

연구보고서 2021-03

연구보고서 2021-03

서울지역 노동교육 현황과 서울노동센터 노동교육사업 개선방안

서울지역 노동교육 현황과 서울노동센터 노동교육사업 개선방안

신태중
김금숙
이주환

신태중 김금숙 이주환



연구보고서 2021-03

발행일 2021. 12. 31.
발행인 이남신
발행처 서울노동권익센터
(03191) 서울특별시 종로구 청계천로 105 아름다운청년 전태일기념관 5층
대표전화 02) 6935-4359 상담전화 1661-2020 Fax. 070-8250-4349
www.labors.or.kr



발 간 사

교육은 백년지대계(百年之大計)라고 했지요. 노동교육은 노동존중사회를 가름하는 가장 중요한 징표입니다. 하지만, 여전히 우리사회 노동과 노동자에 대한 인식은 부정적입니다. 노동을 천시하거나 차별하고, 노조 등을 통해 자신의 목소리를 내는데 대해 불순한 시선으로 바라보기도 합니다. 또한 노동자가 부당한 일을 겪는 사례는 줄지 않고 있습니다. 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 센터에 노동상담을 하는 취약계층노동자도 매년 늘어나고 있는 현실입니다. 이처럼 노동에 대한 부정적 인식이 여전하고 노동자 권익 침해문제가 발생하는 이유 중 하나는 노동의 의미와 가치에 대한 노동교육이 제대로 이뤄지지 않았기 때문이기도 합니다. 그런 점에서 노동자의 권리가 보호받고 노동이 존중받는 사회가 되기 위해서는 올바른 노동교육이 적극적으로 추진되고 확대돼 나가야 합니다.

서울지역은 광역-권역-자치구 노동센터, 서울시교육청, 노동조합, 민간단체 등이 독자적인 계획에 따라 청소년과 시민대상으로 노동교육을 진행하고 있습니다. 그렇지만, 다양하게 이뤄지는 노동교육이 체계적으로 이뤄지고, 노동교육의 질을 확보하는 방향으로 개선될 필요성도 제기되고 있습니다. 광역-권역-자치구 센터 노동교육 사업의 질적 전환을 위해 문제점을 진단하고 개선방향을 도출하여 효과적인 교육사업 추진이 필요한 시점입니다.

이에 서울노동권익센터는 서울지역 노동교육 현황을 파악해 서울노동센터 노동교육 사업 개선방안을 모색하였고, 서울시민의 노동교육 경험과 노동에 대한 인식을 조사해 노동교육이 필요한 대상을 확인했습니다. 또한 서울지역 노동교육 추진기관, 교육대상, 교육내용과 방식을 분석하여 향후 서울노동센터 노동교육사업 발전방향과 실천과제를 제안하고자 하였습니다. 공동연구원으로 참여해 수고해주신 김금숙 선생님과 이주환 연구위원님, 자료조사와 면접조사에 협조해주신 권역 및 자치구 노동센터 교육담당자 선생님들에게 감사드립니다. 이번 연구가 향후 서울노동센터 노동교육 사업 기획과 실행을 위한 기초자료로서 의미있게 활용되길 기대합니다.

2021년 12월
서울노동권익센터
소장 이 남 신

서울시민 노동인권인식 및

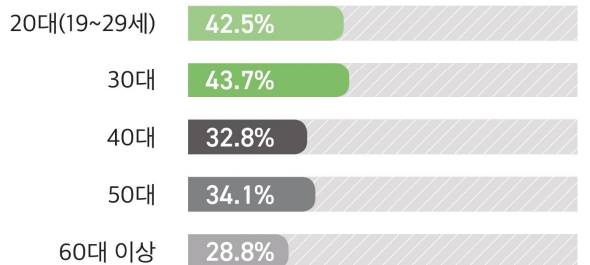
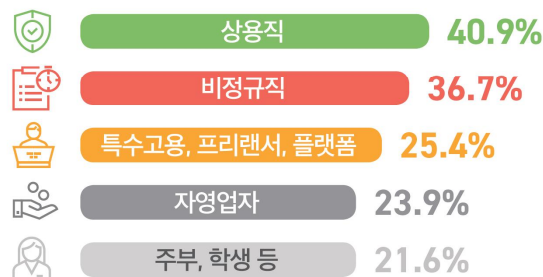
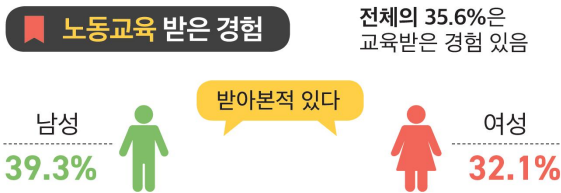
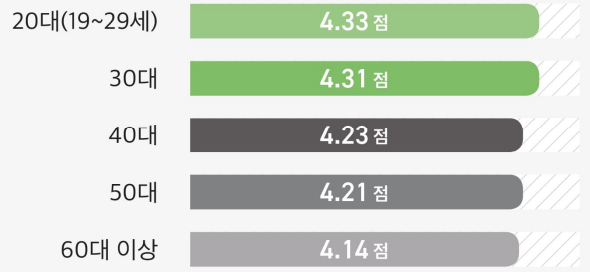
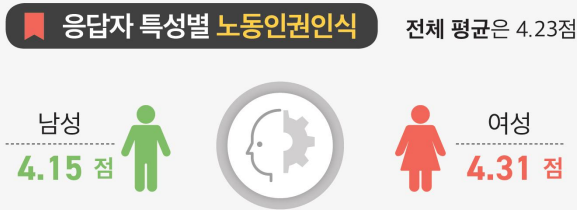
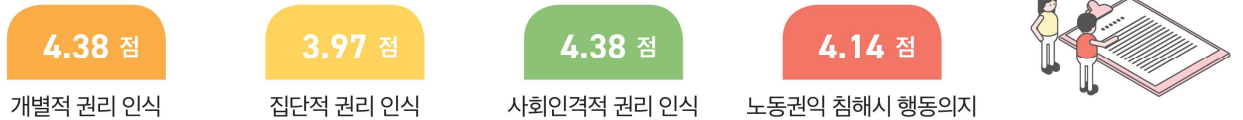


노동교육 경험

대상 : 만19세 이상 서울시민 1,000명

방법 : 리서치회사 조사패널 활용 온라인조사

Q 서울시민 노동인권인식 5점 척도



노동교육 받은 기관(복수응답)

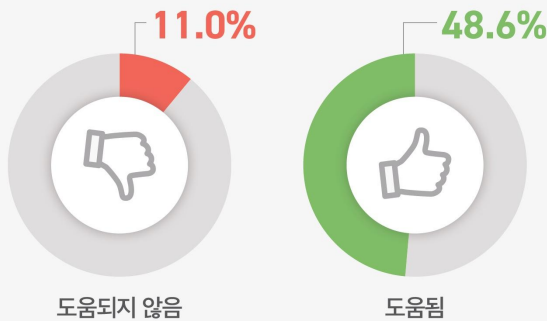


1	직장	59.0%
2	초·중·고·대학 등 학교	36.5%
3	노조 및 노동단체	21.1%
4	서울시 및 서울노동센터	17.4%

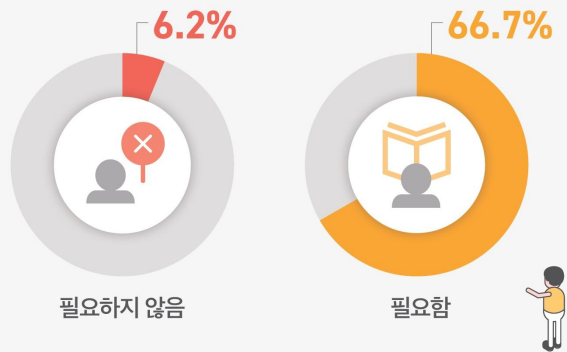
노동교육 내용(복수응답)

- 직장내 괴롭힘, 성희롱 예방 등 인식개선교육 72.2%
- 임금, 근로계약 등 노동법 교육 56.5%
- 노동건강, 안전, 산업재해 등 노동안전교육 43.8%
- 노조 설립, 교섭, 단체행동 등 노동조합 관련교육 27.2%
- 갈등조정, 노사협의회 등 노사관계 교육 20.8%
- 노동인권, 노동경제와 사회 등 노동인문학 교육 20.5%

노동교육 도움 정도

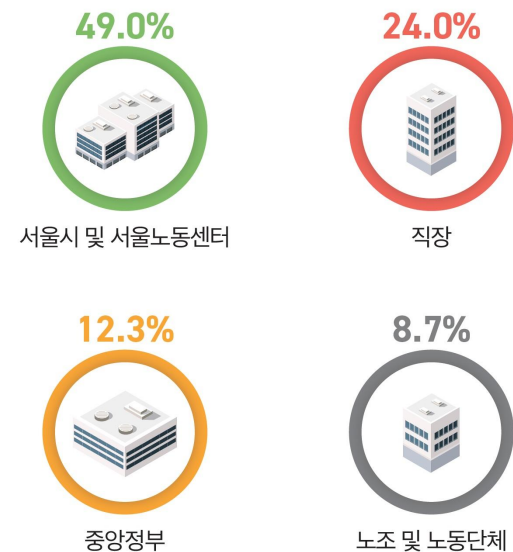


노동교육 필요 정도

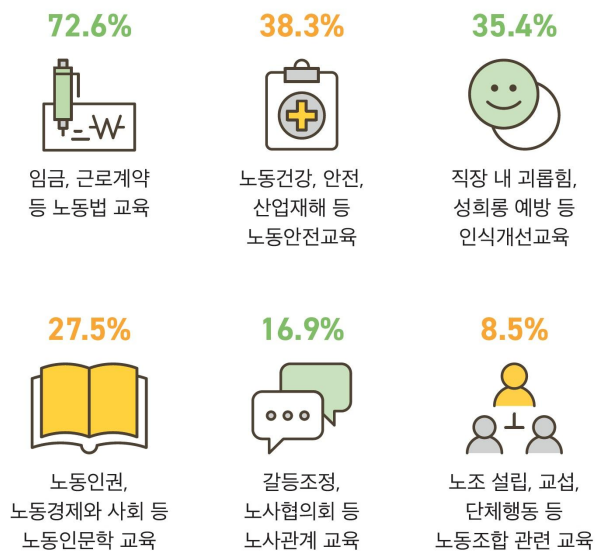


희망하는 교육기관 및 교육내용

희망하는 교육기관



희망하는 노동교육 (1+2순위 합계)



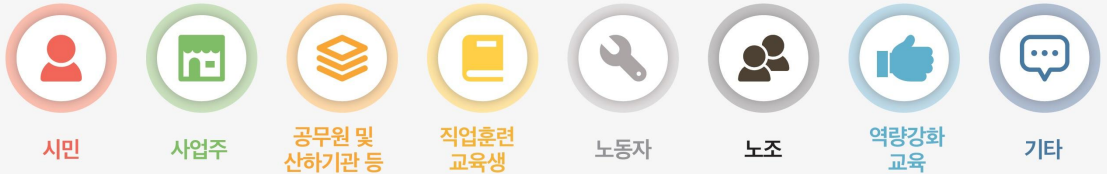
서울노동센터



노동교육사업과 개선방안

서울노동센터 : 서울지역 취약계층노동자 노동권익기관으로, 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 노동자종합지원센터 운영중

서울노동센터 성인대상 노동교육



	시민	사업주	공무원 및 산하기관 등	직업훈련 교육생	노동자	노조	역량강화 교육	기타
서울노동권익센터	노동인문학 특강, 온라인 서울노동아카데미	어린이집, 민간 위탁, 스타트업, 소상공인, 창업센터 입주예정자, 서울지방우정청	공무원, 보건소, 시설관리공단, 사회복지무요원, 대학생 행정 아르바이트, 서울의료원, 공공일자리사업 참여자	동부, 남부, 중부 기술교육원, 동부 여성발전센터, 예인청소년 세상, 강북지역자활센터	중구육아종합지원센터, 다시서서종합지원센터, 50플러스스재단	전국예술강사노조, 참여연대노조, 여성가족재단노조	상담자역량강화, 노동인권활동가, 청소년노동인권활동가, 청소년드래노동자집미, 서울지역 노동단체 역량강화	독서모임, 서울시립대 및 인덕대 학생
A 자치구센터	시민노동법률학교	중소기업, 재가센터, 어린이집	공무원, 대학생 행정 아르바이트, 공공일자리사업 참여자	동부기술교육원	요양보호사, 이주노동자, 직업상담사			치매환자 가족, 평생학습아카데미 수강생, 대한노인회 회원
B 자치구센터	시민노동법 강좌, 노동법 공부소모임, 노조 이해교육, 특강	소상공인, 어린이집, 민간위탁	대학생 행정 아르바이트, 공공일자리사업 참여자		셔틀버스, 경비, 청소, 요양보호사, 학교비정규직, 배달, 사회복지사, 학습지 교사		노동인권활동가, 청소년노동인권활동가 양성	성평등교육, 문화강좌 등 참여자 대상 노동교육
C 자치구센터	시민노동법률학교	이미용 사업주	대학생 행정 아르바이트		장애인활동가, 장애인시설 종사자, 요양보호사, 민간위탁, 학교급식	광진구 도서관 노조, 광진구시설관리공단 노조	상담자역량강화	민방위 대원
D 자치구센터	시민노동법률학교, 시민노동법 특강		대학생 행정 아르바이트, 공공일자리사업 참여자		민간위탁, 장애인, 청소	일반노조, 신영프레시전, 성진씨에스		문화강좌 등 참여자 대상 노동교육
E 권역센터		영세사업주(도심제조업)			청소			성희롱예방교육
F 자치구센터	시민노동법률학교				배달	마포자원회수시설, 엘지헬로비전, 공공서울북서부지구협	청소년노동인권활동가 양성	
G 자치구센터		PC방, 노래방, 어린이집, 아파트 관리소장 및 입주자 대표	공무원, 대학생 행정 아르바이트, 공공일자리사업 참여자	성북새일센터, 정릉새일센터, 내일능력개발원, 여성인력개발센터	요양보호사, 청소, 셔틀버스, 이주노동자	국민대노조, 서울공무직지부 성북지회, 서울일반노조, 강북구시설관리공단 노조		기타 모임 등
H 자치구센터	시민노동법률학교				경비			
I 자치구센터		영세사업주(도심제조업)			도심제조업 종사자	공공운수노조 교육공무직		
J 자치구센터	시민노동법 강좌, 집단적 권리교육						상담자역량강화	

* 주 : 센터별 교육목표에 따라 집중하는 교육대상 상이

서울노동센터 교육대상 및 교육내용



서울노동센터 노동교육사업 개선방안



- 목 차 -

I. 서론	1
1. 연구배경 및 연구목적	1
2. 연구방법	3
3. 연구내용 및 연구구성	4
II. 노동교육 선행연구 검토	5
1. 노동교육 개념	5
1) 해외 노동교육 개념	5
2) 국내 노동교육 개념	6
3) 노동교육과 노동인권교육	9
2. 국내 노동교육 진행과정	11
1) 1960년대 이전	11
2) 1960~1970년대	14
3) 1980~1990년대	16
4) 2000년대	18
3. 국내 노동교육 현황	19
1) 노동인권교육 실태	20
2) 취약계층노동자 노동교육 실태	21
4. 소결	23
III. 서울시민 노동인권인식과 노동교육	26
1. 조사개요	26
2. 응답자 특성	27
3. 서울시민 노동인권인식	28
1) 전체 결과	28

2) 개별적 권리에 대한 인식	32
3) 집단적 권리에 대한 인식	42
4) 사회인격적 권리에 대한 인식	47
5) 적극적 행동에 대한 인식	53
6) 노동에 대한 연상 단어	63
4. 서울시민 노동교육 경험	64
1) 노동교육 받은 경험	64
2) 노동교육 받은 기관	65
3) 노동교육 내용	66
4) 노동교육 도움 정도	68
5) 향후 노동교육 받을 의향	69
6) 노동교육을 받고 싶은 기관	70
7) 해당기관 선택 이유	71
8) 노동교육 필요성 인식	72
9) 희망하는 노동교육 주제	73
5. 소결	75
IV. 서울지역 노동교육 현황	77
1. 개요	77
2. 서울노동센터 노동교육 현황	78
1) 서울노동센터 운영	78
2) 서울노동권익센터 노동교육	83
3) 권역 및 자치구 노동자종합지원센터 노동교육	90
4) 서울노동센터 노동교육 특징	101
3. 서울시 노동권익기관 노동교육 현황	105
1) 서울시 직장맘지원센터	105
2) 서울시 어르신돌봄종사자지원센터	106
4. 서울지역 노조 등 민간기관 노동교육 현황	108
1) 민주노총 서울본부	108
2) 한국노총 서울지역본부	109
3) 유니온센터	110

4) 한국노동사회연구소	111
5. 소결	112
V. 서울노동센터 노동교육사업 발전방향과 개선방안	115
1. 들어가며	115
1) 조사 배경과 목적	115
2) 조사 대상과 내용	116
2. 서울노동센터 노동교육사업의 특징과 문제점	119
1) 사업 목적과 성과	119
2) 사업 대상과 내용	122
3) 추진체계와 협력관계	132
4) 교육사업 실행과정과 단계	139
5) 교육사업 성과평가와 환류	152
3. 서울노동센터 노동교육사업 개선방안	153
1) 사업 목적과 대상의 정교화	153
2) 새로운 교육 대상의 발굴	155
3) 추진체계와 협력관계 관련 개선 과제	157
4) 교육사업 실행과정 단계별 개선 과제	159
4. 소결	163
VI. 서울노동권익센터 노동교육 프로그램 제안	167
1. 노동교육 기본방향과 원칙	167
1) 노동교육 대상의 확대	168
2) 노동교육 질적 향상	170
3) 노동교육 체계적 추진	172
2. 민주시민교육 관점의 노동교육 내용 영역과 하위 요소	174
3. 강사양성과정 프로그램 사례	179
1) 강사단 및 강사양성과정 운영현황	179
2) 한국고용노동교육원 강사양성과정	182
3) 국가인권위원회 강사양성과정	183

4. 노동교육 프로그램 제안	184
1) 서울노동권익센터 노동교육 사업	184
2) 학습목표 구성 틀 제안	185
3) 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정	187
참고문헌	191
부록	196

- 표 목차 -

〈표 2-1〉 노동교육의 다양한 측면	8
〈표 2-2〉 한국 노동교육의 발전과정	19
〈표 3-1〉 설문조사 주요항목	27
〈표 3-2〉 응답자 특성	28
〈표 3-3〉 서울시민 노동인권인식 및 행동의지	29
〈표 3-4〉 응답자 특성별 서울시민 노동인권인식 및 행동의지	31
〈표 3-5〉 노동자 권리에 대한 인식과 행동의지간 차이	32
〈표 3-6〉 균등한 처우에 대한 인식	33
〈표 3-7〉 근로계약 체결에 대한 인식	34
〈표 3-8〉 최저임금 보장에 대한 인식	35
〈표 3-9〉 법정 노동시간 준수에 대한 인식	36
〈표 3-10〉 휴식 및 휴가사용 보장에 대한 인식	37
〈표 3-11〉 여성노동자 보호에 대한 인식	38
〈표 3-12〉 청소년노동자 보호에 대한 인식	39
〈표 3-13〉 안전하고 건강한 노동 보장에 대한 인식	40
〈표 3-14〉 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 인식	41
〈표 3-15〉 단결권 보장 인식	42
〈표 3-16〉 단체교섭권 보장 인식	43
〈표 3-17〉 단체행동권 보장 인식	44
〈표 3-18〉 노조활동 불이익 금지에 대한 인식	45
〈표 3-19〉 사용자 지배·개입 금지에 대한 인식	46
〈표 3-20〉 직업선택의 자유에 대한 인식	47
〈표 3-21〉 국가의 고용증진과 적정임금 보장 노력에 대한 인식	48
〈표 3-22〉 교육훈련을 받을 권리에 대한 인식	49
〈표 3-23〉 실업시 사회보장에 대한 인식	50
〈표 3-24〉 노동을 통한 행복추구와 인간존엄성 존중에 대한 인식	51
〈표 3-25〉 공정하게 분배받을 권리에 대한 인식	52
〈표 3-26〉 균등한 처우 위배시 적극적 행동 인식	54
〈표 3-27〉 최저임금 위반시 적극적 행동 인식	55

〈표 3-28〉 여성노동자 미보호시 적극적 행동 인식	56
〈표 3-29〉 청소년노동자 미보호시 적극적 행동 인식	57
〈표 3-30〉 안전건강 미보장시 적극적 행동 인식	58
〈표 3-31〉 직장 내 괴롭힘 발생시 적극적 행동 인식	59
〈표 3-32〉 노조가입 및 활동으로 인한 불이익시 적극적 행동 인식	60
〈표 3-33〉 사용자의 지배·개입시 적극적 행동 인식	61
〈표 3-34〉 인간존엄성 침해시 적극적 행동 인식	62
〈표 3-35〉 노동 연상단어 응답빈도 상위 33개	63
〈표 3-36〉 노동교육을 받은 경험	64
〈표 3-37〉 노동교육의 내용(노동교육 경험자 대상, 복수응답)	68
〈표 3-38〉 노동교육을 받을 의향(노동교육 미경험자 대상)	69
〈표 3-39〉 노동교육을 받고 싶은 기관(노동교육 미경험자 중 향후 노동교육을 받고자 하는 자 대상)	70
〈표 3-40〉 노동교육기관 선택 이유(노동교육 미경험자 중 향후 노동교육을 받고자 하는 자 대상)	71
〈표 3-41〉 노동교육 필요성 인식	72
〈표 3-42〉 교육대상별 노동교육의 필요성 인식	73
〈표 3-43〉 희망하는 노동교육 주제(1+2순위 합계)	74
〈표 4-1〉 서울노동센터 설립일과 수탁기관	79
〈표 4-2〉 서울노동센터 설치 현황	80
〈표 4-3〉 서울시 노동교육 관련 조례	81
〈표 4-4〉 서울노동센터 기능	82
〈표 4-5〉 서울노동권익센터 2021년 시민노동교육과정	84
〈표 4-6〉 서울노동권익센터 2016~2020년 노동교육 실적	85
〈표 4-7〉 서울노동권익센터 2018~2020년 프로그램별 노동교육 실적	86
〈표 4-8〉 서울노동권익센터 2018~2019년 교육 신청 주체별 성인대상 노동교육 실적	86
〈표 4-9〉 2018~2019년 서울시 자치구청 신청 노동교육 대상	87
〈표 4-10〉 서울노동권익센터 2018~2019년 성인 교육대상별 노동교육 실적	88
〈표 4-11〉 서울노동권익센터 2018~2019년 성인대상 노동교육 종합	88
〈표 4-12〉 권역 및 자치구 노동자종합지원센터 노동교육 현황 조사표	91
〈표 4-13〉 A자치구 센터 2019~2020년 성인대상 노동교육	92
〈표 4-14〉 B자치구 센터 2018~2020년 성인대상 노동교육	94
〈표 4-15〉 C자치구 센터 2018~2020년 성인대상 노동교육	95
〈표 4-16〉 D자치구 센터 2018~2020년 성인대상 노동교육	96
〈표 4-17〉 E권역 센터 2020년 성인대상 노동교육	97

〈표 4-18〉 F자치구 센터 2020년 성인대상 노동교육	98
〈표 4-19〉 G자치구 센터 2018~2020년 성인대상 노동교육	99
〈표 4-20〉 H자치구 센터 2020년 성인대상 노동교육	100
〈표 4-21〉 I자치구 센터 2020년 성인대상 노동교육	100
〈표 4-22〉 J자치구 센터 2020년 성인대상 노동교육	101
〈표 4-23〉 서울노동센터 주요 교육대상별 노동교육	103
〈표 4-24〉 서울시 직장맘지원센터 운영 현황	105
〈표 4-25〉 서울시 어르신돌봄종사자지원센터 2020년 돌봄노동아카데미 교육 현황	107
〈표 4-26〉 2021년 제24회 민주노총 서울본부 법률학교	108
〈표 4-27〉 한국노총 서울지역본부 노동법률지원센터 2016~2018년 노동교육 실적	109
〈표 4-28〉 유니온센터 2021년 청년노동전문가 양성과정	110
〈표 4-29〉 한국노동사회연구소 2021년 고용노사관계 전문가과정	111
〈표 5-1〉 면접조사 개요 및 대상자 속성	117
〈표 5-2〉 면접조사 질문 체크리스트	118
〈표 5-3〉 서울노동센터 교육사업의 대상과 내용	123
〈표 6-1〉 노동교육에 대한 다양한 정의	168
〈표 6-2〉 노동교육에 적용한 민주시민의 자질	169
〈표 6-3〉 교육주체별 노동교육 프로그램 유형 분석틀	170
〈표 6-4〉 현행 노동교육과 민주시민교육 관점의 노동교육 비교	172
〈표 6-5〉 중앙정부 부처별 청소년 대상 노동인권교육 담당기관	172
〈표 6-6〉 노동관련 조례 수(2020.10.24. 기준)	173
〈표 6-7〉 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 센터 역할	174
〈표 6-8〉 노동교육 내용 영역과 하위 요소	176
〈표 6-9〉 노동교육 내용 영역과 하위 요소 제안	177
〈표 6-10〉 노동교육 내용 체계표(안)	178
〈표 6-11〉 강사단 운영 현황	179
〈표 6-12〉 강사양성과정 운영 현황	180
〈표 6-13〉 한국고용노동교육원 고용노동교육과정	182
〈표 6-14〉 국가인권위원회 인권강사 양성과정	183
〈표 6-15〉 노동인권교육 프로그램 기획 고려사항	185
〈표 6-16〉 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정 학습목표와 학습내용	187
〈표 6-17〉 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정 개요	187
〈표 6-18〉 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 기본과정 교육내용 구성 예시	188

〈표 6-19〉 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 심화과정 교육내용 구성 예시	189
〈표 6-20〉 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 강의시연 교육내용 구성 예시	190

- 그림 목차 -

[그림 2-1] 노동교육 용어 간 관계	9
[그림 3-1] 노동교육 받은 기관(노동교육 경험자 대상, 복수응답)	66
[그림 3-2] 노동교육 내용(노동교육 경험자 대상, 복수응답)	67
[그림 3-3] 노동교육 도움 정도(노동교육 경험자 대상)	68
[그림 5-1] 서울노동센터 교육사업 관련 관계구조	137
[그림 5-2] 서울노동센터 교육사업의 실행과정과 단계	139
[그림 6-1] 희스의 학습목표 구성요소 : 지식, 태도, 기술	186
[그림 6-2] 서울노동권익센터 노동교육 학습목표 구성 예시	186
[그림 6-3] 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정 운영 프로세스	188

연구 요약문

1. 서론

- 우리사회 노동과 노동에 대한 인식은 부정적임. 노동을 천시하거나 차별하고, 노조 등을 통해 자신의 목소리를 내려는 움직임을 불순하게 바라보기도 함(조성재, 2017). 그런가 하면 노동자의 권익이 침해되는 문제는 여전히 크게 개선되지 않은 현실로, 서울노동센터의 노동상담 건수는 매년 증가하고 있음. 노동에 대한 부정적 인식이 여전하고, 노동자의 권익침해 문제가 개선되지 않는 이유 중 하나는 노동의 의미와 가치에 대한 올바른 노동교육이 이뤄지지 않기 때문임. 노동의 가치를 인정하고 노동자가 존중받는 사회가 되기 위해서는 적극적인 노동교육이 필요함
- 서울지역에서는 서울노동센터, 서울시교육청, 노동조합, 민간단체 등이 독자적인 계획에 따라 청소년과 서울시민 대상으로 노동교육을 진행하고 있음. 노동교육이 양적으로 크게 증가하였지만, 체계적으로 이뤄지지 않고, 노동교육의 질을 확보하는 방향으로 사업개선이 필요하다는 의견도 제기됨
- 이에 본 연구에서는 서울지역의 노동교육 현황을 파악하고, 서울노동센터 노동교육 개선방안을 모색하고자 함. 서울시민의 노동교육 경험과 노동에 대한 인식을 확인하여, 노동교육이 필요한 집단을 확인하고자 함. 또한 서울노동센터를 중심으로 서울지역에서 진행되는 노동교육 실태를 파악하고, 서울노동센터 노동교육 사업의 발전방향과 실천과제를 제안하고자 함

2. 노동교육 선행연구 검토

- 국내외 노동교육 용어는 매우 다양하고, 용어의 의미도 상이함. 해외의 경우, 주로 Worker's Education, Labor Education, Labor Studies, Working-Class Education 용어를 사용하였으며, 시대별로 노동교육의 특성에 따라 해당 용어가 사용됨. Worker's Education은 1900~1935년 초기 노동자 계급의식과 사회주

의적 관점에서의 노동자교육으로서, Labor Education은 1935~1960년 노동조합 중심의 노동교육으로, Labor Studies는 1960년대 이후 대학에 노동교육과정이 개설되면서 사용된 식이다. 해외의 경우 그동안 노동조합교육을 노동교육으로 인식하여 왔으나(김정일, 2006; 오정록, 2013), 2000년대 이후 노동교육 주체가 노조에서 확대되고, 교육내용은 노사관계에서 고용관계 및 노동에 대한 교육으로 전환되고 있음

- 국내에서 사용하는 노동교육 정의도 학자마다 상이한데, 노동 및 직업과 관련된 성인교육 또는 사회교육, 노사관계교육, 노동조합교육, 국민기초교육 또는 정치교육, 산업교육 등으로 학자마다 노동교육에 대한 정의가 다양함. 이처럼 국내에서 다양하게 정의되는 노동교육은 몇 가지 유형으로 구분할 수 있는데, 노동자 의식 함양 수단으로서 노동교육, 노조 조직강화 수단으로서 노동교육, 노사관계 진보를 위한 노동교육, 기업생산성 향상을 위한 노동교육, 노동자 인간적 삶 성장을 위한 노동교육, 국민기초교육 및 정치교육으로서 노동교육으로 구분할 수 있음. (박래영·정우현, 1995; 김정일, 2006; 송태수, 2004; 진숙경 외, 2015). 국내 노동교육 개념이 상이한 이유는 노동교육이 가치 지향성이 강하고, 시대적 변화에 따른 특정 시기의 특정 노동교육이 사회적 의식을 지배하거나 다양한 입장과 주체에 따른 차별적 내용으로 진행되어 왔기 때문임. 최근에는 노동교육과 구별하여 노동인권교육 개념을 사용하며, 특히 청소년 대상 교육에서 주로 사용하고 있음. 노동교육 용어와 개념이 상이하고, 국내에서는 노동교육과 구별하여 노동인권교육이라는 용어를 사용하기도 하지만, 최근에는 노동교육이 노동하는 일부 사람들이 알아야 할 권리나 지식에 대한 것만이 아니라 다양한 형태의 일하는 사람들이 누려야 할 인간 본연의 권리로서 노동의 의미와 가치, 태도와 행동 형성에 바람직한 영향을 미치는 교육으로서 의미를 가지는 것으로 보임
- 국내 노동교육 진행과정을 살펴보면, 1987년 노동자 대투쟁 이전까지 주로 정부와 사용자측 주도의 직업훈련교육 중심이었음. 정부는 1960년대 농촌에서 도시로 이주한 이농자 중심의 기초 직업훈련의 양적 확대에 초점을 맞춘 교육을 진행하였으며, 1970년대에는 중공업에 필요한 산업인력의 정예화를 위한 노동교육에 집중하였음. 종교단체, 학생, 지식인 등에 의한 야학과 소모임의 노동교육이 일부 진행되었으나, 한국사회에서 노동교육이 체계적으로 추진된 건 1987년 노동자 대투쟁 이후라고 할 수 있음. 1987년 이후 노동교육의 핵심주체로 노동자

및 노동단체가 급속히 부상하였고, 이를 계기로 기업, 사용자단체, 대학 및 민간 교육기관에서도 급속히 노동교육이 확산되었음. 우리사회 노동교육의 중요한 전환점은 전국노동조합협의회(전노협)의 등장으로, 전노협은 경제적 조합주의 극복과 노동자의 정치적 권리 확보를 노동운동의 방향으로 설정하고, 노동자 정치교육에 초점을 맞춰 노동교육을 추진함. 또한 1987년 이후 수 많은 노동조합이 신규로 설립되면서 노동교육 수요가 증가하여 노동교육을 전문으로 하는 노동교육 협회와 각종 상담소, 산업안전노동단체, 노동자신문 등은 다양하고 폭넓은 노동교육 프로그램을 제공함. 2000년대에는 청소년 노동인권교육과 지방정부 차원의 노동교육이 활발하게 추진된 점이 특징임. 매년 반복되는 특성화고 현장실습생 산재사고를 겪으며, 청소년 노동인권 문제의 심각성이 확인되었고, 정책과제로 노동인권교육이 제안되면서 학생 대상 노동인권교육이 제도화되었음. 중앙정부, 지방정부, 교육청, 민간단체의 청소년 노동인권교육이 매우 활발한 편임. 그리고 그 동안 노동행정은 중앙정부 사무로 인식되었다가 서울시를 시작으로 지방정부 노동정책이 수립·시행되면서 일반시민, 공무원, 청소년, 대학생, 취약계층노동자, 노동조합, 사업주 대상의 노동교육이 적극적으로 추진되고 있음. 8개 광역지자체를 포함하며 전국에 약 60여개의 노동센터가 설립되어 취약계층노동자 대상의 교육과 상담이 진행되고 있어, 2000년대 이후 교육주체와 교육대상이 폭넓게 확대됨

- 교육주체와 교육대상이 크게 확대된 건 최근에 이뤄진 전국 대상의 노동교육 현황조사에서도 확인됨. 이승욱 외(2018) 연구에서는 전국 67개 기관에서 211개의 노동인권교육 프로그램을 운영중인 것으로 파악하고 있으며, 취약계층노동자 대상의 노동교육도 전국 88개 기관에서 225개 프로그램이 운영중이었음. 송태수 외(2021) 연구에서는 청소년 대상의 노동인권교육은 활발한 편이었으며, 취약계층노동자 대상의 노동교육은 중앙단위에서는 잘 확인되지는 않지만, 지역단위에서는 지방정부가 노동센터를 설치하여 소규모 영세사업주와 취약계층노동자 대상의 노동교육을 실시하고 있었음. 다만, 최근에 이뤄진 노동교육 전반에 대한 실태조사에도 불구하고, 서울지역에서 이뤄지는 노동교육의 세부적인 내용을 확인하기에는 한계가 있음. 특히 21개 서울노동센터는 취약계층노동자 노동권의 증진을 위해 설립된 기관으로, 다른 기관보다 대규모의 노동교육을 실시하고 있어, 이들 기관의 노동교육 현황을 파악하여 서울지역 노동교육 특성을 확인할 필요

가 있음

3. 서울시민 노동인권인식과 노동교육 경험

- 서울시민의 노동인권인식 정도와 노동교육 경험을 확인하여 향후 노동교육 기획의 기초자료로 활용하기 위하여 서울시민을 대상으로 노동인권인식과 노동교육 경험을 조사함. 노동인권인식 측정은 한국고용노동교육원이 개발한 지표를 활용하였으며, 5점 척도 기준으로 동의 정도를 확인함. 조사대상은 서울시에 거주하는 만 19세 이상 성인으로, 주민등록인구통계를 기준으로 성·연령·지역(권역)을 고려하여 인구비례로 표본을 할당하였으며, 리서치회사가 보유한 조사패널을 활용함
- 노동인권인식은 개별적 권리, 집단적 권리, 사회인격적 권리에 대한 동의 정도와 노동권의 침해시 행동의지에 대한 동의 정도를 조사함. 조사결과, 개별적 권리와 사회인격적 권리에 대한 인식은 높은 수준이었으나, 집단적 권리에 대한 인식은 상대적으로 낮았음. 특히 노동3권에 대한 응답자의 동의비율은 가장 낮은 편이었음. 세부적으로 개별적 권리에서는 여성노동자 보호, 청소년노동자 보호, 법정노동시간 준수, 균등한 처우 항목이, 집단적 권리에서는 단결권 보장, 단체교섭권 보장, 단체행동권 보장 등 노동3권 항목이, 사회인격적 권리에서는 실업시 사회보장과 공정한 분배 권리에 대한 인식이 낮았음. 응답자 특성별로는, 성별로는 여성보다 남성이, 연령별로는 50대와 60대 이상에서, 고용형태별로는 상용직보다 비정규직이, 그리고 노동자보다는 자영업자와 학생 및 주부 응답자가 상대적으로 낮았음. 사업장규모별로는 작은사업장 소속 응답자일수록 상대적으로 낮게 나타나고 있으며, 직종별로는 판매 및 서비스직, 기능원 및 단수노무직이 낮은 편이었음. 다만, 관리자 및 전문직은 집단적 권리에 대한 인식 부분이 낮게 나타난 게 특징임. 또한, 17시간 미만의 단시간 노동자와 53시간 이상의 장시간 노동자의 노동인권인식이 낮게 나타남
- 노동교육 경험 조사에서는 서울시민 35.6%가 노동교육을 받은 경험이 있다고 응답하였으며, 이는 2017년 전국민 1,000명을 대상으로 한 노동교육 경험조사의 18.4%(장흥근 외, 2017)보다 높은 수준임. 응답자 특성별로 노동교육 경험을 확인하면, 성별로는 여성보다 남성이, 연령별로는 20대와 30대가 높았음. 고용형

태별로는 상용직이 비정규직보다 높았으며, 특수고용·프리랜서·플랫폼, 자영업자, 학생 및 주부의 노동교육 경험은 낮았음. 사업장규모별로는 10인 이하 사업장 노동자의 노동교육 경험비율이 특히 낮았음. 노동교육을 받은 기관은 직장이라고 응답한 경우 59.0%였으며, 초·중·고·대학 등 학교 36.5%, 노조 14.3%, 서울시 및 자치구 9.8%, 서울노동센터 7.6% 등의 순이었음. 노동교육내용은 ‘직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방의 인식개선교육’과 ‘근로기준법 중심의 노동법 교육’ 경험이 가장 많았으며, ‘노동조합 교육’, ‘노사관계 교육’, ‘노동인문학 교육’ 경험 비율은 낮았음. 노동교육을 경험한 응답자의 만족도는 도움되는 편 48.6%, 도움이 안되는 편 11.0%로 ‘도움이 되었다’는 비율이 높았음. 노동교육 경험이 없는 응답자를 대상으로, 향후 노동교육을 받고자 하는지 의향을 확인한 결과, 응답자의 57.0%가 노동교육을 희망하였으며, 연령이 낮을수록, 그리고 고용형태가 비정규직, 특수고용·프리랜서·플랫폼인 경우 희망비율이 높았음. 사업장규모별로는 10~40인, 50~99인 사업장 응답자가, 직종별로는 사무직과 판매 및 서비스직에서 노동교육을 희망하는 비율이 높았음. 노동교육을 희망한 응답자가 노동교육을 받고 싶은 기관으로는 서울시 및 자치구 31.3%, 직장 24.0%, 서울노동센터 17.7%, 중앙정부 12.3%, 노동단체 5.7% 등의 순이었음. 서울시와 자치구, 서울노동센터를 선택한 비율이 49.0%여서 매우 높은 편이었음. 서울노동센터를 선택한 응답자의 선택 이유를 보면, ‘교육내용이 충실하거나 편향적이지 않을 것 같아서’가 66.1%로, 노동교육 내용에 대한 기대로 선택한 비율이 높은 게 특징임. 희망하는 노동교육으로는, ‘임금, 근로계약 등 노동법교육’이 가장 높았으며, ‘노사관계 및 노동조합 교육’은 가장 낮았음. 다만, 응답자 특성별로 조금 차이가 있는데, 연령에서는 20대~40대는 ‘직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방 등 인식개선 교육’에 대한 수요가 높았던 반면, 50대, 60대 이상은 상대적으로 ‘노동인문학 교육’에 대한 수요가 높았음. 자영업자는 ‘갈등조정 및 노사협의회 등 노사관계 교육’ 수요가 다른 고용형태보다 높았음

- 서울시민의 노동인권인식과 노동교육 경험 조사결과를 기초로, 교육대상과 교육 내용에 대한 기획을 고려할 수 있음. 노동인권인식과 노동교육 경험이 낮았던 집단, 이를테면, 50대~60대 이상, 비정규직, 자영업자, 단시간 및 장시간 노동자, 소규모사업장 노동자 등 노동교육 사각지대에 대한 노동교육을 강화할 필요가 있음. 또한 노동인권인식은 높으나 노동교육 경험은 낮고, 노동교육을 희망하는

비율이 높은 특수고용·프리랜서·플랫폼 노동자에 대한 노동교육 확대도 필요함. 특히 노동교육을 희망하는 응답자 중 절반 가까이는 서울시와 서울노동센터를 선택하고, 교육내용에 대한 기대로 서울노동센터를 선택한 점을 고려하면 대상별 세밀한 기획을 통해 노동교육을 확장해 나가야 할 것임

4. 서울지역 노동교육 현황

- 서울지역에서 실시되는 노동교육 대상과 내용의 특징을 확인하기 위하여 노동교육 현황을 조사함. 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 노동자종합지원센터(서울노동센터), 직장맘지원센터와 어르신돌봄종사자지원센터 등 서울시 설립 노동권익기관, 양대노총 지역본부, 그리고 기타 서울지역 민간단체의 노동교육을 조사 대상으로 함. 서울노동센터의 노동교육은 조사표를 활용하였으며, 기타 기관은 선행연구와 자료조사를 통해 내용을 확인함. 서울노동센터 노동교육 대상은 청소년, 서울시민, 노동자, 사업주 등 매우 다양한데, 청소년을 제외한 성인대상의 노동교육에 한정함
- 서울시는 취약계층노동자 권익보호와 복지증진을 위해, 2012년부터 노동센터를 운영·지원하고 있음. 2021년 9월 현재, 광역 센터 1개, 권역 센터 4개, 자치구 센터 16개 등 21개 센터가 운영중임. 서울시는 「서울시 노동기본 조례», 「서울시 노동권 보장을 위한 교육지원 조례」에 근거하여 노동교육을 추진하며, 실제 사업수행은 서울노동센터를 통해 이뤄짐. 서울노동센터의 노동교육사업은 서울시 및 자치구 조례, 노동정책기본계획, 노동자종합지원센터 운영계획에 기반하여 추진되고 있음
- 광역단위 서울노동권익센터의 대표적인 노동교육사업은 서울노동아카데미로, 2016년부터 서울시로부터 이관받아 추진해오고 있으며, 10명 이상이 모여 신청하면 강사를 파견하여 노동교육을 진행하는 방식임. 노동법률과정과 노동인문학 과정으로 구분되며, 2021년 현재 137명의 강사가 위촉되어 활동함. 2016년부터 2020년까지 5년간 서울노동아카데미 실적은 교육회수 2,257회, 159,685명이며, 2020년을 제외하고 매년 2만명에서 6만명의 대규모 노동교육을 진행함. 초기 대규모 집합교육 중심에서 소규모 집중교육 중심으로 전환함에 따라 회당 교육 인원은 2016년 86명에서 2019년 30명으로 감소함. 2018~2019년 2년간 성인

대상으로 진행했던 서울노동아카데미 사업을 분석하면, 교육인원 기준으로 신청 주체는 자치구청 82.2%, 서울시 유관기관 15.3%, 기타 2.5%였음. 교육대상은 일반성인 65.4%, 공무원 30.1%, 사용자 4.5%였음. 다만, 일반성인 대다수는 자치구청이 신청했던 일자리사업 참여자, 구직자, 대학생 행정아르바이트 등이며, 일부 노조나 단체, 모임, 대학 등임. 서울노동아카데미 사업 이외에도 서울노동권익센터는 중소기업, 스타트업, 민간위탁 등 사업주 대상의 노동법 교육과 인사노무실무교육, 상담자 및 활동가 대상의 역량강화 교육, 노조 및 노동단체 역량강화교육, 그리고 기획강좌 및 특강 등을 진행하고 있음

- 권역 및 자치구 센터의 노동교육 특징으로는 다수의 센터가 시민노동법률학교를 운영하며, 시민대상의 노동법 전반에 대한 노동교육을 진행하고 있다는 점임. 상·하반기 정기적으로 다수의 강좌를 개설하여, 노동법에 대한 정보를 제공하고, 노동자 권리에 대한 인식을 증진하는 교육을 추진함. 또한 근로기준법에 대한 교육과 함께 일부 센터는 노동조합 법 등 집단적 권리에 대한 교육도 진행하며, 시기별 특강 형태로 주요한 노동 이슈에 대한 교육도 병행함. 노동자 대상 교육은 취약계층에 집중하여 교육을 진행하고 있는데, 요양보호사, 셔틀버스, 경비, 청소, 학교비정규직, 장애인, 이주노동자, 영세사업주 및 종사자 등 노동자 권리 교육이 필요한 집단 대상의 맞춤형 교육이 활발한 편임. 지역 내 노조와 연계한 노조 간부 및 조합원 대상 노동교육도 C, D, F, G, I 자치구 센터에서 진행함. 사업주 대상 노동교육은 지역 내 중소기업과 영세상공인을 대상으로 노동법 기초교육과 인사노무실무교육 중심으로 이뤄짐. 공공부문 요청에 의한 교육도 많은 편으로, 공무원, 산하기관 직원, 일자리사업 참여자, 대학생 행정 아르바이트 등 대상의 대규모 교육도 추진함. 활동가 양성 및 역량강화 교육은 B, C, F, J 자치구 센터에서 진행하고 있음. 서울노동센터 노동교육사업의 특징을 요약하면, 서울노동권익센터는 공공부문 교육요청에 따라 다수의 노동교육을 실시하고, 노동교육 인프라 확대를 위한 사업에 집중했다면, 자치구 센터는 지역 내 취약계층노동자, 영세사업주, 지역노조 및 단체를 대상으로 한 노동교육 진행하며, 특히 자치구 센터는 지역 내 노동교육이 필요한 특정 집단 및 단체를 대상으로 상황과 조건에 따라 이들이 필요로 하는 노동교육을 진행하여, 지역사회에서의 노동관계 활성화와 센터의 조직기반 확대와 활동 강화를 추진하고 있음
- 서울시 노동권익기관인 직장맘지원센터와 어르신돌봄종사자지원센터의 노동교육

은 교육대상과 교육내용 측면에서 서울노동센터와 다소 차이가 있음. 직장맘지원센터는 노동교육사업을 추진하나, 교육대상은 직장맘과 직장대디로, 교육내용도 근로기준법을 다루긴 하나, 센터 설립 취지에 따라 임신기 모성보호와 육아기 모성보호의 맞춤형 교육을 진행함. 어르신돌봄종사지원센터는 돌봄노동아카데미를 운영하며, 요양보호사를 포함한 장기요양요원 대상의 노동교육을 진행함. 요양보호사 맞춤형 노동법교육과 함께 돌봄노동현장에서 주요하게 발생하는 성희롱 예방 및 대처교육, 돌봄노동의 철학과 가치 및 노동인권에 대한 교육 등으로 구성된 특징이 있음

- 양대노총 서울본부를 포함한 서울지역 민간기관의 노동교육은 조직 구성원 대상의 교육과 함께, 일반시민 대상의 노동교육도 추진함. 민주노총 서울본부는 2007년부터 매년 조합원과 일반 노동자 대상의 노동법 종합강좌를 운영하고 있으며, 수탁받은 자치구 센터와 함께 시민노동법률학교를 공동으로 운영하기도 함. 또한 조직 구성원 대상의 맞춤형 교육과 함께 활동가 양성교육을 추진함. 한국노총 서울지역본부는 수탁받은 권역 센터와 함께 권역별 노동자 특성에 맞는 교육을 진행하며, 서울시 노동단체 지원사업을 통해 노조간부 및 조합원 대상의 교육을 진행함. 민간단체인 유니온센터는 청년 노동문제 해결을 위한 노동인권교육과 청년노동전문가 양성교육을 추진하고 있으며, 한국노동사회연구소는 노사단체 간부 및 노사관계 업무종사자 대상으로 약 1년 과정의 고용노사관계 전문가 과정을 운영하여 심층적 노동교육을 진행함
- 이처럼 서울지역에서는 서울노동센터는 물론 노조, 단체, 민간 연구소 등 다양한 주체에 의한 노동교육이 활발히 이뤄지고 있으며, 각 주체별 요구와 필요에 따라 노동교육이 기획·실행되고 있음. 이러한 가운데, 서울노동센터는 일반시민, 청소년, 취약계층노동자, 노조, 단체, 모임, 중소기업사업주, 공무원 등 매우 다양한 대상으로 노동교육을 진행하며, 교육내용도 근로기준법 중심의 노동법교육과 함께 노동조합 교육, 활동가 양성교육, 활동가 역량강화교육, 취약계층노동자 맞춤형 교육, 인사노무실무교육, 노동인문학, 세무관리 및 취업지원 등 센터별 상황과 조건에 따라 다양하게 운영함. 그렇지만, 광역-권역-자치구 센터의 다층적 구조에서 노동교육사업을 효과적으로 작동하는 종합적인 추진체계가 없는 상황이며, 교육대상과 내용에서 중복 실행으로 자원의 비효율 문제도 제기될 수 있음. 이러한 점에서 특히 서울노동권익센터의 노동교육사업에 대한 역할 전환이 필요

해 보임. 권역 및 자치구 센터와 유사·동일하게 노동교육사업을 추진하는 것이 아닌, 노동교육사업 기획·실행을 위한 논의와 정보교류의 장을 조성하고, 권역 및 자치구 센터가 지역 내 맞춤형 교육을 효과적으로 수행할 수 있도록 지원 역할을 강화해야 할 것임

5. 서울노동센터 노동교육사업 발전방향과 개선방안

- 서울노동센터 교육사업 담당자를 대상으로 면접조사를 진행하고, 서울노동센터 교육사업의 특징과 문제점, 그리고 개선방안에 대해 검토함. 주요 내용을 △사업 목적과 대상 설정 △추진체계와 협력관계 △사업 실행과정과 단계 △사업성과 평가와 환류 등의 측면으로 살펴봄
- 첫째, 서울노동센터 교육사업의 목적과 대상 설정은 크게 두 가지로 범주화됨. 하나는 개별적인 일반시민을 대상으로 보편적으로 통용되는 지식을 전달하고 노동 의식을 고양할 것을 목적으로 하는 교육으로. 청소년 대상 노동인권교육, 성인 대상 노동법률교육 등이 해당함. 다른 하나는 노사단체나 비영리단체 등 특정한 조직을 대상으로, 상황과 조건에 따라 이들이 필요로 하는 노동 관련 지식과 기술을 공급하는 교육임. 이러한 교육은 지역사회 내에서 노동관계의 활성화나 센터의 조직 기반 확대와 활동 강화로 이어질 수 있음. 면접조사에 응한 담당자들은 이러한 사업 목적과 대상 설정이 조직구조와 맞물려 체계적으로 조정될 필요가 있다는 의견을 제기함. 이를테면 개별 시민을 대상으로 하는 교육은 ‘규모의 경제’와 ‘표준화 원칙’을 적용할 수 있도록 재편하고, 특정 조직에 맞춤형 교육사업은 ‘범위의 경제’와 ‘다각화의 원칙’에 맞춰 발전할 수 있도록 적극적으로 지원해야 한다는 것임. 개별 시민 대상 노동교육은 서울노동권익센터에서 종합적인 실행계획을 세우고, 권역 및 자치구 노동자종합지원센터가 표준화된 프로그램의 운영과 관리를 실행토록 함. 서울 전체를 조망하는 전략적 관점에서 표준화된 교육프로그램을 적절하게 배치함으로써, 프로그램 중복 실행 등으로 인한 자원의 비효율적인 사용을 막고 더 많은 시민에게 교육의 기회가 돌아가도록 함. 또한 이를 통해 행정업무의 간소화, 장비와 시설의 효율적 사용도 꾀할 수 있을 것임. 특정 조직 대상 교육은 구체적인 상황과 조건을 잘 알고, 또한 가까이 있고 자주 만날 수 있는 권역 및 자치구 센터에서 재량껏 수행토록 하는 관행을 유지할 필

요가 있음. 그런 한편으로 서울노동권익센터는 권역 및 자치구 센터 담당자들이 맞춤형 교육을 효과적으로 수행할 수 있도록 후방지원을 강화해야 함

- 둘째, 서울노동센터는 자치구 - 권역 - 광역의 다층 수준 조직구조에 기초하여 교육사업을 추진하고 있으며, 지방자치단체, 시민사회단체와 노동조합, 중간지원 조직과 교육기관, 노동 및 교육 관련 전문가 등 다양한 주체들과 협력관계 속에서 교육사업에 필요한 부분을 지원받고 있음. 면접조사에서는 이러한 서울노동센터 교육사업 추진체계 및 협력관계의 실태와 관련해 다음 두 가지 문제점이 지적됨. 하나는 현재 대부분 자치구 센터에서 교육사업을 전담할 인력이 없고, 다층적 수준의 조직 간 역할 분담이 명확하지 않아 혼란을 겪고 있다는 점임. 다른 하나는 ‘교육’ 부문 전문가와 협력이 상대적으로 취약하여, 사업의 질적 도약 모색을 위한 논의가 제약되는 측면이 있다는 것임. 이를 해결하기 위한 방안으로 두 가지 방안이 제기되었는데, 먼저 서울노동센터의 다층 수준 조직구조에서 효과적으로 작동하는 종합적인 추진체계를 구축할 필요가 있다는 것임. 그 중심에는 서울 곳곳에 흩어져 있는 교육사업 담당자를 공유된 사업 전망과 공통의 관심사로 묶어주는 담론공동체, 그리고 교육사업에 필요한 자료 등을 자율적으로 주고받는 정보공유체계(clearing house mechanism)가 있어야 함. 이를테면 서울노동포털(<https://www.seoullabor.or.kr>)을 개편하여 담당자들이 자신의 센터에서 활용한 사업계획서와 홍보물, 강사 명단과 정보, 커리큘럼과 교재 등을 상호 교환할 수 있도록 공간을 마련할 수 있을 것임. 이를 기초로 교육사업의 전망과 전략, 개선안 등과 관련된 논의를 조직할 수 있을 것임. 서울노동권익센터는 담당자를 두고 교육사업 담당자 사이에서 진행되는 담론과 자료의 소통을 일상적으로 관리하고 촉진해야 함. 다음으로, 서울노동센터는 현재 부족한 ‘교육’ 부문의 전문성을 보강하기 위해서 인력구조나 조직구조를 개편하는 방안을 모색할 수 있음. 가장 단순하게는 교육과정이나 교육평가 부문의 전문가를 서울노동권익센터의 자문위원으로 초빙하는 방안을 생각해볼 수 있음. 나아가 광역 센터에서 직접 교육 관련 전문가를 채용하여 전문기술 지원 스태프로서, 서울노동센터 교육사업의 감독과 질 관리를 종합적으로 맡도록 하는 방안도 고려해볼 수 있음
- 셋째, 서울노동센터의 교육사업 실행과정은 △수요 조사와 대상 발굴 △세부 사업계획 수립 △프로그램 홍보와 참여자 모집 △프로그램 진행과 행정업무 처리 △프로그램의 산출 및 결과 평가 등의 단계로 구분할 수 있음. 면접조사에서는

단계별로 다음과 같은 문제점들이 지적됐음. 먼저, 타당한 수요 조사를 바탕으로 새로운 대상 발굴과 프로그램 혁신을 위한 논의가 이뤄지지 못하면서, 새롭고 도전적인 시도가 통제되고 기존 사업계획에서 벗어나지 못하는 경향이 나타난다는 점임. 다음으로, 교육프로그램 홍보와 참여자 모집, 프로그램 운영시 장비나 시설의 활용, 행정업무 처리 등에서 자원의 비효율적인 사용과 담당자의 부담 가중을 일으키는 비합리적인 관습이 고쳐지지 않고 있다는 점임. 마지막으로, 교육프로그램의 산출 결과와 참여자에게 나타난 변화를 구체적으로 확인할 수 있는 도구가 부족하다는 점임. 이를테면 현재는 참여자 만족도 설문조사 결과 이외에 프로그램 평가 도구가 없는 상황임. 교육사업 실행과정 문제개선을 위한 방안으로, 우선 광역단위 서울노동권익센터가 담당하여 서울시민이나 표적집단을 대상으로 정기적으로 교육사업 수요 조사를 시행해야 함. 이를 바탕으로 서울노동센터 교육사업의 전망과 전략, 그리고 사업계획과 평가 등의 논의가 담론공동체와 정보공유체계를 통해서 지속해서 진행되어야 함. 다음으로, 청소년 대상 노동인권교육이나 성인 대상 노동법률교육 등 서울 곳곳에서 동일하거나 유사한 콘텐츠로 진행되는 프로그램은 홍보와 참여자 모집 등을 중앙으로 집중해서 관리해야 함. 이를 통해 홍보의 효율성과 효과성을 강화하고, 시민들의 교육프로그램 참여 기회를 확대할 수 있으며, 참여자에게 더 큰 편의를 제공할 수 있게 될 것임. 또한, 정보공유체계를 통한 정보 및 의견 교환이 활성화되고 자료가 충분히 축적되면, 프로그램 진행과 행정업무 처리의 합리화가 이뤄지도록 해야 함. 특히 과도하게 많은 서류 제출을 요구하는 현재 행정업무 처리 관행을 서울노동포털에 온라인 관리시스템을 마련함으로써 개선할 수 있을 것임. 마지막으로, 백서나 매뉴얼 등의 형식으로 센터에서 진행된 교육사업 모범 사례를 적극적으로 소통시켜야 함. 교육사업 담당자들은 이를 바탕으로 어떤 교육프로그램이 적합하고 타당한 것인지에 관한 인식을 발전시켜 나갈 수 있을 것임. 나아가 프로그램 참여자 만족도라는 양적 평가 기준 이외에, 교육 이후 참여자의 인식과 행동 변화 등 질적 측면도 프로그램 평가의 기준으로 활용할 수 있게 될 것임

- 넷째, 청소년 노동인권교육 등 서울노동센터 교육사업 중 일부가 제도교육 내부로 수용되면서, 서울노동센터 교육사업은 질적 도약과 재편을 요구받고 있음. 행정기관이 이러한 과정을 원활하게 관리하기 위해서는 사업성과 평가 기준을 과도기에 걸맞게 개편해야 함. 이를테면, 서울노동센터 교육사업을 양적 산출 실적

뿐만 아니라, 새로운 교육콘텐츠 생산, 실질적인 사회적 변화 등을 근거로 평가할 수 있어야 한다는 것임. 이럴 때 교육사업의 질적 발전이 꾸준히 이뤄질 수 있을 것이나, 면접조사에서는 그러한 평가 기준과 관련해서 세부적이고 구체적인 의견은 제시되지 않아 향후 교육사업 성과측정을 위한 질적 지표를 마련할 필요가 있음

6. 서울노동권익센터 노동교육 프로그램 제안

- 노동교육의 양적확대에도 불구하고, 개선해야 할 다양한 지적들이 제기되는 상황에서, 서울노동센터 노동교육의 기본방향과 원칙, 선택과 집중을 통한 프로그램을 제안함
- 첫째, 서울노동센터 노동교육 대상의 확대로, 노동자 대상의 교육을 넘어 서울시민 모두가 관심을 가질 수 있는 교육으로 자리매김하기 위한 노력이 필요함. 노동교육은 노동자 권리를 넘어 다양한 형태의 일·노동하는 사람들이 누려야 할 인간 본연의 권리라는 넓은 의미로 접근할 필요가 있음. 노동을 '인권의 차원'과 '시민의 관점'에서 바라봄으로써 노동이 우리 모두의 문제, 공동체의 문제라는 점이 드러나도록 교육방향이 설정되어야 함
- 둘째, 노동교육의 질적 향상을 위한 노력도 필요함. 노동인권교육을 민주시민교육과의 관련 속에서 바라보면서 노동교육의 의미와 성격을 확장할 필요가 있음. 민주시민교육 관점에서 서울시민의 생활 속 노동의 의미와 가치를 공유하고 노동인권을 노동자의 권리로서 인간의 존엄성을 보장하는 권리로 이해하도록 하며, 민주시민으로서 권리와 참여, 연대감을 고취시키는 노동교육을 실행함으로써 노동자뿐만 아니라 서울시민 모두의 관심과 참여를 만들어내는 노동교육으로의 방향 전환과 내용 확장이 필요함
- 셋째, 서울노동센터는 서울시민 대상 노동교육을 활발히 진행하는 가운데, 서울노동권익센터 교육사업은 권역 및 자치구 센터 노동교육과 중복성 문제가 존재함. 이를테면, 서울노동아카데미 사업은 서울시민 대상 노동인권 의식을 고양시키는 효과성 있는 교육사업이나 권역 및 자치구 센터와 중복문제가 제기될 수 있는 사업임. 서울노동권익센터는 강사 발굴, 콘텐츠 개발, 예산 지원, 권역 및 자치구 센터 교육사업 지원 등을 통해 노동교육 성과를 수렴하여 질적 수준을

향상시키는데 주력할 필요가 있음

- 노동교육사업 중복문제를 해소하고 노동교육의 질적 전환을 모색하기 위해 서울 노동권익센터의 선택과 집중을 요하는 사업으로 노동교육 활동가 역량강화 교육(교육기획, 참여촉진)을 포함한 노동교육 강사양성과정 추진을 제안함
- 노동교육 활성화와 강의역량 강화를 위한 ‘서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정’은 기본과정과 심화과정으로 구분하여 운영할 것을 제안함. 교육대상은 노동단체 활동가, 권역 및 자치구 센터 상근자, 노동교육 강사, 기타 노동교육 강사를 희망하는 서울시민으로 함. 교육시간은 기본과정 25시간, 심화과정 25시간, 강의시연 25시간, 그리고 과제 15시간 등 총 90시간으로 구성함
- 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 기본과정은 노동교육에 대한 지식과 이론을 중심으로 하며, 학습목표와 학습내용에 따라 교육대상과 교육일정을 고려하여 구성하며 교육시수 예시는 아래와 같음

<표> 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 기본과정 교육내용 구성 예시

구분	1일차	2일차	3일차
기본과정(25H) - 지식(이론)	마음열기(2H)	노동기본권(3H)	노동조합의 역할(3H)
	인간과 노동(3H)	고용,임금,실업(3H)	노사관계 이해(2H)
	노동제도(2H)	노동운동사(2H)	회고와 마무리(1H)
	노동이슈(2H)	현장이야기(2H)	

- 심화과정은 노동교육 지식과 이론을 바탕으로 민주시민교육 관점의 노동교육을 수행하기 위해 필요한 역량을 강화하는 프로그램으로 구성함. 이에 노동교육 강사에게 필수적인 교육기획 역량을 강화하고, 교육참여자가 주체가 되어 학습목표와 학습내용을 체화할 수 있도록 참여를 촉진하는 교육내용으로 구성함
- 노동교육 활동가에게 필요한 역량은 교육기획, 참여촉진, 강의역량 등인데 각기 역량들이 연결되어 강사의 역량을 강화하는데 기여할 수 있음. 특히 교육기획은 역량강화를 필요로 하는 전문적 영역이므로 노동교육 활동가라고 저절로 그 역량이 주어지지 않는. 교육 기획력을 높이기 위해 계획적인 훈련 프로그램을 통해 지속적으로 연마해야 할 영역인 것임
- 교육활동 전반에 대한 이해를 높이고 교육기획 역량을 강화하는 것은 민주시민

교육 관점의 노동교육 강사로서의 역량강화를 위한 기능을 수행하기 때문에 강
 상양성과정 심화과정의 배치가 효용성이 있음

<표> 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 심화과정 교육내용 구성 예시

구분	1일차	2일차	3일차
심화과정(25H) -교육기획 -참여촉진	마음열기(2H)	교육방법론1(3H)	교육기획실습(3H)
	나의 노동 이야기(2H)	교육방법론2(3H)	기획안 발표와 피드백(3H)
	기획총론(2H)	교육과 질문1(3H)	회고와 마무리(1H)
	참여자 분석(2H)	질문워크숍(2H)	

- 강사양성과정 마지막 과정으로서 강의시연은 노동교육 강사로서 지식과 가치, 태
 도와 기술을 검증하여 그 역량을 강화하기 위한 위상을 가짐. 강의시연시 교육기
 획안과 강의안, 강의시연 등을 종합적으로 검증할 수 있도록 사전에 평가기준을
 수립해 놓아야 함. 노동교육 평가기준에 대해서도 앞서 학습목표와 학습내용 수
 립과 같이 강사양성과정을 수행하는 담당부서, 자문단, 심사단 등과 충분한 협의
 를 통해 정해야 할 것임. 노동교육 강의 시연에 대한 평가가 성적 매기기, 당락
 결정하기 방식으로 치우치지 않도록 유념하며 강사로서 강의역량을 향상시킬 수
 있도록 꼼꼼한 피드백이 요구됨. 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정도 심
 사단을 포함한 과정 참여자들의 적극적인 회고와 피드백을 통해 강의자의 역량
 이 강화될 수 있도록 교육과정이 기획되어야 할 것임

<표> 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 강의시연 교육내용 구성 예시

구분	1일차	2일차	3일차
강의시연(25H) -가치·태도·기술 검증	강의시연과 피드백 (8H)	강의시연과 피드백 (10H)	강의시연과 피드백 (7H)

I. 서론

1. 연구배경 및 연구목적

노동의 가치를 인정하고 노동자가 존중받아야 한다는 목소리가 높지만, 여전히 우리 사회 노동과 노동자에 대한 인식은 부정적이다. 노동을 천시하거나 차별하고, 노조 등을 통해 자신의 목소리는 내리는 움직임을 불순하게 바라보는 시각이 여전하다(조성재, 2017). 박형준(2017)은 노동이 우리사회에서 언급하기 어려운 ‘터부의 언어’이자 ‘혐오의 대상’이 되었다고 이야기하기도 한다. 우리나라 청소년들에게 노동은 부정적 이미지이며, 노동자는 ‘힘들게 일하고 낮은 임금을 받는 사람들’로 이해된다(정홍준 외, 2018). 경향신문이 2016년 초등학교를 대상으로 한 설문에서도 노동을 부정적인 단어로 생각한 학생이 전체의 60%가 넘었으며, ‘일은 자기가 하고 싶어서 하는 것이고 노동은 강제로 하는 것’, ‘자신의 직업을 즐겁게 하면 보람이고 괴롭고 싫다고 하면 노동’이라고 답변하기도 했다.¹⁾ 노사관계에 대한 국민인식도 좋지 않다. 1989년, 2007년, 2010년, 2017년 네 차례에 이뤄진 ‘노사관계 국민의식조사’에서 5점 척도 기준으로 모두 보통(3.00) 이하였다(장홍근 외, 2017). 1989년 2.38에서 2017년 2.55로 노사관계에 대한 부정적 인식이 다소 개선되었으나, 국민들은 여전히 우리사회 노사관계에 대해 낮은 신뢰를 보이고 있다.

노동에 대한 부정적 인식과 함께, 노동자 권익이 침해되는 문제는 여전히 크게 개선되지 않고 있다. 연간 임금체불 노동자가 30만명이고, 임금체불액 규모는 1조 6천억원에 이른다.²⁾ 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 노동자종합지원센터의 노동상담 건수는 매년 증가하여, 2020년 22,366건의 상담이 이뤄졌다(서울노동권익센터, 2021). 노동상담 통계가 집계된 2015년 2,179건과 비교하여 10배가 넘는 수준이다. 물론, 2015년 1개 센터에서 2020년 18개 센터로 크게 늘어나고, 홍보 등으로 접근성이 높아진 점도 있지만, 부당한 일로 도움을 요청하는 노동자 수는 줄지 않고 있다.

노동에 대한 부정적 인식과 빈번한 노동권익 침해문제가 발생하는 원인은 여러 가지

1) 경향신문(2016.5.1.), 노동에 대한 부정적 인식, 초·중·고 교육부터 문제다

2) KBS(2021.2.8.), 연간 30만명, 1조 6천억원 ... ‘임금체불 공화국’의 민낯

겠지만, 노동의 의미와 가치에 대한 올바른 노동교육이 실시되지 않은 점도 원인 중 하나일 것이다. 서구가 학교교육에서부터 노동교육을 실시하며 노동자의 권리를 인식하고, 노동에 대한 감수성을 키우는데 반해, 국내는 2000년대 들어서 특성화고 현장실습생 산재사고가 사회문제가 되면서 학교에서 노동교육이 추진되고 있는 실정이다. 성인이 되어서는 마땅히 노동교육을 받을 수 있는 기관이 많지 않고, 노조조직률은 10% 수준이어서, 노조가입률이 낮은 비정규직과 같은 취약계층노동자는 노동교육을 받을 기회도 적은 편이다.

이러한 상황에서 2017년 출범한 문재인 정부는 노동이 존중받는 사회 조성을 위해 '노동존중-성평등을 포함한 차별없는 공정사회'를 국정전략으로 채택하고, 이를 위해 학교 노동교육을 국정과제로 제시하였다. 중앙 및 지역에서 다양한 노동교육이 실시되고 있으며, 서울지역은 서울노동센터³⁾, 서울시 교육청, 노동조합, 민간단체 등이 독자적인 계획에 따라 청소년과 시민대상의 노동교육을 진행하고 있다. 다만, 다양하게 이뤄지는 노동교육이 양적으로 크게 증가했지만, 체계적으로 이뤄지지 않고, 다양한 기관의 검증되지 않는 교육이 진행되고 있다는 비판이 있다. 또한, 서울노동센터 노동교육은 양적 성장과 함께, 이제는 노동교육의 질을 확보하는 방향으로 사업개선이 필요하다는 의견도 제기된다.

이에 본 연구에서는 서울지역의 노동교육 현황을 파악하고 서울노동센터 노동교육 개선방안을 모색하고자 한다. 서울지역 노동교육 현황은 수요자와 공급자 측면에서 확인한다. 즉, 수요자 측면에서 서울시민의 노동교육 경험은 어느 정도인지, 향후 노동교육을 받고자 하는 의향과 받고 싶은 노동교육 내용은 무엇인지, 그리고 노동인권인식 정도는 어느 정도인지 확인한다. 이를 통해, 노동교육이 필요한 집단이나 노동교육 수요가 높은 집단이 누구인지 등을 검토하여 향후 노동교육 기획의 기초자료로 활용토록 한다. 노동교육 공급자 측면에서 서울노동센터를 중심으로 서울지역에서 진행되는 노동교육 실태를 파악하고 개선방안을 모색한다. 서울시민(성인 및 취약계층노동자) 대상의 노

3) '노동존중특별시, 서울'을 표방한 서울시는 다양한 노동자권익기관을 설치·운영 중이다. 취약계층노동자 노동권의 증진을 위해 광역-권역-자치구 노동센터가 설치되어, 광역단위에는 서울노동권익센터가, 권역단위에는 권역별 노동자종합지원센터가, 그리고 자치구단위에는 노동자종합지원센터, 노동복지센터, 노동권익센터 등 명칭의 자치구 센터가 설치되어 있다. 서울시는 권역 및 자치구 센터의 명칭을 노동자종합지원센터로 사용하고 있으나, 자치구 센터 설치 근거가 자치구 조례여서 아직 자치구 센터의 명칭 통일이 이뤄지지 않고 있다. 이하에서 서울노동센터는 광역-권역-자치구에 설치된 이들 노동센터를 지칭하여 기술한다. 서울노동센터 외에도 서울시는 직장맘 지원을 위해 3개의 권역별 직장맘지원센터, 요양보호사 등 장기요양요원 권익보호를 위해 4개의 어르신돌봄종사자지원센터, 그리고 감정노동자 권익보호를 위한 감정노동종사자권리보호센터를 운영하고 있다.

동교육사업 추진기관, 교육대상, 교육내용 및 방식을 분석함으로써 향후 서울노동센터 노동교육사업 발전방향과 실천과제를 제안하고자 한다. 특히 서울노동센터의 성인대상 노동교육을 구체적으로 분석함으로써 서울노동센터는 누구를 대상으로 어떤 교육을 추진해왔는지 확인한다. 또한 서울노동센터 교육담당자들이 생각하는 노동교육사업의 문제점은 무엇이며, 문제를 해결하는 방향과 방법은 무엇인지 검토함으로써 노동교육사업에 대한 진단과 처방을 제시하고자 한다.

2. 연구방법

본 연구는 서울지역의 노동교육 현황을 확인하고, 서울노동센터 노동교육 개선방안을 제안하기 위해 다음과 같은 연구방법을 활용하였다.

첫째, 노동교육에 대한 문헌조사를 실시하였으며, 노동교육 개념, 국내 노동교육 진행과정, 그리고 최근의 국내 노동교육 현황조사를 검토하여 선행연구에 주로 활용하였다.

둘째, 서울시민의 노동에 대한 인식과 노동교육 경험을 확인하고, 시사점을 분석하고자 설문조사를 실시하였다. 만 19세 이상 서울시민이 대상으로, 주민등록인구통계를 기준으로 성·연령·지역(권역)을 고려하여 인구비례로 표본을 할당하였다. 설문조사는 전문조사기관에서 수행하였으며, 조사업체가 보유한 조사패널을 활용하여 온라인으로 진행하였다.

셋째, 서울지역에서 진행되는 노동교육 현황을 조사하고 특징을 파악하기 위해 조사표를 활용하여 조사를 진행하였다. 권역 및 자치구 노동자종합지원센터에 최근 3년간 노동교육 자료조사를 협조요청하고, 이메일로 조사표를 발송하여 회신받는 식으로 조사하였다. 서울노동권익센터 노동교육 자료는 담당부서에서 제공가능한 범위의 자료를 협조하여 검토하였다. 그 외에 기관의 노동교육 현황은 기존 연구자료, 발간자료, 홈페이지 등의 자료를 활용하였다.

넷째, 서울노동센터 노동교육사업의 구조와 작동과정을 파악하고, 문제점 도출과 개선방안을 제안하기 위해 관련 담당자를 대상으로 집단면접조사를 진행하였다. 최근에 설립된 권역 노동자종합지원센터를 제외하고, 광역단위 서울노동권익센터와 자치구별 노동자종합지원센터 교육담당자가 참여하였다.

3. 연구내용 및 연구구성

본 연구는 총 6개의 장으로 구성되었으며, 각 장의 연구내용은 다음과 같다.

제1장은 서론으로, 연구배경, 연구방법, 연구내용을 담았다. 노동에 대한 우리사회의 부정적 인식과 노동교육의 필요성을 제기하고, 연구를 위해 수행한 연구방법과 연구개요를 제시하였다.

제2장은 선행연구 검토로, 노동교육에 대한 국내외 문헌연구를 통해 시사점을 확인하고자 하였다. 특히 국내외 노동교육 개념, 국내 노동교육 진행과정, 그리고 최근 노동교육 실태조사 결과를 검토하였다.

제3장에서는 서울시민 대상의 노동에 대한 인식과 노동교육 경험 조사 결과를 분석하였다. 선행연구를 참고하여 서울시민의 노동인권인식을 측정하고, 응답자별 차이를 검토하였다. 노동교육 경험을 조사하여, 서울시민이 어느 기관에서 어떤 노동교육을 받았는지, 그리고 노동교육이 도움이 되었는지, 향후 노동교육이 필요한지 등을 확인하여 향후 노동교육 기획의 기초자료로 활용하고자 하였다.

제4장에서는 광역단위 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 노동자종합지원센터를 포함하여 서울지역에서 이뤄지는 성인대상 노동교육을 검토하였다. 서울지역 노동교육기관들이 누구를 대상으로 무슨 내용의 교육을 하는지 검토하고, 노동교육의 특징을 분석하였다.

제5장에서는 서울노동센터 노동교육사업에 대한 진단과 개선방안을 검토하였다. 광역-권역-자치구의 중층적 구조에서 진행되고 있는 노동교육사업의 구조와 작동과정을 파악하고, 사업목적과 대성 설정, 추진체제와 협력관계, 사업 실행과정과 단계, 사업성과 평가와 환류 측면에서의 교육사업 문제점과 개선방안을 제안하였다.

제6장에서는 광역단위 서울노동권익센터의 교육 프로그램을 제안하였다. 효과적인 교육사업 추진을 위해 광역센터와 권역 및 자치구 센터간 역할 분담의 필요성을 제기하고, 광역센터가 집중해야 할 교육 프로그램으로 강사양성과정을 검토하였다.

II. 노동교육 선행연구 검토

1. 노동교육 개념

1) 해외 노동교육 개념

노동교육에 대한 용어는 매우 다양하고, 용어의 의미도 다르다. 시대와 지역, 사용자 목적 등에 따라 같은 표현이라도 다른 의미를 가지고 있는 경우들이 있다. 김민호(1994)는 해외에서 사용하는 노동교육을 정리하고 그 개념을 검토하고 있는데, 먼저 'Worker's Education'은 주로 영국에서 사용된 용어로, 산업혁명으로 노동자 조직이 발전하면서 노동자 대상의 노동교육을 의미하는 용어였다고 한다. 교육내용은 노동과 관련한 지식과 기술에 대한 것이었으며, 대학과 협력하여 노조 주도로 추진되어, 노동자 교육단체가 교육주체가 되었다(Peers, 1972; 김민호, 1994; 김동배·황치혁, 2004). 대표적인 노동자교육단체로는 노동자교육협회(The Workers Educational Association)와 노동자대학전국협의회(National Council of Labour Colleges)가 있으며, 노동자교육협회는 교양교육에 초점을 맞췄다면, 노동자대학전국협의회는 정치교육 중심으로 교육을 진행하였다. 미국에서는 노조, 대학, 사회주의 정당, 교회, 지역사회 등이 교육주체로 참여하였으며, 연방정부, 주정부, 기업, 개별 후원자 등이 재정적 지원을 하였다.

'Labor Education'은 1930년대 후반부터 미국에서 사용된 용어로, 2차 세계대전 이후 널리 사용되었다고 한다. 경제대공황으로 노동자의 생존권이 문제가 되면서 'Worker's Education'이란 용어를 대신하여 'Labor Education'이 사용되었다. 용어 변화의 배경에는 1930년대 노동법이 제정되면서 노동운동의 합법화, 노조의 실용주의 노선 확대, 연방정부와 주정부 등의 재정지원 등이 거론된다. 'Labor Education'은 교육대상이 조직된 노동자이고, 교육내용이 조합원으로서 노조 참여와 운영에 대한 실무적 지식과 태도 등이기에 노동조합 중심의 노동교육이라고 할 수 있다.

