

노동정책연구
2012. 제12권 제4호 pp.77~97
한국노동연구원

연구논문

노동조합교육의 법제화 방안에 관한 연구*

오정특**

노동조합교육은 근로자의 권리와 책임의식을 향상시킬 수 있는 효과적인 방법이 될 수 있다는 점에서, 노동 관련 연구에 있어서 중요성을 가질 수 있다. 이런 맥락에서, 근로자 주도 노동교육 법제 발전을 위한 첫 번째 단계로서 노동조합교육 법제화를 검토해 볼 수 있다. 노동조합교육의 법제화 필요성은 근로자 평생학습권의 실질적 보장을 위한 평생교육기관의 확대라는 측면에서 찾을 수 있다. 즉, 노동조합교육은 근로자가 일터에서 일어나는 다양한 자기계발 활동에 참여하는 것을 증진시킬 수 있다. 그러나 관련 법제인 교육기본법과 평생교육법은 노동조합교육에 대한 직접 적용이 힘들다는 현실적인 문제점이 있다. 따라서 교육기본법 또는 평생교육법이 노동조합교육에 적용될 수 있도록 하기 위해서, 노동조합부설 평생교육시설을 인정하거나 또는 직접 노동조합교육에 대한 명문 규정을 두는 것이 필요하다.

핵심용어 : 노동조합교육, 법제화, 노동조합 부설 평생교육시설, 평생학습권

논문접수일: 2012년 11월 30일, 심사의뢰일: 2012년 12월 5일, 심사완료일: 2012년 12월 18일

* 본 논문은 필자의 학위논문(한국 노동교육 법제화의 헌법적 정당성과 발전 방향, 2008, 고려대학교, 김선택 교수 지도 석사학위논문)의 일부에 기반하여 작성되었습니다. 학위논문 심사과정에서 노동조합관련 법제에 대해 많은 조언을 주신 고려대 박종희 교수님과, 수정·보완된 본 논문의 심사과정에서 유익한 논평을 해 주신 익명의 심사위원님들께 감사드립니다.

** 미국 University of Minnesota-Twin Cities 대학원 강사(Graduate Instructor: Organizational Leadership, Policy, and Development 학과 소속), Work and Human Resource Education 전공 박사과정 수료(jroh58@naver.com/ohxxx146@umn.edu)

I. 머리말 : 문제 제기

노동조합교육(trade union education)이란 노동조합이 주체가 되어 주로 노동조합이 자체적으로 (또는 노조에 호의적인 기관이나 단체 등의 도움을 받아) 실시하는 교육으로서, 주로 노동조합 활동을 돕고 노조 지도자 육성 및 근로자의 권익 보호 등을 위해 실시한다(김민호, 1994: 13; Oh & Park, 2012: 265). 나아가 국외에서는 노동교육이 주로 협의로 통용되어 바로 노동조합교육을 뜻하는 경우가 많다(김정일, 1997a: 16~17; Dwyer, 1977: 187~191; Kwon, 2011: 524~525).

즉 주요 노동교육 선진국(미국, 영국, 독일, 프랑스, 북유럽 등)에서는 노동교육이 공통적으로 노동조합교육을 중심으로 발전을 해왔다(권양이, 2010: 29~33; Whitehouse, 1977: 145~148). 그리고 노동조합교육은 노동조합이 조직을 강화하고 조합원은 근로자로서의 권리를 학습하는 주요한 수단이 되어 왔다(Schmidman, 1990: 297~300). 또한 평생학습이 경영자 주도에서 근로자(학습자) 주도적으로 변해 가는 시대적 흐름에 비추어 보아도 노동조합교육의 중요성은 앞으로도 과소평가될 수 없다(Forrester & Payne, 2000: 160~166). 나아가 노동조합교육은 그 교육 내용에 있어서도 전통적인 노동조합 조직 및 근로자 권리에 관한 것뿐만 아니라, 직업교육과 교양교육 등을 포함하는 다양한 형태로 발전되어 가고 있다(Cooper, 2006: 27~30; Shelley, 2005: 9~12). 특히 최근 대두되는 노사 파트너십에 의한 직업능력개발의 문제는 바로 노동조합교육의 교육 목적(학습 내용) 확대에 관한 논의라고 할 수 있다(Perrett & Lucio, 2008: 624~628).

우리나라의 평생학습이 국제기구의 이념을 수용하는 과정에서 평생교육 법제가 수립되었지만, 그 핵심 영역인 노동교육 법제는 과거 직업교육 관련 법령 중심으로 정부 주도의 입법이 이루어져 왔다(Kwon, 2011: 526~527). 그리고 1980년대 노사관계 안정화가 시급해지면서 노사관계교육 관련 법제화가 이루어졌다. 하지만 이러한 경영자 및 정부 주도의 노동교육 외에, 노동조합교육(노

동조합이 주도하는 학습자 중심의 노동교육)은 법제화에서 특히 소외된 것이 사실이다(Oh & Twohig, 2010: 2753~2754).

앞으로는 평생학습이 교육 실시자인 공급자 중심의 ‘교육’에서 교육 대상자인 수요자 중심의 ‘학습’으로 변화해 갈 것이다. 나아가 근로자의 평생학습권 보장이 노동교육에 있어서도 핵심이 되어야 할 것이다(오정록·신범석, 2008: 249~250). 그러므로 생산성 향상을 위한 경영자 주도의 노동교육뿐만 아니라 노동교육의 모든 영역이 고르게 발전하는 것이 근로자의 평생학습권 보장 측면에서 중요한 의의를 가진다(Oh & Twohig, 2010: 2754~2756).

그런데 앞에서 살펴본 것처럼 한국의 노동교육 법제화는 주로 경영자와 정부 주도의 노동교육, 그 중에서도 특히 직업교육, 나아가 인적자원개발의 영역에 치중되어 있다. 이는 노동교육의 내용이 근로자의 생산성 향상이나 직업능력개발인 경우에 초점을 두어 제도화되어 있다는 의미이다. 이는 정부와 경영자의 논리에 따라 법제화가 이루어져 온 반면에 교육의 수요자이자 학습자인 근로자가 주체가 되는 노동교육은 입법을 통해 제도화되지 못하고 있다는 것을 뜻한다(김민호 외, 2002a: 32).

