

교육사업의 과제와 교육활동가의 역할

2013. 12. 05



노광표 (한국노동사회연구소 소장)

순서



1. 노조의 조직현실과 교육활동 현황
2. 노동교육의 목표, 내용 및 방식
3. 좋은 강사가 되기 위한 준비와 계획

문제의 제기

- 노동운동 위기론이 공론화된 지 상당 시간이 흐름. 노동운동의 위기론은 ‘노동계급 대표성’의 문제, ‘노동 양극화’의 문제, ‘현장운동의 침체’ 등 다양한 영역에서 제기되고 있음.
- 기업별노조가 구조화되어 있는 한국 노동운동의 특성상 이 흐름은 상당기간 지속될 수 밖에 없을 것으로 보임. 중요한 것은 이를 타개할 수 있는 주체들의 노력이 뚜렷하지 않다는데 있음.
- 노동운동은 진보개혁을 지향하나 노조조직 운영 및 활동을 보면 보수적인 모습을 보임. 10년 전의 노조운영 및 활동은 지금과 얼마나 차이가 있는가? 교육활동도 동일한 시각에서 검토해 볼 필요가 있음,
- 이번 발표는 노조교육 활동을 진단하고 그 대안을 모색하는 것이 목표임. 물론 주요 초점은 교육활동의 활성화에 있으나 이를 선도해 나갈 교육활동가의 역할을 검토하고자 함.

1. 노조의 교육현실과 교육활동 현황(i)

1. 제도화의 지체 : 인프라 구축 못함, 노총교육원도 하드웨어만
있지 소프트웨어가 없음.

2. 노동운동의 이념적 지향의 혼돈과 콘텐츠 개발의 취약
: 노총의 리더십 교육강좌, 연맹별 신입조합원 교재 없음
: “should'에서 'want'로의 변화 요구

3. 교육전문가 집단의 부재
: 학생출신 교육활동가들은 떠났지만 현장 출신의 교육활동가
는 양성되지 않고 있음
: 부서별 전문가들의 사업 지속성이 보장안됨 (특히, 한국노총)

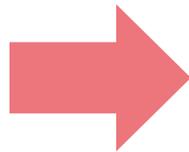
1. 노조의 교육현실과 교육활동 현황(ii)

1. 노동교육이 장기적인 계획 아래 간부를 훈련시키고 양성하는 목표 아래 추진되는 것이 아니라 선전·선동과 별반 다르지 않은 형태로 일회적으로 추진되는 있음. 이에 따라 조합원들은 '교육이 식상하다, 그 내용이 그 내용이다.' 라는 반응을 보이게 됨. 이벤트식 일회적 교육활동이 추진되는 한 노동교육을 체계화할 수도 교육대상의 중복을 막을 수도 없음.

2. 노동교육을 위한 인프라의 부족과 양극화의 문제. 단위노조에서 전체 조합비의 약 6~8%가 교육예산으로 사용되고 있음. 문제는 상급단체로 올라갈수록 교육예산이 취약하다는 점임. 대기업의 경우는 기업으로부터 교육활동에 필요한 각종 경비를 제공받지만 영세중소사업장은 그렇지 못함. 전체적으로 교육예산의 취약과 함께 대기업과 중소기업 간의 교육 격차가 더욱 확대되고 있음.

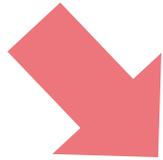
1. 노조의 교육현실과 교육활동 현황(ii)

3. 강의식 교육방법만이 주된 교육방법으로 실시되고 있음. 전통적인 강의법은 짧은 시간 안에 다수의 교육생을 대상으로 지식을 전달하는데 효과를 갖는 교육 방법임이 분명하나 교육생의 역할을 수동적으로 만드는 한계를 갖고 있음. 노동교육을 '서로 가르치고, 서로 배우는 과정'으로 이해할 때 강의 위주의 교육방법은 제고되어야 함. 강의식 교육의 성패는 강사의 자질에 100% 좌우되는 한계를 가지고 있으며, 교육과정 내에 교육생의 참여를 봉쇄함. 결과적으로 노동교육의 주체인 교육생을 객체화하고 대상화하는 문제를 야기하며 노동자의 수동성과 무관심을 조장함.



1. 노조의 교육현실과 교육활동 현황(ii)

4. 노동교육이 사회적 시민권을 확보하고 있지 못함. 노동운동이 사회적 시민권을 확보한지 벌써 20여년의 세월이 흘렀지만 노동교육의 제도화는 요원한 상태임. 아직도 노동교육은 평생교육의 틀에서 배제된 채 노동조합 내부의 영역으로 치부되고 있음. 교육은 국민의 헌법적 권리이다. 노동교육을 평생교육의 중요한 부분으로 위치 지우는 작업을 통해 노동교육의 제도화를 이루어야 함.



