

스웨덴과 덴마크 노동교육

인수범

한국노동사회연구소 연구실장
subumin@klsi.org

1. 노동교육의 모델 찾기

한국의 노동교육은 1995년 민주노총이 건설된 이후에 단위노조/지역본부/산별연맹/노총 차원의 노동교육이 체계적으로 이루어질 수 있도록 많은 노력을 해왔다(노동교육 labour education 이란 '교육참가자가 노동자인 교육'과 '교육내용이 노동문제인 교육'을 모두 포괄하는 말이다. 노동교육보다는 좁은 의미로 '노조교육' trade union education 이라는 말도 사용하는데, 노조교육의 의미는 노동조합에서 조합원과 노조간부를 대상으로 하는 교육을 말한다. 이 글에서는 주로 노조교육에 관해서 다룰 것이지만, 좀더 포괄적이고 대중적인 개념인 노동교육이라는 말을 사용하도록 하겠다). 그런데 아직 기업별노조체제가 가지는 성격으로 말미암아 기업을 넘어서는 차원의 교육은 충분히 발전하지 못하고 있다. 산별노조의 건설 논의와 실천의 발전과 함께 산별노조 차원의 노동교육과 노총 차원의 노동교육의 내용과 관계가 어떠해야 되는지에 대한 연구와 모색이 다양하게 이루어지고 있다.

이 과정에서 외국의 노동교육체계와 교육내용 및 교

육방법에 대해 알아보는 것이 한국의 노동교육체계를 만들어 가는 지름길 중의 하나라는 인식이 여러 사람들에게 공유되고 있다. 노동교육 관련해서 북유럽국가들인 스웨덴과 덴마크의 노동교육체계가 우리의 관심사에 대해 많은 답변을 제공해줄 것으로 생각한다. 두 나라의 노동조합에서 진행하고 있는 교육의 양과 내용 그리고 학습소모임(study circle)이라는 특징적인 교육방식이 우리의 관심대상이 되고 있다.

2. 노동자교육협회와 학습소모임

스웨덴과 덴마크의 노동교육의 기본방향은 '소수의 노조리더를 위한 교육'이 아니라 '다수의 노동자를 위한 교육'이다. 이 기본방향에 따라 두 나라의 사회민주당과 노총은 20세기 초에 노동자의 일상적인 교육을 위한 노동자교육협회를 설립했다. 스웨덴은 1912년에 노동자교육협회(ABF)를, 덴마크는 1924년에 노동자교육협회(AOF)를 각각 만들었다.

당시까지만 해도 사회민주당은 지금처럼 최대 다수당이 아니라 아직 소수 야당의 위치에 있었음에도 불구하고, 노동자교육협회를 설립하게 된 것은 기본적으로 노동운동의 양대 세력(노총과 사회민주당)이 모두 노동자교육의 중요성에 대해 충분히 인식하고 있었기 때문이었다. 이러한 노동자교육의 확산이 사회민주당이 1950년대 이후 줄곧 다수당의 위치를

확고히 하는 데 결정적인 영향을 미친 요인들 중의 하나라고 할 수 있다.

노동자교육협회의 특징은 다수 노동자들의 교육을 위한 교육기관으로 설립되었기 때문에 전국에 걸쳐 지방분회들이 있다는 것이다. 행정구역상 도별로 지역본부가 있고 시별로 지방분회들이 있어서 전국 모든 시에 최소한 1개 이상의 노동자교육협회 분회가 있는 셈이다. 노동자교육협회는 시군 차원의 노조교육, 노동자 일반교육, 교양 및 문화교육, 사회민주당원 교육 등을 모두 포괄하는 교육기관의 역할을 하고 있다(노동자교육협회에는 1년에 거의 100만명 정도의 사람들이 교육에 참가하고 있다. 이 수치는 스웨덴 인구는 900만명 정도밖에 안 된다는 것을 생각하면 매우 많은 사람들이 교육을 받고 있다는 것을 실감케 한다).