다시 말하면 근로자 주도의 노동교육(특히 노동조합교육)은 법제화의 대상에서 상대적으로 소외되고 있다는 것이다. 이는 근로자의 학습권 보장 측면에서, 근로자 스스로 교육 내용을 자율적으로 선택할 수 있고 민주적으로 운영할 수 있는 자주적인 노동교육이 활성화되기 힘들다는 문제가 있다(오정록·신범석, 2008: 249~250). 이는 헌법에서 요청하는 입법의 방향을 노동교육 법제가 제대로 실현하고 구체화하지 못한다는 의미이며, 나아가 근로자의 평생학습 기회가 제한되어 교육 혜택의 격차가 커질 수 있다는 문제점이 있다. 이처럼 한국 노동교육 법제의 현황과 문제점 고찰을 통해 근로자 주도 노동교육의 법제화, 그 중에서도 특히 노동조합교육의 법제화가 필요함을 알 수 있다(Oh & Park, 2012: 267~268). 즉, 노동교육에서 큰 비중을 차지하는 노동조합교육의 법제화가 아직 이루지지 않고 있다. 이는 노동교육 전체의 법제상 지위 확보와도 관련되는 중요한 문제이다. 즉, 노동교육이 법제상 명확히 그 위상을 확보하지 못하고 있는 것이 노동조합교육이 법제화에서 소외되어 온 주요한 이유라고 할 수 있다. 외국의 경우에 노동조합교육도 정부의 재정적·행정적 지원을 받는 사례

가 있음을 감안할 때, 그 법제화 추진 여부를 충분히 검토해 보아야 할 것이다.

이를 위해 이 연구에서는 노동교육 법제의 발전 방향의 일환으로서 노동조합 교육의 법제화 방안을 검토해 본다. 즉, 노동조합교육의 제도화가 노동조합이 매개가 되어 근로자들의 평생교육을 증진하는 데 기여할 수 있는 만큼, 노동조합교육과 관련된 현행 법제의 분석 및 개정 방안 모색의 필요성이 제기된다. 그래서 이 논문에서는 먼저, 노동조합교육의 의의와 법제화 필요성을 근로자 평생학습권의 실질적 보장이라는 측면에서 살펴본다(제II장). 또한 관련 법제의 현황과 문제점을 교육기본법과 평생교육법으로 나누어 분석해 본다(제III장). 이를 토대로 노동조합교육의 법제화 방안을 두 가지로 나누어 제시한다(제IV장). 마지막으로 위의 논의를 요약하고, 향후 연구 방향을 제시함으로써 글을 마무리하고자 한다(제V장).

II. 노동조합교육의 법제화 필요성

1. 근로자 평생학습권의 실질적 보장 : 학습(교육)을 위한 평생교육기관(노동조합)의 확대

우선적으로, 노동조합교육 법제화의 필요성은 평생학습 기회를 보다 효과적으로 확대함으로써 근로자의 평생학습권을 실질적으로 보장하는 데 있다(Oh & Park, 2012: 267~268). 즉, 그동안 다양한 형태의 평생교육기관을 통해 평생교육 기회가 제공되어 왔지만 한국 성인의 평생교육 참여율은 선진국에 비해서는 매우 저조하다. 그러므로 성인의 평생교육 기회 확대를 위해서는 평생교육시설을 보다 확충하는 것이 필요하다. 나아가 교육과 노동의 체계적인 연계가 필요한 상황이다(권두승, 1999: 75~78).

이는 보다 근본적으로 평생교육법의 제정 취지¹⁾에 나타나 있듯이, ‘국민의 학습권과 학습자의 선택권을 최대한 보장’하고 ‘성인교육 기회 확대’를 위해서

1) 평생교육법은 종전의 공급자 중심이 아닌 수요자(학습자) 중심의 평생학습권을 보장하려는 정책적 의지를 담고 있다(한준상, 1999: 207).

는 특히 노동조합교육이 법제화를 통해 지원되어야 할 가치가 있기 때문이다(이희수·조순옥, 2005: 24). 또한 이는 평생교육이 학교 밖에서의 교육을 활성화하려는 취지에서 등장한 개념이라는 것을 생각할 때 더욱 그러하며, 즉 헌법상 평생교육 진흥조항 역시 학교의 교육 독점에서 벗어나 사회가 교육을 담당할 수 있게 하자는 취지이다(이종만, 1997: 28~29). 즉, 평생학습권 보장을 위해서는 노동조합교육을 법제화를 통해 평생교육시설에 대한 선택권을 넓혀 노동교육 활성화를 도모하는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 왜냐하면 노동조합은 근로자의 생활 공간에서 장소적·심리적으로 가장 가까운 교육기관이 될 수 있다는 결정적인 장점을 가지고 있기 때문이다(Oh & Park, 2012: 268).

한편으로는 노동조합교육을 법제화하려는 것은 이처럼 중요한 노동조합교육에 대한 제도적 지원의 근거가 필요하기 때문이다. 여기서 특히 노동조합교육에 있어 교육프로그램 및 교육 강사의 전문성 향상 등을 위해서는 국가적인 행정적·재정적 지원에 대한 검토가 필요하다. 이는 특히 노동조합교육이 정부나 경영자 주도의 노동교육보다 재원 마련에 어려움이 있고 교육환경 개선의 필요성이 크기 때문이다(김정일, 1997b: 44). 예컨대, 주요 선진국에서는 노동교육에 대한 정부와 경영자의 재정 지원이 일반화되어 있다(노광표, 2000: 67; Findlay & Warhurst, 2011: 115~116).²⁾

다른 한편으로, 노동조합교육 법제화는 “모든 국민은 평생교육의 기회를 균등하게 보장받는다” 라고 규정하는 평생교육법 제4조 제1항의 ‘교육의 기회균등’이라는 이념과 부합하여 교육평등권 보장에 기여하며, 나아가 복지국가 및 문화국가의 원리 실현과도 관련된다(교육인적자원부, 2000: 28). 즉, 이러한 이념은 근로자 평생학습권의 보장을 위한 또 다른 측면이라고 할 수 있다. 이처럼 근로자로서 경제활동을 하며 생애의 상당 기간을 보내는 많은 국민들은 평생교육의 기회를 일터에서 노동교육을 통해 제공받게 되는데, 상대적으로 소수의

2) 다만, 국외 특히 서구의 경우 오랜 역사적 배경을 통해 노동조합이 사회적으로 공공성을 가지는 조직으로 인정되는 반면, 한국의 경우 짧은 노동조합 역사, 낮은 조직률 등으로 인해 공공성이 약하다는 점이 외국에 비해 국가적인 차원의 재정 지원의 필요성을 희석시킨다고 할 수 있다. 하지만 한국에서도 특히 한국노총, 민주노총 등 전국 단위의 노동조합이 노사발전재단 등에 참여할 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있다는 점에서 노동조합에 대해 사회적으로 일정 부분 공공성을 인정할 수 있는 여지가 생긴다고 할 수 있다. 이 역시 노동조합교육이 법제화되어야 하는 필요성의 근거가 될 수 있다.