베를린 플라츠포어템노이엔토어에 위치한 녹색당의 중앙당사 내 세미나실에서 주민들을 대상으로 한 정치교육이 이뤄지고 있다.

청소년과 함께하는 노동인권교육 강사 양성과정

두근두근, 노동인권 탐험대

주최  서대문구 근로자복지센터 Seodaemun District Labor Welfare Center  성동구 근로자복지센터 Seongdong labor welfare center

감사진 인권교육센터 들 & 청소년노동인권네트워크

때 2013.4.3~6.1 15:00~17:30 단, 6.1(토)은 10:00~17:00

곳 민주화운동기념사업회 (지하철 1,2호선 시청역 10번 출구, 약도참조)

대상 청소년노동인권교육에 관심있는 서울시민(모집정원 30명)

수강료 무료

1. 노조의 교육현실과 교육활동 현황(ii)

5. 노동자의 자발적인 학습활동이 현저하게 축소됨. 노동교육이 노조 활성화에 따라 노동조합이 추진하는 사업으로 포괄됨에 따라 학습자의 자발성에 기초한 학습소모임운동이 위축되거나 급격히 축소되는 상황임.



스웨덴 성인교육연합회가 진행하는 악기 강좌에서 우쿨렐레를 배우고 있는 사람들.

“스웨덴의 민주주의는 스터디 서클 민주주의(Study Circle Democracy)다.”

OECD 회원국 성인들 얼마나 공부하나

구분	참여율 (%)	성인 1인당 연간 교육시간	연간 노동시간
스웨덴	69	50	1611
핀란드	51	48	1672
노르웨이	51	39	1408
독일	43	33	1390
영국	40	16	1646
프랑스	32	11	1558
한국	26(2012년 33.1%)	35	2243
OECD 평균	34	25	1710

자료: OECD 교육지표 2011. 비형식교육 기준(비학위 과정 및 강좌·학습동아리 포함). 나라별로 2005~2008년. 노동시간은 2009년.

2. 노조교육의 개선 방안-목표, 내용, 형식

1. 각급 조직 위상에 걸 맞는 교육사업의 특성화, 이른바 교육사업의 체계화가 마련되어야 함. 현재 민주노총, 산별(노조)연맹, 지역본부, 단사(지회) 등 각급 조직이 실시하고 있는 각종 교육이 서로 중복된 채, 체계화를 이뤄 내지 못하고 있음. 이는 교육대상과 내용의 중복을 가져오는 원인이며, 교육자원의 낭비를 가져옴. 교육사업의 체계화를 위해서는 우선 각급 조직별로 중복되어 실행되고 있는 교육실태의 정확한 파악이 필요함. 실태조사에 기초하여 교육대상과 교육 내용을 일치시켜 기초적인 교육부터 프로그램을 개발하여 실천하는 것이 중요함

2. 자원을 집중하여 기업의 울타리 깨기. 노동교육의 발전을 위해서는 제도적인 개혁이 절실함. 제도 개혁의 첫 걸음은 산별노조로의 전환임. 산별노조의 조직 운영 과정에서 조직의 시너지 효과를 높일 수 있는 자원의 효율적 배분 원리를 교육사업에도 적용시켜 나가야 함. 특히 대기업에 집중되어 있는 교육역량과 자원을 어떻게 외부화 하여 지역 차원에서 공동으로 활용할 수 있는 방안을 마련해야 함.

2. 노조교육의 개선 방안-목표, 내용, 형식



International Labour Organization

Promoting decent work for all

3. 유급교육휴가권의 쟁취. 세계 각국은 노동자의 학습권을 유급교육 휴가권으로 보장하고 있다. 1974년에 채택된 ILO 유급교육휴가에 관한 조약 140호(Paid Education Level Convention No.140)에 따르면, 유급 교육휴가의 목적에는 훈련, 일반·사회·시민교육과 함께 노조교육이 포함되어 있음. 즉 노동자들은 유급으로 노조교육을 받을 수 있는 권리를 갖고 있음. 예컨대 독일의 경우 베를린 지역에서는 1991년 교육휴가법이 통과되어 25세 미만의 노동자에게는 매년 10일의, 25세 이상의 노동자에게는 2년마다 10일의 유급 교육휴가가 부여되고 있음. 이처럼 노동교육에 있어 노동자의 학습권은 유급교육휴가제도(paid education level)의 활성화로 적극 추진되어야 함. 이를 위해서는 노동교육의 범주를 보다 확장할 필요가 있음. 노동교육이 단지 노동조합 조직의 강화라는 틀에서 노동자 개인의 인격적 발전과 소양 개발의 영역으로 까지 확대될 필요가 있음.