1960년대부터 미국에서 본격적으로 사용된 용어는 'Labor Studies'이다. 노동자의 학위취득 욕구가 증가하고, 복잡해진 단체교섭 문제 해결을 위해 높은 지식이 요구됨에 따라, 대학과 연계된 고급과정이 생겨나면서 사용된 용어이다. 대학이 노동교육을 제공하는 학위과정을 개설하거나 노조가 대학과 연계하여 Labor Studies Center를 개설하

거나 하는 방식이었다. 학위과정이던 비학위과정이던 노사관계에 대한 교육뿐만 아니라, 노동자의 삶과 경험에 대한 체계적인 교육을 실시하여 개인, 조합원, 지역사회에 참여하는 시민을 길러내고자 하였다.

‘Working-Class Education’은 노동자의 계급의식을 강조하는 측면에서 사용된 노동교육 용어이다. 블루칼라 노동자만이 아니라 화이트칼라 노동자도 노동자 계급에 포함하여, 노동자를 동질적 문화집단으로 이해하여 노동교육을 시도하였다. 화이트칼라 및 블루칼라 노동자간 격차가 줄고, 노동계급으로서 동질성이 강화되고, 노동자 목적 성취를 위한 투쟁의 일환으로 생겨난 용어이다. ‘Working-Class Education’은 교육으로부터 소외된 노동자에게 지식 전달과 함께, 노동자 계급의식을 강조하며 노동자 연대를 통한 사회변화를 추구한 점이 특징이다.

김정일(2005)은 해외 노동교육을 시기별로 구분하였는데, 1900~1935년 초기에는 노동자 계급의식이나 사회주의적 관점에서 접근한 노동자교육(Worker’s Education) 중심이었으며, 중기(1935~1960)에는 노동조합 중심의 노동교육(Labor Education)이 강조되어 노조간부 리더십이나 노조의 효과적 운영을 위한 교육이, 1960년대 이후에는 대학에 노동교육과정(Labor Studies)이 개설되면서 노동전반에 대한 사회과학적 접근을 통해 사회 전체에서 노동문제를 이해하는 차원으로 발전하였다고 본다.

한편 일본에서는 1950년경 ‘勞動教育’(노동교육) 용어를 사용하였는데, 경제재건을 위해 건전한 노동운동을 목표로 노정국에 노동교육과를 설치하면서 해당 용어가 생겨났다. 당시 일본정부는 시대적으로 부각되는 노사관계를 건전하게 육성하기 위해 정부 관여로 노동교육이라는 용어를 만들고, 노조 조합원과 일반노동자를 대상으로 계몽적 노동교육을 추진하였다(정우현, 1990).

2) 국내 노동교육 개념

우리나라에서는 1990년대에 들어서 노동교육이라는 용어가 사용되기 시작하였으며, 이때부터 학술용어로 정착되는 추세였다고 한다(오원선, 1992; 김민호, 1994). 그런데 노동교육이라는 용어는 학자와 기관에 따라 다양하게 정의하고, 각 기관에서 실시하는 교육내용도 매우 상이한 편이었다(오원선, 1992; 김민호, 1994; 양민석, 2004; 김정일, 2006; 진숙경 외, 2015; 설규주 외, 2019). 김정일(2006)은 해외의 경우 노동조합교육을 노동교육으로 인식하여 왔으나, 2000년대 이후 노동교육의 주체가 노동조합에서 확대되고, 교육내용도 노사관계에서 고용관계 및 노동에 관한 교육으로 전환되고 있다며,

국내는 노동교육의 정체성이 모호하다고 지적하였다. 그러면서 우리나라 연구자들은 노동교육을 매우 다양한 관점에서 바라본다며, 노동교육을 노동문제 또는 직업과 관련한 성인교육 내지 사회교육으로 보는 입장(김윤환, 1990; 김승환, 1988), 노동교육을 노사관계교육으로 정의하는 입장(정우현, 1990; 김수곤, 1990), 국민기초교육 내지 정치교육으로 파악하는 연구(최종태, 1994), 성인교육의 한 형태로 보지만 노동조합과 관련하여 정의하는 연구(김성진, 1979)가 있다고 한다. 또한 노동교육은 노동자 권익을 자각하여 사회정의 실현을 위해 스스로 힘을 키우는 교육을 의미하기도 하며(손유진, 1989), 노동조합교육 관점에서 노동운동을 하는 실천적 투쟁과 노동교육의 방향과 내용이 결합되어야 하는 도구적 성격과 노동운동의 시각을 강조하는 주장(김금수, 1988)도 있다. 노동교육은 산업교육의 일환에 포함되어야 한다는 주장(김현수, 1992)도 있으며, 박래영·정우현(1995)은 노동교육은 노동과 관련한 가치, 신념, 태도 그리고 행동을 바람직한 방향으로 변화시킬 목적으로 실시되는 의도적이고 조직적인 교육이라며, 다섯 가지 차원으로 유형화하기도 하였다. 첫째, 사회변혁운동의 주체로서의 노동자의 의식함양을 위한 수단으로서의 노동교육, 둘째, 노동조합의 조직강화를 위한 수단으로서의 노동교육, 셋째, 노사관계 진보를 위한 노동교육, 넷째, 기업의 생산성 향상으로서의 노동교육, 다섯째, 노동자의 인간적 삶의 성장을 위한 노동교육이다(김정일, 2006 재인용). 송태수(2004)와 진숙경 외(2015)는 박래영·정우현(1995)의 다섯 가지 유형에 국민기초교육 및 정치교육으로 보는 입장을 추가하여 여섯 가지로 구분하였으며, 설규주 외(2019)는 이를 표로 정리하여 노동교육의 목적과 특징에 따른 노동교육의 다양한 측면을 제시하였다.

이처럼 국내에서 노동교육 개념이 상이한 이유에 대해 노동교육이 다른 교육에 대한 개념규정보다 가치 지향성이 강하고, 우리나라의 시대변화에 따른 특정 시기의 특정 노동교육이 사회적 의식을 지배하거나 다양한 입장과 주체에 따라 차별적 내용으로 진행되어 왔기 때문이라고 지적한다(송태수, 2004; 양민석, 2004; 진숙경 외, 2015). 1960년대 이후 비교적 짧은 역사적 경험 속에서 노사관계의 격동적 변화를 겪었고, 이에 따라 노동교육의 내용과 주체 및 목표에서도 다양한 흐름이 내포되었다는 것이다(진숙경 외, 2015).

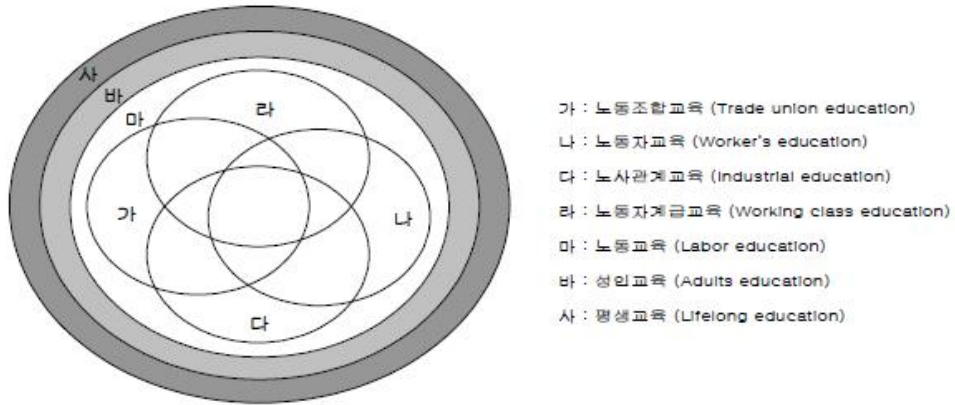
<표 2-1> 노동교육의 다양한 측면

노동교육 목적	특징
노동자 의식함양	<ul style="list-style-type: none"> · 노동운동 강화 및 확대 · 노동자의 주체적 자각 고취 · 노동현실에 대한 인식 <ul style="list-style-type: none"> · 현실사회의 모순 해결을 위한 방법 모색 · 사회변혁을 통한 인간해방
노동조합 조직강화	<ul style="list-style-type: none"> · 조합원 대상 · 노동의 실천적 역량 제고 · 노동자 투쟁력 강화 <ul style="list-style-type: none"> · 노동자 권익보호 및 지위 향상 · 노동법, 노동조합 조직 및 운영, 단체교섭과 실무 중시
기업 생산성 향상	<ul style="list-style-type: none"> · 사용자 및 사용자 단체에 의한 교육 · 기업의 발전을 위한 직업능력 훈련 강조 <ul style="list-style-type: none"> · 노사협력적 인적자원개발 프로그램 활용
노사관계 안정	<ul style="list-style-type: none"> · 노동자와 사용자의 노사문제에 대한 이해와 인식 강조 · 노사간의 이해증진, 참여와 연대 도모 <ul style="list-style-type: none"> · 노사간 타협과 평화적 생산활동 강조
국민기초교육, 정치교육	<ul style="list-style-type: none"> · 노동자와 사용자는 물론 모든 국민이 노사관계 이해 필요 · 교육대상은 물론 참여와 개입주체를 전국민으로 확대 <ul style="list-style-type: none"> · 교육내용의 확장 강조
노동자 인간적 삶의 성장	<ul style="list-style-type: none"> · 노동자의 인간적 존엄성 회복 · 노동자의 인간적·직업적 성숙 중시 <ul style="list-style-type: none"> · 인간 개개인의 잠재력 개발 · 인간 소외의 문제 극복

자료 : 설규주 외(2019), 노동인권교육의 원칙 및 내용체계에 관한 기초 연구, 시민교육연구, 51(4)

김정일(2003)은 노동교육을 협의와 광의로 정의하고, 다양하게 사용되는 노동교육 용어간의 관계를 도식화하여 제안하였다. 협의의 노동교육은 노동조합의 목표실현을 위한 조합원의 역할과 활동을 돕고, 조합원의 교육적 요구를 충족시키는 체계적 교육적 시도이며, 광의의 노동교육은 노사정을 비롯한 일반국민을 대상으로 노동의 가치, 노동 문제, 노사관계, 노동운동 등을 올바르게 이해 및 인식하게 함으로써 노동과 관련한 개인의 교육적 발달과업을 성취하게 하거나 노사관련 조직과 단체의 바람직한 역할수행에 기여하며, 나아가 산업사회의 조화로운 발전을 도모하는 사회교육의 일종으로 정의하였다(김정일, 2003). 그래서 노동교육은 노동조합교육, 노동자교육, 노사관계교육, 노동자 계급(대중)교육, 노사관계연구과정 등을 포괄하는 상위개념으로 보았다.

[그림 2-1] 노동교육 용어 간 관계



자료 : 김정일(2003), 노동교육에서의 리더십 교육 프로그램, 한국노동교육원, 노동교육 37호

3) 노동교육과 노동인권교육

노동교육과 함께 국내에서는 노동인권교육이라는 용어가 널리 사용되고 있다. 해외에서도 일반화된 용어가 아니며, 영어나 서구어로 검색되지 않는 독특한 개념이다(진숙경 외, 2015; 설규주 외, 2019; 손동희, 2021). 노동인권이라는 용어가 국내에서 대중적으로 사용되기 시작한 것은 2001년 국가인권위원회가 설립된 이후인 2000년대 중반으로 본다. 인권위 설립 이후, 노동자 권리에 대해 인권적 관점에서 접근하는 경우가 늘어나면서, 노동기본권 외에 시민적 자유와 권리가 침해되는 경우까지 포함하는 권리로 보기 시작한 것이다(유형근, 2018). 특히 2004년 만들어진 청소년노동인권네트워크가 실업계고 현장실습 문제를 제기하며, 노동인권교육 강화를 제시하였으며, 그 이후 2010년 인권위의 정책권고가 이뤄지면서 노동교육이 아닌 노동인권교육이라는 용어가 공식적으로 사용되었다(유형근, 2018; 송태수·이원희, 2018).

노동인권교육은 노동과 관련한 인권교육(human rights education on labor)으로 정의할 수 있는데, 노동에 대해 인권에 관점에서 접근하는 교육 또는 인권 중에서 노동과 관련한 부문영역(노동인권)에 대한 교육으로 정의할 수 있다. 설규주 외(2019)는 노동인권교육은 노동교육의 일부이기도 하면서 인권교육의 일부이기도 하다며 세 가지 측면에서 의의가 있다고 한다. 먼저, 노동인권교육은 노동을 인권의 차원에서 바라봄으로써 노동이 온전히 노동자에게만 해당하는 것이 아니라 인간의 삶, 인간의 조건과 관련된 것이라는 점을 부각시킨다는 것이다. 그래서 노동인권교육은 교육대상과 교육내용을

확장하는데 기여하고, 노동인권교육이 노동자는 물론 인간과 노동의 연결을 보다 용이하게 고려할 수 있다고 본다. 둘째, 노동인권교육은 노동을 시민의 관점에서 바라봄으로써 노동이 특정인의 문제, 남의 문제가 아닌 바로 우리의 문제, 공동체의 문제라는 점을 드러낸다는 점이다. 이는 노동을 사회가 함께 논의하고 해결해야 할 공적인 의제로 만드는 데 기여할 수 있다. 그러므로 노동인권교육은 노동 및 노동자에 대한 오해나 편견, 노동자에 대한 사용자의 갑질, 비정규직 문제, 실업, 파업 등과 같은 우리시대 안고 있는 노동 관련 사회적 이슈를 적극적으로 다룰 수 있게 한다. 셋째, 노동인권교육은 대한민국 헌법, 세계인권선언, 아동권리협약, ILO협약 등과 같이 노동관련 권리를 규정하고 있는 국내외 문서의 이상을 실현하는데 기여한다. 즉, 노동인권교육은 우리나라가 추구하는 헌법적 가치 중 하나로서 노동 관련 권리를 인식하고 증진하도록 하면서, 노동문제를 인류보편의 가치인 인권측면에서 바라볼 수 있게 한다(설규주 외, 2019).

진숙경 외(2015)도 현대사회에서 노동이 갖는 전방위성으로 인해 노동인권교육의 개념적 확장성이 매우 크다는 의견이다. 노동인권교육은 노동교육의 개념적 애매성을 벗어나 내용적 정향성이 비교적 명료하면서, 노동개념의 특수성으로 인해 그 개념을 넓게 확장할 수 있다고 본다.

허수미(2019)도 노동교육이 주로 노동현장과 직접 관련된 실무적인 능력을 길러주는 데에 초점이 맞춰져 있다면, 노동인권교육은 노동교육에 인권교육의 특성을 적극적으로 결합하는 개념이라며, 두 개념을 구별하고 있다. 노동인권교육은 노동의 권리와 가치를 존중하는 태도를 습득하고, 노동을 둘러싸고 형성되는 사회적 관계의 평등성을 확장하며, 노동주체간 상호 이해와 평화 증진을 통해 인간 존엄성이 실현되는 사회 형성에 기여하는 교육활동으로 정의하며, 학교교육에서 노동교육은 노동인권교육 취지에 맞춰 이뤄지는 것이 바람직하다고 지적한다.

노동인권교육 개념은 법률안에서도 확인할 수 있는데, 2014년 최초로 노동인권교육과 관련한 법률안이 발의된 이래, 2021년 9월 현재, 다섯 차례 유사한 법률안이 제출되었다. 법률안에서 규정하는 노동인권교육은 노동인권과 관련한 지식을 습득하고, 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여, 노동인권 옹호와 합리적인 의사결정능력을 향상시키는 것을 목적으로 하는 교육으로 정의하고 있다. 이러한 정의는 교육청의 노동인권교육 관련 조례에서도 유사하게 나타난다.

손동희(2021)는 한국고용노동교육원의 시대별 노동교육을 검토하면서, 2009년 이후를 노동교육의 확장기로 제시하고, 이때 노동인권교육과 노동인권감수성교육이 부상한

시기로 규정한다. 1989년부터 1999년까지는 노사갈등·노사분규의 완화 및 노사관계 안정을 목적으로 노사관계 교육에 집중했던 시기라면, 2000년부터 2008년까지는 이전 시기의 노사당사자 중심의 노사교육에서 공무원, 교사, 학생 등 다양한 계층으로 노동교육이 진행되었던 시기이고, 2009년 이후, 특히 문재인 정부 출범 이후에는 청소년과 취약 계층대상의 노동인권교육이 확대되었다고 보고 있다.

노동교육 용어와 개념이 상이하고, 국내에서는 노동교육과 구별하여 노동인권교육이라는 용어를 사용하기도 하지만, 최근에는 노동교육이 노동하는 일부 사람들이 알아야 할 권리나 지식에 대한 것만이 아닌 다양한 형태의 일하는 사람들이 누려야 할 인간 본연의 권리로서 노동의 의미와 가치, 태도와 행동 형성에 바람직한 영향을 미치는 교육으로서의 의미를 가지는 것으로 보인다.

2. 국내 노동교육 진행과정⁴⁾

1) 1960년대 이전

(1) 일제 강점기의 노동교육

일제 강점기 일본은 한반도를 전쟁의 전초기지로 만들기 위한 산업화 정책을 펼치던 시기로, 일본의 식민지 교육정책은 전쟁물자의 생산 혹은 전비인력을 투입하기 위한 것이었다. 한국인 노동자의 저항을 억압하고 조선인 모두를 우민화하기 위한 무자비한 일제의 식민지 교육정책은 3.1운동으로 문화통치로 일부 변화하였지만, 전반적으로 식민지 지배기간 동안 일관되었다.

일제의 우민화 혹은 내선일체를 위한 교육정책에 대항하여 일부 지식인들을 다양한 교육운동을 전개하였고, 주로 사립학교 설립을 통해 이뤄졌다. 그런데 일제 때 교육은 엄격한 의미의 노동교육이라기보다는 문맹퇴치운동이나 국권회복운동 차원이라고 할 수 있다. 교육을 통한 나라 구하기 운동은 한국에 노동교육의 씨를 뿌렸으며, 그 주된 내용은 계몽 및 일제에 초점을 둔 정치교육이었다. 하지만, 일제는 정치성이 강한 교육에

4) “김민호(1997), 노동교육운동에 관한 연구 - 인천노동자대학을 중심으로, 서울대 박사학위논문”, “홍종달(2000), 한국 노동교육의 발전방안에 관한 연구, 단국대 박사학위논문”, “한국노동사회연구소(2002), 평생교육과 노동교육”, “오정록(2013), 평생학습관점에서 고찰한 한국 노동교육 법제의 현황과 발전방향, 아시아교육연구 14(1)”을 참조하여 시대별 노동교육 특성을 요약·정리하였다.

대응하기 위해 교육과 정치를 분리하고자 '사립학교령'을 선포하고, 이에 근거하여 사립 학교에 대한 탄압을 강화하였으며, 노동교육은 탄압을 피해 지하로 숨어 개량서당(改良書堂)⁵⁾, 야학, 사설강습소로 모습을 바꾸었다.

한편 3.1운동을 계기로 일제 강점기 노동교육이 문맹퇴치 위주의 계몽주의적 교육에서 노동자, 농민 중심의 민족해방투쟁의 수단으로 변화하였다. 3.1운동 이전 사립학교 중심의 계몽운동은 의식개혁 수준에 머물러 노동자, 농민의 생활개선 요구를 충족하지 못했고, 1917년 러시아 사회주의 혁명의 성공도 교육의 지향점이 변화한 요인 중 하나였다. 그래서 그동안 계몽주의적 지향의 교육도 민족해방투쟁의 수단으로 방향이 전환되었다.

민족해방투쟁 수단으로 변화가 이뤄진 노동교육의 주체는 야학과 노동조합이었다. 특히 야학에서 공부한 학생들은 일제의 공식교육에서 제외된 노동자와 농민의 자녀, 문맹상태의 노동자와 농민 당사자로, 당시 야학의 수는 1920년대에는 수 만개에 달하는 것으로 추측되었다. 1920년대에서 1930년대 초에 노동야학은 노동자에게 가장 크게 영향을 미친 교육기관이었다(강동진, 1983). 노동야학은 노동운동과 밀접한 관련이 있었는데, 노동야학 교사들은 1921년 부산부두노동자 총파업의 쟁의지도자로 등장하였고, 학생들의 파업을 주로 조직하기도 하였다. 1925년 조선노동교육회는 전조선노동교육자대회를 개최하여 노동교육 기본방침, 유년 및 장년 노동자 교육, 도시 및 농촌노동자 교육, 광산노동자 교육, 노동자교육 상황조사, 교재, 노동교육자 연락체계 형성 등을 논의하는 등 일제에 대한 노동자 투쟁과정에서 노동교육의 질 전환과 노동교육의 체계화 및 조직화를 시도하였다(오성광, 1984).

(2) 해방 직후 노동교육

1945년 광복 이후, 분단과 남한 내 좌우간 극단적 이념 대립 시기에 노동운동은 좌익의 조선노동조합평의회(전평)와 우익의 대한독립촉성노동총연맹(대한노총)으로 분열되었다. 노동운동 주도권을 확보하기 위한 좌우 진영 간 투쟁은 격렬했는데, 1947년 5월

5) 20세기 초 신교육 실시에 따라 재래의 서당을 시대에 맞는 교육기관으로 개조한 서당으로, 개항 후 조선 시대 형태를 그대로 유지한 재래서당과 시대변천에 적응하여 성격을 달리한 개량서당으로 나뉜다. 당시 개량서당은 재래서당을 개량하여 설립하는 경우와 새로이 설립하는 경우 두 가지로, 새로 설립하는 경우, 처음에는 사립학교나 사설강습소를 설립하려다 일제의 탄압으로 인가받지 못해 계획을 바꾸어 개량서당을 서립한 경우도 있고, 처음부터 개량서당을 설립한 경우도 있었다. 개량서당은 근대교육의 교과를 사용하고 교원도 신교육을 받은 사람을 채용하여, 정규학교를 대신해 신교육을 실시하는 한편, 민족의식을 고취시키는 민족교육의 장으로서 역할을 담당하였다.(한국학중앙연구원 한국민족문화대백과사전)

노동절 행사를 강행하려는 전평과 경찰의 충돌, 대한노총 조합원과 전평 조합원 충돌로 전국에서 수십 명의 사상자가 발생한 유혈사태는 두 진영 간 격렬한 투쟁의 사례이다. 그래서 해방 직후 노조의 노동교육은 각자 이념을 조합원에게 숙지시켜 전파하는 정치적 목적에 초점을 맞춘 이데올로기 교육 수단이었다.

전평은 해방 직후 조직이 급격히 확대되어 초기 한국 노동운동의 중심축 역할을 하였다. 미군정 자료에 의하면, 1947년 262개 노조, 4만 6천명 조합원에서 1949년 683개 노조, 12만 8천명으로 확대되었다. 당시 노동자들은 일제와 자본가에게 적대적이고 정치의식은 높지 않은 상황에서, 전평의 노동교육은 주로 노동자들의 정치의식을 높이고, 공산당과 좌익 정치단체의 정치노선을 선전하는데 집중했다.

전평의 좌익노선에 대응하기 위해 1946년 3월 설립된 대한노총은 반공주의, 애국주의, 노사협력을 지행했다. 당시 대한노총의 강령은 1. 우리는 민주주의와 신민족주의의 원칙으로 건국을 기함, 1. 우리는 완전독립을 기하고자 자유노동과 총력발휘로써 건국에 헌신함, 1. 우리는 심신을 연마하여 진실한 노동자로서 국제수준의 질적 향상을 도모함, 1. 우리는 혈한불석으로 노사간 친선을 기함, 1. 우리는 전국 노동전선의 통일을 기함이었다.⁶⁾ 대한노총은 노동자 대중의 광범위한 지지기반을 구축하지 못했는데, 그래서 노동자 이해대변보다 주로 신탁통치 반대의 우익 정치집단 성격이었다. 하지만, 5·10선거를 통해 대한민국 정부가 수립되는 과정에서 전평이 총파업으로 맞서다가 조직이 붕괴되기 시작하면서, 대한노총은 남한에서 유일한 노동단체로 인정받기에 이르렀다. 우익 정치단체로서 대한노총은 노동자 노동조건 개선이나 사회적 지위 향상보다는 주로 반공의식 확산에 중점을 두는 교육을 진행하였다.

해방 직후 정부는 전쟁중인 1953년 3월 「노동쟁의조정법」, 「노동위원회법」, 「근로기준법」을 제정하고, 산업인력 양성을 위한 「기능자양성령」을 발표하면서 한국 노동교육 발전의 기틀을 마련하였다. 즉 경제발전을 위한 노동력 양성의 직업훈련과 노사관계 안정 도모하기 위한 법적 기반을 마련하였다. 하지만, 이렇다 할 노동교육이 제대로 추진되지는 않았다. 민간에서는 1958년 한국가톨릭노동청년회와 영등포 도시산업선교회가 발족하면서 재야에서 노동교육의 중요 축으로 기능할 단체들이 생겨났다.

6) 동아일보(1948. 4. 8.), 이백만의 노동전선을 통일 - 대한독립노동총연맹 결성(네이버 뉴스 라이브러리 <http://newslibrary.naver.com>)

2) 1960~1970년대

(1) 1960년대 노동교육

1960년대는 4.19혁명에 의한 이승만 정권 퇴진과 5.16 군사쿠데타에 의한 박정희 정부가 등장하는 시대적 특징을 가지고 있다. 박정희 정부는 1962년 1차 ‘경제개발 5개년 계획’을 수립하면서, 국민경제의 자주화를 목표로 산업화를 급속히 추진하였다. 당시 산업화 정책은 저임금의 많은 노동력을 활용하여 노동집약적인 경공업제품을 수출하는 것이었다.

이에 정부는 산업에 필요한 인력을 육성하기 위한 직업훈련 위주의 노동교육을 추진하였다. 기업은 정부 지원을 받아 산업체 부설학교를 경쟁적으로 도입하고, 미숙련 노동자에 대한 직무능력 향상의 직업교육이 활성화되었다. 그렇지만, 일부기업의 직업훈련 위주의 노동교육은 급속한 경제성장 과정에서 사회적으로 요구되는 노동력을 충분히 공급할 수준에는 이르지 못했다. 정부의 국정운영 핵심기조가 경제제일주의였지만, 민간의 노동교육은 기업의 경제적 능력부족으로 미진한 수준이었으며, 정부가 직접 직업훈련 위주의 노동교육을 주도할 필요성이 있었다. 이러한 필요성으로 경기공고를 경기공업전문학교로 개편하고, 기술계 교사 양성을 위해 서울대에 농업 및 공업교육학과가 신설되었다. 또한 1967년 「직업훈련법」을 제정하여 직업기술 인력 양성과 교사 양성을 위한 제도를 마련하였으며, 1968년에는 ‘중앙직업훈련원’을 개원하였다. 정부차원의 적극적인 기술인력 양성으로, 1967년 10,738명의 직업훈련 교육실적이 1970년에는 1967년 대비 3배 가까이 증가하였다.

1960년대 노동조합의 노동교육은 노동자의 노동조건 개선보다는 노동자에 대한 노동통제에 중점을 두었다. 노동자 대중을 노동하는 노동의 주체로 보지 않고 노사협조주의, 반공주의 구현에 동원할 대상으로 인식하였다(김민호, 1997). 반면에 노조간부들은 노동귀족화되고, 한국노총의 어용적 지위는 강화되면서, 동시에 체제유지의 강력한 수호자로 나서는데 교육의 중점을 두었다(박세현, 1990). 당시 한국노총이 이러한 노동교육을 실시할 수 밖에 없는 결정적 이유는 노동에 대한 정부의 강력한 통제 때문이다. 당시 군사정권은 노동운동을 적대시하였고, 이에 따라 한국노총이 원하더라도 다양한 노동교육을 실시할 수 없는 상황이었다. 그런 점에서 한국노총의 노동교육은 편향적이었고, 정부의 노동조합에 대한 노동자 통제 수단으로 활용되었다.

정부의 노동교육은 경제성장에 중점을 둔 기술중심교육을, 한국노총의 노동교육은 정부통제에 따른 체제유지의 이념교육을 주로 실시한 반면, 민간단체는 노동자, 특히 청

소년을 대상으로 한 노동교육에 관심을 보였다. 재건학교, 야학, 검정고시 준비반 등은 농촌에서 도시로 이주한 청소년들이 경제적인 이유로 정규교육을 받지 못하는 상황에서 초보적인 지식을 전달하고자 했다. 한국가톨릭노동청년회, 영등포 도시산업선교회, 인천 도시산업선교회 등은 소모임의 노동교육을 통해 노동자들의 주체의식을 제고하고자 하였다. 1960년대 민간단체들의 노동교육은 1970년대 종교단체, 지식인, 학생 등이 주도하는 활발한 노동교육 활동의 출발이 되었다.

(2) 1970년대 노동교육

1970년대는 경제적 측면에서 중화학공업 중심의 산업정책 추진과 사회적 측면에서 유신체제 등장 및 노동운동 통제의 특징을 가지고 있다. 정부는 1960년대 농촌에서 도시로 이주한 이농자 중심의 기초 직업훈련의 양적 확대에 초점을 맞춘 노동교육을 추진하였다면, 1970년대에는 중공업에 필요한 산업인력의 정예화를 위한 노동교육에 집중하였다. 이에 1974년부터 공업고등학교 특성화 사업을 추진하며, 지역별 여건과 학교별 특성을 고려하여 고급 노동인력을 양성하고자 하였다. 또한 산업교육 실시 학교 학생은 재학 중에 일정기간 의무적으로 현장실습을 해야 하는 산학협동이 추진되었고, 「국가기술자격법」을 제정하여 기술인력에 대한 등급별 자격증 제도를 시행하였다. 다만, 이러한 정부정책은 산업정책 추진에 따른 인력조달에 대한 것으로, 노동자 권리 및 노사관계 등에 대한 노동교육은 아니었다.

1970년대는 노동자의 불만이 급속히 터져 나온 시기로 노동자의 강력한 저항운동이 생겨났다. 1970년 11월 전태일 분신사건, 이성찬 분신자살 기도, 1971년 1월 아세아 자동차 노조간부 자살 위협, 같은 해 2월 한국회관 노동자 김차호 분신 위협, 1973년 조일철강사 노동자 최재형 자살기도 등의 사건이 있었다. 이에 노동운동에서는 당면한 문제해결을 위한 노동교육의 필요성이 급속히 강화되었다. 노동자의 열악한 노동조건에 대한 사회적 인식이 확산되면서, 교회, 학생, 지식인들은 노동자의 사회적 지위향상과 의식개혁을 위한 노동야학, 서클, 소집단에 의한 노동교육을 확대하였다. 또한 정권탄압을 피해 종교단체에서 설립한 노동교육기관을 적극적으로 활용하였다. 한국가톨릭노동청년회, 영등포 도시산업선교회, 인천 도시산업선교회, 경수 도시산업선교회 등이 소모임 위주의 노동교육을 진행하였으며, 크리스찬아카데미는 노조간부 대상의 합숙 프로그램을 개설하여 노동문제에 대한 사회구조적 문제, 노동운동가 역할 등에 대한 교육을 실시하였다. 종교단체 노동교육 이외에도 대학생 주도의 노동야학도 당시 노동교육의

중요한 축으로, 노동자로서 생활에 필요한 교양강좌 중심의 생활야학과 노동법 등을 교육하는 노동야학으로 그 영역을 넓혀나갔다.

3) 1980~1990년대

(1) 1987년 이전의 노동교육

12.12 군사쿠데타로 집권한 전두환 정권은 노동운동의 잠재력이 확대되는 상황에서, 노사관계 안정을 중요한 과제로 설정하였다. 1981년 「노사협의회법」을 제정하고, 전국의 41개 지방노동사무소를 통해 노사관계교육을 조직적으로 실시하였다.⁷⁾ 하지만, 노사협조주의를 강조하고, 정책홍보 중심으로 교육이 진행되면서 노동자들의 군사정권에 대한 부정적 분위기가 변화되지는 않았다. 근로감독관이 교육자로 나서고, 집합교육의 교육방식 이어서 노동자의 거부감이 강했으며, 1박 2일의 단기간 교육에 치중하여 기대한 교육효과를 달성하기는 어려웠다.⁸⁾ 그 밖에 정부 주도의 노동교육으로 정부 부처 산하의 크고 작은 사회교육기관에서 진행한 노동문제 관련 교육프로그램이 있다. 이를테면, 여성회관, 공무원교육원, 사회산업연수원, 농민교육원, 근로청소년회관, 청소년연맹 등에서 노동교육을 실시하였다.

1980년대는 기업주도의 노동교육이 활발했던 시기이다. 재벌기업 중심으로 대기업은 자체 연수원을 건립하여 기업 특수적인 숙련교육에 적극적으로 투자하였으며, 일부 대기업은 전문대학 학력을 인정하는 사내대학을 설립해 기업이 필요로 하는 인력을 자체적으로 양성하고자 하였다.⁹⁾ 다만, 민간기업의 노동교육은 대기업 중심의 사내교육훈련에 집중되었으며, 중소기업의 직업훈련은 적극적으로 실시되지 않아 대기업과 중소기업

7) 1989년 노동부 노사교육전문기관 설립계획에 나타난 노사관계교육의 주요내용은 다음과 같다. ① 단체협약의 조기타결 및 노사협조 분위기 조성을 위한 노사협의회 위원 대상의 노사협의 촉진교육(후에 근로자 정신 및 경제교육으로 전환), ② 노사협의회 설치 사업장의 조·반장 교육(1987년부터 고충처리위원교육으로 전환), ③ 노무관리자와 경영관리자 교육, ④ 노동자 및 사용자 대표를 대상으로 하는 노사관계지도자 교육, ⑤ 근로감독관 합숙교육 등(노동부(1989), 노사교육 전문기관 설립계획, 김인호(1997) 재인용)

8) 1984년 노동부 노동백서에서 정부의 노동교육을 다음과 같이 평가하였다. “관 주도의 전달교육으로 인한 역기능이나 불비한 교육기능을 개선하기 위하여 전문교육기관을 설치하여 교육과제를 개발·보급토록하고, 교육과정 1일이나 2일간의 단기교육이 아닌 관리자과정은 중장기 전문관리자 양성과정을 도입하여 교육제도를 전문화하여 국제경쟁력시대의 산업사회에 대처하여 나갈 방침이다”(노동부(1984), 노동백서, 홍종달(2000) 재인용)

9) 재벌그룹의 자체 연수원 건립 시기는 삼성그룹 1982년, 현대그룹 1986년, 대우그룹 1987년, 럭키금성그룹 1988년이다. 기업 사내대학은 1970년경 한국전력이 전문대학 학력과정을 세운 것을 시작으로, 1988년 대한항공과 한진중공업이 대학과정의 사내대학을 처음으로 세웠다(한국노동사회연구소, 2002).

업간 사내직업훈련 격차는 향후 숙련 차이 등 다양한 문제를 야기하였다. 사용자단체에서 주관한 노동교육도 있는데, 한국경영자총협회의 최고경영자교육과 노무관리자교육, 대한상의의 인사노무과정, 전경련의 인사노무관리연구과정, 중소기업중앙회의 노무관리 실무과정 등이 있다(박종진, 1990, 한국노동사회연구소(2002) 재인용).

1970년대 노동교육의 중요한 축이었던 야학과 교회 등 민간단체들의 노동교육은 정체되었다. 특히 야학은 일제 강점기때부터 이어오던 노동교육기관으로서 오랜 역사를 마감하는 상황을 맞이하였다. 야학연합회 사건으로 야학이 폐쇄되고, 야학교사가 연행되는 등 정권탄압에 의해 야학활동이 위축되었다.

(2) 1987년 이후의 노동교육

1987년 노동자대투쟁 이후, 한국사회에서 노동교육이 체계적으로 시작되었다고 할 수 있다. 1987년 이후 노동교육의 핵심주체로서 노동자 및 노동자단체가 급속히 부상하였으며, 이를 계기로 사용자단체, 기업, 대학, 민간교육기관 등에서의 노동교육이 급속히 확산되었다. 1987년 이후 한국의 노동교육의 중요한 전환점은 전국노동조합협의회(전노협)의 등장으로, 전노협은 경제적 조합주의 극복과 노동자의 정치적 권리 확보를 노동운동의 방향으로 설정하고, 노동자 정치교육에 초점을 맞춰 노동교육을 추진하였다. 이러한 노동교육 조직으로 전노협의 전노협학교, 민중당의 정치학교, 인천노동자 대학, 사회민주주의 청년연맹의 정치학교 등이 있다. 또한 1987년 이후 수 많은 노동조합이 신규로 설립되면서 노동교육 수요가 증가하여 노동교육을 전문으로 하는 노동교육협회와 각종 상담소, 산업안전단체, 노동자신문 등은 다양하고 폭넓은 노동교육 프로그램을 제공하였다. 이중에서도 노동상담소의 역할이 두드러졌는데, 노동상담소는 노조 밖에서 대중조직인 노조의 자주적, 민주적 단결을 강화하면서도, 다른 한편 노동운동의 정치사상적 입장을 강화, 한국사회의 구조적 인식 제고, 노동자 정치조직 건설 준비 등 노동자의 정치세력화에도 일정 부분 기여했다(박세현, 1990), 한국노동사회연구소(2002) 재인용).

사용자측에서도 기업의 경쟁력 강화와 노사관계 안정을 목표로 내세우며 노동교육을 활발히 추진하였는데, 사용자 주도의 노동교육은 기업경쟁력 강화 측면에서의 숙련향상 교육이었으며, 그 밖에 노사관계 안정을 위한 노동자 고충해소 및 고충발생 원인 제거에 중점을 두었다. 1987년 이후 노동의 활발해지면서 노동계와 사용자 모두 노동교육이 활성화되었고, 정부는 중립적인 차원에서 노사가 공존할 수 있는 사회적 분위기를

조성해야 할 필요성을 인식하고, 노동계, 사용자, 정부가 발의하고 정부 재정지원으로 운영되는 노동교육기관을 설립하는데 의견을 모았다. 이에 1989년 재단법인 한국노동교육본부가 설립되고, 1990년 확대·개편하여 한국노동교육원(현재 한국고용노동교육원)을 설립하였다. 대학에서의 노동교육도 급속히 성장하였는데, 정부지원으로 노사관계대학원, 경영대학원, 행정대학원, 사회개발대학원 등을 설립하여 학위과정과 비학위과정을 운영하고 일부는 단기교양과정을 운영하기도 하였다. 반면, 1960~1970년대 활발했던 종교단체의 노동교육은 위축되었다. 노동운동 조직이 성장함에 따라 종교단체로서 노동운동을 지원할 수 있는 범위가 좁아졌기 때문이다.

4) 2000년대

2000년대 들어 한국의 노동교육은 노사정을 중심으로 한 노동교육 주체에 따라 각기 이뤄지고 있다(권양이, 2010; 한국노동교육원, 2006; Kwon, 2011). 노동자 주도로는 각 기업별 노조 및 양대 노총을 중심으로 노동조합교육이, 사용자 측면에서는 개별 기업 및 경영자단체를 중심으로 직업교육 및 인적자원개발 위주의 교육이, 중앙정부 주도로는 각종 공공기관을 중심으로 직업교육, 노사관계교육 및 인적자원개발 위주의 노동교육이 이뤄지고 있다(오정록, 2013). 노사정 이외에 대학 및 기타 민간단체 중심으로 노동교육이 진행되고 있기도 하다.

특히 2000년대에는 청소년 노동인권교육과 지방정부 차원의 노동교육이 활발히 추진된 점이 특징이다. 민간단체인 청소년노동인권네트워크의 청소년 노동인권에 대한 문제제기와 교육강화 제안을 계기로 학생 대상 노동인권교육이 제도화되었으며, 중앙정부, 지방정부, 교육청, 민간단체 등의 교육이 활발한 편이다. 다만, 중앙정부 여러 기관의 사업수행에 따른 사업중복 문제, 지역교육청별 편차 문제, 민관 역할정립과 협력문제 등이 지적되고 있다(송태수 외, 2021). 또한, 서울시를 최초로 하여 지방정부 차원의 노동정책이 수립·시행되면서, 일반시민, 공무원, 청(소)년, 대학생, 취약계층노동자, 노동조합, 사업주 등을 대상으로 한 노동교육이 적극적으로 추진되고 있다는 점이다. 서울, 부산, 대전, 광주, 울산, 경기, 충남, 전남, 제주 등 다수의 광역지자체에 노동센터가 설치되어 노동상담과 교육을 적극적으로 실시하고 있다. 광역과 기초를 포함하여 전국의 노동센터는 약 60개로, 대다수는 노조 및 노동단체에서 민간위탁으로 운영하며, 경기노동권익센터와 서울의 강동구노동권익센터는 직영으로 운영하고 있다(김종진, 2021). 지방정부 노동교육은 교육대상 뿐만 아니라 교육내용도 다양한데, 노동자 권리에 대한 교육

과 함께, 노동조합 교육, 노동의 의미와 가치에 대한 노동인문학 교육, 노동단체 및 활동가 대상의 역량강화 교육 등 대상별 맞춤형 교육이 진행되고 있다.

<표 2-2> 한국 노동교육의 발전과정

구분	정부	사용자	노동자	노동교육 관련 주요 입법
1960년대	직업교육 중심	태동기	태동기	직업훈련법(1967)
1970년대	직업교육 중심	직업교육 중심	종교단체, 대학, 민간단체 중심	산업교육진흥법(1971) 직업훈련에관한특별조치법(1971) 국가기술자격법(1974) 직업훈련기본법(1976)
1980~1987년	직업교육 및 노사관계교육 중심	직업교육 중심	노동자 및 민간단체 중심	헌법 제29조 제5항 평생교육진흥조항(1980) 노사협의회법(1981) 사회교육법(1982)
1987년 이후	직업교육, 노사관계교육, 인적자원개발 중심	직업교육 및 인적자원개발 중심	노동조합교육 중심	한국노동교육원법(1990) 독학에의한학위취득에관한법률(1990) 고용정책기본법(1993) 고용보험법(1993) 기능대학법(1997) 직업교육훈련촉진법(1997) 근로자직업능력개발법(1997) 평생교육법(1999) 인적자원개발기본법(2002)

자료 : 오정록(2013), 평생학습관점에서 고찰한 한국노동교육 법제의 현황과 발전방향: 노동조합 부설 평생교육시설에 대한 입법론적 검토를 중심으로, 아시아교육연구, 14(1)

3. 국내 노동교육 현황

최근 국내 노동교육 현황에 대한 연구로는 이승욱 외(2018), 송태수 외(2021) 연구가 대표적이다. 이들 연구에서는 청소년과 취약계층노동자 대상으로 이뤄진 정부 및 민간부문의 노동교육 전반에 대한 실태조사를 진행하였으며, 노동교육의 특징과 문제점, 그리고 개선사항을 제안하고 있다. 이하에서는 최근에 진행된 연구결과를 중심으로 국내의 노동교육 현황을 검토한다.

1) 노동인권교육 실태

이승욱 외(2018) 연구에서는 2018년 10월을 기준으로, 전국의 67개 기관에서 총 211개의 노동인권교육 프로그램을 운영중인 것으로 파악하고 있다. 교육대상은 청소년 등 학생, 일반인, 노조, 노동자 등이며, 프로그램은 (예비)강사대상 교육과정, 사업주 및 노동자·노조 대상 교육과정, 지역시민 등 일반인 대상 교육과정, 청소년·대학생 및 취업준비생, 교사 및 학부모 대상 교육과정 등이 있는 것으로 나타났다. 교육내용은 주로 근로기준법, 노조법, 기타 노동관계법률 등이며, 주로 법률중심의 교육이 이뤄지고, 분쟁발생시 대응방안에 대한 교육은 거의 이뤄지지 않고 있었다. 또한 법률중심 교육이라고 하더라도 근로기준법 등 개별적 노동관계법에 대한 교육이 주로 진행되고, 노조를 중심으로 한 집단적 노동관계법 교육은 상대적으로 적었다. 교육방식은 강의식, 사이버 교육, 참여형 교육 등이 있으며, 강의식은 10명 이내, 30명, 40명, 50명 등 다양하였다. 강사양성과정을 운영하는 기관은 24개로, 총 26개 프로그램이 운영중이었다.

이러한 교육실태에 비춰 교육주체, 교육방법, 교육대상, 교육내용, 교육자 등으로 구분하여 노동인권교육의 문제점을 지적하고 있다. 먼저 교육주체와 관련해서는 노동인권 교육을 총괄하는 중앙기구가 부재한 상황에서, 지자체, 노사단체, 교육단체 등 기관별로 자체적으로 노동교육을 진행하기에 교육의 지속성과 전문성을 담보하기 어렵다고 평가하고 있다. 교육방법에서는 민간단체의 교육은 20인 내외의 소규모 강의참여형 교육이 이뤄져 교육참여자의 흥미를 이끌어내는 방식인데 비해, 의무적으로 교육이 진행되는 고등학교의 경우는 예산 문제 등으로 집합식 교육이 이뤄지고 있었다. 교육회수도 최소한의 내용 이해를 위해서는 1회차 강의로는 부족하기에 3회차 이상 강의로 구성될 필요가 있어 교육회수 측면에서도 개선이 필요하다고 보았다. 교육대상 문제로는 현재 청소년 대상의 노동인권교육에 집중되어 있는데, 교육대상을 다양화할 필요가 있고, 특히 중소기업사업장의 미조직 노동자와 사업주 대상으로의 노동인권교육 확대가 필요하다는 의견이다. 교육내용도 개선이 필요한데, 교육내용이 강의자의 능력에 따라 달라지 않도록 공통교안과 교육대상자별 특성에 맞는 교안을 마련하여야 하며, 근로기준법 위주의 교육내용도 개선이 필요하다. 마지막으로, 교육자문제에서는 강사의 강의역량을 강화하기 위해 교육대상에 대한 이해, 강의기법, 교안작성법에 대한 지원이 필요하고, 강사의 질을 담보하기 위한 보수교육이나 정기적인 교안회의로 전반적인 강의수준을 맞출 필요가 있다고 지적하였다.

송태수 외(2021)는 중앙 및 지역별 노동인권교육 실태를 조사하고 시사점을 제안하

고 있다. 먼저 중앙에서 이뤄지는 노동인권교육의 사업중복 문제를 지적하는데, 특히 고용노동부와 여성가족부의 청소년 노동인권교육 사업 조정의 필요성을 제기한다. 또한 강사양성을 위한 체계적인 교육시스템과 역량강화 프로그램이 필요하다고 하며, 강사의 질 관리 중요성도 지적하고 있다. 교육내용은 과거 노동법 중심에서 노동인권감수성 중심의 교육내용이 변화하기도 했지만, 일부 기관은 큰 변화가 없어 개선이 필요하고, 특히 노동인권교육의 내용을 어떻게 구성하고, 보편교육으로 교육과정에 어떻게 반영하여 운영할지 중앙차원의 논의가 필요하다고 보고 있다. 서울지역 노동인권교육 현황에 대해서는 먼저 서울시(서울노동센터) - 서울시교육청 - 민간기관(서울청소년노동인권네트워크 등)의 오랜 민관협력에 의한 교육실행을 긍정적으로 평가하며, 그동안의 ‘관 주도 - 민간기관 역량 활용’ 방식에 대한 진단과 민과 관의 역할 정립의 필요성을 제기하고 있다. 또한 교육대상이 학생에 집중되어 학교 밖 청소년, 거리 청소년, 쉼터 거주 청소년, 대안학교 학생 등 지역 내 다양한 위치의 청소년에게는 교육기회가 부족한 문제가 있어, 이들에게 교육기회를 마련할 필요가 있다고 지적한다. 교육내용 개선도 지적하고 있는데, 근로기준법과 최저임금법 내용 중심에서 벗어나지 못하고 있어, 양질의 교육이 진행되도록 교육내용에 대한 실태와 보완이 필요하다고 보았다.

2) 취약계층노동자 노동교육 실태

이승욱 외(2018) 연구에서는 전국의 88개 기관의 총 225개의 취약계층노동자 대상 교육 프로그램을 조사하였다. 중앙정부와 지방정부로 구분하여 노동교육 시스템을 조사하고, 교육내용, 교육강사, 교육방식 등을 확인하였다. 전국을 대상으로 한 교육기관은 8개로, 39개의 프로그램이 운영중이었으며, 지역별로는 서울, 호남, 경기, 영남 순으로 노동교육이 많이 진행되고 있었다. 구체적으로 살펴보면, 취약계층노동자를 포함한 일반인 대상 프로그램이 49개, 청소년 대상 프로그램 20개, 강사양성과정은 6개 기관에 7개 프로그램이 있었다. 오프라인으로 이뤄지는 교육은 70개 기관의 155개 프로그램이었으며, 온라인으로 이뤄지는 교육은 1개 기관의 10개 프로그램, 그리고 온·오프라인으로 병행하는 경우는 2개 기관의 2개 프로그램이었다. 강사단을 구성하여 교육을 진행하는 기관은 9개였으며, 외부강사를 섭외하여 교육을 진행하는 기관은 18개, 자체 강사단과 외부강사를 병행하는 곳은 4개였다. 교육내용은 근로기준법, 노동조합법, 노동인권 등 중심이었으며, 기관의 특성에 따라 특정 취약계층노동자에 대한 내용을 중심으로 교육이 진행되는 경우도 있었다. 서울지역의 취약계층노동자 노동교육은 서울노동센터, 서

울시직장맘지원센터, 서울시 교육청, 양대노총 서울본부, 기타 민간 노조 및 노동단체의 노동교육을 확인하였다.

취약계층노동자 노동교육도 노동인권교육과 동일한 문제가 지적되었다. 총괄기구가 부재한 상황에서 개별적으로 노동교육이 진행된다보니 지속성과 전문성을 담보하기 어려운 문제, 다수의 교육이 1회성 교육에 그치는 문제, 중소기업사업장 미조직 노동자 및 사업주 대상 교육의 확대 필요성, 보편적 노동교육 진행을 위한 통일적 노동교육 교재 및 가이드라인 필요, 강사단 역량강화와 관리 등의 문제를 제기하였다.

송태수 외(2021) 연구의 취약계층노동자 노동교육 조사 결과를 보면, 중앙단위에서의 노동교육은 활발하지 않는 것으로 나타났다. 한국고용노동교육원의 영세사업장 사업주 대상 노동교육, 노사발전재단의 중소기업 노사 대상 교육 등이 있으나, 주로 사업주 및 인사담당자 대상의 교육으로, 비정규직 노동자나 소규모사업장 노동자에 대한 교육은 거의 전무한 것으로 조사되었다. 중앙단위 민간단체의 노동교육도 취약계층노동자를 위한 교육은 두드러지지 않았다. 양대 노총은 일차적으로 노조간부에 대한 교육이고, 일반 노동자에 대한 교육은 양대 노총 지역 내 단체나 상담소로 편재되어 이뤄지고 있어 중앙단위의 별도 교육을 마련하지 않는 것으로 평가하였다. 사용자측도 마찬가지로, 대한상공회의소는 지역 상공회의소에서 별도로 다양한 교육을 마련하여 진행하나, 중앙단위에서는 주로 직업능력개발 사업에 관여하고 있었다. 교육내용은 천편일률적으로 노동법에 대한 내용이었으며, 노동의 가치나 노동인권 감수성을 높이기 위한 교육내용은 전혀 보이지 않았다. 그나마 민주노총 노동교육활동가 전문과정에서 교육철학, 성인학습이해, 노동교육개론 등 다양하게 이뤄지는 것을 확인하였다.

서울지역의 취약계층노동자 노동교육은 서울노동센터, 양대노총 서울본부, 청년유니온 사업을 조사하여 보고하고 있다. 서울노동센터의 사업추진 실적, 쉽터 이용자 대상의 교육과 상담사업 실적, 발간 노동교육 자료와 제작 영상, 노동단체 지원사업 등을 검토하고 있다. 민주노총 서울본부의 시민대상 노동법률학교, 한국노총의 권역 노동자종합지원센터와 협력에 의한 노동교육, 그리고 청년유니온의 노동법 아카데미를 소개하고 있다. 서울을 포함한 지역단위 취약계층노동자 노동교육 특징 중 하나는 지자체의 노동센터 설립과 민간위탁에 의한 운영으로, 이들 노동센터의 노동교육이 활발하다는 점이였다. 또한, 노동센터가 부재하거나 민간단체 활동이 활발하지 않는 지역은 노사민정협의회가 적극적 역할을 하고 있었으며, 민과 관의 연계 수준이 높을수록 지역단위 민간단체 활동은 활발하지 않은 것으로 나타났다.

4. 소결

노동교육에 대한 문헌연구를 통해 노동교육의 개념, 노동교육 진행과정, 그리고 노동교육 현황을 검토하였다. 국내의 노동교육 용어는 매우 다양하고, 용어의 의미는 상이하였다. 해외의 경우, 주로 Worker's Education, Labor Education, Labor Studies, Working-Class Education의 용어를 사용하였으며, 시대별로 노동교육의 특성에 따라 해당 용어가 사용되었다. Worker's Education은 1900~1935년 초기 노동자 계급의 식과 사회주의적 관점에서의 노동자교육으로서, Labor Education은 1935~1960년 노동조합 중심의 노동교육으로, Labor Studies는 1960년대 이후 대학에 노동교육과정이 개설되면서 사용된 식이다. 해외의 경우 그동안 노동조합교육을 노동교육으로 인식하여 왔으나(김정일, 2006; 오정록, 2013), 2000년대 이후 노동교육 주체가 노조에서 확대되고, 교육내용은 노사관계에서 고용관계 및 노동에 대한 교육으로 전환되고 있다. 국내에서 사용하는 노동교육 정의도 학자마다 상이한데, 노동 및 직업과 관련된 성인교육 또는 사회교육, 노사관계교육, 노동조합교육, 국민기초교육 또는 정치교육, 산업교육 등으로 학자마다 노동교육에 대한 정의가 다양하였다. 이처럼 국내에서 다양하게 정의되는 노동교육은 몇 가지 유형으로 구분할 수 있는데, 노동자 의식함양 수단으로서 노동교육, 노조 조직강화 수단으로서 노동교육, 노사관계 진보를 위한 노동교육, 기업생산성 향상을 위한 노동교육, 노동자 인간적 삶 성장을 위한 노동교육, 국민기초교육 및 정치교육으로서 노동교육으로 구분할 수 있다(박래영·정우현, 1995; 김정일, 2006; 송태수, 2004; 진숙경 외, 2015). 국내 노동교육 개념이 상이한 이유는 노동교육이 가치 지향성이 강하고, 시대적 변화에 따른 특정 시기의 특정 노동교육이 사회적 의식을 지배하거나 다양한 입장과 주체에 따른 차별적 내용으로 진행되어 왔기 때문이다. 최근에는 노동교육과 구별하여 노동인권교육 개념을 사용하며, 특히 청소년 대상 교육에서 주로 사용하고 있다. 노동교육 용어와 개념이 상이하고, 국내에서는 노동교육과 구별하여 노동인권교육이라는 용어를 사용하기도 하지만, 최근에는 노동교육이 노동하는 일부 사람들이 알아야 할 권리나 지식에 대한 것만이 아니라 다양한 형태의 일하는 사람들이 누려야 할 인간 본연의 권리로서 노동의 의미와 가치, 태도와 행동 형성에 바람직한 영향을 미치는 교육으로서 의미를 가지는 것으로 보인다.

국내 노동교육 진행과정을 살펴보면, 1987년 노동자 대투쟁 이전까지 주로 정부와 사용자측 주도의 직업훈련교육 중심이었다. 정부는 1960년대 농촌에서 도시로 이주한 이농자 중심의 기초 직업훈련의 양적 확대에 초점을 맞춘 교육을 진행하였으며, 1970

년대에는 증공업에 필요한 산업인력의 정예화를 위한 노동교육에 집중하였다. 종교단체, 학생, 지식인 등에 의한 야학과 소모임의 노동교육이 일부 진행되었으나, 한국사회에서 노동교육이 체계적으로 추진된 건 1987년 노동자 대투쟁 이후라고 할 수 있다. 1987년 이후 노동교육의 핵심주체로 노동자 및 노동단체가 급속히 부상하였고, 이를 계기로 사용자단체, 기업, 대학, 민간교육기관에서도 급속히 노동교육이 확산되었다. 우리사회 노동교육의 중요한 전환점은 전국노동조합협의회(전노협)의 등장으로, 전노협은 경제적 조합주의 극복과 노동자의 정치적 권리 확보를 노동운동의 방향으로 설정하고, 노동자 정치교육에 초점을 맞춰 노동교육을 추진하였다. 또한 1987년 이후 수 많은 노동조합이 신규로 설립되면서 노동교육 수요가 증가하여 노동교육을 전문으로 하는 노동교육협회와 각종 상담소, 산업안전노동단체, 노동자신문 등은 다양하고 폭넓은 노동교육 프로그램을 제공하였다. 2000년대에는 청소년 노동인권교육과 지방정부 차원의 노동교육이 활발하게 추진된 점이 특징이다. 매년 반복되는 특성화고 현장실습생 산재사고를 겪으며, 청소년 노동인권 문제의 심각성이 확인되었고, 정책과제로 노동인권교육이 제안되면서 학생 대상 노동인권교육이 제도화되었다. 중앙정부, 지방정부, 교육청, 민간단체의 청소년 노동인권교육이 매우 활발한 편이다. 그리고 그 동안 노동행정은 중앙정부 사무로 인식되었다가 서울시를 시작으로 지방정부 노동정책이 수립·시행되면서 일반시민, 공무원, 청소년, 대학생, 취약계층노동자, 노동조합, 사업주 대상의 노동교육이 적극적으로 추진되고 있다. 8개 광역지자체를 포함하며 전국에 약 60여개의 노동센터가 설립되어 취약계층노동자 대상의 교육과 상담이 진행되고 있어, 2000년대 이후 교육주체와 교육대상이 폭넓게 확대되었다.

교육주체와 교육대상이 크게 확대된 건 최근에 이뤄진 전국 대상의 노동교육 현황조사에서도 확인된다. 이승욱 외(2018) 연구에서는 전국 67개 기관에서 211개의 노동인권교육 프로그램을 운영중인 것으로 파악하고 있으며, 취약계층노동자 대상의 노동교육도 전국 88개 기관에서 225개 프로그램이 운영중이었다. 송태수 외(2021) 연구에서는 청소년 대상의 노동인권교육은 활발한 편이었으며, 취약계층노동자 대상의 노동교육은 중앙단위에서는 잘 확인되지는 않지만, 지역단위에서는 지방정부가 노동센터를 설치하여 소규모 영세사업주와 취약계층노동자 대상의 노동교육을 실시하고 있었다. 다만, 최근에 이뤄진 노동교육 전반에 대한 실태조사에도 불구하고, 서울지역에서 이뤄지는 노동교육의 세부적인 내용을 확인하기는 한계가 있다. 특히 21개 서울노동센터는 취약계층노동자 노동권의 증진을 위해 설립된 기관으로, 다른 기관보다 대규모의 노동교육을

실시하고 있어, 이들 기관의 노동교육 현황을 파악하여 서울지역 노동교육 특성을 확인할 필요가 있다.

Ⅲ. 서울시민 노동인권인식과 노동교육

1. 조사개요

서울시민을 대상으로 노동인권인식을 측정하고 노동교육 경험을 조사하였다. 조사목적은 서울시민의 노동인권인식 정도와 노동교육 경험을 확인하여, 향후 노동교육 기획의 기초자료로 활용하기 위해서이다. 서울시민 대상 노동인권인식 측정은 한국고용노동교육원이 2020년 개발한 측정지표를 활용하였다. 노동인권인식 측정지표는 개별적 권리, 집단적 권리, 사회인격적 권리 등 3개 영역으로 구분하여 인식 및 정서, 행동에 대한 동의 정도를 나타낸다(김성환, 2021). 개별적 권리 영역에서는 균등한 처우, 근로계약, 최저임금, 법정 노동시간, 휴식, 여성노동자 보호, 청소년 노동자 보호, 안전과 보건, 직장 내 괴롭힘 금지 등과 관련된 문항으로 구성되었다. 집단적 권리 영역에서는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권, 노동조합 활동에 대한 불이익 금지, 사용자의 지배·개입 금지 등의 문항이 포함되었으며, 사회인격적 권리 영역에는 직업선택의 자유, 고용증진과 적정임금, 교육을 받을 권리, 실업시 사회보장, 인간존엄성, 공정분배 권리 등으로 구성되었다. 개별적 권리, 집단적 권리, 사회인격적 권리에 대한 동의 정도와 노동권의 침해시 행동의지에 대한 동의 정도 등 네 부문으로 구분하여 분석하였으며, 노동인권인식 측정은 각 문항에 대한 5점 척도로 동의 정도를 물었다. 또한 서울시민이 인식하는 노동의 의미를 확인하기 위해, 노동하면 떠오르는 단어를 작성토록 하였다.

노동교육 실태는 노동교육 경험, 노동교육 도움 정도, 노동교육 필요성 등을 조사하였다. 노동교육을 받았던 경험과 교육내용, 교육기관, 도움 정도 등을 확인하여 노동교육의 필요성을 확인하였다. 또한 향후 노동교육이 실시된다면 어떤 노동교육을 어느 기관에서 받고 싶은지도 조사하였다.

조사대상은 2021년 11월 현재 서울시에 거주하고 있는 만 19세 이상 성인으로, 주민등록인구통계를 기준으로 성·연령·지역(권역)을 고려하여 인구비례로 표본을 할당하였다. 전문조사기관인 ㈜엠브레인리퍼블릭에서 조사를 수행하였으며, 리서치회사가 보유하고 있는 조사패널을 활용하여 2021년 11월 26일에서 12월 2일까지 총 7일간 온라인으로 조사를 진행하였다. 응답자 유효표본은 1,000명이었다.

<표 3-1> 설문조사 주요항목

조사항목	설문 주요내용
기본사항	- 고용형태, 사업장규모, 업종, 직종, 노동시간, 노조
노동인권인식	- 개별적 권리에 대한 인식 - 집단적 권리에 대한 인식 - 사회인격적 권리에 대한 인식 - 노동권익 침해시 행동의지 인식 - 노동에 대한 인식(노동 연상단어)
노동교육	- 노동교육 경험, 노동교육 기관, 노동교육 내용, 도움 정도 - 전반적인 노동교육 필요성, 대상별 노동교육 필요성, 향후 희망 노동교육
인구학적 특성	- 성, 연령, 학력, 혼인, 가구소득, 거주지

2. 응답자 특성

서울시민 노동인권인식 및 노동교육 경험조사 응답자 특성은 <표 3-2>와 같다. 성별로는 남성이 48.3%, 여성이 51.7%였으며, 연령별로는 19~29세 18.6%, 30~39세 17.4%, 40~49세 18.0%, 50~59세 18.2%, 60세 이상 27.8%였다. 지역별로는 도심권 5.3%, 동남권 20.9%, 동북권 31.0%, 서남권 30.6%, 서북권 12.2%였으며, 고용형태별로는 상용직 53.5%, 비정규직 20.7%, 특수고용·프리랜서·플랫폼 7.1%, 비임금노동자¹⁰⁾ 11.3%, 학생 및 주부 등 기타는 7.4%였다. 종사하고 있는 사업체규모별로는 10인 미만 33.5%, 10~49인 23.6%, 50~99인 10.6%, 100인 이상 25.6%였다. 업종별로는 제조업 11.5%, 건설업 6.2%, 도소매업 13.6%, 교육서비스업 11.9%, 보건사회복지서비스업 9.3%, 전문, 과학 및 기술서비스업 9.4%였으며, 직종별로는 관리자 및 전문직 32.7%, 사무직 34.6%, 판매 및 서비스직 15.2%, 기능원 및 단순노무직 9.2%였다. 노동조합 조합원은 응답자의 8.2%, 비조합원은 91.8%였다.

10) 비임금노동자는 고용형태를 묻는 문항에서 자영업자와 무급가족종사자를 선택한 응답자이다. 즉 한 사람 이상의 피고용인을 두고 경영하거나, 자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 자기 책임하에 사업체를 운영하는 자(자영업자)와 동일가구 내 가족이 운영하는 사업장에서 무보수로 일하는 자(무급가족종사자)를 비임금노동자로 분류하였다.

<표 3-2> 응답자 특성

단위 : 명, %

구분		사례수	퍼센트	구분		사례수	퍼센트
전체		(1000)	100.0				
성	남자	(483)	48.3	규모	10명 미만	(335)	33.5
	여자	(517)	51.7		10~49명	(236)	23.6
					50~99명	(106)	10.6
연령	19~29세	(186)	18.6	업종	100인 이상	(256)	25.6
	30~39세	(174)	17.4		해당없음	(67)	6.7
	40~49세	(180)	18.0		제조업	(115)	11.5
	50~59세	(182)	18.2		건설업	(62)	6.2
	60세 이상	(278)	27.8		도매 및 소매업	(136)	13.6
지역	도심권	(53)	5.3	직종	교육서비스업	(119)	11.9
	동남권	(209)	20.9		보건/사회복지서비스업	(93)	9.3
	동북권	(310)	31.0		전문 과학 및 기술서비스업	(94)	9.4
	서남권	(306)	30.6		기타	(381)	38.1
	서북권	(122)	12.2		관리자 및 전문직	(327)	32.7
고용 형태	상용직	(535)	53.5	노조	사무직	(346)	34.6
	비정규직	(207)	20.7		판매 및 서비스직	(152)	15.2
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	7.1		기능원 및 단순노무직	(92)	9.2
	비임금노동자	(113)	11.3		기타	(83)	8.3
	기타	(74)	7.4		조합원	(82)	8.2
					비조합원	(918)	91.8

3. 서울시민 노동인권인식

1) 전체 결과

김성환(2021) 연구의 측정지표에 맞춰, 서울시민 노동인권인식은 개별적 권리, 집단적 권리, 사회인격적 권리에 대한 동의 정도와 노동권익 침해시 행동의지에 대한 동의 정도를 조사하였다. 권리에 대한 동의 정도는 해당 문항을 서술식으로 기재하여 어느 정도 동의하는지 5점 척도로 조사하였는데, 이를테면, 개별적 권리의 '최저임금 보장'에 대해서는 '모든 노동자는 최소한의 생활보장을 위해 법정 최저임금 이상을 받아야 한다'에 대한 동의 정도를 묻는 식이다. 행동의지에 대한 동의 정도는 노동권익이 침해되었을 때 적극적 행동에 대한 동의 정도를 묻는 것인데, 예를 들어 '법정 최저임금에 못 미치는 임금을 받는다면 보호받을 수 있도록 적극적 행동을 해야 한다'에 대한 동의 정도를 물었다. 사용자에게 항의, 국가기관에 신고·진정·구제신청 등의 구체적인 적극적 행동 예시를 제시하고 조사하였다.

<표 3-3> 서울시민 노동인권인식 및 행동의지

단위 : %, 점

구분		동의비율	평균
전체		84.0	4.23
개별적 권리에 대한 인식	근로계약 체결	91.9	4.44
	최저임금 보장	88.6	4.41
	법정 노동시간 준수	83.4	4.23
	휴식 및 휴게사용 보장	89.1	4.39
	여성노동자 보호	84.3	4.28
	청소년노동자 보호	83.6	4.25
	안전하고 건강한 노동 보장	94.0	4.55
	직장 내 괴롭힘 금지	94.1	4.60
	전체	88.4	4.38
집단적 권리에 대한 인식	단결권 보장	69.5	3.91
	단체교섭권 보장	78.4	4.04
	단체행동권 보장	57.0	3.62
	노조활동 불이익 금지	79.7	4.11
	사용자 지배개입 금지	81.2	4.16
	전체	73.2	3.97
사회인격적 권리에 대한 인식	직업선택의 자유	93.7	4.55
	국가의 고용증진과 적정임금 보장 노력	92.0	4.43
	교육훈련을 받을 권리	90.3	4.36
	실업시 사회보장	83.5	4.23
	노동을 통한 행복추구와 인간존엄성 존중	92.3	4.49
	공정한 분배 권리	83.1	4.22
	전체	89.2	4.38
노동권익 침해시 행동의지	균등한 처우 위반시 행동의지	77.4	3.95
	최저임금 위반시 행동의지	84.7	4.21
	여성노동자 미보호시 행동의지	79.2	4.03
	청소년노동자 미보호시 행동의지	82.1	4.14
	안전하고 건강한 노동 미보장시 행동의지	85.9	4.22
	직장 내 괴롭힘 발생시 행동의지	88.1	4.30
	노조가입 및 활동으로 인한 불이익시 행동의지	78.9	4.06
	사용자 지배·개입시 행동의지	77.7	4.04
	인간존엄성 침해시 행동의지	87.1	4.33
	전체	82.3	4.14

서울시민의 노동인권인식 측정결과는 <표 3-3>과 같다. 개별적 권리에 대해서는 평균 4.38, 동의비율은 88.4%였으며, 집단적 권리에 대해서는 평균 3.97, 동의비율은 73.2%, 사회인격적 권리에 대해서는 평균 4.38, 동의비율은 89.2%였다. 개별적 권리와

사회인격적 권리에 대한 인식은 매우 높게 나왔지만, 노동3권과 관련된 집단적 권리에 대한 인식은 상대적으로 낮은 편이었다. 특히 단체행동권 보장에 대한 동의비율은 가장 낮은 57.0%에 불과했으며, 단체교섭권 보장(69.5%)과 단결권 보장(78.4%)도 매우 낮게 나타나고 있어, 노동3권에 대한 인식이 낮았다. 반면에 안전하고 건강한 노동 보장(94.0%)과 직장 내 괴롭힘 금지(94.1%)는 모든 항목 중 가장 높은 동의비율을 보이고 있는데, 이는 노동자의 안전건강과 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 최근 사회적 논의가 활발하여 나타난 결과로 이해된다.

세부적으로 살펴보면, 개별적 권리 영역에서는 모두 평균 4.0이상으로 높게 나타나고는 있지만, 여성노동자 보호와 청소년노동자 보호, 법정 노동시간 준수, 균등한 처우에 대한 인식이 상대적으로 낮았으며, 집단적 권리에서는 노동3권 보장에 대한 인식이 낮은 편이었다. 사회인격적 권리에서는 실업시 사회보장과 공정한 분배 권리에 대한 인식이 낮게 나타났다. 노동권의 침해시 행동의지 부분에서는 균등한 처우 위배시, 여성노동자 미보호시, 노조가입 활동으로 인한 불이익시, 사용자 지배·개입시 행동의지가 상대적으로 낮았다.

응답자 특성별로 전반적인 노동인권인식을 살펴보면, 성별로는 여성보다 남성이 낮게 나타나고 있다. 노동자 권리에 대한 인식과 함께 행동의지에서도 남성이 낮은 편이었다. 연령별로는 평균을 기준으로 50대, 60대 이상에서 노동인권인식이 낮았다. 고용형태별로는 상용직보다는 비정규직이 낮았으며, 자영업자가 포함된 비임금노동자와 학생 및 주부 등 기타 응답자가 특히 낮게 나타나고 있다. 반면, 김성환(2021) 연구와 달리 이번 조사에서는 특수고용·프리랜서·플랫폼 응답자의 노동인권인식이 높게 나타나는데, 이는 이번 조사에 참여한 응답자 특성에 기인한 것으로 보인다. 직종이나 학력에 따라 노동인권인식에 차이를 보이는데, 특수고용·프리랜서·플랫폼 응답자의 90.1%는 대졸 이상이며, 직종도 관리자 및 전문직이 다수여서 나타난 결과로 해석된다. 사업장규모별로는 작은사업장 소속 응답자일수록 상대적으로 낮게 나타나고 있으며, 직종별로는 판매 및 서비스직, 기능원 및 단순노무직이 낮은 편이었다. 다만, 관리자 및 전문직은 집단적 권리에 대한 인식 부분이 낮게 나타난 게 특징이다. 학력에서는 고졸 이하 응답자가 낮았다. 응답자의 노동시간에 따라서도 차이가 있는데, 17시간 미만의 단시간 노동자와 53시간 이상의 장시간 노동자의 노동인권인식이 상대적으로 낮았다.

<표 3-4> 응답자 특성별 서울시민 노동인권인식 및 행동의지

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	개별적 권리 인식		집단적 권리 인식		사회인격적 권리 인식		노동권익 침해시 행동의지		
		동의비율	평균	동의비율	평균	동의비율	평균	동의비율	평균	
		전체	(1000)	88.4	4.38	73.2	3.97	89.2	4.38	82.3
성별	남자	(483)	85.1	4.28	70.4	3.90	86.4	4.32	79.6	4.06
	여자	(517)	91.5	4.46	75.8	4.03	91.8	4.44	84.9	4.22
연령별	20대(19~29세)	(186)	86.8	4.44	77.5	4.14	86.9	4.42	81.8	4.25
	30대	(174)	89.5	4.44	77.9	4.07	88.3	4.39	86.4	4.27
	40대	(180)	89.9	4.42	71.1	3.94	89.9	4.41	80.4	4.08
	50대	(182)	88.7	4.34	74.8	3.95	90.4	4.37	84.3	4.14
	60대 이상	(278)	87.6	4.29	67.5	3.81	89.9	4.33	80.2	4.03
고용형태	상용직	(535)	89.5	4.43	74.7	4.02	89.6	4.41	82.1	4.14
	비정규직	(207)	88.5	4.36	74.8	4.01	89.8	4.40	82.7	4.16
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	91.5	4.50	83.1	4.15	96.3	4.55	88.6	4.28
	비임금노동자	(113)	82.7	4.18	62.8	3.69	84.1	4.19	81.9	4.09
	기타	(74)	85.9	4.23	63.8	3.73	85.3	4.21	78.1	4.04
사업장 규모	10명 미만	(335)	87.2	4.34	70.0	3.90	89.1	4.38	82.5	4.14
	10~49명	(236)	88.9	4.38	75.6	3.98	90.0	4.38	81.6	4.09
	50~99명	(106)	88.3	4.41	78.7	4.13	88.5	4.41	83.0	4.19
	100인 이상	(256)	90.4	4.43	75.3	4.03	89.8	4.41	84.0	4.20
	해당없음	(67)	85.2	4.25	63.6	3.74	84.9	4.23	77.0	4.03
직종	관리자 및 전문직	(327)	88.9	4.40	71.7	3.93	91.0	4.42	83.9	4.18
	사무직	(346)	90.6	4.44	75.4	4.02	90.0	4.42	83.3	4.17
	판매 및 서비스직	(152)	85.3	4.26	72.6	3.96	86.2	4.32	79.7	4.05
	기능원 및 단순노무직	(92)	83.2	4.30	74.4	4.04	86.1	4.31	76.9	4.07
	기타	(83)	88.6	4.31	69.1	3.81	87.2	4.27	83.0	4.13
학력	고졸 이하	(142)	82.6	4.30	67.2	3.89	85.0	4.35	78.2	4.09
	대학졸업	(711)	89.2	4.39	74.3	3.98	90.2	4.40	83.2	4.16
	대학원 재학 이상	(147)	90.0	4.37	73.5	3.97	88.2	4.34	82.4	4.12

<표 3-5>는 노동자 권리에 대한 인식과 행동의지간 차이를 보여준다. 권리에 대한 인식보다 행동의지가 모두 낮게 나타난 걸 알 수 있다. 균등한 처우에 대한 인식은 평균 4.24, 동의비율은 86.6%인데 반해, 균등한 처우 위배시 행동의지는 이보다 낮은 평균 3.95, 동의비율은 77.4%였다. 균등한 처우에 대한 노동자 권리 인식과 행동의지간 동의비율 격차가 가장 크게 나타났다. 안전하고 건강한 노동보장과 직장 내 괴롭힘 금지도 권리인식과 행동의지간 동의비율 차이가 많이 나는 항목이었다.

<표 3-5> 노동자 권리에 대한 인식과 행동의지간 차이

단위 : %, 점

구분		동의비율	평균
균등한 처우	인식	86.6	4.24
	행동의지	77.4	3.95
최저임금	인식	88.6	4.41
	행동의지	84.7	4.21
여성노동자 보호	인식	84.3	4.28
	행동의지	79.2	4.03
청소년노동자 보호	인식	83.6	4.25
	행동의지	82.1	4.14
안전하고 건강한 노동 보장	인식	94.0	4.55
	행동의지	85.9	4.22
직장 내 괴롭힘 금지	인식	94.1	4.60
	행동의지	88.1	4.30
노조활동 불이익 금지	인식	79.7	4.11
	행동의지	78.9	4.06
사용자 지배개입 금지	인식	81.2	4.16
	행동의지	77.7	4.04
인간존엄성 존중	인식	92.3	4.49
	행동의지	87.1	4.33

2) 개별적 권리에 대한 인식

(1) 균등한 처우

개별적 권리에 대한 인식은 균등한 처우, 근로계약 체결, 최저임금 보장, 법정 노동 시간 준수, 휴식 및 휴게사용, 여성노동자 보호, 청소년노동자 보호, 안전하고 건강한 노동, 직장 내 괴롭힘 금지 등 9개 문항에 대한 동의 정도를 5점 척도로 측정하였다.

먼저 균등한 처우 문항은 '모든 노동자는 성별·국적·신앙·학력·지역·장애여부·연령·혼인여부·고용형태 등을 이유로 차별받지 않아야 한다'로 평균 4.24였으며, '동의하는 편이다'와 '매우 동의한다'에 응답한 동의비율은 86.6%였다. 남성(84.1%)보다 여성(89.0%)이, 20대~50대가 60대 이상(85.6%)보다, 대학졸업(87.6%) 및 대학원 재학 이상(89.1%)이 고졸이하(78.9%)보다, 상용직(87.7%)이 비정규직(85.0%)보다, 100인 이상 사업장 소속 응답자(88.3%)가 10인 미만 사업장 소속 응답자(86.0%)보다, 관리자 및 전문직(87.2%)과 사무직(88.7%)이 판매 및 서비스직(84.9%)과 기능원 및 단순노무직(80.4%)보다 균등한 처우에 대한 동의 비율이 높았다. 여성과 젊은 연령, 대학 졸업 이상의 학력, 사업장 규모가 큰 경우, 그리고 관리자 및 전문직과 사무직 등이 노동자가

차별받지 않아야 한다는데 상대적으로 높은 인식을 나타냈다. 이러한 경향은 이후 다른 문항에서도 유사하게 나타난다.

