의 뜻을 받들고, 그들의 정치세력화를 위해 노동조합이 출현하게 된다. 그러나 시간이 흐름에 따라 상당수의 노동조합은 대외적 협상과 투쟁의 과정을 거치면서, 그리고 노동대중의 무관심이나 경영층의 통제전략의 결과로 초기의 역동적 민주성을 유지하는 일에서 어려움을 겪게 된다. 권위주의적 노조귀족이 나타난다거나, 조합원의 이탈로 인해 소수의 위계적 집단만이 나타나는 경우가 이에 해당한다. 물론 유명무실화된 경우와 회사의 서클로 전환하여 실질적으로 조합이 붕괴된 경우도 나타난다.

이런 어려움 속에서 민주적 노동조합을 지켜내기 위해서는 대 사회적 차원에서는 민중지형을 확장해야 하며, 대내적 차원에서는 조합의 민주적 운영을 통해 조합원들이 민주적 품성을 가져나갈 수 있도록 도와야 한다. 교육적 차원에서는 경영적 차원의 학습조직만 존재하도록 내버려두는 것이 아니라 노조 차원에서 학습서클을 지속적으로 형성해 낸다거나, 기존의 민주주의 교육에 노조대중의 현실에 맞는 새로운 교육내용을 추가하는 일, 회사측의 교육을 노조의 시각으로 견인하는 일등을 들 수 있을 것이다. 위 그림에서 보자면 노조의 지도부는 '교육'이라는 명시적인 용어를 사용하지 않을 수도 있으나, 민주적 노조의 유지-형성은 지속적인 교육사업을 통해 상향 이동할 때만 가능한 셈이다.

그렇다면 어떤 교육의 범주가 노조의 민주주의교육을 위해 실시될 수 있는가? 기존의 논의를 중심으로 몇가지 샘플을 추려보면 다음과 같다.

- 기본적 지식 : 가능한 한 세계문제에 대한 폭넓은 관점 가져야
- ① 국가와 지역을 물리적, 사회적 세계와 우주와의 관계와 관련하여 이해해야, 환경, 자원, 인구문제, 학자를 만드는 것 아니라, 인간과 환경사이의 관계를 이해하도록,
- ② 사회제도 : 경제체제, 통치체제, 입법체제, 가족, 종교제도, 출판 및 언론자유 등 민주사회를 특징짓는 '제도와 이념'의 이해, 경제사, 정치제도사, 여성, 소수민족집단, 덜 강력한 집단에 대한 충격의 역사도 포함되어야, 경쟁하고 싸우는, 발전과정의 단계로 보아야, 과거와 현재의 문제에 초점,

- ③ 문화의 차이 이해 : 옳고 그름, 우수와 열등, 친구와 적의 구분이 아니라, 이웃, 파트너로, 세계문화사연구,
- ④ 객관성과 합리성의 기준 발전 : 사고하고 입증하는 방법, 진실과 거짓을 구분하는 방법, 사고방법, 사실의 이해, 미디어와 정부발표의 구분 능력
- ⑤ 가치의 선택, 도덕적, 윤리적 원리의 개선 및 정당화 : '정당한 계속적 투쟁의 인정', '변화발전의 사회', 자유평등공평정의의 가치의 중요성 인식, 개인과 사회의 복지 사이의 가치의 선택이 민주사회의 핵심이라는 이해, 각 입장에 대한 충분한 지식과, 어느 입장을 견지해야 하는가에 대한 체계적 사고

· 지적 기능 : 사회정치적 영역에서 개인이 의사를 결정하는 지식의 활용에 초점

- ① 문제에 대한 근원적 가치, 갈등의 핵심을 판별하고 문제를 평가할 수 있는 능력
- ② 문제와 관련 적절한 정보 선택과 해결책을 논리적으로 관련시키는 능력, 경험을 포함한 다양한 정보출처의 신뢰도를 판단할 수 있는 능력
- ③ 관련된 가치를 포함, 광범한 맥락에서 문제를 이해할 수 있는 능력
- ④ 해결책 또는 결론적 시나리오를 작성하는 능력
- ⑤ 대립 또는 바람직한 가치사이의 갈등을 이성적으로 판결할 수 있는 능력
- ⑥ 다른관점을 갖는 사람들을 이해할 수 있는 능력
- ⑦ 차선책을 선택할 수 있는 능력
- ⑧ 정치적 영향력, 즉 다른 것들을 조직화하고, 작용할 수 있게 하는 능력

· 정치적 기능

- ① 투표의 책임
- ② 내가 진실을 듣고 있나, 실제적 사실을 갖고 있나,
- ③ 대중매체의 조작에 동요하나, 매수되고 있나

이런 내용들은 과정설계의 차원에서는 사회과학과 인문학의 결합을 통해, 즉 사회과학의 엄밀함과 인문학적 상상력의 결합을 통해 제시될 필요가 있다. 노동자들이 흔히 접하는 매체나 이미 익숙한 내용을 사용하되, 그것을 새로운 판단으로 이끌어냄으로써 사실과 판단의 상호작용을 조합차원에서 활성화시키는 일이 필요한 것이다.

위의 논의로부터 분명해진 점들을 정리해보자. 1. 노동자민주주의교육은 노동자의 계급성을 전제로 노동자의 민주적 능력을 함양하는 교육으로서, 민주

적 품성이나 민주주의 제도에 대해 노동운동적 관점을 견지한 위에서 노동자들의 사고력이라거나 자율적인 의사결정능력, 정치적 판단력이나 공동체적 행위능력 등 노동자들의 민주주의적 능력을 함양하는 것을 목적으로 한다. 2. 노동자민주주의교육은 노동운동의 탈대중화, 노동교육의 침체국면을 극복하기 위한 전략적 개념으로, 현장의 교육적 재구성을 통해 노동계급의 헤게모니를 새롭게 구축해 나갈 것을 지향한다. 3. 노동자민주주의교육은 개인적 차원에서는 노동-일상영역의 통합적 성숙을 통해, 조직적 차원에서는 내적 권위주의의 척결을 통해 문화의 민주화를 이루어나간다. 4. 노동자민주주의교육은 각 현장의 노동자층에 대한 분석 위에서 적합한 내용-방법을 추출하여 진행되는 '맥락적 교육'이다. 따라서 해당현장의 지도부-대중의 상태와 수준, 조건에 대한 분석이 필수적이다.

**노동자의 민주주의
의식조사**

제4장 노동자의 민주주의 의식조사

가. 조사의 목적

이 장에서는 연구팀이 지난 9월 20일부터 약 한달 동안 실시한 설문조사 결과를 중심으로 조합원들의 민주주의에 관한 의식, 일상생활 속에서의 민주주의 관행, 노동조합의 민주주의, 민주주의 교육과 관련하여 시사점을 찾고자 한다.

즉 이 조사의 목적은 조합원을 대상으로 표본조사를 통해 노동자들의 민주주의에 관한 의식과 실태를 살펴보고 이를 통해 민주주의 관련 교육 프로그램을 개발하는데 목적을 두고 진행되었다.

현재 노동조합에 소속되어 있는 조합원들은 우리 사회 전반의 민주주의에 대하여 어떻게 평가하고 있는지, 집단이나 단체의 민주적인 운영에 대한 평가, 직장 내에서 개인이나 집단내의 갈등 관계에 대해서도 파악하고자 하였다. 아울러 가정과 지역차원의 활동 등 일상생활과 밀접한 관련이 있는 사항들에 대하여 질문함으로써 생활속의 민주주의에 대한 태도를 파악하고자 하였으며, 민주주의 교육과 관련한 의견을 질문하였다.

이러한 질문들을 통해 현재 조합원들의 갖고 있는 민주주의 의식의 수준과 이해의 정도를 파악하고 민주주의 교육의 영역이 무엇이어야 하는지를 살펴 보았다.

나. 조사의 개요

1) 주요 내용과 조사 방법

설문조사 내용의 구성은 크게 5가지 범주로 나누어 볼 수 있는데 첫째 민주주의에 대한 의식과 태도를 살펴보았으며, 둘째 직장 및 노조활동에서의 민주성 정도, 셋째, 일상생활 속에서의 민주적인 생활의 정도를 파악하고 넷째, 민주주의 교육에 대한 의견을 조사하는 내용을 담았으며, 마지막으로 응

답자의 개인 신상에 대하여 알아보는 문항으로 구성하였다. 설문지는 예비 조사와 연구자 내부 토론을 거쳐 확정하였다. 설문지의 내용 중 민주주의 의식과 관련한 내용의 일부는 일반 국민들과 조합원들 간의 유의미한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 1988년 서울대 사회과학연구소에서 실시한 “국민 의식조사”와 2003년 5월 15일자 <한겨레>창간 특집 여론조사서 내용의 일부를 차용하여 유사한 내용으로 재구성하여 작성하였다.

<표 4-1> 설문지 주요 문항 구성

| 구분 | 설문내용 |
|-----------------------|---|
| I. 배경변인 | <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 연령, 근무경력 - 노조내 직책, 업무 형태, 연봉 - 최종 학력, 거주지역 |
| II. 민주주의와 관련한 의견 | <ul style="list-style-type: none"> - 우리나라의 정치 체제의 민주성 정도 - 민주주의 핵심 요소 - 각 집단의 민주성 정도에 대한 견해 - 빈부 격차의 원인에 대한 견해 - 여러 가지 사회 현상 및 의견에 대한 지지여부 - 기관이나 제도에 대한 신뢰도 - 사회 갈등 요소들에 대한 견해 - 국가, 직장, 가정, 노조에서의 본인 의견 반영 정도 - 본인의 정치적 성향 |
| III. 직장 및 노조활동에 대한 평가 | <ul style="list-style-type: none"> - 직장에서의 집단이나 개인 사이의 갈등 정도 - 갈등 존재시 해결하는 방법 - 비정규직에 대한 인식 - 노동조합의 민주성 및 사회민주화 기여 정도 - 노동조합에 대한 참여도 - 임원 및 대의원 선거에 영향을 미치는 요인 |
| IV. 일상생활에 관한 의견 | <ul style="list-style-type: none"> - 가족회의 개최 정도 - 가족내에서의 의사결정의 민주성 정도 - 지역사회 문제에 대한 관심 |
| V. 민주주의 교육에 관한 의견 | <ul style="list-style-type: none"> - 민주주의와 관련한 교육 경험의 유무 - 토론 및 회의 운영법에 관한 교육 경험의 유무 - 민주주의 교육과 관련 관심이 있는 영역 - 교육 주제에 대한 선호도 정도 |

대상 사업장노조의 표본 추출은 2002년 노동부 통계를 활용하여 전국을 지역별, 성별, 소속 상급 단체별(한국노총, 민주노총), 제조업과 사무직, 중소기업과 대규모 노동자를 고려하여 무작위로 추출하여 40여개 사업장에 2,100부

를 배포하여 17개 사업장으로부터 512부를 회수하였다. 이중 응답 내용이 부실한 응답지 7부를 제외한 총505부를 분석 대상으로 삼았다. 설문지의 배포는 우편을 이용하여 단위노동조합에 협조를 구해 일괄 배포하였으며, 배부와 수거는 소속 단위 노동조합에서 한국노동사회 연구소로 회신하는 방식으로 진행되었다.

한편 수거된 설문지의 입력 작업은 외부 전문 용역 업체에 의뢰하여 진행하였으며, 이를 바탕으로 자료분석은 SPSS-PC 프로그램을 활용하였다.

자료를 분석함에 있어서 동질적 집단의 특성을 탐색하기 위하여 조합원의 수(조합원 규모), 소속한 총연맹(한국노총, 민주노총), 임금(연봉)수준, 학력, 연령, 업무(사무직, 생산직, 서비스직)을 주요 배경변수로 선정하였으며, 각 질문에 따라 지역, 노조내 직책, 성별등 부차적인 배경변수로 선정하여 분석하였으며, 노조 규모에 따른 편차, 제조업과 사무직의 차이가 유의미한지, 임금수준별 차이 여부, 소속 총연맹에 따른 차이가 있는지 등을 교차분석을 통해 검토하였다.

2) 응답자 현황

설문의 응답자는 남성 응답자가 443명(89.0%), 여성 응답자가 56명(11.0%)으로 남성 조합원이 압도적으로 많다. 응답자의 연령은 30대가 247명(50.0%)이며, 40대가 117명(23.7%)이며, 학력은 고졸이하가 355명(71.7%)이고, 대졸 이상이 140명(28.3%)이다.

산업별로는 제조업이 328명(65.1%), 비제조업이 176명(34.9%)이다. 응답자의 직책을 살펴보면 조합원이 313명으로 63.2%를 차지하고 있고, 노조간부가 183명으로 36.8%를 차지하고 있다. 소속 상급단체 별로는 민주노총이 299명(59.3%), 한국노총 소속이 205명(40.7%)이다. 보다 구체적인 응답자의 현황은 다음 표와 같다.

<표 4-2> 응답자 현황

| | | 응답자수 | 비율(%) |
|------|---------|------|-------|
| 남녀 | 남자 | 443 | 89.0 |
| | 여자 | 55 | 11.0 |
| 연령 | 20대 | 107 | 21.7 |
| | 30대 | 247 | 50.0 |
| | 40대 | 117 | 23.7 |
| | 50대 | 23 | 4.7 |
| 학력 | 고졸이하 | 355 | 71.7 |
| | 대졸이상 | 140 | 28.3 |
| 산업 | 제조업 | 328 | 65.1 |
| | 비제조업 | 176 | 34.9 |
| 직종 | 생산직 | 334 | 67.1 |
| | 비생산직 | 164 | 32.9 |
| 지역 | 특별시,광역시 | 218 | 45.5 |
| | 기타 | 261 | 54.5 |
| 노조직책 | 조합원 | 313 | 63.2 |
| | 노조간부 | 182 | 36.8 |
| 상급단체 | 민주노총 | 299 | 59.3 |
| | 한국노총 | 205 | 40.7 |

다. 민주주의에 관한 의식 조사

1) 정치체제에 대한 평가

현재 우리나라 정치체제가 어느 정도 민주적이라고 생각하느냐는 질문에 대해(완전한 독재체제 1점, 완전한 민주체제 10점), 응답자들은 완전한 독재체제와 완전한 민주체제 사이의 중간 정도에 있는 것으로 평가하고 있다.(평균값 5.5점)

남녀, 학력, 산업, 직종, 노조직책, 상급단체 등으로 구분하더라도 현재 우리나라 정치체제에 대한 평가는 모두 5점대로 거의 동일하다. 노조 직책을 제외한 모든 변수에서 통계적으로 유의미한 차이가 없고, 노조 직책별로는 노조간부(5.3점)가 조합원(5.6점)보다 우리나라 정치체제를 상대적으로 덜 민주적인 것으로 평가하고 있지만, 노조간부와 조합원 모두 5점대로 두드러진 차이를 보이고 있지 않다.

<표 4-3> 정치체제에 대한 평가

| | | 정치체제 평가 | F값 |
|------|------|---------|-------|
| 전체 | | 5.47 | |
| 남녀 | 남자 | 5.48 | 0.04 |
| | 여자 | 5.53 | |
| 학력 | 고졸이하 | 5.41 | 2.51 |
| | 대졸이상 | 5.67 | |
| 산업 | 제조업 | 5.38 | 2.97 |
| | 비제조업 | 5.65 | |
| 직종 | 생산직 | 5.42 | 1.76 |
| | 비생산직 | 5.63 | |
| 노조직책 | 조합원 | 5.62 | 4.96* |
| | 노조간부 | 5.28 | |
| 상급단체 | 민주노총 | 5.36 | 3.14 |
| | 한국노총 | 5.63 | |

2) 민주주의의 핵심 요소

14가지 보기를 제시하고 그 중 민주주의의 핵심 요소(가치) 2가지를 선택하라는 질문에 대해, 응답자들은 자유(25.9%), 평등(18.5%), 책임(10.4%), 참여(9.0%), 권리(7.9%) 순으로 응답하고 있다.

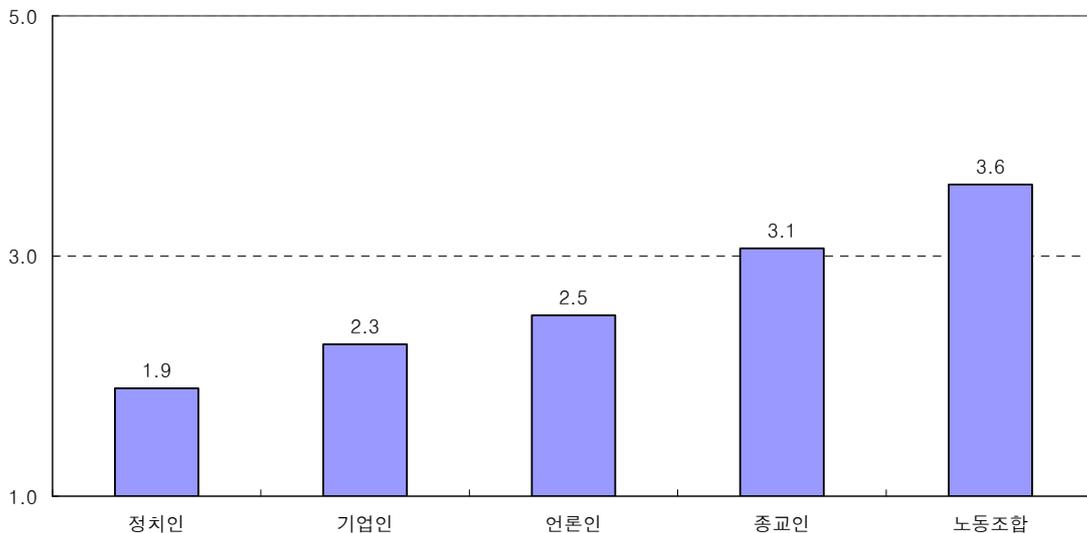
<표 4-4> 민주주의의 핵심 요소

| | 1순위 | 2순위 | 합계 | 비율(%) |
|------|-----|-----|-----|-------|
| 자유 | 233 | 26 | 259 | 25.9 |
| 평등 | 81 | 104 | 185 | 18.5 |
| 선거 | 6 | 7 | 13 | 1.3 |
| 책임 | 33 | 71 | 104 | 10.4 |
| 평화 | 10 | 23 | 33 | 3.3 |
| 의무 | 12 | 31 | 43 | 4.3 |
| 자율 | 30 | 21 | 51 | 5.1 |
| 권리 | 18 | 61 | 79 | 7.9 |
| 자주 | 14 | 18 | 32 | 3.2 |
| 참여 | 27 | 63 | 90 | 9.0 |
| 다수결 | 4 | 10 | 14 | 1.4 |
| 민중 | 13 | 17 | 30 | 3.0 |
| 경제안정 | 20 | 45 | 65 | 6.5 |
| 기타 | | 1 | 1 | |
| 전체 | 501 | 498 | 999 | 100.0 |

3) 각 집단의 민주성 평가

정치인, 언론인, 종교인, 기업인, 노동조합 5개 집단 각각이 어느 정도 민주적이라고 생각하느냐는 질문에 대해, 응답자들은 노동조합(3.6점), 종교인(3.1점), 언론인(2.5점), 기업인(2.3점), 정치인(1.9점) 순으로 응답하고 있다. 이것은 노동조합에 대해서는 '민주적인 편'으로 긍정적으로 평가하지만, 정치인, 기업인, 언론인에 대해서는 '비민주적인 편'으로 부정적으로 평가하고 있음을 의미한다. (매우 민주적=5점, 민주적인 편=4점, 보통=3점, 비민주적인 편=2점, 매우 비민주적=1점)

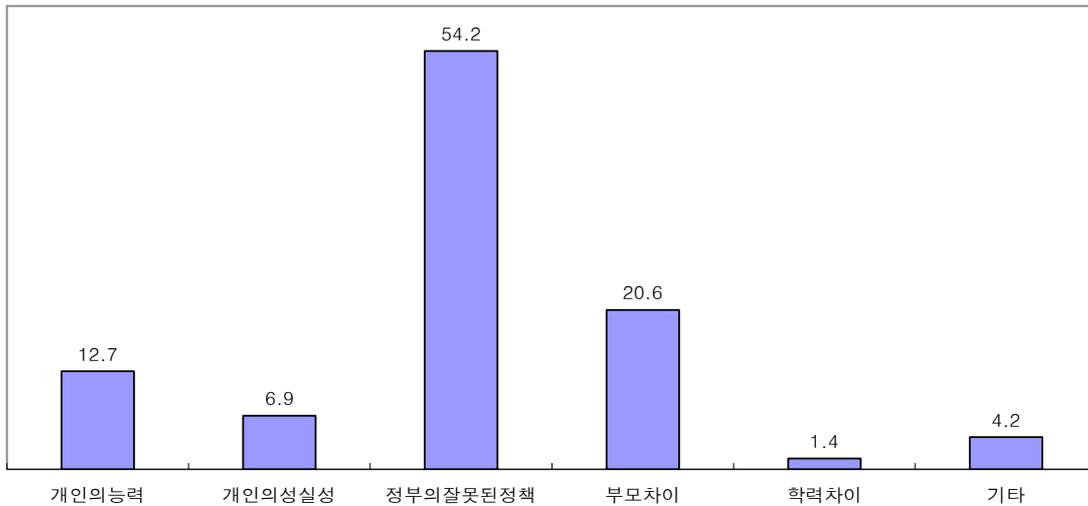
[그림 4-1] 각 집단의 민주성 평가



정치인에 대한 부정적인 평가와 노동조합에 대한 긍정적인 평가는 남녀, 학력, 산업, 직종, 노조직책, 상급단체 등 각 변수별로 구분하더라도 마찬가지로이며, 통계적으로 유의미한 차이가 없다. 그러나 언론인에 대한 부정적 평가는 '대졸이상, 남자, 민주노총 소속, 노조간부'가 '고졸이하, 여자, 한국노총 소속, 조합원'보다 유의미하게 높고, 기업인에 대한 부정적 평가는 '민주노총 소속, 노조간부'가 '한국노총 소속, 조합원'보다 유의미하게 높다.

4) 빈부격차 발생원인

[그림 4-2] 빈부격차 발생원인



빈부격차 발생원인과 관련해서는 ‘정부의 잘못된 정책’(54.2%)이 가장 많고, ‘부모 잘 만나고 못 만난 차이’(20.6%)가 다음으로 많다. 그러나 개인의 능력(12.7%), 개인의 성실성 차이(6.9%), 학력 차이(1.4%) 3가지 문항을 합치면, 개인의 잘잘못에서 원인을 찾는 응답도 21% 가량 된다.

한편 <한겨레>의 조사에서는 ‘정부의 잘못된 정책’이라는 응답이 35.3%였던 것에 비하면 조합원들은 정부 정책에 대한 불만이 더 높다고 할 수 있다.

남녀, 학력, 산업, 직종, 노조직책, 상급단체 등 각 변수별로 구분하더라도 빈부격차 발생원인을 ‘정부의 잘못된 정책’에서 찾는 응답이 가장 많다. 그러나 ‘대졸이상, 비제조업, 비생산직’은 ‘고졸이하, 제조업, 생산직’보다 상대적으로 ‘부모 잘 만나고 못 만난 차이’에 응답한 사람이 많고, ‘한국노총 소속, 조합원’은 ‘민주노총 소속, 노조간부’보다 상대적으로 ‘개인의 잘잘못’에 대한 응답이 유의미하게 많다.

5) 사회, 경제적 의식

사회, 경제적 의식과 관련된 12개 명제에 대한 동의 정도를 살펴보면(정말 그렇다=4점, 그런 편이다=3점, 아닌 편이다=2점, 전혀 아니다=1점, 모르겠다는 무응답 처리), 다음과 같다. 즉 재벌해체와 이주노동자 차별해소에 대해서

는 동의도가 높지만, 직종간 임금차별, 지역경제 활성화를 위한 환경파괴, 국가의 개인정보 통합관리에 대해서는 반대한다는 응답이 많다.

<표4-5> 사회경제적 명제에 대한 동의

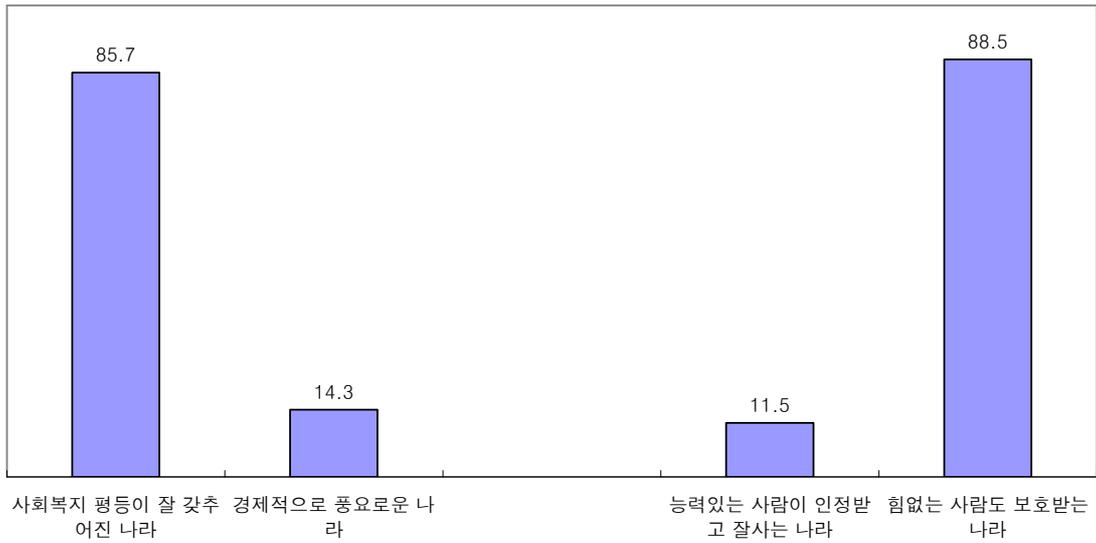
| | |
|--|-----|
| 1) 대기업들이 한국경제를 너무 좌지우지 하는 것 같다 | 3.5 |
| 2) 이주노동자도 노동조건의 차별을 받지 않아야 한다 | 3.2 |
| 3) 차별은 해체되어야 한다 | 3.1 |
| 4) 부모 재산이 자녀에게 상속되는 것을 줄여나가야 한다 | 2.8 |
| 5) 통일을 위하여 국가보안법은 폐지되어야 한다 | 2.8 |
| 6) 여성 노동자도 남성 노동자와 동등한 임금을 받아야 한다 | 2.8 |
| 7) 정직하게 열심히 노력하면 잘살 수 있다 | 2.3 |
| 8) 정신노동은 육체노동보다 우월하다 | 2.2 |
| 9) 국익을 위해 국가는 국민의 알권리를 침해할 수 있다 | 2.0 |
| 10) 학력이 같아도 육체/정신노동자 간에 임금이 차이나는 것은 당연하다 | 1.9 |
| 11) 지역경제 활성화를 위해 환경 파괴도 감수할 수 있다 | 1.7 |
| 12) 행정 효율성을 위해 개인 정보는 국가가 통합 관리할 필요가 있다 | 1.7 |

6) 우리사회가 지향해야할 바람직한 모습

우리사회가 지향해야할 바람직한 모습에 대해 ‘사회복지 평등이 잘 갖추어진 나라’(85.7%)가 ‘경제적으로 풍요로운 나라’(14.3%)보다 압도적으로 많고, ‘힘없는 사람도 보호받는 나라’(88.5%)가 ‘능력 있는 사람이 인정받고 잘사는 나라’(11.5%)보다 압도적으로 많다. 이러한 특징은 남녀, 학력, 산업, 직종, 노조직책, 상급단체 여부에 관계없이 동일하다.

따라서 한국의 노동조합 조합원들은 ‘경제적 풍요보다는 사회적 평등’, ‘능력에 따른 차이보다는 사회적 약자 보호’를 압도적으로 선호하고 있다고 결론지을 수 있다.

[그림4-3] 우리나라가 지향해야 할 바람직한 모습



동일한 물음에 대해 <한겨레> 조사에서는 우리사회가 지향해야 할 바람직한 모습에 대해 '사회복지 평등이 잘 갖추어진 나라'(77.2%)가 '경제적으로 풍요로운 나라'(15.7%)보다 압도적으로 많았고 '힘없는 사람도 보호받는 나라'(58.9%)가 '능력 있는 사람이 인정받고 잘사는 나라'(31.8%)보다 높았다. <한겨레> 조사는 전화 조사였고 무응답이 존재 했다는 점을 고려한다고 해도 조합원들은 보다 평등을 지향하는 경향이 있다고 볼 수 있다.

7) 한국 정치에 미치는 영향력

한국정치에 미치는 영향력은 국회의원(43.5%), 재벌(23.7%), 언론인(16.5%), 관료(6.7%), 시민단체(3.1%), 법조인(2.7%) 순으로 높다. 그러나 학생(0.9%), 노조(0.9%), 종교인(0.5%) 등 과거 한국 사회의 민주화를 주도한 세력에 대해서는 현재 한국 정치에 미치는 영향력을 매우 낮게 평가하고 있다.

이 조사 역시 유사한 질문을 했던 2003년 <한겨레>의 조사 결과와는 큰 차이를 보이고 있다. <한겨레>조사에서는 국회의원(33.6%), 시민단체(14.9%), 언론인(12.6%), 재벌(10.5%), 중산층(5.9%), 노조(2.1%), 학생(1.3%)였다.

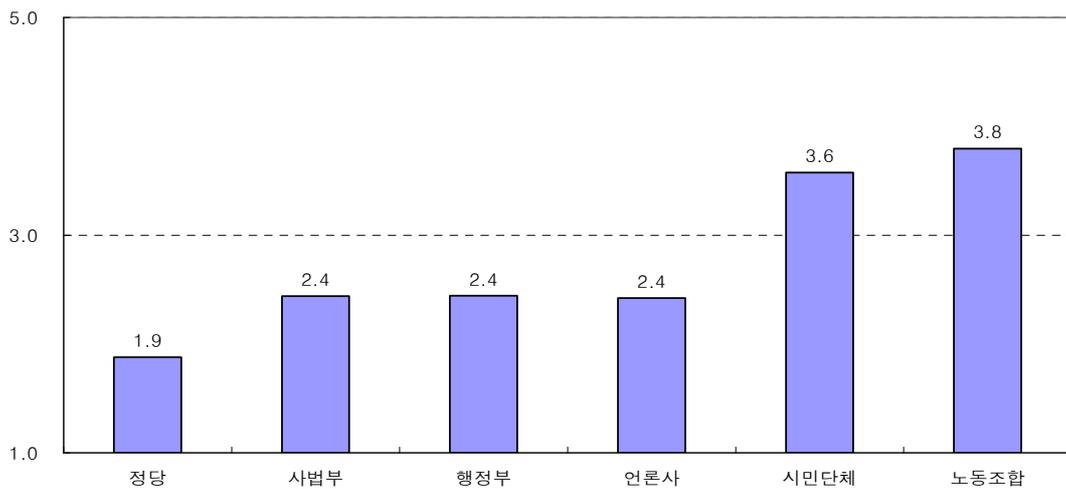
<표4-6> 한국정치에 미치는 영향

| | 1순위 | 2순위 | 합계 | 비율(%) |
|------|-----|-----|------|-------|
| 국회의원 | 375 | 61 | 436 | 43.5 |
| 학생 | 2 | 7 | 9 | 0.9 |
| 언론인 | 45 | 120 | 165 | 16.5 |
| 법조인 | 3 | 24 | 27 | 2.7 |
| 종교인 | 0 | 5 | 5 | 0.5 |
| 관료 | 10 | 57 | 67 | 6.7 |
| 중산층 | 6 | 9 | 15 | 1.5 |
| 재벌 | 52 | 186 | 238 | 23.7 |
| 시민단체 | 8 | 23 | 31 | 3.1 |
| 노조 | 0 | 9 | 9 | 0.9 |
| 기타 | 1 | 0 | 1 | 0.1 |
| 전체 | 502 | 501 | 1003 | 100.0 |

조합원들은 일반 시민들에 비하여 국회의원과 재벌의 영향력을 높게 평가하는 반면 노동조합의 영향력을 낮게 평가하고 있다는 것을 알 수 있다.

8) 기관과 제도에 대한 신뢰도

[그림4-4] 기관과 제도에 대한 신뢰도

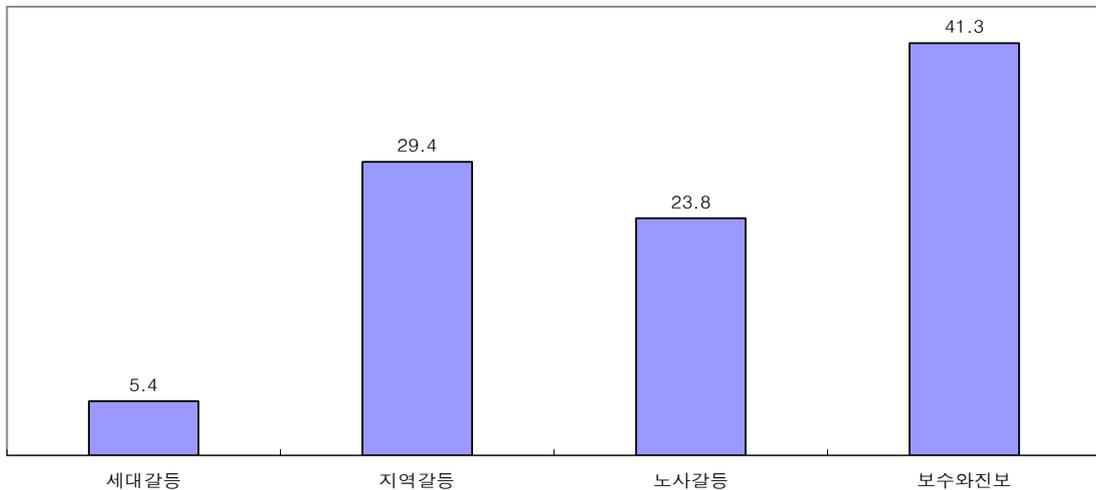


정당, 사법부, 행정부, 언론사, 시민단체(NGO), 노동조합 등 6개 기관·제도에 대한 신뢰도를 묻은 결과, 노동조합(3.8점)과 시민단체(3.6점)는 상대적으로 신뢰도가 높고, 사법부(2.4점), 행정부(2.4점), 언론사(2.4점), 정당(1.9점)에 대한 신뢰도는 낮다. (매우 신뢰=5점, 신뢰하는 편=4점, 보통이다=3점, 신뢰하지 않는 편=2점, 전혀 신뢰하지 않음=1점)

9) 사회 갈등에 대한 견해

우리 사회에서 가장 커다란 갈등은 무엇이라는 질문에 대해 보수진보(41.3%), 지역갈등(29.4%), 노사갈등(23.8%), 세대갈등(5.4%) 순으로 응답하고 있다. 이러한 특징은 남녀, 학력, 산업, 직종, 노조직책, 상급단체 등으로 구분하여 살펴보더라도 대체로 동일하다. 그러나 여자는 보수진보(41.8%)와 노사갈등(40.0%)이 가장 많고, 민주노총은 보수진보(44.9%), 노사갈등(26.4%), 지역갈등(22.9%) 순이며, 한국노총은 지역갈등(38.7%), 보수진보(36.3%), 노사갈등(20.1%) 순으로 차이를 보이고 있다.

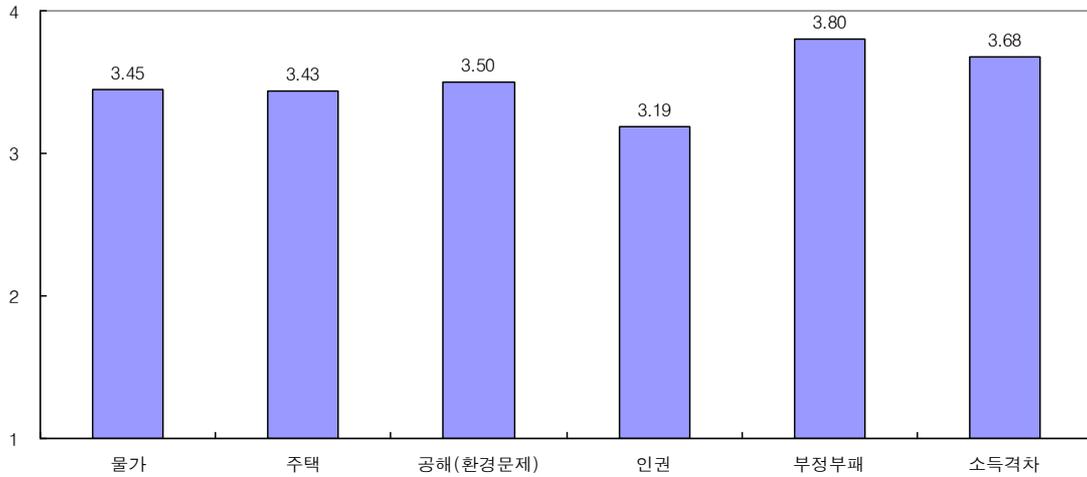
[그림4-5] 우리사회에서 가장 커다란 갈등



10) 사회문제에 대한 심각성 정도

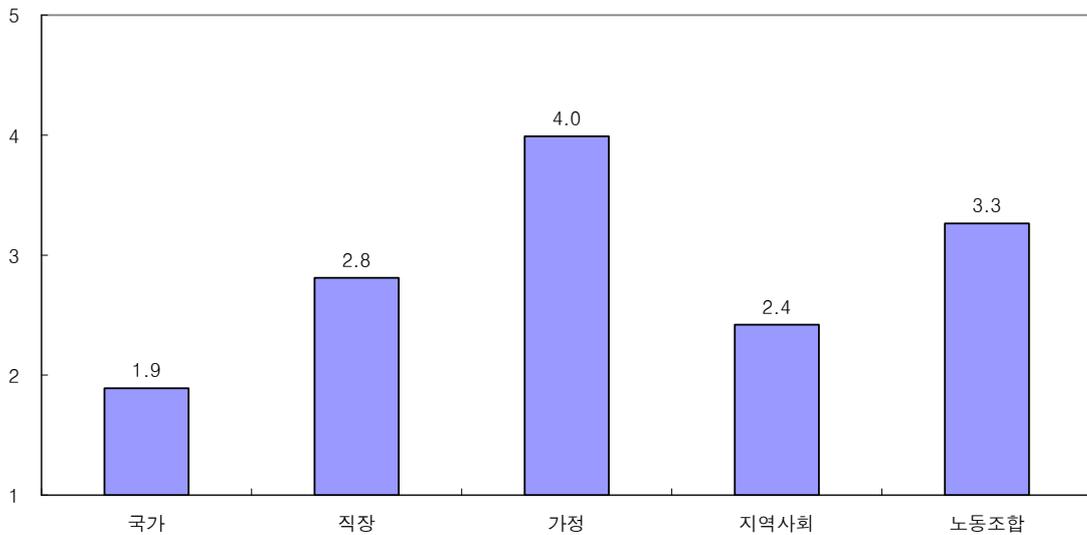
물가, 주택, 공해(환경문제), 인권, 부정부패, 소득격차 6개 문항에 대해 어느 정도 심각하게 생각하는지를 질문한 결과(아주 심각=4점, 조금 심각=3점, 별로 심각하지 않음=2점, 전혀 심각하지 않음=1점), 부정부패(3.80점)와 소득격차(3.68점)에 대한 우려도가 가장 높다.

[그림 4-6] 사회문제에 대한 심각성 정도



11) 각 집단별 의견 반영 정도

[그림4-7] 집단별 의견 반영의 정도

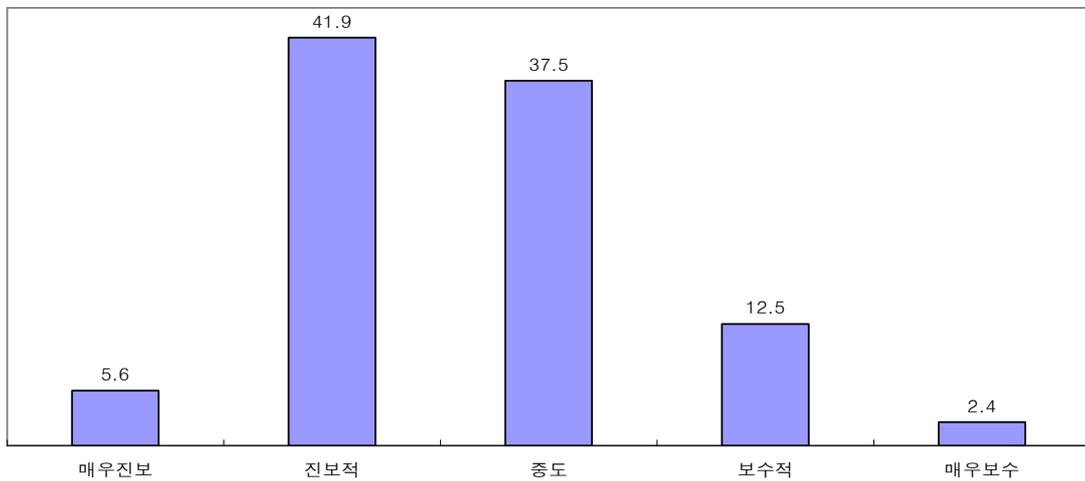


국가, 직장, 가정, 지역사회, 노동조합 5개 집단에서 자신의 의견이 어느 정도 반영된다고 생각하느냐는 질문에 대해(매우 잘 반영=5점, 잘 반영=4점, 보통=3점, 잘 반영 안됨=2점, 전혀 반영 안됨=1점), 가정(4.0점), 노동조합(3.3점), 직장(2.8점), 지역사회(2.4점), 국가(1.9점) 순으로 응답하고 있다.

12) 본인의 정치적 성향

본인의 정치적 성향이 어떠하다고 생각하느냐는 질문에 대해, 진보(41.9%)와 중도(37.9%)가 80%로 대부분을 차지하고 있다. 이러한 응답은 남녀, 학력, 산업, 직종, 상급단체 등으로 구분하여 살펴보더라도 마찬가지이다. 다만 조합원은 중도(42.2%)가 진보(37.3%)보다 많고, 노조간부는 진보(50.6%)가 중도(30.0%)보다 많다는 점에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다.

[그림4-8] 본인의 정치적 성향



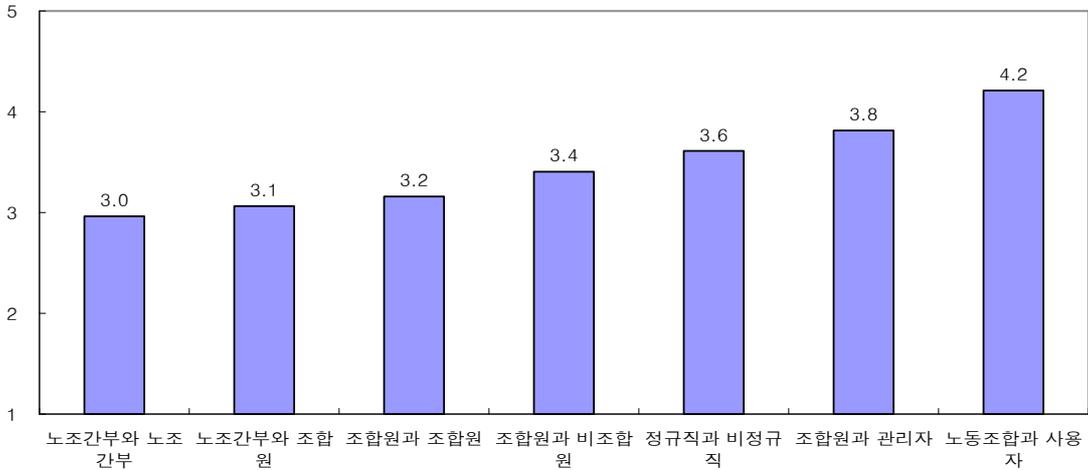
이와 관련하여 유사한 질문을 했던 <한겨레> 조사의 결과는 아주 진보(1.6%), 진보(29.6%), 중도(35.6%), 보수(27.5%), 아주 보수(1.9%)였다는 것과 비교하면 진보적이라는 응답이 압도적으로 많다는 점을 알 수 있다.

라. 직장 및 노조활동에 대한 의견

1) 직장내 갈등

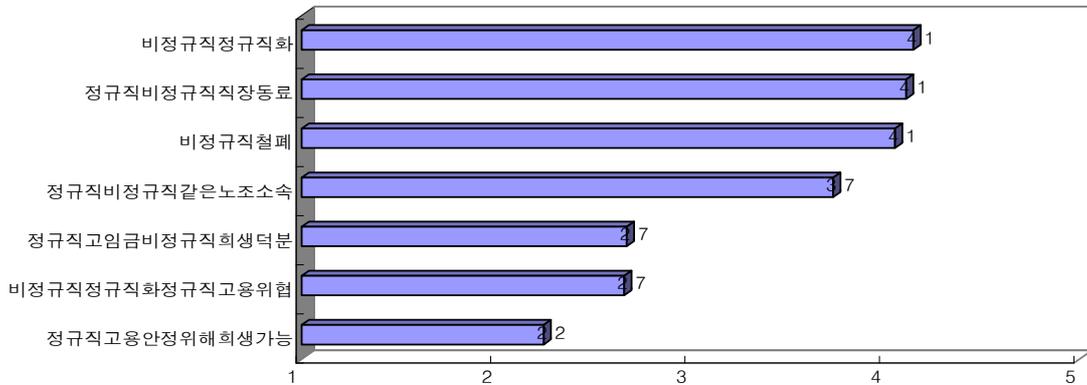
직장에서 집단간 갈등이 어느 정도 존재한다고 생각하느냐는 질문에 대해 (매우 크다=5점, 약간 있다=4점, 보통이다=3점, 거의 없다=2점, 전혀 없다=1점), 노동조합과 사용자(4.2점), 조합원과 관리자(3.8점), 정규직과 비정규직(3.6점) 순으로 높게 응답하고 있다.

[그림4-9] 직장내 집단간 갈등



2) 비정규직 문제에 대한 인식

[그림4-10] 비정규직 관련 문항 찬성 정도

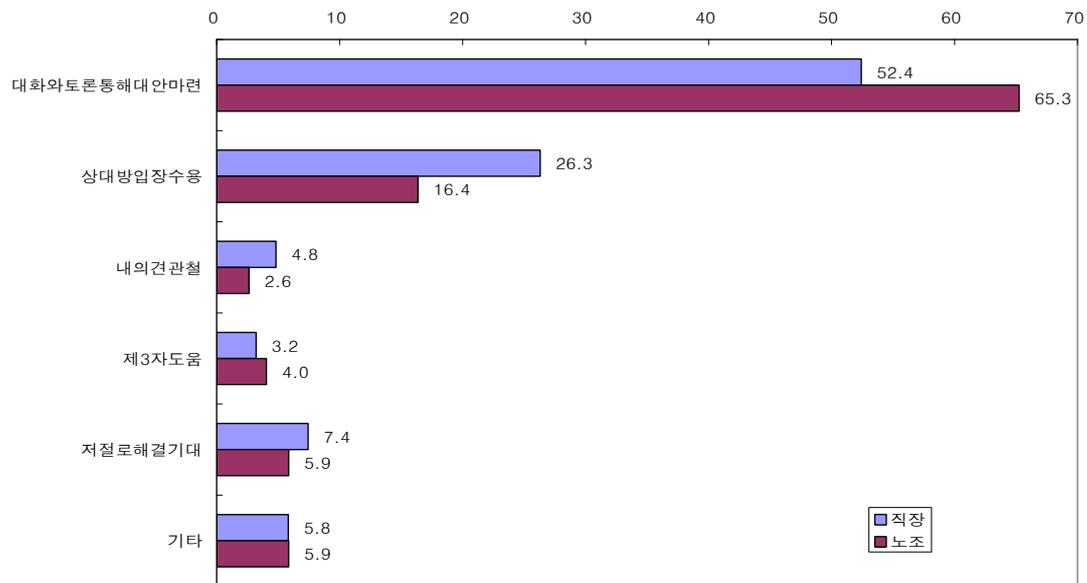


비정규직과 관련된 7개 문항을 질문한 결과(적극 찬성=5점, 찬성하는 편=4점, 그저그렇다=3점, 반대하는 편=2점, 적극 반대=1점), '비정규직은 철폐되어야 한다'(4.1점), '비정규직의 정규직화가 필요하다'(4.1점), '정규직과 비정규직은 직장 동료이다'(4.1점), '정규직과 비정규직이 같은 노조에 소속되는 것이 좋다'(3.7점)는 주장에 대해서는 찬성도가 높은 반면, '정규직의 고용안정을 위해 비정규직이 희생될 수 있다'(2.2점), '비정규직이 정규직화 되면 정규직의 고용이 위협을 받는다'(2.7점), '정규직의 고임금은 비정규직의 희생덕분이다'(2.7점)는 주장에 대해서는 반대하는 응답이 많다.

3) 갈등 해소 방안

회사 내에서 업무와 관련하여 상사나 동료 사이에 갈등이 있는 경우 '대화 와 토론을 통해 새로운 대안을 마련한다'(52.4%)는 응답과 '대체로 상대방의 입장을 받아들인다'(26.3%)는 응답이 전체의 78.7%를 차지하고 있다. 또한 노동조합운영이나 활동 과정에서 같은 동료 조합원들 및 노조간부 사이에 갈등이 있는 경우 '대화 와 토론을 통해 새로운 대안을 마련한다'(65.3%)는 응답과 '대체로 상대방의 입장을 받아들인다'(16.4%)는 응답이 전체의 81.7%를 차지하고 있다. 이밖에 노동조합과 사용자측 간에 갈등이 있는 경우에도 '협상(대화 와 토론)을 통해 해결해야 한다'(74.3%)는 응답과 '노사협의회를 통해 해결해야 한다'(15.7%)는 응답이 전체의 80%를 차지하고 있다. 따라서 한국의 노동조합 조합원들은 직장내, 노조내, 노사간 갈등해소 방안으로 '대화 와 토론'을 가장 우선시하고 있다고 결론지을 수 있다.

[그림4-11] 집단내 갈등 해소 방안

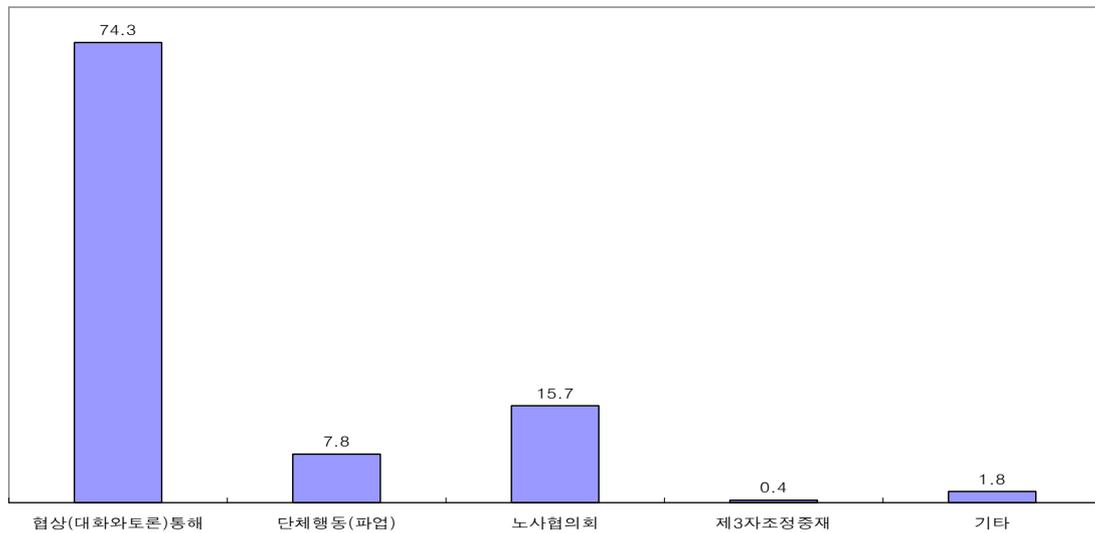


4) 노동조합 민주주의 평가

현재 노동조합의 활동과 운영이 어느 정도 민주적이라고 생각하느냐는 질문에 대해(완전 비민주적 노동조합 체제 1점, 완전 민주적 노동조합 체제 10

점), 응답자들은 노동조합이 상대적으로 민주적으로 운영되고 있는 것으로 평가하고 있다.(평균값 6.7점) 동일한 방식으로 현재 우리나라 정치체제가 민주적인지를 물었을 때 평균값이 5.5점이었음을 감안하면, 한국의 노동조합 조합원들은 노동조합이 전반적인 정치체제에 비해 훨씬 민주적으로 운영되고 있는 것으로 평가하고 있음을 의미한다.

[그림4-12] 노동조합 민주주의 평가



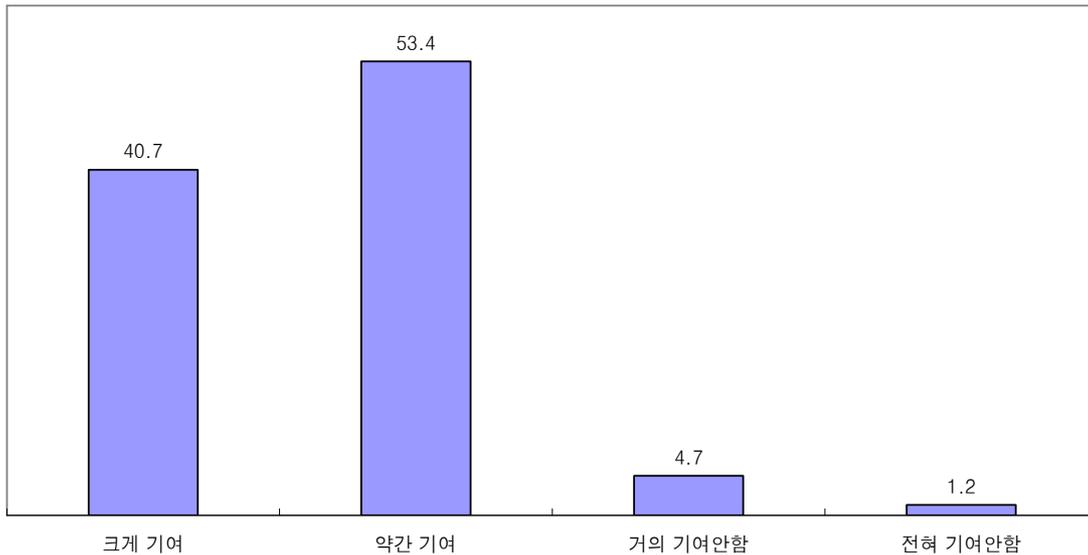
남녀, 학력, 산업, 직종, 노조직책, 상급단체 등으로 구분하더라도 노동조합 민주주의에 대한 평가는 모두 6점대로 거의 동일하다. 노조직책과 상급단체를 제외하면 모든 변수에서 통계적으로 유의미한 차이가 없고, 노조직책과 상급단체별로는 ‘한국노총 소속, 노조간부’가 ‘민주노총 소속, 조합원’보다 더 긍정적으로 평가하고 있다. 여기서 노조간부가 조합원보다 더 긍정적으로 평가하는 것은 직접 노동조합 활동과 운영에 참여하고 있는 데서 비롯된 것으로 해석되고, 민주노총 소속이 한국노총 소속보다 덜 긍정적으로 평가하는 것은 그만큼 노조민주주의에 대한 기대 수준이 높은 데서 비롯된 것으로 해석된다.

5) 노동조합의 사회 민주주의 발전 기여도

노동조합운동이 사회 민주주의 발전에 기여한다고 생각하느냐는 질문에 대해, ‘크게 기여한다’(40.7%)와 ‘약간 기여한다’(53.4%) 등 긍정적 답변이 전체의 94.1%에 이르고 있다. 남녀, 학력, 산업, 직종, 노조직책, 상급단체 등으

로 구분하더라도 노조조직을 제외하면 통계적으로 유의미한 차이는 없다. 노조조직별로도 조합원은 '크게 기여'(35.0%)가 '약간 기여'(57.9%)보다 적고 긍정적 평가가 92.9%이지만, 노조간부는 '크게 기여'(50.8%)가 '약간 기여'(45.8%)보다 많고 긍정적 평가가 96.6%라는 점만 차이가 난다.

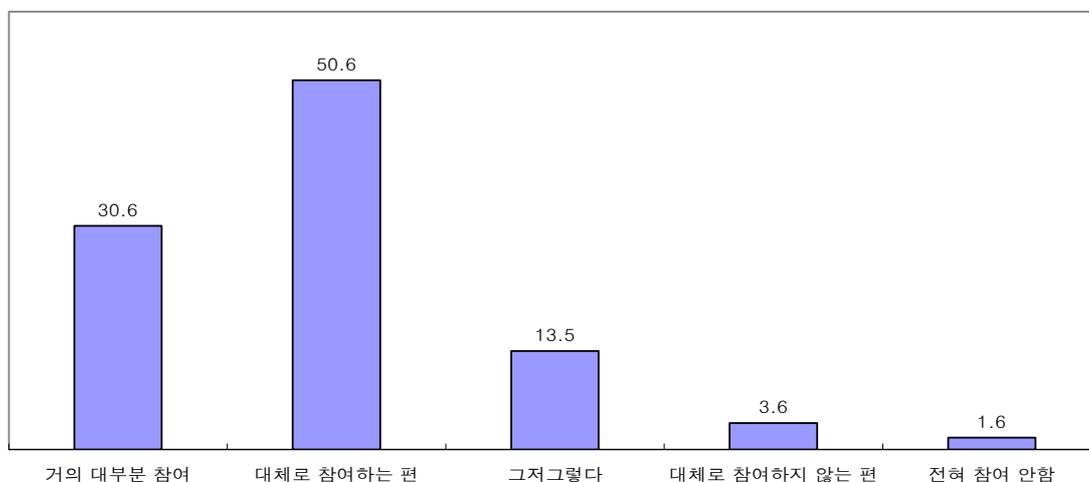
[그림4-13] 노동조합의 사회 민주주의 발전 기여도



6) 노조활동 참여도

노동조합이 주관하는 일상적 모임이나 행사에 어느 정도 참여하느냐는 질문에 대해, '거의 대부분 참여한다'(30.6%)와 '대체로 참여하는 편이다'(50.6%)는 응답이 전체의 81.2%를 차지하고 있다. 이러한 노조활동 참여도는 학력, 산업, 직종별로는 통계적으로 유의미한 차이가 없지만, 남녀, 노조조직, 상급단체별로는 유의미한 차이가 있다. 즉 '남자, 민주노총 소속, 노조간부'는 '여자, 한국노총 소속, 조합원'보다 노조활동 참여도가 유의미하게 높다.

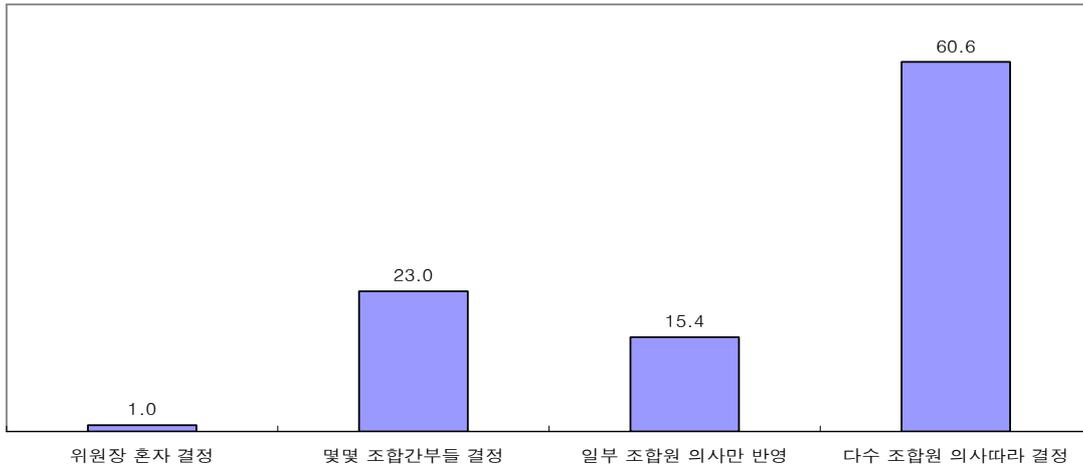
[그림4-14] 노조활동 참여도



7) 조합활동 결정방식

조합활동에 관한 주요 사항들이 주로 어떤 방식으로 결정되고 있다고 생각하느냐는 질문에 대해, '다수 조합원의 의사에 따라 결정된다'(60.6%)는 응답이 가장 많고, '몇몇 조합간부들이 결정한다'(23.0%)와 '일부 조합원의 의사만 반영하여 결정된다'(15.4%)는 응답이 다음으로 많으며, '위원장이 혼자 결정한다'(1.0%)는 응답은 극소수이다. 남녀, 산업, 직종, 노조조직별로는 통계적으로 유의미한 차이가 없지만, 학력, 상급단체별로는 유의미한 차이가 있다. 즉 '한국노총 소속, 고졸이하'가 '민주노총 소속, 대졸이상'보다 '다수 조합원의 의사에 따라 결정된다'는 응답이 유의미하게 많다.

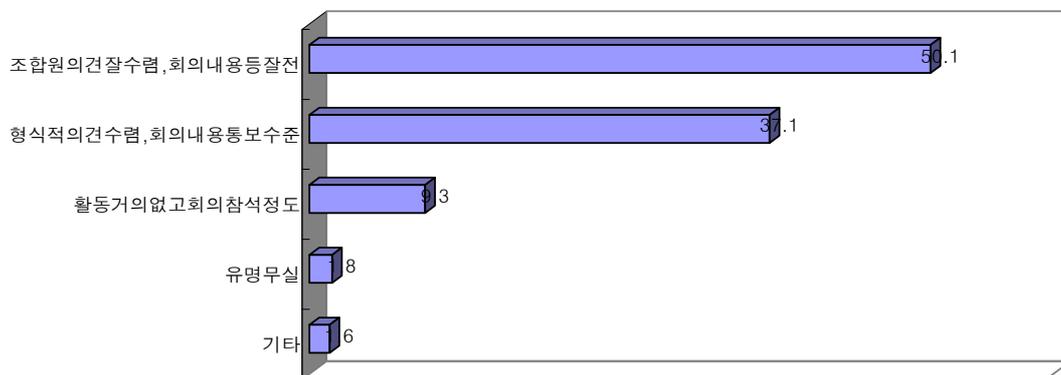
[그림4-15] 조합활동 결정방식



8) 노조 대의원 활동 평가

노조 대의원이 '조합원의 의견을 잘 수렴하고 회의 내용등을 잘 알려준다'(50.1%)라 하여 긍정적으로 평가하는 응답이 전체의 절반으로 가장 많고, '회의 내용을 통보하는 수준이며, 형식적인 의견 수렴을 할 뿐이다'(37.1%)는 응답이 다음으로 많다. 이에 비해 '활동이 거의 없고 대의원대회만 참석하는 정도이다'(9.3%)는 응답과 '유명무실하다'(1.8%)라 하여 부정적으로 평가하는 응답은 11% 가량 된다.

[그림4-16] 노조 대의원 활동 평가



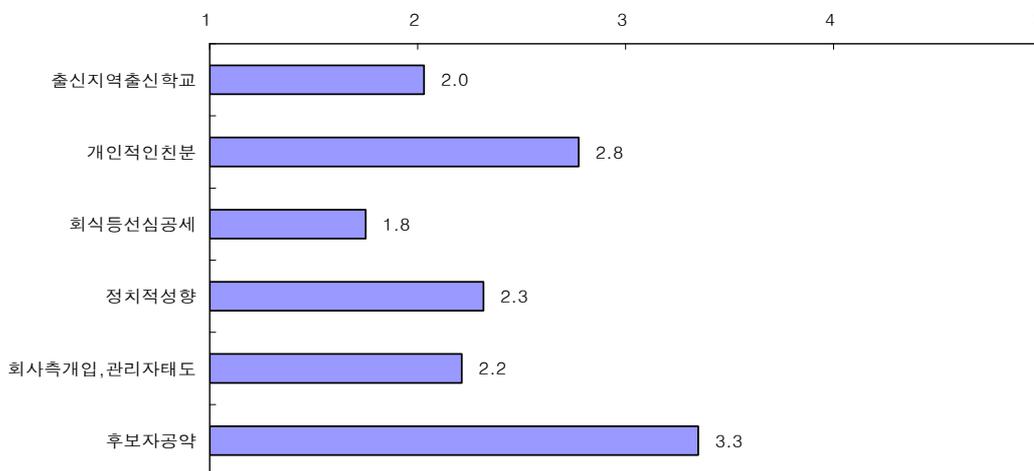
남녀, 상급단체 별로는 통계적으로 유의미한 차이가 없지만, 학력, 산업, 직종, 노조직책별로는 유의미한 차이가 있다. 즉 '고졸이하, 제조업, 생산직, 조합원'이 '대졸이상, 비제조업, 비생산직, 노조간부'보다 대의원활동을 더 긍정적으로 평가하고 있다.

9) 노조선거에 영향을 미치는 요인

귀 노조 임원이나 대의원 선거를 할때 다음 요인들이 영향을 미치는 정도는 어느 정도라고 생각하느냐는 질문에 대해(영향없음=1점, 영향이 큼=5점), 후보자 공약(3.4점), 개인적 친분(2.8점), 정치적 성향(2.3점), 회사측 개입 관리자 태도(2.2점), 출신지역 출신학교(2.0점), 회식등 선심공세(1.8점) 순으로 응답하고 있다.

'후보자 공약이 영향을 미친다'는 응답은 '고졸이하, 제조업, 생산직, 조합원'이 '대졸이상, 비제조업, 비생산직, 노조간부'보다 유의미하게 높다. '개인적 친분이 영향을 미친다'는 응답은 제조업이 비제조업보다 높고, '정치적 성향이 영향을 미친다'는 응답은 '제조업, 민주노총 소속'이 '비제조업, 한국노총 소속'보다 높다. '회사측 개입, 관리자 태도가 영향을 미친다'는 응답은 민주노총 소속이 한국노총 소속보다 높고, '출신지역 출신학교가 영향을 미친다'는 응답은 '남자, 제조업'이 '여자, 비제조업'보다 높다. '회식 등 선심공세' 역시 남자가 여자보다 높다.

[그림 4-17] 노조선거에 영향을 미치는 요인

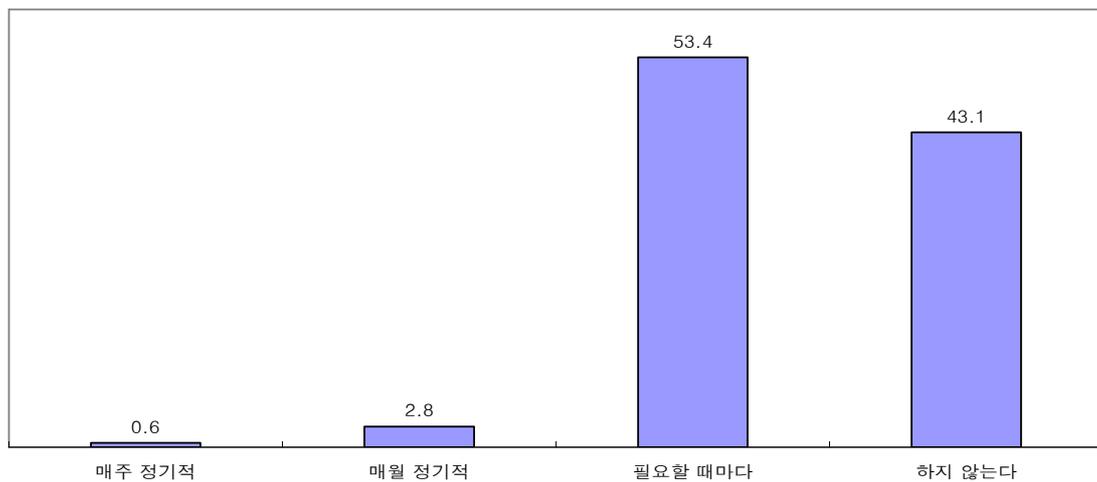


마. 일상생활 속에서의 민주주의 관행

1) 가족회의 개최횟수

정기적으로 가족회의를 하는지에 대한 질문에 대하여 매주 정기적으로 한다(0.6%), 매월 정기적으로 한다(2.8%), 필요할 때마다 한다(53.4%), 하지 않는다(43.1%)라고 응답하였다. 필요할 때마다 한다는 경우가 절반을 넘고 있으며, 하지 않는다는 응답도 43%에 이르고 있다.

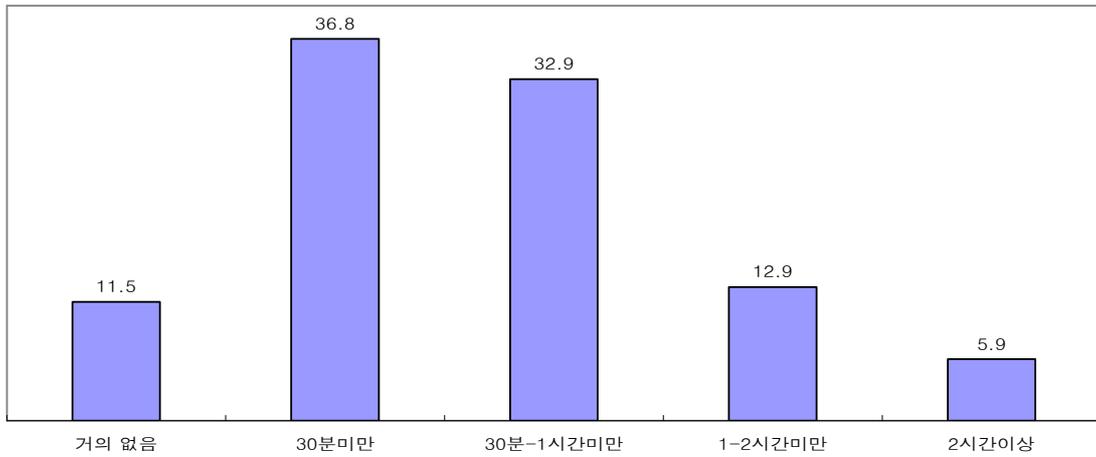
[그림4-18] 가족회의 개최횟수



2) 가족과의 대화 시간

가족(부인)과의 대화 시간이 하루에 얼마나 되느냐에 대한 질문에 대해서는 거의 없음(11.5%), 30분 미만(36.8%), 30분~1시간 미만(32.9%), 1시간~2시간 미만(12.9%)으로 나타났으며, 2시간 이상이라는 응답은 5.9%였다.

