

노동교육 실태 조사 연구

2005. 11.

한국노동사회연구소
한국노동교육원

서론

87년 노동자대투쟁과 이후 과정을 거치면서 노동운동은 급격한 성장을 거듭해왔으나 98년 IMF관리체제를 계기로 새롭게 큰 도전에 직면하고 있다. 11%까지 하락한 조직률, 비정규직노동자의 확산, 불안전성장·고실업이라는 성장패턴의 변화, 상시적 구조조정 등 이전에는 경험하지 못했던 여러 가지 문제들이 노동조합운동을 압박해 오고 있다. 이런 상황 변화 속에서 노동운동은 산별노조 건설, 노동자정치세력화, 사회공공성 강화 등을 통해 대응책을 마련해 왔고, 조직의 활성화와 조합원의 참여를 높이기 위해 활동의 변화와 개혁의 목소리를 높여 왔다. 이러한 활동을 밑받침하는데 노동교육은 매우 중요한 역할을 담당하였다.

노동조합 활동 중에서 큰 비중을 차지하는 영역 중의 하나가 교육사업이다. 노동조합의 힘이 결국 조합원의 참여 의지와 결의, 그리고 그것을 바탕으로 한 강력한 조직력에서 나온다고 할 때, '사람을 길러내는 사업'인 노동교육은 가장 기초적인 활동 영역이라 할 수 있을 것이다. 하지만 이런 중차대한 교육사업이 얼마나 잘 이루어지고 있으며, 어떤 방향성을 가지고 진행되고 있는가 라는 질문에 대한 대답은 쉽지 않다. 이에 대한 연구는 2000년 한국노동교육원의 『한국 노동교육의 실태와 발전방안 수립에 관한 연구』가 유일하다.

이 보고서는 그 연구 이후의 상황을 정리하여 그 간 노동조합 내의 교육 사업의 변화·발전 양상 등의 실태를 살펴봄으로서 노동교육의 한 축을 담당하고 있는 노동조합의 교육을 발전시키기 위함을 목적으로 한다.

이 보고서는 크게 제1장 중앙조직의 교육실태, 제2장 산별연맹 및 지역본부의 교육실태, 제3장 단위노조의 교육실태, 제4장 시사점 및 과제로 구성되어 있다. 1장에서는 우리나라의 중앙조직인 민주노총과 한국노총의 교육 실태를, 2장에서는 몇 개의 산별연맹과 지역본부의 교육 사례를 찾아보았다. 3장에서는 분류 기준에 의하여 10개의 단위노조를 선정하여 교육 실태 및 주요 교육사업을 자료와 담당자 면접으로 조사하였다. 그리고 마지막 4장에서는 현재 노동교육 실태에 대한 고찰을 바탕으로 우리나라 노동교육의 발전을 위한 방안을 제시하고 있다.

이 조사·연구사업은 한국노동교육원의 후원으로 이루어졌으며 2005년 7월부터 11월까지 3개월 보름에 걸쳐 진행되었다. 연구작업은 한국노동사회연구소의 노광표 부소장, 최용숙, 최은계 교육위원이 공동으로 수행하였다.

실제 노동운동의 성장에 견인차 역할을 담당하는 노동교육이 더욱 발전하기 위해서는 교육 기회의 확대, 교육 조건의 개선, 교육사업의 체계화와 전문화, 그에 걸맞은 다양한 교육방법과 프로그램의 개발 등이 수반되어야 한다. 이런 과제는 이미 오래 전부터 노동조합운동 내부에서 제기되어 왔다. 이제까지 이러한 과제를 해결하기 위한 여러 고민과 모색이 진행되었음에도 불구하고 아직까지 우리의 노동교육은 교육환경이나 체계, 방법, 프로그램 등에 있어서 만족할 만한 수준은 아니다. 이런 상황에서 노동교육의 새로운 발전을 모색하기 위해서는 무엇보다 현재 교육사업을 다시 한 번 진단체 봄으로써 주요 한계와 문제점을 해결하고 그 동안의 성과를 바탕으로 노동교육을 한 단계 발전시키는 일에 이 연구가 미약하나마 한 몫을 담당하기를 바란다.

2005. 11.

한국노동사회연구소 이사장 이원보

차 례

제 1 장

중앙조직의 교육실태

1. 민주노총 교육 실태	11
1) 개요	13
2) 교육 목표와 사업 방향	14
3) 교육 집행 체계와 역량	15
4) 교육 사업의 흐름	16
5) 주요 교육 사업	19
6) 교육 방법	21
7) 교육 예산	23
8) 교육 시간 및 시설	24
2. 한국노총 교육실태	25
1) 개요	25
2) 교육 목표와 사업 방향	25
3) 교육 집행 체계와 역량	26
4) 교육 내용	27
5) 주요 교육 사업	28
6) 교육 방법	36
7) 교육 예산	37
8) 교육 시간 및 시설	37

제 2 장

산별연맹 및 지역본부의 교육실태

1. 민주노총 소속 연맹 및 지역본부 교육실태	41
1) 교육역량	41
2) 지역본부와 연맹의 교육 사업 체계	43
3) 교육프로그램	45
4) 전국건설산업연맹의 현장조직가 교육	49
5) 보건의료산업노동조합의 전국 병원 노동자 학교	53
6) 전국교직원노동조합 서울지부의 교육위원회	59
7) 민주화학섬유연맹의 노동안전보건 지도위원 양성과정	61
8) 민주노총 충북본부의 활동가 맞춤형교육	64
2. 한국노총 산별연맹의 교육 실태	68
1) 전국전력노동조합의 교육실태	68
2) 전국금속노동조합연맹의 교육실태	73

제 3 장

단위노동조합의 교육실태

1. 노동조합 분류 기준	83
2. 대우자동차 노동조합	85
3. 화학섬유노조 광명연마지회	89
4. 스탠칩팩코리아노동조합	92
5. 하이트맥주노조 강원지부	95
6. 전국농업협동조합노동조합	98
7. 전국금융산업노동조합 기업은행지부	102
8. 경기도노동조합	106
9. 철도노조 서울지역본부	111
10. 전국여성노조	113
11. 금속노조 서울남부지회	118

제 4 장

요약 및 결론

요약 및 결론	121
■ 참고 자료	129

표 차 례

<표 1-1> 민주노총의 강령	13
<표 1-2> 민주노총 교육사업 변천 현황(시기 구분)	18
<표 1-3> 민주노총 연도별 교육과정 진행 현황(1998~2004)	19
<표 1-4> 민주노총 부서별 전문역량 강화 교육	20
<표 1-5> 민주노총 참여식 교육방법 프로그램	22
<표 1-6> 민주노총 교육사업비 비율	24
<표 1-7> 한국노총 10대 강령	25
<표 1-8> 한국노총 기본교육과정 및 심화과정 교과목	29
<표 1-9> 한국노총 전문화 교육 과정(2005)	30
<표 1-10> 한국노총 2000~2004년 교육별 진행 횟수와 참가자 수	32
<표 1-11> 한국노총 노동강사 양성교육 과목 및 프로그램	33
<표 1-12> 한국노총 조합원 맞춤형 교육프로그램	34
<표 1-13> 한국노총 노조간부 및 대표자 맞춤형 교육프로그램	35
<표 2-1> 연맹별 교육담당자 현황(2005년 기준)	41
<표 2-2> 지역별 교육담당자 현황(2005년 기준)	42
<표 2-3> 민주노총 연맹·지역 교육체계	44
<표 2-4> 민주노총 소속 연맹별 교육프로그램(2000년, 2004년)	46
<표 2-5> 2004년 민주노총 지역본부별 교육프로그램	48
<표 2-6> 건설산업연맹 1999년 교육과정 주요 내용	50
<표 2-7> 건설산업연맹 2001년 이후 현장조직가 교육과정 내용	51
<표 2-8> 보건의료노조 교육훈련 프로그램 흐름도	55
<표 2-9> 보건의료노조 초급과정 I 교육 프로그램	56
<표 2-10> 보건의료노조 초급 과정 II 교육 프로그램	56
<표 2-11> 보건의료노조 중급 과정 I 교육 프로그램	57
<표 2-12> 보건의료노조 중급 과정 II 교육 프로그램	57
<표 2-13> 화학섬유연맹 노동안전보건 지도위원 양성과정 주요내용	62
<표 2-14> 민주노총 총북본부 2004년 제3기 현장 맞춤형교육 주요내용	66
<표 2-15> 전력노동조합 노조간부 특별교육	70

<표 2-16> 전력노조 당선자대회 세부 진행표	71
<표 2-17> 금속노련 방침교육 2000년~2005년 진행 내용	75
<표 2-18> 금속노련 실무교육 2000년~2005년 진행 내용	76
<표 2-19> 금속노련 노조간부 기본과정·활동기양성교육 프로그램	77
<표 2-20> 금속노련 인천지역 노동교실 프로그램	78
<표 3-1> 대우자동차노동조합 2005년 하반기 조합원 교육 프로그램	87
<표 3-2> 광명연마지회 간부 및 조합원 교육내용(2004.10 ~ 2005.9) 90	
<표 3-3> 스테츠칩팩코리아노동조합 신임대의원 교육프로그램	94
<표 3-4> 하이트맥주노동조합 조합원 참여교육 프로그램	96
<표 3-5> 농협노조 2005년 교육강사단 수련회 교육내용	99
<표 3-6> 농협노조 2005년 제1기 농협노동자학교 교육내용	99
<표 3-7> 기업은행지부 상임간부교육 내용	103
<표 3-8> 기업은행지부 분회장 노동교육 내용	104
<표 3-9> 경기도노동조합 2005년 조합원 교육 프로그램	107
<표 3-10> 경기도노동조합 2005년 상반기 간부 수련회 프로그램	108
<표 3-11> 경기도노동조합 2005년 하반기 간부 수련회 프로그램	109
<표 3-12> 철도노조 서울지역본부의 철도노동운동사 프로그램	112
<표 3-13> 여성노조 소모임 진행의 틀짜기	116
<표 3-14> 금속노조 남부지회 2005년 청년 노동자 학교 프로그램	119
<표 3-15> 금속노조 남부지회 현장사업가 2005년 교육 프로그램	119

그림 차례

<그림 1-1> 민주노총의 교육체계	22
<그림 1-2> 한국노총의 교육 체계	27
<그림 2-1> 금속노련 조직표	74
<그림 3-1> 단위노조 실태조사를 위한 분류	83

제1장 중앙조직의 교육 실태

1. 민주노총 교육 실태

1) 개요

민주노총은, 1990년 전국노동조합협의회(전노협), 93년 전국노동조합대표자회의(전노대)를 거쳐 1995년 11월 11일 결성되어 현재까지 약 10여년의 시간이 흘렀다. 2004년 12월 말 현재 민주노총 산하에는 18개의 가맹조직, 15개 지역본부, 619,204명의 조합원이 소속되어 있다.

부설기관으로 고용안정센터, 법률원, 정책연구원을 두고 있고, 통일위원회 등 8개의 상설·특별위원회를 두고 있으며, 정책실, 기획실, 조직쟁의실, 미조직비정규사업실, 교육실, 문화미디어실, 대외협력실 등 7개실과 사무처로 구성되어 있다.

민주노총의 사업방향 및 목표는 강령에 나타나 있다.

<표 1-1> 민주노총의 강령

1. 우리는 자주적이고 민주적인 노동조합운동의 역사와 전통을 계승하고, 인간의 존엄성과 평등을 보장하는 참된 민주사회를 건설한다.
2. 우리는 노동자의 정치세력화를 실현하고 제민주세력과 연대를 강화하며, 민족의 자주성과 건강한 민족문화를 확립하고 민주적 재권리를 쟁취하며 분단된 조국의 평화적 통일을 실현한다.
3. 우리는 미조직 노동자의 조직화 등 조직역량을 확대 강화하고, 산업별 공동교섭, 공동투쟁 체제를 확립하여 산업별 노동조합을 건설하고 전체 노동조합운동을 통일한다.
4. 우리는 권력과 자본의 탄압과 통제를 분쇄하고 노동기본권을 완전 쟁취하며, 공동결정에 기초한 경영참가를 확대하고 노동현장의 비민주적 요소를 척결한다.
5. 우리는 생활임금 확보, 고용안정 보장, 노동시간 단축, 산업재해 추방, 모성보호 확대 등 노동조건을 개선하고, 남녀평등 실현 등 모든 형태의 차별을 철폐하고 안전하고 쾌적한 노동환경을 쟁취한다.
6. 우리는 독점자본에 대한 규제를 강화하고 중소기업과 농업을 보호하며, 사회보장, 주택, 교육, 의료, 세제, 재정, 물가, 금융, 토지, 환경, 교통 등과 관련한 정책과 제도를 개혁한다.
7. 우리는 전세계 노동자와 연대하여 국제노동운동 역량을 강화하고 인권을 신장하며, 전쟁과 핵무기의 위협에 맞서 항구적인 세계평화를 실현한다.1. 우리는 자주적이고 민주적인 노동조합운동의 역사와 전통을 계승하고, 인간의 존엄성과 평등을 보장하는 참된 민주사회를 건설한다.

2) 교육 목표와 사업 방향

민주노총의 교육사업의 방향과 목표는 집행부의 임기마다 다르게 설정되고 있다.

1996년 1기 교육국 사업방향 및 목표를 ① 민주노총의 교육사업 방향과 기틀을 마련한다, ② 입단투, 노개투 및 시기별 투쟁과제 등 민주노총의 방침에 부응하는 교육을 한다, ③ 각 연맹의 교육사업을 총괄하고 지원하는 사업을 한다 등으로 설정하였으며, 2000년에는 교육사업의 기본 방향을 ① 21세기 민주노총 교육사업의 교육목표 및 중장기 추진계획과 기본방침 수립, ② 조합원 및 간부들의 교육기회의 확대를 통한 충분한 노동교육 제공, ③ 텅비어 있는 간부층을 두텁게 하고 활동가를 양성하기 위한 교육훈련 체계 준비 및 추진, ④ 각급 단위 교육활동가 양성과 교육집행체계의 정비, 다양한 교육방법론 개발, ⑤ 2000년 민주노총 조직투쟁방침의 성공적 실현을 위한 조직적이고 발 빠른 교육사업에 두었다. 이에 따른 교육사업의 목표는 ① 민주노총의 사업방침에 기초하여 민주노총의 조직활동 및 투쟁력 제고, ② 교육사업의 체계화·효율화 : 연맹 - 총연맹, 지역본부 - 중앙본부, 단위노조로 분산되어 있는 교육사업 체계의 가능한 수준까지의 정비와 질적 발전의 토대 구축, ③ 교육훈련과정(Education & Training Course) 개설 및 정착 : 간부층의 의식제고와 활동가를 양성하기 위한 훈련교육의 1, 2개 과정이라도 조직 내 정착, ④ (가칭) 민주노총 중앙교육원과 노동대학 과정의 연구 및 추진, ⑤ 발 빠른 교육자료·내용 제공을 통한 교육활동의 활성화, ⑥ 교육기회의 확대를 통한 교육의 사각지대 해소로 설정하였다.

2005년은 ① 민주노총 건설 10년을 맞아 노동운동을 둘러싸고 급격히 변화되는 상황에 맞는 내용과 체계적인 교육을 통해 민주노총 조직을 강화하고, 그 투쟁력을 높이도록 한다, ② 이를 위해 민주노조 운동을 일선에서 담당하고 있는 간부에 대한 교육훈련을 민주노총 기본 조직을 통해 체계적으로 진행하고, 교육훈련을 집행한다, ③ 조합원, 간부 교육을 체계화하기 위해 연맹, 지역본부와 총연맹이 민주노총이 각각 조직의 위상에 걸맞는 교육활동을 전개할 수 있도록 그 내용을 지원하고 독려한다, ④ 민주노총의 교육과 지도력 양성을 위한 교육정책 및 교육원 건립, 교육체계 정비와 프로그램 개발 등을 위한 중단기적 대안을 모색해나간다 등으로 제시하고 있다.

민주노총은 출범 초기부터 현재에 이르기까지 투쟁조직화의 사업방향은 지속적으로 이어지고 있는데 이는 민주노총이 초기 비합법단체로서 정부와 자본의 탄압에 맞선 조직 생존 및 조직의 위상을 세우는 데 중요한 역할을 담당하였다. 한편 합법화 이후 보다 안정적인 공간에서 사업을 진행하게 되면서 민주노총의 교육사업은 중장기적이고 체계적인 노동교육의 내용과 형식을 개발, 정착시키고 이를 일상적인 교육으로 재정립하기 위한 노력을 경주하였다. 또한 2005년에는 한국사회속에서의 노동자와 노동조합의 성장과 발전을 위한 노동교육을 보다 전문적으로 담당하고 이를 총화할 수 있는 교육원 건립을 실현하기 위한 사업을 추진하는 등 장기적인 계획속에서 교육사업이 보다 구체화되어 진행되고 있다.

3) 교육 집행 체계와 역량

총연맹의 교육은 2005년 9월말 현재 교육실에서 담당하고 있다¹⁾. 현재 교육실 상근자는 교육실장 포함 3.5명(1명은 연수 휴가 중, 1명은 비상근 연구팀원)으로 1996~1999년까지 평균 1.5명, 2000~2005년 9월초까지 2.5명이었던 것에 비해 교육역량은 인적 차원에서는 보강된 상황이다. 그러나 투쟁방침 조직화를 위한 교육 사업을 포함하여, 교육원 건립과 독자적인 교육연구 및 프로그램 개발, 교재개발 사업 등을 보다 집중적으로 처리하기에는 이의 인원도 실제 부족한 형편이라고 할 수 있다.

민주노총 차원에서 교육 사업을 기획, 집행, 평가하는 단위로서 민주노총 교육실과 전국교육담당자회의가 있다. 이 회의는 지역본부 및 각 연맹의 교육담당자로 구성되며, 연간 2~3회 정도 개최된다. 이 회의에서는 연초에 민주노총의 1년 사업계획을 함께 검토하고, 사업의 기초 및 구체적인 내용을 논의하여 결정한다. 그리고 각 연맹, 지역단위의 교육사업을 보고하고 계획한다. 필요할 경우에는 이 회의에서 사업별 준비비를 꾸리기도 한다. 현재는 정기적인 교육담당자 회의 이외에 노동자 학교 집행을 위한 지역교육담당자 회의나, 필요에 따라 연맹교육담당자 간담회 등을 별도로 소집하기도 하며, 교육원 설립에 관한 사업을 논의하기 위해 기획단과 정규과정 집행팀을 구성하고 운영하고 있다.

1) 2005년 9월초까지는 교육선진실 산하의 교육국 편재였으며, 교육선진실장은 교육국 업무와 선전국, 언론홍보, 대변인 업무까지 동시에 총괄하고 있었다.

또한 2005년 6월에는 외부의 교육전문가들을 중심으로 교육원 설립을 위한 연구팀을 구성하여, 총연맹 교육사업 전반을 점검하고, 교육원 건립을 위한 자원분석을 통해 단계별 교육원 건립전략을 수립하고 있다.

4) 교육 사업의 흐름

민주노총의 역사와 함께, 민주노총의 교육사업 역시 그 초반부터 10여년의 역사를 가지고 있다. 교육사업은 민주노총 출범 초기부터 ‘사람을 길러내는 사업’으로 노총의 주요사업으로 제시되었고, 노조가 여러 어려움에 봉착할 때마다 그 상황을 타개할 돌파구로 끊임없이 그 중요성이 부각되었다. 실제로 지난 10년의 민주노총 교육사업의 역사는 당장의 방침전달을 초점을 두는 정세교육 중심으로 진행되었고, 그러나 또 한편 이러한 교육이 갖는 단기적 효과와 한계를 고민하며, 보다 장기적이고 체계적인 노동교육시스템을 만들어내고자 하는 지향과 노력도 이루어졌다. 지난 10년간의 민주노총 교육사는 결국 이 둘간의 상호작용의 산물이자 결과이다.

지난 10여년의 민주노총의 역사는 크게 설립기(95~97상반기), 모색기(97.하반기~99), 발전기(2000~03.상반기), 정제기(03.하반기~05.상반기)의 4단계로 구분할 수 있다.

설립기는 1995년 11월 민주노총 결성 이후 교육활동이 민주노총의 교육사업의 방향과 기틀을 마련하는데 초점을 두고, 전노협 때부터 이어 온 교안 제작 및 교육선전지 발간 등 실무교육과 ‘정세와 투쟁방침’으로 요약되는 방침교육을 중심으로 이루어졌다. 97년 5월 그동안 개발한 교육내용을 모아 ‘교안모음집 I, II’를 발간하였는데, 내용은 노동조합 일상활동, 단체교섭과 단체행동, 민주노총과 산별노조, 노동법과 사회개혁, 신경영전략과 고용문제, 정세와 투쟁방향, 노동운동사, 철학·정치·경제, 각종(부서별) 실무교육 등 노조활동을 둘러싼 폭넓은 노동교육 교안이다.

모색기의 특징은 민주노총이 그 동안의 강의식, 방침전달 중심의 교육사업을 벗어나 새로운 교육과정을 개발해 보급했다는 점과 연맹별 노동교육이 활발해졌다는 것이다. 97년 하반기부터 외부 교육노동단체와 함께 교육연구팀을 구성하면서 참여형 교육방법 등 다양한 교육방법 및 교과과정을 개발하여 초보적인 형태지만 대상별, 단계별 교육프로그램의 기본틀이 잡히게 된 것이다. 98~99년 2년에 걸쳐

신임간부교육·신임위원장교육 1·2, 교육활동가 양성교육 등 새로운 교육과정을 연구·개발해 보급함으로써 노동조합의 기본교육과정으로 자리 잡게 되었다. 또한 이를 토대로 연맹별 교육활동이 활발해졌는데, 규모와 역량을 갖춘 연맹은 조합원교육, 부서별교육, 간부교육 등 기본적 교육과정을 연맹차원에서 기획, 추진할 수 있게 되었다. 이 가운데 병원연맹의 합동 조합원교육과 단계별 간부교육, 민주금속연맹의 노동교실과 금속산업연맹의 산별노조 건설 조합원 기획교육, 민주화학연맹의 단계별 현장활동가 훈련과정 등 조합원·간부교육의 모범 사례가 나타나고 있다.

발전기라 할 수 있는 2000년부터는 노동조합의 기본교육과정을 연맹이나 지역단위로 이관하고, 노동자학교가 광범위하게 실시되고, 노동대학이라는 보다 심화된 형태의 교육과정을 개발하여 진행하는 등 총연맹, 연맹, 지역 차원에서 모두 노조교육의 빠른 성장을 보이는 발전기를 맞게 된다. 또한 교육과정 연구사업을 통해 만들어진 교육활동가 양성교육이 매년 2회 정도 진행되면서 교육활동가의 역량이 확충되기도 하였으며, 단위노조 교육실태 조사를 통해 보다 체계적인 노동교육을 할 수 있는 계기점이 되었으며, 외국 교육시설을 방문하는 등 노동교육 전반에 큰 발전을 가져온 시기로 자리매김하게 되었다.

그러나 2003년 하반기부터 민주노총의 교육사업은 노동자학교가 축소 진행되고 04년부터 노동대학이 잠정적으로 중단되는 한편 연맹의 교육사업 또한 축소되는 등 정체기를 겪고 있다. 현재 신자유주의 세계화와 구조조정, 노동시장의 유연화, 비정규직의 확산, 신노사관계로드맵 등으로 노동운동을 둘러싼 환경은 갈수록 열악해지는 한편 산별노조 건설, 정치역량 강화, 사회개혁투쟁, 비정규 문제의 해결 등 노동운동이 해결해 할 중요한 과제들이 산적해 있다. 그러나 이러한 난제들을 돌파해 나갈 현장활동가들의 역량과 전문성을 높여야 할 중요한 시기임에도 불구하고 민주노총의 교육사업은 정체상태이다. 지난 10년의 민주노총의 역사와 교육사업을 돌이켜보며 현재 노동운동이 처한 현실을 돌파하기 위해 현 시기 민주노총의 교육사업을 어떻게 집중화, 활성화 할 것인가가 정체기의 연장이나 새로운 도약기로의 전환이냐를 결정하는 중요한 시점이다.

<표 1-2> 민주노총 교육사업 변천 현황(시기 구분)

시기 구분	사업 내용	주요 교육사업
설립기 (95~97.상)	○ 투쟁 조직화 중심의 교육 진행 → 정세·방침교육, 교육선전지 발간	95~97. 정세 및 투쟁지침(교육지, 선전지 등) 집중 97. 교안모음집(1, II) 발간 신규가입노조 교육
모색기 (97.하~99)	○ 교육연구팀 구성(외부 노동 교육단체 결합) → 다양한 교육 방법 및 교과과정 연구의 계기가 됨 ○ 초보적인 대상별, 단계별 교육 프로그램 진행	98. 교육연구팀 구성(교육과정 연구사업), 교육실태조사 교육비디오제작(98년 우리들의 이야기) 신임위원장 지도력 양성교육(2회) 99. 기본간부 교육과정(1, II) - 신임, 중급 간부 2단계 위원장 지도력 양성교육 교육과정연구사업(FNV프로젝트)
발전기 (2000~03.상)	○ 활발하고 안정화된 조직·교육활동 전개(산별노조 진화 및 노동자 정치세력화 등과 맞물림) ○ 다양한 교육방법 개발, 정착 ○ 교육프로그램의 체계화(대상별, 주제별, 영역별 분화) → 연맹·지역으로 기본간부교육과정 이관, 노동대학 개설 ○ 노동대학, 노동자학교 등 내실있는 교육 진행	00. 1기 노동대학(01) / 교육활동가 양성교육 연구자료집 발간(외국노동교육 사례와 한국 노동교육 과제 연구) / ILO튜린센터 교육 및 오스트리아 현장 방문 01. 1기 노동자학교 / 신임간부교육 / 강사단훈련 1기 노동대학 23학기/단위노조 교육실태조사 02. 2기 노동대학 / 2기 노동자학교 교육활동가 양성교육(2회) 강사단 훈련(비정규직, 정치위원회 2회) 03. 3기 노동대학(04.4) / 3기 노동자학교 신임간부교육 / 교육광장 홈페이지 제작
정체기 (03.하~05.상)	○ 노동대학 중단 ○ 노동자학교 축소 진행 (2박3일→1박2일)	04. 4기 노동자학교 / 교육역량강화교육 간부교육, 대의원교육, 조직활동가 등 전문역량 강화교육 진행 / 교육위원회 구성·가동
현재 (05.하~)	○ 기존 훈련교육의 정비 및 up-data ○ 교육원 건립 준비	05. 교육원 건립 연구팀 구성 및 본격화 노조간부 기본과정 1, II

<표 1-3> 민주노총 년도별 교육과정 진행 현황(1998~2004)

교육과정	98	99	00	01	02	03	04
위원장교육	1, 2 단계	1단계	신임 대상				
간부교육		초급, 중급		중급과정			
신임간부교육		3회	1회	1회		1회	
노동대학			1기 1학기	1기 2, 3학기	2기	3기	
노동자학교				1기 6개지역	2기 5개지역	3기 13개지역	4기 10개지역
교육담당자교육		단위노조 교육담당자 연맹, 지역본부 교육담당자					
강사단훈련	투쟁 조직			투쟁 비정규	정치 강사단	훈련	
기타 실무교육		선전·정책·문화·산안·여성		조직 정보통신	비정규 법률 등		

5) 주요 교육 사업

(1) 투쟁조직화를 위한 교육사업

민주노총 건설 이후 민주노총의 교육사업은 정세와 투쟁, 사회개혁과 노동법 개악 저지, 정치세력화 등을 주요 내용으로 진행됐다. 즉, 투쟁 조직을 위한 민주노총 투쟁 방침과 요구, 사업 방향을 중심으로 한 교육사업으로 민주노총 조직 위상을 확고히 세우기 위해 주력했다.

이는 민주노총 건설 이후 매년 계속되는 총력투쟁, 총파업 투쟁 정세 속에서 당면 투쟁방침 조직화를 위한 시기별 정세 및 투쟁방침에 대한 교안·사안별 교안 제작과 교육지·선전지 발간, 강사단 훈련, 강사파견 활동 등 투쟁조직을 위한 교육사업이 매년 교육사업의 핵심적인 역할을 해왔으며 년 중 교육활동의 60% 정도를 차지하고 있다.

(2) 교육과정 연구 및 정규과정 개발

민주노총은 합법화와 함께 교육과정 연구 사업을 이후 민주노총 교육사업의 내용적 토대를 구축하는 중요한 과정으로 인식하고 이의 추진을 위해 노력하였다. 교육과정 개발의 첫 사업은 1998년에 실시된 민주노총 신임위원장 교육프로그램 개발이었다. 그 후 1999년에 들어서서 민주노총은 네덜란드 노총(FNV)의 재정지원을 받아 교육과정 연구 사업을 본격적으로 진행하였고, 2000년에는 독일 에버트

재단의 지원을 받아 외국의 교육훈련 체계에 대한 연구 작업을 하였다. 그 과정에서 '단위노조 위원장 지도력 향상 교육프로그램 연구' 사업을 진행하였으며, '신임간부교육 연구' 사업을 통해 교육프로그램을 기획하여, 각 권역별로 집행하였다. 그리고 '연맹, 지역본부 교육활동가 양성교육 연구기획' 사업에서 다양한 교육방법을 개발하여 교육담당자에게 전파하였다.

교육과정 연구 사업의 성과를 바탕으로 98년부터 각급의 간부 활동가를 대상으로 한 교육프로그램을 기획하여 집행하였다. 98년에는 2회에 걸쳐 '신임위원장 지도력 양성교육'을 실시하였으며, '민주노총 2기 교육역량 강화 교육'도 집행하였다. 99년에는 '민주노총 단위노조 위원장 지도력 향상교육'과 '연맹, 지역본부 교육활동가 양성교육'을 집행하였다. 그리고 '신임간부교육'을 3회 권역별로 2박3일의 숙박교육의 형식으로 실시하였다. 이러한 과정을 거쳐, 총연맹은 신임위원장, 중견위원장, 간부교육 1과정, 중견간부교육, 신임간부교육을 실행할 수 있었으며, 2000년 이후에는 지역본부 및 연맹 주관으로 실행할 수 있도록 이관하였다.