계층에 혜택이 집중되는 경영자(기업) 주도의 노동교육보다는 근로자(노동조합) 주도의 노동교육을 통해 그 기회균등을 보장받을 수 있는 것이다.

2. 평생교육 영역에서의 민주주의 구현 및 노동조합교육의 위상 격상

이와 같이 노동조합교육 법제화의 필요성은 우선적으로는 근로자의 평생학습권을 보다 실질적으로 보장하는 데 있고(Kwon, 2011: 530), 이를 위해 노동조합교육의 제도적 근거를 마련하여 특히 교육기회의 균등으로 대표되는 평생교육의 이념을 실현해야 한다. 여기에 추가적으로 아래의 두 가지를 법제화의 필요성으로 제시할 수 있다.

첫째, 노동조합교육의 제도화를 통해 평생교육(노동교육) 영역에서의 민주화를 통해 민주주의 원리를 구현하는 데 기여할 수 있기 때문이다. 즉, 평생교육과 평생학습 활동은 인간 스스로 배울 수 있는 학습권의 회복을 의미한다. 그동안 인간은 그들 스스로 만든 학교 교육이라는 ‘사회적 발명품’에 의해 오히려 인간 본연의 학습권과 학습 주도 능력을 억눌러 온 것이 사실이다. 그러므로 평생교육은 이런 ‘에듀파시즘(edufascism)’의 문제를 극복하게 해 주는 실천적 학습의 대안이 될 수 있다(한준상, 1999: 201).

그러므로 여기서 노동조합 주도의 노동교육이 법제화된다는 것은 학습자인 근로자 주도의 교육이 더욱 인정되고 보장된다는 의미이다. 나아가 평생교육(노동교육) 영역에서 민주화가 보다 널리 실현될 수 있는 것을 뜻할 것이다. 또한 노동조합교육은 조합원(나아가 비조합원)들을 노동조합 활동에 보다 적극적으로 참여하게 함으로써 노동조합 내의 민주주의 향상을 도모할 수 있다(노광표, 2000: 61). 그리고 인적자원개발에 있어서 경영자에게 있던 근로자교육에 대한 결정권이 노동조합교육 법제화를 통해서 근로자의 이해와 권리를 더불어 고려하는 방향으로 나아갈 수 있는 계기가 마련될 수 있다(김주섭, 2002: 78). 만일 노동조합교육이 법제화의 틀에서 벗어나 단순히 국가 노동정책에 의한 통제 대상이 된다면 근로자 상호의 자유로운 의사소통을 통한 ‘지식의 민주화’를 실현하기 어렵다(김민호, 1995: 129).

또한 평생교육법 제4조 제2항에서 “평생교육은 학습자의 자유로운 참여와 자발적인 학습을 기초로 이루어져야 한다”라고 규정하는 것처럼 평생교육은 자발성 및 자기주도성을 그 이념으로 한다. 본질적으로 근로자(노동조합)에 의해 주도되는 노동교육은 보다 개인의 자발적인 참여를 그 기초로 하므로 평생교육의 이러한 이념에 부합하는 것이 될 수 있다(Shelley, 2005: 19~23). 특히 근로자의 자발적인 학습활동이 크게 축소되고 있는 현실에서, 노동조합교육의 법제화는 근로자의 학습 소모임 등의 형태로 실현되는 노동교육의 활성화에도 기여할 것이다(노광표, 2000: 63; Cooper, 2006: 39~41). 나아가 동법 제6조에서 “학습자의 필요와 실용성을 존중하여야 한다” 라고 규정하는 것처럼, 평생교육의 교육과정의 운영에 있어 학습자의 요구 고려의 측면에서도 교육 실시 주체와 교육 대상자의 동일성이 크다는 점에서(교육인적자원부, 2000: 29) 노동조합교육은 노동교육의 민주화에 있어 강점을 가지기 때문이다.

둘째, 노동조합교육의 법제화는 노동조합교육을 국제적인 위상에 부합하도록 격상시키기 위해서도 필요하다. 외국의 사례에서 보듯이 노동교육 중에서도 노동조합교육은 오랜 역사를 가지고 세계 보편적으로 실시되는 평생교육의 영역이다(권양이, 2010: 29~33; 김정일, 1997b: 40). 특히 많은 선진국에서는 노동조합교육도 정부가 재정 부담을 해오고 있다(Findlay & Warhurst, 2011: 115~116). 이처럼 세계 각국의 노동조합교육은 국가의 관심과 제도적 지원이 뒷받침되고 있다. 영국과 북유럽도 그렇지만 특히 미국에서는 1930년대 이미 2백만여 명의 근로자교육을 국가 지원으로 실시했으며 이후에도 노동조합교육을 법률로 뒷받침하려는 시도가 있어 왔고, 이를 연방법에 반영하려는 노력이 계속 이어졌다. 결국 1980년 고등교육법 개정을 통해 계속교육 차원에서 노동조합교육에 기금을 지원할 수 있는 근거가 마련되었다(김정일, 1997b: 41).

그리고 노동조합교육은 ILO의 노동교육분과(Workers' Education Branch)에서 주요 테마로 다루어지고 있는 등 노동조합이 실시하는 교육을 성인교육의 일환으로 보는 국제적인 시각이 존재한다(김정일, 1997b: 40). 게다가 유급학습휴가에 관한 ILO 협약에는 학습휴가의 대상으로 노동조합교육을 명시하고 있기도 하다. 이는 주요한 교육 형태로 국제적으로 노동교육이 인정되고 있다는 의미로 받아들일 수 있다(김민호 외, 2002b: 76; 노광표, 2000: 66). 그럼에도

불구하고 노동조합교육이 평생교육의 한 형태로 인정받지 못한다면 한국의 평생교육 법제가 국제적인 추세에 부합하지 못한다고 말할 수 있을 것이며, 결과적으로 한국 노동조합교육의 위상이 약화될 것이다.

마지막으로 노동조합교육의 법제화는 헌법상의 정당화 근거를 가지고 있으며 동시에 헌법상의 요청이라는 측면에서도 법제화가 필요하다고 할 수 있다. 즉, 평생학습권과 교육평등권 등의 기본권과 복지국가 및 문화국가의 원리 등 기본원리는 노동조합교육의 법제화를 통해 실질적으로 구현될 수 있는 것이다. 또한 그 핵심 근거라고 할 수 있는 평생학습권의 주요 내용이라고 할 수 있는 교육조건정비청구권의 ‘교육 조건’의 ‘물적 조건’ 중에서 특히 교육을 받을 ‘장소적 조건’을 선택할 수 있는 것을 보장한다. 나아가 이는 학습 과정을 근로자(및 일반시민) 스스로 선택할 수 있게 함으로써 ‘교육 목적’(학습 내용)에 대한 선택권을 인정하는 것이다. 나아가 아직 임의규정이며 선언적으로만 규정되어 있지만, 노동조합에게는 다른 평생교육기관이나 평생교육시설의 설치자와 같이 평생교육법상 경비보조(동법 제16조) 및 행정지도(동법 제17조) 등을 통한 ‘행정적·재정적 지원’을 받을 수 있는 가능성을 동시에 열어주는 것이라고 할 수 있다.

