

은평지역 청소년 노동인권교육 활동가 기본과정

청소년노동인권 ‘토닥토닥 다지기’

자료집 & 읽기자료

일시 2015.4.30. ~ 5.28 매주 목 오후 2시~5시
주관 은평노동인권센터, 신나는 애프터센터
주최 서울노동권익센터

은평지역 청소년 노동인권교육 활동가 기본과정

노동은 나와 어떻게 만나왔나 1 - 김숙희/림보

- 1 차시 우리 사회에서 일과 노동을 어떻게 바라보고 있는지 점검하고 인권의 눈으로 노동을 본다는 것은 어떤 의미인지 살펴본다.

노동은 나와 어떻게 만나왔나 2 - 김숙희 림보

- 2 차시 고민 없이 던지는 말 속에 숨어있는 가치판단을 살펴보고 인권의 눈으로 청소년을 본다는 것이 어떤 의미인지 생각해 본다.

청소년 인권 아리카리 쟁점 토론 - 루트

- 3 차시 학교, 일터, 지역에서 쟁점이 되는 청소년 인권을 우리 자신의 경험과 연결하여 살펴본다.

일하는 청소년의 인권 현실과 쟁점 - 이수정

- 4 차시 청소년들이 일할 때 겪게 되는 다양한 노동침해 상황을 살펴보고 일하는 청소년과 인권 사이의 거리를 좁히기 위한 활동을 모색한다.

종합토론 : 지역에서 청소년 노동 이야기하기

- 4 주간의 교육진행자와 참가자 모두

- 5 차시 4 주간의 교육에서 풀리지 않은 고민들을 툭 터놓고 말하는 자리를 통해, 우리 지역에서 일어날 수 있는 청소년노동인권 활동을 상상해 본다.

1 차시 노동은 나와 어떻게 만나왔나

*진행: 김숙희/림보

[교육목표]

- : 우리의 일상에서 일과 노동을 대하는 통념을 비틀어보고 점검한다.
- : 인권의 눈으로 노동을 본다는 것은 어떤 의미인지 살펴본다.

[진행방법]

(1) 몸풀기 마음열기 (50 분)

① 모듬 만들기

- 동화속 주인공들을 쪽지로 만들어 제비뽑기 한다.(이상한 나라의 엘리스 / 뽀로로 / 오즈의 마법사 / 미생 / 삼국지)
- 쪽지를 보고 해쳐 모인 후 모듬을 만든다.
- **이 되고 싶었던 누구입니다... 하며 돌아가며 소개한다.

② 몸으로 표현하기(동물/숫자 표현, 노동인권박물관 만들기)

- 각 모듬별로 숫자를 정한다. 모듬원이 모두 참여하는 것을 원칙으로 숫자를 표현한다.
- 2115년 노동인권박물관을 가다. 100년전 노동인권이 침해되는 상황들이 그 박물관에 전시되어 있다. 도대체 어떤 일들이 있었을까? 정지장면 만들고 간단한 상황극을 보여준다. (전업주부 / 배달맨 / 서비스노동자 / 학교급식노동자 / 청소노동자)

휴식 (10 분)

(2) 동그라미의 비밀,,,

① 모둠 작업 (25 분)

- 노동자를 판단하기 위한 기준을 모둠별로 정한다.
- 각자 만든 직업카드, 진행자가 제시한 직업카드(배달대행/해녀/요양보호사) 등을 가지고 노동자인지 아닌지 논의해, 동그라미 안에 노동자, 밖에 노동자 아닌 사람, 동그라미 선위에는 고민되는 직업카드를 배치한다.

② 모둠별로 발표하고 공유한다. 일상 속에서 노동과 노동자는 어떻게 사유되고 있는지, 노동에 대한 위계를 내면화하고 있지는 않은지 살핀다. (30 분)

③ 휴식 (10 분)

(3) 정리강연(35 분) : 인권의 눈으로 노동을 본다는 것에 대한 PPT자료를 보며 오늘 나눈 얘기를 정리한다.

전지, 테이프/풀, 매직, 크레파스, 빔프로젝트, 노트북

망하거나 죽지 않고 존중받을 권리

- 양미(빨간 거북) <세상을 두드리는 사람 47 호| 2010년 11-12월>

아득한 고층 아파트 위
태양이 가슴을 쥐어뜯으며
낮달 옆에서 어찌할 바를 모른다.
치욕에 관한 한 세상은 멸망한 지 오래다.
가끔 슬픔 없이 십오 초 정도가 지난다.
가능한 모든 변명들을 대면서
길들이 사방에서 휘고 있다.
- 심보선의 「슬픔이 없는 십오초」에서

망하거나, 죽거나

“퇴근하고 돌아와 보니 집에 빨간 압류딱지가 붙어있습니다.”

오늘 아침 다음 야고라에서 발견한 글입니다. 재능학습지 노조에서 사무국 일을 하고 있는 한 활동가의 남편이 올린 글이었습니다. 급여체계와 노동조건의 하락을 반대하는 항의시위에 해고와 노조에 대한 탄압으로 일관하던 회사가 낸 방해금지가처분신청이라는 민사소송을 법원이 받아들인 결과였습니다. 1000일간 끈질기게 투쟁하고 있는 노동자들에게 이것은 그 자체로 형벌입니다. 맞벌이와 노동조합 활동으로 바쁜 자식들을 대신해 아이를 돌보려 살림을 합친 노모가 김치를 담가주겠다며 용돈을 모아 마련한 김치냉장고에 붙은 빨간딱지를 보며 자식들은 할 말을 잃었습니다. 저도 덩달아 할 말을 잃고 말았습니다.

삼성반도체에서 일하다 백혈병에 걸린 노동자들을 인터뷰하는 이의 이야기를 들었습니다. 삼성반도체에서 일했거나 하고 있는 많은 노동자들이 반올림의 활동 소식을 듣고 연락을 하고 있다고 합니다. 그렇게 백혈병에 걸려 죽어가는 노동자들의 이야기가 공론화된 이후에도 삼성 측에서는 과학적으로 검증되지 않은 일이라며 오리발을 내민다더군요.

허울 좋은 산재(산업재해)처리는 늘, 과학적으로 검증되고 법으로 인정된 것만 가능하다며 노동자에게 희생을 요구합니다. 같은 사업장에서 지속적으로 문제가 발견된다면 문제점을 찾아내는 노력과 더불어 이미 피해를 당한 이들에 대한 보상이 있어야 하는 것 아니냐는 지극히 당연한 요구는 그저 ‘사용자’의 도덕적 책임감에 맡겨져 있을 뿐입니다. 이런 사실들은 조금만 관심이 있다면 쉽게 접할 수 있는 내용들입니다.

그래서 근로기준법의 실효성 확대를 위한 개정이 필요하다는 말이 많습니다.

저는 이것을 ‘노동인권’이라고 부릅니다. 아프거나 망하거나 죽거나 굴욕을 감수하지 않고도 일할 수 있는 권리, 혹은 일하지 않을, 혹은 거부할 권리, 그래도 살아갈 권리 말입니다.

근로기준법에 탄축 걸기

저는 사실 근로기준법에 탄축 걸기를 자주합니다. 잘 들여다보면 하고 싶은 말이 많아지거든요. 하고 싶은 말들을 간단히 정리해 보면 이렇습니다.

근로의 기준을 정하는 것은 좋은 일일까? 왜 근로기준법일까? 임금은 근로의 대가가 아니라 노동력에 매긴 가치라고 봐야 하는 것 아닌가? 왜 근로자를, 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자로 정의했을까? 더불어 왜 근로계약은 임금을 지급하는 것을 목적으로 계약하는 것이라고 정의했을까? 임금을 목적으로 하지 않는 노동, 임금을 지급하는 것을 목적으로 하지 않는 계약은 있을 수 없는 것인가? 결국 노동자들에게 임금만 바라보고 열심히 일해야만 법의 보호를 받을 수 있다는 걸 말하는 건 아닐까? 취업을 거부하거나 노동조건에 반발하여 파업을 하는 경우, 아프거나 해서 오랫동안 쉬어야 할 경우에는 ‘근로자’가 아니라는 이유로 불이익을 당하거나 사회에서의 추방, 잉여인간으로의 취급을 감수하도록 요구받게 되는 것이 아닐까?

적용범위를 정한 조항은 정말 최고지! 5인 미만 사업장에서 주로 근무하게 되는 영세/무급/비정규직/여성, 청소년, 장애인 노동자, 무급가족 종사자나 재가/파견/가사/간병노동자 등은 아예 배제시켜버리니 말이야.

예고해고의 예외적용은 사실상 예고해고 혹은 해고되지 않을 권리가 꼭 필요한 사람에게 적용되고 있는 것 아닌가?

근로자 명부 작성(이력, 학력, 생년월일, 가족 등)은 꼭 필요한 일인가? 특히 성소수자의 경우 성전환을 하고 법적으로 성별을 바꾸고도 이력(남/여중/고/대)에서 아웃팅당할 수도 있는데. 밝히고 싶지 않은 가족내력이 드러날 수도 있고…….

노동과 고용 상황이 유연화된 상황에서 원청의 사용책임은 모든 산업에 적용해야 하는 것 아닌가?

가족수당은 가족임금을 적용했던 대기업 정규직 남성 노동자 임금체계의 흔적 아닌가?

근로자와 사용자라는 용어를 다른 것으로 바꿀 수는 없나? 특히 사용자라는 말에서 노동자에 대한 도구적인 관점이 느껴져.

안전과 보건, 재해보상에 대한 규정에 새로운(혹은 변화된) 산업과 업무형태, 조건에 대하여 그 유해성에 대한 예방 노력 규정이 포함되어야 하는 것 아닌가

벌칙 조항은 너무 약해서 실효성이 없을 것 같고, 다른 법에 의해 노동기본권이 침해되지 않도록 명시하는 것이 필요할 것 같은데…….

법문은 왜 또 그 모양인지. 난독증을 유발하기 딱 좋아. 또 문서에 익숙하지 않거나 글을 읽을 수 없는 노동자에게는 어떻게 이 내용을 알릴 것인지? 혹시 문맹이거나 시각장애인의 경우 근로기준법에 적용받는 사업장에서 일하지 않을 거라는 선입견이 있는 것은 아닐까?

15세 미만자에 대한 고용금지 또는 연소자 증명서에 대한 조항은 청소년의 노동을

‘노동’이 아닌 ‘알바’로만 바라보게 하는 것 아닌가

여성에 대한 조항은 여성을 ‘모성보호’를 위한 신체로만 바라보는 것 같아 불쾌한데? 모든 노동자가 유해하지 않은 환경에서 건강하게 일할 수 있어야 하는 것이 당연한 것 아닌가? 그런 면에서 각각의 노동자 상황에 따라 건강을 지킬 수 있도록 산업별, 작업장 조건별로 노동건강권(예방, 치료, 보상 등을 담은)을 만들어야 하지 않을까?

결국 근로기준법에서 ‘근로자’는 남성, 성인, 비장애인이 5인 이상의 규모가 있는 사업장에서 자신의 노동력을 상품으로 내어 놓고 화폐화하는 자에게만 부여되는 이름으로 정리될 수 있다고 하면 너무 억지일까요? 물론 여성과 소년(소녀는 어디?)에 대한 조항이 있지만 그들은 ‘보호’받아야 하는 존재로 주로 부각될 뿐입니다. 보호를 명목으로 차별적 시선을 부여하고 있다는 생각이 들어 불쾌감마저 듭니다. 그나마 이들은 형편이 나은 거라고 해야 할지……. 성소수자나 장애인, 노인의 노동에 대해서는 아예 언급조차 하지 않기 때문입니다. 이들은 노동을 하고 있지 않을 존재들이거나 아예 없는 존재들처럼 말입니다.

특히 여기서 중요한 것은 생산과정에 포함된 ‘근로자’여야 한다는 것입니다. 오랫동안 아파서도 안 되고, 실업상태이거나 취업거부자여서도 안 됩니다. 하물며 파업은 더욱 안 되죠. 근로자가 어떻게 일을 안 할 수가 있단 말입니다. 이렇게 해서 ‘무노동 무임금’의 신화가 완성됩니다.

더구나 저는 근로기준법에서 언급하고 있는 많은 내용들이 사실 자본가에게 일종의 가이드라인을 제시한다는 의심을 합니다. 즉 노동자들의 정신과 신체를 어떻게 ‘관리’하고 ‘통제’할 것인지에 대한 것이지요. 심지어 노동시간과 휴게(휴식)시간, 출퇴근 시간 등에 대한 취업규칙 부분, 기숙사, 별직 등에 대한 조항에서 그런 느낌을 받습니다. 물론 이것은 어떤 면에서는 노동자를 보호하는 측면이 있긴 하겠지만 작업장에 나의 정신과 신체가 적응되고 훈련되도록 하는 것이 아닐까 하는, 그래서 자본가의 작업규칙에 따라 죽은(소외된) 노동을 하고 기계가 되어 가도록 적응되는, 그리고 나의 신체는 조각조각 나뉘어 작업장의 부속품으로 바뀌는, 결국 임금 없는 노동을 생각할 수 없게 되는 그런 확신에 가까운 의심입니다. 노동자를 그런 상태로 만들기 위해 자본가가 치러야 할 비용이나 절차를 정리해 놓은 것이 결국 근로기준법이 아닐까 생각합니다

제가 근로기준법을 너무 심하게 헐뜯고 있나요? 그렇지만 저는 여기서 근로기준법의 역사나 유래를 언급하고 싶지는 않습니다. 저는 ‘지금’을 말하고 있거든요. 사실 과거에도 유효했다고 말하고 싶진 않습니다. 그때도 이런 문제 제기를 했을 사람들이, 혹은 하고 싶어도 못했을 사람들이 있었을 테니 말입니다.

근로기준이 아니라 노동인권을 말해야 하는 이유

근로기준법을 전면 개정하는 것이 가능할까요? 노동관련법을 모두 다시 정비하면 될까요? 할 수 있으면 그렇게 하면 좋겠습니다. 그런데요, 그것이 어떻게 가능할지 모르겠습니다. 이제 자본은 노동자를 고용하기보다 ‘노동의 흐름’을 ‘구매’하고 ‘관리’하는 시스템으로 정착해가고 있으니 말입니다. 몇 년 동안 생산과정에 있는 노동자 중 절반이 비정규직 노동자가 되어가는 모습이 바로 자본의 유연화 체제의 증거라고 생각합니다

이제 흐름으로만 존재하며 개별화된 노동자 개인이 삶에서 감당해야 할 불안과 두려움은 더욱 커지고 있습니다. ‘스펙 쌓기’나 부동산 열풍이 그 영향이 아닐까 합니다. 그렇게 개개인이 노력하지만 허망하게도 워킹 푸어(Working Poor)가 되어 일하면서도 가난하거나 하우스 푸어(House Poor)로 평생의 미래 노동을 담보 잡혀 집을 마련하고, 자식들의 교육을 위해 또 현재를 희생하며 살아가게 되는 것 또한 현실이구요

그러면 비정규직 노동자를 정규직화하면 될까요? 혹은 작업장 내에서 차별을 금지하는 것으로? 고용안정이 되고 임금을 많이 받으면 과거만큼의 행복이라도, 혹은 희망이라도 꿈꿀 수 있게 될까요? 또 가능하다고 하더라도 하루 종일 노동현장에서 노동하는 것이 노동자에게 좋은 일일까요?

그래서 저는 생각합니다. 망하거나 죽지 않고, 존중받으며 건강하게 일할 권리와 일하지 않고도 망하거나 죽지 않고 존중받으며 건강하게 살아갈 수 있는 권리. 이것을 저는 ‘노동인권’이라고 말합니다. 노동력을 재생산할 의무를 오로지 개인이 알아서 하게 하는 사회는 사람들의 불안과 공포를 먹고 사는 추악한 사회니까 말입니다. 필요하다면 그리고 원한다면 자본주의 ‘생산과정’에 포섭되지 않고도 죽은 노동, 소외된 노동을 하지 않고도 살아갈 수 있는 권리 말입니다. 그래서 노동자에게는 두 가지 다 필요합니다. 노동할 권리와 노동하지 않을 권리.

저는 그래서 엉뚱하게도 법에 대한 기대보다는 우리끼리의 네트워크를 생각합니다. 생산, 유통, 소비, 문화, 재생산을 모두 아우르는, 우리 삶의 총체적인 문제를 모두 아우르는 실천이 필요하다고 생각하니까요. 아! 그렇다고 해서 법 개정이 불필요하다는 건 아니라는 거 아시죠? 더 좋게 바꿀 수 있으면 할 수 있는 한 온힘을 다해서 바꾸어야죠. 그런데 여기에만 너무 기운 빼지 말자는 생각이 들어서 말이죠.

일(노동), 셔터맨, 비정규직, 그리고 옥수수 마을

정리/엠건 | 교육공동체 나다 활동가 /편집위원

이번 특집에서는 간담회를 두 차례 진행했다. 두 번째 간담회에서는 나다wom 편집위원들과 함께 평소 '일(노동)'에 대해 가지고 있었던 생각들을 나눴다. 본 글은 이 날 나눈 대화 중에서도 특별히 인상 깊었던 세 가지 이야기를 중심으로 정리했다.

첫 번째 이야기: 일하기 싫어

그의 꿈은 '셔터맨'이었다고 했다.

“나는 대학 때 그 꿈을 꿔. 셔터맨. 열심히 노력(?)해서 약사랑 결혼을 하는 거야. 아침에 운전해서 부인을 약국에 데려다주고 셔터를 열어. 그리고 나는 낫술을 먹어. 저녁에는 다시 약국으로 가서 셔터를 닫아줘. 그리고 집에 갈 때는 부인이 운전을 해주는 거지. 나는 술을 마셨으니까!”

그의 이름. 변. 교육공동체 나다 상근자. 나다wom 간담회에 잠시 참석한 변은 자신의 옛 꿈 얘기를 들려주며 나다wom 편집위원들에게 유혹적인 두 가지 선택지를 제시했다. 내가 원하는 직업을 자유롭게 선택할 기회, 그리고 배우자의 지원 속에서 평생 잉여 생활을 할 수 있는 셔터맨/사모님이 될 기회. 두 종류의 기회가 너에게 주어진다면 과연 어떤 인생을 선택할 것인가! 두둥! 다양한 반응이 나왔다. 나는 내 인생 스스로 책임지고 살고 싶다. 배우자에게 의존하고 싶지 않다. 제대로 된 사람이라면 모름지기 일해야 한다 등의 건전한 반응부터 한동안 일을 하다가 그만두고 쉬는 중인데, 솔직히 노는 게 훨씬 좋다. 일할 때 너무 스트레스를 받았다. 돈만 있다면 계속 놀고 싶다는 경험자들의 솔직한 속마음까지….

재밌는 건 그 자리에 모인 이들이 하나같이 '직업 선택의 자유' 자체에는 무관심했다는 점이다. 사람들은 어차피 불가능한 일에는 매력을 느끼지 않는다. '직업 선택의 자유'라니. 성적(스펙) 순서대로 고수입 직종을 배정받는 이 나라에서 그런 하나마나 한 가정이 얼마나 택도 없는 소리인가, 나다wom 애들도 '그딴 자유는 없다'는 걸 알고 무시했던 게 틀림없다. 우리가 막연히 '꿈', '목표', '진로'라는 이름으로 희망하는 것들은 성공(자기계발서에서 떠드는 것처럼 노력과 열정의 힘으로 열심히 하면 백 년 후에 가능할지도 모를 그것)에 대한 막연한 기대지, 구체적인 직업이 아니다. 이 토론에서 '직업'을 택한 사람들도 웬지 쪽팔린 것 같은 셔터맨 인생을 거부했다뿐이지, 어떻게든 되고 싶은 뭔가(직업)가 있는 경우는 없었다. 이쯤에서 한 가지 의문이 들었다.

우리는 과연 일하고 싶기는 한 걸까? 하고 싶은 일이 없는 것도 맞는 말이지만, 어쩌면

‘일(노동)’한다는 것 자체를 피하고 싶어 하는 건 아닐까?

셔터맨(사모님)은 누구나 마음속 한구석에 품고 사는 노동에 대한 거부감(두려움), 경제적 제약 없이 자유롭고 소비적인 삶에 대한 욕망을 대변한다. 일은 하고 싶지 않다. 하지만 돈은 쓰고 싶다. (그런 의미에서 우리가 꿈꿀 수 있는 가장 이상적인 직업은 부잣집 아들, 딸이다. 금수저를 딱 물고 태어날 것) 어쩌다 이렇게 텅 빈 욕망을 갖고 살게 되었는지 잘 모르겠지만, 지금은 이게 제일 솔직한 심정인 것 같다.

앞선 만화에 나오는 옥수수 마을을 이 사회의 축소판으로 놓고 본다면, 마을 사람들(사회구성원)인 우리가 원하는 것은 생산보다는 소비다. 우리는 옥수수를 먹고, 소고기를 먹고, 영화 보기를 원한다. 우리는 할 일 없는 셔터맨(사모님)이 되기를 꿈꾼다.



마을 사람들은 옥수수를 먹으며 살아갑니다.

두 번째 이야기: 옥수수 마을 이야기

앞에 실린 만화 ‘옥수수 마을 이야기’의 내용을 들려주고, 우리 모두가 이 마을에 살고 있다는 가정 속에서 각자가 원하는 일을 선택하도록 했다. 예반, 박씨, 희진 3인이 가장 먼저 ‘영화를 만드는 사람’을 선점(!)했다. 망위내셔널 3인방(정열, 나래, 엠건)과 미선은 감독 그거 너무 뻑세다며 고개를 설레설레 내젓고 영화관 알바를 선택했다.

정열: 자, 우리가 이따위로 직업을 선택하잖아? (전부 다 영화관에 몰려있었다. 논밭과 공장에는 아무도 없다) 그럼 소를 키울 사람이 없어요. 장사가 다 안돼. 누군가는 옥수수도 키우고, 소도 키우고, 공장도 돌려야 해. 열 사람이 사는 마을에서 열 사람 다 영화만 만들면 마을 사람들은 뭘 먹고 살아? 다 같이 굶어 죽는단 말이야. 안 돼, 안 돼. 우리 경쟁을 해봅시다. 원하는 직업을 갖고 싶다면 가위바위보를 해서 이겨야 해. 가위,



바위, 보!

치열한 경쟁 끝에 다시 각자의 직업이 정해졌다. 박씨⇒ 농부, 나래⇒ 소를 키우는 사람, 엠겐⇒ 공장에서 일하는 사람, 미선⇒ 옥수수를 파는 사람, 예반⇒ 소를 파는 사람, 쟁열⇒ 영화관 알바, 희진⇒ 영화인. 비로소 마을은 제대로 돌아갈 수 있게 되었다.

쟁열: 우리는 왜 전부 영화인이 되고 싶어 했을까?

일동: 멋있어서. 재밌잖아.

쟁열: 영화인들은 자기들이 먹는 밥을 스스로 만들지 않잖아. 근데 어떻게 이 마을에서 먹고 살 수 있어? 적어도 영화관 알바는 팝콘을 튀겨ㅋㅋ

희진: 그 일을 하는 다른 사람들이 있으니까.

쟁열: 너 영화인이잖아. 왜 옥수수를 만들지도 않았으면서 옥수수를 먹어? 우리가 일한 거 뺏어가는 거 아냐?

박씨: 그렇게 치면 다 도둑이지. 옷을 안 만들었는데 옷을 입잖아.

(돈을 매개로 생존에 필요한 모든 재화를 교환할 수 있는) 시장 경제 체계가 몇백 년 동안이나 지속되는 동안 세상 사람들은 중대한 착각을 하게 된 것 같다. 내가 가진 돈으로 슈퍼에서 잘 포장된 쌀 10kg를 구매할 수는 있다. 하지만 돈으로 마법을 부려서 없는 쌀을 만들어낼 수는 없다. 우리가 먹는 밥은 실제로 쌀을 경작해서 한 해 동안 수확해낸 농부의 노동으로부터 만들어진다. 그의 노동이 없다면 우리는 밥을 먹을 수 없다. 도덕적인 차원에서 '그러니 농부들의 수고에 감사합시다!' 따위의 설교를 하자는

게 아니다. 선진자본주의 사회의 국민들은 나도 모르는 사이에 (가깝게는 매일 같이) 가사노동에 시달리는 엄마부터 멀게는 제 3세계에서 공장 노동을 하는 아동들까지 제삼자의 노동을 실시간으로 착취하면서 살아가고 있다고 봐야 한다. 나의 편안한 소비 생활은 마을 사람들의 생존에 가장 필요한 것들을 만들면서도 가장 천대받는, 일한 몫을 제대로 돌려받지 못하고 늘 빼앗기는, 그런 이들의 노동에 기대고 있다. 우리는 어찌면 진짜로 도둑놈들일지도 모른다.