<표 3-6> 균등한 처우에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사려수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의를 하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	1.2	3.1	9.1	44.1	42.5	4.3	9.1	86.6	4.24	
성별	남자	(483)	2.1	3.7	10.1	45.5	38.5	5.8	10.1	84.1	4.15
	여자	(517)	0.4	2.5	8.1	42.7	46.2	2.9	8.1	89.0	4.32
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	2.2	11.3	38.2	48.4	2.2	11.3	86.6	4.33
	30대	(174)	1.7	1.1	9.8	39.7	47.7	2.9	9.8	87.4	4.30
	40대	(180)	1.7	2.8	8.3	42.2	45.0	4.4	8.3	87.2	4.26
	50대	(182)	1.6	4.4	7.1	48.4	38.5	6.0	7.1	86.8	4.18
	60대 이상	(278)	1.1	4.3	9.0	49.3	36.3	5.4	9.0	85.6	4.15
고용형태	상용직	(535)	1.5	2.4	8.4	42.1	45.6	3.9	8.4	87.7	4.28
	비정규직	(207)	1.0	4.3	9.7	43.5	41.5	5.3	9.7	85.0	4.20
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	1.4	2.8	5.6	40.8	49.3	4.2	5.6	90.1	4.34
	비임금노동자	(113)	0.9	4.4	9.7	50.4	34.5	5.3	9.7	85.0	4.13
	기타	(74)	0.0	2.7	14.9	54.1	28.4	2.7	14.9	82.4	4.08
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.9	3.9	9.3	42.4	43.6	4.8	9.3	86.0	4.24
	10~49명	(236)	3.0	2.1	8.5	48.7	37.7	5.1	8.5	86.4	4.16
	50~99명	(106)	0.0	0.9	11.3	42.5	45.3	0.9	11.3	87.7	4.32
	100인 이상	(256)	0.8	3.9	7.0	40.6	47.7	4.7	7.0	88.3	4.30
	해당없음	(67)	0.0	3.0	14.9	52.2	29.9	3.0	14.9	82.1	4.09
직종	관리자 및 전문직	(327)	1.2	3.1	8.6	40.7	46.5	4.3	8.6	87.2	4.28
	사무직	(346)	1.2	2.3	7.8	44.5	44.2	3.5	7.8	88.7	4.28
	판매 및 서비스직	(152)	1.3	2.6	11.2	50.7	34.2	3.9	11.2	84.9	4.14
	기능원 및 단순노무직	(92)	1.1	5.4	13.0	35.9	44.6	6.5	13.0	80.4	4.17
	기타	(83)	1.2	4.8	8.4	53.0	32.5	6.0	8.4	85.5	4.11
학력	고졸 이하	(142)	0.7	4.9	15.5	40.1	38.7	5.6	15.5	78.9	4.11
	대학졸업	(711)	1.0	2.4	9.0	44.0	43.6	3.4	9.0	87.6	4.27
	대학원 재학 이상	(147)	2.7	4.8	3.4	48.3	40.8	7.5	3.4	89.1	4.20

(2) 근로계약 체결

‘모든 노동자는 기본적인 노동조건과 권리를 보장하는 근로계약을 맺어야 한다’에 대해서는 평균 4.44였으며, 동의비율은 91.9%로 매우 높게 나타났다. 남성(89.4%)보다 여성(94.2%)이 높았으며, 20대가 88.2%인데 비해, 30대 이상 연령대에서는 90% 이상으로 상대적으로 동의 정도가 높았다. 고용형태별로는 상용직(92.1%), 비정규직(92.8%), 특수고용·프리랜서·플랫폼(94.4%)이 비교적 높았으며, 자영업자와 같은 비임금노동자(90.3%), 주부와 학생 등 기타 응답자(87.8%)는 상대적으로 낮았다. 사업장규모별로는 91.0~93.2%로 고르게 높았으며, 직종별로는 기능원 및 단순노무직이 88.0%로 다른 직종보다 동의 정도가 다소 낮았다. 학력에 따라서는 고졸 이하(85.9%)가 대학졸업(92.8%), 대학원 재학 이상(93.2%)보다 낮은 편이었다.

<표 3-7> 근로계약 체결에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							[비동의]	[보통]	[동의]	[5점 평균]	
전체	(1000)	0.3	0.9	6.9	37.9	54.0	1.2	6.9	91.9	4.44	
성별	남자	(483)	0.4	1.0	9.1	38.9	50.5	1.4	9.1	89.4	4.38
	여자	(517)	0.2	0.8	4.8	36.9	57.3	1.0	4.8	94.2	4.50
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	1.6	10.2	26.3	61.8	1.6	10.2	88.2	4.48
	30대	(174)	0.6	1.1	6.3	35.1	56.9	1.7	6.3	92.0	4.47
	40대	(180)	0.0	0.0	5.6	35.6	58.9	0.0	5.6	94.4	4.53
	50대	(182)	0.5	0.0	6.6	42.9	50.0	.5	6.6	92.9	4.42
	60대 이상	(278)	0.4	1.4	6.1	45.7	46.4	1.8	6.1	92.1	4.36
고용형태	상용직	(535)	0.2	0.6	7.1	33.3	58.9	0.7	7.1	92.1	4.50
	비정규직	(207)	1.0	1.0	5.3	41.1	51.7	1.9	5.3	92.8	4.42
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	0.0	1.4	4.2	32.4	62.0	1.4	4.2	94.4	4.55
	비임금노동자	(113)	0.0	1.8	8.0	50.4	39.8	1.8	8.0	90.3	4.28
	기타	(74)	0.0	1.4	10.8	48.6	39.2	1.4	10.8	87.8	4.26
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.3	1.5	7.2	40.0	51.0	1.8	7.2	91.0	4.40
	10~49명	(236)	0.0	0.8	5.9	36.4	56.8	0.8	5.9	93.2	4.49
	50~99명	(106)	0.9	0.0	7.5	30.2	61.3	0.9	7.5	91.5	4.51
	100인 이상	(256)	0.4	0.4	6.3	37.9	55.1	0.8	6.3	93.0	4.47
	해당없음	(67)	0.0	1.5	10.4	44.8	43.3	1.5	10.4	88.1	4.30
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.0	0.6	7.6	35.5	56.3	0.6	7.6	91.7	4.47
	사무직	(346)	0.6	0.0	5.8	34.1	59.5	0.6	5.8	93.6	4.52
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	2.0	6.6	48.0	42.8	2.6	6.6	90.8	4.30
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	1.1	10.9	34.8	53.3	1.1	10.9	88.0	4.40
	기타	(83)	0.0	3.6	4.8	48.2	43.4	3.6	4.8	91.6	4.31
학력	고졸 이하	(142)	1.4	2.1	10.6	31.7	54.2	3.5	10.6	85.9	4.35
	대학졸업	(711)	0.1	0.7	6.3	38.7	54.1	0.8	6.3	92.8	4.46
	대학원 재학 이상	(147)	0.0	0.7	6.1	40.1	53.1	0.7	6.1	93.2	4.46

(3) 최저임금 보장

노동자의 최저임금 보장에 대한 동의는 평균 4.41이었으며, 동의하는 편, 매우 동의의 동의비율은 88.6%였다. 성별로는 여성(91.3%)이 남성(85.7%)보다, 연령별로는 30대(91.1%)와 40대(92.0%)가 50대(87.9%)와 60대 이상(86.0%)보다, 그리고 상용직(91.0%)과 특수고용·프리랜서·플랫폼(91.5%)이 비정규직(87.0%)보다 동의비율이 높았다. 사업장 규모가 클수록 동의비율이 높았으며, 관리자 및 전문직과 사무직이 다른 직종보다, 고졸 이하보다는 대졸과 대학원 재학 이상의 학력이 최저임금 보장에 대한 동의수준이 높았다. 자영업자와 무급가족종사자 등의 비임금노동자와 주부 및 학생 등 기타 응답자의 동의수준이 낮은 편이었다.

<표 3-8> 최저임금 보장에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.5	1.5	9.4	34.1	54.5	2.0	9.4	88.6	4.41	
성별	남자	(483)	1.0	1.7	11.6	35.8	49.9	2.7	11.6	85.7	4.32
	여자	(517)	0.0	1.4	7.4	32.5	58.8	1.4	7.4	91.3	4.49
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	1.6	10.8	23.7	64.0	1.6	10.8	87.6	4.50
	30대	(174)	1.1	0.6	6.3	33.9	58.0	1.7	6.3	92.0	4.47
	40대	(180)	0.6	1.1	7.2	36.1	55.0	1.7	7.2	91.1	4.44
	50대	(182)	1.1	1.6	9.3	36.3	51.6	2.7	9.3	87.9	4.36
	60대 이상	(278)	0.0	2.2	11.9	38.5	47.5	2.2	11.9	86.0	4.31
고용형태	상용직	(535)	0.7	1.7	6.5	32.1	58.9	2.4	6.5	91.0	4.47
	비정규직	(207)	0.5	1.4	11.1	34.8	52.2	1.9	11.1	87.0	4.37
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	0.0	0.0	8.5	28.2	63.4	0.0	8.5	91.5	4.55
	비임금노동자	(113)	0.0	2.7	15.9	37.2	44.2	2.7	15.9	81.4	4.23
	기타	(74)	0.0	0.0	16.2	47.3	36.5	0.0	16.2	83.8	4.20
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.3	1.5	10.7	33.7	53.7	1.8	10.7	87.5	4.39
	10~49명	(236)	0.4	1.7	9.7	30.5	57.6	2.1	9.7	88.1	4.43
	50~99명	(106)	0.0	1.9	9.4	31.1	57.5	1.9	9.4	88.7	4.44
	100인 이상	(256)	1.2	1.6	5.5	35.9	55.9	2.7	5.5	91.8	4.44
	해당없음	(67)	0.0	0.0	16.4	46.3	37.3	0.0	16.4	83.6	4.21
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.0	2.4	9.2	31.8	56.6	2.4	9.2	88.4	4.43
	사무직	(346)	1.2	0.9	5.5	34.1	58.4	2.0	5.5	92.5	4.48
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	1.3	13.2	36.8	48.0	2.0	13.2	84.9	4.30
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	2.2	16.3	27.2	54.3	2.2	16.3	81.5	4.34
	기타	(83)	0.0	0.0	12.0	45.8	42.2	0.0	12.0	88.0	4.30
학력	고졸 이하	(142)	0.7	1.4	16.9	25.4	55.6	2.1	16.9	81.0	4.34
	대학졸업	(711)	0.3	1.5	8.4	34.3	55.4	1.8	8.4	89.7	4.43
	대학원 재학 이상	(147)	1.4	1.4	6.8	41.5	49.0	2.7	6.8	90.5	4.35

(4) 법정 노동시간 준수

‘모든 노동자의 건강 및 삶의 질을 지키기 위해 법에서 정한 노동시간 상한선이 지켜져야 한다’에 대해서는 평균 4.23이었으며, 동의비율은 83.4%였다. 평균과 동의비율이 높긴 하나, 개별적 권리에 대한 문항 중에서 상대적으로 가장 낮은 편이었다. 여성(88.2%)이 남성(78.3%)보다 높았으며, 연령이 낮을수록 동의수준이 높았다. 20대 88.2%, 30대 87.4%, 40대 84.4%, 50대 82.4%, 60대 이상 77.7%로 연령에 따라 차이가 있었으며, 연령이 낮을수록 노동시간 준수에 따른 일생활균형의 중요성을 크게 인식하고 있었다. 고용형태별로는 비임금노동자의 동의정도가 69.0%로 낮은 편이었는데, 노동시간 제한 없이 일하는 자영업자의 특성이 반영된 것으로 보인다.

<표 3-9> 법정 노동시간 준수에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.6	3.0	13.0	39.6	43.8	3.6	13.0	83.4	4.23	
성별	남자	(483)	1.0	4.6	16.1	41.6	36.6	5.6	16.1	78.3	4.08
	여자	(517)	0.2	1.5	10.1	37.7	50.5	1.7	10.1	88.2	4.37
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	1.6	10.2	35.5	52.7	1.6	10.2	88.2	4.39
	30대	(174)	0.0	2.3	10.3	35.6	51.7	2.3	10.3	87.4	4.37
	40대	(180)	1.1	1.7	12.8	38.3	46.1	2.8	12.8	84.4	4.27
	50대	(182)	1.6	2.2	13.7	42.3	40.1	3.8	13.7	82.4	4.17
	60대 이상	(278)	0.4	5.8	16.2	43.9	33.8	6.1	16.2	77.7	4.05
고용형태	상용직	(535)	0.7	1.5	11.8	37.8	48.2	2.2	11.8	86.0	4.31
	비정규직	(207)	0.5	2.9	11.6	41.1	44.0	3.4	11.6	85.0	4.25
	특수고용/프라랜서/플랫폼	(71)	0.0	2.8	14.1	31.0	52.1	2.8	14.1	83.1	4.32
	비임금노동자	(113)	0.9	11.5	18.6	43.4	25.7	12.4	18.6	69.0	3.81
	기타	(74)	0.0	1.4	16.2	51.4	31.1	1.4	16.2	82.4	4.12
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.6	5.7	15.2	39.4	39.1	6.3	15.2	78.5	4.11
	10~49명	(236)	1.3	1.7	11.0	36.4	49.6	3.0	11.0	86.0	4.31
	50~99명	(106)	0.0	0.0	11.3	40.6	48.1	0.0	11.3	88.7	4.37
	100인 이상	(256)	0.4	2.0	11.3	41.8	44.5	2.3	11.3	86.3	4.28
	해당없음	(67)	0.0	3.0	17.9	41.8	37.3	3.0	17.9	79.1	4.13
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.3	3.7	14.7	38.8	42.5	4.0	14.7	81.3	4.20
	사무직	(346)	0.6	0.3	10.7	39.0	49.4	0.9	10.7	88.4	4.36
	판매 및 서비스직	(152)	1.3	6.6	11.2	42.8	38.2	7.9	11.2	80.9	4.10
	기능원 및 단순노무직	(92)	1.1	3.3	18.5	33.7	43.5	4.3	18.5	77.2	4.15
	기타	(83)	0.0	4.8	13.3	45.8	36.1	4.8	13.3	81.9	4.13
학력	고졸 이하	(142)	1.4	2.8	14.8	31.7	49.3	4.2	14.8	81.0	4.25
	대학졸업	(711)	0.4	2.3	13.4	40.9	43.0	2.7	13.4	84.0	4.24
	대학원 재학 이상	(147)	0.7	6.8	9.5	40.8	42.2	7.5	9.5	83.0	4.17

(5) 휴식 및 휴가사용 보장

노동자의 적절한 휴식 및 휴가사용 보장에 대해서는 평균 4.39였으며, 동의비율은 89.1%였다. 남성(87.0%)보다 여성(91.1%), 연령이 낮을수록, 상용직(91.2%)과 특수고용·프리랜서·플랫폼(93.0%)이 휴식 및 휴가사용 보장에 대한 동의 정도가 높았다. 사업장 규모에서는 10인 미만 소규모 사업장의 동의 정도가 낮았는데, 86.9%였으며, 10인 이상, 50~99인, 100인 이상에서는 각각 91.1%, 89.6%, 91.4%의 동의비율을 보였다. 직종별로는 관리자 및 전문직이 다른 개별적 권리에서 상대적으로 높게 나타났지만, 휴식 및 휴가사용 보장에 대해서는 다른 직종보다 높은 편은 아니었으며, 사무직의 동의 비율이 93.6%로 높게 나타난 게 특징이다. 학력에서는 고졸보다는 대졸 및 대학원 재학이상에서 더 높게 나타났다.

<표 3-10> 휴식 및 휴가사용 보장에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.3	1.2	9.4	37.2	51.9	1.5	9.4	89.1	4.39	
성별	남자	(483)	0.2	1.4	11.4	38.5	48.4	1.7	11.4	87.0	4.34
	여자	(517)	0.4	1.0	7.5	36.0	55.1	1.4	7.5	91.1	4.44
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	1.1	7.5	29.6	61.8	1.1	7.5	91.4	4.52
	30대	(174)	0.6	0.6	5.7	28.2	64.9	1.1	5.7	93.1	4.56
	40대	(180)	0.0	2.2	5.0	37.8	55.0	2.2	5.0	92.8	4.46
	50대	(182)	1.1	0.0	11.5	38.5	48.9	1.1	11.5	87.4	4.34
	60대 이상	(278)	0.0	1.8	14.4	46.8	37.1	1.8	14.4	83.8	4.19
고용형태	상용직	(535)	0.2	1.1	7.5	34.0	57.2	1.3	7.5	91.2	4.47
	비정규직	(207)	0.5	1.4	8.7	37.2	52.2	1.9	8.7	89.4	4.39
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	0.0	0.0	7.0	29.6	63.4	0.0	7.0	93.0	4.56
	비임금노동자	(113)	0.9	1.8	18.6	49.6	29.2	2.7	18.6	78.8	4.04
	기타	(74)	0.0	1.4	13.5	48.6	36.5	1.4	13.5	85.1	4.20
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.6	1.5	11.0	39.7	47.2	2.1	11.0	86.9	4.31
	10~49명	(236)	0.4	0.4	8.1	37.3	53.8	0.8	8.1	91.1	4.44
	50~99명	(106)	0.0	1.9	8.5	36.8	52.8	1.9	8.5	89.6	4.41
	100인 이상	(256)	0.0	1.2	7.4	31.6	59.8	1.2	7.4	91.4	4.50
	해당없음	(67)	0.0	1.5	14.9	46.3	37.3	1.5	14.9	83.6	4.19
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.6	1.5	10.1	37.3	50.5	2.1	10.1	87.8	4.35
	사무직	(346)	0.0	0.9	5.5	34.7	59.0	0.9	5.5	93.6	4.52
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	2.0	13.2	40.8	43.4	2.6	13.2	84.2	4.24
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	0.0	12.0	38.0	50.0	0.0	12.0	88.0	4.38
	기타	(83)	0.0	1.2	13.3	39.8	45.8	1.2	13.3	85.5	4.30
학력	고졸 이하	(142)	0.7	2.1	12.0	33.1	52.1	2.8	12.0	85.2	4.34
	대학졸업	(711)	0.1	1.0	9.4	37.3	52.2	1.1	9.4	89.5	4.40
	대학원 재학 이상	(147)	0.7	1.4	6.8	40.8	50.3	2.0	6.8	91.2	4.39

(6) 여성노동자 보호

‘여성노동자의 건강과 모성은 존중받아야 한다’에 대해서는 평균 4.28이었으며, 동의비율은 84.3%였다. 다른 문항처럼 남성(79.1%)이 여성(89.2%)보다 낮았는데, 남녀간 동의비율이 다른 항목보다 차이가 큰 것이 특징이라 하겠다. 연령별로는 20대(80.6%)가 다른 연령대보다 동의정도가 낮았으며, 고용형태에서는 비임금노동자(74.3%)가, 직종별로는 기능원 및 단순노무직(76.1%)이, 학력에서는 고졸 이하(78.2%)에서 여성노동자 보호에 대한 인식이 상대적으로 낮았다.

<표 3-11> 여성노동자 보호에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.9	1.8	13.0	37.5	46.8	2.7	13.0	84.3	4.28	
성별	남자	(483)	1.9	2.7	16.4	40.0	39.1	4.6	16.4	79.1	4.12
	여자	(517)	0.0	1.0	9.9	35.2	54.0	1.0	9.9	89.2	4.42
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.5	2.7	16.1	26.3	54.3	3.2	16.1	80.6	4.31
	30대	(174)	1.7	2.9	11.5	31.0	52.9	4.6	11.5	83.9	4.30
	40대	(180)	1.7	1.7	13.9	37.2	45.6	3.3	13.9	82.8	4.23
	50대	(182)	1.1	0.0	15.9	42.3	40.7	1.1	15.9	83.0	4.21
	60대 이상	(278)	0.0	1.8	9.4	46.0	42.8	1.8	9.4	88.8	4.30
고용형태	상용직	(535)	1.3	1.7	12.5	35.1	49.3	3.0	12.5	84.5	4.30
	비정규직	(207)	0.5	1.9	9.7	37.2	50.7	2.4	9.7	87.9	4.36
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	0.0	0.0	11.3	33.8	54.9	0.0	11.3	88.7	4.44
	비임금노동자	(113)	0.9	3.5	21.2	41.6	32.7	4.4	21.2	74.3	4.02
	기타	(74)	0.0	1.4	14.9	52.7	31.1	1.4	14.9	83.8	4.14
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.6	1.8	14.9	38.2	44.5	2.4	14.9	82.7	4.24
	10~49명	(236)	0.8	1.3	12.3	41.5	44.1	2.1	12.3	85.6	4.27
	50~99명	(106)	1.9	1.9	13.2	27.4	55.7	3.8	13.2	83.0	4.33
	100인 이상	(256)	1.2	2.3	10.5	34.8	51.2	3.5	10.5	85.9	4.32
	해당없음	(67)	0.0	1.5	14.9	46.3	37.3	1.5	14.9	83.6	4.19
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.6	1.8	10.7	37.6	49.2	2.4	10.7	86.9	4.33
	사무직	(346)	1.2	2.0	12.1	37.0	47.7	3.2	12.1	84.7	4.28
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	2.0	15.8	37.5	44.1	2.6	15.8	81.6	4.22
	기능원 및 단순노무직	(92)	2.2	1.1	20.7	29.3	46.7	3.3	20.7	76.1	4.17
	기타	(83)	0.0	1.2	12.0	48.2	38.6	1.2	12.0	86.7	4.24
학력	고졸 이하	(142)	1.4	2.1	18.3	29.6	48.6	3.5	18.3	78.2	4.22
	대학졸업	(711)	0.6	1.4	12.1	38.8	47.1	2.0	12.1	85.9	4.31
	대학원 재학 이상	(147)	2.0	3.4	12.2	38.8	43.5	5.4	12.2	82.3	4.18

(7) 청소년노동자 보호

청소년노동의 특별한 보호에 대한 인식은 평균 4.25였으며, 동의비율은 83.6%였다. 여성노동자의 건강과 모성보호 인식에서처럼, 청소년노동자 보호에 대한 인식에서도 남녀간 차이가 컸다. 남성의 동의비율은 78.1%였으며, 여성의 동의비율은 88.8%로 격차가 10.7%p 차이가 있었다. 연령에서는 20대(78.5%)와 30대(81.0%)의 동의비율이 상대적으로 낮았으며, 고용형태별로는 비정규직(81.6%)과 비임금노동자(79.6%)가, 직종별로는 판매 및 서비스직(79.6%)과 기능원 및 단순노무직(75.0%)의 동의비율이 낮은 편이었다. 학력별로는 고졸(76.8%)이 상대적으로 동의수준이 낮았다.

<표 3-12> 청소년노동자 보호에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.8	2.3	13.3	38.5	45.1	3.1	13.3	83.6	4.25	
성별	남자	(483)	1.0	3.1	17.8	37.5	40.6	4.1	17.8	78.1	4.13
	여자	(517)	0.6	1.5	9.1	39.5	49.3	2.1	9.1	88.8	4.35
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.5	2.2	18.8	29.6	48.9	2.7	18.8	78.5	4.24
	30대	(174)	2.3	2.3	14.4	33.3	47.7	4.6	14.4	81.0	4.22
	40대	(180)	0.0	2.2	11.7	35.6	50.6	2.2	11.7	86.1	4.34
	50대	(182)	1.1	0.0	11.5	39.6	47.8	1.1	11.5	87.4	4.33
	60대 이상	(278)	0.4	4.0	11.2	48.9	35.6	4.3	11.2	84.5	4.15
고용형태	상용직	(535)	0.7	2.2	12.3	35.0	49.7	3.0	12.3	84.7	4.31
	비정규직	(207)	1.0	2.9	14.5	35.7	45.9	3.9	14.5	81.6	4.23
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	1.4	0.0	12.7	38.0	47.9	1.4	12.7	85.9	4.31
	비임금노동자	(113)	0.9	1.8	17.7	48.7	31.0	2.7	17.7	79.6	4.07
	기타	(74)	0.0	4.1	10.8	56.8	28.4	4.1	10.8	85.1	4.09
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.9	3.0	11.9	41.8	42.4	3.9	11.9	84.2	4.22
	10~49명	(236)	1.3	1.3	16.5	35.6	45.3	2.5	16.5	80.9	4.22
	50~99명	(106)	0.9	1.9	17.0	34.0	46.2	2.8	17.0	80.2	4.23
	100인 이상	(256)	0.4	2.3	10.2	35.2	52.0	2.7	10.2	87.1	4.36
	해당없음	(67)	0.0	3.0	14.9	52.2	29.9	3.0	14.9	82.1	4.09
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.6	1.2	11.6	36.1	50.5	1.8	11.6	86.5	4.35
	사무직	(346)	1.2	2.6	12.1	37.6	46.5	3.8	12.1	84.1	4.26
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	3.3	16.4	40.8	38.8	3.9	16.4	79.6	4.14
	기능원 및 단순노무직	(92)	1.1	3.3	20.7	31.5	43.5	4.3	20.7	75.0	4.13
	기타	(83)	0.0	2.4	10.8	55.4	31.3	2.4	10.8	86.7	4.16
학력	고졸 이하	(142)	1.4	4.2	17.6	35.2	41.5	5.6	17.6	76.8	4.11
	대학졸업	(711)	0.6	2.0	13.2	39.7	44.6	2.5	13.2	84.2	4.26
	대학원 재학 이상	(147)	1.4	2.0	9.5	36.1	51.0	3.4	9.5	87.1	4.33

(7) 안전하고 건강한 노동 보장

‘모든 노동자는 일터에서 안전하고 건강하게 노동할 수 있어야 한다’에 대해서는 평균 4.55였으며, 동의비율은 94.0%, 동의하지 않는 비율은 0.8%였다. 개별적 권리 부문에서 직장 내 괴롭힘 금지와 함께 가장 높은 동의수준을 보였다. 사회적으로 노동자의 안전하고 건강하게 일할 권리가 강조되면서 높은 인식수준을 나타낸 것으로 보인다. 다른 문항에서와 같이 성별로는 남성이, 연령별로는 20대가, 고용형태별로는 비임금노동자와 기타 응답자가, 직종별로는 판매 및 서비스직과 기능원 및 단순노무직이, 학력별로는 고졸이 상대적으로 낮았다.

<표 3-13> 안전하고 건강한 노동 보장에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.2	0.6	5.2	32.2	61.8	0.8	5.2	94.0	4.55	
성별	남자	(483)	0.2	0.8	6.4	35.4	57.1	1.0	6.4	92.5	4.48
	여자	(517)	0.2	0.4	4.1	29.2	66.2	0.6	4.1	95.4	4.61
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	0.0	9.7	24.2	66.1	0.0	9.7	90.3	4.56
	30대	(174)	0.0	0.6	4.6	28.7	66.1	0.6	4.6	94.8	4.60
	40대	(180)	0.0	1.1	3.9	31.7	63.3	1.1	3.9	95.0	4.57
	50대	(182)	0.5	0.5	3.8	36.8	58.2	1.1	3.8	95.1	4.52
	60대 이상	(278)	0.4	0.7	4.3	37.1	57.6	1.1	4.3	94.6	4.51
고용형태	상용직	(535)	0.0	0.6	4.9	30.5	64.1	0.6	4.9	94.6	4.58
	비정규직	(207)	1.0	1.0	4.8	34.3	58.9	1.9	4.8	93.2	4.49
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	0.0	1.4	0.0	28.2	70.4	1.4	0.0	98.6	4.68
	비임금노동자	(113)	0.0	0.0	8.0	39.8	52.2	0.0	8.0	92.0	4.44
	기타	(74)	0.0	0.0	9.5	31.1	59.5	0.0	9.5	90.5	4.50
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.3	1.2	4.8	33.1	60.6	1.5	4.8	93.7	4.53
	10~49명	(236)	0.0	0.0	5.1	35.6	59.3	0.0	5.1	94.9	4.54
	50~99명	(106)	0.9	0.9	4.7	31.1	62.3	1.9	4.7	93.4	4.53
	100인 이상	(256)	0.0	0.4	5.5	28.9	65.2	0.4	5.5	94.1	4.59
	해당없음	(67)	0.0	0.0	7.5	29.9	62.7	0.0	7.5	92.5	4.55
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.0	0.0	5.2	30.6	64.2	0.0	5.2	94.8	4.59
	사무직	(346)	0.3	0.6	4.0	28.9	66.2	0.9	4.0	95.1	4.60
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	2.6	5.9	42.8	48.0	3.3	5.9	90.8	4.35
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	0.0	8.7	34.8	56.5	0.0	8.7	91.3	4.48
	기타	(83)	0.0	0.0	4.8	30.1	65.1	0.0	4.8	95.2	4.60
학력	고졸 이하	(142)	1.4	2.1	9.2	22.5	64.8	3.5	9.2	87.3	4.47
	대학졸업	(711)	0.0	0.4	4.8	34.0	60.8	0.4	4.8	94.8	4.55
	대학원 재학 이상	(147)	0.0	0.0	3.4	32.7	63.9	0.0	3.4	96.6	4.61

(8) 직장 내 괴롭힘 금지

‘모든 노동자는 직장 내 괴롭힘 없이 일할 수 있어야 한다’에 대해서는 평균 4.60이였으며, 동의비율은 94.1%로 매우 높았으며, 동의하지 않는 비율은 0.6%에 불과했다. 여성의 동의비율은 96.5%였으며, 남성은 91.5%였다. 연령별로는 20대가 89.8%로 다른 연령대보다 동의비율은 상대적으로 낮았지만, 평균으로는 다른 연령대와 비슷했다. 고용형태별로는 기타 응답자(91.9%)가, 사업장규모별로는 50~99인 사업장(91.5%)이 다소 동의비율이 낮은 편이었다. 직종별로는 판매 및 서비스직과 기능원 및 단순노무직이, 학력에서는 고졸 이하가 동의 정도가 다소 낮았다. 다만, 응답자 특성별로 5점 척도를 기준으로 할 경우, 대다수가 4.50 이상이어서 직장 내 괴롭힘 금지에 대해서는 매우 높게 인식하고 있었다.

<표 3-14> 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.2	0.4	5.3	27.7	66.4	0.6	5.3	94.1	4.60	
성별	남자	(483)	0.2	0.8	7.5	30.8	60.7	1.0	7.5	91.5	4.51
	여자	(517)	0.2	0.0	3.3	24.8	71.8	0.2	3.3	96.5	4.68
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	0.5	9.7	19.4	70.4	0.5	9.7	89.8	4.60
	30대	(174)	0.0	0.6	5.2	23.0	71.3	0.6	5.2	94.3	4.65
	40대	(180)	0.0	0.6	4.4	25.6	69.4	0.6	4.4	95.0	4.64
	50대	(182)	0.5	0.0	4.4	33.5	61.5	0.5	4.4	95.1	4.55
	60대 이상	(278)	0.4	0.4	3.6	33.8	61.9	0.7	3.6	95.7	4.56
고용형태	상용직	(535)	0.0	0.6	5.6	25.6	68.2	0.6	5.6	93.8	4.61
	비정규직	(207)	1.0	0.5	4.3	30.4	63.8	1.4	4.3	94.2	4.56
	특수고용/프라랜서/플랫폼	(71)	0.0	0.0	1.4	21.1	77.5	0.0	1.4	98.6	4.76
	비임금노동자 기타	(113) (74)	0.0 0.0	0.0 0.0	6.2 8.1	31.9 35.1	61.9 56.8	0.0 0.0	6.2 8.1	93.8 91.9	4.56 4.49
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.3	0.3	4.8	28.1	66.6	0.6	4.8	94.6	4.60
	10~49명	(236)	0.0	0.4	5.9	29.2	64.4	0.4	5.9	93.6	4.58
	50~99명	(106)	0.9	0.9	6.6	23.6	67.9	1.9	6.6	91.5	4.57
	100인 이상	(256)	0.0	0.4	4.3	26.2	69.1	0.4	4.3	95.3	4.64
	해당없음	(67)	0.0	0.0	7.5	32.8	59.7	0.0	7.5	92.5	4.52
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.0	0.0	4.6	27.8	67.6	0.0	4.6	95.4	4.63
	사무직	(346)	0.3	0.3	4.6	26.0	68.8	0.6	4.6	94.8	4.63
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	1.3	7.9	27.0	63.2	2.0	7.9	90.1	4.51
	기능원 및 단순노무직 기타	(92) (83)	0.0 0.0	1.1 0.0	7.6 3.6	31.5 31.3	59.8 65.1	1.1 0.0	7.6 3.6	91.3 96.4	4.50 4.61
학력	고졸 이하	(142)	1.4	1.4	7.7	21.1	68.3	2.8	7.7	89.4	4.54
	대학졸업	(711)	0.0	0.1	5.3	29.0	65.5	0.1	5.3	94.5	4.60
	대학원 재학 이상	(147)	0.0	0.7	2.7	27.9	68.7	0.7	2.7	96.6	4.65

3) 집단적 권리에 대한 인식

(1) 단결권

집단적 권리에 대한 인식은 단결권, 단체교섭 및 단체협약 체결권, 단체행동권, 노조 활동불이익 금지, 사용자의 부당한 지배·개입금지 등 5개 문항에 대한 동의 정도를 5점 척도로 측정하였다. ‘모든 노동자가 자유로이 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있어야 한다’에 대해서는 평균 3.91이었으며, 동의비율은 69.5%, 동의하지 않는 비율은 4.8%였다. 개별적 권리에 대한 인식에서와 같이 남성(67.3%)보다 여성(71.6%)의 동의비율이 높았으며, 연령별로는 40대(66.7%)와 60대 이상(60.4%)이, 고용형태에서는 비임금노동자(57.5%)의 인식이 낮은 편이었다. 사업장규모별로는 10인 미만 사업장 응답자가 65.1%로 낮았으며, 학력에서는 고졸 이하(62.7%)가 낮게 나타났다.

<표 3-15> 단결권 보장 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	1.0	3.8	25.7	42.2	27.3	4.8	25.7	69.5	3.91	
성별	남자	(483)	1.9	3.7	27.1	39.8	27.5	5.6	27.1	67.3	3.87
	여자	(517)	0.2	3.9	24.4	44.5	27.1	4.1	24.4	71.6	3.94
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.5	0.5	19.9	43.0	36.0	1.1	19.9	79.0	4.13
	30대	(174)	0.0	2.3	23.6	43.7	30.5	2.3	23.6	74.1	4.02
	40대	(180)	1.1	4.4	27.8	37.8	28.9	5.6	27.8	66.7	3.89
	50대	(182)	1.1	3.3	23.6	47.3	24.7	4.4	23.6	72.0	3.91
	60대 이상	(278)	1.8	6.8	30.9	40.3	20.1	8.6	30.9	60.4	3.70
고용형태	상용직	(535)	0.9	3.2	23.9	40.6	31.4	4.1	23.9	72.0	3.98
	비정규직	(207)	0.5	3.9	23.2	45.9	26.6	4.3	23.2	72.5	3.94
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	0.0	2.8	21.1	42.3	33.8	2.8	21.1	76.1	4.07
	비임금노동자	(113)	3.5	5.3	33.6	45.1	12.4	8.8	33.6	57.5	3.58
	기타	(74)	0.0	6.8	37.8	39.2	16.2	6.8	37.8	55.4	3.65
사업장 규모	10명 미만	(335)	1.8	4.8	28.4	40.6	24.5	6.6	28.4	65.1	3.81
	10~49명	(236)	1.3	3.0	21.6	46.2	28.0	4.2	21.6	74.2	3.97
	50~99명	(106)	0.0	0.9	27.4	41.5	30.2	0.9	27.4	71.7	4.01
	100인 이상	(256)	0.4	3.5	21.9	42.2	32.0	3.9	21.9	74.2	4.02
	해당없음	(67)	0.0	7.5	38.8	37.3	16.4	7.5	38.8	53.7	3.63
직종	관리자 및 전문직	(327)	1.8	4.0	25.4	41.3	27.5	5.8	25.4	68.8	3.89
	사무직	(346)	0.3	3.8	22.3	45.7	28.0	4.0	22.3	73.7	3.97
	판매 및 서비스직	(152)	1.3	2.0	30.3	38.8	27.6	3.3	30.3	66.4	3.89
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	4.3	26.1	35.9	33.7	4.3	26.1	69.6	3.99
	기타	(83)	1.2	6.0	32.5	44.6	15.7	7.2	32.5	60.2	3.67
학력	고졸 이하	(142)	2.1	3.5	31.7	35.9	26.8	5.6	31.7	62.7	3.82
	대학졸업	(711)	0.8	3.9	24.2	43.7	27.3	4.8	24.2	71.0	3.93
	대학원 재학 이상	(147)	0.7	3.4	27.2	40.8	27.9	4.1	27.2	68.7	3.92

(2) 단체교섭권

노조의 단체교섭을 통한 노동조건 개선과 경제적·사회적·정치적 지위 향상에 대해서는 평균 4.04였으며, 동의비율은 78.4%였다. 단결권보다는 동의정도가 높은 편이었다. 단결권에 대한 인식과 마찬가지로, 성별로는 남성(76.0%)이, 연령별로는 40대(75.6%), 60대 이상(74.1%), 고용형태별로는 비임금노동자(71.7%), 학력에서는 고졸이하(74.6%)의 동의 정도가 낮았다.

<표 3-16> 단체교섭권 보장 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	1.2	3.0	17.4	47.8	30.6	4.2	17.4	78.4	4.04	
성별	남자	(483)	2.1	2.7	19.3	45.8	30.2	4.8	19.3	76.0	3.99
	여자	(517)	0.4	3.3	15.7	49.7	30.9	3.7	15.7	80.7	4.08
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.5	2.2	17.2	42.5	37.6	2.7	17.2	80.1	4.15
	30대	(174)	0.6	2.9	13.2	50.6	32.8	3.4	13.2	83.3	4.12
	40대	(180)	2.2	3.3	18.9	43.9	31.7	5.6	18.9	75.6	3.99
	50대	(182)	1.6	2.7	14.3	51.6	29.7	4.4	14.3	81.3	4.05
	60대 이상	(278)	1.1	3.6	21.2	49.6	24.5	4.7	21.2	74.1	3.93
고용형태	상용직	(535)	1.7	3.2	15.5	45.6	34.0	4.9	15.5	79.6	4.07
	비정규직	(207)	0.5	1.9	21.7	44.0	31.9	2.4	21.7	75.8	4.05
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	0.0	2.8	8.5	49.3	39.4	2.8	8.5	88.7	4.25
	비임금노동자	(113)	0.9	6.2	21.2	54.9	16.8	7.1	21.2	71.7	3.81
	기타	(74)	1.4	0.0	21.6	62.2	14.9	1.4	21.6	77.0	3.89
사업장 규모	10명 미만	(335)	1.5	3.9	17.6	48.4	28.7	5.4	17.6	77.0	3.99
	10~49명	(236)	0.8	3.4	16.1	47.9	31.8	4.2	16.1	79.7	4.06
	50~99명	(106)	0.0	2.8	14.2	46.2	36.8	2.8	14.2	83.0	4.17
	100인 이상	(256)	1.6	2.3	18.4	44.9	32.8	3.9	18.4	77.7	4.05
	해당없음	(67)	1.5	0.0	22.4	58.2	17.9	1.5	22.4	76.1	3.91
직종	관리자 및 전문직	(327)	1.8	4.9	19.3	41.6	32.4	6.7	19.3	74.0	3.98
	사무직	(346)	0.9	2.3	15.0	51.2	30.6	3.2	15.0	81.8	4.08
	판매 및 서비스직	(152)	1.3	3.3	18.4	48.0	28.9	4.6	18.4	77.0	4.00
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	1.1	16.3	46.7	35.9	1.1	16.3	82.6	4.17
	기타	(83)	1.2	0.0	19.3	59.0	20.5	1.2	19.3	79.5	3.98
학력	고졸 이하	(142)	2.1	1.4	21.8	44.4	30.3	3.5	21.8	74.6	3.99
	대학졸업	(711)	1.0	3.4	16.6	48.0	31.1	4.4	16.6	79.0	4.05
	대학원 재학 이상	(147)	1.4	2.7	17.0	50.3	28.6	4.1	17.0	78.9	4.02

(3) 단체행동권

노동조합의 파업 등 정의행위에 대한 동의 정도도 측정하였다. 노동3권 중 가장 낮게 나타났는데, 5점 척도 기준으로 평균 3.62였으며, 동의비율은 과반을 조금 넘긴 57.0%였다. 다른 권리에 대한 동의 비율이 80~90%가 넘는 것과는 대비되는 부분이다. 남성(54.7%)과 여성(59.2%) 모두 동의비율이 50%대였으며, 연령별로는 40대(54.4%), 50대(54.9%), 60대 이상(47.5%)이 특히 낮았다. 60대 이상 응답자의 동의비율은 과반에 미치지 못했다. 고용형태별로는 자영업자가 포함된 비임금노동자의 동의비율이 38.9%로 단체행동권에 대한 인식이 매우 낮았으며, 사업장규모에서는 10인 미만 사업장(51.0%)의 응답자가, 학력에서는 고졸 이하(50.7%) 응답자가 더 낮았다.

<표 3-17> 단체행동권 보장 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	3.7	10.3	29.0	34.5	22.5	14.0	29.0	57.0	3.62	
성별	남자	(483)	5.0	12.8	27.5	32.7	21.9	17.8	27.5	54.7	3.54
	여자	(517)	2.5	7.9	30.4	36.2	23.0	10.4	30.4	59.2	3.69
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.5	5.9	24.2	34.4	34.9	6.5	24.2	69.4	3.97
	30대	(174)	2.3	8.0	25.9	39.1	24.7	10.3	25.9	63.8	3.76
	40대	(180)	5.0	11.1	29.4	33.9	20.6	16.1	29.4	54.4	3.54
	50대	(182)	4.9	10.4	29.7	34.1	20.9	15.4	29.7	54.9	3.55
	60대 이상	(278)	5.0	14.0	33.5	32.4	15.1	19.1	33.5	47.5	3.38
고용형태	상용직	(535)	3.6	9.3	26.7	34.2	26.2	12.9	26.7	60.4	3.70
	비정규직	(207)	1.4	10.1	29.0	36.7	22.7	11.6	29.0	59.4	3.69
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	7.0	4.2	23.9	40.8	23.9	11.3	23.9	64.8	3.70
	비임금노동자	(113)	5.3	15.9	39.8	31.0	8.0	21.2	39.8	38.9	3.20
	기타	(74)	5.4	14.9	33.8	29.7	16.2	20.3	33.8	45.9	3.36
사업장 규모	10명 미만	(335)	3.3	12.5	33.1	32.5	18.5	15.8	33.1	51.0	3.50
	10~49명	(236)	3.8	8.9	26.7	37.3	23.3	12.7	26.7	60.6	3.67
	50~99명	(106)	1.9	6.6	26.4	31.1	34.0	8.5	26.4	65.1	3.89
	100인 이상	(256)	3.9	9.0	25.8	37.5	23.8	12.9	25.8	61.3	3.68
	해당없음	(67)	7.5	14.9	32.8	28.4	16.4	22.4	32.8	44.8	3.31
직종	관리자 및 전문직	(327)	5.2	11.9	26.9	33.6	22.3	17.1	26.9	56.0	3.56
	사무직	(346)	2.3	8.4	30.1	35.3	24.0	10.7	30.1	59.2	3.70
	판매 및 서비스직	(152)	2.0	10.5	29.6	35.5	22.4	12.5	29.6	57.9	3.66
	기능원 및 단순노무직	(92)	2.2	5.4	32.6	37.0	22.8	7.6	32.6	59.8	3.73
	기타	(83)	8.4	16.9	27.7	30.1	16.9	25.3	27.7	47.0	3.30
학력	고졸 이하	(142)	4.2	6.3	38.7	28.2	22.5	10.6	38.7	50.7	3.58
	대학졸업	(711)	3.7	11.0	27.0	35.6	22.8	14.6	27.0	58.4	3.63
	대학원 재학 이상	(147)	3.4	10.9	29.3	35.4	21.1	14.3	29.3	56.5	3.60

(4) 노조활동 불이익 금지

‘노조활동을 이유로 불이익을 받지 않아야 한다’에 대해서는 평균 4.11, 동의비율은 79.7%였다. 남성(76.0%), 60대 이상(77.0%), 비임금노동자(70.8%), 10인 미만 사업장(77.6%), 고졸 이하(73.2%) 응답자의 동의비율이 낮았다. 단결권(69.5%), 단체교섭권(78.4%), 단체행동권(57.0%)에 대한 동의비율과 비교하여, 노조활동으로 인한 불이익 금지에 대한 동의비율이 상대적으로 높은 편이 특징이라 하겠다.

<표 3-18> 노조활동 불이익 금지에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	1.2	2.8	16.3	43.1	36.6	4.0	16.3	79.7	4.11	
성별	남자	(483)	2.3	3.9	17.8	40.4	35.6	6.2	17.8	76.0	4.03
	여자	(517)	0.2	1.7	14.9	45.6	37.5	1.9	14.9	83.2	4.19
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.5	2.7	18.3	32.8	45.7	3.2	18.3	78.5	4.20
	30대	(174)	0.0	1.1	13.8	44.3	40.8	1.1	13.8	85.1	4.25
	40대	(180)	2.8	2.8	15.6	41.1	37.8	5.6	15.6	78.9	4.08
	50대	(182)	1.6	2.7	14.8	45.1	35.7	4.4	14.8	80.8	4.10
	60대 이상	(278)	1.1	4.0	18.0	49.3	27.7	5.0	18.0	77.0	3.99
고용형태	상용직	(535)	1.3	2.8	15.5	40.9	39.4	4.1	15.5	80.4	4.14
	비정규직	(207)	0.5	3.9	13.5	43.0	39.1	4.3	13.5	82.1	4.16
	특수고용/프라랜서/플랫폼	(71)	0.0	1.4	5.6	53.5	39.4	1.4	5.6	93.0	4.31
	비임금노동자 기타	(113) (74)	2.7 1.4	1.8 2.7	24.8 27.0	45.1 45.9	25.7 23.0	4.4 4.1	24.8 27.0	70.8 68.9	3.89 3.86
사업장 규모	10명 미만	(335)	1.5	3.3	17.6	42.4	35.2	4.8	17.6	77.6	4.07
	10~49명	(236)	1.3	2.5	14.8	45.8	35.6	3.8	14.8	81.4	4.12
	50~99명	(106)	0.0	0.9	12.3	45.3	41.5	0.9	12.3	86.8	4.27
	100인 이상	(256)	1.2	3.5	14.1	40.6	40.6	4.7	14.1	81.3	4.16
	해당없음	(67)	1.5	1.5	29.9	43.3	23.9	3.0	29.9	67.2	3.87
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.9	3.1	16.5	44.6	34.9	4.0	16.5	79.5	4.09
	사무직	(346)	1.2	2.3	15.0	40.8	40.8	3.5	15.0	81.5	4.18
	판매 및 서비스직	(152)	2.0	2.6	16.4	44.7	34.2	4.6	16.4	78.9	4.07
	기능원 및 단순노무직 기타	(92) (83)	0.0 2.4	5.4 1.2	17.4 19.3	40.2 47.0	37.0 30.1	5.4 3.6	17.4 19.3	77.2 77.1	4.09 4.01
학력	고졸 이하	(142)	2.8	2.8	21.1	38.7	34.5	5.6	21.1	73.2	3.99
	대학졸업	(711)	0.8	2.7	16.3	42.9	37.3	3.5	16.3	80.2	4.13
	대학원 재학 이상	(147)	1.4	3.4	11.6	48.3	35.4	4.8	11.6	83.7	4.13

(5) 사용자 지배·개입 금지

‘사용자가 특정한 노조에 가입할 것을 유도하거나 특정 노조에서 탈퇴할 것을 종용하는 등 노조 활동에 부당하게 간섭하거나 개입하는 행위는 금지해야 한다’에 대해서는 평균 4.16이었으며, 동의비율은 91.2%였다. 노동3권에 대한 인식은 상대적으로 낮은 편이지만, 노조활동으로 인한 불이익 금지, 그리고 사용자의 부당한 지배·개입 금지에 대해서는 동의비율이 높은 편이었다.

<표 3-19> 사용자 지배·개입 금지에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사려수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.9	2.0	15.9	42.3	38.9	2.9	15.9	81.2	4.16	
성별	남자	(483)	1.7	3.1	17.2	41.8	36.2	4.8	17.2	78.1	4.08
	여자	(517)	0.2	1.0	14.7	42.7	41.4	1.2	14.7	84.1	4.24
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.5	2.2	16.7	32.3	48.4	2.7	16.7	80.6	4.26
	30대	(174)	0.0	1.7	14.9	42.5	40.8	1.7	14.9	83.3	4.22
	40대	(180)	0.6	1.1	18.3	40.0	40.0	1.7	18.3	80.0	4.18
	50대	(182)	1.6	1.1	12.1	51.6	33.5	2.7	12.1	85.2	4.14
	60대 이상	(278)	1.4	3.2	16.9	44.2	34.2	4.7	16.9	78.4	4.06
고용형태	상용직	(535)	1.1	1.3	16.4	39.8	41.3	2.4	16.4	81.1	4.19
	비정규직	(207)	1.0	1.9	13.0	44.4	39.6	2.9	13.0	84.1	4.20
	특수고용/프라랜서/플랫폼	(71)	0.0	0.0	7.0	43.7	49.3	0.0	7.0	93.0	4.42
	비임금노동자 기타	(113) (74)	0.0 1.4	6.2 2.7	18.6 24.3	46.0 47.3	29.2 24.3	6.2 4.1	18.6 24.3	75.2 71.6	3.98 3.91
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.6	2.7	17.6	40.6	38.5	3.3	17.6	79.1	4.14
	10~49명	(236)	1.7	2.5	13.6	48.3	33.9	4.2	13.6	82.2	4.10
	50~99명	(106)	0.0	0.9	12.3	40.6	46.2	0.9	12.3	86.8	4.32
	100인 이상	(256)	0.8	1.2	16.0	37.9	44.1	2.0	16.0	82.0	4.23
	해당없음	(67)	1.5	1.5	20.9	49.3	26.9	3.0	20.9	76.1	3.99
직종	관리자 및 전문직	(327)	1.2	3.1	15.6	41.9	38.2	4.3	15.6	80.1	4.13
	사무직	(346)	0.6	1.2	17.3	40.8	40.2	1.7	17.3	80.9	4.19
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	2.0	14.5	45.4	37.5	2.6	14.5	82.9	4.17
	기능원 및 단순노무직	(92)	1.1	2.2	14.1	38.0	44.6	3.3	14.1	82.6	4.23
	기타	(83)	1.2	1.2	15.7	49.4	32.5	2.4	15.7	81.9	4.11
학력	고졸 이하	(142)	2.8	1.4	21.1	35.2	39.4	4.2	21.1	74.6	4.07
	대학졸업	(711)	0.6	2.0	14.6	44.3	38.5	2.5	14.6	82.8	4.18
	대학원 재학 이상	(147)	0.7	2.7	17.0	39.5	40.1	3.4	17.0	79.6	4.16

4) 사회인격적 권리에 대한 인식

(1) 직업선택의 자유

사회인격적 권리에 대한 인식은 직업선택의 자유, 국가의 고용증진 및 적정임금 보장 노력, 교육훈련을 받을 권리, 실직시 생활유지를 위한 사회보장, 인간존엄성 존중, 공정한 분배 권리 등 6개 문항에 대해 동의 정도를 측정하였다. 사회인격적 권리에 대한 인식은 개별적 권리 및 집단적 권리에 대한 인식보다 높게 나타났다. 먼저 직업선택의 자유에 대해서는 평균 4.55였으며, 동의비율은 93.7%였다. 응답자 특성별로 대다수 90.0% 이상의 동의비율을 보여, 직업선택의 자유에 대한 권리인식이 매우 높았다.

<표 3-20> 직업선택의 자유에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.0	0.5	5.8	32.2	61.5	0.5	5.8	93.7	4.55	
성별	남자	(483)	0.0	0.4	7.7	31.5	60.5	0.4	7.7	91.9	4.52
	여자	(517)	0.0	0.6	4.1	32.9	62.5	0.6	4.1	95.4	4.57
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	0.5	9.1	23.7	66.7	0.5	9.1	90.3	4.56
	30대	(174)	0.0	0.6	4.6	29.3	65.5	0.6	4.6	94.8	4.60
	40대	(180)	0.0	0.6	5.6	32.2	61.7	0.6	5.6	93.9	4.55
	50대	(182)	0.0	0.0	4.4	37.4	58.2	0.0	4.4	95.6	4.54
	60대 이상	(278)	0.0	0.7	5.4	36.3	57.6	0.7	5.4	93.9	4.51
고용형태	상용직	(535)	0.0	0.2	6.0	28.6	65.2	0.2	6.0	93.8	4.59
	비정규직	(207)	0.0	1.0	5.8	31.4	61.8	1.0	5.8	93.2	4.54
	특수고용/프라랜서/플랫폼	(71)	0.0	0.0	0.0	38.0	62.0	0.0	0.0	100.0	4.62
	비임금노동자	(113)	0.0	0.9	7.1	38.1	54.0	0.9	7.1	92.0	4.45
	기타	(74)	0.0	1.4	8.1	45.9	44.6	1.4	8.1	90.5	4.34
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.0	0.6	5.7	30.7	63.0	0.6	5.7	93.7	4.56
	10~49명	(236)	0.0	0.0	5.1	34.7	60.2	0.0	5.1	94.9	4.55
	50~99명	(106)	0.0	0.0	10.4	23.6	66.0	0.0	10.4	89.6	4.56
	100인 이상	(256)	0.0	0.8	3.9	31.6	63.7	0.8	3.9	95.3	4.58
	해당없음	(67)	0.0	1.5	9.0	46.3	43.3	1.5	9.0	89.6	4.31
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.0	0.0	4.6	29.4	66.1	0.0	4.6	95.4	4.61
	사무직	(346)	0.0	0.6	5.2	30.9	63.3	0.6	5.2	94.2	4.57
	판매 및 서비스직	(152)	0.0	0.0	7.9	34.9	57.2	0.0	7.9	92.1	4.49
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	2.2	8.7	31.5	57.6	2.2	8.7	89.1	4.45
	기타	(83)	0.0	1.2	6.0	44.6	48.2	1.2	6.0	92.8	4.40
학력	고졸 이하	(142)	0.0	0.7	9.2	28.9	61.3	0.7	9.2	90.1	4.51
	대학졸업	(711)	0.0	0.3	5.3	33.9	60.5	0.3	5.3	94.4	4.55
	대학원 재학 이상	(147)	0.0	1.4	4.8	27.2	66.7	1.4	4.8	93.9	4.59

(2) 국가의 고용증진과 적정임금 보장 노력

‘국가는 모든 국민의 고용증진과 적정임금 보장을 위해 노력하여야 한다’에 대해서는 평균 4.43이었으며, 동의비율은 92.0%로 높게 나타났다. 다른 권리에 대한 인식과 마찬가지로 남성(89.2%), 20대(89.2%), 비임금노동자(86.7%), 고졸(88.7%) 응답자가 상대적으로 동의정도가 낮았다.

<표 3-21> 국가의 고용증진과 적정임금 보장 노력에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.6	0.8	6.6	38.7	53.3	1.4	6.6	92.0	4.43	
성별	남자	(483)	1.2	1.2	8.5	39.8	49.3	2.5	8.5	89.0	4.35
	여자	(517)	0.0	0.4	4.8	37.7	57.1	0.4	4.8	94.8	4.51
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.5	1.1	9.1	29.6	59.7	1.6	9.1	89.2	4.47
	30대	(174)	0.0	0.0	8.6	36.2	55.2	0.0	8.6	91.4	4.47
	40대	(180)	1.7	0.0	6.7	38.3	53.3	1.7	6.7	91.7	4.42
	50대	(182)	1.1	0.5	5.5	40.1	52.7	1.6	5.5	92.9	4.43
	60대 이상	(278)	0.0	1.8	4.3	45.7	48.2	1.8	4.3	93.9	4.40
고용형태	상용직	(535)	0.7	0.2	7.3	37.2	54.6	0.9	7.3	91.8	4.45
	비정규직	(207)	0.5	1.0	3.9	38.6	56.0	1.4	3.9	94.7	4.49
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	0.0	0.0	1.4	31.0	67.6	0.0	1.4	98.6	4.66
	비임금노동자	(113)	0.9	2.7	9.7	44.2	42.5	3.5	9.7	86.7	4.25
	기타	(74)	0.0	2.7	9.5	48.6	39.2	2.7	9.5	87.8	4.24
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.6	0.9	6.3	37.6	54.6	1.5	6.3	92.2	4.45
	10~49명	(236)	0.4	0.4	7.2	40.3	51.7	0.8	7.2	91.9	4.42
	50~99명	(106)	0.9	0.9	4.7	34.9	58.5	1.9	4.7	93.4	4.49
	100인 이상	(256)	0.8	0.4	6.6	37.5	54.7	1.2	6.6	92.2	4.45
	해당없음	(67)	0.0	3.0	9.0	49.3	38.8	3.0	9.0	88.1	4.24
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.3	0.6	6.7	35.8	56.6	0.9	6.7	92.4	4.48
	사무직	(346)	0.9	0.0	6.6	37.0	55.5	0.9	6.6	92.5	4.46
	판매 및 서비스직	(152)	1.3	2.0	5.9	39.5	51.3	3.3	5.9	90.8	4.38
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	1.1	5.4	44.6	48.9	1.1	5.4	93.5	4.41
	기타	(83)	0.0	2.4	8.4	49.4	39.8	2.4	8.4	89.2	4.27
학력	고졸 이하	(142)	1.4	0.7	9.2	31.7	57.0	2.1	9.2	88.7	4.42
	대학졸업	(711)	0.3	0.7	6.0	39.9	53.0	1.0	6.0	93.0	4.45
	대학원 재학 이상	(147)	1.4	1.4	6.8	39.5	51.0	2.7	6.8	90.5	4.37

(3) 교육훈련을 받을 권리

‘모든 사람은 일할 권리 실현을 위해 자유롭게 교육훈련을 받을 수 있어야 한다’에 대해서는 평균 4.36이었으며, 동의비율은 90.3%였다. 남성(87.6%), 20대(88.2%), 비임금노동자(85.0%), 판매 및 서비스직(86.2%), 기능원 및 단순노무직(84.8%), 고졸(88.7%) 응답자가 상대적으로 동의정도가 낮았다.

<표 3-22> 교육훈련을 받을 권리에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.2	0.9	8.6	43.7	46.6	1.1	8.6	90.3	4.36	
성별	남자	(483)	0.4	1.0	11.0	44.7	42.9	1.4	11.0	87.6	4.29
	여자	(517)	0.0	0.8	6.4	42.7	50.1	.8	6.4	92.8	4.42
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	1.1	10.8	34.9	53.2	1.1	10.8	88.2	4.40
	30대	(174)	0.0	0.6	9.2	39.1	51.1	0.6	9.2	90.2	4.41
	40대	(180)	0.6	0.6	8.9	37.8	52.2	1.1	8.9	90.0	4.41
	50대	(182)	0.0	0.5	7.7	51.1	40.7	0.5	7.7	91.8	4.32
	60대 이상	(278)	0.4	1.4	7.2	51.4	39.6	1.8	7.2	91.0	4.28
고용형태	상용직	(535)	0.2	0.7	8.4	40.7	49.9	0.9	8.4	90.7	4.39
	비정규직	(207)	0.5	0.5	7.7	44.4	46.9	1.0	7.7	91.3	4.37
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	0.0	0.0	1.4	38.0	60.6	0.0	1.4	98.6	4.59
	비임금노동자	(113)	0.0	1.8	13.3	51.3	33.6	1.8	13.3	85.0	4.17
	기타	(74)	0.0	2.7	12.2	56.8	28.4	2.7	12.2	85.1	4.11
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.0	0.9	8.7	43.9	46.6	0.9	8.7	90.4	4.36
	10~49명	(236)	0.0	0.0	9.3	44.5	46.2	0.0	9.3	90.7	4.37
	50~99명	(106)	1.9	0.9	10.4	39.6	47.2	2.8	10.4	86.8	4.29
	100인 이상	(256)	0.0	1.6	6.6	42.6	49.2	1.6	6.6	91.8	4.39
	해당없음	(67)	0.0	1.5	10.4	50.7	37.3	1.5	10.4	88.1	4.24
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.0	1.2	4.6	46.8	47.4	1.2	4.6	94.2	4.40
	사무직	(346)	0.3	0.6	8.4	40.2	50.6	0.9	8.4	90.8	4.40
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	1.3	11.8	40.1	46.1	2.0	11.8	86.2	4.30
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	1.1	14.1	46.7	38.0	1.1	14.1	84.8	4.22
	기타	(83)	0.0	0.0	13.3	49.4	37.3	0.0	13.3	86.7	4.24
학력	고졸 이하	(142)	0.7	0.0	16.2	35.9	47.2	0.7	16.2	83.1	4.29
	대학졸업	(711)	0.0	1.0	7.5	45.0	46.6	1.0	7.5	91.6	4.37
	대학원 재학 이상	(147)	0.7	1.4	6.8	44.9	46.3	2.0	6.8	91.2	4.35

(4) 실업시 사회보장

‘모든 사람은 일자리를 잃게 되면 기본적인 생활유지를 위하여 실업급여, 취업알선 등의 사회보장을 받을 수 있어야 한다’에 대해서는 평균 4.23이었으며, 동의비율은 83.5%였다. 남성(80.1%), 20대(79.6%), 비임금노동자(77.9%), 판매 및 서비스직(78.3%), 기능원 및 단순노무직(78.3%), 고졸(79.6%) 응답자가 상대적으로 동의정도가 낮았다. 사회인격적 권리에 대해 매우 높게 동의하는 편이지만, 실업시 사회보장과 공정한 분배권리에 대해서는 상대적으로 낮은 편이었다.

<표 3-23> 실업시 사회보장에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.6	2.7	13.2	39.8	43.7	3.3	13.2	83.5	4.23	
성별	남자	(483)	1.0	3.7	15.1	39.3	40.8	4.8	15.1	80.1	4.15
	여자	(517)	0.2	1.7	11.4	40.2	46.4	1.9	11.4	86.7	4.31
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	2.2	18.3	28.5	51.1	2.2	18.3	79.6	4.28
	30대	(174)	1.7	2.3	14.4	40.8	40.8	4.0	14.4	81.6	4.17
	40대	(180)	0.6	1.7	15.0	35.6	47.2	2.2	15.0	82.8	4.27
	50대	(182)	1.1	3.8	8.8	42.3	44.0	4.9	8.8	86.3	4.24
	60대 이상	(278)	0.0	3.2	10.8	47.8	38.1	3.2	10.8	86.0	4.21
고용형태	상용직	(535)	0.7	2.6	13.1	38.5	45.0	3.4	13.1	83.6	4.24
	비정규직	(207)	0.0	2.4	12.6	38.6	46.4	2.4	12.6	85.0	4.29
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	0.0	0.0	5.6	39.4	54.9	0.0	5.6	94.4	4.49
	비임금노동자	(113)	1.8	6.2	14.2	45.1	32.7	8.0	14.2	77.9	4.01
	기타	(74)	0.0	1.4	21.6	44.6	32.4	1.4	21.6	77.0	4.08
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.6	3.6	12.5	38.5	44.8	4.2	12.5	83.3	4.23
	10~49명	(236)	0.4	2.5	14.0	43.6	39.4	3.0	14.0	83.1	4.19
	50~99명	(106)	0.9	1.9	10.4	40.6	46.2	2.8	10.4	86.8	4.29
	100인 이상	(256)	0.8	2.3	12.5	37.5	46.9	3.1	12.5	84.4	4.27
	해당없음	(67)	0.0	1.5	20.9	40.3	37.3	1.5	20.9	77.6	4.13
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.9	3.1	9.5	42.2	44.3	4.0	9.5	86.5	4.26
	사무직	(346)	0.9	2.0	12.7	38.7	45.7	2.9	12.7	84.4	4.26
	판매 및 서비스직	(152)	0.0	3.3	18.4	34.2	44.1	3.3	18.4	78.3	4.19
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	3.3	18.5	38.0	40.2	3.3	18.5	78.3	4.15
	기타	(83)	0.0	2.4	14.5	47.0	36.1	2.4	14.5	83.1	4.17
학력	고졸 이하	(142)	0.0	1.4	19.0	34.5	45.1	1.4	19.0	79.6	4.23
	대학졸업	(711)	0.7	2.7	12.4	39.5	44.7	3.4	12.4	84.2	4.25
	대학원 재학 이상	(147)	0.7	4.1	11.6	46.3	37.4	4.8	11.6	83.7	4.16

(5) 노동을 통한 행복추구와 인간존엄성 존중

‘모든 사람은 노동 속에서 인간다운 생활을 누리고 행복을 추구하며 인간으로서 존엄과 가치를 존중받아야 한다’에 대해서는 평균 4.49이었으며, 동의비율은 92.3%였다. 남성(89.6%), 20대(89.2%), 비임금노동자(87.6%), 판매 및 서비스직(88.8%), 기능원 및 단순노무직(88.0%), 고졸(88.7%) 응답자가 상대적으로 동의정도가 낮았다.

<표 3-24> 노동을 통한 행복추구와 인간존엄성 존중에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	0.1	0.7	6.9	34.8	57.5	0.8	6.9	92.3	4.49	
성별	남자	(483)	0.2	1.2	8.9	34.4	55.3	1.4	8.9	89.6	4.43
	여자	(517)	0.0	0.2	5.0	35.2	59.6	0.2	5.0	94.8	4.54
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	0.5	10.2	27.4	61.8	0.5	10.2	89.2	4.51
	30대	(174)	0.0	0.6	9.2	32.8	57.5	0.6	9.2	90.2	4.47
	40대	(180)	0.0	1.1	4.4	34.4	60.0	1.1	4.4	94.4	4.53
	50대	(182)	0.0	0.5	7.1	36.3	56.0	0.5	7.1	92.3	4.48
	60대 이상	(278)	0.4	0.7	4.7	40.3	54.0	1.1	4.7	94.2	4.47
고용형태	상용직	(535)	0.0	0.7	6.0	32.5	60.7	0.7	6.0	93.3	4.53
	비정규직	(207)	0.0	1.0	7.2	34.3	57.5	1.0	7.2	91.8	4.48
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	0.0	0.0	4.2	35.2	60.6	0.0	4.2	95.8	4.56
	비임금노동자	(113)	0.9	0.9	10.6	38.9	48.7	1.8	10.6	87.6	4.34
	기타	(74)	0.0	0.0	9.5	45.9	44.6	0.0	9.5	90.5	4.35
사업장 규모	10명 미만	(335)	0.3	0.9	6.6	35.8	56.4	1.2	6.6	92.2	4.47
	10~49명	(236)	0.0	0.8	4.2	36.9	58.1	0.8	4.2	94.9	4.52
	50~99명	(106)	0.0	0.0	8.5	29.2	62.3	0.0	8.5	91.5	4.54
	100인 이상	(256)	0.0	0.8	7.8	32.0	59.4	0.8	7.8	91.4	4.50
	해당없음	(67)	0.0	0.0	11.9	41.8	46.3	0.0	11.9	88.1	4.34
직종	관리자 및 전문직	(327)	0.0	0.6	5.2	31.5	62.7	0.6	5.2	94.2	4.56
	사무직	(346)	0.0	1.2	5.8	33.5	59.5	1.2	5.8	93.1	4.51
	판매 및 서비스직	(152)	0.7	0.0	10.5	38.8	50.0	0.7	10.5	88.8	4.38
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	1.1	10.9	37.0	51.1	1.1	10.9	88.0	4.38
	기타	(83)	0.0	0.0	7.2	43.4	49.4	0.0	7.2	92.8	4.42
학력	고졸 이하	(142)	0.0	0.7	10.6	33.1	55.6	0.7	10.6	88.7	4.44
	대학졸업	(711)	0.1	0.7	5.9	34.9	58.4	0.8	5.9	93.2	4.51
	대학원 재학 이상	(147)	0.0	0.7	8.2	36.1	55.1	0.7	8.2	91.2	4.46

(6) 공정한 분배 권리

‘모든 국민은 인간으로서의 자유와 존엄, 경제적 안전 및 기회균등 실현을 위해 공정한 분배를 받아야 한다’에 대해서는 평균 4.22이었으며, 동의비율은 83.1%였다. 남성(79.9%), 30대(81.6%), 60대 이상(80.2%), 비임금노동자(75.2%), 판매 및 서비스직(80.9%), 고졸(79.6%) 응답자가 상대적으로 동의정도가 낮았다.

<표 3-25> 공정하게 분배받을 권리에 대한 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	1.7	3.6	11.6	37.2	45.9	5.3	11.6	83.1	4.22	
성별	남자	(483)	2.7	3.1	14.3	35.8	44.1	5.8	14.3	79.9	4.16
	여자	(517)	0.8	4.1	9.1	38.5	47.6	4.8	9.1	86.1	4.28
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.0	3.8	11.3	33.9	51.1	3.8	11.3	84.9	4.32
	30대	(174)	2.3	4.6	11.5	32.8	48.9	6.9	11.5	81.6	4.21
	40대	(180)	1.7	2.2	9.4	37.8	48.9	3.9	9.4	86.7	4.30
	50대	(182)	2.7	2.7	11.0	40.7	42.9	5.5	11.0	83.5	4.18
	60대 이상	(278)	1.8	4.3	13.7	39.6	40.6	6.1	13.7	80.2	4.13
고용형태	상용직	(535)	1.9	3.4	10.5	34.2	50.1	5.2	10.5	84.3	4.27
	비정규직	(207)	1.0	3.9	12.6	38.2	44.4	4.8	12.6	82.6	4.21
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	0.0	1.4	8.5	42.3	47.9	1.4	8.5	90.1	4.37
	비임금노동자	(113)	4.4	5.3	15.0	43.4	31.9	9.7	15.0	75.2	3.93
	기타	(74)	0.0	4.1	14.9	41.9	39.2	4.1	14.9	81.1	4.16
사업장 규모	10명 미만	(335)	1.8	3.0	12.5	37.9	44.8	4.8	12.5	82.7	4.21
	10~49명	(236)	1.7	3.0	10.6	41.5	43.2	4.7	10.6	84.7	4.22
	50~99명	(106)	0.9	5.7	10.4	30.2	52.8	6.6	10.4	83.0	4.28
	100인 이상	(256)	2.3	3.5	10.5	34.8	48.8	5.9	10.5	83.6	4.24
	해당없음	(67)	0.0	6.0	16.4	38.8	38.8	6.0	16.4	77.6	4.10
직종	관리자 및 전문직	(327)	2.8	4.3	9.5	37.0	46.5	7.0	9.5	83.5	4.20
	사무직	(346)	1.4	2.6	11.0	35.8	49.1	4.0	11.0	85.0	4.29
	판매 및 서비스직	(152)	2.0	2.0	15.1	38.8	42.1	3.9	15.1	80.9	4.17
	기능원 및 단순노무직	(92)	0.0	5.4	12.0	38.0	44.6	5.4	12.0	82.6	4.22
	기타	(83)	0.0	6.0	15.7	39.8	38.6	6.0	15.7	78.3	4.11
학력	고졸 이하	(142)	2.1	3.5	14.8	32.4	47.2	5.6	14.8	79.6	4.19
	대학졸업	(711)	1.4	3.7	10.3	38.4	46.3	5.1	10.3	84.7	4.24
	대학원 재학 이상	(147)	2.7	3.4	15.0	36.1	42.9	6.1	15.0	78.9	4.13

5) 적극적 행동에 대한 인식

(1) 균등한 처우 위배시 적극적 행동 인식

노동자 권리에 대한 인식과 함께 노동권의 침해시 행동의지를 조사하였다. 직장이나 일터에서 부당한 상황을 겪었을 때, 노조나 관련 기관에 신고하거나 신문이나 방송, 인터넷에 제보하는 등 적극적 행동에 대한 동의정도를 확인하였다. 적극적 행동의 예시로는 ① 사용자에게 적극적 항의, ② 노동위원회 구제신청, ③ 청와대 등 공공기관 진정, ④ 국가인권위원회 상담 또는 진정, ⑤ 검찰, 경찰 등 수사기관 신고, ⑥ 노조 및 시민단체 등 도움 요청, ⑦ 법률전문가의 자문 요청, ⑧ 신문, 방송 등 언론기관 제보, ⑨ 인터넷 사이트 게시 등을 제시하였다.

‘성별·국적·신앙·학력·지역·장애여부·연령·혼인여부·고용형태에 따른 차별을 받는다면 적극적으로 행동해야 한다’에 대해서는 평균 3.95, 동의비율은 77.4%였다. 균등한 처우에 대한 권리 인식이 평균 4.24, 동의비율 86.6%와는 차이가 있었다. 이후에서도 확인할 수 있지만 모든 항목에서 노동자 권리에 대한 인식보다는 행동의지가 낮게 나타나고 있다.

응답특성별로 살펴보면, 노동자 권리에 대한 인식과 마찬가지로 균등한 처우 위배시 행동의지도 남성(77.4%)이 여성(78.7%)보다 낮았으며, 연령에서는 연령이 높을수록 동의비율이 낮았는데, 특히 60대 이상(70.5%)이 가장 낮았다. 고용형태별로는 권리 인식과 행동의지간 차이가 있었다. 균등한 처우에 대한 권리 인식은 동의비율이 상용직 87.7%, 비정규직 85.0%였는데 비해, 균등한 처우에 대한 행동의지 동의비율은 상용직 77.2%, 비정규직 79.2%로 비정규직의 동의비율이 조금 더 높았다. 비정규직이 차별에 대한 경험을 주로 겪기에 나타난 결과로 해석된다. 사업장규모에 따라서는 100인 이상 사업장(81.3%) 응답자의 행동의지가 높게 나타났으며, 직종별로는 관리자 및 전문직(78.9%)과 사무직(79.2%)이, 학력에서는 대졸(78.3%)이 높았다.

<표 3-26> 균등한 처우 위배시 적극적 행동 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	[5점 평균]	
전체	(1000)	3.3	4.5	14.8	48.6	28.8	7.8	14.8	77.4	3.95	
성별	남자	(483)	4.6	4.6	14.9	49.9	26.1	9.1	14.9	76.0	3.88
	여자	(517)	2.1	4.4	14.7	47.4	31.3	6.6	14.7	78.7	4.01
연령별	20대(19~29세)	(186)	2.7	1.1	14.5	43.5	38.2	3.8	14.5	81.7	4.13
	30대	(174)	2.9	1.7	9.8	50.0	35.6	4.6	9.8	85.6	4.14
	40대	(180)	3.9	4.4	15.6	48.9	27.2	8.3	15.6	76.1	3.91
	50대	(182)	2.7	4.9	15.4	51.6	25.3	7.7	15.4	76.9	3.92
	60대 이상	(278)	4.0	8.3	17.3	48.9	21.6	12.2	17.3	70.5	3.76
고용형태	상용직	(535)	3.4	3.7	15.7	47.1	30.1	7.1	15.7	77.2	3.97
	비정규직	(207)	3.4	2.9	14.5	52.7	26.6	6.3	14.5	79.2	3.96
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	2.8	4.2	9.9	46.5	36.6	7.0	9.9	83.1	4.10
	비임금노동자	(113)	2.7	10.6	14.2	46.0	26.5	13.3	14.2	72.6	3.83
	기타	(74)	4.1	5.4	14.9	54.1	21.6	9.5	14.9	75.7	3.84
사업장 규모	10명 미만	(335)	3.9	6.3	13.1	48.4	28.4	10.1	13.1	76.7	3.91
	10~49명	(236)	3.0	4.7	15.7	49.2	27.5	7.6	15.7	76.7	3.94
	50~99명	(106)	3.8	3.8	16.0	45.3	31.1	7.5	16.0	76.4	3.96
	100인 이상	(256)	2.3	2.3	14.1	49.6	31.6	4.7	14.1	81.3	4.06
	해당없음	(67)	4.5	4.5	20.9	49.3	20.9	9.0	20.9	70.1	3.78
직종	관리자 및 전문직	(327)	3.4	5.8	11.9	45.6	33.3	9.2	11.9	78.9	4.00
	사무직	(346)	2.6	3.2	15.0	50.6	28.6	5.8	15.0	79.2	3.99
	판매 및 서비스직	(152)	4.6	5.3	13.8	50.7	25.7	9.9	13.8	76.3	3.88
	기능원 및 단순노무직	(92)	4.3	3.3	23.9	43.5	25.0	7.6	23.9	68.5	3.82
	기타	(83)	2.4	4.8	16.9	54.2	21.7	7.2	16.9	75.9	3.88
학력	고졸 이하	(142)	3.5	4.9	18.3	49.3	23.9	8.5	18.3	73.2	3.85
	대학졸업	(711)	3.2	4.4	14.1	47.8	30.5	7.6	14.1	78.3	3.98
	대학원 재학 이상	(147)	3.4	4.8	15.0	51.7	25.2	8.2	15.0	76.9	3.90

(2) 최저임금 위반시 적극적 행동 인식

‘법정 최저임금에 못 미치는 임금을 받는다면 적극적 행동을 해야 한다’에 대해서는 평균 4.21이었으며, 동의비율은 84.7%였다. 남성(81.0%)보다 여성(88.2%)의 동의비율이 높았으며, 연령별로는 20대(86.0%)와 30대(86.8%)가, 고용형태별로는 비정규직(85.5%)이, 사업장규모별로는 10~49인(86.0%), 50~99인(88.7%) 사업장 소속 응답자의 동의비율이 높았다. 직종별로는 관리자 및 전문직(85.9%)과 사무직(85.5%)이 높았으며, 학력별로는 고졸 이하(85.2%) 응답자가 높게 나타났다.

