



현대중공업 노동조합의 교육활동

이 글은 현대중공업 10대 집행부 교육부장이었던 김형군 동지가 1997년 노조 교육사업을 평가하면서 연구소에 보내온 글에 기초하여 작성되었다. 원고의 대부분은 김형군 교육부장의 글을 요약한 것이며, 평가 부분은 현중 교육활동에서 얻을 수 있는 시사점을 중심으로 노광표의 의견을 정리한 것이다.

김형군 전 현대중공업노조교육부장

노광표 한국노동사회연구소 교육위원

1. 들어가는 말

노동조합이 설립된 지 만 10년을 맞이하는 지금, 현중 노동조합의 조직력(단결력)은 심각한 위기에 처해 있다. 이것은 어떤 특정한 사람의 잘못이기보다는 다양한 문제가 합쳐져 발생한 것이기에 해결의 방향도 쉽게 찾아지지 않는다. 모든 것을 다 거론할 수 없지만 중요한 몇 가지 원인을 찾아 해결 방향을 모색해야 할 시점이다.

우리는 과거 조합원들이 노동조합 지도부의 지침에 일사불란하게 따라주던 시기에 조합원의 삶을 종합적으로 설계할 수 있는 정책 대안을 마련하고 조합원의 의식 향상을 위한 많은 교육을 진행했어야 했다. 우리는 조합원의 마음과 삶의 모습을 정확하게 읽지 못했다. 삼십년동안 뿌리깊게 박힌 조합원의 생각과 상상을 한 순간에 바꾸는 것은 너무도 어려운 일이다. 노동조합보다 더 강한 정부와 총자본, 보수언론과 상업매체

가 존재하는 현실에서 노동조합의 영향력은 미미한 것이다. 강한 노동조합은 조합원의 강력한 결속력에서 나오는 것이고 그 강력한 결속력을 유지하려면 조합원의 의식강화와 눈에 보이는 미래의 희망이 제시되어야 한다. 한국 노동조합의 역사 속에서 찾은 노동운동의 교훈과 선진 외국 노동조합의 다양한 실천 경험을 통해 노동자의 삶에 희망이 비쳐질 수 있도록 해야 한다. 이것이 노동조합의 현실을 극복하는 길이며 지금까지 열심히 싸워온 선진 노동자들이 해야 할 몫이다. 그러나 이제는 선진 노동자들마저도 극심한 침체의 늪에서 벗어나지 못하고 있으며 새로운 방향에 대한 고민은 많지만 잘 움직이지 못하고 있다.

이러한 조건에서 교육사업은 노동조합의 새로운 방향을 제시하고 미래의 청사진을 만들어 조합원과 간부, 중간 활동가들에게 활력을 불어 넣어야 한다. 그것은 과거의 타성에서 벗어나 조합원, 대(소)위원, 중간 활동가, 조합간부들의 조건에 적합한 활동 대안을 제시하는 것이며 또한 제시된 대안이 집행부의 정책 방향으로 수립되어 현실화해야 하는 것이다.

물론 교육사업에서 제시되는 여러 대안들이 얼마나 정확하였는지를 쉽게 판단할 수는 없다. 그러나 모든 일이 그렇듯 제안자의 생각에 동의하는, 그리고 같이 실천하려는 동지들이 머리를 모아 그 완결성을 높여 가는 것이 중요한 것이다.

2. 97년 교육사업의 목표와 방향

97년 교육사업 방향을 수립하기 앞서 조합원의 상태를 분석해 보았다. 그 동안 헌종노조는 끊임없는 투쟁에도 불구하고 사측의 탄압과 집행부에 대한 신뢰 부족, 패배감들이 쌓여 조합원의 상태는 매우 불안하고 답답한 심정이었다. 대다수 조합원들은 97년 노동법 통과업을 겪으면서 다시 한번 패배의 늪에 빠져버렸다.

교육계획을 짜기에 앞서 조합원 40명에 대한 면접조사를 실시하였다. 조사 결과 조합원들은 자신의 삶에는 충실하려고 하는 반면 노동자의 밝은 미래를 만들어 가는 데에는 매우 회의적인 반응을 나타냈다. 노동조합에 대한 신뢰나 애정이 예전에 비해 현저히 떨어져 있다는 것을 알았다. 87년 노동자 대투쟁이 조합원들의 분노가 폭발한 것이었다면, 이제는 의식강화를 통한 투쟁으로 이어져야 하는데 10년이 지난 지금, 조합원들은 연령 증가에 따른 가정 부담이 높아지면서 손쉽게 현실에 안주하려는 경향이 많아졌다. 이러한 현상을 '개인 이기주의' 라고 단정하는 것은 조합원의 삶을 너무 가볍게 보는 것이다. 그것보다는 조합원 개인, 개인의 삶의 변화에 따른 노동조합의 사업과 교육내용이 새롭게 준비되어야 했다.

결국 조합원들은 자신의 삶은 스스로 책임질 수밖에 없다는 결론을 내리고 있었다. 이런 상황에서 노동조합을 통해 자신의 문제를 집단적으로 해결하려는 의지와 노력은 회사측의 탄압 앞에 무너져 내렸다. 아예 적당히 복종해서 삶을 유지하겠다고 결심한 것이다. 또 다른 면으로는 회사측의 치밀한 노무관리와 사상교육은 조합원을 '기업형 인간'으로 개조했다. 사오십년 평생 뿌리깊이 박혀온 관습이 조합원 스스로의 생각과 행동의 자유를 잃어버리게 하는 결과도 낳았다.

이것은 결국 조합원이 노조로부터 멀어지게 했고 노동조합의 활동에 부정적인 시각을 갖도록 했다. 따라서 이제는 조합원들의 삶 속에 녹아있는 모든 것에 대해 울퉁은 방향을 제시하고 조합원들과 지도부가 손쉽게 실천할 수 있는 세부 지침들을 만들어 조합원 스스로 실천함으로써 문제를 느끼고 그 문제를 해결하기 위해 스스로 나서게 하는 작업이 필요하다.

첫번째는 생계 문제였다.

