

한국 노동교육의 실태와
발전방안 수립에 관한 연구

한국노동사회연구소
한국노동교육원

책을 내면서

87년 노동자 대투쟁 이후 우리나라의 노동조합운동은 급격한 성장을 거듭해 왔다. 이런 가운데 이른바 IMF관리체제를 계기로 한 신자유주의의 공세가 본격화하면서 노동운동을 둘러싼 환경은 변화하고 있다. 이런 변화의 와중에서 노동운동은 여러 가지 도전에 바르게 대응하면서 노동자의 이익 수호와 사회개혁의 주체로 올곧게 서야 하는 막중한 과제를 부여받고 있다.

노동조합 활동 중에서 중요한 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. 그리고 그 과정은 단기적인 효과에 연연해했던 지금까지의 관성에서 벗어나 보다 장기적인 안목을 갖고 끈기 있게 추진해야 할 사업임이 틀림없다.

노동운동의 성장에 견인차 역할을 담당하는 노동교육이 더욱 발전하기 위해서는 교육 기회의 확대, 교육 조건의 개선, 교육사업의 체계화와 전문화, 그에 걸맞은 교육방법과 프로그램의 개발 등이 이루어져야 한다. 이런 과제는 이미 오래 전부터 노동조합운동 내부에서 제기되어 왔다. 이제까지 이러한 과제를 해결하기 위한 여러 고민과 모색이 진행되었음에도 불구하고 아직까지 우리의 노동교육은 만족할 만한 수준으로 개선되지 않고 있다.

이런 상황에서 노동교육의 새로운 발전을 모색하기 위해서는 무엇보다 현재 우리가 서 있는 지점을 냉철하게 되돌아보는 데서 시작할 필요가 있다. 노동교육을 담당하고 있는 사람들이라면 누구나 생각하고는 있지만 막상 정확한 규정을 내리지는 못하는 '노동교육의 개념과 위상'을 진지하게 재검토해야 할 것이다. 그리고 그것을 바탕으로 현재 노동조합 조직, 대학, 정부기관, 민간단체 등 여러 곳에서 시행되고 있는 노동교육의 실태를 조망해 봄으로써 우리 노동교육의 전체적인 상을 그려보아야 할 것이다. 이러한 추상과 구체의 상호작용을 통해 우리 노동교육이 나아가야 할 방향을 더 한층 구체적인 모습으로 그려볼 수 있을 것이다.

이 연구보고서는 크게 제1장 노동교육의 개념과 위상, 제2장 한국노동교육의 실태, 제3장 외국 노동조합의 노동교육 비교, 제4부 노동교육의 발전방안으로 구성되어 있다. 1장에서는 노동교육의 개념과 유형을 주체·대상·내용을 기준으로 살펴보고 있으며, 평생교육과 노동교육의 관계에 대한 고찰을 시도하고 있다. 2장에서는 한국노동교육의 실태를 노동조합조직·대학관련 기관·정부기관·민간단체로 각각 나누어 살펴보고 있으며, 1장의 평생교육에 대한 고찰을 바탕으로 현재 교육을 제공하고 있는 평생교육기관의 현황을 개괄적으로 소개하고 있다. 그리고 3장에서는 덴마크, 남아프리카공화국, 스웨덴, 독일, 호주 등 외국 노동조합의 중앙조직과 산별노조의 교육과정을 비교하여 살펴보고 있다. 그리고 마지막 4장에서는 한국과 외국의 노동교육 실태에 대한 고찰을 바탕으로 우리나라 노동교육의 발전을 위한 방안을 제시하고 있다.

이 조사·연구사업은 한국노동교육원의 후원으로 이루어졌다. 조사·연구사업은 2000년 3월부터 2000년 11월까지 9개월에 걸쳐 진행되었다. 이 연구에 제주교대 김민호 교수와 한국노동교육원 김승곤 기획조정팀장, 그리고 한국노동사회연구소에서 박혜경, 이광석 교육위원이 공동으로 조사·연구 작업을 수행하였다. 각자 맡은 바 영역에 대한 조사·연구를 거쳐 공동 토론을 통해 집필의 구체적인 방향과 내용을 결정하였으며, 김민호 교수가 '노동교육의 개념과 위상'을 집중적으로 집필하고 본인이 나머지 부분에 대한 대표 집필을 맡았다.

조사·연구에 애쓴 연구진과 바쁜 일정에도 불구하고 협조를 아끼지 않은 각 노동교육 담당자들, 그리고 이 연구사업을 후원해 준 한국노동교육원에 깊이 감사 드린다.

2001. 2.

한국노동사회연구소 소장 이 원 보

차례

제 1 장

노동교육의 개념과 위상

제 1 절 노동교육의 개념 정립의 필요성	17
제 2 절 노동교육의 개념	19
1. 교육주체	19
2. 교육대상	21
3. 교육내용	22
제 3 절 노동교육의 유형	24
1. 교육주체별 유형	24
2. 교육대상별 유형	26
3. 교육내용별 유형	27
제 4 절 노동교육의 철학	28
제 5 절 평생교육과 노동교육	33
1. 평생교육론의 대두 배경	33
2. 경합하는 평생교육론	35
3. 평생교육론의 일반적 특징	37
4. 평생교육론에 비추어 본 노동교육의 과제	37

제 2 장

한국 노동교육의 실태

제 1 절 노동조합 조직의 교육실태	44
1. 중앙 조직의 교육실태	44
1) 민주노총의 교육실태	44
2) 한국노총의 교육실태	54
2. 지역본부 및 산별연맹의 교육실태	61
1) 민주노총 소속 지역본부 및 연맹의 교육실태	61
2) 한국노총 소속 지역본부 및 연맹의 교육실태	71
3. 단위노조의 교육실태	75
1) 교육 역량	76
2) 교육 체계	76
3) 교육 환경	77
4) 교육 내용과 방법	77
4. 요약 및 결론	78
제 2 절 정부관련 기관의 교육실태	81
1. 한국노동교육원	81
2. 한국노동연구원의 노사관계 고위지도자과정	84
3. 요약 및 결론	86
제 3 절 대학과 관련된 기관의 교육실태	87
1. 서강대학교 산업문제 연구소	87
2. 고려대학교 노동대학원	90
3. 숭실대학교 노사관계대학원	91

.....

4. 성공회대학교 시민단체학과 대학원	92
5. 성공회대학교 노동대학	93
6. 요약 및 결론	95
제 4 절 민간단체의 교육실태	96
1. 한국노동사회연구소	96
2. 한국노동이론정책연구소	99
3. 노동조합기업경영연구소	100
4. 영남노동운동연구소 부설 노동사회교육원	101
5. 한겨레노동교육연구소	103
6. 영등포산업선교회	105
7. 전태일을 따르는 사이버 노동대학	106
8. 요약 및 결론	111
제 5 절 기타 평생교육원의 교육실태	113
1. 평생교육의 이념	113
2. 평생교육정책의 기본방향	114
3. 평생교육기관의 유형과 개황	114
4. 평생교육기관의 현황	116
1) 대학부설 평생교육원	116
2) 여성회관(여성복지관)	118
3) 평생교육관과 시·군·구민회관	119
4) 문화시설	122
5) 시민사회단체	124
5. 요약 및 결론	131

제 3 장

외국 노동조합의 노동교육 비교

제 1 절 중앙조직의 교육훈련제도	135
1. 노동조합 개요	135
1) 덴마크	136
2) 호주	136
3) 남아프리카 공화국	137
2. 교육훈련제도의 설립배경	137
1) 덴마크의 FIU 설립배경	137
2) 남아프리카의 디첼라 설립배경	138
3) 호주의 TUTA의 설립배경	140
3. 교육훈련 기금 및 운영	141
1) 덴마크의 노동조합운동교육기금과 운영	141
2) 남아프리카 공화국 디첼라의 예산과 운영	143
3) 호주의 TUTA 기금	144
4. 교육훈련과정 비교	146
1) FIU의 교육과정 - 기초과정과 전문과정	146
2) 디첼라의 단기입문 과정 및 고급과정	151
3) TUTA의 교육과정의 변화	156
제 2 절 중앙조직과 산별노조의 교육시스템	158
1. 독일노동조합 조직개요	158
1) 독일노총	159
2) 독일공공서비스교통운수노조	159

.....

- 3) 독일건설농업환경산업노동조합 159
- 2. 독일노층의 교육훈련 160
 - 1) 지부차원의 교육 160
 - 2) 지방본부차원의 교육 161
 - 3) 중앙차원의 교육 161
 - 4) 전임활동가 훈련과정 162
- 3. 독일 산별노조의 교육훈련 163
 - 1) 독일공공노조의 지부차원의 교육과정 163
 - 2) 독일건설노조의 전임활동가 교육과정 164
- 4. 노동대학과정 168
- 제 3 절 유급교육휴가제도 171
 - 1. 평생교육권의 확보 171
 - 2. 유급휴가제도의 실제 172
 - 1) 스웨덴 172
 - 2) 독일 173
 - 3) 캐나다 174
 - 4) 기타 176
- 제 4절 스웨덴·덴마크 노동조합의 민중교육 177
 - 1. 노동교육의 전통 177
 - 1) 덴마크 노동교육의 전통 177
 - 2) 스웨덴 노동교육의 전통 178
 - 2. 스터디씨클 179
 - 1) 스터디씨클의 특징 179
 - 2) 스터디씨클 리더 179
 - 3) 스터디씨클의 실제 180

한국 노동교육의 실태와 발전방안	
3. 스웨덴의 민중교육	181
1) 민중학교	181
2) 노동자교육협회	183
제 5 절 시사점	186
1) 교육정책의 수립	186
2) 교육훈련 기금	187
3) 체계적인 교육과정	188
4) 교육훈련 기회의 확보	189
5) 평생 학습시스템	190

제 4 장

노동교육의 발전방안

제 1 절 머리말	193
제 2 절 노동교육 내용의 재정립	195
1. 노동조합 조직의 노동교육 내용	195
2. 노동교육 내용의 재정립을 위하여	197
제 3 절 노동교육의 체계화	198
1. 노동조합 교육의 체계화	198
1) 교육 역량	198
2) 교육 집행 체계	200
2. 노동조합 조직과 외부 교육단체 역량의 체계적 배치	202

.....

제 4 절 노동교육의 제도화 203

 1. 유급교육휴가권의 확보 203

 2. 교육기금의 확보 204

제 5 절 노동교육 내용의 다양화 205

제 6 절 노동교육 방법의 혁신 207

■ 참고문헌 ■ 212

표 차례

<표 1-1> Lauffer(1978)의 성인교육 분류	18
<표 1-2> 교육주체별 노동교육 유형	26
<표 1-3> 교육대상별 노동교육 유형	26
<표 1-4> 교육내용별 노동교육 유형	28
<표 2-1> 민주노총의 99년 교육내용과 프로그램	49
<표 2-2> 민주노총 2000년 노동대학 교육프로그램	53
<표 2-3> 한국노총 1999년 노조간부정규교육과정 교과목	57
<표 2-4> 99년 실시된 한국노총의 토론회·강연회·워크샵·세미나	60
<표 2-5> 2000년 민주노총 소속 연맹별 교육프로그램	63
<표 2-6> 2000년 민주노총 지역본부별 교육프로그램	64
<표 2-7> 금속산업연맹 2000년 교육사업 현황	65
<표 2-8> 금속산업연맹 노동운동 답사교육 기본 내용	65
<표 2-9> 민주화학연맹 현장활동가훈련 97~99년 3개년 교육과정	68
<표 2-10> 보건의료노조 노동교실 수료 현황	69
<표 2-11> 보건의료노조 제 10기(1999년) 노동교실 프로그램	70
<표 2-12> 노동교육원 2000년 교육과정	83
<표 2-13> 노사관계 고위지도자과정 교과내용	85
<표 2-14> 서강대학교 산업노동관계 일반과정 과목 및 교수내용	88
<표 2-15> 고려대학교 노동대학원 2000학년도 학과별 교과목	90
<표 2-16> 숭실대학교 노사관계대학원 주요교과목	91
<표 2-17> 성공회대학교 시민단체학과 대학원 교과목	92

.....

<표 2-18> 성공회대학교 사회교육원 '노동대학 제1기 과정' 교육 내용	93
<표 2-19> 성공회대학교 사회교육원 '노동대학 제2기 과정' 교육 내용	94
<표 2-20> 한국노동사회연구소 2000년 기획교육 현황	98
<표 2-21> 한국노동사회연구소 2000년 파견교육 현황	99
<표 2-22> 한겨레노동교육연구소 2000년 6기 강좌 프로그램	103
<표 2-23> 한겨레노동교육연구소 지역단위 노동조합 교육 프로그램	104
<표 2-24> 제2기 '전망과 삶이 있는 노동교실 프로그램'	105
<표 2-25> 사이버 노동대학 교양과정 제1학기 개설 강좌(안)	110
<표 2-26> 한국 평생교육기관 총현황	115
<표 2-27> 대학부설 평생교육원 현황	116
<표 2-28> 학점은행제의 주요내용	117
<표 2-29> 시·도별 여성회관 현황	118
<표 2-30> 여성회관 운영실적	118
<표 2-31> 구민회관 현황	121
<표 2-32> 전국 문화공간 현황	122
<표 2-33> 전국 공공 도서관 현황	124
<표 2-34> 민간단체분류	125
<표 2-35> 민간단체 현황	126
<표 2-36> 전국 여성단체 조직현황	130
<표 3-1> 주요 중앙조직 개요	136
<표 3-2> 현장위원 기초 교육과정	147
<표 3-3> 조직방법론 17개 모듈 교육과정	148
<표 3-4> FIU의 특별교육과정	149
<표 3-5> 통합된 전문과정	150
<표 3-6> 전국노동조합 고급과정	153
<표 3-7> 노조 지도와 운영 - 임원 기초과정	154

한국 노동교육의 실태와 발전방안

<표 3-8> 노조의 지도와 운영 - 임원 고급과정	155
<표 3-9> 각 조직 개요	158
<표 3-10> 독일노총 교육원 세미나 주제	162
<표 3-11> 독일 공공노조 현장위원 세미나 교육과목	164
<표 3-12> 전임활동가 훈련 참가기준	165
<표 3-13> 독일건설노조의 전임활동가 훈련과정	167
<표 3-14> 독일노총의 노동대학	168
<표 3-15> 노동아카데미 입학자격	169
<표 3-16> 노동아카데미 61학년도 교과과정	169
<표 3-17> 스웨덴 주요 민중 교육기관	181
<표 3-18> 스웨덴의 민중교육과 노동교육	185

제 1 장

노동교육의 개념과 위상

- 제 1 절 · 노동교육 개념 정립의 필요성
- 제 2 절 · 노동교육의 개념
- 제 3 절 · 노동교육의 유형
- 제 4 절 · 노동교육의 철학
- 제 5 절 · 평생교육과 노동교육

제 1 장 노동교육의 개념과 위상

제 1 절 노동교육의 개념 정립의 필요성

노동자에게 유용한 지식은 과연 무엇일까? 노동교육에 관심을 갖는 사람이라면 누구나 한 번쯤 던져 봤을 자기 반성적 질문이다. 그리고 노동교육은 이 질문에 대한 답변에 따라 다양하게 전개되었고 새로운 활로를 모색해 왔다 해도 과언이 아니다. 우리나라에서도 1970년대 이후 빠른 산업화 과정을 거치면서 정부, 기업, 노동자 및 기타 민간조직들이 근로자 교육, 공장 새마을 교육, 노사관계교육, 기업교육, 생산성 훈련, 노동조합원 교육, 노동 야학, 노동자 정치교육 등 매우 다양한 성격의 노동교육을 실시했고, 이제 21세기를 맞아 노동교육의 새로운 발전방안을 모색하려는 것 역시 '노동자에게 유용한 지식은 과연 무엇일까?'라는 위 질문의 틀 안에서 생각해 볼 수 있다.

이 질문에 답하려면 우선 노동교육의 외적 조건인 21세기 한국 사회의 상황을 살펴볼 필요가 있다. 첫째, 21세기 한국 사회에서는 실업이 크게 늘고 고용의 불안정성도 증대하며 그 결과 비정규직, 파트 타임의 노동자가 상당히 많아질 것이다. 그만큼 노동자들의 작업 조건은 물론 일상 생활 환경이 크게 변화할 것이다. 노동자는 전에 비해 더욱 개별화하고 일상 생활 안에서 생산 못지 않게 소비가 차지하는 비중이 크게 늘 것이다. 특히 정보통신 매체의 활용은 기하급수적으로 증가할 것이다. 또 시민사회 영역이 확대됨에 따라 노동자이기보다는 일반 시민으로서 사회에 참여하는 일도 많아질 것이다. 둘째, 노동운동에서 새로운 전략을 모색하게 될 것이다. 이미 1990년대 이후 그 조짐이 보였지만, 단기간에 노동자의 권익을 확보하는 경제 투쟁의 전략을 넘어서서, 중장기적으로 노동자를 정치세력화하고 노동자의 정체성 확립을 통해 노동문화를 형성하는 가운데 노동자의 총체적(정치적, 지

적, 도덕적) 역량을 확보해야 한다는 새로운 시각이 대두하였다. 임금이나 단체협상 등에서 유리한 고지를 점하는 것 못지 않게 노동자의 정치적, 문화적 힘을 기르는데 관심을 기울이는 셈이다. 셋째, 노동조합의 교육활동이 크게 증가함과 동시에 노동자의 학습 활동이 다변화할 것이다. 노동조합의 활성화와 함께 많은 노동자들이 노동조합의 교육활동에도 참여하겠으나, 그에 못지 않게 정부, 기업, 민간단체 및 각종 정보통신 매체가 제공하는 다양한 교육 프로그램들을 시민의 한 사람으로서 수강할 것이다. 따라서 노동조합이 주도하는 교육활동이 여타 교육 프로그램에 비해 매력 없는 것으로 평가되는 일이 없도록 주의해야 할 것이다.

노동교육의 외적 상황이 이렇게 달라질 것으로 예상됨에 따라 노동교육은 내적 쇄신을 통해 자신의 진로를 새롭게 개척해 나가야 할 것이다. 그러나 노동교육의 실체를 살펴보면 기존 노동교육의 개념 틀 내에서 맴돌 뿐 새로운 시도를 찾아보기 어렵다. 다음 <표 1-1>의 구분에 비취볼 때, 노동운동 진영의 노동교육에는 조직의 효율성을 추구하는 체제변화 모형(이른바 방침교육)의 노동교육은 많으나 변화하는 사회 속에서 개인의 능력과 자질을 함양하는 훈련 모형(이른바 훈련교육)의 노동교육은 드문 편이다. 더군다나 노동자들의 다양한 학습 욕구 충족을 위한 프로그램(고객선택 모형, 협의·교육 모형)은 더더욱 찾기 힘들다. 뿐만 아니라 노동교육 프로그램의 계층별, 기능별 체계화도 소홀하다.

<표 1-1> Lauffer(1978)의 성인교육 분류

대상 \ 접근방식	학습자의 필요에 따른 선택	학습자 외 개인이나 집단의 요구
개 인	고객선택 모형	훈련 모형
조 직	협의·교육 모형	체제변화 모형

따라서 21세기 한국의 노동교육에는 보다 포괄적인 접근이 필요하다. 노동조합 중심의 노동교육 전통을 이어가되 노동교육의 개념을 확대하고 다양한 내용과 방법을 개발하며 제도적 장치를 강구해야 할 것이다. 이를 위해서는 첫째, 기존 노동교육의 철학을 재검토하고 둘째, 노동교육의 내용과 방법의 다양화를 모색하며 셋째, 노동교육의 제도화 등을 모색하는 일이 필요하다.

제 2 절 노동교육의 개념

노동교육은 시대적 사회적 상황에 따라 여러 가지로 해석되었고(Calson,1971; Dwyer,1977; Pandey,1986; Hellyer & Schulman,1989), 용어 또한 무분별하고 일관성 없이 사용돼 왔다(김민호,1994). 그런데 교육은 기본적으로 가르치는 사람, 배우는 사람 및 교육과정의 세 요소로 구성된다. 이하에서는 노동교육의 개념을 교육주체, 교육대상 및 교육내용을 중심으로 살펴볼 것이다.

1. 교육주체

산업혁명을 계기로 노동계급의 자녀들이 본격적인 교육을 받기 시작한 이래로, 노동계급의 자녀들이나 노동자들은 대부분 교육의 주변부에 놓여 왔다. 즉, 산업화와 국민국가 건설에 필요한 초보적 수준의 교육을 받을 뿐 중등 또는 고등 수준의 교육기관에는 경제적, 문화적 이유 등으로 아예 접근조차 허용되지 못한 경우가 대부분이었다. 그나마 자유주의적 박애주의자들, 종교단체, 대학과 노동조합 등이 주도하는 다소간의 노동교육 프로그램들이 노동자들의 지적 갈증을 해소하고, 그들의 권익보호와 사회참여에 실질적인 도움을 줄 수 있었다.

이후 나라마다 사정은 달랐지만, 정규 중등학교의 교육기회가 노동계급의 자녀들에게도 점차 주어져 갔고, 성인교육으로서의 노동교육이 국가 주도 하에 제도화된 경우도 종종 생겨났다. 그래서 노동자들은 전에 비해 교육받을 기회가 상대적으로 많아졌다.

이를 두고, 지배계급들은 노동자 주도 노동교육 불필요론을 역설한다. 기존의 정규 또는 성인교육 시설들이 노동자들의 교육적 욕구를 충족시키기에 충분하다는 것이다. 게다가 교육내용에 대한 선택권을 노동자에게 부여할 때, 노동교육기관들은 자칫 마르크스주의의 이념을 선전하는 장소가 될 가능성이 있으며, 아무리 객관적 교육일지라도 노동자들로 하여금 혁명적 행위를 하게 하여 민주주의를 크게 위협할지도 모른다고 우려한다. 따라서, 노동자가 노동교육의 주체로 나서는 것은 합당치 못하다는 것이다(Schneider,1941:9).

그러나 노동자들은 자신들의 삶 속에서 우러나오는 지적, 실용적 관심들을 해소하기엔 기존의 교육체계가 부적합함을 느끼곤 한다. 즉 중등 또는 고등교육의 벽은 아직도 너무 높은 편이며, 자신들의 관심을 충족시키지 못한다. 또한 여러 가지 노동교육 프로그램들은 노동자가 아닌 다른 집단들이 주도하기 때문에 노동자들의 학습욕구와 불일치 하는 내용들을 다루는 경우가 많다. 예컨대 1920년대 미국 대학의 노동교육(심지어는 노동조합이 주관하는 노동교육마저도)은 당시 미국 노동자들의 사회변혁에 대한 관심을 채우기엔 그 내용이 제한되어 있었고, 대학 자신의 이념에 비추어 노동계급의 경험을 평가절하 하였다. 따라서 노동자들 사이에서는 '노동교육의 주체는 과연 누구인가?'라는 질문이 솟아났다. 그 결과 오직 노동자 자신이 노동교육의 주체로 나설 때만이 자신들의 관심을 충족시킬 수 있다고 믿고, 독자적인 노동자학교 설립운동을 전개하기에 이른다. 노동자학교는 재정적 독립과 아울러 당시의 기업주의 노선을 거부하고 산별 노조 결성의 정당성을 알렸으며 이를 토대로 사회변화를 추구하였다. 아울러 노동자학교에서는 학생, 교사 및 행정가가 동등한 권리를 갖고 학교 일에 관여함으로써 노동운동의 전투성을 유지하는 데도 기여했다(Altenbaugh,1980:174-220).

노동교육의 주체 문제와 관련해 볼 때, 우리나라의 노동자들은 시혜의 대상, 계몽의 대상 단계를 벗어나 교육받을 권리의 주체 나아가 학습의 주체로 성장하고 있는 중이다. 노동자 주도의 노동교육론이 노동자가 아닌 사람들 중심의 노동교육에 대한 반성으로부터 아주 최근에야 대두했고, 이를 실천에 옮기려는 움직임이 드물게나마 나타나고 있다. 노동교육의 강사로 노동자 출신의 사람을 등용시키고, 참여식 교육방법을 도입하며, 노동조합 내외에서 학습 소모임이 활성화되고 있다. 이를 두고 노동운동 성장에 따른 노동조직의 확대나 노동자 의식의 성숙의 결과로만 해석해 버릴 수 있으나, 이제껏 교육의 대상으로만 여겨졌던 노동자가 어엿한 노동교육의 주체로 부각하는 한국 노동교육 역사상의 전환점으로 재해석할 수 있다. 그러나 노동자가 노동교육의 주체로 등장했다고 해서 노동자의 삶의 관심을 교육적으로 답하는 데 성공했다고 단정할 수 없다. 지도적 위치의 노동자가 일반 노동자 대중들의 학습욕구를 과연 얼마만큼 수용할 것인지, 또한 노동자 가운데서도 여성 노동자, 외국인 노동자, 농업 노동자, 서비스업 노동자 및 비정규직 노동자 등의 교육적 요구를 얼마나 충족시킬지는 아직 해결되지 않은 질문들이다. 바꿔 말해, 노동교육의 주도권을 두고 노동자와 비 노동자간의 대립·갈등만이 아니라 노동자들

간의 갈등도 모든 노동자의 학습권의 실현이라는 맥락에서 비판적으로 검토할 필요가 있다.

2. 교육대상

노동교육의 개념은 교육대상을 어디까지 한정하느냐에 따라 다르게 이해된다. 어떤 사람들은 노동교육의 대상을 오직 노동자에 한정하면서 노동교육의 의미를 좁게 규정한다(이동한,1984; 신순철,1985; 김금수,1988; 박창규,1988; 정민승,1993). 반면에 노동교육의 대상을 노동자만이 아니라 사용자, 학생 및 일반 국민까지 포함하면서 노동교육의 의미를 넓게 바라보는 사람들도 있다(김승한,1988; 정우현,1988,1990; 김윤환,1990; 박종진,1990; 유은종,1990; 김승곤,1993).

사실, 노동교육의 대상을 노동자에 한정할 경우 노동교육과 노동자교육의 개념적 혼란이 우려된다. 이런 혼란은 우리나라에서 외국의 노동교육 관련 용어들(*workers' education, labor education, labor studies, working-class education, Arbeiterbildung, 勞動教育*)을 번역할 때, 그 의미의 차이를 구분하려는 세심한 노력을 기울이지 않고 이 모두를 단지 노동교육으로 표현한 데서 비롯되었다. 그러나 노동교육의 대상을 노동자만이 아니라 사용자, 공무원, 학생 및 일반 국민 등 모든 사람들로 확대할 경우에는 더욱 큰 문제가 야기될 수 있다. 마치 환경교육의 용법처럼, 노동문제를 다루기만 하면 이 모두를 노동교육으로 간주할 경우, 실제 노동교육 활동을 균형 있게 그려내지 못한다. 즉, 환경교육이 비교적 학교교육 안팎에서 학생과 일반 국민을 불문하고 포괄적으로 이루어지고 있음에 비해, 노동교육은 주로 노동자들을 대상으로 이루어 질 뿐, 사용자나 공무원, 학생 또는 일반 국민들을 대상으로 하는 경우가 극히 드문 상황에서 이 모두를 노동교육으로 부를 경우 노동교육의 특징이 잘 드러나지 못하게 된다. 뿐만 아니라 노동교육의 대상을 확대할 경우, 이미 있는 다른 교육 용어 - 경영자 교육, 노무담당 공무원 교육, 초등학교 사회과 교육이나 노작교육, 국민정신교육 등 - 와의 개념적 중복을 초래하게 된다. 게다가 본 연구에서는, 노동조합 교육을 핵심으로 삼고자 하므로 노동교육의 대상을 노동자로 국한하는 것이 좋을 듯하다. 따라서 본 연구에서는 노동교육의 외연을, 노동자교육과 같은 것으로 보고, 노동자나 사용자, 정부, 대학 및 민간단체

.....
등이 노동자를 대상으로 교양교육, 직업교육, 혹은 정치교육을 실시하는 것에 한정하고자 한다.

노동교육의 대상은 노동운동이 성장함에 따라 확대되는 경향이 있다. 노동운동 초기에는 교육대상을 몇몇 지도급 노동자에 한정하려는 시도가 있었으나 노동운동의 성장이 노동자 조직의 확대를 수반하고 노동자 조직의 확대가 조직 지도부와 노동자 대중간의 간격을 메워줄 노동운동 전문가의 양성을 요청했기에 교육대상자는 더욱 넓혀져 왔다. 그러나, 최근 우리 사회의 노동교육기관들을 살펴보면 노동조합을 제외하곤 노동자들의 교육 참여가 그다지 활발하지 못함을 본다.

1987년과 1988년 노동자 대투쟁 이후 노동조합의 결성이 늘어나면서 노동교육의 상당 부분 역시 노동조합으로 이관되어 조합원 대상의 교육은 확대된 반면에 노동조합 외부 정치조직에서의 교육활동은 축소되었다. 특히 이들은 자신의 이념과 사업에 노동자 학생들을 끼워 맞추려 함으로써 노동자들이 반발과 중도 이탈을 초래했다(전민교협,1993). 반면에 기업, 정부 및 민간단체 등은 평생교육의 맥락에서 노동자 개인의 지적 욕구나 사회적 지위 향상을 위한 교육 프로그램을 마련해 노동자들의 학습 욕구에 부응했다. 한편 노동조합 내의 교육활동은 양적으로 확대되어 왔으나, 조합원들의 욕구와 수준에 맞게 교육 내용을 다양화하고 체계화하지 못한 결과 조합원들의 학습만족도가 낮은 편이었다. 사실 민간 주도의 노동교육에서는 학습자의 가입과 탈퇴가 학교교육에 비해 자유롭다. 따라서 노동조합이 교육대상을 보다 더 확보하기 위해서는 노동자의 욕구와 수준에 부합하는 프로그램을 체계적으로 제공할 필요가 있다.

3. 교육내용

노동교육의 내용은 일반적으로 볼 때 노동문제라 할 수 있다(김승한,1988; 정우현,1988,1990; 김윤환,1990; 박종진,1990; 유은중,1990; 김승곤,1993). 노동문제는 통상 노동시장 노사관계 및 노동정책 등을 주요 부분으로 포함한다. 그러나 노동문제는 노동자의 일의 세계나 조직생활에서 직면하는 문제들 혹은 자본가나 국가가 생산활동 또는 노동정책에서 직면하는 문제들만이 아니라, 보다 넓게는 노동자가 사회속의 한 구성원으로서, 인간으로서 부딪치는 문제들까지도 포함해야 한다. 노동자

.....

는 자신의 삶의 조건으로서 일의 세계 밖에도 관심을 두고 있기 때문이다. 우리는 이제껏 노동자의 소외를 생산을 중심으로 파악해 왔다. 하지만 사회생활 곳곳에서 노동자의 소외현상이 나타나고 있으므로 이러한 노동자의 제반 소외현상의 극복을 노동문제로 다뤄야 한다. 마찬가지로 노동교육의 내용도 확대할 필요가 있다. 여가, 육아, 교육, 주택, 건강, 인권, 환경과피, 지역 간 그리고 지역 내 갈등 등 일상생활에서 접하는 많은 문제들을 어떻게 이해하고 해결방안을 모색해야 할지를 노동교육에서 다뤄야 한다. 그렇게 할 때 노동자는 단순한 임금노동자로서만이 아니라, 사회 속의 그리고 세계 속의 인간으로서 다른 집단의 사람들과도 협력하는 것을 배우고 인간적으로 성숙함은 물론 노동자의 권익 향상만이 아니라 사회발전을 기대할 수 있을 것이다.

이 점에 비춰볼 때 1987년 이후 우리나라의 노동교육은 노동조합 중심으로 양적 확대를 이루었으나 교육 내용 면에서는 오히려 그 이전보다도 협소해지고 말았다. 다만 한국가톨릭노동청년회(J.O.C.)가 1994년 연중 캠페인의 일환으로 청년노동자의 여가실태를 조사·분석하여 그에 따른 교육적 대책을 마련한 것처럼 몇몇 노동교육기관에서는 교육내용의 다양화를 시도하고 있다.

또한, 노동교육의 내용을 검토할 때 간과해서는 안될 것은 교육내용의 통합성과 현실성이다. 노동교육에서는 일의 세계, 노동자 조직의 의미와 실제, 사회 속의 노동자 그리고 인간으로서의 노동자가 갖추어야 할 지식과 덕목을 통합적으로 갖추되 노동자의 삶의 현실에 바탕을 두어야 한다. 이는 노동교육이 노동자의 삶을 바탕으로 전인교육을 지향해야함을 뜻한다. 그렇지 않으면 교육내용이 아무리 훌륭하다 하더라도 분업화된 사회의 기능인 양성에 머물거나, 김금수(1988a)의 표현대로 교육주의의 오류에 빠질 수 있기 때문이다. 그런데 우리나라 양대 노동자 조직인 민주노총과 한국노총의 노동교육은 정치교육 중심으로 편성되어 있다. 노동자들의 일상적 삶의 체험을 교육적 소재로 삼는 것을 간과하고 있다. 또한 교양교육을 노동교육 범주 밖의 것으로 인식함으로써 통합성을 결여하고 있다. 그러나 노동운동이 수세인 지금의 상황에서는 오히려 교양교육, 기술교육 및 정치교육의 통합적 접근을 통해 노동자로서 능력과 자질을 함양하는 데 더욱 힘쓸 필요가 있다.

제 3 절 노동교육의 유형

다양한 성격의 노동교육들을 보다 체계적으로 이해하려면, 이들 노동교육을 몇 가지 범주들로 유형화하는 게 바람직하다. 앞서 노동교육의 개념을 교육주체, 교육대상 및 교육내용을 중심으로 정리했기에, 여기서도 노동교육을 교육주체, 교육대상 및 교육내용을 중심으로 유형화하고자 한다.

1. 교육주체별 유형

전형적인 자본주의 국가인 미국의 노동교육을 유형화한 슈나이더(Schneider,1941)에 따르면, 노동교육은 노동조합주도의 노동교육과 정당, 지역사회단체 및 교회주도의 노동교육 등으로 구분된다. 대학이나 정부가 아직 노동교육에 참여하기 전이므로 노동교육의 주체로서 거론되지 않았다. 한편, 크랑크(Krajnc,1988)는 사회주의 국가인 유고슬라비아(분할되기 이전)의 노동교육을 야간학교(evening schools), 노동자 및 민중을 위한 대학(the workers' and people's universities), 그리고 공장과 기업 내 교육센터(educational centers in factories and enterprises) 등으로 분류했다. 전 세계적으로 노동교육에서 노동조합이 차지하는 위상에 비춰볼 때, 그리고 레닌(Lenin)이 지적했듯이 사회주의 국가에서 전위와 대중을 결합시키는데 노동조합이 매우 중요한 역할을 수행함에도 불구하고(堀江正規 外, 이태준 역,1986), 유고슬라비아에서는 노동조합의 교육활동이 매우 소홀함을 알 수 있다.

국제노동기구(ILO,1983)에 따르면 노동교육은 크게 노동조합이 주도하는 경우와 노동조합 밖의 노동교육으로 구분되고, 노조 밖의 노동교육에는 정부 및 공공기관, 대학, 노동자교육협회(WEA), 자원단체, 기업 및 이들의 협의회, 그리고 국제적 또는 지역적 조직 등이 주관하는 노동교육이 포함된다. 국제기구인 만큼 세계의 거의 모든 노동교육 조직체계를 망라하고 있다. 그러나 국제노동기구의 유형화 방식에 맞추어 특정 국가의 노동교육을 분류한다면, 특정 국가의 특수성이 약화될 수 있다. 그 나라 특유의 노동교육 활동(예컨대, 우리나라의 야학과 같은 경우)이 소홀히 취급될 우려가 있다. 이 점에 비추어 화이트하우스(Whitehouse,1989)가 제삼 세계

국가들의 노동교육상의 특징을 고려하여 노동자교육협회(WEA)와 구별되는 노동자 대학 및 여타 노동교육기관(Labor College and Institutions)을 노동교육의 한 형태로 제시한 것은 매우 적절한 것으로 여겨진다. 그러나 그 역시 노동교육 유형에 노동교육 이외의 목적을 지닌 자원단체나 기업의 노동교육을 포함시키지 않은 한계를 지닌다.

우리나라의 노동교육을 유형화한 경우를 보면, 노동교육의 확대와 더불어 노동교육의 유형화 방식에도 변화가 있었음을 알 수 있다. 아직 대학의 노동교육 참여가 활성화되기 전에 노동교육을 분류했던 김성진(1977)은 노동교육을 노동운동 자체조직에 의한 경우와 정부나 기업에 의한 경우로 구분했다. 대학의 노동교육 참여가 활성화된 뒤에는 임종철(1989)에게서 보듯이 노동교육의 주체가 사용자, 노동조합, 정부 및 대학을 비롯한 전문기관 등으로 확대되었다. 그러나 위 두 사람은 노동교육을 이른바 제도권 내부에 한정시켰다. 이에 대해 유은종(1990)은 노동교육을 크게 공식적 노동교육과 비공식적 노동교육으로 구분하고, 전자에는 한국노사교육본부, 노총, 단위노조의 노동교육을 포함시켰고, 후자에는 야학, 민간단체 및 대학의 노동교육을 포함시켰다. 노동교육을 공식적인 경우와 비공식적인 경우로 구분한 것은 우리의 노동교육 실정을 반영하기 위한 조치로서 매우 적절했으나, 대학과 민간단체의 노동교육을 비공식적 노동교육으로 분류한 것은 적합하지 못했다고 본다. 박세현(1990) 역시 노동교육과 노동운동의 관계를 중시하면서 노동교육의 유형에 공식적인 기독교 관련단체만이 아니라 비공식적인 단체 예컨대, 각종 노동상담소와 교육지원단체의 노동교육을 포함시켰다. 그러나 정부나 기업의 노동교육을 노동교육 범주에서 제외시킨 한계를 지닌다.

이처럼 교육주체에 따른 노동교육 유형화 방식은 해당 국가의 노동교육의 실정과 노동교육을 바라보는 연구자의 관점에 따라 매우 다양함을 알 수 있다. 따라서 노동조합의 교육을 중심으로 노동교육의 실태 분석과 발전방안을 모색하려는 이번 연구에서는 노동교육의 유형을 크게 노동자 조직이 주체인 경우와 노동자 조직 외부가 주체인 경우로 구분하고자 한다. 그리고 후자는 다시 사용자, 정부, 공공기관, 대학교 및 기타 민간단체 등의 노동교육 등으로 구분해 보았다. 여기서 노동자 조직이란 노동자가 주체가 되어 만든 조직을 뜻한다. 이를 표로 나타내면 다음 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> 교육주체별 노동교육 유형

구 분	주 체	종 류
노동자 조직이 교육주체인 경우	노동조합	중앙조직, 산별연맹, 단위조합 등
	노동자 정치조직	노동자 정당 및 기타 정치조직
	노동자 학습조직	노동자 소모임, 노동자 문화회, 지역노동자회의 노동교실, 노동교육기관 졸업생들의 후속 모임 등
노동자 조직 외부가 교육주체인 경우	기업	개별 기업, 경단협, 경총, 전경련, 중소기업 중앙회 등
	정부	노동부, 기타 정부부서, 한국노동교육원, 한국노동연구원 등
	대학교	대학, 대학원의 정규과정 및 대학 사회교육프로그램 등
	민간단체	노동연구소, 시민단체, 언론기관, 종교기관, 야학, 노동상담소, 사이버 노동대학 및 기타 지식인들이 주도하는 노동자 교육기관 등

2. 교육대상별 유형

영국 사회교육의 역사를 비교적 관점에서 다룬 피어즈(1972)는 노동교육을 그 대상에 따라 조합원 교육과 비조합원 교육으로 구분하고, 전자를 다시 평조합원, 지역 임원 및 노동조합 전임자 대상의 교육으로 구분했다. 한편, 우리나라 노동운동권 일부에서는 노동자의 계급의식 고양을 목적으로 노동교육을 노동자의 의식수준에 따라 선진노동자, 중진노동자, 후진노동자 대상의 노동교육으로 분류하기도 한다(전민교협,1993). 노동자의 의식수준을 고려하여 그에 적합한 교육내용을 마련한다는 점에서 원칙적으로 바람직하나, 노동자의 의식수준을 어떻게 객관적으로 평가할 것인가의 문제를 지니고 있다. 그러므로 본 연구에서는 노동교육의 대상을 조합 가입 유무와 조합 내에서의 지위에 따라 다음 <표 1-3>과 같이 유형화했다.

<표 1-3> 교육대상별 노동교육 유형

구 분	대 상	종 류
노동조합 가입여부	비조합원	비조합원교육
		일반 조합원 교육
	조합원	간부 교육
		지도자 교육

3. 교육내용별 유형

오랜 전통의 영국 노동교육을 개관한 피어즈(Peers,1972)에 따르면, 노동교육은 크게 기술적 측면의 노동교육과 인문학 중심의 노동교육으로 구분되며, 전자의 노동교육 내용은 다시 노동조합 운동에 관한 실무 지식과 과학기술로 구성된다. 이러한 구분방식은 동서양을 불문하고 노동교육 내용을 일반교육(또는 교양교육), 직업교육 및 정치교육으로 삼분하는 전통을 낳았다(Krajnc,1988; 김승한,1988). 다만 논자에 따라 이 중 어느 하나를 보다 세분화하는 경우가 있다. 예컨대 일본의 倉内史郎(1971)은 정치교육을 또 다시 노동계급의 독자적 노선을 고수하는 정치지향 노동교육, 노동조합의 이익을 추구하는 경제지향의 노동교육 및 기업경영이나 사회통합 차원에서 노사관계의 안정을 강조하는 협조지향의 노동교육으로 나누어, 보편적 인간으로서 갖추어야 할 기본 지식의 습득을 강조하는 교양지향 노동교육과 직업기술의 습득과 향상을 도모하는 능력지향의 노동교육과 아울러 노동교육의 5대 영역을 구축하였다. 이와는 달리 국제노동기구(ILO,1983)에서는 교양교육을 3Rs 정도의 문해 능력을 갖추는 기본교육과 보다 높은 수준의 문화적 삶을 향유할 수 있게 하는 문화 과학교육으로 구분하여, 직업 기술교육 및 사회 경제교육과 함께 노동교육을 4등분하였다. 고려대 노동문제연구소(1982) 역시 노동교육을 4대 영역으로 유형화했다. 다만 교양교육이 아니라 정치교육과 관련된 부분을 둘로 나뉘, 조직강화에 관한 내용과 경영관리에 관한 내용으로 구분하고, 교양교육은 인간적 성장에 관한 내용으로, 기술교육은 생산성 향상에 관한 내용으로 표현하고 있다. 한편, 논자에 따라서는 정치교육이나 기술교육을 노동교육 영역에서 제외시키는 경우도 있다. 김성진(1977)은 노동교육을 교양교육과 직업교육에 한정시켰고, 씨에프엠(C.F.M.,1987)은 노동교육에서 기술교육을 배제하고 있다.

본 연구에서는 노동교육이 인간 노동을 전제로 하고 있는 만큼, 앞에서 언급했듯이 노동의 기술적 측면, 사회적 측면 및 인간형성적 측면 중 어느 하나도 빠뜨릴 수는 없다고 본다. 또 우리나라 노동운동이 노동조합을 중심으로 전개됨을 고려할 때 노동조합의 조직과 관리에 관한 실무 지식은 노동교육의 내용으로서 중요한 위치를 차지한다고 본다. 그러므로 본 연구에서는 노동교육을 교육내용에 따라 다음 <표 1-4>와 같이 유형화하였다.

<표 1-4> 교육내용별 노동교육 유형

구 분	내 용	종 류
노동의 인간형성적 측면을 강조하는 경우	교양교육 영역	교양지향 노동교육
노동의 기술적 측면을 강조하는 경우	직업교육 영역	능력지향 노동교육
노동의 사회적 측면을 강조하는 경우	정치교육 영역	정치지향 노동교육
		경제 및 실무지향 노동교육
		협조지향 노동교육

제 4 절 노동교육의 철학

노동교육을 둘러싼 철학적 쟁점을 교육목적, 교육내용, 교육방법 및 교육제도 등으로 나누어 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 노동교육의 목적은 노동운동과 교육운동 양쪽 입장에서 논의되어 왔다. 일반적으로 노동교육의 목적은 그것이 실시되고 있는 사회문화적, 경제적 및 정치적 맥락과 교육대상인 노동자의 노동력의 유형 그리고 노동교육을 실시하는 교육 주체의 이데올로기 등에 따라 다르게 나타난다. 다만 대부분의 노동교육 프로그램들이 공통적으로 갖는 교육목적은 나열하면 다음과 같다. ① 노동자가 되는 데 필요한 직업적, 기술적, 지적 기술의 획득. ② 노동자로서 자기 확신감, 노동의 존엄성 및 긍정적 자아개념의 획득. ③ 노동자의 권리와 그 권리를 보호 향상하는 방법의 이해. ④ 노동자의 지위, 권리 및 위상, 노동의 국제적 분업 그리고 자본의 흐름 등에 영향을 미치는 사회적, 국가적, 국제적 힘들에 대한 이해 등이다(Pandey,1986).

그런데 실제 노동교육 프로그램에서는 위의 네 가지 교육목적은 모두 다 충족시키는 경우가 흔치 않다. 어느 한두 가지는 소홀히 다뤄질 때가 많다. 위에 나열된 교육목적들이 우선 순위에서 차이가 생기기 때문이다. 예컨대, 노동자의 실제적 욕구를 충족시키는 기술교육이나 자아존중감을 위한 교육에 초점을 둘 것인지 아니면 노동자의 권익 향상이나 노동자가 처한 객관적 조건에 대한 이해를 우선적으로 다룰 것인지에 대해 서로 다른 견해가 있다. 전자의 경우는 노동교육을 교육운동의

차원에서 이해하는데 비해 후자의 경우는 노동운동의 맥락에서 바라본다.

우리나라에서는 이와 관련하여 1980년대 초반 소위 야학논쟁이 전개되었다. 야학을 노동운동의 범주로 이해하는 입장은 배우는 학생의 대다수가 노동자이며, 노동자에게 노동문제와 사회모순을 일깨우는 것이 가장 중요하다고 보고, 교육내용도 노동운동에 필요한 요건들로 채울 것을 강력히 요구했다. 아울러 야학 조직도 노동운동 조직의 주변으로 묶어야 한다는 것이다. 이에 비해 야학을 교육운동으로 보는 관점은 야학의 존립근거가, 교육주체와 대상이 누구이건 간에, 일차적으로 교육자와 피교육자간의 교육에 있으므로 야학은 노동운동과 독립된 하나의 영역으로 인정돼야 한다는 것이다. 바꿔 말해 노동자에게 노동문제에 대한 형식적 이해를 시키는 것보다 노동자 스스로가 움직일 수 있는 사상을 갖게 하는 것이 더 중요하다는 것이다(서인영, 1988:51). 하지만 교육운동으로서 노동교육을 이해하려는 입장은, 노동운동을 중시하고 노동자들의 의식화와 조직화를 강조하는 풍토 속에서 그리고 교육운동으로서 노동교육의 조직에 대한 논리부족으로 점차 약화되었다.

그러나 이 논쟁은 끝난 것이 아니었다. 1988년 노동운동의 확산과 함께 노동교육에 대한 요구가 붓물처럼 터지면서 다시금 재연되었다. 일부에서는 노동교육을 노동운동이 아닌 교육적 시각에서 바라보는 것은 교육주의적 오류에 빠진다고 보았다. 왜냐하면 노동교육이 노동현장에서 다양한 수준의 실천적 투쟁과 결합할 때만이 대중의 참여를 끌어낼 수 있으며, 교육의 효율성을 발휘하고, 계몽적이길 그칠 수 있다는 것이다. 반면에 다른 사람들은 노동교육의 목적이 노동자의 교육적 소외를 타파하고, 정신노동과 육체노동의 분리를 극복하며, 민족자주문화를 정립하는데 있다고 보았다. 따라서 노동교육은 교육운동의 차원에서 노동자 대중의 교육적 요구에 충실해야 하며, 제도화되고, 전인교육을 지향해야 하며, 교사의 자질함양에도 노력해야 한다는 것이었다.

노동교육의 목적을 노동운동의 실천적 관심이나 교육운동의 이론적 관심에만 한정하는 것은 비판되어야 한다. 노동자는 일의 세계와 노동자 조직에 관여할 뿐만 아니라 사회인으로서 작업세계 밖의 삶의 조건에도 관심을 두기 때문이다. 뿐만 아니라 노동자의 의식은 단지 교실 안의 교육을 통해서만이 아니라 대중적 실천을 통해 각성되는 것이다. 따라서 노동자가 노동운동의 실천적 과정을 통해 노동자로서 권리를 자각하고 노동현실을 변화시키며 여러 형태의 사회운동을 통해 주거권, 환경권, 교육권 등을 각성하고 사회변화에 참여할 때, 노동교육의 목적은 비로소

.....

완전히 충족될 것이다. 다시 말해, 노동교육은 노동운동의 목표인 노동질서의 변화와 교육운동의 목표인 인간 의식의 변화 및 교육받을 권리를 동시에 확보해야 할 것이다.

둘째, 노동교육의 내용은 노동교육이 사회발전에 어떻게 기여할 수 있는가와 관련해 노동자 교양교육과 정치교육 사이에서 쟁점이 되어 왔다. 자유주의적(liberal) 노동교육론은 사회 구성원 개개인의 인격적 성숙을 통해 사회발전이 가능하다고 보고, 노동자 개개인에게 인문 교양교육을 확대할 것을 주장한다. 반면에, 급진적(radical) 노동교육론에서는 노동계급이 대안적 헤게모니를 형성하여 사회변혁의 주체로 자리잡을 때, 진정한 의미의 사회발전 즉, 구조적 변화가 가능하다고 믿고 노동자 정치교육에 주력한다.

노동교육이 사회발전에 어떻게 기여할 수 있는지는 노동자 교양교육과 정치교육을 결합할 수 있느냐의 문제에 관련된다. 만일 양자의 결합이 가능하다면, 즉 노동자가 교양을 쌓는 가운데 정치의식을 습득하거나 정치의식의 함양에 노력하면서 동시에 교양을 형성할 수 있다면, 노동교육을 통해 개인의 성장은 물론이고 사회발전에도 기여할 수 있을 것이다.

셋째, 노동자 교육방법은 교육목적의 실현을 위해 선전, 선동의 방법을 어떻게 수용할 것인가와 관련해 쟁점이 되어 왔다. '어떻게 하면 노동자를 자신과 세계에 대해 높은 수준의 이해와 감수성을 갖춘 지성인으로 육성할 수 있을까?', 혹은 '노동자를 사회변혁의 주체로 나서게 하려면 노동교육에서는 어떤 방법을 활용해야 하는가?'와 같은 질문을 두고 노동교육 종사자들과 학자들은 오랫동안 고심하여 왔다.

전통적인 학교교육에서처럼 훈육 또는 탐구활동을 중심으로 인류문화 유산인 이론적 지식을 성인 노동자에게 가르쳐 이들의 지성을 개발할 것인지 아니면 성인 노동자의 생활 경험을 반성적 사고를 통해 조망하고 조금씩 조금씩 지성을 키워 나갈 것인지를 탐구했다. 성인이 아동과 다른 점이 있다면 일의 세계 안에 살고 있다는 점이다. 따라서, 일의 세계와 단절된 아동교육에서는 지적 탐구과정 그 자체만으로도 아동의 지성을 개발하는데 충분하나, 일하는 성인 노동자에게는 생활 경험과 관련되지 않은 이론적 질문은 의미를 갖지 못하는 경우가 대부분이다. 바꾸어 말해, 성인은 실천적 관심이 이론적 관심보다 우선하므로 성인의 지성을 개발하는데는 생활 경험을 매개로 하는 것이 바람직할 것이다. 그런데, 주의해야 할 것은

성인 노동자 교육에서는 사회 현실을 시급히 개선하고 성인 노동자 집단의 이익을 구하려는 욕구가 적어도 교육자에게는 크게 작용한다는 점이다. 따라서, 성인 노동자 대상의 노동교육에서는 선전, 선동의 방법을 활용하고 있으며, 노동운동과의 관련 속에서 이를 당연시하는 경향이 있다.

이와 관련하여 선전, 선동의 방법이 우리의 노동교육에서 얼마만큼 효과를 발휘하고 있는지 또 과연 교육적이라 할 수 있는지를 비판적으로 검토할 필요가 있다.

인천 노동자대학(이하 인노대)에 대한 선행적 평가 결과는 노동교육 방법과 관련해 우리에게 많은 시사점을 준다. 인노대는 체계적 선전의 교육방법을 고수했다. 그러나 인노대의 자체 반성에서도 언급되고 있듯이, 아무리 구체적 사례의 풍부한 활용으로 체계적 선전을 보완코자 했어도, 귀납적 사고 방식에 익숙해 있는 노동자에게 연역적 사고를 요구하는 체계적 선전의 교육 방법은 한계를 지닐 수밖에 없었고, 피교육자로 하여금 ‘어렵다, 강의를 실천적이지 못하다.’라는 평가를 받았다(전민교협, 1993:37). 사회 변혁의 주체로서 노동계급의 유기적 지식인의 필요성을 역설한 그람시(Gramsci)의 경우만 해도 피교육자의 상식의 세계를 바탕으로 진정한 자기 인식과 정치 의식의 형성을 모색했다는 점은 노동교육의 방법에 시사하는 바가 크다(Hoare & Smith, 1971:321-322, 328). 독일 노동교육의 변천과정을 분석한 뢰리히(Rhrig, 1986) 역시 ‘모든 노동조합의 교육 활동은 사회적 쟁점들을 위한 목적교육이다.’라는 1970년대 초 독일 금속 노조의 강령은 교육학적으로 일고의 가치도 없다고 단정한다. 왜냐하면, 교육은 그 목적을 스스로 안에 지니고 있으며, 사람을 어떤 방향으로 끌고 가는 것이라기보다는 내면으로부터 자신의 것을 만들어 이를 외부로 표현하는 것이며, 인간은 다른 목적의 수단이 될 수 없기 때문이라는 것이다.

따라서 체계적 선전은 노동자들의 일상적 경험에 바탕을 둔 귀납적 교육방법을 보완하는 차원에서 의미를 지녀야 하지 선전이 노동교육의 최우선적 교육방법으로 대두되어서는 곤란하다. 체계적 선전보다는 노동자 자신의 일상 생활과 실천적 행위(일·투쟁·조직)안에서 노동자 자신이 축적한 암묵적 지식(tacit knowledge)을 전제로 교육을 해야 한다. 언어로 표현할 수 없는 그러나 노동자의 삶의 중심에 자리한 노동자의 정서를 바탕으로 교육자와 피교육자간에 공감대가 형성되어야 한다. 교육자가 가르치고자 하는 체계적 지식은 노동자의 암묵적 지식과 연계될 때 비로소 노동자에게 교육적 의미를 지니게 된다.

이 점에 비추어 볼 때 외부에서 목적 의식적으로 특정한 지식과 가치를 주입하는 선전과 선동은 노동자에게 충분한 교육적 방법이라 말할 수 없다. 충분한 노동자의 교육방법이 되려면 학습자의 주체적 변화 구조적 변화 반성적 변화를 이끌어 내어야 하며(양미경,1992), 이는 노동자의 암묵적 지식을 인정할 때 비로소 가능하다(Polanyi 참조).

넷째, 노동교육의 제도화가 갖는 순기능과 역기능에 대한 논쟁이 있어 왔다. 노동자들이 안정적으로 자신의 학습욕구를 충족시키려면 노동교육의 제도화가 요청된다. 그러나 선진국의 노동교육사를 살펴보면, 역설적이게도 노동교육의 제도화가 오히려 노동자들의 학습욕구 충족에 방해 요인이 되기도 했다. 예컨대, 1920년대 초반 미국 대학이나 노동조합들이 마련한 노동교육이 노동자의 학습욕구에 미흡했고 노동자의 계급의식 함양에도 장애가 되었다.

그리하여 자신들의 학습욕구를 충족하려는 노동자들은 독립적인 노동교육 제도의 출현을 요구하지만 그것을 실현하기란 쉽지 않은 일이다. 무엇보다 그러한 노동교육 제도가 반हे계모니(Counter-Hegemony) 형성을 위한 사회변혁의 진지로서 자리잡게 될 것을 우려하는 지배계급이 가만히 팔짱만 낀 채 앉아 있지 않을 것이기 때문이다. 물리적으로든, 이데올로기적으로든 사전에 봉쇄하기 위해 총력을 기울이게 된다. 다행히(노동자들 입장에서 보면) 경제적 위기로 국가권력의 정당성이 약해지고 저항적 정치공간이 확장된 틈을 타서 급진적 성향의 노동자들이 비집고 들어서려 하지만 그것 또한 쉽지 않은 일이다. 정치지향적인 급진적 노동자들과 실리적 성향의 노동자 대중 간에는 의식의 격차가 뚜렷하고, 급진적 노동자 집단 내에서도 사회변혁노선에 차이가 큰 상황에서 노동자들이 연대하여 독자적인 교육조직 공간을 마련하기란 여간 어려운 일이 아니기 때문이다. 인노대의 설립운동에 관한 선행연구는 이러한 어려움을 여실히 보여 주었다(김민호,1993).

다른 한편, 기존의 제도화된 노동교육기관들은 노동자들의 새로운 학습욕구를 충족시키는데 장애라기보다는, 일반 노동자 대중에게 보다 많은 노동교육의 기회를 제공함은 물론이고 급진적 노동자들의 학습욕구 충족을 위한 열린 공간으로 활용될 여지가 많다는 견해가 있다(서인영,1986; Youngman,1986). 이들은 사회변화를 요구하는 진보적 사상은 그에 상응한 물질 토대의 변화 없이도 즉 독립된 노동교육기관이 설립되지 않은 경우라 해도 충분히 발전할 수 있다고 믿는다.

이처럼 노동교육 제도는 노동자의 학습욕구 충족의 안정적 장치이기도 하지만

역설적으로 노동교육 제도 자체가 노동자의 새로운 관심 추구에 걸림돌이 될 수 있다. 따라서 노동교육 제도는 '노동자에게 유용한 지식은 과연 무엇이며 어떻게 제공할 수 있는가?'라는 자기 반성적 차원에서 융통성 있게 마련할 필요가 있다.

제 5 절 평생교육과 노동교육

평생교육에 관한 논의는 이미 30여 년 전부터 있었다. 그러나 평생교육의 이념과 제도를 노동교육에 접목하려는 시도는 거의 없었다. 주로 기업이나 대학 차원에서 논의, 시행되었을 뿐이지 노동조직의 차원에서 거론된 적은 없었다. 이하에서는 노동자의 입장에서 평생교육론을 어떻게 수용할 것이지를 논의할 것이다. 이에 앞서 평생교육 일반에 대해 개관하였다.

