

# 스웨덴 산별노조의 교육활동

필자는 지난 3월 12일부터 3월 20일까지 민주화학연맹 교육국장과 함께 스웨덴의 노동교육 활동을 견학하기 위한 학습여행을 다녀왔다. 이번 견학은 화학산업노조 3개년 현장활동가 훈련 프로젝트의 일환으로 이루어졌다.

## 박혜경

한국노동사회연구소 사무국장

### 들어가며

지난 3월 12일부터 3월 20일까지 민주화학연맹 교육국장과 함께 스웨덴의 노동교육 활동을 견학하기 위한 학습여행을 다녀왔다. 이번 견학은 화학산업노조 3개년 현장활동가 훈련 프로젝트 주1)의 일환으로 이루어졌다. 먼저 스웨덴 산업노조를 방문하여 교육국장 토마스로부터 스웨덴 교육활동체계에 대한 전반적인 얘기를 들을 수 있었다. 다음날부터는 산별노조인 스웨덴산업노조(Industri-facket)의 스톡홀름 16번 지역조직과

DCM 공장의 클럽, 스웨덴노총(LO)의 루너교육원, 노동자교육협회(ABF)를 방문하여, 교육활동과 조직활동을 볼 수 있었다. 또한 스웨덴 노동교육을 떠받치고 있는 노동자교육협회(ABF)의 활동은 우리나라 노동교육의 체계화와 방향에 대한 시사점을 주었다.

### 1. 스웨덴산업노조(INDUSTRIFACKET)의 체계화된 교육활동

스웨덴산업노조의 조합원은 10만명으로 스웨덴노총(LO)에서 6번째로 큰 조

1)이 프로젝트는 국제화학에너지일본노련(ICEM)과 스웨덴노총연합국체협력의회(LO-TCO COUNCIL), 스웨덴산업노조(INDUSTRIFACKET)의 후원을 받아 우리연구소와 전국민주화학노동조합연맹이 함께 집행하는 것이다. 1997년부터 11회의 현장활동가 훈련과정을 진행하였으며, 올해가 마지막해로서 현장활동가 훈련 중급, 고급, 종합과정을 앞두고 있다.

직이다. 조합원 구성을 보면 유리·페인트·화학·플라스틱·모직·임업·요업·제약 따위의 직종을 포괄하고 있다. 본부 상근자는 54명이고, 3개 지방조직에 12명, 22개 지역조직에 120여명이 일하고 있다. 기업단위에 670여개의 클럽이 있으며, 영세규모 공장들은 지회(AO-Arbetspcaiser)로 조직되어 있었는데 모두 1,800개의 지회가 있다.

### 1) 산별노조 본부의 교육활동

본부에는 교육담당자가 4명인데, 사무·행정·물품담당 2명, 교육기획과 집행 등을 책임지는 전문교육담당이 2명이다. 22개 지역조직에는 1명씩 교육책임자가 있는데, 이들은 본부에서 파견하며, 학습동아리(Study Circle) 지도자를 겸하기도 한다. 스웨덴산업노조에는 30여명의 학습동아리 지도자가 있는데, 주로 클럽차원의 교육담당자나 전임 간부가 리더로 활동을 한다. 이들은 지도자 훈련과정을 이수해야 하며, 이 과정을 마친 교육참가자에게 대개 지역조직의 교육을 맡긴다.

### 더 많은 조합원에게 더 많은 교육 기회를

클럽 대표자는 클럽이 소속된 지역조직에서 3일간 기초교육을 받는다. 지역조직과 클럽단위에서 1년에 약 7,500여명이 교육을 받게 되는데 이러한 기초교

육을 받은 대표자들 중에서 연간 300여명 정도가 스웨덴노총과 노동자교육협회의 코스에 참가하여 다음 단계 교육을 받고 있었다.

