



APRO-FIET 여성간부교육 참가기

장희경

전국맹련노동조합연맹 문화부장

교육에 참가하면서

APRO-FIET(국제상업사무전문기술노련 아시아태평양조직)의 여성간부교육(WOMEN LEADERSHIP TRAINING COURSE)이 지난 3월 10일부터 21일까지 말레이시아 쿠칭에서 열렸다. 이는 APRO-FIET의 전세계적인 평등사업(GLOBAL EQUALITY PROJECT)을 98년까지 실현시키기 위한 목적으로 실시한 첫번째 교육으로 매년 1회의 교육을 계획하고 있으며 99년에 시드니 여성간부대회로 총회할 예정이다. 특히 한국은 최근

아시아 지역 노동운동의 중심으로 불릴만큼 노동운동 역사와 역량을 인정받고 있음에도 불구하고 아직 여성위원회가 구성되지 않아 본 교육을 통하여 FIET-KLC(한국지부) 여성위원회 조직건설을 본격적으로 논의해야 할 필요가 있어 많은 인원이 교육에 참가하였다. 말레이시아, 피지, 필리핀, 몽고 등은 활동수준이 어떠한 여성위원회가 이미 구성되어 있다. 한국 참가자는 FIET-KLC 최정식 사무국장을 비롯하여 병원, 사무, 전문, 금융, 대학노련의 여성간부 총 6명 이었다. 전체 참가자는 한국을 포함하여 23명. 호주, 뉴질랜드,

인도네시아를 제외하고 네팔, 파키스탄에서까지 대부분의 나라에서 참가하였다.

교육은 참 재미있었다. 강의들 통해 특별히 새로운 관점이나 정보를 얻은 것은 없다. 여성문제 전반에 대한 고찰이었고, 오히려 너무나 당연한 이야기'를 길게 다루어 황당하기까지 했다. 그러나 너무나 당연한 명제를 가지고 함께 이야기를 나누는 과정을 거치며 어느새 문제를 바라보는 입장에서 벗어나 문제 해결의 한가운데 서 있는 주체로서의 자신을 느꼈다.

전 세계의 문제인 여성의 문제와 노동조합의 과제에 대해서, '아! 이렇게 바로 진짜 교육이구나!'

민주적인 교육프로그램

교육방식의 특징을 몇가지로 요약해 보면, 첫째, **질의응답식 강의** → **구체적인 과제에 대한 조별토론** → **조별토론 결과 발표 및 상호 평가** → **실습 및 총괄**까지가 하나의 주제에 대한 강의진행방식이다. 이처럼 하나의 주제에 대한 전달방식이 1회의 강의로 끝나는 것이 아니라 강의와 함께 조별토론이나 실습을 통해 전달하고자 하는 내용이 참가자의 것으로 체화되는 것을 중요하게 여긴다.

둘째, 매번의 강의에서는 단어의 개념이나 질문의 의미에 대해 지나칠 정도로 충분히 숙지한다. 일반적으로 같은 개념을 얘기하더라도 참가자들은 각자 다양한 경

험을 갖고 있기 때문에 서로 다른 생각을 갖을 수 있다. 이렇게 되면 토론과정은 별로 유의하지 않게 진행될 수 있다. 때문에 여기서는 특히 자주 사용하는 개념에 대해서는 그 의미를 공유하는 과정을 매우 중요하게 생각한다. 예를 들면 '성희롱'이라는 개념에 대해 참가자의 경험에 따라 물리적인 면만을 생각하거나 또는 정신적인 면까지 생각할 수도 있다. 따라서 각자의 개념을 정리하여, 공통적인 범주를 확인하도록 하여야만 토론이 생산적으로 이루어질 수 있는 것이다.

셋째, 몇가지 관련 책자를 미리 나누어 주는는 하나 교재에 의존해 교육을 진행하지 않는다. 강의도중 개별적인 필기도 가끔씩 지양한다. 서로 눈을 맞추고 의견을 교환하며 채도, 카드, OHP 등을 이용하여 정리한다. 강의내용, 토론내용 등은 정리하여 그 다음날 인쇄물로 나누어 준다. 강의과정에 참가자들을 최대한 집중시키는 것이다.

넷째, 주교사와 보조교사 외에 교육진행만 전달하는 사람이 3명 있다. 진행실무 전달, 교육참관, 진행내용 자료화와 배포를 담당한다. 주교사와 보조교사는 교육진행의 일체의 실무에는 신경쓰지 않도록 하고, 오로지 교육과정에 집중할 수 있도록 하는 것이다.