97년 노동법 투쟁에서 나타난 모습이지만 노동자의 단결권에 관심을 갖기보다는 자신의 삶을 좌우할 수 있고 잘못하면 밥그릇을 놓칠 수 있다는 불안감 때문에 정리해고제에 더 큰 관심을 나타냈다. 사측은 '현중뉴스'나 '인사저널'을 통해 부도난 회사, 문닫은 회사를 소개하고 '회사의 경영진을 중심으로 열심히 하지 않으면 우리도 저런 꼴이 된다'는 압력을 가해 왔다. 일본과 국내 경쟁사들과의 경쟁에서 뒤지고 있음을 대서특필하고 조합원들의 관심을 운동 그 곳으로 몰아가고 있다. 경영진 스스로의 문제점은 덮어둔 채 조합원들의 생산성 높이기 운동, 간접비용과 원가 절감운동과 함께 강제로 현장질서를 잡겠다고 관리자가 설치며 나섰다.

이와 함께 노동조합에는 갖은 탄압을 가해 노조 지도부의 항복을 받아내기 위해 더욱 강하게 고삐를 당겼다. 어쨌든 회사는 은근히 고용불안을 내세워 조합원들을 더욱 조여 나갈 것이고, 한번 고용불안 바람이 불면 노동조합의 분위기는 견줄 수 없는 지경으로 치닫고 마는 것이 현실이다. 이에 우리가 해야 할 일은 회사측이 호도하고 있는 지점들을 정확하게 꼬집어내고 노동자가 살 수 있는 방향을 제시하는 것이다.

두번째는 부모들이 가장 큰 관심을 갖고 있는 자녀의 교육문제였다.

최근 사회분위기에서 충분히 느낄 수 있는 것이지만 자식을 교육하고 키우기 위해서 부모들이 쏟는 정성은 무엇보다 앞선다. 물론 이 문제는 자본의 논리에서 비롯된 폐해지만 자식이 자신보다, 그리고 남들보다 더 잘되기를 바라는 마음은 말로 설명할 수 없을 정도였다. 자식에 대한 문제가 나오면 무엇보다 더 관심을 많이 갖게 되며 조합원들의

움츠린 가슴을 열게 할 수 있는 공통 관심거리로 중요한 매개체가 될 수 있다. 뿐만 아니라 아이들에게 들어가는 사교육비는 이미 조합원들의 생계에 막대한 영향을 끼치고 있으며 이제는 부인들마저 맞벌이를 해야 하는 실정이 되어버렸다. 따라서 자식의 교육문제를 전체 사회 문제로 연결하고 그 근본을 해결하는 열쇠는 결국 조합원 자신에게 있음을 깨닫게 하는 것이 매우 중요했다.

세번째는 정치세력화의 방향이다.

사실 조합원들은 정치에 대해 많은 불신을 갖고 있지만 살아오면서 잘못된 정치구조가 대세인양 현실에 순응하려는 경향이 짙다. 지난 국회의원 선거당시 남목 동부아파트에서 어떤 조합원 부인이 지나가면서 내뱉은 한마디 "우야겠노! 현대밥 먹는데 정아무개를 찍어줘야 안되겠나!"는 말을 듣는 순간 나는 정말 충격에 빠지고 말았다. 도대체 이러한 현상을 어떻게 분석하고 설명해야 할 것인지 막막하다. 그러나 앞으로 산별노조의 시대가 다가오면서 정치세력화는 필수이고, 조직력이 탄탄한 산별노조가 만들어지면 당연히 정치세력화의 토대는 형성될 수 있을 것이다.

1997년 노동법 투쟁 과정에서 우리 모두 느꼈듯이 노동자가 정치의 힘을 가지지 못한 상태에서는 일방적으로 당한다는 것을 모두 확인 할 수 있었다. 문제는 이것을 어떻게 모어나갈 것인가가 관건이며 노동조합의 교육을 통해 하나하나 풀어나가는 것이 과제로 제기되고 있다.

3. 97년 교육사업 내용

1997년 교육 사업은 (1) 계층별 집체교육, (2) 선전교육, (3) 교육연구활동, (4) 교육문화관 건립추진사업을 중심으로 기획했다. '계층별 집체교육사업'은 단협에 보장되어 있는 조합원 교육사업과 현장활동의 중심 축인 대(소)위원, 중간활동가, 집행간부를 대상으로 하는 교육, 그리고 조합원 가족들인 자녀와 부인교육을 진행하는 것이다.

'선전교육사업'은 노동문고를 운영하고 선전지를 통한 정기 교육을 진행하는 것이며, '교육연구활동'은 교육위원을 중심으로 교재제작, 강사훈련, 조합원 의식조사사업 등으로 계층별 교육이 원활히 이루어지도록 뒷받침하는 것이다. '노동문화관 건립추진사업'은 노동조합 교육이 안정적으로 진행 될 수 있는 교육장소와 교육기자재를 마련하는 것이다.

97년 진행 된 교육을 영역별로 살펴보면 다음과 같다.