2. 노조교육의 개선 방안-목표, 내용, 형식

4. 새로운 교육 주체 꾸리기. 교육사업이 노조의 핵심사업으로 제기되지만 실제 노동교육은 교육담당자 몇 사람의 아이디어나 집행에 의존해 왔음.
이런 경우 일시적으로 교육사업이 진행 될 수 있지만 중장기적인 정책 기조가 분명하지 않고, 조직 내부의 여러 변화에 따라 교육활동의 일관성을 유지 할 수 없는 경우가 많음. 이런 문제를 해결하기 위해서는 노동교육의 장기적 정책대안과 사업계획을 기획하고 추진할 조직주체와 기구의 설치가 필요함. 덴마크노총은 1969년 11월 그 동안의 교육·홍보·기타 활동을 평가하는 노동조합 조직정비위원회 (structural committee)를 구성하여 급격한 노동시장의 상황변화에 따른 대응 방안을 모색하며 이 문제를 노조의 교육훈련제도와 결부시킴. 이 위원회는 그 동안의 현장위원과 노동조합 간부를 대상으로 한 교육훈련제도를 평가하고 향후의 교육훈련제도의 목적과 내용, 재정, 계획, 교재를 마련하였음.

2. 노조교육의 개선 방안-목표, 내용, 형식

[결론]

- 요약하면 현재 한국 노동교육이 당면한 문제는 '노동교육' 자체만의 문제는 아님. 이의 해결을 위해서는 종합적인 조직진단, 조직의 활로를 개선하기 위한 종합적인 전략이 마련되어야 함. 그렇지 않을 경우 "노조교육"의 활로 모색은 '백년하청(百年河淸)'임.

- 그럼에도 불구하고 현재의 조건을 무시하는 교육활동을 전개할 수는 없음. 전략적인 방향을 분명히 하면서 노동교육의 활성화를 위한 다양한 방안을 모색하고 실천해 나가야 함.

3. 노조교육의 개선 방안-목표, 내용, 형식

노동교육의 개선방안

1) 교육 주제 및 내용의 재정비

이제까지 노조 교육은 기껏해야 임금, 노동법, 회의진행법, 정세인식, 간부의 역할과 자세 등 주제별 강의 교육의 틀을 벗어나지 못하였음. 그러나 환경변화에 맞게 노조 현장간부의 역할이 재정립됨에 따라 그의 활동을 뒷받침할 수 있는 다양한 교육주제와 내용이 마련되어야 함. 이를 위해서는 노조 간부에게 필요한 <기본교육과정>과 <전문교육과정>의 구분 및 통일이 요구되며, 실무교육과 이론교육의 결합이 요구된다. 이를 실현하기 위해서는 서구 노조에서 일반화된 과정 지향적 노조 교육체계화(module-based trade union education)를 필요로 함.

3. 노조교육의 개선 방안-목표, 내용, 형식

노동교육의 개선방안

2) 교육 자원의 집중과 분산

자원을 집중한다는 것은 단지 교육재정의 집중만이 아닌 교육인력을 포함한 교육환경의 획기적 변화를 수반함. 기업별 노조교육의 관성을 극복하기 위해서 산별연맹(노조)의 역할이 대단히 중요함. 연맹 차원에서 모든 교육이 입안되고 집행되고 평가되는 시스템이 필요함. 이를 위해 중앙 차원에서 전체적인 교육의 밑그림과 열개를 구성하고 1~2년의 사전연구(pilot study)를 거쳐 검증된 교육과정을 하급 단위로 이전하여 전국화하는 방식이 필요함. 외부 강사 중심의 노동교육은 교육의 안정성을 담보할 수 없으며 교육의 대규모화를 꾀하는데 근본적인 약점임. 또한 노동자교육은 노동자 스스로 한다는 원칙에도 부합하지 않는다. 전국의 흩어져 있는 교육역량을 조직하여 이들이 교육의 강사와 집행자로 나설 수 있는 적극적인 노력이 경주되어야 함.

3. 노조교육의 개선 방안-목표, 내용, 형식

노동교육의 개선방안

3) 교육 방법의 전환

- 강의식 교육방법은 교육생의 창의성을 막는 일방적 교육이라는 점에서 그 효과에 의문이 제기되는 교육방법임. 강의식 교육을 참여형 교육으로 전환하기 위해서는 노동교육이 숙박교육으로 전환되어야 함. 또한 교육이 숙박으로 진행된다는 것뿐만 아니라 교육생의 고민과 경험 그리고 창의성을 이끌어 낼 수 있는 다양한 교육방법을 주제에 맞게 구성하고 프로그램화하여야 함.
- 강의식 교육의 단점을 극복하기 위한 다양한 시청각 자료 및 토론의 병행이 요구 됨

4. 좋은 강사가 되는 길

1. 공짜는 없다. 평상시 준비가 실전을 결정한다.

