



영국노총 조직 아카데미 지난 10년 활동 평가

이정희 (영국 워릭대학교 노사관계 및 조직행동학 박사과정)

■ 머리말

지속적으로 하락세를 보이고 있는 노동조합 조직률과 영향력을 회복하기 위해 각국의 노동조합들은 다양한 시도를 하고 있다. 이 가운데 ‘조직화’를 위한 노력은 전 산업에 걸친 미조직 비정규직, 저임금 노동자 증가 등과 맞물려 노동조합 재활성화의 핵심 과제로 여겨지고 있다. 미국 AFL-CIO는 1989년에 조직화 기구(Organizing Institute)를, 호주노동조합연맹은 1994년에 조직화 사업단 프로그램(Organizing Works Programmes)을 설립했고, 이를 모델로 영국노총(TUC)은 1998년에 조직 아카데미(Organising Academy)를 설립했다. 조직 아카데미는 1994년에 발표된 ‘새 출발(relaunch)’ 운동과 1996년에 발표된 ‘새로운 노조주의(New Unionism)’라는 운동노선에 기반한 것이다. 이는 영국 노동조합운동의 활성화를 위해 새로운 전략과 조직이 필요하다는 판단에서 나온 것으로서 내부 조직 개혁은 물론 비정규직 및 노조 없는 사업장 노동자 조직화, 노조 이해대변 범위 확대 등을 중점 과제로 삼고 있다.

영국의 조직화 노력을 다룬 대표적인 논문은 윤진호 · 김종진 · 이시균 · 손정순 · 진숙경(2006)¹⁾과 이병훈 · 권혜원(2008)²⁾이다. 이들은 영국 노동조합의 혁신 전략을 총연맹(TUC) 조

1) 윤진호 · 김종진 · 이시균 · 손정순 · 진숙경(2006), 『비정규노동자 조직화 방안 연구』, 민주노총 총서 010, 전국민주노동조합총연맹.

2) 이병훈 · 권혜원(2008), 『세계화 시대의 노조 조직화 전략 연구』, 한국노동연구원.

직화 사례 및 지역사회 네트워크를 조직화의 주요 자원으로 동원한 지역 노동조합 조직화 사례(Community Unionism)로 나눠 살펴보면서 부분별(저임금 민간서비스 부문 조직화 사례(호 텔)) 사례로 소개했다. 또한 이해대변기능 활성화 측면에서 노동조합 지배구조 혁신을 통한 새 로운 대변 전략을 모색한 사례와 사용자와의 파트너십을 통한 노동자 교육훈련 프로그램 제 공 사례 등을 설명했다. 이들 논문은 공통적으로 조직화를 핵심 전략으로 삼으면서 노조 없는 사업장에서의 조직화, 그동안 제대로 대변되지 못했던 여성 청년 비정규직 서비스산업 노동 자 등 TUC 새 출발 운동(New Unionism)이 제기된 배경과 목적을 서술하면서 다양한 층위, 다 양한 방식의 조직화 및 기존 조합원 서비스 제공, 조직 내부 혁신 등을 소개했다. 특히 윤진호 외(2006)는 TUC 새 출발 운동에 대한 비판적인 견해, 즉 사회적 파트너십 이름 아래 ‘내재된 갈등’ 보다는 ‘노사공통 이해관계’를 지나치게 강조한다거나 노조원 개인에 대한 서비스 증 대가 노조의 집단적 대표기능을 저해한다는 등의 견해를 소개하면서 한편으로 조직화 모델을 채택하면서 다른 한편으로는 사회적 파트너십을 채택한 TUC의 내부 모순을 좀더 비판적 시 각에서 다뤘다.