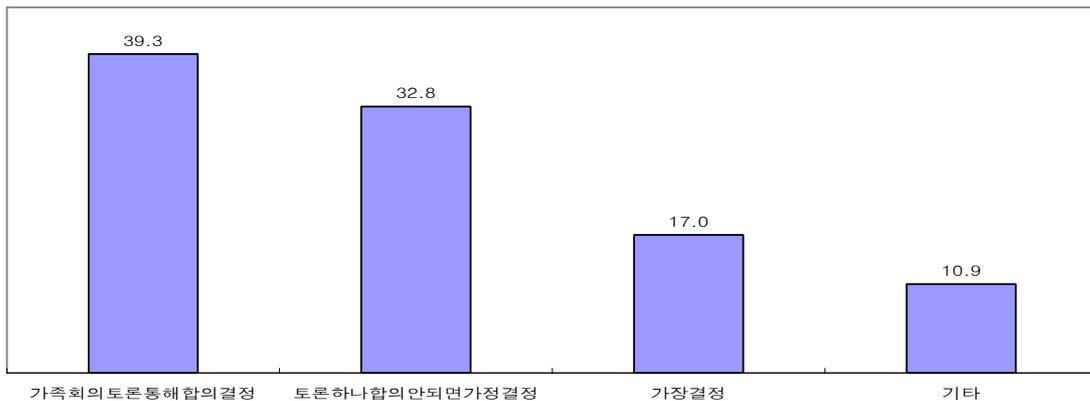
[그림 4-19] 가족과의 대화 시간



3) 가정내 의사결정 방법

귀 가정에서는 중요한 의사 결정을 할때 어떠한 방식으로 결정하고 있습니까 라는 질문에 대하여 가족 회의나 토론을 통해 합의하여 결정한다 (39.3%), 토론을 하지만 합의가 안될 경우 가장이 결정한다(32.8%), 가장이 결정하고 가족들은 그 의견에 따른다(17.0%), 기타(10.9%)로 나타났다.

[그림4-20] 가정내 의사결정 방법

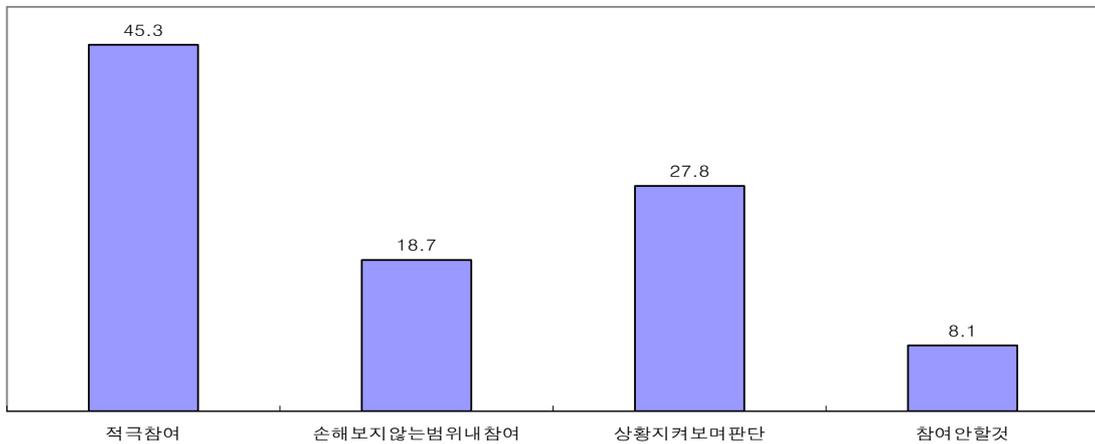


4) 지역활동 참여 의지

만약 귀하가 살고 있는 집 근처에 혐오시설(예; 쓰레기 처리장)이 들어설

계획이고 지역 주민들이 반대운동을 하면서 귀하의 참여를 요청한다면 어떻게 하시겠습니까라는 질문에 대하여 해결을 위해 적극적으로 참여할 것이다(45.3%), 손해보지 않는 범위에서 참여하겠다(18.7%),상황을 지켜보면서 판단할 것이다(27.8%), 참여하지 않을 것이다(8.1%)라고 응답하였다. 적극적인 참여 의지를 밝힌 경우도 45.3%이지만 상황을 지켜보면서 판단하겠다와 참여하지 않겠다는 입장도 약36%에 이르고 있다.

[그림4-21] 지역활동 참여 의지



바. 민주주의 교육에 대한 의견

1) 민주주의 교육 경험

‘정규 학교 교육 이외에 민주주의와 관련된 교육을 받아본 경험이 있다’는 응답은 30.6%이고, ‘정규 학교 교육 이후에 토론하는 방법이나 회의 운영법 등과 관련한 교육을 받아본 경험이 있다’는 응답은 40.1%이다. 여기서 토론, 회의운영법 교육이 민주주의 교육보다 응답자가 많은 것은, 기업에서 분임조, 팀제 등의 운영과 관련하여 회의진행법 등의 교육 기회가 제공되기 때문인 것으로 해석된다.

민주주의 교육경험은 남녀, 상급단체별로는 유의미한 차이가 없지만, 학력, 산업, 직종, 노조직책별로는 유의미한 차이가 있다. 즉 ‘대졸이상, 비제조업, 비생산직, 노조간부’가 ‘고졸이하, 제조업, 생산직, 조합원’보다 민주주의 교육

경험이 유의미하게 많다.

이에 비해 토론 또는 회의진행법 교육경험은 남녀, 학력, 산업, 상급단체별로는 유의미한 차이가 없고, 직종, 노조조직별로는 유의미한 차이가 있다. 즉 '비생산직, 노조간부'가 '생산직, 조합원'보다 교육경험이 유의미하게 많다.

<표 4-7> 민주주의 교육 경험

| | | 민주주의교육경험 | | | 토론회의진행교육경험 | | |
|------|------|----------|------|-----------|------------|------|-----------|
| | | 있다 | 없다 | 카이스퀘어 | 있다 | 없다 | 카이스퀘어 |
| 전체 | | 30.6 | 69.4 | | 40.1 | 59.9 | |
| 남녀 | 남자 | 32.1 | 67.9 | 3.100 | 39.4 | 60.6 | 1.526 |
| | 여자 | 20.4 | 79.6 | | 48.1 | 51.9 | |
| 학력 | 고졸이하 | 25.5 | 74.5 | 16.896*** | 38.7 | 61.3 | 1.788 |
| | 대졸이상 | 44.6 | 55.4 | | 45.3 | 54.7 | |
| 산업 | 제조업 | 24.9 | 75.1 | 13.691*** | 39.9 | 60.1 | 0.013 |
| | 비제조업 | 41.0 | 59.0 | | 40.5 | 59.5 | |
| 직종 | 생산직 | 26.4 | 73.6 | 8.251** | 37.0 | 63.0 | 4.423* |
| | 비생산직 | 39.1 | 60.9 | | 46.9 | 53.1 | |
| 노조조직 | 조합원 | 24.8 | 75.2 | 13.817*** | 32.9 | 67.1 | 19.609*** |
| | 노조간부 | 41.0 | 59.0 | | 53.4 | 46.6 | |
| 상급단체 | 민주노총 | 33.6 | 66.4 | 2.822 | 38.0 | 62.0 | 1.321 |
| | 한국노총 | 26.5 | 73.5 | | 43.1 | 56.9 | |

2) 관심 영역 우선순위

11가지 주제를 제시하고 본인의 관심 영역을 우선 순위대로 3가지를 선택한 결과, 경제(21.7%), 환경(17.0%), 법률(11.4%), 문화(11.4%), 평화인권(10.2%) 순으로 관심이 높다.

<표4-8> 관심 영역의 우선순위

| | 1순위 | 2순위 | 3순위 | 합계 | 비율 |
|--------|-----|-----|-----|------|-------|
| 국가기구제도 | 29 | 27 | 38 | 94 | 6.5 |
| 정치 | 13 | 29 | 21 | 63 | 4.3 |
| 경제 | 166 | 103 | 46 | 315 | 21.7 |
| 법률 | 81 | 47 | 38 | 166 | 11.4 |
| 역사 | 37 | 23 | 20 | 80 | 5.5 |
| 환경 | 53 | 103 | 91 | 247 | 17.0 |
| 철학 | 16 | 8 | 10 | 34 | 2.3 |
| 평화인권 | 43 | 42 | 63 | 148 | 10.2 |
| 언론 | 3 | 29 | 41 | 73 | 5.0 |
| 문화 | 29 | 57 | 80 | 166 | 11.4 |
| 성 | 14 | 16 | 35 | 65 | 4.5 |
| 총계 | 484 | 484 | 483 | 1451 | 100.0 |

3) 교육 프로그램 필요 정도

민주주의 교육 프로그램 개발에 참고하기 위해 20개 주제에 걸쳐 본인에게 필요한 정도를 기재하라고 질문한 결과(매우 높음=5점, 높음=4점, 보통=3점, 낮음=2점, 매우 낮음=1점), 부모역할(4.0점), 인간관계훈련(3.8점), 의사소통및 대화법(3.8점), 자기성찰(3.8점) 등에 대한 필요도가 가장 높고, 지방자치체 조직과 운영(3.0점), 학교운영위원회 운영 및 참여(2.8점) 등이 가장 낮다.

이들 20개 주제에 대한 응답을 신뢰도 분석하면 크론바하 알파 값이 0.932로 매우 신뢰도가 높다. 요인분석 결과 4개 요인이 추출되는데, 제1요인은 '인간관계훈련, 의사소통및대화법, 자기성찰, 발표능력향상훈련, 글쓰기' 등 대인관계를 원만히 이끌기 위한 개인의 자질향상에 초점이 맞추어져 있고, 제2요인은 '노동조합민주주의, 노동관련법률, 일반법률상식, 지역생활자치운동이해, 지역집단내 갈등조정, 지방자치체 조직과 운영, 학교운영위원회 운영참여' 등 노동조합 및 지역사회운동과 관련된 항목에 초점이 맞추어져 있다. 제3요인은 '경제제도 이해, 선거제도 이해, 국가와 기구 이해, 의회의 구조와 역할' 등 정치경제에 초점이 맞추어져 있고, 제4요인은 '부모의 역할, 환경에 대한 이해, 매체 TV 비평, 현대사회와 성역할' 등 가정생활과 언론, 환경 문제에 초점이 맞추어져 있다. 요인적재량은 0.48~0.77로 모두 유의미하다.

이들 4개 요인을 남녀, 학력, 연령, 산업, 직종, 노조직책, 상급단체 등으로 구분하여 평균값을 계산한 뒤 ANOVA 테스트하면, 요인1과 요인2는 각 변수에 따라 교육 필요도에 유의미한 차이가 있지만, 요인3과 요인4는 모든 변수에서 통계적으로 유의미한 차이가 없다. 즉 요인1(대인관계 자질향상)은 '여자, 대졸이상, 20-30대, 비제조업'이 '남자, 고졸이하, 40-50대, 제조업'보다 높고, 요인2(노조및지역사회운동관련)은 연령별로는 30대가 가장 높고 50대가 가장 낮으며, 노조직책별로는 노조간부가 조합원보다 높다.

<표4-9> 교육 프로그램 필요 정도

| | 기술통계 | | 요인분석 | | | | 공통 분산량 |
|--------------|------|----------|-----------------------|---------------------|---------------|----------------------|-----------|
| | 평균값 | 표준 편차 | (요인1) 대인관계 자질향상 | (요인2) 노조 지역사회 | (요인3) 정치경제 | (요인4) 가정환경 언론성 | |
| 부모역할 | 3.96 | 0.96 | 0.32 | | | 0.66 | 0.56 |
| 인간관계훈련 | 3.78 | 1.07 | 0.79 | | | 0.30 | 0.77 |
| 의사소통및대화법 | 3.77 | 1.02 | 0.67 | | | 0.38 | 0.64 |
| 자기성찰 | 3.75 | 1.03 | 0.73 | | | | 0.66 |
| 노동조합민주주의 | 3.72 | 0.97 | 0.36 | 0.58 | | | 0.54 |
| 환경에 대한 이해 | 3.70 | 0.96 | | 0.43 | | 0.63 | 0.66 |
| 매체, TV 비평 | 3.65 | 0.95 | | | | 0.73 | 0.62 |
| 경제제도의 이해 | 3.52 | 1.03 | | | 0.67 | | 0.61 |
| 노동관련법률 | 3.45 | 1.02 | 0.53 | 0.56 | | | 0.65 |
| 발표능력향상훈련 | 3.41 | 1.16 | 0.81 | | | | 0.77 |
| 일반법률 상식 | 3.40 | 1.12 | 0.42 | 0.45 | 0.41 | | 0.57 |
| 현대사회와 성역할 | 3.29 | 0.94 | | | | 0.58 | 0.48 |
| 선거제도 이해 | 3.25 | 0.93 | | | 0.63 | | 0.54 |
| 글쓰기 | 3.21 | 1.13 | 0.75 | | | | 0.65 |
| 국가와 기구의 이해 | 3.16 | 0.91 | | | 0.81 | | 0.73 |
| 지역생활자치운동이해 | 3.14 | 1.02 | | 0.77 | | | 0.71 |
| 지역 집단내 갈등 조정 | 3.08 | 1.10 | | 0.60 | 0.33 | | 0.55 |
| 의회의 구조와 역할 | 3.06 | 0.96 | | | 0.83 | | 0.75 |
| 지방자치체 조직과 운영 | 3.02 | 1.10 | | 0.72 | 0.37 | | 0.72 |
| 학교운영위원회운영참여 | 2.81 | 1.06 | | 0.72 | | | 0.61 |
| 고유값 | | | 8.75 | 1.91 | 1.12 | 1.01 | |
| 설명분산(%) | | | 43.74 | 9.55 | 5.60 | 5.03 | |
| 신뢰성(크론바하알파) | | | 0.932 | | | | |

주 : 매우 높음=5점, 높음=4점, 보통=3점, 낮음=2점, 매우 낮음=1점

4) 사회소식 정보

노동조합 조합원들이 주로 사회 소식을 얻는 곳은 TV(49.6%), 신문(26.2%), 인터넷(18.4%) 순으로, TV를 통해 사회 소식을 접한다는 응답이 전체의 절반에 이르고 있다. 남녀, 산업, 직종별로는 통계적으로 유의미한 차이가 없지만, 학력, 노조직책, 상급단체별로는 유의미한 차이가 있다. 즉 고졸이하는 TV(53.7%), 신문(26.0%), 인터넷(15.6%) 순으로 TV 의존도가 높지만, 대졸이상은 TV(38.8%), 신문(26.9%), 인터넷(26.1%) 순으로 상대적으로 인터넷 의존도가 높다. 조합원은 TV(55.2%), 신문(24.4%), 인터넷(15.1%) 순으로 TV 의존도가 높지만, 노조간부는 TV(40.5%), 신문(28.9%), 인터넷(23.7%), 노조(5.8%) 순으로 상대적으로 신문, 인터넷, 노조 의존도가 높다. 한국노총 소속은

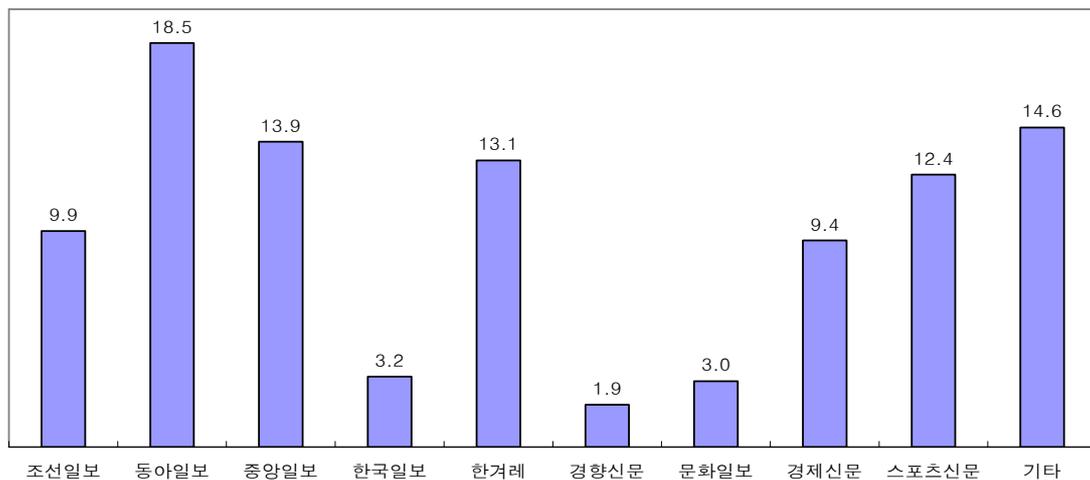
TV(57.5%), 인터넷(23.0%), 신문(13.0%) 순으로 TV와 인터넷 의존도가 높고 신문 의존도는 낮지만, 민주노총 소속은 TV(43.9%), 신문(35.6%), 인터넷(15.1%) 순으로 상대적으로 신문 의존도가 높다.

<표4-10> 사회소식 정보 의존도

| | | TV | 신문 | 라디오 | 인터넷 | 노조 | 기타 | 합계 | 카이스퀘어 |
|------|------|------|------|-----|------|-----|-----|-------|-----------|
| 전체 | | 49.6 | 26.2 | 1.0 | 18.4 | 3.6 | 1.3 | 100.0 | |
| 남녀 | 남자 | 48.4 | 27.7 | 1.2 | 18.3 | 3.5 | 0.9 | 100.0 | 9.535 |
| | 여자 | 61.2 | 12.2 | | 18.4 | 4.1 | 4.1 | 100.0 | |
| 학력 | 고졸이하 | 53.7 | 26.0 | 0.9 | 15.6 | 3.2 | 0.6 | 100.0 | 14.750* |
| | 대졸이상 | 38.8 | 26.9 | 1.5 | 26.1 | 3.7 | 3.0 | 100.0 | |
| 산업 | 제조업 | 51.1 | 23.8 | 1.3 | 19.7 | 3.5 | 0.6 | 100.0 | 6.469 |
| | 비제조업 | 46.6 | 30.7 | 0.6 | 16.0 | 3.7 | 2.5 | 100.0 | |
| 직종 | 생산직 | 48.0 | 27.4 | 1.2 | 19.0 | 3.1 | 1.2 | 100.0 | 2.536 |
| | 비생산직 | 53.2 | 22.7 | 0.6 | 17.5 | 4.5 | 1.3 | 100.0 | |
| 노조직책 | 조합원 | 55.2 | 24.4 | 1.3 | 15.1 | 2.3 | 1.7 | 100.0 | 15.345** |
| | 노조간부 | 40.5 | 28.9 | 0.6 | 23.7 | 5.8 | 0.6 | 100.0 | |
| 상급단체 | 민주노총 | 43.9 | 35.6 | 0.7 | 15.1 | 4.3 | 0.4 | 100.0 | 37.028*** |
| | 한국노총 | 57.5 | 13.0 | 1.5 | 23.0 | 2.5 | 2.5 | 100.0 | |

직장이나 가정에서 주로 보는 신문은 동아일보(18.5%), 중앙일보(13.9%), 한겨레(13.1%), 스포츠신문(12.4%), 조선일보(9.9%), 경제신문(9.4%), 문화일보(3.0%), 한국일보(3.2%), 경향신문(1.9%) 순이다.

[그림 4-22] 주로 보는 신문



사. 실태조사를 통해본 시사점

민주주의에 관한 의식 및 교육 실태조사를 통해 다음과 같은 몇가지 시사점을 찾을 수 있다. 민주주의 핵심적인 내용은 자기 결정의 원리 즉 행위주체가 스스로 결정한다는 원리이다. 이는 노동계급의 경우, 사회적으로 박탈당한 자기 결정권의 능력-관행을 바꾸는 힘이 될 수 있다. 그러나 의식 조사의 결과 상당수의 노동자들의 민주주의에 대하여 '평등'보다는 '자유'를 연상하고 있음을 알 수 있었다. 이는 자유민주주의 이데올로기가 관철되어 있다는 것을 의미한다.

한편 우리 사회가 지향해야할 바람직한 모습에 대해서는 경제적 풍요보다는 사회복지와 평등을 선호하고 힘없는 사람도 보호받는 나라가 되어야 한다는 인식이 일반 시민들에 비하여 높게 나타났음을 알 수 있었다. 이는 노동조합 운동이 보다 연대지향적이고 연대를 실현 할 수 있는 가능성을 보여주는 일이라고 할 수 있다.

한국정치에 미치는 영향력에 대하여 오히려 노동조합의 영향력이 미미하다고 판단하고 있는 것은 노조 활동 참여 감소나 노조 간부 기피 현상의 요인을 설명하는 것으로 볼 수 있다. 노동조합이 여타 기관에 비하여 대단히 민주적이라고 생각하고 있음에도 불구하고 사회적 영향력이 없다는 것은 노동운동이 처한 현실의 반영이라고 분석된다.

우리나라 민주주의 정도를 5.5점 정도라고 응답한 것이나, 사회문제의 심각성에 대한 질문에서도 휴가, 주택, 공해, 부정부패, 소득격차등 전 부문이 아주 심각하다고 인식하고 있음은 우리 나라 민주주의 수준에 대한 인식의 반영이다. 즉 조합원들은 우리사회가 여전히 민주주의가 성숙되어 있지 못하고 있다고 판단하고 있다.

노동조합의 활동과 여타 사회 활동간의 분리선도 비교적 뚜렷하게 나타난다. 노조에서 필요한 대화법이나 토론법, 발표력 향상 등에 대한 수요가 비교적 높은 반면, 지방자치문제나 학교 운영위원회 등의 문제는 낮게 나타나고 있다. 물론 노동조합이 감당해야할 사업 자체가 많기 때문에 당장 필요한 내

용에 대한 수요가 높은 것은 당연하다고 할 것이지만, 노동자들이 스스로 고
립화의 우려에서 탈피하여 사회 활동 일반에 대한 참여와 지식을 높여가는
것 역시 중요한 일이 되어야 한다.

5

민주주의 교육 실태와 현황

제5장 민주주의 교육 실태와 현황

87년이래 노동조합 역량이 비약적으로 성장하면서 노동조합 교육활동 역시 양적·질적으로 크게 발전했다. 민주노총과 한국노총의 교육훈련 체계가 많이 정비되었고, 어느 정도 규모와 역량을 갖춘 연맹은 조합원교육, 부서별 실무교육, 간부교육 등을 독자적으로 진행할 수 있을 정도로 발전하였다. 현대자동차노동조합 노동대학처럼 단위노조에서 어느 정도 체계적인 교육과정을 개설한 경우에서 보듯이 교육역량과 체계는 나름대로 발전했다고 평가할 수 있다.

이 장에서는 중앙조직과 연맹, 그리고 단위노조의 교육실태를 개괄적으로 살펴보면서, 노동조합의 교육이 어떻게 이뤄지고 있는지 확인해 보고자 한다. 또한 노동조합에서 실시하고 있는 다양한 교육과 활동 속에서 민주주의 교육의 요소를 추출해 보면서, 단위노조나 지역차원에서 실시한 민주주의 교육사례를 소개하도록 하겠다.

가. 노동조합의 교육실태

노동조합 교육의 실태를 살펴보기에 앞서 먼저 고려되어야 할 것은 현존하고 있는 우리나라 노동조합의 여러 형태들에 대한 정확한 이해가 선행되어야 한다.

1) 노동조합의 형태

노동조합은 조직 형태에 따라 단위조합과 연합 조합으로 나눌 수 있다. 단위조합이란 조합원 개개인이 직접 가입하는 조합으로 독자적인 단체교섭권을 가진다. 연합조직이란 여러 개의 단위조합들이 모여서 만드는 연맹이나 전국중앙조직을 들 수 있다. 현재 우리나라의 노동조합은 대체로 기업별로 구성되어 있는 기업별 단위 노동조합, 그리고 유사한 업종의 기업단위 노동조합이 가입하여 결성된 산업연맹과 산별연맹이 가입하여 조직된 총연합단체(한국노총, 민주노총)으로 나뉘어 진다.

기업별 노동조합이 특정 사업 또는 사업장별로 구성되는 노동조합인 반면 직종이나 소속한 회사에 관계없이 같은 산업부문에서 일하고 있는 노동자가 하나의 노동조합으로 조직되어 있는 것을 산업별 노조라고 한다. 우리나라는 그동안 기업별 노동조합이 주를 이루고 있었으나 최근 노동운동 진영은 산별 노조로 전환을 위해 노력하고 있다. 이미 보건의료노조, 금속산업노조, 금융산업노조, 택시노조 등 기존 연맹체에서 산별노조로 전환한 곳이 있는가 하면 공공연맹이나 민주화학섬유연맹등과 같이 산별노조로 전환을 시도하고 있는 연맹들이 혼재하고 있다. 산별노조로 전환이 이루어지고 산별노조로서의 위상과 역할이 정착화 단계에 이르면 노동조합에서 진행하는 조합원 교육의 방식과 여건, 교육내용이 크게 달라질 것으로 예상된다. 그러나 산별노조 전환을 이룬 노동조합 조직들은 아직 초보적인 수준에 머물러 있으며, 여전히 우리나라는 5천여개에 이르는 기업별노조와 이들이 가입한 연맹이 대세를 이루고 있는 실정이다.

2) 중앙조직의 교육실태

(1) 민주노총

① 교육역량과 집행체계

민주노총 교육은 교육선전실 산하 교육국이 담당하고 있다. 교육선전실장은 교육국 업무와 선전국 업무를 동시에 총괄하고 있다. 교육국 상근자는 96년 1기에서 99년 중순 2기 집행부까지 평균 1.5명이었다가(교선국 또는 실장 0.5명 + 교육부장 1명) 현재는 2.5명으로 구성되어 있다. 이러한 역량의 문제는 현재 민주노총 교육국이 '투쟁방침 조직화를 위한 교육사업' 이외에 독자적인 '교육연구사업 및 프로그램 개발사업'에 집중할 수 없는 한계로 작용하고 있다. 참고로 전노협 시절에는 평균 3~4명이 교육사업을 전담해 왔다는 사실을 전제로 하면 민주노총의 교육역량은 양적인 측면으로만 한정하더라도 오히려 감소되었다고 평가할 수밖에 없다.

민주노총 차원에서 교육사업을 기획하고 집행하며 평가하는 단위로서 민주노총 교육국과 지역본부 및 각 연맹의 교육담당자로 구성되는 전국교육담당

자회의가 있다. 이 회의는 연 2회 정도 개최된다. 연초에는 민주노총의 1년의 사업계획을 함께 검토하고, 사업의 기초와 구체적인 내용을 논의하여 결정한다. 그리고 각 연맹, 지역단위의 교육사업 보고와 계획을 함께 공유한다. 필요할 경우에는 이 회의에서 사업별 준비팀을 꾸리기도 한다. 현재는 노동대학 집행위, 노동자학교팀 등 2개의 팀이 구성되어 활동하고 있다.

② 교육예산

민주노총의 2000년 교육예산은 1,500만원으로 총예산의 0.5%를 차지하고 있다. 이 정도의 예산으로는 예정된 교육을 집행하는 것 이외에 자체적으로 교육프로그램을 연구하고 개발할 여력이 없다고 할 수 있다. 앞으로 교육예산을 늘려야 할 필요성이 절실하게 제기되고 있다.

따라서 교육과정 연구개발사업은 네덜란드 노총(FNV) 등과 같은 외국 노총이나 에베르트 재단과 같은 비영리 재단이 재정을 지원하는 프로젝트 사업에 전적으로 의존하고 있다.

연맹의 경우도 화학·금속·건설연맹처럼 외국의 지원을 받거나, 지역본부의 경우도 지자체 예산으로 교육사업을 하는 경우가 많다.

③ 교육 방법

민주노총 건설 이후 연맹, 지역본부, 민주노총의 각종 교육은 점차 참여식 교육방법으로 전환되어 왔다. 교육생들이 주체적으로 참여할 수 있는 토론식, 참여식의 각종 교육프로그램과 방법을 지난 몇 년 간 꾸준히 개발하고 현장에 적용해 오고 있다.

물론 전노협 시기부터 해 온 교육·선전·조사통계·여성·단체교섭 등 각종 실무교육은 기본적으로는 참여식 교육방법이 적용되어 왔다. 다만 민주노총 건설 이후 참여식 교육방법에 대한 문제의식이 더욱 확산되어 일반적인 교육에도 이를 적용하고자 하는 시도가 늘어나게 되었다.

민주노총, 연맹, 지역본부의 교육은 주로 2박3일(또는 1박2일) 숙박식 교육이 중심을 이루고 있으며, 교육의 성격에 따라서는 노동교실 형식으로 일과 이후 강의와 토론을 결합한 교육방식도 함께 활용되고 있다.

④ 2003년 교육현황

1996년 출범한 민주노총은 출범 초기에는 비합법단체로서 정부의 탄압에

맞서 조직의 생존을 유지하고 자본과 정권의 각종 반노동자적 행위에 대항하기 위한 투쟁력 제고의 필요성이 절실했던 시기에 집중되었던 투쟁조직화의 사업방향은 현재에도 이어지고 있다. 그러나 아래의 표에서도 나타나는 것처럼, 민주노총 합법화 이후 보다 안정적인 공간에서 사업을 진행할 수 있게 되면서 민주노총의 교육사업은 중장기적이고 체계적인 노동교육의 내용과 형식을 정착시키기 위한 노력의 필요성을 인식하고 그것을 실현하기 위한 사업으로 중심이 점진적으로 옮겨가고 있다고 평가할 수 있다.

<표 5-1> 2003년 민주노총 교육현황

| 부서 | 교육주제 | 기간 | 대상 | |
|----------------|-------|-----------------|---------------|--------------------------------|
| 교육선전실 | 교육 | 신입간부교육 | 2박 3일 | 단위노조 신입간부 |
| | | 노동자학교 | 7회 과정 | 단위노조 초급간부 |
| | | 노동대학 | 6개월 이상 | 단위노조 중견간부 |
| | | 교육역량강화교육 | 2박 3일 | 단위노조 교육담당자 |
| | | 교육활동가 양성교육 | 2박 3일 | 연맹, 지역교육담당자 |
| | 선전 | 선전학교(초급과정) | 2박 3일 | 단위노조 선전담당자 |
| | | 선전학교(중급과정) | 2박 3일 | 단위노조 선전담당자 |
| | | 선전학교(전문과정) | 2박 3일 | 단위노조 선전담당자 |
| | 문화 | 전국노조 문화활동가교육 1차 | 2박 3일 | 전체 문화일꾼 |
| | | 전국노조 문화활동가교육 2차 | 2박 3일 | 1차교육을 수료한 사람 |
| | | 전국노조 문화활동가교육 3차 | 2박 3일 | 2차교육을 수료한 사람 |
| | | 노래창작교실 | 2박 3일 | 노래패 |
| | | 새내기 문화 일꾼 수련회 | 2박 3일 | 신입 문화 일꾼 |
| 전국 문화일꾼 문예학교 | 2박 3일 | 전체 문화일꾼 | | |
| 전문 문화일꾼 교육 수련회 | 2박 3일 | 연맹, 지역 문화담당장 | | |
| 조직쟁의실 | 조직2 | 조직활동가 교육 | 3단계과정 | 연맹, 지역 비정규, 미조직담당자 |
| | | 예비활동가 양성교육 | 7월 또는 8월 | 예비활동가 |
| | | 비정규직 현장간부학교 | 연 6회 실시 | 비정규직노조 현장간부 |
| | | 명예근로감독관교육 | 4월경 | 단위노조 명예근로 감독관 |
| 정책기획실 | 조사통계 | 조사통계담당자 교육 | 2박 3일 | 단위노조 조사통계담당자 |
| | 사회복지 | 사회보장교육 | 1박 2일 | 연맹, 지역정책담당자 단위노조 정책담당자 |
| | 노동안전 | 노동안전담당자 강사훈련 | | 단위노조 산업안전 담당자 |
| | 여성 | 6기 여성노동교실 | 상,하반기 각 1회 | 단위노조 여성간부 |
| | | 여성간부 강사훈련 | 1박 2일 | 단위노조 여성간부 |
| 여성정치연수 | | 1박 2일 | 단위노조 여성간부 | |
| 대외협력실 | 통일 | 자주통일 강사단교육 | 2월 또는 3월 | 연맹,지역 통일위원, 노조위원장 추천을 받은 사람 |
| | 정치 | 정치학교 | 8월 또는 9월 | |
| 사무처 | 총무 | 신입총무담당자교육 | 3월 4월 | 연맹,지역총무담당자 |
| | 정보통신 | 노동자 감시순회 교육 | 4월부터 | 정보통신담당자, 조합원 |
| 법률원 | 법규 | 법률학교 1차 | 2박 3일 | 단위노조 법규담당자 |
| | | 법률학교 2차 | 2박 3일 | 단위노조 법규담당자 |
| | | 법률학교 | 8월 또는 9월(주1회) | 단위노조 법규담당자 |
| | | 노동위원회 노동자위원교육 | 10월 | 노동위원회노동자위원,사업담당자 |

⑤ 민주노총 노동대학

민주노총 교육사업에서 특징적인 점은 2000년부터 노동대학을 설립·운영하고 있다는 점이다. 그동안의 투쟁과정에서 조직이 확대되고 투쟁 역량도 강화되는 등 여러 성과를 남겼지만, 언젠가부터 수많은 노조간부들과 활동가들은 노동운동의 전망과 대안에 대해 불투명해하고 답답해하기 시작했다. 민주노총은 노동운동의 정체를 극복하고 투쟁에 대한 활력과 노동운동의 미래에 대한 대안을 찾아나갈 것을 요구받고 있고, 그 역할의 일부를 짊어질 주체로 노동대학을 설정하였다.

노동대학은 원래 2~4년 정도의 교육기간으로, 교육과정은 필수·선택과목(고급 또는 전문과정) 등으로 일정한 교육기간과 교육내용을 기초로 단계적으로 편성되어야 한다. 그러나 이렇게 준비하여 노동대학을 개설하려면 적어도 2년 정도의 준비와 연구기간이 필요하다. 그렇기 때문에 먼저 시범적으로 '1년 3학기제'의 1기 노동대학을 개설하여 충실하게 진행하여, 그 평가에 기초하여 2기, 3기 노동대학의 교육내용과 방식을 보다 완성도 높고 풍부한 교육으로 만들어내려고 하고 있다.

1기의 평가를 통해, 2기부터 노동대학은 토론식 교육을 도입하였고, 여러 가지 우려도 많았지만, 결과적으로 교육의 성과는 긍정적이었다. 토론식 교육을 통해 학생들은 자신이 살아온 경험과 세계관, 현장의 사례 등이 결합되어 '토론과정에서 지식만이 아니라, 다른 동지들의 경험을 배웠다'는 평가가 많았다.

현재 2003년 11월부터 3기 노동대학이 진행되고 있는데, 3기의 경우에는 강사의 강의를 듣는 것만이 아니라, 스스로 읽고 토론하는 토론식 수업을 병행하여 운영하고 있다.

<표5-2> 민주노총 3기 노동대학 주요내용

| 과 목 | | 내 용 | | 교 육 방 법 |
|--------------------|----------------|---|------------------------------|-------------|
| 1차 교육수련회 | 철학 | 입학식 / 교육내용 오리엔테이션 여는 강의 : 어떻게 살 것인가? 발제 및 토론 실습 | | 강의 및 토론식 수업 |
| 한국 근현대사와 노동자 투쟁 | 역사 1 | 역사를 보는 올바른 관점과 한국 근현대사의 개관 | | 강의 및 질의 |
| | 역사 2 | 조선말 열강의 침략과 농민운동, 일제하 3.1운동 | | 토론식 수업 |
| | 역사 3 | 민족해방운동과 해방 그리고 분단 | | |
| | 역사 4 | 이승만 정권에서 87년 노동자 대투쟁 | | |
| 경제 | 인간의 역사 | 경제 1 | 원시시대에서 자본주의까지 인간 역사의 변화 발전과정 | 토론식 수업 |
| | 자본주의 바로알기 | 경제 2 | 자본이 주인인 사회, 상품이 된 인간의 노동력 | 토론식 수업 |
| | | 경제 3 | 자본가의 부, 노동자 빈곤의 비밀을 밝혀본다 | |
| | | 경제 4 | 살아남기 위한 자본간 경쟁과 인간의 소외 | |
| | | 경제 5 | 민주주의, 사회민주주의, 사회주의, 그리고 대안사회 | 강의 및 질의 |
| | 신자유주의와 한국사회 | 경제 6 | 신자유주의와 현대 금융자본주의 | 강의 및 질의 |
| | | 경제 7 | 한국경제 구조와 특징 | 강의 및 질의 |
| 간부·조직활동 과제 | 과제 1 | 조직활동과 간부활동의 현주소 | | 토론·참여식 수업 |
| | 과제 2 | 2차 교육수련회 - 조직활동과 인간관계 (인성교육) | | |
| 노동자와 통일 | 통일 1 | 한반도를 둘러싼 세계정세와 우리의 과제 | | 강의 및 질의 |
| | 통일 2 | 북한 바로알기 - 경제, 군사적 측면을 중심으로 | | 강의 및 질의 |
| 자본주의· 가족·성 | 여성 1 | 인간 역사 속에서 가족관계와 성역할의 분화과정 | | 강의 및 질의 |
| | 여성 2 | 성(sex, gender)에 대한 이해 | | 강의 및 질의 |
| 반별토론 | | 졸업논문 점검 토론 | | |
| 노동운동의 과제 | 과제 3 | 사회변혁과정에서 당과 노동조합의 역할 | | 강의 및 질의 |
| | 과제 4 | 임금, 사회임금, 사회공공성 | | 강의 및 질의 |
| 논문 발표회 | | 반별 졸업논문 발표회 | | 교육생 자체 운영 |

(2) 한국노총

① 교육역량과 집행체계

노동교육을 주로 담당하고 있는 부서는 조직강화본부 산하의 교육국이다. 1998년까지는 교육(선전)국 산하에 교육부와 교육개발부가 존재하다가, 1999년부터 교육문화국으로 개편되었고, 현재에 이르고 있다.

교육국은 정책연구실, 노사대책국, 조직국 등 관련 부서와 노총중앙교육원의 협력 하에 교육사업을 진행하고 있다. 현재 노총 본부에는 총 1명의 교육관련 전임자가 있으며 노총중앙교육원에 15명의 교육관련 전임자가 근무하고 있다.

한국노총 차원에서 교육사업을 계획하고 집행하며 평가하는 단위로서 노총 자체내의 교육위원회와 산하 산별연맹 교육담당자로 구성되는 교육담당자회의가 설치되어 있다. 교육담당자회의는 매년 2~3회 열리는데, 회의에서는 연초에 교육문화국이 마련한 교육계획안을 검토하고 연말에는 1년 동안 진행된 교육사업을 평가한다.

② 교육예산

한국노총의 1999년 교육예산은 2,000만 원으로 민주노총과 마찬가지로 예정된 교육을 집행하는 것 이외에 자체적으로 교육프로그램을 연구하고 개발할 여력이 없다고 할 수 있다. 앞으로 교육예산을 획기적으로 늘려야 할 필요성이 절실하게 제기되고 있다.

③ 교육방법

한국노총의 교육방법은 노동문화 지도자 양성과정이나 선전·홍보 일꾼 순회 교육 등 몇 가지 실무교육에서 실습 기법을 사용하는 것 이외에는 대부분의 교육이 강의위주 교육이나 세미나·워크샵 등의 형태로 진행되고 있다.

따라서 앞으로 다양한 참여식 교육방법을 개발하거나 도입하는 것이 노동교육의 활성화를 위해 빼놓을 수 없는 과제라고 할 수 있다.

④ 2003년 교육현황

한국노총 중앙교육원에서 실시하는 노조간부 정규교육은 각 과정은 특성과 내용에 따라 기본과정, 심화과정, 전문과정과 특별과정(1일 지방순회교육)으로 구분되어 있다. 2002년까지의 노총 교육원에 대한 평가를 기초로, 그동안 정규과정, 실무과정 등으로 구분되어 있던 교육과정을 단계화하고 체계화하기 위해, 심화과정, 전문과정을 개설하였다.

기본과정은 초급과정으로서, 신입노조간부를 대상으로 노동조합의 합리적 운영과 올바른 지도력 고양에 필요한 필수과목 및 현장에서 즉각 활용할 수 있는 실무교육을 중심으로 편성하였다. 심화과정은 초급과정 이수자와 전임간부를 대상으로 사회적인 인식을 강화하되, 전임간부에게 요구되는 경영분석, 단체교섭 등의 실무교육을 배치한다. 전문과정은 노조의 각 부서별 활동

을 강화하기 위한 과정으로 편성되어 있다.

<표 5-3> 한국노총 2003년 노조간부정규교육과정 교과목

| 교과과정 | 교과목 | 시간 | 교과과정 | 교과목 | 시간 |
|---------------|-----------------|---------------|------------------|--------------------|----------|
| 기본과정 | 노동운동의 현황과 과제 | 2 | 교섭위원 실무교육 | 한국자본주의 문제와 해결 | 2 |
| | 노동조합의 정치활동 | 2 | | 정세해설 및 요구안 작성 | 3 |
| | 노동조합 활동론 | 2 | | 경영분석 | 3 |
| | 활동계획수립 | 2 | | 구조조정과 노조 대응 | 2 |
| | 노동운동사 | 2 | | 단체교섭 전략전술 | 2 |
| | 노사관계론 | 2 | | 모의 단체교섭 | 4.5 |
| | 자본주의 경제 바로알기 | 2 | | 조직쟁의 전문교육 | 노동정세와 전망 |
| | 공동체 함양훈련 | 2 | 노동조합과 노동문화 | | 2 |
| 심화과정 | 조직분석 | 2 | 노동조합의 조직과 운영 | | 2 |
| | 한국자본주의 문제와 해결 | 2 | 노동운동사 | | 4 |
| | 노조간부의 리더십과 자기개발 | 2 | 모의 조직극/집회극 | | 2/4 |
| | 선전과 선동 | 2 | 선전선동/현장실습 | | 3/6 |
| | 경영분석 | 2.5 | 사례분석/평가 | 3/2 | |
| | 단체교섭 전략과 전술 | 1.5 | 선전홍보 전문교육 | 한국노총 현황과 과제 | 1.5 |
| 풍물교육 | 강의 및 실기교육 | 13.5 | | 소식지 편집 및 실습 | 2 |
| | 평가 | 1 | | 기사작성 이론 및 실습 | 5 |
| 노동가요 | 노동문화의 이해 | 1.5 | | 인터넷 홍보활동 | 2 |
| 울동교육 | 강의 및 실기교육 | 12 | 언론에서 보는 한국노총 | 1 | |
| | 노동법 전문교육 | 쟁점 노동법 및 판례해설 | 2 | 교육 조사통계 전문과정 | 노동운동사 |
| 노동부 행정해석 동향 | | 1.5 | 노동조합의 혁신적 일상활동 | | 2 |
| 산재보상실무 | | 1.5 | 노동조합과 노동문화 | | 1 |
| 개별적 근로관계법 해설 | | 2 | 한국사회와 노동자 | | 2 |
| 집단적 노사관계법 해설 | | 2 | 노동운동현황/교안실습/강의훈련 | | 9 |
| 임금채권 법률문제 | | 2.5 | 통계바로보기/조사방법/통계실습 | | 9 |
| 쟁의행위 및 부당노동행위 | | 2.5 | | | |

3) 단위노동조합의 교육실태

우리나라 기업별 노동조합의 교육 활동은 주로 세가지 방식으로 진행되는 것이 일반적이다. 첫째는 상급단체나 외부 노동교육 단체에 조합원을 파견하는 형태의 교육이다. 둘째는 상집간부 및 대의원을 대상으로 하는 교육이 있다. 주로 수련회 형태의 숙박교육을 진행되는 경우가 많고 혹은 대의원 대회와 동시에 교육을 진행하는 경우가 많은 편이다. 셋째는 조합원을 대상으로 하는 교육이다. 조합원 교육은 신규 입사자를 대상으로 하는 교육과 기존 조

합원을 대상으로 하는 교육으로 나누어 진다.

물론 이외에서 간부 대상의 교육, 학습 소모임, 서클이나 문화활동, 기타 집회 참석등 다양한 형태의 교육이 존재한다.

또한 비교적 규모가 큰 노동조합의 경우에는 지역주민이나 조합원 가족, 조합원 자녀들을 대상으로 하는 교육 형태가 있다.

이러한 단위 노동조합의 교육에 관한 내용은 단체협약에 명시되어 있는 경우가 있는데 주로 상급단체 교육 참여는 조합활동 보장차원에서 그리고 조합원들의 교육 시간은 별도 조항으로 연단위로 규정되어 있는 경우가 대부분이다.

개략적인 실태는 단체협약 분석 실태조사나 설문조사를 통해 살펴볼 수 있는데 이 글에서는 한국노동사회연구소가 2002년 9월 노동조합을 대상으로 실시한 '평생교육제도의 노동교육 적용방안을 위한 노동조합 교육실태조사'¹¹⁾의 분석 내용을 중심으로 살펴보고자 한다.

(1) 교육 역량

한국노동사회연구소 조사 결과에서 교육담당자가 상근 하는 곳은 17.6%이며, 비상근(79.8%)이거나 반상근(2.6%)인 곳은 82.4%를 차지하고 있다. 또한 교육담당자가 실제 교육업무를 준비하고 실시하는 곳은 31.5%, 다른 간부(32.3%)나 담당자 구분 없이(36.2%) 교육업무가 추진되는 곳은 68.5%이다.

2002년도 조사에서도 크게 달라지지 않았는데 한국노동사회연구소의 조사에 의하면 교육담당자(교육국장, 부장)가 상근하는 경우 12.2%, 반상근하는 경우 3.4%, 비상근인 경우가 67.9%로 담당자가 있는 경우는 83.5%였다. 그러나 비상근인 경우가 70%에 이른다는 것은 교육업무 추진에 제대로 되고 있지 않을 가능성이 많은 것으로 분석된다.

민주노총 조사 결과에서 노조 교육활동을 담당할 교육부장, 차장이 선임되

11). 이 조사는 한국노동사회연구소의 주관으로 2002년 9월 2일부터 10월2일까지 진행되었으며, 한국노총과 민주노총에 소속된 단위노동조합에 설문지 1,000부를 우편으로 발송하여 이 가운데 수거된 응답지 302개를 대상으로 한 설문 분석 결과이다.

어 있는 노조는 82.8%이다. 그러나 교육담당자가 직접 교육사업을 진행하는 경우는 32.3%이며, 집행하지 못하는 경우는 56.1%이다. 교육부장이 교육사업을 주관하지 못하는 이유는 현장에서 일하므로 교육사업을 할 시간이 부족하다는 답변이 49.6%이며 실무역량이 부족하기 때문인가 17.5%이다.

이 결과를 보면 단위 노조의 경우 교육담당자가 있다고 하더라도, 이들이 상근하면서 교육업무에 전념할 수 있는 조건이 갖추어져 있지 않기 때문에 실제로 교육업무를 활발하게 진행할 수 없다는 것을 알 수 있다. 그리고 교육담당자의 능력을 계발하기 위한 교육 훈련이 미흡하여 많은 담당자들이 교육을 직접 기획하고 집행할 수 있는 역량이 부족하다는 것이 문제로 지적될 수 있다.

(2) 교육 체계

한국노동사회연구소 조사 결과에서 교육위원회 등 교육부서 모임이 있는 곳은 36개(15.7%)에 불과하며 있는 경우도 대부분 300인 이상의 사업장의 경우로 국한되어 있다.

민주노총 조사 결과에서도 교육위원회가 있는 노조가 9.8%, 없는 노조가 79.1%이다. 교육위원회가 있는 경우에도 활동이 잘 안 되는 곳이 많은데, 그 이유는 'IMF이후 현안문제에 치중하였기 때문에', '활동 및 운영이 미흡하여 모임이 지지부진해 짐'이 각각 12.5%를 차지하였다.

(3) 교육 여건

교육여건은 노동조합이 교육이 할 수 있는 시간, 혹은 조합원이 교육에 참여할 수 있는 시간 확보와 교육 재정의 문제로 살펴볼 수 있다.

한국노동사회연구소 2001년 조사에서 단체협약에 보장된 교육 시간은 연평균 12.5시간이며, 민주노총의 경우에는 연평균 14.92시간이다.

단체협약에 확보된 시간의 대부분을 교육시간으로 쓰는 곳은 42.4%였으며, 나머지 57.6%는 확보된 교육시간을 제대로 활용하지 못하고 있다. 이 경우 대부분 교육시간을 공청회(일부 교육·일부 공청회 36.1%, 대부분 공청회

8.2%)에 활용하고 있으며, 역량 부족으로 못쓰는 경우도 8.9%에 이른다.

2002년도 조사에서도 단체협약에 보장된 교육시간은 크게 달라지지 않았다.

우선 단체협약에 조합원 교육시간이 명시되어 있는지를 살펴본 결과 전체의 64.8%에 해당하는 188개 사업장에서 조합원 교육시간이 단체협약에 명시되어 있다고 응답하였다. 또한 한국노총 소속 노동조합에 비해 민주노총 소속 노동조합이 단체협약에 조합원 교육시간을 더 많이 명시해 두고 있었다.

<표 5-4> 단협에 명시된 조합원 교육시간 유무

| | 전체 | | 한국노총 | | 민주노총 | |
|----|-----|-------|------|-------|------|-------|
| | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % |
| 있다 | 188 | 64.8 | 97 | 55.1 | 91 | 79.8 |
| 없다 | 102 | 35.2 | 79 | 44.9 | 23 | 20.2 |
| 계 | 290 | 100.0 | 176 | 100.0 | 114 | 100.0 |

또한 산업유형별로도 제조업이 74.9%(131개), 비제조업이 49.2%(58개)로 제조업이 비제조업 보다 조합원 교육시간을 더 많이 명시하고 있음을 알 수 있다. 비제조업의 경우는 단체협약에 교육시간을 명시하고 있는 경우보다 명시하지 않은 경우가 더 많다.

<표 5-5> 단협에 교육시간 명시 유무 - 산업유형별

| | 산업유형별 | | | |
|----|-------|-------|-----|-------|
| | 제조 | | 비제조 | |
| | 빈도 | % | 빈도 | % |
| 있다 | 131 | 74.9 | 58 | 49.2 |
| 없다 | 44 | 25.1 | 60 | 50.8 |
| 계 | 175 | 100.0 | 118 | 100.0 |

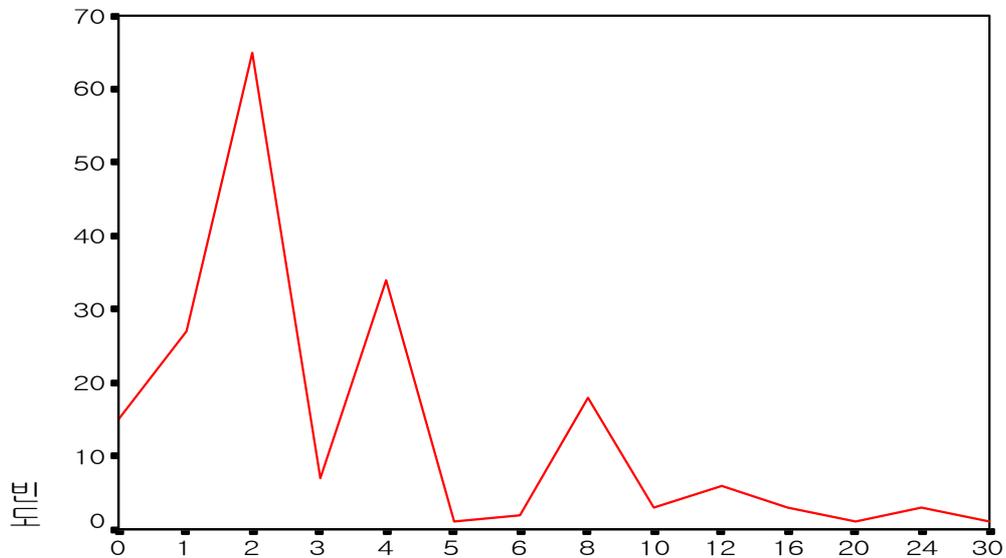
사업장 전체비율을 기준으로 볼 때, 규모별로는 300명 미만 사업장(54.0%/60.0%)에 비해 300명 이상 사업장(75.0%/82.4%/71.1%)이 단협에 교육시간을 더 많이 명시하고 있다. 즉 대규모 사업장 노동조합일수록 단체협약에 교육시간을 더 많이 확보하고 있는 것을 알 수 있다.

<표 5-6> 단협에 교육시간 명시 유무-사업장 규모별

| | 100명미만 | | 100-300명 | | 301-500명 | | 501-1000명 | | 1000명 이상 | | 전체 | |
|----|--------|-------|----------|-------|----------|-------|-----------|-------|----------|-------|-----|-------|
| | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % |
| 있다 | 34 | 54.0 | 66 | 60.0 | 27 | 75.0 | 28 | 82.4 | 32 | 71.1 | 187 | 64.9 |
| 없다 | 29 | 46.0 | 44 | 40.0 | 9 | 25.0 | 6 | 17.6 | 13 | 28.9 | 101 | 35.1 |
| 계 | 63 | 100.0 | 110 | 100.0 | 36 | 100.0 | 34 | 100.0 | 45 | 100.0 | 288 | 100.0 |

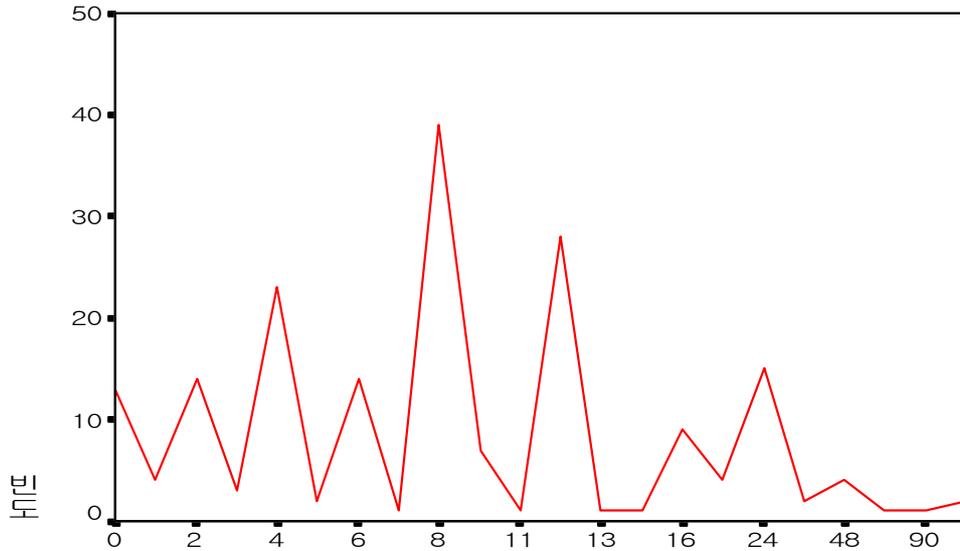
이와 같이 단협에 조합원 교육이 명시되어 있는 경우 대체적으로 신입조합원 교육시간은 평균 4.02시간, 전체 조합원 교육시간은 평균 11.63시간임이 드러났다.

[그림 5-1] 단협에 명시된 신입조합원 교육시간



위 [그림 5-1]에서 신입조합원 교육시간의 경우 연 2시간, 4시간, 8시간의 비율이 상대적으로 높은 것을 볼 수 있는데 이는 각 사업장이 대부분 1일 교육의 형식으로 조합원 교육을 실시하고 있다는 것을 보여주는 것이라 할 수 있다. 그에 비해 전체 조합원 교육시간은 2시간, 4시간, 6시간, 8시간, 12시간, 16시간, 24시간 등의 비율을 보이고 있어 1일 교육과 아울러 1박 2일 이상의 숙박교육도 실시하고 있음을 알 수 있다.

[그림 5-2] 단협에 명시된 전체 조합원 교육시간



위의 그림에서도 볼 수 있듯이 숙박교육이라고 이해할 수 있는 12시간 이상의 교육시간을 단체협약으로 확보하고 있는 노동조합은 전체의 20.6%에 해당하는 59개 사업장에 불과했다. 이는 조합원을 대상으로 장시간 교육시간을 선점하는 것이 어렵다는 것을 보여주는 대목이라 할 수 있으며, 앞서 노동조합의 상급단체 교육을 할때 어려운 점으로 응답한 것 가운데 높은 수치를 차지하고 있는 '시간이 맞지 않는다'는 것과 일맥상통한 의미를 갖고 있는 것이라 할 수 있다.

한국노동사회연구소 조사 결과에 의하면 1996년 교육예산은 전체 조합예산의 8.2%이며, 연평균 537만원이다. 응답 노조의 교육예산을 모두 합치면 12억 6천493만원이다. 300인 미만 노조의 경우에는 연평균 164만원에 불과하다. 현재 민주노총 교육국 일 년 예산이 1,500만원, 한국노총이 2,000만원인 점을 감안한다면 앞으로 단위노조 교육예산을 노총이나 연맹, 지역 등으로 집중하여 보다 효율적으로 활용할 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다.

(4) 교육 내용과 방법

한국노동사회연구소의 조사 결과에 따라 단위노조의 주요한 교육 내용을 중요도에 따라 나열하면, '노조 당면과제, 노동운동 방향, 기업경영 이해, 문

화, 산업안전, 생활교양'의 순이다. 이를 통해 단위노조의 교육은 노조의 현안 문제가 대부분을 차지하고 있음을 확인할 수 있다.

교육방법 활용의 면에서는, '교육선전지 활용, 강의와 질의응답, 간담회·공청회, 강의와 토론, 극기훈련, 현장토론'의 순서로 결과가 나왔다. 이 결과 단위노조 차원에서는 아직도 선전 홍보와 강의식 교육방법이 대부분을 차지하고 있으며, 참여식 교육은 제대로 활용되고 있지 못한 것으로 판단할 수 있다.

교육 방법은 참여식 교육 프로그램이 증가추세에 있음은 분명하지만 여전히 강의식 교육 주를 이루고 있다.

나. 노동조합의 민주주의 교육

'노동조합에서 민주주의 교육을 어떻게 실시하고 있지?' 라는 물음은 '교육담당자'에게는 다소 어리둥절한 질문일 수도 있을 것이다. 왜냐하면, 노동조합에서는 '이것이 민주주의 교육이다'라고 내세우면서 교육이 이뤄지지 않기 때문이다.

그러나, 각 연맹과 단위노조의 교육과 활동을 좀더 깊이있게 살펴보면, 교육담당자들이 의도하였던 의도하지 않았던 노동교육은 궁극적으로 한 인간으로서 '민주사회'를 살아가는데 요구되는 여러 가지 '민주주의 능력'을 심화하기 위한 노력을 펼쳐나가고 있으며, 또 한편 노조운동 속에서 요구되는 다양한 교육사업들은 '그 자체'로서 '사회의 민주적 변화'를 위한 노력임을 확인할 수 있다.

1) 노동조합은 민주주의의 학교

노동조합은 그 자체로서 즉, 조합을 구성하고 있는 '조합원'으로 생활하고, '간부'를 맡아서 조직을 이끌고 가고 활동하는 그 과정 자체가 '민주주의 교

육'의 현장이다 라고 말할 수 있다. 다음의 얘기를 들어보면, 이 의미를 좀더 구체적으로 확인할 수 있다.

“보건노조의 경우는 직종을 아주 작게 분리하면 100여종이나 돼요. 또 병원은 24시간 가동되어야 하니까, 3교대로 운영되죠. 그러니까 간부들이건 조합원들이건 전체가 한 자리에 모이기도 매우 힘이 들어요. 학력도 초등학교 졸업에서부터 대학원 졸업까지 있어요. 이러한 다양한 직종과 연령, 경험과 관심사가 다른 조합원들의 의견을 조율하고, 합리적으로 결정하고 또 그렇게 하지 않으면, 조합활동에 참여하지 않아요”¹²⁾

뿐만 아니라 노동조합은 절차와 형식의 측면에서도 매우 민주적인 구조를 갖추고 있다. 노조의 조직구조는 '규약'에 의해 제도화되어 있다. 조합원들의 의사는 규모가 큰 조직이든, 작은 조직이든 '총회'를 통해 표현된다. 이러한 총회는 1년에 1회, 의무적으로 개최하게 되어 있으며, 이를 통해 연간 사업보고와 사업계획 심의, 예·결산 등을 다룬다. 또한 일상적인 의사표현 통로는 '대의제'를 통해 이루어지는데, 대의원들도 조합원들의 투표에 의해 선출된다. 지도부 역시 일방적으로 임명되는 것이 아니라, 대부분 조합원들의 투표에 의해 선출된다. 노동조합조직의 지도부는 명령과 지휘로 지도력을 행사하기보다는, 민주집중제라는 노조조직의 특수한 형태로 지도력을 행사한다.

이처럼 노동조합은 성별, 직종, 인종, 종교, 정치적 입장과 상관없이, 자발적으로 구성된 조직이기 때문에 조합원들의 '자발적 참여'를 이끌어내지 않으면, 조직의 생명력을 담보할 수 없다. 이런 점에서 '참여'를 끌어내야만 노동조합이 추구하는 목표를 추진할 수 있고, 다양한 이해관계를 조정하고, 합의하는 가운데 '참여'를 끌어내는 과정이 바로 '민주주의를 훈련'하는 과정이며, 이점에서 노동조합은 '민주주의의 학교'라고 말하게 되는 것이다.

또한 노동조합이 한 기업내에서 '집단의 힘'을 발휘하는 과정 역시 노동자들이 하루의 대부분을 보내고 있는 '생활터전'의 민주주의를 실현하는 과정이며, 노동조합은 '일상적인 민주주의' 실현의 공간임을 확인할 수 있다.

12). 보건의료노조 교육담당자 면접, 2003년 10월 2일

“의사집단과 간호사집단의 관계는 장교와 사병의 관계처럼 봉건적 잔재가 많이 남아 있어요. 의사집단의 특권의식은 현장에서 볼 때 그 수위가 심각합니다. 의약분약 때 보았지만, 정부도 어쩔 수 없는, 이런 집단속에서 노조활동이라는 것은 그런 잔재를 깨는 과정은 지난하죠. 일상생활에서 일하다가 조금 실수해서 머리고양이를 잡히는 경우도 있어요. 사회가 민주화되었다고 하지만, 봉건잔재는 남아있는, 환자도 의사앞에서는 잘 안돼잖아요. 왜냐하면, 목숨을 맞겨야 하기 때문...그래서 어찌보면, 병원은 우리 사회의 축소판이라고 봐요. 그래서 여기가 민주화되면, 우리사회는 민주화되지 않을까 라고도 생각이 들죠”¹³⁾

이러한 한 기업내에서 노·사 관의 관계는 직종마다 다르겠지만, 노조 결성 초기에는 ‘사용자집단’의 노동자에 대한 ‘봉건적 잔재’에 충격파를 던지는 작용을 한다. 평상시에 ‘하찮은 존재, 명령하면 당연히 따라야 하는 존재’들이 노조를 통해 ‘동등한 인간’으로서 요구하고, 문제를 제기하니, 사용자집단의 입장에서는 그들의 ‘인간적 입장’에서는 받아들이기 힘든 일이기도 할 것이다.

그럼에도 불구하고, 노동조합은 조직은 조직내부의 문제를 해결하기 위해 집단적으로 단결한 것이고, 이에 따라 경영진에게 고용, 피고용의 종속적 관계가 아니라, 조직적으로 대등한 관계임을 선언하게 된다. 이는 노조조직의 결성은 그 순간, 헌법에 보장된 ‘대등한 입장에서 교섭하고, 행동할 권리’가 보장되기 때문이다.

그러나 반면, 이러한 권리가 보장된 이 지점이, 노동조합 외부에서는 노동조합이 ‘투쟁’만 하는 조직, 자기만 생각하는 ‘집단 이기적’조직으로 비추어지게 되는 개연성을 안게 된다. 이러한 노동3권의 확보는 노동자가 사회의 시민으로서의 권리, 즉 ‘시민권’을 획득한 것을 의미한다. 그러나 아직까지도 우리사회에서는 ‘노동조합’의 시민권을 인정치 않으려 하는 경향이 만연되어 있다. ‘파업’, ‘단체행동’은 노동자의 시민권임을 당연시 하는 사회는 곧, 민주화가 진전된 사회라고 감히 말할 있다. 이러한 점에서 노동조합이 집단으로 단결해서, 교섭하고, 행동하는 것 조직이라는 인식이 ‘사회구성원 대다수의 인식으로 공유되고 있는가 하는 것은 그 사회가 민주적인가, 아닌가를 가름하

13). 보건의료노조 교육담당자 면접, 2003년 10월 2일

는 잣대이기도 하다.

노동조합에서의 교육은 시민단체에서 이뤄지는 교육과 다른 특징을 갖고 있다. 즉 '노동조합'은 교육이 이뤄지는 공간이 곧 '생활속의 실천단위'라는 점이다. 그래서 교육의 성과는 '실천의 장'에서 이뤄지는 다양한 활동과 밀접한 연관을 갖게 된다. 다음의 얘기를 들어보자.

'노동조합이라고 하는 거는 먼저 경제적인 이익에서 출발하거든요. 사람들은 자기문제가 사업장에서 부딪히는 문제를 해결하는 데 노동조합이 도움이 되면 조합원으로 가입을 하는 거고, 나에게 도움이 안 되면 탈퇴를 하는 거죠. 그런 조직이기 때문에 그런 걸로 보면 뭐 활동가가 아니잖아요. 운동성이나 이런 게 아니라 그냥 자기 문제의 해결을 위해 도움이 되니까 조합에 가입을 해서 활동을 하는 거고....

.....또 너무 시끄럽게 하면 호텔이 그 다음에 계약을 안 하기 때문에. 그런 거와 관련해서 뭔가 내가 따 낼 수 있는 선이라는 게 일정하게 결정이 돼 있는 거예요. 그 단계에서 그런 내 삶의 경제적인 여건을 만들 수 있는 것도 많은 부분에서 일정하게 결정돼있는 사람들이 굉장히 많죠. 특히 나이가 들수록, 주변에 뻘이나 이런 게 전혀 없을수록. 그랬을 때 내가 있는 그대로의 나의 삶의 관점을 바꾸어서 자기 삶에 대해서 보다 자신 있게 살아가고 긍정적으로 살아가는 걸 통해서 자기 자신을 바꿈으로 해서 관계를 회복할 수 있는 거는 혼자서도 할 수 있는 거잖아요. 그런데 노조에서 그런 변화, 일터에서 자신감 있고 긍정적으로 살아갈 수 있는 것을 촉진하는 프로그램이나 그런 활동을 통해서, 집단적인 관계 이런 게 형성이 되는 거죠.'(2002, Y 노조)

이처럼 노조라는 '실천의 장'은 조합원 개개인에게 '삶의 주체'로 성장하는 과정을 요구하게 된다. 즉, 일터에서 '자신에게 불합리한 어떤 일'이 발생할 때 '나는 무엇을 어떻게 해야 할 것인가'에 대해 '지금까지의 행동과 태도와 다른 어떤 변화'를 갖게 된다. 바로 노동조합의 활동은 실천의 장에서 불이익이 예상되지만, '노조에 가입'하는 변화, 혼자만의 외로운 문제제기가 아닌 '동일한 처지와 입장'에 있는 '동료'들과의 상호작용 등을 통한 개개인의 변화를 통해, '일터의 합리적 변화에 동참하게 되는 것이다.' 노동조합의 교육과 제반 활동'이 바로 이러한 변화를 촉진해주는 것이라 할 수 있다.

2) 노동조합의 민주주의 교육현황

이처럼 노동조합은 그 자체가 '민주주의 훈련의 장'이기 때문에 지금까지 노동조합에서 굳이 '민주주의 교육'이란 용어를 쓰지 않는다 하더라도, 제반의 활동, 또 제반의 교육내용 등이 '민주주의 교육'의 내용을 포괄하고 있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

노동조합에서 이뤄지는 민주주의 교육은 첫째, 사회와 세계에 대한 폭넓은 관점을 넓힐 수 있는 내용을 담고 있어서, 사회와 세계에서 벌어지는 다양한 사건들을 '민주주의를 촉진하는 시각'에서 판단하고 분석할 수 있는 능력을 키우는 교육이다. 둘째, 민주주의의 기본원리인 민주적 의사결정 능력을 촉진시킬 수 있는 교육으로 주로 의사소통을 능력을 촉진하거나, 성찰능력 등을 포함하여, 기초적인 말하기, 쓰기 등의 기초능력을 촉진하는 교육이다. 셋째, 자신이 속한 생활세계에서 자신의 일상세계를 민주적으로 전환하고자 하는 실천을 담보하기 위한 교육 등으로 구분해 볼 수 있다.

(1) 사회와 세계에 대한 관점의 전환을 촉진하는 교육

사회와 세계에 대한 폭넓은 관점을 주는 교육은 노동조합에서 이뤄지고 있는 '거의 대부분의 교육'에서 이뤄진다. 이러한 교육은 '사회에 대한 인식'의 변화를 촉진하는 교육이라 말할 수 있으며, 비교적 구체적이기 보다는 포괄적으로, 또 강의식 방법으로 이뤄지는 경향이 있다.

'한국사회의 현실, 신자유주의와 노동자의 미래, 노동자의 눈으로 세상보기' 등의 포괄적 주제를 비롯하여, '자동차 산업의 변화, 금융구조조정의 실태, 세계 자본주의와 한국사회, 한국의 금융산업의 변화와 노동조합의 과제' 등의 주제들은 매우 포괄적이긴 하지만, 각자가 처한 현실에서 '사회의 변화를 판단하고, 분석하는 자신의 눈'을 갖도록 하는데 초점을 두고 실행되고 있다.

이러한 교육주제는 상급조직이나 단위노조, 간부와 조합원을 불문하고, 일반적으로 다루고 있는 주제이기도 하다. 이런 포괄적인 사회인식의 문제를

다루는 방식은 간부수련회, 단위노조 대표자 수련회를 비롯한 중견간부교육, 대의원대회, 총회, 또는 '과업투쟁' 현장에서 특강, 초청강연 등의 형태로 1회적인 방식으로, 일상적으로 운영되고 있다. 앞에서 민주노총과 한국노총의 2003년 교육현황에서도 드러나듯이, 각각의 과정명은 다르지만, 대부분의 과정에서 이런 포괄적인 주제에 관한 교육을 한두과목씩 다루고 있음을 확인할 수 있다.

반면, 보다 집중적으로 이러한 주제를 다루는 방식은 '노동교실', '노동대학', '노동자학교' 등의 이름으로 실시되는 기획교육의 형태이다. 대표적으로 민주노총의 노동자학교, 노동대학, 성공회대학의 노동대학, 금융노조의 노동대학 등이다. 1회적 방식과 집중적 방식으로 사회인식의 확장을 꾀한 교육에 대한 각각의 참가자 평가를 살펴보면 다음과 같다.