이처럼 노동자교육협회는 노조교육 뿐만 아니라, 일반 문화 및 교양교육까지를 포괄해서 전체 노동자들의 지식수준을 향상시키는 데 커다란 역할을 하고 있다. 덴마크의 교육사상가인 크리스텐 콜드(Christen Kold)는 교육의 중요성을 강조하면서 "지식은 권력이고, 무지는 노예다"라는 유명한 말을 남겼다. 노동자교육협회는 어학강좌, 컴퓨터강좌, 문학 및 예술 강좌, 교양강좌, 노조교육, 정치교육 등 다양한 교육 프로그램을 실시하고 있다. 어학강좌의 수도 많아서 세계 모든 언어에 대한 강좌가 개설되어 있다. 2000년

10월에 스웨덴의 노동자교육협회(ABF)를 방문했을 때 만났던 노동자교육협회의 한 교사는 세계에는 28개의 언어를 사용하고 있다고 이야기하면서 노동자교육협회에는 이 모든 언어에 대한 어학강좌가 개설되어 있다고 말하였다. 다음 [표]는 노동자교육협회에서 올해 진행하고 있는 정치교육 프로그램이다.

스웨덴과 덴마크의 노동자들은 교육을 받기 위해 저녁 시간을 내서(근무시간 이후) 매주 한 두번씩 자신이 원하는 교육을 받을 수 있고, 근무시간 중에도 스웨덴에는 <노동자 교육휴가에 관한 법>에 의해, 덴마크는 노사간 단체협약에 의해 교육받을 권리가 있다. 스웨덴에서는 6개월 이상 근무한 노동자에게, 덴마크에서는 9개월 이상 근무한 노동자에게 매년 2주의 교육휴가를 주도록 되어 있다.

노동자교육의 또 하나의 특징은 교육방법에 있다. 대부분의 교육프로그램이 학습소모임(study circle)이라는 교육참가자들의 '참여토론형' 교육방식으로 이루어지고 있어 교육참가자들이 스스로 문제를 설정하고 해결책을 찾아나가는 방식으로 이루어진다. 스웨덴과 덴마크에서는 자본주의적 산업화가 본격화되기 이전부터 협동조합을 중심으로 한 농민 교육 때부터 학습소모임 방식의 교육방법이 활용되어 왔다.

스웨덴에서는 '학습소모임의 아버지'라고 불리는 오스카 올손(Oscar Olsson)에 의해 학습소모임 교육방법이 개발되

고 발전되어 나갔다. 오스카 올손의 중요한 아이디어는 교육참가자 자신들의 문제의식을 통해서 학습하는 과정이 매우 중요하다는 것이었다. 이런 사상이 극도로 발전한 것이 최근에 많이 활용되고 있는 '프로젝트형 교육'이다. 프로젝트형 교육이란, 교육참가자들이 교육주제를 정하고 직접 그 주제에 대한 자료를 수집하고 토론을 거쳐 그 주제에 대한 지식을 쌓아가고 넓혀 가는 교육방법이다.

덴마크의 노동자교육은 산업화 시기의 민중계몽과 1844년부터 설립되기 시작한 민중대학의 전통까지 거슬러 올라간다. 현재 스웨덴과 덴마크에는 노동자교육협회 이외에도 많은 민중대학이 있어서 노동자와 민중의 교육기관 역할을 담당하고 있다. 스웨덴에는 현재 136개의 민중대학이 있고, 덴마크에는 99개의 민중대학이 있다. 덴마크 민중대학의 창시자로 알려진 그룬트비(N. F. S. Grundtvig)와 크리스텐 콜드, 그리고 민중대학을 좀더 합리적이고 실용적인 방향으로 정립한 농민 지도자였던 라쉬 변박(Lars Bjornbak) 등에 의해 교육운동이 진행되었다. 이런 민중교육의 전통이 20세기 초에 스웨덴의 학습소모임 방식과 결합됨으로써 학습소모임 교육방법이 노동자교육의 주요 교육방법이 되었다.

3. 노총과 산별노조의 역할분담

노동조합의 노조교육의 주요 대상자는

작업장에서 조합원들에 의해서 선출되는 현장위원(shop steward)이다. 산별노조 체제인 스웨덴과 덴마크에서는 노조활동의 핵심집단은 현장위원으로 현장위원은 작업장 차원의 노조활동을 담당한다. 두 나라에서는 보통 조합원 10~30명당 1명 정도로 현장위원이 선출된다.

현장위원 교육은 크게 두 가지로, 기본교육과 고급교육으로 나뉘어진다. 현장위원 활동을 위한 기본교육은 산별노조 차원에서 이루어지고, 노총에서는 현장위원의 고급교육을 담당한다. 그리고 고급교육에 참가하려면, 보통 산별노조 차원의 기본교육을 이수해야 한다. 산별노조에서 기본교육만 담당하는 것은 아니고 산별노조에 따라 고급교육도 함께 하는 노동조합도 있다.