그러나 2005년 현재, 총연맹의 이러한 노력에도 불구하고, 총연맹에서 관장하고 지역 연맹에서 실행해야 할 노조간부 소양과정은 매우 축소된 채 (2005년 영남권 2박 3일 1회, 제주·광주전남 본부 1박 2일 1회의 신임간부교육 실시) 체계화되지 못한 상황이다.

(3) 부서별 전문(실무)역량 강화 교육과정

이외에도 민주노총의 각 부서는 - 교육·선전·문화·여성·산안·비정규·정치·법률 등 - 지난 몇 년간 꾸준히 실무역량 강화교육을 실시해왔다. 민주노총의 각 부서는 각각의 전문성을 바탕으로 년 1~2회 안정적인 실무역량 강화교육을 정착시켜 왔다.

이러한 교육방법과 프로그램 연구사업의 성과는 연맹과 지역, 단위노조로 전파되어 다양한 교육과정 속에 녹아있고, 이제 상급단체 교육은 강의만이 아니라 교육생들의 직접적 참여와 토론을 통해서 진행되는 주제적이고 자발적인 교육방법으로 전환하였다.

<표 1-4> 민주노총 부서별 전문역량 강화 교육

부서	교육주제	내 용	기타
교 교	민주노총 교육	<강의> 노조 교육활동 어떻게 할 것인가	1996년부터 시작하여

육 선 전 실	육	역량강화교육	<실습> 다양한 교육방법 (현장토론 역할극, 게시판 토론), 교육기획훈련, 발표력 훈련, 강사훈련 등	현재 7차까지 진행
	민 주 노 총 교 육	민 주 노 총 교 육 활 동 가 교 육	-교육대상은 연맹, 지역본부 교육담당자, -교육내용은 교육활동가의 역량강화와 관련된 내용	99년 부터 연 1회 실시, 현재 4회까지 진행
	선 전 학 교	선 전 학 교	- 선전활동 이론, 글쓰기 강의와 실습, 대자보 작성, 선전활동 사례	민주노총에서 연1회 꼴로 실시
	문 화	문 화 활 동 가 교 육	노동문화 일반, 노래, 영화, 미디어, 문화 정책, 문화기획	현재 4기까지 진행
조 직 쟁 의 실	법 규 활 동 가 교 육	법 규 활 동 가 교 육	노동법투쟁역사, 노조결성 투쟁과정에서의 탄압과 대응, 조직분석 전술수립 등	
	노 동 위 원 회 근 로 자 위 원 교 육	노 동 위 원 회 근 로 자 위 원 교 육		
	조 직 활 동 가	조 직 활 동 가	현장조직 활동 사례, 조직분석 및 활동계획 세우기	조직담당자
비 정 규 실	현 장 간 부 조 직 활 동 가 학 교	현 장 간 부 조 직 활 동 가 학 교	신자유주의와 비정규투쟁과 사례, 비정규 임단협 등	2004년 진행
	상 급 단 체 조 직 활 동 가 교 육	상 급 단 체 조 직 활 동 가 교 육	신자유주의와 비정규 노동자, 조직화 방안 등	2003년 1기 진행, 2005년 진행 예정
	신 규 조 직 활 동 가 학 교	신 규 조 직 활 동 가 학 교	신규조직활동가 양성을 위한 기초 소양 교육	2003년 1기 진행, 04년 3회 진행
정 책 기 획 실	여 성	여 성 노 동 교 실	주5일근무와 여성노동자, 영유아보육관련법, 민주노총 임단협 여성관련 요구안	주요내용은 시기별로 다름, 현재 7기까지 진행
	조 통	조 사 통 계 교 육	SPSS 이용 등 조사통계 전문교육	1박2일로 연 1회 실시
대 외 협 력 실	통 일	통 일 교 실	현 정세와 노동자, 자주통일 투쟁과제 등	2004년 진행
	국 제	제1차 국제연대 활동가 수련회	신자유주의 전 지구적 공세 양상, 국제노동사회진영의 대응, 실천적 국제연대운동	
법 률 실	법 규	노 동 법 교 육	개별적, 집단적 노사관계법 등 노동법 일반	04년 3기까지 진행(2박3일)

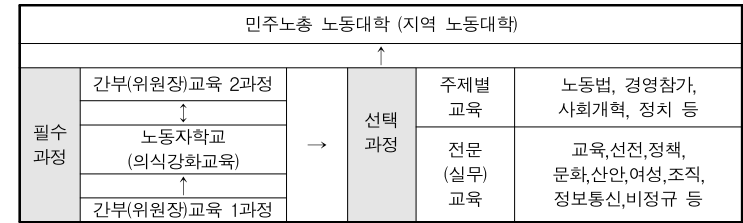
6) 교육 방법

민주노총 건설 이후 연맹, 지역본부, 민주노총의 각종 교육은 강의식, 워크숍 방

식의 교육에서 토론식, 참여식 교육방법으로 전환되어 지난 몇 년간 꾸준히 현장에 적용되고 있다.

이는 기존의 교육이 지식전달 위주의 강의교육과 소위 '방침교육'인 현재의 투쟁과제를 설명하고 전달하는 내용 위주의 일회적 교육에 치우쳐 있다는 문제의식과 다른 한편으로는 노동조합 활동경험이 쑥 축적되면서 대상별, 주제별로 체계화된 교육의 필요성 등이 제기되었기 때문이다. 이에 98년 노동교육단체와 연맹·지역 교육담당자들과 함께 [교육연구팀]을 구성하게 되었고, 교육과정 연구와 개발, 다양한 교육 방법 및 프로그램화를 진행해 99년부터 정기적이고 체계적인 교육을 개설하게 되었다. 그 결과 위원장 교육과정, 간부 교육과정 등 간부교육 프로그램을 개발, 교육과정 체계화에 심혈을 기울이게 되었다.

<그림 1-1> 민주노총의 교육체계



참여식 교육방법에 기초한 2박3일 숙박교육 프로그램에 대한 연구과정을 거쳐 위원장교육(1,2과정), 간부교육(1,2과정), 노동자학교, 노동대학 등이 그것이다.

<표 1-5> 민주노총 참여식 교육방법 프로그램

교육대상	교육내용	비고
위원장 (지부장)	위원장 (1과정) <강의>노동운동사, 노조 조직활동과 위원장의 역할 <실습>노조지도자와 나, 조직분석, 회의진행법, 발표력훈련, 활동계획서 세우기, 자신에게 편지쓰기 등	-민주노총 3회 실시 -연맹, 지역단위에서도 실시
	위원장 (2과정) <강의> 자본주의 경제 바로알기 <실습>리더쉽과 위원장의 노조활동, 인간관계 및 조직관계훈련, 민주노동운동의 과	-민주노총에서 99년 1회 교육 실시

		제, 자신에게 편지쓰기	
간부 교육 (필수)	1과정	<강의> 노조 조직활동과 간부의 역할, 슬라이드로 보는 노동운동사 <실습> 조직분석, 발표력 훈련, 활동계획서 세우기	-99년 이후 민주노총 3개 권역별 실시 -이후 연맹, 지역 교육사업으로 이관 (현재는 1과정만 진행 중)
	2과정	<실습>조직활동과 나의 간부활동 돌아보기, 인간관계 및 조직관계 훈련, 선동훈련, 나의 현장활동 계획세우기	-2001년 2-3월경에 실시 -대상에 따른 단계구분이 불가능, 먼저 간부 1과정 집중에 초점
	노동자 학교	-철학, 경제, 역사 등 기본적인 노동자의식 강화 교육 -간부교육 과정은 주로 간부 역량, 소양함양에 초점, 노동자학교는 의식강화에 초점	-2001년 1기 시작해서 2004년 4기 노동자학교 1000여명의 졸업생 배출
활동가 교육	노동 대학	-철학, 역사, 경제, 통일, 여성, 조직 활동 등	-2000년 1기 노동대학 1년 과정 -02,03년 2,3기 노동대학
기타		-강사단 훈련 -교육역량 강화 교육(교육담당자 훈련과정) -전문역량 강화교육(선전, 정책, 문화, 산안, 여성, 조직가, 비정규, 정치, 법률학교 등)	

7) 교육 예산

민주노총의 교육예산은 2000년 1,500만원으로 총예산의 0.5%였다가 2003년에는 0.3%로 축소되었고, 2005년 다시 0.5%로 확대되는 등 교육사업의 비중을 늘리기 위해 노력하고 있다. 그러나 이 정도의 예산으로는 예정된 교육사업을 집행하는 것 이외에 자체적으로 교육 프로그램이나 교재를 연구하고 개발할 여력이 없다고 할 수 있으므로 앞으로 교육예산을 단계적으로 확대해 나갈 필요가 있다. 예를 들어 06년에는 1%로 인상하고 2년에 한번씩 2%씩 단계적으로 예산을 늘려갈 필요성이 절실하게 요구되고 있다.

실제 민주노총의 교육과정 연구개발사업은 네델란드 노총(FNV)이나 에버트재단 같은 비영리재단이 재정을 지원하는 프로젝트 사업에 전적으로 의존하고 있으며, 연맹(금속, 화섬, 건설, 전교조 등)의 경우에도 외국 노조들의 지원을 받거나 지역 본부의 경우 지자체 예산으로 교육사업을 추진하는 경우도 많다.

<표 1-6> 민주노총 교육사업비 비율

년도	민주노총 교육사업비(총예산중 비율)
2000	15,000,000원 (0.5%)
2001	15,000,000원
2002	14,900,000원
2003	14,900,000원(0.3%)
2004	19,700,000원(0.3%)
2005	37,700,000원(0.5%)

8) 교육 시간 및 시설

민주노총의 2005년도 자체 조사에 따르면 산하 단위노조의 단협에 명시된 조합원 평균교육시간은 11.33시간이다. 그러나 응답 조직의 약 60%가 이 시간마저도 교육에 활용하기보다는 총회나 공청회, 민주노총 총과업투쟁의 일정 결합 등 다른 용도로 사용하고 있어 순수하게 교육에 투자할 수 있는 시간은 부족함을 알 수 있었다.

또한 민주노총에는 독자적인 교육 시설이 없어서, 교육담당자들은 교육 시기마다 수련장을 조사해야 하는 어려움을 겪고 있다. 이에 몇 년 전부터 민주노총에서는 자체의 교육원을 건립하여 교육 여건을 확보해야 한다는 문제의식이 확산되어 왔다. 그러나 재원조달 방법에 대해서는 명확한 합의가 도출되지 못하고 있다. 단 한 가지 기대할 수 있는 것은, 2001년 10월 22차 대의원대회에서 총연맹(중앙)과 지역분부는 정부와 지방자치단체의 국고보조금을 받되, 이는 건물(사무실, 교육연수원, 복지관, 상담소), 토지 등의 부동산과 건물유지를 위한 최소한의 관리유지비로 제한한다는 안이 가결되어, 교육시설 확보를 위한 물적 토대는 최소한의 가능성이 확보된 셈이라 할 수 있다.

2. 한국노총 교육실태

1) 개요

한국노총은 1954년 대한노동조합총연맹으로 창립되었다가 1960년 한국노동조합총연맹으로 개칭하여 현재에 이르고 있다. 2004년 12월말 현재 산하 23개 연맹 및 산별노조, 16개 시도지역본부, 3,410개의 단위노조, 91만8천여 명의 조합원이 가입되어 있는 국내 양대 노총(National Center) 중 하나이다.

한국노총의 기구는 중앙교육원, 중앙연구원, 산업환경연구소, 중앙법률원, 장학문화재단, (주)인슈화인 등 6개의 부설기구와 기획조직본부, 정책본부, 조직본부, 교육선전본부, 대외협력본부, 사업지원본부 등 6본부 체계의 사무총국으로 이루어져 있다.

한국노총의 사업 방향 및 목표는 10대 강령에 표현되어 있다. 10대 강령은 아래의 <표 1-7>과 같다.

<표 1-7> 한국노총 10대 강령

- 1.우리는 조함민주주의를 관철하고 자본과 권력으로부터 노동운동의 자주성을 견지한다.
- 2.우리는 노동기본권의 완전한 보장을 통하여 노동자의 인간적인 삶을 확보한다.
- 3.우리는 완전고용과 생활임금의 확보, 노동시간의 단축을 지속적으로 추진한다.
- 4.우리는 산업재해 없는 안전하고 쾌적한 작업환경과 공해 없는 맑은 생활을 실현해 나간다.
- 5.우리는 경제투쟁과 정치투쟁을 결합하여 노동자의 경제, 사회, 정치적 지위를 개선한다.
- 6.우리는 자율, 대등, 참여에 입각한 생산민주화와 생활민주화를 실현한다.
- 7.우리는 형평과 효율이 조화되는 균형된 경제발전을 통하여 민주복지 사회를 실현한다.
- 8.우리는 노동운동의 생명인 단결과 노동조직의 통일을 기원한다.
- 9.우리는 노동자가 주체가 되는 민족의 자주적, 평화적 통일을 실현한다.
- 10.우리는 국내외의 모든 민주적 운동세력과 연대를 강화하고, 세계평화에 기여한다.

2) 교육 목표와 사업 방향

한국노총은 교육활동의 목표로 ① 세계화에 대비한 노조간부의 역할과 인식을 제고, ② 자율적이고 대등한 노사관계 구축을 위한 능력개발, ③ 노동운동의 이념과 투철한 사명감을 가진 간부의 육성, ④ 노조간부의 리더십과 자기개발로 민주적 노동운동의 풍토 조성을 삼고 있다.

교육 목표의 달성을 위한 한국노총의 교육 활동은 크게 ① 노조간부정규교육, ② 지역순회교육, 각급 조직 강사 파견 등의 일반 교육활동, ③ 전문가 양성과정 등으로 나눌 수 있다.

그 중 가장 큰 부분을 차지하고 있는 노조 간부 정규교육은 기본교육과정, 심화교육과정, 전문화교육과정, 특별과정으로 구분되어 실행하고 있다.

3) 교육 집행 체계와 역량

노동교육을 주로 담당하고 있는 곳은 교육선전본부의 교육문화실과 부설기구인 중앙교육원이다.

교육국은 99년 교육문화국에서 2001년 조직교육국, 2002년에는 교육국, 2004년에는 교육선전본부의 교육국에서 05년에는 교육문화실로 개편되었다.

중앙교육원은 1995년에 건립되어 경기도 여주에 위치해 있다. 교무국, 관리국, 재정국, 대외사업국, 정책국 등의 5국 8부로 이루어져 있다.

교육문화실은 2004년까지 1~2명이 교육을 담당하고 있으나 2005년 3월 사무총국의 조직개편으로 현재는 4명이 상근하고 있다. 중앙교육원에는 11명이 근무하고 있어 총 15명이 교육활동을 하고 있으나, 사무관리직도 포함되어 있어 교육전담 인원은 7명 내외이다.

한국노총 차원에서 교육사업을 계획, 집행, 평가하는 단위는 노총 교육위원회, 회원조합 교육문화담당자회의, 시도지역본(지)부 교육문화담당자회의가 있다.

노총 교육위원회는 사무총장, 각 실·본부장, 회원조합 교육담당자로 구성되어 있으며 산하에 교육기획실무위원회를 두고 있다. 교육기획실무위원회는 1년에 2번, 상·하반기에 회의를 하고, 교육위원회는 연말 회의를 통해 중앙교육원의 1년 사업을 평가하고 다음 년도의 교육사업을 추진한다.

교육문화실에서 교육 프로그램 개발, 교육 사업 계획 등을 기획하고, 이 사업이

교육위원회를 통해 중앙교육원에서 집행되는 체계를 갖고 있으나, 인원 및 역량의 문제로 실제로 이런 체계로 집행되지는 않고 있다. 2005년에 들어서 체계를 정상화하기 위한 틀거리를 잡고 있다.

교육문화실은 노동자 교육의 패러다임, 노동자 교육의 큰 틀을 잡는 사업과 참여형 교육의 확산과 확대, 실무에 적합한 교육 프로그램 개발을 교육문화실 사업의 목표로 잡고 있다. 하지만 현재는 교육 기회 자체가 적었던 단위노조의 교육사업까지 담당하고 있어 업무의 하중이 쏠리고 있는 형편이다.

<그림 1-2> 한국노총의 교육 체계

노총 교육선전본부 교육문화실 : 교육 기획 및 수립					
노총 중앙교육원 : 교육 집행					
과정	특별교육과정 연8회	산하조직 요청교육	전문과정	단위노조 대표자수련 대회	4월 22일 개최 -향후 수시 개최 기회
	↓				
	전문과정 연5회				
	↑				
기본교육과정 연10회			실무교육 연12회	교육, 선전, 조사통계, 문화, 산업안전, 여성, 조직, 선동, 정보통신 등	

회원조합 교육문화담당자회의는 산별노조, 연맹의 교육문화 담당자들로 구성되어 2004년까지는 1년에 2-3차례 회의를 진행하였고, 2005년에 들어서는 상반기에만 4차례의 회의가 열렸다. 이 회의에서는 한국노총 및 회원조합의 교육사업을 평가하고 주요 사업계획을 논의하며 가장 활발하게 운영되고 있다.

4) 교육 내용

한국노총의 정규교육 과정에서는 노조간부의 자세, 노동관계법 및 노동조합에 필수적인 이론과 실무, 운영기법을 익힘으로서 실전에 즉각 응용할 수 있는 능력배양에 중점을 두었다.

특히, 2002년의 교육담당자 워크숍을 2차례 개최한 이후로 큰 변화를 보이고 있

다. 교육 강사진의 대폭 개편 및 외부강사 선정, 기본과정과 심화과정 등으로 기본교육의 체계화, 실무능력 강화 프로그램의 개발·실행 등이 그것이다. 그 중에 가장 눈에 띄는 변화는 교육 강사진의 변화이다. 이는 기존의 강사 선임의 관행에서 벗어나 교육생들의 평가 자료를 바탕으로 교육위원회의 심사 과정을 통해 강사를 섭외하는 시스템을 안정화 시킨 결과이다. 한국노총에서는 산하 조직에서 교육 요청이 들어오면 강의문서를 작성하여 노조 요구와 주제에 맞는 강사를 섭외하고 교육생이 직접 작성한 강의 평가서를 받는다. 수거율은 약 70%정도 되고 있어 데이터화 하고 있다. 이런 과정을 통해서 “교과목 및 강사진들을 선정함에 있어 노총 교육위원회와 산별 교육담당자 회의에서 추천되었기에 공감대를 형성하였으며 강사에 대한 평가도 양호하였다”는 2004년 자체 평가를 내렸다.

그 밖에 노동문화 지도자 양성교육은 수년에 걸쳐 진행이 되었으며 역시 2002년 이후 노래와 율동, 풍물로 전문화 시켜 진행되고 있다.

5) 주요 교육 사업

한국노총의 교육활동은 노조간부 정규교육과 일반교육활동의 두 축으로 이루어져 있다. 그 밖에 지역순회교육, 교육 지원활동, 교육 파견활동, 교재 및 자료발간 활동 등이 있다.

(1) 노조 간부 정규 교육

한국노총 중앙교육원에서 실시하는 정규교육은 매년 일정이 공지되어 각 연맹별 참가자의 모집으로 이루어지고 있다. 각 과정은 교과목과 참가 대상에 따라 노조간부 기본교육과정, 노조간부 심화교육과정, 전문화교육과정, 노동문화 지도자 양성과정, 특별과정, 대표자 교육과정으로 이루어져 있다.

정규교육과정(노조간부 기본교육과정, 심화교육과정)은 신입간부 및 실무 담당간부를 대상으로 노동조합의 민주적 운영과 지도력 고양에 필요한 필수과목 및 현장에서 즉각 활용할 수 있는 실무교육을 중심으로 편성하였다. 특히 단결력과 동지애를 강화하는 정신교육과 합숙훈련을 실시하여 참다운 지도자를 양성하는데 목적

을 두었다. 기존의 정규교육과정을 2003년부터 개편하여 기본교육과정과 심화과정으로 나누어 진행하고 있다. 그리하여 대상을 구분하고 수준을 향상시키며 계속적인 교육 이수가 가능하도록 하였으며 기본과정 교육은 전·후반기로 구분하여 같은 과목을 다른 강사가 강의하게 하여 교육의 중복성을 없애는 방법을 사용하였다. 심화과정은 3박 4일 교육으로 기본교육과정보다 1일을 연장 실시하여 더 많은 교육 내용과 각 단사의 정보를 공유할 수 있는 기회를 제공했다.

<표 1-8> 한국노총 기본교육과정 및 심화과정 교과목

	노조간부 기본교육과정 교과목	시간	교육방법
기본교육 과정 (2박3일)	한국노총의 정책방향과 향후 전망	2	강의
	한국노동운동의 발자취	2	강의
	자본주의경제 바로알기	2	강의
	쟁점 노동관계법 해설	2	강의
	올바른 노동조합활동과 간부의 역할	2	강의
	노동조합과 산업안전활동	2	강의
	노동문화의 이해	2	실습
심화교육 과정 (3박4일)	한국자본주의의 문제점과 해결방안	2	강의
	산별노조 건설	2	강의
	노동자 정치세력화	2	강의
	쟁점 노동법 해설	2	강의
	노동문화의 이해	2	실습
	신자유주의 구조조정에 대한 노동조합의 대응	2	강의
	조직역량 강화 사례분석	2	실습
	노동자 눈으로 세상보기	2	강의
	노동자 인권보호	2	강의
	회의진행법	2	강의

전문화교육과정(실무과정)은 노동조합의 부서별 담당자를 대상으로 노동환경에의 적극적인 대처능력과 전문성을 배양하여 조합발전에 기여하는 조합운영의 전문가를 양성하는데 역점을 두었다. 전문화교육과정은 기존의 실무과정을 2003년부터

개편하여 조직쟁의, 조사통계, 선전홍보, 단체교섭, 노동관계법, 여성리더쉽 등의 분야로 나누어 진행하고 있다. 노동문화 지도자양성과정은 전문화교육과정의 일환으로 특히 노동문화(노래와 율동), 풍물 교육으로 나눠서 진행하고 있으며 여타 교육과 달리 실습을 주로 하여 프로그램이 이루어지고 있다. 특히 풍물 교육은 전문 풍물패(풍물굿패 살판)와 전 일정을 같이 해 전문성을 더욱 강화하고 있다.

또한 임단투 승리를 위한 조직쟁의, 조사통계, 선전홍보, 단체교섭 등의 전문화 교육을 연초에 집중적으로 실시하여 조직 강화에 도움이 되었다.

<표 1-9> 한국노총 전문화 교육 과정(2005)

	교과목	시간	교육방법
조직쟁의 담당자	노동운동의 정세와 전망	2	강의
	효과적인 조직관리	2	강의
	파업의 전략과 전술	4	강의
	파업 프로그램 작성 및 실습	6	실습
	선전 선동 훈련	2	실습
조사통계 담당자	임금형태와 표준생계비	3.5	강의
	노동통계 바로 보기	3	강의
	조사서 분석	5	강의, 실습, 발표, 평가
	현장사례 토의	2	토론
	임금인상요구서 작성 및 실습	2	실습
선전홍보 담당자	언론 바로 알기	2	강의
	홍보활동론	2	강의
	정보화와 노동운동	2	강의
	기사작성 실습	6	실습
	노동조합 홍보강화방안	2	토론
	기사작성 실습 평가	2	실습
단체교섭 담당자	임단협 주요쟁점 해설	2	강의
	기업 경영분석	2	강의
	단체교섭의 전략과 전술	3.5	강의
	모의 단체교섭 실습	6	실습

	모의 단체교섭 평가	2	
노동법 담당자	신자유주의 손배가압류에 대한 노조의 대응	2.5	강의
	쟁의행위 및 부당노동행위	2	강의
	개별적 근로관계법 해설	3	강의
	임금채권과 법률적 관계	2	강의
	집단적 노사관계법 해설	3	강의
	현장사례 토론	2	토론
	산재보상실무	2	강의
노동가요 율동 담당자	노동운동과 노동가요	2	강의
	율동 교육	8	실습
	조별 율동 연습	2	실습
	간담회	2	
	발표	1.5	실습
풍물 담당자	노동조합과 노동문화	2	강의
	풍물실기교육 및 반편성	2	수준별, 악기별 반편성
	풍물 실기 교육	6	실습
	조별 풍물 연습	4	실습
	조별 발표	2	실습
정보통신 전문가	정보화와 노동운동	2	강의
	컴퓨터 활용(OA)	2	실습
	컴퓨터 활용(인터넷)	3	실습
	노동운동의 네트워크 활용	4.5	실습
	홈페이지 제작도구	2	실습
	포토샵 맛보기	3	실습

특별과정은 1일 지방 순회교육으로 한국노총의 활동 방향과 기초 등을 강의하는 형식으로 진행되었다.

대표자 교육과정은 2002년까지 진행되었으며 매 회마다 100여 명 가량이 참여 하였으나 2003년부터 폐지되었다.

정규과정은 단계별 교육 과정으로 1단계로 기본교육과정을 수료한 후, 전문과정과 특별교육과정을 수료하게 되어있다. 하지만 교육생들 개개인이 단계별 교육과정의 목적에 따라 체계적으로 과정을 따라 수료하고 있는지는 확인이 되지 않고 있다. 또한 전체적인 참가율에 비해 각 연맹별로 연초에 배정된 인원에 비해 초과 혹은 미달되었다는 자체 평가가 있다.

<표 1-10> 한국노총 2000~2004년 교육별 진행 횟수와 참가자 수

과목	2000		2001		2002		2003		2004	
	횟수	참가자	횟수	참가자	횟수	참가자	횟수	참가자	횟수	참가자
기본교육과정	10	1,364	10	1,380	13	1,848	12	1,186	9	1,108
심화교육과정	-	-	-	-	-	-			3	379
전문화교육과정	-	-	-	-	-	-	10	1,104	8	686
노동문화지도자과정	3	358	3	358	8	284	2	254	4	587
특별과정	14	3,323	14	3,288	15	3,488	10	2,369	7	1,787
대표자교육과정	2	184	2	199	6	673	-	-	-	-
실무과정	2	215	4	215	6	673	-	-	-	-

(2) 일반 교육활동

① 노동강사 양성 교육

한국노총은 2003년 9월 22일부터 10월 2일까지 10박 11일 일정으로 제9기 노동강사 양성교육을 진행했다. 노동운동을 둘러싼 대내외적인 환경이 불리한 상황 속에서 자본의 이데올로기에 효과적으로 대처하기 위하여 노동운동에 대한 개괄적인 이론적 무장을 한 노동강사를 육성하는 것을 목표로 진행된 이 교육에는 총 25명이 참가하여 이수하였다.

노동운동에 필요한 기본 과목을 필수적인 노동과목으로 설정하여 각 해당분야의 전문노동강사를 육성하고자 하였으며, ① 노동조합 간부의 역할과 자세, ② 노동운

동사, ③ 단체교섭의 전략과 전술, ④ 쟁점 노동법, ⑤ 노동조합과 정치활동, ⑥ 노동쟁의 및 선전·선동 활동을 주요 과목으로 설정하였다. 교육생 7~8명으로 희망 과목별 팀을 구성하고, 6개 교과목 중 1과목 이상을 선택하여 전문분야로 삼는다. 안내 강의 수강 후 팀원 공동으로 제공된 모든 관계 자료를 참고하여 모범 교안을 작성하여 발표한다. 이런 과정을 통해 완성된 교안을 가지고 직접 실습을 하고, VTR촬영을 하여 교정 기회를 갖는다.

<표 1-11> 한국노총 노동강사 양성교육 과목 및 프로그램

구분	과목	시간
강의	노동조합 간부의 역할과 자세	1.5
	노동운동사	1.5
	단체교섭의 전략과 전술	1.5
	쟁점 노동법	1.5
	노동조합과 정치활동	1.5
	노동쟁의 및 선전·선동 활동	1.5
특강	한국노총의 운동방향과 과제	1.5
	노동교육 강의기법 및 강사의 자세	2
	노동조합과 홍보활동	1
	세계화와 노동조합운동의 대응	1
실습	공동과제 연구 및 발표	12
	강의실습(VTR 실습)	31

10박 11일이라는 장기간 합숙훈련을 진행한 후의 자체 평가에 의하면, 단순히 1회성으로 강의만 듣고 현장에서 잊어버리는 것이 아니라 자기 자신이 직접 강의 교안을 작성하고 실습하는 유일무이한 프로그램이라고 판단하고 있다. 다만 수료자에 대한 사후관리가 전혀 이루어지지 않고 있어 후속작업의 성격으로 워크숍 같은 모임을 통해 지속적으로 연결하고 관리할 필요성이 제기되고 있다. 그래서 2005년에는 노동강사 교육이수자 워크샵 등을 하반기에 계획하고 있다. 또한 현장의 강사 풀을 확대한다는 측면에서 주요한 사업으로 제기되나 장기간의 교육 과정으로 시간적, 재정적 비용이 크다는 한계를 같이 지니고 있어 프로그램을 보완하여 2004

년에 1차례 진행되었으며 2005년에는 11월에 강사학교로 진행할 예정이다.

② 맞춤형 교육

한국노총은 2005년 3월 교육문화실 개편과 더불어 ‘맞춤형 교육’을 진행하고 있다. 맞춤형 교육은 ① 교육대상과 작업장 특성을 무시한 교육 탈피, ② 일회적이며, 단절적인 교육을 지양하고 지속가능한 교육, ③ 단위위원장 및 간부 중심의 교육에서 조합원과 함께하는 교육을 기조로 삼아 교육을 요청하는 조합원 및 간부들을 대상으로 교육 설계, 진행, 평가를 같이 진행하고 있다.

맞춤형 교육은 해당 사업장에 필요한 교육을 할 수 있어 효율적이고 체계적으로 교육이 진행될 수 있다는 장점이 있다. 특히 교육 준비를 현장과 함께 해서 생동감 있는 교육이 가능하며 조직 강화에도 부합된다. 또한 한국노총 교육담당자가 같이 결합함으로써 교육 기획과 집행, 평가가 동시에 이루어진다.

