

# 남아프리카 전국광원노조(NUM)의 교육훈련 활동

윤 효 원

(한국노동사회연구소 교육위원)

## 1. 남아프리카 광원노조

남아프리카 광원노조의 공식 명칭은 전국광원노조(National Union of Mineworkers, 이하 NUM)이다. 인종차별정책이 기승을 부리던 1982년 12월 5일 창립된 NUM은 남아프리카노동조합회의(COSATU, 이하 코사투) 산하 노조중에서 가장 큰 노조이며, 코사투뿐만 아니라 남아프리카 노동운동을 주도적으로 이끄는 노조이다. NUM의 조합원수는 1995년 12월 현재 325,000명이다. 조합원중 30만명은 광산 분야에, 나머지는 에너지 분야에 고용되어 있다. 광산업에 고용된 노동자의 56%가 NUM의 조합원이고, 대부분은 미숙련·저학력·흑인·남성 노동자들이다. 광원들은 대개 가족들과 떨어져 광산에 있는 합숙소에서 생활하고 있다.

NUM 본부는 남아프리카 최대 도시인 요하네스버그 중심가에 있으며, 교육훈련국, 법규국, 단체교섭국, 주택국, 산업보건안전국 등의 부서가 있다. 그리고 전국에 9개 지역본부(region)가 있고 그 밑에 지부

(branch)가 있다. NUM은 정책적으로 노동자통제, 인종차별반대, 성차별 반대, 노동조합의 통일, 노동조합의 자주권을 지향하며, 이념적으로 사회주의를 지향한다. NUM은 정치적으로 아프리카민족회의(ANC)와 코사투, 남아프리카공산당(SCAP)의 3자동맹을 지지하며, ANC 및 남아프리카공산당과 협력관계를 유지하고 있다.

## 2. 남아프리카 노동조합운동의 교육활동

남아프리카 노동조합운동<sup>1)</sup>의 교육훈련은 대상에서 신입 조합원 과정, 현장활동가(steward) 양성 및 역량강화 과정, 본부·지역본부·지부 상근자 역량강화 과정, 지도부 양성 및 역량강화 과정으로 구성되어 있으며, 내용의 측면에서 노동법, 노동조합 운영조직 등 기본적인 내용뿐만 아니라 성인기본교육훈련(ABET)<sup>2)</sup>, 경제정책문제, 산업보건안전훈련, 성교육 같은 주제로 다양하게 구성되어 있다. 각 중앙조직과 노조의 교육훈련을 위한 능력과 여건은 불균등한데, 이러한 불균등은 산업간, 지역간, 도시와 농촌간, 남녀간에도 존재한다.

코사투 교육국이 1992년 발간한 조사 보고서는 '산하 노조들의 교육훈련 역량은 매우 불균형하다. 교육훈련의 측면에서 노조운동이 발전하기보다는 정체하고 있으며, 대부분의 노조는 초보적인 수준의 교육조차 감당하지 못하고 있다'는 결론을 내렸다.

- 
- 1) 남아프리카의 주요 노동조합 중앙조직은 코사투, 전국노동조합협의회(NACTU, 이하 낙투), 남아프리카노동조합연맹(FEDSAL, 이하 페드살)이다. 코사투가 아파르트헤이트 정권에 도전하면서 민주주의를 위해 투쟁한 '민주노조' 라면, 페드살은 인종차별정책에서 기득권을 인정받고 정부와 자본의 지원을 받아온 백인 화이트칼라 중심의 노동조합이다. 낙투는 흑인 중심의 노조지만, 흑인의식과 정치적 중립을 보다 강조한다. 남아프리카 노동조합운동에 대해서는 「남아프리카 노동운동-역사와 현황」(한국노동사회연구소, 1995), 「산별노조의 과거, 현재, 그리고 미래」(한국노동사회연구소, 1996) 참조
  - 2) 남아프리카 공화국의 문맹률은 심각하며, 문맹자의 대부분이 흑인이다. NUM 조합원의 62%가 문맹이기 때문에, 문맹퇴치는 NUM이 당면한 난제 중 하나이다. 대부분의 노동조합은 문맹퇴치를 위한 국가지원 프로그램인 성인기본교육훈련(Adult Basic Education & Training)에 상당한 물적·인적 자원을 투입하고 있다.

