

민주노총 총서 2022-15

민주노총 교육사업 실태와 발전 방향



이승우 민주노동연구원 연구위원
이상훈 중앙대학교 사회학과 강사
민주노총 교육원



민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는
민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

요약	ii
제1장 서론	2
제2장 민주노총 교육 사업 실태	8
1. 민주노총 교육원의 교육 사업 개괄	9
2. 민주노총 산하 조직의 교육 사업	20
3. 민주노총 가맹 조직의 교육 사업	61
4. 소결	106
제3장 민주노총 교육 사업의 효과성 분석	119
1. 조사 개요	119
2. 조사 대상 조직의 기본 현황	125
3. 노조 교육의 수요 분석	129
4. 조직 편제와 예산 편성	144
5. 교육 기획 및 집행 역량	157
6. 조합원 교육 분석	166
7. 간부 교육 분석	194
8. 소결	218



제4장 결론: 민주노총 교육사업의 발전 방향 모색 229

참고문헌 236

별첨(민주노총 교육사업 실태 조사 설문지) 237

표 목차

〈표 2-1〉 민주노총 교육원의 교육 목표	10
〈표 2-2〉 민주노총의 전체 사업비 대비 교육 사업비 비중(2015~2022년) ...	14
〈표 2-3〉 2012~2021년 사이 지역본부별 노동자학교 참여 현황	17
〈표 2-4〉 지역본부의 2021년, 2022년 교육 목표	22
〈표 2-5〉 지역본부의 교육담당 부서 현황	26
〈표 2-6〉 지역본부의 교육위원회 현황	28
〈표 2-7〉 지역본부의 교육 담당자 회의 현황	30
〈표 2-8〉 지역본부의 전체 사업 예산 중 교육사업 예산 비중	32
〈표 2-9〉 지역본부의 간부 대상 교육 1	35
〈표 2-10〉 지역본부의 간부 대상 교육 2	37
〈표 2-11〉 지역본부의 조합원 대상 교육	40
〈표 2-12〉 지역본부의 교육 담당자 역량 강화 사업	42
〈표 2-13〉 지역본부의 교육 프로그램 및 자료 개발	43
〈표 2-14〉 지역본부의 기타 교육 사업	45
〈표 2-15〉 지역본부별 교육 내용 기획에서의 주요 고려 사항	49
〈표 2-16〉 지역본부별 교육 내용 기획 과정에서의 참고 대상	51
〈표 2-17〉 지역본부별 교육 내용 기획 과정에서의 애로사항	52
〈표 2-18〉 지역본부별 타 부서와의 교육 사업 협업 실태	56
〈표 2-19〉 지역본부별 교육원 및 현장 단위와의 협업 실태	58
〈표 2-20〉 민주노총 가맹조직의 2021년, 2022년 교육 목표 1	62

〈표 2-21〉 민주노총 가맹조직의 2021년, 2022년 교육 목표 2	65
〈표 2-22〉 민주노총 가맹조직의 교육담당 부서 현황	70
〈표 2-23〉 민주노총 가맹조직의 교육위원회 현황	72
〈표 2-24〉 민주노총 가맹조직의 교육담당자 회의 현황	74
〈표 2-25〉 가맹조직의 전체 사업 예산 중 교육사업 예산 비중	76
〈표 2-26〉 가맹조직의 간부 대상 교육 1	80
〈표 2-27〉 가맹조직의 간부 대상 교육 2	82
〈표 2-28〉 가맹조직의 조합원 대상 교육	85
〈표 2-29〉 가맹조직의 조합원 및 간부 공통 교육	87
〈표 2-30〉 가맹조직의 교육 담당자 역량 강화 사업	88
〈표 2-31〉 가맹조직의 교육 프로그램 및 자료 개발	91
〈표 2-32〉 가맹조직의 기타 교육 사업	92
〈표 2-33〉 가맹조직별 교육 내용 기획에서의 주요 고려 사항	96
〈표 2-34〉 가맹조직별 교육 내용 기획 과정에서의 참고 대상	97
〈표 2-35〉 가맹조직별 교육 내용 기획 과정에서의 애로사항	99
〈표 2-36〉 가맹조직별 타 부서와의 교육 사업 협업 실태	102
〈표 2-37〉 가맹조직별 지역 및 현장 단위와의 협업 실태	104
〈표 3-1〉 분석 변수의 설문문항 예시	123
〈표 3-2〉 조사 대상 조직의 규모별 구분	125
〈표 3-3〉 조사 대상 조직의 유형 구분- 소속 산별조직 구분	126
〈표 3-4〉 조사 대상 조직의 유형 구분- 성별 구분	127
〈표 3-5〉 조사 대상 조직의 유형 구분- 종사상 지위별 구분	128
〈표 3-6〉 조사 대상 조직의 유형 구분- 연령대별 구분	128
〈표 3-7〉 지난 2년간 교육 횟수	130
〈표 3-8〉 지난 2년간 교육시간 및 교육시간 적절성 인식	132

〈표 3-9〉 조직 유형별 노조교육의 유용성 인식(100점 만점)	135
〈표 3-10〉 조직 유형별 노조교육 참여에 대한 동기화(100점 만점)	138
〈표 3-11〉 역할 수행에서의 어려움(1순위 응답 기준)	140
〈표 3-12〉 간부 역할 수행에서 중점사항(1순위 응답 기준)	142
〈표 3-13〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 현황	145
〈표 3-14〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 유무- 성별	145
〈표 3-15〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 유무- 종사상 지위별	146
〈표 3-16〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 유무- 연령대별	146
〈표 3-17〉 조직별 교육담당자의 수	147
〈표 3-18〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 현황- 조직 유형별	148
〈표 3-19〉 교육담당자 수 대비 교육담당자의 전임 여부	149
〈표 3-20〉 교육담당자의 교육업무 전담 여부	150
〈표 3-21〉 교육위원회 설치 여부 및 현황(전체 응답)	151
〈표 3-22〉 교육위원회 설치 여부- 성별 특성	152
〈표 3-23〉 교육위원회 설치 여부 현황- 종사상 지위별 특성	152
〈표 3-24〉 교육위원회 설치 여부 현황- 연령대별 특성	152
〈표 3-25〉 교육위원회 현황- 조직 유형별 구분	153
〈표 3-26〉 교육 예산 규모	156
〈표 3-27〉 교육예산의 비중	156
〈표 3-28〉 자체적으로 기획/집행하는 교육프로그램(중복응답 허용)	158
〈표 3-29〉 자체 기획/집행하는 교육의 대상- 성별	159
〈표 3-30〉 자체 기획/집행하는 교육의 대상- 종사상 지위별	160
〈표 3-31〉 자체 기획/집행하는 교육의 대상- 연령대별	161
〈표 3-32〉 직접 강사활동을 수행하는 교육 프로그램의 종류(중복응답)	162
〈표 3-33〉 직접 강사활동을 수행하는 교육의 종류- 성별(중복응답)	163

〈표 3-34〉 직접 강사활동을 수행하는 교육의 종류- 종사상 지위별(중복응답) ..	164
〈표 3-35〉 직접 강사활동을 수행하는 교육 프로그램의 종류- 연령대 특성(중복 응답)	165
〈표 3-36〉 교육사업의 주요 기획 및 추진 단위	166
〈표 3-37〉 지난 2년간 조합원 교육 횟수	167
〈표 3-38〉 최근 2년간 조합원 교육 2회 이하인 조직 특성	168
〈표 3-39〉 지난 2년간 조합원 교육의 총교육시간	169
〈표 3-40〉 조합원 교육 회당 교육시간	170
〈표 3-41〉 코로나 사태로 인한 조합원 교육 변화	171
〈표 3-42〉 조합원 교육에서 조합원 참여 비율- 성별 특성	173
〈표 3-43〉 조합원 교육에서 조합원 참여 비율- 종사상 지위 특성	174
〈표 3-44〉 조합원 교육에서 조합원 참여 비율- 연령대별 특성	175
〈표 3-45〉 단체협약에 조합원 교육 시간 존재 여부(조직 특성별)	176
〈표 3-46〉 교육관련 단협조항 없는 경우 조합원 교육 방법 (중복응답)	177
〈표 3-47〉 단협에 명시된 연간 조합원 교육시간	178
〈표 3-48〉 단협에 명시된 연간 조합원 교육시간- 성별	179
〈표 3-49〉 단협에 명시된 연간 조합원 교육시간- 종사상 지위별	180
〈표 3-50〉 단협에 명시된 연간 조합원 교육시간- 연령대별	180
〈표 3-51〉 교육시간 편성에서 노동조합의 자유도	182
〈표 3-52〉 단협에 보장된 조합원 교육시간의 실제 활용	182
〈표 3-53〉 단협에 보장된 교육시간을 효과적으로 활용 못하는 이유	184
〈표 3-54〉 조합원 교육에서 강사의 준비(중복 응답 허용)	185
〈표 3-55〉 조합원 교육에서 강사의 준비(1순위 응답)- 성별	186
〈표 3-56〉 조합원 교육에서 강사의 준비(1순위 응답)	187
〈표 3-57〉 조합원 교육에서 강사의 준비(1순위 응답)	188

〈표 3-58〉 최근 2년간 가장 많이 진행한 조합원 교육 주제	189
〈표 3-59〉 교육사업 기획 방식	191
〈표 3-60〉 교육 홍보 방식(중복응답 허용)	193
〈표 3-61〉 소식지(교육지) 발행주기	193
〈표 3-62〉 지난 2년간 간부 교육 횟수	195
〈표 3-63〉 최근 2년간 간부 교육 2회 이하인 조직 특성	196
〈표 3-64〉 지난 2년간 조합원 교육의 총교육시간	197
〈표 3-65〉 간부 교육 회당 교육시간	198
〈표 3-66〉 코로나 사태로 인한 간부 교육 변화	199
〈표 3-67〉 온라인 교육 진행 여부	200
〈표 3-68〉 간부 교육에서 참여율-성별 특성	202
〈표 3-69〉 간부 교육에서 참여율-종사상 지위 특성	202
〈표 3-70〉 간부 교육에서 참여율-연령대별 특성	203
〈표 3-71〉 간부 교육 주요 진행 형식-성별	205
〈표 3-72〉 간부 교육 주요 진행 형식-종사상 지위별	205
〈표 3-73〉 간부 교육 주요 진행 형식-연령대별	206
〈표 3-74〉 자체적으로 간부교육을 진행하지 못한 이유	207
〈표 3-75〉 간부 교육 배치 방법	208
〈표 3-76〉 최근 2년간 가장 많이 진행한 간부 교육의 진행 방식	209
〈표 3-77〉 간부 교육에서 강사의 준비(중복 응답 허용)	210
〈표 3-78〉 조합원 교육에서 강사의 준비(1순위 응답)-성별	211
〈표 3-79〉 간부 교육에서 강사의 준비(1순위 응답)	211
〈표 3-80〉 간부 교육에서 강사의 준비(1순위 응답)-연령대별	212
〈표 3-81〉 최근 2년간 가장 많이 진행한 간부 교육 주제	213
〈표 3-82〉 향후 교육사업에서 중심으로 다루어야 하는 주제	214

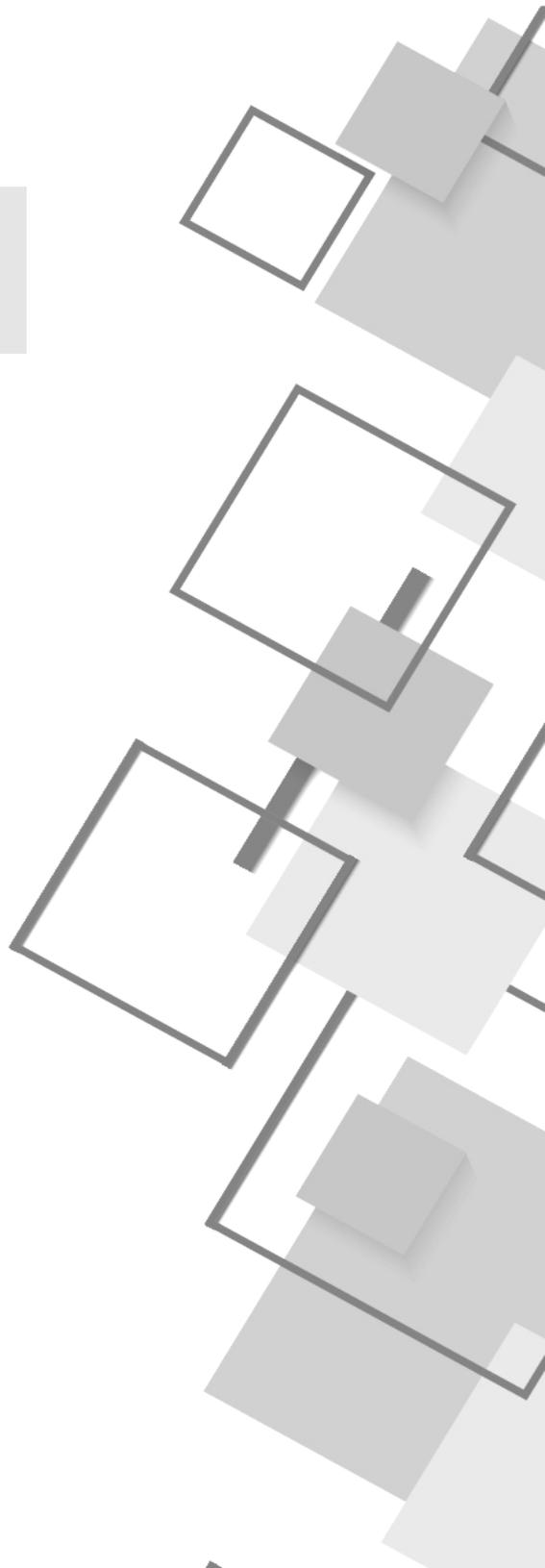
그림 목차

<그림 2-1> 지역본부의 교육 수요 조사 여부	47
<그림 2-2> 지역본부의 교육 이후 평가 및 피드백 여부	47
<그림 2-3> 지역본부의 지역 내 노동조합 교육 실태 조사 여부	48
<그림 2-4> 지역본부의 내부 강사 보유 여부	55
<그림 2-5> 지역본부의 강사 육성 프로그램 유무	55
<그림 2-6> 가맹조직의 교육 수요 조사 여부	93
<그림 2-7> 가맹조직의 교육 이후 평가 및 피드백 여부	94
<그림 2-8> 가맹조직의 노동조합 교육 실태 조사 여부	94
<그림 2-9> 가맹조직의 내부 강사 보유 여부	101
<그림 2-10> 가맹조직의 강사 육성 프로그램 유무	102
<그림 3-1> 조사 개요 및 분석틀: 노조 교육의 수요/공급 분석	121
<그림 3-2> 지난 2년간 교육시간	130
<그림 3-3> 교육시간의 적절성 판단	131
<그림 3-4> 노조 교육에 대한 유용성 판단	134
<그림 3-5> 노조교육 참여에 대한 동기화 정도	136
<그림 3-6> 역할 수행에서의 어려움(중복응답 허용)	141
<그림 3-7> 역할 수행에서 중점사항(중복응답 허용)	143
<그림 3-8> 교육위원회의 주된 활동	154
<그림 3-9> 자체 기획/집행하는 교육의 종류(중복응답 허용)	157
<그림 3-10> 직접 강사 활동을 담당하는 교육 프로그램의 종류 중복응답)	162



〈그림 3-11〉 조합원 교육에서 조합원 참여 비율	172
〈그림 3-12〉 단체협약에 조합원 교육 보장 조항	176
〈그림 3-13〉 간부 교육에서 참여율(전체 응답)	201
〈그림 3-14〉 간부 교육 주요 진행 형식	204

후역



요약

민주노총 조합원 규모 확대와 그로 인한 교육 수요의 다변화, 가맹조직들의 교육 사업 독자화, MZ세대 등장과 노동계급 재생산의 어려움 등 민주노총을 둘러싼 내외부적 상황의 변화 속에서 노동 교육 사업은 전반적인 기능 재조정이 요구되고 있다. 특히나 민주노총은 교육 분야를 전환기 민주노총 운동의 질적 발전을 위한 미래 전략 사업으로 선정하였다.

본 연구는 민주노총을 둘러싼 다양한 사회적 변화에 직면해 가맹·산하 조직을 모두 아우르는 민주노총 교육 사업 전반의 실태를 파악하고, 기존 사업에 대한 성장적 평가를 위해 착수되었다. 이를 위해 민주노총 교육원, 민주노총 산하조직(16개), 가맹조직(13개), 그리고 단위 사업장 노동조합들의 교육 사업 등 민주노총의 교육 사업을 크게 3개 층위로 구분하고 각각의 실태를 분석하였다. 실태 조사를 바탕으로 전환기 시대에 맞는 민주노총 교육사업의 발전 방향을 모색하였다.

민주노총 교육원, 산하조직, 가맹조직의 교육 사업 실태

민주노총의 교육 체계는 교육원과 산하조직(지역본부)으로 이원화된 구조 속에 운영되어 왔기에, 우선은 교육원과 지역본부를 묶어서 교육 사업 실태를 요약하였다.

첫째, 민주노조운동의 지속, 재생산, 발전을 위해 교육의 중요성은 지속적으로 강조되어 왔으나, 교육원과 지역본부의 인력과 예산, 그리고 사업체계상의 실태를 종합하면 교육사업은 핵심 전략 사업으로 추진한 적이 없었고, 현재 추진하고 있지도 않다.

둘째, 민주노총 교육원은 오랜 동안 인적, 물적 지원의 한계 속에서도 다양한 교육 사업들을 전개해 왔으나, 업무 하중을 고려하지 않은 채 사업 유형이 너무 늘어난 문제가 있다.

셋째, 다양한 고용형태, 노동 조건, MZ세대라고 하는 세대적 특성 등 기존 대응 방식으로 풀기 쉽지 않은 교육 수요가 분출하고 있는 가운데, 2021년부터 교육원은 중앙소집 중심 교육방식을 탈피하여 가맹산하조직과 현장으로 하방하는 현장맞춤형 사업방식으로 전환하였다. 다만 교육원 인력 구성의 한계와 조직적 집중력 부족으로 인해 이런 사업방식을 전면화하고, 새로운 효율적인 교육내용과 체계를 구축하지는 못했다.

넷째, 노동자학교 및 노동운동지도자과정으로 대표되는 간부 교육 사업이 점차 왜소화되는 징후가 나타나고 있으며, 실행 단위인 지역본부 상황에 따라 프로그램의 실행 여부가 좌우되는 등 변동성이 큰 편이다.

다섯째, 지역 내 산별노조와 공동 교육사업을 하고 있는 소수의 지역 본부를 제외하고, 지역본부는 과거에 비해 지역 교육 사업에서의 구심점 역할을 점차 상실해 가고 있다.

여섯째, 가맹조직들의 교육원에 대한 의존도는 낮은 편이며, 교육원과 가맹조직 간 공동 사업 및 교육원-지역본부-가맹조직 사이 소통 기회가 부족한 편이다.

일곱째, 현재까지 교육원의 교육 사업은 조합원 교육보다는 간부 교육에 많이 편중되어 있으며, 학습 동아리와 같은 현장 자생적 교육 사업에 관한 기획과 지원은 제대로 사업으로 발전하지 못하고 있다.

여덟째, 지역본부와 가맹조직 모두에서 교육 활동가 양성을 위한 프로그램은 매우 적은 편이며, 교육담당자들 사이에서 활동가로서의 전문성을 보다 높이고자 하는 요구는 상당한 것으로 확인되었다.

가맹조직들의 교육 사업 실태로부터 아래와 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 가맹조직들의 교육 체계, 교육 사업은 모두 각 조직들의 조건과 특성에 따라 제각각의 발전 경로를 밟아가고 있으며, 독자적 운영 체계를 갖추어 가고 있는 조직들이 존재한다. 하지만 산별노조로의 전환이 늦거나, 연맹 자체의 교육 역량이 취약해 교육원의 적극적인 지원이 필요한 가맹조직들이 다수를 차지한다.

둘째, 교육 사업의 독자 운영 체계가 구축되어 가면서 가맹 조직들이 민주노총 교육원에 의존하는 사업의 범위가 줄어들고 있다. 가맹조직들은 현재 조직 규모의 확대 속에서 교육 사업의 양적, 질적 발전을 꾀하고 있으며, 산하 지역지부(본부)를 통한 교육도 점차 그 규모가 커지고 있다. 가맹조직은 각자의 조직 특성에 맞는 교육 사업을 심화시키게 될 가능성이 크다.

셋째, 지역본부 교육 사업과 유사하게 가맹조직의 교육 사업에서도 조합원보다는 간부 중심의 교육 체계가 공고화되어 왔다. 또한 간부, 조합원 대상 교육을 떠나 청년층을 대상으로 특화된 교육 사업을 전개하는 가맹조직은 많지 않았다.

넷째, 조합원 교육 프로그램의 개발, 교육 강사 육성 프로그램 개발, 교육 대상별 세분화된 교육 기획, 조직 및 노동단체들과의 네트워크 구축 등에서 가맹조직들은 갈증을 느끼고 있으며, 교육원이 민주노총 전체 가맹산하조직들의 구심점 역할을 수행하길 바라고 있다.

민주노총 교육사업 효과성 분석

민주노총 내 산하조직을 대상으로 한 노동조합 교육사업의 효과성을 조사하기 위해 노조 교육사업의 수요적 측면과 공급적 측면을 구분하여 분석하였다. 모두 242명이 응답한 본조사의 결과는 아래와 같다.

먼저 교육수요와 관련하여 노조교육에서 상당한 정도의 사각지대가 존재한다. 전체 응답자의 5.1%는 지난 2년간 일체의 노동조합 교육을 받지 않았다고 응답했으며, 전체의 1/4에 해당하는 25.6%의 응답자는 지난 2년간 2회 이하 즉, 1년에 1번 정도의 교육만을 이수한 것으로 나타났다. 노조 교육을 받았던 이들의 30.2%가 지난 2년간 5시간 이하의 교육을 받은 것으로 나타나 충분한 교육시간이었다고 보기 힘들었다. 여기에는 조직 유형별 차이가 존재했는데, 남성, 비정규, 고연령대의 경우 ‘더 많은’ 교육의 제공이, 여성, 정규직, 저연령대의 경우 ‘새로운’ 교육의 제공이 필요함을 보여주었다.

결국 교육 수요에 대한 전망에 있어 긍정적, 부정적 요인이 모두 발견되었는데, 노조교육이 유용하며 필요하다는 인식이 형성되어 있으나, 이를 위한 노조 교육에 대한 객관적 조건은 충분하지 않다는 인식 역시 존재했다. 즉, 노조 교육의 긍정적 측면에 대한 공감대가 존재하나, 교육의 양질적 보장 측면에 한계가 있으며, 이와 연계된 교육 참여 동기를 이끌어내는 데는 매우 미흡했다고 볼 수 있다.

‘조직 편제’와 관련하여, 전체 응답 중 교육담당자가 없는 조직이 1/3에 달하며, 교육담당자를 배치하는 경우에도 비전임인 경우가 1/3이며, 교육업무를 전담하는 경우는 1/4에 불과하다. 이런 현실은 적어도 현장 단위에서 교육사업의 안정적인 기획 및 집행이 어려운 상황임을 보여준다.

‘예산 편성’과 관련하여, 전체 응답 중 과반수의 조직은 1년 교육예산이 200만 원 이하인 것으로 나타났으며, 또 1/3이상의 조직은 전체 예산에서 교육예산이 차지하는 비율이 1% 이하였다. 교육예산은 조직규모와 조직 유형에 따라 적지 않은 차이를 보였다. 교육과 관련하여 기획 및 콘텐츠의 부족이 교육 예산의 과소 책정으로 연결된 것은 아닌지 등 보다 종합적인 파악 필요하다.

교육사업의 ‘기획 능력’과 관련하여 조합원, 간부, 신입조합원 교육 등 그 어떤 교육도 자체적으로 기획하거나 집행하지 않고 있는 조직단위가 1/4에 달했으며, 교육의 기획은 주로 상급단위에서 추진한다는 조직 역시 절반에 가까운 45.9%였다. ‘강사의 확보’와 관련하여 조합원 교육의 경우는 자체 간부나 임원을 통해 내부적으로 소화하는 비율이 높은 반면, 간부 교육의 경우 상급조직 등에 요청하여 강사를 확보하는 비율이 높았다.

‘기획 능력’ 및 ‘강사의 확보’와 관련하여 조직 유형별 차이가 나타났는데, 이는 기획 및 강사 확보에 대한 역량의 차이도 존재하는 동시에, 상급 조직 및 외부 자원에 대한 접근성에 있어서도 차이도 존재하는 것으로 보인다. 여성, 비정규, 고연령대 조직일수록 내부에서 자체 기획하는 비율이 높은 반면, 상대적으로 남성, 정규직 다수 조직일수록 상급조직이 주최하는 교육에 참여하거나 기획을 의뢰하는 비율이 높았다. 또한, 비정규직 조직일수록 내부에서 강사를 확보하는 방식이, 정규직 조직일수록 상급단체나 외부 단체의 강사 자원에 의존하는 방식이 상대적으로 더 많이 활용되었다. 이는 여성, 비정규직, 고연령대 다수 조직들의 자체 교육역량이 더 높아서라기보다는 남성, 정규직 다수 조직들이 기존 노조 조직의 교육 자원에 의존할 수 있는 접근성이 더 높기 때문인 것으로 보인다.

‘교육주제’와 관련하여 조합원 교육과 간부교육 모두에서 현안 대응적 성격의 교육주제가 손쉽게 선택되고 있다. 교육주제의 획일화는 조합원의 계급의식과 노조운동의 장기적 이해의 구성, 조직의 공동체적 이해를 도모할 수 있는 교육 프로그램에 대한 고려를 낮아지게 하며, 교육의 형식 역시 일방향적 강의가 선호되는 원인으로도 작용한다.

‘교육 동원’과 관련하여, 교육 대상 인원의 참여율이 60% 미만인 조직이 조합원 교육의 경우 전체의 60.6%였으며, 간부교육에도 46.5%였다. ‘단협을 통한 교육 보장’과 관련하여, 조합원 교육이 단협에 명시되어 있지 않은 조직도 전체의 13.6%로 나타났으며, 조직 유형별로는 여성 및 비정규직이 많은 조직일수록 이 비율이 높았다. 주목해야 할 것은 단협을 통해 보장된 노조 교육 시간 차 실제로 활용하지 못하고 있다는 점이다.

‘교육 집행의 효과성’과 관련하여, 당초 목적에 맞게 교육 프로그램으로 진행되거나, 그나마 현안 설명을 위한 간담회 등을 통해서라도 진행되는 경우는 절반이 되지 않았으며, 수련회 등 일회적이거나 행사의 성격을 띤 사업에 끼워서 진행되고 있었다.

민주노총 교육사업의 발전방향 제언

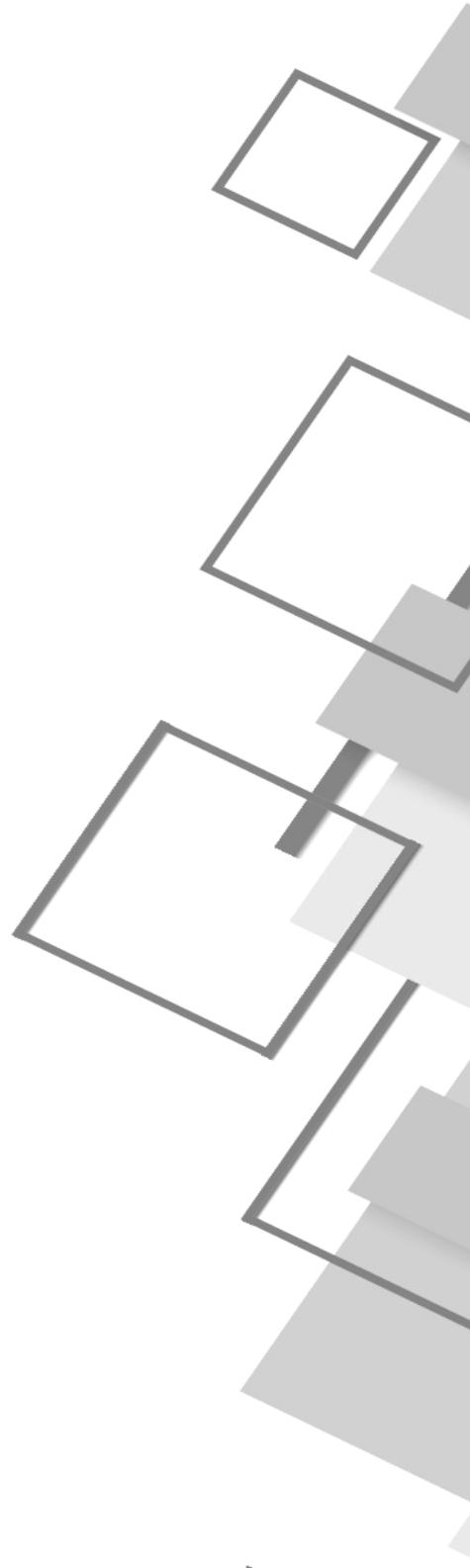
이상과 같은 실태 분석에 기초해 다음과 같은 교육사업 발전방향을 제언하였다.

① 민주노총 교육 사업을 미래 전략으로 사업을 설정한 만큼 그에 부합하는 획기적 조직적 결정과 지원이 수반되어야 한다. ② 중층적 노조 조직구조 내에서 효율적 교육체계의 구축이 필요하다. 즉 총연맹-가맹산하-가맹산하 지역조직-단위사업장 각 단위의 노조교육에서의 역할과

책임 재분배를 통해 효율적 교육체계 구축해야 한다. ③ 백화점식으로 펼쳐진 다양한 사업 속에서 객관적 환경과 주체적 역량을 고려해 선택과 집중을 해야만 한다. ④ 민주노총 교육원과 가맹조직이 간부 교육 사업을 공동 기획하고, 지역 단위에서 실행하는 방안을 적극 모색해야 한다. ⑤ 조합원 교육 사업은 더 이상 방침 교육과 같은 동원용 교육에만 치중되고 있는 현 상황을 시급히 극복해야 한다. ⑥ 간부 및 조합원 교육 사업 외에 민주노총 교육원이 중점적으로 추진해야 할 사업으로 교육 활동가 양성 과정과 노동 아카데미 과정을 제안하고자 한다. ⑦ 교육사업의 실효성과 전문성을 증진시키기 위해, 기획과 집행, 혹은 기획-집행과 심의의 구분 등 교육사업에 대한 평가 프레임이 강화해야 한다. ⑧ 다양한 조직별 특성에 기초한 교육 수요 및 교육 역량 파악, 교육사업 실행에서의 단위 조직, 본부, 지부 등에 대한 프로파일링 마련, 교육체계의 도표화 구축 등이 필요하다. ⑨ 노동조합 교육사업의 발전을 위하여 교육담당자 및 교육담당부서 등 조직 내 교육관련 편제를 강화해야 한다. ⑩ 각급 교육의 참여율 제고, 안정적 교육 시간, 공간의 확보, 그리고 단협외 노조 교육 명문화 등 노조 교육의 제도적 안정성을 강화해야 한다. ⑪ 조합원, 간부 등 교육 대상에 맞춰 교육 주제의 다변화를 위한 다각적 모색이 필요하다.



1장



서론

2022년 하반기에 민주노총 조합원 수는 120만을 돌파하였다. 당연히 가맹(산별, 연맹)조직들 역시 과거보다 더욱 규모가 커졌으며, 보다 체계화된 조직 구조를 완성해 가고 있다. 교육 사업에 있어서도 가맹조직들은 독자적 운영 체계를 구축하고 있다. 이러한 변화는 총연맹과 지역본부가 중심이 되어 진행해온 교육 사업에도 적지 않은 영향을 미치고 있다. 총연맹-가맹-산하-단위사업장 각 단위 교육사업이 중복, 충돌되지 않고 상호 상승효과를 내기 위해서는 교육 주제와 내용, 교육 대상과 형식, 각급 조직단위의 역할 재분배 등 보다 종합적이고 생산적인 재모색이 필요해지고 있다.

한편 조합원 수의 확대는 교육 수요의 다변화를 의미하기도 한다. 산업 구조의 질적 변화 속에 새로운 유형의 노동 집단들이 등장하고 있다. 또한 기성세대와는 크게 다른 MZ세대의 등장 역시 노동교육 운동에서 주목해야 할 이슈이다. 노동조합 내 세대 간의 문화적 차이와 이로 인한 다양한 부침 현상은 풀어야 할 숙제로 자리잡은 지 오래다. 87년 노동자대투쟁을 전후로 형성된 민주노조운동 1세대는 점차 일터에서 은퇴하고 있으나, 이들의 노동자 문화, 계급적 정체성은 후세대에게 충분히 이전되지 못하고 있다. 노동계급 재생산이 원활하게 진행되지 않고 있는 것이다.

이상과 같이 민주노총을 둘러싼 내외부적 상황의 변화 속에서 전반적

인 기능 재조정이 요구되고 있으며, 특히 노동계급 재생산에 있어서 가장 중추적 역할을 담당하는 노동 교육은 더욱 그러하다. 민주노조 운동의 유지, 계승과 계급 재생산을 위한 교육사업의 중차대성은 지속적으로 강조되어 왔으나, 주지하다시피 민주노총의 교육 사업은 전체 사업의 우선 순위에서 그다지 높은 위치를 점하지 못하고 있는 것이 현실이다. 이는 아래 본문에서 상세히 다루는 바와 같이, 인력과 예산 측면에서 극명하게 나타난다. 매우 제한된 조직적 지원 속에서도 민주노총 교육원은 그 위상에 걸맞는 사업을 실행하고자 광범한 영역에서 다양한 교육 사업을 기획하고, 집행해 왔다.

민주노총을 둘러싼 다양한 사회적 변화에 직면해 노동 교육의 질적 도약을 꾀하기 위해서는 민주노총 교육 사업 전반의 실태를 파악하고, 기존 사업에 대한 성찰적 평가가 필수적이다. 하지만 민주노총 가맹 및 산하 조직 전체를 아우르는 실태 조사는 오랫동안 진행하지 못했다. 민주노총 중앙 및 가맹산하 조직 전체를 대상으로 한 교육사업 실태 조사는 1996년, 1997년, 2000년, 2008년에 걸쳐 간헐적으로 진행되었다. 주요 조사 내용은 ▲ 교육환경 및 인력, 교육시간 ▲ 교육내용과 방법 ▲ 제도 개선 과제 등이었다. 그러나 교육사업 실태 조사는 2008년 이후 진행되지 못했다. 더욱이 당시의 조사 결과가 현재 자료로서 축적 내지 남아있지 않은 한계도 존재한다.

2011년에 민주노총 교육원이 설립된 이후인 2015년에 “민주노총 20년! 교육사업 실태 개요” 보고서가 작성되었다. 이 보고서는 민주노총 대의원 대회 자료집을 바탕으로 총연맹 교육사업에 국한하여 정리되었다. 교육사업, 체계, 인력 및 회의 운용 등을 분석하였고, 민주노총 교육 운동 혁신을 위한 기본방향을 정리하였다. 다만 총연맹 중앙의 교육사업을 중심으로 분석한 결과물이었기에, 가맹산하 조직 교육사업 실태는 제

외되었다.

전환기 민주노총 운동의 질적 발전을 위한 미래 전략 사업으로 교육 사업을 설정한 바, 주객관적 운동 환경과 시대에 맞는 민주노총 교육 내용과 체계 정립을 위하여 가맹산하조직을 모두 아우르는 교육사업 실태 조사는 필수 작업이다. 본 연구는 이와 같은 목표 하에 기획되었다.

본 연구는 이런 목표를 달성하기 위해 민주노총 교육원, 민주노총 가맹 및 산하조직, 그리고 단위 사업장 노동조합들의 교육 사업 등 민주노총의 교육 사업을 크게 3개 층위로 구분하고 각각의 실태를 분석하고자 하였다. 최대한 교육 사업 실태를 드러내기 위한 조사이기에, 추후 조사 결과는 향후 교육 사업의 정책 생산을 위한 필수적인 기초 자료로서도 의미가 있다. 나아가 실태 조사를 바탕으로 전환기 시대에 맞는 민주노총 교육사업의 발전 방향을 제언하고자 한다.

연구 내용과 방법은 크게 세 부분으로 구성되어 있다. 첫째는 민주노총 중앙 및 가맹산하조직의 교육사업 실태에 대한 심층적 조사와 평가이다. 교육사업 실태 조사의 대상과 내용은 ▲ 민주노총(민주노총 교육원 교육 체계 및 교육 사업) ▲ 산하조직(민주노총 16개 지역본부의 교육 체계 및 교육 사업) ▲ 가맹조직(민주노총 13개 가맹조직의 교육 체계 및 교육 사업)이다. 가맹 및 산하조직의 교육 실태 분석을 위해 선행적으로 6개 가맹조직(언론노조, 서비스연맹, 건설노조, 민주일반연맹, 공공운수노조 및 공공운수노조 충북본부, 금속노조), 4개 지역본부(강원본부, 서울본부, 경북본부, 충북본부)의 교육 사업 담당자와 심층 인터뷰를 진행하였다(2022년 7월~9월). 심층 인터뷰 이후 실태 조사 목록을 완성한 뒤, 16개 지역본부와 13개 가맹조직에 전달하였다. 대략 한달 반 정도의 기간을 거쳐 실태 조사 결과가 취합되었으며, 실태 조사 목록을 재구성해 집필하는 과정에서 사전에 진행했던 심층 인터뷰 내용을 부분

적으로 반영 혹은 인용하였다. 그 외에도 민주노총 대의원대회 자료집, 각 조직별 교육 사업 계획 및 평가 결과 등에 관한 문헌 조사도 함께 진행하였다.

둘째는 민주노총 교육 사업의 효과성 분석으로서 노조 교육 사업의 수요적 측면과 공급적 측면을 구분하여 효과성을 분석하였다. 양적 조사라 할 수 있는 설문 조사 방식으로 진행했으며, 각 조직 단위별 교육의 수요와 공급 역량을 조사하기 위하여 조사 대상은 ‘교육사업을 담당하는 최소 단위’로 설정하였다. 따라서 주로는 단위 사업장 노동조합의 교육 사업에 대한 평가라 할 수 있다. 수요적 측면의 경우 교육자의 관점에서 노조 교육에 대한 수요 즉, 기대, 만족 등에 대한 측정이며, 공급적 측면의 경우 노동조합의 교육사업 역량(capacity)에 대한 검토이다.

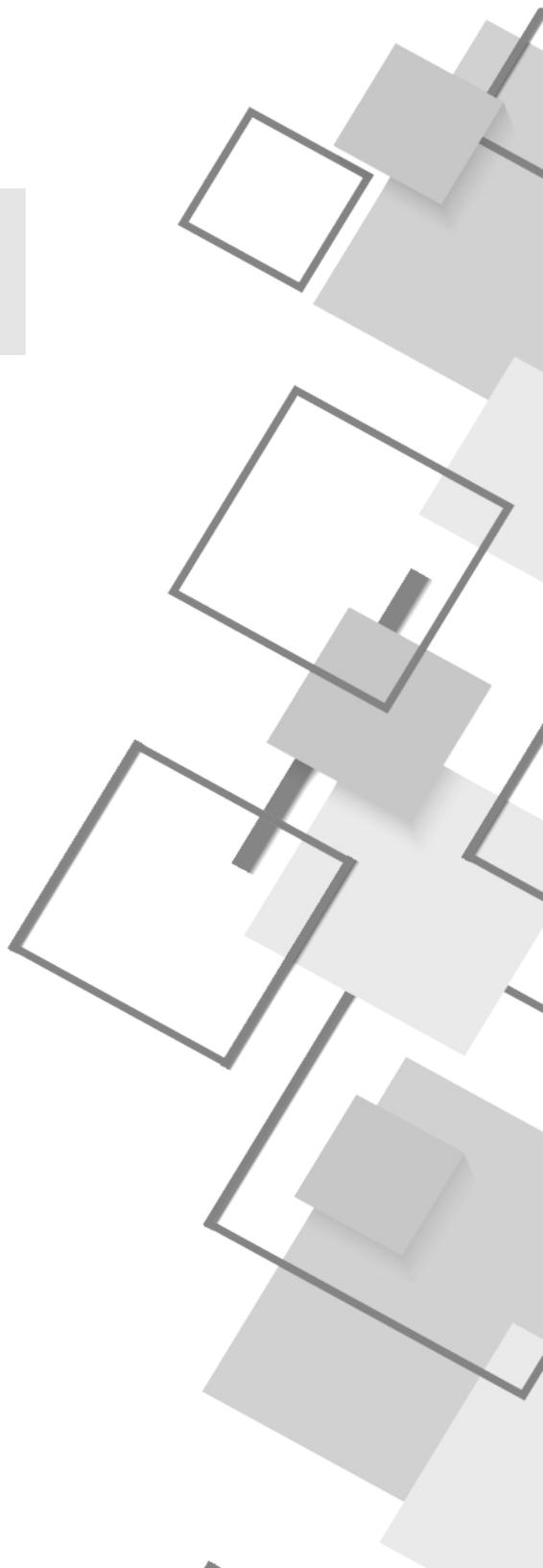
세 번째는 앞서의 내용을 토대로 하여 도출한 민주노총 교육사업의 발전방안이다. 매우 체계적인 발전방안 수립이 연구 목표는 아니었기에, 거시적 수준의 발전방안을 모색하는 수준에서 정리하였다.

전체 연구 보고서의 구성은 서론, 민주노총 교육사업 실태(민주노총 교육원, 산하조직, 가맹조직), 민주노총 교육 사업의 효과성 분석, 민주노총 교육사업의 발전 방향 모색 등으로 이루어져 있다.



민주노동연구원

2장



민주노총 교육사업 실태

민주노총 교육사업¹⁾의 실태는 크게 3개 층위로 나누어 다루었다. 우선은 총연맹 전체 교육사업을 관장하는 민주노총 교육원, 다음으로 민주노총 산하의 16개 지역본부(산하조직), 마지막으로 민주노총의 13개 가맹조직이다.

2장에서는 3개 층위에서 이루어지고 있는 교육사업의 실태를 정리 및 분석하고 있다. 우선은 민주노총 교육원의 교육 사업을 개괄적으로 살펴본 뒤, 지역본부 및 가맹조직의 교육 사업을 검토하고 있다. 지역본부와 가맹조직의 교육사업 실태 파악을 위해 각 조직에 조사항목을 보내고, 교육 사업 담당자가 회신한 결과를 재구성해 정리하였다. 응답 내용 가운데 미비하거나, 추가적인 맥락 파악이 필요한 경우, 개별적으로 연락을 취해 사실 관계를 확인하였다. 그럼에도 전체 조사 대상 조직에 찾아가 교육사업을 낱낱이 살펴본 것은 아니기에, 분석 내용에는 누락된 내용과 맥락이 일부 틀어진 부분이 있을 수밖에 없음을 미리 주지시키는 바이다.

1) 이 보고서에서 민주노총 교육사업이란, 민주노총 교육원 중심의 중앙 교육사업과 민주노총 산하 지역본부 중심의 지역 교육사업, 그리고 민주노총 가맹조직들(산별 노조 및 연맹체)의 교육사업 등을 통틀어서 지칭한다.

1. 민주노총 교육원의 교육 사업 개괄

교육 목표, 교육 운영체계, 교육사업 현황, 교육 연대사업 등으로 구분해 짚어보려 한다.

1) 교육 목표

우선 교육 목표를 살펴보자면, 2010년대 초중반까지는 ▲ 간부 양성 체계 확립 및 중층적 교육 과정 수립 ▲ 조직적 토론을 통한 체계적 교육 전략 수립 ▲ 교육 주체 역량 강화 및 교육원 학습 지원 체제 구축 등이 거의 일관된 주요 목표였다.

지난 5년(2018~2022년) 동안에는 이전 시기와 비교해 교육 목표가 보다 다변화되었다. 민주노총에 새로운 집행부가 들어섰던 2018년에는 “총연맹 교육원으로서의 위상 강화”, “교육훈련 체제의 질적 전환의 토대 마련”과 같이 조직과 사업 양자에서 쇄신하려는 의지가 목표가 담겼다. 또한 이전까지는 없었던 “전략조직화 사업을 위한 조직활동가 양성”이 주요 사업 목표에 포함되었다.

2019년엔 “조합원 의식화 교육 운동의 기반 구축”이 새로운 목표로 수립되었다. 2018년 교육 목표에 들어가지는 않았으나, 교육원은 이미 2018년부터 “조합원 의식화 교육운동을 위한 조합원 교육매뉴얼 개발” 사업에 착수하였다. 이때의 성과를 통해 2019년부터 전체 민주노총 조합원 대상 교육 사업을 본격화하겠다는 목표를 제출한 것이다. 또한 지속적 목표이자 사업이라 할 수 있는 “교육 주체 역량 강화 및 중층적 교육 체계 구축”, “다양한 교육 프로그램 및 교안·교재 개발” 등이 포함

되었다. 2020년의 사업 목표는 2019년과 거의 동일했다.

이후 2021년에는 교육 목표가 매우 구체적이면서도 다채롭게 수립되었다. 2021년에는 총 6가지 목표가 제출되었는데, 가맹산하 조직 전체로 교육원 간부 교육 프로그램의 확산, 민주노총 분야별 상설위원회와의 협업을 통한 교육 프로그램 확장, 체계화된 교육강사 육성을 통해 교육 역량 확대, 교육지 보급을 통해 현장 활동 및 투쟁, 디지털 교육원 구축 착수 등으로 요약된다(구체적 목표는 아래 표를 참조).

〈표 2-1〉 민주노총 교육원의 교육 목표

년도	교육 목표
2018	<ul style="list-style-type: none"> - 총연맹 교육원으로서의 위상 강화 및 교육 체계 정비 - 교육훈련 체제의 질적 전환의 토대 마련 - 전략조직화 사업을 위한 조직활동가 양성 교육 체계 구축 - 교육 주체 역량 강화 및 교육원 학습 지원 체계 구축 - 조직 방침 및 역동적인 정세에 부응하는 조직적 교육 실천
2019	<ul style="list-style-type: none"> - 전 조합원 의식화 교육 운동의 기반 구축 - 200만 조직화를 위한 조직가 양성 교육 지원 - 교육 주체 역량 강화 및 중층적 교육 체계 구축 - 다양한 교육 프로그램 및 교안·교재 개발
2020	<ul style="list-style-type: none"> - 전 조합원 의식화 교육 운동의 기반 구축 - 교육원 체계 정비 및 활동가 양성 체계 구축 - 교육 주체 역량 강화 및 중층적 교육 과정 확립 - 다양한 교육 프로그램 및 교안·교재 개발
2021	<ul style="list-style-type: none"> - 기본 정규 간부 교육 체계 및 프로그램 정비, 생산과 가맹산하 조직으로 확산, 안정화로 간부 역량 확대, 강화 - 상설위 등과 협업하여 주요 영역별 정규 교육 체계 마련으로 영역별 핵심 간부 역량 확대, 강화 - 민주노총 노동 교육 강사 육성 체계 및 프로그램 생산으로 노동 교육 운동 주체 역량 확대 - 주요 계기별, 시기별 정세와 의제에 대한 해설 교육지 보급으로 현장 활동 강화와 주요 투쟁 지원 - 디지털 교육원 1단계 구축 - 교육원 사업체계 정비, 강화

2022	사업 기초
	<ul style="list-style-type: none"> - 전환기 민주노총 운동의 질적 발전을 위한 미래전략적 사업으로 교육사업 설정, 주객관적 운동환경과 시대 높이에 맞는 민주노총 교육내용과 체계 정립 - 대상별, 주요 영역별 교육내용과 교육체계 정연화 - 주요 사업과 투쟁방침에 대한 현장교육 확대 - 전환기 정세인식력 재고 및 노동담론운동 강화 - 자주적인 현장교육운동을 추동, 확장해낼 수 있는 교육컨텐츠 개발과 온-오프라인을 접목한 대중적이고 일상적인 교육시스템 완비 - 교육원 교육컨텐츠 개발, 생산 역할 강화 및 지역본부 노동교육 기능과 역할 재고
	사업 목표
	<ul style="list-style-type: none"> - 신규 조합원 교육 이수 체계 마련 - 신규 상근간부 교육 이수 체계 마련 - 민주노총 기본 교육커리큘럼 정비 및 교재 교안 재생산 - 2022년 민주노총 핵심 사업 방침 간부 이수 교육 실시 - 민주노총 노동자학교1-노동자학교2-지도자과정 확대 실시 - 주요 시기별, 의제별 교육지 및 전환기 노동 담론 교양지 발간 - 주요 영역별 운동 역량 강화 및 교육 체계 정연화 - 디지털교육원 플랫폼 완비, 가동 - 산별과 지역본부 교육적 기능과 역할에 기초한 효율적 교육원 운영 - 시민사회 노동교육 단체, 활동가와 네트워크 활성화

2022년에 이르러서는 교육사업의 기초와 목표를 각각 수립했는데, 가장 중요하게는 “전환기 민주노총 운동의 질적 발전을 위한 미래전략적 사업으로 교육사업 설정”이라는 기초가 제출되었다. 이어서 “대상별, 주요 영역별 교육내용과 교육체계 정연화”라는 기초 하에 ▲ 민주노총 노동자학교1-노동자학교2-지도자과정 확대 실시 ▲ 신규 조합원 및 상근간부 교육 이수 체계 마련 등의 목표가 배치되었다. “주요 사업과 투쟁방침에 대한 현장교육 확대”, “전환기 정세 인식력 재고 및 노동 담론운동 강화” 등의 기초에는 ▲ 2022년 민주노총 핵심사업방침 간부 이수 교육 실시 ▲ 주요 시기별, 의제별 교육지 및 전환기 노동담론 교양지 발간과 같은 목표가 호응을 이루었다. 아울러 “교육컨텐츠 개발과 온-

오프라인을 접목한 대중적이고 일상적인 교육시스템 완비”, “지역본부 노동교육 기능과 역할 재고”과 같은 기조에 따라 ▲ 민주노총 기본 교육커리큘럼 정비 및 교재 교안 재생산 ▲ 디지털교육원 플랫폼 완비, 가동 ▲ 산별과 지역본부 교육적 기능과 역할에 기초한 효율적 교육원 운영 등의 목표가 정립되었다. 그 외에 시민사회 노동교육 단체, 활동가와 네트워크 활성화 목표까지 제시함으로써 교육원 사업을 총망라하는 기조와 목표가 제시되었다.

이상과 같이 재구성해 본 교육 목표를 통해 민주노총 교육원이 기존의 지도자 및 간부 양성 체계 중심에서 조직활동가와 조합원 교육까지 점차 교육 대상으로 확대하고, 교육 방식에 있어서는 오프라인에서 온라인까지 확장하며, 현장의 교육 수요에 부응하기 위해 다양한 교육 프로그램의 개발을 추진해 왔음을 알 수 있다. 나아가 교육원과 지역본부 간 교육 기능 배분, 그리고 노동교육 단체들과의 네트워크에도 힘써 왔음을 확인할 수 있다.

2) 교육 운영체제

현재 민주노총 교육사업은 교육원을 중심으로 기획, 실행된다. 교육원의 핵심 사업인 노동자학교와 지도자과정의 실행 과정에는 지역본부들이 주체로서 참여하고 있다. 교육원에서 개발한 교육 프로그램을 지역본부가 수입하여 집행하고 있는 것이다. 지역본부는 교육원의 프로그램이나 커리큘럼을 지역 상황과 교육 참가자에 맞춰 약간씩 변경하여 진행할 수 있다. 따라서 교육 운영체제는 중앙과 지역으로 이원화된 구조 속에 놓여있다고 볼 수 있다.

다음으로 교육 및 선전 사업과 관련해서 역사적으로 민주노총은 1995

년 창립 이후 교육선전실이 교육과 선전·홍보 사업이 모두 관장해 왔다. 2000년대 중반 이후 교육과 선전·홍보 사업이 분리되는 경향이 나타난다. 2007년 교육원 준비위원회가 발족하면서 교육선전사업은 교육을 담당하는 교육원(준)과 선전 사업을 맡는 다른 부서(교선문화실, 문화미디어실, 홍보실 등의 명칭으로 존재)로 양분되었다. 교육원이 개원한 2011년 이후에도 이러한 체계가 존속되어왔다.

하지만 2018년부터는 선전홍보실이 있는 상황에서 방침 교육 사업이 교육원으로 이관되었다. 2019년 3월에 방침 교육은 다시 기획실로 이관되나, 2021년 6월 다시금 교육원으로 넘어오게 된다. 방침 교육이 비록 교육이라는 이름을 달고 있으나, 사실상은 골간 조직사업이다. 그로 인해 선전과 교육을 분리해 독자적 교육 사업화를 강화해 오던 흐름이 일정 정도 무너졌을 뿐만 아니라, 자체 사업만으로도 일이 많은 교육원에 업무 부하를 가중시켰다. 2022년까지도 이 상황은 유지되고 있다.

한편 총연맹 수준에서 교육위원회가 구성된 적은 없었으나, 총연맹과 가맹산하조직의 교육담당자가 참여하는 교육담당자 회의체가 1990년대부터 운영되어 왔다. 교육원이 설립된 이후에는 교육원 운영위원회가 교육담당자 회의를 사실상 대체하게 되었다. 교육원 운영위원회는 분기당 1회 개최가 기본이나, 연간 2~3회 정도 열리고 있다. 교육담당자 회의 참가 단위는 지역본부 및 가맹조직의 교육담당자이다. 산하 및 가맹조직들과의 소통 내지 교류 창구로서 교육담당자 회의가 기능하지만, 자주 개최되진 못하였다. 그나마 지역본부 교육담당자들과는 교육원 교육 프로그램의 실행 등의 과정에 소통하게 되나, 가맹조직들과의 접점은 그리 많지 않은 편이다. 교육원이 오랜 기간 동안 사업 목표로 삼았던 “조직적 토론을 통한 체계적 교육 전략 수립”을 위해서는 가맹조직들과의 긴밀한 소통이 필수적일텐데, 가맹조직과의 회의가 그나마 많은 편이었던

2018년, 2019년에도 교육담당자회의를 포함해 5번 정도만 공동 회의가 있었다. 2019년 당시에는 교육원에서 공공운수노조, 건설노조, 금속노조에 직접 찾아가 산별조직들의 교육 사업 현황을 파악하고, 교육원과 가맹조직 간 협업 방식에 관해 논의하였다.

총연맹 전체 사업 예산 가운데 교육 사업(선전은 제외)이 차지하는 비중은 다음과 같다. 2015년부터 2022년까지 교육원 예산은 전체 사업비에서 평균적으로 3.2% 정도를 차지하고 있었다. 2016년에는 7% 이상이었으나, 나머지 해에는 대략 2%대 수준의 비중을 보이고 있다. 2021년, 민주노총은 4대 사업 목표 중 하나로 “조합원 교육 및 소통 획기적으로 강화”를 수립하고, 방침 및 현안 교육 강화, 가맹·산하조직에 대한 입체적 교육 지원 등을 세부 과제로 제시하기도 하였다. 거의 처음으로 교육 분야가 민주노총의 주요 사업으로 선정되었으나, 정작 2021년 교육원 사업비는 2.77%로 전년도에 비해 0.6% 정도만 늘어났다.

〈표 2-2〉 민주노총의 전체 사업비 대비 교육 사업비 비중(2015~2022년)

(단위: %)

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	평균
2.90	7.01	1.63	2.70	1.74	2.18	2.77	4.43	3.17

출처: 민주노총 대의원대회 자료집(각년도)

이듬해인 2022년에도 민주노총은 6대 사업 기초의 하나로서 “청년, 교육, 조직강화 3대 영역을 미래전략사업으로 집중적으로 진행”한다고 결정하였다. 이에 따라 간부·조합원교육의 내용과 형식을 새롭게 정비·구축하며, 신규조합원, 청년조합원 등 조합원 필수교육을 제도화하는 등

교육사업을 전 조직적으로 강화하기로 하였다. 그러한 결과였는지 2022년에는 전년도보다 교육 사업비의 비중이 크게 늘어난 4.43%였다. 2021년보다 1.7% 가량 늘어난 셈인데, 이때 예산이 확충된 배경에는 ‘교육온’이라는 디지털 플랫폼 구축 및 비용과 조합원 매뉴얼 제작비가 추가되었기 때문이다. 다시 말해 연속적으로 이어져 오던 사업을 실행하는 과정에서 지출 항목이 생겨난 것이지, 민주노총 전체 사업 계획 변화의 결과로서 사업 예산이 새롭게 할당된 것은 아니라는 의미이다.

교육 체계 분석에서의 마지막 영역으로 교육 담당 인력 규모를 살펴 보려 한다. “민주노총 20년! 교육사업 실태개요”에 따르면, 2003년부터 2015년까지의 평균 교육 담당 인력은 3.5명이다. 2008년과 2015년에 5명으로 가장 많았으며, 2007년부터 2011년 사이에는 4명 이상을 유지했다. 하지만 2013년과 2014년에는 각각 2명, 1.5명으로 떨어지기도 했었다. 2016년 이후에는 교육원장 포함 대략 3명 정도의 인력이 교육원에 배치되어왔다. 결국 공공운수노조나 금속노조와 같이 규모 큰 산별노조보다도 적은 인력이 민주노총 교육 사업에 할당되어 있는 셈이다.

3) 교육사업 현황

여기서는 민주노총 교육원이 지속적으로 집행하는 교육사업을 중심으로 현황을 다루고자 한다. 과거 노동대학, 대표자교육을 비롯해 간부 양성을 위한 다양한 교육과정이 개발되고, 운영되기도 했다. 하지만 현재 정규 교육 사업으로 실행되는 과정에는 노동자학교, 노동운동지도자 과정을 꼽을 수 있다. 이 둘 모두 의무 교육사업은 아니다. 이 외에도 (총연맹) 상근 간부 교육과정, 조직가 양성 교육 지원, 교육활동가 양성교육 등이 정규 사업으로 자리잡아 가고 있다.