교육 프로그램은 교육의뢰 단체와 상의하여 결정하는 것을 원칙으로 하되, 모범 커리큘럼을 제시하고 있다. 구체적 내용은 ① 한국노총의 운동이념과 정책교양, ② 노동자의식 고취 강좌, ③ 분단극복 통일강좌, ④ 작업장 특성을 고려한 노조실무 강좌, ⑤ 당면 투쟁방침 강좌 이다.

맞춤형 교육은 조합원, 노조간부 및 대표자로 대상을 나눠 모범 프로그램을 제시한 후, 조합 사정에 따라 선택할 수 있게 되어있다. 특히 맞춤형 교육을 기획한 핵심 이유가 조합원의 의식강화를 통한 단위노조, 지역본부, 연맹 나아가 한국노총의 조직 강화라는 점에서 조합원 교육을 산별연맹과 노총이 중심이 되어 해소하고자 하고 있다.

<표 1-12> 한국노총 조합원 맞춤형 교육프로그램

구분	교육과목	교육주제	교육내용	교육방법
제1강의	철학	-노동자의 삶과 철학	노동자의 눈으로 세상을 바라보는 관점이 무엇이고, 어떻게 사는 것이 가장 올바른 삶인지 고민하는 시간	강의+토론 참여형 교육
제2강의	노동조합 기초	-한국노총의 운동이념	왜 한국노총인가를 고민하고, 노동조합은 어떤 조직이며, 노동자(조합	슬라이드, 빔

		-노동자와 노동조합 -노동자권리 바로 찾기 -노동의 역사	원은 어떤 존재이며 어떤 역할을 하는지, 노동의 역사는 어떤 과정을 통해서 발전해 왔는지를 알아보는 시간	강의+토론
제3강의	노동법	-노동법의 원리와 체계 -개별적 노동관계법 -집단적 노동관계법	노동법은 어떻게 생성되었으며, 노동법의 체계는 어떻게 되어있는지 학습하는 시간	강의+토론
제4강의	통일	-북한 바로 알기 -남북경협과 노동자 -바람직한 통일방안	노동자의식을 갖는데 가장 큰 장애물인 분단과 통일의 한 축인 북한과 가장 바람직한 통일방안은 무엇인지 고민하는 시간	강의+토론
제5강의	산별	-산별의 현안문제 -산별노조 건설경로	자신이 몸담고 있는 사업장의 고민과 산별의 현안이 무엇인지, 기업별 체제를 극복하는 방안은 무엇인지 함께 공유하는 시간	강의+토론+ 발표

노조간부 및 대표자를 위한 맞춤형 교육은 현장의 기본 조직으로서 조합원을 올바르게 지도할 수 있는 능력을 갖출 수 있는 것을 목표로 하여 설계되었다.

<표 1-13> 한국노총 노조간부 및 대표자 맞춤형 교육프로그램

구분	교육과정	교육주제	교육내용	방법
제1강의	철학강좌	-노동자의 삶과 철학	노동자의 눈으로 세상을 보는 관점이 무엇이고, 어떻게 사는 것이 올바른 삶인지 고민하는 시간	강의+토론 참여형 교육
제2강의	노동조합 실무	-노동조합활동과 간부의 역할	왜 한국노총인가를 고민하고, 노동조합은 어떤 조직이며, 노동조합간부가 지녀야 할 품성은 무엇이며, 자신이 부여받은 책무는 무엇이고, 노동조합의 관리와 운영원리가 무엇인지 알아보는 시간	강의+토론 사례발표
제3강의	노동운동사	-역사란 무엇인가? -노동자와 역사	올바른 역사인식이란 무엇이며, 역사발전의 주체가 노동자임을 자각하고,	슬라이드

		-한국의 노동운동사	노동자가 어떤 역할을 수행하는지, 한국의 노동역사는 어떤 질곡과 변화발전의 과정을 이행하였는지 살펴보는 시간	강의+토론
제4강의	통일강좌	-북한 바로알기 -남북경협과 노동자 -바람직한 통일방안	노동자의식을 갖는데 가장 큰 장애물인 분단의 원인과 통일의 한 축인 북한을 이해하고, 가장 바람직한 통일방안은 무엇인지 고민하는 시간	강의+토론 발표
제5강의	자본주의와 신자유주의	-자본주의 바로알기 -신자유주의 세계화란? -신자유주의와 노동자 투쟁	우리가 살고 있는 자본주의는 어떤 사회이고, 신자유주의는 무엇이며 어떻게 등장했는가? 노동자의 삶에 어떤 영향을 미치는지와 그 대응방안에 대해 학습하는 시간	강의+토론
제6강의	한국 노동운동의 미래와 노조의 대응방안	-산별노조와 정치세력화 -복수노조, 전임자임금 지급금지 대응 -사회개혁방안	노동의 위기를 극복하기 위한 방안으로 산별노조건설과 정치세력은 어떤 함의를 갖는지, 복수노조시대와 전임자임금금지에 따른 노조의 대응방안이 무엇인지를 고민하는 시간	강의+토론

한국노총은 이 교육을 통해 노동조합 구성원의 노동자의식 강화, 조합원 개개인의 노조활동과 노동운동의 역량 강화, 한국노총의 운동이념을 직접 현장에 뿌리내리도록 하고 단위노조간부의 역량강화를 통해 산별노조 건설의 물적 토대를 구축하고자 한다. 2005년 9월 현재, 단위노조에 7차례, 지역본부에 1차례 진행하였으며, 좋은 평가를 받고 있다.

6) 교육 방법

한국노총의 교육방법은 노동문화 지도자 양성과정이나 노동강사 양성 교육 등 전문 과정에서 실습 기법을 사용하고 있으나, 기본교육과정과 심화교육과정은 강의 위주 교육으로 진행되고 있다. 그러나 2000년 이전과 비교할 때, 참여형 교육이 많이 확대되었다고 볼 수 있다. 특히 전문화 교육과정이 부분별로 특성화 되면서 실습 시간이 획기적으로 늘었고, 이는 노조간부의 실무적용 능력을 키워 현장에 바로 사용될 수 있으리라 생각된다. 맞춤형 교육은 강의 후 분임토의를 배치하여 교

육생들이 적극적으로 교육에 참여할 수 있는 여지를 만들었다.

하지만 다양한 참여식 교육방법까지는 확산이 되지 않고 있으며, 특히 정규교육 과정에서는 1회 교육에 100여명의 교육생이 참여하고 있는 현실상 교육생의 수를 제한하지 않으면 실습 및 참여형 교육으로의 교육 방법의 전환이 어려울 것으로 예상된다. 따라서 다양한 참여교육을 도입 및 확산시키고, 교육을 담당할 강사를 배출하는 것이 앞으로 중요사업으로 배치되어야한다.

7) 교육 예산

한국노총 교육문화실과 중앙교육원은 독립적으로 재정을 운영하고 있다. 한국노총 교육문화실은 한국노총 사무총국 예산을 배정받으며 2004년에는 1,400만으로 상정되었다. 중앙교육원은 정부의 국고보조금과 자체부담금으로 운영을 하고 있다. 2004년에는 교육비 항목으로 2,599만원이 지출되었고, 이는 총 지출금의 19.4%의 비율이다. 중앙교육원은 교육 집행기관으로 교육문화실보다 더 많은 지출이 있는 것으로 보인다.

8) 교육 시간 및 시설

한국노총은 89년 2월 전국대의원대회에서 교육시설을 마련하기로 결의하고, 1995년 5월 25일 완공하여 중앙 단위의 자체 교육시설은 한국노총 중앙교육원을 갖추게 되었다. 그러나 완공 후 12년이 경과하여 내·외관이 급속한 노후화로 유지·보수에 과도한 관리비용이 들고, 노후된 시설로 인한 피교육생들의 불만과 교육 시설로서의 경쟁력 저하 등을 개선하기 위해 시설 개선 사업을 추진하였다. 이 사업은 외국인(베트남, 몽골) 취업생 교육을 유치하여 정부와 국제노동재단에 교육원 시설개선을 약속하고 국고를 지원받기로 협의하여 진행되었다. 이후 2004년~2005년 동안 개보수를 거쳐 현재는 화합관, 후생관, 수련관, 실습동을 운영하고 있다.

제2장 산별연맹 및 지역본부의 교육실태

1. 민주노총 소속 연맹 및 지역본부 교육실태

1) 교육역량

민주노총 교육역량의 실질적인 골간은 산하조직인 18개 연맹 및 15개 지역본부의 교육담당자들이라고 할 수 있다. 그러나 이들의 활동여건은 매우 열악하며, 교육활동을 전담하고 있는 경우도 손에 꼽힐 정도이다.

지역 교육담당자들은 대부분 교선부장(국장)인 경우가 많고, 게다가 조직·정책·미조직 등의 업무를 겸직하는 경우가 대다수이다. 또한 연맹 교육담당자들 중에서도 실제 교육사업만 전담하고 있는 교육담당자는 공공연맹, 전교조 뿐이며, 대부분은 선전업무와 언론홍보 사업을 함께 담당하고 있어서, 교육위원회 구성 및 각급 교육과정 개발, 교재개발을 위한 사업을 추진하기 매우 어려운 상황이다.

1999년만 해도 공공, 금속, 대학, 보건, 전교조, 화학생유, 택시 등 7개 연맹에서 교육을 주 업무로 하고 있는 교육국(부)장이 있었으나, 2005년 현재, 교육국이 교육선전실로 개편된 연맹들이 늘어 대부분 교육담당자들의 지위는 높아진 반면, 실제로 교육담당자들의 현실은 교육, 선전홍보 및 언론 사업까지 평균 2-3개 업무를 겸임하게 되어 오히려 열악해졌음을 확인할 수 있다. 한편 건설, 화물, 관광, 상업 등은 선전이나 정책, 조직 등을 겸직하고 있어서 여전히 교육 사업을 전적으로 담당하기 어려운 조건이다.

지역본부 교육담당자들의 상황은 훨씬 더 열악하다. 교육담당자들은 지역조직의 고유한 업무인 미조직노동자 조직, 신규노조 관리, 쟁의사업장 지원, 농성집회 투쟁 등 어떤 경우에는 담당업무가 10가지를 넘어가기도 해서 교육 사업에 제대로 신경을 쓰지 못하는 경우도 많다. 1999년 조사에 따르면, 1인의 교육담당자가 3개 이상의 업무를 겸직하고 있거나, 6개 이상 겸직하는 교육담당자가 6명으로 나타나 지역본부의 교육담당자들이 전문성을 가지고 교육 사업을 하기는 구조적으로 불가능함을 보여주고 있다.

<표 2-1> 연맹별 교육담당자 현황(2005년 기준)

소속	교육담당자	업무
보건의료노조	교선실장	선전 및 언론업무 겸임

화학생연맹	교선실장	선전 및 홍보업무 겸임
금속연맹	교선실장	선전 및 언론업무 겸임 교육위원회 구성(05년 회의개최 없음)
공공연맹	교육국장 3명(1인 휴가) 교육위원장	교육정책, 노동안전 업무 분장 교육위원회 운영(05년 7차회의개최)
사무노련	교선국장	선전업무 겸임
전교조	교선실장	선전 및 홍보업무 겸임 교육위원회 운영(05년 7차회의 개최)
택시노련	교선국장	선전업무 겸임
운송노조	교선부장	선전업무 겸임
서비스연맹	교선국장	선전업무 겸임
IT 연맹	교선실장	선전업무 겸임

<표 2-2> 지역별 교육담당자 현황(2005년 기준)

	소속	교육담당자	업무
지역 본부	서울	교선부장	선전업무 겸임
	인천	정책·교육국장	정책업무 겸임
	경기	교선국장	선전·통일업무 겸임
	대전	교선부장	선전·홍보·언론업무 겸임
	강원	조직국장	조직업무 겸임
	경북	교육담당	구미시협 사무국장 업무 겸임
	대구	정책국장	정책업무 겸임
	경남	교선국장	선전업무 겸임
	울산	교육국장	교육, 언론업무 전담
	부산	선전부장	선전업무 겸임
	충남	교선부장	선전업무 겸임
	충북	정책·교육국장	정책업무 겸임
	전북	교육부장	교육, 문화, 총무, 선전업무 겸임
	광주전남	교선국장 교육위원장	선전·문화업무 겸임 교육위원회 운영(05년 7차회의 운영)
	제주	교선부장	선전업무 겸임

그럼에도 불구하고 연맹·지역본부 교육담당자들은 민주노총 설립 이후 일정기간

까지는 비교적 변동 없이 지속적으로 활동하고 있는 경우가 많았다. 이로 인해 교육사업의 중요성과 과제에 대한 교육담당자들 간의 공감대는 꾸준히 쌓여 왔고, 민주노총 전체적으로 교육사업의 안정성과 집중성을 기하는 데도 도움을 주었다.

그러나 앞에서도 드러나듯이 최근 2~3년 사이에 연맹·지역본부 교육담당자들의 교체가 잦아지고, 총연맹 역시 오랜 기간 활동해 온 교육담당자들이 교체됨으로 인해, 교육담당자들 간의 공감대 형성 및 총연맹 중심으로 교육사업의 안정성과 집중성을 확보하는 것이 매우 큰 과제로 대두되고 있다.

2) 지역본부와 연맹의 교육 사업 체계

민주노총은 15개 시도에 지역본부를 설치하여 중앙사업이 지역단위에서 일상적으로 이루어질 수 있도록 하고 있다. 또한 가맹조직인 연맹들은 민주노총이 출범한 이후 현재에 이르기까지, 새롭게 건설되거나 연맹간의 통합을 거치기도 하였으며, 산별노조로의 전환 등을 이루면서, 연맹체계의 변화와 강화 등의 과제를 동시에 안고 있다. 이에 따라 교육사업과 관련하여, 같은 지역 내에서 지역본부와 산별 연맹 간에 단위노조에 대한 교육사업 지원주체의 문제, 교육일정의 중복 문제, 단위노조 교육담당자 회의체계 주관 등의 문제를 놓고 역할과 기능에 따른 혼란이 야기되기도 하였다.

현재 이러한 혼란에도 불구하고 이미 지난 몇 년간의 실천 경험 속에서 연맹과 지역에서 해야 할 교육사업의 일반적 과제에 기초하여 조직별로 특수한 조건을 감안하여 교육 사업을 추진하고 있다. 연맹은 주로 임단협 및 산별노조 건설과 관련된 교육과 단위노조 지원교육을 중심으로, 그리고 지역본부는 통일, 정치, 미조직 노동자 등 지역 전체의 현안 문제 등을 중심으로 대략의 구분을 갖고 교육 사업을 시행해 왔다. 그럼에도 교육사업은 사실상 조직사업과 매우 밀접한 연관을 갖게 되는 사업이므로, 여전히 역할과 기능중복의 문제는 남아있는 상황이다. 예컨대, 현재 지역본부별로 노동자학교가 실시되고 있는데, 일부 연맹에서는 자체적으로 노동자학교를 실시하면서, 교육 참가자를 조직하는데 어려움을 겪고 있는 문제 등이 발생하기도 한다. 이에 보다 다양한 교육프로그램을 개발하고, 지역차원 및 산별연맹 차원의 교육사업의 위상과 역할, 기능에 대해 보다 구체적이고 과학적인 분석을 통해, 더 많은 노동자들에게 체계적이고 다양한 교육기회를 제공해야 할 필요성이 제

기되고 있다.

연맹은 산하 노조의 교섭부장, 위원장(또는 지부장, 지회장)들과 함께 교육 사업을 추진하고 있다. 금속은 지부의 교육·선전담당자들과 함께 월 1회 교섭담당자 회의, 공공연맹과 전교조는 단위노조 지부장, 분회장, 활동가들로 구성된 교육위원회를, 보건의료노조와 화성노조는 지부 교육담당자 회의 등 그 명칭은 각기 다르지만 산하 조직의 교육담당자(또는 지부장)와 함께 논의하면서 교육 사업을 집행하고 있다.

또한 단위노조 교육활동의 교류와 연대, 교육역량 강화를 목적으로 하는 연맹 지역본부, 총연맹 지역본부 차원의 교육담당자 회의도 있다. 지역차원에서는 부천, 경기본부, 대구, 구미, 광주전남, 전북, 제주, 부산지역에서 단위노조 교육담당자 회의를 운영해 왔다. 그리고 금속, 보건의료노조의 일부 지역본부에서는 지역본부 교육(선전)담당자가 단위노조 교육담당자들과 함께 교육(선전)담당자 회의를 월 1~2회 정도 개최하고 있다. 이와 같은 시도들을 통해 동일한 지역에서 추진되고 있는 교육사업의 내용과 일정을 지역본부와 연맹이 함께 공유하면서 서로간의 중복을 피하고 적은 교육역량으로 많은 교육효과를 내기 위해 노력하고 있다.

<표 2-3> 민주노총 연맹·지역 교육체계

소속	교육체계	구성	역할
공공연맹	교육위원회	교육국장 및 교육위원장, 9개 분과에서 선임된 교육위원	공공노동자학교, 산별강사단훈련 등 기획 및 집행
금속연맹(금속노조)	교육위원회 지부교육담당자회의	15개 지부 교육담당자	의무교육 집행 노동자학교 기획 및 집행
보건의료노조	지역본부교육담당자회의	8개 지역본부 교육담당자	합동조합원 교육, 보건노동자학교 기획 및 집행
사무노련	교육담당자회의	18개 분과 교육담당자	교육내용 공유와 교육 참가자 조직
전교조	교육위원회	교섭실장 및 10여명의 교육위원	
광주전남 지역본부	교육위원회	교육국장 및 교육위원장, 전교조, 보건, 화성, 법률원, 기아교육위원장, 지역본부 교육사업 집행, 단위노조 1지역노동단체 파견 교육위원	지역본부 교육사업 기획 및 제안 단위노조 강의, 1노조 1교육 집행, 교육담당자 훈련, 노동대학 등
경기본부	교육국회의	연맹산하 지역본부 교육담당자	교육기획 및 집행

		4개지구협의회 교육담당자	
경북본부	교육위원회	본부 교육담당, 5개 시협의회 교육담당자 본부	교육사업 기획 및 시협차원 교육사업 집행

3) 교육프로그램

(1) 연맹

연맹들은 일반적으로 간부 교육, 현장활동가 교육, 대표자 수련회 등을 실시하고 있는데, 이러한 교육들은 연맹의 임단협, 현안문제, 연맹 내 통합력 제고와 조직력 강화, 간부들의 의식과 실무력 강화, 활동가간부 양성을 목적으로 실시하고 있다.

공공연맹은 교육 사업에 대한 조직 내 관심이 높은 편이며, 3인의 교육국장과 약 10여명 내외의 교육위원들의 활동으로 교육 사업이 추진되고 있다. 공공연맹의 교육위원회는 정기적으로 회의를 개최하고 있으며, 상설강좌로서 공공노동자학교의 기획과 집행, 강의 등을 책임지고 있다.

보건의료노조는 전체 사업 중에서 교육 사업에 많은 비중을 두고 있는 조직이다. 보건의료노조의 초급·중급 현장활동가 학교는 꾸준히 운영되고 있었으나, 2004년부터는 산별학교, 의료공공성학교 등처럼 산별노조의 교섭과 투쟁을 둘러싼 현실 쟁점을 다루기 위한 교육 사업에 더 비중을 두고 있다. 물론 이 외에도 보건의료노조는 상·하반기 지역본부 차원의 합동조합원 교육, 이를 위한 강사단 훈련, 보건의료정치학교, 문화담당자교육, 미조직 담당자교육, 노동법교육 등 매우 다양한 교육 사업을 운영하고 있다.

금속노조는 산별전환이후, 전 간부들에 대한 의무교육을 실시하고 있는데, 주요 내용이 대부분 해당시기 투쟁을 위한 방침교육으로 국한되면서 의무교육을 통해 활동가가 양성되고 배출되는 것을 기대하기 어려운 상황이다. 이를 극복하기 위한 대안으로 금속 노동자학교를 통해 정치사회적 인식을 높이기 위한 교육 사업이 진행되었다. 금속노조 노동자학교는 2005년 4기까지 집행하였고, 2004년 3기의 경우 13개 지부 400명이 수료하였다. 4기 노동자학교 내용은 노동자의 삶과 철학, 열사를 통해본 한국노동운동사, 사회공공성 강화투쟁, 일상 활동 일상투쟁 현장조직력 강화, 동북아 정세와 반전평화운동의 과제, 비정규직 노동의 현실과 투쟁과제 등 6번의 강의와 토론으로 운영되고 있다.

또한 화학섬유연맹(화학섬유노조)은 1997년부터 2003년까지 초급-중급-고급의 단계별 현장 활동가 훈련과정을 꾸준히 운영하여, 보다 체계적이고 모범적으로 교육활동을 추진한 조직이다. 그러나 2004년 산별전환이라는 매우 중대한 조직적 전환을 계기로, 교육활동 역시 변화를 갖게 된다. 금속노조처럼 산별전환 이후 산별노조 간부로서의 의식과 실천을 높이기 위한 의무교육을 배치하고 있는데, 호남권, 영남권, 중부권(충청권), 수도권 등 4개 권역으로 나누어 4차례의 간부 의무교육을 실시하였다. 주요내용은 정세와 투쟁과제, 산별노조운동의 전망, 화섬노조의 조직과 운영 등 화섬노조에 대한 조직적 이해와 의식을 높이기 위한 강의와 토론이 주를 이루고 있다. 또한 부서별 교육과정의 하나로 2004년 3월부터 '노동안전보건지도위원 양성과정'을 진행하고 있는데 2005년 현재 2기를 진행하고 있다.

사무금융연맹은 교섭위원 대상의 임단투 교실, 신임간부를 위한 교육, 노동법 및 경영참가 교실 등의 주제별 분기강좌 등을 진행하고 있다.

<표 2-4> 민주노총 소속 연맹별 교육프로그램(2000년, 2004년)

	2000년	교육 내용	2004년	교육내용
금속	2000교선 활동가대회	교육선전활동 사례발표, 신자유주의와 노동자의 미래, 삶의 철학	의무교육	구조조정 현안 및 대응 산별협약 발전전망 정세와 투쟁방침
	역사와 노동이 함께하는 답사교육	마석·매항리·동학농민전쟁유적지답사	노동자학교	철학, 간부론, 정치경제, 동북아 정세와 노동계급
공공	신규·신임 간부 교육	노동운동사, 노조 일상 활동과 간부의 역할, 회의진행법, 연맹소개, 대화의 시간	노동관계법 교육과정	노동운동사, 노조 일상 활동과 간부의 역할, 회의진행법, 연맹 소개, 대화의 시간
	노동법 교육	개별적·집단적 노사관계법	공공 노동자학교	철학, 정치경제학, 운동사, 정치, 통일
	신임간부 교육	노조활동과 나, 선동훈련, 간부론, 활동계획수립	파업학교	한국사회현실, 파업 준비에서마무리, 파업유형별 사례
사무금융	-	-	임단투교실 분기별 강좌	정세 및 노동운동의 과제, 임단협지침해설, 임단협요구, 교섭 및 쟁의행위
화학섬	현장활동가 교육 (초급)	노동조합과 나, 발표력 훈련, 우리 노조문제와 해결방안, 활동계획	현장간부 노동교실	자본합리화전략과 대응, 현장활동어떻게하나, 제조업공동화대응, 정세와투쟁과제, 선동실습

유	현장활동가 교육 (중급)	세우기 선전선동 훈련, 리더십 훈련	화섬노조의무 교육	정세와 투쟁과제, 산별노조운동의 전망, 화섬노조의 조직과 운영, 간부역할
	현장활동가 교육 (초급)	자본주의사회와 노동자, 역사, 발표력 훈련	신임지부장, 지부전임자 교육	산별노조의 이해, 활동계획 세우기
보건의료	현장활동가 교육 (중급)	현대자본주의, 활동계획 세우기	1기, 2기산별 학교	산별운동과 산별교섭, 국제산별, 산별돌리산 법적쟁점, 산별교섭과 연대임금
			의료공공성 학교	외국의료제도, 건강보험제도알기, 의료공공성투쟁평가
			합동조합원 교육	
전교조	교육역량강화 교육	교육활동 어떻게, 교육기획훈련, 게시판 토론	지회장 연수 지부 활동가 연수 분회장 연수	투쟁사업 평가 및 계획 검토, 정세 및 교양 강좌 투쟁사업 평가 및 사업 계획 공유 및 교

* 자료 : 민주노총 교육담당자 수련회 자료집(2000, 2004년)

(2) 지역본부

지역의 교육 사업은 그 지역에 소속되어 있는 연맹의 조직적 분포도와 역량, 교육담당자의 교육사업 경력과 단위노조와의 결합정도, 교육담당자의 교육 사업에 대한 의지 등에 따라 지역별로 차이가 크게 나타난다.

즉 신임(신규)간부 교육, 노동교실, 현장활동가 교육, 지역 교섭부장 모임 등의 교육 사업을 활발하게 추진하고 있는 지역이 있는가 하면, 임단협 및 단위노조 지원 사업을 연맹의 사업으로 추진하면서, 민주노총 투쟁방향 강연회 등 지역에서 꼭 담보해야 하는 사업을 주로 실시하는 지역도 있다.

지역본부는 지난 1999년 하반기부터, 민주노총 중앙 주관 하에 영남, 호남, 수도권 3개 권역별로 신임간부 교육과 노동자학교를 실시하고 있다.

이 외에도 서울본부의 경우 정치학교를 실시하는데, 특히 의정활동에 대한 이해와 서울의 미래와 현안에 대한 강좌 등은 연맹과 총연맹 중앙이 존재하고 있는 서울지역 본부의 위상과 역할에 대한 고민 속에서, 교육 사업을 배치한 노력이 매우 돋보인다.

또한 부산과 광주전남 본부의 경우에도 조합원·간부들의 요구를 반영하여, 신임 간부학교, 통일학교, 파업학교, 간부교실, 노동교실 등의 적극적인 교육활동을 하고 있음을 알 수 있다.

충북본부 역시 지역성(노조단위의 소규모성)을 고려하여 소그룹이 갖는 토론과 현장실천에 중점을 두고 파업학교와 현장활동가 맞춤교육을 진행하고 있다.

대규모 정규직 노조들이 중심인 울산 지역본부의 경우에는 비정규, 중소기업 노동자가 참여하는 문화교실을 통해, 적극적인 조직화사업을 위한 교육배치가 눈에 띈다.

충남 서부지구협의회 교육활동은 매우 안정적으로 운영되고 있음을 확인할 수 있었는데, 5대 교육사업을 배치하여, 2004년 간부학교와 선동전술학교는 10기까지 실시하였으며, 지도자학교, 법률학교 등도 4-5기를 이어 지속적인 교육 사업을 펼치고 있다.

경주시협의 경우에는 노동법 공부방, 노동교실 등을 실시하고 있는데, 교재를 선정하고, 발제와 토론, 강의 방식을 적절하게 결합하여 운영하고 있다.

<표 2-5> 2004년 민주노총 지역본부별 교육프로그램

	프로그램명	교육 내용	비고
서울	정치학교	의정활동경험담, 선거제도와 한국정치, 생활정치와 노동조합, 서울의 현안과 미래	강의
인천	노동법교실	국가보안법과 노동자, 임금, 해고, 집단적노사관계법	강의
경기	3기 노동자학교	노동운동사, 노동자의 삶과 철학, 경제학	강의, 토론
부천	임단투교실	임투전략전술 수립, 교섭보고대회 진행법	강의, 토론, 실습
	노동법1일교육	손배·가압류대응, 주5일제 대응, 부당노동행위 대응	
	노동자학교 2기	노동운동사, 노동자의 삶과 철학, 경제학	
대전	3기노동자학교	노동운동사, 노동자의 삶과 철학, 경제학	강의, 토론
충남 서부	10기 간부학교	정부노동정책, 실무(산안, 선전, 문화, 실천단), 민주노조운동 역사와정신	강의, 실습
	9,10기 선동전술학교	선동의 기초, 집회사회자훈련, 선동실습	
	47기 지도자학교		
경주	5기 법률학교	집단적, 개별적 노사관계법,	강의, 발제, 토론
	1기, 2기 노동교실	자본주의바로알기, 역사 바로보기, 노동운동사	
광주 전남	4기 노동법 공부방	법의 원리와 체계, 근로기준법8회, 노동조합법 5회	강의, 토론
	신규조합원교육	노동자와 노동조합, 노동법, 단체교섭과 행동, 한국사회 현실	

부산	신입간부교육	노동운동사, 노동자와 통일, 일상활동, 단체교섭과 단체 행동	강의, 토론, 실습
	간부교실 (동부,서남지구협)	노동자 삶과 철학, 노동운동의 새로운 전진, 한국사회와 신자유주의	
	노동대학	철학, 근현대사, 경제학, 한국사회 현실분석	
	노동자학교 (3,4기)	노동운동사, 노동자의 삶과 철학, 경제학	
	법률교실	주5일제 이해, 임단협 투쟁시 법적대응, 구조조정과 법	
	노동법교실	임금, 노동시간 알기, 최저임금바로알기, 비정규노동자로 사는 것	
울산	파업학교	시기별 쟁의전술, 선동실습	강의, 실습
	통일학교	북미대결과 한반도 운명, 이북의 새로운 정치경제 전략	
	비정규·중소사업장 노동자문화교실	선동의 개념, 선동사례 분석, 발성과 자세, 선동문 작성하기 실습, 상황별 선동사례, 집단선동-문예선동, 선동 실습 발표와 평가	

4) 전국건설산업연맹의 현장조직가 교육

(1) 조직 개요 및 주요 교육 내용

전국건설산업노동조합연맹은 민주노총 소속으로 1988년 창립한 전국건설노동조합연맹과 1989년 창립한 전국건설일용노동조합이 1999년 통합하였으며, 2005년 현재 25,000여명의 조합원이 가입되어 있다. 연맹 중앙에는 위원장과 사무처장, 사무처 3인이 상근하고 있고, 조직은 지역업종노동조합협의회와 전국건설사무노동조합으로 나뉘어 각기 독자적 활동을 하고 있다. 지역업종노동조합협의회는 토목건축협의회, 플랜트협의회, 전기분과협의회, 건설기계협의회 등 4개 분과로 구성되어 있고, 전국건설사무노동조합은 건설사 중심으로 조직이 운영되고 있다. 현장조직가 교육은 지역업종노동조합의 산하의 토목건축협의회가 중심이 되어 교육, 조직활동을 하고 있다.