'노동계와 사회문제를 점검할 수 있었습니다. 그리고, 노동자의 현 위치 되짚어볼 수 있었고, 미처 몰랐던 사실과 느낌을 여과없이 느낄 수 있었습니다. 그리고, 역사가 없는 현재는 없다는 생각과 과거의 흘린 피 소중하게 기억하겠습니다. 역사는 진실합니다. 그리고 기필코 평가됩니다.'(노조간부 기본과정 활동보고서, 2002)

'우리 한국사회의 현실을 다양한 관점에서 바라보고, 노동자, 민중의 운명에 대해서 진지하게 고민하고, 서로의 각기 다른 경험을 허심 없이 나누는 소중한 자리였습니다..... 신자유주의 세계 체제 안에서 비정규직노동운동, 산별노동조합운동, 주주자본주의, 금융자본주의, 세계화와 군사주의, 노동운동 내부정치의 현실 등에 대한 나의 문제 의식은 미약하기 만 합니다. 하지만 내가 처한 자리에서 내가 실천 할 수 있는 구체적인 내용들을 만들어 나가야겠다고 생각합니다. 그러기 위해 지속적으로 공부할 수 있는 끈들을 놓지 말아야 겠다는 마음을 먹었지요, 또 노동의 철학으로 강조 하셨던 관계론의 지향은 생각해보면 근본적인 어떤 변화가 필요하다는 하는 것에 막연한 듯 하지만 내가 할 수 있는 작은 실천으로 시작되겠다 싶구요, 긴안목으로 나아가는 활동의 과정안에 담길 소중한 의미들을 느낄 수 있었습니다. 연대의 손을 맞잡으며 함께하고 싶습니다.'(성공회 노동대학 8기 심포지움 자료집, 2003)

이처럼 '각각의 교육내용들'은 다르지만, 대부분 '자신이 처해 있는 현실'을 '여러가지 다른 각도'에서 재 조명하면서, 한 사회에서 살아가고 있는 주체적

인간으로서 무엇을 어떻게 해야 할지에 대한 '새로운 시각', 삶에 대한 '관점을 전환'시켜주는 어떤 계기를 주고 있음을 알 수 있다. 노동조합은 노동자의 경제, 사회, 정치, 문화적 지위의 향상을 목표로 하는 조직이며, 이는 궁극적으로 '사회의 민주적 변화'를 추동할 수 밖에 없다. 따라서 이러한 목표를 추진하기 위해 이뤄지는 대부분의 노동조합의 '교육활동'은 '사회와 세계에 대한 '인식전환'의 계기를 주는 '민주주의 교육'이라 말할 수 있다.

(2) 민주적 의사결정 능력을 촉진하는 교육

민주적 의사결정 능력을 위한 모든 지식과 태도는 민주시민권의 핵심이라고도 할 수 있다.(민주주의를 이해하는 여든가지 물음) 노동조합에서 이뤄지는 민주적 의사결정 능력을 촉진하는 교육은 '토론방법론'이나 '민주적 회의 진행법', '찬반토론' 등의 강의나 실습의 형태로 추진되는 경우를 꼽을 수 있다. 이러한 교육은 일부 단위노조나 연맹, 지역본부에서 간헐적으로만 진행될 뿐이다. 특히 이러한 민주적 의사결정, 의사소통을 위한 교육은 노동조합에서 가장 취약한 교육영역이기도 하다.

그러나 좀더 깊이 들어가보면, '의사소통', '민주적 토론'이라는 과목을 두지는 않지만, 간부들의 기본역량을 강화하기 위한 교육과정에서 실습과 참여 중심의 교육방법이 전환되고 있는 추세인데, 이러한 참여교육은 보다 종합적으로 '간부들의 자기성찰과 의사소통, 표현능력' 등을 강화하고 있다. 또한 참여교육의 기본 전제는 교사와 학생의 수직적 관계에서 '수평적'관계로의 전환이다. 간부들의 경우 매우 다양한 개인의 경험과 노조활동 경험을 갖고 있으며, 참여교육은 이러한 경험을 충분히 존중하고, 상호작용을 통해 서로 배우고 가르치는 과정을 지향한다. 이러한 점에서 '참여교육'은 '민주주의 교육'의 요소를 갖고 있다고 할 수 있다.

이러한 참여교육은 96년부터 시작한 민주화학섬유연맹의 현장활동가 교육에서 시작하여, 98년 민주노총의 '교육과정 연구'를 통해 전국적으로 확산되기 시작하였다. 아래의 표는 최근 각 연맹의 교육프로그램 중에서 '참여교육'을 사용하는 현황을 정리한 표인데, 이러한 참여교육은 한국노총 교육원의

노조간부 교육에도 일부 진행되고 있다.

< 표 5-7> 연맹별 교육프로그램 중 참여교육 사용현황

| 연맹 | 과정명 | 교육 내용 |
|-------------------|--------------|--|
| 공공사회 서비스 연맹 | 신규·신임간부 교육 | 노동운동사, 노조일상활동과 간부의 역할, 회의진행법, 연맹소개, 대화의 시간 |
| | 신임간부 교육 | 노조활동과 나, 선전선동훈련, 노동조합 활동진단, 올바른 간부활동의 자세, 나의 활동계획 세우기 |
| 민주섬유 화학연맹 | 현장활동가 교육(초급) | 노동조합과 나, 발표력 훈련, 우리 노조문제와 해결방안, 활동계획 세우기 |
| | 현장활동가 교육(중급) | 선전선동 훈련, 리더십 훈련 |
| 보건 의료노조 | 현장활동가 교육(초급) | 자본주의사회와 노동자, 역사, 발표력 훈련 |
| | 현장활동가 교육(중급) | 현대자본주의, 활동계획 세우기 |
| 민주 택시 연맹 | 간부 교육 | 택시노동자의 과제, 노동운동사, 산별노조건설, 발표력 훈련, 노동법, 활동계획 세우기, 자신에게 편지쓰기 |
| 전교조 | 교육역량강화 교육 | 교육활동 어떻게, 교육기획훈련, 게시판 토론 |
| 화학 노련 | 대표자교육 | 노동운동사, 산별노조건설, 발표력 훈련, 리더십진단, 활동계획 세우기, |
| 금융 노조 | 중견간부교육 | 노조활동과 나, 조직분석, 발표력훈련, 활동계획세우기 |
| | 노동대학 | 금융노조의 과거·현재·미래, 느낌게시판, 리더십스타일분석, 나의 과거·현재·미래 |

대표적인 참여교육으로 ‘노조활동과 나’를 한번 보자. ‘노조활동과 나’의 주요한 목적은 노조간부로서 자신에 대한 성찰적 사고로, 다른 활동가들이 노조활동의 통해 얻게 된 경험을 들으면서 자신의 활동을 반성하고, 자기노조의 발전방향을 모색하도록한다. ‘노조활동과 나’는, 노동자로서, 간부로서, 노

동운동을 고민해야 하는 활동가의 입장에서 각각 자신의 활동을 한발 물러서서 생각해보도록 하고, 동료들과의 상호작용을 통해, 미처 발견하지 못하였던 자신의 모습, 또 새로운 동료들의 모습을 보면서, 어떤 모습으로 어떻게 살아갈 것인가를 성찰하기 위한 교육이다. 다양한 존재로서의 '나'를 조망하는 과정을 통해, 간부들은 자신의 활동을 외부자적 관점에서 보게 되는 경험을 하게 된다.

"조합원으로서의 나, 간부로서의 나를 볼 수 있었다. 거의 조합간부로서의 나를 뒤돌아 본적이 없는 것 같다. 교육을 통해 나를 뒤돌아봄으로써 고쳐야할 점, 나의 이기적인 면을 많이 동감했다, 올바른 간부상을 알게 되었고 우리 조합을 다시 볼 수 있는 계기가 되었다, 그동안 마음속으로만 했던 것을 겉으로 알려 줌에 따라 "나"를 찾는 데 많은 도움이 되었다(노조간부기본과정 활동보고서, 2003)

또한 참여교육은 본래의 '교육목적'보다 더 나은 성과를 내는 경우가 많다. 대표적인 프로그램은 '발표력 훈련'인데, 간부들에게 있어 조합원들 앞에 나가 조리있고, 논리적으로 말하는 훈련을 위해 배치하는 교육이다. 교육운영은 직접 자기가 발표할 문안을 만들고, 강의를 하고, 그 과정을 VTR로 촬영하여, 모니터하는 형식으로 운영된다. 참가자의 평가를 들어보자.

'대중 앞에 선다는 것 어렵지만, 모니터링 하면서 나의 문제를 확인할 수 있었고, 보완할 수 있어서 좋았다, 자신을 객관적으로 파악할 수 있었다, 자기를 보며 훈련하는 참여라 좋았다, 내 모습이 현장에서 어떻게 비춰질지를 돌아보는 시간이었고, 현장활동에서 도움될 것 같다, 내 자신을 바라볼 수 있는 시간이었고, 내 자신을 3자적 입장에서 본 것이 좋았다, 다른 사람 앞에서 말할 때 내 행동의 문제점 알게 되었다, 자신을 관찰할 수 있는 계기가 되었다, 나 자신에 대해 알게 되었다(노조간부기본과정 활동보고서, 2003)

이러한 참가자들의 평가를 보면, 대부분의 활동가들이 느끼는 문제를 교육을 통해 명확히 드러내게 됨으로써 자신에 대해 객관적으로 성찰할 수 있는 기회를 마련하였다는 점을 확인해 준다. 또한 발표력 훈련은 매우 기술적인 훈련같이 보이는데도 불구하고, 참가자들은 이 과정을 통해, 자신을 한발 물러서서 볼 수 있는 '비판적 시각'을 획득하고 있음을 알 수 있다. 이런 점에

서 볼 때, 노동조합교육에서 참여교육은 자신과 조직에 대한 성찰을 촉진하며, 운영과정에서의 상호작용을 통해 '합리적 토론'의 기술과 방법을 배워나가는 민주주의 교육이라 할 수 있을 것이며, 이러한 교육형태의 전환은 곧, 노동조합에서 민주주의 교육을 확장해 나가는 과정이라 해석할 수 있을 것이다.

(3) 생활세계에 밀착하기 위한 교육

최근 들어, 노동조합이 조합원의 생활세계에 좀더 밀착하기 위한 방법으로 다양한 형태의 활동이 전개되는 추세인데, 이러한 교육은 '교육부서'에서 추진하는 경우도 있지만, '여성', '조직', '문화'부서에서 추진하는 사업내용에서 확인되기도 한다.

'금노차원에서 공동임단협을 상반기 내내하니깐, 일상활동은 주로 지부에서 해요. 요즘 지부에서는 문화행사를 많이해요. 문화활동이 작년부터 올해까지 급격하게 늘어난게 주 5일제예요. 각 조직마다 다른데, 기업은행은 지회가 28개인데, 지회별로 행사를 하게끔 해요. 오늘은 강남지회는 도자기 체험을 하면, 여주로 가요. 토요일 아침 8시에 집결, 조합비로 가요. 사측에서 지원받기도 하구요. 프로그램은, 일종의 외부업체랑 조인트해서, 가마터랑 계약을 맺죠. 하루동안 가족과 함께 하는 행사예요. 우리지부 경우 역사탐방도 있죠. 주택지부에서도 역사학 연구소랑 같이 가족들이랑 같이 가죠. 적게는 100명에서 많으면 200-300이 가죠. 근데 이렇게 하는 방식은 어느 정도는 종식이 되어 한다고 봐요. 조합원들은 이 행사를 다만 우리 아빠가 기업은행 다니는데 조합에서 했다, 아 당신 노조 관찰네 하는 거죠. 그렇게 하면서도 노조를 느끼게 하고 싶은 우리 궁여지책이죠.¹⁴⁾

인터뷰에서도 나타났듯이, 이러한 조합원이 참여하는 다양한 교육활동은 교육담당자에게 추천 받은 몇 개 노조 사업보고서에도 잘 드러나있었다.

현대자동차노조의 아빠와 함께 하는 역사기행, 보건의료노조의 조합원 교육에서는 '레프팅, 연극공연, 도자기 기행' 등이 눈에 띄었다. 조흥지부에서는 가족동반 영화상영, 가족과 함께 하는 테마기행, 기업지부의 가족 문화교실 등등 노동조합의 활동이 단순히 '기업내'에 머무르는 것이 아니라, '가족'들의

14). 금융노조 교육담당자 면접, 2003년 10월 7일

참여를 통해 조합원의 일상생활에도 어떠한 형태로든 어우러지려는 노력을 기울이고 있음을 확인할 수 있었다.

뿐만 아니라, 노동조합활동의 다양화는 조합원들의 '건강한 욕구'를 충족시키는 측면에서 활발하게 진행되기도 한다. 조합원들은 흔히 개인주의화 되어, 즐겁고, 흥미있는 일상생활을 추구하기 때문에, 조합활동 참여도가 떨어지고 있다고 일반적으로 판단하지만, 동시에 조합원들은 뭔가 지역이나 사회에 기여할 수 있는 '어떤 것'을 요구하고 있다는 것이다. 노동조합에서 이러한 측면에 주목한 것이다.

'사실 조합원 한 사람은 개인이지만, 가정도 있고, 직장도 있고, 준거 집단이 있잖아요. 특히 금융권에는 동회도 엄청 많아졌어요. 동회를 죽기 아니면, 살기로 하는 경우도 있어요. 금융권에는, 마라톤, 낚시, 인라인 스케이팅, 주5일 되면서 많이 활성화되어 있어요. 근데 조합원들이 이런걸 하면서도 목말라 하는 게, 인라인을 하면서도, 사회봉사활동을 하고 싶어하고, 환경을 연계하고 싶어하고 하는데, 이런 것을 지도부에서 못 찾아 주고 있어요. 왜 이런 점이 중요하냐면요. 노동조합운동은 사실 더불어 잘 살자는 거잖아요. 노동조합은 바로 노동자 개인 혼자가 아니라, 나누어서, 더불어서, 나만의 생활이 아니라, 사회적으로 함께 가야 하잖아요.'¹⁵⁾

'예를 들면, 보건노조에서 몇년전에, 양로원, 고아원 등과 자매결연 맺기를 한 적이 있는데, 저도 은평구 쪽에 고아원과 자매결연을 맺고, 방문을 하게 되었어요. 보육원에 갔는데, 같이 송편빚는데, 옆에 모르는 조합원이 열심히 이야기하더라고요. 보통 간부들 경우는 제가 잘 아는데, 이런 행사를 하면, 대부분 동원식으로 해서, 간부들이 주로 오거든요. 근데, 못 보던 얼굴이더라고요. 땀 흘리면서 열심히 하길래, 어디서 왔느냐 물었더니 경희의료원노조 조합원이더라고요. 어떻게 왔느냐 물었더니, 원래 해보고 싶었는데, 마침 노조에서 포스터 붙인걸 보고 그냥 왔다는 거예요. 너무 좋고, 내년에 또 왔으면 좋겠고, 1달에 1번이라도 갔으면 좋겠는데, 혼자서는 용기가 없는데, 노조에서 했으면 좋겠다는 거죠.

저는 정말 충격이었어요. 교육담당자로 활동하면서, 조합원들이 임금과 근로조건만 조합에 요구하는 경우가 많은데, 아! 아니구나, 나 스스로조차 조합원의 다양성을 인정하지 않았던 것에 대한 충격을 느꼈어요. 많은 다양한 사람을 그날 보게되었어요. 그것을 하면서, 아이들도 중요하고, 당사자도 삶의 의미를 느낄 수 있고, 카타르시스를

15). 금융노조 교육담당자 면접, 2003년 10월 7일

느끼기도 해요. 자원봉사자를 다 받아서, 1년 치 스케줄을 짜고, 가족별로, 하루종일 생활하면서, 애들하고 같이 얘기하고, 부모들도 사회가 같이 살아가는 것임을 다시 느끼고, 가족과 사회가 어울어지는 이런 경험을 할 수 있게 하는 미국이 이렇게 잘된다고 하는데, 우리도 이런 가능성이 충분히 있지 않을까 생각해요.’¹⁶⁾

많은 노동조합에서는 이러한 조합원들의 건강한 욕구를 충족시키면서도, 보다 더불어 함께 살아가는 사회를 위한 다양한 활동을 전개하고 있었다.

울산의 현대자동차노조는 매년 정기적으로 실사를 통해 선정된 양육원, 재활원을 조합비로 지원하고 있고, 학교의 추천을 받아 장학사업과 결식아동 돕기 사업을 진행한다. 2000년에는 문화회관에서 지체장애인을 초청하여 “희망의 공동체 화합과 신뢰의 장을 힘차게 진행”하였다. 또한 2001년에는 조합원 가족을 대상으로 하는 무료 초음파 검진에서 그 범위를 넓혀 지역에 사는 무의탁노인도 혜택을 입을 수 있게 하고 있다.

또한 조흥은행지부는 매년 조합비에서 일정부분을 장학금으로 지원하고, 후원을 원하는 조합원(비조합원 포함)과 아동을 연결시켜주는 “따뜻한 만남 새천년의 희망”이라는 행사를 개최하고 있다. 뿐만 아니라, 수해직원(가족)돕기 성금모금을 조합 차원에서 진행하고, 강원, 영서지역에서는 직접 수해복구 활동에 참여하기도 했다. 기업은행지부는 2000년에 백혈병 어린이를 후원하기도 하였다.

그러나 이러한 다양한 활동들이 실제 운영되는 내용을 보면, 놀이와 문화, 교육 등이 서로 어울려지지 않고, 분리되는 경향을 띄기도 한다. 예컨대, 도자기 굽기 행사를 할 경우 ‘자연과 사람’에 대한 새로운 관점에 포커스를 두기보다는 ‘그것은 그것이고, 의무적으로 30분의 노조관련 교육을 배치한다’든가 하는 식으로 분리되기도 한다. 다양한 활동에 대한 조합원들의 반응과 이를 운영하는 교육담당자가 부딪치고 있는 어려움을 한 번 들여보자.

‘예를들면, 합동조합원 교육에서 조합원들과 함께 집단적으로 걸개그림 그리는 것도,

16). 보건의료노조 교육담당자 면접, 2003년 10월 2일

팀으로 나누어서, 창작하고, 밑그림그리고, 신나게 합니다. 근데, 교육을 함께 준비한 담당자들은 물론 힘들지만, 그 자체가 훈련이거든요. 이 그림은 풀칠하는 사람, 청소하는 사람, 그리는 사람 하나 하나가 함께 만든 것임을 강조하고, 다 만들고 나서는 어떤 느낌이었는지 발표하고, 그런 게 중요하거든요. 근데, 그런 점을 강조하면, 교육전체가 돌출적인 것이 되고, 자꾸 의미부여를 하지만, 그건 교육담당자의 생각이고, 참가자들은 그냥 신선하다는데에 만족하게 되요. 사실 그리면서 느낀 것, 그 속에서 집단의 창작의 의미를 얘기하면, 함께 공유할 수 있는데, 튀게 되죠. 또 시간이 없으니까, 함께 작업하는 과정의 의미를 되새기기보다는, 그냥 그 자체의 행사로 끝나게 되는 거죠.’¹⁷⁾

조합원 교육의 다양화는 그동안의 교육활동이 점차 조합원의 관심과 참여를 촉진하는 데 한계에 봉착해 있다는 것을 보여주며, 이를 극복하기 위해 이제는 노동조합이 조직의 주인이 조합원이 무엇을 느끼고, 어떤 생각을 갖고 나아가고 있는지 ‘삶의 전반’에 눈을 돌리기 시작했다는 것을 의미한다.

그러나 또 한편으로는 ‘조합원에게 좀더 다가가는’ 형식이 얼마나 ‘교육적인 의미를 지니는가’에 대해서는 점검해 볼 필요가 있다. 앞서, 인터뷰에서 드러난 것처럼, ‘공여지책’으로 조합원의 일상생활을 파고 들어가면서, ‘노조’가 존재하고 있음을 알리는 수준이라면, 이제 ‘민주주의 교육’의 시각에서 조합원들의 생활세계에 접근하고, 구체적으로 개입하면서 일상생활속에서도 ‘관점’의 전환이 이뤄질 수 있는 ‘내실을 기하기 위한 방안’이 적극적으로 모색될 필요가 있을 것이다.

다. 민주주의 교육 사례

1) 참여교육을 통한 민주주의교육 : 보건의료산업노동조합 전국병원노동자학교

보건의료산업노동조합의 ‘전국병원노동자 학교’는 ‘전체 사회를 이해하고 이 속에서 노동운동의 방향과 실천을 담보할 수 있는 철학과 노선을 가진 활

17). 보건의료노조 교육담당자 면접, 2003년 10월 2일

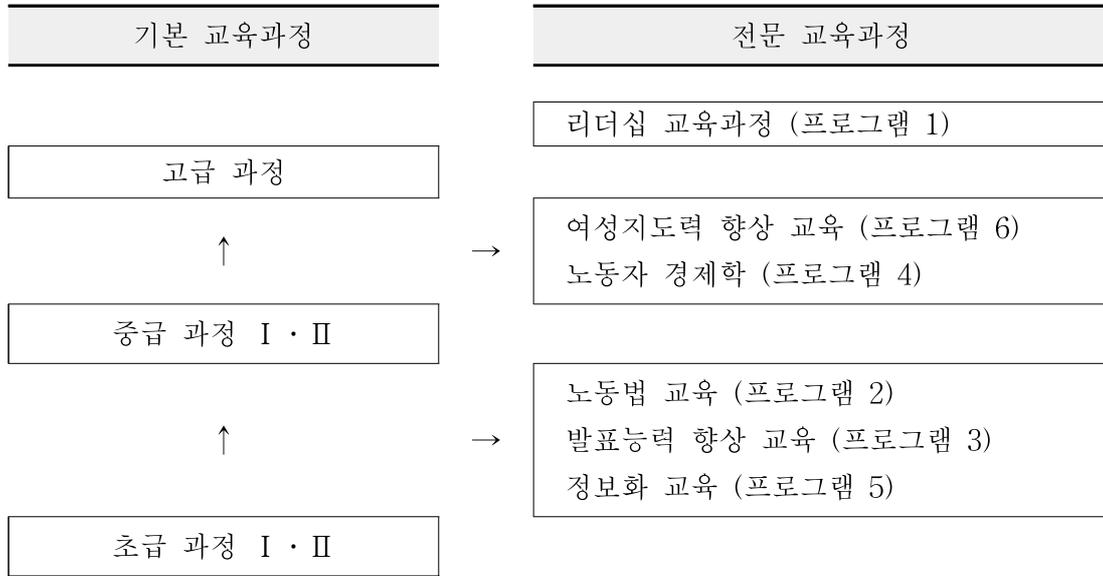
동가들을 발굴하여 어떤 어려움이 와도 운동의 신심을 잃지 않고 운동을 해 나갈 수 있는 간부 대오를 만들어 나가는 것'(보건의료산업노동조합, 2000a)을 목적으로 개설되었다. 따라서 교육프로그램도 현장활동에 직접 관계된 것에 국한되지 않고 한국 사회 전반에 대한 인식의 심화와 노동운동에 대한 이론적·실천적 관점 정립을 위한 것이 많이 배치되었다.

일반적으로 '사회전반에 대한 인식의 심화'를 목적으로 하는 교육의 경우 앞의 실태에서도 본 것처럼, 일회적인 특강의 형태이거나, 집중교육을 하더라도 '강의식'의 교육방법을 활용하는 경우가 많다. 그런데, 보건의료노조에서는 교육참가자들의 사회속에서 살아온 경험을 존중하고, 상호 토론과 참여의 방식을 통해 '사회적 관점의 전환'을 과격적으로 시도하였다. 이러한 보건의료노조의 '학교'의 경험은 노동조합에서 '참여교육'이 어떻게 위치지워지고 있으며, '민주주의 교육'의 매우 효과적인 교육방법으로 활용되고 있음을 보여 준다 할 것이다.

교육준비를 위한 기획팀 1차 회의가 99년 3월 24일 열린 이래 여러 번의 회의와 준비과정을 거쳐서 '전국 병원 노동자 학교'가 2000년부터 시작되어 올해로 3년째로 접어들고 있다. 2000년 활동가 양성 교육은 초급과정 I(6회), 초급과정 II(3회), 중급과정 I(1회)에 153명이 참여하였으며 1박 2일 일정으로 강의식 교육이 아닌 참여식 교육방법으로 진행되었다. 2001년에는 초급과정의 저변을 넓히기 위해 집중적으로 실시하였고, 2003년 현재, 초급과정 이수자는 약 600여명, 중급과정은 약 70-80명 정도이다.

보건의료노조의 <전국 병원 노동자 학교>는 크게 기본 교육과정과 전문 교육과정으로 나뉜다. 기본 교육과정은 활동가 양성 교육의 중심 교육과정으로서 현장활동가들이 기본적으로 이수해야 할 단계적 교육과정이다. 전문 교육과정은 일종의 선택형 심화과정으로서 기본 교육과정의 각 단계를 이수한 활동가들이 관심 있는 영역을 선택하여 보다 깊이 있는 교육을 받을 수 있도록 배치된 과정이다.

<표 5-8> 교육훈련 프로그램 흐름도



자료: 보건의료산업노동조합(2000a)

교육과정은 활동가들이 긴 시간 동안 현장을 떠나 숙박교육에 참여할 수 없는 현실적 어려움을 고려하여 초급과정과 중급과정을 각각 I 과 II로 나누어 1박 2일의 숙박교육으로 진행하기로 하였다. 초급과정은 주로 대의원을 대상으로 한 교육이며, 중급과정은 상집 간부들을 대상으로 한 교육이다. 그러나 노조 전임자를 대상으로 하는 고급과정은 교육 내용의 깊이를 고려하고 상대적으로 노조 전임자들이 긴 시간을 참여할 수 있는 여건을 바탕으로 3박 4일의 숙박교육으로 계획하고 있다.

<표 5-9> 각 과정별 교육 프로그램

| | 구분 | 주제 | 목표 및 내용 |
|----------------|--------|-------------------------------|--|
| 초급 과정 I | 주제마당 1 | 우리가 살고 있는 사회는? | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 우리가 살고 있는 자본주의 사회의 이해를 통해 노동자계급의 현실을 진단한다. ▶ 우리가 살고 있는 사회에서 일어나고 있는 문제의 원인을 찾아본다. ▶ 사회 변화는 우리들의 작은 삶의 변화로부터 실현됨을 확인한다. |
| | 주제마당 2 | 역사의 진실을 찾아서 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 감추어진 역사를 드러내어 우리의 현주소를 확인한다. ▶ 전체와 부분, 역사와 개인의 상관성을 규명한다. |
| | 주제마당 3 | 발표력 훈련 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 발표능력을 향상한다. ▶ 초급간부로서의 자신감을 고취한다. |
| 초급 과정 II | 주제마당 1 | 노동자의 권리 (노동법, 단체협약 알기) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 단체협약과 노동법의 의미 이해 및 상관관계를 규명한다. ▶ 역사적 시각에서 노동법과 단체협약의 변천과정을 이해한다. ▶ 향후 단체협약의 개정 방향과 과제를 공유한다. |
| | 주제마당 2 | 노동운동사 (진태일에서 민주노총 건설까지) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 진태일의 삶과 투쟁을 통해 한국노동운동의 뿌리를 알아본다. ▶ 87년 이후 병원현장의 변화와 병원노동운동의 전개과정을 알아본다. ▶ 우리의 현실, 희망의 노동세계를 만들기 위하여 |
| | 주제마당 3 | 노동조합과 노동자 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동조합과 노동자의 미래 모습을 상상하며 극을 만들어 본다. |
| 중급 과정 I | 주제마당 1 | 알기 쉬운 노동법 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동법의 구성과 체계는 어떻게 되어 있는가? ▶ 현장에서 노동법 활용하기 |
| | 주제마당 2 | 생활 경제 이야기 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 경제 기사를 통해 본 한국 경제의 이해 ▶ 경제현상과 노동자의 삶의 관계 |
| | 주제마당 3 | 현장토론 실습 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 성공적인 회의를 통한 표현력, 논리력 함양 ▶ 문제 해결의 방법 모색 |
| 중급 과정 II | 주제마당 1 | 자본주의 사회의 이해 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 자본주의 경제 구조의 특징 ▶ 자본주의 사회의 모순 - 임금, 노동통제, 빈부격차, 공황 등 |
| | 주제마당 2 | 조직사례 분석 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 조직 모형의 이해 및 분석 그리고 대안 모색 ▶ 자기 분석 체크리스트 ▶ 노조활동 각오 다지기 |
| | 주제마당 3 | 선동훈련 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동자의 시각 확립 ▶ 선동 실습 |

모든 과정은 각각 1박 2일의 숙박 프로그램만으로 운영되는데, 거의 모든 과정이 참여교육의 방식으로 진행되고 있다.

각 주제마당을 좀더 자세히 살펴보도록 하자.

① 초급과정 I

주제마당 1 - '우리가 살고있는 사회는?'은 설문토론의 형식으로 진행된다. '한국 사회의 여러 문제점 중 가장 대표적인 문제 중 하나는 빈부격차의 문제입니다. 더욱이 IMF 경제위기 이후 빈부격차의 문제는 해결되기는커녕 더욱 악화되고 있는 상황입니다. 우리 사회의 부익부 빈익빈 현상은 왜 발생하였으며, 어떻게 해결하여야 한다고 생각하십니까?(원인진단, 해결책 - 단기, 중장기)'라는 설문을 주고 각 조별로 이에 대해 토론을 한 후 발표한다.

주제마당 2 - '역사의 현실을 찾아서'는 게시판과 비디오 영상을 활용한 토론의 형식으로 진행된다. 첫단계에서는 대자보에 해방에서부터 현재까지 대표적인 역사적 사건을 기록하여 붙여놓고, 그 사건과 관련하여 기억나는 역사적 사실 3가지와 그에 대한 이미지나 느낌을 카드 한 장에 한 가지씩 적어 보고, 조별로 조원들끼리 그 느낌을 공유하며 게시판에 동일한 역사적 사건별로 분류하여 붙이게 한다. 다음 단계에서는 광주항쟁 비디오를 시청하고 나서 '① 광주항쟁 비디오를 보고 난 후의 새로운 느낌, ② 우리 역사에서 아직도 진실이 밝혀지지 않고 왜곡되어 있는 역사(사건)를 찾아보고 그 중 한 가지를 정해 각자가 알고 있는 사실들을 모아보자.'를 주제로 조별 토론을 진행한다.

② 중급과정 I

주제마당 1- 자본주의 사회의 이해는 게시판 토론과 강의를 결합하여 진행하는데, 먼저 '병원에서 나타나고 있는 이윤 극대화 방법'이라는 주제를 가지고 1인당 3개의 색지 카드를 작성하여 이를 게시판에 붙이면서 토론을 진행한다. 조별 토론을 통해 병원의 이윤 극대화 방법 중 전형적인 것을 모아나가는 방식으로 결론을 내린 후에 이를 발표하고, 토론 후에는 '자본주의 사회의 본질과 메커니즘에 대하여'라는 주제의 강의를 배치하여 게시판 토론을 통해서 집약한 병원의 이윤 극대화 방법이 자본주의 사회의 이윤 극대화 메

커니즘에서 비롯되고 있다는 점을 인식함으로써 병원의 경제 논리와 현대 자본주의의 메커니즘 사이의 연관성을 이해할 수 있게 한다. 세 번째로는 '실물 경제와 경제용어해설에 대하여'라는 대주제 하에 '① 환율 폭등이 미친 영향, ② 금리 폭등이 미친 영향'이라는 두 가지 소주제를 가지고 개인보고서를 작성하고 조별로 토론한다. 특히, 이 부분에서는 개념 위주로 치우치기 쉬운 문제를 극복하기 위해 신문기사를 스크랩하여 이를 OHP로 보여주면서 경제 현상과 우리 노동자의 삶의 관련성을 시각적이고 알기 쉽게 이해할 수 있도록 배려하기도 한다.

주제마당 2에서는 두 가지 단계로 교육이 진행되는데, 처음 단계에서는 배포된 개인보고서(조직 진단 양식)를 작성하고 진단 결과를 점수로 매겨서 총점을 산출한 뒤에 이를 조별로 토론한다. 각 조에서는 평균 점수를 산출하고 이에 대한 문제의식(시급히 정비해야 하는 문제와 그 이유)을 정리한후, 다음 단계에서는 '정부와 사용자의 노동정책 진단과 노동조합과 나의 대안 모색'을 주제로 조별로 토론하고 이를 발표한다.

주제마당 3은 일종의 역할극으로서 가상의 상황을 설정하여 현장토론을 실시해보는 것이다. 이번 토론에서는 '① 민주노총의 하반기 투쟁 어떻게 할 것인가(특히 주5일제 노동시간 단축 문제와 관련해서)?, ② 정부로부터의 재정 지원, 어떻게 할 것인가?'라는 두 가지 주제를 가지고 진행되었다. 토론이 진행되는 동안 토론자로서의 역할을 맡지 않은 다른 사람들은 평가서를 갖고 정해진 기준에 따라 자기에게 배정된 사람을 집중적으로 평가한다. 회의에서 진행자가 차지하는 비중은 절대적이므로 진행자의 경우는 모든 사람들이 평가하도록 한다.

이러한 교육방식에 대한 평가는 매우 긍정적이다. 특히 기존과 다르게 참여식 교육방법으로 진행되고, 소수로 진행했던 것에 대해 참가자들의 반응이 매우 좋았다. 교육생들의 평가를 들어보자.

'항상 주입식 교육에 익숙해져서 참여하는 교육이 부담이 되었지만 참여할수록 교육에 빠져들게 되었다, 그동안 받아 왔던 교육 방식과는 다른 방법으로 교육에 접했을 때

조금은 당황했지만 익숙해지면서 아 이런 방법이 모든 교육생들이 함께 참여하고 이 끌어 가는 교육이구나 하고 느꼈다, 현장에서 일할 때 많은 한계에 부딪히게 되는데, 열린 교육 참여 교육의 방법들을 알게 되었고 실제로 어려운 것이 아니라 해 보면 된다는 자신감을 얻게 해 주었다.’(보건의료노조 사업보고서, 2002)

외부에서 초청한 강사가 일방적으로 한국사회의 문제에 대해 지적하고, 대안을 제시한다고 해서, 교육참가자의 ‘관점’이 전환되는 것은 아니다. 교육과정은 참가자들이 스스로 자신이 생각하는 빈부격차의 문제, 해결책 등을 생각해보고, 상호 토론과정을 통해 의견을 모아내는 방식으로 운영하게 되는데, 사실 이러한 ‘상호토론’과정이 바로 ‘관점’전환의 계기를 주게 된다. 즉, 자신의 생각과 다른 동료들의 생각이 서로 소통되고 교환되는 가운데, 자신의 견해를 객관화하고, 동료들의 의견을 청취하면서, ‘새로운 눈으로’, 실천현장인 자신을 둘러싼 세계를 볼 수 있게 되는 것이다.

교육과정을 주도적으로 집행하고 있는 교육담당자의 말을 들어보면, 참여교육을 통해 무엇을 얻고자 하는지, 교육참가자들에게 어떤 변화를 추구하는 것인지가 잘 드러난다.

‘보통 주제마당 1은 우리가 살고 있는 사회가 어떤사회인지 얘기하는 과정이에요. 먼저 제시된 자료를 통해 우리 사회에는 비정규직노동자의 삶도 있고, 1%도 안되는 자본가의 삶도 있고, 우리처럼 사는 사람도 있고, 아이도 제대로 양육하지 못하는 삶도 있고, 사회의 다양한 삶을 영상으로 보여주고, 느낌으로부터 접근해요. 느낌을 대자보에 표시하고, 그것으로 지금까지 우리 각자가 살아온 것을 갖고 얘기하자는 겁니다. 왜 이렇게 똑같은 사람인데 우리가 보기에 이렇게 답답한데, 왜 이런것이라고 생각하냐, 각자 생각을 적게하고, 조별토론과 발표를 하죠.

그런데 중요한 것은 마지막 결론은 정답은 없다는 겁니다. 이 자리에서는 각자가 이 사회속에서 자본가가 되고 싶다면 되는 거고, 그것도 좋지만, 나보다 더 어렵게 사람들의 삶을 높여내고자 하는 사람도 있고, 이것을 그대로 인정하자는 겁니다. 다만 그 원인이 뭐라 생각하는가, 여러분이 얘기한게 모두 답이다, 사회구조적 문제이기도 하고, 교육의 문제이기도 하고, 이기주의도 있고, 어느 하나가 맞고 틀리는 것이 아니라, 여러분들이 낸 해결책들이 서로 어우러졌을 때 우리사회는 더 나아지는 것이라는 거죠’¹⁸⁾

이처럼 보건의료노조의 참여교육에서는 '어떤 정답을 제시해 놓고' 거기에 모든 생각을 모아가기 위해 진행하지는 않는다. '다른사람의 견해'를 잘 듣고, 그 속에서 자신의 생각을 돌아보고, 다른 각도에서도 생각해 볼 수 있도록 하는데 주안점을 두고 있다. 이러한 참여교육의 운영원리는 간부들에게 자연스럽게 '민주주의의 기초원리'인 상호존중과 소통을 통한, 합리적 의사결정을 촉진시켜주는 것이다.

2) 토론문화 정착화를 위한 시도: 현대자동차노조 현장활동가 교육

다수의 합의를 존중하는 민주주의 사회에서 토론만큼 중요한 것은 없을 것이다. 그러나 우리사회는 합리적인 토론보다는 일방적인 자기 주장의 남발, 강압적인 지시와 복종이 만연하고 경우에 따라 자신의 의사와 무관하게 순종하는 것이 미덕처럼 되어 있다. 토론을 중시하는 교육으로 현대자동차노조에서 실시하고 있는 현장활동가 교육을 살펴볼 필요가 있다.

현대자동차노동조합은 현장활동가¹⁹⁾ 20~30명을 대상으로 1박 2일간의 합숙 교육을 진행하고 있는데 2002년도 7차례 실시하였으며, 2003년도 6차례의 현장활동가 교육을 진행할 예정이다. 현장활동가 교육은 지금까지 진행해온 노동교육에 대한 반성에서부터 출발하였다.

지금까지 노동교육은 대개 강사를 초빙하여 강의를 듣는 주입식 교육이 전부였다. 노동조합을 설립할 당시 토론을 통해 서로의 의견을 존중하고 대안을 만들어 내던 풍토는 사라지고 교육은 여전히 주입식 교육을 탈피하지 못하고 있으며, 현장활동에서도 토론은 아예 시도조차 못하고 있는 실정이다. 설령 토론이 이루어진다 하더라도 내 의견만 일방적으로 전달할 뿐이고 자신의 의견과 다르면 아예 인정조차 하지 않는 풍토가 자리잡고 있다.

이러한 상황에서 어떻게 희망을 만들어 갈 수 있을 것인가, 그래서 고민한

18). 보건의료노조 교육담당자 면접, 2003년 10월 2일

19). 현장활동가란 대의원, 소위원이거나 혹은 직책을 맡고 있지 않더라도 노동조합 활동에 적극적인 관심이나 노동운동에 관심이 있는 조합원을 의미한다.

끝에 노동조합이 금속연맹 울산본부와 함께 시작한 교육이 현장활동가 교육이다.

이 프로그램은 참가자가 조별로 모여 주어진 주제(주로 현장 일상의 문제)에 대한 분석을 하고 토론 속에서 기획을 하도록 하는 토론식 교육이다. 지정된 시간내에 스스로의 의견을 이야기하고 상대방의 의견을 존중하면서 대안을 마련하는 교육인 것이다.

“노동자의 희망을 만들어 가는 2003년 현장활동가 기본교육”은 현장 노동자들에게 토론의 중요성을 강조하고 직접 서로 토론을 하면서 배울 수 있는 교육 방법 위주로 구성되어 있다. 이 같은 토론식 교육을 도입하게된 배경은 현재 노동조합 내 의사결정과정에서 토론 문화에 대한 심각한 문제의식에서 비롯하였음을 알 수 있다.

한국사회에서 그나마 토론이 가장 활발한 곳이 있다면 바로 민주노조일 것이다. 군사문화와 전근대적 노무관리, 저임금과 장시간 노동에 신음하던 노동자들이 87년 대투쟁으로 떨쳐 일어선 뒤 짓눌렸던 세월만큼 토론도 만발했다. 현장에서, 교육장에서, 술자리에서, 집회장에서 민주노조 활동과 관련한 수많은 토론이 이뤄졌다. 동료들과 함께 새벽까지 토론하고, 조합원을 만나 설득하고, 노동조합의 힘은 단결이기에 한 사람이라도 더 함께 하기 위해 우리는 생판 모르는 낯선 사람도 마다하지 않고 달려가 이야기를 나누면서 노동조합 활동을 시작하였다.

그러나 언제부턴가 민주노조 운동에서도 토론문화가 시들해 지거나 왜곡되고 있는 실정이다. 조직이 확대되고 사업영역도 넓어지면서 건강한 토론문화가 실종되어 가고 있다. 단위노조에서는 현장토론이 사라지고 간부회의에 의존해서 사업을 집행하는 경우가 잦아졌다. 상급단체 회의에서도 토론을 하지만 토론이 원활한 의사소통 매개로서 생산적 역할을 하기보다는 의사소통이 잘 이뤄지지 않아 갈등이 불거지는 경우가 많아졌다(금속연맹울산본부 2003;6).

노동조합 공식, 비공식 회의 과정에서 토론 문화가 왜곡되면서 ‘목소리 큰 사람이 이긴다’에서부터 이제는 ‘말해서 무엇하나, 돌아서면 그만이다’등 토론의 무용론까지 나오고 있다고 지적한다. 특히 토론을 통해 보dana은 방향으로 나가기보다는 오직 자신의 의견을 관철시키기에 급급한 실정이라고 토로하고 있다.

현장활동가 교육은 다른 한편에서는 '노동대학'으로 진학하기 위한 예비 단계로 볼 수 있다. 노동대학 과정은 모든 과정이 읽고 토론하기가 중심이 되기 때문에 활동가 교육에서의 토론을 중시하는 분위기와 교육방법은 매우 중요하다. 특히 활동가 교육에서는 토론의 중요성을 다음과 같이 설명하고 있다.

노동조합의 모든 활동에서 '토론'은 없어서는 안될 가장 기초적인 활동이다. 대의원회의, 상집회의, 부서회의, 운영위원회의 그리고 현장토론, 각종 간담회, 조합원 조직활동 등 노동조합 활동은 수많은 토론으로 이뤄져 있다해도 과언이 아니다. 특히 현장토론은 조합원들의 의식을 노동자 의식으로 발전시키고, 모든 노동조합 활동에 조합원들을 주체적으로 참여시키며, 일상생활에서부터 노동조합의 활동 그리고 각종 사회·정치활동까지 함께 하며, 노동조합의 조직력을 튼튼히 뒷받침한다. 그리고 노동조합활동에서 토론 경험은 노동자가 이 사회에서 민주주의 훈련과 소양을 쌓아갈 수 있는 유일한 길이며, 또한 어떤 사회라도 노동자가 일하는 일터에서 민주주의가 만들어지지 않는다면 결코 그 사회의 민주주의는 이뤄질 수 없다(금속연맹울산본부, 2003:7).

1박 2일의 일정 중에서 토론의 가치와 토론 방법에 대한 강의를 가장 먼저 실시하고 있다. 교육에 대한 올바른 이해와 더불어 토론이 왜 필요한지, 토론을 어떻게 하면 잘 할 수 있는지, 사회는 어떻게 보아야 하는지 등에 대하여 설명하고 훈련하는 시간을 마련하고 있다.

<표 5-10> 현장활동가 교육 일정표

| | 첫째날 | 둘째날 |
|-------|--------------------------------|-------------|
| 08:00 | 8/30 도착 | 아침 먹고 |
| 09:00 | <토론1>토론의 가치와 토론방법 | <토론4> 계속 |
| 10:00 | | <실습> 발표력 훈련 |
| 11:00 | | |
| 12:00 | 점심 먹고 | 평가와 수료식 |
| 13:00 | <토론2> 나의 활동 진단 | 현장으로!! |
| 14:00 | | |
| 15:00 | <토론3> 조직상태 분석과 실천방안 수립 | |
| 16:00 | | |
| 17:00 | | |
| 18:00 | 저녁 먹고 | |
| 19:00 | <토론3> 계속 | |
| 20:00 | 영화감상>모던타임즈 | |
| 20:30 | <토론4> 현장토론-일상투쟁 조직을 위한 기획회의 | |
| 21:00 | | |
| 22:00 | | |
| 23:00 | 뒷풀이 | |

나머지 일정들도 강사에 의한 일방적인 주입식 교육이 아니라 모든 일정이 토론식으로 진행되고 있다. 토론식 교육 과정을 구체적으로 살펴보면 토론을 위하여 생각을 정리할 수 있는 사전 준비 시간, 조별 토론, 그리고 조별 토론 결과를 발표하고 생각을 공유하는 전체 토론시간 형식으로 준비되어 있다. 조별 토론 시간과 전체 토론에는 한사람 당 발표 시간을 3분에서 5분 이내로 제한하여 어느 특정인이 발언을 독점하지 못하도록 함으로써 토론이 보다 민주적으로 운영되도록 하고 있다.

이러한 토론식 교육에 참가한 교육생들은 노조활동 과정에서 토론의 중요성을 다음과 같이 이야기하고 있다.

공조직 활성화 방법이 대의원과 소위원이 토론문화가 만들어져야 공조직이 활성화 된다. 토론속에서 조합원들의 이야기를 하게 된다. 대의원이 조합원 상태를 파악하다. 대의원이 집행부, 회사 등 상황을 얘기해야 마음대로 생각하는게 아니고, 사실적으로 애

기가 가능하다. 제도, 규약에서 대의원회, 소위원회가 따로 되어 있는데 함께 논의할 수 있는 구조가 만들어 져야 한다. (2003년 제1기 활동가교육 참가자 R씨).

토론을 중시하는 현장활동가 교육이 참가자들에게는 어떠한 영향을 미쳤는지 그 평가를 살펴보자.

하루 일정과 일주일 동안 생활했던 여러 동지들의 말을 들었을 때 자기개발과 발전에 대한 시간 할애하는 시간은 없고, 처와 자식의 가장이라는 굴레에서 못 벗어나는 변화 없는 삶을 살았다는게 비참하기만 하다. 이렇게까지 일주일 내내 컵라면 먹고 생산에 협조해부며 회사발전에 이바지했음에도 불구하고 그 노동의 가치를 평가절하는 사측의 태도에 분노하지 않을 수 없다(2002년 현장활동가 제5기 토론보고서).

위의 글에서 살펴 볼 수 있듯이 참여자들 간에 서로 토론을 통해 자신의 삶을 되돌아 보는 계기가 되었던 것으로 보인다. 토론 교육은 교육을 처음 접하는 조합원들도 쉽게 소화할 수 있었으며, 대단히 긍정적인 평가를 얻었다.

교육생 중에는 노동조합 교육을 처음 경험하는 동지가 많았는데, 교육진행에 전혀 어려움이 없었으며, 참가생들의 적극적인 참여로 매회 교육이 순조롭게 진행되었다. 특히 참가생들은 이러한 교육을 전 조합원들이 받도록 해야 한다는 이야기를 많이 하였다. 처음으로 여러 사람들 앞에서 자기 의견을 말하고 진지하게 토론하는 과정을 통해서 자신감을 얻게 되었으며, 지금까지는 소극적으로 조합 활동에 참가했는데, 앞으로 적극적으로 활동해야겠다는 의지를 밝히기도 하였다. 가장 큰 성과는 참가자들이 토론의 중요성을 인식하고, 교육이 기본권임을 자각하는 계기가 되었으며, 조합원들이 다양한 교육기회를 제공받을 수 있도록 노동조합이 전폭적인 지원을 해야 한다는 공감대를 불러일으킨 점이다(현장활동가 제7기 토론보고서, 2002).

토론을 통해 현장에서 전개되는 다양한 문제점들을 이야기함으로써 이를 바탕으로 노동조합은 전체 조합원을 대상으로 하는 교육의 틀을 잡을 수 있었다. 현장활동가 교육 토론에서 제기된 비정규직 차별의 문제, 장시간 노동의 문제는 이후 전체 조합원을 대상으로한 교육의 주제로 삼게 되었으며, 교육 방법도 강의식 교육에서 토론식 교육으로 전환하게 되었다.

이처럼 토론식 위주의 현장활동가 교육은 현대자동차 노조 교육에 있어서 중요한 역할을 하고 있다.

3) 생활속의 민주주의 모색 : 울산지역의 노동대학

민주주의는 자유와 평등, 다당제, 정치 제도나 선거제도와 같은 거대한 담론속에서만 존재하는 것이 아니라 날마다 부딪치는 일상의 삶 속에서, 작은 문제에서부터 체현되어야 한다.

민주노총 울산지역본부의 주관으로 진행되고 있는 노동대학 프로그램은 민주주의의 심화를 위해 일상 속에서 자신의 태도와 생활을 되돌아 볼 수 있는 계기를 담고 있는 노동자 대상 교육 프로그램으로서 손색이 없다.

본래 이 과정은 현대자동차 노동조합에서 노동대학원 과정으로 시작된 바 있으나 금속연맹 울산본부에서 주관하다가 현재는 민주노총 울산본부 차원에서 주관하여 진행하고 있다. 특히 노동대학 과정은 지역 중·소 노조에서 활동하는 조합원들까지 문호를 개방하고 있는데 어려운 재정을 감안하여 현대자동차 노조에서 재정을 충당하고 이들에게는 참가비를 받지 않고 있다. 제1기 노동대학의 경우 현대자동차노조에서 25명, 현대중공업노조에서 7명, 기타 노조에서 2명등 총34명이 교육에 참가하여 31명이 졸업하였다.

현대자동차 조합원의 경우 현장 활동가 기본 교육을 마친 활동가는 노동대학에서 보다 심도 깊은 교육을 받을 수 있다. 노동대학은 3박 4일간의 집체 교육과 15회의 강의로 진행된다. 강의는 매주 1회 또는 2회를 고정적으로 배치하고 있는데 3박 4일간의 집체 교육과 강의를 합하면 대략 3개월 가량의 기간동안 진행된다. 2002년에는 상하반기 각각 1회씩 진행하였으며, 2003년에는 상반기 1회, 하반기에 1회를 실시할 예정이다.

2002년 진행된 노동대학은 10월 16일 개강식을 시작으로 2003년 1월 4일까지 진행되었는데 매주 2회씩 오후6시부터 8시30분까지 강의와 토론으로 진행되었다. 아울러 2002년 10월 17일부터 19일까지 2박3일간의 연수과정(합숙과정)을 가졌다.

노동대학의 주요 과목은 정치경제학, 역사, 철학 과목에 대하여 강의와 토론이 이어졌다. 특히 노동대학 과정 중 2박3일간 진행된 연수과정은 일상에

서의 남녀 평등, 노동자 문화를 날카롭게 지적하면서 일상의 삶 속에서의 민주주의를 강조하고 있다.

연수과정은 서로간의 인간적 유대감을 높이고 학습 효과를 높이기 위해 준비된 것인데 목적은 크게 두가지로 제시되어 있는데 참가자들 서로의 이해를 높이고 확실한 말트기와 토론문화를 형성한다는 것과 활동가로서의 자기 삶을 되돌아보고 일상 생활을 정치적으로 이해한다는 것이다. 연수과정의 주요 프로그램은 다음과 같다.

<표5-11> 2002년 민주노총 울산노동대학 연수과정 일정표

| 시간 | 첫 날 | 둘째날 | 셋째날 |
|-------|-------------------------|---------------------------|----------------------|
| 09:00 | 도착 | <강의>현대자본주의와 노동자 문화 | <토론> 공동 과제 계획 세우기 |
| 10:00 | 입학식 | | |
| 11:00 | <토론> 노동운동과 나 | <토론> “문화를 바꿔야 세상이 바뀐다” | 활동계획 세우기 |
| 12:00 | 점심먹고 | 점심먹고 | 마침식·평가회 자치회장 선출 |
| 13:00 | <여는 강의> “무엇을 할 것인가?” | <토론> 계속 | 현장으로 !! |
| 14:00 | | | |
| 15:00 | <토론> 현장활동 모범 사례 | <강의> 양성 평등 세상을 위하여 | |
| 16:00 | | 가벼운 운동 | |
| 17:00 | | 저녁먹고 | |
| 18:00 | 저녁먹고 | 저녁먹고 | |
| 19:00 | <역할극> | <노동자 법정> | |
| 20:00 | | | |
| 21:00 | | 단결의 한마당 | |
| 22:00 | | | |
| 23:00 | 잠자리로 | | |

연수과정 교재에 실린 자본주의와 노동자 문화라는 읽을 거리에서는 노동

자와 문화현실을 다음과 같이 직설적인 화법으로 신랄하게 파헤치고 있다.

‘남자는 하늘, 여자는 땅?’, ‘가장은 돈벌어다 주면 끝?’, ‘노동조합에서는 민주투사, 집에 가면 독재자?’, ‘요즈음 울산에서는 주부 탈선 문제가 심각하게 대두되고 있다’는 등등의 내용을 지적하고 있다.

아울러 ‘가부장제 가치관은 현장의 인간관계에서도 그대로 나타난다’, ‘노동조합의 배타적인 상명하복 관계’, ‘도박문화’에 대한 문제점을 지적하고 있다. 그중 도박 문화에 대한 진단을 살펴보면 다음과 같다.

현장 내 휴식 시간과 점심시간을 이용해서 소위 ‘카드’문화가 한창 기승을 부리고 있다. 대표적인 것이 ‘홀라’일 것이다. 현장내에서만 아니라 이제는 작업시간 이후 여관에 가서까지 도박판을 벌이거나, 대·소위원 수련회장에서 아무리 통제해도 암암리에 이루어지는 것이 도박판이다. 물론 심심풀이로, 다른 것이 마땅히 할 것이 없으니 까 등등 여러 핑계를 대지만 결국 도박판이란 것이 돈 잃는 사람과 돈 따는 사람으로 구분될 수밖에 없는 판이다. 때문에 도박판에서는 서로 속이거나 나에게만 운이 좋았으면 하는 심리가 형성되며, 판 안에 있는 사람은 돈을 쓸어와야 하는 경쟁자로, 물리쳐야 하는 적으로 비쳐지게 되는 왜곡된 인간관계를 형성하는 장이 된다. 한두번으로 끝내고 다시 예전의 인간관계로 돌아오면 좋으려만 도박은 중독성이 아주 심해서 조금만 더 조금만 하는 사이 현장의 10분 휴식시간과 점심시간에는 여기저기서 왜곡된 인간관계의 현장이 일상적으로 개설되는 것이다(민주노총 울산지역본부, 2002:42).

참가자들은 관련된 글을 읽고 토론을 통해 잘못된 문화의 문제점을 공유하도록 하고 있다.

‘문화를 바꿔야 세상이 바뀐다’라는 주제로 진행되는 토론에서는 사라져야 할 문화 현상을 카드에 적고 이를 종류별로 나눈 뒤 토론을 벌였다.

‘남녀평등사회 구현을 위하여’라는 읽을 거리에서는 자본주의, 가부장제, 남성과 여성의 문제를 지적하고 있다. 특히 ‘당신들 말대로라면, 청량리에서는 결코 성폭력이 발생하지 않는다’라는 글은 성매매에 대한 우리사회의 각종 편견에 대해 일침을 가하고 있다.

이어 이 같은 그릇된 문화의 폐해에 대해 토론을 하도록 하였다. 토론에 앞서 가정에서, 직장에서, 노동조합 활동에서, 놀이문화에서 등 우리 노동자들이 일상 생활에서 겪는 잘못된 문화 찾아 기록한 뒤 왜 이런 문제점과 이런 문화가 나타나게 되는지 원인을 찾아보도록 하고 있다.

또한 의식 속에 또는 생활 속에서 경험하는 성차별(여성차별) 행위나 말, 관습등을 찾아보도록 하고 잘못된 문화를 없애기 위한 자신, 노동조합의 결의나 실천방안을 토론하도록 하였다.

2003년의 노동대학은 5월 4일부터 시작되어 7월 23일까지 진행되었다. 2002년도 노동대학 과정과 크게 달라진 점은 연수(합숙)과정을 2회로 늘렸으며, 공동과제 준비를 위한 토론을 7차례에 걸쳐 실시할 수 있도록 정규 교육시간에 포함시켰다는 점이다.

정규과정은 월요일과 수요일 6시부터 8시30분까지 현대자동차노동조합 노동대학원 강의실에서 진행하였다. 1차 연수과정은 4월 28일부터 30일까지 철학을 중심으로 진행되었고 2차 연수 과정은 6월2일부터 3일까지 1박2일간 정치경제학을 중심으로 진행되었다.

2003년의 교육 과정 중에서도 여성문제와 노동자문화에 대한 도발적인 주제들이 제시되었다. 노동대학 교재 중에서 여성관련 주제들을 살펴보면 '남성과 남성문화', '성과 권력', '여성과 일'등을 소재로 남성다움의 신화, 가부장적인 생활 습관, 여성차별 등에 대하여 다양한 내용들이 제시되어 있다.

주제토론에서는 다음과 같은 주제를 놓고 조별 토론을 하도록 유도하고 있다.

주제3 나와 함께 활동하는 동지 또는 조합원이 성매매가 이루어지는 술집에 가지고 한다면 나는 어떻게 할 것인가?

- 자본주의 사회는 성도 상품화하는 사회이다. 활동가라면 당연히 거부하고 반대해야 한다. 그러나 현실은 만만치 않다. 회식 후 2차는 당연히 노래방 코스 삐삐를 부르고 3차는 룸싸롱 등 그에 준하는 곳으로 가는 것이 일반화되고 있다. 활동가들은 바람직하지 않다고 인식하지만 단호하게 거부할 것인가? 아니면 어떻게 할 것인가?(노동대학교재, 2003:46)

노동대학에서 추구하는 삶속에서의 민주적 생활이 참가자들은 구체적으로 어떻게 생각하고 있는지는 다음과 같은 토론의 결과 속에서 미루어 짐작할 수 있다. 토론의 주제로 제시된 권위주의와 성매매, 여성 차별에 대하여 다음과 같이 문제점을 지적하고 있다.

권위주의 : 군대문화가 사회로 전이되어 '고참-꼴다구' '순위를 메기는 사회'를 만들어 내고 있는데 여기에 회사가 적극적으로 개입하여 이러한 문화를 조장하기도 하며 또

한 노동조합 내에서도 조직 내 힘의 분배가 골고루 되지 않고 일부에 치중되어 있기 때문이기도 한다. 이로 인해 ‘이 바닥에서의 10년이다, 니가 뭐야?’ 식으로 활동가들의 권위의식이 자리잡고 있다. 또한 가정내에서 조직내에서 대화가 단절되고 의사소통이 되지 않으며, 노조내 민주성이 사라지고 있고, 단결을 저해하고 있으며 조합원 개인의 참여가 단절되고 있다.

성매매 : 오래된 남녀차별의 문화 속에 이성을 인격체로 보는 것이 아니라 쾌락의 도구로 보며, 성상품화로 돈을 버는 자본가들에 의해 음란성 상품이 넘쳐나고 쉽게 접근 가능하며, 남성들의 남성우월주의가 한 몫 더하고 있다.

여성차별 : 우리 일상 속의 많은 잘못된 문화가 여성차별과 연관되어 있다. 특히 남호 선호 사상, 교육과 제도로 여성을 철저히 차별하고 사회활동에서도 많은 제약을 두고 있다.

이를 극복할 수 있는 방안을 다음과 같이 정리하고 있다.

권위주의: 현장, 노조, 가정 모든 곳에 토론문화를 정착시켜야 한다. 노동조합은 노동자를 중심에 두고 결정해야 하며, 철저히 민주적인 활동을 정착시켜야 한다.

성매매와 여성차별 : 비정상적인 생각을 하지 말자, 절제, 취미활동 등 건전한 사고를 가지도록 제도적인 장치가 필요하다. 가정내에서 남성의 권위주의를 타파, 상대방을 존중, 사회,제도 개혁에 남성들도 적극 동참, 호주제등 법개정, 직장내 성차별을 없애도록 하자.

이러한 토론 결과가 일상의 삶 속에서 어느 정도 구체화되고 있는지는 확인할 수 없으나 토론을 통해 자신들의 실천 사항을 구체적으로 결정하였다는 점에서 의의를 가진다고 할 것이다.

특히 노동대학에 참여하는 참여자의 대부분이 대기업 정규직 남성 노동자라는 점, 그리고 이들이 이후 노동운동을 이끌 핵심 활동가(간부)라는 점에서 이러한 올바른 문제의식을 갖고 행동한다는 것은 매우 중요하다.

4) 더불어사는 사회 : 가족, 지역민과 함께 하는 노동교육

흔히 우리는 노동조합에서 진행되는 교육이라고 하면 조합원을 대상으로 한 교육을 떠올리는 것이 일반적이다. 반면 자본가와 기업주는 막대한 자금을 들여 지역주민이나 조합원 가족을 대상으로 한 여러 가지 다양하고도 폭넓은 교육과 프로그램들을 진행하고 있다. 지역 주민이나 조합원의 가족은 노동조합의 가장 큰 우호세력이며 동반자라는 측면에서 노동 교육의 대상을 확대하려는 노력이 필요한데 현실은 그리 쉽지 않다. 이 하에서는 지역주민, 노동자의 가족들과 함께 하는 사례를 살펴보고자 한다. 이러한 사례는 내용적인 측면에서 올바른 우리 역사를 이해하기, 전통문화 이해하기, 올바른 환경 문제 이해하기, 노동에 대한 건강한 의식 함양, 공동체 의식 함양을 목적으로 하고 형식에 있어서 노동조합이 자신들의 경제적 이익에 매몰되는 것이 아니라 지역주민과 함께 더불어사는 사회를 지향하고자 한다는 측면에서 민주주의 교육의 사례라고 할 수 있다.

(1) 현대중공업노조의 자녀교육

① 목적과 의의

현대중공업 노동조합은 교육부의 주관으로 매년 조합원 자녀를 위한 겨울 눈사람 학교와 여름 숲속 학교를 실시하고 있다. 노동조합에서 조합원 자녀를 위한 교육의 시작은 1994년 겨울 글쓰기 강좌를 열면서부터이다. 글쓰기 강좌는 90년 초반 이후 기업문화 운동 등 본격화된 회사측의 신경영 전략에 맞서 노조는 다양한 대응 활동을 펴게 되는데 조합원들에게 노조에 대한 관심을 불러일으키기 위하여 시작하게 되었다. 94년 50명으로 시작한 교육은 조합원들의 열렬한 호응에 고무되어 노조 집행부는 참가자를 300여명까지 확대하였다.

2002년의 경우 자녀 교육의 목적에 대하여 노조는 다음과 같이 정리하고 있다.

첫째, 좋은 숙박 시설과 학교 교육에서 채울 수 없는 체험 교육을 통해 아이들에게 올바른 정서를 키우고 노동자인 부모의 삶을 이해할 수 있는 눈을 가질 수 있도록 한다.

둘째, 자연을 벗삼아 캠프를 실시함으로써 초등학교 아이들의 정서를 친 자연적으로 순화함으로써 사람과 자연이 하나라는 참된 교육을 실현한다.

이러한 목표아래 현대중공업 노동조합은 98년 겨울 눈사람 학교를 시작한 이래 15년째 계속하고 있다. 아래에서는 2002년과 2003년의 사례를 간략히 살펴보기로 하겠다.

② 눈사람 학교

동해안 끼고 발달한 항구 도시인 울산에는 한 겨울에도 눈이 내리는 경우가 극히 드물다. 울산에 모처럼 흰눈 내리는 날은 도시 전체가 마치 잔칫날처럼 즐거운 날이 된다. 이처럼 지역적 특성을 고려하여 아이들에게 눈이 많은 강원도 지역을 찾아 아이들에게 자율성과 창의성을 길러주는 열린 교육을 하기 위해 시작한 것이 눈사람 학교이다. 눈사람 학교를 처음 시작하던 1998년에는 기차를 타고 설악산으로 가는 일정 “눈 기차와 함께 하는 하얀 나라”를 진행한 바 있다.

2002년의 경우 눈사람 학교는 조합원 자녀 294명을 대상으로 강원도 홍천의 모듈자리 관광농원에서 1월 22일부터 3박4일간 진행되었다. 전교조 울산지부 동구지회와 공동 기획하고 교사 36명이 함께 한 프로그램에는 “자연 속에서 함께 신나게 놀아요”라는 주제로 눈썰매 타기, 얼음썰매 만들어 타기, 토끼몰이, 옛날 놀이 익히기 등으로 진행되었다.

첫째날은 버스를 타고 문경 새재와 대하드라마 왕건 촬영장소를 둘러 모듈자리에 도착해 아빠의 하루와 아이들의 하루를 비교해보는 우리들의 이야기란 제목의 영상물을 보았다. 아울러 모듈 빗갈 꾸미기를 한 뒤 방을 배정 받고 잠을 잤다. 둘째날은 온통 하얀 눈으로 둘러싸인 모듈자리 관광농원에서 모듈별로 눈썰매 타기와 얼음 썰매 만들어 타기, 팽이치기, 빙어 낚시, 구슬치기 등 옛 놀이를 중심으로 재미있게 놀고 저녁에는 강통불 돌리기와 열기구 만들기, 밤 눈썰매 타기를 하면서 보냈다. 셋째날 오전은 전날과 같이 옛 놀이를 즐기고 눈이 하얗게 내린 마을을 지나 야산을 둘러싸고 토끼 몰이에 나섰다. 빈강통을 두드리면서 300명이 넘는 아이들은 신나게 눈속을 누볐다. 저녁에는 얼음이 푹푹 얼어 있는 연못 위에서 불꽃놀이와 대동 놀이를 즐겼으며, 추운줄도 모르고 모닥불에 구운 고구마와 옥수수 찌뽕을 기다렸다. 마지막날은 지금까지 했던 놀이를 바탕으로 얼음 올림픽을 모듈별로 하고 단합

식을 한뒤에 울산으로 돌아왔다.

2003년 눈사람 학교는 “꾸러기들의 ‘신나는 겨울나가’ 눈사람 학교”라는 주제로 1월 21일 모듈자리 캠프장에서 열렸다. 2002년도와 다른 점이 있다면 기획과 진행과정에서 전교조 교사들의 도움을 받을 것이 아니라 ‘자연과 청소년’이라는 단체의 지원을 받아서 진행하였다. 숲속 학교와 겨울 눈사람 학교는 매년 진행되어온 노조행사로 정착이 되었음에도 전 집행부가 임기 중 사퇴하는 일이 생겨 노조 사업이 제대로 연계되지 못하였기 때문이다. 시간이 촉박한 상황에서 현 집행부는 전교조의 지원을 요청하다가 여의치 않게 되자 급하게 인터넷을 통해 전문 수련회 진행 단체인 ‘자연과 청소년’을 선택하게 되었다.

수련회는 20명 모듈별로 진행자가 함께 동고 동락하는 형태로 진행하였고 학생들의 열렬한 호응을 받은 상태로 마무리되었다. 주요 프로그램으로는 허수아비 만들기, 전통연 만들기, 떡메치기, 눈썰매 타기, 얼음썰매와 얼음 팽이 치기, 빙어 얼음 낚시 등 아이들의 호기심을 불러일으키는 놀이가 진행되었다. 또한 다양한 전통 놀이를 실습하는 민속놀이 박람회, 도전 골든벨을 울려라, 아빠들의 영상편지, 모닥불 놀이를 하면서 교사와 아이들이 하나가 되었다.

노조는 프로그램을 마친 이후에 겨울 눈사람 학교 참가자들에게는 전체 일정을 담은 비디오 테이프를 나누어주었고, 숲속학교 참가자들에게는 일정을 시디 한장에 담아 조합원들을 통해 나누어주었다.

③ 갯벌 학교

‘갯벌아 나랑 노을자’라는 주제로 열린 2002년의 여름 갯벌 학교는 8월 20일부터 3박 4일 동안 300명을 대상으로 남해 유스호스텔에서 열렸다. 역시 전교조 교사 38명이 함께 하였으며, 갯벌 올림픽 및 탐사, 노랑공원과 충렬사 돌아보기, 대나무 뗏목 만들기 등의 프로그램으로 엮었다.

첫째날은 노랑공원과 충렬사를 돌아보고 숙소에 도착한 뒤 모듈별로 텐트를 치고 열림식과 모듈별 깃발 만들기를 하였다.

둘째날은 4개반으로 나뉘어 갯벌 탐사와 물 로켓 만들기, 바다 수영과 튜브 타기, 추척 하키킹등을 하였다. 갯벌탐사 시간이 늦어져 일정에 다소 차질을

빛기도 하였지만 나머지 프로그램들은 아이들이 즐겁게 참여하는 가운데 순조롭게 진행되었다. 이어 우리들이 바라보는 세상이라는 제목의 영상물을 보았으며, 부모님과 가족들에게 편지를 썼다.

셋째날은 오전은 둘째날과 같은 프로그램을 이어 진행하고 저녁에는 보물찾기 놀이, 모닥불 놀이와 불꽃놀이를 한뒤 아쉬운 마지막 밤을 보냈다.

마지막날은 모둠별로 텐트를 정리하고 야영장 전체를 청소한 뒤 대절 한 버스에 올라 울산으로 되돌아 왔다.

④ 여름 숲속학교

2003년 여름 숲속 학교는 조합원 자녀 405명이 참석한 가운데 지난 8월 19일부터 3박4일 일정으로 여주청소년 수련원(세종천문대)에서 진행되었다.

장소 선정은 눈사람 학교에 참석했던 학생들에게 의견을 물은 결과 자주 볼 수 있는 바다에서의 갯벌 탐사보다는 강을 더 선호한다는 것에 주목하여 강을 끼고 있는 수련회 장소를 선택하게 되었다. 기획이나 프로그램의 전 과정은 수련원측에서 담당하였다.

수련회를 위해서는 학생 1명당 6만 8천원의 비용이 소요되는데 노조는 참가자 개인에게 2만원씩을 받았다. 참가자 모집을 위해 조합원들이 사는 아파트 주변에 알림 현수막 9개를 내걸고 조합원들에게 배포되는 노조 소식지를 통해 홍보를 하였다. 그 결과는 예상을 뛰어 넘는 좋은 반응을 얻었는데 참가자 접수를 시작하던 날 접수 시작 2시간 전부터 참가 신청이 쇄도하였다.