이들 논문이 영국노총이 새로운 조직화 모델을 도입, 운영하게 된 배경과 목적, 다양한 조직 혁신 사례들에 초점을 두고 있는 반면, 이 글은 ‘조직 아카데미’를 중심으로 조직화 전략의 좀 더 미시적인 내용을 살펴본다. 조직 아카데미 교육훈련 프로그램의 상세한 내용과 출범 이후 5년간 운영 결과에 대해서는 강연배·권현지·권혜원·서성철(2004)³이 다루었는데, 이 글은 조직 아카데미의 지난 10년 활동을, 특히 신규 조직활동가 프로그램 수료생들의 훈련 경험 및 이후 진로 등에 바탕을 두고 평가한다는 점에서 더 유용할 것으로 기대된다. 또한 한국에서도 조직화를 위한 양대 노총의 노력이 지속되고 있고, 특히 2013년이 민주노총의 제2기 전략 조 직화 사업이 마무리되는 시점임을 감안하면 총괄적인 평가와 함께 실제 운영과정에 대한 면 밀한 검토가 필요하기 때문이다. 따라서 이 글은 ① 실제 조직 아카데미가 어떻게 구성·운영 되는지, ② 참가자들이 해당 프로그램이 종료된 이후 현장에서 어떤 지위를 갖고 어떤 활동을 하며, ③ 이러한 활동이 영국 노조운동에 끼치는 영향은 무엇인지 등에 대한 답을 얻는 것을

3) 강연배·권현지·권혜원·서성철(2004), 『노동조합 조직과 교육체계(Study on Organizer-Training Methodology and Models of Training Education)』, 한국노동사회연구소·프리드리히에베르트재단

그 목적으로 한다.

■ 조직 아카데미 프로그램

조직 아카데미⁴⁾는 조직화와 캠페인 업무를 담당하는 노조 간부들의 요구와 필요를 반영하기 위해 설계된 장단기 프로그램이다. 제공되는 핵심 코스는 네 가지⁵⁾(표 1 참조)이다. 첫째, 조직화 훈련 코스는 현재 조직화 사업을 수행하고 있거나, 앞으로 수행할 것으로 기대되는 노조

〈표 1〉 조직 아카데미 핵심 코스 세부 내용

	대상	목적	기간	훈련 내용
조직화 훈련 코스 (Diploma in Organising)	조직화 사업을 수행하고 있거나 앞으로 수행할 자	성공적인 조직화를 위해 필요로 하는 핵심 기술과 지식 학습 및 분석	4일간 진행되는 5개 과목 수강 (총 20일)	조직화를 위한 핵심 기술 조직화를 위한 연구작업 캠페인1: 전략 및 전술 캠페인2: 소통 및 계획수립 조직 팀 운영 발전 방안 모색
조직화 심화 훈련 코스 (Certificate in Advanced Organising)	경험 있는 노조 간부, 조직활동가 및 '조직화 과정'을 이수한 자	효과적인 조직화 캠페인을 위해 노조 간부에게 필요로 하는 핵심 기술과 지식을 심층적으로 학습 및 분석	4일간 진행되는 3개 과목 수강 (총 12일)	전략적인 캠페인 단체교섭 협상 및 조직화 의사소통 및 캠페인/ 팀 지도 및 운영 (2개 중 하나 선택)
조직화 지원 훈련 코스 (Award in Supporting Organising)	노조 행정 및 지원 업무 담당자	핵심 조직화 사업 및 노조 운영방향에 대한 이해 증진, 조직화 사업 지원에 필요한 기술 및 지식 습득	3일 수강	조직화 이해 조합원과 효과적인 의사소통
소통 및 캠페인 훈련 코스 (Award in Communications and Campaigns)	노조 간부, 조직활동가 및 캠페인 사업에 참여하는 다른 노조 활동가	전통적인 의사소통 방식의 잠재력을 최대화하는 한편 새로운, 혹은 소셜미디어를 통한 소통방안 모색	3일 수강	캠페인 및 의사소통 소셜미디어에 대한 이해 대중 연설

자료: TUC Organising Academy(2013), 필자 재구성.

