

덴마크 노동운동과 노동교육

연구소에서는 지난 6월 1일 '덴마크 노동교육의 현황'을 주제로 노동교육포럼을 열었다. 이번 포럼의 주제 발표는 덴마크 노조운동에서 오랫동안 교육활동을 해온 올센 씨와 칼슨 씨가 맡아주었다. 올센 씨는 덴마크 노동운동의 역사 및 조직구조(주제발표1), 칼슨 씨는 덴마크 노동교육의 현황(주제발표2)에 대해 발표하였다.

올센 씨는 덴마크금속노조 현장위원 출신으로 국제금속노련(IMF) 교육국장으로 활동한 바 있고, 교육프로그램 개발 작업을 추진해 왔으며, 칼슨 씨는 덴마크일반노조(SID) 현장위원 출신으로 덴마크 노동교육훈련체계(FIL) 작업에 참여했고, 지금은 SID의 상근노조간부 지도력 강화 프로그램을 진행하고 있다.

- 때 : 2000. 6. 1(목)
- 곳 : 사무금융노련 교육장
- 발표 : 폴 에리히 올센(Poul Erich Olsen),
플레밍 칼슨(Flemming Carlsen)
- 정리 : 노광표 한국노동사회연구소 교육실장

1. 주제 발표 1

노동운동 역사와 노동조합 구조

한국에 와서 여러 곳을 방문하고 IMF 경제위기 하의 노동조합 활동을 조사해 왔는데, 오늘은 제가 듣는 자리가 아니라 덴마크에 대해 이야기를 해 드릴 기회가 와서 기쁩니다. 먼저 덴마크 노동운동 일반에 대해서 말씀 드리겠습니다. 우선 1848년부터 이야기하겠습니다. 그 당시, 덴마크는 경제를 어떻게 자유화할 것인가 하는 문제에 부딪혀 있었습니다. 1848년은 칼 맑스가 『공산당선언』을 쓴 해이기도 하고, 여러 논쟁이 있었습니다. 당시 덴마크는 농업국가였고, 장인길드사회

였습니다. 경제가 자유화된다는 것은 길드 사회에 기초한 농촌사회가 해체되고 자유시장경제가 이루어진다는 것입니다. 이 시기는 농촌의 인구들이 도시로 이동했던 때이기도 합니다.

1871년에 덴마크 노조운동이 실질적으로 출발했다고 볼 수 있습니다. 1871년에 제1인터내셔널의 덴마크 지부가 생겼습니다. 아시다시피 제1인터내셔널은 1864년에 만들어졌습니다. 길드사회가 해체되면서 노동자들이 노조의 지부(local branches)를 만들기 시작했는데, 이것은 직업에 기반한 것이었습니다. 일종의 숙련노조라고 볼 수 있지요. 당시 길드 노동자는 숙련노동자들로 구성되어 있었기 때문입니다. 1871년부터 노동자들의 노력이 확산되면서 1885년에 전국노조가 설립되었습니다. 이 전국노조는 영국과 비슷하게 직업별 노조에 기반한 것이었습니다.

미숙련노동자들은 이런 숙련노조에 가입을 요구했지만, 들어주지 않아 새로운 노조인 일반노조(SID)를 만들었습니다. 여성들도 마찬가지로의 이유 때문에 독자적으로 여성노조(KAD)를 만들었습니다. 기존 노동조합들이 여성들도 조합원으로 받아들여야 하지 않았기 때문에 독자적인 노조를 만들게 된 것입니다.