노조는 할 수 없이 당초 예상 인원보다 100명이나 많이 신청서를 접수할 수 밖에 없었다. 이 같은 높은 호응은 겨울 눈사람 학교가 매우 즐거웠다는 학생들의 입소문 때문인 것으로 판단하고 있다.

숲속학교의 주요 프로그램은 도자기로 유명한 여주 지방의 특징을 살려 도자기 만들기와 천문대의 장점을 살린 별자리 관측이 배치되었다. 아울러 뗏목 체험, 래프팅, 양초 공예, 수영, 캠프파이어 수화, 택견등의 시간으로 진행되었다.

<표 5-12> 현대중공업노조 자녀대상 프로그램

| | | | | |
|------|-----------------------------|---|-----------------------------|---|
| 제목 | 여름 숲속학교 | | 꾸러기들의 신나는 겨울나기 눈사람학교 | |
| 일시 | 2003년 8월 19일(화)~22일(금) 3박4일 | | 2003년 1월 21일(화)~24일(금) 3박4일 | |
| 장소 | 여주청소년 수련원 · 세종친문대 | | (홍천) 모듈자리 캠프장 | |
| 주최 | 현대중공업노동조합 · 여주청소년수련원 | | 현대중공업노동조합 · 자연과 청소년 | |
| 대상 | 초등학교 4~6학년 405명 | | 초등학교 4~6학년 300여명 | |
| 프로그램 | 첫째날 | Team-Demonstration(정적, 동적체험 활동),진지작업, 협동 바운딩볼,단체줄넘기 환영의 밤(레크레이션/장가자랑) | 첫째날 | 여는마당, 생활 안내 환영의 밤(즐거운 만남과 친교) |
| | 둘째날 | 도자기 공예, 뗏목체험 수상훈련, 수영 천체관측(투영관, 망원경교육) | 둘째날 | 선택활동(허수아비,전통연만들기, 떡메치기) 눈썰매타기, 얼음썰매와 얼음팽이, 빙어얼음 낚시, 민속놀이 박람회, 촌별친교(촌가, 촌구호 발표), 초청공연 '마임의 세계' |
| | 셋째날 | 양초공예, 유물발굴, 수영, 물고기 잡이, 축제의 밤(캠프파이어, 명상의 시간) | 셋째날 | 선택활동(허수아비,전통연만들기, 떡메치기) 눈썰매타기, 얼음썰매와 얼음팽이, 빙어얼음 낚시, 도전골든벨을 울려라, 캠프극장 '아빠들의 영상편지', 모닥불 놀이 |
| | 넷째날 | 선택활동(레크댄스, 수화, 태권, 공동체) 정리 및 소감문작성, 맺는 마당 | 넷째날 | 싸인나누기, 소감문 쓰기, 맺는마당 |

⑤ 평가

2002년까지는 대체로 전교조 동부지회 교사들의 적극적인 지원으로 행사가 진행되었으나 노조의 바쁜 일정으로 인해 교사 모집에 어려움을 겪었다. 또한 기획과정에서 전교조에 의존하다보니 내부의 기획 역량 강화를 통한 경험의 축적과 역량 강화가 이루어지지 못하였다는 평가가 있었다. 참가자 선정도 6학년의 경우 통제가 어렵다는 점과 보다 많은 가정의 자녀들에게 기회를 부여한다는 취지에서 4학년과 5학년으로 한정할 필요가 있다는 평가가 있었다. 한꺼번에 너무 많은 인원이 참가하여 교육적 효과가 떨어지므로 2회에 나누어 진행할 필요를 느끼고 있지만 예산 문제나 노조의 바쁜 일정에 밀려 업무를 내지 못하고 있는 실정이다.

⑥ 기타 교육

이 밖에도 현대중공업 노동조합은 자체 교육장에서 조합원 가족들을 대상

으로 컴퓨터 교육을 실시하고 있다. 2002년의 경우 컴퓨터 교육은 조합원과 가족을 대상으로 10여차례 실시하였다. 2001년도에는 참가자가 대단히 많았지만 컴퓨터가 대중화되면서 참가 인원이 크게 감소하였다. 교육 내용도 기초과정보다는 전문적인 과정 요구가 높아짐에 따라 기초과정과 전문과정을 통합하여 운영하고 있다.

(2) 현대자동차 노조 어린이 여름학교

① 목적

현대자동차 노동조합에서 진행하는 어린이 여름학교는 여성부 주요 사업으로 문화부의 협조를 얻어 진행하고 있다. 노조는 여름학교의 취지를 갈수록 개별화, 다양화, 물질화 되어 가는 사회적 환경에서 자연친화적인 삶을 체험하게 하고 더불어 사는 공동체 문화나 문화민족의 자부심을 갖도록 하는데 그 목적을 두고 있다. 대부분의 어린이들은 매일 정규 학습을 제외하고 학원과 컴퓨터, 텔레비전 앞에서 하루를 보내는 것이 일상적인 생활인데, 노조에서는 이러한 조합원 자녀들에게 우리 것의 소중함을 일깨워 주기 위해 문화 체험을 할 수 있도록 운영하고 있다.

② 주요 프로그램

조합원 자녀 여름학교는 올해로 7년째인데 처음에는 100명씩하다가 2001년부터 300명으로 확대하였다. 2002년의 여름학교는 150명씩 2차례 나뉘어 진행되었는데 1차는 8월 12일부터 14일까지, 2차는 8월 17일부터 19일까지 삼동 한마음 수련원에서 진행되었다.

참가대상은 초등학교 4,5,6학년 학생을 대상으로 하였으며, 주제는 “우리문화의 체험화 이해” 그리고 “자연환경의 소중함”으로 정하였다.

주요 교육 프로그램을 살펴보면 첫째날에는 물놀이, 깃발만들기, 탈춤, 풍물, 소리, 택견등을 배울 수 있는 우리놀이 배움터, 담력기르기와 공동체놀이 그리고 부모님께 편지쓰기가 진행되었다. 둘째날에는 등산, 짚과 풀을 이용해 달걀 꾸러미와 여치집 만들기를 하였으며, 민속놀이, 물놀이, 장승깎기, 맷돌 갈아 두부 만들기, 떡메로 떡 만들기 그리고 대동놀이 등이 진행되었다. 셋째날에는 생활 도자기 만들기과 부모들의 일터인 공장을 견학하는 시간으로 진

행되었다.

2003년 7월 21일부터 2박3일간 진행된 여름학교 “2003 어린이 여름학교 들살이”의 기획과 진행은 울산에 있는 ‘동해민속예술원 20’과 함께 하였는데 울주군에 있는 한마음 수련원에서 300명을 대상으로 1회 실시하였다. 보통 노조간부 10여명에 예술원 측에서 23명 등 30여명이 진행자로 참여한다. 주요 프로그램은 다음과 같다. 첫째날 난장뜨기, 떡과 두부 만들기, 놀이마당, 배우기 마당. 둘째날 한술밥 먹기, 물놀이, 탈춤배우기, 장승 깎기, 밥하기와 저녁식사, 문화공연과 대동놀이가 이어졌으며, 집에 편지쓰기로 마무리 되었다. 셋째날에는 집공예로 새끼꼬기와 계란 꾸러미 만들기, 평가서 쓰기와 졸업식으로 진행되었다. 여름 학교는 노조에서 6만원을 지원하고 참가자가 3만원을 부담한다. 참가자들 모두 여행자 보험에 가입을 하고 단체 티셔츠와 간식, 액자등을 참가자들에게 나눠주고 있다.

<표 5-13> 현대자동차노조 2003년 자녀 대상 프로그램

| | | |
|------------------|------------------------|--|
| 제 목 | 2003 어린이 여름학교 들살이 | |
| 장 소 | 한마음 수련원(울주군) | |
| 주 최 | 현대자동차노동조합(여성부)·동해민속예술원 | |
| 대 상 | 초등학교 4~6학년 300명 | |
| 프 로 그 램 | 첫째날 | 난장뜨기, 조별모임, 떡과 두부 만들기, 배우기 마당, 조별모임 |
| | 둘째날 | 물놀이, 탈춤배우기, 장승깎기, 밥하기와 저녁식사, 장기자랑, 문화공연과 대동놀이, 집에 편지쓰기 |
| | 셋째날 | 집공예(새끼꼬기와 계란집) 평가서쓰기와 졸업식 |

20). 동해민속예술원은 풍물굿을 중심으로 건강하고 살아있는 놀이문화를 지역민들의 삶에 뿌리내리고자 하는 젊은 공동체를 표방하며 출발하여 민족문화를 계승 발전시켜 향락문화가 만연하는 오늘의 문화 현실을 바로 잡으려는 모든 사람들과 함께 한다는 취지로 1996년 5명의 단원으로 시작하여 현재 14명의 단원이 활동하고 있다. 1년에 한번 정기공연, 각종 초청공연, 기획공연을 하고 있으며, 청소년·교사를 위한 사업, 장애우를 위한 사업 등 동해는 자체 기획 사업을 하고 있는 단체이다(<http://donghae.soinet.cc>).

③ 평가

노조에서는 해마다 여름학교 참가 인원을 확대하고 있으나 조합원들의 요구를 따라가기에는 아직도 턱없이 부족한 상황이다. 겨울 학교를 열어달라는 요청도 있고, 가족 사업을 확대해야 할 필요성을 느끼고 있는데 특히 중학생을 대상으로 직접 텐트를 치고 야영할 수 있는 프로그램을 만든다면 초등학교 때 가졌던 노동조합에 대한 경험을 중학생이 되어서도 유지할 수 있고 노조에 더 친근감을 가질 수 있을 것으로 판단하고 있으나 아직 현실화시키지 못하고 있는 실정이다.

(3) 건전한 여가문화 확산: 현대자동차노조의 역사 기행

① 목적

1998년부터 시작된 역사 기행은 역사의 현장에서 우리나라의 오래된 유적과 보물들을 관찰하고 삶의 지혜를 얻는 시간으로 준비된다. 특히 부모와 함께 하는 역사 기행은 우리문화 체험과 자녀와 부모가 함께 하는 시간 속에서 아이들에게 올바른 노동가치관에 대하여 대화할 수 있는 기회를 만드는데 두고 있다. 아울러 여가 시간을 보람 있게 보낼 수 있는 가족 놀이문화를 만들어 간다는데 의의를 두고 있다.

② 역사기행의 주요 내용

2002년의 역사 기행은 “2002년 부모와 함께 하는 역사기행”이란 주제로 10월 20일과 27일 2차례 일요일에 진행되었는데 각각 51명과 50명이 참석하였다. 경주, 남산지역 및 서라벌요를 방문하였는데 하루 일정은 아침 8시 30분에 출발하여 남산 유적지 돌아보기, 점심식사, 도자기 공예, 집단놀이 등으로 진행되었다. 전체 기획과 진행은 노동조합 여성부와 울산여성회²¹⁾가 길라잡이로 도움을 주었다.

2003년도에는 7회를 기획하였으나 임금협상과 단체협상 시기와 맞물려 미

21). 울산여성회는 정치, 경제, 사회, 문화 제 분야에서 여성들의 지위와 역할을 높이고, 여성들의 권익을 옹호하며 여성복지 정책을 실현하고, 민족의 자주와 평화통일에 기여하는 활동을 하고 있다. 울산여성회는 동구지부, 중부지부, 북구지부와 가정폭력상담소, 성폭력 상담소, 고용평등센터의 부설기관을 두고 교육사업, 문화사업, 노동사업 등 다양한 사업을 통해 여성들의 희망찬 삶과 새로운 세상을 위해 활동한다(www.ulsanwomen.org).

루어져 4월과 5월에 실시하였고 9월에 실시할 예정이다. 보통 버스 1대를 이용하면 보통 10여 가족이 함께 하게되는데 보다 많은 사람들에게 기회를 부여하기 위하여 2회 이상 연달아 참가하지 못하도록 제한하고 있다. 경비와 관련하여 버스는 회사측에서 지원하고 있고 노조가 1만5천원을 지원하고 1인당 참가비로 1만원을 받는다. 아침과 점심 그리고 저녁까지 제공하고, 8천원 상당의 가족 사진을 담은 액자를 모두에게 나눠준다. 과거에는 비디오 테이프를 나누어주었으나 한번 보면 그뿐인데, 유리 액자에 담은 가족 사진은 오랫동안 두고 볼 수가 있고 막상 가족 사진을 찍을 기회도 별로 많지 않아 반응이 아주 좋다.

③ 평가

자녀들과 부모가 함께 하는 유적지 견학과 집단놀이는 새로운 가족 놀이문화를 만들어 간다는 점에서 매우 좋은 평가를 하고 있다. 조합원 가족들의 반응을 보면 매우 하고 싶을 정도로 반응이 좋지만 매일 하기도 벅찬 상황이다. 전문 기획팀이 있어서 집행부가 바뀌더라도 사업의 경험이 축적되기를 희망하고 있다. 특히 주5일제 시행과 더불어 휴일에는 가족과 함께 할 수 있는 문화 활동의 모범 사례로 정착될 수 있을 것이다.

라. 시사점 : 노동조합 민주주의 교육의 과제

지금까지 노동조합에서 이뤄지는 다양한 교육들을 '민주주의 교육'의 입장에서 살펴보았다. 노동조합에 진행하고 있는 교육들은 굳이 '민주주의 교육'의 이름을 내걸지 않는다 하더라도, 조직내부적인 면에서, 사회적인 면에서 민주주의를 실현하기 위해 다양한 유형과 방법으로 '민주주의교육'의 요소를 갖고 실행되고 있음을 알 수 있다.

1) 참여교육에 내재된 민주주의 교육의 요소 - 민주적 의사결정 능력의 실현

보건의료노조 교육사례에서 보았듯이 간부교육에서는 '주로 참여교육'의 유

형을 취하고 있었다. 참여교육을 통해 ‘사회에 대한 비판적 시각과 관점’을 ‘주입식’이 아니라, 스스로의 성찰을 전제로, 토론을 통한 ‘상호작용’ 속에서 일어나가고 있는 경향을 보이고 있다.

이는 ‘목적의식적인 민주주의 교육’이라기 보다는 교육담당자들의 교육경험과 학습자들의 활동경험 속에서 어떻게 보면 ‘자연스럽게’ 교육방식의 전환의 필요를 느끼면서, 자신도 모르게 ‘민주주의 교육의 필요’를 내면화하고 있었음을 보여준다고 할 수 있다.

최근들어 노동조합의 교육은 강의식 교육방법만으로는 한계가 있으며, 다양한 교육방법의 개발이 필요하다는 지적속에 참여교육이 다양하게 개발되고 있다. 그러나 노동조합에서는 교육방법으로서의 ‘기법’을 접근하는 방식으로는 그다지 ‘실천적인 의미’를 갖지 못한다. 왜냐하면, 노동조합은 곧, ‘실천단위’이기 때문에, 예컨대, 교육기법으로 접근할 경우, 그러면 이 기법을 어떻게 실천할 것인가를 생각하게 된다. 그러나 ‘기법’만 갖고는 ‘노동조합 활동속에 실천적으로 연결’되기가 어렵다. 따라서 ‘참여교육’의 이름으로 ‘전달하고자 하는 핵심메시지와 그것을 학습자들이 어떻게 내면화하도록 할 것인가’를 함께 고민하게 되며, 기법과 내용의 결합과정에서 ‘민주주의 교육의 요소를 갖고 있는 참여교육’이 확산되고 있다고 볼 수 있는 것이다.

그럼에도 불구하고 자연발생적인 ‘참여교육은 곧 민주주의 교육이다’라고 규정할 수는 없다. 즉, 참여교육의 실천과정 중에 민주주의 교육의 요소를 뽑아내어, 노동조합의 민주주의 교육을 다시금 자리매김할 필요가 있다. 즉, 노동조합에서 ‘간부들의 지도역량’을 성장시킨다고 할 때, 어떤 요소가 요구되는가, 또 참여교육이 갖고 있는 민주주의적 핵심요소가 무엇인가를 뽑아보면, ‘자신을 돌아보는 성찰능력’을 바탕으로 ‘자신의 눈으로 세상을 보고’, ‘다양한 사람들의 입장과 관점’을 이해하고, ‘이를 소통하고, 조절하는 능력’이라 할 수 있다. 바로 이러한 요소는 ‘민주적 의사결정능력’의 핵심이라 말할 수 있을 것이다.

이러한 점에서, 노동조합 민주주의 교육의 확장을 위해서는 ‘성찰’과 ‘소통’을 통해 조직내부의 민주주의를 발전시키고, 내실화하기 위한 ‘민주적 의사결정 능력’을 강화할 수 있는 교육프로그램이 개발될 필요가 있을 것이다. 뿐만 아니라, 이러한 민주적 의사결정 능력프로그램은 간부들만이 아니라 조합원

들까지 확장하기 위한 다양한 노력이 함께 추진될 필요가 있다.

2) 일상생활에서의 민주주의를 실현하기 위한 토론교육

사례에서 드러났듯이, 올바른 토론문화의 정착은 노동조합 교육에서 매우 중요한 의미를 지닌다.

노동조합은 형식적으로 보면, 매우 민주적이다. 절차적이고 형식적인 면은 충실히 지키지만, 조직과정의 면에서는 그렇지 않은 측면이 많다. 바로 이 지점이 노동조합 민주주의 교육이 가장 절실하게 요구되는 지점이기도 하다.

특히, 조합원의 의견을 수렴하는 과정에서 간부와 조합원들이 서로 소통하고, 이를 토대로 조직의 전략과 목표를 수립하고, 이 과정에서 간부들 상호간에 상호 소통하고, 합리적 대화와 토론을 일상적으로 벌여나갈 수 있을 때 조직과정이 민주적이다 라고 말 할 수 있다. 예컨대, '대의'제도로써 대의원의 기능이 제대로 운영되고 있는가 라는 점에서 보면, 매우 심각하다고 볼 수 있다. 노동조합의 조직내부의 과정은 대부분 회의와 토론으로 이루어진다고 해도 과언이 아니다.

이러한 점에서 노동조합 활동속에서 상대방의 얘기를 제대로 듣고, 이해하고, 자신의 입장을 재검토하고, 그 과정에서 새로운 '인식'을 세워나갈 수 있는 '토론'에 대한 올바른 이해는 조직내 민주주의를 실현하는 매우 중요한 요소라 할 수 있다.

올바른 토론문화의 정착을 위한 교육은 노동조합의 민주주의 교육의 중요한 과목으로 앞으로 개발하고 확산시킬 필요가 있다.

3) 생활세계에 접근하기 위한 교육의 개발 및 확장

기업단위 노조에서 진행되는 교육은 일차적으로 노동조합 조직의 확대와 조직력 강화가 주된 관심이라는 것을 부정할 수 없으나 '개인적인 삶 속에서의 민주적인 생활 태도, 지역주민과 더불어 함께 하고자 하는 교육' 등 다양한 형태의 민주주의 교육이 진행되고 있음을 확인하였다.

이러한 다양한 활동은 조합원들에게 '노동조합은 나의 경제적 이해와 권리를 실현하기 위한 도구'라는 인식에서 벗어나, 조합원의 삶과 생활속에 자연

스럽게 자리잡도록 해주며, 노동조합에는 대중적인 힘을 갖게 해준다.

그러나 앞에서 제시했던 사례들은 몇가지 제한적이며, 한계를 갖고 있었다.

첫째, 일정 규모 이상의 교육이 추진되는 경우는 대규모 사업장 노조라는 점이다. 비정규직, 여성의 참여가 어렵고, 규모가 적은 영세 노조에서 실현하기에는 어려움이 많다.

둘째, 교육의 경험이 축적되지 못하고 있다는 점이다. 좋은 교육이라도 기획력이나 집행력이 꾸준히 축적되지 못하고 있는데 이는 집행부의 교체에 따라 담당자가 바뀌거나 일정과 진행방식이 달라 지는 경우가 많다는 것이다. 그러나 보니 해마다 계속되는 사업이지만 질적인 발전이 담보되는 경향이 있다.

셋째, 좋은 취지의 교육이 여전히 소수의 수혜자에 한정되고 있다. 전 조합원을 대상으로, 혹은 더 많은 대상에게 교육의 기회를 부여해야 한다는 데에는 공감하면서도 물적, 인적 재원이 부족한 탓에 소수에게 한정되고 있다.

이러한 한계를 극복하기 위해서는 첫째, 노동조합 내부에서 모든 활동을 '완결'하고자 하는 '기업단위'의 틀을 깨기 위한 다양한 노력이 요구된다. 특히 '대규모 사업장' 노조들은 자신이 갖고 있는 인적·물적 자원들을 '지역사회'에 환원하기 위한 의식적 노력이 요구되며, 이러한 노력은 노동조합이 추구하고자 하는 '더불어 함께 사는 삶'을 아주 작은 일상에서부터 실현하는 과정이 될 것이다. 그런 점에서 현대자동차 노조가 노조내부 교육으로 진행되던 방식에서 벗어나 울산지역 차원으로 노동대학의 폭을 넓힌 것은 매우 의미 있는 일이다.

또한, 기획력의 한계를 극복하기 위해서는 노동조합 외부의 자원과 적극적으로 협력할 필요가 있다. 조금만 눈을 돌려보면, 매우 활발한 활동을 펼치고 있는 '민주시민 단체'들을 찾아볼 있다. 예컨대, 환경, 여성, 문화 단체들은 말할 것도 없이, 지역사회에서 '주민자치'를 실현하기 위해 노력하는 단체들이나, 자원봉사자들을 위한 교육단체를 비롯해서, 지역사회의 민주주의를 실현하기 위해 노력하고 있는 다양한 단체들이 있다. 이들과 네트워크를 형성하여,

각자의 조직적 목표를 공유하고, 상호 협력하는 체제를 갖출 필요가 있다.

마지막으로는 노동조합에서 다양한 형태로 이뤄지는 민주주의 교육의 수혜를 확장하기 위해, 지역차원의 사회교육기관과의 협력을 고려할 필요가 있다. 뿐만 아니라, 이러한 교육기관에서도 노동조합 교육파트와의 협력을 적극적으로 추진하여, 중소영세 노조들과 소수자, 여성, 비정규직 노동자들의 교육기회를 확대하기 위한 노력이 함께 경주되어야 할 것이다.

6

민주주의 교육 프로그램

개발과 적용

제6장 민주주의 교육 프로그램 개발과 적용

이번 장에서는 민주주의 교육프로그램 개발을 위해 연구팀에서 실제 수행한 교육과정을 다룬다. 하나는 현대자동차 노동조합의 일상적 차별극복을 위한 조합원 교육프로그램 개발과 실행과정이며, 또 하나는 시범교육으로 적용해 본 경기도노조의 미래탐색 워크숍이다. 각각의 과정을 자세히 살펴보면, 민주주의 교육프로그램 개발에 시사하는 바를 찾아보고자 한다.

가. 현대자동차 노조의 일상적 차별문제 해결을 위한 조합원 교육개발

1) 배경

현대자동차 노동조합(이하 현대차노조)은 매우 활발한 교육활동을 하고 있는 조직이다. 조합원수는 울산본조가 약 2만4천명, 지부와 본부에 약 1만 4천명이다. 현대차노조는 대규모의 조합원교육의 활성화를 위해 교육위원회를 조직하여 운영하고 있다.

교육위원회가 활발하게 활동하게 된 것은 1999년인데, 이때 비로소 근무시간중의 조합원 교육시간을 단체협약을 통해 확보했기 때문이다. 단체협약이 체결되기 전에는 주로 점심시간이나 퇴근후의 시간을 이용하여 조합원 교육을 실시하였다. 그후 점차 조합원 교육시간을 확대하는데, 2001년에는 연 6시간, 2003년에는 연간 8시간을 확보하여, 상반기 4시간, 하반기 4시간씩 근무시간중의 조합원교육을 할 수 있게 되었다.

전체 조합원 교육은 교육위원회에서 담당한다. 교육위원의 선정은 매년 초에 노보와 벽보를 통해 모집 공고를 하고 있으며 희망하는 사람은 특별한 결격 사유가 없으면 교육위원으로 선정하고 있다. 2000년부터 조합원 교육이 점차 내실화 되고 교육위원의 역할과 위상이 높아짐에 따라 교육위원을 희망

하는 활동가가 매년 늘어나고 있다. 2000년의 경우 본조의 교육위원은 10명이었으나 2001년에는 12명, 2002년 27명, 2003년에는 30명으로 증가하였다. 특히 2003년의 경우 별도의 선정 기준을 두어 심사를 해야할 정도로 희망자가 넘쳤다. 교육부에서는 심사 과정의 공정성을 기하기 위해 심사기준을 마련하는 등 많은 고민을 하였다. 노동조합에서 마련한 심사 기준은 첫째 노동조합 규약 및 규정에 결격 사유가 없을 것, 둘째 노동조합 교육활동 경력, 셋째 신청자의 교안 작성 능력, 넷째 발표력 능력을 기준으로 하여 직접 선발하는 과정을 거친다.

조합원교육이 정착되면서, 교육부에서는 교육주제, 방식 등에서 변화의 필요를 느끼게 된다. 2002년 상반기에는 '현장권력 쟁취를 위하여'라는 큰 주제 아래 6개의 소주제를 가지고 4시간동안 조합원교육을 한다. 6개의 소주제는 노동조합일반론, 일상활동 실천과제, 당면정세, 집행부의 방침, 산별노조, 정치세력화였다. 처음 4시간 교육을 하게 되면서, 내용적 욕심을 내게 되었고, 이에 따라 각 소주제별 내용전달이 충분치 못했고, 강의식 교육방식을 택함으로써, 조합원의 집중력이 떨어지는 문제, 교육위원들의 강의역량 편차의 문제가 제기된다. 하반기에는 이러한 문제가 극복되지 않은 채, 상급조직의 산별노조 전환 방침에 따라 '가자 금속노조로' 라는 주제로 산별노조에 대한 집중적인 교육을 실시하였고, 상반기의 문제가 다시금 제기되었다.

2003년 조합원 교육에서는 이러한 문제를 극복하고자 하는 시도가 이뤄진다. 상반기 4시간 교육의 주제는 '2003년 공동 투쟁과 임단협 승리를 위하여'로 잡았고, 세부적으로는 노동운동을 둘러싼 정세의 변화, 자동차 산업의 구조조정에 대한 이해, 2003년 투쟁의 목표와 요구, 조합원의 역할을 다루기로 하였다. 특히 조합원의 역할에 대해서는 일방적인 강의와 훈계가 아니라 교육과정에서 조합원들이 직접 쓰고, 말할 수 있는 참여형 방식을 1시간 가량 도입하였다. 조합원이 직접 조별 토론을 통해 각자에게 주어진 역할을 바탕으로 토론에 참여함으로써 집행부, 대의원, 조합원인 나는 어떤 역할을 해야 되는지 스스로 결론을 내리도록 한 것이다.

처음 시도한 참여교육은 여러 가지 우려에도 불구하고 조합원들에게 좋은

반응을 받았다. 새로운 교육형태라는 점에서 그리고 직접 참여할 수 있어서 좋았다는 평가가 대부분이었다. 조합원들의 이 같은 열렬한 호응에 힘입어 교육위원회는 9월부터 시작하는 하반기 조합원 교육에 더 많은 참여형 교육을 배치하기로 결정하였다. 4시간의 교육시간 중에서 토론과 게시판 토론 등 참여형 교육을 주되게 배정하고 교육위원들의 강의는 요약 정리하는 수준에서 간략하게 한다는 파격적인 결정을 한 것이다.

2003년 하반기 교육 목표는 노동조합의 정체성을 확인하고 공유하는 것으로 설정하고, 비정규직 문제와 총선 대응 문제를 다룰 것을 결정하였다.

이러한 과정에서 연구팀은 현대차노조 교육부와 결합하게 되는데, 그 이유는 이번 조합원교육이 노동현장에서 벌어지고 있는 비정규 노동자에 대한 '일상적 차별과 불평등'문제를 다루는 교육이므로, 노동조합의 민주주의 교육의 한 유형으로 판단하였기 때문이었다. 또한 교육방식 역시 민주주의 교육방식으로 적합한 참여교육을 제기하였으며, 특히 조합원들의 자발적인 토론과 참여 속에서 비정규 노동자에 대한 인식을 바꿀 수 있는 프로그램의 개발을 요구하였다.

연구팀에서는 프로그램을 '교육위원'의 집단적 토론과정을 통해 수행하려 하였는데, 그것은 조합원 교육을 담당할 '교육위원'들이 '참여형 교육과정'을 알고는 있었지만, 실제로 운영해 본 경험이 적기 때문에 프로그램에 대한 충분한 내면화과정이 필요하기 때문이었다.

따라서 연구팀의 과제는 첫째, 교육위원들의 참여를 통한 조합원 교육프로그램의 개발, 둘째, 교육위원들의 훈련프로그램 개발, 셋째, 교육위원들의 훈련 등으로 설정하였다. 그러나 현실적으로는 거리상의 문제, 교육위원들의 훈련조건의 한계 등으로 충분한 논의와 훈련이 제한될 수밖에 없었다. 이러한 조건에서 몇 단계의 과정을 거쳐 위의 과제를 수행하게 되는데, 1단계는 교육책임자와의 사전논의를 통한 '문제의 발굴', 2단계는 '교육준비소위원회' 워크숍을 통한 학습자 상태규명과 내용분석 조직, 3단계는 '교육위원 집체교육'을 통한 프로그램 개발과 훈련의 과정이다.

2) 설계

(1) 1단계 : 문제 규명

교육프로그램 개발을 위한 첫단계인 조합원들이 어떤 상태이며, 무엇을 요구하는가에 대한 분석은 노조 교육책임자들과의 인터뷰를 통해 이루어졌다. 당시 사회의 핫 이슈로 제기되고 있는 '정규직 노동자' 문제의 당사자인 현대차 노조간부들은 '정규직인 조합원의 비정규직 노동자에 관한 인식전환'의 필요성을 심각하게 느끼고 있었다.

그런데 중요한 지점은 외부에서는 노조지도부가 '정규직 중심'의 노동운동을 펼치고 있다고 비난하고 있지만, 학습자인 정규직 조합원들은 오히려 '노동조합에서 너무 많이 비정규 문제를 다루고 있다, 너무 많이 배려한다, 이제 비정규 노동자들 스스로 나서야 하는 것 아니냐'는 등의 노조집행부의 비정규직 활동지원 방침에 대한 불만을 갖고 있었다.

이러한 상황에서 조합원들에게 비정규 노동자문제를 함께 해결해야 한다는 것을 '주입식, 강의식'으로 일방적으로 주장했을때는 오히려 인식의 전환보다는 반발감을 갖게 될 소지가 많았다.

따라서 교육책임자들과의 인터뷰에서 정규직 조합원들의 인식의 변화를 끌어내기 위해서는 무엇보다도 조합원이 자신의 말로 표현하고, 참여하는 가운데, 스스로 비정규직의 문제를 자신의 문제로 생각할 수 있도록 '참여형 교육방법'을 운영할 필요가 있음을 확인하였다. 또한 이러한 참여형 교육을 실행하기 위해서는 '교육위원'의 훈련이 매우 중요함을 함께 동의하였다.

(2) 2단계 : 내용 분석 조직

두 번째 단계는 학습계획을 짜는 단계이다. 현대차노조의 경우 몇가지 과제가 중첩되어 있기 때문에, 학습과정을 잘 조직하는 것이 매우 중요하였다.

조합원 교육은 4시간 실행할 예정이었으므로, 이에 맞는 프로그램을 개발하면 된다. 그런데, 연구팀에서 직접 조합원 교육을 실시하는게 아니기 때문에 보다 중점을 두었던 부분은 프로그램 개발과정이었다.

연구팀에서 일방적으로 프로그램을 제시하고, 그 틀에 따라 훈련을 거치는 방식이 아니라, 개발과정을 교육위원들과 함께 하면서, 개발과정에 참여하는 가운데 교육위원들이 훈련될 수 있도록 하는 방식을 택하였다. 따라서 연구팀의 역할은 '실행가능한 4시간용 다양한 교육프로그램 자료'의 제공하되 2~3가지 형태를 번갈아가며 진행할 수 있도록 제시하는 것과 이를 직접 교육할 교육위원들이 이를 다듬고 현실화할 수 있도록 지원하는 것이어야 했다.

특히 교육위원들이 '강의식'교육에 매우 익숙해 있으므로, 아무리 완벽한 참여형 프로그램을 제시하더라도, '강의식 교육'과 '참여형 교육'의 충분히 인식하도록 하는 것이 중요했기 때문에, '개발과정에 참여'함으로써 그 차이를 터득하도록 하는 것이 매우 중요하다고 판단하였다.

이를 위해 8명으로 구성된 참여교육 준비팀과의 1박 2일 워크숍을 통해 조합원 교육프로그램 초안을 만들고, 2박 3일의 교육위원 전체 집체교육에서 교육프로그램을 확정할 수 있도록 하였다.

(3) 3단계 : 학습자 특성 규명

학습자들에 대한 분석은 네 번에 걸쳐 이루어졌다. 교육프로그램을 설계하거나 강의를 준비하는 과정에서 학습자에 대한 분석이 충분히 이루어진다면, 그 교육의 반은 성공할 수 있다. 이번 교육에서는 비교적 충분한 학습자 분석이 이루어졌으며, 이 과정이 사실상 교육과정에서 전달해야할 핵심 메시지를 반복해서 인식하는 과정이었다고 할 수 있다.

· 학습자 조건 분석 1 - 비정규 활동가 간담회

먼저 비정규노조 활동가들과의 간담회(각 공장별 비정규 활동가)를 통해 정규직 조합원, 또 정규직 노조에 대해 비정규 노동자들이 어떻게 생각하고 있

고, 무엇을 요구하고 있는지를 파악하였다.

현대자동차 노조와 활동가들은 작업현장에서 비교적 오랜기간 비정규 문제를 다루었기 때문에 현장에서 정규·비정규간의 인간적인 갈등은 많이 해소되었고, 형 동생하며 꽤 친하게 지낸다. 그런데 문제는 이런 인간관계와 무관하게, 이해관계에서는 냉정해지는 것이 문제였다.

즉, 핵심적인 차별의 현상은 인간적인 모멸감보다는 '공정상'의 불합리한 부분이 일상적으로 일어나고 있다'는데 있었다. 작업과정에서 여휴인력을 재배치 할 때나 맨아워 협상때, 비정규직은 전혀 고려 대상이 아니었다. 이러한 문제는 '조직'이 있는 정규직 노조와 '조직'이 없는 비정규직 노조의 현장의 역학관계에서 비롯되는 문제라 할 수 있다.

그런데 정규직 노동자들의 인식전환의 중요한 지점은 현대차 비정규 노동자들이 조직을 결성한 사실에 대한 입장에서 찾을 수 있었다. 현대차 비정규 노조 결성은 비정규 노동자가 자신의 문제를 스스로 해결하고자 떨어져 나선 것이다. 그런데, 정규직 노동자들이 처음에는 비정규직 노동자들에게 '왜 참고 있느냐, 잘 했다' 라고 하면서 비정규노조에 대해 우호적이었다가, 실제 여러 이유로 비정규 노동자의 참여율이 떨어지면서는 '너희는 안돼!, 밥상 차려줬더니, 밥숟갈까지 떠먹여 주려 한다'면서 냉담해 지고 있는 상황이었다.

비정규 간담회에서 정규직 노동자들의 인식이 전환되어야 한다고 제기했던 지점은 정규직 조합원들이 신생노조인 비정규노조에 대해 임단협이 끝난후, '많이 처우가 개선되었으니, 이제 그만해라, 또 무슨 투쟁이냐'면서, 같은 노동자로서의 인식보다는 '너희는 어차피 우리보다 처우가 낮을 수 밖에 없고, 또 조금 나아졌으니 이제 된 것 아니냐'는 식의 '시혜적' 입장을 갖는다는데 있었다.

간담회에서 비정규노동자들이 요구했던 점은 첫째, 정규직 조합원에 대해 교육을 할 때, 자신이 처음 노조를 접할 때를 생각할 수 있게 했으면 좋겠고, 무엇보다도 '같은 노동자'로 인정해 주었으면 한다는 점, 둘째, 실천적으로 정

규적 조합원들이 비정규직에게 ‘노동자로서의 인식과 실천, 자세, 노조 필요성’ 등을 이야기하는 게 굉장히 큰 효과가 있으므로, 이런 점을 강조했으면 좋겠다는 점, 셋째, 현장에서 정규·비정규 노동자를 가르지 말고, 회식을 함께 한다든가, 간식을 먹을 때도 같이 돈을 낸다든가, 천원계나 애경사 함께하기, 족구차기 함께 하기 등 현장내에서 같은 노동자로서 함께 할 수 있는 실천적 행동을 강조했으면 좋겠다는 점이였다.

간담회에서의 학습자 분석을 통해 비정규 노동자에 대한 인식전환의 지점을 ‘시혜적 입장’이 아닌 ‘같은 노동자로서의 입장’을 갖을 수 있도록 해야 한다는 교육내용관련 기본방향과, 현장내에서 일하면서 같은 노동자로서의 동질감을 가질수 있는 실천목표 등을 설정할 수 있었다.

· 학습자 분석 2 - 준비소위원회 워크샵

참여교육 준비소위원회에서는 비정규 활동가 간담회를 토대로 교육의 목표와 방향을 수립하기 위해 학습자인 조합원들이 어떤 상태에 있는지를 알아보기 위해 일반적인 학습자의 상태를 분석하였다.

일단 학습자들의 평균 연령은 39-40세이며, 비정규직 문제와 관련해서보면, 젊은 층보다는 나이든 층의 경우가 더 우호적이다. 그 이유는 젊은 층 조합원의 경우는 고용형태는 자신의 선택으로 생각하는 경향이 있는 편이어서, 비정규직 문제는 자신의 문제와는 동떨어진 것으로 보고 있는데 반해, 나이든 층의 경우에는 비정규 노동자 비율이 50%가 넘음으로 인해, 자신의 자녀, 가족의 1/2은 비정규노동을 할 수 밖에 없음을 인식하고 있기 때문에, 근로조건이 좋지 않은 비정규 노동의 문제를 비교적 자신과 연관시켜 바라보는 편이다.

반면, 일반적인 비정규 노동문제에 대해서는 관대한 편이지만, 막상 현대자동차에 비정규 노조가 결성되면서, 일하는 과정에서 비정규직 노동자들의 변화를 체험하면서부터, 또 임단협투쟁을 거치면서, 노조에서 비정규노동자들의 처우개선문제를 중시하면서 구체적인 자신의 이해관계와 부딪치게 된다.

좀더 구체적으로 현장내에서 정규직·비정규직 간의 갈등의 양상을 살펴보면, 언어로는 정규직·비정규직 집단의 갈등으로 표현하지만, 실제 그 양상은 좀 더 복잡하였다.

현대자동차 비정규직의 경우에는 주로 젊은 층이 많다. 평생직장이라기 보다는 일시적으로 필요에 의해 선택한 경우가 많다. 따라서 정규직 노동자들이 보기에는 직업의식, 또는 일에 대한 자기 책임의식이 소홀하다고 보기도 한다. 뿐만 아니라, 일하는 작업장 내에서는 정규직의 경우는 고참이고, 비정규직 노동자의 경우는 신참이어서, 고참의 입장에서 신참을 대할 때 부닥치는 문제도 간과할 수 없다. 더 중요한 갈등의 지점은 비정규노동자들이 '노동자'로서 당당한 입장을 취할 때 나타난다. 비정규노조가 결성되면서, '비정규노동자'들이 예전에는 고분고분 일했지만, 이제 불합리한 정규직의 지시에 따르지 않는 당당한 모습을 갖추어나가면서, 새로운 갈등의 지점을 형성하게 된다.

이처럼 학습자들의 갈등의 지점이 복합적이기 때문에 비정규노동자의 문제를 '직접적'으로 다룰 경우, 일방적인 주장에 그치거나 설득력이 떨어질 수 있다고 보았다. 따라서 조직에 대한 정체성을 중심으로 접근할 필요가 있으며, 조합원들 서로가 노조를 어떻게 바라보고 있는지를 공유하면서, 스스로를 되돌아볼 수 있는 계기를 주는 과정에서 비정규노동자도 같은 노동자라는 인식이 자연스럽게 스며들도록 교육과정을 설계하는 것이 바람직하다고 논의가 모아졌다.

· 학습자분석 3 - 교육위원 집체교육

교육위원 합숙과정에서의 학습자 분석은 보다 구체적으로 이루어진다. 이때의 학습자 분석은 사실상, 학습계획을 짜는 과정이기도 하다. 앞에서의 학습자특성규명은 교육의 기본방향과 목표, 접근방식 등을 설정하기 위해 필요한 과정이라고 한다면, 집체교육에서의 학습자분석은 '교육과정'을 학습자의 상태에 맞게 개발하는 핵심과정이라 할 수 있다.

먼저 하반기 조합원 교육을 앞두고, 조합원이 갖고 있는 비정규직에 대한 생각의 지점을 분석하면서, 교육의 핵심 메시지, 접근방법 등을 보다 구체화 하였다.

학습자들이 갖고 있는 비정규직에 대한 긍정적인 생각들은 다음과 같이 모아졌다.

‘정규직과 너무 과도하게 근로조건이 차이나는 것은 문제가 있다,
장기적으로 비정규직이 많아지면 우리의 고용도 불안해진다,
비정규직이 확산되는 것은 사회 전체적인 문제이다,
하청업체를 통해 이중으로 착취하는 것은 정말 말도 안된다,
정규직의 우월감은 일정부분 해소되었다,
비정규직 노동자도 스스로 권익을 위해 투쟁해야 한다,
비정규직은 노동자의 기본권으로부터 보호받지 못한다,
재해에 무방비로 노출되어 있고, 노동강도도 강하다,
그들도 우리처럼 미래가 불투명하다,
나의 자녀도 비정규직이 될 수 있다,
참여교육에 대해 긍정적인 입장을 갖고 있다’

이렇게 분석한 학습자의 긍정적인 생각들을 자세히 살펴보면 교육위원들이 조합원들에게 전달하고 싶은 주요한 내용들을 거의 대부분 포괄하고 있다.

또한 비정규직을 주제로 교육을 함에 있어, 학습자들이 갖고 있는 부정적 생각들은 다음과 같다.

‘고용면에서 보면,
비정규직은 정규직의 고용안전판이다,
비정규직노조가 커지면, 정리해고시 정규직이 대상이 될 수도 있다,
그래서 처우개선은 해도, 조직화는 부담이다

임금면에서 보면,
상대적으로 정규직 몫이 줄어든다,
정규직노조가 많이 챙겨줬으니 이제 그만하면 됐다,

그래도 다른곳 보다 현자 비정규직은 낫다,

노동 조건면에서는
비정규직은 당연히 힘든일 해야 하는 것 아니냐,
공정 로테이션은 말이 안된다,

조직화 문제에 대해서는,
비정규직이 커지면, 노조와 회사에게 불리하다,
비정규직문제는 자기들이 알아서 해결해라,
귀찮다,
노조가 너무 비정규직을 챙긴다,
비정규노동자들이 건방지다,
투쟁없이 무임승차한다'

이러한 학습자들의 부정적인 생각에 대한 분석은 교육의 핵심메시지와 교육의 접근방식을 결정하는데 핵심요소로 작용하였다.

학습자 분석을 통해 교육위원들은 조합원들의 부정적인 생각의 본질은 정권과 자본의 신자유주의 구조조정 속에서 노동자를 분할지배하려는 구도에서 비롯된 것이다. 따라서, 정규직·비정규직의 대립구도가 아니라, 노동자의 계급적 대단결을 실현해내는 교육이어야 하며, 노동자는 하나라는 결론을 도출할 필요가 있음을 공유하였다. 또한 이를 위해서는 비정규직이 양산되는 근본적 배경과 사회적 문제제기가 필요하며, 사측이 왜 비정규직을 확산하려 하는지, 간접고용 등의 노동관계법에 대한 문제점 설명이 필요하다.

그리고, 노동조합이 사측의 간접고용에 대해 어떻게 대응하고 있으며, 앞으로 하나가되기 위해 내부 규약개정, 제도의 개선 등을 통해 비정규직에 대한 차별철폐를 위한 방침을 설명해야 하며, 근본적으로 노동자들의 정치세력화를 통한 구조적 해결을 언급할 것을 합의하였다.

또한 이번 조합원교육에서 이 내용을 강의를 통해 강조하고 주장할 수는 있지만, 그런다고 해서, 조합원이 그렇게 '생각하고 판단하게 되는 것'은 아니다. 또한 한번의 교육을 통해 이 모든 내용을 다룰 수 있는 것은 아니며, 가

장 중요한 것은 '첫째, 조합원들이 비정규직에 대한 인식전환의 계기를 주는 것이다. 그 방향은 인간적인 동정에서 같은 노동자로 생각하도록 하는 것, 비정규직 문제는 개인적 문제가 아니라, 사회적이고 구조적인 문제로 생각하도록 하는 것이다. 둘째는 비정규직노동자에 대한 태도의 변화인데 그 방향은 같은 노동자로서의 차별은 우리들이 함께 해결해야 할 문제이며, 이는 동정의 차원이 아니라 '의식적'으로 이뤄져야 한다'고 의견을 모았다.

이러한 핵심메시지와 학습자의 상태의 갭을 줄이기 위해 고려할 점은 '첫째, 비정규직 노조가 결성되면서, 조합원입장에서는 비정규직 문제가 사회적 문제에서 '자신의 문제'로 급작스럽게 다가온 점을 유의해야 한다. 둘째, 이러한 조건과 조합원 상황을 무시한 교육을 삼가야 한다, 이를 위해서는 충분히 토론을 유도하고, 결론을 도출할 필요가 있으며, 또 사회적인 문제나 조직내부의 문제를 먼저 제기하는 등의 포괄적인 접근할 필요가 있다. 셋째, 핵심메시지는 무겁지만, 최대한 재미있고, 가볍게 접근하면서, 자연스럽게 스며들 수 있도록 할 필요가 있다'는 점을 전체 교육위원이 합의하는 과정을 거친다.

· 학습자분석 4 - 교육위원 분석

또 하나 빠뜨릴 수 없는 것은 이러한 학습자를 교육할 '교육위원'에 대한 분석이다. 조합원 교육은 연구팀에서 수행하는 것이 아니라, 교육위원들이 수행해야 하므로, 이들의 조건과 상태에 맞는, 이들이 감당할 수 있는 '조합원 교육프로그램'을 개발할 필요가 있다.

약 30명의 본조 교육위원 들은 대부분 강의경험이 있는 활동가들이다. 또 활동경험이 풍부하며, 매년 조합원교육을 앞두고, 집체교육과 전문교육을 통해 교육내용 전문가로서의 훈련을 거친 상태이다. 그런데 문제는 '참여형교육'에 대한 이해는 굉장히 부족하다는 점이다. 이들은 '교육'은, '강사가 학습자를 졸립지 않게, 내가 아는 내용을 충분히 전달하는' 강의위주의 교육방법을 익숙하게 떠올린다. 그간 조합원 교육을 '강의식'으로 진행해 온 결과이기도 하다.

또한 학습자간의 지위의 편차도 큰 편인데, 예를 들면, 전직 위원장들과 현

장그룹의 대표도 같은 교육위원의 지위로 참여한다. 이러한 지위의 차이는 '교육위원'이 조합원에게 '권위있는 위치'로 비춰지게 되며, 이는 교육위원들이 '학습과정'에 몰입하는 것을 방해하는 요소가 되기도 한다. 왜냐하면 이런 '권위있는 위치'의 존재는 그들이 갖는 개인적인 문제로서가 아니라, 존재하는 그 자체가 학습의 의미를 '권위'와 결부시켜 바라보게 하기 때문이다. 즉, 학습은 상호소통하고, 맥락을 이해하고, 변화해가는 과정을 포함하기 보다는 '가르치는 자'의 권위가 자연스럽게 체화되어 일방성이 강조되는 경향을 띄게 된다.

자신들은 참여형 교육방식으로 훈련을 받았기 때문에, 참여형 교육방식의 강점을 너무나 잘 알고 있고, 따라서 조합원 교육도 참여형으로 할 필요가 있다는데는 누구도 부인하지 않는다. 그런데도 불구하고, 교육은 '강의식, 일방적' 교육, 강사는 '뭐든지 잘 알고 있어야' 하고, '학습자는 전혀 모르기 때문에 내가 가르쳐야 할 대상'으로서의 인식이 체화되어 있는 것이다. 즉, 학습형태의 변화필요성은 인지하고 있지만, 자신의 생각과 활동의 표현은 전혀 그렇지 않은, 바로 이 차이의 지점이 이번 조합원 교육의 성패를 좌우할 아킬레스건이었다.

(4) 4단계 : 목표와 방향설정

학습자 분석 1, 2의 결과 조합원 교육의 목표와 방향은 다음과 같이 설정하였다.

먼저 노조에서는 2004년 규약개정을 예정하고 있고, 이를 통해 비정규노동자들이 정규직 노조에 가입할 수 있도록 준비하고 있으며, 이를 위해 이번 조합원 교육을 배치한 것이었다. 가장 핵심적인 실천목표는 조합원들이 비정규노동자들을 같은 노동자로서, 즉 조합의 일원으로 받아들일 수 있도록 비정규노동자에 대한 인식 및 태도변화에 두었다. 이러한 실천적 목표를 실현하기 위해서는 학습자들의 특성에 따른 접근방식과 현실적 교육목표를 설정할 필요가 있다.

학습자 특성을 고려한 학습목표는 첫째, 노동조합의 정체성을 확인하고 공유하는 것, 둘째, 비정규·정규직 간의 노동자로서의 동질감 형성, 셋째, 조합원들 상호간의 소통과 교류에 두었다. 교육방법은 학습자들이 처한 현실과

교육목표와의 차이를 고려하여, 보다 가볍고, 흥미있게, 쓰고, 말하는 가운데 교육목표가 자연스럽게 스며들 수 있는 참여형 교육방법을 배치하도록 하였다.

학습자 분석 4를 통해 연구팀은 교육위원 훈련의 목표와 방향을 설정하였다. 첫째, 참여형 교육방법의 의의와 필요성에 대해서 별도의 강의보다는 '프로그램 개발'과정을 함께 함으로서, 교육위원들이 스스로 체득하도록 한다. 둘째, 프로그램을 직접 경험하는 가운데, 학습자입장에서 예상되는 문제와 해결과제를 도출하도록 한다. 셋째, 교육위원을 이원화하여, 선행 학습된 교육위원으로 하여금, 다른 교육위원을 학습하도록 한다.

3) 개발

(5) 5단계 : 레슨 플랜

프로그램 개발에서 가장 중요한 단계인데, 앞에서 살펴본 것처럼 학습자는 교육위원과 조합원으로 구분된다. 연구팀에서는 '교육위원'의 훈련과정을 담당해야 하며, 교육위원들은 조합원 교육을 담당해야 한다. 이들의 과제는 1) 조합원 교육프로그램 의 설계 2) 참여교육의 운영과 집행, 3) 교재 개발 등이다.

따라서 연구팀에서는 이 세가지 과제를 실행하기 위한 교육위원 학습계획을 수립해야 한다. 또한 교육위원 훈련은 단순한 과정이 아니라 구체적 실천을 앞두고 있는 훈련이므로, 교육책임자와의 긴밀한 관계에서 계획하게 된다.

일단 교육위원들을 세 팀으로 나누어 역할을 분담하였다. 1팀은 참여교육 준비팀, 2팀은 자료수집팀, 3팀은 교안작성팀이다. 일단 각 팀들은 교육위원 집체교육 전까지 자신이 맡은 부분을 준비해오기로 하였다.

연구팀에서는 선행학습팀으로 참여교육 준비팀을 선정하고, 다양한 교육방법과 관련한 자료를 제시하고, 함께 읽고 토론할 수 있도록 하였다.

교육위원의 학습은 두 단계로 나누어 진행하였는데, 첫단계는 선행학습팀과의 워크샵이며, 두 번째 단계는 전체 교육위원 집체교육이다.

워크숍의 실천적 목표는 준비팀의 교육방법에 대한 인식전환과 조합원 교육시나리오 초안 확정이었다. 이를 위해 1) 연구팀에서 준비한 조합원 교육의 목표와 방향 및 유의할 점에 대한 기초발제(연구팀) 2) 토론을 통한 초안 확정 3) 조합원 교육 시나리오 발제 4) 토론을 통한 시나리오 초안 확정 등을 다루었다.

집체교육의 실천적 목표는 참여교육의 의미 및 진행자 역할 이해, 참여교육 교재 및 시나리오 작성에 두었다. 이를 위해 1) 워크숍에서 확인한 교육목표와 방향 및 유의점에 대한 기초발제 2) 학습자의 상태분석 3) 조합원 교육 세부목표 진술 4) 프로그램 실습 및 교육 시나리오 확정 등을 다루었다. 각각의 과정은 모두 그룹토론 및 실습의 방법으로 이루어지며, 상호토론의 과정을 집체교육의 실천적 목표를 달성하는 과정으로 설정하였다.

(6) 6단계 : 교수자료 개발, 분석 및 선택

이번 교육의 핵심 교수자료는 조합원 교육시트이다. 교육담당자가 직접 조합원 교육을 담당해야 하므로, 조합원 상태와 교육담당자의 상태를 고려하여, 4가지 유형의 시트를 작성하였고, 이를 검토하는 과정에서 조합원 교재가 완성될 수 있도록 구성하였다.

또한 연구팀은 교육위원들의 상태를 고려하되, 기존 자료들을 검토하여, 교육방법을 선택하고, 이해할 수 있도록 몇가지 자료를 제시하였다. 조합원 교육시트에서 선택하였던 교육방법으로 가장 일반적인 방식인 토론식 교육방법과 역할극의 형태인데, 각각의 방법상의 특징을 제시하였다. 토론식 교육방법의 일반적인 특징과 몇가지 방법으로 모둠토론, 게시판토론, 버즈토론, 설문토론과 역할극으로서 찬반토론과 촌극꾸미기이다.

4) 실행 및 평가

(7) 7단계 : 형성평가 및 실시

◆ 준비팀 워크숍 실행 및 평가

교육위원 전체 훈련에 들어가기에 앞서서, 참여교육 준비팀 교육위원 10여 명과 1박 2일 워크숍을 진행하였다. 연구팀은 준비팀을 선행학습팀으로 규정하고, 이들과의 워크숍에서 조합원 교육 시나리오 초안을 확정하되, 그 과정에서 '참여교육'에 대한 인식을 확장할 수 있도록 하였다. 진행과정은 연구팀의 기초발제와 토론의 방식으로 이뤄졌고, 워크숍과정에서 비정규노동자와의 간담회도 진행되었다. 워크숍을 통해 확정된 프로그램 초안은 집체교육에서 검토되었고, 그 결과 확정된 프로그램은 부록을 참조하면 된다.

예상보다 훨씬더 강의식 교육방법에 익숙해 있는 교육위원들의 벽은 두터웠다. 워크숍을 통해 연구팀은 교육담당자들에게 새로운 교육방법의 도입과 실천은 교육에 대한 인식전환의 중요한 지점임을 확인할 수 있었다. 교육방법은 기법일 뿐이며, 다양한 많은 방법들이 쏟아져 나와있기 때문에, 언제 어느 때고 조건만 되고, 방법만 알면 쉽게 도입할 수 있으리라는 생각은 굉장히 큰 오산이다. 교육담당자들 중에 다양한 교육방법의 필요성에 대해 부정할 사람은 그리 많지 않다. 그러나, 필요성을 인정하는 것에는 학습자의 입장과 교육자의 입장을 구분해서 볼 필요가 있다.

교육위원들의 경우 조합원 교육에 참여교육을 도입할 필요가 있다고 모두가 동의했지만, 그것은 '학습자'의 입장에서 동의한 것이고, 자신이 참여교육을 실행해야 할 '교육자'의 입장에서 '참여교육'을 새롭게 접한 것은 워크숍을 통해서였다.

워크숍에서 가장 쟁점이 되어 많은 토론이 있었던 부분은 교육내용과 교육방법의 연결문제였다. 이 과정이 바로 '교육관점'의 전환과정이었다. 강의식 교육방법에 익숙해 있는 교육위원들은 교육내용과 관련된 '단어'가 나오면 '강의'를 해야 하고, 교안을 준비해야 한다고 자연스럽게 생각하게 된다. 그래서 교육내용은 강의로 다루고, 교육방법은 별개로 진행되는 것인 양 거의 무의식적으로 사고하고 있었다.

워크숍의 첫날은 교육목적을 공유하고, 학습자 상태를 분석해서, 구체적 목

표와 방향을 설정하고, 다룰수 있는 교육방법을 논의하였다. 첫날을 마무리하면서, 교육위원들은 뭔가 허전한 느낌을 갖고 있었다. 그 이유는 그동안의 교육준비처럼 교안을 짜듯이 교육내용을 집중적으로 얘기한 것도 아니고, 여러가지 교육기법을 충분히 이해한 것도 아니기 때문이었다. 이러한 허전함은 둘째날 교육내용과 교육방법을 접목시키는 방법에 대해 집중적으로 토론하면서 조금씩 풀어지게 된다.

교육방법은 단순히 기법적인 문제만이 아니다. 교육방법은 말 그대로 '기법'에 불과하지만 실제로는 '교육내용과 함께 그 내용을 전달하기 위한 구체적인 방법'을 의미한다. 또한 프로그램이 개발되는 과정은 1) 교육목적을 세우고, 2) 교육참가자의 상태와 요구가 분석되어야 하며, 3) 이에 따라 교육과정의 구체적 목표를 설정해야 한다. 이 과정을 거친 후에 비로소 4) '교육방법'을 포함한 프로그램을 개발할 수 있다. 따라서 교육방법을 선택하고, 구체화하려면, 교육목표와 방향, '교육을 통해 전달하고자 하는 핵심메시지'를 설정하는 것은 어떤 교육방법을 쓸것인가를 결정하는 중요한 요소이다. 워크샵 첫날은 바로 교육방법을 개발하기 위해서는 반드시 거쳐야 할 중요한 토론과정이었다.

뿐만 아니라 교육방법의 활용은 교육자와 학습자의 수직적 관계가 서로 가르치고 배우는 수평적 관계로 전환되었을 때 비로소 구체화될 수 있다. 교육자는 자신과 학습자간, 학습자들 상호간의 집단적인 교류과정을 촉진하는 역할을 해야 한다. 이러한 참여형 교육방법의 활용은 교육자의 교육에 대한 관점의 전환을 전제로 이루어지게 된다. 앞에서 본 것처럼 현대차노조에서 '교육위원'의 위상은 높은 편이며, 교육위원 들의 경우 이러한 '교육자의 권위'가 내면화되어 있어서, '교육방법'의 활용이 '교육자의 권한의 이양'을 요구함을 인식한다는 것은 쉬운 과정은 아니었다.

제시된 기법으로서의 교육방법은 아주 단순한 것이다. 그룹토론, 게시판토론, 설문토론, 역할극 등이다. 이러한 교육방법은 교육위원들이 모두 참여해본 방법이기도 하였다. 교육위원들이 이제 '교육자'의 입장에서 이런 방법을 어떻게 교육내용과 연결할 것인가를 구체적으로 고민하게 된다. 즉, '그룹토

론을 시작할 때, 어떻게 문제를 제기하지?, 토론의 주제를 어떻게 설정해야 학습자들이 쉽게 말문을 트고, 비정규직에 대한 자신의 생각을 쉽게 얘기할 수 있지? 정리강의를 통해 핵심메시지를 전달하기 위해서는 어떻게 토론단계를 거치는게 효과적일까?, 역할극을 할 때 어떤 상황을 설정해야, 학습자들이 흥미있고, 재미있으면서도 전달할 핵심메시지를 놓치지 않을 수 있을까' 등등을 말하기 시작하였다는 것이다.

워크샵에서 조합원 참여교육 시나리오(안)을 토론을 통해 확정된 것만을 성과라 할수 있는 것은 아니다. 이는 실천적인 과제를 수행한 것 뿐이다. 보다 더 중요한 것은 이를 확정하는 과정이다. 사실, 참여교육의 내용과 방법은 연구팀에서 더 세심하게 검토해서, (안)을 관철시키는 방법으로 결정을 할 수도 있었다. 그러나 이런 방식은 '민주주의 교육의 원리'와 부합되지 않는다.

교육위원들은 워크샵을 통해 참여교육 자체가 강의이며, 교육방법임을 깨닫고, 전달하고자 하는 내용을 일방적으로 '강의'하는 것이 아니라, 조합원들의 '참여'를 통해 핵심메시지를 '이해'하도록 하는 '과정'임을 인식하기 시작하였다.

그러나 이 역시 '완벽'한 것은 아니다. '일방적 교육'에서 '상호적 교육'으로 전환되는 과정은 실천을 하면서, 계속되는 '인식'의 부딪침속에서 스스로 그동안의 '관점'에 의문을 제기하고, 돌아보는 과정을 통해 자신의 것으로 체화되는 것이다. 이후 교육위원들은 바로 이어졌던 교육위원 집체교육과 조합원 참여교육을 직접 실천하면서 이러한 부딪침의 과정을 계속 유지하고 있었다.

이제 2주 앞으로 다가온 조합원 교육을 위해 다시 역할을 분담하였는데, 워크샵에서 토론되었던 모든 내용을 총괄하여, 교육준비팀은 조합원에게 나누어줄 주제와 관련 핵심 내용들을 교재의 형식으로 정리하기로 하였고, 연구팀은 조합원 참여교육 시트를 준비하는 것으로 마무리하였다.

◆ 교육위원 집체교육 실행 및 평가

교육위원 집체교육은 본조 교육위원과 지부와 본부의 교육위원 등 약 40여명의 교육위원들이 참여하였다. 대부분의 교육위원들은 '참여교육'을 직접 담당해야 하는 실천을 앞두고 있었기 때문에 교육에 대한 몰입도는 매우 높은

편이었으며, 반면 그렇지 않은 지·본부 교육위원은 ‘교육에 참여’하는 것 자체를 ‘훈련’으로 생각하고, 교육에 참여하였다. 이러한 편차는 노조 교육책임자가 양해를 구하는 방식으로 소화하였다.

집체교육과정 역시 워크샵에서처럼 ‘강의방식’에 익숙해 있었던 교육위원들에게 ‘관점의 부딪침’을 주고 있었다. 연구팀에서는 집체교육 역시 ‘프로그램을 개발하는 과정’을 중시하는 방식으로 진행하였기 때문이다. 그러나, 1주정도 남겨놓고 있는 조합원 교육일정은 보다 충분하고, 깊이있는 토론을 방해하였으며, 연구팀 역시 ‘과정’을 중시하되, 최소한의 합의를 거친 ‘교육프로그램의 확정’에 초점을 두면서 진행하게 된다.

<표 6-1> 교육위원 집체교육 일정표

| | 20일(수) | 21일(목) | 22일(금) |
|-------|---|---|--|
| 09:00 | | 방법실습2 - 토론식방법 · 게시판토론, 경쟁토론실습 · 적용가능성 검토 | 총괄평가 · 세부시나리오 확정 · 교육팀 구성 |
| 10:00 | | | |
| 11:00 | | | |
| 12:00 | | 점심식사 | 점심식사 |
| 13:00 | 점심식사 | 체육활동 | 출발 |
| 14:00 | 오리엔테이션 | 방법실습3 - 역할극 · 찬반토론 실습 · 적용가능성 검토 | |
| 15:00 | 조합원 교육 목표와 방향 | | |
| 16:00 | · 기초발제 | | |
| 17:00 | · 학습자 분석 및 토론 | | |
| 18:00 | 저녁식사 | 저녁식사 | |
| 19:00 | 방법실습1 - 토론식방법 · 모둠토론, 설문토론 실습 · 적용가능성 검토 | 방법실습4 - 역할극 · 상황극 경연 실습 · 적용가능성 검토 | |
| 20:00 | | | |
| 21:00 | | | |
| 22:00 | | | |

일단, 워크샵에서 확정된 조합원 교육의 목표와 방향을 발제하면서, 학습자 상태를 다시 구체적으로 분석하고, 토론을 통해 목표와 방향을 합의하고 구체화하는 과정을 거쳤다. 또한 조합원 참여교육 프로그램 안을 4가지를 제시하고, 교육위원들이 직접 실행하면서, 참여교육의 전반을 이해하고, 적용가능성 검토, 운영시 유의할 점 등을 토론을 통해 합의하고, 구체화하였다. 2박 3일동안 4가지 유형의 조합원 교육 각각에 대해, [발제 - 실습 - 적용가능성

검토를 위한 그룹토론 - 확정을 위한 종합토론 - 총괄평가]를 거치면서, 프로그램은 하나하나 완성되기 시작하였다. 물론 전반적인 운영은 연구팀에서 총괄하였다.

이러한 전반의 과정에서 워크샵에 참여하였던 '선행학습팀'의 역할은 두드러졌다. 워크샵을 시작하면서, '연구팀'의 발제와 교육위원들의 토론과정에 참여하면서, 그들은 '아! 이제 좀더 분명히 지는 것 같다'며, '참여교육'을 운영한다는 것이 어떤 교육적 전환을 요구하는 것인지 이해의 폭이 확장되고 있었다. 이들은 교육과정에 4팀의 그룹에 분산 배치되어, 다른 교육위원들과 토론하면서, 교육프로그램 개발과정을 주도하게 된다.

먼저, 집체교육에 참여했던 교육위원들과도 그들이 교육을 해야 하는 학습자 분석을 했다. 연구팀에서 준비팀워크샵에서 논의하였던 학습자분석 결과를 발표하였지만, 또 반복할 필요가 있었던 것은 첫째, 교육위원들 스스로가 학습자분석을 함으로써, 학습자들의 상황과 조건을 자신의 글로 써보고, 말로 표현하는 과정을 통해, 교육과정에서 고려할 점에 대해 좀더 깊이있게 고민할 수 있도록 만들기 위해서였고, 둘째, 더 많은 교육위원들의 분석을 통해, 교육의 목표와 방향을 구체화하기 위해서였다. 실제로 학습자분석은 교육의 핵심메시지와 목표, 방향을 더 정교화하고, 구체화할 수 있었다. 자세한 내용은 앞의 학습자분석3을 참조하면 된다.

다음에는 제시한 참여교육을 시트를 중심으로 직접 실습해봄을 통해, 각각의 교육방법의 특징과 한계 등을 체험해보고, 조합원들에게 핵심메시지를 전달하는 구체적 방법, 주제, 내용 등에 대해 토론하도록 하였다.

연구팀에서는 참여교육 시트를 4가지로 제시했지만, 실제 교육방법으로 보면, 두 유형으로 나뉘어진다. 하나는 가장 접근하기 쉬운 '토론식 교육방법'이며, 또 하나는 '역할극'의 형태이다. 토론식 교육방법은 워크샵을 통해 합의하였던 '교육의 목표와 핵심내용, 접근방식' 등을 고려하여, 모둠토론과 게시판토론, 버즈토론 등을 변형하고, 혼합한 형태로 두가지 유형의 시트를 제시하였다.

<표 6-2> 토론식 유형 1: 모둠토론과 설문토론

| | 세부내용 | 비고 |
|---------------|---|--|
| 준비단계 (40분) | <ul style="list-style-type: none"> · 도입강의(포괄적 도입), 안내강의 · 사립의 시간(조이름, 조구호) · 안내강의 및 개인시트작성 | <ul style="list-style-type: none"> · 교육취지와 과정안내 · 말문을 트기위한 준비 · 토론을 위한 개인준비 |
| 학습단계 (65분) | <ul style="list-style-type: none"> · 모둠토론 - 공유하기 · 설문토론 - 합의하기 · 그룹보고서 작성 | <ul style="list-style-type: none"> · 공통과제 : 결성전· 후 돌아보기 · 심화토론 : 문제는행방식 인식 및 태도변화를 유도하기 위한 현실적인 주제선정 |
| 종결단계 (55분) | <ul style="list-style-type: none"> · 조별토론 · 요약강의 | <ul style="list-style-type: none"> · 심화토론 주제에 따라, 초점 정리 · 미래를 위해 해야 할 일 다루기 |

<표 6-3> 토론식 유형 2: 경쟁토론과 게시판토론

| | 교육과정 | 주요내용 |
|---------------|---|--|
| 준비단계 (50분) | <ul style="list-style-type: none"> · 도입강의 · 사립의 시간 | <ul style="list-style-type: none"> · 교육의 취지와 과정 안내 · 말문을 트기위한 준비 |
| 학습단계 (70분) | <ul style="list-style-type: none"> · 경쟁토론(버즈토론) · 중간강의 · 비정규 노동자와 함께 할 일 집행부/비정규노조/조합원 | <ul style="list-style-type: none"> · ‘비정규노동자’에 대한 단어 · 긍정단어와 부정단어를 구분해서 붙임 · 부정단어가 많음에 대한 교육위원의 느낌 · 비정규노조결성의 의미와 노조의 과제설명 |
| 종결단계 (40분) | <ul style="list-style-type: none"> · 발표 : 조이름, 조구호까지 · 요약강의 | <ul style="list-style-type: none"> · 인간적인 동정에서 같은 노동자로 생각 · 비정규직 문제는 사회적이고 구조적인 문제 · 구체적으로 우리가 할 일 정리 |

토론식 1의 유형은 모둠토론과 설문토론을 혼합한 유형이었는데, 연구팀에서 사례로 제시한 것은 첫째, 공통토론 주제로 노조결성 전후의 모습을 이미지로 그리고, 떠오르는 단어를 쓰고, 공유하도록 하는 방식이었고, 둘째, 설문토론은 ‘현대차 노동자는 너무 많은 임금을 받는다, 노조는 정치투쟁하면 안 돼!, 비정규직은 정규직의 고용안전판이다, 노조의 힘이 세면 나라가 망한다’ 등으로, 각 그룹로 다양한 주제를 주고, 개인의 생각을 점수화하고, 그룹의 점수를 합의하는 과정에서 토론을 거치도록 하는 방식이었다.

토론식 유형 2는 게시판토론과 경쟁토론을 혼합한 방식으로, 연구팀이 제시

한 것은 첫째, ‘비정규직 하면 떠오르는 생각’ 연상단어를 쓰도록 하고, 조별로 경쟁을 붙여, 많은 연상단어가 나오도록 하는 방식이다. 교육위원들은 각 조에 결합해서, 대자보에 붙이고, 부정적인 단어가 많이 나올 것을 예상해서, 그 느낌을 정리하면서, 비정규 문제를 우리 자신의 문제로 받아들일 수 있도록 하는 중간요약강의를 배치하도록 하였다. 둘째는 앞으로의 과제에 대해서 조합원들의 의견도 수렴하고, 자신들이 해야 할 일을 고민할 수 있도록, 세계의 카드를 주고, 집행부에 바라는바, 비정규노조에 바라는바, 조합원들이 할 일을 쓰고, 교육위원이 이를 붙이는 과정을 통해, 정리강의를 할 수 있도록 하는 방식을 제시하였다.

