

노조교육 발전방향

노동조합 교육에 대해 많은 이야기들이 오가지만, 이뤄놓은 성과보다는 이루어 할 과제가 많은 것이 우리 현실이다. 디지털 정보통신(IT) 시대에 노동조합교육은 '아날로그' 수준에 머무르고 있는게 아니라는 평가도 있다. 정치, 경제, 사회, 문화 등 모든 영역에서 엄청난 변화가 일어나고 있지만, 노조교육과 관련해서는 그런 변화를 확인하기 어렵다. 노동조합운동이 자기 기반을 잡은 지 십년이 넘은 지금까지 제대로 된 노조실무교육과정 하나 갖고 있지 못하고 있는 현실이 한국 노조교육의 실상을 잘 보여준다. 교육정책과 관련해서도 '산별노조 시대'에 걸맞은 산별차원의 교육체계에 대한 고민은 깊이있게 진행되지 못하고 있다. 또한 노조교육이 '노동조합 올타리' 안에서만 맴돌뿐 사회교육, 학교교육, 평생교육, 직업훈련교육과 별 상관없이 진행되고 있다. 이러한 답보상태에 있는 노조교육을 한단계 발전시킬 과제는 결국 노조교육담당자들의 몫이다. 하지만, 노조교육을 위한 인력과 자원은 그리 넉넉치 못하며, 노조사업의 우선순위에서 뒤로 밀리기 일쑤다.

이번호에는 노동조합교육을 특집으로 다했다. 캐나다, 남아프리카, 스웨덴, 덴마크의 노조교육 사례를 살펴보고, 한국노조교육의 발전방향을 조망해 보았다. 여기서 소개하는 외국 사례가 우리가 따라야 할 모범은 아니지만, 기업별이라는 좁은 올타리 안에 갖혀 있는 우리나라 노조교육가들에게 좀더 넓은 시야와 안목을 제공해줄 것이다. 특히 캐나다의 사례는 우리나라에 처음 소개되는 것으로 캐나다의 노동운동을 이해하는 데도 도움을 줄 것이다. 그리고 우리 연구소 노광표 교육실장의 글은 현시기 노동조합교육정책이 어디에 초점을 맞춰야 하는지의 문제와 관련해서 몇가지 시사점을 던지고 있다. 이번호 특집이 한국노조교육이 당면한 도전들인 '교육내용과 방법의 현대화', '교육정책의 내실화', '교육제도의 체계화', '교육자원의 풍부화' 등을 고민하는 노조교육담당자들의 인식의 지평을 넓히는데 도움이 되었으면 한다.

노조교육, 체계화가 핵심이다

캐나다 노조교육 현황

남아프리카 노동교육

스웨덴과 덴마크 노동교육

노 광 표

김 석 규

이 광 석

인 수 범

특집 1

노조교육, 체계화가 핵심이다

인천시립 대입노동뉴스

노광표

한국노동사회연구소 교육실장
rcb@kisi.org

1. 들어가면서

최근 그 동안의 노동교육 활동의 첨제를 불식하듯 다양한 교육활동이 전개되고 있다. 11월 4일 성황리에 문을 연 민주노총의 '노동대학' 1기를 마무리하고 2기 교육을 실시하고 있는 현대자동차의 '노동대학원', 그리고 보건의료노조의 '현장활동가 양성을 위한 노동학교' 등이 그것이다. 물론 이외에도 금속연맹의 '노동운동답사 교육', 화학설유연맹의 '현장활동가 양성 교육' 등이 작년에 이어 꾸준히 계속되고 있다.

아직 이를 교육이 마무리되지 않은 상황에서 개별 교육의 성과와 문제점을 논하는 것은 어찌 보면 정급한 시도일지도 모른다. 그러나 이를 교육이 노동교육의 한계로 지적되었던 문제점을 극복하려는 시도에서 출발했다는 점에서 전체적인 기회 의도와 목표를 중심으로 교육을 평가하는 것은 큰 무리가 아닐 것이다.