- 노동운동의 쟁점 및 흐름 파악하기
- 조직의 강령 및 운동 목표 대중화
- 정세 분석의 일상화
- 신문 스크랩 및 PPT 작업 일상화
- 미래 의제 준비 하기
- 강의 평가 일상화 (2% 부족?)

4. 좋은 강사가 되는 길

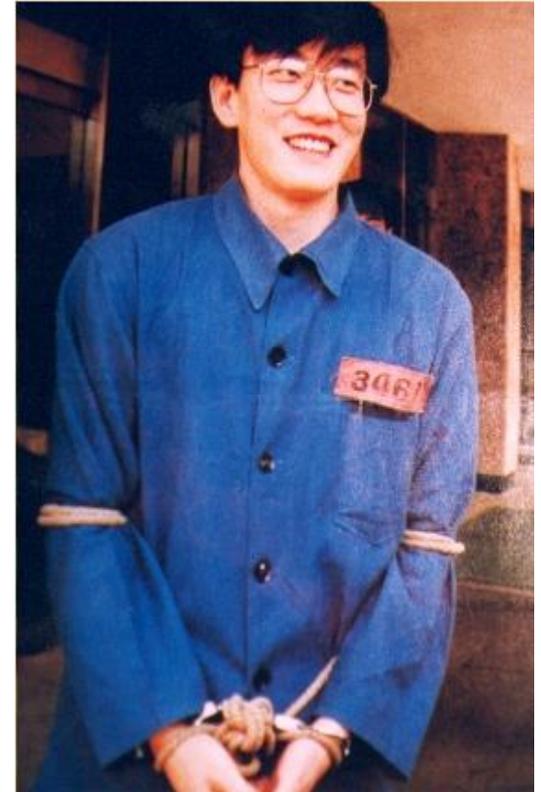
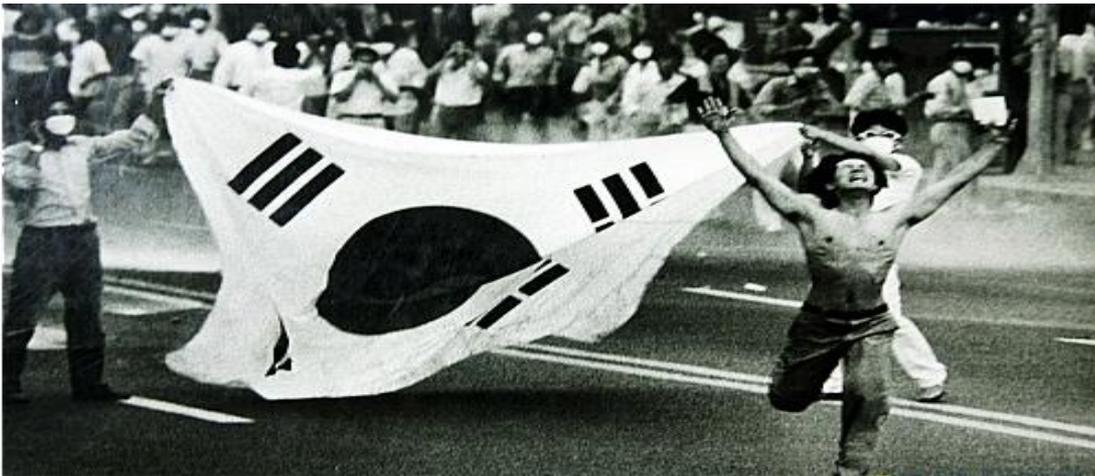
2. 내 기준이 아니라 교육생의 요구에 응답하자.