코사투는 산하 노조의 교육훈련을 교육활동가 훈련과정, 교섭위원 훈련과정, 조직 활동가 훈련과정, 노조의 관리 운영, 노조 조직 강화, 시민 교육과 성교육 등의 6개 영역으로 구성한다는 방침을 갖고 있다. 그러나 건실한 교육체제와 풍부한 자원을 갖춘 노조는 소수에 불과하기 때문에 대부분의 노조가 초보적인 수준의 교육훈련에 대한 코사투의 지원을 계속 요구하고 있다. 설상가상으로 최근 몇 년 동안 코사투 교육국의 상근자는 9명에서 2명으로 대폭 줄었다. 다른 중앙조직들도 사정은 비슷하다.

남아프리카 노동조합운동은 교육훈련 사업을 노동단체들의 지원에 크게 의존해 왔지만 최근 들어 제도권의 공식적인 교육기관에 의존하는 경향이 늘고 있다. 이러한 경향에 대해 사용자들은 이데올로기적인 위험이 적다는 이유로 환영하고 있으며, 심지어 노동자들도 '자격증'에 대한 이해관계 때문에 반대하지 않는 경우도 있다.

최근 남아프리카 공화국의 노·사·정 3자는 노동조합운동의 교육훈련 능력을 획기적으로 강화하기 위한 정책의 일환으로 교육훈련기관인 '노동을 위한 훈련·지원·교육개발원(Developmental Institute of Training, Support and Education for Labour)'을 설립할 예정이다<sup>3)</sup>. 3개의 중앙조직들은 운영위원 비율 등 구체적인 사안을 놓고 경쟁하고 있다.

### 3. 전국광원노조(NUM)의 교육훈련 활동

NUM의 교육훈련 역량은 코사투 산하 어느 노조보다 탁월하며, 거의 코사투 중앙의 수준과 비슷하다고 평가된다. NUM은 중앙본부에 4명의 교육훈련 상근자와 지역 본부에 10명의 교육훈련 상근자를 두고 있으

- 
- 3) 남아프리카의 3개 중앙조직, 즉 코사투, 나투, 페드살의 교육훈련을 지원할 '노동을 위한 훈련·지원·교육개발원'의 임무는 다음과 같다: ① 노동조합 중앙조직과 노동조합의 교육훈련 프로그램 개발을 지원한다, ② 노조 중앙조직과 노동조합의 교육훈련 능력을 통합한다, ③ 노동조합운동을 국가공인자격증제도 및 국가직업훈련위원회 등의 관련 기관들과 긴밀하게 연결시킨다, ④ 노사정 3자 협상에 참여하기 위한 노조의 조직적·개인적 역량을 배양한다.

며, 전국 각지의 작업장에 지부 차원에서 200명의 비상근 교육 활동가를 두고 있다. 이들은 지부의 교육활동가 신입과정과 산업보건안전훈련 과정을 거친 노동자들이다.

1994년 2월에 열린 총회에서 NUM은 3개년 교육훈련프로그램을 채택했다. NUM은 이 총회에서 교육훈련의 임무를 다음과 같이 정리한다: ① 지도력과 조직술을 발전시킨다. ② 분석적·비판적 사고를 증진한다. ③ 효과적인 서비스를 조합원들에게 제공할 수 있도록 상근 간부의 역량을 강화한다. ④ 장기적인 교육훈련 계획에 기초한다. ⑤ 전국광원노조의 조직적 목표와 노동조합운동을 지원한다. NUM은 이상의 임무를 달성하기 위해 교육훈련의 지침을 마련했는데, 그것은 다음과 같다: ① 전국중앙조직(코사투) 체계의 일부로 자리매김한다. ② 진보적이고 발전적이어야 한다. ③ 모듈(module) 방식이어야 한다. ④ 효율성과 전문화를 추진한다. ⑤ 실습중심의 교육방법을 사용한다. ⑥ 접근하기 쉬워야 한다.