이러한 토론식 교육방법은 비교적 교육위원들이 접근하기 쉽고, 익숙한 방식이었는데, 연구팀에서 초점을 맞추었던 부분은 첫째, 핵심메시지의 전달을 위해서는 학습자 태에 맞출 필요가 있으며, 이를 위해서는 조합원들이 쉽게 말문을 트면서, 서로 소통할 수 있는 단계, 쉽게 핵심메시지에 접근하는 단계를 구분하여, 토론주제를 설계하도록 하였다. 이 과정은 토론의 주제를 조합원의 반응을 예상해보면서 짜도록 하였다. 둘째는 전체 흐름속에서 조합원들의 주제 토론결과를 예상하면서, 핵심메시지를 정리하도록 하는 것이었는데, 교육의 취지와 주제에 대한 설명, 토론내용을 중간에 정리할때의 초점, 발표를 마친후 요약할 내용 등을 구분하여, 시간배정까지 준비하도록 하였다. 셋째, 참여형 교육을 운영하면서, 강의교육과 달리 세심하게 고려하고, 배려해야 할 점을 고민하면서, 세부준비물을 점검하도록 하였다. 교육위원들의 토론 과정을 잠깐 살펴보면 다음과 같다.

‘조합원이 잘 아는 공통주제라면 도입강의가 짧아도 상관없고, 아니면 길어야 하고 그렇지 않겠냐?, 그래도 앞부분에 정세에 대한 강의가 10분 정도라도 들어가야 하지 않겠냐? 하지만, 도입강의의 초점은 공통주제에 대한 문제제기를 던지는 것이다, 요약 강의에서 충분히 정리할 수 있다. 그런데, 주제토론에서 ‘비정규직 문제’를 직접 다루는 것은 조합원들이 부담스러워하지 않겠냐?, 그러면 IMF 이후 노조를 돌아보기를 주제토론으로 하고, 도입강의에서 비정규직 문제를 터치해주는 건 어떻겠냐? 이렇게 자연스럽게 노조에 대해 조합원들이 말하고 생각하게 하면, 그 가운데 우리가 말하고 싶은 내용, 즉 정세나, 비정규직 문제가 나올 것이다. 그러니까, 오히려 조합원 토론주제는 좀 넓고, 다양하게 폭을 넓히는게 좋다. 맞다 그러니까, 98’ 고용안정투쟁 전·후

나의 공장 돌아보기, 또는 일요특근 거부를 한 전·후 우리 생활 돌아보기'처럼 좀 교육내용을 직접 다룰려고 하지 말고, 넓고, 가볍게 접근하자, 주제를론에서 나온 얘기들 중에서 정세나, 정치세력화 이런 얘기에 초점을 심어주는 요약강의를 준비하자'

토론식 교육유형에 대한 검토에서는 선행학습팀의 역할이 절대적으로 두드러졌다. 일반적인 교육위원들의 경우에는 주로 문제제기 강의, 중간강의, 요약강의 등에 대한 토론과 '설문토론' 주제가 연결이 잘 되지 않았던 반면, 선행학습자들의 경우에는 달랐다. 설문토론 주제를 제시할 때, 조합원들이 '토론에 참여해서 말하는 장면'까지 연상하면서, 좀더 자연스럽게, 편안하게 조합원들이 '핵심메시지'에 접근할 수 있는 방법을 고민하게 된다. 사실 강의식으로 교육을 하게 되면, '핵심메시지'를 어떻게 재미있고, 논리적으로 잘 연결시킬 것인가에 초점을 두게 되지만, 참여형 교육방법은 '강사'가 할 말을 '조합원들의 토론과정'속에서 나오게 하면서, 학습자들의 '내면화'를 촉진하게 된다. 선행학습팀의 경우 '차라리 강의식으로하면 간단할텐데, 괜히 참여교육을 하자고 해서 머리가 아프다'는 반응을 보였는데, 이러한 반응은 '참여교육'의 의의에 대해 선행학습팀의 교육위원들이 내면화하고 있음을 보여주는 것이다.

또한 일반 교육위원들은 참여교육 중의 '강의초점'에 대해서도 '토론주제'와 독립된 형태로 이해하면서, 토론과정의 맥락을 떠올리지 못한 반면, 선행학습팀은 달랐다. 즉, 문제제기 강의에 대해서는 '학습자들이 주제를론에 쉽게 접근하도록 하기 위한 강의'로 이해하고 있었으며, 중간·요약강의는 '학습자들이 주제를론을 통해 나올 얘기를 종합하면서, 정리해주는 강의'로 이해하고 있었다. 그룹별 토론과정은 이러한 교육위원들의 '교육방법'에 대한 이해의 편차가 '상호작용'을 통해 세부적인 프로그램화의 과정을 거치게 되며, 연구팀에서 제시한 주제를 보다 구체화하였다.

<표 6-4> 참여교육 토론주제

| 공통주제 (그리고, 공유하기) | 심화토론 (설문토론-합의토론) |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · IMF 전, 후 노동조합 돌아보기 · 노동조합 결성전후 우리모습은? · 정년퇴직하는 나의 모습 · 만일 내일 노동조합이 없어진다면 · 지금 · 10년후의 현자노동자의 모습 | <ul style="list-style-type: none"> · 내가 실업자면, 비정규직으로 들어갈 수 있다 · 노동자는 정치투쟁하면 안된다. · 내 아이의 미래를 위하여 정치투쟁을 해야한다 · 비정규직이 많으면, 내 고용이 안정된다 · 울산에서 노동자후보 1석 당선 가능하다(총선) · 비정규직이 우리대신 자본의 희생양이 되고 있다 · 비정규직 문제는 우리가 함께 해결해야 한다 |

<표 6-5> 진행을 위한 적용검토1

| | |
|----------------|--|
| 그룹편성 관련 | <ul style="list-style-type: none"> - 그룹배정: 8-12명, 3개조 운영(24-36명), 교육위원이 조장역할 - 그룹편성: 통상관례 → 오는 순서대로 편성, 조이름 : 산이름 |
| 교육위원 역할분담 | <ul style="list-style-type: none"> - 교육위원 총괄진행: 로테이션, 교육위원 3명 1모둠씩 담당 - 총괄진행 1인-도입강의 및 요약강의, 전체 진행 - 보조2인-그룹 1개씩 불박이 진행, 총괄 1인도 1개 그룹 진행 |
| 도입 요약 강의 초점 | <ul style="list-style-type: none"> · 도입강의 : IMF전, 후 노조의 변화에 대한 문제인식 공유(고용조건의 변화) 포괄적이고 가벼운 문제 제기 요약 (10분) · 요약강의 : 토론결과에 대한 소감, 의도한 핵심내용을 대안을 포함 정리 결론도출이 실패할 경우 - 자연스럽게 초점을 명확히 교육목표 명확히 인식필요 |
| 준비물 | OHP 필름, 네임펜, 자, 필기도구 등 |
| 기타 고려사항 | <ul style="list-style-type: none"> - 발언이 없을 시, 강제 할당식 토론(강요), 사회자 선정의 문제점 - OHP 작성 거부 의 문제점 - 평점합의시 무리할 필요없다 - 휴식시간 적절히 배정 (동시실시) - 선물 준비 - 교육위원 사전 준비 철저 - 차수별 교육대상 분류, 사전입사년도 파악 필요(교육의 원활한 편재를 위해) |

<표 6-6> 진행을 위한 적용검토 2

| | |
|---------------|--|
| 경쟁토론 | <ul style="list-style-type: none"> - 경쟁을 유도하는 지나친 방법은 부적절 - 시간과 카드수 제한 (10분에 3장) - 긍정Vs부정 게시판 부착 - 경쟁토론주제는 교재에는 빈칸(00000) 컨셉으로, - 대표 1인 발표 유도 (경쟁토론 정리시 특이하고 신선한 의견 제시자 발표) - 채점 기준(긍정과 부정의 카드수가 근접한 조+점수) |
| 게시판토론 | <ul style="list-style-type: none"> - 그룹편성: 최대 3개조 참여인원에 따라 조정 - 교육위원 역할분담 : 총괄진행 1명, 조별 1명씩 배치(불박이, 도우미) - 주제 : 정규직노조, 비정규직노조, 정규직 노동자가 해야 할 일 - 교재에는 ①000 바라는 것 ②000 바라는 것 ③내가 할 일 - 주제로 유도해가는 교육위원 테크닉 중요(자신없으면 예시대로) |
| 도입요약 강의 초점 | <p>도입강의 (20분)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 비정규직에 대한 문제의식 제기, 실태와 심각성 <p>요약강의 (30분)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 토론 결과를 중심으로 경쟁토론 정리 - 비정규직에 대한 부정적 각론에 대한 대응논리 - 인식전환과 방향제시 <p>정리강의(30분)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 주제에 대한 총괄마무리 - 강의의 목적, 목표, 실천과제, 맺음말 - 비정규직 인식전환을 확실하게 정리해서 강의한다. |
| 준비물 | <p>색지3종류, 게시판3개, 대자보, 풀, 매직, 상품(회사요구)</p> |
| 기타 고려사항 | <ul style="list-style-type: none"> - 경쟁 토론시간 짧게(상황에 따라 판단) - 발표시간을 충분히(골고루) - 요약강의비중이 상당히 중요하다. - 시간배정(09:00부터) : 3시간 소요 - 교육인원 초과시: 대책수립 필요 (강의, 돌려보내기 등) - 상품권 지급에 따른 예산 확보 - 교육위원 피로도 예상, 대책수립-노동강도 강화→과로사 우려됨 - 야간교육 검토 - 교육위원 수당지급 검토 |

다음으로 역할극은 찬반토론과 촌극경연의 형태로 제시하였는데, 교육자 교육내용을 충분히 소화하고 있고, 역할극의 교육적 의미를 잘 이해하고 있으

면, 학습효과가 높은 교육방식이기도 하다. 그런데 역할극 형태의 참여교육에 대해서는 교육위원들의 선호도가 매우 극명한 차이를 보였다. 사실 연구팀이 제시한 역할극 프로그램 중에서 '상황극'의 형태는 시나리오를 비교적 세부적으로 제시한 편이기 때문에, 실행을 한다면, 교육적 효과를 극대화할 수 있었다. 비교적 간단한 형태의 프로그램을 제시하였는데, 교육위원들은 전반적으로 현실적 여건, 교육적 효과, 실무적 어려움 등을 이유로 적용가능성에 대해 부정적인 반응을 보였다.

특히 선행학습팀의 경우, 이 과정에서 학습된 정도의 차이가 두드러지게 나타나기도 하였다. 대부분의 선행학습팀도 현실적 여건의 어려움 때문에 부정적이었는데, 3-4명의 선행학습팀의 경우 역할극 형태에 대해서도 '우리가 조금만 더 고민하면, 실행할 수 있고, 조합원들 역시 교육과정에 적극적으로 참여할 수도 있다'며, '일률적으로 역할극 형태의 참여교육을 하지 않더라도, 원하는 교육위원의 경우 실행할 수 있는 폭을 열어놓았으면 좋겠다'고 적극적으로 의견을 개진하기도 하였다. 결국 역할극은 앞으로의 조합원교육에서 활용할 수 있도록 하자는 의견으로 정리되었고, 모둠토론과 설문토론, 게시판토론과 경쟁토론 방법을 혼합한 두가지 유형의 '토론식' 교육방법을 중심으로 조합원 교육프로그램은 확정되었다.

<표 6-7> 역할극 유형 1: 찬반토론

| | 주요내용 | 비고 |
|----------------|---|--|
| 준비단계 (30분) | <ul style="list-style-type: none"> · 도입강의(포괄적 도입), 안내강의 · 진행방법 안내강의, 역할분담 · 자리이동 | <ul style="list-style-type: none"> · 의장, 서기선출 · 각팀 패널과 청중응원팀, 배심원 · 찬반팀 소회의실2개 필요 |
| 학습단계 (100분) | <ul style="list-style-type: none"> · 전략회의 · 찬반토론 · 시상 및 느낌나누기 | <ul style="list-style-type: none"> · 진행팀은 자리정돈 및 진행준비 · 자리배치, 응원소품, 명패, 초시계 · 상품 |
| 종결단계 (30분) | <ul style="list-style-type: none"> · 요약강의 | <ul style="list-style-type: none"> · 주제에 따른 요약강의 준비 |

<표 6-8> 역할극 유형 2: 상황극

| | 세부시나리오 | 비고 |
|---------------|---|---|
| 준비단계 (40분) | <ul style="list-style-type: none"> · 도입강의(포괄적 도입), 안내강의 · 진행방법 안내강의, 역할분담 · 촌극준비 | <ul style="list-style-type: none"> · 등장인물 설정 · 과거, 현재(2), 미래상황 시나리오 · 상황선택은 제비뽑기 |
| 학습단계 (90분) | <ul style="list-style-type: none"> · 경연대회 및 시상 · 조별 느낌나누기 · 발표 | <ul style="list-style-type: none"> · 촌극을 준비하면서 느낀점, 촌극을 보면서 느낀점(조별나누기와 발표) |
| 종결단계 (20분) | <ul style="list-style-type: none"> · 요약강의 · 교육위원 자신의 소감 · 진행과정 배치배경 | <ul style="list-style-type: none"> · 교육위원 자신의 소감, · 과거·현재·미래형배치 설명 · 비정규노동자 인식여부가 노조미래에 중요지점을 강조 |

집체교육을 마무리하면서, 매번의 교육때 팀을 이루어 교육이 진행될 수 있도록 3인 1조의 교육팀을 구성하기로 하고, 각 팀별로 토론식 유형1, 2중에 한가지씩을 선택해서, 조합원 교육이 시작되기 전 1주일간 집중적인 훈련을 하기로 하였다. 한편으로는 교재팀에서는 집체교육에서 검토한 토론들을 종합하여, 조합원에게 나누어줄 교재를 준비하기로 하였다.

집체교육에 대해서 연구팀에서는 많은 아쉬움이 있었다. 프로그램의 개발 및 확정, 진행자 훈련 등의 목적달성은 '2박 3일'간으로는 턱없이 부족하였다. 그러나 노조의 현실적인 여건은 거의 '목전의 실천'을 앞두고 이뤄지는 경우가 태반이다. 교육책임자의 입장에서는 일단 조합원 참여교육을 실행할 수 있는 프로그램 시나리오가 거의 확정되었고, 또한 비교적 교육위원들이 참여 교육에 대한 이해가 깊어졌고, 실천을 위한 교육팀 구성까지 끝냈으니 홀가분하였을 것이다.

반면 연구팀은 우려가 많았다. 교육과정에서의 '학습'은 그 자체로 끝나는 것이 아니라, '실천과정'을 거치면서, 평가와 반성 등을 통해 심화될 수 있는데, 교육위원들의 경우, 1주일 후에는 각자 하루에 4시간씩 8시간을 교육해야 하는 형편이다. 토론과정에서도 지적되었지만, 교육위원들의 피로도가 심각하게 예상되었다. 이러한 조건에서 '노조'에서 학습의 질을 높이기 위해, 교육위원들의 '교육에 대한 평가와 반성'의 점검시간이 배려될 필요가 있었다.

민주주의 교육으로서 참여교육은 강의방식과 달리 '조합원의 반응, 조합원

의 교육몰입도' 여하에 따라 그 성과가 좌우되기 때문에, 교육위원들의 긴장과 자기성찰이 필수적으로 요구되는 학습형태이다. 조합원들의 인식과 태도의 전환을 위해서는 교육장면 하나하나마다 조합원들의 내면을 들여다보면서, 발언을 이끌어내고, 토론에 몰입하도록 해야하며, 조합원들이 토론과정에서 어떠한 인식이 걸림돌이 되는지 살펴보면서, 중간강의나, 요약강의에서 다루어야 한다. 이제 이러한 몫은 교육위원들에게 맡겨졌다.

여기까지가 연구팀이 실행할 수 있는 직접적인 교육개발 과정이었다. 이후 진행된 조합원 교육과정에는 직접적으로 결합할 수 없었고, 1회 정도, 교육하는 과정을 참관하면서, 실제 조합원 교육이 어떻게 운영되고 있는지, 간접적으로 확인하게 된다.

◆ 조합원 참여교육의 실행 및 평가

조합원 교육은 2003년 9월 1일부터, 41일간 진행되었는데, 울산공장 본조를 중심으로 살펴보면, 하루에 교육이 실시되는 공간은 8군데에서 동시에 실시된다. 조합원들은 8개의 교육장에서 오전 4시간, 오후 4시간을 하던 일을 멈추고 교육을 받는다. 1개의 교육장에는 교육위원 3명이 배치되어, 대략 40여명씩 참여하는 조합원들에게 영상상영과 참여교육을 운영하게 된다. 조합원들은 4시간 교육을 받지만, 교육위원들은 하루에 8시간씩, 매주, 3달간 실시하는 것이다. 12월 선거를 앞두고, 교육은 마무리 되었다. 조합원들은 약 70%, 1만 7천여명이 교육에 참여하였다.

교육제목은 '대기업 노동조합의 미래'로 확정하여, '비정규직 문제'를 직접적으로 다루기 보다는 대기업 노동자들의 현실문제를 점검하고, 공유하면서, 특히 전체 노동운동의 당면과제인 '비정규 노동자'의 문제를 우리가 어떻게 바라보고, 풀어가는가 여하가, 노동조합의 미래를 가늠하는 주요한 현실적 문 제임을 인식할 수 있도록 교육과정을 운영한다.

교육과정을 직접 운영하였던, 교육위원회의 평가서를 살펴보면, 대략 조합원교육이 어떻게 이루어졌는지 알 수 있다.

먼저, 교육목표와 대해서는, 이번 교육은 비정규직의 문제를 조합원 자신들의 문제로 인식 할 수 있는 계기가 되었고, 특히 자녀들의 취업문제나, 장기적으로 고용불안의 요소가 된다는 점을 이해할 수 있었다고 평가되었다. 특

히 비정규직 노조와 규약개정 직가입에 대한 현황 이해에 도움이 되었으며, 이는 조직적 입장에서 당면한 실천적인 목표를 어느 정도 이루었다고 판단할 수 있을 것이다.

일부의 조합원은 비정규직의 문제만 교육의 주제로 삼는 경우, 이에 대해 불만이 표출되었는데, 이러 문제는 교육주제를 좀더 다양화해서 해소 할 것임을 제기하고 있었다.

또한 참여교육에 대해서는, 조합원들이 처음으로 실시한 참여교육이었기 때문에, 처음에는 다소 생소하여 어려움이 있었다. 그러나 개개인의 말문이 트이고 교육방식에 어느 정도 익숙해지자 다양한 내용이 토론되어, 전체가 공감하는 내용으로 결론이 도출되어 소기의 성과를 얻었다. 물론 진행과정에서 한 두사람이 방해하는 내용의 발언도 있었지만 대세를 이루지는 못하였다.

그런데, 평가서를 자세히 살펴보면, 조합원들이 적극적으로 동참했고, 즐거워했던 부분은 서로간의 말문 트기(1단계 - 여는마당)였다. 공장별 교육팀마다 편차는 있지만, 주제토론에 있어서는 교육방식(참여교육)에 대한 사전 공지와 호응도 부족(조합원)으로 인한 거부감 때문에 곤혹을 치루기도 했다고 명시하고 있다.

연구팀이 강의식 교육에 익숙한 교육위원들이 과연 참여교육을 잘 소화해 낼 수 있을 것인지에 대해 우려했던 지점이 바로 이점 - 조합원을 주제토론 속에 자연스럽게 몰입시키는 교육역량 - 이었는데, '참여교육'에 대한 교육위원의 인식의 한 단면이 평가서 한 두 줄 속에 명시되어 있었다. 즉, 조합원이 참여교육에 적극적으로 호응하도록 하기 위해서는 교육방식의 변화에 대한 사전홍보와 강의식과 간담회 방식의 적절한 배치를 통해 조합원들의 거부감을 해소해야 한다고 제시하고 있는 것이다.

교육위원들은 집체교육을 통해 '조합원들은 참여교육에 대해서는 당연히 거부감을 갖게 될 것이다' 라는 것은 충분히 예상했던 부분이었다. 교육위원들이 '참여교육'에 대한 이해가 충분하였다면, '조합원들의 거부감을 줄이면서, 흥미를 끌어내고, 자연스럽게 참여교육에 몰입할 수 있도록 하는 것'은 교육위원들의 몫임이 평가과정에 지적되어야 했다. '참여교육'이 만만한 것이 아니다, 앞으로 참여교육을 운영하기 위해서는 '진행능력'을 높이기 위한 훈련이 필수적으로 요구된다는 지적이 있어야 했다. 그럼에도 이에 대한 성찰

은 평가서에서는 찾아보기 어려웠다.

그러나 사실 이러한 조합원 교육 패턴을 '참여형'으로 시도했다는 것 자체는 '교육내용'이 어떠한 해도, 그 자체로서 '조직내부의 민주주의를 촉진'하는 작용을 한다. 교육기간은 조합원 입장에서는 조합원이 '노조'를 직접적으로 대면하는 장이다. 3개월동안 조합원 2만 6천명이 돌아가면서 노조와 직접 대면한다는 것은 조직의 입장에서는 매우 중요한 '조직활동'이기도 하다. 그런데, 이때, 조합원들이 그저 노조가 하는 얘기를 일방적으로 듣고 가는 것이 아니라, 다만 한마디씩이라도 조합에 대해 말문을 연다는 것은 조직전체를 놓고 보았을때는 조합과 조합원간의 관계의 밀착도를 매우 높여낸다는 것을 의미한다. 불평불만을 하더라도 말이다.

이런 점에서 대규모 조직인 현대차 노조에서 조합원 교육을 참여형 교육방식을 선택해서 운영한다는 것은 사실상 '주제' 여하와 상관없이 '민주적 힘'을 강화해내는 과정이기도 하다. 또한 '주제'역시 '소외된, 현장에서 차별받고 있는 비정규직' 문제를 다룬다는 것은 '조합원들이 토론과정에서 불건전하고, 불만스러운 얘기를 한더라도' '조직안'에서 말할 통로를 열어놓았다는 것을 의미하기 때문에, 그 자체가 '조합원으로 하여금 조직에 대한 밀착도를 높여내는 과정이기도 한 것이다.

이것은 단지 '집행부'를 도와서 '차기 선거에 유리한 고지'를 점하는 것이 아니다. 민주적 힘이란 '집행부'와 '조합원'간의 '이해가 연관된' 관계가 아니라 '노동조합 구성원간의 관계'의 밀착에서 나오는 것이다. 이러한 교육과정은 어떠한 집행부가 들어선다 하더라도 조합원들이 '노조조직'에 보내는 '신뢰'의 바탕으로 작용한다.

이처럼 조합원 교육을 통해, 얻은 성과도 있지만, 민주주의 교육으로서 참여교육은 교육자가 '기법과 내용의 통합'으로서 얼마나 체화된 인식을 갖고 있는가가 중요하다는 입장에서 볼 때, 교육위원들이 여전히 내적으로 갖고 있는 '학습에 관한 관점의 전환'은 불충분하였다는 점을 지적할 수 있을 것이다.

나. 경기도 노동조합의 미래탐색워크숍 모델

경기도노동조합은 의정부, 포천, 파주, 양주, 고양, 부천, 성남, 안산 등 경기도지역에서 일하고 있는 '환경미화원'과 '수로(도로보수), 준설(하수도청소), 공원 녹지를 담당하는 노동자들이 조합원으로 가입하고 있는 조직이다. 2000년에 결성되어, 현재 조합원수가 1400여명에 이르며, 최근 보기 드물게 조직이 확대되는 추세이다. 뿐만 아니라, 2002년 지자체 선거때는 '부정부패 깨끗하게 청소하겠습니다.'라는 캐치플레이즈를 걸로, 조합원 중에 5명이 선거에 출마하여, 꽤 많은 지지를 얻어, 매스컴의 스포트라이트를 받기도 하였다. 이처럼 경기도노조는 초등학교 출신 환경미화원으로 흔히 '가방끈이 짧은 늙은 노동자'들이 지역사회의 일원으로서, 당당하게 서나가는 과정을 조합원과 함께 만들어가고 있는 조직이다. 노동조합 활동의 모든 측면에서 새로운 전략 모색이 필요한 시기에 경기도노조의 급속한 조직확대는 매우 모범적이라 할 수 있다.

이러한 모범적인 활동을 밑받침하는 것은 활동가들의 헌신성에 있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 특히 지역노조의 경우, 기업조직과 달리 조합원들이 해당지역에 걸쳐 분산되어 있기 때문에, 이런 조직을 발로 뛰면서 조합원을 만나고, 한발 앞선 실천을 하고 있는 간부들의 헌신이 뒷받침되지 않으면, 유지조차 쉽지 않다. 즉, 경기도노조의 급속한 조직확대는 간부들의 숨 쉴 틈 없는 활동을 전제한다고 할 수 있다.

미래탐색회의는 조직구성원 각자가 누구이고, 어떤 문제에 직면해 있는지, 또 무엇을 원하고 있고, 원하는 것을 실현하기 위해 어떻게 협력할 것인지에 대한 인식을 고취시키면서, 자기자신과 조직을 한발 물러서서 돌아볼 수 있도록 해서, 조직내부에 활력을 줄 수 있는 효과적인 방법이다. 일종의 이벤트처럼 조직구성원들이 매우 창의적인 의견과 큰 부담을 느끼지 않으면서도, 효과적으로 상호작용을 이룰 수 있는 강점이 있다. 탐색회의는 현재활동의 가치를 시간 속에서 서로 연결시켜줄 수 있으며, 개개인의 조직에 대한 생각과 느낌을 공유하고, 이해할 수 있도록 해줄 수 있다.

시범교육에서는 민주주의 교육으로서 미래탐색워크숍을 경기도노조에 적용해보았다. 연구팀은 미래탐색워크숍을 통해 민주주의의 두가지 원리를 실험함으로써, 노동조합민주주의 교육으로의 일반화 가능성을 타진해보았다.

연구팀은 미래탐색워크숍을 관통하는 민주주의 교육원리로, '소통'과 '성찰'을 설정하였다. 노동조합의 민주주의 교육에서 '소통'과 '성찰'은 매우 중요한 요소이다. 왜냐하면, 노동조합은 그 목적과 활동상 '경제, 사회, 정치적 사회의 변화'를 추구하는 조직이기 때문에, 거의 대부분의 교육내용은 '사회를 비판적으로 바라보는데' 도움을 주는 교육을 배치하게 된다. 그런데, 문제는 사회에 대한 비판적 인식에 그치는 것이 아니라, 변화를 위한 '실천단위'로서 노조라는 조직체가 어떻게 힘을 갖게 되는가이다.

실천단위인 노조가 '지향하는 목적'을 실현하기 위해서는 '조합원이 함께 그 목적에 동의'하는 과정이 있어야 한다. 그런데 이러한 동의과정은 '인식'만으로 해결되지 않는다. 즉, 조직내부의 구성원들간의 민주주의적인 의사소통과 이를 가능하게 하는 '성찰'능력에 따라, 조직의 힘이 좌우된다. 조직내 민주주의 힘은 '조직을 구성하고 있는 사람들의 관계의 힘'이다. 따라서 노동조합의 민주주의 교육에서 특히 내부의 의사소통 과정을 강화하고, 이를 위한 '성찰'과정을 공유하는 것은 무엇보다도 중요하다.

경기도노조의 미래탐색워크숍은 핵심간부들의 관계를 밀착시키면서, 조직의 힘을 살아나게 하는데 초점을 두고 진행하게 된다.

1) 설계과정

(1) 1단계 : 문제의 규명단계

교육프로그램 개발을 위한 첫단계인 간부들이 무엇을 요구하는가에 대한 분석은 연구소 교육과정에 참여한 간부들에 대한 관찰, 조합원교육과 간부교육 지원과정에서의 관찰 등을 통해 간접적으로 이루어졌다. 연구팀은 연구과정을 통해 노조 민주주의 교육에서 핵심을 이루는 것을 '다양한 조직구조와 관계망'을 갖고 있는 '조직원'들의 소통에 포커스를 맞추었으며, 경기도노조를

지켜보면서 '핵심'활동가들이 왕성한 조직활동과 조직적 요구에 맞추어 활동을 하면서도, 스스로 자기활동의 의미나, 조직적 의미 등에 대한 상호 소통이 제대로 이루어지지 않고 있음에 주목하였다.

이러한 상호소통의 부재는 일정한 지도력을 갖춘 지도자와 헌신적 간부들이 존재함에도 불구하고, '조직갈등'의 중요한 원인을 제공하게 된다. 또한 조직결성 초기의 간부들의 헌신성은 일정한 시기가 지나, 스스로 자기활동의 의미를 성찰하지 못할 경우 활동속에서 지쳐, 일할 의욕을 상실할 수도 있다.

경기도노조 지도부는 이러한 연구팀의 문제의식에 동의하였고, 간부들의 소통기회의 제공과 조직을 성찰하고, 조직의 미래를 구성원과 함께 만들어가는 내용으로 구성된 민주주의 시범교육 '미래탐색워크샵'을 기획하게 되었다.

(2) 2단계 : 내용 분석 조직

두 번째 단계는 학습계획을 짜는 단계이다. 과거의 성찰, 현재의 진단, 미래의 탐색이라는 세영역으로 나눌수 있는 미래탐색 워크샵은 다양한 형식과 내용, 방법을 동원할 수 있다. 또한 무엇보다도 중요한 것은 '현재 조직구성원의 느낌과 상태'를 공유할 수 있는 프로그램이 필요하다는 점이다. 그러나 이러한 기본프로그램을 규정하는 것은 학습조건과 연계되어 있으므로, 조직내부의 조건을 고려하여, 2일간의 과정을 설정하였다.

(3) 3단계 : 학습자 특성 규명

학습자들은 경기도노조의 전임간부 12명과 앞으로 전임활동을 예정하고 있는 간부 4명 등 모두 16명이다. 위원장을 비롯하여, 부위원장, 부서책임자, 현장책임자 등 맡고 있는 직책은 다르지만, 경기도노조를 이끌고 가는 핵심지도부이기도 하다. 이들은 조직구성원으로 참여한 과정과 동기가 매우 다르다. 조직이 결성된지 4년정도 지났는데, 위원장과 일부간부는 조직결성 당시부터 핵심멤버로 참여하였고, 또 다른간부들은 채용직 간부로 다른 노동조합 조직에서 활동경험을 갖고 있는 상태에서 경기도노조의 의의를 이해하고 의식적으로 전임간부로 참여하였다. 몇몇 간부들은 경기도노조를 통해 조직활동을

시작하였고, 노조활동이 경제적으로 이익을 준다는 매력과 동시에 그 과정에서 인간적 삶의 변화의 필요를 체험하면서 성장한 간부들이다.

학습자들의 연령층은 60대부터, 30대초반까지 매우 다양하며, 학력도 초등 학교졸업부터, 대졸까지 편차가 크다. 1/3 정도는 50대 이상의 간부로 젊은층의 간부들과 삶의 연륜과 열정상의 차이도 비교적 크게 존재하는 편이다.

이러한 학습자들의 활동경험, 삶의 경험의 차이는 일을 해나가는 과정에서 많은 오해와 갈등을 야기할 수 있는 요소로 작용할 수 있지만, 소통이 활발할 경우에는 매우 중요한 활동자원이 될 수 있다.

지금 현재는 조직결성 초기와 달리, 바쁜 업무속에서 학습자들이 자신을 돌아보거나, 동료들 이해할 만한 시간적·물질적 여건이 마련되지 못하고 있으며, 따라서 이러한 활동경험 등의 차이가, 조직적 갈등의 요소로 작용하고 있는 상황이다.

좀더 자세히 살펴보면, 경기도노조는 앞서서도 살펴보았듯이 매우 왕성한 조직활동을 하고 있는 조직이다. 또한 학습자들 하나하나가 굉장히 열정적이고, 헌신적으로 활동하고 있다. 조직이 결성된 후, 급격하게 조합원이 확대되고 있으며, 거의 매달 투쟁이 없는 달이 없을 정도로, 숨가쁘게 활동하고 있다. 매년 몇 개씩 분회가 결성되는데, 결성이 되면 곧바로 지방자치단체와 조직인정과 협약체결을 위한 교섭이 이뤄지면, 그때마다 조합원들이 참여하는 투쟁을 배치하게 된다. 이러한 교섭과 투쟁을 통해 많은 분회들에서 협약이 체결되고 정년 연장, 퇴직금확보 등의 작은 성과들이 싸여나가면서, 조합원들 뿐 아니라 간부들도 조직에 대한 자부심과 자신감에 넘쳐있기도 하다.

그런데 이러한 활동의 이면에는 학습자들의 열정과 헌신이 있다. 그런데, 이런 상황에서 두가지 문제가 풀리지 않을 경우 매우 심각한 조직내부의 갈등에 휩싸이게 된다. 경기도노조 역시 이러한 갈등의 지점에 서 있는 상황이었다.

첫째는 자신이 속한 조직을 돌아볼 틈이 없다는 점이다. 그러다보면, 조직을 한발 물러서서 돌아볼 겨를이 별로 없이, 그때 그때 상황에 대처하기 급

급하게 된다. 따라서 열심히 활동을 하는 와중에서 문득문득 '내가 왜 이렇게 열심히 활동을 하고 있지?, 우리조직이 지금 어디로 가는거야?, 언제까지 이렇게 바쁘고 힘들게 활동해야 하지?'하는 의문을 떠올리게 된다.

이러한 의문이 풀리지 않으면 - 물론 이것은 누가 풀어주는 것이 아니다. 다만 활동을 하면서, 자신을 돌아보고, 함께 활동하는 동료들과 말하고, 소통하는 가운데 조금씩 정리하게 된다. - 이제 점차 활동에 대한 회의, 서로에 대한 회의가 조금씩 싹트게 된다.

사람이 사람으로 보이지 않고, 마치 일하는 기계처럼 보이기도 한다. 일단 바쁜 일을 실무적으로 잘 처리하는 사람이 이뻐보이고, 그렇지 않은사람에 대해서는 불만이 쌓이게 된다. 밤늦게 까지 일하는 사람은 사실 누가 시켜서 하는 것도 아니면서, '왜 나만 이렇게 해야 하지? 다른 동료들은 도대체 뭐하는 거야?'라는 생각이 조직을 지배하게 된다.

조직을 한발 물러서서 보면, 경기도노조가 발전하는데 한사람 한사람의 노력과 헌신이 모여져서, 이루어지고 있음을 인식할 수 있는데, 이런 '한발 물러섬'이 바쁜 일정들 때문에 '뒤로' 미루어지면서 서로에 대한 불신, 조직에 대한 원망이 쌓이게 되는 것이다.

둘째는 소통의 문제이다. 이렇게 바쁘게 활동하다 보면, 서로가 서로에게 매우 소중한 존재라는 것을 체험으로 알고 있으면서도 표현되는 것은 '불만' 뿐, 일하는 과정에서 자신의 느낌과 생각을 나눌 시간 또는 여유를 갖지 못한다. 일하면서 드는 느낌과 생각이 서로 소통되지 않으면 조직적으로 굉장히 심각한 갈등에 휩싸일 소지가 많다.

바쁘면 바쁠수록 그 과정이 서로에게 어떻게 다가오는지 소통되지 않으면, 각자가 어떤 '결정된 목표'를 향해 도구화되고 있다는 느낌을 지우기 어렵다. 물론 그때 그때 소통한다고 해서 당장 어떤 변화를 가져오는 것은 아니다. 그러나 일하는 과정에서 서로의 관계에서 자신의 느낌과 생각, 경험 등등이 서로 교환될 때, 느낌과 생각이 교환되는 그 과정에서 '서로가 인정받고 있구나, 나를 이해하고 있구나'하는 생각을 갖게 되는 것이다. 이래야 아무리 바쁘게 돌아가도 일할맛이 나게된다.

이렇게 모든 것을 터놓고 얘기할 수 있는 '관계'가 되는 것이 노조조직에서는 굉장히 중요하다. 경기도노조는 조직이 확대되면서, 이러한 소통의 과정이

생략되고 있는 시점에 있었다.

(4) 4단계 : 수행 목표 진술

이러한 학습자분석을 토대로, 1박 2일간의 교육과정은 전체 프로그램과정에서 상호 의사소통과 조직과 개인의 성찰을 강화하는 것을 목표로 설정하였다. 이를 위해 모든 과정을 참여방식으로 운영하였으며 특히, 지금현재의 느낌과 생각을 허심탄회하고, 거리낌없이 얘기하는 과정을 거치도록 하였는데, 그렇게 해야만, 다른 학습자들의 얘기를 들으면서, 자신을 성찰할 수 있고, 솔직해졌을 때에만 다른 학습자들과의 소통이 가능해지기 때문이다.

또한 세부 교육과정의 목표는 지금까지의 자신들의 활동성과를 객관적으로 돌아보면서, 스스로 갖고 있는 잠재적 역량들을 확인하는 것, 그리고 조직활동을 한발 물러서서 살펴봄으로써, 동료들이 처하고 있는 어려운 상황을 자신과 마찬가지로 겪고 있음을 공유하도록 하는 것으로 설정하였다.

2) 개발과정

(1) 5단계 : 레슨 플랜

· 준비단계 : 거의 매일만나는 관계여서 매우 친숙하지만, 보다 내면적 변화나 갈등을 허심하게 얘기할 수 있도록 해서, 교육과정의 몰입도를 높이도록 설계한다.

· 과거탐색 : 조직이 결성된지 약 3년 정도 지났지만, 구성원들은 경험차는 매우 큰 편이다. 따라서 각자 자신의 경험속에서 조직을 어떻게 바라보고 있는지, 각자의 생각을 객관적으로 표현하고, 토론하는 과정을 통해 조직의 정체성을 함께 공유할 수 있도록 한다. 또한 현재 조직이 어떤 단계에 있는지, 어떤 변화가능성을 갖고 있는지, 서로 공유할 수 있는 현재의 당면한 조직적 과제를 탐색할 수 있도록 설계한다.

· 현재탐색 : 학습자분석을 토대로, 현재 조직적으로 안고 있는 '갈등'을 조

절할 수 있도록 하는데 초점을 둔다.

갈등조절1 : 활동스타일분석

조직내부의 간부들간의 갈등은 '차이'를 인정치 않고, 자신과 같아지기를 기대하는 과정에서도 발생할 수 있다. 서로의 활동스타일을 객관적으로 분석해봄으로서, 서로 다름을 인정하고, 그 안에서 '같음'을 지향해야 함을 인지할 수 있도록 설계한다.

갈등조절2 : 의사결정훈련

조직내부에서 일상적으로 일어나고 있는 의사결정 과정의 문제점을 알고는 있지만, 현실적으로 실천되지 않는 상황을 해결할 수 있도록 설계한다.

갈등조절3 : 인정하고 염려하기

조직내부의 갈등은 현재의 벌어지고 있는 서로에게 하고 싶은 말, 또 자신의 느낌과 생각이 그때 그때 소통되지 않으면서, 일방적으로 '재단'하고, '단정'지으면서 발생할 수 있다. 서로에게 평소에 하고 싶었던 말을 거짓없이, 솔직하게 말하고 표현함을 통해, 서로가 서로를 어떻게 생각하고 바라보고 있는지 '소통'할 수 있도록 설계한다.

갈등조절4 : 나의 과거 · 현재 · 미래

함께 일하는 관계에서 각자가 살면서 어떤 어려움과 고통이 있었는지, 앞으로 어떻게 살아가고 싶은지 등등 '개인'적이지만, '조직의 구성원'으로서의 삶을 '이해'하지 못할 때에도 관계의 갭이 생길 수 있다. 살아온 삶을 허심탄회하게 표현하는 과정을 통해 서로 인간적인 나눔과 사귄의 깊이를 더할 수 있도록 설계한다.

· 미래탐색

5년 뒤 실현가능한 조직의 미래를 자유롭게 상상할 수 있도록 하고, 충분히 토론함으로써, 조직의 미래상을 함께 그릴 수 있도록 하고, 실천을 위한 행동 목록을 작성하여, 실천과제가 구체적으로 제시될 수 있도록 설계한다.

3) 실행 및 평가

이러한 목표와 내용을 중심으로 구체적으로 프로그램을 설계하였는데, 사실 여기에 제시된 프로그램은 일반 간부교육에서도 부분적으로 '실행'을 하고 있기도 하다. 그러나 교육의 목표를 '소통'과 '성찰'에 맞추어서 진행한 경우는 이번 교육이 처음이라 할 수 있다. 따라서 연구팀은 교육과정마다 학습자들의 반응과 '조직내'의 '인간적인 관계'들의 변화를 주시하면서, 관계가 새롭게 변화되는 과정을 통해, 새로운 교육의 맛을 느낄 것을 기대하며 교육을 실시하게 된다.

학습자는 모두 16명이었고, 프로그램은 전반적으로 짝 짝이게 설계한 편이었다. 연구팀에서는 교육책임자와 교육의 목표와 취지를 공유하고, 프로그램을 제시한 후, 협의과정을 거쳤다. 교육책임자는 연구소의 교육과정에 참여하였고, 참여형교육이 갖고 있는 장점을 충분히 이해하고 있는 상태였다. 교육책임자는 교육과정이 매우 세심하게 짜여져 있지만, 실제 실행을 하면서는 학습자들이 '과정'에서의 느낌과 생각을 하나하나 충분히 공유하기에는 '시간'에 쫓기게 되는 한계를 지적하였다.

민주주의 교육의 일환이기 때문에, 연구팀에서는 '과정 하나하나'를 충실히 하도록 하는 것이 필요하다고 판단하여, 교육책임자의 우려에 동의하였고, 진행과정에서 교육책임자와의 협의하에 의사결정 훈련은 생략하게 된다.

의사결정훈련은 비교적 '정서적'인 공감보다는 현실적인 문제해결을 위한 프로그램이다. 독재적인, 절차상 민주적인, 민주적인 의사결정 방식을 게임을 통해 체험하면서, 조직의 의사결정 유형을 돌아보고, 극복대안을 모색하는데 초점을 두었다. 그러나 경기도노조의 경우, 조직내의 인간관계의 '갈등'을 조절하는데는 '서로의 현재 감정에 대한 표현과 삶을 이해하는 과정'을 충실히 거치는 것이 우선될 필요가 있다고 판단하여, '문제해결'에 포인트를 두었던,

의사결정훈련을 제외한 것이다.

교육을 시작하면서, 경기도노조의 숨가쁜 현실을 한발 물러서서 돌아볼 필요성에 대해 학습자들이 공감할 수 있도록 설명하였고, 교육과정을 관통하고 있는 핵심단어는 '성찰'과 '소통'임을 강조하였다. 학습자들은 연구소의 교육에 대한 기대와 신뢰가 있었기 때문에 부드럽고 우호적인 분위기에서 교육을 운영할 수 있었다. 이러한 학습자와의 관계는 특히 민주주의 교육운영에 있어서 매우 중요한 요소로 작용한다. 학습자간의 상호작용은 주로 감성적인 교류를 의미하는 것으로, 이러한 감성의 교차를 주도하기 위해서는 학습자가 교육자에 대해 친밀한 느낌을 갖도록 하는 것이 매우 중요하다. 교육자 역시, 학습자와 소통하려고 하고, 자신의 일거수 일투족을 성찰하면서, 학습자들의 정서적 변화의 고리를 놓치지 않으려는, 긴장된 태도가 요구된다.

<표 6-9> 미래탐색회의 일정표

| | 28일(금) | 29일(토) |
|-------|-------------------------|---------------------------------|
| 08:00 | 도착 및 오리엔테이션 | 아침식사 |
| 09:00 | | [미래탐색] · 노동조합의 미래 만들기 |
| 10:00 | [여는마당] 나·너·우리 | · 실천전략수립 |
| 11:00 | | |
| 12:00 | 점심식사 | 평가 및 마무리 |
| 13:00 | [과거탐색] | |
| 14:00 | · 조직이 걸어온 길 | |
| 15:00 | · 조직의 발전단계 | |
| 16:00 | [현재탐색] | |
| 17:00 | · 갈등조절1 - 활동스타일분석 | |
| 18:00 | 저녁식사 | |
| 19:00 | · 갈등조절2 - 의사결정훈련 | |
| 20:00 | | |
| 21:00 | · 갈등조절3 - 인정하고 염려하기 | |
| 22:00 | | |
| 23:00 | · 갈등조절4 - 나의 과거·현재·미래 | |

모든 프로그램은 약 10분 정도, 토론을 준비할 수 있도록 개인보고서 작성 시간을 두었다. 특히 개인적인 성찰을 위해서는 이러한 준비시간이 반드시 필요하다. 제시된 항목 하나하나를 생각하고, 고민할 기회, 자신을 돌아볼 기회를 매년 짧게라도 거치게 하는 것이 성찰능력을 훈련하는 과정이기도 하

다. 교육과정에서 이렇게 자신의 생각을 글로 쓰게 할 경우, 글쓰기에 익숙치 않은 학습자들은 굉장히 어려워하기도 하고, 때로는 반발감을 보이기도 한다. 이때 교육자는 '쓰는' 것 역시 교육과정이며, 머릿속에 맴도는 생각을 '쓰는' 것을 통해 분명히 할 수 있음을 강조하는 것이 필요하다.

◆ 여는마당 - 교육몰입을 위한 준비

거의 매일만나는 관계여서 매우 친숙하지만, 보다 개인적인 고민도 나누고, 경기도 노조가 자신에게 어떤 의미로 다가오는지 등등을 허심하게 얘기하면서, 조직의 동지로서 서로를 더 이해할 수 있는 시간으로 배치하였다.

제시된 항목은 1) 성격, 취미, 별명, 좌우명, 2) 요즘 가정과 일터에서 즐거운 일과 힘든일 3) 경기도노조에서 활동을 시작하면서의 생각과 지금의 생각의 변화 4) 활동하면서 가장 보람있었던 일과 괴로웠던 일 5) 경기도노조와 나는 어떤관계인가 - 경기도노조가 내게 미친 긍정적 영향, 노조활동을 통해 꼭 해보고 싶은 일, 올해 나의 목표, 올해 나는 어떤 면에서 가장 성장하였나 등이다. 각 항목들을 16명이 모두 한 자리에서 나누게 될 경우, 형식적으로만 얘기하게 되고, 깊이가 떨어질 수 있다. 그래서 두 팀으로 나누어 학습자 개개인끼리의 소통을 좀더 깊게 할 수 있도록 하되, 발표자를 선정해서, 각 팀의 특징들을 공유할 수 있도록 하였다.

거의 3-4년간 함께 활동하였던 동료들임에도 불구하고, 바쁜 일상속에서 일터에서 느끼는 어려움과 즐거움은 물론이고, 성격이나 취미 조차도 잘 몰랐던 점을 확인하게 되었고, 특히 가정에서 즐거운 일은 너나 할 것 없이, 아이들과 함께 나누는 시간이라는 것을 표현하면서, 조금씩 인간적인 동질감을 느껴가고 있었다.

활동하면서의 보람과 어려움, 노조활동을 통해 꼭 해 보고 싶은 일 등은 학습자들의 조건에 따라 차이가 났는데 반해, 경기도 노조가 내게 미친 긍정적 영향은 몇가지로 모아지기도 하였다. 이는 '노조'라는 조직활동이 학습자들에게 일상적으로 어떤 변화를 주었는지 확인시켜주기도 한다. 토론된 내용

을 잠깐 살펴보자.

‘새로운 세상에 눈을 뜨게 해주었다, 세상을 살아가는 법을 배웠다, 노조활동 하기 전에는 술꾼에 노름꾼이었는데, 이제 딱 끊고, 처가와 부인이 무조건 나를 믿게 되었다, 다양한 사람을 만나게 되었다, 대인관계의 폭이 넓어졌다, 긍정적으로 사고하게 되었다, 삶을 살아가는 모습을 배울 수 있었다.’

이처럼 학습자들은 삶을 살아가는 과정에서 노조를 통해 각자의 삶이 내면적으로 어떻게 변화하고 있는지를 토론과정에서 자연스럽게 서로 공유하고 있었다. 한 팀에서 50대의 한 학습자는 이런 시간은 너무나 소중하다며, 서로 가식이 아니라 진심으로 마음을 열자며, 눈물을 보이기도 하는 등 교육에 다른 학습자들의 마음을 따뜻하게 감싸기도 하였다.

팀별 토론을 마친 후, 전체발표는 비교적 따뜻한 분위기에서 이뤄졌는데, 특히 각 팀별 특징에 대해 발표할 때는 다른 팀원들에게 자기 팀원 개개인에 대해 평소에 잘 몰랐던 새로운 사실들을 공유하고자 하는 모습을 보였다. 이런 분위기는 학습자간에 ‘조직구성원’으로서 동질감을 갖기 위한 스스로들의 보이지 않는 노력의 결과라 생각된다.

여는 마당은 제시된 항목을 합의하거나, 어떤 결론을 내기 위한 토론은 아니었다. 학습자들이 활동하면서 느끼고 있는, 내면적인 생각들을 나누고, 개개인 들에게 자신들이 속한 조직이 어떤 의미로 다가오는지 공유하고 확인하기 위한 토론이었다.

이러한 토론과 공유과정을 통해 학습자들은 옆에 앉아 있는 동료에 대해 잘 알고 있었다고 생각했지만, 미처 몰랐던 어떤 점을 발견할 수 있었다. ‘앗! 그랬구나, 그래! 그런점이 있었구나’ 하는 점을 느끼는 것, 그리고 솔직한 모습을 보이면서, 서로에게 이런 점들을 느낄 수 있게 하는 것, 바로 이런 과정이 학습자 상호간의 소통의 과정이며, 학습자 개개인이 내면적으로 성장하는 과정이라 할 수 있다.

이러한 새로운 발견은 한편에서 보면, 굉장히 작고, 별것 아닌 것 같지만,

‘한발 물러서서 성찰’하지 않으면 보이지 않는 지점이기도 하다. 또한 이러한 발견은 상호간의 ‘관계’가 변화하는 지점이기도 하다. 이렇게 작고 사소한 ‘이해와 소통’이 잘 안됨으로 인해, 조직내부의 ‘관계의 끈’은 허물어지고, 벽이 생기고, 갈등의 씨앗이 되기 때문이다.

시작할 때는 학습자들이 ‘매번 보는 사람들끼리 뭐 이런 얘기를 꼭 해야 하는가’ 의문을 가지면서, 무척 쑥스러워하기도 하고, 어색해 하기도 하였으나, 시간이 지나갈수록 교육과정에 몰입되면서 관계의 끈을 잃어가고 있었다.

◆ 과거탐색

과거탐색은 학습자들이 경기도노조의 과거를 되돌아 보면서, 현재를 조망하는 새로운 눈을 갖기 위해 실행하는 것이다. 당장의 경기도노조에서 해야할 업무에서 벗어나서, 조직전체를 한발 물러서서 조망해 보는 것이다. 그래서 이를 ‘조직성찰’이라 부르기로 한다.

■ 조직이 걸어온 길

조직이 걸어온 길은 거창하게 경기도노조의 역사를 정리하자는 것이 아니다. 경기도 노조가 결성된지 약 4년정도 흘렀는데, 핵심간부로서 모인 ‘학습자’들은 앞에서도 보았지만, 4년 전에는 모두 서로 다른 공간에서 살아가고 있었다. 몇 명은 한 지역에서 ‘조직결성’ 초기부터 함께 활동한 학습자도 있고, 다른 노동조합에서 조직활동을 그만두고 여러 가지 이유로 다른 삶을 살다가, 경기도노조에 발을 디딘 학습자도 있다. 물론, 현장에서 조합원으로 적극적으로 분회활동에 참여하면서, 발탁되어 전임활동을 하게 된 학습자도 있다. 따라서 경기도노조와 연을 맺은 기간도, 4년이 넘는 학습자부터, 2-3개월 밖에 되지 않은 학습자까지 편차가 있다. 본인들 스스로 그렇게 생각하든 아니든, 그 자리에 있는 학습자들은 모두 조합원 입장에서는 ‘경기도노조’를 이끌고 가는 ‘중핵’들이다. 그럼에도 불구하고, 각자 ‘경기도 노조’라는 조직을 바라보는 입장이나 생각하는 지점이 서로 다를 수 있다.

조직성찰을 통해서는 ‘그 다른 지점’을 보자는 것이다. 그 매개고리를 ‘경기

도 노조의 역사'로 잡은 것이다.

먼저 각자 학습자 자신의 시각에서, 자신의 노조활동 경험을 반추하면서, 내가 생각하는 가장 중요했던 사건을 카드에 적도록 하였다. 이때는 '조직의 역사, 또는 조직에서 벌어진 사건'을 평가하려고 하지 말고, 자신의 관점에서 적도록 하는게 중요하다. 사건카드를 다 적었으면, 교재 시트에 있는 사건의 교훈을 작성하도록 한다. 이때에도 역시, '내가 생각하기에 00년에 벌어진 000한 사건은 나에게 크게 와닿았다. 왜냐하면 000를 나에게 가르쳐주었기 때문이다'라는 식으로 학습자가 보는 시각을 강조해야 한다. 이렇게 준비하는 시간이 바로 '각자'가 조직을 성찰해 볼 기회를 갖는 시간이다.

다 정리가 되면, 그룹별로 앞에 스프레이 풀이 뿌려진 연도를 표시한 수평선을 그린 연표대자보에 한사람씩 나와서 사건카드를 붙이되, 조직의 입장에서 볼 때 성공적인 사건이면, 수평선 위에, 위기의 사건일 경우에는 수평선 아래쪽에 붙이도록 한다. 이제, 왜 그 사건을 선택했는지 이유를 설명하고, 질문을 받고 들어간다. 학습자 한사람씩 나와서 발표를 거듭하면서 '조직이 걸어온 길'은 차츰 완성되며, 그 과정은 학습자들의 '조직정체성'이 형성되는 과정이기도 하다.

■ 변화의 단계

이제 한발 더 나아가서, 조직이 어떠한 단계에 있는지 함께 생각해보도록 하였다.

사람처럼 조직도 성장하고 발전한다. 그것은 때때로 위기로 인해, 그리고 "이제는 가야할 때야. 커야 할 때야, 변화해야 할 때야. 오래된 것에서 벗어나야 할 때야"하고 스스로 인식하는 가운데 변화의 몇 단계를 거친다. 변화의 단계에서는 이러한 과정을 세 단계로 제시하고, 학습자 스스로 한발 물러서서 경기도노조를 조망해 볼 수 있도록 하였다. 경기도노조는, 결성초기에는 조합원 60여명으로 시작했지만, 지금은 1400여명으로 늘어났다. 이러다 보면, 조직의 운영방식의 변화를 요구받게 된다. 조직내부에서 현재 '업무적'으로 부딪치고 있는 사안들은 이러한 운영방식의 '변화과정'이 현실에서 일어나

고 있음을 의미한다. 이러한 '업무적'인 부딪침 역시 학습자들의 갈등의 요소로 작용하고 있었으며, 따라서 '조직의 변화'의 단계를 인식하는 가운데, '조직이 처한 현실'을 공유할 필요가 있었다. 그래야 학습자들이 '현재를 해석'하는 눈이 '비슷'해지고, '해석하는 눈'이 비슷해 질 때, 실천에 대한 부딪침도 적어지는 것이다.

변화의 단계는 세단계로 제시하였다. 초기단계 - 개척자조직, 분화의 단계 - 합리적 조직, 통합의 단계인데, 각각에 대해 조직에서 일어나는 현상과 특징, 위기 또는 변화가 필요한 징후 등을 내용이다. 이러한 세 단계는 꼭 시기적으로 구분할 수 있는 단계는 아니며, 각 단계가 중첩되기도 하고, 한 단계에 집중적인 모습을 보이기도 하며, 간혹 후진하는 경우도 생길 수 있다.

이러한 단계를 염두에 두면서, 경기도노조를 돌아볼 시간을 가졌다. 역시 개인적으로 준비할 시간을 주고, 제시된 시트에 맞추어, 경기도노조의 특징을 단어로 정리하면서, 우리조직이 어떤 단계에 있는지 자신의 의견을 적고 간단하게 확인하도록 하였다.

변화의 단계를 확인하는 토론은 학습자들이 보다 객관적으로 '조직'을 바라볼 수 있게 하였다. 또한 토론과정에서 '조직을 바라보는 시점'을 단계별로 동일화하되, 세 단계를 통해 '입체적'으로 볼 수 있도록 한 것이다.

변화의 단계를 통해 '조직의 특징과 단계'라는 '렌즈'로 조직을 바라보면, 학습자 개개인이 갖고 있었던 문제의식들은 '감정'으로서가 아니라 '객관적 사실'로 외화된다. 우리조직은 '주체적이지 않고 의존적이다, 위원장이 예!하면 따라한다, 형식적인 부분이 너무 덜 갖춰져있기 때문에 문제가 많다'가 아니라, 그러니까 개척자 조직의 단계의 특징을 갖고 있다고 객관화하게 된다는 것이다.

마찬가지로 '상명하달식이다, 조직에 대한 헌신이 약화되고 있다, 조합원을 향해 해야 할 업무가 많아졌다, 공식적인 회의가 많아졌고, 분화가 필요하기 때문'에 분화의 단계도 중첩되어 있다. 또한 '우리조직은 통합의 단계는 아닌 것 같고, 초기단계에서 분화의 단계로 넘어가는 과정인데, '조직'이 확대되고 있기 때문에 계속 '초기단계'에 머물러는 경향이 생기는 것 같다'는 토론을

통해 조직내부에서 벌어지고 있는 여러 가지 일들에 대해 한발 물러서서 '바라보는 눈'이 자신도 모르게 생기고 있었다.

■ 조직성찰

과거 탐색을 마무리하는 과정은 조직이 걸어온 길, 조직의 특징 등을 다시 한번 되새기면서 1) 조직의 성과와 한계를 세가지 측면, 즉, 조직적, 사회적, 개인적 측면에서 고민하도록 하고, 2) 조직의 변화, 사회적 기여, 개인적 성장을 위해 해야 할 것과 버려야 할 것을 생각하도록 하였다.

즉, 이 과정은 조직의 4년여간의 변화를 생각하면서, 현재와 연결하는 과정이다. 또한 여기부터는 학습자들이 조직구성원들과의 소통속에서 형성된 조직에 대한 '감정과 느낌'을 이성적으로 정리해보는 단계이다. 앞에서 계속 했던 이야기들일 수도 있지만, 이것을 체계적으로 정리하면서 '조직적'으로 '요약'하는 과정이기도 하다.

학습자들은 연구팀과의 교육경험이 있었기 때문에 '쓰는'것에 대한 거부감이 그리 크지 않았다. 그러나 역시, 조직이 안고 있는 문제들을 자신의 시각에서 정리해 본다는 것은 그리 쉬운 일이 아니다.

교육과정에서 '조직문제에 대해' 자신의 생각을 쓰도록 하는 것은 평소에 막연하게 머릿속을 맴돌던 생각들을 '체계적·합리적'으로 정리하는 훈련이 된다. 자신의 생각이 분명치 않으면, 단어와 문장이 정리되지 않는다. 따라서 학습자들에게 자신의 생각을 쓰기 위해 '고민'하면서 '머리를 쓰는' 과정은 '조직을 운영하고 판단하는 능력'이 성장하는 '과정'임을 강조할 필요가 있다.

또한 '정답'을 고민하거나, 체계적으로 정리하려 애쓰지 말고, 자신의 경험속에서 드는 '지금 현재의 생각'을 정리하도록 해야 한다. 왜냐하면, 조직의 성과와 한계에 대한 '각자'의 생각들은 그 나름대로 모두 '경기도노조'의 소중한 경험이며, 한사람, 한사람의 생각과 판단들이 모여서 '경기도 노조의 성과와 한계'를 정하게 되기 때문이다. 흔히, 노조운영의 방향이나 방침을 포함하는 '정책'은 '유능한 간부 몇몇'에 의해 또는 '지도자'에 의해 설정되는 것으로 생각하거나, 또 이렇게 각자의 생각을 모아서 정리해 보아야, 시간만 더

결릴뿐 유능한 한 두명이 정리한 내용과 그다지 차이가 나지 않을 수 있다.

그러나, 중요한 것은 간부들 한사람 한사람의 깊이 있는 고민과 토론을 통해 나온 '정책문서'는 '간부들 가슴속'에 살아있는 것이 된다. 같은 단어라 하더라도, 간부들의 내면화된 정도는 다르다는 것을 의미한다. 약 20여분 동안 정적이 흐르면서, 학습자들은 자신의 조직경험에 몰입하였다. 팀별 토론을 통해 모아진 의견들은 대략 다음과 같다.

조직의 확대, 투쟁전술의 다양화, 분회와 조합원 활동이 능동적으로 변화한 것, 공동교섭 타결, 조합원이 '노조 조끼'를 거리낌 없이 입고 다닌 점 등의 성과가 있었지만, 탈퇴조합원, 조합원의 의식수준, 높은 연령으로 이제까지의 삶을 바꾸기 쉽지 않은 점, 분회간의 이해가 부족한 점, 중간간부층이 키워지지 않는 점 등이 한계로 모아졌다.

운동적 활동의 성과로는 '활발한 연대활동, 지방자치제 선거참여, 통일과 반미 촛불시위 적극적 참여', 한계는 '열정은 있지만, 지식과 정보의 부족, 지역사회에 조합원 개개인의 참여가 없는점, 지금까지 해 온 사업에 안주하고 있는 점' 등이 논의되었다.

개인적 활동의 성과는 '넓은 세상을 본 것, 가슴과 머리로 느끼며 의식이 전환된 것, 일상적인 삶속에서 지역활동의 필요를 느낀 것' 등으로, 한계는 '운동에 대한 고민, 리더십의 문제, 시민들의 노조를 보는 눈의 문제' 등이 논의되었다.

조직의 성과와 한계가 몇가지 대목으로 집약되면서, 점차 조직내부에서 해결해야 할 과제가 구체화되기 시작하였다.

운동의 성과와 한계에 대한 토론은 '노조의 활동'은 '노동자들의 경제적'이해의 해결 만이 아니라, '사회적이고 정치적인' 지위의 향상이라는 노조 본래의 목적에 얼마나 충실히 활동해왔는가를 짚어보기 위해서 토론하도록 한 것이다. 기업별 조직과 달리, 경기도노조는 조합원이 '지역'적으로 분포되어 있기 때문에, 특히 더 노조가 지역사회에 실질적으로 기여하고, 지역사업에 관심을 기울이는 것을 중시하고 있다. 토론된 내용들은 '경기도노조'의 현실이 충분히 반영된 비교적 명확한 지적이었다고 판단된다.

마지막으로 개인적 문제를 다룬 토론에서는 비록 충분하지는 않았지만, 학습자 개개인들이 조직내에서 얻은 것과 잃은 것을 서로 토론하면서, 조직에 대한 고마움과, 자신의 한계를 극복하기 위한 대안마련의 '단초'를 발견할 수

있었다.

이처럼, 과거탐색 마무리는 '현재'와 연결하는 과정으로, 탐색과정에서 형성된 '조직의 정체성'을 말과 글로 요약하면서, 현재 우리가 부딪치고 있는 문제들을 공유하는 방식으로 운영하였다.

과거탐색을 거치면서, 학습자들은 '각자 조직내에서 맡고 있는 직책이 다르고, 각각의 역할'도 다르지만, '조직의 지도부'로서의 '위치상의 동질감'이 점차 형성되고 있었다.

◆ 현재탐색

현재탐색은 학습자분석을 통해, 현재 학습자들에게 가장 요구되는, 또는 해결이 필요한 지점을 설정하고, 그것을 해결하기 위한 몇가지 과제를 프로그래밍화 한 것이다. 과거탐색은 학습자들이 함께 '조직'을 바라보는 시각을 공유함으로써, 조직의 정체성을 형성하는 과정이었다면, 현재 탐색은 학습자 개개인의 관계에 접근하는 방식으로 운영되었다. 학습자 개개인들이 서로를 어떻게 생각하고, 바라보고, 기대하고 있는가를 허심하게 소통할 수 있도록 함으로서, 내부적 갈등을 조절할 수 있도록 하였다.

■ 갈등조절1 - 활동스타일 분석

사람이 모여있는 곳에서의 갈등은 불가피한 것이다. 오히려 없으면 이상한 일일 것이다. 이러한 갈등을 있는 사실로서 받아들이되, 문제는 이러한 갈등을 서로 어떻게 '조절'해 나갈 것인가가 중요한 일이다.

사람들은 저 나름대로의 경험, 가치관, 생활습관, 태도 등등이 모두 다를 수 밖에 없다. 성격과 일하는 방식에서도 차이가 난다.

갈등이 표면화되면서, 서로의 활동과 삶에 '부정적'으로 작용한다면, 그것은 반드시 해결해야 할 필요가 있다. 갈등조절의 방안은 여러 가지가 있을 수 있지만, 여기서는 '우리는 서로 같지 않은 사람이다' 즉, 나와 다름을 '인식'하도록 하는데 초점을 두었다. '활동하는 스타일'을 객관적으로 분석해 보면

서, 서로 다를 수 있음을 인지하고, 이렇게 다른 속에서 어떻게 함께 활동할 수 있을 것인지를 함께 탐색해보도록 하였다.

사실 어떠한 유형으로 사람의 스타일을 명확하게 구분할 수는 없다. 그러나 조직의 핵심지도부가 간부들의 갈등을 조정하고, 화해시키고, 적재적소에 간부들을 배치하는 지도력을 발휘하려면, 사람에 대한 이해가 매우 중요하다고 할 것이다.

스타일 분석은 두가지 방식으로 진행되었다. 첫 번째는 ‘개인적 스타일’을 확인해 봄으로서, 개개인의 특징과 성격을 객관적으로 드러내보이도록 하였다. 예컨대, 참모형, 전사형, 실무지원형, 분위기메이커 형 등으로 각각의 특징과 장단점을 확인하면서, 평소에 몇몇관계에서 독특하게 나타나던 관계의 문제를 유형속에서 객관화해 본 것이다. 학습자들은 매우 흥미있게, 자신의 스타일을 체크하고, 다른 유형의 학습자들과의 관계에서 부딪침을 재해석해보면서, 다른 각도에서 서로를 이해하기 시작하였다.

두 번째는 ‘활동스타일’을 확인하면서, 조직활동에서 주안점을 두는 지점이 서로 다름으로 인해 나타나는 갈등을 객관화해 보았다. 예컨대, 활동을 할 때, 사람을 더 중요하게 생각하는가, 아니면, 일의 추진에 더 주안점을 두는가를 한 축으로 하고, 대중성을 중시하는 정도와 지도성을 중시하는 정도를 또 다른 축으로 해서, 각자의 활동에 ‘주안점’을 두는 정도를 확인해보도록 하는 것이다. 각자 체크를 한 후에는 제시한 네 유형 중에서 가장 중요도가 높은 쪽의 유형끼리 팀을 이루도록 하였다. 각 팀에서는 자신들의 유형이 활동과정에서 발휘될 수 있는 장점과 약점을 토론했 후, 개선방안을 스스로 모색하도록 하였다.

토론과정은 학습자 개개인에게 직접적인 문제들이었기 때문에, 매우 흥미있게 진행되었으며, 스스로들이 제시한 개선방안은 ‘발표하는 순간’부터 실천에 옮겨지기도 하였다. 예컨대, 민주성을 중시하는 팀의 개선방안으로 자신의 의견을 적극적으로 개진하고, 표현하기로 했다고 하면서, 그 팀에서 제일 먼저 발표하겠다고 나서는 등 교육적인 몰입도와 실천적 효과는 매우 높게 나타났다.

교육분위기가 서서히 ‘개인과 개인’간의 문제까지 허심하게 얘기할 수 있을 만큼 서로의 관계가 가까워지고 있음을 감지할 수 있었다.

■ 갈등조절 2 - 인정하고 염려하기

이제, 학습자들에게 서로가 서로에게 하고 싶은 말을 할 수 있도록 하는 시간을 가졌다. 그러나 막무가내가 아니라, 일정한 형식을 제시해서, 불필요한 오해와 갈등을 부추기지 않으면서, 서로간의 소통을 촉진할 수 있도록 하였다.

인정하고 염려하기는 그동안 맘속에 있지만 바빠서, 쑥스러워서, 거리감이 느껴져서 등등의 이유로 서로에게 표현하지 못했던 것을 말하는 시간이다.

각자 모두에게 인원수 만큼의 용지를 나누어 주고, 교육 참가자 모두의 이름을 용지 맨 위 왼편에 적고, 자기이름은 오른편에 적도록 하였다. 이름이 적힌 용지마다, 그 이름의 주인에게 하고 싶은 말을 적도록 하였다.

먼저, 내가 그에게 정말 고맙게 생각하는 것, 정말 인정하는 바를 세가지를 꼽아 쓰도록 하였다. 이런 점은 정말 고맙게 생각한다, 당신의 이런점은 정말 잘하고 있다고 생각한다, 당신의 이러저러한 점은 정말 존경스럽다 등의 형태로 적도록 하였다. 다 적고 난 후에는, 이제 반대로 일을 하면서 업무적으로, 또는 의사소통을 하는데 염려되는 점을 딱 한가지만 쓰도록 하였다.

특히 염려하는 점에 대해서는 '단점을 쓰고, 고쳐라'라는 식으로 쓰지 말도록 주의를 줄 필요가 있다. 이 시간은 장단점을 나누는 시간이라기 보다, '의사소통'을 위해 서로가 서로에 대해 어떻게 생각하는지를 나누도록 하는데 초점이 있다. 그리고, 밖에서 제시되는 단점에 대한 지적은 결과적으로 지적 받는 당사자에게 뿐만 아니라, 서로 간의 관계에도 그다지 도움이 되지 않는 방식이다. 따라서, 염려하는 점을 적을 때는 '나는 당신과의 관계에서 이러한 점이 어렵다'는 식으로 '자기느낌'을 위주로 표현하도록 해야 한다.

맨 마지막 장에는 '자신에게 다른 사람들이 무엇을 염려할지'를 생각해보고 '예상되는 염려점'을 스스로 써보도록 하였다. 보통 개인적인 어떤 문제가 지적되면 '나는 원래 성격이 이만저만하기 때문에, 네가 이해해야 해'라는 식의 태도를 보이기 마련이다. 그래서, 이러한 점을 한결음 앞서 차단하는 장치로, '자기반성'의 시간을 배치한 것이다. 물론 이런 반성의 내용이 발표되는 것은 아니라는 점은 주지해야 한다.

다 쓰고 난 후에는 각 용지에 적힌 이름의 주인에게 용지를 주도록 하였다.