Ⅲ. 노동조합교육 관련 법제의 현황과 문제점

헌법 제31조와 교육기본법 제10조에 규정된 국가의 평생교육(사회교육) 진흥 의무에 따라 평생교육법은 국민의 평생학습권 보장을 위해 평생교육을 제도화하고 있다. 그런데 이와 같은 평생교육제도가 노동조합교육에 적용될 수 있는지가 검토되어야 할 것이다(김민호 외, 2002a: 139~140). 여기서 기존 법제의 가장 큰 문제점은 노동조합교육이 사회적 시민권을 획득하지 못하고 제도적인 위상을 확립하고 있지 못하다는 것이다.³⁾ 또한 보다 근본적인 문제는 노동조합

3) 노동교육, 특히 노동조합교육이 법제화 과정에서 소외된 이유는 근로자 측, 학계, 실무계의 인식 및 관심 부족뿐만 아니라 국가의 노동정책적 측면이 함께 작용했다. 즉, 국가의 노동교육 통제구조는 차별적 노동교육 정책으로 나타나면서 노동조합 주도의 노동교육은

교육뿐만 아니라 ‘노동교육’이 노동교육의 기본법적 성격을 가지는 교육기본법이나 평생교육법에 규정되어 있지 않다는 점이다. 노동교육이 단순히 노동조합 내부의 영역으로 치부될 것이 아니라 평생교육의 중요한 부분으로 인정되어야 할 필요성이 있다고 볼 때 문제가 있다(노광표, 2000: 62~63).

1. 교육기본법

현행 교육기본법에서는 노동조합교육(노동교육)을 평생교육의 영역으로 명시하지 않고 다만 제10조에서 협의의 평생교육 영역인 사회교육에 대해서만 규정하고 있다. 그리고 제21조에서는 특히 광의의 노동교육에 포함되는 직업교육에 대해서는 “국가와 지방자치단체는 모든 국민이 학교교육과 사회교육을 통하여 직업에 대한 소양과 능력을 계발하기 위한 교육을 받을 수 있도록 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다”라고 명문규정을 두고 있다. 이처럼 노동조합교육에 대한 법적 근거가 교육기본법에 누락된 것은 직업교육을 포함한 다른 평생교육(노동교육) 영역과의 형평성 차원에서 볼 때에도 문제가 아닐 수 없다.⁴⁾

노동조합교육이 교육기본법상 법제화에서 소외된 것은 특히 직업교육의 경우 과거부터 국가의 전폭적인 지원을 통해 법제화된 것에 대비된다.⁵⁾ 직업교육이 물론 중요한 평생교육(노동교육) 영역 중의 하나이지만 이는 노동조합교육과의 위상 전도라고 할 수 있다(이준성, 1998: 361). 이는 또한 다음 절에서 보는 것처럼 평생교육법상에서도 노동조합교육이 실질적으로 동법의 적용을 받지 못하는 근본적인 원인을 제공한다고 할 수 있을 것이다.

국가적 지원을 받지 못하는 평생교육의 사각지대에 놓이게 된 것이다. 이러한 과정에서 국가는 노동운동의 강화 수단으로 활용될 수 있는 노동(조합)교육의 제도화에 부정적이었다고 할 수 있다(김민호, 1995: 120~123).

- 4) 즉, 교육기본법은 제3장에서 남녀평등교육, 특수교육, 영재교육, 유아교육, 과학·기술교육 등에 관해서는 개별적으로 명문규정을 두고 있다.
- 5) 이는 산업인력 양성과 직업능력개발을 통한 국가 경쟁력 강화라는 정책 목표와 연결된다. 나아가 문민정부의 교육개혁위원회는 1996년 제3차 대통령 보고서에서 “학습권을 전 생애에 걸쳐 보장하고, 일과 학습을 통합함으로써 교육기회를 확대”하기 위해 신 직업교육 체제의 구축을 제시하였다. 그리고 성인 취업자들에게 자신의 직업능력을 향상시킬 수 있는 직업교육 훈련기회를 보장하는 것을 목표 중 하나로 삼고 있다(박호근, 2000: 170~171).

2. 평생교육법

가. 노동조합교육에 대한 평생교육법의 적용 가능성 검토

1) 평생교육 개념에 노동조합교육의 포섭 가능성

평생교육법상의 ‘평생교육’은 협의적 개념으로 사용되며, 법적용의 범위는 교육기본법 및 구 사회교육법상의 ‘사회교육’과 동일하다(교육인적자원부, 2000: 24). 즉, 평생교육의 일종으로서의 노동조합교육에 가장 직접적인 기준이 되는 법령이라고 할 수 있는 평생교육법의 제2조 제1호에서는 이 법의 적용 대상이 되는 ‘평생교육’을 학교의 정규교육과정을 제외한 모든 형태의 조직적인 교육 활동을 뜻하는 용어로 쓰고 있다. 그렇다면 노동조합교육 역시 학교교육을 제외한 조직적인 교육 활동의 일종이므로 평생교육법 제2조에서 규정하는 평생교육의 범위에 일단 포섭된다고 할 수 있다(김민호 외, 2002a: 140~141).

이는 평생교육법상의 평생교육이 학문적으로도 그 영역으로 가정교육, 사회교육(협의의 평생교육), 학교교육을 총괄하며, 궁극적으로 학습자의 자율적 학습 수행과 교육의 선택적 자유를 통한 학습권이 보장되는 학습사회를 지향하는 것을 그 이념으로 한다는 점에서도 당연하다고 할 수 있다.⁶⁾

2) 평생교육법상의 노동조합교육 적용 배제 문제

그러나 평생교육법의 적용 대상에서 노동조합교육이 실제적으로는 배제되고 있다. 평생교육법의 직접적인 적용 대상이 되려면 평생교육법 제2조 제2호에 규정된 ‘평생교육기관’에 노동조합(또는 그 시설)이 포섭되어야 할 것이다. 그런데 노동조합은 평생교육을 ‘주된 목적’으로 하지 않아 평생교육기관(시설, 법인, 단체)이 될 수 없으며, 노동조합 관련 평생교육시설은 평생교육법에는 규정이 없으며, 나아가 다른 법령⁷⁾에도 규정이 없어 인정을 받을 수 없다.⁸⁾ 이는

6) 평생교육과 유사한 개념은 사회교육, 성인교육, 계속교육, 생애교육 등이 있다(이주현, 2001: 204~206). 노동교육(노동조합교육)은 이 모든 개념들과 관계되는 핵심 영역이라 할 수 있다.