최근 들어 지역조직 차원에서 실행하는 기초교육을 보다 확대하기 위해 현장차원의 교육이 강조된다고 한다. 이에 대해서 본부의 교육담당자가 매우 구체적으로 설명해 주었다. 조합원 10만명 중에서 연금생활을 하는 조합원이 17,000명, 직장을 갖고 있는 조합원은 83,000명인데 이중 노조활동가는 12,000명 정도 있다. 그런데 활동가 1명이 실제로는 2~3개 업무를 함께 하고 있기 때문에 더 많은 활동가가 필요하다. 반면에 1년 동안 기초교육에 참가할 수 있는 조합원은 앞서 본 것처럼 7,500명에 불과하기 때문에 현재 교육보다 4배 정도 교육기회가 더 확대되어야 한다는 것이다. 교육기회를 확대하려면 재정이 큰 문제인데 스웨덴에서는 1993년 보수당이 집권하면서 노동조합 교육에 대한 보조금이 상당부분 삭감되었다. 산별노조체제이기 때문에 교육비용에는 교육비만이 아니라, 교통비와 교육기간 임금 등이 모두 포함되어 있다. 따라서 지역과 중앙차원의 교육은 비용이 많이 들기 때문에 최근에는 클럽(기업) 차원의 교육에 힘을 기울이고 있다.

현장단위 교육은 해당 클럽·지역조직·노동자교육협회·산별노조의 본부가 6개월의 기획과정과 클럽의 교육담당

자 훈련을 거쳐 실행하고 있었는데, 98년에는 6개 클럽, 99년 3월 현재 9개 클럽에서 교육이 실시되고 있었다.

## 2) FM 2000<sup>2)</sup>

스웨덴산업노조에서는 매년 실행하는 기본교육과는 별도로 특별교육과정이 추진되고 있었다.

FM 2000 운동이다. 본부에서는 FM 2000운동을 조직활성화를 위한 중요한 계기로 보고 있으며, 그 성과를 2000년 스웨덴산업노조 총회에 보고할 계획이다.

FM-2000 운동은 교육사업, 조직사업, 조사사업이 결합된 스웨덴산업노조 활성화 운동이라고 할 수 있다. FM 2000 교육운동에 참가하는 현장 활동가들은 3000여명이다. 이들은 스웨덴산업노조의 기초교육과정에 참여해야 함은 물론이다. 본부의 교육담당자는 이 교육운동에 대한 현장 활동가들의 호응이 매우 높으며, 지금까지 추진과정을 보면 더 많은 수가 이 교육에 참여하게 될 것으로 보였다.

FM 2000운동은 본부에서 기획하여 준비하였다. 달라나 지역의 민중학교 교

스웨덴산업노조에서는  
매년 실행하는  
기본교육과는 별도로  
특별교육과정이 추진되고  
있었다. FM 2000  
운동이다. 본부에서는  
FM 2000운동을  
조직활성화를 위한 중요한  
계기로 보고 있다.

사 2명과 본부 교육담당자 1명이 준비팀이 되어 21세기 스웨덴산업노조를 책임질 유능한 지도자의 양성, 스웨덴산업노조의 조직활성화, 조직 강화 등을 목표로 몇 개월 동안 연구과정을 거쳤다. 준비팀에서는 리더십에 관한 문헌, 현장 자료를 토대로 토론과 분석을 통해 프로그램을 기획하였

다. 지역단위 활동가를 위한 코스(22개 지역조직에서 9~11명씩 300여명 참가), 클럽단위 활동가(600여개 클럽에서 3~9명씩 2000여명 참가)를 위한 코스는 3일교육 → 45일간의 실천과정 → 2일의 교육과정으로 운영되며, 지회차원의 활동가(1800여개의 지회중에서 지회 책임자 약 500명 참가)들을 위한 코스는 1일 일정으로 운영된다.

지역단위 교육과정을 집행하기 위해 본부차원에서 활동해 온 간부 12명, 클럽과 지회단위의 교육을 위해 지역조직의 간부 85명이 선발되어 교재 검토와 집행 과정에 관한 준비를 모두 마친 상태다.

FM 2000의 교육내용은 3단계로 진행된다. 1단계는 3일간 진행되는 계획 세우기(Working in Project)과정이다. 이 과

2) FM의 F는 f rörendem n의 첫 자로 노조지도자란 뜻이고 M은 mot의 첫 자로 ○○을 함의어인 뜻의 스웨덴 말이다. FM 2000을 직역하면 '2000년을 향한 노조 지도자'란 뜻이다.

정은 자신이 속한 클럽이나 지역조직의 활성화를 위한 목표와 추진일정을 세우는 것을 목표로 진행된다.

