

# 병원노동조합연맹 서울지역본부<sup>1)</sup> 합동조합원 교육

박혜경

한국노동사회연구소 교육위원

## 1. 들어가는 말

단위노조 조합원 교육을 일상화하는 것은 조합원을 조직의 주인으로 세우기 위한 기초적인 요건이다. 그러나 거의 대부분의 조합원 교육은 기업내에서 진행되고 있다. 그러나 노조에 대한 인식을 높이고, 나아가 자기 기업의 문제를 뛰어넘는 연대의식과 사회구조에 대한 의식을 강화하기 위해 이루어지는 조합원 교육은 교육실시 주체가 어디인가에 따라 그 효과에 차이를 가져올 수 있다. 기업단위에서 아무리 좋은 내용과 프로그램을 갖고 교육을 실시한다 하더라도 결국 조직연맹의 의식과 역할은 기업 내부의 실천으로 귀결되기 마련이다. 물론 교육내용을 보다 정밀하게 준비하고 체계화하는 것은 당연히 요구되는 중요한

일이다. 그러나 같은 주제와 내용이라도 기업을 뛰어넘는 지역 또는 산별, 전국단위에서 추진하는 교육활동의 결과는 지역, 산별, 전국단위의 실천과제를 보다 구체적으로 고민할 수 있게 한다.

간부들의 경우 기업단위의 교육 뿐만이 아니라 산별연맹, 지역 또는 전국단위의 교육의 통해 전국 각지에서 활동하고 있는 간부들과 만날 수 있는 기회가 많은 편이다. 이런 교육에 참가해 본 간부들은 각 지역의 간부들과의 만남에서 많은 대화와 토론을 나눌 수 있었고, 이런 만남이 단위노조의 활동과 의식을 뛰어넘는 중요한 계기가 됨을 경험하였을 것이다. 반면에 지금 까지의 조합원 교육은 기업 단위를 넘어서서 추진되는 경우가 극히 드물었다. 현장의 조합원들이 기업의 울타리를 뛰어넘어

1) 병원연맹 서울지역본부(이하 '서울본부')는 주요대학병원과 종합병원을 포함하여 26개 노조 14,585명의 조합원으로 구성되어 있는 병원노련(131개 노조 조합원 34,000명)의 최대 지역본부이다. 주요 조직역량과 집행역량을 보면 임원 6명과 본부전임자 3명, 단위노조 전임 66명, 상집 300여명, 대의원 550여명이며 산하노조의 총 예산은 15억원 정도이다.

다른 노조의 조합원과 만날 수 있는 기회는 각종 집회에서 그저 스쳐지나가는 것이 전부였다고 해도 과언이 아니다. 그럼에도 이러한 집회참가를 통해 조합원들이 느끼는 연대의식은 기업차원의 교육에 비활 바가 아닐 것이다.

이번 호에서는 그간 단협에서 보장된 조합원 교육시간을 함께 모아서 기업의 올타리 밖에서 준비하고, 집행한 병원노련서울본부(이하 '서울본부') 합동조합원 교육을 소개하고자 한다. 이러한 합동조합원교육에 참가한 조합원들은 다른 병원의 조합원들과의 만남을 가장 의미있는 것으로 느꼈고, 병원연맹의 존재를 폐부로 확인할 수 있었다고 평가하고 있다. 조합원 스스로 산별노조가 가까워온다는 사실을 끓으로 깨닫게 한 서울본부의 합동조합원 교육은 앞으로 산별노조 건설을 향해 나아가는 중요한 밑거름이 될 것이다.

## 2. 합동조합원 교육의 준비과정

단협에 확보된 조합원교육시간을 적극적으로 활용하자는 서울본부 95년 공동투쟁지침은 단위노조 조합원 교육을 활성화하는 중요한 기점이 되었다. 이러한 지침에 의해 95년 공동투쟁을 앞두고 단협으로 교육시간을 확보한 대학병원노조들은 각 노조별로 1주일에서 2주일에 걸쳐 조합원교육을 실시한 바 있다. 이러한 단위노조 조합원 교육의 활성화는 조합원교육의 준비과정과 내용을 통일시키기 위한 기

초가 되었다.

