

교사노조연맹 7만 조합원 돌파 기념 토론회

# 대한민국 12만 교원노조 시대, 교사노동조합이 나아갈 길

□ 일시 : 2023년 5월 10일(수) 16:00~18:00

□ 장소 : 웨딩 여율리 (한국노총빌딩 5층)



다함께 행복한 교육,

교사노동조합연맹



교사노조연맹 7만 조합원 돌파 기념 토론회

# 대한민국 12만 교원노조 시대, 교사노동조합이 나아갈 길

- 일시 : 2023년 5월 10일(수) 16:00~18:00
- 장소 : 웨딩 여율리 (한국노총빌딩 5층)



■ 교사노조연맹 7만 조합원 돌파 기념 토론회

# 대한민국 12만 교원노조 시대, 교사노동조합이 나아갈 길

■ 환영사

교사노동조합연맹 위원장 김용서 .....4

■ 축사

한국노총 위원장 김동명 .....6  
 경제사회노동위원회 위원장 김문수 .....8  
 더불어민주당 국회의원 김주영 .....10  
 국민의힘 국회의원 박대수 .....12  
 더불어민주당 국회의원 강민정 .....14

○ 정책토론회 세부일정 및 차례

구 분	순 서		소요시간	비 고 (쪽)	
1부	사회자 인사 및 진행 안내			사회 권성집 (교사노조연맹 사무처장)	
	인사말		10분 내		
	내빈 소개 및 사진 촬영		10분 내		
2부	주제발표 1	12만 교원노조 시대, 교사노동조합이 나아갈 길 이장원 (교사노조연맹 사무총장)	15분	좌장 곽노현 (전 서울시 교육감)	17
	주제발표 2	1986년 5월 10일 교육민주화선언의 현대적 의미 김민곤 (교육민주화선언 작성자, 전 YMCA 중등교사회 총무, 평생교사노조 조합원)	10분		39
	주제발표 3	교사노조의 주력, 청년교사들의 요구와 지향 황유진 (교사노조연맹 정책처장)	10분		45
	질의응답		10분		
	토론 1	지역단위노조가 바라는 교사노조가 나아갈 길 정혜영 (서울교사노조 대변인)	5분		64
	토론 2	전국단위노조가 바라는 교사노조가 나아갈 길 윤미숙 (전국초등교사노조 정책실장)	5분		66
	토론 3	20대 교사가 바라는 교사노조가 나아갈 길 원하린 (경기교사노조 현장소통팀장)	5분		71
	토론 4	30대 교사가 바라는 교사노조가 나아갈 길 한기룡 (충남교사노조 정책실장) 신지아 (세종교사노조 사무처장)	각 5분		74 78
	토론 5	40대 교사가 바라는 교사노조가 나아갈 길 채송화 (전국중등교사노조 제1부위원장)	5분		81
	자유토론		10분		

## 환영사



김용서  
교사노동조합연맹 위원장

반갑습니다.

교사노동조합연맹 위원장 김용서입니다.

먼저, 바쁘신 일정에도 불구하고 오늘 토론회에 참석해주신 한국노총 김동명 위원장님과 산별연맹 위원장님, 그리고 함께해 주신 의원님들께 감사의 말씀을 드립니다. 특별히, 토론회 좌장을 맡아 주신 궤노현 전 서울교육감님과 주제발표를 기꺼이 수락해 주신 86년 5·10교육민주화선언 작성자 김민곤 선생님께 특별히 고맙다는 말씀 전합니다.

지난 4월, 우리 교사노조연맹의 두리에 20~30대 젊은 교사들을 주축으로 7만 조합원 시대를 열었습니다. 오늘 이 토론회는 우리 교사노조가 7만 조합원 시대를 맞이하여 교원노조 운동의 출발점이 된, 젊은 교사들이 중심이 되었던 1986년 5·10 교육민주화선언의 현대적 의미를 되새겨보고 나아갈 길을 모색하는 자리입니다.

37년 전, 정치적 상황이 엄중하여 5·10 교육민주화선언에 참가한 교사들이 얼마나 큰 용기가 필요했는지 지금은 잘 짐작하기 어려울 것입니다. 그 때, 그 선언으로 사회민주화 운동과 함께 교육운동이 요원의 불길처럼 타올라 그토록 완고하던 학교 현장의 권위주의가 많이 무너졌습니다.

그러나 세월은 흘러 한 세대를 넘어 40여년이 지났지만 승진제도의 모순은 여전하고, 교사의 정치기본권도 여전히 보장되고 있지 못하며, 교사의 교육권도 온전히 보장받고 있지 못합니다.

이에, 우리는 5·10교육민주화선언을 하던 당시의 정신을 다시금

되새기며, 우리 교사들이 나아갈 길을 다시 생각해 보고자 합니다.

우리 교사노조는 전체 조합원 7만 3천 명의 약 68%가 20~30대 조합원으로 구성되어 있습니다. 우리 노조에 젊은 교사들이 대거 가입하게 된 이유는 각 지역별 상황에 맞게 의견을 실시간으로 반영하고, 젊은 교사들의 주요 활동 공간인 온라인 채팅방을 통해 집행부와 조합원들이 수시로 소통하는 시스템을 체계적이고 의식적으로 구축한 결과입니다.

그러나 아직 갈 길이 멍니다. 전국의 유·초·중등 교원의 25% 교원만이 교원노조에 가입되어 있고, 교원의 목소리를 충실히 대변하기 어려운 상황입니다. 더욱이 교원노조는 교사들의 이익을 대변하는 역할을 소홀히 할 수 없지만, 학생과 학부모의 이해와 요구도 함께 담아내야 합니다. 그래야 사회적 고립을 벗어나 국민들로부터 지지받는 조직으로 거듭날 수 있을 것입니다.

우리 교사노조연맹이 출범 5년 만에 최대 교원단체로 양적 성장을 이뤄냈습니다. 향후 5년은 국민들로부터 박수받는 대표 교원노조로 거듭날 수 있도록 질적 성장을 이뤄내야 할 과제를 안고 있습니다. 오늘 토론회가 모쪼록 그 내용을 채우는 중요한 계기가 될 수 있기를 기대해 봅니다.

끝으로 바쁘신 와중에도 오늘 토론회에 함께 해주신 모든 분들께 감사를 드립니다.  
고맙습니다.

2023년 5월 10일

교사노동조합연맹 위원장 김 용 서

## 축사



김 동 명  
한국노총 위원장

동지 여러분 반갑습니다.  
한국노총 위원장 김동명입니다.

오늘 토론회 개최를 위해 수고해 주신 김용서 위원장 동지와 교사노조연맹 간부 여러분,  
그리고 교사노조연맹에 각별한 관심을 갖고 토론회에 함께해 주신 내외빈 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

존경하는 교사노조연맹 동지 여러분!

한국노총 제1노총 지위 회복의 중심에 있던 대한민국 제1교원노조 교사노조연맹이 어느덧 7만 조합원을 돌파하였습니다.

교사노조연맹 전체 조합원의 약 67%가 2030세대일 정도로 한국노총 내 독보적인 젊은 연맹으로 새로이 태어나고 있습니다.

지금의 청년세대는 노동운동에 대한 경험이 부족할 수 있으나, 정보 수집, 의사소통 능력, 창의성, 도전정신 측면에서는 우위를 가지고 있습니다.

새 시대의 젊은 교사노조 동지들이 창조적이고 창의적인 방법으로 교사노동자의 문제를 해결하는 새로운 실천과 성과를 만들어 낼 수 있을 것으로 확신합니다.

한국노총은 교사노조연맹이 대한민국 최대 교원단체로서의 위상과 역할을 확고히 하고, 교사 노동자들의 온전한 정치시민권 확보를 위한 투쟁에 더욱 긴밀히 연대하겠습니다.

또한, 현실화되고 있는 저출산으로 인한 교육현장의 대변동에 대해서도 연맹과 힘을 모으고 범국가적 대책 마련에도 나서겠습니다.

37년 전 오늘 발표된, 역사적인 '5.10 교육민주화 선언'의 내중에는 '교육의 주체인 교사, 학생, 학부모가 소외된 상태에서 추진되



는 이른바 교육개혁이란 기술적이고 지엽적인 절차상의 손질일 뿐, 진정한 의미의 개혁이라 할 수 없다'라는 부분이 있습니다.

이는, 최근 윤석열 정부가 추진하는 소위 노동, 교육, 연금개혁의 허구성을 꿰뚫는 벼락같은 통찰입니다.

개혁과 변화, 사회의 진보와 역사의 발전은 이해 당사자의 참여 속에 끊임없는 쟁투와 대화 속에서 이루어질 수 있습니다.

37년 전 선배 교사노동자들의 죽비 같은 정언명령은 윤석열 정부에서 다시 시퍼렇게 살아 돌아오고 있습니다.

한국노총은 헌법상 보장된 노동기본권을 짓밟는 정부에 맞선 투쟁을 끈질기게 전개하고, 한편으로 국민 속의 노동운동, 자기혁신을 다그치는 노동운동에 더욱 매진하겠습니다.

마지막으로, 오늘 토론회에 주제발표와 현장 토론자로 나오시는 모든 분들께 감사드리고, 현장의 제언과 고언을 소중히 듣고, 새 시대 교육 운동의 미래를 함께 고민하겠습니다.

교사노조연맹의 도약을 기원하며 오늘 참석해 주신 동지들의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2023년 5월 10일

한국노총 위원장 김 동 명

## 축사



김문수  
경제사회노동위원회 위원장

교사노동조합연맹의 7만 조합원 달성을 축하드립니다.

‘교사노동조합연맹 7만 조합원 달성 축하 토론회’를 축하드리며,  
오늘 행사를 준비하신 김용서 위원장님과  
집행부 그리고 조합원 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

젊은 교사들을 중심으로 1986년 5월 10일  
교육민주화선언이 있었습니다.

그 후 2023년 5월 10일 교사노동조합연맹을 중심으로  
또 다시 젊은 교사들이 모여 7만 조합원 시대를 열었습니다.

젊은 교사들이 다시 목소리를 내고 있습니다.

한국의 노동운동에서 교사노동조합연맹은  
상식적이고 합리적인 노동운동으로  
교육현장을 지켰습니다.

전문적 노동을 행하는 ‘교육노동자’는  
자주성과 자율성이 뒷받침 되어야 합니다.

교사노동조합연맹의 조합원의 상당수가  
20~40대 젊은 조합원이라고 들었습니다.

젊은 조합원을 중심으로 한국의 노동운동은  
양적인 노동운동에서 질적인 노동운동으로  
패러다임을 전환해야 합니다.

이제 교육분야의 노동운동은 우리의 미래와 아이들의  
앞날에 어떠한 도움이 될 것인지  
깊은 고민이 있어야 합니다.

무조건 투쟁하는 노동운동에서 탈피하고

대화와 교섭을 통해  
교육현장의 문제를 풀어가야 합니다.

진정으로 미래를 생각하는 노동운동으로  
한차원 업그레이드 된 노동운동을 전개해야 합니다.

젊은 조합원을 중심으로 새로운 노동운동의  
이정표를 제시하는 담대한  
교사노동조합연맹의 노동운동을 기대합니다.

경제·사회 전반적으로 모든 것이 급변하고 있습니다.

기후변화와 산업전환에 대처하는 노동운동이 필요합니다.

챗GPT 등장으로 많은 직업들이 사라질 것이라 합니다.  
또 새로운 직군들도 생겨날 것입니다.

교사노동조합연맹은 이러한 혁신적 변화의 시대에  
맞는 합리적 노동운동을 전개할 것이라는 믿음이 있습니다.

현재 많은 부분에서 노사갈등, 노정갈등이  
표출되고 있습니다.  
갈등이 해결되기 위해 대화가 필요합니다.

경제사회노동위원회는 노사정간의 대화와 타협을 통해  
경제·사회·노동의 주요한 의제를 논의하고  
문제를 풀어가는데 최선을 다할 것입니다.

어디든 찾아가고 누구든 만날 것입니다.  
경제사회노동위원회는 더 낮은 자세로,  
더 가까이에서, 더 많이 들겠습니다.

뜻 깊은 토론회 개최를 다시 한번 축하드리며,  
유익한 토론이 진행되길 진심으로 기대합니다.

감사합니다.

2023년 5월 10일

경제사회노동위원회 위원장 김 문 수

## 축 사



김 주 영  
더불어민주당 국회의원(경기 김포시 갑)

안녕하십니까, 교사노동조합연맹 동지 여러분,  
저는 여러분의 영원한 동지, 더불어민주당 경기 김포시갑 국회의원  
원 김주영입니다.

교사노동조합연맹의 7만 조합원 달성을 진심으로 축하드립니다.

역사적인 오늘 교사노동조합연맹이 나아갈 길을 모색하고자 토  
론회를 개최해주신 김용서 교사노동조합연맹 위원장님을 비롯한  
모든 동지 여러분께 감사드립니다. 아울러 발제를 맡아주신 이장  
원 교사노조연맹 사무총장님, 김민곤 평생교사노조 조합원님, 황  
유진 교사노조연맹 정책처장님을 비롯해 토론자로 참석해주신  
정혜영 서울교사노조 대변인님, 윤미숙 전국초등교사노조 정책  
실장님, 원하린 경기교사노조 현장소통팀장님, 한기룡 충남교사  
노조 정책실장님, 신지아 세종교사노조 사무처장님, 채송화 전국  
중등교사노조 제1부위원장님께도 감사의 말씀을 전합니다.

1986년 5월 10일 교육민주화선언 이후 30여 년이 지난 2017년,  
교사노동조합연맹은 우리 교육계에 힘찬 출발을 알렸습니다. 출  
범 당시 363명이었던 조합원 수는 현재 7만 3천여 명을 넘어서며  
제1교원노조로 가파르게 성장했습니다. 그 뒤에는 조직을 직접  
주도하며 이끈 청년 교사들의 부단한 노력이 있었기에 가능했습  
니다.

교사노동조합연맹은 20~40대 청년 교사들이 전체 조합원의 약  
96%를 차지하고 있는 젊은 노동조합입니다. 이를 바탕으로 자주  
적인 네트워크를 구축하고, 시대 상황과 청년 교사의 특성에 맞  
는 조직 운영을 통해 노조 역사에 새로운 물결을 일으키고 있습  
니다.

동지 여러분, 교사들은 그동안 어려운 여건 속에서 노동조합을 조직해 많은 역할을 해왔습니다. 교사노동조합연맹 또한 앞으로 헤쳐 나가야 할 의제들이 정말 많습니다. 그리고 그 과정은 결코 순탄치 않을 것입니다. 그러나 김용서 위원장님을 중심으로 전 조합원이 똘똘 뭉쳐 단결한다면 교사노조 10만 조합원 시대는 물론, 우리 앞에 놓인 그 어떤 난관도 이겨낼 수 있을 것입니다.

저 또한 한국노총 출신 국회의원으로서 교사의 정치시민권 회복과 노동기본권 확대 등 교사노조가 지향하는 교육 의제 해결을 위해 여러분들과 함께 나아가겠습니다.

다시 한번 교사노동조합연맹 7만 조합원 달성과 토론회 개최를 진심으로 축하드리면서, 이 자리에 함께 하고 계신 동지 여러분의 가정에 건강과 행복이 가득하시기를 기원합니다. 감사합니다.

2023년 5월 10일

더불어민주당 국회의원 김 주 영

## 축사



박 대 수  
국민의힘 국회의원

교사노동조합연맹 동지 여러분 안녕하십니까  
국민의힘 국회의원 박대수입니다.

먼저 「교사노동조합연맹 7만 조합원 달성 축하 토론회」를 진심으로 축하드립니다.

아울러, 토론회 좌장을 맡아주신 박노현 전 서울시 교육감님과 토론에 참여하시는 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

그리고 무엇보다 오늘 이 자리를 마련하고 토론회 개최를 위해 애써주신 김용서 위원장님께 축하의 인사를 드립니다.

교사노동조합연맹은 그동안 교육제도, 교권확대, 교육권존중 등의 활동을 하며, 교사들의 목소리를 대변해 왔습니다.

그 결과, 2017년 363명의 조합원으로 창립한 이후, 가파른 성장을 통해 어느덧 7만 조합원 시대를 열었습니다.

특히, 2030 세대의 젊은 교사의 비율이 약 70%를 차지하고 있는 것이 더욱 의미가 있다고 생각합니다.

교사노조연맹은 교사들이 교육자로서 학교 현장에서 교육에 전념할 수 있는 교육 환경을 만드는 데 주안점을 두고 있습니다. 특히, 최근 이슈화되고 있는 교사들의 인권문제 해결을 위해 교권 침해 학생 강제전학, 수능감독관 의자배치, 연가 사유 미기재 등 교권확보를 위한 노력을 꾸준히 해 왔습니다. 연맹은 현장에서 교사들이 겪는 어려움을 실질적으로 해결하는 소통 창구로서 큰 역할을 해오고 있습니다.

앞으로도 현재의 성과에 안주하지 않고, 계속 나아가 교사노조 운동의 새 시대를 열기 바랍니다. 또, 교사들의 능동적인 참여를 이끌어 내 과반 교사노조 20만 조합원 시대를 열어 교사 동지 여

러분의 위상이 더욱 높아지길 기원합니다.

저 또한 국회에서 교사노조연맹이 마주하고 있는 각종 현안에 대해서 정책적, 제도적 지원이 이뤄질 수 있도록 힘을 보태도록 하겠습니다.

「교사노조연맹 7만 조합원 달성 축하 토론회」를 다시 한번 축하드리며, 여러분의 무궁한 발전을 기원합니다.

감사합니다.

2023년 5월 10일

국민의힘 국회의원 박 대 수

## 축 사



강 민 정  
더불어민주당 국회의원

안녕하십니까?

더불어민주당 국회의원 강민정입니다.

교사노동조합연맹의 7만 조합원 달성을 진심으로 축하드립니다. 이로써 대한민국 12만 교사의 노조 시대가 함께 달성된 점도 축하드립니다. 우리 교육의 미래를 책임지고 열어나갈 젊은 교사들이 주축이 되어 이런 성취를 이룩한 점이 더욱 고무적이라 생각합니다.

지금으로부터 37년 전 1986년 5월 10일, 시대의 엄청난 억압을 뚫고 그때의 젊은 교사들이 실행한 교육민주화 선언을 오늘 다시 새겨보는 토론회 자리를 마련한 것에 대해 의원 이전에 교사였던 한 사람으로서 매우 뜻깊게 생각합니다.

권위주의 시대 온갖 탄압에도 불구하고 5.10 교육민주화 선언의 뜻과 의지에 수많은 국민들이 지지를 보냈고, 교사들의 동참도 확대되어 갔습니다. 실제로 1987년 6월 항쟁 이후 전국적으로 교사협의회와 평교사회 결성의 물결이 일어났습니다. 그 물결은 마침내 1989년 전국교직원노동조합이라는 교원 노동조합 결성의 원동력이 되었습니다.

시대는 많이 달라졌지만 교사노조의 등장을 계기로 2020년대 젊은 교사들의 교사노조 가입이 다시 큰 물결로 일어났습니다. 교사노조의 조합원이 마침내 7만을 넘어선 것은 한국 교원 노조 운동의 새로운 시대가 열렸음을 말해줍니다. 교사노조와 전교조가 합쳐 전체 교원 조합원이 12만 명을 넘어선 것은 역대 최대입니다. 한때 여러 가지 사정으로 정체되었던 교사 노동조합 운동의 극적인 반전을 보여줍니다.

1980, 90년대에도 2020년대에도 모두 젊은 교사들의 각성과 참



여가 큰 변화와 성취의 흐름을 만들어냈습니다. 교육 환경의 변화와 온라인 소통의 확장이라는 다른 점은 있지만 그때도 지금도 교사 노조운동의 중심적 요구는 ‘교사의 교육할 권리’라는 같은 지향을 갖고 있습니다.

1986년 그 날의 교육민주화 선언의 주요한 요구는 다섯 가지였습니다. 살펴보면 37년 前 선언의 요구가 아직도 우리에게 요구되고 있습니다. 쉽게 달라지지 않는 현실이 학교 현장의 교사들에게 큰 자괴감으로 다가오지만 반대로 마침내 가야 할 ‘교육할 권리’에 대한 큰 이정표로 여겨지기도 합니다.

교육의 자주성과 자율성은 교사 운동의 중심적 요구입니다. 교사가 가진 교육의 전문성을 온전히 보장받고 인정받는 것은 언제나 교사 운동의 큰 동력입니다. 교육은 가장 공공성이 강한 영역이며 사회적 책임이 높은 노동입니다. 그러므로 반듯한 명분과 사회적 지지는 교사 노조와 운동에 있어 매우 중요한 기반이 됩니다. 우리는 교육의 전문성을 바탕으로 굳은 의지를 가지고 교육 정책에 깊이 관여하고 참여하여야 합니다. 그러기 위해서는 무엇보다 교사의 정치기본권 확보가 중요합니다. 정치적 무관심과 강요된 침묵을 벗어던지고 교육 전문성을 온전히 구현할 수 있게 우리의 권리를 찾아야 합니다.

아직도 여타 공무원 노조에 비해 교사 노조의 조합 가입률은 높지 않습니다. 오늘의 기념 정책토론회를 기반으로 앞으로 더욱 활기차고 의미 있는 교사 노조 운동으로 20만, 30만 명의 선생님들이 함께 하는 교사 노조로 우뚝 서기를 기원합니다. 오늘 토론회를 준비한 분들도 모두 같은 바람일 것이라고 생각합니다.

저도 국회에서 의정활동에서 그런 바람과 희망이 이루어질 수 있게 관심을 기울이고 함께 하겠습니다. 감사합니다.

2023년 5월 10일

더불어민주당 국회의원 강 민 정



# 12만 교원노조 시대, 교사노조가 나아가야 할 길

이장원(교사노동조합연맹 사무총장)

## 1. 다시 들불처럼 일어나는 젊은 교사들의 목소리

### 1) 5.10교육민주화선언과 80년대말 교사협의회 결성 들불

1986년 5월 10일(토) 서울 YMCA 2층 강당에서 서울지역 361명의 교사가 서명한 ‘교육민주화선언’이 발표되었다.<sup>1)</sup> 선언은 같은 날, 부산·광주·춘천에서도 열렸다. 광주전남 지역 교사 87명, 강원지역 교사 23명이 서명했다. 부산은 서명 없이 영남지역 교사 80여명이 참석하여 진행되었다.

교육민주화선언의 주요한 요구는 아래의 5가지였다.

‘헌법에 명시된 교육의 정치적 중립성 보장’, ‘교사의 교육권과 제반 시민적 권리 보장과 학생과 학부모의 학습권 보장’, ‘교육행정의 민주화와 교육의 자율성 확립을 위한 교육자치제 조속 실현’, ‘자주적인 교원단체의 설립과 활동 보장’, ‘정상적 교육활동을 배제하는 비교육적 잡무 제거와 교육파행을 야기하는 보충수업과 심야학습 폐지’

5.10교육민주화 선언은 정권의 탄압을 불러왔지만 도리어 젊은 교사들과 국민들의 지지는 확대되어, 1987년 6월 항쟁 이후 전국적으로 교사협의회와 평교사회 결성의 물결을 일으키는 힘이 되었다.

1987년 9월 5일 전남을 필두로 결성되기 시작한 지역교사협의회는 11월 충북과 제주교사협의회가 구성됨으로써 전국 모든 시도에 결성되었다. 9월 27일에는 시도교사협의회 연합체로서 ‘민주교육추진 전국교사협의회’가 결성되었다.

교사협의회는 시군구에도 결성되었다. 9월 11일 강원 홍천을 비롯하여 1989년 3월까지 전국 130개 시군구에 교사협의회가 결성되었다.

학교에서는 평교사회(평교사협의회) 결성 바람이 불었다. 1987년 9월9일 전남 곡성 옥산중학교에서

1) 교육민주화선언을 주도한 단체는 1982년 1월 5일 의정부 다락원에서 결성된 ‘한국YMCA중등교육자협의회(Y교협)’였다. Y교협은 86년까지 전국 21개 지역에 결성되어 활동했다.

부터 결성되기 시작한 평교사회는 1989년 5월 전교조 결성 직전까지 750여개 학교에 조직되었다.

교과모임 결성 바람도 함께 일어났다. 1988년 3월 27일 ‘국어교육을 위한 교사모임’이 결성된 이후 역사, 농업, 영어, 지리, 과학, 물리, 공업기술, 미술, 도덕윤리, 사회 교사모임이 결성되었다.

이렇게 교사협의회와 평교사회, 그리고 교과모임 두리에 모인 교사들은 1989년 전교조결성 직전까지 약 3만여 명에 이르렀다.

이들 3만여 명의 교사들은 89년 전교조 결성 이후 정권의 탄압 속에서 전교조 조합원으로(약 1만여 명), 후원회원으로(약 3만명까지 확대됨), 그리고 교과모임 회원으로 1990년대 우리나라 교육과 학교를 변화 발전시키는 데 중추적 역할을 하였다.

## 2) 교사노조의 등장과 2020년대 청년교사들의 노조 참여의 물결

5.10교육민주화선언에서 촉발된 교사들의 자주적 교원단체(교사협의회, 평교사회, 교과모임) 결성 물결은 1989년 전교조 결성에 대한 정부의 탄압으로 더 이상 발전하지 못하고 정체되다가(참여자 4만명대 유지), 1999년 교원노조가 합법화되면서, 교원노조 참여자가 폭발적으로 늘어 교원노조 조합원은 2003년 9만 5천여명에 이르렀다.

그러나 전교조와 정권의 대결 속에서 교원노조 조합원은 5만여명 수준으로까지 낮아졌고, 교사들의 노동조합 활동은 침체 되어갔다.

이런 상황에서 교사노조의 등장을 매개로 2023년 현재 청년교사들이 새로이 노동조합 가입 물결을 일으키고 있다.