먼저 민주노총과 현대자동차 노조에서 실시하고 있는 노동대학(원) 교육은 그 동안 노동교육의 문제점으로 지적되어왔던 '일회성' 교육을 극복하려는 시도로서 노동교육 주제를 체계화하여 노동자 의식의 지평을 확대하려는 특징을 지닌다. 한편 학화섬유연맹과 보건의료노조의 교육활동은 교육 목표를 단위 사업장 간부의 양성이 아닌 산별(연맹)노조의 간부를 양성한다는 목표 아래 추진된 교육으로 그간 노동교육이 선전·선동과 별반 다르지 않게 추진된 문제점을 극복하고 간부 양성이라는 구체적이고 장기적인 목표아래 추진된 점을 특징으로 꼽을 수 있을 것이다. 다른 한편 금속연맹의 '노동운동답사교육'은 강의식 교육의 틀을 벗어나 구체적인 삶과 역사의 현실이 녹아있는 현장 답사라는 교육방식의 변화를 꾀한 특징이 있다.

그러나 개별 교육이 가지고 있는 이러한 장점에도 불구하고 현재 민주노조 전 영에서 추진되고 있는 교육을 전체적으로 조망해 보면 어딘가 혀전한 느낌을 지울 수 없다. 지난 몇 년 동안 '노동교육의 체계화와 발전전략 수립'에 관한 많은 논의에도 불구하고 노동교육의 질적 전환을 꾀하려는 근본적인 모색과 시도는 뚜렷하지 않은 채, 각 조직 단위별로 현안 문제 해결 방식으로 노동교육이 추진되고 있다는 아쉬움이 그것이다. 즉 노동교육의 발전을 위한 장기적인 방향과 전략을 기초로 각급 조직단위별(중앙조직/산

별연맹/지역본부/단위노조) 위상에 맞는 교육이 계획적으로 추진되지 못하고 있다. 물론 이 문제는 교육활동에 국한된 것은 아니지만 특히 노동교육이 빠른 시일 안에 체계화를 위한 방향과 목표를 교육활동가 내부에서 논의하고 확정하지 않으면 앞에서 지적한 개별 교육의 장점이나 특징이 그 빛을 제대로 발휘하기 힘든 상황이기 때문이다. 이를 좀더 구체적으로 살펴보자.

2. 새로운 시도, 그러나 그 방향은?

① 민주노총 노동대학

민주노총의 노동대학은 그 목적을 '활동가들의 현재 상태진단에 기초하여, 보다 전문적이고 체계적인 교육으로 확고한 신념을 가지고 노동운동의 미래를 열어갈 활동가를 양성하기 위한 것'으로 설정하고 있으며, 이에 따라 주요 교육내용을 '노동자의 정치의식과 소양강화, 노동현안문제에 대한 이해 등 체계적이고 집중적인 교육'으로 설정하고 있다. 그러나 민주노총의 노동대학이 이러한 목표와 방향을 설정했다 하더라도 교육대상에 대한 구체적인 기준이 마련되지 않아 교육의 통일성과 효과를 높이는데 한계를 보일 수밖에 없다. 물론 사업계획서에서는 향후 노동대학 교육을 받을 수 있는 자격 조건의 예비교육과정으로 '사전 교양과정'을 개설하는 것이 목표로 제시되

고 있다. 그러나 근본적인 문제는 노동대학 교육의 사전과정과 이 교육을 받은 후에 '사후 고급 과정'을 어떻게 만들 것인가에 관한 초점이 있는 것이 아니다. 문제의 핵심은 현재 민주노총에서 추진하고 있는 노동대학 교육과정이 전체 노동교육의 체계화라는 관점에서 올바르게 자리잡고 있는가의 문제이다. 즉 중앙조직이 추진할 교육은 무엇이고, 산별연맹(노조)은 어떠한 노동교육을 진행하여야 하는가의 문제, 더 나아가 지역본부와 단위노조가 노동교육에서 차지하는 역할이 무엇인가에 대한 논의가 제대로 규명되지 않고서는 민주노총의 노동대학은 교육 자체로서 효과를 얻을 수 있을지는 모르지만 장기적으로는 노동교육 체계화의 걸림돌이 될 가능성이 높다.