7) 여기서 다른 법령이란 예컨대 학원의 설립·운영에 관한 법률 등이 될 것이다(교육인적자원부, 2000: 23). 또한 참고로 근로자직업능력개발법 제20조에서 규정된 ‘근로자단체 또는 그 연합체’에 노동조합이 포섭될 수 있다고 본다면, 동법 제28조(지정직업훈련시설) 및 제32조(직업능력개발훈련법인의 설립 등)의 규정 적용을 통해 노동조합이 ‘다른 법령에 의한’ 평생교육시설로서 인정받을 수 있는 가능성이 있다고 할 수 있다. 하지만 이는 모

동법 제5장(평생교육기관)에서 다양한 유형을 규정하고 있으나(제30조부터 제38조까지), 예컨대 사내대학 형태, 사업장 부설, 시민사회단체 부설 평생교육시설 등의 규정은 노동조합교육에 대해서는 해당 사항이 없다고 해석되기 때문이다(김민호 외, 2002a: 141).

여기서 특히 시민교육의 경우 평생교육법 제정 과정에서 시민사회단체의 의견이 받아들여져 법제화되기에 이른다. 즉, 교육부 제2차 수정안 마련 과정에서 제26조(현행법 제36조)에 평생교육기관의 하나로 시민사회단체가 명시된 것이다(박호근, 2000: 185). 이외에도 언론기관 부설 평생교육시설, 지식·인력개발사업 관련 평생교육시설까지 규정하고 있으면서도, 노동교육(평생교육)의 주요 영역인 노동조합교육이 법제화에서 배제된 것은 문제가 아닐 수 없다. 즉 노동조합이 근로자나 일반시민을 대상으로 평생교육을 실시할 수 있는 것을 생각할 때 그 중요성이 간과되고 있다고 할 수 있다(김민호 외, 2002a: 142; 최선주, 2006: 131). 예를 들어, 지식·인력개발사업 관련 평생교육시설의 경우 입법 취지가 “정식 교육기관으로 인정받지 못하고 있어 법제화를 통한 양성화 필요성이 제기”로 되어 있는데(교육인적자원부, 2000: 135), 노동조합 부설 평생교육시설의 법제화 역시 같은 이유로 필요하다고 할 수 있다.

그런데 한편으로 헌법 제31조 제4항이 “교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다”라고 규정한 교육의 정치적 중립성 측면의 문제 때문에, 즉 노동조합이 근로자가 구성한 이익단체에 준하기 때문에 평생교육기관(평생교육시설 설치자)으로 부적합하지 않은지 의문이 제기될 수 있다. 즉 그렇기 때문에 시민사회단체 부설 평생교육시설이 인정된 것과 달리 노동조합 부설 평생교육시설이 입법 과정에서 인정되지 않은 것이 아닌가 하는 추론을 해 볼 수도 있다(노일경, 2002: 210). 즉, 현행 평생교육법은 또한 제4조 제3항에서 “평생교육은 정치적·개인적 편견의 선전을 위한 방편으로 이용되어서는 아니 된다”라고 평생교육의 중립성을 규정하고 있기 때문이다.

두 직업능력개발의 경우에 한정된 것이라 별다른 실익이 없다고 할 수 있을 것이다.

- 8) 참고로 현행 평생교육법의 최초 시안인 평생학습법(안) 제2조에는 ‘평생교육기관 및 평생교육 실시자’의 정의에서 평생교육을 ‘주된 목적’으로 할 것을 요구하지 않아 상대적으로 노동조합교육이 법제상 인정될 수 있는 길이 열려 있었다(교육부, 1998: 67).

하지만 노동조합은 헌법상의 노동3권에 기초하는 것이며, 정당한 근로조건의 향상 등을 목적으로 하는 것이기 때문에 노동조합은 평생교육시설 설치자 또는 평생교육단체의 자격요건으로서 필요한 중립성은 갖추고 있다고 할 것이다(Oh & Park, 2012: 267). 왜냐하면 노동조합에 대한 이해 또는 조직 강화를 위한 교육이 노동조합교육 측면에서 실시되더라도 일방적으로 ‘정치적·개인적 편견의 선전’이라고 하기는 어렵기 때문이다. 또한 비록 노동조합 및 노동관계조정법 제2조가 규정하는 것처럼 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우에는 노동조합으로 보지 않지만, 만일 노동조합이 부속적인 정치활동 또는 공직선거법상 선거운동을 하는 경우에는 가능한 것으로 해석될 수 있다. 그러므로 노동조합 교육에 있어서 정치적 중립성을 확실히 담보하기 위해서는 교육 내용에 노동조합과 관련된 내용 이외의 적극적인 정치 참여나 선거운동에 관련된 것을 제한하도록 별도의 규정을 두는 것이 입법론적으로 바람직할 것이다.

나. 노동조합교육에 적용이 배제되는 법규정

이처럼 노동조합교육이 평생교육법의 적용 대상에서 실질적으로 배제됨에 따라, 평생교육법상의 제도 중에서 특히 ‘평생교육기관’을 대상으로 규정된 것들은 다음과 같이 노동조합교육에 적용이 불가능하게 되는 것이다(김민호 외, 2002a: 141).

1) 국가 및 지방자치단체의 임무 및 평생교육진흥기본계획 등 관련 규정

동법 제5조 내지 제7조(국가 및 지방자치단체의 임무 등) 및 제2장(평생교육진흥기본계획)에서 규정하는 내용 중에서 ‘평생교육기관’을 대상으로 하는 것들은 국가 및 지방자치단체가 평생학습 기회 확대 등 평생교육 진흥을 적극 지원할 수 있는 근거를 마련한 것이다.⁹⁾ 즉 국가 및 지역 차원의 임무를 부여하고 학습자에 대한 공공학습비 지원, 기타 평생교육 활동에 대한 지도 및 지원을 하도록 되어 있다(교육인적자원부, 2000: 34~36). 그런데 평생교육법에 규정된 시설 외에는 평생교육시설로 인정되지 않아 노동조합교육의 경우 동법 제16조

9) 이에 해당되는 것들로 주요한 것들로 제5조(국가 및 지방자치단체의 임무), 제16조(경비보조 및 지원), 및 제17조(지도 및 지원)의 규정을 들 수 있다.