주요과목을 보면 첫째, 현장위원을 위한 리더십 개념정리 둘째, 정보처리 방법, 셋째 노동시장관련법에 대한 내용을 다룬다. 그리고 심리학도 다루는데 리더는 환경변화에 따른 조합원들의 심리 변화에 민감해야 하기 때문이라고 한다. 이러한 이론수업과 함께 참가자들은 자기 조직의 조건과 상태를 분석하여 활동계획서를 완성한다.

2단계는 후속과정으로 45일 간의 실천 과정이다. 이 과정은 현장에서 스스로 진행된다. 물론 실천계획은 현장실정, 활동수준에 따라 매우 다양하다. 예를 들면, 한 클럽에서 3명이 참가하여 토론한 결과

현장조합원이 어떤 상태인지, 무엇을 요구하고 있는지를조차 잘 모르겠다는 평가가 나왔다면 현장조합원의 요구를 파악하기 위한 조사 및 인터뷰 계획안을 짜고 그에 따라 교육과정을 마친 후 45일간 실천에 옮기는 것이다.

마지막 3단계는 2일간의 코스로 첫날은 각자의 실천을 보고하고 평가하는 과정에서 다양한 실천과정을 공유하며 배우는 것으로 마무리한다. 다음날은 실천과정에서 자신이 부족하다고 느꼈던 점, 개선해야 할 기능, 더 배워야 할 학습내용을 정리하면서 필요한 경우 후속 프로그램을 계획하는 것이다.

이러한 교육과정에서 특별히 지역의 교육훈련 담당자들은 교육과정에 참가한

스웨덴 산업노조 스톡홀름 16년 지역조직 방문하여 노조간부들과 함께 했다. (오른쪽에서 두번째가 필자)



청년층 조합원 18,900명을 대상으로 3월~12월 까지 10개월에 걸쳐 40 문항에 관한 인터뷰 운동을 전개하고 있다. 스웨덴에서는 최근 경제상황의 악화로 인해 노동강도가 강화되면서, 젊고 새로 조합에 가입한 조합원의 노조활동에 대한 관심이 높아지고 있다. 스웨덴 노조들의 경우에는 경제상황

이 비교적 좋았던 70-80년대에 조합원이 되었던 30대 조합원들의 의식이나 활동이 매우 미약하며, 현재 30대 미만 조합원의 노조활동 참여가 두드러지게 높아지고 있다고 한다. 최근 노조활동에 적극적인 젊은 조합원을 대상으로 교육담당자가 직접 대면하여 인터뷰하고 보고서를 데이터로 분석해서 이후 조직활동의 기초로 삼을 계획이다.

FM 2000 운동기간 동안 어느 클럽의 경우에는 조합원이 2배로 늘어나기도 하였으며, 각종 모임의 참여율이 더 높아지는 실천적인 효과가 나타나고 있었다. 이를 기획하고 실행한 본부의 교육담당자는 이 운동이 배우고 교육할수록 실천이 확대되고 참여율이 높아지는 매우 효과적이고 새로운 조직·교육활동임을 강조하였다. 그런데 그는 조합원들이 새로운 것에 흥미를 느끼게 되기 때문에 이러한



교육을 너무 자주하거나, 너무 오랜 기간 진행해도 효과가 없다고 한다. 그래서 비슷한 방식으로 할 경우 4~5년에 한 차례씩, 대대적인 운동으로 전개할 필요가 있음을 강조하였다.

4) 산별노조 지역조직의 교육활동 - 스톡홀름 아브 데남 16번 조직

스웨덴 산업노조 스톡홀름 16번 지역조직에서는 모두 4명의 상근자가 활동하고 있었는데 그중 1명이 교육담당자로 활동하고 있었다. 사무실은 스웨덴노총(LO)과 한 블록 떨어진 건물에 있었는데, 스웨덴노총 지역본부와 같은 건물에 있다. 우리가 만난 지역조직의 교육담당자는 현재 환경담당을 겸임하고 있었으며, 클럽의 교육담당자 활동을 지원하면서 교육기획, 예산수립, 집행, 교육보조금 신청 등의 역할을 하고 있었다. 또한 학습동아리 교사로도 활동하고 있었는데, 지역조직의 실정에 맞게 노동자교육협회(ABF)나 민중학교와 협의하면서 새로운 코스를 기획하고 실행하기도 한다. 또한 기초교육과정을 마친 조합원들을 스웨덴 노총의 코스에 보내기도 한다.