<표 3-27> 최저임금 위반시 적극적 행동 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	2.3	3.2	9.8	40.5	44.2	5.5	9.8	84.7	4.21	
성별	남자	(483)	3.5	3.5	12.0	40.0	41.0	7.0	12.0	81.0	4.11
	여자	(517)	1.2	2.9	7.7	41.0	47.2	4.1	7.7	88.2	4.30
연령별	20대(19~29세)	(186)	1.6	0.5	11.8	28.5	57.5	2.2	11.8	86.0	4.40
	30대	(174)	1.7	1.7	9.8	34.5	52.3	3.4	9.8	86.8	4.34
	40대	(180)	4.4	3.3	8.3	45.0	38.9	7.8	8.3	83.9	4.11
	50대	(182)	1.6	3.8	8.8	45.6	40.1	5.5	8.8	85.7	4.19
	60대 이상	(278)	2.2	5.4	10.1	46.0	36.3	7.6	10.1	82.4	4.09
고용형태	상용직	(535)	2.2	3.0	10.7	39.6	44.5	5.2	10.7	84.1	4.21
	비정규직	(207)	2.9	3.9	7.7	37.7	47.8	6.8	7.7	85.5	4.24
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	2.8	2.8	9.9	32.4	52.1	5.6	9.9	84.5	4.28
	비임금노동자	(113)	0.9	5.3	10.6	48.7	34.5	6.2	10.6	83.2	4.11
	기타	(74)	2.7	0.0	8.1	50.0	39.2	2.7	8.1	89.2	4.23
사업장 규모	10명 미만	(335)	2.4	3.9	10.4	37.6	45.7	6.3	10.4	83.3	4.20
	10~49명	(236)	2.5	3.4	8.1	44.5	41.5	5.9	8.1	86.0	4.19
	50~99명	(106)	2.8	0.9	7.5	40.6	48.1	3.8	7.5	88.7	4.30
	100인 이상	(256)	1.6	3.5	11.3	38.3	45.3	5.1	11.3	83.6	4.22
	해당없음	(67)	3.0	1.5	10.4	49.3	35.8	4.5	10.4	85.1	4.13
직종	관리자 및 전문직	(327)	1.2	3.7	9.2	40.4	45.6	4.9	9.2	85.9	4.25
	사무직	(346)	2.3	2.0	10.1	40.2	45.4	4.3	10.1	85.5	4.24
	판매 및 서비스직	(152)	4.6	5.3	9.9	39.5	40.8	9.9	9.9	80.3	4.07
	기능원 및 단순노무직	(92)	3.3	2.2	14.1	37.0	43.5	5.4	14.1	80.4	4.15
	기타	(83)	1.2	3.6	6.0	48.2	41.0	4.8	6.0	89.2	4.24
학력	고졸 이하	(142)	2.1	2.8	9.9	40.8	44.4	4.9	9.9	85.2	4.23
	대학졸업	(711)	2.4	2.8	10.1	40.1	44.6	5.2	10.1	84.7	4.22
	대학원 재학 이상	(147)	2.0	5.4	8.2	42.2	42.2	7.5	8.2	84.4	4.17

(3) 여성노동자 미보호시 적극적 행동 인식

‘여성노동자의 건강과 모성이 보호받지 못한다면 적극적 행동을 해야 한다’에 대해서는 평균 4.03이었으며, 동의비율은 79.2%였다. 여성(82.2%)이 남성(76.0%)보다 동의 비율이 높았으며, 연령별로는 20대(75.3%)와 40대(75.0%)가 낮았다. 고용형태별로는 상용직(78.1%)과 비임금노동자(76.1%)가 낮았으며, 사업장 규모별로는 작은사업장 소속 응답자일수록 동의비율이 낮은 편이었다. 직종별로는 판매 및 서비스직(75.7%), 기능원 및 단순노무직(70.7%)이, 학력에서는 고졸이하(70.4%)가 낮게 나타났다.

<표 3-28> 여성노동자 미보호시 적극적 행동 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	2.8	4.2	13.8	45.4	33.8	7.0	13.8	79.2	4.03	
성별	남자	(483)	3.7	5.2	15.1	45.5	30.4	8.9	15.1	76.0	3.94
	여자	(517)	1.9	3.3	12.6	45.3	36.9	5.2	12.6	82.2	4.12
연령별	20대(19~29세)	(186)	2.2	2.2	20.4	36.6	38.7	4.3	20.4	75.3	4.08
	30대	(174)	2.9	1.7	11.5	43.1	40.8	4.6	11.5	83.9	4.17
	40대	(180)	3.9	3.9	17.2	45.0	30.0	7.8	17.2	75.0	3.93
	50대	(182)	2.2	4.4	11.5	50.5	31.3	6.6	11.5	81.9	4.04
	60대 이상	(278)	2.9	7.2	10.1	49.6	30.2	10.1	10.1	79.9	3.97
고용형태	상용직	(535)	3.0	3.7	15.1	44.1	34.0	6.7	15.1	78.1	4.02
	비정규직	(207)	2.4	3.4	10.6	49.3	34.3	5.8	10.6	83.6	4.10
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	4.2	4.2	7.0	43.7	40.8	8.5	7.0	84.5	4.13
	비임금노동자	(113)	2.7	7.1	14.2	44.2	31.9	9.7	14.2	76.1	3.96
	기타	(74)	1.4	5.4	18.9	47.3	27.0	6.8	18.9	74.3	3.93
사업장 규모	10명 미만	(335)	3.3	5.7	13.1	44.8	33.1	9.0	13.1	77.9	3.99
	10~49명	(236)	3.4	4.7	13.6	50.4	28.0	8.1	13.6	78.4	3.95
	50~99명	(106)	2.8	3.8	12.3	40.6	40.6	6.6	12.3	81.1	4.12
	100인 이상	(256)	2.0	2.0	13.3	45.3	37.5	3.9	13.3	82.8	4.14
	해당없음	(67)	1.5	4.5	22.4	38.8	32.8	6.0	22.4	71.6	3.97
직종	관리자 및 전문직	(327)	3.4	4.6	10.1	44.3	37.6	8.0	10.1	82.0	4.08
	사무직	(346)	2.3	1.7	15.9	48.6	31.5	4.0	15.9	80.1	4.05
	판매 및 서비스직	(152)	4.6	7.2	12.5	39.5	36.2	11.8	12.5	75.7	3.95
	기능원 및 단순노무직	(92)	1.1	5.4	22.8	46.7	23.9	6.5	22.8	70.7	3.87
	기타	(83)	1.2	6.0	12.0	45.8	34.9	7.2	12.0	80.7	4.07
학력	고졸 이하	(142)	2.1	9.2	18.3	40.8	29.6	11.3	18.3	70.4	3.87
	대학졸업	(711)	2.7	3.1	13.9	45.6	34.7	5.8	13.9	80.3	4.07
	대학원 재학 이상	(147)	4.1	4.8	8.8	49.0	33.3	8.8	8.8	82.3	4.03

(4) 청소년노동자 미보호시 적극적 행동 인식

‘청소년의 노동이 보호받지 못한다면 적극적 행동을 해야 한다’에 대해서는 평균 4.14이었으며, 동의비율은 82.1%였다. 여성(85.1%)이 남성(76.0%)보다 동의비율이 높았으며, 연령별로는 20대(80.1%)와 40대(81.1%), 그리고 60대 이상(80.2%)이 낮았다. 고용형태별로는 비정규직(80.7%)이 낮았으며, 사업장 규모별로는 10~49인(79.2%)과 50~99인(80.2%) 소속 응답자의 동의비율이 낮은 편이었다. 직종별로는 판매 및 서비스직(78.3%), 기능원 및 단순노무직(68.5%)이, 학력에서는 고졸이하(76.1%)가 낮게 나타났다.

<표 3-29> 청소년노동자 미보호시 적극적 행동 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	2.4	4.1	11.4	41.8	40.3	6.5	11.4	82.1	4.14	
성별	남자	(483)	2.7	5.0	13.5	40.2	38.7	7.7	13.5	78.9	4.07
	여자	(517)	2.1	3.3	9.5	43.3	41.8	5.4	9.5	85.1	4.19
연령별	20대(19~29세)	(186)	1.6	2.7	15.6	31.7	48.4	4.3	15.6	80.1	4.23
	30대	(174)	1.7	0.6	14.4	40.2	43.1	2.3	14.4	83.3	4.22
	40대	(180)	3.3	3.9	11.7	42.2	38.9	7.2	11.7	81.1	4.09
	50대	(182)	2.7	4.4	6.0	44.0	42.9	7.1	6.0	86.8	4.20
	60대 이상	(278)	2.5	7.2	10.1	47.8	32.4	9.7	10.1	80.2	4.00
고용형태	상용직	(535)	3.2	3.0	12.3	39.8	41.7	6.2	12.3	81.5	4.14
	비정규직	(207)	1.9	5.3	12.1	43.0	37.7	7.2	12.1	80.7	4.09
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	1.4	4.2	7.0	39.4	47.9	5.6	7.0	87.3	4.28
	비임금노동자 기타	(113) (74)	0.9 1.4	6.2 5.4	8.0 12.2	46.9 47.3	38.1 33.8	7.1 6.8	8.0 12.2	85.0 81.1	4.15 4.07
사업장 규모	10명 미만	(335)	2.7	5.7	8.1	41.2	42.4	8.4	8.1	83.6	4.15
	10~49명	(236)	3.4	3.0	14.4	45.8	33.5	6.4	14.4	79.2	4.03
	50~99명	(106)	0.9	4.7	14.2	43.4	36.8	5.7	14.2	80.2	4.10
	100인 이상 해당없음	(256) (67)	2.0 1.5	2.7 4.5	10.5 16.4	38.3 41.8	46.5 35.8	4.7 6.0	10.5 16.4	84.8 77.6	4.25 4.06
직종	관리자 및 전문직	(327)	1.8	4.3	7.0	40.4	46.5	6.1	7.0	86.9	4.25
	사무직	(346)	2.6	1.7	13.3	42.8	39.6	4.3	13.3	82.4	4.15
	판매 및 서비스직	(152)	3.9	7.2	10.5	43.4	34.9	11.2	10.5	78.3	3.98
	기능원 및 단순노무직 기타	(92) (83)	2.2 1.2	5.4 6.0	23.9 8.4	32.6 50.6	35.9 33.7	7.6 7.2	23.9 8.4	68.5 84.3	3.95 4.10
학력	고졸 이하	(142)	2.1	7.0	14.8	42.3	33.8	9.2	14.8	76.1	3.99
	대학졸업	(711)	2.5	3.2	11.3	42.5	40.5	5.8	11.3	83.0	4.15
	대학원 재학 이상	(147)	2.0	5.4	8.8	38.1	45.6	7.5	8.8	83.7	4.20

(5) 안전하고 건강한 노동 미보장시 적극적 행동 인식

‘노동자가 일터에서 안전하고 건강하게 노동할 수 없다면 이를 개선하기 위해 적극적인 행동을 해야 한다’에 대해서는 평균 4.22이었으며, 동의비율은 85.9%였다. 노동자 권리에 대한 인식에서도 안전하고 건강한 노동 보장과 직장 내 괴롭힘 금지에 대한 동의비율이 높았던 것처럼, 행동의지에서도 이에 대한 동의비율이 다른 항목보다 높게 나타났다. 여성(88.2%)이 남성(83.4%)보다 동의비율이 높았으며, 연령별로는 40대(83.3%)가 낮았다. 고용형태별로는 특수고용·프리랜서·플랫폼(93.0%)의 동의 비율이 높은 게 특징이다.

<표 3-30> 안전건강 미보장시 적극적 행동 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	중합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	2.4	2.3	9.4	42.4	43.5	4.7	9.4	85.9	4.22	
성별	남자	(483)	3.1	3.3	10.1	43.3	40.2	6.4	10.1	83.4	4.14
	여자	(517)	1.7	1.4	8.7	41.6	46.6	3.1	8.7	88.2	4.30
연령별	20대(19~29세)	(186)	1.1	1.1	10.2	36.6	51.1	2.2	10.2	87.6	4.35
	30대	(174)	1.7	0.6	9.8	40.8	47.1	2.3	9.8	87.9	4.31
	40대	(180)	3.3	3.3	10.0	40.6	42.8	6.7	10.0	83.3	4.16
	50대	(182)	3.3	1.6	9.3	44.5	41.2	4.9	9.3	85.7	4.19
	60대 이상	(278)	2.5	4.0	8.3	47.1	38.1	6.5	8.3	85.3	4.14
고용형태	상용직	(535)	2.6	2.1	9.5	41.5	44.3	4.7	9.5	85.8	4.23
	비정규직	(207)	2.9	1.9	9.7	41.5	44.0	4.8	9.7	85.5	4.22
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	2.8	2.8	1.4	40.8	52.1	5.6	1.4	93.0	4.37
	비임금노동자	(113)	0.9	3.5	10.6	45.1	39.8	4.4	10.6	85.0	4.19
	기타	(74)	1.4	2.7	13.5	48.6	33.8	4.1	13.5	82.4	4.11
사업장 규모	10명 미만	(335)	3.0	1.8	8.1	41.2	46.0	4.8	8.1	87.2	4.25
	10~49명	(236)	2.5	3.8	8.5	45.3	39.8	6.4	8.5	85.2	4.16
	50~99명	(106)	0.9	0.9	15.1	42.5	40.6	1.9	15.1	83.0	4.21
	100인 이상	(256)	2.3	2.0	8.2	40.2	47.3	4.3	8.2	87.5	4.28
	해당없음	(67)	1.5	3.0	14.9	46.3	34.3	4.5	14.9	80.6	4.09
직종	관리자 및 전문직	(327)	1.5	3.1	7.6	40.4	47.4	4.6	7.6	87.8	4.29
	사무직	(346)	2.3	1.2	10.7	42.2	43.6	3.5	10.7	85.8	4.24
	판매 및 서비스직	(152)	3.3	3.9	8.6	42.8	41.4	7.2	8.6	84.2	4.15
	기능원 및 단순노무직	(92)	4.3	0.0	14.1	43.5	38.0	4.3	14.1	81.5	4.11
	기타	(83)	2.4	3.6	7.2	49.4	37.3	6.0	7.2	86.7	4.16
학력	고졸 이하	(142)	2.1	2.1	14.8	38.0	43.0	4.2	14.8	81.0	4.18
	대학졸업	(711)	2.5	2.1	8.3	43.7	43.3	4.6	8.3	87.1	4.23
	대학원 재학 이상	(147)	2.0	3.4	9.5	40.1	44.9	5.4	9.5	85.0	4.22

(6) 직장 내 괴롭힘 발생시 적극적 행동 인식

‘직장 내 괴롭힘을 당한다면 이를 막기 위해 적극적 행동을 해야 한다’에 대해서는 평균 4.30이었으며, 동의비율은 88.1%였다. 행동의지를 묻는 9개 문항 중 동의비율이 가장 높았다. 여성(89.9%)이 남성(86.1%)보다 동의비율이 높았으며, 연령별로는 20대(86.0%)와 40대(84.4%)의 동의비율이 낮았다. 고용형태별로는 특수고용·프리랜서·플랫폼(94.4%)이 높게 나타났다.

<표 3-31> 직장 내 괴롭힘 발생시 적극적 행동 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사려수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	[5점 평균]	
전체	(1000)	2.3	2.1	7.5	39.8	48.3	4.4	7.5	88.1	4.30	
성별	남자	(483)	3.1	2.7	8.1	42.4	43.7	5.8	8.1	86.1	4.21
	여자	(517)	1.5	1.5	7.0	37.3	52.6	3.1	7.0	89.9	4.38
연령별	20대(19~29세)	(186)	0.5	1.1	12.4	31.7	54.3	1.6	12.4	86.0	4.38
	30대	(174)	1.7	1.1	4.6	38.5	54.0	2.9	4.6	92.5	4.42
	40대	(180)	3.3	3.3	8.9	38.9	45.6	6.7	8.9	84.4	4.20
	50대	(182)	2.2	2.7	4.9	46.2	44.0	4.9	4.9	90.1	4.27
	60대 이상	(278)	3.2	2.2	6.8	42.4	45.3	5.4	6.8	87.8	4.24
고용형태	상용직	(535)	1.9	2.4	8.0	40.6	47.1	4.3	8.0	87.7	4.29
	비정규직	(207)	3.4	1.9	7.7	34.8	52.2	5.3	7.7	87.0	4.30
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	2.8	1.4	1.4	43.7	50.7	4.2	1.4	94.4	4.38
	비임금노동자	(113)	2.7	2.7	5.3	41.6	47.8	5.3	5.3	89.4	4.29
	기타	(74)	1.4	0.0	12.2	41.9	44.6	1.4	12.2	86.5	4.28
사업장 규모	10명 미만	(335)	3.3	1.2	6.3	39.1	50.1	4.5	6.3	89.3	4.32
	10~49명	(236)	2.5	3.0	6.8	41.1	46.6	5.5	6.8	87.7	4.26
	50~99명	(106)	0.9	2.8	10.4	35.8	50.0	3.8	10.4	85.8	4.31
	100인 이상	(256)	1.6	2.7	7.8	40.2	47.7	4.3	7.8	87.9	4.30
	해당없음	(67)	1.5	0.0	10.4	43.3	44.8	1.5	10.4	88.1	4.30
직종	관리자 및 전문직	(327)	2.1	2.4	7.3	37.6	50.5	4.6	7.3	88.1	4.32
	사무직	(346)	1.7	1.7	8.1	40.8	47.7	3.5	8.1	88.4	4.31
	판매 및 서비스직	(152)	3.9	3.9	5.3	38.8	48.0	7.9	5.3	86.8	4.23
	기능원 및 단순노무직	(92)	3.3	0.0	12.0	40.2	44.6	3.3	12.0	84.8	4.23
	기타	(83)	1.2	1.2	4.8	45.8	47.0	2.4	4.8	92.8	4.36
학력	고졸 이하	(142)	1.4	2.8	9.2	35.2	51.4	4.2	9.2	86.6	4.32
	대학졸업	(711)	2.0	2.1	7.7	40.5	47.7	4.1	7.7	88.2	4.30
	대학원 재학 이상	(147)	4.8	1.4	4.8	40.8	48.3	6.1	4.8	89.1	4.27

(7) 노조 가입 및 활동으로 인한 불이익시 적극적 행동 인식

‘노조에 가입하거나 활동했다는 이유로 불이익을 받는다면 적극적 행동을 해야 한다’에 대해서는 평균 4.06이었으며, 동의비율은 78.9%였다. 여성(82.0%)이 남성(75.6%)보다 동의비율이 높았으며, 연령별로는 20대(76.9%)와 40대(77.8%), 그리고 60대 이상(74.1%)이 낮았다. 고용형태별로는 상용직(79.6%)과 비정규직(78.3%)이 상대적으로 낮았으며, 사업장 규모별로는 10인 미만(78.5%)과 10~49인(78.4%) 소속 응답자 일수록 동의비율이 상대적으로 낮은 편이었다. 직종별로는 사무직이 82.1%로 다른 직종보다 높은 편이었다.

<표 3-32> 노조가입 및 활동으로 인한 불이익시 적극적 행동 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	2.3	4.0	14.8	43.0	35.9	6.3	14.8	78.9	4.06	
성별	남자	(483)	3.3	3.9	17.2	42.9	32.7	7.2	17.2	75.6	3.98
	여자	(517)	1.4	4.1	12.6	43.1	38.9	5.4	12.6	82.0	4.14
연령별	20대(19~29세)	(186)	1.6	3.2	18.3	34.9	41.9	4.8	18.3	76.9	4.12
	30대	(174)	1.1	2.3	12.1	42.5	42.0	3.4	12.1	84.5	4.22
	40대	(180)	3.3	3.3	15.6	45.0	32.8	6.7	15.6	77.8	4.01
	50대	(182)	2.2	4.9	8.8	47.8	36.3	7.1	8.8	84.1	4.11
	60대 이상	(278)	2.9	5.4	17.6	44.2	29.9	8.3	17.6	74.1	3.93
고용형태	상용직	(535)	2.6	3.6	14.2	43.2	36.4	6.2	14.2	79.6	4.07
	비정규직	(207)	2.9	3.9	15.0	39.1	39.1	6.8	15.0	78.3	4.08
	특수고용/프랜차이즈/플랫폼	(71)	2.8	2.8	5.6	46.5	42.3	5.6	5.6	88.7	4.23
	비임금노동자 기타	(113) (74)	0.0 1.4	6.2 5.4	13.3 29.7	52.2 35.1	28.3 28.4	6.2 6.8	13.3 29.7	80.5 63.5	4.03 3.84
사업장 규모	10명 미만	(335)	3.0	3.3	15.2	43.3	35.2	6.3	15.2	78.5	4.04
	10~49명	(236)	2.5	5.1	14.0	44.5	33.9	7.6	14.0	78.4	4.02
	50~99명	(106)	0.9	3.8	11.3	42.5	41.5	4.7	11.3	84.0	4.20
	100인 이상	(256)	2.0	3.9	13.3	43.0	37.9	5.9	13.3	80.9	4.11
	해당없음	(67)	1.5	4.5	26.9	37.3	29.9	6.0	26.9	67.2	3.90
직종	관리자 및 전문직	(327)	2.4	4.9	13.8	45.6	33.3	7.3	13.8	78.9	4.02
	사무직	(346)	1.7	3.5	12.7	44.5	37.6	5.2	12.7	82.1	4.13
	판매 및 서비스직	(152)	3.9	5.9	15.1	36.8	38.2	9.9	15.1	75.0	3.99
	기능원 및 단순노무직	(92)	3.3	0.0	19.6	40.2	37.0	3.3	19.6	77.2	4.08
	기타	(83)	0.0	3.6	21.7	41.0	33.7	3.6	21.7	74.7	4.05
학력	고졸 이하	(142)	1.4	3.5	16.9	38.0	40.1	4.9	16.9	78.2	4.12
	대학졸업	(711)	2.3	3.8	14.3	44.0	35.6	6.0	14.3	79.6	4.07
	대학원 재학 이상	(147)	3.4	5.4	15.0	42.9	33.3	8.8	15.0	76.2	3.97

(8) 사용자 지배·개입시 적극적 행동 인식

‘사용자가 노조에 부당하게 간섭하거나 개입한다면 적극적 행동을 해야 한다’에 대해서는 평균 4.04이었으며, 동의비율은 77.7%였다. 여성(80.1%)이 남성(75.2%)보다 동의비율이 높았으며, 연령별로는 20대(75.8%)와 40대(76.1%), 그리고 60대 이상(74.85%)이 낮았다. 고용형태별로는 특수고용·프리랜서·플랫폼(91.5%)의 동의비율이 높았으며, 사업장규모별로는 50~99인 사업장(82.1%) 소속 응답자가 높게 나타났다. 학력에서는 대졸이 79.6%로 높았다.

<표 3-33> 사용자의 지배·개입시 적극적 행동 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	2.0	4.1	16.2	43.2	34.5	6.1	16.2	77.7	4.04	
성별	남자	(483)	2.5	4.1	18.2	43.1	32.1	6.6	18.2	75.2	3.98
	여자	(517)	1.5	4.1	14.3	43.3	36.8	5.6	14.3	80.1	4.10
연령별	20대(19~29세)	(186)	1.6	2.2	20.4	34.9	40.9	3.8	20.4	75.8	4.11
	30대	(174)	1.7	1.7	13.8	44.3	38.5	3.4	13.8	82.8	4.16
	40대	(180)	2.2	3.9	17.8	43.9	32.2	6.1	17.8	76.1	4.00
	50대	(182)	1.1	6.0	12.1	47.8	33.0	7.1	12.1	80.8	4.05
	60대 이상	(278)	2.9	5.8	16.5	44.6	30.2	8.6	16.5	74.8	3.94
고용형태	상용직	(535)	2.4	3.9	16.1	42.4	35.1	6.4	16.1	77.6	4.04
	비정규직	(207)	1.9	3.9	15.0	42.0	37.2	5.8	15.0	79.2	4.09
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	2.8	2.8	2.8	47.9	43.7	5.6	2.8	91.5	4.27
	비임금노동자	(113)	0.0	5.3	18.6	50.4	25.7	5.3	18.6	76.1	3.96
	기타	(74)	1.4	5.4	29.7	36.5	27.0	6.8	29.7	63.5	3.82
사업장 규모	10명 미만	(335)	2.1	4.2	15.8	43.6	34.3	6.3	15.8	77.9	4.04
	10~49명	(236)	2.5	5.1	15.3	44.9	32.2	7.6	15.3	77.1	3.99
	50~99명	(106)	.9	4.7	12.3	42.5	39.6	5.7	12.3	82.1	4.15
	100인 이상	(256)	2.0	2.7	16.0	43.0	36.3	4.7	16.0	79.3	4.09
	해당없음	(67)	1.5	4.5	28.4	37.3	28.4	6.0	28.4	65.7	3.87
직종	관리자 및 전문직	(327)	1.8	4.6	15.0	45.3	33.3	6.4	15.0	78.6	4.04
	사무직	(346)	2.0	3.8	15.3	42.2	36.7	5.8	15.3	78.9	4.08
	판매 및 서비스직	(152)	2.6	5.9	14.5	44.1	32.9	8.6	14.5	77.0	3.99
	기능원 및 단순노무직	(92)	2.2	1.1	21.7	39.1	35.9	3.3	21.7	75.0	4.05
	기타	(83)	1.2	3.6	21.7	42.2	31.3	4.8	21.7	73.5	3.99
학력	고졸 이하	(142)	1.4	4.9	23.2	33.1	37.3	6.3	23.2	70.4	4.00
	대학졸업	(711)	2.0	3.8	14.6	45.3	34.3	5.8	14.6	79.6	4.06
	대학원 재학 이상	(147)	2.7	4.8	17.0	42.9	32.7	7.5	17.0	75.5	3.98

(9) 인간존엄성 침해시 적극적 행동 인식

‘일터에서 인간으로서 존엄이 무시된다면 적극적 행동을 해야 한다’에 대해서는 평균 4.33이었으며, 동의비율은 87.1%였다. 여성(89.9%)이 남성(84.1%)보다 동의비율이 높았으며, 연령에서는 30대(90.2%)의 동의비율이 상대적으로 높았다. 고용형태별로는 특수고용·프리랜서·플랫폼(90.1%)이 높게 나타났다.

<표 3-34> 인간존엄성 침해시 적극적 행동 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	종합				
							【비동의】	【보통】	【동의】	【5점 평균】	
전체	(1000)	3.1	2.2	7.6	33.3	53.8	5.3	7.6	87.1	4.33	
성별	남자	(483)	4.1	2.3	9.5	33.1	50.9	6.4	9.5	84.1	4.24
	여자	(517)	2.1	2.1	5.8	33.5	56.5	4.3	5.8	89.9	4.40
연령별	20대(19~29세)	(186)	2.2	.5	10.8	24.7	61.8	2.7	10.8	86.6	4.44
	30대	(174)	1.7	1.1	6.9	32.2	58.0	2.9	6.9	90.2	4.44
	40대	(180)	3.3	2.2	8.9	33.9	51.7	5.6	8.9	85.6	4.28
	50대	(182)	2.7	3.3	7.7	34.6	51.6	6.0	7.7	86.3	4.29
	60대 이상	(278)	4.7	3.2	5.0	38.5	48.6	7.9	5.0	87.1	4.23
고용형태	상용직	(535)	3.2	1.7	8.0	34.2	52.9	4.9	8.0	87.1	4.32
	비정규직	(207)	3.4	2.4	9.2	28.0	57.0	5.8	9.2	85.0	4.33
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	4.2	1.4	4.2	21.1	69.0	5.6	4.2	90.1	4.49
	비임금노동자	(113)	1.8	4.4	4.4	40.7	48.7	6.2	4.4	89.4	4.30
	기타	(74)	2.7	2.7	8.1	41.9	44.6	5.4	8.1	86.5	4.23
사업장 규모	10명 미만	(335)	3.6	2.4	6.0	33.4	54.6	6.0	6.0	88.1	4.33
	10~49명	(236)	4.2	1.7	8.1	35.6	50.4	5.9	8.1	86.0	4.26
	50~99명	(106)	1.9	2.8	9.4	30.2	55.7	4.7	9.4	85.8	4.35
	100인 이상	(256)	2.0	2.0	8.6	29.7	57.8	3.9	8.6	87.5	4.39
	해당없음	(67)	3.0	3.0	7.5	43.3	43.3	6.0	7.5	86.6	4.21
직종	관리자 및 전문직	(327)	3.4	2.8	5.5	30.9	57.5	6.1	5.5	88.4	4.36
	사무직	(346)	2.0	1.7	9.0	32.7	54.6	3.8	9.0	87.3	4.36
	판매 및 서비스직	(152)	5.3	3.3	7.9	34.9	48.7	8.6	7.9	83.6	4.18
	기능원 및 단순노무직	(92)	3.3	0.0	10.9	32.6	53.3	3.3	10.9	85.9	4.33
	기타	(83)	2.4	2.4	6.0	43.4	45.8	4.8	6.0	89.2	4.28
학력	고졸 이하	(142)	2.8	1.4	12.7	33.1	50.0	4.2	12.7	83.1	4.26
	대학졸업	(711)	3.0	2.3	7.2	32.8	54.9	5.2	7.2	87.6	4.34
	대학원 재학 이상	(147)	4.1	2.7	4.8	36.1	52.4	6.8	4.8	88.4	4.30

6) 노동에 대한 연상 단어

노동에 대한 서울시민의 인식을 확인하기 위해, '노동'하면 떠오르는 생각을 단어로 3가지 기술하도록 하여, 노동에 대한 연상단어 빈도를 분석하였다. 없음, 모름 등 분석에 무의미한 단어는 제외하고, 노동시간과 근로시간처럼 같은 의미를 갖는 단어는 빈도가 높은 단어를 기준으로 통합하였다. 다만, 임금, 보수, 대가, 월급 등 유사한 의미를 갖지만 단어에 따라 함축적 의미가 다를 수 있는 단어는 통합하지 않았다. 이러한 기준으로 최종 정리한 결과 총 476개의 단어가 수집되었다. 수집된 단어 중 빈도가 20개 이상인 상위 33개의 단어를 정리한 내용은 <표 3-35>와 같다.

임금 214개로 가장 많았으며, 노동조합 156개, 일 120개, 노동자 74개, 파업 73개, 돈 69개, 힘듦 68개, 월급 62개, 땀 59개 등의 순이었다. 임금과 유사한 의미를 내포한 단어인 돈, 월급, 대가의 합계 빈도는 373개로, 노동의 대가로 받는 금품의 단어 빈도가 높았다. 노동조합이 156개로 두 번째로 높게 나타나는 점도 특징이다. 민주노총 단어도 24개로 27번째로 많이 연상된 단어였다. 그리고 보람, 가치, 신성함 등의 긍정적 단어보다는 힘듦, 피로, 땀, 육체, 공사장 등의 단어의 빈도가 높았으며, 파업과 투쟁의 단어의 응답빈도도 높은 편이었다. 생계, 생활, 삶, 생존과 같은 생계유지를 위한 노동의 의미로 연상단어를 선택한 경우도 많았다. 빈도가 20개 미만이었던 단어로는 인권(19개), 출근·시위(18개), 휴식·착취·공장·가족(17개), 생존·노력(16개) 등이 있었다.

<표 3-35> 노동 연상단어 응답빈도 상위 33개

단위 : 개

순위	연상단어	빈도	순위	연상단어	빈도	순위	연상단어	빈도
1	임금	214	12	근로	41	23	전태일	27
2	노동조합	156	13	최저임금	38	24	보람	27
3	일	120	14	직업	38	25	가치	25
4	노동자	74	15	생활	38	26	피로	24
5	파업	73	16	시간	37	27	민주노총	24
6	돈	69	17	휴가	30	28	투쟁	23
7	힘듦	68	18	삶	30	29	신성함	22
8	월급	62	19	육체	29	30	근로시간	22
9	땀	59	20	권리	29	31	야근	21
10	생계	48	21	대가	28	32	알터	20
11	회사	42	22	직장	27	33	공사장	20

4. 서울시민 노동교육 경험

1) 노동교육 받은 경험

<표 3-36> 노동교육을 받은 경험

단위 : 명, %

구분		사례수	예	아니오
전체		(1000)	35.6	64.4
성별	남자	(483)	39.3	60.7
	여자	(517)	32.1	67.9
연령별	20대(19~29세)	(186)	42.5	57.5
	30대	(174)	43.7	56.3
	40대	(180)	32.8	67.2
	50대	(182)	34.1	65.9
	60대 이상	(278)	28.8	71.2
고용형태	상용직	(535)	40.9	59.1
	비정규직	(207)	36.7	63.3
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	25.4	74.6
	비임금노동자	(113)	23.9	76.1
	기타	(74)	21.6	78.4
사업장 규모	10명 미만	(335)	26.0	74.0
	10~49명	(236)	41.5	58.5
	50~99명	(106)	33.0	67.0
	100인 이상	(256)	46.9	53.1
	해당없음	(67)	23.9	76.1
직종	관리자 및 전문직	(327)	36.1	63.9
	사무직	(346)	40.2	59.8
	판매 및 서비스직	(152)	34.9	65.1
	기능원 및 단순노무직	(92)	33.7	66.3
	기타	(83)	18.1	81.9
노조 가입 여부	조합원	(82)	79.3	20.7
	비조합원	(918)	31.7	68.3
학력	고졸 이하	(142)	25.4	74.6
	대학졸업	(711)	36.8	63.2
	대학원 재학 이상	(147)	39.5	60.5

서울시민 1,000명을 대상으로 학교, 직장, 그리고 사회생활을 하면서 노동자 권리에 대한 노동교육을 받아본 경험이 있는지 조사하였다.¹¹⁾ 조사결과, 응답자의 35.6%가 노동교육을 받아 본 경험이 있다고 응답하였다.¹²⁾ 여성은 32.1%가, 남성은 39.3%가 노

동교육을 받은 경험이 있었으며, 연령별로는 20대(42.5%)와 30대(43.7%)의 노동교육 경험이 높았다. 고용형태별로는 상용직이 40.9%로 높았으며, 비정규직은 36.7%, 특수고용·프리랜서·플랫폼은 25.4%였다. 자영업자 등 비임금노동자는 23.9%였으며, 주부 및 학생 등 기타 응답자는 21.6%였다. 노동자가 자영업자보다는 노동교육을 받을 기회가 더 많으며, 노동자 중에서도 상용직이 비정규직이나 특수고용·프리랜서·플랫폼 노동자보다 노동교육을 받을 기회가 더 많은 편이었다. 사업장규모별로는 10인 미만 사업장과 50~99인 사업장 소속 응답자의 노동교육 경험이 낮았다. 직종별로는 사무직(40.2%)이 다른 직종보다 노동교육을 받은 경우가 많았으며, 학력에서는 고졸 이하 25.4%, 대졸 36.8%, 대학원 재학 이상 39.5%였다. 노동조합 조합원이라고 응답한 경우 노동교육 경험은 79.3%였다.

2) 노동교육 받은 기관

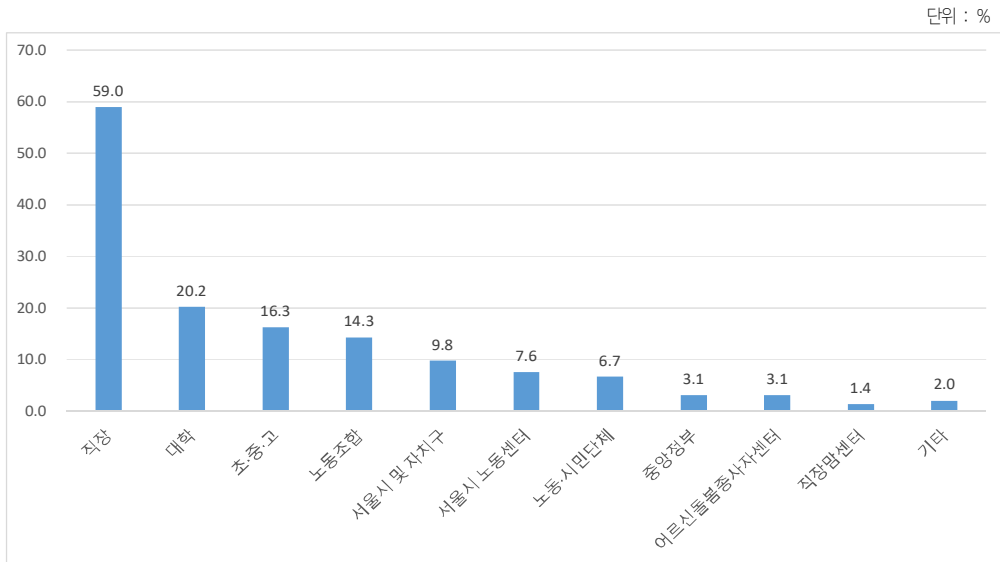
노동교육을 받은 경험이 있는 응답자를 대상으로 어떤 기관에서 노동교육을 받았는지 확인한 결과(복수응답), 직장이 59.0%로 가장 많았으며, 대학 20.2%, 초·중·고 16.3%, 노동조합 14.3%, 서울시 및 자치구 9.8%, 서울노동센터 7.6%, 노동·시민단체 6.7%의 순이었다. 앞서 설명했듯이, 노동교육 경험 응답시 직장에서 이뤄지는 성희롱 예방교육이나 산업안전보건교육 등 법정 의무교육과 직무능력향상을 위한 교육훈련을 제외하고 노동자 권익보호와 관련한 교육 경험을 조사하였는데, 여전히 직장에서 노동교육을 가장 많이 받고 있다고 응답하였다.

노동교육을 받은 기관을 직장, 학교, 서울시(자치구) 및 노동권익기관, 민간기관으로 구분하여 살펴보았다. 직장에서 노동교육을 받은 경험 비율은 59.0%, 초·중·고·대학의 학교에서 받은 비율은 36.5%, 서울시 및 노동권익기관에서 받은 비율은 21.9%, 그리고

-
- 11) 설문조사시 응답자가 노동교육의 의미를 명확히 이해하고 조사에 참여할 수 있도록, 설문조사에서 사용하는 노동교육의 의미를 제시하였다. 설문조사에서 사용하는 노동교육의 의미는 노동의 가치, 노동자 권리, 노사관계 등 노동자 노동권익 보호 관점에서 실시하는 노동교육이라고 제시하고, 주요 예시로 ① 임금 및 근로계약 등 노동법 교육, ② 노조 설립 및 교섭, 단체행동 등 노동조합 관련 교육, ③ 갈등조정, 노사협의회 등 노사관계교육, ④ 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 등 인식개선교육, ⑤ 노동자 건강과 안전을 위한 노동안전교육, ⑥ 노동인권, 노동과 사회 등 노동인문학 교육 등을 들었다. 또한 회사에서 실시하는 법정 의무교육이나 직업훈련교육을 제외하고 응답할 것을 요청하였다.
 - 12) 2017년 노사관계 국민인식조사에서 전국민 1,000명을 대상으로 근로기준법 및 노동조합법 등 노동인권 관련 교육 경험에 대해 조사한 결과, 응답자의 18.4%만이 노동교육을 받은 적이 있다고 응답하였다. 여성(14.4%)보다는 남성(22.4%)이, 20대(21.7%)와 30대(21.1%)가 40대 이상보다, 그리고 관리직(45.5%), 전문직(26.4%), 사무직(25.7%)이 다른 직종보다 높았다(장흥근 외, 2017).

노동조합 및 노동·시민단체 등 민간기관에서 받은 비율은 21.1%였다. 직장과 학교에서 노동교육을 경험하는 경우가 다수였으며, 서울시 및 서울시 설립 노동권익기관과 노조 및 민간단체에서 노동교육 경험은 21.9%와 21.1%로 비슷한 수준이었다.

[그림 3-1] 노동교육 받은 기관(노동교육 경험자 대상, 복수응답)



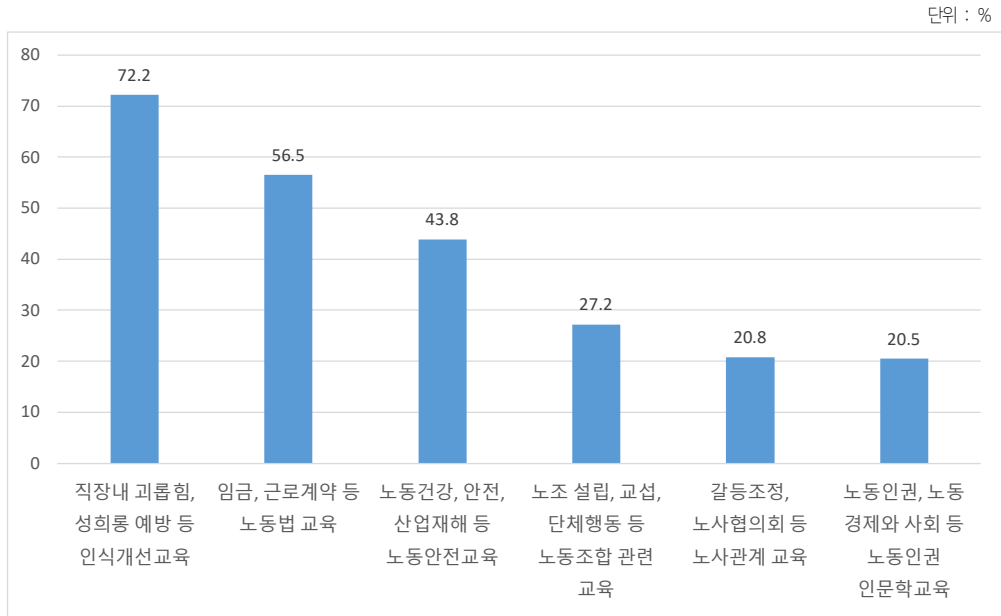
3) 노동교육 내용

노동교육을 경험한 응답자들이 받았던 교육내용을 보면(복수응답), 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 등 인식개선교육이 72.0%였으며, 임금, 근로계약 등 노동법 교육은 56.5%, 노동건강 및 안전, 산업재해 등 산업안전교육은 43.8%, 노조설립, 교섭, 단체행동 등 노동조합 관련 교육은 27.2%, 갈등조정, 노사협의회 등 노사관계교육은 20.8%, 노동인권, 노동경제와 사회 등 노동인문학적 교육은 20.5% 등이었다. 직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방의 인식개선교육과 근로기준법 중심의 노동법 교육 경험 비율이 높았으며, 노동조합법 및 노사관계 교육과 노동인문학적 소양을 위한 교육 경험은 낮은 편이었다.

노동교육을 받았던 기관의 노동교육 내용은 <표 3-37>과 같다. 다만, 노동교육 경험 기관과 노동교육 내용 모두 중복하여 응답하였기에, 해당기관에서만 이뤄진 교육이라고 할 수 없다. 이를테면 초·중·고를 선택한 응답자라고 하더라도, 중복하여 다른 기관을 선택한 경우가 있으며, 노동교육 내용도 기관별로 구분하여 응답한 게 아니기 때

문이다. 즉, <표 3-37>에서 노동교육기관이 직장인 경우, 응답자가 직장만을 선택한 것이 아닌 다른 기관을 선택한 경우도 있으며, 교육내용도 직장 외에 다른 기관에서 진행된 교육내용도 포함될 수 있는 것이다. 따라서 전반적으로 해당 기관 선택한 응답자들이 주되게 경험한 교육내용 경향을 확인하는 식으로 이해하면 되겠다.

[그림 3-2] 노동교육 내용(노동교육 경험자 대상, 복수응답)



먼저 직장을 노동교육기관으로 선택한 응답자는 직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방 등 인식개선교육을 받았다는 비율이 82.9%로 매우 높았으며, 임금 등 노동법 교육이 56.7%였다. 초·중·고·대학 등 학교를 선택한 응답자들도 노동법 교육과 인식개선교육을 경험한 비율이 높았으며, 서울시 및 자치구와 서울노동센터는 임금 등 노동법 교육을 경험한 비율이 71.4%와 74.1%로 높게 나타났다. 노동교육기관으로 노동조합과 노동·시민단체를 선택한 응답자의 경우에는 다른 기관과 구별되는 특징이 있는데, 노조 설립·교섭·단체행동 등 노동조합 관련 교육을 받았다는 비율이 높게 나타난다는 점이다. 노조를 선택한 경우, 노조관련 교육 경험 비율이 74.5%, 노동·시민단체의 경우에도 66.7%로 다른 기관과 차이가 있었다.

<표 3-37> 노동교육의 내용(노동교육 경험자 대상, 복수응답)

단위 : 명, %

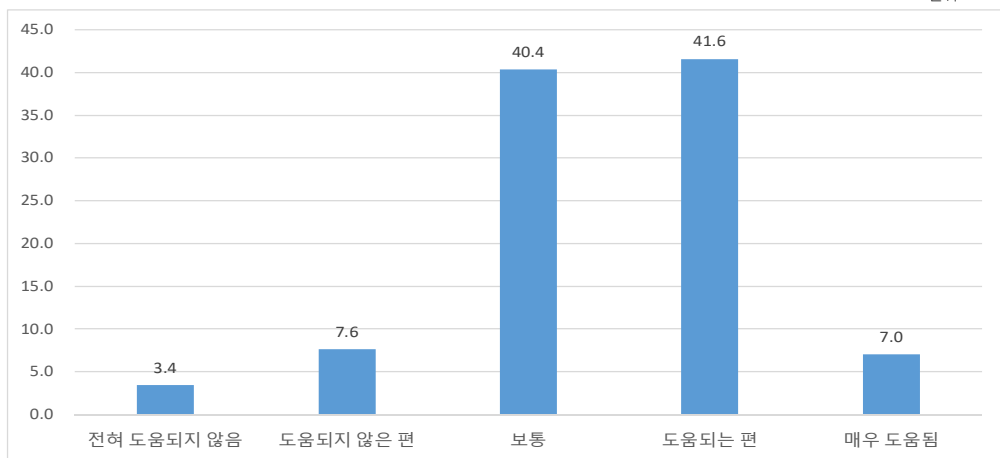
구분	사례수	임금, 근로계약 등 노동법 교육	노조 설립, 교섭, 단체행동 등 노동조합 관련 교육	갈등조정, 노사협의회 등 노사관계 교육	직장 내 괴롭힘, 성희롱 예방 등 인식개선교육	노동건강, 안전, 산업재해 등 노동안전교육	노동인권, 노동경제와 사회 등 노동인권 인문학교육	
전체	(356)	56.5	27.2	20.8	72.2	43.8	20.5	
노동교육 기관 (중복)	직장	(210)	56.7	26.2	23.3	82.9	46.7	17.6
	대학	(72)	70.8	44.4	26.4	68.1	50.0	31.9
	초·중·고	(58)	67.2	37.9	13.8	70.7	39.7	13.8
	노동조합	(51)	76.5	74.5	43.1	72.5	66.7	47.1
	서울시 및 자치구	(35)	71.4	37.1	31.4	68.6	57.1	22.9
	서울노동센터	(27)	74.1	37.0	25.9	51.9	55.6	22.2
	노동 및 시민단체	(24)	79.2	66.7	50.0	83.3	66.7	50.0
	중앙정부	(11)	63.6	63.6	54.5	81.8	63.6	27.3
	서울시 어르신돌봄중심사자지원센터	(11)	54.5	36.4	18.2	72.7	81.8	36.4
	기타	(7)	28.6	0.0	0.0	42.9	14.3	0.0
서울시 직장암지원센터	(5)	80.0	60.0	40.0	60.0	80.0	20.0	

4) 노동교육 도움 정도

노동교육이 어느 정도 도움이 되었는지 5점 척도로 조사한 결과, 평균 3.41이었으며, 전혀 도움되지 않음 3.4%, 도움되지 않은 편 7.6%, 보통 40.4%, 도움되는 편 41.6%, 매우 도움되는 편 7.0%였다. 도움이 되었다는 비율이 48.6%, 도움이 안되었다는 비율이 11.0%로, 도움이 되었다는 비율이 4배 이상 높았다.

[그림 3-3] 노동교육 도움 정도(노동교육 경험자 대상)

단위 : %



5) 향후 노동교육 받을 의향

노동교육 경험이 없는 응답자를 대상으로, 향후 노동교육을 받을 기회가 있다면 참여하고자 하는지 조사한 결과, 57.0%가 그렇다고 응답하였다. 응답자 특성별로 살펴보면, 성별로는 남녀 모두 57.0%로 동일했으며, 연령별로는 연령이 낮을수록 노동교육 수요가 높았다. 20대는 72.0%였으며, 30대 62.2%, 40대 60.3%, 50대 50.8%, 60대 이상 48.0%였다. 고용형태별로는 비정규직(67.9%)과 특수고용·프리랜서·플랫폼(64.2%)이 높았으며, 사업장 규모별로는 10~49인(65.2%), 50~99인(67.6%) 소속 응답자의 노동교육 수요가 높았다. 직종별로는 사무직(62.3%)과 판매 및 서비스직(60.6%)의 응답비율이 높았다.

<표 3-38> 노동교육을 받을 의향(노동교육 미경험자 대상)

단위 : 명, %

구분	사례수	예	아니오
전체	(644)	57.0	43.0
성별	남자 (293)	57.0	43.0
	여자 (351)	57.0	43.0
연령별	20대(19~29세) (107)	72.0	28.0
	30대 (98)	62.2	37.8
	40대 (121)	60.3	39.7
	50대 (120)	50.8	49.2
	60대 이상 (198)	48.0	52.0
고용형태	상용직 (316)	58.5	41.5
	비정규직 (131)	67.9	32.1
	특수고용/프리랜서/플랫폼 (53)	64.2	35.8
	비임금노동자 (86)	40.7	59.3
	기타 (58)	41.4	58.6
사업장 규모	10명 미만 (248)	54.0	46.0
	10~49명 (138)	65.2	34.8
	50~99명 (71)	67.6	32.4
	100인 이상 (136)	57.4	42.6
	해당없음 (51)	33.3	66.7
직종	관리자 및 전문직 (209)	54.5	45.5
	사무직 (207)	62.3	37.7
	판매 및 서비스직 (99)	60.6	39.4
	기능원 및 단순노무직 (61)	59.0	41.0
	기타 (68)	41.2	58.8
노조 가입 여부	조합원 (17)	70.6	29.4
학력	비조합원 (627)	56.6	43.4
	고졸 이하 (106)	52.8	47.2
	대학졸업 (449)	57.9	42.1
	대학원 재학 이상 (89)	57.3	42.7

앞서 노동인권인식과 비교하면, 노동인권인식 정도가 낮은 응답자의 노동교육 의향

도 낮게 나타나고 있다. 연령별로는 50~60대가 노동인권인식이 상대적으로 낮았는데, 노동교육 의향도 낮게 나타나고 있으며, 고용형태별로도 비임금노동자가 노동인권인식과 노동교육 의향 모두 낮았다. 직종에서는 기능원 및 단순노무직과 학력에서는 고졸 이하가 낮은 노동인권인식과 노동교육 의향을 보이고 있다. 노동교육 경험도 마찬가지로인데, 50~60대, 비임금노동자, 판매 및 서비스직과 기능원 및 단순노무직, 고졸 이하가 노동교육 경험이 낮았던 점을 고려하면, 노동인권인식이 낮으면서 노동교육 경험이 적었던 대상을 중심으로 노동교육을 기획할 필요가 있어 보인다.

6) 노동교육을 받고 싶은 기관

<표 3-39> 노동교육을 받고 싶은 기관(노동교육 미경험자 중 향후 노동교육을 받고자 하는 자 대상)

단위 : 명, %

구분		사례수	서울시 및 자치구	직장	서울 노동센터	중앙정부	노동 및 시민단체	서울시 여성노동자 종합지원 센터	노동조합	서울시 직장맘 지원센터	기타
전체		(367)	31.3	24.0	17.7	12.3	5.7	3.3	3.0	0.8	1.9
성별	남자	(167)	29.3	21.0	16.2	18.6	7.8	1.2	4.8	0.0	1.2
	여자	(200)	33.0	26.5	19.0	7.0	4.0	5.0	1.5	1.5	2.5
연령별	20대(19~29세)	(77)	37.7	24.7	11.7	19.5	1.3	0.0	3.9	0.0	1.3
	30대	(61)	29.5	37.7	16.4	8.2	1.6	0.0	3.3	1.6	1.6
	40대	(73)	24.7	28.8	21.9	13.7	4.1	0.0	0.0	2.7	4.1
	50대	(61)	24.6	26.2	13.1	14.8	11.5	3.3	3.3	0.0	3.3
	60대 이상	(95)	36.8	9.5	23.2	6.3	9.5	10.5	4.2	0.0	0.0
고용형태	상용직	(185)	28.1	32.4	14.1	13.0	5.4	1.1	2.7	1.1	2.2
	비정규직	(89)	31.5	20.2	23.6	10.1	4.5	5.6	3.4	1.1	0.0
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(34)	32.4	14.7	17.6	20.6	8.8	0.0	5.9	0.0	0.0
	비임금노동자 기타	(35) (24)	42.9 37.5	11.4 4.2	17.1 25.0	5.7 12.5	8.6 4.2	8.6 8.3	2.9 0.0	0.0 0.0	2.9 8.3
사업장 규모	10명 미만	(134)	30.6	17.9	22.4	14.9	6.0	3.0	1.5	0.7	3.0
	10~49명	(90)	35.6	25.6	17.8	7.8	4.4	3.3	4.4	1.1	0.0
	50~99명	(48)	29.2	29.2	12.5	12.5	4.2	4.2	6.3	0.0	2.1
	100인 이상	(78)	25.6	33.3	12.8	15.4	7.7	1.3	2.6	0.0	1.3
	해당없음	(17)	47.1	5.9	17.6	0.0	5.9	11.8	0.0	5.9	5.9
직종	관리자 및 전문직	(114)	25.4	25.4	21.1	12.3	6.1	3.5	3.5	0.0	2.6
	사무직	(129)	34.9	28.7	13.2	11.6	6.2	0.8	1.6	1.6	1.6
	판매 및 서비스직	(60)	31.7	15.0	18.3	11.7	6.7	8.3	6.7	0.0	1.7
	기능원 및 단순노무직 기타	(36) (28)	25.0 46.4	27.8 10.7	22.2 17.9	19.4 7.1	2.8 3.6	0.0 7.1	0.0 3.6	2.8 0.0	0.0 3.6
노조 가입	조합원	(12)	16.7	25.0	0.0	33.3	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0
여부	비조합원	(355)	31.8	23.9	18.3	11.5	5.4	3.4	2.8	0.8	2.0
학력	고졸 이하	(56)	33.9	12.5	21.4	7.1	3.6	12.5	8.9	0.0	0.0
	대학졸업	(260)	31.9	26.5	16.2	13.5	5.8	1.5	1.9	1.2	1.5
	대학원 재학 이상	(51)	25.5	23.5	21.6	11.8	7.8	2.0	2.0	0.0	5.9

노동교육을 수강한 경험이 없으면서, 향후 노동교육 기회가 있을 때 수강하고자 하는 응답자를 대상으로 어느 기관에서 교육받고자 하는지 조사한 결과, 서울시 및 자치구가 31.3%로 가장 많았으며, 다음으로 직장 24.0%, 서울노동센터 17.7%, 중앙정부 12.3%, 노동·시민단체 5.7% 등의 순이었다. 유형별로 구분하면, 서울시(자치구) 및 서울노동센터 선택 비율이 49.0%였으며, 직장 24.0%, 중앙정부 12.3%, 노조 및 노동·시민단체 등 민간기관 8.7%로, 서울시와 자치구, 그리고 서울노동센터에서 노동교육을 받고자 하는 비율이 절반 가까이 되었다. 서울노동센터를 선택한 응답자만을 대상으로 보면, 연령에서는 40대(21.9%)와 60대 이상(23.2%)에서 선택 비율이 높았으며, 고용형태에서는 비정규직(23.6%)과 주부 및 학생 등 기타(25.0%) 응답자가, 사업장 규모에서는 10인 미만 사업장(22.4%) 소속 응답자가, 직종에서는 관리자 및 전문직(21.1%)과 기능원 및 단순노무직(22.2%)이 선택한 비율이 상대적으로 높았다.

7) 해당기관 선택 이유

<표 3-40> 노동교육기관 선택 이유(노동교육 미경험자 중 향후 노동교육을 받고자 하는 자 대상)

단위 : 명, %

구분		사례수	접근이 용이해서	기관을 신뢰할 수 있어서	교육내용이 편향적이지 않을 거 같아서	교육내용이 충실할 거 같아서	기타
전체		(367)	41.4	22.3	18.5	16.3	1.4
노동 교육 받고 싶은 기관	중앙정부	(45)	6.7	51.1	22.2	20.0	0.0
	서울시 및 자치구	(115)	41.7	27.8	17.4	13.0	0.0
	노동조합	(11)	18.2	27.3	36.4	18.2	0.0
	노동 및 시민단체	(21)	0.0	28.6	38.1	33.3	0.0
	직장	(88)	88.6	2.3	4.5	1.1	3.4
	서울노동센터	(65)	10.8	21.5	29.2	36.9	1.5
	서울시 직장맘지원센터	(3)	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0
	서울시 어르신돌봄종사자 지원센터	(12)	50.0	16.7	16.7	8.3	8.3
	기타	(7)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

노동교육을 받고자 하는 기관을 선택한 이유를 보면, 접근이 용이해서 41.4%, 기관을 신뢰할 수 있어서 22.3%, 교육내용이 편향적이지 않을 거 같아서 18.3%, 교육내용이 충실할 거 같아서 16.3%였다. 선택한 기관에 따라 이유가 상이한데, 중앙정부를 선택한 응답자의 과반 이상(51.1%)은 기관을 신뢰할 수 있어서였으며, 서울시 및 자치구

를 선택한 경우에는 접근이 용이해서 41.7%, 기관을 신뢰할 수 있어서 27.8%였다. 서울노동성터를 선택한 응답자는 교육내용이 충실할 거 같아서(36.9%)를 가장 많이 꼽았으며, 교육내용이 편향적이지 않을 거 같아서도 29.2%로 높은 편이었다.

8) 노동교육 필요성 인식

<표 3-41> 노동교육 필요성 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사려수	전혀 필요없다	필요 없는 편이다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다	종합				
							【불필요】	【보통】	【필요】	[5점 평균]	
전체	(1000)	1.4	4.8	27.1	48.5	18.2	6.2	27.1	66.7	3.77	
성별	남자	(483)	1.7	5.6	27.3	47.4	18.0	7.2	27.3	65.4	3.75
	여자	(517)	1.2	4.1	26.9	49.5	18.4	5.2	26.9	67.9	3.80
연령별	19~29세	(186)	1.1	4.3	28.0	50.5	16.1	5.4	28.0	66.7	3.76
	30대	(174)	2.3	5.2	25.3	48.3	19.0	7.5	25.3	67.2	3.76
	40대	(180)	1.7	3.9	32.8	40.6	21.1	5.6	32.8	61.7	3.76
	50세 이상	(182)	1.1	4.9	25.3	53.3	15.4	6.0	25.3	68.7	3.77
	60세 이상	(278)	1.1	5.4	25.2	49.3	19.1	6.5	25.2	68.3	3.80
고용형태	상용직	(535)	1.5	4.9	26.9	49.2	17.6	6.4	26.9	66.7	3.76
	비정규직	(207)	1.4	4.8	23.2	54.6	15.9	6.3	23.2	70.5	3.79
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	1.4	4.2	23.9	38.0	32.4	5.6	23.9	70.4	3.96
	비임금노동자	(113)	0.0	4.4	36.3	46.0	13.3	4.4	36.3	59.3	3.68
	기타	(74)	2.7	5.4	28.4	40.5	23.0	8.1	28.4	63.5	3.76
사업장 규모	10명 미만	(335)	1.5	4.8	29.3	46.6	17.9	6.3	29.3	64.5	3.75
	10~49명	(236)	.8	5.5	28.0	47.9	17.8	6.4	28.0	65.7	3.76
	50~99명	(106)	0.0	4.7	25.5	50.9	18.9	4.7	25.5	69.8	3.84
	100인 이상	(256)	2.0	4.7	23.8	51.2	18.4	6.6	23.8	69.5	3.79
	해당없음	(67)	3.0	3.0	28.4	46.3	19.4	6.0	28.4	65.7	3.76
직업	관리자 및 전문직	(327)	1.2	5.8	25.1	47.7	20.2	7.0	25.1	67.9	3.80
	사무종사자	(346)	1.4	4.0	26.9	51.4	16.2	5.5	26.9	67.6	3.77
	판매 및 서비스 종사자	(152)	2.0	3.9	28.3	52.0	13.8	5.9	28.3	65.8	3.72
	기능원 및 단순 노동직	(92)	0.0	4.3	33.7	38.0	23.9	4.3	33.7	62.0	3.82
	기타	(83)	2.4	6.0	26.5	44.6	20.5	8.4	26.5	65.1	3.75
노조 가입 여부	조합원	(82)	1.2	3.7	18.3	51.2	25.6	4.9	18.3	76.8	3.96
	비조합원	(918)	1.4	4.9	27.9	48.3	17.5	6.3	27.9	65.8	3.76
학력	고졸 이하	(142)	1.4	5.6	31.0	45.8	16.2	7.0	31.0	62.0	3.70
	대학졸업	(711)	1.5	3.9	26.9	50.5	17.2	5.5	26.9	67.7	3.78
	대학원 재학 이상	(147)	.7	8.2	24.5	41.5	25.2	8.8	24.5	66.7	3.82

노동교육이 우리사회 전반적으로 필요한지에 대해서는 평균 3.77이었으며, 필요하다는 비율은 66.7%였다. 평균을 기준으로 성별 및 연령별 차이는 없었으며, 고용형태에서는 특수고용·프리랜서·플랫폼 응답자가 3.96으로 높게 나타났다. 사업장 규모에서는 50~99인 소속 응답자가 3.84로 다소 높았으며, 조합원이 비조합원보다 노동교육 필요성

을 더 높게 인식하고 있었다. 학력에서는 대학졸업 및 대학원 재학 이상에서 높게 나타나고 있다.

교육대상별로 노동교육이 어느 정도 필요한지에 대해서는 비정규직 노동자에 대한 노동교육 필요성이 가장 높게 나타났다. 응답자의 86.2%가 비정규직 노동자에 대한 노동교육 필요성에 동의하였으며, 중소기업사업주에 대한 노동교육 필요성에 대해서는 83.1%, 정규직 노동자에 대해서는 82.9%, 대학생 79.8%, 특수고용·프리랜서·플랫폼 78.0%, 구직자 75.7%의 순이었다. 초·중·고 학생에 대한 노동교육 필요성은 58.0%로 상대적으로 낮았다.

<표 3-42> 교육대상별 노동교육의 필요성 인식

단위 : 명, %, 점

구분	사례수	종합			
		【불필요】	【보통】	【필요】	[5점 평균]
초·중·고 학생	(1000)	12.4	29.6	58.0	3.62
대학생	(1000)	4.0	16.2	79.8	4.08
교사	(1000)	5.6	19.2	75.2	3.99
공무원	(1000)	7.2	19.4	73.4	3.98
중소 영세사업주	(1000)	2.6	14.3	83.1	4.24
정규직 노동자	(1000)	2.3	14.8	82.9	4.19
비정규직 노동자	(1000)	2.3	11.5	86.2	4.28
특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동자	(1000)	3.5	18.5	78.0	4.11
구직자	(1000)	3.7	20.6	75.7	4.05

9) 희망하는 노동교육 주제

향후 노동교육을 수강한다면, 어떤 내용의 노동교육에 참여하기를 희망하는지 조사한 결과(1+2순위 합계), 임금, 근로계약 등 노동법교육 72.6%, 노동건강 및 안전, 산업재해 등 노동안전교육 38.3%, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 등 인식개선교육 35.4%, 노동인권, 노동경제와 사회 등 노동인권 인문학교육 27.5%, 갈등조정 및 노사협의회 등 노사관계교육 16.9%였으며, 노조 설립 및 교섭, 단체행동 등 노동조합 관련 교육은 8.5%로 가장 낮았다.

모든 응답자가 임금 및 근로계약 등 노동법교육이 가장 희망하는 교육이기는 하였으나, 응답자 특성별로 선호하는 노동교육에 조금 차이가 있었다. 연령에서는 20대~40대는 직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방 등 인식개선교육에 대한 수요가 높았던 반면, 50대~60대 이상은 상대적으로 노동인문학 교육에 대한 수요가 높았다. 고용형태별로도 자영업자가 포함된 비임금노동자는 갈등조정 및 노사협의회 등 노사관계교육 수요가 다른

고용형태보다 높게 나타난 게 특징이다.

서울노동센터에서 노동교육을 받고자 희망했던 응답자만을 대상으로 노동교육 수요에 대한 조사 결과도 전체 응답과 큰 차이는 없었다. 1+2순위 합계 결과, 임금 및 근로계약 등 노동법교육이 80.0%, 노동건강 및 안전, 산업재해 등 노동안전교육 40.0%, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 등 인식개선교육 33.8%, 노동인권, 노동경제와 사회 등 노동인권 인문학교육 35.4%, 노사관계교육 및 노동조합 관련 교육이 각각 7.7%와 3.1%였다.

<표 3-43> 희망하는 노동교육 주제(1+2순위 합계)

단위 : 명, %

구분		사례수	임금, 근로계약 등 노동법 교육	노동건강, 안전, 산업재해 등 노동안전 교육	직장 내 괴롭힘, 성희롱 예방 등 인식개선 교육	노동인권, 노동 경제와 사회 등 노동인권 인문학교육	갈등조정, 노사협의 회 등 노사관계 교육	노조 설립, 교섭, 단체행동 등 노동조합 관련 교육	기타
전체		(1000)	72.6	38.3	35.4	27.5	16.9	8.5	0.8
성별	남자	(483)	68.5	39.1	34.0	26.3	19.0	12.0	1.0
	여자	(517)	76.4	37.5	36.8	28.6	14.9	5.2	0.6
연령별	20대(19~29세)	(186)	79.0	26.9	43.0	26.3	15.1	9.1	0.5
	30대	(174)	79.9	28.7	43.7	23.0	17.8	6.9	0.0
	40대	(180)	76.1	36.1	42.2	21.7	15.6	7.2	1.1
	50대	(182)	72.0	37.9	28.0	30.8	19.8	9.9	1.6
	60대 이상	(278)	61.9	53.6	25.5	32.7	16.5	9.0	0.7
고용형태	상용직	(535)	77.0	33.1	36.6	25.4	17.9	9.3	0.6
	비정규직	(207)	69.6	43.5	34.3	28.5	15.0	7.7	1.4
	특수고용/프리랜서/플랫폼	(71)	63.4	47.9	39.4	26.8	9.9	11.3	1.4
	비임금노동자 기타	(113) (74)	64.6 70.3	42.5 45.9	28.3 36.5	34.5 29.7	24.8 9.5	5.3 6.8	0.0 1.4
사업장 규모	10명 미만	(335)	71.9	42.4	35.5	29.3	15.2	5.1	0.6
	10~49명	(236)	73.3	33.5	36.0	28.8	16.1	11.4	0.8
	50~99명	(106)	75.5	44.3	30.2	24.5	15.1	9.4	0.9
	100인 이상	(256)	73.0	32.4	35.5	25.8	21.9	10.9	0.4
	해당없음	(67)	67.2	47.8	40.3	25.4	11.9	4.5	3.0
직종	관리자 및 전문직	(327)	74.6	37.3	33.0	26.0	19.0	9.5	0.6
	사무직	(346)	76.0	31.5	38.7	29.2	15.3	8.1	1.2
	판매 및 서비스직	(152)	63.8	46.1	32.9	26.3	21.7	8.6	0.7
	기능원 및 단순노무직 기타	(92) (83)	71.7 67.5	41.3 53.0	35.9 34.9	29.3 26.5	14.1 9.6	7.6 7.2	0.0 1.2
노조 가입 여부	조합원	(82)	64.6	26.8	35.4	30.5	20.7	20.7	1.2
	비조합원	(918)	73.3	39.3	35.4	27.2	16.6	7.4	0.8
학력	고졸 이하	(142)	71.1	43.7	31.7	27.5	16.9	7.7	1.4
	대학졸업	(711)	73.6	37.3	36.3	28.7	15.6	8.2	0.4
	대학원 재학 이상	(147)	69.4	38.1	34.7	21.8	23.1	10.9	2.0

5. 소결

서울노동센터 노동교육 기획의 기초자료로 활용하기 위하여 서울시민을 대상으로 노동인권인식과 노동교육 경험을 조사한 결과, 다음과 같은 특징이 있었다.

개별적 권리와 사회인격적 권리에 대한 인식은 높은 수준이었으나, 집단적 권리에 대한 인식은 상대적으로 낮았다. 특히 노동3권에 대한 응답자의 동의비율은 가장 낮은 편이었다. 세부적으로는 개별적 권리에서는 여성노동자 보호, 청소년노동자 보호, 법정노동시간 준수, 균등한 처우 항목이, 집단적 권리에서는 단결권 보장, 단체교섭권 보장, 단체행동권 보장 등 노동3권 항목이, 사회인격적 권리에서는 실업시 사회보장과 공정한 분배 권리에 대한 인식이 낮았다. 응답자 특성별로는, 성별로는 여성보다 남성이, 연령별로는 50대와 60대 이상에서, 고용형태별로는 상용직보다 비정규직이, 그리고 노동자보다는 자영업자와 학생 및 주부 응답자가 상대적으로 낮았다. 사업장규모별로는 작은 사업장 소속 응답자일수록 상대적으로 낮게 나타나고 있으며, 직종별로는 판매 및 서비스직, 기능원 및 단순노무직이 낮은 편이었다. 다만, 관리자 및 전문직은 집단적 권리에 대한 인식 부분이 낮게 나타난 게 특징이다. 또한, 17시간 미만의 단시간 노동자와 53시간 이상의 장시간 노동자의 노동인권인식이 상대적으로 낮았다.

노동교육 경험 조사에서는 서울시민 35.6%가 노동교육을 받은 경험이 있다고 응답하였으며, 이는 2017년 전국민 1,000명을 대상으로 한 노동교육 경험조사의 18.4%보다 높은 수준이었다. 응답자 특성별 노동교육 경험을 확인한 결과, 성별로는 여성보다 남성이, 연령별로는 20대와 30대의 노동교육 경험비율이 높았다. 고용형태별로는 상용직이 가장 높았으며, 특수고용·프리랜서·플랫폼, 자영업자, 학생 및 주부의 노동교육 경험비율은 낮았다. 사업장규모별로는 10인 이하 사업장 소속 응답자가 특히 낮았다. 노동교육을 받은 기관은 직장이라고 응답한 경우 59.0%였으며, 초·중·고·대학 등 학교 36.5, 노조 14.3%, 서울시 및 자치구 9.8%, 서울노동센터 7.6% 등의 순이었다. 노동교육내용은 직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방의 인식개선교육과 근로기준법 중심의 노동법 교육 경험이 가장 많았으며, 노동조합 교육, 노사관계 교육, 노동인문학 교육 경험 비율은 낮았다. 노동교육을 경험한 응답자의 만족도는 도움되는 편 48.6%, 도움이 안되는 편 11.0%로 도움이 되었다는 비율이 높았다. 노동교육 경험이 없는 응답자를 대상으로, 향후 노동교육을 받고자 하는지 의향을 확인한 결과, 응답자의 57.0%가 노동교육을 희망하였으며, 낮은 연령대, 비정규직, 특수고용·프리랜서·플랫폼 응답자의 노동교육 희망

비율 높았다. 사업장규모별로는 10~40인, 50~99인 사업장 응답자가, 직종별로는 사무직과 판매 및 서비스직이 높았다. 노동교육을 희망한 응답자가 노동교육을 받고 싶은 기관으로는 서울시 및 자치구 31.3%, 직장 24.0%, 서울노동센터 17.7%, 중앙정부 12.3%, 노동단체 5.7% 등의 순이었다. 서울시와 자치구, 서울노동센터를 선택한 비율이 49.0%여서 매우 높았다. 서울노동센터를 선택한 응답자의 선택 이유를 보면, 교육내용이 충실하거나 편향적이지 않을 것 같아서가 66.1%로, 노동교육 내용에 대한 기대로 선택한 비율이 높은 게 특징이다. 희망하는 노동교육으로는, 임금, 근로계약 등 노동법 교육이 가장 높았으며, 노사관계 및 노동조합 교육은 가장 낮았다. 다만, 응답자 특성별로 조금 차이가 있는데, 연령에서는 20대~40대는 직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방 등 인식개선교육에 대한 수요가 높았던 반면, 50대, 60대 이상은 상대적으로 노동인문학 교육에 대한 수요가 높았다. 고용형태별로도 자영업자는 갈등조정 및 노사협의회 등 노사관계 교육수요가 다른 고용형태보다 높았다.

서울시민의 노동인권인식과 노동교육 경험을 기초로, 서울노동센터의 노동교육 대상과 교육내용에 대한 기획을 고려할 수 있다. 노동인권인식과 노동교육 경험이 낮았던 집단, 이를테면, 50대~60대 이상, 비정규직, 자영업자, 단시간 및 장시간 노동자, 소규모 사업장 노동자 등 노동교육 사각지대에 대한 노동교육을 강화할 필요가 있다. 또한 노동인권인식은 높으나 노동교육 경험은 낮고, 노동교육을 희망하는 특수고용·프리랜서·플랫폼 노동자에 대한 노동교육 확대도 필요하다. 특히 노동교육을 희망하는 응답자의 절반 가까이는 서울시와 서울노동센터를 선택하고, 교육내용에 대한 기대로 서울노동센터를 선택한 점을 고려하면 세밀한 기획을 통해 노동교육을 확장할 필요가 있다.

IV. 서울지역 노동교육 현황

1. 개요

제4장에서는 서울지역에서 진행되는 노동교육 현황을 분석한다. 노동교육 대상은 다양한데, 이번 현황분석은 청소년 대상의 노동인권교육보다는 취약계층노동자 대상의 노동교육을 중심으로 검토한다. 현재 노동법상 취약계층노동자에 대한 별도의 정의 규정은 없으나, 노동관계법령에 따라 ‘보호가 필요한 노동자’ 또는 현실적으로 노동관계법령에 의해 ‘보호가 제대로 이뤄지지 못하고 있는 노동자’라고 할 수 있다. 연령 측면에서 청(소)년 노동자, 성별 측면에서 여성 노동자, 노동조건 측면에서 비정규직 노동자가 취약계층노동자 범위에 포함될 수 있다(이승욱 외, 2018)¹³⁾. 서울시도 노동자종합지원센터를 취약계층노동자에 대한 노동복지서비스를 지원하기 위한 노동복지시설로 설정하고, 이때 취약계층노동자를 ‘비정규직 노동자(기간제, 단시간, 파견노동자 등), 영세사업장 노동자, 건설노동자, 이주노동자, 장애인 노동자 등 사회적 배려가 필요한 노동자’로 정의한다(이정봉, 2017). 다만, 청소년 노동자는 보호가 필요한 취약계층노동자로 노동교육의 필요성이 있고, 이들을 포함한 청소년 대상의 노동교육이 진행되고 있으나, 이번 분석에서는 성인대상으로 이뤄지는 노동교육에 집중하여 분석한다.

분석대상 노동교육은 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 노동자종합지원센터, 그리고 직장맘지원센터와 어르신돌봄종사자지원센터 등 서울시가 설립한 노동권익기관, 양대노총 지역본부, 그리고 기타 서울지역 민간단체에서 진행하는 교육이다. 먼저 서울시는 다양한 노동교육을 실시하고 있는데, 서울시의 노동교육 실시근거와 실제 노동교육 실행주체인 서울노동센터의 설립배경 및 기능을 살펴본다. 또한 이들 센터의 노동교육 대상은 누구인지, 대표적인 노동교육 프로그램과 내용은 무엇인지 확인한다. 서울시 설립 기관 외에 양대노총에서 진행하는 주요 노동교육 프로그램과 기타 서울지역 민간단체의 노동교육 프로그램 내용도 함께 검토하여 서울지역 노동교육의 특성을 파악한다.

13) 노동관계법령에서 취약계층노동자에 대한 명확한 정의는 없으나, 「고용정책기본법」에서는 취업취약계층이라는 용어를 사용하고 있다. 법 제6조 제1항의 6호에서 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 사람과 「국민기초생활보장법」에 따른 수급권자 등을 취업취약계층으로 규정한다.

서울노동권익센터 노동교육 현황분석은 내부자료를 활용하였으며, 권역 및 자치구 노동자종합지원센터는 조사표를 활용하여 자료를 수집하였다. 기타 기관은 문헌조사를 통해 현황을 파악하였다.

2. 서울노동센터 노동교육 현황

1) 서울노동센터 운영

(1) 서울노동센터 현황

서울시는 취약계층노동자 권익보호와 복지증진을 위해, 2012년부터 노동센터를 운영·지원하고 있다. 2012년 3월 서울시 노동복지센터 설치·운영계획에 따라, 성동구, 서대문구, 구로구, 노원구에 설치된 4개의 자치구 노동자종합지원센터를 운영 지원하였으며, 2015년에는 광역 센터의 서울노동권익센터, 2019년부터는 권역 노동자종합지원센터를 설치·운영하고 있다. 2021년 9월 현재, 서울지역에는 광역 센터 1개, 권역 센터 4개, 자치구 센터 16개 등 총 21개의 노동센터가 운영중이며, 강동구 노동권익센터를 제외하고 모두 민간위탁 형태이다. 광역과 권역 센터는 서울시가 설립하여 민간위탁금을 지원하며, 자치구 센터는 자치구가 설립주체이며, 서울시가 보조금을 지원한다. 서울시의 자치구 센터 운영 지원근거는 「서울시 노동자복지시설의 설치 및 운영에 관한 조례」로, 제7조(자치구 노동복지시설의 지원)에서 시장은 자치구에서 노동복지시설을 설치·운영하는 경우 예산의 범위에서 운영에 필요한 경비의 일부를 보조할 수 있도록 하고 있다.

연도별로 2011년 성동구와 서대문구에 2개 자치구 센터가 최초로 설치되었으며, 2012년 구로구와 노원구에 2개의 자치구 센터가 설치되었다. 그 이후, 신규센터가 개소하지 않다가 2015년 광역 센터가 개소하였으며, 2017년에 4개의 자치구 센터(성북구, 강서구, 광진구, 관악구)가 추가 설치되었다. 2018년에는 강동구가 직영으로 자치구 센터를 개소하였으며, 다른 자치구 센터의 4명 인력 규모와 비교하여 매우 많은 29명이 근무하고 있다. 2019년에는 자치구 센터 3개(양천구, 중랑구, 은평구), 권역 센터 2개(도심권, 동남권)가 추가 설치되었으며, 2020년에는 3개 자치구 센터(마포구, 도봉구, 중구)와 1개 권역 센터(동북권), 2021년 상반기에는 자치구 센터(강북구) 1개와 권역 센터 1개(서남권)가 개소하였다. 영등포구와 용산구도 2021년에 개소할 예정으로, 서울시 계획에 따르면, 자치구 센터가 없는 지역은 권역 센터가 설치되어, 서초구, 강남구, 동

작구를 제외하고 서울시 전역에 서울노동센터가 운영되어 취약계층노동자 권익증진 사업을 추진한다는 계획이다.