〈표1〉 계층별 집체 교육사업

사업명	진행일계	장 소	대상인원	내 용	강 사
1. 95년누락과 조합원교육	3/19~ 4/14	사내교육장	10,575명	1. 노동자들을 중심으로 일어나고 있는 현상들(비디오 시청) 2. 노동조합의 현실(강의) 3. 조합원의 임무와 역할(강의)	서필우 박대용 김형균
2. 97년조합원 교육	11/10~ 12/22	사내교육장	16,715명	1. 임금율 둘러싼 쟁점 정리(비디오) 2. 고용문제의 현실(비디오) 3. 산별노조란 무엇인가(강의) 4. 노동과 정치세력화의 중요성(강의)	박대용 김형균
3. 해인사교육	1/4~ 10/25 1주 1회	해인사호텔	2,581명	1. 노동법이 노동자에게 미치는 영향 2. 산별노조에 대한 이해 3. 정치세력화를 위한 방법 (전체 강의 형식으로 진행함)	서대환 조규태 홍세건 김진국 이길용 서필우
4. 풍천원교육	1/4~ 10/21 1주 1회	풍천원 교육장	1,639명	1. 임금과 고용 2. 산별노조 3. 정치세력화의 방법 (전체 강의식, 질의응답식으로 진행)	김경식 김형균
5. 산업안전보건교육 (상반기)	6/2~ 7/24	사내 안전교육장	16,363명	1. 87년이전의 이후 10년간 산업안전보건법의 변화 (조합원 의식, 회사, 정부 등) (강의식, 질의응답식으로 진행) 2. 조합원들이 과연 참여하는 산업안전보건의 방향	김철호 양정현 김형균
6. 산업안전보건교육 (하반기)	10/8~ 12/2	사내 안전교육장	16,411명	1. 직업병의 현상과 그에 대한 대책 (비디오 활용) 2. 직업병에 대한 구체적인 해결방안	김철호 양정현
7. 금속연맹 노동교실	5/21~ 5/30	김천새마을 공공교육장	52명	1. 다시보는 한국 노동운동사 2. 한국사회의 노동자 3. 노동자 정치세력화의 길 4. 이것이 산별노조 5. 산별노조건설 나의별사제 6. 산별노조건설 어디까지 왔나 7. 금속연맹 현황과 과제, 산별사태 간부의 자세	노광표 정권상 심상경 임영안 강성훈 한정수 손낙구
8. 대, 소의원 노동법 교육	5/25	대역원 대회장	61명	1. 비법 노동법의 곤돌 2. 노동법의 영향	윤인석
9. 대의원 수련회	3/12~ 3/14	삼해수련장	210명	1. 97년 총합계서 2. 산업체회의 비전 인식과 활동방향 3. 97년 10대결행부 2차년 정책방향 4. 산별노조의 이해와 노동자 정치세력화 5. 조직력 강화방안 토론회 6. 토론회 7. 실천계획	태만수 서종성 단병호 김일식
10. 집행부 수련회	2/28~ 3/1	OK그린 수련장	56명	1. 당면한 현물노조의 위기의 상황(토론) 2. 금속연맹의 방향(강의) 3. 97년 사업방향에 대한 토론	정희삼 홍성관 김일식

사업명	진행일정	장 소	대상인원	내 용	강 사
11. 자녀 교육 "눈사람학교"	1/13 ~ 1/15	충북화양 유스호스텔	300명	주제: 자연과 더불어 살아가는 아이들 - 자연학습관 견학 - 대나무와 참호지로 연 만들기 - 벗꽃으로 새끼 꼬아 풀넣기 - 언덕을 이용한 눈쌓기 타기 - 강가에서 얼음 썰매타기 - 눈사람 만들기, 눈싸움 - 고구마 구워먹기 - 겨울밤 귀신 놀이	전교조 선생님 30명
12. 자녀 교육 "술속학교"	8/18 ~ 8/20	연암 상공회의소 연수원	210명	주제: 미래를 만드는 작은 손 - 공동그림 그리기 - 특별 취미활동 - 추적 라이팅 - 비디오 보기(새로운 만남) - 특별활동 발표 - 귀신놀이 - 자연속의 풀놀이	전교조 선생님 교대 학생
13. 주부교육	12/2 12/10 12/11	일산새마을 글교교육장	300명	1. 자녀교육용 비디오 보기 2. 엄마들이 가져야 할 자녀교육의 관점 3. 자녀교육 진행안 설명	김형관 노옥희 정병모
14. 주부 컴퓨터교육	11/10 12/2	노동자 협공간	45명	1. 컴퓨터 기초 2. 워드프로그램으로 글쓰기 3. 컴퓨터 통신	
15. 조합원 컴퓨터교육	5/2 12/16	사내컴교육장 노동자협공간	360명	1. 컴퓨터 기초 2. 워드프로그램으로 글쓰기 3. 컴퓨터 통신	전광옥 이승업 김현호 진철우
16. 신입 조합원교육	2/5 3/11 8/30 9/30 12/26	사내 연수원	330명	1. 행동노조가 뭘 노동가 배우기 2. 현중 노조사(비디오보기) 3. 행동노조 조직 구성과 집행구조 설명 4. 노동자란? 5. 조합원의 기본적인 임무와 권리	김형규

<표2> 교육연구사업

사 업 명	진 행 내 용
1. 각종 교안 준비	1) 대의원 수련회 자료 준비 2) 소위원수련회 자료준비 3) 상집간부 수련회 자료준비 4) 조합원 자녀교육 교재 준비(술속학교, 눈사람 학교) 5) 조합원 일반교육 기획과 자료(96년 누락자교육, 97년 일반교육) 6) 조합원 산업안전보건 교육(상반기, 하반기) 7) 신입조합원 교육자료 준비
2. 교육비디오 제작	1) 조합원 산업교육 비디오 제작(2편) 2) 자녀교육 비디오 제작 3) 조합원 일반교육 비디오 제작(2편)
3. 교육위원 활동	1) 매주 월요일 정기모임 2) 수련회 3) 조합원과 활동가 의식조사연구, 자료집 발간

〈표3〉 선전교육

사업명	진행내용	비고
노동문고 운영	1) 97년 신간 도서와 비디오 구입 - 도서 140권 구입 - 비디오 80편 구입 2) 도서와 비디오 대여사업 - 연간 대여인원 510명	*보유한 문고 *도서 : 1,570권 *비디오 : 241편

4. 사업별 세부내용과 평가

1) 96년 조합원 누락자 교육

진행과정

단협에 연간 2시간씩 배정되어있는 조합원 교육을 연중에 해인사와 훈련원에서 진행하고 이 교육에 참가하지 않은 조합원에 대해서는 '96년 누락자 교육'이라는 이름으로 전체를 모아 집체교육을 실시했다. 이 교육을 준비하기 위해 1996년 가을부터 조합원 의식조사를 진행하였다. 3월 17일부터 4월 16일까지 진행된 조합원 누락자 교육은 하루 4번씩 진행하여 총 대상자 10,477명중 8,265명(79%)이 교육을 받았다. 교육부에서는 교육 기간이 모두 끝난 뒤 미참석자에 대한 사유서를 제출 받은 결과 장기 출장자, 휴직, 산재를 이유로 참석이 불가능한 조합원을 제외한 결과 82%의 높은 참석율을 보였다.