지역조직에서는 주로 클럽의 현장위원을 위한 교육을 실행하고 있었고, 클럽의

교육담당자, 조직담당자, 환경담당자를 위한 간부교육을 실시하기도 한다. 교육 확대를 위해 다른 지역조직과 합동교육도 배치하고 있었다. 스웨덴산업노조 클럽단위의 교육담당자는 270명 정도라고 하며, 지역조직 교육담당자의 지원을 받아 자체적으로 교육을 실행하기도 한다.

교육집행은 지역조직의 상근책임자 4명 모두가 함께 맡고 있었으며(의장, 교육담당, 청년담당 등) 주제에 따라 외부 강사를 초청하기도 한다. FM 2000운동과 관련해서는 당시 22주째 교육이 실행되고 있는데 1회에 50명이 모여 2팀으로 나누어 3일간 진행하는 등 매우 바쁜 일정이었다.

스톡홀름 16번 지역조직은 조합원 기초교육에 중점을 두는데, 30세 미만의 청

년조합원교육으로 5일간의 숙박교육이나, 주 1회 40시간 코스가 있다.

교육과목은 다음과 같이 5개로 이루어져 있다.

- 조직론: 노조 역사, 조직구조, 조합비, 규약, 조합원의 권리와 의무
- 임금·노동조건: 단체교섭, 단체협약
- 노동관계법: 노동시간, 휴가, 산업안전
- 보험제도: 실업보험, 일반보험,
- 직업교육

특히 직업교육에 매우 큰 비중을 두고 있었는데 이 과정은 클럽단위에서 40시간의 후속과정으로 연결되고 있으며, 사회발전에 도움이 되기 때문에 정부지원

부식 교육원에서 열린 노조지도자 2단계 훈련과정에서 한창위원들이 노련하고 있다.



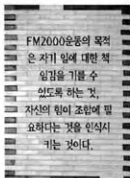
급을 요청하고 있다고 한다.

### 5) 산별노조의 현장활동 - DCM 클럽의 활동

우리가 방문한 공장은 DCM이라는 비디오 테이프를 탄드는 공장이다. 직원은 100여명이며, 노조클럽(기업별조직)이 결성된 지 1년이 채 안된 곳이었다. 스웨덴산업노조 조합원은 30~40여명이었으며, 나머지 직원들은 다른 노동조합에 소속되어 있다. 스웨덴은 중앙조직이 제조업노총(LO), 사무직노총(TCO), 전문직노총(SACO) 등 3개이며, 산별노조이기 때문에 한 공장에도 각 노총에 소속된 여러 산별노조의 클럽이 존재한다. 우리가 방문했던 병원노조의 경우에도 전문직노조(의사들이 주로 가입)와 간호사노조의 클럽사무실이 같은 건물 같은 층에 있었다. 일상적인 활동은 개별 클럽차원에서 이루어지지만, 공장차원의 큰 문제가 발생하면 클럽차원의 공동활동이 원활하게 이루어진다.

### 클럽의 결성

DCM 공장 스웨덴산업노조에 소속된 클럽의 현장위원은 5명이다. 대표는 20대 후반의 여성이었고, 부대표, 청년담



당, 교육담당, 환경담당을 맡고 있는 현장위원들은 모두 20대 초 중반의 젊은 간부들로서 매우 의욕이 넘쳐 보였다. 우리나라와 마찬가지로 클럽을 결성하는 과정이 매우 어려웠다고 한다. 1992년 4명의 소그룹으로 활동이 시작되었는데, 이때는 현재 클럽의 부대표를 맡고 있는 현장위원이

중심이 되었다. 클럽을 결성하기 1년 전부터 지역차원에서 직접 간부가 내려와 현장위원 대표를 선택해서 1주일에 1번씩 함께 회의하고, 지도했다고 한다. 물론 현재도 지역조직에서 직접 결합하여 활동을 지도하고 있었다.

현장위원 대표에게 학습동아리의 운영에 대해 물어보았는데, 현재는 예전처럼 현장차원의 학습동아리가 활발하지 않으며, 자신도 지역 학습동아리의 지도자로 활동할 것을 권유받았지만 아직 클럽을 활성화시키는 것이 더 중요한 역할이라고 판단하고 있었다.