많은 사람들이 민주노총에서 노동대학 교육을 추진한다고 했을 때 생각하였던 교육대상과 프로그램은 무엇이었을까? 대부분의 교육활동가들이 구상한 민주노총의 노동대학 교육은 산별연맹(노조) 단위에서 추진하고 있지 못한 '노조 고위자 도자 교육과정'이었을 것이다. 그러나 실제 이번에 실시되는 노동대학 1기 교육과정은 대기업노조 그리고 산별연맹(노조)에서 추진하였던 '노동교실 프로그램'을 주제별로 세부화하고 체계화한 장기 프로그램이었으며, '활동가를 양성' 한다는 애매한 교육 목표를 설정함에 따라 1기 노동대학 프로그램은 앞으로 산별연맹의 프로그램과 어떠한 차별성을 갖는가 하

는 의문이 제기될 수밖에 없다.

민주노총의 노동대학 교육과정은 이번에 실시하는 '1년 3학기제' 교육과정을 기초로 다양한 단계별 프로그램을 개설하여 향후 노동대학을 민주노총의 부설 기관으로 설립할 예정이며, 민주노총 정규 교육과정으로 개발한다는 목표를 가지고 있다. 또한 민주노총의 교육과정을 민주노총 산하 연맹, 지역본부(점차로 단위노조)의 간부가 되기 위해서는 필수적으로 거쳐야하는 교육과정으로 정착시켜 낸다는 계획을 수립하고 있다.

그러나 민주노총의 이러한 계획은 노동조합운동의 발전과정과 지금의 노동조합운동의 현실과 비교해 볼 때 비현실적이며 바람직하지도 않다. 왜냐하면 민주노총의 지금과 같은 교육 계획은 필요한 대부분의 교육을 민주노총에서 주관하겠다는 이야기와 다를 바 없기 때문이다. 민주노총은 그만한 교육역량도 재정도 갖추고 있지 않으며, 설사 이것이 갖추어 진다고 하더라도 그것은 민주노총이 담당할 교육 위상과도 맞지 않다.

② 현대자동차노조 노동대학원

한편 현대자동차의 노동대학원 교육과정은 '변화된 사회경제 조건에 걸맞은 새로운 노동운동의 지평을 여는 것, 여러 현장조직 간에 노동운동의 발전전망 공유, 현장활동의 활성화와 현장활동가의 양성'이라는 목표를 설정하고 1기당 3개



교육사업에서 단위노조/산별연맹/노총 각 단위의 역할을 정립하는 작업이 시급하다. 사진은 지난 11월 4일 개막한 민주노총 노동대학 개강식 모습.

월의 교육과정을 실시하고 있다. 현대자동차의 노동대학원 교육은 사업목표에서 보듯이 그 동안 대의원/소위원 등에 치중되었던 교육을 확대하여 실질적으로 현장운동을 이끌고 있는 다양한 현장조직 간부들을 노동대학원의 틀로 묶어 세워 공식적인 토론과 학습의 장을 노동조합이 주도적으로 마련했다는 점에서 평가할 만 하다.

그러나 이런 장점에도 불구하고 단위노조 차원에서 노동대학원 교육이 실시됨에 따라 결과적으로 고급 수준의 노동교육을 단위노조에서 추진하는 문제를 드러내게 되었다. 또한 현대자동차의 노동대학원 교육은 교육 프로그램의 짜임새에도 불구하고 교육생을 지역과 산업 단위로 확대할 수 있는 틀을 제공할 수 없었다. 이는 기업별 노조체계가 가지고 있는 노조운동의 한계이지

만 대기업이 가진 자원과 역량이 폐타적으로 사용되는 결과를 초래한다.

앞의 노동교육 사례에서 보듯이 우리나라의 노동교육은 각 개별 조직의 노력에도 불구하고 전체 노동운동 차원에서 체계화되지 못함으로써 그 장점을 온존이 발휘하지 못하는 질곡 상태에 놓여 있다. 이제 우리나라의 노동교육은 각급 조직별 노동교육의 역할을 분명히 하지 않으면 각급 조직의 교육이 혼재되어 계련된 인력과 재정을 낭비하는 잘못을 범할 수밖에 없는 상황이다.