및 제17조에 의한 행정적·재정적 지원 가능성이 근본적으로 차단되게 된다.¹⁰⁾ 이것은 평생교육기관 중 하나라고 할 수 있는 노동조합이 평생교육법상 인정되지 않기 때문이다(이희수·조순옥, 2005: 32).¹¹⁾

2) 평생교육사 관련 규정(평생교육법 제4장)

동법 제4장에서 규정하는 평생교육사와 관련하여 특히 제26조에서는 일정 규모 이상의 평생교육기관에 평생교육사를 의무적으로 배치하도록 하고 있다. 이는 평생교육의 효과적인 인적 지원을 통해 교육 활성화를 도모하는 것이라고 할 수 있다. 그런데 노동조합(및 노동조합 부설 시설)이 평생교육기관으로 인정받지 못하고 있으므로 평생교육사가 노동조합교육 현장에서 활동하는 데 장애요인이 되고 있다.

IV. 노동조합교육의 법제화 방안

노동조합교육 법제화의 전제는 교육기본법 또는 평생교육법에 평생교육기관(및 평생교육 영역)으로 노동조합(및 노동조합교육)이 명시되는 것이라고 할 수 있다(김정일, 1997b: 43; Oh & Park, 2012: 267~268).¹²⁾ 만일 노동조합교육과

10) 참고로 현행 평생교육법의 최초 시안인 평생학습법(안) 제22조는 평생교육기관을 규정하고 있었지만 역시 노동조합에 관한 명문규정은 없었다. 다만, 동조 제3호 및 동법 제23조에서 ‘일반평생교육기관’을 규정하고 있어 상대적으로 노동조합이 평생교육기관으로 인정될 수 있는 길이 열려 있었다(교육부, 1998: 71~72).

11) 그런데, 현행 평생교육법은 선언적 규정 위주로 되어 있어 실효성이 떨어지고, 평생교육기관에 대해서도 행정적 규제 위주로 되어 있다. 그러므로 비록 노동조합교육이 평생교육법상에 그 지위를 확보하더라도 재정적·행정적 지원을 받는 데는 일정한 한계가 있다는 문제가 있다(김민호 외, 2002a: 144~145).

12) 다만, 아래에서 고찰할 노동조합교육의 법제상 지위 확보를 위한 방법들이 실현되더라도 그 실효성을 높이기 위해서는 평생교육법 자체의 법적 위상이 높아져야만 한다. 즉, 평생교육 관련 법체계는 그 자체로서도 많은 문제점을 가지고 있기 때문에 향후 개선을 위한 논의와 검토가 필요하다. 현행 평생교육법은 단지 사회교육 관련 법규 중 하나로서만 기능하고 있는 것이다. 이와 관련하여 첫째, 평생교육의 이념 및 법률 명칭 등에 있어서 심도 있는 검토가 필요하다. 둘째, 평생교육 관련 법규의 전반적인 체계화가 필요하다. 즉 평생교육법이 진정한 의미의 사회교육 모범이 되도록 해야 한다. 셋째, 평생교

관계될 수 있는 규정들¹³⁾이 일부 있다는 이유로 명문화되지 않는다면 노동조합 교육은 평생교육의 다른 분야에 비해 제도화가 더욱 늦어질 전망이다(김정일, 1997b: 44). 즉, 노동조합교육 참여가 평생학습의 일종으로, 노동조합이 평생교육기관의 일종으로 법제상의 위상을 부여받을 필요가 있다(최선주, 2006: 131). 여기서 노동조합이 주체가 된 평생교육을 제도적으로 뒷받침할 방안을 고찰하는 근본적인 취지는, 외국의 사례에서도 볼 수 있듯이 노동조합의 조직 내지 근로자의 권리 강화뿐만 아니라 법제화를 통해 일반시민을 대상으로 하는 광의의 노동교육이 보다 활성화될 수 있기 때문이다(Oh & Twohig, 2010: 2756~2757).

1. 노동조합을 평생교육시설 설치자로 명문화: 노동조합 부설 평생교육시설의 인정(평생교육법 제5장)

현행 법제의 틀 안에서 노동교육을 법제화하기 위해 가장 먼저 생각할 수 있는 방법은 우선 노동조합교육이 평생교육법의 직접적인 적용 대상이 되도록 하는 것이다(Oh & Park, 2012: 267~268). 즉, 2007년 국회에서 제안되었던 개정 법률(안)에 포함되었던 것처럼 평생교육법에 노동조합이 부설 교육시설을 설치할 수 있도록 규정하여 평생교육기관으로 인정을 받도록 하는 것이 필요하다. 그렇게 되면 이에 대한 물적 지원(행정적·재정적 지원) 및 인적 지원(평생교육사 배치)의 가능성이 열리게 된다. 그 방법은 아래처럼 평생교육법상 별도의 규정을 신설하여 노동조합 부설 평생교육시설을 인정하는 것이다.¹⁴⁾

즉, 그 인정 대상은 일정 기준 이상의 노동조합(단위노조, 전국단위 연합체, 전국적인 노조의 지부 등)으로 하는 것이 필요하다. 여기서 그 규모는 동법 시행령 제35조의 사업장 부설(종업원 100인 이상) 및 제36조의 시민단체 부설(회원수 300인 이상) 평생교육시설에 준하는 수준을 요구하는 것이 필요하다(김민

육법에 포함될 구체적 내용에 대해 재검토가 필요하다(이종만, 2003: 217~219).

13) 예컨대 교육기본법 제10조, 평생교육법 제2조, 근로자직업능력개발법 제20조 등의 경우이다.

14) 이외에도 평생교육법 외의 법령, 예컨대 노동조합 및 노동관계조정법 등에서 노동조합 부설 평생교육시설을 규정하여 간접적으로 평생교육법의 적용을 받도록 하는 것도 가능할 것이다. 단, 이 경우에도 ‘평생교육을 주된 목적’으로 해야만 할 것이다.

호 외, 2002a: 143). 또한 이 경우 제36조의 시민사회단체 부설 평생교육시설 등에 포함하여 규정하는 것보다는 별도 조항(예컨대 제36조의 2)으로 신설하는 것이 노동조합교육의 위상 확립을 위해 바람직할 것이다. 그리고 그 교육 대상은 노동조합 조합원을 포함한 근로자 및 일반시민을 포함하는 것이 필요하다(김민호 외, 2002a: 143~144). 나아가 시민사회단체 부설 평생교육시설은 일반 시민 대상으로만 가능하나, 노동조합 부설의 경우는 노동조합교육의 성격상 소속 조합원이 그 대상으로 포함되어야 한다고 보며, 노동조합은 조합원을 포함한 근로자뿐만 아니라 시민들에 대한 평생교육기관 역할을 할 수 있을 것이다(최선주, 2006: 131). 즉, 시민단체는 그 목적에 공감하는 모든 사람이 참여 가능하지만 노동조합은 가입 대상이 제한되어 있다는 근본적인 차이점을 고려하여, 시민사회단체 부설 및 노동조합 부설 평생교육시설을 구분하여 입법에 반영해야 할 것이다. 그리고 노동조합 소속 조합원이 노동조합 부설 평생교육시설을 이용하는 경우, 노동조합과 관련된 교육에는 조합원 자격으로, 그 외의 교육에는 일반시민 자격으로서 참여하는 것으로 볼 수 있을 것이다.