1. 평생교육론의 대두 배경

평생교육은 사회변화에 따른 새로운 교육적 요구를 기존의 교육체제가 충족시키지 못하는 데서 비롯했다. 전통사회에서는 소수의 사람들이 단순한 성격의 교육을 필요로 했으나, 현대사회는 그 특성상 모든 사람들로 하여금 다양한 교육적 요구를 하게 한다. 우선, 현대사회의 새로운 교육적 요구를 다음 몇 가지로 정리해 볼 수 있다.

첫째, 산업화 및 탈산업화와 그 여파로 인해 교육의 요구가 다양해졌다. 산업구조의 변화로 산업부분은 물론이고 비산업부분에서도 취업과 직무 수행에 필요한 교육의 수준이 크게 높아졌고, 도시화는 도시이주인구의 교육요구(직업기술교육, 도시생활 적응교육)를 유발했으며, 가족구조와 기능의 변화로 가족 구성원들의 교육적 요구가 높아졌다. 중류 이상 비취업 가정주부들은 증가한 여가시간을 교육적으로 활용하려 하고, 수명의 연장은 정년 및 가족 기능의 변화와 아울러 노년층의 노인교육은 물론이고 장년층들의 노년기 준비교육의 필요를 증대시켰다.

둘째, 과학기술의 빠른 발전과 그에 따른 직업세계의 변화는 반감기(내용의 절반이 진부해지는 기간)를 끊임없이 감소시키고 있어 직업세계의 재교육 내지 계속교육을 요구하고 있다. 아울러 끊임없는 변화는 사회 그 자체의 불확실성을 증대시켰고, 그만큼 고정된 인간형의 사회화를 무의미하게 만들고 동시에 주체적으로 유연하게 대응할 수 있는 인간을 요구한다.

셋째, 교육적으로 불리한 위치에 있던 특수집단들(사회경제적으로 낮은 지위의 사람들, 이민자, 단기체류 노동자, 장애인, 시골사람 등)의 교육적 욕구를 충족시켜야 한다는 분위기가 형성되었다.

넷째, 교육체제와 생산체제의 상호작용에 관심을 갖고서, 단지 교육적으로 소외되어 왔던 사람들에게 교육에의 접근기회를 제공하는 것만이 아니라, 생산관계적 상황에서 생긴 소위 노동자집단의 지식을 재정의, 재분배, 재평가할 것을 요구하고 있다. 즉, 사회적 노동분업의 분석, 그에 따른 생산관계의 분석, 그리고 모든 교육체제의 교육과정이 지식의 사회적 분배를 재생산하거나 변형시킨다는 사실에 주목하여 지식의 민주화를 위한 새로운 교육체제를 요구한다.

반면에 기존의 학교 본위 교육체제는 산업주의, 국가주의, 계몽주의 이념에 근거한 교육체제로서 위에서 열거한 현대사회의 교육적 요구를 충족시키는 데 성공적으로 대응하고 있지 못하다.

첫째, 교육시기에 한계를 지닌다. 기간학제는 대체로 아동기와 청소년기에 국한되고 일단 학교노선에서 이탈하면 되돌아가기 어렵기 때문에, 뒤늦게 성인기에 학교교육을 시작한다는 것은 불가능한 일은 아니나 실현성이 매우 낮다. 물론 방계학제가 존재하나 이 경우는 학력을 인정받지 못한다. 요컨대 학교의 본질이 성인생활을 위한 아동기의 준비에 있는 한, 학교가 모든 연령층의 교육을 맡으리라 기대할 수 없다.

둘째, 교육기회의 한계다. 학교는 근대사회 이래로 능력주의에 따라 교육선발, 사회적 선발의 기능을 담당할 것으로 기대되었다. 그러나, 능력주의를 표방하고 있음에도 불구하고 교육기회의 분배가 귀속적 요인에 의해 왜곡되는 현상은 전 세계적으로 나타난다. 그리하여 학교는 능력주의적 선발장치가 아니라 기존의 계층구조를 재생산하고 지배 엘리트의 이익에 봉사한다는 비판이 제기되고 있다.

셋째, 교육방식에 한계를 나타낸다. 학교는 초등학교에서 대학에 이르기까지 국가의 법률에 의해 제도화되어 있다. 학교의 설립과 운영, 수업연한, 수업일수, 교육

과정, 입시제도, 정원 등등이 법의 규제를 받는다. 즉, 학습자가 학교의 교육방식에 맞추도록 되어 있다. 이러한 학교본위 교육체제의 경직성은 교육의 중앙집권화로 더욱 굳어져 왔다.

넷째, 교육내용도 제한적이다. 학교의 교육내용은 전통적으로 인문지향적 교과로 구성되어 있다. 게다가 외국의 영향을 많이 받은 경우, 그 외국과 직접적 관계를 갖는 지배층은 외국문화에 대한 선호가 높아 학교의 교육내용에 전통 고유문화보다는 외래문화 지향성이 높게 나타난다. 이렇듯 학교의 교육내용은 일반대중의 생활문화, 작업문화와 유리된 것이어서 생활과 직업세계에서 형성된 현대 사회의 교육적 요구를 충족시키는데 한계가 있다.

2. 경합하는 평생교육론

사회변화에 따른 교육적 요구를 기존 교육체제가 충족시키지 못한 결과 대안적 이념으로서 평생교육론이 등장했으나, 평생교육론 주창자 내부에서도 무엇을 가장 큰 문제로 인식하느냐에 따라 크게 국제연합교육과학문화기구(UNESCO)와 경제협력개발기구(OECD)의 평생교육론으로 나뉜다. 양자는 기존의 학교중심의 교육체제에서 벗어나야 한다는 데 일치하나, 전자는 전인적 자아실현에 중점을 두고 후자는 계속적 직업능력 신장을 강조한다. 두 국제기구의 차이는 회원국 특성과 이념의 차이에 기인한다. 유네스코에는 제삼세계 국가들이 참여하고 비교적 진보적 성향을 드러내는 반면에, 오이시디는 경제적 부국들로 구성돼 경제적 논리가 강하다.

먼저, 국제연합교육과학문화기구(UNESCO)가 주도하는 평생교육론을 살펴보자. 1965년 국제연합교육과학문화기구(UNESCO) 산하 국제성인교육발전위원회의 전문가들은 성인교육을 학교교육이나 학교전교육과 대등한 입장에서 전체 국가교육체제 속에 통합시켜야 한다는 유네스코 성인교육 전문가인 뿔 랭그랑(Paul Lengland)이 제시한 평생교육(education permanente, life-long education)의 이론을 검토하여 유네스코 당국이 직접 채택할 것을 건의했다. 국제연합교육과학문화기구는 1970년 뿔 랭그랑의 평생교육개론(Introduction to Life-long Education)을 출간했다. 또한, 1972년에 출간된 유네스코의 교육발전국제심의회 세계교육개혁을 위한 연구보고서 「Learning to be」에서는 '모든 국가는 평생교육을 그들의 교육정책의 기본개념

.....
으로 삼아야 한다.'고 전제하고 21개의 건의를 하였다. 이 기구의 평생교육론의 특징을 잘 드러낸 표현으로 다음의 글을 인용해 볼 수 있다.

“평생교육은 각자의 전 생애에 걸친 인격적, 사회적, 직업적 발전을 성취해 나가는 과정으로, 개인과 집단의 삶의 질을 향상시키는 데 목적이 있다(Dave,1976: 34).”

다음으로, 경제협력개발기구(OECD)가 주도하는 평생교육론이다. 이 기구는 1973년 미래 교육을 위한 정책 문서로 순환교육 : 평생학습을 위한 전략(Recurrent Education : a Strategy for Lifelong Learning)을 발표한다. 이후 오이시디 부속연구소인 교육연구혁신센터(Center for Education Research and Innovation)의 전문가들과 협력, 학자들을 활용하여 평생학습 중심의 순환교육이론과 실천방안을 개발했다. 1996년 회원국 교육부장관 회의에서 모든 사람을 위한 평생학습을 미래사회의 교육목표로 정하고 각국 정책에 반영할 것을 결의했다.

“순환교육은 의무교육 또는 기본교육 이후에 전 생애에 걸쳐 주로 직업활동과 교육에 순환적으로 참여할 수 있도록 만드는 종합적 교육전략이라 할 수 있다(OECD, 1973: 24).”

한편, 우리나라에서는 1973년 8월 춘천에서 유네스코 한국위원회에 의해 평생교육발전 세미나가 개최된 이래 평생교육에 관한 본격적 논의가 시작되었다. 1981년 우리나라 새 헌법에 국가는 평생교육을 진흥하여야 한다는 조항을 삽입하였다. 한국은 오래 전부터 유네스코 회원국으로 활동해 왔기에 이 기구의 평생교육론에 영향을 많이 받아 왔다. 그러다 최근 오이시디 회원국으로 가입하고, 국제통화기금(IMF) 관리 체제에 들면서 오이시디의 평생학습 노선이 국가 정책에 자주 나타나고 있다. 그 결과 자본의 교육지배 강화, 평생교육의 상업화, 평생학습기회의 불평등화 등이 우려된다.

3. 평생교육론의 일반적 특징

평생교육에 대한 이념적 지향의 차이에도 불구하고 평생교육은 다음의 일반적 특징을 지닌다.

첫째, 확장성(expansion)이다. 평생교육은 학습시간, 학습영역과 내용 및 학습상황이 확장되었다. 이러한 교육의 확장은 일과 여가에 대해 새로운 태도를 요구한다.

둘째, 혁신성(innovation)이다. 확장의 원리는 매혹적인 전망과 새로운 양식을 열어주는 혁신의 필요를 제기한다. 즉, 대안적인 학습의 구조와 유형을 발견하고, 학습자가 선택할 수 있는 학습기회의 창출을 통해 혁신을 고무하고 가치롭게 여기며 아울러 기회·동기·학습가능성 등이 실현될 수 있는 학습풍토를 조성하며, 학습내용의 유연성과 다양성 추구, 적절한 학습도구와 기법의 활용, 학습시간과 장소의 자유로운 선택 등을 모색한다. 결국, 이러한 혁신은 인간 모두에게 자아실현의 수단을 제공함으로써 인간 정신의 고양과 해방에 기여할 것이다.

셋째, 통합성(integration)이다. 학습조직들을 충분히 마련하고 이들 간의 연계를 의미 있게 모색하여 확장과 혁신의 과정을 촉진하는 것이 바로 통합의 원리이다. 통합이 없는 확장은 많은 비용을 요구하고 낭비적이게 되며, 통합 없는 혁신은 성공하기 어렵다. 평생교육에서는 지식의 통합으로 학제간 연구의 실현 및 지식의 양적 팽창에 따른 질적 가치를 고양할 수 있고, 가정·지역사회·이보다 더 큰 사회 그리고 일과 매스미디어의 세계 등 교육적 잠재력을 통합하여 교육의 과정에서 보다 효과적인 새로운 학습상황을 창출할 수 있으며, 인간의 신체적·도덕적·미적·지적 발달 등 제반 영역을 통합하고, 학교교육 이전·학교교육·학교교육 이후 및 순환교육의 학습단계를 통합한다.

4. 평생교육론에 비추어 본 노동교육의 과제

앞의 노동교육의 개념 재정립의 필요성 부분에서 언급했듯이 요즘 우리나라의 노동자들은 자신이 속한 조직의 목표 달성을 위해 필요한 것을 교육받을 뿐(체제변

.....

화 모형) 노동자 개인의 자질 함양에 초점을 두거나(훈련 모형) 개별 노동자가 필요로 하는 프로그램(고객선택 모형, 협의·교육 모형)은 거의 제공받지 못하고 있다. 노동교육을 주도하는 사람들이 '노동자에게 유용한 지식은 과연 무엇인가?'라는 진지한 고민의 과정을 거치지 않고 단지 자신들의 즉각적 필요에 따른 노동교육만을 실시하고자 했기 때문이다. 한마디로 노동자 개개인의 학습권이 보장되지 못하는 상황이다. 노동교육계의 이 같은 현상은 인간의 학습권을 실현시키고자 하는 평생교육론의 시각에서 바라보면 심각한 문제가 아닐 수 없다. 이제 평생교육론의 관점 노동교육의 과제를 몇 가지 제시하고자 한다.

첫째, 노동교육의 이념 내지 목적을 노동교육을 실시하는 주체보다는 학습하는 노동자에게서 찾아야 한다. 노동자는 이제껏 생산의 한 요소, 혹은 조직의 한 구성원 정도로밖에 여겨지지 않았다. 최근 기업이 주도하는 노동의 인간화 운동은 노동자를 적어도 생산의 파트너로 인정하고 노동자의 참여와 협력을 구하려는 획기적인 경영혁신이라 할 수 있다. 노동자 조직이 추구하는 산별노조 건설 운동도 노동자의 권익을 기업을 넘어서서 산업 차원에서 보장하려는 노동운동이다. 그만큼 기업 내 교육훈련에서 노동자는 교육의 파트너로서 권리가 크게 확대될 것이고 노동자의 조직력도 크게 향상될 것이다. 그러나 다른 한편, 노동의 인간화나 산별노조 건설 운동은 노동자의 삶의 질 향상만이 아니라 기업경쟁력 제고 차원에서 그리고 노조 조직력 강화 차원에서 추진되는 것임을 유의해야 한다. 따라서 노동자는 기업 경쟁력이나 노조 조직력의 울타리를 벗어날 수 없다. 기업 내 교육훈련이 아무리 노동의 인간화에 초점을 둔다해도, 노조의 교육에서 산별 노조 차원의 노동자 정치 의식을 고취한다 해도, 노동자의 학습의 자유는 현실적으로 볼 때 하나의 조직인 기업이나 노동조합의 생존논리를 넘어설 수 없다. 결국 노동의 인간화나 산별노조 건설을 지향하는 노동교육에서 기대되는 인간은 조직형 인간이 될 수밖에 없다. 그러므로 여기서는 기업이나 노동조직보다는 노동하는 인간을 우선적으로 고려하여 노동교육에 접근할 것을 제안한다. 노동하는 인간의 학습권 실현 차원에서 노동교육을 단지 기업 내 교육훈련이나 산별노조가 주도하는 교육의 확대에만 머물게 할 수 없다. 따라서 기업이나 노동조합은 자신의 조직 내부에서 생겨난 자발적인 각종 학습 동아리의 활동을 조건 없이 고무, 지원해야 한다. 뿐만 아니라 기업이나 노동조합 밖에서도 노동자의 자유로운 학습활동이 활성화되도록 여러 사회단체나 국가의 지원이 요구된다. 그러자면 이제껏 교육의 대상으로만 여겨왔던 노동자를 학습

의 주체로 바라볼 수 있는 관점의 전환이 필요하다.

둘째, 노동교육의 내용이 문자문화의 틀에 한정되던 데서 벗어나 노동문화로 전환되어야 한다. 사실 노동교육의 내용은 노동문제이다. 그리고 노동문제는 학자들에 의해 노동시장 노사관계 및 노동정책 등으로 분류된다. 따라서 노동교육은 노동시장, 노사관계 및 노동정책 등에 관한 체계적 지식을 노동자에게 전달하는 것으로 간주할 수 있다. 그러나 평생교육의 시각에서 바라볼 때 노동문제는 노동자의 일의 세계나 조직생활에서 직면하는 문제들 혹은 자본가나 국가가 생산활동 또는 노동정책에서 직면하는 문제들만이 아니라, 보다 넓게는 노동자가 사회 속의 한 시민으로서, 일생을 살아가는 한 인간으로서 부딪치는 문제들까지도 포함한다. 따라서 노동교육의 내용은 협의의 노동문제에 한정되기보다는 넓은 의미에서 시민과 인간으로서 당면하는 삶의 문제로 확대되어야 할 것이다. 그렇다면 노동교육에서도 일반인들과 마찬가지로 철학, 역사, 문학, 과학, 예술, 종교 등 인류의 보편적 문화유산을 다뤄야 할 것이다. 그러나 노동자들은 기본적으로 자신의 체험을 바탕으로 이 세계를 바라보고 있다. 따라서 노동자들이 인류의 문화유산을 대학 교양과목 배우듯 배우는 것은 무의미한 일이다. 자신의 삶 속에서 축적한 암묵적 지식(tacit knowledge)과 피리된 그 어떤 지식도 자신의 삶 속에 내면화할 수 없다. 바꿔 말해 언어로 표현할 수는 없으나 노동자들의 삶의 역사 속에서 축적, 전수되어 온 이른바 노동문화 내지 노동자의 정서와 연계될 때 비로소 학습활동이 전개될 수 있다. 노동교육의 내용 선정과 실천 활동에서는 이 점을 고려해야 할 것이다.

셋째, 노동교육의 대상이 모든 노동자에게로 확대되어야 한다. 흔히 21세기는 탈산업화 사회로 명명되면서 지난 세월 노동운동의 쟁점이었던 임금과 노동조건, 국가의 노동배제적 노동정책이나 기업의 가부장적 권위주의적 노무관리 등의 문제는 약화되고, 정보기술시대의 도래·신경영합리화 전략 등으로 노동자의 고용 감축, 노동강도의 강화 및 노동자의 참여 부재 등이 새롭게 부각할 것으로 전망되곤 한다. 물론 우리나라 대기업의 숙련된 남성 노동자들에게서는 고용, 노동강도의 강화 및 노동자 참여 등이 중요한 문제로 거론될 수 있다. 그렇다고 해서 임금, 노동조건, 노동통제 방식과 같은 문제가 해소된 것은 결코 아니다. 더구나 중소기업 내지 영세업체 노동자, 미숙련 노동자, 여성노동자, 외국인 노동자, 일용노동자 등 이른바 주변부 노동자들에게는 임금과 노동조건, 국가의 노동배제적 노동정책, 기업의 가부장제적 노무관리 등이 여전히 중요한 노동문제로 남아있다고 본다. 따라서 이

.....

윤의 분배나 노동자의 인권 문제를 중시하는 전통적 의미의 노동운동과 이를 위한 의식화 차원의 노동교육은 우리 사회에서 여전히 유효하며, 특히 주변부 노동자들에게로 확장되어야 한다.

넷째, 노동교육 제도가 정착돼야 할 것이다. 우리나라엔 아직 성인 노동자 대상의 교육을 포괄하는 법이 없다. 영국은 이미 2차 세계대전 종료 직전인 1944년에 의무교육 수료자 전원에 대해 국가가 연장교육(further education)을 실시할 것을 법제화했다. 스웨덴의 경우도 성인들이 학습동아리(study circle)를 만들어 학습 활동을 전개할 경우 국가가 재정 지원하고 있다. 가까운 대만에서는 최근 가정을 포함한 사회 각 기관에 학습조직(learning organization)을 만드는 것을 적극 추진하고 있는 중이다. 우리나라도 외국의 사례에서 보듯 당장에 성인교육의 의무화를 추진하지는 못할지언정 학습동아리나 학습조직에 대한 재정적 지원을 담은 법령 제정을 서두를 필요가 있다. 그래야 성인 노동자들의 자발적인 학습활동을 촉진할 수 있을 것이다. 최근 평생교육법에 규정된 평생교육시설과 유무급 학습휴가제도가 그나마 노동자들의 학습활동을 지원하는 법 조항이다. 그러나 지금의 상황에서 유무급 학습휴가를 받기엔 우리나라 기업이나 노동자 모두가 경제적 여유가 없다. 그리고 각 지역에 설립된 평생학습정보센터 역시 성인 노동자들이 자신이 편리한 시간에 편리한 장소에서 원하는 내용의 교육을 받을 수 있을 만큼 준비돼 있지는 않다. 노동자를 위한 교육제도가 정착되려면 무엇보다 노동자들이 노동교육 내지 성인교육에 대한 인식 전환이 요구된다. 성인 노동자로서 학습권을 확보하기 위해 정부나 기업을 상대로 투쟁하는 일이 경제 투쟁이나 정치 투쟁 못지 않은 중요한 일임을 자각해야 할 것이다.

제 2 장

한국 노동교육의 실태

- 제 1 절 · 노동조합 조직의 교육실태
- 제 2 절 · 정부관련 기관의 교육실태
- 제 3 절 · 대학과 관련된 기관의 교육실태
- 제 4 절 · 민간단체의 교육실태
- 제 5 절 · 기타 평생교육원의 교육실태

제 2 장 한국 노동교육의 실태

이 글은 노동조합을 중심으로 하여 여러 단위에서 이루어지는 교육활동의 실태를 조사하여 노동교육에 대한 여러 가지 정보를 제공하고 노동교육의 집중과 체계화에 대한 시사점을 얻기 위해서 서술되었다. 그런 의미에서 노동교육의 중심이라고 할 수 있는 노동조합의 교육실태를 민주노총과 한국노총의 본부, 지역본부, 연맹, 단위노조의 순서로 살펴보았다. 더불어 초기 노동교육의 활성화와 저변 확대에 많은 영향을 미쳤던 민간단체의 교육실태를 살펴보았다.

또한 노동교육의 주요 활동이 노조교육에만 관심을 기울임으로써 노동교육으로 포괄되는 다양한 교육 영역에 대한 노동운동의 진영은 대응은 거의 없거나 아니면 개별적인 차원에서 진행되었던 문제점을 극복하기 위해, 노동교육을 실시하고 있는 정부 및 공공기관, 대학 등의 실태를 정보 제공 차원에서 살펴보았다.

마지막으로는 사회적 차원에서 급격하게 확장되고 있는 평생교육의 실태를 기초적인 차원에서 살펴보았다. 사실 이제까지 노동운동 진영에서 평생교육 제도를 진지하게 검토해 본적은 전무하다고 해도 과언이 아니다. 그런 의미에서 노동운동 진영이 평생교육 제도에 대한 전략적인 접근과 대응을 통해 노동교육의 지평과 영향력을 확장시키려는 시도가 필요할 것이다.

제 1 절 노동조합 조직의 교육실태

노동교육에서 노동조합 조직의 교육은 가장 핵심적인 영역이라고 할 수 있다. 특히 노동조합운동이 성장하면서 노동조합이 노동교육에서 차지하고 있는 비중은 거의 절대적인 수준에 이르렀다. 그럼에도 불구하고 현재 우리나라의 양대 노동조합 조직인 민주노총과 한국노총의 중앙조직, 지역본부, 산별연맹의 교육실태에 대한 전체적인 연구·조사작업은 한 번도 이루어지지 않았다. 기껏해야 각 노총이나 각 노동조합 조직 단위에서 자체적으로 실시한 조사 정도만이 나와있을 뿐이다.

이것은 우리나라 노동조합 조직 교육의 전모를 파악하고 이를 바탕으로 전체적인 노동교육의 상을 잡아가기 위한 기초작업이 제대로 되어 있지 않음을 의미한다. 이 글은 이러한 문제의식을 바탕으로 개괄적으로나마 우리나라 노동조합 조직의 교육실태를 전체적으로 파악해 보고자 하는 시도에서 서술되었다.

1. 중앙 조직의 교육실태

1) 민주노총의 교육실태

(1) 교육 목표와 사업 방향

민주노총은 그 전신인 전노협이 1991년도 사업보고서에서 “기업별 의식의 한계를 극복하지 못하고 있는 전노협 조합원의 계급적 정치의식을 강화하고”, “투쟁의 활성화에 기여하며”, “조직의 확대 강화에 기여하고”, “교육사업을 체계화·전문화한다”고 교육활동의 목표를 간접적으로 밝히고 있다. 또 1994년 사업보고서는 “단위노조의 조직을 정비·강화하여 지역과 전국을 통일적으로 강화하는 방향에서 교육사업을 전개하고”, “조직발전 전망에 기초하여 업종별 교육사업과 민주노조 총단결 교육사업을 전개한다”고 교육활동의 목표를 설명하고 있다.

전노협이 내세우고 있었던 교육활동 목표는 한국노총이 정하고 있는 교육훈련 목표 및 원칙에 비해 체계적으로 정리되어 있지는 못하였지만, 상황과 조건의 변화

와 조직적 필요성에 따라 투쟁력과 조직력 강화에 실천적으로 기여하는 데 초점이 맞추어져 있다고 할 수 있다. 이것은 정부의 지속적인 통제에서 기인된 조직의 불안정성, 신생조직의 한계인 경험축적의 취약, 민주노총 건설에 기여해야 한다는 조직적 과제에서 비롯된 면이 큰 것으로 보인다.

1996년 민주노총 1기 교육부의 사업방향은 “① 민주노총의 교육사업 방향과 기틀을 마련한다. ② 임단투, 노개투 및 시기별 투쟁과제 등 민주노총의 방침에 부응하는 교육을 마련한다. ③ 각 연맹의 교육사업을 총괄하고 지원하는 사업을 한다.” 등으로 설정되었다.

그리고 1999년 현재 민주노총 교육국에서는 사업의 기본방향을 “① 21세기 민주노총 교육사업의 교육목표 및 중장기 추진계획과 기본방침 수립, ② 조합원 및 간부 동지들에게 교육기회의 확대를 통한 충분한 노동교육의 제공, ③ 텅 비어 있는 간부층을 두텁게 하고 활동가를 양성하기 위한 교육·훈련 체계 준비 및 추진, ④ 각급 단위 교육활동가 양성과 교육집행체계의 정비, 다양한 교육방법론 개발, ⑤ 2000년 민주노총 조직·투쟁방침의 성공적 실현을 위한 조직적이고 발빠른 교육사업” 등으로 제시하고 있다.

이에 따른 목표는 다음과 같이 설정되어 있다.

- ① 민주노총의 사업방침에 기초하여 민주노총의 조직활동 및 투쟁력 제고
- ② 교육사업의 체계화·효율화 : 연맹 - 총연맹 - 중앙본부, 단위노조로 분산되어 있는 교육사업 체계의 가능한 수준까지의 정비와 질적 발전의 토대 구축
- ③ 교육훈련과정 개설 및 정착 : 간부층의 의식제고와 활동가를 양성하기 위한 훈련교육의 1, 2개 과정이라도 조직 내 정착
- ④ 민주노총 중앙교육원과 노동대학 과정의 연구 및 추진
- ⑤ 발빠른 교육자료·내용 제공을 통한 교육활동의 활성화
- ⑥ 교육기회의 확대를 통한 교육의 사각지대 해소

민주노총 출범 초기 비합법단체로서 정부의 탄압에 맞서 조직의 생존을 유지하고 자본과 정권의 각종 반노동자적 행위에 대항하기 위한 투쟁력 제고의 필요성이 절실했던 시기에 집중되었던 투쟁조직화의 사업방향은 현재에도 이어지고 있다. 그러나 민주노총 합법화 이후 보다 안정적인 공간에서 사업을 진행할 수 있게 되면

.....

서 민주노총의 교육사업은 중장기적이고 체계적인 노동교육의 내용과 형식을 정착시키기 위한 노력의 필요성을 인식하고 그것을 실현하기 위한 사업으로 중심이 점진적으로 옮겨가고 있다고 평가할 수 있을 것이다.

(2) 교육 집행 체계와 역량

민주노총의 교육은 교육선전실 산하 교육국이 담당하고 있다. 교육선전실장은 교육국 업무와 선전국 업무를 동시에 총괄하고 있다. 교육국 상근자는 96년 1기에서 99년 중순 2기 집행부까지 평균 1.5명이었다(교선국장 또는 실장 0.5명 + 교육부장 1명) 현재는 2명으로 구성되어 있다. 이러한 역량의 문제는 현재 민주노총 교육국이 '투쟁방침 조직화를 위한 교육사업' 이외에 독자적인 '교육연구사업 및 프로그램 개발사업'에 집중할 수 없는 한계로 작용하고 있다. 참고로 전노협 시절에는 평균 3~4명이 교육사업을 전담해 왔다는 사실을 전제로 하면 민주노총의 교육역량은 양적인 측면으로만 한정하더라도 오히려 감소되었다고 평가할 수밖에 없다.

민주노총 차원에서 교육사업을 기획하고 집행하며 평가하는 단위로서 민주노총 교육국과 지역본부 및 각 연맹의 교육담당자로 구성되는 전국교육담당자회의가 있다. 이 회의는 연 4회 정도 개최된다. 연초에는 민주노총의 1년의 사업계획을 함께 검토하고, 사업의 기초와 구체적인 내용을 논의하여 결정한다. 그리고 각 연맹, 지역단위의 교육사업 보고와 계획을 함께 공유한다. 필요할 경우에는 이 회의에서 사업별 준비팀을 꾸리기도 한다. 현재는 노동대학 집행위, 교육연구팀 등 2개의 팀이 구성되어 활동하고 있다.

(3) 교육 내용

그 동안 민주노총과 산하조직의 교육 내용은 크게 노동조합 일반론(노동조합, 조직활동, 간부론)과 정치·경제·철학 등 노동자의식 강화교육, 각종 실무교육, 투쟁 조직화를 위한 교육 등으로 구성되어 있다.

87년 노동자대투쟁 전후로 활발했던 철학·역사·정치경제 등 노동자의식 강화 교육이, 전노협과 업종회의 건설 등 노동조합 운동의 활성화 과정을 거치면서, 노

.....

동조합 간부·조합원으로서의 기본적인 자질을 함양하기 위한 일상활동과 실무역량 강화를 중심으로 한 교육으로 이 전해 가고 있다.

이후 민주노총이 건설되고 96·97년 노동법개정 총파업투쟁 이후에는 총파업 또는 총력투쟁 조직화를 위한 방침교육이 많이 진행되었다. 현재는 민주노총 중앙에서부터 연맹, 지역, 단위노조에 이르기까지 투쟁조직화를 위한 교육 비중이 상당히 높다고 할 수 있다. 민주노총 단위노조 실태조사 결과를 보면, 98년 간부교육의 내용 중 '노조현안문제'가 25.9%, '98정세와 투쟁방향'이 16.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 있는 사실이 이를 잘 보여준다. 이 투쟁방침 교육은 민주노총 조직방침에 따른 투쟁활성화에 중요한 역할을 담당해 왔다.

그런데 최근에 민주노총은 IMF와 구조조정의 여파, 계속되는 투쟁 속에서 안정적이고 일상적인 조직운영이 대단히 어려운 상황을 맞고 있다. 이에 따라 민주노총 교육담당자들 속에서 교육이 투쟁교육뿐만 아니라 조합원·간부의 의식 및 역량강화를 위한 교육사업이 일상적이고 체계적으로 진행되어야 노동운동의 장기적인 전망을 가지고 활동할 수 있는 건강한 간부층을 현장으로부터 끊임없이 배출할 수 있다는 문제의식이 확산되고 있다.

(4) 주요 교육 사업

① 투쟁조직화를 위한 교육사업

민주노총의 투쟁조직화를 위한 교육사업은 현재 가장 활발하게 진행되고 있는 교육사업 영역이다. 이는 주로 교육자료 제작·배포, 교육지침 및 교안 작성·배포 등을 통해 이루어진다. 이 자료에는 주로 각 시기별 정세와 투쟁방향, 민주노총의 총력투쟁의 방향 및 일정 등이 수록되어 있다.

99년 민주노총에서는 총력투쟁 조직화를 위한 교육선전 지침 '복을 올려라'를 제작하였다. 이 책자에는 교안 및 교육자료로서 99년 정세와 투쟁방향, 99년 세계경제 흐름, 자본주의 사회에서 구조조정과 노동자의 삶을 주제로 하는 글과 선전지침, 민주노총 99년 투쟁요구 해설, 노동조합 모범 교육활동 사례, 그리고 노동조합 교육방법을 소개하는 글이 실렸다. 또한 99년 노동절을 맞이하여 투쟁 조직을 위한 교육지침을 제작하여 배포하였다.

교안으로는 '민주노총 5월 총력투쟁 조직에 박차를 가합니다.'라는 제목의 교안과 6월 투쟁 조직화를 위한 교안, 그리고 11~12월 투쟁조직화를 위한 교안 및 토론자료를 각각 제작하여 배포하였다.

② 교육과정 연구 사업

민주노총에서는 교육과정 연구 사업을 이후 민주노총 교육사업의 내용적 토대를 구축하는 중요한 과정으로 인식하고 이의 추진을 위해 노력하고 있다. 창립 초기인 96년에는 현안 투쟁과제인 노동법개정 투쟁을 중심으로 하는 교육사업을 추진하는데 총력을 기울였던 이유로 제대로 시행되지 못했다. 98년 역시 투쟁 일정과 재정이 없는 관계로 추진되지 못하다가 98년에 비로소 대상별 교육과정 중 민주노총 지도자 양성교육을 먼저 준비하여 실시하기로 하고 민주노총 신임위원장 교육프로그램 개발사업에 들어가게 되었다.

99년에 들어서서 민주노총은 네덜란드노총(FNV)의 재정지원을 받아 교육과정 연구 사업을 본격적으로 진행하였다. 먼저 '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.

③ 민주노총 학교

아직까지 체계적인 정규교육과정으로 완성되지는 않았지만, 교육과정 연구 사업의 성과를 바탕으로 98년부터 각급의 간부 활동가를 대상으로 한 교육프로그램을 기획하여 집행하고 있다.

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.

④ 정보화 교육

교육국에서 실시하는 교육은 아니지만 민주노총 내 노동조합의 정보화를 위하여

사무처 정보통신국에서 연맹, 지역본부 간부 및 수도권지역 단위노조 상근자들을 대상으로 하는 정보통신교육도 2000년부터 실시되고 있다. 이 교육은 초·중·고급의 단계별 교육으로, 초급, 중급은 8시간 4개반, 고급은 16시간 2개반을 운영하고 있다. 초급에서는 윈도98과 한글 프로그램 사용법, 중급에서는 인터넷과 이메일 사용법, 그리고 고급에서는 홈페이지 제작과 그래픽작업을 가르치고 있다.

<표 2-1> 민주노총의 99년 교육내용과 프로그램

교육 대상		교육 내용
위원장(지부장) 필수과정	신임위원장 (1과정)	<강의> 노동운동사, 노조 조직활동과 위원장의 역할 <실습> 노조지도자와 나, 조직분석, 회의진행법, 발표력훈련, 활동 계획서 세우기, 자신에게 편지쓰기 등
	중급위원장 (2과정)	<강의> 자본주의의 경제 바로알기 <실습> 리더십과 위원장의 노조활동, 인간관계 및 조직관계 훈련, 민주노동운동의 과제, 자신에게 편지쓰기
간부교육 1 - 필수과정 - 간부 기본소양 강화과정	1과정 (초급, 신입)	<강의> 노조 조직활동과 간부의 역할, 슬라이드로 보는 노동운동사 <실습> 조직분석, 발표력 훈련, 활동계획 세우기
간부교육 2 - 선택과정 - 실무역량 강화과정	교육활동가 교육 (1과정)	<강의> 노조교육활동 어떻게 할 것인가 <실습> 다양한 교육방법(현장토론, 역할극, 게시판 토론), 교육기획 훈련, 발표력 훈련
	교육활동가 교육 (2과정)	- 노조활동현황 공유와 전망 찾기, 우리 노조 교육계획서 작성하기, 강의 시 활용하는 매체, 강의 실습
	민주노총 교육활동가 교육	- 교육 대상은 연맹, 지역본부 교육담당자 - 교육 내용은 교육활동가의 역량강화와 관련된 내용
	여성활동가	- 2000년 3기 여성교실(직장내 성희롱 실태와 해결 방안, 성희롱 예방에서 대응까지, 고용할당제와 적극적 조치 등) - 2000년 지역여성수련회(여성노동법, 성희롱 예방과 대처, 노조에서 여성간부 역할 이렇게 높였다.)
	선전학교	- 선전활동 이론, 글쓰기 강의와 실습, 대자보 작성법, 선전활동 사례
	조통	- 인터넷, SPSS 이용 등 조사통계 전문교육
	문화	- 문화활동가 교육 : 20~30명을 3년 동안 2박3일 6회 교육 실시 - 문화캠프 : 전국문화담당자(400~500명)
	산안	- 2000년 하반기 급속, 건설, 화학의 산안간부 교육 실시
주제별 교육	정치학교 - 노동자의 정치세력화 등 - 서울 9강, 인천·광주 5~6강 실시중	
활동가 양성	노동대학 - 역사, 정치경제, 철학 등 이론학습 - 노동정책, 현안 및 쟁점, 노동운동과제 등 이론과 실천이 결합된 학습	

자료 : 민주노총, 민주노총 교육담당자 토론회 자료집, 2000.

(5) 교육 방법

민주노총 건설 이후 연맹, 지역본부, 민주노총의 각종 교육은 점차 참여식 교육 방법으로 전환되어 왔다. 교육생들이 주체적으로 참여할 수 있는 토론식, 참여식의 각종 교육프로그램과 방법을 지난 몇 년 간 꾸준히 개발하고 현장에 적용해 오고 있다.

물론 전노협 시기부터 해 온 교육·선전·조사통계·여성·단체교섭 등 각종 실무교육은 기본적으로는 참여식 교육방법이 적용되어 왔다. 다만 민주노총 건설 이후 참여식 교육방법에 대한 문제의식이 더욱 확산되어 일반적인 교육에도 이를 적용하고자 하는 시도가 늘어나게 되었다.

민주노총, 연맹, 지역본부의 교육은 주로 2박3일(또는 1박2일) 숙박식 교육이 중심을 이루고 있으며, 교육의 성격에 따라서는 노동교실 형식으로 일과 이후 강의와 토론을 결합한 교육방식도 함께 활용되고 있다.

(6) 교육 예산

민주노총의 2000년 교육예산은 1,500만원으로 총예산의 0.5%를 차지하고 있다. 이 정도의 예산으로는 예정된 교육을 집행하는 것 이외에 자체적으로 교육프로그램을 연구하고 개발할 여력이 없다고 할 수 있다. 앞으로 교육예산을 늘려야 할 필요성이 절실하게 제기되고 있다.

따라서 교육과정 연구개발사업은 네덜란드 노총(FNV) 등과 같은 외국 노총이나 에베르트 재단과 같은 비영리 재단이 재정을 지원하는 프로젝트 사업에 전적으로 의존하고 있다.

연맹의 경우도 화학·금속·건설연맹처럼 외국의 지원을 받거나, 지역본부의 경우도 지자체 예산으로 교육사업을 하는 경우가 많다.

(7) 교육 시간 및 시설

민주노총의 조사결과에 따르면 산하 단위노조의 단협에 명시된 조합원 평균교육 시간은 연평균 14.92시간이다. 그러나 이 시간도 단위노조에서 교육에 활용하기보

.....

다는 총회나 공청회, 민주노총 총파업투쟁의 일정 등 다른 용도로 사용하는 경우가 비일비재하다.

민주노총에는 교육시설이나 숙박교육 시설이 없다. 따라서 교육담당자들은 교육할 때마다 수련장을 조사하고, 어떤 경우에는 답사까지 해 가면서 어렵게 교육장소를 구해서 교육을 해야 하는 어려움을 호소하고 있다. 몇 년 전부터 민주노총 자체의 교육원을 건립하여 교육여건을 확보해야 한다는 문제의식이 확산되어 있으나, 그 방법과 정부의 재정지원 문제 등 여러 가지 문제에 대해 명확한 합의가 도출되지 않은 상태이다.

(8) 민주노총 노동대학

민주노총 교육사업에서 특징적인 점은 2000년부터 노동대학을 설립·운영하고 있다는 점이다. 그동안의 투쟁과정에서 조직이 확대되고 투쟁 역량도 강화되는 등 여러 성과를 남겼지만, 언젠가부터 수많은 노조간부들과 활동가들은 노동운동의 전망과 대안에 대해 불투명해하고 답답해하기 시작했다. 민주노총은 노동운동의 정체를 극복하고 투쟁에 대한 활력과 노동운동의 미래에 대한 대안을 찾아나갈 것을 요구받고 있고, 그 역할의 일부를 짊어질 주체로 노동대학을 설정하였다.

① 노동대학의 목표

민주노총은 노동대학의 목적을, '활동가들의 현재 상태진단에 기초하여, 보다 전문적이고 체계적인 교육으로 확고한 신념을 가지고 노동운동의 미래를 열어갈 활동가를 양성하기 위한 것'으로 설정하고 있다. 이에 따라서 노동대학의 주요 교육내용은 노동자의 정치의식과 소양강화, 노동 현안문제에 대한 이해 등 체계적이고 집중적인 교육을 중심으로 배치하고 있다.

② 노동대학의 위상

노동대학은 민주노총의 부설기관으로 설립되었으며 민주노총 정규 교육과정으로 정착시킬 계획이다. 그리고 이를 바탕으로 민주노총 산하 연맹, 지역본부(점차로 단위노조)의 간부가 되기 위해서는 필수적으로 거쳐야하는 교육과정으로 정착시켜내

고자 하는 계획을 갖고 있다.

③ 노동대학의 일정

노동대학은 원래 2~4년 정도의 교육기간으로, 교육과정은 필수·선택과목(고급 또는 전문과정) 등으로 일정한 교육기간과 교육내용을 기초로 단계적으로 편성되어야 한다. 그러나 이렇게 준비하여 노동대학을 개설하려면 적어도 2년 정도의 준비와 연구기간이 필요하다. 그렇기 때문에 먼저 시범적으로 '1년 3학기제'의 1기 노동대학을 개설하여 충실하게 진행하여, 그 평가에 기초하여 2기 노동대학의 교육내용과 방식을 보다 완성도 높고 풍부한 교육으로 만들어내려고 하고 있다. 현재 2000년 11월부터 2001년 10월까지 일주일에 한 번씩 강의를 실시하고 있다.

④ 노동대학의 모집 정원

모집 정원은 70명을 예정하였으나 100명이 넘는 신청자가 몰려서 논란 끝에 1기에는 모두를 입학시키고 결정했다. 많은 인원과 수강생들 간의 경험 및 인식의 격차로 발생할 수 있는 문제를 어떻게 해소해 나갈 것인가가 중요한 과제가 될 것이다.

⑤ 노동대학의 예산

교육생의 수강료 및 노동대학 운영 예산은 기본적으로 단위노조, 연맹, 지역본부 등 조직에서 분담하는 것을 원칙으로 하고 있다. 다만 1기에는 민주노총 예산, 교육생의 수강료로 운영하기로 하고, 수강생 당 1학기 15만원의 수강료를 받고 있다. 그러나 장기적으로는 노동대학의 수강료는 민주노총에서 부담해나가는 것으로 해나가야 할 것으로 판단하고 있다.

⑥ 노동대학의 이후 계획

1기 교육을 마친 후 교육생들이 1기 교육과정보다 한 단계 높고 보다 전문화된 고급교육과정의 필요성을 제안하고 노동대학 집행위의 평가과정에서도 이러한 필요성이 공유되면, 1기 졸업생을 대상으로 한 심화교육 과정인 고급과정 연구에 들어가려고 하고 있다. 일정하게 고급과정 연구가 마무리되면 노동대학 고급과정을 개설하고, 교육대상은 노동대학 1기(또는 2기)를 졸업한 학생을 대상으로 한다.

<표 2-2> 민주노총 2000년 노동대학 교육프로그램

	강 의 주 제
[역사] 역사발전의 주체, 노동자여!	제1강> 입학식/ 노동자의 역사인식과 노동운동사의 흐름
	제2강> 식민지시대, 민족해방운동 속에서 태동한 노동운동
	제3강> 짧았던 해방공간과 한국전쟁 사이에 피어난 노동운동
	제4강> 전태일에서 민주노총 건설로!
	역사기행> 투쟁의 산천을 찾아 떠나는 역사기행
[통일] 가자! 통일의 길로!	제5강> 세계 노동운동의 현장을 가다
	제6강> 한반도 통일과 동북아 정세
	제7강> 민족통일과 남북사회의 발전전망
[노동법] 알아야 간부도 한다	제8강> 자주적 민간통일운동의 올바른 방향과 노동자의 역할
	제9강> 노동법의 원리와 체계
[정치경제학 1부] 노동자 삶의 뿌리를 찾아서	제10강> 노동법 쟁점해설
	제11강> 경제사 - 인간사회의 변화·발전에 대해
	제12강> 자본주의 바로 알기
	제13강> 임금의 실체를 알아본다
제2학기 개관	제14강> 자본주의 역사 / 1기 1학기 종강
	정치경제학 2부> 신자유주의를 넘는 노동의 미래를 찾아서(6강)
	여성> 성 평등과 노동자의 과제(2강)
	철학> 세상을 바라보는 노동자의 눈(4강)
제3학기 개관	문화> 노동자의 삶과 문화(1강)
	정치세력화> 노동자 정치세력화와 진보정당 운동(3강)
	노조의 사회적 역할1> 사회보장과 노동자(2강)
	노조의 사회적 역할2> 노동조합과 경영참가(2강)
	시민운동> 노동운동과 시민운동
	환경문제> 노동환경을 둘러싼 환경문제
	산별노조> 민주노총 조직 확대·강화와 산별노조 건설과제(2강)
노동운동의 전망> 노동운동의 새로운 미래를 열어가자.(1강)	

자료 : 민주노총, 노동대학 홈페이지(<http://www.nodong.org/edu/nodae.htm>)

그리고 먼저 수도권을 중심으로 하는 1기 민주노총 노동대학을 개설하였지만, 장차 이 교육과정 및 강사진에 기초하여 민주노총 지역본부가 주관하는 지역 노동대학 개설을 해나간다는 계획이다.

노동대학은 노동조합 조직일반론 및 실무, 노동자 의식강화를 위한 기본적인 소양교육을 전제로 한 교육과정이다. 이번 1기 노동대학에서는 교육생들이 이런 사전 교육을 받았는지 여부에 관계없이 노동대학에 입학하도록 되어 있다. 그러나 2기 노동대학에서부터는 지역별로 개최하는 사전 교양과정을 수료한 교육생에 한하여 노동대학에 입학하는 것을 원칙으로 하여 단계별 교육의 체계화를 시도하려고 하고 있다.

그리고 장기적으로 학점은행제 인정을 받는 노동대학을 설립하여 명실상부한 민주노총의 정규교육과정으로 정착시킨다는 것이 이후의 목표이다.

2) 한국노총의 교육실태

(1) 교육 목표와 사업 방향

한국노총은 교육 활동의 목표로서 '조합원의 의식계발, 간부와 활동가들의 지도력 강화, 노동조합의 조직력 강화' 등 세 가지를 설정해 놓고 있다. 여기서의 의식계발은 노동자로서 정치·경제·사회에서의 위상 자각과 노동조합원으로서의 조합 활동에 대한 참가의식 계발을, 지도력 강화는 노동조합원으로서의 일반 국민에 대한 지도력과 노동조합 간부로서의 조합원에 대한 지도력을, 조직력 강화는 노동조합의 조직력 강화를 의미한다.

그리고 교육활동의 기본 원칙으로는 자주성의 원칙, 대중성의 원칙, 자립의 원칙, 체계화의 원칙, 사회성의 원칙이 설정되고 있다. 그리고 주요 활동 방향으로는 교육활동의 적극화·체계화·충실화, 교육기회의 확대, 교육 프로그램 개발 및 강사요원 양성 등에 집약되고 있다.

(2) 교육집행 체계와 역량

노동교육을 주로 담당하고 있는 부서는 조직강화본부 산하의 교육문화국이다. 교

.....

육문화국은 그 밑에 교육부와 문화부를 두고 있다. 1998년까지는 교육(선전)국 산하에 교육부와 교육개발부가 존재하던 것이 1999년부터 교육문화국으로 개편되어 현재에 이르고 있다.

조직 체계가 교육(선전)국에서 교육문화국으로 개편된 이유는 이제까지 한국노총의 교육과정에서 노동문화교육에 대한 참가자들의 호응이 매우 높았던 경험을 반영하여 실무교육을 대폭 확대하여 조직활성화에 밑거름이 되는 교육이 자리를 잡도록 해야 한다는 문제의식과 집회나 투쟁이 증가하면서 문화활동을 교육의 연장선으로 이해하려는 시도의 산물이라고 할 수 있다. 또한 1995년 노총중앙교육원이 건립되어 독자적인 활동을 개시하면서 교육개발부의 역할이 교육국에서 더 이상 필요하지 않는 상황도 작용하였을 것이다.

교육부는 정책연구실, 노사대책국, 조직국 등 관련 부서와 노총중앙교육원의 협력 하에 교육사업을 진행하고 있다. 현재 노총 본부에는 총 2명의 교육관련 전임자가 있으며 노총중앙교육원에 15명의 교육관련 전임자가 근무하고 있다.

한국노총 차원에서 교육사업을 계획하고 집행하며 평가하는 단위로서 노총 자체 내의 교육위원회와 산하 산별연맹 교육담당자로 구성되는 교육담당자회의가 설치되어 있다. 교육담당자회의는 매년 2~3회 열리다가 96년에는 4~5회로 늘어났다. 이 회의에서는 연초에 교육문화국이 마련한 교육계획안을 검토하고 연말에는 1년 동안 진행된 교육사업을 평가한다.

(3) 교육 내용

한국노총의 중심 교육과정인 정규교육과정에서 볼 수 있듯이 한국노총의 교육 내용은 노조간부의 자세, 노동관계법 및 노동조합 활동에 필수적인 이론과 실무, 운영기법을 익힘으로써 실전에 즉각 응용할 수 있는 능력배양에 중점을 두고 있다. 그리고 노동문화 교육을 1999년도에 편성한 결과 참가율의 급증하고 교육평가에서도 호평을 받은 점 등을 고려하여 차기년도 교육에서 이러한 단기적인 실무교육을 대폭 확대하여 조직활성화에 밑거름이 되는 교육이 자리를 잡도록 해야 한다고 판단하고 있다.

(4) 주요 교육 사업

한국노총의 교육활동은 노조간부 정규교육과 일반교육활동이 주류를 이루고 있으며 그밖에 지역순회교육, 교육 지원활동, 교육파견활동, 교재 및 자료발간 활동 등으로 구성되어 있다.

① 노조간부 정규교육

한국노총 중앙교육원에서 실시하는 노조간부 정규교육은 첫째, 세계화에 대비한 노조간부의 역할과 인식을 제고하고 둘째, 자율적이고 대등한 노사관계구축을 위한 능력개발 셋째, 노동운동의 이념과 투철한 사명감을 지닌 간부의 육성을 목표로 하고 있다. 아울러 노조간부의 자질향상과 지도력 개발로 민주적인 노동조합의 풍토를 조성하고자 하는 목적을 갖고 있다.

각 과정은 특성과 내용에 따라 정규교육과정, 대표자교육과정, 실무과정, 특별과정(1일 지방순회교육)과 노동문화지도자양성과정으로 구분되어 있다.

정규과정은 초급과정으로서, 신입노조간부를 대상으로 노동조합의 합리적 운영과 올바른 지도력 고양에 필요한 필수과목 및 현장에서 즉각 활용할 수 있는 실무교육을 중심으로 편성하였다. 특히 단결력과 동지애를 강화하는 정신교육과 합숙훈련을 실시하여 참다운 지도자를 양성하는데 목적을 두었다. 대표자교육과정은 신입대표자의 올바른 자세를 정립토록 하는데 중점을 두었다. 실무과정은 단위노조의 실무담당자를 대상으로 실시하였으며, 조합운영의 실무 전문가로 양성하는데 역점을 두었다. 특히 노동문화 실무담당자 교육 2회, 노동문화지도자양성교육 1회를 편성하여 노동문화 보급과 지도자 개발에 주력하였다. 특별과정은 지방순회 형식으로 치러졌으며, 조합원을 대상으로 노동운동상황에 대한 올바른 인식과 현장교육에 중점을 두고 시행되었다.

1999년도 교육을 총괄하면 정규과정은 3박4일 합숙훈련으로 10회 1,354명, 대표자교육과정은 5회 504명, 실무교육과정은 2박3일 합숙훈련으로 5회 648명, 노동특별교육과정은 14회 3,377명, 노동문화지도자양성교육은 1회 100명이 수료하였고 전문교육과정(위탁교육)은 619회 14,772명이 수료하였다.

<표 2-3> 한국노총 1999년 노조간부정규교육과정 교과목

교과 과정	교 과 목	시간	교과 과정	교 과 목	시간
정규과정	노총의 운동기조와 활동방향	2	실무과정	노총의 운동기조와 활동방향	2
	노조간부의 자세	2		노조간부의 자세	2
	노동조합의 조직과 운영	2		집단적노동관계법 해설	2
	회의 진행법	2		노조의 조직과 운영	2
	개별적노동관계법 해설	2		기타(명상, 노동가)	6
	집단적노동관계법 해설	2		대표자 과정	노조대표자의 자세와 역할
	산업안전보건과 재해보상	2	세계화의 노조의 역할		2
	노동조합의 정치 선전활동	2	노동조합의 조직과 운영		2
	단체교섭 전략과 기법	2	극기훈련		4
	노조의 경영참가와 기업의 경영분석	2	분임토의		3
	임금과 사회복지	2	특별과정	기타(명상, 노동가요)	3
	노동문화	3		세계화의 노조 역할	2
	노동가	2		노동조합의 정치활동	2
	기타(조회, 명상, 체육)	11		기타(개강식, 노동가)	1
				노동문화	노동가 및 율동
		지도자	레크레이션 지도	4	
		양성과정	기타(개강식, 조회)	7	

자료 : 한국노총, 사업보고, 1999

< 정규 과정 >

기별	317기	318기	319기	320기	321기	322기	323기	324기	325기	326기	총계
인원	132	131	128	144	132	150	134	137	131	145	1,354명

< 실무 과정 >

횟수	1 회	2 회	3 회	4 회	5 회	총 계
인원	197	183	84	88	96	648명

< 대표자 교육과정 >

횟수	1 회	2 회	3 회	4 회	5 회	총 계
인원	92	103	97	99	113	504명

< 노동문화지도자 양성과정 >

횟수	1 회	총 계
인원	100	100명

99년에 실시된 정규교육과정에 대한 자체 평가를 소개하면, 노동조합 실무교육으로서 이론과 실무를 중심으로 한 과목 편성, 성의 있고 열성적인 강사진, 집행부와 연수생간의 동지애를 통한 일체감 조성, 일정 진행 및 합숙생활의 원활화 등 총체적으로 연수생으로부터 대단히 좋은 호응을 얻고 있는 것으로 판단하고 있다.

특히, 99년도 실무과정 중 2회를 노동문화교육으로 편성한 결과 참가율이 200%에 육박하였고, 교육 평가에 대해서도 호평을 받은 점은 예년과는 달리 특기할 내용으로 지적하고, 차기년도 교육에는 이러한 단기적인 실무교육을 대폭 확대하여 조직활성화에 밑거름이 되는 교육이 자리를 잡도록 해야 할 것으로 진단하고 있다.

반면에 아직 해결해야 할 몇 가지 문제점도 지적하고 있는 바, 첫째, 전체적인 참가율에 비해 각 산업별로 연초 배정인원에 초과 혹은 미달되는 참가를 보여 교육집행상의 차질이 발생하고 있다는 점을 지적하였다. 따라서 교육생 파견에 있어서 각 산별의 체계적이고 보다 적극적인 협조 요청과 새로운 동원 방법이 모색되어야 함을 제언하고 있다.

둘째, 현 집행부의 인력난이 제기되었다. 현재 집행부의 인력으로는 증가하는 많은 교육생들의 욕구와 필요성에 따른 교육의 효과, 진행, 행정처리에 완벽을 기할 수 없어 그 실효를 거두는데 커다란 장애 요인이 되고 있다고 우려하고 있다.

② 일반교육활동

· 지방순회교육

한국노총은 매년 임단투에 대비한 지방순회교육을 실시하고 있으며 이 밖에 매년 중요한 사안별로 지방순회교육도 행하고 있다. 1999년도에도 역시 '99년도 임단협 승리를 위해 투쟁방향을 정립하고 조직적 역량을 최대한 발휘토록 하여 체계적인 교섭 능력을 고양코자 함'을 목적으로 하여 3월 3일부터 3월 12일까지 전국 14개 주요 도시를 순회하면서 '1999년도 임단협 지침 설명회'를 개최하였다.

이러한 순회교육을 통해 현장과 함께하는 노총의 위상을 제고하고 조직력 강화에 기여하였으며, 98년도의 광범한 양보교섭으로 인한 노동조합의 무력감과 패배감을 극복하고 99년의 공세적 교섭을 위한 분위기 조성에 기여하였다고 평가하고 있다. 그리고 노총의 임단협 및 정책홍보에 기여하고 노사간 쟁점이 될 고용안정, 연

봉제, 단체협약 위반에 대한 처벌, 전임자 등에 대한 노총 정책을 알리고 조합원의 대응체제를 구축하는 데 기여한 점도 빼놓을 수 없다고 평가하고 있다.

반면에 지역별로 참여도에 차이가 발생하였으며 앞으로 참여도가 저조한 지역에 대한 참여확대 방안을 강구할 필요가 있는 점과 빡빡한 일정으로 인해 지역 노조 간부와의 의견시간이 부족했던 점을 개선해야 할 과제로 제시하고 있다.

· 노동조합 전문 담당자 교육

노동조합 전문담당자교육으로 1999년 실시된 것은 정치교육강사 양성교육과 선전·홍보 일꾼 순회 1차교육이다.

정치교육강사 양성교육은, 한국노총 정치세력화를 성공적으로 달성하기 위한 정치교육을 담당할 수 있는 유능한 강사양성, 정치강사와 한국노총 정치활동 현장 실천단으로서의 역할도 동시에 수행할 수 있는 역량 강화, 정치강사들을 한국노총 예비 정치지도자 그룹으로 양성한다는 세 가지 목적을 가지고 실시되었다. 노총, 산별, 시·도지역본부의 정치, 교육, 조직담당자와 각급 조직 정치위원회 위원, 단위 노조 위원장 및 간부를 중심 대상으로 하여 2박3일간 실시하였다. 주요한 내용으로는 한국노총 정치활동의 의의와 방법, 현재 정치정세와 노동조합 정치활동 방향, 외국의 노동조합 정치활동 사례 등을 교육하였다.

이 교육에 대해서 노총에서는 강사 인식 수준의 고양과 강의기법 숙달을 위해서는 교육기간이 너무 짧아서 소기의 목적을 달성할 수 없었다고 진단하고 향후 지속적이고 정기적인 교육과 정치강사들에게 장기적이고 집중적인 교육이 필요하다고 지적하고 있다.

선전·홍보 일꾼 순회 1차교육은, 노동조합의 선전·홍보활동이 강하게 요구되는 시기에 그 동안 상대적으로 기회가 적었던 지역의 선전, 홍보 일꾼들에게 기사쓰기에 대한 자신감을 기르고 실무 역량을 키우는데 기여하고자 함을 목적으로 하여 1박 2일간 실시되었다.

교육의 주요내용으로는 노동조합의 홍보선전활동 기초, 기사쓰기와 보도자료 쓰기, 노동조합의 선전활동에 활용하는 PR기법, 컴퓨터로 배우는 PC통신과 인터넷의 세계, 읽기도 쉽고 보기도 좋은 편집, 조합원들의 의견을 모아내는 여론조사, 노동자들의 글을 보는 눈 등을 갖고 교육하였다.