노동자학교는 민주노총 중앙에서 기획, 개발하고, 이를 토대로 지역본부가 주관하는 교육과정이다. 2001년부터 진행되어 온 유서 깊은 교육과정으로서 민주노총 간부라면 기본적으로 공부하고 숙지해야 할 내용의 교육이다. 2018년부터 참여 및 토론식 교육으로 개선되었고, 동시에 기존의 1개 과정을 2개의 과정으로 분화시켰다. 1과정은 “민주노조의 정체성과 원칙”, 2과정은 “민주적 조직운영 역량”에 관한 내용으로 각각 6개 강좌로 구성되어 있다. 지역본부에서의 운영이 매끄럽도록 하기 위해 교육원에서는 진행안내서를 제작했을 뿐만 아니라, 지역본부가 요청할 경우 진행자 훈련을 별도로 실시하고 있다.

지난 10여년(2012~2022년) 사이 지역본부에서 노동자학교를 주관한 현황은 아래와 같다. 한해에 같은 1과정, 2과정을 모두 주관하기도 하고, 또는 1과정을 지역 내에서 수차례 진행하기도 했으나, <표 2-3>에서는 각 해에 노동자학교를 한번이라도 실시했는지 여부만으로 참여 횟수를 간추렸다. 전체 16개 지역본부 가운데 총 13개 지역본부에서 최소한 1회씩은 노동자학교를 주관하였다. 제주본부는 2년을 제외하고 거의 매년 노동자학교를 주관했다(총 8회). 대전본부(5회), 전북본부(4회), 충북본부(4회) 등이 그 뒤를 이었다. 한 번만 주관한 본부는 서울본부, 광주본부 등 2곳이었으며, 경기본부, 세종충남본부, 전남본부는 주관 사례가 없었다. 매년 노동자학교에 몇 개 지역본부가 참여했는지는 따져보면 상당히 들쭉날쭉이었다. 2012년부터 2022년까지 노동자학교를 주관한 지역본부 숫자를 각 년도 별로 나열해 보면, 6곳, 5곳, 2곳, 3곳, 3곳, 3곳, 2곳, 4곳, 1곳, 7곳, 6곳이었다. 평균적으로는 연간 16개 지역본부에서 3.8곳만이 노동자학교에 참여한다고 볼 수 있다. 3.8곳 역시 제주, 대전, 충북, 전북 등 일부 지역본부에 편중된 양상을 보여준다.

코로나19 사태가 정점이었던 2020년엔 제주본부에서만 진행했으나,

이듬해부터는 크게 회복하여 2021년과 2022년에는 각각 6곳, 7곳에서 진행하였다.

〈표 2-3〉 2012~2021년 사이 지역본부별 노동자학교 참여 현황

지역본부	참여 횟수	지역본부	참여 횟수
서울	1	전남	-
인천	3	대구	3
경기	-	경북	2
충북	4	부산	3
대전	5	울산	2
세종충남	-	경남	2
전북	4	강원	3
광주	1	제주	8

한편 노동자학교 수료를 기준으로 참가인원을 산출해 보았는데, 2001년부터 2010년까지 총 10년 간 2,362명이 수료하여 년 평균 240명 정도의 간부가 노동자학교를 거쳐갔다. 하지만 2011년부터 2021년까지의 기간 동안엔 총 1,184명이 수료했고, 연간 108명 정도만이 노동자학교에 참여하였다. 초기 10년에 비해 그 이후 10년 동안 노동자학교 참가자 규모는 절반 이하로 줄어들었다.

다음으로 노동운동지도자 과정은 2011년부터 시작된 고급 간부 교육 프로그램으로서, 10년 이상된 간부들이 민주노총(노동운동)의 지도자 그룹으로 성장해 가는 것을 목적으로 하며, 나아가 가맹·산하 조직 차원의 교육과정으로의 확장도 염두에 둔 교육 과정이다. 그러나 2017년에 7기 지도자과정이 종료된 이후, 교육 내용 개발 초창기와 비교해 달라진 여

러 현실 조건을 고려해 전면 개편의 필요성이 제기되었다. 2018년부터 2019년 사이 새로운 교육 프로그램 개발이 추진되었고, 노동자학교 심화과정으로 개편되었다. 지도자과정인 동시에 심화과정이라고 명명되었다. 이후 2020년에 이르러 지역본부에서는 처음으로 충북본부가 8기 지도자과정을 시범 진행하였으며, 2021년에는 충북본부와 대전본부에서 9기 지도자과정을 공식적으로 실시하였다. 뒤를 이어 2022년에는 강원본부가 10기 지도자과정을 진행하게 된다. 과거 중앙 차원에서의 집행 사업이었으나, 지역본부 주관 사업으로 변모한 것이다. 이로써 지역본부는 교육원의 정규 교육 프로그램의 집행 과정에 더욱 긴밀하게 결합하게 되었으며, 교육원에서는 향후 지역 차원에서의 교육 사업 확장을 적극 모색하고 있다. 다만 지도자과정 역시 많은 인원을 배출하고 있진 못한 실정이다. 한해에 약 20~30명 정도의 고급간부들이 지도자과정을 수료하고 있다.

교육원의 사업 목표에는 가맹산하 조직 전체로 교육원 간부 교육 프로그램을 확산시킨다는 내용이 있을 만큼 지역본부만이 아닌 가맹조직에까지도 노동자학교나 지도자과정을 실시하게끔 하려는 계획이 있었다. 지역본부의 교육 프로그램에 지역 내 가맹조직 간부들이 참여한 사례는 많았겠으나, 가맹조직이 교육 프로그램을 그대로 가져다가 단독으로 실행한 적은 거의 없었기에, 사실상 가맹조직으로 확산되지는 못했다. 유일한 사례를 들자면, 2020년에 전국교수노동조합이 교육원과 공동으로 노동자학교를 개최했는데, 노동자학교 1, 2과정을 취사선택해 당일치기로 간소하게 진행했다.

교육원에서는 앞서 2개의 중점 사업 외에도 간부 역량 강화 및 전문 활동가 양성을 위한 다양한 교육 프로그램을 발전시켜왔다. 대표적으로는 2017년부터 미조직 사업장을 대상으로 활동하는 조직가 양성 교육

프로그램을 유관 부서와 공동 개발했으며, 2019년부터 해당 프로그램을 통해 여러 조직 단위에서 운영하게 되었다. 또한 총연맹 상근간부를 대상으로 한 상근간부 교육과정, 교육 주체들의 교육 역량을 키우기 위한 교육활동가 양성 교육, 성평등 강사단 교육, 갈등조정 활동가 교육 등이 개발되어 실행되고 있다. 갈등조정 활동가 교육의 경우, 2015년에 처음으로 1기 과정을 실시했는데, 지역본부에서도 관심을 보여 2019년부터는 동일 프로그램을 가지고 여러 지역본부에서 진행해 오는 상황이다.

한편 간부 중심으로 정착되어 온 민주노총 교육 사업의 흐름에서 벗어나 2014년 무렵부터 조합원 교육 운동의 구상과 기획이 시작된다. 이는 조합원 교육 매뉴얼 개발 사업으로 구체화된다. 조합원 교육 매뉴얼 개발은 여러 단계의 사업 기획을 거쳐 2018년에 본격적인 매뉴얼 개발이 시작되었다. 이때부터 현재까지 교육원에서는 조합원 교육 매뉴얼 개발을 민주노총 전체 조합원의 의식화 및 조합원 교육운동 기반 구축을 위한 핵심 사업으로 상정하고 있다. 2018년에 5개 주제, 20개 교과목으로 기본적인 틀이 설계되었는데, 교육원에서는 직접 매뉴얼을 개발하지 않고 교육 주제별로 다른 외부기관에 위탁해 진행하였다. 그러나 각각의 기관에서 작업하다보니 각 주제 간 일관성이 떨어져 활용하지 못한 채 좌초하였다. 그 이후 새로운 기획을 통해 텍스트 중심 교재과 영상 교육 자료로 나누어 개발이 착수되었다. 현재 민주노총 역사 및 강령 해설 등 조합원 영상 교육자료는 마무리되었으며, 교육 교재는 여전히 개발 과정 중에 있다.

이상에서 살펴본 핵심 사업들 외에도 교육원은 매 시기 교육지 제작 및 배포를 통한 방침 교육, 현장 요청에 따른 직접 교육 및 강사 파견, 청년·청소년 노동교육 매뉴얼 개발 및 보급, 간부 양성 최고 과정인 노동 아카데미 프로그램 개발, 온라인 교육 플랫폼 개발 및 운영, 교육활

동가 대회 개최, 교육단체들과의 네트워크 구축 등 전방위적으로 교육 사업을 전개하고 있다. 특히나 2022년 한해 동안 교육원에 대한 직접 교육 수요가 많아 총 58회에 걸쳐 전국을 다니며 교육원장, 교육국장 등이 다양한 교육을 진행하였다.

2. 민주노총 산하 조직의 교육 사업

모든 지역본부가 민주노총 직할 조직이긴 하나 지역마다의 환경과 여건(역내 노동운동의 활성화, 주요 산업과 노동조합 분포, 자본과의 역관계 등)이 다르기 때문에 지역본부의 인력 규모나 사업 내용 등도 제각각일 수밖에 없다. 교육사업도 예외는 아니다. 각 지역본부가 처한 상황에 따라 교육사업의 양상도 다르게 펼쳐지게 된다. 그렇기에 여기서의 실태 분석은 지역본부 교육사업 간의 우열을 평가하기 위함이 아니라, 최대한 현재 교육사업의 양태를 잘 드러내는 것에 목적을 두고 있다.

분석의 용이함을 위해 교육사업을 교육 목표, 교육사업 운영체계, 교육사업 현황, 교육 수요 파악 및 피드백, 교육 내용 기획 과정, 강사 운영방식, 조직 내 교육 관련 소통, 교육 연대사업 등으로 나누어 접근하였다.

1) 교육 목표

민주노총 산하 16개 지역본부의 2021년과 2022년 교육 목표를 비교해 보았다. 교육 목표를 명시하지 않은 일부 본부를 제외하고, 지역본부

별 전체 교육 목표는 <표 2-4>에 묶어서 정리하였다.

주제별로 교육목표를 살펴보면, 우선 대다수 지역본부들이 간부 교육 사업을 강조하고 있었다. 간부 교육 사업은 민주노총 교육원의 정규 교육 과정과 지역 노동조합 간부를 대상으로 한 현장 교육 등으로 구분된다. 아래 교육사업 현황에서 상세히 다루겠지만, 교육원의 정규 교육과정은 절반 미만의 지역본부에서 수행되었다.

간부 교육 사업을 강조하는 것과 달리 조합원 교육에 관한 내용은 상대적으로 적은 편이었다. 인천, 대전, 전북, 경남본부에서 신규 노조 및 현장으로 찾아가는 조합원 교육사업, 조합원 맞춤형 기획 교육 진행, 조합원 학습 소모임 지원 등의 교육 목표를 세웠다. 경남본부는 유일하게 지역본부 단위에서의 조합원 교육사업 통일이라는 교육 체계 관련 목표를 제시하였다.

한편 교육위원회 안정적 운영, 강화 등을 사업목표로 제시한 지역본부에는 충북본부, 울산본부, 경남본부, 강원본부, 제주본부 등이 있었다. 여기서 한 단계 더 나아가 충북본부는 지역본부-산별연맹-단위노조로의 교육위원회의 확대를 통해 간부 교육을 일상화하고, 정례화함으로써 지역본부에서의 교육체계를 보다 공고히 하려는 목표를 제시하였다. 이것과 약간 방향은 다르나 세종충남본부의 경우, ‘노동자학교를 매개로 한 가맹조직과의 유대, 협력 강화’를 주요 목표로 수립하였다.

정규 성격의 간부 교육 외에 지역 내 노동조합 요청에 의한 교육 지원을 중시하는 지역본부로는 서울본부, 전남본부, 경북본부 등을 들 수 있다. 이들 지역본부는 교육 목표에 있어서 현장 노조, 그리고 투쟁 사업장에서의 간부 및 조합원 교육 지원을 강조한다는 공통점이 있었다. 이와 유사하게 지역 내 신규 노동조합에 대한 교육 지원을 제시한 지역본부에는 대전, 전남, 경북, 울산, 경남본부 등이 있었다.

코로나19 유행 시기 동안 급부상한 온라인 교육의 강화 체계를 강조한 지역본부에는 경기본부와 대전본부가 있었다. 더불어 민주노총 교육원의 주력 사업 가운데 하나인 시민과 청소년 대상 노동인권교육을 사업 목표에 담은 곳은 경기, 울산, 대전, 강원본부 등이었다.

강원본부는 ‘교육위원과 활동가 역량 강화’라는 교육 목표를 세움으로써 전체 지역본부 가운데 유일하게 교육 활동가 역량에 관한 내용을 강조하고 있었다.

부가적으로 인천본부는 당면 정세와 관련된 교육 사업에 방점을 찍고 있으며, 서울본부는 ‘사회운동노조 주체 발굴 및 육성’을, 전북본부는 ‘사회적 연대 의식 강화’라는 교육 지향을 교육 목표에 담고 있다. 또한 부산본부는 교육 목표에 청년을 위한 교육이 포함된 유일한 곳이었다.

〈표 2-4〉 지역본부의 2021년, 2022년 교육 목표

	2021년	2022년
서울	<ul style="list-style-type: none"> - 서울본부 및 가맹·산하조직들의 간부, 서울실천단 육성과 역량 강화 - 사업장 담벼락을 넘어 서울지역 사회운동노조 주체 발굴과 육성 - 대면·비대면 교육 콘텐츠 개발 - 산별 서울조직, 지역지부, 단위노조 교육사업 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 가맹산하조직과 긴밀히 소통하면서 필요한 교육사업 배치 - 사업장 담벼락을 넘어 서울지역 사회운동노조 주체 발굴 및 육성 - 영역별·의제별 투쟁과 주체 형성을 위한 교육 강화
인천	<ul style="list-style-type: none"> - 시의성 있는 정세교육·기획교육 진행 - 노동자학교 안착화 및 준비체계 구축 - 사업장 교육 내실화 - 코로나19 이후 산업변화 등 정세 현안 교육 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 산별 교육사업 현황에 기반한 인천본부 교육사업 방향 정선 - 시의성 있는 정세교육 진행 - 조합원·간부의 교육 욕구를 반영한 맞춤형 기획 교육 진행
경기	<ul style="list-style-type: none"> - 경기도본부 온라인 교육, 선전사업 활성화 - 산별, 지역지부 온라인 교육사업 소통 강화 및 지원 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 간부 역량 강화 사업 - 신입 대표자 교육 사업 - 청소년 노동인권교육 확대 및 강사 역량 강화

	<ul style="list-style-type: none"> - 경기도본부 제반 위원회 (정치, 여성, 노학, 통일 등) 활동과 연계된 교육사업 진행 - 청소년 노동인권교육 확대 및 강사 역량강화 - 디지털, 비대면 시대에 맞는 공세적인 선전·홍보사업 진행 - 선전·홍보활동가 역량 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 경기도본부 미디어선전사업 활성화 및 역량 강화
충북	<ul style="list-style-type: none"> - 교육위원회의 안정화를 통해 교육사업의 내실화와 확장 - 본부-산별연맹-단위노조로의 교육위원회 확대를 통해 일상화된 간부교육, 정례화 된 교육사업의 통일 - 갈등 조정활동가 양성 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 교육위원회의 안정화와 교육사업의 내실화 및 확장 - 본부-산별연맹-단위노조로의 교육위원회의 확대를 통해 일상화된 간부교육, 정례화 된 교육사업의 통일
대전	<ul style="list-style-type: none"> - 노동운동의 계급성 강화와 의제 확장을 위한 간부, 활동가 양성 교육 - 노동인권교육을 중심으로 민주시민교육 확대를 통한 노동교육 확장 - 코로나 시대에 따른 온라인-오프라인 교육시스템 구축을 통한 안정적 교육사업 진행 - 다양한 매체를 통한 일상적 선전홍보 시스템 구축 및 현장활동 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 민주노조운동의 강화를 위한 신임 간부 및 신규조합원 교육 강화 - 전환기 노동운동의 대응능력을 높이기 위한 교육 - 산하 노조 선전홍보 사업 지원 및 본부 사업의 조합원 및 대시민 홍보를 위해 온라인(SNS) 활동 정비
세종 충남	-	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자학교를 매개로 한 가맹조직과의 유대, 협력 강화
전북	<ul style="list-style-type: none"> - 모든 노동자의 노조 할 권리! 노동권 강화를 위한 대외적 교육사업 강화 - 사회적 연대의식을 강화하는 노동인문교육 실시 - 미조직 조직화를 위한 교육 및 선전 역량 지원 - 전라북도 사회요구안 홍보사업 증대 - 조직 내 소통 및 공감 역량 강화 / 조직 문화 인식 개선 - 노조 간부 선전 실무 능력 강화 - 찾아가는 교육을 통한 사업장 및 조합원과의 소통 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 조합원 사회연대 의식 강화를 위한 교육 집행 - 찾아가는 교육을 통한 실질적 교육사업 모색 - 민주노총 방침에 대한 이해 증진 - 학계 등 지역 교육역량 연계 및 발굴 - 조합원들의 학습 소모임 지원
광주	-	-

전남	-	<ul style="list-style-type: none"> - 노동교육원 설립준비 및 교육사업 체계구축 - 단위노조 간부교육사업 지원 - 신규노조 교육·투쟁 지원 - 전남중소사업장연대노조 교육지원 - 총연맹. 전남지역본부의 주요한 투쟁과 사업방침에 대한 정책 사업
대구	-	-
경북	<ul style="list-style-type: none"> - 단위노조 조직강화 및 간부역량 강화 - 노동자의식 및 연대 강화 - 신규조직 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 단위노조 조직강화 및 간부역량 강화 - 노동자의식 및 연대 강화 - 신규조직 지원
부산	-	<ul style="list-style-type: none"> - 현안, 미래, 청년을 위한 교육 - 노조 운영과 투쟁의 무기가 되는 교육
울산	<ul style="list-style-type: none"> - 교육위원회 운영 - 신규노조 교육사업 체계 구축 - 교육사업을 통한 간부 육성 - 노동인권의식 향상을 위한 교육 추진 - 교육시스템 구축 및 체계화 	<ul style="list-style-type: none"> - 교육위원회 안정적 운영 - 간부 역량강화 및 육성
경남	-	<ul style="list-style-type: none"> - 교육위원회 정례화 및 상설화 - 교육 역량 강화, 학습 소모임 운영, 찾아가는 간부교실, 역사교실 등을 통한 교육사업 체계화 - 지역본부 조합원 교육사업 통일 - 신규 조합원, 비정규직 노동자 노동 교실 정착
강원	<ul style="list-style-type: none"> - 교육위원회 구성 및 안정적 회의체계 구축 - 교육위원 및 교육활동가 역량 강화 교육 - 가맹산하조직 교육 사업 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 교육위원회 안정적 운영 및 확대 강화 - 교육활동가 양성 및 역량 강화 - 지역 내 노동인권 교육 단체와의 교류 확대 - 가맹산하 조직 교육 사업 지원
제주	<ul style="list-style-type: none"> - 통일적 교육사업 체계 마련 - 교육역량 강화 - 각급 단위 교육사업 전면화·일상화 	<ul style="list-style-type: none"> - 현장 맞춤형 교육사업 추진 - 노동자 관점의 4.3항쟁 해설사(가칭) 양성 - 현장 및 지역본부 교육역량 강화 - 교육위원회 확대 및 강화

2) 교육사업 운영 체계

교육사업 운영 체계는 크게 교육 담당 부서, 교육위원회, 교육담당자 회의체, 교육사업 예산으로 구분해 분석하였다.

① 교육 담당 부서

2022년 기준으로 별도의 교육 담당 부서가 있는 곳은 경기, 충북, 대전, 세종충남, 전북, 광주, 전남, 경북, 울산 등 9군데였다. 일부 지역본부에서는 지역 교육위원회를 두고 교육 담당 부서가 있는 것으로 명기하기도 하였으나, 위원회 조직을 실무부서로 보긴 어려워 제외하였다.

전체 16개 지역본부 가운데 교육 담당자가 2명 이상이라고 응답한 조직은 전북본부와 부산본부였다. 전북본부는 교육선전국을 설치하고, 교육부장과 선전부장을 각각 두고 있다. 하지만 이들 역시 대외협력, 언론, 국제교류위원회 등의 업무를 겸직하고 있다. 부산본부의 경우, 부분부장 겸 교육위원장이 선출직이기는 하나, 교육사업 실무 전반에 일상적으로 관여하고 있기에 교육 담당자가 2인이라고 표기하였다.

그 외에 다른 지역본부들은 모두 교육 담당 인원이 1명~1.5명이라고 답변하였다. 교육부서가 없는 지역본부에서 교육 담당자의 직책은 사무차장(서울), 정책국장(인천), 선전홍보부장(대구), 정책기획국장(경남), 조직부장(강원) 등이며, 특이하게도 부산본부는 교육 담당 부서는 없으나, 담당자 직책은 교육선전부장이었다. 반대로 광주본부의 경우 교육국이 있음에도 교육 담당자 직책은 정치국장이며, 교육 외 겸직 사업 역시 정치와 여성 분야였다.

하지만 교육 담당 부서 유무를 떠나 거의 모든 지역본부에서 교육 담당자들은 정치위원회, 여성, 미조직비정규, 대외협력, 언론, 정책, 산별,

연대사업, 노정협의, 조직 쟁의, 지방노동위원회 등 다양한 업무를 겸해서 맡고 있었다. 유일하게 부산본부의 교육선전부장만이 다른 업무의 중복 없이 직책에 부합하는 교육과 선전업무를 수행하고 있다.

한편 사무처 인력 규모 대비 교육 담당 인력 비중을 따져보자면, 담당자가 2명이라고 응답한 전북본부와 부산본부의 사무처 총 인원은 각각 8명, 16명이었다. 겸직 여부를 제외하고 교육 담당 인력 비중만 따지자면 전북본부가 25%로 가장 높았다. 다른 지역본부들은 대개 6~8명 사이의 사무처 인력과 1명의 교육 담당자를 두고 있었다.

마지막으로 평균 임기를 살펴보면, 인천본부와 대전본부의 교육 담당자가 11년 이상 교육 사업을 맡고 있어서 가장 긴 편이었다. 충북본부의 경우, 2022년에 담당자가 바뀌었는데, 교체 직전 교육 담당자가 10년 이상을 맡아왔다. 다른 조직들에서는 새로운 담당자가 최근 1, 2년 사이에 교육사업을 맡기 시작하였다. 즉 겸직을 하면서 장기간 교육사업을 맡아온 사례도 있고, 또한 근래에 많은 본부에서 교육 사업 담당자가 새로 생기거나 자주 바뀐 것이다. 따라서 이러한 동향 정도를 언급할 수 있으며, 나아가 그러한 연유로 지역본부에서의 평균 임기를 논하기에는 무리가 따른다.

〈표 2-5〉 지역본부의 교육담당 부서 현황

	교육 부서	교육담당 인원	사무처 인원	직책	겸직 업무	평균 임기
서울	없음	1.5	14	사무차장	정책, 기획사업	2
인천	없음	1	7	정책국장	정책사업	11년
경기	있음	1	6	교육선전담당	정치위원회	-
충북	있음	1	7	교육선전부장	선전, 여성	7개월/이전 담당 10년

대전	있음	1	6	교육선전국장	선전홍보, 정치	11년 10개월
세종충남	있음	1	7	교육국장	정치, 미조직비정규	-
전북	있음	2(교육, 선전)	8	교육부장, 선전부장	대외협력, 언론, 국제교류위원회	1년 가량
광주	있음	1	10	정치국장	정치, 여성	6년 2개월
전남	있음	1	7	교육국장	정책, 정치, 산별	2년
대구	없음	1	7	선전홍보부장	선전, 연대사업 여성위원회	1년
경북	있음	1	9	교육국장	노정협의, 투쟁사업	?
부산	없음	1	16	부본부장, 교육선전부장	선전	2년
울산	있음	1	6	교육조직국장	조직 쟁의, 미조직	1년 10개월
경남	없음	1	15	정책기획국장	정책기획	-
강원	없음	1	8	조직부장	조직, 태백지역지부	1년
제주	있음	1	6	교육국장	여성, 지방노동위원회	2년

② 교육위원회

2022년 현재, 교육위원회가 구성되어 운영되는 곳은 충북, 전북, 광주, 부산, 울산, 경남, 강원, 제주 등 총 8개 지역본부들이다. 이 중 충북본부, 부산본부, 강원본부는 2021년도에 8번 교육위원회를 개최하였다. 다른 지역본부에 비해 상당히 활발하게 운영되었다고 볼 수 있다. 전북, 경남, 제주는 3번, 광주는 1번 열렸다. 교육위원회의 위원 수는 울산(15명), 광주(14명), 부산(12명), 충북과 경남(10여 명) 순으로 많았다.

회의 주기는 충북, 부산, 강원이 월 1회, 울산과 제주는 격월 1회, 전북, 광주는 분기당 1회였다.

교육위원장 선임은 경남을 제외한 모든 본부에서 본부장에게 임면 권한이 있고, 본부장이 임명하면 운영위원회에서 인준하는 방식을 채택하고 있었다. 교육위원장의 임기는 충북과 전북을 제외한 나머지 본부에서 3년이였다. 충북은 1년이였다. 전북은 임기 규정이 없으나, 현재까지는 관행적으로 집행부의 임기만큼 함께 일을 하는 상황이었다. 집행부 임기로부터 교육위원장의 임기가 독립적인지 여부에 관해서는 충북만 독립적이라고 응답하였다. 명시적 규정은 없지만 관행상 집행부 임기에 따라 임기를 유지하고 있는 전북을 포함해 나머지 지역본부들도 집행부 임기와 연동되어 있었다.

교육위원회에서의 논의 및 결정사항은 대동소이한데, 주로 교육 콘텐츠 개발, 교육 사업 기획, 집행, 평가 등 교육 사업 전반을 검토한다고 볼 수 있다. 다음 단락에서는 교육담당자 회의체에 관해 다룰텐데, 교육위원회가 운영되는 지역본부 가운데 별도의 교육담당자 회의를 개최하는 곳은 없었다.

〈표 2-6〉 지역본부의 교육위원회 현황

	구성 인원	회의 주기	2021년 개최횟수	위원장 임기	선임방식	임기 독립성	논의 및 결정사항
충북	10	월 1회	8	1년	본부장 임면, 운영위 인준	독립적	- 지역본부 교육 사업 공동집행 - 공동교안 제작 - 교육역량 강화 훈련
전북	6	분기 1회 꼴	3	규정 없음	본부장 임면, 운영위 인준	규정 없음	- 지역본부 교육사업에 대한 내부 조직화

							<ul style="list-style-type: none"> - 지역본부 자체 교안 마련에 대한 논의 - 총연맹(교육원) 수임 사업
광주	14	분기 1회	1	3	본부장 임면, 운영위 인준	임기 연동	교육 계획 등
부산	12	월 1회	8	3	본부장 임면, 운영위 인준	임기 연동	<ul style="list-style-type: none"> - 강연, 교육, 투쟁 등 각종 사업 기획/평가 - 교육 콘텐츠 개발
울산	15	격월 1회	5	3	본부장 임면, 운영위 인준	임기 연동	교육진행 세부 계획 (기획강좌 및 민주노총노동자학교 진행)
경남	10명 미만	부정기적	3	3	본부 선출직	임기 연동	주요 교육사업 기획 및 수립, 점검, 평가
강원	6	월 1회	8	3	본부장 임면, 운영위 인준	임기 연동	각종 교육 사업 계획, 평가
제주	5~6	격월 1회	3	3	본부장 임면, 대표자회위 인준	임기 연동	<ul style="list-style-type: none"> - 단위조직 조합원에 대한 각종 교육 지원 및 집행 - 다양한 교육 방법의 개발 및 집행 - 총연맹 교육사업 방침에 따른 집행 - 기타 교육사업에 관련된 사업

③ 교육 담당자 회의체

2022년 현재, 교육 담당자 회의체가 있는 곳은 대전본부, 세종충남본부, 경북본부 등 3곳이었다. 회의 구성인원은 대전의 경우 14명, 세종충남은 6~7명, 경북은 8~10명 정도였다. 회의주기는 부정기적이라는 응답이 대전, 경북이었고, 세종충남은 격월 1회 정도 개최되고 있었다. 대전은 2021년 2회, 경북은 5회 개최되었다. 주요 논의 사항은 총연맹의 노동자학교, 기타 교육사업 등에 관한 내용이었다. 경북본부의 경우, 2000년대 초반부터 2013년까지 교육위원회가 있었으나, 현재는 본부 산하 5개 지부와 가맹조직 담당자가 참여하는 회의를 열고 있다. 이 교육 담당자 회의가 교육위원회를 대체하고 있는 셈인데, 책임성의 측면에서 교육위원회 수준은 아니나 최소한의 형식은 갖춘 것이다.

〈표 2-7〉 지역본부의 교육 담당자 회의 현황

	구성 인원	회의 주기	2021년 개최횟수	논의 및 결정사항
대전	14	부정기적	2	노동자학교 등 교육사업 집행 논의
세종충남	6~7	대략 격월	-	노동자학교 및 기획강좌 논의
경북	8~10	논의 필요시	5	

④ 교육사업 예산

지역본부들이 교육 사업에 어느 정도로 중요성을 부여하고 있는지 알 수 있는 단적인 지표가 예산일 것이다. 2018년부터 2022년까지 최근 5년 동안 전체 사업 예산에서 교육사업 예산이 차지하는 비중을 산출하였다. 2022년 기준으로 교육 사업 예산 비중이 가장 높은 곳은 강원본부로 12.22%나 되었다. 다음으로는 경북본부(9.48%), 충북본부(7.11%),

광주본부(3.18%) 순이었다. 반면 가장 비중은 낮은 곳은 경남본부(0.41%)였다. 대구본부(0.49%), 세종충남본부(1.5%), 인천본부(1.81%)도 상대적으로 비중이 낮은 곳들이었다.

지난 5년 사이 변동 추이를 살펴본 결과, 교육 사업 예산 비중이 늘어난 곳은 충북, 세종, 전남, 경북, 강원, 제주 등이었다. 특히나 강원본부는 2018년의 1.56%에서 2022년 12.22%로 거의 10배 가까이 늘어났다. 경북본부 역시 비중이 상당히 커졌는데, 확인 가능한 2020년 자료에서는 2.77%였는데, 2022년에는 9.48%로 늘어나 지난 3년 사이 3배 이상 늘었다. 충북본부는 2018년의 4.18%였다가 2019년부터 2021년까지는 2배 이상 늘어난 8%대를 유지하였다. 다만 2022년에는 7.11%로 떨어졌다. 제주본부도 2018년에 비해 2배 이상 커진 4.83%였다.

인천, 경기, 대전, 전북, 광주, 대구, 경남 등 7군데 지역본부에서는 교육 예산이 차지하는 비중이 감소하는 추세를 보였다. 이들 지역본부에서는 2018년에 비해 절반 정도 줄어든 곳이 많았는데, 대구본부에서는 2018년에 비해 1/4 수준으로 떨어졌다. 그 외에 부산본부와 울산본부는 확보된 2년치 자료만 보았을 때, 비슷한 수준을 유지하고 있었다.

전체 16개 지역본부의 2021년과 2022년 평균 비중을 산출한 결과, 각각 3.60%, 3.73%였다. 현 시기 전체 지역본부의 사업비에서 교육 사업은 약 3.7% 수준으로 할당된다고 할 수 있다. 나아가 교육 예산 비중의 증가나 보합보다 하락세를 보이는 지역본부들이 절반 이상인 상황은 교육 사업의 중요도와 집중도가 떨어지고 있음을 시사한다. 물론 지역본부 내에서 교육 사업은 중요하며, 꼭 필요하다고 인식하고 있더라도, 어떤 구조적, 상황적 장애물이 교육 사업의 활성화를 저해한다고도 볼 수 있다.

〈표 2-8〉 지역본부의 전체 사업 예산 중 교육사업 예산 비중
(단위: %)

	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
서울	0.6	2.33	3.79	2.70	3.08
인천	2.06	5.80	3.37	2.64	1.81
경기	6.15	6.50	4.03	3.08	2.87
충북	4.19	8.60	8.45	8.90	7.11
대전	2.09	2.08	1.69	1.48	1.61
세종충남	-	-	0.86	0.86	1.50
전북	4.51	1.72	0.58	3.02	2.45
광주	4.15	3.80	3.55	4.16	3.18
전남	0.97	0.77	0.47	5.49	2.90
대구	2.21	2.20	1.86	0.87	0.49
경북	-	-	2.77	7.26	9.48
부산	-	-	-	2.50	2.75
울산	-	-	-	3.38	3.00
경남	0.87	0.96	0.56	0.80	0.41
강원	1.56	17.95	12.36	8.83	12.22
제주	1.19	1.78	2.24	1.65	4.83

3) 2021년 교육 사업 현황

지역본부 교육 사업을 간부와 조합원 대상 교육, 교육담당자 역량 교육, 교육 프로그램과 자료 개발, 기타 사업으로 구분해 현황을 정리했다.

① 간부 대상 교육

각 지역본부의 간부 대상 교육은 첫째, 민주노총 교육원으로부터 수입해 진행되는 간부 교육 프로그램(노동자학교, 노동운동 지도자과정, 갈등조정 교육 등) 및 기타 프로그램(기후위기 대응학교 등)과 둘째, 지역본부가 자체적으로 실시하는 교육으로 양분된다. 자체 실시 교육은 다시 지역본부가 직접 기획해서 진행되는 사업과 지역 내 단위 사업장 노동조합이 요청해 이루어지는 사업 등으로 분류 가능하다.

이와 같은 분류를 통해 지역본부 사업들을 살펴보게 되면, 먼저 2021년에 교육원 수입 사업을 진행한 지역본부는 충북본부(노동운동지도자과정, 노동자학교 1, 2과정), 대전본부(노동운동지도자과정, 노동자학교 1과정), 경북본부(노동자학교 1과정), 울산본부(노동자학교 1과정), 경남본부(노동자학교 1과정), 강원본부(노동자학교 1, 2과정), 제주본부(노동자학교 1과정) 등 7곳이었다. 이러한 정규 간부 교육과정 외에도 교육원의 다른 교육 프로그램 역시 진행되었다. 즉 충북본부는 ‘기후위기 교육’을, 대전본부는 ‘노동자 기후행동학교’를, 제주본부는 ‘갈등조정활동가 교육’과 ‘기후위기 대응학교’를 실시하였다.

7개 지역본부는 교육원 수입 사업 외에 수행한 자체 교육을 수행하였다. 충북본부는 지역 노동조합들의 요청에 의한 현장 교육을 여러 차례 진행했다. 대전본부는 ‘시민노동’법률학교’를, 경북본부도 자체 기획사업인 ‘집회기획 및 사회자 훈련 교육’, ‘교섭위원 교육’, 그리고 다양한 현장 요청 간부교육을 실시하였다.

교육원 수입사업이 없던 다른 지역본부들은 자체 기획사업과 현장 요청 교육을 진행하였다. 서울본부는 자체 간부양성교육과 함께 교육원 설계 프로그램인 ‘갈등조정교육 기초 및 심화과정’을 진행했다. 인천본부는 ‘2021년 투쟁을 준비하는 마중물 강좌’ 및 ‘코로나 19 정세 강좌’를,

경기본부는 ‘진보 의제 교육 사업’을, 광주본부는 ‘총파업 조직화 교육’, ‘총파업 성사 토론회’, ‘선거방침 해설 및 토론 사업’ 등을 집행하였다. 전남본부는 지역 산별 노조와 함께 현장 노조 요청에 의한 간부 교육 사업을 여러 차례 진행했고, 대구본부는 자체 기획사업인 ‘청년사업담당자 워크숍’, ‘통일학교’를 비롯해 지역 노조 지원 교육 등을 실시했다. 2021년에 청년 관련 사업을 실행한 곳은 대구본부가 유일하였다.

한편 지역본부들이 진행한 여러 간부 교육사업 중에는 교육원 수임 사업을 제외하고 성사된 공동 사업이 있었다. 예를 들면 대전본부의 시민 노동법률학교는 대전평생교육진흥원과 함께 추진되었고, 전남본부의 공동 간부 교육사업은 전남 지역 내 건설노조, 공무원노조, 서비스연맹, 금속노조 등과 함께 진행한 사업이었다.

이상과 같이 16개 지역본부는 다양한 간부 대상 교육사업을 실시하였는데, 정세에 따라 기획되는 1회성 강의(강좌)와 현장 노조 요청에 의한 교육사업들이 다수를 차지했고, 체계적·집중적으로 진행된 간부 교육은 교육원 수임 사업 정도였다. 하지만 각각의 노동자학교와 지도자과정에 참여한 교육 인원조차도, 총연맹의 연간 핵심사업이었음을 감안하면 많다고는 할 수 없는 수준이다.

나아가 교육원 프로그램 수임 사업이 전체 지역본부의 절반도 안되는 6곳에서만 진행된 연유에는 산별 지역단위에서 독자적인 교육 프로그램을 발전시키면서 지역본부는 참가자 조직에 어려움이 겪고 있다는 점과 지역본부 교육 담당자가 여러 업무를 병행하면서 수임 사업까지 도맡아 할 만한 여력이 없다는 점을 들 수 있다. 한편으로 여전히 교육사업을 독립적으로 실행하지 못하는 여러 가맹조직들도 상존한다. 이와 같은 과도기적 상황 속에서 일부 지역본부는 가맹조직들이 참여하는 교육위원회를 통해 교육 내용을 채우고, 교육 조직화도 꺾이고 있다.

〈표 2-9〉 지역본부의 간부 대상 교육 1

	제목	주요 내용	교육 방식 (강의/참여/혼합)	실시 횟수	인원 (명)
서울	간부양성학교	리더십/노조활동에 대한 교육	혼합	1	25
	갈등조정교육 기초과정	조직 내 갈등에 대한 이해, 분석, 조정 방법에 대한 강의와 실습	혼합	2	50
	갈등조정교육 심화과정	조직 내 갈등에 대한 이해, 분석, 조정 방법에 대한 강의와 실습, 기초과정 이수자 중심으로 진행	혼합	1	20
인천	2021년 투쟁을 준비하는 마중물 강좌	- 정세전망과 민주노조운동의 과제 - 기후위기와 노동조합의 과제	강의	2	99
	코로나19 정세강좌	- 코로나 경제·산업위기와 노동운동의 대응 - 감염병 시대, 공공의료 강화 방안 모색 - 코로나19와 젠더불평등	강의	3	52
경기	시기별 진보의제교육사업	경기도본부 운영위, 집행위 대상/ 기후위기와 정의로운 전환, 차별금지법 제정과 성평등	강의	1	15
충북	노동운동지도자과정	대안사회를 향한 길찾기 노동운동희망찾기	혼합	3	51
	노동자학교 1, 2 과정	신규조직 및 신규간부 교육	강의	2	48
	노동자학교 진행자훈련		혼합	1	5
	기후위기교육	기후변화와 노동조합활동	강의	1	20
	일상교육	- 화성식품노조 롯데네슬레코리아지회 확대간부 총파업 교육 - 화성식품노조 LG화학노조 본조 확대간부 주야간조 교육 - 화성식품노조 LG화학노조 청주지부 확대간부 주간조 교육	-	-	-

충북	총파업교육	- 화성식품노조 대전충북지부 대표자 - 화성식품노조 정식품지회 상집 - 공공운수노조 한국식품안전 관리인증원 확대간부 - 금속노조 대전충북지부 확대 간부	-	-	-
대전	누구에게나 필요한 노동 인권교육 '시민노동법률 학교'	헌법과 노동기본권/노동인권감수성 토크/한국노동운동사/노동조합과 단체교섭/노동법길 찾기/근로기준법 A to Z/직갈등 어떻게 풀지?/노동자 건강권 이해와 현장 대응/직업병 화학물질 위험 및 산재사고 대응/젠더와 여성노동	강의 (온라인)	4	45
	노동운동지도자과정	대안사회를 향한 길찾기 노동운동희망찾기	혼합	-	-
	노동자학교 1과정	민주노총? 민주노총/87년 이후 노동운동사/노동조합과 나/현장강화를 위한 노조활동/정의로운 사회, 세상을 바꾸는 노동자	참여	1	21
	노동자 기후행동학교	기후위기와 그린뉴딜, 무엇이 문제인가?/탄소중립과 시민참여/정의로운 산업전환/기후경의와 노동운동의 과제	강의	1	15
전북	산별 교육사업 지원	지역본부(교육위원회)가 가능한 강의리스트를 제작 배포하고 가맹 조직에서 요청 시 교육 진행(협동조합, 보건의료노조, 남원협의회, 희망연대노조 등등)	혼합	14	-
전북	보드게임으로 배우는 교섭 마젠가 '진행자' 교육	지역 가맹 교육담당자 대상 마젠가(모의교섭 참여형 프로그램) 교육	참여	1	5
	2021 선전문 편집교육	미리캔버스를 활용한 웹자보 제작 교육	혼합	3	10

광주	총파업 조직화 교육	정세 및 총파업 조직화	강의	4	120
	110만 총파업 성사 토론회	광주지역 투쟁의 경험과 교훈을 통한 110만 정치총파업 성사	혼합	1	70
	선거방침 해설 및 토론	22년 대선 선거방침 해설, 조합원 정치의식 제고를 위한 토론	혼합	1	51
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직		
		대전본부-시민노동법률학교	대전평생교육진흥원		

〈표 2-10〉 지역본부의 간부 대상 교육 2

	제목	주요 내용	교육 방식 (강의/참여/혼합)	실시 횟수	인원 (명)
전남	산별과 연계한 공동교육 사업 추진	- 건설노조 건설기계지부 지회 간부 등전남동부권 2강, 전남서부권 2강 진행	-	-	-
		- 공무원노조 전남교육청지부 간부 학교 7강으로 진행	-	-	-
		- 서비스연맹 광주전라본부 전남지역 간부학교 5강으로 진행	-	-	-
		- 금속노조 현대제철순천단조 비정규직지회 쟁대위원 대상으로 5강 진행	-	-	-
대구	일상교육, 총파업교육	- 상집 노동정세교육	강의	1	10
		- 교육공무직본부 대구지부 운영위 총파업 교육	강의	1	-
		- 청년사업담당자 워크숍	강의, 토론	1	10
		- 노동안전보건담당자회의 및 노동안전교육/ 질병판정위 관련 교육	강의	2	25
		- 2021 지역본부 상반기 통일학교	강의, 토론	1	29
		- 대구카톨릭의료원분회 임시대회 총파업교육	강의	1	-

경북	노동자학교 1과정	경북본부 구미지부	참여	1	22
		경북본부 경주지부	참여	1	9
	집회 기획 및 사회자 훈련	집회 기획이란 무엇인가/집회판 짜기 실습/사회자의 역할/집회사회 실습/ 평가	혼합	1	30
	교섭위원 교육	금속노조 경주지부 교섭위원의 역할과 자세	강의	1회	100
	단위사업장 간부 교육	- 금속노조 경주지부 동국실업지회 - 금속노조 경주지부 다스지회 선봉대 - 금속노조 경주지부 명성공업지회 - 서비스연맹 현대씨마크호텔	-	-	-
부산	게임을 통한 노조 교육	게임을 통한 노조교육 시연	참여	1	30
울산	노동자학교 1과정	강사단 훈련과정 진행	참여	1	19
		1기 노동자학교 진행	참여	1	22
경남	노동자학교 1과정	사업장 내 신임간부 중심의 노조 활동 기초교육	강의	1	30
강원	노동자학교 1, 2과정	강릉지역지부 2과정	혼합	4	20
		속초지역지부 2과정	혼합	4	20
		원주지역지부 1, 2과정	혼합	9	20
		동해삼척지부 2과정	혼합	4	20
제주	노동자학교 1과정	노동자학교 1과정 진행	혼합	1	31
	기후위기 대응 교육	기후위기와 노동조합	강의	1	16
	총파업 학교	총파업학교 및 결의대회	강의, 토론	1	56
	갈등조정활동가 교육	갈등 예방, 해결/ 갈등 조정 원칙, 실습	혼합	1	18
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직		
		대전본부-시민노동법률학교	대전평생교육진흥원		
		전남본부-산별과 연계한 공동교육	전남지역 내 건설노조, 공무원노조, 서비스연맹, 금속노조		

② 조합원 대상 교육

지역본부에서 진행한 조합원 대상 교육 중 교육원 개발 프로그램에는 ‘기후행동학교’, ‘갈등조정 전문가 양성교육’이 있다. 그 외에는 지역본부가 자체 기획한 교육 사업이거나, 지역 현장의 노동조합들이 요청해서 실시한 사업들로 구성된다. 서울본부는 기후행동학교를 개최하고, 자체 사업으로는 인문학 강좌를 개설하여 진행하였다. 충북본부의 경우 갈등조정 전문가 양성교육을 한차례 진행하였고, 나머지는 현장 요청에 따른 조합원 교육이 대부분이었다. 전북본부에서는 조합원과 일반 시민을 대상으로 한 ‘노동인문아카데미 토크아카데미’, ‘시민법률학교’를 개최했으며, 광주 ‘통일강연회’, ‘5.18 노동자학교’, ‘정세교육’ 등을 진행하였다. 대구본부와 경북본부는 지역 내 여러 현장 단위에 찾아가 강의 교육을 실시하였다. 부산본부의 경우 각 정세를 고려한 기획강좌를 4회, ‘생기발랄 노조만들기 학교’를 1회 진행했다. 울산본부는 기획강좌와 법률학교를 개최하였다.

이와 같은 조합원 대상 교육 사업 중 교육원 프로그램인 갈등조정 전문가 양성교육을 제외하고 다른 기관과 공동으로 집행한 사업은 전북본부의 시민법률학교가 있었다. 시민법률학교의 진행에는 민변 전북지부, 전북 평화와인권연대, 전주시 비정규직노동자지원센터 등이 함께 참여하였다.

지역본부에서 진행되는 조합원 대상 교육은 간부 대상 교육과 비교해 전체적으로 규모나 유형도 적은 편이고, 대부분은 단발식 교육에 그치고 있었다. 그럼에도 많은 지역본부들이 현장에 직접 찾아가서 여러 차례 조합원 교육을 하고 있다는 점은 지역본부에 대한 교육 수요가 상당히 많다는 점을 시사한다. 가맹조직으로부터 교육적 수혜를 받지 못하거나, 가맹조직 교육으로 충족되지 못하는 교육을 지역본부가 제공하고 있는

것이다. 지역본부 교육담당자들에게 대한 심층 면접에서 공식적 교육체계에서 소외돼 있는 노동조합들을 지역본부가 챙겨야 한다는 의견들이 꽤 있었다.

〈표 2-11〉 지역본부의 조합원 대상 교육

	제목	주요 내용	교육 방식 (강의/참여/혼합)	실시 횟수	인원
서울	인문학강좌	- '2021년을 살아가는 노동자'를 제목으로 노동과 심, 경제, 기후 위기, 과학기술, 인권 주제에 대해 총 10강 진행 (참가자는 1~10강까지 모두 수강)	강의식	1	30
	기후행동학교	- 기후위기에 대한 기초적인 이해와 운동 과제 등 총 5강 프로그램 진행	혼합	1	20
충북	일상교육	- 공공운수노조 충북본부 충북대 병원비정규직지회 창립총회 조합원 교육 - 사무금융노조 보은농협분회 조합원 총회 교육 - 공공운수노조 화물연대본부 주원산오리지회 파업 조합원 교육 - 사무금융노조 보은농협분회 조합원 교육	강의	-	-
	갈등조정 전문가 양성교육	갈등 예방, 해결/ 갈등 조정 원칙, 실습	혼합	-	-
	총파업교육	- 공공운수노조 충북평등지부 운영위원 - 건설노조 단양지회 조합원 - 민주일반연맹 제천지부 조합원 - 건설노조 제천지회 조합원 - 화섬식품노조 정식품지회 대의원 - 건설노조 청주지회 조합원	강의	-	-

전북	2021 노동인문아카데미 툭아보다	- 조합원 및 시민 대상 - 지식이 아닌 세상을 바꾸는 기 후운동/한국 노동운동의 태동과 발전/그래도 희망은 노동운동/사 회주의, 여성의 억압과 해방을 말하다	강의	4	평균 15
	2021 시민법률학교	- 조합원 및 시민 대상 - 건강하게 일할 권리(산안업, 산 재 법령)/일자리가 사라졌다(해 고, 휴업) /국가인권위 활용설명 서/ 강하게 일할 권리(직장괴롭 힘)	강의	5	평균 15
광주	정세교육	정세 및 110만 총파업	강의	11	450
	통일강연회	탈동맹과 선제적 군축을 통한 평 화, 그리고 우리의 미래	강의	1	45
	5.18노동자학교	오월 노동자강사단 및 해설사 양 성과정(5강)	혼합	1	15
대구	총파업 교육	금속노조 대한솔루션지회 주간 근무자 및 임원	강의, 토론	1	35
경북	단위사업장 조합원교육	- 서비스연맹 경주 현대리안호텔 노조 - 공항항만노조 빙그레물류 - 금속노조 경주지부 현대산업지 회	-	-	-
	투쟁사업장 교육	- 공공운수노조 경북지부 구미시 청공무직분회 - 희망연대노조 현대HCN 구미/ 포항지부 - 공공운수노조 경북지부 문경시 청공무직분회	-	-	-
부산	기획 강좌	각 정세에 맞는 해설 강연 진행	강의	4	80
	생기발랄노조만들기학교	노조 운영 및 투쟁 기획 등에 관 한 강연	강의	1	60
울산	기획강좌 1	산업전환기에 나타나는 노동의 미래에 대해 상상하고 노동운동 의 발전 전망 모색	강의	1	80

울산	법률학교	직장내 성희롱과 괴롭힘판단 사례 대응/노동안전보건체계의 이해와 적용/노동조합활동과 부당노동행위	강의	1	25
	기획강좌 2	한국노동운동의 현주소와 산별노조의 과제	강의	1	27
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직		
		전북본부-시민법률학교	민변 전북지부, 전북 평화와인권연대, 전주시 비정규직노동자지원센터		

③ 교육 담당자 역량 교육

지역본부의 교육 담당자 역량 교육은 16개 지역본부 가운데 6곳에서만 실시하였다. 이 가운데 대전본부와 제주본부는 민주노총 교육원의 지원을 받아 노동자학교 진행자 훈련을 하였다.

<표 2-12> 지역본부의 교육 담당자 역량 강화 사업

	제목	주요 내용	교육 방식 (강의/참여/혼합)	실시 횟수	인원
충북	영상학교	- 스마트폰/캠코더 200% 활용 촬영 팁 익히기 - 편집(스마트폰 앱/PC용 프로그램) 익히기 - 온라인 미디어를 활용해서 작업 결과물 공유하기	-	2	34
대전	노동자학교 진행강사 훈련	앞풀이 실습/노동자학교 소개/안내강의/시연 및 피드백	-	1	12
전북	교육위원회 수련회	교육 시연 및 교육사업 토론	-	1	10
광주	노동자 교육 어떻게 할 것인가	교육의 중요성과 교육간부의 역할 등	-	1	34
광주	총파업학교	총파업 조직화를 위한 강사단 양성 교육	-	2	84

강원	활동가 학교	기후위기, 노동과 문화	-	1	40
제주	노동자학교 진행 훈련	노동자학교 1과정 진행 실습	-	1	15
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직		
		-	-		

나머지 4곳의 지역본부는 자체적으로 교육을 진행했다. 충북본부는 교육 활동가들의 영상물 제작 능력을 키우기 위한 ‘영상학교’를 개최해 34명이 참석하였다. 전북본부는 ‘교육위원회 수련회’에서 교육 시연과 교육사업 토론 등의 활동을 하였고, 광주본부는 ‘노동자 교육 어떻게 할 것인가’, 총파업 조직화를 위한 강사단 양성 교육을 진행하였다. 2차례 진행된 총파업학교에는 총 84명이 참여했다. 강원본부는 ‘활동가 학교’를 열어 15명의 교육 활동가들에게 기후 위기, 노동과 문화 등에 관한 교육을 하였다.

④ 교육 프로그램 및 자료 개발

<표 2-13> 지역본부의 교육 프로그램 및 자료 개발

	제목	주요 내용	
충북	충북노동운동사 강사단 훈련	충북지역노동운동사 조사 및 책자 발간	
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직

교육 프로그램 및 자료 개발 분야에서는 유일하게 충북본부만이 관련 사업을 진행하였다. 충북노동운동사 강사단 훈련에 쓰일 ‘충북지역노동운동사’를 책자로 발간한 것이다. 상당한 기간에 걸쳐 연구, 조사한 내

용이 간행물의 형태로 결실을 맺었다.

대부분 지역본부 교육 담당자들이 워낙 여러 일을 겸직하고 있다보니 자체 교육 프로그램이나 교육 자료를 개발할 만한 여력이 부족하다. 이와 연동되어 교육역량을 키울 기회도 거의 없음을 확인할 수 있다.

⑤ 기타 사업

앞서 검토한 교육사업 범주에 속하지 않는 기타 교육 사업들이 있었다. 주로 조합원뿐만 아니라 일반 시민과 청소년을 대상으로 한 노동 및 사회 의제에 관한 교육들이었다. 그러한 사례로서는 경기본부의 ‘청소년 노동인권강사단 사업’, 대전본부의 ‘우후죽순 민주시민 새싹교육’, 광주본부의 ‘오월노동자강사단 교육’, ‘오월길 역사해설 교육’, 대구본부의 ‘안전사회를 위한 대구시민아카데미’, ‘청소년대상 노동인권교육’, 울산본부의 ‘학교로 찾아가는 노동인권교육’ 등이 있었다.

이 외에도 광주본부는 ‘맞춤형 노동상담 교육’을 진행했다. 전남본부는 ‘특성화된 교육사업’이라는 이름으로 5인 미만 사업장 노동상담을 위한 교육토론회와 조합원 대상 선동 교육 등을 실시했다. 이와 함께 조합원 대상 ‘책임기 운동사업’을 상하반기 각 1회 진행하기도 하였다. 대구본부는 이주노동 관련 사업을 전개했다. “이슬람교 일반과 고용허가제 송출국가의 이슬람문화 특성과 차이”라는 주제로 공개 강연을 실시하고, 대구경북이주연대회의와 공동으로 ‘영남권 이주노동자 상담법률학교’를 개설하였다.

이처럼 지역본부들은 노동조합 내부의 전형적 교육 외에도 다채로운 교육사업을 진행하였다. 이들 사업은 거의 대부분 외부 시민단체들과 함께 기획하고 진행했다는 특징을 지닌다.

〈표 2-14〉 지역본부의 기타 교육 사업

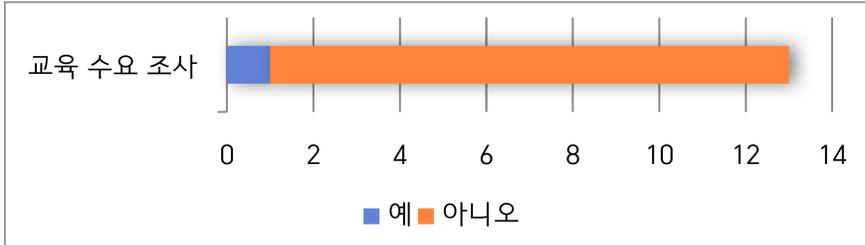
	제목	주요 내용
경기	청소년 노동인권강사단 사업	- 청소년노동인권 강사단 역량강화교육(대면+비대면 포함 9회 12명 참여) * 2021년에 고등학교 22개, 중학교 25개, 학교밖 시설 1개 등 247반에 6,600명의 학생들에게 노동인권 수업을 진행하는 강사단 교육임 -여성위원회 역량 강화 교육
대전	우후죽순 민주시민 새싹교육: '어서와, 노동인권교육은 처음이지!'	- 자본주의란 이런거야, 스타파워 게임! - 노동인권 감수성 키우기 - 알바 10계명 - Right! Rights! 맞아 권리! - 어서와 노동인권 교육은 처음이지?
광주	오월노동자강사단 교육	5.18가치와 교훈, 계승 등
	민주노총 호남권 '맞춤형 노동상담 교육'	
	오월길 역사해설 교육	
전남	특성화된 교육사업	- 비정규직, 5인 미만 사업장 노동상담을 위한 교육 토론회(8강) - "조합원의 마음을 움직이는 선동교육"(2강)
	책임기 운동사업	- 조합원 대상으로 책임기 운동을 상반기, 하반기 2회 진행 - 본부 운영위에서 책 선정 후 독후감, 시, 평론 등의 공모전 진행. 외부 심사위원회 의한 수상작 선정 및 시상
대구	이슬람교 일반과 고용허가제 송출국가의 이슬람문화 특성과 차이	
	영남권 이주노동자 상담법률학교	대구경북권(인종주의/아시아 민중사/미얀마 민중투쟁의 역사)
	안전사회를 위한 대구시민아카데미	사회적 재난과 지역사회의 과제
	영남권노동안전보건활동가대회	
	청소년대상 노동인권교육	대구전자공업고등학교/대구제일여자상업고등학교

부산	날말퀴즈	정세에 맞는 내용을 날말퀴즈로 하여 조합원 배포 (월 1회)	
울산	학교로 찾아가는 노동인권교육 (고1~고3대상)		
<p>공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)</p>		조직-사업명	공동 사업 조직
		경기본부-청소년 노동인권강사단 사업	전교조 경기지부
		대전본부-우후죽순 민주시민 새싹교육	대전민주시민교육 네트워크
		광주본부-맞춤형 노동상담교육	총연맹
		광주본부-오월길 역사해설 교육	광주여성회
		대구본부-영남권 이주노동자 상담법률학교	대구경북이주연대 회의
		대구본부-안전사회를 위한 대구시민아카데미	대구4월16일의약 속국민연대
		대구본부-영남권노동안전보건활동가대회	민주노총 경남지역본부
		대구본부-청소년대상 노동인권교육	대구청소년노동인권네트워크
		울산본부-학교로 찾아가는 노동인권교육	울산청소년노동인권네트워크

4) 교육 수요 파악 및 피드백

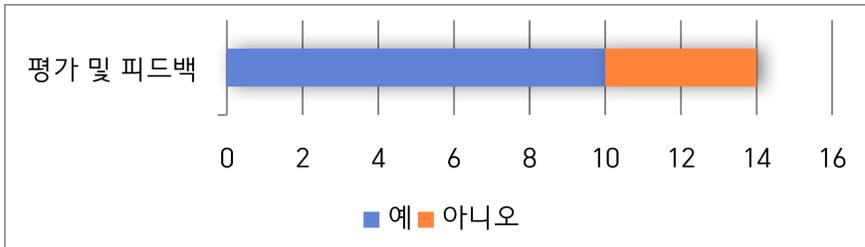
민주노총 지역본부들의 교육 수요 파악 및 교육 피드백과 관련된 현황을 파악하였다. 지역 내 노동조합을 대상으로 정기적 교육 수요 조사를 실시하는지 여부를 물었을 때, 부산본부에서만 교육위원회 차원에서 수요 조사를 진행하고, 나머지 12개 지역본부는 수요 조사를 하고 있지 않았다.