### 클럽의 FM-2000운동

다음으로 클럽에서 진행되는 FM-2000운동에 대해 확인해 보았다. DCM 클럽에서도 현장위원 대표는 이미 진행 중인 본부 차원의 FM-2000 교육을 받았

으며, 그 결과, 듀바(DUVA-비둘기란 뜻의 스웨덴말) 계획을 수립했다. 이 계획의 목적은 자기 일에 대한 책임감을 기를 수 있도록 하는 것, 자신의 힘이 조합에 필요하다는 것을 인식시키는 것이라고 한다. 노동조합에 대해 더 많은 것을 알수록 노동조건도 더 나아질 수 있다는 것, 마치 계단처럼 교육을 받을수록 임금이 올라간다는 것을 강조하면서, 5월에 시작되는 FM-2000의 3일 교육에 클럽 회장위원들을 모두 참가시킬 예정이다. 이 교육에서 클럽차원의 실천활동계획을 수립하고, 여름휴가를 거쳐 올해 9월에 다시 2일 교육에 참가할 것이라고 하였다.

### 클럽 재정

조합비는 모두 본부에 직접 내고 있었으며, 클럽에는 정기적으로 내려오는 재정은 전혀 없다고 한다. 다만 지역조직에서는 클럽에서 올린 사업계획서를 보고 타당성을 판단하여, 사업비를 클럽에 내려주고 있었는데, 이 규모는 1년에 2500 크로네(약 35만원)정도라고 한다. 기업별 노조형태인 우리나라와는 전혀 다른 재정구조를 가지고 있음을 확인할 수 있었다.

재정은 전적으로 클럽의 조직적 힘에 의해 좌우된다. 스웨덴산업노조의 협약과 노동관계법의 규정을 어긴 사실을 클럽에서 적발하면, 회사에서는 조합원수에 비례해서 벌금을 내고, 이 벌금이 클럽의 재정으로 쓰인다. 예를 들면 신규식

이대리어 학습동아리 (Study Circle) 활동모습. 왼쪽사람이 동아리 리더이다.





원을 채용할 경우 노동조합이 조합을 소개할 시간이 보장되어 있는데 회사가 이 규정을 어기고 일방적으로 채용했다면, 이에 해당하는 벌금을 클럽에 지불하는 것이다. 조합원수에 비례해서 벌금을 받기 때문에 클럽의 규모에 따라 재정규모가 차이가 난다.

재미있던 사실은 회사가 협약이나 규정이나 법을 어겼는지 여부에 대해 지역 조직에 상담을 해서 벌금을 받게 되면,

이 벌금의 절반은 지역조직에 납부한다는 것이다. 그래서 활동경험이 풍부한 클럽차원에서는 지역조직을 거치지 않고 회사와의 교섭과 협의, 교육에의 참가 등을 통해 스스로 클럽의 문제를 해결하는 경우가 많아 재정이 비교적 풍부하다는 것이다. 따라서 지역조직 차원에서는 가급적 스스로 문제를 해결하도록 하기 위해 협약과 규정, 법 등 조합원의 기본 권리에 대한 기초교육을 매우 중요시하고

순경 호수로 둘러싸인 푸석 교육원



있었다.

## 2. 스웨덴 노동조합의 폭넓은 교육활동 체계

### 1) 스웨덴의 민중학교 - 스웨덴 노총(LO)의 루뇌교육원

민중학교는 150년 전 독일에서 출발하여 덴마크, 스웨덴으로 전파되었고, 독일과 덴마크는 쇠퇴한 반면 스웨덴에서 더욱 발전되어 정착되었다. 현재 스웨덴 민중학교는 모두 147개이다. 이 중에서 스웨덴 노총은 루뇌, 브룬스비키, 외레나스 지역에 있는 3개의 민중학교를 갖고 있으며, 공공노조, 금속노조 등에서 10여 개를 운영하고 있다. 이 13개의 민중학교를 제외한 나머지는 당이나 지방정부, 각종 종교단체에서 운영한다. 정부에서 학비를 면제해 주고 있기 때문에 스웨덴 국민들은 시·군·차원에서 다양한 수준의 교육을 저렴한 비용으로 받을 수 있다. 보조금의 역수는 학교마다 차이가 있다. 이를 조정하기 위해 국민교육단체협의회가 구성되어 있으며, 여기에는 스웨덴노총(LO)과 노동자교육협회(ABF)도 참가하고 있다.