따라서 20세기로 들어서면 이렇게 3개의 노동조합이 틀을 잡게 됩니다. 1898년에 이런 노조들을 망라하는 노총이 건설되었습니다. 이것이 덴마크노동조합연맹(LO)의 뿌리라 할 수 있습니다. 당시 50~70개 정도의 노조들이 노총에 가입되어 있었습니다. 제가 조선소에서 일한 적이 있는데, 노동자들은 같은 기업에 속했지만, 각각 다른 노조에 소속되어 있었습니다. 그 때 전국적으로 노조 수가 71개나 되었습니다. 그 때부터 노조 수를 줄이기 위한 노력들이 이루어져 왔습니다. 그 결과, 현재 22개의 노조로 줄어들었고, 앞으로도 이 수는 더욱 줄어들 것 같습니다. 이 중 몇 노조는 규모가 너무 작아서 조합원들에 대한 서비스를 제공하기 어렵기 때문에 조직통합이 이루어질 것으로 보입니다. 이런 과정을 거치지 않는다면, 재정 등의 문제가 어렵기 때문에 노조활동이 어려워질 가능성이 있습니다.

LO 말고도 간호사, 경찰 등의 사무직·공무원연맹(FTF)이 있고, 전문직교사·교수·고학력자들을 조합원으로 하는 덴마크대학졸업자연맹(AC)이 있습니다. 하지만, 이 중앙조직들은 LO와 경쟁관계는 아니고 협력관계에 있습니다. 1998년 10월 현재, LO는 조합원수 1,484,000명이며, FTF는 44만명, AC는 19만 3천명입니다. 세 노총은 모두 국제자유노련(ICFTU)에 가입되어 있습니다.

노동자가 조합원이 되려면 일단 지부(branch)에 가서 가입하고, 조합원이 된 노동자는 지부를 통해서 노조 활동에 참여하게 됩니다. 지부 위에 지역 본부(District)-전국노조(National Union)가 있습니다. 여기서 전국노조는 전국 단위의 산별노조를 말하며, 특정산업이나 부문의 노동자를 조합원으로 포괄하고 있습니다.

사업장에도 분회(union club)들이 있습니다. 여기에는 노동자들에 의해 현장위원(shop steward)이 선출됩니다. 여러 개의 사업장을 가진 대기업의 경우, 공동으로 일을 하게 되는 조직구조, 공동위원회(joint-committee), 공동현장위원(joint shop steward)을 가집니다. 하지만 역시 단위사업장의 현장위원이 가장 중요한 역할을 담당하게 됩니다. 조합원들에게 문제가 생겼을 때, 이것을 노조에 알리고 해결하는 일을 사업장의 현장위원이 하고 있습니다.

노사관계와 노동시장

덴마크 노사관계는 노동법에 의존하기보다는 노사간의 단체협약에 근거하고 있습니다. 전에 정부가 한 노조위원장을 노동부장관으로 임명하겠다고 했는데, 이 때 노조가 자주성에 위반된다는 이유로 거부하였습니다.

1899년에 덴마크에서 큰 파업이 있었습니다. 이 파업은 3개월 동안 지속되었고, 사용자들은 공장폐쇄로 맞섰습니다. 사용자들은 공장폐쇄를 통해 노조운동을 무력화시킬 수 있다고 생각했으나 실패하였습니다. 대파업 끝에 기본협약(main agreement)이 맺어졌습니다. 이 협약의 주요 원칙들은 지금도 유지되고 있습니다. 첫째는 노동자를 고용하고 해고할 때는 노조와 합의를 해야 합니다. 두 번째는 노조의 존재를 인정하는 것으로, 노조결성을 자유롭게 할 수 있습니다. 세 번째는 노사간 산업평화를 유지해야 합니다. 이것은 단체협약이 맺어지면 당사자들이 준수해야 한다는 것입니다. 넷째는 경영자 위치에 있는 사람들은 조합원이 될 수 없다는 것입니다. 이 기본협약에 따라서 분쟁조정 등에 관한 일련의 협약들이 만들어졌습니다. 기본협약이 노사관계를 규율하는 틀이 되고 있습니다. 이런 틀 안에서 노사간의 단체협약이 이루어지고 있습니다.