세 번째 이야기: 비정규직이 될 수밖에 없는 사람들

언젠가는 그런 때가 있었을까? 누구나 스스로 일한 만큼(생산한 만큼) 그 몫을 가지는 것이 당연했던 그런 사회. 내가 키운 옥수수를 먹고 살았던 중세의 농경사회에서도 농노들은 대부분의 옥수수를 마을 영주놈에게 빼앗기고 살았다. 역사적으로 ‘노동’과 ‘착취’는 늘 붙어 다니는 불행한 짝이었다. 우리가 사는 옥수수 마을을 결정적으로 불평등하게 만든 큰 도둑들은 따로 있다. 마을의 옥수수를 모조리 제 손에 쥐어두고, 마을 사람들을 제 뜻대로 부려 먹는 이 도둑놈들을 우리는 자본, 재벌, 기업, 통칭 ‘갑’이라 부른다.

자본주의 사회에서 취직한다는 것은 기업가들이 요구하는 다양한 수위의 희생과 착취를 일단 수용한다는 것을 의미한다. 그러지 않으면 일자리를 얻을 수가 없다. (알바만 해도 야근 수당 안 챙겨준다고 점장에게 문제 제기하면 그날 밤이 오기 전에 잘린다ㅋ) 청소년들이 나아가야 할 미래란 이토록 척박한 노동 조건 아래에 놓여있다.

간담회 후반, 사회자 정열이 모두에게 물었다.

“이 중에 비정규직이 되고 싶은 사람 있어?”

비정규직이란? 가난한 노동의 아이콘. 특징은 다음과 같다. 언제든 합법적으로 해고 가능, 같은 회사 정규직에 비해 월급은 턱없이 적음, 성과급 등의 보너스 일절 없음, 임시 사원이므로 사내 복지 보장 안 됨. 참고로 아르바이트(시간제 근무)나 기간제 계약직 역시 비정규직의 일종이다.

이런 비정규직을 열렬히 원하는 사람은 물론 없었다. 통계에 따르면 현재 대한민국의 일자리 가운데 40%가 비정규직이라고 한다. 최소한 지금 10대, 20대의 절반은 비정규직이 될 거라는 소리다. 이 글을 읽는 당신은 앞으로 어떤 절반에 속하게 될까?

각자가 진로를 택한다는 것은 내 적성에 맞는 직업을 고르기만 하면 되는 순진한 문제가 아니므로, 냉정히 말해 각자가 택할 수 있는 직업은 한정되어있다. 우리는 결국 급에 맞는 직업을 갖게 된다. 잘 나가는 직업을 갖기 위해 현재 얼마나 투자할 수 있느냐. 변호사가 되고자 한다면 로스쿨이니 뭐니, 몇억을 들여야 한다. 한 집안의 경제력은 꿈과 열정과 노력만으로는 극복할 수 없는 ‘투자’라는 영역을 통해 부모에게서 자식에게로 대물림된다.

그럼에도 불구하고

구조적 한계 속에서도 나만은 예외적인 승리자가 될 거라는 믿음, ‘꿈’이라는 이름의 버릴 수 없는 욕망 같은 게 있는 것 같다. 자본주의 사회에서 돈은 어쨌거나 생계를 보장해줄 유일한 통로고, 취업 경쟁은 기본적으로 부의 분배를 둘러싼 경쟁을 전제한다.

정인: 사실은 내가 더 승리한 직업을 갖기 위한 경쟁인 거잖아. 더 고되고 힘든 일은 나보다 못한 애들한테 주고, 나는 그 일을 피할 수 있기를... 더 많이 가질 수 있길. 다들 잘난 사람이 더 좋은 직업을 갖는 건 당연하다고 생각해. 그래서 자기가 잘난 사람이 되려 하는 거고.

문제는 '잘 버는 직업'이라는 의자의 개수가 정해져 있다는 점이다. 모두가 몇 개 안 되는 의자를 향해 달려가 봤자, 목적지에서 마주치는 것은 갈 자리를 잃은 대다수 사람들의 허탈한 얼굴이다.

엠겐: 솔직히 이게 어차피 안 되는 게임이거든. 평범한 사람들은 대부분 지는 싸움이야. 우리는 어쨌든 꿈을 좇는다는 명분으로 경쟁해야 해. 그리고 결국엔 되는 애들만 돼. 나머지는 가진 스펙 순대로 차례로 탈락해서 비정규직이 되는 거고, 그것조차 못 가진 애들은 더 조건 안 좋은 밑바닥 노동들로 가는 거고. 그냥 이 세팅대로 다 같이 아래로, 아래로 떨어지지만 할까? 아니면 지금 이 프레임을 만들고 있는 사람들에게 조금이라도 대항을 해서 세팅 자체를 바꿔야 할까.

당장 현재의 적은 회사 면접장에서 나와 경쟁하는 내 옆 사람일 수 있다. 아니, 옆 사람을 원망해봤자 달라지는 것은 없으므로 우리는 결국 더 노력하지 못한 자기 자신을 적으로 돌려 타하게 된다. 그래야 더 열심히 노력하면 될 거라고 다시금 스스로 채찍질할 수 있을 테니까. 그러나 떨어진 당신이 가게 될 자리, '비정규직'으로 대변되는 불안정한 노동환경은 경쟁에서 패배한 개개인이 감수해야 할 당연한 페널티가 아니라 뜯어고쳐야 마땅할 잘못된 제도다. 잘못된 세팅의 문제까지 자기 탓으로 떠안고 자신을 확대할 필요는 없지 않나. 무슨 드라마 속 비련의 여주인공들도 아니고...

우리는 어찌다가 88만 원 세대, 5포 세대가 되었을까. 시기를 잘못 타고 태어나서? 망할 경기 불황이 끝나지 않아서? 인간의 탐욕은 끝이 없고, 같은 실수를 반복한다. 부자들의 탐욕은 끝이 없고, 갈수록 고도화된 착취를 반복한다. 해가 더해갈수록 비정규직이 늘어나고, 노동자들의 실질임금이 갈수록 하락하는 이유는 앞에서 말하는 큰 도둑들이 노동조건을 더 열악하게 만드는 방향(회사 측에서 이윤을 취하기 쉬운 방향)으로 제도를 보완하고 있기 때문이다. 기업에서 경제 불황, 또는 경영실패로 인한 손해를 갑작스러운 정리해고나 임금 삭감처럼 노동자들에게 돌아갈 몫을 빼앗는 방식으로 메꾸고 있으므로 신입사원들의 초봉은 나날이 줄어만 간다.

갑과 을의 차원에서부터 시작되는 불평등한 분배의 문제를 꼬집지 않고서는 미래를 논할 수 없다. 저 도둑놈들의 도둑질을 멈추지 않고서는 우리에게 미래 따위 없을 것이기 때문이다. 우리, 앞으로 걸어갈 길에서 마주하게 될 부당한 일들에 너무 빨리 눈 감지 말자. 현실은 원래 이런 거라고 더럽고 치사해도 참고 사느라 모자라게 숨 쉬지 말고, 수질 개선 좀 해보자.

생존하기 위해서는 남들보다 성공해야 한다는 더럽고 치사한 공식은 대체 누가 만들었나. 경쟁을 위한 경쟁을 요구하지 않는 사회, 일한 만큼 받을 수 있는 사회, 노후 걱정 때문에 숨 막히지 않는 사회를 꿈꾸자. 그거야말로 어려운 현실 속에서 진정 내 밥그릇을 빼앗기지 않기 위한 최선의 방법일 수 있다.

2 차시 노동은 나와 어떻게 만나왔나 2

*진행: 김숙희/림보

[교육목표]

: 우리가 청소년이었을 때 들었던 말들과 지금 청소년들에게 고민 없이 던지는 말 속에 숨어있는 노동에 대한 여러 가치 판단을 살펴본다.

: 나의 경험과 청소년이 겪는 인권침해의 현실이 다르지 않다는 것을 확인하면서 인권의 눈으로 청소년을 본다는 것이 어떤 의미인지 생각해 본다.

[진행방법]

(1) 몸풀기 마음열기 - 슈퍼스타 게임 (30 분)

- 교육 참가자 모두 동글게 원을 만들어 선다.
- 한 명씩 어떤 얘기든 하면 (예를 들어 "저는 오늘 아침을 먹고 나왔습니다"라든지 "저는 어제 잠을 잘 잤습니다"라든지) 다같이 "와"~ 하고 환호한다. 마치 슈퍼스타에게 환호하듯
- 환호하기 어려운 말이라면 어떤 방식으로든 그의 말에 호응한다.
- 모두 다 말하고 나면 모둠별로 자리를 나눠 앉는다.

(2) 본 프로그램

① 청소년 시기에 지겹게 들었던 말 / 청소년들에게 자주 하는 말 베스트 5 찾아보기

- 말풍선 모양 종이(A3 용지) 5장에 모둠별 주제에 맞는 말을 각각 찾아 적는다. (토론 후 작성)(20 분)
- 휴식 (10 분)
- 지겹게 들었던 말을 고른 모둠과 자주 하는 말을 고른 모둠의 발표를 들은

후 두 종류의 말들을 놓고 전체토론을 통해 우리 사회가 청소년들에게 무엇을 학습시키는지 살펴본다.

- 그 중 청소년들이 정말 싫어할 것 같은 말을 5 가지 고른다. (30 분)

② 아까 정한 청소년들이 가장 싫어할 말 베스트 5를 모둠별로 나눠 갖고 청소년의 입장이 되어 댓글을 달고 모둠별로 발표한다. (30 분)

③ 휴식 (15 분)

(3) 정리강연(40 분) : 인권의 눈으로 청소년을 본다는 것에 대한 PPT자료를 보며 오늘 나눈 얘기를 정리한다.

전자, 테이프/풀, 매직, 크레파스, 빔프로젝트, 노트북

3 차시 청소년 인권 아리카리 쟁점 토론

- 진행 : 루트

[교육목표]

: 청소년 인권에 대해 한번쯤 생각해봤어도 여전히 무엇이 청소년인권인지 어렵기만 하다. 알쏭달쏭한 문제들에 숨겨진 우리의 고정관념, 기존의 논리를 파헤쳐본다.

: 청소년 인권과 만나는 새로운 길에서 우리는 어떤 자세를 가져야 할지 생각해본다.

[프로그램]

1. 프로그램 1 : 청소년은 00 이다 (30 분)

① 참여자의 생각을 드러내는 OX 설문 -> 청소년을 바라보는 사회적 관점 간략히 짚어주기

② 정리강연 : 청소년인권을 인정하는 나는 어디쯤에 서 있나?

- “청소년 인권 보장해야지. 그렇다고 다 같은 것은 아니야. 예의와 배려를 교육하는 것이 필요해” / “성인도 미성숙하긴 마찬가지야. 그러니 청소년에게 인권이 없다 하지마.” 이런 주장들로 대략 정리되는 우리의 청소년인권 관점은 괜찮은걸까?

- “우리가 그러니까 너희도 그래도 돼”라거나, “여전히 교육과 훈육이 필요해”라는 것은 청소년을 인권의 동등한 주체로 보기보다는 여전히 우리가 주는 영역만큼 받아야할 존재로 보는 것은 아닐까?

- “우리가 보호해준다는 것이 꼭 미숙하게 봐서는 아니고 그래도 역시 보호는 필요하잖아”라는 말이 통제를 교묘히 감춰오거나 미래세대라는 말속에서 현재를 부정해온 것은 아닌가.

- 청소년인권에 그래도 어느 정도 익숙하다는 우리들의 모습에서 청소년인권을 위해 넘어야 할 산이 무엇인지 정리해본다.

2. 프로그램 2 : 청소년과 함께 살기, 그 파노라마 속으로 (1 시간 30 분)

① 청소년 권리 가운데 잘 동의되지 않거나(남에게 설득하기 힘든 권리), 청소년의 행동 가운데 이해되지 않는 혹은 걱정되는 행동 가운데 몇 가지 사례를 뽑아서 모둠별로 옹호할 근거 찾기

② 발표 및 갈무리 : 우리 사회에서 인권을 제대로 누리기 힘든 존재는 누구일까요? 그 대표적 존재로서 청소년은 어떤 인권문제에 직면하고 있고, 우리 사회와 지역은 어떻게 응답하면 좋을지 생각해봅니다. 청소년 인권을 부정, 지연, 유보하는 논리들을 극복할 수 있는 대응 논리를 찾아봅니다.

(휴식 15 분)

3. 정리강연 : 청소년을 만나는 새로운 길, 청소년 인권 (40 분)

** 전지, 색지(30 여장), 테이프/폴, 매직, 크레파스, 빔프로젝트, 노트북

녹색당과 청소년, 사회가 할당해준 감성을 벗어나 새로운 관계를 찾다

: ‘아이들에게 핵없는 세상을!’ 논쟁을 소멸시키지 않기 위하여

- 배경내(인권교육센터 들, 상임활동가)/ 2014/5/14 <탈핵운동과 청소년인권 간담회>
발표문

고백

녹색당원이자 청소년인권활동가라는 이중의 위치 때문에 이 자리에 토론자로 초대받았지만, 사실 내가 녹색당원으로서의 정체성을 얼마나 갖고 있는지는 모르겠다. 고백하건대 나는 녹색당을 통해 당적이라는 것을 처음으로 갖게 되었다. 인권운동 초기에는 인권활동가로서 당적을 갖는 데 부담을 느꼈었는데, 비교적 최근까지만 해도 인권운동은 '정치 너머'의 언어로 받아들여졌고 그를 통해 정당성을 호소하는 경향이 강했기에 나도 그 자장으로부터 자유롭지 못했다. '정치적인 것'으로서 인권을 사고하는 방향으로 인권운동이 전환되기 시작한 이후에도 당적을 갖지 않았던 것은 지금까지 어떤 당에도 강한 이끌림을 느낀 적 없었고, 흔히 지도력과 응집력이 강조되는 당 운동의 질서나 문화가 지도력이 아닌 '동료성'을, 기존 질서의 '해체'를 전제로 한 응집을 지향하는 인권운동의 문화와 과연 맞닿을 수 있을지 확신이 서지 않았기 때문이었던 것 같다.

그랬던 내가 녹색당 가입을 결심한 이유는 딱 두 가지였다. 하나는, 이제는 한 시대의 전후를 가름하는 이름이 되어버린 '후쿠시마'를 경험하면서 한국사회에서 탈핵이라는 명확한 지향을 내걸고 활동하는 운동(하나의 단체가 아닌 흐름으로서의 운동)이 반드시 필요하다는 생각 때문이었다. 다른 하나는, 어쩌면 녹색당이라면 매우 다른 지향과 질서를 지닌 새로운 정당이 될 수 있을 것이라는 기대감 때문이었다. 내가 아는 범위 내에서 당시 후쿠시마와 탈핵을 이야기해온 사람들은 권위주의적 정당운동과는 거리가 멀어보였고, <녹색평론>을 비롯하여 탈핵운동을 이끌어온 이들이 생태주의와 민주주의를 함께 고민해 왔다는 사실이 그 기대의 밑바탕이 되어주었다. 그리고 녹색당은 인권과 민주주의, 소수자에 대한 옹호 등이 명문화된 강령을 통해 나의 기대에 화답해주었다.

그러나 오늘의 자리가 마련된 배경이 된 '아이들' 논쟁을 지켜보면서 내가 가졌던 기대를 녹색당이나 탈핵운동 안에 뿌리 내리기 위한 기획적 실천이 뒤따르지 못했다는 반성을 먼저 하게 된다. 아수나로가 던진 질문은 결국 녹색당원이자 녹색당에 기대를 건 인권활동가인 나에게 던져진 질문이기도 했다. 그리고 우리 사회 민주주의에 대한

인식이 표적을 향해 외쳐질 때는 평등을 추구하나, 민주주의를 외치는 이들 내부를 바라볼 때는 여전히 불평등하다는 사실을 다시금 재확인하게 된 계기가 되었다.

2012년 김종철 선생의 청(소)년 세대에 관한 인식과 차별에 대한 인식이 드러났던 강연 사건이나 ‘아이들에게 핵 없는 세상을’이라는 구호를 둘러싼 논쟁을 돌아보면, 한국사회의 어린이·청소년에 대한 보호주의가 얼마나 뿌리 깊은지 알 수 있다. 학생인권조례를 둘러싼 논쟁에서도 그렇고, 이번 세월호 참사를 대하는 시민들의 반응에서도 그렇듯이, 보호주의는 단지 녹색당이나 탈핵운동만의 문제는 아니다. 우리 모두는 지금껏 근대가 아이들을 대하는 양식의 자장(磁場) 안에서 살아왔고 보호주의를 선택한 어른들의 당연한 역할이라고 생각해 왔다. 그러나 청소년운동이 한국사회에서 등장하고 제기해온 목소리를 적어도 한두 번은 접했음직한 대안운동(진보운동) 안에서도, 청소년운동이 공개적으로 문제라고 지적해온 구호를 지속적으로 사용해왔다는 사실은 결국 청소년운동이 문제로 제기한 본뜻을 충분히 이해하지 못했거나 ‘작은 목소리’라는 이유로 모른 척 해온 것은 아닌지 반성해볼 일이다. 뒤늦게나마 이런 공개 토론 자리가 마련된 것은 고무적이나, 이번 논쟁이 근대가 형성해온 ‘아이들’에 대한 감성을 어떻게 극복할 것인가라는 과제와 잇닿아 있는 만큼 이 논쟁의 결과가 어디로 향할지 모를 일이기도 하다.

‘우리 아이들’ 감성의 근대성

오늘날 우리가 가진 아이다움에 대한 관념과 아동기에 부여된 발달 과업이 근대에 형성된 역사적 산물임은 제법 알려져 있다. ‘남녀 칠세 부동석’이라는 조선시대 윤리는 당시 사람들이 일곱 살을 성적 실천이 가능한, 몸집만 작을 뿐 성인과 다름없는 존재로 바라보았다는 증거이기도 하다. 오늘날 남녀 부동석의 규범적 시기는 2차 성징이 나타나는 나이로 늦춰졌다. 1832년 6월항쟁을 주 배경으로 한 영화 <레미제라블>에 등장하는 꼬마 혁명가 가브로쉬는 “우리는 예전에 자유를 위해 싸웠는데 지금은 빵을 위해 싸우네.”라고 노래했다. 가브로쉬의 말에는 시대를 꿰뚫는 통찰이 엿보인다. 항쟁에 참여한 누구도 그에게 ‘애들은 가라’와 같은 잣대를 들이대지 않는다. 그는 전우(戰友)로 대접받았다. 오늘날이었다면 아동학대라는 비난이 쏟아졌을지도 모를 일이다. 근대가 깊어지는 동안 점점 더 아이들은 특별한 보호의 대상이 되었고, 동시에 순진무구함의 표상이 되었다. 아동기는 학교교육의 발달과 연장과 함께 갈수록 길어졌다. 그렇게 스무 살 이전의 삶은 ‘꽃다운 나이’라는 수사가 무색하게, 무경험, 무기회, 무권력과 동일어가 되었다.

‘아이들’을 바라보는 관점과 ‘아이들’이라는 존재에 반응하는 감성이 역사적으로 구성되었다는 말은 우리가 다른 선택을 할 수도 있다는 얘기이기도 하다. ‘우리 아이들’이라는 호명과 그에 수반된 감성이 어떤 모순과 부정적 폐해를 갖고 있는지 살펴보자. 우선 세월호 참사를 둘러싼 반응에서 드러나듯, 어른들은 ‘순진무구한 아이들’을 희생에 내몬 ‘타락한 어른들’을 제어하지 못해 미안해한다. 이때 자본, 관료제 등의 문제는 타락한 어른들의 문제로 일반화되어 버리고, ‘타락한 어른 vs. 덜 타락한 어른’이라는 허구적인 대립 구도가 들어선다. 그 결과 사고의 도덕적, 정치적 책임을 실체가 모호한 ‘어른’에게 묻는다. ‘어른 없는 세상에서 행복하길.’이라는 문구가 추모의

행렬에 등장하는 이유도 이 때문이다. 미안해하는 어른들이 왜 미안해하는지, 무엇에 대해 미안해하는지도 불명확하다. 그러니 문제의 핵심을 건드리지 못한다.

게다가 ‘아이들’에 대한 관심과 애도가 워낙 각별하다 보니, 비청소년 희생자들에 대한 관심과 애도는 뒷전이 된다. 아르바이트 자리를 찾아 세월호에 승선한 20살 아들을 잃은 아버지는 아들이 ‘만 19살’임을 강조함으로써 애도의 자격을 얻었다. 올 초 폭설로 지붕이 붕괴돼 야간작업 중이던 노동자 2명이 목숨을 잃는 사건에 대한 반응도 유사했다. 희생자 중 한 명은 고교 현장실습생이었고 또 다른 한 명은 30대 노동자였다. 대책은 갓 스무 살도 안 된 ‘현장실습생’에게 야간노동을 시키지 않는 데 집중되었다. 원청인 현대자동차가 폭설로 작업을 중단한 데 반해 하청인 금영ETS는 작업을 계속할 수밖에 없었던가에 대한 의구심, 폭설로 인한 사고는 주간에도 일어날 수 있었다는 개연성, 실습생이건 노동자이건 위험노동으로부터 보호받을 수 있어야 한다는 당연한 요청은 제대로 주목받지 못했다.

또한 ‘순진무구함’의 허상에 기대 보호만 강조되다 보면 정작 ‘아이들’이 필요로 하는 보호는 실현될 수 없다는 모순이 있다. 순진무구라는 관념에서 벗어나는 ‘아이들’의 행동은 놀랍도록 많고 많지만, 그것은 간혹 기특함의 대상이 되는 경우를 제외하곤 비난 또는 교정의 대상이 된다. ‘아이들’의 비판적 의견에 대해 대개 ‘내용에는 동의하지만 예의를 갖춰 말하라’는 식의 반응이 돌아오곤 하는데, 이는 내용에 동의하지 않는다는 말이기도 하다. 아이다움의 틀이 외려 눈앞에 있는 구체적 존재에 대한 다채로운 이해와 귀기울임, 관계맺음을 가로막고 오히려 ‘아이들’을 강제된 틀 속으로 집어넣는 셈이다. 세월호 참사에서 “가만히 있으라”는 어른들의 말만 믿고 기다린 순진무구한 ‘아이들’에 대한 미안함은 강조됐지만, 가만히 있지 않고 살아남은 또는 살기 위해 고군분투한 ‘아이들’의 선택은 잘 주목받지 못했다.

순진무구는 미성숙의 다른 이름이기도 하다. 그러다 보니 보호를 제공하는 자에게 보호의 내용과 범위를 일방적으로 결정할 특권이 주어질 위험이 크다. 이때의 보호는 자유, 동등성의 헌납을 대가로 요구하는 권력체계로 전환된다. 일방적인, 특권화된 보호를 보호 일반과 구분해 보호주의 혹은 보호 권력이라 부를 수 있을 것이다. 이 보호주의 또는 보호 권력 하에서 ‘아이들’은 미성숙해지고 무력화된다.

보호 권력의 양극단

보호 권력에는 양극단이 존재한다. 하나는 보호를 위장한 폭력적 권력이다. 찰스 디킨즈의 『올리버 트위스트』에서 올리버는 다름 아닌 아동‘보호’소에서 학대와 착취에 시달렸다. 최근 진실규명의 외침이 울려 퍼진 형제복지원도 보호 권력의 가장 추악하고 잔인한 모습을 보여준다. 흔히 ‘아이들’을 보호하는 공간이라고 믿어지는 가정, 학교에서도 폭력은 실재하지만 잘 드러나지 않는다. 그 반대편엔 우아하고 성실한 보호 권력도 있다. 2008년 광우병 촛불집회에 등장했던 ‘아이들이 무슨 죄냐. 우리들이 지켜주자.’라는 구호가 대표적이다. 아무런 정치적 힘도 없는 아이들이 왜 정치권력의 잘못이 부른 피해를 뒤집어써야 하느냐는 맥락에서는 의미가 있는 구호다. 그러나 실제 촛불집회를 점화했고 집회에 참여하고 있던 아이들을 지켜줘야 할 대상으로만 한정짓고 ‘우리’(이 때 우리는 정치적으로 올바른 판단을 내릴 수 있는 시민을 의미했다)로부터

밀어내는 정치적 효과를 낳았다.

‘아이들에게 핵 없는 세상을!’이라는 탈핵운동의 구호 역시 바로 이 우아하고 성실한 보호 권력 안에 머무른 표현이라는 점에서 청소년운동의 비판을 받았다. 이 구호는 ‘아이들’을 노골적으로 차별하거나 폭력적으로 대하는 언어는 아니다. 반대로 ‘아이들을 위한다’는 자세 자체에서 비롯되는 권력성 때문에 차별적인 언어라 볼 수 있다. 누구를 위한 운동이라는 의식 자체가 차별성을 내포하고 있을 뿐 아니라, ‘아이들’은 ‘우리 어른들’이 만들어낼 핵 없는 세상의 수혜자이지 주체로 초대받지 못하기 때문이다. 또한 이 구호는 ‘아이들’의 반대편에 존재하는 ‘우리 어른들’ 또는 ‘우리 부모’의 보호 감성을 건드림으로써 호소력을 얻고 있다는 점에서, 나이주의와 가족주의를 공고히 하는 데도 기여하고 있다.