루뇌교육원을 포함하여 외레나스, 브룬스비키 교육원의 교장은 스웨덴노총의 교육담당자가 맡고 있다. 스웨덴노총 교

육원들의 교육과정을 협의하기 위해 산별의 교육책임자와 노동자교육협회(ABF), 민중학교 교장 등 10명으로 운영위원회를 구성하고 있었다. 루뇌교육원은 교장 1명, 교감 2명, 교사 13~15명으로 운영위원회를 두고 있었으며, 교감 1명은 사무행정을 책임지고 있었으며, 나머지 교감은 교육담당으로 교사들로 구성된 운영위원회를 관장하면서 교사들과 교육과정을 협의하면서 교육원의 교육과정 전반을 책임을 진다.

147개의 민중학교에 참가하는 학생수는 약 220,000명이며 30주(9월~5월까지)의 숙박교육 코스가 있는데 교과목은 스웨덴어, 수학, 사회제도 등 일반과목과 몇개의 전문과목, 음악, 미술 같은 특별과목으로 구성되어 있다. 이 과정은 고등학교를 마치지 못한 조합원이나 실업자들이 가고 있었으며, 이 과정을 마치게 되면 대학에 진학할 자격을 얻을 수 있다. 월요일부터 금요일까지 수업이 있고, 크리스마스과 부활절 휴가가 있다. 또한 여성 교육참가자를 위해 민중학교와 지자체에서 함께 어린이집을 운영하고 있다.

30주 코스의 참가비는 전혀 없는데, 조합원의 경우 식비, 교재 등은 조합에서 부담하고 있으며, 교육기간 중의 월급은 60%를 정부보조비로 해결하고 있다. 월급의 부족분은 20%정도를 저리로 대출

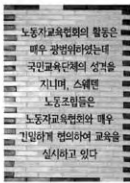
3) 발전한다, 조사 분석한다, 배운다, 평가한다 라는 스웨덴어의 첫 자를 딴 것으로 배우기전에 미리 평가한다는 뜻이라고 한다.

을 받을 수 있기 때문에  
교육기간동안 월급의  
80%를 받을 수 있다고  
한다.

우리가 방문하였던 부  
녀교육원에는 30주 코스  
가 없으며, 외레나스와 브  
른스비키교육원에만 개설  
되어 있다. 부녀교육원에는  
3단계 노동조합 지도  
자훈련코스가 있는데, 이  
중 1단계는 산별노조 차

원에서 진행하고 있으며, 1단계를 이수해  
야만 2단계의 교육을 받을 수 있다. 2단  
계 훈련과정은 주로 산별노조의 지역조  
직에서 일할 현장직원들이 참가하게 되  
며, 주요 내용은 경제학, 사회학을 포함  
하여, 지역차원의 노조활동계획수립과  
조직, 작업장차원의 협상지원 등에 관련  
된 지식을 다룬다. 2주간 교육을 마치면  
약 1달간 실천과정을 거치게 되는데 교육  
참가자들은 이 과정에서 학습동아리를  
운영해 본다. 실천과정이 끝나면 다시 1  
주일간의 교육과정을 갖게 된다. 3단계는  
전국차원에서 일할 활동가가 산별차원에  
서 선별되어 참가하게 된다. 교과목은 이  
데올로기, 조직발전과 지도력, 국민경제,  
노동법, 노동조합의 이론경학, 노동과 성  
취 등 6개 과목이다. 3단계교육은 2주간  
동안 이루어진다. 이 외에도 1주단위의  
특별교육과정도 개설되어 있다.

부녀교육원에서는 이러한 스웨덴 노총



의 기본코스 외에도 산별  
노조차원에서 요구에 따  
라 별도의 코스가 개설되  
기도 하며, 여성을 위한  
코스도 개설하고 있었다.  
최근에는 스톡홀름에 있  
는 올살라 대학과 협력해  
서 일정한 코스를 마치면  
대학의 학점으로 인정받  
을 수 있도록 하고 있었  
다.