이제 소감을 나누는 시간을 가졌는데, 편지를 쓰면서, 읽으면서 느낀점, 자신이 예상한 염려사항과 동료들의 염려사항의 비교 등을 주제로 모두 돌아가면 느낌나누기를 하였다. 이때 나온 얘기들을 한번 들어보자.

‘여태껏 일 속에 파묻혀 정신없이 살았는데, 동료들에 대해 고마워하는점을 3가지를 써봐라 하는데 쓰는거 쉽지 않았습니다. 평소에 정말 동료들에게 무관심 하지 않았나 싶습니다’

‘내게 동료들이 염려사항으로 예상했던 것은 ‘지역분회일에 좀더 충실해라. 자기 개발해라. 판단력이 뒤떨어진다. 업무에 협조해 달라’고 할 줄 알았는데 모두가 결혼하라는 걱정뿐입니다. 솔직히 놀랐습니다. 상대방에게 좀더 생각할 수 있어서 좋았습니다’

‘시간이 부족해서 아쉬웠습니다. 이 편지들은 두고 두고 볼 것 같습니다. 예상은 좀더 적극적인 참여를 예상했는데 예상이 거의 맞았습니다. 앞으로 열심히 할게요’

‘저에게 관심을 가져주셔서 감사합니다. 저는 남에게 관심을 갖지 못했다는 점에서 반성이 됩니다. 저보다 동료를 생각하는 계기가 되었다는 점에서 너무 좋았습니다. 저보고 술먹자는 사람이 많고 걱정해주는 사람이 많은데.. 결단력이 부족한점에 대해 지적해 주어서 고맙습니다’

‘태어나서 편지를 처음 썼습니다. 시간이 짧은 관계로 많이 못써 미안하고, 동료분들이 저를 바라보는 모습에 고개가 저절로 숙여지고 고맙습니다. 항상 건강하게 노동활동하기를 바랍니다. 이런 말을 해주신 여러분들에게 고마움을 표현합니다’

‘얼마되지 않는 시간속에서 1년 8개월 정도인데.. 이런 적극적으로 표현하는 것은 우리 노조에서 처음인 것 같습니다. 뭐를 써도 다 맞기고 안맞는거 같기도 한데, 정직하게 쓸려고 노력했습니다. 저에 대해서 자신감, 표현능력이 부족한 것이 제일 많이 나왔습니다’

‘시간이 조금 짧은 것 같고, 내가 성의 없게 쓴 것 같아 죄송하고, 과분하게도 저에 단점이 상당히 많은데 나잇살이나 먹었다고 젊은 동지들이 좋은점만 써줘서 당혹스럽습니다. 어쨌거나 부딪치면서 상대방의 이야기를 들어보니까 좋은 것 같고, 앞으로 얼굴대면하고 하기 어려운 이야기를 글로 써볼 수 있지 않나 싶구, 활용하고 싶습니다’

‘동지여러분 감사합니다. 부위원장이라는 직책을 갖고 있지만 변명이라면 변명이지만 건강문제가 있는데, 용기를 많이 얻었습니다. 여러분에게 더 다가서는 역할을 하겠습니다’

‘저한테 주로 판단, 지도, 두글자가 들어오는데, 제 느낌은 제가 각박하지 않았느냐 싶습니다. 어느 누구도 인간적인 배려를 할만한 여유가 없고, 노조꾼과 같은 것이 우리 현실이 아닌가 싶었는데, 그리고 서로가 똑같은 입장인데, 일에만 빠져 있었던 것 같습니다. 여유가 없었습니다. 오늘을 계기로 할 말이 있으면 어려우면 글로 써서 주고,

할말을 서로 하고 살았으면 합니다'

'이런 시간을 마련해서 서로 지역도 다르고 한데, 업무적으로 잠깐 만나고 가는 것이 아니라, 인간적으로 친하지 못하니까 오해의 여지도 많았던 것 같다. 오늘의 이 자리가 친해질 수 있는 계기가 된 것 같습니다'

'다시 한번 여러분들의 얼굴을 다시 쳐다보는 것이 기회가 너무 좋았다. 수십번 악수 하고 다녔지만 한사람 한사람 얼굴 떠올리면서 20분 동안 여러분 얼굴 볼수 있었던 것이 개인적으로 정말 영광이었습니다'

약 30여분간의 정적이 흐른시간, 편지를 쓰는 시간이었다. 이 시간은 경기도노조 간부들에게는 정말 소중한 시간이었다. 온전히 동료들만을 생각하는 시간이었기 때문이다. 편지를 받고, 학습자들은 얼굴에 미소를 머금고, 자신에게 쓰여진 15장의 편지를 읽었던 시간, 열 여섯명의 학습자들의 마음과 마음이 소통하는 순간이었다.

■ 갈등조절3 - 나의 과거 · 현재 · 미래

마지막 갈등조절 프로그램으로 자신의 살아온 인생을 허심하게 얘기할 수 있도록 하였다. 나의 과거 · 현재 · 미래는 두가지 목적으로 진행된다. 하나는 자신의 삶을 돌아보면서, 앞으로의 삶을 성찰해 보도록 하는 것과 두 번째는 그 과정을 '허심탄회'하게 동료들 앞에서 이야기하면서, '노동자로서의 삶'을 공유하고, 인간적으로 깊어지기 위해서이다.

사실 80년대만 하더라도, 노동조합 활동은 개개인에게 결단을 요구했던 시절이었기 때문에, 동료들의 관계는 매우 '인간적'인 정이 흐르고, 평생함께 살아갈 사람과 '관계'를 맺는 과정이었다. 그러나 87년 이후 양적으로 팽창된 노조운동 내에서는 이러한 '인간적' 끈끈함을 별로 중시하지 않는 경향이 팽배해지고 있다. 요즘 심지어는 노조간부들의 교육에서 이러한 프로그램을 진행할 경우 '도대체 무슨 연유로, 각자의 사생활을 들추고자 하는 거냐'라며, 반발하는 경우도 있다.

일과 일을 통한 관계, 직책과 직책으로 맺어지는 관계는 결국 어려운 국면, 조직적으로 심각한 상황에 봉착하게 될 경우, 순식간에 무너지게 된다. 인간적인 따뜻한 정이 흐르는 '관계', '사람과 사람'이 맺어지는 관계는 설혹 '방향'이 불투명하거나, '정책'이 다소 부실하다해도, 결정적인 순간에 '힘'으로

작용하게 되는 것이다.

먼저 각자 색지를 나누어준 후, 수평선을 긋고, 인생의 시작지점을 왼편 끝에 현재지점을 오른편 끝에 표시한 후, 자신의 인생에서 중요했던 사건을 수평선 위에는 보람있고, 의미있었던 사건을 수평선 아래에는 고통스럽고 힘들었던 사건을 점으로 표시한 후, 곡선으로 연결하면, 완성된다. 완성된 후 모두의 앞에서 한사람씩 나와 발표하는 방식으로 진행하였다. 발표한 내용중한 대목만 잠깐 보도록 하겠다.

‘75년도에 사업을 시작했는데, 얼마 안되어 다 까먹었어. 가정집에 다니면서 월부 장사를 하기 시작했다. 애들은 흠밭에서 놀았다. 85년도에 청소년 오락실을 하다가 불법으로 성인오락을 집어넣고 하다가 대문짝만하게 신문에 나왔다. 우리나라 법은 조지법이다. 처음 걸렸을 때는 100만원, 두 번째 나왔을 때는 30만원, 세 번째 걸렸는데는 배로 나와야 하는데 벌금이 하나도 안나왔어. 사업자는 3가지를 알아야 하는데 시장 파악을 잘 해야 한다. 다시는 장사도 사업도 안한다. 왜? 내머리로는 도저히 따라갈 수 없다. 73년 1월 10일날 제대증을 받은거여, 똑같이 48년 생이야.

97년 어땠는가하면 우리는 글씨를 잘 모르니까 사표를 칠판에 써줘요, 그러면 그걸 받아써요. 공단으로 가니까 무서워지는데, 나라사랑하세, 동료사랑하세 그걸 선창하는 거야 그리고 나서 따라 했어. 계장을 내쫓아 버렸어요. 동료 사랑하지 않으면 동료다 찢라 버린다 하는데 그거 무슨소린가 했지,

2000년도부터 사람이 되기 시작했는데, 담력이 세서 쟁의 부장을 하다가 사람을 구실하게 된 거죠. 위원장님 말씀은 법으로 생각했고 지금도 그렇습니다. 시청앞에서 9월 13일 피켓을 읽으라고 하는데 얼굴이 빨개지네. 2000년도 20002년도 위원장님이 구속되었을 때 미안합니다. 그때 우리 간부들 진짜 밍더라. 왜 밍더냐. 거기서 불안이 일어났는데 나는 사실을 몰랐어. 전부 피했어. 누구도 나서서 할려구 안한거야. 그때까지 눈치를 못챘어. 식당에 와서 조직국장이 날뵈는 때 그때 까지 몰랐어. 통제가 안되는 상황이었어. 그때 내가 서글펐어. 나중에 알고서 살이 떨렸어요.

10년 후에는 노조에 있고 싶다. 농사를 짓더라도 경기도노조에 회비를 내고 있으면 좋겠다.’

꽤 늦은 시간까지 진행되었지만, 학습자들은 모두 집중해서 듣고, 발표하였다. 한사람 한사람 발표가 끝날때마다, 학습자들간에는 새로운 관계가 형성되고 있다. 같은 직업을 갖고 있고, 사는 수준도 비슷하고, 더군다나 몇 년간 함께 일을 해 왔기 때문에, 잘 알 것 같았지만, 각자의 삶에서 어려운 순간,

고통의 순간, 보람있고, 즐거웠던 순간들을 얘기하는 과정에서 학습자들은 인간적으로 하나가 되어 가고 있었다.

◆ 미래탐색

미래탐색은 5년뒤 실현가능한 미래를 상상해보면서, 현재의 지점에서 무엇을 어떻게 해야 할지를 종합적으로 모아내는 시간이었다.

먼저, 각자 5년뒤의 미래를 구체적으로 상상해보도록 하였다. 예컨대, 조직적 변화에 대해서는 '5년뒤 조합원수는 몇 명으로 늘어날까, 그렇게 되면, 조직형태의 변화는 없을까, 조직운영상의 변화는, 사무실 크기는, 전임간부는 몇 명으로 늘어날까, 또 상급단체와의 관계변화는 없을까' 등을 구체적으로 상상해보도록 한다. 또, 조합원, 현장간부, 전임자들의 역량이 강화된 모습은 어떻게 나타날 것이며, 경기도노조의 위상은 어떻게 변화할 것인가, 교섭단체인 지방자치단체, 지역의 주민들, 또 가족들의 경기도노조를 바라보는 시각이 어떻게 달라질 것인가에 대해 상상해보도록 하였다.

이제 팀으로 나누어, 각자가 상상하는 미래를 서로 얘기하면서, 보다 풍부하게 조직의 5년뒤의 미래를 구체화하도록 한 후, 이러한 미래를 표현하는 방식은 '폴라쥬'로 준비하고, 발표하도록 하였다. 발표를 마친뒤에는 1박 2일 과정을 모두 마무리하면서, 마지막으로 5년뒤 미래를 준비하기 위해 이제 지금부터 우리가 해야 할 일을 실천적으로 고민해보도록 하고, 실천적 결의를 모아내면서 정리하였다.

폴라쥬를 만드는 작업은 공동작업으로 진행하였는데, 5년뒤 미래를 토론한 내용을 상징화하여, 잡지, 색종이, 풀, 가위, 크레파스, 색카드, 등을 활용하여, 커다란 대자보에 상징화하도록 하였다. 상징화하는 작업은 학습자들에게 또 다른 측면에서 '생각'을 자극하기도 한다. 자신과 동료들의 생각을 이미지화 하면서, 토론내용을 감성적으로 기억하도록 하는 것이다. 무척 재미있게, 흥미진진하게 진행되었는데, 다른팀에서 하고 있는 내용을 보고, 컨닝을 하기도 하는 등 열띤 분위기에서 공동작업이 이뤄졌다. 잠깐 토론내용을 살펴해보도록 하겠다.

‘5년뒤에 조합원수는 현재가 5000명이니까, 1만명은 될꺼다, 맞아 그때가 되면, 경기도 노조가 아니라 전국노조가 되지 않을까, 아니야 경기도 내의 3개 노조를 통합하기도 어려운데, 전국노조가 가능할까, 그런데, 지역내에서 몇 개 조직과 통합을 하더라도, 조합원 수에 맞게 조직이 운영되어야겠지, 분회는 훨씬더 많아질꺼구, 그러면 전임자는 한 80명정도 안될까, 중앙전임자는 20명, 지역전임자두 늘겠지, 아마 연맹에 파견하는 전임자도 생길꺼야, 조합원 단결력 유지하는게 어려워지겠어, 내부가 분열되지 않고, 더 이상 구속되지 않았으면 좋겠어’...

‘5년뒤에는 우리가 시의회에 진출이 가능해 질꺼야, 공무원노조도 활성화되고 하면, 우리랑 협력하는 단계가 될 것 같애, 지자체는 우리 역량에 따라, 또 어떤 성격의 정부가 들어서느냐에 따라 달라질 꺼구, 그러니까 우리역량이 중요할꺼야, 지자체두 더 치밀하게 대응하지 않을까, 아마 우리가 두려우면, 미리 싹을 짜를러구 할 수 있구, 그래서 내부나 외부적으로 위기가 올 수도 있어, 그러니까 우리 노조활동도 더 높은 수준으로 해서 국민들과 함께 갈 수 있어야 해, 가족들과도 지금보다 더 행복하고, 화목하게, 노조활동을 자랑스럽게 느낄 수 있도록 해야 할꺼야, 그때 되면, 전국교섭도 가능해지지 않을까, 경기도민들은 우리하기 나름이기 때문에 우리가 정치적으로도 그렇고, 지역활동, 지역사업을 함께 해야해, 그리고 주민들이 바라는, 시민들이 바라는 일들을 해야해’

‘근데, 이게 가능하려면, 결국 여기있는 우리들이 중요하잖아, 우리가 좀더 적극적이고 긍정적인 사고를 해야 해, 그러구 다 조직가가 되야 하구, 열심히 움직이는 5년이 되어야 가능할꺼야’

이처럼 학습자들은 5년뒤의 미래를 자유롭게 상상하면서도, 자신들이 지금 이순간부터 무엇을 어떻게 해야 할지, 실천적인 고민으로 옮겨가고 있었다. 실천적 결의의 내용을 살펴보겠다.

‘2004년까지 비정규직 등 조합원들을 적극 조직 확대를 하겠다. 회의진행을 할 때 과감하게 나의 생각을 이야기하겠다’

‘조합간부를 해본 경험으로 나중이라도 새로운 조합간부들을 적극 지원하겠다. 조합원 교육을 할 때 형식적인 준비를 했는데 조합원들과 친밀해 질 수 있는 교육을 하겠다’

‘조합원들에게 내년 상반기부터(1월) 조합원 개개인에게 편지를 쓰겠다. 조합에서 소식을 만들어서 1주일 늦더라도 사무실로 분회로, 조합원 가정에 배달을 했으면 좋겠

다' '조합원을 자주 만나서 의견을 듣고 그 의견이 일상활동에 반영되도록 노력을 하겠다. 조장단 회의를 활성화해야 한다. 갈수록 집회 참석율이 떨어지고 동원이 어려운데, 조장단 회의를 활성화하면 유사시 동원을 할 때 쉽게 할 수 있다'

'조직의 역량 강화를 위해서 간부를 발굴하자. 그러려면, 평상시 활동을 하면서 잘 봐줘야 한다'

'나 자신부터 가지고 있던 생각을 버리고 변해야 한다. 술선 수범을 해야 한다'

'조합원들이 이해 쉬운 자료집을 만들자(40-50대, 글읽기도 어렵고, 하루도 안되어 잊어버리고, 단체협약 경조사, 퇴직금 계산방법, 단협을 나눠줘도 잘 이해를 못하므로 알기 쉬운 자료집이 필요하다)

'취미모임을 만들어서 실행을 하면 나날이 잘 될 것이다.(등산모임, 회먹는 모임, 쉬는 날 이런 모임을 하면) 조직의 역량강화를 위해서 게시판 토론, 인생곡선 그리기는 간담회를 진행했으면 좋겠다'

'조직의 위상 강화를 위해서 정치적으로나 사회적 지역단체 모임에 적극적으로 참여하자. 사회봉사활동 참여 프로그램을 개발하자. 독거 노인, 소년소녀 가장들에게 집에 찾아가서 우리가 직접 쓰레기를 치워줄 수도 있다, 이렇게 작게라도 도움을 주자'

실천적 결의의 내용을 보면, 비교적 구체적이다. 이 내용을 좀더 조직화하고, 정리를 하면, '조직지침'화 할 수도 있을 것이다. 이렇게 해서 1박 2일간의 미래탐색워크숍을 마무리 하였다. 마무리하면서, 학습자들에게 처음의 느낌과 지금현재의 느낌을 이야기하는 시간을 가졌다.

'처음엔 어색해서 잘될까 싶었는데 참 필요하다. 갈등이 해소되었다고 생각한다'

'사실 오기 싫었습니다. 난 안가, 미리 공언했는데, 과거의 간부기본과정을 들었을 때 보다도 실속위주로 해서 하니까 오길 잘했다. 2가지 정도는 실천할 것이다. 이런 위주로 우리도 해봤으면 좋지 않겠나. 고생하셨다'

'어제 저녁에 귀가하기로 했는데 재미가 있어서 이시간까지 남아 있다. 오기전에는 이 나이에 뭘 바꿀것인가 생각했는데 프로그램을 겪어보니까 아직까지 못했던 행동과 말들을 이 프로그램을 통해서 유익하게 조합원들에게 활용할 수 있는걸 배워가지고 간다'

'여기와서 보니까 내가 실천적으로는 안했다. 컴퓨터도 못하고, 지역으로 돌아가면 몸으로 때우는 일도 열심히하겠다. 조직사업, 그리고, 사회적 단체 연대를 모색하겠다'

'유익했다. 참여자의 진실성이 필요하여 그것을 이끌어 낼까 걱정을 했는데 서로를 아는 기회가 되었다고 생각된다. 서로가 이해하고 나가자. 이미 제안을 했는데 못해왔다. 부분회장 팀을 나눠서라도 사정상 어려우면 나중에 할 수 있는 기회가 되었으면 좋겠

다’

‘사실은 이런 구체적 교육은 처음이다. 처음에는 서먹했고, 상근자 간에 일에 매몰되어 잘 몰랐는데, 인간적으로 가정적으로 잘 몰랐는데 이번 기회를 통해서, 편지쓰기 인생곡선을 통해서 알게 되었다’

‘그게 가장 큰 성과이다. 상근 간부들부터 마음이 가까워 졌다면 지역간부들도 시간과 재정이 허락하면 시행하고 싶다. 발전될 것이다’

‘여기서 교육을 받았으니까 형님, 아우 같은 인간적인 관계가 되었으면 좋겠다. 교육이지만 교육같지 않은 다가서는 교육이었다’

‘어제 교육장이 차갑다는 느낌이 들었고, 편지쓰는 과목, 인생곡선에 부담이 있었는데 좋다. 시간이 촉박한 감도 있었다. 어제 2:30반까지 한 것은 앞으로 안했으면 좋겠다’

‘서로를 깊이 알게된 것이 실익이 있었다. 처음 들어올 때, 미래탐색회의라고 해서 막연하게만 생각했는데 유익했다’

‘반신 반의 하고 왔는데 실천적으로 다가왔다’

‘인정하고 염려하기 정말로 좋았다. 20여가지 칭찬을 들었는데 상대방을 칭찬하려고 하니 문구가 생각이 안납니다. 이는 그사람의 단점만 봐온 것 같다. 이후에는 단점은 삭제해 버리고 칭찬만 해야겠다고 느꼈다’

‘교육이 있다고 해서 별생각없이 왔다. 탐색회의라고 해서 돋보기 가지고 가야 하나 생각했는데, 굉장히 좋았다. 저는 개인적인 이야기를 들어본 것이 2-3분 밖에 없었다. 많은 분들을 알게되었고 다 똑같은 사람이구나 하는 생각이 들었고. 한편으로는 이 약발이 얼마나 갈까.. 구체적으로 사업속에서 조직속에서 실현되지 않으면, 약발 떨어질 때 되면 프로그램 다시 하면 될 것 같다’

시범교육은 ‘미래탐색워크샵’의 이름으로 진행되었다. 노동조합 교육에서 아마 ‘한번도 실행해 보지 않은’ 프로그램일 것이다. 이 과정이 민주주의 시범교육으로서 노동조합에 일반화할 수 있는 가능성이 있음을 보여주는 평가, 그리고 연구팀이 이 과정을 통해서 얻고자 했던 바가 바로 다음의 참가자 소감에 잘 드러난다.

‘교육과정을 통해 진짜 사람들이 바쁘게 살았구나하는 걸 느꼈습니다. 또 한분 한분에게 진심으로 고민하고 걱정하는 시간을 가질 수 있었습니다. 장점이나 단점이 같은거구나. 사람들마다 나름대로의 빛깔과 향기가 있구나 하는 생각, 그런 다양한 사람들이 있으니까 우리조직이 유지가 되는구나. 한 분 한 분의 성격과 개성이 참으로 소중한 다 그런 생각을 했습니다’

'28일 교육 공문을 보내와서 보았는데, 1박2일 제목이 미래탐색이 어찌고 하는데 잘 와닿지 않았어요. 그런데, 끝나고 보니 제목이 딱 드러맞는 것 같습니다. 배우고 가는 것도 많고 가슴에 담고 가는 것도 많고, 손에 잡혀지는 것도 많습니다. 특히 내손에 들고 가는 이 편지들은 활동하면서, 저를 두고두고 행복하게 할 것 같습니다'

다. 시사점 : 민주주의 교육프로그램의 적용가능성 검토

1) 민주주의 교육의 실천의 측면 : '교육담당자'들의 훈련과정이 매우 중요하다.

현대자동차 노조 조합원 교육에 대해 처음에 연구팀이 주목했던 지점은 '일상적 차별'을 극복하기 위한 '인식전환'에 있었다. 즉, 교육의 아이템, '비정규직 문제'를 '정규직'노동자들에게 어떻게 접근할 것인가. 어떻게 하면 더 힘들고 어려운 작업을 하는 비정규노동자에 대한 '정규직노동자'의 차별의식을 극복하도록 할 것인가에 주목하면서 '일상적 차별을 극복하기 위한 민주주의 교육'으로서 이번 교육을 규정하게 되었다. 이 지점에서 보면, '참여형 프로그램'이 개발되었다고 볼 수 있다.

그런데 진행과정에서 노동자 민주주의 교육을 개발하고, 실천하기 위한 매우 중요한 지점을 발견하게 되었다. 즉, '누가 개발하고, 누가 실천'하는가의 문제이다.

현대자동차 노동조합의 교육위원들의 교육경험은 매우 많으며, 특히 '강의'역량은 아마 일부 전문단체나 상급조직의 교육담당자들보다 훨씬 뛰어나기도 하다. 그럼에도 불구하고, 이들이 조합원 교육을 민주주의 교육의 관점에서 실행하기 위해서는 기존의 '교육관행'을 뛰어넘는 것은 그리 쉽지 않았다.

노동조합에서 특히 조합원이 참여하는 '민주주의 교육 프로그램'의 개발과 실천은 '교육담당자'들의 역량에 좌우될 수밖에 없다. '노동자 민주주의 교육'을 실행하고, 확장시키기 위해서는 '반드시' 교육담당자들을 위한 훈련체계가 요구되며, 이를 보다 집중적으로 추진할 수 있는 교육단위를 형성할 필요가

있다.

2) 프로그램 개발의 측면 : 교육프로그램 개발의 핵심고리는 '학습자 분석'이다.

노동자 민주주의 교육영역을 첫째, 사회와 세계에 대한 폭넓은 관점을 전환하기 위한 지식의 영역, 둘째, 민주적 의사결정능력을 갖출 수 있는 제반 기능의 영역, 셋째, 생활세계에서의 민주주의 실현 등을 위한 영역 등으로 구분할 수 있다. 이렇게 민주주의 교육의 영역이 정의되면, 프로그램화하는 것으 그리 어려운 일은 아니다.

그런데 노동자 민주주의 교육 프로그램을 개발하고, 그 프로그램이 적용 과정에서 성공하려면, '학습자'의 상황을 면밀히 분석해야 한다. 뿐만 아니라, 노동조합은 '실천단위'이기 때문에, '학습자집단'의 상황분석도 매우 중요하다.

현대자동차노조 사례의 경우에는 '학습자'에 대해 다각도로 분석하면서, 보다 입체적으로 학습자의 상황을 조망할 수 있었다. 또한 각각의 분석과정에서 학습자가 놓이 다양한 측면을 검토함으로써, 접근방식을 구체화할 수 있었다. 또한 경기도노조 사례에서는 '학습자 집단'의 상호작용을 구체적으로 분석하면서, 의사소통의 문제, 내부적 갈등의 요소 등을 발견할 수 있었으며, 이러한 발견을 통해, 구체적인 교육과정을 설계할 수 있었다.

특히 민주주의 교육은 '일방적'인 강의방식으로는 효과를 얻을 수 없기 때문에, 구체적 학습자분석은 '교육기법과 내용'을 연결시키는 매우 중요한 고리로 작용한다.

3) 민주주의 교육 실행의 측면 : 학습자 개개인의 성찰을 중시한다.

노동조합 단위에서 민주주의 교육을 실행할 때, 그 중에서도 특히 조직내부의 민주적 관계의 문제를 다룰 경우 학습자간의 상호작용은 '교육의 성과'를 극대화하기도 하고, 실패에 이르게 할 수도 있다. 그런 점에서 교육자는 학습

자간의 '상호작용'에 대해 매우 '예민'한 눈이 필요하다.

그런데, 상호작용은 예컨대 학습자 개개인의 경험들이 소통됨으로서 이뤄진다. 이러한 소통이 가능하려면, 학습자 스스로 '한발 물러서 봄'을 교육과정 내내 유지시키도록 해야 한다. 즉, '성찰'의 과정을 끊임없이 되풀이 할 수 있도록 해야 함을 의미한다.

이를 위해서는 교육 과정마다 반드시 '개인'을 돌아볼 수 있는 시간을 배치해야 한다. 즉, 자신의 생각을 정리할 기회를 주어야 한다는 말이다. 또한 이를 가급적 글로써보도록 하는 것이 학습자 개개인에게 매우 도움이 된다. 특히 노동조합 활동은 주로 '말'로 하는 활동이 많다. 따라서 '말과 실천'의 분리문제는 일상적 활동속에서 간부들간에 꽤 많은 문제들을 야기하고 있다.

쓰는 것은 '자신의 돌아봄'에서 한발 더 나아가 자신을 돌아보는 그 과정을 '내면화'해줄 수 있는 방법이기도 하다. 막연한 생각은 '글로 써 봄으로써' 보다 구체화되고 명료해진다. 남에게 보이기 위해, 제출하기 위해서가 아니라 '자기의 마음과 생각'을 표현하기 위한, 또, 표현능력을 높이기 위해서도 효과적인 방법이다.

또 한편으로는 그 과정이 '자기 성찰을 내면화'하는 과정인 것이다.

4) 민주주의 교육 실행의 측면 : 경험의 공유와 소통을 중시한다.

민주주의 교육과정에서 매우 중요한 의미를 갖는 단어 '공유'이다. 많은 참여교육이 갖고 있는 강점 역시 '경험의 공유'에 있다. 경험의 공유는 곧 소통을 촉진한다.

이런 점에서 '공유'는 굉장히 중요한 의미를 갖는다. 일반적으로 '토론'이라고 하면 '결론'의 도출을 중시하는데, 이때의 결론은 '네 의견'이 맞냐', '내 의견'이 맞는가'를 확인하는 과정이 되어버린다. 이렇게 될 경우, '토론에 참여한 각자의 생각과 의견'이 '하나의 묶음으로 형성되는 과정'을 도외시하게 된다.

예컨대, 경기도노조의 성과와 한계는 '○○○다', '제출된 의견중에서 ○○는 옳고, ○○는 틀렸다'는 식으로 토론이 운영되면, 그것은 학습자 개개인의 경험과 경험의 소통을 방해하게 되는 것이다.

‘공유하는 토론’이 잘 되려면, 교육자의 역할이 매우 중요하다. 교육자가 ‘공유과정’이 갖는 학습적 효과에 대해 얼마나 확신하고 있는가에 따라, 토론에 참여하는 학습자들의 태도가 달라진다. 즉, 토론과정에서 ‘공유되는 느낌’을 학습자들이 얼마나 느끼게 하는 가는 교육자의 ‘학습에 대한 관점’에 따라 교육장면 하나하나에서 여실히 드러난다는 것이다.

교육자가 이러한 ‘학습과정’을 중시하지 않을 경우, 또는 그 의미를 충분히 설득하지 못할 경우, 제시된 토론주제는 그저 ‘말하는 주제의 순서’에 불과하며, 토론과정은 ‘형식적 절차’에 따라 ‘자신이 정리한 텍스트’를 읽고 발표하는 수준에 머물게 된다.

따라서 교육자는 학습자 개개인의 경험들이 하나의 개별 사안이 아니라, 소통의 과정을 통해 학습자들 상호에게 ‘새로운 지식’으로 전환된다는 관점을 교육과정 내내 견지할 필요가 있다.

5) 시범교육의 적용가능성 : 미래탐색 워크숍은 노동조합 민주시민의 교육의 유형으로 확산시킬 필요가 있다.

경기도노조의 미래탐색 워크숍은 매우 성공적이었다. 과거탐색은 조직의 걸어온 길을 객관적으로 성찰해보면서, 학습자들이 조직을 바라보는 ‘시점’을 공유하는 과정으로 조직의 정체성을 형성하는 과정이었다. 또 현재 탐색은 ‘학습자집단’이 겪고 있는 문제들을 하나하나 세심하게 접근하면서 부분적으로 ‘해소’하는 과정이었다. 미래탐색은 실현가능한 미래를 함께 상상해보고, 실천전략을 수립하면서, 교육과정을 ‘실천적’으로 마무리하는 과정이었다.

현재 많은 노동조합은 경기도노조가 안고 있는 ‘동일한 문제’들에 봉착해 있다. 해야 할 일은 많고, 자신과 동료들 돌아볼 틈 없이 바쁘지만, 가슴에 남는 것없이 살아가고 있다. 어떤 학습자가 이야기 한 것처럼 심하게 말하면, ‘노조꾼’으로 살아가고 있는 것이다. 이러한 상황은 정도의 차이는 있지만, 현재 노동조합 조직내에서 활동하고 있는 간부들은 쉽게 동의할 수 있는 지점이다.

노동자 교육은 상황과 맥락이 중요하다고 할 때, 이번에 진행한 시범교육을 그대로 모든 조직에 적용할 수는 없다. 그럼에도 불구하고, 민주주의 시범교육은 이러한 지점을 '정확하게 포착'하고, '일정하게 해결'할 수 있는 가능성을 보여주었다.

특히 '학습자와 학습자 집단'마다의 상황을 잘 분석하여 '현재 탐색' 프로그램을 개발한다면, 충분히 확장이 가능하다고 판단한다.

7

결론

제7장 결 론

참고문헌

- 게리 퇴너트(1999), 『교육연수실무핸드북』, 한국능률협회
- 구갑우, 김영순(1992), 『마르크스주의 국가이론은 존재하는가』
- 김동춘(1996), 『한국사회노동자연구』, 역사비평사
- 김세균(1997), 『한국민주주의와 노동자 민중정치』, 현장에서 미래를
- 김수진(2003), 『민주주의와 계급정치』, 백산서당
- 김인동(1985), 「70년대 민주노조운동의 전개와 평가」, 『한국노동운동론1』, 미래사
- 노동부(2002), 『1970년대 산업화 초기 한국노동사』
- 데이비드 비담, 케빈 보일(1997), 『민주주의를 이해하는 여든가지 물음』, 오름
- 리차드 하이만, 이홍승 역(1997), 『마르크스주의와 노동조합운동』, 연구사
- 박병석(2002), 『민주시민교육, 메타플랜과 함께하면 훨씬 재밌습니다!』, 탐
메타플랜
- 박태주(2000), 『노동조합론』
- 베리힌데스(1989), 『민주주의의 운영원리』, 인간사랑
- 송창석(2001), 『새로운 민주시민교육 방법』, 백산서당
- 에바 에치오니-할레비, (1990), 『관료제와 민주주의』, 대영문화사
- 여덕현·김창진 편역(1987), 『민주주의 혁명론』, 한울
- 여성사회교육원 역(2000), 『정치교육사전』, 10권, 콘라드 아데나워 재단
- 영남노동운동연구소(2002), 『연대와 실천』, '독일 금속노조 미래선언'
- 유네스코21세기 세계교육위원회(1997), 『21세기 교육을 위한 새로운 관점과 전망』,
오름
- 유네스코한국위원회 편(2000), 『인권교육 어떻게 할 것인가』, 오름
- 이극찬(1985), 『정치학』, 법문사
- 인권교육을 위한 교사모임(2003), 『애들아, 인권공부하자』, 사람생각
- 정세구(1995), 『민주시민교육』, 교육과학사
- 전국교직원노동조합 서울지부(2003), 「좋은 선생님 되기」, 여름호
- 전국금속산업노동조합연맹 현대자동차노동조합, 「2000 사업보고」, 「2001
사업보고」, 「2002 사업보고」, 현대자동차노동조합
- 전국금융산업노동조합(2003), 「제4기 금융노조 노동대학」, 전국금융산업노
동조합

전국금융산업노동조합 기업은행지부, 「2000 활동보고」, 「2001 활동보고」,
 「2002 활동보고」, 금융산업노동조합 기업은행지부
 전국금융산업노동조합 조흥은행지부, 「2000 활동보고」, 「2001 활동보고」,
 「2002 활동보고」, 금융산업노동조합 조흥은행지부
 전국보건의료노동조합 서울지역본부, 「2000 활동보고」, 「2001 활동보고」,
 「2002 활동보고」, 보건의료노조 서울지역본부
 전국사회교사모임 인권교육분과(2003), 『땅콩선생, 드디어 인권교육하다』,
 우리교육
 전득주의(1999), 『정치문화와 시민민주교육』, 유평
 전략기업컨설팅(2001), 『조직개발 프로그램』, 전략기업컨설팅
 정책기획위원회, 『정책포럼』, 1999가을, 2002 겨울호, 2003 봄호
 조효래(2000), 「기업별 노동조합의 내부정치: H 자동차 노조의 현장조직들을 중심
 으로」, 『산업노동연구』, 제6권 제1호
 조효래(2003), 「전국금속노조 지역지부의 조직과 운영」, 『노동과 발전의 사회학』,
 한국산업사회학회 엮음, 한울
 조희연(1998), 『한국의 민주주의와 사회운동』, 당대
 조희연(2003), 『국가폭력, 민주주의 투쟁 그리고 희생』, 함께 읽는책
 주세페 리오리, 신지평 역(1991), 『그람시』, 두레
 진덕규(2002), 『현대정치학』, 문학과 사상사
 최장집(1996), 『한국민주주의 조건과 전망』, 나남
 최장집(1997), 『한국의 노동운동과 국가』, 나남
 최장집(2003), 『민주화 이후의 민주주의』, 후마니타스
 페리 앤더슨외, 『안토니오 그람시의 단층들』, 갈무리
 한국노동사회연구소(1998), 『셉템버 보고서』, 한국노동사회연구소
 한국노동사회연구소(2002), 『경제민주주의와 노동조합운동』, 한국노동사회연구소
 한국노동사회연구소, 한국노동교육원(2000), 『한국 노동교육의 실태와 발전방안 수
 립에 관한 연구』, 한국노동사회연구소, 한국노동교육원
 한국노동연구원, 『21세기 노동운동 FORUM』
 한국자유총연맹, 민주시민교육센터(2000), 『민주시민교육의 방법과 실제』, 한국자
 유총연, 민주시민교육센터
 한완상(2000), 『다시한국의 지식인에게』, 당대

허영식(2000), 『지구촌 시대의 시민교육』, 학문사
허영식(2000), 『미래 지향적 시민교육의 이론과 실제』, 원미사
B. Freeman, J.L.Medoff, 박영기 옮김(1992), 『노동조합의 참모습』, 비봉

녹취 · 면접조사

녹취 1: 김태임(현대자동차노동조합 여성부장) 2003. 9. 18
녹취 2: 박병석(현대자동차노동조합 교육위원) 2003. 9. 18
면접 3: 김정규(현대자동차노동조합 교육부장) 2003. 9. 18
면접 4: 최수미(금속산업연맹 울산지역본부 전 교육부장) 2003. 9. 18
면접 5: 심재건(현대자동차노동조합 교육위원) 2003. 9. 18
면접 6: 김대식(현대자동차노동조합 교육위원) 2003. 9. 18
면접 7: 최성호(현대중공업노조 교육부장) 2003. 8. 19
면접 8: 안동근(현대중공업노조 기획부장) 2003. 9. 20
면접 9: 방기원(보건의료노조 교육국장) 2003. 10. 2
면접10: 신현주(금융산업노조 교육실장) 2003. 10. 7

참관자료

현대중공업노동조합 2003년도 여름 숲속 학교 2003. 8.19
현대자동차노동조합 교육위원 합숙 교육 2003. 8
현대자동차노동조합 조합원 교육 2003, 9. 18 ~ 19

부록

1. 워크숍 및 연구자 회의 일정

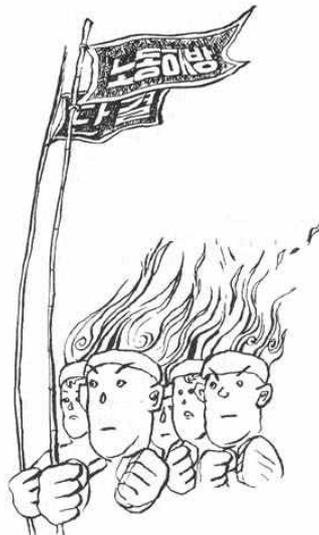
| 제목 | 날짜 | 참가자 | 주요내용 |
|-------------|-------------------|------------------------------|--|
| 연구소 내부 회의 | 2003. 5. 9 | 이원보, 김유선, 박혜경, 강연배, 최은계 | 기본 연구방향 토론 실태조사 범주 검토 교육프로그램 검토 |
| 연구자 1차 실무회의 | 2003. 5. 19 | 정민승, 박혜경, 강연배, 최은계 | 연구 진행 방식 논의 문헌 조사 필요성 기초 설문조사 결정 |
| 기초설문조사 | 2003. 5. 21~5. 30 | 박혜경, 강연배, 최은계 | 노조 간부를 대상으로 파일럿 테스트 테스트 결과 연구방향에 대한 논의 |
| 연구자 2차 실무회의 | 2003. 6. 2 | 정민승, 박혜경, 강연배, 최은계 | 파일럿 테스트 검토 항목 추가, 재 분석 |
| 연구자 1차 전체회의 | 2003. 6. 12 | 이원보, 정민승, 박혜경, 이근수, 강연배, 최은계 | 프로젝트 취지 설명 진행경과 설명 기초설문조사 설명 |
| 연구자 2차 전체회의 | 2003. 7. 9 | 정민승, 박혜경, 이근수, 강연배, 최은계 | 검토자료 발제, 토론 참여관찰, 교육담당자 면접계획 |
| 연구자 3차 실무회의 | 2003. 7. 16 | 정민승, 박혜경, 강연배, 최은계 | 설문지 문항 및 일정 조정 |
| 연구자 4차 실무회의 | 2003. 7. 25 | 정민승, 박혜경, 강연배, 최은계 | 개념화, 이론적 검토 교육 영역 검토 현대자동차노동조합 교육 검토 |
| 연구자 5차 실무회의 | 2003. 8. 6 | 정민승, 박혜경, 강연배, 최은계 | 자료 발표, 토론 교육 담당자 워크숍 논의 설문지 검토 |
| 연구자 3차 전체회의 | 2003. 8. 14 | 정민승, 박혜경, 이근수, 강연배, 최은계 | 설문지 검토 현대자동차교육위원 교육 참관 면접조사 일정 검토 |
| 연구자 6차 실무회의 | 2003. 9. 5 | 정민승, 박혜경, 강연배, 최은계 | 설문지 배포 검토 면접조사 결과 보고 |
| 연구자 7차 실무회의 | 2003. 10. 16 | 정민승, 박혜경, 강연배, 최은계 | 교육참관 비디오 검토 사례조사 자료 검토 면접조사 결과 검토 |
| 연구자 8차 실무회의 | 2003. 12. 3 | 정민승, 박혜경, 강연배, 최은계 | 연구보고서 검토 보충 및 확장, 보충 부분 확인 이후 일정 검토 |

(부록-2) 시범교육 자료

교육위원역량강화를 위한 03'하반기집체교육

일시: 2003. 8.20 - 8.22

장소: 남원한국콘도



현대자동차노동조합

교육일정표

| | 20일(수) | 21일(목) | 22일(금) |
|-------|----------------|--------------------------|-----------------------------|
| 7:00 | | 기 상 | |
| 8:00 | | 교육 준비 | |
| 9:00 | 강의 1 | 방법실습2 (3H) - 게시판 토론 - | 방법실습5 (3H) - 세부시나리오 검토 - |
| 10:00 | | | |
| 11:00 | 강의 2 | | |
| 12:00 | | 점심식사 | 점심식사 |
| 13:00 | 점심식사 | 체육활동 | 출발 |
| 14:00 | 강의 3 | 방법실습3 (4H) - 찬반토론 - | |
| 15:00 | 조합원 교육 개요 (1H) | | |
| 16:00 | 방법실습1 (4H) | | |
| 17:00 | - 모듬토론 - | | |
| 18:00 | 저녁식사 | 저녁식사 | |
| 19:00 | 모듬토론(계속) | 방법실습4 (3H) - 촌극 경연 - | |
| 20:00 | | | |
| 21:00 | | | |
| 22:00 | | 방법평가 (1H) | |
| 23:00 | | | |



소압원 교육 개요

조합원 교육 개요

1) 교육목표

- 노동조합의 정체성 확인 및 공유 - 노조가 처한 현실 공유 및 미래에 대한 탐색
(노조활동에 대한 전반적 의식과 태도,
비정규직 문제, 내년 총선문제...현실적 접근)
- 세부 목표
 - 직가입을 위한 사전단계로, 비정규 노동자에 대한 인식전환 및 태도변화의 계기 마련
 - 노동자로서의 동일감 확보(비정규·정규)
 - 조합원들 상호, 조합과 조합원의 소통과 교류

2) 교육개요

- 교육일수 : 월요일 교육실시 : 41일 × 2회 = 82차, 약 24,000명/64=292/8=36.5명
- 교육장 : 승1, 2, 3, 상4,5공장, 공작강동(교육장 이동 가능, 공작 공장 중간 또는 연수원, 강서, 시트, 집체(별도) 총 8개팀)
- 조합원 상태 : 평균연령 39-40세, 비정규직 문제 접근과 관련
 - 젊은 층에 비해 나이든 층의 경우에는 우호적, 그러나 비정규노조 결성 이후 악화, 정규·비정규의 갈등, 젊은 층과 중·고령층의 갈등, 신참과 고참의 갈등을 모두 포함, 약간의 고용과 피고용의 갈등까지 포함하고 있음.
 - 인간적 갈등은 해소된 편이며, 임단협 전에는 비정규 노조결성관련 우호적이었으나, 임단협 이후, 급속히 냉담해진 상황(그정도 받았으면 됐다!!, 무임승차, 해줄만큼 해줬다, 노조가 너무 비정규직을 챙긴다)
 - 또한 참여교육에 익숙치 않은 연령임을 고려
 - 따라서 포괄적으로 접근하면서(노조의 정체성 - 노조에 대한 생각의 공유지점 -을 중심에 두면서), 비정규직에 대한 인식 및 태도변화, 노조에 대한 인식의 변화, 총선관련 노동자로서의 태도변화를 '교육방법'에 따라 적절하게 배치하는 것 필요

· 접근방법 : 가볍게, 흥미있게, 쓰고, 말하고, 참여하는 가운데, 교육목표가 자연스럽게 스며들 수 있도록 참여교육 배치, 조합원의 참여를 통해 노조를 어떻게 바라보고 있는지, 스스로를 돌아볼 수 있는 계기를 주면서, 교육목표인 노조활동 및 현안(비정규)과 정세에 따른(내년 총선준비) 태도의 변화를 꾀할 수 있도록 함.

· 이렇게 접근할 경우 고려해야 할 점

- 제기해야 할 주제 : 비정규직, 내년 총선의 경우 직접적으로 다룰 수 있는가

- 포괄적 교육주제(현대차 노동자의 미래는 조합원에게서 찾자, 현대차 노동자의 미래는 있다, 현대차 노동자의 미래를 위하여...)임을 명시하고, 매 교육방법에 따라 직접적으로 다루는 것이 필요함.

- 여기서 공유할 부분은 ‘참여교육과 강의’가 별개로 독립된 것이 아님을 인식하는 것 중요함.

- 강의주제가 따로 있고, 참여교육은 방법일 뿐이라고 생각해서는 안됨.

- 참여교육 자체가 강의방법이며, 참여를 통해 강사가 전달하고자 하는 내용을 인식시키는 것임을 명심해야 함. 따라서 조합원 교육 준비토론에서 ‘강의준비하기’따로, ‘교육방법익히기’ 따로 이루어지는 것이 아니어야 함.

- 만약 8시간, 6시간정도의 시간이 주어졌다면, 강의 1시간, 특강1시간, 참여강의4시간 등으로 배치할 수 있겠지만, 총 4시간 중에서 1시간은 영상과 이동시간으로 남겨둔다고 할 때, 3시간은 ‘참여교육=강의’로 인식해야 할 것임. 짧은 세시간을 30분 쪼개고, 20분쪼개고 하면, 참여교육 따로, 강의따로로 생각하는 것이며, 이 경우 두가지 모두 아쉬움을 남길 수 밖에 없을 것임.

3) 조합원 교육 기본배치

· 주제 : 현대차 노동자의 미래는 있다....., 현대차 노동자의 미래를 위하여.....

· 움직이는 방법, 경쟁과 상품, 역할게임 등의 방식 혼합, 토론

· 3-4개 프로그램 셋팅 : 게시판, 역할게임, 모듬토론, 찬반토론, 모서리선택게임

· 집결 및 영상상영 : 50분 : 영상 상영 후, 정세관련 정리강의(10분), 10분 휴식

① 준비단계 - 60분

· 문제제기 강의 : 결성전의 현대차 노동자의 생활, 결성당시의 감동, 양봉수열사투쟁(노동강도의 강화), 고용안정투쟁, 현대기업의 안정화, 대기업에 대한 국민정서와 현재 현대노동자들의 생활상, 더 어려운 일을 하는 비정규 노동자, 노조의 결성, 현대에 근무하는 노동자의 미래는 우리에게 달려있음,

· 이번 시간은 우리의 미래에 관해 조합원과 함께 하는 교육준비, 적극적으로 동참하면서, 자유롭게 자신의 생각과 느낌 펼치기 바람 - 우회적으로 접근할 경우 (15분),

· 이번시간은 미래를 함께 찾아나가기 위해, '비정규 노동자들'에 대해 우리 조합과 조합원이 어떻게 해야 할지 함께 지혜를 모으는 시간이 되길 바람 - 직접적으로 접근할 경우 (15분)

· 진행방법 안내강의 (10분) (여기까지 총25분)

· 말문트기 (30분) (여기까지 총 60분)

② 학습단계 : 90분

· 참여학습 - 비정규, 정세, 총선대응 관련 중간강의 20분 정도 배치가능

· 발표 및 소감나누기

③ 종결단계 : 30분

· 요약강의 (중간에 강의를 배치할 경우 요약강의는 10분 이내로)

4) 참여교육 중의 강의준비

① 문제제기 강의

② 비정규직 관련 강의

③ 현대차 노동자들의 인식전환을 위한 강의 (조직내외적 문제와 인식전환의 과제)

④ 정세 및 내년 총선 관련, 현대차 노동자들의 과제관련 강의

· 각각 독립된 형태이지만, 하나의 교안으로 준비하고, 교육방법에 따라 필요한 부분 교육위원이 적절하게 선택 활용

5) 준비소위 주제 관련 세부논의 및 간담회 요약

주제 관련 세부논의

- 비정규직은 정규직의 고용안전판이다.
 - 비정규직이 많을수록 내 고용이 더 안정된다 (고용)
 - 비정규직의 힘이 커지면 우리 몫이 작아진다. (임금)
 - 비정규직은 더 힘든 일을 하는 것은 당연하다. (노동)
 - 현대자동차 노동자들은 임금은 너무 많이 받는다.
 - 노동자는 정치하면 안된다.
 - 임단협만 잘해도 잘 살 수 있다.
 - 노조힘이 썩으면 국가가 망한다.
- 정규직, 비정규직 비교표 : 임금차이(15년차 비교.), 노동조건 차이

비정규 간담회 요약

- 인간적 모멸감보다 공정상의 불합리한 부분 : 여휴인력의 재배치, 맨아워, 소장이 하는 경우도, 화장실도 못가, 정규직은 로테이션, 비정규직은 붙박이로,
- 비정규 노조 처음 조직화과정, 현대차 노조는 관성에, 자신이 처음 노조할 때 생각할 수 있게, 처음엔 왜 참고있냐 하면서 우호적, 참여인원 적어지면서, 너희는 안돼!, 밥상 차려줬더니, 밥숟갈까지 떠먹여 주려한다->노동자로 인정해 줬으면 한다
- 임단협후, 그정도면 됐지, 또 무슨 투쟁이냐, 이제 그만해라..
- 정규직이 비정규직에게 노동자로서 인식 얘기하는 게 더 큰 효과다
- 인간관계와 무관하게, 이해관계에서는 냉정하다
- 조합원이 함께 할 수 있는 행동 - 회식 함께, 같이 돈내기, 천원계, 애경사, 족구대회..

6) 프로그램 셋팅(안)

| 모듬토론 | | | |
|-------------------|-------------------------|---|--|
| | 시간 | 세부내용 | 비고 |
| 준비 단계 (40분) | · 10분 · 20분 · 10분 | · 도입강의(포괄적 도입), 안내강의 · 사권의 시간(조이름, 조구호) · 안내강의 및 개인시트작성 | · 5개조 편성 · 조장 및 서기선출 |
| 학습 단계 (65분) | · 55분 · 10분 | · 모듬토론 · 그룹보고서 작성 | · 과거 : 결성전후 돌아보기(공통과제) · 현재 : 문제은행방식(조별 심화토론) |
| 종결 단계 (55분) | · 25분 · 30분 | · 조별토론 · 요약강의 | · 토론결과발표에 따라, 초점 정리 · 미래를 위해 해야 할 일 다루어야 |

| 게시판 토론 | | | |
|-------------------|-------------------------|--|--|
| | 시간 | 세부시나리오 (3개그룹운영) | 비고 |
| 준비 단계 (50분) | · 20분 · 30분 | · 도입강의 · 사권의 시간(조이름, 조노래, 노가버) | · 비정규직 현실 문제제기 |
| 학습 단계 (70분) | · 30분 · 10분 · 40분 | · 경쟁토론(버즈토론) · 중간정리강의 · 비정규 노동자와 함께 할 일 3개그룹 | · ‘비정규 노동자’ 연상단어 · 부정적/긍정적 단어 구분 정리 · 심사기준 : 카드수×10점+ 묵음수×2점+ 솔직한 표현×10점+ 시간지킨 조×10점 · 현대차 집행부가 할 일, 비정규노 조에 요구하고 싶은 것, 조합원 스스 로 해야 할 일 |
| 종결 단계 (40분) | · 10분 · 30분 | · 발표 : 조이름, 조구호까지 · 마무리 요약강의 | · 교육위원 4명 필요 |

| 역할게임 - 찬반토론 | | | |
|--------------------|-------------------------|---|--|
| | 시간 | 세부시나리오 | 비고 |
| 준비 단계 (30분) | · 10분 · 10분 · 10분 | · 도입강의(포괄적 도입), 안내강의 · 진행방법 안내강의, 역할분담 · 자리이동 | · 의장, 서기선출, 각팀 패널과 청중응 원팀, 배심원 · 찬반팀 소회의실2개 필요 |
| 학습 단계 (100분) | · 30분 · 60분 · 10분 | · 전략회의 · 찬반토론 · 시상 및 느낌나누기 | · 진행팀은 자리정돈 및 진행준비 · 자리배치, 응원소품, 명패, 초시계 · 상품 |
| 종결 단계 (30분) | · 30분 | · 요약강의 | · 주제에 따른 요약강의 준비 |

| 역할게임-춘극경연 | | | |
|-------------------|----------------------------------|---|--|
| | 시간 | 세부시나리오 | 비고 |
| 준비 단계 (40분) | · 10분 · 10분 · 10분 · 10분 | · 도입강의(포괄적 도입), 안내강의 · 진행방법 안내강의, 역할분담 · 자리이동 · 춘극준비 | · 등장인물 설정, 시나리오 · 과거, 현재(2), 미래 · 상황선택은 제비뽑기 |
| 학습 단계 (90분) | · 50분 · 25분 · 15분 | · 경연대회 및 시상 · 조별 느낌나누기 · 발표 | · 춘극을 준비하면서 느낀점, 춘극을 보면서 느낀점(조별나누기와 발표) |
| 종결 단계 (20분) | · 20분 | · 요약강의 · 교육위원 자신의 소감 · 진행과정 배치배경 | · 교육위원 자신의 소감, 진행과정을 과거· 현재· 미래형으로 배치했음을 설명하면서, 비정규노동자를 우리가 어떻게 바라보느냐가 현대차 노동조합 의 미래에 중요지점을 강조 |

방법실습 1



모듬토론

★ 교육위원 진행시나리오

| 시간 | 주요내용 | 준비 | 비고 |
|---|---|--|-------|
| 08:00 - 08:20 | 입소 및 영상설명 | 필기도구, 음료수 | 자리배치 |
| 08:20 - 09:00 | 영상상영 및 휴식 (10분) | 조편성 방법 | 5개조편성 |
| 준비단계 (40분) 09:00 - 09:40 | 1) 도입을 위한 안내강의 (10분) 2) 사권의 시간 -조이름, 조구호 (20분) 3) 안내강의, 1,2단계개인보고서 (10분) | <ul style="list-style-type: none"> · 도입 및 안내강의 준비 · 필기도구, OHP, 네임펜 · 조장 및 서기선출 · 개인보고서 작성 지원 | |
| 학습단계 (65분) 09:40 - 10:45 | 1) 1단계 · 결성전후의 이미지 (10분) · 결성당시 공유하기 (15분) 2) 2단계 · 자신의 견해 (15분) · 그룹견해 모으기 (15분) 3) OHP 작성 (10분) | <ul style="list-style-type: none"> · 토론지원 · 시간배정 확인 · OHP 작성 서기 지원 · OHP 설치확인 | |
| 종결단계 (55분) 10:45 - 11: 40 | 1) 조별발표 (25분) 2) 요약강의 (30분) | <ul style="list-style-type: none"> · 요약강의 정리 · 그룹보고서 걸기 | 평가서 |

♠ 이렇게 진행합니다

| | |
|----------------------|---|
| 1단계 (10분) | <ul style="list-style-type: none">♣ 진행방식을 설명합니다.♣ 모든 과정은 그룹별로 진행됩니다. |
| 2단계 (20분) | <ul style="list-style-type: none">♣ 요즘의 나는!!♣ 돌아가며 이야기합니다.♣ 자연스럽게 서로 나누는 시간을 갖습니다. |
| 3단계 (60분) | <ul style="list-style-type: none">♣ 개인별 보고서를 작성합니다.♣ 조별 토론을 통해 의견을 정리합니다.♣ 보고서 양식에 따라 그룹보고서를 작성합니다. |
| 4단계 (30분) | <ul style="list-style-type: none">♣ 보고서 양식에 따라 조별로 발표합니다. |
| 5단계 (30분) | <ul style="list-style-type: none">♣ 토론내용을 종합하면서, 요약강의를 듣습니다. |

【 1단계 】 여는마당

■ 나는 이런사람입니다.

| | | | |
|--------|--------|------------|---------------|
| • 이름 | • 고향 | • 나이 | • 현장부서 |
| • 입사년도 | • 입사동기 | • 함께 사는 사람 | • 입사 후 최악의 사건 |
| • 취미 | • 주량 | • 장점 3개 | • 가장 행복했던 순간 |

■ 요즘 나는?

| 요즘 나의 가장 괴로운 일 | 요즘 나의 가장 즐거운 일 |
|----------------|----------------|
| • 일터에서 | • 일터에서 : |
| • 집에서 : | • 집에서 : |

■ 우리 모듬을 소개합니다.

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 모듬이름, 구성원, 구호 • 근무년수 합계와 평균 • 나이 합계와 평균 • 우리 모듬구성원이 가장 행복했던 순간 세가지 • 우리 모듬의 장점 10가지 |
|--|

【 2단계 】 모듬토론

■ 노조결성 전·후를 생각하며

결성 초기의 노조와 모습과 현재의 모습을 그림으로 표현하고,
현대자동차노조하면 연상되는 단어 떠올리기

| | | |
|--------------|---|-------------|
| | <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%;"></div> | |
| 결성 초기 조합의 모습 | 연상되는 단어 | 현재 우리조합의 모습 |

■ 노조결성 당시로 돌아가 봅시다.

| 결성당시의 나는? | 당시 노동조합을 결성한 배경은? |
|-----------|-------------------|
| | |

■ 내 생각은 이렇습니다.

□칸에 체크하고, 이유를 정리합니다

| 주제1. 현대차 노동자는 너무 많은 임금을 받는다 | | |
|-----------------------------|-----------------------------|------|
| 나는 | 평점 | 왜냐하면 |
| 정말 그래! | 10 <input type="checkbox"/> | |
| 약간 그래! | 8 <input type="checkbox"/> | |
| 보통이야! | 6 <input type="checkbox"/> | |
| 별로 아니야! | 4 <input type="checkbox"/> | |
| 전혀 아니지! | 2 <input type="checkbox"/> | |

■ 우리 모두의 생각은 이렇습니다.

현대차 노동자는 너무 많은 임금을 받는다

합의된 평점 : 점

비교적 높은 평점을 준 경우의 생각은

때문이었습니다.

비교적 낮은 평점을 준 경우의 생각은

때문이었습니다.

합의가 어려웠지만 대략

의견을 모았습니다.

■ 내 생각은 이렇습니다.

칸에 체크하고, 이유를 정리합니다

| 주제2. 노조의 힘이 세면, 나라가 망한다 | | |
|-------------------------|-----------------------------|------|
| 나는 | 평점 | 왜냐하면 |
| 정말 그래! | 10 <input type="checkbox"/> | |
| 약간 그래! | 8 <input type="checkbox"/> | |
| 보통이야! | 6 <input type="checkbox"/> | |
| 별로 아니야! | 4 <input type="checkbox"/> | |
| 전혀 아니지! | 2 <input type="checkbox"/> | |

■ 우리 모두의 생각은 이렇습니다.

노조의 힘이 세면, 나라가 망한다

합의된 평점 : 점

비교적 높은 평점을 준 경우의 생각은

때문이었습니다.

비교적 낮은 평점을 준 경우의 생각은

때문이었습니다.

합의가 어려웠지만 대략

의견을 모았습니다.

■ 내 생각은 이렇습니다.

□칸에 체크하고, 이유를 정리합니다

| 주제3. 노동조합이 정치투쟁은 왜 하나?(노동자는 정치투쟁 하면 안돼!!) | | |
|---|-----------------------------|------|
| 나는 | 평점 | 왜냐하면 |
| 정말 그래! | 10 <input type="checkbox"/> | |
| 약간 그래! | 8 <input type="checkbox"/> | |
| 보통이야! | 6 <input type="checkbox"/> | |
| 별로 아니야! | 4 <input type="checkbox"/> | |
| 전혀 아니지! | 2 <input type="checkbox"/> | |

■ 우리 모두의 생각은 이렇습니다.

노동조합이 정치투쟁은 왜 하나?(노동자는 정치투쟁 하면 안돼!!)

합의된 평점 : 점

비교적 높은 평점을 준 경우의 생각은

때문이었습니다.

비교적 낮은 평점을 준 경우의 생각은

때문이었습니다.

합의가 어려웠지만 대략

의견을 모았습니다.

■ 내 생각은 이렇습니다.

□칸에 체크하고, 이유를 정리합니다

| 주제4. 비정규직이 더 힘든일을 하는 건 당연하다 아이가? | | |
|----------------------------------|-----------------------------|------|
| 나는 | 평점 | 왜냐하면 |
| 정말 그래! | 10 <input type="checkbox"/> | |
| 약간 그래! | 8 <input type="checkbox"/> | |
| 보통이야! | 6 <input type="checkbox"/> | |
| 별로 아니야! | 4 <input type="checkbox"/> | |
| 전혀 아니지! | 2 <input type="checkbox"/> | |

■ 우리 모두의 생각은 이렇습니다.

비정규직이 더 힘든일을 하는 건 당연하다 아이가?

합의된 평점 : 점

비교적 높은 평점을 준 경우의 생각은

때문이었습니다.

비교적 낮은 평점을 준 경우의 생각은

때문이었습니다.

합의가 어려웠지만 대략

의견을 모았습니다.

★ 교육위원 토론주제

1. 교육대상의 상태분석(교육준비를 위한 토론)

| 03 하반기 조합원 교육을 앞두고, 조합원이 갖고 있는 노동조합에 대한 생각 | |
|--|---------|
| 긍정적인 생각 | 부정적인 생각 |
| | |
| 03' 하반기 조합원 교육에서 고려할 점 | |

2. 의식전환을 위한 토론주제 (OHP)

| 공통주제 (말문트는 주제) | 심화토론 주제 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> · 예시항목 : 노조결성 전후 돌아보기 · 공통주제 : | <ul style="list-style-type: none"> · 예시항목 外 (비정규, 노조에 대한 인식전환, 총선대응..) |

★ 예시

■ 공통주제 예시 (기아 사례)

- ☆ 입사 전 기아 이미지와 입사 후 기아 이미지의 차이점이 있다면?
 - ☆ 현재 우리 노동조합의 문제점을 든다면?
 - ☆ 회사와 노조의 생각이 상반될 때 동지는 어느 쪽 생각을 따르는가?
 - ☆ 단체행동시 제일 알마운 것은?
 - ☆ 내가 위원장, 사장, 대의원이라면?
 - ☆ 노동조합을 처음 접했을 때의 느낌은?
-

■ 심화토론 예시

- 비정규직은 정규직의 고용안전판이다.
- 비정규직이 많을수록 내 고용이 더 안정된다 (고용)
- 비정규직의 힘이 커지면 우리 몫이 작아진다. (임금)
- 비정규직이 더 힘든 일을 하는 것은 당연하다. (노동)
- 현대자동차 노동자들은 임금은 너무 많이 받는다.
- 노동자는 정치하면 안된다.
- 임단협만 잘해도 잘 살 수 있다.
- 노조힘이 세지면 국가가 망한다.
- 우리나라는 노조공화국이다.
- 대기업 노동자는 이기적이다.

기아자동차 노조 사례

- ☆ 회사와 노조의 생각이 상반될 때는 노조가 양보해야 한다?
 - ☆ 노동조합이라고 해도 항상 회사와 싸울 필요는 없는 것이 아닌가?
 - ☆ 중요한 결정은 간부들이 하고 조합원은 뒤에서 밀어주기만 하면 된다.
 - ☆ 파업시 참여 조합원과 비참여 조합원과의 차별이 있어야 하는가?
 - ☆ 파업시 선봉대가 조합원의 출입을 막아서는 안된다.
 - ☆ 연대투쟁에 나섰다가는 우리 노조만 깨진다.
 - ☆ 노동조합이 정치적 투쟁은 왜 하나?
 - ☆ 우리 노동조합이 총대를 매서는 안된다.
 - ☆ 투쟁은 피하고 실리를 얻자.
-

3. 실제 진행을 위한 적용검토

1) 그룹편성관련

- 그룹배정 : 6-8명 이내 7명×5개조: 35명 - 조장중심운영
- 인원이 많을 경우, 말 할 수 있는 기회 제한, 게시판 토론과 달리 모듬토론은 인원수 고려해야 함
- 그룹편성 방식 : 생일(같은달), 좋아하는 색깔, 존경하는 인물, 산이름, 강이름,
- 조이름 : 존경하는 인물, 산이름, 강이름 등 제시해서 선택하도록 (시간 줄이기)

2) 교육위원 역할분담

- 교육위원 : 총괄진행 1인→ 도입강의 및 요약강의, 전체진행
보조 2인→ 그룹 2개씩 맡기, 총괄 1인 1개 그룹
(개인보고서 작성, 시간확인, 그룹보고서 준비, 말문 트기, 내용요약 개입)

3) 도입 및 요약강의 기초

- 도입강의 및 요약강의 : 요약강의 매우 중요, 토론을 통한 문제제기, 생각의 공유(옳든, 그르든), 집중토론시 결론도출 어렵기 때문에, 주제에 따른 요약강의 준비

4) 준비물

- 그룹보고서 OHP에 요약할 수 있도록 준비: 각 조별 필름 5장 이내, 네임펜 1세트, 필기도구

5) 기타

★ 토론 결과 (OHP)

| | |
|-----------------|--|
| 1. 그룹편성관련 | |
| 2. 교육위원 역할분담 | |
| 3. 도입 및 요약강의 초점 | |
| 4. 준비물 | |
| 5. 기타 고려사항 | |

방법실습 2



게시판 토론

★ 교육위원 진행시나리오

| 시간 | 주요내용 | 준비 | 비고 |
|--|---|--|------------------------------|
| 08:00 - 08:20 | 입소 및 영상설명 | 필기도구, 음료수 | 자리배치 |
| 08:20 - 09:00 | 영상상영 및 휴식 (10분) | 조편성 방법 | 3개조편성 |
| 준비단계 (50분) 09:00 - 09:50 | 1) 도입을 위한 안내강의 (20분) 2) 사람의 시간 -조이름, 조구호 (30분) | · 도입 및 안내강의 준비 (비정규현실에 대한 문제제기) | |
| 학습단계 (70분) 09:50 - 11:00 | 1) 1단계 경쟁토론 (40분) · 연상단어 쓰고붙이기 (20분) · 시상 (10분) · 정리강의 (10분) 2) 2단계 게시판토론 (30분) · 비정규직과 함께하기 위해서는... | · 토론방법안내 · 시상하면서 중간정리강의 · 색카드 조별 100장이상 (경쟁토론 60장, 게시판토론 3장×13명) | 매직, 색카드, 대자보, 스프레이플 |
| 종결단계 (40분) 11:00 - 11:40 | 1) 조별발표 (10분) 2) 요약강의 (30분) | · 요약강의 정리 · 그룹보고서 걸기 | 평가서 |

♠ 이렇게 진행됩니다

| | |
|----------------------|---|
| 1단계 (50분) | <ul style="list-style-type: none">♣ 이번 교육의 특징과 의의에 대하여 강의를 들었습니다.♣ 교육의 진행과정을 설명합니다.♣ 그룹 편성을 하고 서로 소개의 시간을 갖습니다. |
| 2단계 (30분) | <ul style="list-style-type: none">♣ 경쟁 토론(버즈 토론) 하기♣ “○○○○○”하면 떠오른 단어를 나눠준 카드에 씁니다.♣ 경쟁 토론이므로 되도록 카드를 많이 활용합니다.♣ 진행자는 부정적인 생각과 긍정적인 생각을 나눠서 붙입니다♣ 심사기준을 발표하고 시상을 합니다. |
| 3단계 (50분) | <ul style="list-style-type: none">♣ 중간정리 강의를 들었습니다.♣ 희망찬 미래를 위하여 무엇을 할 것인지 각자 2-3개씩 카드에 자신의 생각을 적습니다.♣ 각자가 할 일을 나누어 적고 카드는 교육위원(진행자)에게 제출합니다.♣ 비슷한 의견을 적은 카드는 한곳에 모아 붙이면서 토론을 합니다. |
| 4단계 (50분) | <ul style="list-style-type: none">♣ 1단계에서 정한 우리조의 노래, 구호를 발표합니다.♣ 게시판 토론의 주요 내용을 발표합니다.♣ 느낌을 이야기하고 요약 강의를 들었습니다. |

【 1단계 】 서로를 알아봅시다

■ 나는 이런 사람입니다

| | | | |
|--------|------|------|------|
| • 소속부서 | • 이름 | • 고향 | • 나이 |
|--------|------|------|------|

■ 요즈음 나는? (1안)

| 요즈음 나의 가장 힘든 일 | 요즈음 나의 가장 즐거운 일 |
|----------------|-----------------|
| • 일터에서 | • 일터에서 |
| • 집에서 | • 집에서 |

■ 현대자동차에 입사하기 전후의 생각의 변화는? (2안)

| 입사 전 | 입사 후 |
|------|------|
| | |

■ 입사 이후 가장 힘들었던 일과 즐거웠던 일은? (3안)

| 가장 힘들었던 일 | 가장 즐거웠던 일 |
|-----------|-----------|
| | |

【 2단계 】 경쟁토론하기

■ “○○○○ ○○○” 하면 떠오르는 생각을 적어봅시다

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

【 3단계 】 게시판 토론하기

■ 희망찬 우리의 미래를 위하여 할 일을 적어봅시다

| 집행부에 바라는 것 1 | 집행부에 바라는 것 2 | 내가 할 일 |
|--------------|--------------|--------|
|--------------|--------------|--------|

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

【 4단계 】 발표 및 마무리

■ 우리반의 발표자는?

■ 이번 토론을 통해서 느낀점은?

★ 교육위원 토론주제

1. 의식전환을 위한 토론주제

1) 비정규 노동자 문제를 다룰 경우의 주제

| 경쟁토론 주제 (30분) | 게시판토론 주제 (30분) |
|---------------|----------------|
| | |

2) 일반적 의식전환 문제를 다룰 경우의 주제

| 경쟁토론 주제 (30분) | 게시판토론 주제 (30분) |
|---------------|----------------|
| | |

3) 형식을 바꿀 경우의 주제 (1단계 : 000의 문제점, 2단계 : 실천과제)

| 00000의 문제점 | 실천과제 |
|------------|------|
| | |

■ 참고자료

예 1 : 울산 지역사회의 문제점(상위개념 정하기까지)과 현대차 노조의 실천과제

현대노조가 해야 할 수 있는 일

조합원 스스로 할 일

예 2 : 현대차 노동조합의 문제점 (상위개념 정하기), 핵심문제 정하기(스티커)/과 해결과제

집행부가 할 일

조합원 스스로 할 일

예 3 : 한국연론의 문제점 (상위개념 정하기)과 노동자의 실천과제

상급단체에서 할 일

집행부가 할 일

조합원이 할 일

예 4 : 현대자동차 노동자들의 강점/ 약점만 상위개념 정하기/ 약점극복을 위한 실천과제

노동조합이 할 일

조합원이 할 일

2. 실제 진행을 위한 적용검토

1) 그룹편성관련

- 그룹배정 : 13명×3개조: 36명 - 교육위원 중심 운영
- 진행상 더 나누기 어려운 상황임, 조장선출 및 발표 불필요

2.) 교육위원 역할분담

- 교육위원 : 총괄진행 1인 - 도입강의 및 진행안내, 중간정리강의, 요약강의
 - 경쟁토론진행 및 심사위원
 - 게시판 토론진행

진행 2인 - 경쟁토론진행 및 심사위원

- 게시판 토론진행
- 게시판 결과 발표

- 3인의 교육위원의 비중이 매우 높음
- 실제 가능여부 토론해야 함.