물론 이 구호가 탈핵운동 내부에서 별 긴장 없이 받아들여진 배경에는 핵 발전이 미래세대의 희생을 기반으로 현세대의 편익을 추구하는 것이라는 탈핵운동의 상식, 그리고 방사능의 피해가 ‘아이들’에게 더욱 치명적이라는 사실의 영향도 자리잡고 있을 것이다. 이 점을 십분 이해한다 하더라도, 이 구호가 미래세대가 아닌 현세대로서 지금을 살아가고 있는 ‘아이들’을 배제하고, 더 치명적 피해를 입을 수 있는 당사자인 ‘아이들’을 주체가 아닌 보호의 대상으로만 상정한다는 비판으로부터 자유로울 수는 없을 것이다.

언어를 돌려주기, 언어를 다시 만들기

‘아이들에게 핵 없는 세상을!’이라는 구호를 지지하는 감성과 세월호 참사에 대한 시민들의 지배적 감정 사이의 공통점은 ‘지.못.미’(지켜주지 못해 미안해)가 아닐까 싶다. ‘아이들을 지켜주지 못해 미안하다.’ ‘우리 예쁜 아이들을 살려내라.’는 말들이 넘실대는 지금, 살아있는, 살아남은 ‘아이들’은 어떤 말을 할 수 있을까. 왼쪽 사진에서처럼 ‘지켜주지 못해 미안하다’는 말 뒤에서 촛불을 든 채 서 있는 ‘아이들’의 모습은 기묘하기 이를 데 없다. 아무런 사회적 권력도 갖지 못한 이들이 미안해한다니! 미안함도 권력자의 전유물인 셈이다. 최근에서야 청소년 스스로 세월호 참사에 대해 말하기 시작하면서 새로운 말들이 등장하기 시작했다. 오른쪽 사진의 청소년 추모집회에서 등장한 구호처럼, 미안함을 느낄 위치에도 서지 못한 ‘아이들’은 세상에 분노를 표한다. 그런데 이 분노의 구호는 비청소년도 공유할 수 있는 언어다. 사회적 약자인 ‘아이들’은 공유의 언어를, 사회적 강자인 ‘어른들’은 배제의 언어를 사용하고 있다. 지금 ‘아이들’에게 미안해하는 것보다 더 중요한 건, ‘아이들’의 언어를 빼앗지 않는 일, ‘아이들’도 함께 외칠 수 있는 대안의 언어를 만들어내는 일이 아닐까. 핵 권력의 자리에 핵 없는 세상을 위해 노력하는 어른들의 보호 권력을 밀어 넣는 대신에, 권력 자체를 의심할 수 있는 기회, 자기 언어를 발견할 기회를 만들어내는 일 아닐까.

논쟁으로 소멸되지 않기

장애인운동이 ‘장애’를 만들어낸 근대적 양식의 폐해에 도전하는 운동이듯, 생태운동이 ‘자연’을 대하는 근대적 양식의 폐해에 도전하는 운동이듯, 청소년운동은 ‘아이들’ 혹은 ‘아이다움’을 대하는 근대적 양식의 폐해에 대한 도전을 업으로 삼는 운동이다. 청소년운동은 나이를 떠나, 보호의 제공을 일방화, 특권화하지 않는 ‘우정의 보살핌’

관계들을 사회 전면에 확대하고자 노력한다. ‘아이들에게 핵 없는 세상을!’이라는 구호를 둘러싼 논쟁이 그저 한 순간의 논쟁으로 소멸되지 않고 운동사회 안에 작은 변화의 씨앗이라도 남기기 위해서는 이 점을 먼저 인정하는 것이 중요한 출발이 될 수 있을 것이라 믿는다. 청소년운동의 비판이 탈핵운동에 대한 공격 자체가 목표가 아니라 탈핵운동의 변화에 대한 기대임을 인정할 때, 모든 대안운동이 사소한 것으로 치부되어 왔던 이야기들을 정치의 중심으로 묶어세우는 운동임을 되새길 때, 청소년운동이 제기한 문제의식이 적대화, 사소화되지 않을 수 있을 것이다.

‘아이들’은 보호를 필요로 하지만, ‘아이들만’이 보호를 필요로 한다고 사고되는 사회는 위험하다. ‘아이들’은 보호받아야 하지만, 그 보호가 어른이나 전문가에 의해 전유되는 사회는 위험하다. ‘아이들’보다 더 많은 사회적 자원과 권한을 갖고 있는 ‘어른들’의 책임성도 중요하지만, 양식있는 어른들의 책임에 기대 ‘아이들’의 운명이 좌지우지되는 사회 역시 위험하다. ‘아이들’ 보호를 위해 가장 중요한 것은 ‘아이들’의 삶이 펼쳐지는 모든 장에서 진정한 동등성과 민주주의를 구현하는 일이다. 평등한 만큼 안전하고 평등한 만큼 자유롭다. 더욱이 동등성과 민주주의의 구현이 대안사회를 꿈꾸는 운동사회 안에서 가장 먼저 실현되어야 한다는 것은 두말할 나위가 없다.

4 차시 일하는 청소년의 노동_인권 현실과 쟁점

진행 : 이수정

[교육목표]

: 청소년_노동_인권의 현주소에 비추어 일하는 청소년의 현실과 쟁점을 살펴보고 청소년_노동_인권 사이의 거리를 좁히기 위한 활동을 모색한다.

[프로그램]

(1) 몸풀기 마음열기 (30분)

- ① 몸으로 말해요
- ② 그림으로 말해요

(2) 함께 하는 활동 : 인권실루엣, 청소년노동 현실과 쟁점 살피기

(95분 : 활동 40분/휴식 15분/발표 40분)

- ① 모둠별로 일하는 청소년 중 하나를 정한다.
- ② 모둠별로 정한 노동자가 어떤 일을 주로 하는지, 일하는 과정에서 누려야 할 인권 혹은 침해당하고 있는 인권이 무엇인지 이야기를 나눈다.
- ③ 전지에 노동자의 실루엣을 그림으로 표현하고 일하면서 누려야 할 인권 혹은 침해당하는 인권의 내용을 표현한다.
- ④ 모둠별로 발표하고 이를 토대로 일하는 청소년의 현실과 인권에 대해 이야기를 나눈다.

(3) 정리강연 및 질의응답(50분) : 일하는 청소년의 현실과 쟁점을 살피면서 정리한다. 청소년_노동_인권 사이의 거리를 좁히기 위한 활동을 모색하는 이야기를

나눈다. 질의 응답과 함께.

*준비물 : A4 종이(모둠별 1장씩), 전지(모둠별 1장씩), 테이프, 매직/크레파스 등
필기구,빔 프로젝트, 노트북

4 강 읽기 자료 [청소년 노동인권]

청소년노동인권네트워크 경향신문·교육희망 기획 연재, 2012.~2013

<일하는 청소년 노동인권> 릴레이 기고 ①

일하는 청소년에게 주고 싶은 선물

윤지영(청소년노동인권네트워크,
공익인권법재단 공감 소속 변호사)

지난 12월 14일, 울산항 방파제 축조 공사 현장에서 콘크리트 타설 작업선이 뒤집어져 작업선에 타고 있던 선원과 노동자들이 실종되었다는 보도가 났다. 그리고 다음 날이 되어서야 실종된 노동자 중에는 현장실습을 하던 고등학교 3학년 홍성대 군도 포함되어 있다는 기사가 어느 일간지에 게재되었다. 순천에서 고등학교를 다니다던 학생이 현장실습 때문에 울산까지 간 거란다. 전공이 전자상거래라는데 콘크리트 타설 작업선에서 성대 군은 무엇을 한 것일까. 어떤 노동조건에서 일을 했는지, 무엇을 했는지 정확하게 밝혀진 것은 없다. 다만 이런 사고는 충분히 예견되었다는 것, 1년 전 광주 기아자동차 공장에서 일하던 현장실습생이 과로로 쓰러져 지금까지 의식불명 상태에 있건만 이를 풀기 위한 대책은 거의 없었다.

성대 군은 고등학교 졸업 전에 사회경험을 쌓고 싶다며 멀리 타향으로 떠났다고 한다. 부푼 꿈을 안고 고향을 떠났을, 그러나 일하면서 자신이 누려야 할 권리라던가 부당한 대우를 당했을 때의 대처법에 대해서는 알지 못했을 성대 군을 생각하니 슬프고 안타깝다. 그리고 무엇보다 미안하다. 학교도, 회사도 적진에 뛰어들어 어린 병사에게 무기를 쥐어주지 않았다. 비단 현장실습생뿐만 아니다. 전단지 돌리기, 패스트푸드점 점원, 주유소 주유원, 배달 등으로 공부하는 틈틈이 일을 하는 학생들, 일이 주업인 학교 밖 청소년들이 무수히 많다. 2010년 여성가족부 조사에 따르면 이들 일하는 청소년의 노동시간은 하루 평균 6시간 가까이 된다. 그러나 우리 사회는 책상 앞에 앉아서 공부하는 학생에게만 관심을 가질 뿐 현장의 경험을 통해 몸으로 배우는 학생들을 외면하고 있다. 인생에 진짜 필요한 교육을 받을 기회가 대한민국 청소년에게는 없다.

노동인권을 접할 기회가 없다는 것은 두 가지를 뜻한다. 일하는 청소년에게는 불이익을 뜻하고 훗날 일하게 될 청소년에게는 인생의 좌절을 뜻한다. 노동인권 교육을 받은 청소년은 자신의 미래를 구체적으로 설계하고 이에 대한 준비를 할 수 있지만 그렇지 않은 청소년에게 미래는 그저 영화 속 주인공의 삶과 다를 바 없다. 현실은 영화와 다르다는 걸 뒤늦게 깨달아도 소용이 없다. 경험에 비추어 보면 그렇다. 서울 경수중학교 3학년생들을 대상으로 노동인권 교육을 한 적이 있다. 기업 CEO, 경찰, 교사, 프로듀서가 되고 싶었던 학생들은 학교 프로그램의 일환으로 먼저 해당 직업을 체험할 기회를 가졌다. 그런데 직업 체험을 한 학생들의 대부분이 실망스러웠다고, 일하는 사람들의 표정이 행복해 보이지도 않았고 힘든 조건에서 일하는 것 같았다고 이야기했다. 행복하게 일하기 위해서는 건강한 일터, 충분한 휴식, 충분한 월급, 단결, 쫓겨나지 않는 삶이 필요하다고 설명하자 학생들은 그 어느 때보다 열심히 노동인권 교육에 참여했다.

그렇다. 행복하게 일하기 위해서는 일하는 사람, 노동자에게 필요한 권리를 알아야 한다. 노동자의 권리를 알 때만 부당한 경험에 당당히 맞설 수 있고 잘못된 노동 현실도 바꿀 수 있다. 노동자의 권리를 아는 것은 사용자, 주로는 어른들한테도 중요한 문제다. 노동의 존엄한 가치와 노동자의 권리를 알지 못하는 사용자는 잘못을 저지르면서도 그게 잘못된 줄 모르기 때문이다. 그래서 일하는 청소년들, 그리고 이들과 함께 살아가는 우리 어른들에게 작은 선물을 하려 한다. 총 10회에 걸쳐 일하는 청소년이 처한 현실과 함께 노동자에게 필요한 권리에는 무엇이 있는지 무겁지 않게, 그러나 마음을 다하여 소개하고자 한다. 앞으로 게재할 글이 추운 겨울에 따뜻한 선물이 되기를 진심으로 바란다.

<일하는 청소년 노동인권> 릴레이 기고 ②

처음에 한 얘기랑 달라도 너~~무 다르다면?

일하기 전에 챙기자, 근로계약서!!

공인노무사 이수정
(청소년노동인권네트워크)

'월급 받으면 어디에 쓸까?'생각하며 설레는 맘으로 시작한 일이 '이 일을 계속 해? 말아?'하는 갈등으로 바뀌는 때가 있다. 여러 가지 이유가 있겠지만 일 시작하기 전에 사업주가 약속한 내용과 다르다면 이런 갈등은 하루 만에 찾아오기도 할 것이다. 처음에 하기로 한 일은 뷔페홀에서 음식을 나르는 일이었는데, 손님이 없을 땐 설거지를 해야 하고, 퇴근시간을 훌쩍 넘겨 바닥 청소와 음식쓰레기 처리까지 해야 한다면? '청소년에게 시급 5천 원짜리 일자리가 어디 흔하냐' 싶어 꼭 참고 한 달을 견뎠는데 월급날 통장에 찍힌 돈이 일한 것보다 적다면? 월급이 모자란 이유에 대해 '뒷정리는 다 같이 하는 건데 무슨 시급을 따져주냐', '일하는 거 봐서 5천 원 준댔지 첨부터 5천 원이라고는 하지 않았다', '뷔페 접시 3장 깬 거 임금에서 제했으니 그렇게 알고' 등등 오리발에 모르쇠, 속터지는 얘기만 돌아온다면?

이렇게 억울하고 속 터지는 상황을 예방하기 위해 근로기준법에서는 일하기 전에 사업주와 모든 노동자가 반드시 "근로계약서"를 작성하도록 하고 있다. 일을 시작하기 전 공정한 근로계약서 작성은 일하는 청소년의 노동조건 향상과 노동인권 회복을 위한 첫걸음이다. "근로계약서"를 작성할 때는 일하는 기간, 하는 일, 출근시간과 퇴근 시간, 쉬는 시간, 휴일, 임금, 임금 지급 날짜와 방법 등 중요한 노동조건을 정한다. 일하기 전에 반드시 2부를 써서 사업주와 노동자가 한 부씩 보관해야 한다. 사업주가 근로계약서 작성을 거부하거나 작성하고 문서로 주지 않는다면 가까운

노동지청에 민원을 통해 해결할 수 있다. 사업주가 근로계약서 관련 위법 행위를 했다면 500 만 원 이하의 벌금을 물게 된다.

그러나 근로계약서 쓰기가 법에 정한대로 지켜지는 경우가 드물다. 고용노동부가 2012년 여름방학기간 청소년 고용 사업장 894 개소를 점검한 결과 근로계약서를 작성하지 않거나 교부하지 않은 경우가 736 건이나 됐다. 일하는 청소년 다수는 근로계약서의 존재조차 모르고 있다. 혹시 근로계약서를 썼냐고 물어보면 '그게 뭐예요?', '알바는 그런 거 안 쓴다 하던데요?' 한다. '알바'도 꼭 써야하니 사업주에게 요청해 보고 연락 달라고 하면 '우린 그런 거 안 쓰니까 쓸 거면 다른 데 알아보라'고 했다. '근로계약서 있어야 선생님이 종례 마치고 바로 보내주신다고 해봐라', '부모님한테 허락 받으려면 근로계약서 있어야 한다고 얘기 해봐라', '노동지청에 알아보니 이거 꼭 쓰고 일해야 한다고 해봐라' 등등 할 수 있는 방법들을 조언해 보지만 시큰둥한 반응만 돌아온다. 이 방법 저 방법 써 봐도 안 되면 혹시라도 있을 갈등이 생겼을 때 도움이 되도록 '사업장명, 사업주 이름과 연락처, 출.퇴근 시간, 한 일, 받은 임금 등을 첫 날부터 꼼꼼하게 메모'하라고 조언한다. 청소년의 적극적인 권리 요구에 대한 시각이 곱지 않고, 어렵게 얻은 일자리를 근로계약서 때문에 놓칠 수 있는 뻘한 상황에서 어쩌면 이 방법이 가장 '현실적인' 대응이라는 것이 씩씩하기만 하다.

근로계약서를 쓴다 해도 공정하지 못한 경우가 많다. '지각하면 벌금 1만원', '3개월 전에 그만두면 후임자를 정해 놓고 그만둬야 한다', '접시 깨면 30배 배상해야 한다', '오토바이 수리하게 되면 50% 부담' 등 '권리포기 각서' 내지는 '노예계약'처럼 악용되기도 한다. 이로 인해 일하는 청소년은 늘 긴장하고 불안하다.

서약서를 강요하는 경우도 있다. 부당한 내용의 서약서를 근로계약서로 잘못 알거나, 반드시 지켜야 할 약속'으로 생각하여 혹시라도 사업주에게 손해를 끼치지 않을까 전전긍긍하며 일하는 경우도 많다. 일어나지도 않은 일에 대해 손해액을 산정해 놓거나 고의가 아닌 실수로 생긴 손해 책임을 부담하게 하는 것은 위법이고 무효다. 부당한 내용은 지키지 않아도 책임이 없다는 말이다.

숯불 갈비집에서 일한 청소년은 생각보다 일이 너무 고되고 힘들어 한 달만 일을 하고 마치려 했는데 사업주가 '원래 3개월 이상 일하기로 해서 너를 고용한 것이니 후임자 없으면 그만두지 못한다'고 했다. 후임자가 쉽게 구해질 것 같지 않은데 '안 가면 나 어떻게 되는 것이냐'고 했다. 서로 지킬 수 있는 상황이면 가장 좋겠지만 노동자 입장에서 계속 일하기 힘든 경우라면 자유롭게 퇴사할 수 있는 권리가 있으니 후임자 구할 때까지 무작정 기다리지 말고 일주일 정도 기다려 본 후 그만두는 것이 좋겠다고 조언했다. 아무 말 없이 그만두는 것도 서로 예의가 아니니 확실한 의사표현을 하고 일주일 후에 그만 두면 아무 문제가 없다고 했다. 그 말에 용기를 내어 그렇게 하겠노라 했지만 쉽지 않았던 모양인지 한 달을 더 일하고 그만두었다.

편의점에서 입출금이 맞지 않으면 모자란 만큼 임금에서 제하는 경우, 뷔페에서 접시를 깨 접시 값만큼 임금에서 제하는 경우, 주문을 잘못 받거나 주유를 잘못하여 손해만큼 임금에서 제하는 경우 앞서 말한 것처럼 고의나 중대한 손해를 입힌 경우가 아니라면 무조건 임금을 깎을 수 없다. 만일 임금을 깎았다면 체불임금으로 보아 일을 그만둔 후에도 청구가 가능하다.

법에 정해진 내용들만 잘 지켜져도 일하는 청소년의 노동인권 침해 상황은 줄어들 것이라고 흔히들 이야기 한다. 그러나 청소년의 열악한 지위와 노동자에 대한 사회적 편견으로 이중 차별을 겪는 청소년노동자에게는 한참 먼 얘기다. 일하는 청소년이 늘어나는 속도만큼 인식의 변화가

따르지 않는다면 제아무리 훌륭한 법제도를 갖춘다 해도 청소년노동자의 노동환경은 크게 달라지지 않기 때문이다. 패스트푸드점, 식당, 편의점, 주유소, 뷔페, 대형마트 등 우리 일상에서 만나는 노동자 중 많은 수가 청소년이다. 일하는 청소년에 대한 존중, 일하는 청소년의 노동조건을 살피는 세밀과 새해가 되기를 바란다.

<일하는 청소년 노동인권> 릴레이 기고 ③

임금, ‘제대로’ 그리고 ‘꼭’ 받아 내자!

공인노무사 권혁태
(청소년노동인권네트워크)

올해 초 고용노동부가 패스트푸드점, 주유소, 편의점 등 청소년을 고용하고 있는 918 곳을 점검한 결과, 304 곳이 임금을 제대로 지급하지 않은 사업장으로 적발됐다. 점검 대상 사업장의 무려 1/3이 청소년들에게 임금을 제대로 지급하지 않았던 것이다. 이들 사업장이 청소년들에게 지급하지 않은 임금 총액은 4억 2,400만원. 적발된 사업장 1곳당 평균 139만원의 임금을 청소년들에게 주지 않고 있었다.

그런데 이처럼 겉으로 드러나게 임금을 제대로 지급하지 않거나 아예 지급하지 않는 경우는 그나마 알아내기 쉬운 편이다. 일한 청소년이 스스로 잘못이라 여겨 항변조차 할 생각도 못하고 임금을 떼이는 사례도 많다. 중3 겨울방학 때 이름만 대면 알만한 피자집에서 배달 일을 했던 한 친구의 이야기다. 이 친구는 당시 사장으로부터 ‘손님들한테서 음식이 식었다고 전화가 오거나 늦게 배달된다고 항의전화가 오면 항의 한번 들어올 때마다 시급을 100원씩 깎겠다’는 얘기를 들었다. 그러다 한번은 배달하다가 다치는 것을 봐서 안전하게 가려고 좀 느리게 오토바이를 운전했다고 한다. 그러자 손님들의 항의전화가 많이 와서 사장이 4,200원이었던 시급을 3,500원까지 깎아서 임금을 주었다고 한다.

이번에는 치킨집에서 일했던 고2 친구의 이야기. 하루는 이 친구가 몸이 아파서 출근을 하지 못했다. 그러자 사장이 결근하면 벌금 5만원이라며 월급에서 깎겠다고 했고, 이 친구는 화가 나 일을 그만두겠다고 했다. 이 친구는 그만두면서 당시 못 받은 임금 1만 6,000원을 사장한테 달라고 했다. 그러자 사장이 하는 말이 “벌금 5만원이 있으니 그거나 먼저 내” 였다고 한다.

일을 못한다고 혹은 결근했다고 성인노동자한테 벌금을 물리는 사장은 거의 없다. 왜? 불법이어서 사장이 처벌을 받을 수 있기 때문이다(지각·결근으로 일하지 않은 시간에 대해서 딱 그만큼 차감할 수는 있다). 그런데 유독 청소년들에게만 벌금을 물리고, 임금마저 떼먹는 일이 더 많이 벌어지는 것은, 청소년이 어리고, 모르고, 권리를 주장하지 못할 것이라는 생각에서 비롯된

것이다. 이 글을 읽는 청소년들 정말 ‘일할 맛’ 만날 것이다. 그러나 청소년들, 법은 (여전히 완벽하지는 않지만) 청소년 노동자의 편이다!

일하는 청소년의 임금과 관련된 문제는 ‘잘 모르거나, 열악하거나, 안주려고 하거나’ 할 때 주로 발생한다. 청소년들이 임금을 제대로 받으려면 먼저 ‘알아야’ 한다. 사장이 몰라서 임금을 제대로 안 주는 경우도 적지 않다. 그렇다고 사장이 모르는 것을 찾아봐 가면서 챙겨주는 경우는 드물다. 그러니 목마른 사람이 우물을 파듯, 내가 알아야 한다(지금 잘 알아두면 나이가 들어서도 다 도움이 된다). 임금은 노동시간, 휴일 등과 직접 연결되어 있으니 임금을 제대로 챙기려면 우선 이 연재물에 나오는 내용을 잘 스크랩해두면 좋을 것이다. 일단 오늘은 임금 지급의 기본원칙에 대해서만 먼저 알아보자.

사장이 임금을 지급할 때는 지켜야 할 기본원칙이 있다. ‘매월 1회 이상 정기적으로’ 세금, 사회보험료를 제외한 ‘임금 전액’을 노동자에게 ‘직접’ 지급해야 한다(이를 위반한 사장은 징역 또는 벌금의 형벌을 받는다). 즉 ‘2달에 1회’ 또는 ‘어떤 달은 10일, 그 다음 달은 15일’ 이런 식으로 지급하면 안 된다. 또 사장이 노동자로부터 정당하게 받을 돈(가령 사장이 노동자에게 빌려준 돈)이 있더라도 이를 임금에서 빼고 나머지를 지급하면 안 된다. 일단 임금을 전액 지급하고,그런 다음 노동자로부터 받을 돈을 달라고 해야 한다.

열악하기 때문에 발생하는 임금 문제는 최저임금에 관한 것이다. 현실에서는 일자리에 비해 노동자수가 더 많고, 일자리가 없어지면 노동자는 당장 생활이 어려워지기 때문에 고용 여부를 결정하는 사장의 힘이 노동자에 비해 훨씬 크다. 이런 현실에서 만약 사장이 임금을 낮게 정하면 청소년을 비롯한 노동자들은 그대로 받아들일 수밖에 없고, 너무 낮으면 생계조차 유지하기 어려울 수 있다.