<표 4-1> 서울노동센터 설립일과 수탁기관

단위 : 연월, m, 명

구분	센터명	설립일	면적(m)	인력	수탁기관	
시립	광역	서울노동권익센터	'15. 2.	219.9	37	한국비정규노동센터
	권역	도심권 노동자종합지원센터	'19.12.	-	6	한국노총
		동남권 노동자종합지원센터	'19.12.	-	6	한국노총
		동북권 노동자종합지원센터	'20.12.	-	8	한국노총
		서남권 노동자종합지원센터	'21. 1.	-	7	한국노총
구립	자치구	성동근로자복지센터	'11. 5.	54	4	서울동부비정규노동센터
		서대문구 노동자종합지원센터	'11. 7.	185	4	민주노총 서울본부
		구로구 노동자종합지원센터	'12. 3.	117	4	민주노총 서울본부 남부지구협의회
		노원 노동복지센터	'12. 6.	62	5	한국노총 공공연맹 한울타리공공노조
		성북 노동권익센터	'17. 7.	145	4	서울일반노동조합
		강서구 노동복지센터	'17. 9.	57	4	강서양천 민중의집
		광진구 노동복지센터	'17.10.	169	4	민주노총 서울본부 광진구지부
		관악구 노동복지센터	'17.11.	53	4	민주노총 서울본부 관악구지부
		강동구 노동권익센터	'18.12.	150	29	강동구청 직영
		양천구 노동자종합지원센터	'19. 1.	83	4	재단법인 피플
		종량구 노동자종합지원센터	'19. 9.	89	4	민주노총 서울본부 종량구지부
		은평구 노동자종합지원센터	'19.12.	56	4	은평노동인권센터
		마포구 노동자종합지원센터	'20. 2.	65	4	마포 민중의집
		도봉구 노동자종합지원센터	'20. 6.	60	4	사회연대포럼
		중구 노동자종합지원센터	'20. 9.	59	4	전태일재단
		강북구 노동자종합지원센터	'21. 4.	64	4	민주노총 서울본부 북부지구협의회

자료 : 김종진(2021), 서울시 노동정책 평가와 노동센터 개편방향, 서울시 노동정책에서 노동센터의 역할과 과제 토론회 발표문을 수정·보완함

<표 4-2> 서울노동센터 설치 현황

단위 : 개

구분	계	도심권	동남권	동북권	서남권	
계	26	6	4	8	7	
설치	시립	1(광역)	1(종로)			
		4(권역)	1(종로)	1(송파)	1(동대문)	1(금천)
	구립	16	4(중구, 서대문, 은평, 마포)	1(강동)	7(노원, 성북, 중랑, 성동, 광진, 도봉, 강북)	4(강서, 양천, 구로, 관악)
미설치	5	1(용산*)	2(서초, 강남)	0	2(동작, 영등포)	

* 용산구와 영등포구 자치구 센터 2021년 개소 예정

자료 : 서울시(2021), 2021년 서울시 노동자종합지원센터 운영계획 수정

(2) 서울시 노동교육 추진 근거

서울시는 조례에 근거하여 노동교육사업을 추진하고 있다. 「서울시 노동기본 조례」 제11조(노동권익 보호 및 증진 교육)에서 시장은 노동자가 노동권익 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하도록 규정하고 있으며, 「서울시 노동권 보장을 위한 교육 지원 조례」 제5조(시장 등의 책무)에서 시장은 시민의 기본적인 노동권 보장 확대를 위해 교육 프로그램을 마련하도록 노력할 것을 규정하고 있다. 또한 청소년 노동인권교육에 대해서는 「서울시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례」 제4조(시장의 책무)에서 시장은 서울시교육청과 협력하여 청소년 및 사용자에게 청소년 노동인권에 관한 교육을 실시토록 하고 있다. 이처럼 2014년부터 제정된 이들 서울시 조례에 근거하여 서울시는 노동의 가치를 인정하고 존중하는 사회분위기 조성을 위해 서울시 차원의 노동교육을 추진하고 있으며, 실제 노동자 대상 교육사업은 서울노동센터를 통해 이뤄지고 있다.

<표 4-3> 서울시 노동교육 관련 조례

조례	내용
서울시 노동기본 조례	제11조(노동권의 보호 및 증진 교육) ① 시장은 노동자가 노동권의 보호 및 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다. ② 시장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다. ③ 시에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진에 관한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.
서울시 노동권 보장을 위한 교육지원 조례	제5조(시장 등의 책무) ① 서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)은 시민의 기본적인 노동권 보장 확대를 위해 교육 프로그램을 마련하도록 노력하여야 한다. <개정 2019.3.28> ② 시장은 필요한 경우 노동권 교육에 필요한 실태조사, 연구용역을 실시할 수 있다. ③ 교육 프로그램 마련 시 관련 유관기관과 협조하여 연계방안을 마련할 수 있다.
서울시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례	제4조(시장의 책무) ① 서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)은 청소년이 합법적인 노동 기준에 맞게 노동계약을 하고 인권친화적 환경에서 노동할 수 있도록 사책을 마련한다. ② 시장은 시 소속기관, 노동 관련 행정관청, 민간단체 등과 협력하여 청소년의 노동에 관한 상담 및 구제 활동, 직업 훈련과 취업 준비에 필요한 지원·협력 체계를 구축한다. ③ 시장은 청소년의 노동 인권이 보호받을 수 있는 작업 환경을 조성하고 청소년 노동 인권이 보호되는 공공 일자리를 창출한다. ④ 시장은 서울특별시교육청(이하 "교육청"이라 한다)과 협력하여 청소년 및 사용자에게 청소년 노동 인권에 관한 교육이 실시되도록 한다.

자료 : 서울시 법무행정서비스 (<https://legal.seoul.go.kr>)

서울노동권익센터 노동교육사업 근거는 서울시 조례와 노동정책기본계획에서 확인할 수 있다. 「서울시 노동기본 조례」 제13조(노동권익센터의 설치 및 기능)에서 시장은 노동정책의 시행과 노동자 권익보호 및 증진을 위해 서울노동권익센터를 설치할 수 있도록 하고, 다음과 같은 사업을 수행토록하고 있다. 구체적으로 ① 노동실태조사 및 정책 연구 개발, ② 노동자 권익을 위한 법률 및 교육지원, ③ 노동 인식개선 및 홍보활동, ④ 비정규직 및 저임금 노동자 등 취약노동자의 노동조건 개선 지원, ⑤ 노동안전보건 및 산업재해 예방사업, ⑥ 권역별·자치구 노동자종합지원센터에 대한 정책 지원, ⑦ 노동권의 관련 기관·단체 등과의 협력체계 구축 사업, ⑧ 그 밖에 노동권의 보호 및 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업으로 규정하고 있다. 서울시 2차 노동정책 기본계획에 따르면, 서울노동권익센터는 온라인 서울노동아카데미를 통한 비대면 노동 교육 활성화 사업을 추진하고, 자치구 센터 확대에 따라 컨트롤타워 역할을 하며, 인프라 확대를 위한 교육콘텐츠 개발과 지원 인력을 양성하도록 하고 있다. 이처럼 서울노동권익센터 노동교육사업은 조례와 노동정책기본계획에 근거하여 추진되고 있다.

<표 4-4> 서울노동센터 기능

서울시 노동기본 조례	서울시 노동자복지시설의 설치 및 운영에 관한 조례	자치구 근로복지시설 설치·운영 조례	서울시 노동자종합지원센터 운영계획
<ul style="list-style-type: none"> • 광역 센터 기능 	<ul style="list-style-type: none"> • 광역·광역·자치구 센터 기능 • 노동자 복지증진 및 권익보호 	<ul style="list-style-type: none"> • 자치구 센터 기능 • 노동자의 근로여건 등 실태 파악 • 노동자 복지서비스 제공 • 법률상담 및 교육 • 일자리 사업안내 및 취업 지원사업 • 합리적이고 상생하는 노사관계를 위한 정책 및 사업 개발 • 취약계층 노동자 지원 프로그램 운영 • 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 업무 	<ul style="list-style-type: none"> • 권역·자치구 센터 기능 (권역·자치구 센터 공동사업) <ul style="list-style-type: none"> • 노동상담 및 법률지원 • 정책개발 및 조사연구 • 노동자 교육 및 취업 지원 • 노동자 문화·복지 프로그램 운영 • 서울노동권익센터와 협업사업 발굴 및 강화 • 기타 노동복지증진 (권역 센터 특화사업) <ul style="list-style-type: none"> • 취약계층노동자 노동 복지증진 정책개발 및 추진 • 사·권역 내 센터간 거점기능 수행 • 노동안전보건 피해상담 및 구제지원 • 플랫폼·프리랜서 권익 보호 및 지원
<ul style="list-style-type: none"> • 노동실태조사 및 정책 연구 개발 • 노동자 권익을 위한 법률 및 교육지원 • 노동 인식개선 및 홍보활동 • 비정규직 및 저임금 노동자 등 취약노동자의 노동조건 개선 지원 • 노동안전보건 및 산업 재해 예방사업 • 권역별·자치구 노동자 종합지원센터에 대한 정책 지원 • 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력체계 구축 사업 • 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업 			

권역 및 자치구 노동자종합지원센터 노동교육사업도 조례와 서울시 운영계획에 기반하여 실시되고 있다. 자치구 센터는 자치구가 설립 및 운영주체로, 자치구별 설치 근거 조례를 두고 있다. 자치구 조례에서 자치구 센터의 기능으로는 ① 노동자의 근로여건 등 실태 파악, ② 노동자 복지서비스 제공, ③ 법률상담 및 교육, ④ 일자리 사업안내 및 취업 지원사업, ⑤ 합리적이고 상생하는 노사관계를 위한 정책 및 사업 개발, ⑥ 취약계층노동자 지원 프로그램 운영, ⑦ 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 업무 등으로 규정하고 있다. 서울시 노동자종합지원센터 운영계획(2021)에서는 권역 및 자치구 센터의 공동사업으로 ① 노동상담 및 법률지원, ② 정책개발 및 조사연구, ③ 노동자 교

육 및 취업지원, ④ 노동자 문화·복지 프로그램 운영, ⑤ 서울노동권익센터와 협업사업 발굴 및 강화, ⑥ 기타 노동복지증진 사업을 제시하고 있으며, 권역 센터에 대한 특화 사업을 제시하고 있다. 이처럼 서울노동센터는 서울시 및 자치구 조례, 노동정책기본계획과 운영계획에 근거하여 취약계층노동자와 청소년, 공무원과 일반 서울시민을 대상으로 노동교육을 추진하고 있다.

2) 서울노동권익센터 노동교육

(1) 서울노동아카데미 노동교육과정

서울노동권익센터의 대표적인 노동교육 프로그램은 서울노동아카데미이다. 노동에 관심이 있는 시민 10명 이상이 모여 노동교육을 신청하면 강사를 파견하여 노동교육을 진행하는 방식이다. 신청자가 지정한 시간과 장소에 가서 원하는 노동교육을 제공한다. 서울노동아카데미 사업은 노동교육을 통해 일하는 서울시민이 자신의 노동기본권을 확인하고, 나아가 사회적으로 노동의 가치가 존중받는 분위기를 확산시키고자 하는 목적으로 시작되었으며, 2014년 서울시가 희망노동아카데미라는 사업으로 직접 추진하다가 2016년부터 서울노동권익센터로 이관되어 추진되고 있다.¹⁴⁾

14) 2015년 서울시 노동교육 추진계획에 따르면, 서울시는 교육대상별 맞춤형 노동교육 강사단을 구성하여 희망노동아카데미를 운영하고, 서울노동권익센터는 노동센터가 설치되지 않은 자치구를 대상으로 지역별 시민노동법률학교와 청소년 노동교육을 추진하는 것으로 역할분담하였다. 이때 희망노동아카데미 교육생 모집을 위해 서울시는 자치구 인센티브 지원사업 지표에 노동교육 실적을 추가하였다. 자치구 인센티브 지원사업은 「서울시 자치구 인센티브 사업 운영조례」에 근거한 사업으로, 서울시가 적극적으로 추진하는 역점사업이거나 자치구의 적극적인 참여와 협조가 필요한 시구의 공동협력 사업에 대해 자치구의 성과 제고를 위해 시행하였다. 노동존중특별시 서울 조성과 시민대상 노동교육 확대를 위해, 자치구의 적극적 참여를 유도하고자 인센티브 평가지표에 노동교육 실적이 포함된 것이다. 노동교육 실적이 서울시 재정적 지원을 받을 수 있는 성과로 측정되었기에 자치구가 적극적으로 노동교육 수요를 발굴하는 유인이 되어, 자치구의 교육신청이 절대 다수를 차지하였다.

<표> 희망일자리사업 인센티브 평가지표

단위 : 점

평가 분야	사회적경제 활성화(30)	취업상담 및 알선(45)	공공일자리(15)	취약노동자 권익향상(10)
평가 항목	사회적경제 시장확대(17) 사회적경제기업 발굴 및 육성(13)	취업 및 상담알선(11) 구인 구직 발굴(12) 취업지원서비스질적 향상(17) 특수시책(5) 부적절차근거근절(-20)	일자리창출실적(6) 특수시책(6) 취업지원실적(3)	노동교육(8) 시민노동운동부조만운영(2)

자료 : 서울시(2015), 서울시 자치구 인센티브 사업 지원계획

2021년 현재 서울노동아카데미 노동교육과정은 노동법률과 노동인문학으로 구분되며, 노동법률은 근로기준법 중심의 7개 주제가, 노동인문학은 노동과 문학, 노동과 역사, 노동과 정치, 조직문화의 12개 주제로 구성되어 있다. 주제별 교육목표, 교육시간, 강사, 교육내용 등을 담은 강의계획서가 제공되어 신청자가 필요로 하는 강의를 선택하여 신청할 수 있도록 한다. 또한 주제별 강의시간은 2시간이며, 교육인원은 20명 이내로 신청할 것을 권장하여 소규모의 밀도있는 노동교육이 진행되도록 하고 있다. 노동법률과정 강사단은 공인노무사, 변호사 등 노동법 전문가로 구성되어, 법률적 지식과 정보를 제공하는데 초점을 맞추고 있으며, 2021년 현재 137명의 강사가 위촉되어 활동중이다. 노동법률교육을 통해 수강자가 법률적 지식을 습득하고, 어떤 상황이 부당한 처우에 해당하는지 스스로 인지하고, 그러한 상황에서의 대처방법과 도움을 받을 수 있는 기관 등을 학습하는 것을 주요 목표로 한다. 노동인문학과정은 노동의 가치를 이해하고 노동인권감수성을 향상시킴으로써 노동에 대한 긍정적 인식을 도모하는 것을 교육목표로 한다. 이에 따라 강사진은 노동법률 전문가가 아닌 작가, 기자, 활동가 등으로 구성되어 있다.

<표 4-5> 서울노동권익센터 2021년 시민노동교육과정

대분류	중분류	연번	소분류(교육주제)	시수
시민노동 교육과정 (단체)	노동 법률	001	근로기준법 적용범위와 근로계약서	각 주제별 최소 1시간 (2시간 권장)
		002	근로시간과 휴식	
		003	임금	
		004	산업재해	
		005	근로관계의 종료	
		006	직장 내 성희롱	
		007	직장 내 괴롭힘	
	노동 인문학	001	[노동과 문학] 느슨한 연대의 힘	
		002	[노동과 문학] 노동의 기록을 통한 삶의 성찰	
		003	[노동과 문학] 나의 두 번째 노동	
		004	[노동과 문학] 타인의 아픔에 공감하는 법	
		005	[노동과 문학] 오늘도 파손주의	
		006	[노동과 역사] 조선시대부터 해방 전후 서울의 노동	
		007	[노동과 역사] 근대화 이후부터 현재까지 서울의 노동	
		008	[노동과 역사] 서울노동역사-답사형	
		009	[노동과 정치] 노동 있는 민주주의와 시민	
		010	[노동과 정치] 플랫폼 노동과 민주주의	
		011	[조직문화] 조직문화와 갑질 감수성	
		012	[조직문화] 사례로 보는 직장 갑질	

서울노동포털(<https://seoulabor.or.kr>) 구축에 따라, 신청자는 온라인으로 교육신청서를 작성하여 제출하고, 센터는 신청서를 검토 후 선정 여부를 확정된 다음, 강사를 배정하는 방식으로 진행된다. 예산 범위를 초과하여 신청된 경우에는 교육대상, 신청기관, 교육인원, 교육시간 등을 고려하여 우선배정하며, 강사배정도 강사별로 강의하고자 하는 주제와 대상을 사전에 조사하여 순차적으로 배정한다.

(2) 서울노동아카데미 노동교육

서울노동권익센터의 노동교육 실적을 보면, 서울시로부터 서울노동아카데미 사업을 인계받은 2016년은 교육회수와 교육인원이 각각 713회, 61,384명이었으며, 2017년 542회 43,430명, 2018년 247회 30,086명, 2019년에는 755회 22,343명이었다. 2020년은 코로나19로 집합교육이 어려워짐에 따라 오프라인 교육은 대폭 축소되었으며(오프라인 교육인원 465명), 온라인 서울노동아카데미를 개설하여, 1,961명이 온라인 강의를 수강하였다. 특수한 상황인 2020년을 제외하면, 매년 2만명에서 6만명 규모의 대규모 노동교육을 진행하였다. 2016년부터 2020년까지 총 노동교육 실적은 2,257회, 159,685명이다. 회당 교육인원은 2016년 86명에서 2017년 80명, 2018년 122명이었다가, 2019년에는 회당 교육인원이 30명으로 대폭 줄어들었다. 대규모의 집합교육 중심에서 소규모의 노동교육 추진으로 양적 노동교육 확대보다 노동교육의 질을 확보하는 방향으로 변화를 모색하였다.

<표 4-6> 서울노동권익센터 2016~2020년 노동교육 실적

단위 : 회, 명

구분	2016	2017	2018	2019	2020*	전체
교육회수(회)	713	542	247	755	-	2,257
교육인원(명)	61,384	43,430	30,086	22,343	2,426	159,685
회당 교육인원(명)	86	80	122	30	-	71

* 2020년은 집합교육과 온라인교육 병행으로, 교육진행 방식이 달라 교육회수 집계는 불가하여 교육인원으로만 집계함

2019년 회당 교육인원이 축소된 건 성인대상 노동교육 방식 변화보다는 청소년 대상 노동교육 방식이 변화했기 때문이다. 2018년까지는 학교로 찾아가는 노동교육이 체육관, 대강당, 시청각실 등에서 이뤄져, 수백명을 대상으로 일괄적으로 노동교육이 진행되었다가, 2019년 학급별로 노동교육이 실시됨에 따라 회당 교육인원이 감소하였다.

<표 4-7> 서울노동권익센터 2018~2020년 프로그램별 노동교육 실적

단위 : 회, 명

구분		2018		2019		2020	
		교육 회수(회)	교육 인원(명)	교육 회수(회)	교육 인원(명)	집합 (명)	온라인 (명)
찾아가는 노동교육	청소년 노동교육*	184	20,172	693	17,560	384	1,961
	성인 노동교육**	59	9,876	60	4,738		
노동인문학 특강		4	38	2	45	81	-
전체		247	30,086	755	22,343	465	1,961

* 청소년 노동교육은 특성학교, 학교밖 청소년, 일반과정 노동교육 실적

** 성인 노동교육은 공무원, 사용자, 일반성인 노동교육 실적

청소년대상 노동교육 실적을 제외한 성인대상 노동교육 현황을 구체적으로 살펴보면, 2018년~2019년 2개년을 기준으로, 자치구청과 서울시 유관기관 신청비율이 매우 높다. 교육인원을 기준으로, 자치구청이 신청하여 교육을 진행한 비율이 82.2%였으며, 강서구, 관악구, 광진구, 도봉구, 동대문구, 동작구, 성동구, 송파구, 양천구, 영등포구, 용산구, 은평구, 종로구, 중구, 중랑구 등 15개 자치구청이 노동교육을 신청하였다. 다음으로 서울시 유관기관 신청비율은 15.3%였으며, 50플러스재단, 기술교육원, 여성발전센터, 서울의료원 등이었다. 그 외에 대학과 노조, 모임 등의 신청비율은 2.5%였다. 교육회수를 기준으로 자치구청 비율이 65.5%, 서울시 유관기관 25.2%, 기타 9.3%였다. 자치구청과 서울시 유관기관 신청으로 진행된 노동교육 비율이 90% 이상이었다. 서울노동권익센터의 성인대상 노동교육은 자치구청과 서울시 유관기관의 교육수요에 집중된 편이라 할 수 있다.

<표 4-8> 서울노동권익센터 2018~2019년 교육 신청 주체별 성인대상 노동교육 실적

단위 : 명, %

구분	자치구청	서울시기관	기타	전체
교육인원 기준	12,009(82.2%)	2,241(15.3%)	362(2.5%)	14,614(100.0%)
교육회수 기준	78(65.5%)	30(25.2%)	11(9.3%)	119(100.0%)

자치구청이 신청한 교육대상은 <표 4-9>에서 보는 바와 같이 일자리사업 참여자, 구직자, 사회복무요원, 대학생 행정 아르바이트, 공무원, 자치구 산하기관 직원(시설관리공단), 어린이집 원장 등이었다. 지자체 추진 다양한 일자리사업 참여자가 노동교육 대

상의 절대 다수였다.

<표 4-9> 2018~2019년 서울시 자치구청 신청 노동교육 대상

자치구	노동교육 대상
강서구	공공일자리사업 참여자, 구직자, 자원봉사 체험수강생
관악구	공공일자리사업 참여자, 대학생 행정 아르바이트
광진구	공공일자리사업 참여자, 구직자, 동부여성발전센터 집단상담 참여자
도봉구	공공일자리사업 참여자, 지역공동체일자리사업 참여자, 뉴딜일자리사업 참여자, 자활근로사업 참여자, 사회복무요원, 공무원, 자치구 산하기관 직원
동대문구	공공일자리사업 참여자
동작구	공공일자리사업 참여자, 공무원
성동구	구직자, 자치구 소속 기간제노동자, 기간제노동자 채용 담당공무원, 공무원
송파구	공공일자리사업 참여자, 지역공동체일자리사업 참여자
양천구	공공일자리사업 참여자, 지역공동체일자리사업 참여자, 노인일자리사업 참여자, 사회활동지원사업 참여자, 구직자, 사회적기업 종사자, 시설관리공단 직원, 공무원, 보건소 방문간호사, 어린이집 원장
영등포구	어린이집 원장
용산구	공공일자리사업 참여자, 뉴딜일자리사업 참여자, 공무원, 시설관리공단 직원
은평구	공공일자리사업 참여자, 뉴딜일자리사업 참여자
종로구	공공일자리사업 참여자, 지역공동체일자리사업 참여자
중구	공공일자리사업 참여자, 지역공동체일자리사업 참여자, 사회복무요원, 대학생 행정 아르바이트, 어린이집 원장, 총무창업큐브 입주예정자, 공무원
중랑구	뉴딜일자리사업 참여자

서울노동아카데미 교육대상을 공무원, 사용자, 기타 일반성인으로 구분할 경우, 교육 인원의 65.4%는 일반성인, 공무원은 30.1%, 사용자는 4.5%였다. 공무원 대상 노동교육을 신청한 자치구는 도봉구, 동작구, 성동구, 양천구, 용산구, 중구 등 6개였으며, 자치구 공무원, 자치구 산하기관 직원, 기간제노동자 담당 공무원이 대상이었다. 사용자 교육도 자치구청이 주로 신청하였는데, 어린이집 원장 대상의 노동교육 신청이 많았다. 일반성인 대상 노동교육 비중이 65.4%이긴 하나, 앞서 살펴본 바와 같이 자치구청 일자리사업 참여자와 구직자 등이 다수로, 일반성인 노동교육 인원 중 자치구청을 통해 교육을 수강한 인원이 9,563명중에 7,013명(73.3%)이었다.

<표 4-10> 서울노동권익센터 2018~2019년 성인 교육대상별 노동교육 실적

단위 : 명, %

구분	일반성인	사용자	공무원	전체
인원	9,563(65.4%)	652(4.5%)	4,399(30.1%)	14,614(100.0%)
회수	93(78.1%)	7(5.9%)	19(16.0%)	119(100.0%)

교육시간은 절대다수가 2시간 이하였다. 교육시간이 1시간인 경우 25.0%, 1.5시간 10.2%, 2시간 60.2%였으며, 3시간 이상은 4.5%였다. 교육내용은 2019년을 기준으로 노동법률이 56%. 노동인문학이 44%였으며, 노동인문학을 신청한 경우는 공무원을 대상으로 한 경우가 많았다.

<표 4-11> 서울노동권익센터 2018~2019년 성인대상 노동교육 종합

단위 : 회, 명

대상	신청기관 유형	신청기관	교육대상	회수	인원
일반 성인	자치구청	강서구청	실업급여 수급자, 공공일자리사업 참여자, 구직자, 자원봉사 체험수강생	12	599
		관악구청	공공일자리사업 참여자, 대학생 행정 아르바이트	4	1,162
		광진구청	공공일자리사업 참여자, 구직자, 동부여성발전센터 집단상담 참여자	8	1,007
		도봉구청	공공일자리사업 참여자, 지역공동체일자리사업 참여자, 뉴딜일자리사업 참여자, 자활근로사업 참여자, 사회복무요원	5	1,145
		동대문구청	공공일자리사업 참여자	1	255
		동작구청	공공일자리사업 참여자	1	400
		성동구청	실업급여 수급자, 기간제노동자	4	205
		송파구청	공공일자리사업 참여자, 지역공동체일자리사업 참여자	1	168
		양천구청	공공일자리사업 참여자, 지역공동체일자리사업 참여자, 노인일자리사업 참여자, 사회활동지원사업 참여자, 구직자, 사회적기업 종사자, 시설관리공단 직원	6	243
		용산구청	공공일자리사업 참여자, 뉴딜일자리사업 참여자	2	281
		은평구청	공공일자리, 뉴딜일자리 참여자	1	360
		종로구청	공공일자리, 지역공동체일자리 참여자	1	112
		중구청	공공일자리사업 참여자, 지역공동체일자리사업 참여자, 사회복무요원, 대학생 행정 아르바이트	6	1,056
		중랑구청	뉴딜일자리사업 참여자	1	20
서울시 유관기관	서울시50 플러스재단	재단 직원, 사업참여자(50-64세)	3	71	

		서울시 기술교육 원	동부, 남부, 중부기술교육원 직업훈련교육생	18	2,028
		다시서기 종합지원 센터	다시서기종합지원센터 직원	1	25
		동부여성 발전센터	취업준비자	2	18
		서울의료원	직원(관리자)	1	49
		중구육아 종합지원 센터	어린이집 보육교사	1	10
	기타	독서모임	마포 및 성북 독서모임 참여자	2	18
		서울시립 대, 인덕대	서울시립대 공공기관 인턴 참여자, 인덕대학 재학생	3	74
		노동조합	전국예술강사노조, 참여연대노조, 여성가족재단노조 조합원	4	65
		사단법인 예인청소 년세상	뷰티아티스트 양성과정 수강생	2	11
		서울강북 지역자활 센터	조건부 수급자 및 차상위 계층	1	100
		서울지방 우정청	관할우체국 지원과장, 서무팀장 등 관리자	1	43
		영락의료 고	교사	1	38
사용자	자치구청	양천구청	어린이집 원장	1	111
		영등포구청	어린이집 원장	1	27
		중구청	어린이집 원장, 창업센터 입주예정기업	4	459
	사용자 단체	강서구가 정어린이 집연합회	어린이집 원장	1	55
공무원	자치구청	도봉구청	구청 공무원, 산하기관 직원	3	1,071
		동작구청	구청 공무원	1	417
		성동구청	구청 공무원, 기간제노동자 담당공무원	3	161
		양천구청	보건소 공무원, 방문간호사(공무직)	2	70
		용산구청	구청 공무원, 시설관리공단 직원	8	2,110
		중구청	구청 공무원	2	570
전체				119	14,614

(3) 서울노동권익센터 기타 노동교육

서울노동아카데미 외에도 서울노동권익센터는 다양한 노동교육을 실시해오고 있다. 기타 노동교육을 살펴보면, 먼저 사업주 대상 노동교육으로 중소기업, 스타트업을 대상으로 노동교육을 추진하였다. 2016년 리더스아카데미라는 이름으로 중소기업협동조합중앙회 서울본부와 협력하여 13개 자치구의 숙박업주 등 소상공인 400여명을 대상으로 노동교육을 추진한 이래, 2017년에는 41회, 2,764명이, 2018년에는 8회, 380명이 노동교육에 참여하였다. 2018년에는 리더스아카데미 참여자 외에도 스타트업을 대상으로 노동법교육을 진행하였으며, 2019년에는 민간위탁 사업주를 대상으로 인산노무교육을 실시하였다. 상담지역량강화 교육도 권익센터의 대표적인 교육사업 중 하나이다. 2015년 처음으로 6강에 걸쳐 20명의 노동상담자를 대상으로 한 역량강화 교육을 실시한 이래, 지속적으로 진행하고 있다. 2017년 3강의 강좌를 3회 실시하여 237명의 상담자가 참여하였으며, 2018년 8회, 180명이, 2019년 5회, 78명이 참여하였다. 노조 및 노동단체 대상의 역량강화 교육도 매년 진행하며, 교육내용은 주로 사업수행에 필요한 실무역량을 높이는데 초점이 맞춰져 있다.

3) 권역 및 자치구 노동자종합지원센터 노동교육

권역 및 자치구 센터 노동교육 현황을 파악하기 위해, 조사표를 활용하여 2018~2020년 3년간 성인대상으로 추진한 노동교육 자료를 요청하였다. 20개 권역 및 자치구 센터 중 2021년에 개소한 3개 센터를 제외한 17개 센터에 협조를 요청하였으며, 수탁기관 변경으로 자료 확인이 어렵거나 최근에 개소하여 노동교육 실적이 없는 등 자료수집이 어려운 7개 센터를 제외하고 10개 센터가 조사에 참여하였다. 주요 조사내용은 노동교육사업 현황과 노동교육사업 추진체계였으며, 사업현황 조사항목은 교육과정명, 교육목적, 강좌주기와 구성, 교육대상, 교육내용, 참여자 수, 진행방식, 강사 등이었으며, 사업추진체계 조사항목은 전략과 목표, 평가방식, 애로사항 등이었다. 교육현황은 청소년 및 특성화고 대상 노동교육을 제외한 성인대상으로 이뤄진 노동교육으로 한정하여 응답토록 요청하였다. 응답내용이 주로 노동교육사업 현황에 집중되어, 센터별로 최근 3년간 추진한 성인대상 노동교육을 중심으로 분석한다. 다만, 센터별로 개소 시기가 상이하고, 자치구별 지역적 특성에 맞춘 교육계획 수립과 실행으로 센터간 교육현황을 단순하게 비교하기는 어렵다고 하겠다.

<표 4-12> 권역 및 자치구 노동자종합지원센터 노동교육 현황 조사표

구분	주요내용
기본정보	노동교육사업 추진 주체 노동교육사업 담당자 직위 및 역할
노동교육사업 현황	노동교육과정 명칭 노동교육과정 기획 목적과 목표 노동교육과정 강좌 주기와 구성 노동교육과정 주된 참여 대상 노동교육의 주제 및 내용 노동교육 장소 및 시간 노동교육 참여자 수 노동교육 진행방식 노동교육 강사 노동교육 참가자 모집 및 홍보, 참여 프로세스 노동교육 참가비
노동교육사업 추진체계 등	노동교육사업 추진시 사업의 전략과 목표 노동교육사업 추진체계 (지역 특성 반영, 교육수요 파악, 지역사회 자원 연계 등) 노동교육사업 평가 방식 노동교육사업 추진시 애로사항

(1) A자치구 센터

A자치구 센터는 2018년 12월에 개소하였으며, 자치구 센터 중 유일하게 구청에서 직접 운영하는 기관이다. 2018년 개소에 따라, 2019~2020년 2년간 총 52회, 4,452명의 성인을 대상으로 노동교육을 진행하였다. 구체적으로 시민노동법률학교는 노동문제와 노동법에 관심을 가지고 있는 시민을 대상으로 다수의 강좌를 구성하여 진행하는 노동교육으로, 1회당 4강좌로 구성하여 소수의 참여자를 대상으로 노동교육을 진행하고 있다. 사업주 및 실무자 대상 노동교육은 자치구 관내 중소기업 실무자를 대상으로 노동법 기초역량 강화와 인사노무 실무에 대한 교육을 진행하고 있으며, 교육회수가 많은 편이었다. 재가센터와 어린이집 원장을 대상으로 한 노동법 교육은 상하반기 각 1회씩 정기적으로 진행한다. 공무원 대상 노동교육도 활발한데, 지난 2년간 8회 1,125명이 노동교육에 참여하였다. 자치구 관내에 위치한 동부기술교육원 직업훈련생 대상 노동교육은 가장 많은 교육회수와 교육인원을 보이는데 2년간 10회, 1,639명이 노동교육에 참여하였다. 자치구가 직영으로 운영하기에 정기적으로 안정적으로 운영하는 프로그램이 다수이다. 시민노동법률학교, 재가센터 및 어린이집 원장 대상 노동교육, 동부기술교육

원 직업훈련교육생 대상 노동교육, 공공일자리아업 참여자 노동교육 등 4개 프로그램을 상하반기 1회씩 정기적으로 추진하고 있었다.

<표 4-13> A자치구 센터 2019~2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
시민노동 법률학교	노동법과 노동문제에 관심있는 시민	일터에서 노동권리 인식 증진 노동법 중심 교육	8	72	상하반기 각 1회
사업주 및 실무자 교육	중소기업 실무자	중소기업 실무자 실무역량 강화 노동법 및 인사관리 실무	9	225	
	재가센터 실무자, 어린이집 원장	노동법 실무역량 강화	4	416	상하반기 각 1회
공무원 노동교육	OO구청 공무원 및 기간제노동자 등 담당공무원	감정노동 및 직장 내 괴롭힘 비공무원 인사관리 최신 노동판례 리뷰	8	1,125	
찾아가는 노동교육	동부기술교육원 직업훈련교육생	일터에서 알아야 할 나의 노동권리	10	1,639	상하반기 각 1회
	공공일자리아업 참여자	법정근로조건 및 부당해고 구제	2	356	상하반기 각 1회
	상일여고 교직원	감정노동 및 직장 내 괴롭힘	1	76	
	주몽재활원 노동자	감정노동 및 직장 내 괴롭힘	2	52	
	이주노동자	이주노동자가 알아야 할 노동권리	1	9	
	어르신돌봄종사자	노동인권 감수성, 기초노동법	2	25	
	대한노인회 강동구지회 회원	노동가치에 대한 인식 개선	1	389	
	직업상담사	감정노동 및 스트레스 이해 직업상담에 필요한 노동법령	2	34	
	치매환자 가족	노동가치에 대한 인식 개선	1	22	
	평생학습아카데미 수강생	나의 노동권리 자가진단	1	12	
전체			52	4,452	

전체 교육인원 중 다수는 공무원과 동부기술교육원 교육생으로 전체 교육인원의 62%였다. 다른 자치구 센터와 비교하여 구청과 연계된 기관들을 대상으로 한 노동교육 수요발굴이 활발한 편이라 하겠다. 즉, 관내 중소기업 실무자, 공무원, 기술교육원 교육

생, 공공일자리사업 참여자, 대한노인회 지회 회원, 평생학습아카데미 교육생 등이 자치구가 적극적으로 대상을 발굴하여 추진한 노동교육에 해당하며, 전체 교육인원의 93.5%를 차지한다. 교육방식은 강의식이며, 강사는 변호사와 노무사 등 노동법을 전문가였다. 교육시간은 1시간 또는 2시간이 대부분이며, 중소기업실무자를 대상으로 한 노동교육은 3, 4시간으로 상대적으로 긴 편이었다. 교육시간대는 평일 낮시간이었으며, 시민노동법률학교는 일과 시간 이후에 편성하여 운영하고 있었다.

(2) B자치구 센터

B자치구 센터 최근 3년간 노동교육 현황은 <표 4-14>와 같다. B자치구 센터 노동교육사업의 특징으로는 다회차 강좌구성과 활동가 양성교육, 그리고 다양한 취약계층노동자를 대상으로 한 맞춤형 교육을 들 수 있다. 시민노동법강좌는 다른 센터의 시민노동법률학교와 동일한 프로그램으로, 노동법에 대한 기초지식을 학습하는 교육과정으로 상하반기 각 1회씩 진행하며, 2018년에는 심화과정도 운영하였다. 활동가 양성교육으로 노동인권 활동가와 청소년 노동인권 활동가 강좌를 운영하고 있다. 노동인권 활동가 양성교육은 상하반기 1회씩 진행하며, 청소년 노동인권활동가 양성교육은 기초와 심화과정으로 구성하여 운영한다. 취약계층노동자 대상 맞춤형 노동교육은 3년간 30회, 486명을 대상으로 진행되었다. 주요하게 셔틀버스노동자, 아파트 경비노동자, 마곡산업단지 청소 및 경비노동자, 요양보호사, 학교비정규직, 배달노동자, 학습지교사, 공항서비스노동자, 민간위탁기관 노동자, 사회복지사 등 10개 직종의 노동자가 교육대상이었다. 대규모로 이뤄지는 공공일자리사업 참여자 대상 노동교육을 제외하고, 시민노동법 강좌와 활동가 양성교육, 취약계층노동자 맞춤형 교육이 가장 많은 교육인원과 교육회수를 차지하고 있다. 이들 3개 노동교육이 전체 교육회수의 71.8%, 교육인원의 51.8%를 차지하여, 소수 인원의 집중교육 프로그램 비중이 높은 편이다. 그 밖에 문화강좌 프로그램 수강생을 대상으로 한 노동교육도 다른 센터와 차이점으로, 센터가 진행하는 다른 프로그램 참여자도 노동교육을 수강토록 하고 있다. 노동조합 교육을 3회 강좌로 구성하여 운영한 점도 특징이다. 대다수 노동교육이 근로기준법 중심의 개별적 근로관계 교육에 집중되고 있는데, B자치구 센터는 노조교육을 3회차로 구성하여 운영하기도 하였다. 다른 자치구와 마찬가지로 구청 요청에 따른 공공일자리사업 참여자, 대학생 행정 아르바이트 대상 노동교육도 지속적으로 추진하고 있다.

<표 4-14> B자치구 센터 2018~2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
시민노동법 강좌	노동법과 노동문제에 관심있는 시민	노동법 기초, 근로계약서 작성, 임금, 해고, 산재, 직장 내 괴롭힘 등	32	625	상반기 각 1회, 심화과정
활동가 양성교육	노동인권 활동가	한국노동운동사, 노동과 성평등, 일터와 삶터 등	38	378	상반기 각 1회
	청소년 노동인권활동가	노동인권 감수성, 노동역사, 한국사회 노동문제 등	22	476	기초, 심화과정
취약계층노동자 노동교육	셔틀버스, 경비, 청소, 요양보호사, 학교비정규직, 배달, 사회복지사, 학습지교사 등	노조할 권리, 노동법, 노동인권 등	30	486	
교사대상 노동교육	교사 및 강사	청소년 노동인권	5	177	
성평등교육	문화강좌 수강생 대상 교육	성인지교육, 노동인권교육	8	91	
	페미니즘 독서모임	페미니즘 독서모임 (강의 및 특강)	5	87	
사용자 및 인사담당자 노동교육	소상공인, 어린이집 원장, 민간위탁 인사담당자	소상공인 노동법, 노동인권 등	8	137	
구청 노동교육	공공일자리사업 참여자	노동인권교육	4	1,054	
	대학생 행정 아르바이트	노동인권교육	2	120	
시민 노동법 공부소모임		총론, 임금, 노동시간, 산재 등	6	38	6회 진행
노동조합 이해교육 특강		노동조합 사례, 설립과 운영	3	23	3강
		노동법 특강, 성평등 특강	7	102	
전체			170	3,794	

(3) C자치구 센터

C자치구 센터는 2018~2020년 3년간 96회, 4,789명을 대상으로 노동교육을 진행하였다. 시민노동법률학교는 상반기 1회씩 개최되며, 총 13회, 140명이 교육에 참여하였다. 장애인 노동교육으로는 장애인단체 활동가와 시설 종사자, 그리고 장애인일자리사업 참여자를 대상으로 노동교육을 진행하였으며, 요양보호사와 학교급식 노동자 등 취약계층노동자 맞춤형 노동교육도 15회 360명을 대상으로 실시하였다. 구청 노동교육

대상으로는 대학생 행정 아르바이트 대상 노동교육이 5회 194명이었으며, 민방위 훈련 참가자 대상 노동교육은 39회, 3,543명이었다. 민방위훈련 참가자 교육비중이 전체 교육인원의 74.0%로 매우 활발하게 진행하고 있었다. 노동조합 간부 및 조합원 등을 대상으로 한 노동조합 교육에는 15회, 179명이 참여하였다. C자치구 센터 노동교육 특징 중 하나는 활동가 대상 노동교육이 다양하다는 점이다. 시민노동법률학교와 구청 노동교육을 제외할 경우, 장애인 활동가, 지역 노동조합 및 노동단체 활동가, 그리고 법률담당자를 대상으로 한 노동교육 비중이 교육회수의 54.1%, 교육인원의 21.5%였다. 지역 활동가와 노조조합원 대상의 노동교육 비중이 비교적 큰 편이었다.

<표 4-15> C자치구 센터 2018~2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
시민노동 법률학교	노동법과 노동문제에 관심있는 시민	노동권리 인식 증진 노동법과 현안이슈	13	140	상하반기 각 1회
장애인 노동교육	장애인 활동가	장애인 노동인권 이해	1	15	
	장애인 시설 및 단체 종사자	최저임금 및 노동이슈 이해, 전태일 일대기와 노동인권	2	54	
	장애인일자리사업 참여자	성희롱예방과 안전, 장애인 인식개선, 노동인권	1	72	
취약계층노 동자 노동교육	요양보호사	노동법, 장기요양제도, 인권감수성, 노동조합 등	9	201	
	학교급식 노동자	신재관련 노동법과 예방	1	59	
	민간위탁 노동자	노동법과 노동권리 교육	5	100	
구청 노동교육	대학생 행정 아르바이트	노동법, 장기요양제도, 인권감수성, 노동조합 등	5	194	
	민방위 훈련 참가자	노동법 및 노동인권	39	3,543	상하반기 각 1회
노동조합 교육	노동조합 간부 및 조합원, 활동가	노동인권과 나의 노동권 노동법, 노조사례	15	179	
사업주 노동교육	아·미용 사업주	노동법과 노동인권	1	200	
기타	동부지역 법률담당자	상담역량 강화 노동법 교육	4	32	
전체			96	4,789	

(4) D자치구 센터

<표 4-16> D자치구 센터 2018~2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
시민노동법률학교	노동법과 노동문제에 관심있는 시민	노동권리 인식 증진 노동법과 현안이슈	30	525	상반기 각 1회
시민노동법특강	노동법과 노동문제에 관심있는 시민	노동법 개정사항 (노동시간, 최저임금, 산업안전)	2	50	2018년 2회
	센터 인근 직장인 (점심 노동법특강)	근로계약서, 퇴직금, 포괄임금제, 최저임금, 연차휴가 등	5	75	2020년 5회
노동조합노동교육	노동조합 조합원	일반노조 조합원, 신영프레시전, 성진시에스 조합원 대상 노동교육	10	133	
구청노동교육	대학생 행정 아르바이트	노동인권교육을 통한 노동인권 및 권리의식 향상 교육	5	504	
	공공일자리사업 참여자		5	1,066	
문화/직무강좌 참여자 노동교육	DIY 목공강좌 참여자	노동인권교육을 통한 노동인권 및 권리의식 향상 교육	5	46	
	직장인 직무교육 참여자		2	25	
	직장 내괴롭힘 방지법 특강 참여자		3	52	
기타	벤처기업협회 직원	맞춤형 교육을 통한 노동인권 권리의식 향상	1	20	
	우리동네키움센터 직원		2	23	
	구로 청소년사업 담당자		1	15	
	덕일전자공고 교사		1	25	
	사회서비스형 어르신일자리 수행기관 담당자		1	10	
	구로장애인자립생활지원센터 실무자		1	19	
	장애인노동자		직장 내 괴롭힘 예방	1	10
전체			75	2,598	

D자치구 센터는 2018~2020년 3년간 75회, 2,598명을 대상으로 노동교육을 추진하였다. 시민대상 노동교육 프로그램으로는 시민노동법률학교, 시민노동법 특강, 그리고 점심 노동법 특강이 대표적이다. 시민노동법률학교는 매년 상하반기 1회씩 진행하고 있으며, 시민노동법 특강은 2018년 개정 노동법을 중심으로 저녁에 두 차례 진행하였다. 점심 노동법 특강은 센터 부근 직장인을 대상으로 점심시간에 샌드위치를 제공하며 노동법을 교육하는 프로그램으로, 2020년 5회 진행하였다. 구청 노동교육에는 다른 센터와 마찬가지로 공공일자리아업 참여자와 대학생 행정 아르바이트를 대상으로 10회, 1,570명이 참여하였으며, B자치구 센터와 유사하게 문화 및 기획강좌 참여자를 대상으로 노동교육도 진행하고 있다. 기타 지역 내 협회, 민간위탁기관, 교사, 장애인노동자 대상으로도 노동교육을 추진하고 있으며, 지역내 노동조합이 필요로 하는 노조교육도 실시하고 있다.

(5) E권역 센터

2019년 12월 개소한 E권역 센터의 2020년 노동교육 현황을 보면, 3개 노동교육 프로그램에 138명이 참여하였다. 도심권 비정규직 환경노동자 대상의 조직내 소통과 대화를 통한 팀워크 향상 교육과 직장 내 성희롱예방 교육, 그리고 중소기업사업주 및 노동자 대상의 산업재해 예방교육이 추진되었다. E권역 센터는 권역 내 중소기업(도심제조업)의 노사가 주요 노동교육 대상으로 협회 및 노조와 연계하여 노동교육을 추진하고 있으며, 노동교육 외에 생활 및 건강교육과 취업지원 교육도 관련 전문기관 및 수탁기관과 협력하여 추진하고 있다.

<표 4-17> E권역 센터 2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
도심권 환경노동자	도심권 비정규직 환경노동자	조직내 팀워크, 소통과 대화기법	1	82	
성희롱 없는 행복한 일터	직장 내 성희롱 예방에 관심있는 시민	성희롱 실태조사, 성희롱 사례, 사건처리, 2차 피해예방 등 5강	1	26	교육동영상
중소영세기 업 산업안전	중소영세기업 사업주 및 노동자	산재 발생현황과 안전보건, 산업안전보건법, 사례 등 4강	1	30	교육동영상
전체			3	138	

(6) F자치구 센터

2020년 2월에 개소한 F자치구 센터의 노동교육 현황은 <표 4-18>와 같다. 시민노동법률학교, 청소년 노동인권활동가 기초과정, 노동조합 노동교육 등 총 16회, 409명을 대상으로 노동교육을 진행하였다. 2020년 하반기 4강좌에 걸쳐 처음으로 시민노동법률학교를 개최하였으며, 청소년 노동인권활동가 양성교육은 6강좌로 구성하여 실시하였다. 지역 내 노동조합 대상 노동교육도 5회 진행하였으며, 마포자원회수시설 노조, 엘지헬로비전 노조, 공공서울북서지구협 노조가 대상이었다.

<표 4-18> F자치구 센터 2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
시민노동법률학교	노동법과 노동문제에 관심있는 시민	노동권리 인식 증진 노동법과 현안이슈	4	158	
청소년 노동인권활동가 기초과정	청소년 노동권익에 관심있는 노동자 및 주민	청소년 노동인권 활동가 발굴·육성(6강)	6	26	
노동조합 노동교육	노조 간부 및 조합원	마포자원회수시설 노조, 엘지헬로비전노조, 공공서울북서지구협 노조 간부 및 조합원 노동인권 교육	5	184	
세무교육	배달노동자 등 특수고용노동자	종합소득세 신고 등 세무강좌	1	41	
전체			16	409	

(7) G자치구 센터

G자치구 센터의 2018~2020년 3년간 노동교육 현황을 보면, 88회, 3,819명을 대상으로 노동교육을 진행하였다. 지역 내 직업훈련기관의 교육생을 대상 노동교육이 31회, 541명이었으며, 교육참여자는 성북새일센터, 정릉새일센터, 내일능력개발원, 여성인력개발센터 직업훈련교육생이었다. 구청 대상 노동교육을 보면, 일자리사업 참여자는 14회, 1,165명이 노동교육에 참여하였으며, 공무원은 49명, 대학생 행정 아르바이트는 5회에 466명이 참여하였다. 지역 내 노동조합 노동교육은 국민대 노조, 서울공무직지부 성북지회, 서울일반노조, 강북구시설관리공단 노조를 대상으로 노동법교육을 진행하였다. 사업주를 대상으로 한 노동교육에는 PC방과 노래방 등 소상공인, 어린이집 원장,

아파트 관리소장 및 입주자대표 등이었으며, 8회에 809명이 참여하였다. 기타 취약계층 노동자 대상 노동교육으로는 요양보호사, 환경미화원, 이주노동자, 셔틀버스노동자 등이 교육에 참여하였다.

<표 4-19> G자치구 센터 2018~2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
취업준비자 노동교육	성북새일센터 직업훈련교육생	노동법 교육, 장애인 인식개선 및 성희롱 예방교육	15	257	
	정릉새일센터 직업훈련교육생	노동법교육	9	152	
	내일능력개발원 직업훈련교육생	노동법교육	4	114	
	여성인력개발센터 (중랑, 서초) 직업훈련교육생	개인정보보호법	3	18	
구청 노동교육	공공일자리사업 참여자	노동법교육, 근로계약서 작성방법, 산업안전	14	1,165	
	성북구청 기간제노동자 담당 공무원	노동법교육	1	49	
	대학생 행정 아르바이트	노동법교육, 근로계약서 작성방법	5	466	
노동조합 노동교육	국민대 노조, 서울공무직지부 성북지회, 서울일반노조, 강북구시설관리공 단 노조	노동법교육	5	102	
사용자 노동교육	PC방, 노래방 사업주	노동법교육	2	307	
	어린이집 원장	노동법교육	4	198	
	아파트 관리소장 및 입주자대표	노동법교육	2	304	
기타	요양보호사	노동법교육	7	107	
	도봉구시설관리공 단, 성북구 환경미화원	노동법교육, 노동인권 이해	4	235	
	이주노동자	노동법교육	2	31	
	셔틀버스노동자	노동법교육	2	17	
	기타 모임 등	노동법교육	7	53	
		성희롱예방교육	1	221	
전체			88	3,819	

G자치구 센터 노동교육 특징으로는 직업훈련교육생과 일자리사업 참여자를 대상으로 한 노동교육이 활발하다는 점인데, 이들의 노동교육 비중이 교육회수를 기준으로 51.1%, 교육인원을 기준으로 44.7%였다.

(8) H자치구 센터

2019년 12월에 개소한 H자치구 센터의 2020년 노동교육 현황은 <표 4-20>과 같다. 시민노동법률학교를 2020년 상반기에 4강에 걸쳐 진행하였으며, 아파트경비노동자 대상 노동법교육을 4회 진행하였다.

<표 4-20> H자치구 센터 2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
시민노동 법률학교	노동법과 노동문제에 관심있는 시민	비정규직과 노동법, 산업재해, 근로계약, 임금, 노동시간, 해고, 퇴직급여, 4대 보험 등	4	73	
경비노동자 노동교육	경비노동자	노동법교육	4	96	
전체			8	169	

(9) I자치구 센터

I자치구 센터는 2020년 9월에 개소하였다. 2020년 약 4개월간 진행한 노동교육을 살펴보면, 교육공무직노조 조합원 대상의 전태일노동인권교육을 2회 38명 진행하였으며, 영세사업장 사업주 및 종사자 대상으로 4대 보험과 사업자등록에 대한 교육을 2회 30명 진행하였다. I자치구 센터가 위치한 지역적 특성은 도심제조업이 밀집되어 있다는 점으로, 센터는 지역 내 도심제조업 노조와 연계하여 노동교육사업을 추진하고 있다. 또한 관내 동국대 노동조합 지회 및 중구 공무직 지회와 함께 월 1회 정기적인 노동교육을 진행하고 있다.

<표 4-21> I자치구 센터 2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
전태일 노동인권교 육	공공운수노조 교육공무직 조합원	전태일의 삶과 정신, 전태일거리 해설	2	38	

영세사업장 사업주 및 종사자 교육	영세사업장 사업주 및 종사자	4대 보험, 사업자등록, 소득세	2	30	
전체			4	68	

(10) J자치구 센터

J자치구 센터는 2019년 9월에 개소하였으며, 2020년 1년간 9회 115명을 대상으로 노동교육을 추진하였다. 시민노동법 강좌, 노동조합 관련 교육, 상담자 역량강화 교육, 특강 등을 진행하였다. 상담자 역량강화 교육은 노동상담 및 활동가를 대상으로 4강으로 구성되어 진행되었으며, 노동자 및 프리랜서 대상의 집단적 권리와 관련된 교육을 3강으로 구성되어 진행하였다. J자치구 센터는 실생활 속 사례 위주의 교육을 진행하여 노동자 권리에 대한 이해를 높임으로써 노동인권 감수성을 높이는데 목표를 두고 노동교육을 추진하고 있으며, J자치구 센터의 인근 센터와 협업하여 교육을 추진하고 있다.

<표 4-22> J자치구 센터 2020년 성인대상 노동교육

단위 : 회, 명

구분	교육대상	교육내용	회수	인원	비고
종량구 시민 노동법 강좌	노동법과 노동문제에 관심있는 시민	노동법교육 및 노동역사	1	20	
전태일 50주기 기념 특강	지역 마을단체 활동가	전태일 열사 교육 최근 노동시장변화 이해	1	11	
노동자 집단적권리 교육	노동자, 프리랜서 노동자	집단적권리 교육, 특수고용노동자 권리교육	3	52	3강
상담자 역량강화 교육	노동상담자 및 활동가	상담매뉴얼, 구제신청, 진정·고소·고발, 산업재해	4	32	4강
전체			9	115	

4) 서울노동센터 노동교육 특징

서울노동권익센터를 포함한 서울노동센터 11곳의 성인대상 노동교육은 몇 가지 특징을 가지고 있다. 먼저 다수의 센터가 시민노동법률학교를 운영하여, 시민대상의 노동법 전반에 대한 노동교육을 진행하고 있다. 상하반기 정기적으로 다수의 강좌를 개설하

여, 노동법에 대한 정보를 제공하고, 노동자의 권리에 대한 인식을 높이는 교육을 추진하고 있다. 근로기준법에 대한 교육과 함께 일부 센터는 노동조합법 등 집단적 권리에 대한 교육도 진행하며, 시기별로 특강도 진행한다. 노동자 대상 교육은 취약계층에 집중되어 교육하고 있었다. 요양보호사, 셔틀버스, 경비, 청소, 학교비정규직, 장애인, 이주노동자, 영세사업주 및 종사자 등 노동자 권리 교육이 필요한 집단 대상의 노동교육이 활발한 편이다. 노조대상 교육도 지역 내 노조와 연계하여 맞춤형 교육을 진행하고 있다. C, D, F, G, I자치구 센터가 지역 내 노조와 연계하여 간부 및 조합원 교육을 실시하였다. 사업주 대상 노동교육은 중소기업이나 영세상공인을 대상으로 하며, 노동법 기초교육과 인사노무 실무교육 중심으로 이뤄지고 있다. 공공부문의 요청에 의한 교육도 많은 편인데, 해당 지자체 공무원, 산하기관 직원, 대학생 행정 아르바이트, 일자리사업 참여자 대상의 일회성 노동교육 인원도 많은 편이었다. 활동가 양성과 역량강화 교육도 B, C, F, J자치구 센터에서 진행하고 있으며, B, D자치구 센터는 센터의 문화강좌 등 다른 기획강좌 참여자 대상의 노동교육을 실시하기도 하였다. 요약하자면, 서울노동권익센터는 공공부문 교육수요에 맞춰 다수의 대규모 노동교육을 실시하고, 노동교육 인프라 확대를 위한 역량강화 교육에 집중하였다면, 자치구 센터는 지역 내 취약계층노동자와 영세사업주, 그리고 지역노조 및 단체를 대상으로 한 노동교육이 이뤄지고 있다고 하겠다.

<표 4-23> 서울노동센터 주요 교육대상별 노동교육

구분	시민	사업주	공무원 및 산하기관 등	직업훈련교육생	노동자	노조	역량강화 교육	기타
서울노동권익센터	노동인문학 특강, 온라인 서울노동아카데미	어린이집, 민간위탁, 스타트업, 소상공인, 창업센터 입주예정자, 서울지방우정청	공무원, 보건소, 시설관리공단, 사회복지무원, 대학생 행정 아르바이트, 서울의료원, 공공일자리사업 참여자	동부, 남부, 중부기술교육원, 동부여성발전센터, 예인청소년 세상, 강북지역자활센터	중구육아종합지원센터, 다시서서종합지원센터, 50플러스재단	전국예술강사노조, 참여연대노조, 여성가족재단노조	상담지역량강화, 노동인권활동가, 청소년노동인권활동가, 청소년또래노동지킴이, 서울지역 노동단체 역량강화	독서모임, 서울시립대 및 인덕대 학생
A자치구센터	시민노동법률학교	중소기업, 재가센터, 어린이집	공무원, 대학생 행정 아르바이트, 공공일자리사업 참여자	동부기술교육원	요양보호사, 이주노동자, 직업상담사			치매환자 가족, 평생학습아카데미 수강생, 대한노인회 회원
B자치구센터	시민노동법 강좌, 노동법 공부소모임, 노조 이해교육, 특강	소상공인, 어린이집, 민간위탁	대학생 행정 아르바이트, 공공일자리사업 참여자		셔틀버스, 경비, 청소, 요양보호사, 학교비정규직, 배달, 사회복지사, 학습지교사		노동인권활동가, 청소년노동인권활동가 양성	성평등교육, 문화강좌 등 참여자 대상 노동교육
C자치구센터	시민노동법률학교	이미용 사업주	대학생 행정 아르바이트		장애인활동가, 장애인시설 종사자, 요양보호사, 민간위탁, 학교급식	광진구 도서관 노조, 광진구시설관리공단 노조	상담역량강화	민방위 대원

D자치구 센터	시민노동법률학교, 시민노동법 특강		대학생 행정 아르바이트, 공공일자리사업 참여자		민간위탁, 장애인, 청소	일반노조, 신영프레스전, 성진씨에스		문화강좌 등 참여자 대상 노동교육
E권역 센터		영세사업주(도심제 조업)			청소			성희롱예방교육
F자치구 센터	시민노동법률학교				배달	마포자원회수시설, 엘지헬로비전, 공공서울북서부지구협	청소년 노동인권활동가 양성	
G자치구 센터		PC방, 노래방, 어린이집, 아파트 관리소장 및 입주자 대표	공무원, 대학생 행정 아르바이트, 공공일자리사업 참여자	성북새일센터, 정릉새일센터, 내일능력개발원, 여성인력개발센터	요양보호사, 청소, 이주노동자, 셔틀버스	국민대노조, 서울공무직지부 성북지회, 서울일반노조, 강북구시설관리공단 노조		기타 모임 등
H자치구 센터	시민노동법률학교				경비			
I자치구 센터		영세사업주(도심제 조업)			도심제조업 종사자	공공운수노조 교육공무직		
J자치구 센터	시민노동법 강좌, 집단적 권리교육						상담지역량강화	

3. 서울시 노동권익기관 노동교육 현황

1) 서울시 직장맘지원센터

서울시는 출산·육아로 인한 여성의 경력단절 현상을 예방하고, 직장맘의 모성권리 보호 및 일·가족 양립을 지원하기 위해 2012년 전국 최초로 직장맘지원센터 운영을 추진하였다(국미애·고현승, 2018). 직장맘의 3고충(직장 내 고충, 가족관계 고충, 개인적 고충)을 종합적으로 지원하고자 설립하였으며, 현재 동부권, 서북권, 서남권의 3개 권역 센터가 운영중이다.

<표 4-24> 서울시 직장맘지원센터 운영 현황

구분	동부권 직장맘지원센터	서남권 직장맘지원센터	서북권 직장맘지원센터
시설현황	광진구 아차산로 30길 36, 동부여성발전센터 내 1층	금천구 가산디지털1로 181, 가산W센터 312호	은평구 통일로 684 혁신파크 내 미래청 301호
위치	동부권	서남권	서북권
주요시설	사무실 및 상담실 (동부발전센터 내 교육장 활용)	사무실 및 상담실	사무실 및 상담실 (혁신파크 내 교육장, 회의실 등 활용)
주요기능 (특화기능)	직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업 직장여성의 남녀고용평등 지원사업 일·생활균형 및 가족친화 사회문화 조성사업 직장부모를 위한 자녀돌봄 지원사업		
	서울 동부지역에서의 커뮤니티사업 등 중점 추진	'20년 G밸리 근로자문화복지센터에 입주하여 노무상담 및 역량강화 등 사업 추진	혁신파크 공간에서의 주거밀착지역 자조모임 지원과 마포 지역 중심 노무상담 강화 추진
개관일	2012.4.1.	2016.7.20.	2017.11.24.
인력	총 9명 (센터장 1, 팀장 2, 팀원 6)	총 7명 (센터장 1, 팀장 2, 팀원 4)	총 7명 (센터장 1, 팀장 2, 팀원 4)
2020년 예산	689백만원	572백만원	566백만원

자료 : 서울시의회(2020), 서울시 동부권직장맘지원센터 민간위탁 동의안 검토보고서

서울시 직장맘지원센터는 「서울시 성평등 기본 조례」에 근거를 두고 있다. 조례 제7장(서울시 직장맘지원센터)에서 시장은 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일생활균형을 위해 센터를 둘 수 있도록 하며, ① 직장맘 모성권리

보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업, ② 직장여성의 남녀고용평등 지원사업, ③ 일생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업, ④ 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업, ⑤ 그 밖에 시장이 필요하다고 인정사항 사항을 주요 기능으로 규정하고 있다. 2020년 운영 실적을 보면, 직장맘 3고층 종합상담이 16,464건, 노동법 교육 및 기획강좌 프로그램, 부모교육 등 역량강화교육 2,640명, 직장맘 지원 프로그램 행사 참여 44,709명 등이다 (서울시, 2021.3.).

역량강화교육에 노동교육사업이 포함되는데, 동부권 직장맘지원센터 사례를 보면, 노동법률교육은 기획강좌와 점심시간을 활용한 런치교육으로 구분할 수 있다. 기획강좌는 ① 임신기 모성보호, ② 육아기 모성보호, ③ 근로시간과 휴식, ④ 근로기준법 기초, ⑤ 임금, ⑥ 근로관계의 종료 등 6개 주제 중 선택하여 노동교육을 진행하는 프로그램으로, 2019년부터 5인 이상이 모여 신청하면 찾아가서 진행하는 노동교육이다. 런치교육은 모성보호교육 패키지(① 근로계약서 읽기, ② 임신기 모성보호, ③ 육아기 모성보호)를 구성하여 바쁜 직장맘·직장대디들에게 샌드위치를 제공하며 점심시간을 활용하여 노동교육을 진행하는 프로그램이다. 그 외에도 취업 및 창업, 이직준비자를 대상으로 한 노동교육, 소규모사업장 사업주 대상 찾아가는 노동교육과 컨설팅도 진행하고 있다. 사업주 대상 교육에서는 취업규칙과 근로계약서 작성방법 등을 안내하고, 제도를 정확히 숙지할 수 있도록 하고 있다. 서남권 및 서북권 직장맘지원센터의 노동교육 프로그램도 유사하다. 점심시간을 활용한 노동교육, 사업장 방문 찾아가는 노동교육, 소규모 사업주 대상 노동교육 등을 진행하고 있다.

2) 서울시 어르신돌봄종사자지원센터

서울시는 2013년부터 요양보호사, 간호사 등 서울시 장기요양기관 장기요양요원의 처우개선 및 지위향상을 위한 교육상담 등의 지원기관으로 어르신돌봄종사자지원센터를 설치·운영하고 있다. 처음 설치시 민간위탁 시설유형이 없어 시설공간을 확보한 운영체 공모를 통해 은평구청이 선정되어 서울시 사회복지사업보조금으로 운영을 시작하였다. 2016년 1월 「서울시 장기요양요원 처우 개선 및 지위 향상에 관한 조례」 제정으로 설치 근거가 마련되었으며, 2021년 9월 현재, 4개 센터와 8개 쉼터가 운영중이다.

조례에서 어르신돌봄종사자지원센터의 주요 기능으로 ① 장기요양요원에 대한 사회적 인식의 제고 및 권익의 향상에 관한 사항, ② 장기요양요원의 육체적·정신적 스트레스를 예방·해소하기 위한 건강증진에 관한 사항, ③ 직무향상교육 등을 통한 장기요양요

원 역량강화에 관한 사항, ④ 장기요양요원의 취업·창업 상담 지원 및 대체인력 지원에 관한 사항, ⑤ 장기요양요원의 노동권, 성희롱·성폭행 등으로 인한 인권 침해에 대한 상담 및 지원에 관한 사항, ⑥ 그 밖에 장기요양요원의 복리향상과 관련하여 시장이 인정 사항을 규정하고 있다.

이에 어르신돌봄종사자지원센터의 위탁사무 중 하나는 돌봄노동자 권리향상을 위한 노동권 사업으로, 권리찾기수첩 제작·배포, 권리찾기수첩 교육, 노동인권교육을 진행하고 있다. 2020년 권리찾기수첩 교육 39회(486명), 노동인권교육 202회(1,221명)를 진행하였으며, 권리찾기수첩 4,000부를 제작·배포하였다(류임량 외, 2021).

<표 4-25> 서울시 어르신돌봄종사자지원센터 2020년 돌봄노동자카데미 교육 현황

단위 : 회, 명

구분	광역시(서북)	서남	동북	동남	전체
돌봄제도의 공공성 이해	1회/22명	1회/11명	-/-	-/-	2회/33명
권리찾기수첩 이해	14회/174명	2회/23명	4회/84명	19회/205명	39회/486명
직장 내 성희롱 예방	4회/61명	1회/9명	2회/46명	9회/65명	16회/181명
돌봄노동과 노동인권	1회/6명	2회/18명	3회/40명	2회/20명	8회/84명
좋은돌봄 철학	2회/30명	2회/15명	2회/27명	1회/10명	6회/82명
심화과정-여성노동의 삶	-/-	-/-	2회/26명	-/-	2회/26명
전체	22회/293명	8회/76명	13회/223명	31회/300명	74회/892명

자료 : 류임량 외(2021), 서울시 요양보호사 처우개선 종합계획 중간평가 연구, 서울시 어르신돌봄종사자종합지원센터

돌봄노동자카데미 교육은 기본과정과 심화과정으로 구분되는데, 기본과정은 돌봄제도의 공공성 이해, 권리찾기수첩 이해, 직장 내 성희롱 예방, 돌봄노동과 노동인권, 좋은돌봄 철학 강좌로 구성되며, 심화과정은 기본과정에 여성노동자의 삶 강좌가 추가된 형태이다. 돌봄노동자카데미의 특징은 노동자 권리에 대한 교육만이 아닌 돌봄노동의 철학, 여성노동의 삶, 돌봄노동과 노동인권 등이 교육과정에 포함되어 있다는 점이다. 법률적 지식과 정보 제공만이 아닌 돌봄노동 현장에 대한 이해와 노동인권 감수성을 높이기 위한 과정으로 구성되었다. 다만, 서울지역 장기요양요원 규모를 고려할 때, 현재 수준의 교육규모는 매우 적어 더욱 확대되어야 한다는 지적이다(석재은 외, 2021). 노인장기요양보험통계에 의하면, 2019년 기준 서울지역 장기요양요원은 약 8만명으로, 확대된 노동교육과 권리수첩 배포가 필요하다는 것이다.

4. 서울지역 노조 등 민간기관 노동교육 현황

1) 민주노총 서울본부

민주노총 서울본부는 2007년부터 매년 조합원과 일반 노동자 대상으로 노동법 종합 강좌의 '민주노총 서울본부 법률학교' 사업을 진행한다. 총 8강에서 14강으로 구성되며, 그동안 24회 진행되었다. 민주노총이 수탁한 자치구 센터와 시민·학생 대상의 '시민노동법률학교'도 추진하며, 그동안 강서, 노원, 서대문, 구로, 성북, 성동 자치구 센터와 함께 강좌를 개설·운영하였다. 노동조합 대상 법률교육은 '신입 조합원 교육', '신임 간부 교육', '교섭위원 교육' 등 대상별 맞춤형교육과 해당 노조 주요 현안에 대한 법률적 검토를 위한 주제별 교육이 있으며, 수습노무사를 대상으로 한 '법규활동가 양성교육'과 지역활동가를 대상으로 한 '미조직활동가 양성교육'도 진행한다.

<표 4-26> 2021년 제24회 민주노총 서울본부 법률학교

구분	일시	교육내용
1강	11/3(수) 19:00~21:30	노동법 총론 및 근로기준법 총칙 - 노동법의 역사·위상·체계 / 올바른 법 이해와 활용 - 근로기준법의 적용범위 및 대상 / 근로계약 및 취업규칙
2강	11/5(금) 19:00~21:30	임금 - 임금의 개념과 범위(통상임금, 평균임금) / 최저임금 - 퇴직급여제도 / 각종 임금체계(포괄임금제, 연봉제 등)
3강	11/10(수) 19:00~21:30	근로시간, 휴일, 휴가 - 근로시간(주52시간 상한제, 탄력적근로시간제) / 법정휴일과 약정휴일 - 연차휴가 / 출산휴가 및 육아휴직 등 모성보호제도
4강	11/12(금) 19:00~21:30	징계, 해고, 인사이동 - 퇴직의 유형 / 징계의 적법요건과 해고 유형별 정당성 판단 - 실업급여제도 / 인사이동의 정당성 판단
5강	11/17(수) 19:00~21:30	비정규직, 법적구제절차 - 기간제 사용기한 및 계약해지 / 차별시정제도 - 위장도급·불법파견 판단 / 노동청, 노동위원회 법적구제절차
6강	11/19(금) 19:00~21:30	안전한 직장과 노동관계법령 - 산업안전보건법 개요 / 산업재해보상보험법 이해 및 산재신청 - 직장 내 괴롭힘 / 직장 내 성희롱 대응과 성평등
7강	11/24(수) 19:00~21:30	노조 가입, 노조 설립 및 운영 - 노조 설립, 노조 유형 / 노조 운영 관련 각종 쟁점 - 총회와 대대 등 각종 기구 운영 / 노조전임자 및 타임오프제

8강	11/26(금) 19:00~21:30	단체교섭, 쟁의행위, 부당노동행위 - 단체교섭 대상과 절차(교섭창구단일화제도 / 단체협약의 효력) - 쟁의행위의 정당성 판단 / 부당노동행위의 개념과 대응
특강1	12/1(수) 19:00~21:30	2021년 제·개정 노동법 및 최신 판례 - 2021년 제·개정했거나 2021년부터 시행되는 각종 노동관계법률상 제도 - 2021년 각급 법원의 노동사건 중 의미있는 판례 소개
특강2	12/3(금) 19:00~21:30	종합 질의응답 및 사례 실습 - 전체 교육내용에 대한 개별 질의응답 - 종합 실무사례에 대한 문제 풀이

자료 : 민주노총 서울본부 노동법률지원센터 (https://seoul.nodong.org/xe/page_hlCY57)

2) 한국노총 서울지역본부

한국노총은 2003년부터 '예비직장인 노동법률교육'을 운영하고 있다¹⁵⁾. 지역본부별로 고등학생이나 대학생을 대상으로 일할 때 알아야 할 노동권에 대한 노동법률 중심의 노동교육을 진행한다. 지역본부별 노동상담소를 통해 관내 학교의 신청을 받아 진행하고 있으며 일회성의 집체교육 형태이다. 다만, 서울지역은 별도의 상담소를 운영하지 않아 '예비직장인 노동법률교육' 추진실적은 없다(송태수 외, 2021). 2019년부터 권역 센터를 수탁·운영하면서 취약계층노동자 특성별 맞춤형교육을 진행하고 있다. 도심권은 권역 내 취약계층노동자인 도심제조업 노동자와 플랫폼 노동자를 대상으로, 동남권은 IT노동자와 물류 및 청년노동자를 대상으로 노동교육을 진행하고 있기도 하다. 또한 한국노총 서울지역본부는 서울시 노동단체 지원사업으로 노동교육을 진행한다. 노조교육사업으로 산별 대표자 교육 및 노조간부교육을 진행하며, 테마별 노동법 강좌와 현장방문교육도 진행하고 있다. 테마별 노동법 강좌는 2016년부터 2018년까지 3년간 90회(2,310명), 현장방문교육 124회(6,680명) 진행하였다(윤민석·김해란, 2019).

<표 4-27> 한국노총 서울지역본부 노동법률지원센터 2016~2018년 노동교육 실적

단위 : 회, 명

구분	2016		2017		2018		전체	
	회수	인원	회수	인원	회수	인원	회수	인원
테마별 노동법 강좌	30	832	30	524	30	954	90	2,310
현장방문교육	34	1,482	40	2,661	50	2,537	124	6,680
전체	64	2,314	70	3,185	80	3,491	214	8,990

자료 : 서울시(2018), 2018년도 제284회 시의회 정례회 행정사무감사요구자료, 윤민석·김해란(2019) 재인용

15) 매일노동뉴스(2014.4.11.), 한국노총, 예비직장인 노동법률교육 '엠플' 출시한다.

3) 유니온센터

유니온센터는 청년유니온의 부설 상담교육기관으로 2019년 개소하였다. 노동하는 청년당사자의 권리보장과 문제해결을 위해 상담, 교육, 연구사업을 추진하고 있다. 노동 교육 프로그램은 크게 5가지로, 참여형 노동인권교육, 나를 지키는 노동법, 부문별 특화 교육, 외부단체 협업교육, 청년노동전문가 양성교육 등이 있다. 참여형 노동인권교육은 수강자가 함께 참여할 수 있는 프로그램을 접목한 노동교육이며, 나를 지키는 노동법은 2018년 청년유니온이 발간한 '나를 지키는 노동법' 책자를 토대로 기초편 1회차부터 심화편 3회차 등으로, 교육대상과 목적에 따라 구성을 달리하여 사례를 중심으로 진행하는 노동법 교육이다. 부문별 특화교육은 특정한 한 가지 주제 또는 대상에 맞춰서 진행되는 교육이며, 청년노동전문가 양성과정은 상담사와 강사단을 양성하는 교육으로, 상하반기에 각각 진행한다. 상담사와 강사단 양성과정 수료자를 대상으로 노동법 역량을 강화하는 노동법 심화과정도 운영하고 있다.

<표 4-28> 유니온센터 2021년 청년노동전문가 양성과정

과정	구분	일시	교육내용
청년노동상담사 양성과정	1강	4/12(월), 19:30~21:30	노동상담의 이해
	2강	4/15(목), 19:30~21:30	근로계약과 임금
	3강	4/19(월), 19:30~21:30	징계 및 해고
	4강	4/22(목), 19:30~21:30	근로시간
	5강	4/26(월), 19:30~21:30	휴일, 휴가
	6강	4/29(목), 19:30~21:30	직장 내 괴롭힘·성희롱
	7강	5/3(월), 19:30~21:30	구제절차
	8강	5/6(목), 19:30~21:30	모의상담 및 수료식
청년노동강사단 양성교육	1강	10/19(화), 19:00~21:00	노동조합의 이해
	2강	10/21(목), 19:00~21:00	청년유니온의 이해
	3강	10/26(화), 19:00~21:00	유니온의 노동감수성, 강사의 역할
	4강	10/28(목), 19:00~21:00	교육활동 프로그램
	5강	11/2(화), 19:00~21:00	유니온 강사 되기까지
	6강	11/6(토), 19:00~21:00	시범강의

자료 : 유니온센터 (<https://union-center.org>)

4) 한국노동사회연구소

한국노동사회연구소는 2018년부터 고용노사관계 전문가과정을 운영하고 있다. 노사단체 간부, 노사관계 업무 종사자에게 심층적이고 전문적인 노사관계 교육을 실시하여, 노사관계 전문 핵심역량을 확보하고, 노사관계 전문가들의 인적네트워크 구축을 통해 노동존중, 평등, 공정의 가치 실현을 위한 노사관계 전문가를 양성하고자 고용노동부 지원으로 실시하고 있다. 교육대상은 노조 간부, 노사협의회 근로자대표, 사용자단체 및 산업 또는 직종별 대표단체 노사관계 업무 종사자, 기업 인사노무 담당자, 고용노동행정 업무 공무원 등이다. 2021년 총 30명을 모집하였으며, 3월부터 12월까지 상하반기 연수 2회를 포함하여 총 108시간 교육을 진행하였다. 과목은 ① 한국의 노사관계 체계의 이해, ② 사회경제변동과 노동의 미래, ③ 고용노사관계 다변화와 직장 민주주의, ④ 노동시민연대와 교양으로 구성하였다.

<표 4-29> 한국노동사회연구소 2021년 고용노사관계 전문가과정

과목	강의명	과목	강의명
한국의 노사관계 체계의 이해	한국의 노동 2020(한국 노동시장 실태와 특징)	고용노사관계 다원화와 직장 민주주의	고용노사관계의 과거, 현재, 미래
	한국 집단적 노사관계의 구조와 특징		노동자 경영참여 확대와 노사관계 변화
	노사 이해대변 기구의 현황		기업과 노동조합의 사회적 책임 활동
	노동법제도와 기업단위 노사실무		지역 고용노동정책의 발전과정 이해
	노동이슈의 법제도와 과정 이해		일터 폭력과 직장 민주주의
	한국의 불평등과 노동		노사관계 변화와 리더십의 역할
	글로벌 노동기준의 역사와 노사관계 이해		노사협상의 이론과 실습1(이론)
	한국 노사관계 체계의 이해 : 집단토의와 발표		노사협상의 이론과 실습2(실습)
사회경제변동과 노동의 미래	코로나19 위기 이후의 세계경제와 노동	노동시민연대와 교양	노동과 시민
	기후 위기와 노동조합 대응		고용노사관계 종사자가 알아야 할 통계
	노동환경 변화와 노동법의 과제		노동과 복지국가
	변화하는 서비스노동과 노사관계		고용노사관계 종사자를 위한 기획 글쓰기
	한국사회 청년노동자의 불안정성	발표	개인보고서 발표 및 정리
	노동시간 유연화와 노사관계	연수	상반기 연수
	프리랜서 노동의 세계		하반기 연수
	2030년 한국의 노동 미래 지도 그리기		

자료 : 한국노동사회연구소(2021), 2021년 고용노사관계 전문가과정 모집요강

5. 소결

제4장에서는 서울노동센터와 직장맘지원센터, 어르신돌봄종사자지원센터 등 서울시가 설립한 노동권익기관, 양대노총 지역본부, 그리고 기타 서울지역 민간단체의 성인대상 노동교육을 검토하였다. 각 기관들의 노동교육 특성은 다음과 같다.