건설산업연맹은 1999년까지의 조직 활동에 대하여 ‘뚜렷한 전략 없이 자생적 조직화에 의존한 활동의 한계’가 드러나고 있다고 평가하였다. 결국 현장으로부터의 피리와 현재의 기업별 혹은 지역별 조직의 틀로는 전략 수행을 올바로 할 수 없다는 것이다.

이런 문제를 해결하기 위해서는 현장의 모든 분야를 대상으로 치밀한 조직 전략을 수립하여야 하며, 기업별 조직의 이기주의를 극복하고 대부분 비정규직 노동자

로서 현장 이동성이 심하고 분산되어 있는 건설 노동자를 하나로 묶을 수 있는 산별노조 건설로 나아가야 한다고 지적하였다. 그리고 이것을 가능하게 하는 핵심활동가들이 바로 현장 조직가라고 판단하였다. 건설산업연맹의 현장 조직가는 오직 현장의 조직화와 관리에 관련된 사업만을 전문적으로 담당하는 것을 조건으로 채용된 일종의 전문직이다. 이러한 조직가가 필요한 것은 건설업에서의 조직화는 보통 특정한 기업에 종사하는 노동자들이 자주적으로 기업별노조를 결성하는 방식이 아니라 외부 전문 조직가가 현장을 조직하는 방식을 취하고 있기 때문이다. 이러한 점에서 건설산업연맹의 조직 방식은 대단히 공세적이고 그만큼 전문적인 역량을 필요로 한다.

이를 위해 건설산업연맹은 IFBWW(국제건설목공노련)²⁾의 재정 지원을 받아 노조조직 확대 사업, 산별노조 건설, 정책 개발을 위한 프로젝트를 추진하게 되었다. 이 프로젝트의 핵심적인 요소 중의 하나가 바로 현장 조직가를 체계적으로 양성하는 것이다. 이를 위해서 건설산업연맹에서는 1999년에 5회, 2000에 2회에 걸쳐 현장 조직활동가 훈련과정을 운영하였다. 그리고 2001년에는 4번에 걸쳐서 초기에 훈련을 받았던 조직활동가들을 대상으로 한 재교육을 실시하였다. 2004년 현재까지 모두 11회에 걸쳐 교육을 실시하였으므로 매년 2-3회의 교육을 실시한 것이다.

교육사업이 시작된 1999년 당시에는 IMF 구제금융 시기였으므로 건설경제가 침체되어 큰 성과를 내기 어려웠으나 2001년부터는 사업의 성과가 본격적으로 나타나기 시작하였다.

4년 동안 교육훈련과정을 거처간 사람은 200여명에 이르는데 이중 일부는 조직의 간부로 성장하거나 조직가로서 활동을 하고 있다. 이들이 대략 60여명이 이르면 30여명은 수도권에서 활동을 하고 있으며, 30여명은 지역에서 활동을 하고 있다.

<표 2-6> 건설산업연맹 1999년 교육과정 주요 내용

2) 국제건설목공노련(International Federation of Building and wood Workers: IFBWW)은 국제건설노련과 국제목공노련이 1934년에 통합하면서 탄생하였지만 1883년에 창설된 국제목수노련을 조직적 기원으로 삼고 있어서 가장 오래된 국제산별노련 가운데 하나이다. 그 후 국제석공노련, 국제페인트공노련, 국제벽돌공노련등과 통합하면서 건설산업 전반을 포괄하게 되었다. 현재 124개국에서 287개 노조가 가맹되어 있으며, 1천만명을 대표한다. www. ifbww.org.

일자	주요 내용
제1일	[입소식] [특강] 현장조직과 조직활동가 [조별 토의] 각 단위 노조의 조직 상태 분석, 진단 [조별 토의] 건설노조의 현장활동과 조직활동가
제2일	[실습] 회의, 토론 진행법 [실습] 선동훈련 [실습] 발표력훈련
제3일	[실습] 상황극(역할극)훈련 [실습] 각자의 실천 과제 계획
제4일	[훈련 평가]

<표 2-7> 건설산업연맹 2001년 이후 현장조직가 교육과정 내용

일자	주요 내용
제1일	[강의] 노조운동과 현장조직사업 [강의] 조직화이론, 쟁점선택 [실습] 공동체놀이
제2일	[사례 발표] 안산 노조의 조직화 사례 [실습] 발표력 훈련 [준비] 조별 현장실습 준비모임 [실습] 현장조직화 활동 상황극
제3일	[실습] 조별 현장실습 및 평가 [강의] 건설 현장 조직화 전략
제4일	[훈련 평가]

초기와는 달리 해를 거듭할수록 경험이 있는 조직가를 위한 교육으로 교육 대상이 변화하면서 3박 4일간 진행하던 교육 일정도 2003년부터는 2박 3일로 축소하여 진행하고 있다.

신규조직가를 위한 교육의 경우 교육 횟수도 1999년에는 연간 5내지 6회씩 진행하였으나 최근에는 년 1내지 2회만 하고 있다. 이처럼 조직가 교육을 줄인 대신 현장 대의원(혹은 현장위원)을 대상으로 하는 1박2일의 교육에 치중하고 있다.

건설업 노동자들의 평균 나이는 47세인데 조직가 교육에 참여하는 활동가들의 평균 연령은 30대 초반이다. 조직가 교육 과정에 참여하는 수강생의 모집은 지역

별로 모집을 하는데 지역에서는 교육 이수 후 실제로 조직사업을 담당할 예비 조직가들이 교육에 참가하므로 대부분 조직화에 대한 자의의지가 확고하고 열정이 대단히 높다. 교육을 마치면 특별한 경우를 제외하고는 해당 지역에서 후속 활동을 보장하고 있다.

이밖에도 건설산업연맹에서는 조직가를 대상으로 매년 전국수련회를 개최한다. 보통 2박 3일 동안 진행되는 수련회는 전국의 조직가 50여명이 참여하며, 이 자리에서는 현장에서 노동자의 생존권을 지키고 무기로도 활용할 수 있는 산업안전에 대한 교육을 3내지 4개의 꼭지를 배정하고 조직화 사례 발표 및 분석 시간을 많이 할애한다. 사례 발표 시간에는 성공한 사례와 더불어 실패한 사례를 발표하게 되는데 이 시간을 통해 조직가들이 스스로 생성한 정보를 서로 교환하며, 조직화 경험을 공유하게 된다.

(2) 성과 및 향후 과제

이 프로그램은 IMF 구제금융 시기를 제외하면 불과 2년이라는 짧은 기간 동안에 큰 성과를 내었다고 평가하고 있다. 1999년 당시 이 프로그램의 조직화에 목표가 되는 영역의 조합원이 3천 여명에 불과하였는데 현재 1만 여명을 조직하였으므로 약 3배 이상 조직이 확대된 것이다. 조합비를 납부하는 조합원이 1만 여명이었고 노동조합에 가입신청서를 제출한 사람은 4만 명에서 5만 명에 이르므로 노동조합 활동에 대한 홍보 활동은 대단히 광범위하게 이루어진 것이다.

특히 건설 현장에서의 왕성한 조직 활동은 인접 부문에서의 조직화를 촉진하였는데 포항, 울산, 광양지역의 화학단지 안에 있는 플랜트 사업에서 노동조합이 결성되었다.

조직화 이후 단체교섭 및 단체협약을 체결하는 사례도 증가하고 있는데 단체교섭을 통하여 일요일 유급 휴무, 동절기 조합원 우선고용, 지자체에 지역거주 노동자 우선 고용 등을 요구하고 있다. 단체 협약이 체결된 경우에는 산업안전을 비롯하여 현장에서 월 2시간 정도 교육을 하고, 지역별로 간부 일꾼 교실을 개최하고 있다. 아울러 60여명의 조직가가 현장에 남아 있고 이들이 조직화의 중심축으로 남아 있다는 것도 중요한 성과로 꼽는다. 그러나 조직가 1인이 안정적으로 활동하기 위해서는 적어도 300명 내지 400명 정도의 조합원의 재정적 뒷받침이 있어야

한다는 점에 비추어 적어도 2만 내지 3만 명 규모로 확대되어야 할 필요를 느끼고 있다.

전체 평가회의 속에서는 외부로부터 충원된 신규 조직가를 키우는 것보다는 현장의 경험 있는 조직가, 즉 조합원들을 조직가로 양성하는 것이 가장 효과적이라는 평가가 나왔다. 또한 지역차원의 교육도 중요하지만 업종별 통일성을 기할 수 있는 업종별 교육으로 치중해야 한다는 평가가 지배적이었다.

5) 보건의료산업노동조합의 전국 병원 노동자 학교

(1) 조직 개요 및 교육 활동

보건의료노조는 민주노총 소속으로 1987년 전국병원노동조합협의회 창립을 시작으로 전국병원노동조합연맹으로 발전하였으며, 1998년 산별노조인 전국보건의료노동조합으로 전환하였다. 조직은 9개 지역본부, 140개 지부, 4만 여명의 조합원으로 구성되어 있으며, 본조 중앙은 정책기획실, 총무실, 조직실, 미조직비정규실, 교육선전실, 연대사업실 등 6개실로 나뉘어 있고, 교육선전실에는 교선실장, 문화국장, 선전부장이 전임으로 활동하고 있으며, 노조내 교육사업은 교선실장이 담당하여 진행하고 있다.

보건의료노조 <전국 병원 노동자학교>는 그간 단편적이고 지부(간부학교), 지역본부, 연맹 차원에서 분산적으로 진행했던 교육프로그램을 본조 중심의 활동가 양성 프로그램으로 체계화하고, 단기적으로 진행되었던 교육을 장기적으로 교육프로그램을 배치하여 본조, 지역본부, 지부 차원의 교육을 일원화하고자 하는 취지에서 기획되었다.

보건의료산업노동조합은 본조 교육을 투쟁방침에 복무하는 교육과 간부양성을 체계적으로 진행하는 교육으로 나누고 있다. 그리고 간부양성 차원에서 활동가 양성 교육을 단계형으로 기획하여 실시하였다. 조합원 교육은 조합원 1인당 연 8시간의 교육 공가 일시를 통일하여 각 지역본부별로 합동조합원 교육의 방식으로 하루교육을 실시하였다. 조합원 교육 진행은 본조에서 교육 내용 및 강사 섭외를 하고, 지역본부 주관으로 지부 전임자들로 교육 진행팀을 구성하여 준비하여 집행하였다. 조합원 하루교육의 주제는 주로 노동조합을 둘러싸고 있는 정세와 이에 대한

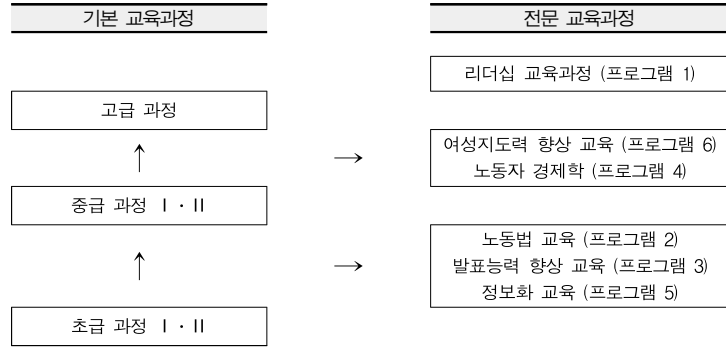
대응 방향을 이해시키는 ‘방침교육’이 중심이 되었다.

그리고 이러한 조합원 교육 이외에 간부 활동가를 의식적으로 양성하기 위한 교육과정이 필요하다는 문제의식 하에, ‘전국 병원 노동자 학교’가 2000년부터 시작되었다. 2000년 활동가 양성 교육은 초급과정 I(6회), 초급과정 II(3회), 중급과정 I(1회)에 153명이 참여하였으며 1박 2일 일정으로 강의식 교육이 아닌 참여식 교육방법으로 진행되었다. 2001년에는 초급과정의 저변을 넓히기 위해 집중적으로 실시하여 초급과정 I(20회)에 380명, 중급과정 I(2회)에 30명 정도가 교육받았다.

(2) 활동가 양성 교육의 체계

보건의료노조의 <전국 병원 노동자 학교>는 크게 기본 교육과정과 전문 교육과정으로 나뉜다. 기본 교육과정은 활동가 양성 교육의 중심 교육과정으로서 현장 활동가들이 기본적으로 이수해야 할 단계적 교육과정이다. 전문 교육과정은 일종의 선택형 심화과정으로서 기본 교육과정의 각 단계를 이수한 활동가들이 관심 있는 영역을 선택하여 보다 깊이 있는 교육을 받을 수 있도록 배치된 과정이다.

<표 2-8> 보건의료노조 교육훈련 프로그램 흐름도



자료: 보건의료산업노동조합(2000)

(3) 활동가 양성 교육의 내용

활동가 양성 교육의 모든 프로그램은 본조 중앙의 훈련프로그램의 내용에 따라 진행하여 교육의 통일성과 동질성을 확보하고 실제 운영은 본조 주관과 지역본부 주관으로 나누어 진행하였다. 구체적으로는 초급과정은 지역본부의 주관 하에 권역별(수도권, 영남권, 호남 및 충청권)로 실시하고, 중급과정·고급과정·전문과정은 본조에서 진행하기로 하였다.

그리고 초급과정의 경우에는 지부 대의원의 의무교육으로 정착시키기 위해 가능하면 지부대의원대회를 소집해서 교육을 실시한다는 방침을 정하고 시행하고 있다.

① 초급과정 I

초급과정 I은 지부 대의원 및 열성 조합원을 참가 대상으로 하였으며, 교육 목표는 ① 우리 사회의 현실 인식과 역사의 교훈을 통한 노동자로서의 자각, ② 노동조합 조직의 필요성 자각, ③ 발표력 훈련을 통한 자신감 배양 등의 세 가지로 설정되었다.

<표 2-9> 보건의료노조 초급과정 I 교육 프로그램

구분	주제	목표 및 내용
주제마당 1	우리가 살고 있는 사회는?	▶ 우리가 살고 있는 자본주의 사회의 이해를 통해 노동자계급의 현실을 진단한다. ▶ 우리가 살고 있는 사회에서 일어나고 있는 문제의 원인을 찾아본다. ▶ 사회 변화는 우리들의 작은 삶의 변화로부터 실현됨을 확인한다.
주제마당 2	역사의 진실을 찾아서	▶ 감추어진 역사를 드러내어 우리의 현주소를 확인한다. ▶ 전체와 부분, 역사와 개인의 상관성을 규명한다.
주제마당 3	발표력 훈련	▶ 발표능력을 향상한다. ▶ 초급간부로서의 자신감을 고취한다.

자료: 보건의료산업노동조합(2000)

② 초급과정 II

초급과정 II는 초급과정 I을 이수한 활동가들을 참가 대상으로 하였으며, 교육 목표는 ① 단협과 노동법 검토를 통한 실무능력 향상, ② 노동의 역사를 통한 노동운동의 재해석, ③ 노동조합의 역할 및 필요성을 자각하며, 나의 역할을 인식한다 등의 세 가지로 설정되었다.

<표 2-10> 보건의료노조 초급 과정 II 교육 프로그램

구분	주제	목표 및 내용
주제마당 1	노동자의 권리 (노동법, 단체협약 알기)	▶ 단체협약과 노동법의 의미 이해 및 상관관계를 규명한다. ▶ 역사적 시각에서 노동법과 단체협약의 변천과정을 이해한다. ▶ 향후 단체협약의 개정 방향과 과제를 공유한다.
주제마당 2	노동운동사 (전태일에서 민주노총 건설까지)	▶ 전태일의 삶과 투쟁을 통해 한국노동운동의 뿌리를 알아본다. ▶ 87년 이후 병원현장의 변화와 병원노동운동의 전개과정을 알아본다. ▶ 우리의 현실, 희망의 노동세계를 만들기 위하여
주제마당 3	노동조합과 노동자	▶ 노동조합과 노동자의 미래 모습을 상상하며 극을 만들어 본다.

자료: 보건의료산업노동조합(2000)

③ 중급과정 I

중급과정 I은 지부 상집 간부 및 초급과정을 이수한 활동가들을 참가 대상으로 하였으며, 교육 목표는 ① 생활경제 용어를 통한 자본주의 사회의 이해, ② 노동법 실습을 통한 현장활동가의 실무능력 향상, ③ 회의 실무능력의 향상 등의 세 가지로 설정되었다.

<표 2-11> 보건의료노조 중급 과정 I 교육 프로그램

구분	주제	목표 및 내용
주제마당 1	알기 쉬운 노동법	▶ 노동법의 구성과 체계는 어떻게 되어 있는가? ▶ 현장에서 노동법 활용하기
주제마당 2	생활 경제 이야기	▶ 경제 기사를 통해 본 한국 경제의 이해 ▶ 경제현상과 노동자의 삶의 관계
주제마당 3	현장토론 실습	▶ 성공적인 회의를 통한 표현력, 논리력 함양 ▶ 문제 해결의 방법 모색

자료: 보건의료산업노동조합(2000)

④ 중급과정 II

중급과정 II는 중급과정 I을 이수한 활동가들을 참가 대상으로 하였으며, 교육 목표는 ① 정치경제학의 기본 이해를 통한 자본주의 사회의 모순 인식, ② 조직모형 분석을 통한 조직진단 및 해결방안 모색, ③ 선동문안 작성 및 선동훈련을 통한 간부의 자신감 고양 등의 세 가지로 설정되었다.

<표 2-12> 보건의료노조 중급 과정 II 교육 프로그램

구분	주제	목표 및 내용
주제마당 1	자본주의 사회의 이해	▶ 자본주의 경제 구조의 특징 ▶ 자본주의 사회의 모순 - 임금, 노동통제, 빈부격차, 공황 등
주제마당 2	조직사례 분석	▶ 조직 모형의 이해 및 분석 그리고 대안 모색 ▶ 자기 분석 체크리스트 ▶ 노조활동 각오 다지기
주제마당 3	선동훈련	▶ 노동자의 시각 확립 ▶ 선동 실습

자료: 보건의료산업노동조합(2000)

⑤ 고급과정

노조 전임자와 중급과정을 이수한 활동가들을 대상으로 한 고급과정은 아직 기획안이 마련되어 있지는 않은 상태이다. 다만 교육기획단위에서 대략적인 윤곽만을 잡고 있는 상태인데, 고급과정에 걸맞게 3박 4일의 장기간 합숙교육을 통해 보다 수준 있는 교육을 제공하려고 하고 있다.

(4) 교육훈련과정에 대한 평가

보건의료노조에서는 대의원대회 사업 보고를 통해, 활동가 양성 교육이 진행됨의 현신적인 노력과 참가자들의 열기로 잘 진행되었다고 평가하고 있다. 특히 기존과 다르게 참여식 교육방법으로 진행되고, 소수로 진행했던 것에 대해 참가자들의 반응이 좋았다는 점을 지적하였다. 다만 아직도 투쟁과 현안에 밀려 참가율이 떨어지는 점, 예산 문제, 그동안 교육의 사각지대에 있던 대의원, 간부들을 목적의식적으로 교육에 참여시키는 것에 대한 대안이 필요하다는 점을 제시하고 있다.

보건의료산업노동조합 단계별 교육훈련과정의 가장 큰 특징은 교육 주제에 있다고 할 것이다. 민주화학생유연맹의 훈련과정은 주로 '현장 활동의 내용과 방식'이 중심 주제였다. 따라서 강의와 참여형 프로그램들도 주로 현장 활동을 강화하기 위한 내용과 방법, 그리고 현장활동가의 능력 향상에 주안점을 두고 기획되었다. 반면에 보건의료산업노동조합의 단계별 교육훈련과정은 '전체 사회를 이해하고 이 속에서 노동운동의 방향과 실천을 담보할 수 있는 철학과 노선을 가진 활동가들을 발굴하여 어떤 어려움이 와도 운동의 신심을 잃지 않고 운동을 해 나갈 수 있는 간부 대오를 만들어 나가는 것'(보건의료산업노동조합, 2000)을 목적으로 개설되었다. 따라서 교육프로그램도 현장활동에 직접 관계된 것에 국한되지 않고 한국 사회 전반에 대한 인식의 심화와 노동운동에 대한 이론적·실천적 관점 정립을 위한 것이 많이 배치되었다. 이것은 보건의료노동조합이 산별노조로의 조직적 형태를 갖추고 활동하고 있다는 측면과 보건의료산업의 공공성 때문에 노동조합운동이 사회 전체의 정치적·경제적·사회적 상황과 밀접하게 관련되어 진행된다는 특성을 반영한 것이라고 하겠다. 어쨌든 보건의료노동조합의 단계별 교육훈련과정이 고급과정까지 계획대로 진행된다면 보다 발전된 수준의 단계별 교육훈련 모델을 제공해 줄 수 있을 것이다.

6) 전국교직원노동조합 서울지부의 교육위원회

(1) 교육위원회 구성 배경 및 주요 역할

전교조는 합법화 직전인 1998년 1만 조합원에서 2005년 현재 9만 조합원이 넘는 거대 대중조직으로 성장했다. 그 동안 학교 현장 및 교육계, 그리고 사회적으로 영향력 있는 조직으로 급성장한 반면에 다양한 성향의 교사들이 조합에 들어오고, 제대로 된 조합원 교육이 없다 보니 전교조 정체성 논란이 벌어지기도 하였다. 더 나아가 양적 확대에 비해 조직 단위를 이끌어갈 활동가층이 절대적으로 부족하고, 조합원 간의 의식 격차가 심하게 나타나고 있는 실정이다.

전교조는 이처럼 안팎으로 당면한 도전을 슬기롭게 극복하기 위해서는 조직 확대를 계속해서 추진함과 동시에 조직적 내실을 다지기 위한 체계적인 활동을 전개하는 것이 절대적으로 필요하다고 인식했다. 그리고 이러한 활동을 위해서는 무엇보다도 유능하고 잘 훈련된 현장활동가의 확대가 필요하다는 점과, 현장활동가의 배출은 체계적인 교육훈련을 통해 가능할 수 있다는 점을 주지하였다.

이러한 문제의식을 바탕으로 전교조 서울지부에서는, 현장활동가들을 안정적으로 양성할 수 있는 체계적인 교육훈련과정을 개발하는 것이 필요하다는 문제의식을 갖게 되었고 이를 추진하기 위하여, 2005년 ‘전교조 서울지부 교육위원회’를 구성하게 되었다.

서울지부 교육위원회의 역할의 역할은 ① 지부·지회 교육사업의 집단지 기획·집행평가에 참여하는 주체, ② 중장기적 관점 하에서 교육사업의 방향과 계획을 수립하는 주체, ③ 교육 주제 및 대상의 요구에 맞는 새로운 교육 프로그램을 개발하고 확산시키는 주체, ④ 교육 사업에 대한 현장의 이해와 요구를 수렴하여 반영하는 주체 등으로 설정되었다.

(2) 교육위원회의 구성

전교조 내에서는 ‘교육위원회’의 개념과 그 위상에 대한 이해가 전무하다시피 했기 때문에, 전교조 내 각급 위원회인 ‘초등위원회’, ‘사립위원회’, ‘여성위원회’, ‘정치위원회’, ‘통일위원회’ 등과의 혼동을 피하기 위해 잠정적으로 ‘전교조 서울지부

교육훈련 연구분과(이하 연구분과)’로 이름짓고 2005년 7월 말부터 활동을 개시하였다.

연구분과의 구성은 되도록 현장에서 발굴한 활동가를 대상으로 한다는 원칙을 정했다. 그래야만 다종다양한 조직 활동의 부담에서 벗어나 연구 분과 활동에 안정적으로 결합할 수 있으며, 연구 분과 활동을 통해 교육 역량을 발굴·육성한다는 효과를 실현할 수 있을 것으로 보았다. 그리고 구성원은 되도록 초등·공립중등·사립에서 골고루 선발하기로 하였다. 이는 교육프로그램 개발에 있어서 각급의 요구를 균형 있게 반영하고, 이후 각급에서 골고루 교육역량을 발굴·양성할 수 있는 토대를 형성하기 위한 목적에 따른 것이다.

구성 과정에서 전교조 본부와의 협의를 거쳐서, 본부 교선실에서 인적·재정적으로 결합하여 서울지부 교육훈련 연구 분과의 성과를 내년에 전국 차원으로 확산시키기로 하였다. 현재 연구분과는 본부 교선실장·교육국장, 서울지부 사무처장·교선국장, 공립중등 활동가 2명, 사립 활동가 3명 등 총 9명으로 구성되어 있다.

(3) 2005년 활동 목표

연구 분과의 교육위원회 초기 활동에는 단기적인 필요에 따라서 교육 사업에 조금씩 투입하려 하지 말고, 장기적 관점에서 유능한 교육 활동가로 성장시키기 위한 체계적인 교육을 통해 자체의 역량을 강화하는 데 집중하기로 하였다. 그리고 일정 정도 역량이 확보되고 나서는 2005년 하반기에 ‘현장활동가 양성을 위한 교육훈련프로그램’을 개발하여, 2006년 겨울방학 때 서울지부 내 각 지회에서 시범적으로 실시하기로 하였다. 이를 통해서 연구분과의 경험을 보다 높은 수준으로 축적하고, 전교조 내에서 현장 활동가 양성프로그램을 정착시키기 위한 토대를 구축하기로 하였다.

전교조 내에서 연구분과가 성공적으로 정착되고 역량이 강화된다면, 이를 교육 정책 입안·교육 사업 기획 및 집행·교육 프로그램 개발·교육 교안 개발 및 교육 강사진 형성·교육선전 사업 담당·지부 및 지회 교육역량 발굴 및 육성 등의 분야로 분화해 나갈으로써, 교육역량을 확대하고 체계를 조직화해 나가는 방향을 가시화시킬 수 있을 것이다.

7) 민주화학섬유연맹의 노동안전보건 지도위원 양성과정

(1) 조직 개요 및 교육 활동

화학섬유연맹은 민주노총 소속으로 1996년 창립해 2005년 현재 9개 지역본부 130개 노조 27,000여명의 조합원으로 구성되어 있으며, 2004년 10월 산별노조로 전환하였다. 사무처장 산하에 정책기획실, 교육선전실, 조직쟁의실로 나뉘어 있으며, 교육선전실은 교선실장과 교육국장, 선전국장 등 3명이 전임하고 있으며, 연맹의 주요 교육사업은 교육국이 담당하고 있다. 참고로 노동안전보건 지도위원 양성 과정은 정책기획실의 노동안전보건국장이 담당하여 회의와 교육활동을 하고 있다.

화학섬유연맹에서는 보다 체계적으로 간부들을 양성하기 위해 그 동안 현장활동가 훈련과정, 지역본부별 노동교실 등을 진행한 바 있으며 이후 2004년 10월 창립한 화학섬유노조(산별노조)에서는 지역별로 간부의무교육을 진행하고 있다. 또한 부서별 교육과정의 하나로 2004년 7개월에 걸친 ‘노동안전보건지도위원 양성과정’을 진행하였으며, 2005년 2기 교육을 진행 중에 있다.

화학섬유연맹의 노동안전보건 지도위원 양성과정은 노조 일상활동 중 하나인 노동안전보건 영역의 중요성을 인지하고 이에 대한 지도를 수행하는 노동안전보건 활동가(Worker Trainer)의 필요성이 적극적으로 제기되는 배경 속에서 기획되었다. 화섬노조는 현장 활동가 양성과정의 경험을 바탕으로 보다 장기적이고 체계적으로 노동안전 활동가과정을 기획, 운영하였다. 이에 따라 2004년 3월부터 ‘노동안전보건지도위원 양성과정’을 진행하고 있는데, 2005년 현재 2기 교육을 진행 중에 있다.

제1기 노동안전보건 지도위원 양성과정의 참가대상은 9개노조 12명의 산안담당자였으며, 교육기간은 2004년 3월 26일부터 10월 26일까지 7개월에 걸쳐 진행되었다. 또한 교육과정을 11차에 걸친 교육(강의)과 3차례의 수련회 등 총 14회로 진행되었다. 교육과정을 마친 지도위원들은 연맹 임시대의원대회에서 연맹위원장이 지도위원으로 임명하고, 연맹 차원의 노동안전보건 지도위원 운영규정 마련, 05년 연맹 및 단위노조의 노동안전보건 활동계획 수립, 노동안전보건 2기 지도위원 교육사업 계획 수립 및 집행 등을 진행하고 있다.

(2) 세부 교육 과정

실제 교육과정 운영 및 활동에 있어서 몇 가지 원칙을 마련하였다. 그것은 첫째, 단사별로 노동안전보건 담당자 1, 2인의 활동이 되어서는 안 되고, 둘째, 부서별 요구조사와 토론을 진행할 수 있는 활동가로 만들어져야하며, 셋째, 조합 내에서 안전보건 관련 요구들이 정책화되기 위해 책임단위에서 비중 있게 문제가 다루어져야 하고, 넷째, 회의결과 집행 역시 책임있게 다루어져야 하며, 다섯째, 조합원 요구조사, 부서별 토론, 정책생산, 선전 등에 있어 구체적인 방법과 노하우를 실제 단사 노동조합이 갖고 있을 수 있도록 활동하겠다는 것이다.

또한 교육은 매월 교육의 목표를 설정하고 그에 따른 구체적 일정을 통해 그 달에 반드시 읽어야 할 자료를 학습하고 토론하며, 기초적인 설문조사와 현장의 요구에 따른 설문지 작성 및 분석, 조합원 현장토론회를 통해 정책 입안, 노동안전 관련 현장투쟁 등을 진행하였다.