서울본부에서는 95년 단위노조 조합원 교육을 평가하면서 노조별로 교육주체도 거의 유사하고, 조합원 교육일정도 대략 1주에서 2주간으로 비슷하다는 것을 확인하였다. 또한 교육일정을 조정할 수 있다면 보다 합리적으로 조합원 교육이 실시될 수 있다는 점과, 실제 교육에 소요되는 예산과 준비과정을 본부로 집중한다면 단위노조 차원의 실무적인 준비 문제가 일정하게 해결될 뿐 아니라 조합원들의 의식면에서도 기업별 차원을 넘어설 수 있는 계기가 된다는 점이 평가되었다. 이에 서울본부에서는 단협에 확보된 교육조건[비슷한 대학병원노조들을 중심으로 이러한 합동교육의 필요성을 제기하였고, 여기에 동의한 노조들과 함께 교육준비팀을 구성하게 된 것이다. 합동교육준비팀은 서울본부와 해당노조의 교육담당자로 구성되었는데 단위노조 교육부장이 전임을 하는 곳은 교육부장이, 그렇지 못한 노조는 전임자 중에서 교육담당자가 참여하였다.

교육준비팀에서 결정한 합동조합원 교육의 목적은 1) 산별노조건설의 분위기를 조합원까지 확대하고 조직통합의 내용적인 기틀을 다진다, 2) 공동교육과정을 통해 조합원들에게 기업별 의식의 올타리를 넘어 병원노동자로서의 유대감을 강화한다, 3) 합동조합원 교육의 성과를 더욱 발전시키 조합원 교육의 새로운 모범과 전형을 만든다, 4) 이후에 본부 차원에서 전체 노조가 참여 할 수 있는 조합원 일일교육

의 내용을 준비한다고 결정하였다. 이러한 1차 합동교육의 목적은 지금까지 진행된 4차례의 교육에 일관되게 관철되고 있다.

최초의 조합원교육은 96년 3월에 실시되었고, 이후 2차는 96년 9월, 3차는 96년 11월, 그리고 4차교육은 97년 4월에 실시하였다. 합동조합원 교육에 참가한 노조는 단협에 조합원교육시간을 확보하고 있는 서울대병원노조, 경희의료원노조, 이대병원노조, 한양대병원노조, 고대병원노조, 원자력병원노조, 서울중앙병원노조 등 대규모 병원노조이다. 4차 조합원 교육에는 중소병원노조로서는 처음으로 보훈병원노조가 참여하였다. 각 기간별 교육주제와 참가조합원 수는 아래의 표와 같다. 아래 표에서 나타나는 것처럼 조합별로 전체조합원이 교육에 참가하지는 못하였다. 때문에 조합에 따라서는 합동교육에 참가하지 못한 조합원을 대상으로 자체 조합원 교육을 실시하는 경우도 있었다.

한 주제는 서울본부 조합원교육 준비팀이다. 준비팀은 해당노조의 교육담당자 등으로 구성되는데, 교육준비를 위해 대략 1~2개월 전부터 준비모임을 실시한다. 첫 준비모임의 토론안건은 1) 노조별로 교육일정과 장소, 참가예상인원을 파악하여 대략적인 상을 세워보는 것, 2) 일일조합원 교육의 목표 세우기, 3) 프로그램과 일정짜기, 4) 교육주제와 강사선정, 5) 분만토론주제와 방식결정하기, 6) 예상되는 예산과 분담방식 결정하기 등이다. 단위노조별로 진행되어야 할 조합원 교육준비의 대부분의 내용이 이러한 모임을 통해 본부를 중심으로 기획되는 것이다. 이러한 기획과정을 거쳐 진행시나리오 점검, 장소예약, 물품점검을 하고 세부적인 역할분담을 통해 집행된다.

우선 목표와 일정이 확정되면 장소물색에 나선다. 여러노조에서 함께 운영되는 합동교육이기 때문에 장소선정은 대단히

	기간	참가노조	장소	강의주제	참가 조합원
1차	96.3.11~15(5회)	서울대, 경희대, 이대, 한양대병원노조	종로성당, 서울대병원	정세와 삼병노조	800여명
2차	96.9.9~13(5회)	서울대, 경희대, 이대, 고려대, 원자력병원노조	의정부	승리하는 노동법개정투쟁, 노동자의 미래가 바뀝니다.	800여명
3차	96.11.25~29(5회)	경희대, 한양대, 서울대, 고려대병원노조	의정부, 대학원	승리하는 노동법개정투쟁, 노동자의 미래가 바뀝니다.	772명
4차	97.4.7~13(7회)	서울대, 한양대, 이대, 고대, 경희대, 원자력, 서울중앙, 보훈병원노조	고려대, 교육회관	총파업투쟁 계승하여 97공동투쟁 승리하자! 별현연맹 97공투 방침	901명
합동교육 참가 조합원 합계					3,273명