- 사업장 교육하기 전에 꼭 확인할 것

- * 참석인원
- * 교육생의 상태
- * 이전 교육 경험
- * 이번 교육의 목표
- * 노조 내부 상황 등

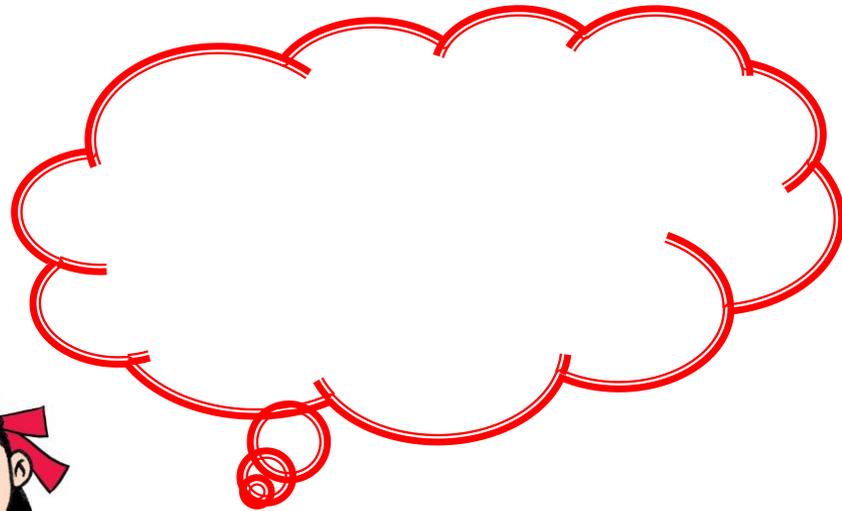
3. 좋은 강사가 되는 길

3. 한 장의 사진과 노래가 여운을 남긴다.



4. 좋은 강사가 되는 길

4. PPT 잘 준비하기



4. 좋은 강사가 되는 길

5. 강의는 story-telling 이다.

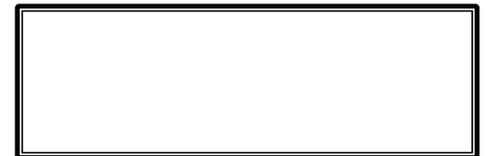
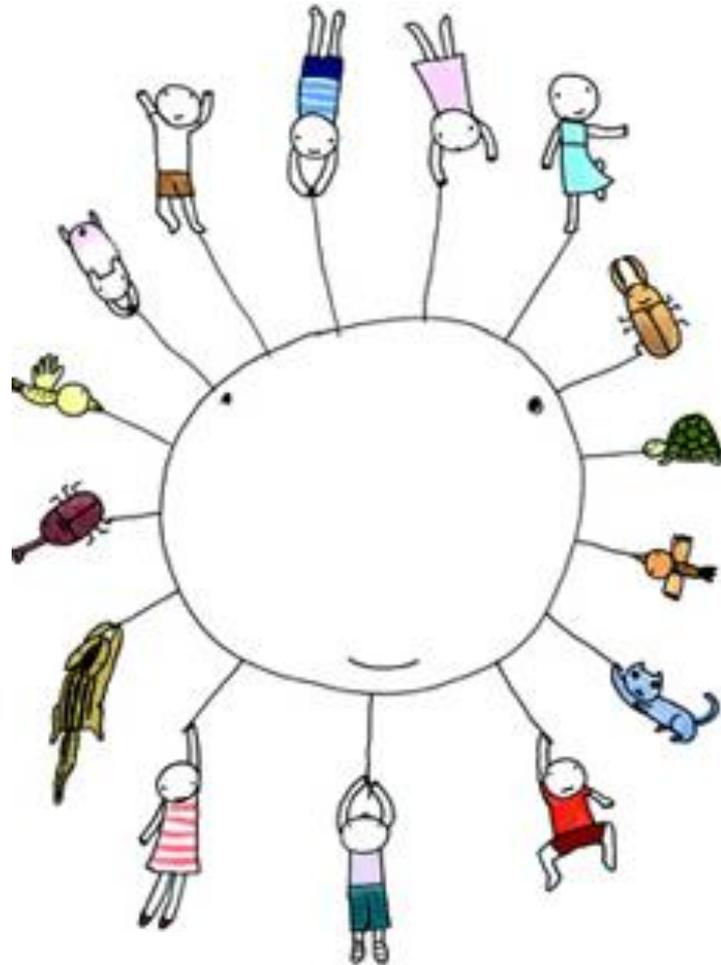


이야기
구성하기
(기승전결)

스토리(story) + 텔링(telling)의 합성어로서 말 그대로 '이야기하다'라는 의미를 지닌다. 즉 상대방에게 알리고자 하는 바를 재미있고 생생한 이야기로 설득력 있게 전달하는 행위이다. 대개 스토리텔러(storyteller)들은 이 단어를 이야기를 말하는 사람과 이야기를 듣고 상상력을 발휘하는 청자간의 인터랙티브한 과정이라 말한다.