3) 도입강의 및 요약강의의 초점

- 비정규직 문제를 집적적으로 다루기 때문에 세심한 주의 필요
- 조합원용 시트에 '비정규직' 단어를 넣어야 하는가

4) 준비물

- 조별 대자보 2장, 색카드, 매직
- 상품은?

5) 기타 (시간배치 등..)

★ 토론 결과 (OHP)

| | |
|-----------------|--|
| 1. 그룹편성관련 | |
| 2. 교육위원 역할분담 | |
| 3. 도입 및 요약강의 초점 | |
| 4. 준비물 | |
| 5. 기타 고려사항 | |

방법실습 3



산만토론

이 시간은 참가자들이 스스로 보고 듣고 이야기하는 과정을 통해 자연스럽게 논리력·발표력·청취력을 향상시키는 시간입니다.

노동조합 운영에 있어서 조합원의 자발적인 참여와 적극적인 개입은 자본의 공세로부터 노동조합을 보호하고 민주적인 노동조합의 기풍을 유지하고 발전시키는 핵심 요소입니다.

또한 자신의 주장을 논리적인 주장을 통해 남을 설득하거나 혹은 민주적인 토론을 통해서 합의에 이르는 과정은 우리 일상 생활에서 꼭 필요한 일입니다.

전체 참가자들은 찬반 양팀으로 나뉘어 자기가 속한 진영의 처지에 서서 토론에 참가하며, 합리적이고 논리적인 이야기로 상대방을 설득하는 토론 시간을 갖게됩니다.

아울러 이 시간을 통해 우리가 얻고자 하는 것은 자신의 주장을 강하게 내세우는 것도 중요하지만 남의 이야기를 귀담아 듣는 것이 중요하다는 것을 확인하고자 합니다. 자신만의 주장을 강요하는 것이 아니라 상대방의 입장에서 생각해 보는 역지사지(易地思之)의 기회를 가져볼 수 있을 것입니다.

이번 토론은 혼자서 독점하는 것이 아니라 팀별로 진행이 되는 만큼 팀웍이 무엇보다 중요합니다. 서로 머리를 맞대고 이야기를 풀어갈 전략회의, 실제 토론에 이르기까지 팀원들의 단합이 승패를 기를 것입니다.

배심원들은 찬반 양팀의 토론과정을 지켜보면서 공정한 평가를 하는 훈련을 하게됩니다. 이러한 전체 과정을 통하여 우리는 ① 자신의 주장을 논리적으로 이야기하는 훈련 ② 상대방의 입장을 이해하는 것의 중요성 ③ 팀웍(공동 작업)의 중요성 ④ 공정한 평가와 이에 대한 승복 등 민주적인 조합원으로서의 기본적인 자질 향상에 기여하게 될 것입니다.

★ 교육위원 진행시나리오

| 시간 | 주요내용 | 준비 | 비고 |
|---|--|---|--|
| 08:00 - 08:20 | 입소 및 영상설명 | 필기도구, 음료수 | 자리배치 |
| 08:20 - 09:00 | 영상상영 및 휴식 (10분) | 조편성 방법 | 3개조편성 |
| <p>준비단계 (30분)</p> <p>09:00 - 09:30</p> | <p>1) 도입강의-포괄적 도입 (10분)</p> <p>2) 진행방법 안내, 역할분담 (10분)</p> <p>3) 자리아동 (10분)</p> | <ul style="list-style-type: none"> · 역할분담 방식 · 의장1(연장자), 서기1 · 배심원 6명/8명 · 찬반팀 나누고(14명씩), 패널(4명), 청중 역할(10명) 나누기 | <p>위원1/진행팀</p> <p>위원2/찬성팀</p> <p>위원3/반대팀</p> |
| <p>학습단계 (100분)</p> <p>09:30 - 11:10</p> | <p>1) 전략회의 (30분)</p> <p>2) 찬반토론 (60분)</p> <p>3) 시상 및 소감나누기 (10분)</p> | <ul style="list-style-type: none"> · 전략회의 지원 진행팀(자리배치, 명패 등) 찬반팀(논리지원, 발언순서 패널대표, 청중응원) · 시상하면서 중간정리강의 · 배심원 평결지원 | <p>상품</p> |
| <p>종결단계 (30분)</p> <p>11:10 - 11:40</p> | <p>1) 요약강의 (30분)</p> | <ul style="list-style-type: none"> · 요약강의 정리 | <p>평가서</p> |

♠ 이렇게 진행됩니다

| | |
|----------------------------|--|
| 1단계 (30분) | <ul style="list-style-type: none">♠ 이번 교육의 특징과 의의에 대하여 강의를 듣습니다.♠ 의장, 찬성팀과 반대팀, 배심원 등 역할을 나눕니다.♠ 서로 인사하는 시간을 갖습니다 |
| 2단계 (90분) | <ul style="list-style-type: none">♠ 찬성팀과 반대팀으로 나뉘어서 전략회의를 합니다.♠ 청중은 찬반팀으로 나뉘어 응원전을 준비합니다.♠ 전략회의가 끝나면 의장의 사회로 찬반토론을 진행 합니다.♠ 전체 토론이 끝나면 청중에게도 질문의 기회를 줍니다. |
| 3단계 (10분) | <ul style="list-style-type: none">♠ 배심원은 평가기준에 따라 평가를 합니다.♠ 배심원 대표는 평결문을 발표합니다♠ 우승팀, 베스트 토론자를 결정하여 시상하고 폐회를 선언합니다.♠ 느낌을 이야기하고 찬반토론을 마무리 합니다. |
| 4단계 (30분) | <ul style="list-style-type: none">♠ 정리 강의를 듣습니다. |

찬반토론 순서

1. 전략회의 30분
2. 찬성, 반대, 배심원 입장
3. 의장 입장 (기립)
4. 개회선언 및 토론규칙 설명
5. 찬반토론
 - 1) 찬성팀 대표 기조발제 (3분) 2) 반대팀 대표 기조발제 (3분)
 - 3) 찬성팀 2발언자 (2분) 4) 반대팀 2발언자 (2분)
 - 5) 찬성팀 3발언자 (2분) 6) 반대팀 3발언자 (2분)
 - 7) 찬성팀 4발언자 (2분) 8) 반대팀 4발언자 (2분)
6. 시간에 따라 상호토론 및 청중 질문 (20분간 찬반토론)
 - 1) 찬성팀 패널질문 (1분) 2) 반대팀 보충발언 및 답변 (2분)
 - 3) 반대팀 패널질문 (1분) 4) 찬성팀 보충발언 및 답변 (2분)
 -
 - 1) 찬성팀 청중질문 (1분) 2) 반대팀 보충발언 및 답변 (2분)
 - 3) 반대팀 청중질문 (1분) 4) 찬성팀 보충발언 및 답변 (2분)
 -
7. 반대, 찬성팀 최종발언 (각각 4분)
8. 정회 : 배심원 평결을 위한 토론
9. 속개
 - 1) 배심원 대표 평결 결과 및 베스트 토론자 발표
 - 2) 배심원 대표 : 배심원 소감 요약
10. 의장 승리팀 선언, 베스트 토론자 선언
11. 의장의 종료선언

토론주제:

일시: 2003. 장소: 현대자동차 공장

☐ ☐☐ 의장 시나리오 ☐☐ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ☐

1. 자리정돈

- 1) 찬성팀 입장, 반대팀 입장, 배심원 입장, 의장입장 - 일동 기립

2. 의장인사

- 안녕하십니까? 저는 오늘 의장을 맡게된 ○○○ 입니다.
- 지금부터 찬반토론을 시작하겠습니다.

오늘의 주제는 “ ” 입니다.

- 여기에 찬성하시는 쪽과 반대하시는 두 팀이 오늘의 주인공들입니다.
- 그럼 토론 참가자를 소개하도록 하겠습니다. (소개를 하면 각자 일어나서 청중에게 인사)

찬성팀 대표 ○○○씨 입니다. 찬성팀 제2발언자 ○○○입니다. 찬성팀 제3발언자 ○○○씨입니다. 마지막으로 찬성팀 제4발언자 ○○○씨입니다.

다음은 반대팀 대표 ○○○씨 입니다. 반대팀 제2발언자 ○○○씨 입니다. 반대팀 제3발언자 ○○○씨 입니다. 반대팀 제4발언자 ○○○씨 입니다.

- 이제는 배심원을 맡으신 분들을 소개하겠습니다. 배심원 여러분들은 일어서서 인사해 주시기 바랍니다.
- 그리고 ○○○씨가 오늘 토론의 서기와 시간체크를 맡아 주시겠습니다. (인사)

3. 토론 규칙설명

- 토론에 들어가기에 앞서 토론의 규칙을 말씀드리겠습니다. 토론에 소요되는 시간은 총 1시간 입니다.
- 참가자의 발언순서는 찬성팀의 대표를 시작으로 양팀 한명씩 번갈아 가면서 차례로 진행합니다.

다.

- 최종 발언은 반대팀의 대표가 먼저 하게됩니다. 각 개인별 발언시간은 최종 발언을 포함해서 각 1인당 2분으로 제한합니다. 단, 팀 대표의 기초발언은 4분까지 연장할 수 있습니다.

- 제한시간 30초 전에 경고 싸인을 보내며(종2회, 노란색 경고 카드), 제한시간이 다 소요되면 다시한번 더 경고 싸인이 나갑니다(종4회, 빨간색 경고 카드) 이때에는 즉시 이야기를 끝내도록 해야 합니다.

- 토론과정에 심각한 문제가 있다고 판단될 때는 본 의장이 이를 제지할 수 있다는 점을 상기 해 주시기 바랍니다.

- 그러면 상호에 대한 예의와 규칙을 준수할 것을 믿으면서 지금부터 찬반토론에 들어가도록 하겠습니다.

4. 토론진행

- 먼저 찬성팀 대표 기초발언해 주십시오.

- 다음 반대팀 대표 기초발언 해 주십시오.

- 찬성팀 두 번째 발언자 발언해 주십시오.

- 반대팀 두 번째 발언자 발언해 주십시오.

- 찬성팀 세 번째 발언자 발언해 주십시오.

- 반대팀 세 번째 발언자 발언해 주십시오.

- 찬성팀 네 번째 발언자 발언해 주십시오.

- 반대팀 네 번째 발언자 발언해 주십시오.

- 이제 한차례의 양팀의 발언이 모두 끝났습니다. 아마 토론내용이 충분하게 만족스럽지는 못한 것 같습니다. 패널끼리 질의 답변하는 상호토론하는 시간을 갖도록 하겠습니다. 역시 찬성팀이 질문하면 반대팀이 답변하고, 반대팀이 질문하면, 찬성팀이 답변하는 방식으로 진행하도록 하겠습니다. 질문은 가급적 짧게, 답변은 2분 이내로 해주시기 바랍니다.

- 먼저 질문하실 발언자 있습니까? (의장은 양팀의 발언자가 골고루 발언할 수 있도록 발언권을 분배한다)

- 이제 조금씩 토론에 열기가 오르는 것 같습니다. 그런데 발표자의 이야기도 중요하지만, 양팀 청중의 의견도 한번 들어보았으면 하는데요. 양팀 청중을 대표해서 한 두분 정도 질의를 해 주시면, 찬반 양팀에서 답변하실 기회를 드리도록 하겠습니다. 청중 대표는 1분씩 질의해 주시기 바랍니다.

니다.

- 이 질문에 대해 찬반 양팀에서 각각 2분씩 답변해 주시기 바랍니다.

- 질의토론은 아쉽지만 이것으로 마무리하도록 하겠습니다. 이제 양 팀에게 최종발언의 기회를 드리도록 하겠습니다. 지금까지 나온 의견을 잘 정리하실 수 있도록 5분 동안 시간을 드리겠습니다.

- 5분간 정회하겠습니다. (정회) ※ 여러가지 상황을 고려하여 정회 없이 계속진행 할 수 있다.

- 자 이제 마지막으로 최종발언을 듣도록 하겠습니다. 앞에서 기조발제는 찬성팀이 먼저 하셨으니 최종발언은 반대팀부터 듣도록 하겠습니다.

- 반대팀 최종발언 해 주십시오.

- 찬성팀 최종발언 해 주십시오.

5. 정회와 배심원 평결준비

- 이제 모든 토론이 끝났습니다.

- 그러면 배심원들이 평결을 내리기 위해 10분간 정회하도록 하겠습니다.

- 배심원들은 평결 준비회의를 진행해 주시기 바랍니다.(배심원들은 평가서를 취합하여 정리한다)

6. 토론속개

- 토론을 속개하겠습니다.

배심원 대표 나오셔서 발표해주십시오.

(배심원 대표 : 배심원 회의결과 발표 / 베스트 토론자 발표 / 소감 요약)

7. 승자 발표와 폐회

- 오늘의 승자는 ○○팀으로, 베스트 토론자는 ○○팀 ○○○동지임을 선포합니다. (탕탕탕)

- 다음은 상품을 전달해 드리겠습니다. 승리팀 앞으로 나와 주십시오. (상품수여, 박수)

- 베스트 토론자 ○○○동지 앞으로 나와주십시오.(상품수여, 박수)

- 토론에 참여해주신 모든 분들께 감사의 말씀드립니다. 승리팀의 노고와 패배한 팀의 노력에

모두 감사드립니다.

이상으로 찬반토론을 모두 마치겠습니다. 감사합니다. (탕탕탕)

을 흔들고 색지를 보여 경고 싸인을 보낸다.(경고 2회, 시간 초과시 4회)

전략회의 지침

(전략회의)

전략회의에서 가장 중요한 것은 첫째, 주제가 가지고 있는 문제점에 대한 정확한 이해, 둘째, 문제의 핵심을 담은 찬반 논리, 셋째, 팀 전체가 하나의 목소리를 낼 수 있도록 호흡을 맞추는 일이다. 아울러 전략회의 시간이 길지 않으므로 시간을 효과적으로 활용하는 것이 무엇보다 중요하다.

각 팀은 전략회의를 위해 별도의 분임 토의실로 자리를 옮기고 반원들은 주제와 관련하여 자신의 의견(핵심, 예상되는 쟁점, 자신의 생각)등을 2분 이내로 발표를 한다.

발언이 끝나면 먼저 팀을 이끌어갈 대표 발언자(팀장)와 나머지 발언자 3인을 정한 다음 발언 순서를 정한다.(서기를 통해 대표발언자와 발언 순서, 발언자 이름을 통보하여 회의장 준비에 협조한다.) 역할을 맡지 않은 팀원은 각팀을 지지, 응원하는 청중이 된다.

대표 발언자를 중심으로 우선 주제와 관련하여 가장 핵심이 되는 사항과 쟁점이 될 수 있는 것을 토론을 통해 몇가지로 정리한다.

정리된 내용을 발언자의 순서대로 배정하고 각각의 발언 요지를 간략하게 정리하고 실제로 발표해 본다.

상대방에서 제기할 것으로 예상되는 질문 또는 발언요지 4-5가지로 추려보고 이에 대한 반박 논리를 정한다. 반박논리를 발표할 발언자를 정한다.

발언자에 포함되지 아니한 나머지 청중은 자신의 팀을 위한 적절한 응원준비와 별도의 상대방에 대한 질문이나 발언 준비 함께 한다.

(찬반토론)

의장의 지시에 따라 순서대로 발언과 상대방의 질문에 대한 답변 및 상호 토론을 한다.

이때 발언권을 독점하지말고 팀 전원이 골고루 발언할 수 있도록 노력한다.

시간과 규칙을 준수하여 발언하도록 힘쓴다.

배심원 진행 지침

(회의장 준비)

배심원은 찬반 양팀이 전략회의를 하는 동안 진행자를 도와서 회의장을 정리하고 찬반 토론시 배정한 채점양식에 의거하여 공정한 심사를 통해 승자와 패자, 베스트 토론자를 결정하는 역할을 한다.

회의장 정리는 의장석, 서기석을 교육장 전면 가운데에 배치하고 의장석을 기준으로 좌측에 찬성팀 4개석, 우측에 반대팀을 4개석을 마련한다. 이때 양팀 좌석은 전면 의장석에서 보아 V 자형이 되도록 비스듬히 배치한다.

배심원의 자리는 의장과 마주볼 수 있는 전면 위치에 자리를 준비한다.

회의장이 마련되면 배심원 대표를 선출한다.

(평가)

찬반 토론이 시작되면 배심원은 미리 준비된 채점표에 따라 각 발언자에 대하여 공정하게 평가를 시작 한다.

의장이 찬반토론을 마치고 휴회를 선언하면 배심원들은 배심원 대표를 중심으로 신속하게 각자가 채점한 점수를 합산하여 승리팀을 결정한다.

아울러 양팀중에서 오늘의 최고의 토론자를 결정하고 배심원 대표는 발표 준비를 한다.

(결과발표)

의장의 요청에 따라 배심원 대표는 평가 결과를 발표한다. 이때 배심원들의 종합적인 의견을 모아 양팀에 대한 의견을 덧붙일 수 있다.

배심원 대표 발표요지

- 찬성팀과 반대팀 모두 대단히 수고하셨습니다. 배심원 대표 ()입니다. 지금부터 찬반토론 배심원 평가결과를 발표하겠습니다. 우리 배심원들은 발언태도, 규칙의 준수, 표현능력, 순발력, 설득력 등 크게 5개 항목에 걸쳐서 공정하고도 엄정한 심사를 했습니다.

- 배심원들은 전반적으로 오늘 토론에 대하여 대부분

_____ 하다는 평가를 내렸습니다.

- 토론 과정에 있어서 _____한 점이 아쉬웠으며,
_____한 점이 좋았습니다.

- 토론 과정에서 양팀은 대체로 ()에서 높은 평점이 나온 반면 ()면에서는 점수가 낮았습니다. 특히, 배심원들은 대체로 ()점들은 좋았으나 ()점이 아쉬웠다고 평가하였습니다.

- 다음은 각 팀별로 살펴보겠습니다.

찬성팀은 ()에서 좋은 점수를 얻었고 반면()에서 낮은 점수를 받았습니다.

반대팀은 ()에서 좋은 점수를 받은 반면 ()에서 낮은 점수를 받았습니다.

- 배심원들의 평가를 종합한 결과 찬성팀은 ()점, 반대팀은 ()점으로 오늘의 승리팀은 ()입니다.

- 오늘의 최고의 토론자는 ()팀의 () 동지입니다.

- 이상 배심원 평가 결과발표를 마치겠습니다. 감사합니다.

찬반토론 평가표

작성자 :

| 찬성팀 | | | | | | |
|-------|------|--------|----------|----------|-----|----|
| 발언자 | 발언태도 | 규칙의 준수 | 표현능력 | 순발력 대응능력 | 설득력 | 소계 |
| 팀장 | | | | | | |
| 제2발언자 | | | | | | |
| 제3발언자 | | | | | | |
| 제4발언자 | | | | | | |
| 전체 | | | | | | |
| 반대팀 | | | | | | |
| 발언자 | 발언태도 | 규칙의 준수 | 논리성 표현능력 | 순발력 대응능력 | 설득력 | 소계 |
| 팀장 | | | | | | |
| 제2발언자 | | | | | | |
| 제3발언자 | | | | | | |
| 제4발언자 | | | | | | |
| 전체 | | | | | | |

★ 교육위원 토론주제

1. 의식전환을 위한 토론주제

- 토론주제 선정시 고려할 점
 - 찬반이 분명히 나뉠 수 있는 대립지점이 좋다
(조직적 문제를 직접적으로 다루는 것은 피하는 것이 좋다)
 - 흥미가 있으면서, 논쟁이 될만한 주제가 좋다
 - 문장이 명확해야 한다 (A는 B이다. A는 B가 아니다)

1) 비정규 노동자 문제를 다룰 경우의 주제

-
-
-
-

2) 총선대응과 관련한 문제를 다룰 경우의 주제

-
-
-
-

3) 일반적 의식전환 문제를 다룰 경우의 주제

-
-
-

2. 실제 진행을 위한 적용검토

1) 참가자 역할분담관련

- 의장선출방법 (연장자로 하는 이유 첫째, 의장 시나리오에 따라 쉽게 따라할 수 있고, 참여교육에서는 연장자가 소외되기 쉬우므로)
- 배심원 선출 (배심원을 서로하려는 경향을 불식하기 위해서, 중립적이고, 공정한 사람이 맡는 것이 필요함을 강조해야 함)
- 찬반팀의 경우 본인의 생각과는 달라도 됨을 강조해서, 불필요한 오해가 생기지 않도록 해야 하며, '논리게임'임을 강조해야 함.
- 인원수 조정 및 확인

2) 교육위원 역할분담

- 교육위원 : 총괄진행 1인 - 도입강의 및 진행안내, 요약강의
 - 진행팀 운영(의장, 서기역할, 배심원역할, 자리정돈)

- 진행 2인 - 찬성팀, 반대팀의 논리지원
 - 경쟁심 유도
 - 청중팀의 응원전 준비

3) 요약강의의 초점

- 주제에 따라 강의의 초점 정리해야 함

4) 준비물

- 필기도구, 명패, 종, 응원소품
- 찬반팀 참고자료(짧을수록 좋음, 필요에 따라, 토론을 모두 마친후 나누어주는 것도 괜찮음, 미리 줄 경우 보고 읽는 경우 생김)

5) 기타 (시간배치 등..)

★ 토론 결과 (OHP)

| | |
|-----------------|--|
| 1. 그룹편성관련 | |
| 2. 교육위원 역할분담 | |
| 3. 도입 및 요약강의 초점 | |
| 4. 준비물 | |
| 5. 기타 고려사항 | |

방법실습 4



상황극



★ 교육위원 시나리오

| 시간 | 주요내용 | 준비 | 비고 |
|------------------------------------|---|-----------------------------|-------------------------------------|
| 08:00 - 08:20 | 입소 및 영상설명 | 필기도구, 음료수 | 자리배치 |
| 08:20 - 09:00 | 영상상영 및 휴식 (10분) | 조편성 방법 | 4개조편성 |
| 준비단계 (50분) 09:00 - 09:50 | 1) 도입강의-포괄적 도입 (10분) 2) 진행방법 안내, 역할분담 (10분) 3) 자리이동 (10분) 4) 상황극준비 (10분) | · 4개조 편성 방법 · 소회의실 3개 필요 | 위원1/2개조 지원 위원2/1개조 위원3/1개조 |
| 학습단계 (90분) 09:50 - 11:20 | 1) 상황극 경연 및 시상 (50분) 2) 조별 소감나누기 (25분) 3) 전체 발표하기 (15분) | · 극 소품 | 상품 |
| 종결단계 (20분) 11:20 - 11:40 | 1) 요약강의 (20분) | · 요약강의 정리 | 평가서 |

♠ 이렇게 진행됩니다

| | |
|----------------------|---|
| 1단계 (40분) | <ul style="list-style-type: none">♠ 이번 교육의 특징과 의의를 설명합니다.♠ 교육의 진행과정을 설명합니다.♠ 그룹편성, 사귀는 시간을 갖습니다.♠ 상황극을 준비하는 과정을 담은 비디오를 상영합니다. |
| 2단계 (10분) | <ul style="list-style-type: none">♠ 나눠준 시나리오를 전체가 읽어봅니다.♠ 각자의 역할을 나누고, 구체적인 대사 및 행동을 구상합니다.♠ 모든 사람들이 역할을 맡아야 합니다. 시나리오를 상황에 맞게 수정해도 좋습니다.♠ 대사와 몸짓을 맞추며 전체 줄거리에 맞게 등장순서 등을 정하고 검토합니다. |
| 3단계 (90분) | <ul style="list-style-type: none">♠ 이제 그룹별로 발표합니다.♠ 각 조의 극을 평가하고, 자신의 느낌을 이야기합니다.♠ 심사위원의 심사결과 발표와 시상 있습니다. |
| 4단계 (20분) | <ul style="list-style-type: none">♠ 토론내용을 정리하고, 요약강의를 듣습니다. |

♠ 시나리오 5 - 현대자동차 노조의 미래

때 : 2005년 2005년

곳 : 현대자동차 00공장

줄거리 : 한참 일을 하고 있다. 관리자가 들어와서 두리번 거리더니 알하고 있는 비정규 직 한명을 부른다. 저쪽 공장에 결원이 생겼으니 저 공장에 가서 일을 하라고 하는 것이다. 그러자 동료들 전체가 들고일어나 반대를 한다. 비록 업체는 다르지만 같은 조합원이므로 노조와 상의없이 변경할 수 없다는게 이유. 관리자는 정규직들에게 하청은 하청일 뿐이라고 설득하지만, 조합원들은 꿈쩍하지 않는다. 한 명, 두 명 빼내 가면 결국, 모두가 힘들게 일을 하게 되기 때문이다. 결국, 관리자는 포기하고 돌아가고, 다른 공장에 갈 뻔한 사람은 고맙다고 음료수를 돌린다.

★ 교육위원 토론주제

1. 과거 · 현재 · 미래의 장면을 생생하게 나타낼 수 있는 시나리오가 핵심
임.

노조결성 당시의 노동자 생활을 담은 시나리오

때 :

곳 :

주장면 :

현재 부딪치고 있는 문제를 생생하게 드러낼 시나리오1

때 :

곳 :

주장면 :

현재 부딪치고 있는 문제를 생생하게 드러낼 시나리오2

때 :

곳 :

주장면 :

최악의 가상 시나리오1

때 :

곳 :

주장면 :

최고의 가상 시나리오1

때 :

곳 :

주장면 :

2. 실제 진행을 위한 적용검토

1) 그룹편성관련

- 그룹배정 : 4개조 편성 (과거팀1, 현재팀1-2/ 미래팀1-2)
- 과거·현재·미래형 배열 중요

2) 교육위원 역할분담

- 교육위원 : 총괄진행 1인 - 도입강의 및 진행안내,
- 1개팀 촌극준비 지원

진행 1인 - 2개팀 촌극준비 지원

진행 1인 - 1개팀 촌극준비 지원

요약강의

3) 도입강의 및 요약강의의 초점

- 과거·현재·미래형 배열한 이유 설명, 자신의 소감, 비정규 문제 중요함 강조

4) 준비물

- 시나리오 시트

5) 기타 (시간배치, 팀별 상호인사....)

★ 토론 결과 (OHP)

| | |
|-----------------|--|
| 1. 그룹편성관련 | |
| 2. 교육위원 역할분담 | |
| 3. 도입 및 요약강의 초점 | |
| 4. 준비물 | |
| 5. 기타 고려사항 | |

방법실습 5



세부 시나리오 검토

★ 모둠토론 진행시나리오

| 시간 | 주요내용 | 준비 | 비고 |
|---------------|-----------------|-----------|------|
| 08:00 - 08:20 | 입소 및 영상설명 | 필기도구, 음료수 | 자리배치 |
| 08:20 - 09:00 | 영상상영 및 휴식 (10분) | 조편성 방법 | 개조편성 |
| 준비단계 (분) | | | |
| 학습단계 (분) | | | |
| 종결단계 (분) | | | |

★ 게시판토론 진행시나리오

| 시간 | 주요내용 | 준비 | 비고 |
|---------------|-----------------|-----------|------|
| 08:00 - 08:20 | 입소 및 영상설명 | 필기도구, 음료수 | 자리배치 |
| 08:20 - 09:00 | 영상상영 및 휴식 (10분) | 조편성 방법 | 개조편성 |
| 준비단계 (분) | | | |
| 학습단계 (분) | | | |
| 종결단계 (분) | | | |

★ 찬반토론 진행시나리오

| 시간 | 주요내용 | 준비 | 비고 |
|---------------|-----------------|-----------|------|
| 08:00 - 08:20 | 입소 및 영상설명 | 필기도구, 음료수 | 자리배치 |
| 08:20 - 09:00 | 영상상영 및 휴식 (10분) | 조편성 방법 | 개조편성 |
| 준비단계 (분) | | | |
| 학습단계 (분) | | | |
| 종결단계 (분) | | | |

★ 촌극경연 진행시나리오

| 시간 | 주요내용 | 준비 | 비고 |
|---------------|-----------------|-----------|------|
| 08:00 - 08:20 | 입소 및 영상설명 | 필기도구, 음료수 | 자리배치 |
| 08:20 - 09:00 | 영상상영 및 휴식 (10분) | 조편성 방법 | 개조편성 |
| 준비단계 (분) | | | |
| 학습단계 (분) | | | |
| 종결단계 (분) | | | |

참고자료



다양한 교육방법의 활용

다양한 교육방법의 활용

1. 교육방법의 개발을 촉진하는 요소

강의 위주의 일방통행식의 교육방법은 강사의 역량에 의해 교육효과가 좌우되며, 교육참가자는 수동적이 될 수밖에 없다. 따라서 조합원의 참여를 높일 수 있는 다양한 교육방법, 좀더 재미있게 교육에 참여시키면서도 교육의 목적을 실현할 수 있는 교육방법의 개발에 관한 교육담당자들의 요구는 점점 높아가고 있다.

그런데 조금만 눈을 돌려보면 사회교육단체, 산업교육단체, 종교단체 등에서 강의 위주의 교육을 탈피하여, 참가자의 참여와 흥미를 끌 수 있는 교육기법에 관련된 무수한 자료들이 쏟아져 나와 있다. 또한 외국노동단체의 경우에는 전통적인 강의식 교육방법과 함께 참가자들이 교육과정에 직접 참여하는 교육방법은 이미 교육의 유형으로 정착되어 있다.

그러나 교육방법은 단순히 기술적인 측면만의 문제는 아니다. 교육방법은 말 그대로 '기법'에 불과하지만 실제로는 '교육내용과 함께 그 내용을 전달하기 위한 구체적인 방법'을 포괄하고 있다. 또한 교육이 설계되는 과정은 1) 교육목적의 세우고, 2) 교육참가자의 상태와 요구가 분석되어야 하며, 3) 이에 따라 교육과정의 구체적 목표를 설정해야 한다. 이 과정을 거친 후에 비로소 4) '교육방법'을 포함한 프로그램 기획이 된다. 따라서 '교육을 통해 무엇을 얻고자 하는가' 라는 교육목적의 문제는 어떤 교육방법을 쓸것인가를 결정하게 되는 매우 중요한 요소가 된다.

1) 교육의 목적과 교육방법

기존에 보편적으로 활용되었던 강의 위주의 교육방법은 '조직화와 의식화, 실천활동의 강화'를 노동교육의 목적으로 할 때 주로 활용되는 교육방법이다. 따라서 교육과정은 지식과 정보의 제공을 통해 인식과 행동의 변화를 가져오도록 하기 위한 과정으로 짜여지게 된다. 이러한 교육활동은 필연적으로 단기적인 효과, 즉 현안문제를 비롯한 당면한 투쟁에 조합원을 동원하기 위한 도구적인 기능을 강조하게 된다.

그러나 이제 노동교육은 조직화와 의식화, 실천의 강화라는 단기적 효과위주의 기능에서 이를 실현할 수 있는 활동가의 육성이라는 보다 목적의식적 기능으로 구체화되어야 한다.

이를 위해서는 첫째, 노동교육은 이론을 통해서든 경험을 통해서든 지식과 기술만을 습득하는 것이 아니라, 노동자를 둘러싼 현실을 스스로의 눈으로 판단하고 개척해 나갈 수 있는 세계관의 확립, 그리고 삶을 대하는 가치관과 태도의 변화까지를 동반하는 것으로 이해되어야 한다.

노동자적인 입장과 시각을 담은 각종 지식과 정보를 한껏 주입한다고 해서 그것이 모두 참가자의 것이 되지는 않는다. 따라서 교육과정은 교육참가자들이 이론과 실천의 주장을 일방적으로 받고, 그것을 당연히 수용하는 것이 아니라, 참가자 개인의 경험을 서로가 흡수할 수 있는 다양한 형태의 ‘교육방법’을 통해 각종 지식과 정보를 재검토 할 수 있도록 하여 현재 보다 풍부한 새로운 사고의 틀을 만들어 갈 수 있도록 짜여져야 한다.

이처럼 노동교육이 ‘조직화, 의식화, 실천활동의 강화’만이 아니라 이를 실현할 수 있는 주체적인 활동가의 양성을 구체적 목적으로 할 때, 교육과정은 노동운동에 필요한 지식의 습득과 함께, 이를 실현할 수 있는 참가자 자신의 삶과 가치관을 변화시키는 과정까지 포괄하게 될 것이다.

또한 이런 교육과정을 기획하고자 한다면, 교육집단 내에서 함께 교감하고 상호 지지하는 교육방법을 주요하게 채택하게 될 것이며, 더 나아가 학습한 내용을 가치관과 태도의 변화로 내면화 하기 위해 교육참가자를 교육과정에 주체로 세우는 다양한 교육방법을 고민하게 되는 것이다.

2) 교육의 체계화와 교육방법

다음으로 다양한 교육방법을 활용하고, 효과를 높이기 위해서는 15명~20명 정도의 적은 교육인원과 한 개의 과목마다 최소한 3~4시간 정도의 시간이 필요하며, 연속된 교육과정이라면 더욱 효과적일 것이다. 그러나 한 과목당 1~2시간 정도에 불과한 교육시간으로 50~60명 이상의 인원이 교육에 참가하는 것이 대부분 노조의 교육현실이며, 이러한 교육도 현안중심의 1회적인 교육을 반복하고 있는 형편이다. 이런 현실적인 조건은 다양한 교육방법의 활용을 제약하는 요인이 되고 있다.

그러나 이러한 비체계적인 교육현실을 극복하기 위한 노력이 전제되지 않는다면, 참가자의 참여를 보장할 수 있는 다양한 교육방법을 개발하고, 활용하는 것은 매우 먼 미래의 일이 될 것이다.

물론 모든 교육사업이 한꺼번에 제자리를 찾아가기란 불가능하다. 그러나 앞서 말한 ‘활동가의 양성’이라는 교육목적을 분명히 한다면, 교육활동의 체계화를 통한 다양한 교육방법의 개발과 활용은 요원한 것만은 아니다. 예를 들어 각급 조직별로 최소한 1개의 교육과정만이라도 목적의식

적인 간부양성을 위해 2~3년 간의 중장기 계획을 수립하여 집행하는 것은 불가능한 일은 아니다. 단위노조에서는 간부를 재생산하는 구조로서 정기적인 교육사업을 배치할 수 있다. 노동교실, 간부학교 등의 이름으로 연간 2~3회, 총 5~6회를 2~3년간에 걸친 장기적 교육사업을 계획하여 실행하는 것이다. 이를 실현하려면 당연히 집행부차원에서 간부양성을 위한 교육사업의 중요성을 공유하고, 교육담당자 1인이 기획과 집행, 후속모임의 책임을 담당하는 것이 아니라 매 기마다 집행부내에서 후속모임의 담당자를 선정하여 교육담당자와 함께 사업을 추진할 수 있을 것이다. 상급조직에서도 가장 중요한 활동가 층에 대한 검토를 통해 ‘조직활동가’, 또는 ‘현장활동가’ 양성을 위한 2~3개년의 교육사업계획을 수립하고, 3개년간 단위노조 조직활동가 양성을 위한 초급과정 5~6회, 지역단위의 조직활동가 양성을 위한 중급과정 2~3회, 연맹급의 조직활동가 양성을 위한 고급 1~2회 등의 연속적인 교육계획을 수립하여 실행할 수 있을 것이다.

이처럼 교육활동을 활동가 양성을 위한 중점사업 1~2개를 설정하여 중장기적인 계획 속에 추진하는 것은, 교육활동의 체계화를 진전시킬 수 있으며, 다양한 교육방법의 활용과 모색의 매우 중요한 고리가 될 수 있는 것이다.

3) 교육의 주체와 교육방법

유교적인 전통이 깊은 우리 나라의 경우 아직도 교육은 ‘서로 가르치고, 서로 배우는 과정’이 아니라 ‘일방적으로 가르치는 것’이라는 교육관이 지배적이다. 따라서 전통적인 교육과정은 교육을 시키는 사람과 교육을 받는 대상, 즉 교사와 학생의 수직적 관계로 구분한다. 노조교육에서는 외부의 전문강사와 노조 내의 현장강사, 교육담당자, 교육참가자로 구분할 수 있을 것이다. 강사 위주의 교육방법은 강사의 권위가 절대적인 위치를 차지하고 있으며, 상대적으로 피교육자의 역할은 매우 수동적이다.

그러나 다양한 교육방법의 활용은 교육자와 피교육자의 수직적 관계를 탈피하여 교육자와 교육생이 상호배우는 수평적 관계로 전환되었을 때 비로소 구체화될 수 있다. 강사는 자신의 경험과 준비된 전문지식과 정보를 피교육자에게 제공하면서 동시에 교육참가자들의 노동자로서의 경험과 삶을 통해 자신의 삶을 종합적으로 이해하게 된다. 교육생들은 강사를 통해 전문적인 지식과 기능을 습득함과 동시에 상호간의 경험과 집단작용을 통해 총체적인 집단의 삶을 이해하게 된다. 더불어서 교육담당자는 이러한 강사와 교육참가자간, 교육참가자들 상호간의 집단적인 교류과정을 촉진하는 역할을 담당하게 된다. 이러한 교육에 대한 확대된 관점은 그동안 수동적 위치에 머물러 있었던 교육생의 참여를 보장하는 교육방법을 요구하게 되며, 특히 교육담당자의 보다 적극적인 역할이 요구되는 것이다.

이처럼 다양한 교육방법의 활용은 ‘활동가 양성을 목적으로 하는 교육’이 ‘단계적이고 체계적’으로 운영되고, 강사 중심의 교육에서 참가자 중심의 교육으로 전환되었을 때 보다 촉진되고, 발전될 수 있는 것이다.

<교육목표 변화에 따른 노동교육 발전방향>

| | 현단계 | 발전방향 |
|--------|------------------|--------------------|
| 교육목표 | 단위노조 조직력과 투쟁력강화 | 노조활동가 양성 |
| 주요내용 | 지식과 방침의 전달 | 노동운동의 요구와 개인의 삶 접근 |
| 교육프로그램 | 일회적 단기적인 교육 | 중장기적인 교육 |
| 교육참가자 | 수동적, 방관적 | 적극적, 참여적 |
| 교육방법 | 강의와 토론 | 강의, 토론, 실습, 체험학습 |
| 교육주체 | 강사중심 | 강사와 진행자, 참가자 중심 |
| 피드백 | 별로 중요시 안함 | 매우 중요시함 |
| 교육결과 | 단기적인 확인, 측정이 어렵다 | 중장기적인 확인 측정 가능 |

2. 참여형 교육방법의 개발

교육학자들의 연구결과를 보면 성인의 집중력은 대략 15분에서 20분 정도라고 하며, 읽기만 할 경우 10%, 듣기만 할 경우 20%, 듣고, 보기만 할 경우 30%, 듣고 볼 경우 50%, 듣고, 보고, 스스로 발표할 경우 70%, 스스로 행동할 경우 90%를 기억할 수 있다고 한다. 이러한 연구 결과를 염두에 둔다면, 집중력을 높이기 위해 시청각 매체를 적극적으로 활용하는 교육방법, 평소 생각하면서 느끼는 여러 가지 문제들을 스스로 토론하고, 결정하게 하는 참여형 교육방법의 개발은 그리 어려운 문제는 아닐 것이다.

공부한 후에 남는 정도

| | |
|-----------------|-----|
| 읽은 것 | 10% |
| 들은 것 | 20% |
| 본 것 | 30% |
| 듣고 본 것 | 50% |
| 듣고 보고 말한 것 | 70% |
| 듣고 보고 말하고 행동한 것 | 90% |

교육생의 참여를 보장하기 위한 참여형 교육방법은 1) 토론식 교육방법 2) 체험식 교육방법, 3) 인간관계와 삶에 접근하는 교육방법으로 구분할 수 있다. 강의식 교육방법은 그 한계에도 불구하고, 보편화되어 있으며, 짧은 시간에 많은 지식과 정보를 체계적으로 전달할 수 있는 전통적인 교육방법이다. 그렇지만 참여형 교육방법이라 할 수 없으므로, 여기서는 강의식 교육방법의 단점을 보완하기 위한 방안만을 다룰 것이다. 그리고 컴퓨터나 비디오, 슬라이드, 대자보 등 매체를 활용한 교육방법과 통신을 이용한 개별학습방법 등도 참여형 교육방법으로 볼 수 있지만, 이 방법은 이미 다른 교육방법책자에서 소개된 바가 있으며, 참여형 교육방법으로 개발하는 것은 보다 전문적인 연구작업이 필요하므로 여기서는 다루지 않을 것이다.

1) 강의식 교육방법의 효과적 활용

전통적인 강의식 교육방법은 짧은 시간에 많은 조합원을 대상으로 체계적인 지식과 정보를 전달할 수 있는 아주 큰 장점이 있다. 이러한 강의식 교육방법의 장점은 교육과정이 체계화되었을 때 훨씬 효과적으로 발휘될 수 있다.

한 번의 강의에서 전달할 수 있는 지식과 정보의 양은 많지 않다. 강의를 연속적으로 배치될

수 있는 단계별 교육과정이 있어서 각 과정별로 습득해야 할 노동운동의 지식과 정보를 체계화하고, 이에 따라 강의식 교육방법이 적절하게 배치될 필요가 있는 것이다. 따라서 비체계적이고 반복적이고 일회적인 현재의 교육여건이 극복되어야 할 것이다.

또한 제한된 교육예산과 교육시간에 많은 수의 조합원에 대한 교육이 요구되는 현재의 여건에서는 강의식 교육방법의 단점을 보완하기 위해 적극적으로 노력해야 한다.

이를 위해서는 첫째, 교육생의 집중도를 높일 수 있도록 강의시간을 40분~50분 이내로 하고, 비디오나 OHP 등의 시청각 보고재를 활용하는 것, 둘째, 질의응답 시간을 30분 이상 배치하여 강의 전 또는 후에 교육생의 참여를 이끌어 내는 것, 셋째, 외부강사에게 교육을 의뢰할 때 교육의 목적을 분명하게, 노조의 현실과 조합원의 상태에 대해 보다 구체적으로 제시하여 현실감 있는 강의를 되도록 하는 것, 넷째, 전문적인 주제 이외에는 내부강사를 육성하여 실천적인 강의를 되도록 하는 것 등의 노력이 적극적으로 전개되어야 할 것이다.

2) 참여형 교육방법

<토론식 교육방법>

우리는 그 동안 투쟁과 조직에 조합원의 참여를 보장하는 통로로서 현장토론을 활발히 벌여왔으며, 이러한 현장토론은 노동운동을 발전시켜온 밑거름이라 할 수 있다. 토론식 교육방법은 단위 노조에서 실시해 온 현장토론의 장점을 교육방법으로 활용하고자 하는 것이다. 그러나 그간의 현장토론은 교육방법이라기 보다는 조직활동의 일환으로 추진되어 왔으며, 여러 가지 문제점을 드러내고 있었다. 집행부의 기본 방침 없이 무조건 조합원의 의견을 수렴하고자 하여 사실상 방침상의 혼란을 야기하기도 하였고, 토론지침의 준비 등이 미진하여 자기주장이 강한 한두 사람에 의해 토론결과가 규정되기도 한다. 또한 리더의 훈련부족으로 교육생의 의견을 제대로 수렴하지 못해 서로의 경험 공유나 창조적 의견의 발굴이라는 토론의 장점을 발휘하지 못하고 있다. 이런 점에서 그간의 현장토론의 문제점을 극복하고, 교육방법의 하나로서 토론식 교육의 다양한 유형과 진행방법을 개발하는 것이 매우 중요하다고 판단한 것이다.

<체험식 교육방법>

교육의 효과는 직접 말하고, 행동하고, 실천하는 과정에서 더욱 높아질 수 있다. 교육과정을 이러한 실천과정과 접목시키는 체험식 교육방법은 매우 유용한 참여형 교육방법이다.

교육생들이 직접 참여하는 체험식 교육방법은 교육과정을 매우 활기차게 만든다. 역할연기로

구분되는 모의교섭, 상담훈련, 회의훈련과 게임훈련, 현장방문 등의 체험학습은 일정한 상황을 설정하여 스스로 제시된 인물이 되어 그 상황을 연출하여 연기하거나 체험하도록 하여 교육적 효과를 높이는 방법이다. 이런 다양한 참여형 교육방법은 자신의 태도와 생각, 논리의 문제점을 스스로 발견할 수 있게 한다.

또한 실천적으로 곧바로 활용할 수 있는 실습교육도 체험식 교육방법으로 구분할 수 있다. 선전담당자에게 글쓰기 교육, 교육담당자에게 강의훈련, 조직담당자에게 조합원에 대한 상담훈련, 현장점검활동훈련 등의 실천적으로 활용할 수 있는 실습훈련은 매우 효과적인 참여형 교육방법인 것이다.

<인간관계와 삶에 접근하는 교육방법>

인간관계와 삶에 접근하는 교육은 집단상호간의 작용을 강조하고 자기성찰의 계기를 제공하는 교육방법이다. 그간의 교육은 교육생의 생활이나 일상활동에 별다른 영향을 주지 못하였다. 교육을 통해 의식적인 측면이나 당면한 실천활동에 대해서는 행동변화를 가져올 수 있지만 그것이 자신의 삶과는 동떨어진 경우가 많았다. 그러나 이론과 실천의 주장을 스스로가 비판적으로 재검토하는 과정은 새로운 사고의 발전을 가져올 수 있다. 또한 현재의 자신을 되돌아보고, 미래의 나를 전망해 보는 것은 노조활동과 삶을 접목시킬 수 있는 계기가 될 수 있다. 이러한 과정은 상대방을 있는 그대로 이해할 수 있도록 하며, 인간관계를 발전시키는데도 매우 중요한 계기로 작용할 수 있는 것이다.

더 나아가 우리는 노동교육을 통해 ‘나는 무엇을 위해 활동하는가, 노동운동은 무엇을 지향하는가, 참다운 인간세상을 실현하는 것을 나는 확신하고 있는가’ 등에 대한 질문에 스스로 답할 수 있도록 해야 할 것이다.

이러한 인간관계와 삶에 접근하는 교육방법은 다양한 게임과 실습을 통해 자신의 느낌을 표현하고, 공유할 수 있는 참여형 교육방법이다.

3. 참여형 교육방법의 활용

| 구분 | 방법 | | 활용 초점 | 비고 |
|------------------------------|------------------|---|----------------------------|---------|
| 토론식 교육방법 | 그룹토론 | | 경험의 일반화, 경험교류를 통한 원칙 도출 | 2시간 |
| | 게시판 세미나 | | 창의적 의견발굴, 의견 집약 | 2시간 30분 |
| | 설문토론 | | 이해도 촉진, 쟁점의 합의, 팀워크촉진 | 2시간 |
| | 버즈토론 | 경쟁식 열린 토론 활동10계명 | 많은 양의 의견개진, 실천의 결의 | 50분 |
| 체험식 교육방법 | 찬반토론 | | 논리적 사고, 팀워크촉진 | 2시간 30분 |
| | 발표력 훈련 | | 논리적 표현능력 고취, 태도와 습관교 정 | 3시간 |
| | 사업계획수립 훈련 | | 조직상태분석, 활동전략 수립 | 2시간 |
| | 의사결정 훈련 | | 민주적 의사결정의 중요성 인식 | 2시간 |
| 인간관계 및 삶에 접근하는 교육방법 | 인간관계 훈련 | 노래부르기 별칭짓기 감정나누기 자연과의 교감 베개뺏기 정성들이기 장점 100가지 삶 돌보기 | 자기발견, 자신감, 동료애 확보 | 1시간 |
| | 선택 | | 자기성찰, 서로의 삶 이해 | 2시간 |
| | 문화적 피드백 기법 | 느낌 게시판 5분 광고 만들기 춘극 만들기 | 토론 및 학습내용에 관한 정서적 공감 형성 | 1시간 |

4. 서로의 경험과 활동을 존중하고, 함께 배울 수 있는 토론식 교육방법

토론식 교육방법은 참가자의 사회경험과 활동경험, 세상을 보는 다양한 판단기준을 ‘토론’이라는 매개를 통해 서로를 가르쳐주고 서로가 배우는 교육방법이다. 따라서 참가자들이 평소 생각하면서 느끼는 여러 가지 문제들을 스스로 말하고, 결정하게 하는 토론식 교육방법은 참가자들을 교육과정에 능동적이고 주체적으로 참여하는 과정이 된다.

토론식 교육은 무엇을 위한 토론인가에 따라 구체적인 토론방법이 결정되어야 하며, 동시에 토론의 마무리를 잘 준비하는 것이 필요하다.

토론의 목적

- 1) 의견을 집약하기 위한 토론
 - 2) 경험을 이끌어내서 원칙을 이끌어내기 위한 한 토론
 - 3) 주제에 대한 관심을 높이기 위한 토론
 - 4) 통일적인 의견을 결정하기 위한 토론
-

토론식 교육방법은 강의식 교육에 비해 제한된 숫자의 인원이 참여했을 때 효과가 더 높으며, 교육시간도 더 길게 소요된다. 따라서 현재 제한된 교육기회를 통해 교육활동을 벌이고 있는 우리의 실정에서는 다수의 조합원을 대상으로 할 경우 기존의 강의식 교육을 보완하기 위한 제한된 목적으로 활용되어야 하며, 먼저 간부들의 숙박교육에서 활용하도록 하여야 할 것이다.

그러나 노련한 교육담당자만 있다면, 200-300명에 대한 토론교육도 가능하다. 아프리카 가나의 노조에서는 300명의 인원내 대해 토론교육을 운영한 사례가 있다.(연구소 회보 호 참조) 또한 100명 정도의 인원내 대해서도 토론교육을 운영한 사례가 있다. 기아자동차노조, 신용보증기금노조, SKM노조, 인천제철 노조 등에서 실제로 토론교육을 운영하였다. 이를 위해서는 1) 30-50명을 한 단위로 하여 이 단위를 운영할 수 있는 교육담당자 3-6명, 2) 전체가 모일수 있는 대 강의실1개, 한 단위(30-50명)가 모일 수 있는 중규모의 회의실 3-5개, 3) 5-7명이 토론할 수 있는 장소(대 강의실과 중강의실을 활용할 수 있음) 4) 조장 운영지침 5) OHP, 대자보 등의 준비물이 준비되어야 한다. 이때에는 적은 규모의 토론에 비해 1시간 정도의 시간이 더 필요할 뿐이다.

기본 운영방식은 다음과 같다.

1단계 : 토론 준비단계

개별적으로 토론을 준비하는 단계이다. 먼저 토론의 목적과 단계별 토론운영 방식, 그리고 토론 주제에 대해 충분히 설명한 후 보고서 양식에 따라 작성하도록 한다.

일반적으로 참가자들은 주제와 관련한 문제의식을 즉흥적으로 발언하게 된다. 따라서 적극적인 한두명에 의해 토론이 주도되는 경우가 많다. 이런 문제를 극복하기 위해서는 **참가자 개개인이 토론 주제에 대한 자신의 의견을 준비할 시간**을 배치해야 한다. 토론방법과 주제에 따라 시간은 적절하게 배분할 수 있다.

이를 위해 1단계에서 강의를 배치할 수도 있다. 이 강의는 참가자들에게 주제와 관련한 사전 지식을 제공하기 위해 준비되어야 한다.

2단계 : 그룹별 의견을 모으는 토론 단계

준비된 개인의견을 발표하고, 그룹의 공통된 의견을 모아내는 단계이다.

토론 주제는 1) 말문을 트고 조원들 개인을 이해하 기위한 항목, 2) 그룹원 개인의 의견을 모두 수렴하는 항목과 3) 그룹의 공통된 의견을 결정하는 항목으로 토론주제가 나누어질 수 있는데 이런 토론 주제의 성격에 따라 이 단계의 운영방식을 세심하게 고려하여야 한다. 이를 위해 **그룹보고서 양식과 조장 진행지침서를** 제공해 주는 것이 필요하다.

3단계 : 토론결과를 전체참가자와 공유하고 쟁점을 확인하는 단계

토론 결과를 참가자와 공유하는 단계인데, 이때에는 대자보나 OHP, 색지, 그림 등을 통해 그룹의 의견을 다양한 기재를 활용하여 정리하도록 하는 것이 좋다. 또한 집단작업을 복돋기 위해 잘한팀에게 시상하는 것도 좋은 방법이 된다.

그런데 이때 토론의 주제가 각 그룹별로 비슷할 경우 자칫 참가자들이 지루해질 수도 있다. 그룹의 수가 많다면, 그룹별로 공통주제와 선택주제를 나누는 것도 이 단계를 알차게 이끄는 방법이 된다.

4단계 : 쟁점문제를 정리하는 요약과 피드백 단계

토론목적이 실현될 수 있는 과정은 바로 4단계에 달려있다. 대부분 조별 토론결과를 발표한 후,

간단한 강평이 이어지게 마련이다. 이 강평시간을 어떻게 준비하고 활용하는가에 따라 토론의 성과가 달려있다 해도 과언이 아니다. 따라서 토론의 목적에 따라, 참가자의 경험과 의식수준에 따라 적절하게 강의를 배치하는 것이 좋다. 이때의 강의는 가급적 30-40분 정도로 압축하는 것이 좋다.

의견을 수렴할 목적의 토론이라면 수렴된 의견이 발표되고, 이 의견을 어떤 단계로, 언제, 누가, 어떻게 실천해야 하는 것인지가 분명히 제시된 강평(또는 강의)이 필요하다.

경험을 이끌어내서 원칙을 도출하거나, 주제에 대한 관심을 높이기 위한 토론의 경우 토론전이나 후에 반드시 강의를 배치하는 것이 훨씬 효과적이다.

참가자들의 의식수준이 낮고, 경험이 별로 없는 상태라면 원칙적인 내용에 대한 강의를 진행된 후 토론을 배치하는 것이 좋고, 그 반대라면 토론을 통해 자신들의 문제의식을 산만하게라도 털어놓게 한 후 강의를 배치되면 짧은시간에 효과적인 강의를 가능해 진다.

토론식 교육방법에는 그룹토론, 게시판 토론, 설문토론 등의 방법이 있다. 물론 이외에도 심포지움, 콜로퀴 등의 방법이 있으나, 여기서는 다루지 않는다.

1) 그룹토론

개인보고서와 그룹보고서 양식에 따라 토론하는 방식이다. 각자 자신의 의견을 보고서에 작성하고 발표해야 하므로 참가자의 적극적인 토론참여를 보장할 수 있는 교육방식이다. 전통적인 분반토론방식이다.

(1) 목표

- 주제에 대한 사전토론을 통해 참가자들의 문제의식을 심화시킨다.
- 참가자들의 다양한 활동경험을 공유한다.
- 참가자들의 활동경험을 이끌어내서 주제와 관련된 원칙을 합의해 낸다.

(2) 장점

- 주제에 대한 문제의식을 높일 수 있다.
- 다양한 서로의 경험을 공유할 수 있다.
- 창조적인 의견을 발굴할 수 있다
- 서로의 입장을 이해할 수 있다.
- 서로의 좋은 생각과 태도를 배울 수 있다.

(3) 준비물

대자보, 매직(색갈별) (각조당 대자보 5장, 매직 2개씩)

AHP, OHP 필름, 유성펜,

필기도구

(4) 진행방식

| 구분 | 진행 | 시간배정 | 진행개요 |
|-----|-----------|-------|--|
| 1단계 | 개인 보고서 작성 | 20분 | 개인별로 그룹토론을 준비하는 과정이다. 보고서 양식에 따라 작성한다. |
| 2단계 | 그룹토론 | 80분 | 항목별로 조원들의 의견 종합하는 과정이다. 상호소개시간을 갖고 조장을 선출한다. 개인 보고서를 발표하고 항목별로 토론한다. |
| 3단계 | 그룹보고서 작성 | 10분 | 그룹별로 주어진 양식에 따라 AHP 필름, 또는 대자보에 작성한다. 주제에 따라서는 그림으로도 작성할 수 있다. |
| 4단계 | 종합발표 및 요약 | 40분 | 전체가 모여 그룹토론의 결과를 발표한다. 발표된 내용에 관해 토론한다. 진행자는 주요에 대해 체계적으로 요약정리한다. |
| 계 | | 2시간 반 | |

(5) 활용가능한 주제

- 신경영 전략과 노조의 대응
- 노조활동일반
- 현장활동강화를 위한 간부의 역할
- 정세변화와 임투의 과제
- 대의원의 역할과 실천과제
- 임단투평가와 노조의 과제

(6) 활용 포인트

포인트 1

자신의 생각을 발표하고, 다른사람의 의견에 귀 기울이는 토론과정은 서로의 입장을 이해할 수 있고, 서로의 좋은 생각과 태도를 배울 수 있다는 매우 큰 강점을 갖는다. 이런 점에서 보면 참가자의 의식과 경험의 편차는 오히려 토론교육에서는 매우 유용한 자원이 될 수 있다. 그러나 이런 편차가 유용한 자원이 되기 위해서는 토론교육의 의미를 참가자들이 충분히 숙지하도록 해야 할 것이다.

포인트 2

토론 교육의 경우 강의식 교육에 익숙한 참가자들에게는 무엇인가 허전함이 남게 마련이다. 이는 한편으로는 노조활동에 대한 학습욕구의 표현이지만, 또 한편으로는 일방적인 주입식 교육의 폐해이기도 하다. 따라서 토론 교육을 진행할 경우 토론주제와 관련하여 토론 전 또는 토론 후에

짧은 발제나 요약강의를 배치하는 것이 좋다. 물론 이 강의는 토론교육을 기획한 교육담당자가 직접하는 것이 가장 바람직할 것이며, 여의치 않다면 강사에게 교육의 목적과 취지, 참가자의 상태를 충분히 설명해 주고, 토론주제에 따라 예상되는 참가자의 의견까지도 알려주는 것이 필요하다.

포인트 3

토론의 기본단위는 5-7명이 적당하다.

또한 토론교육을 위해서는 교육시설이 매우 중요하다. 전체가 모일수 있는 대강의실과 그룹토론이 가능한 토의실이 필요한데, 큰 강의장이라면 그룹별로 토론이 가능하도록 자리배치를 해서, 강의장에서 그룹토론을 진행할 수도 있다. 각종 준비물과 시설을 확인하고, 적절한 자리배치를 통해 원활한 토론이 이루어지도록 해야 할 것이다.

2) 게시판 토론

참가자의 의견을 '카드'로 제출하고, 게시판을 이용하는 토론방식이다. 다수의 의견과 소수의 의견 모두를 일목요연하게 집약할 수 있는 교육방법으로 브레인스토밍 기법을 변형한 것이다.

| 브레인 스토밍 (brain storming) | 브레인 라이팅 (brain wrighting) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◦ 창조력을 개발하는 훈련기법 ◦ 짧은 시간(5-10분)을 주고 즉흥적으로 생각해나는 것을 형식없이 다 쏟아 놓게하여 그 가운데에서 새로운 아이디어를 창조하는 기법 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 브레인 스토밍 기법은 즉흥적인 생각을 말로써만 토론 ◦ 브레인 라이팅 기법은 즉흥적인 생각을 카드에 적고, 다시 게시판에 붙임 |

(1) 목표

- 주제에 대한 참가자들의 의견을 집약한다.
- 문제점을 분석하고 해결대안을 발굴한다.
- 활동경험을 이끌어내고 활동원칙을 모색한다.

(2) 장점

- 참가자의 의견을 한눈에 볼 수 있도록 하여 시각적 효과를 높일 수 있다
- 교육참가자의 관심을 계속적으로 토론과정에 집중시킬 수가 있다
- 문제해결에 대한 참신한 아이디어를 발굴할 수 있다
- 소수의 의견도 모두 제시할 수 있어 민주적으로 토론을 운영할 수 있다
- 참가자의 의견을 빈도수 까지 확인할 수 있으며, 토론내용을 요약할 수 있다
- 익명성이 보장된다
- 진행자도 익명으로 토론에 참여할 수 있어 토론내용을 풍부히 할 수 있다.

(3) 준비물

가로10cm× 세로20cm 크기의 종이 색카드,
 이와 비슷한 크기의 다른 모양의 카드
 유성펜, 풀, 스카치 테이프
 게시판 대응 모조지 판

(4) 진행방식

| 구분 | 진행 | 시간 배정 | 진행개요 |
|-----|----------------------------|-----------------|---|
| 1단계 | 발제 | 30분 - 1시간 | 토론의 주제와 관련된 발제이다. 참가자들의 의식과 경험단계에 따라 생략이 가능하다. 토론주제와 목적에 따라 적절하게 활용할 필요가 있다. |
| | 주제 선정 | 1분 | 한번의 토론에 하나의 주제만 제출한다. 두 개의 주제에는 두단계의 토론이 필요하다. |
| | 카드 작성 | 10분 | 1인당 2-4개의 카드에 자신의 의견을 적는다. 하나의 카드에는 하나의 의견만 적는다. 진행자는 토론내용을 풍부히 하기 위해 1) 주제와 관련하여 꼭 전달하고자 하는 내용, 2) 중요하다고 생각되는 의견, 3) 참가자가 미처 제기하지 않을 의견 등을 생각하여 자신의 의견을 카드에 적을 수 있다. |
| 2단계 | 카드 수거 | 4분 | 골고루 섞는다 |
| | 게시판 부착 | 20분 | 하나씩 보여주면서, 큰소리로 읽고 게시판에 부착한다. 진행자는 게시판의 공간배분하여 비슷한 의견별로 묶으면서 배치 한다. |
| | 상위 개념 토론 | 10분 | 비슷한 의견묶음의 상위개념에 대한 의견을 묻고 다른 모양의 카드에 적어서 부착한다. 이때 묶음에 포함되지 않은 소수의 의견카드는 별도로 표시한다. |
| | 스티카 게시판 | 10분 | 진행자는 휴식시간에 의견집약표(왼편에 상위개념, 오른편 빈공간)를 작성한다. (상위개념수 +1/2)의 공식에 따라 스티카 배부한다. 참가자가 자신의 의견을 의견집약표에 스티카를 통해 표시한다. 5분만에 의견을 집약할 수 있다. |
| 3단계 | 주제에 따라 단계를 거듭하면서 토론할 수 있다. | | |
| 4단계 | 종합발표와 체계적인 요약정리로 마무리한다. | | |

3) 버즈 토론

버즈토론이란, 버즈(BUZZ - 벌이 윙윙거리는 소리)에서 나온 말로 소집단으로 윙윙거리듯이 토론하는 방식을 말한다. 모두 한자리에 모여 3-4명을 한 그룹으로 하여 창의적인 다양한 의견을 구하는 토론방식이다.

(1) 목표

- 주제에 대한 참가자들의 많은 양의 의견을 발굴한다.
- 다양한 실천적인 방법을 제안한다.
- 실천을 결의하도록 한다.

(2) 준비물

대자보, 매직, 필기도구

(3) 진행방법

버즈 토론방법은 경쟁식 열린토론과 실천결의를 위한 토론으로 구분하여 진행할 수 있다.

경쟁식 열린토론

- 한번에 하나의 주제를 제출한다.
- 3-5명 단위로 나누어 제한된 시간(10분-15분)에 많은 양의 의견이 개진될 수 있도록 한다.
- 나온 의견을 곧바로 대자보에 작성하도록 한다.
- 제한 시간이 지나면 의견을 발표하고, 시상기준에 따라 시상한다.
- 같은 방법을 되풀이 할 수 있다.

실천 결의를 위한 토론

- 개인결의를 먼저 준비하도록 한다.
- 소그룹단위의 결의를 하도록 한다.
- 각 그룹의 결의를 모아 참가자 전체의 결의를 한다.

(4) 활용포인트

포인트 1

큰 회의실에서 모든 참가자가 소그룹으로 나누어 토론이 진행되므로 너무 산만하게 운영될 우려

가 있다. 따라서 토론시에 옆의 그룹에 방해되지 않도록 주의를 주어야 하며, 시간배치와 장소에 대한 점검이 필요하다.

포인트 2

경쟁식 토론의 경우 너무 경쟁에만 치중하는 경우 교육효과 반감될 수 있으므로, 시상기준에서 내용과 실천성을 결합시킬 수 있도록 해야 한다.

결의를 모으는 토론의 경우 전체 참가자의 결의를 확인하기 위해 일정한 형식 즉 ‘우리의 선서’라는 형식을 갖추어 마무리 하도록 하는 것이 효과적이다.

포인트 3

즉흥적인 의견을 구하는 것이기 때문에, 가급적 독립된 과정으로 배치하기 보다는 먼저 진행된 강의나, 토론의 내용을 충분히 숙지하는 과정을 거친후 교육을 마무리하는 형식으로 도입하는 것이 좋다.

4) 설문토론

개인의 답안, 그룹의 답안을 요구하는 설문양식을 제시하고, 이에 답하는 과정을 통해 토론을 하는 방식이다. 토론전후의 생각의 변화를 객관화 할 수 있기 때문에 집단의 상호작용을 확인할 수 있으며, 의식수준의 차이 또는 견해의 차이를 좁혀낼 수 있는 교육방법이다.

(1) 목표

- 이해정도를 측정하고 확인한다.
- 더욱 깊이 이해하는 것을 촉진한다.
- 쟁점사항에 대한 견해의 차이를 좁혀낸다.
- 집단내 팀웍에 의한 상호작용이 갖는 힘을 재확인한다.

(2) 장점

- 참가자의 현재의 생각과 토론후의 생각의 변화를 확인할 수 있다.
- 토론과정을 통해 의식의 편차, 이해의 편차를 줄일 수 있다.
- 주제에 대한 개인과 집단의 이해정도를 심화시킬 수 있다.
- 집단내 팀웍의 힘을 확인할 수 있다.

(3) 준비물

주제와 관련된 참고자료

설문지 양식(개인보고서 양식), 그룹보고서 양식,

AHP, OHP 필름, 유성펜

필기도구

(4) 진행방법

| 진행 | | 시간 배정 | 진행개요 |
|---------------------------------|-------------------|-----------------|---|
| 1단계 | 발제 | 30분 - 1시간 | 토론의 주제와 관련된 발제를 한다. 참가자들의 의식과 경험단계에 따라 생략할 수 있다. 토론주제와 목적에 따라 적절하게 활용하면 된다. |
| | 개인학습 및 답안작성 | 20분 - 90분 | 주제에 따라 교육장에 도착전에 미리 자료를 배포할 수 있다. 교육시간 중에도 개인학습 시간을 배치할 수도 있다. 개인학습 시간은 주제에 따라 1-2시간이 넘을 수도 있다. 그러나 답안작성 시간은 10분 - 20분이면 충분하다. |
| 여기까지는 주제에 따라 유동적으로 시간배치 할 수 있다. | | | |
| 2단계 | 그룹 답안작성 | 40분 - 90분 | 개인답안을 발표하고 그룹의 답안을 작성하는 시간이다. 개인답안의 근거를 충분히 토론하여 그룹답안을 작성한다. 그룹답안의 근거도 정리하도록 한다. 그룹답안작성 과정이 토론과정이다. |
| 3단계 | 정답해설 | 20분 | 주제에 따라 정답이 필요한 경우 해설시간을 갖는다. 정답이 필요치 않은 경우, 설문작성의 의도와 배경 해설한다. 질의응답을 갖을 수도 있다. |
| 휴식 | | 10분 | 진행자는 피드백 작업을 위해 그룹활동 비교표를 작성한다 |
| 4단계 | 그룹활동 피드백 | 10분 - 30분 | 토론 전후의 참가자들의 생각의 변화 확인하는 과정이다. 그룹활동 비교표를 통해 그룹활동의 의미를 설명한다. 미진한 문항에 대해 추가토론을 할 수 있다. |

5. 보고, 듣고, 말하고, 쓰고, 행동함을 통해 배울 수 있는 체험식 교육방법

체험식 교육방법은 **쓰고, 말하는 토론교육에 행동하고 실천하는 과정을 결합한 교육방법**이다. 대표적인 것으로 모의교섭을 들 수 있다. 교섭상황을 설정하고, 사측, 노측 역할 맡아 직접 교섭해보고 함께 평가해 봄으로써 교섭역량을 키우고자 하는 것이다. 이러한 모의교섭은 강사가 교섭위원의 역할과 자세에 대한 교육보다 훨씬 효과가 높을 것이다.

현장에서 파업시 ‘내가 위원장 이라면, 내가 사장이라면’ 이라는 주제로 연극을 하는 것은 아니지만 그 입장에서 생각해 보고 말하게 하는 것도 체험식 교육방식이다.

이 외에도 현장 문제에 대한 해결능력을 높이는 방법으로도 사용할 수 있는데 예를 들면 대의원 훈련의 경우에도 특정 상황을 설정하여 실시할 수 있다. 현장에서 일방적인 부서이동 문제, 작업안전 문제 발생 등의 상황 설정하고 참가자들을 대의원, 조함원, 부서장, 조함간부 등의 역할을 맡고 실연하도록 하여, 스스로 느낀 점과 평가 등의 방식으로 진행할 수도 있다.

또한 회의운영 능력을 높이는 방법으로 특수한 상황 - 양쪽 의견이 팽팽히 맞서는 상황, 소수가 끝까지 반대하는 상황, 집행부의 결단이 요구되는 상황 - 등을 설정하거나, 실제 경험했던 (대의원 대회, 상집회의 등) 사실을 상황으로 설정하여 직접 회의를 진행하도록 할 수 있다. 이런 체험을 통해 회의진행원칙에 입각해서 서로의 모습을 평가하면서 회의진행 능력을 키울 수 있는 것이다.

기본운영방식은 다음과 같다.

1단계 : 준비단계

체험을 위한 사전 준비단계이다. 주제와 관련된 각종 자료를 수집하고, 토론할 수 있으며, 전략을 함께 짜는 단계이다.

이 단계에서는 특히 교육의 목표가 무엇인지 참가자들이 충분히 숙지하도록 하는 것이 중요하다. 체험학습은 체험하는 과정에서 교육의 목표를 발견토록 하는 귀납적인 학습과정이다. 따라서 교육목표는 ‘.....을 조사하기 위해,을 확인하기 위해’ 등으로 일반적인 목표를 세우는 것이 좋다.