먼저 광역단위 서울노동권익센터의 대표적인 노동교육사업은 서울노동아카데미로, 처음에는 서울시에서 직접 수행하다가, 2016년부터 서울노동권익센터로 이관되어 추진되고 있다. 서울시민 10명 이상이 모여 교육을 신청하면 강사를 파견하여 노동교육을 진행하는 방식이다. 노동법률과정과 노동인문학과정으로 구분되며, 2021년 현재 137명의 강사가 위촉되어 활동하고 있다. 서울노동아카데미 교육 신청기관과 교육대상을 살펴보면, 교육인원을 기준으로 할 때 자치구청의 신청비율이 82.2%였으며, 서울시 유관기관 15.3%, 기타 2.5%였다. 자치구청과 서울시 유관기관 신청비율이 97.5%로 절대다수였다. 교육대상은 공무원 30.1%, 사용자 4.5%, 일반성인 65.4%로, 일반성인의 대다수는 자치구청이 신청한 일자리사업 참여자, 구직자, 대학생 행정아르바이트 등이며, 기타 노조나 단체, 모임, 대학생이 교육에 참여하였다. 이처럼 자치구청이 적극적으로 노동교육을 신청하게 된 계기는 최초 사업추진시 서울시에서 자치구 인센티브 지원사업에 노동교육 실적을 지표에 포함했기 때문으로 보인다. 그래서 자치구청이 구직자와 다양한 공공일자리 사업 참여자 등 취약계층노동자 대상의 교육신청을 하고 있다. 서울노동아카데미 사업 외에도 서울노동권익센터는 사업주를 대상으로 한 별도의 교육사업을 2016년부터 추진하고 있으며, 중소기업, 소상공인, 스타트업, 민간위탁 등 사업주가 노동교육에 참여하였다. 그 밖에 상담지역량강화 교육, 노조 및 노동단체 역량강화교육, 시민대상 기획강좌와 특강 등의 교육사업을 진행하고 있다.

권역 및 자치구 센터의 노동교육 특징으로는 다수의 센터가 시민노동법률학교를 운영하며, 시민대상의 노동법 전반에 대한 노동교육을 진행하고 있다는 점이다. 상하반기 정기적으로 다수의 강좌를 개설하여, 노동법에 대한 정보를 제공하고, 노동자 권리에 대한 인식을 증진하는 교육을 추진하고 있다. 또한 근로기준법에 대한 교육과 함께 일부 센터는 노동조합 법 등 집단적 권리에 대한 교육도 진행하며, 시기별 특강 형태로 주요 노동 이슈에 대한 교육도 병행한다. 또한 권역 및 자치구센터 노동교육의 특징 중 하나는 취약계층노동자 대상의 맞춤형 교육을 들 수 있다. 요양보호사, 셔틀버스, 경비, 청소, 학교비정규직, 장애인, 이주노동자, 영세사업주 및 종사자 등 사회적으로 노동권 보

호가 필요한 노동자 집단 대상의 맞춤형 교육이 활발한 편이다. 지역 내 노조와 연계한 노조 간부 및 조합원 대상 노동교육도 C, D, F, G, I자치구 센터에서 진행하고 있다. 사업주 대상 노동교육은 지역 내 중소기업과 영세상공인을 대상으로 노동법 기초교육과 인사노무 실무교육을 중심으로 이뤄지고 있다. 자치구청 등 공공부문 요청에 의한 교육도 많은 편으로, 공무원, 산하기관 직원, 일자리사업 참여자, 대학생 행정 아르바이트 등 대상의 대규모 교육도 진행 중이다. 활동가 양성 및 역량강화 교육은 B, C, F, J자치구 센터에서 추진하고 있다.

서울노동센터의 노동교육 사업을 요약하면, 서울노동권익센터는 주로 공공부문 요청에 의한 노동교육을 실시하고, 노동교육 인프라 확대에 집중했다면, 자치구 센터는 지역 내 취약계층노동자, 영세사업주, 지역노조 및 단체를 대상으로 한 노동교육에 초점을 맞추고 있다고 하겠다. 특히 자치구 센터는 지역 내 노동교육이 필요한 특정 집단 및 단체를 대상으로 상황과 조건에 따라 이들이 필요로 하는 노동교육을 진행하고, 지역사회에서의 노동관계 활성화와 센터의 조직기반 확대 및 활동강화를 추진하고 있었다.

서울시 노동권익기관인 직장맘지원센터와 어르신돌봄종사자지원센터의 노동교육은 교육대상과 교육내용 측면에서 서울노동센터와 다소 차이가 있다. 직장맘지원센터는 노동교육사업을 추진하나, 교육대상은 직장맘과 직장대디이며, 교육내용도 근로기준법 등 노동법을 다루긴 하나, 임신기 모성보호와 육아기 모성보호 등 직장맘의 고충에 초점 맞춘 교육을 진행하고 있다. 어르신돌봄종사자지원센터는 돌봄노동아카데미를 운영하며, 요양보호사를 포함한 장기요양요원 대상의 노동교육을 진행하고 있다. 요양보호사 맞춤형 노동법교육과 함께 돌봄노동현장에서 주요하게 발생하는 성희롱 예방 및 대처교육, 돌봄노동의 철학과 가치, 노동인권에 대한 교육 등으로 구성된 특징이 있다.

양대노총 서울본부를 포함한 서울지역 민간기관의 노동교육은 조직 구성원 대상의 교육과 함께, 일반시민 대상의 노동교육도 추진하고 있다. 민주노총 서울본부는 2007년부터 매년 조합원과 일반 노동자 대상의 노동법 종합강좌를 운영하고 있으며, 자치구 센터와 함께 시민노동법률학교를 공동으로 운영하기도 하였다. 또한 조직 구성원 대상의 맞춤형 교육과 활동가 양성교육을 추진하고 있다. 유니온센터는 청년 노동문제 해결을 위한 노동인권교육과 청년노동전문가 양성교육을 추진하고 있으며, 한국노동사회연구소는 노사단체 간부 및 노사관계 업무종사자 대상으로 약 1년 과정의 고용노사관계 전문가과정을 운영하여 전문적인 노동교육을 진행한다.

이처럼 서울지역에서는 서울노동센터는 물론 노조, 단체, 민간 연구소 등 다양한 주

체에 의한 노동교육이 활발히 이뤄지고 있으며, 각 주체별 요구와 필요에 따라 노동교육이 기획·실행되고 있다. 이러한 가운데, 21개의 서울노동센터는 일반시민, 청소년, 취약계층노동자, 노조, 단체, 모임, 중소기업사업주, 공무원 등 매우 다양한 대상으로 노동교육을 진행하며, 교육내용도 근로기준법 중심의 노동법교육과 함께 노동조합 교육, 활동가 양성교육, 활동가 역량강화교육, 취약계층노동자 맞춤형 교육, 사업주 인사노무 실무교육, 노동인문학, 세무관리 및 취업지원 등 센터별 상황과 조건에 따라 다양하게 운영하고 있다. 그렇지만, 광역-권역-자치구 센터의 다층적 구조에서 노동교육사업을 효과적으로 작동하는 종합적인 추진체계가 없는 상황이며, 교육대상과 내용에서 중복 실행으로 자원의 비효율 문제도 제기될 수 있다. 이러한 점에서 서울노동권익센터의 노동교육사업에 대한 역할 전환이 필요해 보인다. 권역 및 자치구 센터와 유사·동일하게 노동교육사업을 추진하는 것이 아니라, 노동교육사업 기획·실행을 위한 논의와 정보교류의 장을 조성하고, 권역 및 자치구 센터가 지역 내 맞춤형 교육을 효과적으로 수행할 수 있도록 지원역할을 강화해야 할 것이다.

V. 서울노동센터 노동교육사업 발전방향과 개선방안

1. 들어가며

1) 조사 배경과 목적

한국의 노동자 3명 중 2명은 노사관계가 국가 수준의 경쟁력에 큰 영향을 미치고 있으며 5명 중 4명 이상은 노동조합이 필요하다고 인식한다. 그런 한편으로, 10명 중 1명만이 노동조합에 가입해 있고 노동교육을 받은 경험이 있는 노동자 또한 5명 중 1명 미만이다. 2017년 발표된 노사관계 국민인식조사 결과에 따르면, “노사관계가 국가의 경쟁력에 얼마나 중요하다고 생각하는가?”라는 질문에 응답자의 64.4%가 중요하다고 답했고, “우리나라에서 노동조합이 얼마나 필요하다고 생각하는가?”라는 질문에 대해서는 85.5%가 필요하다고 답했다. 반면 “노동인권 관련 교육을 받은 적이 있는가?”라는 질문에는 81.6%가 받은 적이 없다고 답했다(장홍근 외, 2017). 또한, 한국의 노동조합 조직률은 10% 남짓 수준에서 벗어나지 못하고 있다(고용노동부, 2021.12.30.).

이렇듯 광범한 노동기본권 보장 요구와 턱없이 부족한 정책서비스 공급 상황 간의 괴리를 극복하기 위해서 중앙정부와 지방자치단체는 다양한 사업을 전개하고 있다. 특히 서울시는 자치구단위 노동자종합지원센터, 권역단위 노동자종합지원센터, 광역단위 서울노동권익센터 등 다층적인 중간전달체계를 마련하여 취약조건에 노동자에게 권익 관련 상담과 교육 서비스를 제공하고 있다. 이러한 사업은 노동자가 처해 있는 지역사회의 맥락과 조건을 고려하여 효과적인 맞춤형 서비스를 제공하고 있으며, 따라서 지속해서 발전시켜 나갈 필요가 있다고 판단된다. 이 글은 이러한 배경 인식에 기초하여 특히 서울지역에서 중간지원조직을 통해 진행되는 노동권익 교육사업에 초점을 두고 문제점을 진단하고 개선방안을 제기하는 것을 목적으로 한다. 요컨대 지역 차원 노동권익 교육사업의 발전 과정에서 요구되는 지식을 생산하고 당사자들이 고려해야 할 논점을 제기하고자 한다.

이 글에서는 서울노동센터에서 노동권익 교육사업에 종사하는 담당자들에 대한 면접조사 결과에 기초하여, 지역사회 중간지원조직의 교육사업 논리모형(logic model)을 재구성하여 제시하고, 문제점 진단 및 대안 처방을 할 것이다. 구체적으로 다음과 같은

질문에 답하고자 한다. 첫째, 서울노동센터는 어떤 목적에 따라 주로 누구를 대상으로 어떠한 교육사업 프로그램을 진행하고 있는가? 둘째, 서울노동센터에서는 교육사업의 계획 논의 및 수립, 프로그램 집행과 평가가 어떠한 과정을 통해 이루어지는가? 셋째, 이러한 과정 진행을 주도하는 것은 누구이며, 어떠한 사람과 조직이 여기에 협력하는가? 또한 어떠한 자원들을 어디에서 어떻게 동원하는가? 넷째, 서울노동센터 교육사업 담당자들이 생각하는 문제점은 무엇이며, 문제를 해결하는 방향과 방법은 무엇인가? 이상의 질문에 이념형(ideal type)의 답변을 제기함으로써, 서울노동센터 노동교육사업의 구조와 메커니즘을 명료화하고 그에 기초하여 진단과 처방을 제시할 것이다.

2) 조사 대상과 내용

서울노동센터 교육사업의 구조와 작동 과정을 파악하기 위해 관련 담당자들을 대상으로 면접조사를 진행했다. 조사는 2021년 9월 초부터 10월 초까지 4차례에 걸쳐 집단면접 형태로 진행됐다. 가장 최근에 만들어져 교육사업을 실행한 적이 적은 편인 권역별 노동자종합지원센터를 제외한, 광역단위 서울노동권익센터와 자치구 노동자종합지원센터의 교육사업 담당자 13명이 참여했다. 한 회당 적을 때는 2명에서 많을 때는 5명이 참여했다. 면접조사 대상자는 성별로는 여성 4명과 남성 9명이었고, 소속 조직별로는 자치구단위 노동자종합지원센터 9명과 광역단위 서울노동권익센터 4명으로 구분할 수 있었다. 가능한 한 다양한 맥락과 조건에서의 경험을 가진 이들을 대상으로 포괄하고자 하였고, 이에 따라 현직 교육사업 담당자뿐만 아니라 전직 담당자도 초빙했다. 대상자는 서울노동권익센터의 협조를 받아 모집하였으며, 조사는 서울노동권익센터 회의실에서 회당 2시간 안팎에 걸쳐 진행됐다. 면접조사 개요와 대상자 속성은 <표 5-1>과 같다.

조사는 개방형 질문으로 구성된 반구조화 질문지(semi-structured questionnaires)를 기초로 진행했다. 질문들은 △교육사업의 목적과 대상 △사업추진 주체와 체계 △사업의 기획과 집행 과정 △교육프로그램 평가와 성과 △사업의 발전을 위한 개선 과제 등의 범주를 중심으로 구성했다(<표 5-2> 참조). 면접조사에 응한 서울노동센터 교육사업 담당자들은 중간지원조직의 사업 과정에 관한 공식적인 정보와 지식을 잘 알고 있을 뿐만 아니라, 다양한 경험을 통해 비공식적인 암묵지(tacit knowledge)를 체화하고 있는 ‘현장 특수적 전문가’로 전제되었다. 이에 따라 면접조사에서는 담당자들이 최대한 자기 의견을 능동적으로 피력하도록 요청하였다. 예컨대 면접자가 개방형 질문을 제기

하고 이에 대해 대상자의 답변을 돌아가며 듣는 것으로 끝내는 게 아니라, 면접에 응한 담당자 사이에서 주요 이슈에 대해 자율적으로 토의가 이뤄지도록 안내했다. 또한, 면접 조사 질문 체크리스트에 포함되지 않은 보조 질문을 적극적으로 사용했다.

<표 5-1> 면접조사 개요 및 대상자 속성

회차	날짜	장소	대상자
1	2021년 9월 9일	서울노동 권익센터 회의실	· 김OO(남성, 자치구 센터 교육사업 담당자), 김OO(남성, 자치구 센터 교육사업 담당자), 김OO(남성, 자치구 센터 복지사업 담당자), 정OO(남성, 자치구 센터 노동인권 담당자), 윤OO(남성, 자치구 센터 노동인권 담당자)
2	2021년 9월 10일		· 나OO(남성, 자치구 센터 교육사업 담당자), 김OO(여성, 자치구 센터 교육사업 담당자), 최OO(남성, 자치구 센터 교육사업 담당자)
3	2021년 9월 15일		· 이OO(여성, 광역 센터 관리자), 최OO(남성, 광역 센터 교육사업 담당자), 이OO(여성, 광역 센터 교육사업 담당자)
4	2021년 10월 2일		· 김OO(남성, 전 자치구 센터 교육사업 담당자), 홍OO(여성, 전 광역 센터 교육사업 담당자)

면접조사 내용은 사전에 대상자의 허락을 받은 후 모두 녹음하였다. 또한 녹음 파일을 모두 필사하여 전사록(transcript)으로 작성하였고, 이렇게 획득된 전사록을 질적 내용 분석(qualitative content analysis) 방법에 기초하여 분석했다. 구체적인 절차는 다음과 같았다. 첫째, 주제에 관한 선행연구와 자료를 검토하여 배경지식을 충분히 확보한 후 전사록을 읽었다. 그러면서 본 조사연구와 관련된 아이디어들이 떠오르는 대로 모두 메모했고 이를 반복해서 검토했다. 둘째, 전사록을 다시 읽으면서 중요한 내용을 포함하고 있는 문단이나 문장을 발췌했다. 그리고 그 문단이나 문장이 내포하고 있다고 판단되는 주제에 관해 소제목을 달고 코딩했다. 셋째, 전사록 전체를 분석하여 확보한 주제 코드(소제목)들을 앞에서 언급한 메모와 견주면서 연관된 것들끼리 통합하여 추상화하는 절차를 진행했다. 이를 통해 면접조사 질문지에 제기된 추상적 범주와 관련하여, 세부 주제들로 연결된 가설적 명제들을 다양하게 창안했다. 넷째, 이렇게 획득된 분석결과를 다른 원천의 자료로부터 비롯된 내용과 비교하여 검토했다. 다음의 제2절과 제3절에서는 이러한 과정을 거쳐 도출된 분석결과를 제시한다.

<표 5-2> 면접조사 질문 체크리스트

범주	질문(예시)
목적과 대상	<ul style="list-style-type: none"> · 당신이 속한 기관에서 노동교육 사업을 하는 이유와 동기는 무엇입니까? · 구체적으로 어떤 사람들을 어떠한 기준에 따라 교육사업 대상으로 설정했습니까?
주체와 체계	<ul style="list-style-type: none"> ○ 추진체계 <ul style="list-style-type: none"> · 당신이 속한 조직은 다른 어떤 조직과 협력하여 교육사업을 진행하고 있습니까? · 교육사업의 담당 부서와 인력은 어떻게 구성되어 있습니까? · 사업체계 구성에 있어 당신이 속한 조직의 관할지역 특성(기초자치단체/권역/광역자치단체)은 어떤 영향을 미쳤습니까? ○ 참여주체 <ul style="list-style-type: none"> · 교육프로그램을 진행하는 교육자는 어떤 사람들입니까? · 당신이 속한 기관과 교육자 간의 관계는 어떻게 됩니까? · 담당자가 사업을 잘하기 위해 가져야 할 지식과 태도는 무엇이라고 생각합니까?
기획과 집행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수요 조사 <ul style="list-style-type: none"> · 사업대상 노동자의 교육수요를 조사하고 있습니까? · 교육수요 조사 시 파악해야 할 주요 정보들에는 어떤 것들이 있습니까? · 교육수요 조사 시 주로 사용하는 방법은 무엇입니까? · 교육수요 조사를 체계화하기 위해서 조직 내부에서 더 개발해야 하거나 외부의 지원이 필요한 부분이 있다면 어떤 것들일까요? ○ 홍보와 모집 <ul style="list-style-type: none"> · 교육프로그램을 홍보하고 참여를 독려하기 위해서 어떤 논리를 제시합니까? · 교육프로그램 홍보 및 모집을 위해서 주로 사용하는 매체와 수단은 무엇입니까? · 현재 홍보와 모집에 사용하는 매체와 논리의 효과는 어떠합니까? · 교육프로그램의 홍보와 참여 독려를 위해서 조직 내부에서 더 개발해야 하거나 외부의 지원이 필요한 부분이 있다면 어떤 것들일까요? ○ 기획과 진행 <ul style="list-style-type: none"> · 교육프로그램은 어떤 것들이 있으며 언제 어디서 진행합니까? · 교육프로그램의 내용은 누가 어떠한 절차를 거쳐 기획하고 결정합니까? · 교육프로그램 질이 더 높아지기 위해서 내용이나 형식에서 어떤 부분이 보강되어야 한다고 생각하고 있습니까? · 교육프로그램의 질을 높이기 위해서 조직 내부에서 더 개발해야 하거나 외부의 지원이 필요한 부분이 있다면 어떤 것들일까요?
평가와 성과	<ul style="list-style-type: none"> · 노동교육 프로그램은 참여자들에게 어떠한 영향을 미친다고 생각합니까? · 교육사업이 당신이 속한 조직에서 어떠한 성과와 연결돼 있다고 생각합니까? · 진행된 교육프로그램의 결과를 평가하기 위해서 어떠한 방법을 사용하고 어떻게 활용하고 있습니까? · 교육사업을 하면서 담당자들이 겪게 되는 변화가 있다면 어떠한 것들이 있습니까?
개선 과제	<ul style="list-style-type: none"> · 노동자 대상 교육사업이 내용과 형식에서 어떤 부분을 개선해야 하며, 어떠한 방향으로 변화해야 한다고 생각하십니까? · 기초자치단체나 광역자치단체에 어떠한 개선 요구를 제기하고 싶습니까? · 마지막으로 연구진에게 당부하고 싶은 게 있다면 이야기해 주십시오.

2. 서울노동센터 노동교육사업의 특징과 문제점

1) 사업 목적과 성과

면접조사 결과에 따르면, 서울노동센터 교육사업 담당자들은 자신들이 추진하는 사업의 목적과 의미를 △지식 전달과 인식 계몽 △지역사회 노동관계 활성화 △조직 기반 구축과 활동 강화 등으로 구분하여 인식했다. 이러한 구분은 공식적인 규칙이나 조직 전망에 명시된 게 아니라, 서울노동센터 교육사업 담당자들이 체험을 통해 잠재의식 속에서 구성한 프레임이라 할 수 있다. 개괄하면 다음과 같다.

첫째, 서울노동센터는 다양한 교육프로그램을 통해 노동권의 관련 지식과 정보를 제공하고 교육에 참여한 시민의 인식을 개선하는 것을 목적으로 한다. 이는 교육사업을 추진하는 가장 직접적인 이유라 할 수 있다.

둘째, 서울노동센터는 교육사업을 매개로 노동권의 관련 집합적 행위자 간 연결망이 형성되도록 함으로써 지역사회에서 노동관계가 활성화하고 발전하는데 이바지할 수 있다. 이는 특히 자치구단위 센터에서 중요한 의미가 있는 것으로 보인다.

셋째, 서울노동센터는 교육사업을 통해서 조직의 착근성을 강화하고 인프라 및 연결망을 건설하고 있다. 또한, 서울노동센터가 추진하는 다양한 사업들은 교육을 매개로 유기적으로 결합하고 있다. 이를테면 담당자들은 교육사업이 센터의 다양한 사업에 필요한 지식과 기술을 공급하는 도구로서 효과성을 갖는다고 인식했다.

각급 센터는 이러한 목적에 기초하여 주어진 조건과 맥락에 호응하여 교육사업을 전개하면서 다양한 성과를 도출하고 있었다.

(1) 지식 전달과 인식 계몽

국립국어원 표준국어사전에 따르면 ‘교육’의 의미는 “지식과 기술 따위를 가르치며 인격을 길러 줌”이다.¹⁶⁾ 이에 기초한다면 서울노동센터 노동권의 교육사업의 일차적인 목적은 시민들에게 노동자로서 살아가는 데 필요한 지식과 기술을 가르치고, 나아가 시민들이 노동자로서 권리와 정체성을 자각하도록 돕는 것이라 할 수 있다. 면접조사에 응한 서울노동센터 교육사업 담당자들이 가장 직접적으로 인식하는 바도 이에 가까웠다. 특히 권익을 침해당한 경험이 있는 노동자 개인이 교육프로그램을 통해 자신의 처

16) 국립국어원 표준국어대사전 (<https://stdict.korean.go.kr/main/main.do>)

지를 명확하게 인식하게 되고, 숙명론적 인식을 바꿔 문제해결에 능동적으로 나서게 됐을 때 목적 달성의 성취감을 느꼈다고 응답한 경우가 많았다.

노동 관련 지식과 정보 제공

[시민 다수개] 노동법 이런 거 자체를 모르잖아요. …… 노동법 기초적인 거를 알게 하고 자기가 부당하게 당했다는 거를 알게끔 해주는 게 현재 목표인 것 같아요.

청소년 노동인권교육 만족도 조사를 정리하면서…… ‘의사도 노동자인지 몰랐어요.’ 아니면 ‘이거는 이랬어요’라는 [피드백을 보면] …… 그렇게 한번 생각하게 했다는 것 또한 성과가 아닐까 생각해요.

주체 의식의 자각과 계몽

어쨌든 이 교육을 들음으로써 진짜 노동이 어떤 건지 인식해도 저는 성과가 있다고 생각을 해요. …… 일단 인식을 개선하는 게 제일 큰 목표이지 않나 생각해요.

(2) 지역사회 노동관계 활성화

‘지식 전달과 인식 계몽’은 교육프로그램 내 개인 간 상호작용을 통해 이뤄지는 과정의 결과물이라고 할 수 있다. 한편, 교육사업을 매개로 이러한 개인 간 과정에서 한 걸음 더 나아가 집합적 관계가 형성될 수 있다. ‘지역사회 노동관계 활성화’는 이러한 집단적 관계 차원의 목표라고 할 수 있다. 면접조사에 따르면, 서울노동센터는 주로 자신들의 노동조건 개선과 사회경제적 지위 향상을 원하는 취약조건 노동자집단과 관계를 형성했다. 이를테면 교육프로그램에 참여한 노동자 개인이 열악한 노동조건 문제를 깨닫고 그 해결 방법으로 노조 결성 등이 필요하다는 인식에 도달할 수 있다. 그런데 노조 결성 등은 낯설고 어려운 과정이다. 해당 노동자는 동료들을 규합하고 지지와 지원을 모으고자 시도한다. 이 과정에서 자신의 주체성 자각에 영향을 준 서울노동센터와의 관계가 형성되기도 한다.

면접조사에 따르면, 서울노동센터는 교육사업을 통해 형성되는 관계를 바탕으로 노동자 조직화의 지원자로서 역할을 종종 해왔다. 또한, 이렇듯 노동자집단과 관계를 조직함으로써 지역사회에서 노동관계가 활성화하고 발전하는데 이바지했다. 면접에 응한 경험 많은 자치구 센터 담당자는 이른바 “지역 활동판”을 만드는 과정의 의미를 강조했

다. 그러한 지역 활동판, 즉 집단적 관계에 기초한 활동을 통해 지역사회 변화를 모색할 수 있다는 것이다.

노동단체 조직화와 강화 지원

[교육사업을 통해] 노조 가입하신 분도 계시고…… 본인이 더 공부해서 자기가 부담한 일이 있으면 거기에 대처하고 부족한 면이 있으면 노무사님 찾아서 ‘이런 게 있는데 뭐가 부족한 것 같다, 도와달라’고 한 적도 있었고.

○○○요양병원이라고…… 처음에 센터에 와서…… 노동법 배우고 나서 상담하면서 노동조합을 어떻게 만들어야 하는지를 계속 얘기하면서…… 그리고 요양보호사분들도 [교육사업에] 들어오셨다가 노조 가입하신 분들도 계시고.

지역사회 노동관계 행동장의 형성

교육의 내용보다는 사업을 통해서 만들어졌던 ‘지역 활동판’이 의미가 좀 있었던 것 같고……. 교육을 통해서 소소하게라도 사람의 관계를 유지하고 형성하려고 했던 그런 노력…… 콘텐츠 자체보다는 그런 것들이 계속 기억에 남는 것 같아요.

(3) 조직의 기반 구축과 활동 강화

한편, 교육사업은 서울노동센터 개별 조직의 지역사회 착근과 발전이라는 측면에서도 중요한 의미가 있다. 이를테면 서울노동센터 각 조직은 앞에서 언급한 노동자집단 조직화를 포함해, 교육사업을 매개로 지역사회의 다양한 단체들과 만나고 관계를 형성해 나간다. 또한, 센터들은 조사연구, 노동법률상담, 문화복지서비스, 취업지원, 간담회·토론회 등 다양한 사업을 진행하면서 교육을 통해 내실을 다지고 사업 간 유기적 체계를 형성한다. 요컨대 서울노동센터는 교육사업을 통해 내부적으로 조직의 기반을 구축하고 외연과 연결망을 확장하여 활동을 강화하는 것이다.

이게 가능한 이유는 교육이란 게 결국 ‘지식’과 ‘기술’을 생산하고 공급하는 활동이기 때문이다. 서울노동센터는 지역사회에 상대적으로 부족한 노동권익을 보장하기 위해서 다양한 사업을 전개한다. 이러한 사업이 활성화되기 위해서는 새로운 지식과 기술을 공급할 필요가 있다. 센터들이 추진하는 교육프로그램은 이러한 지식과 기술을 지역사회에 공급하는 매개체일 뿐만 아니라, 각 센터의 다양한 사업 과정이 원활하게 진행될 수 있도록 하는 역량의 육성 과정이기도 하다. 요컨대 서울노동센터는 교육사업을 통해

다른 사업에 필요한 지식과 기술을 공급하고, 이를 바탕으로 조직의 인프라를 구축 및 확장할 뿐 아니라, 내부 사업 간 유기적 체계를 구성해가고 있다고 할 수 있다.

서울노동센터 활동 영역과 연결망 확대

자치구 센터 같은 경우에는 역할이 전문적으로 분화되고 이리지는 않아서…… 교육 자체에 대해서 깊게 논의하기보다는, 그걸[=교육사업을] 계기로…… 지역사회[=단체와 시민]와 만나고, 사업체에 들어가고, 그걸 계기로 뭐 하고 이런 게 많은 거 같아요.

서울노동센터 응집력 강화와 활성화

종합적인 거에서 교육사업이 [자치구 센터 전체 사업 중에서] 차지하는 비중이 되게 크다고 생각해요. …… [상담, 조직화 등 다른 사업과] 연결됐을 때 의미가 있지, 교육사업만 따로 두면 의미가 크게 없는……. 사실 [센터가 하는 일의] 80~90%가 교육사업이라고 생각해요. 어찌 보면 상담도 교육인 거니까. …… 조직화할 때도 80~90%는 사실 교육이 돼야 조직이 되는 거니까.

교육사업이 센터 내에서 되게 중요한 위치에 있다고 생각하거든요. 왜냐면 교육을 통해서 법률상담 이런 것들이 연계되고, 문화사업 같은 경우도 이런 교육을 통해서…… 유기적으로 연결돼 있어서 [교육사업이] 중요한 위치에 있다고 생각합니다.

2) 사업 대상과 내용

면접조사에 따르면, 현재 서울노동센터에서 진행하는 교육프로그램은 <표 5-3>과 같이 크게 '일반 시민'을 대상으로 하는 교육과 '특정 조직'에 맞춤형 교육으로 범주화할 수 있다. 한편, 모든 센터가 이러한 세부 프로그램을 전부 진행하고 있지는 않다. 현실의 교육사업은 각급 센터의 조건과 맥락에 따라 다양하다. 서울노동센터 각 조직, 특히 자치구 센터는 동원 가능한 자원의 종류와 정도가 조건에 따라 불확정적이기 때문에 시기별로 사업 방향과 내용이 변동할 가능성 크기 때문이다. 그렇지만 한편으로는 주변의 다른 센터가 실행한 모범 운영 사례(best practice)에 영향을 받아 동형화되고 수렴되는 추세가 존재한다. <표 5-3>의 내용을 개괄하면 다음과 같다.

<표 5-3> 서울노동센터 교육사업의 대상과 내용

구분		주요 내용	핵심 목적
단위	대상		
일반 개인	청소년	· 중고등학교 학생 대상 노동인권교육	노동권의 관련 지식 전달과 인식 계몽
		· 학교 밖 청소년 대상 노동인권교육	
	성인	· 서울노동아카데미, 시민노동법률학교 등 공개강좌	
		· 소집단 대상 찾아가는 노동법교육 · 공공근로, 민방위훈련 등 지자체 통제 시간을 활용하는 노동법교육 · 노동인문학, 세무관리, 취업지원 등 기타 교육	
특정 조직	노동 조합	· 노조 조합원 또는 노조 결성 시도 노동자집단 대상 맞춤교육	지역사회 노동관계 활성화
	기업	· 중소기업체 사업주 대상 노동법제도 및 인사노무관리 교육 · 중소기업체 종사자 대상 법정임무교육(성희롱 예방, 장애인 인식 개선, 개인정보 보호, 퇴직연금 등)	
		비영리 단체	· 노동단체 활동가 및 상담가를 위한 다양한 실무 대응 교육 · 청소년노동인권 강사 교육
	· 서울노동센터 등 상근자, 공모사업 관계자 등을 대상으로 하는 실무 대응 교육		

첫째, 서울노동센터의 교육사업의 두 가지 중심축 중 하나는 일반적인 시민을 대상으로 하는 프로그램이다. 이러한 방향의 교육프로그램을 대표하는 것은 ‘청소년 대상 노동인권교육’과 ‘성인 대상 노동법률교육’이다. 먼저, 청소년 노동인권교육은 서울노동센터의 행동장(action field)보다 더 큰 범위에서 전개되는 구조적 힘에 기초한 것이라 할 수 있다. 요컨대 서울노동센터 설립 이전부터 진행된 활동을 사업으로 받아 안은 것이다. 현재 서울노동센터는 지역 내 각급 학교와 학교 밖 청소년을 위한 시설에서 노동인권교육을 맡아서 진행하고 있다. 다음으로, 성인 대상 노동법률교육은 주로 <서울노동아카데미>와 <시민노동법률학교>라는 프로그램을 통해 각급 센터에서 변주되어 진행되고 있다. 그 외에도 노동인문학, 세무관리, 취업지원 등의 교육프로그램이 센터별로 상황과 조건에 따라 다양하게 운영되고 있다.

둘째, 서울노동센터 교육사업의 또 다른 중심축으로서, 시민 개인이 아니라 ‘특정 조직’에 맞춤형에 설계된 교육프로그램도 다양하게 운영되고 있다. 여기서 말하는 특정 조직에는 노동조합과 기업, 그리고 시민사회단체나 중간지원조직 등 비영리단체가 포함된다. 서울노동센터는 각 조직이 필요로 하는 역량을 강화하는 맞춤형 교육프로그램을 제

공하고 있다. 이를테면 서울노동센터는 관할 지역 내에서 노동조합 조합원 대상 상황 및 현안 설명 교육, 중소기업 관리자 대상 인사노무관리 교육, 기업 종업원 대상 법정 의무 교육, 시민사회단체 및 비영리단체 활동가들을 위한 역량 강화 교육, 청소년 노동 인권 강사나 노동상담 활동가 육성 교육 등을 지원한다. 해당 조직의 활동 강화에 필요한 지식과 기술을 제공하고 관계를 조직한다.

한편, 개별 시민을 대상으로 하는 교육은 앞서 언급한 사업 목적 중에서 ‘지식 전달과 인식 계몽’에 초점이 맞춰져 있다면, 특정 조직을 대상으로 하는 교육은 다른 목적에 초점이 있다. 이를테면 기업과 노조를 대상으로 하는 경우는 ‘지역사회 노동관계 활성화’에, 노동 관련 비영리단체를 대상으로 하는 경우는 ‘조직 기반 구축과 활동 강화’에 초점이 있다고 할 수 있다. 개별 시민 대상 교육프로그램은 특정한 시기에 사회 전체에 이슈로 제기되는 노동 의제를 포괄할 필요성이 있으나 지역별로는 차이가 있을 필요는 없다. 오히려 조건과 상황에 상관없이 보편적으로 통용될 수 있는 지식과 정보를 제공하는 것이 더 중요하다고 할 수 있다. 반면, 특정 조직을 대상으로 하는 교육프로그램에는 해당 조직의 맥락적 조건과 특수한 상황이 반영되어야 한다. 나아가 이를 집행하는 서울노동센터가 해당 조직과 어떤 관계를 발전시켜야 할까 하는 전망까지도 고려되어야 한다. 그럴 때 교육 목적 달성 효과가 배가될 수 있기 때문이다.

환경과 조건에 따라 달라지는 대상과 내용

대상이 그때그때 막 달라졌던 것 같아요. 그 시기에 우리 센터의 고민이나 센터에 요구되는 부분, 아니면 우리가 활용할 수 있는 자원 그런 거에 따라서……. [자치구 센터는] 뭘 하고 싶어도…… [이를 담당해서 수행할] 사람들이 별로 없어요. …… 그냥 우리가 고민한 것들을 도와줄 수 있는 사람이 옆에 있으면 그게 사업이 되는 거 같아요. 사람이 없으면 아무리 하고 싶어도 그 사업은 할 수 없는 거고.

일반개인 대상 교육과 노동 이슈

[개인을 대상으로 하는 교육은] 우리 센터가 주제를 정하는 걸 텐데…… 사회적으로 이슈인 주제…… 예를 들어서…… 시민노동법률학교에서 전에는 ‘감정노동’이…… 지금은 ‘직장 내 괴롭힘’이나 ‘플랫폼 [노동]’ 이런 것들을 [강조했어요.]

우리 사회에서 지금 필수노동이나 돌봄노동의 가치들이 많이 다뤄지고 있잖아요. …… 우리가 그런 가치들을 노동의 주제[=노동을 주제로 한 교육사업] 안에서 어떤

방식으로 다를 것인가, 콘텐츠를 어떻게 가져갈 것인가…… [교육사업의] 주제를 편성할 때 좀 고려해야 한다고 생각했지요. …… 최근에도 직장 내 괴롭힘이 이슈가 되면서…… 시의성 있는 주제를 바탕으로 해서, 그런 이슈를 심화해서 교육하는 과정들을 좀 만들어가는 게 필요할 것 같다고 생각합니다.

특정 조직 맞춤형교육을 위한 고려 사항

[대상]이 특화된 거는…… 좀 더 디테일한 부분이 있거든요. …… 예를 들면, 아 파트 경비 같은 경우…… 일반적인 노동법 강의를 하는 게 조금 어색해서…… 그 분야를 아시는 분이어서만 강의를 하실 수 있더라고요. …… 아무튼 [대상의] 니즈[=구체적인 요구]에 맞춰서 좀 접근하는 것 같아요.

타깃[=교육 대상]이 정해지면 원하는 조건을 맞출 수 있거든요.…… 성희롱 예방교육이 필요하다고 그러면…… 전화해서 그런 사례[=성희롱과 관련된 노동현장 경험]가 있는지 물어보고, 그런 사례가 있으면 거기에 맞춰서…… [교육을 준비]하는 거고.

(1) 청소년 노동인권교육

서울노동센터는 청소년 일반을 대상으로 하는 노동인권교육을 활발히 전개하고 있다. 청소년 노동인권교육은 2000년대 중후반부터 시민사회운동 차원에서 진행돼온 것을 서울노동센터가 사업으로 받아 안은 것이다. 특히 최근에는 청소년 노동인권교육의 제도화가 추진되면서, 각급 학교에서 수요가 급증했다. 이에 따라 서울노동센터 교육역량의 상당 부분이 이에 집중하는 경향이 나타나고 있다.

한편, 면접조사에 응한 담당자는 이러한 경향과 관련해 두 가지 측면에서 우려를 표했다. 첫째, 어떠한 내용과 방식이 청소년에게 적합하며 효과적인가 등에 대한 성찰 없이 늘어나는 수요에 맞추기에 급급한 상황이라는 점이다. 그렇다 보니 교육의 질 제고와 관련된 고민과 행동이 부족하다는 것이다. 둘째, 학교 밖 청소년에 대한 노동인권교육 공급의 부족에 대해서 대응하지 못하고 있다는 점이다. 학교 밖 청소년의 경우 상대적으로 취약한 조건이나 노동권의 침해에 처할 될 가능성이 큰데도, 오히려 관련 교육 기회는 상대적으로 부족한 실정이다. 인프라와 연결망의 부족 등으로 서울노동센터 차원에서 이러한 문제에 효과적으로 대응하지 못하고 있다는 것이다.

학교 안 청소년 노동인권교육

[시민사회에서 자율적으로 시작한] 청소년 노동인권교육이 궤도에 오르고 제도 안에서 이 교육에 대해서 좀 관심을 보이면서, 막 급물살을 타고 거의 방향도 없이 확 추진됐어요. 서울시장 공약에 나오고, 현 정부 들어서고 이러면서…… 서울시, 교육청하고 특성화고노동조합하고 업무협약 맺으면서 (청소년 노동인권교육이) 학교 내 의무교육처럼 확 늘어난 거예요. …… 형식이나 내용이나 명확하게 정한 거 없이, 한 학기에 두 시간씩 이걸 해야 한다, 이렇게 돼버리니까…….

학교 밖 청소년 노동인권교육

탈학교, 학교 밖 친구들, 또는 쉼터에 있는 친구들, 공교육에서 혜택을 좀 잘 받지 못하는 친구들 대상으로 해서 교육을 했었는데…… 연결하기 굉장히 어렵더라고요. …… 취약계층일수록 사실은 교육이라는 선택을 하기가 어렵잖아요. 이들에 대한 어떤 교육을 적극적으로 해야 하지 않는가……. 그렇지 않으면 대부분…… 신청이 들어오는 데 중심으로 교육을 진행하게 되고…….

(2) 시민 대상 다양한 노동법률교육

서울노동센터 교육사업의 중심에는 청소년 노동인권교육과 더불어 시민 대상 노동법률 교육프로그램이 자리하고 있다. 광역단위 서울노동권익센터에서는 <서울노동아카데미>라는 프로그램을 통해서, 자치구단위 노동자종합지원센터에서는 <시민노동법률학교>라는 프로그램을 통해서, 서울노동센터 설립 초기부터 지금까지 이를 다양하게 진행해왔다. 일반적으로는 지역사회 주민 누구나 참여할 수 있는 강좌 방식으로 운영하고 있으나, 소집단 대상 세미나나 특정한 상황으로 찾아가는 형태도 활발하게 진행하고 있었다.

‘찾아가는 노동법교육’은 주로 자치구 노동자종합지원센터를 통해 이뤄졌다. 면접에 응한 담당자들은 노동자 밀집 지역에서 진행한 소규모 세미나, 공공근로나 직업훈련 참여자 대상 노동법교육, 민방위훈련 참여자 대상 노동법교육 등의 경험에 대해서 보고했다. 한편, 최근에는 코로나19 등으로 인해 대면 교육 진행에 어려움을 겪게 되면서, 유튜브 등을 이용한 비대면 교육프로그램을 개발하려는 활동이 여러 센터에서 이뤄지고 있었다. 이러한 교육프로그램 개발 활동은 중앙 집중적이고 체계화되어 이뤄지기보다는 센터별로 산발적이고 자율적으로 이뤄지고 있었다.

노동법교육의 역사적 전개 과정

[센터 설립 초기부터] 시민노동법률학교를 계속해왔는데…… 그때는[=처음 시작할 때는] 10강씩 했어요. …… 사람들이 [강의 일정이 길어] 빠지면서 강의 수를 좀 줄였고……. 원래는 시민노동법률학교와 산재법률학교를 따로 진행했었는데…… 같이하거나…… 그렇게 여러 방식을……. 나중에는 점심에 샌드위치 나눠주면서 특강을 했어요. …… 점심시간 때 하니까 센터 사무실 근처에 있는 사람들이 오더라고요. 그게 너무 좋았던 것 같고.

[청소년 노동인권교육] 외에 시민노동법률학교 이런 것들이 [자치구 센터 교육사업의] 중요한 축이었어요. …… [매년 정기적으로 개최되는 시민노동법률학교에 참여자가] 생각보다는 많이 오셨어요. 지역에서 보통 삼십 명 이상씩 항상 오셨으니까. …… 한 3년 정도를 하다가 약간 접수가 좀 떨어지는 느낌이 좀 들어서…… 불러 모아서 하는 교육이 아니고…… 찾아가는 노동교육을 몇 번 하다가…… 유튜브 교육을, 영상으로 하는 교육을 만들기 시작했고…….

소집단 대상 찾아가는 노동법교육

[노동자 밀집 공간] 시민노동법률학교는…… 한 곳에 다 모아서 [상대적으로 길게 하는] 교육이었다면, '찾아가는 노동법교육'은…… 그걸[=시민노동법률학교의 커리큘럼을] 쪼개려죠. [시민노동법률학교가] 6강 교육이었다면, 그것을 2강 교육으로 쪼개서 한 네다섯 군데를 풀어서 돌아다니는 거예요. 아파트 밀집 지역에 한 번 가기도 하고 주택 밀집 지역에도 한번 가기도 하고. …… 5명, 6명이 모이는, 거의 뭐 세미나 수준으로 이렇게 교육을 진행했어요.

[공공기관과 센터에 인접한 노동자집단] 찾아가는 노동법교육에서는 주로 구청…… 공공 뉴딜일자리…… 구청에서 요청이 오면 노동법을 하고 있고요. …… '여성새로일하기센터'가 두 군데 있는데…… 직업훈련 프로그램 훈련생과 과정 끝날 때마다 노동법 강좌 한 번씩 하고 있습니다.

[지자체 교육: 민방위훈련] 특이점으로는 저희가 구청에서 진행하는 민방위 때 교육하기도 했어요. …… 한 해 정도만 했었고 그 이후로는 협조가 안 돼서 못 했어요.

유튜브 등 비대면 노동법교육

시민노동법률학교 끝나고 나서 수강생들 중심으로 모임이 형성이 됐어요. …… [그 모임 중에서] 몇 명이 ‘우리 유튜브 강좌를 한번 짚어보자.’ 그래서…… 그렇게 [센터가 개입하지 않고] 자발적으로 하는 게 더 좋은 측면도 있어서 진행하는 걸 지켜보다가 코로나가 터지면서…… 좀 더 전문적으로 집중해서 콘텐츠를 만들자고 하면서 [자치구 센터 차원에서 유튜브 교육을 진행해]가고 있어요.

(3) 노동인권과 노동법률 이외 시민 대상 교육

서울노동센터가 시민 대상으로 추진하는 교육사업은 노동인권이나 노동법률과 관련된 것이 대부분이지만, 센터들에서는 그 외의 주제로 교육이 추진되기도 했다. 예컨대 면접에 응한 이들은 노동자를 위한 인문학 교육, 플랫폼노동자 등을 대상으로 하는 세무회계 교육, 취업을 원하는 이들을 위한 직업훈련 교육 등에 관한 경험이나 구상을 보고했다. 이러한 교육사업은 각 조직의 상황과 조건, 그리고 담당자의 의욕이 상호작용하여 독자적으로 기획되고 집행되고 있었다.

노동과 인문학의 만남을 위한 시도

인문학이랑 노동을 결합하는…… 그런 부분들도 해보고는 싶은데, 어떤 분을 강사로 섭외해야 할지, 이게 잘 안 잡혀서 쉽게 진행을 못 하겠다라고요.

플랫폼노동자 대상 세무회계 교육

특성화해서 했던 교육들도 몇 가지가 있었는데요. …… 최근에 배달하시는 분들 같은 경우는 [일반적인 노동교육과] 조금 성격은 다르지만…… 세무 교육 이런 것들이 좀 필요하다고 해서 세무사 분을 좀 모셔서 진행했고…….

취업지원 또는 직업훈련을 위한 교육

저희 같은 경우에는 취업지원 교육이라고 해서 ‘스토리텔러 자격증’ 이런 거 하고 있고……. 뭐 바텐더 교육…….

(4) 노동기본권 행사를 지원하는 교육

서울노동센터가 특정 조직 대상에 맞추어 진행하는 교육프로그램 중 가장 원형적인 형태는 취약조건에 놓여 있거나 노동권익을 침해당한 노동자집단을 대상으로 하는 것이다. 면접조사에 응한 담당자들은 이 교육을 통해 노동자들에게 노동기본권을 행사할 수 있는 지식과 기술을 공급하고, 행동을 추진할 수 있는 자신들의 내면적 힘과 그러한 행동에 대한 사회적 지지를 확신할 수 있도록 돕는다. 면접조사에 응한 담당자들은 이러한 교육프로그램을 통해 현장 노동자들이 성장하는 모습을 경험하면서 교감하고 보람을 느꼈다고 응답하는 경우가 많았다.

취약노동자의 노동기본권 행사를 돕는 교육

한 분은 자동차 운전 학원 강사였는데…… 그분은 저희 교육만 네다섯 번 들으신 것 같아요. 노동법 강의 매번 들어오셨고…… 두 번, 세 번 들으면서…… 자기네 노동조건 얘기하고 그거에 대해서…… 상담하고 [노동권익을 침해한 사용자에 대해] 함께 싸웠던 거……. 그런 것도 있고요.

[지역사회 내 노동자집단 대상 교육은] 흔히 말해서 [익명의 대상에게] 상품을 팔듯이 하는 게 아니라서, 진짜 [교감과 소통 속에서] 교육하면서…… 그만큼 성과를 느끼면서 가는 것 같아요. …… [교육 대상자들과] 대화를 하면서…… 어떤 게 애로점인지…… 그런 걸 알면서 설명을 해주기 때문에 훨씬 더 좋아했던 것 같아요.

(5) 사용자 대상 교육 및 사용자를 매개한 교육

사용자를 대상으로 하는 교육, 또는 사용자를 통해서 기업 내에서 진행되는 교육은 면접조사에 응한 서울노동센터 담당자들이 상대적으로 하고 싶어 하나 현실의 장벽을 겪고 있는 사업 중 하나였다. 광역단위 서울노동권익센터의 경우 서울시청과 산하 공공기관의 민간위탁 사업체나 지원을 받는 중소기업 등을 대상으로 어느 정도 진행하고 있지만, 자치구별 노동자종합지원센터는 상황과 맥락에 따라 사업추진 정도가 다양했다. 공공부문이나 민간위탁 사업체를 대상으로 교육을 수행하는 경우 등이 일부 있었지만, 거의 진행하지 못한 경우도 상당했다.

면접에 응한 담당자들은 사용자를 대상으로 하는, 또는 사업체 내부로 들어가서 하는 노동권익 교육이 다른 교육보다 상대적으로 효과가 클 것이라 인식했다. 노동권익과 관련된 결정이 이뤄지고 관습이 만들어지는 공간은 결국 노동현장이기 때문이다. 노동

현장을 구성하는 주체로서 사용자와 노동자집단 양자를 묶어서 교육적 상호작용을 진행한다면, 노동권의 관련 더 실효성 있는 공동인식이 만들어지리라 기대했다. 그렇지만 이러한 형식의 교육은 의욕만큼 활성화되지는 못하고 있었다. 결정권을 가진 사용자가 필요성을 크게 느끼지 못하고 있기 때문이다.

면접조사에 따르면, 서울노동센터 담당자들은 사용자와 사업체의 교육 참여 유도를 위해서 공공기관의 평판과 제도의 권한을 주로 활용하고 있었다. 이를테면, 위탁 주체로서 서울시청이나 자치구청 등 공공기관의 권위를 빌리는 방식(공공부문에서 민간위탁 시 수탁사업체 노동자 대상 노동권의 교육 의무적 시행하도록 요구하기), 아니면 법으로 정해져 있는 사업체 의무교육(성희롱 예방, 장애인 인식 개선, 개인정보 보호, 퇴직연금 등)을 센터에서 실행하면서 노동권의 관련 내용을 일부 포함하는 방식 등이 주로 활용됐다. 사용주와 사업체가 자발적으로 노동권의교육에 참여하도록 하는 ‘자발적인 수요 창출 사업모형’은 활성화되지 않은 것으로 보인다.

지자체 민간위탁업체 등 사업주 교육

[광역단위 서울노동권익센터는] 중소기업 사업주 대상으로 하는 기획교육 이런 것들이 한 적이 있고요. …… 다음에 주로 [서울시와 공공기관의] 민간위탁 사업장에서 사업주들 대상으로 교육을, 연간에 한두 번씩 하고 있어요.

중소기업 법정의무교육 지원

기업 안으로 들어가는 교육을 하려고 했었어요. ……그래야 많은 노동자를 좀 공적으로 만날 수 있을 것 같아서. 그 계기를 뭘로 삼을까 하다가 [법정]의무교육을 지원했죠. 성희롱 예방 교육이라든지 이런 의무교육을 지원…… 했었는데……. [법정의무교육 지원은] 지역의 노조나 이런 데서 요구하는 것도 있었고, 우리가 찾아가서 ‘이런 거 좀 필요하지 않으세요?’ 제안하고, ‘좋다’ 이렇게 해서 하는 것도 있었고…….

사업장 공간에 들어가서 [자치구단위] 노동센터라는 곳이 있다고 알려주고…… 이런 활동을 좀 많이 해보고 싶었는데 쉽지는 않았던 것 같아요. 공공기관 같은 데서는 ‘성희롱 예방 교육 와주세요.’ 하면서 좀 열렸는데…… [민간기업은] 그런 게 좀 안됐죠. …… [소규모 사업장이 많이 밀집한] 지식산업센터와 연계해서 좀 해보려고 했는데 잘 안 열리더라고요.

(6) 비영리단체 활동가와 상근자 대상 교육

서울노동센터는 서울지역에 있는 비영리단체 활동가와 상근자를 대상으로 노동권의 관련된 역량을 육성하기 위한 교육사업을 활발하게 전개하고 있다. 이는 광역단위 서울노동권익센터에서 주로 하고 있지만, 청소년 노동인권교육 강사 양성 관련 사업은 자치구단위에서도 이뤄지고 있다. 이러한 형식의 교육은 앞에서 언급한 교육사업의 목적 중에서 서울노동센터의 '조직 기반 구축과 활동 강화'에 직접적으로 연결된 것이다. 서울노동센터 내부에서 혹은 서울노동센터가 추진하는 다양한 사업과 연결된 활동 주체에게 필요한 지식과 기술을 공급하여 역량을 강화하는 방식으로 교육이 이뤄지고 있기 때문이다. '활동가 역량 육성'과 '사업의 효과성 증대', 그리고 '조직의 성장 및 발전'의 선순환을 형성하고자 하기 때문이다.

면접조사에서 확인된 세부 프로그램은 다음과 같은 것들이 있었다. 첫째, 광역단위 서울노동권익센터는 권역 및 자치구단위 노동자종합지원센터의 신입 상근자를 대상으로 직무훈련을 제공한다. 상대적으로 규모가 작은 센터에서 자체적으로 하기 어려운 직무훈련을 서울노동권익센터에서 종합하여 실행함으로써 다층적으로 구성된 서울노동센터의 유기성을 강화하고 있다. 둘째, 서울노동권익센터는 '노동법률상담가'라는 직업적 활동가를 양성하기 위한 교육을 정기적으로 시행한다. '상담'은 교육과 마찬가지로 다양한 사업의 기초를 구성하고 있는바, 이를 통해 전체적으로 노동권의 관련 사업의 효과성을 고양할 수 있을 것으로 기대된다. 셋째, 서울노동권익센터는 몇몇 사업을 시민사회 공모 형태로 진행하고 있는데, 공모를 통해 사업을 수탁한 단체의 활동가를 대상으로 관련 실무와 노동권의 교육을 실행한다. 이러한 교육을 통해 활동가 역량을 강화함으로써 공모사업의 효과성을 증대할 수 있을 것으로 기대된다. 넷째, 자치구 노동자종합지원센터 일부에서는 청소년 노동인권교육 강사 양성을 위한 일상적 소모임을 운영하고 있다. 자치구 센터는 이 소모임 활동을 통해서 상근자 역량을 강화하고 지역 내 연결망의 유기성을 강화하는 효과를 얻고 있다.

중간지원조직 상근자 교육

자치구 센터나 권역별 센터 있잖아요. …… 거기에 신입 상근자들을 대상으로 직무 교육을 하는 거예요. …… 인문학도 있고 소통도 있고 이런 것들을 묶어서 활동가 교육을 [광역단위인 서울노동권익센터에서] 하고 있어요.

노동법률 상담가 교육

노동권의 상담자 역량 강화 교육이라는 것도 있어요. 노동단체나 노조에서 상담하시는 분들 대상으로 해서. …… [상담가 교육을 받는] 그분들도 바뀐 법이나 판례들 정보를 다 갖고 있어요. …… 법을 안다고 해서 상담하기가 어려워요. …… 예를 들면 시간 외 수당 관련해서 법이나 해설서는 얼마인지는 알려주지만, 어떻게 받아내야 할지는 알려주지 않아요. ‘노동청에 가서 무엇을 해야 하지?’ ‘서류는 어떻게 쓰지?’ ‘저 사람이 아니라고 하면 나 어떻게 해야 하지?’ 상담가 교육에서는 이런 질문을 다뤄요. 실무에서 어떻게 대응할 것이냐.

공모사업 관계자 교육

서울노동권익센터가 공모사업을 하는데…… 사업을 시작할 때 [공모사업 관계자를 대상으로] 회계나 사업관리 하는 방식…… 그리고 소통이라든지 교양이나 노동법 이런 것들을 교육해요.

청소년 노동인권 강사 양성교육

〈○!○○○○〉(청소년 노동인권교육 강사단)라는 교육활동가 모임이 있어서…… 그 모임에 지원할 거 지원하고 이런 활동이 주가 됐고. 그 안에서 교안팀이라고 별도 팀을 만들어서 [청소년 노동인권교육에 사용되는] 교육자료 검토하고…… 지역 청소년과 관련된 교육을 어떻게 풀어갈까 하는 거 그런 기획 단위라고 보면 될 거예요.

3) 추진체계와 협력관계

앞에서 언급한 것처럼 서울노동센터는 자치구단위 노동자종합지원센터 - 권역단위 노동자종합지원센터 - 광역단위 서울노동권익센터로 연결된 다층 수준의 조직구조를 형성하고 있다. 서울노동센터의 교육사업은 이러한 조직구조에 기초하여 추진되고 있다. 또한, 서울노동센터는 교육사업을 효과적으로 진행하기 위해 지방자치단체, 시민사회단체와 노동조합, 중간지원조직과 교육기관, 전문가단체 등 조직 외부의 다양한 주체들과 연결망을 형성하고 있다. 면접조사를 통해 확인된 서울노동센터 교육사업 관련 추진체계와 협력관계의 현재 상황과 문제점은 다음과 같았다.

첫째, 면접조사에 따르면, 노동권의 교육은 서울노동센터의 다양한 사업을 유기적으

로 연결하는 매개체 역할을 하고 있지만, 실제 권역 및 자치구 센터에서는 이를 전담하는 인력이 거의 없다. 대부분 센터에서는 한 명의 담당자가 문화나 상담 등 다른 사업과 교육사업을 겸업하여 담당하고 있다. 교육담당자로서 역량이나 정체성이 상근자 선발 시에 영향을 미치는 경우도 별로 없었다. 또한, 면접조사에 응한 담당자들은 교육사업의 추진체계가 광역단위 - 권역단위 - 자치구단위의 다층적 조직구조 내에 효과적으로 확립되어 있지 못하다고 평가했다. 요컨대 조직구조의 층위에 적합하게 과업의 집중과 분산이 체계화되지 못했고, 이에 따라 유사한 프로그램이 자원의 효율적 활용에 대한 고려 없이 중복해서 시행되는 경우가 많다는 것이다.

둘째, 면접조사에 응한 담당자들은 서울노동센터가 서울시청과 자치구청 등 지방자치단체, 지역의 노동조합이나 시민사회단체, 각급 교육기관과 중간지원조직, 그리고 노동 및 교육 전문가 등과 긴밀하게 협업할 때 교육사업의 효과성이 더욱 커지리라고 기대했다. 이러한 외부 주체들과 우호적인 연결을 형성함으로써 서울노동센터 자체적으로 동원하기 어려운 다양한 자원들을 확보할 수 있고, 교육 참여자 모집이나 프로그램 매칭에 지원을 받으며, 교육사업의 발전 전망과 관련된 논의를 풍부하게 진행할 수 있으리라는 것이다. 면접조사에 따르면, 서울노동센터 조직들은 각자 처한 조건과 맥락에 기초하여 지역사회 연결망과 협력관계를 다양하게 발전시켜 가고 있다. 그런 한편, 상대적으로 노동 및 교육 전문가와 협업은 활성화되지 못한 것으로 평가했다. 이와 관련해서는 광역단위 서울노동권익센터의 역할이 중요할 것이라는 의견을 제시했다.

(1) 교육사업 담당자 실태

면접조사에 따르면, 대부분의 자치구 센터는 사업 간의 분화가 명확하지 않다. 4명 내외의 적은 인원으로 상담, 교육, 문화, 조직화 등 다양한 범주의 사업을 전개해야 하기 때문이다. 교육사업도 마찬가지로 대부분 센터에서 한 명의 담당자가 다른 사업과 교육사업을 겸업하고 있었다. 또한, 센터에 와서 교육사업을 맡게 된 담당자들은 교육활동가로서 정체성을 갖고 있지 않은 경우가 대부분이었다. 면접조사에 응한 담당자 중에는 청소년 노동인권교육과 관련해 일하다가 채용된 경우도 있었으나, 서울노동센터에 와서 교육사업을 처음으로 맡게 된 경우가 대부분이었다. 면접에 응한 담당자들은 서울노동센터의 운영에 있어 교육사업이 차지하는 비중을 고려한다면, 자치구 센터 내 교육사업 인원 투여를 늘리거나 서울노동권익센터의 지원을 강화하여 업무 부담을 경감할 필요가 있다는 의견을 제기했다.

교육사업 담당자의 모호한 직무 정체성

[교육사업을 담당하게 된 것은 센터에 들어] 와서 정해진 거죠.

저는 [노동교육 활동가가 아니라] 센터 활동가죠.

저희가 직접 교육하는 게 아니잖아요. 우리가 가서 강사로 뛰는 게 아니라서……. 솔직히 따로 [교육사업을 담당하는] 직종이 있는 것도 아니잖아요. …… 그냥 노동 현황이나 그런 소식을 들으면서 교육콘텐츠를 잡고 거기에 맞는 강사를 발굴하고 섭외하고 그게 제가 하는 그런 거라서……. 잘 모르겠어요. [교육사업 활동가의 직무 정체성을] 어떻게 설명해야 할지.

센터 내 교육사업 담당 인력의 부족

여기에 계신 [자치구 센터 교육사업] 담당자 중에 교육사업만 맡고 계신 분은 없을 것 같아요. 저도 사실 조직화하고 교육하고 두 개를 같이하고 있고. …… 센터의 정원이 한정되다 보니 다 이렇게 할 수밖에 없는 것 같아요.

[자치구 센터에서 교육사업을 담당하는 인원은] 사실상 0.3명[=교육사업까지 3개 정도의 직무를 겸해서 하는 비전담자]이죠. …… [교육사업을 잘하려면 담당자가] 구민들 만나고 지역사회단체도 만나고 해야 하는데 0.3명이 그걸 어떻게 해요? 적어도 한 명[=전담자]은 있어야지…… 뭔가 얘기를 하고 이걸 나눌 텐데 그런 게 안 되면…… 그냥 어떤 활동을 하고 있는지 잘 공유하는 정도가 [전담자가 없는 상황에서 할 수 있는] 최선이 아닐까 하는 생각이 들어요.

(2) 교육사업 추진체계 실태

서울노동센터의 조직구조는 광역 - 권역 - 자치구로 다층화되어 있다. 그런데 이러한 조직구조는 불균형하게 발전했다. 4개의 자치구 센터가 먼저 만들어졌고, 이후 서울노동권익센터가 설립됐다. 이 시기 서울노동센터 조직들은 상대적으로 자율적으로 사업을 기획하고 전개했다. 그러한 다양한 활동에 대한 평가와 성찰을 바탕으로 서울노동센터의 사업모델이 정립돼 갔다. 이러한 조건에서는 동일한 사업모델을 여러 조직에서 중복해서 실행하더라도 자원의 비효율적 사용이나 사업의 효과성이 문제를 겪지 않았다. 담당해야 할 현장 범위에 비추어 중간지원조직의 수가 턱없이 모자랐기 때문이다. 그러나 얼마나 지나지 않아 자치구 센터가 급격히 증가했고, 권역 센터도 만들어졌다. 서비스를 전달하는 중간지원조직이 충분히 구축되면서, 자원의 효율적 사용과 사업체계의

합리화가 요구되고 있다.

면접조사에 따르면, 현재 서울노동센터의 교육사업 추진체계의 상황은 정확히 이러한 맥락에 있다. 면접에 응한 담당자들은 수요가 충분하다고 확인된 교육프로그램을 서로 다른 층위의 조직에서 동일한 형식과 내용으로 중복하여 진행하는 현재 상황에 대해서 우려했다. 또한, 이러한 상황을 개선하기 위해서는 광역단위 서울노동권익센터, 권역단위 노동자종합지원센터, 자치구단위 노동자종합지원센터를 아우르는 종합적인 사업 추진체계가 구성될 필요가 있다고 지적했다. 그렇게 될 때 자원의 효율적 사용이나 사업의 효과성 강화가 가능할 뿐만 아니라, 자치구 센터가 겪고 있는 인력 부족의 문제도 개선될 수 있으리라는 것이다. 한편, 이는 단지 교육사업에 한정된 문제라기보다는 서울노동센터의 전체적인 조직 전망과 관련된 것으로 보인다. 조직구조 내에서 어떤 부분에서 집중성을 강화하고 어떤 부분에서 자율성을 강화할지 구체화 돼야 한다.

사업의 중복과 자원 사용 비효율성에 대한 우려

2015년까지는 자치구 센터가 4개밖에 없었어요. 그러니까 광역 센터나 자치구 센터가 역할이 중복돼도 별로 상관이 없었어요. …… 그런데 지금은 권역 센터와 자치구 센터가 20개가 넘거든요. 그러니까 중복되면 안 되는 거죠.

[자치구] 센터에서 어떤 교육사업을 하고 있는지 한번 쪽 다시 봤어요. 그리고 권역 센터에서 지금 하는 거 쪽 보고. …… 카테고리가 다르지 않아요. …… 그리고 내용도 크게 뭐 다르진 않더라고요. [서울노동]권익센터도, 권역 센터도, 자치구 센터도.

다층적 조직구조에 맞는 사업 추진체계 재편 필요성

전체적으로 센터들의 협력관계 모델이 형성돼야…… 어느 부분은 협력하고 어느 부분은 독자적으로 하고 이 설계가 좀 필요한데…… 이게 없이 그냥 맨날 센터장들 모여서…… ‘서울노동권익센터가 이리이러한 사업을 하니 [자치구 센터가] 협력해 주십시오.’…… 이게 무슨 공동 사업이냐고요. …… 개별 센터들의 독자성을 높일 것인지, 아니면 개별 센터들의 독자성과 전체적인 협력 방안에 대한 그런 균형을 맞출 것인지, 적어도 이 정도의 상이라도 좀 나와야 하는데…….

(3) 연결망과 협력관계

서울노동센터는 교육사업을 매개로 지역사회 내 다른 조직들과 [그림 5-1]과 같은 연결망을 형성하고 협력적 상호작용을 하고 있었다. 서울노동센터는 이러한 관계구조 내에서 교육사업을 활성화하는 데 필요한 다양한 자원을 동원하고, 교육에 참여할 대상을 모집하고 프로그램과 홍보를 진행하며, 교육사업의 발전에 필요한 논의를 진행하고 있었다. 물론 현실에서는 각 센터의 상황과 조건에 따라 다른 조직과 관계구조의 형성 정도와 활용 방식이 상이했다. 면접조사 결과를 바탕으로 서울노동센터가 현재까지 구축하고 있는 교육사업 관계구조를 개괄적으로 정리하면 다음과 같다.

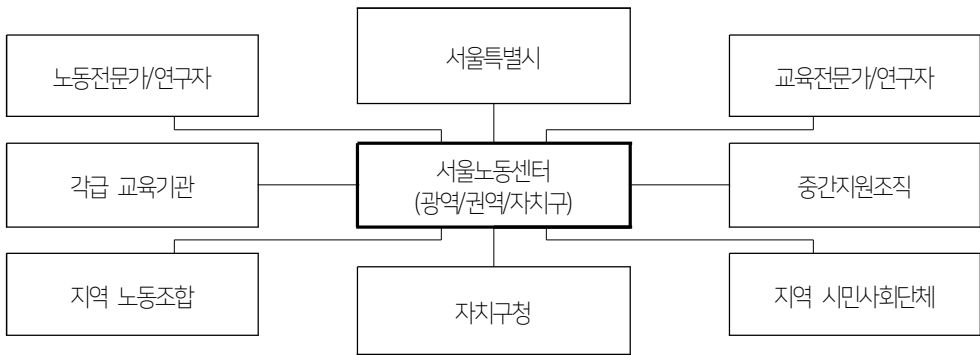
첫째, 서울시와 자치구 등 지방자치단체는 서울노동센터에 대한 행정적인 관리책임을 가진 기관이다. 서울노동센터는 지방자치단체 위탁기관으로서 예산을 지원받고 사업의 계획과 결과를 보고하고 승인을 받는다. 이 외에도 서울노동센터는 교육사업 수행 과정에서 지방자치단체로부터 다양한 측면에서 협조를 받는다. 이를테면 교육에 필요한 강의 공간이나 장비를 지자체로부터 대여하고, 공공근로·직업훈련·민방위훈련 등의 참가자를 대상으로 서울노동센터 교육프로그램을 운영하거나 이들에게 교육프로그램을 홍보하고 참여 대상을 모집할 기회를 부여받는다. 또한, 지방자치단체의 인프라나 연결망, 그리고 공신력을 활용하여 교육사업을 홍보한다.

둘째, 서울노동센터는 지역사회의 각급 교육기관과 다양한 중간지원조직, 그리고 노동조합이나 시민사회단체 등과 다양한 협력적 상호작용 관계를 형성한다. 서울노동센터는 이러한 조직들로부터 요청을 받으면 맞춤형 교육프로그램을 제공하여 해당 조직의 역량 강화에 이바지한다. 때로는 이러한 조직들에서 서울노동센터 교육프로그램에 적합한 강사와 활동가 등을 제공하기도 한다. 한편, 일단 조직 간 협력관계가 형성되면 그 내부에서 상호작용이 활발하게 일어난다. 이를테면 조직 간 관계와 연결망은 교육프로그램의 참여자 모집을 위한 홍보 공간으로 활용되고, 나아가 교육사업의 발전 전망과 공동 사업 추진이 논의되는 공론장이 되기도 한다. 한편, 면접조사에 따르면, 상당수 자치구에서는 제3섹터에서 활동하는 조직들을 아우르는 비대면 인적 연결망(이른바 ‘마을 네트워크’ 등)이 형성돼 있다. 또한, 지역사회에서는 특정 활동가가 영역을 넘나들며 조직들의 관계를 형성하는 가교 건설자(bridge builder) 역할을 하는 경우도 있었다.

셋째, 서울노동센터의 일부 조직들은 교육프로그램의 기획과 운영과 관련해 노동 분야 전문가나 교육 분야 전문가와 협력하기도 한다. 면접조사에 응한 이들 중 몇몇은 자치구 센터에서 일하며 노동법률단체와 상의해서 교육프로그램의 구체적인 내용을 기획

하고 나아가 강사까지 공급받은 경험에 대해서 보고했다. 이러한 협조를 통해 자치구 센터 교육사업 담당자에게 부족한 전문성을 채워간다는 것이다. 한편, 전체적으로 보면 노동 분야 전문가와의 협업은 종종 진행됐지만, 교육분야 전문가와의 협업은 지금까지는 거의 이뤄지지 않고 있는 것으로 보인다. 면접조사에 응한 서울노동센터 담당자 중 일부는 교육 전문가와 협업이 센터 사업의 적합성과 효과성을 강화할 수 있으리라는 기대 속에서 이를 시도했으나 현실의 장벽에 부딪혀 중단한 경험에 대해서 보고했다. 교육 전문가와 서울노동센터의 협업은 양자 모두에게 낯선 시도로, 관습을 깨기 위해서 충분한 준비가 필요하다는 것이다.

[그림 5-1] 서울노동센터 교육사업 관련 관계구조



마을단체 연결망과 가교 건설자의 활용

‘마을단체 네트워크’는 자치구마다 있을 거예요. 저희 같은 경우도 300명 넘는 마을단체 활동가들 ○톡방[=단체대화방]이 있는데…… 거기에서 [교육사업 홍보물을] 게시하고 있고……. 예를 들어, 거기서 [어떤 시민사회단체가] 자기네 센터 사회복지사 대상으로 교육해달라는 요청이 센터로 전달되면 가서 하고 그런 식으로…….

[청소년 노동인권교육 관련해서] ○○센터는 □□센터랑 같이하고 있어요. …… 청소년 노동인권교육 강사단을 같이 꾸리고 한 달에 두 번씩 강사단 회의를 하고 그다음에 교안회의가 따로 있어서 수시로 하고요. …… [현재 ○○센터 상근자인] 제가 예전에…… □□센터에서 청소년 노동인권교육 강사로 활동했는데, ○○센터가 생기면서 제가 상근자로 오고 ‘다리’를 놓은 거죠.

다양한 지역사회 조직들과 협업 경험

[노동조합] ○○○○노조…… 요일을 정해서 [조합원 대상] 상담을 진행하고 있고요. 그리고 1년에 1회씩 해서 노동법교육을 하고 있거든요. …… ○○○○노조가 자기네 네트워크를 통해서 [교육사업을 조합원에게] 홍보하고, 우리는 교육만 거기서 하는 그런 식이에요. …… ○○노조 급식 지부 대상으로 ‘스트레칭 강좌’ 같은 경우도 했는데…….

[시민사회단체] 저희는 지금 매월 온라인 노동법교육을…… 노무사와 센터 직원, 그리고 구의원 3명이 현안을 설명하고…… 거기 댓글 남기면 거기 상담도 해주고 그런 거를 하는데…… ‘○○○○TV’라는 지역방송단체랑 협업해서 하고 있어요.

[중간지원조직] ‘직장맘지원센터’가 있고 ‘어르신돌봄종사자종합지원센터’도 있고……. 그래서 저희랑 협약을 맺었어요. [센터들의 교육 관련] 사업계획을 보니깐…… 비슷한 것들이 있더라고요. …… 청년단체에서도 그런 걸 하는 경우들이 좀 있더라고요, 명칭은 같지 않지만.

[교육기관] 저희는 청소년 교육사업을 할 때 [지역 내에] ○○청소년센터랑 청소년 교육복지센터 이런 데랑 같이해요. …… 청소년센터가 [노동 관련] 카드뉴스를 만들면, 그 카드뉴스에 필요한 내용을 저희 측에서 보내주고…… 그쪽에서 가지고 있는 풀에다가 [카드뉴스를] 뿌린 다음에 저희한테 피드백을 주는 형태로 진행되고 있어요. 아니면 청소년 노동인권교육 관련해서 서로 프로그램을 어떻게 진행할지 상의를 한다거나 혹은 활동가들을 소개해준다거나 이런 식으로 진행하고 있습니다.

노동 및 교육 분야 전문가와 협업

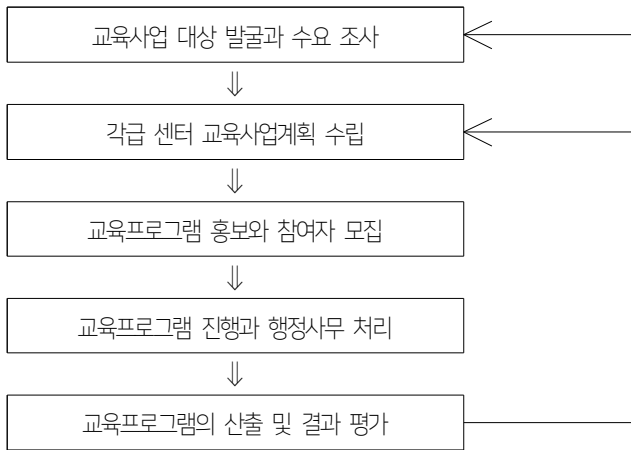
저희 같은 경우에는 ○○노총 법률원을 통해서…… 얘기하면서 [노동법교육의] 대략 틀을 잡고, 그리고 또 [○○노총 법률원이 강사까지 제공해서 진행하는] 특강을 하나씩 집어넣거든요.

저희가 교육 쪽에 전문가 자문회의를 구성해서 운영하자 이런 것도 재작년부터 이야기 했는데 실제로는 못 했어요. 그때는 교육 쪽에 연구자들이나 활동가들을 모아서 그런 이야기들을 좀 해보자 했는데 못 했죠.

4) 교육사업 실행과정과 단계

담당자 면접조사 결과를 분석한 바에 따르면, 서울노동센터는 [그림 5-2]와 같은 단계로 1년 단위 교육사업을 진행하고 있다. 단, 이는 공식적인 규칙에 명시됐거나 개별 센터 담당자의 구체적인 경험에서 직접적으로 도출된 것이 아니라, 서울노동센터 여러 담당자의 경험을 분석 및 종합하여 재구성한 논리적인 과정이라 할 수 있다. 현실에서 교육사업은 각급 센터나 담당자의 상황과 조건에 따라 다양한 방식으로 이루어지고 있었다. 단계별로 실태와 문제점을 개괄적으로 설명하면 다음과 같다.

[그림 5-2] 서울노동센터 교육사업의 실행과정과 단계



첫째, 교육사업 계획을 제대로 수립하기 위해서는 사전에 교육프로그램에 참여할 만한 대상에 대한 파악과 이들의 요구에 대한 검토가 이루어질 필요가 있다. 면접에 응한 서울노동센터 교육사업 담당자 대부분은 대상 발굴 및 수요 조사가 사업의 효과성 제고를 위해 꼭 필요하다고 인식했다. 하지만 인원 부족과 사업체계 부재 등의 현실 여건상 이와 관련해서 별도로 과업을 하지는 못하고 있었다. 대신에 교육프로그램 참여자의 사후 만족도 조사 결과를 교육프로그램 잠재적 대상자의 사전 수요 조사 대체 자료로 사용하는 경우가 많았다. 요컨대 교육프로그램에 참여했던 기존 참여자의 만족도 평가 결과를 바탕으로, 아직 교육에 참여하지 않은 모집 대상자의 실태와 욕구를 미루어 짐작했다. 또한, 기회가 있을 때 협력관계에 있는 지역사회 단체와 참여 대상자를 수소문하거나 프로그램 방향 등에 대해 상의하는 등의 방식으로 대응하기도 했다.

둘째, 교육프로그램 대상 집단의 실태와 이들의 요구에 대한 파악이 이루어지면, 이를 바탕으로 센터별로 상황과 조건을 고려한 구체적인 사업계획을 수립해야 한다. 면접조사에 따르면 자치구 센터에서는 담당자가 주변 관계자들의 조언과 과거의 성과에 대한 평가를 바탕으로 사업계획(안)을 수립하고, 이를 센터 내 의사결정 절차에서의 논의를 통해 다듬어 확립하고 있었다. 그런데 면접조사에 응한 담당자들은 이러한 관행적인 절차를 통해 사업계획을 수립하면, 새로운 전망과 시도를 포함하기가 어렵다고 인식했다. 자치구 센터 담당자는 교육사업만을 전담하는 게 아니므로 해당 사업에 대해 능동적이고 과감한 계획을 세우는 데 주저하기 쉽고, 새로운 사업과 관련된 정보 부족과 기존 사업의 성과에 관한 경험적 확신 간의 불균형은 이러한 망설임이 심리적 힘을 갖게 한다는 것이다. 또한, 이러한 조건에서는 교육사업 담당자가 센터 내 의사결정 절차를 통해 새로운 사업을 시도를 정당화하고 다른 사람들에게 설득하기가 더욱 어려울 수밖에 없다는 것이다.