그래서 국가는 노동자들이 최소한의 생활을 영위할 수 있도록 임금의 최저선을 매년 정하는데, 이를 최저임금이라 한다(물론 현재의 최저임금 수준으로는 최소한의 생활을 영위하기엔 아직 어렵다). 극소수 예외를 제외하고, 노동자를 고용한 모든 사업장은 반드시 최저임금 이상의 임금을 지급해야 하고, 이보다 적게 지급하면 역시 처벌을 받으며, 그 차액만큼 노동자에게 지급해야 한다. 최저임금은 1시간당 임금(시급)으로 정하고, 2013년 1월 1일부터 적용되는 최저임금은 시급 4,860원이다. 그러므로 겨울방학을 맞아 지금 일을 하고 있는 청소년들, 내일부터 일한 노동시간에 대해서는 4,860원 이상으로 계산해서 임금을 받아야 한다.

최저임금과 관련하여 꼭 놓치지 말아야 사실이 있다. 시급 최저임금대로 임금을 계산해 받았더라도 최저임금보다 적게 임금을 받는 경우가 많다. 어떤 음식점에서 월요일부터 금요일까지 하루 3시간씩 1주 15시간을 일하고, 최저임금 시급 4,860원을 받기로 했다고 치자. 이렇게 열심히 일하고 한달이 지난 다음 월급을 받아 보았더니 딱 일한 노동시간수에 시급을 곱해서 임금이 지급되었다면, 최저임금보다 월급을 적게 받았을 가능성이 매우 매우 크다. 왜냐하면 1주 15시간 이상 일을 하면 매주 주휴일수당(하루치 임금, 주휴일수당은 이후 자세히 설명할 것임)을 추가로 더 지급해야 하는데, 이를 지급하지 않았기 때문이다. 본인의 시급이 최저임금과 같고 1주

노동시간이 15시간 이상인데, 만약 [최저임금 시급 x 실제 노동시간수 = 급여액] 만큼만 월급을 받았다면, 반드시 확인해보라. 99%가 최저임금보다 적게 임금을 받은 경우일 것이다.

만약 최저임금보다 낮은 임금을 받거나, 임금을 제대로 받지 못한 경우 어떻게 해야 할까? 더 나아가 사장이 남은 임금을 일부러 '안 주려고' 할 때 어떻게 해야 할까? 상황에 따라 시간이 걸리긴 하지만, 돌려받을 수 있는 방법이 있으며 어렵지 않다. 그런데 방법보다 더 중요한 것이 있다. '제대로 받지 못한 임금, 밀린 임금을 반드시 돌려 받겠다' 는 마음을 굳게 먹는 것이다. '못 받은 임금 액수가 적다고, 그 때 생각만 하면 짜증이 난다고, 사장이 안 좋은 소리를 할 텐데 그럼 감정만 더 상한다고' 참는다면, 너무 억울하고 본인만 손해다. 못 받은 임금은 내가 놓고 싶은 시간, 공부하고 싶은 시간을 쪼개서 땀 흘려 얻은 정당한 권리이다. 사회적 약자가 정당한 권리를 스스로 포기한 경우를 보면, 알게 모르게 강제에 의해 사실상 굴복하게 된 경우일 때가 많다. 이런 식으로 정당한 권리를 포기하면 자신을 무시하는 격이 된다. 또 나뿐만 아니라 내 친구인 다른 청소년들이 제 2, 제 3의 같은 피해를 입지 않도록 하기 위해서라도 꼭 받아야 한다.

못 받은 임금을 돌려받기 위해 기본적으로 알아두어야 할 것은, 못 받은 임금을 받을 수 있는 기한이 3년이라는 사실이다. 가령 그만 둔 지가 오래되었지만, 지금으로부터 3년 전부터 사업장을 그만 둘 때까지 일한 노동에 대해 당시 최저임금보다 적은 임금을 받았다면, 그 차액은 지금이라도 받을 수 있다. 못 받은 임금이 있으면 먼저 임금을 못 받은 사실을 나타낼 수 있는 자료(노동시간과 임금액수를 확인할 수 있는 자료)를 준비한다. 근로계약서, 급여명세서, 매장에 붙은 구인광고를 휴대전화기 등으로 찍어 놓은 것이나 인터넷 구인광고 화면을 캡처해 놓은 것, 통장 입금내역(임금을 반드시 은행통장으로 받자) 등등이다. 그런 다음 이러한 자료를 들고 학교, 동네의 안심알바신고센터에 신고를 하거나 본인이 일했던 곳과 가까운 노동지청에 찾아가 신고한다(만약 아무 자료도 없다면 같이 일했던 친구의 증언도 좋다. 자료도 없고 친구의 증언도 없어도 일단 찾아가 신고한다). 신고한 이후부터는 안심알바신고센터나 노동지청이 신고된 내용을 처리해주는데, 처리과정이 지연되거나 부당하다고 생각되면 청소년노동인권네트워크 (cafe.daum.net/nodongzzang)로 연락해 도움을 받을 수 있다. 그리고 이제 처리결과를 기다리면 된다. 만약 처리결과가 만족스럽지 않으면 역시 청소년노동인권네트워크로 연락해 도움을 구한다. 이처럼 '못 받은 임금 돌려받기' 어렵지 않다. 꼭 돌려받아서 친구랑 맛있는 것이라도 하나 더 사먹자!

청소년은 노동시간이 짧다고?? 알고 좀 말하자! 길어도 너무 긴 청소년 노동시간~

공인노무사 최은실
(노무법인 노동과 삶, 청소년노동인권네트워크)

“44 만원 세대”라고 들어보았는가?? 20 대~30 대의 최저임금 세대인 “88 만원 세대”에 빗댄 표현이다. 청소년들은 지금 자신들을 44 만원 세대라고 표현한다. 이 말을 들은 한 어른은 이렇게 답했다. “청소년들은 노동시간이 짧으니까 그런 거 아냐??” 이것이 바로 청소년 노동에 대한 대표적인 오해이다.

청소년들의 주중 평균 노동시간은 6 시간 미만 근로를 하는 청소년은 40%에 불과하고 6 시간 이상 8 시간 미만 20%, 8 시간 이상 10%에 달하며, 주말에는 주중보다도 노동시간이 길어서 6 시간 미만을 노동하는 청소년은 20%에 불과하고 6 시간 이상 8 시간 미만을 일하는 청소년이 20%, 8 시간 이상 12 시간 미만을 일하는 청소년이 29%, 12 시간 이상 일하는 청소년도 9.3%에 이른다. 대부분의 청소년들이 특히 주말을 이용하여 장시간 일을 하고 한 주간의 생활비를 번다고 할 수 있는 것이다.

청소년들이 이처럼 주말에 장시간 일을 하고 버는 임금에 대하여 다음과 같은 사례를 보자. 보통 청소년들은 최저임금(2013년 기준)으로 근로계약을 했다고 하더라도 하루 10 시간씩 일을 하면 토요일-일요일 양일간 일하고 97,200 원((4,860*10 시간)*2 일)을 번다고 생각한다. 그러나 눈치챘는가?? 이 계산법은 잘못되었다.

청소년의 법정노동시간(근로기준법 제 69 조)은 하루 7 시간, 일주 40 시간으로 정해져 있다. 여기서 궁금한 점이 하나 생긴다. 법정노동시간이 정해져 있어도 우리는 이 시간보다 길거나 짧게 일한다. 그렇다면 이런 노동시간이 무슨 소용인가? 법정노동시간을 왜 알아야 할까? 법정노동시간이 임금과 긴밀하게 연관되어 있기 때문이다. 법정노동시간은 장시간의 노동이 인간에게 해롭기 때문에 생긴 개념이다. 인간은 기계가 아니기 때문에 쉬기도 해야 하고, 자기도 해야 하고, 밥도 먹어야 한다. 때문에 법정노동시간을 초과하는 노동은 사람에게 과도한 노동이라는 것이다. 이렇게 몸에 해롭고 힘든 노동을 노동자에게 시키려면 노동자의 몸이 힘든 만큼 사용자의 대가도 커져야 한다.

때문에 법정노동시간을 초과하는 노동을 하게 되면 즉, 청소년이 하루 7 시간 이상 또는 한주 40 시간 이상 일한다면 8 시간부터는 시간당 통상임금의 50%를 가산하여 1.5 배의 임금을 받아야만 한다. 그리고 야간(오후 10 시부터 아침 6 시 사이)에 일을 했다면 자야하는 시간에 몸을 억지로 깨워 노동을 해야 하기 때문에 힘들고 때문에 임금을 50% 가산하여 주어야 한다. 또한 한주에 15 시간 이상 일을 하는 경우 근로계약상에서 정한 주휴일에 대하여 유급으로 쉬어야 하며, 주휴일에 일을 한다면 몸을 쉬어야 하는 휴일에 일을 했기 때문에 역시 50%를 가산하여 임금을 지급받아야 한다.

그럼 위의 경우에 대한 임금을 다시 계산해보자. 토요일-일요일 양일간 법정노동시간 7시간씩에 대하여는 (4860*7 시간)*2 일=68,040 을 받고, 법정노동시간을 초과한 3시간에 대하여는(4860*3 시간)*1.5*2=43,740 원이다. 따라서 양일간 일한 20 시간에 대한 정당한 임금은 111,780 원이 된다. 만약 일한 시간이 야간시간이라면 야간시간과 겹치는 시간에 대하여는 추가로 시간급 임금에 50%를 가산하여 지급받아야 한다. 그리고 이 경우 양일간 20 시간을 일하므로, 한주 15 시간 이상 일하는 노동자에 해당하고 사용자와 약정한 주휴일에 대한 주휴수당으로 4860 원*(20 시간/40 시간)*8 시간=19,440 원을 지급받아야 한다.

근데 뭔가 이상하지 않은가?? 학교도 주 5 일제, 회사도 주 5 일제인데 청소년이 하루 7 시간씩 주 5 일을 일하면 하루 7 시간 한주 35 시간이 법정노동시간이 되는 것이 맞다. 때문에 청소년의 한주간 노동시간을 주 35 시간으로 개정하자는 입법발의가 된지 2년이 지났다. 그러나 근로기준법의 상당수 조문이 개정된 2012년 2월에도 청소년 관련 법개정은 이루어지지 못했다. 우선순위에서 자꾸 밀리는 것이다. 안타깝다. 한주간 법정노동시간이 줄어든다는 것은 연장근로수당이 늘어난다는 의미이다.

자본이 좋아하는 기브 앤 테이크! 과도한 노동에 대하여는 그에 걸맞는 임금이 주어져야 한다. 적어도 너무 적은 청소년의 노동대가! 내가 일한 시간을 기록하자. 사장 맘대로 계산한 임금에 속지말자! 이제는 일한만큼, 제대로 알고 정당하게 챙기자!

<일하는 청소년 노동인권> 릴레이 기고 ⑤

일하는 청소년이 챙겨야 할 머스트해브 아이템, 휴게·휴일·휴가 - 하루, 일주, 한달, 일년 동안의 일과 쉼

공인노무사 김성호
(청소년노동인권네트워크, 성동근로자복지센터)

편의점에서 일하는 청소년 "A"씨는 손님이 없는 시간에 매장 창고에서 유통기한이 지난 삼각김밥을 점심으로 먹으려다 손님이 오자 점심을 포기하고 계산대로 나갔다. 커피전문점에서 일하는 청소년 "B"씨는 시급제로 하루 8 시간씩 주말알바를 했지만 주휴수당을 받은 적이 없다. 패스트푸드점에서 일하는 청소년 "C"씨는 6개월 근무를 마치고 퇴사하였으나 연차수당을 지급받지 못했다. 이러한 사례는 모두 근로기준법 위반으로 해당 업체의 사용자는 형사처벌을 받게 된다.

근로기준법에서는 노동자가 피로를 회복하고, 사회·문화적 생활을 누릴 수 있는 필요최소한의 휴식을 위해 휴게(법 제 54 조), 휴일(법 제 55 조) 및 휴가(법 제 60 조)제도를 의무화하고 있다. 그러나 현실은 주어진 일보다 터무니없이 부족한 근무자, 업주 및 상사 눈치 보기, 제도에 대한 관리감독 부족, 미흡한 처벌수위 등으로 잘 지켜지지 않는 실정이다. 청소년에게도 위의 규정은

전면 적용되지만 나이가 어리다는 이유로, 법을 모른다는 이유로, 도움을 청할 곳이 없다는 이유로, 청소년의 일터가 대부분 영세한 사업장이라는 이유로 청소년들은 오히려 보호의 사각지대로 내몰리고 있는 형편이다.

위 제도에 대하여 좀 더 자세하게 살펴보면, 우선 사용자는 노동자에게 노동시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근무시간 도중에 주어야 한다. 이 때 노동자는 사용자의 지휘감독에서 완전하게 벗어나 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있다. 한산한 시간에 매장에서 대기하는 시간, 사무실에서의 전화당번 등은 휴게시간이 아니다.

휴게시간과 관련된 제도적 문제도 있다. 18세 미만 청소년의 법정 노동시간은 7시간인 반면 휴게시간은 8시간을 기준으로 하고 있어 7시간을 근무한 청소년에게는 30분, 1시간 더 근무한 성인에게는 1시간의 휴게시간을 부여해도 무방하다는 점이다. 또한 식당 등에서 손님이 드문 시간대에 3~4시간의 휴게시간을 두어 임금을 낮추는 이른바 '꺼기'라는 편법적인 행위를 규제할 수 있는 방법이 없다는 것도 큰 문제이다. 그마저도 온전하게 휴게시간으로 부여되는지 매우 의심스럽다.

추가로 사용자는 노동자가 휴식을 취할 수 있는 휴게·수면시설을 설치해야 하며 위반 시 이 역시 형사처벌을 받게 된다.

두번째로 주휴일이 부여되는 요건을 보면 ①1주일간의 소정노동일을 개근하고, ②4주를 평균한 1주 동안의 소정노동시간이 15시간 이상이어야 한다는 것이다. 여기서 소정노동시간과 소정노동일은 노동계약의 당사자(노동자와 사용자)가 정한 노동시간과 노동일이다. 즉 소정노동시간은 하루 8시간이 될 수도 있고 하루 5시간이 될 수도 있다. 마찬가지로 소정노동일은 주 5일이 될 수도 있고 주 2일이 될 수도 있다. 주말 아르바이트(2일)의 경우에도 소정노동시간이 하루 8시간이면(청소년의 법정 노동시간 7시간과 연장노동시간 1시간) 1주 노동시간이 15시간 이상이 되어 주휴일이 부여되어야 한다.

주휴일 계산에 지각이나 조퇴일은 포함되지 않는다. 지각 3회는 결근 하루로 한다는 식의 규정이 있어도 이를 주휴일이나 연차휴가 산정에 적용하는 것은 허용되지 않는다. 공휴일을 회사의 방침에 따라 쉬었을 경우에는 출근으로 간주한다. 근무시간이 불규칙하더라도 4주 동안(4주 미만으로 근무한 경우 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정 노동시간이 15시간 이상이면 된다.

이 주휴일은 일요일과 다른 개념으로 근로계약 체결 시 정한 날이 된다. 식당의 경우 손님이 없는 월요일을 주휴일로 정할 수도 있고, 교대근무의 경우 근무표에 따라 주휴일을 정할 수도 있다. 다만 노동자의 건강과 사회생활을 보장이라는 제도의 취지상 2~3주 근무 후 연이어서 2~3일 동안 주휴일을 줄 수는 없고, 적어도 일주일에 한번 씩은 부여해야 한다. 또한 주휴일은 사용자가 마음대로 날짜를 옮기거나 수시로 정할 수는 없고, 적어도 노동자가 예측 가능한 날이어야 한다.

주휴일은 노동의 의무가 없어 쉬는 날이지만 임금(주휴수당)이 나오는 날로 이 때 지급되는 주휴수당은 하루치의 통상임금이다. 시급이 5,000원(다른 수당이 없는 경우)이고 소정노동시간이 7시간이면 주휴수당은 35,000원이 되어 1주에 받아야 하는 임금은 주휴수당이 포함된 210,000원이 된다. 다만 월급제의 경우 월급에 주휴수당이 포함되어 있다고 보고 있으므로 주휴수당을 포함한 임금산정 기준시간(주 40시간의 경우 209시간)으로 월급을 나누어 나온 시급과

최저임금 또는 약정한 시급을 비교함으로써 주휴수당이 제대로 지급되는지를 확인할 수 있다. 주휴일에 출근하면 주휴수당과 별도로 휴일수당을 받게 된다.

마지막으로 연차휴가는 노동자가 1년간 80% 이상 출근한 경우 15일의 유급휴가가 부여되는 제도이다. 최초 15일 부여된 휴가는 그 후 2년 근속 시 마다 위의 요건이 충족되었을 경우 1일씩 추가로 부여되며 그 한도는 최대 25일이다.

주 40시간제 시행 이후 월차휴가가 없어지고, 연차휴가의 한도가 정해졌으며, 생리휴가가 유급에서 무급으로 바뀌는 등의 변화가 있었다. 노동자의 노동시간이 줄어드는 대신 이에 따른 손실을 보존하기 휴가일수를 줄인 것인데 우리나라의 노동시간이 아직도 OECD 최장수준인 실정에서 휴가일수를 줄인 것이 타당했던 것인지 의문스럽다.

그런데 대다수의 일하는 청소년은 시급제 임시직, 단기간 기간제이어서 1년 이상 근무하는 경우는 많지 않다. 그렇다면 청소년 노동의 경우 휴가가 없는 것일까? 많은 사업주들이 실제로 “알바는 휴가가 없다”라고 말하고 있어 더 혼란스럽기만 하다. 결론부터 말하면 “그렇지 않다”이다.

월차가 폐지되는 대신 1년 미만 근속자에게는 1개월 개근 시 1일의 연차휴가가 주어진다. 즉 6개월만 근무하였을 경우에도 앞선 5개월을 개근하였다면 5일의 연차휴가가 발생되고 노동자는 이를 자유롭게 사용할 수 있다. 앞선 5개월 중 일부 개근을 못하였다면 개근한 달 수 만큼만 연차가 발생된다. 다만 이렇게 발생한 연차휴가를 사용하게 되면 1년 근속 시 발생한 휴가일 15일에서 차감하게 된다. 이러한 방식은 1년간 80%를 출근하지 못한 경우에도 적용된다.

사용하지 못한 연차가 있다면 그 날수만큼의 연차수당을 받을 수 있다. 이 때 발생하는 하루치의 연차수당 계산 방식은 주휴수당과 동일하고, 연차휴가를 계산하는 기준이 되는 출근일, 개근 등의 개념도 주휴일의 출근일, 개근과 같다.

휴식은 노동자에게는 건강과 사회문화생활을 보장받기 위해 하루·일주·한달·일년의 노동에 대한 머스트해브 아이템이다. 또한 충분한 휴식을 통해 노동자의 업무 집중도가 높아지고 산재 등으로 인한 손실비용을 줄일 수 있는 이점이 있어 사용자의 입장에서든 완소 아이템이 될 것이다. 상반되는 입장을 가진 두 사람(계급)에게 이처럼 득이 되는 것도 세상에 드물다. 부디 노동자도 사용자도 이 소중한 아이템을 놓치지 말고 득템하기를 바란다.

인격 따윈 내려놓고 일해야 한다고? 모욕과 폭력 앞에 얼룩진 십대의 노동

배경내

(인권교육센터 들 상임활동가, 청소년노동인권네트워크)

Look down, look down 눈을 내리깔아라, 눈을 내리깔아라
Don't look 'em in the eye 그들과 눈을 맞추지 마라
(...) Look down, look down 눈을 내리깔아라, 눈을 내리깔아라
You'll always be a slave 너는 언제나 노예일 뿐이니까

영화 <레미제라블>에서 많은 이들이 손꼽는 명장면 가운데 하나가 거대한 함선을 이끄는 죄수들의 절규가 장엄하게 울려 퍼지는 첫 장면이다. 이 장면을 보는 내내 오늘 대한민국에서 ‘밀바닥 노동’을 감내해야 하는 이들의 얼굴이 스쳐 지나갔다. Look down! 이 말에는 여기를 보라, 여기를 굽어 살피라는 또 다른 뜻도 포함되어 있다. 오늘 살펴볼 이야기는 우리 사회의 대표적 밀바닥 노동자인 청소년들의 이야기다.

“나는 여기 그냥 일하러 온 거야, 내 인격 따윈 없는 거야라는 마음으로 일을 해요.” (17세, 여)
“저를 사람으로 안 보고요. 뭐라 그래야 되지? 하대하는 거? 나이도 어리고 그러니까 말도 함부로 하고 그런 게 제일 힘들죠.” (19세, 남)

청소년 아르바이트 문제라고 하면 많은 이들이 최저임금에도 못 미치는 초저임 문제를 먼저 떠올린다. 아르바이트 경험이 있는 청소년들에게 가장 먼저 해결되었으면 하는 문제가 뭐냐고 물어봐도 역시 임금 문제를 첫 번째로 꼽는다. 그런데 일을 하면서 가장 힘들었던 순간이 언제였는지를 물어보면 수치심이나 공포심을 불러일으켰던 모욕과 폭력의 순간들을 떠올린다. ‘시급이라도 좀더 올랐으면 좋겠어요.’라는 말에는 허리가 끊어질 것 같은 강도 높은 노동 현실이 반영되어 있다. 그러나 한 청소년노동자의 증언처럼 ‘인격 따윈’ 내려놓고 일을 해야 하는 열악한 조건에 대한 반대급부의 심경도 배어 있다. 온갖 모욕을 참아내며 일을 한 대가로 쥐어진 초라한 임금 봉투는 비참을 더욱 가중시키기 때문이다.

생애 최초의 노동에 나선 청소년들은 정말 이런 일이 있을까 싶은 다양한 폭력을 일터에서 경험하고 있다. 유명 패스트푸드점에서 일을 했던 한 청소년은 기계 고장으로 햄버거 빵이 탔는데도 매니저가 까맣게 탄 빵을 입에 쑤서 넣는 모욕을 당하고 일을 그만두었다고 한다. 샵브샵브 집에서 서빙을 했던 청소년 역시 손님들이 밀려드는 저녁시간에 약간의 실수라도 하면 쌍욕을 듣거나 등짝을 맞거나 머리 박으라는 협박까지 수시로 당하다 두 달 만에 일을 그만두었다. 일을 그만둘 형편인 이들은 그나마 낫다. 자립준비를 하던 쉼터 생활 청소년은 고기집에서 서빙을

하다 손님의 무례한 태도를 참다못해 그만하시라고 정중히 요구했는데 ‘야 이 미친놈아, 네가 뭘데 손님한테 그런 식으로 하나. 무조건 잘못했다고 해. 일 하기 싫어?’라는 업주의 폭언만 돌아왔다고 한다. 당장 일자리를 놓치는 것이 치명적이다 보니 업주나 손님들의 하대(下待)나 막 돼먹은 성질머리를 고스란히 참는 도리밖에 없다.

2011년 고용노동부 의뢰를 받아 중앙대 산학협력단이 청소년 2천 851명을 대상으로 실시한 청소년 아르바이트 실태조사에서도 일하는 과정에서 폭행과 폭언을 경험한 청소년이 23.3%나 됐다. 언제든 대체할 인력이 널려있는 ‘알바’라는 지위를 약점 삼은 것이겠지만, 청소년들이 성인 노동자에 비해 더 잦은 폭언과 폭행을 경험하는 데에는 나이가 어리다는 이유도 한 몫 한다. 우리 사회가 언제 나이 어린 사람을 존중하는 법을 가르쳐준 적이나 있었던가. 훈육이라는 이름으로 가정과 학교에서 이루어지는 폭력에 관용적인 사회 분위기도 청소년노동자에 대한 업주의 폭력을 부추긴다.

여성청소년의 경우엔 성폭력의 위험도 도사리고 있다. 사무보조 일을 했던 청소년은 업주가 마침 주급을 주는 날 몸을 더듬고 돈을 올려주겠다는 미끼로 성행위를 요구했다고 한다. 작업복으로 갈아입는 탈의실에 업주가 들어와 추행한 사례도 있다. 손님이 술을 따르라고 하거나 특정 신체부위를 더듬는 일을 당한 청소년도 많다. 앞선 조사에서도 성폭력을 경험한 적이 있다고 응답한 청소년이 6.0%에 이르렀다. 우리 사회가 성폭력에 대한 매우 협소한 정의를 가지고 있다는 점을 고려할 때 범주를 확대할 경우 경험자는 훨씬 많을 것으로 추정된다. 실제 지난해 8월 경남 창원에서는 아르바이트를 하던 여고생의 친구를 자신의 집으로 유인해 여러 차례 성폭력을 자행한 업주가 구속돼 일터가 청소년 성폭력의 또 다른 사각지대임을 확인해주기도 했다. 여성 청소년노동자의 경우, 비정규직이라는 불리한 고용상의 지위에다 나이의 위계, 십대의 섹슈얼리티가 갈수록 상품화되는 조건과 맞물려 더더욱 위험한 조건에 놓여 있다. 잠자리와 소득이 불안정한 탈가정 상태일 경우는 더 쉽게 표적이 되곤 한다.