다섯째, 주교사인 호주여성은 FIET 중앙의 간부는 아니었는데, 호주 은행노조의 교육담당으로서 강의내용의 결과 진행기

술이 매우 뛰어났다. 이는 노조 내부에서 교육담당자를 목적의식적으로 양성한 결과라 한다.

여섯째, 학생들이 교육진행에 주체적으로 참여한다. 교육 첫날 학생 전원은 사회위원회(일종의 문화부와 같음, 각 나라의 노래와 춤 등을 소개), 프로그램위원회(교육전반의 진행을 역할분담하여 맡는다.), 서기위원회(교육내용 서기록 작성)중 하나의 위원회를 선택하여 활동한다.

매일 아침 자신의 명패가 놓인 곳(자리)이 바뀌어 새로운 짝을 만나게 되는 데, 이러한 명패 바꾸기나 진행에 대한 의견수렴, 조별토론의 조장역할등 진행 전반을 프로그램위원회에서 맡는다. 주로 리더십이 강한 사람들(앞에 나서기 좋아하는 사람들?)이 선택한다. 사회위원회에서는 각 나라의 노래와 춤 등을 함께 배운 후 마지막 날에는 서로 바꾸어 발표하도록 한다. 한국은 네팔여성의 춤을 추었고, 투쟁가와 불나비를 힘차게 불러 인기를 모았다.

일곱째, 일일교육자 회의를 통해 교육의 효율적인 운영을 꾀한다. 예를 들어 한국의 노동법개정투쟁에 관한 비디오를 상영한 후 학생들 스스로가 자기 나라의 노동법 실태에 대해 보고서를 작성하게 한다든가(대부분이 자기 나라 노동법 실태에 대해 제대로 모르고 있었다), 교육 마지막 날, 교육코스 전체에 대한 평가 설문지에 한국인들이 제기한 각 나라 노동운동 개발의 필요성에 대해 바로 보고서를 작성하고 발표하게 하였다.

교육은 2주일간 진행되었는데, 여성문제에 대한 이론 습득에 주안점을 두기 보다는 여성지도자로서의 실천적인 자질함양을 가장 중요한 목표로 하였다.

특별히 인상적이었던 교육방법은 인터뷰 실습, 회의훈련과 모의교섭이었다. 소개하면 다음과 같다.

인터뷰 실습

인터뷰 실습은 2인 1조 개별실습과 4인 1조 조별실습으로 구성된다. 개별실습은 타원형의 큰 탁자에 앉아있는 순서대로 2인 1조가 짝을 이루어서 그 자리에서 진행한다. 한 사람은 노조활동에 대해 호의적이지 않은 비조함원, 다른 한 사람은 여성노동자 조직화를 담당한 노조간부의 역할을 맡는다. 여기서 노조간부는 노조가 해결해 줄 수 있는 비조함원의 문제가 무엇인지 파악하기 위해 비조함원과 대화한다. 이때 비조함원은 자신이 노조에 호의적이지 않은 이유를 숨기고 대화에 응하기 시작한다. 역할을 바꾸어 한 번 더 실습하고 서로 상대방의 대화기술에 대해 평가한다. 마친후 한 조를 선택해 전체 앞에서 재연하고 전체평가를 한다.

다음 단계는 전체를 4개조로 나누어 타원형의 탁자 귀퉁이 마다 배치되어 있는 4개의 다른 탁자를 이용하여 진행한다. 한 조에서 1인을 상담자로 정하고 나머지는 상담자 주위에 앉아 참관한다. 조함원 역할은 교사가 많아 직장 내 여성문제의 피해자로서 노조를 방문한다. 4개 조 모두 주제는 같다. 마친 후 조별로 상담기술에 대해 교

사와 함께 대화 내용 뿐 아니라 말투, 자세, 눈빛 등 매우 구체적으로 평가한다.

모의교섭

역시 2단계로 나누어 진행하는데, 4인 1조 개별실습과 4인 1조 전체실습으로 구성된다. 우선 첫단계에서는 각조마다 인원을 반으로 나누어 한 쪽은 (악덕)사용자로 한 쪽은 노조로 설정하여 직장티아스 설립 문제를 가지고 모의교섭을 한다. 대부분 노조쪽의 논리가 우세하나 일관된 자본가의 논리로 철저하게 대응하는 똑똑한(?) 피교육자도 있었다. 사용자측을 논리적으로 공략하는 실습이다.