<표 2-13> 화학섬유연맹 노동안전보건 지도위원 양성과정 주요내용

주 제	목 적	비고
입학식	연맹지도위원의 역할과 의무, 권리에 대한 공유	
1 노동조합 안전보건 활동의 역사와 교훈 (강독과 발표)	1980년대부터 2000년대에 이르는 노동조합의 안전보건 활동을 살펴봄으로써 현재 우리가 겪고 있는 어려움, 우리가 활용할 수 있는 조건을 잘 이해한다. 힘든 것은 왜 힘든지 알면 힘들게 되지 않는다.	1회 (수련회)
2 우리는 무엇을 할 것인가? (강의와 토론)	조합원들이 가지고 있는 안전보건 요구에 대한 이해를 통해 노동조합이 적극적으로 전개해야 하는 안전보건 활동의 상을 수립한다.	
우리가 잘 해낸 것 공유하기	참석단위에서 만들어낸 모범사례들을 해당사업장에서 발표하면서 공유한다. 없다면, 최근 연맹산하 사업장의 모범사례를 초청해서 발표한다.	1회
3 노동조합의 정책만들기 1 (설문지 개발)	각 단사의 특성에 맞는 설문지를 토론을 통해 작성한다.	1회
4 노동조합의 정책만들기 2 (설문분석 및 토론자료개발)	설문지를 분석하여 단사별로 조합원들이 가지고 있는 요구를 정리한다. 그리고 이 요구들을 부서별로 다시 정리하여 토론할 수 있도록 가공한다.	2회
5 노동조합의 정책만들기 3	조합원 및 대의원과 토론하는 방법을 가상토론회를 통해 배운다.	1회
실습	실제 한 사업장에서 모임을 가지면서, 2개 부서를	1회

	(현장토론)	정하여 조합원 토론회를 개최하고 평가한다. 사업장별로 현장 토론회를 개최하여 조합원들의 요구를 정리한다.	3주
6	노동조합의 정책만들기 4	조합원 토론회를 통해 정리된 조합원들의 안전보건 요구를 재정리하여 노동조합의 정책으로 만들어 낸다.	2회
7	산재예방계획 심의·의결 준비	노동조합의 안전보건 정책에 기초하여 회사에서 수용해야 할 안전보건 정책을 작성하고, 가상 산업안전보건위원회를 운영하여 산재예방계획을 심의·의결 한다.	1회 (수련회)
8	사업의 배치와 실행	작업환경 측정이나 건강검진, 교육과 같은 사업들을 어떠한 목적으로 무엇을 할 것인지 정하여 1년의 계획으로 배치한다. 각 사업을 진행하기 위해 준비해야 하는 내용들을 점검한다.	
9	노동조합의 활동 평가하기	산업안전보건위원회, 각종 사업 등에 대해 조합원의 목소리를 들으면서 평가할 수 있도록 한다. 평가의 기준을 마련하며, 무엇을 중심으로 평가할 것인지 토론한다. 각자의 평가 내용을 서로 토론히어 보완한다.	1회
	연맹 지도위원의 역할과 자세 졸업식	연맹 지도위원으로서 내가 해야 할 역할과 자세에 대해 이해한다. 연맹 위원장으로부터 지도위원으로 임명 받고, 연맹의 노동안전보건 활동가가 된다.	1회

(3) 성과 및 과제

2004년에 진행된 노동안전보건지도위원 양성과정은 연맹 차원에서 큰 의미를 갖는데 첫째, 연맹의 노동안전보건 활동가들이 양성되고 있다는 것 둘째, 현장 조합원들의 참여 속에 노동자 건강권을 지키는 활동을 하는 원칙이 세워지고 있다는 것이다. 연맹의 노동안전보건지도위원 양성은 기획초기의 목표가 거의 대부분 달성되었다. 연맹은 국내의 노동안전 모범사례에 기초하여 단위노조의 노동안전보건 활동을 지원·지도할 수 있는 활동가, 전국적 네트워크를 형성하고 있으며, 지역차원에서 연맹의 노동안전보건 활동의 손과 발이 될 수 있는 활동가를 양성하고 있는 것이다.

2004년 노동안전보건지도위원 양성과정을 통해 배출된 10명의 지도위원들은 2005년 현재 매월 정례회의를 통해 연맹사업장의 노동안전보건 활동의 현황을 파악하는 것이 급선무임을 공유, 기초적인 조사사업에 들어가기로 하고 연맹 산하 9

개 지역을 분담하여 사업장 파악을 진행하고 있다. 그 과정에서 단위노조 조합원들에게는 노동안전보건 교육의 중요성을 알리는 한편 회사가 일반적으로 진행되는 작업환경측정, 건강검진 시 노조개입을 요구하고 있으며, 이를 통해 새로운 노동안전 활동가를 발굴하기 위해 부단히 노력하고 있다.

8) 민주노총 충북본부의 활동가 맞춤교육

(1) 조직개요 및 교육 활동

충북본부의 현장활동가 맞춤교육은 그 동안의 노동교육이 1회성 혹은 단기적인 한편 지역과 단위노조들의 특수성을 충분히 담고 있지 못하다는 점과 노조 집행부가 바뀔 때마다 지역사업에 어려움이 생기고 조직안정도가 떨어지는 악순환을 타개해 나가기 위한 방안으로 현장활동가의 발굴이 보다 체계적으로 진행되어야 한다는 판단 하에 준비되었다. 초기 활동으로 조직쟁의담당자 회의 정례화, 파업학교, 선동학교 등을 통해 교육의 성과는 부분적으로 나타났지만 계속 이어지지 못했다. 그래서 그 동안 진행되었던 단위노조, 연맹, 총연맹의 교육의 장점을 계승하고 부족한 점은 일부 보완하면서 소그룹이 갖는 토론과 현장실천 및 평가 부분을 강조하면서 현장 내 실천활동에 간부들이나 활동가들의 적극적인 참여를 촉발하는 최소단위를 건설하고자 하는 구체적, 적극적 의미를 갖고 2002년부터 시작해 3기까지 진행하였다.

현장활동가 맞춤교육의 목표와 방향은 ① 현장간부들의 계급의식 강화 ② 현장간부들의 기본 역량강화를 통해 조직관, 자신감, 토론능력, 규율 등을 강화하고 ③ 현장간부들의 현장조직 및 투쟁능력 강화 ④ 지역내 현장활동가 육성 및 연대활동 강화로 하였다.

현장활동가 맞춤교육의 특징은 ① 노조실무 보다는 원론적인 학습을 중심으로 소그룹 형태로 진행하는 교육으로서, 과거처럼 비공식적으로 진행하는 것이 아니라 지역본부와 연맹 지역본부, 단위노조의 공식사업으로 정하여 소그룹 학습이 갖는 폐쇄성을 극복하였다. ② 사업장별 특수한 조건에 맞게 교육수준을 결정하고 사업장마다 안고 있는 현안과제를 중심으로 교육주제와 관련한 현장토론을 진행하였다. 즉 사업장별로 학습팀을 만들어 스스로 조직, 운영하는 것을 기본으로 하고 교육발

제를 통해 최소한의 조직활동을 경험하게 하였다. ③ 학습팀 전체모임을 가져 현장 활동가 맞춤형교육에 참가하는 간부들이 자연스럽게 어울리고 연대할 수 있는 토대를 만들었다.

교육생은 주로 상급간부나 대의원으로 사업장별 특성과 주거지 그리고 근무형태 등을 고려하여 구성하였으며, 교육팀별 책임자 1인과 총무 1인(교육참석 조직, 교안배포 및 예습점검, 참가비 관리, 뒷풀이)을 선정하여 팀별로 자율적 운동을 하였고, 비정기적인 팀장회의를 중심으로 맞춤형교육 진행시 발생하는 문제점을 보강하는 한편 지역본부 교육국과 연맹별·단사별 대표자 또는 사무국장 등을 통해 교육에 대한 관심과 격려를 조직하였다.

(2) 세부 교육과정

교육은 격주 1회를 기본으로 팀장이 사회를 맡고 발제(보충발제)-강의-질의응답-현장사안 토론 순으로 진행하였으며, 교육시간은 각 사업장 식당에서 저녁을 먹고 19시부터 3시간 정도 진행하였으며, 교안은 지역본부 홈페이지 회원게시판에 게시하여 필요할 때마다 다운받아 사용할 수도 있지만 가능한 팀장이 미리 복사하여 교육생들에게 나눠주는 형태로 하였다.

학습 후 학습보고서는 총무가 작성하되 다음 학습에서 보고하고 이를 최종 취합하여 학습을 모두 종료한 후 각 사업장에 결과를 보고하였으며, 교육수료증은 각 팀에서 자율적으로 결정하였다.

세부 교육내용을 보면 2002년 1기에는 입학식, 변증법적 유물론, 사적 유물론, 노동운동의 이념, 한국노동운동사, 충북지역 노동운동사, 조직론, 전술론, 야간산행 및 투쟁노조 방문 등의 일정으로 진행되었으며, 2003년 2기부터는 정치경제학 부문으로 자본주의 바로알기, 임금론, 능력주의적 임금체계 비판, 자본합리화 전략에 대한 대응, 진보정당의 역사와 노동자의 과제, 노동자 정치세력화와 국가권력, 운동사로서 한국노동운동사, 충북지역 노동운동사, 충북 진보정당운동사, 우리노조투쟁사에 대한 기본발제 및 보조강의로 진행하였다. 또한 야간산행을 통해 연대와 동지애를 나눌 수 있는 기회를 제공했고 이를 보완하기 위해 노동 역사기행이나 졸업여행을 진행했다.

<표 2-14> 민주노총 충북본부 2004년 제3기 현장 맞춤형교육 주요내용

강좌	주제/영역	주요 내용
1강	입학식, 오리엔테이션:노동자교육과 현장활동	교육팀 소개, 입학식, 총연맹 교육국장의 격려사, 3기교육강좌 소개 및 교육팀 운용과 관련한 전체회의
2강	정치경제학1	자본주의 바로알기 자본주의 역사
3강	정치경제학2	임금론 임금론 기초: 임금에 대한 기본개념과 이윤의 원천을 해부
4강	정치경제학3	능력주의적 임금체계 비판
5강	정치경제학4	자본합리화 전략대응
6강	집체훈련	지리산 집체훈련으로 1박2일간 산행 및 주변 역사기행
7강	정치경제학5	진보정당의 역사와 노동자의 과제
8강	정치경제학6	노동자정치세력화와 국가권력
9강	운동사	한국노동운동사 속의 충북노동운동사, 충북진보정당운동사, 우리노조투쟁사
10강	졸업행사	평가와 결의

(3) 성과와 과제

현장활동가 맞춤형교육에 대한 성과는 장기적인 목표 및 진행과정 속에서 나타났다. 2000년과 2001년에 실시한 선동학교, 2002년 파업학교와 현장 맞춤형교육이 연속성을 가지면서 2003년 어느 정도 그 효과가 나타났다. 교육참가 현황은 2002년 5개노조에서 40명이 6개(교육)팀으로 시작해, 2004년 11개 노조에 50여명이 7~8개팀을 기본으로 하여 진행되었는데, 실제 2002년 교육 참가자들은 선동학교부터 꾸준히 참석했던 간부들이다. 이들은 2003년 각 노조의 파업투쟁, 특히 화학과 금속의 파업투쟁에서 발군의 활약을 하였고 각 사업장 파업투쟁에서 사회자로 역할을 담당하거나 아니면 대의원 구역별로 현장을 조직하고 독려하며 모범을 보여주었다. 나아가 맞춤형교육 학생들이리 서로 연락하고 사업장 소식을 주고 받으며 현장활동가 연석회의를 만들어냈고 지역 연대의 기초를 다지고 있다.

현장활동가 맞춤형교육은 교육조건, 재정상태, 교육방식 등을 고려할 때 외부강사를 초빙하는 것이 힘들었다. 결국 지역 차원에서 해결해야 했는데 이에 대한 어려움이 컸다. 교안은 민주노총 노동대학의 교재를 주로 사용했으나 노동대학에서 준비가 안 된 주제는 교안의 완성도가 떨어질 수밖에 없었는데 이에 대한 강사와 교안확보가 시급한 현실이다.

또한 장기간에 걸친 교육과정의 성패는 노조대표자의 태도와 관심에 많은 영향을 받는데 각 사업장에서 현장맞춤교육의 효과와 중요성을 인식하여 노조차원의 공식사업으로 결정하여 가능한 노조대표자도 참여할 수 있는 방안이 모색되어야 한다. 그래야 현장맞춤교육의 공식성이 주는 효과를 최대한 확보할 수 있기 때문이다.

2. 한국노총 산별연맹의 교육 실태

한국노총의 경우, 23개의 연맹과 16개의 지역본부의 교육활동에 대해서는 전체적인 파악할 수 있는 연구 결과나 자료가 미비하다. 때문에 한국노총 소속 연맹 중 한국노총의 추천을 받아 전국전력노동조합과 전국금속산업노동조합연맹의 교육실태를 조사하였다. 이 조사·연구로 전체적인 상을 미루어 짐작해 보고자 한다.

1) 전국전력노동조합의 교육실태

(1) 조직 개요

전국전력노동조합은 1961년 7월 1일 전기3사(경선전기, 조선전업, 남조선전기)가 한국전력주식회사로 통합되자 1961년 8월 22일 노동조합을 설립하였다. 97년 IMF 이후 공기업 민영화 및 전력산업 구조개편 정책이 추진됨으로써, 2001년 4월 한국전력의 화력발전과 원자력발전 등 발전 부문이 6개 자회사 체제로 분사 되었다. 2005년 2월 현재 전력노조는 44개 지부, 219개 분회, 15,717명의 조합원이 전국에 걸쳐 가입되어 있는 산별노동조합이며 상급단체는 한국노총이다.

전력노조 본부는 위원장, 부위원장의 임원 밑에 사무처와 기획처를 두고, 사무처 소속으로 총무국, 조직쟁의국, 교육문화국, 대외협력국을, 기획처 소속으로 기획국, 정책국, 복지국, 산업안전국을 두어 총 2처 8국 체계를 가지고 있다.

(2) 교육 목표와 사업 방향

전력노조는 전체 사업 방향을 ①전력산업의 공공성을 강화하고, ②노동자의 생존권을 보장하는 것으로 잡고 있다. 때문에 교육문화국은 조직 방침에 맞춰 사회의 양극화 문제, 타 노조의 활동사례를 통한 조합원의 의식개혁을 교육 목표로 설정하고 있다.

(3) 교육 집행 체계와 역량

교육문화국에는 1명의 국장이 상근하고 있으나 국제업무에 겸임하고 있다. 일상적인 교육의 기획, 진행, 모집 등의 활동은 교육문화국장이 전담하고 있으나, 교육생 인원이 많고 규모가 큰 분회장교육 같은 경우엔 상임집행위원회에서 조직국장, 총무국장 등 8명의 국장들이 교육팀을 구성하여 진행을 같이 하고 있다.

교육국장이 1년 사업계획을 구상하면 상임집행위원회 회의에서 다른 일정과의 조정이 이루어진다. 이 이후, 1년 사업계획을 지부와 분회에 전달하고 진행하게 된다.

지부 교육은 주로 지부의 전임자나 교육담당자가 진행을 하는데, 현황과약은 잘 되지 않고 있다.

(4) 교육 내용

전력노조의 교육은 간부를 대상으로 하는 교육을 주로 하고 있다. 때문에 간부가 알아야 할 노동조합의 정세 및 학습 프로그램 외에도 특성에 맞는 강의를 진행하고 있다.

(5) 주요 교육 사업

① 대상별 교육

전력노조 교육의 가장 많은 부분을 차지하는 것은 대상별 교육이다. 교육은 지부 간부들을 대상으로 하며, 전국 분회장 교육과 중앙집행위원 교육을 한 축으로 하고, 간부 특별교육으로 교육문화부장, 여성부장, 총무부장, 조직부장을 대상으로 하는 교육을 다른 축으로 한다.

분회장 교육은 전국의 219명의 분회장을 대상으로 하며 매년 200명 이상이 참가하고 있다. 2박3일간 진행되는 이 교육은 노동운동의 정세를 알 수 있는 특강, 노조 본부의 업무보고 및 질의 응답, 간담회, 단결을 위한 체육활동으로 구성되어 있다.

중앙집행위원의 교육도 같은 틀로 짜여져서 교육은 최대한 단순화하여 노동조합 조직과 조합의 현실, 사업방향에 관한 교육을 하고, 결속력을 다지는 2박3일 프로그램으로 진행한다.

노조간부 특별교육은 각 분야별로 나뉘어져 프로그램이 진행된다. 지부교육문화부장의 경우는 전문종물패에 와서 품물을 가르쳐주며, 지부 활동에 도움을 준다. 지부여성부장 교육에는 여성과 조합활동에 주제를 두어 교육을 진행하였다. 총무부장은 회계규정 및 실무적 능력의 강화를 위한 프로그램이 주를 이루고, 있으며, 조직부장 대상의 교육에는 조직 선동, 조직강화를 위한 방법을 큰 특징으로 하고 있다.

<표 2-15> 전력노동조합 노조간부 특별교육

	과목명	시간	교육방법
교육문화부장 특별교육	한국노동운동사	3	강의
	세계노동운동의 현황	1	강의
	노동운동의 현황과 전망	2	강의
	전력노조의 복지정책	1	강의
	노동문화의 이해	2	실습
	노동문화 체험	2	실습
	노조활동과 간부의 자세	2	강의
여성부장 특별교육	노동조합과 여성간부의 역할	2	강의
	산별노조 건설의 의미와 필요성	1	강의
	조직강화 훈련	1	실습
	올바른 노동조합활동과 간부의 자세	2	강의
	전력노조 임금정책	1	강의
	노동문화의 이해	2	실습
	한국사회와 여성	2	강의
전력노조의 복지정책	2	강의	
총무부장 특별교육	노동운동사	3	강의
	총무업무 실무	1	실습
	회계의 원리	1	강의
	노동조합론	2	강의
	노동문화의 이해	2	실습
	노동운동의 현황과 전망	2	강의

	전력노조 임금정책	2	강의
	산별노조 건설의 의미와 필요성	2	강의
조직부장 특별교육	노조활동과 간부의 자세-조직선동	2	강의
	조직강화훈련	2	실습
	노사운동의 현황과 전망	2	강의
	전력노조 임금정책	1	강의
	노동문화의 이해	2	실습
	노동관계법	2	강의
	산별노조 건설의 의미와 필요성	2	강의

② 지부·분회위원장 당선자 대회

전력노조는 2005년에 새롭게 지부·분회위원장 당선자 대회를 열었다. 교육문화국 주관으로 주최된 이 행사는 17대 전력노조의 각급 위원장(본부노조, 지부, 지회) 선거 이후 전력노조의 정책기조를 확립하고 노동조합의 단결력 강화, 기본 소양교육을 통한 가질 함양, 토론과 학습으로 노동자 의식의 함양을 목적으로 진행되었다.

310명의 교육생을 대상으로 당일 진행된 행사는 당선자 대회, 심포지엄, 폐회식, 단합행사의 순서로 진행되었다. 세부일정은 아래 <표 2-16>과 같다.

<표 2-16> 전력노조 당선자대회 세부 진행표

	주요 내용	시간	교육방법
당선자대회 기본소양교육	전력노조의 역사와 현황	0.5	강의
	규약 및 단체협약 해설	1	강의
	노동운동의 현실과 과제, 그리고 전망	1	강의
심포지엄	임금 및 복지정책의 방향과 과제	2	토론
	전력산업의 공공성과 사회개혁과제의 실천	2	토론
폐회식	대회결과 보고	0.5	-

기본소양교육은 신입 당선자들이 노조활동에 필요한 기본소양교육을 과목으로 정해 진행했다.

가장 핵심적인 부분을 차지한 것은 심포지엄이다. 발제는 본부노조의 전임자1~2명이 담당을 하고, 패널토론은 주제마다 6명의 지부·분회 위원장들이 역할을 맡았다. 대회 20일 전에 역할을 배부하여 패널토론자들도 5~10쪽의 토론문을 제출토록 하였다. 담당자의 평가에 따르면 발제자와 패널 토론자들은 준비 과정에서 상당한 부담을 호소하였지만, 대회가 끝나고는 실제로 학습의 효과가 있고, 다른 참가자들에게도 좋은 호응을 얻었다고 한다.

이 교육은 기존의 강의식 전국분회장 교육 형식에서 벗어나 실제로 노조 활동을 어떻게 할 것인가에 대한 고민을 참가자 스스로 하게 하고, 학습하는 풍토를 길러주는 프로그램으로 구성되었다.

또한 분회위원장과 지부위원장이 전국 규모의 교육에 주체로 참여함으로써 자신감을 향상하게 되고, 토론에 익숙하지 않던 조직문화에 신선한 활력을 불어넣었다고 자체 평가하였다.

(6) 교육 방법

특성화 교육에 나타난 교육방법은 강의 위주의 교육에 업무 특성에 맞게 실습 프로그램을 배치한 것으로 나타난다. 하지만 토론프로그램이나 참여형 교육을 시도하지는 못하고 있다. 이는 교육문화국장 1인이 교육의 진행 및 프로그램 일정을 모두 담당하는 상황에서 불가피하다고 볼 수 있다. 담당자는 특성화 교육 이후에 심화교육을 진행하면서 참여형 교육프로그램을 접목할 계획으로 있으나, 이의 실행을 위해서는 교육을 담당할 전임자가 최소 1명은 확보되어야 할 것으로 보인다.

반면 지부·분회위원장 당선자 대회에서는 교육생들이 스스로 준비해서 참여하는 교육으로 대단위 교육에서는 효율적인 방법이라고 생각한다. 다만, 주제 및 대상자 선정이 본부노조에 전적으로 맡겨져 있으므로, 자발적인 참여 및 다양한 주제개발을 위해서는 여러 경로의 채널을 통해 준비하는 단계가 필요하겠다.

(7) 교육 예산

교육문화국에 배정된 1년 예산은 약 1억3천만 원으로 전체 예산의 10%를 차지하고 있다. 타 노조에 비하면 금액상으로는 넉넉한 편이지만, 현재 교육일정을 진행하기에도 넉넉하지는 않다. 강의 교육이 많고, 외부강사가 많아 교육 전체 비용의 1/3이 외부강사비로 쓰이고 있는 형편이다. 때문에 새로운 교육프로그램을 연구하고 개발하기에는 어려움이 있다.

(8) 교육 시간 및 시설

전력노조는 단체협상에 중식시간 1시간을 포함한 월 3시간의 조합원 교육시간을 명시하고 있다. 타 노조나 산별노조와 비교해서도 월등한 조건이다. 이 시간은 지부 차원에서 교육시간을 사용하고 있다. 지부마다 편차가 있고, 일부 지부는 간담회로 대체하고 있으나 지부의 교육현황 파악을 위한 구조가 없어서 정확한 실태를 확인하지는 못하고 있다.

전력노조가 자체적으로 보유하고 있는 교육시설은 없다. 한국전력이 보유하고 있는 교육원과 한국노총의 중앙교육원을 주로 사용하고 있다.

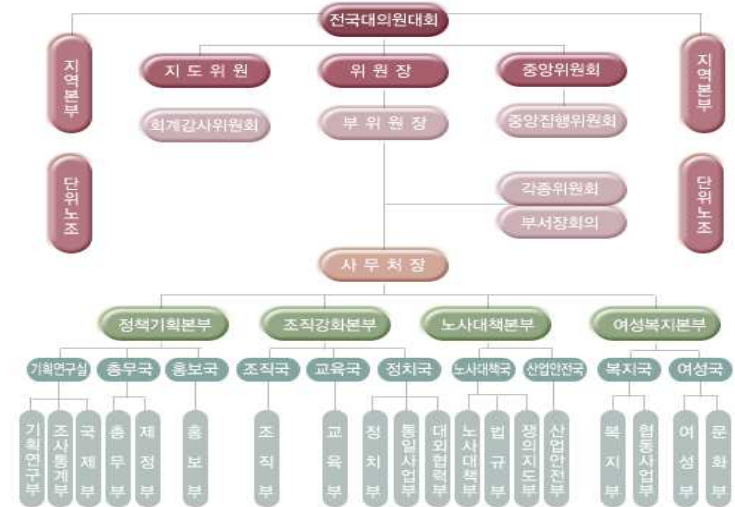
2) 전국금속노동조합연맹의 교육실태

(1) 조직 개요

전국금속노동조합연맹은 1961년 5월 16일 군사혁명으로 인하여 노동단체가 해체되고 동년 8월3일 공포된 법에 의하여 단일산업별 체계인 전국금속노동조합으로 전국적인 규모를 갖추어 결성되었다. 그러나 1981년 2월 23일 개최된 임시전국대의원대회를 거쳐 전국금속노동조합을 전국금속노동조합연맹(이하 금속노련)으로 개편하여 오늘에 이르고 있다.

금속노련은 상급단체를 한국노총으로 두고, 전국을 서울, 경기 등 16개 지역본부로 나뉘어 활동하고 있으며 2004년 현재 금속산업관계 478개의 단위노조, 100,942명의 조합원이 가입되어 있다. 사무총국은 <그림>과 같이 4본부 1실 9국 체계로 되어 있다.

<그림 2-1> 금속노련 조직표



(2) 교육 목표와 사업 방향

금속노련의 교육 목표는 노동운동의 이념과 방향을 공유하고 훈련시켜 조직내 단결력을 높이는 것이다. 그러기 위해 교육사업을 일상적으로 가지고, 대상과 주체에 따라 그 수준과 내용을 달리하려 하고 있다.

금속노련의 교육사업은 매년 변화되는 상황과 조직 내부의 핵심 사업을 중심으로 이루어지고 있다. 2000년에는 산별노조 건설을 위한 교육을, 2001년 이후에는 화학노련과 함께하는 제조연대 차원의 합동교육을 기본으로 하여 교육을 기획하고 진행하였다. 2004년과 2005년의 교육활동은 두개의 축으로 진행되었다. 한 축으로는 신자유주의의 세계화와 그에 따른 제조업과 제조노동자의 현실을 인식하고 이를 극복하는 방안을 모색하는 것이고, 다른 축으로는 어려움이 예상되는 임금단체협상을 착실하게 준비하자는 것이다.

(3) 교육 집행 체계와 역량

금속노련은 조직강화본부 산하 교육국과 교육부로 구성되어 있다.

(4) 교육 내용

금속노련은 한해에 7~8 차례의 교육이 진행될 정도로 자체 교육이 활발하다. 금속노련의 교육을 구분하면 노동조합의 활동방향과 계획, 노동정세에 대한 내용으로 노동자 의식을 강화하는 방침교육, 조합활동에 필요한 실무에 대한 전문성을 길러 주는 각종 실무교육, 그리고 상급단체 등의 교육에 교육생을 모집하여 보내는 위탁교육, 지역본부와 단위노조에 강사를 파견하는 교육 등이 있다.

방침교육은 금속노련의 활동방향과 노동정세, 당해년도의 중점사업(산별노조, 제조연대 통합 등), 노동운동사, 간부의 자세 등의 강의와 강의 후 분임별로 토론하는 내용으로 짜여져 있다.

<표 2-17> 금속노련 방침교육 2000년~2005년 진행 내용

	주요내용	진행 횟수	참가지수
단위노조 임원교육	-금속노련의 활동방향 -노동법, 노동운동사 -해당 년도별 주요 사업(제조연대 통합, 산별노조) -노동조직과 운영, 일상활동, 간부의 자세와 역할	3	166 (2박3일)
전국지역 순회교육	-해당 년도별 주요 사업 -임단협 정세와 지침 해설 -산별노조, 제조연대 통합	4	- (1일 교육)
단위노조 상집간부 교육	-경영분석, 노동법, 노동운동사 -부서별(기획, 조직, 노사대책, 교육 등) 교육 -간부의 역할과 자세, 외국의 산별노조 사례	1	128 (2박3일)
단위노조 정책세미나	-노동운동의 전략 -산별통합 추진의 교육, 제조산별 경과 보고 -질의응답, 토론 및 패널토론	1	119 (1박2일)
확대간부 교육	-금속노련 활동방향 -신자유주의 경제의 이해, 노조의 대응방안 -노동현안, 제조업 공동화 문제	1	45 (2박3일)

실무교육은 교육·선전·홍보, 단체교섭, 조사통계, 행정실무, 경영분석을 다루는 교육이 진행되었다.

<표 2-18> 금속노련 실무교육 2000년~2005년 진행 내용

	주요내용	진행 횟수	참가지수
교육	교안 작성법, 강의진행 실습 및 평가	3	128
선전·홍보	글쓰기, 소식지 제작, 생활글쓰기 실습	3	128
단체교섭	단체협상 지침해설, 요구안 작성, 단체교섭 실습	3	512
선전선동	선동문 작성 및 연설실습, 집회전술과 판짜기	1	31
조사통계	실문지 설계, 임금요구안 작성훈련	1	42
행정실무	분임토의 기법, 노동법, 행정실무, 단체교섭 전략	2	73
경영분석	경영분석, 재무제표 분석 실습, 경영참여 사례	4	108

위탁교육은 한국노총 중앙교육원에서 진행되는 노조간부 기본교육과 심화교육에 매년 250~300여명을 보내고 있다.

파견교육은 년 60~80회 진행하고 있다.

(5) 주요 교육 사업

① 노조간부 기본과정과 활동가 양성 교육

금속노련은 2002년에 노조간부 기본과정 교육을 진행하였다. 체계적인 학습과 훈련을 통해 노동조합 활동을 시작하는 현장 간부의 기본능력을 향상시킴으로서 현장활동가로 양성해나가기 위해 제조연대 통합 교육으로 2박3일 일정의 기본과정 교육을 2차례 실시하고, 이를 이수한 교육생을 대상으로 2박3일 활동가 양성교육을 1차례 개설하였다.

기본과정 교육에는 금속노조에서는 1차에 14명(전체 19명), 2차에는 17명(전체 24명)이, 활동가 양성교육에는 기존 이수자 및 간부로 12명(총 27명)이 참가하였다.

기본과정 평가에 따르면, 전체 참가자를 4개의 반으로 편성하고 각 반에 진행자

들이 결합하여 교육의 효과를 높일 수 있었으나, 참여교육 프로그램에 대한 이해나 관심, 열의가 부족하여 진행에 어려움을 느꼈고, 참가자들도 대체로 어렵다고 평가를 했다.

활동가 양성교육은 1차례 진행되었으며 12명(총 27명)이 참석하여 진행되었다.