<표 2-4> 99년 실시된 한국노총의 토론회·강연회·워크샵·세미나

토론회	<ul style="list-style-type: none"> - 99년 입단협지침에 대한 지역순회 설명회 - 노정합의 이행과 정치세력화와 관련하여 지역순회 토론회 - 민주노총과 연대한 노동시간 단축 및 전임자임금지급관련 노사정 대토론회 - 중소기업 노동자 안전대책, 이대로 좋은가를 주제로 정책토론회 - 바람직한 정치개혁 방향과 노동자의 정치참여를 위한 대토론회 - 사회보험료 부담의 불형평성에 관한 토론회
강연회	<ul style="list-style-type: none"> - 의보통합의 문제점을 조직에 확산하고 그 대안을 모색하기 위하여 경산대 김종대 교수를 초빙 - 일본 쟈센동맹의 조직화 경험을 배우기 위하여 일본 쟈센의 조직전문가를 초빙 - 한글맞춤법에 대한 직원대상 강연회
워크샵	<ul style="list-style-type: none"> - 21세기 준비와 노동조합의 역할을 주제로 각급 조직의 정책, 기획담당자를 대상으로 2박 3일간 실시
세미나	<ul style="list-style-type: none"> - 99년도의 정책방향 수립을 위한 산별대표자 세미나 - 고용안정을 위한 노조의 대응전략 세미나 - 조직물 어떻게 끌어올릴 것인가를 주제로 조직담당자 세미나 - 하반기 조직사업방향에 대한 조직 세미나

자료 : 한국노총, 사업보고, 1999

(5) 교육 방법

한국노총의 교육방법은 노동문화 지도자 양성과정이나 선전·홍보 일꾼 순회 교육 등 몇 가지 실무교육에서 실습 기법을 사용하는 것 이외에는 대부분의 교육이 강의위주 교육이나 세미나·워크샵 등의 형태로 진행되고 있다.

따라서 앞으로 다양한 참여식 교육방법을 개발하거나 도입하는 것이 노동교육의 활성화를 위해 빼놓을 수 없는 과제라고 할 수 있다.

(6) 교육 예산

한국노총의 1999년 교육예산은 2,000만 원으로 민주노총과 마찬가지로 예정된 교육을 집행하는 것 이외에 자체적으로 교육프로그램을 연구하고 개발할 여력이 없다고 할 수 있다. 앞으로 교육예산을 획기적으로 늘려야 할 필요성이 절실하게 제기되고 있다.

(7) 교육 시간 및 시설

한국노총은 1989년 2월 전국대의원대회에서 노동운동 이념 정립과 단결력 강화, 민주적 노사관계의 발전 등 21세기를 창조할 주역으로서의 노조간부를 양성할 수 있는 교육의 전당을 마련하기로 결의한 이후 1995년 5월 25일 완공함으로써 중앙 단위의 자체 교육시설을 갖추게 되었다.

그러나 현재 지리적으로 너무 외떨어져 있는 등 그 사용 실적이 목표에 비해 그다지 활발한 편이 아니라고 할 수 있다. 따라서 앞으로 노총의 교육에 중앙교육원 시설을 보다 적극적으로 활용할 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

2. 지역본부 및 산별연맹의 교육실태

1) 민주노총 소속 지역본부 및 연맹의 교육실태

(1) 교육 역량

지역본부의 교육담당자는 서울에서 제주까지 모든 지역본부에 있다. 그러나 지역 교육담당자들은 대부분 교선부장(국장)인 경우가 많고, 게다가 조직·정책·미조직 등의 업무를 겸직하는 경우가 대다수이다. '민주노총 지역·연맹 실태조사'에 따르면 교육사업만 전담하고 있는 교육담당이 2명, 3개 업무 겸직이 3명, 6개 이상 겸직하는 사람이 6명으로 나타나 있는데, 이것은 지역본부의 교육담당자들이 전문성을 가지고 교육사업을 하기가 구조적으로 불가능하다는 것을 보여주고 있다.

연맹의 경우 공공, 금속, 대학, 보건, 전교조, 화학섬유, 택시 등 7개 연맹에 교육을 주업무로 하고 있는 교육담당자가 있다. 이들은 지역본부에 비해 상대적으로 교육사업으로의 역량집중이 높은 편이다. 민주노총 건설 이후 비교적 변동 없이 지속적으로 활동하고 있는 경우가 많다. 이로 인해 교육사업의 중요성과 과제에 대한 교육담당자들 간의 공감대가 꾸준히 쌓여 왔고, 민주노총 전체적으로 교육사업의 안정성과 집중성도 높아졌다. 한편 건설, 사무금융, 화물, 관광, 상업 등은 선전이나 정책, 조직 등을 겸직하고 있어서 교육사업을 전적으로 담당하기 어려운 조건이다.

(2) 교육사업 체계

교육사업 체계의 경우 지역본부와 연맹의 교육사업에서의 역할을 둘러싼 갈등이 존재하고 이를 해결하기 위한 논의가 지속적으로 전개되어 왔다. 그것은 민주노총 조직체계가 정착되는 과도기에 연맹은 산별노조로의 이행과정에 있었고 지역본부는 민주노총 중앙체계 속에서 명확하게 그 역할과 위상이 지워지지 못한 현실 조직운동의 발전과정에서 나타난 문제였다. 이러한 논의 속에 지역본부와 연맹 지역본부 간의 정기(비정기)적인 회의구조를 갖고 교육사업을 상호점검하고 토론하는 구조가 필요하다는 점이 제기되었다.

지역본부의 경우 경기, 전북, 부산에서는 병원, 금속, 택시 등의 연맹 교육담당자, 지역협의회 교육담당자와 함께 민주노총 지역본부의 교육(선)위원회를 구성하여 각각의 사업을 공유하고 필요한 사업을 함께 해 나가고 있다. 부천시흥협의회는 교육담당자회의 대표와 노동단체 2인이 함께 교육위원회를 구성하여 지역교육사업을 집행하고 있다. 이로 인해 동일한 지역에서 추진되고 있는 교육사업의 내용과 일정을 지역본부와 연맹이 함께 공유하면서 서로간의 중복을 피하고 적은 교육역량으로 많은 교육효과를 내기 위해 노력하고 있다.

연맹은 산하 노조의 교선부장, 위원장(또는 지부장)들과 함께 교육사업을 추진하고 있다. 금속은 지역본부의 교육·선전담당자들과 함께 월 1회 교선담당자 회의, 공공연맹은 노동교육원·한국생산성본부 등의 지부장과 함께 교육위원회를, 보건의료노조와 전교조는 지부교육담당자 회의 등 그 명칭은 각기 다르지만 산하 조직의 교육담당자(또는 지부장)와 함께 논의하면서 교육사업을 집행하고 있다.

단위노조 교육활동의 교류와 연대, 교육역량 강화를 목적으로 하는 지역·연맹 지역본부 차원의 교육담당자 회의가 있다. 지역에서는 부천, 경기북부, 대구, 진주, 부산지역에서 단위노조 교육담당자 회의를 운영해 왔다. 그리고 금속, 보건의료노조의 일부 지역본부에서는 지역본부 교육(선)담당자가 단위노조 교육담당자들과 함께 교육(선)담당자 회의를 월 1~2회 정도 개최하고 있다.

(3) 교육프로그램

연맹들은 일반적으로 간부, 현장활동가, 대표자 수련회 등의 교육을 실시하고 있

다. 이 교육은 연맹의 임단협, 현안문제, 연맹 내 통합력 제고와 간부들의 의식과 실무력 강화, 활동가·간부양성을 목적으로 실시하고 있다.

<표 2-5> 2000년 민주노총 소속 연맹별 교육프로그램

연맹	상반기	하반기	교육 내용
금속		2000교선활동가대회	교육선전활동 사례발표, 강·의-신자유주의와 노동자의 미래, 삶의 철학
		역사와 노동이 함께하는 답사교육	마석·매항리·동학농민전쟁유적지답사
공공	신규·신임간부 교육 교섭위원 교육	신규·신임간부 교육	노동운동사, 노조일상활동과 간부의 역할, 회의진행법, 연맹소개, 대화의 시간
		노동법 교육	개별적·집단적 노사관계법
		신임간부 교육	노조활동과 나, 선전선동훈련, 노동조합 활동진단, 올바른 간부활동의 자세, 나의 활동계획 세우기
대학	상집간부 수련회		
화학		현장활동가 교육(초급)	노동조합과 나, 발표력 훈련, 우리 노조문제와 해결방안, 활동계획 세우기
		현장활동가 교육(중급)	선전선동 훈련, 리더십 훈련
보건 의료	신임지부장 교육	현장활동가 교육(초급)	자본주의사회와 노동자, 역사, 발표력 훈련
		현장활동가 교육(중급)	현대자본주의, 활동계획 세우기
택시	신임지부장 교육	간부 교육	택시노동자의 과제, 노동운동사, 산별노조 건설, 발표력 훈련, 노동법, 활동계획 세우기, 자신에게 편지쓰기
전교조		교육역량강화 교육	교육활동 어떻게, 교육기획훈련, 계시관 토론
상업		간부 교육	노동조합 일상활동과 간부의 역할, 민주노총 하반기투쟁방향, 여성문제

자료 : 민주노총, 민주노총 교육담당자 토론회 자료집, 2000

지역본부는 지난 1999년 하반기에 민주노총 중앙 주관 하에 영남·호남·수도권 3개 권역별로 신임간부 교육을 실시하였다. 그 이후에도 대구·전북·부천·진주·대전충남 등 각 지역은 신임간부 교육, 현장활동가 교육, 노동교실, 정치교실, 통일교실 등 지역에서 필요하다고 판단하는 교육을 자체적으로 실시하고 있다.

<표 2-6> 2000년 민주노총 지역본부별 교육프로그램

지역	하반기	교육 내용
서울	정치학교	
인천	신임위원장 교육	노동자의 삶과 철학, 회의진행 및 발표력 훈련, 노동조합 조직활동
	간부 교실	노동자의 삶과 철학, 슬라이드로 보는 노동운동사, 나를 발견하며
경기	신임간부 교육	노동조합 조직활동, 노동운동사, 발표력 훈련
부천	신임간부 노동교실	노동운동사, 노동자의 삶과 철학
대전	신임간부 교육	노동조합 조직활동, 발표력 훈련, 노동운동사, 나의 활동계획 세우기
경주	신임간부 교육	한국사회와 노동자, 노동운동사, 기초 노동법, 간부의 역할과 자세, 인성교육
전북	역사기행	전라도 역사기행, 하반기 투쟁과 신자유주의에 대해
	신규노조 간부 교육	민주노총 신임간부 프로그램
광주	신규노조 신임간부 교육	민주노총 소개, 노동운동사, 노조간부 활동과 자세, 발표력 훈련
	현장활동가 교실	

자료 : 민주노총, 민주노총 교육담당자 토론회 자료집, 2000

(4) 금속산업연맹의 교육활동

① 교육사업 현황 총괄

금속산업연맹 2000년 교육사업은 현안인 '고용안정·임단투'를 위한 교육활동을 중심으로, 2001년 예정되어 있는 산별노조로의 전환을 준비하기 위한 교육사업이 집중적으로 배치되었다.

② 주요 교육사업 내용

가. 산별노조 건설관련 교육사업

· 강사단 교육

- 일시 : 9월 30일부터 2박3일

- 주요 내용 : ▶산별노조건설추진 현황과 하반기 사업계획, ▶노동자정치세력화에 대한 이해, ▶외국사례, ▶시범강의, ▶쟁점토론, ▶매체활용법, ▶강의실습, ▶교육방법론 익히기

- 참가 : 18개 노조 23명, 지역본부 교선부장 교육담당 9명 등 총 32명

· 산별 1노조 1교육

· 산별인형극 - 11월 3일부터 7개 지역본부 28개 노조 38회 공연

나. 노동운동 답사 교육

금속산업연맹에서는 하반기에 4개 권역별로 56개 노조 93명 등 총 114명이 참가한 가운데 역사적인 유적지와 노동운동 현장을 직접 방문하여 생생한 체험을 통해 노동운동의 자세를 가다듬어 보는 교육을 진행하였다.

<표 2-7> 금속산업연맹 2000년 교육사업 현황

주제	사업계획	집행실적
1. 고용안정·임단투	가. 지역본부별 합동간부 교육	9개 지역본부 140여개 노조 1,200여명 참석
	나. 전조합원 교육	80개 노조 72,322명
	다. 단위노조 간부 교육	44개 노조 9개 지부
	라. 연맹 강사단 교육	
	마. 교안·교육자료 제작	정세와 투쟁방향/총력투쟁 10문 10답/사안별
2. 산별노조 건설	가. 2차 전조합원 교육	99년 1차 조합원 교육- 20여개 노조 1만여명 2차교육(하반기)- 76개 노조 13개 지부 55,291명
	나. 교육위원 교육	32명(9/30~10/2)
3. 교육선전체계 확립과 역량강화	가. 교선실회의 안정화	교선실 회의(중앙-지역 교선담당자) 총 10차례
	나. 지역본부 교선회의 정례화	지역별 교선회의 개최
	다. 교육역량 강화	민주노총 교육역량 강화교육, 중앙-지역 9명 참석
	라. 매체 개발과 보급	민주노총 교선지침 보급
4. 단위노조 조직력 강화, 산별 일상 활동을 위한 사업	가. 간부수련회 관장	강사 파견, 내용 협의
	나. 조직력 강화 지원	노조간부 선동훈련 5차례
	다. 부서실무교육 지원	대경, 인천, 경남 선전교육, 경남 조통교육
	라. 교선활동 지원	스캐너 구입, 그림과 사진 지원 시작

자료 : 민주노총, 민주노총 교육담당자 토론회 자료집, 2000

<표 2-8> 금속산업연맹 노동운동 답사교육 기본 내용

() 표시는 일정에 따라 추가되거나 삭제된 곳

	첫째날	둘째날	셋째날	넷째날
오 전	서울 금속연맹, 민주노총사무실 청계천/모란공원	광주 전남도청 망월묘역	창원 대우조선 방문 창원대로 투쟁	술밭산 공원
오 후	정읍 갑오농민전쟁 유적지 (한라중공업 노조 투쟁)	지리산 대성골	울산 울산노동자투쟁 현대자동차 방문 (현대중공업 방문)	
저 녀	슬라이드로 보는 민중의 삶	돌아보는 10년...	노동자에게 듣는다.	
기 타	조별 소개	토론	단결의 밤	

자료 : 민주노총, 민주노총 교육담당자 토론회 자료집, 2000

(5) 민주화학섬유연맹의 교육활동

① 개관

민주화학섬유연맹의 교육은 단발적으로 진행된 교육을 체계화하고 단계적으로 진행하는 데 중점을 두고 교육사업을 기획하였다. 이에 97년부터 99년 3년에 걸쳐 현장활동가 훈련과정을 진행하였고, 보다 많은 교육기회의 확대와 초보적 기본교육을 위해 지역본부별 노동교실을 진행하였으며, 연맹 임원 및 중앙위원, 상근요원의 의식강화를 위해 중앙집중교육을 병행해 실시하여 단계별 교육의 토대를 형성하였다.

이후 2000년부터는 보다 체계적으로 교육을 진행하기 위한 계획을 잡았으나, 연맹 통합으로 상반기에는 체계적인 교육은 실시되지 못하였고, 하반기에 집중하여 진행하였다.

② 주요 교육 내용

가. 지역 노동교실

지역 노동교실은 지역본부에 속한 가맹노조 간부 및 열성 조합원의 의식강화와 교류·연대 확대, 연맹 중앙과 지역본부, 단위노조의 유기적 결합, 더불어 연맹 방침에 대한 해설을 위해 실시하였다.

교육은 강의와 참여교육을 병행하여 1박2일 혹은 일요일, 매주 수요일 등 지역 조건에 맞게 배치하였다.

주요한 교육 내용으로는, 한국사회와 노동자, 역사로 본 노동조합운동, 변화하는 세상·간부의 역할과 자세, 고용불안과 노조의 대응, 현장토론 활성화·현장활동을 혁신하자, 현장활동 계획수립, 조직분석, 게시판 토론, 문화활동, 족구대회, 단결의 밤 등으로 이루어져 있다.

나. 현장활동가 훈련과정

화학섬유연맹의 현장활동가 훈련과정은 기존의 1회성 교육을 탈피해 '초급-중급'으로 단계별 교육프로그램을 마련해 연맹 교육을 일상화하고, 교육을 통해 현장의 조직활동가, 교육활동가를 배출하며, 이후 연맹 교육위원을 양성, 연맹 교육사업을 담당할 인자를 배출해 낸다는 취지로 계획되었다.

현장활동가 훈련과정은 국제화학에너지광산일반노련 아태지역사무소(ICEM A/P)와 스웨덴 산업노조의 재정적 도움으로 지난 97~99년 3년간 '초급-중급-고급'이라는 단계별 교육프로그램을 갖춘 첫 교육이었고, 2000년에는 1년 안에 과정을 마무리하는 '초급-중급'의 교육으로서 참가자 중심의 다양한 교육방법론으로 실시되었다. 또한 고급과정은 교육내용이 정보통신과 경영분석 등으로 집약되는 바 이후 별도의 교육을 실시하기로 하여 연맹의 다른 틀로 교육을 잡아 집행하였다. 초급과정은 단위노조 간부 및 열성조합원을 대상으로 실시하였으며, 중급과정은 초급과정을 이수한 현장활동가들로 교육대상을 정하여 진행하였다.

지난 3년간의 교육은 초급 188명, 중급 66명, 고급 29명의 교육생을 배출하였고, 2000년에는 초급과정 72명을 배출하였으며 이 중에서 다시 선발하여 중급과정을 진행하였다.

2000년에 실시된 초급과정은 교육대상을 수도·중부권, 호남권, 영남권의 3개 권역으로 나누어 각 2박3일 총 3회에 걸쳐 실시하였다. 교육과정은 단위노조 대표자 및 간부, 열성조합원을 대상으로 특강(비정규직 조직화), 노동법 바로 알기(근로기준), 노동운동사, 참여교육(게시판토론), 그룹토론(노동조합활동과 나), 발표력 훈련, 나의 실천계획 세우기, 노동문화, 공동체놀이 등을 프로그램으로 구성되었다.

중급과정은 초급과정 이수자, 지역본부 간부를 대상으로 2박3일 과정으로 개설되었다. 주요 프로그램은 특강(하반기 정세와 노동조합의 대응), 노동법 바로 알기(노동조합 및 노동관계조정법), 자본주의 경제 구조의 본질과 특성, 조직운영·조직분석, 참여교육(리더십 훈련), 선동훈련, 노동문화, 공동체놀이, 현장훈련 평가 등이다.

다. 중앙집중교육

민주화학섬유연맹의 중앙집중교육은 연맹 간부의 리더십을 강화하기 위하여, ① 정세전망, 장단기 전략과제 인식, 간부양성 과제에 대한 능력을 키우는 것, ② 정세분석능력, 장단기 전략수립능력, 간부양성 능력을 키우는 것, ③ 노동운동 지도자로서의 자기 성찰을 모색하는 것 등을 목표로 진행하였다.

연맹 임원, 지역본부장, 중앙위원, 사무처 성원 등을 대상으로 1박2일 숙박교육으로 실시하였으며, 주요 교육 내용은 특강(우리는 지금 어디로 가는가?), 노동운동과 삶, 조직운동의 혁신(회의를 잘하자), 쟁점토론(노동운동의 혁신을 위하여), 종합발표 등이다.

<표 2-9> 민주화학연맹 현장활동가훈련 97~99년 3개년 교육과정

	교육횟수	참가인원	주요 내용
현장활동가 교육 (초급과정)	9회	188명	주제 : IMF체제 이후 현장강화 방안 ■ 노조운영 및 역할 이해 - 현장조직화의 의미 및 중요성 ■ 노조 현안문제 이해 ■ 발표력 실습 ■ 노동법 실습 ■ 논리력 훈련 - 찬반토론 ■ 교육방법 실습 - 게시판 토론, 영화로 세상읽기
후속교육 I (중급과정)	4회	66명	주제 : 희망찬 21세기를 열기 위한 현장활동 ■ 현장활동과 조직강화 ■ 노조 조직 진단 및 사업 계획 수립 실습 ■ 노동법 실습 - 산업안전보건법, 단체협약, 규약 ■ 문화활동 실습 ■ 선동실습 ■ 회의진행실습 ■ 조직훈련 - 인간관계훈련 ■ 다양한 현장 토론 방법 실습 - 게시판 세미나
후속교육 II (고급과정)	1회	30명	주제 : 희망찬 21세기 우리의 미래 우리가 연다 ■ 노동운동 현황과 당면과제 - 한국경제의 이해 ■ 경영분석 및 실습 ■ 정보 통신 교육실습 - 통신, 인터넷 ■ 3개년 교육과정 총화
후속교육 III (평가회)	1회	20명	■ 3개년 교육평가 ■ 연맹 사업 평가 및 발전방향
합 계	15회	304명	

자료 : 한국노동사회연구소, 한국노사관계모델과 노동교육의 발전방향, 2001.

(6) 보건의료노조 서울본부의 교육훈련

단위노조나 연맹 차원에서 간부들을 양성하기 위해 진행된 노동교실 등 다양한 간부교육 중에서 가장 체계적이며 꾸준히 실시된 노동교실을 꼽으라고 한다면 단연 보건의료노조 서울본부의 노동교실을 들 수 있다. 보건의료산업노조 산하 서울 지역본부에서는 90년 1월 '일하고 배우면서 함께 열어 가는 우리의 미래'라는 이름으로 시작한 노동교실이 10년째 이어지고 있다.

그 동안 약 800여 명이 서울본부 노동교실을 거쳐갔는데 처음에는 30명에서 50명 정도가 참가하다가 최근에는 한 기수에 100여명이 넘는 인원이 참가하기도 하

였다. 약 1달간 매주 1회씩 5회 교육에 1회 수련회로 교육과정을 마무리한다. 이 노동교실을 통해 서울지역 병원노동자가 기업별노조의 벽을 허물고 한 달 동안 진정으로 하나가 될 수 있었다고 평가하고 있다. 노동교실은 학교식 교육방식을 통해 올바른 의식의 강화, 전인교육의 실현, 교육에 대한 자연스러운 접근을 통한 흥미 유발, 학생의 자발적인 참여와 자치의 극대화, 산별적 연대의식을 높이는 계기를 만들었고, 산별 지역본부 차원의 모범적인 초급간부 교육의 전형으로 자리 잡아가고 있다.

<표 2-10> 보건의료노조 노동교실 수료 현황

구분	입학	졸업	개근	구분	입학	졸업	개근
1기(90)	34			6기(95)	110	79	38
2기(91)	43			7기(96)	92	58	32
3기(92)	43	35	7	8기(97)	87	63	45
4기(93)	86	67	36	9기(98)	92	64	46
5기(94)	124	90	51	10기(99)	74	39	24
총 참가자 인원				789명			

자료 : 한국노동사회연구소, 한국노사관계모델과 노동교육의 발전방향, 2001.

약 1달간 매주 1회씩 5~7회의 교육이 진행되는데, 교육진행의 후반부에 1박 2일의 모꼬지를 배치하였다. 모꼬지를 교육 일정 중간에 넣은 것은 강의 위주로 진행되는 교육의 일상성을 극복하고, 교육생끼리의 인간적인 친화력을 최대한 높일 수 있는 참여의 장을 마련함으로써 남은 교육에 대한 의욕을 북돋고자 하는 것이다.

매주 모이는 교육은 6시 30분부터 10시 20분까지 진행되는데 먼저 도착하면 약 30분 동안 지난주 강의에 대한 시험과 평가서를 작성하는 시간을 갖는다. 강의에 들어가기 전에 간단한 율동과 노래를 배우는 앞풀이 시간이 약 20분, 본 강의 시간은 질의응답 포함해서 약 90분 정도이다. 강의를 끝난 후에는 반별로 흩어져서 약 1시간 정도 반별 토론시간을 갖는다.

교육내용은 '매 기마다 약간의 차이가 있지만, '노동자의 올바른 생각과 참된 삶, 역사를 통해서 보는 노동운동, 선배 노동자와의 만남, 병원노동운동의 미래, 이제 무엇을 할 것인가?' 등의 주제를 다룬다.

<표 2-11> 보건의료노조 제 10기(1999년) 노동교실 프로그램

	일 시	교 육 주 제
1	10월 13일(수)	[입학식] [1 강 : 세계와 삶, 철학] 새로운 천년, 급변하는 세계, 비전을 찾아서
2	10월 21일(목)	[2강 : 한국노동운동사] 아름다운 저항 - 그 역사의 현장에서 다시 읽어보는 한국노동운동사
3	10월 28일(목)	[3강 : 병원노동조합운동의 또 한번의 도약을 위하여] 병원노동운동이 걸어온 발자취, 그리고 이후 전망과 과제
모 꼬 지	10월 30일(토) - 31일(일)	- 모꼬지 [4강 : 건강하게 삽시다] 함께 알아보는 기, 요가, 단전호흡, 그리고 건강 [5강 : 만나고 싶었습니다] 주제가 있는 만남 - 민주노총 위원장과의 대화 [퀴즈대항전, 공동체 프로그램, 극을 통한 자기표현]
6	11월 4일(목)	[제 6강 : 한국노동운동사] 함께 알아보는 한국 노동운동 100년사

자료 : 한국노동사회연구소, 한국노사관계모델과 노동교육의 발전방향, 2001.

노동교실의 첫 강의와 마지막 강의는 대부분 고정되어 있었는데 시장으로는 '노동자의 철학'으로 시대의 변화와 새로운 사회건설을 위해 노동자적인 인간형과 우리는 무엇인가를 통해 올바른 노동자의식을 정리할 수 있도록 하였다. 마지막 강의는 졸업식에 배치되는데 '우리는 무엇을 할 것인가'로 노동교실에서 배웠던 내용을 총 정리하면서, 앞으로 해야 할 일을 찾을 수 있도록 하였다. 매 기마다 빼놓지 않고 배치되었던 것은 '한국노동운동과 병원노동조합운동의 현황과 과제'였다. 한국노동운동사에서는 시기별 특징적인 사건을 중심으로 정리하면서, 이런 역사적 경험을 통해 때로는 좌절과 패배가 있다 하더라도 결국은 다시 전진하게 된다는 역사적

낙관주의 및 확신을 심어주고자 하였으며, 병원노조운동의 현황과 과제에서는 병원노조운동의 역사를 되돌아보면서, 현재의 구체적 과제를 총정리하도록 하였다.

1박 2일의 모꼬지에서는 '반별 숙제 발표, 반별 대항전 등 다양한 교육 프로그램으로 함께 어우러지는 공동체 놀이' 등과 함께 '만나고 싶었습니다'를 배치하여 연맹위원장이나 민주노총의 위원장을 초청하여, 단위노조 간부들이 직접 만나 대화를 나눌 수 있도록 하였다. 실제로 상급조직의 위원장은 조직을 대표하는 구심점으로서 매우 상징적인 존재이지만 단위노조의 간부들이 만나 대화의 시간을 가질 기회는 거의 없다. 따라서 모꼬지와 같은 편안한 환경에서 지도부와 간부들과의 인간적인 만남을 통해 거리를 좁히는 것은 참가한 간부들에게 조직에 대한 신뢰감과 소속감을 심어주는 좋은 계기가 될 수 있다.

2) 한국노총 소속 지역본부 및 연맹의 교육실태

한국노총 소속 지역본부 및 연맹의 교육실태에 대해서는 입수된 자료의 미비로 인해 그 전체적인 파악을 할 수가 없었다. 따라서 이러한 실태에 대한 조사는 차후의 과제로 미루기로 하고 한국노총 소속 연맹 중 화학노련과 택시노련의 교육활동과 최근 관심을 끌고 있는 한국노총 부산지역본부의 노동정책 고위자과정을 살펴봄으로써 전체적인 상을 미루어 짐작해 보고자 한다.

(1) 화학노련의 교육활동

① 교육활동 개관

화학노련은 99년 2차례에 걸쳐 컴퓨터 통신 교육을 실시하였으며, 107명이 참석한 가운데 단체교섭위원 교육을 노총 중앙교육원에서 실시하였다. 또한 10월 13일부터 2박 3일간 제2기 현장활동가 교육을 송실대사회봉사관에서 개최하였는데 모두 35명이 참가하였다.

하반기에는 12월 7일부터 광역별로 지역순회 교육을 실시하였다. 대중연설론과 상담기법, 노동정세와 우리의 대응이라는 주제로 진행된 충청지역과 경남지역 교육에는 모두 107명이 참석하였다. 아울러 단위노조의 교육을 실시하였으며, 99년 10

회에 걸쳐 진행된 노총의 정규간부교육에 산하조직 간부 328명을 파견하여 교육을 이수토록 하였다. 이는 전체 수강인원 총923명의 35.4%에 이르는 인원이다.

② 현장활동가 교육

99년 화학노련에서는 1박 2일간 현장활동가의 능력향상을 위한 교육을 35명 참가한 가운데 실시하였다. 교육 내용을 기획하는 데 있어서 목표는, 참가자의 논리적 발표 능력 향상, 단위노조에서 필요한 교육프로그램 개발, 분임토의를 통해 서로의 정보를 공유하는 자리를 만드는 것으로 설정하였다.

주요한 교육 내용을 보면 다음과 같다.

- <강의> 21세기를 맞이하는 화학노련의 운동방향
연맹위원장을 강사로 하여 오늘날 화학노련의 노동운동의 과제와 연맹의 활동 방침, 그리고 노동조합 간부의 역할에 대한 특강
- <조직강화> 어떻게 할 것인가?
조합원에 의한 조합운영, 참여와 성원을 받기 위한 노동조합 활동을 위해서는 무엇이 필요한지 함께 토론하고 그 결과를 공유하여 모범적인 대안을 참가자들 스스로 마련하는 것을 목표로 하여, 그룹별 토론을 거친 후 소품들을 이용하여 게시판 토론 방법을 활용하여 발표
- <참여교육> 신호등 토론
재미있는 물품을 이용하여 여러 가지 주제에 대한 각자의 상반된 의견을 서로 발표하면서 대응 논리를 키움
- <발표력 훈련>
단위노조에서 필요한 강의 내용을 스스로 작성하여 발표하는 시간으로, VTR로 강의 장면을 촬영한 뒤 이를 함께 보고 서로의 장단점을 비판해주고 칭찬해 줌
- <강의> 노동자와 노동관계법
최근 쟁점이 되는 노동관계법에 대하여 전문가의 강의를 듣고 간단한 테스트를 통해 자신의 지식을 스스로 알아봄
- <실습> 노래, 율동배우기
최신 노동가 배우기, 노동가에 맞춰 간단한 율동을 배우는 참여교육
- <실습> 공동체 놀이

.....
 '노동조합 이래서 좋아요'라는 주제로 분임별로 준비하여 노조의 장점을 홍보하는 시간

· <실습> 교육프로그램 만들기

강의식 교육에서 벗어나 조합원의 자발적인 참여를 이끌어낼 수 있는 기발한 교육은 없을까를 고민해보고 단위노조에서 활용 가능한 프로그램을 수립하는 실습

③ 단체교섭위원 교육

화학노련은 1999년 4월 7일부터 9일까지 2박 3일 동안 107명이 참석한 가운데 단체교섭위원 교육을 실시하였는데 주요한 교육내용은 다음과 같다.

· '99 정세와 연맹의 활동방향

· 노동자의 경영참여

기업경영분석, 경영참여 방안, 경영 지식 등

· 최근 쟁점 노동법 해설

정리해고, 근로조건 저하, 기업의 인수 합병, 영업양도와 고용 승계, 분사화, 아웃소싱 등

· 연봉제와 노동조합의 대응

연봉제의 주요 내용, 도입사례, 노동조합의 대응방안

· 단체교섭 실무와 쟁의행위

· 산업안전보건법 - 고용보험법 활용방안

· 노동가 배우기

· 분임토의

④ '99 지역순회 대표자 교육

지역순회 대표자 교육은, 대중연설, 상담기법 등 실무교육을 통한 산하 조직대표자의 실무 능력과 지도력 향상을 도모하며, 현 시기 노동운동의 현황을 진단하고 대응방안을 함께 모색하고 대표자들의 의견을 적극 수렴하여 향후 연맹의 활동에 적극 반영하며, 조직력 강화, 노사정위원회 등 노동운동의 정책참여, 정치활동 전개, 전임자 사수 등 노동운동의 현안에 대한 의견 수렴 등의 목적을 갖고, 전국을 3개 권역으로 나누어 각 지역별로 1박 2일씩 숙박교육으로 실시하였다. 그 주요한 교육내용은 대중연설론, 상담기법, 노동정세와 우리의 대응 등이다.

(2) 택시노련의 교육활동

① 교육활동 개관

택시노련의 교육활동은 임단투에 대비한 교섭위원 교육을 중심으로 각 지부에 강사를 파견하여 '전액관리월급제에 따른 '99 임투 방향' 등의 주제로 교육을 실시하였다.

특히 99년에는 택시노련의 산별노조로의 전환 방침에 따라 이에 대한 홍보와 교육을 대폭적으로 강화한 특징을 지니고 있다.

② 시·도지부 교섭위원 교육

교섭위원 교육의 공식적인 명칭은 '전액관리제 실현을 위한 전국 시·도지부 교섭위원 교육'이다. 이 명칭에서 알 수 있듯이 이 교육은 생계비 확보에 근거한 임금체계의 개선 및 전액관리월급제 조기 실시 방안과 부당노동행위 대처방안에 대한 교육을 목적으로 실시되었다. 99년 4월 8일부터 9일까지 1박 2일간 각 시·도지부 교섭위원 85명을 대상으로 실시하였는데 교육방법은 주로 강의와 분임토의로 이루어져 있다. 주요한 강의 내용을 보면 다음과 같다.

- '99 노동환경변화와 노동운동의 과제
- 임금협상을 위한 재무제표의 이해
- 택시노동위원회 조정방안
- 전액관리제에 따른 임금대책방향
- 택시 노동관계 법률문제
- 경제현실과 노사단결의 중요성

③ 산별노조 건설을 위한 노조간부 세미나

이 교육은 기업별노조의 한계와 문제점을 인식하여 산별노조건설 방안을 모색하고 조직체계 변경은 노동계의 당면과제임을 교육하기 위한 목적으로 99년 10월 12일부터 13일까지 1박 2일간 각 시·도지부 대표자 및 사무국장, 조직담당자 등 50명을 대상으로 실시하였다. 그 주요한 내용은 다음과 같다.

- 21세기 노조간부의 역할
- 산별노조건설 어떻게 하나

- 노동법과 산별노조건설
- 지역노조건설 사례 발표
- 노동조합 회계관리

(3) 한국노총부산본부의 노동정책 고위자 과정

한국노총부산본부는 1999년 9월 26일 전국에서 최초로 지역의 동아대학교와 노학협력협정을 체결하고 공동으로 노동정책고위자 과정을 개설, 교육을 실시하였다. 부산본부는 지식기반사회로의 급속한 시대 변화 속에서 노동계도 이에 대응하여 전문적인 지식을 기반으로 한 힘있는 노동운동을 전개하기 위한 목적을 가지고 협정을 체결하였다.

그리고 이 협정을 근간으로 하여 3개월 간의 일정으로 지역본부 노조간부들을 대상으로 '노동정책고위자과정'을 개설하여 배무기 울산대 총장, 임정덕 부산발전연구원장, 이두기 공인회계사 등 각계의 저명인사들의 강의를 중심으로 뉴밀레니엄 시대와 노사관계, 경영분석 및 경영평가 방법, 부당행위에 대한 합법적인 대응전략, 복수노조시대의 조합전략, 국제사회와 노동, 부산지역 경제 활성화 방안 등 모두 22개 강좌의 교육을 실시하였다.

이번 첫 교육과정에는 전체 45명의 노조간부가 수강을 신청해 36명이 최종 수료했으며 수료자에게는 동아대학교에서 제공하는 수료증이 수여되었다.

3. 단위노조의 교육실태

단위노조의 교육실태를 전체적으로 개괄하는 것 자체만으로도 만만치 않은 역량과 시간이 소요되는 작업이기 때문에 이번 연구에서는 본격적으로 다루지 않았다. 대신 <한국노동사회연구소>에서 1998년 한국노총과 민주노총을 아울러서 235부의 설문지를 수거하여 조사했던 결과와 민주노총에서 1999년 소속 244개 노조의 설문지를 수거하여 조사했던 결과를 상호 비교하여 개략적인 상황을 제시하고자 한다. 한국노동사회연구소에서 조사했던 결과는 '21세기 '노동교육'(1998)을 통해 알 수 있고, 민주노총 조사 결과는 '민주노총 교육담당자 토론회 자료집'(2000)을 통해서 알

수 있으므로 이 글에서는 두 조사에서 공히 지적된 내용을 중심으로 살펴보겠다.

1) 교육 역량

한국노동사회연구소 조사 결과에서 교육담당자가 상근하는 곳은 17.6%이며, 비상근(79.8%)이거나 반상근(2.6%)인 곳은 82.4%를 차지하고 있다. 또한 교육담당자가 실제 교육업무를 준비하고 실시하는 곳은 31.5%, 다른 간부(32.3%)나 담당자 구분 없이(36.2%) 교육업무가 추진되는 곳은 68.5%이다.

민주노총 조사 결과에서 노조 교육활동을 담당할 교육부장, 차장이 선임되어 있는 노조는 82.8%이다. 그러나 교육담당자가 직접 교육사업을 진행하는 경우는 32.3%이며, 집행하지 못하는 경우는 56.1%이다. 교육부장이 교육사업을 주관하지 못하는 이유는 현장에서 일하므로 교육사업을 할 시간이 부족하다는 답변이 49.6%이며 실무역량이 부족하기 때문이라고 17.5%이다.

이 결과를 보면 단위 노조의 경우 교육담당자가 있다고 하더라도, 이들이 상근하면서 교육업무에 전념할 수 있는 조건이 갖추어져 있지 않기 때문에 실제로 교육업무를 활발하게 진행할 수 없다는 것을 알 수 있다. 그리고 교육담당자의 능력을 계발하기 위한 교육 훈련이 미흡하여 많은 담당자들이 교육을 직접 기획하고 집행할 수 있는 역량이 부족하다는 것이 문제로 지적될 수 있다.

2) 교육 체계

한국노동사회연구소 조사 결과에서 교육위원회 등 교육부서 모임이 있는 곳은 36개(15.7%)에 불과하며 있는 경우도 대부분 300인 이상의 사업장의 경우로 국한되어 있다.

민주노총 조사 결과에서도 교육위원회가 있는 노조가 9.8%, 없는 노조가 79.1%이다. 교육위원회가 있는 경우에도 활동이 잘 안 되는 곳이 많은데, 그 이유는 'IMF이후 현안문제에 치중하였기 때문에', '활동 및 운영이 미흡하여 모임이 지지부진해 짐'이 각각 12.5%를 차지하였다.

3) 교육 환경

한국노동사회연구소 조사 결과에서 단협에 보장된 교육 시간은 연평균 12.5시간이며, 민주노총의 경우에는 연평균 14.92시간이다.

단협에 확보된 시간의 대부분을 교육시간으로 쓰는 곳은 42.4%였으며, 나머지 57.6%는 확보된 교육시간을 제대로 활용하지 못하고 있다. 이 경우 대부분 교육시간을 공청회(일부 교육·일부 공청회 36.1%, 대부분 공청회 8.2%)에 활용하고 있으며, 역량 부족으로 못쓰는 경우도 8.9%에 이른다.

한국노동사회연구소 조사 결과에서 96년 교육예산은 전체 조합예산의 8.2%이며, 연평균 537만원이다. 응답 노조의 교육예산을 모두 합치면 12억6천493만원이다. 300인 미만 노조의 경우에는 연평균 164만원에 불과하다. 현재 민주노총 교육국 일년 예산이 1,500만원, 한국노총이 2,000만원인 점을 감안한다면 앞으로 단위노조 교육예산을 노총이나 연맹, 지역 등으로 집중하여 보다 효율적으로 활용할 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다.

4) 교육 내용과 방법

한국노동사회연구소의 조사 결과에 따라 단위노조의 주요한 교육 내용을 중요도에 따라 나열하면, '노조 당면과제, 노동운동 방향, 기업경영 이해, 문화, 산업안전, 생활교양'의 순이다. 이를 통해 단위노조의 교육은 노조의 현안문제가 대부분을 차지하고 있음을 확인할 수 있다.

교육방법 활용의 면에서는, '교육선전지 활용, 강의와 질의응답, 간담회·공청회, 강의와 토론, 극기훈련, 현장토론'의 순서로 결과가 나왔다. 이 결과 단위노조 차원에서는 아직도 선전 홍보와 강의식 교육방법이 대부분을 차지하고 있으며, 참여식 교육은 제대로 활용되고 있지 못한 것으로 판단할 수 있다.

4. 요약 및 결론

이번 실태 조사를 통해서 노동조합 조직의 교육사업이 과거보다는 조금씩 개선되어 가고 있다는 사실을 발견할 수 있었다. 나름대로 조합원이나 간부를 위한 교육을 자체적으로 실시하는 연맹이 늘어났으며, 화학연맹이나 보건의료산업노조 등과 같이 현장활동가를 체계적으로 양성하기 위한 단계별 교육과정을 개발하여 집행하고 있는 연맹도 생겼다. 중앙 단위에서도 체계적인 교육과정을 개발하기 위한 연구 및 기획사업을 적극적으로 전개하고 있다. 그러나 아직도 해결해야 할 여러 가지 문제를 안고 있다. 그 중요한 것을 지적하면 다음과 같다.

첫째, 무엇보다 지적해야 할 점은 우리나라의 노동조합 조직이 중앙과 지역본부, 그리고 산별연맹과 단위노조를 막론하고 노동조합 교육에 대한 인적·물적 자원을 제대로 확보하고 있지 못하고 있는 문제이다. 교육의 기본 조건인 교육담당자와 교육재정은 현실의 요구에 비해 턱없이 부족하다. 더군다나 자체적으로 보유하고 있는 교육시설은 한국노총의 중앙교육원을 제외하고는 없는 실정이다. 중앙교육원 역시 여러 가지 문제로 인하여 활발하게 활용되고 있지는 못하다. 이렇게 부족한 인력과 재정을 가지고 노동교육이 장기적인 전망을 갖고 진행된다는 것은 어려운 일이다. 단지 현실에서 급박하게 요청되는 교육을 주먹구구식으로 기획하고 집행할 수밖에 없는 상황이라고 할 수 있다.

이러한 문제는 단순히 현실적 여건이 어렵기 때문이 아니라, 그간 노동조합 운동 내부에서 노동교육이 지닌 중요성을 간과하고 있었기 때문이라고 할 수 있다. 모든 간부들이 말로는 노동교육이 중요하다고 이야기하지만 실제로 이에 대한 확신을 갖고 교육에 투자하려는 사람이나 조직은 아직 많지 않다.

둘째, 노동교육이 장기적 계획 아래 간부를 훈련시키고 양성하는 목표를 갖고 추진되는 것이 아니라 선전·선동과 별반 다르지 않은 형태로 일회적으로 추진되고 있다는 문제가 아직 극복되고 있지 못하다. 이에 따라 조합원들은 교육을 식상하고 재미 없는 것으로 느끼고 있으며, 노동교육을 통해 자신들의 능력이 향상되고 있다는 느낌을 갖지 못하고 있다.

이것은 앞에서도 지적한 역량상의 문제가 크겠지만, 그에 못지 않게 노동조합 간

부 및 활동가들 사이에서 아직도 노동교육을 장기적인 관점을 가지고 활동가를 능력과 인성 전반에 걸쳐 훈련하기 위한 과정으로 이해하는 것이 아니라 당면의 투쟁과제를 해결하기 위해 수단으로 이해하고 있는 점이 주요한 원인이라고 할 수 있다.

셋째, 조합원을 대상으로 한 교육기회의 부족도 심각한 문제라고 할 수 있다. 조합원을 대상으로 하는 교육이든, 노조 간부를 대상으로 하는 교육이든 간에 전반적으로 교육기회가 부족한 실정이다. 노동시간이 긴 데서 연유하기도 하지만, 단체협약상으로 노동교육을 보장하고 있는 경우가 극히 드물고 회사 내에서의 교육실시를 회사가 인정하지 않는 것이 더 큰 원인으로 작용하고 있다. 물론 노조의 재정 빈곤과 조합원이나 노조 간부들의 교육에 대한 열성 부족도 결코 빼놓을 수 없는 요인이 되고 있다.

넷째, 교육집행 체계 역시 아직 제대로 확립되어 있지 못하고 교육집행 인력을 확보하고 있지 못한 문제를 발견할 수 있다. 앞에서 본 바와 같이 각급 노조 조직은 교육활동의 적극적인 추진을 위한 집행체제를 확립하지 못하고 있으며, 매우 적은 인원으로 사업을 계획하고 집행하고 있다. 이것은 우리나라의 노조형태가 기업별체제로 되어 있어 노조 활동이 전국적으로 집중화되지 못하고 분산적으로 이루어지고 있는 것과 무관하지 않다. 어쨌든 교육활동 체계의 미확립은 전문인력의 부족과 함께 노동교육 활동의 활발한 추진을 제약하고 있다.

다섯째, 노동교육 활동이 체계적으로 실시되지 못하고 있는 문제가 있다. 전국중앙 조직, 산별연맹, 기업단위 조직 등 각급 조직이 실시하고 있는 교육이 분리된 채, 체계화를 이루지 못하고 있다. 그것은 교육대상과 내용의 중복을 가져오기도 하고, 단계별 교육 추진을 어렵게 하고 있다. 이런 현상은 교육활동의 질적 발전을 가로막는 요인으로도 작용한다.

여섯째, 노동교육의 내용이 기초적이고 실무적인 차원에서 벗어나지 못하고 있는 문제가 있다. 전반적으로 현재 실시되고 있는 교육 내용은 노조 활동에 당장 필요한 실무적인 차원에 머물고 있다. 특히 간부들이 체득해야 할 이론과 사상 그리고

품성을 향상시킬 수 있는 프로그램들은 개발되지 못하고 있는 현실이다.

일곱째, 노동교육의 방법이 사회교육의 방식에 맞게 개발되지 못하고 있는 문제이다. 각급 조직에서 진행하고 있는 교육방법은 몇몇 경우를 빼고는 강의식 위주이다. 참가자들 스스로 문제를 도출하고 토론을 통해 집단적으로 해결방안을 찾는 방식은 아직 일반화되지 못하고 있다. 이것은 물론 교육시간, 교육여건, 교육재정, 교육 프로그램 개발 등과 직결되는 것이기는 하지만 현재의 방식은 더 이상 유지하기 어려운 한계에 부닥쳐 있다.

여덟째, 중장기적인 계획이 수립되지 못하고 있는 데 따른 문제이다. 각급 노조 조직은 노동교육 활동에 대한 중장기적인 계획을 수립하지 못하고 있으며, 단계별 목표마저 세워놓고 있지 못한 형편에 있다. 노동교육의 목표와 원칙, 단계별 추진 계획 등이 충실하게 정립되어 있지 못하고 있어 교육활동의 발전을 위한 확고한 전망을 기대하기 어려운 상태이다.

제 2 절 정부관련 기관의 교육실태

정부관련 기관으로서 노동교육을 주요 업무로 담당하고 있는 곳은 '한국노동교육원'과 '한국노동연구원'이다. 그간 이러한 기관에 대한 노동조합 조직의 대응은 대단히 소극적이었다.

이 글은 현재 정부관련 기관의 교육실태를 소개함으로써 노동조합 조직이 이러한 기관의 운영과 교육에 적극적으로 개입하여 정부기관 본연의 '중립성'과 '공익성'을 실현하는 데 기초적인 정보를 제공하고자 하는 목적에서 서술되었다.

1. 한국노동교육원

한국노동교육원법(법률 제4253호)에 의거 1990년 9월 21일 설립된 '한국노동교육원'은 정부지원을 받는 대표적인 노동교육 전문기관이다. 한국노동교육원은 중립적이고 공익적인 노동교육을 실시하여 협력적 노사관계를 정립하고 산업평화를 통한 노사공존공영을 실현함으로써 국민경제발전에 기여함을 목적으로 설립되었다.

한국노동교육원의 기본사업방향은 '신노사문화 창출·확산'으로, 21세기 새천년이 요구하는 참여와 협력의 민주적 노사문화를 창출하는 중심 노동교육기관으로 거듭 탄생하여, 노사 모두를 수용하는 중립적이고 공신력 있는 교육을 실시함으로써 산업사회에 조속히 민주적 노사관계를 정립하고 대망의 산업평화를 이룩하는데 중추적 역할을 수행하고자 하고 있다.

이에 따라 한국노동교육원에서는 2000년도 교육 목표를 다음과 같이 세우고 있다.

- ① 노동교육의 질 향상
 - 강의와 참여·토론식 교육의 균형화
 - 단기교육에서 중장기교육으로 전환
 - 근로자의 열린 평생 학습장 마련 및 인적자원개발
- ② 수요자요구에 부응한 교육

한국 노동교육의 실태와 발전방안

.....

- 교육계획 수립 및 평가 시 노사정 공동참여제도 강화
- 수요자 중심의 “맞춤교육”
- 신 정보매체 적극 활용
- 기업체 위탁교육 및 전문교육 확대 실시
 - ③ 교육대상 확대
- 노사당사자
- 우량기업 임직원
- 공공부문 임직원 및 노정공무원
- 일반국민
 - ④ 교육서비스 활성화
- 교육수료생 사후관리 강화
- 유관기관과의 협조체제 구축
- 교육시설 지원
- 국제교류 강화

노동교육원의 교육사업은 크게 노사교육, 전문교육, 통신교육, 위탁교육으로 나누어 볼 수 있다.

노사교육으로는 노사지도자(최고경영자·핵심지도자·현장지도자)를 대상으로 한 노사핵심요원 연수, 노동조합대표자 및 간부교육을 중심으로 신노사문화전문교육, 사회지도층교육, 노사정 연찬회, 예비직장인교육 등을 실시하고 있다. 전문교육은 노동관계법이나 임금 및 단체교섭 실무과정, 고충처리 실무과정 등으로 매기별 50명 내외의 교육생을 대상으로 실시하고 있다. 통신교육은 근로기준법교육과정을 개설하여 600여 명을 대상으로 4개월 간에 걸쳐 실시하고 있으며, 위탁교육 5개 과정을 개설하여 기업체의 요구에 따라 교육 프로그램을 짜서 시행하고 있으며 교육능력이 미약한 기업체와 직업전문학교 등의 강의지원 업무도 병행하고 있다.

홍보 및 교육개발 사업을 보면, 홍보사업은 잡지 ‘노동교육’을 격월로 발간하여 산업계에 교육자료로 제공하고 있다. 교육개발 사업은 노동교육의 이념 및 이론체계 정립, 교육 프로그램 개발, 각종 교육발전 세미나를 비롯한 조사·연구 활동으로 교육원의 교육을 뒷받침하여 객원교수 운영, 노동교육기관협의회, 연구회 등을 지원하고 있다.

<표 2-12> 노동교육원 2000년 교육과정

구분	교육 과정명	교육 횟수	학급 인원	교육 기간
노사교육	■ 노사핵심요원 연수	20	60	2박3일
	■ 노동조합 대표자 및 간부교육	12	50	2박3일
	■ 사회지도층교육	4	60	1일
	■ 노동부공무원교육	2	250	1박2일
	■ 공공부문임직원교육	2	60	1박2일
	■ 교육기관교수요원교육	2	50	1박2일
	■ 예비직장인교육	5	100	2박3일
	■ 최고경영자세미나	5	50	1일
	■ 지원교육	350	114	1일
	■ 노사정연찬회	2	100	1일
	■ 노동관련언론인연찬회	2	100	1박2일
	■ 신노사문화전문교육			
	· 근로자참여 지식경영과정	4	50	1박2일
· 파트너십교육과정	6	50	2박3일	
· 인적자원개발과정	3	40	2박3일	
전문교육	■ 임금 및 단체교섭 실무과정	2	50	2박3일
	■ 고충처리 실무과정	3	50	1박2일
	■ 노사협의회 운영 혁신과정	4	50	2박3일
	■ 성 인지교육	1	50	1박2일
	■ 노동법교육	16	50	2박3일
	■ 노사관계전문과정	2	50	3개월
통신교육	■ 근로기준법	1	600	4개월
위탁교육	■ 노사관계교육 4개과정			
	■ 의식혁신교육 7개과정			
	■ 노동조합교육 5개과정			
	■ 계층별교육 6개과정			
	■ 인적자원 및 조기개발교육			

자료 : 한국노동교육원 홈페이지(<http://www.klei.or.kr/edu-year/edu.asp>)

2. 한국노동연구원의 노사관계 고위지도자과정

한국노동연구원은 노동관계 주요 당면문제를 심층분석하고 장·단기 정책방향을 모색하기 위한 연구사업을 수행함으로써 합리적인 노동정책 발전을 지원하며, 연구 결과의 보급을 통해 노동문제에 대한 국민일반의 인식을 제고하여 노사관계 여건 변화에 대한 사회적 적응력을 배양하고 아울러 노동관계 발전에 기여하고자 하는 목적으로 1988년 5월 재단법인으로 설립되었다(1988년 12월, 법률 제4078호로서 공포된 한국노동연구원법에 의한 특수법인이다).

한국노동연구원은 노동문제에 관한 조사·연구와 정책대안의 개발과 함께 노동관계에 관한 교육·연수 및 홍보도 병행하고 있다. 한국노동연구원의 대표적인 교육·연수활동으로 <노사관계 고위지도자 연수과정>을 들 수 있다. 이 과정은 한국노동연구원 정관 제4조 5항(노동관계에 대한 교육·연수 및 홍보)에 정한 사업수행의 일환으로 우리나라 노사관계고위지도자를 대상으로 일정기간 연수를 실시함으로써 노사관계 여건변화에 따른 사회적 적응력의 배양과 아울러 노사관계의 합리적 정착 및 건전한 발전에 기여하고자 하는 목적으로 운영되고 있다.

이 과정은 매기 노·사·정 기타 노사관계 지도급인사를 대상으로 6개월에 걸쳐 주 2회 야간 강좌를 실시하는데 기업환경, 노동법, 노동경제, 사회보험·사회보장, 노사관계, 외국의 노사관계, 특강 등 7개 분야의 강좌를 상호 유기적인 관련 하에 실시한다. 각 분야의 이론과 실제를 연결할 수 있도록 강의, 발표와 토론, 사례연구, 현장방문, 실습, 해외연수 등 다양한 방법을 모색하고 있다.

1989년부터 노·사·정 등 노사관계지도자급 연수생을 모집하여 매주 월·화요일 2회 18시 30분부터 21시 30분(1교시 75분, 휴식 30분, 2교시 75분)까지 교육이 이루어지고 있으며 주요 교육일정은 등록, 입학식, 합숙연수 2회, 해외연수, 강의(일반: 60회, 특강: 6회), 논문발표(연수생 각자가 작성 발표), 수료식을 거치게 되어 있다. 강사는 주로 노사관계 전문대학 교수, 전·현직 각료, 원로급 인사와 자체 교수에 의해 운영되고 있다.

지난 99년 9월부터 시작되었던 제11기에는 총 62명이 수료하였는데, 이 중 노동쪽은 18명, 사용자쪽은 39명, 공무원은 5명이었다.

<표 2-13> 노사관계 고위지도자과정 교과내용

교과 내용	강의 제목
1. 기업 환경	한국경제의 현황과 방향
	지식기반 사회를 향한 인적자원개발의 방향과 과제
	지식개발과 인적자원 관리
	구조조정기의 구성원 동기부여와 경력개발
	M&A 노사관계
	비정규직 인력의 관리방안
	지식기반경제와 노동시장의 변화
2. 노동법	노동법의 기본원리와 각국에서의 노동법제의 변천
	복수노조체제하에서의 교섭창구 단일화
	합병에 따른 노조 및 단협 통합의 법률적 문제와 대응전략
	노동조합의 정치활동
	한국의 산업화과정과 노동법의 개정
	단체교섭과 노동쟁의의 대상
	근로시간 단축의 쟁점과 과제
	부당노동행위의 구제절차와 개선방향
	노동법 판례(사례연구)
	노조전입제의 법률문제
3. 노동경제	실업문제와 정책과제
	노사분쟁의 해결과 노동위원회의 역할/임금문제의 주요쟁점과 개선방향
	최근 노동시장의 동향과 전망
	구조조정이 조직에 미치는 영향과 활성화전략
	근로자의 경영참가의 기본모형과 전략적 선택
	연봉제의 실태와 과제
4. 사회보험 · 사회보장	경제민주화와 재벌개혁
	산재보험 재활제도의 활성화 방안
	사회보험과 사회안전망
	고용보험제도의 현황과 발전방향
	우리나라 4대 사회보험의 현황과 과제
	실직자 사회안전망의 현황과 과제
	사회보험관리운영 및 평가 개선방안
	스웨덴의 사회보장제도
	고용보험제도의 국제적 추세와 시사점
	생산적 복지정책의 추진방향
5. 노사관계	우리나라 사회보험제도 문제점 및 개선방향
	저소득 장기실업자 사회안전망 현황과 개선
	노사관계와 산업민주주의
	21세기 지식사회와 신노사문화
	정부의 노동정책
	제3기 노사정위원회의 운영방안
	사회통합을 위한 노동정책 과제
	공공부문 구조조정의 현황과 노사관계 쟁점
	사용자단체가 본 21세기 노사관계 전망
	우리사주제와 노사관계
4차원적 사고와 21세기 노동운동론	

6. 외국의 노사관계	선진국의 노사관계
	영국 노사관계 발전사 및 현황
	일본기업 고용관계 특성과 HRM혁신전략
	독일의 경영참가제도
	프랑스 노사관계
7. 특강	최근 정치동향과 향후 정책방향
	최근 경제동향과 향후 정책방향
	현 정세와 노총의 운동방향
	21세기 노동운동의 과제와 전망
	21세기 공공근로복지 발전방향
	21세기의 노동

자료 : 한국노동연구원, 제12기 노사관계고위지도자과정, 2000.

3. 요약 및 결론

그간 정부관련 기관의 경우 일선 조합원과 간부들에게는 ‘공익’이라는 이름 아래 자본과 정부의 이익을 일방적으로 대변하는 단체로 이해되어 온 것이 사실이다. 따라서 이제까지 정부와 갈등관계에 있었던 민주노총 소속 조합원의 참여는 거의 없다고 해도 과언이 아니었다. 따라서, 이제까지 정부 산하 노동교육 기관은 노동자의 벗으로 다시 태어나기 위한 내부 혁신과 정비가 시급한 과제라는 문제의식이 제기되어 왔다. 이를 위해 기관의 민주적 운영을 위한 구조개편작업과 노조의 실질적 참여를 제도화할 수 있는 장치를 보완하여야 하며, 노동교육의 열린 공간으로서 교육활동에 종사하는 노동조합을 비롯한 민간단체와의 프로그램의 개발, 정보의 공유 등의 제반 노력이 필요하다는 지적을 받아왔다.