NUM은 교육 프로그램의 대상을 지도부, 상근자, 조합원으로 나누고, 숙박 훈련과정, 다양한 형태의 모임, 워크샵 등을 통해 교육 프로그램을 진행하기로 했다. 그리고 교육 목표를 노조가 '산업구조재조정에 효과적으로 참여하고 나아가 국가재건개발프로그램(RDP) 과정에 광업에너지 분야 노동자들의 열망을 담아내는 것'으로 상정했다. 앞에서 잠시 언급했듯이 NUM 교육 프로그램의 핵심은 조합원을 위한 성인기본교육 훈련(ABET)이다. NUM은 성인기본교육훈련과 연계된 국가공인자격증제도 및 직업훈련위원회의 재편 과정에의 노동조합의 참여를 국가가 공식적으로 인정할 것을 요구하고 있다.

1995년 1월에 개최된 NUM 제4차 전국교육훈련프로그램의 주제는 '교육과 훈련-노동자 능력강화와 재건개발프로젝트'였다. 회의는 노조가 당면한 현상향을 살펴본 후, 노조 체계 안에 통합된 교육활동 프로그램을 개발하기로 결정했다. 이 프로그램의 핵심 목표는 지부를 강화하여

조합원들을 위한 현장 서비스와 변화하는 단체협상 의제를 처리하는 능력을 기르는 것이었다. NUM은 노조의 교육활동이 감원 문제, 반동적인 노사관계 등 당면 문제를 해결하는데 도움이 되어야 한다고 결정했다. 이러한 문제 의식 속에서 NUM은 노조의 과제로 신노동관계법(New LRA)과 광업보건안전법에 대비한 지부의 능력 강화와 이를 통한 작업장 환경 변화를 설정하고, 교육활동이 이 과제에 복무해야 한다고 결정했다.

1996년에 채택한 '교육훈련 프로그램 계획서'에 따르면, NUM은 교육훈련프로그램의 장기 목표를 다음과 같이 상정하고 있다: ① 조합원, 지도부, 상근간부를 위한 유지가능한 대규모 교육훈련프로그램을 개발하는 것. ② 노조(NUM)와 연맹(코사투)의 조직적 목표를 지원하는 것. ③ 작업장과 지역사회에서 조합원들의 물질적 조건을 변화시킬 수 있도록 조합원들의 역량을 강화하는 것. ④ 광원자격증심사국에 참가하여 광업교육훈련자격증 통합제도를 발전시키는 것. ⑤ 노동자들이 차별수정법 프로그램에 적극적으로 참가할 수 있도록 인적자원개발 정책을 지원하는 것.

NUM은 이에 따른 중단기 목표를 ① 현장 조합원 교육을 담당할 지부의 교육 활동가 양성, ② 남아프리카자격증심사국이 승인하는 자격증 취득 과정 개발, ③ NUM 지도자 양성 학교를 통한 지도부의 역량 개발, ④ 교섭위원 역량강화와 조합원을 위한 성인기본교육훈련과 차별수정법 프로그램 실행, ⑤ 모든 교육생과 프로그램 참가자에 관한 데이터베이스 구축, ⑥ 교육체계 재정비, ⑦ 전임(full time) 교육 활동가들의 기술 및 지식 개발로 잡았다.

NUM은 이상의 목표를 달성하기 위해 ① 지부(branch)마다 한 명의 교육 활동가 배치, ② 지부와 지역 단위에 강력하고 체계적인 교육제도 수립, ③ 지도자 양성 프로그램을 통한 핵심 지도부 양성, ④ 수준높은 훈련 지침과 교재 준비, ⑤ 교육 활동보고 일상화, ⑥ 성인기본교육훈련 협약에 대한 올바른 이해, ⑦ NUM 자체 교육시설인 엘리야 바라이 기

넘 훈련센터에 대한 국가 공인 취득을 실천과제로 상정했다.