진행방법

교육 효과를 높이기 위해 질의응답 형식의 참여식 교육을 준비하였으나 조합원들의 대답이 활발하게 나오지 않아 크게 성공하지는 못했다. 비디오를 이용한 교육은 비디오 내용이 어렵다는 의견이 많았다.

교육내용

'노동자에게 무슨 일이 생겼지?' 라는 비디오를 통해 노동자의 임금과 고용 문제를 시청한 후 교육진행자의 보충강의(현재 노동조합의 현실, 노동자에게 다가올 미래의 모습, 조합원이 선택해야 할 지점)를 듣는다. 노동자의 삶은 결국 노동자 스스로의 참여와 관심으로 좌우됨을 강조하였다.

평가

1996년부터 다양한 교육 방식을 시도하면서 조합원에 맞고 현실 여건에 적합한 교육 방식을 만들려고 했지만 여전히 해결되지 않는 상황이다. 특히 교육진행방식에서 비디오 내용의 전개 방식이 밋밋하게 흐르는 듯한 모습, 강사의 일방적인 강의 방식을 벗어나지 못했다. 이를 해결하기 위한 방안은 평가 모임에서 제시되었다. 강의 내용을 단 몇 장의 교안으로라도 압축하여 나누어주어야 한다는 것이다. 그러나 이 문제도 막대한 예산이 소요되는 것이기에 준비하기가 어려웠다.

문제 해결 방법을 찾는다면 2명의 강사가 동시에 교육을 진행하면서 마치 텔레비전의 '시사메거진' 진행방식을 활용하여 주 진행자와 보조 진행자의 역할을 나누어 진행하는 것도 검토해야 한다. 시청각 교재 활용은 각각의 주제를 화면으로 보여주며 주진행자가 내용을 설명하고, 무선 마이크를 이용하여 중간에 앉아있는 조합원들에게 어떠한 내용을 말하거나, 읽도록 하는 방식을 쓰는 것도 필요하다.

2) 97년 조합원 일반교육

진행과정

조합원 일반 교육은 97년에 해인사 교육, 훈련원 교육을 받은 사람을 제외한 16,000여명을 대상으로 11월 10일부터 12월 22일까지 하루에 4회씩 진행하였다. 교육장소는 현장 부근의 안전교육장소 17개를 활용하여 13,000여명을 교육했다. 교육을 처음 시작할 때는 교육 참석률이 낮았으나 각 부서장에게 교육참석을 위한 독촉 공문을 보내고 '민주항해' 홍보물에 교육일정을 알려면서 참석률은 높아졌다.

97년 들어 교육위원 활동이 부진하면서 훈련된 강사가 부족하여 준비과정에서 많은 어려움이 있었고 회사측이 교육위원 상근 문제를 제기하면서 교육위원 1명과 교육부장 이 100회가 넘는 교육을 모두 진행할 수밖에 없었다.

진행방법

2시간중 첫째시간은 교육의 의미와 중요성, 노동자를 둘러싼 현 상황을 이야기 한 다음 비디오를 상영했다. 비디오 상영이 끝난 후 비디오 내용중 일부를 요약 설명하고 비디오 내용에서 나왔던 내용을 중심으로 '퀴즈 교육'을 진행하였다. 문제를 맞추거나 대답을 적극적으로 한 조합원에게는 '레모나C'를 주면서 분위기를 집중시켜 나갔다. 그리고 5분간 휴식하고 간단한 체조를 한 다음 또한번 간단한 퀴즈를 내어 조합원들의 시선을 집중시킨 후 교육을 진행해 나갔다.

교육내용

먼저 임금에 대한 정의, 무노동무임금, 임금동결, 노동자와 자본가의 관계를 둘러싸고 일어나는 혼란스러운 문제에 대해 노동자의 입장에서 정리했다. 두번째로는 고용 문제가 왜 발생하는지, 그리고 이를 극복하기 위한 노동자들의 단결 방안, 그리고 단결의 중심체인 산별노조와 정치세력화를 통해 노동자들의 이익을 지켜내자고 강조했다. 산별노조에 대한 내용은 단순히 조직의 틀만 변해야 하는 것이 아니라 결국 조합원의 굳은 단결력이 선행되어야 하고 그 단결력을 기초로 한 조직 형태 전환의 필요성을 강의하였다.

평가

훈련원에서 다양한 내용의 교육을 시도해보고 조합원들과 토론하면서 조합원들이 혼란스러운 지점이 무엇인지를 파악했고 그것은 바로 임금과 고용을 둘러싼 문제라는 것을 알았다. 현중 노동조합이 10년의 역사를 자랑하지만 조합원들은 아주 기본적인 내용조차 정확한 기준을 갖지 못하고 있었다. 이번 교육을 진행하면서 교육의 방법이나 형식이 중요한 점도 있지만 가장 중요한 것은 조합원들의 답답함이 어디에 있는가를 정확히 파악하는 것임을 알았다.

현재의 사회 분위기가 영향도 있었지만 다른 교육보다 조합원들의 반응이 매우 좋았고 집중도도 높았다. 그러나 역시 비디오폰 보는 시간은 조합원들의 집중력이 떨어지는 문제가 발생했다. 이것은 내용 구성이 매우 딱딱하고 나열적이라는 점, 그리고 전달 방식에서도 작은 텔레비전 모니터를 보기 때문에 집중도가 떨어지는 문제도 발생하였다.

따라서 향후 조합원 교육을 준비할때는 조합원들의 의식조사를 먼저하고 면접조사등을 통해 조합원들의 가슴속의 고민을 정확하게 파악해 교육내용을 잡아야 한다. 시청각 교재를 사용할 때도 특정한 내용만을 전달하려고 해서는 실패하기 때문에 감성을 자극하는 형태를 준비해야 한다. 그리고 전달 방식에서도 영화를 보는 것처럼, 액정 프로젝트를 사용하여 집중도를 높여야 한다.