최근에 부분적이기는 하지만 한국노동교육원의 경우 한국노총과 민주노총과의 대화를 활발히 진행하려 하고 있으며, 또 소속 연맹의 조합원 및 간부교육을 유치하는 등 노동조합운동조직과의 관계를 밀접하게 형성하려는 시도를 보이고 있어서 주목된다. 한편 노동조합조직에서도 이전처럼 정부관련 기관을 무조건 거부하기보다는 이를 노동조합 교육에 보다 도움이 되는 방향으로 활용할 수 있어야 한다는 문제의식을 갖고 개입과 참여 방안을 마련해서 실행해야 할 것이다. 그리하여 정부관련 기관들이 ‘중립적이고 공익적인 노동교육 기관’이라는 창립 취지를 제대로 살릴 수 있도록 유도하는 노력이 필요하다.

제 3 절 대학과 관련된 기관의 교육실태

이제까지 대학과 관련된 기관의 노동교육은 교육 내용의 전문성과 체계성이라는 장점과 현장성의 결여와 이론 중심 교육이라는 단점을 동시에 지니고 있었다. 그런데 최근에 들어서 성공회대학교, 동아대학교 등을 비롯하여 몇 군데에서 민주노총·한국노총의 노동조합 조직에서 활동하는 노동자를 대상으로 하는 교육과정을 개설하려는 움직임이 활발하게 진행되고 있다.

이 글에서는 기존의 대표적인 교육기관인 서강대학교 산업문제 연구소, 고려대학교 노동대학원, 숭실대학교 노사관계대학원과 더불어, 새롭게 주목받고 있는 성공회대학교의 노동교육실태를 조명해 보려고 한다.

1. 서강대학교 산업문제 연구소

서강대학교 부설 산업문제연구소는 1966년 6월에 발족되었으며 설립 목적은, ① 개방된 민주사회에 걸맞은 노동문제에 대한 이해를 추구하고 정의로운 사회조성에 기여하며, ② 자주적이며 책임 있는 노조의 육성과 사회정의를 구현하려는 노동자의 활동을 지원하고, ③ 노사간 보다 긴밀한 협조를 촉구하여 각기 스스로의 이익증진은 물론 공동선 구현에 도움이 될 수 있도록 하는 데 있다.

주요 사업은, ① 노조임원과 경영관리자를 위한 노동관계 분야의 교육 및 훈련, ② 노조와 기업을 위한 노동관계에 대한 자문, ③ 노동관계 세미나 및 회의 등 개최 지원, ④ 노동관계 분야의 조사·연구 수탁, ⑤ 조사·연구 성과의 출판 및 노동분야의 최근 이론 및 제도 소개, ⑥ 연구소의 목적 달성에 부합하는 그 밖의 각종 사업을 전개하고 있다.

연구소의 경비 일체는 예수회로부터의 보조금과 독일 정부를 비롯한 국내외 여러 기관의 찬조금으로 운영되고 있다. 단, 찬조금은 연구소 활동의 자주성에 영향을 주려하지 않는다는 조건일 경우에 한하고 있다.

<표 2-14> 서강대학교 산업노동관계 일반과정 과목 및 교수내용

과 목	교육 주제	내 용	강좌	시간
노동관계	환경변화와 노동관계	<p>국제통화기금(IMF)의 구제금융과 함께 경제회생에 도움이 되기 위한 새로운 노동관계 조성은 시급한 과제가 아닐 수 없게 되었다. 도산 기업 속출, 대량 실업, 그리고 이로 인해 심화되는 사회적 긴장은 경제회생은 물론 당장의 질서유지를 위해서도 노사간의 합리적 이해조절이 불가결한 과제가 되었기 때문이다.</p> <p>이 과정에서는 새롭게 조성되는 지구촌경제 하에서 우리 경제회생에 도움이 되고 아울러 사회정의 구현에 기여할 수 있는 노동관계는 어떤 것인지, 이 같은 노동관계를 조성하기 위해서는 각기 당사자가 무슨 역할과 책임을 가름해야 하는지, 정부·기업, 그리고 노동조합의 기본 성격과 기능은 각기 무엇이며, 최근의 환경 변화로 그 같은 기능에 어떤 변화가 일고 있는지를 개괄적으로 살펴본다.</p>	환경변화와 노동관계	5
	삶의 질과 경제환경	<p>조합이 새로운 기능과 역할을 수행하기 위해서는 주변 환경에 대한 이해와 그 변화에 대한 검토를 필요로 한다. 따라서 이 과정에서는 우리 경제의 특성, 문제점, 그리고 전망 등을 살펴보고 노동자가 생산과 분배에 능동적으로 참여함으로써 생산성제고와 일의 보람을 느낄 수 있도록 하기 위해 강구되고 있는 경영참가제도를 검토한다.</p>	<p>새로운 경제질서와 한국경제</p> <p>종업원의 경영참가</p>	<p>3</p> <p>3</p>
노동조합	노동조합의 기능과 역할	<p>조직의 일반이론과 운영방식 그리고 기능조직인 조합의 특성과 문제점을 우리 환경을 토대로 분석함으로써 조합원뿐 아니라 전체사회 발전에 기여할 수 있는 새로운 조합기능을 모색한다.</p>	노동조합 조직과 운영	6
	노동조합의 역사와 이념	<p>조직노동자의 역사·현황, 그리고 각국 노동운동이 지향하는 기본이념과 이를 위한 각종 정책 및 활동 등을 우리나라 노동관계에 영향을 미치는 여러 나라의 조합운동, 그리고 ILO와 국제노동단체 등으로 나누어 살펴본다. 아울러 과거 노동운동을 이끌어 온 분들의 체험담도 함께 듣고 조합의 향후 운동방향을 토론한다.</p>	<p>우리나라 노동운동사</p> <p>새로운 경제질서와 국제노동운동</p>	<p>9</p> <p>3</p>
	조합실무	<p>조합의 일상업무 중 특히 단체교섭과 노사분규 등에 관한 구체적 사례를 공정한 성과배분 그리고 경쟁력 제고라는 시각에서 분석검토하고 아울러 개선방안 등을 살펴본다.</p>	<p>단체교섭의 이론과 실무</p> <p>노동쟁의 사례 연구</p>	<p>15</p> <p>3</p>
	노동조합 임원론	<p>노동조합은 함께, 꾸준히, 조금씩이라는 사회운동의 원리를 조합지도자의 역량에 따라 실천해 나간다. 이처럼 노동운동은 노조지도자의 자질과 역량에 의존한다. 지도자가 갖추어야 할 덕목과 사명감을 체계적으로 검토하고 숙지한다.</p>	지도자론	6

노동제법	기본법	국가기구와 정부정책의 근간이며 또 모든 실정법의 기반이 되는 헌법의 내용과 그 기본 정신, 그리고 특히 헌법에 보장된 기본권을 집중 검토한다.	헌법개론	9
	개별 노동관계법	고용관계의 특수성을 이유로 특별법으로 제정된 이른바 개별노동자 보호법의 세부내용과 입법취지, 그리고 구체적 법 운영의 사례와 법 해석 등을 노동시장의 유연성제고를 위해 개정된 신노동법을 중심으로 살펴본다.	근로기준법	15
			산재보상법	3
집단 노동관계법	노동조합 및 노동관계조정법을 비롯하여 근로자참여 및 협력증진법, 노동위원회법 등 집단노동관계법의 세부적 해석과 문제점을 사례와 법 운영을 중심으로 분석·검토하고, 특히 이들 내용을 국제기준과 비교하여 살펴본다.	노동조합 및 노동관계조정법	18	
		근로자참여 및 협력증진법	3	
일반교양	사회원리와 인간사회	모든 사회조직은 사람이 그 구성요인이며 궁극적 목표는 우리 생활을 보다 편하고 합리적이며 또 안전하게 하기 위한 것으로 알려져 있다. 이 과정에서는 인간사회의 기본원리와 사람이면 누구나 누릴 수 있는 기본권을 중심으로 조성되는 각종 사회조직의 목적과 원리를 살펴본다.	사회원리	6
	커뮤니케이션	생각과 뜻을 효과적으로 전달할 수 있는 기술은 업무의 효율성 제고뿐 아니라 생존을 위해서도 불가결한 과제가 아닐 수 없다. 이 과정에서는 효과적인 의사소통을 촉진하기 위한 의사소통론, 집약된 의사합리적 여과과정인 회의진행법, 집단을 대상으로 한 의사전달방안인 공중연설, 그리고 대중보도매체의 특성 등을 살펴본다.	대중보도매체	3
			회의진행법	6
			공중연설	3

자료 : 서강대학교, 산업노동관계 일반과정 안내자료, 2000

교육의 주요 과정은 산업노동관계 일반과정(12주), 산업노동관계 특별과정(4주), 단기과정(1주)을 개설하고 있으며, 현재 산업노동관계 일반과정이 꾸준히 진행되고 있다. 교육 경비는 학습자 부담 25%, 교육기관 부담 75%로 충당하고 있다. 2000년 학습자 등록금은 300,000원이다. 강의와 연관된 교재나 인쇄물은 무료로 지급된다.

2000년 10월 현재 산업노동관계 일반과정은 9월 19일부터 12월 7일까지 주 3일, 총 12주간 오후 6시부터 9시까지 연구소 본관에서 실시되고 있다. 교육인원은 매기 50명으로 제한하고 있으며, 수강자격은 연령 및 학력에 관계없이 경인지역에 거주하는 노동관계 전담인사(노동조합 임원 및 노무관리 전담관리자)와 이에 관심을 두고 있는 사회 및 시민단체 임직원으로서 해당기관의 추천을 얻은 사람에 한한다.

2. 고려대학교 노동대학원

고려대학교 노동대학원은 인가 당시 노동법학과, 노동경제학과, 노동행정학과, 노사관계학과, 노동복지학과의 5개 학과로 편성되었고 정원은 총 50명이었다. 1995년 2월에 석사과정 21명과 연구과정 2명, 고위지도자과정 70명을 모집하고 1995년 3월 1일 개원하였다. 대학원 과정에서는 노동경제론, 노사관계론, 노동기본법 등을 공통 과목으로 이수하게 되어 있다.

한편 고려대학교 노동대학원은 한국사회의 각계 지도급 인사를 대상으로 노동문제를 비롯하여 정치·경제·사회, 국제정치·경제 등 여러 문제에 관하여 새로운 지식과 정보를 제공함으로써 지도자적 경륜과 리더십을 고양시키려는 목적으로 고위지도자과정을 개설하였다.

인원은 60명으로 수강기간은 원칙적으로 매기당 16주(매주 2회, 6시간)로 실시되고 있으며 주요 교육 내용으로는 기업윤리와 노동윤리, 노동과 복지 등의 내용과 노동법, 노동정책과 관련된 문제를 강의한다.

<표 2-15> 고려대학교 노동대학원 2000학년도 학과별 교과목

학과	구분	교과목명
노동법학과	선수과목	법학개론
	전공필수	집단적 노사관계법, 개별적 근로관계법, 협력적 근로관계법
	선택과목	비교노동법, 노동판례연구, 노동법세미나
노사관계학과	선수과목	경영학원론
	전공필수	노사관계이론, 비교 노사관계론
	선택과목	노동운동사, 노사관계 세미나
노동경제학과	선수과목	경제학원론
	전공필수	노동시장론, 단체교섭론
	선택과목	노동조합론, 노동경제세미나
노동복지·정책학과	선수과목	행정학원리
	전공필수	복지정책론, 사회보험론
	선택과목	산업사회학, 작업환경론, 노동복지·정책세미나
인력관리학과	선수과목	경영학원론
	전공필수	인적자원관리, 조직행동론
	선택과목	조직이론, 경영전략, 인력관리세미나

자료 : 고려대학교, 노동대학원 편람, 2000.

3. 송실대학교 노사관계대학원

송실대학교 노사관계대학원은 노사문제를 합리적으로 해결하기 위한 전문인력의 양성과 경영계, 노동계, 및 공공단체 등 각 부분에서 노동분야의 전문지식과 경륜을 갖춘 고급 인력을 확보하여 국민 경제의 발전과 노·사·정의 균형 있는 발전을 목표로 하여 1988년 11월 교육부로부터 설립 인가를 받은 우리나라 최초의 노사관계전문 특수대학원이다.

1989년 3월 개원하여 1990년 3월부터 석사학위과정에 노사관계학과(경영학석사), 노동경제학과(경제학석사), 노동법학과(법학석사), 산업복지정책학과(행정학석사)를 개설하여 200여명의 수료생을 배출해 왔으며, 1999학년도부터 신설된 산업복지정책학과(행정학석사)를 포함, 현재 4개 학과를 운영하고 있다.

또한 송실대학교 노사관계대학원에서는 1989년 9월부터 6개월 특수과정의 <노사고위 지도자과정>을 설치, 운영해 왔으며, 지금까지 8기에 걸쳐 400여명의 수료생을 배출하였다. 그러나 이 과정은 등록생이 격감하여 1996년부터 폐지되었다.

<표 2-16> 송실대학교 노사관계대학원 주요교과목

· 노사관계론	· 산업사회학	· 노동법사례	· 단체협약론
· 노동경제론	· 산업심리학	· 사회보장론	· 정보사회정책론
· 노동단체법	· 사회복지행정론	· 소득분배론	· 경영혁신개발론
· 노무관리론	· 사회복지실천론	· 노동복지론	· 사회조사방법론
· 노동정책론	· 임금관리론	· 사회복지정책론	· 정보사회공공정책론
· 단체교섭론	· 경영철학과 노사관계	· 노동운동론	· 사회복지개론
· 노동보호법	· 고용관리경제학	· 노동시장론	· 인간행동과사회환경
· 조직행동론	· 고용촉진관계법	· 연구방법론	
· 산업복지론	· 경영분석론	· 아동복지론	

자료 : 송실대 노사관계대학원 홈페이지(<http://www.soongsil.ac.kr/www/daehak/index.html>)

4. 성공회대학교 시민단체학과 대학원

성공회대학교 시민단체학과 대학원은 시민사회 및 시민사회단체에 대한 연구를 진작하고 시민사회지도자 양성 및 시민사회단체 간사의 재교육을 통하여 한국 시민사회의 활성화를 도모한다는 목적을 갖고 설립되었다.

수업 연한은 5학기 야간제로 운영되며, 모집 인원은 사회복지학과 대학원과 합해서 75명이다. 대학원 졸업 후 비정부기구학 석사학위를 수여한다. 그리고 대학원 사회복지학과 과목 및 사회학과 일반대학원(주간) 과목을 선택·수강할 수 있다.

교과 과정은 '1+4제도'(1학기 해외 시민·사회단체 또는 관련 대학연구기관 연수)로, 1차 년도는 NGO 기초과정 중심으로 강의를 수강하게 되며, 2차 년도는 학생의 관심에 따라 심화학습 및 논문집필을 하는 방식으로 진행된다. 현재 전공은 인권, 평화, 환경, 여성, 노동, 시민사회의 사회학, 협동조합 등이 개설되어 있다.

<표 2-17> 성공회대학교 시민단체학과 대학원 교과목

과목구분	이수구분	교과목		
전공공통과목	필수	시민·사회운동과 사회이론, 세계와 NGO, 인권과 사회, 논문연구 I·II, 논문 세미나, NGO실무영어 I·II		
전공심화과목	일반선택	시민사회 운동론	시민사회운동의 이론과 실제, 지역사회와 주민운동, 한국 사회운동, 도시문제와 도시사회운동, 정보화사회와 NGO	
		국제 NGO	국제NGO 연구, 국제기구론, 아시아와 사회운동	
		정책과 NGO	정책결정과정론, 비교사회정책, 사회보장론	
		경제	현대자본주의론, 대안경제체제론 외	
		NGO 실무	인터넷과 사회운동, 자원봉사관리자론, NGO운영론, NPO론, 법과 사회운동 외	
		기타	NGO 세미나 I·II 외	
		인권	인권과 사회, 국제 인권법, 국제 인권사 외	
		평화	평화의 이론과 실제, 현대평화이론, 분쟁과 갈등 해결 사례연구 외	
		환경	현대환경이론, 환경 법제와 정책, 지구촌 환경문제와 운동	
		여성	현대 페미니즘론, 여성법제와 정책, 한국여성사와 여성운동	
	노동	자본주의와 노동과정, 국가와 노동정책, 세계화와 노동운동		
	시민사회의 사회학	시민·사회운동과 사회이론, 현대비판사회이론, 신사회운동, 맑스와 맑스주의 외		
	협동조합	협동조합론, 협동조합법, 협동조합 회계학 외		

자료 : 성공회대학교 시민단체학과 입학 안내 리플렛, 2000

5. 성공회대학교 노동대학

성공회대 노동대학은 성공회대 사회교육원과 매일노동뉴스가 공동 주최하는 사회교육과정이다. 노동대학은 노동조합 간부 및 활동가로서 일정 기간의 노동운동을 통해 보다 발전된 운동을 위한 이론과 자기 정리의 필요성을 느끼고 있는 사람을 대상으로, 노동조합 활동가가 스스로 넓은 전망, 과학적 세계관의 기초를 가지고 운동과 삶을 이끌어 가는 실천적인 노동자가 되도록 하는 것을 목표로 개설되었다.

<표 2-18> 성공회대학교 사회교육원 '노동대학 제1기 과정' 교육 내용

[특강 1]	노동자의 삶, 노동자의 철학
[강좌 1] 자본주의의 이해	자본과 노동
	자본주의의 변화와 발전
[특강 2]	현대자본주의와 노동자의 문화
[연수 1]	조직관계 훈련 프로그램
[강좌 2] 한국경제와 세계경제	신자유주의와 전지구적 자본주의의 메커니즘
	IMF 이후 한국경제
	세계적 차원의 경제위기와 한국경제 전망
등산모임	교수, 학생들의 만남
[특강 3]	정보화사회의 이해
[강좌 3] 한국사회 노동자 연구	한국자본주의와 한국노동자층의 특성
	한국사회의 역사문화적 조건과 노사관계
	90년대 한국노동자의 의식과 실천
[특강 4]	한국의 시민사회와 시민운동, 그 변화와 전망
[강좌 4] 노동조합과 경영참여	노동조합의 경영참여란?
	경영참여를 위한 기본지식
	노동조합의 경영참여, 기법과 방향
[강좌 5] 노동자와 복지	사회복지와 노동운동
	기업복지의 한계와 대안
	노동자와 삶의 질, 그 개선을 위하여
[특강 5]	노동자와 정치
[연수 2] 졸업기념 심포지엄 및 졸업식	주제는 교육생들 스스로 선택

자료 : 성공회대 사회교육원, 노동대학, 2000

한국 노동교육의 실태와 발전방안

정원은 80명이며 선착순으로 접수한다. 3시간 강좌를 17회 실시하며, 24시간의 연수 프로그램을 합하여 총 75시간 강좌를 모두 이수하면 6학점을 인정한다. 노동대학은 2년 코스로 모두 4기 과정을 수료하면 졸업을 하게 된다. 1기의 주제는 <한국사회와 노동자>, 2기 주제는 <사회운동과 노동운동>, 3기 주제는 <한국의 현대사와 정치·문화>, 4기 주제는 <노동운동의 이념과 방향>으로 구성되어 있다.

노동대학 제1기는 110명이 등록해 2000년 3월 4일 개강했으며, 7월 19일 68명이 수료하였다. 현재는 제2기 강좌가 9월 2일 개강식을 갖고 진행 중에 있다. 제3기는 2001년 봄, 제4기는 2001년 가을에 각각 개설될 예정이다.

<표 2-19> 성공회대학교 사회교육원 '노동대학 제2기 과정' 교육 내용

	목표	내용
특강	특강 및 입학식	
강좌 1 사회운동과 노동운동	'지역운동, 환경운동, 사회복지운동'과 같은 전체 국민적 과제에 대해 노동운동은 어떤 실천을 해왔고, 그런 종류의 실천이 왜 중요한지, 또 노동운동의 전면적인 결합이 어려웠던 이유는 무엇이었는지, 외국에서는 어떤 흐름이 있었는지, 우리는 어떤 일을 할 수 있는지를 알아본다.	지역운동과 노동운동
		환경운동과 노동운동
		사회복지운동과 노동운동
토론 1	사회운동에서의 노동운동의 역할	
체육대회	족구, 땅타구, 축구 등	
강좌 2 생활정치와 노동운동	그동안의 노동운동이 자본과 권력을 상대로 한 투쟁에 집중되면서, 노동운동 내부의 민주주의 문제와 가족, 개인의 삶과 일상생활에 대해서는 깊이 성찰하고 개혁하려는 노력이 상대적으로 부족하였다는 문제를 반성하고 극복한다.	가족, 일상생활과 노동운동
		노동운동에서의 여성의 지위와 역할
		노동운동의 내부개혁과 민주주의
토론 2	생활정치의 민주화, 그 실천방향	
연수	인간, 조직관계 프로그램 1·2	
특별토론회	시민운동과 노동운동의 연대	
강좌 3 통일과 노동운동	<북한 김정일 체제를 올바로 이해>하고, <통일을 둘러싼 한반도 주변정세의 변화> 흐름을 읽어내는 것, 그리고 <남북 경제협력의 실태는 어떠하며, 앞으로 어떤 전망을 가지고 있는지>, <노동운동은 이러한 변화와 통일에 어떻게 대응해야 하는지> 등을 알아본다.	북한 김정일 체제의 이해
		한반도의 주변정세 변화
		남북경제협력의 실태와 전망
토론 3	통일과 노동자의 대응	
졸업기념 심포지엄	강좌 1·2·3의 내용 중에서 교육생들 스스로 선택	
졸업기념 특강 및 졸업식		

자료 : 성공회대 사회교육원, 노동대학, 2000

6. 요약 및 결론

대학과 대학의 부설연구소에서 진행하고 있는 교육은 내용의 전문성과 체계성이 큰 특징이라고 할 수 있다. 노동조합 교육이 대부분 당일이나 2박 3일, 길어야 3박 4일의 짧은 기간에 여러 과목을 교육하는 데 반해, 대학과 부설연구소들은 3개월 또는 6개월의 장기교육으로 내용 이해에 대한 폭이 넓다. 그리고 교육내용에 있어서도 노동조합의 경우에는 대체로 일반 노동관계 과목인데 비해 대학연구소의 교육은 일선 노동교육에서 잘 다루지 않는 전문 강좌가 중심이 되어 있다.

그러나 대학과 부설연구소의 노동교육 과정은 실제 현장의 조합원과 활동가들의 참여가 이루어지지 않고 있다. 교육의 주요한 대상은 경영측이나 일부 노조 간부들로 국한되어 있는 실정이다. 이것은 대학과 부설연구소의 노동교육이 노동 현장의 정서와 고민을 제대로 반영하지 못하고 이론 위주의 교육에 머물 수밖에 없는 한계로 작용하고 있다. 그리고 그 관점에 있어서도 노동운동 진영의 다양한 입장과 주장을 두루 포괄하기보다는 노사협조적인 성격에 치중되어 있다고 할 수 있다.

다만, 최근에 성공회대 노동대학에서 현장의 노동운동과 교육에 몸담고 있는 사람들과 연계하여 노동교육의 현장성을 높이려고 하는 시도를 보인 것이나, 동아대에서 한국노총과 직접 협약을 체결하여 노동조합조직을 대상으로 한 교육과정을 개설한 사례에서 보듯이 점차적으로 대학의 전문성, 체계성과 노동조합운동의 현장성을 접목시키려는 실험적인 시도가 진행되고 있는 것은 고무적인 현상이라고 할 수 있다.

제 4 절 민간단체의 교육실태

지난 시기 반독재 민주화 투쟁 과정에서 생겨난 다양한 노동단체들은 특유의 헌신성과 풍부한 경험을 바탕으로 노동교육뿐만 아니라 노동운동 전반의 활성화와 발전에 중요한 역할을 담당해 왔다. 그 결과 1987년 노동자 대투쟁을 계기로 노동조합운동은 비약적인 발전을 하게 되었다.

반면에 노동조합운동의 발전으로 인해 노동교육의 영역이 노동조합 조직을 중심으로 전개됨으로써 노동단체들은 자기 정체성을 새롭게 정립해야 하는 어려움도 동시에 갖게 되었다. 1987년 이후 자기 위치를 잡지 못한 많은 노동(교육)단체들이 사라져 갔으며, 현재 존재하는 노동(교육)단체들 역시 전문적이고 특화된 교육 영역의 개발을 통해 현재의 어려움을 돌파하려고 시도하고 있다.

1. 한국노동사회연구소

한국노동사회연구소는 1986년 이후 노동교육 활동의 중심 역할을 해왔던 '한국노동교육협회'의 활동 성과를 바탕으로 1995년 4월 28일 창립하였다. 한국노동교육협회는 노동교육 전문단체로 노동조합에 대한 교육 지원과 교재 발간에 많은 노력을 기울여 왔다. 그 후 노동운동이 성장·발전하면서 노조의 정책대안 개발 요구가 높아지게 되었다. 1995년 협회는 이런 요구에 부응하기 위해 체계적인 정책·연구기능을 강화한 한국노동사회연구소로 확대·개편하여 과학적인 노동교육 및 연구·상담을 전개하는 체계를 갖추어가고 있다.

그 동안 연구소는 노동운동의 이념, 지도력의 배양, 노동조합의 바람직한 역할에 대한 구체적 실무교재를 활발히 개발·보급하여 왔다. 각종 교재가 노동교육의 보조자료이기는 하나 우리나라 노동교육 현장에 실무교재가 활발히 개발·보급되지 못한 점을 감안할 때 적지 않은 의미를 지니고 있다고 판단된다.

연구소가 발간한 노동교육 교재는 「노동자와 노동조합」(1987), 「노동조합 어떻게 만드는가」(1987), 「노동운동의 길잡이」(1988), 「노동조합 임금교섭 어떻게 하나」(1988), 「노동쟁의 어떻게 하나」(1990), 「땅과 집 그리고 재벌」(1990), 「알기 쉬운 노

.....
 동쟁의 조정법」(1990), 「노동운동론」(1993), 「간부활동론」(1994, 1999년 개정판 발행), 「산별노조의 이해」(1997), 「21세기 노동교육」(1998) 등이다.

한국노동사회연구소 교육실의 사업 방향은 1)교육연구사업의 강화(노동교육 프로그램 및 방법론 개발), 2)교육사업의 체계화(전문활동가 양성 프로그램의 기획), 3)간부교육의 추진(정세의 대응력 향상)으로 설정되어 있다. 2000년 진행된 교육실 사업은 크게 교육프로젝트사업, 기획교육, 파견교육, 교재작업 등으로 나누어 볼 수 있다.

교육연구사업은 프로젝트 추진에 따라 교육연구팀이 꾸려져, 한국 노동교육의 실태를 조사하고 새로운 노동교육의 발전 방향을 모색하는 98년 6월 “21세기 노동교육”을 발간하였다.

2000년에 들어와서는 ‘산별노조 현장활동가 교육훈련체계’ 프로젝트를 진행하였다. 이 연구는 산별노조의 현장활동가 교육훈련 체계 마련을 위한 것으로, 한국의 현장활동가 교육훈련의 실태와 현황과 외국의 현장활동가 교육훈련 체계 및 프로그램을 살펴보고, 한국의 현장활동가 교육훈련의 모델을 제시하고 있다.

그리고 ‘노조 간부의 역량강화와 교육훈련’ 프로젝트를 산별연맹 간부의 현황 파악과 역량 개발을 목적으로 진행하였는데, 노사관계와 인적관리, 한국 산별연맹 채용직 간부의 실태(선발 및 배치, 교육훈련, 보상 및 복지 등)와 현황, 외국 노조 채용직 간부의 실태와 교육훈련 내용, 노동조합 간부의 능력과 역량 강화를 위한 정책 제안 등을 내용으로 하고 있다.

기획교육은 교육연구사업에 기초하여 단위노동조합의 교육담당자에 대한 참여식 교육방법론의 보급, 대의원 및 간부 교육 프로그램의 기획과 집행이 이루어졌다. 최근 요청되는 기획 교육의 주요 내용은 조직 담당자, 교육 담당자, 여성 간부, 대의원 교육, 학습소모임 등 특화된 교육 프로그램 등이다.

한국노동사회연구소에서 실시한 대표적인 기획교육은 99년 국제화학에너지광산 일반노련(ICEM)과 스웨덴노동조합 국제협력위원회(LO-TCO Council)의 후원 하에 민주화학연맹(현 민주화학섬유연맹)과 공동으로 진행한 화학산업 현장활동가 교육사업이 있다. 이 교육과정에는 99년 12월을 마지막으로 3년 동안 총 14회 254명의 교육생이 수료하였다. 이 교육은 ‘한국의 화학산업 현장활동가 양성’을 목적으로 실

한국 노동교육의 실태와 발전방안

시되었는데 총 3년이라는 장기간에 걸쳐 초급·중급·고급과정으로 이어지는 단계별 교육을 노동교육에 도입한 사례로서 의미를 갖는다. 초급과정에서는 주로 '노조 운영 및 역할 이해, 현장조직화의 의미 및 중요성 정립, 노조 현안 - 발표력 실습, 현장 토론 방법 실습' 등의 내용으로, 중급과정에서는 '노조 조직 진단 및 사업계획 수립, 소모임 운영 방안, 사회·정치 의식 고취, 다양한 현장 토론 방법 실습' 등의 내용으로, 그리고 고급과정에서는 '노동운동 현황과 당면과제, 정세분석능력, 산별 연맹 강화 및 정치활동 강화 방안, 간부 재생산을 위한 조직 방안' 등의 내용으로 교육이 진행되었다.

그리고 2000년에는 현대자동차 노동조합과 함께 13년간의 현대자동차 노동조합 운동을 집단적으로 평가·반성하고, 변화하는 사회경제적 조건에 대응력을 높이기 위해 노동대학원을 개원하였다. 대학원의 목표는 첫째, 변화된 사회경제 조건에 걸맞은 새로운 노동운동의 지평을 여는 것, 둘째, 현대자동차 내의 현장노동자그룹간의 노동운동 발전전망을 공유하는 것, 셋째, 현장활동의 활성화, 넷째 현장활동가의 양성이다. 2000년 8월부터 12월까지 1기, 2기 교육이 진행되었고, 각 기마다 50여명씩의 현장활동가들이 참가하여, 100여명의 활동가가 노동대학원을 졸업하였다.

<표 2-20> 한국노동사회연구소 2000년 기획교육 현황

번호	구 분	기 간	참 석 자
1	기아자동차 교육위원 수련회	2000.1.10	교육위원 18명
2	대우자동차 교육위원 수련회	2000.1.14	교육위원 8명
3	택시연맹 산별노조 순회 교육	2000.2.8~29	간부 300명
4	현대자동차 강사훈련 교육	2000.2.14~16	교육위원 30명
5	만도기계 강사훈련 교육	2000.2.24~26	교육위원 15명
6	노동교육원 LG화학 교육	2000.3.23	간부 50명
7	한국통신 지부장교육	2000.4.17~21	지부장 300명
8	신한은행 지부장 교육	2000.6.13	지부장 100명
9	한국가스공사 간부 교육	2000.6.26~27	간부 80명
10	현대자동차 1기 노동대학원 교육	2000.8.23~25	현장활동가 50명
11	현대자동차 2기 노동대학원 교육	2000.10.4~6	현장활동가 50명
12	도시철도 대의원 교육	2000.10.10~19	대의원 100명
13	금속노련 산별노조 순회 교육	2000.10.19~24	간부 200명
14	충북대병원 일일 조합원 교육	2000.11.16	조합원 500명
15	민주화학연맹 현장활동가 교육	2000.11.23~24	현장활동가 30명

자료 : 한국노동사회연구소, 제6차 정기총회 자료집, 2001

파견교육은 2000년 1월부터 12월까지 총237회(월 평균19.7회) 실시하였다. 교육의 내용은 기존의 노조 실무중심에서 '정세와 노동운동의 방향', '구조조정과 노동조합의 대응', '산별노조', '노동운동의 현황과 과제' 등으로 주제의 폭이 넓어지고 있다.

<표 2-21> 한국노동사회연구소 2000년 파견교육 현황

월	2000/1	2000/2	2000/3	2000/4	2000/5	2000/6	2000/7
횟수	17	28	18	17	23	17	16
월	2000/8	2000/9	2000/10	2000/11	2000/12	계	
횟수	18	22	31	17	13	237	

자료 : 한국노동사회연구소, 제6차 정기총회 자료집, 2001

노동교육 연대사업으로는 2000년 3월에서 12월까지 진행된 '민주노총 교육 체계 확립을 위한 프로젝트 사업'에 참여하여 남아프리카공화국과 덴마크·스웨덴의 노동교육 체계에 대한 연구를 수행하였고, '보건의료노조 교육 프로그램 개발 사업'에 참여하여 단계별 교육프로그램을 설계하였다.

2. 한국노동이론정책연구소

한국노동이론정책연구소는 1995년 7월 창립 이래, 노동운동의 전문성, 현장성, 계급성을 기본 목표로 하여, 노동자 대중의 실천적 무기가 될 이론과 정책 개발을 중심 사업으로 추진해 왔다. 그 가운데 교육 사업은 교육위원을 중심으로 하여 논의되고, 교육기획실 주관으로 이루어지고 있다.

현재 교육기획실의 사업은 ① 교육역량의 집중과 교육사업의 강화, ② 활동가를 위한 기획 교육의 강화, ③ 실 운영 주체의 안정화를 과제로 하여 진행되고 있다.

현재 연구소의 교육 활동은 크게 노동조합·노동단체 출강교육, 자체 기획강좌, 노동교육관련 연구 등으로 나누어 볼 수 있다.

노동조합, 노동단체 출강교육의 경우, 1999년 약 40여 회에 걸쳐서 이루어졌다.

그리고 '노조지도자 리더십형성교육 이론 세미나'를 1999년 5월부터 7월까지의 기간 동안 총 5회 실시하였다. 이 세미나에서는 '리더십관련 국내외 이론, 효과적인 의사소통형성을 위한 조건에 대한 검토, 노조지도자들의 리더십에 대한 이해, 노조 교육 프로그램검토와 마무리' 등의 주제를 다루었다. 또한 기획강좌로 채만수 부소장을 강사로 한 '노동자교양경제학'을 2000년 1월부터 3월까지 총 8회에 걸쳐 실시하였다.

그리고 교재로서 '99년 교안모음집'을 발간하였다.

연구소의 노동자교육에 대한 고민 지점은 노동자교육에 대한 계몽주의적 관점이라든지 조합주의적인 실무적인 접근이라든가, 기술적인 방법론적 접근을 극복하고, 어떻게 계급적, 정치적 주체 형성이라는 관점에 입각하여 노동자 교육을 접근할 것인가, 또한 이를 어떻게 현장에서 올바르게 교육 프로그램화하여 현실화할 것인가의 문제로 집약된다.

3. 노동조합기업경영연구소

노동조합기업경영연구소(이하 노기연)는 1991년 1월 노동조합 운동의 과학화와 전문화를 기치로 내걸고 문을 열었다.

노기연은 기업경영분석을 노동조합 지원운동의 출발로 삼아 활동을 시작한 이래 노동자 실태 및 의식조사, 임금 및 직급체계, (신)인사제도, 기업문화, 노사관계 진단 등으로 연구 분야를 확장하였다. 최근에는 정부의 민영화 정책에 대한 비판과 경영참가, 노동시간 단축, 생계비 모형개발, 각 업종별연구 등을 전문성을 심화시키며 보다 현장에 밀착된 연구를 하기 위해 노력하고 있다.

91년 3월에 처음으로 시작된 노기연 교육은 크게 두 가지로 나눌 수 있는데 기획교육과 파견교육이 있다.

기획교육은 대개 1박 2일 숙박교육으로 진행된다. 매년 상반기에는 '임투 승리를 위한 노기연 기획교육'이라는 이름으로 기업경영분석 교육이 진행되고 있다. 기업경영분석 교육은 보통 경영분석 기초교육(경영분석의 의의와 한계, 재무제표 보는

법, 각 재무제표 계정과목 이해, 산업 또는 업종분석론)과 경영분석 방법론으로 이루어진다. 경영분석 방법론은 경영분석의 사례를 검토한 후, 참가자들이 해당 기업의 기업경영분석을 실습하는 시간이다. 실습과정은 조별로 연구소의 연구원이 합류하여 진행된다. 하반기 기획교육은 93년부터 시작되었는데(이 때는 노조에서 필요로 하는 조사통계 교육을 했다.) 보통 10월에서 11월 초에 있다. 하반기 기획교육은 당해 연도 정세 속에서 필요하다고 생각되는 주제를 선별하여 자체 교육팀을 구성하여 진행된다. 이제까지 다루어진 교육 주제는 노동조합의 경영참가, 노동시간 단축과 월급제, 신인사제도, 기업문화 등이다.

2000년 상반기에는 '2000년 임투와 경영분석'이라는 제목의 기획교육이 3월 9~10일에 진행되었는데 그 주제는 다음과 같다. '① 경제를 중심으로 본 2000년 임투 정세, ② 경영분석이란 무엇인가, ③ 경영분석은 어떻게 하나, ④ 경영분석 사례로 배우기, ⑤ 자사 경영분석을 통한 임투 준비, ⑥ 임투, 어떻게 준비하고 진행할 것인가.'

파견교육은 매년 20~30여 차례 실시되는데 주요 교육주제는 '경영분석 기초교육 및 사례분석', '사측의 신인사제도 비판', '자본의 유연화공세와 노동조합의 대응', '신경영전략', '생산직 월급제' 등이다.

4. 영남노동운동연구소 부설 노동사회교육원

영남노동운동연구소는 1994년 2월, 87년 민주노조운동의 발전·성과 속에서 영남 지역 민주노조운동을 지속적으로 발전시켜 나가고 전국 민주노조운동에서 주어진 역할을 다하기 위해 설립되었다.

창립이래 연구소는 노동조합이나 노동운동 일선에서 활동하고 있는 현장 활동가들이 연구 주체로 폭넓게 참여하여 ① 신경영전략, 신노동통제 정책 등에 맞서는 대응 방안을 모색하기 위한 조사연구, ② 산별노조 건설을 목표로 한 민주노조운동의 조직 발전 전망을 구체화하기 위한 연구, ③ 노동운동의 당면 현안과 관련한 정책토론회의 조직화, ④ 현장의 활동 요구와 전문화 교육의 요구를 적절히 결합시킨 다양한 형태의 교육, ⑤ 정세 및 산업, 노동 관련 각종 자료 및 정보의 수집과 정

리 분석, ⑥ 노동조합 활동과 관련한 각종 현안 문제에 대한 상담 등의 사업을 수행해 왔다.

노동사회교육원은 현재를 IMF 이후 신자유주의의 물결이 거세지는 가운데 노동운동의 정책능력, 전문역량 제고의 필요성이 급박하게 제기되고 있는 상황이라고 진단하고 있다. 그러나 지역은 물론 전국적으로도 체계적인 노동교육이 이루어지지 못하고 있으며, 노동조합 조직의 교육은 대부분 현안을 중심으로 한 단기 교육이나 일회적 정책 강연에 그치고 있고, 전문 연구기관이나 노동단체의 교육 사업도 매우 제한적으로 이루어지고 있을 뿐이며, 특히 젊은 활동가나 예비 간부들에 대한 체계적인 학습과 교육의 공간은 과거에 비해 오히려 대폭 축소되어 있는 것을 문제로 지적하고 있다. 따라서 이러한 현실을 타개하기 위하여 지역의 노조, 노동단체와의 긴밀한 협조관계 속에서 장기적이고 체계적인 노동교육 프로그램을 개발하여 노동교육의 활성화를 꾀해 나가는 것을 목표로 하고 있다.

노동교육은 잠정적으로 전·현직 노조 간부와 활동가들을 대상으로 하는 중장기 전문 교육프로그램, 평조합원이나 일반 노동자들을 대상으로 하는 단기 기획교육 프로그램, 그리고 노조와의 협조관계 속에서 진행시킬 위탁교육을 운영할 계획이다.

전문교육 프로그램은 1년 4학기제를 기본 시스템으로 하고 있다. 한 학기는 12주(3개월) 단위로 구성되어 있으며, 학기 당 3개의 강좌를 개설해서 수강자는 1과목은 필수이며 나머지는 수강자의 사정에 따라 선택할 수 있도록 하고 있다. 강좌 당 수강인원은 20명을 기준으로 하고 최대 30명을 넘지 않도록 하는 것을 원칙으로 하고 있다. 제1기 노동교육전문과정의 경우에, 필수과목으로 '한국경제의 이해'를 배치하였고, 선택과목으로 '노동과 사회', '민주주의와 노동정치' 두 과목을 개설하여 하나를 선택하여 수강하게 하였다.

단기 프로그램은 사무국 중심으로 노조 단체와의 긴밀한 협조관계 속에서 다양한 주제와 형식으로 진행(현안 중심 정책강좌, 주제별 기획강좌, 위탁 교육, 파견 교육 등)한다.

5. 한겨레노동교육연구소

‘한겨레노동교육연구소’는 한겨레신문에서 노동자의 권익 신장과 21세기 선진적 노사관계 실현을 목적으로 노동문제 전반에 대해 교육·조사·연구사업을 하고자 1998년 12월에 사단법인으로 설립한 기관이다.

연구소는 그간 5회에 걸쳐 정기적인 노동강좌를 진행해 왔고, 현재는 6기 강좌를 진행하고 있다.

<표 2-22> 한겨레노동교육연구소 2000년 6기 강좌 프로그램

강좌명	강좌 내용	기간
노동문화 기획 워크샵	21세기 한국 노동운동의 지형 변화와 노동자 문화 감성의 변화에 따라 노동 문화운동의 새로운 개념 정립과 다양한 시도가 절실히 필요한 상황이다. 지금까지의 노동문화운동의 흐름과 문제점을 살펴보고 지금 다양하게 진행되고 있는 실험을 탐구하면서 참신하고 힘있는 노동문화를 기획하고 진행할 수 있는 능력을 서로 배우는 워크샵 강좌	총 12주 36시간
노동상담·고충처리 전문가 훈련과정	현장에서 제기되는 고충처리를 비롯하여, 부당노동행위와 산업재해 등 구체적인 문제를 어떻게 상담하고 해결할 것인가? 전문적인 상담 기법과 실무적 방법론을 위주로 하여 상담과 고충처리 전문인력을 양성하기 위한 훈련과정.	총 9주 27시간
하종강과 함께 하는 노동교실	힘찬 노동조합 활동을 위하여 노동조합 활동을 위한 철학, 일상 활동과 간부의 역할, 임금교섭과 단체교섭을 위한 이론적 기초를 다지고 실무역량을 강화할 수 있는 훈련 강좌 - 임금론, 노동법, 구조조정, 부당노동행위에 대해 배우고 실무역량을 키우는 강좌	총 9주 27시간
한국 노동운동의 현실과 당면과제	노동조합의 간부, 노동운동의 지도부가 부딪치고 있는 문제들을 풀어보는 강좌. 최근의 사회경제적 상황에 대해 체계적으로 이해하고 노조와 현장에서 제기하고 발전시켜갈 이슈와 전략을 자신의 힘으로 꾸려갈 이론적 힘을 키운다. 조별 과제를 갖고 최근의 주요 투쟁에 대한 토론 워크샵, 한국노동운동의 미래에 대한 좌담회로 운동의 전망을 모색한다.	총 12주 36시간
21세기 노동운동과 사회보장	21세기 노동운동의 주요 영역으로 떠오르고 있는 사회보장제도의 기초적 이해와 운동 전략을 모색하는 한국 최초의 체계적 노동자 교육 프로그램	총 12주 36시간
노동법 강좌	개별노동자의 법적 보호와 노사관계의 합리적 운용에 필수적인 노동법 전반에 대해 그 기본 원리의 이해를 돕는 강좌	총 12주 36시간
노동조합 선전홍보 하나 둘 셋	노동조합에서 선전, 홍보 일을 맡고 있는 조합 일꾼들을 대상으로 선전 홍보에 대한 실무역량을 키우기 위한 강좌	총 10주 30시간

자료 : 한겨레노동교육연구소 홈페이지(<http://www.hanlabor.or.kr>), 2000

한국 노동교육의 실태와 발전방안

그리고 실업자와 미취업자를 위한 무료교육 등 각종 공익 목적의 사업을 실시하고 있다. 실업극복을 위한 무료교육의 경우 웹디자인과정, 인터넷정보검색사과정, 컴퓨터그래픽과정, 사회조사분석사과정, 출판기획전문가과정의 5개 강좌가 개설되어 있다. 특히 근로자직업훈련촉진법에 의거한 노동부 직업능력개발훈련 지정강좌로 선정되어, 고용보험 대상업체 사업주가 근로자의 직업능력개발을 위해 신청할 경우, 사업주는 추후 교육비의 50% 이상을 환급받을 수 있는 장점이 있다.

현재 연구소에서는 새로운 교육사업으로 지금까지 진행해온 제 6기까지의 노동강좌의 교육성과를 바탕으로 전국의 각 지역과 단위 사업장의 노동교육을 위한 프로그램을 마련하였다. 지역이나 단위노조에 필요한 교육 주제를 신청할 경우 교육 프로그램을 기획하여 교육을 진행한다. 이 교육은 1박 2일이나 2일 연속 교육(약 10시간)으로 진행하는 것을 원칙으로 한다.

<표 2-23> 한겨레노동교육연구소 지역단위 노동조합 교육 프로그램

강좌명	강좌내용
노동조합 실무	세상을 바꾸는 힘, 노동조합
	노동조합 조직 강화와 간부의 역할
	단체교섭의 전략과 전술
	노동법의 원리와 체계
노동운동의 현실과 당면 과제	한국노동운동의 현황과 전망
	신자유주의와 금융자본
	임금과 고용
노동문화 기획	노동운동과 노동문화운동
	노동문화운동 기획론
	노동문화기획 워크샵

자료 : 한겨레노동교육연구소 홈페이지(<http://www.hanlabor.or.kr>), 2000

6. 영등포산업선교회

70년대 민주노조운동의 산실이었던 영등포산업선교회(이하 영등포산선)는 1958년 설립된 이래, 산업사회의 민주화와 노동자 권리를 위해 다양한 활동을 해 오고 있다. 영등포산선에서 주관하는 대표적인 노동교육프로그램은 <노동자학교>와 <교양 문화학교>를 들 수 있다.

80년대 초반 암울했던 시절에도 다양한 간부교육을 실시했으나, 본격적인 활동가 양성을 위한 교육은 88년에 개설된 <노동자학교>라고 할 수 있다. 1996년까지 진행된 강좌를 통해 배출된 총 인원은 250명에 달하며, 이들 중 대다수는 각 노조에서 핵심적인 간부, 활동가로 일하고 있다.

<표 2-24> 제2기 '전망과 삶이 있는 노동교실 프로그램

순서	교육내용	주요 프로그램 및 방법
1회	IMF의 본질과 노동조합의 대응	개강식 및 특강
2회	인간관계훈련·대화법	수련회 (모란공원 참배·정약용 선생 생가 방문)
3회	노동운동사 1 (87년 이전)	강의 및 질의응답(카드 대자보)
4회	문제해결 실습 1	간부들의 관계 풀기 (올바른 감정 표현과 긍정적 인간관계 맺기)
5회	노동운동사 2 (87년 이후)	질문지 토론
6회	문제해결 실습 2	노조 내 관계 풀기 (원인 진단 - 중요성 파악 - 해결과정 - 평가)
7회	산별노조의 필요성	강의 및 질의응답 광고만들기
8회	산별노조의 건설 경로	안내강의와 스티커대자보
9회	현장방문조사	탐방수업·여론 조사
10회	대자보 교육 실습	발표력 훈련
11회	노동자의 정치세력화	질문식 강의와 토론
12회	현장조직강화는 어떻게 하는가?	수료여행 (역사기행·나의 장점 100가지·간부의 성장계획 세우기)

자료 : 한국노동사회연구소, 21세기노동교육, 1998

<노동자학교>는 ‘노동자의 자부심을 높이고 변화하는 세계 정세를 올바르게 파악함으로써 민주노조를 강화하고 나아가 일하는 사람들의 선두에 서서 다가오는 민주, 통일시대를 이끌어갈 노동운동의 핵심 일꾼을 육성’하기 위해 개설되었으며, 프로그램의 특징은 노동자가 사회 전반에 대한 인식의 폭을 넓히도록 경제·정치·철학·사회·노동운동사 강의를 전문강사나 학자를 초빙하여 교육하는 것이었으며, 매주 1회씩 약 3개월간 지속되는 프로그램이었다. 이 교육을 받은 간부들은 노조운동에 대한 체계적인 사고를 할 수 있었다고 평가하고 있다.

영등포산선은 10기까지 진행된 <노동자학교>의 장점을 살리고 문제점을 보완하여 97년부터 ‘전망과 삶이 있는 노동교실’을 열었다. <노동교실>의 목표는 첫째, 변화하는 21세기의 노동운동 환경에 대응할 수 있는 대안과 정책 능력을 가진 노동조합 간부를 양성하고, 둘째 노동조합 간부들이 동료들과 생각과 삶을 나누고 함께 문제를 해결해 나가는 가슴이 따뜻한 집단으로 성장하도록 해야 하며, 그러기 위해서 지적인 교육만이 아니라 삶의 문제 등도 교육해야 하며, 셋째 교육 참가자가 교육 진행자와 상호 배우고 나누는 관계를 맺으며 주체적으로 참여하는 교육이어야 한다는 것이다.

7. 전태일을 따르는 사이버 노동대학

사이버 노동대학은 “법을 아는 친구가 하나만 있다면”이라고 절규한 청년 전태일의 염원을 담아 격변의 21세기를 맞아 건강한 세상을 만들어 나갈, 철학 있는 ‘똑똑한 노동자’를 길러내는 것을 창학 이념으로 삼고 있다. 우리나라 최초로 인터넷 상에 개설된 노동대학이라는 면에서 앞으로의 과정이 주목된다고 할 수 있다.

노동대학의 학제는 정규과정과 공개강좌로 크게 나뉜다. 정규과정은 3년 6학기로 이뤄지며 학기당 5과목 5학점씩 모두 30학점을 이수하면 졸업한다. 한 학기는 5개월간 강의와 1개월의 평가로 이뤄지며 한 달에 한 번씩 전국 10여개 지역에서 오프라인 강좌도 열린다. 기초교양과정인 1학년은 역사, 정치경제학, 사회학, 철학, 문학, 예술, 인간학, 노동운동사 등을 배우게 되며 전공과정인 2·3학년은 노동운동이론과 대안사회 체제론 등을 배우게 된다. 노동자정당론이나 시민운동론 등을 부전

공으로 선택할 수도 있다. 공개강좌는 교육, 보건의료, 환경, 지역공동체 등 다양한 주제로 꾸며질 기획 교양강좌와 노동운동과 시민운동의 현안을 다루는 쟁점토론으로 구성된다.

전태일노동대학은 학기당 10만원씩의 학비를 내면 누구나 입학이 가능하며 학생들은 아이디형태의 학번을 받아 사이버 노동대학에 접속한 뒤 과목별로 주1회씩 올라오는, 음성파일을 다운받아 듣게 된다.

전태일노동대학 설립추진위는 사이버 공간의 성과를 바탕으로 이를 정규대학으로 발전시킨다는 계획도 세워두고 있다. 조만간 비영리 재단법인으로 법인격을 갖춘 뒤 일반 대학과의 학점 교류 등을 통해 현실세계에도 발을 들여놓을 계획이다.

사이버 노동대학에서 행하는 교육은 1) 노동운동 활동가(및 그 후보자)를 대상으로 교육·훈련하는 정규과정과, 2) 노동운동 활동가에 국한하지 않고 광범위한 일반 노동자·시민까지도 대상으로 하여 교양 교육을 행하는 공개 강좌로 크게 나뉜다.

(1) 교육 내용과 과정

① 교육 내용과 개설 교과목

- 사이버 노동대학 정규과정의 교육내용은 크게 인간과 세상에 대해 폭넓고 깊이 있게 이해할 수 있게 하는 기초교양 과목과, 민주노조운동, 노동자 정치운동 및 노동자 주체의 시민운동 등 노동운동의 제반 영역에서 변혁적 실천을 수행하는 데 요구되는 기본 이론과 전문적인 실무능력을 습득하는 전공과목, 그리고 인간적·도덕적으로 성숙해지기 위한 마음공부 강좌로 나뉜다. 또 심화학습을 위한 특강도 개설한다.

- 기초교양 과목은 철학(필수), 역사(한국사, 동아시아사, 서양사 중에서 1과목 선택), 사회과학(정치경제학, 정치학, 사회학 중에서 1과목 선택), 기타교양(과학기술, 문화예술 중에서 1과목 선택) 등을 개설한다. 과제물 제출과 평가(학점)는 본인이 선택한 과목에 한하되, 나머지 과목도 청강할 수 있게 한다.

- 전공과목은 노동운동사, 노자관계론(각국 노자관계 비교), 대안 사회체제론, 노동운동론(총론, 민주노조운동론, 시민운동론, 변혁적 정치운동론), 노동운동 실무(노

한국 노동교육의 실태와 발전방안

조, 시민단체, 정당) 등을 개설한다. 전공과목(기본이론과 전문실무)에 대한 세부 계획은 추후 구체화한다.

- 마음공부 강좌 : 지식공부 외에 자기를 성찰하고 인간적·도덕적으로 성숙시켜서 변혁적 노동운동 활동가로서의 인생관을 정립해 나가는 마음공부 강좌를 개설한다.

- 심화학습을 위한 특강 : 정규 과목과는 별도로 보다 깊이 있는 학습을 위해 원하는 사람만 들을 수 있는 특강을 개설한다(예: 『자본론』 강독 등).

② 교육 기간과 학기, 학점

- 정규과정의 교육기간은 3년으로 한다. 1년차는 기초교양 과정(교양학부)으로 하고 2, 3년차는 전공과정(전공학부)으로 한다. 전공과정에서 2년차는 노동운동에 관한 기본이론 과정으로, 3년차는 노동운동에 관한 전문실무 과정으로 한다.

- 6개월 단위로 학기를 나누어 1년 2학기, 3년 동안 총 6학기로 구성한다. 한 학기에 5개월 동안 강의를 진행하며, 나머지 1개월은 평가 및 다음 학기 준비 기간으로 한다.

- 월별로 과목을 바꿔가며 한 달에 1강좌씩, 한 학기에 5강좌, 3년 동안 총 30강좌를 진행하고 강좌당 1학점씩 부여한다(총 30학점). 일반대학에서는 동시에 여러 과목을 강의하는 데 비해, 사이버 노동대학에서는 시간적인 제약을 고려하여 여러 과목을 동시에 진행하지 않고 한 달에 한 과목씩 집중적으로 강의를 진행한다.

(2) 교육의 방법(방식)

① 교육 방법의 원칙

- 교육방법은 일방적으로 지식을 전달하는 주입식 교육을 지양하고, 학생들이 스스로 책을 읽고 소화함으로써 주체적으로 사고하고 문제를 해결하는 능력을 키우는 데 중점을 둔다. 강좌별(월 단위)로 담당 교수가 책 1권(혹은 그 정도 분량의 교재)을 추천하고 학생들이 스스로 책을 읽어 나가는 것을 중심으로 하며, 강의는 학생들이 책을 잘 읽고 올바르게 소화할 수 있도록 지원하고 지도하는 내용으로 진행한다.

- 강의는 딱딱하고 추상적인 이론 중심이 아니라 구체적이고 생생한 사실 중심으

로 현실을 총체적이고 비판적으로 이해할 수 있도록 하고, 책도 그러한 기준에 의해 선정한다. 예컨대 동아시아사의 첫 강좌인 '중국 현대사(제2차 세계대전 시기~현재)'의 교재는 중국현대사의 격변을 헤쳐 가는 개인의 삶에 관한 소설책(『살아 간다는 것』)이다.

② 강의 방식

- 과목별로 주 1회(1시간 이내 분량)씩 4차례의 온라인 강의와 1차례의 오프라인 강의(지역별)를 실시한다.

- 온라인 강의는 주로 컴퓨터 화면에 강의 요점을 정리한 전자칠판(글, 사진, 그림 등 관련 자료를 편집하여 만듦)을 보여주면서 음성으로 강의하는 형태로 한다. 교수가 매주 정해진 요일에 사이버 노동대학 사이트에 강의를 올려놓으면 각자 가능한 시간에 사이트에 접속해서 직접 강의를 듣거나 다운을 받아서 들을 수 있게 한다.(지역 혹은 사업장 차원에서 몇몇이 같은 시간대에 지역교육관에서 강의를 함께 듣고 토론할 수도 있다) 필요한 경우 교수와 학생이 동시에 접속하여 강의하고 질의·응답하는 실시간 강의도 실시한다.(이 경우 동시접속은 100명 정도 가능하며, 실시간 강의에 참여하지 않은 사람도 나중에 녹음된 실시간 강의내용을 들을 수 있다)

- 오프라인 강의에서는 과목별로 4회의 온라인 강의를 끝난 후 지역별로 교수들이 직접 학생을 대면하여 교재와 온라인 강의를 총괄 정리하고 보충한다.

③ 수강 방식

- 학생은 매주 1회 강의를 들으면서 매월 강좌별로 추천된 책이나 자료를 읽고 과제물(요약, 소감, 의견 등)을 제출하며, 강좌별로 개설되는 토론방을 통해 토론에 참여한다. 강좌별 토론방에서는 교수의 강의내용 및 교재에 대한 질의응답, 자신의 의견 제시, 학생들간의 토론 등 강의와 관련한 자유로운 토론을 진행한다.

④ 평가 방식

- 평가는 출석, 과제물, 토론 참여도 등을 기준으로 하되 과목의 특성에 맞는 방식으로 한다. 예컨대 과제물의 경우 과목의 특성에 따라 추천된 교재에 대한 요약 을 제출하게 할 수도 있고 소감이나 자신의 의견을 제시하게 할 수도 있다.

한국 노동교육의 실태와 발전방안

(3) 교수진 구성

① 교수진은 교과목 전반에 대해 책임을 지는 전임교수와 과목별 겸임교수를 두고, 그밖에 특강이나 마음공부, 기획 교양강좌를 담당할 초빙교수 및 명예교수를 둔다.

② 기초교양 과목의 교수진은 주로 대학에서 관련 과목을 가르치는 진보적인 교수와 지식인으로 구성한다.

③ 전공과목의 교수진은 관련 분야의 실천 운동가를 중심으로 하고 과목에 따라 진보적인 교수와 전문가들을 포함하여 구성한다.