<표 2-19> 금속노련 노조간부 기본과정·활동가양성교육 프로그램

	과목명	시간	교육방법
노조간부 기본과정	노동운동의 현황과 전망	2	강의
	노조활동과 나	3.5	참여교육
	인생극선 그리기	2	참여교육
	단체교섭기법	2	강의
	모의단체교섭	2.5	실습
	조직분석	3	참여교육
	발표력 훈련	3	참여교육
	리더십심단	3	참여교육
노조간부 활동가 양성 교육	활동계획수립	2	참여교육
	제조업대의 노동운동 과제	2	강의
	현장조직활동론	4.4	참여교육
	노동운동사	2.5	강의
	느낌게시판	1	참여교육
	노동정세와 과제	3	강의
	노동문화교육	2.5	실습
활동계획수립	2	참여교육	

기존의 교육이 방침교육과 실무교육으로 비슷한 주제와 내용이 매년 반복적으로 진행되는 것에 비해, 이 프로그램은 단계별 학습 프로그램으로 짜여져 있다.

특히, 기본과정 이수 후 활동가 양성교육에 참여할 수 있게 제한되어 있어서 간부가 자신의 경력을 개발하고, 이후 진로를 모색할 수 있는 기회를 제공한다고 볼 수 있다. 또한 강의 위주의 교육이 아니라 참가자들이 자신의 경험과 생각을 토론하고 느끼게 하는 참여교육이라는 측면은 기존의 교육과 차별화되었다.

다만 이 교육이 2002년에만 진행되었다는 것은 아쉽다. 연맹이 인력과 교육프로그램에 대한 연구를 통해 프로그램을 참가자 대상으로 좀더 세분화하고, 안착화 하는 노력이 필요하겠다.

② 인천지역 노동교실

인천지역 노동교실은 현장활동가의 끊임없는 배출과 단련과정의 필요성 속에 기획되었다. 특히 현장 활동에 꼭 필요하지만 어렵고 멀게만 느껴졌던 노동법에 대해 쉽게 접근하고 참여토론식 운영을 통해 현장에서 겪고 있는 문제들을 속시원하게 해법을 찾는 현장밀착형 교육으로 매주 이틀씩 2시간의 강의를 총 6주에 걸쳐 진행하는 형식이다.

<표 2-20> 금속노련 인천지역 노동교실 프로그램

주제	내용	기간
노동법의 원리와 체계	-노동법이란? -법률 체계와 관계 -노동법과 노동운동사	2일 4시간
개별적 노사관계법	-임금 정의와 계산방법 -노동시간, 휴일, 휴가 -사회보험 권리와 활용 -징계, 해고의 법리와 구제	2일 4시간
집단적 노사관계법	-노동조합 조직과 운영 -근참법에 의한 노사협의회 -단체교섭과 단체행동 -부당노동행위와 구제	2일 4시간
기타	-비정규직과 노동법 -산재예방과 보상 -구조조정과 노조의 대응	3일 6시간
특강	-만나고 싶은 노동운동가 -진정한 노조간부와 노동운동의 과제	1일 2시간

효과적인 교육을 위해 전날 강의주제에 대한 토론을 당일 교육전에 배치하고 문 제지를 배부하여 확인하여 복습 기회를 부여하였다. 교육생 모집은 산하 조직에 공문을 통해 모집하는 것 뿐만 아니라 미조직 노동자의 참여를 위해 포스터를 제작하여 공단 및 시내 주요지역에 부착함으로써 지역의 모든 노동자들에게 문호를 개방하고 교육 기회를 부여해 주었다.

금속노련의 “현장을 찾아가는 교육”이라는 정신에서 수행된 인천지역 노동교실은 총 100여명이 참석하는 성황을 이루었다. 한달이 넘게 진행된 교육이고, 노동법이라는 한 가지 주제에 집중되어 있음에도 많은 참가자의 참여는 그 만큼의 지역 교육에 대한 수요가 있음을 반증한다고 볼 수 있다.

그럼에도 교육생 자치회 구성, 정리토론회 등을 계획으로 잡고 있으나 실제로 진행되지 않아 1회성 교육으로 끝나고 마는 것에 아쉬움이 있다. 연맹의 교육이 매년 비슷한 교육의 반복에서 벗어나 새로운 교육을 계획하고 진행하며, 그 속에서 교육 수요를 찾아내기 위한 노력이 필요하다.

(6) 교육 방법

금속노련에서 활용하는 교육 방법은 대부분 강의식 교육방법이다. 그러나 실무교육 등 인원이 30~40명 이내의 교육에는 실습 및 참여교육의 방법을 사용하고 있다. 앞에서 살펴본 노조간부 기본과정과 활동가 양성교육의 경우는 2박3일의 교육 대부분이 참여교육으로 진행되었음을 알 수 있다.

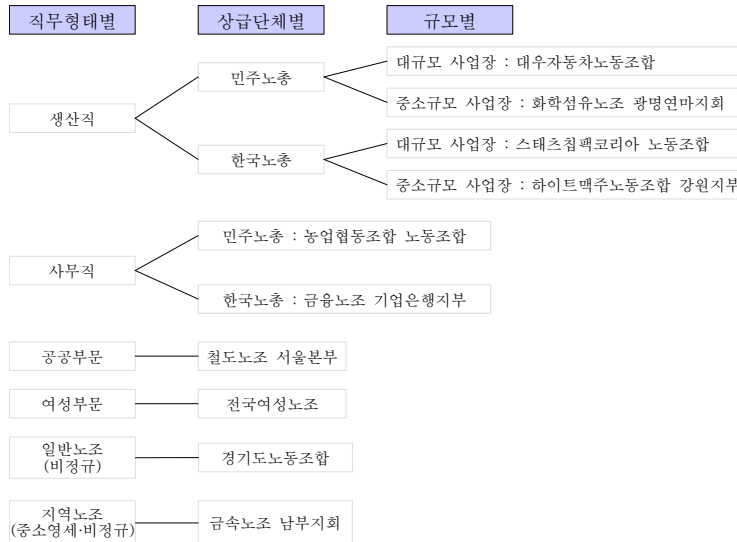
제3장 단위노동조합 교육실태

1. 노동조합 분류 기준

단위노조의 교육 실태를 조사한 기존 연구 자료는 1998년에 한국노동사회연구소에서 한국노총과 민주노총을 아울러서 235부의 설문지를 수거하여 조사했던 결과와 민주노총에서 1999년 소속 244개 노조의 설문지를 수거하여 조사한 결과가 있다. 단위노조의 교육 실태를 조사하기 위한 가장 좋은 방법은 설문조사이나 연구 기간 및 제정의 한계로 인해 본 연구에서는 10개의 단위노조를 선정하여 자료 조사와 면접을 통해 조사하기로 하였다.

단위 노동조합은 직무 형태별, 규모별, 상급단체별로 나누어 분류하였다. 분류 기준은 아래 <그림>과 같다.

<그림 3-1> 단위노조 실태조사를 위한 분류



직무 형태별 분류는 생산직과 사무직, 공공부문으로, 상급단체별 분류는 민주노총과 한국노총으로, 규모별 분류는 1,000인을 기준으로 대규모 사업장과 중소기업으로 분류를 했다.

그리고 비정규 중심의 일반노조, 중소기업 중심의 지역노조, 부문으로 여성노조를 선정하여 정리하였다.

사무직 노조의 경우, 규모별 차이에 대한 활동 내용이 큰 차이가 없기에 상급단체별 분류만 적용하였다.

2. 대우자동차 노동조합

1) 대우자동차노동조합 교육활동 개요

대우자동차노동조합 교육선전실은 임원과 사무국장 산하 부서로 교선실장 1인에, 교육부장, 편집부장, 정보통신부장, 홍보부장 각 1인씩 총 총5인이 전임간부로 일을 하고 있다. 교육부는 간부 및 조합원의 교육과 다른 실의 교육에 강사섭외, 장소섭외 등 업무협조의 역할을 맡고 있다.

교육부의 1년 예산은 17,780,000원이고, 이 중에 조합원 교육비는 포함되어 있지 않다. 조합원 교육시간은 분기별 3시간으로 년 간 12시간의 교육시간이 단협상 보장되어 있다.

올해 교육부 사업은 ① 조합원교육방식 전면 개편, ② 교육선전위원회 체계 확립 및 노동조합 산하기구위원회로 활성화, ③ 침체된 노동조합 및 현장에 학습기회 제공, ④ 교육정책 장기적 계획 수립을 사업방향으로 잡고, 교육사업이 체계화, 전문화, 세분화 되는 단계로 상정하고 있다.

실제로 올해 교육사업은 상·하반기 조합원 교육, 복직 및 신입조합원교육, 간부 확대교육, 교육선전위원 역량강화교육, 상집간부교육, 노동교실 등 다른 해에 비해 전례 없이 활발하게 이루어졌다. 이런 것이 가능했던 것은 대우자동차노동조합의 교육위원회 때문이다.

2) 교육위원회 초기 활동

교육위원회는 16대 집행부인 99년부터 시작되었다. 내부의 활동인자를 구성하고, 외부 강사 의존의 강의식 교육을 바꿔보자는 뜻에서 8명의 활동가를 모아 교육위원회를 구성하였다. 교육위원회 활동에 대한 뚜렷한 사업계획이 없었기에 「5분 메아리」라는 조합원 교육지를 1주일에 한번씩 화장실문에 붙이는 것부터 시작하였다. 1년에 한번 조합원들을 식당에 모아놓고 조합원교육을 진행할 때, 사회를 보기도 하였다.

2002년 대우자동차 정리해고 시, 교육위원은 1명을 제외하고 전원이 해고되었다. 그 이후 복직투쟁을 하면서 교육위원들끼리 모여 학습도 하고, 1년에 1~2회 수련회도 가고, 한달에 1번씩 역량강화 교육을 자체적으로 실시하였다.

2002년 11월부터 복직이 시작되고, 2004년 19대 집행부가 들어서고 초창기 교육위원들이 교선실장과 교육부장을 맡게 되면서 교육위원회를 재조직하여 지금까지 활동하고 있다.

3) 교육위원회 활동과 위상

교육위원회는 2004년 12월 공개모집과 추천을 통해 추가 모집하여 현재 22명이 교육위원으로 활동을 하고 있다. 그 중 15명은 실제 조합원 교육을 진행하고 있고, 7명은 참관형태로 교육을 배우고 있다. 한달에 두번 씩 정기적으로 회의를 하고, 논의 안건이나 교육으로 준비 사항이 있으면 수시로 회의를 개최한다

교육위원회는 교육부 산하의 각종 위원회로 활동하고 있으며, 교육위원 양성과 강사 훈련이라는 명목으로 설치되었다. 교육위원회는 자체적인 운영규정에 따라 회장1인, 고문1인, 부회장2인과 간사를 선출하고, 역량강화 교육수료를 필수로 정하고 있다.

4) 대우자동차 조합원 교육

대우자동차노조는 기존까지 전 조합원을 대상으로 진행되었던 대단위 집단교육을 50명씩 나눠서 교육하는 소단위 집체 참여교육으로 전환하였다. 이는 대단위로 열렸던 과거 조합원 교육이 년 500명밖에 출석하지 않아 교육적 효과가 미비하였기 때문이다. 소단위 교육으로 진행하였던 2005년 조합원 교육은 4,700명의 교육 대상 중 해외출장 및 지방근무 조합원을 제외한 4,350여명이 수료하였다. 그러나 소단위 교육은 교대 근무자를 위해 하루에 오전, 오후 2차례 교육으로 두 달이 넘게 진행되기 때문에 상집의 교육담당자라면은 업무를 담당할 수 없게 된다. 그래서 교육위원회가 조합원 교육을 담당하게 되었다.

교육선전실에서 조합원 교육에 대한 일정을 확정하는 것으로 교육준비가 시작된다. 교육위원회와 교육부장이 함께 참여하는 회의를 통해 교육주제를 선정한다. 또

한 교육시간의 구성, 프로그램의 내용을 확정짓고, 각 교육위원들의 역할을 배분한다. 프로그램 구성이 끝나면 교육일정 1주일 단위로 교육위원 5명이 한 팀을 이뤄 2주 정도 본격적인 실전훈련에 들어간다. 조합원들 앞에 하는 식으로 실습하고 교육위원 상호 평가를 통해 보완을 한다. 이런 방식으로 5번 정도 실습을 하고 마지막으로 상임집행위원들 앞에서 실현을 하고 최종 평가를 받는다. 이 팀들이 조합원 교육에 투입이 된다. 교육위원들이 교육을 진행하는 1주일 동안은 근무로 인정된다. 이런 과정을 통해 올 하반기에 진행된 조합원 교육은 총 4시간으로 아래의 표와 같이 구성되어 있다.

참여교육 진행 능력을 갖는 것을 목표로 하고 있다.

<표 3-1> 대우자동차노동조합 2005년 하반기 조합원 교육 프로그램

교과목	상세 내용	시간	교육방법
볼리바리안	베네주엘라의 신자유주의 구조조정 저지 투쟁의 역사를 담은 영상물 상영	1시간	영상교육
GM노사관련강의	GM자본의 기업운영, 그리고 노사관계의 특징을 사례 중심으로 살펴봄. 부평공장과의 법인 통합 이후 미래와 대응을 위한 과제	1시간	강의
도전 목소리를 울려라	유익한 시사상식과 현장에서 꼭 알고 있어야 할 조합 활동의 내용을 다양한 형식의 문제를 통해 함께 풀어봄	1시간	참여교육

이렇게 이루어진 조합원 교육은 들어간 공력과 노력이 남다를 수밖에 없다. 자체 평가에 의하며 소단위 교육으로 전환한 이래 97%의 조합원들이 소단위 교육방식에 찬성을 하고 있다고 한다.

5) 교육위원회의 전망

교육위원회를 통해 대우자동차노동조합은 그 어느 때보다 활발한 교육활동을 하고 있다. 하지만 아직 노동조합의 정식 기구로 인준을 받지 못한 상태이다. 때문에 교육위원회의 목표는 회사와의 단협과 조합 내부 규약에 교육위원회 제도에 대한 독립적 활동을 보장하는 내용을 담아 지속적으로 활동을 보장받고자 한다.

내부적으로는 교육위원 역량강화 교육을 통해 22명의 교육선전위원 모두 강의와

3. 화학섬유노조 광명연마지회

1) 광명연마지회 교육활동 개요

화학섬유노조 광명연마지회는 1987년 노조 설립, 전조합원이 64명인데 반해 전 조합원이 간부활동의 경험을 갖고 있을 만큼 현장 일상활동과 연대활동에 모범이 되고 있는 곳이다. 특히 전임위원장들이 교육위원회 및 정치위원회에서 적극적으로 활동하면서 20년 정도의 노조활동 경험이 폭넓게 활용되는 등 조직적으로 활동하고 있다.

교육사업은 교육부장 1인(비상근)과 교육위원회 4~5인이 함께 진행하고 있으며, 교육위원회는 월 1회 정례회의를 통해 1년 동안의 교육사업 계획 수립, 상급단체의 교육 및 수련회 교육 파견, 지회 자체교육 등을 기획, 집행하고 있다.

교육사업의 목표 및 방향은 현 정세를 올바로 이해하고 노동자 의식을 심어주는 한편 조직력 강화에 기여하는 것을 목표로 삼고 있다.

2) 주요 교육사업 내용

(1) 간부 교육

간부교육은 자체적으로 간부노동교실을 진행하는데, 시기는 필요시 일정을 잡아 진행하는 편이고 또한 상급단체나 지역의 교육이 있을 때 확대간부들의 참여를 독려하여 연간 최소한 5회 이상의 교육에 참여할 수 있도록 하고 있다.

(2) 조합원 교육

조합원 교육은 단체협약에 년6회(2시간씩) 교육시간이 확보되어 있는 것을 적극 활용하고 있는데 조합원 교육만큼은 반드시 집행하고 있다. 또한 조합원 교육시 자체내 강사를 최대한 활용하며, 사안별 외부강사를 초빙하고, 사전 프로그램으로 시기별 중요사안에 대해 시청각(영상물) 교육도 배치시키고 있다.

(3) 시기별 교육

정세전망, 노동관련 사안별 교육, 노동안전, 통일, 정치, 언론, 환경, 참여교육방법 활용 등 다양한 주제와 형태의 교육을 일상적으로 진행하고 있다.

<표 3-2> 광명연마지회 간부 및 조합원 교육내용(2004.10 ~ 2005.9)

주최단위		교육내용	참가자
노동조합	간부	확대간부 대토론회 노조 간부의 역할과 자세	28명 28명
	조합원	산별노조의 이해 정세전망 및 향후과제 05년 임단협 개정안 및 지회규칙 설명회 울산건설플랜트투쟁(비디오 상영) 및 언론 바로보기 무상의료, 무상교육 정치관련법 해설(국회의원 보궐선거 관련)	58명 65명 60명 60명 59명 57명
화섬노조 부경지부		부경지부 2005년 상반기 현장활동가 교육	5명
		화섬노조 간부의무교육 부경지역 현황과 과제 공유, 산별노조 대책 부경지부 2005년 하반기 현장활동가 교육	2명 3명 2명
민주노총, 양산시협, 웅노협		하반기 정세전망	12명
		하반기 총력투쟁 방향 및 이해(시청각 교육) 한반도 통일정세와 2005년 통일 원년의 의미 민주노조운동의 전망 통일실천단 - 한반도 분단과 통일의 역사 - 분단 이후 이북사회 건설 역사 - 6.15 공동선언단과 통일 원년	8명 11명 17명 3명 4명 4명
민주노동당		노동환경 변화에 따른 우리의 대응 노동정세 및 복수노조 대응방안	30명 10명
		의회역할과 과제 무상의료	14명 1명

3) 성과 및 과제

“조합원 교육만큼은 반드시 해야 된다”라는 목표로 2개월에 1회씩 반드시 실시하고 있으며, 나름대로 조합 내 자체강사를 발굴해 진행하고 있는 것이 큰 성과이다. 그럼에도 불구하고 주제별 강사선정의 어려움을 겪고 있는데 이는 중소기업사 업장의 특성상 전문성을 가진 내부강사를 양성하는 것이 힘든 한편 전문적인 외부 강사 초빙시 노조 특성상 제정(강사비)에 대한 부담이 커서 많은 어려움을 안고 있

다. 이후 전문성을 가진 내부강사 양성에 좀 더 많은 투자가 필요하다.

4. 스태츠칩팩코리아노동조합

1) 노동조합 활동 개요

스태츠칩팩코리아노동조합은 경기도 이천에 있는 반도체 생산공장의 노동조합이다. 한국노총 금속노련 소속이고, 전 종업원 2,200명 중에 조합원 수가 1,400명이다. 조합원 가입범위에 있는 사람들은 98%가 조합원일 정도로 조직력이 탄탄하다. 노조 전임자는 위원장, 수석부위원장, 사무국장, 정책기획실장, 조직부장 등 총 5명이 노동조합 일을 맡고 있다.

상임집행위원으로 교육부장이 있으나 비전임이기 때문에 정책기획실장이 교육업무를 총괄하고 있다. 조합의 교육비는 1천6백80만원으로 전체 조합비의 7.13%를 차지하고 있지만, 부서별 교육은 부서별 예산으로 잡혀 있어 전체 예산의 10%정도를 교육비로 사용하고 있다.

단체협상에 조합원은 50명 한도 내에서 8시간씩 연2회 총 16시간의 교육시간이, 조합 간부의 경우는 12시간씩 연2회 총 24시간의 교육시간이 확보되어 있다. 위탁교육의 경우엔 언제든지 참여가 가능하도록 되어 있다.

이 노조의 특징은 대의원의 활동이 활발하다는 것이다. 부서별 노사협의회를 이끄는 것은 물론, 임단협시 조합원 요구안을 만들어 내고, 통합안을 내는 것 까지 대의원들이 하고 있다. 때문에 교육활동과 조합 활동은 대의원들의 의식 및 역량 강화에 많은 부분 할애되고 있다.

2) 노동조합의 교육 활동

반도체 공장의 특성 상 3교대로 운영되기 때문에 조합원들이 전체 모이는 경우는 쉽지 않다. 또한 단체협상 상의 제약으로 조합원 교육은 대의원 및 부서의 상집 위원에게 맡기고 노동조합에서는 간부 교육을 중점으로 진행하고 있다. 대신 신입 사원교육에 노조가 들어가 조합을 알리고 가입을 받고 있다.

간부교육은 활발하게 이루어진다. 부서별 상집위원들은 한국노총 전문화교육에 위탁교육에 참가하고 있으며, 경기도본부에서 주관하는 산학합동교육에 참가하여

한경대학교 전자정보대학원 노동복지 특별과정에 5명이 학습하고 수료하였다. 또 전태일을 따르는 사이버노동대학에도 간부 4명이 입학하여 공부를 하고 있다.

노동조합에서는 자체적으로 확대간부교육을 1년에 2차례 2박3일 숙박으로 진행한다. 상집과 대의원 모두가 참여하는 교육으로 상반기에는 임단협을 준비하는 자리로, 하반기에는 일상활동에 대한 교육을 주 내용으로 한다.

그 외에도 한국노총, 경기본부 등의 교육에 적극적으로 간부들을 보내 역량을 키우고 있다.

3) 스테츠칩팩코리아노조의 간부 교육

(1) 월1회 도서 학습

노동조합에서는 한달에 한권씩 간부들이 읽어야 할 책들을 선정하여 상집간부들에게 나눠주고 있다. 2004년부터 진행되어 벌써 1년 6개월이 넘게 진행되었으며, 간부자질향상, 리더십, 노동교양관련 도서를 월1회 상집간부에게 배포하여 학습을 하도록 강제하고 있다.

“삶과 실천만큼이나 공부도 치열하게 했던 전태일 열사의 그 자세를 본 받아서 정의로운 세상을 건설하는 실천에 대한 전망을 가지기 위해”라는 목적을 가지고 시작된 이 도서 학습은 책 앞 장에 “당신은 훌륭한 간부입니다”라는 도장과 위원장 서명을 넣어 상집간부들에게 전해준다. 책을 읽은 것을 확인하는 등의 후속작업을 명문화하여 진행하지는 않지만, 자체 조사에 따르면 대부분의 간부들이 느끼게나마 책을 읽고 있다고 한다. 책을 읽지 않는 현장 분위기에서 크게 발전한 모습이 라는 자체 평가가 있었다.

(2) 신입대의원 교육

대의원들의 활동이 중요한 노조의 특성 상 신입대의원 교육은 중요한 부분을 차지하고 있다. 대의원 교육은 매년 상·하반기에 이루어지나 대의원 선거 직후에 신입대의원교육을 따로 기획하여 진행하고 있다. 4조 3교대의 근무로 인해 이를 동안 2회에 걸쳐 같은 프로그램을 진행한다. 프로그램은 실무 내용을 중심으로 전임

자들이 진행과 강의를 맡는다. 교재는 영국의 유니슨(Unison) 현장위원 핸드북을 한국 실정에 맞게 변형하여 대의원들이 쉽게 자신의 역할을 알 수 있게 하였다.

<표 3-3> 스테츠칩팩코리아노동조합 신입대의원 교육프로그램

과목명	내용	시간	교육방법
노동조합 대의원 활동안내	대의원의 할 일, 대의원의 임무, 노동조합의 필요성	1	강의
노동조합 조직운영과 대의원의 역할	조합원의 요구 모으기, 조합활동 지도, 현장 조직화, 조합 민주주의	1	강의
회의진행법	회의의 기초 및 실무	2	강의

매 대의원 선거 때마다 약 40%의 대의원들이 신입으로 선출되고 있어 대의원 활동의 연장성이 가장 큰 문제로 대두되고 있다. 그래서 신입대의원교육으로 대의원 활동의 기초 역량을 키우고, 확대간부수련회로 역량을 향상시키고 있다.

5. 하이트맥주노조 강원지부

1) 조직 개요

하이트맥주노조는 1946년 조선맥주노조로 시작되어 현재는 한국노총 화학노련 산하에 있다. 장차산업의 특성상 교대 근무를 하고 있는데, 일근과 2교대, 3교대가 혼합되어 있다. 전체 조합원들은 1,040명이고, 서울의 본부노조와 강원, 마산, 전주 지부로 나뉘어져 있다. 각 지부마다 2명의 전임자가 있으며, 특히하게 본부노조에는 부서장 체계가 되어 있지 않고 지부에 부서를 둘 수 있게 되어 있다. 강원지부는 강원도 홍천에 있으며 195명의 조합원에 지부장, 사무장 두 명의 전임간부를 두고 있고, 부서별 2명의 부장을 두고 있으나 모두 비전임이다.

주로 교육은 전임자들이 기획하고 진행하고 있으며, 전체 노조 차원의 대의원 수련회는 1년에 1회 있으나, 지부 차원의 교육은 지부 재량에 달려있다. 강원지부 역시 전임자들이 교육의 기획, 집행, 평가의 전 과정을 도맡아 하고 있으며 부서부장의 역할은 미비하다.

2) 조합원 참여교육

강원지부는 2004년 10월부터 12월까지 현장 조합원을 대상으로 노동조합 참여 교육을 진행하였다. 간담회를 제외하고 전 조합원을 대상으로 교육을 진행한 것은 처음이다. '파업세대와 비파업세대와의 갈등해소'를 주제로 기획된 이 교육은 전체 조합원을 부서별로 나눠 10회에 걸쳐 진행되었다. 91년, 92년 노동조합에서 파업을 했는데, 파업을 경험했던 세대와 그 이후 입사자들 사이에는 노동조합을 놓고 갈등이 있었다. 이 뿐만 아니라 세대간, 직종간의 갈등이 있어 조합의 단결에 지해 요인이 되고 있다. 때문에 조합원 교육은 이 갈등을 해소하는 것을 목표로 삼았다. 그러나 조합 내부의 갈등이기 때문에 조합원들이 스스로 이를 풀 수 있도록 자발적인 참여와 토론시간이 보장되는 참여교육방법을 택하였다. 이 교육은 오전 9시부터 시작되어 오후 5시 30분 동안 사내 교육장에서 진행되었다.

<표 3-4> 하이트맥주노동조합 조합원 참여교육 프로그램

과목명	내용	시간	교육방법
노동가요·올동	노래와 올동 배우기, 공동체 놀이	1	참여교육
자기소개	이름, 고향, 나이, 성격, 별명, 좌우명 등	1	참여교육
이웃자랑	인터뷰 형태의 자기소개	1	참여교육
나와 우리노조	노동자로서의 나, 우리노조에 대한 느낌, 일터의 모습, 부서의 자랑과 문제점, 우리노조 역사만들기, 노조의 장점과 문제점, 핵심문제와 해결방안	3	참여교육
넷목 만들기	노동운동이 지향하는 사회, 이를 방해하는 요소, 나의 마음가짐을 넷목으로 표현함	1	참여교육
비디오 상영	대우자동차 구조조정		

조합원 참여교육은 오전 시간에는 공동체 의식을 높이기 위한 노래배우기, 공동체 놀이, 자기소개와 이웃자랑, 이름외우기 등이 게임형식으로 배치가 되었고, 오후에는 작업장과 노동조합의 문제를 분임 토의하는 형식으로 진행되었다.

자기소개도 색지를 사용하고 인터뷰를 통해 더 자세히 자신을 드러내게 하는 등 오전 시간엔 말문을 트이게 하고, 소통하고, 인식하게 하는 시간을 길게 가졌다. 갈등 구조를 깨고 오후 토론시간을 원활히 갖기 위함이었다.

오후에는 계서관 토론, 스티커 붙이기, 우리노조의 3대 사건 등의 참여교육 방법을 사용했다. 다양한 토론 방법을 통해 진행된 오후 시간에는 회사와 노동조합 조직에 대한 고민들을 털어놓고 서로를 이해하는 시간으로 구성되었다. 모두가 공평하게 교육에 참여하기 때문에 한 부서의 이야기나 개인의 이야기가 독점되는 것을 막고, 교육에 소외되는 사람 없이 참여가 가능하였다.

노조에서도 조합원 개개인의 의견을 여과 없이 들을 수 있어 사업방향의 설정, 임단협 준비에 큰 도움이 되었다.

참여교육을 통해 만들어낸 성과물은 조합 사무실 벽에 전시를 해 교육에 참가하지 않은 다른 조합원들도 볼 수 있게 하였다.

3) 참여교육의 성과

노동조합 차원에서는 조합원들이 노조에 관심을 갖고 애정을 갖게 된 것을 가장 큰 성과로 생각한다. 조합의 활동이 10년동안 거의 정체기였기 때문에 조합원의 관심도가 많이 식었다. 그러나 이 교육을 토대로 대의원 활동이 시작되고 조합원들도 조합의 동향에 관심을 기울이게 되었다는 것이 조합의 평이다. 실제로 이 교육 이후로 2005년 임단협을 준비하면서 대의원들이 현장토론을 진행하고 임단협안을 모아오는 등 기존과는 다르게 역할과 그에 걸맞은 활동을 하게 되었다.

6. 전국농업협동조합노동조합

1) 농협노조 교육활동 개요

농협노동조합은 1999년 노조를 설립해 8개 지역본부, 71개 지부, 346개 분회 조직, 12,000명의 조합원으로 구성되어 있으며, 사무처장 산하에 정책기획실, 교육선전국, 조직쟁의국, 연대사업국, 총무국, 여성국, 문화국, 편집실로 나뉘어 활동하고 있다.

교육선전국은 본조 중앙에 교선부국장과 교선부장, 교선차장 등 3명이 전임간부로 활동하고 있으며, 교육선전사업 전반에 대한 기획과 집행 등을 하고 있다. 또한 8개 지역본부 중 6곳에서 교선담당자가 상근하고 있으며, 지부가 없는 분회까지 포함한 총 125개 지부/지역 가운데에는 43개 지부에 교선담당자가 활동하고 있다. 2005년 교육사업의 목표와 방향은 ① 노조 내 교육사업의 총괄센터로서 자기 역할을 다하며, ② 05년 엄혹하게 진행될 지역농협 정세에 대한 경각심을 높이는 교육기획과 사업집행, 지역본부 단위의 교육사업 체계를 수립하며, ③ 노조의 골간을 형성할 간부양성에 중점을 두고 ④ 다양한 방식의 교육을 통해 조직적 단결과 조합원 및 간부들의 의식향상에 기여하는 것을 목표로 하고 있다. 이에 대한 구체적 교육사업으로는 교육강사단 수련회, 제1기 농협노동자학교(기본과정), 지역본부 및 지부별 순회교육, 부서별 교육 등이다.