### 3. 합동조합원 교육의 기획과정

합동조합원 교육의 기획과 집행을 담당

중요한 일이다. 장소를 선정할 때의 기준은 수용인원이 160여명, 사용시간은 오전 9시~오후5시, 사용비가 저렴할 것, 야외

공동체놀이 장소가 있을 것, 식사 가능할 것 등이다. 이러한 점을 고려하여 후보지를 시너게 선정한 뒤 준비팀에서 역할을 분담해서 답사를 실시한다. 97년 9월 진행된 3차 조합원 교육 때에는 3개의 후보지(서울대병원/창경궁, 농업진흥기술관/고수부지, 의정부다락원) 중에서 장단점을 비교하고 답사를 실시한 뒤, 야외이면 서도 참가자들을 교육에 집중시킬 수 있는 의정부 다락원으로 최종 결정하였다.

이렇게 장소가 확정되면 참가 인원을 점검하고, 진행 시나리오 준비에 들어간다. 출발과정, 집결과정, 앞풀이, 입교식, 교육, 노조별 소개, 분반토론, 공동체 놀이, 마무리 등에 대해 세부적인 시나리오를 작

성하고 역할분담을 한다. 세밀하고, 충실했던 토론을 통해 예상되는 문제와 교육효과를 높이기 위한 다양한 교육방식을 결정하는 것이다. 교육집행이 가까워지면 물품준비 점검을 하는데, 외부에서 진행되는 학동교육이니 만큼 세세한 준비물 점검이 필요하다. 참고로 물품관련 준비사항은 아래 표와 같다.

마지막으로 예산 점검이 남았다. 총예산을 짜고, 조합원수에 비례해서 조합별로 할당하는 것을 원칙으로 하였다. 예산과 관련에서는 단위노조별로 진행되는 조합원 교육예산에 비해 다소 많은 경우도 있었지만, 조합원수에 비례하는 것과 교육면에서 보다 공정적인 효과를 가져올 수 있

준비물	역할	비고	단위노조별 준비사항
차량 황복대대	서울대병원노조, 고대병원노조 계약	경화대 병원은 자체 병원버스로 이동	
액프, 진기선	서울대병원노조		
VTR, 보온물통	서울대병원노조		
커피, 음료, 품이韪, 명찰, 구글약, 문구 (내자보, 배지)	준비팀에서 공동구입	명찰은 노조별로 색깔을 구분한다	
자료집	고대, 경화대, 이대병원노조 공동준비	특차, 교육생선서, 위원장인사 200자 내외, 단위노조위원장인사 50자 내외 및 사진, 교안, 참고자료, 노조별 소개, 노래 등	노조소개 대자보 단위노조 것방 가배라 참가 조합원 명단 조장 후보 명단
조합원 선불	원자력 병원	임발	
출행카드	본부에서 준비	'조합원 여러분! 교육참가를 환영합니다' '조합원 활동 일일교류' 노동법개정주제 관련 2개	
수료증	준비팀	상장으로 대체	
교육장 구미기	준비팀	노조별 소개 대자보, 각종 대자보	



다는 점에서 예산배정에 합의할 수 있었다. 3차 교육의 총예산은 1,320만원이었고, 예비비를 포함하여 조합원 1인당 15,000으로 예산을 책정하였다. 처음부터 책정된 예산을 집행한 것은 아니고, 우선 책수급으로 참가노조당 100만원씩 냈는데, 실제 집행된 예산은 총 810만원이어서 노조별로 참가 조합원 1인당 10,500원씩 분담하였다.

#### 4. 진행시나리오와 집행과정

앞서 살펴본 것처럼 한 차례의 교육은 5일 내지 7일간에 걸쳐 같은 주제와 프로그램으로 진행된다. 프로그램은 같지만 참여하는 조합원은 조합별로 매일 매일 달라지는 것이다. 하루 평균 참여조합원

은 약 150여명 정도이고, 한 차례 교육의 전체 참가조합원은 약 700명에서 900명 선이다.