이 문제를 해결하는 길은 무엇인가? 노동교육의 활성화를 위한 첫 출발점은 노동교육의 발전전략 수립이고 그 실천의 중심은 산별노조(연맹)가 되어야 하며, 중앙조직은 이것을 조정하고 종합하는 노동교육의 참모부가 되어야 한다. 산

별노조(연맹)의 교육정책과 전략이 올바르게 수립되지 않으면 중앙조직도 단위 노조도 제대로 된 노동교육의 역할을 담당할 수 없다. 이것은 미래의 문제가 아닌 당면한 현실의 문제이다. 민주노총 산하 각급 연맹이 산별노조 건설을 구체적으로 추진하는 상황에서 기존의 기업별 노조를 중심으로 짜여진 노동교육의 패러다임은 근본적으로 전환시키려는 노력이 경주되어야 한다. 지금은 집을 수선할 때가 아니라 기존의 집을 허물고 냐더지 만 새로운 주춧돌을 놓아야 할 시기이다.

3. 노동교육의 새 패러다임

그동안 노동교육의 문제점으로 지적되었던 사안을 확인하고 그 해결의 밑그림을 구상해 보자. 우리나라 노동교육의 문제점으로는 다음과 같은 내용이 일반적으로 지적되었다.

- 노동교육이 장기적인 목표 아래 계획적으로 추진되지 못하고, 선전·선동과 별반 다르지 않은 형태로 일회적으로 추진된 점.

- 교육예산의 부족으로 노동교육이 충분히 실시되지 못함으로써 간부 및 조합원의 요구에 부응하지 못하고 있는 점.

- 강의식 교육방법만이 주된 교육방법으로 실시됨으로써 노동교육의 주체인 교육생을 객체화하고 대상화하여 교육생의 자발성과 창의성을 이끌어 내지 못한 점.

- 노동교육이 사회적 시민권을 확보하지 못함으로서 노동교육이 노동조합 교육으로 축소된 점.

- 노동자의 자발적인 학습활동이 크게 축소되어 노동교육이 연속적으로 지속되지 않고 단절된 점 등이다.

위에서 제기한 노동교육의 문제점들은 대부분 기업별노조가 갖는 취약성에서 유래한 문제들이다. 그러므로 산별노조가 건설되면 노동교육의 많은 문제점은 해결될 것으로 보인다. 그러나 산별노조의 강점인 '자원의 집중과 효율적인 집행'이라는 것도 실제 어떻게 운영되고 실현되는가에 따라 그 결과가 달라지듯이 산별노조로 전환했다고 노동교육의 문제점이 그대로 해결되는 것은 아니다. 그러므로 우리는 기업별노조를 산별노조로 전환하는 시기에 맞춰 기업별노조에서 유래한 노동교육의 한계를 적극 해결해 나가면서 전체 노동조합운동 차원의 노동교육의 체계화와 발전전략을 준비해야 한다.

여기서 주목할 것은 산별노조(연맹)의 노동교육에서의 역할이다. 기업별노조가 산별노조로 전환됨으로서 기존의 단위노조·지역본부·산별연맹·중앙조직의 노동교육에서의 역할과 위상이 변화할 수밖에 없다. 기업별노조체제에서 노동교육의 중심은 기업별 단위노조였기 때문에 노동교육의 자원과 인력은 개별 기업의 규모에 따라 결정되는 상황이었

다. 기업별노조가 산별노조로 전환한다는 것은 다름 아닌 교육활동의 인력과 자원이 기업에서 산별노조로 집중됨에 따라 노동교육 활동의 중심이 산별노조로 이동됨을 의미한다. 이제 산별연맹이 산별노조로 전환함으로서 노동교육 체계화의 단초가 해결 될 수 있는 것이다.

4. 노동교육 체계화의 출발점은 산별노조

기업별노조에서 산별노조로 전환을 준비하는 조직은 시급히 산별노조에 걸 맞는 교육시스템과 교육 전략을 구체화하여야 한다. 산별노조 노동교육의 목표와 방향은 무엇이 되어야 하나? 기업별노조 교육의 중심이 조합원 전체에 대한 노동자 의식 강화에 주된 관심을 보였다면 산별노조의 교육목표는 '현장활동가(현장 위원, 현장간부)의 양성과 훈련'이라는 목표를 가져야 한다. 산별노조가 관심을 가져야 할 주된 교육대상은 현장 조합원이 아니라 조합원들과 함께 작업 현장에서 생사고락을 하면서 그들을 교육하고 조직하는 노조의 현장 지도부인 현장활동가에 대한 교육활동이다. 즉, 기업별노조가 직접적인 조합원 교육에 초점을 맞추었다면 산별노조의 교육은 현장활동가를 주요 대상으로 교육을 실시하여 이들이 간접적으로 조합원들에게 교육을 하는 교육시스템을 취하여야 한다.