2) 주요 교육사업 내용

(1) 교육강사단 수련회

교육강사단의 가장 기본적인 역량인 올바른 노동교육을 위하여 교육기획 능력을 습득하고 조합원 상태, 조직상태에 근거한 교육집행, 강사단 훈련을 통한 공동교안 작성, 통일교육 진행을 위한 실습과정을 통해서 교육 역량강화와 자신감 습득을 목표로 1박2일 동안 교육을 진행했다.

<표 3-5> 농협노조 2005년 교육강사단 수련회 교육내용

교육내용	방법	소요시간
노조 교육활동과 교육위원의 역할	강의	1시간 30분
교안작성법	강의	1시간
교육대상 상태분석 및 공동교안틀 구성	실습	3시간
개별교안 작성	실습	2시간 30분
강의방법론	강의	1시간 30분
강의 실습 1, 2 (강의안 수정 포함)	실습	5시간
교육위원 역할	토론	1시간

(2) 제1기 농협노동자학교 - 기본과정

농협노동자학교는 농협노조에서 처음 실시하는 전국차원의 교육으로써 노조간부라면 반드시 거쳐야 할 단계별 간부육성 교육과정으로 기본과정 및 심화과정을 통하여 철학, 운동사, 경제, 노동운동 진반 및 노조 간부활동론 등 맞춤형교육의 한 형태로 진행되며, 기본과정을 이수한 사람만이 심화과정에 참여할 수 있도록 하였다. 기본과정의 교육은 강의를 기본으로 질의응답, 실습, 토론 등 다양한 형태의 프로그램으로 진행되며, 2005년 제1기 기본과정을 8월 25~27일까지 2박3일 동안 실시했다.

<표 3-6> 농협노조 2005년 제1기 농협노동자학교 교육내용

강좌	교육주제	교육 내용
1강	올바른 역사인식과 노동자의 삶과 투쟁	올바른 역사인식이란 무엇인가, 노동자의 시각으로 역사 바라보기, 노동자.민중의 투쟁과 교훈, 그리고 우리의 현재와 과제를 진단하다.
2강	노동자의 삶과 철학	자본가의 눈이 아닌 노동자의 눈으로 세상을 본다는 것은 무엇인가, 노동자로서 우리는 어떻게 살아야 하는가 등 노동자가 가져야 할 기본 세계관을 정비하는 시간이다.
3강	노동자와 자본주의	자본주의 사회에서 우리가 살면서 피부로 느끼는 구체적인 모순을 자본주의 경제원리에 대한 학습을 통해서 이해한다.

4강	신자유주의와 금융구조조정	신자유주의의 실체와 노동자의 삶에 미치는 영향, 금융(농협) 구조조정의 문제점, 대응에 대해서 알아본다
5강	노동자 정치세력화	노동자 정치세력화의 필요성 및 새로운 사회에 대한 전망을 만들어 가기 위한 우리의 실천과제를 정리한다.
6강	노동조합 간부활동론	노동조합 간부로서 그 동안의 자신의 활동과 투쟁을 점검하고 '나의 활동계획 세우기' 실습과정을 통하여 새롭게 혁신하는 간의 상을 정립해 나가는 시간이다.
	노동문화 100배 즐기기	대동마당을 통하여 건전한 노동문화의 진수를 몸으로 체험하는 시간이다.

(3) 조합원 교육 및 부서교육

조합원 교육은 본조 차원에서 기획하여 년 2회 정도 전국단위 순회방문시 병행하여 지역본부와 함께 진행되는데 교육내용은 주로 정세전망과 농협노조 사업계획 및 투쟁관련 내용, 신규조합원에 대한 노조일반 교육을 중심으로 이루어지며, 각 지역본부 자체 계획에 의거하여 조합원 교육을 추진하기도 한다. 더불어 노동정세 및 진보진영의 이슈에 대해 수시로 교육지를 발간하여 의식강화에 도움을 주고 있다. 또한 더불어 본조나 지역본부 주관으로 진행되는 여성조합원 수련회, 조직담당자 수련회 등 부서별 교육 결합으로 노조내 부서활동 활성화에 기여하고 있다.

특히 2005년에는 각급 단위 조직에서 진행되는 모든 노동교육을 DB화하여 교육사업 전반을 총화하고 이후 노조 교육사업의 체계를 새롭게 정립하고 단계별, 중층화된 노동교육 모색을 준비하고 있다.

3) 성과 및 과제

간부 및 조합원에 대한 교육을 통해 노동조합 일반과 각종 다양한 교육에서 외 부강사를 결합해 진행함으로써 조합원들간의 연대의식 강화, 계급의식 교양을 이루어 냈으며, 농협노동자학교를 통해 단계별 교육과정을 시작함으로써 간부 발굴 및 육성의 한 부문으로 그 의의가 크다.

그러나 노조의 교육과정에 많은 간부들의 참여를 유도하였음에도 불구하고 일부 간부들에게 교육이 집중적으로 배치됨으로써 조직 전반에 대한 교육역량 강화에는

한계를 가져왔다. 또한 다른 해보다 상급단체(민주노총, 연맹)의 교육 참여가 부족하였으며, 2006~07년 지역농협에 대한 구조조정이 가시화되고 있는 상황에서 사안별 정책교안 마련, 통일적인 교안을 통한 교육집행 등이 시급히 요청된다.

7. 전국금융산업노동조합 기업은행지부

1) 기업은행지부 교육활동 개요

기업은행지부는 1973년 노조를 설립해 28개 지회, 427개 분회 조직, 5,200명의 조합원으로 구성되어 있으며, 부위원장 산하에 정책사업국, 교육선전국, 고용안정국, 행정사업국, 노동정책연구소 등 부문으로 나뉘어 활동하고 있다.

교육선전국은 교육, 선전홍보, 문화사업을 담당하고 있으며, 교선국 부위원장과 교육부장 등 2명이 전임간부로 활동하고 있으며, 교육국은 상임간부 및 간부, 조합원의 교육에 대한 총괄 기획 및 집행, 강사섭외 등의 역할을 하고 있다. 특히 현재 11대 집행부는 2004년 1월 임기를 시작해 [현장의 힘! 현장 중심! 현장 노조!]라는 슬로건을 가지고 현장에서 활동하는 분회장에게 힘을 실어주고 현장활동 속에서 정책적 대안을 찾고자 분회장 노동교육을 진행하였다. 또한 상임간부 교육, 간부 교육, 조합원 노동교육과 분기별 신입직원 교육 등 노조내의 다양한 교육을 통해서 금융산업의 무한경쟁으로 인한 노동강도 강화 등에 대한 대처 방안 마련 등 조합원들의 요구 및 과제를 현실화하고 조직의 단결력 강화를 도모하며 노동자로서 올바른 의식과 시각을 조합원에게 제대로 전달할 수 있도록 하였으며, 비정규직인 창구 전담 텔러 교육에서는 그 동안 비정규직으로 근무하면서 겪었던 고충과 차별에 대한 의견 제시, 향후 비정규직 조직화 방안과 처우개선을 위해 나아갈 방향 설정 및 과제 도출 등을 중심으로 진행하였다. 2005년 노동교육의 목표 또한 [함께하는 노동교육]으로 하여 미래지향적인 노동교육의 장을 마련하는데 역점을 두고 집행하고 있다.

2) 주요 교육사업 내용

(1) 상임간부교육

전임간부들의 자질 향상과 전문성을 기르고 조합원을 상대로 자신감을 키울 수 있는 기회 제공을 목표로 노조 기본방향에 대한 기초 자료를 토대로 전임간부 워크숍을 진행하는 한편 지부 임단협 교섭에 대한 임금과 기타 보충협약의 일반적인

사항 교육, 자체 기획교육과 외부강사 초청교육, 상급단체 및 노동교육 전문단체의 파견교육 등을 병행해 간부들의 대내외적 지식의 폭을 넓히고 간부들 스스로 노력하는 모습 속에서 조합원들에게 신뢰감을 주고 조직력 강화에 기여할 수 있는 교육을 중점적으로 실시하였다.

<표 3-7> 기업은행지부 상임간부교육 내용

교육과정	주요 교육내용	방식
상임간부 워크샵 (2박3일)	신자유주의와 구조조정 노조간부의 역할과 자세 발표력훈련 간담회, 설명회 진행방법론 및 진행훈련 말하기, 듣기 실습	강의 강의 강의, 실습 강의, 실습 실습
상임간부 자체교육 (기획교육)	민족해방운동과 노동운동 노동조합운동의 현재 그리고 미래 CS 및 기본에티켓	임단투시 노조사무 실에서 교육 (07:30~9시)
외부 파견교육	한국노총 임단협 관련 연수 성공회대학교 민주사회교육원 금융노조 노동대학(6기, 6기) 한국노동연구원 고위지도자과정	

(2) 분회장 노동교육(2박3일 / 총 2회)

현장활동의 가장 기초단위이자 노조의 중요한 역할을 담당하고 있는 분회장들에게 학습을 통한 사회적 현실파악, 노조의 현주소 재인식 계기 마련, 현장활동가인 분회장의 역할 제고를 통한 노조조직력 강화, 임단투 승리를 위한 중앙과 지역 상호간의 정보교류 및 단결력 제고, 사업부제 개선 및 비정규직 문제 등 당면한 노조의 현실적 과제를 논의하고 토론을 통해 해결방안을 모색하는 등 노조활동의 구체적, 실천적 방안 모색을 위한 교육을 진행하였다.

<표 3-8> 기업은행지부 분회장 노동교육 내용

교육내용	방식
경제환경 변화와 우리의 자세	강의
임단협 추진계획	발제 및 토론
노조 분회장의 역할	강의
지회별 토론과 발표	현장토론 및 해결방안 논의
좋은 인간관계 형성	강의
팀웍 훈련(도전 100초의 신화를 잡아라, 화합의 장)	참여교육
은행장, 위원장과의 대화	간담회

(3) 평생조합원(별정직 조합원) 노동교육

방식은 하루 교육으로써 오전 10시부터 오후 6시까지 회사 연수원(기흥)에서 비근무인 토요일에 진행하였으며, 교육내용은 노조 소개 및 활동보고, 조별토론(조직력 강화, 고용안정, 직무통합 문제에 대한 대안, 간부역할), 기(氣)가 사는 남자(특강), 위원장과의 대화, 팀웍 훈련 등의 내용으로 진행하였다.

(4) 일반 조합원 노동교육(총 37회)

조합원 교육은 은행의 조직 특성상 조합원들이 전국에 흩어져 있어 합동교육이나 통일교육을 진행하기 힘든 조건이다. 이에 노조는 당연히 조합원이라면 알아야 할 내용들에 대해 조합원 혹은 노동자로서 권리 향상을 위해 단체협약에 명시되어 있는 1시간의 노동조합 시간을 적극적으로 활용하여 은행에서 실시하는 은행내부 연수 프로그램 중 2박3일 이상의 교육이 있을 경우 혹은 한 해 동안 이뤄지는 거의 모든 은행내 연수에 노조 위원장이 직접 참여하여 직원들과 만남의 기회를 가지면서 교육을 진행했다. 교육내용은 주로 노조의 활동상황과 현안들에 대한 설명, 직원들이 영업현장에서 부딪치고 있는 현실을 공유하고 현장에서의 노조에 대한 건의사항 등을 수렴하는 등 현장과 밀착되게 활동하려는 사업방침을 실현하는데 좋은 기회로 활용하고 있다.

2004년 조합원 교육은 신입행원 교육(총 3회)과 고객상담원 교육과정(2회), 개인 고객팀 직무강화 교육과정(총 16회), 신입대리 연수(2회), 기업금융(심사) 전문가 양성과정(2회), 비정규직 신입 창구 전담 텔러 교육(총 4회), 비정규직 직무강화 연수(총 8회) 등 총 37회에 걸쳐 은행 내부의 각종 교육과정에서 진행되었다.

8. 경기도노동조합

1) 조직 개요

경기도노동조합은 의정부, 포천, 파주, 양주, 고양, 부천, 성남, 안산 등 경기도지역에서 일하고 있는 환경미화원과 수로(도로보수), 준설(하수도청소), 공원 녹지, 공공주차를 담당하는 노동자들이 조합원으로 가입하고 있는 조직이다. 평균 연령은 50세로 일반적인 노동조합에 비해 높은 편이며, 평균 학력은 중졸 이하이다. 2000년에 결성되어, 현재 조합원수가 1,700여명에 이르며, 19개의 지역분회를 두고 있다. 분회 전임자 13명을 포함하여 총 17명의 전임자가 있다. 최근 보기 드물게 조직이 확대되는 추세에 있다.

2) 노동조합의 교육 활동

경기도노조는 분회별 활동이 주를 이루고 있다. 상집 회의를 통해 사업을 결정하면 분회에서 실행한다. 단체협상도 분회별로 맺기 때문에 편차가 있다. 하지만 집단교섭을 통해 해소하려 노력하고 있다. 조합원 교육시간은 월 2시간, 1박2일의 숙박교육 연 2~3회, 간부의 경우는 2박3일의 숙박교육 연 3~4회가 단협에 보장되어 있다.

조합원 교육의 경우 월 2시간의 교육은 대부분 분회 차원의 교육이 주로 이룬다. 특별한 경우가 아닌 이상은 조합 간부들의 교육을 맡고, 노조의 일정, 사업보고 등이 주 내용이다. 숙박교육은 경기도노조가 상·하반기로 연 2회 진행을 하며 한번 교육 할 때 전체 인원을 나눠 같은 내용으로 4~6차례 교육을 한다. 년 1,000명 정도 참석한다. 간부 교육은 2박3일 숙박으로 연 2~3회 진행하며 평균 100여 명이 참석한다.

3) 주요 교육 활동

(1) 조합원 교육

경기도노조의 전체 조합원 교육은 2002년부터 시작되었다. 4~5차례 나눠서 진행한 이 교육은 매년 800~1,000여 명의 조합원이 참여하고 있다. 교육 때마다 건강교육, 단식교육 등 조합원 생활에 필요한 강좌를 하나씩 포함해서 진행하였으며 특별히 2005년에는 “민족민주열사의 길을 따라”라는 제목으로 현장 탐방 조합원 교육을 하였다.

2005년 6월 4차례에 걸쳐 진행된 조합원 교육은 서대문 독립공원, 마석 모란공원에 참배하는 일일 교육으로 꾸며졌다. 총 800여 명이 수료하였다.

<표 3-9> 경기도노동조합 2005년 조합원 교육 프로그램

프로그램	내용	시간	교육방법
서대문형무소 방문	민족문제연구소의 설명으로 독립문, 형무소, 기념물 등 순회 및 관람	2	체험식 참여교육
마석모란공원 참배	민족민주열사 위령제, 묘역안내교육, 참배	2	체험식 참여교육
대동제	민속놀이, 소원풀이, 풍물 등 전통놀이	2	체험식 참여교육

현장 답사 교육에 대한 요구가 있었고, 새로운 내용과 형식을 접목시키고자 하는 집행부의 의지가 이런 교육을 만들었다.

노동조합의 특성상 평균연령이 높고 강의식 교육의 학습 효과가 작기 때문에 교육장에서 진행되는 일반 교육의 형식에서 벗어나고자 한 결과, 보통의 노조에서 진행되는 교육과는 다른 형태의 교육이 진행되었다고 볼 수 있다. 총 진행 예산도 1박2일 숙박교육과 비교할 때 크게 증가하진 않았다고 한다.

(2) 간부 교육

경기도노동조합은 매년 상·하반기 간부 수련회를 연다. 특이한 것은 매년 생활관련 강좌를 하는 것이다. 특히, 2005년 상반기 교육은 교육 자체를 건강교육으로 규정하고 2박3일 일정을 단식교육으로 진행하였다.

이전까지 계속 건강교육을 진행했던 민족생활문화연구회와 같이 간부 교육과 건강교육을 결합한 형태로 진행된 상반기 교육엔 전체 100여 명의 간부들이 참석하였다.

<표 3-10> 경기도노동조합 2005년 상반기 간부 수련회 프로그램

과목명	내용	시간	교육방법
건강교육1	민족생활의학 개론	3	강의 및 체험학습
건강교육2	각종 건강생활요법, 찜질, 냉온욕, 생수, 관장	3	강의 및 체험학습
건강교육3	숙변과 질병	2	강의 및 체험학습
건강교육4	식, 의, 주를 통한 건강	2	강의 및 체험학습
건강교육5	건강생활 실천요법	2	강의 및 체험학습
간부의 자세	민주노총의 선언, 강령, 기본과제 설명	3	강의
노래교육·문화미당	노래 배우기	3	참여교육
발표력 훈련	강의 작성, 교육 실습	3	참여교육
회의진행법	용어 설명, 사회자의 역할, 회의실습	3	참여교육
산별노조란	보건의료노조 사례 발표	3	강의
민족분단과 미국	한국 근현대사 강의	1	강의
통일시대와 노동자	남북공동선언의 이해, 민요 및 북한노래 배우기	2	강의

전체 간부가 단식을 하며 아침 저녁으로 풍욕, 냉온욕을 하고, 식사 시간에는 휴식과 산책을 배치하였다. 단식원에서 진행하는 프로그램에 조합 활동에 필요한 실무교육과 간부 의식화 교육을 배치하여 진행한 것이다. 이런 교육의 배경은 평균연령이 높아 잔병이 많은 조합원들과 간부들이 생기고 건강에 대한 관심이 많은 현실을 반영한 것이다.

자체 평가에 의하면 이번 교육을 통해 간부 스스로가 자신의 건강과 몸을 아끼고, 챙기는 계기가 되었고, 식생활도 바뀌게 되고 생활 태도도 달라졌다고 한다. 노동조합 입장에서는 단식투쟁을 해도 간부들이 자신의 몸에 대해 잘 알고 하기 때문에 크게 부담없이 진행할 수 있다고 한다. 다만 단식에 관심이 없는 간부들의 경우엔 2박 3일 동안의 단식이 힘들었다는 평가이다. 때문에 하반기에는 다른 프로그램으로 진행하였다.

2005년 10월 19일부터 2박3일간 진행된 하반기 간부 수련회는 “05년 조직점검

및 간부역량강화·산별노조 추진을 위한 교육”라는 목표를 가지고 계획되었다. 특히 2005년은 경기도노조가 창립된 지 5년이 되어 평가와 과제를 토론하는 시간이기도 하였다.

고, 진솔하게, 자신의 생활을 적게 하는 것에 초점을 맞추고 있다. 노동조합 뿐만 아니라 조합 간부들의 생활에 도움을 주고, 시야를 넓혀 주는 교육을 교육에 배치함으로 좋은 평가를 받고 있다.

<표 3-11> 경기도노동조합 2005년 하반기 간부 수련회 프로그램

과목명	내용	시간	교육방법
경기도노조 5년 평가	조직 성과, 운영, 교섭구조, 간부 육성, 성과와 한계	1	강의
자본주의 사회	자본주의의 이해, 성격, 노동자의 삶	1	강의
노동의 역사와 철학	노동운동사, 한국사회와 노동자	2	강의
노동법 강좌/실습	노동법 강의, 문제 풀이를 위한 분반토론	3	강의 및 실습
총액임금제와 대응	총액임금, 공직사회 제도와 정책 변화	1	강의
노동자 정치세력화	민주노동당 활동 소개, 2006년 지방선거	2	강의
민주노총 하반기 투쟁과 정세	민주노총의 역사적 사회적 책무, 비정규직 권리보장 입법, 투쟁계획	2	강의
건강오법 배우기	뜸뜨기 실습, 요가 배우기	2	참여교육
노조간부들의 글쓰기	글을 쓰는 이유, 생활글쓰기 실습 및 평가	4	참여교육
문화체육놀이		2	실습
영상교육	북한에 대한 이해를 위한 '어떤 나라' 상영	1	-
선배노동자와의 만남	구로동맹파업을 주도한 선배 초청, 대화	1	-
분반토론		2	참여교육

이중에서 노조 간부들의 글쓰기 교실은 “글을 쓰기 두려워하는 노동자들에게 글이란 누구나 쓸 수 있고 일하는 사람들의 글쓰기야말로 살아있는 글이며 가치있는 글이라는 것을 깨닫게 한다”라는 교육 목표를 가지고 진행하였다. 생활글쓰기 강좌를 진행하는 시민사회단체 대표를 강사로 모시고 진행한 이번 교육은 앞의 교육 목표 이외에도 연령이 높고 학력이 낮은 노조 간부들이 업무 보고서 작성에도 힘들어하고, 쓰는 것 자체를 싫어하는 것을 바꿔보고자 하는 목표가 있었다. 이는 노동조합 조직의 목표뿐만 아니라 간부들의 삶에 접근하는 교육으로, 교육 내용도 쉽

9. 철도노조 서울지역본부

1) 조직 개요

전국철도노동조합은 1947년에 운수부연맹으로 창립되었다. 한국노총 철도노동조합연맹 소속으로 있다가 2004년 상급조직변경총회를 통해 민주노총 공공연맹 소속 사업장이 되었다. 2000년 이후 철도노조는 위원장 직선선거, 두 번의 총파업, 상급단체 변경 등의 변화를 겪었다. 지금 현재 조합원은 2만여 명이고, 서울, 부산, 대전 등 8개의 지방본부로 구성된 전국노조이다.

2) 철도노동조합 서울지방본부 교육 사업

철도노동조합 서울지방본부(이하 서지본) 소속 조합원은 7,000여명이고, 전입자는 22명이다. 서울 및 경기 지역을 관할하고 있고, 활동의 편의를 위해 5개 지구(청량리·성북, 수색, 서울·용산, 수원, 영등포)로 나누었다. 교육국에는 2명의 국장이 전임으로 활동을 하고 있다. 철도노조는 교육위원회를 구성하여 교육업무를 담당하고 있는데, 서지본에도 3명의 교육위원회 위원들이 활동하고 있다. 교육위원회에서 교육기획을 하면 사무국 회의를 통해 확정하고 교육국에서 집행과 조직을 맡는다. 교육이 시작되면 각자의 역할을 나눠 강의를 진행하게 된다. 그러나 교육위원회 자체가 2001년부터 시행되어 아직 확고한 틀을 갖고 진행되지는 못하고 있다.

지금 서지본에서 진행하고 있는 교육은 크게 간부들의 실무교육, 조합원의 현장 교육, 간부와 조합원을 대상으로 한 소양교육으로 나눌 수 있다.

3) 주요 교육 사업

서지본은 임기 내 집행 사업을 계획하기 위해 [서울지역본부 교육사업 계획 수립을 위한 설문조사]를 통해 지부 간부들의 교육 요구를 분석하여 그 결과를 바탕으로 사업을 시행하고 있다. 설문조사 결과 가장 듣고 싶은 강좌로 뽑힌 것이 [철도노동운동사]였다.

철도노동운동사 교육은 조합원의 요구를 수용하는 한편, 2004년 특별단체협상을

앞두고 조직의 모습을 되짚어 보며 조직을 추스리고, 일제시대부터 이어져온 철도노동운동의 역사를 복원하고자 시작되었다.

2004년 10월부터 3개 지구에서 매주 2시간 30분씩 5주에 걸쳐 진행하였다. 한 강좌는 1시간 철도노조 관련된 비디오 상영, 1시간 30분 강의로 이루어졌다.

<표 3-12> 철도노조 서울지역본부의 철도노동운동사 프로그램

강좌	강의 주제
1강	체제 전환기의 철도노동자의 과제와 전망
2강	철도 노동자의 삶
3강	철도노동자의 88년 7.26 기관사 파업에서 94년 전지협 파업까지의 투쟁
4강	철도민주노조 건설사-94년 파업이후부터 2000년 직선제 공투본 투쟁
5강	철도 민주노조 건설-1기 집행부의 역사적 과제

1강과 2강은 외부 전문강사들이 강의를 진행하며, 3강부터는 교육위원들이 담당을 한다. 이는 교육위원들이 15년 이상 철도노조에서 활동을 했기 때문에 자신들의 경험과 체험이 있었기에 가능했다. 마지막 강좌는 2001년부터 2004년 정세와 노동조합의 과제에 대한 교육이어서 정세에 대한 교육까지 겸하고 있다.

교대 사업장의 특성 상 야근 후 교육이라 매우 피곤하고 시간이 길지 않아 질의 응답, 토론이 활발히 진행되지는 않지만, 그럼에도 불구하고 매 강좌마다 15명에서 30명의 간부, 조합원들이 참석하였다. 무엇보다 조합원들이 경험하고 기억하고 있는 이야기니까 ‘재미있다’, ‘신선하다’라는 평가가 대부분이었다.

또한 강의를 직접 진행하는 활동가의 경우에도 ‘장기적인 전망을 갖게 되었다’, ‘노동조합의 힘을 확신하게 되었다’, ‘노동조합 활동을 하면서 의식이 변화하는 것을 확인하였다’라는 긍정적인 평가를 내렸다.

다만, 최근의 정리되지 않는 사건들까지 노동조합의 역사로 삼입하여 준비 과정에 의견 충돌 및 우려되는 지점들이 있었다고 한다.

10. 전국여성노조

1) 노동조합의 일반 현황

전국여성노조는 여성우선해고, 비정규직의 급속한 확산 등 악화되는 여성노동자 현실에 대응하여 여성의 노동권과 단결권을 확대하기 위해 1999년 8월 29일에 결성되었다. 전국여성노조는 건설의 의의에 대하여 세 가지로 정리하였는데 먼저 여성노동자들의 단결권 확대를 위해서는 직장과 직종, 지역을 뛰어넘어서 가입할 수 있는 전국 단일 여성노동조합이 필요하다고 지적한다.

둘째로는 대공장, 남성, 정규직 중심의 노동조합 운영에서 벗어나 여성노동자의 요구와 권익을 조합의 우선 과제로 안고 그 해결을 위해 스스로 조직하고 투쟁하는 노조이며, 셋째, 건강한 사회 발전을 만들어 가는 조직적 활동이라고 정의한다.

전국여성노조는 전국단위 업종과 광역시도단위에 지부를 설치하며, 지부 산하에 지역 업종 모임인 지회, 사업장 단위 조직인 분회, 개별 조합원 소모임을 두고 있다.

2004년 현재 전국여성노조는 서울, 인천, 부산, 대구, 광주전남, 경기, 경남, 전북 등 8개 대도시에 지역지부가 있고 2개 지역에 추진위원회가 구성되어 있으며, 4개의 업종단위로 지부가 있다. 업종 지부는 방송사 구성작가 지부, 학교 비정규직 영양사지부, 학교도서관 사서지부, 과학실험보조원 지부가 있다.

지부 산하에 26개 지회, 사업장 단위로는 골프장 경기보조원, 호텔 룸메이드, 사무직 비정규직 직원, 대학교 청소미화원, 학교 급식종사자, 영세사업장, 가사서비스 등 45개 분회에서 조합원이 있다. 조합원들은 여성 노동자들의 현실을 반영하듯 전체 95%에 이르는 조합원들이 비정규직이며, 연령별로는 3-40대 기혼여성이 70%를 차지하고 있다.

전국여성노조는 출범 이후 5년 가까이 조직화 사업을 꾸준히 진행해 온 결과 1999년 8월 출범 당시 700여명이었던 조합원이 현재는 대략 5,000명으로 확대되었다.

노동조합의 전임자는 본조의 경우 4명, 지역지부는 대략 2-3명이 전임을 하는데 규모에 따라 한명에서 5명이 전임을 하고 있다.

2) 여성 친화적 조직운영

전국여성노조는 전국 단일조직이면서 기업과 직종, 업종, 지역에 상관없이 일하는 여성은 누구나 평생 조합원이 될 수 있다. 따라서 얼마나 여성 친화적인 조직으로 운영이 되는가 하는 문제는 대단히 중요하다. 여성들의 처지를 이해하고 여성들의 섬세한 감수성에 접근하는 사업 방식, 즉 적극적인 자기표현을 유도하며, 육아, 가정사에도 관심을 가져주는 사업들을 의미한다. 되도록 회의시간을 짧게 한다거나 가사와 노동조합일을 병행할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 각 지부별로 진행한 여성친화적 조직 운영에 대한 사례를 살펴보면 경조사 챙기기와 전화 통화, 문자메세지 활용 등 개별 조합원 접촉이 많고 가족과 함께 하는 프로그램을 의식적으로 많이 추진하고 있음을 알 수 있다.

부산지부의 경우 생일 챙기기, 영화구경, 집 방문 돌아가며 모임하기, 모임시 음식 준비하여 모임, 사생활 상담 등을 진행하였다. 서울 지부는 7월에 1박2일 여름 캠프를 진행하였는데 37명의 조합원과 10명의 아이들이 함께 참여하였다. 특히 대부분의 지부에서는 조합행사, 야유회, 수련대회, 등반대회에 자녀들을 동반하도록 하고 있다. 물론 각 지부는 이러한 일상적인 활동과 더불어 산재, 체불임금, 여성강좌, 노동강좌, 부모 프로그램들도 함께 진행하고 있다.

한편 전국여성노조가 가지고 있는 독특한 구조 중의 하나는 소모임을 비롯하여 소집단 활동이 주를 이루고 있다는 점이다. 노조는 적극적으로 조합원들로 하여금 하나 이상의 소모임에서 활동할 것을 권장한다.

예를 들어 어느 지부의 소모임 ‘국화송이’는 ‘외롭지 않게 함께 간다는 뜻’으로 모두 7명으로 구성되어 있다. 이 모임의 목표는 노동조합 조직확대 강화, 노조 행사지원, 나만 의식화되는데 그치는 것이 아니라 가족까지 의식화를 통해 세상을 바꾸자는 것이다. 주요 활동내용으로는 월 1회 소모임 진행 생활 나눔 및 운영위 보고, 노조행사 준비위 활동, 월1회 소모임 이외에 남편들과 만나 의식화를 시키고 노조 활동 이해 및 공유, 청소분회 투쟁에 함께 참여한다. 또한 소모임원 생일 챙겨주기, 조합원 만남의 날, 각종 교육, 야유회, 송년회 등 노조 행사에 적극 참가하는 일들을 한다.