#### 집결과 알풀이, 입교식

프로그램을 살펴보면 8:30분에 참가 노조별로 모여 공동으로 대질한 버스를 이용하여 교육장소로 향한다. 이동과정도 교육 과정으로서 차내 프로그램이 운영되었는데 이 과정 역시 공동으로 기획하였다. 우선 조합원간에 서로 소개하기와 합동교육의 의의와 일정이 안내되고, 교육과정에서 함께 부를 노래배우기, 조합원과 함께 노조 소개를 준비한다.

도착하는 시간은 10시, 모두 모이면 노래와 음악배우기, 건강요가 배우기로 알풀이가 진행된다. 10시 30분 입교식에서는

민중의례와 연맹위원장, 서울본부장, 단위 노조 위원장의 인사말과 준비팀의 소개, 전체 교육일정의 안내가 있고, 마지막으로 합동교육에 대한 의의를 공유하고, 노동법 개정투쟁과 산별노조건설의 결의를 담은 교육생선서가 이어진다. 물론 교육생선서도 교육준비팀에서 미리 준비한 것이다.

### 강의 - 승리하는 노동법 개정투쟁, 노동자의 미래가 바뀝니다!

11시가 되면 이제 본격적인 교육이 전개된다. 5일~7일간 진행되는 교육의 강사는 매회별로 3~5명의 강사가 번갈아 가면서 맡는다. 교육준비팀에서는 교육대상의 상태와 교육내용에서 꼭 담아야 할 내용에 대해 미리 강사에게 충분히 전달하여 전체 교육의 일관성을 담보하도록 하였다. 예를 들면 '노동법개정투쟁, 노동자의 미래가 바뀝니다'라는 주제의 교육에서 담아야 할 내용으로서 노동법을 잘 모르는 조합원이 많기 때문에 시작은 노동법과 우리 현실과의 연관성을 설명하도록 요구하였으며, 96년 노동법개정투쟁을 둘러싼 정세, 노사관계개혁위원회의 활동과 정부 및 자본의 입장, 노동법개정투쟁의 간략한 역사와 의미, 노동법개정투쟁의 방향과 성, 노동법개악 전후·노동법 개정 전후 무엇이 달라지는지, 승리하는 노동법개정 투쟁을 위한 조합원의 역할은 무엇인지 등을 교육내용에 담아줄 것과 병원노동자들의 정서에 맞게 접근할 것을 요구하였다. 강사의 교육일정은 기획안을 보낸 후 강사

와 연락해서 배치하였으며, 교안은 강사 중에서 1인에게 대표집필을 부탁하였다. 강사 소개는 특성에 따라 보다 친근하고 재미있게 소개할 수 있도록 준비하였다.

### 병원은 딸라도 우리는 하나! - 조합소개, 분반토론

강의가 끝나면 식당에서 동시에 식사를 마치고 강당으로 집결하고 오후 프로그램 준비를 위해 분임조장 모임이 있다. 오후부터는 조합원이 직접 참여하는 시간으로 노조별 소개시간과 분반토론이 이어진다. 조합별 소개시간은 조합원이 직접 참여할 수 있는 시간으로 사실 발표하는 것보다 준비하는 과정이 더 의의가 있는 시간이다. 조합원이 하나될 수 있는 계기로 조합원의 창의성이 돋보이는 시간이기도 하다.

오후 2시, 이제 교육의 중반으로 접어든다. 분반토론 시간이다. 분반토론은 10인 1조로 참가노조를 섞어서 15~20개 조를 구성하였는데 준비팀에서는 분반구성의 원칙과 기준에 대해 심도깊게 논의하여 직종별로 묶기로 하였다. 병원노조의 경우 조합원 구성이 간호사, 의료기사, 약사, 조무사 등의 의료직종과 식당, 관리직 등 비의료직종으로 나뉘어있어 매우 다양하다. 따라서 직종별로 조합에 대한 요구나 의식 수준에 있어 상당한 차이가 있기 때문에 경우에 따라서는 직종별 이기주의의 현상도 나타나고 있다. 이런 점에서 각 조합마다 분반구성에 대해서는 매우 신중을 기하고 있다. 이번 교육에서도 효과적인 분반토론

을 위해 우선 각 노조별로 분반토론을 구성하는 기준을 비교 검토해 보았는데, 직종별로 구성하는 노조와 전체를 섞어서 구성하는 노조 등 구성방식도 다양하였고, 평가도 서로 차이가 있었다. 그래서 각각의 장단점을 검토한 결과 연대차원에서 몇 개 노조가 함께하는 토론의 경우에 직종의 구분없이 무차별로 구성하게 되면 이야기가 모아지기 어렵고, 토론 분위기 형성에도 도움이 안될 것이라는 최종 판단하에 몇 개의 직종별로 묶기로 한 것이다. 또한 상급간부를 분반에 적절하게 배치하여 분반토론 운영을 원활하게 하기로 하였다. 이를 위해 사회는 상급간부가 내용을 파악하여 직접 진행하기로 하였고, 진행 시나리오도 교육준비팀에서 함께 준비하였다.