이러한 산별노조의 교육목표에 맞게 산별노조 교육활동의 활성화를 위해서는

다음과 같은 세부 사안들이 준비되어야 한다. 물론 아래의 과제들은 그 동안 노동교육이 안고 있었던 과제를 산별노조의 교육체계를 준비하면서 함께 해결하여야 한다는 적극적인 의미를 담고 있다.

● 첫째, 교육 내용 및 주제의 재정비이다. 이제까지 노조 간부에 대한 교육은 기껏해야 임금, 노동법, 회의진행법, 정체인식, 간부의 역할과 자세 등 주제별 강의 교육의 틀을 벗어나지 못하였다. 그러나 산별노조의 위상에 맞게 현장간부의 역할이 재정립됨에 따라 그의 활동을 뒷받침할 수 있는 다양한 교육주제와 내용이 마련되고 실시되어야 한다. 이를 위해서는 노조 간부에게 필요한 <기본교육 과정>과 <전문교육과정>의 구분 및 통일이 요구되며, 실무교육과 이론교육의 결합이 요구된다. 이를 실현하기 위해서는 서구 노조에서 일반화된 과정 지향적 노조 교육체계화(module-based trade union education)를 필요로 한다.

● 둘째, 교육자원의 집중 등 교육활동을 개선하기 위한 제도적 틀을 산별노조에서 갖추어야 한다. 자원을 집중한다는 것은 단지 교육재정의 집중만이 아닌 교육인력을 포함한 교육환경의 획기적 변화를 수반한다. 특히 산별노조 건설 초기에는 기업별 노조교육의 관심을 극복하기 위해서 산별노조 중앙차원의 역할이 대단히 중요하다. 산별노조 차원의 모

든 교육이 입안되고 집행되고 평가되는 시스템이 필요하다. 이를 위해 중앙 차원에서 전체적인 교육의 밑그림과 얼개를 구성하고 1~2년의 사전연구(pilot study)를 거쳐 검증된 교육과정을 하급 단위로 이전하여 전국화하는 방식이 필요하다. 교육 차원의 집중에서 생각해 볼 문제는 각 단위 노조별로 분산된 교육 역량을 조직하는 문제이다. 이제까지의 외부 강사 중심의 노동교육은 교육의 안정성을 담보할 수 없으며 교육의 대규모화를 피하는데 근본적인 약점으로 등장한다. 또한 노동자 교육은 노동자 스스로 한다는 원칙에도 부합하지 않는다. 전국의 흩어져 있는 교육역량을 조직하여 이를 이 교육의 강사와 집행자로 나설 수 있는 적극적인 노력이 경주되어야 한다.

- 셋째, 교육 기회의 확충이 필요하다. 기업별 노조에서 교육 기회를 확보하기 위한 주된 방법은 단체협약을 통한 조합원의 교육시간 확충이라는 방법이 있다. 그러나 산별 노조에서는 교육목표에 맞게 조합원 교육시간뿐 아니라 현장위원을 비롯한 현장 간부들의 교육 시간을 확보하기 위한 적극적인 모색이 필요하다. 이를 위해 현장간부들이 사용할 수 있는 연간 교육시간을 확보하는 방법으로 단협 요구안을 변화시키며, 장기적으로는 선진국에서 확보하고 있는 '유급 교육휴가권'을 확보하기 위한 노력이 요구된다.

- 넷째, 교육방법의 전환이다. 강의식

교육방법은 교육생의 창의성을 막는 일방적 교육이라는 점에서 교육철학 이론에서는 이미 폐기된 교육방법이다. 강의식 교육을 참여형 교육으로 전환하기 위해서는 노동교육이 숙박교육으로 전환되어야 한다. 또한 교육이 숙박으로 진행된다는 것뿐만 아니라 교육생의 고민과 경험 그리고 창의성을 이끌어 낼 수 있는 다양한 교육방법을 주제에 맞게 구성하고 프로그램화하여야 한다.