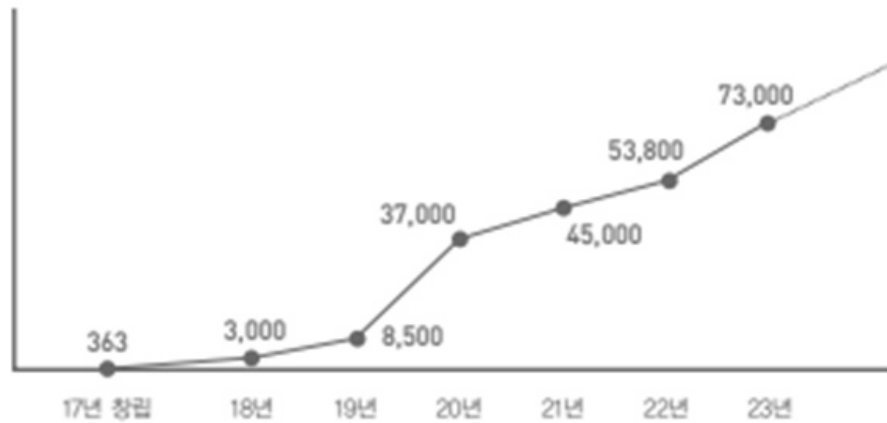
1986년 교육민주화 선언 이후 30년만인 2016년 12월 서울교사노동조합이 결성되었다. 그리고 전국 교사협의회 창립 이후 30년만인 2017년 12월 교사노조의 연합단체인 교사노동조합연맹이 결성되었다.

교사노조연맹은 이듬해인 2018년 5월 7일 청년교사들이 주도하는 경기교사노동조합을 비롯하여 2020년 3월 청년 교사들이 주도하는 11개 시도교사노조와 4개 전국교사노조를 결성함으로써 젊은 교사들의 노동조합으로 자리 잡게 되었다.

교사노조연맹은 2022년 10월 말 조합원이 5만을 넘어 제1교원노조가 되었으며, 2023년 5월 1일 현재 7만 3천 여명에 달하며 가파르게 성장하고 있다.

다음 도표는 교사노조연맹 조합원의 성장 그래프이다.

2017년 창립 당시 363명이던 조합원수가 2019년 말 8,500명을 기점으로 가파르게 상승하기 시작하여, 2020년말 37,000명 2021년말 45,000명, 2022년말 53,800명에 이어 2023년 5월 1일 현재 73,000명에 이르렀다. 2023년 5월 현재 조합원수 73,000여 명은 교사노동조합연맹을 탈퇴한 광주교사노조와 전국보건교사노조 조합원수를 제외한 숫자이다.

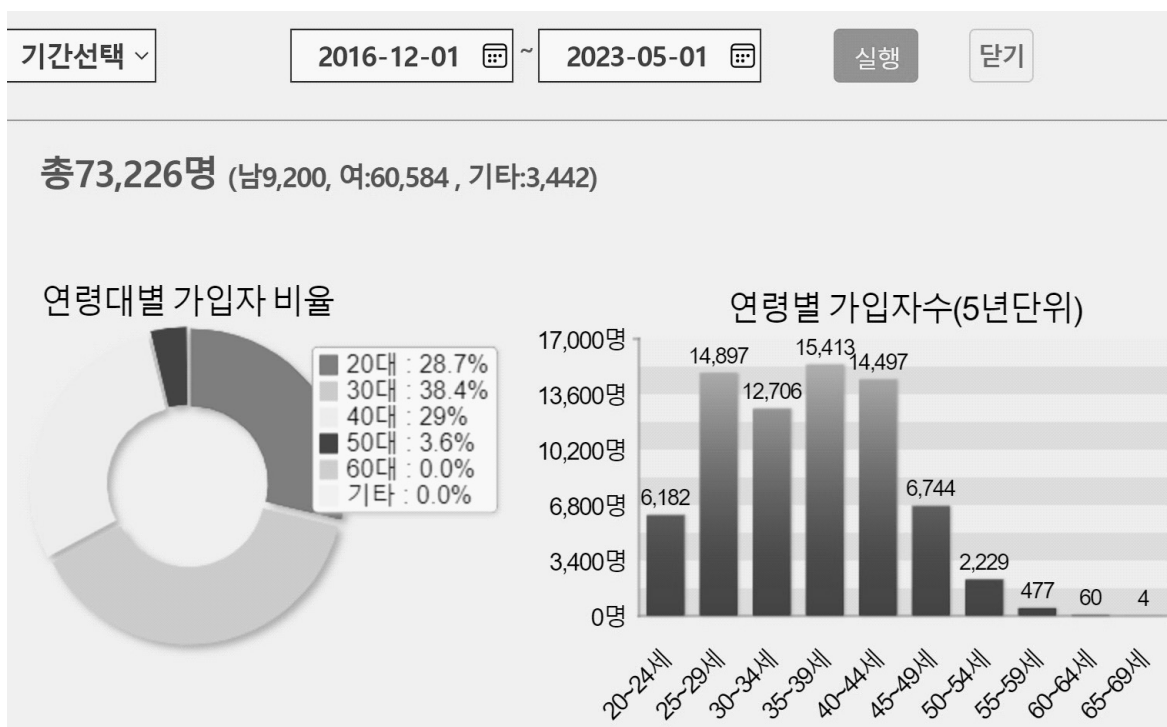


아래 그래프는 2023년 5월 1일 현재 교사노조연맹의 연령별 조합원 비율과 숫자이다.

교사노조연맹의 조합원 중 20대는 28.7%, 30대는 38.4%으로 20~30대가 69.1%를 차지하며, 40대는 29.0%이다. 50대 이상은 3.6%에 불과하다. 교사노조의 등장을 매개로 2020년대 젊은 교사들의 노조 가입 물결이 다시 일어나고 있는 것이다.

교사노조의 조합원이 7만을 넘어선 것은 한국의 교원노조운동의 새 시대가 열리고 있음을 말해준다.

첫째, 교사노조, 전교조 등 교원노조 조합원 수가 12만명을 돌파하여 역대 교원노조의 최대 조합원 숫자였던 9만 5천 명을 넘어서게 되었다. 이는 쇠퇴하던 교사의 노동조합운동이 반전하여 다시 확대 발전하는 흐름을 타게 되었다는 역사적 의미를 갖는다.



둘째, 교원노조 교사 조합원수가 유일교원단체를 표방하는 한국교원단체연합회의 회원수를 능가하게 되었다는 역사적 의미도 갖는다.

2022.06.21. 한국교총의 발표에 따르면, 제38대 회장선거의 선거인단이 총 10만 4,714명이라 하였다. 선거인단에서 휴직자가 제외되었다고 했는데 휴직자가 10%라 해도 11만 5천명 수준이다. 한국교총의 회원이 교수, 교장, 교감, 원장, 원감이 상당수임을 감안하면 교사들의 교원노조는 이미 한국교총 회원수를 훨씬 넘어서는 상황이라 할 것이다.

교사노조의 조합원 증가세가 이어진다면, 수년 내 통상적인 의미의 제1교원 단체의 지위도 바뀌게 될 것으로 예상할 수 있다. 이는 2020년대 젊은 교사들이 만들어낼 또 다른 역사적 사건이라 할 것이다.

## 2. 1980~90년대 교사운동과

### 2020년대 교사노조운동의 공통점과 차이점

#### 1) 운동 주도 주력 교사의 세대 측면에서

공통점 : 20대~40대 초반 젊은 교사들이 주도

차이점 : 반독재민주화투쟁 시대 학생세대 VS 민주화 이후 학생 세대

중등교사 중심 VS 초등교사 중심

#### (1) 공통점 - 20대~40대 초반 청년교사가 주역인 교사들의 운동

1986년 교육민주화선언과 80년대말 교사협의회 들불을 만들어낸 주역은 1970년대~1980년대 초반에 대학에 입학한 교사들 세대이다. 당시 교사들의 나이는 20대 후반에서 40대 초반의 교사들이었다.

2020년대 교사노조의 가입 물결을 만들고 있는 교사들 역시 20대 후반에서 40대 초반 교사들이다. 앞의 표에서 보았듯 연맹 조합원 중 20대는 28.7%, 30대는 38.4%, 40대는 29.0%이다. 20대의 비중이 28.7%이지만, 20대 교사의 연령대가 20대가 24~5세에서 29세까지임을 감안하면 30~40대보다 가입 비중이 2배 수준이라 할 수 있다. 젊은 교사들일수록 교사노조에 많이 가입하고 있는 것이다. 교사노조의 집행부 대부분이 30대~40대 초반 교사들이다.

이런 점에서 1980~90년대 교사운동과 2020년대 교사노조 운동은 한 세대인 30년이라는 시간을 건너 뛰었지만, '20~40대초반 청년교사들이 주역이 된 교사들이 운동이라는 공통점을 안고 있다.

## (2) 차이점 – 반독재민주화투쟁 시대 학생세대 VS 민주정부 수립 이후의 학생 세대

### - 중등교사 중심 VS 초등교사 중심

1980~90년대 교사운동의 주역은 1970년대에서 1980년대 대학에 입학한 연령대의 교사들이다. 이들 세대의 특징은 박정희 유신정권의 폭압적 독재, 1980년 광주민주항쟁, 그리고 전두환 정권의 폭압정치와 그에 대한 저항투쟁, 그리고 1987년 6월 전국민적 민주항쟁을 고교 또는 대학생활 동안에 경험한 세대들이다.

2020년대 교사노조의 주역은 주로 민주정부 수립 이후(1997년 김대중 정부 수립 이후) 고교 또는 대학 생활을 경험한 세대들이다. 교원노조가 합법화(1999년)된 상황에서 교직을 경험한 세대이기도 하다.

2020년대는 학교 비리가 줄어들고 학교민주화가 많이 진전된 상황이란 점, 교육복지의 진전에 따라 학교에 다수의 공무원직들이 들어와 함께 근무하는 상황이라는 점 등에서 2020년대 교사노조의 주역은 1980~90년대 교사운동의 주역과 다른 학교 환경에서 근무한 경험을 갖고 있다.

또한 1980~90년대 교사운동의 주역은 중등교사가 다수였고, 노동조합이나 교과활동 등도 중등교사 중심으로 운영되었다.

그러나 2020년대 교사노조의 주역은 초등교사가 다수인 관계로, 자연스레 노조활동의 주요 내용도 초등교사의 현안 요구가 중심이 되고 있다.

## 2) 교사 조직의 운영 형태 측면에서

공통점 : 자주적인 교사 조직들의 자발적 연대운동

차이점 : 오프라인 모임 중심 조직운영 VS 온라인 소통 중심 조직운영

### (1) 공통점 : 자주적인 교사 조직들의 자발적 연대를 통한 운동

5.10 교육민주화선언 이후 들불처럼 일어난 교사협의회, 평교사회, 교과모임은 각 단위가 자체적으로 회비를 걷고, 집행부를 구성하여 독자적으로 활동하는 자주적 모임이었다.

전국적인 조직인 전국교사협의회는 시도교사협의회의 협의체로 각 시도교사협의회의 공통적 요구를 실현하기 위한 공동투쟁을 조직하고, 전국교사협의회의화와 시도교사협의회의 활동상황을 전국에 홍보하고 알리는 역할을 하였다.

교과모임도 지역단위 연구진 모임과 연구자료를 받아보는 자료회원들의 연대조직으로 운영되었다. 교과모임 간 연대모임인 교과모임연합도 만들어져 서로 필요한 협력을 해나갔다.

※ 1989년 전교조 결성 이후에도 전교조는 1994년 해직교사 일괄 복직시까지 조합비 운영은 전국중앙단일조직 형태로 운영했지만, 후원회원은 지역에서 관리하는 분권형 조직 형태로 운영되었다. 교과모

임은 전교조 합법화 이후까지 각 교과모임이 독자적인 재정권과 집행부를 갖추고 독자적으로 운영하는 자주적 모임으로 운영되었다.

2020년대 청년교사들의 노조 가입 운동을 일으키고 있는 교사노조도 자주적인 교사노조들의 네트워크 조직 형태로 운영되고 있다. 교사노조연맹은 16개 시도단위 교사노조와 10개 전국단위 교사노조를 회원으로 둔 연합단체노조이다.

교사노조연맹은 독자적인 재정권을 갖고 집행부를 구성하고 자주적으로 사업을 하는 가맹노조가 납부하는 가맹비(1인당 1500원)를 재정으로 하여, 가맹노조가 공통으로 요구하는 사업과 투쟁을 전개하고, 가맹노조들이 전개한 훌륭한 사업을 서로 공유하고 매개하는 사업을 수행하는 네트워크 형태의 조직이다.

※ 2020년대 청년교사들이 많이 참여하고 있는 교사커뮤니티들은 독자적인 회원과 집행체계를 갖고 활동하는 자주적인 교사 단체라고 할 수 있다.

이런 점에서 1980~90년대 교사운동 조직과 2020년대 교사노조운동 조직은 자주적인 교사조직의 연대체, 네트워크 조직이라는 공통점을 안고 있다.

## **(2) 차이점 : 오프라인 모임 중심 조직운영 VS 온라인 소통 중심 조직운영**

1980~90년대 교사운동은 시대적 환경상 오프라인 모임 중심으로 조직활동을 할 수밖에 없었다. 그래서 주요한 조직활동 무대가 교사들이 모일 수 있는 학교 내 활동 중심으로 진행될 수밖에 없었고, 지역단위(교육지원청) 활동이 이를 지원하는 체제로 운영될 수밖에 없었다. 1989년 이전의 교사조직이 시군구 지역의 교사협의회와 학교 단위 평교사회(평교사협의회) 중심이었고, 전교조 결성 이후 전교조의 조직체계가 본부-지부(시도)-지회(교육지원청)-분회(학교) 체제로 구축되어온 것은 이러한 시대적 상황에 기인한다.

2020년대 교사노조 운동의 시대적 환경은 1980~90년대와 크게 달라졌다. 자동차 문화의 발달과 학교 내 업무량의 급증에 따라 학교 내에서 교사들이 오프라인 모임을 갖는 것이 쉽지 않은 환경이 조성되었고, 온라인소통이 일상화됨에 따라 오프라인 모임을 갖지 아니하고도 의견소통이 쉽게 이루어지는 환경이 조성되었다.

교사노조는 이러한 환경에서 온라인 소통을 통해 조합에 가입하고, 조합의 활동을 보고받으며, 조합에 의견을 제시할 수 있는 소통구조로 활동하고 있다.

이런 점에서 2020년대 교사노조운동은 1980~90년대와 다른 조직활동 원리에 따라 조직운동을 할 수밖에 없다.



### 3) 교사들의 주요 요구 측면에서

공통점 : 교사의 교육할 권리와 교권의 확대 중심의 요구

차이점 : 교육 관료의 부당한 간섭 배제 및 학교의 민주적 운영 요구 중심 VS 다자 관계 속의 교사 교육권 존중과 그 실질적 보장 요구 중심

#### (1) 1980~90년대 교사운동이 이룩한 성과

1980년대 젊은 교사들의 들불을 이어받는 합법화 이전 전교조운동을 정리한 『참교육한길로』에서 필자는 편집후기 ‘범외노조 시기 전교조운동을 바라보며’를 통해 합법화 이전 시대 전교조운동이 이룩한 성과들을 아래와 같이 정리하고 있다.<sup>2)</sup> 『참교육한길로』는 전교조 이전 교육민주화선언과 교사협의회 활동, 평교사회 활동 등을 전교조운동의 전사(前史)로 다루고 있으며, 교과모임 활동 등도 전교조운동의 일부로 하여 다루고 있다.

1. 교육주체들의 교육운동을 일으키고, 참여를 촉진했다.
  - 교사들을 운동의 주체로 성장시켰다.
  - 학부모 및 시민사회단체의 교육운동을 촉진하고, 지역주민 교육연대를 활성화했다.
2. 참교육활동으로 수업과 학생지도활동을 혁신하였다.
  - 교과 수업을 혁신하였다.
  - 새로운 가치교육 영역을 개척하여 왔다.
  - 학급운동을 혁신하고 학생들의 자치활동을 활성화했다.
3. 교육 비리 척결운동으로 교육정상화에 이바지하였다.
  - 사학 비리 척결운동으로 사학정상화에 크게 기여하였다.
  - 촌지 안받기와 각종 채택료 없애기로 교단 정화에 앞장섰다.
  - 불법 찬조금 없애기와 예결산 공개운동으로 투명한 학교운동 풍토를 만들어왔다
4. 교육제도의 진보적 개혁을 촉진하여 왔다.
  - 학교운영위원회의 도입으로 학교운영 민주화에 기여하였다.
  - 초등 교과전담제를 도입하여 초등교육의 질을 높일 토대를 닦았다.
  - 고입 부활을 막아내고 고교 평준화를 확대시켜왔다.
  - 교과서 검인정제도의 확대를 촉진하여왔다

2) 『참교육 한길로』 (전교조운동사편찬위원회, 2011, 도서출판참교육), P.1070~1085

5. 교육복지를 확대하여왔다

- 유아교육법 제정을 이끌어내 유아교육 공교육화의 토대를 구축하였다.
- 학교급식조례 제정운동으로 전면급식의 토대를 구축하였다.
- 작은 학교 살리기 운동을 일으키고 농어촌교육 지원의 폭을 넓혀왔다.

6. 교권 보호와 교원의 근무조건을 개선하여 왔다.

- 인사위원회 설치, 일숙직의 폐지, 연수비, 출장여비 정상화
- 학습지도안 검열 폐지, 관료 간섭 축소
- 수업시수의 축소, 잡무경감

※ 위 내용은 이 부분이 약술되어 있고, 본문을 참고하라 되어 있어 필자가 재구성한 것임

7. 사회 민주화와 노동운동의 발전에 기여하였다.

- 노동운동의 지평을 넓히고 노동운동의 내용을 풍부하게 만들어왔다.
- 시민사회운동의 연대와 협력을 넓혀 사회민주화에 기여하였다.
- 국제교류를 통해 노동인권의 선진화에 기여하였다.

**(2) 2020년대 교사노조운동이 이룩한 성과**

한편 2017년 창립 때부터 2022년말까지의 교사노조연맹 5년 역사를 정리한 『새로운 길』은 교사노조연맹의 주요 성과를 아래와 같이 정리하고 있다.<sup>3)</sup>

1. 교원노조 노동본권 차별 해소

- 1) 근로시간면제제도(타임오프제도) 허용 교원노조법 개정
- 2) 교원노조법의 전임자 ‘허가’ 규정을 ‘동의’로 개정
- 3) 교원단체에 유사 단체교섭권 부여 교원단체법 제정 저지

2. 교육과 교사를 위한 돌봄 정책 구현

- 1) 돌봄업무 학교 사무화 입법화 저지
- 2) 돌봄 지자체통합운영 모델 전국 확산과 돌봄업무를 교사의 업무분장에서 제외

3. 학교폭력대책위 업무 교육지원청 이관 학교폭력예방법 개정

4. 교권침해 학생 강제 전학 등 교권보호 강화 교권호보법 개정

3) 『교사노동조합연맹사 2017~2022 새로운 길』(교사노동조합연맹사 편찬위원, 2022, 교사노동조합연맹), P.188~272

5. 수능감독관 앓을 의자 제공, 수능 서약서 폐지
6. 초등학교 취학연령 5세로 인하 정책 철회
7. 연가 사유 확대와 나이스 연가사유 기재 인권침해 요소 최소화
8. 교직원과 학생의 건강권 확대
9. 교사 초상권 보호 대책 마련 촉구
10. 교원 권리 신장 7대 현안 공론화
  - 1) 공무원보수위원회 교사노조 대표 참여 공론화
  - 2) 교원연구비 인상과 차별 해소 공론화
  - 3) 생활지도법 제정 필요성 공론화
  - 4) 의무부과교육 정비를 위한 특별법 제정 필요 공론화
  - 5) 교무학사전담교사제 도입 필요 공론화
  - 6) 유급 퇴직준비연수제 도입 필요 공론화
  - 7) 유치원 유아학교로 명칭 변경 공론화

※ 10의 3)은 '새로운 길' 출간 이후 생활지도법 제정으로 실현되었고, 10의 2)는 유초중등교원연비의 차별 해소를 일부 진전이 이루어졌다.

### (3) 1980년대 교사운동의 성과와 2020년대 교사노조운동의 성과 비교표

『참교육 한길로』에 나타난 1980~90년대 교사운동의 성과와 『새로운 길』에 나타난 2020년대 교사노조운동의 성과를 같은 영역의 내용끼리 묶어 비교 정리하면 아래 표와 같이 정리할 수 있다.<sup>4)</sup>

영역	1980~90년대 교사운동의 성과	2020년대 교사노조운동의 성과
운동주체세력형성	<p>○ 젊은 교사들이 교육운동 주체로 성장 - 교사협의회, 평교사회, 교원노조, 교과모임</p> <p>○ 학부모 및 시민사회단체의 교육운동 촉진, 지역주민 교육연대 활성화</p>	<p>○ 젊은 교사들이 새로운 교사노조 운동의 주체로 성장 - 교육문제, 교권문제 해결에 능동적 참여 확대(온라인 서명 3~5만명 수준 일상화)</p> <p>○ 학부모 단체 구성 및 운동 준비중</p>

4) 필자의 견해로 정리한 것임.

교육비리척결운동	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육 비리 척결운동으로 교육정상화 이바지               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사학비리척결운동으로 사학정상화 기여 (채용기부금 반환투쟁 등)</li> <li>- 촌지 안반기와 각종 채택료 없애기, 불법 찬조금 없애기, 예결산 공개운동으로 투명한 운영 풍토 조성</li> <li>- 육성회 불법 찬조금 거부운동 등)</li> </ul> </li> </ul>	
교육제도개혁 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육제도의 진보적 개혁 촉진               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교운영위원회의 도입</li> <li>- 초등 교과전담제 도입</li> <li>- 고입부활 저지, 교교평준화 확대</li> <li>- 교과서 검인정제도 확대</li> <li>- 교장 공모제 도입</li> <li>* 교장선출보직제 투쟁(성공하지 못함)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현장 실정에 맞지 않는 정책 거부, 현실 부합 정책 요구 활동               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 돌봄업무 학교사무화 입법화 저지</li> <li>- 돌봄업무 교사 업무분장에서 제외</li> <li>- 5세 초등 취학 정책 철회</li> <li>- 의무부과교육 정비를 위한 특별법 제정 필요 공론화</li> </ul> </li> </ul>
교육실천활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교과모임활동으로 수업 혁신               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교과 수업 혁신</li> </ul> </li> <li>○ 환경 생태 등 새로운 가치교육 영역 개척</li> <li>○ 자생적 모임 활동을 통해 학생지도활동 혁신               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학급운영 혁신</li> <li>- 학생 자치활동 활성화</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교사 온라인 커뮤니티를 통한 수업자료 공유 및 교육 관련 정보 공유 일상화</li> <li>○ 기후위기 대응 교육활동 확산</li> </ul>
교원권리 권익 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교권보호와 교원 근무조건 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교 내 인사위원회 설치</li> <li>- 일숙직의 폐지</li> <li>- 연수비, 출장여비 정상화</li> <li>- 체력단련비 복원</li> <li>- 학습지도안 검열 폐지</li> <li>- 수업시수축소(초등 교과전담제 도입)</li> <li>* 초등 표준수업시수 제정 투쟁(성공하지 못함)</li> <li>- 잡무경감</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교사의 인권 및 교권 확대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수능감독관 앓을 의자 제공, 수능 서약서 폐지</li> <li>- 연가 사유 확대와 나이스 연가사유 기재 인권침해 요소 최소화</li> <li>- 교사 초상권 보호대책 마련 촉구</li> <li>- 교원연구비 인상과 차별 해소 공론화</li> </ul> </li> <li>○ 교육할 권리 관련 제도 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교폭력대책위 업무 교육지원청 이관</li> <li>- 학교폭력예방법 개정</li> <li>- 교권침해 학생 강제 전학 등 교권보호 강화 교권호보법 개정</li> <li>- 아동학대법으로부터 교육할 권리 보호를 위한 법 개정 요구 활동(추진중)</li> <li>- 교무학사전담교사제 도입 필요 공론화</li> </ul> </li> </ul>

교원 공무원의 기본권 확대	○ 교원의 노동조합 합법화 - 공무원 노동조합 합법화 토대 제공 효과 도 발생	○ 교사의 노동본권 확대 - 근로시간면제제도(타임오프제도) 허용 교원노조법 개정  ○ 교원단체에 유사 단체교섭권 부여 교원단 체법 제정 저지  ○ 공무원보수위원회 교사노조 대표 참여 공 론화  ○ 교사 정치기본권 회복 투쟁(진행중)
공교육의 지위와 역할 확대 및 교육복지 확대	○ 유아교육법 제정을 이끌어내 유아교육 공 교육화의 토대 구축  ○ 학교급식조례 제정운동으로 전면급식의 토대 구축  ○ 작은 학교 살리기 운동으로 농어촌교육 지 원의 폭 확대	○ 유치원 유아학교로 명칭변경 공론화로 유아교육의 사회적 지위 향상 추진  ○ 교직원과 학생의 건강권 확대 - 교실 공기청정기 도입 - 학교 교실 청소비 지원 확대  ○ 유급 퇴직준비연수제 도입 필요 공론화

#### (4) 1980~90년대 교사운동과 2020년대 교사노조운동의 중심 요구의 공통점과 차이점

공통점 : 교사의 교육할 권리와 교권의 확대 중심의 요구

차이점 : 교육관료의 부당한 간섭 배제 및 학교의 민주적 운영 요구 중심 VS 다자 관계 속의 교사 교  
육권 존중과 그 실질적 보장 요구 중심

1980~90년대 교사운동과 2020년대 교사노조운동의 중심적 요구는 ‘교사의 교육할 권리와 교권의 확대’라는 공통적 지향을 갖고 있다.