몇 가지 활용 기술

21세기 한국의 미래, 나의 꿈, 직장의 미래



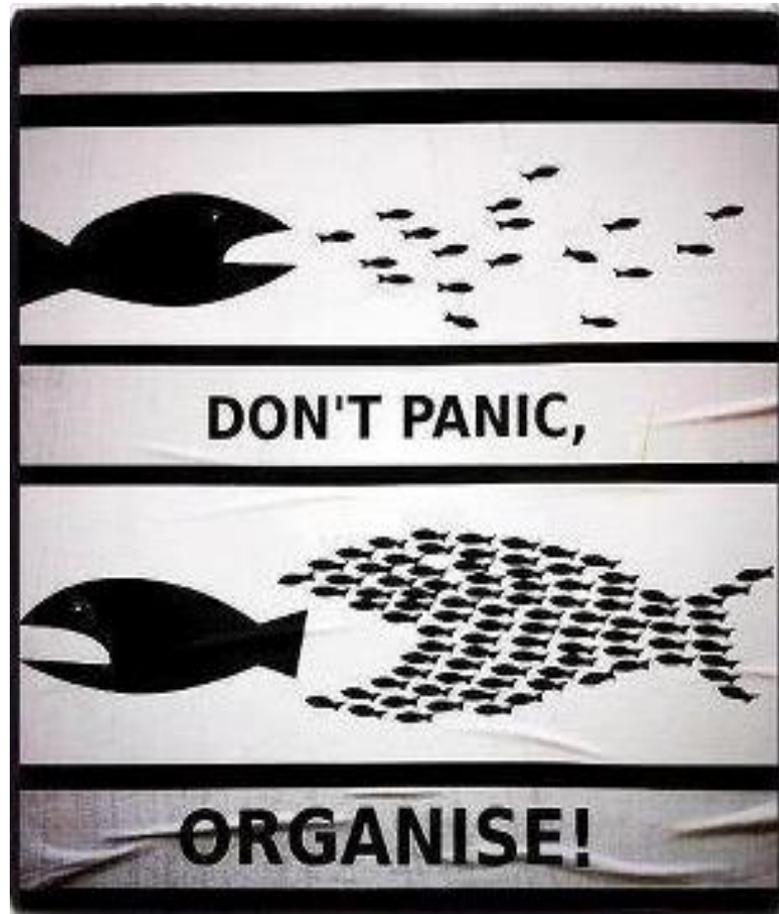
몇 가지 활용 기술

노동조합과 기업은 모두 조직입니다. 각 조직의 특징을 서술하고 이야기해 봅시다



그러나 우리는 스스로를 '세상을 바꾸는 노동자'라 합니다.