4) TUC Organising Academy(2013), Training Programme 2013/14, <http://www.tuc.org.uk/become-union-organiser/stronger-unions-blog/tuc-organising-academy-programme-2013-14>

5) 강연배 · 권현지 · 권혜원 · 서성철(2004)에서 소개된 프로그램은 조직 아카데미가 제공하고 있는 프로그램의 일부로, 조직화 사업을 담당할 조직 전문가 양성을 위해 특화된 것을 말한다.

간부들이 참여하는 코스로, 참가자들은 나흘 동안 진행되는 5개의 모듈을 총 20일 동안 수강해야 한다. 수업 내용은 조직화를 위한 핵심 기술, 조직화를 위한 연구작업, 캠페인(1) 전략 및 전술, 캠페인(2) 소통 및 계획수립, 조직팀 운영 및 발전방안 모색 등이다. 이 조직화 훈련 코스는 신규 조직활동가 양성 프로그램과 긴밀히 연계돼 있다. 조직 아카데미는 종합적인 훈련 및 개발 프로그램을 밟고 있는 신규 조직활동가들을 양성하고 있는 노동조합들과도 협력하고 있다. 신규 조직활동가 훈련생(OATs, Organising Academy Trainees)들은 그들을 양성, 지원하는 노동조합의 사업장 단위 현장(혹은 미조직 사업장)에 투입돼 실제 조직 사업(placement)을 하는 12개월 동안 조직 아카데미에서 제공하는 조직화 과정(Diploma in Organising)을 수강하는 한편 이를 통해 배운 기술들을 실제 노조 조직화 과정에 적용한다.

둘째, 조직화 심화 훈련 코스로, 경험이 있는 노조 간부 혹은 조직활동가, 그리고 위에서 언급한 조직화 훈련 코스를 이수한 사람들을 위한 프로그램이다. 나흘 동안 진행되는 3개의 모듈이 제공된다. 내용은 전략적 캠페인, 단체교섭 협상 및 조직화, 의사소통 및 캠페인/팀 지도 및 운영(2개 중 하나 선택) 등이다. 셋째, 조직화 지원 훈련 코스로, 조직화 지원 업무를 담당하는 노조 상근자들을 대상으로 한 것이다. 3일 동안 조직화에 대한 이해, 조합원과 효과적인 의사소통 등에 관한 내용을 제공하면서 참가자들이 핵심 조직화 사업 및 노조 운영 방향에 대한 이해를 증진시킬 수 있도록 돕는다. 물론 조직화 사업을 지원하기 위해 필요한 기술 및 지식 역시 제공된다. 넷째, 소통 및 캠페인 훈련 코스이다. 노조 간부, 조직활동가는 물론 캠페인 사업에 관여하는 노조 활동가들이 그 대상이다. 노조가 기존에 해 오고 있던 전통적인 의사소통 방식의 잠재력을 최대화하는 한편 새로운 혹은 소셜미디어를 통한 소통방안을 모색하는 것을 그 목적으로 하고 있다. 참가자들은 사흘 동안 캠페인 및 의사소통, 소셜미디어에 대한 이해, 대중 연설 등에 관해 배우고 토론한다. 이 네 가지 핵심 코스에 덧붙여 선도하는 변화(Leading Change)라는 이름의 별도 코스가 있다. 이는 선임 노조 간부들을 상대로 하는 열흘 동안의 프로그램으로 런던대 버벡 컬리지와 하버드대(Labor and Worklife program) 협력 하에 진행된다. 학자, 사용자 대표, 민간 및 민간비영리 부문의 주요 인사, 전국 및 세계적 노동조합 지도자 및 원로 정치인들로부터 특강을 듣는 것도 포함하고 있다. 이 프로그램은 9개월 동안 ① 변화하는 세계에서 노동조합 조직화, ② 전략적 선택, 캠페인, 그리고 연대체 형성, ③ 노동하는 방식의 변화, ④ 초국적 노동조합주의 등 4개 모듈이 운영되는 한편 하버드대 방문 수업도 포함돼 있다.