모욕과 폭력을 참다못한 청소년들은 일자리를 포기함으로써 자신을 구제하는 수밖에 없다. 그런데도 세상은 요즘 애들은 인내심도 없고 쉽게 돈 벌 궁리만 한다고 혀를 찬다. <근로기준법>에서는 어떠한 이유로도 사용자가 노동자에게 폭행을 가해서는 안 된다고 되어 있다. <남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률>에서도 직장내 성폭력을 금지하고 있다. 그러나 법은 멀고 모욕과 폭력은 일상적이다. 참거나 일을 그만두거나, 양자택일만이 가능한 듯 보인다. 하지만 조금만 시야를 확대해 보면 ‘상처받지 않을 권리’를 위해 함께 싸워줄 이들을 찾을 수 있다. 청소년노동인권네트워크나 성폭력상담소가 대표적이다. 손을 맞잡아줄 이들을 찾으려면 먼저 자신이 느낀 모욕의 감정을 존중해야 한다. 수치심은 숨기거나 억눌러야 할 감정이 아니다. 우리가 수치심을 느낀다는 것은 여전히 우리가 인간으로서의 존엄을 포기하지 않고 있다는 증거니까.

알바 시작한지 한시간만에 화상을 입어버린 고등학생 빛나, 치료비는? 다쳐도 자책하고 일해야하는 알바생의 비애

박혜영

(노동건강연대 활동가, 청소년노동인권네트워크)

#1. 갈비집에서 알바시작한지 한시간만에 화상을 입은 빛나

손님들은 미어터지고, 주문은 쏟아진다. 일을 시작한지 한시간, 정신없는 빛나는 주방에서 주방에서 갓 나온 된장찌개를 쟁반에 옮기다가 결국 뚝배기를 엇질렀다. 무서워서 조심했는데도, 이내 손과 팔은 심하게 화끈거렸다. 그렇게 아픈데도 일에 지장이 생길까 눈치를 봤다. 조심하지 그랬냐며 빠르게 청소하는 주방 아주머니를 바라보며, 주눅이 든다. 병원을 가고 싶지만, 어찌 해야 할지 전혀 모르겠다. 눈물이 쏟아진다.

#2. 피자 배달하는 지우.

오토바이를 타는 일이 위험하기는 하다. 특히 요즘처럼 눈이 얼어 골목길은 빙판 뿐이다. 양 발로 조심히 미끄러지지 않게 지지하며 운전을 하지만, 늦지 않는 것이 중요하다. 일한지 15일, 오늘따라 핸들이 험겍지만 배달을 한다. 괜찮겠지 뭐 했지만, 과속방지턱에서 오토바이는 미끄러져버렸고, 다리와 발이 심하게 다쳤다. 접촉사고도 아니다. 보험도 안된다. 내 다리는 나중에 없을까? 사장은 오토바이 수리비 많이 나오겠다며 혼자 중얼거린다.

일하다가 본인이 실수로 냄비를 엇지르고, 오토바이가 넘어지고, 청소를 하다가 바닥 기름때에 미끄러져 크게 넘어졌다. 치료비는 누가 부담해야 할까?

알바공간은 대개 한정되어 있다. 식당의 서빙, 피자집이나 치킨집 배달, 주유소, 프렌차이즈 햄버거 가게 등 주로 시급으로 임금을 주는 곳들이다. 그래서 일하는 청소년 스스로 정식 노동이라 생각하지 못한다. 시급알바에게 쥐어지는 알바비 말고 무엇이 자신의 보호막인지 알지 못한다. 심지어 어느 패스트푸드점에 직원복지로 4대보험을 크게 적어놓은 걸 봤다. 썩은 미소를 날리고 돌아왔다. 왜? 산재보험은 1인 이상 고용하는 직원이 있을 경우 당연히 가입해야 하는 보험이기 때문이다. 사장님 1명에 알바생 2명이건, 알바생 10명이건 풀타임 노동자가 없더라도 들어야 한다. 다들 안들고 책임을 떠넘기기 때문에 '산재보험' 들었다고 자랑스럽게 플랑을 붙이는 기현상이 일어나는 것 뿐이다.

이렇게 보통 알바하는 곳은 산재보험이 들어져있거나 들어야 하는 곳이다. 노동재해가 발생하면 정당하게 치료비를 청구할 수 있다. 좋다. 그런데, 내 실수는?

한마디로 표현하면 ‘무과실 책임’이다. 노동자의 실수는 묻지도 따지지도 않는다는 소리다. 실수로 지하철에 우산을 놓고 내리는 것처럼, 일하다가 실수 할 수 있기 때문이다. 그리고 그로 인해 사고를 당할 수 있다는 걸 인정한다. 실수로 사고난 건 문제가 되지 않는다. 어쨌든 일하다가 발생한 사고이기 때문이다.

어느 사업장이든 위험은 항상 존재하므로, 국가는 산업안전보건법을 통해 사업주에게 최대한 안전할 수 있는 장치를 만들게 의무를 지우고, 만약 다쳤을 경우 산업재해보상보험법을 통해 마음 놓고 치료를 받을 수 있도록 보험제도를 운영한다. 큰 회사만 적용되는게 아닌가 오해하면 안된다. 산재보험은 1인 이상 사업장의 의무가입사항이다. 또한 회사의 가입여부와 상관없이 노동자는 산재보험을 신청하면 된다. 산재보험 해주기 싫어서 안들었다고 거짓말 하더라도 상관없다. 그냥 신청하면 된다. 알바생은? 당연히 신청할 수 있다. 일을 시작한 지 한시간만에 사고를 당하고 죄책감에 주눅이 들어버린 고등학생 빛나는 그림에도 불구하고 치료비를 청구할 수 있는 것이다. 이제 위의 질문에 스스로 답을 해보자.

포털사이트에서 알바생 화상, 배달사고 등을 검색해봤다. 사고를 당한 질문자들은 서러움이 묻어나는 글을 쓰고, 답변자들은 니 생명은 니가 지켜야 한다. 사장도 난감하겠다는 등의 글을 댓글로 단다. 학생이라 전제하고 불쌍하다는 듯 삶의 태도를 가르친다. 그러나, 산재보험이 치킨집에도, 갈비집에도 적용된다는 사실은 말하지 않는다. 일 못해서 치료받는 기간 동안 휴업급여도 받을 수 있고, 심한 노동재해의 경우 재활치료까지 받을 수 있는 산재보험에 대한 언급은 가끔씩 찾을 수 있는 전문가답변에서나 볼 수 있다. 씩씩하다.

부디, 알바생이라고 시급 적게 받는 것도 서러운데 다쳤을 때조차 본인 잘못이라고 회사에 미안한 마음 가지지 말았으면 좋겠다. 아주 확연하게 고의로 다치지 않은 이상, 4일 이상의 치료를 요하는 경우는 산재보험으로, 그것이 아니라면 근로기준법상 재해보상으로 치료비는 사업주가 부담해야 함을 잊지 말자. 누가 다치고 싶어서 일하겠는가? 일하기 싫어 변명처럼 보일까봐 아파도 참는 우는 범하지 말자. 사고가 발생했을 경우엔 반드시 전문적으로 청소년의 노동인권을 상담하는 단체에 상담 받을 것을 부탁한다. 또 하나. 시간을 내어 스스로를 보호할 근로기준법과 노동조합법을 읽어보거나 학교에 교육을 요청해볼 것을 부탁한다. 건강과 노동인권은 무엇보다 소중한 것이다.

<일하는 청소년 노동인권> 릴레이 기고 ⑧

노동자는 노동자이되 노동자가 아니मु니다~ 교육이라는 이름의 기만과 폭력 ‘현장실습’

하인호

(인천여상 교사, 청소년노동인권네트워크)

‘현장실습’은 학생들이 그간 배우고 익힌 ‘기술’을 직접 (노동)현장에 나가 ‘실습’해 보면서 새롭고 풍부한 ‘경험’을 쌓을 수 있는 제도 같아 보인다. 하지만 말이 그럴 뿐이다. 정상적인 학교수업을 받으면서 잠깐 현장에 나가 현장을 체험하는 ‘배움’을 얻는 성격의 ‘교육과정’중 하나라고 생각하는 사람들이 많을 것이다.

하지만 현실은 전혀 그렇지 않다. 교육적 의미는 온데간데없이 저임금 단순기능인력 수급의 한 방편으로 이용되어 왔다. 학생, 교사, 학부모, 관계부처, 해당 기업 그 어느 쪽도 사실상의 ‘조기취업’인 현장실습을 ‘교육의 연장’이라고 생각하지 않는다.

학교에서 3학년 수업이 정상적으로 운영되지 못하고 있음에도 현장실습이 개선되지 않는 이유는 뭘까?

학교는 등록금 받고도 가르치거나 관리 를 하지 않아서 좋고, 회사들은 싼 임금으로 아이들을 부려먹어서 좋기 때문이다. 학생 본인도 처음에는 학교 밖으로 나간다고 좋아하지만 후회하게 된다. 결국 학생들만 피해를 보고 나머지 관련자들은 모두 만족하는 제도인 셈이다.

현장실습에 나간 학생들은 대부분 어리고 경험이 없는 학생인 까닭에 직장 내 성희롱의 대상이 되기도 하고, 현장실습을 빌미로 한 저임금에 약속한 시간보다 훨씬 많은 노동시간의 강요, 잡다한 모든 업무를 도맡아 하는 등 수많은 문제점과 고통에 대해 호소하고 있다. 그러나 학생들이 안전교육이나 산재 등 작업을 위한 안전망도 없이 일터로 나가는 경우도 허다한 상황에서 학교 측은 가서 말 잘 듣고 참고 근무하라 는 정도의 말밖에 못하고 있는 실정이다.

다른 노동자들과 하나도 다름없이 일하고 있는데도 서류상에는 ‘실습생’이라고 되어 있다면 어떻게 되겠는가? 여기에 바로 현장실습의 온갖 폐해가 고스란히 숨겨져 있는 것이다. 실습생 신분이다 보니 부당한 대우를 받더라도 어디 하소연도 제대로 못하는 등 그야말로 법의 사각지대, 인권의 사각지대에 내버려진 셈이다.

현장실습생으로서 노동자로 인정받고 권리를 보호받는 방법은?

표준협약서와 근로계약서를 작성하는 것이다.

자세히 읽어보고 모르는 내용이 있으면 설명해 줄 것을 요구하자.

“협약서요? 취업실 선생님이 그냥 사인하면 된다고 해서 사인만 했어요. 시급이 얼마인지, 하루에 몇 시간 일하는지 자세한 조건은 몰랐어요.”

“학교에서 쓰는 협약서는 안 썼고요, 일하러 나가서 이력서랑 계약서 같은 걸 썼어요. 그런 건 처음 써보는 거니까 잘 모르잖아요. 그래서 ‘이거 어떻게 써요?’ 하고 물어보니까 소장이 시간 없으니까 불러주면 쓰기만 하면 된대요. 계약서 내용을 자세히 읽을 시간이

없었어요. 무슨 내용인지도 잘 모르겠고…. 그래서 불러준 대로 급하게 적고 사인만 하고 그냥 냈어요.”

“뭐라고 쓰여 있었는지 기억에 남는 내용은 없어요?”

현장실습을 나가기 전에 이루어져야 할 최소한의 절차가 현장실습협약서의 작성이다. 실습생들이 △실습기간 △노동시간 △실습수당과 지급 날짜 △계약 해지 예고 기한 등 실습조건을 정확히 인식한 상태에서 실습업체를 선정하고, 실습생으로서의 자기 권리를 명확하게 인식하고 실습에 나갈 수 있도록 근로기준법, 현장실습표준협약서 등의 내용에 대하여 충분한 사전교육을 실시하고, 표준협약서와 함께 근로계약서를 체결하여 노동관계법에 따른 근로자로서의 인정과, 권리 보호를 받을 수 있도록 해야 한다.

**부당한 대우를 받거나 안전사고 위험에 노출 되었을 경우 즉시 시정을 요구하고
담임교사에게도 연락을 취하고 노동인권을 상담하는 단체에 상담을 받는다.**

“학교에서 실습생들에게 자주 연락해서 불편한 점은 없는지 물어봐 주고, 부당한 일을 겪으면 회사에 대신 얘기해 줬으면 좋겠어요.

애들이 실습 나가서 힘들다고 그러잖아요. 그러면 어디 돈 벌기가 쉬운 줄 았았냐는 식으로 말해요.”

‘실습 중에도 학교와의 교류가 많았으면 좋겠다. 취업을 했다고 해서 그게 끝이 아니라 실습 중에 실습생들이 겪는 어려움이나 문제점을 담임선생님이나 취업담당 선생님들과 대화함으로써 조언과 도움을 구할 수 있고 이를 극복할 수 있을 것 같고 학교와의 교류가 잦아야 실습하는 실습생들은 안심이 되고, 학교에 계시는 선생님들은 아이들이 일하면서 이런 것이 어렵고, 힘들 구나라는 것을 아시고 다른 취업생들에게 좀 더 도움이 되지 않을까라는 생각이 든다.’

‘아직 학생신분이고 배울 점도 많아서 인지 사회생활이 힘들다. 선취업도 좋지만은 막상 현장실습을 나가보면 학교에서 배우는 것과는 많이 다르고 하다 보니 낯설고 우울해지기도 쉬운 것 같다. 아무리 회사사람들이 좋고 환경이 좋다 해도 힘든 건 어쩔 수 없는 것 같다. 학교에서 이런 학생들을 좀 더 신경써주고 격려해 주었으면 좋겠다.’

‘산업체에서 부당한 대우를 받아 다시 학교로 돌아오고자 고민하고 있는 경우 학교는 학교의 이미지부터 걱정하고 생각하는 것이 아니라 학생 편에 서서 학생을 지지하고 보호하고 감싸줘야 한다고 생각한다. 학교의 이미지나 경쟁보다는 혹여나 회사에서 부당한 대우를 받고 있는지 여사원으로써 성적인 조롱을 받고 있지는 않은지 이런 부분에서 조금 더 관심을 기울여줬으면 좋겠다. 솔직히 어린 나이에 남들보다 사회생활을 먼저 시작한다는 것이 막상 해보니까 쉽지가 않다. 지금도 너무 힘들고 사실 그냥 남들처럼 대학부터 갈 것을 그랬나 하는 생각도 많이 들지만 그래도 내가 선택한 길이니까 열심히 하고 있다. 사실 지금 일하고 있는 회사는 두 번째로 취업한 회사인데 첫 번째 회사에서 그만 두겠다고 선생님께 말씀드렸을 때 내 손을 꼭 붙잡고 네가 아직 그럴만한 능력이 있는 것도 아니고 거기서 나오면 학교 이미지가 뭐가 되겠느냐 던 선생님의 말씀이 아직도 잊혀 지지 않는다. 내가 무슨 대우를 받았고 그동안 어떻게 지냈는지 잘 들어보지도 않고 그런

말씀을 하신다는 게 참 서러웠다. 이뿐만 아니라 그만 두겠다고 말씀드렸을 때 내가 왜 그만두려고 하는지 끝까지 들어보지도 않고 그래서 그만 둘 거야 말거야 라고 하셨던 것도 잊혀 지지 않는다.’

현장실습 파견 후 학생들이 전상적인 실습 및 노동의 대가를 지급받고 있는 지 표준협약서와 월급명세서를 확인하는 등 지속적인 추수 지도가 필요하며, 현장실습 업체와 긴밀한 협도체제를 유지하면서 학생들이 부당한 대우를 받지 않도록 노력해야 한다.

또한 안전사고 위험에 노출되었을 경우에는 즉시 사업체에 시정요구를 하거나 학교의 담임교사에게 연락할 수 있도록 하여야 한다.

2012년 12월 17일 기아자동차 광주공장에서 현장실습 중이던 전남 영광실고 김민재 학생이 주당 52시간이 넘는 노동과 10시간 맞교대 노동이라는 살인적인 노동에 시달리다 노출혈로 쓰러져 1년이 지난 현재까지 의식이 돌아오지 않고 있다.

그리고 다시 1년 만인 2014년 12월 14일 울산신항항만 공사 현장 작업선 전복사고로 전남 순천효산고 현장실습생 홍성대군이 실종되었다.

자기 인권을 스스로 지켜 낼 수 있는 힘은 ‘청소년노동인권교육’으로부터 나온다.

학교에서는 취업(현장실습)을 내보내는 데만 급급할 것이 아니라, 실습생들이나 취업을 앞 둔 학생들에게 자기 인권을 충분히 인지한 상태에서 실습을 나갈 수 있도록 사전교육을 충실히 진행해야 한다. 법이 보장하고 있는 최소한의 권리라도 주장할 수 있고 문제를 해결해나갈 수 있는 능력을 길러주지 않으면 안 된다.

나아가 안전상의 위급한 상황이 닥쳤을 때 ‘STOP’을 외칠 수 있는 능력을 길러야 하며, 성희롱 발생시 ‘NO’라고 거부 의사를 밝힐 수 있는 용기를 길러야 한다.

민재와 그 동료들이 자신이 누려야 할 권리를 알았다면 조금은 다른 상황이 되지 않았을 까?

낮선 친구, 노동 3 권

김명수
(청소년노동인권네트워크)

2011년 11월 커피전문점 커피빈은 지난 3년 동안 일했던 약 3천명의 아르바이트 노동자들에게 총 5억원의 주휴수당과 연차수당을 지급하였다. 청년 유니온이 미지급 주휴수당, 연차수당 등에 대하여 노동청에 고발한지 6일만의 일이었다.

청년유니온은 그 전달부터 여러 커피전문점의 주휴수당 미지급에 대해서 문제제기하는 기자회견 등을 하였고, 카페베네 등 다른 커피전문점도 미지급 주휴수당을 지급하였다.

물론, 커피전문점에서 아르바이트를 했던 노동자들이 개별적으로 노동청에 신고를 해서, 근로기준법이 정한 주휴수당 등을 결국 받아낼 수는 있었을 것이다. 그러나, 그렇게 하기 위해서는 각각 노동자들이 일일이 노동청에 신고를 하여야 하고, 출석조사를 받아야 하며, 어떤 경우에는 공인노무사 등 법률가에게 수수료를 지급해야할 수도 있다. 그리고, 노동청이 조사하여 시정지시를 하고 회사가 이행하는데 2개월 내외의 시간이 걸렸을 것이다.

노동자 개인이나 어떠한 유능한 법률가도 저렇게 신속하게 대규모로 노동자의 빼앗긴 권리를 되찾기는 힘들다. 이렇게 노동조합은 노동자 개인이 하기 쉽지 않은 일을 할 수 있는 힘이 있다.

헌법 제 33 조 1 항에서는 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있는데, 이것을 ‘노동 3 권’이라고 한다.

단결권은 노동조합을 만들거나 가입할 권리, 단체교섭권은 노동조건 향상을 위해서 사용자와 집단적으로 협상하고 단체협약을 체결할 수 있는 권리, 단체행동권은 주장을 관철시키기 위해서 사용자의 정상적인 업무운영을 저해하여 파업을 할 수 있는 권리이다. 이것은 노동자라면 누구나 당연히 누릴 수 있는 헌법상의(너무나 당연히도 합법적인) 권리이다.

노동 3 권은 서로가 서로를 보완하는 것으로서, 어느 하나가 없으면 다른 어느 것 하나도 제대로 기능할 수 없다. 즉, 단결권이 없으면 단체교섭과 단체행동을 할 수조차 없고, 단체교섭권이 없으면 노동조건을 향상시킬 수 없어 공허하다. 또한, 단체행동권이 없는 단체교섭은 실질적인 아무런 힘이 없어 실효성이 없다.

노동조건은 임금을 비롯해서 노동시간, 휴식, 노동안전, 징계절차, 비정규직 사용금지, 양성평등 등 다양하다. 그런데, 노동자 개인만의 힘으로 자신의 노동조건을 향상시키는 것은 매우 힘든 일이다. 노동자가 홀로 노동조건 개선을 요구하기 위해서는 해고되거나 적어도 눈밖에 날 각오를 해야

한다. 요구한다고 해서 사용자가 들어주는 경우도 거의 없다. “절이 싫으면 종이 떠나라”는 식이다. 그러나, 노동자들이 단결된 힘을 바탕으로 요구하면 이야기는 달라진다. 노동자들이 집단적으로 파업에 돌입하면 사용자도 큰 손실을 피하기 힘들기 때문에 노동자들의 요구를 무시하거나 외면할 수만은 없게 된다.

최근 현대자동차는 밤샘노동을 폐지하는 시범근무를 시작했고, 오는 3월 4일부터 밤샘근무를 전면 폐지할 예정이다. 밤샘노동은 세계보건기구 산하 국제암연구소가 2급 발암물질로 규정할 정도로 건강에 나쁘지만, 밤에 공장을 쉬면 회사의 이윤이 줄어들기 때문에 노동자들의 건강할 권리는 뒷전으로 밀려나기 일쑤였다. 그러나, 노동조합이 오랫동안 회사와 단체교섭을 진행한 결과 현대자동차 공장에서 밤샘노동은 사라지게 되었다. 노동자 개인의 요구로는 이루어지기 힘든 결과이다.

한편, 노동조합과 파업의 이러한 힘은 우리 사회에서 노동조합과 파업이 불온시되는 이유가 되기도 한다. 사회적으로 노동조합이나 파업은 “집단이기주의”로 매도당하기도 한다. 또한, 우리나라 정부와 법원은 노동자가 아니라는 핑계로 노동조합으로 인정을 하지 않거나, 단체교섭의 대상이 아니라며 단체교섭으로 인정을 하지 않기도 하고, 정당한 파업에 대한 요건을 지나치게 까다롭게 해석하여 정당한 단체행동에 대해서도 불법을 덧씌워 공권력을 투입하거나, 처벌하고, 사용자가 손해배상을 청구하는 것을 용인하고 있는 실정이다. 아직도 가야할 길이 많이 남아 있는 대목이다.

이런 사회적 분위기를 반영하듯 우리나라에서는 노동자의 인권이라고 하면 최저임금, 휴가 등 노동자의 개별적인 권리만이 전부인 것처럼 다루어지고, 노동 3권과 같은 집단적인 권리는 잘 언급조차 되지 않고 있다. 고용노동부가 일하는 청소년의 권익보호를 위해 발표한 “청소년 아르바이트 10 계명”에도 노동자들이 단결하여 스스로 자신들의 문제를 해결할 수 있다는 내용은 전혀 없다. 프랑스와 독일과 같은 선진국의 경우 학교에서 노동인권교육을 받고 있는 것은 물론, 모의노사협상 등을 실제로 해보면서 노동 3권에 대해서 이해하고 체험해보는 교육을 받을 수 있는 현실과는 대조적이다.

노동조합이 있는 회사와 노동조합이 없는 회사의 노동자 처지는 매우 다르다는 점을 많이 목격한다. 노동조합이 있는 회사에서는 한마디로 회사가 노동자들에게 부당하게 함부로 하지 못한다. 자의적으로 함부로 징계하지 못하도록 징계절차가 엄격한 경우도 있고, 비정규직 사용을 금지하고 있는 경우도 있다. 여성 노동자가 대다수인 한 회사에서는 노동조합이 생기고 나서야 처음으로 모든 임직원을 대상으로 성희롱예방교육이 실시되었다.

그런데, 청소년들이 주로 일하는 사업장에는 노동조합이 조직되어 있는 경우도 드물고, 노동조합이 조직되어 있다고 하더라도 청소년 노동자를 가입대상에 포함하는 경우도 드물다. 그래서, 우리나라에서 청소년 노동자들이 사업장의 노동조합에 가입할 기회는 흔하지 않다. 그렇다고 전혀 방법이 없는 것은 아니다. 처음에 언급한 청년유니온은 만 15세 이상의 일하는 청소년이라면 어디서 어떤 일을 하는지와 관계없이 가입할 수 있다. 또한, 사업장에 구애받지 않는 지역일반노조에도 가입할 수 있다.

여러 사정상 노동자와 사용자 사이에는 불평등한 관계가 형성되는데, 노동법은 최소한의 기준을 설정하였을 뿐인데다가 이마저도 완전하지 못하다. 일하면서 어떤 문제에 부딪힐 때가 있다. 이때 여러 사람들이 힘을 합치면 문제는 훨씬 더 쉽게 해결될 수 있다. 노동조합을 만들거나 노동조합에 가입하기 힘들다면, 다른 동료 노동자와 힘을 합쳐 한 목소리로 사용자에게 이야기해보자. 내가 혼자 요구할 때와는 다른 용기와 힘을 느낄 수 있을 것이다. 단결하고 연대하여 힘을 합칠 때 노동자들은 존엄성으로 한 걸음 더 다가가게 된다.