〈그림 2-2〉 지역본부의 교육 수요 조사 여부



교육 진행 이후 평가와 피드백을 하는지에 관해선 10개 지역본부가 그렇다고 응답했고, 4곳은 아니었다. 각 지역본부별 교육 평가를 위한 실제 조사 내용은 다음과 같았다. ▲ 서울(전체 기획 의도 적절성, 교육 내용의 적절성, 활동 도움 여부 등), ▲ 인천(교육 주제의 시의성, 교육 내용의 적절성, 교육 난이도, 교육 환경 문제점과 개선 사항 등), ▲ 경기(교육에 대한 소감 및 평가), ▲ 대전(좋았던 점, 새롭게 배운 점, 개선해야 할 점), ▲ 전북(강좌 사업에 대한 기본적 평가), ▲ 제주(유익한 점, 개선할 점).

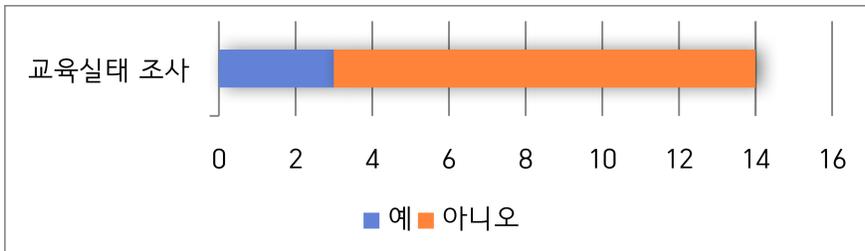
〈그림 2-3〉 지역본부의 교육 이후 평가 및 피드백 여부



지역 내 노동조합의 교육 실태 조사를 실시하는 지역본부는 3곳이었으며, 11곳에서는 조사하지 않는다고 응답하였다. 조사 범위가 가장 넓

었던 제주본부의 경우 ▲ 교육사업담당자 여부 ▲ 단체협약(교육시간 보장 여부, 교육시간 사용 여부, 교육시간 미사용시 사유, 최근 진행한 교육사업 진행 횟수 ▲ 당해년 교육사업 계획 ▲ 당해년 교육사업 예산 ▲ 강사 유형 ▲ 교육 주제 및 내용 ▲ 교육사업 진행시 어려운 점 등을 조사하고 있다.

<그림 2-4> 지역본부의 지역 내 노동조합 교육 실태 조사 여부



5) 교육 내용 기획 과정

교육 내용 기획과 관련해서는 교육 내용 기획에서의 주요 고려사항, 교육 내용 기획과정에서의 참고대상, 교육 내용 기획과정에서의 애로사항을 조사하였다.

첫째, 교육 내용 기획의 주요 고려사항에서 가장 많이 강조되는 부분이 강사 섭외였다. 교육 내용과 대상에 맞춰 강의해 줄 수 있는 강사를 찾는 것이 지역본부 교육담당자들의 주된 고민이라 할 수 있는데, 외부 강사 초청방식 교육 외에 다른 교육 방식은 별로 시도되지 않고 있음을 시사한다. 이 외에 정제적인 시의성, 조직 강화나 현장에 구체적 도움이 되는지 여부, 지역본부의 주요 사업 방향에 부합하는지 여부 등을 고려사항으로 언급하고 있었다. 제주본부는 항공료와 숙박비까지 부담해야

하는 지역적 특성으로 인해 강사 섭외에 더 큰 어려움을 겪고 있었다. 특기할 만한 답변 중 하나는 교육 기획을 할 때, 산별노조의 교육 일정을 고려한다는 내용으로, 지역본부의 교육 사업에서 산별노조 교육 일정이 상당히 중요한 변수임을 알 수 있다.

〈표 2-15〉 지역본부별 교육 내용 기획에서의 주요 고려 사항

- 서울: 주요 교육 대상과 참여가 용이한 방법 / 교육 의도에 맞는 내용과 강사, 특히 강사가 사전 협의 통해 의도에 맞게 교육을 잘 해 줄 것인지 여부/ 가맹조직(산별·연맹)들에서 기존에 시행한 교육 내용과 가능하면 중복되지 않도록 하는 구성
- 인천: 정세적 시의성(노동조합 간부들이 정세적으로 함께 공부해봐야 할 주제) / 강사섭외(노동조합에 대해 잘 알고, 노동운동의 방향과 기조에 부합하는 내용의 교육이 가능한지 여부)
- 경기: 대상, 내용 공감, 방식, 강사 섭외 일체를 만들어내는 것
- 세종충남: 강사 섭외를 가장 주요하게 고려
- 전북: 교육의 목적이 무엇인가?(지침에 따른 정세교육인지, 신규조합 교육인지 등) / 조직화 대상이 누구인가? / 조직이 가능한가? / 교육 목표가 대상에 적합하게 구성됐는가?
- 광주: 대상자 특성, 노동조합의 상황, 기존 교육 경험 등을 고려하여 강의 내용의 수위와 강사, 방식 결정
- 대구: 교육 시기(산별 일정/ 참가자 결합 가능 여부) 조율 / 대부분

강연식으로 진행하는데, 주로 민주노총 강연 경험자를 강사로 섭외(교육 전달력을 높이기 위함, 당면 투쟁의 해설을 위함)

- 경북: 조직 강화와 확대를 위해 필요한 교육 / 현장에 구체적 도움이 되는 교육 / 기획에 따라 가장 잘할 수 있는 강사를 섭외
- 부산: 정세에 맞는 강연인지 / 강사를 누구를 섭외할지 / 조합원들이 듣고 싶어하는 강연인지
- 울산: 참가 대상자들을 고려한 강의 내용 및 강사
- 경남: 주제, 강사 중심
- 강원: 목표 설정, 교육 대상, 강연자 섭외, 장소 섭외 등
- 제주: 당해년도 지역본부의 주요 사업 방향 및 계획에 부합하는 교육 주제와 내용으로 교육 기획/ 현재 조합원 및 단위노조에 필요한 교육 주제 및 내용/ 제주의 지역적 특성상(강사로 외 항공료 및 숙박료 추가 부담) 강사 섭외에 한계가 많음. 민주노총 교육원 강사진에서 강사 지원 요청함

두 번째, 지역본부별 교육 내용 기획 과정에서의 참고 대상으로는 타 노조조직이나 지역본부의 교육 사례가 가장 많이 거론되었다. 이와 더불어 민주노총 교육원의 교육 과정도 주요 참고 대상이었다. 그 외에 언론, 유튜브(총연맹, 기타 등등), 기존 사업 내용 등도 언급되었다.

〈표 2-16〉 지역본부별 교육 내용 기획 과정에서의 참고 대상

- 서울: 타 노조 조직, 노동·사회단체, 언론·미디어, 관련 도서 등
- 인천: 타 노조의 교육 경험(주제, 강사 등)
- 충북: 총연맹과 타 지역본부에서 진행했던 교육 사업 등 / 총연맹 유튜브 활용
- 세종충남: 타 본부 교육사례를 참고해서 준비
- 전북: 기존 진행했던 사업 / 타 지역본부 사례
- 광주: 총연맹 교육과정, 타 산별의 교육과정 / 유튜브 채널 등
- 대구: 총연맹 강의 내용 참고 / 산별노조 교육사례 참고 / 연대사업을 중심으로 지역 현안 관련한 해설과 장기적 감수성 성장 도모
- 경북: 현장의 요구와 정세를 중심으로 판단
- 부산: 총연맹 교육원 문의
- 울산: 타 조직 및 단체 운영 사례
- 경남: 타 지역본부, 노조 교육사례와 내용 참조
- 강원: 전년도 사업 집행 계획 및 평가, 타 노조 조직

세 번째, 교육 내용 기획 과정에서 직면하는 애로사항에 관해 각 지역본부 담당자들은 다양한 층위의 답변을 하였다. 활용할 만한 교육 콘텐츠(영상 및 기타 자료 등)의 부족함, 그리고 강사풀의 협소함과 같은 당장의 실무적 애로사항들을 언급하고 있으나, 가맹조직들과의 관계 속에서 교육 사업 수행의 어려움과 같이 구조적 문제와 관련된 답변도 많았다. 후자의 경우, 가맹조직들과 겹치지 않는 교육 기획을 해야만 그나마 지역본부 교육 프로그램에 참여시킬 수 있다는 교육 기획 및 참여 조직화의 문제와 연동되어 있다. 교육시간 확보가 용이한 사업장들은 상급조직 교육에 참여하기에, 그렇지 못한 조직, 즉 교육시간 확보가 어려운 노조들을 조직하고자 하나, 그건 또 그 자체로 어려움이 있을 수밖에 없다. 나아가 지역 내 가맹조직 전체를 아우르는 교육 사업을 기획하고 싶어도 각각의 교육 수요에 있어서 편차가 크기에 이를 종합하기가 어렵다는 답변도 많았다. 그럼에도 지역본부가 할 수 있는 고유한 교육 사업 영역을 고민하고 발전시켜야 한다는 의견도 적지 않은 편이었다.

〈표 2-17〉 지역본부별 교육 내용 기획 과정에서의 애로사항

- 서울: 지역본부에서는 산별·연맹과 내용이 중복되지 않으면서도(중복되면 굳이 안옴) 생똥맛을 정도로 새롭지는 않은(생소하면 안옴) 교육을 기획해야 하는데 쉽지 않음 / 타임오프 등 여건이 좋은 노조들은 이미 산별·연맹이나 단위사업장에서 교육을 대부분 많이 했고, 여건이 안 좋은 노조들은 어떤 교육을 기획해도(심지어 자신들이 필요하다고 해서 기획해도) 타임오프 등 시간이 안 돼서 참석을 잘 못함. 어떻게 해야 정말 필요한 사람들이 참석할 수 있을까?
- 인천: (산별 교육체계가 잘 짜여져 가는 조건에서 지역본부 교육의

위상과 역할이 모호한 상황. 산별과 지역본부 교육사업의 효율적 역할 분담 체계를 구축하고 총연맹 차원에서 계통을 잡아나가는 것이 필요) 이런 가운데서도 정세 교육, 방침 교육 류는 지역본부가 기본적으로 담당해야 할 교육 사업 영역이라고 생각. 그러나 노동운동의 관점에서 정세 교육을 잘 진행할 수 있는 강사, 연구자가 점점 적어지는 문제.

- 충북: 교육 콘텐츠 및 강사풀 부족
- 세종충남: 참가 조직의 어려움, 교육을 매개로 가맹조직들 간 협력과 유대를 강화할 필요가 있음
- 전북: 산별노조별로 원하는 내용이 다름
- 광주: 교육 내용에 맞는 영상 및 자료들이 없는 경우가 많음 / 교육방식의 다양화를 꾀하고자 하는데 어려움
- 대구: 비정규·교대근무자·타임오프 없는 사업장이 다수로 교육결합의 물리적 시간 미확보(참가자 조직의 어려움) / 임기마다 상근자·임원의 교체로 교육수요가 산발적임. 이로 인한 교육 설계의 어려움
- 경북: 가맹과 교육 또는 집회 등 여러 일정이 중복되는 점 / 가맹마다 요구와 수요가 다른 점 / 복수노조 사업장의 경우 교육이 반드시 필요한데 노조활동이 제약돼 교육 참가 자체가 어려워 할지 말지 고민이 됨.
- 부산: 교육을 준비하는 데 필요한 자료를 구하는 것이 어려움 / 참

가자 모집하는 것이 쉽지 않음

- 울산: 업무 중복으로 인한 교육 기획 어려움
- 경남: 교재, 프로그램, 조직적 준비, 참가 조직의 어려움
- 강원: 교육 담당자가 수시로 바뀌면서 일관성 있는 사업계획 수립에 어려움이 있음 / 비슷비슷한 사업이 배치되면서 교육 참석자 모집이 힘들
- 제주: 다양한 산업별 노조, 다양한 연령대의 조합원이 속해 있는 지역본부 특성상, 노조별 교육환경과 경험의 편차가 너무 큼. 단일한 대상의 교육기획이 적절하지 않고, 모든 노조 각각의 교육 요구에 맞는 교육 기획도 사실상 어려움 / 강사 인력풀 구성과 다양한 교육방식에 대한 연구와 논의 시스템이 필요함 / 산별노조 지역조직의 확대되면서 제주본부 가입조직의 교육도 산별노조의 지역조직이 주로 담당하는 경우가 많아지고 있음. 지역본부의 교육사업의 대상과 내용에 대한 고민과 점검이 필요함

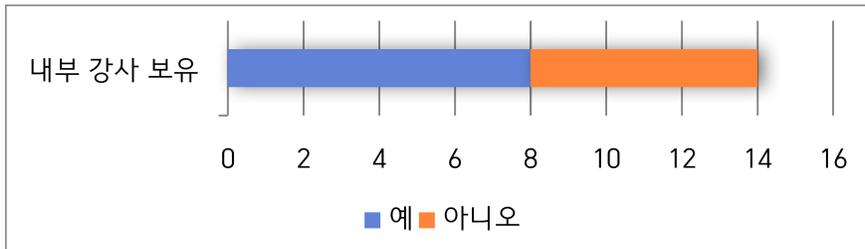
6) 내부 강사 운영방식

지역본부들의 내부 강사 운영 방식과 관련해서는 내부 강사의 보유 여부, 내부 강사들의 조직 내 직책(직위), 내부 강사 육성 프로그램 주요 내용 등을 조사하였다.

내부 강사 보유 여부에 관해서는 응답한 14개 지역본부 중 8개 지역본부에 내부 강사가 있었고, 6곳에는 없었다. 내부 강사가 있는 지역본

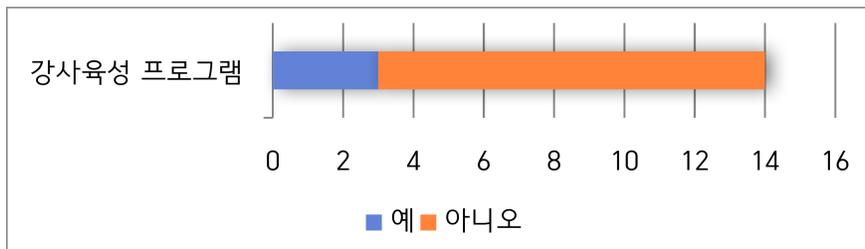
부에서 이들의 직책(직위)은 지역마다 아래와 같이 다양한 편이었다. ▲ 충북: 사무처장, 교육선전부장, 교육위원(산별 교육담당자) ▲ 대전: 국장/사무처장/본부장 등 ▲ 세종충남: 정책국장, 교육국장 ▲ 광주: 임원, 상집, ▲ 경북: 임원 / 교육담당자(교육국장) / 노동위원장 ▲ 부산: 교육위원장, 본부장, 수석부본부장, 상담소장 ▲ 경남: 가맹산하 임원급 간부 ▲ 제주: 임원 또는 사무처, 법률지원센터(노무사).

〈그림 2-5〉 지역본부의 내부 강사 보유 여부



다음으로 내부 강사 육성 프로그램이 있는지에 관해선 3곳이 있다고 응답하였다. 11개 지역본부에는 관련 프로그램이 없었다. 충북본부와 대전본부는 내부 강사 육성 프로그램으로 노동자학교 진행자훈련 과정을 언급했으며, 경북본부는 강사단 교실을 예시로 들었다.

〈그림 2-6〉 지역본부의 강사 육성 프로그램 유무



7) 조직 내 교육 관련 소통

지역본부 조직 내에서 교육 사업 관련된 소통이 원활하게 이루어지는 지를 파악하기 위해 두가지 사항을 물었다.

첫 번째, 교육부서와 다른 사업부서 간 협업 여부 및 협업의 내용에 관한 것으로 대다수 지역본부에서 필요에 따라 타 부서와의 교육 사업 공동 수행이 수월하게 이루어지고 있다고 응답하였다. 협업하는 부서는 사안에 따라 달라지는데, 각 지역본부별 상황은 다음과 같았다. 부산본부의 경우 독특하게도 부서 협업을 하지 않고, 교육 주체 개인에게 일임한다는 답을 보내왔다.

〈표 2-18〉 지역본부별 타 부서와의 교육 사업 협업 실태

- 서울: 기후정의, 주거권, 공공의료 등의 의제별 사업 담당자들과 강사 섭외, 내용 구성 등 진행함
- 인천: (기획 차원) 요구되는 교육 주제가 유사할 시 통합적으로 교육 진행 / (실무 차원) 선전 담당자가 선전물 제작 지원, 조직국이 조직화 지원 등
- 경기: 조직국과의 협업이 주를 이룸. 총연맹 총파업 등 투쟁사업과 관련하여 교육을 개최하거나 지원하는 경우임. 예) 총파업 강사단학교 개최 또는 10만 총궐기 관련한 지역본부 임원의 산별과 지역지부의 교육 / 경기본부 부서국, 위원회별로 독자적인 교육사업이 이루어짐 (노동안전보건국, 여성위원회, 청년특별위원회 등)

- 충북: 투쟁 시기 조직쟁의 부서와 투쟁 방침 교육 일정과 내용 등에 대해 공유
- 대전: 노동자학교 등 강사단 구성시 사무처 함께 구성
- 세종충남: 정책국과 협의를 통해 기획 강좌 주제 선정, 강사 섭외 등
- 전북: 총연맹 지침사항(총파업 교육 등)이 있을 시 조직국과 협의하여 현장 순회 시 교육 지원 / 조직국으로 오는 교육 요청을 대상과 내용에 따라 분담
- 광주: 출강 요청, 타 부서와 협업해서 교육 진행 등 원활히 이루어지고 있음
- 전남: 본부 집행위원회 회의에서 각 부서별 교육 사업 진행시 공유 및 간부 섭외 등을 진행
- 대구: 교육국 없으나 국별, 위원회 간의 협업은 진행. 사례로서 노안국과 부설노동상담소 공동(달마다노동법교실) 진행
- 부산: 특별히 협업하지 않고 교육주체 개인에게 일임
- 울산: 교육사업 진행이 저조하여 협업에 큰 불편함이 없었음
- 경남: 필요시에 협업. 타 부서, 위원회의 경우 필요한 교육 사업은 자체로 진행

- 제주: 정치, 여성(성평등), 통일, 법률, 미조직, 노동안전 등 영역에 대해 각 부서 담당자가 별도 교육 기획 및 교육 담당

두 번째로, 교육사업의 기획과정에서 민주노총 교육원 및 현장 단위와 협업을 하는지, 협업을 한다면 어떤 방식과 내용으로 하는지를 물었다. 이에 대해 거의 대다수 지역본부가 교육원에 강사 섭외, 교육 프로그램(노동자학교 등) 실행, 교육 콘텐츠 활용, 직접 강사 파견을 통한 교육 등의 측면에서 도움을 받고 있다고 응답하였다. 나아가 가맹조직들에서 교육 관련된 문의가 있을 경우 교육원 프로그램을 소개해 준다는 답변도 있었다. 다만 전북 지역본부에서는 최근 3년간 교육원과 협업을 하지 못했다고 답하였다.

현장 단위와의 협업과 관련해 서울, 인천, 광주, 제주본부 등이 가맹조직 산하 노동조합, 지역지부 등과 소통하면서 교육 기획, 강사 지원, 교육 자료 제공 등의 차원에서 협업을 하고 있었다. 세부 답변 내용은 아래와 같다.

〈표 2-19〉 지역본부별 교육원 및 현장 단위와의 협업 실태

- 서울: 지역지부 담당자들과 소통해 필요한 교육 내용을 기획하거나 주요 교육 대상, 일시, 장소 등을 선정함
- 인천: (교육원) 강사 섭외, 노동자학교 진행 지원 요청(최근에는 교육사업을 잘 진행하지 못해 거의 없음) / (현장) 교육기획 단계에서 내용, 강사 등에 대한 피드백, 참여자 조직 협업
- 대전: 노동자학교 진행 관련 교육원 지원

- 전북: 최근 3년간 특별한 협업 내용이 없었음(노동자학교 미진행, 회의 미참석 등)
- 광주: 총연맹 교육원과의 교육자료 및 지역 교육 출강 요청 / 산별 및 단위노조의 교육 기획 논의, 강사 섭외 및 교육 자료 등 교육 전반에 대해 공유
- 대구: 희망교육프로그램 커리큘럼을 교육원에 질의, 상의 후 교육 요청 및 진행 경험 있음(선전학교) / 지역 산별·연맹의 문의 시 교육원 프로그램 및 자료 안내
- 부산: 총연맹 교육원에 교육을 위임하여 진행하는 경우가 많음. 주로 부산지역의 교육주체들을 대상으로 하는 경우가 많고, 교육 방법에 대한 교육 요구가 높은 편
- 울산: 민주노총 교육원 개발 교안이 도움됨
- 경남: 민주노총 교육원에 교육 주제, 프로그램, 강사 등의 지원 요청
- 강원: 민주노총 교육원의 도움을 잘 받고 있음
- 제주: 기획과정에서 민주노총 교육원의 교육과정인지 우선 확인하고, 교육과정일 경우 강사 지원 요청. 먼저 진행한 다른 지역본부의 사례 설명도 요청 / 노동자학교는 민주노총 교육원의 교육 프로그램

으로 교육원의 교육자료를 활용해, 교육원의 강사단 교육(진행훈련)을 받고, 제주본부(지역에서) 자체적으로 진행 / 현장의 교육 요청 또는 교육기획 지원 강사 지원(강사소개 포함) 또는 교육 기획 지원함

8) 교육 연대사업

교육사업 관련 시민사회 네트워크 활동 및 사업 등 연대사업과 관련해서는 소수의 지역본부에서만 연대 사업이 있었다.

서울본부는 서울지역교육단체협의회와 함께 사안별로 연대하고 있었으며, 또한 ‘너머서울’ 등과 같은 연대체를 통해 강좌, 워크숍 등을 진행하였다. 전북본부의 경우, 구체적 교육사업을 위한 연대 사업은 없으나, 강좌사업을 위한 연대체를 운영하며 매년 진행 중이었다. 울산본부는 울산청소년노동인권네트워크 사업에 운영위원으로 결합하고 있지만, 실질적인 강사양성 및 진행에 도움이 되지 못하고 있다.

한편 연대사업이 가장 활발하게 이루어지고 있는 대구본부는 대구청소년노동인권네트워크에 참여하면서 초·중·고교 노동교육 제공, 노동교육 프로그램 연구 및 개발/전국 청노넷 교류활동 등을 하고 있었다. 아울러 대구경북이주연대회의(이주노동자 인권·노동권실현을 위한 대구경북지역 연대회의)에서도 활동하고 있는데, 이를 통해 ‘이주노동자상담 법률학교’(이주단체활동가, 민주노총 이주사업단위 활동가 대상 상담실무교육), ‘찾아가는 교육 고용허가제 바로알기’(교육 희망 단체 및 개인에 제공하는 이주노동자의 이해와 고용허가제 강연프로그램) 등의 사업이 구체화되었다.

3. 민주노총 가맹 조직의 교육 사업

민주노총 가맹 조직에는 총 16개의 산별노조 및 연맹이 있다. 금번 조사에서는 교수노조, 비정규교수노조, 민주여성노조 등 3개 노조를 제외한 13개의 가맹 조직을 대상으로 교육실태를 조사하였다. 조사에 참여한 13개 조직은 건설노조, 공공운수노조, 공무원노조, 금속노조, 대학노조, 민주일반연맹, 보건의료노조, 사무금융연맹, 서비스연맹, 언론노조, 전교조, 정보경제연맹, 화섬식품노조다.

가맹 조직의 교육사업 실태 역시 앞서의 구성과 동일하게 교육 목표, 교육사업 운영 체계, 교육사업 현황, 교육수요 파악 및 피드백, 교육내용 기획, 강사 운영방식, 조직 내 소통 구조 및 소통의 원활성, 시민사회 네트워크 활동 및 사업 등 연대사업 순으로 정리하였다.

1) 교육 목표

전체 가맹조직들의 교육 목표(2021~2022년)를 비교, 분석해 보았다. 전체 가맹 조직의 교육 목표는 아래표에서 정리하고 있다.

상대적으로 교육체계가 잘 갖추어져 있다고 알려져 있는 조직들을 먼저 살펴보자면, 공공운수노조의 교육사업은 현재 교육실과 교육센터 ‘움’으로 이원화되어 있다. 교육실과 교육센터는 각각의 교육 목표를 세우고 있는데, 먼저 교육실에서는 현장학습프로그램을 위한 교육활동가 양성과 산하조직의 교육주체 역량 강화, 산별 노조 가치에 부합하는 교육 내용 마련, 교육위원회/교육담당자 회의 활성화 등이 주요한 목표였다. 교육센터는 간부 교육의 안정적 운영, 대표자리터십 교육 신설, 온라인 기반

교육 과정의 개발 등을 목표로 삼고 있다.

금속노조 역시 교육실과 교육원이 각각의 사업 목표를 수립하고 있는데, 교육실에서는 산업전환 구조조정 일상화 시대에 노동자 세계관 재정립, 조합원 교육 주제 선택 확대 방안 모색, 조합원 교육 강사 인증제를 통한 통일성 확보, MZ세대 확대 및 코로나 시대 비대면 교육을 위한 교육방식 다양화 검토 등이 수립되었다. 교육원에서는 보다 실무적 수준에서의 목표를 세웠는데, 계급성, 현장성 기반의 교육 내용 실제 구현, 간부 교육기관으로써의 기반 구축, 간부 교육 강사단 육성, 청소년수련원/교육연수원 안정적 운영 기반 구축 등이 주요 내용이었다.

서비스연맹의 경우 가맹노조 조직 강화를 위한 간부 육성과 역량 강화, 조합원 의식 향상을 위한 일상적 교육·선전사업 강화, 연맹 대표자들의 성 인지 감수성 제고를 위한 성 평등 교육, 선전역량 강화와 언론사업 체계화, 조합원·간부교육 교안 마련을 넘어서 대상별 교육 프로그램 구축 등이 교육 목표로 수립되었다.

보건의료노조의 교육 목표는 간부양성 교육체계 확립, 본조, 본부, 지부 전임간부 역할 강화를 위한 대상별 맞춤형 교육 준비 및 실시, 교육 이수제도 도입 위한 인프라 준비, 전 지부 교육위원회 건설 및 교육위원 역할 강화 등이었다.

〈표 2-20〉 민주노총 가맹 조직의 2021년, 2022년 교육 목표 1

		2021년	2022년
건설노조		- 건설노조 중앙차원의 교육 강화 - 본조/본부/지부 유기적 교육 소통체계 구축 - 다양한 교육내용 개발 및 유통	- 건설노조 간부교육 상설화 - 본조/본부/지부 교육소통체계 강화 - 교안개발 및 강사훈련
	교육실	- 활동가 양성 및 현장조직력 강화	- 간부 및 조합원 의식 강화

공공 인수 노조		<ul style="list-style-type: none"> - 노조 교육체계 및 산하조직 교육주체 확립과 역량 강화 - 노조 내외부적 변화에 대응하고 공공인수노조 가치실현을 위한 교육내용 마련 	<ul style="list-style-type: none"> - 현장학습프로그램 활성화 및 후속 프로그램 마련을 통한 활동가 양성 - 노조 내외부적 변화에 대응하고 공공인수노조 가치실현을 위한 교육내용 마련 - 노조 교육주체 역량 및 교육위 및 교육담당자회의 강화
	교육센터 움	<ul style="list-style-type: none"> • 2021년 교육센터‘움’ 발전계획 이행 - 발전계획 주요단위 보고 및 핵심사업 조직 내 공감대 형성 - 다양한 교육 프로그램(리더십, 사회연대) 개설 준비 - 간부교육(정규맞춤) 시즌2 준비 • 팬데믹 시대, 간부교육 안정적 운영 - 기본교육 운영체계 정비_지역본부, 기본조직 지원방안 개편 - 다양한 교육 프로그램(리더십, 사회연대) 개설 준비 - ‘대표자리더십프로그램’개설을 위한 협업 강화 • 교육 인프라 확대 - 노조 이전에 맞춘 안정적 교육공간 확보 - 온라인 교육 콘텐츠 축적 및 교육환경 조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육센터 발전계획 이행 - 21-23년 발전계획 추진 점검 • 간부교육프로그램 개편 및 확대 - 산별노조 강화와 시대정신 반영한 기본-심화교육 개편 및 확대 - 기본교육 강사단(진행자) 역량 강화 및 확대 - 특성을 고려한 맞춤과정으로 대표자리더십교육 신설 • 미래 대응을 위한 교육 개발연구 - 코로나19 이후 노동교육의 변화를 맞아 실태파악 및 대응 연구 - 온라인기반의 전문교육 및 청년교육 개발
공무원노조		<ul style="list-style-type: none"> - 교육사업을 통한 현장과의 소통과 현장 강화 - 코로나19 시대에 맞는 다양한 비대면 교육자료 생산하여 현장교육 강화 - 지부 중심의 조합원 일상교육의 토대를 마련 - 중장기적 교육과제를 발굴하고 실현 방안을 모색 	<ul style="list-style-type: none"> - 조합, 본부, 지부의 간부역량 강화 - 코로나19로 인해 중단되었던 대면 간부교육 재개 및 비대면 교육 다양화 - 지부의 일상적인 조합원 교육 강화 - 중장기적 교육과제를 발굴하고 실현 방안을 모색
금속 노조	교육실	<ul style="list-style-type: none"> - 청소년수련원/연수원 완공 - 교육연수원으로서의 안정적 교육사업 이관 	<ul style="list-style-type: none"> - 산업전환 구조조정 일상화 시대에 노동자 세계관 재정립 - 조합원 교육 내실화 및 주제 선

		<ul style="list-style-type: none"> - 조합원 구성비 변화 및 비대면 확대에 따른 교육과정 개발 	<ul style="list-style-type: none"> - 택 확대 방안 모색 및 조합원 교육 강사 인증제를 통한 통일성 확보 - MZ세대 확대 및 코로나 시대 비대면 교육을 위한 교육방식 다양화 검토
	교육연수원	<ul style="list-style-type: none"> - 간부교육기관으로서의 안착화 - 청소년수련원/교육연수원 안정적 운영 기반 구축 - 실제 운영을 통한 교육프로그램 정비 	<ul style="list-style-type: none"> - 계급성, 현장성 기반의 교육 내용 실제 구현 - 간부 교육기관으로서의 기반 구축 - 간부 교육 강사단 육성 - 청소년수련원 운영 안착화
	대학노조	<ul style="list-style-type: none"> - 시기적절한 교육 및 선전사업으로 현장의 조직화 및 홍보 확대 - 코로나 상황의 비대면 온라인 사업의 다양한 모색을 통해 조직력 강화 - 정기적인 교육 배치 및 시기적절한 각종 선전물 및 홍보물 제작 	<ul style="list-style-type: none"> - 시기적절한 선전 홍보 사업으로 조직내부 조직화 확대 - 지속적인 코로나 19 상황에서 비대면 온라인 교육사업의 확대와 고민 - 정기적인 교육 배치를 통한 간부 역량 강화
	민주일반연맹	<ul style="list-style-type: none"> - 연맹 교육사업담당자 회의체계 구축 및 회의 정례화 - 연맹 차원의 교육(정세 강의) 및 토론사업 진행 - 단일통합노조 건설을 위한 교육과 선전사업 진행 - 정세 및 투쟁에 조응한 교육/선전/대언론 활동 	<ul style="list-style-type: none"> - 단일노조 건설을 위한 교육사업 - 단일노조 교육체계 논의, 교육체계 구축 - 연맹 교육담당자회의 확대 안정화
	보건의료노조	<ul style="list-style-type: none"> - 간부양성 교육체계 확립 - 코로나시대에 맞는 조합원 하루 교육 준비 - 임기 3년에 맞춘 지부 간부, 대의원 교육훈련매뉴얼 마련 - 지부노동교실 기초1, 2과정 확대와 안내강사교육 강화 - 본조, 본부, 지부 전임간부 역량 강화를 위한 대상별 맞춤형 교육 준비 및 실시 - 교육이수제도를 도입하기 위한 인프라 준비 - 전 지부 교육위원회 건설 및 교육위원 역량 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 간부양성 교육체계 확립 - 본조, 본부, 지부 전임간부 역할 강화를 위한 대상별 맞춤형 교육 준비 및 실시 - 교육이수제도를 도입하기 위한 인프라 준비 - 전 지부 교육위원회 건설 및 교육위원 역할 강화

<표 2-21> 민주노총 가맹 조직의 2021년, 2022년 교육 목표 2

	2021년	2022년
사무금융 노조·연맹	<ul style="list-style-type: none"> - 의무교육 체계 통합적 재정비 - 교육위원회 통합 구성 완료 및 운영 안정화 - 현장교육사업 지원 위한 중앙교육강사단 구성 - 사무처 및 전체 상근간부 역량 강화 - 비대면 온라인 방식 교육사업 및 활동 기획 - 조합원과 함께하는 교육 및 문화 사업 활성화 - 교육 자료 체계화 및 온라인 거점 마련 - 대산별 추진을 위한 교육사업 및 활동 	<ul style="list-style-type: none"> - 대산별노조 완성을 위한 교육사업 전개 - 교육위원회 및 산별교육체계 재정비 - 간부 역량 강화를 위한 교육체계 마련 - 조합원과 함께하는 교육 및 문화 사업 확대 - 신규조직 안착 및 현장투쟁력 강화를 위한 교육 프로그램 개발 - 현장 교육사업을 지원할 수 있는 표준 교재 제작 및 배포
서비스연맹	<ul style="list-style-type: none"> - 가맹노조 조직 강화를 위해 간부 육성과 역량 강화를 위한 사업을 진행 - 연맹 차원의 조합원, 간부교육 교안 마련을 넘어서 대산별 교육프로그램을 구축 - 일상 교육사업 지속적 진행, 성평등 교육 안착 - 선전역량 강화와 언론사업 체계화 	<ul style="list-style-type: none"> - 가맹노조 조직 강화를 위해 간부 육성과 역량 강화를 위한 사업 실시 - 조합원들의 의식을 높일 수 있는 일상적인 교육·선전사업 강화 - 규약에 기반하여 연맹 대표자들을 대상으로 성인지감수성을 높이기 위한 성 평등 교육 실시 - 언론사업에서 가맹노조 담당자를 세우고, 역량강화를 위한 사업 시작
언론노조	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자 정체성 확립 - 여타 노동조합들과의 연대 의식 강화 - 제대로 된 교육간부 기본교육 집행 <p>* 교육부서의 부재로 교육 계획이나 교육 목표가 매년 별도로 수립되지 않음. 여기에 기술된 내용은 교육담당자에 대한 실태조사 및 면접조사에서 확인된 목표임.</p>	
전교조	<ul style="list-style-type: none"> - 조합원 교육의 기반 다지기를 통한 조합원 교육 체계화 모색 - 신입 조합원 교육 체계화를 통한 소속감 및 정체성 강화 - 간부 교육의 내실화를 통한 간부 역량 강화 및 새 간부 양성 	<ul style="list-style-type: none"> - 교육기획단 및 전국 조합원교육담당자 회의를 통한 조합원 교육 체계화 - 대산별(신입조합원, 간부) 교육 프로그램 지원을 통한 조합원 역량 강화

		- 시기별, 주제별 교육자료 제작, 배포를 통한 조합원 의식 제고
정보경제연맹	- 확대간부 역량 강화 (코로나19에 따른 온라인 교육 상설화)	- 신규간부 역량강화 / 청년간부 육성 및 발굴
화학섬유노조	- 산별완성을 위한 집중 사업 전개 - 교육위원회 및 산별교육체계 기초 수립 - 단일한 노조 활동을 위한 토대 구축 - 간부역량 강화를 위한 교육체계 정비	- 산별노조 완성 원년 교육체계 - 중장기 교육사업 방침 및 교육역량 강화 - 산별노조 정체성 및 운영원리 기본교육 - 산별의식 강화를 위한 조합원, 간부교육

건설노조의 경우, 중앙 차원의 간부교육 상설화와 본조/본부/지부 간 교육 소통체계의 강화, 교안 개발, 강사 훈련 등이 주요 목표였다. 공무원 노조는 중앙부터 지부까지 교육간부의 역량 강화, 지부의 일상적 조합원 교육 강화, 중장기 교육과제 발굴 및 실현 방안 모색을 목표로 제시하고 있다. 대학노조의 경우, 선전 홍보 사업으로 조직화 확대, 정기적 교육 배치를 통한 간부 역량 강화, 온라인 교육 사업을 통한 조직화 강화 등 교육사업을 통한 조직화에 상당한 방점이 찍혀있었다.

사무금융노조는 산별노조로의 전환과정에 기여하는 데 교육사업의 기능을 부여하고 있다. 즉 대산별노조 완성을 위한 교육사업 전개, 교육위원회 및 산별교육체계 재정비, 간부 역량 강화를 위한 교육체계 마련 등이 주요 사업으로 수립되었으며, 이 외에 조합원과 함께하는 교육 및 문화사업 확대, 신규조직 안착 및 현장투쟁력 강화를 위한 교육 프로그램 개발, 현장교육사업 지원 위한 중앙교육강사단 구성, 현장 교육사업을 지원할 수 있는 표준 교재 제작 및 배포 등을 제시하였다. 이와 유사하게 화섬식품노조도 산별노조 완성에 기여하는 교육사업, 산별에 걸맞은 교육체계 수립, 산별노조 정체성 및 의식 강화 위한 조합원·간부 교육 등이 주요한 사업 목표였다. 민주일반연맹의 교육 목표 역시 단일 노조

건설에 기여하는 교육사업, 단일 노조 교육체계 구축, 교육담당자회의 확대 안정화 등 단일 노조 건설이라는 조직 과제에 복무하는 교육 사업으로 기능이 정립되어 있다.

전교조는 교육기획단 및 전국 조합원교육 담당자 회의를 통한 조합원 교육 체계화, 대상별(신입조합원, 간부) 교육 프로그램 지원을 통한 조합원 역량 강화, 시기별, 주제별 교육자료 제작, 배포를 통한 조합원 의식 제고 등을 교육 사업의 목표를 수립하였다.

언론노조의 경우는 교육 부서가 별도로 없기에 연간 교육계획이나 목표가 문서화되지는 않았다. 다만 교육 사업을 겸임하는 담당자로부터 언론 노동자로서의 정체성 확립, 여타 노동조합들과의 연대 의식 강화, 제대로 된 교육간부 기본교육 집행 등이 언론노조 교육사업의 주요 목표라는 설명을 전달받았다. 마지막으로 정보경제연맹은 확대 및 신규 간부 역량 강화, 청년 간부 육성 및 발굴을 교육 목표로 설정하였다.

이상과 같이 가맹조직들의 교육목표를 살펴본 결과, 금속노조와 공공운수노조, 서비스연맹, 보건의료노조 등은 안정되고, 체계화된 교육사업의 기반 위에서 기존 사업들을 보다 심화시키거나 정세 변화에 대응하려는 양상이 발견된다.

이와 비교해 연맹에서 산별노조로의 전환을 준비 내지 착수 중인 조직들(사무금융노조, 민주일반연맹, 화섬식품노조)에서는 그러한 조직 전환에 교육사업이 효과적으로 기능할 수 있는 목표를 수립하고 있었다. 교육사업이 이제 본격화되기 시작한 대학노조는 선전 홍보 사업으로서 교육기능이 부각되어 있으며, 서비스연맹 역시 교육실의 선전 업무를 강조하는 편이었다.

교육목표 분석을 통해 교육사업 안착화, 체계화되고 있는 조직과 그렇지 못한 조직들이 드러난다. 아울러 많은 조직들은 현재 정세나 조직 상

황을 고려해 교육 콘텐츠와 프로그램을 새로이, 또한 지속적으로 개발해야 한다는 목표를 세우고 있다. 이와 같은 상황을 고려해 총연맹 교육원의 교육사업 목표 역시 가맹조직들의 교육체계가 발전되어 가고 있는 과도기 속에서 어떤 방향으로 중장기 계획을 수립해야 할지 고민이 필요하다.

2) 교육사업 운영 체계

① 교육 담당 부서

교육사업 운영 체계는 크게 교육 담당 부서, 교육위원회, 교육담당자 회의체, 교육사업 예산으로 구분해 분석하였다.

2022년을 기준으로 독립된 교육 담당 부서가 없는 곳은 언론노조와 정보경제연맹 등 2곳이었다. 현재 언론노조는 전략조직실장이 교육사업을 함께 담당하고 있으며, 정보경제연맹에서는 기획실장이 교육사업을 맡고 있었다. 그 외에도 교육 담당자가 1명인 곳은 전교조, 민주일반, 대학노조, 건설노조 등이었다. 이 가운데 민주일반연맹은 교육담당자인 교육선전실장이 선전, 기획, 총무, 미조직사업, 환경미화분과 사업 등의 업무도 겸직하고 있다. 대학노조 역시 교육선전국장이 여성위원회, 기후특위, 중앙선관위 업무를 함께 맡아 하고 있다. 전교조와 건설노조의 교육국장은 다른 업무를 겸직하고 있지 않았다.

교육 담당 인원이 2명인 조직은 공무원노조와 사무금융노조·연맹이었는데, 공무원노조의 경우 여성사업을, 사무금융노조에서는 성평등위원회 업무를 겸직하고 있었다.

교육 부서에 3명이 배치된 조직은 서비스연맹, 보건의료노조, 화섬식품노조 등이었다. 서비스연맹에서는 교육선전실장과 2인의 교육선전국

장, 보건의료노조에서는 교육위원장, 교육국장, 교육부장, 화학섬유노조에서는 교육선전실장, 교육선전국장, 교육선전부장 등이 교육사업을 관장한다. 보건의료노조에서는 교육 사업 외에 겸직은 하고 있지 않았다. 서비스연맹은 교육사업 외에 정치위원회 및 조직 업무를, 화학섬유노조에서는 홍보, 언론, 법규 등의 업무를 함께 하고 있었다.

교육 담당 인력이 가장 많았던 곳은 금속노조와 공공운수노조로서 5명을 배치하고 있다. 두 조직 모두 겸직 없이 교육 사업만을 전담하고 있으며, 금속노조의 경우 교육실장, 교육국장, 교육부장의 직책으로, 공공운수노조는 교육실장 없이 모두 교육국장 직책으로 일하고 있다.

전체 사무처 인력 대비 교육 담당자 비중은 화학섬유노조가 30% 수준(3/10)으로 가장 비중이 컸으며, 그 다음으로 높은 비중의 조직은 대학노조(1/10), 서비스연맹(3/31), 보건의료노조(3/32), 금속노조(5/58)로 대략 10% 수준이었다. 공공운수노조(5/98), 공무원노조(2/46), 언론노조(1/23) 등이 약 4~5% 수준이었다. 다만 이 수치는 겸직 업무의 양이나 강도에 따라 상대적일 수밖에 없다. 이런 측면에서 겸직 업무 없이 비중이 높은 보건의료노조와 금속노조가 교육 사업에 많은 역량을 투입한다고 볼 수 있다.

평균 임기는 새로 교육 담당자를 배치한 조직부터 겸직하면서 교육업무를 10년 이상 해 온 조직까지 조직 간에 편차가 매우 큰 편이어서 평균 임기를 일반화하기는 어렵다. 다만 인적으로 많은 역량을 투입하고 있는 보건의료노조, 금속노조, 서비스연맹, 공공운수노조 등에서 교육 담당자의 평균 임기 또한 높게 나타나는 경향이 있다.

<표 2-22> 민주노총 가맹 조직의 교육담당 부서 현황

	교육 부서	교육담당 인원	사무처 인원	직책	겸직 업무	평균 임기
건설노조	있음	1	24	교육국장	없음	
공공운수 노조	있음	5 (교육센터 2명 포함)	55	교육국장	없음	
공무원 노조	있음	2	46	교육실·부장	성평등위원회	
금속노조	있음	5 (교육원 2명 포함)	58	교육국·부장	없음	10년: 3명 1년: 1명
대학노조	있음	1	10	교육선전국장	여성위원회, 기후특위, 중앙선관위	최근 업무 시작
민주일반 연맹	있음	1	3	교육선전실장	선전, 기획, 총무, 미조직사업, 환경미화분과 사업 등	2년
보건의료 노조	있음	3	32	교육위원장, 교육국·부장	없음	8년
사무금융 노조·연맹	있음	2	18	교육원장 (부위원장), 교육국장	여성사업	2년
서비스 연맹	있음	3	31	교육선전실장, 교육선전국장	정치위원회, 조직 업무	5년
언론노조	없음	1	23	전략조직실장	전략조직 업무	10년
전교조	있음	1	35	교육국장	없음	1.5년
정보경제 연맹	없음	1	2	기획실장	기획, 조직, 정책, 대협 등	8
화학섬유 노조	있음	3	10	교선실·국·부장	선전, 홍보, 언론, 법규	3

② 교육위원회

2022년 현재, 공무원노조, 대학노조, 민주일반연맹, 언론노조, 전교조, 공공운수노조, 정보경제연맹, 화학섬유노조는 교육위원회가 운영되고 있지 않다. 다만 공공운수노조의 경우 규약상 상설위원회로 교육위원회를 두도록 되어 있으나, 교육위원장만 임명되어 있고, 교육위원회는 없는 상황이다. 공공운수노조의 교육위원장은 교육담당자 회의와 교육센터 운영위원회를 주재하면서 교육 사업 전반의 논의 구조에 참여한다.

이러한 회의에서의 논의사항은 이후 노조 의결체계(상집, 중집)를 거쳐 집행된다. 교육위원장의 임기는 3년이며, 중앙위원회에서 인준을 거쳐 임명된다.

교육위원회를 설치하고 운영하고 있는 가맹조직은 건설노조, 금속노조, 보건의료노조, 사무금융노조·연맹, 서비스연맹 등 총 5곳이다.

건설노조는 교육위원회를 년 2-3회 정도 개최하며, 교육위원장의 임기가 별도로 설정되어 있지는 않다. 교육위원회는 시기별로 개발되는 교육 프로그램들을 논의하고 확인하는 역할을 하고 있다.

금속노조의 경우 40명 내외로 교육위원회가 구성되어 있다. 회의 주기는 규정상 분기별로 열도록 되어 있으나, 실제로는 격월 1회씩 열리고 있다. 2021년에 총 7회 개최되었다. 교육위원장의 임기는 2년으로 집행부 임기와 동일하며, 중앙위원회에서 인준을 받는다. 교육위원회는 사실상 교육사업 전체에 대한 결정을 하고 있다. 즉 교육 내용, 일정, 계획 수립 등 전반을 관장한다.

보건의료노조의 교육위원회는 3명으로 구성되며 월 1회 개최하도록 되어 있다. 하지만 2021년에는 4회만 열렸다. 교육위원장의 임기는 3년으로 집행부 임기와 같으며, 위원장이 임면한다. 교육위원회는 주요 교육 프로그램 논의 및 평가하는 역할을 맡고 있다.

사무금융노조·연맹의 교육위원회는 17명으로 구성되며, 회의주기는 분기당 1회이다. 교육위원장의 임기는 다른 조직들과 비교해 가장 짧은 1년이며, 중앙위원회에서 인준을 받는다. 사무금융노조·연맹에서 교육일정 및 프로그램은 통상 교육위원장과 교육담당자가 결정하고 있으며, 이후 세부내용을 교육위원회에서 공유하여 처리하는 과정을 밟는다.

마지막으로 서비스연맹은 19명의 교육위원으로 교육위원회가 구성되고 있고, 월 1회씩 회의를 열게끔 되어 있다. 2021년에는 교육위원회가 9번 개최되었다. 교육위원장의 임기는 3년이며, 집행부와 임기가 동일하다. 서비스연맹은 부위원장 가운데 1인을 교육위원장으로 임명하는데, 다른 곳들과 유사하게 중앙위원회에서 인준하고 있다. 주요 논의 및 결정사항으로는 교육위원 간부 역량 강화, 전체 조합원 의무 교육 기획 및 평가, 교육 교안 시연 등이 포함된다. 어떤 교육사업을 기획하게 되면, 교육성격에 따라 기획단을 꾸리기도 한다. 기획단에는 정책실, 노안실, 법률원, 조직실 등이 함께, 경우에 따라 각각 결합한다.

〈표 2-23〉 민주노총 가맹 조직의 교육위원회 현황

	구성 인원	회의 주기	2021년 개최횟수	위원장 임기	선임 방식	임기 독립성	논의 및 결정사항
건설노조	15명 내외	년 2-3회	3회	없음	없음	독립적	시기별로 개발되는 교육 프로그램 확인
금속노조	40명 내외	격월 1회 (규정: 분기)	7회	2년	중앙위 인준	임기 연동	- 교육사업 전체에 대한 사업 결정 - 교육 내용, 일정, 계획수립 등 일체
보건의료노조	3명	월 1회	4회	3년	위원장 임면	임기 연동	주요 교육 프로그램 논의 및 평가
	17명	분기 1회	4회	1년	중앙위	임기 연동	교육일정 및 프로

사무금융 노조·연맹					인준		그랩은 교육원장과 교육담당자가 결정, 세부내용을 교육위원회에서 공유하여 처리
서비스연맹	19명	월 1회	9회	3년	중앙위 인준	임기 연동	- 교육위원 간부 역량 강화 - 전체 조합원 의무교육 기획, 평가 - 교육교안 시연
공공운수 노조	위원회 없이 위원장만 선임			3년	중앙위 인준	임기 연동	교육위원장은 교육담당자 회의/교육센터 운영위원회를 주재하면서 교육 사업 전반의 논의 구조에 참여

③ 교육담당자 회의체

교육담당자 회의체가 있는 곳은 건설노조, 공공운수노조, 공무원노조, 금속노조, 민주일반노조, 전교조 등 6개 조직이었다. 금속노조의 경우 교육위원회가 교육담당자회의를 겸해서 진행되기에 양자가 동일하다고 볼 수 있다. 건설노조는 별도 회의주기가 없이 상황에 따라 수시로 교육담당자 회의를 개최하며, 주요 논의 사항은 주제별 교육 내용 개발에 관한 것이었다. 공공운수노조의 교육담당자 회의에는 각급 조직에서 25명 가량이 참여하며, 격월 1회씩 회의가 개최되고 있다. 주요 논의 및 결정 사항으로는 연간 사업 목표에 따라 교육 사업 논의와 결정, 집행 결과 보고와 평가 등을 들 수 있다. 교육담당자 회의에는 교육실 및 교육센터 담당자뿐만 아니라 지역본부 및 산하 조직 교육담당자들까지 참가하며, 교육 사업의 전반적 추진 과정이 교육담당자 회의에서 이뤄지고 있다.

〈표 2-24〉 민주노총 가맹 조직의 교육담당자 회의 현황

	구성 인원	회의 주기	2021년 개최횟수	논의 및 결정사항
건설노조	-	수시	10회 이상	주제별 교육 내용 개발
공공운수노조	25	격월 1회	4회	연 사업 목표에 근거한 주요 사업 논의 및 결정, 집행 결과 보고, 평가
공무원노조	20	분기 1회	3회	조합 교육 사업 설명과 본부 사업 보고 등으로 진행
금속노조	* 교육위원회 회의로 교육담당자 회의 대체			
민주일반연맹	7	격월 1회	5회	연맹 교육사업, 중집 등 골간회의 수임사업 등 논의
전교조	18	월 1회	7회	- 지부 교육 사례 발표 및 공유 - 조합원 교육사업 계획 점검

공무원노조의 경우 20여명이 교육담당자 회의에 참여하며, 회의 주기는 분기 1회이다. 2021년에는 3회 열렸다. 공무원노조의 교육담당자 회의는 어떤 사안에 대한 결정보다는 본조 교육 사업 설명과 본부 사업 보고 등으로 진행되고 있다. 민주일반연맹은 여러 조직에서 7명 가량이 교육담당자 회의에 참여하며, 두달에 한번씩 회의를 개최한다. 2021년에는 5번 개최했으며, 회의에서는 연맹 교육사업, 중집 등 골간회의 수임사업 등을 주로 논의하고 있다. 전교조의 교육담당자 회의는 월 1회씩 개최되며, 18명 정도가 참여하고 있다. 주요 논의사항은 지부 교육 사례 발표 및 공유, 조합원 교육 사업 계획에 대한 점검 등이다.

나머지 가맹조직들, 곧 대학노조, 보건의료노조, 사무금융노조·연맹, 서비스연맹, 언론노조, 정보경제연맹, 화학섬유노조는 별도의 교육담당자 회의체가 없었다. 이로써 교육위원회와 교육담당자 회의체가 모두 없는 조직은 대학노조, 언론노조, 정보경제연맹, 화학섬유노조 등 4군데였다.

④ 교육사업 예산

2018년부터 2022년까지 대략 지난 5년 사이에 가맹조직들의 교육사업 예산이 전체 사업 예산에서 차지하는 비중을 산출해 보았다. 가맹조직들 간에 비교했을 때, 추세상 교육사업 예산 비중이 커진 곳은 대학노조, 사무금융노조·연맹, 서비스연맹 등 3곳이었다. 대학노조의 경우, 2018년 1.16%에서 조금씩 늘어나 2020년대에는 2% 이상을 유지하고 있다. 사무금융노조·연맹은 교육예산 비중이 2018년 4.38%, 2019년 2.64%, 2020년 3.37%였는데, 2021년에는 급격히 늘어나 9.55%였으며, 2022년에도 거의 9%에 육박하였다. 비교 시점에 사무금융노조·연맹의 교육예산 비중은 전체 가맹조직 가운데 가장 높은 수준이다. 서비스연맹의 경우, 전체 사업비에서 교육예산이 차지하는 비중 자체는 1% 미만이며서 그리 높지 않은 수준이나, 2018년에 0.5%에서 2020년에 0.24%까지 떨어졌다가 이후 점차 높아져 2022년에는 0.9% 정도까지 비중이 커졌다. 다만 서비스연맹의 교육 사업에서 큰 비중을 차지하는 전체 조합원 교육의 경우, 노동부의 비영리단체 지원사업으로 선정되어 사업비의 절반 이상을 지원받았다(2022년 말에 지원 종료).

다음으로 건설노조, 공공운수노조, 공무원노조, 보건의료노조, 언론노조, 전교조, 정보경제연맹, 화학섬유노조 등 8개 가맹조직은 교육사업 예산의 비중이 축소되는 양상을 보이고 있다.

건설노조의 교육사업 예산 비중은 2020년 4.13%에서 2021년 3.6%, 2022년 1.92%로 나타났다. 2년 전에 비하면 절반 이상 줄어든 셈이다. 확인된 최근 3년치만의 자료이기는 하나, 점차 줄어드는 추세라고 볼 수 있다. 공공운수노조 역시 최근 4년 사이 교육 예산 비중은 감소하는 양상이다. 공공운수노조의 경우 2019년 5.66%에서 2022년 3.26%로 하향세가 뚜렷하다. 공무원노조는 2018년 3.06%를 차지하던 교육 예산

비중이 2019년과 2020년에 1.5% 대까지 떨어졌다가 2021년과 2022년에는 2% 초반 수준으로 회복되었다. 그럼에도 5년 전과 비교하면 1% 정도 낮은 수치이다. 보건의료노조의 경우 2018~2020년까지는 4% 이상이었으나, 2021년과 2022년에는 2.7% 수준까지 떨어졌다. 언론노조는 감소폭이 상당히 큰 조직이었는데, 2018년의 10% 수준에서 2021년과 2022년에는 각각 2.41%, 2.34%까지 교육사업 예산 비중이 줄어들었다. 전교조 역시 2018년의 4.5%에서 2022년에는 2.8%까지 하락했다. 정보경제연맹의 경우, 2022년 교육사업비 비중 자체는 4.5% 정도로 높은 편이나, 2019년의 6.7% 수준에서 점차 떨어지는 모양새였다. 화학섬유노조는 2021년까지는 대략 2% 수준을 유지하다가 2022년에는 0.64%까지 감소하였다. 전체적으로 많은 가맹조직들에서 교육 사업비는 늘어나기는커녕 되레 감소하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 2-25〉 가맹 조직의 전체 사업 예산 중 교육사업 예산 비중
(단위: %)

	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
건설노조	-	-	4.13	3.60	1.92
공공운수노조	-	5.66	4.27	4.10	3.26
공무원노조	3.06	1.58	1.56	2.10	2.05
금속노조	6.90	7.89	7.55	7.81	7.37
대학노조	1.16	1.84	2.23	2.89	2.18
민주일반연맹	5.93	3.01	7.14	1.24	2.08
보건의료노조	4.05	4.37	4.65	2.78	2.71
사무금융노조·연맹*	4.38	2.64	3.37	9.55	8.94
서비스연맹	0.50	0.35	0.24	0.39	0.86
언론노조	10.67	6.96	0.34	2.41	2.34

전교조**	4.48	5.72	2.70	3.77	2.80
정보경제연맹	-	6.74	6.54	6.93	4.46
화학섬유노조	1.32	2.12	1.96	2.07	0.64

* 사무금융노조·연맹의 교육사업 예산 비중은 노조와 연맹의 사업비(2019~2022년)를 합산한 금액을 통해 산출한 결과임.

** 전교조의 교육사업 예산 비중 산출 과정에서 전체 사업 예산은 기금을 제외한 금액이며, 2022년에 교육 책자에 사용된 기금 예산 역시 제외하였음. 2018~2020년 사이엔 교육국이 없거나 소속이 불분명하여 교육훈련비 기준으로 산정된 교육 사업비이며, 2021~2022년에는 교육국 예산을 산정.

*** 대개 교육선전실이 있는 경우, 교육과 선전사업비가 통합된 예산임.

예산 비중에 큰 변동이 없이 보합세가 유지되는 조직으로 금속노조가 있었다. 금속노조의 교육예산 비중은 2018년부터 2022년까지 꾸준히 7% 내외로 나타났다. 이는 교육사업이 안정적인 실행 구조 속에서 이어지고 있음을 방증한다. 또한 7%대의 교육예산 비중은 전체 가맹조직 가운데 두 번째 높은 편이다.