그런데 스웨덴의 노동교육체계는 산별노조교육과 노총교육으로 나뉘어지는데 비해, 덴마크는 내용적으로는 산별과 노총교육으로 구분할 수는 있지만 노동조합교육제도(FIU)가 1973년에 만들어져 모든 현장위원의 교육이 FIU를 통해서 이루어지고 있다.

FIU는 노조교육기금으로 운영되는데, 이 기금은 노사 중앙단체간의 단체협약을 통해 기금을 조성하는 것을 바탕으로 한다. 중앙협약에 따라 노사는 각각 1년에 2억 4천만 크로나(Kr)(약 360억원)를 내서 현장위원교육을 위한 재정을 마련하고 있다.

FIU도 기본교육과 고급교육으로 나뉘

어지고, 기본교육은 현장위원에게 기본적인 교육을 하는데 교육기획과 집행은 산별노조 교육위원회에서 담당한다. 고급교육은 노총 교육위원회와 FIU 집행부에 의해서 기획·집행된다. 즉 기본과정에서는 각 산별노조의 현장위원들끼리 해당노조의 노동대학에서 교육을 받고, 고급과정에서는 여러 산별노조의 현장위원들이 섞여서 주로 노총의 노동대학에서 교육을 받는다. 덴마크 노조가 갖고 있는 노동대학은 21개 정도 되는데, 노총이 3개 각 산별노조들이 1~3개 정도씩 있다. 이것은 스웨덴 노조의 경우도 비슷하다.

FIU를 갖고 있는 덴마크는 스웨덴처럼 기본교육은 산별노조에서 고급교육은 노총에서 한다는 내용적인 구분은 있지만 고급교육이 노총을 중심으로 한 중앙집중적 방식으로 이루어져 스웨덴보다는 좀더 통일적인 현장위원교육이 이루어지고 있다고 할 수 있다. 이 때문에 덴마크의 FIU 고급과정이 스웨덴의 고급과정보다는 좀더 주제가 다양하고 많은 교육과정을 갖고 있다.

스웨덴 노총의 현장위원 고급교육의 주제를 보면, △ 노조리더 교육과정(2단계, 3단계: 1단계는 산별노조에서 이루어진다) △ 이데올로기 △ 조직과 리더의 발전 △ 경제 △ 노동법 △ 노조의 여론형성 △ 국제문제 △ 노동환경(산업안전문제) △ 선전홍보 △ 기업경영문제 △ 회계 △ 여성을 위한 교육 △ 청년노동자

를 위한 교육 △ 노동대학 교육 등으로 이루어져 있다. 이에 비해 덴마크는 크게 4가지 영역으로 교육주체들이 나뉘어져 있다. △ 현장위원의 비전과 역할 △ 현장위원과 활동 △ 현장위원과 조직 △ 현장위원과 사회가 그것이다. 이 4가지 영역 안에 다양한 주체들이 있어서 약 10~50개 정도의 교육주체들로 나뉘어져 있다. 덴마크의 FIU교육에는 1년에 약 25,000명이 참가하고 있다.

스웨덴의 경우는 노총교육보다는 산별 노조교육에 참가하는 수가 많은 데, 화학노조의 예를 통해서 참가자의 수를 보면 다음과 같다. 화학노조의 경우는 지역본부에서 이루어지는 교육이 많아 1999년에 지역본부에서 약 6,500명이 교육받았고, 중앙본부와 노총교육에는 약 1,000명이 참가하였다. 여기에는 조합원교육도 포함된 것인데, 현장위원교육은 이 중 60% 정도 된다. 일반적으로 조합원교육은 20~40시간 정도이고, 현장위원교육은 40~240시간 정도 된다.

한편 작업장에는 학습일꾼(study organizer)이 있어 조합원을 조직하고 학습소모임에 참가하도록 도와준다. 작업장에는 노조분회가 설치되어 있는데, 조합원이 200명이 넘는 노조분회에는 보통 1명 이상의 학습일꾼이 있는 것이 보통이다. 또 노총은 학습소모임의 활성화를 위해 추가적으로 수 만명의 학습일꾼을 모집하여, 노조교육의 활성화를 모색하는 노력을 꾸준히 해오고 있다.