다음 단계는 조원 전체가 노조측이 되어 직장내 여성문제 중 가장 시급하게 해결되어야 할 문제를 설정하여 교섭안을 만든다. 다음 사용자측에 교섭을 요구하는데, 이때 사용자의 역할은 교사가 맡는다. 내가 속한 조에서는 직장내 성희롱 문제를 해결하기 위해 성희롱 상담소를 개설할 것을 요구했다.

우리가 많이 사용하던 일반적인 모의교섭 프로그램에서는 진행자 또는 강사의 역할은 진행방식의 안내에 그치는데 반해 이 교육에서는 교사, 보조교사의 역할을 보다 구체적으로 설정한다. 교사가 토론과 실습 과정에 적극적으로 개입하도록 하여 교육 효과를 더욱 높일 수 있도록 하는 것이다.

회의 또는 협의(NEGOTIATION) 훈련

우리에게는 익숙한 교육프로그램이 아닌데, 일정한 상황을 설정하여 2개의 상반

된 입장을 놓고, 회의를 통해 합의안을 만들도록 하는 훈련이다. 임시직 여성노동자가 70%를 넘어서 점차 높아가는 사업장의 상황을 설정하고, 이 노동조합에서 임시직 여성노동자를 조직화하는 방안에 대해 조직적 협의를 하도록 훈련하였다.

A안은 '임시직 여성노동자들에게 조합비를 대폭 삭감하는 혜택을 주는 것', B안은 '이들 중 1명을 한달 정도 노조에 상근시키며 교육, 훈련을 집중하고 그 사람의 임금은 노조에서 지급하는 것'으로 설정하였다. 위의 두 안을 가지고 협의를 하도록 하였다.

먼저 5개조로 나눈다.

2개조는 A안을 주장, 2개조는 B안을 주장하도록 설정하고 근거마련을 위한 회의를 한다. 나머지 한 조는 의장, 참모, 서기 등 회의 진행자로서의 역할을 분담한다. 이때 역할분담을 매우 구체적으로 한다. 서기도 기록서기와 질판서기로 나누었고, 겨우시 사람 수를 확인하는 역할까지 나누었다. 참모는 의장의 진행과 발언에 대해 조정, 조언하는 역할을 맡는데, 회의 과정에서 쪽지를 통해 의장의 역할을 보완하도록 한다. 우리에게도 이런 역할이 필요하지 않을까 하는 생각이 들었다.

조별로 준비가 끝나면 원형으로 모여 앉아 협의를 시작한다. 이때는 4개조의 참가자 대부분이 발언하도록 하는데, 진행과정 중에 교사가 개입하여 논지를 명확히 하는 것과 발언 자세 등에 대해 적절하게 지적한다. 특히 의장의 협의진행 기술에 대해 많은 비승을 두고 지적하며 영성하거나 부

적절한 발언, 태도 등을 즉시 시정하도록 한다. 협의는 저수로 B안이 채택되는 것으로 마무리되었다.

가장 중요한 것은 자기 사업 계획 (PROJECT DEVELOPMENT)

긴 기간동안의 교육은 교육으로써 끝나지 않는다. '교육 수료 후 돌아가 무엇을 할 것인가? 여성노동자의 조직화와 여성 문제의 해결을 위해 내가 속한 노조에서 가장 시급하고 중요한 문제가 무엇이며 이의 현실적인 대안은 무엇인가?' 에 대해 자기 사업계획서를 제출해야 한다.

매일 저녁시간을 이용해 교육실에 모여 앉아 자기사업 계획을 구상하고, 계획서를 작성하도록 하였다. 사업계획서는 배경, 목표, 예산과 타임스케줄까지 포함한 프로그랜, 지원이 필요하다면 지원요청 사항, 다음단계의 계획, 결론의 틀로 작성해야 한다. 초안작성, 내용잡기, 완결의 단계로 나누어서 진행되는데 각 과정마다 교사의 점검과 면담을 통해 계획을 수정해 나가도록 하고 있다. 교사는 현실가능성을 가장 중요시하며 노조의 다른 간부들(특히 남성간부들)을 설득시킬 수 있을 정도의 빈틈없는 계획을 요구한다.

계획서가 완결되면 발표준비에 들어가는데 이때는 OHP, 패드, 낱말카드, 흰 칠판, 유인물 중 한가지의 발표방식을 선택하도록 한다. 효과적인 발표를 위해 패드의 글씨크기, 흰칠판 사용할 때의 자세, OHP기기 사용법 까지도 따로 시간을 배치하여 교육한다.