1980~90년대 교사운동은 교장선출보직제 도입, 표준수업시수제 도입 등 교육제도개혁을 위한 법개정 투쟁도 진행했지만, 실질적 성과를 낸 것들은 ‘교육비리 척결 활동’과 많이 주장했지만, 실질적 성과를 낳아 교사의 지지를 확대해온 것은 일숙직 폐지, 연수비, 출장여비 정상화, 학습지도안 검열 폐지 등 교권 확대 활동과 학교 내 인사위원회 설치운영 정상화, 학교운영위원회 정상화, 교내 비리 적결 등 학교운영 민주화였다. 이는 교사의 교권 보호와, 교육할 권리에 대한 간섭의 배제를 지향하는 내용이라는 점에서 ‘교사의 교육할 권리와 교권의 확대’를 지향하는 요구들이라 할 것이다.

2020년대 교사노조운동은 ‘교사의 교육할 권리와 교권의 확대’라는 교사들의 지향이 보다 분명한 요구로 정식화된다. 교사에게 돌봄업무를 부과하지 말 것, 학교폭력대책위 업무를 교육청으로 이관할 것, 교권침해 학생에 대하여 징계할 수 있는 권한을 학교에 부여할 것, 교사에게 학생을 지도할 법적 권한을 부여할 것 등을

그러나 중심적 요구의 구체적 내용을 보면 차이가 발생한다.

1989~90년대 교사운동의 중심적 요구의 주요 내용은 ‘교육관료의 부당한 간섭 배제 및 학교의 민주적 운영’이다. 이는 당시 교사들의 교육활동을 간섭하고 방해하고 교권을 침해하는 상대가 주로 학교장, 교육청 관료 등 교육관료들이었던 데 기인한 것으로 보인다.

그러나 2020년대 교사노조운동의 중심적 요구의 주요 내용은 학부모, 학생, 공무원 등으로부터 침해되는 교사의 교육권을 보장하라는 것이다. 이는 학교사회가 어느 정도 민주화되면서 학교장 등 교육관료로부터의 교육권 교권 침해가 상대적으로 줄어든 반면, 학부모, 학생 등으로부터의 교육권, 교권 침해가 증가하는 사회적 현상, 교육복지 증대에 따라 학교에 근무하는 근로자가 증가하면서 관련 업무 관련 직종 간 갈등이 증가하는 데 기인한 것이라 할 수 있다.

### 3. 교육노동자인 교사의 특성과 교사노조운동의 특성

1980~90년대 교사운동은 자율적인 조직 결성과 학교 민주화투쟁을 통해 학교를 민주화하는 데 큰 역할을 했으며, 정권과 맞서면서 법이 허용하지 아니하는 노동조합을 결성하여 세계노동운동사에서도 유례를 찾기 힘든 탄압을 받으며, 교원노조의 합법성을 인정받는 성과를 낳았다.

그런데 1980~90년대 교사운동은 일반노동조합과 다른 특성을 보인다.

일반노동조합의 가장 중요하고 보편적인 임금인상투쟁을 한번도 전개하지 못한 반면 잘못된 교육을 바꾸려는 요구와 교사들의 교육자적 권위를 침해하고 무시하는 것에 대한 저항 투쟁을 주로 전개하여 왔다. 또한 1980~90년대 교사운동은 사회적 연대활동과 지역사회에서의 연대활동을 중시하여 왔다.

2020년대 교사노조운동이 거둔 성과도 교육관료나 교육공무원, 교육행정직 또는 학부모나 학생들로부터 교사의 교육할 권리나 인격이 침해되는 것에 대한 저항과 그로부터의 보호 장치 마련 등 ‘교육할 권리 확보’ 요구에 집중하여 왔다고 할 수 있다.

필자는 이러한 차이가 교사노동조합운동이 교육활동을 전문으로 하는 교육노동자들의 노동운동이기에 나타난 특성이라 본다. 이는 일시적이고 한시적인 특성이 아니라, 교육노동자인 교사의 본질적 특성에서 연유하는 것인 바, 향후 교사노조운동에서도 주요하게 참고해야 할 교사노조운동의 특성이라 하겠다.

## 1) 교사노동조합운동은 「전문직 교육노동운동」으로서 특성을 지닌다

### (1) 교육노동자는 일반노동자와 다른 특성을 가진다

2023년 4월 교사노조연맹이 조사한 교사설문조사에서 교사의 86%가 바람직한 교사는 교육전문가라고 답했다.

〈교사상에 대한 교사의 인식〉

(2023. 4. 조사)

구 분	바람직한 교사상	
	응답수(명)	비율(%)
학생을 위한 희생하고 봉사하는 성직자	91	0.8
급여를 위한 직장인	1,375	12.09
법령을 준수하는 공직자	109	0.96
교육전문가	9,796	86.15
합 계	11,371	100

교사는 국가 또는 사학재단에 고용된 노동자이다. 따라서 교사는 피고용자로서 사용자의 노동통제에 저항하며 자신의 노동조건(근무여건)을 개선하고 자신의 권리를 확대해나가려는 노동운동을 하게 된다. 교사운동이 노동운동으로서 발전하게 되는 이유이다.

그러나 교사는 단순한 노동자가 아니라 교육이라는 전문적 노동을 행하는 ‘교육노동자’이다.<sup>5)</sup> 여기에서 일반 노동자와 다른 교사운동의 특성이 나타난다.

교사도 노동자이기에 임금 인상 등 경제적 요구가 크다. 그러나 교사는 일반노동자보다 상대적으로 경제적 요구보다 자신의 노동 즉, 교육활동에서 자신의 역할을 존중받고 보람을 느끼고자 하는 요구가 매우 강한 편이다.

실제 교사노조연맹이 2023년 4월 조합원 11,371명에게 교사노동잡이 중점을 두고 해야 할 일을 2개 선택하라고 묻은 결과 ‘교권침해 보호대책 마련’이 36.6%, 경제적 지위향상이 33.55%보다 높았다. 17.08%를 차지한 ‘교육활동 외의 업무 축소 및 배제를 위한 활동’도 교교육활동을 위한 여건 조성에 힘써달라는 요구라고 볼 때, 교사노조 조합원들이 노동조합에 요구하는 바가 경제적 여건개선보다 교육활동에서 자신의 역할이 존중받도록 하는 요구가 더 높음을 확인할 수 있다.

5) 노동계급은 생산직 노동자와 비생산직 노동자로 분류할 수 있으며, 비생산직 노동자는 전문성이 요구되는 일을 행하는 전문직 노동자와 전문성이 요구되지 않는 일을 하는 비전문직 노동자로 분류할 수 있다. 교사가 행하는 노동인 교육은 전문성이 요구되는 일이라는 점에서 교사는 전문직 노동자에 속한다.

〈교사노동조합의 중점사안〉

(2개 응답)

구 분	응답수 (택2)	비율
자존감 활동	6455	2.84
교권침해 보호대책 마련	8,339	36.67
교육 및 전문성 강화 지원 활동	380	1.67
경제적 지위향상 활동	7,630	33.55
교육활동 외 업무축소 및 배제를 위한 활동	3,884	17.08
정치기본권 및 인권회복 활동	1,822	8.01
기타	42	0.18
응답 총수	22,742	100

이런 교사들 요구의 특성은 교사가 인간적 관계를 필요로 하는 교육행위를 하기 때문에 나타나는 현상이다.<sup>6)</sup> 인간은 사회적 존재라서 사회적 관계 속에서 자신의 지위와 역할을 높이고 자아를 실현하며 보람을 얻고자 하는 요구를 보편적으로 가지고 있다. 그런데 물질을 대상으로 노동하는 일반노동자에게는 노동과정과 사회적 관계 속의 자기실현 과정이 분리되어 있지만, 사람을 교육하는 교육노동을 하는 교사들에게는 아이들에 대한 교육 자체가 이미 사회적 관계를 포함하고 있기 때문에 교육 행위 속에서 자신의 지위와 역할을 높이고 교육의 보람을 성취하고자 하는 요구가 강하게 발현된다.<sup>7)</sup> 이 점이 사람을 교육하는 노동을 하는 교육노동자가 물질(또는 물질로 환산될 수 있는 서비스노동)을 대상하는 하는 노동을 하는 일반노동자와 다른 특성을 갖는 것이다.

## (2) 자율성과 전문성은 전문직 교육노동자의 주요한 요구이다

이러한 교사들의 특성 때문에 교사들의 노동조합은 “교육활동 속에서 교사 자신들의 지위와 역할을 높이고 교육의 보람을 추구하려는 요구” 실현을 다른 것보다 더 중요한 요구로 여기며 이는 노조 활동의 주요 동력이 되곤 한다.

교육활동에서 교사의 지위와 역할을 높이려면 무엇보다 교사의 교육활동에 대한 외부(정부와 관료, 학부모 등)의 간섭이 축소되어야 한다. 간섭이 심할수록 교육은 타율화 되고 교사의 교육적 역할은 축소되고 ‘교육의 보람’도 줄어들 수밖에 없다. 때문에 교육활동에 대한 외부의 간섭을 최소화하고 교사의 교육 자율성(자주성)을 높이는 것은 교사의 지위와 역할을 높이고 교육 보람을 성취하려는 교사들의 기본적 요구가 된다.

6) 일반 생산직 노동은 물질이나 재화를 생산하는데 그것이 자신의 것이 되지 못한다는 점에서 노동소외가 극심하며 따라서 노동자의 ‘노동의 보람’을 추구하려는 욕구가 상대적으로 취약하다. 그러나 전문직 노동은 그 결과물의 가치가 사회적으로 인정되는 경향이 크기 때문에 ‘노동의 보람’을 추구하려는 요구가 강하게 나타난다. 그 중에서도 특히 교육자는 교육행위가 사회적으로 가치를 인정받을뿐더러 학생과의 관계 속에서 교육 행위의 가치를 확인하고 느낄 수 있다는 점에서 다른 전문직 노동보다 더욱 ‘노동(교육)의 보람’을 추구하는 경향이 강하게 나타난다.

7) ‘교육에서 교사의 지위와 역할’이 높아지면 ‘교육의 보람’도 높아질 수 있다. ‘교육의 보람’은 ‘교육에서 교사의 지위와 역할’을 높여준다. 이런 점에서 양자는 상호 보완적이다.



자율성(자주성) 요구와 함께 교사의 지위와 역할을 높이기 위해서 중요한 것이 ‘전문성’의 요구이다. 교육은 교육에 대한 전문적 능력을 가진 자가 행해야 한다는 명제가 ‘교육의 전문성’이다. 교육은 교육 전문가가 해야 한다는 명제는 ‘교육의 자주성’을 뒷받침하는 명제이다. “비전문가가 교육에 간섭을 해서 는 올바른 교육이 이루어질 수 없다.”는 명제야말로 교육에서 교육전문가(교사)의 자율성(자주성)을 옹호하는 아주 강력한 논리적 근거이다.<sup>8)</sup>

따라서 교육이 전문직이란 인식은 교사에 대한 사회적 신뢰를 높여주고 교육에서 교사의 지위와 역할을 높이 평가해주는 사회적 인식의 토대가 된다. 아울러 교육의 전문성은 교사에게 자신의 교육행위가 아무나 할 수 있는 게 아니라 전문가인 자신만이 할 수 있는 일이라는 자긍심을 심어주어 교육의 보람을 높여준다. 이런 점에서 교사 대중은 교육 전문성을 높이고자 하는 기본적인 요구를 갖게 된다.

요컨대 전문직 교육노동운동에서 교육에서 지위와 역할을 높이고 보람을 찾으려는 교사들의 요구는 교육의 자주성(자율성) 확보와 전문성 존중 요구로 집약되며 이런 요구가 일반노동운동과 다른 교사노동운동의 특성을 형성하는 주요 요인이다. 교육의 자주성과 전문성은 교육노동의 특성에 따른 교육노동자인 교사의 기본적인 요구일 뿐 아니라 헌법과 법률에서도 보장하고 있는 사회적 인식이기도 하다.<sup>9)</sup>

### (3) ‘교육활동의 자주성과 자율성’은 실제로 교사운동의 중심적 요구였다

‘교육활동의 자주성과 자율성’은 1986년 ‘교육민주화선언’의 중심적 요구였으며, 학교민주화투쟁은 80년대 말 교육노동운동을 일으키는 가장 큰 힘이었다. 1987년 이후 폭발적으로 일어난 사립학교 민주화투쟁과, 공립학교에서도 폭발적으로 일어난 평교사회 결성운동과 이를 통한 학교운영의 민주화 요구는 이를 잘 보여준다.

사학민주화투쟁과 공립의 학교운영민주화 투쟁의 핵심적 요구가 재단과 관료의 비리 척결, 독단적 학교운영의 쇄신, 평교사의 학교운영 참여로 집약되고 있음을 볼 때 학교민주화투쟁은 교육에서의 자율성을 높이려는 요구의 발현이었다.

교육활동의 자주성과 자율성’ 요구는 1989년 교육법 개정운동에서 교장선출보직제, 교무회의 의결기구화, 교원의 자주적 단결권 보장 요구로 집약되어 나타났다. 교무회의 의결기구화와 교장선출보직제는 재단과 교장 중심으로 운영되는 학교를 교육주체의 참여에 의한 자율적 운영체제로 바꿀 것을 요구하는 점에서 교사의 자율성이 최대한 발현될 학교운영구조의 제도화를 요구하는 것이다. 전교조 결성 후에도 현장 교사들의 투쟁은 인사위원회 설치 투쟁, 학교운영위원회 설치와 참여 등 주로 교장의 독단적 학교운영이나 교사 무시에 저항의 성격을 주로 띠고 있었다.

2020년대 교사노동운동에서도 ‘교사의 교육활동의 자주성과 자율성’ 요구는 교사의 기본적인 요

8) 교육이 아무나 할 수 있는 것이라 인식될 때, 교사의 권위는 존중될 수 없으며 간섭은 정당화된다.

9) 헌법 31조 4항은 ‘교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.’고 규정하고 있으며, 교육기본법 제5조 1항은 ‘국가 및 지방자치단체는 교육의 자주성 및 전문성을 보장하여야 하며, 지역의 실정에 맞는 교육의 실시를 위한 시책을 수립·실시하여야 한다.’고 제14조 1항은 ‘학교교육에서 교원의 전문성은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 우대되고 그 신분은 보장된다’고 규정하고 있다.

구로 확인된다. 2020년대 교사노조의 주요한 활동 성과인 ‘교육이 아닌 돌봄 업무의 교사에게 부과 반대’, ‘수업을 방해하는 학생에게 생활지도를 가능하게 하는 생활지도법의 제정’, ‘학부모의 무분별한 아동학대 신고로부터 수업할 수 있는 권리를 보호받기 위한 제도 개선’ 등의 요구는 2020년대 외적 간섭으로부터 교육할 권리를 보장을 원하는 교사들의 요구가 반영된 것이라 할 것이다.

〈교사상에 대한 교사의 인식〉

(2023. 4. 조사)

구 분	교육당국의 교사인식	
	응답수	비율
학생을 위해 희생하고 봉사하는 성직자	8447	74.29
급여를 위한 직장인	819	7.2
법령을 준수하는 공직자	2013	17.7
교육전문가	92	0.81
합계	11371	100

교육의 자주성과 자율성에 대한 교사의 요구가 강력하게 나타나는 것은 교사의 절대다수(86%)가 스스로를 교육전문가로 인식하고 있음에도, 교육당국이 교사를 교육전문가로 인식하지 아니하고(교육당국이 교사를 교육전문가로 인식하고 있다는 응답은 0.8%에 불과), 학생을 위해 희생하고 봉사하는 성직자(74.3%)나, 정부의 명령과 법령을 준수해야 하는 공직자(17.7%)로 여겨 교사의 교육활동에 간섭하고, 이를 강제하려 하기 때문이다.

#### (4) ‘전문성’ 요구 또한 실제 교사들의 주요 요구로 교사운동의 동력이었다.

1980~90년대 교사운동의 상징적 슬로건은 ‘참교육’이라 표현되었다. 이는 현재 실시되는 교육에 대한 비판적 성찰과 교사가 주체가 되어 만들어갈 교육의 지향을 담은 표현이다. 실제 1980~90년대 교사운동은 수많은 자주적 교과모임이 수만 명의 회원을 가진 조직으로 발전하며 교사 스스로 새로운 수업의 내용과 방법을 연구하고 스스로에게 제공하는 활동을 전개해왔다. 비합법 시기 전교조는 교과모임 등에 만든 참교육 자료를 현장교사에게 제공하고, 현장교사는 이를 매개로 전교조 후원회원자가 되었는데 그 수가 4만에 이르렀다. 그리고 그 때에도 교과 연수 등 각종 참교육연수에는 해마다 수천의 교사들이 모여들 정도로 교사들의 관심을 끌어들였다.

이는 올바른 교육을 실천하고 교육전문가로서 역량을 쌓아가고자 하는 요구가 교사들의 보편적이고 광범한 요구임을 말해준다.

2020년대 교사들도 여전히 ‘전문성’에 대한 요구를 갖고 있다. 교사노조의 중심이 되고 있는 초등교사들은 ‘인디스쿨’ 등 자신들의 커뮤니티에서 자신들이 생산한 교육 관련 자료와 정보를 공유하며 스스로 교육전문가로서 자신들을 성장시키는 활동을 자율적으로 하고 있다. 교사노조에서는 학교 현장의 실정에 맞지 아니하는 교육정책에 대한 반대와 현실에 부합하는 정책 시행을 요구하는 활동과 투쟁을 전개하고 있다. 또한 교육당국에게 교육전문가인 교사의 의견을 수렴하여 정책을 수립하라는 요구를

강력하게 하고 있다. 이는 교사의 교육전문성을 인정하고 존중하며 교육정책을 수립하는 요구인 바, 교사의 전문성 지향 요구가 반영된 것이다.

## 2) 교원의 노동조합은 특별법 노동조합이다

교원의 노동조합은 특별법 노동조합으로서 일반노조와 달리 ‘단체행동권’이 부여되지 않았다. 따라서 교원의 노동조합은 ‘단체행동’을 통해 요구를 관철할 수 없다. 때문에 요구를 관철할 수 있는 수단과 방법이 매우 제한적이다.

또한 교원에게는 정치적 자유가 주어져 있지 아니하다. 때문에 정당이나 의원들을 후원하거나 정치적 압박을 가하는 수단이 제약되어 있다. 노동조합의 정치적 활동 또한 금지되어 있다.

교사노조는 이러한 조건에서 교사들의 요구를 실현시킬 현실적인 방법을 찾아나가야 하는 현실적 과제를 안고 있다.

때문에 교사의 노동조합 활동이 성공하기 위해서는 사회적 명분을 확보하고 사회적 지지를 얻어내는 것이 매우 중요하다.

## 3) 교사노조의 활동이 성공하기 위해서는 사회적 명분과 지지가 중요하다.

### (1) 교사운동에서 명분과 사회적 지지는 매우 중요한 성공 요인이었다

1980~90년대 교사운동은 교사들의 중심적 요구가 일반노동운동과 달랐을 뿐 아니라 투쟁의 성공 요인도 주로 파업을 통해 요구를 관철해온 일반노동운동과 달랐다.

교육비리 척결운동이 광범한 여론의 지지를 통해 성공하였고, 사학 정상화투쟁, 유아교육공교육화 투쟁, 급식조례 제정운동 등이 광범한 연대와 사회적 지지의 확대를 바탕으로 성공한 대표적인 투쟁들이었다. 비교적 성공적인 초등교과전담제 투쟁과 연수비 정상화 투쟁 및 일숙직 폐지투쟁도 교사대중의 폭넓은 지지와 사회적 정당성을 바탕으로 성공할 수 있었다.

2020년대 교사노조운동의 대표적인 성공 사례인 ‘돌봄업무 학교사무화 입법화 저지’와 ‘돌봄업무 교사 업무분장에서 제외’는 사회적 명분과 광범한 교사들의 지지를 바탕으로 하여 성공하였으며, ‘5세 초등 취학 정책 철회’는 광범한 사회적 지지를 바탕으로 이루어낸 성과이다. ‘생활지도법 제정’ 역시 사회적 명분과 광범한 국민들의 지지로 가능했다.

교사노조의 최대 성과인 근무시간면제도 허용은 여야 정치권의 약속을 받음으로써 언론의 반대거의 없었기에 가능했다.

## **(2) 명분과 사회적 지지가 중요한 이유는 교육노동의 사회적 성격 때문이다**

교사노조의 요구 관철에서 명분과 사회적 지지가 중요한 것은 교육노동의 사회적 성격에 크게 기인한다.

사적 성격이 강조되는 일반노동과 달리 교육노동은 ‘공공성’이 강조된다. 특히 성년까지의 사회화과정을 책임지는 유·초·중등교육의 경우 모든 국민들의 보편적 이해를 실현하는 과정으로서 사회적 책임으로 이루어져야 한다는 일반적인 관념이 형성되어 있다. 때문에 유·초·중등교육은 국가나 지방자치단체의 책임 하에 이루어지며, 사학에 의해 이루어지는 경우라도 사회적 책무성이 크게 강조된다.

이러한 사정 때문에 교사노동운동에서는 교육의 공공성과 사회적 정당성에 바탕한 사회적 지지가 매우 중요한 역할을 하게 되는 것이다. 공립학교 관련 사안의 경우 그 운영책임자가 자본이 아닌 관료라는 점에서 명분과 사회적 여론의 힘이 무엇보다 크게 작용할 수밖에 없고, 사학의 경우라도 재정의 상당부분을 사회적 지원에 의존하고 있으며 교육행위 자체가 공공성이 강조되고 있다는 점에서 명분과 사회적 여론에 취약할 수밖에 없는 것이다. 때문에 사회적 명분이 강하고 사회적 지지를 얻는 투쟁을 해야 승리하게 되는 것이다.

이는 교사노조가 자신의 주장을 관철해나가는 주요한 힘이 사회적 신뢰를 높이는 데 있음을 말해준다. 이러한 특성은 일반노동운동과 다른 교육노동운동의 고유한 특성의 하나로서 우리가 노조 활동을 해나가는 데서 주요하게 참고해야 할 점이다.

## **(3) 교사의 교육활동과 근무조건을 규정하는 법령 개정을 위해서는 사회적 지지가 필요하다.**

교사의 교육활동과 근무조건은 대부분 법령에 따라 규정된다. 교육활동은 교육법으로, 근무조건은 공무원복무규정, 공무원보수규정 등으로, 기타 청소년보호법, 아동학대법 등등 교사의 일거수일투족이 법적 규제 속에 묶여 있다.

그런데 교원노조법 제7조는 아래와 같이 규정하고 있다.

### **제7조(단체협약의 효력)**

① 제6조제1항에 따라 체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

② 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 및 사립학교 설립·경영자는 제1항에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다.

‘법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용’은 단체협약으로 체결할 수는 있고 이 경우 교육부장관 등은 그 이행을 위해 성실하게 노력해야 하나, 그 조항은 단체협약으로서 효력을 가질 수 없도록 하고 있다.

이 조항은 교원노조의 단체협약에 대한 과도한 규제로서 개정되어야 하겠지만, 이 규정이 존재하는

한, 교사노조는 법령, 조례의 개정과 국회나 의회의 예산 통과를 통해 요구를 관철할 수밖에 없다.

법령, 조례의 개정이나 예산의 통과를 위해서는 여야 정당의 지지가 필요하며, 이를 위해서는 사회적 여론의 지지가 필요하다.

이런 점에서도 교사노조의 요구와 투쟁은 사회적 명분과 사회적 지지를 바탕으로 해야 성공할 수 있다.

## 4. 12만 교사노조 시대, 교사노조가 나아가야 할 길 - 교사는 누구나 가입하는 교원노조 전성시대 열기

### 1) 나아가야 할 길 1 - 과반 교사노조, 20만 조합원 시대 열기

현재 교사노조는 조합원수가 감소하고 왜소화되던 교원노조운동을 교사들의 능동적인 참여에 힘입어, 다시 확대 발전하는 계기를 만들었다. 한국 역사상 최초로 12만 교원노조 시대를 열었고, 사상 처음으로 교원노조 조합원 수가 교원단체(한국교총)의 회원수를 능가하는 교원노조 우위 시대도 열었다.

이제 우리 교사노조는, 이런 교원노조 상승세를 유지 발전시켜, 조합원 가입률이 80%를 넘는 교육공무직이나 교육행정공무원처럼, 교사라면 누구나 교원노동조합에 가입하는 것이 자연스러운 교직사회가 되는, 교원노조 전성시대를 열어나가야 한다. 교사의 과반이 교사노조에 가입하게 될 때, 교사노조는 교사의 교육권과 기본 권리를 지키고 향상시켜낼 수 있는 강력한 힘을 갖게 된다.

이런 교원노조 전성시대를 열어나가기 위해서는 우리 교사노조가 어떻게 해야 할까? 교사의 특성에 부합하는 교사노조 활동을 통해 교사노조가 교사에게 힘이 되며, 교사노조를 통해 교사의 요구를 실현할 수 있음을 보여주면서, 노동조합의 힘은 참여 조합원수에 비례함을 알리고 교사노조 참여를 당연히 여기는 교직사회 문화를 만들어가야 한다.

### 2) 나아가야 할 길 2 - 교사의 정치시민권 회복과 노동기본권 확대

우리 교사가 해결을 요구하는 사안은 거의 대부분 법령의 개정이나 예산과 관련된 사항들이다. 교원의 지위와 대우를 법령으로 정해 시행하도록 헌법과 교육 관련법이 정하고 있기 때문이다.

그런데, 교원노조법 제7조 제1항은 “체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.”라고 규정되어 있다. 이는 교사노조가 교사의 요구를 실현하기 위해 교육부나 교육청과 교섭하고 협의하여 합의를 이루더라도 국회나 지방의회를 설득하여 관련 법령, 조례, 예산을 처리할 수 없으면 실현될 수 없음을 말해준다. 때문에 교사노조는 일반노조보다 요구를 관철시킬 수 있는 정치적 힘이 필

요하다.