오랜 기간 동안 덴마크에서는 중앙 집중화된 단체교섭이 이루어져 왔습니다. 노총 차원의 중앙협약이라고 할 수 있는데, 사용자조직인 덴마크경영자협회(IDA)도

중앙집중화되어 있습니다. 하지만, 점차로 노사중앙조직의 힘이 분권화 되면서 산업 협약이나 지부(분회)협약으로 이행되고 있습니다. 예를 들면, 노동시간 등에 관해서 산업협약이 이루어지고 있고, 임금은 주로 지부(분회) 차원에서 이루어지고 있습니다. 전국 단위의 협약에서는 전체 노동자의 공통 이해가 걸려 있는 문제를 다루고, 기업 단위에서는 독일의 공동결정제와 비슷한 공동협의위원회(joint consultative committee)를 통해 생산성 문제, 복지후생문제 등 작업장 차원의 문제들을 다루고 있습니다.

덴마크에서는 실업자가 발생할 경우 관련 서비스를 노동조합이 제공하고 있습니다. 노동자들은 실업자가 되어도 조합원이 될 수 있고, 노조가 제공하는 급여를 받을 수 있고, 직업훈련을 받을 수 있으며, 노조가 제공하는 기타 서비스를 받을 수 있습니다. 조합비의 50%가 노동자 고용안정기금으로 사용되고 있습니다. 이에 따라 LO의 노조조직률은 85% 정도 됩니다.

2. 주제 발표 2

노동교육의 역사: 민중학교

저는 덴마크 노동교육에 대해 말씀드리겠습니다. 먼저 이해하셔야 할 점은 모든 내용들이 지금 이 순간에도 발전되고 있다는 것입니다. 덴마크 노조운동 경험을 한국에 그대로 적용하기는 어려울 것 같습니다. 덴마크 노조운동 역사의 특수성이 있기 때문입니다. 노조교육의 내용은 각 국가의 역사와 관련되어 있습니다.

저의 이야기도 1848년부터 시작됩니다. 1848년 당시 전쟁도 있었고, 덴마크는 지금보다는 큰 나라였고, 영토가 지금의 독일 함부르크까지 뻗어 있었습니다. 1864년에 또 독일과 전쟁을 치렀는데, 이 때 영토가 줄어들었습니다. 이 때부터 큰 세계 속에서 작은 나라인 덴마크가 어떻게 살아야 하는지를 고민해야 했습니다.

당시 덴마크는 농업사회였습니다. 당시 농민들은 협동조합을 만들기 시작했습니다. 수출산업에 종사하는 장인들이 있었습니다. 협동조합은 사람들뿐만 아니라 사람들의 정신까지도 조직하려고 했습니다. 협동조합에 참여하는 사람들은 다른



Langseten, Vestre Ringen, 8400 Lilleborg

사진은 덴마크 일민노조(SID) 부설 교육기관들



Langseten Havn
Knudsbovej 13
6920 Videbæk



Svedborgskolen
Skånske Stræde 5-7
5700 Sønderborg



Energi-centret
Vibenhaven 500
Sønderby
4300 Nykøbing F

동료들과도 함께 협력해야 할 의무가 있었습니다. 협동조합에 가입하면 내가 무슨 도움을 받을 수 있는가가 아니라 우리가 어떻게 서로 도움을 줄 수 있는가를 생각해야 했습니다.

이런 점에 기초해서 농민들은 교육활동을 시작했는데, 이것이 '민중고등학교' (folk-highschool)입니다. 농민들은 겨울 농한기를 이용하여 6개월 동안 교육을 받게 됩니다. 겨울 6달 동안은 남

성농민들이, 여름 6달 동안은 여성농민들이 교육을 받습니다. 개인이 아닌 협동조합의 일원으로 교육받고 일을 했습니다. 주요한 교육방법은 교사가 학생들에게 직접 책임감을 보여주는 '술선수법' 방식이었고, 교육내용도 책임감을 부여하는 것이었습니다. 감의를 통해 사람들과 민주적으로 교류하는 걸 배우고, 실천

을 통해 민주주의를 어떻게 실천하는가를 배웠습니다.