[표-1]은 1996년 NUM이 앞에서 정리한 장기적 목표, 중기적 목표, 그리고 세부 실천과제를 토대로 수립한 교육훈련 활동 계획이다.

[표-1] 1996년 NUM 교육훈련 활동 계획

교육과정	교육대상	1회 참가자수	참가자 총수	책임단위
지부 교육활동가 신입과정	지부의 교육활동가	10	320	지역본부
지부 교육활동가 개발 워크샵	지부의 교육활동가	10	320	지역본부
현장활동가 기초과정	현장활동가	100	2,000	지역/지부
학습동아리 담당자 워크샵	지부의 교육활동가	10	320	지역본부
지부 주말정책훈련워크샵 세미나	지도부/상근자	50	1,500	지역본부
노조 지도자 학교(분기별)	지도자/상근자	4	640	중앙본부
지도자 양성 학교 9개 과정을 위한 교육생중심 방법론 개발 워크샵	과정개발팀	4	144	중앙본부
전국 지역 ABET 정책 워크샵	ABET팀	20	500	중앙본부
ABET와 국가공인자격증제도 노조 참가 연구 워크샵	직업훈련제도 NUM대표단	4	80	중앙본부
지역본부 교육모임	지부대의원	80	51,200	지역본부
전국 상근간부 역량 강화 모임 및 워크샵	상근교육간부	4	56	중앙본부
전국교육현장 회의	지역 및 전국본부의 교육간부	4	160	중앙본부
교보재 생산과 과정 개발을 위한 워크샵	과정개발팀	4	144	중앙본부
합 계		284	57,384	

1996년 NUM이 계획하고 있는 교육훈련 활동 가운데 대표적인 몇 가지 과정을 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 노조지도자학교

노조지도자학교는 '광부노조대학, Num College'으로 잘 알려진 엘리

아 바라이 훈련센터에서 실시된다. 이 센터는 안락한 세미나실과 수영장  
장을 가진 숙박시설을 구비하고 있다. 지도자학교는 9개 과정으로 구성  
되어 있다. 1) 차별수정법(Affirmative Action), 2) 새 시대·새 남아프리  
카에서의 노동조합 목표 3) 신경영전략과 작업장 변화 4) 성인기본교육  
훈련(ABET), 5) 지부조직강화 및 교류중대, 6) 신노사관계법(LRA), 7)  
산업보건안전, 8) 주택정책, 9) 교섭위원을 위한 경제학.

각 과정은 2월, 6월, 9월, 11월 중 1주일에 5일씩, 3주에 걸쳐 진행되  
다. 노조지도자학교의 참가자들은 현장의 지도자급 활동가들이다.

## 2) 성인기본교육훈련(ABET)

앞에서 설명했듯이 전체 광원의 62%가 문맹이기 때문에 성인기본교  
육훈련은 문맹퇴치를 위한 효율적인 수단으로서 NUM의 가장 중요한  
활동 가운데 하나이다. NUM은 성인기본교육훈련이 일과 시간중에 진  
행되어야 한다고 판단하며, 경영자들이 매년 문맹 노동자의 10%가 참  
가하는 200시간의 성인기본교육훈련을 유급처리하고 성인기본교육훈련  
을 인적자본개발전략에 통합시킬 것을 요구하고 있다.

성인기본교육훈련과 관련한 NUM의 고민 가운데 하나는 사용자가 성  
인기본교육훈련 종사자들을 임명한다는 점이다. NUM은 성인기본교육  
훈련제도에 노조의 영향력을 확대하기 위해 노력하고 있다. 이를 위해  
NUM은 중앙본부 차원에서 성인기본교육훈련의 운영과 제도에 관한 교  
육을 실시하고 있으며, 지부의 교육담당자들에게 끊임없이 성인기본교  
육훈련의 중요성을 강조하고 있다. 특히 지부의 교육담당자들이 성인기  
본교육훈련 종사자들에게 요구되는 능력과 자질을 갖출 수 있도록 노조  
차원의 지원을 아끼지 않고 있다. 성인기본교육훈련과 관련하여 NUM  
의 장기적 목표는 모든 사업장에 노사가 공동으로 참가하는 성인기본교  
육훈련위원회를 만드는 것이다. 이미 모든 사업장에 성인기본교육훈련  
을 위한 상근 활동가를 두기 위한 활동이 시작되었다. 이를 위해 NUM  
은 중앙 본부와 지역본부 차원에서 교육 활동가들에게 지속적인 지원을