이들 핵심 프로그램들이 참가자들의 특성과 소속 노조에 관계없이 자격이 되는 모든 사람들에게 제공되는 것이라면 특정 산업과 부문, 또한 노조가 처한 특정한 상황 및 과제 등을 감안해 각 노조가 필요로 하는 내용을 담은 맞춤형 코스도 제공되고 있다. 2013~14년의 경우, ① 지역사회 조직과의 연대 캠페인, ② 전략적 연구, ③ 단체교섭 및 협상, ④ 리더십과 운영, ⑤ 현장 리더십: 효과적인 노조 운영 등에 관한 코스를 운영하고 있는데, 두루 통용될 수 있는 일반적인 내용보다는 훈련을 의뢰하는 노동조합 및 참가자들의 특성을 감안해 맞춤형 코스로 프로그램을 제공하고 있다. 이 같은 훈련 프로그램과 함께 조직 아카데미는 노동조합들이 조직화 전략, 방식 및 캠페인을 발전시키고 평가하는 것을 돕기 위해 컨설팅 및 브리핑 서비스도 제공하고 있다. 이 서비스는 ① 노조 지도자 및 상근자 팀 형성, ② 전략적 계획 입안, ③ 캠페인 지원, ④ 노조 개혁 프로그램 지원 등을 포함한다. 여기까지 언급한 모든 코스들은 무료이고, 러스킨대(Ruskin College)와의 협력관계를 통해 인가 받은 과정들이다. 자격증을 받기 위해 참가자들은 과정을 통해 배운 내용들을 증명할 수 있는 포트폴리오(portfolio)를 제출해야 한다.

■ 조직 아카데미 10년 평가

조직 아카데미가 제공하는 다양한 프로그램이 보여주는 것처럼 이는 단지 신규 조직활동가 양성만을 위한 것은 아니다. 조직활동가 양성은 물론 영국 노조운동 내에 ‘조직화’라는 문화가 확산될 수 있도록 기존 노조 운영방식 개선방안과 조직화에 필요한 캠페인 및 사용자와의 교섭(노조 승인 등을 위한) 기법은 물론 연구작업, 조합원 및 현장노동자들과의 소통방식 등에 이르기까지 조직화를 둘러싼 다양한 코스를 포괄하고 있다. 때문에 프로그램 참가자도 신규 조직활동가 훈련생에 한정되는 것이 아니라 경험 있는 노조 간부와 행정 및 조직화 지원 인력까지 포괄할 정도로 폭이 넓다. 이 같은 조직 아카데미 프로그램이 실제 영국 노조운동에 어떠한 영향을 끼쳤을까? 심스와 홀게이트(Simms and Holgate 2010)⁶⁾는 조직 아카데미 과정을 수료

6) Simms, M. & Holgate, J.(2010), “TUC Organizing Academy 10 years on: what has been the impact on British unions?” *The International Journal of Human Resource Management* 21(3), pp.355~370.

한 신규 조직활동가 훈련생들(OATs)을 상대로 한 설문조사와 심층 면접조사를 바탕으로 지난 10년의 조직 아카데미 활동을 평가했다. 평가를 위한 주요 질문은, 수료생들이 훈련 경험을 어떻게 평가하는지, 지금 현재 무엇을 하고 있고 훈련 내용을 어느 정도로 사용하고 있는지, 현재 활동하고 있는 노조에서 훈련 내용을 조직화와 서비스에 어떻게 연관시키고 있는지, 또한 조직 아카데미가 영국 노조운동 전반에 미치는 영향은 무엇인지 등이었다. 신규 조직활동가 훈련과정을 수료한 사람들 가운데 설문조사에는 134명⁷⁾이, 심층면접에는 32명이 참여했다.