마지막으로 민주일반연맹은 예산상의 추세를 특정하기 어려울 만큼 교육예산의 비중이 널뛰기하고 있었다. 2018년에는 6% 수준이었다가 2019년에는 3%로 줄어들고, 다시 2020년에는 7.14%까지 늘었다가 2021년에는 1.24%까지 떨어졌다. 최종적으로 2022년에는 2.08%였다.

3) 2021년 교육 사업 현황

① 간부 대상 교육

간부 대상 교육은 오랜 기간 노동조합 교육 사업의 중핵으로 자리잡아 왔다. 금번 조사에서도 가맹 조직들은 교육 유형의 정규성이나 체계성을 떠나 모두 간부 대상 교육을 실시하였다.

먼저 건설노조는 선출직 간부에 대한 의무 교육 체계가 수립되어 있기에 7차례, 350명을 대상으로 간부 교육을 하였다. 현재 건설노조는 임원, 지부장, 지회장 선거에 나올 때, 모든 후보자들이 의무교육에 참여하겠다는 서약을 받고 있으며, 당선 뒤 이를 위반 시 선출된 직위의 박탈이 가능하다. 중앙과 산하조직의 집행부 선거가 동시에 이뤄지기에 간부 교육과정의 의무화가 가능했던 측면이 있다. 결과적으로 선출된 임원과 지부장은 2박 3일, 지회장은 1박 2일의 간부 교육과정을 이수해야만 한다. 전체 교육과정 중 강의식은 한두 개에 불과하고, 대부분은 토론식 교육으로 진행하고 있다.

공공운수노조의 간부 교육은 교육실 주관 교육과 교육센터 교육으로 나뉘는데, 교육실에서는 방침 교육을 중심으로, 교육센터는 정규 교육과정을 진행하였다. 1, 2과정으로 구성된 기본교육에는 총 560여명이 참가했고, 467명(1과정: 322/ 2과정: 145)이 수료했다. 심화교육은 4개의 심화 주제를 총 8일(1주제당 2일)에 걸쳐 진행했는데, 91명이 참가해 38명이 수료했다. 기본 및 심화교육은 모두 강의식과 참여식을 혼합한 방식으로 교육이 이루어졌다. 기본과정은 지역본부 및 산하조직에서 이루어지는 소집 교육 형태이며, 심화과정은 교육센터에서의 소집 교육으로 진행된다. 사업장 단위에서 기본과정을 할 때도 있는데, 이런 경우 예산 지원은 안하고 프로그램과 강사만 지원한다. 본조의 교육원이 프로그램을 개발하고, 지역본부나 산하조직이 집행에 참여하는 구조가 정착되어 있는 것이다. 공공운수노조의 규정상 선거 출마 후보자는 교육센터 교육을 이수한다는 내용의 협약서를 작성하고 있다. 이렇듯 공공운수노조 간부 교육 과정은 상당한 수준의 정규성과 체계성을 달성했다고 볼 수 있으나, 그렇다고 건설노조처럼 의무교육 체계는 아니다. 물론 의무교육 체계가 반드시 정규성이나 체계성의 지표일 수 없다는 점도 유의

해야 한다.

공무원노조는 11개 강좌를 개설한 뒤 본부 및 지부 간부들이 신청을 하면 중앙의 강사단이 직접 신청 단위에 찾아가 강의식 교육을 하는 ‘찾아가는 노동교실’을 76회 진행하였다.

금속노조의 간부교육은 지회장 의무교육과 확대간부 교육으로 대별되는데, 전자의 경우 의무교육으로서 2차례 걸쳐 총 302명의 지회장이 참여하였다. 주된 교육 내용은 산업 전환기 노동 현장 변화 전망, 리더십 특강, 직장 내 괴롭힘, 위원장과의 대화 등이었고 강의는 강의식과 토론식을 혼합한 방식이었다. 다음으로 확대간부 교육은 3회 진행되었고, 총 257명이 참여하였다. ‘전환의 시대 노동운동의 성찰과 모색’을 주제로 한 특강을 비롯해 사진으로 보는 노동운동사, 세상을 바꾸는 노동운동의 내용이 강의와 토론을 결합한 방식으로 진행되었다.

대학노조의 경우 전체 지부 대표자 및 간부 교육이 1회 개최되었으며, 참석자는 100명이었다. 강의식으로 진행된 교육으로서 정세, 달라진 정책과 노동법, 교육관련 법제, 시기별 노동 현안 등이 주요 교육 주제였다.

민주일반연맹에서는 파업학교를 4차례 개최하여 총 160명이 참석하였다. 이 파업학교는 6.25 파업 투쟁 성사를 위한 자리로서 4개 지역에서 진행되었다.

보건의료노조에서는 자본주의와 산별노조 교육, 신임지부장 및 전임간부 교육, 교섭위원 교육 강사 훈련 등을 진행하였다. 자본주의와 산별노조 교육은 전임자 필수 교육으로서 의무 교육이라 할 수 있는데, 4회 실시하였으며, 총 77명이 참여하였다. 신임지부장 및 전임간부 교육은 한 차례만 열렸지만, 111명이나 교육을 받았다. 이 두가지는 강의식과 참여식을 합친 방식으로 교육이 진행되었다.

〈표 2-26〉 가맹 조직의 간부 대상 교육 1

	제목	주요 내용	교육 방식 (강의/참여/혼합)	실시 횟수	인원
건설노조	선출직 간부 교육	건설노조 내 선출직 간부 교육사업	혼합	7	350
공공운수 노조	2021년 정세 및 노조 투쟁방침 이해	정세 및 노조 투쟁 방침 교육		82	
	기본교육(교육센터)	- 자본주의, 노동조합에 대한 기본교육. 간부 역할을 이해하고 실천을 모색하는 교육 - 1, 2과정(총 10강, 총 4일) - 교육센터 소집 교육(지역본부 및 산하 조직 운영)	혼합	1과정 / 16 2과정 / 8	수료 322 수료 145
	심화교육(교육센터)	- 노동운동 전체적 이해를 높이고, 공공운수부문 대표 산별노조 운동 전망 구체화 - 총 4개 주제(소통, 자본주의, 사회공공성과 사회연대, 한국사회와노동운동) 총 8일. 주제별 1개월 주기 - 교육센터 소집교육	혼합	2.5회	수료 38
공무원 노조	찾아가는 노동교실	11개의 강좌를 개설해 본부 및 지부 신청 후 강사들(위원장, 부위원장단)이 찾아가서 교육	강의	76	
금속노조	지회장 의무교육	- 코로나19와 전환기 산업변화에 따른 노동현장 변화 전망 - 리더십특강(노동자투쟁) - 직장내 괴롭힘 - 위원장과의 대화	혼합	2	302
	확대 간부 교육	- 소통과 단결 - 특강-전환의 시대 노동운동의 성찰과 모색 - 사진으로 보는 노동운동사 - 세상을 바꾸는 노동운동 - 다양한 눈으로 세상보기 - 체험-같이 그리기와 함께 그리기	혼합	3	257

대학노조	전체 지부 대표자 및 간부 교육	- 정세 및 달라진 노동법, 정책 - 고등교육 재정교부금 법제 정관련 및 공영형 사립대, 대학 통합 네트워크 - 시기별 노동 현안 교육 진행	강의	1	100
민주일반연맹	파업학교	연맹 6.25 파업 투쟁 성사를 위한 지역별 파업학교	강의, 토론	4	160
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직		

다음으로 사무금융노조·연맹은 신입 간부 교육, 임단투 교육, 상·하반기 법률강좌, 선전홍보 글쓰기 강좌 등 4가지 유형의 간부 교육을 실행하였다. 신입 간부 교육과 임단투 학교는 똑같이 2회 개최되었고, 각각 46명, 20명이 참여하였다. 선전홍보 글쓰기 강좌는 조합원과의 소통 능력을 키우기 위한 간부 대상 글쓰기 교육이었다.

이어서 다룰 서비스연맹의 간부 교육 사업은 다른 가맹 조직과 비교해 가장 종류가 많았다. 총 6가지의 교육 유형이 있었는데, 우선 노동운동 전문가 과정은 본조 교육실에서 전체 교육 내용과 커리큘럼을 개발·결정하고, 이후 지역본부가 지역 상황에 따라 변용해서 진행하는 방식이다. 2021년에는 서울(5회), 부산(7회), 전남(2회), 대전(1회), 충북(1회) 등 5개 지역에서 가맹노조 전임 간부와 상집 간부를 대상으로 실시하였고, 총 75명이 참여하였다. 이와 더불어 산별 간부 교육 과정을 개설하여 22명이 과정을 이수하였다. 전자와 후자는 서비스연맹의 간부 교육에서 상당히 정규성과 체계성을 띤 사업으로 발전해 가는 중이라고 볼 수 있다. 이 외에도 교섭 담당자 학교, 선전학교, 가맹노조 조직 강화를 위한 교육 사업 등 특화된 전문 교육 등도 다양하게 진행하였다.

언론노조에서는 신입 간부 및 조합원을 대상으로 ‘노동조합 ABC’라는

교육 과정을 개설하였다. 코로나 상황을 감안해 온라인으로 진행했으며, 젊은 세대들의 호응을 이끌어 내기 위한 여러 기획들이 도입되었다. 여기에는 45명 가량이 참여했다. 그 외에도 사업장 집행부 교육과 전략조직 담당 교육 워크숍을 실시했다. 전교조는 전국 지회장을 대상으로 한 연수 교육과 본부 상근자를 대상으로 한 본부 일꾼 교육을 진행했다. 전국 지회장 연수 교육은 2차례에 진행했으며, 총 150명이 참여했다. 정보경제연맹의 경우, 확대간부 역량 강화를 위한 “확대간부 교육 워크숍”을 두 차례 열었는데, 총 70명의 간부가 참여했다. 소집 교육인 워크숍과 달리 월 1회 개설하는 온라인 노동법 강의를 총 7차례에 걸쳐 진행했다. 화학섬유노조에서는 중앙위원 교육과 선동학교를 개최했다.

이상과 같이 13개 가맹 조직들의 간부 대상 교육 사업을 짚어보았는데, 민주노총 교육원을 포함해 외부 교육 단체와 공동으로 기획 내지 집행한 사업은 없었다고 회신하였다. 간부 대상 교육의 양과 질을 떠나 가맹 조직들은 독자적으로 사업을 기획, 집행하고 있는 것이다. 다만 간부 교육의 정규성과 체계성 측면에서 일부 가맹 조직들만이 일정한 궤도에 올라선 것으로 파악된다.

〈표 2-27〉 가맹 조직의 간부 대상 교육 2

	제목	주요 내용	교육 방식 (강의/참여/혼합)	실시 횟수	인원
보건의료 노조	자본주의와 산별노조 교육	자본주의와 산별노조 교육 (전임자 필수 교육으로 진행)	혼합	4	77
	신임 지부장 및 전임 간부 교육	신임 지부장 및 전임 간부 교육 진행	혼합	1	111
	교섭위원 교육	교섭위원 교육 강사훈련	강의	1	36

사무금융 노조·연맹	신입 간부 교육	신입 간부 대상으로 노조 간부의 역할 등 노동조합 활동에 필요한 전반적인 교육	강의	2	46
	임단투 교육	임금 및 단체협약 투쟁 방침 현장 공유 및 신입간부와 교섭위원 대상으로 모의교섭 실시	혼합	2	20
	상·하반기 법률강좌	사업장에서 일어날 수 있는 법률적 쟁점 등	강의	2	46
	선전홍보 글쓰기 강좌	간부들이 조합원과 원활한 소통을 위한 방식을 글쓰기를 통해 알아보는 시간 마련	참여	1	14
서비스 연맹	노동 운동 전문가 과정 (지역본부별로 진행)	서울지역: 가맹노조 전임 간부 및 상집 간부 대상	강의, 조별 토론, 전체발표	5	20
		부산지역: 가맹노조 전임 간부 및 상집 간부 대상		7	20
		전남지역: 가맹노조 전임 간부 및 상집 간부 대상		2	11
		대전지역: 가맹노조 전임 간부 및 상집 간부 대상		1	12
		충북지역: 가맹노조 전임 간부 및 상집 간부 대상		1	12
	산별 간부 교육 과정	- 준비팀 회의 10차 진행 - 교육 + 사례 발표 + 집중 토론 형식으로 진행	강의, 토론	8	22
	교섭 담당자 학교	6강 진행	강의/ 온,오프 동시	1	126
	선전학교	- 선전간부 대상 - 하루 4강으로 진행	강의/ 온, 오프 동시	1	52
	성평등 교육	- 연맹 대표자 대상 - 코로나19 인해 네이버에드 워드로 진행	강의(온라인)	1	20
가맹노조 조직강화를 위한 교육사업	가맹노조에서 교육요청하면 사무처 내에 강사 배치	강의	41		
언론노조	간부교육	노동조합 ABC 등	강의(온라인)	5	45

연론노조	사업장 집행부 교육				
	전략조직 담당자 교육 워크숍				
전교조	전국 지회장 연수	전국 지회장 대상 교육	혼합	2	150
	본부 일꾼 교육	본부 일꾼 대상 교육	혼합	7	20
정보경제 연맹	확대간부 교육 워크숍	확대간부 역량 강화 교육	강의식	2	70
	월간 노동법 교육	월 1회 온라인 노동법 강의	혼합	7	70
화학섬유 노조	중앙위원 교육			2	20
	선동학교			2	15
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직		
		-	-		

② 조합원 대상 교육

가맹 조직의 조합원 대상 교육은 간부 대상 교육보다 규모나 내용 측면에서 상당히 적은 편이었다. 가맹 조직이 직접 조합원 교육을 관장했다고 답변한 곳은 7개 조직에 불과했다.

공공운수노조는 일상적인 정세 교육, 교육 기획 지원, 강사 파견 등 다수의 교육 활동이 있었으나, 체계화된 교육 과정을 통해 진행된 교육은 아니라 할 수 있다. 다만 공공운수노조는 다음 단락에서 다루게 될 현장학습프로그램이 조합원-초급간부 등을 공통 대상으로 한 교육과정 이기에 여기서의 교육만으로 한정되지는 않는다.

금속노조의 경우 조합원 의무교육을 실시하였는데, 본조 교육실에서 조합원 교육 콘텐츠를 개발 및 완성하고, 조합원 교육의 실행은 지부 단위에서 모두 담당하고 있다. 강사단 교육 역시 지부 단위에서 이루어진다. 그렇게 진행되는 조합원 교육과 더불어 방침 교육이 상하반기에 걸쳐 전체 지회에서 이루어졌다.

〈표 2-28〉 가맹 조직의 조합원 대상 교육

	제목	주요 내용	교육 방식 (강의/참여/혼합)	실시 횟수	인원
공공운수 노조	일상적인 정세 교육, 교육 기획 지원, 강사 파견 등 다수				
공무원노조	찾아가는 노동교실	교육 신청 시 간부 교육과 같은 11개의 강좌를 찾아가서 교육	강의		
금속노조	상반기 조합원 의무교육	정세와 투쟁방침			전체 지회
	하반기 조합원 교육	정세와 투쟁방침(10.20총파업)			전체 지회
대학노조	신임 간부 및 신규 지부 교육	각 지부 신임 간부 및 신규 조합원을 대상 중앙 집중 교육	강의	1	100
	신규 지부 교육	신규로 가입한 지부의 신규 조합원 대상 교육	강의	상시	
보건의료 노조	조합원 하루 교육	각 지역본부별 주관하에 조합원 하루교육 진행	혼합		19,752
	지부노동교실 기초1과정	지부노동교실 기초1과정 참여자 교육	참여	18	277
	지부노동교실 기초2과정	지부노동교실 기초2과정 참여자 교육	참여	1	10
서비스 연맹	전체조합원 의무교육	- 온라인 영상 교육(네이버 에드워드)/ 집단 화상교육(줌)/ 소규모 대면교육으로 전환 - 가맹노조별로 자기 현황에 맞게 교육방법 선택 후 참여	강의/ 온오프 동시		6,517
정보경제 연맹	지역본부 조합원 교육	지역본부 소속 조합원 대상 노동법 실무 교육	강의식	1	100
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직		
		-	-		

공무원노조는 자신들의 간부 교육과 유사하게 11개의 강좌 가운데 현장에서 교육 신청시 강사단이 파견되는 ‘찾아가는 노동교실’을 조합원 대상으로도 진행하였다. 대학노조는 신규로 가입한 지부의 조합원을 대상으로 강의식 교육을 진행하였다.

보건의료노조의 경우 각 지역본부가 주관하는 조합원 하루 교육을 하였는데, 거의 2만 명 가운데 조합원이 참여하였다. 이 교육 외에도 2020년도에 평등사회노동교육원과 공동으로 개발한 지부 단위 노동교실 기초과정을 본격적으로 실시하였다. 참여식 교육으로 수행하는 노동교실은 기초 1과 2과정으로 나뉘는데, 기초 1과정은 18개 단위에서 진행되었고, 총 277명이 참여하였다. 기초 2과정은 1개 단위에서 10명이 참여하였다.

서비스연맹은 온라인과 오프라인 동시에 전체 조합원 의무교육을 실시하여 총 6,517명의 조합원이 교육을 받았다. 서비스연맹은 네이버 에드워드라는 온라인 교육 플랫폼을 이용하여 소규모 온라인 교육체계를 구축했다. 산하 노조들은 여건에 맞춰 온라인 혹은 오프라인 교육방법을 선택하여 참여하였다.

마지막으로 정보경제연맹은 지역본부 소속 조합원을 대상으로 노동법 실무 교육을 집체식으로 한 차례 실시하였다. 참석인원은 100명이었다.

가맹 조직들의 조합원 대상 교육에는 간부 교육과 마찬가지로 교육원, 외부 교육 단체 등과 공동 기획 내지 집행한 사업이 없었다.

③ 조합원 및 간부 공통 교육

앞서 간부 교육과 조합원 교육을 각각 살펴보았는데, 공공운수노조의 주력 사업으로 자리매김하고 있는 현장학습 프로그램은 조합원과 (초급) 간부가 모두 참가하는 교육 과정이다. 소위 나선형 학습방식과 참여식

교육을 적용한 현장학습 프로그램은 지역본부와 지역지부 등 현장 단위에서 자율적으로 운영되고 있다. 2021년에는 총 17개팀이 현장학습 프로그램을 실시하였고, 총 127명이 수료하였다. 공공운수노조 교육실은 현장학습 프로그램의 내용을 개발하고, 현장 단위에서의 운영을 총괄하고 있다.

〈표 2-29〉 가맹 조직의 조합원 및 간부 공동 교육

	제목	주요 내용	교육 방식 (강의/참여/혼합)	실시 횟수	인원
공공운수 노조	현장학습 프로그램 운영, 총괄	- 총 10강으로 구성된 현장학 습소모임 프로그램 - 현장학습 소모임은 지역본 부 및 지역지부 등 현장단위 에서 자체 운영 - 대상: 조합원/ 초급 간부	참여	17개 팀	참가 184/ 수료 127
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직		
		-	-		

④ 교육 담당자 역량 강화 사업

교육 담당자 역량 강화 사업은 6개 가맹조직에서만 확인되었다.

먼저 공공운수노조는 “언택트 시대의 교육과 스토리텔링”을 주제로 한 강의, 그리고 방침 교육 전달 역량을 다룬 ‘교육 일반 역량 강화’ 사업과 함께 능력주의와 공정성을 다룬 세미나를(연 기획 교육) 연속적으로 실시하였다. 현장학습 프로그램 안내 강사 훈련은 현장학습프로그램 수료자 중에서 참가자를 선정해 진행하였는데, 총 123명이 안내 강사 훈련을 받았다. 이 외에도 일제 강점기 노동운동과 현대 여성운동에 관련된 역사 기행 사업도 있었다.

〈표 2-30〉 가맹 조직의 교육 담당자 역량 강화 사업

	제목	주요 내용	실시 횟수	인원
공공운수 노조	교육 일반 역량 강화	- 언택트 시대의 교육과 스토리텔링 - 21년 정세 및 공공운수노조 투쟁 방침 이해	2	25
	연 기획 교육	능력주의와 공정성 담론 비판 I	1	25
		능력주의와 공정성 담론 비판 II	1	21
		세미나: 공정성·능력주의 돌파	1	34
	역사기행	서울 3.1운동과 일제 강점기 노동운동	1	16
		한국 여성노동운동의 발자취를 찾아서 (1970~80년대를 중심으로)	1	9
현장학습프로그램 안내 강사 훈련(대상: 현장학 습프로그램 수요자 중 추 천 또는 희망자 중 선정)	1회당 10명씩 선정, 1강씩 시강 후 피드백하 는 방식, 4일 소요	5	75	
	상반기 역량 강화 훈련 진행	2	48	
공무원 노조	본부 주최 신규자 교육 강사단 학교 지원	'찾아가는 노동 교실'에서 활동할 강사 육성 프로그램으로서 각 본부별로 소집 교육 진행		
금속노조	교육활동가대회	하반기 경제정세, 참여교육-바젠가, 노조마 블, 스타파워, 특강-공정은 공정한가, 투쟁사 업장 지지대자보, 연수원 정리	1	50
	강사단훈련	조합원 교육 강사단	4	
		노조간부 기본과정 진행강사단	2	27
		기본과정 진행강사 역량강화교육	1	15
	심화과정 진행강사단	2		
보건의료 노조	지부노동교실 기초1과정	지부노동교실 기초1과정 안내강사 교육	13	55
	지부노동교실 기초2과정	지부노동교실 기초2과정 안내강사 교육	9	40
서비스 연맹	교육활동가 역량 강화 교육	교육활동가 역량 강화 프로그램 진행(총연맹 교육원에 교육 요청)	2	20
화학섬유 노조	교육활동가대회	초보적인 교육활동가 대회 진행	1	25

공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)	조직-사업명	공동 사업 조직
	서비스연맹-교육활동가 역 량 강화 교육	민주노총 교육원

금속노조는 50명이 참석한 교육활동가대회를 개최하면서 하반기 경제 정세, 참여교육-바젠가, 노조마블, 스타파워, 특강-공정은 공정한가 등의 프로그램을 진행하였다. 또한 조합원 교육 강사단, 노조간부 기본과정 진행강사단, 기본과정 진행강사 역량강화교육, 심화과정 진행강사단 등 서로 다른 4가지 유형의 강사단 훈련과정을 실시하였다. 노조간부 기본과정 진행강사단은 2회 개최에 27명이 참가했고, 한번만 열었던 기본과정 진행강사 역량강화교육에는 15명이 참가했다.

보건의료노조의 경우, 조합원 대상 참여식 교육 프로그램인 지부 노동 교실 기초과정에 대한 안내강사 교육을 진행했다. 기초 1과정 안내강사 교육은 13회이나 개최했으며, 총 55명이 참여했다. 9회에 걸쳐 진행된 기초 2과정 안내강사 교육에는 40명이 참여했다.

서비스연맹은 유일하게 민주노총 교육원의 프로그램 지원을 받아 교육활동가 역량 강화 교육을 진행하였다. 이 교육은 2차례 실시되었으며, 20명의 교육 활동가가 교육을 받았다.

공무원노조는 본부 주최 신규자 교육 강사단 학교를 지원하였으며, 화 학섬유노조는 기초적인 수준이었으나, 교육활동가 대회를 개최하였다. 여기엔 총 25명의 교육활동가가 참여했다.

⑤ 교육 프로그램 및 자료 개발

교육 프로그램 및 자료 개발에는 7개 조직이 2021년에 관련 사업을 했다고 회신하였다. 교육 프로그램과 교육 자료는 이미 개발(생산)해 놓

았을 수 있기에, 2021년에 관련 활동이 필요하지 않을 수 있다.

건설노조는 2021년에 외부 교육단체와 공동으로 자체 조직 진단 프로그램을 개발하였다. 이 프로그램은 노동조합 조직뿐만 조합원 개인에 관해서 교육 상태를 자체적으로 진단할 수 있도록 돕는 내용이다. 또한 교육선전실 내에 교안개발팀을 구성하고 성평등, 사업계획세우기, 민주적 조직운영 등 각종 교안과 교육과정을 개발하였다. 건설노조는 이러한 교육 자료 개발을 지속적으로 추진해 나갈 계획이다.

공공운수노조는 앞서 언급한 현장학습 프로그램을 지속적으로 개선해 나가고 있다. 현장 소모임뿐 아니라 안내강사 훈련 과정에 활용할 교재를 추가 개발, 제작하는 현장학습 프로그램 업데이트를 진행하였다. 또한 동영상으로 보는 ‘신규조직 길라잡이’와 같은 동영상 교육 콘텐츠와 플랫폼을 제작하였을 뿐만 아니라 노조 기본 교안 등의 책자들도 발간하였다. 교육센터 차원에서 대표자리더십 교육과정 개발에 착수하였고, 심화교육 수요자를 대상으로 하는 심화보수 교육과정도 개발 중에 있다.

공무원노조의 경우 ‘찾아가는 노동교실’ 프로그램을 개발하여 실제로 현장 노조 단위에서 활용하고 있다. 즉 11개의 선택형 노동교실 커리큘럼을 완성한 것이다. 금속노조는 공공운수노조와 유사하게 교육지 및 교육영상 제작, 교재 발간, 교육자료집 발간 등의 교육 자료 개발 사업을 진행하였다. 언론노조 역시 노동조합 ABC라는 이름의 교육자료집을 생산하고, 교육에 활용하며 배포하였다.

전교조에서는 신입 조합원 교육영상, 신입 전국대의원 교육 PPT, 간부 교육 카드뉴스(위원회, 공간 모임), 조합원 대상 카드뉴스 및 교육영상 등 교육 대상별로 맞춤형 교육자료를 개발하였다. 화학섬유노조는 신입조합원 기본 소양 교육용 소책자와 노조활동 길라잡이 책자(노동조합 활동 관련 실무 매뉴얼)를 발간하여 배포하였다.

<표 2-31> 가맹 조직의 교육 프로그램 및 자료 개발

	제목	주요 내용	
건설노조	조직 진단	자체적 조직 진단 프로그램 개발	
	각종 교안	성평등, 사업계획세우기, 민주적 조직운영 등	
공공운수노조	현장학습 프로그램 업데이트 및 교재 개발	교육실에서는 현장에서 학습소모임을 운영할 안 내강사 훈련과 교재 및 부교재 등을 제작 및 업데이트	
	교육매체 발간사업	- 동영상교육컨텐츠 및 플랫폼제작: 교육도움영상 '이게웬떡' 월1회 정기 발행, 노조 홈페이지에 교육 영상게시 페이지 제작<참새방앗간>, 명사특강 제작, 동영상으로 보는 신규조직길라잡이 제작 - 노조 기본교안 1종, 영상매체 2종, 소책자 발간 1종 - 신규 조직 길라잡이 I <기본교안> II <실무교안>	
	대표자리더십교육과정	중집 및 기본조직 선출직 대표자를 대상으로 리더십교육프로그램 개발 논의	
	심화보수교육	심화교육 수료자를 대상으로 하는 강좌사업으로 기본-심화 이후 교육으로 지속적인 교육 제공과 피드백을 위한 보수교육 측면으로 논의	
공무원노조	찾아가는 노동교실	노동교실 강좌 내용 개발	
	일상교육 강화를 위한 교육자료 생산	시기,주제별 교육지, 교육영상 제작배포	
금속노조	교육지, 교육영상 제작, 교재 발간, 교육자료집 발간		
언론노조	교육자료집 발간 및 배포	노동조합 ABC 교육 자료집	
전교조	대상별 교육자료	신입 조합원 교육영상 신입 전국대의원 교육 PPT 간부 교육 카드뉴스(위원회, 공간 모임) 조합원 대상 카드뉴스 및 교육영상	
화학섬유노조	신입조합원 교육 소책자	신입조합원 기본 소양 교육용 책자	
	노조활동 길라잡이 책자	노동조합 활동 관련 실무 매뉴얼	
공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)		조직-사업명	공동 사업 조직
		서비스연맹-교육활동가 역량 강화 교육	민주노총 교육원

⑥ 기타 교육 사업

지금까지 간부 대상 교육부터 교육 프로그램 개발까지 5가지의 교육 사업 유형을 검토하였는데, 그것들에 해당하지 않는 기타 교육 사업을 정리해 보았다.

공공운수노조는 중요 이슈를 골라 일년에 두 번 비정기적 강좌프로그램을 개최하였으며, 공무원노조는 ‘소모임 프로젝트’라고 해서 청년위원회와 연계해 본부 및 지부별 다양한 소모임 진행을 지원하였다. 금속노조는 2021년 9월 단양 교육연수원을 개원하였다. 민주일반연맹은 ‘가맹노조 교육실태 설문조사’를 실시했으며, 언론노조는 비정규직 조직을 대상으로 공동 교육을 진행하였다. 이 교육사업에는 서울권익센터, 화섬식품노조가 함께 참여하였다. 마지막으로 전교조는 조합원 대상 도서 추천 사업인 ‘이달의 도서’와 간부의 자발적 학습 소모임을 지원하는 ‘공간모임’ 사업을 전개하였다.

〈표 2-32〉 가맹 조직의 기타 교육 사업

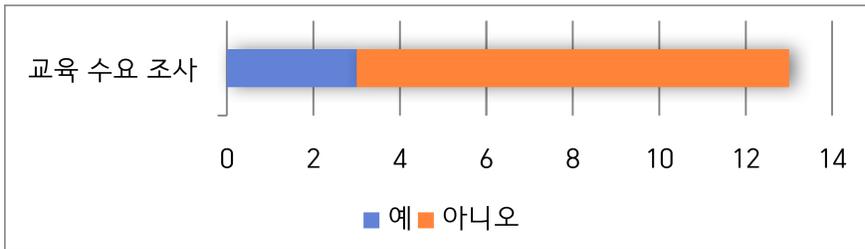
	제목	주요 내용
공공운수노조	열린강좌	시기별 이슈를 선정해 비정기적 강좌프로그램 진행(년 2회)
공무원노조	소모임 프로젝트	청년위원회와 연계하여 본부, 지부별 소모임진행 지원(프로그램 개발 및 사업비 지원)
금속노조	교육연수원 건립사업	9월 단양 교육연수원(단양청소년수련원) 개원
민주일반연맹	가맹노조 교육실태 설문조사	가맹조직 내 현장교육이 가능한 간부 대상 온라인 설문(94명 참여)
언론노조	비정규직 조직 대상 공동 교육	
전교조	이 달의 도서	매월 키워드를 중심으로 조합원 대상 도서 추천
	공간모임	전국 50개 공부하는 간부 소모임 지원

공동 기획(혹은 집행) 사업 (민주노총, 외부 교육단체 등을 모두 포함)	조직-사업명	공동 사업 조직
	언론노조-비정규직 조직 대 상 공동교육	서울권익센터, 화섬식품노조

4) 교육 수요 파악 및 피드백

이 단락에서는 교육 수요 파악 및 피드백에 관한 내용을 3가지 영역으로 나누어 정리하였다. 먼저 민주노총 가맹 조직들이 산하 노조를 대상으로 정기적 교육 수요 조사를 실시하는지 여부를 확인한 결과, 금속노조, 건설노조, 정보경제연맹 3군데에서만 실시한다고 응답하였다. 금속노조의 경우 교육기획 시 받은 교육, 받고 싶은 교육 등의 내용으로 수요 조사를 진행하고 있었다. 전교조에서는 교육 필요에 따라서 수요 조사를 실시한다고 답변했다. 정보경제연맹은 교육 주제 관련 사항을 수요 조사한다고 응답했다.

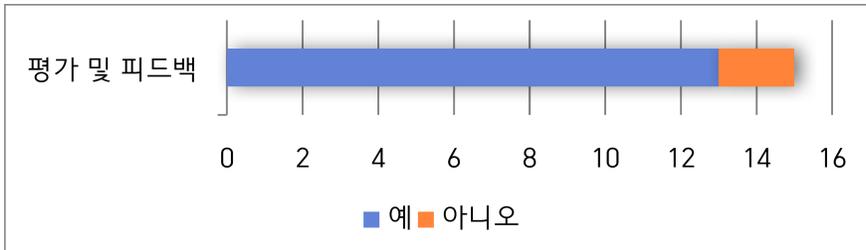
〈그림 2-7〉 가맹조직의 교육 수요 조사 여부



두 번째로 교육 진행 이후 평가와 피드백을 하는지에 관한 내용이다. 13개 가맹 조직이 이를 실시하고 있었고, 2곳만 아니라고 응답했다. 주요 교육 평가 내용을 정리하면 다음과 같다. ▲ 금속노조: 교육 내용 도움 정도, 시설 평가, 교육에 바라는 바 등 ▲ 사무금융연맹: 만족도, 추

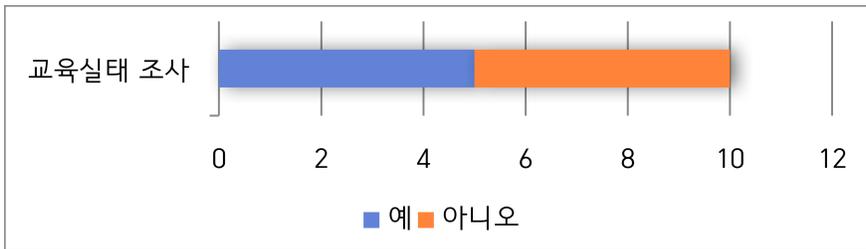
가로 듣고 싶은 교육 설문 ▲ 언론노조: 강의 평가 대한 만족도 및 개선. 평가 도구로는 대학노조가 교육 이후 구글 설문지를 활용해 평가하고 있으며, 서비스연맹은 교육 후 바로 평가서를 통한 교육 평가를 진행하고 있었다. 전교조는 모든 교육 이후 온라인 설문이나 댓글을 통한 피드백을 받고 평가 결과를 수렴한다.

<그림 2-8> 가맹조직의 교육 이후 평가 및 피드백 여부



세 번째로 산하 조직들을 대상으로 교육 실태에 관한 조사를 하는 가맹 조직은 5곳이었다. 공무원노조는 교육담당자회의에서 본부 등 교육사업을 확인하고 있으며, 대학노조는 산하조직 각 본부별로 교육지원금 지원 및 결과를 조사한다.

<그림 2-9> 가맹조직의 노동조합 교육 실태 조사 여부



민주일반연맹은 설문 방식, 보고 방식을 통해 가맹 노조들의 교육 전반 및 간부 양성 교육 실태를 파악하고 있다. 전교조에서는 지부 연간 교육 계획 및 상, 하반기 교육 결과를 산하 조직으로부터 보고 받고 있다. 마지막 한 곳은 화섬식품노조였는데, 세부 조사 내용엔 답변하지 않았다.

5) 교육 내용 기획 과정

산하 조직에 대한 조사와 마찬가지로 교육 내용 기획 영역에서는 교육 내용 기획에서의 주요 고려사항, 교육 내용 기획과정에서의 참고대상, 교육 내용 기획과정에서의 애로사항을 조사하였다.

첫째, 가맹 조직 교육 담당자들이 교육 내용 기획 시 고려하는 내용으로 가장 많이 언급된 내용은, 교육 목적 및 교육 대상에 적합한 교육 내용의 구성이었다. 아울러 그러한 교육 내용을 참여자 수준에 맞춰 전달, 소통하는 방식을 주로 고려하고 있었다. 즉 교육 참여자들의 수용성을 중요시했다. 이러한 맥락에서 일방적, 주입식 교육 진행방식이 아닌 참여형 교육을 고민하고 있었다.

공공운수노조의 경우 매우 구체적인 고려사항을 언급하였다. 즉 교육 대상 의식 수준(교육경험, 노조 역사 등), 현장 조건(노사관계, 단체협약, 제규정, 복수노조 유무 등), 대중 조건(연령대, 성별, 교육수준 및 경험, 작업 조건 등), 교육 조건(교육 주제, 인원수, 교육장소 조건, 교육시간), 공공운수노조에 대한 이해(다양성을 넘어 통일성), 간부 자질 등을 종합적으로 고려하고 있었다. 다른 가맹조직들의 답변은 간략했으나, 아마도 실제 기획 과정에서는 공공운수노조처럼 다양한 지점을 고려하고 있을 것으로 추정된다.

〈표 2-33〉 가맹조직별 교육 내용 기획에서의 주요 고려 사항

- 건설노조: 참가자별 교육목표
- 공공운수노조: 교육 대상 의식 수준(교육 경험, 노조 역사 등) / 현장 조건(노사관계/단체협약, 제규정, 복수노조 유무 등) / 대중 조건(연령대, 성별, 교육 수준 및 경험, 작업 조건 등) / 교육 조건(교육 주제, 인원수, 교육 장소 조건, 교육시간) / 공공운수노조의 이해(다양성을 넘어 통일성), 간부의 자질 등 내용 구성시 공공운수노조의 특수성을 고려 / 참여형 비중을 높이고, 강의식이라도 좋은 질문을 통해 교육생이 참여와 관심을 갖도록 하는 방식 고려
- 공무원노조: 교육 내용에 대한 대상자들의 수용 가능성 / 일방적 지식 전달 방식을 탈피한 참여형 교육
- 금속노조: 주제, 진행 방식(강의+참여식), 강사, 일정
- 대학노조: 현장에서의 요구 반영 고려한 교육 내용을 고민함
- 민주일반연맹: 연맹 내 작은 조직 소외되지 않도록 유의
- 보건의료노조: 참여자 수준 및 현황
- 사무금융연맹: 시기별로 필요한 교육을 확정하여 포스터 제작 배포 / 계획된 교육은 최대한 실행
- 서비스연맹: 교육대상, 강의 내용에서는 대상들이 더 쉽게 이해할

수 있는 예시, 사례 모음

- 언론노조: 소통, 대화, 참여방식 등 고민 / 라포를 어떻게 형성할 것인가 등
- 전교조: 교육 목적 및 대상을 중심으로 기획하고, 교육 사전, 사후 조직 계획과 연관되는 것을 확인 / 교육자료의 경우 활용의 상을 생각하여 기획
- 정보경제연맹: 교육 주제 선정 / 주제에 적합한 강사 섭외
- 화섬식품노조: 노동조합 간부가 갖춰야 할 소양 교육

두 번째, 교육 내용 기획과정에서 참고하는 대상으로는 타 가맹조직, 노동조합, 교육단체 등의 사례가 가장 많이 응답되었다. 지역본부와 유사하게 다른 조직들의 교육 사례가 가장 중요한 참조 대상이었다. 그 외에 신문 및 방송 기사, 유튜브 콘텐츠, 기존 교육 사업에 대한 평가, 정세와 조직 내 요구, 참가자의 교육 수요 등도 참고 대상으로 거론되었다.

〈표 2-34〉 가맹조직별 교육 내용 기획 과정에서의 참고 대상

- 건설노조: 참가자 수요 조사
- 공공운수노조: 언론 및 방송, 노동 및 관련 서적 등 / 동지 및 전문가 조언 / 영상 활용에 있어 다양한 방송 콘텐츠 참고

- 공무원노조: 기존 교육사업에 대한 평가 / 방송, 유튜브 영상 등도 참고
- 금속노조: 타 연맹, 지부, 노동단체, 대중매체 등 교육 참고 / 강사
- 대학노조: 타 연맹 및 노동교육센터 등 교육 내용 참고
- 민주일반연맹: 교육 수요에 따라 이전 교육 사례
- 보건의료노조: 인터넷 / 타 교육 단체 프로그램 등
- 사무금융연맹: 공공운수노조 교육센터 게시물 참고
- 서비스연맹: 방송, 기사
- 언론노조: 다른 사업장 교육 내용 / 타 교육 단체 교육 사업과 집행 내용
- 정보경제연맹: 현 정세 및 조직 내 요구 / 타 산별·연맹
- 화섬식품노조: 타 노조 교육 사례를 참조

세 번째, 가맹 조직 교육 담당자들이 겪은 교육 내용 기획과정에서의 애로사항은 개인적 수준, 실무적 수준, 조직적 수준 등 다양하게 나타났다. 개인적 수준에서는 교육 활동가로서 역량 개발 어려움, 여유시간과 에너지 부족 등이 언급되었다. 실무 차원에서는 강사 섭외 및 장소 섭외

의 어려움, 교육기획팀 구성에서의 애로, 노동조합에 맞는 교육 프로그램의 부재, 강의에 부합하는 사례 모음의 어려움 등이 있었다. 조직적 수준에서는 가맹조직의 내적 복잡성, 코로나 사태로 생겨난 현장 구성원 및 일상 문화의 변화와 같은 내용들이 애로사항으로 지목되었다.

한편 가맹조직 교육 담당자들과 진행한 심층 인터뷰에서는 갈수록 교육 대상을 더욱 세분화해야 하는 상황의 어려움에 관해 토로하였다. 즉 전임자, 대표자, 신입 간부, 신입 조합원, 정규직, 비정규직, 특수고용 노동자 등 대상별로 교육 내용을 달리 해야 하는, 매우 세분화된 교육의 기획이 필요해진 것이다.

〈표 2-35〉 가맹조직별 교육 내용 기획 과정에서의 애로사항

- 건설노조: 건설노조의 복잡성
- 공공운수노조: 공교육에서 공존과 노동 교육의 부재, 성인교육의 한계 / 코로나 시기가 가져온 일상의 변화와 현장 구성원의 변화, 문화적 변화 등 일련의 급속한 변화에 제대로 적응하지 못하고 있는 한계 / 교육활동가로서 자기 여유와 역량 개발의 한계
- 공무원노조: 기획 의도에 맞는 강사 섭외의 어려움 / 대규모 교육 수련회 등을 할 수 있는 장소 섭외
- 금속노조: 단협상 교육 시간 확보가 어려워 참가가 힘들(편차 있음) / 강사 선정
- 민주일반연맹: 가맹조직 내 뛰어난 교육활동가들 포진해 있어 연맹

에서 하나로 모으는 교육을 진행하는 데 어려움

- 보건의료노조: 다양한 교육방식 경험 부족 / 노동조합에 맞는 교육 프로그램 부재
- 서비스연맹: 강의 내용에서는 대상들이 더 쉽게 이해할 수 있는 예시, 사례 모음이 어려움
- 언론노조: 시간과 에너지가 많지 않음. 누군가 키를 잡고 쪽 밀고 나가야 하는데 쉽지 않음
- 전교조: 각자 일이 바빠서 기획팀 구성에 애로가 큼
- 정보경제연맹: 주제의 다양성 및 다양한 시각 / 강사 섭외

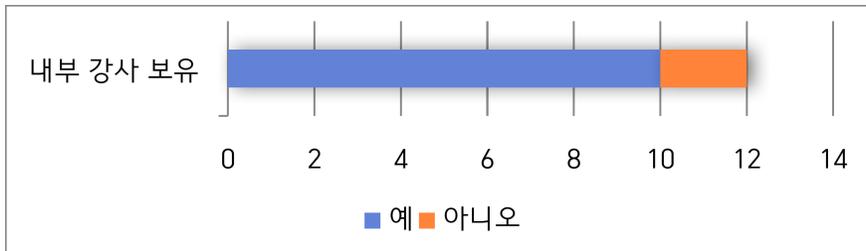
6) 내부 강사 운영방식

가맹 조직들의 내부 강사 운영 방식을 알아보기 위해 내부 강사의 보유 여부, 내부 강사들의 조직 내 직책(직위), 내부 강사 육성 프로그램 주요 내용 등을 조사하였다.

내부 강사를 보유한 가맹 조직은 응답한 12개 조직 중 10군데나 되었다. 거의 모든 가맹 조직이 내부 강사를 보유한 셈이다. 내부 강사들의 조직 내 직책(직위)은 다음과 같았다. ▲ 건설노조: 본조, 본부, 지부 상근자 ▲ 공공운수노조: 조직 내 담당자(사무처) ▲ 공무원노조: 위원장, 부위원장, 실장 등 ▲ 금속노조: 대체로 교육부장/교육위원, 일부는 간

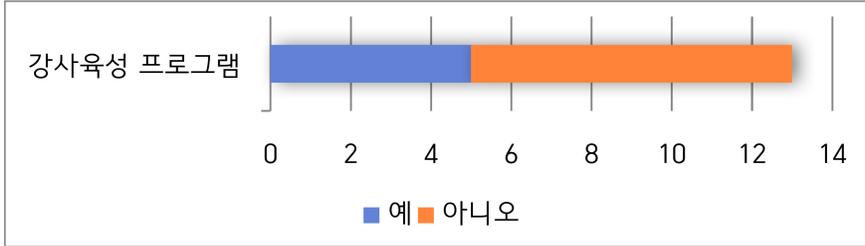
부, 활동가 ▲ 대학노조: 정책실장 교육선전국장 조직국장 본부장 등 ▲ 보건의료노조: 지부 내부의 다양한 노동 교실 안내 강사 ▲ 사무금융연맹: 수석부위원장, 교육원장 ▲ 서비스연맹: 위원장, 사무처장, 부위원장, 교선실장, 교선국장, 조직실장, 조직국장, 조직부장, 정책연구원장 정책실장 등 ▲ 언론노조: 실장, 국장, ▲ 정보경제연맹: 자문노무사

<그림 2-10> 가맹조직의 내부 강사 보유 여부



한편 내부 강사 육성 프로그램이 있다고 응답한 가맹 조직은 5곳이었다. 가맹 조직별 내부 강사 육성 프로그램의 주요 내용을 정리하면 다음과 같다. ▲ 건설노조: 교안별 교육, ▲ 공공운수노조: 현장학습프로그램 안내강사단훈련, 교육센터의 프로그램(과목별 내용 안내 및 시연, 강사 역할 교육 등. 강사워크숍을 과목별로 진행하나, 육성프로그램이라고 하기에는 아직 부족함. 추후 내부강사 육성프로그램을 재구성하여 진행할 계획), ▲ 공무원노조: 강사단학교(연금, 정치기본권) ▲ 금속노조: 조합원 교육 강사단 / 노조간부 기본과정 진행강사단 / 주제별 강사단 일부 등, ▲ 보건의료노조: 교섭위원 교육 및 조합원 하루 교육 강사단 교육 및 지부 노동교실 안내강사 교육 등

〈그림 2-11〉 가맹조직의 강사 육성 프로그램 유무



7) 조직 내 교육 관련 소통

다음으로 교육 사업을 둘러싼 소통의 원활성을 조사하였다. 먼저, 가맹 조직별로 교육부와 다른 사업부서 간에 협업 여부 및 협업 내용을 정리하면 아래와 같다. 필요 시 타 부서와 협업을 진행한다고 답변한 곳은 건설노조, 공공운수노조, 공무원노조, 금속노조, 대학노조, 민주일반연맹, 서비스연맹, 화섬식품노조 등이었다. 반면 사무금융연맹은 협업 없이 자체적으로 사업을 진행하며, 전교조 역시 협업 요청이 어렵다는 답변을 보내왔다. 언론노조의 경우 교육실은 없으나, 협업 시에는 타 부서에 강사 및 홍보·선전을 요청하고 있다. 각 조직별 세부적인 협업 내용은 아래 표와 같다.

〈표 2-36〉 가맹조직별 타 부서와의 교육 사업 협업 실태

<ul style="list-style-type: none"> • 건설노조: 정책과 조직에서 현장 문제 접근 • 공공운수노조: 노조 내 기획 교육 사업은 주관 부서에서 요청이 있을 경우 요청된 팀·실이 가급적 결합해서 협업 진행 / 교육센터의 경우도 센터의 요청에 따라 이루어짐. 일반적인 교육사업은 노조 교육실
--

과 협업함. 교육센터의 경우 기본 교육을 지역, 현장에서 운영할 시 협업 진행

- 공무원노조: 교육수련회 등 진행시 단결 한마당 등 기획은 타 부서의 협조를 받아 진행 / 연금 교육, 교섭 교육 등은 정책실의 협조를 받아 진행

- 금속노조: 2022 확대간부교육-진행팀에 사무처 결합

- 대학노조: 교육선전국에서 기획, 교육을 실행하고 타 부서는 실무적 지원 중심으로 사업을 진행

- 민주일반연맹: 교육위원회에서 교육자료 작성(예: 3.8 여성의 날 교안)

- 사무금융연맹: 교육담당자만 혼자서 사업 진행. 법률교육은 교육국과 연계사업이지만 전혀 논의하지 않고 자체적으로 프로그램 확정하여 기획안 제출하여 진행함. 소통의 단계 없이 교육하다보니 내용이 매년 같은 내용임

- 서비스연맹: 연맹 사업 대부분은 기획단을 꾸려서 활동(임원, 정책, 조직, 교선+총무, 법률원)

- 언론노조: 교육부서가 존재하지 않음. 협업시 교육 강사 가능 요청 및 홍보, 선전 조직화를 요청함

- 전교조: 바쁜 상황이라 협업 요청이 어려움
- 화섬식품노조: 필요시 협업 진행

두 번째로, 교육사업의 기획과정에서 가맹 조직 산하의 지역 및 현장 단위와 어떤 방식으로 협업하는지를 파악하였다. 이 내용은 산하 지역조직이 있는 곳을 중심으로 응답이 되었다. 건설노조의 경우 지역 및 현장 단위에서 주제에 가장 적합한 사람들과 공동으로 팀을 구성하여 교육 기획을 하고 있었다. 이와 유사하게 공공운수노조, 금속노조, 서비스연맹, 화섬식품노조 등은 필요에 따라 지역이나 지부의 교육담당자가 참여하는 회의 단위에서 함께 논의하거나, 팀을 꾸려 교육사업을 기획하고 있었다.

이와 달리 대학노조는 지역본부별로 각각 교육을 진행하면, 추후 집행 결과를 본조가 확인한 뒤 교육 지원금을 지급하는 방식을 취하고 있다. 또한 보건의료노조의 조합원 하루교육은 본조가 계획 및 프로그램을 개발하면, 본부 혹은 지부가 시행하는 방식이다. 민주일반연맹에서는 교육담당자 회의를 통해 사업 기획 및 기타 필요한 자료 등을 지역 단위와 공유하는 정도였다.

〈표 2-37〉 가맹조직별 지역 및 현장 단위와의 협업 실태

- 건설노조: 지역 및 현장 단위에서 주제에 가장 적합한 사람들로 팀 구성
- 공공운수노조: 기획 사업 및 교재 개발 등 사업진행 시 교육위 및 교육담당자회의에서 논의한 뒤 적합한 단위를 추천 또는 제안해서 함

계 진행

- 금속노조: 교육사업 기획시 지부 교육 담당과 함께 진행 / 사안(확대간부교육)에 따라 준비팀을 꾸리기도 함
- 대학노조: 지역본부별 독립적인 교육을 진행하고 그 내용과 결과 등을 보고받아 교육 지원금을 정액 지급함
- 민주일반연맹: 교육담당자 회의를 통해 사업 기획 및 추진 기타 필요한 자료 공유 등
- 보건의료노조: 조합원 하루교육은 중앙에서 큰틀의 계획과 프로그램을 내려주면 본부 혹은 지부가 진행하는 방식임
- 서비스연맹: 지역 교육 담당자가 참석하는 확대사무처회의 및 교육위원회회의를 통해 연맹의 교육사업 기획을 논의
- 전교조: 교육 요구 조사, 자료 내용 점검 정도로 협조를 구하고 있으며, 지역은 더욱 바쁜 상황
- 화섬식품노조: 지부와 지회 단위에서 교육 요청 시 공동 기획하고 교육 지원

8) 교육 연대사업

교육사업 관련 시민사회 네트워크 활동 및 사업 등 연대사업을 살펴

본 결과, 민주노총 지역본부들과 비교해 가맹 조직들의 연대사업은 거의 없다시피한 정도였다. 자신들 조직의 교육 프로그램이나 교재를 개발할 때 외부 교육단체 및 기후위기 비상행동과 같은 연대체의 도움을 받기도 한다. 하지만 자신들의 교육 사업을 도움을 받는 것이 아닌 연대사업의 본래 의미대로 대외적으로 참여하는 교육사업은 찾아 보기 어려웠다.

4. 소결

민주노총의 교육 체계는 앞서 서술한 바와 같이 중앙(과거에는 교육선전실, 현재는 교육원)과 산하조직(지역본부)으로 이원화된 구조 속에 운영되어 왔기에, 교육원과 지역본부 교육 사업을 분리하지 않고, 묶어서 정리하고자 한다.

첫째, 민주노조운동의 지속, 재생산, 발전을 위해 교육의 중요성은 지속적으로 강조되어 왔으나, 현재까지의 실태를 종합하면 민주노총은 교육사업을 핵심 전략 사업으로 추진한 적도 없었고, 추진하고 있지도 않다. 물론 2021년에 민주노총은 전체 사업 계획에서 거의 처음으로 교육을 주요 사업에 포함시켰으며, 2022년 사업계획에서는 교육 분야를 청년, 조직강화와 함께 3대 미래전략사업으로 선정하였다. 그러나 실제 집행에서 이를 담보했다고 보기 어렵다. 주요 사업 혹은 전략 사업으로 선정했다면 예산, 인력, 체계에서 중앙과 지역본부를 포괄하여 이를 이행할 수 있는 조직적 집중성에 기초한 큰 변화가 있어야 했지만, 결과적으로 민주노총 교육원만이 아니라 지역본부 단위에서도 교육 사업부서에 대한 지원은 강화되지 않았다. 지난 8년 간 민주노총 전체 사업비에서 교육 사업이 차지하는 비중은 3.17%에 불과했으며, 최근 2년 간 전체

지역본부에서의 평균 비중은 3.7% 정도였다. 교육 담당 인력(3명) 역시 2010년대 초반(4~5명)보다 줄어들어 현재는 공공운수노조나 금속노조보다도 적다. 더불어 2021년, 2022년 사업 계획상의 변화는 분명 진일보한 것이나, 실제 집행의 측면에서 볼 때 아직도 정세 교육과 방침 교육, 즉 기존의 선전 방식 교육을 통한 조직(투쟁) 사업에 복무하는데 경도되어 있었다. 이는 여전히 조합원을 조직화의 대상이자 투쟁 주체로 호명하는 이른바 ‘동원적’ 관점에 치중되어 있음을 반증한다. 간부 집단 내에서 교육 사업에 대한 진지한 성찰과 토론, 나아가 교육 철학의 부재는 교육 사업을 조직 사업에 부차적인 기능과 역할로만 머물도록 제약한다.

기존의 교육선전실이나 교육실과 별도로 민주노총 교육원의 설립 이유는 투쟁 조직화를 위한 방침해설 교육을 넘어 일상적인 민주노총 간부, 활동가 육성, 강화를 중요한 전략적 사업으로 설정했기 때문이다. 이런 점에 비추어 현재 교육원으로 일원화되어 있는 민주노총 정세와 투쟁방침 교육사업은 분리하여 조직사업과 보다 긴밀히 연계 진행될 수 있도록 사업체계를 효율화할 필요가 있다. 교육원은 민주노총 고유의 노동교육 주제와 내용, 교육 형식과 방법, 자주적인 현장교육 운동의 재조직과 확산 등을 통해 지속적이고 일상적인 간부 육성 체계와 프로그램을 가동하는데 집중할 필요가 있다.

둘째, 민주노총 교육원은 오랜 동안 인적, 물적 지원의 한계 속에서도 다양한 교육 사업들을 전개해 왔으나, 업무 하중을 고려하지 않은 채 사업 유형이 너무 늘어난 문제가 있다. 간부 정규교육과정이라 할 수 있는 노동자학교, 노동운동지도자 과정을 중심축으로 두고 조합원 교육 매뉴얼 개발, 조직가 양성 교육 프로그램, 상근활동가 교육, 교육활동가 양성 교육, 성평등 강사단 교육, 갈등조정 활동가 교육, 정세와 사업방침

공통교안과 계기별 영역별 교육지 제작 및 배포, 현장출장교육 및 강사 파견, 일반 청소년·청년 노동교육 매뉴얼 개발 및 보급, 기후 위기 대응 교육, 노동 아카데미 프로그램 개발, 온라인 교육 플랫폼 개발 및 운영, 교육활동가 대회 개최, 교육단체들과의 네트워크 구축, 노동 교양 강좌 등 매년 새로운 기획사업이 추가되면서 백화점식 양상을 띄고 있다. 2000년대 중반 교육원 준비위 때부터 설정되었던 “총연맹 교육원으로서의 위상 강화”라는 사업 목표가 오랫동안 유지되어 왔고, 중앙 교육원에 걸맞는 사업들을 기획하려는 의지가 반영된 결과다. 이와 함께 교육원 성원이 담보한 현장출장교육이 2021년 50회 이상, 2022년 70회 이상으로 교육원 역량의 상당 정도가 투입되고 있다. 2020년 이후 3명으로 구성되어 운영되는 현재의 교육원 인력으로 이토록 다양한 사업을 관장하는 것은 우리가 따를 수밖에 없다. 물론 모두 다 의미 있고, 중요한 사업이겠으나, 인력 및 예산상의 제약을 감안할 때, 그리고 120만 조합원이 소속한 총연맹 중앙 조직의 역할을 고려할 때 분명한 선택과 집중의 과정을 밟아야 할 것으로 보인다.

셋째, 교육원은 설립초기부터 상당히 오랜기간 교육 프로그램을 기획한 뒤, 이를 산하 조직에 전달하여 실행하게 하거나, 중앙으로 소집해 직접 교육하는 방식을 취함으로써 사실상 중앙 집중적 방식의 교육 전략을 구사해 왔다. 물론 이 과정에서 가맹산하 조직들의 의견을 청취해 오긴 했으나, 그것이 일상적으로 빈번하게 이루어지는 구조는 아니었다. 중앙 집중적 방식의 전략이 그릇된 것이라는 비판은 아니다. 그것은 그 나름대로 교육 내용의 통일성을 담보해 단일한 노동자 의식을 키우고, 조직 간 장벽을 넘어설 수 있게 하는 등 장점도 크다. 다만 금번 조사에서 확인된 바, 교육 담당자들은 교육 대상에 맞는 교육 콘텐츠의 기획을 중요하게 고려하고 있는데, 현재는 노동 환경 변화에 따라 교육 수요

가 너무나도 다변화하였다는 점을 간과할 수 없다. 다시 말해 산업 구조의 급속한 변화 속에 플랫폼 노동자와 같이 과거엔 볼 수 없었던 새로운 노동 집단들이 출현하고 있다. 균질적으로 묶기 어려운 다양한 고용 형태, 노동 조건, MZ세대라고 하는 세대적 특성 등 이전의 대응 방식으로 풀어내기 쉽지 않은 노동 교육 수요가 분출하고 있는 것이다. 이러한 변화 속에서 중앙 집중적 교육 전략은 장점보다는 획일성 및 비탄력성과 같은 단점을 노출하기 쉽다. 중앙이 전체를 관장하려 하기보다는 분권화된 체계 속에서도 교육원이 지닌 강점을 극대화하는 방향으로 보다 유연하게 접근할 필요가 있다.

