

호주의 노동교육과 TUTA

이 현 경

(한국노동사회연구소 교육위원)

지난 <노동사회연구> 7호(1996.5)를 보신 분들은 이제 우리의 노동교육에 대한 관심이, 개별적인 방법론의 차원에서 벗어나, 노동교육의 전국적인 체계화 이를 뒷받침하는 법적, 제도적인 장치에 관한 것으로 넓혀지고 있음을 느꼈을 것이다. 우리 노동교육의 갭갭함을 해결하기 위해 한 단계 진전된, 구조화된 대안이 필요하다는 것은 이미 많은 교육활동가들 속에서 충분히 공감되어 왔던 터였다. 그러나 그에 대한 실질적인 연구와 준비가 되지 않으면서, 문제의식만 머리 속에서 맴돌고 있었다.

이번 호에 호주의 노동교육과 이를 뒷받침하는 TUTA에 관해 다루는 것은 연구소 교육실에서 미약하나마 그런 문제의식을 꾸준히 익혀하고 공유해야 한다고 생각하기 때문이다. 이 글을 읽다보면 호주의 상황은 근본적으로 우리의 다름, 법적으로 노조교육 체계를 지원할 뿐 아니라 공공기관으로 노조교육을 실시하도록 하는 것은 우리의 거리가 먼 얘기라고 고개를 가로 저을 분이 있을지도 모른다. 하지만 87년 대투쟁도, 민주노총도 상황과 조건이 무르익어 자연스럽게 다가온 것이 아니라, 우리 자신의 투쟁과 활동 속에서 만들어 온 것임을 다시 생각해 볼 때, 전

국적이고 체계적인 노조교육의 특을 만드는 것은 결국 우리의 주체적인 노력으로 성취할 수 있는 일이다.

따라서 호주의 교육체계가 우리의 대안으로서 이해될 필요는 없으며, 그들은 어떤 상황 속에서 어떻게 그런 특을 만들어 왔는지 살펴보면서 우리 교육체계에 대한 상을 더욱 풍요롭게 만들어 보는 것이 중요하다. 우리 조건과의 대비 자료로서, 주체적인 관점에서 소환되었으면 하는 것이 교육식의 조그만 바람이다.

1. TUTA의 설립과정과 TUTA법

1) TUTA의 설립과정

호주 노동조합운동¹⁾은 19세기 이래로 전개되어 왔지만 다른 선진국과는 달리 '학습운동' 면에서 오랜 전통을 갖고 있지는 못했다. 노조교육은 더디게 발전하여 몇 개의 개별 노조만 자체 교육훈련 프로그램을 가지고 있었으며, 이런 프로그램에 대한 중앙 차원의 조정은 전혀 없었다. 일부에서는 그 이유를 노조의 지도력이 빈곤했고 산업사회의 불안정한 변동에 노조들이 효과적으로 대응하지 못했기 때문이라고 보고 있다.

초기 노조교육은 주로 개별 노조 위주로 진행되었는데, 그 수준은 제각각 이었다. 유일하게 집중적으로 조직되었던 교육활동은, 1970년대 초 ACTU(Australian Confederation of Trade Unions, 이하 호주노총)이 조직하고 캔버라에 있는 호주국립대학(ANU)의 결합하여 실행된 여름학교의 시

-
- 1) 인구 1,348만 명에 3차 산업이 전 산업의 70% 이상의 비중을 차지하고 있는 호주의 대표적인 노조조직은 ACTU(호주노총)이다. 1980년대 초반까지 호주노조는 직업별 원리에 기초한 300여개의 노조로 구성되어 있었는데, 1987년 이후 산별 재구조화가 시도되면서 ACTU산하의 모든 노조를 21개의 산업집단으로 나누어 배치하는 과정이 있었다. 호주 노조운동에 관한 포괄적인 상황은 「동향과 전망」(25호, 1995. 봄호) 황덕순의 논문 「호주 노동조합과 노사관계의 최근 동향」을 참조하시오.

리츠교육이었다. 이 교육은 약간의 정부기금을 받았지만, 당시까지만 해도 노조교육비는 대부분 개별 노조에서 내야 했다.

1970년에 호주노총은 최초로 교육담당 간부를 임명하고 정부에게 노조교육에 별도로 쓸 기금을 조성하라고 요구하기 시작하였다. 결국, 1974년 노동당 집권²⁾ 시기에 노동교육에 관한 기금지원 확대방안과 관련된 호주노총의 제안서를 연방정부의 노동당국에서 검토하게 되었고, 그 결과로 1975년에 TUTA법(Trade Union Training Authority Act, 노동조합교육 훈련법, 1975)이 의회를 통과하였다. 이런 과정을 거쳐 TUTA가 설립되었고, 뒤늦게나마 호주 노조교육은 포괄적으로 실행되게 되었다.