대화와 토론이 주요 교육 방법이었습니다. 교사이든 교장이든 상관없이 학생들과 특정 프로젝트를 수행하는 방식으로 교육이 이루어졌습니다. 이 기간 동안에 생활과 사고방식을 민주화하는 걸 배우는 동안, 정치적 영역에서도 민주화가 이루어졌습니다. 따라서 사람들의 일상적인 생활을 통해 민주주의 문화와 민주주의적 실천이 이루어집니다. 저는 이런 점에서 민주주의는 선거에 있는 것이 아니라 민주적인 생활양식, 사고방식에 있다고 생각합니다.

19세기말에 노조가 조직되었는데, 조합원의 대부분은 농민 출신이었습니다. 덴마크 노조교육의 특징은 이 점입니다. 즉, 농민들이 주축이 된 민중학교의 전통이 있습니다. 처음에는 노동자들이 칼 뫼스 저작을 읽는 클럽에 참가하기도 했고, 이런 토론에서 정치적 관점을 키워 나갔습니다. 이 토론에는 강사가 따로 있던 게 아니라, 모두 동등한 입장에서 토론을 통해 이루어졌습니다. 민중학교의 전통에 기초해서 20세기로 들어서면서 학습동아리(study circle)가 만들어졌습니다. 이 학습동아리가 **노동교육의 동맥**이라고 할 수 있습니다. 또한 1924년에 덴마크노동교육협회(AOF)가 전국적 차원에서 만들어졌습니다. AOF는 노동운동진영에서 만들었는데, 노조·협동조합·사민당이 함께 만들었습니다.

AOF의 노동교육방식은 이전의 민중학교에서 사용된 방식이었습니다. 기본적인 방식은 학습동아리에서 관련된 문건 등을 학습하는 것입니다. 단위노조가 조합원들을 위해 학습동아리를 만들려고 하면, AOF에 가서 실제적인 도움을 받습니다.

노조교육훈련제도: FIU

이제 1973년으로 건너뛰시다. 이 해는 노동교육이 성공을 거두었던 해입니다. 저희는 2년마다 1번씩 단체협약을 갱신하게 되어 있습니다. 수년 간의 논의를 거쳐서 사용자들이 노조교육에 일정 정도의 재정기여를 해야 된다는 계안을 했습니다. 1970년대에 들어서 사용자들이 이것을 받아들였고, 결국 사용자들이 노조가 운영하는 교육기금에 재정기여를 하기로 했습니다. 사용자들은 노동자수에 따라 일정액을 교육기금으로 내게 됩니다. 노동자가 평균 1시간에 100 크로나(약 13,000원)를 받는데, 사용자는 노동자 1시간당 0.25크로나(약 35원)를 내야 합니다.

그 기금을 바탕으로 노조내부교육기구(FIU)가 만들어졌습니다. FIU시스템은 모듈(module) 방식으로 진행되며, 기초과정이 2개 있습니다. 이 기초과정은 2주 동안 실시됩니다. 일단 현장위원이 새로 선출되면, 이 교육과정에서 수료하게 됩니다. '기초과정1'은 덴마크 전국에 있는 노동학교에서 이루어집니다. 2주간의 교육과정 동안 참가자는 임금을 받게 되고, 교육재료비, 교통비 등도 제공됩니다. '기초과정1'을 거치면 '기초과정2'로 가게 됩니다. 1과정이 끝나면, 곧바로 2과정을 교육받는 것이 아니라, 이 교육과정 사이에 기간이 몇 달 경과하는 게 일반적입니다. 이 과정들을 마치면, 다음에 어느 과정으로 갈지를 결정할 수 있습니다.

기초과정 이외의 교육과정은 기본적으로 1주 정도입니다. 현장위원이 작업장을 너무 오랫동안 떠나면 안 되기 때문에, 기초과정만 2주이고 다음 과정은 1주 정도가 되는 것입니다. 사용자들도 교육에 대해 이 정도의 기간은 인정할 수 있고, 덴마크는 남편간 가사분담이 잘 이루어지기 때문에 2주 정도의 교육도 가능한 것입니다.