이러한 문제의식은 2021년부터 교육원 사업기조에도 반영되어 기존의 중앙소집 강좌 중심 사업방식을 탈피하여 가맹산하조직과 현장으로 하방하는 현장맞춤형 사업방식을 기본으로 전환한 바 있다. 그러나 이런 사업방식을 전면화하고, 이를 통해 변화된 운동환경에 맞는 새로운 효율적인 교육내용과 체계 구축으로 이어지기에는 교육원 인력 구성의 한계와 조직적 집중력 부족이 명확히 확인되는 과정이기도 했다.

넷째, 노동자학교 및 노동운동지도자과정으로 대표되는 간부 교육 사업이 점차 왜소화되는 징후가 나타나고 있으며, 실행 단위인 지역본부 상황에 따라 프로그램의 실행 여부가 좌우되는 등 변동성이 큰 편이다. 2000년대 초반부터 2010년 사이 대략 전체 조합원 숫자가 60만명 정도 이던 때, 노동자학교 수료자는 한해 평균 240명 수준이었다. 그러나 전체 조합원이 100만 이상으로 크게 늘어난 현재, 교육 과정 수료자는 도리어 거의 1/3 수준으로 줄어들었고, 특히 2010년대 들어와서 노동자학교 개최 빈도와 참석률은 급감했다. 이는 2000년대 중반 민주노총 산별 전환 총투표 이후 산별노조가 발전해 가면서 지역본부 주관의 노동 교육 수요도 흡수해 간 결과라고 볼 수 있다. 또한 민주노총 교육원 건립

과 함께 교육원을 거점으로 함께 개발된 다양한 학습자 중심의 교육프로그램과 기법들을 주요 산별노조들이 적극 수용 발전시키면서 산별노조 차원의 독자적인 간부교육 프로그램들을 생산, 집행하게 되었다. 이런 주체적 환경의 변화는 지역본부 교육 담당자들로 하여금 산별노조의 간부교육 프로그램과 교육원 간부교육 과정의 내용상 중첩, 가맹조직 교육 일정과 중첩 등 교육사업 조직에서 기존에 없던 새로운 어려움을 겪게 하고 있다. 나아가 현재까지 교육원 수입 교육과정을 한번도 실행하지 못한 지역본부도 3곳에 이르고, 교육 사업의 실행이 매년 지역본부의 여건에 따라 들쭉날쭉한 현상이 반복되고 있다. 각 지역본부별로 교육 역량이든 지역 내 여건이든 편차가 심해 안정적 사업 기반을 갖추고 있다고 평가할 수 없다. 결과적으로 교육원의 간부교육 과정 수료자는 안정적으로 배출되지 못하고 있으며, 전체 조합원 숫자 대비 그 규모 역시 지극히 작은 편이다. 단 2010년 이후 거의 중단되었던 노동자학교를 2021년부터 지역본부 주관 핵심 교육사업으로 설정하고 약 2년간 추진한 결과, 약 10개 지역본부에 자체 노동자학교 진행역량 마련과 일부 지역본부 노동자학교 정례화가 추진되고 있다. 민주노총 조직규모의 가파른 상승에 따라 급증하는 신규노조와 조합원에 대한 교육사업은 여전히 사각지대가 매우 넓다. 특히 전국적 차원에서 독자적 사업 전개 역량을 구축한 몇 개 산별노조(연맹)을 제외한 다수 중소 산별 조직 소속의 신규 노조에 대한 간부 육성 사업은 민주노총 지역본부와 협력을 통해 보다 효과적으로 실행될 수 있고 산별 발전에도 기여한다는 점에서 더욱 그러하다.

다섯째, 지역 내 산별노조와 공동 교육사업을 하고 있는 소수의 지역본부를 제외하고, 지역본부는 과거에 비해 지역 교육 사업에서의 구심점 역할을 점차 상실해 가고 있다. 교육원은 2022년의 사업 목표로 “지역

본부 노동교육 기능과 역할 재고”를 수립했으나, 오래 전부터 지역본부에 내장되어 있던 문제들을 풀지 않고는 달성하기 어려운 목표다. 지역본부의 교육 사업이 안고 있는 문제를 크게 내생적인 것과 외생적인 것으로 구분할 수 있다. 내생적인 것은 지역본부의 교육 인력(역량)과 재정적 한계에서 비롯된다. 모든 지역본부의 교육 담당자들은 교육 사업 외에도 다양한 업무를 겸직하고 있다. 그렇다보니 교육 사업에 전념하기 어렵고, 자신들의 교육 역량을 키우기도 쉽지 않다. 애초 교육활동가로서 충분한 훈련 없이 업무를 맡게 된 경우가 허다하며, 또한 자주 담당자가 바뀌기도 한다. 교육 예산 역시도 매우 미미한 정도의 사업비만이 배정되고 있다. 외생적 문제는 가맹조직 교육체계의 발전과 상관관계에 있다. 앞서 다루었듯이 기존의 교육내용으로 지역 가맹조직들의 참여를 이끌어내고, 교육 대상을 조직하기가 점점 어려운 상황이다. 가맹조직들의 교육사업이 점진적으로 발전되고 있는 조건에서 민주노총 지역본부의 교육적 역할을 어떻게 재구성할 것인지 내용과 형식, 체계 등 종합적인 세부 진단과 모색이 필요한 때다. 이와 함께 여전히 독자적 교육사업 진행이 어려운 가맹조직들과 산하 단위 노조, 신규노조, 산별 지역지부들이 존재하는 상황에서 교육원-지역본부로 이어지는 교육체계는 중요한 역할을 수행해야 할 것이다.

여섯째, 가맹조직들의 교육원에 대한 의존도는 낮은 편이며, 교육원과 가맹조직 간 공동 사업도 그리 많지 않다. 금번 조사에서 이를 단적으로 보여주는 결과는, 교육원 교육 프로그램을 그다지 참조하지 않고 있다는 가맹조직 교육담당자들의 답변이다. 교육원에 여러 측면에서 도움을 받고 있다는 지역본부들의 답변과는 차이가 크다. 교육원의 교육 프로그램들이 가맹조직들의 다양한 교육 수요에 부응하고 있지 못함을 방증한다. 또한 현재 교육원과 가맹조직 간 소통이나 교류가 충분히 이루어지고

있지 못한 것으로 보인다. 가맹조직이 참여하는 교육원 운영위원회는 연간 2회 정도 열리고 있을 뿐이다. 특히 코로나 펜데믹 이후 일상 교류와 소통이 확연히 줄었다. 이는 민주노총 교육원이 가지고 있는 한계도 작용하나, 객관적으로 기존에 주요한 협력 대상이던 주요 산별노조들이 자체 교육사업 역량 확대와 자체 교육 프로그램 개발 등 기존에 협력 방식으로 진행했던 사업들을 자체 역량으로 진행할 수 있게 되면서 관련 수요가 줄어든 것도 원인으로 볼 수 있다. 산별노조의 자체 교육 사업 내용과 체계를 구축하고 강화해 가는 것은 민주노총 전체 교육 사업 측면에서 주요한 발전이다. 단 이런 변화된 조건에 기초하여 민주노총 교육원의 역할을 가맹조직에 보다 실속있는 지원이 가능한 방향으로 모색할 필요가 있다.

일곱째, 여섯 번째 내용과도 연관되는 것으로서, 교육원-지역본부-가맹조직 사이에 충분한 소통의 기회가 부족하다. 금번 조사에서 지역본부든 가맹조직 담당자들이든 교육 내용 기획시 가장 많이 참조하는 대상은 타 조직의 교육사업이라고 답변했으나, 현재 타 조직에 축적된 교육 기법을 학습할 기회는 많지 않다. 이미 오래 전부터 교육 주체들이 함께 모여 정기적으로 소통하고 교육 체계를 논의할 뿐만 아니라, 교육활동 경험을 공유할 공간이 필요하다는 요구가 많았다. 하지만 현재 교육원이 주관하여 지역본부 및 가맹조직 교육 담당자들의 회동이 이루어지는 교육원 운영위원회는 빈도 자체가 많지 않다. 나아가 가맹조직 교육 담당자들은 가맹조직들만의 회의 공간이 필요하다는 의견도 제출하였다. 지역본부와는 교육 추진 방식이나 교육 사업에 대한 관점, 입장 등에서 차이가 나기 때문이다. 교육원, 지역본부, 가맹조직 전체가 모이는 회의체도 필요하나, 보다 이해관계가 일치하는 단위별로 별도 회의체를 운영하는 것도 고려해야 한다.

여덟째, 현재까지 교육원의 교육 사업은 조합원 교육보다는 간부 교육에 많이 편중되어 있으며, 학습 동아리와 같은 현장 자생적 교육 사업에 관한 기획과 지원도 제대로 된 사업으로 발전하지 못하고 있다. 당장 조합원 대상 교육을 하기에는 자체 교육 프로그램의 부재로 인해 마땅히 할 수 있는 사업도 없다. 지역본부 차원에서는 현장 노동조합들의 요구에 따라 직접 찾아가는 조합원 교육이 진행된다고 해도, 이는 일회성 사업에 그치고 있다. 물론 교육 프로그램이 있다 하더라도 교육 담당자까지를 소화하기는 쉽지 않는 구조이다. 교육원에서는 2018년 조합원 교육 매뉴얼 개발 사업을 추진했으나 중단된 상태에 있다. 가맹조직들에서는 조합원 교육 프로그램이 잘 완성되어 활용할 수 있기를 기대하고 있다. 조합원 교육 매뉴얼 완성이 현장 단위에서 충분히 활용되도록 하기 위해선 기획 단계에서 다양한 층위의 교육 담당자 사이에 보다 긴밀한 소통이 필요할 것으로 보인다. 한편 교육원에서는 현장 학습운동을 발전시키기 위한 사업으로 학습동아리 운동을 기획하고 몇몇 현장과 지역에서 동아리 진행자훈련 등 일부 사업을 전개하였으나 지속되지 못했다. 이는 민주노총 교육원의 사업에 대한 의지 측면에서의 한계와 함께 1차 집행 주체인 가맹산하 조직의 사업에 대한 합의 수준과 집행력에서의 한계도 작용한 결과로 판단된다. 민주노총이라는 거대 조직의 교육을 모두 감당할 수 없기에, 현장 자생적이며, 자체 재생산이 계속해서 이루어질 수 있는 학습 동아리 운동, 조합원 교육 매뉴얼 사업은 적극 재추진할 필요가 있다.

아홉째, 지역본부와 가맹조직 모두에서 교육 활동가 양성을 위한 프로그램은 매우 적은 편인데, 교육 활동가로서 전문성을 보다 높이고자 하는 요구는 상당한 것으로 확인된다. 교육원은 이러한 현실을 인지하고 교육활동가 양성 프로그램(노동교육 활동가 전문과정)을 개발하였으나,

근래에 실제 집행된 사례는 매우 적다. 교육활동가 양성 프로그램은 교육 철학, 성인학습 이해, 노동교육 이론, 교육 기획, 교육 방법, 강사 훈련 등 매우 종합적인 프로그램으로서 교육 담당자 역량 강화에 실질적인 도움이 되었다고 평가되었다. 현재 지역본부 교육 담당자뿐만 아니라 가맹조직에서도 교육 역량과 전문성이 취약한 상태에서 교육 사업을 맡게 되는 경우가 많다. 교육 담당자들의 역량 및 전문성 강화는 자연스럽게 노동 교육 운동, 교육 사업의 발전에 순기능을 할 것이기에, 교육 활동가 양성 과정은 지속적으로 추진될 필요가 있다.

다음으로 가맹조직들의 교육 사업 실태로부터 아래와 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 가맹조직들의 교육 체계, 교육 사업은 모두 제각각의 발전 경로를 밟아가고 있다. 예를 들어 공공운수노조는 교육센터 사업이 정확히 간부 대상 교육은 아니라고 언급하고 있다. 금속과 같이 지회장이나 확대간부만을 대상으로 하고 있지는 않기 때문이다. 바꿔 말해 각 조직들의 교육 체계 발전과정에서 균일하게 교육 과정이 형성된 것은 아니다. 이는 교육 사업 발전 과정이 각 산별조직의 조건과 특성에 맞는 산별 전환 과정을 밟고 있는 현실과 깊이 맞물려 있다. 어떤 가맹조직의 교육 사업이 가장 발전해 있다고 말하는 것은 비교 기준 자체를 설정하기 어렵기에 어불성설이겠으나, 최소한 독자적 운영 체계를 갖추어 가고 있는 산별노조들의 교육체계는 윤곽이 드러나고 있다. 하지만 반대로 산별노조로의 전환이 늦거나, 연맹 자체의 교육 역량이 취약해 교육원의 적극적인 지원이 필요한 가맹조직들이 다수를 차지한다. 다만 이런 가맹조직과 어떤 방식으로 연계해서 공동 사업을 해나갈지에 관해 교육원은 아직 구체적인 모색과 계획이 부족하다.

둘째, 교육 사업의 독자 운영 체계가 구축되어 가면서 가맹 조직들이

민주노총 교육원에 의존하는 사업의 범위가 줄어들어 왔다는 점도 간과할 수 없다. 서비스연맹의 교육담당자는 심층 인터뷰에서 자체적인 교육 연구 개발 역량이 점차 더 커지고 있다고 답하였다. 가맹조직들은 현재 조직 규모의 확대 속에서 교육 사업의 양적, 질적 발전을 꾀하고 있으며, 각자의 조직 특성에 맞는 교육 사업을 심화시키게 될 가능성이 크다. 그럼에도 일부 가맹조직에서는 심층 인터뷰에서 자신들의 교육 사업과 교육원의 교육 사업이 충돌하거나 중복되지 않도록 고려하며 접근한다는 의견도 있었다.

셋째, 두 번째 내용과 연동되는 것으로, 가맹 조직 산하의 지역지부(본부)를 통한 교육 역시 점차 그 규모가 커지고 있다. 이는 산별 노조가 발전하고, 커지는 과정에서 자연스러운 현상이다. 한편 민주노총 총북본부와 같이 산별노조 산하의 지역본부와 총연맹의 지역본부가 함께 지역 교육위원회를 구성하고, 이를 통해 공동 사업을 잘 해나가는 사례도 존재한다. 그러나 이것을 일반화하기는 어렵다. 가맹조직 지역지부(본부)와 민주노총 지역본부 간의 협업이 잘 이루어져 수행되는 사업은 전국적으로 볼 때 매우 일부에 한정되기 때문이다.

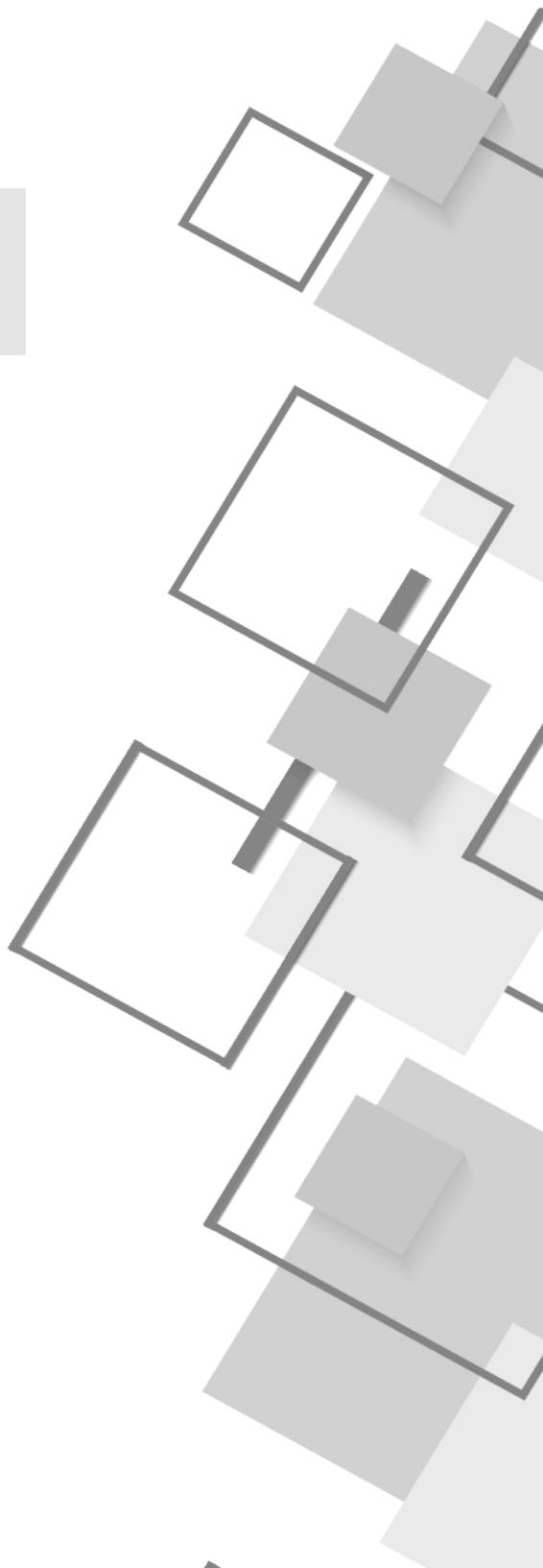
넷째, 지역본부 교육 사업과 유사하게 가맹조직의 교육 사업에서도 조합원보다는 간부 중심의 교육 체계가 공고화되어 온 것은 사실이다. 그럼에도 가맹 조직들에서 조합원 대상 교육을 점차 확대시켜가는 경향이 뚜렷하다. 서비스연맹과 보건의료노조는 전조합원 교육을 거의 매년의 무교육방식으로 오랫동안 집행해오고 있고, 금속노조, 공공운수노조의 경우 현장학습 프로그램 등을 시행하고 있다. 그럼에도 여전히 가맹 조직의 조합원 대상 교육은 간부 대상 교육보다 규모나 내용 측면에서 상당히 적은 편이었다. 가맹 조직이 직접 조합원 교육을 관장했다고 답변한 곳은 6개 조직에 불과하다. 조합원 교육 내용 역시 실질적 의미의

교육이라기보다는 정세와 투쟁 국면에서 꼭 전달되어야 할 방침 교육이거나 1회성 교육이 많은 부분을 차지한다고 볼 수 있다.

다섯째, 간부, 조합원 대상 교육을 떠나 청년층을 대상으로 특화된 교육 사업을 전개하는 가맹조직은 많지 않았다. 공공운수노조 교육센터가 청년 관련 교육 사업을 진행하고 있으며, 공무원 노조에서도 일부 관련 사업이 있었다. 이 두 조직을 제외하면, 별도의 청년 교육 사업이 있다고 회신한 조직은 없었다. 민주노조운동 1세대의 급속한 퇴직이 이루어지고 있는 시점에 청년 교육 사업은 노동계급 재생산을 위해 필수적인 텐데, 이렇다 할 변화의 계기는 찾기 힘든 셈이다. 물론 기존 교육 사업을 통해 청년 사업을 아우를 수도 있음은 감안해야 한다.

여섯째, 조합원 교육 프로그램의 개발, 교육 강사 육성 프로그램 개발, 교육 대상별 세분화된 교육 기획, 조직 및 노동단체들과의 네트워크 구축 등에서 가맹조직들은 갈증을 느끼고 있다. 민주노총 교육원이 착목할 지점이다. 나아가 교육원이 민주노총 전체 가맹산하조직들의 구심점 역할을 수행하길 바라는 의견들이 많았다.

3장



민주노총 교육사업의 효과성 분석

1. 조사 개요

1) 조사의 목적과 방법

본 조사는 민주노총 내 산하조직을 대상으로 한 노동조합 교육사업의 효과성을 분석하기 위한 조사이다. 보다 구체적으로, 이 조사는 전환기 민주노총 운동의 질적 발전을 위한 민주노총 교육 내용을 체계적으로 정립하며, 교육사업의 강화와 발전방안을 도출하기 위한 기초자료를 제출함에 있다. 또한, 조사를 통해 민주노총 가맹/산하 조직의 교육 역량을 파악하고, 각 단위별 교육사업의 한계지점을 명확히 하는 것에 있다.

각 조직단위별 교육의 수요와 공급역량을 조사하기 위하여, 당초 설계된 조사의 대상은 '교육사업을 담당하는 최소단위'로 설정하였다. 민주노총 교육원 주관의 점검회의를 통해 산하조직별 설문 참여를 독려하는 방식으로 조사가 진행되었다. 실제 조사는 2022년 8월 18일부터 10월 31일까지 진행되었다. 구글 설문을 통한 온라인 설문조사로 실시되었다.

2) 분석틀과 조사 도구

(1) 분석틀

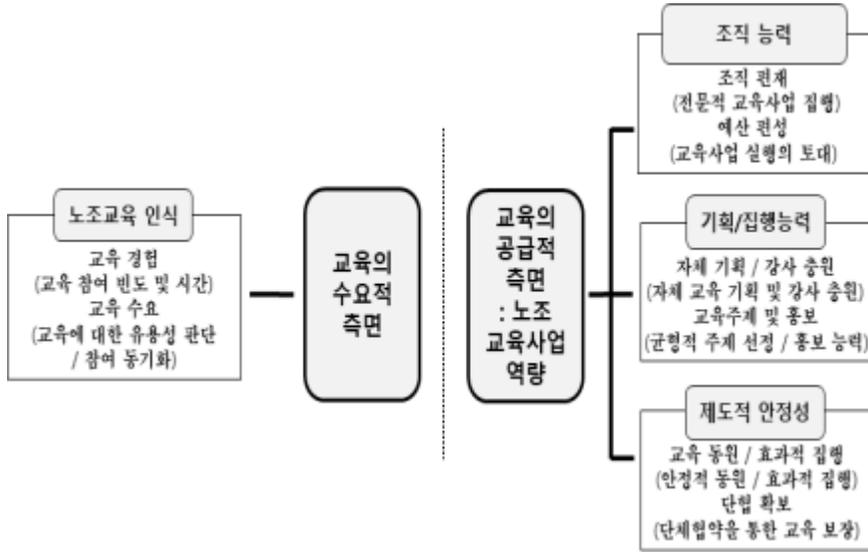
본 조사가 살펴보고자 하는 주제는 노동조합 교육사업의 효과성이며, 이를 위해 살펴보고자 하는 영역은 노동조합의 교육사업의 수요적 측면과 공급적 측면으로 구분된다. 먼저, 수요적 측면의 경우 교육자의 관점에서 노조 교육에 대한 수요 즉, 기대, 만족 등에 대한 측정이며, 공급적 측면의 경우 노동조합의 교육사업 역량(capacity)에 대한 검토이다.

일반적으로 교육사업의 수요적 측면에 대한 조사는 교육프로그램의 만족도, 참여도, 그리고 교육 프로그램에 대한 동기화 등 교육사업 참여자의 노동조합 및 노동조합 교육사업에 대한 주관적 평가와 개인적 가치 부여를 측정하는 것인 반면, 공급적 측면에 대한 조사는 교육사업을 효과적, 안정적으로 기획하고 집행할 수 있는 노동조합의 물적 능력을 조사하는 것이다.(이상훈, 2018)

이러한 문제의식을 시각적으로 구성한 것이 아래의 분석틀이다.

본 조사에서 노동조합 교육사업의 효과성은 교육의 수요/공급 측면에서 이중적으로 분석된다. 무엇보다 교육 수요에 대한 판단은 교육의 효과를 담보하기 위한 가장 기본적인 물적 토대가 된다. 노동조합의 교육은 노동조건에 상향평준화, 노동운동의 질적 발전, 계급의식의 고양 등 분명 동일한 명시적 목표를 가짐에도 불구하고, 매우 다양한 업종적, 산업적 다양성, 성별, 세대별 종사상 지위별 차이, 서로 다른 역사적 배경 등으로 인해 매우 상이하고 고유한 인식지형을 가진 조직들을 대상으로 실행된다는 특징을 가진다.

〈그림 3-1〉 조사 개요 및 분석틀: 노조 교육의 수요/공급 분석



* 출처: 이상훈(2018)에서 확대 재구성

공급 측면 즉, 노동조합의 교육 역량 역시 조직능력, 기획 및 집행능력, 제도적 안정성으로 다시 구분된다. ‘조직 능력’은 교육사업의 안정적인 전문적인 집행을 위한 물적인 토대로서, 교육 프로그램을 전문적으로 실행할 수 있는 인적, 재정적 구성을 조직 내 공식적 편제로 반영시킬 수 있는 정도를 의미한다. 또한, ‘기획 및 집행능력’은 교육 프로그램의 기획 및 집행을 전체 과정을 조직 내에서 예측, 입안, 실행해 내는 능력을 의미한다. 끝으로, ‘제도적 안정성’은 지속가능한 교육 프로그램의 보장을 위한 조건으로 피교육자의 안정적 참여, 단체협약 등을 통해 교육을 제도적으로 보장하는 정도 등을 의미한다.²⁾ 각각의 영역에 대한 실제 조사를 위해 동원되는 변수의 배치는 아래에서 보다 자세히 설명

될 것이다.

(2) 조사 도구

본 연구에서 사용된 조사도구는 다양한 관련 연구를 바탕으로 구성되었으며, 설문지 구성은 크게 4개 영역으로 구분된다. 이는 아래의 표에서 구체적으로 제시되어 있다. 응답자의 유형분류 등 통계학적 처리를 위해 구성된 일반 현황에 대한 문항, 그리고 향후 노조 교육사업에 대한 제언을 위한 문항 등을 제외하면 모두 4개의 영역으로 구성되었는데, 하나는 노조교육에 대한 수요적 측면에 대한 문항들의 묶음이며, 나머지 3개는 교육의 공급적 측면 즉, 노조 교육사업 역량에 대한 문항들이다. 먼저, 노동조합의 교육에 대한 응답자의 인식을 검토하는 교육의 수요적 측면에 대한 조사는 ‘교육 경험’과 ‘교육수요’에 대한 문항들이 포함되었다. 다음으로 교육의 공급적 측면 즉, 노동조합의 교육사업 역량의 조사와 관련된 3개 영역은 각각 ‘조직 능력’, ‘자기 기획 및 집행 능력’, ‘교육사업의 제도적 안정성’이다. 설문조사에서 사용된 문항은 39개 문항으로 실제 사용된 설문지는 보고서의 마지막 부분에 첨부되어 있다.

보다 구체적으로 각각의 조사문항들을 연구 분석틀에 기초하여 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 노조교육의 수요적 측면에 대한 분석을 위해 ‘노조 교육 인식’ 영역에서는 ‘교육 경험’과 ‘교육수요’ 지표가 배치되었다. ‘교육 경험’은 각 응답자가 경험한 노조 교육에 대한 참여 횟수 및 시간을 검토하며, 이러한 교육시간에 대한 응답자의 적절성 판단이 검토된다.

2) 보다 구체적인 설명은 이상훈(2018)을 참고할 것.

〈표 3-1〉 분석 변수의 설문문항 예시

구성개념		문항	주요 설문 문항
수요적 측면	노조 교육 인식	교육 경험	1~2 노조 교육 참여/교육시간 인식
		교육 수요	3a,c,i 노조교육의 유용성에 대한 판단
			3h,b,e,f,g 노조교육에 대한 참여 동기화의 정도
		4, 5 역할수행에서 어려움 및 중점사항	
공급적 측면 - 교육 사업 역량	조직 능력	조직 편제	6~6-3 교육담당자나 교육담당부서 유무, 교육담당자 수, 전 임여부 등
			7~7-4 교육위원회 유무/운영정도, 교육위원 수/전임여부
		예산	8, 8-1 예산의 규모 및 비중
	기획 및 집행 능력	자기 기획	9 자기 기획이 가능한 교육의 종류
			11 교육사업 기획의 주체
			23 조합원 교육 주제 결정의 단위
			26 간부 역량 강화를 위한 교육 형식
		강사 총원	10 독자적 강사 총원 가능한 교육의 종류
			21 조합원 교육에서 강사의 총원 방식
			33 간부 교육에서 강사의 총원 방식
		교육 주제	22 최근 2년간 조합원 교육 주제
			32 최근 2년간 간부 교육 주제
		홍보	20 조합원 교육의 홍보방식
	24 소식지(교육지) 발행 여부 및 주기		
	제도적 안정성	교육 동원	12~13 조합원 교육 횟수 및 시간, 조합원 참여율
			25, 27 지난 2년간 간부 교육 횟수 및 시간, 참여율
		단협 보장	15 단협에 조합원 교육 보장 조항 유무
			16 보장된 교육시간의 길이
			17 교육프로그램 편성의 자율성
		효과적 집행	18 조합원 교육의 실제 활용
28, 31 간부 역량 강화 교육 프로그램의 형식			
19, 34 교육프로그램의 효과적 활용의 장애요인			
기타	코로나 변수	14,29,30 코로나 사태로 인한 변화	
	향후 주제	35 향후 필요한 노조 교육사업의 주제	
	제언	39 민주노총 교육원에 대한 제언	

‘교육수요’ 지표는 노조교육에 대한 인식의 지형을 추적하기 위해 노조교육의 유용성 판단, 노조교육에 대한 참여동기화 정도를 검토한다.

다음으로 노조 교육의 공급적 측면 즉, 노동조합의 교육사업 역량과 관련해서는 크게 ‘조직능력’, ‘기획 및 집행능력’, ‘제도적 안정성’으로 구분하여 검토한다. ‘조직 능력’ 영역은 교육담당자나 교육담당 부서, 그리고 교육위원회 등의 조직 내에 구비하고 있는가와 관련된 효율적 교육사업 집행을 위한 ‘조직 편제’와 교육사업을 위한 예산 집행을 측정하는 ‘예산 편성’으로 구성된다.

다음으로 교육사업을 위한 독립적인 ‘기획 및 집행 능력’으로 여기에는 각종 교육 프로그램에 대한 자기 기획이 가능한가와 관련된 ‘자기 기획’, 강사진을 구성하고 배치하는가와 관련된 ‘강사 충원’, 교육주제의 선정과 관련된 ‘교육주제’, 그리고 ‘홍보’ 변수로 구성된다.

끝으로, 마지막 영역으로서 교육 프로그램의 안정적 집행 가능성을 의미하는 교육 프로그램의 ‘제도적 안정성’ 영역으로, 여기에는 각종 교육사업의 빈도 및 참여율을 지칭하는 ‘교육 동원’, 노조교육의 노사관계적 측면으로서 단협에 노조교육이 보장 여부, 교육시간 활용의 자율성 여부를 지칭하는 ‘단협 보장’, 그리고 각종 교육프로그램의 실제 집행과 장애요인을 측정하는 ‘효과적 집행’ 등으로 구성되었다.

이하에서는 설문조사에 포함된 각 조사항목들의 결과를 일괄적으로 살펴볼 것이며, 각각의 조사 결과는 결론 도출 과정을 통해 최종적으로 이론적 모형 속에서 재검토될 것이다. 또한 이를 바탕으로 민주노총의 교육사업 효과성 제고를 위한 정책적 제언이 이루어질 것이다.

2. 조사 대상 조직의 기본 현황³⁾

본 조사에는 모두 242개의 민주노총 내 노조 조직이 응답하였다. 각 조직별 조합원의 평균은 2,288명으로 나타났으며, 조합원이 가장 적은 조직은 1명, 가장 많은 조직은 70,000명으로 응답했다.⁴⁾ 조사대상 조직을 조합원 규모별로 나누어 보면 아래와 같다. 100인 미만 조직이 전체의 1/4에 해당했으며, 그 범위를 300인 이하 조직으로까지 확대하면 정확히 절반에 해당하는 규모였다. 결국, 300인 이상 조직과 이하 조직으로 구분할 경우, 전체 조사 대상 조직이 정확히 반으로 나뉘어졌다.

〈표 3-2〉 조사 대상 조직의 규모별 구분

(단위: 명, %)

조합원 규모	빈도	비율	누적비율
100인 미만	61	26.1	26.1
100~300인	56	23.9	50.0
300~1,000인	40	17.1	67.1
1,000인 이상	77	32.9	100.0
계	234	100.0	-

3) 모든 분석에서 무응답은 결측 처리하였다. 비율은 소수점 둘째 자리에서 반올림하여 비율의 합이 99.9 또는 100.1이 되는 경우가 있으므로 유의해야 한다.

4) 물론, 이 수치는 과다 집계된 것으로 추정된다. 조합원 수치가 중복되거나 과다 응답된 경우가 많기 때문이다. 예를 들어, 본부와 지부가 같이 응답한 경우와 같이 상급 조직과 산하조직이 같이 응답한 경우이거나, 응답자가 속한 조직의 최소단위의 조합원을 질문했음에도 불구하고 소속된 '노조' 전체의 조합원수로 응답한 경우가 있었기 때문이다. 또한, 단위 사업장이 아닌 본부 조직의 경우 조합원 규모를 대강의 추정치로 응답한 경우도 존재했다. 따라서 이 수치는 대강의 응답분포를 이해하는 데에 그쳐야 한다.

응답한 조직을 소속된 산별조직으로 구분한 결과는 아래와 같다. 응답 빈도가 높은 산별조직은 금속노조(55개; 22.7%), 공공운수노조(40개; 16.5%), 민주일반연맹(30개; 12.4%) 순으로 나타났다.

〈표 3-3〉 조사 대상 조직의 유형 구분 - 소속 산별조직 구분
(단위: 명, %)

유형	사업장	비율
금속노조	55	22.7
공공운수노조	40	16.5
민주일반연맹	30	12.4
건설산업연맹	19	7.9
서비스연맹	19	7.9
언론노조	15	6.2
화섬식품노조	14	5.8
민주노총 지역본부 직가입	13	5.4
공무원노조	13	5.4
보건의료노조	7	2.9
정보경제서비스연맹	7	2.9
전교조	5	2.1
교수노조	2	0.8
사무금융연맹·노조	2	0.8
비정규교수노조	1	0.4
합계	242	100.0

응답자가 속한 조직을 유형별로 구분한 결과는 아래와 같다. 응답자가 속한 조직을 성별, 종사상 지위별, 연령대별로 구분한 바 있다. 먼저, 응답자가 속한 조직 중 여성조합원이 전체의 70% 이상이 되는 조직을 ‘여성 다수 조직’으로, 남성조합원이 전체의 70% 이상이 되는 조직을

‘남성 다수 조직’으로 구분하였다. 그리고 이 두 조직에 속하지 않은 조직 즉, 상대적으로 남성조합원과 여성조합원이 유사한 비율로 혼재되어 있는 조직은 ‘남여 혼재 조직’으로 구분하였다. 조사 결과, ‘남성 다수 조직’이 116개 조직으로 전체 절반에 해당했으며, ‘남녀 혼재 조직’이 73개소(31.5%), ‘여성 다수 조직’이 43개소(18.5%)로 나타났다.

〈표 3-4〉 조사 대상 조직의 유형 구분 - 성별 구분

(단위: 명, %)

유형	사업장	비율
여성 다수 조직 ¹⁾	43	18.5
남녀 혼재 조직 ³⁾	73	31.5
남성 다수 조직 ²⁾	116	50.0
합계	232	100.0

주1) 여성 다수 조직: 여성조합원이 전체 조합원의 70% 이상이 되는 조직

주2) 남성 다수 조직: 남성조합원이 전체 조합원의 70% 이상이 되는 조직

주3) 남녀 혼재 조직: 여성 다수 조직이나, 남성 다수 조직이 아닌 조직

다음으로, 응답자가 속한 조직 중 정규직 조합원이 전체의 70% 이상이 되는 조직을 ‘정규직 다수 조직’으로, 비정규직 조합원이 전체의 70% 이상이 되는 조직을 ‘비정규직 다수 조직’으로 구분하였다. 그리고 이 두 조직에 속하지 않은 조직 즉, 상대적으로 정규직, 비정규직 조합원이 유사한 비율로 혼재되어 있는 조직을 ‘정규직/비정규직 혼재 조직’으로 구분하였다. 조사 결과, ‘정규직 다수 조직’이 159개 조직으로 가장 높게 나타났으며(72.3%), ‘비정규직 다수 조직’이 46개 조직(20.9%), ‘정규직/비정규직 혼재 조직’이 15개 조직(6.8%)로 나타났다.

〈표 3-5〉 조사 대상 조직의 유형 구분 - 종사상 지위별 구분

(단위: 명, %)

유형	사업장	비율
정규직 다수 조직 ¹⁾	159	72.3
정규직/비정규직 혼재 조직 ³⁾	15	6.8
비정규직 다수 조직 ²⁾	46	20.9
합계	220	100.0

주1) 정규직 다수 조직: 정규직 조합원이 전체의 70% 이상이 되는 조직

주2) 비정규직 다수 조직: 비정규직 조합원이 전체의 70% 이상이 되는 조직

주3) 정규직/비정규직 혼재 조직: 정규직, 비정규직 다수 조직이 아닌 조직

끝으로, 응답자가 속한 조직을 연령별 특성에 따라 구분하였다. 전체 조사 대상 조직 중 50대 이상의 고연령대 조합원이 과반(50% 이상)이 되는 조직을 ‘고연령대 다수 조직’으로, 30대 이하의 저연령대 조합원이 50% 이상이 되는 조직을 ‘저연령대 다수 조직’으로 구분하였다.

〈표 3-6〉 조사 대상 조직의 유형 구분 - 연령대별 구분

(단위: 명, %)

유형	사업장	비율
고연령대 다수 조직 ¹⁾	66	29.9
연령대별 혼재 조직 ³⁾	104	47.1
저연령대 다수 조직 ²⁾	51	23.1
합계	221	100.0

주1) 고연령대 다수 조직: 50대 이상의 고연령대 조합원이 전체의 50% 이상이 되는 조직

주2) 저연령대 다수 조직: 30대 이하의 저연령대 조합원이 전체의 50% 이상이 되는 조직

주3) 연령대별 혼재 조직: 고연령대, 저연령대 조직이 아닌 조직

이 두 조직에 속하지 않은 조직 즉, 상대적으로 고연령대, 저연령대 조합원이 유사한 비율로 혼재되어 있는 조직을 ‘연령대별 혼재 조직’으

로 구분하였다. 조사 결과, ‘연령대별 혼재 조직’이 104개 조직으로 가장 높게 나타났으며(47.1%), ‘고연령대 다수 조직’이 66개 조직(29.9%), ‘저연령대 혼재 조직’이 51개 조직(23.1%)로 나타났다.

3. 노조 교육의 수요 분석

1) 교육 경험 분석

노조교육과 관련하여 응답자들의 교육 경험을 조사하였다. 조사결과 응답자 242명이 지난 2년간 교육받은 횟수는 평균 7.31회(연간 3.65회)였으며, 1회당 교육시간은 127.8분으로 나타났다. 따라서 지난 2년간 전체 교육시간은 평균 15.6시간(연간 7.9시간)으로 나타났다. 통상적으로 볼 때, 이는 상당히 낮은 수준으로 볼 수 있는데, 2020년 이후 코로나 감염병 사태가 크게 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 이에 대해서는 아래에서 다시 분석할 것이다.

하지만 더 큰 문제는 전체적으로 노조 교육의 사각지대가 작지 않았다는 점이다. 전체 응답자의 5.1%는 지난 2년간 일체의 노동조합 교육을 받지 않았다고 응답했으며, 전체의 1/4에 해당하는 25.6%의 응답자는 지난 2년간 2회 이하 즉, 1년에 1번 정도의 노조 교육만을 받은 것으로 나타났다.

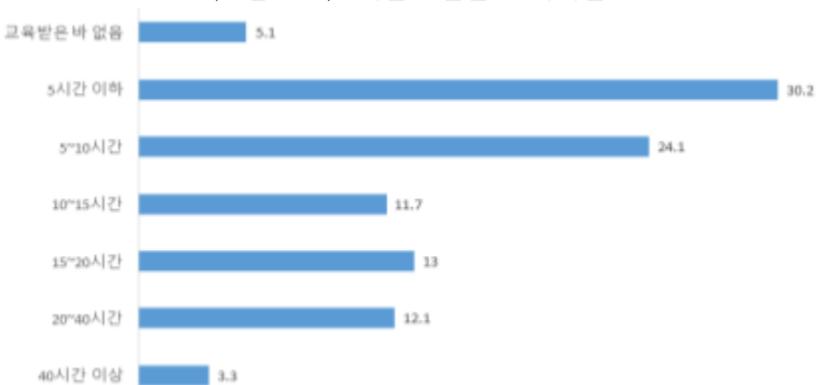
〈표 3-7〉 지난 2년간 교육 횟수

(단위: 명, %)

	빈도	비율	누적비율
교육 받은 바 없음	12	5.1	5.1
2회 이하	49	20.6	25.6
3~5회	78	32.7	58.4
6~10회	58	24.4	82.8
11~15회	12	5.0	87.8
16~20회	19	8.0	95.8
21회 이상	10	4.1	100.0
합계	238	100.0	-

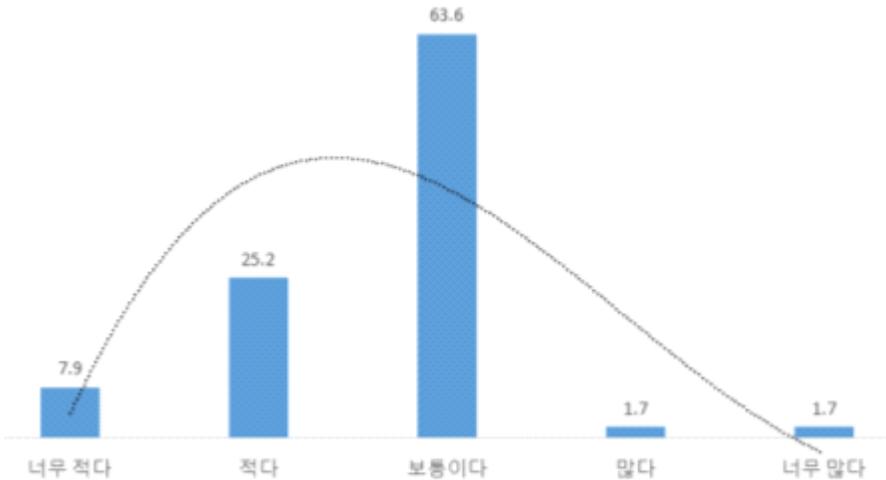
응답자들의 교육 시간을 조사한 결과는 〈그림 3-2〉와 같다. 지난 2년간 노조 교육을 받은 시간을 합산한 교육시간의 경우, 전체 응답자의 30.2%가 지난 2년간 5시간 이하의 교육을 받은 것으로 나타났다.(연간 2.5시간 이하) 범위를 조금 넓혀 지난 2년간 8시간 이하의 교육을 받은 응답자는 전체의 과반을 조금 넘는 51.9%로 나타났다.

〈그림 3-2〉 지난 2년간 교육시간



다음으로, 지난 2년간의 교육시간이 적절한가와 관련하여 응답자들의 인식을 조사하였다. <그림 3-3>에서 나타나듯 전체적으로 보면 응답자들은 현재의 교육시간이 다소간 부족하다고 인식하고 있었다.(교육시간이 적다는 쪽으로 추세선이 치우쳐 있다.)

<그림 3-3> 교육시간의 적절성 판단



즉, 현재의 교육시간이 적당하다고 인식하는 비율이 절하다는 비율이 과반에 해당하는 63.6%로 높게 나타났으나, 교육시간이 적다는 비율이 33.1%로, 교육시간이 많다는 비율 3.4%를 크게 앞지르는 것으로 나타났다. 잠정적으로나마 더 많은 교육 기회에 대한 기대가 일정하게 존재하는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

〈표 3-8〉 지난 2년간 교육시간 및 교육시간 적절성 인식
- 조직 유형별

구분	교육시간 평균 (단위: 시간)	교육시간 적절성 ¹⁾ (100점 만점)
여성 다수 조직	17.2	43.6
남녀 혼재 조직	14.6	41.4
남성 다수 조직	18.1	39.7
정규직 다수 조직	10.0	41.2
정규직/비정규직 혼재 조직	22.9	38.3
비정규직 다수 조직	16.7	39.7
고연령대 다수 조직	13.3	40.2
연령대별 혼재 조직	13.0	40.4
저연령대 다수 조직	8.9	42.2

주1) 50점을 기준으로, 수치가 낮을 경우 현재의 교육시간이 적다는 인식을, 수치가 높을 경우 교육시간이 많다는 인식을 반영함.

교육시간과 교육시간 적절성은 조직 유형별로 대별해 보면, 흥미로운 결과가 발견된다. 즉, 교육시간과 교육시간 적절성에 대한 판단이 조직 유형별로 서로 엇갈리는 결과가 나타난다. 먼저, ‘남성 다수 조직’ 내 응답자의 교육시간이 ‘여성 다수 조직’ 응답자의 교육시간보다 길게 나타났지만, ‘남성 다수 조직’ 내 응답자일수록 현재의 교육시간이 짧다고 인식하고 있었다. 또한, ‘정규직 다수 조직’ 내 응답자의 교육시간이 ‘비정규직 다수 조직’ 내 응답자의 교육시간보다 현저히 낮게 나타남에도 불구하고, 현재의 교육시간이 짧다고 느끼는 경향은 ‘비정규직 다수 조직’ 응답자에서 더 명확히 나타났다. 이러한 패턴은 연령대별 분류에서도 반복되었다. 저연령대 다수 조직의 경우 교육시간이 상대적으로 짧음에도 불구하고, 교육시간이 짧다고 인식하는 정도는 고연령대 다수 사업

장에 비해 낮게 나타났다.

잠정적이거나 남성, 비정규 및 고연령대 다수 사업장의 경우 더 많은 교육기회의 제공이, 여성, 정규직 및 저연령대 다수 조직의 경우 새로운 교육적 접근의 제공이 필요함을 시사하는 것일 수 있다.

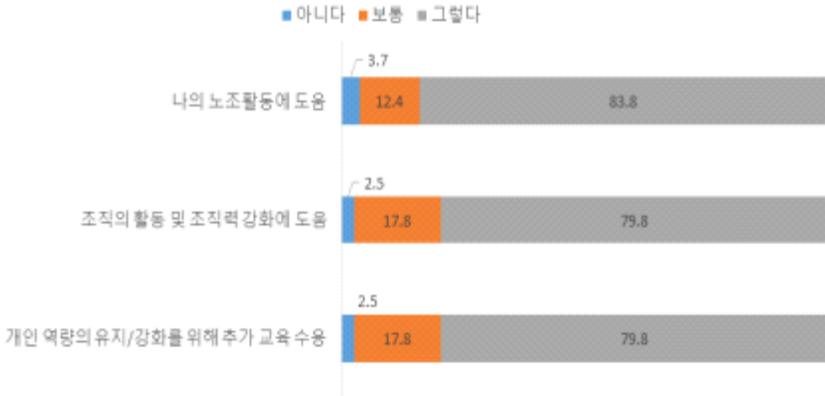
2) 노조 교육에 대한 인식 분석

(1) 노조교육의 유용성

노조 교육의 수요적 측면을 분석하기 위한 지표로서 ‘노조교육의 유용성’에 대해 조합원들이 어떤 인식을 가지는지 조사하였다. 앞서 서술한 바와 같이, ‘노조교육의 유용성’ 지표에는 ‘노조교육이 나의 노조활동에 도움이 되는가’, ‘노조교육이 조직의 활동 및 조직력 강화에 도움이 되는가’, 그리고 ‘나의 역량의 유지/강화를 위해 추가적인 교육을 수용할 의사가 있는가’ 등 3개의 문항으로 구성되었다.

대다수의 응답자들은 노동조합이 실시하는 교육사업이 도움 된다는 데 인식을 같이했다. 다만, 응답자 개인인 당사자의 노조 활동에 도움이 된다는 응답(83.5%)이 조직의 활동 및 조직력 강화에 도움이 된다는 응답(79.8%) 보다 약간 높게 나타났다. 또한, 현재의 역량을 유지 혹은 강화하기 위해 추가적으로 노조교육을 받을 용의가 있는가와 관련해서 79.8%가 긍정적으로 답변했다.

<그림 3-4> 노조 교육에 대한 유용성 판단



유형별로 보면, 노조 교육사업이 노조활동에 도움이 된다는 응답은 ‘여성 다수 조직’ 응답자보다 ‘남성 다수 조직’ 응답자에게서 다소 높게 나타났다. 크진 않으나 이러한 차이는 ‘조직 활동과 조직력 강화에 유익’이라는 문항 및 ‘역량의 유지/강화를 위해 추가 교육을 수용’할 것인가에 대한 응답에서도 동일하게 나타났다. 종사상 지위별로 보았을 때 노조 교육사업이 노조활동에 도움이 된다는 응답은 ‘정규직 다수 조직’ 응답자보다 ‘비정규직 다수 조직’ 응답자에게서 다소 낮게 나타났다.

‘비정규직 다수 조직’의 응답자가 교육의 유용성 판단에서 상대적으로 낮게 판단하는 것은 ‘조직 활동과 조직력 강화에 유익’이라는 문항 및 ‘역량의 유지/강화를 위해 추가 교육을 수용’할 것인가에 대한 응답에서도 동일하게 나타났다. 결국, 현재의 노조 교육이 여성 및 비정규직 다수 조직에 교육 동기(motive)와 유인(incentives)을 제공하는데 상대적으로 덜 효과적이었다는 잠정적 평가가 가능하다.

〈표 3-9〉 조직 유형별 노조교육의 유용성 인식(100점 만점)

구분		노조활동에 도움 됨	조직 활동과 조직력 강화에 유익	역량의 유지/강화를 위해 추가 교육 수용
성별	여성 다수	76.2	77.9	76.2
	남녀 혼재	75.3	74.7	70.5
	남성 다수	79.3	78.2	77.4
	소계	77.5	77.0	75.0
종사상 지위별	정규직 다수	78.9	77.8	75.3
	정규/비정규 혼재	68.3	68.3	75.0
	비정규직 다수	75.5	76.6	72.3
	소계	77.5	76.9	74.7
연령대별	고연령대 다수	77.7	75.8	72.0
	고연령/저연령 혼재	78.1	77.9	76.0
	저연령대 다수	75.0	76.0	76.5
	계	77.3	76.8	74.9

주) 50점을 기준으로, 수치가 낮을 경우 각 항목에 부정적인 인식을, 수치가 높을 경우 교육시간이 많다는 인식을 반영함.

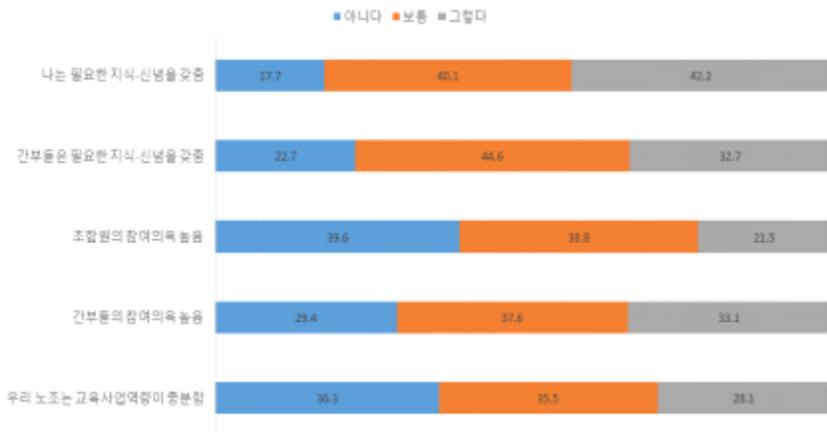
연령대별로 보면, 현재의 노조교육이 노조활동에 도움이 되는 것에 대한 긍정적인 답변은 ‘저연령대 다수 조직’의 응답자보다 ‘고연령대 다수 조직’의 응답자에서 다소간 높게 나타났다. 하지만, 향후 추가 교육을 수용하겠다는 응답은 ‘저연령대 다수 조직’의 응답자에서 약간 높게 나타났다. 상대적으로 노조 교육에 대한 현재의 만족도는 낮은 반면, 추가 교육 수용의 의지가 높은 ‘저연령대 다수 조직’에 대한 교육기법의 개발에 좀 더 많은 고민이 필요함을 시사할 수 있다.

(2) 노조 교육 참여에 대한 동기화

‘노조 교육 참여에 대한 동기화’ 지표에는 ‘나는 직책수행에 필요한 지식/신념을 갖추고’, ‘간부들은 직책수행에 필요한 지식/신념을 갖추고’, ‘조합원의 교육 참여의욕 높음’, ‘간부들의 교육 참여의욕 높음’, 그리고 ‘우리노조는 교육사업 역량이 충분함’ 등 5개 문항으로 구성되었다.

〈그림 3-5〉 노조교육 참여에 대한 동기화 정도

(단위: %)



일단, 노조교육에 대한 동기화 항목과 관련하여 앞단에서 조사했던 ‘노조교육의 유용성’ 항목에 비해 긍정적 답변이 비율이 상당히 낮은 점을 발견할 수 있다. 즉, 다수의 응답자들은 노조교육이 유용하며 필요하다고 판단하는 반면, 노조 교육에 대한 객관적 조건은 충분하지 않다는 판단을 하고 있는 것으로 추정할 있다.

먼저, 필요한 직책수행을 위해 노조 구성원들이 필요한 지식과 신념을 갖추고 있는지를 조사하였다. 전체의 42.2%에 해당하는 응답자는 응답자 자신이 직책수행에 필요한 지식과 신념을 갖추고 있다고 평가하였다. 이

는 필요한 지식과 신념을 갖추지 못하고 있다고 응답한 비율(17.7%)에 비해 높았다. 반면, ‘간부들이 필요한 지식과 신념을 갖추고 있는가’와 관련해서는 부정적인 비율이 상대적으로 증가하였다. 간부들의 필요 지식/신념 보유 여부와 관련하여 긍정적인 답변(32.7%)이 부정적인 답변(22.7%)에 비해 높긴 했으나, 간부가 노조의 기본적 운영에 있어 주도적인 역할을 하고 있다는 점을 고려할 때, 부정적인 답변의 규모는 작지 않은 것으로 평가할 수 있다.

다음으로, 현장단위에서 노조교육에 대한 수요에 대한 기초적 판단을 위한 지표로서 노동조합 교육에 대한 참여의욕이 존재하는지와 관련하여, 조합원과 간부 수준으로 구분하여 질문하였다. 응답 결과, 노조교육에 대한 참여 의욕에 대하여 부정적인 답변이 높게 나타났다. 특히, 노조교육에 대한 조합원들의 참여 의욕과 관련해서는 상대적으로 부정적인 의견이 더 높게 나타났다. 즉, 조합원들의 교육 참여의욕과 관련하여 부정적 응답(39.6%)이 긍정적 응답(21.5%)보다 높게 나타났다. 이는 상대적으로 ‘간부들의 참여 의욕’에 대한 부정적 답변 비율보다도 높게 나타난 것이다. 간부들의 경우에도 참여의욕이 높다는 의견(33.1%)보다는 크지 않으나, 높지 않다는 의견(29.4%)이 적지 않은 비율로 나타났다. 향후 교육 참여 의욕을 높여야 하는 필요성을 보여주는 것으로 특히 간부 중심의 노조교육보다 기층 조합원의 교육 참여를 이끌어낼 수 있는 방안, 기법의 모색이 필요할 것으로 판단된다.

끝으로, ‘우리노조가 교육사업역량이 충분한가’와 관련하여 긍정적인 답변을 한 응답자(28.1%)보다 부정적인 답변을 한 응답자(36.3%)의 비율이 더 높게 나타났다. 즉, 응답자들은 자신이 소속된 조직이 노조교육을 수행하는데 있어서 충분한 역량을 갖추지 못하고 있다는 판단을 가지고 있다고 볼 수 있다.

〈표 3-10〉 조직 유형별 노조교육 참여에 대한 동기화(100점 만점)

구분		나는 필요 지식/신념 갖춤	간부들은 필요 지식/신념 갖춤	조합원 참여의욕 높음	간부 참여의욕 높음	노조는 교육역량 충분함
성별	여성 다수	56.4	51.2	44.2	51.2	46.5
	남녀 혼재	55.5	51.7	41.1	47.9	42.8
	남성 다수	58.2	55.2	47.0	53.2	48.1
	소계	57.0	53.3	44.6	51.2	46.1
종사상 지위별	정규직 다수	57.1	55.7	45.8	54.6	47.5
	정규/비정규 혼재	60.0	56.7	50.0	50.0	48.3
	비정규직 다수	58.7	45.1	41.8	41.8	39.1
	소계	57.6	53.5	45.2	51.6	45.8
연령 대별	고연령대 다수	52.7	54.2	43.9	49.2	42.0
	고연령/저연령 혼재	59.4	52.9	43.0	49.8	46.6
	저연령대 다수	57.8	53.4	49.5	56.9	47.5
	계	57.0	53.4	44.8	51.2	45.5

주) 50점을 기준으로, 수치가 낮을 경우 각 항목에 부정적인 인식을, 수치가 높을 경우 교육시간이 많다는 인식을 반영함.

각 답변을 응답자가 속한 조직 유형별로 구분해보면 결과는 다음과 같다. 먼저, 성별로 보면, 여성 다수 조직에서 노조 교육 참여에 대한 동기화 정도가 낮은 것으로 나타났다. 즉, 큰 차이라고 볼 수는 없으나, ‘여성 다수 조직’의 응답자들의 경우, ‘남성 다수 조직’의 응답자들에 비해 노조구성원이 필요한 지식/신념을 갖춘 비율이 낮으며, 간부와 조합원의 참여 의욕이 높지 않으며, 자신이 속한 노조 조직의 교육역량이 높지 않은 것으로 판단하는 것으로 볼 수 있다. 기존 노조 교육의 기법과 주제 등이 남성 다수 조직에 기초하고 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

응답자가 속한 조직이 정규직 혹은 비정규직이 다수인가 역시 응답에 있어 상당히 큰 차이를 낳는 것으로 나타났다. 즉, 다른 응답 유형의 차이보다 더 크게 나타났다. 구체적으로 비정규직이 다수인 조직의 응답자들에서 간부들이 필요한 지식/신념을 갖추지 못했다는 평가, 간부 및 조합원의 교육 참여의욕이 높지 않다는 평가, 자기 조직이 교육역량이 충분하지 않다는 평가가 상대적으로 높게 나타났다. 비정규직이 많은 조직일수록 노조 교육을 위한 주/객관적 여건이 취약한 것으로 평가할 수 있다.