제공할 계획이다. 그 일환으로 NUM은 [표-1]에 나오듯이 ‘전국지역 ABET정책수행협약 워크숍’과 ‘ABET와 국가공인자격증제도 노조참가 연구 워크숍’을 실시하고 있다.

성인기본교육훈련(ABET)문제와 더불어 NUM이 시급히 해결해야 할 문제는 자격증과 관련된 문제이다. 현재 남아프리카에서 광업 관련 직업훈련은 어떠한 사회적 공인도 받지 못하고 있다. 직업훈련은 구직에 필요한 경력이 되지 못하며, 관련 자격증은 다른 작업장에서는 아무 소용이 없다. NUM은 이 문제에 대응하기 위한 유력한 방편의 하나로 현장 활동가 교육훈련 강화를 실시하고 있으며, 이를 통해 노조의 통제력이 미치지 못하는 지역이나 사업장 별로 진행되는 광업직업훈련위원회에 노동자 참여를 노조 중심으로 통합하기 위해 노력하고 있다.

### 3) 작업장 교육훈련

NUM은 작업장, 즉 현장에서의 교육훈련을 강화하기 위해 4가지 핵심요구를 공식화해 놓았다: ① 작업장의 모든 교육훈련의 NUM 참여, ② 교육훈련에서의 모든 차별 철폐, ③ ILO현장 제140조에 근거한 유급 교육훈련휴가(PETL)의 제도적 인정, ④ 노동자들의 교육훈련권에 대한 사용자들의 보장

NUM은 작업장의 교육훈련 여건을 개선하기 위해 각종 관련 테이블과 포럼에 참여하는 활동가들의 역량을 강화하고 그들의 활동을 지원하기 위한 교육훈련과정을 마련하고 있다.

### 4) 산업보건안전 교육훈련

산업보건안전 분야는 NUM에게 대단히 중요하다. NUM은 남아프리카 광산사고의 주된 이유가 충분한 교육훈련의 부족이라는 한 조사위원회의 조사 결과를 주목하고 있다. NUM은 현장 활동가를 대상으로 산업보건안전문제 교육을 꾸준히 실시해 왔다. 새로 제정된 광산보건안전법



은 모든 작업장이 산업안전 활동가(stewards)를 선발해야 하며, 나아가 이들에 대한 교육이 의무적으로 실시되어야 한다고 규정하고 있다. 따라서 NUM은 사용자가 통제하는 산업안전 활동가에 맞서 노조 자체의 산업안전 활동가를 조직하기 위한 작업을 준비하고 있다.

#### 5) 교보재 개발과 제작

현재 NUM이 사용하고 있는 시청각 교재로는 다음의 것들이 있다: NUM 규약, NUM 조직표, NUM 창립 10주년 기념 비디오, 1987년 파업 비디오, COSATU 역사, 현장 활동 비디오, NUM의 역사 카세트 테이프.

그리고 NUM이 만든 교재와 소책자는 다음과 같다: 성인교육 활동가 지침서 및 참가자용 책자, NUM 신입과정 진행자 지침 및 참가자용 교재, 조직운영기법 교재, NUM 학습 동아리 교재, NUM 정책자료, NUM 교섭위원 교본, NUM 교섭위원을 위한 성인기본교육훈련 교재, 현장 차원의 차별금지법, 현장의 경영 변화 어떻게 대응하나, 새로운 남아프리카 노조

#### 6) 기타

이상의 교육훈련 활동 외에 NUM은 신노사관계법에 대해 현장 활동가들과 노동자들을 훈련시킬 '노동법교육 실천단'을 창설할 계획을 갖고 있다. 그리고 NUM은 기업의 시설을 노조 교육훈련에 사용하기 위해 다양한 노력을 하고 있으며, 이러한 노력은 향후 각 지부 차원의 교육훈련 센터 확보를 가능케 할 것으로 예상된다. 노동자들에게 학습 동아리를 통한 자율학습을 권장하는 NUM의 노력에 힘입어, 정치 쟁점과 경제 문제 등 다양한 주제를 다루는 '학습 소모임'이 늘어나고 있다.