법 제정 당시 호주 노동당 정부는 다음의 세 가지 이유를 들어 호주노총의 견해를 지지했다.

첫째, 그 때까지 노동교육의 양과 질은 천차만별이었고, 개별 노조들은 점점 복잡해지는 산업 환경 속에서 자체의 재정으로 교육 프로그램을 조직해왔지만, 그저 전통적인 반대 입장을 고수하는 것으로는 더 이상 문제를 해결해 나갈 수 없다는 것이 분명했다. 그런 질 낮은 교육으로는 날로 복잡해지는 산업 환경에 제대로 대응하기 힘들며, 노조에서 교육재정을 전액 부담하는 것도 불공정하다는 것이 노동당과 호주노총의 생각이었다. 노동당과 노총은 노조교육을 통해 모든 당사자가 이익을 보는 안정적인 노사관계를 확립할 수 있으므로 정부가 노조교육 기금 조성에 책임을 져야 한다고 생각했다.

둘째, 대다수 선진자본주의국가의 정부들이 이전부터 정부재정에서 노조교육 기금을 제공해 왔다는 점도 작용하였다.

셋째, 사회교육 부문에서 계급간 불평등성이 심화되어 왔다는 인식도 크게 작용하였다. 즉, 일반 노동자들은 정부가 장학금을 제공하는 중등학교나 전문대의 고등교육기관에 들어가기에 극히 어려운 데 반해, 실제

2) 호주에는 노동당, 자유당, 국민당, 녹색당, 민주당 등이 있으며 노동당이 대표적 인 진보정당이고 자유당이 대표적인 보수정당이다. 1996년 현재는 자유당이 집권하고 있다. 호주의 국민들은 성년이 되면 의무적으로 정당에 가입해야 한다.

로 장학금의 대부분은 다양한 경영교육 분야에 지급되고, 이런 분야에서 장학금을 얻은 학생들은 일반 노동자들보다는 경영직 등의 관리직종에 고용될 가능성이 훨씬 높다. 그러므로 노동자측에 교육기금을 제공하는 것은 노시간 균형을 위해서 중요하다는 것이었다.

한편, 호주는 각각의 의회 및 법률 체계를 가진 6개 주가 모인 연방국가이다. 따라서 호주에는 연방법을 포함하여 일곱 가지의 서로 다른 노사관계법 체계가 존재한다. 때문에 전체 노동자를 대표하는 호주노총은 연방법 체계 내에서 노조들을 대표하고 있고, 6개의 주(州)노사위원회(trades and labour councils)는 주의 법제 내에서 노조를 대표하고 있다. 각 노조는 연방법 체계에 따라 연방 단위 지부를 별도로 두며, 주에는 주 지부를 둔다. 이렇게 법제가 다양한 탓에 호주의 노사관계와 법은 실로 극히 복잡하다.

TUTA는 초기에 이런 차이에 부응하기 위해 각 주에 하나씩의 교육센터와, 전국 차원에서 기숙 단과대학(클라이드 카메런 컬리지) 등 모두 7개 기관으로 구성되었으며, 기금의 분배와 집행은 연방 차원의 전국사무소에서 관장하였다.

2) TUTA법

1975년 연방 노사관계부³⁾의 승인 하에 설립된 TUTA법은 총 8장 59조로 구성되어 있으며, 각 장의 구성은 아래와 같다.

제1장, 명칭 등에 관한 예비조항

제2장, TUTA의 설립, 기능 및 권한

제3장, 연방위원회, 주위원회에 관한 조항

3) 영문으로는 Federal Department of Industrial Relations이다. 우리나라의 노동부에 해당하는 정부기관으로 보이나, 노동부라고 하기에는 업무성격이 한국의 그것과는 약간의 차이가 있는 것으로 보인다. 다른 호주 관계 서적에도 정부부처에 대한 일관된 용어가 없으므로, 원문의 뜻을 그대로 실었다.

제4장, 각 위원회의 구성과 회의

제5장, 클라이드 카메런 컬리지 대학과 각 주의 교육센터에 관한 조항

제6장, 실무자 관련 조항

제7장, TUTA의 재정

제8장, 기타 조항

법의 주요한 내용들을 간추려 보면, TUTA의 총책임자는 연방 노사관계부장관에게 직접 보고해야할 의무를 지니며, 호주노총(ACTU)의 대표, 연방 정부, 사용자 단체, TUTA의 총책임자 등으로 이루어진 연방위원회는 TUTA법에 따라 정책을 입안할 책임을 진다. 또 주 노사위원회(trades and labour councils)⁴⁾에서 임명한 대표들로 구성된 TUTA 주 위원회에 보고 책임을 지는 책임자 한 명씩을 두었다. 이를 통해 TUTA는 다음의 기능들을 수행하게 된다.⁵⁾

- * 호주의 노조 교육훈련 프로그램을 계획, 개발, 실행한다.
- * 노조 교육훈련 방안을 고안한다.
- * 노조교육의 보급과 실행방안을 향상시킨다.
- * 교육훈련의 적절성 여부를 경험에 비추어 재검토, 재평가하면서, 교육훈련이 지속적으로 실시되도록 관리, 감독한다.
- * 앞서 제시한 기능들을 완수하는데 관련된 바람직한 일들을 수행한다.