그런데 교사와 교사노조는 정치적 자유가 없다. 그래서 정당과 의원을 움직일 수 있는 힘이, 정치적 자유를 가진 공무원보다 훨씬 취약하다. 그래서 교사의 요구를 힘있게 관철하기 위해서는 교사의 정치 시민권을 회복하는 것이 무엇보다 중요하다.

또한 교사의 노동조합은 어떤 단체행동도 할 수 없도록 되어 있어 교육부나 교육청이 노동조합의 단체교섭 요구안을 거부할 때, 이를 힘으로 관철할 수 있는 방법을 갖고 있지 못하다. 이 또한 노동조합의 힘을 미약하게 만드는 주요한 기본권 제약이다.

교사노조연맹은 교원노조에게 허용되지 아니하였던 근무시간면제도를 도입하는 교원노조법 개정을 성공했다. 이는 교원노조운동의 발전에 한 획을 그은 역사적 성과이다. 이런 성공 경험을 바탕으로 교원노조의 단체교섭권과 단체행동권 제약을 최소화하는 교원노조법 개정을 쟁취해내는 것이 향후 교원노조의 힘을 강화하는 중요한 과제이다.

### 3) 나아가야 할 길 3 - 교육전문직 교사의 특성에 맞는 요구투쟁의 조직

앞서 보았듯 교사는 교육노동을 하는 교육전문가이기 때문에 ‘경제적 요구’도 갖고 있지만 ‘교육활동의 자주성과 전문성을 인정받고자 하는 보다 강력한 요구’를 가지고 있다. 때문에 교사노조운동은 교사의 경제적 요구 실현을 위한 활동도 하면서, ‘교육활동의 자주성(자율성)과 전문성을 인정받고자 하는 요구’를 실현하기 위한 활동을 지혜롭게 해 나가야 한다.

경제적 요구는 언제나 ‘임금(보수, 수당)의 인상’이라는 성격을 띠지만, ‘교육활동의 자주성(자율성)과 전문성 존중’의 요구는 시대 상황이나 교육당국의 교육정책에 따라서 그 구체적인 내용이 달라질 수밖에 없다. 따라서 교사노조는 시대 상황과 교육 당국의 정책 변화에 따라 나타나는 구체적인 교사들의 ‘자율성과 전문성’ 존중 요구를 포착하고 이를 실현할 수 있는 방안을 찾아나가야 한다.

그간 교사노조는 이를 잘 포착하여 ‘돌봄 업무 교사에게 부과 금지’, ‘학교폭력대책위 업무를 교육청으로 이관하는 학교폭력예방법 개정’, ‘교권침해 학생의 강제 전학을 가중케 하는 교원지위법 개정’, ‘교사에게 생활지도의 법적 근거를 제공하는 초중등교육법 개정’ 등의 성과를 이루어내었고, 이것은 교사노조의 성장에 큰 힘이 되었다.

2023년 현재 교사들의 ‘자율성과 전문성’ 존중 요구는 “악성 민원 및 무고성 아동학대 신고로부터 교사의 교육할 권리를 보호하라”는 요구로 모아지고 있다.

이 요구를 실현해 나가는 것이 교사노조의 당면한 과제라 할 것이다.

교사노조는 교사의 경제적 요구 실현을 위해 노력해야 하지만, 교사의 보수와 수당이 ‘공무원보수규

정'에 묶여 있으며, 교사노조의 교섭 상대인 교육부가 공무원보수에 관해 아무런 권한을 가지고 있지 못하다는 점 때문에 교원 보수에 대해 실효성 있는 교섭이나 협상을 하는 데 한계가 있다.

교사노조가 이러한 한계를 넘어서서 실효성 있는 “보수(임금) 교섭 내지 협상”을 하기 위해서는 교사노조가 공무원보수를 협의하는 테이블에 앉을 수 있어야 한다. 그래서 교사노조는 2019년부터 인사혁신처에 설치 운영되는 ‘교사노조 대표 공무원보수위원회 참여’를 강력히 요구하여 왔다. 이를 실현하는 것은 교사노조가 공무원보수 협의 테이블에 앉게 되는 것으로 교사노조의 위상을 강화하는 중요한 과제이다.

그런데 교사노조가 공무원보수위원회에 참여하더라도 공무원보수위원회가 지금처럼 힘없는 들러리 협의기구로 운영될 경우, 공무원보수를 적정하게 인상하는 실효성 있는 성과를 거두기 어렵다.

그래서 교사노조는 2022년부터 아래 두 가지를 집중 요구하여 왔다.

“교사노조 대표가 참여하는 공무원보수위의 법정기구화”

“공무원보수·수당의 물가연동제 제도화”

앞의 것은 공무원보수위원회를 실효성을 갖는 기구로 만들고자 하는 요구이며, 뒤의 것은 공무원보수와 수당을 최소한 물가인상율만큼은 인상하여, 실질 임금 하락을 막고자 하는 것이다. 실제 공무원연금법은 연금의 물가연동제를 법으로 정하고 있다. 교사노조가 제안한 “공무원보수의 물가연동제 제도화”은 올해 들어 공무원노조들의 공통된 요구로 확산되고 있다.

공무원의 경제적 요구 실현 관련 또하나의 주요한 과제는 지금 정부가 추진하고 있는 공무원연금 개악을 저지하여 교사의 미래 임금을 지켜내는 것이다.

#### 4) 나아가야 할 길 4 - 시대 상황과 청년교사의 특성에 맞는 조직운영

20~30대가 69.1%를 차지하는 교사노조는 전형적인 MZ세대 노조이며, 한국 최대의 MZ노조이다.

노동조합운동이 성공하려면 당연히 그 주체의 특성과 성격에 맞게 조직을 운영해야 한다. 흔히 MZ세대는 개인의 행복을 추구하는 경향이 강하고, 편안함과 취미 문화생활을 즐기는 데 관심이 많으며, 디지털 기기와 온라인 소통에 익숙하여 온라인에서 맺는 수평적 관계에 익숙하고 수직적 관계에 불편함을 느끼는 특성을 갖는다고 평가한다.

교사노조는 이러한 특성을 가진 MZ세대 청년교사들의 특성에 맞는 조직운영을 개척해 노동조합의 ‘새로운 길’을 열어가야 한다.

지금까지 교사노조는 수평적 네트워크 조직 운영으로 비교적 성공적으로 조직을 확대발전시켜왔다.

조합원이 급증하고 있는 지금, 10만, 20만 조합원이 되어도, MZ세대의 특성에 맞게 조직을 운영하여

청년교사들이 계속 조합의 주인으로 역할하고 조합원으로 남아있을 수 있도록 새로운 조직운영 문화를 만들어가는 것이 교사노조의 또다른 주요한 과제라 할 것이다.

## 5) 나아가야 할 길 5 – 시민사회 지역사회의 우호적 지지세력 확대

앞에서 보았듯, 교육노동이 공적 사회적 성격을 가지며, 교육활동과 교사의 근무조건이 법령으로 규정되는 특성이 있기 때문에, 교사들의 요구를 실현하기 위해서는 사회적 지지가 매우 필요하다.

청년 교사 중심인 교사노조는 아직 이 부분이 취약하다.

교사노조는 한국노총 가입을 통해 이 취약함을 보완하며, 제정당 및 의원들과 우호적 관계를 맺으며, 교사의 주요 요구를 실현하기 위한 법령 개정 등의 활동을 전개해왔다.

교사노조가 교사의 요구를 더 많이 더 잘 실현해나가기 위해서는 사회적 연대를 시민사회와 지역사회까지 넓혀나가는 것이다.

시도교사노조가 한국노총 지역본부를 통해 시도의회 의원들과의 우호적 관계를 넓히고, 지역사회 교육시민단체와의 교류를 통해 지역사회에서 우호적지지 세력을 넓혀가는 것은 시도교사노조의 사회정치적 힘을 키워나가는 유력한 길이다.

교사노조는 2023년 교사노조와 소통할 수 있는 ‘학부모회’를 한국노총과 함께 만들어가기로 했다. 교사노조의 조합원 중 3~40대 교사들은 교사이면서 ‘학부모’이기도 하다. 이들은 교육을 가장 잘 알면서 아이들의 입장에서 교육을 바라볼 수 있는 “교육을 잘 아는 균형감 있는 학부모”이기도 하다.

때문에 교사 학부모와 한국노총 일반노조 노동자 학부모가 함께 만들어가는 학부모회는 교사노조와 가장 잘 소통하면서 교육 사안에 대해 교사의 요구와 학부모의 요구를 조화시킬 수 있는 교사노조의 우군이 될 수 있을 것이다.

또한 학부모단체는 제정당과 교육당국에 미치는 영향력이 상당한 바, 때로는 정치적 자유의 부재로 인해 교사노조가 갖지 못하는 정치적 영향력을 보완해주는 우군 역할도 할 수 있을 것이라 기대된다. 새롭게 만들어질 학부모회가 잘 운영되도록 힘을 보태고 상호 협력하는 것도 교사노조가 해나가야 할 주요한 일이다.



## ‘교육민주화선언’, 1986년 5월 10일, 그리고 2023년 오늘

김민곤 (당시 선언문 기초, (현)서울참교육동지회 회장, 역사정상화전국연대 대표)

### 1. 5.10. 교육민주화선언이란?

〈교육민주화선언〉은 한국YMCA 중등교육자협의회가 1986년 5월 10일 우리 교육이 지닌 비민주성을 비판하고 교육 3주체 중심으로 한 교육민주화 조치를 정부 당국에 공개 촉구한 사건이다.

서울·부산·광주·춘천지역협의회 소속 중등교사 546명(초등교사 20명)이 집회에 참석하여 서명했다. 당시는 교원이 집단으로 의사 표시를 하는 것도 금지되던 시절이었다.

교원이 교육과 사회 문제에 집단으로 견해 표명을 한 것은 1960년 4·19 혁명 시기 교육계 혁신을 추진한 교원노조 운동 이후 무려 26년 만이었다.

### 2. 시대 상황

1980년 5·18 광주민중항쟁을 무력 진압하고 권력을 잡은 전두환 일당은 무한 폭력으로 우리 사회를 짓눌렀다. 1983년까지 민주화 운동에 나선 대학생 1,400여 명을 제적시킬 정도였다. 내란 정권은 공포 분위기를 조성하기 위해 조직 사건을 여럿 조작해 냈다. 교사들이 희생양이 된 사건만 아람회 사건(대전, 서울 1981년), 부림 사건(부산 1981년) 오송회 사건(군산 1982년) 상록회 사건(서울 1983년) 「민중교육」 사건(서울, 충남 1985년) 등이 있었다.

전두환 장기 집권을 저지하기 위하여 1985년부터 각계각층에서 민주화를 요구하는 목소리가 쏟아졌다.

### 3. 교육계 상황

국가가 학교 교육과 교원을 법령으로 통제했다. 교육 시설과 환경은 열악했다. 교사는 말단 관료로 ‘교장의 명을 받아 학생을 교육’하게 돼 있었다. 학생은 어릴 때부터 무한 경쟁 사다리 오르기에 내몰렸다. 당시 유행하던 말이다. ‘선생님, 집에 다녀오겠습니다.’ ‘행복은 성적순이 아니야!’ 학부모는 자녀를 볼모로 잡혔을 뿐 교육 체제에 참여할 길이 없었다.

### 4. 싸이 트는 교사 운동 조직

학생 수 급증으로 청년 교사들이 대거 교직에 들어왔다. 1982년 즈음에 학생 운동을 경험한 사대 동문 중심으로 비공개 지역 소모임과 공개 조직(한국YMCA중등교육자협의회, 초등교사협의회, YWCA 사우회, 흥사단교육문화연구회, 한국글쓰기교육연구회)이 생겼다.

공개 조직은 교육 모순 실체를 파악하고 해결 방안을 모색하는 연구 활동에 힘을 쏟았다. “압제자에게 압제 논리가 필요하듯이 피압박 민중에게는 해방 운동 이론이 필요하다.”(P. 프레이리)

공개 조직이 생산한 연구 활동 성과는 지역 교사 모임을 통해 현장 실천으로 이어지고 다양한 교육현장 경험은 공개 조직을 매개로 확산하는 구조를 이루어 조직 확대에 기여했다.

### 5. 집단행동 결행

운동 역량이 커지면 운동 수준도 변하는 법이다. 양질전환법칙에 따라 교사 운동도 시대정신을 자기 문제로 받아 안아서 행동에 나서기로 결정했다. 공개 조직과 지역 소모임이 면밀하게 소통했다. 5월 교육주간 5월 15일 ‘스승의 날’ 대신에 5월 10일을 ‘교사의 날’로 선포하고 그 행사의 일환으로 <교육민주화선언>을 발표했다.

### 6. 선언에서 요구한 내용

- 헌법에 명시된 교육의 정치적 중립성은 실질적으로 보장되어야 한다. 교육은 정치에 엄정한 중립을 지켜 파당적 이해에 악용되어서는 안 된다.
- 교사의 교육권과 제반 시민적 권리는 침해되어서는 안 되며 학생과 학부모의 교육권도 최대한 보

장되어야 한다.

- 교육행정의 비민주성, 관료성이 배제되고 교육의 자율성이 확립되기 위해 교육자치제는 조속히 실현되어야 한다.
- 자주적인 교원단체의 설립과 활동의 자유는 전면 보장되어야 하며 이에 대한 당국의 부당한 간섭과 탄압은 배제되어야 한다.
- 정상적인 교육활동을 저해하는 온갖 비교육적 잡무는 제거되어야 하며, 교육의 파행성을 심화시키는 강요된 보충수업과 비인간화를 조장하는 심야 학습은 즉각 철폐되어야 한다.”

## 7. <선언>이 담아낸 의미

- 1980년대 교사 운동 중간 결산
- 교육 문제를 시급히 해결해야 할 사회 문제로 부각
- 교육 3주체가 교육 모순을 자각하고 운동 조직화를 꾀할 계기 제공
- 1980년대 후반 교사 운동 폭발 전인

## 8. <선언> 참가 동인

- 부끄러움 : 교사란 무엇인가? 갈라진 나라, 억압하는 사회, 비인간을 강요하는 교육 모순 아래 아이들이 병들고 죽어가는 학교, 진실이 질식하는 교단에서 교사란 무엇이어야 하는가?
- 관심 : “지옥이 있다면, 그건 ( )이다.” (장 폴 사르트르)
- 용기 : “누리 감싼 어둠에도 / 하늘에 별은 빛나느니 / 우리도 저 별과 같이 / 등불 함께 들리라! / 무엇으로 살려는가? / 뜻으로 살리라! / 아픔으로 밝힌 등불 / 씨알 되어 움 돋으면 / 아아, 저기 들불처럼 / 타오르는 기나긴 행렬 .....

## 9. 정부 당국 대응

“국기(나라 기틀)를 흔드는 문제 교사들!”

## 10. 2023년 오늘, 교사운동에 담긴 사성제(苦集滅道)

37년 전, 그렇게 다짐하고 뭉쳐 헤쳐 온 과정이 교사운동이고 〈교육민주화선언〉이었다.

오늘도 그때처럼 현실이 어렵더라도 교사들이 침묵하지 말고 무사안일에 빠지지 말고 당면한 문제를 함께 풀어나갔으면 좋겠다.

교사는 시험 문제만 잘 푸는 사람이 아니라 크고 작은 사회 문제도 풀어낼 수 있다. 스스로 그런 능력을 가진 사람이라는 것을 믿고 변화를 위해 행동했으면 좋겠다.

## 교육민주화선언

학생들과 함께 진실을 추구해야 하는 우리 교사들은 오늘의 참담한 교육현실을 지켜보며 가슴 뜀었다. 영원한 민족사 앞에 그 책임의 일단을 회피할 수 없음을 통감하게 된 우리는 더 이상 강요된 침묵에 머무를 수 없다는 결심에 이르렀다. 우리 교사들을 믿고 따르는 학생들의 올곧은 시선은 도도한 역사의 흐름 속에서 방관자로 남아있는 우리를 더없이 부끄럽게 만든다. 이제 우리는 맹랑한 꼭두각시의 허무한 몸짓을 그만 그쳐야 한다.

우리 앞의 저 대상화된 학생들이야말로 이 민족의 미래임을 잊어서는 안 된다. 기성세대의 탐욕과 허위, 좌절과 패배주의가 저들을 병들게 하고 있음을 주목하자. 이 같은 부정적인 현상은 특정세력의 허욕과 독선에 바탕한 비민주적 사회와 이에 종속되어 학생들에게 비판적 안목과 문제해결 능력을 길러주지 못하는 비민주적 교육에서 비롯됨을 직시한다.

오늘날 우리 사회에 요원의 불길로 타오르는 민주화의 열기는 역사의 필연이며 각 부문의 민주화는 누구도 막을 수 없는 대세가 되었다. 교사들이 주체적으로 이루어야 할 교육부문의 민주화는 사회 전체의 민주화와 분리해서 생각할 수 없다. 교육의 민주화는 사회의 민주화의 토대이며 완성이기 때문이다.

돌이켜보건대 해방 이후 우리의 교육은 전 민족의 노예화를 획책하던 일제 군국주의 교육의 잔재를 청산하지 못한 채 시류에 따라 부침한 정치권력의 편의대로 길들여진 충직한 시녀로 전락하였다. 교육의 정치적 중립성은 누더기 같은 헌법 속에 그나마 사문화된 채 보장받지 못했고 식민지 하에서 구조화된 교육행정의 관료성과 비민주성은 온존되어 왔다.

그 결과 민족운동의 중요한 몫을 담당하였던 교사들은 국민의 교사가 아니라 극도로 통제된 관료기구의 말단으로 떨어졌고 교직은 성직이란 미명아래 점수매김과 서열짓기에 급급한 사이버 교육의 굴레 속에서 무조건적 희생을 강요당했다. 참다운 교육을 위한 교사의 주체적이고 창의적인 노력과 자율성은 배척되고 있다.

힘써 진리를 탐구하고 심신이 건전한, 인간미 넘치는 공동체의 성원으로 자라야 할 학생들, 이들은 열악한 교육환경 속에서 비정한 점수경쟁과 물질만능적 상업주의 문화의 홍수에 시달리며 고통스럽게 방황하고 있다. 비민주적 교육현장은 일방적으로 선정된 경색된 가치만을 학생들에게 주입할 뿐 민주시민의 자질을 함양할 기회를 제공하지 못한다.

모순에 찬 사회구조와 국민의 요구를 올바르게 충족시킬 수 없는 교육제도로 말미암아 갈피잡지 못하고 있는 학부모들, 이들은 문제의 본질을 파악할 여유도 없이 당면한 과열경쟁 속에 자신

과 사랑하는 자녀의 인간다운 삶을 저당 잡혔다.

산적한 교육문제를 어떻게 풀어나갈 것인가. 당국의 행정력만으로 해결할 수 있는 성질의 것인가. 그것이 전혀 가능하지 않음은 이미 증명되지 않았는가. 조령모개가 한국교육정책의 대명사로 된 지 오래이다.

육의 주체인 교사·학생·학부모가 소외된 상태에서 추진되는 이른바 교육개혁이란 기술적이고 지엽적인 절차상의 손질일 뿐, 진정한 의미의 개혁이라 할 수 없다. 그것은 국민에게 또 하나의 환상을 심어줄 뿐이다. 교육개혁은 교육, 인간 및 사회를 보는 관점의 개혁에서 출발하지 않으면 안 된다. 교사, 학생, 학부모를 교육주체의 자리에 확고하게 세우지 않으면 안 된다. 이것이 바로 교육민주화의 첫걸음이다. 진정한 교육개혁은 교육의 민주화에 다름 아닌 것이다.

교육민주화를 달성하기 위해서는 우리 교사들의 역할에 일대 전환이 이루어져야 한다. 우리는 이제까지의 무기력한 말단관료, 역사 속의 방관자의 위치를 탈피, 새로운 교사로서 참삶을 살지 않으면 안 된다. 우리는 교육의 주체로서 국민의 교육적 요구를 올바르게 실천할 막중한 책임을 느끼며 교육의 민주화는 민주사회의 이념을 지속적으로 제공하는 바탕이라는 자각에서 새로운 교육건설의 역사적 과제를 짊어지고 모든 장애와 고난을 이기며 민주교육을 실천해나갈 것을 오늘 엄숙히 선언한다.

이에 우리는 교육의 민주화를 위한 최소한의 조건을 천명하는 바이다.

1. 헌법에 명시된 교육의 정치적 중립성은 실질적으로 보장되어야 한다. 교육은 정치에 엄정한 중립을 지켜 파당적 이해에 악용되어서는 안 된다.

1. 교사의 교육권과 제반 시민적 권리는 침해되어서는 안되며 학생과 학부모의 교육권도 최대한 보장되어야 한다.

1. 교육행정의 비민주성, 관료성이 배제되고 교육의 자율성이 확립되기 위해 교육자치제는 조속히 실현되어야 한다.

1. 자주적인 교원단체의 설립과 활동의 자유는 전면 보장되어야 하며, 이에 대한 당국의 부당한 간섭과 탄압은 배제되어야 한다.

1. 정상적 교육활동을 저해하는 온갖 비교육적 잡무는 제거되어야 하며, 교육의 파행성을 심화시키는 강요된 보충수업과 비인간화를 조장하는 심야학습은 철폐되어야 한다.

1986. 5. 10 한국YMCA중등교육자협의회

# 교사노조의 주력, 청년 교사들의 요구와 지향 : 교사노동조합연맹 조합원 설문 조사 결과 분석을 중심으로

황유진(교사노동조합연맹 정책처장)

## I. 들어가는 말

시대와 장소를 막론하고 언제나 새로운 세대는 있었다. 오늘 “청년교사”는 “오래된 미래”와 같이 느껴진다. 어느 시대에서나 시대를 이끄는 주역들이 있었고, 1986년에도 젊은 교사들이 중심이 되어 교원노조운동을 이끌었다. 시간은 다르지만 오늘의 교사노동조합연맹도 이와 같은 선상에 있다고 할 것이다. 젊은 세대들이 바라는 더 나은 삶, 용기 있는 실천, 새로운 세대를 이해하고, 젊은 세대가 그들의 삶의 주인공으로 살도록 돕는 세대 간 연대는 생존을 위한 필연이고, 세대를 넘어 계속되어야 하는 가치 있는 일이다. 그런 의미에서 오늘 1986년과 2023년 5월 10일의 연계는 약 40년간의 거리가 무색할 만큼 가깝게 느껴진다.

교사노동조합연맹은 연초 한해 목표를 7만 조합원으로 설정하였으나 이를 4월에 조기 달성함으로써, 교사노조 12만 시대의 주인공이 되었다. 이에 새로운 시대의 주역인 교사노동조합연맹의 젊은 교사들의 요구를 깊이 들여다보고, 그 목소리를 통해 앞으로 우리 교사노조가 나아가야 할 방향에 대한 지혜를 얻고자 한다.

## II. 세대 분류에 따른 교사노동조합연맹의 조합원 구성

젊은 교사를 세대 프레임으로 보려는 것은 아니나, 우리는 분명 일정 연령대를 기반으로 공통의 체험을 통해 유사한 생각과 비슷한 생활 방식을 누리고 있다. 이를 부인할 수 없기에 오늘 ‘세대’ 개념을 빌려 우리 조합원 연령대의 특징을 정리해보고자 한다.

현재 대한민국에서 세대 분류는 다음과 같이 구분할 수 있다. 한국전쟁 전에 출생하여 우리나라의

주요 산업이 농업에서 산업화 시대로 넘어가는 시기의 주역이 되었던 세대(산업화세대, ~'54년 출생), 전쟁 후 안정기에 급격한 출생률을 기록하며 유신체제에서 성장기를 보내고 민주화를 경험한 세대(베이비붐세대, '55~'64년 출생), 유년기에 한국경제 고성장의 풍요를 맛보았지만 IMF로 사회진입기에 경제 침체를 겪은 세대(X세대, '64~'79년 출생), 세계화 시대에 성장하여 해외 문화에 대한 수용성이 높고 인터넷과 모바일에 친숙한 세대(M세대, '80~'95년생), 태어나면서부터 모바일 미디어 환경이 익숙한 세대(Z세대, '96이후 출생)로 정리할 수 있다(장운정 외1, 2021). 이후 Z세대만큼의 인구 규모에는 미치지 못하지만 2010년에서 2024년 사이 출생한 알파(Alpha) 세대도 있으나 이들은 아직 교직에 임직할 수 있는 연령대는 아니다.

〈표 1〉 대한민국 세대분류와 교사노동조합연맹 조합원 구성 비율

구분	베이비붐 세대	X세대	M세대	Z세대
출생연도	1950~1964	1965~1979	1980~1994	1995년 이후
연령	58~72세	43~57세	28~42세	27세 이하
청소년기	고성장시대 성장주의 국가주의 권위주의	산업화 수혜시대 교복자율화 소비주의	민주화 정착 국제화 정보화	디지털 원주민 타고난 연결성 국제 정보에 대한 즉각적인 접근성 편견없는 세대
가치관	권위주의적 집단주의 가족지향	탈권위주의적 자기중심적 개인주의, 자유	개성, 다양성 오락성, 즐거움	개인적, 독립적 경제적 가치 우선 평등 중시
라이프 스타일	젊음과 건강에 대한 욕구, 교육 중시	소비지향적 여가 중시	컴퓨터 문화	반응속도 빠름 텍스트보다 이미지에 주목
소비 특성	합리적	합리적, 실용적	감각적, 스타일과 디자인 영향	즉각적인 반응과 짧은 집중
조합원 비율 (23.5.1.기준)	315명 -0.43%	19,043명 -25.85%	43,791명 -59.45%	10,517명 -14.28%

출처 : 박혜숙(2016)에서 재구성

위 세대 구분에 따라 교사노동조합연맹 조합원 구성 비율을 보면(2023년 5월 1일 기준) Z세대는 14.28%, M세대는 59.45%, X세대는 25.85%, 베이비붐세대는 0.43%이다. 교사노동조합연맹 조합원 구성을 세대로 분류할 때 M세대가 약 60%로 과반수 이상이며, Z세대는 15% 미만으로 MZ세대 비율이 약 75%이다. 연령별로는 20대는 28.7%, 30대는 38.4%, 40대는 29.0%, 50~60대는 3.6%로 30대가 가장 많고 이후 40대 순이다.