발표시 평가는 교사 뿐 아니라 참가자들도 자유롭게 발언하도록 하였다. 내용은 물론이고 발표기술에 대한 교사의 평가는 너무나 구체적이다. 아예의 각도까지……, 개개인의 계획서는 모두 수거하여 전원에게 나누어주고 자기 계획이 실행되거나 문제가 생길 경우 APRO-FIET 코디네이터에게 즉시 연락하도록 연락처를 배포하는 것으로 마무리된다.

참가기를 맺으며

강의, 실습 개개인에 대한 평가까지 모두 충실한 긴 기간의 교육. 몇 년 후를 내다보며 너무나 섬세하게 재대로 준비된 교육, 자발성과 창의성을 극대화시키는 교육!

제도교육에서 여전히 탈피하지 못해서일까, 아니면 겨우 한 번 경험한 국제노련 교육에 내가 너무 빠져버린 것일까. 말동에 떨어진 불을 끄기에 급급한 교육, 일방적인 교육, 성과가 점검되지 않는 교육, 사람을 세워내지 못하는 교육이 범람하는 것이 우리의 현실인 듯하다.

조합원 교육시간 확보 등을 통하여 안정적인 교육조건을 마련하는 것, 여성이나 문화 등의 문제에 대해 장기적인 전망을 가지고 꾸준히 성과를 쌓아가는 교육정책, 적극성과 창조성을 발휘하여 한 사람의 노조활동가로서 자신의 전망을 세워갈 수 있는 교육방법을 개발하기 위해 산별노조를 목전에 두고 있는 우리 병원노련에서부터 끊임없이 노력해야겠다. ❖

[참고] APRO-FIET 여성강부교육 개요

코스 1

- ① 오리엔테이션
- 서로 목차에 상대인 소개해주기
- 사회취업희 등을 구성하여 위원회 계획하기
- 다른 사람들의 의견을 존중하는 법, 행적한 그룹작업을 만드는 법 등에 대한 토론
- ② 내용 개괄
- FIET조직개괄
- 전세계 활동사이에 대한 개괄
- MANUAL에 대한 개괄 : 여성 교육, 여성조직, 여성을 위한 단합

- ③ 여성이 직면한 이슈 검토
- 캐시드와 비연의 원형별주관을 활용하여 여성문제의 90%가 전세계의 문제임을 인식, 여성문제의 근원을 알고 정기적 강장에서 해결해야 할음 강조.

코스 2

- ① 알리는 여성에 대한 문제
- 직장 내에서의 여성의 권리
- LO의 여성관련 조항에 대한 숙지
- ② 각자 작성해야 할 PROJECT 작성법과 자정에 대한 설명
- ③ 여성문제 포스터그리기

코스 3

- ① 여성노동자 조직에 대하여
- 왜 여성노동자를 조직해야 하는가
- 여성노동자 조직을 어떻게 할 것인가
- 여성노동자들의 요구를 검증하는 법
- 여성노동자들은 왜 노조에 활동적으로 다가오지 못하는가
- 여성노동자들의 활동적인 참가자를 위한 발전전략
- 임시직 조직화의 문제
- 여성에 대한 잘못된 편견을 제거하자

- ② 여성 NETWORK세우기
- ③ 조직자 피드백자 역할극
- ④ 직장포탈팀 지도그리기
- ⑤ 여성문제를 이입(MIME)으로 표현하기

코스 4

- ① (구체적인 예문을 주고) 직장내의 여성문제에 접근하기 위한 논 의연습
- 여성강부 자질에 대한 논의
- 인터뷰 기술 습득
- 협의 기술 습득
- ② 인터뷰 실습
- ③ 오픈 노서회의

코스 5

- 노조회의에서 여성문제의 이슈를 세우고 제기하기
'여성노동자가 75%이고 임시직 여성노동자가 증가하고 있는 사업장의 노조에서 임시직 여성노동자 조직화 방안을 둘러싼 논외'
- 여성포탈팀에 대한 장애물, 장애물 제거를 위해 여성강부가 할 수 있는 역할 등을 정리
- 희의를 준비 → 역할분담 → 역할에 대한 준비 → 회의실습

코스 6

- 성희롱에 대하여
- 성희롱에 대한 알기까지 잘못된 관점 정리
- 성희롱 전반에 대한 고찰
- 7가지 케이스에 대한 포괄 토론
- 성희롱 예방에 대한 정책수립의 필요성
- 성희롱 금지에 대한 법조문 정리
- 성희롱 사례조사 설문지 작성

코스 7

- 협대인의 중요성에 대한 강의에 - 할라트 투쟁

코스 8

- PROJECT 작성, 발표 및 평가