이 법에서는 TUTA가 수행해야 할 노조의 교육훈련을 다음과 같이 정의하고 있다.

첫째, 교육적, 기술적, 실천적 교육훈련이 되게 함으로써, ① 호주 사회에서 노조의 기능과 목표에 대해 이해할 수 있는 능력을 신장, 발전시

4) 호주 각 주에는 노사위원회가 있다. 처음에는 1904년 조정중재법에 의해 설립된 연방 및 주의 조정중재법원이 있었는데, 법 개정을 통해 노사관계법원과 노사관계위원회로 분리되었다.

5) TUTA법 제2장 제5조

킬 수 있고, ② 노조 간부나 실무자들이 자신의 활동 분야에 대한 지식과 기술을 신장, 발전시킬 수 있어야 한다.

둘째로는 연방위원회가 승인한 다른 영역들에 있어서도 조합원을 위한 교육적, 기술적, 실천적 훈련을 실시한다.

따라서 TUTA의 핵심적인 임무는 노조 교육훈련을 위해 계획을 수립하고, 실행하며 평가하는 것이다.

2. TUTA의 주요 활동

1) 제 1기 (1975-1989)⁶⁾

1975년 설립후 1989년까지 TUTA는 전국적으로 연평균 120명의 실무자를 고용해 왔으며, 그 중의 절반은 교육을, 나머지 절반은 집행을 담당하는 실무자였다. TUTA의 교육은 전국 차원의 클라이드 카메런 컬리지(Clyde Cameron College, 이하 C.C.C 라고도 씀)의 교육과 각 주에 있는 6개의 센터 교육으로 나누어 볼 수 있다. 그런데 초기에는 각 주 센터들 간에 거의 교류가 없었으며, 교육담당 실무자 간에도 만나서 교육방법론, 교육과정 등에 대해 토론할 기회가 거의 없었다. 그 결과, 프로그램의 틀이나 내용의 기준이 각 센터마다 달랐으며, 당시 소장이 누구이며 교육담당 간부가 누구인가에 따라 프로그램의 기준과 내용이 바뀌는 문제점이 있었다.

주 단위 센터 교육은 주로 직장위원의 기술과 지식을 향상시키기 위한 교육과정 시리즈들이었다. 이는 <일반 과정>으로 알려져 있는데 이 수준의 교육과정들은 모든 노조에 개방되었으며, 노조에서 직장위원들을 선별해서 이 교육과정에 보내면 TUTA교육 담당 실무자들은 노조와 긴

6) 1기와 2기를 나누는 것은 필자가 편의에 의해 임의적으로 구분한 것이다. 그러나 호주 노조운동에서 산별로의 조직적 재편은 전반적인 운동의 흐름을 크게 변화시켜 TUTA 교육사업 체계도 이에 따라 상당히 바뀌게 되므로 이렇게 나누어서 보는 것이 일정한 의의가 있다.

밀한 관계를 유지하면서 교육과정의 내용이 무엇인지 설명하고 각 직장 위원들의 경험과 숙련 수준에 맞는 교육 과정에 참여하도록 지원하였다. 이 과정들은 1일에서 5일 단위로 진행되었고 참가비가 전혀 없었다.

<일반 과정>에 포함된 주요 내용은 다음과 같다.

- 기초과정으로서 직장위원의 기본 역할 안내, 정보 제공 및 직장위원의 역할 수행을 위한 업무 기술의 개발
- 다음 단계 코스로서 노사관계, 정치·경제적 쟁점에 대한 인식의 확대, 협상 및 회의 진행 기법 강화
- 특별과정으로서 산업안전 및 건강, 차별 철폐 및 고용 평등, 노동자 보상 급여 체계 등의 주제
- 특별 대상 그룹을 위한 교육과정은 여성, 비영어권 출신자, 장애자, 본토원주민, 섬지역 원주민⁷⁾들을 위한 교육 등이 있었다.

클라이드 카메런 컬리지에서는 전임 간부들의 지식 및 능력 개발에 책임을 졌으며, 일련의 숙박교육을 전체 노조를 대상으로 하여 실시했다. 이 대학에서 실시하는 모든 교육과정은 해당 영역에 필요한 정보를 제공하면서 기법을 숙련시키는 것이었으며, 주로 1~3주 단위의 비교적 긴 합숙교육으로 실시되었다. 교육비는 물론 무료이며 이 대학에 오는 교통비만 참가자가 부담하였다.