분반이 구성되면 첫단계로 각자 인사소개를 한 후 자기 병원, 부서이야기를 하면서 직장생활의 어려움을 토로하여 '벼끼기' 와 이야기 분위기를 만든다. 30분 정도를 진행하고 시간이 너무 늘어지지 않게 사회자가 정리한다. 다음단계는 교육소감을 이야기한다. 교육소감을 얘기하면서 노동법개정투쟁의 요구안 중 가장 심각하게 느끼는 것, 가장 중요하게 생각하는 것을 이야기 하고 승리하는 노동법개정투쟁을 위해 서울본부 조합원이 해야 할 일에 대해 토론한다. 사회자는 본부의 확정된 방침을 중심으로 최종 정리하면서 분반토론을 마무리 한다. 조별 토론훨표는 시간 관계상 모두 발표하지 않고 2~3개 조만 발표하도록 하였다.

분반토론시간은 어떤 교육과정에서도 항상 부족하다는 평가를 받는다. 학동교육에서도 분반토론시간이 너무 적다는 평가가 많았다. 그러나 처음으로 다른 병원의 조합원과 만나 자기병원의 이야기, 자기 부서의 이야기를 할 수 있었던 것은 그 어느 교육보다 값진 것이었다. 반면에 현장 이야기를 하다보니 너무 깊게 파고들이 직종이기주의를 부추기는 부작용도 있었다. 이를 극복하기 위해서 다음날의 교육에서는 직종별로 조를 구성하여 사전 조장모임을 강화하고, 조장에 의해 정리할 수 있도록 하기로 하였다.

#### 신명나는 공동체 놀이

오후 3시 반, 마무리 시간이다. 아외에서 몸과 마음을 풀어주는 공동체 놀이로 신명나게 노는 것으로 교육의 성과를 마무리 하였다. 공동체 놀이에 대해 준비팀에서는 생활의 활력을 주는 건강한 우리문화, 삶에서 우러나오는 전술한 동지애와 집단적 힘을 키울 수 있는 놀이, 참가자가 주인이 되어 끊임없이 창조하는 놀이로 규정하였다.

3차 학동교육의 공동체 놀이에서 준비된 것은 우선 노동법개정투쟁 내용을 복습할 수 있는 OX퀴즈였는데, 집단으로 5가지 퀴즈를 내고 틀린 사람은 자동 탈락되고, 마지막까지 남은 사람이 많은 조가 승리한다. 다음은 '노동악법 무너뜨리기'로 조직사수의 의지를 확인하는 놀이이다. 1개조가 원을 만들고, 원안에 악법풍선을

25개 놓으면, 상대조가 그 원속의 악법풍선을 터트리는 것이다. 제일 빨리, 제일 많이 터뜨린 조가 승리한다. 다음은 이야기 이어가기이다. 2개조 경기로 2인 1조가 되어 발목에 끈을 매고 출발하여 반환점에서 대자보를 작성한다. 작성방식은 대자보의 첫문항과 마지막문항의 중간에 문맥이 맞도록 1구절씩을 적어 넣는 것이다. 첫문항은 '노동악법철폐투쟁을 힘차게 하기 위해 여러 행사와 교육을 준비하고 있다'이고 마지막 문항은 '그래서 일일교육에 참가했다'이다. 노동법개정투쟁의 결의를 다지는 내용으로 문맥이 가장 자연스러운 조가 승리한다. 그밖에도 동지애를 확인하는 조별릴레이, 풍선타트리기, 옷깨매기 등의 다양한 놀이로 진행되었다. 조합원들의 열렬한 참여속에서 이쉬운 듯 진행된 공동체 놀이는 다음 교육을 기대하게 하는 여운으로 남았다.