<일하는 청소년 노동인권> 릴레이 기고 ⑩

‘용돈’과 ‘유흥비’ 사이

장윤호

(산본공고 교사, 전교조 실업위)

학교에서 수업을 하다보면 수업시간에 잠을 자고 있는 학생들을 심심치 않게 보게된다. 이들은 졸고 있는 것이 아니라 잠을 자고 있는 것이 분명하다. 잠시후 그들과 교사간에 한바탕 전쟁이 일어난다. 잠자고 있는 학생을 깨우려는 교사와 깨지않고 잠을 자려는 학생과의 전쟁!!! 이러한 풍경은 흔히 있는 일이다. 그리고 그렇게 잠을 자는 학생들중에 상당수는 그 전날 늦게까지-아니 새벽까지- 알바를 하였던 것이다.

어느 날인가는 하도 궁금해서 잠을 자고 있던 학생을 깨워서 이야기를 하였다. 진지하게. 물론 나의 의도는 ‘너는 너의 미래를 위해서 잠을 자면 안되고, 돈 몇 푼 벌어서 유흥비를충당하려는 목적의 알바를 당장 때려치우고, 지금은 두 눈을 부릅뜨고 열심히 공부를 해야한다’는 사실을 알려주고자 하는 의도가 있었다. 그런데 이 학생과 이야기를 하다가 나는 슬그머니 꼬리를 내리고 말았다.

그 학생의 요지는 이런 것이었다. ‘제가 알바를 하여서 모은 돈이 현재 400 만원 정도인데요, 계속 알바를 해서 2천만원을 모아 치킨집을 차릴거예요’

많은 학생들이 자신의 미래에 대해서 단 한 번도 진지하게 고민을 해보지 못하고 있는 것이 현실인데, 그 학생은 정확하게, 그리고 아주 현실적으로 자신의 미래를 이야기하고 있었던 것이다.

알바로 대표되는 청소년 노동은 우리사회에서 더 이상 특별한 것이 아니다. 밤 늦게 출출해서 시켜먹는 치킨, 회식을 하러 간 고기집, 아이들이 졸라서 시켜먹는 피자 등등. 어디를 가나 손쉽게 청소년 노동을 접할 수가 있다. 어쩌면 청소년 노동이 없어진다면 영세상인들 중 상당수는 영업을 포기해야만할 지도 모른다. 실제로 여러 설문조사에 의하면 청소년중 30%이상이 알바의 경험이 있는 것으로 나타나고 있다.

청소년들이 알바를 하는 이유는 여러 가지이지만, 가장 커다란 이유는 ‘용돈’이다. 그리고 적지 않은 청소년들이 생계형 알바를 하고 있는 것으로 나타났다. 실제로 청소년들과 인터뷰를 해보면 많은 학생들이 사치품을 사기위해서 일을 하는 것이 아니라, 자신의 용돈을 마련하거나, 집에 보탬이 되고자 일을 하는 경우가 많이 있었다. 어른들이 흔히 생각하듯이 사치품을 사거나, 유흥비를 마련하기 위해서가 아니었다.

어른들이 얼마나 청소년노동을 뼈뺏하게 바라보는지는 ‘유흥비’라는 단어를 보면 알 수 있다. 어른이건 청소년이건 자신이 하고 싶은 것을 할 권리가 있다. 어른들도 자신이 받은 월급으로 자신이 하고 싶은 것을 한다. 청소년 역시 자신이 알바를 해서 받은 월급으로 자신이 하고 싶은 것을 한다. 그런데 어른들에게는 ‘유흥비’라는 단어를 사용하지 않으면서, 유독 청소년에게만 ‘유흥비’라는 단어를 사용한다. 알바를 하기 위해서 면접을 볼 때 시급이 얼마인지를 물어보면 ‘어린 것이 돈을 밝힌다’고 나무란다. 월급 계산이 잘못 되었으니 정확히 달라는 요구에 ‘머리에 피도 마르지 않은 것이 돈만 밝힌다’고 대답한다. 우리 사회가 청소년 노동을 바라보는 모습이 이렇다.

그렇다보니 알바를 하다가 부당한 일을 당해도 청소년들은 하소연을 할 곳이 없다. 그러니 그저 당하기만 한다. 그래도 학생인 경우에는 비빌 언덕이 선생님들인데, 선생님들 역시 알바를 바라보는 시각은 기본적으로 우리 사회의 어른들과 똑같다.

실제로 필자가 선생님들을 대상으로 실시한 설문조사에 의하면 선생님들중 52% 정도만이 알바를 찬성하는 것으로 나타났다. 그래도 다행인 것은 부당한 노동행위를 학생들이 당했을 때 학교나 선생님들이 나서서 도움을 주어야 한다고 생각하는 비율이 72%정도가 된다는 점이다. 즉 선생님들은 비록 알바를 찬성하는 것은 아니지만, 그래도 학생들에게 도움을 주고 싶은 마음은 가지고 있다는 것이다. 그리고 노동인권교육이 필요하다는데 94%나 공감함을 하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 아쉬운 것은 이것을 제도적으로 뒷받쳐주지 못하고 있다.

노동인권을 가르쳐주고 싶어도 제대로 된 교재가 없고, 수업을 할 시간조차 확보하기가 어렵다. 경기도의 경우 학생인권조례에 의해서 매학기 인권교육을 실시하되 특성화고등학교의 경우에는 노동인권을 포함시키라고 하였지만, 그것을 제대로 지키고 있는 학교가 얼마나 되는지 궁금하다. 취업-현장실습-을 나가는 특성화고 학생들에게 물어보니, 취업을 나가기 전에 제대로 된 노동인권 교육을 받아본 적이 없다고 대답을 한다. 어느 누구도 노동인권과 관련된 이야기를 청소년들에게 해주지 않는다. 청소년기에 특히 학교에서 교육을 받지 못하면 평생을 듣지 못할 가능성이 높다. 따라서 학교에서의 노동인권교육이 반드시 실시되어야 할 것이다.

그나마 학교를 다니고 있는 청소년들은 비빌 언덕-교사-이라도 있다. 하지만 학교밖 청소년들에게는 이마저도 없다. 노동부에서 발표한 ‘2009 청소년 아르바이트 실태조사’에 의하면 학교밖 청소년중 89.2%가 아르바이트의 경험이 있는 것으로 나타나고 있다. 학교밖 청소년이 7만여명인 것으로 파악되고 있는데, 결국 6만여명 이상이 알바를 하고 있다는 이야기가 되는데, 이들은 부당한 행위를 당해도 하소연을 할 곳이 없다.

각 지역자치단체에서 좀 더 적극적으로 청소년 노동에 대해서 관심을 가졌으면 좋겠다. 예를 들어서 고용노동부 또는 각 지방의 노동청과 협의하여, 청소년을 많이 고용하는 업체의 업주들을 대상으로 노동인권교육을 실시한다거나, 노동인권교육을 수료하고 청소년의 노동인권을 신장시키는데 노력을 하고 있는 업체의 매장 입구에 ‘좋은 알바 인증업체(가칭)’라는 스티커를 붙인다든지, 하다못해 모든 업체의 정문에 최저임금이 얼마라는 스티커를 의무적으로 붙이게

한다면, 적어도 청소년들이 최저임금 이하의 임금을 받는다거나 부당한 노동행위로 피해를 보는 사례가 지금보다는 줄어들지 않을까 싶다.

고용노동부의 정기적인 근로감독을 좀 더 적극적으로 실시하여야 한다. 지금처럼 감독을 한다는 것을 미리 알려준 후에 실시하는, 마치 짜고 치는 고스톱처럼 하는 것이어서는 안된다. 그리고 위반업체에 대해서는 강한 처벌을 하여야하고, 지속적인 관리도 필요하다. 점검항목도 늘려야하고, 청소년 노동인권 에 대한 백서를 1년에 한 번씩 발간한다면 고용노동부가 좀 더 청소년 노동에 대해서 좀 더 신경을 쓸 것 같다. 중요한 것은 고용노동부의 적극적인 자세이다.

우리가 인정하든 안하든 청소년노동은 이제 일상이 되어 버렸다. 그렇다면 현실을 인정하고, 청소년들이 좀 더 좋은 환경에서 노동을 할 수 있도록 해야한다. 한정된 분야의 알바에서 벗어나서 다양한 직업의 체험을 할 수 있도록 해주어야한다. 특히 중요한 것은 청소년들의 알바는 이후 성인의 직업선택이나 직업관에도 크게 작용을 하게 된다는 점이다. 따라서 직업이나 노동에 대한 좋은 이미지를 심어줄 수 있도록 우리 사회가 관심을 가져야만 한다. 청소년노동을 지켜주지 못한다면 성인노동도 지켜줄 수가 없다. 최저임금도 제대로 받지 못하는 알바가 존재하는 한 최저임금도 제대로 받지 못하는 성인의 비정규직 노동도 없어지지 않는다.

내가 지금 조금이라도 싼 값에 배달시켜 먹는 치킨 가격에는 청소년의 알바비도 포함되어 있다. 최저임금도 안되는 알바비 덕분에 내가 조금이라도 싼 가격에 치킨을 사먹을 수가 있는 것이다. 어쩌면 우리 사회 모두가 그들의 노동력을 값아먹고 있는 것은 아닌지 모르겠다.

알바는 직업체험이기도 하지만, 생애 첫 직장이기도 하다. 첫 직장의 경험이 평생을 좌우할 수도 있다. 첫 직장에서의 경험, 첫 경험에서의 느낌. 이것이 평생 일을 하면서 살아가야할 청소년들이 가지게 되는 노동에 대한 느낌이다. 그 느낌이 좋으면 평생 좋은 느낌의 노동을 하게 되는 것이고, 그 첫 느낌이 고달프면 평생 고달픈 느낌으로 노동을 대하게 될 것이다. 개인의 경험이라고 치부할 수도 있겠지만, 그 개인의 경험이 모여서 사회의 경험이 된다.

지금까지 10회에 걸쳐 “청소년 노동인권” 이야기를 하였다. 앞의 글에서 다룬 많은 노동인권을 지켜야만 한다. 그것은 비단 청소년들에게만 해당되는 것은 아니다. 우리 사회가 청소년 노동의 권리를 지켜준다면, 성인의 비정규직 노동의 권리도 지켜줄 수 있을 것이다. 왜냐하면 청소년의 노동과 성인의 비정규직 노동은 하나이기 때문이다.

5 차시 종합토론

은평지역에서 청소년 노동을 상상하다

-진행 : 이수정

교육 목표

- 4 주간의 교육에서 풀리지 않은 고민들을 툭 터놓고 말하는 자리를 통해, 우리 지역에서 일어날 수 있는 청소년노동인권 활동을 상상해 본다.

1) 프로그램 1 :

4 주의 교육, 그럼에도 남는 질문들을 포스트잇에 적어본다. 질문을 분류해보고 짚어가며 이야기를 나눈다.(30 분)

- 아~ 시원해.. (고민하고 있던 부분을 이번 교육에서 어느 정도 실마리를 잡았어요)
- 거기 아니야..... (뭔가 건드리긴 했는데, 딱 내가 고민하던 그 지점은 아닌것 같아요.. 남의 다리 굽은 기분)
- 아직 더 굽어야겠어ㅠㅠ (미적지근하고 찝찝한 이 기분은 뭐람?)

2) 프로그램 2:

전국 청소년네트워크(10 분) 및 서울지역(10 분)에서의 청소년노동인권 활동 사례 공유 및 질의

3) 은평지역에서 듣고 싶은 청소년인권뉴스~(모둠 토론 및 발표)

준비물 : 포스트잇, 크레파스, 전지

- 우리 지역에서는 어떤 활동을 상상할 수 있을까, 그리고 나는 무엇을 해야할까 떠올려본다.

청소년 노동인권교육 활성화 방안

하인호(청소년노동인권네트워크/ 인천비즈니스고)

1. 노동인권교육의 올바른 구현을 위한 과제

가. 정규 교과 과정을 통한 체계적인 노동인권 교육

- 노동인권교육 자체가 부재하고 노골적인 반노동자적 가치관으로 점철된 현행교육과정 대신에 노동인권교육이 올바르게 구현된 새로운 교육과정이 필요하다. 이를 통해 지배적 가치관과 이데올로기의 일방적 강요, 노동인권교육 부재로 인한 노동세계 진출 이후의 삶의 고통 문제를 극복해야 한다. 학교교육은 대다수 노동자와 사회공동체 모두를 위한 것으로 기능해야 하며 민주주의의 올바른 세계관 형성, 전인적 발달의 과정으로 재구성되어야 한다.
- 현 상황에서 노동인권교육은 인권조례를 제정(서울, 경기, 광주지역이 학급당 2시간씩 노동인권교육 실시)하거나, 지역의 청소년·노동·인권 관련 단체가 교육청 협조(대구, 전북, 강원, 경남, 전남)를 얻어 실시하고 있으며, 대부분 뜻있는 교사들의 개별 활동에 의존하고 있는데 시간 확보의 어려움과 마땅한 교재 부재 등으로 교사 개인의 의지에만 기대기는 어려운 상황이다. 따라서 우리나라 학교 현장에서도 독일, 프랑스와 같이 정규 과정에 노동인권교육을 체계적으로 배치하여 교육시켜야 할 것으로 판단된다. 즉, 교육과정을 개편하여 학교 현장에서 체계적인 노동인권 교육이 이루어져야 할 것이다. 이를 위해서는 산발적으로 이루어지고 있는 학교 노동교육과정의 개편과 아울러 다양한 주체가 네트워크를 이루어 교육 프로그램을 개발하고, 교육 주체에 대한 연수 계획을 마련하는 등의 노력이 있어야 할 것이다.

1) 「노동인권교육」을 정규교육 과정에 포함하여야 한다.

- 2005년 「청소년근로 보호 종합대책」 중 노동교육과 관련하여 ‘중·고등학교 교사에 대한 교육’, ‘청소년 대상 연소자 근로조건 교육’, ‘연소자 다수고용 사업주에 대한 교육’을 진행하겠다고 하였으나 구체적인 계획도 없으며 진행이 되지 않고 있다.

<노사정위원회, ‘일과 직업 및 노사관계에 대한 학교교육’ 개선 건의 (한겨레 신문 : 2007. 01. 17)>

학교 노동교육 강화, 제대로 해야 한다

【한겨레】

노사정위원회의 교과서 평가 및 건의	
현행	건의 내용
<ul style="list-style-type: none"> • 노동3권 설명 취약, 사회과 교과서의 평균 반쪽 분량 • 노동의 경제적 면만 부각, 귀천 따지고 돈벌이 수단으로 보는 직업관 • 경제성장만 중요하게 인식, 노동문제는 종속적으로 취급 • 노동자를 ‘잠재적 폭력집단’ 묘사, 노동자 집회를 ‘혼란’으로 설명 • 직업·진로교육 취약 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동자 권리의 중요성을 체계적 이해하도록 ‘소질’ 이상 분량 필요 • 일·노동을 통한 자아실현과 사회적 의미 교육 필요 • 균형적 시각을 갖도록 다뤄줄 필요 • 노동 왜곡에 대한 적극적 개선 필요 • 진로상담 전담교사 확충

» 노사정위원회의 교과서 평가 및 건의

- 2007년 8차 교육과정 개편을 논의하는 과정에서 노사정위원회는 교육부에 이송한 「일과 직업 및 노사관계에 대한 학교교육」 관련 건의문에서 ‘노동교육’을 강화해야 한다는 의견을 노·사정 공동으로 제기하였으며, 한국노동교육원과 전교조 실업교육위원회도 범교과적 학습 주제에 ‘노동 인권교육’을 포함 시킬 것을 요구하였으나 공고생들이 배우는 「공업입문」 교과에 ‘근로자의 권리와 의무’라는 1개 단원이 포함된 것 외에는 반영되지 않았다.
- 국가인권위원회는 2010년 3월 교육부장관 권고 사항을 통해 중·고등학교 교과과정에 노동기본권, 안전과 보건에 관한 권리 및 남녀 고용평등에 관한 권리 등 노동인권 교육을 필수 교과과정에 포함시킬 것을 권고하였다.

<국가인권위원회의 교육과학기술부장관 권고 사항, 2010.3.22.>

중·고등학교 교과과정에 노동기본권, 안전과 보건에 관한 권리 및 남녀 고용평등에 관한 권리 등 노동인권 교육을 필수 교과과정으로 포함시키고 교육의 내용을 내실 있게 구성하기 위해 필요한 조치를 강구할 것을 권고한다.

- 교육부는 청소년노동인권네트워크가 2010년 5월 3일 국가인권위원회의 「청소년 노동인권 보호를 위한 법령 및 정책 개선 권고」 수용에 관한 공개질의(2010.04.20)에 대한 답변에서 ‘국가교육기술자문회의에서는 교과교육과정 개선을 위한 「교과교육과정구상(안)」을 마련 중에 있으며, 금년 상반기에 우리부에 제안한 예정임, 이에 따라 우리 부는 금년 하반기 중에는 교과 교육과정 개정을 위한 기초연구를, 내년에는 교과 교육과정 시안 개발 연구를 추진할 계획 임. 따라서 노동인권교육의 필수화 및 내실화 권고는 교과 교육과정 개정에 검토하여 충실한 반영이 될 수 있도록 노력할 예정임. 다만 교사 연수에 관한 사항은 행정 권한이 시도교육감에게 위임되어 필요시 권장하고 있으며, 이 경우 직무연수를 개설하고자 하는 기관에서 해당 직무연수에 대하여 연수 프로그램 및 강사 인력풀의 지원이 필요’하다고 답변하였으나, 교과 교육과정 개정을 위한 기초연구, 교과 교육과정 시안 개발 연구, 교과 교육과정 개정에 충실한 반영 등 어느 하나 진행된 것이 없다.
- 2012년 4월 16일 『특성화고 현장실습제도 개선 대책』안과 개정 「현장실습 표준협약서」에 따른 현장실습 사전교육을 교육과정에 반영하겠다고 하였다.

「현장실습제도 개선 대책」(2012.04.16.)안 중

- ▣ 학교용 취업지원·현장실습 매뉴얼 및 산업안전보건 지도자료 개발·보급(교과부)
- ▣ 근로기준·산업안전·성희롱예방 등 노동관계법 사전교육을 통해 권리와 의무, 유의사항 등에 대한 이해 지원(고용부, 교과부)

개정 현장실습 표준협약서

개정안	개정 사유
④ “병”은 “을”의 현장실습에 앞서, 현장실습계획, 현장실습방법, 준수사항, 관련법 등을 포함한 사전교육을 실시하여야 하며, 사전교육내용은 “갑”과 협의하여야 한다.	• 직업교육훈련기관, 학교에 대해 학생의 현장실습 이전 사전교육의무화 를 통해 현장실습 내실화 도모
5. “을”에게 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 등 노동관계법령에 대한 교육을 실시하여야 한다. 6. “을”에게 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다.	• 사업주의 현장실습생에 대한 산재·근로 기준 등 노동관련 법령 교육을 의무화 • 직장 내 성희롱을 예방 하여 안전한 실습환경 조성

2) 교육부는 교육과정 개정에 「노동인권교육」을 반영하고

- 교육과정 총론의 교육과정 편성·운영 지침과 재량활동의 범교과 학습 주제에 「노동인권」을 반영하고, 각론(교과교육과정) 및 교과서에 반영(단원 및 게재)하여야 한다. 특히 고3 시기에 현장 실습을 나가고 졸업 후 취업을 하는 특성화고교의 경우 전문교과 교육과정에 노동인권을 반영하고, 전문교과 교과서의 교육내용에 노동인권 내용을 한 단원 삽입하거나 현재보다 강화하여야 한다. 농생명산업계열의 「농업이해」, 공업계열의 「공업입문」, 상업정보계열의 「상업경제」, 「기업과 경영」, 「경영과 법」, 「국제화와 기업경영」, 수해양산업계열의 「해양일반」, 「수산일반」, 「해사일반」, 가사·실업계열의 「인간발달」 교과서의 경우에는 노동인권의 내용을 한 단원 삽입하거나 현재보다 강화하여야 한다.
- 교과부와 고용노동부 업무협약(2012.10.30.) 「고졸시대와 열린 고용 정착을 향하여 교과부와 고용부, 현장맞춤형 실전·창의 인재 키우기 위해 힘 모은다」 중 “고용부는 교과부와 함께 직업윤리·노동관계법·직업능력개발 등을 포함한 ‘노동시장과 직업능력개발 이해’교과를 개발하고, 관련 교재·교수자료 개발”에 따른 교육과정 반영하겠다고 함.

3) 「교육과정·교과서발전협의회」에 노동계 대표가 참여

- 교육과정의 편성·운영에 관한 조사 연구와 자문 기능을 담당할 위원회와 「교육과정·교과서발전협의회」에 노동계 대표가 참여가 필수적이다.
- 교육과정 수시개정체제 운영과 관련하여 국가 사회의 다양한 요구에 능동적으로 대처하는 시스템 필요성에 따라 구성했다는 「교육과정·교과서발전협의회」에 전국경제인연합회와 대한상공회의소 대표가 참석하고 있는 반면 노동계는 배제되어 있다. 제대로 된 교과서라면 여러 측면에서 경제문제는 물론 노동에 대한 균형 잡힌 시각을 기르도록 구성되어야 한다. 균형 잡힌 교육과정·교과서개발을 위해서는 「교육과정·교과서발전협의회」에 노동계 대표가 참여가 필수적이다.

4) 사회구성원이 합의할 수 있는 수준 내에서 차분히 논의 검토되어 만들어가는 과정이 필요

- 「교육과정·교과서발전협의회」는 향후 「사회적 교육과정 위원회(가칭)」로 발전하여 어떤 정치

권력에 따라 순식간에 바뀌는 교육과정이 아니라 적어도 공교육의 교육과정은 사회구성원이 합의할 수 있는 수준 내에서 차분히 논의 검토되어 만들어가는 과정이 필요하다.

- 이를 위해 몇몇 전문가들만의 밀실 연구가 아닌 공개적으로 광범위한 단위의 교육과정 협의체인 「사회적 교육과정 위원회(가칭)」에서의 여성, 환경, 통일, 평화, 인권 교육을 요구하는 제반 사회 주체들의 참여와 협의를 통해 새로운 교육과정을 만들어야 한다. 노동인권교육도 이 논의 과정에서 올바르게 실현될 수 있는 힘과 근거를 마련해 나가야 한다.

나. 노동인권교육이 제도적으로 정착되기 이전 학교「노동인권교육」활성화 방안¹⁾

1) 현황 및 문제점

- 노동인권교육이 거의 전무한 상태에서 청소년들은 사용자나 업주에 의해 싼값에 노동력을 착취당하기 일쑤이고 불합리하고 부당한 대우를 받게 되더라도 해결할 수 있는 방법을 모른 채 자신의 권리를 포기하는 경우가 많다.
- 진로교육 및 취업준비교육에만 치중하여 노동인권교육 미흡.
- 교사들의 노동인에 대한 이해 부족으로 노동인권교육 미 실시
- 입시체제하에서 일반계고등학교의 경우 노동인권교육 시간 확보가 쉽지 않음.
- 노동인권교육 부재(교재 및 교육인력 부재)로 인하여 편향되고 수동적인 노동의식 지배 및 사회적 갈등관계 해소 능력 부족
- 현장실습 학생에 대한 노동관계법 교육 미비로 인한 현장 적응력 감소 및 이직률 증가
- 청소년 노동자(특히 특성화고 아르바이트와 현장실습생) 중 법정근로시간을 초과하여 노동하거나 노동현장에서 언어폭력, 성폭력, 물리적 폭력을 경험하는 경우 발생하고 있기에 국가인권위원회는 교육과학기술부장관에게 노동인권 교육을 실시할 것을 강구할 것을 권고하였으나 공업고등학교에서만 부분적으로 노동인권 교육이 이루어지고 있음.

2) 추진 목적

- 체계적인 노동인권교육으로 노동인권 감수성 증진을 통한 노동인권의식 함양
- 노동인권교육은 법이 보장하고 있는 최소한의 권리라도 주장할 수 있고 문제를 해결해나갈 수 있는 능력을 길러 줌.
- 현장실습 전 노동인권교육을 통한 현장 적응력 향상
- 교사, 학생, 학부모 대상 노동인권 교육 서비스 제공
- 산업구조 변화에 따른 노동인권 사각지대를 극복하는 노동 인권 친화적 교육 환경 조성
- 노동자가 안전하게 일할 수 있는 환경, 노동권이 보장되는 일터를 만들기 위해서는 노동인권 교육이 노동자·사용자 모두에게 꼭 필요

3) 관련 근거

- 노사정위원회는 「일과 직업 및 노사관계에 대한 학교교육」 관련 건의문에서 ‘노동교육’을 강

1) 2010년 광주광역시 교육감직 인수위(노동인권소위원회) 노동인권교육정책제안서 ‘노동인권교육센터 운영계획(안)’과 2014년 인천광역시 교육감직 인수위 노동·직업교육 정책제언 ‘노동인권교육 내실화’ 2014년 서울특별시 교육청 진로노동분과 ‘노동인권교육 활성화’ 자료를 재구성 함.