전문성 훈련: 서비스 vs. 조직화

거의 대다수 응답자들은 핵심 조직화 기술을 향상시키는 데 아카데미가 효과적 혹은 매우 효과적이라고 답했다. 이들은 현장의 쟁점들을 확인하고 조합원을 모집하며 캠페인을 계획하고 새로운 사업장 단위 활동가를 발굴하는 데 아카데미 프로그램이 효과적이었다고 답했다. 하지만 좀더 광범위하고 전략적인 측면의 조직화 사업, 즉 사용자를 상대하는 기법을 향상시키고 잠재적인 조직화 캠페인을 위해 적합한 현장을 확인하거나 혹은 조직화 관행을 확산시키는 측면에서는 덜 효과적이라고 지적했다. 조직화 사업에서 조합원 대변이나 노조 승인 사업으로의 이행(transition)을 위한 훈련이 적절했다고 답한 비율은 3분의 1에 그쳤다. 이행 문제가 중요한 이유는, 노조 안에서 조합원들을 위한 서비스 기능(예를 들어 사용자와의 교섭을 통한 임금, 노동조건 개선, 단체교섭권을 확보하기 위한 노조 승인 등)과 새로운 조합원 조직화 기능이 분리돼 있는 것이 조직화 사업의 효과를 떨어뜨리는 요인으로 지목되고 있기 때문이다. 대개의 노조들은 조직화 업무만 별도로 수행하는 직책을 따로 두고 있다. 예를 들어 조직화 캠페인에서 사용자와의 교섭이나 개별 조합원 이해대변 활동 등의 서비스 관련 이슈가 발

7) 저자들은 TUC 차원에서 수료생들에 대한 신상정보 관리가 제대로 돼 있지 않고, 이들이 과정을 수료한 뒤 전국을 돌며 조직화 사업 등을 수행하고 있기 때문에 접촉 가능한 연락처 확보에 어려움을 겪었다고 한다. 우선 TUC가 갖고 있는 일부 수료생들의 이메일을 통해 다른 수료생들의 연락처를 확보하는 방식 등을 통해 1998년부터 2007년까지 10년 동안 이 과정을 밟은 총 215명의 명단을 입수했고, 이 가운데 191명의 연락처를 확보했다고 밝혔다. 설문지를 발송한 191명 가운데 134명이 답변을 보내와 분석 자료로 사용했다.

생하면 이 이슈들은 조직활동가가 아닌 일반 노조 간부들(generalist officers)이 주로 다룬다. 조직활동가들은 활동 과정에서 직면한 이슈가 조합원들을 위한 서비스나 (신규) 조직화나로 분리하기 어려운 경우가 많지만, 그들의 업무 소관이 조직화 활동에 지나치게 제한돼 있기 때문에 움직일 수 있는 여지가 거의 없다고 느끼고 있다.

조직화를 위한 노조 내부 체질 개선

조직화에 대한 전문적인 지식과 기술을 갖춘 전문 조직활동가 양성의 핵심 목적 중 하나는 이들을 통해 노조 내부적으로 광범위한 체질 변화를 끌어내겠다는 것이다. 하지만 많은 조직활동가들은 일반 노조 간부들에 의해 지배되는 견고한, 이미 확립돼 있는 문화와 싸우고 있다는 느낌을 강하게 받고 있었다. 또한 조직활동가들은 이 프로그램을 통해 자신들을 지원하는 노조(sponsoring union) 안에서도 조직화 전통이 거의 없다고 느끼고 있었다. 이는 그들의 실질적인 조직화 활동에도 심각한 문제이다. 많은 조직활동가들은 상급 노조 간부들로부터 받는 지원이 거의 없고, 많은 경우 그들의 일이나 노조 안에서 그들이 고립돼 있다는 느낌을 받는다고 했다. 한 조직활동가는 1년 훈련과정 중에 가장 힘들었던 문제 중 하나로 “노조로부터 받는 지원이 거의 없다”고 꼽기도 했다. 이는 활동가들이 조직 사업을 제대로 할 수 있는 기반 조성이 그만큼 취약했다는 점을 의미한다. 그에 반해 조직활동가들과 함께 일을 해 봤거나 훈련을 받은 현장활동가나 조합원들은 조직화 전략을 받아들이는 데 아주 적극적으로었다고 평가했다.