현재 실시되는 교육은 다음 장에서 자세히 살펴 볼 것이므로 1기에 실시된 교육 주제만 간단히 보면, <노사관계법원에서 대응하기 위한 변론 기법>, <교육담당자 및 노조간부의 교육기법 훈련>, <교육담당 간부의 프로그램 기획 및 운영>, <협상기술>, <노조운영-재정집행 포함>, <언론에 글쓰기>, <조직과 신규조직 기법>, <전국 여성 세미나> 등이다.

7) 호주에는 백인들이 영국에서 이주해 오기 전에 살고 있던 원주민들이 있는데, 이들 중 본토 원주민을 애버리진(Aborigines), 주변의 섬에 살고 있는 원주민들을 torres Strait Islanders라고 한다. 노조와 노동당에서는 이들에 대한 권리보호정책을 지지해 왔다.

그밖에 이 대학에서는 개별 노조의 세미나나 교육 과정도 실시하였다. 이런 프로그램들이 적절한 교육방법론을 포함하고 있다고 인정되면 TUTA에서 교통비 이외의 비용을 지원하였다. 뿐만 아니라, 이 대학은 시설이 뛰어나 노조 총회 및 각종 위원회들의 회의 장소로도 대여가 되었는데, 이때는 전체 비용을 노조 자체에서 내도록 하였다.

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) 2기 (1989-1996.5)

1983년에 이르러 노조운동진영은, 호주 제조업이 경쟁력을 상실해 가고 경제가 하향곡면으로 접어드는 것에 대응하여, 방문단을 조직, 몇몇 선진국에 파견하였다. 방문단은 방문 결과를 정리하여 『호주의 재건』이란 보고서를 냈는데, 이 보고서에는 무역 및 산업정책, 경제의 운영, 노동시장, 임금, 물가 및 수입, 노동자 조직, 훈련과 교육 및 노조운동의 미래(이른바 '전략적 노조주의'라 일컫어지는) 등 전반에 관한 건의사항이 들어 있었다. 또 호주 경제가 번창하기 위해서는 성숙한 노조운동이 국가 차원에서부터 개별 기업 차원에 이르기까지 정책을 제시하는 역할을 해야 하며, 이를 효과적으로 수행하기 위해서는 노조 규모의 거대화 와 수의 감축, 그리고 노조 지역지부 및 현장조직의 강화가 필요하다고 제기하였다. 이는 호주 노동조합운동에서 기존 산업별 조직의 구조재편이 시작됨을 의미하는 것이었다.

이전에 호주 노동조합은 전국적으로 약 300여 개의 직업별노조로 조직되어 있었는데, 이런 구조를 20여개의 거대 산별노조로 통합하려는 노력이 본격적으로 시작되면서, 1990년에 이르러 호주노총(ACTU) 산하 모든 노조들은 21개의 산업군에 목적의식적으로 배치되었다. 노동당 정부는 노사관계법 개정을 통해 이 과정을 지원하였으며, 그런 가운데 1994

년 현재 아직 내부적으로 완결적인 통합이 이루어지고 있지는 못하지만 형식적인 통합은 거의 완결되고 있다.

이런 산별재편 전략을 수행하는 데서 노조의 교육이 핵심적인 역할을 한다는 것은 노조운동 속에서 다시 한번 확인되었지만, 지금까지 TUTA의 노조교육훈련으로는 이런 중대한 과제를 수행할 수 없다는 것도 분명했다. 즉, TUTA는 교육기법의 정리와 노조조직을 위한 몇 가지 중요한 자료들을 발간해 왔고, 산업 발전에 필요한 훈련 프로그램을 시도하기도 했지만, 기존 입장이 완고하고 프로 근성이 부족하여 산업 부문에서 생겨나고 있는 변화속도를 따라잡지 못하고 있다는 인식이 노조간부들 사이에서는 자리잡고 있었던 것이다.

이에 따라 1989년에 TUTA의 재건이 시작되었는데, 교육훈련의 초점을 전체 노조를 대상으로 한 <일반과정>에서 산업별로 옮기는 것이 그 핵심이었다. 교육훈련 담당 간부들에게는 동일 산업 내의 노조들을 위한 교육훈련 프로그램을 개발하고 실행하는 임무가 주어졌고, 이는 특정한 산업의 요구에 기반해 그 내용을 노조 자체 내의 훈련 프로그램으로 수행하도록 노조들을 지원하는 것이었다. 1991년에는 TUTA법도 대폭 수정되어 주 위원회를 없애고 새 연방(전국)위원회를 설립함으로써, 개별적으로 활동을 벌이던 각각의 주 센터들을 연방(전국)위원회와 전국사무소의 직접 통제 아래 두었다. 이렇게 해서 TUTA의 교육 프로그램은 노조운동의 전반적인 정책을 더 잘 반영하고, 산업별 교육훈련 프로그램을 더욱 효과적으로 수행할 수 있게 되었다.