- 화해야 한다는 의견을 노·사·정 공동으로 교육부에 제기
- 한국노동교육원과 전교조 실업교육위원회도 범교과적 학습 주제에 '노동인권교육'을 포함 시킬 것을 요구
 - 국가인권위원회는 2010년 2월 4일 교육과학기술부장관에게 '중·고등학교 교과과정에 노동인권교육을 필수과정으로 포함시키고 내실 있는 교육내용 구성을 위한 필요한 조치를 강구할 것'을 권고 함.

4) 추진 방향



5) 추진 과제

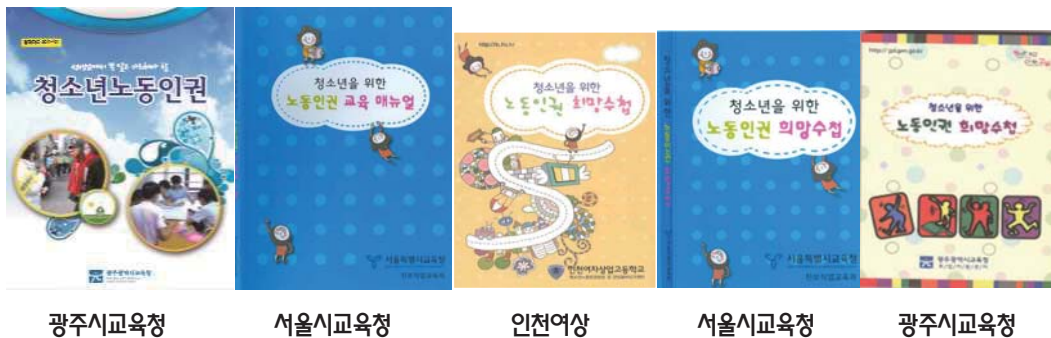
(가) 노동인권교육 정책 및 연구

- 노동인권교육 제도화 추진 : 노동인권교육조례 제정, 노동인권교육과정 및 과목 개설 등 노동인권교육 의무화 추진 ☞ [사례] 김포시 청소년근로자 인권보호 조례
- 노동인권교육 활성화를 위한 여건 조성 : 노동인권교육 연구학교 운영, 전문가 토론회, 워크숍 등 개최, 노동인권 관련 보도 방송물 발굴·홍보, 노동인권교육 실태조사 및 모니터링 기반 구축.
- 네트워크 형성 등 협력체계 구축 : 시교육청, 지방고용노동청, 민주노총지역본부, 지역청소년노동인권네트워크 등 관계 기관과의 노동인권 협력 네트워크 구축

(나) 노동인권교육

- 학교 노동인권교육 기본 계획 수립²⁾

- 청소년노동인권 향상을 위한 노동인권 전문가들과의 정기적인 간담회 개최
- 노동인권교육 강사단 양성과 학교 노동인권 교육에 대한 예산 편성-시교육청
- 노동인권교육 콘텐츠 개발·관리 체계구축
 - 전문가 자문회의
- 노동인권교육 교재 개발·보급 : 기본 계획 수립, 노동인권교육 모듈화 및 표준교안 개발, 개발심의 위원회 구성 등
 - 지역 실정에 맞는 학생용 및 교사용 노동인권 교재 개발(☞ [사례] 경기도 교육청 「더불어사는 민주시민」 교과서, 광주시교육청 「노동인권」 교과서)
 - 워크북 형태의 학생용 노동인권교재 개발
 - 교사용 매뉴얼 또는 지도서 개발(☞ [사례] 경기도교육청 「더불어사는 민주시민」 지도서, 광주시교육청 「선생님이 꼭 가르쳐야 할 청소년노동인권」, 서울시 교육청 「청소년을 위한 노동인권 교육 매뉴얼」)
 - 학생용 (☞ [사례] 인천여상, 서울시교육청, 광주시교육청, 경기도인권교육연구회, 「청소년을 위한 노동인권희망수첩」, 전남대 로스쿨 「달리는 꿈-청소년 배달노동자를 위한 사례해결 길잡이」)



- 노동인권교육 연구 및 사례 발굴 : 노동인권교육 연구회, 노동인권 동아리 운영, 노동인권 실

2) 서울특별시교육청 노동인권교육 추진 계획

성과 목표	평가지표	연도별 달성 수준				담당부서
		2015	2016	2017	2018	
교원 연수	서울교육연수원 직무 연수(15시간) ¹⁾	2강좌 60명	2강좌 60명	2강좌 60명	2강좌 60명	서울교육연수원
	고용노동연수원 직무 연수(15시간)	2강좌 60명	2강좌 60명	2강좌 60명	2강좌 60명	
	특성화 고등학교 교사 대상 직무 연수(15시간)	4강좌 120명	4강좌 120명	4강좌 120명	4강좌 120명	진로직업교육과
학생 교육	외부 강사 초청 교육(2시간/회)	100학급	70학급	60학급	50학급	학교생활교육과
	학교 자체 교육(2시간/년)	100학급	130학급	140학급	150학급	학생인권교육센터
교재 개발	교사용 매뉴얼 ²⁾	1권	-	-	-	진로직업교육과 학교생활교육과
	학생용 워크북 ³⁾ (초등용, 중학교용, 고등학교용)	1권	1권	1권	-	

주1) 관심 있는 교사 중심으로 참여하되 진로진학교사, 사회과교사 참여 권장

주2) 12년 진로직업교육과 매뉴얼 재구조화

주3) 15년 고등학교용, 16년 중학교용, 17년 초등학교용

천 우수사례 공모전 등.

- 노동인권 전문 강사 양성 및 관리 체계 구축
 - 노동인권 전문 강사양성 기본계획 수립
 - 노동인권교육 강사단 학교 운영(☞ [사례] 전남도의 경우 2014년은 주최 단체 자체 예산, 2015년은 전남 교육청 예산 편성)
 - 강사단은 지역의 청소년·노동·인권관련 단체 활동가들이 중심이 되어 자발적으로 강사단 학교를 통해 양성하되, 학급 단위로 참여형 노동인권교육을 위해서는 많은 강사진이 필요하기 때문에 초기에는 교육청의 지원이 필요하다.
 - 강사단 양성 프로그램은 강사단 양성 운영팀에서 작성.
 - 기본과정 이수자에 한하여 심화과정 운영
 - 노동인권 전문 강사 관리체계 구축
 - 전문 강사단 학교 심화과정 이수 대상 전문 강사단 구축
 - 노동인권교육에 대한 단위 학교 요구 시 우선 배치
 - 전문 강사단을 통한 학교 방문 교육 실시
- 학교 노동인권교육
 - 학생 대상 노동인권교육은 1차적으로 특성화 고등학교를 대상으로 실시하고, 일반계 고등학교, 중학교로 확대한다.
 - 학교 교육은 학급당 2시간 씩 참여형 교육을 원칙으로 한다.
 - 교안은 강사단 학교 강사진과 강사단이 협의하여 공동교안을 작성한다.
 - 노동인권교육 강사비 지원 - 시도 교육청
- 교원 노동인권 연수
 - 교원 연수과정운영 기본계획 수립
 - 특성화고 교사 대상 노동인권 직무연수(15시간) : 지역의 청소년노동인권네트워크 등 노동인권교육 관련 단체와 강사단 학교 강사진 등과 연수 협력 체제 구축
 - 교원 노동인권 직무연수 개설(15시간) : 교육청 또는 교육연수원, 진로·진학교사, 사회과 교사 참여 권장
 - 고용노동연수원 학교교육팀에서 추진하는 직무 연수 참여 권장
 - 필요시 찾아가는 노동인권 직무연수 추진(15시간)

(다) 노동인권 상담 및 홍보

- 노동인권상담소 설치 및 운영 : ONE-STOP 서비스 제공, 학교 방문 상담
 - 노동인권상담소 설치·운영 기본계획 수립



전남 청소년노동인권교육
2014년 강사단 학교

전남지역 청소년들의 건강한 노동과 그 권리에 대해 교육할 수 있는 노동인권 교육강사단을 모집합니다.

○ 일시 : 2014년 9월 26(일), 오후 2시 ~ 오후 6시
 ○ 장소 : 철도노조 전남본부 2층 교육실 (전남 순천시 지경1길 10-81)
 ○ 교육 대상 : 전남 청소년노동인권 교육강사로 활동하고 싶은 이는 누구나
 ○ 담당자 : 김현주 (010-4617-0224)
 ○ 신청 : 성명, 소속, 연락처, 이메일 주소를 담당자에게 문자로 보내면 됩니다.
 ○ 교육 일정 : 1차(9/26), 2차(10월 첫째주), 3차(10월 둘째주)

■ 9월 26일 - 1차 합동 교육

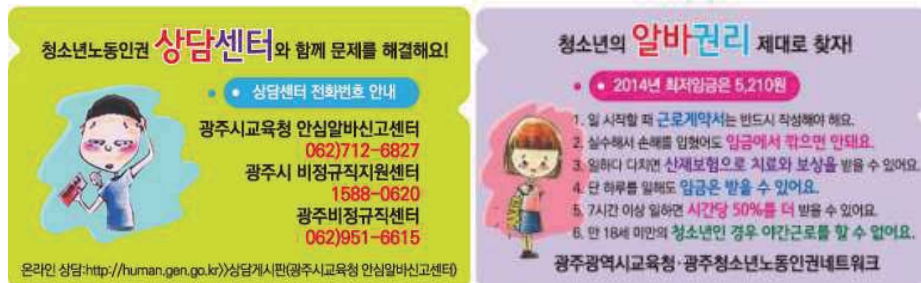
시간	주요 내용	강연/강사
14:00-14:30	- 접수, 참가자 소개, 일경 보고	
14:30-15:30	- 청소년노동의 실태, 청소년 노동인권교육의 현황과 중요성 - 설계 노동인권교육시 유의할 점, 강사들의 준비 사항 등	경보형 선생님 (광주전지공업고등학교) 황주형·소년노동인권네트워크 사무국장
15:30-16:30	- 시범 강의 (1): 노동인권과 산업재해 (강사 교육용 강의 + 설계 시연)	조종원 (철도노동자) 호남철도발동조합 사무국장
16:30-17:30	- 시범 강의 (2): 근로기준법 이해, 근로계약서 쓰기, 임금계산 (강사 교육용 강의 + 설계 시연)	김현주 (전) 민주노총전남본부 교선국장 호남철도발동조합 지역사업국장
17:30-18:00	- 소감 나누기 - 질의응답 2차 교육 일정 확정	

■ 2차, 3차 - 관역별로 4시간씩, 공동교안을 토대로 시연을 중심으로 진행합니다.
 ※ 1,2,3차 교육을 모두 이수해야 전남 청소년노동인권 교육강사 수료증이 수여됩니다.

주최 : 전남 청소년노동인권교육강사단, 전교조 전남지부 산업교육위원회, 전남교육희망연대

전남 청소년노동인권교육 강사단 학교 리플렛

- 기존 알바신고센터를 「청소년노동인권 상담 및 알바신고센터」 로 확대 개편.
 - 교육청 취업지원센터에 「청소년노동인권 상담 및 알바신고센터」 설치 운영
 - 전체 특성화고등학교에 「청소년노동인권 상담 및 알바신고센터」 설치 운영
 - 교육청 취업지원센터에 담당 교사 배치와 외부 청소년노동인권관련 기관과 업무 협조
 - 「청소년노동인권 상담 및 알바신고센터」 활성화를 위한 교육청 역할
- 찾아가는 상담서비스 체제 구축
- 「청소년노동인권 상담 및 알바신고센터」 가 미설치교를 대상으로 상담 실시
- 구제 조치 활동 : 피해자 구제를 위한 전담반 운영, 노동인권 침해 및 구제 사례집 발간
- 상담과 동시에 구제 활동 병행
 - 청소년노동인권단체 활동가의 협조를 받아 공동으로 진행
 - 지방노동청과 협의체를 통한 지원 방안 마련
 - 청소년노동인권 홍보자료 제작 및 배포



광주시교육청 · 청소년노동인권네트워크 상담센터 홍보 명함

6) 추진상 고려해야 할 사항

(가) 청소년 노동인권관련 교육, 상담, 홍보는 별개로 이루어질 사항이 아니고 종합적인 접근이 필요하다.

- 노동인권 교육이 먼저 이루어 져야 상담도 이루어지고 피해 신고가 이루어지며, 교문 앞이나 교내, 청소년들이 많이 다니는 길거리에서 정기적으로 캠페인 및 거리 상담이 이루어지고, 학교 내와 학교 밖에서 노동인권교육이 지속적으로 이루어 져야 성과를 거둘 수 있다.
- 따라서 지역의 관련 단체(교육청, 지방고용노동청, 청소년노동인권네트워크 등)들이 지역에서 네트워크를 구성하여 일자리 발굴 및 노동인권교육, 상담, 피해사례 신고 등 관련 활동을 할 수 있도록 행정.재정적인 지원을 하는 것이 중요하다.

(나) 지역의 노동인권네트워크 형성과 협조체제를 구축해야 한다.

- 노동인권 네트워크는 지역의 노동인권실태를 파악하고, 노동인권 교육 및 다양하게 발생하는 노동인권 침해상황에 체계적으로 대응하기 위한 지역차원의 활동과 청소년노동인권의 문제를 전국적인 운동으로 확장시키기 위한 지역차원의 운동을 위해 필요하다.
- 지역 내 노동단체, 청소년단체, 교원단체, 인권단체, 종교, 정당에 이르기까지 다양한 제 단체와 개인이 청소년 노동인권을 위한 네트워크를 형성하고 공동의 사업을 수행할 수 있다면 산업현장에서 자신의 노동을 감추고 왜소해져 가는 많은 청년들에게 소중한 공동체의 삶을 바라보고 당당하게

세상에 나올 수 있게 할 것 이다.

- 노동법 위반이나 노동인권 침해 사례가 많은 사업장에 대해서는 지역사회에서 네트워크를 통해 대응을 일상화하여 사례가 재발하지 않도록 하는 것이 중요하지만 지역사회 내에서 일상적인 상담체계 뿐 아니라 아르바이트 정보 제공, 아르바이트 할 때 필요한 노동인권 교육 등 지원체계를 갖추는 것이 필요하다. 공공기관의 경우 봉사활동 중 일부를 아르바이트로 개발하여 제공하거나 노동인권교육프로그램을 개발하는 등 지원체계를 갖추는 것도 중요하다.
- 노동운동단체, 청소년단체들과 교사 간에 네트워크를 구성하고 다양한 노동인권교육프로그램을 만들고, 노동절 공동수업, 계발활동과 재량활동을 통한 노동인권교육 방안, 각 교과와 관련된 노동인권교육프로그램(예, 역사: 근현대사에 일제 하 노동운동사, 해방이후 노동운동사, 사회교과: 노동3권, 근로기준법 해설, 노동자 경제학, 국어: 민중문학과 노동문학을 통한 노동교육 등)을 교과서 보충교재로 개발보급 한다.
- 교육청이 노동.교육 단체와 함께 연수를 시행하고, 교사들은 노동인권교육연구회를 만들어 노동인권교육 사례를 공유하며, 학교 밖 청소년과 학교 청소년 노동인권교육 지원을 위해 청소년.인권.노동.교육운동 진영이 네트워크를 구성하여 ‘우리 지역의 청소년노동인권은 우리가 책임진다’는 자세로 노동인권교육을 실시한다.
- 지방자치단체와 지방고용노동청은 사업주 대상 노동인권교육을 위해 지역의 노무법인, 청소년노동인권네트워크 등 청소년.노동.인권 단체와 업무 협약을 체결하고, 사업주 대상 노동인권교육을 실시한다.

(다) 피해 예방과 구제를 위해 알바신고센터를 활성화해야 한다. - 이를 위한 교육청, 고용노동부, 학교에 요청되는 역할

- ① 교육청은 고용노동부(고용노동지청)와 협조체제 구축하고, 고용노동부(고용노동지청)와 교육청이 「알바신고센터」의 상을 정하고 책임을 명확히 하여야 한다.
- 학교라는 특수한 상황 하에서의 「알바신고센터」가 제대로 정착하고 활성화되기 위해서는 ① 교육부와 시도교육청의 적극적인 협조와 ② 담당교사에 대한 노동인권교육이 필수적이다. ③ 고용노동부와 교육부, 여성가족부의 역할 분담도 필요하다.

고용노동부 = 주관	교육부/ 교육청 = 협조
1. 알바센터의 주관, 설립 2. 신고사건의 처리 3. (지역청)홍보 및 담당교사 교육 담당	1. 알바센터의 공간과 담당교사 배정 2. 고용노동부가 보내 주는 공문을 각 학교로 협조 공문 발송 3. 4월말 경 알바신고센터 설치 현황을 파악하고, 하반기에는 알바신고센터 활동실태를 파악
4. 전담 근로감독관 필수(신고건수가 부족하다고 하나, 신고처리 뿐 아니라 예방도 감독관의 업무임.) 5. 조사방식 개선(조력자 배석 허용 및 조력자 역할 강화/ 우편-유선조사도 신고자가 원할 경우 적극활용) 6. 매뉴얼 중 상담접수 및 처리에 관한 매뉴얼 담당	4. 담당교사에 대한 교육 또는 교사직무연수를 통한 노동권 기본교육 5. 교사평가에 반영 6. 운영에 관한 매뉴얼 7. 상담을 위한 노동인권교육(학생들이) 필수적으로 필요

② 단위 학교는 알바센터의 공간과 담당교사 배정

- 학기 초 「알바신고센터」를 운영할 수 있는 공간은 배정, 업무 분장을 할 때 적극적으로 실시하여 담당교사가 알바신고센터의 설치, 운영, 홍보, 상담, 신고, 처리종결까지의 업무를 어려움 없이 처리하도록 한다.
- 「알바신고센터」운영 활성화를 위해 「알바신고센터」 취지를 알리고 관심 있는 교사가 담당할 수 있도록 위촉한다.

③ 담당교사와 학생대해 노동인권교육

- 청소년들이 자신의 노동이 어떠한 보호를 받을 수 있는지 알지 못하고, 피해를 받았을 때 어떻게 구제받을 수 있는지 알지 못하고, 구제방법을 모르기 때문에 구제를 신청하기가 어렵다. 따라서 학생들에 대한 노동인권교육이 실시되어야 한다.

④ 청소년노동인권단체 등 청소년노동인권 관련 단체와 협조체제 구축

- 지방고용노동청과 교육청 그리고 청소년노동인권 관련 단체와 긴밀한 협조 구축하여 앞서서 신고를 기다리는 것이 아니라 노동인권상담과 홍보 활동, 교내 축제 시 노동인권부스 운영 등 다양한 활동을 할 수 있도록 한다.

⑤ 「알바신고센터」가 설치되지 않은 학교와 학교 밖 청소년을 위한 「지역 알바신고센터」를 설치하는 등 「알바신고센터」를 확대하여야 한다.

- 「알바신고센터」가 설치된 학교가 극히 적은 상태에서 「알바신고센터」가 설치된 학교의 학생들만 「알바신고센터」를 이용할 수 있다면 처리절차와 방식이 이중화되어 고용노동부의 각 지청에서의 처리방법도 혼잡해 질 것이며, 「알바신고센터」가 설치된 학교와 설치가 되지 않은 학교 간에 차별이 발생하게 된다. 따라서 「알바신고센터」가 미설치된 학교에서도 「알바신고센터」이용할 수 있도록 하여야 한다.
- 여러 가지 사회문제, 경제상황과 맞물려 가정을 벗어나거나 학교를 그만두는 청소년이 해마다 증가하고 있다. 동시에 생계를 스스로 해결해야 되는 노동하는 청소년도 늘어나고 있다. 이들의 노동인권을 보호하기 위한 조치로서 지역 내 청소년보호 및 관련단체에 「알바신고센터」를 확대하여 설치하여야 한다.
- 따라서 「알바신고센터」가 설치되지 않은 학교 청소년과 학교 밖의 청소년 노동인권을 보호하기 위한 노력도 절실하게 필요하다. 즉 더 많은 학교에 「알바신고센터」를 설치하는 것이 필요하며, 또한 지역 내 청소년보호 및 청소년노동 관련단체에 「알바신고센터」를 확대하여 설치하여야 한다.

2. 청소년노동인권교육 활성화를 위한 과제(토론용)

1) 지역에서 어떻게 노동인권교육이 가능하게 할 것인가?

전남 사례

단체협약과 정책협약을 근거로 도교육청과 협의를 통해 노동인권교육 실시

※ 전남교육청-전교조 단체협약 83조 [특성화고 현장실습 개선] 中

③ 도교육청은 현장실습 학생의 노동권 보장과 신체적 안전을 위해 현장실습 전에 학교에서 외부강사를 활용하여 10시간 이상 산업안전 및 노동인권 교육을 반드시 실시하도록 지도한다.

④ 도교육청은 특성화고 교육계획 연수 시 노동인권 관련법과 산업안전보건에 관한 교육을 반드시 실시하도록 한다.

※ 전남교육희망연대-전남교육감과 정책협약 내용 중(2014.5)

7. 전라남도교육감 후보 장만채와 전남교육희망연대는 노동·생태·평화·환경 등 우리 사회의 지속 가능한 발전을 위해 반드시 필요한 가치교육을 강화한다.

1. 전남지역 청소년노동인권교육 준비를 위한 논의 시작(7월초)

- 준비 주체, 김현주 전 민주노총전남본부 교육선전국장, 호남철도협동조합 지역사업국장, 이규학 전교조 전남지부 실업교육위원회)
- 준비내용 및 역할 분담(노동인권교육 준비 지도 : 이규학, 노동인권교육 강사팀 준비 : 김현주, 도교육청과 협의 : 박상옥 전남교육희망연대 집행위원장)

2. 도교육청과 협의(전남교육희망연대-교육청 미래인재과)

- 2015년 전남지역 특성화고 상하반기 2시간씩, 노동인권 의무교육 실시
- 외부 전문강사(전남교육희망연대 노동인권교육팀) 교육 실시
- 2014년 하반기 전남 동부권 특성화고 시범 교육 실시

3. 전남청소년노동인권 교육 강사단 준비

- 교육청 협의 과정과는 상관없이 7월부터 준비
- 2차시 수업주제에 대한 학습지도안 작성 : 이규학, 김현주
- 강사단 구성 : 김현주(교육을 안정적으로 준비할 수 있는 사람을 중심으로 교육강사단 주체를 준비, 최소 7명 강사단 구성)

4. 교육청은 외부전문강사(전남청소년노동인권교육강사단)를 통해 하반기 노동인권 시범교육을 실시하기로 결정.

- 전남지역 특성화고 2학년을 대상으로 2시간 노동인권교육을 시범 실시

5. 교육청 공문 시행 : 9월 16일

- 공문 주요 내용 : 현장실습(취업)시 산업 현장으로부터 학생들을 보호하기 위한 산업안전보건 및 노동인권보호 사전 교육을 전남교육희망연대(노동인권 강사단)와 협력하여 다음과 같이 실시하고자 하오니, 학교에서는 적극 협조하여 주시기 바랍니다.
- 신청 : 16개 학교(79학급, 2,210명), 중3 일반고3(16개교, 80학급, 2,531명)
- 수업진행 방식 : 각 학급별 모둠 수업(동영상 + 참여형 수업 + 강의형 수업)

충북 사례

교육감 공약과 정책 질의를 근거로 도교육청과 협의를 통해 노동인권교육 실시

※ 충청북도교육감 공약 : 공약집

○ 청소년 노동인권 교육 강화

- 청소년노동인권 향상을 위한 실태조사, 교육프로그램 개발 지원
- 일하는 청소년들을 위한 인권 교육, 안전 대책 마련

* 정책 질의 답변

- 특성학교 및 초, 중, 인문계고등학교 학생들에게도 노동인권교육 시간 확보 및 교육 실시
- 청소년노동인권 향상을 위한 노동인권전문가들과의 정기적인 간담회 등을 개최하고, 전문가들의 도움을 받아 실태조사, 교육 프로그램과 연구개발을 지원
- 청소년 노동인권 교육에 대한 교육청의 재정지원 및 교육운영
- 청소년노동인권 상담센터의 운영(담당자를 배치하고, 외부 전문기관과의 협력방안을 찾는 등의 조치를 취하여 조속하고, 상시적인 상담업무를 진행할 수 있도록 하며, 찾아가는 상담 서비스 체계 구축)
- 충북도교육청과 충북청소년노동인권네트워크, 고용노동부지청 등 관계기관 간의 청소년 노동인권 개선을 위한 업무협조
- 청소년 노동인권 홍보자료 배포 및 부착
- 직무연수교육에서 노동인권 강좌 운영 및 노동인권 상담교사를 선임

<충북도지사 공약> : 보도 자료(5. 14)

청소년이 행복한 교육 환경 조성

○ 청소년 알바.인권센터 설치

- 청소년의 안정된 아르바이트에 대한 종합적인 지원과 정책 마련
- 청년 창업.지원종합센터 내에 청소년 알바.인권센터 설치

1. 지난 6.4지방선거 때 네트워크는 후보들에게 정책 질의, 제안 등을 진행했고, 충북지역의 경우 청소년노동인권 내용이 공약에 있는 후보가 교육감과 도지사에 당선.
2. 청소년노동인권네트워크와 교육청과 협의
3. 2014. 10. 24 충남도교육청 주최 「직업교육정책토론회」 중 2주제 「청소년 노동과 노동인권교육」 (발표 하인호)
4. 2014. 11. 22, 11. 28(1박 2일) 「핵심교원노동인권연수」 도내 중·고등학교 212곳에 학교당 1명의 노동인권교육 강화를 위한 핵심요원을 지정해 교사 연수 실시.
5. 2015년 1월 29일 충북도교육청이 충북청소년노동인권네트워크와 청소년 노동인권교육 지원을 위한 업무협약 체결(일하는 청소년 보호와 건전한 가치관 형성을 위한 체계적인 시스템 구축, 청소년 노동인권교육 인식 개선 활동, 진로·직업교육 지원, 노동인권교육 인프라 구축, 청소년 아르바이트 실태 조사와 대책 마련, 피해 상담 체계 구축, 연구회 발족 예정)

2) 강사단 양성은 어떻게 할 것인가?