### 4. NUM 교육훈련 사업이 봉착한 문제들

교육훈련 문제와 관련에서 NUM은 몇 가지 문제에 봉착해 있다. 첫째 문제는 교육훈련국이 노조 내의 다른 부서의 활동과 원활한 협력 관계를 구축하는 문제이다. 교육훈련국은 다른 부서의 지원과 협력으로 교육훈련 프로그램을 다양화·전문화하기를 원하지만, 그 성과는 아직 불만족스러운 상태라고 한다. 두 번째 문제는 NUM의 교육훈련활동을 내셔널 센터인 코사투의 교육훈련 프로그램과 조화시키는 문제이다. 앞에서 언급했듯이 NUM의 교육훈련 역량은 코사투와 대등하다. 그러나 코사투 산하 대부분 노조의 교육훈련 역량은 초보적인 수준에 머무르고 있기 때문에, 코사투는 NUM이 요구하는 수준의 서비스를 제공하기보다는 산하 노조들의 초보적 요구를 지원하는데 바쁘다. 세 번째 문제는 단연코 앞선 NUM의 교육훈련 지식과 경험, 그리고 자원을 다른 노조들과 공유하는 문제이다. 마지막 문제는 노동조합을 반대자의 위치에서 '동등한 파트너'로 바꾸어 놓은 1990년대의 변화된 상황<sup>4)</sup>에 어떻게 적용하느냐 하는 문제이다. 전국 중앙, 지역, 산업 등 모든 차원에서 진행되고 있는 국가개발을 위한 각종 포럼과 테이블에 참가하는 노조 대표자들의 전문성을 어떻게 강화하고, 전체 노동운동 차원의 정책과 대안을 어떻게 제시하느냐 하는 문제가 NUM 교육훈련의 핵심 문제로 떠오르고 있다.

## 5. 글을 맺으면서

한국노동운동의 교육훈련활동과 NUM의 것을 비교해 보면, 한국노조운동의 유리한 점과 불리한 점, 그리고 양자간의 유사점을 찾아볼 수

- 
- 4) 1990년 인종차별적인 백인정권은 아프리카민족회의(ANC), 남아프리카공산당을 포함한 반정부적인 정치조직을 해금시키고, 남아프리카 해방운동의 지도자로 27년간 투옥되었던 넬슨 만델라를 석방시키는 유효책을 구사하면서 체제유지를 위해 발버둥쳤다. 그러나 비합법시기에도 광범위한 대중적 지지를 받아온 ANC는 코사투를 중심으로 한 노동조합, 정치정당, 민중조직 등과 연대하여 1994년 선거에서 합법적으로 집권하게 되었고, 넬슨 만델라가 남아프리카 대통령에 취임하게 되었다. 이로써 남아프리카 공화국은 수백 년에 걸친 인종차별과 독재의 시대를 종식하고 민주주의의 새 시대로 이행하게 되었다.

있다.

유리한 점은 두 가지로 요약될 수 있다. 우선 남아프리카는 계급간의 분열은 말할 것도 없고, 인종과 언어에서도 사회가 분열되어 있는데 반해 우리나라는 최소한 인종과 언어 면에서는 그렇지 않다는 점이다. 노동운동이 경쟁과 분열의 운동이 아니라 연대의 운동이라는 점에서 노동자 계급 내부의 인종적·언어적 통일성은 노동운동의 강점이다. (물론 노동운동은 인종적·언어적 차별을 뛰어넘는 운동임은 두말할 나위없다). 무엇보다도 동일 언어 사용은 교육훈련의 절반을 완성한 것이나 다름없다.