셋째, 교육사업 계획이 의사결정기구를 통해 확정되면 본격적으로 프로그램 홍보와 참여자 모집 단계가 진행된다. 서울노동센터 조직들은 다양한 방식으로 교육프로그램 홍보와 참여자 모집을 진행하고 있었다. 이는 다음과 같이 분류할 수 있다. 먼저, 이러한 교육프로그램에 관심이 많을 것으로 추측되는 집단을 대상으로 홍보하고 참여자 모집 등에 대해서 협조를 부탁하는 것이다. 센터와 협력관계에 있는 조직들, 센터 교육사업에 참여한 경험이 있는 개인들, 교육 이외의 센터 사업에 참여한 경험이 있는 개인들 등이 이러한 범주에 포함됐다. 다음으로, 센터의 상황에서 동원 가능한 자원을 활용하여 무작위적으로 홍보와 참여자 모집을 진행하는 것이다. 예컨대, 지하철역이나 주민센터 등 공공장소에 플래카드나 배너 걸기, 공공기관을 통해 다양한 기관에 협조 공문 발송하기 등이 이에 해당한다. 면접조사에 응한 담당자들의 평가에 따르면, ‘참여와 문의’의 양이라는 측면에서 보면 특정 집단보다는 무작위적으로 홍보와 모집을 진행하는 게 효과적이다. 그런 한편으로, 홍보 매체의 특성보다 더 중요한 것은 ‘콘텐츠의 질’이라고 평가됐다. 교육프로그램이 좋다는 ‘입소문’이 나는 게 가장 효율적이고 효과적인 홍보 및 모집 방법이라는 것이다. 그럴 때 다층적인 연결망을 통해 생각하지도 못한 방향으로 교육 참여 행동이 확산하기도 한다는 것이다.

넷째, 교육프로그램 운영과 행정사무 처리는 센터 교육사업 담당자들이 가장 직접적으로 그리고 많은 시간 동안 집행하는 업무이다. 면접조사에 응한 서울노동센터 담당자들은 이와 관련하여 다음과 같은 문제점을 제기했다. 먼저, 효과적이고 효율적인 교육프

로그로 운영 방식에 관한 서울노동센터 담당자들과 행정기관 담당자들 간 인식 불일치에서 발생하는 혼란의 문제다. 다음으로, 교육을 위해 필요한 공간과 장비의 사용에 있어 제한 문제다. 면접에 응한 일부 자치구 센터 담당자는 교육프로그램을 능동적으로 전개하기 위해 지자체 소유의 강의장 등 공간이나 온라인 설비 등을 활용하려고 할 때 융통성 없는 규정이나 관련 정보의 부족 등으로 인해 어려움을 겪은 경험을 보고했다. 마지막으로, 지나치게 하중이 큰 행정사무 처리 업무의 문제다. 센터 담당자들은 현재 교육사업 행정사무 처리 방식은 과도하게 많은 서류 제출을 요구하고 있으며, 이로 인해 대상 발굴이나 신규 프로그램 개발 등 교육사업의 다른 부문 업무가 저해되고 있다고 주장했다. 행정사무 처리의 간소화와 효율화가 필요하다는 것이다.

다섯째, 교육프로그램이 종료되면 그에 대한 평가를 진행하게 된다. 평가의 근거가 되는 가장 일차적인 자료는 교육프로그램 참여자들의 만족도 조사 결과이다. 그런데 면접조사에 응한 서울노동센터 담당자 중 일부는 이러한 만족도 조사 결과의 타당성에 의문을 제기했다. 설문조사에 응하는 이들이 주제별로 구분하여 명확하게 평가하기보다는 특정한 부분에 대한 호불호를 근거로 치우쳐 평가하기 때문에 변별력이 떨어진다는 것이다. 이에 따라, 적합하고 합리적인 평가를 위해서는 다른 기준들도 평가 과정에 도입되어야 한다고 의견들이 제기됐다. 일부 담당자는 특히 교육프로그램 이후 현실에서 참여자의 행동 변화를 살펴보고 주목해야 하고, 이로부터 교육사업의 장기적인 방향에 대해 모색해야 한다고 주장했다.

(1) 대상 발굴과 수요 조사

면접조사에 응한 서울노동센터 담당자들은 교육프로그램 참여 대상자를 발굴하고 이들의 실태와 요구를 파악하기 위한 활동이 지속해서 이루어져야 하고, 이러한 활동이 교육사업 담당자의 업무 중 하나가 되어야 한다고 제기했다. 그러나 현실에서는 서울노동센터 교육사업 담당자의 실질적인 과업 내용에는 대부분 '수요 조사'가 포함되어 있지 않으며, 또한 하고 싶더라도 구체적으로 어떻게 해야 할지 안내를 받기가 어려운 형편이었다. 면접조사에 응한 이들은 객관적인 교육프로그램 수요 조사 결과가 있어야만 기존과는 다른 대상에게 다가가는 새로운 계획을 자신감을 가지고 과감하게 시도할 수 있다고 주장했다. 그런데 실제 업무에서는 이러한 단계가 생략되어 있다 보니 경험을 통해 타당성이나 적합성이 어느 정도 인정된 기존 사업을 되풀이하는 데서 벗어나지 못하는 경향이 있다는 것이다.

한편, 면접조사에 응한 서울노동센터 담당자들은 체계적인 수요 조사만큼의 효과를 보기는 어렵지만, 이를 대체하기 위한 다양한 활동을 하고 있었다. 크게 다음 두 가지 방식이었다. 첫째, 교육사업의 기존 참여자 또는 관계자에게 의견을 구하는 것이다. 이를테면 교육프로그램에 참여한 개인에게 대한 만족도 조사 결과를 바탕으로, 아직 교육에 참여하지 않은 잠재적 대상자의 상황과 요구를 상상하여 사업계획에 반영하는 것이다. 이 외에도 ‘맞춤형 교육프로그램’을 요청한 특정 조직과 소통하면서 교육프로그램의 방향을 구체화하기도 하고, 교육프로그램 강사와의 소통을 통해 간접적으로 교육프로그램 잠재적 참여자의 요구를 파악하기도 했다. 둘째, 서울노동센터가 외부 조직과 구성하는 협력관계 연결망을 통해 정보를 수집하고 관계된 논의를 전개하는 것이다. 이를테면 이러한 연결망에 축적된 지역 특수적 압목 지식과 정보를 발굴하는 것이다. 이를 체계적인 수요 조사 결과 대신에 사용하는 것이다.

대상 발굴의 어려움과 수요 조사의 필요성

말을 누구한테 건네야 할지부터가 모르는 거예요. …… 우리가 이런 교육이 있는데 이런 걸 들어보실 생각이 없으세요?’라고 어디에다가 할지를 그거를 모르겠어요. 대상을 발굴할 때 찾아가서 누구한테 ‘우리 사업을 좀 들어보십시오.’라고 설득하고 요청하고 그런 과정에 대한 어떤 매뉴얼이라든지 정보가 별로 없다는 거죠.

‘수요 조사’가 필요해요. [수요 조사 결과가] 어떤 교육을 어떻게 할 것인가 [근거가] 되고……. 이 사업을 폐기할 건가, 진행할 건가, 확장할 건가, 이런 판단을 하는 근거도 되기도 하겠고. …… 수요 조사 없으면 하던 거 계속해야 해요, …… 새로운 교육사업을 기획하기 위한 수요 조사[가 필요해요].

교육프로그램 참여자와 관계자 의견의 활용

다들 하고 있겠지만 우리도 [강의 후 수강자들에게] ‘만족도 조사’를 진행하고 있거든요. …… [이를 통해서] 이후에 뭐 듣고 싶은지를 알아보긴 하는데, 솔직히 거기서 거기의 내용[=답변]…….

청소년 노동인권교육 강사단 사업 설명회를 했는데요. 하면서 앞으로…… 어떠한 교육들이 필요할까를 구체적으로 적어달라고 했거든요. …… 그거를 바탕으로 이번에 보수교육을 꾸렸는데 [당사자들이] 원하는 어떤 방식과 내용, 주제, 콘텐츠들을 좀 다루다 보니까 잘 맞달아 있다는 생각이 들었어요. …… 그런 수요들을 조사하고 잘 분

석하고 적용하는 게 굉장히 중요하다는 생각을 이번에 하게 됐습니다.

이게 수요 조사는 아니지만…… 우리가 ‘[특정 조직] 맞춤형 노동교육’이라는 걸 진행하잖아요. …… [맞춤형 교육에 참여하는 특정 단체가] 자기네 조직에서 필요한 거를 얘기[=요청]하면 저희가 거기에 맞는 강사를 보내기 때문에…… 맞춤형 대상이 있으면 대상에서 ‘어떤 교육이 필요하세요’ 그런 식으로 물어보고 하면서.

협력관계 속에서 의견 교류와 대상 발굴

협력관계나 유기적인 관계를 맺고 있는 데하고…… 연말이든 연초든 [사업계획을 세우기 전에] 그냥 편하게 ‘내년에 뭐 해보면 좋겠냐’ 이런 식의 이야기들이 있기도 해요. …… [그러한 논의를 통해서] 최근에 생협인가랑 문화강좌를 한 적 있는데…… [의견조사를 바탕으로] ‘몸풀기 프로그램’을 [도입]하기도 했었어요. …… 그렇게 지역 현황을 잘 아는 분과 [비공식적으로] 얘기를 하다 보면 이야기[=새로운 콘텐츠와 관련된 아이디어]가 좀 나오기도 하고.

[현재는 교육사업 관련해] 노조나 단체와 연결고리밖에 없으니까 일단은 [그런 협력 관계를 활용해서 대상 발굴을] 계속하고 있는데, 다른 연결고리를 만들기가 되게 어려운 거죠. 새로운 대상을 발굴하기 어려워요. …… 찾아가서 ‘이거 받아보시면 좋지 않겠느냐’ 이런 식으로 거의 제안하는 처지라서……. 그래도 꾸준히 하다 보니까…… 이렇게 발굴된 특정 대상에 대한 교육은 [동질적인 집단이므로] 준비하는 사람도 그렇고 교육을 받으시는 분들도 그렇고 만족도가 높은 편이에요.

(2) 사업계획 논의와 수립

서울노동센터 담당자들은 사업계획을 수립하기 전 사전에 논의를 조직 안팎에서 진행하고, 이를 바탕으로 구체적인 계획(안)을 수립하여 센터별로 내부 의사결정 절차를 거친 후 확정하고 있었다. 면접조사에 응한 담당자들은 이러한 사업계획 논의와 확정 과정에 ‘관습적인 인식’이 큰 영향을 미치고 있다고 평가했다. 즉, 새로운 전망에 기초한 혁신을 추진하기보다는 과거의 사업계획 크게 벗어나지 않은 내용을 소극적으로 확정하는 경향이 우세하다는 것이다.

여기에는 프로그램 수요 조사 결과 등 필요한 분석자료의 부족, 교육사업 이외 다양한 업무를 담당하는 실무자의 약한 업무 몰입도, 센터별로 분산 고립된 사업계획 수립 논의 절차 등이 영향을 미치고 있는 것으로 보인다. 이를테면 여러 조건으로 인해 자치

구 노동자종합지원센터 교육사업 담당자는 사업계획과 관련해 충분한 검토와 포괄적 숙의를 하기 어렵다. 따라서 센터 내 의사결정 절차에서 불확실성이 높은 새로운 계획을 제시하고 설득하기보다는 과거의 경험을 통해 공유인식 속에서 타당성이 인정된 기존의 사업계획을 약간만 변형하여 제기하기가 더 쉽다는 것이다. 또한, 센터별로 분리된 의사결정 절차는 세부 사업계획 수립과 관련해 관습적 사고의 영향을 통제하기보다는 강화하는 경향이 있다는 점 역시 그러한 결과에 영향을 미치는 것으로 보인다.

그렇지만 실제 서울노동센터 내부에서는 새로운 교육사업의 내용과 방식이 꾸준히 모색되고 있기도 하다. 면접조사에 응한 담당자들에 따르면, ‘새로운 교육사업의 계획을 준비하기 위한 논의 과정’은 ‘일상적인 논의 과정’과 구분된다. 이를테면 “기획회의” 등의 이름 아래 해당 사업계획 수립에 필요한 전문적 정보와 지식을 수집하여, 다양한 이해관계자들이 충분히 검토하고 숙의하는 과정을 의도적으로 진행한다. 이를 통해 관습적 사고방식이 사업계획 논의를 지배하는 것을 막는 것이다.

기존 경험과 주변 관계자 조언의 활용

[질문: 새로운 프로그램, 새로운 내용을 만들어봐야지 할 때 참고할 수 있는 목록 이라든지 아니면 교재나 매뉴얼이든 그런 게 있을까요?] 본 적 없어요.

[질문: 강의 콘텐츠를 기획하거나 강사를 섭외할 때 어떤 거를 참고하세요?] 추천이요. …… [교육사업 관련 협업하고 있는] 노무사의 추천이든 타 센터 [교육사업] 담당들의 의견이든, ‘어땠어요? 강의 어때요?’ 이 정도…….

제가 예전에 들었던 강의를 하셨던 분, 혹은 저희 소속 직원들이 들었던 강의, 그런 게 아닌 이상은 검증이 안 돼서 강사 섭외가 한정적이에요. …… 그 부분이 개선될 수 없을까 하는 생각을 해요.

자치구 센터 내부 논의 과정

[교육사업 기획에 대한 점검은] 운영위에서…… 보통 평가가……. 대충 계획을 올리고 하기는 하는데…… 자세하게 하지는 않지만, 운영위에서도 [교육사업 계획에 관해] 일차적으로 얘기 나오고. 그리고서 담당자가 진행하죠.

[새로운 대상에 관한 교육사업을 할 때] 위[자치구 센터 내 상급자]한테 ‘어떻게 하면 좋겠냐’ 물어봤는데, 그냥 예전에 했던 틀 그대로 [하자고 그러세요.] …… 타성에 젖을 수 있는……. 그러지 않으려면 또 마찰이 생기고 싸워야 하는데……. 자율성 같은 게 잘 보장이 안 되니까요.

관성적인 계획에서 탈피하기 위한 노력

일반적인 교육사업(=관행적으로 진행해온 사업)은 사실 담당자가 그냥 하는 것 같아요. …… 대상이 좀 특별하다든지 새로운 프로그램을 할 때는 아무래도 [관련된] 협력단체와 회의를 한 두세 차례 하든…… 그게 돼야 담당자도 그게 좀 그림이 그려져서…… 특별한 거 할 때는 몇 차례 ‘기획회의’를 같이 좀 하게 되는 것 같습니다.

(3) 프로그램 홍보와 참여자 모집

교육프로그램 홍보와 대상자 모집, 그리고 프로그램 운영과 행정사무 처리 등은 서울노동센터의 교육사업 담당자가 상대적으로 가장 많은 시간을 들여 직접 처리해야 하는 과업이다. 또한, 사업 홍보와 대상자 모집은 프로그램 운영과 행정사무 처리와 비교해 상대적으로 자율적으로 수행해야 한다. 이에 따라, 면접조사에 응한 서울노동센터 담당자들은 교육프로그램 홍보와 대상자 모집 관련해 구체적인 경험에서 비롯된 ‘절차적 지식(procedural knowledge)’을 풍부하게 보유하고 있었다. 즉, ‘언제 어디에서 어떠한 매체를 통해 사업 홍보와 참여자 모집을 했을 때 효과적이었는가’에 관해서 심층적이고 다양한 답변을 제시했다. 이에 따르면, 서울노동센터에서 주로 활용하는 교육사업 홍보 및 모집 방식은 유관 집단을 대상으로 추진하는 소통 시도, 그리고 공공기관 연결망이나 공공장소 등에서의 무작위적 노출 두 가지로 분류할 수 있었다. 면접조사에서 제시된 세부적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 서울노동센터 담당자들은 교육사업을 홍보하고 참여자를 모집하기 위해서 이에 관심이 있으리라 예상되는 집단을 대상으로 의사소통을 활발하게 시도했다. 먼저, 자신이 속한 센터와 협력관계로 연결된 다양한 조직들에 공식적으로 협조를 요청했다. 이 기관들은 센터와 호혜적으로 도움을 주고받고 노동 관련 지식과 기술을 필요로 하는 경우가 자주 있으므로 노동교육 수요가 있으리라는 인식에 기초한 행동이다. 그러나 면접조사에 응한 담당자 이들 대상으로 하는 홍보와 모집은 상대적으로 효과가 크지 않다고 평가했다. 협력관계 연결망에 속한 이들은 적은 수로 제한되어 있고, 대부분이 서울노동센터에서 진행하는 것과 유사한 교육을 이미 받았을 가능성이 있다는 점 등이 이에 영향을 준 것으로 보인다. 다음으로, 이전에 센터의 교육사업에 참여한 경험이 있는 이들, 또는 교육사업 이외의 센터 사업에 참여한 경험이 있는 이들을 대상으로도 홍보와 모집을 진행했다. 면접조사에 응한 담당자들은 이 경우 센터에서 도움을 받은 개인들이 적극적으로 호응하여 상대적으로 참여자 모집 효과가 좋다고 평가했다. 그런 한편, 이러한

과정을 통해 특정 개인이 유사한 교육프로그램에 반복해서 참여하는 것에 대해 개선이 필요하다는 의견이 제기되기도 했다.

둘째, 서울노동센터 담당자들은 교육사업 홍보물을 유동 인구가 많은 공공장소나 공공기관 연결망에 무작위로 노출하여 참여자를 모집하기도 했다. 먼저, 지자체에서 정한 공공계시대에 현수막을 달거나 지하철역 등에 배너를 설치하여 교육사업을 홍보하고 참여자 모집을 알렸다. 면접조사에 응한 담당자들은 이러한 방식이 특히 효과가 크다고 인식했다. 노동권의 관련 지식과 기술을 필요로 처지에 놓인 개인이 오가면서 이러한 게시물을 접하면, 휴대전화 등으로 사진을 찍거나 기록해두고 여유가 될 때 연락해서 자세한 내용을 문의하는 경우가 종종 있다는 것이다. 공공장소의 유동 인구가 많을수록 노동교육에 수요를 가진 이들에게 이런 게시물이 노출될 가능성이 커진다. 다음으로, 서울노동센터가 공식적으로 협조를 요청하여 지방자치단체와 공공기관 등이 조직구조를 통해 교육사업 참여자 모집 공문을 발송하기도 했다. 면접조사에 응한 담당자들은 이 경우에도 공공장소 게시물 노출처럼 상대적으로 효과가 크다고 평가했다. 다만, 공공기관이 발송하는 홍보물은 주로 지식과 정보를 이미 잘 활용하는 개인들, 이를테면 교사나 공무원 퇴직자 등 상대적으로 경제적 여건이 안정적인 이들에게 주로 전달되는 경향이 있어서 일종의 ‘미스매치(mismatch)’ 우려도 제기됐다.

한편, 면접조사에 응한 담당자 중 일부는 교육사업의 홍보와 모집과 관련해, 매체의 종류나 절차 말고 다른 측면들도 살펴봐야 한다고 조언했다. 이를테면 사업의 홍보와 참여자 모집 소식이 노동 관련 지식과 기술이 더욱 필요한 취약계층에게 제대로 전달되도록 하려는 방침을 세우고, 이러한 방침을 어떻게 더 효과적으로 실현할 수 있을지 노력해야 한다는 의견을 제기했다. 또한, 콘텐츠의 질이 갖는 홍보 효과에 대한 지적도 있었다. 교육프로그램이 목표로 하는 이들에게 정말 필요한 지식과 정보를 효과적으로 제공하고 있다면, 그에 대한 ‘입소문’이 만들어져 의도치 않게 다층적인 연결망을 통해 확산한다는 것이다. 요컨대 이러한 입소문 효과가 만들어지면, “누가 올지 예측할 수 없는 상황”, 즉, 센터의 외연이 실질적으로 확장되고 지역사회 노동관계의 활성화에 영향을 주는 상황이 만들어질 수 있다는 것이다.

협력관계 연결망 활용하기

네트워크 회원들에게 [교육사업 홍보자료를] 문자로 보내거나 아니면…… 단체카톡방 같은 거 있잖아요. 거기다 안내를 하고……. 그다음에 [교육사업 홍보물을 서울노동센터] 홈페이지에 올리는데…… 이거 보고 들어오신 분은 거의 없는 것 같고…….

센터 경험자를 대상으로 하는 홍보와 모집

SNS나 [마을단체]네트워크[를 통한 홍보]…… 솔직히 그걸로 해서 [교육사업에] 들어오는 사람은 많지 않고. …… 기존에 강좌 들었던 분들에게 다시 문자를 하면 [교육을 다시] 듣는 분들은 있긴 한데…… 그분들이 좀 많기는 한데…….

또 오시는 분들만 계속 오시는 것도……. 같은 교육을 또 들으셔야 하니까 이분도 문제가 있고 저희도 문제가 있으니까……. [중복해서 교육을 듣는 사람들은] 본인인 해고나 이런 걸 당하셨다거나 해서 관심이 커지신 분들인데…… 그분들이 소수다 보니 그분들을 위해서 또 심화 과정을 열기에는 또 센터 쪽에서 부담이 되고요.

다른 건으로 센터를 이용했다가 이거[=교육사업]를 알게 돼서 참여하시는 분들이 많으면 좋은 것 같아요. …… 재이용률[=다른 건으로 센터를 이용했다가 교육사업에 참여하는 사람들의 비율]이랄까? 그런 분들이 한 30% 되면 좋겠다…….

공공장소에서의 무작위적 노출: 현수막, 배너 등

솔직히 제일 [홍보 효과가] 좋은 건 현수막이라고 판단하고 있거든요. …… 전에는 공공계시대가 따로 없었고 그냥 붙이면 됐으니까 10개씩 붙였어요. 그러면 한 40명, 50명씩 와요. …… 지금은 [공공계시대에] 4개 정도 붙여요. 정해진 데만 붙일 수 있으니까……. [현수막을] 우리가 원하는 자리에 못 붙이다 보니까 [프로그램 참여] 인원도 확 줄었거든요. …… [현수막이] 확실히 효과가 있어요. …… 지역주민이 돌아다니면서 보는 게 가장 큰 것 같아요.

작년에 [지하철역 내] 스크린도어에 [노동법률상담 홍보를] 한 적이 있어요. 그때 상담이 엄청 많이 들어왔어요. …… 배너를 몇 개를 설치했었어요. …… 지하철노조에 협조 구해서 그랬는데…… 많이들 보고 연락을 좀 주시더라고요.

공공기관 이용자 대상 홍보와 모집

구청에서 매달 나오는 소식지 있잖아요. 거기다 [교육사업 관련 안내를] 올리고…… 그리고 구청에서 이번에 구청 일자리과에서 보도자료를 하나 내주니까 확실히 신청이 많이 들어오는 거 같아요.

구청에서 도와주면 확실히 홍보는 잘 되는데…… 또 드는 생각은 구청 소식을 이렇게 꼼꼼히 보시는 분들은 이미 그 교육이 필요 없으신 분들이 대다수예요. 그러니까 [구청을 통한 홍보로] 진짜 노동교육이 필요한 대상한테 안내가 도달하고 있는 건지에 대한 의문은 좀 있죠.

새로운 대상에 접근하여 홍보 및 모집하기

[교육 대상인] 보육교사들 있는 오픈채팅방이나 지역 맘카페 같은 데를 [교육사업 홍보에] 잘 활용하면 괜찮을 것 같아요. 그런데 조금 품이 들죠. [거기에서 교육사업 홍보를 하려면, 사전에 인정받기 위해서] 댓글도 몇 개 써야 하고요.

[홍보를 위해 교육프로그램 모집 대상에게 다가갈 때] 그냥 '한 번 교육할 건데 이제 몇 명 채우면 돼' 이런 시각이 아니고, 그분들 얘기 들으려고 하는 관점에서 하면…… 그런 재미는 확실히 있는 것 같아요. 진짜 살아있는 이야기들이잖아요. 진짜 살아있는 고민들, 이런 거 들으면서 생각들이 많아지더라고요.

입소문을 만들어내는 양질 콘텐츠의 효과

[홍보 효과를 만드는 것은] 결국은 콘텐츠인 것 같아요. …… 저희가 만들었던 [노동상담가] 매뉴얼이 대단히 인기가 좋았어요. …… 상담자 역량 강화 교육을 위한 매뉴얼을 만들었는데 이게 입소문이 좋게 많이 나니까…… [다른 사업과] 비슷한 방식으로 홍보를 했는데…… 알아서 사람들이 많이 오고 또 왔던 사람들이 또 다음 교육 열리는 거 기다려도 또 오고 했던……. 이때는 진짜 누가 올지 예측할 수 없었어요.

(4) 프로그램 관리운영과 행정사무 처리

면접조사에 따르면, 서울노동센터 담당자들이 교육사업과 관련해 가장 많은 시간을 들여서 하는 과업은 교육프로그램의 관리운영과 행정사무의 처리다. 서울노동센터 담당자들이 이와 관련해서 수행하는 과업은 다음과 같다. 첫째, 교육프로그램의 주제와 형식 등을 확정한다. 둘째, 교육프로그램에 적절한 강사를 섭외하고, 참여자를 확정한다. 셋째, 교육 공간과 장비를 준비하고 현장에서 프로그램 진행을 지원한다. 넷째, 이러한 과업 수행 단계마다 필요한 행정기관에 서류를 제출하고 사무를 처리한다.

면접조사에 응한 서울노동센터 담당자들은 이러한 과업 수행에 있어 다음과 같은 어려움을 호소했다. 첫째, 교육프로그램의 주제와 형식을 결정하는 데 있어 명확한 기준이 없어 불필요한 혼란이 발생한다. 이를테면 담당자들은 소규모 참여형 프로그램을 더 선호하지만, 행정기관 담당자들은 대규모 집체형 프로그램을 더 선호하는 경우가 많다. 이 경우 논의를 통해 어떤 방식으로 할지 결정해야 하는데, 그러한 결정의 근거가 되는 명확한 규범적 기준이 마련되어 있지 않아 혼란이 발생하기도 한다는 것이다. 둘째, 프로그램의 운영을 위해 필요한 시설과 장비의 부족에서 발생하는 어려움이다. 이는 특히

자치구 센터 담당자들이 제기했다. 자치구 센터 중 일부는 교육 공간이나 장비 등의 부족으로 어려움을 겪고 있는데, 이와 관련해서 별다른 대응책을 찾기가 어렵다는 것이다. 셋째, 면접조사에 응한 담당자 대부분은 현재 행정사무 처리 관행이 지나치게 복잡하고 번거롭다고 인식하고 있었다. 교육프로그램을 하나 운영하기 위해서 너무 많은 서류를 제출해야 한다는 것이다. 면접조사에 응한 담당자들은 중앙 집중적인 사업체제와 지원책 마련을 통해 이러한 어려움을 해소할 필요가 있다고 주장했다.

교육 방식에 관한 선호 차이에서 발생하는 혼란

저는 확실히 소규모로 했으면 좋겠어요. …… 저도 원래 강사로 시작을 했기 때문에 …… [교육받는 사람들의] 생각을 듣고 싶은 거거든요. 저희가 뭘 막 전달해 주려고 하는 게 아니기 때문에 …… 이야기를 들으려면 충분히 신뢰가 쌓여야 하는데 …… 밀접하게 서로 소통할 수 있는 환경[=소규모 교육]이 필수적이라는 생각이 들거든요.

[청소년 노동인권교육을] 소규모로 하고 있는데 특히 학교 측에서 [대규모] 집체교육으로 하기를 강력히 원해요. 집체교육을 넘어서 그냥 방송으로 하면 안 되냐고 하시고 …… 아니면 찍어놓은 유튜브 같은 거 있으면 틀어놓으라고 …… [소규모 교육을 위해] 굳이 강사를 배치해서 신경 쓰는 게 너무 힘들다고 얘기하는 경우도 있어서 …… 그거를 설득하는 것도 되게 힘들거든요.

공간과 장비 사용에서 제한

저희는 센터 외적으로 좀 …… 교육실이 하나 있는데 그게 구청 소유예요. 그런데 이게 그거를 저희가 하고 싶다고 열어주질 않으니. …… 노동교육 같은 경우 [노동자들이 퇴근하고 여유 시간을 갖는 오후] 6시 이후에 할 수밖에 없잖아요. 그런데 6시 이후에는 빌려줄 수 없다고.

교육 방식이 지금 온라인으로 넘어갔는데, 자치구[센터]마다 …… [온라인교육을] 솔직히 다 알아서 하고 있거든요. …… 역량이 되면 700만 원, 800만 원씩 하는 장비를 사서 그걸로 교육하는 데도 있고, 그렇지 못한 데도 있고, 아니면 장비가 있는데 할 사람이 없어서 놔둔 데도 있고. …… 교육담당자가 교육사업을 하는 게 아니라 컴퓨터 만들고 사용하는 방법이나 그런 거 배우고 있었던 거고.

지나치게 많은 서류를 요구하는 행정사무

[교육사업은 다른 사업에 비해] 서류 처리가 많죠. 돈이 나가니까. …… 사람들을 모으니까, 개인정보들이 많이 모으니까, 그 정보들에 대한 관리 문제도 있고요. …… 센터에서 자체적으로 하는 교육은 좀 덜한데, 어디 공공기관하고 같이해야 하면 스트레스 만방이죠. …… 계획서 내야 하고, 중간보고서 내야 하고, 끝나면 정리해서 또 내야 하고……. 공문 보내고 뭐 해야 하고. …… [강사에게] 돈 한 번 보내려면, [강의로 액수기] 많지도 않은데, 이력서에 뭐에, 뭐에, 뭐에 다 넣어야 하고. …… 교육보다 그것 때문에 일어나는 부가 업무가 어마어마한 거예요.

실무자로서 생각할 때 교육 관련된 문서 처리가 너무……. 하나의 교육과정 운영할 때 전달해야 할 문서가 수십 가지가 넘어요. 대상자별로 다르게 받아야 하고, 기관별로, 강사별로, 교육 수강생별로……. [서류 처리 업무가 줄어서] 다양한 자료를 보고 듣고 그러면서, 주위에 자문을 구하고 이런 식의 시간이 확보된다면 더 좋은 것들을 개발할 거라고 생각하는데…….

(5) 교육프로그램 종료 후 평가

서울노동센터 담당자들은 교육프로그램이 종료된 후 참여자들이 제출하는 만족도 조사 결과를 가장 우선적인 프로그램 평가 기준으로 하고 있었다. 일반적으로 교육 만족도 조사는 프로그램이 끝나는 즉시 참여자들을 대상으로 주로 객관식 문항과 약간의 주관식 문항으로 구성된 설문조사의 형식으로 진행된다. 이 설문조사 문항은 교육 환경, 교과 구성 및 내용, 강사 역량과 학습 과정, 새로운 지식 습득과 현장 활용 가능성 등의 주제들로 구성돼 있다.

그런데 면접조사에 응한 서울노동센터 담당자 중 일부는 만족도 조사 결과를 무조건 신뢰하기보다는 담당자가 직접 참여해보는 것이 더 타당성이 높은 평가 방식이 될 수 있다는 의견을 제기했다. 면접조사에 응한 담당자들은 만족도 조사의 경우 참여자들이 강사의 특정한 부분에 대한 호불호를 근거로 범주를 구분하지 않고 한 방향으로 평가하는 경향이 있어 변별력이 높지 않다고 인식하고 있었다. 이에 따라 좀 더 다양한 기준이 교육프로그램과 강사의 평가 기준으로 마련되어야 한다는 의견이 제기됐다. 한편, 서울노동센터 담당자들은 특히 교육프로그램 참여 후의 의식과 행동 변화에 주목했다. 이러한 인식은 특히 ‘교육가’로서 경험과 정체성을 어느 정도 가진 담당자들일수록 강했다. 이들은 교육프로그램 참여자들이 인식론적 단절을 겪고 자신의 처지를 새롭게 해석하고 행동에 나서게 된 경험, 참여자들이 자발적으로 모임을 결성하여 교육활동을 다양

하게 이어나간 경험 등을 교육프로그램의 의미를 평가하는 중요한 기준으로서 인식하고 있었다. ‘만족’이 아니라 ‘성장’이 더 중요하다는 것이다.

교육사업 담당자가 직접 보고 평가해야

[교육 대상자가 수업에 만족하는 부분은 강사의] 목소리 톤부터 되게 다양한 변수들이 있는 것 같아요. …… 수강하시는 분들하고 호흡이 잘 맞는, 궁합이 좋은 경우는 만족도가 높은 수업이 되는 것 같고. …… 많은 준비를 하시고 좋은 콘텐츠를 넘겨주려고 노력했으나 수강자들의 이해도가 좀 떨어진다거나 그런 경우도 있어서…….

이분이 노동계에서 강의 잘하신다고 하는데도 솔직히 일반 시민들이 듣기에는 너무 지루할 수도 있는 거고 다 다르잖아요. …… 그렇기 때문에 [제대로 평가하려면] 우리가 강의를 같이 들으면서 분위기를 느껴야 하는 거고. …… 난 좋은데 거기에 있던 분들은 솔직히 별로 안 좋을 수도 있는 거고, 내가 봤을 때는 강의 내용이 별로 없는데 본인은 재미있다고 생각할 수 있는 거고…….

다양한 평가 기준 마련 필요성

교육프로그램 끝나고 사지선다로 점수표 매기는 [만족도] 평가는…… 진짜 별 의미 없는 것 같아요. …… 그 사람들의 이야기를 듣는 평가가 있어야지 다 그냥 ‘좋음, 좋음, 좋음’ 그거 점수 내서 뭐 하려고 [하는가 모르겠어요.] …… 일회성 교육이 갖는 어쩔 수 없는 한계가 좀 있는 것 같아요. …… 여러 차례 교육하는 프로그램은 [종료] 이후에 후속 모임을 만들어서 하는 그런 성과들도 있을 수 있는데…….

[다양한 방식으로 평가를 하기 쉽지 않아서] 설문지라도 만들어서 [교육프로그램이 끝나면] 부러왔죠. …… 사실 크게 변별력이 있진 않아요. …… 이 교육이 정말 좋았는지, 어디에 도움이 됐는지, 그리고 다음에 또 어떤 교육을 듣고 싶은지, 그리고 이 교육을 듣고 또 뭘 하고 싶으신지 이런 얘기들을 좀 나누고 듣고 싶은데 그런 부분은 좀 어려움이 있는 것 같아요.

참여자의 변화와 결과의 활용을 살펴봐야

[교육을 받은 사람이] ‘새롭게 성장하게 됐다’, 이런 식의 피드백을 주는 부분에서 개인적으로 보람이 있었고요. …… 예를 들어서 임금과 관련돼서 회사에서 참여하게 대립하거나 알지 못했는데 [교육을 통해서] 이 부분은 회사가 잘못하고 있고 이런 부

분들에 대해서도 내가 지식적으로 알게 됐다고 이렇게 피드백을 줬을 때…… 좋은 지식이나 정보들을 전달했구나, 하는 그런 만족, 기쁨이 있죠.

교육평가라는 게…… 준비하고 실행한 그 순간도 중요하지만, 그 이후에 학습했던 분들, 강사분들, 그다음에 기획했던 분들, 사업을 담당할 사람들, 이 사람들에게 교육이 어떤 영향을 미치고 있는가, 이것까지 사실 평가됐으면 좋겠거든요. …… 그래서 일부 센터에서는 교육사업 이후 참여자 모임을 만들려고 노력하시는 거잖아요.

5) 교육사업 성과평가와 환류

면접조사에 응한 담당자들에 따르면, 서울노동센터 교육사업은 그동안 양적으로 빠르게 성장해왔으며 이로 인해 행정기관으로부터 긍정적인 평가를 받았다. 서울노동센터 조직들은 지방자치단체의 민간위탁기관이라는 점에서 행정기관의 사업평가와 그에 기초한 지침을 중요시하고 따를 수밖에 없다. 그런데 한편으로, 면접조사에 응한 담당자 중 일부는 이제는 이러한 양적 실적 위주의 평가에서 벗어날 필요가 있다는 주장을 제기하기도 했다. 서울노동센터 교육사업의 ‘질적 도약’이 요구되는 시점이라는 것이다. 예컨대, 제도교육 안으로 통합되고 있는 청소년 노동인권교육의 경우 교육학적 측면에서 전문성을 강화할 것이 더욱 요구됐지만, 양적 실적 위주의 사업 관행으로 인해 충분한 개선을 추진하지 못했다고 반성하기도 했다. 면접조사에 응한 담당자들은 서울노동센터 교육사업이 발전하기 위해서는 질적 측면, 특히 새로운 형식이나 내용의 시도를 복돋을 수 있는 사업평가 방침이 요구된다고 지적했다.

양적 실적 중심의 사업평가 관성

대량교육은 이게 너무 유혹적인 거예요. 돈을 얼마 안 들이고도 사람이 되게 많이 하잖아요, [교육을] 몇천 명 했다 이러면 다른 사업 좀 못해도 덜 압박 받을 거 아니에요. [서울노동]권익센터 교육도 거기서 수년 동안 못 벗어났어요. [서울노동권익센터는] 교육 실적이 연간 한 1만 명, 2만 명 넘게 나오니까, 종합성과평가 때 점수를 좋게 받는 거예요. 그러니까 이런 물량 위주의 교육을 좀 벗어나기가 쉽지 않은 거죠.

우리가 민간위탁 기관이니까 이게[=성과 평가가] 재수탁에 영향을 미칠 수도 있잖아요. …… 긴 호흡으로 가고 싶은 중요한 사업이 있으면, [그 필요성과 성과를 지자체 담당자에게] 설명해야 하잖아요. 근데 [평가가 양적인 측면에 제한되어 있어서] 자꾸 약속환으로 빠지는 것 같아요. …… 지금 [인력이 부족해서 기존 사업] 유지에 급급하다 보니까 이런 정량적인 평가에 좀 의존할 수밖에 없고…….

사업평가 기준 변화의 방향 모색

[청소년 노동인권교육이] 국가 교육과정에 들어가는 논의도 시작했고…… 기존 활동과 좀 다른 측면이 만들어질 수밖에 없잖아요. …… 좀 더 전문적으로 이 교육에 집중해야 할 단위가 형성될 필요가 있는데, 현재는 그런 전환을 위한 논의를 하기가 힘들어요. …… 이 사업을 모두 성과주의적으로 바라보거든요. 일단 이게 정말 실적이 많이 나오는 사업이잖아요. …… [양적 실적 중심의 환경으로 인해] 어떻게 새롭게 질적 전환을 이룰 것인가에 대한 큰 그림을 보지 못하고 당장 실적만을 보다 보니까 이 시스템을 바꾸려고 그러지 않았던 거죠.

3. 서울노동센터 노동교육사업 개선방안

1) 사업 목적과 대상의 정교화

앞 절에서는 담당자들 면접조사 결과를 바탕으로 서울노동센터의 사업 목적과 대상을 다음과 같이 두 가지로 범주화했다. 첫째, 서울노동센터의 교육사업은 ‘일반시민’을 대상으로 노동권의 관련 ‘보편적인 지식 전달과 인식 계몽’을 목적으로 시행된다. 교육의 사전적 의미에 걸맞은, 가장 직접적인 목적과 대상 설정이라 할 수 있다. 둘째, 서울노동센터는 지역사회 내 ‘특정 조직’의 ‘상황에 맞춤형 교육프로그램’을 추진한다. 특히 자치구 센터는 지역 내 취약 노동자집단이나 노사단체를 대상으로 교육을 시행한다. 이를 바탕으로 지역사회 노동관계의 조직화와 활성화에 이바지하고자 한다. 또한, 서울노동센터는 노동 관련 중간지원조직과 시민사회단체 활동가를 대상으로 역량 강화 교육을 추진한다. 이러한 교육프로그램을 통해 서울노동센터의 조직 기반을 구축하고 활동을 강화해 나간다. 한편, 면접조사에 응한 담당자들은 교육사업의 목적 및 대상 설정을 서울노동센터 계층적 조직구조에 맞춰 정교화할 필요가 있다고 제안했다. 구체적인 내용은 다음과 같았다.

첫째, 개별 시민을 대상으로 하는 교육프로그램은 ‘규모의 경제’와 ‘표준화 원칙’을 적용할 수 있도록 재편하여 운영할 필요가 있다는 것이다. 이를테면 현재 자치구 센터가 독립적으로 기획하여 시행하고 있는 시민 대상 노동법률교육이나 청소년 대상 노동인권교육의 경우, 광역단위 서울노동권익센터가 중앙 집중적으로 관리하고 권역 및 자치구 센터와 실행과정의 역할을 분담하는 재편 방향을 모색할 필요가 있다는 의견을 제

기했다. 광역단위 센터가 주도하여 서울노동센터 전체에 적용되는 종합적인 실행계획을 세우고 표준적 커리큘럼을 발전시켜 나가고, 권역단위 및 자치구단위 센터는 이를 바탕으로 지역 내에서 서울노동아카데미와 시민노동법률학교 등의 프로그램 운영과 관리를 맡자는 것이다. 이렇듯 서울 전체를 조망하는 관점에서 사업을 기획하고 프로그램을 배치하면, 자원을 효율적으로 사용하여 더 많은 시민에게 더 적은 비용으로 노동권의 관련 지식을 전달하고 인식을 변화시킬 기회를 가질 수 있을 것이다. 또한, 현재 자치구 센터 담당자들 겪고 있는, 시설과 장비 부족의 문제, 과도한 행정업무 부담의 문제 등을 개선하는 방안을 검토할 수 있고, 담당자들이 사업 발전 방향과 관련해 수평적이고 안정적으로 논의할 수 있는 공간을 확보할 수 있을 것이다.

둘째, 특정 조직에 맞춤형 교육사업은 '범위의 경제'와 '다각화의 원칙'에 맞춰 발전할 수 있도록 하는 지원체계를 구축할 필요가 있다는 의견이 제기됐다. 현재 지역사회 노동자집단이나 노사단체, 노동 관련 비영리단체 등을 대상으로 하는 교육프로그램은 권역단위 또는 자치구단위 센터가 실행하고 있다. 이러한 범주의 교육은 해당 집단과 조직이 지역사회에서 처해 있는 구체적인 상황과 조건을 잘 알고, 또한 가까이 있고 자주 만날 수 있는 기관이 교육프로그램을 기획하고 실행하는 게 효과적이기 때문이다. 면접조사에 응한 담당자들은 특정 조직을 대상으로 하는 교육은 이러한 관행을 유지하되, 광역단위 서울노동권익센터가 주도하여 권역 및 자치구 센터의 역량 강화를 후방에서 지원할 필요가 있다는 의견을 제기했다. 예컨대 교육사업 담당자들을 위한 데이터베이스와 연결망을 구축하여, 특정 조직 맞춤형 교육프로그램을 준비하는 현장의 담당자들이 활용할 수 있도록 하자는 것이다. 또한, 센터 담당자들을 대상으로 '관계 조직화'와 관련된 역량 강화 교육을 시행한다면, 교육사업을 통해 지역사회에서 다양한 연합이 형성되고 노동관계의 활성화되도록 하는 데 영향을 미칠 수도 있을 것이다.

사업 대상과 목표의 계층화 필요성

지금 교육프로그램 자체는 사실 서울노동권익센터하고 자치구 센터하고 거의 똑같거든요. 강사 매칭을 해주는 게 대부분이에요. …… 일단 장기적인 방향과 전망과 관련해서 센터장님들하고 협의하고 논의해서 [조직 간 역할 분담이] 결정돼야…… 교육 팀도 이후에 어떻게 가져갈지 고민할 것 같아요.

광역-권역-자치구 센터 간 역할 분담 방향

자치구 센터 대다수가 내용이 비슷비슷한 교육을 열고 있는 것들은 좀 일괄해서 광역 센터가 대규모로 해도 된다고 생각해요. …… 자치구 센터, 권역 센터는…… [교육 사업을] 지역밀착 사업으로 형태도 좀 바뀌서 했으면 좋겠어요. …… [지역에서] 조직 되지 않은 시민 10명을 모으기 어렵거든요. …… 10인 미만도 할 수 있는 교육프로그램을 다양하게 만들 필요가 있고……. 광역 센터는 강사단 교육이나 콘텐츠 개발 이런 것들을 해야 한다고 생각을 해요.

자치구 센터들이 진행할 사업 영역과 서울노동권익센터가 할 수 있는 영역이 좀 다를 것 같아요. …… 일반 서울시민 대상으로 하는 시민노동법률학교는 그냥 [서울노동]권익센터에서 제작하는 것도 괜찮겠다는 생각이 들었어요. …… 센터들은 좀 더 [지역의] 조직(을 대상으로) 또는 맞춤형 그쪽으로 타기팅 하면 그것도 좋을 것 같아요.

자치구 센터에서는…… 지역 분들과 더 긴밀하게 소통하고 니즈에 맞는, 그 상황에 맞는…… 사업을 한다면……, 권역[별 센터]에서는 자치구[센터]와 광역 센터[=서울노동권익센터]를 연결하면서 좀 메꾸지 못하는 부분들……[을 사업 대상으로 하는 게 좋을 것 같아요.] 광역단위[=서울노동권익센터]는 전체적인 분위기를 만든다거나…… 교육실무자들이 모여서 세미나를 한다거나 [하도록 지원할 수 있을 것 같아요.] …… 이런 식으로 목적과 대상을 [계층화해서] 설정하고 가는 게 좋겠다는 고민을 했어요.

2) 새로운 교육 대상의 발굴

앞 절에서는 현재 서울노동센터 교육사업의 주요 대상을 개별 청소년과 성인 시민, 지역사회의 특정한 조건에 있는 노동자집단과 노동조합 조합원, 기업의 사용주와 종업원, 그리고 다양한 노동 관련 시민사회단체나 중간지원조직의 활동가 등으로 구분했다. 면접조사에 응한 담당자들은 이 외에도 노동 관련 교육이 필요한 대상을 새롭게 발굴하고 프로그램을 개선하기 위해서, 체계적인 수요 조사를 추진할 필요가 있다는 의견을 제기했다. 한편, 담당자들은 자신의 체험을 바탕으로 새로운 교육 대상으로 검토할 수 있는 집단을 구체적으로 제안하기도 했다. 이와 관련해 담당자 자신들이 주로 마주치는 교육사업 대상자들의 상황에 결정권을 가진 이들을 새로운 교육 대상으로 거론한 점이 흥미로웠다. 이를테면 면접조사에 응한 이들은 노동인권교육을 받는 청소년에게 영향을 미치는 학부모, 노동법률교육을 받는 민간위탁기관 및 공공근로 노동자들에게 영향을 미치는 공무원 등을 교육 대상으로 삼기 위해 노력해 볼 필요가 있다고 제안했다.

한편, 면접조사에 응한 어느 담당자는 장기적으로 지방자치단체에서 진행되는 더 큰 범위의 교육사업에 서울노동센터가 개입하여 일부를 관리하도록 하는 방안에 대해서 제안했다. 또한, 서울노동아카데미나 시민노동법률학교처럼 일반시민을 대상으로 하는 프로그램은 지자체나 대학교, 평생교육기관 등 행정기관이나 교육기관의 사업으로 통합하고, 서울노동센터는 지역사회 노동관계 활성화를 목적으로 하는 특정 조직 맞춤형 교육 사업에 더욱 집중할 필요가 있다는 의견을 제시하기도 했다.

학부모를 대상으로 하는 교육

청소년 노동인권교육도 하지만…… 부모님 대상으로 하는 교육을 해보고 싶은 거예요. 왜냐하면 청소년 노동인권교육하다 보면 그걸 반대하는 분들도 많이 계시니까……. 청소년 노동인권교육을 나가서 노동 감수성 위주로 이야기를 하다 보면 소수자 이야기를 할 수 밖에 없는데, 그런 이야기를 할 때 학생들 당사자보다는 그 뒤에 계신 선생님이라든지 아니면 부모님이 어떻게 받아들일지 너무 고민이 크다 보니까 부모 교육을 진짜 해보고 싶어요.

지자체 공무원을 대상으로 교육

가장 [교육]하고 싶은 건 사실 구청 공무원이에요. 왜냐하면 [구청에서 노동 문제 관련해서] 문의 전화가 엄청 많이 와요. [노동법제도를 담당 공무원] 본인들이 몰라서. …… 그래서 저희가 이럴 거면 교육을 받으시라, [교육 요청] 공문을 좀 보내 달라 그러면, 또 감감…….

공무원들 교육이 있으면 좋겠다고 생각해요. 어쨌든 이분들에게 저희 정책이 영향을 많이 받았어요. …… 이분들이 노동에 대한 관점이나 이런 게 좀 고쳐질 부분이 상당히 많지 않나 생각해요.

지자체가 하는 교육사업에 개입하기

구마다 구민회관에서 하는 거[=교육]와 연결하는 것도 생각해볼 수 있을 것 같아요. …… 지역에 있는 대학에 노동과 관련된 강좌를 좀 개설해 보고요. 요즘에는 주민센터에서도 교육을 하기 시작하더라고요. 그런 거하고 연결해보는…… 그런 생각이 좀 들어요. …… 주민센터에서도 [노동교육을] 할 정도 상황으로 확산이 되면…… [센터는] 좀 더 선명하고 좀 더 현장에 필요한 교육콘텐츠들도 좀 고민해 볼 필요도 있겠다 생각도 들고요.

3) 추진체계와 협력관계 관련 개선 과제

서울노동센터 교육사업은 자치구단위 - 권역단위 - 광역단위로 연결된 다층 수준의 조직구조에 기초하여 추진되고 있다. 또한, 서울노동센터는 교육사업을 효과적으로 진행하기 위해 지방자치단체, 시민사회단체와 노동조합, 중간지원조직과 교육기관, 전문가단체 등 조직 외부의 다양한 주체들과 연결망을 형성하고 있다. 서울노동센터 담당자 면접조사에 따르면, 현재 추진체계와 협력관계와 관련해 다음의 두 가지 문제점이 있다. 첫째, 대부분 자치구 센터에 교육사업을 전담할 인력이 없고, 다층적 수준의 조직 간 역할 분담이 명확하지 않아 혼란을 겪고 있다. 둘째, 서울노동센터는 다양한 단위와 연결망을 형성하고 있으나 '교육'부문의 전문가 등과 협력관계는 상대적으로 취약하다. 이로 인해 질적 도약이 저해되는 측면이 있다. 면접조사에 응한 이들은 이러한 문제를 해결하기 위해서 다음과 같은 과제를 검토해 볼 것을 제안했다.

첫째, 사업 목적과 대상 설정에 기초하여, 서울노동센터의 다층 수준 조직구조에서 효과적으로 작동하는 '종합적인 교육사업 추진체계'를 구축할 필요가 있다(그 방향에 대한 담당자들의 의견은 본 절의 서두에서 정리하여 제시했다). 면접조사에 응한 이들은 이러한 종합적인 교육사업 추진체계가 원활하게 작동하도록 하기 위해서는 담당자들 사이 '담론공동체'와 교육 관련 '정보공유체계'를 구축할 필요가 있다고 제안했다. 이를테면 서울 곳곳에 흩어져 있는 교육사업 담당자의 연결망을 만들어 여기에서 교육사업의 기획과 집행 관련해 소통과 논의가 이루어지도록 하는 것이다. 또한, 이미 만들어져 활용되고 있는 서울노동포털(<https://www.seoullabor.or.kr>)에 교육사업 관련 커리큘럼이나 홍보물, 사업계획서 등 자료를 축적할 수 있는 공간을 마련하여, 담당자들이 정보공유체계(clearing house mechanism)¹⁷⁾로 사용토록 하자는 것이다. 면접조사에 응한 담당자 중 일부는 이를 통해서 담론과 자료가 실질적인 소통되도록 하도록 하기 위해서는 '사람의 의식적인 노력'이 결합해야 한다는 점을 강조했다. 이를테면 서울노동권익센터에 담당자를 두어 교육사업 연결망과 정보공유체계를 일상적으로 관리하고 활용을 촉진하게 할 필요가 있다는 것이다.

둘째, 교육과 관련된 전문적 지식과 정보가 서울노동센터 내에서 소통되고 활용될

17) "Clearing-House란 어음교환소에서 이용되는 용어로 통화 안정을 위해 은행들이 수표와 현금을 교환할 수 있도록 설립된 금융체계를 뜻합니다. 오늘날, Clearing-House의 의미는 상품, 서비스 또는 정보를 공급자와 수요자가 동시에 공유하고 교환하는 개념으로 발전되어 정보 교환이라는 용어로 사용되고 있습니다." <국가 생물다양성 정보공유체계> 소개 중에서 발췌
자료 : <https://www.kbr.go.kr/content/view.do?menuKey=442&contentKey=4>, 2022년 1월 검색.

수 있도록 인력구조나 조직구조를 개편하는 방안이다. 면접조사에 응한 담당자들은 이와 관련해 두 가지 구체적인 제안을 제기했다. 먼저, 교육과정의 전문성과 관련된 업무는 광역단위 서울노동권익센터 중심으로 이루어질 필요가 있다는 의견을 제기했다. 이를테면 교육전문가를 서울노동권익센터에서 자문단으로 초빙하는 것이다. 나아가 광역단위 센터에 노동·교육 전문가의 자리를 신설하고 전문기술 지원 스태프로서 역할을 맡겨, 권역 센터와 자치구 센터 사업에서 교육적 측면의 질을 종합하여 관리하도록 하자는 의견도 제기됐다. 교육 부문의 전문성은 단기간에 내부에서 육성이 어려우므로 전문 인력을 채용하여 집중화된 관리체계를 만들 필요가 있다는 것이다. 다음으로, 면접조사에 응한 담당자 중 한 명은 장기적으로 서울노동센터와 별도로 '서울노동교육센터'를 만드는 것을 고려해보자는 의견을 제기하기도 했다. 노동교육과 관련된 양적 수요가 늘어나고 질 제고에 대한 요구가 커지면 현재의 조직구조로는 감당하기 어려우므로, 이를 담당하는 별도 센터를 신설하는 방안을 검토할 필요가 있다는 것이다.

담당자 연결망과 정보공유체계의 구축

[교육사업 담당자들이] 더불어서 얘기할 수 있는 공간을 만드는 거 있잖아요. …… 뭔가 전체를 기획하고 하는 것보다는 지금 당장 우리가 할 수 있는 것부터 해서 하다 보면 얘기가 될 수 있고.

서울노동포털을 교육사업 정보공유체계로

서울노동포털에서…… 각 센터에서 어떤 교육프로그램을 지금 하고 어떤 식으로 하는지를…… 시민들이나 교육담당자들이 볼 수 있으면 좋겠다는 거죠. …… 상시적으로 궁금할 때 [서울노동포털을] 봐서 '이 센터는 지금 뭐 하고 있구나.' 이 정도만 돼도 사실, '이 시기에는 이 사람이랑 무슨 얘기를 해야겠구나' 이게 나올 수 있거든요.

[서울노동포털을 통해 교육사업 정보를 관리할] 자료실 전담자가 있어야 해요. 자치구에 0.3명이 일하는데 자발적으로 [서울노동포털 등에 교육사업 자료를] 알아서 올려달라 이거는 안 되는 일인 것 같고. 광역 센터에 담당자가 있어서 챙기고…… 자치구 센터에서 올리기 힘들면 '자료 그냥 주세요'하고…… 그걸 적당하게 배치하고……. 교육 끝나면 전화해서 얘기를 듣고 '이렇게 평가하더라' 종합하고…….

노동교육 전문성 확보 방향 제안

본격적으로 뭔가 교육사업을 기획하고 운영하려면…… 어떤 수요를 발굴하고 과정을 기획해서 운영할 때 거기에 맞게 자문해주실 수 있는 분들을 찾아보고 요청하고 이런 게 필요하겠죠. 앞으로 만들고 개선해야 한다고 생각합니다.

[자치구 센터] 교육담당자들이 행정처리도 해야 하고 학교와 협의도 해야 하고 교육콘텐츠도 정리해야 되고 강사관리도 해야 하고…… 정말 하는 일이 많거든요. …… 가장 어려운 것 중 하나는 콘텐츠 정리일 수도 있을 것 같아요. 교육콘텐츠 정리는…… 담당자가 돼서 한두 달 공부한다고 될 일이 아니거든요. …… [광역단위 센터에] 교육연구전문위원 이런 식으로 해서…… 긴 호흡으로 정말 지역에서 그것이 잘 활용될 수 있는지도 피드백 받으면서 한 1년 정도 호흡으로 해서 교육콘텐츠들 좀 정리하는 작업 이런 것들을 좀 하면 좋겠어요.

‘서울노동교육센터’ 설립의 타당성 검토

[서울특별시 단위의] 교육센터를 만드세요. 교육에 대해서 좀 더 전문적으로 집중할 수 있는 단위가 필요한 것 같아요. 이걸[=노동교육사업] 정말 활성화하려면.

4) 교육사업 실행과정 단계별 개선 과제

앞 절에서는 서울노동센터 교육사업 실행과정을 △대상 발굴과 수요 조사 △조직별 사업계획 수립 △프로그램 홍보와 참여자 모집 △프로그램 진행과 행정사무 처리 △프로그램의 산출 및 결과 평가 등의 단계로 재구성하였다. 서울노동센터 담당자들이 이러한 단계별 실행과정에서 겪고 있는 문제점들은 다음과 같았다. 첫째, 새로운 대상 발굴과 프로그램 혁신에 필요한 ‘수요 조사’가 제대로 이뤄지지 못하고 있다. 이로 인해 특히 자치구단위 센터별에서는 담당자가 관련 지식과 정보를 충분히 확보하지 못한 채 교육계획 수립이 이루어지는 경우가 발생하고 있다. 이에 따라 새롭고 도전적인 시도를 자제하는 경향이 나타났다. 둘째, 프로그램 홍보와 참여자 모집도 센터별로 진행하면서 자원을 비효율적으로 사용하거나 시민들의 교육 참여의 기회가 제한되는 경우가 발생했다. 셋째, 자치구 센터에서 프로그램 운영시 시설과 장비의 부족으로 곤란을 겪는 경우가 있었다. 또한 대부분 담당자가 과도한 행정업무 부담으로 인한 고충을 호소했다. 넷째, 교육프로그램 평가 도구가 참여자의 만족도 설문조사로 제한되어 있다. 담당자들은

이러한 조사 결과의 타당성이 상대적으로 낮다고 인식했다.

면접조사에 응한 이들은 이러한 문제를 해결하기 위해서는 기본적으로 교육사업 인력 충원 또는 후방 지원 강화가 이뤄져야 한다고 주장했다. 그리고 다층적 조직구조에 걸맞게 교육사업 추진체계의 재편이 필요하다고 제기했다. 광역단위 - 권역단위 - 자치구단위 센터의 조직구조 내에서 과업별로 집중화와 분권화가 이뤄져야 한다는 것이다. 또한 서울노동센터 담당자들은 센터 각 조직을 연결을 강화하고 소통을 활성화하는 정보공유체계 구축의 필요성을 강하게 주장했다. 이렇게 조직구조가 재편되고 정보공유가 활성화된다면, 교육프로그램 실행과정과 관련해 다음과 같은 개선을 추진할 수가 있다는 의견을 제기했다.

첫째, 광역단위 서울노동권익센터가 담당하여 서울시민이나 표적집단을 대상으로 정기적으로 교육사업 수요 조사를 시행할 수 있다. 이러한 조사 결과가 제공되면 서울노동센터는 교육사업의 장기적인 전망 및 전략을 수립하는데 이를 활용할 수 있다. 나아가 이를 바탕으로 연간 사업계획과 관련해 교육사업 담당 담당자들이 공동 논의를 전개할 수 있다. 그럴 때 타당성 높은 교육사업 방향에 합의가 이루어지고, 새롭고 도전적인 프로그램 기획을 구체화할 수 있다는 것이다.

둘째, 시민노동법률학교와 같이 다수의 자치구 센터에서 시행하는 프로그램 같은 경우에는 대시민 홍보를 공동으로 할 수 있다. 또한, 서울노동권익센터에서 주도하여 시민들을 교육사업으로 연결하는 공동 채널을 만들고, 이 채널로 참여를 신청한 이들이 자신에게 적합한 장소와 내용의 프로그램 선택할 수 있도록 할 수 있다. 이를 통해 예산과 자원을 효율적으로 사용하고, 더 많은 시민에게 교육프로그램 참여 기회를 제공할 수 있게 될 것이다. 한편, 교육사업 홍보를 공동으로 하게 된다면, 서울노동센터의 다른 사업이나 캠페인의 홍보와 결합함으로써 시너지 효과를 낼 수도 있을 것이다.

셋째, 서울노동권익센터가 주도하여 강사와 장비 및 시설 관련 정보, 교재와 커리큘럼, 홍보물 등을 축적하는 정보공유체계가 만들어진다면 프로그램 운영과 행정업무 처리에 있어 다음과 같은 개선이 이뤄질 수 있다. 먼저, 장비와 시설이나 강사 등에 대한 정보가 부족한 경우에 보다 쉽게 도움을 받을 수 있다. 즉, 서울노동센터 조직 간 자원과 정보의 공유가 효율적으로 이뤄지고 나아가 담당자간 상호작용과 협력이 활성화될 수 있다. 다음으로, 행정업무 처리를 간소화할 수 있다. 교육프로그램에 참여 경험이 있는 강사와 관련된 서류를 데이터베이스로 구축해 놓으면 프로그램 진행할 때마다 매번 새롭게 서류를 작성해야 하는 번거로움을 줄일 수 있다. 나아가 장기적으로 이 정보공

유체계가 온라인 행정업무 처리체계로서 기능하게 할 수도 있을 것이다.

넷째, 서울노동센터 교육사업 담당자들이 모범 사례 공유를 활성화함으로써, 담당자들은 참여자 만족도 조사 이외에도 교육프로그램을 평가하는 도구를 확보할 수 있다. 예컨대 교육프로그램 모범 백서나 매뉴얼을 만드는 것이다. 이를 통해 어떤 교육프로그램이 적합하고 타당한 것인지에 관해 논의를 정교화해 갈 수 있을 것이다. 이러한 논의가 충분히 활성화되면, 교육사업 담당자들은 참여자 만족도라는 양적 평가 기준 이외에, 교육 이후 참여자의 인식과 행동 변화 등 질적 측면도 프로그램 평가의 기준으로 어느 정도 활용할 수 있게 될 것이다.

광역 센터 중심의 수요 조사 추진과 결과 활용

교육사업 대상자를 대상으로 [광역 센터가 체계적으로] 수요 조사를 해봤으면 좋겠어요. …… 조사 결과를 바탕으로 여러 센터랑 하나부터 열까지 상의하고 기획회의 해서 정돈되면, 훨씬 더 서로한테 좋고 노동자한테도 참 좋겠다는 생각이 들었어요.

당연히 수요 조사랑 기획 회의가 있으면 좋다고 생각하는 게…… 명확하지 않은 것들을 실무로 만들어내야 한다는 게 되게 어려운 것 같아요. [수요 조사에서] 어떤 지역에서 어떤 사람들이 이런 교육을 받았으면 좋겠다고 응답했다고 그러면 그 데이터를 가지고…… [센터 교육사업] 담당자나 [센터 외부] 여러 사람이 회의 들어와서 같이 논의해서 만들면 훨씬 더 좋은 교육이 될 것 같습니다.

교육프로그램 공동 홍보 참여자 모집 집중화

협업 형식으로 각 센터에서 공동 홍보 비용이라는 걸 마련해서 차라리 포털에 광고하는 거죠. …… 어떤 식으로든 [자치구 센터들이 교육사업] 기간을 다 맞춰서 공동 홍보하는 방향은 어떨까요? 어차피 교육 콘텐츠는 같으니까…….

서울노동권익센터에서는 어쨌든 큰 그림을 그려야 되잖아요. …… 5월에 노동자의 날이 있으니까 그때쯤 해서 [유튜브 등을 통해 교육사업 홍보를 공동으로 하면 좋을 것 같아요.] …… 그 해에 중요한 목표 같은 게 있을 거잖아요? …… 그런 [걸 알리는] 캠페인과 동시에 [교육사업 홍보를] 하면 좀 더 효과적이지 않을까 싶어요.

[기관이나 개인의 교육 요청을 받는] 창구가 [광역 센터 차원에서] 하나 있어서 그 쪽으로 문의를 하고 그 창구가 지역별로 [참여자들에게 적합한] 교육[프로그램]을 배분해주면 좀 더 많은 사람이 쉽게 교육을 받을 수 있지 않을까 생각합니다.

[교육프로그램 참여를 우리 자치구 거주민이] 다른 자치구에서 해도 되는 거니까…… 홍보 풀이나 네트워크를 공유하면 좋겠다. …… [노동교육에 관심이 있는 시민이] ○○구 센터는 9월에 시민노동법률학교를 하는데 일정이 안 돼, 그러면 다음 달에 ○○구에서 하나까 ‘○○구에서 들을 수 있어요’ 이렇게 연결된다면……. 시민노동법률학교는 워낙 안착된 사업이어서 그거 정도는 서울노동권익센터에서 한번 받아서…… [홍보나 매칭을 했으며 좋겠어요.]

시설장비, 강사와 교재 관련 정보공유와 행정업무 간소화

[실용적으로] 필요한 요구들부터 얘기해 보면…… 지금 온라인교육이나 이런 것들에 대한 요구가 많이 생기는데 자치구 센터에서 촬영 장소도 장비도 없거든요. …… [정보공유체계를 통해 이 부분에 도움을 받는 거죠.]

저는 청소년 노동인권교육 강사 관리…… [학교 내 청소년 노동인권교육의 제도화가 추진되고 있는데] 안착하려면 그분들의 강의 질이나…… [이런 게 체계적으로 관리되어야 한다고 생각해요.] 물론 그분들이 자정작용을 하는데……. …… [정보공유체계 안에] 강사 풀[=강사 목록 등]을 만들고 [관리하면서]…… 소통하는…… 그런 게 필요한 것 같아요.

[서류 처리 간소화를 위해] 데이터베이스[=정보공유체계] 등을 만들어서, 그 안에서 승인을 받고 운영하는 걸로 했으면 좋겠어요. [정보공유체계에 이미 등록된] 강사가 출강했으면 [다시 관련 서류를 제출하는 것이 아니라] 그냥 사인만 받으면 되는 걸로.

모범 사례에 비추어서 프로그램 평가하기

어떻게 보면 기존에 갖고 있던 굉장히 단단한 인식 세계를 흔드는 것이 [교육프로그램의 목표일 수 있는데]…… 그런 교육들은 사실 굉장히 논쟁적이고 도전적이잖아요. 그런 경우에는 객관식 만족도 조사 점수가 높게 안 나올 가능성이 커요. 불편하고 일단은. …… [만족도 점수가 낮게 나오는 도전적인 교육이 평가에서 인정받지 못하면] 기획자들은 움츠러들 수밖에 없어요, 위축될 수밖에 없는 거예요.

[자치구 센터] 담당자들이 머릿속에 구상하고 있는 시민[노동]법률학교가 다 다르거든요. …… [모범]사례를 축적해서 그것을 자료화한다든지, 자치구에서 이런 교육들이 있다는 것을 백서처럼 해서 참고할 수 있도록 한다든지…….

서울노동권익센터에서 각 자치구 센터에 하는 어떤 모범 사례를 모아서 전파를 해주십사 하는 겁니다.

5) 사업성과 평가와 환류

앞 절에서는 서울노동센터 교육사업이 질적 도약과 재편을 요구받고 있다는 점을 지적했다. 면접조사에 응한 담당자들은 이를 위해서는 행정기관에서 하는 서울노동센터 사업성과 평가의 기준을 개편하고 다양화할 필요가 있다고 제기했다. 양적 산출 실적뿐만 아니라, 새로운 교육콘텐츠 생산, 실질적인 사회적 변화 등을 근거로 사업이 평가될 수 있어야 한다는 것이다. 그럴 때 교육사업의 질적 발전이 꾸준히 이뤄질 수 있을 것이다. 다만 면접조사에서는 그러한 평가 기준과 관련해서 세부적이고 구체적인 의견은 거의 제시되지 않았다.

사업평가 기준 변화의 방향 모색

실적이나 성과가 [양적 성과뿐만 아니라] 내용적인 면으로 잡히는 구조를 어떻게 만들 것이냐가 고민이 돼요. …… 우리가 만든 [새로운] 콘텐츠가 활용되는 게 실적으로 잡힐 수 있으면, 그리고 그거에 대한 평가나 이런 것들이 실적으로 평가될 수 있으면 좋겠다고 생각해요.

4. 소결

제5장에서는 서울노동센터 담당자에 대한 면접조사 분석 결과를 바탕으로, 서울노동센터 교육사업의 특징과 문제점, 그리고 개선방안에 대해서 검토했다. 주요 내용을 △사업 목적과 대상 설정 △추진체계와 협력관계 △사업 실행과정과 단계 △사업성과 평가와 환류 등의 측면으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 서울노동센터 교육사업의 목적과 대상 설정은 크게 두 가지로 범주화된다. 하나는 개별적인 일반시민을 대상으로 보편적으로 통용되는 지식을 전달하고 노동 의식을 고양할 것을 목적으로 하는 교육이다. 청소년 대상 노동인권교육, 성인 대상 노동법률교육 등이 여기에 해당한다. 다른 하나는 노사단체나 비영리단체 등 특정한 조직을 대상으로, 상황과 조건에 따라 이들이 필요로 하는 노동 관련 지식과 기술을 공급하는 교육이다. 이러한 교육은 지역사회 내에서 노동관계의 활성화나 센터의 조직 기반 확대와 활동 강화로 이어질 수 있다. 면접조사에 응한 담당자들은 이러한 사업 목적과 대상 설정이 조직구조와 맞물려 체계적으로 조정될 필요가 있다는 의견을 제기했다. 이를테면

개별 시민을 대상으로 하는 교육은 '규모의 경제'와 '표준화 원칙'을 적용할 수 있도록 재편하고, 특정 조직에 맞춤형 교육사업은 '범위의 경제'와 '다각화의 원칙'에 맞춰 발전할 수 있도록 적극적으로 지원해야 한다는 것이다.

먼저, 개별 시민 대상 교육은 광역단위 서울노동권익센터에서 종합적인 실행계획을 세우고, 권역 및 자치구 센터가 표준화된 프로그램의 운영과 관리를 실행하게 할 수 있다. 서울 전체를 조망하는 전략적 관점에서 표준화된 교육프로그램을 적절하게 배치함으로써, 프로그램 중복 실행 등으로 인한 자원의 비효율적인 사용을 막고 더 많은 시민에게 교육의 기회가 돌아가도록 할 수 있을 것이다. 또한, 이를 통해 행정업무의 간소화, 장비와 시설의 효율적 사용도 꾀할 수 있을 것이다. 다음으로, 특정 조직 대상 교육은 구체적인 상황과 조건을 잘 알고, 또한 가까이 있고 자주 만날 수 있는 자치구단위 또는 권역단위 센터에서 재량껏 수행하도록 하는 관행을 유지할 필요가 있다. 그런 한편으로 서울노동권익센터는 권역 및 자치구 센터 담당자들이 이러한 맞춤형 교육을 효과적으로 수행할 수 있도록 후방 지원을 강화해야 한다. 이를테면 담당자들이 역량을 강화하고 손쉽게 자료와 의견을 소통할 수 있도록 체계를 마련하여, 다양한 상황에서도 교육프로그램을 효과적으로 운영도록 지원할 수 있을 것이다.

둘째, 서울노동센터는 자치구 - 권역 - 광역의 다층 수준 조직구조에 기초하여 교육사업을 추진한다. 또한, 지방자치단체, 시민사회단체와 노동조합, 중간지원조직과 교육기관, 노동 및 교육 관련 전문가 등 다양한 주체들과 협력관계 속에서 교육사업에 필요한 부분을 지원받고 있다. 면접조사에서는 이러한 서울노동센터 교육사업 추진체계 및 협력관계의 실태와 관련해 다음 두 가지 문제점이 지적됐다. 하나는 현재 대부분 자치구 센터에서 교육사업을 전담할 인력이 없고, 다층적 수준의 조직 간 역할 분담이 명확하지 않아 혼란을 겪고 있다는 점이다. 다른 하나는 '교육' 부문 전문가와 협력이 상대적으로 취약하여, 사업의 질적 도약 모색을 위한 논의가 제약되는 측면이 있다는 것이다. 이상의 문제를 해결하는 방안으로 다음 두 가지 방안이 제기됐다.

먼저, 서울노동센터의 다층 수준 조직구조에서 효과적으로 작동하는 종합적인 추진체계를 구축할 필요가 있다는 것이다. 그 중심에는 서울 곳곳에 흩어져 있는 교육사업 담당자를 공유된 사업 전망과 공통의 관심사로 묶어주는 담론공동체, 그리고 교육사업에 필요한 자료 등을 자율적으로 주고받는 정보공유체계(clearing house mechanism)가 있어야 한다. 이를테면 서울노동포털(<https://www.seoulabor.or.kr>)을 개편하여 담당자들이 자신의 센터에서 활용한 사업계획서와 홍보물, 강사 명단과 정보, 커리큘럼과

교재 등을 상호 교환할 수 있도록 공간을 마련할 수 있을 것이다. 이를 기초로 교육사업의 전망과 전략, 개선안 등과 관련된 논의를 조직할 수 있을 것이다. 서울노동권익센터는 담당자를 두고 교육사업 담당자 사이에서 진행되는 담론과 자료의 소통을 일상적으로 관리하고 촉진해야 한다. 다음으로, 서울노동센터는 현재 부족한 '교육' 부문의 전문성을 보강하기 위해서 인력구조나 조직구조를 개편하는 방안을 모색할 수 있다. 가장 단순하게는 교육과정이나 교육평가 부문의 전문가를 서울노동권익센터의 자문위원으로 초빙하는 방안을 생각해볼 수 있다. 나아가 광역 센터에서 직접 교육 관련 전문가를 채용하여 전문기술 지원 스태프로서, 서울노동센터 교육사업의 감독과 질 관리를 종합적으로 맡도록 하는 방안도 고려해볼 수 있다. 장기적으로 '서울노동교육센터'를 별도로 건설하는 방안의 타당성도 검토해 봐야 한다는 의견이 제기되기도 했다.

셋째, 서울노동센터의 교육사업 실행과정은 △수요 조사와 대상 발굴 △세부 사업계획 수립 △프로그램 홍보와 참여자 모집 △프로그램 진행과 행정업무 처리 △프로그램의 산출 및 결과 평가 등의 단계로 구분할 수 있다. 면접조사에서는 단계별로 다음과 같은 문제점들이 지적됐다. 먼저, 타당한 수요 조사를 바탕으로 새로운 대상 발굴과 프로그램 혁신을 위한 논의가 이뤄지지 못하면서, 새롭고 도전적인 시도가 통제되고 기존 사업계획에서 벗어나지 못하는 경향이 나타난다는 점이다. 다음으로, 교육프로그램 홍보와 참여자 모집, 프로그램 운영 시 장비나 시설의 활용, 행정업무 처리 등에서 자원의 비효율적인 사용과 담당자의 부담 가중을 일으키는 비합리적인 관습이 고쳐지지 않고 있다는 점이다. 마지막으로, 교육프로그램의 산출 결과와 참여자에게 나타난 변화를 구체적으로 확인할 수 있는 도구가 부족하다는 점이다. 이를테면 현재는 참여자 만족도 설문조사 결과 이외에 프로그램 평가 도구가 없다. 면접조사에서는 이러한 교육사업 실행과정의 문제를 개선하는 방안으로 다음과 같은 것들이 제안됐다.

먼저, 광역단위 서울노동권익센터가 담당하여 서울시민이나 표적집단을 대상으로 정기적으로 교육사업 수요 조사를 시행해야 한다. 이를 바탕으로 서울노동센터 교육사업의 전망과 전략, 그리고 사업계획과 평가 등의 논의가 담론공동체와 정보공유체계를 통해서 지속해서 진행돼야 한다. 다음으로, 청소년 대상 노동인권교육이나 성인 대상 노동법률교육 등 서울 곳곳에서 동일하거나 유사한 콘텐츠로 진행되는 프로그램은 홍보와 참여자 모집 등을 중앙으로 집중해서 관리해야 한다. 이를 통해 홍보의 효율성과 효과성을 강화하고, 시민들의 교육프로그램 참여 기회를 확대할 수 있으며, 참여자에게 더 큰 편의를 제공할 수 있게 될 것이다. 또한, 정보공유체계를 통한 정보 및 의견 교환이

활성화되고 자료가 충분히 축적되면, 프로그램 진행과 행정업무 처리의 합리화가 이뤄지도록 해야 한다. 특히 과도하게 많은 서류 제출을 요구하는 현재 행정업무 처리 관행을 서울노동포털에 온라인 관리시스템을 마련함으로써 개선할 수 있을 것이다. 마지막으로, 백서나 매뉴얼 등의 형식으로 센터에서 진행된 교육사업 모범 사례를 적극적으로 소통시켜야 한다. 센터 담당자들은 이를 바탕으로 어떤 교육프로그램이 적합하고 타당한 것인지에 관한 인식을 발전시켜 나갈 수 있을 것이다. 나아가 프로그램 참여자 만족도라는 양적 평가 기준 이외에, 교육 이후 참여자의 인식과 행동 변화 등 질적 측면도 프로그램 평가의 기준으로 활용할 수 있게 될 것이다.

넷째, 청소년 노동인권교육 등 서울노동센터 교육사업 중 일부가 제도교육 내부로 수용되면서, 서울노동센터 교육사업은 질적 도약과 재편을 요구받고 있다. 행정기관이 이러한 과정을 원활하게 관리하기 위해서는 사업성과 평가 기준을 과도기에 걸맞게 개편해야 한다. 이를테면, 서울노동센터 교육사업을 양적 산출 실적뿐만 아니라, 새로운 교육콘텐츠 생산, 실질적인 사회적 변화 등을 근거로 평가할 수 있어야 한다는 것이다. 이럴 때 교육사업의 질적 발전이 꾸준히 이뤄질 수 있을 것이다. 다만 면접조사에서는 그러한 평가 기준과 관련해서 세부적이고 구체적인 의견은 제시되지 않았다.