④ 각 과목별로 온라인 강의는 해당 과목 교수들 가운데 한 명의 교수가 특정 강좌를 담당하되 오프라인 강의는 해당 과목 교수들이 분담하여 실시한다. 온라인 강의와 오프라인 강의 내용은 과목별 교수단 내에서 충분히 토의하여 마련한다.

<표 2-25> 사이버 노동대학 교양과정 제1학기 개설 강좌(안)

분류	강좌	주제
사회과학	정치경제학	자본주의의 이해
	정치학	한국 정치의 이해
	사회학	노동사회의 이해
역사	한국사	전봉준과 1894년 농민전쟁
	동아시아사	중국현대사(제2차 세계대전 시기~현재)
	서양사	서구 제국주의 침략사
철학		포이에르바하에 관한 테제
기타교양	과학·기술	생명공학의 제 문제
	문화·예술	조형예술
노동운동사		한국노동운동사 I(일제하 노동운동~전평 활동)

자료 : 사이버 노동대학 홈페이지(<http://www.junnodae.org>), 2000

8. 요약 및 결론

1987년 노동자 대투쟁 이후 민주노조운동이 성장함에 따라 그 이전까지 노동운동의 주요한 역할을 담당하였던 종교기관을 포함한 '민간 노동교육 전문단체'들의 역할이 크게 감소하고 있다. 공단지역을 중심으로 활발하게 교육사업을 전개해 온 노동단체의 수가 격감하고 있으며, 교육사업도 1회적인 강연회나 토론회를 제외하고는 뚜렷한 교육사업이 보이지 않고 있다. 현재 남아 있는 민간단체들 역시 이전과 비교해 본다면 활발하게 교육사업을 진행하고 있다고 평가하기에는 부족한 점이 많다.

노동조합조직의 교육 역량이 강화되어 기본적인 조합원 교육을 자체적으로 실시할 수 있게 된 것은 노동교육의 발전이라는 측면에서 긍정적이라 할 수 있다. 그러나 아직 산별 연맹 및 단위노조의 역량 상 불균형이 심해서 모든 조합원들이 골고루 교육의 혜택을 받고 있지 못한 점과 기본적인 조합원 교육 이외에 특화된 전문 교육을 노동조합 조직에서 아직 감당할 수 없다는 점을 고려한다면 민간단체의 역할이 급속하게 약화되는 것은 우려할만한 점이라고도 할 수 있다.

민간단체의 교육사업이 원활히 전개되지 못하는 원인으로는 '재정 문제, 교육인력의 전문성, 교육사업의 수공업성'을 들 수 있다. 그런데 이러한 문제는 현재의 조건을 고려한다면 단기간 내에 해결될 수 없을뿐더러 장기적으로도 민간단체에서 자체적으로 해결하기는 어려운 과제라고 할 수 있다.

이러한 현상적인 문제 외에 장기적으로 민간단체가 갖고 있는 가장 큰 문제는 노동조합 조직과 민간단체의 역할 분담이 내용적으로 정립되지 못하고 있다는 점이다. 또한 이 점에 대한 민간단체의 고민과 극복을 위한 노력이 바로 문제 해결의 가장 큰 실마리라고 할 수 있다.

민간단체는 노동조합 조직의 기본적인 조합원 교육 이외에 노동운동 과정에서 필요한 다양한 교육 내용을 특화하여 전문적인 교육기관으로서의 자기 위상을 정립하여야 한다. 그리고 교육전문단체간의 상호 교류를 위한 네트워크 구축 사업을 통해 서로의 역량을 교류하고 사업의 전문성과 체계성을 확립하기 위한 시도를 해야 할 것이다.

이런 측면에서 최근 민간단체의 몇 가지 시도는 이러한 과제 해결을 위한 첫걸음이라는 면에서 주목할 만 하다.

한국노동사회연구소에서 노동교육의 이론적, 내용적 발전을 위한 프로젝트 연구 사업을 적극적으로 추진하고 있는 것은 한국노동교육이 보다 발전적인 단계로 올라서기 위해서 필요한 내용이라고 할 수 있다.

그리고 한겨레노동교육센터의 지역 단위 노동조합교육프로그램이나 영남노동사회교육원의 자체 교육프로그램 등 지역 단위별로 그 조건에 맞는 노동조합 교육프로그램을 개발하여 시행하려는 노력도 한 가지 방향이 될 수 있을 것이다.

또한 사이버 노동대학으로 대표되는 인터넷 공간을 이용한 노동교육 역시 정보화사회로 진전되어 가고 있는 현실을 적극적으로 반영하고 있다는 점에서 앞으로 그 발전 여부가 주목되고 있다.

제 5 절 기타 평생교육원의 교육실태

민주적 노동운동이 사회적 시민권을 확보한 지 벌써 십여 년의 세월이 흘렀지만 노동교육의 제도화는 요원한 상태이다. 아직도 노동교육은 평생교육의 틀에서 배제된 채 노동조합 내부의 영역으로 치부되고 있다. 교육은 국민의 헌법적 권리이다. 노동교육을 평생교육의 중요한 부분으로 위치지우는 작업을 통해 노동교육의 제도화를 이루어야 한다. 국가의 역할이 교육기회의 평등을 사회 정의의 차원에서 추진한다고 할 때 ‘가진 자 보다는 못 가진 자’, ‘강한 자 보다는 약한 자’에 대한 국가적 지원과 관심이 요구되는 것은 더 말할 나위가 없을 것이다. 이 글은 교육부에서 매년 발간하는 ‘평생교육 백서’의 내용을 바탕으로 정리한 것이다.

1. 평생교육의 이념

평생교육의 기본 이념은 누구나 언제 어디서나 개인이 원하는 교육을 받을 수 있도록 다양한 학습을 제공하는 것이다. 평생학습체제의 구축은 먼저 대상 면에서 모두가 참여할 수 있는 학습활동이어야 하고, 학습시간을 항상 제공할 수 있는, 그래서 학습진행과정에 굳이 교사가 참여하지 않아도 학습자 스스로 학습을 운영·관리하는 학습체제를 도입하는 학습장소의 열람을 의미한다. 학습장소는 반드시 학교조직에 국한하지 않고 학습이 이루어지는 곳이면 그 어느 곳이나 학습장소로 전이될 수 있는 가능성을 제시했다. 평생교육의 이념은 학습내용 면에서도 개혁을 추구한다. 수요자 중심의 학습, 다시 말해 학습자의 요구에 기초한 학습원리를 제시한다.

평생교육을 시기와 장소, 대상에 국한하지 않고, 시간적으로는 전 생애에 걸쳐 삶의 모든 영역에 걸쳐 행해질 수 있게 하고자 함이다. 교육의 시기를 아동과 청소년기에 국한하지 않고, 그 어느 시기이든 필요한 때, 그리고 학습자가 원하는 때에 교육을 받을 수 있도록 한다. 또한 교육의 장을 학교나 대학에 한정하지 않고 가정, 직장, 사회 등의 개인의 삶터를 학습장소로 활용한다. 궁극적으로 이런 평생교육 이념은 다양하고 열려있는 학습기회와 학습결과를 사회적으로 공인받을 수 있는 장치를 만드는 사회적 기제이다.

2. 평생교육정책의 기본방향

현재 정부에서는 평생교육정책의 기본방향을 다음과 같이 설정하고 있다.

첫째로 교육의 틀을 21세기형 평생학습체제로 바꾸어야 한다. 즉 누구나, 언제, 어디서나 원하는 교육을 받을 수 있는 '열린교육사회·평생학습사회'를 건설하여 자기주도적 학습, 문제해결학습, 개별화학습을 통한 창의적 인간·가치적 인간·도덕적 인간을 키워야 한다.

둘째는 학교와 일터를 오가며 평생에 걸쳐 받는 직업교육체제로 전환되어야 한다. 즉 경험학습자와 자격인정자 등에 대한 고등교육 기회를 대폭 확대하여 실질적인 능력사회로 변화시킬 수 있는 평생직업교육체제 구축이 필요하다.

셋째는 신인간자원개발을 위한 새로운 형태의 평생교육 모델을 개발하여야 한다.

넷째는 평생교육사자격제도 활성화 등을 통한 평생교육 담당자의 능력향상과 전문성 제고를 통해 평생교육의 질을 높여야 한다.

마지막으로 지식정보사회를 대비한 초고속정보통신망 확충을 통한 교육정보화 기반구축으로 학술 및 연구정보제공과 다양한 형태의 원격교육을 확대하여 성인교육 기회를 확대하여야 한다.

3. 평생교육기관의 유형과 개황

전국에 걸쳐 수많은 평생교육기관 및 평생교육시설이 있다. 그런데 평생교육은 그 본질적 특성 때문에 학교교육과는 달리 주관하는 단체와 기관, 교육목적, 내용, 방법 및 시설이 지극히 다양할 뿐만 아니라 이를 규정하는 법류나 행정체제도 분산되어 있어서 이를 통합적으로 분석하는 일은 매우 어렵다.

다만 일반적으로 적용되는 기준에 따르면 다음과 같은 14가지 정도로 분류할 수 있다. 즉 ① 공무원연수원 및 공공 연수기관, ② 직업훈련기관, ③ 산업교육 연수기관, ④ 학원과 일반평생교육기관, ⑤ 학교중심(부설) 평생교육기관, ⑥ 학교형태 평생교육기관, ⑦ 청소년 평생교육기관 및 단체, ⑧ 여성 평생교육기관 및 단체, ⑨ 노인 평생교육기관 및 단체, ⑩ 사회복지기관 및 시설과 단체, ⑪ 문화시설 및 단

.....

체중심 평생교육기관, ⑫ 상담기관, ⑬ 연구기관, ⑭ 시민사회단체 등이 그것이다.

우리나라 평생교육기관의 유형별 총 현황을 보면 총 205,424개 기관으로 교육 연 인원이 2,766만여 명이며, 이 중에서 학원과 일반평생교육기관이 53.9%를 차지하고 있다.

<표 2-26> 한국 평생교육기관 총현황

기관 분류	기관수	교육 연인원(정원)	이용 연인원
1. 공무원 및 공공교육연구기관	197	810,534	
2. 직업훈련기관 (공공·사업내·인정직업훈련원 등)	503	493,165	
3. 산업교육연구기관 (산업체·금융계연수원 등)	769	3,754,100	
4. 학원과 일반사회교육기관	110,657	13,719,096	
5. 학교중심(부설) 평생교육기관 (평생교육원·지역 사회학교 등)	10,712	7,552,293	
6. 학교형태 평생교육기관 (각종 학교·기술학교·방송통신대 등)	954	653,739	
7. 청소년 사회교육기관 및 단체 (수련시설·자연학습원·학생교육원 등)	681	353,594	21,136,305
8. 여성사회교육기관 및 단체 (여성회관·부녀복지관 등)	202	320,590	65,623
9. 노인사회교육기관 및 단체 (노인회·노인대학·경로당 등)	34,652		43,713
10. 사회복지기관 및 시설 (여성·노인·보육시설·복지관 등)	18,094		
11. 문화시설 중심 사회교육기관 (도서관·박물관·문화원·구민회관 등)	13,277		171,283,676
12. 상담기관	1,998		36,250,000
13. 연구기관(연구소 및 학회)	5,641		
14. 시민사회단체	7,087		
총 계	205,424	27,657,111	228,779,317

자료 : 교육부, 평생교육 백서, 1998

4. 평생교육기관의 현황

이 글의 목적이 평생교육기관의 현황 그 자체를 파악하고자 하는 것이 아니라 노동운동이 장차 활용하거나 개입할 가능성을 모색하고자 하는 단초를 마련하는 것이기 때문에, 여러 가지 유형 중에서 그 목적에 부합된다고 판단되는 것을 중심으로 현황을 살펴보겠다.

1) 대학부설 평생교육원

대학부설 평생교육기관은 1971년 계명대학교 지역사회교육연구소를 효시로 출범하여, 1986년 1월 이화여자대학교(사회교육법에 의하여 문교부에 최초 등록)와 대림공업전문대 평생교육원을 필두로 본격적으로 독립적인 면모를 갖추게 되었다. 이렇게 시작된 대학부설 평생교육기관은 단기간에 양적·질적으로 급속한 성장을 하고 있다. 즉 1998년 12월 현재 전국 211개 대학부설 평생교육기관에서 총 4,401개 과정, 209,834명 정원으로 운영되고 있으며, 프로그램의 다양화와 전문화, 그리고 참여집단의 저변 확대라는 측면에서도 상당한 정도의 질적 성장을 보여주고 있다.

각 대학 평생교육기관의 명칭으로 가장 많이 사용되는 것은 '사회교육원'으로 대학이 이 명칭을 사용하고 있다. 앞에서 서술했던 바와 같이 성공회대학교 사회교육원과 매일노동뉴스가 공동으로 개최하고 있는 '노동대학'의 경우가 아마도 노동운동이 대학부설 평생교육원을 활용한 최초의 사례가 될 것이다. 앞으로 이러한 사례를 적극적으로 개발하기 위한 고민이 필요할 것이다.

<표 2-27> 대학부설 평생교육원 현황

구 분	기 관 수				정 원	과 정 수
	국 립	공 립	사 립	계		
대 학	34	2	106	142	174,369	3,390
전 문	1	1	67	69	35,465	1,011
계	35	3	173	211	209,834	4,401

자료 : 교육부, 평생교육 백서, 1998

특히 최근에는 학점은행제 도입으로 평생교육원 설립이 급증하고 있다. 현재 교육부는 언제, 어디서나 개인이 객관적으로 평가·인정된 교육과정을 이수한 경우 학점으로 인정받을 수 있도록 하고, 이것이 누적되어 일정 기준을 충족시키면 학위를 취득할 수 있도록 하는 학점은행제를 운영하고 있다. 즉, 학점은행제란 학습자가 객관적으로 평가·인정된 학습과정을 이수한 경우와 일정한 자격을 취득하거나 시험에 합격한 경우에 학점으로 인정받고, 이것이 누적되어 일정 기준을 충족하면 전문대학과 대학의 학력인정과 학위 취득도 가능하게 하는 평생학습사회를 실현하기 위한 제도이다.

<표 2-28> 학점은행제의 주요내용

구분	내용	
평가인정	대상 기관	<ul style="list-style-type: none"> · 사회교육법에 의한 사회교육시설 및 학원 · 직업훈련기본법에 의한 직업훈련시설 · 학력인정이 되지 않는 대학·전문대학에 준하는 각종학교 · 기타 교육부장관이 인정하는 교육훈련기관
	절차	<ul style="list-style-type: none"> · 신청서 제출(한국교육개발원) · 적정 여부 조사·확인(한국교육개발원) · 평가인정(교육부장관)
	기준	<ul style="list-style-type: none"> · 교수자격 : 교육법에 의한 전문대학 전임강사 이상의 자격을 가진 자 · 시설·설비 및 학습과정 내용 : 대학 또는 전문대학 수준에 상응하는 수준으로 교육부 규칙에서 세부기준 규정
학점인정	대상	<ul style="list-style-type: none"> · 평가인정을 받은 학습과정 이수 · 시간제 등록을 포함한 대학·전문대학 등에서의 학점취득 · 자격기본법의 국가자격 및 민간자격취득 · 독학에 의한 학위과정 단계별 시험 합격
	절차	<ul style="list-style-type: none"> · 신청서 제출(한국교육개발원, 시·도교육청, 학점이수 교육훈련기관) · 적정여부 조사·확인(한국교육개발원) · 학력인정증명서 교부(한국교육개발원)
	기관	<ul style="list-style-type: none"> · 대학졸업 : 140학점 이상 · 전문대학졸업 : 80학점 이상
학력인정	종별	<ul style="list-style-type: none"> · 학사학위 : 18종 · 전문학사학위 : 14종
	절차	<ul style="list-style-type: none"> · 신청서 제출(한국교육개발원, 시·도교육청, 학점이수 교육훈련기관) · 적정여부 조사·확인(한국교육개발원) · 학위수여(교육부장관 또는 대학의 장) ※ 대학의 장이 수여하는 경우는 당해 학칙이 정하는 바에 따른다
	기준	· 학력인정기준 외에 논문시험 등 추가 가능
표준교육과정	· 학위의 종별에 따른 설치학과·과목·학점 등을 교육부령에서 규정	
학점인정 심의위원회	· 학점인정 관련업무의 심의를 위하여 한국교육개발원에 설치	

자료 : 교육부, 평생교육 백서, 1998

2) 여성회관(여성복지관)

여성회관은 1998년말 현재 전국에 78개소를 운영하고 있으며 모자복지법 제19조 제5호 및 지방자치단체의 조례의 의하여 설치·운영되고 있다. 초기 여성회관은 저소득여성을 대상으로 기술교육을 실시하여 경제적 자립기반을 조성하고 여성의 자질향상 및 능력개발 등을 목적으로 건립하였으나 사회 변화에 따라 그 기능도 여성의 사회참여 확대를 위한 사회교육, 문화, 자원봉사활동 지원 등 활동 영역을 넓혀 왔으며, 대상도 저소득층에서 일반 서민계층으로 점차 확대되어 왔다.

<표 2-29> 시·도별 여성회관 현황 (1998. 12월말 현재)

계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
78	4	2	2	2	1	1	2	11	9	11	2	6	7	8	8	2

자료 : 교육부, 평생교육 백서, 1998

<표 2-30> 여성회관 운영실적 (단위 : 명)

구분	기술·기능	취미·교양	보육사업	시설이용	상담사업
1993	39,589	238,000	6,164	8,381	65,716
1994	32,940	283,153	5,152	5,067	47,585
1995	34,222	204,423	4,618	3,767	54,622
1996	42,026	206,866	5,296	6,705	50,587
1997	43,255	277,335	4,819	5,180	55,624

자료 : 교육부, 평생교육 백서, 1998

여성회관은 여성복지종합센터로써 여성복지기능, 사회교육기능, 문화기능을 각 지역의 여건에 맞게 탄력적으로 운영하고 있으며, 복지기능으로는 요보호여성을 위한 상담 및 일시보호, 저소득여성을 대상으로 기술교육을 실시하고 취업을 알선하여 여성의 경제적 자립기반을 조성하고, 특히 시대적 여건에 따라 IMF로 실직된 가정을 위해 취업교육을 강화하여 야간반·주말반을 개설하고 소자본 창업반 운영 등 실리적인 프로그램으로 지역여성의 복지증진에 힘쓰고 있다.

또한, 여성의 자질향상 및 능력개발을 위해 민간부문에서 충족되지 않는 공공성의 다양한 사회교육 프로그램으로 건전하고 행복한 가정을 가꾸고, 여성의 사회참

여 확대 지원을 위한 보육시설 운영, 자원봉사활동센터 운영, 지역복지를 위한 부대시설 운영과 서민계층의 문화적 욕구 수요에 따라 다양한 문화프로그램 등을 각 지역별 여건에 맞게 운영하고 있다.

3) 평생교육관과 시·군·구민회관

(1) 평생교육관

평생교육관은 시·도교육청에서 운영하는 지역주민을 위한 전담 평생교육기관으로 명칭은 교육문화회관, 사회교육관 등의 명칭을 사용하고 있다. 현재는 광주광역시교육청에서 운영하는 「금호교육문화회관」과 전라남도교육청에서 운영하는 「전라남도 고흥사회교육관」이 있다. 앞으로 폐교, 폐지되는 공공시설물 등을 지역 주민을 위한 전담 평생교육관 또는 평생학습관으로 활용하는 사례가 대폭 늘어날 것으로 전망된다.

① 금호교육문화회관

금호교육문화회관은 1994년 12월에 금호그룹으로부터 시설물을 기증받아 1996년 1월 17일 교육부로부터 금호교육문화회관설치 승인을 받고 동년 2월 23일 금호교육문화회관 설치조례를 제정하여 광주광역시교육청 산하 기관으로 운영하고 있다. 시설물 현황은 열람실, 종합자료실, 강의실, 상담실, 컴퓨터교육실, 향토자료실, 시청각실 등이 있다.

문화회관의 운영의 기본 방향은 평생교육을 통한 문화수준 향상 도모, 학교 교육의 보완적 기능 수행, 독서 인구의 저변 확대, 양질의 도서 확충, 이용자 중심의 운영을 목표로 하고 있다. 평생교육 프로그램으로는 문화강좌(한글 기초, 컴퓨터, 생활 요가, 부모역할훈련, 서예, 회화, 한춤, 홈인테리어, 수지침, 노래 교실, 차밍디스크, 사진촬영, 피부관리 및 메이크업 등), 노인대학, 주부대학, 강사정보은행제 등이 있다. 또한 청소년 정서문화함양을 위한 음악·영화감상실·상담실 운영과 학생 자원봉사활동 지도를 하고 있다. 독서 생활화를 위해 일일 독서실, 미취학어린이 이야기 교실, 어머니독서회 등을 운영하고 있다.

② 전라남도 고흥사회교육관

고흥교육청이 신청사로 이전되면서 구교육청 건물을 활용하여 전라남도교육청 산하기관으로 전라남도사회교육관을 1997년 7월 15일부터 운영하고 있으며, 1998년 6월 5일부터는 고흥공공도서관과 통합하여 전라남도 고흥사회교육관으로 운영하고 있다. 시설물 현황은 컴퓨터 및 어학실, 종합자료실, 열람실, 체력연마실, 시청각실을 운영하고 있다.

사회교육관의 기본 방향은 평생 학습의 구현, 주민 화합의 장 조성을 목표로 하고 있으며, 주요 운영방향은 수요자 중심의 교육관 운영, 사회교육의 실천, 이용자 저변 확대, 생활정보와 자료 확충으로 정하고 있다. 주요 프로그램은 문화강좌(독서교실, 컴퓨터, 서예교실, 수지침, 차밍디스크, 꽃꽂이, 헬스, 경제교육, 전통예절교육, 환경보호교육 등)와 문화유적탐방, 노인대학 등을 운영하고 있다.

(2) 시·군·구민회관

구민회관은 “구민에 대한 종합복지 및 편익시설의 제공과 문화의식 향상”과 “지역종합 문화예술공간으로 활용”하는 것을 목적으로 건립되었다. 구민회관은 자치구 주민들의 문화활동을 비롯하여 각종 집회·공연 및 자치구 행정사업과 행사 등의 복합적 용도로 이용되고 있다.

구민회관의 역할과 기능을 보면 다음과 같다. 구민회관은 지방자치법 제6조 제1항의 규정에 의하여 규정되고 있으며, 지역에 따라 시민회관, 군민회관 등으로 불리워지고 있다. ‘구민회관설치및운영에관한조례’를 보면 총칙, 회관운영, 대관의 세 부분으로 분류, 설명되고 있다. 이 중 총칙의 제1조 설치규정을 보면 “구민에 대한 종합복지, 편익시설의 제공과 문화의식 향상에 기여하기 위하여 구청장 소속하에 구민회관을 설치한다”고 되어 있다.

지역문화시설인 구민회관은 한 지역내의 지역사회 구성원의 생활과 관련되는 것으로 정의할 수 있다. 즉, 지역사회는 행정지역, 주민을 위한 시설, 지리적인 동질성, 공동의식과 공동생활이 이루어지는 곳이라는 특성을 갖고 있다. 그러므로 구민회관은 지역문화시설로서 단순히 건물공간을 제공한다는 의미가 아니라 보다 진보적이고 발전적인 지역사회 생활을 통한 복지증진을 도모하는 데 의미가 있다.

시·군·구민회관은 1964년 제주시민회관 설립을 시발로 1998년 현재 전국에

106개소가 있다.

구민회관의 내부공간은 대개 대·소강당, 전시장, 강습프로그램 교실, 독서실, 상담실, 식당 등의 부대시설로 구성되어 있다. 시·군·구민회관은 대부분 관 주도의 각종행사와 지역주민의 결혼식장 등의 대관위주의 운영에 국한되는 경향이 있어 좋은 시설을 갖추어 놓고도 적극적인 문화·예술활동공간으로 활용하지 못하는 실정에 있다. 그러나 일부 구민회관의 경우 정기연주회, 연극공연, 영화상영 등 문화·예술 활동을 유치하여 지역주민들로부터 좋은 반응을 얻고 있어 점차적으로 회관운영이 이러한 방향으로 변화될 것으로 예상된다.

<표 2-31> 구민회관 현황

지역	시설유형	시설수	지역	시설유형	시설수
서울	구민회관	17	경북	시민회관	3
광주	구민회관	1		군민회관	12
경기	시민회관	7	경남	시민회관	1
	군민회관	6		군민회관	2
강원	문화관	7		농민회관	3
	군민회관	1	제주	시민회관	2
충북	시민회관	1		읍민회관	1
	군민회관	5		군민회관	2
충남	시민회관	2	합계	시민회관	22
	군민회관	6		군민회관	53
전북	시민회관	2		구민회관	18
	군민회관	4		읍민회관	1
	체육센터	1		농민회관	3
전남	시민회관	4		문화관	8
	군민회관	15		체육센터	1
	문화회관	1		계	106

자료 : 교육부, 평생교육 백서, 1998

4) 문화시설

(1) 문화시설의 분류와 현황

문화관광부에서는 문화시설의 기능과 성격에 따라 공연시설, 전시시설, 지역문화 복지시설, 문화보급 전수시설, 도서관으로 분류하고 있다.

<표 2-32> 전국 문화공간 현황

구 분	내 역	관 수	비 고	
도서관	국립중앙도서관	1		
	공공도서관	370	행정자치부 133, 교육부 221, 사립 16	
	대학도서관	388	대학에 설치	
	학교도서관	8,651	초·중·고교 설치	
	전문·특수도서관	443	전자도서관, 점자도서관 등	
	국회도서관	1		
	계	9,854		
박물관 및 미술관	등록	박물관	80	공립 26, 사립 54(기업 27, 개인 27)
		미술관	34	공립 5, 사립 29(기업 12, 개인 15)
		소계	114	공립 31, 사립 83(기업 39, 개인 42)
	국립	박물관	23	문화관광부 소관 14, 타부처 소관 9
		미술관	1	국립현대미술관
		소계	24	
	대학	박물관	80	
		미술관	1	조선대학교
		소계	81	
	계		219	박물관 183, 미술관 36
기타 문화시설	공연시설	843	종합공연장 47, 일반공연장 112, 소공연장 157, 영화관 527	
	전시실	806	전시실 279, 화랑 527	
	지역문화복지시설	1,334	구민회관 106, 복지회관 739, 청소년시설 470, 문화의 집 19	
	문화보급전수시설	279	문화원 190, 국악원 37, 전수회관 52	
	계	3,262		
총계		13,335		

자료 : 문화관광부, 청소년 백서, 1998. 교육부, 평생교육백서, 1998에서 재인용

공연시설에는 종합공연장, 일반공연장, 소 공연장, 영화관 등이 포함되어 있다. 전시시설에는 박물관, 미술관, 전시실, 화랑 등이 포함된다. 지역문화복지시설에는 시·군·구민회관, 문화의 집, 복지회관, 청소년 시설 등이 포함된다. 문화보급 전수시설에는 문화원, 국악원, 전수회관 등이 포함된다. 도서관에는 국립중앙도서관, 국회 도서관, 공공 도서관, 학교 도서관, 대학 도서관, 전문·특수 도서관 등이 포함된다.

현재 우리나라에 설치되어 있는 문화시설 중심의 평생교육기관은 대표적으로 도서관이 9,854개소, 박물관이 219개소, 공연 및 전시실 1,649개소, 구민회관·복지회관 등 지역문화복지시설이 1,334개소, 문화원·국악원 등 문화보급 전시시설이 279개소 등이다.

(2) 도서관

도서관은 도서, 기록물, 소책자 등 각종 인쇄자료, 시청각자료, 전산화자료, 행정자료, 향토자료 및 기타 유용한 자료를 수집, 정리, 분석, 보존, 축적하여 국민들에게 제공함으로써 정보이용, 조사, 연구, 학습교양 등 평생교육과 국가산업 및 문화발전에 이바지하는 사회교육 및 문화시설이다. 즉 도서관은 문화공간으로서, 지역사회의 평생교육기관으로서, 정보공급의 센터로서, 자기개발의 터전으로서의 기능을 담당하고 있는 중요한 자원이다.

도서관은 설립 목적에 따라 국립도서관, 공공도서관, 학교도서관, 대학도서관, 전문·특수도서관으로 구분할 수 있다.

현재 우리나라의 공공도서관 총수는 370개소로 1개관당 123,840명이 이용하는 것으로 나타나고 있다. 2003년까지 437개소로 확충하여 인구 8만명당 1개관 수준으로, 2011년까지는 인구 6만명당 1개관으로 높이고자 계획 중에 있다. 현재 1개관당 평균 장서수는 47,452권으로 국민 1인당 0.38권이다. 정부는 낙후·오지지역 등에 주민의 평생교육의 장으로서의 역할을 위하여 2,500~3,000권의 도서를 적재한 전용차량 162대를 확보하여 '움직이는 도서관'을 운영하고 있다.

현재 우리나라에는 국립도서관 1개, 국회도서관 1개, 공공도서관 370개, 대학도서관 388개, 학교도서관 8,651개, 전문·특수도서관 443개 등 9,894개의 도서관이 운영되고 있다.

<표 2-33> 전국 공공 도서관 현황

시·도	계	시·도	시·도 교육청	사립
서울	30		22	8
부산	19	4	13	2
대구	11		11	
인천	9	2	6	1
광주	7	3	4	
대전	9	6	2	1
울산	4		4	
경기	43	35	8	
강원	32	8	24	
충북	20	6	14	
충남	32	13	19	
전북	28	11	16	1
전남	37	16	20	1
경북	45	16	28	1
경남	33	8	24	1
제주	11	5	6	
계	370	133	221	16

자료 : 문화관광부, 청소년백서, 1998 교육부, 평생교육 백서, 1998에서 재인용

5) 시민사회단체

(1) 시민사회단체의 개념과 분류

시민사회단체는 시민단체와 사회단체를 결합하여 양자를 총칭하는 용어로 사용되고 있다. 시민단체는 공익을 목적으로 하고, 회원가입이 비교적 개방되어 있으며, 시민들이 자발적이고 능동적인 참여로 이루어진 조직이며, 사회단체는 사회갈등 및 사회문제의 해결, 또는 사회사업을 목적으로 하는 단체를 뜻한다.

시민단체가 시민들의 자발적 참여와 공공성을 강조하는 의미가 강하다면, 이에 비해 사회단체는 사회문제 해결에 초점을 둔 용어라고 할 수 있다.

과거 정부가 법적, 제도적 지원을 통해 설립, 육성한 소위 '관변단체'로 불리는 사회단체는, 정부기구가 아니고 영리를 목적으로 하지 않는다는 점에서 시민사회단체와 유사하지만, 비자발적이고 정부 주도로 형성되었다는 점에서 시민사회단체와 다르다.

<표 2-34> 민간단체분류

분야	영역
1. 정치	· 민족통일, 연구소, 정치·행정·법률
2. 사회 I (사회계급, 계층성격)	· 시민, 지역, 노동, 노조, 농어민, 빈민, 여성, 청년
3. 사회 II (단체성격)	· 보건의료, 복지(노인·아동·청소년·장애복지), 봉사 · 생활(교통, 생활협동조합, 소비자), 추모사업회, 환경
4. 교육·문화	· 교육, 언론, 출판, 체육레저 · 문화예술(문화일반, 공연예술, 기념사업회, 문학, 문화센터, 문화재단, 미술, 영화, 사진, 음악, 전통문화보존회, 문화기타)
5. 종교	· 가톨릭, 기독교, 불교, 유교, 원불교, 민족종교 · 종교일반
6. 학술	· 학회(공학·농수해양·사회학·예체능·의학·이학·인문학회), 학술
7. 경제	· 주요경제단체, 경제·경영단체, 기술 및 검사조사기관 · 연구기관, 연구조합(금속기계·전기·전자·화학·기타연구조합) · 산업 I 협회·조합(농림, 축산, 수산광업) · 산업 II 협회·조합(음료식품, 섬유피혁, 제재, 인쇄출판, 석유화학고무, 유리토석, 금속, 기계운동, 전기·전자, 가구 및 기타제조) · 산업 III 협회·조합(전기가스원자력, 건설, 운수보관, 정보산업, 금융, 무역, 도소매 및 음식업, 광고, 위생환경산업, 오락, 문화, 운동서비스, 부동산, 기타서비스)
8. 국제	· 국제, 해외동포(일본, 아주 북미, 중남미, 구주, 중동, 아프리카 지역)

자료 : 시민의 신문, 한국민간단체총람, 1997. 교육부, 평생교육 백서, 1998에서 재인용

최근에는 과거의 정치·경제적 불평등과 모순에 대항하는 저항적 운동의 이미지가 강하거나 소수의 관변 사회운동 단체를 포함하고 있던 사회단체란 용어 대신에 시민사회의 자율적이고 다원적인 집단의 참여를 부각시키는 시민사회단체란 용어를 더 많이 쓰는 경향이 있다. 시민사회단체는 정부 주도가 아닌 민간 주도로 설립된 단체를 망라하는 비정부 민간기구(NGO, Non-Governmental Organization)와 유

사한 용어로 사용되는데, 이들 개념은 모두 공공성, 자발성, 개방성을 내포하는 점에서 공통적이다.

시민사회단체의 분류는 기준 여하에 의해 그 내용이 달라진다. 시민사회단체는 유아, 청소년, 학생, 여성, 노인 등의 대상에 따라 분류할 수 있다. 또한 학교, 공공연수기관, 민간단체 등 평생교육 담당주체나 기관에 따라서 다양하게 분류할 수 있다. 그리고 주제와 내용에 따라서도 분류할 수 있다.

「시민의 신문」에서 발간한 「한국민간단체총람1997」에서는 시민사회단체를 각종 학회까지 포함하여 더 폭이 넓은 민간단체로 분류, 정리하였다. 이에 따르면, 민간단체는 크게 정치, 사회 I(사회계급, 계층성격), 사회 II(단체성격), 교육·문화, 종교, 학술, 경제, 국제 분야 등 8가지로 분류하고 있다.

(2) 시민사회단체 현황

① 민간단체 현황

현재 우리나라에는 그 수를 헤아리기도 어려울 만큼 많은 단체들이 다양한 목적을 가지고 활동하고 있다. 「시민의 신문사」가 편찬한 「한국민간단체 총람 1997」에 조사된 민간단체는 7,100여개 단체로 회원수는 47,138천 여명에 이른다.

<표 2-35> 민간단체 현황

분야	단체수		회원수(1997년)
	1997	1998. 11월.	
1. 정치	125	139	1,758,928
2. 사회 I(사회계급·계층성격)	617	684	12,990,074
3. 사회 II(단체성격)	695	781	6,317,849
4. 교육·문화	535	549	7,013,740
5. 종교	313	394	5,050,287
6. 학술	982		520,114
7. 경제	499	501	5,144,078
8. 국제	521		2,603,442
9. 기타	2,800		5,739,636
합계	7,087		47,138,148

자료 : 교육부, 평생교육 백서, 1998

② 민간단체의 교육프로그램

민간단체의 프로그램을 대별해 보면, 회원과 운영자를 대상으로 하는 회원 및 지도자교육, 단체목적을 실현하고 민주시민으로서의 자질향상을 기하는 민주시민교육, 생활의 향상과 여가시간의 증가에 따른 취미 및 여가교육, 자신의 적성과 능력을 개발하고 경제적 자립을 돕는 직업기술교육, 견학, 토론회, 연수, 캠프 등 특별 프로그램으로 구분할 수 있다.

· 회원 및 지도자교육

민간단체의 회원교육은 크게 ① 일반회원 교육, ② 정회원교육, ③ 실무자교육으로 나뉘 볼 수 있다. 일반회원교육은 주로 단체의 목적과 활동을 홍보하고 단체에 대한 기초적인 이해를 돕는 내용, 시민교양교육, 특정 주제를 내건 일반교양교육으로 구성되며, 정회원교육은 구체적인 생활 속에서 제기되는 문제의 해결방안, 단체에 대한 명확하고 깊이 있는 이해, 시민교양교육, 특정한 주제에 대한 심화교육을 주된 내용으로 전개되고 있다.

실무자교육은 객관적인 시민사회 및 사회문제에 대한 상황인식, 단체의 활동지침과 방향설정, 각 부서의 실무기능습득 및 철학적·이론적 심화교육이 주로 다루어지고 있다.

또한 지도자교육은 단체에 참여하고 있는 이사, 위원회 위원 등 임원을 대상으로 하거나 자원지도자를 대상으로 실시되는데, 자발적이고 적극적인 참여, 목표의 공유와 이해를 중심으로 각 단체마다 특색 있게 실시되고 있다. 특히 시민운동지도자교육 등과 같이 단체의 지도자나 자원봉사지도자를 대상으로 학교 형태로 장기간에 걸쳐 지도력 교육을 전개하는 경우도 있다.

· 민주시민교육

민간단체는 단체 고유의 목적 및 특정 시기의 사회문제 해결을 촉진하기 위한 다양한 민주시민교육을 전개하고 있다. 사회의 다원화, 단체의 전문화 및 수요자 욕구의 다양화에 따라 생활 속에서 제기되는 문제해결, 참여자들간의 상호교류, 문화 및 일반 생활세계 이해, 참여를 통한 민주사회의 건설 등을 주 내용으로 전개되고 있으며, 점차 개인의 생활영역의 문제로부터 보다 공동적인 것, 공공적인 영역으로 확대·심화되고 있다.

지방자치, 환경, 소비자, 문화, 영상, 정보, 생활협동, 교육, 여성, 통일, 청소년, 복지 등 다양한 영역에서 시민사회단체의 민주시민교육이 진행되고 있으며, 점차 세분화, 특성화, 전문화하는 경향이 있다. 이에 따라 시민들의 선택의 폭도 한층 넓어지고 있으며, 자발적 참여의 폭도 넓어지고 있다. 특히 지회나 지부가 있는 지역을 중심으로 지역화, 현장화함으로써 민주시민생활의 일상화가 이루어지고 있다.

시민사회단체의 발전과 교육내용의 심화과정을 통하여 민주시민교육은 제도교육을 보완하는 의미뿐만 아니라, 새로운 가치를 창출하는 대안교육으로서의 의미를 가지며 제도교육의 변화를 촉진하는 역할도 담당하고 있다.

· 취미 및 여가교육

생활의 향상과 여가시간의 증대는 다양한 형태의 여가문화를 요청하고, 이에 따라 보다 구체적인 요구에 부응하는 시민사회단체의 프로그램이 증가하고 있다. 여행, 컴퓨터, 그림, 글쓰기, 사진, 풍물 및 전통악기, 민요, 판소리, 레크리에이션, 각종 편물 및 수예, 공예, 영상, 만화, 메이크업, 꽃꽂이, 수지침, 수화, 조리, 디자인 플라워, 각종 레포트 프로그램 등 그 내용도 풍부해지고 단체에서 전개하는 폭도 다각화하고 있다.

참여 대상에 있어서도 주로 주부 참여 프로그램에서 점차 확대되어 대학생, 직장 여성 직장남성, 일반성인, 노인, 청소년 등으로 참여 대상층이 확대되고 있다.

· 직업기술교육

직업기술교육은 취미와 여가를 넘어서 자신의 적성과 능력을 찾고, 경제적인 자립을 돕는 의미에서 실시되고 있다. 근대화의 과정에서는 양재와 편물 등이 주였지만 현재는 사진, 비디오, 보육교사 양성교육, 도배사, 출장요리사, 전자출판, 제과제빵기능사, 소규모창업준비, 전문코디네이터, 피부관리사, 주부 및 고령자 취업을 위한 교육, 정보관리, 고용상담원 등 그 내용이 변화하는 현실에 맞춰지고 있다.

특히 97년 말 국제통화기금(IMF)관리체제 이후 실직자 및 명퇴자 등을 대상으로 한 다양한 직업교육이 실시되고 있다. 학점은행제의 실시에 따라 다양하게 분화되는 학원이나 전문강습소, 정부출연기관의 저렴한 비용에 의해 직업기술교육이 내실을 찾아 재편되는 현상을 보이고 있다.

(3) 여성단체의 평생교육 현황

급속한 사회변화를 거치면서 여성 인력에게 적합한 직업세계가 확대되고, 여성인력의 수요가 급증하고 있다. 더구나 여성들은 교육수준이 향상되고 직업의식이 변화되면서 사회참여를 활발하게 하고 있다. 이러한 사회변화에 따라 여성들의 사회참여 동기와 욕구가 증폭되면서 여성단체의 활동도 확대되고 있다. 여성단체는 회원의 친선도모 및 자질향상, 권익옹호, 복지사업 및 지역사회봉사, 국제친선, 의식화교육, 여성지위 향상, 식생활 개선 등 각기 고유한 설립목적を 지니고 다양한 교육활동을 실시하고 있다.

여성단체에서 실시하는 평생교육이 지향하고 있는 주요 교육목표는 ① 여성의 총체적 의식 함양, ② 여성의 사회참여를 위한 다차원적 능력 개발, ③ 남녀 평등과 균형 발전 및 더불어 사는 사회 실현을 위한 사회적 기반과 여건조성 등이다.

① 여성단체 현황

전국의 여성단체는 1998년 현재 3,791개에 이르고 있다. <표 2-36>에서 보듯이 광역단체 수준보다 시·군·구 수준의 지역에 더 많이 조직되어 있다.

② 여성단체 사업 및 프로그램

여성단체에서 실시하는 평생교육 프로그램을 크게 대별해 보면, 회원 및 지도자 교육, 예절 교양교육 및 취미·여가교육, 민주시민교육, 직업기술교육 등이 있다.

예절 교양교육 프로그램으로는 주로 전통 예절에 관한 교육내용과 현대여성으로서 요구되는 자질과 기능 향상을 위한 교육프로그램으로 구분해 볼 수 있는데, 이들은 대체로 여성학 강좌, 직장여성학교, 어머니 여름학교, 직장여성대학, 주부교실 등의 형태로 실시되고 있다. 또한 생활의 향상과 여가시간의 증대는 다양한 형태의 여가문화를 요청하고 있으며, 이에 따라 취미와 여가선용을 위한 다양한 내용과 형태의 프로그램이 실시되고 있다.

여성단체에서는 여성들의 수동성과 의존성을 극복하고 지역사회와 시민사회의 주인이 되도록 돕기 위해 민주시민교육을 전개하고 있다. 소비자, 문화, 영상, 환경, 지방자치 등 다양한 영역에서 진행되고 있다. 특히 소비, 매스컴, 여성정책 등에 대한 모니터 교육 및 활동과 성상담교육 등은 여성단체에서 독특하게 전개하는 사업

한국 노동교육의 실태와 발전방안

들이다.

대표적인 프로그램으로는 '시정지기단 교육', '민주시민의식 함양을 위한 유권자 의식교육', '여성의 희망찾기', '차세대여성지도자 연수교육', '여성강좌', '매스컴 모니터교육', '소비생활학교', '여성상담 전문교육' 등이 있다.

그 내용도 점점 풍부해지고 각 단체에서 전개하는 폭도 다각화되고 있다. 이런 교육들은 여성들이 문화의 발달과 가치관의 변화로 생기는 차이를 극복하여 새로운 문화에 빠르게 적응할 수 있도록 돕는 역할을 하고 있다.

<표 2-36> 전국 여성단체 조직현황

지역	구분	시·도	시	군·구	계
서울		178	-	590	768
광주		105	-	-	105
대구		31	-	-	31
대전		120	-	-	120
부산		157	-	-	157
울산		39	-	-	39
인천		142	-	-	142
강원		23	159	134	316
경기		17	262	89	368
경남		23	239	153	415
경북		29	210	205	444
미수복 강원		7	-	-	7
전남		18	89	168	275
전북		25	75	76	176
제주		1	41	2	44
충남		14	75	104	193
충북		26	40	104	170
평남		1	-	-	1
평북		1	-	-	1
함남		2	-	-	2
함북		15	-	-	15
황해		2	-	-	2
계		976	1,190	1,625	3,791

자료 : 한국여성개발원 홈페이지(<http://kwominet.or.kr>), 여성단체현황, 1998.

직업기술교육은 취미와 여가를 넘어선 교육을 통해 자신의 적성과 능력을 찾고, 경제적인 자립을 기하는 의미로 전개되고 있다. 근대화 과정에서는 주로 양재와 편

.....

물 등이 주였지만, 방과후 지도사 과정, 논술지도사과정, 출장요리과정, 전문 코디네이터, 피부관리사, 컴퓨터 등 그 내용이 변화하는 현실에 맞춰지고 있다. 그러나 현재 다양하게 분화되는 학원이나 전문강습소, 정부출연기관의 저렴한 비용에 의해 여성단체들의 직업기술교육은 점차 축소되어 가는 현상을 보이고 있다. 직업기술교육의 축소와는 달리 직장여성들의 증가에 따른 직업 교육의 필요성이 대두되면서 전문직 직업여성클럽 한국연맹 등을 중심으로 직업교육을 실시하고 있다. 전문직 직업여성클럽 한국연맹에서는 '젊은 직업여성 포럼', 각 지부클럽별 '월례강좌' 등을 정기적으로 실시하고 있다.

5. 요약 및 결론

이제까지 살펴본 평생교육의 현황과 관련하여 노동운동이 개입하거나 참여하고 있는 영역은 거의 없다고 보아도 무방할 것이다. 기껏해야 평생교육장을 빌려서 집회나 대의원대회 등의 행사를 치르는 것이 대부분이었다. 따라서 평생교육에 대한 노동교육의 전략은 이제 그 첫걸음을 내딛어야 할 시점이라고 할 수 있다.

이렇듯 노동운동이 평생교육에 대해 적극적으로 개입하고 있지 못한 것은 노동운동 자체의 문제와 평생교육의 주도체인 정부의 문제가 동시에 작용하고 있다.

우선 노동운동의 측면에서 평생교육에 대한 접근은 노동교육의 내용을 지금보다 넓게 해석하는 과정을 거쳐야 한다. 노동교육을 단순한 노동운동을 위한 전술적 과제로만 이해하지 않고 노동자들이 사회에서 건강한 가치관과 능력을 지닌 존재로 성장하기 위한 훈련의 과정으로 파악하는 것이 필요하다. 노동계급으로서만이 아니라 또 한편 사회인으로 살아가고 있는 노동자들이 자신의 계급적 이해와 사회적 이해 간의 관계를 폭넓게 이해하고 지역사회의 문제에 보다 적극적으로 관심을 기울이고 참여하려는 노력이 있어야 하며 그것은 또한 지역에서 진행되는 다양한 평생교육을 노동자의 관점과 요구에 맞게 개편해 나가려는 지속적인 노력으로 외화될 수 있을 것이다.

그리고 현재 노동조합 조직에서 실시하고 있는 교육에 포괄하고 있지 못한 다양한 노동자들을 교육하는 데에도 평생교육 기관은 적극적으로 활용될 필요가 있다.

중소영세업체의 노동자들과 비정규직 노동자, 그리고 외국인 노동자들처럼 노동자 내부에서도 가장 소외되고 약한 존재들은 자신의 능력을 계발할 수 있는 어떠한 혜택도 받지 못하고 있다. 이들에 대한 교육훈련을 노동조합 중앙조직에서 자체적으로 실시할 수 없는 현재의 상황을 감안한다면 평생교육 기관과의 협의 하에 교육프로그램을 진행하는 것을 진지하게 모색해야 한다.

또한 노동자의 가족들에 대한 노동운동 측의 교육이나 훈련이 거의 없는 상황에서 평생교육기관을 적극적으로 활용함으로써 가족들이 보다 폭넓은 교육·훈련의 기회를 향유할 수 있도록 하기 위한 노력을 시작해야 할 것이다.

그리고 정부에서는 평생교육 기관에 노동운동이 개입하는 것을 사실상 꺼리고 있다. 하지만 평생교육 기관이 국민의 세금을 통해서 건립되고 운영되고 있다는 점을 전제로 한다면 그 기관에서 실시하는 혜택을 노동자들이 받을 수 없다는 것은 분명히 잘못된 것이다. 따라서 정부는 현실적으로 사회적 영향력을 지니고 있는 노동조합 조직의 평생교육 기관에 대한 개입과 참여를 허용하고 이들의 요구를 교육 훈련에 적극적으로 반영해야 할 것이다.

제 3 장

외국 노동조합의 노동교육 비교

- 제 1 절 · 중앙조직의 교육훈련제도
- 제 2 절 · 중앙조직과 산별노조의 교육시스템
- 제 3 절 · 유급교육휴가제도
- 제 4 절 · 스웨덴 · 덴마크 노동조합의 민중교육
- 제 5 절 · 시사점

제 3 장 외국 노동조합의 노동교육 비교

이번 장에서는 외국 노동조합 교육제도의 설립배경과 교육훈련의 주요내용을 살펴봄으로써 우리나라 노동조합교육의 진로와 방향을 모색해 보려고 한다.

이 글의 순서는 다음과 같다. 먼저 1절에서는 중앙조직의 교육제도로써 덴마크 노총(LO)의 FIU(노동조합교육훈련)시스템, 남아프리카 공화국 노동조합의 교육기관인 디첼라, 호주의 TUTA(노동조합교육훈련법)를 중심으로 각각의 설립배경, 기금형성 및 운영구조를 살펴볼 것이며, 2절에서는 중앙조직과 산별노조의 교육과정을 독일노총(DGB)과 독일공공노조, 독일건설노조를 중심으로 그 특징을 서술하고, 3절은 스웨덴, 독일, 이태리, 캐나다의 유급교육휴가제도를 소개할 것이다. 4절에서는 스웨덴, 덴마크의 민중교육시스템을 살펴보고, 마지막으로 6절에서는 이러한 각 나라의 노동교육 관련 제도로부터 우리나라의 노동교육에 주는 시사점을 찾아볼 것이다.

제 1 절 중앙조직의 교육훈련제도

여기서 다루고자 하는 것은 덴마크 노총의 [노동조합내부교육체계](이하 'FIU'¹⁾), 남아프리카공화국의 [노동을 위한 훈련·지원·교육개발원](이하 '디첼라'²⁾), 호주의 [노동조합교육훈련법](이하 'TUTA'³⁾)이다. 먼저 각 나라의 노동조합 조직의 개요를 살펴보도록 하겠다.

1. 노동조합 개요

-
- 1) Trade Union's Internal Training System의 덴마크어 약자
 - 2) Development Institute for Training, Support and Education for Labour의 약자
 - 3) Trade Union Training Authority Act의 약자

<표 3-1> 주요 중앙조직 개요

	주요 중앙조직	조합원수	비고
덴마크	덴마크노동조합연맹 (LO)	1,400,000	가맹조직 28개
	사무직공무원노조연합 (FIF)	328,000	가맹조직 42개
	전국대학인노조 (AC)	163,000	대학중심 지식노동자들의 전국조직
남아프리카 공화국	남아프리카노동조합회의 (코사투-COSATU))	1,700,000	인종차별정권에 반대해 온 흑인중심의 대표적 중앙조직
	페두사 (FEDUSA)	540,000	백인노동자 중심
	낙투 (NACTU)	370,000	흑인중심, 정치적 중립 강조
호주	호주노총(ACTU)	2,000,000	가맹조직 53개 실제로는 약 20여개 산별노조중심

1) 덴마크

덴마크 노동조합의 주요 중앙조직은 모두 3개이다. LO로 불리는 덴마크노동조합연맹(이하 '덴마크 노총')은 가맹조직이 28개이며, 조합원은 모두 약 140만명이다. 다음은 사무직·공무원노조연합(FIF)인데 42개 조직이 가입해 있으며, 조합원은 32만 8천여명이다. 그리고 전국대학인 노조(AC)가 있는데 여기에는 대학을 중심으로 한 전문 지식인 노동자들의 전국조직인데, 의사들의 다수가 가입해 있다. 조합원수는 약 16만 3천명이다.

2) 호주

호주에는 ACTU로 불리는 호주노총이 있는데 가입 조합원 수는 200여만명에 달하고, 가맹조직은 모두 53개이다. 호주의 노동조합들은 직업별·업종별 원리에 의해 조직되어 약 300개에 이르던 가맹 조직수가 1993년을 기점으로 조직토대를 산업별 원리로 전환시키면서 현재 53개로 통합되었다. 호주노총에 가입한 조직의 수는 많지만, 실제로는 20여개의 대규모 산별노조가 조합원을 대표하고 있다. 중앙조직은 호주노총 하나만 존재한다.

3) 남아프리카 공화국

남아프리카 공화국 노동조합운동을 대표하는 중앙조직은 3개 정도이다. 코사투(COSATU)는 인종차별정권에 도전하면서 민주주의를 위해 투쟁해 온 대표적인 중앙조직이라 할 수 있는데 170만명의 조합원이 가입하고 있고, 이들은 주로 흑인 노동자들이다. 반면에 페두사(FEDUSA)는 인종차별정책에서 기득권을 인정받아온 백인 화이트칼라 중심의 노동조합으로 약 54만명의 조합원이 가입하고 있다. 그리고 낙투(NACTU)도 흑인 노동자 중심의 노조인데 흑인의식과 함께 정치적인 중립을 보다 강조하고 있다. 낙투에는 약 37만명의 조합원이 가입해 있다.

2. 교육훈련제도의 설립배경

덴마크, 남아프리카공화국, 호주 등 세 나라의 노동조합교육훈련 제도의 설립과정을 살펴보면 공통점이 발견된다. 각 나라의 노동조합운동마다 처한 상황과 조건은 매우 다르지만, 우연하게도 노동시장의 급격한 변화에 대한 조직적인 대안모색 과정에서 교육훈련 제도가 설립되거나 강화되었다.

1) 덴마크의 FIU 설립배경

덴마크에서는 19세기말에 노조가 조직되기 시작하였는데, 초기의 노동조합교육은 주로 덴마크 노동교육협회(AOF)에서 조직하고, 실행하고, 교육자료를 만들어냈다. 덴마크 노동교육협회(AOF)는 1924년 노동조합과 협동조합, 사회민주당에 의해 만들어진 노동교육 단체이다. 그러나 1945년에 들어서면서 산별노조들은 현장위원을 독자적으로 교육시켜야 한다는 인식을 하게 되고, 조직 내에 교육부서를 두고 그 부서를 통해 현장교육을 담당하게 되었다. 1960년대 들어 경제상황의 변화가 일어나고 이에 제대로 대응하려면 현장위원 교육을 산별 단위로 분산적으로 할 것이 아니라 공통으로 해야 된다는 필요성이 대두되기 시작하였다.

1970년대를 전후하여 매우 급격한 노동시장의 변화에 직면하게 되면서, 덴마크노동조합에서는 이러한 변화에 보다 적극적이고 체계적인 대응을 모색하기 위해 노총 내

.....

부에 조직위원회를 구성하였다. 조직위원회를 통해 주체적 역량을 종합적으로 평가하기 시작한 것이다. 홍보활동을 비롯하여 교육과 조직 등 제반 활동을 평가하면서, 급격한 상황변화에 능동적으로 대처하려면 무엇보다도 조합원과 간부, 현장위원들에 대한 체계적인 교육훈련이 절대적으로 필요함을 인식하게 되었다. 1971년 이 위원회에서는 현장위원의 훈련제도의 목적과 훈련내용, 그리고 교육의 실질적인 집행을 위한 재정의 문제에 대해 논의하기 시작하였다. 이 과정에서 1971년 '노동조합 교육훈련위원회(이하 'FIU 위원회')'를 출범시키게 된다.

FIU 위원회에는 덴마크 노총에서 운영하였던 3개의 노동대학과 노동자교육협회(AOF)의 대표, 그리고 가맹조직 대표자들이 참여하였다. 여기서 그동안 산별을 중심으로 분산적으로 추진되었던 노동조합교육을 보다 효과적이고, 체계적으로 추진하기 위한 논의를 시작하였다. FIU 위원회는 1973년 덴마크노총 총회에서 '우리의 훈련'이라는 보고서를 통해 현장위원과 활동가들을 대상으로 체계적이고 종합적인 교육훈련의 원칙과 개별 교육목표에 대해 자세히 설명하였다.

보고서의 발간과 함께 재정문제를 해결하려는 노력이 기울여졌는데, 그 결과 1973년 단체협약으로 노동조합운동교육기금(Trade Union Movement Educational Fund)이 마련되었다. 이리하여 1974년 1월 1일 FIU 제도(노동조합훈련제도)가 창설되었다.

2) 남아프리카의 디첼라 설립배경

남아프리카 노동조합운동은 백인들의 혹독한 착취와 억압에 대항한 피어린 투쟁을 줄기차게 전개해왔다. 이러한 투쟁전통을 바탕으로 흑인노동자들은 1985년 12월 코사투(COSATU)라는 전국 중앙조직을 만들었고, 1994년에는 만델라를 대통령으로 한 민주정부를 수립하는데 성공하였다. 그러나 그것으로 모든 문제가 해결된 것은 아니었다. 이제 코사투는 지난날에는 관심거리가 아니었던 경제발전, 생산성, 공공서비스와 정부기능에 관심을 기울이지 않으면 안되게 되었다. 그리고 아직도 존재하는 인종차별, 가난, 불평등과 같은 과거의 낡은 질서와 모순에 대해 싸워야 하는 과제도 안게 되었다. 또한 날이 갈수록 거세지는 국제자본의 압력과 세계시장의 경쟁으로부터 사회와 노동조합을 지켜내고 나라의 민주주의를 튼튼하게 발전시켜야

하는 임무도 지게 되었다.

그러나 이러한 과제를 짊어지고 나아갈 노동자들의 교육훈련수준은 매우 심각하였다. 1997년 당시 남아프리카 흑인의 절반 이상이 문맹이었으며, 흑인 노동자 대부분이 비숙련·단순노동에 종사하고 있었다. 국민의 압도적인 다수가 흑인임을 감안할 때 남아프리카 사회의 인력개발 수준은 국제 수준에 크게 미달하고 있었다. 하지만 정부는 이러한 상황을 반전시킬 독자적인 자원과 능력이 부족했다. 더구나 사용자들은 흑인 노동자의 교육훈련을 위한 투자에 인색하거나 무관심했다. 따라서 정부는 국민교육과 인력개발 사업에 노동조합진영을 끌어들이 수밖에 없었으며, 이러한 문제의식이 디첼라의 설립으로 구체화된 것이다.

또한 남아프리카 노동교육의 핵심에는 노동조합 중앙조직과 그 가맹조직이 있다. 코사투와 페두사는 자체의 교육훈련국과 교육위원회를 통해 노동조합교육을 기획·집행하고 있으며 지역 및 지부 차원의 교육도 진행하고 있다. 페두사의 경우는 코사투에 비해 노동교육 전통 및 역량이 현저하게 떨어진다. 노동교육에 있어 코사투의 역량이 상대적으로 뛰어나다고 하지만 역시 해결해야 할 문제를 안고 있었다.