3) 해인사 (사내 훈련원) 교육

1996년 단협 합의사항에 따라 회사교육 중 진행되는 이 교육은 큰 문제없이 진행되었다. 그러나 회사측은 4월부터 현장에 근무하는 교육위원의 파견을 일방적으로 거부하고 상급 간부가 교육 할 것을 요구했다. 논란 끝에 결국 교육위원 중 해고자를 파견하기로 합의했다. 그리고 훈련원 교육은 교육부장이 맡는 것으로 결정되었다. 한편으로 좋은 측면은 있지만 결국은 교육위원의 활동이 약화된 문제점이 드러났다.

해인사에서 진행 된 교육내용은 '노동법을 중심으로 노동자의 삶의 변화'를, 훈련원교육에는 '입급에 대한 정의, 고용에 대한 문제'를 강의했다. 이 두교육은 모두 강의식으로 하고 있지만 다른 곳보다 교육 조건이 좋기 때문에 효과가 높은 편이다.

그리고 11월부터는 피사측의 요청에 따라 1996년부터 노조에서 요구했던 방식으로 훈련원 교육과 해인사교육을 모두 취소하고 현장에서 일을 하다가 각 지역 교육장에서 2시간씩 진행하기로 합의하였다.

4) 산업안전보건 교육 (하반기를 중심으로)

진행과정

산업안전보건 교육을 교육부에서 진행한 이유는 교육의 체계를 세우고 교육에 대한 전문 역량을 최대한 발휘하기 위한 것이다. 96년에 4단계 교육방침을 세울 때 97년 상반기 교육 방향의 핵심은 '현장 중심의 산업안전보건 활동'을 조합원들이 주체적으로 전개하는 것이었다.

10대 집행부 4단계 마지막 산업안전보건 교육으로 대상인원 16,000중 14,000

여명, 87%의 조합원이 참석하였다. 준비과정에서 조합원 인터뷰 조사를 하고 영상을 만드는 과정이 이전의 교육준비와 다른 것이다. 10월 8일부터 12월 2일까지 112회의 교육을 순가쁘게 진행했다.



진행방식

첫번째 시간에는 조합원들을 집중시킨 다음 비디오를 보고 두번째 시간은 강의식으로 진행하였다. 강의를 진행하면서 직업병에 대한 부위별 증상과 예방책에 대해서 다시 한번 확인하였다.

교육내용

현재 조합원에게 가장 절실하고 심각하게 다가온 직업병에 대한 문제를 교육내용으로 기획했다. 직업병중 근골격계질환, 중금속 중독, 진폐, 난청, 유기용제 중독에 대한 문제를 비디오로 제작하여 이미 직업병에 걸려 투병중인 조합원과의 인터뷰를 통해 그 심각성을 알렸다.

평가

비디오 제작비용이 전혀 없는 상태에서 교육부장 혼자 촬영하고 전문단체의 도움을 받아 편집하여 사용하였는데 의외로 반응이 좋았다. 특히 육체노동을 많이 하는 조합원들은 근골격계 질환에 많은 관심을 가졌고 질병의 증상과 해결책을 알았고 개인의 질병쯤으로 알고있던 교통이 직업병이라는 것을 깨닫게 되었다. 그러나 그 밖의 다른 직업병에 대해서는 큰 관심을 가지지 않았고 집중력이 현저히 떨어져 버렸다.

이런 조합원들의 반응을 보면서 미진한 부분을 다시 촬영하고 편집하여 '조선사업부' 교육부터는 좀더 보강된 내용으로 상영했다. 그러나 역시 초보자의 제작수준을 넘지 못하였다. 현대 자동차 노동조합의 편집장비를 사용하였는데 화질이 떨어지는 문제가 발생했다. 조합원들은 이미 텔레비전 화면에 익숙한데 화질이 떨어지고 음성도 불투명한 화면을 집중해서 보기는 사실 어려운 것이다.

그러나 양길승 원장 등 전문가 의견을 생생하게 보여주고 같이 일하는 동료들의 증언을 알릴 수 있었다는 점에서 만족하고 앞으로는 전문단체에 의뢰해 비디오의 질을 높여야 한다는 것을 깨달았다. 이 문제를 해결하기 위해 하반기 산업안전보건 교육이 끝나기도 전에 전문단체와 결합하여 98년 상반기 산업안전보건 영상내용을 만들기 위한 기획작업에 들어갔다.

그 동안 교육준비를 하면서 눈앞에 닥쳐 모든 것을 준비하다 보니, 평가를 통해 지적된 문제를 수정할 틈도 없이 진행하니 똑같은 실수를 반복하였다. 또한 대충 사업예산을 만들어 놓고 돈에 맞게 사업을 진행하는 것보다는 충분한 세부기획을 한 후 기획내용에 맞게 예산을 짜는 것이 중요하다는 것을 확인 할 수 있었다.

5) 대의원 등 간부 수련회

목표와 방향

노동조합 간부와 현장 활동가들은 현대중공업의 현상향이 최악의 상태라는 것을 모두 인식하고 있고, 이러한 위기를 극복하기 위한 다양한 논의를 활발하게 진행하고 있다.

하지만 문제를 해결하기 위한 '썩박한' 대안은 누구도 내놓지 못하고 있다. 사실 어느 누구도 이러한 위기 상황을 일거에 극복할 방법을 낼 수 없다는 것도 모두가 알고 있다.

이 지점에서 우리가 알아야 할 점은 노동조합을 위기로부터 구해내고자 하는 다양한 토론과 조직력 복원을 위한 조그마한 일이라도 실천하는 것 그것이 바로 대안이라는 것이다. 이제 우리는 말만 앞세우고 누군가 대안을 가져다 줄 것을 바라기 보다는 나 스스로 할 수 있는 활동을 찾아 실천하는 진짜 노동자가 되어야 한다.

수련회는 앞에서 설명한 내용을 기본으로 좀더 구체적이고 조직적으로 실천할 수 있는 대안을 만들어 가는 중요한 자리이며 모두가 어렵다고 자포자기하는 현 시점을 극복하기 위한 밑거름을 만드는 계기였다.