그런데 1991년 이후 정치지형이 변화하면서, 5~6개 주의 정권을 장악한 보수당 정부들은 노사관계 법제를 급격하게 변화시켜 버림으로써, 노조 조합원 수가 줄게 되고, 재정이 삭감되었으며, 노조교육 훈련에 접근할 수 있는 기회가 줄어들었다. 이로 인해 주 단위 TUTA센터에서 진행하는 <일반 과정> 및 산업별 프로그램의 참가자 수가 상당히 줄어들었고, 교육재정은 거의 바닥이 나게 되었다. 한편으로는 중앙집중화된 재정(AWARD)제도에서 벗어나 교섭구조가 이중화 되면서 직장위원과 전임

간부의 역할에도 변화가 생겼다. 즉, 전에는 노사관계 법원을 통해 다양한 재정을 만들고 갱신하는 것이 임금의 중앙 결정과 함께 상근간부들의 주요한 임무였지만, 기업내 협정을 체결하는 새로운 제도하에서는 직장 위원들이 더 큰 책임을 지게 되었다. 하지만 이런 과제를 다뤄낼 만큼 훈련된 직장위원들은 부족했고, TUTA가 제공해 온 <일반과정>이나 산별 과정은 그런 변화에 더 이상 적합하지 않았다. 또 다수의 직장위원들에게 필요한 수준의 교육을 실시하기에는 재정적으로 충분하지도 못하다는 지적이 있었다.

이러한 여건의 변화에 제대로 대응하기 위한 TUTA의 판단은, 교육훈련이 노조의 책임으로 넘겨지고 노조 스스로 교육에 대한 재정적인 책임을 강화하여, 더욱 능동적으로 교육과정 전반에 참여하는 것이 바람직하다는 것이었다. 이를 위해 다시 TUTA의 재편을 단행함으로써 노조 직장 위원 및 조합원 교육을 노조의 책임 하에 분산시키게 되었다. 이를 <노조교육체계(union training scheme)> 라고 부르며, 이를 통해 노조직장위원 및 조합원에 대한 교육을 개별 노조의 책임으로 되돌릴 수 있었다. TUTA가 이 체계를 지원하는 방식은 커리큘럼과 교육교재를 포함하여 교육자료의 개발과 출간을 지원하는 것이었으며, 이뿐 아니라 <노조교육체계>의 교육담당 간부와 협력하여 전체 노조교육체계(UTS) 담당자를 위한 전국워크숍을 클라이드 카메런 컬리지에서 개최하기도 하였다.

이렇게 하여 변화된 정치적, 산업적 환경 속에서 TUTA의 역할에는 다음과 같은 강조점이 두어졌다. 즉, 교육훈련의 틀에 대한 전반적인 기획 및 평가를 하며, 더욱 표준화되고 전문적인 교육을 실시할 수 있는 커리큘럼을 개발하며, 전임간부 및 채용된 실무자들을 집중 훈련시키는 것, 또 숙박교육이란 틀에서만 얻을 수 있는 높은 질의 교육은 계속해서 제공함과 동시에 간부들이 다른 노조들과 분리되지 않으면서 노조운동에서

8) 재정제도는 호주의 독특한 제도로서, 노사간의 분쟁이 합의에 이르지 못할 때면 조정중재법원의 중재를 통해 '재정'으로 결정되며 이는 법적 효력을 갖는다. 또 노사의 직접교섭에 의해 이루어진 협약도 '동의재정'으로 인정되어 재정으로서 동일한 효과를 갖게 된다.

의 일체감을 갖도록 하기 위한 숙박 교육훈련을 하는 것, 평등성 교육훈련, 국제적인 교육훈련에 대한 지원 등을 하는 것이다. 이처럼 기획적이고 집중적인 교육을 활동의 중심에 두게 됨에 따라, TUTA는 자체 인력을 시드니, 멜버른, 클라이드 카메런 컬리지에서 일하는 40명 정도만 남기고 나머지 주 센터들은 폐쇄해 버렸다.