코사투 교육훈련국이 1992년 발간한 조사 보고서는 “가맹조직들의 교육훈련 역량은 매우 불균형하다. 교육훈련의 측면에서 노동조합운동이 발전하기보다는 정체하고 있으며, 대부분의 노조는 초보적인 수준의 교육조차 감당하지 못하고 있다.”고 결론을 내렸다. 남아프리카의 노동교육이 많은 발전을 보이고 있기는 하지만 교육 프로그램을 체계적으로 개발하고 운영하는 것과 취약한 가맹조직의 자체 교육역량을 강화하여 교육기회를 균등화하는 것이 중요한 과제로 제기되고 있는 상황이었다.

남아프리카노동교육원(디첼라)의 설립은 정부차원의 국민교육수준을 높이려는 문제의식과 노동조합의 교육훈련역량을 강화를 위한 노력이 결합된 결과이다. 디첼라는 정부의 재정지원을 받으면서도, 운영과 관리의 책임은 전적으로 노동조합이 갖는다. 디첼라에는 코사투와 페두사가 함께 참가하고 있는데, 이들은 첫째, 민주정부 수립 이후에도 산업전반과 작업장에서 새롭고 복잡한 현안이 대두되고 있다는 점, 둘째, 전국차원과 지역차원에서 두 중앙조직이 노사정 협상에 함께 참여하면서 보다 높은 수준의 정책과 협상역량이 요구된다는 점, 셋째, 노조의 활동가들이 더 나은 교육경험과 경력을 쌓으려는 욕구로 노동운동을 떠나고 있다는 점, 넷째, 노조

교육이 이제 공공적인 것으로 인정을 받게 되었으며, 사회적인 재원을 활용할 수 있다는 점 등을 확인하였다. 디첼라는 노동교육 프로그램의 기획과 집행의 센터로서의 위상을 갖고 남아프리카 노동교육의 발전과 활성화에 중심적인 역할을 수행하고 있다.

3) 호주의 TUTA의 설립배경

호주 노동조합운동은 19세기 이래로 전개되어 왔지만 노조운동의 기반이 직종·업종별 조직원리에 기초하였기 때문에, 산별노조체제인 유럽 노조운동에 비해 노동조합교육은 더디게 발전한 편이다. 1970년대에 들어서서 호주노총은 캔버라에 있는 호주국립대학(ANU)과 결합하여 여름학교 교육을 실행했는데, 이 교육이 노총차원에서 처음으로 실시된 집중교육이다. 여름학교는 약간의 정부기금을 받았는데, 당시까지만 해도 노조교육비는 대부분 개별 노조에서 내야 했다. 호주노총에서는 이러한 취약한 재정과 교육여건으로서는 점점 복잡해지는 산업환경에 제대로 대응하기 힘들다고 판단하였다.

따라서 1970년에 호주노총은 최초로 교육담당 간부를 임명하고 정부에게 노조교육에 별도로 쓸 기금을 조성하라고 요구하기 시작하였다. 호주노총(ACTU)은 지금까지의 개별적인 교육과 자체 재정만으로는 질 높은 교육을 조직하기 어려울 뿐 아니라, 노조에서 교육재정을 전액 부담하는 것은 불공정하다고 생각하였다. 그 이유는 유럽의 대다수 선진자본주의국가 정부들은 이전부터 정부재정에서 노조교육기금을 제공해 왔으며, 노조교육은 노사 모든 당사자가 실제 이익을 볼 수 있는 안정적인 노사관계를 확립할 수 있기 때문에 정부에서도 노조교육기금 조성에 책임을 져야 한다는 것이었다. 또한 호주노총은 노동조합교육에 대한 정부의 지원은 특히 사회교육 부문에서 계급간 불평등을 완화할 수 있다고 주장하였다. 즉, 일반 노동자들은 정부가 장학금을 제공하는 종합대학교나 전문대의 고등교육기관에 들어가기가 극히 어려운 데 반해, 실제로 장학금의 대부분은 다양한 경영교육 분야에 지급되고 있다. 이런 분야에서 장학금을 얻은 학생들은 일반 노동자들보다는 경영직 등의 관리직중에 고용될 가능성이 훨씬 높은 것이다. 그렇기 때문에 노동자층에 교육기금을 제공하는 것은 노사간 균형을 위해서 중요하다는 것이었다.

결국, 1974년 노동당 집권 시기에 노동교육에 관한 기금지원 확대방안과 관련된

호주노총의 제안서를 연방정부의 노동당국에서 검토하게 되었고, 그 결과로 1975년에 노동조합교육훈련법(TUTA법)이 의회를 통과하였다. 이런 과정을 거쳐 TUTA가 설립되었고, 뒤늦게나마 호주 노조교육은 포괄적으로 실행되게 되었다.

3. 교육훈련 기금 및 운영

교육훈련제도의 운영은 기금의 형성과 밀접한 관계를 갖게 된다. 덴마크 FIU는 단체협약을 통해 교육기금을 확보하고, 사용자단체의 교육과 노동조합교육을 분리하여 기금을 사용하고 있으며, 남아프리카의 디첼라는 정부지원으로 교육기금이 형성되지만, 순수하게 노동조합이 중심이 되어 운영하고 있다. 그러나 호주의 TUTA 제도는 훈련기금을 정부가 지원하면서, 운영과정에 정부와 사용자 단체의 개입이 구조화되어 있다.

1) 덴마크의 노동조합운동교육기금과 운영

(1) 단체협약을 통한 교육기금의 확보와 노동조합의 독립성

먼저 덴마크 FIU 제도를 재정적으로 뒷받침하고 있는 교육기금은 단체협약을 통해 확보하였다. 이러한 협약을 맺기까지 수년간에 걸친 협약체결투쟁이 진행되었음은 물론이다. 1960년대 후반부터 노동조합운동은 현장위원과 활동가들의 교육훈련 기회를 늘리는데 관심을 갖기 시작하였다. 노동조합에서는 사용자들이 훈련에 필요한 재정을 분담해야 한다고 주장하였고, 결국 1973년 단체협약을 통해 사용자들은 노동자가 운영하는 교육기금에 재정기여를 하게 되었다. 사용자들은 노동자 수에 따라 일정액을 교육기금으로 내야 한다. 덴마크 노동자들은 평균 1시간에 약 1만 3천원(100kr)을 받는데, 사용자들은 노동자 1시간당 약 37원씩(0.25kr) 교육기금을 낸다. 이중 25%는 사용자단체의 교육으로, 나머지 75%는 현장위원교육을 위한 FIU에서 쓰여진다. 2000년 현재 사용자가 내는 교육기금은 약 360억원(2억 4천만kr)정도이다. 이 기금은 교육을 위한 재정에만 쓰여지며, 교육에 참가하는 현장위원들의 교통비, 임금 등의 제반 비용은 노동조합에서 지출된다. FIU 기금에 노동조합이 내

.....
는 재정도 사용자가 내는 360억원(2억 4천만kr)과 비슷한 규모이다. 따라서 전체적으로 약 730억원이라는 예산이 현장위원을 위한 교육훈련에 투자되고 있다.

(2) FIU 운영기구

FIU의 전반적 운영은 덴마크 노총(LO) 집행위원회가 설치한 '경제정책위원회'가 맡고 있다. 이 기구는 FIU의 교육훈련정책을 결정하며, 예산을 인준하고, 중대한 정책 변화가 필요할 경우 노총 집행위원회에 권고안을 낼 수 있다.

FIU의 일상적 운영은 FIU 위원회가 담당하고 있다. 위원회 위원은 각 노동조합에서 지명한 사람을 LO 집행위원회에서 임명하는데, 이는 각 부문 노동조합의 대표권을 보장하기 위해서이다. 현재 FIU 위원회의 위원 수는 약 20명이다. 또한 덴마크 노총은 3개의 노동자대학을 운영하고 있는데 3개 대학의 학장과 FIU 센터 학장 또한 위원회 활동에 대표로 참여한다. 위원회에는 산별노조들의 교육담당자들이 참가해서 다음 해에 FIU 교육내용에 대해서 논의하고, 각 산별노조의 지역이나 현장위원들의 요구를 수렴해서 교육프로그램에 반영하는 역할을 한다.

경제정책위원회와 FIU 위원회는 노총 내에 공동 사무국을 두고, 기금과 교육과정의 효율적 운영에 대해 결정한다. 사무국은 FIU 센터와 긴밀히 결합하여 활동하며, FIU 센터는 교육과정의 목적, 내용과 교보재를 유용하게 발전시키는 것을 책임진다. 또한 FIU 센터는 강사의 훈련, 운영, 계획, 과정개발 등을 담당한다. 이러한 활동을 통해 현장위원에 대한 교육활동이 산업별 특성을 유지하면서 동시에 중앙차원의 집중성을 확보할 수 있도록 보완해주는 것이다.

(3) FIU 교육집행

따라서 FIU에서는 별도의 교육시설과 교육집행체계를 갖고 있지는 않다. 덴마크의 산별조직들은 각기 자신의 노동교육시설을 갖고 있다. 덴마크 일반노조(SID)의 경우는 4개의 교육센터(민중학교)를 운영하고 있다. 이를 포함하여 덴마크의 노조 조직들은 약 21개의 교육센터를 갖고 있으며, 중앙조직인 LO는 3개의 노동대학을 운영하고 있다. FIU 교육과정은 이러한 교육센터의 교육시설에서 이루어지는데, FIU 교육은 대표적으로는 LO의 3개의 노동대학과 산별조직인 일반노조(SID)의 3개의 교육센터, 금속노조 2개, 상업사무노조 2개, 여성노조가 운영하는 1개의 교육센

.....

터를 비롯하여, 노동자교육협회의 25개 지부를 이용한다.

또한 FIU 체계에서 실질적으로 활동하는 사람들은 약 500정도이다. LO의 노동대학과 노동자교육협회의 교사 및 직원들이 약 50명, 산별노조의 민중학교에서는 약 400여명의 교사와 직원이 일하고 있는데, 바로 이들이 FIU 체계에서 활동하고 있는 셈이다.

FIU는 교육정책과 교재개발 등을 통해 현장위원에 대한 교육훈련이 산별 특성을 유지하면서 동시에 중앙차원의 정책이 공통적으로 교육과정에 반영될 수 있도록 하는 역할을 하는 것이다.

2) 남아프리카 공화국 디첼라의 예산과 운영

(1) 정부로부터의 재정지원과 노동조합의 독자성

남아프리카노동교육원(디첼라)은 1996년 11월 비영리법인으로 설립되어 1997년 1월에 활동을 개시하였는데, ANC 정부로부터 예산을 지원받지만, 국내외의 노동조합들로부터도 출연금을 받는다. 정부의 예산지원은 주로 사회발전기금에서 충당되고 있다. 그럼에도 불구하고 그 운영은 철저하게 노동조합을 중심으로 이루어진다. 코사투와 페두사 두 노총이 공동으로 설립을 추진하면서 밝힌 활동원칙은 '첫째, 민주적인 노동조합의 원칙과 정책에 입각한다, 둘째, 노동조합 교육의 원칙에 입각한다, 셋째 노동조합에서 여성의 힘을 강화하고 교육참여 의지를 고취한다' 등이다.

(2) 디첼라의 조직구성

이러한 정부로부터의 독립성은 조직구성에서도 두드러지게 나타난다. 먼저 이사회를 보면 모두 13명으로 구성되어 있는데 의장은 최대조직인 코사투의 교육국장이 맡고 있으며, 부의장은 페두사의 사무차장이 맡고 있다. 그 외의 이사들은 1명의 대학교수를 제외하면 모두 코사투와 페두사에서 임명한 간부들이다. 또한 상근 직원들은 대부분 풍부한 노동운동 경험과 전문지식을 갖고 있는 6명의 활동가들로 구성되어 있다. 물론 이들은 노동조합운동의 여러 노동단체들과 개인들의 폭넓은 지원을 받고 있다. 이 외에도 디첼라는 노동운동지원단체(LSO)를 연결하는 네크워

크의 중심적 역할을 하고 있으며, LSO 자원뿐 아니라 노동조합운동에 대한 이해가 깊은 개인들도 적절하게 활용하고 있다.

(3) 디첼라의 조직목표

디첼라의 경우 이미 제도적으로 정착된 유럽의 교육훈련제도와 달리 남아프리카 공화국 노동운동의 역동성을 반영하여, 교육훈련의 전문성만이 아니라 조직적 지원으로서의 교육훈련의 역할을 매우 강조하고 있다. 이러한 점은 디첼라가 밝히고 있는 조직목표에서 잘 나타난다. 디첼라는 조직목표를 '첫째, 디첼라는 노동조합 교육훈련 프로그램의 기획과 실행을 주도하는 센터이다. 둘째, 디첼라는 노동운동의 조직력 확대를 위한 지원자이다. 셋째, 디첼라는 체계적인 노동조합 교육프로그램의 건설자이다. 넷째, 디첼라는 노동조합 교육정책·프로그램·방법의 혁신자이다.' 등으로 규정하고 있다.

3) 호주의 TUTA 기금

(1) TUTA의 교육기금 및 운영

그런데 호주 TUTA의 운영은 FIU나 디첼라의 경우와는 매우 다르다. 1974년 노동당 집권 시기에 노동교육에 관한 기금을 확보하였는데, TUTA법은 교육기금과 운영을 결정하는 단위로 연방위원회와 주노사위원회로 규정하고 있다. 그리고 호주는 각각의 의회 및 법률 체계를 가진 6개 주가 모인 연방국가이다. 따라서 TUTA는 초기에 이런 조건에 맞추어 각 주에 하나씩의 교육센터와, 전국 차원에서의 기숙 단과대학(이하 '클라이드 카메런 컬리지')⁴⁾ 등 모두 7개 기관으로 구성되었으며, 기금의 분배와 집행은 연방 차원의 전국사무소에서 관장하였다. 법에서 규정된 TUTA의 기능은 1) 호주의 노조 교육훈련 프로그램을 계획, 개발, 실행, 2) 노조 교육훈련 방안을 고안, 3) 노조교육의 보급과 실행방안을 향상, 3) 교육훈련의 적절성 여부의 평가와 교육훈련이 지속적으로 실시되도록 관리·감독 등이다. TUTA의 핵심적인 임무는 노조 교육훈련을 위해 계획을 수립하고, 실행하며 평가하는 것이라 할 수 있다.

4) Clyde Cameron College

(2) 정부로부터의 교육기금 제공과 운영상의 제약

한편, 교육관련 정책을 책임지는 연방위원회는 노사정대표로 구성되는데, 호주노총의 대표, 연방정부, 사용자 단체, TUTA의 대표 등이 참가한다. 그리고 TUTA 대표는 연방 노사관계부장관에게 직접 보고해야 할 의무가 있다. 또한 각 주의 노사위원회는 TUTA 주위원회 대표를 임명하고, 이들로부터 보고를 받는다. 따라서 구조적으로 노동조합의 독자성을 유지하기란 그리 쉬운 일이 아니다. 6개의 주 정부는 각각 노동조합에 우호적인 정부가 있는가 하면, 그렇지 않은 경우도 있기 때문이다.

따라서 TUTA를 통한 노동조합 교육훈련의 집중화는 이를 반대하는 정당들로부터 지속적인 반대에 부딪쳐왔다. 보수정당은 일찍부터 반노동자적 정책의 하나로 TUTA의 폐쇄를 요구해왔다. 1991년 이후 5~6개 주의 정권을 장악한 보수당 정부들은 노사관계 법제를 급격하게 변화시켜 버림으로써, 노조 조합원 수도 줄고, 재정이 삭감되었다. 결국 1996년 5월 선거에서 자유당이 정권을 잡자, 그들은 선거가 끝난 후 2주만에 클라이드 카메런 켈리지를 포함한 TUTA 센터들을 모두 폐쇄시키는 극단적인 조치를 취했다. 따라서 모든 중앙집중적인 교육은 중지되었으며, TUTA에서 일하던 실무자들은 일자리를 잃고 말았다. 자유당 정권의 기본 시각은 교육이 필요하면 노조 스스로의 재정으로 자체 내에서 해결하라는 것이고 정부는 어떤 지원도 하지 않겠다는 것이었다.

호주 노동운동이 정부에게 노동조합의 교육훈련 지원을 요구한 것은 단지 노동조합만을 위해서가 아니라 사회교육차원의 계급적 불평등의 완화라는 사회적 요구의 해결로 제시한 것이었다. 그러나 이러한 정부지원에의 지나친 의존은 노동조합의 독자성을 위협하는 것이라 할 수 있을 것이다. 실제 운영에 있어서도 6개의 주 정부 성격에 따라 편차는 있지만, 노사정으로 구성되는 연방위원회와 이로부터 임명을 받는 주 위원회의 구성은 노동조합 독자적인 교육훈련을 제약하는 매우 불리했던 요소라 볼 수 있을 것이다.

4. 교육훈련과정 비교

각 나라의 교육훈련의 특징은 노동조합운동이 처한 현실과 매우 밀접한 연관을 갖고 있다. 덴마크 FIU 제도는 산별노조마다 개별적으로 추진되었던 현장위원의 훈련을 중앙을 중심으로 집중화하고, 통일적으로 실행하는데 초점을 두고 운영된다. 남아공의 디첼라는 결성시기가 그다지 오래되지 않은 각 산별노조들의 조직 및 교육체계를 지원해 주는 것과 전체 노동교육의 체계를 수립하는 것을 당면과제로 설정하였다. 호주 TUTA의 훈련내용은 노동조합운동의 발전과 매우 밀접하게 관련되어, 다양한 변화를 확인할 수 있다.

1) FIU의 교육과정 - 기초과정과 전문과정

FIU 교육과정은 기초과정과 전문과정으로 나뉘어지며, 각각 40시간 혹은 80시간의 강의 과정으로 이루어져 있다. 각 과정의 목적은 다음 단계의 훈련과정을 밟을 학생들에게 필요한 지식과 경험을 제공하는데 있다. 이러한 단계별 교육과정은 참가자들이 각 과정마다 통일된 배경지식을 갖고 교육에 참가할 수 있도록 해주기 때문에 교육의 효과를 더욱 높일 수 있다. 또한 FIU 교육과정은 모든 참가자가 교육과정의 내용, 목표, 기본적 요구에 대해 상세하게 습득하도록 도와준다. 전문교육 과정에 참가하기 위해서는 우선 기본교육과정을 이수해야 하는 것은 아니지만, 대부분의 참가자들은 이러한 과정을 체계적으로 참가하고 있다.

(1) 기초과정

FIU 교육과정은 현장위원이 되면 받아야 하는 기초과정과 관심영역에 따라 보다 심화된 내용을 학습하는 전문과정(연속과정)으로 이루어져 있다. 이러한 각 과정은 대학교육에서 교양과정과 전공과정으로 구분하듯 주제에 따라 단계별로 선택할 수 있도록 이루어져 있다. 일종의 모듈을 이루고 있는 것이다.

먼저 기초과정은 4단계(기초1-기초2-기초3-기초4)로 나뉘어지는데, 각 단계별로 1주간씩 약 4주간 이루어진다. 보통의 경우 1,2 단계를 묶어서 2주간 교육하고, 다시 3,4단계를 묶어서 2주간 교육한다.

주요내용을 보면 1, 2 단계는 조합원들이 자신들의 활동상태와 영역, 그리고 노동조합에서 얻은 지식과 경험을 기초로 하여 진행된다. 기초과정의 목적은 학생들이 노동조합과 노동운동의 기본 사상에 친숙하도록 하고 협상, 의사소통, 회의 기술을 제공하며, 글쓰기와 말하기를 지도하는 것이다.

3, 4단계는 노동조합이 직면한 문제를 비롯하여 다양한 문제들에 대한 지식을 제공한다. 지역 사회에서의 노동조합운동의 역할과 임무는 조합 활동을 홍보, 전파, 수행하기 위한 가용자원을 끌어내도록 하고 있다. 교육생들은 시사 및 정치문제와 임금인상, 노동환경, 생활환경에 관한 노동조합의 계획을 학습한다. 교육과정은 1, 2 단계에서 얻은 성과를 토대로 진행된다.

이러한 기초과정은 대부분 산별노조에서 진행하고 있다. 따라서 산별노조마다 조금씩 내용이 달라질 수 있는데, 예를 들면 산별의 현장위원에게 기초적으로 필요하다고 생각되는 내용을 기초 5, 6 과정을 추가하여 실행하는 것이다. 이 경우에는 사회과학적인 내용이나, 인터넷을 포함하는 정보기술에 대한 것을 다루기도 한다.

<표 3-2> 현장위원 기초 교육과정

기초과정	주요내용	기간	주관
기초1	협상, 의사소통, 회의 기술 글쓰기, 말하기	1주	산별노조
기초2		1주	
↓			
기초3	시사 및 정치문제 임금인상, 노동환경, 생활환경 노동조합의 계획	1주	
기초4		1주	
↓			
기초 5, 6	사회과학 또는 인터넷 등의 정보통신교육	추가과정	

(2) 전문과정

전문과정은 기초과정을 마친 현장위원들이 각자가 관심이 있고 개인적으로 필요하고, 자신의 개발을 위해 도움이 되는 과정을 자유롭게 선택할 수 있도록 하고 있다. 모두 5개의 주제별 과정과 특별과정으로 구성되어 있다. 그리고 각각의 과정은 그 안에 다양한 하위과정(모듈)을 두고 있다.

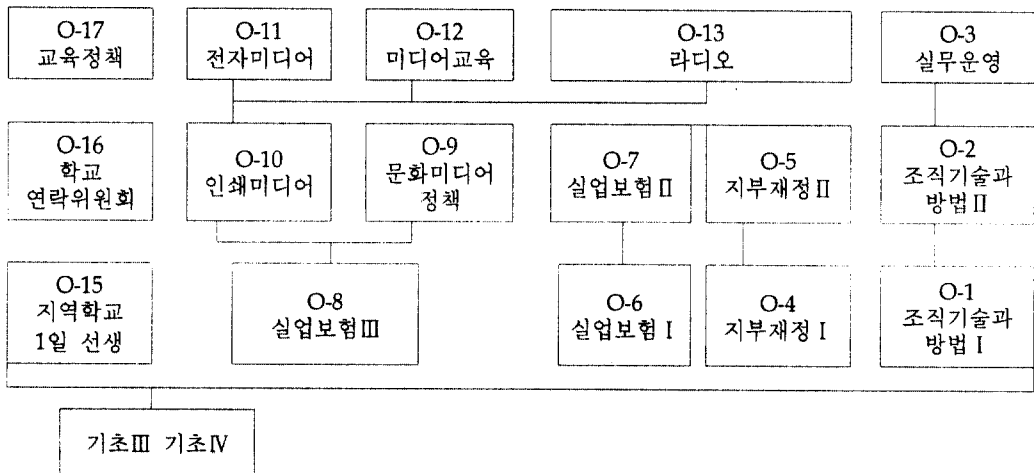
기초과정을 이수한 현장위원들이 참가할 수 있는 전문과정은 조직방법론, 노동관계, 경영실무, 노사관계, 작업환경 및 안전 등 다섯 과정으로 나뉘져 있다. 현장위원들은 이 다섯 과정 중에서 자신이 필요하다고 생각하는 과정과 하위 모듈과정을 선택할 수 있다. 각 과정은 현장위원이 작업장에서 맡고 있는 역할에 따라 즉, 공공부문 또는 민간부문의 현장위원, 작업장 환경 및 안전을 담당하는 현장위원 또는 앞으로 지부에서 일하고 싶거나 일해야 하는 현장위원, 간부로서 회사의 이사회에 관심이 있거나 추천된 현장위원 등에 따라 모듈의 라인이 각각 다르게 구성되어 있다. 이러한 라인(line)과정 형식은 학생들에게 배울 주제와 과목을 대충 설명해 주어, 학생들이 여러 과정 가운데 필요한 것을 쉽게 선택할 수 있도록 도와준다.

또한 전문과정은 교육과정의 내용에 따라 기초과정 4단계를 모두 이수해야 받을 수 있는 과목이 있는가 하면, 기초과정 1, 2만 이수하거나, 기초과정 3, 4를 이수하면 받을 수 있는 과정이 있다.

이처럼 과정 하나 하나가 매우 세밀하고, 프로그램이 정교한 편이며, 현장위원의 기능과 역할의 발전정도에 따라 요구되는 교육내용을 심화하고 있다.

조직방법론 과정은 모두 17개의 모듈을 이루고 있는데 라인(line)은 다음과 같이 구성되어 있다. 나머지 네 개의 전문과정도 이처럼 10개 이상의 모듈과정을 구성하고 있다.

<표 3-3> 조직방법론 17개 모듈 교육과정



(3) FIU의 특별교육과정

이 외에도 FIU에는 7개의 특별과정이 개설되어 있다. 그 중에서도 FIU에서 중요하게 세운 원칙은 '현장위원에 대한 교육은 현장위원이 해야 한다.'는 것이다. 이를 위해 FIU 강사교육을 매우 비중 있게 실행하고 있는데, 이는 두 단계로 나뉘어진다. 물론 이 과정은 연속과정은 아니다. 첫째가 FIU 강사교육인데 여기에서는 강사 훈련 뿐 아니라 학습이론, 집단심리학, 교육과정 분석론 등을 다루고 있다. 다음으로는 강사 재교육인데 상근간부 훈련을 겸하고 있다. 여기에서는 인성발전, 조직발전, 가족정책 등을 비롯해서 기술론, 인사관리, 생물공학, 미디어 정치, 무역산업정책 등을 다룬다.

이 외에도 지방정부의 조직혁신계획과 신기술 도입에 따른 노동조합운동의 대응을 다루는 지방정부와 노동조합운동, 노동시장위원회 등의 과정이 있는데 각각 1주에서 2주일의 일정으로 이루어져 있다. 또한 특기할 만한 것은 외국 방문연수인데, 영어교육 과정에서는 4~6시간 정도의 강의와 영국노총의 방문, 3일 입문, 2주 방문, 3일 종합정리로 이루어지는 유럽공동체 방문연수과정이 특별과정으로 구성된다.

<표 3-4> FIU의 특별교육과정

과정	주요내용
1. 민주주의, 발전 그리고 컴퓨터	신기술이 기업에 미치는 영향 컴퓨터와 워드프로세서 사용법
2. 노동시장위원회	노동시장위원회
3. 지방정부와 노동조합	지방정부의 조직혁신계획, 신기술 도입
4. FIU 강사교육	집단심리학, 과정분석론, 학습이론
5. 상근간부훈련 및 강사재교육	기술론, 인사관리, 인성발전, 조직발전, 생물공학, 미디어 정치, 무역산업정책, 가족정책
6. 영어교육 및 영국방문	영국노총 (TUC)방문일
7. 브뤼셀 방문	EEC(유럽경제공동체) 본부 방문

한국 노동교육의 실태와 발전방안

(4) 최근의 변화 - 전문과정의 통합

그러나 보기에 따라 매우 복잡하기도 한 전문과정은 최근 들어 4개의 영역으로 통합되었다. 4개의 영역은 작업장 환경 및 안전, 현장위원의 비전과 역할, 현장위원과 활동, 현장위원과 조직, 현장위원과 사회로 구성되어 있다. 이 과정들은 각각 19개, 4개, 6개, 6개의 세부과목들로 구성되어 있고, 이 외에 각각 특별과정과 보충과정이 마련되어 있어서, 현장위원들이 다양한 과정들을 교육받을 수 있도록 되어 있다.

전문과정의 내용은 다음 표와 같다.

<표 3-5> 통합된 전문과정

1. 작업장 현장위원 및 산업안전위원의 비전과 역할과정		
작업장의 비전과 새로운 역할	작업장의 노동환경과 변화	작업장의 인사정책과 교육정책
① 작업장의 비전	⑦ 운영체계	⑮ 민간작업장의 인사정책
② 현장위원과 산업위원 미래	⑧ 자율집단의 출발	⑯ 공공작업장의 인사정책
③ 갈등해결	⑨ 변화하는 작업장	⑰ 민간작업장의 교육계획
④ 현장위원과 산업위원 협력	⑩ 노동환경의 개선	⑱ 공공작업장의 교육계획
⑤ 미래의 현장위원 산업위원	⑪ 자율집단의 이론과 실천	⑲ 작업장의 인사정책과 교육정책
⑥ 비전을 가진 현장위원	⑫ 노동법체계	
	⑬ 운영체계와 역동적인 협력	
	⑭ 작업장 변화와 노동환경의 변화	
2. 현장위원의 활동		
① 생산과 품질에 대한 영향	② 활동변화	
③ 경제에 대한 통제	④ 활동전략과 정책	
3. 현장위원과 현장조직		
① 조직변화	④ 조직적인 일상활동	
② 조직의 능력과 가능성	⑤ 조직의 효율성	
③ 프로젝트 수행	⑥ 조정자로서의 현장위원	
4. 현장위원과 사회		
① 사회에서 인류와 사용자	④ 노동시장과 복지사회	
② 우리사회의 경제규제	⑤ 덴마크와 국제경제	
③ 노동시장, 교육, 고용	⑥ 공공부문과 금융정책	

※ 원문자는 각 과정별 모듈 순서를 의미함.

2) 디첼라의 단기입문 과정 및 고급과정

1997년부터 실제적인 활동을 시작한 디첼라는 초기에 노동조합 교육훈련프로그램을 개발하고 체계화하며 노동조합의 교육훈련을 지원하는 것에 활동의 중심을 두었다. 지난 3년 동안의 기간은 디첼라가 다양한 교육프로그램을 개발하고 이를 현장에 적용시켜 가면서 적합한 교육 체계를 확립하기 위한 다각적인 시도가 이루어졌던 기간이라고 말할 수 있다.

2000년에 들어와서 디첼라는 이러한 작업이 어느 정도 궤도에 올랐다고 평가하고, 이를 바탕으로 각 지역의 교육역량을 활성화하는 것을 새로운 과제로 설정하였다. 따라서 자체적인 교육프로그램 운영 비율을 점차 줄이고 노동조합과 지역본부가 스스로 교육프로그램을 기획하고 집행할 수 있는 능력을 키우기 위한 지원 사업을 적극적으로 전개하려는 계획을 갖고 있다.

디첼라는 교육훈련과정과 프로그램을 개발할 뿐만 아니라 직접 운영하고 있다. 여러 가지의 단기과정과 전문·후속 프로그램을 운영하고 있는데, 단기과정은 되도록 많은 조합원들을 교육하는 것을 목표로 하며, 현안문제의 이해와 실무력 향상, 그리고 기초 지식 증진에 초점을 두고 있다. 전문·후속 프로그램은 전문적인 능력과 기술을 가진 노조활동가를 양성하는 것을 목표로 하며, 특수하고 구체적인 지식을 배우고 특정한 역할에 필요한 기술과 자질을 연마하는데 초점을 두고 있다.

또 하나는 노동조합의 조직력 강화를 목표로 조직발전의 지원, 교육훈련 능력의 개발로 구분되는 노동조합 지원프로그램을 운영하고 있다. 조직발전 지원은 주로 상근간부들을 대상으로 운영되는데, 노동조합의 운영개선과 조직관리력 향상에 초점을 맞추고 있다. 뿐만 아니라 노조에 우호적인 경영컨설팅 전문가와 외부 교육기관을 통해 노동조합의 행정·조직·관리능력을 높이기 위한 조직발전 프로그램을 개발하여 운영하고 있다. 교육훈련 능력개발은 노동조합의 교육담당자와 교육활동가의 능력과 기술을 개발하는 것을 목표로 한다.

또한 디첼라는 노동조합 교육의 모든 정보와 자원을 결집하여, 교육활동가들이 노조 교육프로그램을 운영하는데 도움이 되는 자료와 정보에 접근할 수 있도록, 국내외의 도서, 문헌, 시청각 자료를 데이터베이스화하여 정보센터로서의 기능을 강화하고 있다.

(1) 단기입문과정

노조운동에 기초적으로 요구되며, 보다 많은 현장위원들이 참가할 수 있는 교육 과정은 3일에서 6일 동안 진행되는 단기입문과정이다. 모두 6개의 단기과정이 개설 되어 있는데 그 과정을 살펴보면 다음과 같다

- 노동자를 위한 경제학 입문
- 교섭위원을 위한 선전 기법
- 간부를 위한 노조운영과 리더십
- 산업안전보건환경
- 신입조합원 기초과정
- 조정기법 훈련과정.

이외에도 디첼라는 노동조합들과 함께 협력하여 교육활동가 과정, 교섭위원 전략·전술, 법학개론, 노동법 등의 단기입문과정도 개설하고 있다.

(2) 노동조합 고급과정

1999년까지 디첼라는 '전국노동조합고급과정'을 가장 큰 사업으로 설정하고, 실행 하였다. 이것은 중견 노조간부와 활동가를 위한 체계적인 교육훈련 프로그램으로, 각 노총과 노동자대학들과 협동으로 시행된다. 이 과정은 노동조합 조직론, 노동법, 여성지도자, 교육활동가, 노조운영 고급과정 등으로 5과정으로 구성된다.

또한 각 과정은 4단계로 구성되는데, 1단계는 2일이며 나머지 3단계는 5.5일씩 걸린다. 각 단계는 3월과 11월에 실시되며, 노조 활동가들은 4단계를 모두 이수해야 졸업장을 받는다. 또한 교육에 참가한 활동가들은 디첼라의 도움을 받아 연구, 독서, 리포트 제출의 과제를 마쳐야 한다.

세부 내용은 다음 쪽에 제시된 바와 같다.

<표 3-6> 전국노동조합 고급과정

과정	과목	목표	기간
노조 조직론	<ul style="list-style-type: none"> · 노동조합의 본질 (노동운동의 역사, 정치학, 원리) · 노동자를 위한 경제학 · 새로운 단체협상 의제 · 법률제도 · 조직론 · 협상기술 · 의사소통법 · 통계학 	<ul style="list-style-type: none"> · 남아프리카와 세계 노동조합운동의 역사와 정치에 대한 지식 확대 · 노동운동의 원리와 정책에 대한 이해 심화 · 기초 경제 용어와 개념 학습 및 산업변화 이해 · 노동조합 대응 전략 모색 · 단체협상 쟁점 분석 · 협상기술 및 전략 개발 · 조직기술과 협상능력 개발 · 문서작성·컴퓨터 사용·통계학 능력 개발 	각각 4단계 1단계 2일 2단계 5.5일 3단계 5.5일 4단계 5.5일
노동법	<ul style="list-style-type: none"> · 노동법원 운영절차 · 소송 처리 · 단체협약서와 법정문서 이해 · 파업·해고·임시계약직 노동자 관련 법규 · 단체협상 관련 특별법 	<ul style="list-style-type: none"> · 노동법에 대한 이해 증진 · 노동법 및 제반 법률관련 지식 및 실무력 향상 · 노동법 활용을 위한 전략전술 개발 	
여성 지도자	<ul style="list-style-type: none"> · 노동조합운동의 성격과 본질 · 노조활동가를 위한 경제학 · 정책개발과 법률 구조 · 단체협상 쟁점 · 진행·조정·기획·협상의 기술과 방법 	<ul style="list-style-type: none"> · 노동운동사와 노동자정치에 대한 이해 증진 · 노동조합 원리·정책·조직구조에 대한 지식확대 · 현행 단체협약 쟁점 분석과 실무력·협상력 개발 · 정책수립·법제정 과정에 대한 이해 증진 · 조직술·협상기법·작문·컴퓨터·통계기술 습득 	
교육 활동가	<ul style="list-style-type: none"> · 노동조합 교육의 상태 및 조건 분석 · 성인교육론·노동교육론 · 과정기획 및 교재 개발 · 진행기법 · 교육 프로그램 운영법 	<ul style="list-style-type: none"> · 노조교육론과 성인교육론 대한 이해 증진 · 노동조합 교육 방향의 수립과 문제점 이해 · 진행 기술·교육과정 기획·교재 개발을 위한 능력 제고 · 노조교육 프로그램 진행법 학습 	
노동 조합 운영	<ul style="list-style-type: none"> · 노조운영과 지도부의 역할 · 전략기획과 의사결정 · 상황변화 대처 및 위기관리 · 노조간부/직원 관리 · 재정관리 · 통신체계관리 · 자기관리 	<ul style="list-style-type: none"> · 노조 조직의 성격에 대한 이해 증진 · 지도력 개발 · 노조 사업 기획 및 실행 과정 점검 · 인력·재정·통신 관리에 대한 이해 증진 · 노조운영을 위한 필수 기법 개발 	

(3) 전임간부를 위한 조직발전 교육과정

특히 2000년 디첼라의 교육과정에서 눈에 띄이는 것이 바로 전임활동가에 대한 교육이다. 앞서 살펴본 것처럼 디첼라는 노조에 우호적인 경영컨설팅 전문가와 의

부 노조교육지원단체의 지원을 받아 전임간부에 대한 조직발전 프로그램을 개발하였는데, 2000년 들어 체계화한 것이다. 노조의 지도와 운영이라는 기초과정과 고급과정이 그것이다.

임원 기초과정은 지역지부에서 상근하고 있는 노조 임원들이 참가하는데, 4일 코스로 운영된다. 지역의 임원들이 자신의 활동을 되돌아보면서 노조를 지도할 수 있는 새로운 방법을 고민하고, 찾을 수 있도록 하는데 목표가 있다. 이 교육과정은 노동조합이라는 조직운영의 기본원리를 이해할 수 있도록 지원해 준다. 조직의 대표로서 임원의 역할과 기능이 어떠해야 하는지, 상근간부들의 배치와 운영, 간부를 비롯한 조합원들과의 커뮤니케이션을 이해하는 기술을 개발할 수 있도록 교육프로그램이 기획되어 있다.

임원 고급과정은 전국노동조합고급과정처럼 4단계로 진행된다. 각 단계는 2일간 진행되는 데, 단계마다 2개의 과정이 배치되어 모두 8개의 과정으로 구분된다. 모든 과정에 참여할 수 없을 때에는 디첼라와의 협의에 의해 관심 있는 과정만 수강할 수도 있다.

이 과정은 노조의 임원들이 노조에서 조직운영의 기능을 이해하고, 효과적으로 실행함으로써, 보다 강력한 노조를 건설할 수 있도록 하는데 그 목표를 두고 있다. 특히 산업이 다른 조직들이 참가하는 지역조직의 임원들을 위해, 이러한 조건에서 리더십을 발휘할 수 있도록 하는 상황이론을 강조하고 있다.

세부 내용은 아래와 같다.

<표 3-7> 노조 지도와 운영 - 임원 기초과정

교육기간	4일
교육과목	<ul style="list-style-type: none"> · 노조 조직에 대한 이해 심화 · 임원의 역할과 기능 · 충분하고 효과적이며 집행력있고 창조적인 스태프 양성 · 결정과 그 도구 · 커뮤니케이션

<표 3-8> 노조의 지도와 운영 - 임원 고급과정

단계	주요내용		기간
1단계	1. 상황 리더십	2. 조직을 바라보는 새로운 방식	2일
	<ul style="list-style-type: none"> · 노조의 목적 달성하기 위한 개인능력의 확장 · 리더십을 위한 자기 경영 · 노조의 가치와 진보적인 선언 · 노조 상황에서의 운영자와 리더 	<ul style="list-style-type: none"> · 조직 이론과 노조 · 체계적인 생각 · 창조적인 생각 	
2단계	3. 지도와 운영의 변화	4. 노조 커뮤니케이션 전략의 발전	2일
	<ul style="list-style-type: none"> · 파워와 리더십 · 정치적인 상황 · 여러분의 노조에서의 운영 변화 	<ul style="list-style-type: none"> · 정보 운영 · 커뮤니케이션 · 미디어를 다루기 	
3단계	5. 노조의 단결력 강화	6. 노조 전문직 간부(스태프) 운영	2일
	<ul style="list-style-type: none"> · 협동 학습 · 단결의 형성 · 차이점과 다양성 다루기 	<ul style="list-style-type: none"> · 노조 전문직간부(스태프)의 운영 · 책임 · 동기화 · 목적의식적인 일의 배치 · 작업 과정의 모니터링과 조사 	
4단계	7. 전략적 과정에 대한 이해	8. 전략적인 재정운영	2일
	<ul style="list-style-type: none"> · 공통된 비전에 대한 개발 · 전략적으로 일하기 · 전략적 계획 : 전략과 도구 	<ul style="list-style-type: none"> · 재정상의 책임과 의무 · 예산과 계획 · 재정관련 보고서 읽기 	

3) TUTA의 교육과정의 변화

(1) TUTA를 통한 중앙집중교육

호주 노동교육은 노동조합운동의 발전에 따라 변화를 보여준다. TUTA의 설립시기인 1975년부터 1989년까지는 중앙집중적인 교육과정을 통해 직업별로 취약한 교육훈련구조를 갖추고 있었던 가맹조직들을 지원하는 교육에 초점을 두게 된다. 당시 TUTA는 전국적으로 연평균 120명의 실무자를 고용해 왔으며, 그 중의 절반은 교육을, 나머지 절반은 집행을 담당하는 실무자였다. TUTA의 교육은 전국 차원의 클라이드 카메룬 컬리지의 교육과 각 주에 있는 6개의 센터 교육으로 나누어 볼 수 있다. 각 주에 있는 센터에서는 현장위원을 위한 교육을 담당하였고, 카메룬 컬리지에서는 전임간부들의 교육을 담당하였다. 이 당시의 중앙집중적인 교육과정은 매우 왕성하게 이루어졌는데, TUTA의 1989/1990년 연차보고서에 따르면, 연방 정부에서 제공하는 기금은 호주 달러로 연간 880만불이며, 82~87년 사이에 TUTA 주 센터에서 교육받은 사람들만 15,000명이 넘는다.

(2) 조직통합을 위한 산업별 과정의 강화

그러나 1990년대에 들어서면서 호주노총의 조직전략으로 직업·직종별 조직원리를 산업별 원리로 전환하면서 직종별 노조들의 통합이 매우 중차대한 과제로 대두되게 된다. 따라서 TUTA의 전환기를 맞게 되는데, 직종 및 산업 구분 없이 실행되어 왔던 현장위원을 대상으로 한 [일반과정]에서 조직통합을 위한 산업별 과정으로 재편하기 시작한다. 또한 1991년에 TUTA 법이 수정되면서, 새 연방위원회를 중심으로 그동안 개별화 되어있던 주 센터들을 직접 통제할 수 있게 되었다. 이렇게 해서 TUTA의 교육 프로그램은 노조운동의 조직전략이었던 직업·직종별 통합을 촉진할 수 있도록 산업별 교육훈련을 중심으로 재편된 것이다.

그러나 1991년부터 정치지형이 변화하면서 점차 TUTA의 재정이 삭감되었다. 이 과정에서 TUTA는 노동조합 스스로 교육에 대한 책임을 강화하고, 산별조직들이 스스로 교육과정 전반에 참여하는 것이 바람직하다고 판단하였다. 이를 위해 노조의 현장위원 교육과 조합원 교육은 노동조합이 직접 책임지도록 하였으며, TUTA

.....

는 커리큘럼과 교육교재의 개발과 출간을 지원하였고, 노동조합의 교육담당자를 위한 교육을 실시하여, 산별조직의 교육역량을 높이는데 힘을 기울였다. 이처럼 교육의 기획과 지원을 교육활동의 중심에 두게 됨에 따라, TUTA는 자체 인력을 시드니, 멜버른, 클라이드 카메룬 컬리지에서 일하는 40명 정도만 남기고 나머지 주 센터들은 폐쇄하였다.

이렇게 하여 변화된 정치적·산업적 환경 속에서 TUTA의 역할은 직접적인 교육 집행보다는 기획과 평가, 산업별 표준화된 전문교육 커리큘럼의 개발, 전임간부 및 채용직원을 위한 집중훈련을 담당하게 되었다. 특히 카메룬 컬리지를 중심으로 이루어지는 숙박교육 과정은 노조중심으로 이루어지는 기본과정보다 높은 질을 담보하고 있었으며, 전체 산업별 노조단위에서 활동하던 간부들이 함께 모여 숙박하면서 노동운동의 동질성을 갖출 수 있도록 하였다.

그러나 정치적 상황의 변화로 1996년 자유당정권의 집권 후 TUTA는 폐쇄되었다. 현재 TUTA는 명맥을 유지하고는 있는데, TUTA의 실무자였던 4~5명을 중심으로 작은 단체를 설립하여 노조의 교육을 지원하고 있다. 교육재정은 물론 참가노동조합으로부터 받고 있다. 또한 연구조사재단(SEARCH FOUNDATION)이란 민간 연구단체에서는 노조에서 사용할 수 있는 10여개의 교육과정을 개발하였으며, 호주노총 역시 노조교육을 위한 교육과정을 개발하고 있다.

제 2 절 중앙조직과 산별노조의 교육시스템 - 독일을 중심으로

우리나라의 경우 아직까지 중앙조직과 산별조직의 교육훈련이 체계적으로 추진되고 있지 못하다. 외국의 경우에도 그 나라의 노조운동의 발전정도와 교육조건에 따라 중앙조직과 산별조직의 교육체계는 다르다. 스웨덴노총이나 덴마크노총은 다른 나라에 비해 중앙 집중성이 매우 높은 편이다. 반면에 독일노총은 독자적인 교육체계를 갖추고 있지만, 산별조직들의 자율성이 비교적 높은 편이다. 또한 남아프리카의 노동조합교육체계는 중앙 집중성을 통해 교육과정을 개발하는 동시에 산별조직의 독자적 교육체계 구축에 힘을 기울이고 있다. 제 2절에서는 상대적으로 산별조직의 자율성이 높은 독일노동조합운동을 중심으로 교육훈련체계를 살펴볼 것이다. 먼저 교육훈련체계를 다룰 각 조직의 개요를 살펴보면 다음과 같다.

1. 독일노동조합 조직개요

<표 3-9> 각 조직 개요

주요 중앙조직		조합원수		
독일노동조합총연맹(DGB)		10,000,000		
사무직노동조합(DAG)		600,000		
기독교노동조합연맹(OGB)		320,000		
공무원노동조합(DBB)		820,000		

노동조합	조합원수	조합원구성	조직구조	상근간부
독일공공서비스 교통운수노조 (ÖTV)	1,800,000	지자체공무원, 의료 교통운수산업	지방본부16개 지부 170개	2,300명 (행정 1,100명 간부 1,200명)
독일건설농업 환경산업노동조합 (IG-BAU)	690,000	건설산업 원예농림산업	지방본부13개 지부 150개	1,181명 (중앙 276명 지역 905명)

1) 독일노총

독일에는 4개의 중앙조직이 있는데, 가장 큰 조직은 독일노동조합총연맹(DGB, 이하 '독일노총')으로 가맹 산별노조는 16개, 조합원은 약 1천만명이다. 그 외에도 사무직노동조합(DAG, 조합원 약 60만명), 기독교노동조합연맹(OGB, 조합원 약 32만명), 독일공무원노동조합(DBB, 조합원 약 82만명) 등이 있다. 여기서는 독일노총을 중심으로 살펴볼 것이다.

2) 독일공공서비스교통운수노조

독일공공서비스교통운수노조(ÖTV이하 독일공공노조)는 지방자치체의 공무원, 의료 및 교통운수산업의 노동자 약 180만명이 가입한 노조이다. 우리나라로 치면 병원, 가스, 전력, 택시, 철도, 항공사, 공무원, 경비원노조 등을 포괄하고 있는 조직이라 생각하면 된다. 중앙본부와 16개의 지방본부, 170여개의 지부로 구성되어 있다. 현장단위에는 노동조합조직은 없지만, 약 30명당 1명의 현장위원이 있는데 대략 6만여명 정도로 추산된다. 1995년 현재 약 2천3백여명이 상근하고 있는데 그중에서 1200명은 상근간부들이고, 나머지 1천 1백여명은 행정직원이다.

3) 독일건설농업환경산업노동조합

또한 독일건설농업환경산업노동조합(IG-BAU, 이하 '독일건설노조')은 건설산업노동조합과 원예농업산림노동조합이 통합한 노조로 조합원은 약 69만명 정도이다. 13개의 지방본부(주차원)와 150여개의 지부(시·군차원)로 구성되어 있다. 상근간부는 전임활동가와 행정직원으로 구분되는데 모두 1,181명이다. 이중 276명은 중앙본부에, 나머지 905명은 지방본부와 지부에서 활동하고 있다.

2. 독일노총의 교육훈련

독일의 노총의 교육을 주관하는 기관으로 독일노총과 산별노조에서 운영하고 있는 약 29개의 교육원이 있다. 독일노총에서 운영하는 교육원은 3개인데, 각 교육원마다 교육과정의 특징을 갖고 있다. 청년 조합원의 교육이 집중되는 하팅엔 교육원, 노동관계법을 비롯하여 기업경영 및 기업전략을 다루는 함부르크 교육원, 사회정책을 중점적으로 다루는 더피킹 교육원 등으로 구분할 수 있다.

또한 산별노조의 경우 1960년대까지만 해도 대규모 노조만이 자체 교육원을 갖고 있었지만 지금은 소규모 노조에서도 교육원을 조직하여 지금은 8개 노조에서 모두 26개의 교육원이 운영되고 있다. 산별노조의 교육원은 단체교섭을 통해 사용자로부터 기금을 받아 설립하기도 한다. 이러한 교육원들은 약 200여명이 숙박할 수 있는 시설과 교육장을 갖추고 있다. 대부분의 노동조합교육은 이 시설을 이용하며, 일년 내내 수업이 있다. 매년 평균 4,500여명에 달하는 조합원들이 독일노총 교육원에 입학한다.

또한 노동조합 교육을 지원하는 협력교육기관으로 16개의 주에 약 400여개 정도의 '노동과 삶'이 있는데 지방차원의 교육은 이 기관과 긴밀한 협력 하에 이루어진다.

독일 노동조합교육은 독일노총과 산별노조의 중앙차원, 그리고 지방본부, 지부차원에서 이루어진다. 독일의 노동조합교육은 교육내용이나 교재에 대한 중앙의 의존도가 비교적 낮은 편이다. 그것은 산별노조의 규모가 비교적 큰 편이어서, 독자적인 교육체계를 운영할 수 있는 조건이 되기 때문이다. 그렇지만 점차 교육과정에 대한 표준화와 독일노총과 지방본부, 산별노조 교육책임자간의 협력이 요구되고 있다. 일반 노동조합교육은 독일노총이 매년 중심주제를 선정하여 사전 조정을 하고 있으며, 교재와 교육지침은 노조 지부와의 협의를 통해 만들어진다.

1) 지부차원의 교육

일반적으로 조합원들은 독일노총과 산별노조의 지부차원에서 이루어지며, 점차 지방본부, 중앙차원으로 단계를 높여가며 교육과정을 선택하게 된다. 지부차원의

교육에는 현장위원과 종업원평의회위원을 위한 교육과정을 개설하고 있다. 물론 조합원이면 누구나 지부의 교육과정에 자유롭게 참가할 수 있다. 보통 3주간의 과정이다.

2) 지방본부차원의 교육

다음 단계는 지방본부 차원의 교육인데, 독일노총이나 산별노조의 지방본부들은 16개 주마다 구성되어 있다. 그런데 각 노조마다 지방차원에서는 상설적인 교육원을 운영하기가 매우 어렵기 때문에, 협력 교육기관으로서 '노동과 삶'의 교육과정을 활용하고 있다. '노동과 삶'의 운영과정에 독일노총이 참여하고 있는데, 주마다 조직 및 운영방식이 약간씩 차이가 난다. 그렇지만 이 교육단체의 운영위원회 위원을 지방본부에서 추천하기도 하고, 독일노총 지방본부장이 운영위원회 위원장을 맡는 지방도 있다.

교육내용은 대개의 경우 독일노총 지방본부와 산별노조 지방본부들이 서로 협의하여 결정한다. 이렇게 교육내용이 결정되면, 실질적인 교육집행은 '노동과 삶'에서 하게 된다.

교육과정은 주로 세미나 방식으로 진행되는데, 저녁강좌, 주야로 제공되는 5~6개의 분과과정, 그리고 이틀간의 주말프로그램 등이 있다.

3) 중앙차원의 교육

중앙본부차원의 교육은 독일노총과 산별노조들이 갖고 있는 교육원에서 이루어진다. 지방본부와 지부차원의 교육을 이수한 활동가들이 중견활동가로서의 능력을 높이기 위해 참가한다. 보통 1주에서 2주 단위의 교육과정이 세미나 방식으로 운영된다. 교육과정은 현장활동과 지방차원의 활동에 필요한 다양한 내용을 다루고 있다.

다음은 독일노총 교육원에서 진행된 세미나 주제이다. 각각의 주제에 따라 4회(컴퓨터와 집단이해 대변)에서부터 많게는 72회(개인적·집단적 노동권) 정도의 세미나를 개최한다.

<표 3-10> 독일노총 교육원 세미나 주제

세미나 주제	
사회현황·사회체제 정책	사회정책 및 사회권
노동보호·건강보호	개인적·집단적 노동권
노동조직·품질관리·기업경영	기업경영·기업전략
업적과 보수	컴퓨터·도구, 미디어
직업·사업장·사회에서의 의사소통	컴퓨터문제와 집단 이해대변
이해대변과정	종업원평의회 업무와 인터넷
사업장 환경보호	유럽·남북·동서포럼

4) 전임활동가 훈련과정

마지막으로 중앙본부가 가진 교육훈련 임무 가운데 가장 중요한 것은 독일노총과 산별노조 중앙의 전임활동가에 대한 교육이다. 독일에서는 중앙차원의 활동가가 되기 위해서는 그 전에 현장위원이었거나, 이와 비슷한 경력이 있어야 하며, 중앙차원에서 실시하는 2년 과정의 노조활동가 훈련을 받아야 한다.

이러한 전임활동가 과정은 산별노조마다 차이가 있지만, 대개 독일노총과 주정부, 그리고 대학이 연합하여 만든 노동아카데미를 다녀야 한다. 현재 독일에는 3개의 노동대학이 있는데, 이중 둘은 정부소유이며 다른 하나는 사단법인이 운영하는 학교이다. 입학기준은 매우 까다로운데, 노동조합에서 추천을 받고, 소정의 시험을 치러서 선발된다. 독일노총은 이 3개 학교 모두를 후원하고 있다. 연구과정은 아카데미에 따라 9~11개월로 다양하게 편성되어 있으며, 3개 기관에 등록된 학생 가운데 약 60여명에게 매년 장학금이 지급된다. 졸업생들은 전임활동가 또는 최고 지도자로 성장하기도 한다.

3. 독일 산별노조의 교육훈련

독일 산별노조의 교육체계는 비교적 독일노총으로부터 독립적으로 운영된다. 따라서 산별노조의 교육도 지부, 지방본부, 중앙본부의 단위에서 이루어진다. 여기서는 독일의 교육체계를 좀더 구체적으로 이해하기 위해 공공노조에서 이루어지는 지부차원의 교육과 공공노조의 2년간의 전임활동가 훈련과정, 그리고 최고 교육과정인 노동대학과정을 살펴보도록 하겠다.

1) 독일공공노조의 지부차원의 교육과정

공공노조의 지부에서는 현장위원과 종업원평의회위원을 위한 교육과정을 개설하고 있다. 물론 조합원이면 누구나 지부의 교육과정에 자유롭게 참가할 수 있다. 지부는 교육계획 수립, 교육대상 선정, 교육내용 마련, 교육재정 집행에서 중앙본부나 지방본부로부터 독립성을 가진다.

지부가 실시하는 현장위원 교육은 매우 다양한 내용으로 이루어져 있으며 보통 3주 과정이다. 현장위원들은 우선 노동조합의 위상·역할·활동·체계·역사 등의 기초적인 내용을 배운 다음 현장위원으로서의 활동역량을 높이기 위해 대화법·회의진행법·갈등해결법·협상방법·교섭방법·노동법 등을 익히고 실습한다. 이러한 교육은 작업장에서 노조를 대표하여 임금단체협상에서 노조의 요구조건과 행동방침을 조합원들에게 설명하고 조합원들의 의견을 모아 노조에 전달하는 역할을 하는 현장위원들에게 대단히 유용하고 필요하다.

종업원평의회 위원을 대상으로 한 지부교육은 사업장의 인사·고용·교육훈련·작업조직·노동조건·산업안전·사내복지 등의 문제에 대해 개별 사용자와 교섭하고 종업원의 이익을 대변하는 평의회 위원의 활동역량을 강화하는 내용으로 진행된다.

2만7천명의 조합원이 있는 쾰른 지부의 경우 지난 한해동안 모두 25회의 교육을 실시했다. 이 교육에는 쾰른지역의 현장위원과 노조원들이 참가했다.

<표 3-11> 독일 공공노조 현장위원 세미나 교육과목

단체협약, 임금협약, 사업장내 조직활동, 노조가입 캠페인, 홍보활동, 조합원 명부관리, 조합비 관리, 교육활동, 대화법, 갈등해결법, 회의진행법, 신문제작법, 유인물제작법, 설문조사법, 작업장 환경문제, 노동시간과 근로조건, 청소년근로문제, 직업훈련, 스포츠·레저활동, 문화활동, 종업원평의회 활동, 사업장 집회 조직, 노조원 집회 조직, 고용과 해고, 직무변경, 합리화, 기술도입, 법률구조, 단체협약법, 노동법, 경영조직법, 연방헌법재판소판례, 연방노동법원판례, 헌법, 연금과 보험, 사회복지, 평등권, 인종문제, 세계화, 인류평화

2) 독일건설노조의 전임활동가 교육과정

독일건설노조를 비롯하여 산별노조 중앙본부의 교육훈련 임무 가운데 가장 중요한 것은 노조활동가들에 대한 교육이다. 건설노조의 중앙본부, 지방본부, 지부에서 일하는 전임활동가와 행정직원은 1996년말을 기준으로 1,181명으로 조합원 586명당 노조직원 1명이 있는 셈이다. 이 중 276명은 중앙본부에, 나머지 905명의 전임활동가와 행정직원들은 지방본부와 지부에서 일을 하는데 이들에 대한 인사관리는 노조중앙집행위원회의 담당위원이 하고 월급 또한 본부노조에서 일괄 지급된다.

노조활동가는 기업의 종업원이 아니지만 이전에 조합원이나 현장위원으로 활동했던 사람들이 대부분이다. 독일에서는 산별노조의 직원이 되려면 이전에 현장위원이었거나 이에 상응하는 경력을 갖고 있어야 하며 중앙본부가 실시하는 2년 과정의 노조활동가 훈련과정을 받아야 한다. 이러한 훈련과정을 통해 노조활동가는 중앙본부는 물론 지방본부와 지부 사업에 필요한 실무능력을 기르고 더불어 노조정책·노조이념·노동정치·노동법·사회보장법·조세법·경제학·경영학·조직론·연금법·보험법·사회복지·사회정책·회계학·행정법·지방자치법 등 노동운동에 필요한 전문 지식을 익힌다.

독일 건설노조 전임활동가 훈련과정에 참가하려면 다음과 같은 자격과 조건이 필요하다.