둘째, 우리나라 노동자들의 교육수준은 다른 나라와 비교할 때 대단히 높다. 앞에서 지적되었듯이 NUM을 비롯한 남아프리카 노동운동의 큰 문제 가운데 하나가 노동자들의 낮은 교육수준이다. 우리는 이미 NUM이 문맹자 퇴치를 위한 활동을 교육훈련 사업의 최우선 과제로 설정하고 있다는 사실을 살펴보았다. 노조원의 절반 이상이 글을 이해할 수 없기 때문에 사진, 노래, 춤 등이 교육방법으로 광범위하게 이용되고 있다. 사진, 노래, 영화, 춤 등이 좋은 교육방법이기는 하지만 이러한 방법들은 교육 참가자가 문자해독 능력을 갖고 있을 때는 훨씬 더 복잡적이고 배가된 효과를 거둘 수 있다. 높은 문맹률은 교육훈련 뿐만 아니라 직업훈련, 자격증 취득을 비롯한 경제활동과 선거참여, 각종 국가기관 참여 등 정치활동에 이르기까지 다양하고 전문적인 노조 활동을 진행하는데 큰 장애물이 되고 있다. 노동조합 교육의 목적이 '기업인'이 아닌 '사회인'을 양성하는 것이라 할 때, 사회적인 식견을 갖추게 하는 높은 교육수준은 이러한 목적 달성을 위한 큰 자산임에 틀림없다.

하지만 이런 불리한 현실을 상쇄하고도 남을 강점을 NUM과 남아프리카 노조운동이 갖고 있는 것도 사실이다. 그것은 바로 NUM이 산별 노조이고, 남아프리카의 노조가 산업별로 조직되어 있다는 점이다.

우리나라의 경험에서 잘 알 수 있듯이 기업별 노조는 경기 변동에

따른 기업의 흥망성쇠에 영향을 받을 수밖에 없다. 수많은 노조가 기업의 운명에 따라 명멸해왔다. 기업별 노조 체계에서는 노조의 다양한 경험, 지식, 자원이 기업의 울타리를 벗어나 산업별 혹은 전체 차원의 노동운동으로 전파되지 못한다. 교육훈련의 영역에서는 더욱 그렇다. 아무리 좋은 교육훈련활동의 경험과 자원이 있더라도 그것은 기업의 울타리 안에 머물 뿐이다. 예를 들면, 동일 산업 안에서 숙박교육은 커녕 노보를 정기적으로 발행하기도 힘든 노조가 있는가 하면, 기업규모가 크고 노조의 힘이 강력하며 활동 수준이 높아 웬만한 산별연맹 이상으로 교육활동을 잘 수행하고 있는 노조도 있다. 동일 산업 내에서도 수십개 혹은 수백 개로 쪼개져 있는 우리나라의 경우, 교육훈련 활동과 성과를 노동운동 전체의 성과로 집중시키는 것은 거의 불가능하다<sup>5)</sup>. 기업별 노조체제로 인한 노동조합간의 ‘빈익빈부익부(貧益貧富益富)’ 현상의 심화로 인해 노조 운동의 인적·물적·경험적·기술적·지식적 자원이 산업별 혹은 전국적 차원으로 집중되지 못하고, 기업별로 쪼개져 있다는 것은 한국노동운동의 큰 손실이 아닐 수 없다<sup>6)</sup>.