그 중에서 클라이드 카메런 컬리지에서 실시해 온 교육의 경우 근본적인 변화는 없었으며, 다만 실시 및 집행에 있어서는 교육 내용을 표준화하고, 실무자 규모를 축소하며, 과정들을 능률화하고, 노조가 부담하는 교육비는 증액시키고, <일반과정>을 일부 대학 교육과정의 학점 취득 과정으로 만드는 등의 변화는 생겨났다.⁹⁾

3) 3기 (1996.5 이후)

이렇게 노동자의 입장을 강화하기 위해 활발히 활동을 벌이는 TUTA와 이를 지원하는 노동당 정부에 반대하는 정당들은, 일찌감치 그들의 반노조적인 정책의 일환으로 TUTA는 폐쇄되어야 한다고 분명히 밝혀왔다. 급기야 1996년 5월 선거에서 자유당이 정권을 잡자, 그들은 선거가 끝난 후 2주만에 클라이드 카메런 컬리지를 포함한 TUTA 센터들을 모두 폐쇄시키는 극단적인 조치를 취했다. 따라서 모든 중앙집중적인 교육은 중지되었으며, TUTA에서 일하던 실무자들은 일자리를 잃고 말았다. 자유당 정권의 기본 시각은 교육이 필요하다면 노조 스스로의 재정으로 자체 내에서 해결하라는 것이고 정부는 어떤 지원도 하지 않겠다는 구태의 연하고 차별적인 것이었다.

물론 이것은 노-자간의 정치적 세력관계가 변화함에 따라 생긴 일시적

9) 이밖에도 TUTA의 변화과정에서 드러나는 특징은 노조교육과정에 노사 공동훈련이나 노동력의 개발과 같은 산업경쟁력 강화 개념이 도입된다는 것이다. 이런 변화의 방향이 노동운동의 입장에서 불가피한 것인지, 우선회하는 것인지에 대해서는 논란의 여지가 있다. 또 호주노총 내에서도 다양한 분파들 사이에 이견이 존재하는 것이 현실이다.

인 위축현상일 뿐이며 노조교육을 발전시키기 위한 호주 노동운동의 노력은 정부의 적대적인 조치에 의해 결코 무산되지 않을 것이다. 전에 TUTA의 실무자였던 45명은 현재 TUTA라는 이름을 가진 작은 회사를 설립하여, 노조에서 오는 교육요청에 따라 계약에 의거해 지원활동을 하고 있다고 한다. 또 연구조사재단(SEARCH FOUNDATION)이란 민간 연구단체에서는 노조에서 사용할 수 있는 10개의 교육과정을 개발하고 있는 중이다. 게다가 호주노총 등에서도 노조교육을 위한 또다른 교육과정을 개발할 가능성이 있다고 한다. 이처럼 어려움 속에서만나마 호주 노동운동이 새로운 국면을 타개해 나가는 가운데 TUTA의 활동은 재개될 것이다.

3. 클라이드 카메런 컬리지 교육 프로그램의 실제

이 대학을 소개하는 이유는 클라이드 카메런 컬리지가 TUTA의 가장 뛰어난 숙박교육 시설이며, 우리나라에도 이 교육장에서 ILO 등의 교육을 받아 본 사람들이 있어 꽤 알려진 편이기 때문이다. 이 대학은 독특한 건축양식으로 디자인되었으며, 숙소를 중심으로 레크레이션 시설, 교육 및 회의시설, 본관 등이 있고, 주변 자연경관과 잘 어울리게 설계되어 공중에서는 거의 건물이 보이지 않을 정도라고 한다. 교육 및 세미나 시설은 매우 훌륭하고 대교육장 2개, 소교육장 1개가 있는데, 각각 화이트보드, OHP, 비디오시설, 녹음재생시설 등을 갖추고 있다. 또한 대강당은 100명 이상의 참가자가 편안히 앉을 수 있는 규모이다. 레크레이션 시설로는 온수 수영장, 조깅 코스, 테니스장, 산책 및 자전거코스가 있다. 물론 식사도 수준급이다. 이 대학은 빅토리아 주 와동가에 있다. 노조운동 진영과 기타 집단으로서 총회, 세미나, 회의, 교육과정, 실무자 수련회 등의 장소가 필요한 경우이다.¹⁰⁾

10) 물론 현재는 폐쇄되어 이용할 수 없다.

1) <일반과정> 프로그램

<일반과정> 프로그램은 특정 산업영역에 관계없이 참가자들의 요구에 부응하도록 고안된 과정들로 구성되어 있다. 앞서도 보았듯이, <노조교육체계>의 도입으로 조합원 교육, 직장위원 교육을 노조가 책임지게 된 결과, 이 대학에서는 숙박교육을 통해 전임 및 무급 간부들의 교육을 지원하는 데 초점을 맞추어 왔다.