### Ⅲ. 연령대에 따른 조합원들의 인식 차이

#### 1. 조사개요

교사노동조합연맹에서는 조합원들을 대상으로 2023.04.20.~04. 28.(9일간) 동안 교사들이 인식하는 교직문화 및 학교 교육 현장의 문제점을 확인하고 앞으로의 정책 방향을 모색하기 위한 목적으로 온라인 설문조사를 실시하였다.

조사 내용은 교직원, 교육당국의 교사에 대한 인식, 교직생활 만족도, 이직 및 사직(의원면직) 고려 여부, 교권침해 현황, 교사효능감, 교육 활동정상화를 위한 대안, 교원의 보수, 근무환경, 교사노조의 앞으로의 방향 등이었다.

분석 방법은 수집된 자료를 KSDC DB의 통계 프로그램 E-STAT 3.0으로 빈도분석 및 교차분석을 이용하였다.

조사 대상은 아래의 표와 같이 교사노조연맹의 조합원을 대상으로 하였으며, 교사노조연맹의 각 가맹노조 조합원 11,377명이 응답하였다. 조합원 대비 조사에 참여한 비율은 15.54%였다. 응답자의 연령대로는 20대(1,697명, 14.916%), 30대(4,297명, 37.769%), 40대(4,748명, 41.733%), 50대(635명, 5.581%)이다.

〈표 2〉 설문조사 대상 및 응답 비율

조사 대상			설문 응답		
구분	조합원 수	구성 비율	응답자수	참여율	구성 비율
20대	21,079명	28.70%	1,697명	8.05%	14.92%
30대	28,119명	38.40%	4,297명	15.28%	37.77%
40대	21,241명	29.00%	4,748명	22.35%	41.73%
50대 이상	2,770명	3.60%	635명	22.92%	5.58%
합계	73,209명	100%	11,377명	15.54%	100%

#### 2. 주요 내용 분석 결과

〈표 3〉 바람직한 교사상에 대한 연령대별 인식 차이

구분			선생님이 생각하는 바람직한 교사상은 무엇입니까?				
			성직자	직장인	공직자	교육전문가	전체
연령	20대	빈도	12	299	14	1,372	1,697
		비율	0.71%	17.62%	0.82%	80.85%	100.00%
	30대	빈도	45	621	64	3567	4297
		비율	1.05%	14.45%	1.49%	83.01%	100.00%
	40대	빈도	25	414	27	4282	4,748
		비율	0.53%	8.72%	0.57%	90.19%	100.00%
	50대 이상	빈도	9	41	4	581	635
		비율	1.42%	6.46%	0.63%	91.50%	100.00%
전체	빈도		91	1375	109	9,802	11,377
	비율		0.80%	12.09%	0.96%	86.16%	100.00%

- 바람직한 교사상에 대한 전체 교사의 인식은 1순위 ‘교육전문성을 갖고 자율성을 발휘하며 학생을 교육하는 교육전문가’ 9,802명(86.1%)> 2순위 ‘급여를 받고 주어진 업무를 충실히 수행하는 직장인’으로 1,375명(12.09%)> 3순위 ‘국가가 부여하는 의무와 법령을 충실히 준수하는 공직자’ 109명(0.96%)> 4순위 ‘학생을 위해 희생을 감수하고 봉사하는 성직자’ 91명(0.8%) 순이었다. 1순위와 2순위의 차이가 확연하였으며 대다수의 교사들이 교육전문가를 바람직한 교사상으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

- 연령대별 특징을 살펴보면 연령이 높은 순으로 교육전문가라고 답한 비율이 높았으며[50대 이상(91.5%)> 40대(90.19%)> 30대(83.01%)> 20대(80.85%)], 연령이 낮은 순으로 직장인이라고 응답하는 비율이 높았다[20대(17.62%)> 30대(14.45%)> 40대(8.72%)> 50대 이상(6.46%).

〈표 4〉 교육당국의 교사에 대한 태도 인식

구분			교육당국은 교사를 어떻게 보고 있다고 생각하십니까?				
			성직자	직장인	공직자	교육전문가	전체
연령	20대	빈도	1429	55	203	10	1697
		비율	84.21%	3.24%	11.96%	0.59%	100.00%
	30대	빈도	3323	269	668	37	4297
		비율	77.33%	6.26%	15.55%	0.86%	100.00%
	40대	빈도	3334	406	976	32	4748
		비율	70.22%	8.55%	20.56%	0.67%	100.00%
	50대 이상	빈도	364	89	169	13	635
		비율	57.32%	14.02%	26.61%	2.05%	100.00%
전체	빈도		8450	819	2016	92	11377
	비율		74.27%	7.20%	17.72%	0.81%	100.00%

- 교육당국은 교사를 어떻게 보고 있느냐는 질문에 전체 교사들의 응답은 1순위 ‘학생을 위해 희생을 감수하고 봉사하는 성직자’ 8,450명 (74.27%)> 2순위 ‘국가가 부여하는 의무와 법령을 충실히 준수하는 공직자’ 2,016명(17.72%)> 3순위 ‘급여를 받고 주어진 업무를 충실히 수행하는 직장인’ 819명(7.2%)> 4순위 92명(0.81%) 순이었다.

- 이는 교사들이 바람직하다고 보는 교사상이 교육전문직인 것과는 반대로 교육당국은 교사를 교육전문가로 보지 않으며, 교육당국이 학생을 위한다는 명분으로 교사에게 희생을 강요하고 있다는 인식이 강함을 보여준다.

- 연령대별 특징은 연령이 낮을수록 교육당국이 교사를 성직자로 보고 있다는 인식이 강했으며[20대(84.21%)> 30대(77.33%)> 40대(70.22%)> 50대 이상(57.32%)], 연령대가 높을수록 교사를 공직자로 보고 있다는 인식이 강했다[50대 이상(26.61%)> 40대(20.56%)> 30대(15.55%)> 20대(11.96%)]

- 이와 같은 인식 차이는 학교 안 근무 경력에 따른 교직경험에 영향을 받았다고 볼 수 있다. 20대 교사들은 교육당국이 교사에게 희생을 강요한다고 인식하는 반면 교직경험이 오래될수록 교사들은 교육당국이 교사를 공무원으로서 업무를 수행할 것을 요구한다고 인식하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 교직 경력이 늘어남과 동시에 교육당국의 정책에 대한 경험이 누적되면서 관점의 차이가 발생한 것일 수도 있다. 이는 그동안의 학교 안 업무와도 연계하여 고려해야 할 사항으로 앞으로 교사의 정체성 형성 측면에서도 정책 방향성을 위해 고민해야 할 부분으로 판단된다.

〈표 5〉 교직생활 만족도

구분			현재의 교직 생활에 만족하십니까?					
			매우 만족	조금 만족	보통	조금 불만족	매우 불만족	전체
연령	20대	빈도	12	214	321	566	584	1697
		비율	0.71%	12.61%	18.92%	33.35%	34.41%	100.00%
	30대	빈도	50	459	789	1244	1755	4297
		비율	1.16%	10.68%	18.36%	28.95%	40.84%	100.00%
	40대	빈도	46	567	830	1316	1989	4748
		비율	0.97%	11.94%	17.48%	27.72%	41.89%	100.00%
	50대 이상	빈도	24	133	154	135	189	635
		비율	3.78%	20.94%	24.25%	21.26%	29.76%	100.00%
전체		빈도	132	1373	2094	3261	4517	11377
		비율	1.16%	12.07%	18.41%	28.66%	39.70%	100.00%

- 현재 교직생활에 만족하느냐는 질문에 전체 교사들은 1순위 매우 불만족 4,517명(39.70%) > 2순위 조금 불만족 3,261명(28.66%) > 3순위 보통 2,094명(18.41%) > 4순위 조금 만족 1,373명(12.07%) > 5순위 매우 만족 132명(1.16%) 순으로 나타났다. 전체 응답 중 부정적인 답변이 7,778명(68.36%)에 달해 많은 교사들이 교직생활에 만족하지 못하는 것으로 나타났다.

- 연령대별 특징을 보면 부정적인 응답은 30대(69.79%) > 40대(69.61%) > 20대(67.76%) > 50대 이상(51.02%) 순이었다. 가장 만족도가 높은 연령대는 50대 이상으로 긍정적인 답변이 24.72%로 다른 연령대와의 차이가 확연히 달랐다.

- 이와 같은 결과는 오랜 경험을 통한 교직 태도, 업무 숙련도, 학교에서 담임 및 보직 등을 주로 수행하는 책임의 정도 등을 연령층과의 관계를 통해 고려해 볼 필요가 있음을 시사한다.

〈표 6〉 최근 1년간 이직 및 사직(의원면직) 고려 여부

구분			최근 1년간 이직 또는 사직(의원면직)에 대해 고민한 적이 있습니까?					
			거의 매일	종종	가끔	거의 안함	전혀 안함	전체
연령	20대	빈도	518	585	413	144	37	1697
		비율	30.52%	34.47%	24.34%	8.49%	2.18%	100.00%
	30대	빈도	1172	1503	1095	361	166	4297
		비율	27.27%	34.98%	25.48%	8.40%	3.86%	100.00%
	40대	빈도	1130	1533	1437	474	174	4748
		비율	23.80%	32.29%	30.27%	9.98%	3.66%	100.00%
	50대 이상	빈도	130	192	192	81	40	635
		비율	20.47%	30.24%	30.24%	12.76%	6.30%	100.00%
전체		빈도	2950	3813	3137	1060	417	11377
		비율	25.93%	33.51%	27.57%	9.32%	3.67%	100.00%

- 최근 1년간 이직 및 사직(의원면직) 고민했느냐는 질문에 전체응답자 중 2,950명(25.93%)의 교사가 거의 매일 이직 및 사직을 고려한다고 답했다. 즉, 교사 4명중 1명 이상이 최근 1년간 매일 이직 및 사직을 고민하고 있으며, 이외에도 종종(33.51%), 가끔(27.57%)의 응답자가 87%로 잦은 주기로 교직을 떠날 것을 고민하는 것으로 나타났다.

- 연령대별 특징을 살펴보면 매일 이직 및 사직을 고민하는 비율은 20대(30.52%)> 30대(27.27%)> 40대(23.8%)> 50대이상(20.47%)순이며, 연령대가 낮은 순으로 교직을 떠날 것을 고민하는 비율이 더 높음을 알 수 있다. 또한 종종과 가끔의 경우도 합산할 때 20대(89.33%)와 30대(87.73%) 교사들 10명 중 약 9명이 교직에서 이직 및 사직을 고민하고 있음을 알 수 있다.

- 2030대 교사들이 학생과 가장 가까운 곳에서 주로 담임 업무 등을 맡고 있는 점을 고려할 때, 젊은 교사들은 현재 근무환경이 열악하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 세대별 특징을 고려할 때 M세대와 Z세대는 재미를 선호하고 반응이 즉각적이라는 점을 고려할 때 교직이 젊은 세대에게 매력적인 일터로 작동하지 않으며, 현재 교직에서 성공이나 성취 등이 충족되지 않고 있음을 추정할 수 있다.

- 또한 젊은 교사들의 잦은 교직 이탈에 대한 고민이 교직 몰입과 학생 지도 및 수업에 미치는 영향에 대해서도 심각히 고민해야 할 것으로 보인다. 이 질문의 응답은 교육당국이 시급히 교육환경 개선을 위한 노력을 수행해야 함을 보여준다.

〈표 7〉 자신의 교사효능감에 대한 인식

구분			선생님 개인의 교사효능감은 어느 정도라고 생각하십니까?					
			①매우높음	②조금높음	③보통	④조금낮음	⑤매우낮음	전체
연령	20대	빈도	166	552	551	250	178	1697
		비율	9.78%	32.53%	32.47%	14.73%	10.49%	100.00%
	30대	빈도	474	1311	1244	730	538	4297
		비율	11.03%	30.51%	28.95%	16.99%	12.52%	100.00%
	40대	빈도	604	1449	1441	661	593	4748
		비율	12.72%	30.52%	30.35%	13.92%	12.49%	100.00%
	50대 이상	빈도	103	202	221	59	50	635
		비율	16.22%	31.81%	34.80%	9.29%	7.87%	100.00%
전체		빈도	1347	3514	3457	1700	1359	11377
		비율	11.84%	30.89%	30.39%	14.94%	11.95%	100.00%

- 교원 및 교직환경 국제비교 연구(TALIS)에서 제시된 교사효능감 항목을 제시하고 보고 자신의 교사효능감을 묻는 질문에 1순위 조금 높음(30.89%) > 2순위 보통(30.39%) > 3순위 조금낮음(14.94%) > 4순위 매우낮음(11.95%) > 5순위 매우 높음(11.84%) 순이었다. 제시된 교사효능함 항목은 아래와 같다.

- 학생들에게 학업을 잘 해내고 있다고 믿음 주기
- 학생들이 배움을 가치있게 여기도록 돕기
- 학생들을 위해 좋은 문제 만들기
- 교실에서 방해되는 행동을 통제하기
- 학업에 관심 없는 학생들에게 동기 부여하기
- 학생들의 행동에 대한 기대를 명확히 하기
- 학생들이 비판적으로 사고할 수 있도록 돕기
- 학생들이 학급 규칙을 따르도록 만들기
- 방해가 되거나 시끄러운 학생을 진정시키기
- 다양한 평가전략 사용하기
- 학생들이 잘 이해하지 못할 때 다른 방식으로 설명해 주기
- 수업시간에 다양한 교수전략 사용하기
- 디지털 기술을 활용하여 학생들의 학습 지원하기

- 교사들은 대체로 자신이 위에 제시된 방법을 통해 학생들을 잘 지도할 수 있을 것으로 인식하고 있었다.

- 연령별로는 긍정적으로 답한 순은 50대 이상(48.03%) > 40대(43.24%) > 20대(42.31%) > 30대(41.54%) 순이었다. 매우 높음이라고 답한 것은 연령대가 높을수록 그 비율이 높았다. 이는 교직경력에 따른 숙련도와 밀접한 관련이 있음을 보여준다.

〈표 8〉 대한민국의 교직환경에 대한 인식

구분			대한민국 교직환경은 교사효능감을 높이는데 기여한다고 생각하십니까?					
			①매우그렇다	②조금그렇다	③보통	④조금아니다	⑤매우아니다	전체
연령	20대	빈도	4	12	47	251	1383	1697
		비율	0.24%	0.71%	2.77%	14.79%	81.50%	100.00%
	30대	빈도	12	70	144	587	3484	4297
		비율	0.28%	1.63%	3.35%	13.66%	81.08%	100.00%
	40대	빈도	20	41	180	629	3878	4748
		비율	0.42%	0.86%	3.79%	13.25%	81.68%	100.00%
	50대 이상	빈도	1	11	51	112	460	635
		비율	0.16%	1.73%	8.03%	17.64%	72.44%	100.00%
전체		빈도	37	134	422	1579	9205	11377
		비율	0.33%	1.18%	3.71%	13.88%	80.91%	100.00%

- 대한민국의 교직환경이 교사의 효능감을 높이는데 기여하는가에 대한 질문에 교사들은 매우 아니다(80.91%) > 조금 아니다(13.88%) > 보통(3.71%) > 조금 그렇다(1.18%) > 매우 그렇다(0.33%) 순으로 답했다.

- 연령대별 특징을 보면 매우 기여하지 않는다는 부정적인 응답에 대한 순위는 40대(81.68%)> 20대(81.5%)> 30대(81.08%)> 50대 이상(72.44%) 순이었다.

- 이와 같은 응답은 교사들이 현재 대한민국의 교육환경이 매우 열악하며, 교육활동을 수행하기에 몹시 어렵다고 느끼고 있음을 알 수 있다. 위에서 살펴본 바와 같이 교사 자신은 학생 지도에 대한 효능감은 긍정적인 반면 교육활동을 수행할 수 있는 교직환경은 매우 열악하다고 인지하고 있는 것이다.

〈표 9〉 교육활동 보장을 위한 과제 (택2)

구분			정상적인 교육활동 보장을 위해 가장 시급한 과제는?					
			직무표준화	기준수업 시수법제화	교육활동 침해 방지	교육 이외 활동 금지	경제적보상 현 실화	전체
연령	20대	빈도	165	50	1307	572	1300	3394
		비율	4.86%	1.47%	38.51%	16.85%	38.30%	100.00%
	30대	빈도	536	249	3287	1560	2962	8594
		비율	6.24%	2.90%	38.25%	18.15%	34.47%	100.00%
	40대	빈도	985	275	3611	1594	3031	9496
		비율	10.37%	2.90%	38.03%	16.79%	31.92%	100.00%
	50대 이상	빈도	163	55	489	241	322	1270
		비율	12.83%	4.33%	38.50%	18.98%	25.35%	100.00%
전체		빈도	1849	629	8694	3967	7615	22754
		비율	8.13%	2.76%	38.21%	17.43%	33.47%	100.00%

- 정상적인 교육활동 보장을 위해 가장 시급한 과제는 무엇이라 생각하느냐는 질문에 1순위 무고성 아동학대신고 처벌 등 법률에 의한 교육활동 침해 방지 대책 수립 (38.21%) > 2순위 각종 수당 인상 등 교원의 경제적 보상 현실화(33.47%) > 3순위 돌봄, 방과후 등 교육활동 이외의 업무 부여 금지 제도화 (17.43%) > 4순위 교사의 전문성 보장을 위한 교육 본질 업무 직무표준화 (8.13%) > 5순위 수업의 질 보장을 위한 교사의 기준 수업 시수 법제화 (2.76%) 순으로 답했다.

- 답변의 내용을 참고할 때 최근 이슈화된 사항, 즉 무고성 아동학대 신고, 학교폭력업무, 늘봄업무 등이 우선적으로 적극 반영된 것을 알 수 있었으며, 교사들은 교육활동에 충실하기 위한 최소한의 교육환경 보장을 원하고 있음을 알 수 있다.

- 연령대별 특징을 분석하면, 무고성 아동학대신고 처벌 등 법률에 의한 교육활동 침해 방지 대책 수립과 관련하여 전 연령층에서 응답 비율이 38%대로 유사했다. [20대(38.51%), 30대(38.25%), 40대(38.03%), 50대 이상(38.50%)].

- 연령대별로 교원의 경제적 보상 현실화에 응답한 비율을 살펴보면 20대(38.3%) > 30대(34.47%) > 40대(31.92%) > 50대 이상(25.35%) 순으로 나타나 연령이 낮을수록 경제적 보상 현실화에 더 비중을 두고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 10〉 현재 보수(수당 포함)에 대한 만족도

구분			현재의 보수(수당 포함)에 대해 만족하십니까?					
			①매우만족	②조금만족	③보통	④조금 불만족	⑤매우 불만족	전체
연령	20대	빈도	2	7	22	181	1485	1697
		비율	0.12%	0.41%	1.30%	10.67%	87.51%	100.00%
	30대	빈도	1	27	136	372	3761	4297
		비율	0.02%	0.63%	3.16%	8.66%	87.53%	100.00%
	40대	빈도	5	20	148	458	4117	4748
		비율	0.11%	0.42%	3.12%	9.65%	86.71%	100.00%
	50대 이상	빈도	1	17	70	98	449	635
		비율	0.16%	2.68%	11.02%	15.43%	70.71%	100.00%
전체		빈도	9	71	376	1109	9812	11377
		비율	0.08%	0.62%	3.30%	9.75%	86.24%	100.00%

- 현재 보수에 대한 만족도 물음에 전체 교사의 86.24%가 매우 불만족한다고 답했다. 매우 불만족(86.24%) > 조금 불만족(9.75%) > 보통(3.30%) > 조금 만족(0.62%) > 매우 만족(0.08%) 순으로 만족한다는 응답은 1%에도 미치지 못함을 알 수 있으며, 보수 및 수당에 관한 조치가 시급히 시행되어야 함을 보여준다.

- 연령대별 특징을 볼 때 30대(87.53%) > 20대(87.51%) > 40대(86.71%) > 50대 이상(70.71%) 순으로 부정적 응답률이 높았으며, 임직 기간이 짧은 2030대 사회 초년생의 입장에서 더 불만족하고 있음을 알 수 있다.

〈표 11〉 교원(공무원) 보수 및 수당의 물가연동제 도입

구분			교원(공무원) 보수 및 수당에 물가연동제를 도입 동의 여부					
			①매우찬성	②조금찬성	③보통	④조금반대	⑤매우반대	전체
연령	20대	빈도	1341	259	68	7	22	1697
		비율	79.02%	15.26%	4.01%	0.41%	1.30%	100.00%
	30대	빈도	3372	626	213	40	46	4297
		비율	78.47%	14.57%	4.96%	0.93%	1.07%	100.00%
	40대	빈도	3779	648	224	33	64	4748
		비율	79.59%	13.65%	4.72%	0.70%	1.35%	100.00%
	50대 이상	빈도	487	96	34	5	13	635
		비율	76.69%	15.12%	5.35%	0.79%	2.05%	100.00%
전체		빈도	8979	1629	539	85	145	11377
		비율	78.92%	14.32%	4.74%	0.75%	1.27%	100.00%



- 교원(공무원)보수 및 수당에 물가연동제를 도입 여부에 대한 질문에 대한 응답은 매우찬성(78.92%) > 조금찬성(14.32%) > 보통(4.74%) > 조금반대(0.75%) > 매우반대(1.27%) 순이었으며, 교사들은 보수에 있어 물가연동제에 대해 매우 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

- 보수와 수당에 있어 물가연동제 도입은 그 시대 경제 상황에 부합하며 조직 내 불필요한 갈등을 미연에 막아 안정된 생활과 업무 몰입을 도모할 수 있는 방안이다. 위의 응답 결과로 보아 대다수의 조합원들은 교사노조연맹에서 주장하는 물가연동제 도입을 적극 지지하고 있음을 알 수 있다.

### 3. 현재 근무지에서 긴급히 해결되어야 할 문제에 대한 인식



- 현재 근무지에서 긴급히 해결되어야 할 문제가 무엇이라는 질문을 자유응답식 답변을 받아 R 프로그램을 이용하여 텍스트 분석을 실시한 결과 그림과 같은 결과가 도출되었다.

- 근무지에서 가장 시급하게 해결되어야 할 과제는 행정업무로 인한 갈등을 해소하고 합리적이고 민주적인 의사결정 과정을 통한 업무 해결인 것으로 분석할 수 있다.

〈표 12〉 업무시간 외 교사의 정치적 기본권 보장

구분			업무시간 외에 교사의 정치적 기본권이 보장되어야 한다고 생각하십니까?					
			①매우 그렇다	②조금 그렇다	③보통	④조금 아니다	⑤전혀 아니다	전체
연령	20대	빈도	1217	277	123	23	57	1697
		비율	71.71%	16.32%	7.25%	1.36%	3.36%	100.00%
	30대	빈도	3165	643	297	84	108	4297
		비율	73.66%	14.96%	6.91%	1.95%	2.51%	100.00%
	40대	빈도	3813	512	270	59	94	4748
		비율	80.31%	10.78%	5.69%	1.24%	1.98%	100.00%
	50대 이상	빈도	437	97	67	16	18	635
		비율	68.82%	15.28%	10.55%	2.52%	2.83%	100.00%
전체		빈도	8632	1529	757	182	277	11377
		비율	75.87%	13.44%	6.65%	1.60%	2.43%	100.00%

- 업무시간 외에 교사의 정치적 기본권이 보장되어야 한다고 생각하느냐는 질문에 대해서는 전체교사 75.87%가 ‘매우 그렇다’라고 답했으며, 연령대로는 40대(80.31%) > 30대(73.66%) > 20대(71.71%) > 50대 이상(68.82%) 순으로 긍정적으로 답했다.

- 교사의 정치적 기본권에 대해 가장 높은 비율로 ‘매우 그렇다’로 답한 연령대는 40대, 30대, 20대 순이다. 2030대는 담임을, 40대는 학교에서 부장교사 역할을 가장 많이 수행하는 연령대임을 고려할 때 50대 이상 연령대와와는 다른 모습을 보인다. 50대 이상 연령대는 교사의 정치적 기본권을 사회 변혁을 위한 방안이라고 여기는 세대였다면 40대 이후부터는 자신들의 (노동)기본권을 주장하기 위한 수단으로서 정치적 기본권으로 인지하고 필요성을 느끼는 것으로 추정할 수 있다.

〈표 13〉 현 정부의 교육정책에 대한 현장 교사 의견 반영 정도에 대한 인식

구분			교육정책 수립 시 현장 교사 의견이 잘 반영되고 있다고 생각					
			①매우 그렇다	②조금 그렇다	③보통	④조금 아니다	⑤전혀 아니다	전체
연령	20대	빈도	6	15	45	173	1458	1697
		비율	0.35%	0.88%	2.65%	10.19%	85.92%	100.00%
	30대	빈도	15	49	104	403	3726	4297
		비율	0.35%	1.14%	2.42%	9.38%	86.71%	100.00%
	40대	빈도	9	22	111	387	4219	4748
		비율	0.19%	0.46%	2.34%	8.15%	88.86%	100.00%
	50대 이상	빈도	1	7	34	70	523	635
		비율	0.16%	1.10%	5.35%	11.02%	82.36%	100.00%
전체		빈도	31	93	294	1033	9926	11377
		비율	0.27%	0.82%	2.58%	9.08%	87.25%	100.00%

- 현 정부의 교육정책에 대한 현장 교사 의견 반영 정도에 대한 질문에 교사 의견이 전혀 반영되지 않는다는 87.25%, 조금 아니라는 9.08%로 합산하면 96.33%에 달해 부정적인 의견이 절대적으로 높게 나타났다.