진행과정과 평가

조합 간부 수련회의 내용준비와 진행은 교육부와 기획부, 조직부가 함께 하였다. 집행부 수련회의 핵심은 노개투 과정에서 나타난 조합원의 조직력 와해를 어떻게 치유할 것인지와 집행부의 내부 단결을 어떻게 할 것인지, 그리고 1997년 집행부의 정책사업을 무엇으로 하며 어떻게 할 것인지를 논의, 결정하는 자리였다.

대의원 수련회는 97년 정세인식과 산별, 정치세력화 방안 그리고 산업안전보건을 중심으로 한 현장 활동 방안을 알아보고 분과별 활동 계획을 마련하기 위해 노조의 현실을 분석하는 공청회, 분과별 토론회, 결의대회 형태로 교육이 진행되었다. 대의원들은 노조의 위기에 모두 공감하고 있었고 그 위기를 해결하기 위한 다양한 방안들이 만들어지기도 하였다.

수련회를 통한 노조간부 교육은 어떤 상황보다도 교육 조건이 잘 갖추어지는데 비해, 실제 교육의 성과나 현장 실천력에서 큰 도움이 되지 못하고 있다. 심지어 어떤 수련회는 '술연회'가 되는 사례도 있다. 수련회의 들뜬 분위기를 바로잡고 1년간 활동 방향을 수립하는 기회로 만들기 위해서는 준비 및 기획 집행과정을 꼼꼼히 챙겨야 한다. 우선 수련회를 진행하기 전에 조합 간부들에 대한 설문조사를 할 필요가 있다. 그것은 간부들의 의식상태를 알아보는 것이며, 그것을 바탕으로 수련회 내용이 기획되어야 한다.

수련회 진행시, 강의는 절대 대규모 교육을 하면 안된다. 강사비를 조금더 지급하는 한이 있더라도 감사단을 조직하여 강의 내용을 공유하고 40명 이하의 규모로 파목을 돌아가면서 릴레이 방식으로 하는 것이 좋다. 강의장은 토론방식의 의사배치와 보조 진행자, 영상, OHP 등을 배치하는 세밀한 준비가 필요하다.

수련회 참석자에게는 재미있는 상벌제도를 주어 강의에 집중하도록 하고 자신이 1년간 활동할 수 있는 활동 계획을 수련회가 마치고 전까지 완료해서 제출해야하는 강제성

을 주는 것도 필요하다. 그리고 그 활동 계획서는 소속 조합원들의 탈의장이나 게시판에 코팅해서 붙이도록 한다.

6) 조합원 자녀교육

목적

노동조합이 조합원 자녀교육인 '여름 숲속학교', '겨울 눈사람학교'를 개설한 목적은 가족들이 노동조합을 바르게 이해하고 미래의 노동자를 올바르게 키워내기 위한 새로운 시도에서 출발하였다. 해마다 여름과 겨울방학 때 진행되는 이 교육은 비록 전체 조합원 자녀수에 비교하면 매우 적은 학생을 대상으로 하고 있고, 실험 수준에 있지만 앞으로 몇 년 정도 경험이 쌓이면 '열린교육' 또는 '참교육'을 실현할 수 있는 바탕이 될 수 있을 것이다.

진행과정

자녀교육은 노조 교육부 연간 예산중 80%를 차지하고 있긴 하지만 노조 교육부의 핵심사업은 아니다. 예산이 많이 들어가는 이유는 2박3일의 숙박교육이기 때문이고 자녀교육에 투자되는 비용을 아끼지 않기 때문이다. 그 동안 조합원 자녀교육이 진행되어온 과정은 1994년 12월 '글쓰기학교'로 시작하여 1995년 '여름 숲속학교'란 이름으로, 1996년 1월 '겨울 눈사람학교'란 이름을 붙여 현재의 모습이 갖추어졌다. 참가인원도 처음에는 50여명에서 시작하여 200명, 그리고 96년부터는 300명으로 점점 늘어나고 있다.

교육 내용은 전교조 울산지회의 선생님들과 결합하면서 다양하게 진행하고 있다. 해마다 특별한 교육 주제를 선정하여 진행하고 있다. 예를 들어 1996년 여름에는 "자연을 살리고 배우자"는 주제로 풀, 나무, 벌레들이 살아가는 모습과 별자리 관찰, 환경탐사를 통하여 환경의 중요함을 배우도록 하였다. 1997년 겨울에는 "자연과 더불어 살아가는 아이들"이란 주제로 겨울에 눈을 이용한 놀이, 겨울바람을 이용한 연날리기, 벗짚을 이용하여 새끼를 꼬아 단체 줄넘기하기, 고구마 굽기 등 물질문명에 익숙해진 아이들의 모습을 조금이라도 바꾸기 위한 내용으로 기획하였다.

1997년 '여름 숲속학교'는 '미래를 만드는 작은 손'이란 주제를 가지고 공동그림이나 특별활동을 통해 자신의 손으로 무엇이든 재미있게 만들어보는 내용으로 진행했다. 1998년 1월 '눈사람학교'는 '눈 기차와 함께 하는 하얀나라'라는 주제로 기획하고 있는데 우리 어른들이 어릴적에 기차를 타고 멀리 여행하고 싶은 열망이 담겨있다. 그런 마음은 예나 지금이나 변함이 없기 때문에 기차를 전세내서 강원도 강릉까지 간 다음 눈이



1998.8.21~22일 현대중공업노동조합 열등7년 큰 잔치에서 가족협의회 소속 어린이 노래패들이 '눈썹이, 비취처럼' 등 풍려 지역주민들에게 큰 호응을 얻었다.

가득한 설악산에서 2박3일을 재미있게 보내는 프로그램으로 준비되고 있다.