2. 노동조합교육을 평생교육 영역으로 명문화

노동조합교육의 법제화를 위한 또 다른 방법은 노동조합교육(혹은 노동교육)을 평생교육의 영역으로 명시하는 것일 것이다. 이는 아래에서 보는 것처럼, 교육기본법 또는 평생교육법에 규정하는 것이 바람직할 것이다.¹⁵⁾

가. 교육기본법

앞에서 살펴본 것처럼 노동조합교육이 교육기본법상 그 영역을 명확히 인정받기 위해서는 동법 제10조의 사회교육 또는 제21조의 직업교육처럼 별도의 규정을 통한 명문화가 필요하다고 본다. 예컨대 제21조의2(또는 제10조의2)를 신설하여 노동조합교육(또는 노동교육)의 진흥에 관한 국가 및 지방자치단체의 의무(진흥 시책의 수립 및 실시 등)를 부과하는 것이다.¹⁶⁾

15) 물론 기타의 노동관계법 개정이나, 신규 법률(예컨대 가칭 노동교육기본법 등) 제정을 통해 노동조합교육을 규정하는 것도 가능할 것이다.

나. 평생교육법

현행 평생교육법은 평생교육시설 유형 중심으로 규정하여 구 사회교육법 시행령 제2조에서 규정한 영역(필드)을 결여하고 있다.¹⁷⁾ 이로 인해 평생교육법은 직업교육, 노동조합교육, 인적자원개발 등 노동교육의 주요 영역을 규정하지 못하고 있다. 이러한 문제점 때문에 또한 노동조합교육에 대한 법적 근거가 약하다고 할 수 있다. 그러므로 평생교육법은 현행의 시설 규율 중심에서 주체 중심의 규율로 바뀌어야 할 것이다(이희수·조순옥, 2005: 31).

현행 평생교육법은 노동조합교육의 영역 역시 그 규율 대상으로 하지 못하고 있으므로 주체(또는 영역) 중심의 규율로의 개선을 통해 노동조합이 평생교육의 주체로 인정되거나 노동조합교육 자체가 평생교육의 영역으로서 규정되어야 할 것이다. 즉, 구 사회교육법처럼 평생교육의 영역을 규정하고,¹⁸⁾ 그 영역의 하나로서 노동조합교육(또는 노동교육)을 인정하는 것이 바람직할 것이다.¹⁹⁾ 그리고 이런 방식을 통해 노동조합교육, 직업교육, 인적자원개발 등 노동교육 전반을 포섭하는 진정한 의미의 평생교육법으로 거듭날 수 있을 것이다(김정일, 1997b: 44; 이희수·조순옥, 2005: 33).²⁰⁾

-
- 16) 하지만 만일 교육기본법상의 규정이 선언적·상징적 위상 부여에만 그친다면 노동조합교육(노동교육) 명문화의 효과는 반감될 것이다.
- 17) 또한 구 사회교육법의 문제점으로 노동교육 관련 법적 조항 미비로 사회 전반의 평생교육활동을 활성화하는 데 한계가 있었다고 지적되고 있다(권두승, 1999: 68).
- 18) 사회교육법의 평생교육법으로의 전면 개정 과정에서 평생교육의 영역 규정 상실은 법 체계적 손실이라고도 할 수 있다(이희수·조순옥, 2005: 37).
- 19) 구 사회교육법 체제하에서 노동조합교육은 동법 시행령 제2조 제10호 기타 학교교육외의 조직적인 교육활동에 포섭되었다고 볼 수는 있다. 하지만 법률상 노동조합교육(또는 노동교육)의 영역이 직접적으로 명시되는 것이 타당하다고 본다.
- 20) 참고적으로 제5공화국 헌법의 평생교육진흥의무 관련 개정 시 문교부의 제출 문서에는 평생교육에 노동교육(성인교육)도 포함되어 있었다(권두승, 1999: 66). 또한 노동조합교육의 법제화 이후에도 그 교육의 재원, 대상, 내용 등의 확대에 관한 논의가 추가적으로 필요할 것이다.

V. 맺음말 : 요약 및 향후 연구 과제

이 연구에서 검토한 노동교육 법제 발전 방향으로서의 노동조합교육의 법제화 방안을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 노동조합교육의 법제화 필요성은 근로자 평생학습권의 실질적 보장, 즉 학습(교육)을 위한 평생교육기관(노동조합)의 확대라는 측면에서 찾을 수 있다. 둘째, 관련 법제인 교육기본법과 평생교육법은 노동조합교육에 대한 직접 적용이 힘들다는 현실적인 문제가 있다. 셋째, 따라서 교육기본법 또는 평생교육법이 노동조합교육에 적용될 수 있도록 노동조합 부설 평생교육시설을 인정하거나, 직접 노동조합교육에 대한 명문규정을 두는 것이 필요하다.

특히 지난 2007년 국회에서 제안되었던 평생교육법 개정법률(안)은 노동조합도 평생교육기관을 설치 운영할 수 있도록 하는 내용을 담고 있었다. 이 법률안의 핵심 내용이었던 노동조합교육의 법제화 시도는 노동교육 법제의 핵심 문제이며 노동계와 정부, 경영자 측의 입장은 이해관계에 따라 앞으로도 첨예하게 대립될 수밖에 없다. 따라서 2012년 회기를 시작한 19대 국회에서도 다시 제기될 수 있는 이러한 법제화 움직임이 과연 어떻게 정당화될 수 있을 것인지에 대한 검토가 필요하다. 또한 노동교육 법제의 발전 방향을 반영하기 위해서 앞으로의 평생교육법 개정이 어떤 방향으로 전개되어야 하는 것인지, 즉 근로자의 평생학습권 보장이라는 요청에 더욱 충실히 부합하는 것이 되기 위해 현행 평생교육법에 있어 어떠한 보완이 요망되는지에 대해 향후 더욱 심도 있는 연구가 필요하다(오정록·신범석, 2008: 248). 이를 위해 이 연구는 노동교육 발전을 위한 노동조합교육 법제화에 관한 향후 연구에 있어, 논의의 출발점 모색의 필요성에서 이루어졌다.