다음 과정에는 여러 주제별 과정이 있습니다. 노사관계, 노동경제 등의 과정이 있는데 각각 1주일 정도 기간으로 이루어집니다. 이 단계가 올라가면 댄 나중예 국제노조운동(8단계)이 있습니다. 산업안전에 대한 과정을 보면 여러 단계별 과정이 있습니다. 소음, 먼지 과정 등이 있습니다. 위에서 말한 노사관계, 노동경제 등의 주제별로 여러 단계의 교육과정이 있습니다.

기초과정에서는 작업장에서 어떻게 일해야 하는지 하는 매우 기본적인 내용의 교육이 다루어집니다. 기본적인 교육방법은 강의식 주입교육이 아니라, 소그룹에서 교육참가자들 스스로 공동으로 해결하는 참여식 교육방법을 사용하고 있습니다. 어떤 문제가 발생했을 때, 어떻게 해결할 수 있는가를 배우는 것입니다. 문제가 발생했을 때, 혼자 자주적으로 해결할 수 있는 능력을 키우는 것이 교육의 목표입니다. 또한 문제 해결과정에서 컴퓨터나 인터넷에 접근할 수 있습니다. 이 과정에서 현장위원이 자신감을 갖고 사용자에 대해 독자적인 역할을 할 수 있도록 하며, 조합원들에게 정보를 제공해줄 수 있도록 합니다.

이 과정이 끝난 다음에는 교육과정에 대한 평가를 하고, 과정에 대한 자료도 제공하고 있습니다. 기초교육과정의 목표는 현장위원들이 자신감을 가질 수 있도록 하는 것입니다. 그래서 교육을 마친 현장위원들은 조합원들을 위해 일할 수 있는 자신감과 능력을 갖추게 됩니다.

3. 질문 및 토론

FIU와 노동대학과의 관계는 어떠한가, FIU 이전의 노동교육은 어떻게 진행되었습니까?

덴마크노총(LO)은 노조의 연합단체이며, 22개의 노조가 소속되어 있다는 점에 주목해야 합니다. LO가 가맹노조에 무엇을 어떻게 하라고 명령할 힘은 없습니다. 22개 노조 밑에는 지부조직이 있지만, 노조로부터 명령받는 관계는 아닙니다.

FIU 집행위원회는 22개 산하조직의 대표들로 구성되는데, 교육과정에는 다른 노조소속의 교육대상자도 다양하게 참여하고 있습니다. 22개 노조는 각자 노동교육시설을 가지고 있습니다. 분명한 것은 22개 노조는 각기 다른 문화적·조직적 배경을 갖고 있다는 점입니다. 자신들만의 고유한 교육을 할 경우에는 노조의 교육시설에서 교육이 이루어집니다.

위에서 말한 기초 과정에는 공통적인 교육내용이 다루어집니다. 어떤 노조의 경우에는 먼저 노조차원의 교육이 이루어지기도 합니다. 일반노조(SID)의 경우 4개의 노동대학이 있습니다. 대부분의 SID 현장위원은 SID 교육프로그램에 참여합니다. 전체적으로는 산별노조들이 약 15개의 노동대학을 가지고 있으며, LO는 3개의 노동대학을 가지고

있습니다.

FIU 참가자들은 노동대학의 특성(교육내용 및 주제)에 따라 교육을 받습니다. 따라서, FIU와 노조의 노동대학은 긴밀한 협력관계에 있습니다. 1950년대 LO는 3개의 노동대학을 만들었습니다. 노조교육은 주로 여기에서 이루어졌고, 산별노조의 노동대학은 70년대 초에 만들어졌습니다.