<일반 프로그램>의 예

| 주 제 | 일 정 |
|----------------|---------------|
| 노조를 위한 조직 | 7. 2 ~ 7 |
| 변론 | 11.12 ~ 17 |
| | 2.12 ~ 24 |
| | 6.18 ~ 30 |
| | 10.29 ~ 11.10 |
| 교육 훈련 기법 | 2.12 ~ 17 |
| | 9.17 ~ 22 |
| 캠페인의 조직 | 2.19 ~ 24 |
| 기업내 교섭을 위한 경제학 | 3.19 ~ 24 |
| 산업 조사연구 | 3.19 ~ 24 |
| 협상의 기술 | 6. 4 ~ 9 |
| | 9.24 ~ 29 |
| 교육의 기획 및 진행 | 6.18 ~ 30 |
| 현장 내에서의 노조 지도력 | 7. 2 ~ 7 |
| | 11.12 ~ 17 |
| 노조의 운영과 활동 계획 | 7.16 ~ 21 |
| 전국 여성 포럼 | 10.23 ~ 27 |
| 노조의 재정 및 회계 | 11. 5 ~ 10 |

2) 프로그램의 실제

가. <변론> 프로그램

앞의 <일반과정> 프로그램 중에서 몇 가지만 골라 그 주요한 특징을 살펴보는 것은 호주 노동교육, 즉 TUTA 교육과 우리 노동교육의 차이 11)를 분명하게 인식하는데 도움이 된다. 이 <변론> 프로그램은 2주의 숙박일정으로 지속되며, 한 과목 한 과목이 참가자 스스로의 문제해결 과정으로 이루어지기 때문에, 우리 노동교육이 강의 위주의 일정으로 딱딱하게 진행되는 것과 좋은 대조를 이룬다. 하지만 실제로는 참가자들의 작업량이 더 많은 교육이라고 볼 수도 있다.

이 과정은 현행 노동법 및 주요 쟁점에 대한 이해, 실제적인 소송의 준비 및 실행 등 노동문제에 관한 변론 기법을 익히는 과정이다. 주요 대상은 노조의 전임 간부로서 호주 노사관계위원회에서 노조 측 입장에서 소송을 실행하는데 책임이 있는 간부들이다. 이 과정의 목적은, 참가자들로 하여금 노동관계 법제 안에서 호주 노사관계위원회의 상황이 어떤 것인가를 이해하도록 돕고, 위원회에서 효과적으로 노동자의 입장을 제시하는 데 필요한 기술을 연습하는 것이다.

과정의 세부적인 목표는 과정을 이수한 간부들이 노동관계법의 틀 내에서 호주 노사관계위원회의 역할과 권한이 무엇인가를 이해하게 하는 것이다. 또한 노사관계의 주요 쟁점들에 대해 논의할 수 있도록 하며, 1988년 개정된 노사관계법에서 유용한 항목이 어떤 것인가도 논의할 수 있도록 하는 것이다. 그리고 노사관계위원회에서 효과적으로 입장을 개진할 수 있는 능력도 갖추게 하려는 것이다.

11) 호주 노동교육이 방법론 뿐만 아니라 내용 면에서도 우리와 차이를 보이는 것은 바로 이<변론>의 과정이다. 앞서도 보았듯이, 호주의 노사협의구조는 조정중재법원에서의 결정에 중요한 영향을 받기 때문에 노조간부들은 이 법원에서 노조의 입장을 효과적으로 피력하기 위해 법원의 구조와 변론의 방법에 숙달될 필요가 있는 것이다.

[시 간 표]

| 시각 | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 |
|-------|--------------|--------------------------|---|-----------------------------------|------------|--------------|------------------|
| 09:00 | | 1) 과정 소개 2) 연방 체계의 이해 | 노동법 개관 | 1) 소송의 제기 2) 소송의 조사대상 및 증거 요소들 | 임금론 | 증재1 | 자 유 시 간 |
| 12:30 | | 점심식사 | 점심식사 | 점심식사 | 점심식사 | 점심식사 | |
| 14:00 | | 1) 조사자료 2) 조사과정 | 쟁점의 발견 및 보고서 작성 | 노동관계 정보 및 판례의 이용 | 항소하지 않는 문제 | 증재1 | |
| 17:30 | | 저녁식사 | 저녁식사 | 저녁식사 | 저녁식사 | 저녁식사 | |
| 19:15 | | 도착- C.C.C.소개 | 대화연습1 | 쟁점의 발견 | 대화연습2 | 친교의 밤 | |
| | 일 | 월 | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 |
| 09:00 | 증재2 | 증언조사 및 상호조사 | 1) 증재자로서의 역할 2) 원직 복직 3) 현재의 발전단계 | 대중설득 이론 | 증재3 | 평가 (개인별/그룹별) | |
| 12:30 | 점심 | 점심식사 | 점심식사 | 점심식사 | 점심식사 | 점심식사 | |
| 14:00 | 증재3- 실습준비 | 증언실습 및 준비 | 원직복직 준비, 연습 | 대중설득 이론 | 증재3 | 출발 | |
| 17:30 | 저녁 | 저녁식사 | 저녁식사 | 저녁식사 | 저녁식사 | | |
| 19:15 | 영화 | 증언실습 및 준비 | 원직복직 연습 | 대중설득 이론 | 친교의 밤 | | |