- 즉, 교사들은 현재 교육정책이 현장 교사들의 의견이 반영되지 않고 수립되거나 시행된다는 인식하고 있음을 알 수 있다. 응답 비율을 살펴보면 전혀 아니다(87.25%) > 조금 아니다(9.08%) > 보통(2.58%) > 조금 그렇다(0.82%) > 매우 그렇다(0.27%) 로 긍정적인 답변은 1%정도로 부정적인 답변과의 극명한 차이를 보여준다.

- 연령대별 특징을 살펴보면 부정적으로 인식하는 순서는 40대(88.86%) > 30대(86.71%) > 20대(85.92%) > 50대 이상(82.36%) 순이었다.

- 학교에서 오랜 경험을 바탕으로 보직을 맡는 연령대를 고려할 때 40대와 30대가 다른 연령층에 비해 교육정책 변화에 대한 민감도가 클 것으로 예상되는 부분이다. 또한 앞서 살펴본 문항과 관련지어 교사들은 학교 현장에서 교육전문가로서 업무를 수행하고 있으며 학교 현장에서 발생하는 문제점을 개선하기 위한 전문가로서의 안목을 형성하고 있으나 정부는 교사의 의견을 수렴하지 않고 교육정책을 시행함으로써 현장 괴리가 더 커지고, 학교 교육현장에 혼란을 초래하여 교육여건이 더 열악해지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

- 위 설문 결과를 바탕으로 교육당국은 교육정책을 수립 및 시행함에 있어 현장 교사 의견을 반영할 수 있는 다양한 통로를 제공하고 의견을 수렴하여 정책에 반영될 수 있도록 해야 할 것이다.

〈표 14〉 현 정부의 교육정책에 대한 평가

구분			현 정부의 교육정책에 대한 평가					
			A	B	C	D	F	전체
연령	20대	빈도	2	58	196	387	1054	1697
		비율	0.12%	3.42%	11.55%	22.80%	62.11%	100.00%
	30대	빈도	10	99	418	812	2958	4297
		비율	0.23%	2.30%	9.73%	18.90%	68.84%	100.00%
	40대	빈도	4	38	285	676	3745	4748
		비율	0.08%	0.80%	6.00%	14.24%	78.88%	100.00%
	50대 이상	빈도	0	19	64	104	448	635
		비율	0.00%	2.99%	10.08%	16.38%	70.55%	100.00%
전체		빈도	16	214	963	1979	8205	11377
		비율	0.14%	1.88%	8.46%	17.39%	72.12%	100.00%

- 현 정부의 교육정책에 대해 평가해달라는 질문에 F(72.12%) > D(17.39%) > C(8.46%) > B(1.88%) > A(0.14%) 순으로 나타났다.

- 전체 응답자 중 72.12%에 해당하는 교사들이 현 정부의 교육정책에 낙제점 F를 부여했다.

- 연령대별로 보면 40대(78.88%) > 50대 이상(70.55%) > 30대(68.84%) > 20대(62.11%) 순이었으며, 학교에서 보직교사 등 많은 책임과 업무를 담당하는 연령대인 40대 교사들이 가장 높은 비율로 낙제점을 부과하고 있었다.

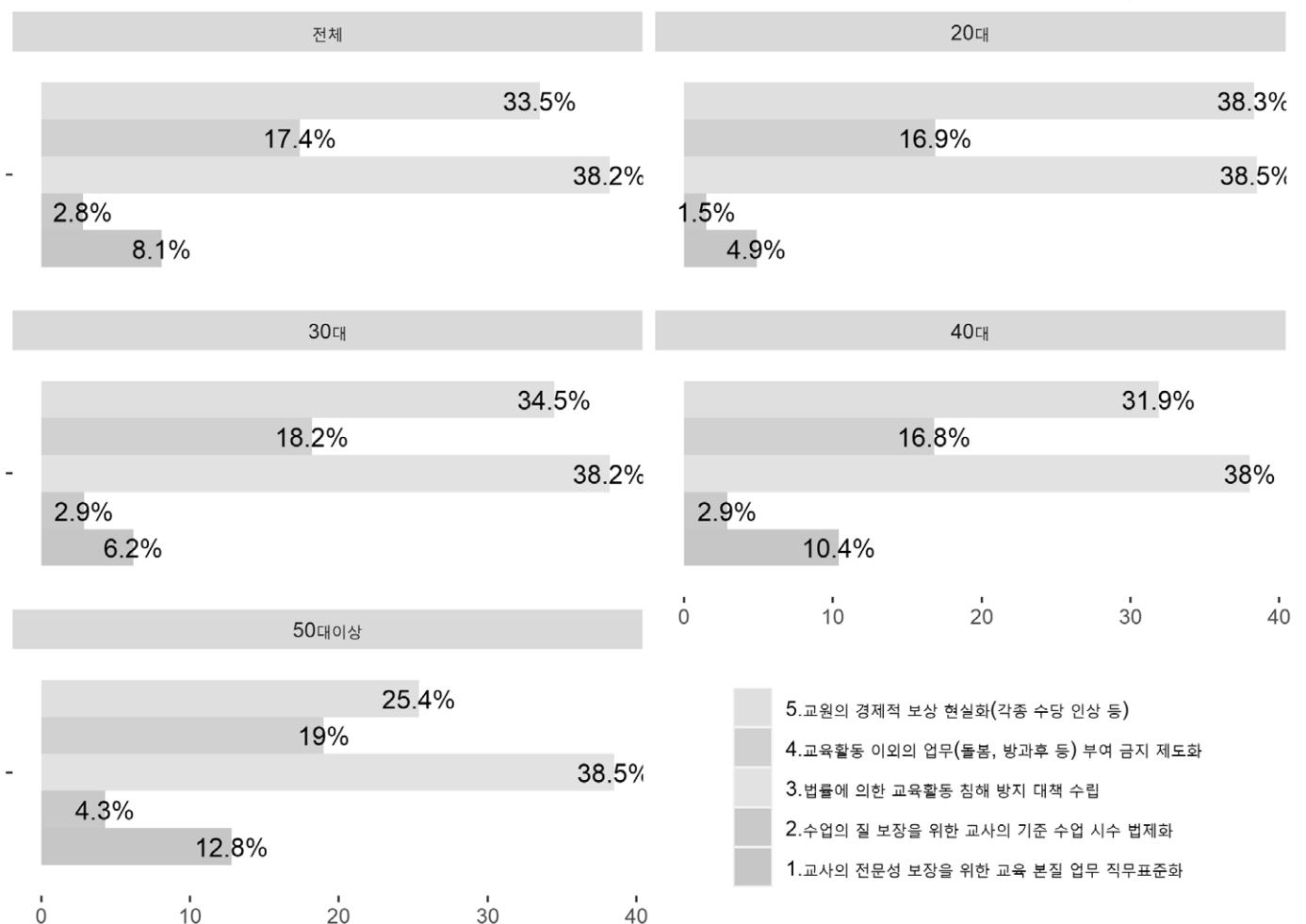
〈표 15〉 교사노동조합의 방향성

구분			교사노동조합에서 중점을 두고 해야 할 일은 무엇이라 생각하십니까? (택2)							
			교사의 자존감	교권 보호	전문성 지원	경제적 지위 향상	교육 본질	정치기본권 회복	기타	전체
연령	20대	빈도	46	1,273	17	1376	490	192	0	3394
		비율	1.36%	37.51%	0.50%	40.54%	14.44%	5.66%	0.00%	100%
	30대	빈도	226	3153	108	3038	1432	606	31	8594
		비율	2.63%	36.69%	1.26%	35.35%	16.66%	7.05%	0.36%	100%
	40대	빈도	322	3414	220	2920	1678	931	11	9494
		비율	3.39%	35.96%	2.32%	30.76%	17.65%	9.81%	0.12%	100%
	50대 이상	빈도	52	504	35	299	286	94	0	1270
		비율	4.09%	39.69%	2.76%	23.54%	22.52%	7.40%	0.00%	100%
전체		빈도	646	8344	380	7633	3886	1823	42	22,754
		비율	2.84%	36.67%	1.67%	33.55%	17.08%	8.01%	0.18%	100%

- 앞으로의 교사노동조합이 중점을 두어야 할 사항이 무엇인냐는 2가지를 선택하는 질문에 전체 응답자들은 1순위 교권 침해로부터 교사 보호 대책 마련(36.67%) > 2순위 경제적 지위 향상(임금 수당 인상 등)을 위한 활동(33.55%) > 3순위 교사에게 부과되는 교육활동 외 업무 축소 및 배제를 위한 활동(17.08%) > 4순위 정치적 기본권 등 교사에게만 제약되어 있는 기본 인권 회복 활동(8.01%) > 5순위 교사의 자존감을 지켜주는 활동 (2.84%) > 6순위 교사의 교육활동 전문성 강화를 위한 지원 활동 (1.67%) 순으로 답했다. 기타 의견으로는 위에 제시된 6가지 사항이 모두 필요하여 기타의견을 선택했다는 답변이 주된 내용이었다.

- 연령대별 특징을 살펴보면 20대는 경제적 지위향상(40.54%)이 교권보호(37.51%)보다 높았고, 30대는 근소한 차이지만 교권보호(36.69%)가 경제적 지위 향상(35.35%)보다 높았다. 40대 또한 교권보호(35.96%)가 경제적 지위향상(30.76%)보다 높았으며 50대는 더 큰 차이로 교권보호(39.69%)가 경제적 지위향상(23.54%)보다 높았다.

#### Q7.2023년 현재 정상적인 교육활동 보장을 위해 가장 시급한 과제는 무엇이라 생각합니까?(택2)



- 연령대가 높을수록 교권보호에 중점을 두는 성향이 보였고, 낮을수록 교사들은 경제적 지위 향상에 중점을 두는 성향이 보였다. 이는 교직에서 교권추락을 경험한 세대와의 인식 차이일 수도 있으며, 또한 교육할 수 있는 환경이 과거에 비해 열악해졌음을 반증하는 것으로 볼 수 있다.

- 또한 연령대가 낮을수록 경제적 지위향상에 중점을 두는 성향으로 볼 때, 현재 젊은 교사들이 처한 경제적 어려움과 임직 후 기대 수준 이하의 대우를 받는 교직 상황이 반영된 것으로 추정된다.

## IV. 시사점 : 청년 교사들의 요구와 지향

86년 청년교사들과 오늘날의 청년교사들은 정치·경제·사회적 측면에서의 경험이 다르다. 분명 86년의 세대와 지금 청년교사들은 자아에 대한 인식, 교직효능감, 자본주의에 대한 인식과 태도 등에서 분명한 차이를 보인다(이명진, 2005).

그럼에도 불구하고 현재 교사노조의 가입 속도로 미루어 볼 때 교사노조에 대한 열의는 그때와 다르지 않다고 판단된다. 그렇다면 그때와 지금의 교육현장의 상황은 어떠한가 묻고 싶다. 86년 교육민주화 선언 시 요구했던 사항들이 현재 이루어졌는가라고 물었을 때 교육의 정치적 중립성, 교육 3주체의 교육권 보장, 교육행정의 민주성, 교육의 자율성, 비교육적 업무 배제 등이 해결되었다고 말할 수 없다. 이런 점에서 86년 청년교사와 지금 청년교사를 움직인 구체적인 사건은 다를지라도 추구하는 방향은 같다고 판단된다. 청년교사들의 요구와 집결의 원동력은 무엇으로부터 비롯되었을까?

설문 조사 결과를 바탕으로 청년 교사들의 요구와 지향을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 교육전문가로서 교사, 교육할 수 있는 환경이 조성되길 바라고 있다. 청년 교사들은 바람직한 교사상을 교육전문가라고 생각했으나 이에 반해 교육당국은 교사에게 희생을 요구하거나 교육자가 아닌 공직자로서의 의무를 부과하고 있다고 인식하고 있었다. 또한 교사효능감 측면에서 개인이 느끼는 효능감은 양호하다고 판단되나, 대한민국 교육환경은 교사효능감을 높이는데 기여하지 못하는 것으로 인식했다. 교사로서 교육활동에서 교육전문성을 발휘할 수 없는 환경에 대한 절박함이 느껴진다. 더불어 교직생활 만족도에서도 68%에 해당하는 교사들이 부정적으로 답변했으며, 교사 4명 중 한명은 최근 1년간 이직 및 사직(의원면직)을 매일 고민하고 있었다. 이는 정상적인 교육활동 보장을 위해 가장 시급한 과제가 무엇이라는 질문에서 더 선명하게 드러난다. 교사들은 무고성 아동학대신고 처벌 등 교육활동 침해 방지 대책 수립이 가장 필요하다고 보았으며, 각종 수당 인상 등 교원의 경제적 보상 현실화는 후 순위였다. 그 다음 순위가 돌봄, 방과후 등 교육활동 이외의 업무 부여 금지 제도화였다. 자유기술식

문항 분석 결과를 살펴봐도 학교 안 갈등과 행정업무 등 다양한 이해관계를 해소하고 교육 본질업무에 집중할 수 있는 환경에 대한 요구가 높았다. 즉, 교사들은 교사가 교육의 전문가로서 교육의 본질 업무를 수행할 수 있는 정상적인 교육환경이 조성되기를 가장 바라고 있었다. 이런 측면에서 교사들이 교육 전문가로서 인정받고 최소한의 안전한 근무환경 조성을 위해 노조에 가입하는 것임을 추정할 수 있다.

**둘째, 교육전문가로서 받아야 할 정당한 대우를 요구하고 있다.** 임직의 기간이 상대적으로 짧은 젊은 교사일수록 보수 및 수당에 만족도가 매우 낮았으며, 현실적인 처우 개선이 필요하다고 인식하고 있었다. 20대 교사들이 Z세대임을 고려할 때 이들은 경제적 보상에 민감하다. 또한 임직했던 시기 교사에 대한 사회적·경제적 기대 수준을 고려한다면 젊은 교사들은 현재 교직에서 자신들의 기대수준에 미치지 못하는 대우를 받고 있다고 인식하고 있다.

경제적 보상의 문제는 사회적 위상과도 연계되어 있으며, 앞으로 가정을 꾸리며 미래를 설계해야 하는 사회 초년생의 입장에서 교직에서 자신의 일이 정당한 대우를 받지 못한다고 느낀다면 위에서 언급한 바와 같이 이탈을 고려하게 된다. 특히, 교육할 수 있는 자율성은 제한되어 있고, 교육정책이 학교현장과 괴리되어 교사가 자율성을 발휘할 수 있는 기회는 차단되고, 주어진 틀 안에서 버텨야 하는 생활이 유지된다면 다양한 가능성을 탐색할 시간이 더 확보된 세대들은 다른 경험을 찾아 나설 수 있다.

누구나 자신의 일에 기쁨, 즐거움, 보람, 정당한 대우를 받고자 하며, 이는 당연한 일이다. 그러나 젊은 교사들은 이를 표현하고 해결할 수 있는 정책적 통로를 가지지 못했다.

앞서 살펴본 세대별 특징으로 애덤스(J.Stacy.Adams)의 공정성 이론을 적용할 수 있을 것이다. 이 이론에 따르면 개인은 자신의 노력과 그 결과로 얻어지는 보상과의 관계를 다른 사람과 비교하여 자신이 느끼는 공정성에 따라서 행동동기에 영향을 받는다고 하였다. 이를 적용해보면 젊은 교사들은 본인들의 노력에 비해 학교 내 다른 직군들과 비교할 때 혹은 동료교사들과 비교할 때 자신이 학교에서 받는 보상이 적다고 판단되면 이를 보상 받기 위한 방향으로 동기가 작동된다는 것이다. 예를 들면 금요일 조퇴 등은 학교에서 덜 보상받은 부분을 직접 보상 받으려는 동기에 의한 것이라고 해석할 수 있다. 그런데 관리자나, 교육당국, 외부에서 젊은 교사들의 이런 행동을 일탈로 규정할 때, 젊은 교사들은 분노하게 된다. 이런 측면에서 즉각적인 반응에 민감하고 현실적, 실용적인 면을 추구하는 젊은 교사들은 교사노조가 큰 사안이 아니더라도 교사들을 위해 즉각적으로 반응하고 자신들을 대변하여 속 시원한 소리를 해주었을 때, 이를 통해 작은 성취를 경험했을 것이다. 즉, 교사노조는 답답한 교직생활 가운데 작은 성공 경험을 제공했을 것으로 추정된다.

조합원의 작은 소리에도 기민하게 반응하는 교사노조의 모습은 조합원에게 성취의 경험이 되었을 것이며, 자신의 요구에 의해 교사노조가 교육청과 정부에 목소리를 내고 큰 성과는 아니더라도 조합원들을 대변하는 시원한 소리를 해줄 때 이 젊은 교사들은 합리적이고 실용적이라는 판단을 했을 것이며, 이런 부분이 교사노조의 성장을 이끌었다고 판단된다. 즉, 지금의 젊은 교사들은 교사노조를 자신들의 요구를 대변해줄 수 있는 창구로 인식하고 있다고 보여진다.

셋째, 교사들은 교육정책의 중심에서 교육전문가로 존중받길 바라고 있다. 교사들은 교육당국이 교육정책 수립에 있어 현장 교사들의 의견을 반영하지 않는다는 인식이 매우 컸다. 이런 이유로 다수의 교사들이 현 정부의 교육정책에 대한 평가에서 낙제점을 준 것으로 보인다. 교사들 입장에서 교육현장에서 느끼는 어려움은 점점 가중되는데 교육당국의 정책은 현장의 어려움을 해소하기 보다 더 복잡한 양상으로 갈등을 빚어내고 있기 때문일 것이다. 교사들은 현장 개선에 대한 갈증이 더 클수록 교육정책에 목소리를 내고 개선하고자 한다. 전문성을 바탕으로 자율성을 보장받기 바라는 것이다.

젊은 교사들은 개인적이며 다양성이 보장되는 즐거운 일터에서 성장하길 바란다. 전문가로서 자율성이 보장되고 독립적이며 자신의 노력과 성과를 경제적 가치로 정당하게 대우해 주길 바란다. 그런데 교직은 즐겁지 않다. 개인적으로 성장의 즐거움을 허용하지 않는 많은 복무규정 및 제약이 있으며, 정당한 대우도 없다. 이런 가운데 교직에 몸담은 재능 있는 재원들이 세상에 더 많은 기회가 있다면 교직 이탈은 당연하고 자연스러운 일이다. 현재도 교직에서 개인적인 재능이 충만한 젊은 교사들은 새로운 기회를 꿈꾸며 의원면직하는 많은 사례들을 유튜브 등을 통해서 쉽게 접할 수 있다. 다양하고 재능 있는 젊은 교사들을 품을 수 있는 교직 환경이 조성되지 않는다면 교직 이탈은 점점 더 심각한 상황이 될 것이며, 또한 교육의 질에도 직접적인 영향을 끼치게 될 것이다. 교사들이 전문가로서 인정받고 성공을 경험할 수 있도록 기회를 제공하는 것은 너무 중요한 문제다.

교사노조의 성장은 다른 의미로 보면 교육당국이 교육계 내 변화를 인지하고 경각심을 가져야 할 중요한 신호로 봐야 한다. 교육부에서는 미래사회 변화를 말하지만 디지털에 강한 젊은 세대가 교직에서 보람과 성취를 경험하지 못한다는 것은 이 조직의 미래가 밝지 못함을 반증하는 것이기 때문이다. 조직 관리 측면에서도 구시대적 접근과 방법(승진, 가산점, 연수 등)의 방법만을 고수하는 것은 시대착오적이다. 재능 있는 교사들을 어떻게 독려하고 도울 것인지, 교직 안에서 다양한 재능을 발휘할 수 있도록 불필요한 규제들을 제거해 줄 것인가를 고민해야 한다. 자유롭게 날고 싶은 날개에 족쇄를 채우려는 사고를 벗어나야 한다.

넷째, 젊은 교사들은 기본권 보장을 강화하기 위한 방안으로서 교사의 정치적 기본권을 요구하고 있다. 86년부터 지금까지 교육환경이 개선되지 못한 이유, 교사들의 의견이 교육정책에 반영되지 않는 이유는 교사들의 정치적 기본권이 보장되지 않기 때문이다.

학교 현장을 향한 교육정책은 시간이 지날수록 교육 이외의 이해관계에 의해 정치적 기본권이 없는 교사를 배제한 채 복잡한 양상으로 학교 안에 깊숙이 개입하고 있다. 때로는 정책적 성공을 위해 교사들의 주장을 교사 안일주의로 매도하여 정치적 지지를 얻고자 하는 전략에 휘말릴 때도 있다. 이런 방식으로 교육은 파당적 이해에 악용되는 일이 여전히 계속되고 도리어 더 악화되어 지금의 학교 현장에서의 교육은 교육의 전문성과 자주성을 보장할 수 없는 지경에 이르렀다.

이런 측면에서 젊은 교사들은 교육현실을 직시하고 사회가 아닌 교사 개인의 삶을 구하기 위한 선택으로 교사의 기본권을 주장하고 있다. 86년에 교사의 정치적 기본권 주장은 사회 민주화를 위한 주장



이었는지 모르겠으나 오늘날의 교사의 정치적 기본권 문제는 개인의 정당한 권리를 보장받기 위한 방안으로서의 노동권, 오래 전 여성의 참정권과 같은, 노동자의 선거권과 같은 선상에서의 기본권 문제라고 볼 수 있다.

교육은 사회 문제를 해결할 수 있는 중요한 요인이다. 그러나 교육에 대한 가치와 철학, 교육이 사회를 위해 수행해야 할 최소한의 역할에 대한 담론이 교사를 배제한 채 진행되고 있다. 때로는 정책적 성공을 위해 교사들의 주장을 검토 없이 교사 안일주의로 매도하고, 일선학교 현장의 교육 메카니즘을 가장 잘 이해하는 교육전문가인 교사가 정치적 기본권이 없어 어떤 목소리도 낼 수 없는 것이다. 지금 교사들은 오랜 기간 동안 교육정책에 대한 무기력에 빠져 있다. 이런 문제를 개선하고 교육정책 및 학교 안 교사들의 인권을 온전히 보장하기 위해서라도 교사의 정치적 기본권이 보장되어야 할 것이다.

---

#### 참고문헌

박민진·민보경·이민주(2021) 2021년 한국인의 행복조사 및 한국인의 미래 가치관 연구 심층분석 보고서. 미래세대의 행복과 영향 요인 연구: MZ세대를 중심으로. 서울: 국회미래연구원

손정화·김찬석·이현선(2021). MZ세대의 커뮤니케이션 고유 특성에 대한 각 세대별 반응 연구: MZ세대, X세대, 베이비붐세대를 중심으로. 커뮤니케이션 디자인학연구, 77, 202-215.

## 지역단위노조가 바라는 교사노조가 나아갈 길

정혜영(서울교사노조 대변인)

### 1. 양적 팽창과 함께 질적인 내실화도 꾀할 때이다.

노조 차원에서 조합원의 증가는 기뻐할 일이다. 그러나 마냥 기쁘지만은 않다. 지역노조는 조합원이 늘어날수록 힘이 든다. 노조의 가장 큰 역할 중의 하나는 조합원이 학교에서 겪는 고충을 들어주고, 이를 해결할 수 있도록 돕는 데 있다. 서울시교육청이 노력하는 것 중의 하나가 학교의 ‘민주적 문화 조성’이다. 교육청에서는 ‘민주적 토론이 있는 교직원 회의’를 하라고 권유한다. 그러나 현실은 아직도 이상을 따라오지 못한다. 교육청에서는 교원이 조퇴 시 관리자에게 대면 보고를 지양하라고 공문을 보내도, 이를 무시하는 관리자가 서울에 아직도 존재한다. 서울시교육청의 공문도 관리자가 무시하는 마당에 ‘뭘 민주적 토론?’, 조합원들은 코웃음을 친다. 조합원들의 정당한 요구가 비민주적인 관리자에 부딪혀 학교에서 전혀 수용되지 않을 때, 지역노조는 조합원들과 함께 울고 웃는다.

각 지역 노조별로 조합원이 겪는 고충은 다양하다. 지역에 따라 교육 정책이 각양각색이고, 정책이 실제로 구현되는 지역의 문화적 차이가 크기 때문이다. 조합원이 늘어날수록 조합원 고충 상담의 건수는 늘어난다. 그러나 지역노조에는 조합원의 고충을 들어주고, 이에 대한 적절한 답변을 할 수 있는 경험 있는 일꾼이 충분하지 않다. 교사노조연맹 가맹 노조 조합원이 몇 만을 향해 달려간다는 언론 보도가 있을 때마다, 지역노조가 감당해야 하는 부담은 실로 크다. 지역노조의 일꾼이 차근차근 경험을 쌓기도 전에, 조합원이 물밑 듯이 몰려오는 상황이 한편으론 기쁘고 한편으론 부담이 되는 것 또한 사실이다. 따라서 교사노조는 무조건적인 양적 팽창만이 아닌 질적인 내실화를 꾀해야 한다.

## 2. 연맹은 각 노조 간의 '공동체적 결속'을 강화해야 한다.

베버(Marx Weber)는 결속을 두 가지로 나눈다. 하나는 '이익 중심적 결속'이며, 다른 하나는 '공동체적 결속'이다. 이익 중심적 결속이란, 사회적 행위자들의 관계가 합리적(가치합리적 또는 목적합리적) 동기에서 이루어진 이해관계 조정에 기반 하거나 또는 역시 합리적 동기에서 이루어진 이해관계 제휴에 기반하고 있는 사회적 관계, 그리고 이러한 사회적 관계만을 일컫는다. 전형적인 이익 중심적 결속은 특히 상호동의를 통한 합리적 합의에 기반할 수 있다.