<표 3-12> 전임활동가 훈련 참가기준

<ul style="list-style-type: none"> ■ 중학교졸업 및 공인된 직업훈련수료 ■ 25세~40세 ■ 건설노동조합 조직범위에 해당하는 직업에서 최소한 5년간 근무 ■ 건설노동조합이나 다른 노동조합에 가입한 지 최소한 5년이 된 경우 ■ 노동조합활동가로서 최소한 3년간 활동 ■ 초 지역차원의 노동조합교육과정 참가 ■ 노조전임조직활동가를 위한 선발세미나 참가 ■ 운전면허증 소지(현장을 뛰어다니기 위해 반드시 필요하다)
--

노조전임조직활동가 훈련과정은 다섯 가지 과정으로 나뉘어지는데 약 2년(23개월) 정도 걸린다. 각 과정은 다음과 같다.

(1) 지부 실습과정 (기간 8개월)

여기서는 노동조합의 현장조직 기구인 지부의 조직활동을 이해하고 배운다. 8개월 동안 3개 이상의 지부에서 지부장과 사무장의 업무와 활동을 보조하면서 활동가로서의 능력을 쌓는 것이다. 건설노조의 지부는 모두 150여개이지만, 교육실습을 할 수 있는 지부는 첫째, 규모가 커야 하고, 둘째, 다양한 활동분야와 직종별 모임이 활발해야 하며, 셋째, 다른 노동조합 지부들과 협력 사업이 잘 이루어지는 곳이라야 한다. 이러한 기준에 따라 건설노조는 독일 전역에 걸쳐서 20여개의 지부를 노조활동가를 위한 실습 지부로 한정하고 있다. 이러한 실습지부의 지부장과 사무장은 노조활동가의 실습과정을 지도할 수 있도록 1년에 한번씩 특별교육을 받는다. 지부실습에 참가한 활동가는 현장방문과 지부의 청년모임 등의 조직활동을 지부 상근자와 함께 수행한다.

(2) 노동조합 이론교육 (기간 2개월)

지부 실습과정을 마친 활동가는 건설노조의 교육원에서 1달에서 2달에 걸쳐 노동조합 이론 교육을 받는다. 이론교육은 다양한 주제에 대한 세미나에 참가하는 방

.....
식으로 진행한다. 세미나에서는 노동조합 조직기구와 편제, 지부 지방본부 중앙본부의 협력활동, 중앙집행위원회 활동, 사회복지기금, 단체협약법, 노동법, 단체협약정책, 단체교섭구조, 조합원을 다루는 활동 등을 다룬다. 이 교육에는 다음단계의 교육과정인 독일노총 노동대학 입학에 위한 시험준비도 포함되어 있다.

(3) 독일노총 노동대학 과정 (기간 11개월)

이론교육과정을 통해 독일노총 노동대학 입학시험 준비를 마치면, 독일노총(DGB)이 운영하는 노동대학(Akademie der Arbeit)에 입학하게 된다. 11개월 동안 진행되는 독일노총의 노동대학 과정은 노동법, 사회복지제도, 경제학, 철학입문, 사회문제점, 사회학, 노동조합과 종업원평의회 따위의 내용으로 구성된다. 독일노총의 노동대학은 연맹소속 산별노조들의 노조활동가를 대상으로 한 이론교육을 학교수업처럼 실시한다.

노동대학의 교육에 참가하려면 입학시험에 합격해야 한다. 노동대학에서 교육을 받는 동안 교육생들은 기숙사에서 합숙생활을 해야 한다. 이 때 독일노총은 교육생들에게 한 달에 용돈으로 40만원 정도를 지급하며, 교육에 참가하는 활동가들의 임금은 독일건설노조가 지급한다.

(4) 독일노총 법률상담소 실습과정 (기간 1개월)

노동대학을 졸업하면, 독일노총 법률상담소에서의 실습과정을 갖는데, 여기서는 노동법과 사회법에 대해 공부하고, 부당노동행위를 법원에 제소하고 재판에서 조합원을 대변하는 활동을 배운다. 독일노총의 법률상담소는 시·군별로 설치되어 있는데 이 중에서 한 사무소에서 한달 동안 법률상담 담당자와 함께 일한다.

(5) 지방본부 실습과정 (기간 1개월)

또한 노동대학과정을 마친 후에는 지방본부 실습과정이 있다. 지방본부 실습에서는 활동가가 지방본부 차원의 단체교섭과정에도 참가한다. 실습에 참가하는 활동가는 지방본부 간부들과 단체교섭을 함께 준비하고 수행한다. 또한 지방본부의 집회

나 모임을 준비하는데도 참가하며, 산하 지부들을 연결하고 지방본부의 언론다루기 활동을 배우기도 한다.

이러한 약 23개월의 훈련과정이 끝나면 교육생은 각 과정의 책임자로부터 활동가로서의 역량을 측정하는 기준들에 따라 점수를 받는데 이들의 인사배치를 위한 참고자료가 된다.

<표 3-13> 독일건설노조의 전임활동가 훈련과정

과정	주요내용	기간
지부실습과정	3개 이상의 지부에서 상근하면서 활동보조 150개 지부중 20개 지부를 실습지부로 규정	8개월
↓		
노동조합 이론교육	공공노조 교육원에서 세미나방식으로 운영 노동조합 조직기구와 편제 지부·지방본부·중앙본부의 협력활동 중앙집행위원회 활동 독일노총 노동아카데미 입학시험준비	2개월
↓		
독일노총 노동대학과정	노동법, 사회복지제도, 경제학, 철학입문, 사회 문제점, 사회 학, 노동조합과 종업원평의회	11개월
↓		
지방본부 실습과정	지방본부 차원의 단체교섭 준비에 참가 지방본부 조직의 집회나 모임을 준비하고 참여 지방본부의 언론다루기	1개월
↓		
독일노총 법률상담소 실습과정	노동법과 사회법 학습 부당노동행위 법원 제소 재판에서 조합원을 대변하는 활동	1개월

4. 노동대학과정

독일노총은 세 개의 노동대학을 운영하고 있는데, 프랑크푸르트에 있는 노동아카데미, 도르트문트에 있는 사회아카데미, 함부르크에 있는 노동경제 아카데미가 있다. 그 중에서 프랑크푸르트의 노동아카데미는 운영위원장은 독일노총 간부가 맡고 있으며, 부위원장은 헤센주정부의 여성, 노동, 사회제도 장관 3인이 맡고, 운영위원회는 헤센주 재무장관과 헤센주 과학예술 장관, 프랑크푸르트 시장, 프랑크푸르트 대학총장, 독일노총 대표 4인, 61년도 교육생대표, 61년도 아카데미 원장 등으로 구성된다. 운영위원회에서는 강사의 임명과 교육계획 작성, 운영 예산을 결정한다. 운영예산은 헤센 주 정부가 대부분을 담당하지만, 프랑크푸르트 시와 독일노총에서도 예산의 일부를 맡고 있다. 매년 40명에서 50명 정도의 학생을 선발하고 있으며, 3학기 11개월 숙박과정으로 운영되고 있다.

<표 3-14> 독일노총의 노동대학

학교명	소재지	설립 년도	특화과목	특징
노동 아카데미 The Academy of Labor	프랑크푸르트	-	사회학과 노동법이 가장 전문화	가장 오래된 학교
사회 아카데미 The Social Academy	도르트문트	1947	사회학 노동법(노동 아카데미와 유사한 과목 제공)	DGB와 도르트문트시 공동 후원
노동경제 아카데미 The Academy for Economics and Politics	함부르크	1948	노조행정 지도력 배양에 초점	노조 주도하에 설립

노동대학에 입학하려면 노동조합의 추천을 받아야 하며, 소정의 시험을 거쳐서 선발된다. 대개의 산별노조들은 지부 차원, 지방본부 차원에서 실시한 교육과정에 참가한 조합원들의 경력을 기록해 놓고 있으며, 이러한 기록은 학생의 선발과정에 매우 중요한 자료가 되고 있다. 노동조합에서는 학생으로 선발된 조합원에게 대학과정 동안 본인과 가족의 생활비를 장학금의 형식으로 지급하고 있다.

노동아카데미에서 공부하려면 지역과 중앙차원의 노동교육을 수료해야 하며, 시험 준비과정을 이수해야 한다. 다음은 노동아카데미의 입학자격과 61학년도 교과과정이다.

<표 3-15> 노동아카데미 입학자격

- 조합에 가입한지 3년이 된 경우
- 규약에 따라 조합비를 납부한 경우
- 현재 노동조합의 직책을 맡고 있는 경우
- 21세에서 35세
- 지역차원의 노동교육 수료
- 중앙차원(산별 또는 노총)의 숙박교육과정 수료
- 노동아카데미 시험준비과정 이수

<표 3-16> 노동아카데미 61학년도 교과과정(1996년 5월 ~ 1997년 3월)

1학기			
교과내용	시간	교과내용	시간
교과과정 안내	4	과학입문	14
사회적 권한	14	국가이론	16
헌법의 역사적 기초	22	헌법학 I	42
독일노동법 발전과정	12	경제학 이론의 역사	14
경제학입문	56	경영학I	18
19-20세기 사회경제사	14	사회정책 입문	26
노동시장정책 입문	16	재정학 입문	16
사회보험 정책 I	22	철학입문	20
사회학 입문	20	노동운동 연구	38
회사와 사회정책의 실제	8	외국어강좌(선택)	12
문화사업(선택)	12	컴퓨터과정(선택)	12

2학기			
교과내용	시간	교과내용	시간
노동법 체계 입문	14	계약법 개론 입문	16
단체협약법	58	회사법/노동단체법 선택	30/26
헌법학 II	12	노동기본법	12
거시경제학 I	68	경영학 II	16
동유럽 사회경제개혁	12	사회보험정책	36
사회적 자주관리	10	여성과 사회정책	6
예방적 사회정책, 의료정책	6	통합적 조세, 재정, 사회정책	26
정치이념 및 철학	12	노동의 사회학	30
기독교 사회이론	8	노동조합 연구	40
문화사업 (선택)	6	언론매체활용 실습(선택)	8
외국어강좌(선택)	12	컴퓨터과정(선택)	12

.....

3학기			
교과내용	시간	교과내용	시간
노동협약법	58	노동쟁의법	18
단체협약법	18	노동법에 있어서 자료보호	8
대법원 판례 및 협약 연구	8	법학 콜로키움(EU 노동법)	8
거시경제학, 경제정책 II	68	경영학 III	16
화폐금융론 특수연구		사회정책 특수 연구	14
사회정책 및 빈곤의 발전	8	사회정책 세미나	12
EU의 사회정책	20	공동결정의 실제	20
환경정책 공동연구	10	정치사 및 현대사	10
사용자단체의 조직과 강령	8	언론매체활용 실습(선택)	8
문화사업(선택)	6	외국어강좌(선택)	12

제 3 절 유급교육휴가제도

우리나라의 경우에는 기업별노동조합체제이기 때문에 조합원에 대한 교육시간은 단위노조차원에서 체결하는 단체협약으로 규정하게 된다. 그렇기 때문에 단위노조별로 조합원의 교육기회는 매우 큰 편차가 있으며, 이마저도 99년 이후에는 정체되는 추세로 나타나고 있다. 반면에 각 나라마다 교육휴가기간이 차이가 있지만, 법으로 유급교육휴가제도를 확보하거나, 산업별 단체협약을 통해 조합원들이 유급으로 교육과정에 참여할 수 있도록 보장하고 있다. 이번에는 각 나라의 유급교육휴가제도에 대해 살펴보도록 하겠다.

1. 평생교육권의 확보

평생교육권은 사회변화에 따른 교육적인 욕구를 기존의 교육체제에서 담아내지 못한다는 문제의식을 바탕으로 대안적인 이념으로 등장하였다. 이러한 평생교육론은 첫째, 전인적인 자아실현은 평생에 걸쳐 이루어져야 한다는 점과 둘째, 직업능력을 지속적으로 향상시켜야 한다는 두 측면을 고려하고 있다. 성인노동자를 대상으로 한 노동교육은 이러한 두 측면의 요구를 모두 담아내야 하며, 따라서 선진 노동조합들에서는 평생교육권을 바탕으로 학습의 기회와 권리를 보장하는 법을 제도화하기 위한 노력을 경주해 왔다. 이러한 평생교육권은 노동자들이 일하면서 유급으로 자신을 실현하고, 직업능력을 높이기 위한 교육을 받을 수 있도록 보장하는 유급휴가제도의 확보로 이어지고 있다. 뿐만 아니라 노동조합에서는 노동자들의 평생교육권을 국가기구에서 일정부분 책임질 것을 제기하면서, 교육기금 출연을 정당하게 요구하기도 하였다. 유럽의 경우 노동자교육협회의 활동이나 민중학교의 확산은 평생교육권에 바탕을 둔 국가기구의 지원이 매우 큰 역할을 하였다. 또한 유급휴가제도는 노동자들에게 노동조합활동에 요구되는 교육뿐 아니라 노동조합에서 개입하는 직업능력향상 교육까지 활용되고 있다. 앞에서 살펴본 외국의 교육과정은 많은 경우 유급교육휴가제도를 통해 실현되고 있다.

2. 유급휴가제도의 실제

1) 스웨덴

스웨덴 노동운동은 1970년대에 입법을 통해 교육휴가조항을 확보하는 데 성공했다. 노조 현장위원 지위에 관한 법(1974년)과 노동자의 교육휴가권에 관한 법(1974년), 그리고 노동환경법(1978년)이 그것이다. 그 내용은 종업원이 노동조합교육은 물론 다양한 형태의 교육에 참가할 수 있도록 휴가를 부여해야 한다는 것이다. 휴가의 시기와 기간은 개별노동자와 고용자가 협의하도록 되어 있지만 분쟁이 생길 경우 노조지부가 협의를 통해 해결한다. 그러나 고용주는 협의된 내용을 철회할 수는 없다. 또한 이를 통해 현장위원과 활동가들이 조합활동을 유급으로 처리할 수 있도록 함으로써 그들의 역할을 강화시켰다. 노조의 현장위원들은 노조활동을 위해 고용주에게 시간을 요구할 수 있다. 현장위원 외에 학습동아리 조직가, 작업환경대표자, 공동결정위원 등의 역할도 이 법이 통과됨에 따라 강화되었다.

(1) 노조 현장위원의 지위에 관한 법

노조 현장위원의 지위에 관한 법(1974년)에서는 선출된 현장위원들이 유급으로 노조활동을 할 수 있고, 이를 위해 유급 휴가를 보장받을 수 있다. 또한 노조활동에 관한 교육시간을 보장받을 수 있다. 이 덕택으로 학습동아리 조직가들은 휴가를 받아 자기가 속한 작업장만이 아니라 교육활동가가 없는 다른 작업장에서도 학습동아리를 조직하고 활동할 수 있는 권리를 갖게 된 것이다. 또한 교육활동가들은 노조활동에 필요한 교육을 직접 시킬 수도 있다. 사용자들은 이 법에 따라 노조활동가들의 활동을 방해할 수 없다. 그렇지만 이 법률의 적용에 관한 자세한 사항들은 사업장 단위의 단체협약에 규정된다.

(2) 노동자의 교육휴가에 관한 법

노동자의 교육휴가에 관한 법(1974년)에는 노동자가 6개월 이상 근무했거나, 최근 2년 동안 12개월 이상 근무한 경우에 교육휴가를 받을 수 있게 되어 있다. 특별

히 노조활동으로 교육이 필요한 경우에는 이 기간에 미달하더라도 교육을 받을 수 있다. 이처럼 스웨덴에서는 정규직, 파트타임 노동자를 불문하고 모든 작업장의 모든 노동자들에게, 모든 종류의 교육을 받을 수 있는 권리가 보장되고 있다. 법률에서는 교육휴가에 어떠한 시간제한을 두고 있지 않으며, 학습동아리에 참가하기 위해 매주 정기적으로 몇 시간씩 할애받을 수 있다. 물론 휴가는 사업장 상황에 맞추어서 이루어져야 하기 때문에, 사용자들은 휴가를 연기할 수는 있다. 이 법률은 휴가를 마친 후 노동자들이 자신이 일하던 직책으로 복귀하는 권리를 보장하고 있다.

2) 독일

독일 노조들 역시 오랫동안 노동교육을 위한 유급교육휴가를 확보하는 데 주력하였다. 1974년까지 약 220만명의 노동자들이 유급교육휴가를 규정한 단체협약의 혜택을 받았다. 노동자의 학습권을 명시하고 있는 법률로는 종업원평의회 의원들에게 적용되는 사업장체제법과 직원대의원법이 있다. 사업장체제법은 민간기업부분, 직원대의원법은 공공부분의 노동자들에 대해 적용되는데, 이 법에는 적용대상을 종업원평의회 의원, 청년대표자, 노동자 이사 등으로 한정하고 있다. 다음으로 교육휴가법은 일반노동자들의 학습권을 담고 있는데, 이 법은 지방법으로 친 노동자적인 지방정부가 집권하고 있는 몇몇 주에서만 유효하다. 현재 16개 지방정부 중에서 11개 주에서 노동자 교육휴가법이 운용되고 있다.

(1) 사업장체제법

사업장체제법에서는 종업원 평의회 의원, 청소년 평의원 대표, 중장애인 현장위원, 노동자 이사, 산업안전 위원 등이 법률의 적용을 받는다. 평의회 의원들은 업무수행에 필요한 지식습득과 함께 적절한 노동교육을 받기 위해 유급휴가를 신청할 수 있다. 교육휴가 기간은 명시하고 있지 않지만, 업무수행에 필요한 지식습득 기간은 판례에 의해 대략 2주일까지 제한되고 있으며, 적절한 노동교육을 위한 휴가 기간은 평의원 임기 4년 중 최고 3주까지 신청할 수 있다. 이에 따라 노동조합의 교육기관들은 평의원들을 대상으로 한 각종 교육은 1주일에서 2주일 단위로 개설하고 있다. 또한 이 기간동안의 임금과 교육비용은 사용자가 부담해야 한다. 1999년 독일노총 교육수료자의 약 62%가 이 법률의 적용을 받아 참가하였다.

(2) 교육휴가법

교육휴가법은 현재 11개 자치주에 도입되어 있는데, 주마다 그 기간은 약간씩의 차이를 보이고 있다. 함부르크, 브레멘, 로워 색슨주에서는 6개월 이상의 근무경력이 있는 모든 종업원은 25세까지 매년 10일간의 유급교육휴가를 받을 수 있다. 베를린에서는 무제한의 무급교육휴가를 허용하고 있으며, 헤세주에서는 5일간의 유급교육휴가를 주고 있다. 이 법률에 따라 노동자들은 자신의 휴가시간을 적치했다가 그 다음 연도에 사용할 수도 있다. 대부분의 사용자들은 이 법에 따라 교육기간 중의 임금을 지급하지만, 그 밖의 교육비용은 부담하지 않는다. 그러나 노동자들이 교육휴가 적용을 받는 세미나에 참가할 경우 주 정부와 노동조합이 비용의 대부분을 부담하기 때문에, 거의 자기부담 없이 교육을 받을 수 있다.

(3) 현장위원의 교육휴가

평의원들에 대한 교육휴가는 위의 법률의 적용을 받지만, 현장위원들에 대한 교육휴가는 법적으로 규정하고 있지는 않다. 대체적으로 일반노동자들보다 더 많은 교육과 능력개발이 요구되는 현장위원들에 대한 교육규정은 매우 중요하다. 따라서 많은 산별노조에서는 현장위원에 대한 교육휴가는 단체협약을 통해 확보하고 있다. 공공운수노조의 경우에는 현장위원에 대해 매년 2주의 추가 교육휴가를 신청할 수 있으며, 필요한 경우 2주 연속으로 사용할 수 있다. 그러나 이 교육은 노동조합이 주관하는 노동교육과정의 경우에만 해당되며, 교육휴가기간 중의 임금은 현재 규정된 휴가급여 기준에 준한다. 이 협약은 단지 현장위원에게만 해당되는 것은 아니고, 필요에 따라 일반 조합원에게도 적용될 수도 있다.

3) 캐나다

캐나다 노동조합운동은 유급교육휴가제도를 단체협약을 통해 확보하고 있는데, 협약을 통해 사용자가 노동자 1인당 시간급기준으로 2~3센트씩 교육기금(PEL Trust Fund)을 출연하도록 규정되어 있다. 기금의 운영에 대한 권한은 전적으로 노조측에 있다. 교육기간은 4주간의 합숙과정으로 규정하고 있으며, 교육기간 중의

.....
 임금은 사용자가 낸 교육기금을 통해 보장한다.

(1) 캐나다 자동차노조

캐나다 자동차노조(CAW; Canadian Auto Workers)는 1970년대 후반 유급교육휴가제도를 가장 선구적으로 시작하였다. 이 규정에 적용되는 대상은 노조활동가만이 아니라 일반조합원까지를 포괄하고 있다. 캐나다 자동차노조(CAW)는 유급교육휴가제도를 통해 1978년부터 1988년까지 10년 동안 3,000명의 졸업자를 내었고, 이로써 노조지도자를 양성하는 제도로서 확고히 정착시켰다.

(2) 캐나다 공공노조

또한 캐나다 공공노조는 교육휴가제도의 적용을 받는 교육과정을 운영하고 있는데, 이 과정은 캐나다 노총(CLC: Canadian Labour Congress)에 의해 운영되는 노동자대학(Labour College of Canada)에 의해 실시된다. 교육과정은 원격교육으로 이루어지는 5단계의 과정과 합숙교육인 6단계 과정으로 이루어져 있다. 교육내용은 1단계는 신입 조합원 및 간부교육, 2단계는 대의원 활동교육, 3단계는 단체교섭 교육, 4단계는 특별한 이슈교육(위험물질표시제도 등), 5단계는 경제학, 정치학, 사회학, 6단계는 8주간의 합숙교육으로 이루어진다.

(3) 캐나다의 교육휴가와 기술훈련

캐나다의 노동조합교육은 교육휴가제도를 통해 노동조합의 기술훈련에 대한 개입을 전략적인 과제로 설정하고 있다. 1983년 연방정부 조사팀의 유급교육휴가제도(PEL) 및 기술훈련 실태조사에 의하면, 1980년대 불황기에 54.6%이나 직업기술훈련이 축소되었다는 점이 나타났다. 이는 기술훈련기금이 정식으로 적립되지 않고 사용자의 자의에 따라 기술훈련을 실시하도록 하였기 때문인 것으로 분석된다. 따라서, 노동조합도 역시 직업기술훈련을 보다 노동자 개인과 사회 전체의 발전으로 귀결될 수 있도록 개입할 필요가 있다는 것이다. 또 하나는 사용자 주도의 직업기술 훈련만으로는 급속한 직업기술의 변화에 적응할 수 없으며, 실질적인 기술수준

.....
은 저하할 뿐만 아니라, 노조활동의 약화로 귀결될 수 있기 때문이다.

따라서 캐나다 노동조합운동은 기술훈련에 대한 전략적 개입의 원칙으로 첫째, 직업기술훈련에 참가하는 노동자의 임금과 비용보전, 둘째, 교육과정에 있어서 새로운 기계장비의 단순조작을 위한 것이 아니라 전체적인 변화의 방향을 이해하도록 하는 내용으로 편집할 것, 셋째, 기술훈련의 결과가 노동조합의 조직력에 미칠 영향을 고려할 것 등으로 설정하고 있다.

이러한 직업기술 훈련에 대한 노동조합의 개입은 앞서 살펴본 유럽 노동조합에 서는 이미 이루어지고 있다. 직업기술훈련에 대한 노동조합의 개입이 조직화된 힘을 기반으로 정확한 관점에서 이루어진다면, 그 결과는 노동조합의 강화가 될 수 있기 때문이다. 또한 노동자들의 직업기술 훈련은 평생교육권이 실질적으로 실현되기 위한 하나의 축을 이루게 된다. 따라서 노동조합이 정규학교 교육과 직업기술훈련에 참가하기 어려운 처지에 있는 조합원 및 비조합원 노동자들에게까지 적용될 수 있는 보다 넓은 범위의 유급교육휴가제도를 확보하기 위한 앞선 노동조합운동의 노동자적인 관점을 놓치지 말아야 할 것이다.

4) 기타

이 외에도 이태리 노동조합운동의 경우에는 1970년의 노동자 현장에서 유급교육휴가를 규정하고 있는데, 주요 산업의 모든 노동자들은 3년마다 4주 내지 6주의 유급교육휴가를 가질 수 있다. 노동자들은 정규학교교육, 직업기술교육, 노동조합 교육 등의 교육내용을 선택할 수 있지만, 대부분은 부족한 학력을 보충하고자 정규학교교육을 선호하고 있다.

또한 남아프리카 노동조합운동의 경우에는 기술발전법과 기술발전기금법을 통해 사용자와 노동조합에게 교육훈련기금을 제공하고 있다. 그러나 일반적으로는 산별 노조의 단체협약을 통해 유급교육휴가를 확대하고, 사용자로부터 교육기금을 출연하는데 중점을 두고 있다. 남아공 통신노동조합의 경우 1998년 단체협약을 통해 종전의 20일에서 26일간의 유급교육휴가를 확대하였는데, 13일은 유급교육휴가, 13일은 연차휴가의 활용으로 단체협약을 체결하였다. 교육보건연합노동조합은 노동자들의 학력교육을 위해 사용자가 임금의 5%를 기금으로 출연할 것을 요구하였다.

제 4절 스웨덴·덴마크 노동조합의 민중교육

1. 노동교육의 전통

1) 덴마크 노동교육의 전통

덴마크 노동교육의 전통은 농민운동에 그 뿌리를 두고 있다. 19세기 중반 덴마크는 농업사회였으며, 당시 농민들은 협동조합을 만들기 시작했다. 협동조합을 통해 사람을 모으는 것뿐 아니라, 모여서 서로 돕고 협력하는 정신을 매우 중요시하였다. 협동조합에 가입하면 내가 무슨 도움을 받을 수 있는가가 아니라 우리가 어떻게 서로 도움을 줄 수 있는가를 생각하도록 한 것이다. 이런 점에 기초해서 농민들은 교육활동을 시작했는데 이것이 '민중고등학교'(folk-highschool)이다. 농민들은 겨울 농한기를 이용하여 6개월 동안 교육을 받게 되는데, 겨울 6달 동안은 남성 농민들이, 여름 6달 동안은 여성 농민들이 교육을 받는다.

이때 주요한 교육방법은 교사가 학생들에게 직접 책임감을 보여주는 '솔선수범' 방식이었고, 교육내용도 책임감을 부여하는 것이었다. 농민들은 교육을 통해 사들과 민주적으로 교류하는 걸 배우고, 실천을 통해 민주주의를 어떻게 실현하는가를 배울 수 있었다. 또 하나의 교육방식은 대화와 토론이었는데, 교사이든 교장이든 상관없이 학생들과 특정 프로젝트를 수행하는 방식으로 교육이 이루어졌다. 이러한 교육을 통해 생활과 사고방식을 민주화하는 것을 배우는 동안 정치적 영역에서도 민주화가 이루어졌다.

이러한 민중학교의 전통은 19세기말에 노조가 조직되면서 노동교육에도 이어지게 된다. 조합원의 대부분은 농민 출신이었기 때문이다. 처음에는 노동자들이 칼 맑스 저작을 읽는 클럽에 참가하기도 했고, 동등한 입장에서의 토론을 통해 정치적 관점을 키워 나갔다. 이러한 전통에 기초해서 20세기로 들어서면서 학습동아리(study circle)가 만들어졌는데, 이 학습동아리가 노동교육의 등뼈라고 할 수 있다. 1924년에 노동조합과 협동조합, 사회민주당에 의해서 만들어진 덴마크 노동교육협회(AOF)는 이러한 민중학교의 교육방식을 이어갔다. 현재 덴마크 노동교육협회는 주 차원에 25개를 비롯해서 200여개의 지부를 갖고 있다. 이처럼 초기의 노동자교

.....

육은 강의와 살아있는 경험을 결합시키는 방식으로 이루어졌는데, 스터디씨클을 통해 강의식 교육을 보완한 것이다. 그러다가 1960년대에 들어서면서, 노동자교육과 노조교육에서 스터디씨클이라는 교육방식이 일반화 된 것이다.

덴마크의 노조 교육 방법은 파울로 프레이리, 오스카 넬슨, 그룬트빅의 철학과 사상에 영향 받았는데, 그룬트빅은 덴마크의 교육사상가이다. 덴마크 노동교육의 기본철학은 노동자가 노동자를 가르친다는 것이다. 노동자에 의한, 노동자를 위한 교육을 뜻한다. 대학교수나 전문가들은 좋은 파트너이지만, 이들이 노동자의 교사가 될 수는 없다고 보는 것이다. 파울로 프레이리는 교사의 기본자질은 학생들에게 모범을 보이는데 있다고 본다. 따라서 노동교육 교사는 현장에서, 사회에서 공부하고, 토론하고, 활동하고, 투쟁하는 실천가로서의 모범을 보여야 한다. 이런 점에서 노동자들의 교사는 노동자이어야 한다는 것이다. 이러한 기본철학은 노동교육의 바탕으로 스터디씨클이라는 서로가 서로를 배우고, 가르치는 교육방법을 정착시켰던 것이다.

2) 스웨덴 노동교육의 전통

스웨덴 노동교육의 전통은 19세기말로 거슬러 올라간다. 당시는 교육을 통해서 민중들에게 미래에 대한 신념뿐만 아니라 사회 활동에서 중요한 역할을 담당할 가능성이 커지고 있던 시대였다. 1912년 노동자교육협회(ABF)가 창립됨으로써 더 많은 민중들이 학습할 기회를 얻게 되었다. 서로 배우고, 가르쳐주는 교육방법으로서 스터디씨클이 개발된 것도 이 무렵이었다. 스터디씨클이라는 교육방법을 제시하고 실천한 사람은 민중운동의 활동가였던 오스카 올슨으로 그는 학습동아리를 통해 자아성취를 실현하려 했다. 그는 1877년에 나서 1950년에 죽었다. 스터디씨클 교육 방법은 스웨덴에서도 민중교육의 기둥으로 기능하고 있다. 앞서 살펴본 것처럼 이때에 민중도서관과 민중학교(folk high-school)가 설립되었고, 이를 통해 많은 노동자들이 더 많은 지식을 얻을 수 있었다. 많은 조합원들은 스터디씨클에 참가하거나 민중학교의 학생이 되면서 민중교육과 연관을 맺었다.

2. 스티디씨클

덴마크와 스웨덴의 노동교육은 대체적으로 스티디씨클이 기둥을 이루고 있다. 스티디씨클은 단순한 교육기법으로서가 아니라 노동교육의 전통에 그 뿌리를 두고 있으며, 일종의 교육철학적 의미를 담고 있다.

1) 스티디씨클의 특징

스티디씨클은 전통적 의미의 교사가 없는 참여식 학습조직이다. 참가자들이 서로가 서로를 가르쳐준다. 스티디씨클의 강점은 참가자들에게 필요한 지식을 제공할 뿐만 아니라, 서로를 깊이 이해할 수 있도록 하고, 조합원들의 협동심과 공동체로서의 의식까지를 포함하여, 인성개발에까지 기여할 수 있다. 참가자들이 갖는 공통점은 스스로의 욕구를 갖고 학습과정에 지원했으며, 학습과정을 마친 다음에는 학위나 사후 혜택을 전혀 기대하지 않는다는 점이다. 물론 참가자들에게 사전에 약속되는 것은 아무 것도 없다. 중요한 것은 함께 지식을 찾는 것이다. 스티디 씨클은 서로 경쟁하지 않고 능력에 따라 서로 배우고 가르쳐주는 민주적인 학습방법이며, 따라서 깊고 폭넓은 대화를 위한 기회를 제공한다. 스티디씨클에서 함께 활동할 때, 참가자들은 다른 사람의 주장을 이해하는 것을 배우게 된다. 이런 방법은 민주적인 사고방식을 더 잘 이해하게 만든다.

스티디 씨클에 참가하는 노동자들은 다양한 배경을 갖고 있으며, 당연히 이들의 요구와 수준은 서로 다르다. 대개 스티디씨클을 시작할 때 먼저 해야 할 일은 학습의 진도와 목표, 그리고 학습에서 얻고 싶은 바를 함께 결정하는 것이다. 따라서 스티디씨클을 이끄는 리더의 역할은 선생님의 역할과는 전혀 틀리며, 오히려 진행자·촉진자, 조정자와 비슷하다.

2) 스티디씨클 리더

스웨덴의 스티디씨클 리더들은 노동자교육협회에서 진행하는 6일의 교육과정에 참가하게 되는데, 특별 전공과목과 그룹운영, 교육학, 심리학 등의 과목을 배운다. 주요내용은 스티디씨클이란 무엇인가, 목표를 어떻게 설정할 것인가, 스티디씨클의

운영과 규칙 방법, 스터디씨클의 자료제작과 관련된 내용을 다룬다. 원하면 누구든지 스터디씨클의 리더가 될 수 있다.

스터디씨클 리더를 중심으로 5명~15명이 자발적으로 하나의 씨클을 만들어 노조강당, 작업장, PEOPLE'S HOUSE, 노동자교육협회 등에서 정기적으로 모이는 형식을 취한다. 매주 2~4시간씩 15주에서 길게는 1년까지 모임을 갖기도 한다. 참가자들은 자신의 문제와 관련된 과목과 관련 분야의 전문가를 선택한다. 또한 참가자들이 리더를 선출도 할 수 있으며, 근무시간동안 모임을 가질 것인지를 결정할 수도 있다.

3) 스터디씨클의 실제

스웨덴의 경우 1997년에 33만여개의 스터디씨클에 약 280만명의 스웨덴 국민들이 참여하고 있다. 이러한 수치는 1970년대 이후 계속 유지되었는데, 1970년 180만여명, 1980년대 310만여명, 1990년대의 경우는 260여만명이 참가하였다. 이중에서 노동자 스터디씨클과 노동조합관련 스터디씨클은 1977년 최고수준에 달했었는데, 이 당시 약 10만여개의 스터디씨클에 92만명의 노동자들이 참가하였다. 1970년대는 스웨덴의 경기침체기였는데, 오히려 70년대를 기점으로 참가자수가 급격히 늘어난 것을 알 수 있다. 1978년 들어 스웨덴 노총에서는 사용자의 해고권을 인정하는 대신, 스터디씨클 활동을 작업시간 중에 가능하도록 허용할 것을 요구하였다. 그 결과 당시 약 40만명의 노동자들이 4시간은 학습하고, 4시간은 정상근무를 하는 프로그램이 9개월간 지속될 수 있었다. 1980년 전성기와 사민당 집권시기에 노동교육협회(ABF)는 등록생을 모두 다 수용하지 못할 정도로 성황을 이루기도 했으나, 그래도 1977년도의 수치에는 미치지 못하였다.

1978년 이후 정부의 교육관련 예산의 10% 삭감과 함께 쇠퇴경향을 보이다가, 1993년 보수정권에 의해 추진된 예산삭감은 스웨덴 노총의 교육과정을 매우 위축시켰다. 1997년 현재 노동자교육협회의 노동자 스터디씨클은 9만 7천여개가 있으며, 스웨덴 노총조합원 약 13만명 정도가 참여하고 있다.

3. 스웨덴의 민중교육

스웨덴에서의 노동교육은 조합원을 대상으로 노동조합의 활동에 요구되는 교육 내용을 다루는 '노동조합교육'이라는 좁은 틀을 뛰어넘어, 조합원, 비조합원, 외국인 까지 포함하여 이들이 국민으로서의 질 높은 삶을 추구하고자 하는 욕구를 충족시키는 민중(국민)교육으로서의 성격을 띠고 있다. 이러한 민중교육기관으로는 노동자교육협회를 비롯한 민중교육협회, 노동조합이 운영하는 민중학교인 노동조합교육원, 정당 및 종교단체가 운영하고 있는 민중학교가 있다. 또한 이들은 민중(국민)교육협의회를 구성하고 있다.

<표 3-17> 스웨덴 주요 민중 교육기관

기관	가입 및 운영	비고
민중교육협회	시민(환경, 협동조합, 건강 등)단체, 종교단체 등이 운영	약 9개
노동자 교육협회	사민당, LO, 소비자 단체, 연극단체 등에서 가입, 개인가입도 가능	전국 1개, 지방 9개, 지역차원 129개, 약 3000명의 이사진 구성
민중학교	정당, 지방정부, 각종 종교단체에서 운영	134개
노동조합의 교육원	LO와 산별노조에서 운영 (노동조합이 운영하는 민중학교)	13개
민중(국민)교육단체 협의회	스웨덴 노총, 노동자교육협회, 민중학교를 운영하는 정당, 지방정부기관, 종교단체 등으로 구성	정부의 예산지원 협의 구조

1) 민중학교

(1) 민중학교 설립배경

먼저 스웨덴 노동교육에서 빼놓을 수 없는 교육기관은 민중학교이다. 20세기 초반에 스웨덴 최초의 민중학교(folk high-school)가 만들어졌다. 민중학교들은 민중운동의 세 가지 큰 이데올로기에 바탕을 두었다. 그것은 자유교회, 금주운동, 노동운

.....

동이였다. 백년 이상 동안 민중학교는 노동계급 교육의 중요한 터전이였다. 오늘날 스웨덴의 민중학교 수는 147개이며 이중 노동조합에서 운영하는 민중학교는 모두 13인데, 그 중에서 스웨덴 노총은 루뇌, 브룬스비키, 외레나스에 3개의 민중학교를 갖고 있다. 나머지는 공공노조, 금속 등에서 운영하고 있다. 이 민중학교가 우리가 알고 있는 '노동조합의 교육기관'이다. 13개 외의 다른 민중학교들은 정당이나 지방 정부, 각종 종교단체에서 운영하고 있다.

이 민중학교들은 모두에게 열려있지만, 여기서는 노동운동의 정신과 이론을 가르친다. 이러한 민중교육기관의 발전과 이에 대한 정부의 지원은 스웨덴 노동교육을 사회교육까지를 포괄하는 넓은 의미의 노동교육활동으로 발전시키고 있다. 특히 광범위한 사회교육기관인 민중학교에 대해 정부에서는 학생수에 따라 학비를 면제해주고 있는데, 보조금의 액수는 각각의 학교마다 차이가 있다. 따라서 민중(국민)교육단체협의회를 통해 이를 조정하고 있는데 여기에는 스웨덴 노총과 노동자교육협회도 참가하고 있다.

(2) 민중학교의 교육과정

147개의 민중학교에 참가하는 학생수는 약 220,000명이며 30주(9월~다음해 5월까지)의 숙박교육 코스가 있는데 교과목은 스웨덴어, 수학, 사회제도 등의 일반과목과 몇 개의 전문과목, 음악, 미술 등의 특별과목으로 구성되어 있다. 이 과정은 고등학교를 마치지 못한 조합원이나 실업자들이 갈 수 있으며, 이 과정을 마치게 되면 대학에 진학할 자격을 얻을 수 있다. 월요일부터 금요일까지 수업이 있고, 크리스마스 와 부활절 휴가가 있다. 또한 여성 교육참가자를 위해 민중학교와 시·도 차원에서 어린이집을 운영하고 있다.

민중학교의 고등학교과정은 30주간 숙식을 하면서 진행되는데, 참가자들은 교육비를 전혀 부담하지 않는다. 또한 조합원의 경우에는 식비와 교재를 조합에서 제공받는다. 그리고 교육기간중의 임금은 물론 유급휴가를 활용하기도 하지만, 그렇지 않은 경우 월급의 60%는 정부의 보조비로 해결하고 있다. 부족분은 약 20%정도를 저리로 대출받을 수 있기 때문에 실질적으로는 월급의 80%를 받을 수 있다.

교육원에서는 노동조합, 정치학, 일반성인교육론, 미디어교육, 문화교육, 노동조합 지도력 향상교육, 컴퓨터, 외국어, 국제업무, 근로환경, 경영학 따위를 가르치며 통

.....

신과정을 통해 참가할 수 있다. 스웨덴 노총에서 운영하는 루너교육원에는 30주 코스가 없어졌지만, 그 외의 두 군데 교육원에서는 이 코스를 운영하고 있다. 이러한 30주 고등학교 코스 외에 일반 노동조합간부 교육과정과 1주 단위의 특별교육과정이 있다. 일반노조간부 교육과정은 1단계는 산별노조차원에서 실시하고 있으며, 교육원에서는 2단계(2주 교육, 45일 실천, 1주 교육)와 3단계(2주 교육)의 교육과정을 개설하고 있다. 이러한 스웨덴 노총의 기본코스 외에도 산별노조차원에서 요구에 따라 별도의 코스가 개설되기도 하며, 여성을 위한 코스도 개설하고 있었다. 최근에는 스톡홀름에 있는 읍살라 대학과 협력해서 일정한 코스를 마치면 대학의 학점으로 인정받을 수 있도록 하고 있다.

2) 노동자교육협회

(1) 노동자교육협회 설립배경

다음의 사회교육기관으로 노동자교육협회를 비롯한 민중교육협회가 있다. 스웨덴에는 현재 11개의 민중교육협회가 있는데, 그 중에서 노동조합이 주도하고 있는 곳은 생산직노동자교육협회(ABF)와 사무직노동자교육협회(TBV)이다. 나머지협회들은 정당이나 종교단체 등에서 주도하고 있다.

노동자교육협회는 스웨덴 정부가 노동운동에 대한 지원이 시작되었던 1912년 창설되었다. 이 당시에는 많은 단체들이 지역차원에서 노동자들의 학습과 교양을 위해 지게에 책을 짊어지고 다니면서 노동자들의 계몽운동을 벌였는데, 이를 움직이는 도서관이라 하였다. 이러한 도서관을 지원하는 법률이 통과되면서, 이 지원금을 받기 위해 당시 노동운동 진영과 사민당, 스웨덴노총 등이 주도하여 노동자교육협회가 설립되었다.

노동자교육협회는 현재 스웨덴 노총과 매우 긴밀한 협력관계를 맺고 있다. 노동자교육협회는 지방차원에 9개, 지역차원에 129개의 지부조직을 갖고 있어서 매우 활발한 활동을 펼치고 있다. 노동자교육협회에는 사민당, 스웨덴 노총(LO), 개인, 소비자 단체, 연극단체를 비롯한 예술단체 등이 가입되어 있으며, 개인 가입도 가능하다. 약 3000명의 다양한 조직의 대표들이 노동자교육협회의 이사회를 구성하고 있다.

덴마크에도 이러한 노동자교육협회(AOF)가 있는데 주 차원의 25개를 비롯하여 200여개의 지부를 갖고 있다. 여기에서 주로 지역차원의 노동자교육을 담당하면서, 동시에 일상적인 노동자들의 요구에 부응하고 있다.

(2) 노동자교육협회의 교육과정

스톡홀름에 있는 노동자교육협회의 현관에는 교육과정 안내 팸플릿과 각양각색의 교육안내 포스터가 붙어있다. 교육주제는 매우 다양한데 컴퓨터 교육이 가장 많고, 외국어(영어, 이탈리아어, 프랑스어 등), 그림, 음악, 댄스, 헌법, 국회의 운영, 신문 기사 읽기, 국제관계 등이다. 99년 1/4분기 강좌를 보면 1월 15개, 2월 44개, 3월 59개, 4월 34개가 개설되어 거의 매일 4~5개의 새로운 강좌가 시작되고 있다. 노동조합들과 협력하거나, 위탁을 받아 개설하는 강좌도 있는데 보통 1일~3일 과정이다. 스터디써클 리더훈련, 현장위원 훈련과정을 비롯해서 작업환경개선, 정치이념, 유럽통합노조와 경제, 컴퓨터와 여성 등의 주제별 교육도 있다. 이 외에도 노동조합 정치훈련 이브닝스쿨(Evening school)이 있는데 이 과정은 99년 가을부터 2000년 봄까지 진행되는데 주로 쟁점토론의 방식으로 이루어지며, 유럽지역의 학습여행이 포함되어 있다. 교사들은 노동자교육협회의 직원이며, 각 노조에서 파견된 교사, 또는 주제에 따라 전문가(노동부 장관, 교수 등)도 교사로 참여하기도 한다.

이처럼 노동자교육협회의 교육은 일부를 제외하고는 교육기간이 짧은 편이며, 교육주제도 매우 광범위해서 다양한 요구를 갖는 조합원들과 일반 시민들을 충족시켜주고 있다. 숙박교육이 중심인 민중학교에는 참가할 수 있는 인원(220,000명)이 제한될 수밖에 없는데 비해, 노동자교육협회의 교육은 전 국민의 5%인 100만명이 참여하고 있다.

스웨덴 국민들은 이러한 기관을 통해 자신이 원하면 어디서나 교육을 받을 수 있으며, 외국인들까지도 지역차원의 민중학교, 노동자 교육협회에서 스웨덴어, 영어 교육을 받을 수 있다. 교육과정은 취미와 자기계발에 필요한 내용에서부터 스웨덴의 헌법을 비롯한 법체계, 국회의 운영 등 사회와 정치, 국제관계 등 다루는 교육과정은 매우 다양하다. 노동자교육협회에서는 18세~64세 국민을 대상으로 3년마다 교육과정에 관한 조사를 실시하는데, 최근 조사에 의하면 응답자의 약 67%가 교육

에 참가한 경험이 있다고 답변했으며, 75%는 학교 졸업 후 교육받을 기회가 있었다고 응답하였다.

민중학교와 노동자교육협회는 자신이 원하면 갈 수 있는, 저렴한, 민주적인, 자율적으로 운영되는 국민교육단체라 할 수 있다. 각각의 교육과정을 마친 후 주제와 관련하여 더 깊은 학습을 하고 싶으면 그런 요구도 받아 필요에 따라 별도의 스터디씨클 코스를 만들기도 한다.

이처럼 스웨덴의 노동교육은 '노동조합' 차원에서 요구되는 내용뿐 아니라 조합원들의 다양한 욕구를 충족시켜주는, 그래서 보다 자신의 삶의 질을 높이고, 소질을 계발할 수 있는 평생학습시스템으로 이루어져 있음을 알 수 있다.

<표 3-18> 스웨덴의 민중교육과 노동교육

교육과정	주요 교육기관	주요내용	교육 방법	참가자
고등학교 과정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 민중학교 ■ 노동조합교육원 	일반과목 및 전문과목 : 스웨덴어, 수학, 사회제도 등 특별과목 : 음악, 미술 등	30주 숙박교육	조합원 비조합원 외국인 등
일반교양과정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동자교육협회 	컴퓨터, 외국어(영어, 이탈리아어, 프랑스어 스웨덴어 등) 그림, 음악, 댄스, 헌법, 법체계, 국회운영, 국제관계 등	스터디 씨클 강좌	
노조교육 기초과정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산별노조 ■ 노동자교육협회 	노동조합의 역사, 조직구조, 단체교섭, 단체협약, 노동시간, 휴가, 산업안전, 실업보험, 일반보험, 노동환경 후속과정 - 노동조합연구과정 특별과정 - 이민노동자그룹을 위한 노조활동강좌	스터디 씨클	조합원
노조교육1단계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산별노조 ■ 노동자교육협회 	노동조합 활동, 근로조건과 근로환경 개선 방법 노동조합의 활동계획서, 노동조합 목표 사업관련 서류를 처리하는 방법	스터디 씨클	현장위원 씨클리더
노조교육 2단계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노총교육원 	경제학, 사회학, 지역차원의 노조활동계획수립 작업장차원의 협상지원 등	숙박교육 2주+1주 또는 3일씩 5회	활동가
노조교육 3단계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노총교육원 	이데올로기, 조직발전과 지도력, 국민경제, 노동법, 노동조합의 여론장악, 노동과 성취	숙박교육	활동가

제 5 절 시사점

외국 노동조합의 교육훈련제도는 곧바로 우리나라에 적용할 수 있는 것은 아닐 것이다. 그것은 각 나라의 노동조합마다 처한 상황과 조건이 매우 다르고, 조직의 규모와 역사적 경험 역시 다르기 때문이다. 하지만 노동조합운동의 발전은 교육훈련제도의 발전과 매우 밀접한 관계를 갖고 있다. 우리나라의 노동조합운동은 87년 노동자 대투쟁 이후 양적으로나 질적으로 매우 급속한 성장을 하였지만, 여전히 조직률은 11% 정도에 머물고 있고, 기업별 조직형태를 벗어나고 있지 못하다. 또한 IMF 체제 하에서 인원삭감 중심의 구조조정을 통한 고용불안은 일시적인 현상이 아니라 항상적 상황이 되고 있다. 이러한 급격한 노동시장의 변화에 대응하기 위해서는 노동조합의 주체적인 역량을 준비하고, 전략과 전술을 과학적으로 수립하는 것이 필요할 것이다.

이제 노동조합운동은 지난 투쟁과 활동을 평가하고, 현재의 역량을 분석하면서, 앞으로의 활동방향을 세우기 위한 출발점에서 서 있다. 외국 노동조합들의 교육훈련 체계는 노동자들의 주체적 역량을 한 단계 끌어올리기 위한 노동조합운동의 끊임 없는 노력의 결과물들이다. 이러한 점에서 외국 노동교육이 자신의 전망을 열어가 기 위해 노력했던 내용과 방향들은 우리나라 노동교육의 발전방향을 모색하고 실천하는데 몇 가지 시사점을 던져준다.

1) 교육정책의 수립

먼저 중앙조직의 차원의 교육정책의 수립이다. 각 나라의 노동조합운동의 발전과정은 매우 다르지만, 교육훈련제도가 설립된 배경에서 몇 가지 공통점을 확인할 수 있다. 첫째, 노동운동의 객관적 상황변화가 매우 급격하게 이루어지고 있었다는 점, 둘째, 이에 대한 중앙조직차원에서 대대적인 활동분석과 조사, 연구사업을 통해 전략적 대응을 모색하였던 점, 셋째, 변화된 상황에 대응하려면 주체적 역량의 준비가 매우 시급하며 이를 위한 교육훈련체제 정비의 필요성이 대두되었다는 점, 넷째, 노동자들의 교육훈련은 노동조합만이 아니라 정부나 사용자에게도 일정한 부담이 필요하다는데 동의하고 있다는 점 등을 들 수 있다.

이처럼 외국의 교육훈련제도는 중앙조직의 교육정책이 매우 중요하다는 것을 드

러내주고 있다. 덴마크의 FIU 제도, 남아공의 디첼라, 호주의 TUTA 등의 교육훈련 제도는 급변하는 정치·사회적인 변화와 노동시장의 급격한 변화에 대한 대응력을 높이기 위한 중앙조직차원의 종합적인 모색과정을 통해 제기되었다. 덴마크 노총의 조직위원회와 노동조합교육훈련위원회(1971년), 남아프리카 노총의 셉템버 위원회(1996년)에서는 상황변화에 대한 대응력을 높이기 위해서는 조합원을 비롯한 현장 간부들의 교육과 훈련이 무엇보다도 중요하며, 이를 위해서는 교육제도가 정비되어야 한다는 것을 확인하였다. 물론 당시 각 노총의 교육부서는 조합원들의 능력을 높이기 위한 교육활동을 활발하게 전개하였다. 그러나 분산적이고, 비체계적인 교육으로는 상황변화에 능동적인 대처가 불가능하다는 판단아래, 중앙차원에서 그간의 교육과정을 정비하고, 한 단계 끌어올리기 위한 모색으로서 교육훈련제도가 설립될 수 있었던 것이다.

2) 교육훈련 기금

다음은 이러한 교육훈련제도는 교육기금의 확립을 통해 구체화될 수 있었는데, 이 과정에서 중요한 것은 노동조합의 독립성을 철저히 확보해야 한다는 점이다. 집중적이고 체계적인 교육훈련을 위해서는 무엇보다도 재정이 뒷받침되어야 한다. 앞서 살펴본 세 나라 노동조합운동의 교육훈련제도는 바로 기금의 형성으로부터 시작된다고 해도 과언이 아닐 것이다. 노동조합 자체의 재정 즉, 조합비만으로 체계적인 교육훈련구조를 마련한다는 것은 거의 불가능하다. 이는 조합비가 중앙으로 집중되는 체계인 산별조직원리를 갖고 있는 외국 노동조합운동의 경우에도 마찬가지였다. 결국 정부차원의 제도적인 뒷받침과 함께 노동조합운동 자체의 기금마련을 위한 방침 수립이 관건인 것이다. 각 나라마다 노동조합운동을 대하는 정부의 입장과 태도, 사용자와 노동조합간의 역학관계, 그리고 노동조합 자체의 입장에 따라 교육훈련을 위한 재정의 마련과정이 조금씩 상이하게 나타나고 있다.

기금형성과정을 살펴보면, 첫째는 정부의 보조금을 통한 방식과 둘째 사용자와의 단체교섭을 통한 방식으로 나뉘어진다. 남아프리카의 디첼라나 호주의 TUTA의 설립과정은 정부로부터의 재정지원이 가장 큰 재원이 되었다. 두 나라 모두 노동조합에 호의적이었던 남아프리카의 ANC 정권과 호주에서는 노동당이 집권하였을 때 비로소 노동조합의 교육훈련에 대한 재정지원이 이루어진다. 또한 특별한 제도는

.....

아니지만, 스웨덴 노동조합운동의 경우에도 정부의 노동조합교육에 대한 지원금이 노동조합 교육훈련 재정의 큰 비중을 차지하고 있다. 그러나 정부로부터의 재정지원이 교육훈련제도의 설립과정에 매우 큰 변수로 작용하기는 하지만, 노동조합의 독자성 유지에 매우 유의해야 할 것으로 판단된다. 정부로부터의 재정지원이 큰 비중을 차지할 경우에는 예산삭감이라는 불가피한 객관적 조건에 따라 노동조합 교육훈련 운영에 매우 큰 시련이 닥칠 수도 있기 때문이다.

이처럼 세 나라의 새로운 교육훈련제도는 공교롭게도 노동조합에 우호적인 정당이 집권할 당시에 마련되었다는 공통점을 갖고 있다. 그렇지만 제도의 운영은 각 나라의 노동조합진영의 입장에 따라 조금씩 차이가 나타나고 있다. 우리나라도 역시 노동조합의 역사적 경험이 이들 나라와 다르기 때문에 보다 창조적인 접목이 필요할 것이다.

3) 체계적인 교육과정

다음은 교육과정의 체계화이다. 현재 우리나라 노동조합교육의 당면한 과제중의 하나는 중앙조직과 지역본부, 산별연맹, 단위노조로 분산되어 추진되고 있는 교육과정을 보다 효과적이고 체계적으로 구조화하는 것이다. 앞서 살펴본 대부분의 외국의 교육과정은 단위노조와 지부, 지역차원, 중앙차원으로 갈수록 교육과정이 단계화되어 있다. 이는 교육과정의 목표와도 연관되어 있는데, 각급 단위의 교육 목표는 단위노조의 활동가 양성, 지역차원의 활동가 양성, 전국차원의 활동가 양성 등으로 구분할 수 있다.

물론 나라마다 차이는 있지만 기초단계인 단위노조차원의 교육은 산별과 지역조직에서 담당하고 있으며, 주된 내용은 현장차원의 활동을 하는데 필요한 것을 다루고 있다. 두 번째 단계는 지역차원의 활동에 필요한 교육내용인데 이 교육과정은 산별 노조 또는 중앙조직의 지역조직에서 맡고 있다. 마지막 단계는 전국단위의 산별노조와 중앙차원의 활동에 필요한 교육으로 이 교육은 중앙조직에서 운영하는 교육원 또는 노동대학에서 맡고 있다.

그러나 우리나라의 경우 각급 조직에서 추진되고 있는 교육을 보면, 교육의 목표나 내용이 단계별 구분 없이 거의 비슷한 수준과 내용을 반복하여 추진하고 있다. 교육목표는 단위노조의 조직력과 투쟁력의 강화, 그리고 현안문제를 해결하는데 두

고 있다. 따라서 각급 단위의 교육내용이 매우 단편적이며, 교육참가자들은 “교육이 식상하다, 매번 같은 내용이 반복되는 것 같고, 그 내용이 그 내용이다.”라는 반응을 보이게 된다.

산별노조로 전환하는 시점에 놓여있는 현실에서 이러한 ‘단위노조’의 조직과 투쟁강화에 교육목표가 맞추어진 교육패턴은 노동교육 진전에 매우 큰 걸림돌이 된다. 우리나라의 노동교육은 이제 현장단위, 지역차원, 중앙차원의 활동을 구분하여 각 단위를 책임지고 이끌어 나갈 능력 있고, 신념 있는 활동가, 간부들을 양성하는 것을 분명한 기치로 내거는 교육으로 전환되어야 한다. 이를 위해 현재 노동교육의 주체인 단위노조, 지역본부, 연맹, 중앙조직의 교육활동을 그 위상과 역할에 맞게 재조정하고, 체계화하는 것은 더 이상 미룰 수 없는 노동교육의 과제이다.

4) 교육훈련 기회의 확보

노동교육의 발전을 위해서는 무엇보다도 조합원들의 교육훈련 기회를 보장하여야 한다. 아무리 좋은 교육시설과 프로그램, 전문적인 교육인력이 준비되어 있다 하더라도 교육에 조합원이 참여할 수 없다면, 그것은 무용지물일 것이다. 교육훈련에 대해 ILO에서는 조합원들이 자신의 능력을 향상시키고, 노동조합의 교육훈련에 참가할 수 있도록 유급교육휴가에 대한 규정을 두고 있다. 외국노동조합들은 산별 단체협약이나 교육휴가에 관한 법을 통해 유급교육휴가제도를 확보하고 있다.

기업별 조직체제인 우리나라의 경우 기업별 단체협약은 교육기회의 부익부, 빈익빈 현상을 가져오게 된다. 따라서 우선, 각 산별연맹들은 단위노조의 교육관련 단체협약을 포함해서, 실질적으로 단위노조마다 상급단체의 교육에 유급출장처리하고 있는 현황을 면밀히 파악하여, 산별차원의 교육휴가관련 단체협약을 체결할 수 있도록 노력하여야 한다. 다음으로 중앙차원에서는 노동법개정투쟁을 통해 유급휴가 조항이 삽입될 수 있도록 적극적인 노력이 경주되어야 할 것이다. 실제 우리나라의 경우에도 평생교육법을 통해 명목상 유급교육휴가 조항이 확보는 되어 있다. 그러나 노동조합차원의 적극적인 활용노력은 거의 없는 상태이다.

5) 평생 학습시스템

마지막으로 한국의 노동교육도 이제는 평생학습 시스템 구축이라는 넓은 의미의 노동교육에 대해서도 관심을 기울여야 한다. 스웨덴의 국민들은 민중교육시스템을 통해 자신이 원하면 어디서나 교육을 받을 수 있다. 교육내용도 취미와 자기계발, 정치·사회·국제관계를 비롯해서 컴퓨터, 영어 등 매우 다양하다. 이처럼 스웨덴의 노동교육은 '노동조합' 차원에서 요구되는 내용뿐 아니라 조합원들의 다양한 욕구를 충족시켜주는, 그래서 자신의 삶의 질을 높이고, 소질을 계발할 수 있는 평생 학습시스템으로 이루어져 있다.