현재의 역할

설문에 응한 수료생 134명 가운데 107명(80%)은 조사 당시에 노동조합에 고용돼 조직활동가 등의 직책을 갖고 노동조합운동을 하고 있다고 답했다. 저자들은 수료생 가운데 노동운동을 떠난 사람들의 비율이 아주 소수라는 점은 수료생들이 굉장히 헌신적으로 자신의 업무에 전념하고 있다는 사실을 말해주고 있다고 평가했다. 조직 아카데미가 젊고 열정적인, 또한 조직화 사업에 열정을 갖고 있는 사람들을 모집해 훈련시키는 데 아주 성공적이었음을 잘 보여

주고 있다는 것이다. 하지만 구체적으로 그들이 하고 있는 일에 대한 질문에 대한 답은 다소 엇갈렸다. 수료생들 중 일부는 아카데미를 수료한 이후 노조운동 안에서 상급자의 지위를 갖고 있지만 다수는 그렇지 못했다. 이는 보편적인 시각, 즉 조직 사업이 노조 안에서 주요 사업으로 인지되지 않을 뿐 아니라 신참들이 주로 맡는 역할이라는 점을 반영한다는 것이 저자들의 분석이다. 한 수료생의 말이다. “몇몇 사람들은 조직화 작업을 별로 높게 평가하지 않는다. 그들은 (조직화를) 매우 쉬운 일로 본다. 상근 노조 간부들의 역할에 비해 그리 빠박한(집약적인) 일이 아니라고 여긴다. 그런데 사실은 정반대다.” 더욱이 조직화 활동이 주로 신입 활동가들의 역할이라는 보편적인 인식을 감안하더라도 많은 활동가들은 시간이 흘러도 그 신입 수준의 역할에 계속 갇힌다는 점은 문제로 지적됐다. 임금 수준도 다른 일반 노조 간부들과 견줄 때 낮았다. 인터뷰에 응한 수료생들은 임금이 다른 동등한 수준의 간부들과 비교할 때 훨씬 적다고 말했고, 때문에 (대개는 어쩔 수 없이) 노조 내 다른 업무로 옮기기를 원하고 있었다. 또한 전문 조직활동가로 활동하고 있는 수료생들의 39%는 그들이 갖고 있는 조직화 관련 기술을 더 많이 쓰고 싶다고 응답했다.

이와 함께 노조가 조직화를 접근하는 방식 역시 조직활동가들에게 적지 않은 영향을 미친 것으로 조사됐다. 몇 명을 조직했는지, 즉 숫자로 확인되는 조직화 목표에 방점을 찍는 접근법이 조직활동가들을 좌절시키기도 하기 때문이다. 조직활동가들은 일반적으로 노조의 문화를 변화시켜 낼 수 있다고 보고 있지만 노조 내에서 낮은 지위 때문에 그러한 변화를 촉진시켜 낼 수 있는 그들의 능력이 제한되고 있다고 보고 있다. 하지만 조직 전반을 관찰하는 일반 간부로 승진한 수료생들은 조직화 기법을 그들의 새로운 업무에도 적용시키려고 노력을 하고 있으며, 더 이상 조직 업무가 그들의 핵심 업무가 아님에도 그들이 조직 아카데미에서 배웠던 조직화 이념과 기법들을 노조 지부 안에서 발전시켜 낼 수 있도록 현장활동가들을 독려하고 있다고 답했다. 저자들은 이러한 노력이 조직 아카데미의 이념, 현장 활동가에서부터 고참 간부에 이르기까지 노조의 모든 단위에서 조직화 기법을 적용시켜 나가는, 중요한 발전이라고 평가했다.