나. < 기업교섭을 위한 경제학>

이 과정은 일주일 짜리 숙박교육으로 참가자들로 하여금 기업 교섭 과정에서 경제학 및 재정과 관련된 정보들을 파악, 분석, 이용할 수 있도록 만드는 것이다. 주요 대상은 기업 교섭의 경험이 있는 전임 간부 및 기업 교섭에 참여하거나 하게 될 대의원, 직장위원들이다. 이 과정의 목적은 참가자들이 회사 및 산업 전반의 경제적·재정적 기초를 파악하여, 회사 내 협상 과정에서 이런 정보를 이용할 수 있도록 하는 것이다. 이 과정의 세부 목표는 이 과정을 이수하고 난 뒤 쉬운 말로 주요한 경제 용어 및 개념들을 설명할 수 있고, 어떤 경제정보를 어디서 찾아 이용하는지 제시할 수 있으며, 대차대조표를 읽고 이해할 수 있고, 획득한 정보를 협상에 이용할 수 있을 뿐 아니라, 호주노동총의 경제정책을 기업 교섭에 연계시킬 수 있도록 하려는 것이다.

[시 간 표]

| 시 각 | 월요일 | 화요일 | 수요일 | 목요일 | 금요일 |
|---------|--------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|----------|---------------------|
| 09 : 00 | 과정소개 - 왜 경제학인가? - 노조의 목표 | 1) 대차대조표의 범위 2) 재정정보의 제약 | 1) 임금, 물가, 생산성 2) 경제정책과 호주 노동 | 동일임금과 쟁점 | 요약 - 어디로 가야 하는가? |
| 12 : 30 | 점심 식사 | 점심 식사 | 점심 식사 | 점심 식사 | |
| 14 : 00 | 어떤 정보를 어디에서 얻을 것인가? - 실습 | 협상에서의 정보활용 - 실습 | 소유권과 통제 | 보고서 작성 | |
| 17 : 30 | 저녁 식사 | 저녁 식사 | 저녁 식사 | 저녁 식사 | |
| 19 : 15 | 재정분석의 개요 | 실습 계속 | 경제의 국제화 | | |

4. 마무리

이상에서 살펴 보았듯이 호주 노동교육의 특징은 법에 의해 설립된 전문적인 노조교육훈련 기관이, 정부의 재정적 지원을 받아 모든 교육을 무료로 시행해 왔다는 것이다. 한국 노동조합운동의 실정에 비추어 보면 이는 노조운동의 수준이 엄청난 발전을 이룬 후에 가능한 것으로 보이는데, 호주에서는 경제 상황이 악화되면서 오히려 노조가 자체 교육재정 부담을 안고 정부의 공식적인 기금 지원은 줄어드는 퇴행의 길을 밟아온 것으로 보인다. 호주의 노동운동가와 교육활동 담당자들은 이처럼 악화되는 조건 속에서도 보다 조합원의 요구를 잘 수렴할 수 있고, 현장과 밀착할 수 있는 교육의 대안을 찾으려고 노력해 온 것이 분명하다. 그럼에도 불구하고 호주의 예를 통해 우리가 얻을 수 있는 교훈은 노조운동이 최상의 단계에 오른 것처럼 보일 때라도, 노동 운동이 자본가, 정부와의 역관계에서 균형을 잃어버리게 되면 퇴보의 쓴 잔을 마시지 않을 수 없다는 것이다. 반대로 노조운동이 산업 및 경제구조의 재편까지 주도할 수 있는 정책적 능력을 키우고, 이를 정부의 정책에 반영시킬 수 있는 여건을 성숙시킨다면 우리도 얼마든지 정부에서 기금을 전액 지원하는 노동교육기관을 만들 수 있다는 것도 확인하게 된다.

그렇다면 다시 남는 문제는 역량이다. 역량을 강화하기 위해서는 거꾸로 엄청난 노동교육의 기획과 실행이 불가결하다. 그 실행과정에서 우리 노조운동의 전국적인 노조교육의 체계는 어떤 것인지 윤곽이 만들어질 것이라고 본다. **KLSI**

참고 문헌

- 김정일(1995), 『국제 노동교육의 동향과 우리나라 노동교육에의 시사』,
한국노동교육원,
- 황덕순(1995), 「호주 노동조합과 노사관계의 최근 동향」, 『동향과
전망』 (봄호, 녹두)
- Joseph de Bryun(1996), 「호주서비스산업노조의 조직 현황과 활동」, 『
한국의 유통산업과 노동조합 활동: 국제세미나 자료집』
- Jenny Luck(1994), 「INTRODUCTION OF AUSTRALIAN SITUATION」
- Tom McDonald(1989), 「The Future of Trade Union in Australia」
- TRADE UNION TRAINING AUTHORITY ACT 1975(Reprinted 1983),
Clyde Cameron College / INTERNET HOME PAGE