진행내용과 평가

노동조합에서 전교조 선생님들과 함께 조합원 자녀교육사업을 진행하면서 자녀교육이 얼마나 중요한가를 알았다. 하지만 그 아이들은 일상생활에서 많은 문제점을 안고 있으며 특히 창의력을 떨어뜨리는 교육을 받고 있다. 아이들은 억압적인 교육환경으로 고통받고 있었다. 공교육이 이렇게 부실하니 부모들은 사교육에 치중할 수밖에 없고 그 사교육비가 월급의 30%~40%까지 육박하는 것이 노동자의 삶이다. 노동조합에서 개설한 학교에서 이런 교육의 문제를 해결해 보려는 조그마한 시도를 여러 가지 방법으로 진행했다. 아이들 10여명에 지도교사 1명을 배치하여 2박 3일을 지내도록 하는 방법에서 과밀학급의 문제점을 발견하게 되었고, 의자에 앉아서 일방적으로 듣는 주입식 강의보다는 아이들과 놀면서 스스로 느끼게 하는 것이 더 중요한 것이었다. 어른들이 볼 때 문제가 많은 자녀라 하더라도 그 자녀만이 가지고 있는 '특성'을 살리는 것이 중요하다는 것을 알았다.

1997년 '여름 자녀교육'부터는 영상교육을 하고 있다. 이 영상교육은 자녀들이 생활하고 있는 것 중에 어른들이 잘 모르는 자녀들만이 가지고 있는 비밀, 고민등을 알아내어 교육내용에 접목하는 과정이다. 이 영상물은 '새로운 민남'이라는 주제로 자녀와 부모 사이의 '마음의 벽'을 허물어 버리는 과정이다.

'겨울 자녀교육'에서는 'X-파일'이란 제목으로 자녀들이 가지고 있는 비밀일기를 홈

처보고 그 속에서 아이들이 가지고 있는 고민을 찾아내는 것이다. 그 'X-파일'에는 '체벌', '부모와 다른 꿈', '이성간의 사랑' 등 다양한 내용이 다루어진다.

그 동안 자녀교육을 진행하면서 느꼈던 현실의 한계점은 노동조합에서 자녀교육을 올바르게 진행한다 하더라도 집, 학교, 학원으로 돌아간 후 현실을 보면 답답함을 느낄 수밖에 없다. 이런 문제를 조금이라도 해결하기 위해 자녀교육을 부모들이 참여하는 형태로 기획을 해 봤지만 워낙 많은 예산이 소요되는 것과 어른들의 참여가 문제였다. 이 문제를 조금이라도 해결하기 위해 1998년 겨울학교부터는 자녀교육을 접수할 때 부모들이 직접 교육장에 와서 교육을 받고 접수하도록 했다. 이를 위해 회사 안팎에 포스터를 붙이고 플래카드, 민주항해 소식지를 통해 홍보한 결과 엄청나게 많은 부모들이 교육장에 모였고 이들이 걸쳐 자녀교육의 내용과 프로그램에 대해 설명했다.

자녀교육을 진행하면서 통해 얻은 성과는 첫째, 노동조합의 유연성을 알리고자 했던 사업이 올바른 교육의 관점으로 자리잡았다는 점, 두번째로는 자녀교육에 참여하는 전 교조 선생님과 교육대학 예비교사들이 교육을 통해 스스로 많이 배우는 과정이었다는 점, 세번째로는 비록 짧은 시간이긴 했지만 자녀들의 새로운 경험이 스스로의 꿈을 키우는 데 큰 도움이 될 것이라는 점이다.

5. 현중 교육에서 배울점

하루를 예측하기 힘들 정도로 노동환경이 급격하게 변화하고 있다. 변화에 대응하기 위한 노동조합 활동의 재점검이 요구되는 시점이다. 이러한 요구의 밑바탕에는 현재의 노동조합운동이 사회 경제적 변화에 따른 조합원의 요구에 맞게 노조 활동을 전개하지 못한 채 과거의 관성을 못 벗어나고 있다는 반성의 의미가 크다. 그중 무엇보다도 조합원의 의식 향상을 통한 투쟁력의 고취, 그리고 집단적인 노동의식에 기초한 미래 사회의 전망을 높여내는 것은 노동조합 교육활동가의 책무로 제기되고 있다.

그러나 이러한 문제의식은 구체적인 사업 평가나 계획에 기초하여 논의되지 못한 채 일회적인 문제의식에 머무르고 있다. 이런 점에서 현대중공업 노동조합의 교육활동은 우리의 타성적인 교육활동을 돌아 보게하는 시사점을 제기하고 있다. 이를 몇 가지 영역에서 제기해 본다.

첫째, 교육생의 요구를 담아내는 교육이 되어야 한다.

교육 기획 단계에서 교육생의 현 상태와 문제의식, 그리고 교육생이 교육을 통해 얻고자 하는 교육 욕구를 파악하는 것은 교육기획의 첫 단계이다. 현중 교육사업 기획에서 보

자하는 교육 욕구를 파악하는 것은 교육기획의 첫 단계이다. 현중 교육사업 기획에서 보이는 사전 조사사업이 이 작업이다. 아직도 우리의 노동교육은 안이하게 교육기간을 잡고 주제를 선정하고 강사를 섭외하면 되는 것 처럼 생각하는 경우가 적지 않은 것 같다. 교육의 프로그램 기획은 일반적으로 다음과 같은 과정을 통해 완성된다.

1)교육목적의 설정, 2)교육욕구의 파악, 3)교육목표의 설정, 4)교육내용의 설정, 5)교육내용의 조직, 6)교육프로그램의 전개, 7)교육평가, 8)평가결과를 바탕으로 한 교육개선(8)에서 3)으로 가는 과정은 피드백)

성인을 대상으로 한 노동교육은 교육 참여의 자율성을 기본 특징으로 하기에, 그들의 교육 욕구나 현실적 문제의 해결에 최대한 도움을 주어야 한다. 따라서 교육 기획에서 교육생의 교육욕구를 정확하고도 구체적으로 파악하여 반영하는 것은 교육 기획의 가장 핵심적인 과정이다. 노동 교육의 기획 과정도 똑 같다. 1회의 조합원 교육이든, 아니면 대의원을 대상으로 한 숙박 교육이든 관계없이 노동교육의 기획 과정은 교육 담당자의 교육 목표 및 목적에 기초하여 교육생의 교육욕구에 반영하여 내용이 설정되고 조직되어야 한다. 많은 교육 횟수가 중요한 것이 아니라 한 번의 교육이라도 사전 준비와 조사 작업의 충실성이 없이는 성과를 담보 할 수 없다. 이런 점에서 교육 기획에 필수적인 '의식조사와 면접조사'는 교육 준비의 첫 걸음으로 자리잡아야 한다.