1924년에 만들어진 노동교육협회(AOF)는 노동조합은 물론 협동조합이나 시민당도 참여하는 전체 노동교육을 담당하고 있습니다. 교육활동을 조직하고, 실행하고, 교육자료를 만들어내는 일을 합니다. 당시에 시민당이 집권하게 되면서, 이런 교육들이 잘 이루어질 수 있었습니다. LO와 협동조합, 시민당이 함께 AOF를 만들었는데, 이것은 3자가 교육의 중요성에 대해 실감했기 때문입니다. 노동자는 노동자일 뿐 아니라, 시민이고, 소비자라 생각하였습니다. 이런 교육활동에서는 학습동아리를 통해 교육이 이루어집니다.

하지만, 1945년 이후에 산별노조는 자체 현장위원을 독자적으로 교육시켜야 한다는 인식을 하게 됩니다. 조직 안에 교육부서를 두게 되고, 그 부서를 통해 특정분야에 대한 현장교육을 담당하게 됩니다. 1960년대 들어 경제상황의 변화가 일어나고, 현장위원 교육을 공

통으로 해야 된다는 필요성을 느껴서 1973년에 FIU를 만들게 됩니다.

잘 훈련된 현장위원은 회사를 위해서도 좋은 것이라고 노조가 주장하면서, FIU에 사용자가 재정적 기여를 해야 한다고 설득하였습니다. FIU가 만들어지면서 AOF의 역할이 FIU로 이전되게 되고, AOF는 자신의 역할을 재정립해야 했습니다. AOF는 이제 보다 사회적 측면에 중점을 둔 교육활동을 전개하고 있습니다.

한가지 강조하고 싶은 것은 모듈방식이 덴마크 노조교육의 전부가 아니라는 점입니다. 교육체계보다는 교육의 철학과 방법이 더욱 중요합니다. 덴마크의 노조 교육 방법은 브라질의 교육철학자인 파울로 프레이리, 독일의 사회주의 사상가인 오스카 넬슨, 덴마크의 협동조합 운동가인 그룬트빅의 철학과 사상에 영향 받았습니다. 그룬트빅은 덴마크의 교육사상가이기도 합니다. 현장위원 교육의 기본 철학은 노동자가 노동자를 가르친다는 것입니다. 교육의 기본 방법 역시 노동자 스스로가 노동자를 가르친다는 것입니다. 이것은 노동자의, 노동자에 의한, 노동자를 위한 교육을 뜻합니다. 저는 대학교수들이 현장위원을 가르칠 수 있다고 생각하지 않습니다. 그들은 좋은 파트너이지만, 노동자의 교사가 될 수

는 없습니다.

산별노조가 독자적으로 진행하는 교육재정도 FIU에서 다 지원하고 있습니까?

그렇습니다. FIU 기금은 사용자만이 아니라, 노조에서도 분담하기 때문에 산별노조가 독자적으로 진행하는 교육에도 재정을 지원하고 있습니다. 노조에서 교육신청을 하면 특별한 경우가 아닌 한 대부분 FIU에서 받아들여 집니다. 물론, 이 과정에서 교육에 대한 개발과정과 평가를 거치게 됩니다.

노동대학에 대하여 자세히 설명해 주시기 바랍니다.

이름에는 영어로 옮길 때 '대학' (college)이라는 말이 있지만, 실제로는 노동자 학교라고 할 수 있습니다. 대학이라는 말은 높은 수준의 교육이라는 의미이지, 학력이나 학위와 관련된 것은 아닙니다. 오히려 보다 높은 수준의 교양과 계몽이라는 의미를 갖습니다. 당연히 학위나 학점인정 같은 것은 없습니다. 왜냐하면, 노동교육은 처음과 끝이 있는 과정이 아닌 끊임없는 과정이기 때문입니다.