## 2) 노동자교육협회(ABF)의 교육활동

노동자교육협회의 활동은 매우 광범위  
하였는데 스웨덴 산업노조의 교육담당자  
역시 이 단체가 국민교육단체의 성격을  
지니며, 스웨덴 노동조합들은 노동자교  
육협회와 매우 긴밀하게 협의하여 교육  
을 실시하고 있다고 소개해 주었다. 현재  
전국차원 1개, 지방 9개, 지역차원 129  
개가 있다.

노동자교육협회(AOF)의 현관을 들어  
서면 교육과정 안내 팸플렛과 각양각색  
의 교육안내 포스터가 붙어있다. 교육주  
제는 매우 다양한데 컴퓨터 교육이 가장  
많았고, 외국어(영어, 이탈리아, 프랑  
스어 등), 그림, 음악, 댄스, 헌법, 국회 운  
영, 신문기사 읽기, 국제관계 등이다. 99  
년 1/4분기 강화를 보면 1월 15개, 2월  
44개, 3월 59개, 4월 34개가 개설되어  
거의 매일 4~5개의 새로운 강좌가 시작

되고 있었다. 노동조합들과 협력하거나, 위탁을 받아 개설하는 강좌도 있었는데 보통 1일~3일 과정이다. 학습동아리 리더 훈련, 현장위원 훈련과정을 비롯해서 작업환경개선, 정치이념, 유럽통합노조와 경제, 컴퓨터와 여성같은 주제별 교육도 있었다. 이밖에도 노동조합정치훈련을 위한 저녁학교가 있었다. 이것은 99년 가을부터 2000년 봄까지 진행되는데 주로 정점토론 방식으로 이루어지며, 유럽 여행이 포함되어 있다.

이처럼 노동자교육협회 교육은 일부를 제외하고는 교육기간이 짧은 편이며, 교육주제도 매우 광범위해서 다양한 요구를 갖는 조합원들과 일반 시민들을 충족시켜주고 있었다. 숙박교육이 중심인 민중학교에는 참가할 수 있는 인원

(220,000명)이 제한될 수밖에 없는데 비해, 노동자교육협회의 교육은 100만명이 참여하고 있다. 노동자교육협회에서는 18세~64세 국민을 대상으로 3년마다 교육과정에 관한 조사가 실시되는데, 67%가 교육에 참가한 경험이 있다고 답변했으며, 75%는 학교 졸업 후 교육받을 기회가 있었다고 응답하였다고 한다.

교사들은 노동자교육협회의 직원이며, 각 노조에서 파견된 교사, 또는 주제에 따라 전문가(노동부 장관, 교수 등)도 교사로 참여하기도 한다. 교육과정을 마친 후 주제와 관련하여 더 깊은 학습을 하고 싶으면 그런 요구도 받아 필요에 따라 코스들 만들기도 한다. 우리를 안내하였던 스웨덴산업노조의 교육담당자는 이러한 교육시스템에 대해 시험과 성적표가 없

노동자교육협회 (ABF)의 회의실은 교육과정 안내판들과 여러가지 포스터가 놓여있다.



으며, 경쟁하지 않고 능력에 따라 서로 배우고 가르치는 교육임을 거듭 강조하였다.

신임현장위원 교육과정을 참관하면서 담당교사와 얘기할 수 있었는데, 스웨덴에서도 효과적인 교육방법에 관한 관심이 매우 높다고 한다. 교육방법에 대해 소개해 줄 수 있는 것이 있냐는 물음에 최근에 새로운 교육방법모델로 FALU<sup>2)</sup> 방식을 활용하고 있다고 했는데, 이는 최근 개발한 평가방법이라고 한다. 진행방법은 다음과 같다.

① 이번 교육과정에서 본인이 기대하는 것이 무엇인지를 모두 A4 용지에 쓰도록 한다.

② 이를 일렬번호로 작성토록 한 후, 오른쪽에는 그 반대 개념을 적도록 한다. 예를 들면 왼쪽에 '재미있어야 한다' 라고 했으면 오른쪽에는 '재미없다'로 반대개념을 적고, '새로운 지식을 배워야 한다' 라면 오른쪽에는 '배운 것이 없다'로, '서로를 잘 알았으면 좋겠다' 라면 '모르는 사람이 많다' 라는 식으로 작성토록 하는 것이다. 그리고 가운데에는 평가가 가능하도록 빈칸 칸을 만든다.