끝으로, 연령대별로 나누어 보면, ‘고연령대 다수 조직’일수록 교육 참여 동기화 지표에 대해 부정적 응답이 높은 것으로 나타났다. 즉, 고연령대가 많은 조직의 응답자들일수록 자신의 필요 지식/신념 보유여부, 노조 교육에 대한 참여 의욕 여부, 노조 교육역량 보유 여부에 대해 부정적인 응답의 비율이 높은 것으로 나타났다. 물론, 이러한 현상이 노조 이력이 길기 때문에 발생한 일종의 ‘지속적 동기 재생산의 실패’ 때문인지, 상대적으로 불리한 노동조건에 따른 객관적 요인 때문인지는 추가적인 모니터링이 필요할 것으로 보인다.

결과적으로 기존의 노조교육의 기법과 주제가 남성적, 정규직 중심으로 편향되어있는지에 대한 자기 평가는 물론, 보다 성인지적이고 비정규직의 객관적 조건에 부합하는 교육 방식의 개발이 필요함을 시사하고 있다고 볼 수 있다.

(3) 역할 수행의 어려움과 중점 사항

응답자들에게 노조 내 자기 역할을 수행하는데 있어 어려움이 무엇인

지를 물었다. 우선순위 중복 응답을 허용한 이 질문에 대한 1순위 응답을 기준으로, 전체 응답자의 31.2%가 ‘노조활동을 위한 나의 역량 부족’을 꼽아 가장 많은 응답을 보였다. 다음으로 ‘노조활동에 대한 조합원들의 무관심’(26.6%), ‘너무 많은 사업(투쟁 일정 포함)에 대한 피로’(20.3%) 순이었다.

〈표 3-11〉 역할 수행에서의 어려움(1순위 응답 기준)

	빈도(명)	비율(%)
노조활동을 위한 나의 역량 부족	74	31.2
노조활동에 대한 조합원들의 무관심	63	26.6
너무 많은 사업(투쟁 일정 포함)에 대한 피로	48	20.3
회사의 회유 혹은 탄압	15	6.3
노조활동을 위한 돈과 시간 부족	15	6.3
장기간의 간부 활동에서 오는 무력감	10	4.2
조합 집행부에 대한 불만	6	2.5
노조활동에 대한 나 스스로의 무관심	3	1.3
기타	3	1.3
합계	237	100.0

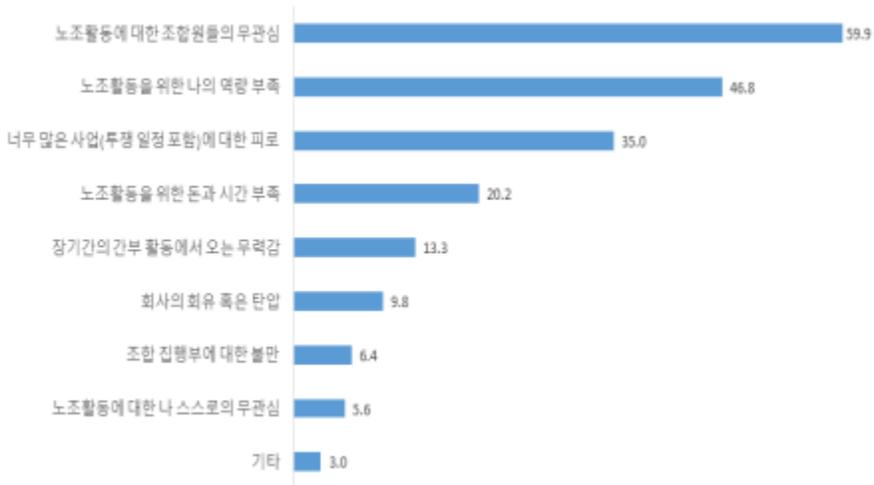
2순위 응답까지 반영한 결과 역시 크게 다르지 않았다. 다만, 2순위 응답까지 반영할 경우 ‘노조활동에 대한 조합원들의 무관심’, ‘노조활동을 위한 나의 역량 부족’, ‘너무 많은 사업(투쟁 일정 포함)에 대한 피로’ 순이었다. 결국, 역할 수행에서의 어려움은 크게 이 3가지 요인, 즉, ‘너무 많은 일정’과 ‘조합원들의 무관심’이라는 객관적 조건에 자신의 ‘역량 부족’이라는 주관적 요인이 결합된 것으로 요약할 수 있다.

조직별 다양한 원인과 맥락이 존재할 수 있는 ‘너무 많은 사업 일정’

이라는 요인을 제외하고 보면, 이러한 결과는 ‘노조 교육 역량’이라는 본 연구의 주제와 관련하여 상당히 중요한 시사점을 가지는 것이다.

〈그림 3-6〉 역할 수행에서의 어려움(중복응답 허용)

(단위: %)



첫째, 이는 다수의 응답자 즉, 상당수의 간부 조합원들이 자기 역할 수행에 있어 그 만족감이 낮은 것으로 해석될 수 있다. 둘째, 이와 연동되는 것으로, 역할 수행 과정에서의 만족감은 조직 내 다른 구성원들의 자신에 대한 인정(recognition)과 깊이 관련된다는 점에서 볼 때, 조합원의 무관심은 간부 조합원의 어려움을 배가시키는 것으로 이해될 수 있다. 셋째, 노동조합에서의 자기 역할 수행은 일반적인 수준 이상의 역량, 지식, 기술 등을 필요로 하는 것으로 볼 수 있으나, 현재의 조직상황에서 이를 충원할 수 있는 객관적 조건이 충분히 마련되어 있지 않은 것으로 판단할 수 있다. 결국 이는 다양한 형태의 추가적 교육의 필요성

을 시사하는 것이라 볼 수 있다. 특히, 역할 수행 과정에서 다른 조합원들에 좀 더 다가가고, 이를 통해 자신의 신념과 행동을 승인받을 수 있는 보다 실질적인 방안의 교육이 필요한 것으로 볼 수 있다.(이상훈, 2018)

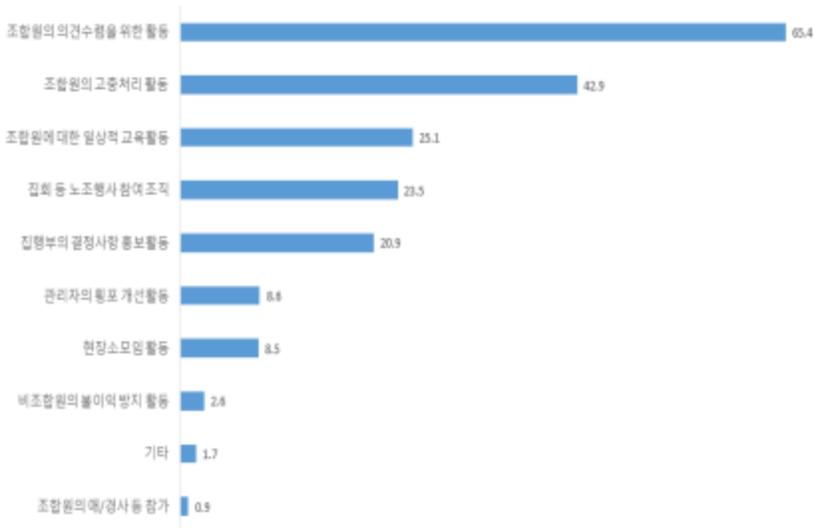
〈표 3-12〉 간부 역할 수행에서 중점사항(1순위 응답 기준)
(단위: 명, %)

	빈도	비율
조합원의 의견수렴을 위한 활동	105	43.8
조합원의 고충처리 활동	48	20.0
집행부의 결정사항 홍보활동	23	9.6
집회 등 노조행사 참여 조직	20	8.3
관리자의 횡포 개선활동	5	2.1
조합원에 대한 일상적 교육활동	26	10.8
현장소모임 활동	10	4.2
비조합원의 불이익 방지 활동	1	0.4
기타	2	0.8
합계	237	100.0

흥미로운 점은 이러한 측면이 현재의 ‘간부 역할 수행에서의 중점사항’에 대한 조사 결과와 맥을 같이한다는 점이다. 많은 응답자들은 조합원의 의견수렴 활동(36.4%)과 조합원 고충처리(22.5%)를 현재의 간부수행 상 중점사항으로 꼽았다.

〈그림 3-7〉 역할 수행에서 중점사항(중복응답 허용)

(단위: %)



이러한 결과는 현재의 간부 역할을 수행하는데 있어 중점사항이 무엇인지에 대한 응답과 궤를 같이하고 있다. 많은 응답자들은 현재 간부 역할 수행 상 중점사항으로 조합원의 의견수렴(43.8%)과 조합원 고충처리(20.0%)를 꼽았다.(1순위 응답 기준) 결국, 위 두 가지 결과를 종합해보면, 간부조합원이 다수인 응답자들은 조합원과의 의사소통에 가장 중점을 두고 있기는 하나, 이 부문에서 큰 어려움을 느끼고 있는 것으로 볼 수 있다. 물론, 조직 내 다른 구성원들의 인정 여부가 반드시 간부 개개인의 역할 수행이나 대인관계 기술에 종속되는 것은 아닐 것이다. 하지만, 일반 조합원을 포함한 조직 내 다른 구성원들과의 관계적 측면이 자신의 역할 수행에서 가장 중요하게 생각하는 사안인 동시에 가장 어려움을 느끼는 요인이라는 점은 주목해야 할 사안이다. 즉, 내부 민주주의

를 포함하여 노조의 조직 효과성을 증진시키기 위해서는 조직 내 원활한 의사소통 구조의 건설이 시급하고 긴급하며, 이를 위해 간부들에 대한 관계적 측면에 교육 등 실무적 교육 내용 및 기법의 배치가 필요하다.

4. 조직 편제와 예산 편성

1) 조직편제

(1) 교육담당자 혹은 교육담당부서

각 조직별로 교육담당자나 교육담당부서가 존재하는지를 물었다. 문항에 응답한 전체 242개 조직 중 교육담당자 혹은 교육담당부서를 보유하고 있는 조직은 168개(69.4%)로 나타났다. 이는 전체 응답자의 2/3에 해당하는 수치라 할 수 있는데, 교육사업을 전문적으로 담당하고 이를 지속적으로 고민할 수 있는 담당자 혹은 담당부서의 설치 여부가 교육사업의 안정적 재생산을 위해서 매우 중요하다는 점에서 볼 때, 눈여겨볼 부분이다.

교육담당자 혹은 교육담당부서가 존재하는 경우 교육 담당자수는 평균 2.7명으로 나타났으며, 이중 전임에 해당하는 인원은 평균 1.1명으로 나타났다. 그리고 이들 교육담당자가 교육업무를 전담하고 있다고 응답한 비율은 전체의 25.6%(43개소)에 지나지 않았다.

〈표 3-13〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 현황

(단위: 명, %)

교육담당자 혹은 교육담당부서	빈도	비율	'있음' 응답 (n=168)				
			교육 담당자	교육 담당자 중 전임	교육업무 전담 여부		
					구분	빈도	비율
있음	168	69.4	2.7	1.1	예	43	25.6
없음	74	30.6	-	-	아니오	126	74.4
합계	242	100.0	-	-	합계	168	100.0

〈표 3-14〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 유무 - 성별

(단위: 명, %)(n=232)

	여성 다수 조직		남녀 혼재 조직		남성 다수 조직	
	빈도(B)	비율 (B/A)	빈도(B)	비율 (B/A)	빈도(B)	비율 (B/A)
있음	27	62.8	49	67.1	84	72.4
없음	16	37.2	24	32.9	32	27.6
소계(A)	43	100.0	73	100.0	116	100.0

교육담당자 혹은 교육담당부서를 배치하고 있는 조직을 유형별로 살펴해보았다. 먼저, 성별 구분에 기초해서 보면, 여성 다수 조직에서 교육담당자 혹은 교육담당부서를 배치하고 있는 비율은 남성 다수 조직이나, 남녀 혼재 조직에서 보다 다소 낮게 나타났다.

〈표 3-15〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 유무 - 종사상 지위별

(단위: 명, %)(n=220)

	정규직 다수 조직		정규/비정규 혼재 조직		비정규직 다수 조직	
	빈도(B)	비율(B/A)	빈도(B)	비율(B/A)	빈도(B)	비율(B/A)
있음	101	63.5	13	86.7	35	76.1
없음	58	36.5	2	13.3	11	23.9
소계(A)	159	100.0	15	100.0	46	100.0

종사상 지위 특성을 기초로 살펴보면, 다소 흥미로운 결과를 발견할 수 있다. 정규직 다수 조직에 비해 비정규직 다수 조직에서 교육담당자 혹은 교육담당부서의 배치 비율이 다소간 높게 나타났다. 비정규직 다수 조직의 경우 교육담당자가 배치된 조직이 76.1%에 해당하는 반면, 정규직 다수 조직의 경우 그 비율은 63.5%로 다소 낮게 나타났다.

응답조직을 연령대별로 볼 때 특이사항은 발견되지 않았다.

〈표 3-16〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 유무 - 연령대별

(단위: 명, %)(n=221)

	고연령대 조직		연령대별 혼재 조직		저연령대 조직	
	빈도(B)	비율(B/A)	빈도(B)	비율(B/A)	빈도(B)	비율(B/A)
있음	43	65.2	75	72.1	33	64.7
없음	23	34.8	29	27.9	18	35.3
소계(A)	66	100.0	104	100.0	51	100.0

조직별로 배치하고 있는 교육담당자의 수를 보면, 교육담당자(교육담

당부서)를 두고 있는 163개 조직 중 50.9%에 해당하는 83개 조직에서 교육담당자 1명을 두고 있는 것으로 나타났으며, 2명을 두고 있는 조직은 26.4%(43개)로 나타났다.

〈표 3-17〉 조직별 교육담당자의 수

(단위: 명, %)

교육담당자 수	빈도	비율	누적비율
1명	83	50.9	50.9
2명	43	26.4	77.3
3명	9	5.5	82.8
4~5명	9	5.5	88.3
6~10명	11	6.7	95.1
11명 이상	8	4.8	100.0
계	163	100.0	

교육담당자 혹은 교육담당부서가 존재하는 조직을 대상으로 교육담당자의 수, 전임자 비중 등을 평균으로 나타내면 아래와 같다.

교육담당자가 존재하는 조직에 한정할 때, 교육담당자의 수는 ‘여성 다수 조직’에서 평균 3.4명으로 나타나 ‘남성 다수 조직’의 2.8명보다 높게 나타났다. 교육담당자 중 전임자의 비율 역시 ‘여성 다수 조직’에서는 다소 높게 나타났다. 종사상 지위별로 보면, ‘비정규직 다수 조직’에서 교육담당자 수는 평균 3.5명으로 나타나 ‘정규직 다수 조직’의 2.6명보다 높게 나타났으며, 교육담당자 중 전임자의 비율 역시 ‘비정규직 다수 조직’에서는 다소 높게 나타났다. 연령대별로 보면, ‘고연령대 다수 조직’에서 교육담당자 수는 평균 3.8명으로 나타나 ‘저연령대 다수 조직’의 2.6명보다 높게 나타났으며, 교육담당자 중 전임자의 비율 역시 ‘고

연령대 다수 조직'에서는 다소 높게 나타났다.

〈표 3-18〉 교육담당자 혹은 교육담당부서 현황 - 조직 유형별
(단위: 명, %)

구분		빈도	교육 담당자 수	교육 담당자 중 전임	교육업무 전담	
					빈도	비율
성별 (n=160)	여성 다수 조직	27	3.4	1.7	4	14.8
	남녀 혼재 조직	49	2.5	1.0	9	18.4
	남성 다수 조직	84	2.8	1.1	28	33.3
종사상 지위별 (n=149)	정규직 다수 조직	101	2.6	1.0	34	33.7
	정규/비정규 혼재 조직	13	1.6	1.0	2	15.4
	비정규직 다수 조직	35	3.5	1.9	5	14.3
연령 대별 (n=221)	고연령대 조직	43	3.8	1.7	8	18.6
	연령대별 혼재 조직	75	2.4	0.9	21	28.0
	저연령대 조직	33	2.6	0.9	10	30.3

반면, 교육담당자가 교육업무를 전담하는 비율과 관련해서는 정확히 상반된 결과가 발견되었다. 즉, 교육담당자가 교육업무를 전담하는 비율은 '남성 다수 조직', '정규직 다수 조직', '저연령대 다수 조직'에서 높게 나타났다. 결과적으로 여성, 비정규직, 고연령대가 많은 조직일수록 교육업무를 소수의 전임자에게 할당하고 있기는 하나 이들이 다양한 업무를 겸직하는 경우가 많은 것으로 추정할 수 있다.

다음으로 교육담당자를 전임자로 배치하고 있는가와 관련하여, 교육담당자 혹은 교육담당부서가 있는 조직 중 38.0%는 비전임의 지위를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 39.9%는 전임자 지위를 가진 교육담당자

가 1명이었다. 사실상 절대 다수인 77.9%의 조직에서 전임인 교육담당자는 1명이하인 것으로 나타났다. 교육담당자가 1명인 사업장 중에서 해당 인원이 전임자인 경우는 과반을 넘지 못했다.(비전임 = 50.6%)

〈표 3-19〉 교육담당자 수 대비 교육담당자의 전임 여부

(단위: 명, %)

교육 담당자 수	빈도	전임자 수						
		없음	1명	2명	3명	4~5명	6~10명	11명 이상
1명	83 (50.9)	42 (50.6)	40 (48.2)	1 (1.2)	-	-	-	-
2명	43 (26.4)	14 (32.6)	12 (27.9)	17 (39.5)	-	-	-	-
3명	9 (5.5)	1 (11.1)	2 (22.2)	-	4 (44.4)	1 (11.1)	1 (11.1)	-
4~5명	9 (5.5)	3 (33.3)	4 (44.4)	1 (9.1)	-	1 (9.1)	-	-
6~10명	11 (6.7)	2 (18.2)	1 (9.1)	3 (12.5)	1 (9.1)	1 (9.1)	3 (27.3)	-
11명 이상	8 (4.8)	-	6 (75)	-	1 (12.5)	1	-	1 (12.5)
계	163 (100.0)	62 (38.0)	65 (39.9)	22 (13.5)	6 (3.7)	3 (1.8)	4 (2.5)	1 (0.6)

교육담당자를 두고 있는 조직 중에서 교육담당자가 교육업무를 전담하고 있는 조직은 전체의 1/4에 해당하는 42개 조직(25.8%)에 그치는 것으로 나타났다. 교육담당자가 존재하는 조직의 절반 이상이 교육담당자를 1명 배치하고 있는 상황에서 해당 인력이 다른 업무를 겸직하는 비율은 81.9%로 나타나고 있다.

〈표 3-20〉 교육담당자의 교육업무 전담 여부

(단위: 명, %)

교육담당자 수	빈도	교육담당자의 교육업무 전담여부	
		전담	다른 업무 겸직
1명	83 (50.9)	15 (18.1)	68 (81.9)
2명	43 (26.4)	15 (34.9)	28 (65.1)
3명	9 (5.5)	2 (22.2)	7 (77.8)
4~5명	9 (5.5)	1 (11.1)	8 (88.9)
6~10명	11 (6.7)	6 (54.5)	5 (45.5)
11명 이상	8 (4.8)	3 (37.5)	5 (62.5)
계	163 (100.0)	42 (25.8)	121 (74.2)

현장 조직에서 교육담당자를 배치여부와 함께 해당 인력의 전임여부 및 교육업무 전담 여부는 교육사업이 단순한 일회적 사업 수행을 넘어 안정적이고 연속적인 기획사업으로 배치될 수 있는가와 관련하여 매우 핵심적인 요인이라고 할 수 있다. 결과적으로 교육담당자를 두고 있지 않은 조직이 30.6%에 달하며, 교육담당자를 배치하는 경우에도 해당 인원이 비전임인 조직이 38.0%이며, 더불어 교육담당자가 교육업무를 전담하는 비율이 25.4%에 그치는 현실은 적어도 현장 단위에서 교육사업의 안정적인 기획과 집행이 (재)생산되기 어려운 상황이라는 점을 시사한다고 볼 수 있다.

(2) 교육위원회

교육담당자 혹은 교육담당부서가 있는 조직을 대상으로 교육위원회가 설치되어 있는지를 조사하였다. 응답한 전체 168개 조직 중 교육위원회가 설치되어 있는 조직은 64개(38.1%)로 나타났다. 교육담당자가 있는 경우에도 대상 조직의 61.9%는 교육위원회가 설치되어 있지 않았다.

〈표 3-21〉 교육위원회 설치 여부 및 현황(전체 응답)

(단위: 명, %)

교육위원회 설치 여부	빈도	비율	'예' 응답 (n=168)				
			구성원 수	전임자 수	교육위원장 전임여부		
					구분	빈도	비율
예	64	38.1	7.3	2.6	전임	40	62.5
아니오	104	61.9	-	-	아님	24	37.5
합계	168	100.0	-	-		64	100.0

교육담당자가 있고, 교육위원회가 존재하는 단위 조직에서 위원회의 구성원은 평균 7.3명으로 나타났으며, 이중 전임자수는 2.6명으로 나타났다. 교육담당자와 교육위원회가 있는 조직 중에서 교육위원장이 전임인 경우는 40개 조직으로 62.5%로 나타났다.

〈표 3-22〉 교육위원회 설치 여부- 성별 특성

(단위: 명, %)(n=160)

	여성 다수 조직		남녀 혼재 조직		남성 다수 조직	
	빈도 (B)	비율 (B/A)	빈도 (B)	비율 (B/A)	빈도 (B)	비율 (B/A)
예	7	25.9	16	32.7	38	45.2
아니오	20	74.1	33	67.3	46	54.8
소계(A)	27	100.0	49	100.0	84	100.0

〈표 3-23〉 교육위원회 설치 여부 현황- 종사상 지위별 특성

(단위: 명, %)(n=149)

	정규직 다수 조직		정규/비정규 혼재 조직		비정규직 다수 조직	
	빈도 (B)	비율 (B/A)	빈도 (B)	비율 (B/A)	빈도 (B)	비율 (B/A)
예	39	38.6	6	46.2	13	37.1
아니오	62	61.4	7	53.8	22	62.9
소계(A)	101	100.0	13	100.0	35	100.0

〈표 3-24〉 교육위원회 설치 여부 현황- 연령대별 특성

(단위: 명, %)(n=151)

	고연령대 조직		연령대별 혼재 조직		저연령대 조직	
	빈도 (B)	비율 (B/A)	빈도 (B)	비율 (B/A)	빈도 (B)	비율 (B/A)
예	21	48.8	27	36.0	11	33.3
아니오	22	51.2	48	64.0	22	66.7
소계(A)	43	100.0	75	100.0	33	100.0

조직유형별로 보면, 교육위원회가 설치되어 있는 비율은 ‘여성 다수 조직’, ‘고연령대 다수 조직’에서 다소 높게 나타났다.

교육위원회의 규모 및 전임자수, 교육위원장의 전임여부를 조직유형별로 살펴본 결과는 아래와 같다.

〈표 3-25〉 교육위원회 현황- 조직 유형별 구분

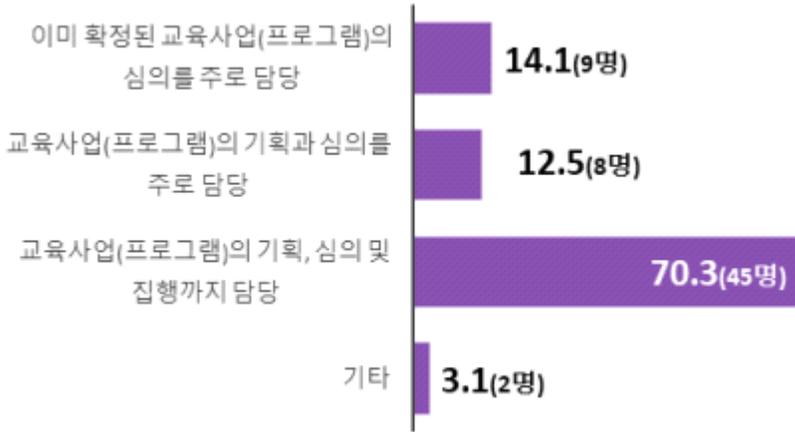
(단위: 명, %)

구분		빈도	구성원 수	전임자 수	교육위원장 전임	
					빈도	비율
성별 (n=61)	여성 다수 조직	7	7.4	2.9	6	85.7
	남녀 혼재 조직	16	9.3	2.6	11	68.8
	남성 다수 조직	38	6.3	2.7	21	55.3
종사상 지위별 (n=58)	정규직 다수 조직	39	7.3	2.2	23	59.0
	정규/비정규 혼재 조직	6	14.0	5.7	5	83.3
	비정규직 다수 조직	13	6.2	2.7	9	69.2
연령 대별 (n=59)	고연령대 조직	21	4.4	2.2	14	66.7
	연령대별 혼재 조직	27	8.3	3.0	16	59.3
	저연령대 조직	11	10.5	2.5	7	63.6

교육위원회의 구성원 수 및 해당 인원 중 전임자 수와 관련하여 ‘여성다수 조직’과 ‘저연령대 다수 조직’에서 높게 나타났다. 교육위원장의 전임여부와 관련해서는 ‘여성 다수 조직’ 및 ‘비정규직 다수 조직’에서 상대적으로 높게 나타났다.

〈그림 3-8〉 교육위원회의 주된 활동

(단위: %)(n=64)



다음으로 교육위원회의 주된 활동에 대해 조사하였다. 응답 사례가 적어 의미 있는 일반화가 어려울 수는 있으나, 교육위원회가 존재하는 경우 기획, 심의 및 실행까지 담당하고 있는 조직이 모두 45개(70.3%)로 다수를 이뤘다. 이외에 기획과 심의만을 담당하는 조직은 8개 사례(12.5%)가 있는 것으로 나타났으며, 심의만을 담당하는 조직은 9개 사례(14.1%)로 나타났다.⁵⁾

교육위원회가 어떤 활동을 중점적으로 수행하는가는 현장단위에서 교육위원회와 실무 교육부서가 조직 내에서 구분되어 설치되고, 그 역할이 분리 정립되어 있는가를 확인하는 주요지표라고 할 수 있다. 조사결과,

5) 거칠게 분류하자면, 사업의 '기획'은 진행할 사업 프로그램을 만드는 것, 사업 '심의'는 만들어진 교육사업 프로그램(의 타당성)을 검토하는 것, 사업의 '집행'은 사업 프로그램을 실제로 진행하는 것을 각각 의미한다.

교육위원회가 설치되어 있는 경우가 많지 않았지만, 교육위원회가 있는 경우 기획, 심의, 집행의 업무를 총괄하고 있어, 사실상 교육실행부서(혹은 교육담당자)의 역할과 중복되어 있다는 평가가 가능할 것이다. 향후 단위조직의 교육역량의 발전 즉, 현장 단위 교육사업의 실효성과 전문성을 증진시키기 위해서는 교육사업의 집행과정을 기획과 집행, 혹은 기획-집행과 심의를 구분하여 실시할 필요가 있다.

2) 예산 분석

교육예산의 규모와 비중을 조사하였다.⁶⁾ 먼저, 교육사업에 대한 1년 예산을 조사한 결과 응답하지 않은 24개 조직을 제외한 219개 조직의 경우, 교육예산은 평균 1,200.3만원으로 나타났다. 전체 응답 중 교육예산이 별도로 책정되어 있지 않다고 응답한 조직도 32개 조직(14.6%)로 나타났다. 또한 전체 응답조직의 과반에 해당하는 111개 조직(50.7%)의 경우 1년 교육예산이 200만 원 이하인 것으로 나타났다.

전체 사업예산에서 교육예산이 차지하는 비율의 경우, 전체 조직의 과반수인 110개 조직(50.9%)에서 총예산 대비 교육예산의 비율이 3% 이하인 것으로 나타났다. 교육예산이 1% 이하인 경우도 전체의 1/3에 해당하는 78개 조직(36.1%)에 달했다.

6) 예산 관련하여 부정확한 답변이라 판단되는 응답이 적지 않게 발견되었다. 단순히 단위의 오해에서 비롯된 경우에서, 불성실한 응답에서 기인한 통상적이지 않은 응답까지 다양했다. 명백히 단순 실수라고 판단되는 부분을 필터링하여 정정하기도 했으나, 여전히 일부 통상적이지 않은 응답이 포함되어 있음을 밝힌다.

〈표 3-26〉 교육 예산 규모

(단위: 명, %)

예산(액)	빈도	비율	누적비율
없음	32	14.6	14.6
50만 원 이하	24	11	25.6
50~100만원	32	14.7	40.2
100~200만원	23	10.7	50.7
300만 원 이하	15	7.2	57.5
500만 원 이하	20	9.3	66.7
1,000만원	32	15.0	81.3
2,000만원	15	7.1	88.1
3,000만원	8	3.8	91.8
3,000만 원 이상	18	8.8	100.0
소계	219	100.0	-

〈표 3-27〉 교육예산의 비중

(단위: 명, %)

교육예산 비율	빈도	비율	누적비율
교육예산 없음	38	17.6	17.6
1% 이하	40	18.5	36.1
1~3%	32	14.9	50.9
3~5%	38	17.6	68.5
5~10%	42	19.5	88.0
10~20%	19	8.9	96.8
20% 이상	7	3.4	100.0
소계	216	100.0	

5. 교육 기획 및 집행 역량

1) 교육 프로그램의 기획과 집행

응답자들을 대상으로 자기 조직 내에서 어떤 종류의 교육사업을 직접 기획하고 집행할 수 있는가를 물었다. 먼저, 자신이 소속된 현장 조직에서 직접 기획 및 집행하는 교육사업의 종류는 아래와 같았다.

〈그림 3-9〉 자체 기획/집행하는 교육의 종류 (중복응답 허용)
(단위: %)



중복응답을 허용한 해당 질문에 대해 응답한 242개 조직 중 조합원 대상 교육을 자체적으로 기획하고 집행한다고 응답한 조직은 181개 조직(74.8%)으로 나타났다. 다음으로 간부교육을 자체적으로 기획, 집행한다고 응답한 조직은 126개(52.1%), 신규직원(조합원) 대상 교육을 자체적으로 기획, 집행하는 조직은 105개 조직(43.4%)으로 나타났다. 일련

의 교육사업을 직접적으로 기획하고 집행하지 않는 조직도 23개 조직 (9.5%)에 달하는 것으로 나타났다.

〈표 3-28〉 자체적으로 기획/집행하는 교육프로그램(중복응답 허용)
(단위: 명, %)

자체 기획 교육프로그램	빈도	비율
조합원대상 교육, 간부대상 교육, 신입직원 대상 교육 모두	52	21.5
조합원대상 교육 + 간부대상 교육	81	44.8
조합원대상 교육 + 신입직원대상 교육	80	44.2
간부대상 교육 + 신입직원대상 교육	62	49.2

다양한 교육프로그램을 중복해서 기획/집행하는 조직도 적지 않은 것으로 나타났다. 조합원, 간부, 신입직원(조합원) 대상 교육을 모두 기획/집행하고 있는 응답조직은 총 52개로 전체 응답조직의 21.5%에 해당하는 것으로 나타났다. 신입직원 대상 교육을 제외한 일반 조합원 및 간부대상 교육을 실시하고 있는 응답조직의 경우 총 81개(44.8%)로 나타났다.

각급 교육 프로그램을 자체 기획/집행하는 정도를 유형별로 구분하여 조사하였다. 먼저, 성별 유형구분에 따를 때, 전체 ‘여성 다수 조직’ 중 간부 대상 교육을 자체 기획/집행하는 비율이 67.4%로, ‘남성 다수 조직’의 46.6%보다 높게 나타났다.

〈표 3-29〉 자체 기획/집행하는 교육의 대상 - 성별

(단위: 명, %)

구분	소계 (A)	조합원 대상		간부 대상		신입직원 대상		기획 / 집행 하지 않음	
		빈도 (B)	비율* (B/A)	빈도 (C)	비율* (C/A)	빈도 (D)	비율* (D/A)	빈도 (E)	비율* (E/A)
여성 다수 조직	43	33	76.7	29	67.4	16	37.2	5	11.6
남녀 혼재 조직	73	50	68.5	37	50.7	35	47.9	6	8.2
남성 다수 조직	116	91	78.4	54	46.6	49	42.2	11	9.5

주) 유형별 조직의 수(A) 대비 해당 프로그램을 기획/집행하는 조직의 비율을 의미한다.

반면, 전체 ‘남성 다수 조직’ 중 신입직원(조합원) 대상 교육을 자체 기획/집행하는 비율이 42.2%로 나타나, ‘여성 다수 조직’의 37.2%보다 높게 나타났다. 어떤 교육 프로그램도 자체 기획/집행하지 않는 비율 역시 ‘여성 다수 조직’에서 다소 높게 나타났다.

종사상 지위 특성에 기초해 볼 때, 전체 ‘비정규직 다수 조직’ 중 조합원 대상 교육을 자체 기획/집행하는 비율이 76.1%로, ‘정규직 다수 조직’의 72.3%보다 높게 나타났다. 마찬가지로 간부 대상 교육, 신입직원(조합원) 대상 교육의 경우에도 ‘비정규직 다수 조직’에서 자체 기획/집행하는 비율이 ‘정규직 다수 조직’에서 보다 높게 나타났다. 그 어떤 교육 프로그램도 자체 기획/집행 하지 않는 경우는 ‘정규직 다수 조직’에서 보다 높게 나타났다.

〈표 3-30〉 자체 기획/집행하는 교육의 대상 - 종사상 지위별

(단위: 명, %)

구분	소계 (A)	조합원 대상		간부 대상		신입직원 대상		기획 / 집행 하지 않음	
		빈도 (B)	비율* (B/A)	빈도 (C)	비율* (C/A)	빈도 (D)	비율* (D/A)	빈도 (E)	비율* (E/A)
정규직 다수 조직	159	115	72.3	79	49.7	65	40.9	18	11.3
정규/비정규 혼재 조직	15	14	93.3	7	46.7	6	40.0	0	0.0
비정규직 다수 조직	46	35	76.1	27	58.7	22	47.8	4	8.7

주) 유형별 조직의 수(A) 대비 해당 프로그램을 기획/집행하는 조직의 비율을 의미한다.

이에 대해서는 여러 가지 해석이 가능하겠으나, ‘비정규직 다수 조직’이 자체적인 기획/집행의 능력이 더 크다고 보기는 어려울 것으로 보인다. ‘비정규직 다수 조직’이 ‘정규직 다수 조직’에 비해 인적/물적 자원이 열악하다는 점을 고려할 때, ‘비정규직 다수 조직’이 ‘정규직 다수 조직’에 비해 교육사업의 기획/집행 과정에서 활용할 수 있는 외부자원이 상대적으로 적기 때문인 것으로 볼 수 있다.

끝으로, 연령대별 구분에 기초해보면, 전체 ‘고연령대 다수 조직’ 중 간부 대상 교육을 자체 기획/집행하는 비율이 48.5%로, ‘저연령대 다수 조직’의 45.1%보다 아주 약간 높게 나타났다. 반면, 전체 ‘저연령대 다수 조직’ 중 신입직원(조합원) 대상 교육을 자체 기획/집행하는 비율이 51.0%로 나타나, ‘고연령대 다수 조직’의 31.8%보다 높게 나타났다. 그 어떤 교육 프로그램도 자체 기획/집행 하지 않는 경우는 ‘고연령대 다수 조직’에서 보다 높게 나타났다.

〈표 3-31〉 자체 기획/집행하는 교육의 대상- 연령대별

(단위: 명, %)

구분	소계 (A)	조합원 대상		간부 대상		신입직원 대상		기획 / 집행 하지 않음	
		빈도 (B)	비율* (B/A)	빈도 (C)	비율* (C/A)	빈도 (D)	비율* (D/A)	빈도 (E)	비율* (E/A)
고연령대 조직	66	46	69.7	32	48.5	21	31.8	10	15.2
연령대별 혼재 조직	104	80	76.9	58	55.8	48	46.2	7	6.7
저연령대 조직	51	36	70.6	26	45.1	26	51.0	5	9.8

주) 유형별 조직의 수(A) 대비 해당 프로그램을 기획/집행하는 조직의 비율을 의미한다.

2) 교육 프로그램에서 강사의 내부 충원

노조의 대상자별 교육에서 내부적으로 강사를 충원하고 있는지에 대해 조사하였다. 전체 응답조직 242개 조직 중 조합원 대상 교육에서 강사를 내부에서 자체적으로 소화하고 있는 조직은 143개(59.1%)로 나타났다.

간부 대상 교육의 경우 전체의 42.6%에 해당하는 103개 조직에서, 신입 직원(조합원) 대상 교육의 경우 40.1%인 97개 조직에서, 조직 내부적으로 강사를 충원하고 있는 것으로 나타났다. 전체의 16.9%인 41개 조직에서는 그 어떤 교육 프로그램에도 조직 내부적으로 강사활동을 소화하고 있지 않은 것으로 나타났다.

〈그림 3-10〉 직접 강사 활동을 담당하는 교육 프로그램의 종류
(중복응답)

(단위: %)



〈표 3-32〉 직접 강사활동을 수행하는 교육 프로그램의 종류(중복응답)

(단위: 명, %)

자체 기획 교육프로그램	빈도	비율
조합원 대상, 간부 대상, 신입직원 대상 교육 모두	43	17.8
조합원 대상 + 간부 대상 교육	73	30.2
조합원 대상 + 신입직원 대상 교육	65	26.7
간부 대상 + 신입직원 대상 교육	47	19.4
전체	242	100.0

다양한 교육 프로그램에서 조직 내부적으로 직접 강사활동을 수행하고 있는 조직의 비율 역시 적지는 않은 것으로 나타났다. 조합원 대상 교육, 간부 대상 교육, 신입직원 대상 교육의 강사를 모두 조직 내부에서 충원하고 있는 조직은 모두 43개 조직(17.8%)으로 나타났다. 조합원 대상 교육과 간부 대상교육에 대해 강사활동을 직접 수행하고 있는 비율은 73개 조직(30.2%)로 나타났다.

〈표 3-33〉 직접 강사활동을 수행하는 교육의 종류 - 성별(중복응답)
(단위: 명, %)

구분	소계 (A)	조합원 대상		간부 대상		신입직원 대상		직접 강사활동 수행하지 않음	
		빈도 (B)	비율* (B/A)	빈도 (C)	비율* (C/A)	빈도 (D)	비율* (D/A)	빈도 (E)	비율* (E/A)
여성 다수 조직	43	23	53.5	26	60.5	16	37.2	9	20.9
남녀 혼재 조직	73	38	52.1	28	38.4	32	43.8	10	13.7
남성 다수 조직	116	77	66.4	44	37.9	45	38.8	20	17.2

주) 유형별 조직의 수(A) 대비 강사활동을 내부적으로 수행하는 조직의 비율을 의미한다.

강사활동을 내부적으로 소화하고 있는 각급 교육 프로그램의 종류를 유형별로 구분하여 조사하였다. 먼저, 성별 유형구분에 따를 때, 전체 ‘남성 다수 조직’ 중 조합원 대상 교육에 대해 강사활동을 내부적으로 소화하는 비율은 66.4%로, ‘여성 다수 조직’의 53.5%보다 높게 나타났다. 반면, 전체 ‘여성 다수 조직’ 중 간부 대상 교육에서 간부 활동을 내부적으로 소화하는 비율은 60.5%로 나타나, ‘남성 다수 조직’의 37.9%

보다 높게 나타났다. 어떤 교육 프로그램도 강사활동을 직접 수행하지 않는 조직의 비율은 ‘여성 다수 조직’에서 다소 높게 나타났다.

〈표 3-34〉 직접 강사활동을 수행하는 교육의 종류- 종사상 지위별(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	소계 (A)	조합원 대상		간부 대상		신입직원 대상		기획 / 집행 하지 않음	
		빈도 (B)	비율* (B/A)	빈도 (C)	비율* (C/A)	빈도 (D)	비율* (D/A)	빈도 (E)	비율* (E/A)
정규직 다수 조직	159	84	52.8	55	34.6	62	39.0	32	20.1
정규/비정규 혼재 조직	15	11	73.3	8	53.3	4	26.7	2	13.3
비정규직 다수 조직	46	33	71.7	28	60.9	20	43.5	5	10.9

주) 유형별 조직의 수(A) 대비 강사활동을 내부적으로 수행하는 조직의 비율을 의미한다.

종사상 지위 특성에 기초해 볼 때, 전체 ‘비정규직 다수 조직’ 중 조합원 대상 교육에 대해 강사활동을 내부적으로 소화하는 비율은 71.7%로, ‘정규직 다수 조직’의 52.8%보다 높게 나타났다. 마찬가지로 간부 대상 교육, 신입직원(조합원) 대상 교육의 경우에도 ‘비정규직 다수 조직’에서 강사활동을 내부적으로 소화하는 비율은 ‘정규직 다수 조직’에서 보다 높게 나타났다. 어떤 교육 프로그램도 강사활동을 직접 수행하지 않는 조직의 비율은 ‘정규직 다수 조직’에서 다소 높게 나타났다. 이러한 현상 역시 앞에서 설명한 바와 같이, 정규직 중심 조직의 경우 강사의 외부적 충원이 보다 더 용이하기 때문인 것으로 해석 가능하다.

〈표 3-35〉 직접 강사활동을 수행하는 교육 프로그램의 종류- 연령대 특성(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	소계 (A)	조합원 대상		간부 대상		신입직원 대상		기획 / 집행 하지 않음	
		빈도 (B)	비율* (B/A)	빈도 (C)	비율* (C/A)	빈도 (D)	비율* (D/A)	빈도 (E)	비율* (E/A)
고연령대 조직	66	43	65.2	32	48.5	22	33.3	10	15.2
연령대별 혼재 조직	104	59	56.7	43	41.3	42	40.4	19	18.3
저연령대 조직	51	27	52.9	18	35.3	23	45.1	9	17.6

주) 유형별 조직의 수(A) 대비 강사활동을 내부적으로 수행하는 조직의 비율을 의미한다.

끝으로, 연령대별 구분에 기초해보면, 때, 전체 ‘고연령대 다수 조직’ 중 조합원 대상 교육에 대해 강사활동을 내부적으로 소화하는 비율은 65.2%로, ‘저연령대 다수 조직’의 52.9%보다 높게 나타났다.

마찬가지로 간부 대상 교육의 경우에도 ‘고연령대 다수 조직’에서 강사활동을 내부적으로 소화하는 비율은 ‘저연령대 다수 조직’에서 보다 높게 나타났다.

반면, 전체 ‘저연령대 다수 조직’ 중 신입직원(조합원) 대상 교육을 자체 기획/집행하는 비율이 45.1%로 나타나, ‘고연령대 다수 조직’의 33.3%보다 높게 나타났다.

〈표 3-36〉 교육사업의 주요 기획 및 추진 단위

(단위: 명, %)

교육사업의 기획 및 추진	빈도	비율
단위 조직이 아닌 상급조직(산별노조 본부, 업종본부, 지역본부, 지역지부, 소산별 본조, 분회 등 포함)에서 담당	111	45.9
주로 우리 노조(단위노조, 지회 등)에서 자체적으로 진행	128	52.9
기타	3	1.2
계	242	100.0

추가적으로, 교육사업을 주로 기획하는 단위가 어디인가에 대해 물었다. 전체 242개 응답 조직 중 소속된 단위 노조에서 자체적으로 진행한다고 응답한 비율은 52.9%(128개)로 상급조직에서 주로 담당한다는 비율 45.9%(111개)보다 다소 높게 나타났다.

6. 조합원 교육 분석

1) 교육 동원 능력

(1) 조합원 교육 빈도

조합원 교육과 관련하여 지난 2년간 조합원 교육을 실시한 횟수를 질문하였다. 문항에 응답한 239개 조직 중 지난 2년간 조합원교육을 3~4회 실시하였다는 응답이 전체의 24.2%(58개)로 가장 높게 나타났으며, 1~2회 실시했던 경우가 22.6%(54개)로 다음 순서였다.

〈표 3-37〉 지난 2년간 조합원 교육 횟수

(단위: 명, %)

교육 횟수	빈도	비율	누적비율
실시한 적 없음	27	11.3	11.3
1~2	54	22.6	33.9
3~4	58	24.2	58.2
5~6	25	10.4	68.6
7~8	16	6.7	75.3
9~10	18	7.5	82.8
11~15	12	5.0	87.9
16~20	8	3.3	91.2
21~	21	8.6	100.0
소계	239	100.0	-

조합원 교육의 사각지대는 분명히 존재하는 것으로 보인다. 전체 응답 중 지난 2년간 조합원 교육을 한 번도 실시하지 않은 비율도 11.3%(27개)에 달했다. 또한, 전체의 절반을 넘는 58.2%의 조직은 지난 2년간 조합원 소집교육을 4회(반기별 1회) 이하 진행한 것으로 나타났다.⁷⁾

7) 이는 앞선 분석 결과에서 드러나듯 전체 응답자의 5.1%가 일체의 노동조합 교육을 받지 않았으며, 전체의 1/4에 해당하는 25.6%의 응답자는 지난 2년간 2회 이하 즉, 1년에 1번 정도의 노조 교육만을 받았다는 결과와 궤를 같이하는 것이다.

〈표 3-38〉 최근 2년간 조합원 교육 2회 이하인 조직 특성

구분		소계(A)	조합원 교육 2년간 2회 이하	
			빈도(B)	비율(B/A)*
성별 (n=229)	여성 다수 조직	43	6	14.0
	남녀 혼재 조직	72	31	43.1
	남성 다수 조직	114	39	34.2
종사상 지위별 (n=218)	정규직 다수 조직	157	60	38.2
	정규/비정규 혼재 조직	15	1	6.7
	비정규직 다수 조직	46	12	26.1
연령 대별 (n=218)	고연령대 조직	65	10	15.4
	연령대별 혼재 조직	103	19	18.4
	저연령대 조직	50	9	18.0

주) 유형별 조직의 수(A) 대비 조합원 교육을 2년간 2회 이하 수행한 조직(B)의 비율을 의미한다.

최근 2년간 조합원 교육이 2회 이하인 81개 조직을 보다 구체적으로 살펴보기 위하여 유형별 분석을 실시하였다. 위 표에서 알 수 있듯 ‘남성 다수 조직’ 및 ‘정규직 다수 조직’에서 해당 비율이 높게 나타났다. 여러 가지 해석이 가능하겠으나, 남성/정규직 중심의 조직에서 기존의 노조 교육이 조합원들에게 교육 참여의 동기를 이끌어내는 데 실패하고 있다는 점을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

(2) 교육시간

조합원 교육의 교육시간을 조사하였다. 지난 2년간 조합원 교육의 총 교육시간에 대하여 2시간 이하라고 답한 응답의 비율은 전체의 1/4에 해당하는 25개 조직(26.8%)이었다.

〈표 3-39〉 지난 2년간 조합원 교육의 총교육시간

(단위: 명, %)

교육 횟수	빈도	비율	누적비율
실시한 적 없음	27	11.8	11.8
1시간 이하	9	3.9	15.8
1~2시간	25	11	26.8
2~4시간	39	17.1	43.9
4~8시간	33	14.4	58.3
8~12시간	26	11.4	69.7
12~24시간	33	14.4	84.2
24시간 이상	36	15.1	100.0
소계	228	100.0	-

범위를 넓혀 2년간 8시간(연간 4시간) 이하의 조합원 교육을 실시한 조직은 과반이 넘는 133개 조직(58.3%)에 달했다.

조합원 교육의 교육시간을 회당 교육시간으로 다시 정리하였다. 전체 응답에서 조합원 교육시 회당 교육시간의 평균은 4.25시간인 것으로 나타났다. 하지만, 이 수치는 규모가 큰 조직에서 수련회 등을 통해 진행하는 수일동안의 종일교육이 포함된 것임을 고려할 필요가 있다. 이 보

다는 교육시간의 분포에 주목할 필요가 있다.

〈표 3-40〉 조합원 교육 회당 교육시간

(단위: 명, %)

조합원 교육 횟수당 시간	빈도	비율	누적비율
1시간 미만	18	9.0	9.0
1시간	58	29.0	38.0
1~2시간	28	14.0	52.0
2시간	40	20.0	72.0
2~3시간	7	3.5	75.5
3시간	5	2.5	78.0
3~4시간	2	1.0	79.0
4시간	10	5.0	84.0
4~8시간	13	6.5	90.5
8시간	8	4.0	94.5
8시간 이상	11	5.5	100.0
소계	200	100.0	-

조합원 교육에서 회당 교육시간은 1시간인 경우가 가장 높게 나타났고(29.0%), 2시간인 경우가 그 다음 순위(20.0%)를 보였다. 참고로, 회당 교육시간이 4시간인 경우(교육시간에 반나절을 할당하는 경우)는 5.0%에 지나지 않았다.

전체적으로 회당 교육시간이 2시간 이하인 경우가 전체 응답의 2/3를

넘는 144개 조직(72.0%)로 나타났다. 노조 교육에서 편성가능한 시간의 정도는 교육의 주제와도 긴밀한 관계를 가진다고 볼 수 있다. 위 결과에서 드러나듯, 회당 교육시간이 짧은 상황은 교육주제와 관련하여 보다 실용적이고, 현안에 보다 관련된 내용이거나, 정세 공유적인 내용들이 선택될 수밖에 없는 원인이 된다고 판단된다. 즉, 단위 조직 수준에서 장기적 학습효과를 담아낼 수 있는 교육주제를 배치하기 어려운 상황적 요인이라고 할 수 있다.

〈표 3-41〉 코로나 사태로 인한 조합원 교육 변화

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율	누적비율
조합원 교육을 전혀 못함	33	14.7	14.7
조합원 교육을 훨씬 적게 함	114	50.7	65.3
이전과 다름없이 조합원 교육이 진행	56	24.9	90.2
온라인 교육 등 조합원 교육 더 많이 진행	18	8.0	98.2
기타	4	1.8	100.0
합계	225	100.0	-

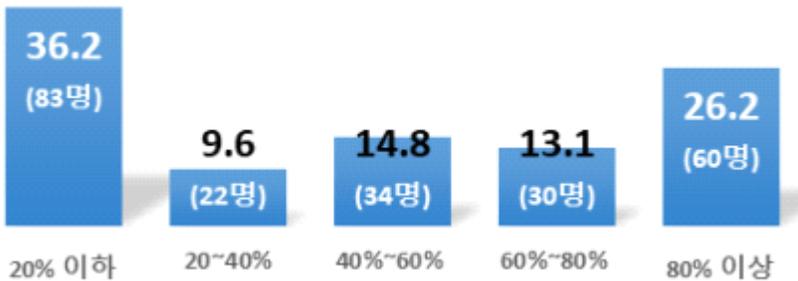
교육횟수와 교육시간의 최근 상황은 아무래도 2020년 이후 코로나 사태로 인해 적지 않은 영향이 있었을 것으로 판단하였으며, 이를 조사하였다. 전체 응답의 65.3%는 노조교육에서 조합원 교육이 코로나 사태 이전보다 훨씬 줄어들었거나, 전혀 진행하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 전체 응답의 14.7%는 전혀 진행하지 못하고 있다고 하였으며, 과반인 50.7%는 이전보다 조합원 교육을 더 적게 진행하고 있다고 응답하

였다. 코로나 사태 이전과 다름없이 조합원 교육을 진행하고 있다고 응답한 조직은 56개(24.9%)였으며, 온라인 교육 등으로 더 많이 조합원 교육을 진행하고 있다고 응답한 조직은 18개(8.0%)에 지나지 않았다.

(3) 조합원 교육에서의 참여 비율

〈그림 3-11〉 조합원 교육에서 조합원 참여 비율

(단위: %)



조합원 교육에서 단위 교육에서 대상이 되는 교육 조합원 중 얼마나 많은 인원이 참여하는지를 조사하였다. 전체의 응답조직의 60.6%가 조합원 교육에서 조합원 참여율이 60% 미만이라고 응답하였다. 이는 민주노동총 내의 제반 조직들이 교육사업의 진행에서 안정적인 교육환경을 확보하고 있지는 못한 점을 보여주는 것으로 볼 수 있다. 또한, 대상 조합원의 낮은 교육 참여율은 더 많은 조합원에 대한 보다 구속력 있는 집체 교육이 진행되지 못하며, 이에 따라 교육효과의 균등한 전파를 기대하기 어려운 현실을 보여주는 것으로 평가할 수 있다.

〈표 3-42〉 조합원 교육에서 조합원 참여 비율 - 성별 특성

(단위: 명, %)

	여성 다수 조직		남녀 혼재 조직		남성 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
20% 이하	12	29.3	28	41.2	40	36.0
20~40%	6	14.6	9	13.2	6	5.4
40~60%	7	17.1	8	11.8	18	16.2
60~80%	8	19.5	11	16.2	10	9.0
80% 이상	8	19.5	12	17.6	37	33.3
소계(A)	41	100.0	68	100.0	111	100.0

‘남성 다수 조직’의 경우 ‘여성 다수 조직’에 비해 조합원 교육의 참여율이 20% 이하인 경우도 많고, 80% 이상인 경우도 많은 것으로 나타났다. ‘남성 다수 조직’에서 조합원 참여 비율이 적거나 많은 조직이 많았던 것인데, 조합원 교육에서 교육 대상 조합원의 참여율에 있어 일종의 양극화 현상이 발견되고 있는 것이다. 결국, 조합원 참여율에 성별 특성 외에 다른 특성이 영향을 미치는 것으로 볼 수 있는데, 이에 대해서는 추가적인 검토가 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-43〉 조합원 교육에서 조합원 참여 비율 - 종사상 지위 특성
(단위: 명, %)

	정규직 다수 조직		정규/비정규 혼재 조직		비정규직 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
20% 이하	52	35.1	4	26.7	20	44.4
20~40%	10	6.8	5	33.3	5	11.1
40~60%	17	11.5	3	20.0	11	24.4
60~80%	21	14.2	3	20.0	3	6.7
80% 이상	48	32.4	0	0.0	6	13.3
소계(A)	148	100.0	15	100.0	45	100.0

‘남성 다수 조직’에서와 마찬가지로, ‘정규직 다수 조직’에서도 조합원 교육의 참여율이 20% 이하인 경우와 80% 이상인 경우도 많은 것으로 나타나, 조합원의 교육 참여 있어 일종의 양극화가 존재하는 것으로 나타났다. ‘비정규직 다수 조직’의 경우, ‘정규직 다수 조직’에 비해 교육 참여율이 20% 이하인 경우가 훨씬 더 많이 발견되고 있다. 특히, ‘비정규직 다수 조직’의 과반수인 55.5%는 조합원 교육에서 교육대상 조합원의 40% 이하가 참여한다고 응답하였다. 비정규직 다수 조직의 경우, 노조 교육의 여건이 상당히 불안정적임을 보여주는 것이라 볼 수 있다.

반면, 연령대별 특성과 관련해서는 ‘저연령대 다수 조직’에서 ‘고연령대 다수 조직’에 비해 조합원의 교육 참여가 20% 이하인 비율과 80% 이상인 비율이 모두 높게 나타났다.

〈표 3-44〉 조합원 교육에서 조합원 참여 비율 - 연령대별 특성
(단위: 명, %)

	고연령대 조직		연령대별 혼재 조직		저연령대 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
20% 이하	21	32.8	35	35.7	19	39.6
20~40%	5	7.8	12	12.2	4	8.3
40~60%	8	12.5	21	21.4	3	6.2
60~80%	11	17.2	10	10.2	7	14.6
80% 이상	19	29.7	20	20.4	15	31.2
소계(A)	64	100.0	98	100.0	48	100.0

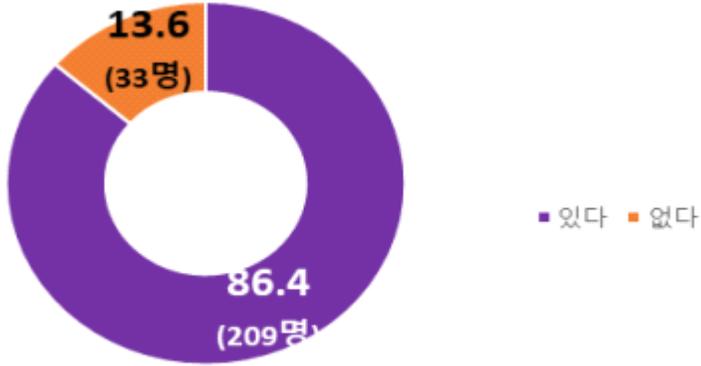
2) 단체협약에서 노조 교육의 보장

단체협약에 조합원 교육을 보장하는 조항을 보유하고 있는지를 조사하였다.

전체 조직 중 단협에 조합원 교육조항이 있는 조직은 응답한 전체 242개 조직 중 209개(86.4%)에 달했으나, 조합원 교육이 단협에 명시되어 있는 않은 조직도 33개 조직으로 전체의 13.6%로 나타났다.