각 노동대학은 기본적으로 FIU 교육을 주 내용으로 하고, 노동대학별로 특별한 과정이 있습니다. 주중에는 FIU 교육을, 주말에는 독자적인 교육을 하

는 경우도 있습니다. 한 예로, LO의 3개 노동대학은 젊은 노동자를 위한 20주의 교육과정을 개설하고 있습니다. 우리 역시 로스킬드 학교(Roskilde Hjskole)에서 20주의 교육을 받은 경험이 있고, 1960년대에는 강사로서 10여년 동안 활동했습니다.

FIU 노조교육을 받는 것이 노조 임원 또는 간부가 되는 전제조건입니까?

그렇진 않습니다. 현장위원이 되는데 중요한 것은 조합원들의 신뢰입니다. 현장위원이라는 말은 원래 '신임 받은 사람'이라는 뜻입니다. 현장위원으로 뽑혔을 때 교육을 받게 됩니다. 그러나 현장위원이 교육을 받을 필요가 없다고 생각하면, 교육을 받지 않을 수도 있습니다. 보통은 교육에서 혜택을 얻기 때문에 교육을 받는 것이 일반적인 상황입니다.

노동교육협회(AOF)의 재정은 어떻게 운영됩니까?

AOF의 재정은 일부는 LO의 재정으로 나머지는 정부, 지자체, 교육참가자의 교육비로 충당됩니다. AOF 본부는 코펜하겐에 있는데, LO의 재정으로 충당합니다. 또한 지역의 활동가들이 교육비를 내기도 하며, 타 정당(자유당 등)들에 의해 자금이 제공되기도 합니다.

다. 정부가 교육재정을 분담하는 이유는 AOF가 노동자뿐 아니라 일반시민들을 대상으로 교육을 추진하는 기관이기 때문입니다. 원칙적으로 누구나 다 교육을 받을 수 있으며, 매해 9월에 1년치 프로그램이 공고됩니다. 이 과정에서 노조가 AOF에 요구하는 프로그램을 제시하여 만들 수도 있습니다.

현장위원이 현장위원을 교육한다고 말씀하셨는데 강사들에 대한 교육프로그램은 어떠한가요?

우선 강사로 선발되려면 현장위원이 노조에서 어떤 역할을 했느냐가 대단히 중요합니다. 선발된 강사는 18주 교육을 통해 강사로 훈련을 받게 됩니다. 교육에서 중요한 것은 '페다고지'(Pedagogy)에 의한 교육방법을 이해하고 습득하는 것입니다. 18주가 연속으로 진행되는 것은 아니고, 몇 주씩 기간을 두고 교육이 이루어집니다. 물론, 앞에서 말한 기본과정에도 참여해서 교육 실습을 진행하기도 합니다. 이를 위해 대부분의 기본교육과정은 2명의 강사가 진행하고 있습니다.

덴마크 노조는 선출된(elected) 사람에 토대를 두고 있는데, 물론 전문가를 스탭이나 강사로 쓰는 경우도 있습니다. 노조에서 일하는 변호사, 경제학자, 사회학자 등이 그 예입니다. 그러나 이

들은 고용되는 것이며, 조직에서의 정치적인 책임은 없습니다. 예를 들어, 경제의 경우 전문가가 와서 이런 교육을 할 수는 있습니다만, 이들이 조직적 권한을 갖지는 못합니다.

상근임원들에 대한 교육프로그램은 어떻게 진행되고 있습니까?

이와 관련해서는 SID에서 진행되는 사례를 말씀드리겠습니다. SID의 경우, 상근간부 지도자과정은 3년 동안 24주를 기본으로 하고 있습니다. 이 교육과정에 참가하는 사람들은 선출된 지부간부(local level)여야 합니다.