몇 가지 활용 기술



파업을 보는 시각

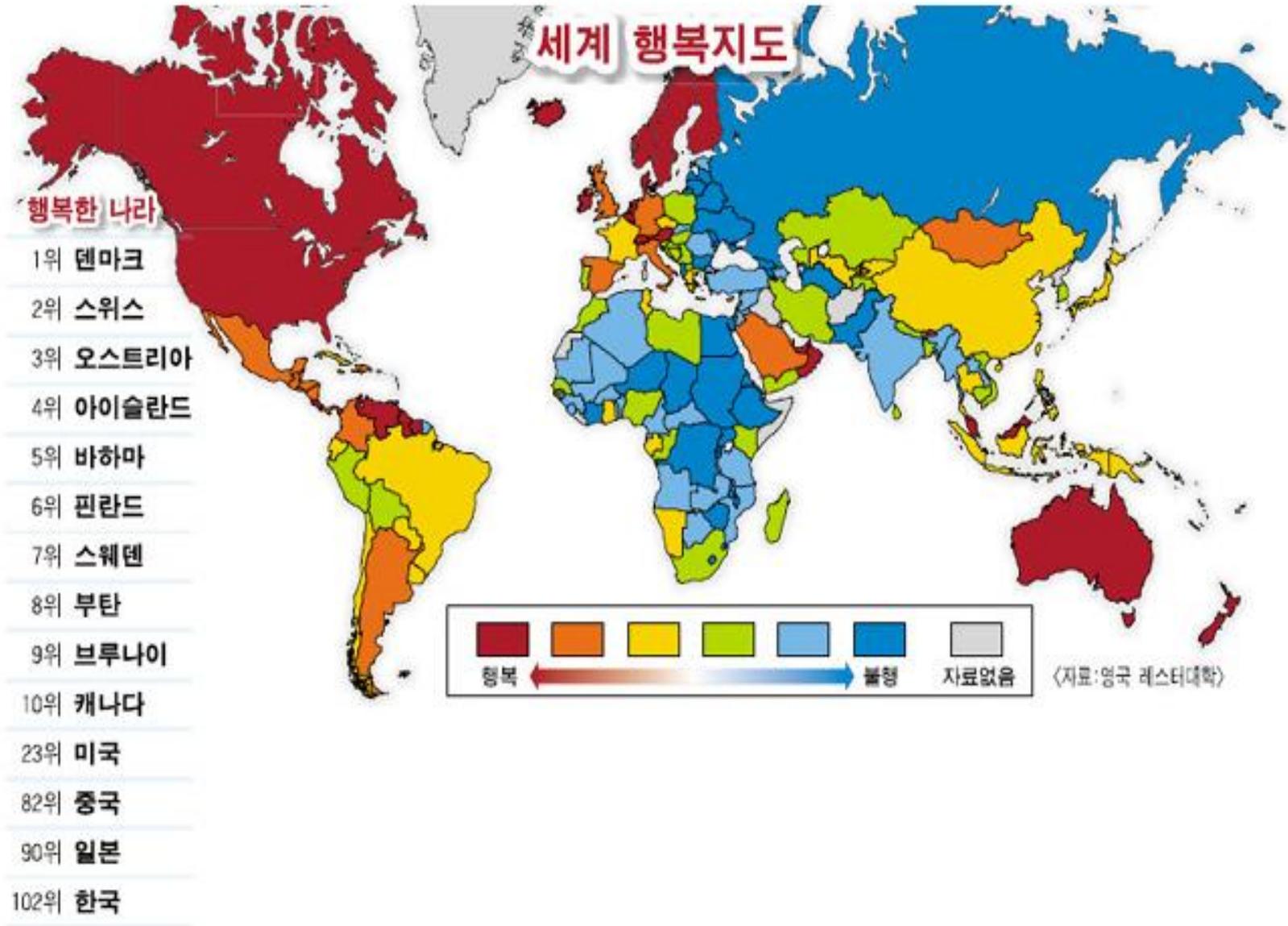


우리는 길들여져 있다. 불법파업, 불법 시위 이 말이 그냥 그대로 논리성을 갖는 사회에 길들여져 있다. 파업과 시위는 그 절차와 방식만 문제없다면 결코 불법이 될 수 없다. 헌법에 명시된 시민의 권리다. 그런데 우리는 아무런 저항 없이 불법이란 단어와 이들 단어들을 연결시킨다.

아니 엄마, 저건 교통부 장관이 잘못하는 거예요.
파업하는 사람들은 고향 안가고 파업하고 싶겠어요. 그들의 주장을 허무한 메아리로 만들어 버리니 이건 민주주의의 약이에요.



대한민국의 행복지수 - 나, 우리는 행복한가?



우리가 살고 있는 대한민국

<세계최고>

1. 주거비 부담(세계1위)

6. 근로소득양극화속도(1위)

2. 가계부채(OECD1위)

7. 노동시간1위(2261시간)

3. 사교육비(OECD평균3배)

8. 산재사망(OECD1위)

4. 실업률 3%(2위)

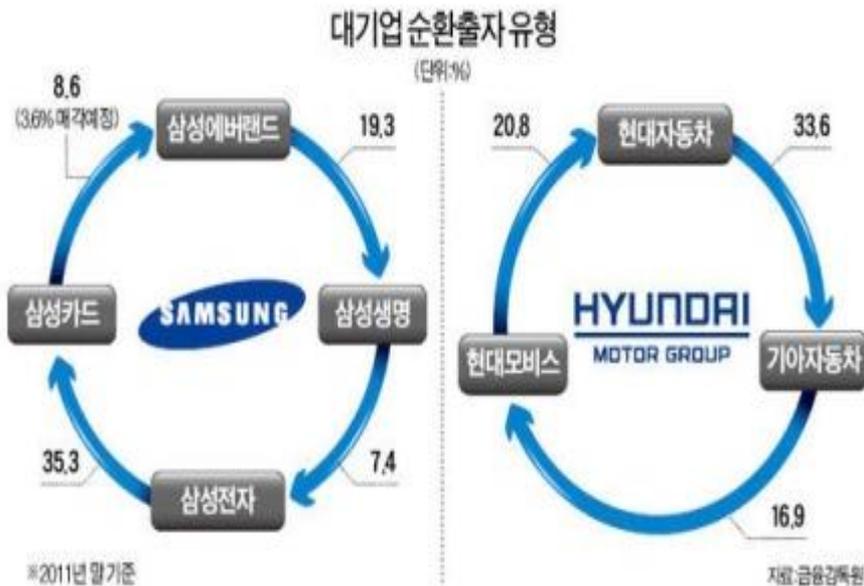
9. 저출산

5. 비정규직(OECD2위)

10. 자살률(OECD1위)