공동체적 결속이란 사회적 행위자들의 관계가-개개의 경우 또는 평균적으로 또는 순수유형에서-관련 당사자들이 주관적으로 느끼는(정서적 또는 전통적) 연대감에 기반하고 있는 사회적 관계를, 그리고 이러한 사회적 관계만을 일컫는다. 이익 중심적 결속이라도 할지라도 시간이 지나면서 공동체적 결속의 특징을 갖게 될 수 있다. 교사노조연맹은 이론적으로 이익 중심적 결속체이다. 문제는 교사노조연맹이 이익 중심적 결속체라는 데 있지 않다. 보통의 결속은 자연스럽게 이익 중심적 결속과 공동체적 결속의 특징이 공존하는 데 반해, 교사노조연맹은 다소 이익 중심적 결속의 특징을 강조하고 있는 느낌이 든다는 점이다.

이익 중심적 결속의 가장 큰 문제는 결속이 쉽게 와해 될 수 있다는 점에 있다. 교사노조연맹이 양적으로 확대 되면서, 가맹 노조 간의 이익 조정이 점점 어려워질 수 있다. 가맹 노조의 이익을 모두 고려하기 어려울 때, 우리가 기댈 수 있는 것은 서로에 대한 신뢰, 존중, 관용과 같은 연대감이다. 교사노조연맹은 평소에 가맹 노조가 서로 연대감을 할 수 있도록 자주 소통의 자리를 마련해야 한다.

## 3. 지역 노조는 다양한 출신과 배경의 조합원의 융화에 힘써야 한다.

교사노조연맹의 가맹 노조가 조합을 홍보할 때 사용하는 문구 중의 하나는 '정규직'을 위한, '교사만을 위한'이다. '교사만을 위한' 노조라는 표어는 교사가 아닌 직군들과의 차별성을 부각한다. 그러나 어떤 직군에 대한 혐오를 전제한 표어는 교사노조 안에서의 급별 교사 간, 교과 교사와 비교과 교사 사이의 혐오와 분열의 논리를 내포한다. 지역 노조는 다양한 출신과 배경을 가진 교사들이 가입한다. 현재 연맹 조합원의 다수는 초등학교 교수 교과 교사이다. 교사노조연맹의 팽창 동력의 일부가 혐오와 배제에 근거해 있다면, 조합원의 혐오 발언이 눈덩이처럼 커졌을 때 이를 진화하기 쉽지 않다. 예를 들어, 지역 노조 안에서는 '비교수교과 교사'에 대한 무지에서 비롯한 여러 가지 발언이 왕왕 제기된다. 그럴 때, 지역 노조의 집행부는 그러한 발언에 대해 '그렇지 않다'라고 대답하기 어렵다. 우리는 누군가를 배제해 왔기에, 그에 대한 배제가 갑자기 한 지점에서 멈출 수 없기 때문이다.

혐오와 배제의 영역은 끝없이 팽창되기 마련이다. 우리가 제시하는 모든 조건을 만족한 '순수'한 조합원의 조건 또한 더욱 강화될 가능성이 있다. 이러한 조직은 특정 사람들에게는 박수 받을지 모른다. 그러나 마침내 노동조합으로서의 정치력을 잃고, 교육을 개선하기 위한 창조적 대안을 제시하기 어렵다.

# 전국단위 노조가 바라는 교사노조가 나아갈 길

윤미숙(전국초등교사노조 정책실장)

## I. 들어가며

교사노조 연맹에는 전국국공립유치원교사노동조합, 전국초등교사노동조합, 전국중등교사노동조합, 전국특수교사노동조합, 전국사서교사노동조합, 전국영양교사노동조합, 전국전문상담교사노동조합, 전남전문상담교사노동조합, 민주시민교육교원노동조합, 평생교사노동조합 등 총 10개의 전국단위 노동조합이 있습니다. 이를 대표해서 전국초등교사노조가 토론자로 발표하게 된 것을 영광으로 생각하며, 혹시나 저의 부족한 식견이 다른 전국단위 노조의 수준으로 오해 받지 않길 바랄 뿐입니다.

## II. 교사노조연맹 7만 조합원의 시대

저에게 노조의 역사는 2020년 3월 부산교사노동조합의 창립과 함께 시작합니다. 2019년 하반기 교사커뮤니티를 통해 기존에 있던 서울, 경기 지역 외에도 각 지역의 노동조합들을 만들겠다는 예비가입자 모집 소식을 듣고 망설임 없이 부산교사노조를 가입했습니다. 교사커뮤니티를 통해서 접한 경기교사노조, 서울교사노조의 다양한 활동 모습이 제가 너무나도 바라던 ‘교사들을 위한’ 노조라고 생각했기 때문입니다. 그리고 약 스무 명이 있었던 예비가입자 단체 소통방에서 노조설립 신고서를 제출해 달라는 요청에 응한 것이 제가 부산의 초대 위원장이 된 계기였습니다. 처음 부산교사노조를 창립했을 때의 조합원이 약 4백여 명이었습니다. 2020년 3월, 저처럼 ‘교사의, 교사에 의한, 교사를 위한’ 노조를 원했던 평범한 교사들이 곳곳의 지역단위노조와 전국단위노조를 창립했고, 2019년 말 8,500명이던 조합원이 2020년말 37,000명을 거쳐 2023년 5월에 73,000명을 돌파했다고 하니 정말 감격하지 않을 수 없습니다.

교사노조 조합원 7만 돌파, 교원노조 총 12만 돌파라는 숫자가 주는 무게와 의미는 이미 앞선 분들이 너무나 훌륭하게 해석해주셔서 더 보태지 않아도 될 듯 합니다. 하지만 저에게 의미가 있는 것은, 저처럼 이전에 노조 활동을 해보지 않았던 교사들이 이제는 노조에 가입하는 것을, 다른 동료 교사에게 노조에 가입하자고 말하는 것을 당연한 문화로 만들어가고 있다는 것입니다. 전국의 많은 교사들이 교직에 자부심을 가지고 학생의 교육활동과 생활지도에 정성을 쏟고 싶지만, 올바르게 가르치기 위한 생활지도가 도리어 아동학대로 고소당하는 상황을 보면서 뭔가 잘못되어 가고 있다고 느끼셨을 겁니다. 그렇지만 무엇이 잘못되고 있는지, 어떻게 바로잡을 수 있는지 고민할 새도 없이 밀려드는 업무에, 시대착오적인 관료주의 관리자들에게, 교사의 교육활동이 나의 자녀에게만 맞춰지길 바라는 학부모들에게 쫓겨 학교에서의 하루 하루를 근근이 버텨가고 있을 것입니다. 하지만 버티기만 해서는 상황을 역전시키지 못합니다. 이제 교사노조가 7만 조합원 돌파를 디딤돌 삼아, 20만 조합원 시대를 열어, 교육계의 게임체인저가 되어 교육본질을 회복시켜야 할 것입니다.

### III 우리가 가야 할 새로운 길

#### 1) 교사의 ‘교육할 권리’ 마련

전국초등교사노조에서는 2022년 12월 1만 조합원을 대상으로 초교조의 연간 사업과 앞으로의 활동에 대해 묻는 설문을 실시했었습니다. 초교조의 활동 중 가장 인상깊었던 활동을 묻는 질문에 1위로 꼽힌 것은 ‘학생생활지도법 입법 활동’이었고 2위는 ‘공무원(교사) 연금개악 저지 활동’, 3위는 ‘교사업무정상화 활동’이었습니다. 그리고 조합원이 초교조에 가장 바라는 중점 사업은 ‘교권침해방지 대책 수립’이었고 ‘교원의 처우개선’, ‘기본급 및 수당 인상’, ‘교사의 본질 업무찾기’ 등이 뒤따라 나왔습니다.

가장 인상적인 활동으로 ‘학생생활지도법 입법 활동’을 꼽는 것은 교사노조연맹이 해왔던 ‘학교폭력 대책위 업무 교육지원청 이관 학교폭력예방법 개정’, ‘교권침해 학생 강제 전학 등 교권보호 강화 교권보호법 개정’, ‘아동학대법으로부터 교육할 권리 보호를 위한 법 개정 요구 활동’, ‘교무학사전담교사제 도입 필요 공론화’ 등의 활동과 결을 같이 하는데, 결국 교사가 ‘교육할 권리’를 마련해 달라는 외침과도 같습니다.

교권침해방지 대책으로 지난해까지 교사노조연맹이 가장 공을 쏟은 사업 중 하나가 ‘생활지도법’으로 불리는 초·중등교육법 개정입니다. ‘교사는 법령에 정하는 바에 따라 학생을 교육한다’라고 명시되어 있던 초·중등교육법 20조는 ‘학교의 장과 교원은 학생의 인권을 보호하고 교원의 교육활동을 위하여 필요한 경우에는 법령과 학칙으로 정하는 바에 따라 학생을 지도할 수 있다.’ 2항이 신설됐습니다. 2023

년 3월 교육부는 ‘교육활동 침해 행위 및 조치기준에 관한 고시’의 시행을 밝히 교사의 교육활동 침해 유형에 ‘정당한 생활지도에 불응하여 의도적으로 교육활동을 방해하는 행위’를 추가함으로써 아동학대 고소를 무기삼아 문제행동을 하던 학생의 행동을 억제할 수 있을 것으로 기대하고 있습니다. 하지만 아직도 구체적인 시행령의 내용은 정해지지 않아 교실에서 얼마만큼 효과가 있을지 기대보다 걱정이 앞섭니다. 교사노조는 앞으로도 조합원들이 절실히 외치는 ‘교육할 권리’를 찾기 위해 노력해 가야 할 것입니다.

## 2) 전국단위노조의 지역별 민원해결에 대한 협조 필요

조합원의 민원을 해결해 주기 위해서 지역교육청에 문의를 하거나 압박을 가해야 하는 경우가 있는데, 전국단위노조는 이런 부분이 취약합니다. 전국단위노조는 지역교육청과 단협이나 정책협의회를 맺을 수가 없기 때문입니다. 그래서 지역교육청에서는 전국단위노조를 중요한 협상의 대상으로 보지 않는 경향이 있습니다. 그러다보니 부득이하게 민원이나 교권침해 문제 해결을 위해서는 지역단위노조에 문의하고 협조를 구해야 할 때가 있습니다. 하지만 지역단위노조를 가입하지 않고, 전국단위노조만 가입한 조합원의 경우, 지역단위노조에서도 선뜻 나서기가 곤란하기도 합니다. 분권형 구조인 연맹체의 특성상 지역단위노조의 자율적인 운영 방침에 간섭 할 수는 없을 것입니다. 하지만 지역교육청에 정책적으로나 정치적으로 영향을 끼칠 수 없는 전국단위노조의 어려움을 해소하기 위한 교사노조연맹의 차원의 협조가 필요합니다.

또한 교육부 차원의 정책도 각 시도별로 운영지침이나 형태가 다르게 나타납니다. 지방자치시대에 걸맞게 각 지역의 특색있는 사업들은 다른 지역에는 없어서 적용 기준을 찾기가 힘들기도 합니다. 중요한 정책의 경우는 교사노조연맹의 주도로 시도별 운영형태나 세부 지침에 대한 파악과 공유가 이루어진다면 전국단위 노조의 민원 해결과 지역노조별로 정책 과제를 설정하는 것에도 큰 도움이 될 것입니다.

## 3) 전국단위노조 과업 지원

전국단위노조는 각 급별, 과정별 교사들이 가입하여 있으므로 그 목적과 방향이 뚜렷합니다. 그래서 각 급별, 과정별에 해당하는 국가의 정책이나 현안에 대해 전국적으로 동일한 목소리를 낼 수 있습니다. 뿐만 아니라 지역교사노조보다 국가적 정책이나 현안에 대해 더 전문적인 의견과 정책제안이 가능합니다. 전국단위노조의 전문성이 지역노조와의 연대와 협업으로 빛나는 성과를 얻은 경우가 많습니다.

가. 2021년 전국중등교사노조의 수능감독관 앓을자리 제공

나. 2022년 전국국공립유치원교사노조의 만5세초등학교 취학 반대운동

다. 2022년 국정감사 특수교사 현안(호봉정정, 특수교사정원 확보)(박광온 의원)

라. 2023년 전국초등교사노조 네이버 닥터베르 사과 방문  
라. 2023년 전국사서교사노조의 사서교사 정원확보 기자회견

또한, 지역노조와 연대하여 각 급별, 과정별 현안에 힘을 실어주기도 합니다.

가. 전국특수교사노조-경기교사노조 연대: 장애인 편의시설 업무 학교안전기획과로 이관

나. 전국중등교사노조-지역교사노조: 2021년 교원자격증 없는 한시적 기간제교원 임용법안 반대 서명

다. 전국초등교사노조-지역교사노조 : 202년 돌봄 업무 이관, 2023년 늘봄학교 대응팀 운영 등,,

그래서 장기적으로 교사노조내에서의 위상과 역할을 고려해봤을 때, 전국단위노조별 특성이 드러나는 정책연구를 함께 해나가면 좋겠습니다. 교사노조연맹도 각종 정책 제시와 입법 활동을 위한 자체적인 정책연구소 설립에 대한 요구가 커져 가고 있습니다. 그러한 역할을 전국단위노조가 함께 할 수 있도록 연구 기준이나 지표를 함께 설계해가길 바랍니다.

2022년 말에 부산에서 ‘교사본질업무 회복’운동이 일어났습니다. ‘교원업무경감’이라는 표현 대신에 ‘교사본질업무 회복’이라는 용어를 사용해서 교사의 업무에 관한 인식을 전환하고, 학급교육과정 운영, 학생상담, 평가 등 교사의 고유한 업무를 업무분장표에 기입해서 교사의 본질업무가 무엇인지 명시적으로 보여주자는 것이었습니다. 이 캠페인은 교사노조연맹 내의 다른 가맹노조들에게도 지지를 얻으며 전국적으로 퍼져나갔고 현장 선생님들도 크게 호응을 해주셨습니다.

이와 연계해서 2023년부터 초교조에서 하나갈 사업은 ‘초등교육본질회복’입니다. 초교조가 가장 잘 할 수 있는, 하지만 다른 지역단위노조들에게도 꼭 필요한, 초등의 수당, 중등과는 구별되는 담임-비교과 체제 연구, 초등교사들만의 어려운 점 등을 본격적으로 파고들어서 그에 대한 정책을 연구하고 그것을 토대로 각종 토론회를 열고 결과물을 가지고 교육부에 실질적인 정책 제안까지 이어질 수 있을 것입니다.

초교조에 ‘초등교육본질’이 있다면 다른 전국단위 노조들도 ‘유아교육본질’, ‘중등교육본질’, ‘특수교육본질’ 등 연구 주제가 선명하게 나올 것입니다.

이것이 교사노조의 정책으로 연결될 수 있도록 지원이 필요합니다.

## Ⅳ 맺으며

교사노조 연맹 조합원 중 20대~30대가 67%를 넘는다는 연령별 분포의 특징은 초교조 조합원 비율에도 거의 비슷하게 적용됩니다. 젊고, 합리적이며, 정치적 이념보다는 실용성을 중시합니다. 그래서 이전의 유구한 교육노동운동의 역사는 오히려 그들의 관심 밖일 수 있습니다. 하지만 교사노조가 짧은 시간에 7만 조합원을 돌파할 수 있었던 것은 그만큼 많은 선배 교사들이 교육노동운동에 뛰어들어 열심히 일해서 지금 우리가 활동할 수 있는 터전을 만들어 주셨기 때문이라고 생각합니다. 시대의 흐름을 읽는 혜안을 가지고, 교사노조를 창립하여 새로운 길을 만들어 오신 선배교사들께 감사의 인사를 전합니다.

이제 그 길 위에서 7만 조합원들과 새로운 역사를 함께 만들어가려고 합니다. 전국노조만의 힘으로, 혹은 지역노조만의 힘으로 할 수 있는 일이 아닙니다. 교사노조연맹을 중심으로 전국노조와 지역노조가 함께 돕고 협력해야 더 멀리 갈 수 있습니다. 이 새로운 길에 함께 하는 동지가 7만을 넘어 10만, 20만이 함께 걷는 길이 되기를 바랍니다.



## 20대 교사가 바라보는 교사노조가 나아갈 길

경기교사노동조합 현장소통팀장 원하린

### “노동조합은 조합원의 사회, 경제적 지위 향상을 목적으로 조직된 단체이다.”

교사노조를 알기 전까지 노동조합이 교사들의 권리와 이익을 보호하는 단체라고 생각하지 않았다. 기존 교원단체에 대한 거부감, 교사의 정치적 의견 표출과 활동을 금지하는 사회적 압박, 언론에서 보여주는 노동조합의 부정적 이미지는 노동조합에 관한 관심과 기대를 내려놓게 하였다.

그러나 교사노조는 이념이나 정치가 아닌 현장과 교사의 목소리에 귀를 기울이고 교사와 교원을 공격하는 사회와 언론에 단호하게 대응하는 모습을 보여주었다. 이러한 모습을 보며 ‘교사노조는 어쩌면 다를 수도 있다’는 기대를 품게 되었고, 기대는 곧 현실이 되었다. 2023년 5월 현재 무려 7만 3천여 명의 조합원이 교사노조와 함께 하고 있다는 사실은 교사노조가 교사의 권리와 이익 증진을 위한 새로운 길을 개척하고 잘 걸어가고 있음을 보여주는 증거일 것이다. 특히 20~30대 조합원의 비율이 약 70%에 달할 정도로 청년 조합원의 수가 많다는 점은 앞으로 교사노조가 지속적으로 성장하고 발전할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 평범한 20대 교사로서, 한 명의 청년 조합원이자 집행부로서 교사노조가 폭발적으로 성장할 수 있었던 이유와 요구사항, 앞으로 나아가야 할 길에 대해 논하고자 한다.

● **(정당한 권리, 정당한 대우)** 20대 교사가 교사노조에 가입하는 주된 이유 중 하나는 교사로서 정당한 권리나 대우를 받지 못하고 있다는 문제의식에서 비롯되었다. 과거에 비해 교사의 권리나 대우는 점점 후퇴하고 있으나 교사의 사회·도덕적 책임과 희생을 강요하는 압박은 더욱 거세지고 있다. 이 문제는 교육전문가라는 교사의 정체성을 흔들고, 자긍심을 떨어뜨리며 젊은 교사들의 교직 이탈을 부추긴다는 점에서 심각해 보인다. “노조는 이익단체이며 교사의 이익 대변이 노조의 존립 근거”라는 교사노조연맹 위원장의 말씀은 사회경제적 권리와 이익을 가장 중요시하는 청년 조합원의 가치관과 맞닿아 있다. 특히 경제적 보상을 중요하게 여기는 세대의 특징을 고려한다면 연금개혁과 수당 인상 등의 문제를 우선 과제로 두고 해결하는 것이 필요하며, 즉각적인 임금 변화를 꾀할 수 있는 수당 인상에 대한 조합원의 요구와 참여가 더욱 커질 것으로 예상된다.

● **(현장 밀착형 지원)** 교사노조가 교사들과 거리를 좁힐 수 있었던 이유는 조합원과 직접 소통하며 현장 속 사소한 어려움에 적극적으로 대처했기 때문이다. 교사노조는 교육청이나 정부 대상의 협의를 통해 학교 현장과 교사의 어려움을 야기하는 근본적인 원인을 개선하는 데 주력했다. 동시에 지역별 노조는 조합원과 직접적으로 소통하는 시스템 속에서 민원전화, 학교장 갑질, 교권침해, 행정업무 등 교사들이 현장에서 일상적으로 겪는 어려움을 즉각적으로 해결하는 역할을 해 왔다. 네이버 밴드나 유선 상담 등의 방법으로 교육 현장에서 실시간으로 나타나는 문제 해결을 직·간접적으로 지원하는 체계는 교사노조와 조합원 사이의 벽을 허물고, 조합원으로서의 만족도를 높이고 교사노조에 대한 신뢰도를 높이는 데 크게 기여하였다. 다만 오늘날의 현장 밀착형 지원 시스템이 지속 가능한지에 대해서는 고민이 더욱 필요하다고 생각한다. 지역별 교사노조 현장 지원 시스템은 조합원 수에 비해 적은 수의 인력으로 유지되고 있어 이들의 업무 부담이 과중한 편이며, 현장 지원의 정도와 범위에 대해서도 명확한 합의가 필요하다. 이러한 문제는 현재 교사노조를 이끌어가는 집행부뿐만 아니라 향후 10년, 20년 후 교사노조를 이끌어갈 집행부를 위해서도 개선이 이루어져야 한다. 일관적이고 안정적인 현장 지원 시스템은 20대라는 특정 세대를 넘어 전 세대가 교사노조에 대한 두터운 믿음과 신뢰를 쌓는 발판이 될 것이다.

● **(조합원의 주체성과 참여의식)** 교사노조는 조합원의 자율적 참여를 중시한다. 이는 양날의 검과도 같다. 조합원의 자율적 참여 보장은 교사노조의 양적 확대에 기여하였고, 노동조합 가입에 대한 심리적 거부감을 낮췄다. 그러나 이는 교사노조와 조합원 간의 관계를 도움과 도움을 받는 관계 이상으로 발전시키지 못했다. 교사노조의 궁극적인 목적은 교사의 권리와 이익을 현실에 반영하는 것이고, 이를 위해서는 교사노조의 영향력 확대가 필요하며 노동조합의 영향력은 조합원의 수와 참여 정도에 비례한다. 교사노조는 이미 7만 명의 조합원을 달성하였다. 급속도로 양적 확대가 이루어지고 있는 이 시점에서 조합원이 스스로를 노동조합의 주체로 인식하고 노조 활동에 관심을 가지고 직접 참여할 수 있도록 독려하는 방안들도 함께 시행되어야 한다. 참여 권유나 압박은 노동조합에 대한 거부감을 일으킬 수 있으며 교사노조의 기조와도 맞지 않다. 따라서 조합원의 자율성을 담보하면서 조합원이 자신의 의지로 노조 활동에 참여할 수 있도록 하는 방안이 필요하다. 예를 들어, 20대 교사의 관심사를 고려한 다양한 분야의 행사 및 활동 지원이 있다. 문화예술 행사, 취미생활을 위한 소모임 지원 등 조합원 간의 만남. 그리고 조합원과 교사노조의 거리감을 줄이는 다채로운 행사는 조합원에게 빨간 머리카락을 두르고 투쟁을 외치는 노조활동에 대한 선입견과 편견을 줄이고 노조활동에 대한 접근성을 높일 것으로 생각된다.

● **(안전한 교육활동 보장)** 20대 저경력 교사로서 가장 두려움을 느끼는 문제 중 하나는 아동학대 신고, 즉 교권침해이다. 지난 4월, 경기교사노조가 주관한 「학교교육 정상화를 위한 안정망 확보」를 주제로 한 국회토론회는 교사를 대상으로 한 무분별한 아동학대 고소의 근본적인 원인과 해결방안을 논의하는 장이었다는 점에서 의의가 있다. 특히 20대 교사는 나이와 경력이 적다는 이유로 보호자나 학생에게 무시를 당하거나 인격적으로 모독을 당하는 경우가 부지기수다. 교사로서 책임감을 가지고 학생을 지도하는 행위가 악의적인 목적으로 아동학대로 신고 되고, 학교에서는 경력과 경험이 부족하다는

이유로 사과를 종용한다. 지도하지 않으면 방임, 지도하면 아동학대가 될 수 있다는 잠재적 위협을 느끼는 상황 속에서 '교직탈출은 지능순'이라는 자조 섞인 말은 더 이상 농담으로 들리지 않는다. 20대 교사들이 교사로서의 정체성과 자긍심을 잃지 않고 교육현장에 있기 위해서는 교사 본연의 일을 할 수 있는 안전한 교육환경의 조성이 필요하다. 교사와 학생, 보호자 간의 존중과 배려, 소통을 통한 해결은 더 이상 무의미하게 들린다. 교권침해로 인한 피해를 지속적으로 공론화하고 교권침해 예방을 위한 근본적인 대책, 강력한 대책의 신속한 수립을 희망한다. 이를 위한 교사노조의 적극적인 행동을 기대한다.

## 30대 교사가 바라는 교사노조가 나아갈 길

충남교사노조 정책실장 한기룡

2017년 창립 후 6년, 교사노조연맹은 드디어 7만이 넘는 조합원 수를 달성하였다. 그리 길지 않은 역사에도 불구하고 교사노조연맹은 근로시간면제제도 확보, 학교폭력대책위 업무 교육지원청 이관, 교사의 교권을 지키기 위한 법령 개정 및 현장 실정에 맞지 않는 정책 입법 저지 등 그 동안 굵직한 교육현안들에 영향력을 발휘하였다. 이러한 활동들이 지금의 7만 조합원 달성의 원동력이라 할 수 있으나 아직도 교육현장의 교육할 권리와 교사들의 근무의욕을 꺾는 많은 문제들은 해결되지 않고 있다. 냉정하게 이야기해서 지금의 가파른 조합원 증가는 지금까지의 교사노조활동 결과에 만족해서라기보다는 미래의 기대감이 더 크기 때문인 것이 사실이다. 교사노조 전체 조합원 중 20~30대가 69.1%를 차지하는 현상은 젊은 교사들을 중심으로 기존의 교원단체나 교원노조에 대한 실망감을 보여 주는 것이고 바뀌서 이야기하면 앞으로 교사노조가 어떤 모습을 보이느냐에 따라 교사노조연맹을 넘어 교원노조 전체의 성패를 결정한다 하겠다.

2023년 7만 조합원 이상을 달성한 현재, 명실상부 제1교원노조로 발돋움한 교사노조연맹은 앞으로의 교육현장을 이끌어갈 교사들로부터 막중한 책임감을 부여 받았다 할 수 있으며 앞으로의 행보가 더욱 중요한 이유다.