첫 해에 8주의 과정을 받게 되는데 '노조란 무엇인가?'에 대한 교육을 받습니다. 노조 운영과 조합원과의 의사소통, 그리고 조직관리에 대한 교육이 주 내용이고, 조합원에 대한 서비스 내용과 서비스 제공 방법에 대해 배웁니다. 둘째 해의 8주 과정은 '노조의 입장에서 세상을 바라보는 시각'을 정립하는 교육을 받습니다. 지역사회의 문제, 즉 지역차원의 고용 및 사회문제에 대해 고민하고, 지역차원 단체들과의 교류에 대해서도 다룹니다. 셋째 해는 지역을 넘어서 전국 차원의 문제에 대해 교육을 받습니다. 정치, 경제, 유럽, 세계화 등의 문제로 영역을 넓힙니다. 이 단계에는 2주간의 외국노조 탐방 수학

여행이 포함되어 있습니다.

이 모든 과정은 특정한 과제를 소그룹 단위로 모여 해결하는 방식을 활용하며, 강사는 단지 도와주고 해석해주는 조연자의 역할만을 합니다. 저도 이 과정에 강사로 참여하고 있으며, 3년차 과정 중에서 세계화 부분을 담당하고 있습니다.

노총과 산별노조에서 실시하는 교육대상과 내용의 차이는 무엇입니까?

LO 교육과 22개 산별노조의 교육 사이에는 전체적인 통일성은 없습니다. 물론 전체적인 가이드 라인은 존재합니다만, 교육은 22개 산별노조의 몫입니다. 노조들간에도 조직 특성에 따라 차이는 있습니다. 산별노조들이 교육의 주체이기 때문에, LO는 독자적인 교육 부서를 갖고 있지 않습니다.

마지막으로 말씀 드리고 싶은 것이 있습니다.

노동교육의 대상을 현재의 세대나 기성세대만으로 한정하지 마십시오. 결국 세월은 흐르고 아이들이 자라나 이 사회의 주인공이 될 것입니다. 아이들이 자라나면서 노동조합 운동의 정신과 가치를 익히는 것은 현재 조합원들에 대한 교육 이상으로 중요합니다. 60년대에 SID 노조간

부가 학교에서 아이들이 받는 교육내용을 조사해 봤는데, 아이들이 학교교육을 통해 노동조합의 역사에 대해서 별로 배우지 않는다는 것이 확인되었습니다. 이후 학교와의 접촉을 통해 노동조합운동을 교과과정에 담도록 노력했습니다. 이후 덴마크노총에서 위원회를 만들어 노동조합 소개 책자를 만들고, 어린이 교육에 도입하였습니다. 아이들의 언어로 쓰여진 교재를 만들어서 학교에서 배우게 하였습니다. 노조 차원에서는 지역에 있는 학교에 강사를 보내서 1~3시간 정도 가르치도록 하기도 하였습니다. 이 강사들은 학교의 예산에 따라 교육강사비를 받게 됩니다. 이런 과정을 통해 아이들은 사회에서 노조가 왜 필요하고, 조합원이 되면 무슨 혜택을 받는 지를 알 수 있게 됩니다. 학교에 가서 강사역할을 하는 사람들을 위한 교육프로그램도 FIU 프로그램에 준비되어 있습니다.

그리고, 오늘 포럼에서 느낀 건데 여러분의 질문이 주로 구조적인 것과 양적인 것에 집중되어 있습니다. '예산이 얼마냐', '몇 명이냐', '몇 개냐', '어떤 구조를 갖고 있느냐' 등의 질문이 오늘 많았습니다. 물론 신생 노동운동으로서 여러분들이 처한 상황을 이해하지 못하는 바는 아니지만, **질적이고 철학적 문제에도 관심을 가지시길 바랍니다.** 교육은 '양과 구조'가 아니라 '질과 철학'의 문제입니다. 19세기에 지금의 여러분보다 훨씬 빈약하고 어려운 상황에서도 민중학교의 창시자들은 철학과 원칙을 고민했었습니다. 그 정신을 살리고 가꾸는 것은 덴마크 노동교육에 있어 대단히 중요합니다. 다음에는 덴마크와 한국 노동 교육의 질적 측면, 철학적 측면에 대해서 이야기를 나눌 수 있는 기회가 있으면 합니다. 감사합니다. ❖