〈그림 3-12〉 단체협약에 조합원 교육 보장 조항

(단위: %)



〈표 3-45〉 단체협약에 조합원 교육 시간 존재 여부(조직 특성별)

(단위: 명, %)

구분		예		아니오	
		빈도	비율	빈도	비율
성별	여성 다수 조직	35	81.4	8	18.6
	남녀 혼재 조직	68	93.2	5	6.8
	남성 다수 조직	97	83.6	19	16.4
종사상 지위별	정규직 다수 조직	138	86.8	21	13.2
	정규/비정규 혼재 조직	14	93.9	1	6.7
	비정규직 다수 조직	37	80.4	9	19.6
연령대별	고연령대 조직	57	86.4	9	13.6
	연령대별 혼재 조직	88	84.6	16	15.4
	저연령대 조직	44	86.3	7	13.7

단협에 조합원 교육관련 조항을 갖지 못한 사례를 중심으로 살펴보면, 먼저 연령별로는 ‘여성 다수 조직’에서 높게 나타났으며, 종사상 지위별로는 ‘비정규 다수 조직’에서 다소 높게 나타났다. 단협을 통해서 노조 교육의 제도적 안정성을 확보하는 것과 관련하여 여성 및 비정규직 다수 조직에서 상대적으로 불안정한 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-46〉 교육관련 단협조항 없는 경우 조합원 교육 방법 (중복응답)
(단위: 명, %)(n=33)

구분	빈도	비율
근무시간 종료 후 교육	11	33.3
(임시)총회를 이용	10	30.3
점심시간이나 휴식시간 이용해 교육	7	21.2
근무시간 중 회사의 협조를 받아 교육	5	13.6
거의 못함	4	12.1
대자보나 소식지(교육지) 활용	3	9.1
회사의 직무교육시(안전교육 등) 일정시간을 할당받아 별도로 교육	2	6.1

단협을 통해 조합원 교육이 보장되어 있지 않은 경우, 조합원 교육을 하는 방법에 대해 물었다. 중복응답을 허용한 이 문항에 대해 ‘근무시간 종료 후 교육’(11개, 33.3%)과 ‘(임시)총회를 이용하여 교육’(10개, 30.3%)이 가장 높은 빈도로 나타났다. 관련 단협 조항이 없는 상황에서 조합원 교육을 실시하지 못한다는 응답 역시 4개 조직(12.1%)으로 나타났다.

〈표 3-47〉 단협에 명시된 연간 조합원 교육시간

(단위: 명, %)

연간 교육시간	빈도	비율	누적비율
24시간 이상	39	19.0	19.0
16시간 ~ 24시간	26	12.7	31.7
12시간 ~ 16시간	21	10.2	41.9
8시간 ~ 12시간	29	14.1	56.0
4시간 ~ 8시간	41	20.0	76.0
4시간 미만	21	10.2	86.2
구체적인 시간 명시는 안했지만 필요할 때 사용 가능	25	12.2	98.4
기타	3	1.5	100.0
합계	205	100.0	-

조합원 교육을 보장하는 단협 조항이 있는 조직을 대상으로 해당 조항이 보장하고 있는 교육시간을 조사하였다. 단체협약에 보장된 조합원 교육시간과 관련하여, ‘4~8시간’인 경우가 41개 조직(20.0%)로 가장 높게 나타났다. 이외에 ‘24시간 이상’이 39개 조직(19.0%)으로 그 다음이었다. ‘구체적인 시간 명시를 안했지만 필요할 때 사용 가능’하다는 응답이 25개 조직(12.2%)으로 나타나기도 했으나, 비교적 짧은 교육시간 즉, 연간 8시간 이하의 보장된 교육시간을 가진 조직이 전체의 30.2%에 달했다.

조직유형별로 보면, 먼저 성별 특성에서 볼 때 ‘남성 다수 조직’이 ‘여성 다수 조직’에 비해 단협을 통해 보장된 교육시간이 짧은 것으로 나타났다. ‘남성 다수 조직’의 과반수가 56.8%가 보장된 단협시간이 최소

8시간 이상이었던 반면, ‘여성 다수 조직의’ 과반수인 54.5%는 보장된 단협시간이 최소 12시간 이상으로 나타났다.

〈표 3-48〉 단협에 명시된 연간 조합원 교육시간 - 성별

(단위: 명, %)

	여성 다수 조직			남녀 혼재 조직			남성 다수 조직		
	빈도	비율	누적	빈도	비율	누적	빈도	비율	누적
24시간 이상	4	12.1	12.1	14	20.6	20.6	20	21.1	21.1
16~24시간	8	24.2	36.3	8	11.8	32.4	10	10.5	31.6
12~16시간	6	18.2	54.5	5	7.4	39.8	10	10.5	42.1
8~12시간	2	6.1	60.6	10	14.7	54.5	14	14.7	56.8
4~8시간	8	24.2	84.8	10	14.7	69.2	20	21.1	77.9
4시간 미만	1	3.0	87.8	8	11.8	81.0	11	11.6	89.5
필요시 사용	3	9.1	96.9	12	17.6	98.6	9	9.5	99.0
기타	1	3.0	100.0	1	1.5	100.0	1	1.1	100.0
소계(A)	33	100.0	-	68	100.0	-	95	100.0	-

다음으로 종사상 지위별 특성에서 볼 때, ‘정규직 다수 조직’이 ‘비정규직 다수 조직’에 비해 단협을 통해 보장된 교육시간이 짧은 것으로 나타났다. ‘비정규직 다수 조직’의 경우 단협에 명시된 교육시간이 24시간 이상이라 답변한 비율이 33.3%로 가장 높았던 반면, ‘정규직 다수 조직’의 경우 4시간~8시간인 경우가 19.3%로 가장 높게 나타났다. 더불어, ‘정규직 다수 조직’의 과반수가 52.7%가 보장된 단협시간이 최소 8시간 이상이었던 반면, ‘비정규직 다수 조직’의 과반수인 55.5%는 보장된 단협시간이 최소 16시간 이상으로 나타났다.

〈표 3-49〉 단협에 명시된 연간 조합원 교육시간 - 종사상 지위별
(단위: 명, %)

	정규직 다수 조직			정규/비정규 혼재 조직			비정규직 다수 조직		
	빈도	비율	누적	빈도	비율	누적	빈도	비율	누적
24시간 이상	21	15.6	15.6	4	28.6	28.6	12	33.3	33.3
16~24시간	16	11.9	27.5	0	0.0	28.6	8	22.2	55.5
12~16시간	13	9.6	37.1	2	14.3	42.9	5	13.9	69.4
8~12시간	21	15.6	52.7	4	28.6	71.5	2	5.6	75.0
4~8시간	26	19.3	72.0	1	7.1	78.6	5	13.9	88.9
4시간 미만	17	12.6	84.6	0	0.0	78.6	1	2.8	91.7
필요시 사용	19	14.1	98.7	2	14.3	92.9	3	8.3	100.0
기타	2	1.5	100.0	1	7.1	100.0	0	0.0	100.0
소계(A)	135	100.0	-	14	100.0	-	36	100.0	-

반면, 연령대별 특성에 기초할 때, 단협으로 보장된 교육시간의 차이는 발견되지 않았다.

〈표 3-50〉 단협에 명시된 연간 조합원 교육시간 - 연령대별
(단위: 명, %)

	고연령대 조직			연령대별 혼재 조직			저연령대 조직		
	빈도	비율	누적	빈도	비율	누적	빈도	비율	누적
24시간 이상	10	18.2	18.2	17	19.3	19.3	9	21.4	21.4
16~24시간	9	16.4	34.6	11	12.5	31.8	3	7.1	28.5
12~16시간	4	7.3	41.9	9	10.2	42	5	11.9	40.4

8~12시간	8	14.5	56.4	11	12.5	54.5	6	14.3	54.7
4~8시간	12	21.8	78.2	15	17.0	71.5	8	19.0	73.7
4시간 미만	5	9.1	87.3	12	13.6	85.1	3	7.1	80.8
필요시 사용	6	10.9	98.2	12	13.6	98.7	7	16.7	97.5
기타	1	1.8	100.0	1	1.1	100.0	1	2.4	100.0
소계(A)	55	100.0	-	88	100.0	-	42	100.0	-

단협에 명시된 교육시간 편성에 있어서 노동조합의 자유도를 조사하였다. 단협에 보장된 연간 조합원 교육시간을 어떻게 편성/활용할 수 있는지를 물었다.

단협에 명시된 교육시간을 실제 편성할 때, 노동조합이 명시된 교육시간을 자유롭게 ‘적치해서 사용 가능’하다는 응답이 전체의 52.5%로 가장 높게 나타났다. 이외에 ‘분기별로 주어진 시간’에만 사용가능하거나, ‘월별로 주어진 시간’에만 사용가능한 경우, 그리고 기타 응답이 유사한 비율로 나타났다.

‘기타’로 응답한 사례가 많았는데, 실제 교육의 편성과 활용에 있어 다양한 방식이 존재하거나, 단협에 명문화된 내용과 실제 활용에서 차이가 있는 경우도 존재하기 때문인 것으로 판단된다. ‘기타’로 응답한 사례에는 ‘사측과 협의 하여 사용’한다거나, ‘사측의 교육시 일정시간을 사용’하는 경우가 많았다. 또한, 교육의 활용 주기도 분기/월이 아닌 반기, 연, 혹은 2년 단위인 경우도 존재했다.

〈표 3-51〉 교육시간 편성에서 노동조합의 자유도

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
적치해서(모아서) 사용 가능	105	52.5
분기별로 주어진 시간만 사용 가능	37	18.5
월별로 주어진 시간만 사용 가능	34	17.0
기타	24	12.0
합계	200	100.0

3) 교육 프로그램의 실제 활용

단협에 보장된 조합원 교육시간의 실제 활용 방식에 대해 물었다. 가장 많은 응답은 ‘교육과 다른 활동 및 간담회 등의 행사를 혼합해 사용’한다는 응답이 79개로 전체의 38.0%로 가장 높게 나타났다. 실제로 순수한 교육 프로그램을 진행한다는 응답은 30.3%(63개)에 지나지 않았다.

〈표 3-52〉 단협에 보장된 조합원 교육시간의 실제 활용

(단위: 명, %)

교육시간의 실제 활용	빈도	비율
교육과 다른 활동 및 행사(간담회 등)를 혼합해 사용	79	38.0
대부분 교육프로그램에 활용	63	30.3
현안(임단협)에 대한 설명/논의를 위한 간담회로 사용	38	18.3
거의 사용 못함	13	6.3
상급조직이나 사업장의 투쟁(집회, 선전전) 참여로 사용	8	3.8

기타	5	2.4
문화활동(체험활동, 영화 등)으로 사용	2	1.0
합계	208	100.0

‘임단협 등의 현안에 대한 설명 및 논의를 위한 모임으로 활용’한다는 응답도 18.3%(38개)에 달했다. 이 밖에 실제로 단협에 교육시간이 명기되어 있음에도 불구하고 ‘거의 사용 못한다’는 응답 역시 6.3%(13개)로 나타났으며, ‘체험활동, 영화관람 등 문화 활동으로 활용하는 경우’(1.0%)와 ‘상급조직이나 사업장의 투쟁(집회, 선전전) 참여로 활용’하는 경우(3.8%)도 발견되었다.

단협에 명시된 조합원 교육이 당초 목적에 맞게 교육 프로그램으로 진행되거나, 그나마 현안 설명을 위한 간담회 등을 통해서도 진행되지 않는 경우가 상당히 많은 것으로 볼 수 있다. 즉, 조합원 교육 프로그램이 일회적이거나 행사의 성격을 가진 다른 일정에 끼워 맞춰져 진행된다는 점에서 볼 때, 교육사업 집행의 토대가 안정적이라고 보기는 매우 어려운 실정이다. 여타 행사와 병행되는 교육 프로그램에서 중장기적 커리큘럼을 가진 교육사업의 배치는 사실상 어려울 뿐만 아니라, 사실상 일회적 교양 프로그램이거나 현안 설명회로 진행될 가능성이 높다고 하겠다.

단협에 보장된 조합원 교육시간을 효과적으로 활용하지 못하는 이유에 대해 조사하였다. ‘충분히 효과적으로 활용하고 있다’는 응답은 전체의 35.2%에 지나지 않았는데, 이 응답을 제외할 때, ‘조합원의 참여 부족’이 29.6%(59개)로 가장 높게 나타났다. 또한, ‘노조의 준비 혹은 역량의 부족’이 21.6%(43개)으로 그 다음이었다. 결과적으로 교육이 효과적으로 활용되지 못하는 이유와 관련해서 조직 내적인 요인이 크게 작

용하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 사용자 변수라고 할 수 있는 ‘회사의 비협조’(15개, 7.5%)에 비해 상당히 높은 비율이라고 볼 수 있다. 결과적으로 단협에 보장된 교육시간이 효과적으로 활용되지 못하는 한계적 요인은 노사관계적인 측면에 있기 보다는 조직 내적 요인인 것으로 판단된다. 즉, 조합원의 참여의식의 저하 및 노조의 역량 부족이 그것이다.

〈표 3-53〉 단협에 보장된 교육시간을 효과적으로 활용 못하는 이유
(단위: 명, %)

	빈도	비율
충분히 효과적으로 활용하고 있다.	70	35.2
조합원의 참여 부족	59	29.6
노조의 준비 혹은 역량 부족	43	21.6
회사의 비협조	15	7.5
기타	12	6.0
계	199	100.0

그런데 사실 조합원의 참여 부족 역시 조합원의 교육 참여 동기화의 실패라는 관점에서 본다면, 노조의 주체적 교육역량의 한계로 해석될 수도 있는 부분이다. 따라서 통상적인 관점에서 현 정세에 대한 분석과 판단, 교육 프로그램의 기획 및 집행 능력 등 통상적인 관점에서의 교육역량을 넘어서 조합원의 참여를 이끌어 낼 수 있는 홍보 및 교육기법의 개발과 발전이 긴밀하게 요구된다고 볼 수 있다.

4) 조합원 교육에서 강사의 충원

조합원 교육에서 강사의 확보 방식에 대해 조사하였다. 1순위 응답을 보면, 조합원 교육시 강사를 확보하는 가장 주요한 방식과 관련하여 ‘상급조직에 요청하여 지원받는다’고 응답한 조직이 전체의 33.5%(79개)로 가장 높게 나타났다. 그다음으로 ‘내부 임원이나 간부가 맡는’ 경우(33.1%), ‘교육담당간부나 교육위원이 맡는’ 경우(20.8%)의 순서였다. ‘외부 교육단체, 전문 강사에 요청하여 지원받는다’ 경우는 30개 조직(12.7%)으로 나타났다.

〈표 3-54〉 조합원 교육에서 강사의 준비 (중복 응답 허용)

(단위: 명, %)

	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
상급조직에 요청하여 지원받는다.	79	33.5	64	31.4
내부 임원이나 간부가 맡는다.	78	33.1	49	24.0
교육담당간부나 교육위원이 맡는다.	49	20.8	28	13.7
외부 교육단체, 전문 강사에 요청하여 지원받는다.	30	12.7	63	30.9
합계	236	100.0	204	100.0

조합원 교육에서 강사의 확보 방식과 관련하여 유형별 조직 특성에 기초하여 나누어 분석하였다.

‘남성 다수 조직’과 ‘여성 다수 조직’에서 내부 임원, 간부, 교육위원 등 조직 내 인사를 강사로 활용하는 비율은 큰 차이를 보이지 않았다.

다만, 조직 외부에서 강사자원을 활용하는 방식과 관련해서는 차이를 보였다. 즉, ‘남성 다수 조직’에서는 상급조직에 요청하는 비중이 큰 데 비해, ‘여성 다수 조직’에서는 외부단체에 요청하는 사례가 많았다. 결국, 강사의 충원 과정을 유사하게 조직 외부의 자원에 의존한다 해도 그 방식이 서로 다를 수 있다는 것을 의미한다.

〈표 3-55〉 조합원 교육에서 강사의 준비(1순위 응답) - 성별
(단위: 명, %)(n=227)

	여성 다수 조직		남녀 혼재 조직		남성 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내부 임원, 간부	12	27.9	29	40.3	34	30.4
교육담당간부, 교육위원	11	25.6	9	12.5	26	23.2
상급조직에 요청	12	27.9	22	30.6	43	38.4
외부 단체 요청	8	18.6	12	16.7	9	8.0
소계(A)	43	100.0	72	100.0	112	100.0

즉, 남성 다수 조직의 경우 기존의 노조 조직에 의존할 가능성이 높은 반면, ‘여성 다수 조직’의 경우 외부 단체의 강사 풀(pool)에 의존할 가능성이 높게 나타났다. 이는 결국 노조 내 기존의 교육 자원과 역량이 남성 조직 친화적으로 정형화되어 있을 가능성이 높으며, 이에 따라 성별 특성에 따라 기존 노조 조직의 교육자원을 활용하는데 있어 성별로 접근성의 차이가 존재할 수 있다는 것을 보여준다. 이에 대한 반성적 평가가 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-56〉 조합원 교육에서 강사의 준비(1순위 응답)
- 종사상 지위별

(단위: 명, %)(n=215)

	정규직 다수 조직		정규/비정규 혼재 조직		비정규직 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내부 임원, 간부	49	31.6	6	40.0	14	31.1
교육담당간부, 교육위원	27	17.4	3	20.0	14	31.1
상급조직에 요청	58	37.4	3	20.0	13	28.9
외부 단체 요청	21	13.5	3	20.0	4	8.9
소계(A)	155	100.0	15	100.0	45	100.0

종사상 지위별 특성에 기초해서 보면, ‘비정규직 다수 조직’은 ‘내부 임원이나 간부’ 혹은 ‘교육 담당 간부나 교육위원’을 통해 강사를 확보하는 방식 즉, 강사 충원의 내부화 방식이 보다 많이 활용되는 반면, ‘정규직 다수조직’의 경우, 상급단체나 외부 단체의 강사 자원에 의존하는 방식 즉, 강사 충원의 외부화 방식이 상대적으로 더 많이 활용된다.

가설적이거나 비정규직 다수 사업장의 필요 교육주체가 외부화하기 어려운 사업장 현안 특수적 사안이거나, ‘정규직 다수 조직’의 경우 의존할 수 있는 조직 외부의 교육 자원이 더 많다는 진단이 가능하다. 여기에 대해서는 추가적인 검토가 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-57〉 조합원 교육에서 강사의 준비(1순위 응답)
- 연령대별

(단위: 명, %)(n=216)

	고연령대 조직		연령대별 혼재 조직		저연령대 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내부 임원, 간부	20	30.8	32	31.4	21	42.9
교육담당간부, 교육위원	11	16.9	20	19.6	9	18.4
상급조직에 요청	24	36.9	38	37.3	14	28.6
외부 단체 요청	10	15.4	12	11.8	5	10.2
소계(A)	65	100.0	102	100.0	49	100.0

끝으로, 연령대별로 살펴보면, 고연령대 다수 사업장의 경우, 상급단체에 요청하는 사례가, ‘저연령대 다수 조직’에 비해 높게 나타났다. 반면, ‘내부 임원, 간부’를 활용하는 경우는 ‘저연령대 다수 조직’에서 더 높게 나타났다.

5) 조합원 교육의 주제

최근 2년 동안 각 단위 조직에서 진행했던 조합원 교육의 주제에 대해 조사하였다. 중복응답을 허용한 이 문항의 결과에서 1순위 응답 기준으로 보면, 조합원 교육에서 가장 많이 진행했던 교육주제를 ‘사업장 현안 및 임단투(실무) 관련’ 교육이라고 답변한 조직이 전체의 35.3%(82개)로 가장 높게 나타났으며, ‘전체 노동정세 및 방침 교육’이 22.0%(51개)로 그 다음이었다. 이 두 가지 주제는 절반이 넘는 조직에

서 1순위로 꼽았다.

〈표 3-58〉 최근 2년간 가장 많이 진행한 조합원 교육 주제
(단위: 명, %)

	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
사업장 현안 및 임단투 관련	82	35.3	43	19.6
전체 노동정세 및 방침교육	51	22.0	35	16.0
노동자 의식 및 노동운동 이해 (정치경제, 역사, 철학 등)	49	21.1	52	23.7
조합원 역할 및 조직 운영 (회의, 일상활동, 소통 등)	39	16.8	49	22.4
안전보건 교육	6	2.6	6	2.7
다양한 사회 현안 교육	4	1.7	17	7.8
성평등 교육	1	0.4	8	3.7
생활 주제(자녀교육, 노후대책, 건강 등)	0	0.0	4	1.8
문화활동(목공,그림,영화,여행등)	0	0.0	5	2.3.0
합계	232	100.0	219	100.0

그다음으로 ‘노동자 의식 및 노동운동 이해(정치경제, 역사, 철학 등)’, ‘조합원 역할 및 조직운영’이 각각 21.1%(49개), 16.8%(39개)로 나타났다. 이 외에, ‘안전보건 교육’, ‘다양한 사회 현안 교육’이 각각 2.6(6개), 1.7%(4개) 순이었다. 최근 2년간 실시했던 조합원 교육에서 ‘성평등 교육’을 가장 많이 다루었던 조직은 단 한 사례에 지나지 않았으며, ‘생활 주제(자녀교육, 노후대책, 건강 등)’, ‘문화활동(목공, 그림, 영화, 여행 등)’을 가장 많이 다루었던 조직은 한 사례도 발견되지 않았다.

이런 조사 결과는 중요한 시사점을 가진다고 볼 수 있다. 가장 빈번히 활용되는 교육주제로 과반의 조직이 선택한 ‘사업장 현안 및 임단투(실무) 관련 교육’, ‘전체 노동정세 및 방침 교육’ 등 현안 및 정세관련 교육은 해당 주제에 대해 조합원들의 기대가 이미 일정하게 형성되어 있을 뿐만 아니라, 실제 현장단위 노조 조직들에서 자주 진행되는 교육 주제라고 할 수 있다. 즉, 교육의 수요/공급 모두에서 현안 및 정세 등에 대한 보다 실리적/실무적이고, 단기적인 정보취득과 관련된 기대가 일정하게 형성되어 있다고 판단할 수 있다.

다만, 이것이 노동조합의 교육주제로서 적절한가에 대한 문제에는 진지하게 고민되어야할 지점이 존재한다. 먼저, 조합원의 계급의식, 노조운동의 장기적 이해의 구성, 조직의 공동체적 이해를 도모할 수 있는 교육 프로그램에 대한 고려는 현장 단위에서 여전히 부차적 과제로 치부되고 있다는 점이다. 또한, 교육 프로그램들에 대한 조합원들의 참여의욕을 이끌어 낼 수 있는 교육 내용 역시 동시에 고민되어야 하며, ‘일상적 관심’ 및 ‘생활주제’ 등 현재 개인적인 방식으로 혹은 비(非)노조적인 방식으로 해소되고 있는 일상적 의제에 대한 관심을 노조 교육을 통해서 해소할 수 있는 방안 역시 고민되어야 한다.(이상훈, 2016)

더불어, 이러한 정세 및 현안 대응을 위한 사업이 전통적인 의미에서 ‘교육’ 주제로서 적절한가에 대한 심도 있는 고민이 필요하다.

한 가지 지적한 것은 높은 응답률을 보인 주제들 즉, ‘사업장 현안 및 임단투 관련’ 주제나, ‘전체 노동정세 및 방침교육’ 주제의 경우 우리가 전통적인 의미에서 보는 교육 주제라고 보기 어려운 내용들이라는 점이다. 사실상 선택되는 교육의 주제는 실제 진행되는 프로그램의 형식과도 긴밀한 연관성을 가질 수밖에 없는데, 관련 현안이나 정세에 대한 교육은 단순 설명회나 보고대회, 간담회 등의 형식으로 진행되었을 개연

성이 크다.

현장 단위 간부들의 경우 이것을 교육프로그램으로 인식하고 있을 가능성이 크다고 볼 수 있으나, 이러한 일회적 정보전달의 교육 프로그램은 진부하고 식상한 형식으로 인해 교육 참여자의 참여 동기를 재생산하는데 실패하고 있을 가능성이 높아 보인다. 다양한 주제와 형식의 노조 교육으로 나아가는데 있어 기존의 주제와 형식의 혁신이 진지하게 고려되어야 할 것으로 보인다.

〈표 3-59〉 교육사업 기획 방식

(단위: 명, %)

	빈도	비율
내부 임원 등이 자체적으로 결정	102	42.5
교육담당간부나 교육위원회에서 결정	72	30.0
상급조직에 위탁하거나, 협의하여 결정	56	23.3
외부 교육단체에 위탁하거나, 협의하여 결정	8	3.3
기타	2	0.8
합계	240	100.0

조합원 교육 주제를 선정하는 과정에서 교육사업의 기획이 어떤 방식에서 결정되는지를 조사하였다. 교육주제를 결정하는 방식은 ‘내부 임원 등이 자체적으로 결정’한다고 응답한 조직이 전의 42.5%(102개)로 가장 높게 나타났으며, ‘교육담당간부나 교육위원회에서 결정’하는 경우가 30.0%(72개)로 그 다음 순서였다. ‘상급 조직의 교육 프로그램에 위탁하거나 협의하여 결정’하는 경우와 ‘외부 교육단체에 위탁하거나 협의하

여 결정'하는 경우는 각각 23.3%(56개), 3.3%(8개)에 지나지 않았다. 이는 조합원 교육에서 주제를 선정하는 등 프로그램의 기획을 상급조직이나 외부단체에 의존하기 보다는 내부적으로 소화하는 비율이 높다는 것을 보여준다.

교육주제의 선정은 노조 교육 과정에서 초기 기획에 해당되는 만큼 단위 현장조직에서 모색되는 것이 자연스럽다고 볼 수도 있으나, 현안 대응 중심으로 조직의 실무가 진행되는 현장조직의 특성상 교육 역시 단기적/실용적/현안 중심으로 진행될 수밖에 없다. 이는 다시 교육 참여자의 장기적 교육효과를 고려한 교육적 접근의 관점에서 심도 있게 검토될 필요가 있다.

6) 교육의 홍보

조합원 교육을 홍보하는 방식을 조사하였다. 중복응답을 허용한 이 문항에 대해 'SNS(텔레그램, 카톡, 밴드, 카페 등)을 활용'하는 경우가 69.2%(167개)로 가장 높게 나타났으며, '문자발송'(100개, 41.3%), '노조 홈페이지 게시'(62개, 25.6%), '구두전달'(61개, 25.2%), '대자보 등 게시판 활용'(59개, 24.4%), '메일 발송'(23개, 9.5%) 순서로 나타났다.

추가적으로 조합원 교육과 직접적인 관련성을 가지는 것으로 조직의 소식지 발행주기에 대해 물었다. 분석한 결과, 응답 조직 내에서 소식지(혹은 교육지)를 정기적으로 발행하는 비율은 그리 높지 않은 것으로 나타났다.

〈표 3-60〉 교육 홍보 방식(중복응답 허용)

(단위: 명, %)

	빈도	비율
SNS(텔레그램, 카톡, 밴드, 카페 등)	167	69.0
문자 발송	100	41.3
노조 홈페이지 게시	62	25.6
구두 전달	61	25.2
게시판(대자보 등)	59	24.4
메일 발송	23	9.5
기타	4	1.7

〈표 3-61〉 소식지(교육지) 발행주기

(단위: 명, %)

	빈도	비율	누적비율
주 1회	20	8.3	8.3
격주 1회	9	3.7	12.0
월 1회	59	24.4	36.4
분기별 1회	21	8.7	45.0
부정기적 발행	64	26.4	71.5
발행하지 않음	69	28.5	100.0
소계	242	100.0	-

소식지(혹은 교육지)를 전혀 발행하지 않는 조직이 69개(28.5%), ‘부

정기적으로 발행'하는 조직이 64개(26.4%)로, 이 두 경우가 전체의 55.0%에 달했다. 정기적으로 소식지를 발간하는 조직의 경우, '월 1회'(24.4%), '분기별 1회'(2.9%), '주 1회'(8.3%), '격주 1회'(3.7%) 순으로 나타났다.

7. 간부 교육 분석

1) 교육 동원 능력

(1) 간부 교육 빈도

간부 교육과 관련하여 지난 2년간 교육을 실시한 횟수를 조사하였다. 237개의 응답 중 지난 2년간 간부 교육을 1~2회 실시하였다는 응답이 전체의 26.6%(63개)로 가장 높게 나타났다. 우려스러운 점은 지난 2년간 간부교육을 전혀 실시하지 않은 조직이 전체의 18.6%(44개)를 차지하였다는 점이다. 이는 앞서 분석한 조합원 교육에 대한 조사결과와도 대동소이한 결과이다. 전체적으로 보면 지난 2년간 간부교육을 4회 이하 실시한 조직이 전체의 2/3에 달하는 65.0%에 달했다. 앞서 조합원 교육에서와 마찬가지로 간부교육에서도 교육사각지대가 어느 정도 존재한다고 볼 수 있다.

〈표 3-62〉 지난 2년간 간부 교육 횟수

(단위: 명, %)

교육 횟수	빈도	비율	누적비율
실시한 적 없음	44	18.6	18.6
1~2	63	26.6	45.1
3~4	47	19.8	65.0
5~6	24	10.1	75.1
7~8	7	2.9	78.1
9~10	17	7.2	85.2
11~15	5	2.1	87.3
16~20	16	6.7	94.1
21~	14	5.7	100.0
소계	237	100.0	-

전체 노조체계에서 간부 계층은 노조의 이념, 지향, 목표를 기층으로 전달하는 사실상 유일한 통로라는 점에서 간부를 대상으로 한 교육의 부실화는 노조교육 혹은 노조운동 전체의 부실화로 연결될 있다는 점에서 보다 심각하게 바라봐야 할 지점이다. 더 현실적인 이유에서 간부교육이 조직운동을 위한 실무교육을 포함한다는 점에서 간부교육의 부실화가 조직운영의 관행화 및 비효율성을 야기할 가능성이 있다는 점에서 특히 주목해야 할 부분이다.

최근 2년간 간부 교육이 2회 이하인 81개 조직을 보다 구체적으로 살펴보기 위하여 유형별 분석을 실시하였다. 아래 표에서 알 수 있듯이 ‘남성 다수 조직’, ‘정규직 다수 조직’, 그리고 ‘저연령대 다수 조직’ 간부교육을 적게 실시한 비율이 상당히 높게 나타났다.

〈표 3-63〉 최근 2년간 간부 교육 2회 이하인 조직 특성

(단위: 명, %)

구분		소계(A)	간부 교육 2년간 2회 이하	
			빈도(B)	비율(B/A)*
성별 (n=227)	여성 다수 조직	43	14	32.6
	남녀 혼재 조직	70	34	48.6
	남성 다수 조직	115	53	46.1
종사상 지위별 (n=215)	정규직 다수 조직	155	78	50.3
	정규/비정규 혼재 조직	15	4	26.7
	비정규직 다수 조직	45	15	33.3
연령대별 (n=218)	고연령대 조직	65	23	35.4
	연령대별 혼재 조직	103	46	44.7
	저연령대 조직	50	29	58.0

주) 유형별 조직의 수(A) 대비 간부 교육을 2년간 2회 이하 수행한 조직(B)의 비율을 의미한다.

추가적인 연구와 검토가 필요하겠으나, ‘남성 다수 조직’, ‘정규직 다수 조직’에서 간부 계층에 대한 새로운 교육기회의 창출에 실패하고 있다는 조심스런 예측이 가능할 것으로 보인다. 다만, 저연령대 다수 조직의 경우, 간부교육을 실시할 수 있는 물적 여건의 조성여부를 좀 더 검토해보아야 할 것으로 보인다.

(2) 교육시간

간부 교육의 교육시간을 조사하였다. 지난 2년간 간부 교육의 총교육

시간에 대하여 2시간 이하라고 답한 응답의 비율은 전체의 1/4에 해당하는 60개 조직(27.9%)이었다. 범위를 넓혀 2년간 8시간(연간 4시간) 이하의 조합원 교육을 실시한 조직은 63.5%(122개)에 달했다.

〈표 3-64〉 지난 2년간 조합원 교육의 총교육시간

(단위: 명, %)

교육 횟수	빈도	비율	누적비율
실시한 적 없음	33	15.1	15.1
1시간 이하	12	5.5	20.5
1~2시간	15	6.8	27.9
2~4시간	26	12.0	41.6
4~8시간	36	16.4	63.5
8~12시간	27	12.4	68.5
12~24시간	33	15.1	84.0
24시간 이상	37	17.4	100.0
소계	219	100.0	-

간부 교육의 교육시간을 회당 교육시간으로 다시 정리하였다. 간부 교육시 회당 교육시간의 평균은 5.1시간이었다. 간부 교육에서 회당 교육시간은 1시간인 경우가 가장 높게 나타났고(29.6%), 2시간인 경우가 그 다음 순위(17.7%)를 보였다. 참고로, 회당 교육시간이 4시간인 경우(교육시간에 오전, 오후 등 반나절을 할당하는 경우는 5.4%에 지나지 않았다.

〈표 3-65〉 간부 교육 회당 교육시간

(단위: 명, %)

간부 교육 횟수당 시간	빈도	비율	누적비율
1시간 미만	14	7.5	7.5
1시간	55	29.6	37.1
1~2시간	17	9.1	46.2
2시간	33	17.7	64.0
2~3시간	8	4.3	68.3
3시간	10	5.4	73.7
3~4시간	3	1.6	75.3
4시간	10	5.4	80.6
4~8시간	6	3.2	83.9
8시간	11	5.9	89.8
8시간 이상	19	10.0	100.0
소계	186	100.0	-

전체적으로 회당 교육시간이 3시간 미만인 경우가 전체 응답의 2/3를 넘는 127개 조직(68.3%)로 나타났다. 조합원 교육과 마찬가지로 회당 교육시간이 너무 짧은 지금의 상황은 해당 간부 교육의 주제가 매우 정세적인 것일 가능성이 높다고 볼 수 있다. 간부 조합원들로 하여금 조직운영에 대한 새로운 전략적 고민을 가능케 하는 새로운 교육 프로그램의 배치가 사실상 어려울 수 있다는 것을 시사하는 것이다.

조합원 교육에서와 마찬가지로 간부 교육에 대한 2020년 이후 코로나 사태의 영향을 조사하였다. 전체 응답의 59.8%는 노조교육에서 간부 교육이 코로나 사태 이전보다 훨씬 줄어들었거나, 전혀 진행하지 못하고

있는 것으로 나타났다.

〈표 3-66〉 코로나 사태로 인한 간부 교육 변화

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율	누적비율
간부 교육을 전혀 못함	28	12.8	12.8
간부 교육을 훨씬 적게 함	103	47.0	59.8
이전과 다름없이 간부 교육이 진행	77	35.2	95.0
온라인 교육 등 간부 교육 더 많이 진행	7	3.2	98.2
기타	4	1.8	100.0
합계	219	100.0	-

전체 응답의 12.8%는 전혀 진행하지 못하고 있다고 하였으며, 47.0%는 이전보다 간부 교육을 더 적게 진행하고 있다고 응답하였다. 코로나 사태 이전과 다름없이 간부 교육을 진행하고 있다고 응답한 조직은 77개(35.2%)였으며, 온라인 교육 등으로 더 많이 조합원 교육을 진행하고 있다고 응답한 조직은 7개(3.2%)에 지나지 않았다. 간부 교육은 교육 대상자가 조합원 교육에 비해 적기 때문인지 코로나 사태의 영향은 다소 적게 나타났다.

〈표 3-67〉 온라인 교육 진행 여부

(단위: 명, %)

	빈도	비율
온라인 교육을 진행한 적 없음	116	53.5
주로 녹화 영상을 틀어주는 방식으로 진행	49	22.6
주로 (zoom 등을 통한) 실시간 강의 방식으로 진행	52	24.0
합계	217	100.0

코로나 사태로 인한 교육 방식의 변화가 가능한지와 관련하여 간략한 질문을 구성하였다. 특히, 온라인 강의의 경우 대상 교육자가 많은 조합원 집체교육보다는 간부교육에서 보다 효율적이라는 판단에서 간부교육에서 온라인 교육의 활용정도에 대해 조사하였다.

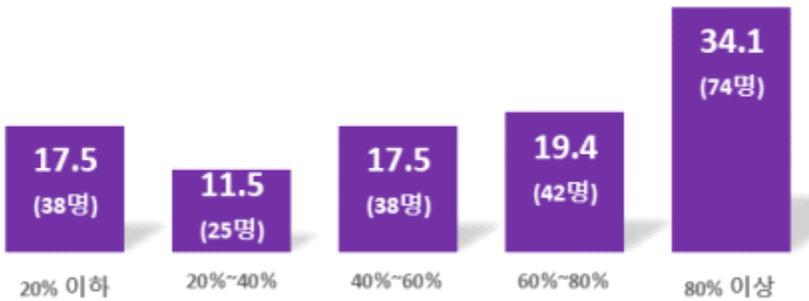
전체 응답 중 ‘온라인 교육을 진행 적이 없다’고 응답한 비율이 53.5%(116개)로 과반을 넘었다. 온라인 교육을 진행한 조직의 경우에도 49개 조직(22.6%)은 녹화 영상을 활용하는 방식의 교육으로 진행되었다. (zoom 등을 통한) 실시간 강의 방식을 통해 쌍방향 의사소통 등 매체의 효율성이 적극적으로 활용될 수 있는 방식의 교육이 진행된 예는 52개(24.0%)에 지나지 않았다.

(3) 간부 교육에서의 참여 비율

간부교육에서 교육 대상자인 간부의 교육 참여율을 조사하였다. 전체 조직의 절반에 가까운 46.5%(101개)가 간부 교육에서 대상 간부의 참여율이 60% 이하라고 응답했다.

〈그림 3-13〉 간부 교육에서 참여율(전체 응답)

(단위: %)



교육 참여율이 20% 이하라고 답한 조직도 17.5%(38개)에 달했다. 간부교육은 조합원 교육보다 당연히 대상인원이 적으며, 교육에 대한 필요성도 높다는 인식이 형성되어 있기에 대상자 소집에 있어 조합원 교육보다 용이한 측면이 있다는 점을 감안할 때, 이러한 결과는 간부 교육 역시 긍정적 조건을 갖추고 있다고 보기 어렵게 한다. 즉, 조합원 교육과 마찬가지로 간부교육의 안정적인 환경이 갖추어져 있다고 볼 수 있다.

조직유형별로 살펴보면, 먼저 성별을 기준으로, ‘남성 다수 조직’의 경우 간부 교육에서 교육 대상 간부의 참여율이 다소 높은 것으로 나타났다. ‘남성 다수 조직’의 경우 교육 대상 간부의 교육 참여율이 80% 이상인 경우가 44.8%로 ‘여성 다수 조직’의 21.1%에 비해 높게 나타났다. 물론 여기에는 각 조직이 포함된 사업장의 업종별/산업적 특징이 적지 않은 영향을 미칠 것으로 판단되나, 이에 대한 추가적인 검토가 필요하다.

〈표 3-68〉 간부 교육에서 참여율 - 성별 특성

(단위: 명, %)

	여성 다수 조직		남녀 혼재 조직		남성 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
20% 이하	5	13.2	16	24.2	16	15.2
20~40%	3	7.9	7	10.6	15	14.3
40~60%	12	31.6	15	22.7	11	10.5
60~80%	10	26.3	14	21.2	16	15.2
80% 이상	8	21.1	14	21.2	47	44.8
소계(A)	38	100.0	66	100.0	105	100.0

〈표 3-69〉 간부 교육에서 참여율 - 종사상 지위 특성

(단위: 명, %)

	정규직 다수 조직		정규/비정규 혼재 조직		비정규직 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
20% 이하	26	18.7	2	13.3	9	20.5
20~40%	16	11.5	1	6.7	5	11.4
40~60%	21	15.1	4	26.7	10	22.7
60~80%	26	18.7	5	33.3	8	18.2
80% 이상	50	36.0	3	20.0	12	27.3
소계(A)	148	100.0	15	100.0	45	100.0

종사상 지위별 특성에 따라 비교해보면, ‘정규직 다수 조직’에서 간부의 교육 참여율이 다소 높은 것으로 나타났다. ‘정규직 다수 조직’의 경우 최소 60% 이상의 간부가 교육에 참여한다고 응답한 비율이 54.7% 였던 반면, ‘비정규직 다수 조직’의 경우 그 비율은 45.5%에 그쳤다.

〈표 3-70〉 간부 교육에서 참여율 - 연령대별 특성

(단위: 명, %)

	고연령대 조직		연령대별 혼재 조직		저연령대 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
20% 이하	9	14.8	19	20.4	8	17.8
20~40%	7	11.5	10	10.8	6	13.3
40~60%	12	19.7	14	15.1	9	20.0
60~80%	10	16.4	22	23.7	7	15.6
80% 이상	23	37.7	28	30.1	15	33.3
소계(A)	61	100.0	93	100.0	45	100.0

끝으로, 연령대별 특성에 기초할 경우, 특이할 만한 사항은 발견되지 않았다. 결국, 간부교육의 회당교육시간을 조직 유형별로 보면, ‘여성 다수 조직’, ‘비정규직 다수 조직’에 비해 ‘남성 다수 조직’, ‘정규직 다수 조직’에서 참여율이 다소 높았으며, 이들 사업장에서 안정적인 간부교육 프로그램의 실행이 상대적으로 수월하게 진행되고 있다는 판단이 가능하다.

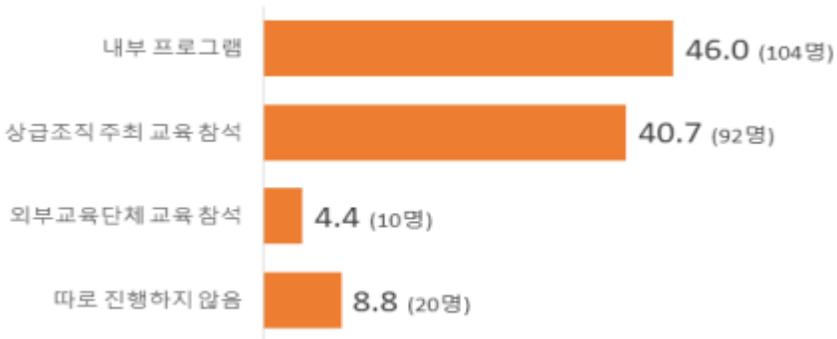
2) 간부 교육 활용의 효과성

(1) 간부 교육 프로그램의 내부화

지난 2년간 간부 교육 프로그램의 진행과 관련하여 어떤 단위의 교육 자원에 의존하는 지를 살펴보았다. 간부 교육을 내부 프로그램으로 진행했다는 응답이 전체의 46.0%(104개)로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘상급조직 주최 교육에 참석’한다는 응답이 40.7%(92개)로 나타났다. 조직 내에서 간부 교육 프로그램을 전혀 진행하지 않는 조직 역시 전체의 8.8%(20개)에 달했다.

〈그림 3-14〉 간부 교육 주요 진행 형식

(단위: %)(n=226)



간부교육의 주요 진행 형식과 관련하여 조직유형별로 나누어 분석해 보았다. 모든 유형별 조직에서 ‘내부 프로그램으로 진행’과 ‘상급조직 주최 교육에 참석’하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났으나, ‘여성’, ‘비정

규직’, ‘고연령대’ 다수 조직의 경우 상급조직이 주최하는 교육에 참석하는 경우보다 내부 프로그램으로 진행되는 사례가 ‘남성’, ‘정규직’, ‘저연령대’ 다수 조직에서 보다 높게 나타났다.

〈표 3-71〉 간부 교육 주요 진행 형식 - 성별

(단위: 명, %)(n=218)

	여성 다수 조직		남녀 혼재 조직		남성 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내부 프로그램으로 진행	22	55.0	28	40.6	49	45.0
상급조직 주최 교육 참석	14	35.0	30	43.5	45	41.3
외부교육단체 교육 참석	1	2.5	4	5.8	5	4.6
따로 진행하지 않음	3	7.5	7	10.1	10	9.2
합계	40	100.0	69	100.0	109	100.0

〈표 3-72〉 간부 교육 주요 진행 형식 - 종사상 지위별

(단위: 명, %)(n=207)

	정규직 다수 조직		정규직/비정규 직 혼재 조직		비정규직 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내부 프로그램으로 진행	62	42.5	7	46.7	26	56.5
상급조직 주최 교육 참석	59	40.4	7	46.7	16	34.8
외부교육단체 교육 참석	8	5.5	1	6.7	1	2.2
따로 진행하지 않음	17	11.6	0	0.0	3	6.5
합계	146	100.0	15	100.0	46	100.0

추가적인 검토가 필요하기는 하나, 이는 여성, 비정규직, 고연령대 다수 조직들의 자체 교육역량이 더 높아서라기보다는 남성, 정규직 다수 조직들이 상급조직의 교육 자원에 의존할 수 있는 접근성이 더 높기 때문인 것으로 판단된다. 추가적으로, 간부교육을 진행시키지 못하는 조직의 특성을 보면, ‘정규직 다수 조직’, ‘저연령대 다수 조직’에서 더 높게 나타나고 있다.

〈표 3-73〉 간부 교육 주요 진행 형식 - 연령대별

(단위: 명, %)(n=207)

	고연령대 조직		연령대별 혼재 조직		저연령대 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내부 프로그램으로 진행	32	50.8	45	45.5	17	37.0
상급조직 주최 교육 참석	26	41.3	39	39.4	21	45.7
외부교육단체 교육 참석	2	3.2	4	4.0	2	4.3
따로 진행하지 않음	3	4.8	11	11.1	6	13.0
합계	63	100.0	99	100.0	46	100.0

조직 내부에서 간부교육을 진행하지 못하는 이유에 대해 조금 더 심도 있게 조사하였다.

중복응답을 허용한 이 문항의 조사결과와 관련하여 1순위 응답만을 고려할 때, 전체의 30.8%(64개)가 ‘현안으로 바빠 교육시간을 만들지 못한다’고 응답하여 가장 높은 빈도를 보였다. ‘상급조직을 통해 간부교육을 대체’한다는 것에는 전체의 18.3%가 응답했다.

〈표 3-74〉 자체적으로 간부교육을 진행하지 못한 이유

(단위: 명, %)

	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
현안으로 바빠 교육시간을 만들지 못함	64	30.8	34	19.8
자체적으로 간부교육을 기획, 집행할 역량 부족	59	28.4	41	23.8
상급조직(산별 본조, 혹은 민주노총)을 통해 간부교육 대체	38	18.3	43	25.0
기타	16	7.7	14	8.1
간부에게 필요한 내용이 노동조합 교육으로는 충족되지 않음	13	6.3	21	12.2
간부들이 교육에 비협조	9	4.3	10	5.8
간부교육 필요성을 못 느낌	7	3.4	1	0.6
개별적으로 외부에서 교육 대체	2	1.0	8	4.7
합계	208	100.0	172	100.0

주목할 부분은 전체의 28.4%의 조직에서 ‘자체적으로 간부교육을 기획, 집행할 역량의 부족’을 꼽았다는 점이다. 단위 조직 차원에서 간부교육을 자체적으로 충당할 수 있게 하는 역량의 강화가 필요하며, 여기에는 교육 내용은 물론이거니와, 교육 참여를 유도할 수 있는 새로운 교육기법의 지원이 포함되어야 할 것으로 보인다.

(2) 간부교육의 배치와 진행

간부교육의 진행 형식과 관련하여 어떻게 교육 프로그램을 배치하고 진행하는지를 조사하였다. 중복응답을 허용한 이 문항에 대한 응답결과

는 아래와 같다.

〈표 3-75〉 간부 교육 배치 방법

(단위: 명, %)

	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
수련회에 교육 배치	64	28.8	49	28.7
일정기간이나 정기적으로 교육 배치	62	27.9	22	12.9
회의시간 활용	59	26.6	61	35.7
특강 (일회적인 단발성 교육)	20	9.0	39	22.8
따로 진행하지 않음	17	7.7	0	0.0
합계	222	100.0	171	100.0

1순위 응답을 기준으로 할 때, 응답한 전체 조직 중 28.7%는 간부교육을 ‘수련회에 해당 교육을 배치’하는 방식을 활용한다고 응답하여 가장 높은 응답빈도를 보였다. 또한, 전체의 26.6%의 조직에서 ‘회의시간을 활용’하여 교육을 배치하고 있으며, 9.0%의 조직이 ‘특강 등 일회적인 단발성 교육’을 통해 간부 교육 프로그램을 실행하고 있었다.

전체 조직 중 ‘일정기간이나 정기적으로 교육을 배치’한다고 응답한 조직은 27.9%에 그치는 것으로 나타났으며, 별도의 간부 역량 강화 교육을 진행하지 않는 조직은 전체의 7.7%에 달했다. 결과적으로 현장단위에서 간부교육이 안정적으로 진행되지 않는 경우가 상당수 존재하는 것으로 판단할 수 있다. 안정적이고 정기적인 간부교육이 보장되지 않는 현재의 상황은 조직구조상 핵심적 역할을 수행하는 간부계층에 대한 교

육의 안정적 재생산 및 그 효과성을 확보하기 어렵게 하는 요인이라 할 수 있다.

〈표 3-76〉 최근 2년간 가장 많이 진행한 간부 교육의 진행 방식
(단위: 명, %)

	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
강의 중심 교육	120	54.8	39	22.0
강의와 토론 교육	66	30.1	85	48.0
토론, 실습, 훈련 중심의 참여형 교육	24	11.0	33	18.6
기타	9	4.1	20	11.3
합계	219	100.0	177	100.0

추가적으로 최근 2년간 간부 교육을 실제로 진행하는 방식에 대해 조사하였다. 1순위 응답을 기준으로, ‘강의 중심 교육’이라는 응답이 가장 많은 빈도를 보였음.(120개, 54.8%) 강의와 토론을 병행하는 교육을 가장 많이 진행했다고 응답한 조직은 전체의 30.1%(66개)로 나타남. 토론, 실습, 훈련 중심의 참여형 교육을 가장 많이 진행한다는 조직은 24개 응답(11.0%)에 지나지 않았다.

3) 간부 교육에서 강사의 충원

간부 교육에서 강사를 어떻게 확보하는 지를 조사하였다. 1순위 응답을 기초로 보면, 간부 교육시 강사를 확보하는 가장 주요한 방식에 대해

‘상급조직에 요청하여 지원받는다’고 응답한 조직이 전체의 40.6%(91개)로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘내부 임원이나 간부가 맡는’ 경우(31.7%), ‘교육담당간부나 교육위원이 맡는’ 경우(16.5%)의 순서였다. ‘외부 교육단체, 전문 강사에 요청하여 지원받는다’ 경우는 9.8%(22개)에 지나지 않았다.

〈표 3-77〉 간부 교육에서 강사의 준비 (중복 응답 허용)

(단위: 명, %)

	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
상급조직에 요청	91	40.6	91	40.6
내부 임원, 간부	71	31.7	71	31.7
교육담당간부, 교육위원	37	16.5	37	16.5
외부 단체 요청	22	9.8	22	9.8
기타	3	1.3	3	1.3
합계	224	100	224	100

간부 교육에서 강사를 준비하는 방식을 조직 유형에 기초하여 분석하였다. 먼저, 성별로 보면, ‘남성 다수 조직’에서는 상급조직에 요청하는 비중이 상대적으로 큰 것으로 나타난 반면, ‘여성 다수 조직’에서는 내부 임원, 간부들로 충당하는 비율이 다소 높게 나타났다.

〈표 3-78〉 조합원 교육에서 강사의 준비(1순위 응답) - 성별
(단위: 명, %)(n=213)

	여성 다수 조직		남녀 혼재 조직		남성 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내부 임원, 간부	14	37.8	23	33.3	32	29.4
교육담당간부, 교육위원	6	16.2	8	11.6	21	19.3
상급조직에 요청	13	35.1	25	36.2	49	45.0
외부 단체 요청	4	10.8	13	18.8	5	4.6
소계	37	100.0	69	100.0	109	100.0

〈표 3-79〉 간부 교육에서 강사의 준비(1순위 응답)
- 종사상 지위 특성
(단위: 명, %)(n=202)

	정규직 다수 조직		정규/비정규 혼재 조직		비정규직 다수 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내부 임원, 간부	45	31.0	7	46.7	14	31.8
교육담당간부, 교육위원	20	13.8	2	13.3	11	25.0
상급조직에 요청	62	42.8	5	33.3	15	34.1
외부 단체 요청	16	11.0	1	6.7	4	9.1
소계	143	100.0	15	100.0	44	100.0

이는 ‘정규직 다수 조직’에서도 마찬가지였는데, ‘정규직 다수 조직’에서도 상급조직에 요청하여 강사를 충당하는 비중이 높은 반면, ‘비정규직 다수 조직’의 경우 교육담당간부나 교육위원이 강사를 담당하는 비중이 상대적으로 높았다. 결국, 조합원 교육에 대한 조사결과와 유사하게 남성, 정규직 다수 조직의 경우 기존 노조 조직의 교육자원에 대한 접근성이 큰 것으로 볼 수 있다.

반면, 간부교육에서 강사를 충원할 때 연령대별 조직특성과 관련된 특이사항은 발견되지 않았다.

〈표 3-80〉 간부 교육에서 강사의 준비(1순위 응답) - 연령대별
(단위: 명, %)(n=202)

	고연령대 조직		연령대별 혼재 조직		저연령대 조직	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
내부 임원, 간부	17	27.9	34	34.7	15	33.3
교육담당간부, 교육위원	12	19.7	15	15.3	5	11.1
상급조직에 요청	22	36.1	43	43.9	19	42.2
외부 단체 요청	9	14.8	6	6.1	5	11.1
소계	65	100.0	102	100.0	49	100.0

4) 간부 교육의 주제

최근 2년 동안 각 단위 조직에서 진행했던 간부 교육의 주제를 분석하였다. 중복응답을 허용한 이 문항의 결과에서 1순위 응답 기준으로

보면, 간부 교육에서 가장 많이 진행했던 교육주제를 ‘사업장 현안 및 임단투 관련’ 교육이라고 답변한 조직이 전체의 32.3%(70개)로 가장 높게 나타났으며, ‘전체 노동정세 및 방침 교육’이 28.6%(62개)로 그 다음이었다. ‘노동자 의식 및 노동운동 이해’가 전체의 19.0%가 응답하여 세 번째로 많이 응답한 항목이었다. 위 세 가지 주제는 현장 조직에 가장 많이 활용한 간부교육 주제로 전체의 78.9%에 달한다.

〈표 3-81〉 최근 2년간 가장 많이 진행한 간부 교육 주제

(단위: 명, %)

	1순위			2순위	
	빈도	비율	누적 비율	빈도	비율
사업장 현안 및 임단투 관련	70	32.3	32.3	31	15.1
전체 노동정세 및 방침교육	62	28.6	60.9	30	14.6
노동자 의식 및 노동운동 이해 (정치경제, 역사, 철학 등)	39	18.0	78.9	32	15.6
간부 역할 및 조직운영 (회의, 일상활동, 소통 등)	38	17.5	96.4	67	32.7
간부 실무 역량 (선전, 회계, 행정, 교육기법, 법률 등)	4	1.8	98.2	22	10.7
생활 주제(자녀교육, 노후대책, 건강 등)	2	0.9	99.1	2	1.0
다양한 사회 현안 교육	2	0.9	100.0	12	5.9
성평등 교육	0	0.0	100.0	4	2.0
안전보건 교육	0	0.0	100.0	5	2.4
합계	217	100.0	-	205	100.0

이 외에, ‘선전, 회계, 행정, 교육기법, 법률 등 간부 실무 역량 강화’,

‘생활 주제(자녀교육, 노후대책, 건강 등)’, ‘다양한 사회현안 교육’, ‘성평등 교육’, 안전보건 교육’ 등은 간부교육으로 거의 진행되지 않았다고 볼 수 있다.

앞서 조합원 교육의 주제에 대한 분석결과와 마찬가지로, 간부 교육의 주제 역시 각종 현안 및 정세 등 보다 실용적이고, 단기적인 정보취득과 관련된 주제가 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 3-82〉 향후 교육사업에서 중심으로 다루어야 하는 주제
(단위: 명, %)

	1순위			2순위	
	빈도	비율	누적 비율	빈도	비율
철학, 정치경제, 역사 등 노동자 의식 강화 관련 교육	51	21.4	21.4	22	9.6
전체 노동 정세 및 방침 교육	49	20.6	42	23	10.1
사업장 노동현안(임단투 등) 관련 교육	44	18.5	60.5	31	13.6
임단투 및 실무역량 강화를 위한 교육	38	16.0	76.5	36	15.8
대화능력, 의사소통, 갈등 해결 등 인간관계 교육	24	10.1	86.6	45	19.7
법률(노동법)과 노동안전 등 전문역량 교육	23	9.7	96.3	41	18.0
이슈화되는 다양한 사회현안에 대한 교육	6	2.5	98.8	23	10.1
기타	3	1.3	100.0	1	0.4
자녀교육, 노후 대책 등 조합원의 일상적 관심에 맞춘 교육	0	0.0	100.0	5	2.2
건강, 교양, 취미 등 가벼운 주제의 교육	0	0.0	100.0	1	0.4
합계	238	100.0	-	228	100.0

추가적으로 조사에서는 향후 교육사업에서 중심으로 다루어야 하는

주제에 대해 물었다. 조사 결과, 1순위 답변을 기준으로 ‘철학, 정치경제, 역사 등 노동자의식 강화 관련 교육’라는 응답이 전체의 21.4%(51개)로 가장 높게 나타났으며, ‘전체 노동 정세 및 방침 교육’(20.6%), ‘사업장 노동현안(임단투 등) 관련 교육’(18.5%), ‘임단투 및 실무역량 강화를 위한 교육’(16.0%) 순이었다. 이 4가지 주제에 응답한 비율은 전체의 76.5%에 달했다. 2번째로 많이 응답한 ‘전체 노동 정세 및 방침 교육’을 제외할 때, 계급의식의 강화 및 실무 관련 교육에 대한 조직적 갈증이 존재하는 것을 확인할 수 있다.

5) 민주노총 교육원에 대한 제안

끝으로, 본 조사는 민주노총 교육원에 제안하고 싶은 사업과 그 내용이 있으면 의견을 달라고 요청하였고, 이에 응답자들은 다양한 의견을 제시하였다. 이들 의견들은 편의에 따라, 교육주제, 교육 종류, 교육 형식, 교육 지원, 교육 기회 및 기타 의견으로 구분하여 분류하였다.

(1) 교육 주제에 대한 제안

교육 내용에 대한 제안들은 편의상 일반적인 교육 주제에 대한 제안, 조직문화 관련 교육 제안, 실무적 사안에 대한 교육 제안 등으로 임의적으로 분류하였다.

먼저, 일반적인 교육 주제에 대한 제안으로는 ‘노동조합의 의미, 필요성’(3건), ‘조합원의 소속감, 정체성 강화 등의 교육’, ‘노동자의 권리’, ‘정치, 철학, 정세 등 교육’, ‘임단협, 정세 외에 노동조합의 미래전략 관련 교육’, ‘노동 안전 관련 교육’, ‘공무원 노동기본권 관련 교육’ 등이

필요하거나 더 강화되어야 한다는 의견이 제시되었다. 또한, 과도한 ‘정치교육에서 벗어나자’는 의견(2건) 역시 제출되었다.