### 1) 대한민국 교육정책 제1번지 싱크탱크(Think tank)로서의 교사노조

아직 우리 교사노조는 각종 교육정책과 현안에 대해 수동적으로 대응하는 입장이다. 교육부에서 어떤 정책이 발표되면 그에 따른 사후대응을 하기 바쁘다. 노조 초창기 인력 부족과 작은 조직규모로 인한 어쩔 수 없는 현실이었다. 그래도 제한된 조건하에서도 나름 최선을 다하였고 의미 있는 성과들을 이루어왔다. 하지만 이제 조합원의 규모가 7만을 넘어 10만, 20만을 바라본다면 우리도 생각을 바꿔 우리가 먼저 대한민국 교육정책과 관련한 담론을 선제적으로 생성하고 이끌 수 있는 집단이 되어야 한다.

우리가 익히 알고 있듯이 교육 선진국들은 교육 정책을 입안하는데 앞서 교육관련 부서 장관과 교원 노조 대표가 함께 고민하는 자리를 가진다. 사실 교육부 정책과 현장교사들의 불협화음의 근본적인 원인이 이 지점이다. 왜 우리나라 교육당국은 교육정책의 계획과 설계, 결정과정에서 그 수행자인 현직교사들의 현장경험과 능력을 무시하는가?

우리나라 교사들의 인적수준은 세계 최고라고 단언할 수 있다. 2005년을 전후하여 고등학교 졸업자 기준 상위 5% 내외의 학업 성취를 보인 학생들이 교직에 지원하는 국가가 대한민국이다. 교육 선진국이라 하는 핀란드는 성적 상위 20%, 싱가포르는 30%에 그친다. 그 동안 교육부의 졸속적인 정책에 따른 혼란과 교육 이외의 잡다한 업무에도 그럭저럭 학교현장이 작동해 왔던 것은 이러한 교사들의 우수한 개인적 역량에 기대왔다고 해도 과언이 아니다.

2023년 현재는 이런 우수한 인적자원들이 학교현장의 중추를 이루고 있다. 나는 현재 우리 교사집단이 대한민국 어디에 내놔도 손색없는 엘리트 집단이라고 생각한다. 하지만 이 국가적 엘리트 집단은 앞서 이야기했듯 악성 민원해결과 교육과는 상관없는 각종 행정업무에 에너지를 쏟고 있다. 장기판으로 비유하자면 차, 포, 마를 줄로 쓰고 있는 형국이다. 이는 국가적으로도 큰 손실일 것이다. 대한민국에 이렇게나 많은 수준급 인력이 매일 같이 새로운 경험을 집단적으로 업데이트 하는 직군이 있을까? 그럼에도 불구하고 대한민국에 이렇게나 많은 수준급 인력이 전문성을 인정받지 못하고 사회적으로 경시되는 직군이 있을까? 50만이 넘는 이 교사들의 집단지성을 교육의 발전을 위해 더욱 생산적으로 활용해야 하며 이 역할을 우리 교사노조가 하여야 한다.

현재 대한민국에 교육과 관련한 싱크탱크라 할 수 있는 국가기관이 있기는 하지만 학교현장의 전문성과는 거리가 있다. 따라서 교사노조의 규모가 커져 나갈수록 단순히 잘못된 정책을 바로잡는 수동적 역할을 벗어나 정책실의 규모와 역량을 강화하여 우리 교사들 스스로 교육발전을 위한 교육담론을 생성하고 이끌어 나가야 한다. 사실 이 문제는 각 노조나 연맹에 적절한 인원충원만 된다면 단시간 내에 가능한 일이라고 생각한다. 우리에게 그러한 역량이 갖춰졌을 때 교육부의 일방적인 하달식 정책결정의 관행을 벗어날 수 있는 기회가 생길 것이다.

## 2) 타노조, 학부모, 시민사회와의 연대

교사노조가 교사의 권익을 위한 요구는 물론 그 이상의 가치를 실현하기 위해서는 교총, 전교조는 물론 한국노총 같은 타노조와의 긴밀한 연대가 필요하다. 물론 각 단체들은 저마다 지향하는 방향이 조금씩 다르다. 교총, 전교조와 같은 경우는 같은 문제의식을 공유하고 있음에도 사안에 따라서는 미묘한 온도차가 있는 것이 사실이다. 하지만 우리 교사노조가 창립한 이후 교총, 전교조의 행보를 살펴보았을 때 교사의 권익과 전문성을 옳듯이 대표할 수 있는 노조는 교사노조라는 것이 교사들의 일반적인 인식일 것이다. 이는 최근 교원단체별 조합원 가입자 증가 수와 연령대별 가입자 수를 보더라도 알 수 있는 경향이다. 결과적으로 교사노조는 올해 제1교원노조가 되었고 이는 그 동안 응집되지 못했던 교사들의 목소리를 필요에 따라 하나로 묶을 수 있는 역할이 교사노조에게로 넘어오기 시작했다는 것을 의미한다.

다. 다시 말해, 이제부터의 교사노조에게는 제1교원노조로서 교육현안과 관련된 교육현장의 다양한 의견을 수렴하고 최선의 결과로 통합해 낼 수 있는 역량이 필요하다 하겠다.

학부모단체와의 관계도 매우 중요하다. 최근 학교현장은 교사와 학부모와의 관계에서 비롯되는 각종 민원 때문에 골머리를 앓고 있지만 교사노조에게 우군이 될 수 있는 학부모들도 분명 존재한다. 작금의 여론 상황은 교사에게 그다지 우호적이지 않다. 교사노조는 이러한 여론상황을 개선시킬 수 있는 방법을 반드시 모색하여야 하며 그 첫 번째 파트너는 교육의 중요한 주체 중 하나인 학부모여야 한다. 학부모단체는 여론형성에 능하고 교육당국에 미치는 영향력이 크기 때문에 학부모를 설득하고 그들의 지지를 얻어내는 것은 교사노조 활동의 당위성을 강화해주고 정치시민권이 제한된 교사들에게 거대한 정치적 에너지를 공급해 줄 것이다.

같은 맥락에서 한국노총과 같은 거대 노조와의 협력도 긴밀히 이어가야 하겠다. 교사노조의 규모가 커져감에 따라 한국노총 내에서의 교사노조의 위상도 날이 갈수록 커지고 있다. 한국노총도 젊은 세대를 대변하는 우리 교사노조의 힘이 필요할 것이다. 이러한 관계 속에서 교사노조와 한국노총이 서로 윈-윈할 수 있는 관계를 더욱 발전시켜 나가야 한다. 또한 지역사회 및 시민단체들과의 폭넓은 교류를 통해 대한민국 교사들의 능력을 발휘하고 상호 협력한다면 교사들의 권익만을 위한다는 외부의 시선을 벗고 교사노조의 외연을 크게 확장시킬 수 있을 것이다.

### 3) 교육전문가로서의 전문성 요구

핀란드, 캐나다, 싱가포르 같이 학생들이 높은 성취를 올리는 국가들은 임용 전후 교사 교육을 매우 중요하게 생각한다. 교사교육은 이 국가들의 교육정책의 핵심이라고 해도 과언이 아니다. 개인적으로 이들 국가의 교사들이 교사로 임용된 후에 국가로부터 교육전문가로서 성장할 수 있는 다양한 환경을 제공받는다는 것이 굉장히 인상적이었다. 수많은 공문과 각종 업무에 파묻혀 하루하루를 견뎌내는 우리나라 교사들과는 사뭇 다른 모습이다.

학교폭력, 아동학대, 방과후교실, 돌봄을 넘어선 늘봄, 각종 행정업무, 정보업무, 학부모민원 등등 교사가 교육의 전문가로서 교육의 본질 업무를 수행할 수 있는 정상적인 교육환경은 어디에 있나. 교사노동조합연맹에서 지난달 실시한 설문 조사 결과에서도 우리나라 교육당국은 교사를 교육전문가로 보지 않으며, 교육당국은 학생교육을 명분으로 교사에게 희생을 강요하고 있을 뿐이다.

교육전문가로서의 전문성 신장은 교사 개개인의 노력도 중요하지만 많은 외국의 사례처럼 근본적으로는 국가가 나서서 관리해야 하는 영역이다. 즉, 교사는 개인적으로도 전문성을 끊임없이 관리해야 할 의무가 있지만 이는 개개인의 의지에만 맡길 수 있는 것이 아니라 국가차원의 교육철학과 지원이 반드시 필요하다는 말이다. 하지만 작금의 교육당국의 교사에 대한 인식으로는 긍정적인 변화는 요원하다.

따라서 대한민국 12만 교원노조 시대를 맞이하여 우리 교사노조는 교사의 권익을 주장하기 이전에 교사의 교육전문가로서의 정체성을 확립하고 그에 맞는 역할을 분명하게 재정립해야 한다. 또한 우리는 그동안 우리사회에 명확한 실체도 없었던 교사에 대한 전문성을 강요받지 말고 반대로 교사가 가르치는

일에 전념할 수 있는 국가 수준의 교육전문가의 기준을 교육당국에 요구하여야 한다. 사실상 우리는 지금까지 교육당국은 물론 당사자인 교사 스스로도 교사의 역할에 대한 명확한 기준이 없이 교육당국의 일방적인 명령을 수행하는 교육청 말단 공무원 역할을 수행해왔던 것이다.

점점 떨어지고 있는 교사들의 직업만족도와 점점 높아져만 가는 우수학생들의 교직기피 현상은 무엇을 의미하는가. 대한민국은 교사라는 직업의 정체성에 심각한 혼란을 겪고 있다. 우리 사회 모두가 교육 전문가로서의 교사의 역할을 명확히 정립하는 일은 어떤 관점에서는 우리가 지금 겪고 있는 여러 문제들을 해결할 수 있는 가장 중요한 실마리가 아닐까 한다.

## 30대 교사가 바라는 교사노조가 나아갈 길

신지아(세종교사노조 사무처장)

삶은 단순히 하나의 평면 위에서만 이루어지지 않는다. 오히려, 세계 전체를 표현하는 모나드 안에 말려들어 있는 주름이 때마다 펼쳐져 외부 환경과 관계를 맺고 사건들이 형성되고 계열화되는 과정을 통해 사회적 삶이 구성되는 까닭에 삶은 매우 입체적이다.

그런데 어떻게 ‘30대 교사’라는 이름 아래 살아가는 사람들의 바람을 하나로 이해하고 판단할 수 있을까? 이 글을 시작하면서 내가 마주한 막막함이 딱 이랬다. 다만 우리의 삶은 학교에서의 역할 수행과 함께 그 너머 삶의 관계 속에서 이해될 때 비로소 올바른 의미를 드러내게 될 것이다.

30대는 열정과 도전으로 거의 모든 것이 용인되는 20대와 안정을 찾은 40대 사이에 있다. 탐색을 통해 삶의 방향과 빛깔을 찾아가는 시기, 실존을 고민하며 삶의 스펙트럼이 분화되는 결정적인 시기로서 개인으로도 혼자가 아닌 사람이 늘어나고 가족계획에 따라 변화도 생기기 마련이다.

30대는 교직 생활에서도 변곡점을 맞는다. 점차 학교에서의 보직 등 중요한 책임도 맡게 되고 귀여운 막내에서 그 이상의 무언가를 해야 할 기대를 받게 되고 업무도 자연히 늘어나게 된다. 조직 내에서 실무를 담당해야 하니까 그만큼 평가와 판단에서도 자유로울 수 없다. 이제 하루살이를 벗어나 나름의 한 해살이로 다음 1년을 미리 대비하니까 도리어 매너리즘에 빠지기도 하고 이를 벗어나기 위해 대학원 진학이나 동아리 활동 등을 활발히 하기도 한다.

하지만 삶은 실존과 더불어 생존적인 측면이 충족될 때 온전해질 수 있다. 교사로서 학교에서 생존할 수 없다면? 생존적 측면이 중첩된 채로 우리의 실존을 고민할 수밖에 없다. 교사로서 가끔 느끼는 역할 갈등은 때로 학교가 참 모순적인 공간이라고 생각하게 한다. 담임업무도 해야 하는데 부장업무도 해야 하고 출장갈 일도 있고 집에도 가야 한다...수업과 방과후 생활지도, 각각의 업무에서 파생되는 하위 업무와 계획서, 보고서, 회의와 연수,...늘 급한 일과 중요한 일로 4분면을 채우는데 죄다 급한데 중요하니 몸이 하나라 너무 괴로운 것이다.

30대 교사로서의 삶은 크게 세 가지로 나뉜다. 담임, 업무담당자, 부장교사의 역할이 그러하다. 이에 따라 담임으로서 크게 수업관리자, 학습촉진자, 질서유지자, 학습확인자, 가정과의 매개자 역할을 수행한다. 업무담당자로서는 그 해 맡은 업무에 대한 많은 파일과 일정 관리가 매우 중요하고, 기한이 정해져 있는 일들에 때맞춰 대응해야 한다.



부장으로서 연수, 교평, 전학공 등의 업무뿐만 아니라 상급자의 업무 보좌, 동료교사들 간의 갈등 조정, 교육과정 운영 등의 비가시적인 업무까지 수행해야 하며 각 역할의 경계가 뚜렷하게 구분되어 있지 않다. 이래저래 급한 일을 쳐내다 보면 실질적으로 중요한 일들조차 소홀하게 지나가버린다.

하고 싶은 일과 해야 하는 일 사이에서의 갈등을 떠나 주어진 시간 내에서 해내기엔 버거워지는 많은 일은 결국 일과 삶의 양팔저울도 기울게 한다. 일과 삶의 균형이 중요한 것은 결국 그게 교사가 교직을 바라보는 태도와 가치에도 영향을 미치기 때문이다.

30대 교사들은 갈림길에서 고민하고 있다. 아무 것도 안 하고 아무 일도 안 일어나게 살 것인가, 좀 더 열정적으로 학교에서 시간을 보낼 것인가 - 그런데 그 고민에서 전자로 가는 사람들의 변인이 본인의 체력이나 학교의 여건보다는 학부모의 민원인 경우가 너무 많다. 그렇게 사그라드는 동료들을 너무나 많이 보고 겪으면서 아직 지루하게 선평하기보다는 흐릿해도 흥미롭게 살고 싶은 교사로서 노조에게 바란다.

첫째, 교사가 교육전문가로서 자율성을 존중받을 수 있도록 생활지도법의 현장 적용을 위한 매뉴얼을 꼼꼼히 만들어 교육할 권리를 보호해주길 바란다. 적합한 교육적 행위를 하더라도 현재 그에 대한 명확한 지침과 규정이 없으므로 아동학대, 인권침해 등의 혐의를 쓰게 되는 경우가 비일비재하다. 협박에 그치고 신고되지 않는 수는 통계치조차 없으니 차치하고서도 2021년까지 아동학대행위자로 등록된 유·초·중·고 교직원수는 8,413명이다. 이에 관한 상세자료를 보건복지부와 교육부에 요청하였으나 어느 곳도 통계를 내지 않아 정확한 자료도 없는 것이 현재 상황이며, 국가통계포털(KOISI)의 '공무원 범죄자 등록 통계'를 활용하니 다음과 같은 현황을 정리할 수 있었다.

	아동학대 행위자 등록 교직원수	기소		보호처분		불기소, 기소중지		아동복지법 위반 공무원 전체수	형사소송 비율
		전체수	비율	전체수	비율	전체수	비율		비율
2017	1626	18	1.1%	42	2.6%	67	4.1%	127	7.8%
2018	2249	28	1.2%	52	2.3%	78	3.5%	158	7.0%
2019	2309	35	1.5%	86	3.7%	99	4.3%	220	9.5%
2020	1000	20	2.0%	66	6.6%	98	9.8%	185	18.5%
2021	1229	20	1.6%	131	10.7%	170	12.6%	334	27.2%
평균	1683	24	1.48%	75	5.2%	102	6.7%	205	14.0%

\*아동학대행위자(초·중·고) 2015년 234명, 2016년 576명, 2017년 1345명

아동학대행위자는 사법부가 판단한 범죄 여부에 따라 조치된 것이 아니다. 당시 이와 관련되어 고발된 사람은 무죄나 무혐의더라도 기록으로 남게 된다. 하루 3명 꼴로 신고당하는데 이 중 기소를 당하는 비율은 평균 1.4%에 불과하고 불기소처분비율도 해마다 높아지고 있다. 무분별한 신고와 고소로 인간에 대한 신뢰와 애정이 꺾이는 순간, 교사의 열정도 사그라들게 된다. 이러한 문제가 널리 알려져 생활지도법은 이미 통과되었으나 이를 현실적으로 안착시킬 수 있는 구체적인 명료한 업무지침으로 학교 내 담임들의 생활지도에 뒤따를 부담을 줄여줄 수 있기를 기대해본다.

둘째, 올해 도입될 4세대 지능형 나이스와 유치원 나이스의 개발에 적극 참여하여 합리적인 업무 수

행을 조력해주길 바란다. 특히 유치원에서 아직도 수기문서와 한글문서, 유아학비전자시스템까지 최소 세 가지 이상에서 중복되지만 병존하고 있는 출석부 문제가 깔끔하게 일단락되기를 기대해본다. 또한 나이스플러스 앱을 통해 대국민 서비스도 편리하면서 담임들과 부장들도 덜 번거롭게 출결관리가 될 수 있었으면 한다.

마지막으로 교육정책에 대한 목소리를 높여 교사들의 목소리가 학교 담을 넘어 정책에 반영되길 바란다. 교사들은 너무나 많고 각자 중요시하는 가치 또한 다양하지만 결국 교육이 가야 할 방향에서는 어느 정도의 공감대를 가지고 있다. 한 사람의 열 걸음보다 열 사람의 한 걸음이 가치 있다고 생각하므로 교사들의 공감대가 반영되고 추진될 수 있도록 노조에서 귀 기울이고 소리 높여야 한다고 생각한다.

학교는 마냥 꽃밭일 수 없다는 것을 이제 너무 잘 안다. 넓은 교정과 텃밭에 신나하던 내게 교감선생님이 야 좋아할 때가 좋을 때다 하시던 첫날을 회고하며 이 글을 마무리한다. 30대, 지나온 20대와 가야 할 40대의 사이에서 나름의 고뇌와 투정으로 하루하루를 살며 그래도 역시 노조가 있어서 참 다행이다, 생각하게 된다. 이 순간에도 망설이고 있을 너무 많은 선생님들, 우리 껴이기 전에, 시들기 전에 노조 가입합시다!

## 40대 교사가 바라는 교사노조가 나아갈 길

채송화(전국중등교사노동조합 제1부위원장)

### 들어가는 말

40대는 40세부터 49세까지의 나이를 이르는 말이다. 2023년 기준으로 40대는 1975년생부터 1983년생까지를 이르는데, X세대와 M세대가 걸쳐져 있는 세대이다. 인생에서도 교직에서도 중간을 가로지르는 연령대이지만, 중(中)자를 붙여 중년이라고 부르면 조금 울컥하는 나이이기도 하다. 자꾸만 뱃살이 나오고, 체력은 떨어지고, 가정에서도 학교에서도 짊어져야만 하는 무게는 늘어만 가는데, 늘 월급은 부족하다.

### ‘조합원 설문 조사 결과’로 보는 40대 조합원의 니즈(Needs)!

교사노동조합은 상향식 조직이다. 전임자 월급이 ‘조합원’에게서 나온다. 따라서 그 무엇보다 중요한 것이 바로 ‘조합원의 니즈’!

40대 조합원이 바라는 니즈를 살펴보겠다. 40대 조합원은 교육활동 보장을 위한 과제로 1순위 교육활동 침해 방지(38.03%), 2순위 경제적 보상 현실화(31.92%), 3순위 교육 이외 활동 금지(16.78%)를 꼽고 있다.

#### 1. 교사의 교육활동을 보호하고, 교육 본질에 집중할 수 있게 해 달라.

40대 교사들 중 90.19%의 교사가 ‘교육전문가’를 바랐직한 교사상으로 꼽았다. ‘명예퇴직’과 ‘의원면직’의 기로에서 여전히 우리가 교직의 길을 가는 이유는 누가 뭐래도 ‘교육’이다. 이러한 ‘교육’을 가로막는 모든 방해물을 걷어주길 기대하고 있다.

교육활동 침해 방지를 통해 교사를 보호하고, 교육 이외 활동 금지를 통해 교육 본질에 집중할 수 있는 시간이 주어지길 바란다.

## 2. 교사에 대한 사회적 인정과 지지가 필요하다.

우리의 노력에 대한 정당한 보수를 보장해 주기를 바란다. 40대에게 월급은 그냥 월급이 아니다. 교사로서의 전문성에 대한 사회의 인정을 보여주는 지표이다. 40대 조합원은 현재 보수(수당 포함)에 대한 만족도는 매우 불만족에 86.71%나 응답했다. 조금 불만족 9.65%까지 합치면 96.36%의 40대 교사가 자신의 보수에 만족하지 못하고 있다.

교원(공무원) 보수 및 수당의 물가연동제 도입에 대해 매우 찬성 79.59%, 조금 찬성 13.65%로 대다수 40대 교사가 찬성하고 있다.

## 3. 교육정책에 현장 교사 의견 반영하라.

40대들은 이주호 교육부 장관이, 이명박 정부에서 교육과학기술부 1차관을 거쳐 2010년 8월부터 2013년 2월까지 교육과학기술부(현 교육부) 장관으로 활동했던 시기에 15년 차 이하의 '교사'였던 세대이다. 담임 또는 부서의 계원이던 시절 만났던 이주호 장관이, 간판을 바꾼 교육부로 10년 만에 다시 돌아왔다.

'만 3~5세 공통 교육과정인 누리과정, 고교 다양화, 자율형사립고 신설, 입학사정관제 도입, 국가수준 학업성취도 평가 전수 실시 등'이 과거 이주호 교과부 장관 시절의 정책이다.

40대 교사들은 현 교육부를 어떻게 바라보고 있을까?

현 정부의 교육정책에 대한 현장 교사 의견 반영 정도에 대한 인식을 보면, 40대 교사들은 '전혀 아니다'에 88.86% 응답했다. 조합원 중 연령대별로 살펴볼 때, 교육부 장관을 10년 전에 경험해 본 40대의 부정적 인식이 가장 높은 것을 알 수 있다. 또한 현 정부의 교육정책에 대한 평가 역시, F가 78.88%, D가 14.24%로 93.12%의 40대 교사들이 부정적으로 바라보고 있다.

40대들은 교육의 현장에서 교사로서 이미 한 번 경험해 보았다. 현장 교사 의견이 반영되지 않은 교육정책들이 우리의 공교육에 어떠한 영향을 미쳤는지 말이다.

교사들의 호응과 지지를 받지 못하는 교육정책이 현장에서 얼마나 잘 실현될 수 있을까? 교사는 교육의 주체이자 협력의 대상이다. 우리를 개혁의 '대상'에 두지 않기를 부탁한다.

## 40대 교사가 바라는 교사노조가 나아갈 길

40대가 바라는 교사노동조합의 방향성은 어찌보면 단순하다. 그들의 니즈를 들어주면 된다.

1. 교권보호(35.96%)
2. 경제적 지위 향상(30.76%)
3. 교육 본질(17.65%)

교사가 교사로서의 전문성과 자율성을 지킬 수 있도록, 교사들의 목소리를 교육청, 교육부, 정부, 사회에 전달해 주기 바란다.

### 1. 교사노조와 교사의 영향력 키우기

노조 전임자로 활동을 하다 보니 알게 되었다. 교사들의 목소리를 그들이 듣게 하는 방법. 첫째, 노조를 키워야 한다. 조합원이 많을수록 노조와 교사들의 목소리가 커진다. 둘째, 교사에게 정치적 기본권이 필요하다. 업무 시간 외 교사의 정치적 기본권 보장에 대해, 교사노조 조합원 내에서도 40대가 80.31%로 '매우 그렇다'에 답하고 있다. 민주화 이후 학생 시기를 거친 40대들은 더욱 더 한 명의 시민으로서 '정치기본권' 회복을 열망하고 있다. 투쟁이나 시위를 위한 것이 아니라 그것이 기본적인 시민으로서의 권리이기 때문이다. 교사들의 사회적 영향력을 키워 우리의 목소리가 반영될 수 있도록 해야 한다.

또한 교사노조와 교사에 대한 사회적 인식을 긍정적인 방향으로 개선시키는 일에도 힘써야 한다. 사무총장님의 발제에도 있었지만, '교사노조의 활동이 성공하기 위해서는 사회적 명분과 지지가 매우 중요'하기 때문이다. '교사의 교육활동과 근무조건을 규정하는 법령 개정을 위해서는 사회적 지지'가 무엇보다 중요하다.

### 2. 조합원의 역량 키우기

노조가 할 수 있는 일과 할 수 없는 일을 파악해야 한다. 조합원의 의견이 가장 중요하지만, 조합원이 요구하면 '똑딱'하고 모든 해결책을 내어주기는 어렵다. 노조 집행부부터 조합원까지 노조가 할 수 있는 일과 할 수 없는 일을 파악하고, 조합원 스스로 교육 현장의 문제를 해결할 수 있도록 도와주고, 조합원들의 역량을 키워 주어야 한다.

### 3. 들어주는 노조에서 무대를 내어주는 노조로

처음 시도별, 전국단위별 교사노조를 창립한 멤버들 중에 유독 40대가 많다. 학교 현장에 대해 교무실에서 이야기하면 잠시 잠깐 기분이 나아질 뿐 현장은 달라지지 않는다(요즘엔 교무실에서 말할 사람도, 시간도, 여유도 없다). 교사들의 목소리가 필요한 곳에 진짜 ‘교사’들이 설 수 있도록 무대를 만들어주는 노조가 되어야 한다.

## 마무리

교사노조 안에서 40대의 역할은 매우 특별하다. 노조의 창립 멤버, 위원장, 집행부 중에 40대가 특히 많기 때문이다. 불혹(不惑), 유혹에 흔들리지 않는 나이라는 40대 교사들에게 ‘교사노조’ 바람이 불었다. 아마도 잠깐 스치는 바람은 아닐 것으로 보인다. 교직 사회 전체를 뒤 흔들 큰 바람이 되기를 기대한다.