- 다섯째, 학습소모임(study circle) 운동이 필요하다. 작업현장의 공동화 현상을 막는 방법은 현장에서의 일상활동과 일상투쟁을 꾸준히 전개하는 것이다. 그러나 우리의 경우 이제까지 각종 취미서를 모임은 노조 차원에서 추진되었지만 학습소모임은 그 자취를 감추고 있다. 이제 학습소모임의 내용을 풍부하게 함으로써 개별 노동자들이 자신의 능력과 취미를 확대할 수 있는 다양한 교육프로그램을 확대하는 노력을 경주하여야 한다.

- 덧붙여, 인터넷(화상) 교육의 적극적인 모색이 필요하다. 급변하는 정보화 세계는 교육의 일상화와 강의장 교육의 탈피를 요구한다. 인터넷 홈페이지가 일반화되고 있는 지금, 우리가 조금만 노력을 기울인다면 인터넷을 통한 교육이 그리 어려운 문제도 아니다. 기본적인 교육과정을 교재(manual)로 만드는 노력과 준비만 갖추어진다면 온라인 교육과

오프라인 교육의 통일은 노동교육에서도 가능한 현실의 모습이다.

5. 각 단위별 노동교육의 위상 정립

이렇듯 기업별노조가 산별노조로 전환됨에 따라 노동교육의 중심 측은 기업 단위 노조에서 산별노조로 전환될 수 밖에 없다. 물론 산별노조가 아닌 중앙 조직을 통해 노동교육 활동을 집중하는 것을 상정해 볼 수도 있으나 우리나라 노조 조직체계의 발전 경로로 볼 때 이는 현실적이지도 합리적이지도 않다. 노조 활동의 기본 단위인 산별노조가 교육의 기획/집행/평가의 권한을 가질 때 산별조직의 특성(산별노조의 규약, 교섭체계, 역사, 조직체계, 산업정책 등)에 맞는 노동교육 활동이 원활하게 전개될 수 있으며, 교육활동이 조직활동과 결합하여 추진될 수 있다.

이렇게 될 때 중앙조직과 지역본부가 갖는 노동교육에서의 역할이 무엇인 가라는 문제가 제기될 수 있다. 우선 중앙조직의 역할은 다음 아닌 교육참모부의 역할이다. 중앙조직으로서 노동교육의 전체적인 방향을 설정할 뿐만 아니라, 노동교육이 평생교육의 중심으로 자리잡을 수 있게 하는 노동교육의 정책개발, 그리고 일반 시민과 2세 노동자를 대상으로 한 노동교육의 확산, 교육철학, 교육방법론 개발 등 중앙조직이 아니면 감당 할 수 없는 노동교육정책사업을 꾸준히

추진해야 할 것이다. 또한 산별노조 단위에서 해결할 수 없는 노조 지도부에 대한 '정책세미나' 그리고 '고위지도자 교육과정' 등도 더 이상 미뤄서는 안될 핵심 과제로 등장하고 있다.

한편 중앙조직의 지역본부는 더 이상 산별연맹(노조)의 지역본부와 중복되는 교육과정을 개설하고 집행하는 교육경쟁자가 아닌 자신의 위상에 맞는 노동교육의 역할을 확보하여야 한다. 광범위한 미 조직 노동자를 대상으로 한 노동교육, 노동자 정치세력화를 앞당기는 노동정치강좌 등 개별 산별 지부에서 추진하지 못하는 영역을 개발하고 추진하는 것이 필요하다.

노동교육의 체계화가 어떤 모습과 방향을 잡을지는 누구도 모른다. 그러나 지금과 같은 노동교육의 현실은 교육대상과 내용의 중복을 가져오고, 교육활동의 질적 발전을 가로막는 요인으로 작용한다. 교육사업의 체계화와 발전전략이라는 당면과제는 지금과 같은 수공업적 교육구조를 혁신함으로써 가능한 일이다. 교육활동가들의 적극적인 토론과 결단이 이 문제를 해결하는 출발점이다. ♦