마창지부의 ‘과나리봇집과 감장고무신’은 제조분과 모임으로 출발하여 개별 조합원 총화와 친목 도모 등 생활 총화 모임의 성격을 띠고 있었다. 이후 젊은 여성들

이 부담 없이 참여할 수 있도록 답사 모임으로 변경하여 진행하고 있으며, 유적지 중심의 전문 답사반으로 진행되면 사람이 남지 않을 것이라는 판단 하에 답사를 가더라도 되도록 시간에 쫓기지 않고 여유 있게 새로운 사람들을 잘 챙길 수 있는 건강한 놀이를 준비한다.

지역에 따라 인형극 모임, 노래모임, 율동, 요가, 도예, 여행, 등산, 천자문 배우기 모임 등 다양한 소모임이 있다. 소모임은 소수의 인원으로 구성되기 때문에 모임을 위한 역할을 거의 대다수의 구성원이 나누고 그에 따른 책임도 공유하게 된다. 이러한 소규모의 모임에서 조합원들 간의 일상적인 상호 작용이 가능해지고 이에 따라 의사소통이 원활해지는 가운데 구성원들 스스로 모임의 내용을 창출하고 운영하는 능력을 키우게 된다. 이러한 경험은 조합원들의 의견을 충분히 스스럼없이 제기하는 훈련의 기회가 되기도 한다. 이러한 소모임이 잘되는 지역은 노동조합 활동도 잘 이루어지는 경향이 있으며, 소모임을 통해서 간부가 육성되는 계기가 된다.

3) 기초 소모임 프로그램

한편 노조에서는 조합원을 위하여 ‘기초 소모임 프로그램’ 교육 자료를 제공하고 있다. 이 프로그램은 처음으로 모임을 시작하는 신입 조합원들을 대상으로 한 프로그램으로 4개의 꼭지로 이루어져 있다. 제1강은 아리랑 곡선을 통해 자기의 살아온 이야기를 들려주는 자기개방 프로그램이다. 제2강은 자기 존중감을 높여주기 위한 내용으로 내가 가지고 있는 장점과 내 안의 창조성을 찾는 방법을 도와주는 프로그램이다. 프로그램 속에는 나의 장점 20가지 쓰기, 그중에서 내가 제일 잘 하는 것 몸으로 표현하기 등이 있다. 제3강은 에고그램 셀프테스트를 통해 자신의 성격을 진단해보고 장점과 단점을 찾아 자신의 생활 패턴을 자기가 원하는 방향으로 변화시키는 프로그램이다. 제4강은 나와 연관된 사회적 관계 속에서 자신의 역할을 점검하고 만족도를 높이기 위한 생활 전략을 세우는 프로그램이다.

전체 프로그램이 끝나면 평가와 함께 이후 어떤 소모임으로 운영했으면 좋을지 구성원의 의견을 들어 주제를 정하도록 하고 있다. 여성노조에서 제안하는 소모임 형식은 다음과 같다.

<표 3-13> 여성노조 소모임 진행의 틀짜기

- 노래배우기 / 좋은 글(명상시) 소개하기 (10분)
- 생활나눔 (20분)
- 노동조합 소식 공유
- 프로그램진행 (50분)
- 오늘의 내용정리 및 실천과제 정하기 (10분)
- 다음 모임 내용과 약속 정하기

자료: 전국여성노조(1999), “기초 소모임 프로그램”, p.4.

또 다른 소모임 교체에서는 제1부 나를 향한 여행, 제2부 평등한 가정, 행복한 나, 제3부 평등한 직장, 내가 만든다, 제4부 여성의 눈으로 세상 읽기라는 내용이 담겨있다. 제1부 프로그램은 자신의 장점 발견하기와 자신의 정체성 찾기, 자기 자신 격려하기를 통해 나의 가능성을 발견하고, 나의 미래 만들기로 자연스럽게 진행 되도록 짜여져 있다. 제2부에서는 남성과 여성의 고정관념 찾아내기, 나의 연애유형, 신데렐라가 집을 나간 이유, 성지식 파악을 위한 O·X 퀴즈, 나의 양성평등지수는?, 민주적인 가족 교육 등의 주제가 실려 있다. 제3부는 여성과 직장생활, 직장에서의 남녀차별, 결혼, 임신, 출산, 육아문제, 직장 내 성희롱, 일하는 여성들이 알아야 할 노동법 등이 담겨있다. 제4부에서는 사회에 대한 인식의 틀을 넓혀주는 내용들로 구성되어 있다. 즉 전쟁에 대하여, 역사속의 여성, 여성이 정치를 한다는 것, 통일에 대하여 등 우리가 살아가는 사회문제를 쉽게 이해할 수 있도록 설명되어 있다.

4) 시사점

전국여성노조는 여성친화적인 조직모형을 지향하기 위하여 충분한 조사활동을 비롯하여 대단히 목적의식적인 활동을 전개하고 있음을 알 수 있다. 전국적인 조직의 장점을 충분히 살려 조직화 사업을 전개하고 있으며, 여성, 비정규직을 조직하기 위하여 기존의 노동조합 조직운영 방식과는 다른 형태의 조직 활동을 전개하고 있음을 알 수 있다.

특히 소모임 활동을 강조하고 있는데 소모임은 집단적인 공동체 의식을 높이고

민주적인 참여를 할 수 있기에 조합원들로 하여금 자신의 의사 표시를 적극적으로 할 수 있도록 도와주는 교육의 장이다. 아울러 민주적인 의사결정을 생활화하는 훈련의 장이며, 이러한 소모임 활동을 통해서 노동조합의 지도자(간부)가 육성하고자 노력하고 있음을 알 수 있다. 소모임 활성화를 위한 교육 방식과 내용도 정형화되고 있고 전문화 시키고자 노력하고 있음을 발견할 수 있다.

11. 금속노조 서울남부지회

1) 조직 개요

서울남부지회(이하 남부지회)는 88년 구로공단에서 서노련 산하 조직으로 출발하였으며 현재 공식명칭은 민주노총 금속노조 서울지부 남부지회이다. 600여명의 조합원과 10개의 분회로 구성되어 있고, 임원 5명이 전임을 맡고 있다. 구로디지털단지(구로공단)은 과거 반도체, 섬유 등의 업종들이 모여있고, 현재는 디지털 산업으로 구성이 바뀌고 있으나 여전히 1,000인 이하의 중소 사업장이 모여 있다. 노동조합 구성이 안 되어 있는 사업장이 많기 때문에 금속노조에서는 노조 조직화에 초점을 맞추어 활동하고 있다. 때문에 진행되는 교육 사업도 조직화, 활동가 양성 등이 주를 이루고 있다. 전임을 하고 있는 부지회장 1인이 교육사업을 맡고 있으며 상집에 교육부가 있고, 담당임원과 교육부장, 조합원으로 구성된 교육위원회를 2005년부터 꾸려 활동을 준비하고 있다.

2) 주요 교육 사업

(1) 청년 노동자 학교

남부지회는 활동가 양성을 목표로 매년 1차례씩 ‘청년 노동자 학교’를 개최한다. 1회에 20명 정도가 참여하고 있다. 조합원 중 조합활동에 관심이 있고, 적극적인 사람들을 대상으로 활동에 필요한 기본 지식을 주기 위해 기획하는 이 교육은 2주에 한번씩 진행되는 강의 3강과 1박2일 숙박교육으로 구성된다.

강의가 끝나면 분반토론을 하고, 모든 분반엔 임원들이 참석해 토론의 내용과 질을 담보하고 있다. 1박 2일 숙박교육은 ‘골든벨을 울려라’를 통해 교육내용을 총정리하고, 교육을 평가하고 활동가로서의 결의를 다지는 시간이다.

<표 3-14> 금속노조 남부지회 2005년 청년 노동자 학교 프로그램

과목명	내용	시간	교육방법
신자유주의와 노동자	신자유주의의 특성, 양태, 노동정책, 노동자의 삶에 미치는 영향	3	강의+토론
노동법	노동법 해설	3	강의+토론
정세와 전망	2005년 전망, 계획, 상급단체의 현황과 투쟁 계획	3	강의+토론
수련회	인생곡선, 도전 골든벨, 교육 평가와 결의다지기	1박2일	참여교육

(2) 현장사업가 교육

남부지회는 미조직 사업장의 조직화를 맡고 있는 사람들을 ‘현장사업가’ 라고 부른다. 현장사업가는 남부지회 사업에서 가장 핵심적인 일을 맡고 있다. 2005년 현재 17명이 현장사업가로 활동하고 있으며 2001년부터 2달에 한번씩 모여 교육을 하고 있다. 교육 내용은 주로 정세, 비정규직, 계급, 조직화 사업에 관한 교육이며, 1년에 1번씩 1박2일 수련회를 다녀온다.

교육 전에 임원과 간담회를 가지고, 활동보고와 평가 시간을 갖는다. 이후 강의를 듣고 토론을 하는 형식을 갖는다. 1박2일 숙박교육에서는 역시 강의를 듣고 토론을 진행하며, 선전선동훈련 등 필요한 실무교육을 받는다. 특히 올해에는 “현장활동의 어려움”을 주제로 상황극을 하도록 했는데, 잘 준비되지는 못했다.

<표 3-15> 금속노조 남부지회 현장사업가 2005년 교육 프로그램

과목명	교육방법
비정규직 투쟁에 대하여	강의+토론
상반기 투쟁평가와 하반기 계획	강의+토론
지회 조직화 전통과 역사	강의+토론
금속노조 미조직 사업 보고	강의+토론
정세와 현장사업가 임무와 역할	강의+토론
지회 역사속에서의 현장사업	강의+토론
선전선동훈련	참여교육
상황극	참여교육

이 외에도 현장사업자들 학습모임이 진행된다. 2주에 한번씩 책을 선정하고 읽고 발제와 토론을 한다. 이 모임을 90년대 부터 시작되었으며, 상시적 교육은 아니고 특별한 노조 현안이 없을 때, 현장사업자들의 요구를 받아서 진행한다.

3) 교육 평가 및 과제

남부지회는 열악한 재정상황과 조직사업의 막중한 업무에도 모범적으로 활동하는 사례로 오랫동안 꼽혀왔던 조직이다. 조합원교육이나 활동가 교육의 경우에도 형태를 조금씩 달리 하면서 십 여년간 이어져온 교육도 있다. 그러나 전임자들의 과중한 업무와 현안에 밀려 교육사업이 연속성을 갖기 어려워지자 교육의 체계와 지속에 대한 고민 속에서 교육위원회를 구성하여 활동을 준비하고 있다.

무엇보다 반복적인 교육은 있으나 활동가들을 한단계 더 성장시키는 교육 프로그램이 부재하며, 교육비 지출에 대한 부담을 호소하고 있다. 전체 사업비의 1.9% 정도를 교육비가 차지하고 있는데, 교육비의 대부분이 강사비로 지출되며 교육 수련회는 참가자들이 각출하여 진행되고 있는 상황이다.

제4장 요약 및 결론

한국의 노동조합운동은 1987년 이후 급속하게 성장하였다. 그러나 한편으로는 신자유주의 공세, 11%대의 낮은 조직률, 비정규직 노동자의 확산에 따른 노동시장 양극화, 불안정노동의 확대 등 큰 도전에 직면하고 있다. 노동조합 활동의 꽃이라고 불리는 교육활동도 이와 비슷한 양태를 보이고 있다. 우리는 2005년 실태 조사를 통해 노동조합 교육이 지속적으로 발전하고 있음을 확인할 수 있었다. 다만 2004~2005년의 경우 노동조합 활동이 위축되면서 노동교육 등 노조의 일상 활동은 현안에 밀려 축소되는 등 주춤하고 있다.

실태 조사를 통해 확인된 노동교육의 성과 및 발전적인 모습들은 다음과 같이 요약할 수 있다. 먼저, 민주노총, 한국노총 등 중앙조직의 노동교육이 체계화되었음을 확인 할 수 있었다. 민주노총의 경우 신입간부교육, 노동자 학교, 노동대학 등 단계별 교육과정과 대상별, 부서별 전문성을 가진 교육과정을 갖게 되었으며, 한국노총은 노조간부 기본교육과정, 심화과정, 전문화 교육과정 등을 안정적으로 운영하고 있다. 특히 한국노총의 교육과정 체계화는 눈에 띈 변화로 파악되는데, 이는 중앙교육원이라는 자체 교육시설과 한국노총 개혁 과제를 교육활동과 접목시킨 성과로 판단된다.

마찬가지로 산별연맹과 지역본부의 교육활동도 완전한 형태를 이룬 것은 아니지만, 보건의료노조, 화학섬유연맹, 금속노련 등에서 볼 수 있듯이 교육 대상별 단계화와 체계화를 이루는 모습들이 보이고 있다. 특히 부서별 전문교육이 많이 확대되었고, 더불어 교육방법도 강의식 교육에서 토론, 실습 위주의 참여식으로 변화하는 긍정적 성과들이 나타나고 있다.

단위노조의 경우 이번 실태 조사는 노동조합 교육의 전체적이고 일반적인 상황을 대변한다고 할 수는 없다. 하지만 모범사례로서 '교육위원회' 구성에 의한 체계적인 교육 기획의 수립, 진행, 학습·기획교육 실시, 대상별 교육 등이 진행된 것에서 알 수 있듯이 과거와 다른 단위노조 교육활동의 발전 가능성을 확인할 수 있다. 이상과 같은 단위노조 차원의 다양한 교육방법 및 프로그램을 통한 적극적인 교육활동의 추진은 모범적 교육 사업의 사례로서 널리 확대 될 필요성이 있다. 마지막으로 단위노조의 교육활동도 어떻게 준비되고 실행되느냐에 따라 관성적인 강의식 교육을 탈피하여 교육생이 주체로 적극적으로 참여하는 교육으로 변화할 수 있는가를 보여주는 사례로 해석된다.

그러나 이상과 같은 성과와 발전에도 불구하고 노동조합의 교육활동은 아직도 해결해야 할 여러 가지 문제와 과제를 안고 있다. 그 가운데 핵심적인 것을 지적하면 다음과 같다.

첫째, 교육 내용 및 주제의 재정비 및 확장이 필요하다. 87년 이후 노조 형성기 노동 교육의 주제는 '임금, 노동법, 정세인식, 간부의 역할과 자세' 등에서 외환위기 이후에는 '산별노조, 경영참가, 정치세력화, 구조조정, 신자유주의 대응, 일자리 창출 방안' 등으로 확대되었다. 그러나 교육 내용 및 주제의 확장이라는 성과에도 불구하고 교육내용 및 주제는 아직도 노동운동의 범위를 벗어나지 못하고 있다. 이렇듯 노동조합의 교육은 조직의 동원 및 투쟁에의 결집을 위한 '방침교육'에 바탕을 두어왔고 내용도 여기에 집중되어 왔다. 그에 비해 변화하는 사회 속에서 개인이 노동자이자 사회인으로서 살아가는 데 필요한 능력과 자질을 함양하는 '훈련교육'을 정립하기 위한 노력은 아직 부족하다 할 것이다. 노동교육의 발전이 '방침교육'을 토대로 '훈련교육'을 포괄하기 위해서는 교육여건의 개선, 교육담당자의 훈련, 교육체계화가 병행되어야 한다. 이 점에서 한국의 노동교육은 선진각국에서 보편화된 '과정 지향적 노조교육체계'(module-based trade union education) 즉, 노동자들의 수준과 경력에 맞게 교육 내용을 차별화하는 교육을 벤치마킹(benchmarking) 할 필요가 있다. 덧붙여 노동운동이 작업장의 민주화와 함께 사회의 민주화를 자기 과제로 제기하는 만큼 한국사회의 구체적 개혁과제들이 '구호'가 아닌 '정책'으로 실현될 수 있도록 교육의 내용은 교육, 환경, 의료, 국가재정 영역 등으로 확장되어야 한다.

둘째, 노동조합 교육 활동의 자원인 교육 예산과 전문 인력의 부족 문제는 여전히 해결되지 못하고 있다. 먼저 교육 예산을 보면, '기업별노동조합'을 주된 조직형태로 하고 있는 한국의 노동운동은 상급단체로 올라갈수록 재정의 어려움을 호소하고 있고 이 결과 '교육의 필요성'은 주장되지만 예산이 뒷받침되지 못하고 있다. 또한 노동조합의 교육예산은 기업 규모의 차이에 따라 큰 격차를 보이고 있다. 이를 해결하기 위해서는 먼저 각급 단위별로 교육예산을 확대하고 상급단체로 집중하는 노력과 함께 '노동교육기금'의 제도적 확보를 위한 노력이 모색되어야 한다. 2000년 이후 보건의료노조를 시작으로 산별노조로 전환한 금속노조, 금융노조의

경우는 예산의 중앙 집중을 통해 교육기회의 확대와 교육활동이 강화된 사실을 확인할 수 있다. 그러나 이상과 같은 노조 내부적인 노력과 함께 '교육기금'을 확보하기 위한 방안은 국가사회적 차원에서 논의 될 필요가 있다. 노조 교육예산의 부족에 따른 교육활동의 부족 문제는 노조만의 책임이 아니다. 많은 국가³⁾의 사례에서 확인할 수 있듯이 국가와 기업의 노동교육에 대한 재정 지원은 노동자의 능력 개발 및 산업인력의 양성이라는 측면에서 보면 노동자만이 아니라 노사 당사자 모두에게 유익할 수 있다. 그렇기 때문에 교육기금을 제공하는 것은 노사 간의 균형을 위해서도 중요하다고 보인다. 과거 정부와 사용자(단체)의 노동교육에 대한 지원도 미미하였지만 그마저도 생산성향상, 노사협조주의의 일반적 강조가 주된 교육내용이어서 노동자의 호응을 얻지 못하였다. 노동조합에 대한 교육지원은 직무능력향상, 자기 개발, 노조 실무 등 다양한 영역에서 추진 될 수 있다.

재정의 문제와 함께 교육 사업은 전문적인 경험과 역량이 필요하기 때문에 안정적인 교육담당자 확보가 무엇보다 중요하다. 그러나 단위노조는 말할 것도 없고, 연맹, 지역본부 교육담당자도 2~3년에 한 번씩 바뀌고 있다. 이것은 교육 전문 역량의 교체를 의미하며, 그 동안 각급 조직에서 해온 교육 사업이 안정적으로 전수되기 보다는 처음부터 원점에서 다시 출발하는 것을 의미한다. 전임자의 확보뿐만 아니라, 교육 담당자의 전문 역량을 재고하고, 강사를 양성하여 지속적으로 활동할 수 있게 하고, 교육위원회를 활성화하여 교육이 일상 시기에도 지속적으로 이루어질 수 있도록 여러 방법을 고민해야 할 것이다.

셋째, 교육과정이 과거에 비해 많이 체계화 되었으나, '총연맹-연맹-지역본부-단위노조'로 이어지는 조직체계에 따른 '교육 시스템'이 정착되지 못하고 있다. 민주노총의 경우 연맹·지역, 총연맹의 교육내용과 일정이 중복되어 진행되고 있고, 한국노총의 경우는 중앙교육원으로 교육활동이 집중되어 연맹과 지역본부는 조건에 맞는 교육 활동이 미진한 문제가 나타나고 있다. 한정된 자원과 역량을 가지고 중복된 교육이 반복적으로 진행되는 것은 노동교육의 발전과 간부 양성에도 도움이 되지 않는다. 각급 조직에서 적합한 교육이 진행되도록 큰 틀에서 교육을 체계화해야 한다. 총연맹은 교육과정을 체계화 하는 중심축으로서의 역할을 담당해야 한다. 이를 위해서는 단위별 교육을 개발하고, 진행자를 양성하여 다양한 교육 프로그램

3) 노동조합 교육에 대한 국가의 예산지원의 구체적인 사례는 호주, 영국, 덴마크를 참고할 것

을 각급 조직에 전파하는 역할을 해야 한다. 또한 새로운 프로그램 개발을 위한 교육연구 사업도 지속적으로 진행되어야 한다. 이를 위해서는 그 동안 진행했던 교육내용에 대한 데이터베이스(DB)를 구축할 필요가 있다. 이 작업은 이후 교육과정을 재정비하고 새로운 프로그램 개발, 연맹과 지역의 교육시스템을 구축하는데 중요한 자료가 될 것이며, 나아가 교육생에 대한 체계적인 관리로 영역별 교육전문가를 발굴하고 관리하는데 도움이 될 것이다. 더불어 교육과정의 체계화를 위해서는 다양한 노동교육 관련 연구기관과의 네트워크를 통한 공동 협력 사업이 절실하다. 노동조합 자체의 역량만으로는 방대한 교육내용 및 프로그램을 체계화하는 것은 거의 불가능하다고 할 수 있다. 이 점에서 한국노동교육원은 노동조합의 간부 및 조합원을 대상으로 한 다양한 교육 실시뿐 아니라 현재 노동교육 사업의 발전을 위한 교육프로그램 등 소프트웨어(software)를 제공하여야 하며 노동조합을 포함한 노동교육기관들과의 협력을 위한 조정자(coordinator)가 되어야 한다.

넷째, 노동교육의 활성화에도 불구하고, 노동조합 교육은 제한된 조직 구성원에 게만 실시되고 있다. 이는 두 가지 영역의 문제를 내포한다. 먼저 노동조합 바깥에 있는 미조직노동자, 비정규직 노동자, 외국인노동자들에게는 교육 혜택이 거의 전무한 상태이다. 노조의 조직역량을 확대하고 그 기반을 확충하기 위해서도 미조직 노동자를 대상으로 한 ‘교양강좌’, ‘노동법교실’ 등 다양한 교육기회의 확충을 위해 노력해야 한다. 덧붙여 예비노동자를 대상으로 한 ‘노동조합 이해’ 교육 및 학교교육에서 왜곡되어 있는 ‘노동’의 이미지를 바로 잡는 역할도 이 영역에 포함된 것이다. 두 번째, 조직 구성원 중 특히 중소영세사업장, 비정규 노동자, 여성노동자들에게는 교육기회가 상대적으로 부족하다. 조합원을 대상으로 하는 교육이든 노조 간부를 대상으로 하는 교육이든 중소영세, 비정규 노동자들에게 교육의 기회가 좀 더 확대되기 위해서는 비용과 시간, 교육장의 문제가 해결되어야 하고 단체협약 상으로도 노동교육 시간이 보장되어야 한다. 또한 강의식, 참여식 교육방법이 다양하게 접목된 숙박교육이 바람직하지만 현실적으로 이런 교육에 참여하기 어려운 중소영세, 비정규 노동자를 위하여 비숙박교육(일일교육), 지역 순회교육, 야간 교육 등의 다양한 교육 방식들로 교육 기회를 더 확대하여야 한다.

다섯째, 노동교육의 발전을 위해서는 노동자의 학습권이 보장되어야 한다.

UNESCO 4회 세계성인교육회의에서 ‘학습권 선언’이 채택된 이후 세계 각국은 교육기회의 평등을 보장하고, 이를 통해 인간성의 개발과 사회발전을 피하기 위해 각종 제도적인 시책을 강구하고 있다. 학습권이란 “단순히 읽고, 쓰고, 말하는 권리만을 의미하는 것이 아니라, 한 인간이 현명하고, 주체적이고 창조적으로 살아가기 위해서 없어서는 안 되는 귀중한 인권으로 보아야 한다. 그렇기 때문에 교육과 학습에 있어서 기회의 평등은 개인의 자아실현뿐 아니라 사회의 평등을 위해서도 중요한 의미를 갖는다.” 세계 각국은 노동자의 학습권을 유급교육휴가권으로 보장하고 있다. 1974년에 채택된 ILO 유급교육휴가에 관한 조약 140호(Paid Education Level Convention No.140)에 따르면, 유급 교육휴가의 목적에는 훈련, 일반·사회·시민교육과 함께 노조교육이 포함되어 있다. 즉 노동자들은 유급으로 노조교육을 받을 수 있는 권리를 갖고 있다. 예컨대 독일의 경우 베를린 지역에서는 1991년 교육휴가법이 통과되어 25세 미만의 노동자에게는 매년 10일의, 25세 이상의 노동자에게는 2년마다 10일의 유급교육휴가가 부여되고 있다. 이처럼 노동교육에 있어 노동자의 학습권은 유급교육휴가제도(paid education level)의 활성화로 적극 추진되어야 한다. 이제까지 단체 교섭을 통해 교육시간을 확보하는 것에 주력해 온 노동운동도 노동법과 ‘평생교육법’에 이 제도를 확보하기 위한 노력으로 전환될 시점이다.

이 밖에도 노동자들의 자발적인 학습 ‘동아리’ 활동의 활성화와 이를 위한 노동교재 작업의 필요성, 모범 교육 사례의 정리 및 교육활동가들의 네트워크 형성도 노동교육 발전의 중요한 한 고리가 될 수 있다.

현재 민주노총에서는 교육원 건립을 위한 준비 작업을 진행 중에 있다. 한국노총도 단위노조 실태 조사에 기초한 교육사업 진단 및 활성화 방안이 강구되고 있으며 중앙교육원을 통한 노동교육 체계화 사업에 박차를 가하고 있다. 이런 긍정적인 요소들이 노동교육 발전을 위한 작은 디딤돌이 될 것으로 판단된다. 그러나 실태조사 결과를 종합하면 노동교육에 요구되는 많은 과제에도 불구하고 노동교육의 변화는 매우 더디고 느린 것을 확인 할 수 있다. 노동교육의 질적 도약을 위해서는 조직 전체 자원의 전략적인 판단과 힘의 결집이 요구되는 상황이다. 더불어 노동교육을 노동조합에서만 실시하는 교육으로 바라보는 좁은 틀을 뛰어 넘어 ‘평생교육’

의 관점에서 종합적으로 접근해야 할 시점이다.

참고 자료

건설산업연맹(2004), 현장 조직활동가 훈련과정 자료집 .
건설산업연맹(2005), 대의원대회 자료집.
경기도노동조합(2005), 2005 상반기 경기도노동조합 간부수련회 자료집.
경기도노동조합(2005), 간부수련회 자료집.
경기도노동조합(2005), 조합원수련회 자료집 「민족민주열사의 길을 따라」 .
금융노조 기업은행지부(2003), 노조 활동보고 자료집 1·2.
기업은행지부 2004년 노조 활동보고 자료집 1·2.
대우자동차노동조합(2000, 2005), 대의원 자료집.
민주노총 충북본부(2002, 2003), 정기대의원대회 자료집.
민주노총(1996~2005), 정기대의원대회 자료집.
민주노총(2000, 2002, 2003), 노동대학 자료집.
민주노총(2001), 「다섯나라 노동교육사례와 한국노동교육과제 연구」 .
민주노총(2001, 2002, 2003, 2004), 노동자학교 자료집.
민주노총(2004), 「다양한 사례로 보는 노동조합 교육, 조직, 투쟁활동」 .
보건의료노조 서울지역본부(2004), 14기 노동교실.
보건의료노조(2000, 2001), 병원 노동자학교 자료집.
보건의료노조(2003, 2004), 대의원대회 자료집.
스태츠칩팩코리아노동조합(2004), 사업보고.
스태츠칩팩코리아노동조합(2005), 대의원 핸드북.
스태츠칩팩코리아노동조합(2005), 제8차 정리대의원대회 회의자료.
전국교직원노동조합(2002), 「단계별 교육훈련과정」 .
전국금속노동조합연맹(2000~2004), 사업평가서.
전국농협노조(2003), 2003년 활동보고.
전국농협노조(2004, 2005), 정기대의원대회 자료집.
전국농협노조(2005), 2005년 전국농협노조 교육강사단 수련회.
전국농협노조(2005), 제1기 농협노동자학교 기본과정 자료집.
전국전력노동조합(2005), 2005년도 노조간부 특별교육 교재 1, 2.

전국전력노동조합(2005), 2005년 지부·분회위원장 당선자 대회.
전국전력노조(2003~2004), 사업보고서.
하이트맥주노동조합(2004), 참여교육 자료집.
한국노동사회연구소(1998), 21세기 노동교육.
한국노동사회연구소(2004), 「산별노조 현장활동가 교육체계」 .
한국노동사회연구소, 한국노동교육원(2001), 「한국노동교육의 실태와 발전방안 수립에 관한 연구」 .
한국노동조합총연맹(2000~2004), 활동보고서.
화학섬유노조 광명연마지회(2004), 정기총회 자료집.
화학섬유노조 광명연마지회(2005), 정기총회 자료집.
화학섬유연맹(2004), 노동안전보건 지도위원 회의자료 및 교육자료.
화학섬유연맹(2004), 정기대의원대회 자료집 및 사업보고 자료집.
화학섬유연맹(2005), 정기대의원대회 자료집 및 사업보고 자료집.

웹 사이트

경기도노동조합 kgnojo.mygoodnews.com
금속노조 남부지회 www.nambu.nodong.net
스태츠칩팩코리아노동조합 www.spklu.or.kr
전국금속노동조합연맹 www.metall.or.kr
전국민주노동조합총연맹 www.nodong.org
전국전력노동조합 www.knewu.or.kr
전국철도노동조합 www.krwu.or.kr
한국노동조합총연맹 www.fktu.or.kr
건설산업연맹 www.kfcitu.org
보건의료노동조합 bogun.nodong.org
전국민주화학섬유연맹 kctf.nodong.org
민주노총 충북지역본부 www.cbnodong.org
전국교직원노동조합 www.eduhope.net

면접 조사

건설산업연맹 유기수 사무처장
경기도노동조합 심종미 총무부장
금속노조 남부지회 구자현 부지회장
금속노조 남부지회 김선이 부지회장
금융노조 기업은행지부 장선미 교육부장
대우자동차노조 윤용신 교육부장
민주노총 박석민 교육국장
민주노총 박혜경 교육실장
민주노총 충북본부 김재수 사무처장
민주노총 충북본부 유종범 조직차장
보건의료노조 방기원 교육선전실장
스태츠칩팩코리아노조 김홍환 정책기획실장
전국교직원노동조합 서울지부 이광석 교육위원장
전국농협노조 한순희 교육선전부국장
전국전력노조 최용혁 교육국장
전국철도노조 서울본부 김병구 교육위원
하이트맥주노조 박승준 사무국장
한국노총 이현수 교육문화실장
화학섬유노조 광명연마지회 이창주 지회장
화학섬유연맹 임영국 정책기획실장
화학섬유연맹 현재순 노동안전국장