4. 경영참가와 기업경영교육

스웨덴과 덴마크의 노동교육의 특징 중의 하나는 노동조합이 경영참가를 다양한 수준에서 하고 있기 때문에 이와 관련된 교육들이 많이 이루어지고 있는 점이다. 스웨덴에서는 1976년의 <공동결정법>을 통해 작업장분회가 경영참가를 하고 있고, 기업이사회에 노조대표 2명 이상이 노조이사로서 참가하고 있다. 덴마크는 단체협약에 따라 '협력위원회'를 두어 노사 동수로 기업경영에 대한 문제를 다루고 있으며, 스웨덴과 마찬가지로 기업이사회에 노조대표가 2명 이상 참가하고 있다. 올 10월에 방문했던 덴마크의 코단(Codan) 회사의 경우에는 조합원이 475명이고 현장위원이 14명이었는데, 협력위원회는 노사 각각 6명으로 구성되어 있었다. 또 이사회의 전체 인원은 6명인데, 이 안에 노조대표이사 2명이 참가하고 있었다.

이렇게 노조의 경영참가가 활발하게 이루어지고 있기 때문에 경영에 참가하는 현장위원들을 위한 기업경영교육이 다양하게 제공되고 있다. 작업장분회의 노조집행부, 공동결정위원, 기업이사회 노조이사, 협력위원회 위원들은 기업경영과 경제에 대한 교육과정을 받게 되어 있다. 특히 기업이사회에 참여하는 노조측 이사의 경우는 좀더 많은 기업경영교육을 받을 수 있다.

스웨덴 노총에서는 교육주체 중에 기

업경영문제에 관한 교육과정이 별도로 있고, 그 과정도 세분화되어 5단계의 교육과 원격거리교육 그리고 유럽연합과정 등의 교육들이 있어 비교적 많은 교육이 이루어지고 있다. 덴마크의 FIU에서도 이사회 노조대표를 위한 교육주체들이 고급교육 4가지 영역 중 현장위원과 활동 영역 안에 많이 포함되어 있다.

5. 교육 참가자들의 요구에 맞추어야

1998년에 만났던 스웨덴 사무직노동총(TCO)의 교육국장은 노동교육에서 가장 중요한 원칙은 교육참가자들의 요구에 맞추는 것이 가장 중요한 방향이라고 거듭 강조한 적이 있다. 교육참가자들의 요구에 따라 교육내용과 교육방식이 항상 혁신되어야 한다는 것이다. 학습소모임 교육방법도 교육참가자의 구성과 교육내용에 따라 다양하게 변할 수 있다.

스웨덴과 덴마크에서 이루어지고 있는 노동교육 과정 중에서 교육참가자의 요구에 부응하는 사례로는 여성노동자를 위한 교육과 청년노동자를 위한 교육이 별도의 교육과정으로 진행되는 점을 들 수 있다. 즉 여성계층이나 청년계층은 다른 계층과는 다른 이해와 요구를 가질 수 있기 때문에, 별도의 교육과정으로 편성하는 것이 합리적이라는 것이다. 이와 관련하여 덴마크에서는 청년노동자들에 대한 의식조사를 통해 청년노동자 노동교육의 합리화를 모색해왔다.

최근의 노동교육 참가자들의 요구들 중의 하나는 숙박교육 기간이 너무 길다는 것이다. 특히 여성들이 이러한 문제제기를 많이 하고 있다. 스웨덴과 덴마크에서는 이에 대해 기존의 숙박교육을 중앙에서 하던 것을 지역이나 작업장이 가까운 교육장에서 하는 방안을 모색하고 있고, 아니면 숙박교육 기간 자체를 단축하는 노력들을 해왔다.

노동교육이란 노동자를 '노동계급'임과 동시에 사회적 책임감과 도덕심을 지닌 '시민'으로 양성하는 과정이다. 이런 점에서 노동교육이란 가정이나 사회와 분리되어 작업장이나 노동조합이라는 좁은 울타리에 사로잡힌 협의의 교육이 아니라 가정과 사회 나아가 세계를 아우르는 광의의 교육이다. 노동교육의 위상과 방향을 이렇게 잡을 때, 선진자본주의 국가인 덴마크와 스웨덴의 노동교육이 주는 시사점과 교훈이 더욱 새롭게 부각된다. 우리나라의 노동교육 역시 노동운동의 기본적인 이념과 방향을 깨닫게 만드는 내용을 담는 것과 더불어 사회의 변화하는 현실과 교육참가자들의 요구에 맞추어 언제나 탄력적으로 혁신해 나갈 수 있는 체계를 갖추는 방향으로 나아가야 할 것이다. ❖