전남 사례

전남교육희망연대, 전교조실업교육위원회가 주관 양성하고 교육청이 공식화

1. 전남청소년노동인권 교육을 안정적으로 준비할 수 있는 사람을 중심으로 **교육 강사단 주체를 준비**. (7명의 강사단 구성)
2. 1기 강사단 양성(8/21~9/30, 7회 28시간) 교육
 - 교육 내용 : - 청소년 노동의 실태, 청소년 노동인권교육 현황, 노동인권 교육 방법
- 하반기 노동인권 교육 전반 준비 : 학습지도안, 수업 시나리오, PPT 수업자료, 동영상 수업자료, 시범 교육 등
 - 전남청소년 노동인권 교육 사업 주체
 - 하반기 노동인권 교육 프로그램 개발 및 강의 준비
 - 2기 강사단 양성 준비 : 2014년 전남청소년 노동인권교육 ‘강사단 학교’
 - 전남청소년 노동인권교육 사업 전반 준비 및 계획 수립
3. 전남교육희망연대 내에 전남청소년 노동인권교육 활성화를 위한 특별기구(위원장 김현주)를 설치, 강사단 학교(1기, 2기)에 예산을 지원 ⇒ 2015년은 교육청 예산 확보
4. 2기 강사단 양성(1차 합동교육 4시간, 2차 권역별 4시간, 3차 권역별 4시간)
 - 1기 강사단이 노동인권교육을 할 수 있는 준비가 마무리되고 대중적인 강사단 학교 진행.
 - 1, 2, 3차 교육을 이수하면 전남청소년노동인권 교육강사 자격 부여
5. 노동인권 전문강사 양성 과정 수료식
 - 전라남도 교육감 - 노동인권 전문강사 위촉장 수여 - 25명

3) 강사단 양성 교육과정은 어떻게 구성할 것인가?

전남 사례

주최 : 전남청소년노동인권교육강사단, 전교조전남지부실업교육위원회, 전남교육희망연대

1. 1기 강사단 양성 교육 과정

회차	날짜	시간	내용
1	8. 21(목)	13시 ~ 18시(5시간)	광주청소년노동인권네트워크(임동헌, 홍관희)와 함께 진행 학습지도안, 수업시나리오, ppt 수업자료, 동영상 수업자료, 시범 교육 등
2	8. 28(목)	14시 ~ 18시(4시간)	
3	9. 03(수)	19시 ~ 22시(3시간)	
4	9. 11(목)	14시 ~ 18시(4시간)	
5	9. 19(금)	10시 ~ 16시(6시간)	
6	9. 23(화)	14시 ~ 18시(4시간)	
7	9. 30(화)	19시 ~ 21시(2시간)	

2. 2기 강사단 양성 - 2014년 전남청소년 노동인권교육 '강사단 학교'

- 주최 : 전남청소년노동인권 교육강사단, 전교조 전남지부 실업교육위원회, 전남교육희망연대
- 프로그램

	일시	개요	주요내용
1차	4시간	강사단 전체 합동교육	- 청소년노동의 실태, 청소년 노동인권교육의 현황과 중요성 - 하반기 노동인권교육 강의안 실제 수업 시연
2차	4시간	권역별 교육 시범 강의	- 동부권, 서남권 등 권역별로 강사단 시범 교육 진행.
3차	4시간	권역별 교육 최종 시범 강의의 수료증 전달	- 공통 교안을 토대로 개별 강의안 정리, 시범 강의, 강사단 학교 수료증 전달
※ 1차, 2차, 3차 교육을 모두 이수해야 전남청소년노동인권 교육 강사 자격 부여			

<1차 강사단 전체 합동교육> 세부 내용

시간	주요 내용	진행/강사
14:30 ~15:30	- 청소년노동의 실태, 청소년 노동인권교육의 현황과 중요성 - 실제 노동인권교육시 유의할 점, 강사들의 준비 사항 등	정보형 (현직 교사) 광주청소년노동인권네트워크 사무국장
15:30 ~16:30	- 시범 강의 (1) : 노동인권과 산업재해 (강사 교육용 강의 + 실제 시연)	조종철 호남철도협동조합 사무국장
16:30 ~17:30	- 시범 강의 (2) : 근로기준법 이해, 근로계약서 쓰기, 임금계산 (강사 교육용 강의 + 실제 시연)	김현주 전남청소년노동인권교육강사단
17:30 ~18:00	- 소감 나누기 - 권역별 2차 교육 일정 확정	

부산 사례

주최 : 국가인권위부산사무소, 부산청소년노동인권네트워크(준), 전교조부산지부

부산 청소년노동인권강사단 워크숍

시간	내용	진행
13:00 ~ 15:00	1부 노동의 가치(과수원삼형제, 맘껏펼쳐봐, 동그라미의 비밀)	신상길
15:15 ~ 17:15	2부 노동권리 찾기(모의노동위원회, 근로계약서, 산재)	김형구, 최영
17:30 ~ 20:00	3부 10대 '밑바닥 노동' 실태조사 발표 및 토론	배경내

부천 사례

주최 : 부천청소년노동인권네트워크 노랑, 부천시비정규직근로자지원센터

청소년노동인권교육 강사 양성과정(1차 기초과정, 4시간 씩 총 12시간)

시간	내용		진행
1.27 (4시간)	청소년은 누구? - 청소년 담론 훑어보기	몸풀기/마음열기, 여는 강연 “만들어진 청소년” 본 프로그램 스펙트럼 쟁점토론 정리강연 “청소년은 누구?”	이용석 이선주 (노랑)
1. 28 (4시간)	청소년_인권 사이의 거리는?	몸풀기/마음열기 차별의 터널, 연대의 터널 권리의 목록과 쟁점 : 권리몬스터 카드 만들기 정리강연	이수정 림보
1. 29 (4시간)	청소년_노동_인권 사이의 거리는?	몸풀기/마음열기 노동인권 사례토론 발표 및 종합토론 과정 평가회 및 2차 워크숍 논의	김성호 권혁태

1일차(1/27) 상세안 : 청소년은 누구?(청소년 담론 훑어보기)

시간	제목	교수 - 학습 내용	진행	준비물
14:00 ~14:50	몸풀기 마음열기	- 새 날아, 등지 날아 - 짝 찾기 - 짝꿍 인터뷰	이선주	쪽지 인터뷰 용지 필기도구, 크레파스
15:00 ~15:30	여는 강좌	- 나에게 청소년이란? (문장으로 표현) - 청소년 담론 역사	이선주	포스트 잇, ppt 동영상(야쿠자 부자)
15:30 ~17:40	본 프로그램	- 청소년 이슈(사례) - 스펙트럼 쟁점 토론(4개)	이용석	모둠별 구성, ppt 개인별 스펙트럼 용지
17:40 ~18:00	닫는 강좌	- 청소년 운동을 통해 본 청소년 주체	이용석	ppt

서울 성동 사례

주최 : 성동근로자복지센터, 사단법인 희망씨 주관 : 두근두근 인권탐험대

청소년노동인권교육 활동가 학교 기본과정 2기(3시간 씩 총 15시간)

시간	내용	진행
1차시	한 걸음 : 인권이 내게로 오다	루트(인권교육센터 들)
2차시	두 걸음 : 청소년 노동인권 어디까지 왔나? - 2014년 청소년노동인권의 현주소와 쟁점 살피기	김성호(성동근로자복지센터)
3차시	세 걸음 : 노동이랑 인권이랑 - 노동과 인권의 애절한 만남	공군자(서울노동광장)
4차시	다시걸음 : 인권의 가치 제대로 만나기	윤혜경(광진성동아동청소년사업단)
5차시	함께걸음 : 노동인권교육 맛보기	황숙자(두근두근노동인권탐험대)

- 5차시(노동인권교육 맛보기) 세부 내용: 활동1- 노동인권교육 맛보기(우리는 어디로-준비된 뉴스나 인터뷰 상황카드를 보고 바닥에 있는 노끈을 이동하고 느낌 말하기)-노동인권교육 왜 필요한가 -노동인권교육 방법-활동2: 일터를 바꾸는 선물(산재그림판)

서울 서대문, 성동 사례

주최 : 서대문근로자복지센터, 성동근로자복지센터(2시간 30분씩 5회, 워크숍 7시간)

청소년과 함께하는 노동인권 강사 양성과정 두근두근 노동인권 탐험대

시간	내용	진행
1강	인권이 꽃피는 지역, 인권이 꽃피는 노동 : 인권감수성 키우기	배경내 (인권교육센터 들, 청소년노동인권네트워크)
2강	노동과 인권을 어떻게 만났나?	최은실 (공인노무사, 청소년노동인권네트워크)
3강	나와 우리의 노동 안녕하십니까? : 2013년 노동인권의 현주소와 쟁점 살피기	이수정 (공인노무사, 청소년노동인권네트워크)
4강	노동인권교육은 맛있다! : 청소년과 함께 하는 노동인권교육 맛보기	이수정 (공인노무사, 청소년노동인권네트워크)
5강	노동인권교육으로 가는 무지개열차 : 노동인권교육의 원칙과 다양한 방법론 배우기	배경내 (인권교육센터 들, 청소년노동인권네트워크)
6강	노동인권교육, 활짝 날갯짓 1 : 사례별 노동인권교육 기획 실습하기	고은채 (인권교육센터 들)
워크숍	노동인권교육, 활짝 날갯짓 2 : 참여자의 노동인권교육 기획안 시연하기	

- 4강(노동인권교육은 맛있다) 세부내용: 1. 노동인권 OX퀴즈-근로계약서를 낚아라-산재그림판-우리는 어디로(신자유주의적 노동정책이 어떻게 노동조건을 후퇴시키는지, 나아가 노동자를 둘러싼 사람들의 삶에 어떤 영향을 미치는지 알아보고, 인권적인 노동정책의 방향을 모색-준비된 뉴스나 인터뷰 상황카드를 보고 바닥에 있는 노끈을 이동하고 느낌 말하기)

4) 학교 노동인권교육은 어떤 과정을 거쳐 실시할 것인가?

전남 사례

전남교육청이 주관하고 노동인권 강사단이 교육 실시

1. 단위학교에 전남 교육청 공문 시행 : 9월 16일
 - 공문 주요 내용 : 현장실습(취업)시 산업 현장으로부터 학생들을 보호하기 위한 산업안전보건 및 노동인권보호 사전 교육을 전남교육희망연대(노동인권 강사단)와 협력하여 다음과 같이 실시하고자 하오니, 학교에서는 적극 협조하여 주시기 바랍니다.
 - 대상 : 전남 특성화고·마이스터고 희망학교 2학년
 - 강사 : 전남교육희망연대(노동인권 강사단)
 - 내용 : 산업안전보건, 노동인권보호, 직장예절 교육, 고졸취업 의식 함양
 - 방법 : 학교별 희망신청을 받아 학교선정, 교육효과 향상을 위해 학급별 실시, 강사비는 학교 자부담으로 운영 ⇒ 학급당 10만원
2. 단위학교별 교육 실시 - 노동인권 강사단
 - 신청 : 16개 학교(79학급, 2,210명), 중3 일반고3(16개교, 80학급, 2,531명)
 - 수업진행 방식 : 각 학급별 모둠 수업(동영상 + 참여형 수업 + 강의형 수업)
3. 노동인권수업을 진행하면서 아르바이트 경험이 있는 235명을 대상으로 설문조사 실시
 - 노동인권관련 기자회견 진행 및 고용노동부에 요구 사항 전달

5) 학교노동인권교육 내용과 교육 방법은 어떻게 할 것인가?

전남	1교시	2교시
학습 내용	노동인권과 산업안전	근로기준법 / 근로계약서쓰기, 임금계산
자료	PPT 참여형 용지(1.내가 생각 하는 노동, 노동자/ 2. 노동자와 사용자 구분/ 3.산재 OX 퀴즈 동영상(신사의 품격)	PPT EBS동영상1.(청소년을 위협 하는 아르바이트) 동영상2(KBS위기 탈출넘버원) 자료1.연소근로자표준근로계약서 샘플/ 자료2.근로계약서 양식/ 자료3. 청소년이 알아야 할 근로기준법(최저임금, 휴일·휴게시간, 산재, 체불임금, 부당해고)/ 자료4 내가 받을 임금 계산하기 근로기준법 OX퀴즈(과일판)
진행 방법	노동인권 : 자료1 조별 토론-전지에 적어 발표 -PPT로 정리 설명 산업안전 : 동영상-산재 일반지식 설명-모둠별 산재 OX 퀴즈-사례 포함 정리 설명	동영상1-자료1.계약서 샘플 제시-근로상황 제시 자료2에 근로계약서 작성-모둠별 확인-자료3 설명-자료4 근로상황에 따라 임금 직접 계산-정답 확인-모둠별 OX퀴즈 통해 복습

서울(성동)		1교시	2교시	
학습 내용	마음열기/노동인권감수성교육/OX퀴즈		산재	
자료	PPT 맞아 맞아 현장실습 보드판, 스티커(5) OX퀴즈판(과일판)	산재개념 설명 PPT 동영상(노노모 몸부실씨) 산재그림판	가위, 풀, 매직, 전지 알수첩	
진행 방법	몸풀기마음열기-현장실습 이야기 나누기(<그래 맞아! 현장실습> 현장실습 나는 이게 걱정이다)보 드판에 스티커 붙이기-노동인권 OX퀴즈(모둠별)- 노동인권 감수성 교육(PPT)		산재개념 설명(PPT)-노노모 몸부실씨 동영상-각자에게 어떤 위험이 있나(PPT)-산재그림판(산재 찾기-안전하게 바꾸기)-모 둠별 발표-상담 및 지원 받을 수 있는 방법 안내-만족도 조사	

인천		1교시	2교시	
학습 내용	몸풀기 마음열기/ 동그라미의 비밀		노동인권 OX 퀴즈	잃어버린 권리를 찾아서
자료	직업카드		PPT 영상(청소년노동권 보호 관련)	상황카드
진행 방법	직업카드 또는 직업목록 15~6가지를 나열-모듬별로 노동자와 비노동자 구분하는 토의-모듬별 발표 또는 각자의 생각을 이야기하는 집단 토의 방식		모듬별 또는 개별로 문제 풀기-노동의 권리, 노동법 상식에 대해 알아보고, 권리침해시 구제 방안에 대해 설명-PPT 활용 사례 시각화 작업-청소년 노동권 보호와 관련한 영상보기	네컷 만화 등 아르바이트 사례 제시-어떤 부분이 잘못되었는지 모듬별 토의-진행자가 돌아다니며 잘 모르는 부분에 대해 설명하고 질문에 대응-노동권 침해 상황에 대해 대응방안을 모듬별로 토의-발표

부산		50분	80분	70분
학습 내용	몸풀기/동그라미의비밀		숨은 노동자 찾기	노동자의 권리
자료	직업명찰 끈	동영상(스텝 노동) 전지 / 크레파스, 사인펜, 매직펜	동영상(그 나라의 교과서)	
진행 방법	몸풀기(천재고양이 박수, 가위바위보 조별 게임)- 동그라미의 비밀	동영상 보기(스텝 노동)-숨은노동자 찾기(전지에 하루 생활일과표 일과에 따른 노동자)-느낀점 토론-‘노동자는()이다’로 모듬별 정리-발표-오늘의 노동자 선정(발표 내용 보면서 오늘의 노동자 선정 후 전지에 노동자 이미지 그리기-발표-마무리 정리 발언	노동의 중요성 이해-노동자 권리 이해-영상(그 나라의 교과서)-OX 게임-진행자 정리	

대상	인원	내용
부산여성회 자녀 교육	30여명	노동의 가치 등
금정전자공고	3학년 20명	노동의 가치 2시간
금정전자공고	3학년 20명	알바 권리 2시간
대진정보고등학교	30명	노동의 가치, 알바 권리 2시간
데레샤여자고등학교	10개 학급 370명	노동의 가치 45분
대진정보고등학교	25명	노동의 가치, 알바 권리 2시간
동래여고(노동복지회관 1층 교육관)	3명	노동의 가치 2시간
밀양고등학교 지적장애학생	중고생 50명	노동의 가치 2시간

1. 2시간 교육의 경우 많은 내용을 교육 할 수 없다 보니 준비된 PPT를 활용한 강의 중심의 교육으로 진행 될 가능성이 높다 이를 어떻게 극복할 것인가?
2. 시간 교육의 경우 교육내용(프로그램)을 어떻게 구성할 것인가?
3. 2시간 교육의 경우 교육 목표를 어디에 둘 것인가?
4. 일반적인 정보 전달자 역할을 할 것인가 아니면 참여자들의 생각을 이끌어 내는 질문자와 조력자로서의 역할을 할 것인가?

6) 노동인권 상담은 어떻게 할 것인가?

7) 노동인권 홍보는 어떻게 할 것인가?

8) ‘보호’ 가 아닌 ‘조직화와 연대’ 로 - 청소년 노동자 주체화 어떻게 할 것인가?

- 청소년들에게 어떤 노동환경을 제공할 것인가라는 대리주의적 접근만으로는 청소년 노동을 둘러싼 구조를 깨는 일도, 정확한 실태를 드러내는 일도 불가능하다. 청소년 스스로 이 문제에 주체가 되고 집단으로서 세력화될 때 문제도 대안도 발견할 수 있다. 이를 위해서는 지금까지 제대로 시도되지 못한 당사자 운동을 적극적으로 지원해야 한다.(배경내, 2009)
- 청소년노동자는 사회를 변혁할 수 있는 온전한 주체이다. 그들이 직접 나서서 그들의 요구를 말 했을 때, 그들의 권리는 확보 될 수 있다. 그렇기 때문에 다양한 방식으로 청소년 주체들을 만나야 하고, 그들의 권리를 스스로가 싸울 수 있도록 만들어 주는 조건들을 갖춰주는 역할을 해야 한다. 그럴 때만이 이들의 노동권이 지켜질 것이고, 이들이 청소년을 지나 성인이 되었을 때에도 이들 다음 청소년 노동자들이 편한 환경에서 일을 할 수 있을 것이다.
- 그러나 청소년들의 사회적 주체로 불러내는 일도, 청소년노동자들을 ‘노동자’로 불러내는 일도, 모임을 만들어 내는 일도 어느 것 하나 결코 간단치 않다. 청소년노동자들의 삶터 가까이로 찾아가기, 청소년들이 편안하게 드나들 수 있는 공간을 만들어 내기, 청소년들이 자기 목소리에 대한 확신을 가질 수 사회적 경험을 만들어 내기 등 종합적으로 고민되어야 할 것이다.(배경내, 2009)
- 청소년들의 주체로 묶어 내고, 노동자로서 당당한 요구를 할 수 있게 하기 위해서는 단결된 조직력을 확보해야 한다. 그렇기 위해서는 기존에 있던 노동조합이라는 틀, 그리고 그것이 아닌 다른 틀 모두를 고민해 봐야한다.

광주전자공고 청소년 노동인권 동아리 사례

(가) 광주전자공고 축제시 「노동인권」 부스 운영, 청소년노동인권네트워크 캠페인활동 참여



광주전자공고 축제 「노동인권」 부스 운영



독립페스티벌 부스 운영 동참

청소년노동인권네트워크 학교 앞 캠페인 동참

(나) 광주전자공고 청소년 노동인권 동아리 노동인권관련 단체 견학

- 1) 장소 : 서울특별시내
- 2) 참가 대상 : 광주전자공고 청소년 노동인권 동아리 6명
- 3) 인솔 교사 : 정보형, 안교범
- 4) 이동 수단 : 차량 렌트

1월 20일

전태일기념 재단 견학
및 프로그램 참여

노동자 역사 박물관
및 한내 견학

영등포 산업 선교회 견학



1월 21일		
인권교육센터 들 견학	알바연대 사무실 견학	서울 인사동 및 대학로 탐방 뮤지컬 "빨래" 관람
		

인천사례(인천여상, 도림고, 인천비즈니스고, 청심환)

(가) 청소년이 주체가 되어 청소년노동을 이야기 하다.

○ 일하는 청소년의 상처받은 마음을 위로하는 청·심·환

- 인천청소년노동인권네트워크는 2013년 인천여상과 도림고의 자원봉사 학생들을 묶어 '일하는 청소년의 상처받은 마음을 위로하는 청심환'이라는 동아리를 만들고 이들과 거리상담 및 홍보 활동을 진행 함. 활동준비와 실천에 있어 되도록 활동가들의 목소리를 낮추고 참가하는 청소년들이 주도성을 발휘 할 수 있도록 안내하는 과정을 마련하였음.
- 여름방학을 기점으로 '청심환' 활동의 동기부여와 목적성을 강화하는 자체 교육을 진행하고 팀워크를 만들어 나감. 인천 네트워크 활동가들은 상담을, 청심환은 거리홍보를 담당하는 체계.
- '청심환'의 구성원들 중엔 때때로 주말알바를 하거나 배달일을 하는 등 노동을 하고 있는 친구들이 있었고 대학 대신 취업으로 진로를 설정하여 위탁교육 중인 사람, 바리스타 수업 중인 사람, 고용노동부 지원을 받은 청소년리더 그룹 등 다양한 개성을 가진 친구들이 모여 있음.
- 2014년은 도림고, 인천비즈니스고의 학내 동아리를 구성하여 학교축제 노동인권상담, 청소년 밀집지역 거리상담 활동을 진행함.

○ 알바신고센터와 짝이 되어 움직이는 노동인권동아리활동

- 현재 활발하게 활동하고 있는 알바신고센터는 인천비즈니스고등학교, 인천도림고등학교, 인천광역시청소년회관, 청소년인권복지센터'내일' 등 임.
- '청심환'은 알바신고센터와 연계하여 스스로의 문제라고 할 수 있는 청소년노동 피해사례를 발굴하는데 학교 안에서 주도적인 역할을 하는 방향으로 발전 할 수 있음.
- '좋은가게 vs 나쁜가게'(청소년고용사업장 노동실태 제보), '학내 청소년노동실태조사'등 알바신고센터와 연계하고 청소년들이 주체적으로 기획하는 활동으로 청소년노동자들에게 실질적인 도움이 될 수 있음.
- 청소년노동이 아직 부담스러운 주제이고 여전히 학업이 우선인 학교현장에서 동아리의 정도의 낮은 수준이라도 일상적 활동으로 가져감으로서 청소년의 노동현실을 보편적 주제로 환기시킴.

(나) 인천여상 「안심알바신고센터」와 「청세」



청소년노동인권상담 및
안심알바신고센터 해오름식



교내 캠페인 활동



안심알바신고센터 운영요원 회의



안심알바신고센터 및 청세
노동인권교육



교내 직업진로지도박람회
노동인권 부스 운영



학교 축제 노동인권부스 운영



부평문화의거리 홍보캠페인 활동



학생인권축제노동인권부스운영

(다) 인천비즈니스고등학교 「알바신고센터」



「알바신고센터」운영요원 교육



학교 축제 노동인권부스 운영





학교 축제 노동인권부스 운영

(라) 일하는 청소년의 상처받은 마음을 위로하는 청심환



청심환 노동인권교육

청소년인권축제 노동인권부스운영



말해줘 말해봐 너의 알바 이야기
청소년노동인권네트워크와 청심환 집담회

부평문화의거리 홍보캠페인 활동



구월동 로데오 거리 홍보캠페인 활동

업소 방문 홍보활동