다음으로, 조직문화에 대한 교육 제안으로, ‘세대 간 갈등 해결을 위한 사례별 교육’(3건), ‘조합원과의 관계 형성 및 유지 관련 교육’, ‘새로운 조직 문화 형성 관련 교육’ 등이 제출되었다. 이는 최근 노조운동에서 불거진 조직내 세대간 갈등에 대한 실천적 해법에 대한 갈증을 반영하는 것으로 판단된다.

끝으로, 응답자들은 실무적인 교육주제에 대한 제안들이 제출되었다. 이는 응답자들이 거의 대부분 간부 지위를 가지고 있기 때문에 현장에서 직접 체감하는 사안에 대한 문제해결적 교육내용에 대해 일정한 갈증을 가지고 있는 것으로 볼 수 있는 응답들이었다. 여기에는 ‘투쟁과 해고 등에 대처 방안’(2건), ‘현장 활동 관련 판례 교육’, ‘노동관련 법률 및 조합운영 방법 교육’, ‘임단협 관련 교육’, ‘작업 및 현장관리 교육’, ‘조직 운영의 원칙과 방도’ 등의 의견이 포함되었다.

(2) 교육 종류에 대한 제안

교육의 종류와 관련하여, 노조교육의 다양화할 필요성을 제기하는 의견이 존재하였다. 즉, ‘교육담당자 혹은 간부역량 강화 교육’(4건)의 필요성에 대한 의견이 많았으며, 같은 맥락에서 ‘교육관련 전문 심화 과정’, ‘신입 지부장 및 간부 교육’의 필요성에 대한 의견이 존재했다. 아무래도 노조이력이 쌓인 간부층 이상을 대상으로 한 지속적 교육에 대한 갈증이 존재하는 것으로 판단할 수 있다.

(3) 교육 형식에 대한 제안

우선, 노조교육이 ‘좀 더 색다르고 흥미를 유발할 수 있는 방식으로 진행’되어야 한다는 의견(5건)이 많았다. 예를 들어, ‘노조 교육은 너무 딱딱하고 내용이 판박이처럼 똑같다’, ‘쉽고 재미있었으면 좋겠다’, ‘비슷한 교육을 많이 받았다’, ‘조합원들이 더 흥미를 가지고 참여 할 수 있는 교육’의 필요성 등이 제기되었다.

다음으로, 교육 형식과 관련하여 ‘각종 영상 등 교육 프로그램 공유의 필요성’(2건), ‘영상자료의 더 많은 제공’(2건) 그리고 ‘(강의형식의 교육 보다) 참여형 교육 프로그램’의 의견이 제출되었다.

(4) 현장 단위 교육 지원 강화

먼저, 교육을 독자적으로 진행하기 어려운 산하조직의 상황을 고려하여 ‘상급단체에서 진행하는 교육’, ‘지역본부에서 진행하는 교육’의 필요성이 제기되었다.

또한, 응답자들은 현장 단위의 교육을 지원하기 위해 상급단체에서 교육 자료를 더 많이, 더 자주 배포해 줄 것을 기대하고 있었다. 예를 들어, ‘홍보지 샘플, 조합 홍보용 영상제작 등 지원’, ‘교육자료 지원 및 수시 배포’ 등의 의견이 있었다.

(5) 교육 기회에 대한 의견

우선, 교육기회와 ‘노조의 교육이 더 늘어나야 한다’는 의견(4건)과 함께, 반대로 ‘노조 교육이 줄어야 한다’는 의견(2건)도 제출되었다.

(6) 기타

‘일반 교육과정에서 노동교육의 필요’, ‘현안 대응 교육의 경우 “적기에 제공”’, ‘현장에 도움 되는 실질적 교육’이 필요하다는 의견이 제공되었다.

8. 소결

전술한 바 있듯이 노동조합 교육사업의 효과성을 조사하는 것은 교육에 대한 수요적 측면과 공급적 측면에 대한 조사로 나눌 수 있다. 즉, 노조 교육의 효과성에 대한 측정은 교육의 수요 분석과 공급 분석에 대한 균형 잡힌 검토를 필요로 한다고 볼 수 있는데, 본 조사는 수요 분석 영역에서 노조교육에 대한 인식 관련 지표들을, 공급 분석 영역에서 ‘조직 능력’, ‘기획 및 집행 능력’, 그리고 ‘제도적 안정성’ 지표들을 조사 및 분석하였다.

이하에서는 앞선 조사 분석 결과 중 조사 의도에 기초하여 핵심적인 내용만을 요약하였다.

1) 수요 측면 - 교육 경험 및 노조 교육 인식

먼저, 노동조합의 교육사업에서 상당한 정도의 사각지대가 존재한다는 점을 지적해야 할 것이다. 응답자 대부분이 교육사업을 담당하는 간부임에도 불구하고, 전체 응답자의 5.1%는 지난 2년간 일체의 노동조합 교

육을 받지 않았다고 응답했으며, 전체의 1/4에 해당하는 25.6%의 응답자는 지난 2년간 2회 이하 즉, 1년에 1번 정도의 교육만을 이수한 것으로 나타났다. 더불어 노조 교육을 받았던 이들 역시 충분한 교육기회를 부여받았다고 보기 어려운 경우가 존재했다. 즉, 전체 응답자의 30.2%가 지난 2년간 5시간 이하(연간 2.5시간 이하)의 교육을 받은 것으로 나타났다. 이를 반영하듯 전체 응답자들의 의견 역시 노조의 교육시간이 다소 부족하다는 인식을 더 많이 가진 것으로 나타났다.

이러한 상황은 단위 조직에서 실제 실시한 각급별 교육에서도 다시 확인되었다. 즉, 지난 2년간 조합원 교육을 한 번도 실시하지 않은 조직은 전체의 11.3%에 달했으며, 전체의 절반을 넘는 58.2%의 조직은 지난 2년간 조합원 소집교육을 4회(반기별 1회) 이하 진행한 것으로 드러나, 대체로 민주노총 내 과반의 조직은 연간 2회 이하의 조합원 교육을 실시하는 것으로 나타났다. 간부교육은 상황이 더 심각하여 지난 2년간 간부교육을 전혀 실시하지 않은 조직이 전체의 18.6%에 달했으며, 지난 연간 2회 이하의 간부교육을 실시하는 조직이 전체의 2/3에 가까웠다. 물론, 이같은 상황은 2020년 이후 발생한 코로나 감염병 사태에 따른 영향 역시 크게 작용했다고도 볼 수 있으나, 본 조사에서 드러나듯 노조 교육의 저발전 및 지체 현상이 다분히 조직 내적이고 보다 구조적인 원인을 가진다는 점에서 볼 때 단순히 일시적인 현상으로 치부될 수는 없다고 볼 수 있다.

다음으로, 교육수요와 관련하여 조직 유형별 차이가 존재했다. 남성, 비정규직, 고연령대가 많은 조직일수록 더 많은 교육시간을 경험했음에도 불구하고, 현재의 교육시간이 짧다고 생각하는 경향이 존재했다. 결국, 남성, 비정규, 고연령대의 경우 ‘더 많은’ 교육의 제공이, 여성, 정규직, 저연령대의 경우 ‘새로운’ 교육의 제공이 필요함을 시사한다고 볼

수 있다. 더불어, 현재의 노조 교육이 여성 및 비정규직 다수 조직에 교육 동기와 유인을 제공하는데 상대적으로 덜 효과적이었다는 점, 그리고 저연령대일수록 현재의 노조 교육에 대한 만족도는 낮은 반면 추가적인 교육 경험의 의지가 상대적으로 높게 형성되어 있는 점 역시 주목해야 할 지점이다.

끝으로, 노조교육의 수요에 대한 전망에 있어 긍정적 요인과 부정적 요인이 모두 발견되었다는 점을 지적해야 할 것이다. 즉, 노조교육이 유용하며 필요하다는 인식이 형성되어 있으나, 노조 교육에 대한 객관적 조건은 충분하지 않다는 인식 역시 존재하는 것에 주목할 필요가 있다. 노조교육의 전달자 역할을 수행해야 할 간부들이 필요한 신념과 지식을 갖추고 있는가, 노조 교육에 대한 조합원과 간부들의 참여의욕이 충분한가, 우리 조직은 교육역량이 충분한가 등과 관련하여 부정적 평가가 상당한 수준으로 발견되고 있다. 결국, 노조 교육의 긍정적 측면에 대한 공감대가 존재하나, 교육에 대한 참여 동기를 이끌어내는 데는 실패하고 있다는 평가가 가능하다고 정리할 수 있다.

2) 공급 측면 #1. 조직 능력

먼저, ‘조직 편제’와 관련하여, 교육담당자 및 부서가 설치된 비율은 그리 높지 않은 것으로 나타났다. 교육사업의 안정적 실행 가능성을 조직적으로 고민하고 담보할 전문적 단위 혹은 부서가 필요하며, 조직체계 내 적절한 지점에 마련되어야 할 것으로 보인다. 전체 응답 중 교육담당자를 두고 있지 않은 조직이 1/3에 달하며, 교육담당자를 배치하는 경우에도 비전임인 경우가 1/3이며, 교육업무를 전담하는 경우는 1/4에 그치는 현실은 적어도 현장 단위에서 교육사업의 안정적인 기획 및 집

행이 어려운 상황임을 보여준다. 유형별로 보면, 교육담당자의 배치를 조직유형별로 보면, 여성, 비정규직, 고연령대 조직일수록 교육담당자를 배치하고 있는 비율이 남성, 정규직, 저연령대 조직에 비해 높기는 하나, 이들 인력이 다른 업무를 겸직하고 있는 것으로 나타났다.

다음으로, ‘예산 편성’과 관련하여, 조직별 교육예산의 차이가 적지 않게 나타났으며, 교육부문에 대한 상당한 정도의 인색한 예산배정이 발견되었다. 전체 응답 중 과반수의 조직은 1년 교육예산이 200만 원 이하인 것으로 나타났으며, 또 1/3이상의 조직은 전체 예산에서 교육예산이 차지하는 비율이 1% 이하였다. 조직별 교육 예산의 차이는 물론, 조직 규모에 따른 자원의 물리적 격차 때문일 수도 있으나, 교육과 관련하여 기획 및 콘텐츠의 부족이 예산의 부족으로 연결된 것은 아닌지에 대한 평가 필요해 보인다.

3) 공급 측면 #2. 교육 기획 및 집행 역량

노조의 교육역량의 2번째 영역인 ‘교육 기획 및 집행 역량’은 ‘기획 능력’, ‘강사의 확보’, ‘교육 주제’의 지표로 구성되었다. 먼저, 교육사업의 ‘기획 능력’과 관련하여 높게 평가하기 어려운 측면이 존재했으며, 조직유형별로 차이를 보였다. 조합원, 간부, 신입조합원 교육 등 그 어떤 교육도 자체적으로 기획하거나 집행하지 않고 있는 조직단위가 1/4에 달했으며, 교육의 기획은 주로 상급단위에서 추진한다는 조직 역시 절반에 가까운 45.9%였다. 또한, 각급 교육을 자체적으로 기획할 수 있는가와 관련하여 다양한 조직별 차이를 보였는데, 여기에는 자기 기획이 가능한가에 대한 역량의 차이도 존재하는 동시에, 상급 조직 및 외부 자원에 대한 접근성에 있어서도 차이도 존재하는 것으로 판단된다.

조합원 교육과 간부 교육 모두에서 여성, 비정규, 고연령대 조직일수록 내부에서 자체 기획하는 비율이 높은 반면, 남성, 정규직 다수 조직일수록 상대적으로 상급조직이 주최하는 교육에 참여하거나 기획을 의뢰하는 비율이 높았다. 이는 여성, 비정규직, 고연령대 다수 조직들의 자체 교육역량이 더 높아서라기보다는 남성, 정규직 다수 조직들이 기존 노조 조직의 교육 자원에 의존할 수 있는 접근성이 더 높기 때문인 것으로 판단된다.

다음으로, '강사의 확보'와 관련하여 조합원 교육, 간부 교육, 신입직원 교육 등 어떤 교육인가에 따라. 그리고 조직의 인적/조직적 특징 등 유형구분에 따라 차이를 보였다. 조합원 교육의 경우는 자체 간부나 임원을 통해 내부적으로 소화하는 비율이 높은 반면, 간부 교육의 경우 상급조직 등에 요청하여 강사를 확보하는 비율이 높았다.

조직유형별로 보면, 조합원 교육, 간부 교육, 신입직원(조합원) 교육 모두에서 비정규직 다수 조직일수록 정규직 조직에 비해 강사의 충원을 내부적으로 소화하는 비율이 높았다. 즉, 비정규직 조직일수록 '강사 충원의 내부화' 방식이, 정규직 조직일수록 상급단체나 외부 단체의 강사 자원에 의존하는 '강사 충원의 외부화' 방식이 상대적으로 더 많이 활용되고 있었다. 성별로 보면, 강사의 확보를 외부 자원에 의존하는 방식의 차이가 발견되었는데, 남성 조직일수록 상급조직에 요청하는 비중이 큰 데 비해, 여성 조직에서는 외부단체에 요청하는 사례가 많았다. 결국, 노조 내 기존의 교육 자원과 역량이 남성, 정규직 친화적으로 정형화되어 있을 가능성이 높으며, 이에 따라 조직 유형별 특성에 따라 기존 노조 조직의 교육 자원을 활용하는데 있어 접근성의 차이가 존재할 수 있다는 것을 보여준다. 결국, 이에 대한 추가적 고민과 검토와 동시에 특성별로 다양한 조직들이 의존할 수 있는 강사진의 발굴이 필요한 것으

로 보인다.

끝으로, ‘교육주제’와 관련하여 조합원 교육과 간부교육 모두에서 현안 대응적 성격의 교육주제가 손쉽게 선택되고 있는 상황을 지적해야 할 것이다. 현안 대응 및 정세 관련 교육은 해당 주제에 대한 수요도 일정하게 존재할 뿐만 아니라, 이미 실제로 자주 진행되는 주제이기도 하다. 즉, 실리적/실무적이고, 단기적인 정보취득과 관련된 기대가 교육의 수요/공급 양측에서 형성되어 있는 상황이다. 하지만, 이에 따른 교육주제의 획일화는 조합원의 계급의식과 노조운동의 장기적 이해의 구성, 조직의 공동체적 이해를 도모할 수 있는 교육 프로그램에 대한 고려가 상대적으로 멀어지게 하는 요인이 되고 있으며, 교육의 형식 역시 일방향적 강의 및 설명이 선호되는 원인으로도 작용한다고 볼 수 있다. 이에 대한 반성적 평가가 필요하다.

4) 공급 측면 #3. 제도적 안정성

노조의 교육역량의 3번째 영역인 ‘제도적 안정성’은 ‘교육 동원’, ‘단체 보장’, ‘교육 효과성’의 지표로 구성되었다. 먼저, ‘교육 동원’과 관련하여, 교육대상이 되는 조합원 혹은 간부에 동원역량이 낮아 교육을 전혀 시행하지 못하거나, 교육의 진행 빈도가 매우 낮은 사례가 적지 않게 발견되었으며, 간부교육의 경우 그 정도가 더 심했다. 교육대상 인원의 참여율이 60% 미만인 조직이 조합원 교육의 경우 전체의 60.6%였으며, 간부교육에도 46.5%였다. 민주노총 내의 제반 조직들이 교육사업의 진행에서 안정적인 교육 환경을 확보하고 있지는 못하며, 따라서 교육 효과의 균등한 전파를 기대하기 어려운 상황이라는 점을 보여주는 것이라 볼 수 있다. 조직 유형별로 보면, 남성, 정규직 조직일수록 여성, 비정규

직 조직에 비해 참여율이 다소 높게 나타나, 이들 사업장에서 교육의 실행이 상대적으로 안정적으로 진행되고 있다고 볼 수 있다.

“코로나 19”로 인한 노조 교육의 지체에 대해서 지적해야 할 것이다. 조합원 교육에 대해서는 전체의 65.3%가, 간부 교육에 대해서는 전체의 59.8%가 코로나 사태로 인해 이전보다 교육이 훨씬 줄어들었거나 전혀 진행하고 있지 못하는 것으로 나타났다. 감염병 사태 완화에 따라 대면 교육이 본격적으로 재개되는 현재 상황에서 교육프로그램의 진행상황에 대한 진단과 조직별 모니터링이 긴급히 진행되어야 할 것으로 보인다.

다음으로, ‘단협을 통한 보장’과 관련하여, 단위 조직별로 단협에서 노조 교육을 안정적으로 확보하지 못한 경우가 적지 않게 존재하였다. 예를 들어, 조합원 교육이 단협에 명시되어 있지 않은 조직도 전체의 13.6%로 나타났으며, 조직 유형별로는 여성 및 비정규직이 많은 조직일수록 이 비율이 높았다. 또한, 단순히 얼마간의 시간을 보장하는 것이 아니라, 자율성 있게 교육을 편성할 수 있는가와 관련해서도 조직별 격차가 존재하였다. 즉, 남성 및 정규직 다수 조직일수록 여성 및 비정규직 다수 조직에 비해 단협을 통해 보장된 교육시간이 짧았다.

실제로 단협을 통해 보장되었다고 실제로 응답한 교육시간에는 사측의 직무교육과 산업안전 교육 등이 포함되어 있다는 점을 고려할 때, 노동조합이 자율적으로 편성가능한 독립적 주체의 교육 프로그램은 앞에서 분석한 응답결과보다도 적을 수 있다는 점 역시 주목해야 한다.

하지만 보다 심각하게 주목해야 하는 부분은 실제로 단협을 통해 보장된 노조교육시간 조차 활용하지 못하고 있는 현실이다. 구체적으로, 전체 조직의 과반수인 56.0%는 단체협약을 통해 ‘최소’ 연간 8시간 이상의 교육시간을 명문화하고 있었다. 단체협약에 ‘구체적으로 명시하지 않았지만, 필요시 사용 가능’하다고 응답한 조직까지 합할 경우,

그 비율은 68.2%에 달했다. 하지만, 각 조직들이 노조교육으로 실제로 활용한 시간은 이보다 훨씬 적었다. 즉, 전체 조직의 과반수인 58.3%는 연간 4시간 이하의 교육시간을 진행했던 것으로 나타났다. 결국, 노조교육의 저발전은 노사관계의 외적인 요인이 아닌, 인식의 저발전, 콘텐츠의 부족, 역량의 부족 등 내부적 요인에서 비롯되었다는 점을 새삼 기억할 필요가 있다.

끝으로, ‘교육 집행의 효과성’과 관련하여, 교육 프로그램이 안정적인 토대에서 실제로 진행되는 비율은 높지 않았다. 조합원 교육의 경우 당초 목적에 맞게 교육 프로그램으로 진행되거나, 그나마 현안 설명을 위한 간담회 등을 통해서라도 진행되는 경우는 절반이 되지 않았으며, 일회적이거나 행사의 성격을 가진 다른 일정에 끼워 맞춰져 진행되고 있었다. 또한, 간부교육의 경우 정기적으로 편성되는 비율은 채 1/3이 되지 않았다. 더욱이 주목할 것은 이렇듯 교육 프로그램이 효과적으로 진행되지 못하는 것이 사용자의 비협조 등 노사관계적 이유라기보다는 교육을 기획하고 조합원의 참여를 이끌어내는 능력의 부재 즉, 조직 내적 원인이라는 점이다.

이상의 조사결과를 통해 현재의 민주노총 노조 교육 체계에 대해 할 수 있는 최종적 진단은 두 가지로 압축될 수 있을 것이다.

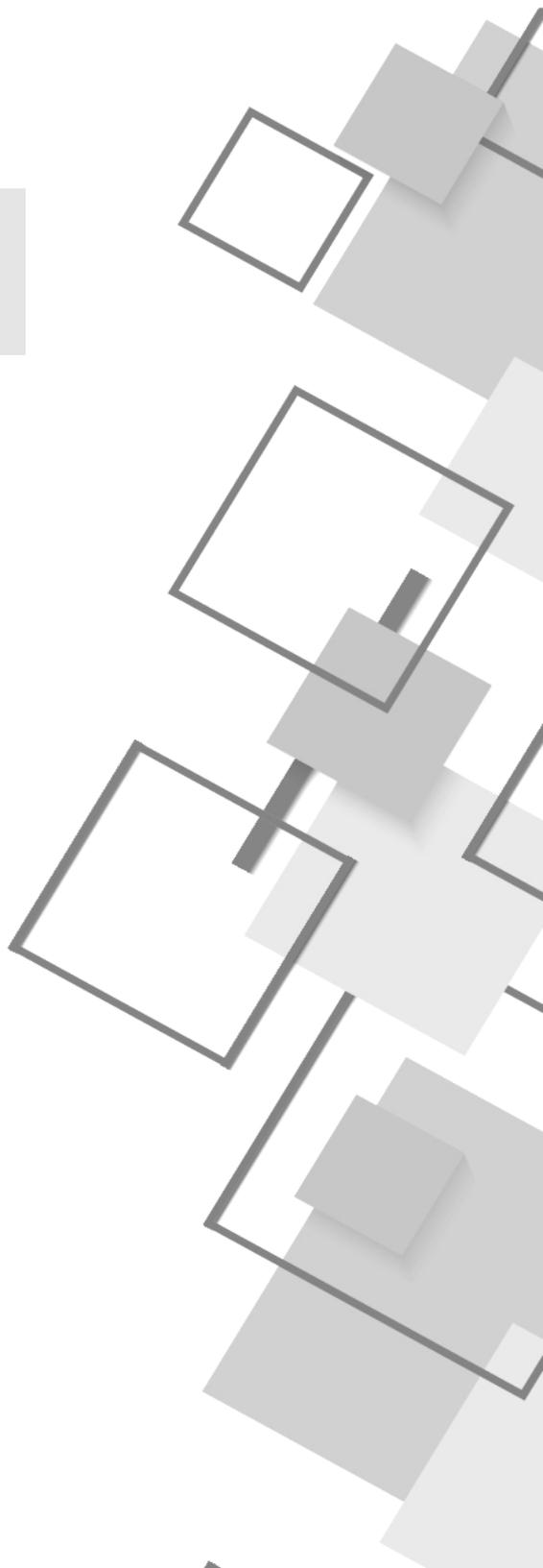
먼저, 교육사업의 효과적 집행과 관련하여 일종의 양극화가 발견되는 것이다. 즉, 교육사업이 안정될 수 있는 물적 토대를 갖추었으나 교육의 형식과 내용에서 관성적 흐름에서 벗어나지 못하고 있는 부문과 교육역량의 부재로 인해 실질적인 교육이 진행되고 있지 못한 부문으로 이원화되어 있는 현상이 존재한다. 이는 다시 노조 교육의 빈곤과 부재의 문제로 연결된다. 노조 교육은 조직화와 동원이라는 노조의 본질적 기능을 유지하는 데 있어 핵심적 사업이라는 점에서 시급한 반성적 평

가가 필요한 부분이다.

다음으로, 교육 프로그램의 부실화 가능성이 존재한다. 각급 교육의 빈도도 충분하지 못하며, 회당 교육시간 역시 안정적으로 확보되지 못한 조직이 상당히 많다. 교육 주제에서, 그리고 교육 형식에서 단편적, 일회적, 현안 대응적 성격의 교육이 주류를 이루다 보니, 실질적인 교육 효과성이 확보되지 못하고 있다.



4장



결론: 민주노총 교육사업의 발전 방향 제언

민주노총은 전후 한국 사회에 처음으로 등장한 노동계급, 즉 민주노조 운동 집단에 의해 창설된 사회적 결실이었다. 민주노조운동은 권위주의 국가와 자본의 탄압에 맞서 노동교육을 통한 의식화, 투쟁에서의 경험, 노동자 문화, 연대의식 등을 통해 노동자로서의 정체성을 자각하고 노동계급을 형성해 왔다. 다시 말해 노동교육은 노동계급의 형성에 있어서 중추적 역할을 담당했다. 그러나 민주노조운동 1세대는 운동의 사회적 제도화를 성취했으나, 다음 세대로 이어지는 노동계급 재생산 과제를 요구에 맞게 해결하지 못함으로써 다양한 운동의 한계가 발생하고 있고, 이를 해결하지 못하면 민주노조운동의 근본적인 위기를 초래할 수 있는 시점에 처해있다. 민주노조운동의 문화와 계급적 정체성이 젊은 세대들에게 충분히 전승, 이전되지 않고 있는 것이다(이승우·이상훈, 2016). 따라서 이러한 위기적 요인을 타개하는 것은 당연한 민주노총의 핵심 과제이며, 이는 과거에도 그랬듯이 바로 노동교육에서 시작된다

이 보고서는 민주노총 가맹·산하 조직 및 단위 사업장의 교육 사업 전반을 살펴보고, 최대한 실태를 드러내는 데 초점을 두었다. 민주노총 교육 사업의 발전을 위한 세부 방안이나 계획을 도출하는 것을 목표로 삼지는 않았기에, 결론에서는 실태 분석에 기초하여 거칠게나마 발전 방향을 제안하면서 마무리하고자 한다.

첫 번째로 민주노총 교육 사업을 미래 전략으로 사업을 설정한 만큼 그에 부합하는 획기적 조직적 결정과 지원이 수반되어야 한다. 본문에서 언급했듯이 2021년과 2022년에 민주노총은 교육을 주요 사업 내지 전략 사업을 선정하였으나, 인력과 예산 측면에서 그다지 변화는 없었다. 현재 민주노총 교육원에는 규모가 큰 산별노조보다도 적은 교육 인력을 배치하고 있다. 전체 사업예산 대비 꾸준히 7% 이상을 배정하는 금속노조와 비교해 민주노총은 교육사업에 3~4% 남짓의 예산만 투입하고 있다. 교육 분야를 미래 전략 사업으로 선정한 만큼 인력과 예산에 있어서 보다 집중적인 지원이 이루어져야 한다. 또한 주지하다시피 민주노총 교육 사업의 실행 단위는 지역본부인데, 별도 교육부서도 없이 사업을 하는 곳이 1/3 가량이며, 모든 교육 담당자들은 여러 업무를 동시에 수행 중이다. 지역본부의 인력 부족 상황이야 워낙 오랜 기간 누적되고, 풀기 어려운 문제이긴 하나, 전략 사업으로 교육을 추진하려 한다면 지역본부 교육 사업에도 특단의 지원 및 조치가 강구되어야 한다.

두 번째, 중층적 노조 조직구조 내에서 효율적 교육체계의 구축이 필요하다. 기층 조직단위의 교육역량 재고를 위해 인적 재정적 자원의 투자를 늘리라는 말은 맞는 말이지만, 너무 원론적인 얘기에 불과할 수 있다. 실질적 해법은 조직체계의 효율성을 확보하는 것에 있다. 일반적으로 노동조합의 조직체계는 중층적이고 복잡한 조직구성을 가지고 있다. 교육체계의 발전을 위해 위계적 조직구조 내에서 총연맹부터 단위 사업장까지 차별화된 역할과 책임성의 재분배가 필요할 것이다. 교육사업을 진행하는 최종적 주체인 단위 현장조직의 업무 부하를 절감시키는 동시에 교육사업의 생산-재생산 지도-감독할 수 있는 평가체계의 구축을 위해 이러한 역할과 책임의 재분배는 전 조직 차원에서 재논의되고 실천되어야 한다. 이렇게 교육사업에서의 역할과 책임을 재분배하는 과

정에서 지회, 분회 등의 단위 조직에 대한 업종적, 직무적 이해도가 높은 산별 조직과, 단위 조직에 대한 물리적 접근성이 높은 지역 조직 간의 역할 구분은 보다 세심하게 고려되어야 한다는 점 역시 강조하고자 한다.

세 번째, 백화점식으로 펼쳐진 다양한 사업 속에서 객관적 환경과 주체적 역량을 고려해 선택과 집중을 해야만 한다. 그간 교육원의 사업 범주와 유형을 살펴보면, 크게 교육 프로그램 개발 및 간부교육, 교육 활동가 및 전문 활동가 양성 교육 등 간부육성 사업을 한 축으로 하고, 성평등 교육, 갈등조정, 일반 청소년·청년 노동교육, 기후 위기 대응 교육, 각종 노동운동 교양 강좌와 같이 의제별 대상별 교육프로그램 마련과 교육집행을 다른 한축으로 진행되어 왔다. 여기에 방침해설교육이 교육원 업무로 통합되었다가 분리되었다가를 반복해온 양상이다. 그 외에도 과도한 직접 출장 강의까지 더하면서 업무 과부하는 불가피하며, 주력으로 추진해야 할 프로그램 개발에까지 부정적 영향을 미친다. 민주노총 교육원이 위상에 걸맞게 사업을 한다는 것은 다양한 교육 분야를 모두 챙기는 것이 아니라, 교육원이 아니면 다른 조직이 수행하기 어려운 교육 사업에 중점적으로 매진해야 한다. 이를테면 가맹·산하 조직과의 조율 속에 이들이 수행하기 어려운 교육 프로그램과 콘텐츠 연구·개발, 노동 아카데미 및 교육 활동가 양성 프로그램 운영, 각 조직 간 정보 공유가 원활하도록 네트워크 및 교육 아카이브 조성·관리 등을 들 수 있겠다.

네 번째, 민주노총 교육원과 가맹조직이 간부 교육 사업을 공동 기획하고, 지역 단위에서 실행하는 방안을 적극 모색해야 한다. 사실상 이는 독일노총과 독일의 산별노조가 자신들의 교육 사업을 양립시키면서 시너지를 내는 교육 집행 체계인데, 민주노총의 현실과 상당히 조응하는

방식이라고 판단된다. 총연맹의 대표적인 간부 교육 프로그램인 노동자 학교는 초기와 비교해 참가자가 크게 줄었다. 이러한 배경에는 교육 자원과 인적 역량이 갖춰진 가맹조직들은 자체적 교육사업을 진행하면서 빚어진 부수적 효과이다. 가맹 조직의 간부 교육 내용에는 교육원의 그것과 겹치는 것들이 있으며, 그로 인해 지역본부 교육 담당자들은 교육 참가자 조직에 어려움을 호소한다. 서로 중첩되는 내용을 각자 진행하면서 에너지와 자원을 할애하기보다는 교육원이 공통 교육 부문을 기획하고, 가맹조직들은 산업적, 조직적 특수함을 반영한 특성화 교육 부문을 맡는 식으로 간부 교육 체계를 재구성, 재배치할 수 있다면 독일과 같이 시너지를 낼 수 있다. 이렇게 된다면 가맹조직들에 특화된 교육을 진행하는 동시에 조직 간 울타리를 넘어서서 보다 넓은 노동 운동의 지평 속에서 연대의식을 고취시키는 교육 기능도 유지해 나갈 수 있다. 이는 중앙 집중적 방식에서 분권화된 체계로의 전환이기도 하며, 다변화된 교육 수요에 보다 탄력적으로 대응할 수 있는 장점도 있다. 이와 같은 전환을 위해서는 교육원-지역본부-가맹조직 사이에 상시적 협업 구조가 구축되어야 할 것이다.

다섯 번째, 조합원 교육 사업은 더 이상 방침 교육과 같은 동원용 교육에만 치중되고 있는 현 상황을 시급히 극복해야 한다. 조합원의 자발적 참여로, 아울러 현장에서의 끊임없는 교육 재생산이 가능한 방식으로 조합원 교육사업이 새롭게 기획되고 추진되어야 한다. 민주노총 조합원 숫자가 어림잡아 120만을 넘어가는 상황에서 조합원 교육 사업을 현재의 간부 교육과 같은 방식의 소집 교육으로 소화하기란 불가능에 가깝다. 현재의 조직 확대 추세를 감안한다면 더욱 그러하다. 가맹 조직들 역시 지금과 같은 수준의 교육 담당인력과 예산으로는 감당할 수 없다. 이러한 환경적 변화를 감안해 학습동아리와 같은 방식의 조합원 교육

프로그램을 가맹·산하 조직의 교육 주체들과 공동으로 기획하고, 추진해 나갈 필요가 있다. 이미 공공운수노조, 금속노조, 보건의료노조 등이 현장 자생적 조합원 학습 프로그램을 운영하고 있다. 교육원에서 큰 틀의 내용을 중심으로 설계하고, 이후 각 조직들이 조직마다의 특성을 반영하는 방식을 고려할 만하다.

여섯 번째, 간부 및 조합원 교육 사업 외에 민주노총 교육원이 중점적으로 추진해야 할 사업으로 교육 활동가 양성 과정과 노동 아카데미 과정을 제안하고자 한다. 처음 교육 사업을 맡은 담당자들이 교육 철학과 교육 기획 능력을 비롯해 노동 교육 역량을 습득할 수 있는 기회가 거의 없다. 지역본부와 가맹조직의 기존 교육 담당자들 역시 교육 활동가로서의 전문성을 보다 높일 수 있길 바라고 있다. 앞서도 언급했듯이 교육 담당자들의 역량 강화는 민주노총 노동 교육 사업의 발전에 크게 기여할 것이기 때문에, 교육원이 주관하는 교육 활동가 양성 과정은 반드시 실행되어야 한다. 마찬가지로 노동운동 활동가들의 전문성을 강화시켜 줄 노동 아카데미 역시 교육원만이 추진할 수 있는 과업이다. 비록 지금은 중단되었지만, 이미 교육원은 아카데미 과정 개발에 착수한 적이 있었다. 노동 아카데미의 필요성은 확인된 셈이다.

일곱 번째, 교육사업에 대한 평가 프레임이 강화될 필요가 있다. 교육사업의 실효성과 전문성을 증진시키기 위해, 기획과 집행, 혹은 기획-집행과 심의를 구분할 필요가 있으며, 이를 통해 노조교육에 대한 피드백(feed-back) 과정을 확보해야 한다. 노조 내 사업의 변화와 혁신의 가능성은 사업의 실행과 그 사업내용에 대한 반성과 평가를 절차적으로 분리할 때 현실화될 수 있다. 이러한 피드백 과정으로 통해, 노조 교육 프로그램의 기획/집행에 대한 지속적 평가와 모니터링이 가능하게 해야 한다. 물론 안정적 교육여건의 확보, 최소한의 교육담당인력을 배치하는

것조차 어려운 조직의 경우, 교육관련 단위의 추가적 확충은 어려운 과업이 될 수 있다. 이의 해결을 위해서는 민주노총이라는 거대 노조 조직 구조 내에서 교육사업 관련 상급조직 역량과 더불어 조직 외 다양한 교육역량까지 포괄하여 노동교육역량을 양질적으로 확대 구축하기 위한 모색도 필요하다.

여덟 번째, 조직별 프로파일링(profiling)과 교육체계의 도표화 구축이 필요하다. 앞선 조사에서 반복해서 지적되었듯이 교육의 수요와 공급역량은 조직이 가지는 고유한 유형별 특성에 따라 매우 다르게 나타난다. 이렇듯 다양함을 기초로 하는 조직체계 내에서 필요한 교육 자원의 예측과 재분배를 위해서는 조직별 프로파일링이 필요하다. 구체적으로 다양한 조직별 특성에 기초한 고유한 교육 수요와 교육 역량을 파악할 필요가 있으며, 교육사업의 기본적인 공급 주체라 할 수 있는 단위조직, 본부, 지부 등에 대한 프로파일링을 마련해야 한다. 또한 이를 통해 교육체계와 교육사업 주체의 맵핑(mapping) 즉, 도표화가 마련되어야 하며, 이를 통해 단위조직이 의존할 수 있는 교육역량을 본부, 지부 등 어느 곳으로 집중할 것인가가 긴밀히 고민되어야 할 것이다.

아홉 번째, 단위 사업장의 노동조합 교육 사업 발전을 위하여 조직 내 교육 관련 편제를 강화할 필요가 있다. 구체적으로 여기에는 교육 담당자, 교육 담당 부서, 혹은 교육위원회의 설치를 독려하고 이를 모니터링할 필요가 있다. 교육 담당자 혹은 담당 부서의 존재, 전문성 그리고 안정적 활동 여건은 교육사업의 유지, 발전을 위한 최소한의 필요 조건이라는 점을 강조할 필요가 있을 것이다.

열 번째, 노조 교육의 제도적 안정성을 강화할 필요가 있다. 노조 교육의 안정성은 각급 교육의 참여율 제고, 안정적 교육 시간, 공간의 확보, 그리고 단협의 노조 교육 명문화 등을 통해 확보 가능하다. 특히 노

조 교육을 단협을 통해 명문화하는 작업은 가장 기초적인 사항에 해당한다고 볼 수 있다. 따라서 상급조직은 해당 내용의 단협이 보다 확대될 수 있도록 주기적으로 검토, 관리해야 할 것이다. 더불어 최소한 단협에 명문화된 교육시간을 제대로 활용할 수 있도록 관련한 지원과 감독을 병행 실시해야 할 것이다.

열한 번째, 교육주체의 다변화를 위한 다각적 모색이 필요하다. 이는 다소간 의식적으로 추진되어야 하는 상황이다. 특히 현재의 노조 교육에 대한 조합원들의 참여 동기 구조를 (재)생산하는 데 실패하고 있음에도 불구하고, 천편일률적 교육주체의 편성은 노조 교육의 부실화로 연결되고 있을 가능성이 크다는 점을 인식하는 것에서 시작할 필요가 있다. 변화하는 시대적 상황에 발맞추어 다양한 잠재적 교육 수요가 존재할 수 있으며, 더 나아가 이러한 교육 수요는 다양한 조직 유형만큼이나 복수의 것으로 존재할 수 있음을 상기할 필요가 있다. 더불어 진보적 의제를 선제적으로 교육 프로그램으로 녹여내려는 공세적 자세 또한 적극적으로 모색되어야 한다. 구체적으로 조합원 교육의 경우, 넓은 의미의 계급적 이해를 구성, 노동조합이라는 특수한 공동체 문화의 개발 등을 위한 교육내용과 기법이 개발되고 실천되어야 할 필요가 있다. 간부 교육의 경우, 운동적 전망의 수립을 위한 기초자료 제공은 물론이고, 조직 운영을 위한 실무적 능력의 제고, 활동가로서 조직 내 인간관계에서의 문제 해결적 능력을 제고할 수 있는 교육 프로그램이 적극 모색되어야 한다.

참고문헌

- 김성란(2015), 민주노총 20년! 교육사업 실태개요, 민주노총 교육원.
이상훈(2018), 공공운수노조 교육사업 역량 실태조사, 사회공공연구원.
이승우·이상훈(2016), 공공운수노조 교육사업 실태 및 간부 의식 연구, 사회공공연구원.

의욕이 높다					
f.대의원 이상 간부들은 노조 교육에 참여의욕이 높다	①	②	③	④	⑤
g.우리 노조는 교육사업역량이 충분하다.	①	②	③	④	⑤
h.나는 노조 내 직책 수행에 필요한 지식·신념을 갖추었다	①	②	③	④	⑤
i.노조 간부로서의 역량을 유지·강화하기 위해 나는 추가 교육이 필요하다	①	②	③	④	⑤
j.노조는 나에게 필요한 교육을 제공할 수 있다	①	②	③	④	⑤

4. 귀하께서 노동조합 내 직책을 수행하는 데 느끼는 어려움은 무엇입니까?

(가장 어려운 것으로 1순위와 2순위를 골라 체크해 주세요)

주제	두 개를 골라 "0" 표시
① 회사의 회유 혹은 탄압	
② 노조활동을 위한 나의 역량 부족	
③ 너무 많은 사업(투쟁 일정 포함)에 대한 피로	
④ 조합 집행부에 대한 불만	
⑤ 노조활동을 위한 돈과 시간 부족	
⑥ 장기간의 간부 활동에서 오는 무력감	
⑦ 노조활동에 대한 나 스스로의 무관심	
⑧ 노조활동에 대한 조합원들의 무관심	
⑨ 기타 (_____)	

7. 귀하의 노동조합(사업장 단위 조직, 혹은 지회, 지부, 업종본부 등)에 교육위원회가 존재합니까?

- ① 예(☞ 바로 아래 문항으로 가세요) ② 아니오(☞ 8번 문항으로 가세요)

7-1. 교육위원회의 구성원 수

() 명

7-2. 교육위원회 구성원 중 전임자는 몇 명입니까?

(숫자만 기입)

() 명

7-3. 교육위원장의 전임 여부

- ① 전임이다. ② 전임이 아니다.

7-4. 귀 노조의 교육위원회가 하는 주된 활동은 무엇입니까?

- ① 이미 확정된 교육사업(프로그램)의 심의를 주로 담당
② 교육사업(프로그램)의 기획과 심의를 주로 담당
③ 교육사업(프로그램)의 기획, 심의 및 집행까지 담당
④ 기타 ()

[설명]

교육사업의 기획: 진행할 교육사업 프로그램을 만드는 것

교육사업에 대한 심의: 만들어진 교육사업 프로그램(의 타당성)을 검토하는 것

교육사업의 집행: 교육사업 프로그램을 실제로 진행하는 것

8. 귀하가 소속된 노동조합(사업장 단위 조직, 혹은 노조, 지부, 본부 등)에서 교육사업의 1년 예산은? (만원 단위로 기입해 주세요)

() 만원

8 - 1. 전체 예산에서 교육사업 예산이 차지하는 비율은?
(몇 %인지, 그 숫자만 기입)

(_____) %

9. 귀 노조가 직접 기획 내지 집행하는 교육사업은 누구를 대상으로 한 것입니까? (중복응답 가능)

구분	해당하면 "0" 표시
① 조합원 대상 교육사업(프로그램)	
② 간부 대상 교육사업(프로그램)	
③ 신규직원(조합원) 대상 교육사업(프로그램)	
④ 직접 기획/집행하지 않음	

10. 귀 노조가 직접 강사 활동을 담당하는 교육사업은 누구를 대상으로 한 것입니까?
(중복응답 가능)

구분	해당하면 "0" 표시
① 조합원 대상 교육사업(프로그램)	
② 간부 대상 교육사업(프로그램)	
③ 신규직원(조합원) 대상 교육사업(프로그램)	
④ 직접 강사 활동을 담당하지 않음	

11. 교육사업을 “주로” 기획하고 추진하는 단위는 어디입니까?

- ① 교육사업은 단위사업장이 아닌 상급조직(산별노조 본부, 업종본부, 지역본부, 지역지부, 소산별 본조 등 포함)에서 담당한다.
- ② 교육사업은 주로 우리 노조(단위노조, 지회 등)에서 자체적으로 진행한다.
- ③ 기타 (_____)

12. 최근 2년 동안 조합원 교육을 모두 몇 번 실시했습니까? (숫자만 기입해 주세요. 만약 교육을 실시한 적이 없으면 숫자 "0"을 기입하고, 문항 15번으로 가세요)

총 _____회

**12-1. 최근 2년 동안 실시한 조합원 교육은 총 몇 시간입니까?
(숫자만 기입)**

(_____) 시간

13. 한 번의 교육(사업)에서 교육을 받는 조합원이 전체 조합원에서 차지하는 비율은 어떻습니까?

- ① 20% 이하
- ② 20~40%
- ③ 40명~60%
- ④ 60%~80%
- ⑤ 80% 이상

14. 2020년 초 이후 본격화 된 코로나 사태 이전과 비교할 때, 조합원 교육 진행정도는 어떠합니까?

- ① 코로나 사태 이후, 조합원 교육을 전혀 하지 못하고 있다.
- ② 코로나 사태 이후, 조합원 교육을 훨씬 적게하고 있다.
- ③ 코로나 사태 이전과 다름없이 조합원 교육이 진행되었다.
- ④ 코로나 사태 이후, 온라인 교육 등을 활용해 조합원 교육이 이전보다 더 많이 진행되었다.
- ⑤ 기타 (_____)

15. 단체협약에 조합원 교육에 대한 조항이 존재합니까?

- ① 예(☞ 16번 문항으로 가세요)
- ② 아니오(☞ 아래의 15-1번 문항을 답변하신 후, 20번 문항으로 건너뛰세요)

☞ 단일한 단협을 갖지 않는 상급조직(지부, 분회, 업종본부, 소산별 본조 등)의 경우, 산하 사업장 조직의 대략적 상황으로 답해 주세요.

15-1. 단체협약에 보장된 교육시간이 없는 경우 조합원 교육 방법은? (2개 응답)

주제	두 개를 골라 "O" 표시
① 근무시간 중 회사의 협조를 받아 교육	
② 점심시간이나 휴식시간 이용해 교육	
③ 회사의 직무교육시(안전교육 등) 일정시간을 할당받아 별도로 교육	
④ 근무시간 종료 후 교육	
⑤ (임시)총회를 이용	
⑥ 대자보나 소식지(교육지) 활용	
⑦ 거의 못함	

☞ 단일한 단협을 갖지 않는 상급조직(지부, 분회, 업종본부, 소산별 본조 등)의 경우, 산하 사업장 조직의 대략적 상황으로 답해 주세요.

16. 단체협약에 보장된 조합원 교육시간은 몇 시간입니까?

- ① 1년 총 24시간 이상
- ② 1년 총 16~24시간 미만
- ③ 1년 총 12~16시간 미만
- ④ 1년 총 8~12시간 미만
- ⑤ 1년 총 4~8시간 미만
- ⑥ 1년 총 4시간 미만
- ⑦ 구체적인 시간 명시는 안했지만 필요할 때 사용 가능
- ⑧ 기타 (_____)

☞ 단일한 단협을 갖지 않는 상급조직(지부, 분회, 업종본부, 소산별 본조 등)의 경우, 산하 사업장 조직의 대략적 상황으로 답해 주세요.

17. 단체협약에 보장된 업간 조합원 교육시간을 어떻게 사용할 수 있습니까?

- ① 적치해서(모아서) 사용 가능
- ② 분기별로 주어진 시간만 사용 가능
- ③ 월별로 주어진 시간만 사용 가능
- ④ 기타 (_____)

☞ 단일한 단협을 갖지 않는 상급조직(지부, 분회, 업종본부, 소산별 본조 등)의 경우, 산하 사업장 조직의 대략적 상황으로 답해 주세요.

18. 단체협약에 보장된 교육시간을 주로 어떻게 사용하는가?

- ① 대부분 교육프로그램에 활용
- ② 문화활동(체험활동, 영화 등)으로 사용
- ③ 현안(임단협)에 대한 설명/논의를 위한 간담회로 사용
- ④ 교육과 다른 활동 및 행사(간담회 등)를 혼합해 사용
- ⑤ 상급조직이나 사업장의 투쟁(집회, 선전전) 참여로 사용
- ⑥ 거의 사용 못함
- ⑦ 기타 (_____)

☞ 단일한 단협을 갖지 않는 상급조직(지부, 분회, 업종본부, 소산별 본조 등)의 경우, 산하 사업장 조직의 대략적 상황으로 답해 주세요.

19. 단체협약에 보장된 교육시간을 효과적으로 사용하지 못하는 이유는?

- ① 회사의 비협조
- ② 조합원의 참여부족
- ③ 노조의 준비 혹은 역량 부족
- ④ 충분히 효과적으로 사용하고 있음
- ⑤ 기타 (_____)

☞ 단일한 단협을 갖지 않는 상급조직(지부, 분회, 업종본부, 소산별 본조 등)의 경우, 산하 사업장 조직의 대략적 상황으로 답해 주세요.

20. 교육 프로그램의 홍보 방식은? (중복응답 가능)

구분	해당하면 “0” 표시	구분	해당하면 “0” 표시
① 노조 홈페이지 게시		④ 메일 발송	
② SNS(텔레그램, 카 톡, 밴드, 카페 등)		⑤ 게시판 (대자보 등)	
③ 문자 발송		⑥ 구두 전달	
⑦ 기타 (_____)			

**21. 조합원 교육 시 가장 많이 활용한 강사 섭외 방식은 무엇입니까?
(가장 많이 활용한 방식은 1순위에, 그 다음으로 활용한 방식은 2순
위에 체크해 주세요)**

보기	순서대로 “1” 과 “2” 표시
① 내부 임원이나 간부가 맡는다.	
② 교육담당간부나 교육위원이 맡는다.	
③ 상급조직에 요청하여 지원받는다.	
④ 외부 교육단체, 전문 강사에 요청하여 지원받는다.	
⑤ 기타 (_____)	

22. 최근 2년 동안 가장 많이 진행한 조합원 교육 주제는?

(가장 많이 활용한 방식은 1순위에, 그 다음으로 활용한 방식은 2순위에 체크해 주세요)

주제	순서대로 “1” 과 “2” 표시
① 전체 노동정세 및 방침교육	
② 사업장 현안 및 임단투 관련	
③ 노동자 의식 및 노동운동 이해 (정치경제,역사,철학 등)	
④ 조합원 역할 및 조직 운영 (회의,일상활동,소통 등)	
⑤ 성평등 교육	
⑥ 안전보건 교육	
⑦ 생활 주제(자녀교육,노후대책,건강 등)	
⑧ 다양한 사회 현안 교육	
⑨ 문화 활동(목공,그림,영화,여행 등)	

23. 조합원 교육을 진행할 때, 교육 주제, 내용, 강사의 선정 등 교육사업의 기획은?

- ① 내부 임원 등이 자체적으로 결정한다.
- ② 교육담당간부나 교육위원회에서 결정한다.
- ③ 상급조직의 교육프로그램에 위탁하거나, 협의하여 결정한다.
- ④ 외부 교육단체에 위탁하거나, 협의하여 결정한다.
- ⑤ 기타 (_____)

24. 소식지(교육지) 발행주기는?

- ① 주 1회
- ② 격주 1회
- ③ 한 달 1회
- ④ 분기별 1회
- ⑤ 부정기
- ⑥ 발행하지 않음

25. 최근 2년 동안 간부 교육을 총 몇 번 실시했습니까? (숫자만 기입해 주세요. 만약 교육을 실시한 적이 없으면 숫자 "0" 기입하고, 문항 34번으로 가세요)

총 _____ 회

교육을 실시한 적이 없으면, ==> 총 "0" 회, 총 "0" 시간으로 적어주세요! 그리고 "33번 문항"으로 가세요.

25 - 1. 최근 2년 동안 실시한 간부 교육은 총 몇 시간입니까?

총 _____ 시간

26. 최근 2년 동안 간부 역량 강화를 위한 교육프로그램의 "주요" 진행 형식은?

- ① 내부 프로그램
- ② 상급조직 주최 교육 참석
- ③ 외부교육단체 교육 참석
- ④ 따로 진행하지 않음

27. 한 번의 교육(사업)에서 전체 교육 대상 간부 중 어느 정도가 교육에 참여했습니까?

- ① 20% 이하
- ② 20~40%
- ③ 40~60%
- ④ 60%~80%
- ⑤ 80% 이상

28. 최근 2년 동안 내부에서 간부 역량 강화를 위한 교육은 어떻게 배치하나? (가장 많이 활용한 방식은 1순위에, 그 다음으로 활용한 방식은 2순위에 체크해 주세요)

주제	순서대로 “1” 과 “2” 표시
① 수련회에 교육 배치	
② 일정기간이나 정기적으로 교육 배치	
③ 회의시간 활용	
④ 특강 (일회적인 단발성 교육)	
⑤ 따로 진행하지 않음	

29. 2020년 초 이후 본격화 된 코로나 사태 이전과 비교할 때, 간부 교육 진행정도는 어떠합니까?

- ① 코로나 사태 이후, 간부 교육을 전혀 하지 못하고 있다.
- ② 코로나 사태 이후, 간부 교육을 훨씬 적게하고 있다.
- ③ 코로나 사태 이전과 다름없이 간부 교육이 진행되었다.
- ④ 코로나 사태 이후, 온라인 교육 등을 활용해 간부 교육이 이전보다 더 많이 진행되었다.
- ⑤ 기타 (_____)

30. 최근 2년 동안 (코로나 사태 등의 이유로) 온라인 교육을 진행한 바 있습니까?

- ① 온라인 교육을 진행한 적 없다.
- ② 주로 녹화 영상을 틀어주는 방식으로 온라인 교육을 진행하였다.
- ③ 주로, zoom 등을 통한 실시간 강의 방식으로 온라인 교육을 진행하였다.
- ④ 기타 (_____)

31. 최근 2년 동안 가장 많이 진행한 간부 교육 방식은 무엇입니까?
(가장 많이 진행한 방식은 1순위에, 그 다음으로 진행한 방식은 2순위에 체크해 주세요)

보기	순서대로 “1” 과 “2” 표시
① 강의 중심 교육	
② 강의와 토론 교육	
③ 토론, 실습, 훈련 중심의 참여형 교육	
④ 기타 (_____)	

32. 최근 2년 동안 가장 많이 진행한 간부 교육 주제는? (가장 많이 진행한 방식은 1순위에, 그 다음으로 진행한 방식은 2순위에 체크해 주세요)

주제	순서대로 “1” 과 “2” 표시
① 전체 노동정세 및 방침교육	
② 사업장 현안 및 임단투(실무) 관련	
③ 노동자 의식 및 노동운동 이해 (정치경제,역사,철학 등)	
④ 간부 역할 및 조직 운영 (회의,일상활동,소통 등)	
⑤ 간부 실무 역량 (선전,회계,행정,교육기법,법률 등)	
⑥ 성평등 교육	
⑦ 안전보건 교육	
⑧ 생활 주제(자녀교육,노후대책,건강 등)	
⑨ 다양한 사회 현안 교육	

33. 간부 교육 시 가장 많이 활용한 강사 섭외 방식은 무엇입니까?
(가장 많이 활용한 방식은 1순위에, 그 다음으로 활용한 방식은 2순위에 체크해 주세요)

보기	순서대로 “1” 과 “2” 표시
① 내부 임원이나 간부가 맡는다.	
② 교육담당간부나 교육위원이 맡는다.	
③ 상급조직에 요청하여 지원받는다.	
④ 외부 교육단체, 전문 강사에 요청하여 지원받는다.	
⑤ 기타 (_____)	

34. 내부에서 자체적으로 간부교육을 진행하지 못한 이유는 무엇입니까?
(가장 큰 이유는 1순위에, 두 번째 이유는 2순위에 체크해 주세요)

보기	순서대로 “1” 과 “2” 표시
① 간부교육 필요성을 못 느낌	
② 현안으로 바빠 교육시간을 만들지 못함	
③ 간부들이 교육에 비협조	
④ 자체적으로 간부교육을 기획, 집행할 역량 부족	
⑤ 간부에게 필요한 내용이 노동조합 교육으로는 충족되지 않음	
⑥ 상급조직(산별 본조, 혹은 민주노총)을 통해 간부교육 대체	
⑦ 개별적으로 외부에서 교육 대체	
⑧ 기타 (_____)	

35. 향후 노동조합 교육사업에서 가장 중심으로 다루어야 하는 교육주제를 순위별로 2개 골라주세요.

주제	순서대로 “1” 과 “2” 표시
① 전체 노동 정세 및 방침 교육	
② 사업장 노동현안(임단투 등) 관련 교육	
③ 임단투 및 실무역량 강화를 위한 교육	
④ 법률(노동법)과 노동안전 등 전문역량 교육	
⑤ 철학, 정치경제, 역사 등 노동자 의식강화 관련 교육	
⑥ 대화능력, 의사소통, 갈등 해결 등 인간관계 교육	
⑦ 이슈화되는 다양한 사회현안에 대한 교육	
⑧ 자녀교육, 노후 대책 등 조합원의 일상적 관심에 맞춘 교육	
⑨ 건강, 교양, 취미 등 가벼운 주제의 교육	
⑩ 기타 (_____)	

36. 노동조합의 명칭을 적어주세요.(전국사업장의 경우, 지역조직(지부/지회/본부)의 명칭까지 적어주세요.)

(노동조합: _____)

36 - 1. 사업장 명칭을 적어주세요

(사업장: _____)

**37. 귀하의 노동조합(사업장 단위 조직, 혹은 지회, 지부, 본부 등)의
상급조직은 어디입니까?**

- ① 민주노총 지역본부 직가입
- ② 건설산업연맹(건설노조, 플랜트, 기업)
- ③ 공공운수노조
- ④ 공무원노조
- ⑤ 교수노조
- ⑥ 금속노조
- ⑦ 대학노조
- ⑧ 민주여성노조
- ⑨ 민주일반연맹
- ⑩ 보건의료노조
- ⑪ 비정규교수노조
- ⑫ 사무금융연맹·노조
- ⑬ 서비스연맹
- ⑭ 언론노조
- ⑮ 전교조
- ⑯ 정보경제서비스연맹
- ⑰ 화섬식품노조
- ⑱ 모르겠음

**38. 귀하의 노동조합(사업장 단위 조직, 혹은 노조, 지부, 본부 등)의
전체 조합원 수는 몇 명입니까? (지부라면 지부 조합원수, 본부라면
본부 조합원 수입니다. 숫자만 기입해 주세요)**

총 _____ 명

38-1. 귀하 노조의 성별 비율을 대략 추정해서 답해주세요.

전체 조합원 중 남성 조합원의 비율(%)은? (숫자만 기입)

_____ %

38-2. 귀하 노조의 성별 비율을 대략 추정해서 답해주세요.

전체 조합원 중 여성 조합원의 비율(%)은? (숫자만 기입)

_____ %

38-3. 귀하 노조의 고용형태별 비율을 대략 추정해서 답해주세요.
(숫자만 기입)

전체 조합원 중 정규직 조합원의 비율(%)은?

_____ %

38-4. 귀하 노조의 고용형태별 비율을 대략 추정해서 답해주세요.
(숫자만 기입)

전체 조합원 중 정규직 조합원의 비율(%)은? (숫자만 기입
해 주세요)

_____ %

38-5. 귀하 노조의 연령대별(20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이
상) 비율을 대략 추정해서 답해주세요. 전체 조합원 중
20대 조합원의 비율(%)은? (숫자만 기입)

_____ %

38-6. 귀하 노조의 연령대별(20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이
상) 비율을 대략 추정해서 답해주세요. 전체 조합원 중
30대 조합원의 비율(%)은? (숫자만 기입)

_____ %

38-7. 귀하 노조의 연령대별(20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이
상) 비율을 대략 추정해서 답해주세요. 전체 조합원 중
40대 조합원의 비율(%)은? (숫자만 기입)

_____ %

38-8. 귀하 노조의 연령대별(20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이

상) 비율을 대략 추정해서 답해주세요. 전체 조합원 중 50대 조합원의 비율(%)은? (숫자만 기입)

_____ %

38-9. 귀하 노조의 연령대별(20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이상) 비율을 대략 추정해서 답해주세요. 전체 조합원 중 60대 이상 조합원의 비율(%)은? (숫자만 기입)

_____ %

39. 민주노총 교육원에 바라는 바, 혹은 제안하고 싶은 교육사업과 내용이 있으면 자유롭게 적어주세요.