조직 아카데미의 효과

공식·비공식 네트워크가 발전된 것은 아주 중요한 성과로 꼽혔다. 수료생들은 훈련기간 동안 다른 노조의 정책과 조직화 및 캠페인 기법을 보면서 시사점을 얻을 수 있었던 것이 가장 큰 성과 중 하나였다고 말했다. 이들은 총 1년에 걸쳐 4일간 진행되는 5개 과목의 훈련 코스를 밟는데, 이 과정을 통해 다른 참가자들과 긴밀하게 토론을 하면서 경험을 서로 공유하고 발전방안을 함께 모색해 왔다. 이는 네트워크를 구축하는 데 기반이 됐고, 실제 ‘런던 조직활동가 네트워크’가 출범하기도 했다. 특히 중요한 성과 중 하나는 아카데미 수료생들이 ‘조직화(organising)’에 방점을 둔 접근법이 아직 확산되지 않은 영국 노조운동 안에서 이미 확립돼 있는 지배적인 문화와 싸우고 있다는 점이다. 여기서 ‘조직화’는 ‘조합원 모집(recruitment)’과는 차별화되는 개념이다. ‘조직화’는 단순히 노조에 가입하는 조합원 한 명이 늘어나는 의미를 넘어서 사용자의 지배적인 힘에 맞서고 조합원들이 스스로 조직하고 스스로 이해를 대변하는 현장 조합원들의 조직적 구조를 스스로 형성해 나가는 것을 의미한다. 하지만 수료생들은 조직화가 영국 노조들의 일상 활동에서는 핵심 화두로 정착되지 못했다는 점을 인식하고 있다. 조직 아카데미는 조직활동과 조직활동가 훈련이 전문가들의 활동이라는 인식을 확립하고 확산시키는 데 큰 영향을 끼쳤다. 조직활동가 훈련과정은 시작된 1998년 이전에는 조직화(물론 조합원 모집으로 더 일반적으로 알려졌던) 훈련이 일반 노조 간부 및 활동가들 훈련의 한 부분이었을 뿐이었는데, 이제 전문 조직활동가 양성의 필요성이 확산되고 있고 조합원 모집을 넘어서 ‘조직화’ 필요성에 대한 공감대도 조금씩 넓어지고 있다. 때문에 TUC가 주도해 온 조직활동가 양성훈련은 이제 TUC 가맹노조인 GMB, TGWU(현 UNITE), Usdaw 등에서도 자체적인 훈련 코스를 개발·운영할 정도로 확산되었다.

■ 맺음말

이 글에서는 지난 1998년부터 진행돼 온 영국노총 조직 아카데미 프로그램의 세부 내용을 살펴보는 한편, 핵심 훈련 코스 중 하나인 신규 조직활동가 훈련과정을 마친 수료생들의 경험

과 의견을 바탕으로 조직 아카데미의 지난 10년을 평가했다. 다수의 수료생들이 여전히 노조 운동에 몸 담고 있고, 훈련과정에서 습득한 지식과 기술, 그리고 네트워크를 활용해 활발하게 조직 사업을 하고 있으며, 무엇보다 기존 노조의 조합원을 늘리는 방식에 익숙해져 있던 영국 노조운동에 새로운 ‘조직화’ 문화를 조금씩 확산시켜 내고 있다는 점에서 평가는 긍정적이다. 노조의 모든 단위에서, 현장 활동가에서부터 고참 간부에 이르기까지 조직화를 노조의 새로운 문화로 바꿔내겠다는 조직 아카데미 설립 당시의 이념과도 일맥상통한다. 하지만 여전히 조직 업무가 신참 간부들이 맡아야 하는, 노조의 다양한 사업 가운데 한 부분에 불과한 것으로 인식되고 있고, 조직활동가들에 대한 대우나 이들이 관할할 수 있는 업무의 범위가 제한적이며, 특히 노조의 역할 가운데 조합원 이해대변(servicing)과 조직화(organising)가 여전히 분리된 것으로 이해되고 있는 현실 등은 여전히 영국 노조운동이 극복해야 할 과제이다. **KLI**