- 
- 5) 1995년 12월 31일 현재 우리나라의 노동조합 수는 6,606개이다. 이것을 조합원수 규모로 나누어 보면, 49인 이하 노조가 2,733개(41.4%), 50인 이상 99인 이하 노조가 1,430개(21.6%)로 100인 미만 노조가 4,163개, 100인 이상 200인 이하 1,605개(24.3%), 300인 이상 499인 이하 316개(4.8%), 500인 이상 999인 이하 268개(4.1), 1,000인 이상 4,999인 이하 219개(3.3%), 5,000명 이상 35개(0.5%)이다. 이로 인해 조합원 100인 미만의 소규모 노동조합은 전체의 63.0%를 차지하나 조합원 점유율은 10.1%인 반면, 조합원 1,000인 이상 대규모 노동조합은 전체의 3.8%임에도 조합원 점유율은 54.6%에 달하고 있다. (『전국노동조합조직현황』, 노동부, 1995)
- 6) 이미 살펴보았듯이 NUM의 교육활동가는 중앙 본부에 4명, 지역본부에 10명, 전국의 작업장에 200명이 있다. 전국의 각 작업장에서 활동하는 200명에 달하는 비상근 교육활동가는 NUM의 교육지침과 계획에 맞추어 NUM의 통제 속에서 활동하고 있다. NUM은 이웃 작업장의 교육활동가를 파견하거나 지역본부의 교육담당자를 파견하는 방식으로 교육훈련 활동이 취약한 사업장을 지원할 수 있다. 나아가 NUM은 사업장에서 능력을 인정받은 교육활동가가 기업의 울타리를 벗어나 지역, 산업, 나아가 전국 차원의 활동가로 성장할 수 있도록 하는 조직적 틀을 갖고 있다. 산별노조인 NUM은 기업별 노조체제로 묶인 우리나라보다 산업 차원에서 통일된 내용, 균등한 수준, 단일한 방향의 교육훈련활동을 용이하게 진행할 수 있다. 그 모든 활동의 성과는 기업의 울타리를 넘어 산업별 혹은 전국적 차원에서 집중되고 축적된다. 산별노조 체계에서 한 사업장의 성과는

그리고 NUM 교육훈련 활동의 또 하나의 강점은 노동자의 능력개발 문제를 교육활동의 주요 문제로 다루고 있다는 점이다. 우리나라의 경우 노동조합이 그런 문제에 적극적으로 개입하지 못하고 있다. 직업훈련의 문제를 사업장 차원을 넘어 산업별 차원에서 제기하고, 국가적 차원에서 자격증제도 문제를 다루는 NUM 활동은 한국의 노동조합들에게 시사하는 바가 크다.

물론 비슷한 점도 많다. NUM으로 대표되는 남아프리카 노동운동과 한국노동운동 모두 현장 활동가와 지도부를 발굴하고, 그들의 역량을 강화하는 것을 교육훈련의 주요 목표로 설정하고 있다. 또한 [표-1]에서 볼 수 있듯이 '교육생중심 방법론 개발 워크샵'과 '교보재 생산과 교육과정 개발을 위한 워크샵'처럼 새로운 교육방법과 내용, 그리고 수단을 개발하려는 움직임 역시 비슷한 점이라 할 수 있다.

남아프리카와 한국 노동운동은 모두 교육훈련활동을 노동조합운동의 발전을 위한 유력한 수단으로 간주하면서, 교육훈련활동의 새로운 발전 방향과 내용, 방법, 제도를 수립하기 위한 노력을 다방면으로 경주하고 있고, 무엇보다도 교육훈련 활동에 현장 조합원들을 광범위하게 동원하고 있다.

교육훈련활동은 노동조합운동에서 가장 중요한 사업 가운데 하나이다. 12.26총파업투쟁을 통해 한국 사회의 중요한 세력으로서 새로운 시대적 사회적 책무를 부여받고 있는 한국 노동조합운동이 한 걸음 전진하기 위해서는 현장 조합원들과 간부, 그리고 지도자들을 발굴하고 그들의 역량을 강화하기 위한 한 단계 높은 수준의 교육훈련 활동이 요구되고 있다. 이런 점에서 NUM의 교육훈련활동은 하나의 시사점이 될 수 있다. **노동사회연구**

---

바로 전 사업장의 성과로 확대되는 것이다.

## 참고문헌

NUM(1996), Education and Training Programme Framework for 1996

NUM(1995), INDUCTION COURSE PARTICIPANTS MANUAL

NUM(1995), INDUCTION COURSE TRAINING MANUAL: NUM  
Educators

COSATU(1996), Research & Development: Contextual Analysis, Final  
Report, Cluster8: Trade Unions