이 단계에서 진행자는 특히 참가자들이 쉽게 활용할 수 있는 주제와 관련된 참고자료를 잘 준

비해 주어야 하며, 채택한 교육방법의 진행요령에 대한 안내강의를 배치하는 것이 좋다. 또한 참가자들에게 자신의 학습의욕에 따라 교육의 성패가 좌우된다는 것을 전 과정에서 주지시켜 주어야 할 것이다.

2단계 : 체험(또는 실습)단계

제작하거나, 기록하거나, 역할을 연기하거나, 자기를 노출시키거나, 게임훈련을 하거나, 상담 또는 회의를 직접 해 보는 단계이다.

이 단계는 다음 단계의 학습에 필요한 일반자료를 개발하는 것이다. 따라서 이 단계에서 일어나는 모든 활동은 교육목표를 실현하는데 필요한 학습자료가 된다. 일반적으로 보면 이 단계의 흥미와 재미에 너무 치중하는 경우가 많다. 그러나 학습의 성과는 체험 단계 이후에 수행되는 과정이 체험보다 훨씬 중요하다는 것을 명심하여야 한다.

3단계 : 발표(또는 평가)

체험을 공유하는 단계이다. 체험과정에서 예전과 달리 무엇을 느꼈는가를 공유하는 것. 발표와 주장, 반응, 관찰을 촉진하는 것이 중요하다.

이때 진행자는 의견차이에 대해 풍부한 지식과 사례를 알고 있어야 하며, 참가자들이 무엇을 공통적으로 느끼게 되었지를 잘 파악해야 한다.

그런데 이 과정에서 참가자들은 간혹 비판적인 분위기에서 평가하게 되는 경우가 많다. 너무 비판적인 지적과 평가는 참가자들에게 의미있는 학습이 되었다더라도 스스로 받아들이기 어려울 수 있다. 따라서 진행자는 가급적 참가자의 활동수준에 따라 격려와 비판을 적절하게 배합하여 자연스럽게 운영할 수 있도록 해야 하며, 반드시 발전을 위한 평가임을 주지시켜야 한다.

이 단계를 효과적으로 운영하기 위해서는 주제에 따라 평가지침서를 제공해 주는 것이 좋다.

4단계 : 요약 또는 피드백 단계

‘그래서 어떻다는 것인가’를 정리하는 마지막 단계이다. 이 단계가 생략되거나 얼버무러지면 그 학습은 쓸모없게 된다. 훈련과정으로부터 일상생활에 적용가능한 원칙과 사실 등을 일반화해야 한다. 가급적이면 말로만이 아니라 시각적으로 확인할 수 있다면 더욱 효과적이다. 이 과정은 학습자들 사이에 다양한 학습을 촉진시키는데 도움을 준다

주제나 교육방법의 종류에 따라서 학습효과를 높이기 위해 이론적인 연구결과 입수하는 것도 필요하다. 지금까지의 학습에 대해 하나의 틀을 제공, 토론 내용의 현실적 적용방향을 제시해야 한다.

발견의 흥분(게임실시와 내용상의 재미)에 매혹, 다음단계를 마지막 10분 또는 몇분 내에 마무리하는 경우가 많다. 이 경우 뿌듯한 기분으로 교육을 마쳤지만, 행동의 변화를 가져오지는 못한다. 또한 교육담당자들은 첫 단계의 흥미에만 초점을 맞출 때, 이런 체험식 교육의 가치에 의문을 제기하게 될 것이다.

이러한 단계에 따라 진행되는 체험식 교육방법에는 모의토론회(모의 교섭, 모의 회의훈련 등의 역할극), 발표력 훈련, 활동계획수립훈련, 의사결정훈련 등의 방법이 있다. 각각의 방법에 따라 특히 3, 4 단계는 동시에 진행될 수도 있다.

1) 역할게임1 - 모의 토론회(찬반토론)

찬반양론에 대한 토론을 통해 주장에 대한 논리적 근거를 명확히 할 수 있는 교육방법이다. 상대방의 입장을 이해할 수 있으며, 집단적인 토론을 보장하는 교육방법이다.

(1) 목표

- 참가자들의 논리적 사고력을 높여낸다.
- 참가자들의 생각과 표현을 구체화 한다.
- 참가자들 사이의 팀웍을 높여낸다.

(2) 장점

- 논리적으로 상대를 설득해 나가는 훈련을 할 수 있다.
- 상대방의 입장을 분석하는 능력을 기를 수 있다
- 쟁점사항에 대한 옳고 그름을 판단하는 기술을 익힐 수 있다.
- 개인의 의견을 집단화하고 개선해 나가는 민주주의의 원리를 터득할 수 있다

(3) 준비물

각 팀별 명패(의장, 찬성팀, 반대팀, 배심원, 서기)

필기도구

역할을 위한 소품(매직, 대자보, 색종이, 피켓 등)

상품

(4) 진행방법

| 진행 | | 시간 배정 | 진행개요 |
|-----|----------------|-----------------|---|
| 1단계 | 사전 준비 | 10분 | 먼저 역할분담이 필요하다. 참가자들을 찬성팀(3-5인), 반대팀(3-5인)/의장/서기/배심원(5-10인)/청중(10인이상)으로 역할을 나눈다. |
| | 토론 주제 발표 | 5분 | 참가자의 흥미와 공감에 있으면서 논쟁이 될 주제를 선정한다. 찬반의 의견을 입증할 수 있도록 분명한 주제 제시가 필요하다. 주제는 'A는 B여야 한다', 'A는 B여서 안된다'는 식으로 분명히 제시한다. |
| | 전략 회의 | 30분 - 60분 | 찬반 양팀이 토론전략을 짜는 시간이다. 발언순서(기조발제, 1,2,3 발연자, 최종발연자) 결정하고, 토론의 기조 및 토론 전략을 수립한다. 진행팀(의장, 서기, 배심원)은 준비된 진행규칙과 토론자 평가기준 에 대해 점검한다. 이때 청중도 찬반팀으로 나누어 응원전을 준비하도록 한다. |
| 2단계 | 찬반 토론 | 60분 - 90분 | 의장입장으로 시작되는데 모든 참가자는 기립하여 의장을 맞이하 다. 의장은 먼저 찬반양팀 토론자와 배심원을 소개하고, 토론규칙을 설명한다. 토론은 기조발연 양팀 5분씩, 발언순서에 따라 3분씩 토론한다. 전체토론이 끝나면 청중질문에 대해 양팀은 3분이내에 답변한다. 마지막으로 양팀에서 5분씩 최종발연으로 토론을 마무리 한다. |
| 3단계 | 정회 | 20분 | 배심원은 평가기준(논리력, 표현력, 순발력 등)에 따라 평가한다. 승리팀과 베스트토론자를 결정하고, 평결문을 작성한다. |
| | 속개 | 10분 | 배심원 대표는 평결문을 발표한다. 우승팀과 베스트토론자를 시상하고 폐회를 선언한다. |
| 4단계 | 피드백 | 20분 - 30분 | 양팀 토론자와 참가자들은 토론참여 소감을 서로 나누고, 주제에 대한 요약정리로 마무리한다. |

(5) 활용 포인트

포인트 1

찬반토론은 우선 참가자의 역할과 수가 광범위하기 때문에 다수의 사람들의 적극적인 참여를 유도할 수 있다. 논쟁에 참여하는 양편의 팀 성원들은 물론 전체 진행을 책임지는 의장이 있어야 하고, 시간을 통제하는 사람과 서기가 있어야 한다. 또 판결을 내리는 다수의 배심원들이 상당히 중요한 역할을 맡게 된다. 이들 외에도 플로어에 있는 나머지의 청중들이 토론을 흥미진진하게 이끌어 가는 역할들을 맡을 수 있다.

특히 청중들의 적극적 역할을 위해 응원전을 준비하도록 하거나 응원에 필요한 각종 소품을 준비하게 하고, 토론 시간에 따라 질문을 할 수 있도록 하면 좋다.

찬반토론은 ‘모의 시국토론회’의 형식으로 변형하여 활용할 수도 있다. 찬반 양팀의 패널로 역할을 나누는 것이 아니라 예를 들면 ‘모의 노사정 대토론회’의 형식으로 노측대표, 사측대표, 정부대표 등의 3팀으로 역할을 나누어 토론에 직접 참여하는 폭을 넓히는 것이다. 이에 따라 청중도 3팀으로 나누어 볼 수 있을 것이다. 그 외의 준비는 찬반토론의 형식과 유사하다.

포인트 2

찬반토론은 다음과 같은 점에 유의해야 한다.

- 준비를 꼼꼼히 해야 한다. 찬반토론 전에 조사와 연구작업이 충분히 진행되어야 성공적인 결과를 얻을 수 있다.
- 형식을 제대로 갖추어야 한다. 의장과 배심원, 청중이 갖춰진 상태에서 진행해야 진지한 토론이 이루어질 수 있다.
- 논쟁에 직접 참가하는 사람들은 신중하게 선정해야 한다. 지나치게 주관적이거나 논쟁에 서투르면 효과를 떨어뜨리게 된다.

포인트 3

- 경험이 풍부한 사람이 의장 또는 사회를 맡도록 한다.
- 공정하고 역량이 있는 배심원들을 선정한다.
- 토론에 필요한 규칙(발언순서, 발언시간, 태도, 전체 진행순서)을 정해 둔다. 너무 까다로워서는 안된다.
- 7명 정도가 앉을 수 있는 연단을 준비한다.
- 의장이 개정을 선언하고 두 팀의 중간에 자리를 잡는다. 찬성 팀이 의장의 오른쪽에 앉는다.
- 의장이 두 팀과 청중들에게 토론진행 규칙을 읽어 준다.
- 발언시간과 전체 시간은 의장이 통제한다. 시간을 통제하는 사람을 지명할 수도 있다.

- 양팀 대표의 기조 발제는 5-7분, 다른 사람의 발언은 3-5분 정도로 제한하는 것이 좋다.

포인트 4

○ 청중은 많을수록 좋다. 그러나 참여의 폭을 찬반팀 패널과 배심원에게만 집중되는 것을 막기 위해 청중도 찬반 팀으로 나누는 것이 좋다. 전략회의 시간에 찬반 청중팀도 응원가와 응원전, 현수막, 피켓, 대자보 등을 준비하도록 하고, 청중석의 질문을 배치하도록 한다.

- 배심원들은 다음의 사항들에 대해 언급하면서 발표한다.

- ✓ 주제에 대한 정의
- ✓ 주제에서 다루어진 문제들
- ✓ 참가자들의 태도
- ✓ 잘못된 사항들
- ✓ 요약 및 평결

○ 만약 양편이 동등하게 판정을 받았다면, 최종발언에서 높은 점수를 얻은 리더가 속한 팀이 승리한 것으로 한다.

- 가급적 재미있는 주제와 재치 있는 발언자를 선정해서 교육을 실시하는 것이 좋다.

포인트 5

- 발언자들은 다음 원칙을 지켜야 한다.

1. 말하려는 요지를 분명히 한다.
2. 주장이 분명하도록 근거와 이유를 제시해야 한다.
3. 자기의 주장을 끝부분에 다시 정리한다.

2) 역할게임2- 촌극경연대회

역할극 또는 역할놀이는 참가자들이 실제 상황에서 부딪히는 문제와 역할을 설정해 어떤 결정을 내리거나 실제 행동해 보도록 함으로써, 교육의 현장성과 사실성을 높이기 위한 방법이다. 이를 통해 타인의 역할을 경험해봄으로써 자신과 타인을 이해하는데 도움을 주는 전통적인 방법이다.

촌극경연대회는 역할연기를 게임식으로 운영함으로써, 가볍게 현실상황에 접근할 수 있도록 해주며, 준비과정의 몰입과 경연과정의 살피움을 통해, 전달하고자 하는 주제에 관해 집단적 성찰을 가능하도록 해 준다.

(1) 목표

- 참가자들의 상황인식능력을 높인다.
- 참가자들의 생각과 표현을 구체화 한다.
- 참가자들 사이의 팀웍을 높여낸다.

(2) 장점

- 운영에 융통성이 있으며, 연습자체가 교육효과를 내기도 한다.
- 구성원간에 친근감을 증대시키고, 교육중에 체험을 통해 배우게 된다.
- 역할연기자는 일정한 역할을 맡게 됨으로써, 다른사람의 감정과 태도를 자유롭게 표출할 수 있어, 표현력을 높일 수 있다.
- 개인의 의견을 집단화하고 개선해 나가는 민주주의의 원리를 터득할 수 있다

(3) 준비물

역할을 위한 소품 상황설정 시나리오 상품

(4) 진행방법

| 구분 | 진행 | 시간배정 | 진행개요 |
|-----|-----------|-------|---|
| 1단계 | 상황선택 | 5분 | 그룹별로 촌극준비를 위한 상황을 선택한다. |
| 2단계 | 촌극준비 | 20분 | 주어진 시나리오에 따라, 조원들끼리 역할분담한다. 시나리오를 구체화하고, 소품을 준비한다. 촌극경연을 위해 직접 실연해 본다. |
| 3단계 | 촌극경연대회 | 60분 | 각 그룹별로 무대로 나와 준비한 촌극을 공연한다. 시상을 한다. |
| 4단계 | 종합발표 및 요약 | 40분 | 그룹별로 촌극을 준비하면서, 경연대회를 보면서 느낀점을 나눈다. 전체앞에서 공유한다. 진행자는 경연대회의 배경과 주요주제에 대해 요약정리한다. |
| 계 | | 2시간 반 | |

노조 민주주의 교육프로그램
개발을 위한 시범 교육

조직성찰, 갈등조정, 민주적인 의사결정

미래탐색 워크숍



일시: 2003.11.28~29

장소: 선교교육원(서대문)

주최: 한국노동사회연구소·경기도 노동조합

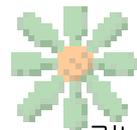
후원: 민주화운동기념사업회

미래탐색회의 일정표

| | 28일(금) | 29일(토) |
|-------|------------------|------------------|
| 7:00 | 도착 및 오리엔테이션 | 기상·세면 |
| 8:00 | | 아침식사 |
| 9:00 | | [미래탐색] |
| 10:00 | [여는마당] 나·너·우리 | · 노동조합의 미래 만들기 |
| 11:00 | [과거탐색] | · 실천전략수립 |
| 12:00 | 점심식사 | 평가 및 마무리 점심식사 |
| 13:00 | · 조직이 걸어온 길 | |
| 14:00 | · 조직의 발전단계 | |
| 15:00 | | |
| 16:00 | [현재탐색] | |
| 17:00 | · 민주적 의사결정 | |
| 18:00 | 저녁식사 | |
| 19:00 | · 갈등조절1 | |
| 20:00 | -활동스타일분석 | |
| 21:00 | · 갈등조절2 | |
| 22:00 | -인정하고 염려하기 | |
| 23:00 | | |

1

이른 마당



가난한 사람은
눈을 뜨고 있어도
보지 못하고
귀를 열고 있어도
듣지 못하며
한마디
따뜻한 말이
필요한 때에
아무 말
안 하는
사람이래요

■ 나는 이런 사람입니다

| | | | |
|-------|-------|-------|--------|
| • 성격: | • 취미: | • 별명: | • 좌우명: |
|-------|-------|-------|--------|

■ 요즈음 나는?

| 요즈음 나의 가장 힘든 일 | 요즈음 나의 가장 즐거운 일 |
|----------------|-----------------|
| • 일터에서: | • 일터에서: |
| • 집에서: | • 집에서: |

■ 경기도노조에서 활동하기 전후의 생각의 변화는?

| 첫 생각 | 지금 생각 |
|------|-------|
| | |

■ 활동하면서 가장 힘들었던 일과 즐거웠던 일은?

| 가장 힘들었던 일 | 가장 즐거웠던 일 |
|-----------|-----------|
| | |

■ 경기도노조와 나

| | |
|------------------------|--|
| 경기도노조가 내게 미친 긍정적 영향 | |
| 노조활동을 하면서 꼭 해보고 싶은 것 | |
| 올해 초 나의 목표는 | |
| 올해 나는 어느면에서 가장 많이 성장했나 | |

우리반원은 이렇습니다

| 이름 | 취미, 별명, 좌우명 | 기타 |
|----|-------------|----|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

[그룹 보고서]

경기도 노조가 우리에게 미친 긍정적 영향

꼭 함께 알아야 할 것들

2

과거탐색

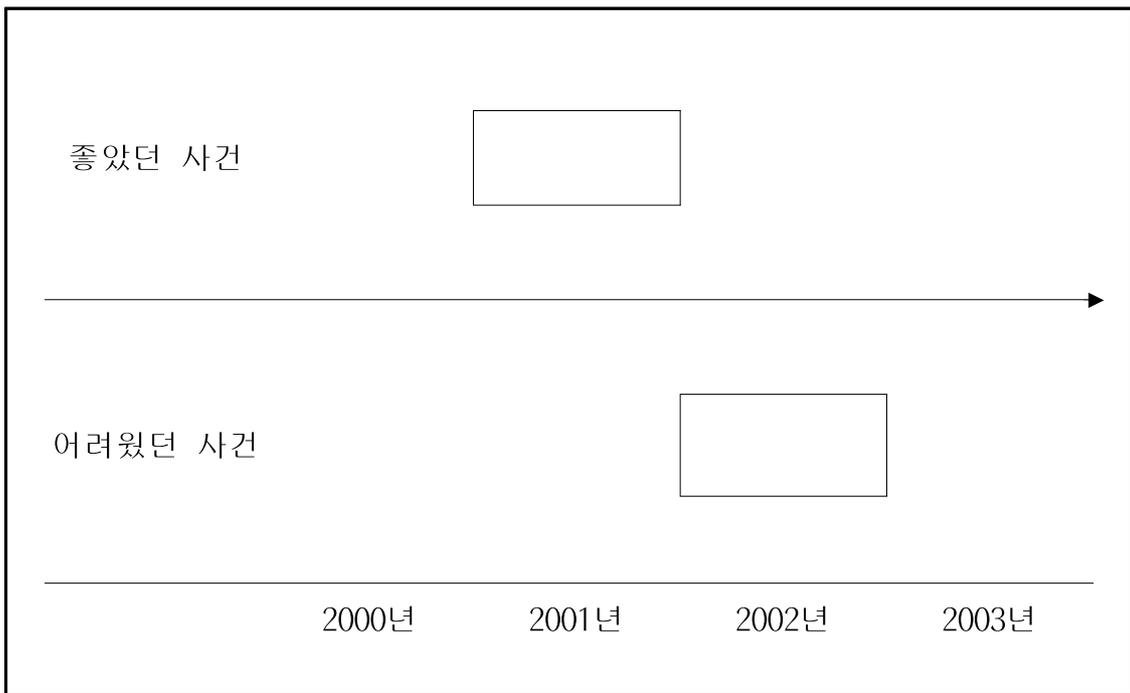
[조직이 걸어온 길]

■ 경기도노조의 활동

- 내가 선정한 잊지 못할 3대 사건:현재의 우리에게 주는 교훈

| | 3대 사건 | 시기 | 교 훈 · 느낀 점 |
|---|-------|----|------------|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |

■ 경기도노조가 걸어온 길



[변화의 단계]

사람처럼 조직도 성장하고 발전한다. 그것은 때때로 위기로 인해, 그리고 “이제는 가야할 때야. 커야 할 때야, 변화해야 할 때야. 오래된 것에서 벗어나야 할 때야”하고 스스로 인식하는 가운데 변화의 몇 단계를 거친다.

■ 우리는 지금 어디에 있는가?

| 초기 단계 : 개척자 조직 | |
|----------------|--|
| 현상 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 조직의 목표에 강한 주인의식을 보여 높은 에너지와 헌신을 보인다. ○ 관계는 개인화시키고 과제는 공유한다 -- ‘오늘은 내가 하고, 내일은 당신이 한다’ ○ 비공식적이다 -- 시스템이나 공식 과정, 정책 등은 무시되기 쉽다. ○ 의사소통은 언어로 하며, 의견의 통일이 빠르다. ○ 가치나 권력은 공유되고, 신뢰감이 높다. ○ 일은 느슨하고, 일을 할 필요가 있을 때는 밤늦은 시간에도 흔쾌히 일을 한다. |
| 특징 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 비형식적임 ○ 특정의 절차가 없음 ○ 개방적임 ○ 개척가형의 지도자 ○ 강한 가치 ○ 유동적임 ○ 구성원의 관계가 밀접함 ○ 우호적임 ○ 개별화 ○ 비형식적/가족적 형식 |
| 위기 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 간부 숫자의 증가 ○ 조직의 활동이나 서비스의 성장 및 확장 ○ 개척자 지도자가 떠나거나 죽었을 경우 |

→ 형식성이 요구됨 →

| 분화의 단계 : 합리적 조직 | |
|-----------------|--|
| 현상 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 좀 더 질서정연하다. ○ 좀 더 전문적이다. ○ 좀 더 명확하다. ○ 통제는 주로 '위'에서 실시된다. ○ 중심 기능을 발전시키고 통제하기 위해 경영층이 등장한다. |
| 특징 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 형식적임 ○ 엄격한 규율 ○ 정책 ○ 권위적임 ○ 위계적/관료적 형식 ○ 문서나 회의를 통한 의사소통방식 ○ 상명하달의 방식 ○ 결단이 요구됨 ○ 비유동적임(고정적) ○ 기술적임 |
| 위기 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 조직에 대한 헌신이 약해질 때 ○ 고립과 소외 ○ 조직에 대한 지나친 의존 ○ 자기만족감이 창의성을 앞서게 될 때 ○ 좀더 심각한 상황은 조합원으로부터 멀어질 때 |

→ 통합성이 요구됨 →

통합의 단계 : 통합적 조직

| | | | |
|---|--|---|---|
| 현상 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 내부적으로 약간 느슨해진다. ○ 부서별 또는 집단별 역할이 높아진다. ○ 결단의 시기에는 갈등이 높아진다. ○ 개인적 발전을 도모하는 활동이 많아진다. ○ 의사소통은 향상되며, 관리구조의 변화를 가져온다. | | |
| 특징 | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 우호적 ○ 유동적 ○ 참여적 ○ 통합적 ○ 상호관련성 </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 효과적 ○ 인간적 ○ 상호존중성 ○ 목표추구형 ○ 팀제 형식 </td> </tr> </table> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 우호적 ○ 유동적 ○ 참여적 ○ 통합적 ○ 상호관련성 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 효과적 ○ 인간적 ○ 상호존중성 ○ 목표추구형 ○ 팀제 형식 |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 우호적 ○ 유동적 ○ 참여적 ○ 통합적 ○ 상호관련성 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 효과적 ○ 인간적 ○ 상호존중성 ○ 목표추구형 ○ 팀제 형식 | | |

■ 조직의 특징

| | |
|----------------|--|
| 우리 조직의 특징은 어떤가 | |
| 우리는 지금 어떤 단계인가 | |

■ 조직 성찰하기

| | 활동성과 | 활동의 한계 |
|-----|------|--------|
| 조직적 | | |
| 운동적 | | |
| 개인적 | | |

■ 활동방침수립하기

| | 해야할 것 | 버려야 할 것 |
|------------|-------|---------|
| 조직의 변화를 위해 | | |
| 운동의 발전을 위해 | | |
| 개인의 발전을 위해 | | |

 
 네가 누구인지
 이해하려고
열심히 열심히
노력하다 보니
내가 누군지도
알게 되었네

[갈등조절1 - 활동스타일분석]

■ 나는 어떤 타입의 활동가일까? : 친밀한 지원자 형 (개)

| 강 점 | | 위 험 성 | |
|-----|------------|-------|-----------------|
| | 남을 신뢰하는 | | 속임수 당하기 쉬운 |
| | 낙관적인 | | 현실과 동떨어진 |
| | 충성스러운 | | 비굴한 |
| | 이상주의자적인 | | 바라는 대로 실현된다고 믿는 |
| | 남에게 도움이 되는 | | 자신을 돌보지 않는 |
| | 겸손한 | | 자기 희생적인 |
| | 헌신적인 | | 표면에 나서지 않는 |
| | 보살피는 | | 감감하게 만드는 |
| | 남을 지지하는 | | 고분고분한 |
| | 수용적인 | | 수동적인 |
| | 예절바르고 친절한 | | 복종적인 |
| | 융통성 있는 | | 무원칙적인 |

■ 나는 어떤 활동타입의 활동가일까? : 분석적 사색가 형 (개)

| 강 점 | | 위 험 성 | |
|-----|---------------|-------|------------|
| | 주의 깊은 | | 의심 많은 |
| | 현실적인 | | 상상력이 부족한 |
| | 경제적인, 낭비가 없는 | | 인색한 |
| | 신중한 | | 냉정한 |
| | 체계가 서 있는 | | 엄격한 |
| | 분석적인 | | 사소한 것을 따지는 |
| | 원칙적인 | | 고집스러운 |
| | 규칙, 규율을 잘 지키는 | | 강제적인, 억지의 |
| | 공정한 | | 냉혹한 |
| | 끈기 있는 | | 끈질긴 |
| | 잘 보유하는 | | 소유욕이 강한 |
| | 철저한 | | 강박적인 |

■ 나는 어떤 활동타입의 활동가일까? : 강인한 전사형 (개)

| 강 점 | | 위 험 성 | |
|-----|-------------|-------|----------------|
| | 자신감 있는 | | 오만한 |
| | 진취적인 | | 기회주의적인 |
| | 야심적인 | | 무정한, 무자비한 |
| | 조직적인 | | 통제적인 |
| | 설득적인 | | 강요하는 |
| | 힘찬 | | 위압적인, 우격다짐의 |
| | 빨리 행동으로 옮기는 | | 성급한 |
| | 상상적인 | | 몽상적인 |
| | 경쟁적인 | | 호전적인, 싸우기 좋아하는 |
| | 자부심 있는 | | 자만심 강한 |
| | 대담한 | | 무모한 |
| | 위험을 감수하는 | | 도박적인 |

■ 나는 어떤 활동타입의 활동가일까? : 분위기 메이커형 (개)

| 강 점 | | 위 험 성 | |
|-----|------------|-------|------------|
| | 정열적인 | | 충동적인 |
| | 적극적인 | | 집착하는 |
| | 말로 표현하는 | | 듣기 어려움 |
| | 경험적인 | | 논리적이지 않음 |
| | 쉽게 친해지는 | | 깊게 사귀지 못하는 |
| | 순발력 있는 | | 참을성 부족 |
| | 좋고 나쁨이 분명한 | | 편견을 가짐 |
| | 감정 표현이 풍부한 | | 감정에 치우치는 |
| | 설득력이 강한 | | 지나침이 있는 |
| | 낙천적인 | | 계획성 없는 |
| | 생동감 있는 | | 쉽게 흥분하는 |
| | 칭찬하는 | | 자신감 없는 |

[각 유형의 특징]

■ 친밀한 지원자

◎ 강점

신중하게 상황판단을 하고 행동한다.
책임감이 강하고 성실하다
다른 사람을 존중하고 고마움의 표시를 잘한다.
팀워크와 동료애를 중요시한다.

◎ 대인관계

다른 사람이 먼저 인사하고 접근한다
강압적이고 공격적인 태도를 싫어한다
동료애가 있으며 신뢰감 있는 사람과 깊은 관계를 유지한다
친숙해지고 난 후에 활발하고 적극적으로 된다

◎ 주의점

새로운 일이나 다양한 변화를 추구하지 않는다
자기의견이나 감정표현이 부족하다
다른 사람의 판단에 과민하게 반응한다
변화에 적응하는데 시간이 걸린다
개인적 갈등을 싫어해서 다수의 의견에 동조한다

◎ 개발할 점

이 타입은 화합유지를 너무 바라다보니 내가 정말 원하는 것을 강하게 추진하지 못할 수 있습니다. 또한 앞에 나서기보다는 다른 사람을 밀어주고 그들 방식을 취하는 특징을 갖습니다. 이런 경우 일이 잘못되면 우선 나 자신을 비난하는 경향이 있고 자신의 생각을 있는 그대로 상대방에게 이야기 할 때 상대방이 상처받을까봐 걱정하는 타입입니다. 그러나 동료애와 팀워크를 중시하는 좋은 장점을 가지고 있으므로 아래의 개발점을 강화한다면 민주적이고 훌륭한 팀워크를 유지하면서도 자신의 생각을 추진할 수 있는 훌륭한 리더십으로 성장할 수 있을 것입니다.

자신의 의견에 따라 때론 '아니오'라고 분명히 말할 수 있어야 한다.
다수의 의견에 동조하지 말고 독립적으로 선도적인 행동을 한다
변화에 적극적으로 대처한다.
다른 사람의 감정과 의견을 필요이상으로 의식하지 않는다
자신의 의견을 적극적으로 자신있게 주장한다.

■ 분석적 사색가

◎ 강점

계획적이고 체계적이다.
논리적이고 분석적인 과정을 선호한다
많은 정보와 자료 수집으로 세부사항을 놓치지 않는다.
객관적으로 비평하는 태도를 취한다.

◎ 대인관계

낯선 사람과 쉽게 친해지기 어렵다
직접 관련이 없는 사람에게는 다소 무관심하다
속마음을 잘 표현하지 않고 소수와 관계를 맺는다
신체적 접촉을 좋아하지 않고 절제된 태도를 취한다

◎ 주의점

지나치게 비판적이고 완벽해지려고 한다
자료 수집에 치중하여 결론을 내리는데 오래 걸린다
다른 사람의 감정을 이해하지 못할 수 있다
원칙에만 집착하여 융통성을 발휘하지 못한다.

◎ 개발할 점

이 타입은 확신이 서기를 너무 바라다보니 결론을 얻는 것이 지연되고, 옳고 그름에 너무 관심을 쏟다보니 사람들의 감정에 별로 신경 쓰지 못하는 경향이 있습니다. 또한 모든 사람이 자신처럼 세부적이고 논리적인 것에 관심을 가질 것이라 생각하는 경향이 있습니다. 또한 나의 솔직한 감정을 말한다면 남들이 나를 비논리적이고 감정적인 사람으로 볼까 두려워하는 경향이 있습니다. 그러나 아래의 개발점을 강화한다면 타고난 논리와 분석력으로 체계적인 행동을 가능케 하고 사업을 추진할 수 있는 훌륭한 리더십으로 성장할 수 있을 것입니다.

다른 삶에 대한 관심을 표현하고 지지한다
애매하고 무질서한 상황에 적응하도록 한다
계획과 자료수집에 집착하지 않고 추진력을 발휘한다
융통성 있는 태도를 기른다.

■ 강인한 전사

◎ 강점

관리능력과 리더십이 탁월하다
결단력과 절제력이 있다.
신속하고 정확하다
새롭고 다양한 활동을 즐겨한다
일을 성취하려는 의욕이 강하다

◎ 대인관계

판단력 있고 유능하고 지적인 사람을 좋아한다
자기 주장이 있고 유머가 있는 사람을 좋아한다
일처리에 있어서 사적인 관계를 중요하게 생각하지 않는다
사람들과 일정한 거리를 유지한다

◎ 주의점

너무 성급하여 세부사항을 놓칠 수 있다
동시에 많은 일을 벌려 놓는다
일처리에 있어서 경쟁적으로 보일 수 있다
다른 사람의 말을 귀담아 듣지 않는다

◎ 개발할 점

이 타입은 자신이 옳다고 너무 확신한 나머지 다른 사람의 말을 경청하지 않는 경향이 있고 다른 사람이 내 방식대로 일하기를 원하다 보니 자신이 점점 독재형으로 되갈 수 있습니다. 또한 일이 잘못되면 사람의 협력 부족 때문임을 비난하며 나의 목적 달성에 도움이 되는 생각이나 감정만을 남과 공유하는 경향도 있으며 특정 이슈에서 승리하고자 애쓰는 타입입니다. 그러나 탁월한 리더십과 관리능력으로 일을 추진하는 능력이 있으며 자신감이 넘치기 때문에 아래의 내용을 강화한다면 훌륭한 리더십으로 성장할 수 있습니다.

꾸준히 몰입할 수 있도록 인내심을 기른다
다른 사람을 배려하고 관심을 표현한다
성취와 결과에 너무 집착하지 않고 과정을 중요시한다
성급해지지 않고 자신을 편안히 하는 여유를 갖도록 한다.

■ 분위기 메이커형

◎ 강점

설득력이 강하다
감정표현이 풍부하며 재치가 있다
낙천적이고 생동감 있다
사람들을 끌어 모아 모임을 주도한다.
다른 사람과 협력하고 격려한다

◎ 대인관계

즉흥적이며 놀기 좋아하는 사람과 잘 어울린다
낯선 사람과도 쉽게 친해지고 의리를 중요시한다
열렬하게 악수하거나 등을 두드려주기도 한다
다른 사람에게 칭찬과 격려를 잘한다

◎ 주의점

즐거움과 유혹에 쉽게 빠진다
구체적인 세부사항을 간과하기 쉽다
반복되는 일에 실증을 내고 참을성이 부족하다
쉽게 흥분하고 충동적이다
참을성이 없고 집중력이 부족하다

◎ 개발할 점

이 타입은 쉽게 흥분하거나 똑같은 일에 쉽게 실증을 내는 경향이 있습니다. 또한 문제를 해결하지 않고 넘겨버리거나 회피하는 경향도 있습니다. 그러나 타고난 사교성과 친근함으로 사람들과 쉽게 사귀고 모임을 주도하기 때문에 아래 사항을 강화한다면 훌륭한 리더십으로 성장할 수 있습니다.

계획적으로 시간관리 한다
인내심과 집중력을 기른다
감정조절을 해서 객관적인 태도를 취한다
체계성을 갖추고 결단력 있게 행동한다

[현장리더십 진단표]

■ 작성 요령

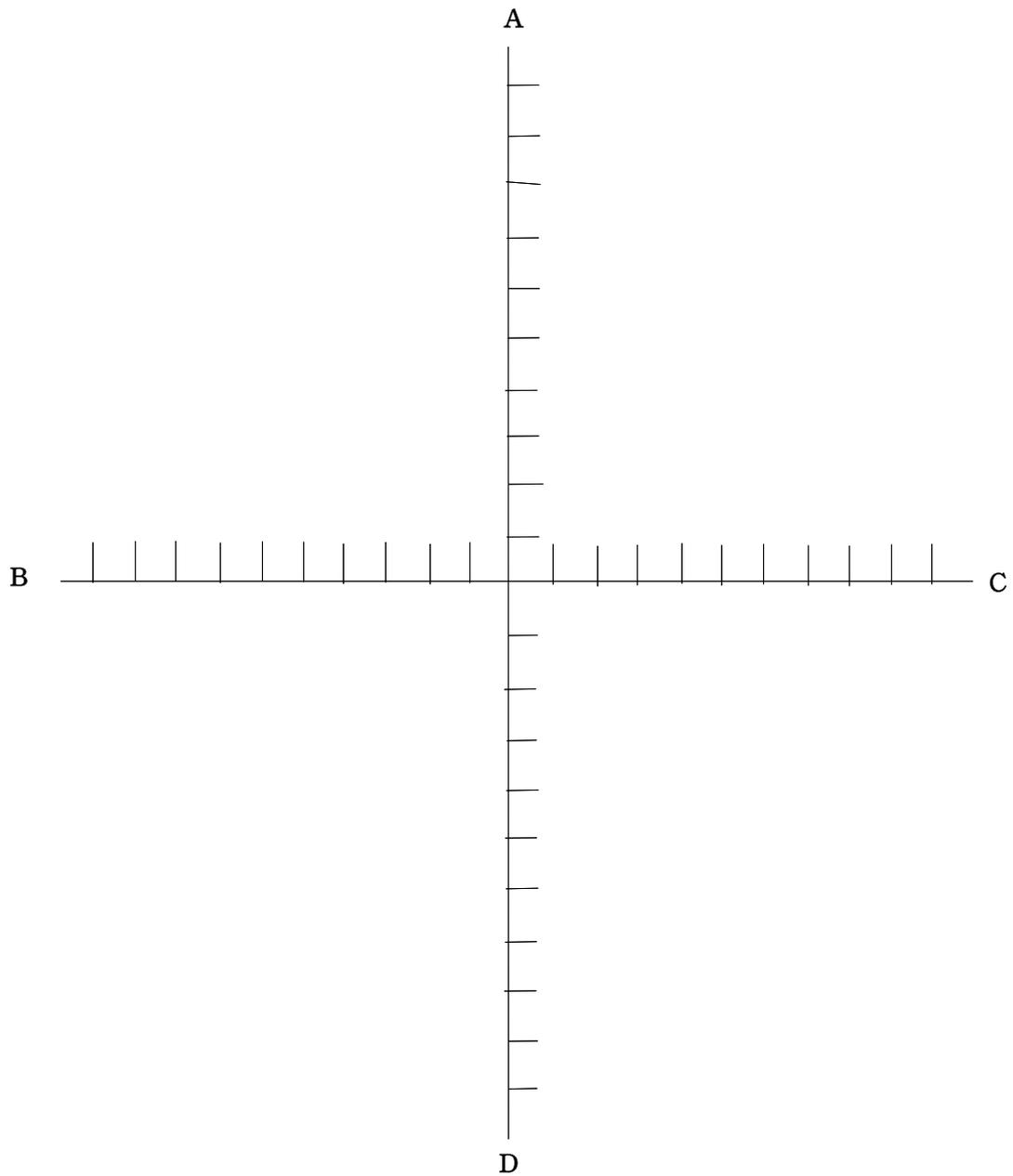
아래 표의 항목을 읽고 다음의 보기에서 골라 기호 3, 2, 1, 0을 표시된 빈칸에 적어 주십시오. 평소의 자신의 생각 또는 행동을 생각하면서 대답해 주십시오. 너무 깊이 생각하지 마시고, 가벼운 마음으로 답합니다.

| | | | |
|---------|---|------------|---|
| 정말 그렇다 | 3 | 가끔 그럴때도 있다 | 1 |
| 대체로 그렇다 | 2 | 별로 그렇지 않다 | 0 |

| 항목 | 질 문 | 점 수 | | | |
|----|---|-----|--|--|--|
| 1 | 활동과정에서 문제제기를 받게 되면, 내 의견을 많이 얘기하는 편이다. | | | | |
| 2 | 술자리나, 경조사, 각종 모임 등 조합원과 함께 하는 시간이 많은 편이다. | | | | |
| 3 | 활동이나 사업을 완벽하게 추진하려고 노력하는 편이다. | | | | |
| 4 | 회의에서는 주로 참가자들의 의견을 많이 듣는 편이다. | | | | |
| 5 | 생각이 다른 활동가들과 자주 만나 의견을 좁혀야 하지만 잘 되지 않는다. | | | | |
| 6 | 사람들을 만나면 주로 얘기를 들어주는 편이다. | | | | |
| 7 | 매사에 자기 주장이 분명한 편이다. | | | | |
| 8 | 확실하지 않으면 판단을 유보하는 편이다. | | | | |
| 9 | 활동가들의 실수나 잘못에 대해 많이 충고하는 편이다. | | | | |
| 10 | 활동가들이 자기 일을 잘 처리 할 수 있도록 지원하고, 도와주는 편이다. | | | | |
| 11 | 목표를 설정하면 어려움이 있더라도 끝까지 밀어붙인다. | | | | |
| 12 | 이견이 있는 사람과는 피하지 않고, 이견 해소를 위해 대화를 먼저 청한다. | | | | |
| 13 | 일을 할 때는 항상 목표를 분명히 하고, 상대를 설득하고자 노력한다. | | | | |
| 14 | 활동가들 사이에 갈등이 있으면, 갈등 관계를 조정하려고 노력하는 편이다. | | | | |
| 15 | 회의가 있으면, 원활하게 진행되도록 꼼꼼하게 준비하는 편이다. | | | | |
| 16 | 혼자 일하기보다는 역할 분담을 통해 함께 일을 하는 것이 더 좋다. | | | | |
| 17 | 큰 일에서부터 소소한 일까지 내가 하지 않으면 안될 일이 많은 편이다. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|
| 18 | 조합원들이나 동료들이 어려운 일이 있으면 나에게 도움을 요청한다. | | | | |
| 19 | 현장활동이나 일상활동에서 매사 진지하고 심각한 편이다. | | | | |
| 20 | 다른 활동가들의 역할이나 업무에 대해 세세하게 간섭하지 않는 편이다. | | | | |
| 21 | 일에 대한 의욕이 아주 강한 편이다. | | | | |
| 22 | 노조 활동을 하면서 많은 사람을 만나는 것이 가장 즐겁다. | | | | |
| 23 | 주어진 일을 제대로 처리하지 못하는 것을 보면 답답하다. | | | | |
| 24 | 결과보다는 민주적인 절차와 과정이 더 중요하다고 생각한다. | | | | |
| 25 | 가끔은 내가 해도 될 일을 다른 동료에게 시키기도 한다. | | | | |
| 26 | 상대방의 얘기에 쉽게 공감하는 편이다. | | | | |
| 27 | 매사에 분명하고, 논리 정연하다는 얘기를 듣는 편이다. | | | | |
| 28 | 동료들이나 조합원들의 성장을 위해 교육 기회나 역할을 주려고 노력한다. | | | | |
| 29 | 동료들의 경솔한 일 처리에 대해 분명하게 문제를 제기한다. | | | | |
| 30 | 감정이 풍부하고 인간적이라는 얘기를 듣는다. | | | | |
| 31 | 하기로 한 일은 제대로 해야 직성이 풀린다. | | | | |
| 32 | 일상적으로 다른 활동가나 조합원들과 생각이 비슷한 경우가 많다. | | | | |
| 33 | 매사에 확실한 자신의 견해를 갖고 있다. | | | | |
| 34 | 일이나 어떤 사안에 대해 편견이 적고, 개방적인 편이다. | | | | |
| 35 | 일을 할 때는 목표와 성과가 분명해야 한다고 생각한다. | | | | |
| 36 | 사람들의 실수를 쉽게 용서하는 편이다. | | | | |
| 37 | 일을 하다보면 동료들에게 이런 저런 업무에 대해 지시를 자주 하게 된다. | | | | |
| 38 | 말할 때는 자신의 감정을 솔직하게 표현하는 편이다. | | | | |
| 39 | 모든 활동과 업무는 원칙적으로 분명하게 처리하기를 좋아한다. | | | | |
| 40 | 주요 정책을 결정할 때 조합원의 의견을 다양한 통로를 통해 확인한다. | | | | |
| 합 계 | | | | | |
| | | A | B | C | D |

■ 나는 이런 스타일의 활동가



■ 우리는 _____ 타입의 활동가 그룹입니다.

| | |
|--|--|
| <p>조원들의 활동스타일</p> | <p>친밀한 지원자형 _____ 명</p> <p>분석적 사색가형 _____ 명</p> <p>강인한 전사형 _____ 명</p> <p>분위기 메이커형 _____ 명</p> |
| <p>_____ 그룹의 특징</p> | |
| <p>그룹의 장점 (조원들의 '공통'적인 장점)</p> | |
| <p>그룹의 단점</p> | |
| <p>그룹의 단점을 극복하기 위한 실천방안</p> | |
| | |

[의사결정훈련]

| 진행 | | 진행개요 |
|-------|----------|--|
| 1단계 | 사전 준비 | <ul style="list-style-type: none"> -이 과정은 3개의 과제를 실습하는 방식으로 운영된다. -이를 위해 그룹별로 3개의 과제별로 조장 3명씩을 선출한다. -진행자는 과제1의 조장들에게 조장지침과 조원들에게 나누어 줄 용지를 주고, 각 조로 돌려보낸다. |
| 2단계 | 과제 토론 | <ul style="list-style-type: none"> -과제1의 조장은 조원들에게 과제를 설명한 후 용지를 나누어 주고, 자기용지에 시간을 기록한 후 각자 작성하도록 한다. -모두 작성이 끝나면 각자 자기의 의견을 발표하고, 조의 의견을 결정하도록 한다. 과제1의 조장은 결정에 걸린 시간을 적고 조원들의 용지를 걷어 진행자에게 제출한다. |
| | 과제2 토론 | <ul style="list-style-type: none"> -과제2의 조장은 조원들에게 과제를 설명한 후 ‘함께 일하기 싫은 노조 간부 순서정하기 용지’를 나누어 주고 자기용지에 시간을 기록한 후 각자 작성하도록 한다.(조장도 함께 작성) -모두 작성이 끝나면 각자 자기의 의견을 발표하고, 조의 의견을 결정하도록 한다. -과제2의 조장은 결정에 걸린 시간을 적고 모두의 용지를 진행자에게 제출한다. |
| | 과제3 토론 | <ul style="list-style-type: none"> -과제3의 조장은 조원들에게 과제를 설명한 후 ‘힘있는 노조활동 순서정하기 용지’를 나누어 주고 자기용지에 시간을 기록한 후 각자 작성하도록 한다.(조장도 함께 작성) -모두 작성이 끝나면 각자 자기의 의견을 발표하고, 조의 의견을 결정하도록 한다. -과제3의 조장은 결정된 의견과 결정에 걸린 시간을 적고 진행자에게 제출한다. |
| 3/4단계 | 요약 및 피드백 | <ul style="list-style-type: none"> -진행자는 과제별 의견의 빈도수와 결정에 걸린 시간을 확인할 수 있는 결정과정 비교표를 작성한다. -전체가 모인자리에서 비교표를 설명한 후 각 유형별 의사결정 과정에 소요되는 시간과 참가자의 느낌을 요약 정리한다. |

과제1(A)

1) 일할 맛 나게 하는 훌륭한 노조지도자 순서 정하기

아래에는 일할 맛 나게 하는 훌륭한 지도자의 모습이 나열되어 있습니다.

이 중에서 당신이 판단하는 훌륭한 지도자의 순서를 1위에서 5위까지 정해 보십시오.

_____ 비전이 탁월해서 조합원에게 희망을 주는 지도자

_____ 힘든때 일수록 원칙에 충실한 판단력을 갖고 있는 지도자

_____ 진지한 고민과 해결노력을 겸비한 지도자

_____ 일관된 생활준칙을 갖고 있는 지도자

_____ 당당하고 믿음가는 생활태도를 갖고 있는 지도자

_____ 인간성이 좋은 지도자

_____ 주관이 뚜렷한 지도자

_____ 긍정적인 사고방식을 갖고 있는 지도자

_____ 사람들의 장점을 끌어내고, 함께 할 수 있는 일을 찾는 지도자

_____ 상대방을 설득할 능력있는 지도자

_____ 솔선수범 노력하는 자세를 갖고 있는 지도자

과제2(B)

2) 함께 일하기 싫은 지도자 순서정하기

아래에는 함께 일하기 싫은 지도자의 모습이 나열되어 있습니다. 이 중에서 당신이 판단하는 가장 함께 일하기 힘든 지도자의 순서를 1위에서 5까지 정해 보십시오.

_____ 이리빠고, 저리빠는 책임회피, 변명충만형 지도자

_____ 우유부단에 귀가 얇은 지도자

_____ 독선이 강한 지도자

_____ 사소한 일에 목숨거는 지도자

_____ 사사건건 간섭하는 지도자

_____ 자기 혼자 모든일 하겠다고 깡깡대는 지도자

_____ 자기의 위치를 정치적으로 이용하려는 지도자

_____ 비전도 없이 투쟁만 조직하려는 지도자

_____ 투쟁을 회피하려는 지도자

_____ 공부도 안하면서 아는척만 하는 지도자

_____ 남의 의견에 귀기울이지 않는 지도자

과제3(C)

3) 힘있는 노조의 활동 순서 정하기

이름을 쓰십시오. 아래에는 힘있는 노조의 활동이 나열되어 있습니다.

당신은 이 중에서 힘있는 노조가 되기 위해서는 어떤 활동이 가장 중요하다고 판단하는지 1위에서 5위까지 순서를 정해 보십시오.

_____ 조합원이 적극적으로 참여하는 노조

_____ 조직규모가 큰 노조

_____ 집행부의 지도력이 탁월한 노조

_____ 현장활동이 활발한 노조

_____ 재정이 튼튼한 노조

_____ 공개적이고 투명하게 운영되는 노조

_____ 교육활동이 체계적인 노조

_____ 투쟁력이 강한 노조

_____ 헌신적인 간부가 많은 노조

_____ 대의원, 분회장의 역량이 탁월한 노조

_____ 조합원이 연대활동에 적극적인 노조

[평가와 반성]

| | 의사결정 유형 이름짓기 | 의사결정과정에 참여한 느낌을 한마디로 하면? |
|-------------|--------------|--------------------------|
| 과제1. (A) | | |
| 과제2 (B) | | |
| 과제3 (3) | | |

| | 의사결정 유형은 | 의사결정시 어려운 점(사회자, 구성원) | |
|-------|-------------|-----------------------|---------|
| | | 사회자입장에서 | 구성원입장에서 |
| 상근자회의 | | | |
| 부서별회의 | | | |
| 현장회의 | | | |
| 기타 | | | |

| 바람직한 의사결정을 위한 제안 (하고싶은 말) | |
|---------------------------|--|
| 사회자에게 | |
| 구성원들에게 | |

[갈등조절 2 - 인정하고 염려하기]

| 이름 | 인정하는 점, 고마운 점 | 어려움과 애로점(의사소통, 업무관련) |
|----|---------------|----------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

| |
|------------------|
| 내가 예상하는 제기될 염려사항 |
| |

[나의 과거 · 현재 · 미래]

① 내가 살아온 과정을 동료들에게 이야기하는 시간입니다.

② 우선 수평선을 그립니다. 수평선의 왼쪽은 0에서 시작하는데, 자신의 출생을 알리는 것입니다.

오른쪽 끝에는 현재 나이를 표시합니다. 다음은 살아오면서 겪었던 중요한 사건을 점으로 나타냅니다.

이때의 점은 수평선 위로 갈수록 기쁨과 즐거움, 보람의 정도를, 수평선 아래는 슬픔과 괴로움, 고통을 표시하게 됩니다.

③ 주요한 사건을 점으로 표시한 후 당시 나이와 사건개요를 짧은 단어로 적습니다.

이제 모든 점을 곡선으로 연결하면 아리랑 고개가 완성됩니다.

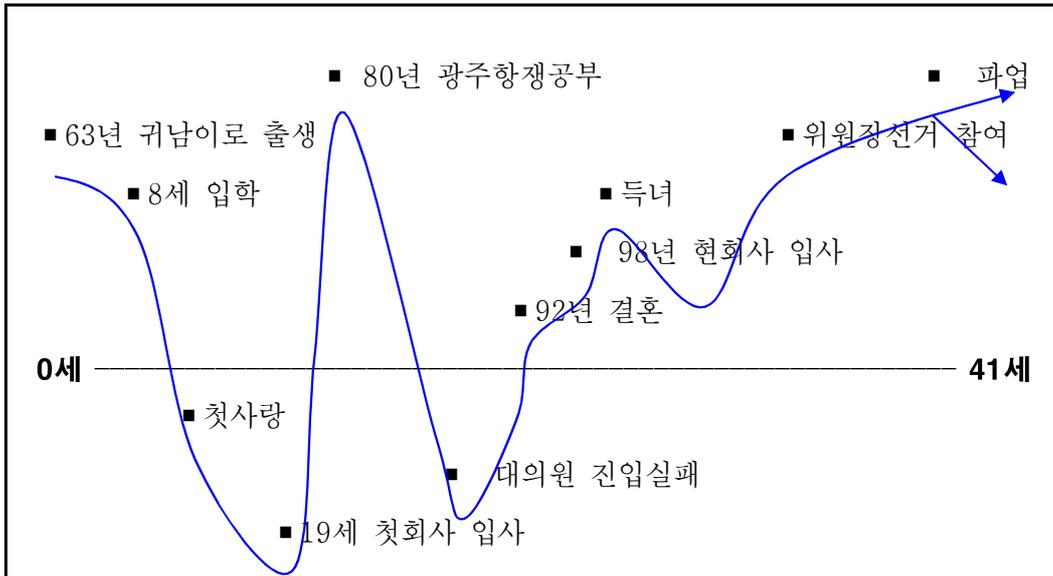
④ 다음은 인생 베스트3을 정합니다. 최고의 사건 3개, 최악의 사건 3개를 적고 최고의 사건은 각각 +10점을 최고점수로, 최악의 사건은 각각 -10점을 제일 낮은 점수로 하여 합산합니다.

이렇게 하여 스스로 판단한 현재 시점의 ± 인생을 확인할 수 있습니다.

⑤ 마지막으로 10년 후의 기대되는 나의 모습을 적습니다.

⑥ 이제 완성된 아리랑 고개를 앞에 붙이고, 조원에게 살아온 이야기를 발표합니다.

나의 인생곡선



- 나의 인생베스트 3 -

최고의 사건(+30)

최악의 사건(-30)

- 1.
- 2.
- 3.

- 1.
- 2.
- 3.

- 나의 10년 후의 모습은? -

4

미래탐색

*
* 희망의 나라엔
겨울이 없어요
* 그 일이 어려워서
* 못하는 게 아니라
용기가 부족하여
* 어렵다고 하지요
진짜 무엇을
하려는 사람은
방법을 찾아요
혼자서 힘들면
도움을 구해요

【경기도노조의 미래】 1. - 가상 시나리오

| 5년뒤 가장 바람직하고 실현가능성이 높은 경기도노조의 미래 상상하기 | |
|---------------------------------------|---|
| 조직적 변화 | <ul style="list-style-type: none"> · 5년뒤의 조합원수 · 5년뒤의 조직형태 · 5년뒤의 조직운영 <ul style="list-style-type: none"> - 사무실, 전임자수.. · 상급조직과의 관계변화 · 기타 |
| 역량의 변화 | <ul style="list-style-type: none"> · 이렇게 달라졌으면... <ul style="list-style-type: none"> - 전임간부들 - 현장간부들 - 조합원들 · 기타 |
| 위상의 변화 | <ul style="list-style-type: none"> · 지자체들의 태도변화 · 경기도민들의 태도변화 · 조합원 가족들의 태도변화 · 기타 |

[경기도노조의 미래 2. - 꼰라쥬 만들기]

색종이, 크레용, 가위, 풀, 테이프 등을 이용하여, 꼰라쥬를 만든다.

[행동목록 만들기]

조직의 미래를 위한 나의 행동 목록

1. 나는 우리 조직의 변화를 위해

를 하겠습니다.

2. 나는 우리 조직의 역량 강화를 위해

를 하겠습니다.

3. 우리 조직의 위상 변화를 위해

를 하겠습니다.

(부록-3) 설문조사서

| | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

민주주의에 관한 의식 및 교육 실태 조사서

안녕하십니까?

이 설문조사는 한국노동사회연구소가 민주화운동기념사업회와 공동으로 노동자의 민주주의 의식을 파악하고 관련 교육프로그램을 개발하는데 활용하기 위하여 실시하는 것입니다.

귀하가 응답한 내용은 무기명으로 통계 목적으로만 이용할 예정이며, 개인 신상에 관한 사항은 절대로 공개하지 않습니다. 다소 번거롭겠지만 평소의 생각 그대로 설문에 빠짐 없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

< 조사표 작성 방법 >

1. 각각의 질문에서 선택하신 번호나 기입하여야 할 숫자는 각 문항 오른쪽 옆에 있는 □ 칸에 써 주십시오. □ 칸 위나 옆의 작은 숫자는 설문지 회수 이후 전산 입력을 할때 편리하게 하고자 써넣은 것이니 무시하십시오.

<예>

14. 귀하는 만 몇 세입니까?

__34__ 세

| | | |
|--|----|----|
| | 11 | 12 |
| | 3 | 4 |

■ 조사기관 : 한국노동사회연구소 (소장 이원보, 담당: 교육실장 강연배)

■ 주 소 : 우)120-012 서울시 서대문구 총정로 2가 69-18 석당빌딩 2층

■ 연락처 : 전화(02) 393-1458 팩스(02) 393-4449

소속 노동조합 이름: _____

5. 다음의 진술에 대해서 귀하의 평소 생각과 가장 가까운 것을 선택하여 주십시오.

정말 그런 아닌 전혀 모르
 그렇다 편이다 편이다 아니다 겠다

- 1) 국익을 위해서라면 국가는 국민의 알권리를 침해할 수 있다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 2) 지역경제 활성화를 위해서는 환경 파괴도 감수할 수 있다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 3) 부모의 재산이 자녀들에게 상속되는 것을 줄여나가야 한다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 4) 대기업들이 한국경제를 너무 좌지우지 하는 것 같다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 5) 재벌은 해체되어야 한다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 6) 국가 행정의 효율성을 위해서 개인의 정보는 국가가 통합 관리할 필요가 있다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 7) 통일을 위하여 국가보안법은 폐지되어야 한다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 8) 정직하게 열심히 노력하면 잘살 수 있다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 9) 정신노동은 육체노동보다 우월하다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 10) 학력이 같아도 육체노동자와 정신노동자 간의 임금 차이가 나는 것은 당연하다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 11) 여성 노동자도 남성 노동자와 동등한 임금을 받아야 한다 ①.....②.....③.....④.....⑤
- 12) 이주노동자도 노동조건에 차별을 받지 않아야 한다 ①.....②.....③.....④.....⑤

6. 귀하께서 바라는 우리사회가 지향해야할 바람직한 모습은 무엇이라고 생각하십니까?

< 문 6-1 >

① 사회복지 평등이 잘 갖추어진 나라 ② 경제적으로 풍요로운 나라

< 문 6-2 >

① 능력 있는 사람이 인정받고 잘사는 나라 ② 힘없는 사람도 보호받는 나라

7. 다음 중 어떤 계층이 현재 한국정치에서 가장 많은 영향력을 미치고 있다고 생각하십니까?
2가지를 선택하여 주십시오.

·1순위:

·2순위:

- | | | | | | |
|--------|------|--------|--------|-------|------|
| ① 국회의원 | ② 학생 | ③ 언론인 | ④ 법조인 | ⑤ 종교인 | ⑥ 관료 |
| ⑦ 중산층 | ⑧ 재벌 | ⑨ 시민단체 | ⑩ 노동조합 | ⑪ 기타 | |

8. 귀하께서는 다음의 기관이나 제도들을 얼마나 신뢰하고 계십니까?

| | | | | |
|-------|------|----|------|------|
| 매우 신뢰 | 신뢰 | 보통 | 신뢰하지 | 전혀신뢰 |
| 신뢰 | 하는 편 | 이다 | 않는 편 | 하지않음 |

- | | | |
|--------------|---------------------------|--------------------------|
| 1) 정당 | ①.....②.....③.....④.....⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 2) 사법부 | ①.....②.....③.....④.....⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 3) 행정부 | ①.....②.....③.....④.....⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 4) 언론사 | ①.....②.....③.....④.....⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 5) 시민단체(NGO) | ①.....②.....③.....④.....⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 6) 노동조합 | ①.....②.....③.....④.....⑤ | <input type="checkbox"/> |

9. 귀하는 다음과 같은 갈등 중에서 우리 사회의 가장 큰 갈등은 무엇이라고 생각하십니까?

① 세대간 갈등 ② 지역간 갈등 ③ 노사간 갈등 ④ 보수와 진보

10. 귀하는 우리사회에서 아래 예시한 문제가 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

| | 아주 심각 | 조금 심각 | 별로심각 하지않음 | 전혀심각 하지않음 | |
|-------------|----------|----------|--------------|--------------|--------------------------|
| 1) 물가 | ①..... | ②..... | ③..... | ④ | <input type="checkbox"/> |
| 2) 주택 | ①..... | ②..... | ③..... | ④ | <input type="checkbox"/> |
| 3) 공해(환경문제) | ①..... | ②..... | ③..... | ④ | <input type="checkbox"/> |
| 4) 인권 | ①..... | ②..... | ③..... | ④ | <input type="checkbox"/> |
| 5) 부정부패 | ①..... | ②..... | ③..... | ④ | <input type="checkbox"/> |
| 6) 소득격차 | ①..... | ②..... | ③..... | ④ | <input type="checkbox"/> |

11. 다음 집단에서 귀하의 의견은 어느 정도 반영되고 있다고 생각하십니까?

| | 매우잘 반영됨 | 잘반영 됨 | 보통 | 잘반영 않됨 | 전혀반영 않됨 | |
|---------|------------|----------|--------|-----------|------------|--------------------------|
| 1) 국가 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 2) 직장 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 3) 가정 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 4) 지역사회 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 5) 노동조합 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |

12. 본인의 정치적 성향은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 진보 ② 진보적 ③ 중도
 ④ 보수적 ⑤ 매우 보수

13. 귀하는 직장에서 다음 집단이나 개인 사이에 갈등이 어느 정도 존재한다고 생각하십니까?

| | 매우 크다 | 약간 있다 | 보통 이다 | 거의 없다 | 전혀 없다 | |
|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------------|
| 1) 관리자와 조합원 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 2) 조합원과 조합원 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 3) 조합원과 비조합원 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 4) 노조간부와 조합원 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 5) 노조간부와 노조간부 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 6) 정규직과 비정규직 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 7) 노동조합과 사용자 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |

다음은 귀 직장 및 노조활동에 관해 여쭙겠습니다

14. 귀하는 회사내에서 업무와 관련하여 상사나 동료 사이에 갈등이 있는 경우 이것을 어떻게 해결하십니까?

- ① 대화와 토론을 통해 새로운 대안을 마련한다
- ② 대체로 상대방의 입장을 받아들인다
- ③ 대체로 내 의견을 관철시킨다
- ④ 제3자의 도움을 받는다
- ⑤ 저절로 해결되기를 기다린다
- ⑥ 기타

15. 귀하는 노동조합운영이나 활동 과정에서 같은 동료 조합원들 및 노조간부 사이에서 갈등이 있는 경우 이것을 어떻게 해결하십니까?

- ① 대화와 토론을 통해 새로운 대안을 마련한다
- ② 대체로 상대방의 입장을 받아들인다
- ③ 대체로 내 의견을 관철시킨다
- ④ 제3자의 도움을 받는다
- ⑤ 저절로 해결되기를 기다린다
- ⑥ 기타

16. 귀하는 노동조합과 사용자측 간에 갈등이 있는 경우 이를 어떻게 해결하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 협상(대화과 토론)을 통해
- ② 단체행동(파업)을 통해 해결
- ③ 노사협의회를 통해서
- ④ 제3자의 조정이나 중재를 통해
- ⑤ 기타

17. 귀하는 비정규직과 관련한 다음과 같은 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?

적극 찬성하는 그저 반대하는 적극
찬성 편 그렇다 편 반대

1) 비정규직은 철폐되어야 한다

① ② ③ ④ ⑤

2) 비정규직의 정규직화가 필요하다

① ② ③ ④ ⑤

3) 정규직의 고용안정을 위해 비정규직이

① ② ③ ④ ⑤

희생될 수 있다

4) 비정규직이 정규직화되면 정규직의 고용이

① ② ③ ④ ⑤

위협을 받는다

5) 정규직의 고임금은 비정규직의 희생덕분이다

① ② ③ ④ ⑤

6) 정규직과 비정규직은 직장 동료이다

① ② ③ ④ ⑤

7) 정규직과 비정규직이 같은 노조에

① ② ③ ④ ⑤

소속되는 것이 좋다

18. 귀하는 현재 노동조합의 활동과 운영이 어느 정도 민주적이라고 생각하십니까? 완전히 비민주적인 노동조합 체제를 1점, 완전히 민주주의 노동조합 체제를 10점이라고 할 때 몇 점 정도 된다고 생각하십니까?

(완전 비민주 체제)

(완전한 민주체제)

①점.....②.....③.....④.....⑤.....⑥.....⑦.....⑧.....⑨.....⑩점

19. 귀하는 노동조합운동이 사회 민주주의의 발전에 기여한다고 생각하십니까?

① 크게 기여한다

② 약간 기여한다

③ 거의 기여하지 않는다

⑤ 전혀 기여하지 않는다

20. 귀하는 노동조합이 주관하는 일상적 모임이나 행사에 어느 정도 참여하십니까?

① 거의 대부분 참여한다

② 대체로 참여하는 편이다

③ 그저 그렇다

④ 대체로 참여하지 않는 편이다

⑤ 전혀 참여하지 않는다

20-1. (위에서 ④, ⑤번에 응답한 경우) 노동조합 활동에 잘 참가하지 않았다면 그 이유는 무엇입니까?

① 참여할 기회가 없어서

② 시간이 맞지 않아서

③ 노조활동에 전반적으로 관심이 없어서

④ 조합의 정책이 마음에 안들어서

⑤ 회사로부터 불이익을 당할까봐

⑥ 기타

21. 조합활동에 관한 주요 사항들은 주로 어떤 방식으로 결정되고 있다고 생각하십니까?

① 위원장이 혼자 결정한다

② 몇몇 조합간부들이 결정한다

③ 일부 조합원의 의사만 반영하여 결정된다

④ 다수 조합원의 의사에 따라 결정된다

22. 귀하가 속해있는 노조의 대의원은 활동은 어떠합니까?

① 조합원의 의견을 잘 수렴하고 회의 내용등을 잘 알려준다

② 회의 내용을 통보하는 수준이며, 형식적인 의견 수렴을 할 뿐이다

③ 활동이 거의 없고 대의원대회만 참석하는 정도이다

④ 유명무실하다

⑤ 기타

23. 귀 노조 임원이나 대의원 선거를 할때 다음 요인들이 영향을 미치는 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

영향 없음

영향이 큼

1) 출신지역이나 출신학교

①.....②.....③.....④.....⑤

④ 참여하지 않을 것이다

28. 귀하는 최근 3년 이내에 지역 사회에서 문제가 된 사건과 관련하여 관심을 갖고 참여해본 경험이 있습니까?

① 있다

② 없다(29번으로 가십시오)

28-1. 위(28번)에서 ①이라고 응답한 경우 그 내용은 다음 중 어떤 것이었습니까?

① 환경(오염)

② 지역개발

③ 인권문제

④ 교육문제

⑤ 언론·매체

⑥ 지역집단체 갈등

⑦ 지역행정

⑧ 기타 _____

29. 귀하는 지금까지 정규 학교 교육 이외에 '민주주의'와 관련한 교육을 받아본 경험이 있습니까?

① 있다

② 없다

다음은 민주주의 교육과 관련한 질문입니다

30. 귀하는 정규 학교 교육 이후에 토론하는 방법이나 회의 운영법 등과 관련한 교육을 받아본 경험이 있습니까?

① 있다

② 없다

31. 아래 보기 중에서 본인이 관심이 있는 영역을 우선 순위대로 3가지를 골라주십시오

·1순위:

·2순위:

·3위:

- | | | | | | |
|-----------|---------|------|------|------|------|
| ① 국가기구·제도 | ② 정치 | ③ 경제 | ④ 법률 | ⑤ 역사 | ⑥ 환경 |
| ⑦ 철학 | ⑧ 평화·인권 | ⑨ 언론 | ⑩ 문화 | ⑪ 성 | |

32. 다음은 이후 민주주의 교육 프로그램 개발에 참고하기 위한 질문입니다. 본인에게 얼마나 필요하다고 생각하는지 그 필요 정도를 표시해 주시기 바랍니다.

| | 매우 높음 | 높음 | 보통 | 낮음 | 매우 낮음 | |
|----------------------|----------|--------|--------|--------|----------|--------------------------|
| 1) 국가의 기구의 이해 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 2) 의회의 구조와 역할 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 3) 경제제도의 이해 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 4) 선거제도에 대한 이해 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 5) 일반 법률 상식 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 6) 지역 생활자치운동에 대한 이해 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 7) 학교운영위원회 운영 및 참여 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 8) 지방자치체의 조직과 운영 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 9) 지역 집단 내 갈등조정 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 10) 매체, TV비평(신문읽기 등) | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 11) 환경에 대한 이해 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 12) 현대사회와 성역할 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 13) 부모역할 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 14) 의사소통 및 대화법 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 15) 글쓰기(논문, 생활글 등) | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 16) 발표능력 향상 훈련 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 17) 인간관계 훈련 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 18) 자기 성찰 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 19) 노동관련 법률 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |
| 20) 노동조합의 민주주의 | ①..... | ②..... | ③..... | ④..... | ⑤ | <input type="checkbox"/> |

마지막으로 귀하의 신상에 대하여 여쭙어 보겠습니다

33. 귀하의 성별은?

① 남자

② 여자

 :

34. 귀하는 만 몇 세입니까?

| | |
|----|----|
| 19 | 10 |
| | |

만 ____ 세

35. 귀하는 현재 다니고 있는 회사에서 근무한 경력이 얼마나 됩니까?

① 2년 미만

② 2년 이상~5년 미만

③ 5년 이상~10년 미만

④ 10년 이상

 :

36. 귀하가 현재 노동조합에서 맡고 있는 직책은 무엇입니까?

① 일반 조합원

② 위원장(지부장)·임원

③ 노조간부

④ 대의원·소위원

 :

37. 귀하가 주로 하는 업무는 다음중 무엇입니까?

① 제조·생산

② 사무·관리직

③ 영업·서비스직

④ 기타

 :

38. 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까?

① 중졸 이하(고교중퇴 포함)

② 고졸(대학 중퇴 포함)

③ 대졸

④ 대학원 졸업

 :

39. 귀하의 연봉은 대략 얼마나 됩니까?

| | | | |
|-----|-----|-----|-----|
| 115 | 116 | 117 | 118 |
| | | | |

만원

40. 귀하가 주로 사회 소식을 얻는 곳은 다음 중 무엇입니까?

① TV

② 신문

③ 라디오

④ 인터넷

⑤ 노동조합

⑥ 기타

 :

41. 귀하가 직장이나 가정에서 주로 보는 신문은 무엇입니까?

- ① 조선일보 ② 동아일보 ③ 중앙일보 ④ 한국일보 ⑤ 한겨레
 ⑥ 경향신문 ⑦ 문화일보 ⑧ 경제신문 ⑨ 스포츠 신문 ⑩ 기타

1

42. 귀하는 인터넷을 어느정도 사용하십니까?

예 아니오

- 1) 직장 또는 가정에서 자신이 직접 쓸 수 있는 컴퓨터가 있다. ① ②
- 2) 내가 필요한 정보는 인터넷을 통해 찾을 수 있다. ① ②
- 3) 개인 이메일을 가지고 있으며 이를 활용하고 있다. ① ②
- 4) 직접 운영하거나 관리하는 홈페이지(카페)가 있다. ① ②

43. 귀하가 살고 있는 지역은 다음 중 어느곳입니까? 아래에서 골라 번호로 써 주시기 바랍니다.

01. 서울 02. 부산 03. 대구 04. 인천 05. 광주 06. 대전
 07. 울산 08. 경기 09. 강원 10. 충북 11. 충남 12. 전북
 13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주

| | |
|----|----|
| 15 | 16 |
| | |

<끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다>