둘째, 다양한 교육방법의 활용이다.

일방적 강의 형태로 진행되는 교육은 효과가 높지 않다는 것은 내다수 교육활동가들이 인식하고 있다. 문제는 이러한 문제 해결이 단위사업장 교육에서는 여러 여건상 힘들고 뽀쪽한 다른 대안도 없기에 강의 위주의 노동 교육이 계속되고 있다. 그러나 문제 해결의 방도는 현중 교육 시혜에서 보듯이 문제를 해결하려는 사람의 노력 여하에 달려 있다는 것을 확인할 수 있다. 다수의 조합원을 대상으로 하는 강의 교육 실시에서 있어, 교육생의 참여를 이끌어 내기 위한 '질의응답식 교육', 혼자 하는 강의가 아니라 2명의 강사가 동시에 교육을 진행하는 방법, 교육생의 관심을 높이기 위한 '퀴즈 교육' 등은 강의식 교육 형태를 유지하면서도 그 효과를 높일 수 있는 창조적인 예라 할 수 있다. 또한 교육시간 2시간을 일방적인 말로 전달하는 것이 아니라 자체로 제작한 '영상 비디오'를 통해 교육생의 관심을 높이려 한점은 높이 평가되어야 한다. '비디오 영상물'은 상급조직에서나 만드는 것으로 이해하는 우리에게는 커다란 충격이다. 비디오 제작비용이 전혀 없는 상태에서 교육부장 혼자 촬영하고, 편집하여 만든 영상물은 비록 음향이나 화질의 뒤떨어짐에도 불구하고 조합원의 많은 호응을 얻었다.

또한 대의원, 상집 간부 수련회를 통해서도 강의와 함께 현장의 문제를 스스로 토론하

여 사업계획을 결정하는 방법으로 교육이 진행되었다. 노조의 현실을 분석하기 위한 공청회, 분과별 토론회, 결의대회 형태로 교육 프로그램을 운영하였다. 노동교육에서 교육생의 최대 욕구는 문제해결에 있으며, 이와 같은 문제해결은 강의와 같은 공식적 교육방법보다는 오히려 비공식적인 집단참여(group participation)를 통해 보다 쉽게 달성될 수 있으며, 여기서 특히 분임토의(group discussion)는 상호간의 문제인식과 정보교환을 통한 매우 효과적인 문제해결 방법이다.

셋째, 교육 대상의 확대이다.

그간 노동교육은 정규직 노동자만을 대상으로 한 협의의 노동교육을 실시하여 왔다. 최근 몇몇 사업장에서 용역 및 파견 노동자를 대상으로 한 상담 및 산재교육의 예가 늘어나고 있지만 아직 그 폭은 넓지 못한 상태이다. 더구나 지역 주민이나 조합원의 가족을 대상으로 한 교육은 기업 주도로 폭넓게 이루어지는 반면 노동교육에서는 배제되고 있다. 이런 점에서 현종의 '자녀교육'과 '주부교육'은 노동교육의 대상을 넓히려는 점에서 상당히 고무적이며 시사하는 바가 많다.

평가에서 드러나듯이 현종의 자녀교육은 다른 노동조합과 비교하면 비정상적인(?) 모습을 띠고 있다. 특히 노조 교육 예산의 약 80%를 사용하는 점에서 특히 그러하다. 그러나 돈을 많이 쓴다고 해서, 노조 교육의 기본이라 할 수 있는 조합원이나 간부들의 교육이 소홀히 취급되는 것은 아니다. 현종 교육부장의 말처럼 현종에서 실시하는 어떤 사업보다도 '자녀교육'은 성황리에 실시되고 있다. 현종 노조는 자녀교육사업을 개별사업장 단위가 아니라 울산 지역 노동조합이 연대하여 실시하는 방안도 모색하고 있다. 노동자의 힘은 단결이며 조합원 가족의 지지와 성원 없는 노동운동의 뿌리는 허약할 수 밖에 없다. '경쟁'이라는 제도교육의 폭력 앞에 놓여 있는 자녀에 대한 교육 확대는 노조 활동을 활성화하는 작은 디딤돌이 되고 있다.

넷째, 컴퓨터 통신을 통한 교육 및 정보의 공유이다.

현대 사회를 정보화 사회라 말한다. 노동운동도 이제는 컴퓨터를 빼놓고는 말할 수 없을 정도로 사용이 보편화되고 있다. 컴퓨터 통신은 쌍방향성, 저렴성, 전세계성, 대량성이라는 특징을 가지고 있다. 현종 노조는 이러한 컴퓨터 통신을 노동교육의 영역에서 활용하고 있다. 독자적인 '현종노조 CUG' 개설을 계기로 컴퓨터 활용 교육을 교육부에서 주관하고 있으며, 인터넷 홈페이지를 개설하였다. 아직 체계적인 교육활용 방안으로 정착되어 있지 않으나, 조합원들에게 더욱 다양한 교육 내용을 CUG와 인터넷을 통해 제공하고 있다. 조합원들이 노조소식을 컴퓨터를 통해 확인하고 알고 싶은 내용을 스스로

찾아가면서 토론 할 수 있는 또 하나의 공간을 개척 한 것이다.

현대중공업의 노동교육 활동은 이러한 성과에도 불구하고 교육을 발전시켜 나갈 몇 가지 제도적인 한계를 안고 있다. 단합을 통한 교육시간 확보의 부족, 다수의 조합원교육을 담당 할 '교육위원회' 제도의 미비, 그리고 노동조합 교육활동을 안정적으로 진행 할 교육장소의 미확보 등을 꼽을 수 있다. 그러나 이는 교육부서 단위에서 해결할 수 없는 노동조합 정책과 결합 된 문제이다. 1998년 현대중공업 노동조합의 왕성하고 모범적인 교육사업을 기대해 본다. ♦