우리나라의 노동교육은 조합원들의 다양한 욕구를 충족시켜주는 영역까지 확대 되기에는 많은 한계를 갖고 있다. 그것은 아직까지 '노동조합' 차원에서 요구되는 내용조차도 매우 분산적이고, 개별적으로 이루어지고 있기 때문이다.

또한 우리나라의 경우도 매우 많은 사회교육기관들이 있다. 중고등학교 과정을 가르치는 야학, 언론사의 문화센터, 시민·노동단체, 대학 차원의 평생교육원, 방송통신대학 등 매우 다양한 수준에서 사회교육이 이루어지고 있다. 이러한 사회교육 기관들은 일부 정부차원의 뒷받침을 받기도 하지만, 대부분 재정면에서나 여타의 제도적인 뒷받침이 없는 채 분산적이고 개별적으로 활동하고 있다.

노동교육이 '노동조합' 차원의 교육을 체계화해야 함은 물론이지만, 앞으로 사회의 평생학습시스템의 구축이라는 보다 넓은 의미의 노동교육으로 자리매김하기 위한 노력이 경주되어야 할 것이다.

제 4 장

노동교육의 발전방안

- 제 1 절 · 머리말
- 제 2 절 · 노동교육 내용의 재정립
- 제 3 절 · 노동교육의 체계화
- 제 4 절 · 노동교육의 제도화
- 제 5 절 · 노동교육 내용의 다양화
- 제 6 절 · 노동교육 방법의 혁신

제 4 장 노동교육의 발전방안

제 1 절 머리말

1987년 노동자 대투쟁 이후 10여년 간 급속하게 성장해왔던 한국노동조합운동은 20세기 말, 21세기 초에 접어들면서 새롭고 큰 도전에 직면하고 있다. 11%대까지 하락한 조직률, 정규직을 이미 추월해버린 비정규직노동자의 확산, 저성장 또는 불안정성장·고실업이라는 성장패턴의 변화, 신자유주의의 공세로 인한 고용불안과 대규모 정리해고의 위협, 독재와 민주의 단선적 대립으로부터 벗어나 다양한 영역에서 전개되고 있는 사회적 이해대립과 갈등 등 이전에는 경험하지 못했던 여러 가지 문제들이 노동조합운동에 압박을 가해 오고 있는 것이다.

이러한 안팎의 거센 도전을 극복하기 위해 노동조합 운동 내부에서는 몇 가지 새로운 시도들이 진행되어 왔다. 산별노조 건설운동, 노동자계급의 정치세력화, 조직운영의 혁신 등이 그것이다. 그리고 이들을 집대성하여 전체 노동운동의 기본방향을 재정립하려는 것이 민주노총의 '노동운동 발전전략위원회'와 한국노총의 '21세기위원회'이었다. 이들 움직임은 이제까지 지켜왔던 운동의 전통과 새로운 변화에 대응하고자 하는 전략 간의 논쟁 등 아직까지 해결되지 못한 여러 가지 쟁점들이 있지만 무엇보다 이러한 격론과 상호 설득을 통해 21세기 노동운동의 발전을 위한 진지한 모색이 거시적인 안목에서 시작되었다는 것만으로도 큰 가치를 둘 수 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 현실의 노동조합운동은 과거의 관성에서 크게 벗어나지 못하고 있고 거센 도전에 대한 대응 역시 성공적이지 못했다. 이러한 현상은 노동교육에서도 결코 예외가 아니다. 노동교육의 중요성은 강조되고 있지만 노동교육의 발

.....

전방안에 대한 고민은 극히 일부분에 지나지 않는다. 많은 활동가들이 입으로는 당면한 문제들을 해결하기 위한 핵심적인 방안 가운데 교육활동이 중요한 위치를 차지하고 있다고 이야기하면서도 노동교육의 발전과 체계화를 위한 문제의식은 몇몇 노동교육 관계자의 몫으로만 남겨져 있는 것이 현실인 것이다.

이러한 현상은 현재 노동조합운동이 당면한 문제는 산적해 있는데 비해 이들을 해결할 수 있는 역량이 부족한데서 비롯된 것이다. 그러나 그러한 현실과 역량상의 한계가 노동교육의 발전을 위한 전략 수립을 주저해야하는 이유로 될 수는 없다. 오히려 오늘의 상황을 근본적으로 개선하는데 있어 노동교육의 확대와 발전이야말로 가장 기초적인 과제이기 때문이다.

이 연구과제는 바로 이러한 관점에서 출발하고 있다. 곧 현 단계 노동교육의 발전을 위한 여러 가지 방안은 노동운동에 있어서 노동교육이 얼마큼 중요한 비중을 갖고 있는가, 아니 더 폭을 넓혀서 노동자가 인간답게 살아가기 위한 여러 가지 노력 가운데에서 노동교육은 어떠한 역할을 할 수 있으며 또 그렇게 되기 위해서 무엇을 어떻게 해야 하는가를 모색해 보고자 하는 것이다.

우리는 이 책의 서두에서 21세기 노동교육에 대한 보다 포괄적인 접근이 필요함을 지적하였다. 노동조합 중심의 노동교육 전통을 이어가되 노동교육의 개념을 확대하고 다양한 내용과 방법을 개발하고 제도적 장치를 강구해야 한다는 것이 그 핵심이었다. 그리고 이를 위해 '노동교육 철학의 재정립, 노동교육의 제도화, 노동교육 내용과 방법의 다양화' 등을 모색해야 한다는 것을 과제로 내세웠다. 또한 이를 기준으로 하여 각 단위에서 이루어지고 있는 노동교육 실태를 살펴보았으며, 일찍부터 노동교육이 체계화되어 있는 외국의 사례를 살펴보았다. 끝으로 이들 작업을 바탕으로 우리 노동교육이 나아가야 할 발전전략을 그려보는 것이 이 장의 목적이다.

제 2 절 노동교육 내용의 재정립

1. 노동조합 조직의 노동교육 내용

우리나라 노동교육 내용의 재정립을 위한 문제제기는 그동안 여러 단위에서 산발적으로 진행되어 왔지만 그것이 곧바로 실제적인 힘을 갖기는 현실적으로 어렵다. 왜냐 하면 기본적으로 노동교육의 발전 역시 결국 노동자 대중의 단결된 힘과 투쟁, 그리고 조직화의 정도에 비례해서 실현되는 측면이 강하기 때문이다. 그런 점에서 우리나라 노동운동 역량의 집결체라고 할 수 있는 양대 노총의 노동교육에 대한 관점과 그 방향이 상당 부분 규정력을 지닐 수밖에 없다.

지금까지 양대 노총의 교육방침은 조직의 효율성을 추구하는 체제변화 모형-이른바 '방침교육'-에 바탕을 두어왔고 내용도 여기에 집중되어 왔다. 최근 큰 비중을 차지하고 있는 노조간부의 실무역량 강화도 이 범주에 속한다. 그에 비해 변화하는 사회 속에서 개인이 노동자이자 사회인으로서 살아가는 데 필요한 능력과 자질을 함양하는 훈련 모형-이른바 '훈련교육'-을 정립하기 위한 노력은 아직 부족하다는 것이 일반적인 평가이다.

1999년 민주노총 교육국의 사업방향이 '조합원 및 간부 동지들에게 교육기회의 확대를 통한 충분한 노동교육의 제공, 2000년 민주노총 조직·투쟁방침의 성공적 실현을 위한 조직적이고 발빠른 교육사업' 등을 중심으로 잡혀있는 것이나, 한국노총 교육 활동의 목표 역시 '조합원의 의식개발, 간부와 활동가들의 지도력 강화, 노동조합의 조직력 강화' 등을 제시하고 있는 점이 이를 잘 말해주고 있다.

이들 내용은 노동조합의 중앙조직이 추구해야 할 교육사업의 중심 영역인 것만은 분명하다. 그러나 노동교육을 사회적으로 확장하고 다양한 수준에서 노동교육의 폭을 넓히고 질을 높이기 위한 문제의식이 제대로 반영되어 있지 못하다는 점은 현실적인 역량 상의 한계를 고려하더라도 아쉬운 점이 아닐 수 없다.

노동운동이 노동자 계급의 이익을 수호할 뿐만 아니라 사회변혁과 민주주의의 완성에 지도적인 세력이 되어야 한다는 원칙은 누구나 동의하고 있는 명제이다. 그

런데 이것은 어느 날 갑자기 실현될 수 있는 것이 아니다. 이것을 위해서는 노동운동이 노동조합원들의 이익을 수호하는 투쟁뿐만 아니라 다양한 사회적 문제와 그에 따른 관점 형성에 능동적으로 개입하고 사회개혁을 위한 투쟁을 적극적으로 펼칠 수 있는 준비가 되어 있어야 한다. 노동운동이 이러한 역할을 제대로 수행하고 있는가 하는 평가에는 아직 인색할 수밖에 없다. 거기에는 노동운동의 정책적 역량의 부족 등을 위시한 여러 가지 이유가 있을 것이다. 그러나 그것을 노동교육의 측면에서 바라본다면 과연 우리 노동교육이 노동자들이 그러한 사회적 관점을 형성하고 이에 대한 관심과 노동운동의 전략적 개입을 위한 인식과 행동의 준비를 갖추어 줄 수 있도록 노력해 왔는가 하는 의문을 가질 수밖에 없다. 요컨대 현재 우리나라의 노동교육은 단기적인 과제를 성취하기 위한 인식과 실천 방법을 전달하는 수준에 머물고 있다는 비판에서 자유로울 수는 없다.

이러한 현실은 노동교육의 대상인 노동자들이 당면하고 있는 현실과도 관련되어 있다. 독재와 민주의 단선적인 대립이 끝간을 이루었던 지난 기간의 노동운동에 있어서 노동자들은 비민주적인 사회 속에서 자신들의 권리를 얼마나 억압당해 왔는지, 그리고 이러한 권리를 찾으려는 노력을 자본과 정권이 어떻게 탄압해 왔는지를 배움으로써 자신이 단편적으로 경험하고 있던 우리 사회의 모순을 현실 속에서 이해하게 되었다. 그리고 이것을 극복하기 위하여 노동자의 단결이 무엇보다 중요하며 그것은 노동조합의 결성과 수호를 위한 투쟁을 통해서 실현될 수 있다는 점을 자각하였으며 또 그것을 가능하게 하는 다양한 실천적인 방법을 배웠다. 우리나라의 민주주의가 아직도 제자리를 찾지 못하고 여전히 반민주적인 악법과 노동운동에 대한 억압이 계속되고 있는 상황에서 이러한 교육은 여전히 유효할 수 있다.

그러나 다른 한편으로 노동자들은 시민사회 영역의 확대에 따라 노동자로서뿐만 아니라 일반 시민으로서 참여하는 공간이 늘어나고 사회적인 문제에 대한 관심 역시 증가하고 있다. 그에 따라 정부, 기업, 여타 민간단체 및 각종 정보통신 매체가 제공하는 다양한 교육 프로그램을 시민의 한 사람으로서 접하는 일도 늘어나고 있다. 그 결과 노동자들 사이에는 노동교육과 시민사회교육 영역의 단절을 경험하면서 노동조합이 주도하는 교육활동을 여타 교육프로그램에 비해 매력 없는 것으로 평가하는 일이 왕왕 발생하고 있다. 그리고 그것은 곧 방침교육 위주의 노동교육에 대한 참여 저조와 무관심으로 현실화되고 있다.

2. 노동교육 내용의 재정립을 위하여

위에서 제기한 현상들은 결국 노동운동이 요구하는 교육과 조합원들이 관심을 갖는 교육을 어떻게 조화시킬 것인가 하는 문제로 귀결될 수 있다.

노동운동이 요구하는 교육 내용의 비중이 지나치게 높을 경우 모든 조합원들이 이에 선뜻 동의하고 적극적으로 참여한다는 보장을 하기 힘들다. 더구나 현재와 같이 노동운동이 수세기에 있는 상황에서는 노동교육을, 지루하고 따분하게 원칙적인 이야기만 하고 있는 것, 현재 조합원들이 관심을 갖고 고민하는 지점을 가르쳐주지 않고 투쟁에 나서게 하기 위한 일방적인 내용을 주입하는 것으로 여기기 쉽다.

반면에 노동교육이 조합원들의 현재 관심사에만 영합할 경우에는 노동운동과 노동교육이 가지고 있는 원칙을 훼손하기 쉽다는 우려가 존재한다. 이것은 노동교육이 노동운동의 원칙과 방향성을 벗어나서 시민사회교육의 내용과 전혀 다를 것 없는 교양교육만을 위주로 진행할 때에만 발생할 수 있는 문제는 아니다. 노동조합 활동가들이나 간부를 위한 교육이 당장 노동조합 실무에 써먹을 수 있는 실용적인 지식과 기술을 교육하는 것으로 기울어질 때에도 역시 문제가 될 수 있다. 이것은 당장에는 간부들이 필요로 하는 것을 배우게 되니까 관심도 높고 참여도 많아질 수 있다. 그러나 노동교육이 거기에 매몰된다면 노동조합 실무를 능숙하게 수행할 수 있는 기능인만을 양산하게 될 것이다.

이러한 노동교육의 모순은 양자를 적당한 비율로 섞음으로 해서 해결될 수 있는 것은 물론 아니다. 문제는 노동교육에 관계하고 있는 사람들이 노동교육의 내용을 진지하게 재정립하기 위해 노력하고 이를 통해서 노동교육이 실현하고자 하는 목표를 다시 세워보는 과정이 필요한 것이다. 그것은 곧 노동교육에 있어서 노동자를 교육받을 권리의 주체로 인식하는 것을 의미한다.

물론 과거 노동교육이 노동자를 계몽과 시혜의 대상으로만 인식하던 것에서 나아가 현재 노동교육은 노동자를 교육의 주체로 인식하고 이를 실천적으로 적용하려는 팔목할 만한 진전을 보이고 있기는 하다. 그러나 이러한 원칙이 실제 교육과정 전반에 깊이 뿌리내리고 있다고 평가하기도 힘든 것이 현실이다. 과거처럼 노동자 아닌 사람들 중심의 노동교육은 많이 사라졌지만 아직도 노동교육 내부에서는 노동운동 지도 단위의 관점과 요구를 노동자에게 전달하고 이해시키려는 교육적

.....

관점이 알게 모르게 팽배해 있다. 이같은 관점과 실천은 노동운동에 헌신하고자 하는 열의를 가진 노동자들에게는 좀더 많은 것을 배우고 좀더 체계적으로 사고하고 실천할 수 있는 도움을 줄 수 있지만 더 많은 노동자들이 노동운동의 대의와 원칙에 공감하고 그것을 노동운동을 통해 실현시키고자 하는 의욕을 대중적으로 불러 일으키는 데에는 그다지 성공적일 수 없었다.

따라서 현 단계에서 노동교육을 발전시키기 위해서는 노동교육의 내용과 방법을 노동자 자신에게서부터 찾아내려고 하는 진지한 접근이 필요하다. 현재 노동자들이 노동교육을 통해 배우고자 하는 점이 무엇이며 노동자들이 교육받고 싶은 것은 무엇인가, 시민사회교육에 참여하고 있는 실태는 어떻게 되며 이에 대한 만족도와 노동교육의 만족도는 어떻게 다른가 등등 노동교육의 대상이자 또한 주체인 노동자 자신의 생각과 요구를 조사하고 이를 바탕으로 노동교육의 내용과 방법을 재구성 하려는 노력이 집중적으로 진행되어야 한다.

제 3 절 노동교육의 체계화

노동교육의 체계화는 다음의 두 가지 측면에서 고려되어야 한다. 하나는 노동조합 조직 내부에서 진행되고 있는 교육의 체계화이며, 다른 하나는 노동조합 조직과 기타 외부 교육단체의 교육내용의 체계적인 배치를 위한 노력이라고 할 수 있다.

1. 노동조합 교육의 체계화

1) 교육 역량

한국 노동교육의 실태 조사에서도 살펴보았지만 노동조합 교육의 체계화를 위해서 무엇보다 먼저 고려되어야 할 점은 중앙조직, 산별연맹, 그리고 단위노조 공히

노동교육을 실제로 집행하고 기획할 수 있는 역량이 턱없이 부족하다는 사실이다.

그 동안 교육사업은 노동조합운동의 핵심 사업으로 제기되어 왔음에도 불구하고 실제 노동교육은 교육담당자 몇 사람의 아이디어나 집행능력에 의존하여 실시되어 왔다. 또한 그나마 존재하는 교육담당자 역시 교육사업에 전념하는 경우는 거의 없고 다른 영역의 업무를 겸임하는 것이 대부분이었다. 이것은 노동운동이 노동교육의 중요성은 누누이 강조하면서도 실제에 있어서는 그것에 대한 배려를 대단히 소홀히 해 왔다는 것을 여실히 보여주는 것이다. 이런 상태에서는 교육사업이 일시적으로 진행될 수는 있어도 중장기적인 교육정책의 기초를 정립하고 교육프로그램을 체계적으로 개발하여 시행하는 것은 요원할 수밖에 없다. 따라서 노동교육의 활성화와 체계화를 위해서는 노동교육 역량을 획기적으로 늘리는 것이 필수적이라고 할 수 있다.

물론 현재의 상황에서 어느 날 갑자기 노동교육 역량을 획기적으로 늘리는 것은 불가능한 일일 수밖에 없다. 또한 수많은 투쟁을 통해 자본과 정권의 노동조합에 대한 도발을 저지해야 하는 상황에서 교육담당자로 하여금 교육업무만을 전담하게 하는 것 역시 현실적인 역량상 힘들 수밖에 없다. 그러나 우리의 현실이 그렇다고 해서 노동교육 역량의 강화와 전문성 심화라는 과제를 마냥 포기하고 있을 수만은 없다. 그렇게 된다면 노동교육의 체계화와 풍부화는 항상 공염불에 그치는 악순환이 계속될 수밖에 없다.

그러한 악순환이 계속된다고 하더라도 다른 부분에서의 활동과 투쟁만을 계속해서 노동운동이 앞으로 발전해 갈 것이라는 보장이 있다면 그럴 수도 있다. 하지만 그럴 가능성은 논리적으로나 현실적으로 선뜻 동의하기 어렵다. 따라서 현재 조건이 아무리 열악하다고 해도 노동교육 역량의 확대를 위한 고민과 노력은 결코 포기할 수 없는 대명제라고 할 수 있다.

이러한 상황에서 교육역량의 확대를 위해서 우선 고려해 볼 수 있는 일은 중앙조직, 산별연맹, 단위노조에 교육위원회를 설립하는 것이며, 이미 교육위원회가 있다면 그 역할을 강화하기 위한 노력을 배가해야 한다는 것이다. 교육은 사람을 키우는 지난한 과정이라고 할 수 있다. 그것은 곧 교육받는 사람들이 교육을 통해서 성장한다는 의미도 되지만 교육을 기획하고 실행하는 사람 역시 교육 준비와 집행 과정에서 성장한다는 것을 의미한다. 아직 준비되지 않은 역량을 가지고 교육을 준

비하려고 한다면 물론 성에 차지 않을 것이 분명하고 또 현 시기 필요한 내용을 제대로 교육할 수 없다는 우려도 존재할 수 있다. 그러나 그것은 근시안적인 시각이다. 수준이 높지 않더라도 설혹 초기에는 교육 내용이 부실하고 집행이 미숙하더라도 교육 과정에서 노동자 교육위원이 직접 참여하고 또 이를 통해서 배우고 능력을 키워나가는 것이야말로 노동교육의 발전과 활성화를 위한 중요한 밑받침이 된다는 사실을 자각해야 한다. 따라서 각 단위에서 진행되는 교육과정의 기획과 집행에 교육담당자 혼자만 아니라 교육위원회가 개입할 수 있도록 제도화해야 한다.

이와 더불어 지금 존재하고 있는 역량을 최대한 집중함으로써 현재의 노동교육 역량을 극대화해야 한다. 우리나라 노동교육의 역량문제 중 중요한 하나는 역량의 부족 못지 않게 그나마 존재하는 교육역량 역시 고립분산적으로 존재함으로써 기존의 역량마저도 효율적으로 활용하고 있지 못하다는 점이다. 대다수 교육담당자들은 매 교육의 기획과 집행을 혼자서 마련하고 준비해야 하는 상황이다. 이런 현상이 계속된다면 교육 집행의 현실적 어려움뿐만 아니라 같은 경험을 각 단위에서 되풀이함으로써 교육 경험이 체계적으로 축적되지 못하는 문제를 안게 된다. 최근에 각 단위에서 교육담당자 회의를 개최하여 이러한 역량을 집결하려는 시도가 진행되고 있는 점은 바람직하다고 할 수 있지만 그러한 단위의 협소함으로 인해서 노동교육의 관점을 진지하게 토론하고 교육프로그램을 창의적으로 개발하기보다는 교육 경험을 교류하고 역량 배치를 조절하는 정도밖에 기능하고 있지 못한 것이 한계라고 할 수 있다. 따라서 이러한 교육담당자들의 교류와 역량 결집을 위한 보다 큰 범위의 노력이 필요하다고 할 수 있다.

2) 교육 집행 체계

현재 전국중앙 조직, 산별연맹, 단위노조 조직 등 각급 조직이 실시하고 있는 각종 교육이 서로 분리된 채 체계화를 이루어내고 있지 못하다. 그것은 교육대상과 내용의 중복을 가져오기도 하고, 단계별 교육 추진을 어렵게 하고 있다. 이런 현상은 교육활동의 질적 발전을 가로막는 요인으로도 작용한다.

물론 이런 문제를 극복하기 위한 노력이 이전에 없었던 것은 아니다. 그러나 그러한 노력은 시도에 그치고 아직까지 뚜렷한 결실을 거두지 못한 것도 사실이다. 역설적이게도 이러한 역량의 중복과 이로 인한 갈등은 교육사업을 열심히 진행하

.....

려고 하는 단위에서 더욱 부각되었다. 구체적으로는 노총의 지역본부와 연맹의 지역본부의 교육사업에서의 역할분담이 어떻게 되어야 할 것인가에 대한 문제가 제기되었다. 한 지역 내 단위노조 교육사업의 지원주체의 문제, 구체적인 교육일정의 중복문제 등이 그 대표적인 예들이다. 이것은 전국 중앙조직과 지역본부, 그리고 연맹의 체계가 재정립되는 과정에서 발생한 과도기적 혼란이라고 할 수 있을 것이다.

이러한 문제를 해결하기 위한 단서는 산별연맹의 정착과 기업별노조의 산별노조로의 전환과정에 주목하여 찾을 수 있을 것이다. 기업별노조체제에서 노동교육의 중심은 기업별 단위노조였기 때문에 노동교육의 자원과 인력은 개별 기업의 규모에 따라 결정되는 상황이었다. 그러나 기업별 노조가 산별노조로 전환하면 기존의 단위노조-지역본부·산별연맹-전국중앙조직의 노동교육에서의 역할과 위상은 변화할 수밖에 없다. 또한 기업별노조가 산별노조로 전환한다는 것은 다른 아닌 교육활동의 인력과 자원이 기업에서 산별노조로 집중됨에 따라 노동교육 활동의 중심이 산별노조로 이동됨을 의미한다. 따라서 노동교육은 산별연맹을 산별노조로 전환시킴으로써 가장 확실하게 체계화의 단초를 해결할 수 있을 것이다.

기업별노조에서 산별노조로 전환을 준비하는 조직은 시급히 산별노조에 걸맞은 교육시스템과 교육 전략을 구체화하여야 한다. 기업별 노조교육의 중심이 자체 조합원 전체 또는 간부들에 대한 노동자의식 강화에 주된 관심을 보였다면 산별노조의 교육목표는 '현장활동가의 양성과 훈련'이라는 구체적인 목표를 가져야 할 것이다. 산별노조가 관심을 가져야 할 주된 대상은 한 기업 내의 현장 조합원이 아니라 조합원들과 함께 작업 현장에서 생사고락을 같이하면서 그들을 교육하고 조직하는 노조의 현장 지도부인 현장활동가에 대한 교육활동이다. 즉, 기업별 노조가 직접적인 조합원 교육에 초점을 맞추었다면 산별노조의 교육은 현장활동가를 주요 대상으로 교육을 실시하여 이들이 간접적으로 조합원들에게 교육을 하는 교육시스템을 취하여야 한다.

그리고 이러한 산별노조의 교육체계 정립에 발맞추어 중앙조직은 교육참모부로서의 자기 위상을 재정립하여야 할 것이다. 중앙조직으로서 노동교육의 전체적인 방향을 설정할 뿐만 아니라, 노동교육이 평생교육의 중심으로 자리잡을 수 있게 하

.....

는 노동교육의 정책개발, 그리고 일반 시민과 2세 노동자를 대상으로 한 노동교육의 확산, 교육철학, 교육 방법론 개발 등 중앙조직이 아니면 감당할 수 없는 노동교육정책사업을 꾸준히 추진해야 한다는 것이다. 또한 산별노조 단위에서 해결할 수 없는 노조 지도부에 대한 '정책 세미나', 그리고 '고위 지도자 교육과정' 등도 더 이상 미뤄서는 안 될 핵심 과제라 할 수 있을 것이다.

한편 중앙조직의 지역본부는 더 이상 산별연맹(노조)의 지역본부와 중복되는 교육과정을 개설하고 집행하는 교육경쟁자가 아니라 자신의 조직적 위상에 맞는 노동교육의 역할을 확보해야 할 것이다. 광범위한 미조직 노동자를 대상으로 한 노동교육, 노동자 정치세력화를 앞당기는 노동정치강좌 등 개별 산별 지부에서 추진하기 어려운 영역을 개발하고 추진하는 것이 필요하다.

2. 노동조합 조직과 외부 교육단체 역량의 체계적 배치

앞에서 우리는 노동조합 노동교육의 역량이 집중화되지 못하고 고립분산적으로 존재하고 있는 문제점을 지적하였지만 이것은 노동조합 조직과 외부 교육단체와의 관계에 있어서도 그대로 적용된다.

노동교육단체의 교육역량 역시 노동교육의 발전과 체계화라는 거시적인 목표를 두고 볼 때 이에 걸맞은 자기 위치를 잡고 있는가 하면 그렇지 않은 것은 많다. 노동교육단체의 교육활동 역시 상당 부분 노동조합조직의 교육활동과 중복되고 있으며 그 결과 교육역량의 낭비는 피할 길이 없어 보인다.

이러한 문제를 극복하고 전체 노동교육 역량의 집결과 극대화를 위해서 전국적인 단위에서의 '교육자대회'같은 틀을 마련할 필요가 있다. 노동조합의 교육담당자 뿐만 아니라 노동조합 외부의 교육활동가, 그리고 학계의 교육 전문가들을 우선 한 자리에 모으는 시도가 진지하게 모색되어야 한다. 이러한 자리를 통해 그 동안 고립분산적으로 진행되어 왔던 교육적 경험을 상호 교류하고 내용적으로 교육 내용과 방식을 체계적으로 정립할 수 있는 기틀을 형성해야 할 것이다.

물론 처음에는 별다른 성과가 없을 수도 있다. 하지만 이러한 정기적인 교류와 집단적인 노력의 형식이 갖추어지고 그 속에서 서서히 문제를 해결하기 위한 다양한 방식이 토론되고 점검된다면 그것 자체로도 교육활동가 상호간에 긍정적인 자

.....

극제가 될 것이며 그것이 바로 교육 역량을 집결하고 극대화할 수 있는 틀이 될 것이다.

그리고 이러한 경험을 바탕으로 하여 교육활동가들의 전국적인 네트워크를 구축해 나가야 할 것이다. 노동교육에 대한 고민과 서로의 경험을 교류하기 위한 장으로서의 네트워크의 실제 모습은 현재 활성화되고 있는 인터넷공간을 통해서든 아니면 노동교육잡지의 창간을 통해서든 현실적인 판단에 근거해서 이루어질 수 있을 것이다. 이러한 네트워크가 형성된다면 그것은 초기에는 초보적인 경험 교류의 차원에서 진행되겠지만 그러한 경험이 축적되면서 장기적으로는 노동교육 역량이 효율적인 배치에서부터 노동교육의 장기적 발전을 위한 전략발전위원회의 설립 등보다 정책적이고 체계적인 활동의 근거지가 될 수 있을 것이다.

제 4 절 노동교육의 제도화

민주적 노동운동이 사회적 시민권을 확보한 지 벌써 십여 년의 세월이 흘렀지만 노동교육의 제도화는 요원한 상태이다. 아직도 노동교육은 평생교육의 틀에서 배제된 채 노동조합 내부의 영역으로 치부되고 있다. 따라서 노동교육을 평생교육의 중요한 부분으로 위치지우는 작업을 통해 노동교육의 제도화를 이루는 것이 또 다른 과제가 될 것이다.

노동교육 제도화의 필요성은 무엇보다도 노동자들의 교육기회 확대라는 측면에서 적극적으로 고려되어야 한다.

1. 유급교육휴가권의 확보

우선적으로는 노동교육 기회의 확대는 쉽게 생각한다면 단체협약 갱신을 통해 조합원이나 노조 간부에 대한 교육기회를 최대한 확보함과 동시에 회사 시설을 이

용한 교육활동의 여지를 넓혀가는 것도 한 방안이 될 수 있다. 그러나 이러한 노력 만으로는 교육기회가 확대되기는 매우 어렵다. 왜냐 하면 기업 단위의 단체협약을 통해 유급교육시간이 확보되더라도 노조마다 그 조건에 편차가 있으므로 조합원에 대한 교육기회는 매우 불균등하게 적용된다.

이 때문에 모든 노동자가 교육기회를 가질 수 있는 제도적 장치를 필요로 하며 그 하나가 유급교육휴가권의 확보이다. 세계 각국은 노동자의 교육권을 유급교육휴가권으로 보장하고 있다. 1974년에 채택된 ILO 유급교육휴가에 관한 조약 140호에 따르면, 유급 교육휴가의 목적에는 훈련, 일반·사회·시민교육과 함께 노조교육이 포함되어 있다. 즉 노동자들은 유급으로 노조교육을 받을 수 있는 권리를 갖고 있는 것이다. 이에 따라 유럽 각국의 노동조합은 조합원들이 자신의 능력을 향상시키기 위한 다양한 교육에 참여할 수 있는 권리가 제도적으로 보장되어 있음에 따라 그것이 노동교육의 활성화에 중요한 요인이 되고 있다.

우리나라의 경우에도 평생교육법을 통해 명목상 유무급교육휴가 조항이 확보는 되어 있다. 그러나 실제로 이것이 노동자를 위해서 활용되는 경우는 없다고 단정해도 과언이 아닐 것이다. 이것은 무엇보다 이러한 학습휴가제도를 기업주들이 인정하지 않을 수 없도록 하는 제도적 장치가 구비되어 있지 않기 때문이다. 따라서 노동운동 진영에서는 이러한 학습 휴가제도, 특히 유급학습휴가제도를 노동법 상에 법제화하고 이를 준수할 수 있도록 하는 장치를 마련하기 위한 법개정 작업을 적극적으로 추진하여야 한다.

2. 교육기금의 확보

노동교육은 어떤 단위의 것이든 일정한 재정을 필요로 한다. 하지만 전국단위, 지역단위 노동조합의 교육예산은 매우 빈약하며 기업단위 노동조합의 그것은 기업 규모에 따라 큰 격차를 보이고 있다. 단위 노동조합의 경우 '노동대학원'을 설립하여 운영하는 사례로부터 일 년 내내 어떠한 교육도 제대로 실행할 수 없는 지경에 있는 노동조합의 경우까지 우리나라 노동조합교육의 역량상 불균형은 대단히 심각한 수준이다.

이를 극복하기 위해서는 각급 단위별로 교육예산을 확대하고 집중하는 주체적

노력과 함께 '노동교육기금'의 제도적 확보를 위한 노력이 적극 모색되어야 한다. 아직까지 정부와 사용자 단체의 노동교육에 대한 지원은 미미한 실정이며 그나마 정부의 지원 아래 실시되는 노동교육은 생산성 향상, 노사협조 이념의 전파를 주된 목적으로 추진되고 있어 노동자의 호응을 받지 못하고 있다. 그러므로 국가와 기업의 재정 지원은 노동자의 자주적인 문제 해결을 촉진하는 방향에서 이루어져야 한다.

대부분의 선진국가의 경우 노동교육에 대한 국가와 기업의 재정 부담은 일반화되어 있다. 예컨대 호주는 정부가 호주노총에 20년간(1975~1996) 재정을 지원함으로써 노동교육 활성화에 커다란 역할을 하였으며, 영국의 경우 민간교육단체인 노동자교육협회 전체 예산의 약 47%를 지원하고 있다. 또한 덴마크의 경우 1973년 단체협상을 통해 사용자들은 노동자들의 근로시간당 임금의 일부를 교육기금으로 제공하고 있다.

우리도 노동자의 교육훈련 재정은 이처럼 노동조합 스스로 조직예산을 적극 투자하는 노력과 함께 정부와 사용자단체와의 중앙교섭을 통해 교육기금을 조성하는 방안을 함께 모색하여야 할 것이다.

제 5 절 노동교육 내용의 다양화

우리나라 노동조합의 활성화 이후 노동조합에만 국한되어서 말한다면 노동교육은 양적으로 많이 확대되어 왔다. 그러나 그것이 거꾸로 노동교육의 내용을 협소화시키지는 않았는지 반성해 보아야 한다.

그 동안 민주노총과 산하조직에서 해 온 교육 내용은 크게 노동조합 일반론(노동조합, 조직활동, 간부론)과 정치·경제·철학 등 노동자의식 강화교육, 각종 실무교육, 투쟁조직화를 위한 교육 등으로 구성되어 있다. 그리고 민주노총 단위노조 실태조사 결과를 보면, 98년 간부교육의 내용 중 '노조현안문제'가 25.9%, '정세와 투쟁방향'이 16.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

한국노총의 교육 역시 정규과정은 초급과정으로서 신입노조간부를 대상으로 노동조합의 합리적 운영과 올바른 지도력 고양에 필요한 필수과목 및 현장에서 즉각

.....
활용할 수 있는 실무교육을 중심으로 편성하고 있다. 최근에 노동문화에 대한 중요성이 강조되면서 노동문화 교육에 역량을 배치하고 있으나 아직은 집회나 투쟁 시에 효율적으로 사용할 수 있는 방법의 수준을 벗어나지는 못하고 있다.

이처럼 단순화한 노동교육의 내용이 다양화되어야 한다. 그것은 다음의 세 가지 측면에서 그러하다. 우선은 노동교육이 단순히 노동자들을 투쟁에 참여하고 동원되는 대상으로서가 아니라 이 세계를 생산하고 건설하는 주체로서 또 사회발전을 이끌어 가는 주체로서의 자부심과 긍지를 가지는 데 기여해야 한다는 점에서 그러하다. 이러한 점에서 볼 때 현재의 노동교육이 단순히 노동자를 사회에서 소외되고 억압되는 존재로만 그리고 있다는 점은 재고해 볼 필요가 있을 것이다. 물론 그것이 노동자들로 하여금 부당한 현실에 분노하고 그것을 극복하기 위한 투쟁에 나설 수 있도록 만들 수는 있지만 궁극적으로 노동운동이 사회발전의 주도세력이 되기 위해서는 우리 노동자들이 사회를 건설하고 이룩하는 주체라는 강력한 자부심이 없이는 불가능한 것이다. 그런 면에서 노동자의 철학 등 노동교육 내부에서 배치되어 있는 내용을 획기적으로 늘리는 것이 필요하다.

그리고 노동교육의 내용이 단순히 투쟁의 방향과 내용을 정립하는 것뿐만 아니라 한 사람의 노동자가 사회인으로서 살아가기 위한 소양에 대한 교육을 강화해야 됨을 의미한다. 이 연구의 앞부분에서도 지적했듯이 평생교육의 시각에서 볼 때 노동문제는 노동자의 일의 세계나 조직생활에서 직면하는 문제들 혹은 자본과 국가가 생산활동 또는 노동정책에서 직면하는 문제들만이 아니라, 보다 넓게는 노동자가 사회 속의 한 시민으로서, 일생을 살아가는 한 인간으로서 부딪치는 문제들까지도 포함한다. 따라서 노동교육의 내용은 협의의 노동문제에 한정되기보다는 넓은 의미에서 시민과 인간으로서 당면하는 삶의 문제로 확대되어야 할 것이다. 그렇다면 노동교육에서도 일반인들과 마찬가지로 철학, 역사, 문학, 과학, 예술, 종교 등 인류의 보편적 문화유산을 다뤄나갈 뿐만 아니라 지역 공동체의 일원으로서 살아가는 존재로서 부닥치게 되는 여러 가지 문제들, 즉 환경, 대중문화 등에 대한 이해와 자기 관점을 가질 수 있도록 배려하여야 할 것이다.

마지막으로 노동교육의 내용이 이렇게 확장된다는 것은 노동운동의 전략적인 측면에서도 중요한 역할을 할 수 있을 것이다. 즉 노동운동이 노동자 계급의 직접적인 이익 추구를 위한 협소한 경제투쟁의 영역에서뿐만 아니라 사회적인 문제와 현

.....

안에 대해 적극적으로 개입하고 조합원들이 이에 대해 주체적으로 참여할 수 있는 인식과 실천의 기반을 마련하는 과정이 될 것이다. 그럴 때만이 노동운동이 진정으로 사회를 발전시키고 사회운동을 주도할 수 있는 내용적 기반을 형성할 수 있을 것이다.

제 6 절 노동교육 방법의 혁신

유교적인 전통이 깊은 우리나라의 경우 아직도 교육은 교육자가 일방적으로 가르치는 것이라는 관념이 지배적이다. 따라서 전통적인 교육과정은 교육을 시키는 사람과 교육을 받는 대상, 즉 교사와 학생을 수직적 관계로 구분한다. 강의 위주의 교육방법은 강사의 권위가 절대적인 위치를 차지하고 있으며 상대적으로 교육생의 역할은 매우 수동적이다.

그러나 다양한 교육방법의 개발은 강사와 교육생의 일방적이고 수직적인 관계를 탈피하고, 강사와 교육생이 상호 배우고 가르치는 수평적 관계로 전환되었을 때 비로소 구체화될 수 있다. 강사는 자신의 경험과 준비된 전문지식을 교육생에게 제공하면서 동시에 교육생인 노동자들의 경험과 삶을 배우게 된다. 교육생들은 강사를 통해 전문적인 지식과 기능을 습득함과 동시에 서로간의 경험을 나눔으로써 보다 풍부한 삶을 이해하게 된다. 더불어서 교육담당자는 이러한 강사와 교육생 간, 교육생들 상호간의 교류과정을 촉진하는 역할을 담당하게 된다. 이러한 교육에 대한 관점은 그 동안 수동적 위치에 머물러 있었던 교육생의 참여를 보장하는 교육방법을 요구하게 되며, 특히 교육담당자의 보다 적극적인 역할을 요구하게 되는 것이다.

현재 우리나라에서 진행되고 있는 교육방법의 중심은 아직도 강의식 방법이라고 할 수 있다. 물론 강의식 방법이 항상 문제가 있는 것은 아니다. 전통적인 강의식 교육방법은 짧은 시간에 많은 조합원을 대상으로 체계적인 지식과 정보를 전달할 수 있는 아주 큰 장점이 있다. 이러한 강의식 방법의 장점은 교육과정이 체계화되었을 때 훨씬 효과적으로 발휘될 수 있다.

한 번의 강의에서 전달할 수 있는 지식과 정보의 양은 많지 않다. 강의를 연속적으로 배치될 수 있는 단계별 교육과정이 있어서 각 과정별로 습득해야 할 노동운동의 지식과 정보를 체계화하고 이에 따라 강의식 교육방법이 적절하게 배치된다면 그 효과는 배가될 수 있다.

그리고 무엇보다 중요한 것은 강의식 교육방법은 그 자체만으로는 좋은 효과를 거둘 수 없다는 점을 분명히 인식해야 한다. 강의식 교육에 있어서 참가자들의 사전, 사후 토론을 반드시 조직하여 강의 내용을 참가자가 스스로 판단하고 또 서로 토론함으로써 비판적으로 내면화하는 과정이 반드시 필요하다는 것이다. 현재 우리나라의 노동교육의 경우 강의식 교육의 비중이 너무 높은 것도 문제이지만 강의식 교육에 토론을 결합하는 경우에는 그것이 형식적인 배치에 그쳐버려서 참가자들이 강의를 통해 얻은 지식을 내면화하지 못하고 수박 겉핥기 식으로 지나가 버린다는 것 역시 심각한 문제라고 할 수 있다.

노동교육은 노동자가 사회변혁과 역사 발전의 주체로 나서게 하는 과정이다. 이러한 관점을 분명히 한 전제 위에서 성인교육방법론의 기술적 측면을 잘 활용한다면, 새로운 교육방법을 개발하는데 많은 참고가 될 수 있다. 노동교육에 참여하는 교육생들은 청소년과 달리 생활을 통해 자기의 삶을 꾸려나가는 성인이다. 따라서 노동교육은 이러한 교육생들의 특성을 이해한 바탕 위에서 출발해야 한다. 성인은 청소년과 달리 사회생활 속에서 체득한 나름대로의 가치관이 형성되어 있다. 그렇기 때문에 이들에게는 일방적인 주입식 교육보다는 자신의 경험을 충분히 이끌어 내도록 하는 참여식 교육방법이 훨씬 유효하다.

교육학자들의 연구결과를 보면 성인의 집중력은 대략 15분에서 20분 정도라고 하며, 읽기만 할 경우 10%, 듣기만 할 경우 20%, 보기만 할 경우 30%, 듣고 볼 경우 50%, 듣고, 보고, 스스로 발표할 경우 70%, 스스로 행동할 경우 90%를 기억할 수 있다고 한다. 이러한 연구 결과를 염두에 둔다면, 집중력을 높이기 위해 시청각 매체를 적극적으로 활용하는 교육방법, 평소 생각하면서 느끼는 여러 가지 문제들을 스스로 토론하고, 결정하게 하는 참여형 교육방법의 개발은 그리 어려운 문제는 아니다.

다음으로 성인교육론의 견해에 따르면 성인의 학습과정을 촉진시켜 주는 요소로

.....

는 첫째, 성인은 많은 경험을 갖고 있으며, 이런 경험은 새로운 지식을 습득할 수 있는 지적인 원천이라는 것, 둘째, 성인은 생활과 사회현실에 대한 개선의 요구를 갖고 있기 때문에 교육에 대한 기대가 있다는 것이다. 반면 성인들은 이미 굳어져 있는 습관과 입장을 바꿀 것을 요구하는 상황을 회피하려는 경향이 있으며 따라서 교육생들에 대한 강압, 부정적인 비판, 또는 경쟁을 강제하는 것은 학습과정에 부정적인 영향을 미치게 된다. 또한 학습은 여러 감각을 통해 정보를 흡수하는 과정인데, 가장 높은 흡수력은 듣기, 보기, 말하기 등의 감각 외에 학습한 것이 실천행위로 이루어질 때이다. 이러한 성인교육방법의 견해는 마음으로 통하는 통로를 다양하게 열어두기 위해 다양한 교육방법을 사용해야 함을 제기하고 있다.

이처럼 성인교육방법론은 성인학습자의 특성을 충분히 고려하고 있으며, 특히 교육생 개인의 교육효과를 높일 수 있는 기술적인 교육방법이 매우 발전되어 있다. 그러나 성인교육론에서는 학습을 받은 사람들이 사회변혁을 위한 활동에 주체적으로 나서도록 하는데 대해서는 언급하고 있지 않으며, 사회적 관계가 개인의 삶을 어떻게 규정하고 있는지를 밝히지 못하는 한계가 있다. 이러한 한계를 분명히 하면서, 성인교육론의 장점을 노동교육에 접목시켜야 할 것이다.

최근에 이러한 시도의 일환으로 노동교육 내부에서 다양한 참여형 교육방법이 시도되고 있는 것은 고무적이라고 할 수 있다. 강의식 일변도의 교육에서부터 참가자들의 자발적 토론과 발표의 비중을 높이고자 하는 시도라든지, 다양한 실습 위주의 교육을 배치하려고 하는 움직임이 그것이다. 참여형 교육방법은 크게 다음과 같은 세 가지 범주로 대별할 수 있다.

우선 토론식 교육방법이 그것이다. 우리는 그동안 투쟁과 조직에 조합원의 참여를 보장하는 통로로서 현장토론을 활발히 벌여왔으며, 이러한 현장토론은 노동운동을 발전시켜 온 밑거름이라고 할 수 있다. 토론식 교육방법은 단위노조에서 실시해 온 현장토론의 장점을 교육방법으로 활용하고자 하는 것이다. 그러나 그간의 현장토론은 교육방법이라기 보다는 조직활동의 일환으로 추진되어 왔으며 여러 가지 문제점을 드러내고 있었다. 집행부의 기본 방침 없이 무조건 조합원의 의견을 수렴하고자 하여 사실상 방침상의 혼란을 야기하기도 하였고, 토론지침의 준비 등이 미진하여 자기 주장이 강한 한두 사람에 의해 토론결과가 규정되기도 한다. 또한 리더의 훈련 부족으로 교육생의 의견을 제대로 수렴하지 못해 서로의 경험 공유나

창조적 의견의 발굴이라는 토론의 장점을 발휘하지 못하고 있다. 이런 점에서 그간의 현장토론의 문제점을 극복하고 교육방법의 하나로써 토론식 교육의 다양한 유형과 진행방법을 개발하는 것이 매우 중요하다고 판단한 것이다.

다음으로는 체험식 교육방법이 있다. 교육의 효과는 직접 말하고, 행동하고, 실천하는 과정에서 더욱 높아질 수 있다. 교육과정을 이러한 실천과정과 접목시키는 체험식 교육방법은 매우 유용한 참여형 교육방법이다.

교육생들이 직접 참여하는 체험식 교육방법은 교육과정을 매우 활기차게 만든다. 역할연기로 구분되는 모의교섭, 상담훈련, 회의훈련과 게임훈련, 현장방문 등의 체험학습은 일정한 상황을 설정하여 스스로 제시된 인물이 되어 그 상황을 연출하여 연기하거나 체험하도록 하여 교육적 효과를 높이는 방법이다. 이런 다양한 참여형 교육방법은 자신의 태도와 생각, 논리의 문제점을 스스로 발견할 수 있게 한다.

또한 실천적으로 곧바로 활용할 수 있는 실습교육도 체험식 교육방법으로 구분할 수 있다. 선전홍보담당자에게 글쓰기 교육, 교육담당자에게 강의훈련, 조직담당자에게 조합원에 대한 상담훈련, 현장점검활동훈련 등의 실천적으로 활용할 수 있는 실습훈련은 매우 효과적인 참여형 교육방법인 것이다.

마지막으로 제시할 수 있는 것이 인간관계와 삶에 접근하는 교육방법이다. 인간관계와 삶에 접근하는 교육은 집단 상호간의 작용을 강조하고 자기성찰의 계기를 제공하는 교육방법이다. 그간의 교육은 교육생의 생활이나 일상활동에 별다른 영향을 주지 못하였다. 교육을 통해 의식적인 측면이나 당면한 실천활동에 대해서는 행동변화를 가져올 수 있지만 그것이 자신의 삶과는 동떨어진 경우가 많았다. 그러나 이론과 실천의 주장을 스스로가 비판적으로 재검토하는 과정은 새로운 사고의 발전을 가져올 수 있다. 또한 현재의 자신을 되돌아보고, 미래의 나를 전망해 보는 것은 노조활동과 삶을 접목시킬 수 있는 계기가 될 수 있다. 이러한 과정은 상대방을 있는 그대로 이해할 수 있도록 하며, 인간관계를 발전시키는 데도 매우 중요한 계기로 작용할 수 있는 것이다.

더 나아가 우리는 노동교육을 통해 '나는 무엇을 위해 활동하는가, 노동운동은 무엇을 지향하는가, 참다운 인간세상을 실현하는 것을 나는 확신하고 있는가' 등에 대한 질문에 스스로 답할 수 있도록 해야 할 것이다.

이러한 인간관계와 삶에 접근하는 교육방법은 다양한 게임과 실습을 통해 자신의 느낌을 표현하고 공유할 수 있는 참여형 교육방법이다. 그리고 이 같은 참여형

.....

교육방법은 몇몇 시도에서 참여자들의 관심과 호응을 끌어냄으로써 그 성과를 경험하였다. 그럼에도 불구하고 기존의 방식을 벗어나 새로운 교육방법을 도입하기란 현실적으로 만만치가 않다. 왜냐하면 참여형 교육방법을 이끌어갈 역량이 교육활동가들에게 부족하고 이들을 지원해줄 수 있는 전문가도 부족하기 때문이다.

따라서 초기에는 경험이 있는 전문교육연구기관과 결합하여 역량을 쌓는 한편 참여형 교육방법에 능통한 활동가를 양성하는데 주력하는 것이 현 단계의 임무가 될 것이다.

< 참고 문헌 >

- 고려대학교(2000), 노동대학원 편람.
- 고려대학교 노동문제연구소(편) 김윤환 신동수(감수)(1982), <노동교육의 새로운 과제-경영 교육의 필요성>, 노동조합의 경영분석, 서울:무역경영사, 281-294.
- 교육부(1998), 평생교육 백서.
- 김금수(1988), 노동교육의 발전과 노동교육의 임무, 한국노동교육협회, 노동조합의 길 1, 서울:도서출판 한결, 5-14.
- 김민호(1993), 노동자 교육에 대한 정치경제학적 접근 - 인천 노동자대학 설립운동 사례를 중심으로 -, 사회교육학연구, 제3권 제2호, 87-110.
- 김민호(1994), 한국 현실에 적합한 노동교육 모형 탐색 - 노동교육의 용어와 쟁점에 관한 비판을 중심으로 -, 제주교육대학교 논문집. 23, 7-26.
- 김석규(2000), 「캐나다 노동교육」, 『노동사회』 7월호
- 김석규(2000), 「캐나다 노조교육 현황」, 『노동사회』 12월호
- 김성진(1978), 산업사회와 근로자교육, 한국사회교육협회 계명대학교지역사회연구소, 산업사회와 청소년·성인교육 (제3회 전국사회교육지도자 세미나 보고서), 27-39.
- 김승곤(1993), 한국의 노동교육현황과 개선방안에 관한 연구, 석사학위논문, 숭실대학교.
- 김승한(1988), 산업사회와 노동교육-사회교육의 관점에서, 사회교육연구, 제13집, 101-113.
- 김윤환(1990), 한국노동교육의 이념과 기본방향, 한국노동교육원, 한국노동교육의 진단과 발전과제 (창립1주년기념 세미나 종합보고서), 3-26.
- 독일노동조합총연맹, 『유럽연합 각국의 노동조합과 노사관계』.
- 미샤엘 쿼터(1998), 「독일건설노조의 교육훈련」, 『노동사회』, 4월호.
- 민주노총(1999), 사업보고 자료모음.
- 민주노총(2000), 민주노총 교육담당자 토론회 자료집.
- 박세현(1990), 노동운동의 현황과 노동자대중교육의 과제, 김성재(편), 평화교육과 민중교육, 서울:풀빛, 216-244.
- 박종진(1990), 노동교육의 실태분석과 제도정착 방안, 석사학위논문, 동국대학교.

-
- 박창규(1988), 노동교육의 교과과정과 평가, 사회교육연구, 13, 114-123.
- 박혜경(1999), 「스웨덴 산별노조의 교육활동」, 『노동사회』, 7·8월호.
- 서강대(2000), 산업노동관계 일반과정 안내자료.
- 서인영(1988), 노동자 교육을 어떻게 할 것인가?, 서울:이성과 현실사.
- 성공회대(2000), 시민단체학과 대학원 입학 안내 리플렛.
- 성공회대 사회교육원(2000), 노동대학.
- 손유미(1997), 「독일과 스웨덴의 노조교육 비교」, 『노동사회』, 9·10월호.
- 스웨덴노총(1998), 「스웨덴 노동조합운동의 교육훈련활동」, 『노동사회』 6월호.
- 신순철(1985), 한국 노동교육 발전방향에 관한 연구 - 노동교육 기관을 중심으로, 석사학위논문, 연세대학교.
- 알라나 데이브(1998), 「세계화에 대한 대응: 국제스터디씨클」, 『노동사회』 12월호.
- 유은종(1990), 우리나라 근로자들의 노동교육에 관한 연구 - 상업계 고등학교를 중심으로, 석사학위논문, 서울대학교.
- 윤효원(1998), 「남아프리카 노동교육원: 디첼라」, 『노동사회』 7월호.
- 윤효원(1998), 「독일공공노조의 교육훈련」, 『노동사회』, 7·8월호.
- 이광석(2000), 「남아프리카 노동교육」, 『노동사회』, 12월호.
- 이동한(1984), 노동교육의 측면에서 바라 본 야학소사, 지양사 편집부, 노동 - 일터의 소리 1, 서울:지양사, 218-239.
- 이호창(1998), 노동조합교육의 현황과 과제, 한국노총 중앙연구원.
- 이현경(1996), 「호주의 노동교육과 TUTA」, 월간 『노동사회』 96년 10월호.
- 인수범(2000), 「스웨덴과 덴마크 노동교육」, 『노동사회』 12월호.
- 임종철(1989), 노사관계와 노동교육의 과제, 숭실대학교부설 한국노사관계연구소, 노사관계와 노동교육(개교92주년 및 숭실대학교부설 한국노사관계연구소 창설 기념 학술심포지움1), 3-19.
- 전국민중교육단체협의회 추진위원회(1993), 노동자정치교육의 기초를 위한 교육정보.
- 정민승(1993), 영국 노동교육형성에 관한 연구, 석사학위논문, 서울대학교.
- 정우현(1988), 노동교육의 사회교육적 의의, 사회교육연구, 13, 133-146.
- 정우현(1990), 노동교육의 바람직한 접근방법-내용과 방법을 중심으로-, 한국노동교육원, 한국노동교육의 진단과 발전과제 (창립1주년기념 세미나 종합보고서), 41-66.
- 한국노동사회연구소(1995), 『남아프리카 노동운동 역사와 현황』.

한국노동사회연구소(1998), 21세기 노동교육.
한국노동사회연구소(1999), 『전략적 개입』.
한국노동사회연구소 편역(1999), 『노동운동의 미래를 위한 섯템버 보고서』.
한국노동사회연구소(2001), 제6차 정기총회 자료집.
한국노동사회연구소(2001), 한국노사관계 모델과 노동교육의 발전 방향.
한국노동사회연구소 교육실(2000), 「덴마크 노동운동과 노동교육」, 『노동사회』 7월호
한국노동연구원(2000), 제12기 노사관계고위지도자과정.
한국노총(1999), 1999년 사업보고.

ABF(1999), *Studiecirklar, kurser, seminarier, föreläsningar och debatter*

_____(2000), *ABF Årsredovisning 1999*

Altenbaugh,R.J.(1980), Forming the structure of a new society within the shell of the old : a study of three labor colleges and their contributions to the American labor movement, Unpublished doctoral dissertation. University of Pittsburgh.

Carlson,K.D.(1971), Labor education in America, *Review of Educational Research*, 41(2), 115-130.

Ditsela(1997), 1997 Education and Training Programme, (<http://www.ditsela.org.za>)

Ditsela(1998), 1998 Education and Training Programme, (<http://www.ditsela.org.za>)

Ditsela(1999), 1999 Education and Training Programme, (<http://www.ditsela.org.za>)

Ditsela(2000), 2000 Education and Training Programme, (<http://www.ditsela.org.za>)

Dwyer.R.(1977), Worker's education. labor education, labor studies : an historical delineation, *Review of Educational Research*, 47(1), 179-207.

FIU(2000), *FIU Kurser*

Folkbildningsrådet(2000a), *Liberal Adult Education in Sweden*

Hellyer,M.R. & Schulman,B.(1989), Worker's education, Merriam,S.B. & Cunningham. P.M. Handbook of adult and continuing education, San Francisco:Jossey-Bass Inc. Publishers, 569-582.

Hoare,Q. & Smith,G.N.(ed. and trans.)(1971), Selections from the Prison Notebooks, New York:International Publishers.

-
- LO(1996), *Tradition och förnyelse*.
- ___(1997), *LOs kurskatalog 1998*.
- LO(1988), *Trade Union Internal Training*.
- LO(2000), *LO: The Danish Confederation of Trade Unions*.
- Pandey,G.(1986), Meaning of workers education. International Council for Adult Education. Which side are you on? Workers education in a changing world, Report of the international seminar on workers' education in Asia(Colombo, Sri Lanka, October 23-27. 1986), ERIC. ED 301 685 CE 051 453, 25-34.
- Peers,R.(1972), *Adult education - a comparative study*, London:RKP.
- Rhrig,P.(1986), Einige pedagogische Probleme der Arbeiterbildung Historisch und Systematisch Betrachtet. 노동교육의 교육학적 문제점들에 관한 고찰 - 역사적·체계적 측면에서-. 재단법인 크리스찬아카데미. 노동운동과 노동교육 (「대화」의 모임) 발제자료).
- Schneider,F.H.(1941), *Patterns of workers' education : the story of the Bryn Mawr Summer School*, Washington:American Council on Public Affairs.
- Youngman,F.(1986), *Adult Education and Socialist Pedagogy*, London : CroomHelm.
- Whitehouse,J.R.W.(1989), *Workers' Education*, Titmus,C.J.(ed).Lifelong education for adults-an international handbook.Oxford:Pergamon Press.
- 倉内史郎(1971), 労働(職業)と 社會教育, 大井正久(編), 社會教育(教育學叢書 第16卷), 東京:第一法規出版株式會社, 129-165.
- 長尾十三二 外(1979), 近代教育思想史, 송일지(옮김)(1985), 신교육운동사, 서울:한마당.

■ 인터넷 홈페이지

민주노총 노동대학(<http://www.nodong.org/edu/nodae.htm>)

송실대 노사관계대학원(<http://www.soongsil.ac.kr/www/daehak/index.html>)

영남노동운동연구소 부설 노동사회교육원(<http://www.lsec.org/index.shtml>)

영등포산업선교회(<http://ydpuim.peacenet.or.kr/labor.htm>)

전태일을 따르는 사이버 노동대학(<http://www.junnodae.org>)

한겨레노동교육연구소(<http://www.hanlabor.or.kr/>)

한국노동교육원(<http://www.klei.or.kr/edu-year/edu.asp>)

한국노동연구원(<http://www.kli.re.kr/>)

한국노동이론정책연구소(<http://kilsp.jinbo.net/>)

한국여성개발원 (<http://kwominet.or.kr/>)

남아프리카공화국노동교육원 (<http://www.ditsela.org.za/>)