4시 반, 교육의 총괄 정리시간을 단사별로 갖는다. 위원장 인사말과 참가자들의 소감발표, 매페에 따라서는 노조의 현안을 토론하는 시간을 갖기도 한다.

교육에 참가한 조합원들은 이구동성으로 전체 일정에 많은 감동을 받았다고 평가하였다. 장소도 좋았고, 일정도 알찼다는 평가이다. 프로그램이 재미있다보니까 다음 날부터는 참가한 조합원의 소개로 오는 사람도 많았다. 다양한 프로그램의 배치와 함께, 여러 노조에서 모이는 가운데 노조간의 묘한 경쟁심도 조화롭게 어우러져 서로에게 많은 감동을 주었던 것이다.

조합원에 따라서는 1박 2일의 일정을 요구하기도 하였다.

또한 다른 노조 조합원과의 토론을 통해 병원은 달라도 현장에서 느끼는 문제의식은 같다라는 점을 확인할 수 있었고, 병원노동자들은 모두 비슷한 조건에서 일을 하고 있기 때문에 함께 공동투쟁을 벌여나가야 한다는 결론을 스스로 자연스럽게 내릴수 있었다. 보다 중요했던 점은 여러 병원에서 함께 교육을 받았지만 쉽게 친숙해 질 수 있었고, '아! 이것이 산별노조구나!'하는 느낌을 받을 수 있었다는 평가이다.

전체 기획과 집행을 담당한 교육위원들 역시 일은 대단히 힘들었지만 준비팀간의 호흡이 너무 잘 맞고 조합원들의 반응이 좋아 보람을 느낀다는 평가가 주를 이루었다. 한마디로 100% 준비에 120% 성과를 얻었다는 자평이다.

몇 차례의 합동조합원 교육은 서울본부의 중요한 연간사업으로 정착되었고, 이제 몇몇 대학병원노조만이 아니라 조합원교육시간을 확보하지 못한 중소병원노조 조합원의 참여를 높이기 위해 시간상, 일정상의 배려와 확대를 고민하고 있다.

## 5. 맷는말

서울본부의 합동조합원 교육은 교육활동에 있어서 몇 가지 시사점을 던져주고 있다.

우선 조합원 교육시간의 활용방식이다. 단협에 연간 2시간, 4시간 정도 확보된 조

전에서는 다양한 프로그램을 활용하기 어렵다. 지난 호에 실린 기아자동차노조의 조합원 교육에서 다양한 토론방식을 도입할 수 있었던 것은 분기별 4시간의 교육시간을 뛰어서 8시간으로 활용했기 때문이다. 서울대 병원노조의 경우 89년부터 단협의 규정에 의해 조합원 교육을 실시하는데, 하루에 2시간씩 4-5차례의 교육일정을 정하고, 조합원들이 시간을 정해 자유롭게 선택하여 교육받을 수 있도록 하였다. 이때의 교육은 주로 강의와 질의응답

위주였다. 그러나 93년을 기점으로 조합원 교육방식이 변화하기 시작했다. 단협에 보장된 근무시간 중의 교육을 병원측과 협의를 거쳐 하루 8시간 전부를 사용하는 '조합원 하루교육'으로 전환하게 된 것이다. 이때부터 조합원 하루교육은 분기별로 진행되는데 매 분기마다 1주일간 같은 프로그램으로 진행된다. 조합원 하루교육은 다양한 방식으로 진행되었는데 93년의 경우에는 오전에는 강의와 토론, 오후에는 병원과 가까운 종묘와 창경궁에서 하루를