결론적으로 이 연구에서 검토한 노동조합교육의 법제화는 근로자 개인의 평생학습 기회를 보다 확대해야 한다는 필요성에서 비롯된다고 할 수 있다. 이처럼 노동조합교육을 입법론적 측면에서 면밀히 검토해 보는 것이, 노동 실무의 발전을 위한 향후 노동정책 연구에 있어서도 좀 더 풍부한 시사점을 제공할 수

있을 것 것이다. 앞으로 노사발전재단 등의 기구를 통해서도 노동조합교육 법 제화에 관한 논의가 이루어져, 근로자의 학습권을 더욱 신장시킬 수 있는 법적·제도적 장치가 신중히 모색되는 것이 필요할 것이다.

참고문헌

- 교육부(1998). 『평생학습법 제정 시안과 배경설명 자료』. 교육부.
- 교육인적자원부(2000). 『평생교육법·평생교육법시행령·평생교육법시행규칙 해설자료』. 교육인적자원부.
- 권두승(1999). 「평생교육 관계법의 주요 과제: 지식기반사회와 평생학습권의 보장」. 『교육법학연구』 11: 63~84.
- 권양이(2010). 「한국 노동교육 실태와 정책적 함의」. 『HRD 연구』 12(3): 27~57.
- 김민호(1995). 「제6공화국 노동교육정책 내용의 분석」. 『사회교육학연구』 1(1): 105~139.
- 김민호 외(2002a). 『평생교육제도와 노동교육』. 한국노동사회연구소.
- _____(2002b). 「평생교육제도의 노동교육 적용방안」. 『노동사회』 71: 72~80.
- 김정일(1997a). 「노동조합간부의 리더십 훈련 요구분석」. 서울대 대학원 박사 학위논문.
- _____(1997b). 「평생학습법 제정과 노동교육의 법제화 방안」. 『노동교육』 15: 39~45.
- 김주섭(2002). 「노동자 학습재원 마련이 시급하다」. 『노동사회』 66: 77~84.
- 노광표(2000). 「노동조합교육의 새 지평을 열자」. 『노동사회』 41: 60~69.
- 노일경(2002). 「스웨덴과 덴마크의 노동교육을 통해 본 노동자의 학습권」. 『교육비평』 9: 208~218.
- 박호근(2000). 「평생교육법 제정과정에서 나타난 정치 행태에 관한 연구: 정부안 제정 과정을 중심으로」. 『교육학연구』 38(2): 169~192.

- 오정록·신범석(2008). 「평생교육법상 유급학습휴가제의 개선 방향에 관한 연구」. 『HRD 연구』 10 (1): 247~268.
- 이종만(2003). 「평생교육 관련 법규의 구조와 문제점에 대한 논의」. 『교육법학 연구』 15 (1): 207~221.
- 이주현(2001). 「‘평생교육법’을 통해 본 평생교육의 개념에 관한 연구」. 『경북 외국어테크노대학 논문집』 7: 201~214.
- 이준성(1998). 「평생교육법제에 관한 고찰」. 『교육이론과 실천』 8 (2): 345~362.
- 이희수·조순옥(2005). 「평생교육법 개정의 쟁점과 과제: 시행 과정에 나타난 구조적 문제점 분석을 중심으로」. 『한국교육문제연구소논문집』 22: 17~40.
- 최선주(2006). 「학습사회에서 노동자의 평생학습권에 대한 고찰」. 『노동사회』 108: 126~134.
- 한준상(1999). 「평생교육법의 제정과 평생교육활성화의 과제」. 『한국교육평론』, pp.201~217.
- Cooper, L.(2006). “The Trade Union as a ‘Learning Organization’? A case study of informal learning in a collective, social-action organisational context.” *Journal of Education* 39: 27~46.
- Dwyer, R(1977). “Workers' Education, Labor Education, Labor Studies: An historical delineation.” *Review of Educational Research* 47 (1): 179~207.
- Findlay, P., and C. Warhurst(2011). “Union Learning Funds and Trade Union Revitalization: A new tool in the toolkit?” *British Journal of Industrial Relations* 49 (1): 115~134.
- Forrester, K., and J. Payne(2000). “Trade Union Modernisation and Lifelong Learning.” *Research in Post-Compulsory Education* 5 (2): 153~171.
- Kwon, Y.(2011). “The Developmental History of Labor Education in South Korea from a Sociopolitical and Economic Perspective.” *International Journal of Educational Development* 31 (5): 524~531.

- Oh, J. R., and C. H. Park(2012). “Self-directed Learning in the Workplace: Implications for the legislation of trade union education in South Korea.” In J. Buban, and D. Ramdeholl(Eds.). *Proceedings of the 53rd Adult Education Research Conference*. pp.265~271. Saratoga Springs, NY: 2012 Adult Education Research Conference.
- Oh, J. R., and C. Twohig(2010). “Changes in the Legal System for Labor Education in South Korea: New directions for workers’ initiative.” In C. M. Graham (Ed.), *Proceedings of the Academy of Human Resource Development 2010 International Research Conference in the Americas*. pp. 2740~2768. Knoxville, TN: Academy of Human Resource Development.
- Perrett, R., and M. M. Lucio(2008). “The Challenge of Connecting and Co-ordinating the Learning Agenda: A case study of a trade union learning centre in the UK.” *Employee Relations* 30 (6): 623~639.
- Schmidman, J.(1990). “Labor Education as a Method of Enhancing Employee Rights and Responsibilities.” *Employee Responsibilities and Rights Journal* 3 (4): 291~305.
- Shelley, S.(2005). “Useful Outcomes for Workers in Trade Union Learning Initiatives. The significance of attitude and ownership.” *Business School Working Papers*, Vol. UHBS 2005-5, University of Hertfordshire: United Kingdom, 1~26.
- Whitehouse, J.(1977). “Workers’ Participation for Development: A labor education approach.” *Labor Studies Journal* 2 (2): 145~149.

abstract

A Study on the Legislation on Trade Union Education

Jeong Rok Oh

Trade union education is important in the field of labor studies in that it can be an effective method of enhancing employees' rights and responsibilities. In this context, the legislation on trade union education can be examined as the first step toward developing the legal system for worker-initiated workers' education. The necessity of the legislation on trade union education lies in establishing additional educational facilities in order to secure labor workers' right to pursue lifelong learning. In other words, trade union education can improve workers' participation in various activities for their own development in the workplace. However, the problem is that the Framework Act on Education and the Lifelong Education Act cannot be applied to trade union education directly. Therefore, it is necessary either to allow trade unions to have affiliated lifelong education facilities or to make specific provisions in order for trade union education to be covered by the Lifelong Education Act and the Framework Act on Education.

Keywords : trade union education, legislation, trade union-affiliated lifelong education facilities, the right to lifelong learning