③ 평가서를 개인별로 작성토록 하여 교육과정이 끝나면 참가자 개인의 평가

노동자교육협회에서  
진행하는 학습동아리는  
주 1회, 8~10주간  
(30~40시간) 정도로  
운영되고 있으며, 하루  
코스도 있다. 한 그룹에  
3명~20명이 참가할 수  
있는데, 보통 7~10명이  
참가하고 있다.

그래프가 만든다.

④ 가운데의 빈칸의 값을 평균하면 전체 평가 그래프를 만들 수 있다.

노동자교육협회에서  
진행하는 학습동아리는  
주 1회, 8~10주간 (30  
~40시간) 정도로 운영  
되고 있으며, 하루 코스  
도 있다. 한 그룹에 3명  
~20명이 참가할 수 있

는데, 보통 7~10명이 참가하고 있다.

사정이 여의치 않아 노조운영과 관련된 학습동아리는 참관할 수 없었고, 오후 7시에 시작하는 이태리어 동아리를 참관하였다. 원래 참가자는 7명이지만 그날은 2명밖에 참가하지 않았다. 이 동아리의 리더는 30대 초반의 젊은 남성이었는데 노동자교육협회에서 만든 교재와 VTR 기자계를 활용하여 동아리를 이끌었다.

동아리 리더들은 노동자교육협회에서 진행되는 6일 교육과정에 참가하게 되는데, 특별 전공과목과 그룹운영, 교육학, 심리학을 배운다. 주요 내용은 학습동아리란 무엇인가, 목표를 어떻게 설정할 것인가, 학습동아리의 운영과 규칙 방법, 학습동아리 자료제작과 관련된 내용을 다루고 있었다. 원하면 누구든 동아리 리더가 될 수 있다고 한다.

### 3. 맺음말

7박 8일이라는 짧은 기간동안 스웨덴 노동조합의 교육활동을 충분히 이해할 수 있었다고 말할 수는 없다. 그렇지만 그 동안 말로만 들던 스웨덴 노동교육체계가 어떻게 운영되고 있는지 확인할 수 있었다. 특히 외국의 산별노조 중에서 규모가 비교적 작은 스웨덴 산업노조의 조직체계와 본부, 지역조직, 분회차원의 활동은 산별노조 전환을 최대 과제로 삼고 있는 우리에게 시사하는 바가 많았다.

특히 스웨덴 산업노조의 FM 2000운동은 IMF 이후 투쟁동력의 문제가 매우 중요하게 제기되고 있는 우리 현실에서 산별 차원의 집중적이고 체계적인 조직활동이 정말 중요하다는 것을 느끼게 하였다.

산별노조 건설, 정치세력화, 노동운동의 방향 등에 관해 아무리 바람직한 방침이 수립되더라도 그 과정에 현장조합원 참여가 없을 경우 힘을 가질 수 없다. 현장토론의 집행과 현장조합원들의 참여를 끌어내기 위해서는 무엇보다도 현장활동가들을 훈련하고 양성할 필요가 있으며, 이를 위

한 훈련체계를 개발해야 할 것이다.

FM 2000운동에서 보여지는 것처럼 본부차원에서 조직활성화를 위한 기본방침을 수립하고, 이를 실현하기 위해 각급 단위별로 활동가 또는 간부들을 선별하여 집중적인 훈련 → 실천 → 점검과정을 거친다면, 이 자체가 산별본부를 중심으로 현장조합원들을 결집시킬 수 있는 유용한 수단이 될 것이다. 그것이 어렵다면 이에 기본방침(산별노조건설, 정치세력화, 노동운동의 방향 등 무엇이러도 좋을 것이다)을 수립하기 위한 대대적인 현장토론운동을 벌인다면 어떨까? 이를 집행할 수 있는 현장활동가들을 지역/본부차원에서 선별하여 훈련하면서 세부적인 현장토론 계획을 수립하고, 이 활동가들이 다시 지역과 현장으로 내려가 현장토론을 집행할 수 있을 것이다. 본부차원에서 이러한 토론결과를 집약해서 당면방침을 수립한다면 어떨까? 아마도 이렇게 수립된 당면과제에 대한 방침은 아주 유능한 간부 몇 명이 만든 것보다 훨씬 생동감과 창의성과 현실성이 있지 않을까 싶다. ❖