### 3차 합동 조합원 교육 프로그램 (1996년 9월 9일 ~ 13일)

		9일	10일	11일	12일	13일
진행 담당노조	서울대병원노조	고대병원노조	이대병원노조	원자력병원노조	경희대병원노조	
시간	교 율 그 램					
8:30 ~ 10:00	김길	노조별 집결, 차내 프로그램 진행 (공동기획 - 조합원 소개, 교육의 의의설명, 일정소개), 도착후 노조별 입장진행				
10:00 ~ 10:30	암풀이	노래 및 춤동 배우기, 건강요가 배우기				
10:30 ~ 11:00	임교식	민중의례, 연맹원원장·서울본부장 인사말, 단사위원회 인사, 준비팀 소개, 교육일정소개, 교육생 선서(노조별로 매일 역할나누어서), 함께 노래부르기				
		승리하는 노동법 개정투쟁, 노동자의 미래가 바뀝니다! (제미있는 강사소개)				
11:00 ~ 12:30	강의	혁명구 민주노총 부위원장	고영주 전문노련 부위원장	혁명구 민주노총 부위원장	이주호 서울본부 사무처장	양경규 전통노련 위원장
12:30 ~ 13:30	겸침식사	맛있는 겸침식사, 노조소개 준비, 분반조장 모임				
13:30 ~ 14:00	노조별 소개	야외공연장에서 준비한 노조소개 발표				
14:00 ~ 15:30	분반토론	조체 분반토론, 조별로 숲속에서 분반토론, 발표는 2 ~ 3개 조				
15:30 ~ 16:30	공동체 놀이	전체 모여 야외에서 신령나는 공동체 놀이				
16:30 ~ 17:00	마무리	단사별 마무리 (위원장 인사, 교육소감 및 평가 발표, 단체 활동)				
17:30 ~	뒷풀이	! ! !				

보내는 즐거운 시간으로 진행하였고, 95년의 경우에는 오전에는 남녀투쟁에 관한 교육, 오후에는 조합원의 참여를 이끌어내기 위한 교양강좌로 '병원노동자의 진정은 누가지킬까요', '일하는 사람과 대중가요', '새로운 성교육' 등을 배치하여 조합원의 요구를 교육에 반영하기도 하였다. 또한 '직종의 벽을 넘어 모두가 한걸음씩'이라는 주제의 조별토론을 통해 다양한 학력과 임금, 근로조건과 가치관을 갖고 있는 조합원간의 직종의 벽을 허물어뜨리는 프로그램을 배치하기도 하였다.

이처럼 서울대병원노조의 교육시간에 대한 93년 단협의 규정은 보다 다양한 교육방식을 도입할 수 있는 기초가 되었던 것이다. 합동교육에 참가한 다른 노조들 역시 서울대병원노조처럼 하루교육이 단협에 보장되어 있다. 일방적인 전달위주의 강의식 교육방식을 극복하고, 조합원의 참여를 보장하는 교육방식을 활용하기 위해서, 그리고 산별체계를 준비하는 교육활동이 되기 위해서는 기존 단협에 확보된 교육시간을 효과적으로 활용하는 방식과 더불어 단협에 조합원교육시간을 요구하는 방식을 고민해야 할 것이다.

다음으로 합동조합원 교육은 기존의 단위노조별 조합원 교육에서는 맛볼 수 없는 진한 연대의식을 느끼게 한다는 것이다. 기업의 테두리를 벗어난 교육참가자들, 교육시간과 장소, 그리고 짧은시간이지만 일

상적인 직장생활에서 느끼는 어려움을 다른 노조의 동료들과 나누는 프로그램, 현장생활에서 지친 조합원들의 심신을 한껏 풀어주는 테 주안점을 둔 진행방식은 그 자체로서 연대감을 고취시켜주는 신선한 자극이 되고 있다.

산별노조를 추진할 수 있는 동력은 현장조합원들에게 있다. 서울본부의 합동조합원 교육은 바로 이 점에 주목을 한 것이다. 물론 합동조합원 교육을 조직하는 것은 쉬운 일은 아니다. 서울본부의 경우 산하 조직들이 비교적 지역적으로 밀집되어 있는 편이고, 조직별 동질성도 높고 본부의 집행력도 비교적 인정된 편이다. 또한 산별조직개편을 앞두고<sup>2)</sup> 합동상집간부교육, 합동대의원대회, 합동교섭위원교육 등을 추진한 바 있다. 이러한 서울본부의 활동 경험은 조합원 합동교육을 자연스럽게 추진할 수 있었던 중요한 동력이 되었던 것이다. 하지만 아직까지 서울본부 전체조합원 14,500여명에 비해 교육참가 조합원은 3,200여 명으로 약 22%의 조합원만이 교육에 참가하였다.(물론 우리의 현실에서 이것은 상당한 수준이다.) 또한 교육 참가자도 교육조건이 확보된 일부 대학병원노조의 조합원으로 한정되어 있다. 따라서 교육시간과 예산이 더욱 열악한 중소병원조합원의 참여를 확대하기 위한 노력이 필요할 것이다. 중소사업장의 노조야말로 합동교육이 가장 질실한 곳이지 않는가. ♦

2) 병원연맹은 제9차 징기대의원대회에서 98년 2월에 전국의료산별노조를 건설하기로 결의하였다