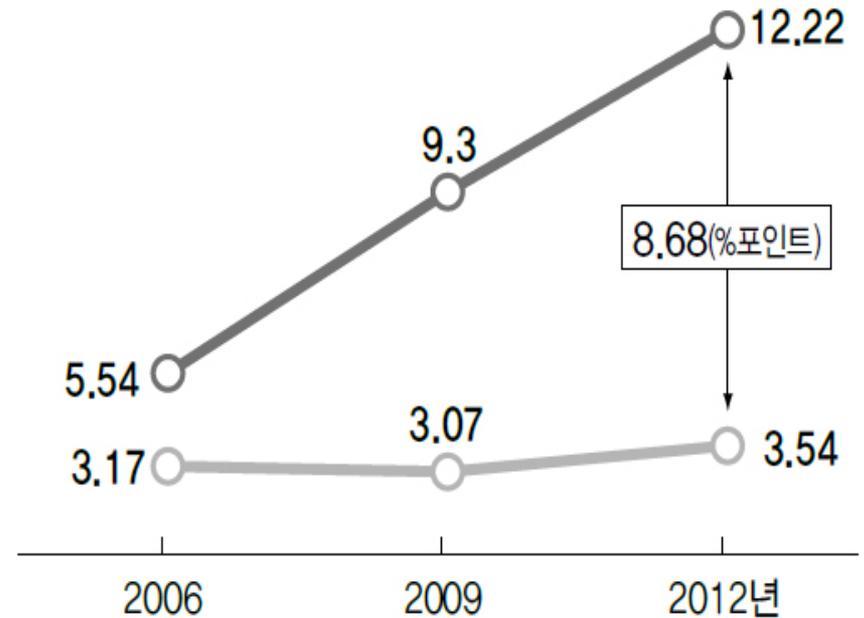
“ 1%를 위한 재벌경제에서 모두를 위한 경제민주화로 ”

삼성전자-현대차 순이익률 12%대...협력사는
3.5%~4.5%



현대차-협력사 간 순이익률 비교

(단위: %) ■ 현대차 ■ 협력사(286곳)



대물림의 불평등 구조

9살짜리가 9억5천만원 배당... 재벌가 미성년자들 '돈벼락'

미성년자중 1억원이상 20명

GS 허용수 전무 장남이 1위

미성년 주식부자 (단위: 억)

순위	성명	나이	성별	가족 관계	평가액
1	구연제	19	여	구본준 LG상사 부회장 딸	272.0
2	전동엽	15	남	전운수 성원건설 회장 장남	259.9
3	허석홍	8	남	허용수 (주)GS 상무 장남	248.3
4	서민정	18	여	서경배 아모레퍼시픽 사장 장녀	183.9
5	이태준	16	남	이호진 태광그룹 회장 조카	174.6
6	정명선	15	남	정몽진 KCC 회장 장남	159.3
7	윤태현	16	남	윤장섭 성보화학 회장 손자	155.9
8	구현모	13	남	구본걸 LG패션 대표이사 친인척	122.1
9	허정현	9	여	허태수 GS홈쇼핑 사장 딸	121.8
10	허원홍	18	남	허창수 GS그룹 회장 친인척	114.4
11	함윤식	18	남	함태호 오뚜기 회장 손자	100.3
12	정제선	11	남	정몽익 KCC 대표이사 아들	98.3
13	구희연	20	여	구자열 LS전선 회장 친인척	92.8
14	허정홍	5	남	허용수 (주)GS 상무 차남	89.1
15	김현준	17	남	김상현 동서 회장 친인척	87.3
16	정민희	9	여	정우현 미스터피자 회장 손녀	84.7
17	엄종학	15	남	엄홍섭 서산 회장 손자	76.2

금융소득종합과세 -연간 금융소득이 4천만원 이상인 사람들이 내는 세금

금융소득종합과세 대상자는?

= 3만5천924명(2006년)

= 5만1261명(2009년)

이들의 금융소득은 ?

= 6조 8천 600억원 (06)

= 8조 7천 933억원(09)

* 금융소득만 5억원 넘게 벌어들인 이들은 2554명이었으며, 이들이 벌어들인 소득은 4조1201만원으로 전체의 절반 가까이를 차지했다

그래도, 정치가 중요하다

서울시 "용역업체 청소노동자 등 6465명 정규직화"



전북 전주시 '대규모 점포 등의 등록 및 조정 조례 일부 개정 조례안' 내용

- 대형마트와 SSM은 0시부터 오전 8시까지 영업 금지
- 매월 두 번째, 네 번째 일요일 의무 휴업일 지정

대형마트 등 반발 이유

- 총매출액 중 토·일요일 비중이 전체의 40%가량을 차지해 휴업은 영업에 막대한 타격을 줌
- 매월 두 차례 일요일 휴업 시 소비자들에게는 '휴일에 쉰다'는 인식이 확산돼 영업을 하는 휴일까지 매출 격감 우려
- 소비자 선택권 제한 등 불편 예상

간접고용 비정규직을 직접고용하면 민간용역업체에 지불하는 이윤, 일반관리비, 부가세 등의 경비를 줄 필요가 없게 된다. 추가 소요예산 없이 임금 인상은 물론 처우개선도 가능하다.

서울시 대형마트·SSM 매월 2·4주 일요일 휴무