VI. 서울노동권익센터 노동교육 프로그램 제안

1. 노동교육 기본방향과 원칙

서울노동권익센터는 2015년 2월 개소하여 가장 먼저 청소년 노동인권 활동가 양성 교육을 통해 강사풀을 구성 한 후, 학교로 찾아가는 청소년 노동인권교육, 서울노동아카데미 등 대표 프로그램을 통해 청소년뿐만 아니라 대학생, 취약계층노동자, 사용자 등 성인대상 교육을 활발히 전개해왔다. 서울노동아카데미는 서울시민 10명 이상의 모임·단체·기관에서 교육을 요청할 경우 강사를 파견하는 교육지원사업인데, 크게 노동법률과정과 노동인문학과정으로 구성되어 있다. 서울노동아카데미 노동교육은 첫째, ‘맞춤형 교육’이라는 특징을 가지고 있고, 둘째, 체계적인 운영 시스템을 갖추고 있으며, 셋째, 평가를 통해 교육 프로그램을 진화시키는 특징을 가지고 있다(정홍준 외, 2018). 노동법률과정은 주로 근로기준법 내용으로, 근로계약, 임금, 노동시간, 산업재해 등을 주제로 다루고 있다. 노동인문학은 노동과 문학, 노동과 역사, 노동과 정치 등을 매개로 인문학적 감수성을 높이는 것을 교육목표로 삼고 있다.

자치구 노동자종합지원센터는 지역주민과 취약계층노동자를 대상으로 노동교육을 추진하고 있다. 지역주민 대상의 시민노동법률학교를 개설하여 다회차 교육을 진행하거나, 특정 취약계층노동자를 대상으로 맞춤형 노동교육을 진행하기도 한다. 서울노동센터 이외에 어르신돌봄종사자지원센터와 직장맘지원센터도 서울시 설립 노동권익기관으로 이들 기관에서도 센터 설립목적에 따라 노동교육 사업을 진행하고 있다.

서울지역에서는 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 센터 외에도 중앙정부(고용노동부, 여성가족부, 국가인권위원회 등), 노동교육 유관기관(교육청, 노동조합, 노동단체 등)이 서울시민(성인, 청소년)을 대상으로 독자적인 노동교육을 진행하고 있다. 2011년 광주 기아자동차 현장실습생이 과로로 쓰러진 이래, 해마다 현장실습생 산재사고가 끊이지 않게 됨에 따라 청소년을 주 대상으로 하는 노동인권교육 사업이 더욱 확대되고 있다.

그러나 노동교육의 양적인 확대에도 불구하고 개선해야할 다양한 지적들이 제기되고 있다. 이러한 노동교육의 현실을 제대로 인식하고 노동교육의 발전적인 방향을 모색하기 위한 논의가 교육기관별 또는 교육기관과의 협업을 통해 활발하게 진행되어야 할 필

요성이 제기된다. 다만, 제6장에서는 상기 노동교육에 대한 문제인식을 바탕으로 서울 노동권익센터 노동교육의 기본방향과 원칙, 선택과 집중을 통한 프로그램 제안 등을 하고자 한다.

1) 노동교육 대상의 확대

노동교육에 대한 다양한 개념 정의가 제기되는 가운데 노동인권 개념이 널리 사용됨과 동시에 관련 법과 조례 등이 제정됨에 따라 교육도 다양한 방식으로 활성화될 뿐만 아니라 제도화에 따른 여러 변화도 확인되고 있다(송태수 외, 2021).

<표 6-1> 노동교육에 대한 다양한 정의

구분	관련 연구	정의
광의의 노동교육	정우현(1988), 김윤환(1990), 김승한(1988)	노동교육은 노동, 직업과 관련한 성인교육, 사회교육임
	인수범(2000), 오정록(2007), 홍종달(2000)	노동교육은 노동조합교육, 노사관계교육, 노동자교육을 포함하는 폭넓은 교육임
협의의 노동교육	노광표(2000), 노일경(2002), Page&Thomas(1977), Eiger(1994), Spencer(2002), Whitehouse(1978)	노동조합에 의해 주도되거나 협력기관과 공동으로 실시하는 교육으로 노동조합 교육임
	최종태(1994)	노동교육은 국민기초교육, 정치교육임
	김현수(1992)	노동교육은 산업교육에 포함됨
	정우현(1990)	노동교육은 노사관계교육임
	손유진(1989)	노동교육은 노동자교육임

자료 : 권양이(2010), 한국노동교육 실태와 정책적 함의, HRD연구, 12(3)

또한 국내에서는 해마다 반복되는 특성화고 현장실습생들의 산재사고를 겪으며 ‘노동’에 대한 부정적 인식을 넘어 ‘노동인권교육’은 누구나 인정하는 보편적인 용어로 자리 잡고 있다(권양이, 2010). 2021년 한국고용노동교육원이 노동인권인식 측정지표를 인식·정서·행동 등에 근거하여 개별적 권리, 집단적 권리 및 사회인격적 권리 3개 영역으로 구분하여 실시한 국민 노동인권인식 실태조사는 국민들의 노동인권인식이 과거에 비해 높아졌음을 보여주고 있다. 반면, 실태조사는 질문항목별로 대상별 인식도가 낮은 부분에 대한 결과와 함께 노동3권, 특히 단체행동권에 대한 부정적 인식이 여전한함을 나

타내고 있다(김성환, 2021). 이번 서울시민 대상 노동인권인식 조사결과도 이와 유사했다.

이에 노동교육은 노동자만을 대상으로 하는 교육이란 인식 넘어 서울시민 모두가 관심을 가질 수 있는 교육으로 자리매김 하기 위한 노력이 필요하다. 우선 노동교육이라는 개념 정의를 통해 법률에서 보장하고 있는 ‘노동자들의 권리’를 넘어 다양한 형태의 일·노동하는 사람들이 누려야 하는 인간 본연의 권리라는 넓은 의미의 해석이 확산되었다(진숙경·장운호, 2020). 최근에는 노동인권교육 개념이 확산되면서 노동을 ‘인권’의 차원과 ‘시민’의 관점에서 바라봄으로써 노동이 특정인의 문제, 남의 문제가 아니라 바로 우리의 문제, 공동체의 문제라는 점이 부각되고 있다(권양이, 2010).

더 나아가 민주시민교육의 관점에서 노동교육을 확장하는 것은 관심대상을 확장하는데 기여할 수 있다. 민주시민교육의 관점에서 노동교육은 시민과 노동과 관계에 주목, 개인이 노동과 관련하여 마주하게 되는 다양한 문제에 대한 판단과 선택을 돕고, 공동체내에서 구성원들이 겪고 있는 노동상황과 노동문제에 관심을 갖고 참여하는 시민으로 성장하도록 도움을 줄 수 있다(설규주 외, 2019).

<표 6-2> 노동교육에 적합한 민주시민의 자질

구분	민주시민의 자질	노동교육에서 민주시민의 자질
지식	사회 현상을 이해하고 사회생활 영위에 필요한 지식의 습득	노동 관련 문제를 이해하고 노동 생활에 필요한 지식 습득
가치, 태도	인권 존중, 관용과 타협의 정신, 사회정의의 실현, 공동체 의식, 참여와 책임의식 등 민주적 가치와 태도 함양	노동자로서의 권리 존중, 노사 협상, 분배 정의 실현, 공동체(기업, 노조, 국가 등) 구성원으로서의 의무 수행, 의사결정에 적극적으로 참여
기능	개인적, 사회적 문제를 합리적으로 해결	개인적, 사회적 차원의 노동 문제 해결을 위해 노력
영향	개인, 사회, 국가, 인류의 발전에 기여	개인적, 사회적, 국가적, 지구적 차원의 노동 문제 해결에 기여

자료 : 설규주 외(2019), 노동인권교육의 원칙 및 내용체계에 관한 기초 연구, 시민교육연구, 51(4)

노동교육이 노동하는 일부 사람들이 알아야 할 권리나 지식에 한정된 것이 아니라 인간 노동에 대한 근본적인 질문을 던지고 우리 사회를 형성하고 존재하는 갈등 문제 등에 대한 본질적인 관계를 고민하는 주제로 나갈 필요가 있다. 현대사회의 문제를 극

복하고 공동체를 고려하여 삶에 요구되는 필수적인 역량을 기르기 위해서는 민주시민교육이 중요하다. 노동교육 또한 시민의 삶으로서의 노동을 반영한 교육으로서 민주시민교육의 차원에서 실행되어야 할 것이다(윤요순·홍미화, 2020). 민주시민교육으로서 노동교육에 대한 위상을 분명히 해야 한다는 지적을 새겨볼 필요가 있다(진숙경·장윤호, 2020).

2) 노동교육 질적 향상

중앙정부의 국정전략 중 하나는 ‘노동존중·성평등을 포함한 차별없는 공정사회’로, 이를 위해 학교 노동인권교육을 국정과제로 제시하면서, 노동인권교육은 학교만이 아니라 다양한 주체가 여러 대상으로 활발하게 진행되고 있다.

<표 6-3> 교육주체별 노동교육 프로그램 유형 분석틀

구분	프로그램 유형	주체	종류
노동자 조직이 교육주체인 경우	노동조합교육프로그램	노동조합	중앙조직, 산별연맹, 단위조합 등
		노동자 정치조직	노동자 정당 및 기타 정치조직
		노동자 학습조직	노동자 소모임, 노동자 문화회, 지역노동자회의, 노동교실, 노동교육기관 졸업생들의 후속모임
노동자 조직 외부가 교육주체인 경우	기업의 생산성 향상이 중심이 되는 프로그램	민간단체	노동연구소, 시민단체, 언론기관, 종교기관, 야학, 노동 상담소
		기업	개별 기업, 경단협, 경총, 전경련, 중소기업 중앙회 등
	노사관계가 중심이 되는 교육 프로그램	정부	노동부, 기타 정부부서, 한국노동교육원, 한국노동연구원 등
		대학교	대학, 대학원의 정규과정 및 대학 사회교육프로그램 등

자료 : 한국노동사회연구소(2001), 한국 노동교육의 실태와 발전방안 수립에 관한 연구, 김정일(1997), 노동조합 간부의 리더십훈련 요구분석, 서울대 박사학위논문. 한국노동교육원(2006), 노동교육백서 재구성, 권양미, 2010 재인용

하지만, 다양하게 이뤄지는 노동교육은 양적으로 크게 증가했지만, 체계적으로 이뤄지지 않고 있으며, 다양한 주체에 의해 검증되지 않은 교육이 진행되고 있다는 지적이 있다(이승욱, 2019). 더 심각한 문제점은 교육내용 및 대상과 관련한 조정의 통로가 부재한 상태로 진행됨에 거의 유사한 내용의 교육이 중복적으로 이루어지고 있는가 하면,

학교 밖 청소년 등은 여전히 교육으로부터 소외되는 현상이 발생한다고 지적한다(송태수 외, 2021). 또한 서울지역도 각 기관별 특성에 따라 노동교육 사업을 추진하며 양적으로 큰 성장세를 보이지만, 향후에는 노동교육의 질을 확보하는 방향으로 사업이 추진되어야 할 필요성도 제기된다.

노동교육은 여전히 교육운영의 안정성, 운영체계의 문제, 일회성 교육, 강사관리 문제, 한정적 교육대상과 주제 등 다양한 문제들은 안고 있다. 서울지역 광역 - 권역 - 자치구 노동센터의 경우도 각기 특성에 따라 노동교육 사업을 활발하게 추진하고 있으나 대체로 개별적 노동관계법 중심의 노동교육이 진행되고 있는 한계를 스스로 제기하고 있다.

노동교육을 민주시민교육과의 관련 속에서 바라보면서 노동교육의 의미와 성격을 확장할 필요가 있다. 노동인권은 단지 노동자만의 문제가 아니라 공동체 구성원 모두가 직간접적으로 마주하게 되는 삶의 본질적인 문제로서 민주사회의 구성원인 시민이 다루는 핵심적인 문제에 해당한다. 이는 사회적으로 합의 가능한 최소한에 해당하는 것으로 향후 노동교육을 성찰하는데 도움을 줄 수 있을 것이다(설규주 외, 2019).

교육과정을 통해 길러내고자 하는 인간상으로서 민주시민의 개념과 특징을 더욱 구체화하여 강조할 필요가 있으며, 이를 위해 논쟁성의 원칙을 부각하는 노력이 필요하다. 다음으로 성취 기준에 노동인권 관련 내용을 반영할 때는 선택과 집중 방식과 포괄적인 방식을 두루 활용해야 한다(설규주 외, 2019).

노동조합 차원에서도 노동자 대상 민주주의 교육의 중요성이 제기된다. 노동운동과 노동자들의 “정치사회적 고립(김동춘, 1996; 이원보 외, 2003 재인용)”을 극복하고 체계모니 능력¹⁸⁾을 확대하기 위하여 민주주의 교육은 필요하며, 이것은 노동운동 발전을 위한 자기 과제임이 분명하다. 또한 한국의 노동조합 운동 세력이 개혁 세력, 민주주의 세력으로서 자신의 위치를 확고하게 고수하기 위해서는 시민운동 세력과 함께 민주주의를 심화·발전시키는데 더욱 적극적인 노력을 기울여야 한다. 이때 정치 체제나 노동자 정치세력화 등 거대 담론 중심의 논의도 중요하지만 그 뿐만 아니라 일상의 삶 속에서 민주주의를 확대 강화해야 하는데 이를 위해 노동자들에게 민주주의는 학습되어야 하며, 이러한 교육과 학습을 통해 생활민주주의를 실천할 수 있어야 한다(이원보 외, 2003).

18) 노동자가 자신의 이익을 여타 사회계급 - 특히 중간계층 - 의 이익과 접합시켜 사회전체의 이익으로 부각시키면서 정치적 주도권을 장악하는 능력을 의미한다(이원보 외, 2013).

민주시민교육의 관점에서 서울시민의 생활 속 노동의 의미와 가치를 공유하고 노동 인권을 노동자의 권리로써 인간의 존엄성을 보장하는 권리로 이해하도록 하며, 민주시민으로서 권리와 참여, 연대감을 고취시키는 노동교육을 실행함으로써 노동자뿐만 아니라 서울시민 모두의 관심과 참여를 만들어내는 노동교육으로의 방향 전환과 내용 확장이 필요하다.

<표 6-4> 현행 노동교육과 민주시민교육 관점의 노동교육 비교

구분	노동교육	민주시민교육 관점의 노동교육
교육대상	노동자(예비노동자 포함)	노동자+비노동자(학생,성인 포함)
권리주체	노동자의 권리	노동자의 권리+인간의 권리
교육목적	노동존중	노동존중+인간존엄성 보장
관심대상	노동자	노동자 포함 서울시민 모두

3) 노동교육 체계적 추진

중앙정부에서는 교육부, 고용노동부, 여성가족부 주관 노동교육이 진행되고 있다. 지방정부는 지자체 조례¹⁹⁾에 근거하여 노동교육을 진행하고 있으나, 각 지자체별로 그 내용과 대상범위가 다르고 구체적인 사업의 내용과 방향도 상이하다. 민과 관의 협치 범위나 내용도 다른 양상을 보여주고 있다(송태수 외, 2021).

<표 6-5> 중앙정부 부처별 청소년 대상 노동인권교육 담당기관

중앙부처	노동인권교육 담당기관
고용노동부	한국고용노동교육원, 청소년근로권익센터
여성가족부	청소년상담복지센터, 청소년근로보호센터
국가인권위원회	지역 사무소
법무부	청소년 꿈키움센터
교육부	교과서

자료 : 송태수 외(2021), 노동인권교육 실태조사와 교육 활성화 방안 연구, 한국고용노동교육원

19) 2020년 10월 24일 기준, 지자체와 교육청의 관련 조례는 75개가 제정되어 있다(송태수 외, 2021).

노동교육에 대한 관련 조례를 가지고 있는 11개 교육청과 서울과 경기도 등 2개 지방자치단체 차원에서 노동교육이 제도적으로 시행되고 있다. 현장실습생 사망사고 발생에 따라 노동교육의 제도화가 급속도로 진행되었기에 특성화고 대상 노동관계법, 산업안전보건법 교육이 활발히 이루어졌으나 해마다 현장실습생에 대한 산재사고가 다발하고 있어 중앙정부, 교육청, 지자체의 노동교육 확대 강화가 더욱 요구되고 있다.

<표 6-6> 노동관련 조례 수(2020.10.24. 기준)

분야 (주제)	감정노동자 관련 조례	비정규직 관련 조례	노동자 권익증진 조례	이동노동자 관련	경비노동자 관련
조례 수	51	58	19	6	3

자료 : 송태수 외(2021), 노동인권교육 실태조사와 교육 활성화 방안 연구, 한국고용노동교육원

청소년 대상 노동교육 제도화 이전부터 민주노총, 한국노총, 청소년노동인권네트워크 등 민간단체가 앞서 노동교육을 진행해왔다. 특히 청소년노동인권네트워크는 2004년부터 강사양성, 교육교재 공동개발, 정보 공유 등 활동을 통해 노동교육의 제도화를 위해 적극적인 노력을 해왔다. 이렇듯 민간의 활동에 힘입어 2018년 중앙정부 차원의 노동교육의 제도화가 시작되었다.

서울지역만 놓고 봐도 중앙정부 노동교육 외에도 서울노동센터, 노동교육 유관기관(교육청, 노동조합, 노동단체 등)이 각자의 특성에 따라 서울시민(성인, 청소년 등)을 대상으로 노동교육 사업을 추진하고 있다.

노동교육에 대한 중요성 증대와 관련 법과 조례제정에 의한 제도화로 노동교육 활성화 위한 기반이 날로 확충되고 있으나 중앙정부의 경우 노동교육의 방향과 질을 담보할 조정기구의 부재, 민간단체의 경우 안정적 노동인권기구 추진체계상 어려움 등에 따른 노동교육의 질적 향상을 위한 다각적인 모색이 요구된다.

서울노동권익센터는 서울시와 민간단체간 중간지원조직으로서 독자적인 지위를 갖고 있는 바, 센터의 특성에 맞는 노동교육에 관한 방향성 논의가 시급하다. 서울노동권익센터는 서울시민 대상 노동교육을 활발히 벌이는 가운데 권역과 자치구 센터와 노동교육의 중복성에 관한 문제가 존재한다. 서울노동권익센터는 공적 기구로부터 위임받은 예산과 행정력을 갖고 있기에 권역과 기초단위에서 진행하기 어려운 노동교육 영역을 발굴하여 체계적이고 지속적으로 추진해나갈 필요가 있다. 일례로 서울노동아카데미의 경우 서울시민 대상 노동인권 의식을 고양시키는데 효과성이 있는 교육사업이나 권역 및

자치구 센터와 사업 중복 문제가 제기될 수 있다. 서울노동아카데미 실행의 중심점을 권역과 자치구 센터로 이동시켜 주관토록 하고 서울노동권익센터는 강사 발굴, 콘텐츠 개발, 예산 지원, 권역과 기초 교육사업 지원 등을 통해 노동교육의 성과를 수렴하여 질적 수준을 향상시키는데 주력할 것을 제안한다.

<표 6-7> 서울노동권익센터와 권역 및 자치구 센터 역할

구분	서울노동권익센터	권역 및 자치구 센터
역할 분담	사업지원, 사업 수행, 성과 수렴	사업 수행, 지역 연계, 밀착 교육사업, 조직화(현장 실천)
예시: 서울노동아카데미	사업지원 중심, 사업 수행	사업 수행, 조직화 연계
프로그램 개발	강사양성과정, 교육활동가 역량강화 과정(교육 기획, 참여촉진)	프로그램 참여, 공동 개발
콘텐츠 개발	노동인권교육 성과와 전망 바탕 콘텐츠 개발	현장감 기반 콘텐츠 개발

이와 같이 노동교육 사업의 중복문제를 해소하고 노동교육의 질적 발전을 모색하기 위하여 서울노동권익센터의 선택과 집중을 요하는 사업으로 노동교육 활동가 역량강화 교육(교육기획, 참여촉진)을 포함하는 노동교육 강사양성과정 추진을 제안하고자 한다.

2. 민주시민교육 관점의 노동교육 내용 영역과 하위 요소

노동교육에 어떠한 내용을 담을 것인가에 대한 사회적 합의는 없다. 노동교육 개념 정의가 다양한 만큼 그 내용에 대해서도 때로 논쟁적이며, 수요자 측면에서는 노동교육을 부정적으로 인식하는 경향도 존재한다. 노동교육을 수행하는 기관 또는 단체별로 어떠한 교육목표를 설정하느냐에 따라 교육내용은 상이하게 나타날 것이다.

최근 들어 중앙정부 노동교육 내용 중 일부 긍정적인 변화가 발견되나 다른 부처의 경우 내용의 변화가 거의 없는 상황이다. 한국고용노동교육원과 청소년근로권익센터는 적극적으로 교재개발을 진행하여 동영상을 다양하게 탑재하고 노동법률 외에도 노동의 가치와 노동과 사회, 진로 교육 등을 연계하는 자료들을 개발하고 있다. 과거 노동법 중심의 교육내용이 노동의 가치나 주변 노동에 대한 이해, 역사, 청소년이 알아야 할

노동법 등으로 노동법의 비중은 낮추고 노동인권 감수성을 높이는 측면으로 바뀌었으나, 여성가족부의 강사 양성과정의 프로그램을 통해 확인되는 것은 기존의 '근로'라는 개념을 '노동'으로 전환하였을 뿐, 기타 내용의 변화가 확인되지 않고 있다. 특히 한국 고용노동교육원의 경우, 노동인권감수성을 통한 노동의 가치와 의식에 대한 재조명을 할 수 있도록 교재내용을 개발 한 점, 진로교육과 노동인권교육을 연계하여 학생들로 하여금 자신의 진로 결정과 연계되는 부분에 대한 교육프로그램을 개발 한 점 등은 상당히 주목되는 부분이다(송태수 외, 2021).

청소년노동인권네트워크는 2004년 발족 이래 지역별로 활성화되고 있는 청소년 노동인권교육을 주도하고 있다. 2018년에는 '청소년노동인권교육 길 찾기, 누구를 만나고 무엇을 말할 것인가'라는 주제로 그간의 지역의 사업내용을 공유하고 방향을 논의하였으며, 2019년에는 주로 건강권에 대한 문제에 초점을 두고 청소년 노동이 사회적으로 보호의 대상임에도 불구하고 가부장적인 문화, 연령주의, 위계에 기초하여 밑바닥 노동으로 가고 있어 청소년 노동이 보호될 수 있는 다양한 대안을 제시하고 있다. 예를 들면, 청소년의 안전보건 플랫폼이 안전보건공단과 별개로 구축되어야 하고, 안전사고 예방을 위한 노동안전보건 감수성을 강화하는 문제, 최근의 노동변화를 담고 있는 일터 괴롭힘, 감정노동에 대한 교육, 안전보건 정보의 제공 등을 검토할 것을 제안하고 있다(한국노동안전보건소, 2020; 송태수 외, 2020 재인용).

민주노총은 2021년 8월 소속 산별조직인 금속노조, 공공운수노조와 협업하여 신규 청년활동가 교육 시범과정을 3주차에 걸쳐 진행했다. 노동조합 활동의 기초부터 실제 적용까지 종합적인 교육내용을 포함함으로써 노동조합 활동을 낫설어하는 청년을 대상으로 양질의 활동가 교육을 시작한 점은 노동교육 변화의 측면에서 고무적이다.

그러나 노동조합 활동가들은 노조가 주도하는 노동교육에 조합원들의 호응도가 높지 않아 고민할 때가 많다. 노동교육 내용이 변함없이 이론과 지식 중심인데다 조합원들의 생활세계와는 동떨어지기 때문이라는 지적은 오래전부터 제기되어 왔다.

이를 반영하여 노동교육에 대한 조합원의 관심과 참여를 높이기 위한 다양한 시도들이 없는 것은 아니나 근본적인 변화가 이루어졌다고 말하기에는 아직 이르다. 물론 노동조합의 경우 규약을 통해 대의원대회, 운영위원회 등 각종 의사결정기구를 두어 조합원들의 의견이 수렴되는 민주적 절차를 두고 있어 노조 활동 참여와 노동 의제 촉구를 위한 집회 참석만으로도 상당한 노동교육 효과를 기대하기도 하지만, 조합원 참여는 형식이고 집행부 중심적 의사결정에 대한 비판의 목소리가 나오기도 한다. 노동교육에 관

심이 있을 것으로 예상되는 조합원들조차 노동교육을 흥미롭게 생각하지 않는데 일반 시민들 대상 노동교육의 관심과 참여도를 높이는 일은 난제가 아닐 수 없다.

노동자뿐만 아니라 설사 노동자가 아니라 하더라도 삶과 노동이 어떠한 관계인지 이해도를 높이고 노동권이 높아지면 자신과 동료의 삶의 질이 어떻게 달라지는지, 사회는 또 어떻게 변화하는지가 서로 연결되는 노동교육의 내용을 담고 있는지 우선 질문할 필요가 있다.

민주시민교육 관점의 노동교육은 노동자이자 시민으로서 관심 영역과 필요역량을 담아냄으로써 노동교육 내용과 개인의 삶의 연결을 확장하는데 효용이 있다. 한국의 노동운동은 민주주의의 보루로 여겨지기도 한다. 실제 민주주의 발전 과정에서 노동조합의 역할이 작지 않았다. 노동조합 중심 노동교육은 민주주의 발전이라는 사회변화에 기여하면서도 조직 내부 또는 일상 민주주의 구현이라는 숙제를 동시에 안고 있다. 그러하기에 노동교육을 통해 민주주의 증진과 민주시민으로서의 노동자성을 고양하기 위한 노력이 필수적이다. 다만, 그와 같은 당위를 넘어 실제 노동교육에 민주주의 관련 내용이 적절하게 반영되었는가는 다른 차원에서 평가되어야 할 것이다.

<표 6-8>은 기존 노동교육의 다양한 내용 영역과 하위 요소를 보여주고 있다. 교육 목적과 대상에 따라 필요한 교육 내용 영역과 하위 요소를 반영하여 노동교육이 진행될 것이다. 여기에 더해 민주시민교육 관점의 노동교육 내용 영역과 하위 요소에 관한 다음의 새로운 제안은 참고할 만하다(설규주 외, 2019). 서울노동권익센터 역시 교육방향과 교육목적을 기반으로 노동교육의 필요한 내용 영역을 체계화 하고 그에 따르는 하위 요소를 구체적으로 정리할 필요가 있다.

<표 6-8> 노동교육 내용 영역과 하위 요소

송태수·김기홍·서성철(2006) 연구		최준호(2008) 연구	
내용 영역	하위 요소	내용 영역	하위 요소
노동 문화	<ul style="list-style-type: none"> - 노동관과 직업관 - 노동 관련 제도 - 노동윤리 - 일과 생활의 관계 	노동의 철학과 역사	<ul style="list-style-type: none"> - 노동의 의미 - 노동의 역사 - 산업구조의 변화
직업 선택	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 일과 직업 - 사회변화에 따른 직업 세계 변화 	노동자의 권리	<ul style="list-style-type: none"> - 노동 기본권 - 사회 보장권

	<ul style="list-style-type: none"> - 진로계획의 수립과 실천 - 자신의 적성과 흥미 - 직업과 평생교육 		<ul style="list-style-type: none"> - 고용, 임금, 실업
노사관계	<ul style="list-style-type: none"> - 노사관계의 변천 - 노동자 단체와 사용자 단체 - 노사관계 체제와 정부 - 노동정책 - 일과 직업, 세계에서의 파트너십 	노동문제	<ul style="list-style-type: none"> - 여성 노동 문제 - 청소년 노동 문제 - 외국인 노동 문제
노동인권	<ul style="list-style-type: none"> - 청소년 노동과 인권 - 근로기준법과 최저임금 - 노동 3권 - 노동조합법, 산업재해보상보험법 	노동조합과 노사관계	<ul style="list-style-type: none"> - 노동조합 - 노사관계
노동비전	<ul style="list-style-type: none"> - 사회 복지 - 환경, 건강 - 지식 정보화 - 세계화 	진로 직업 선택	<ul style="list-style-type: none"> - 진로 탐색 - 직업 세계 이해

자료 : 설규주 외(2019), 노동인권교육의 원칙 및 내용체계에 관한 연구, 시민교육연구, 51(4)

<표 6-9> 노동교육 내용 영역과 하위 요소 제안

내용 영역	하위 요소
시민과 노동	시민의 삶과 노동의 관계 노동의 가치
인권과 노동	인권으로서의 노동권 노동3권
청소년과 노동	노동 현장 속의 청소년(실태) 청소년의 노동권 보호(법, 제도, 운동)
진로와 노동	다양한 직업의 세계와 그 가치 진로 탐색과 의사결정
세계와 노동	지구촌의 노동 문제 노동 문제 해결을 위한 연대

자료 : 설규주 외(2019), 노동인권교육의 원칙 및 내용체계에 관한 연구, 시민교육연구, 51(4)

수정된 노동인권교육 내용 구성안의 특징은 다음과 같다. 첫째, 노동이라는 행위가 ‘시민’ 이전에 ‘인간’으로서 먼저가 되는 것이라는 점을 고려하여 ‘시민과 노동’ 보다 ‘인간과 노동’ 영역을 먼저 다루고자 하였다. 둘째, 이 연구가 민주시민교육으로서의 노

동인권교육을 지향하고 있다는 점에서 ‘시민과 노동’ 영역에서 권리와 의무를 다룰 때 민주주의와 관련성을 강조하였다. 셋째, ‘진로와 노동’ 영역이 자칫 다양한 직업을 탐방하는 ‘직업 쇼핑’이 되지 않도록 특정 직업과 관련 노동 현실을 연계하여 살펴볼 수 있도록 하였다(설규주 외, 2019).

<표 6-10> 노동교육 내용 체계표(안)

핵심개념	일반화된 지식	내용요소		
		초	중	고
인간과 노동	노동은 인간의 삶에 필수적이다	노동, 노동의 가치	노동, 노동의 의미 변화, 노동의 가치	노동, 노동의 의미 변화, 노동의 가치와 중요성, 삶과 노동
시민과 노동	노동은 시민의 권리다.	민주주의, 권리와 의무, 노동인권	민주주의, 권리와 의무, 노동인권, 노동3권, 노동절	민주주의, 권리와 의무, 노동인권, 노동3권, 노동절, 노동운동
청소년과 노동	청소년의 노동권은 보호되어야 한다.	아동의 노동, 아동권리협약	청소년의 노동, 아동권리협약, 청소년의 노동권	청소년의 노동, 아동권리협약, 청소년의 노동권, 노동권 보호
진로와 노동	노동 현실과 미래를 고려한 진로 설계가 필요하다.	다양한 직업과 가치, 직업관, 직업과 노동 현실	다양한 직업과 가치, 직업관, 직업과 노동 현실, 진로 설계	다양한 직업과 가치, 직업관, 직업과 노동 현실, 미래사회의 노동, 진로 설계
세계와 노동	지구촌에는 다양한 노동 문제가 발생하고 있다.	지구촌의 노동 문제, 세계시민	지구촌의 노동 문제, 세계화, 세계시민	지구촌의 노동 문제, 세계화, 신자유주의, 세계시민, 국제적 연대

자료 : 설규주 외(2019), 노동인권교육의 원칙 및 내용체계에 관한 연구, 시민교육연구, 51(4)

노동교육에 무엇을 담을 것인가를 찾기 위한 지속적이고 논의가 요구된다. 서울노동권익센터는 노동교육사업 담당부서 외에 노동교육 내용과 운영 논의를 위한 자문기구(협력기관, 노동교육 전문가, 현장 활동가 등)를 고려해 볼 수 있을 것이다. 노동교육은 한 사람의 머리에서 기획 되고 수행되는 과정을 넘어 개인의 인식 뿐 아니라 실제 삶의 변화, 사회의 변화까지 고려하여야 하기에 노동교육을 둘러싼 다양한 관계자들의 의견이 끊임없이 수렴되고 그 결과가 축적되어 노동교육의 질적인 발전을 도모하는데 기여할 수 있도록 연결되는 과정이 필요하다.

3. 강사양성과정 프로그램 사례

1) 강사단 및 강사양성과정 운영현황

2018년 실태조사에 의하면, 노동인권교육 강사단을 구성·운영하고 있는 기관은 고용노동부(한국고용노동교육원, 노사발전재단, 청소년근로권익센터), 여성가족부(청소년근로보호센터), 경기도(경기도비정규직지원센터), 대전광역시 교육청, 청소년유니온이다(이승욱 외, 2018).

<표 6-11> 강사단 운영 현황

구분	교육진행기관(단체)	교육프로그램 명칭	강사운영방식
고용노동부	한국고용노동교육원	학교로 찾아가는 청소년 고용노동교실	강사풀 운영(30명)
	노사발전재단	지역·업종 맞춤형(노동인권 특화교육)	1년 단위로 강사풀 구성하여 운영(서면, 시연 심사 통해 선발)
	청소년 근로권익센터	특성화고 및 고등학교 대상 찾아가는 근로권익 교육	매년 노무사회를 통해 청소년보호위원 강사 신청을 받고 강사풀 구성하여 운영
여성가족부	청소년 근로보호센터	강사 양성과정	“청소년 근로교육강사”의 민간자격검정시험을 통과
경기도	경기도 비정규직 지원센터	노동권 기초학습	1년 단위로 강사풀 구성하여 운영(변호사, 노무사, 노동조합, 간부, 시민활동가 등)
대전광역시	대전광역시 교육청	특성화고 마이스터고 노동인권교육	청소년 노동인권 교육 강사풀 운영(연중, 10명 내외)
청년유니온	청년유니온	노동법 대특강	청소년 근로권익센터 강사풀 활용

자료 : 이승욱 외(2018), 노동기본권 신장을 위한 취약노동자 교육 및 지원방안 연구, 고용노동부

강사양성과정은 <표 6-12>와 같이 중앙부처와 민간 24개 기관에서 총 26개 프로그램을 운영 중이다. 2018년 실태조사시 전국 노동교육 프로그램은 211개로, 강사양성과정은 전체 프로그램의 10%를 약간 넘는 수준이다.

<표 6-12> 강사양성과정 운영 현황

구분	교육진행기관(단체)	교육프로그램 명칭	교육대상
고용노동부	한국고용노동교육원	고용업무 기초노동법과정	전국 자치단체 및 공공기관 소속 고용복지업무 담당자, 직업상담사 등 취업지원업무 관련 종사자
		청소년고용노동교육 강사양성과정	노무사, 일반강사 및 청소년지도사 등
여성가족부	청소년근로보호센터	청소년 근로교육 강사양성과정	일정 자격요건을 갖춘 청소년 교육 경력자
	한국청소년상담복지 개발원	청소년 권리교육 강사양성과정	청소년 지도자(소속기관 및 활동지역에서 권리교육 운영이 가능한 경우에 한정)
경기도	안산 비정규직노동자지원 센터	강사양성과정	일반인 대상 강사양성과정
	부천시 비정규직근로자 지원센터	청소년 노동인권 강사단 양성과정	청소년 및 비정규직, 일반인 대상
	수원 여성근로자복지센터	청소년 노동인권 강사양성과정	노동인권교육 관심 있는 자로 청소년노동인권 강사로 활동할 의사가 있는 자
	김포 청소년상담복지센터	청소년 노동인권 강사양성과정	청소년노동인권에 관심 있는 시민, 청소년 집단지도 및 강의활동 유경험자
	녹색김포실천협의회 의	청소년 노동인권교육 강사단(강사양성과정)	청소년, 청소년노동인권에 관심 있는 시민
	성남시청소년재단	청소년 노동인권교육 Right!Right! 지도자 양성과정	청소년노동인권교육 Right!Right! 지도자 양성과정 합격자
대전광역시	비정규직 근로자 지원센터	노동인권 강사단 학교	청소년 인권에 관심 있는 자
광주광역시	광주광역시 청소년 노동인권센터	청소년 노동인권교육 강사양성과정	청소년 노동인권에 관심 있는 사람

시민단체	청소년 노동인권네트워크	청소년 노동인권 강사단 양성 교육	청소년 노동인권 교육 강사단 지원자
	인권교육센터 '들'	서울 서남부지역 청소년 노동인권교육 강사단 양성과정	청소년 노동인권에 관심 있는 자
	천주교서울대교구 노동사목위원회	청소년 노동인권 교육 강사과정	청소년 노동인권에 관심자
	전남청소년노동인권 교육강사단학교	청소년 노동인권 강사단 양성 교육	청소년 노동인권에 관심 있는 자
	(사)충남청소년인권 문화네트워크	청소년 노동인권 지킴이 양성과정	청소년 노동인권에 관심 있는 도내 거주자
	대전 YMCA	청소년 노동인권교육 강사단 양성교육	청소년 노동인권교육에 관심 있는 대전 시민
민주노총	희망연대노동조합	청소년노동인권활동가 양성과정	노동인권활동가, 일반
	민주노총 서울본부	노조 법규 담당자 양성교육	조합원
	민주노총 경기지역본부	경기도 청소년 노동인권네트워크 참가, 경기본부 청소년 노동인권교육 강사단 양성	청소년
	민주노총 전북지역본부	청소년 노동인권교육 강사단 양성과정	청소년 노동인권교육에 참여하고자 하는 활동가
	민주노총 충남지역본부	청소년 노동인권 강사단 양성, 강사단 상담역량강화교육, 보수교육 진행	확인되지 않음
	민주노총 경남지역본부	경남청소년노동강사단 전문양성과정(기본, 워크숍)	경남 청소년 인권강사 희망자
	민주노총 부산지역본부	청소년 노동인권 강사단 양성	확인되지 않음

자료 : 이승욱 외(2018), 노동기본권 신장을 위한 취약노동자 교육 및 지원방안 연구, 고용노동부

2) 한국고용노동교육원 강사양성과정

중앙정부 노동교육을 가장 체계적으로 운영하고 있는 곳은 한국고용노동교육원이다. 한국고용노동교육원의 노동교육은 1) 청소년 대상 교육, 2) 교원대상 교육, 3) 강사양성 과정으로 이루어져 있다. 강사양성을 위해 중등교사(교원)과 전문강사(공인노무사, 진로 강사, 청소년 유관기관 단체 활동가 및 청소년 지도사 등)를 프로그램 개발자, 내부교사(강사) 그리고 강사양성과정 수료자 등으로 구분하여 운영하였다(송태수 외, 2021).

<표 6-13> 한국고용노동교육원 고용노동교육과정

구분	과정명	기간 (시간)	대상	인원	장소
청소년	찾아가는 청소년노동교실	2H	중고등학생 및 대학생·학교밖청 소년 등	제한없음	신청장소 (학교/기관/단체)
	청소년노동인권캠프 "어서와 노동법은 처음이지"	1박2일 (10H)		30명 내외	한국고용노동교육원
	청소년 진로캠프 "Dreaming"	1박2일 (10H)			
	사이버 강의	12회			
교사	청소년지도를 위한 찾아가는 고용노동교실	2H	교원등(중고교 사회과, 노동인권담당,진 로지도·취업 담당 등	10명 이내	신청장소
	청소년노동인권교원직무연수	2박3일 (18H)		30명 이내	한국고용노동교육원
	사이버강의	12회		100명	온라인
강사	청소년노동교육전문강사과정	2박3일 (18H)	청소년고용노동 교육전문강사(기존강사)	30명 내외	한국고용노동교육원
	청소년고용노동교육전문강사 워크숍	6H			별도 공지

자료 : 송태수 외(2021), 노동인권교육 실태조사와 교육 활성화 방안 연구, 한국고용노동교육원

한국고용노동교육원은 청소년 노동인권교육이 활성화되면서 고용노동교육을 진행할 수 있는 강사를 양성하기 위해 강사 풀의 양적·질적 확대를 진행하였다. 그리하여 2018년 당시 223명에서 2019년에는 313명으로 90명을 확충하였고 비수도권 강사를 확대

하여, 2019년 90명으로 확충하였다. 특히 강사양성 체계를 개편하여 전문성을 강화하였는데, 2018년 당시 1박 2일 12시간으로 운영하던 것을 2박 3일 22시간으로 강의시간을 늘리고, 분야별 전문성을 강화하고 효율적 교육 목표를 달성 할 수 있도록 기수별 교육대상을 선별 심사하여 선발하였고, 양성단계를 사전 → 실전 → 사후로 체계화하여 각 단계별 검증과 과제부여 등으로 기본역량을 구축하도록 하였다. 그리고 심화교육으로 교원과 기존강사의 역량강화 프로그램을 진행하였다. 교원들은 교육목적에 맞게 프로그램을 재편성하여 교육실효성을 높이고자 하였다. 그리하여 2018년 4회에서 2019년 6회로 확대하였고, 참여식 프로그램을 진행함으로써 수업역량을 강화하였다. 또한 기존의 강사를 대상으로 강사워크숍을 진행함으로써 연수원의 교육철학과 방향성을 공유하고 신규 프로그램 전수로 참여식 교육 기반을 확대하며 강의 역량 강화 프로그램을 진행하였다(송태수 외, 2021).

3) 국가인권위원회 강사양성과정

국가인권위원회 강사양성과정은 2015년부터 위촉제도를 도입하여 1~2년 단위로 재 위촉 심사를 통해 인권강사로서 질적 제고를 위해 노력하고 있으며, 각 분야별 수요를 고려하여 분야를 달리하여 공모하고 있다. 강사양성 프로그램은 12일간의 집합교육과 사이버인권교육 4개 과목 수강을 기본으로 하고 있으며, 아동 청소년 인권교육 강사양성 프로그램에 ‘청소년 노동인권에 대한 이해’ 과목이 전문과정으로 들어가 있다(송태수 외, 2021). 그러나 2021년 현재는 국가인권위원회 노동교육 강사양성과정이 운영되지 않고 있다.

<표 6-14> 국가인권위원회 인권강사 양성과정

선수학습 ~6.30.(화) 사이버:20H	사이버인권과목1	사이버인권과목2	지정교재 필독	
	인권의 이해	세계인권선언	인권 길라잡이(2017)-위원회 제공	
집합교육	1일차(7시간) 10:00~18:00	2일차(7시간) 09:00~17:30	3일차(7시간) 09:00~17:30	4일차(7시간) 09:00~17:30
기본1 4일(28H)	오리엔테이션	인권의 보편적 기준	평등권의 이해	평등권의 이해
	인권역사 개념·가치	인권과 국가	사회권의 이해	인권의 가치

기본2 2일(14H)	[선수학습 및 과제] 강의 시나리오 작성(모둠과제, 심사반영), 지정교재 필독(1개월 전 통보)			
	차별금지 및 혐오표현	강의시연과 평가 (모둠강의안)		
	공동강의안 준비	강의시연과 평가 (모둠강의안)		
전문 4일(28H) 사이바:15H	[선수학습 및 과제] 사이버인권과목 수강(분야별과목 지정), 지정교재 필독(1개월 전 통보)			
	인권교육 기획	〇〇인권 총론	〇〇인권 국제기준 및 동향	인권콘텐츠 활용
	인권교육 원칙과 목표	주요정책, 법령 탐구	〇〇인권 위원회 결정례	현장활동가와의 만남 (위촉 인권강사)
심화 2일(14H)	[선수학습 및 과제] 강의안 및 시나리오 작성(개인과제), 지정교재 필독(1개월 전 통보)			
	강의시연과 평가 (개인강의안)	강의시연과 평가 (개인강의안)		
	주제특강	주제특강		

○ 기본과정 : 분야무관, 평일반/금토반으로 진행(참가자가 학급 선택, 이후 교차학습 불가)
○ 전문·심화과정 : 지원분야별 진행(타분야 교차학습 불가)
○ 교육시간 : 집합교육 84H이상, 사이버교육 3과목
○ 과정 운영 원칙 : 익히고, 활용하고, 함께 점검하는 순환과정
○ 학습자 필수 : 과정 참여 시 사이버교육, 지정교재 사전학습, 과제제출

자료 : 국가인권위원회 내부자료

4. 노동교육 프로그램 제안

1) 서울노동권익센터 노동교육 사업

교육기획을 위해서는 노동교육의 개념과 교육목표, 교육범주의 확장을 위한 논의가 이루어지고 다양한 교육 대상에 부합하는 프로그램 개발시 수요측면에서도 다각적인 고려가 있어야 한다. 서울노동권익센터의 노동교육 기본원칙과 방향에서 밝혔듯이 서울 시민 대상의 확장된 노동교육을 운영하는 한편, 선택과 집중을 통해 가장 시급하며 중요한 교육사업으로써 노동교육 강사양성과정 개설을 제안한다.

노동교육의 제도화에 따른 교육활성화에도 불구하고 교육사업을 수행할 교육활동가 및 강사풀이 부족한 문제와 교육의 질적 수준 담보, 강사 관리상의 어려움에 대한 지적이 많다. 서울노동권익센터는 권역과 자치구 센터들에 대한 교육 지원의 역할을 수행하는 바, 정기적이고 체계적인 강사양성과정 운영을 통해 풍성한 강사진을 배출하고 지속적인 역량강화를 지원해야 한다. 서울노동권익센터 강사양성과정의 교육대상은 노동단체 활동가, 권역 및 자치구 센터 상근자, 노동교육 강사, 노동교육 활동가 지망 청년 등으로 생각해 볼 수 있다.

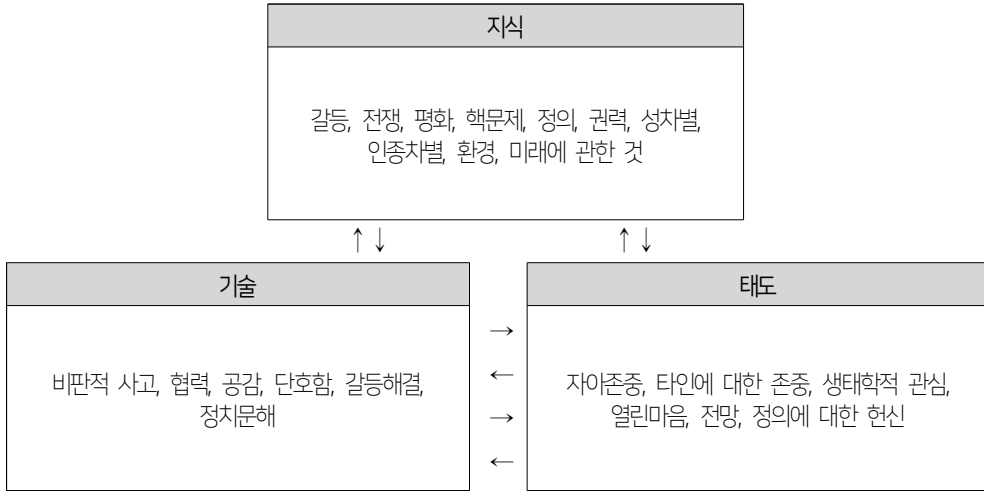
<표 6-15> 노동인권교육 프로그램 기획 고려사항

구분	고려사항
개념 정의	노동교육, 노동인권교육, 민주시민교육
교육 목표	노동존중, 인간의 존엄성 보장, 노동권 보호·강화, 조직화
교육 범주	인식 개선, 권리구제, 시민성 함양, 노동자 계급의식 제고
교육 대상	청소년(학생, 학교밖), 성인(노동자, 조합원, 일반), 교원, 강사, 노동인권 활동가, 노동교육 담당자
수요 측면	의무교육 대상, 비의무교육 대상, 교육생 모집, 홍보, 수요자 니즈 파악, 베네핏(수당 지급 등), 장단기 효과, 실적 문제, 질적 수준 문제, 교육과 상담 연결

2) 학습목표 구성 틀 제안

히스(David Hicks)는 평화교육의 내용에 관한 논의를 위해 학습목표를 ‘지식’, ‘태도’, ‘기술’ 등 3가지 요소로 구분하는 틀을 제시하였다. 지식의 전달은 인식의 전환과 비판적 분석을 위해서 필수적인 요소이지만, 학습자들이 올바른 인식을 수립하고, 나아가 바람직한 태도를 형성하며, 그것을 구체적으로 실천에 옮길 수 있는 기술이 필요하다. 지식, 태도(비판), 기술(실천)의 논의 틀은 평화교육을 넘어 민주시민교육과 노동교육을 비롯한 사회적 가치에 기반한 교육내용의 논의에 있어 일반적으로 활용되고 있다(강정모 외, 2020).

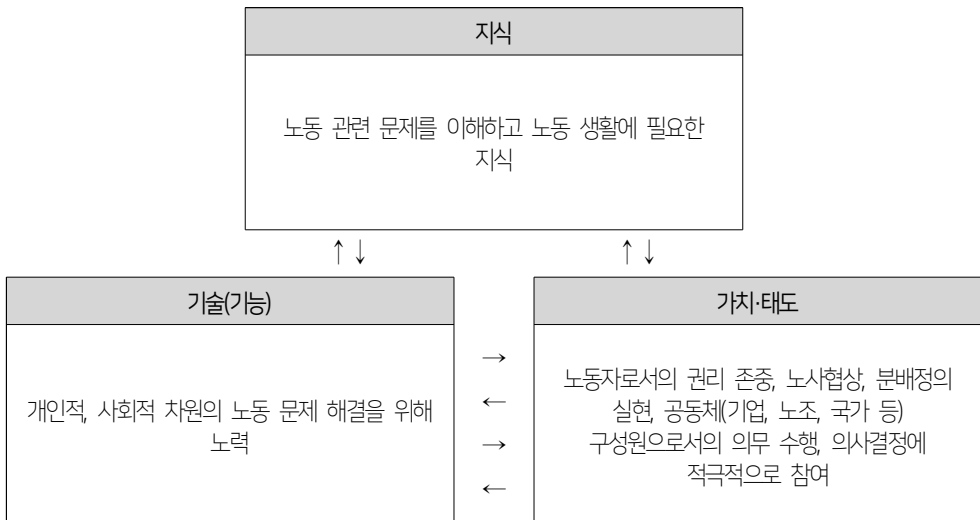
[그림 6-1] 희스의 학습목표 구성요소 : 지식, 태도, 기술



자료 : 강정모 외(2020), 광명형 민주시민교육 학습과정 개발 연구, 광명시민주시민교육센터

희스의 학습목표 구성요소 틀을 활용하여 서울노동권익센터 노동교육 학습목표를 아래와 같은 예시로 구성할 수 있다.

[그림 6-2] 서울노동권익센터 노동교육 학습목표 구성 예시



※ 영향(효과성) : 개인적, 사회적 차원의 노동 문제 해결에 기여

자료 : 설규주 외(2019), 노동인권교육의 원칙 및 내용체계에 관한 연구, 시민교육연구, 51(4) 재구성

3) 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정

(1) 학습목표와 학습내용

서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정 구성요소를 아래와 같이 구성해볼 수 있다. 하나의 예시이며 세부적인 내용은 서울노동권익센터 담당부서와 자문단 구성을 통해 학습목표와 학습내용을 정하고 세부 내용을 구성하는 논의를 통해 확정할 수 있을 것이다.

<표 6-16> 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정 학습목표와 학습내용

학습목표	학습내용	세부내용
지식	인간과 노동	인간의 삶 속 노동의 의미 / 노동의 역사
	노동 제도	노동정책 / 노동법 / 국제 노동기준
	노동자의 권리	노동기본권 / 사회보장권 / 고용, 임금, 실업
	노동자와 사회운동	노동운동사, 현장 이야기
	노동조합과 노사관계	노동조합의 기능과 역할 / 노사관계 이해
가치·태도	민주주의와 노동인권	인간의 존엄과 노동의 가치 인식 제고
	민주시민의식 함양	공감과 배려, 연대, 의사결정 참여 촉진
기술	생활세계와 노동인권	개인적·사회적 노동문제 해결을 위한 역량 함양

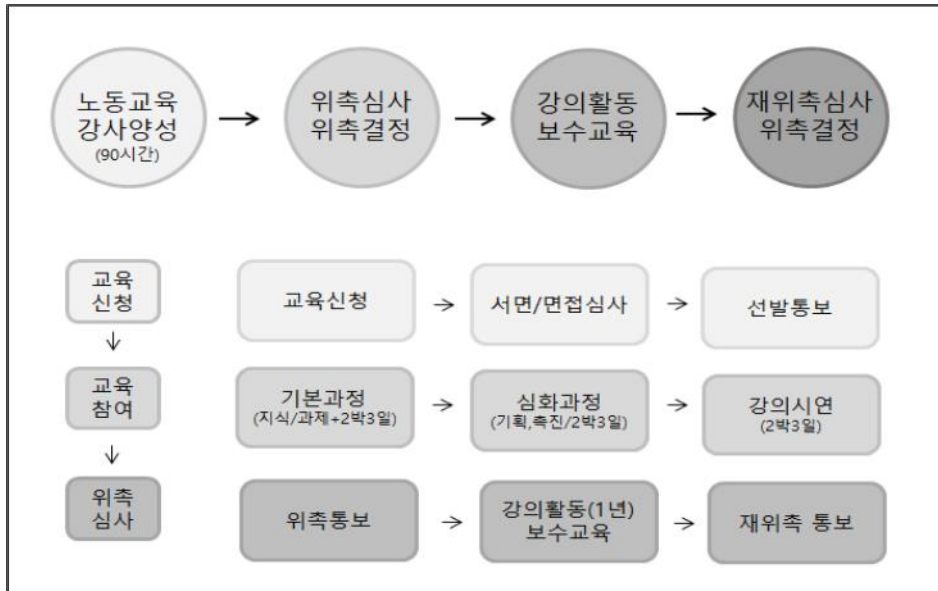
(2) 강사양성과정 개요

노동교육 활성화와 강의역량 강화를 위한 '서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정'은 기본과정과 심화과정으로 구분하여 운영할 것을 제안한다. 교육대상은 노동단체 활동가, 권역 및 자치구센터 상근자, 노동교육 강사, 기타 노동교육 강사에 희망하는 서울시민으로 한다. 교육시간은 기본과정 25시간, 심화과정 25시간, 강의시연 25시간, 그리고 과제 15시간 등 총 90시간으로 구성하였다.

<표 6-17> 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정 개요

<ul style="list-style-type: none"> · 교육과정명 : 노동교육의 활성화와 강의 역량 강화를 위한 '서울노동권익센터 노동교육 강사' 양성과정 · 교육시간 : 총 90시간 <ul style="list-style-type: none"> - 기본과정(25시간, 합숙 또는 온라인), 심화과정(25시간, 합숙 또는 온라인), 강의시연(25시간, 합숙 또는 온라인), 과제(15시간) · 교육대상 : 노동단체 활동가, 권역 및 자치구센터 상근자, 노동교육 강사, 기타 노동교육 강사에 관심있는 서울시민 · 운영 프로세스 : 신청→심사→선발→기본과정→심화과정→강의시연→위촉→강의활동(보수교육)→재위촉

[그림 6-3] 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정 운영 프로세스



(3) 세부내용과 교육시수

가) 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 기본과정

기본과정은 노동교육에 대한 지식과 이론을 중심으로 하며, 학습목표와 학습내용에 따라 교육대상과 교육일정을 고려하여 구성한다. 기본과정 교육시수 예시는 <표 6-18> 와 같다.

<표 6-18> 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 기본과정 교육내용 구성 예시

구분	1일차	2일차	3일차
기본과정(25H) - 지식(이론)	마음열기(2H)	노동기본권(3H)	노동조합의 역할(3H)
	인간과 노동(3H)	고용,임금,실업(3H)	노사관계 이해(2H)
	노동제도(2H)	노동운동사(2H)	회고와 마무리(1H)
	노동이슈(2H)	현장이야기(2H)	

나) 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 심화과정

심화과정은 노동교육 지식과 이론을 바탕으로 민주시민교육 관점의 노동교육을 수행

하기 위해 필요한 역량을 강화하는 프로그램으로 구성한다. 이에 노동교육 강사에게 필수적인 교육기획 역량을 강화하고, 교육참여자가 주체가 되어 학습목표와 학습내용을 체화할 수 있도록 참여를 촉진하는 교육내용으로 구성한다.

강사양성과정과 교육기획의 관련성에 대한 질문이 가능하다. 노동교육 활동가에게 필요한 역량은 교육기획, 참여촉진, 강의역량 등인데 각기 역량들이 연결되어 강사의 역량을 강화하는데 기여할 수 있다.

특히 교육기획은 역량강화를 필요로 하는 전문적 영역이므로 노동교육 활동가라고 저절로 그 역량이 주어지지 않는다는 교육 기획력을 높이기 위해 계획적인 훈련 프로그램을 통해 지속적으로 연마해야 할 영역인 것이다. 그러나 노동교육 영역에서 활동가 대상 교육기획에 관한 체계적인 교육 운영의 예를 찾아보기 어렵다. 앞서 노동교육 사업 중복의 이유 중 하나도 노동교육 기획에 수반되는 여러 측면의 역량 강화가 전제되지 않았기 때문일 수 있다.

교육에 대한 일반적인 정의는 ‘인간 행동의 계획적 변화를 위한 활동’이다. 여기서 ‘인간 행동’은 교육 대상, ‘계획적’이란 교육의 의도성과 계획성, ‘변화’는 교육의 목적과 결과를 나타낸다. 그렇다면 비계획적 변화로서의 학습은 어떻게 이해할 것인가라는 의문이 떠오르게 된다. 비계획적이긴 하나 자발성이 높은 학습의 효과를 놓칠 수는 없는 것이다. 뿐만 아니라 교육은 지나친 목적 통제로 활동가들의 잠재력을 오히려 막아버릴 수도 있다. 그래서 대두되는 것이 ‘지원’과 ‘촉진’이다. 교육기획은 일정한 목적성을 갖지만 지원과 촉진자로서의 역할을 하여야 한다. 교육기획은 그러한 목표를 달성하기 위하여 최적의 전략을 개발하려는 의도적인 활동이 되는 것이다(곽형모 외, 2008).

교육활동 전반에 대한 이해를 높이고 교육기획 역량을 강화하는 것은 민주시민교육 관점의 노동교육 강사로서의 역량강화를 위한 기능을 수행하기 때문에 강사양성과정 심화과정에서의 배치가 효용성이 있다.

<표 6-19> 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 심화과정 교육내용 구성 예시

구분	1일차	2일차	3일차
심화과정(25H) -교육기획 -참여촉진	마음열기(2H)	교육방법론1(3H)	교육기획실습(3H)
	나의 노동 이야기(2H)	교육방법론2(3H)	기획안 발표와 피드백(3H)
	기획총론(2H)	교육과 질문1(3H)	회고와 마무리(1H)
	참여자 분석(2H)	질문워크숍(2H)	

다) 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 강의시연

노동교육은 교육대상의 노동과 삶에 대한 이야기를 통해 인식의 변화와 사회변화에 동참하도록 하는 가치전환을 위한 교육이므로 강의를 수행하는 강사도 단순한 지식전달 자로서가 아니라 스스로 끊임없는 변화가능성을 만들어가야 하는 활동가로서 자리매김 하지 않으면 교육의 효용성을 높이기 쉽지 않은 교육영역이라 생각된다.

강사양성과정 마지막 과정으로서 강의시연은 노동교육 강사로서 지식과 가치, 태도와 기술을 검증하여 그 역량을 강화하기 위한 위상을 갖는다. 강의시연 시 교육기획안과 강의안, 강의시연 등을 종합적으로 검증할 수 있도록 사전에 평가기준을 수립해 놓아야 한다. 노동교육 평가기준에 대해서도 앞서 학습목표와 학습내용 수립과 같이 강사양성과정을 수행하는 담당부서, 자문단, 심사단 등과 충분한 협의를 통해 정해야 할 것이다. 노동교육 강의 시연에 대한 평가가 성적 매기기, 당락 결정하기 방식으로 치우치지 않도록 유념하며 강사로서 강의역량을 향상시킬 수 있도록 꼼꼼한 피드백이 요구된다.

모든 교육에서 회고와 피드백의 중요성이 강조되는데, 민주시민교육 관점의 노동교육은 전문적 지식을 가진 강사로부터 교육생들에게 하달되는 수직적이고 위계적인 교육 방식에서 벗어나 '모두에게 배운다'는 가치와 방법론을 구현하는 과정으로서 작동하기 때문이다. 실제로 민주화운동기념사업회 주관 민주시민교육 강사양성과정 강의시연에서 심사단의 피드백 뿐만 아니라 동료 강사 지망자들의 피드백에 상당한 공감과 도움을 얻었다는 평가가 다수였다. 서울노동권익센터 노동교육 강사양성과정도 심사단을 포함한 과정 참여자들의 적극적인 회고와 피드백을 통해 강의자의 역량이 강화될 수 있도록 교육과정이 기획되어야 할 것이다.

<표 6-20> 서울노동권익센터 노동교육 강사양성 강의시연 교육내용 구성 예시

구분	1일차	2일차	3일차
강의시연(25H) -가치·태도·기술 검증	강의시연과 피드백 (8H)	강의시연과 피드백 (10H)	강의시연과 피드백 (7H)

참고문헌

- 강동진(1983), 3·1운동 이후의 노동운동과 원산 총파업, 김윤환 외, 한국노동문제의 인식, 동녘
- 강정모·정혁·조철민(2020), 광명형 민주시민교육 학습과정 개발 연구, 광명시민주시민교육센터
- 고용노동부(2021.12.30.), 2020년 전국 노동조합 조직현황 보도자료
- 곽형모·김혜애·박영선·이민규·이인경·조철민(2008), 시민사회단체 활동가교육 담당자를 위한 매뉴얼, 민주화운동기념사업회
- 곽형모·서미화·이은숙·이명환(2010), 우리, 시민교육 해볼래요?, 민주화운동기념사업회
- 권양어(2010), 한국 노동교육 실태와 정책적 함의, HRD연구, 12(3)
- 국미애·고현승(2018), 직장맘지원센터 운영현황 및 발전방안 연구, 서울시여성가족재단
- 김금수(1988), 노동교육의 발전과 노동교육의 임무, 노동조합의 길 제1호, 한결
- 김동배·황치혁(2004), 노동교육 연구실태 및 연구과제
- 김동춘(1996), 한국사회노동자연구, 역사비평사
- 김민호(1994), 한국 현실에 적합한 노동교육 모형 탐색 - 노동교육의 용어와 쟁점에 관한 비판을 중심으로, 제주대 논문집, 23
- 김민호(1997), 노동교육운동에 관한 연구 - 인천 노동자대학을 중심으로, 서울대 박사학위논문
- 김성진(1979), 경제발전에서 노동조합의 역할, 한국노동교육에 관한 연구, 송전대 박사학위논문
- 김성환(2021), 2020 국민 노동인권인식 실태조사, 한국고용노동교육원
- 김수곤(1990), 현행 노동교육의 평가와 발전방향, 한국노동교육의 진단과 발전과제 - 창립 1주년 기념 세미나 종합보고서, 한국노동교육원
- 김승환(1988), 산업사회와 노동교육 : 사회교육관점에서, 사회교육연구, 13
- 김윤환(1990), 한국노동교육의 이념과 기본방향, 한국노동교육 진단과 발전과제, 창립 1주년 기념세미나 종합보고서, 한국노동교육원(편)
- 김정일(1997), 노동조합 간부의 리더십훈련 요구분석, 서울대 박사학위논문
- 김정일(2003), 노동교육에서의 리더십 교육 프로그램, 한국노동교육원, 노동교육 37호
- 김정일(2006), 노동교육의 평생교육적 의의와 개념 정립에 관한 소고, 평생교육-HRD연구, 2(1)
- 김종진(2021), 서울시 노동정책 평가와 노동센터 개편방향, 서울시 노동정책에서 노동센터의 역할과 과제 토론회 발표문
- 김현수(1992), 산업교육의 개념정립과 산업교육학과 과정시안, 산업교육연구, 3

노광표(2000), 노동교육 : 노동조합 교육의 새 지평을 열자, 월간 노동사회 제41호

노동부(1984), 노동백서

노동부(1989), 노사교육 전문기관 설립계획

노일경(2002), 스웨덴과 덴마크의 노동교육을 통해 본 노동자의 학습권, 교육비평 제9호

류임량·남우근·이현주(2021), 서울시 요양보호사 처우개선 종합계획 중간 평가 연구, 서울시 어르신돌봄종사자종합지원센터

박래영·정우현(1995), 세계화를 위한 노동교육의 이념과 역할, 세계화를 위한 노동교육의 이념과 발전과정, 한국노동교육원

박세현(1990), 노동운동의 현황과 노동자대중교육의 과제, 김성재(편), 평화교육과 민중교육, 풀빛

박종진(1990), 노동교육의 실태분석과 제도 정착방안, 동국대 석사학위논문

박현채(1983), 한국노동운동의 현황과 당면과제 - 70년대를 중심으로, 김윤환 외, 한국노동문제의 인식, 동녘

박형준(2017), 노동시의 반격: 노동 혐오의 정치경제학 비판, 오늘의 문예비평 통권 104호

서울노동권익센터(2021), 서울시민과 나눈 노동상담 2020

서울시(2015), 서울시 자치구 인센티브 사업 지원계획

서울시(2018), 2018년도 제284회 시의회 정례회 행정사무감사 요구자료

서울시(2021), 2021년 서울시 노동자종합지원센터 운영계획

서울시(2021. 3.), 2021년 서울시 직장맘지원센터 운영계획

서울시의회(2020), 서울시 동부권직장맘지원센터 민간위탁 동의안 검토보고서

석재은·최경숙·윤자영·김남화·남우근·신태중, 제2기 서울시 장기요양요원 처우개선 종합계획(안), 서울시 어르신돌봄종사자종합지원센터(미발간)

설규주·옹진환·정수진(2019), 노동인권교육의 원칙 및 내용체계에 관한 기초 연구, 시민교육연구, 51(4)

손동희(2021), 고용노동교육 개념과 범주에 대한 고찰 - 한국고용노동교육원 관점에서, 경제사회노동위원회 고용노동교육활성화연구회 1차 회의 발표자료

손유진(1989), 노동자의 교육현실과 노동자 교육, 현대노사 63

송태수(2004), 제3주제 : 국민노동교육의 필요성과 과제 - 평생교육과 민주시민교육으로서의 노동교육 노사 당사자에서 전 국민으로 교육대상 확대해야, 노동교육 2004년 11월

송태수·김기홍·서성철(2006), 학교노동교육 내실화를 위한 정책대안 연구, 고용노동부

송태수·이원희(2018), 노동인권교육 강화를 위한 거버넌스 구축방안 연구, 경제사회노동위원회

- 송태수·변섭·이수정·이원희(2021), 노동인권교육 실태조사와 교육 활성화 방안 연구, 한국고용노동교육원
- 양민석(2004), 한국의 평생교육제도와 여성노동교육에 대한 탐색적 연구, 여성학논집, 21(2)
- 오성광(1984), 일제하 노동야학의 성격, 강순원·이규환(편), 자본주의사회의 교육, 창작과 비평사
- 오원선(1992), 우리나라 노동교육의 현황과 개선방안 - 노동교육 수요조사결과를 중심으로, 한국노동교육원
- 오정록(2007), 한국 노동교육 법제화의 헌법적 정당성과 발전방향, 고려대 석사학위논문
- 오정록(2013), 평생학습 관점에서 고찰한 한국 노동교육 법제의 현황과 발전방향: 노동조합 부설 평생교육시설에 대한 입법론적 검토를 중심으로, 아시아교육연구, 14(1)
- 윤민석·김혜란(2019), 서울 노동자복지관 위상 및 역할 확대방안 연구, 서울시
- 윤요순·홍미희(2020), 민주시민교육 관점에서의 노동교육 교재 분석, 사회과학연구, 8(1)
- 유형근(2018), 청소년 노동인권교육의 실태와 평가 - 전국 조사자료의 분석을 중심으로, 법교육연구, 13(3)
- 이승욱·박귀천·박은정·신수정·이소라·강주리(2018), 노동기본권 신장을 위한 취약노동자 교육 및 지원방안 연구, 고용노동부
- 이승욱(2019), 노동인권교육 지원의 실태와 과제, 노동존중사회 구현을 촉진하기 위한 노동인권교육 강화방안 모색 토론회 발표문, 경제사회노동위원회
- 이원보·정민승·김유선·박혜경·이근수·강연배·최은계(2003), 노동조합의 민주주의 교육실태와 발전방향에 관한 연구, 민주화운동기념사업회
- 이은숙(1985), 교육운동론, 아침
- 인수범(2000), 스웨덴과 덴마크의 노동교육, 월간 노동사회 제48호
- 장흥근·이정희·정흥준·설동훈(2017), 노사관계 국민의식조사 연구, 한국노동연구원
- 정우현(1988), 노동교육의 사회교육적 의미, 사회교육연구, 13
- 정우현(1990), 노동교육의 바람직한 접근방법 - 내용과 방법을 중심으로, 한국노동교육의 진단과 발전과제 - 창립 1주년 기념 세미나 종합보고서, 한국노동교육원
- 정우현(1997), 한국노동교육의 현황과 발전과제, 서울산업대학 산업교육연구소, 공업기술교육, 80
- 정흥준·송태수·심서은·진숙경·황수옥(2018), 노동교육의 진단과 합리화, 한국노동연구원
- 조성재(2017. 8.), 총론 : 노동존중사회 실현의 의의와 정책방향, 월간 노동리뷰 2017년 8월호, 한국노동연구원
- 진숙경·김태영·김혜잔·송태수·이원희(2015), 노동인권교육 현황 및 발전방안, 경기도교육연구원

진숙경·장윤희(2020), 민주시민교육으로서 노동인권교육에 대한 비판적 고찰, 경기도교육연구원 이슈페이퍼 2020-01

최종태(1994), 세계화시대 신노사관계 패러다임 모색을 위한 한국노동교육의 진로, 한국노동교육원 (편), 창립 5주년 기념세미나 발표자료

최준호(2008), 한국사회과 교과서의 노동교육 내용 서술체계 분석 : 제4차와 제7차 교육과정을 중심으로, 교육사회학연구, 18(2)

한국노동교육원(2006), 노동교육백서, 한국노동교육원

한국노동사회연구소(2001), 한국 노동교육의 실태와 발전방안 수립에 관한 연구

한국노동사회연구소(2002), 평생교육과 노동교육

한국노동사회연구소(2021), 2021년 고용노사관계 전문가과정 모집요강

허수미(2019), 학교노동인권교육의 문제점과 개선방안 : 사회과 연계를 중심으로, 사회과학수업연구, 7(2)

홍종달(2000), 한국노동교육의 발전방안에 관한 연구, 단국대 박사학위논문

Eiger, N.(1994), Worker education & labor education. In Tosten Husen and Neville Postlethwaite, T. (Eds), *The International Encyclopedia of Education (2nd ed.)*, 11. Eisevier Science Ltd, 6769-6775

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)

Page, G. T., & Thomas, J. B.(1977), *International dictionary of education*, London : Kogan Massachusetts : Allyn Bacon

Peers, R.(1972) *Adult education - a comparative study*, London, RKP

Spencer, B.(2002), *Unions and Learning in a global Economy. International and Comparative Perspectives*, Thompson Educational Publishing.

Whitehouse, R. W.(1978), New dimension of worker's education, *Labor Education* 36

경향신문(2016. 5. 1.), 노동에 대한 부정적 인식, 초·중 고 교육부터 문제다

동아일보(1946. 4. 8.), 이백만의 노동전선을 통일 - 대한독립노동총연맹 결성, 네이버 뉴스 라이브러리 (<https://newslibrary.naver.com>)

매일노동뉴스(2014.4.11.), 한국노총, 예비직장인 노동법률교육 '앱' 출시한다.

KBS(2021. 2. 8.), 연간 30만명, 1조 6천억원 ... '임금체불 공화국'의 민낯

국가생물다양성 정보공유체계 (<https://www.kbr.go.kr/content/view.do?menuKey=442&contentKey=4>)

국립국어원 표준국어대사전 (<https://stdict.korean.go.kr/main/main.do>)

민주노총 서울본부 노동법률지원센터 (https://seoul.nodong.org/xe/page_hlCY57)

서울시 법무행정서비스 (<https://legal.seoul.go.kr>)

유니온센터 (<https://union-center.org>)

[부록1]

강사양성과정 기획 참고자료

<표 부록-1> 기관별 강사양성과정 시간 구성

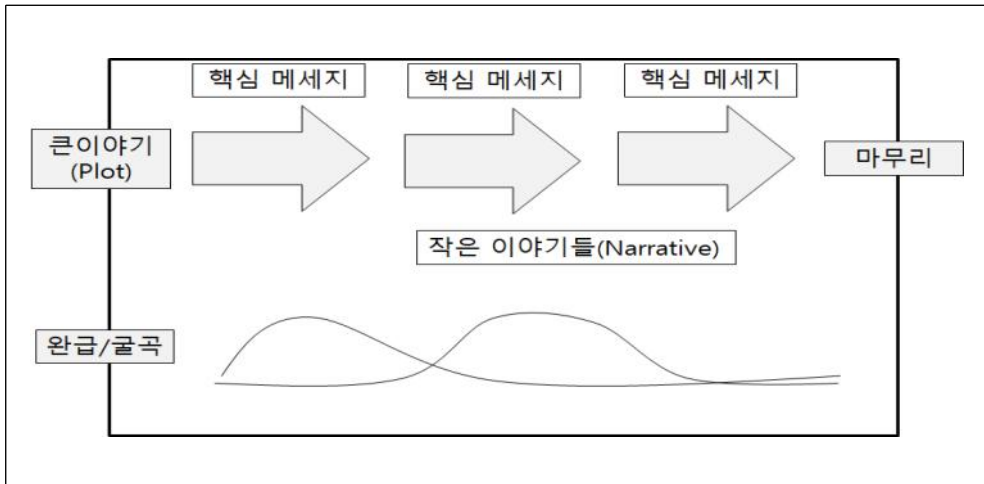
교육명	교육시수	과제 여부
한국고용노동교육원 강사양성과정	2박3일 18시간 워크숍 6시간	미확인
국가인권위원회 인권강사 양성과정	84시간(이상)	선수학습 및 과제
민주화운동기념사업회 민주시민교육 강사양성과정	100시간	선수학습 및 과제(20시간)

<표 부록-2> 2021년 민주화운동기념사업회 민주시민교육 3기 강사양성과정(교육기획·참여촉진)

교과목	세부내용	시수
과정 열기	• 전체 과정 안내 / 마음 열기	1H
과제점검	• 나의 민주주의 이야기	2.5H
기획 총론	• 기획이란 무엇인가, 기획 과정에서 놓치지 말아야 할 것들	2H
참여자 분석	• 참여자의 삶을 반영, 참여자의 삶을 교차적으로 이해 • 참여자 분석의 실제	3H
교육방법론1	• 방법론, 기법에서 철학으로 • 교육에서 참여가 가진 의미 공유	2H
교육방법론2	• 교육 방법론의 유형과 특성 소개	2H
교육과 스토리텔링1	• 스토리텔링으로서의 교육, 교육에서의 스토리텔링 • 이야기들의 이야기, 서사가 가진 힘	2H
현장탐방	• 민주시민교육 주요 의제(민주, 평화, 인권, 생태) 관련 제주지역 현장 탐방과 교육기획 연결	9H
교육과 스토리텔링2	• 서사를 활용한 교육의 실제 • 현장탐방을 토대로 교육과 스토리텔링 실습	1H

참여자 교류협력	• 참여자 활동 소개 및 네트워킹	1.5H
마음의 평화를 위한 몸풀기	• 명상과 스트레칭	1H
교육과 질문1	• 질문이 여는 교육의 세계 • 교육과정에서 활용되는 질문과 의사소통	2H
교육과 질문2	• 질문 만들기 워크숍	2H
교육 기획하기의 실제	• 기존 프로그램과 교육안 분석 • 개선방안 찾기 실습	2H
교육기획 실습	• 실제 기획안 만들기 (모둠 작업)	3H
기획안 발표와 피드백	• 교육에서 '피드백'이 갖는 의미와 유의점 공유 • 참여자 기획안 발표와 피드백	2H
교육진행시 고려할 것들	• 강의 방법론 설명 • 강의시연 평가지표 안내	1H
과정 닫기	• 교육과정 회고와 평가	1H
전체		40H

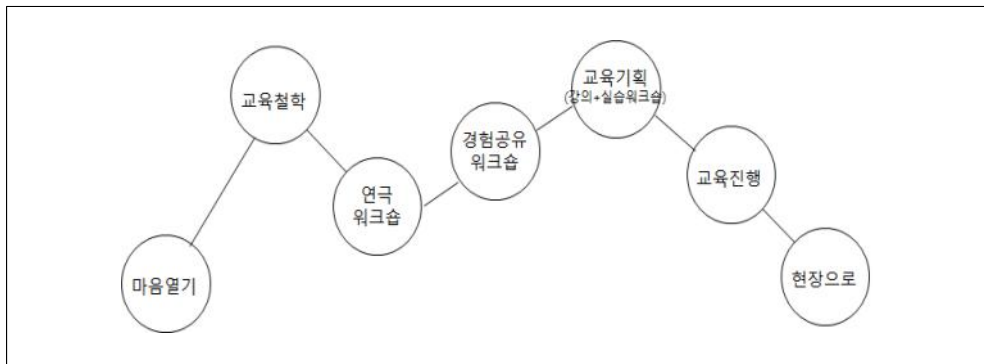
[그림 부록-1] 교육기획과 강의내용에 적용 가능한 스토리라인



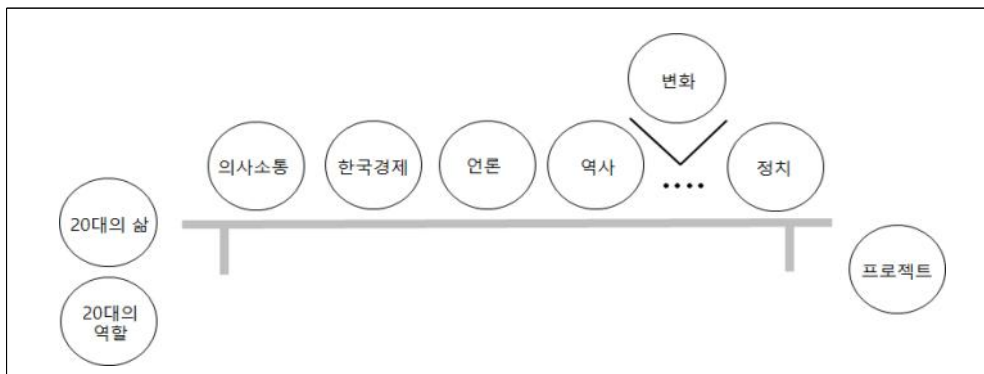
<표 부록-3> 교육기획과 강의내용 구성시 적용가능 과정

step1.	교육의 철학적 토대 형성
step2.	사전 연구조사
step3.	학습자 분석
step4.	학습목표 설정
step5.	학습내용과 형식 설계

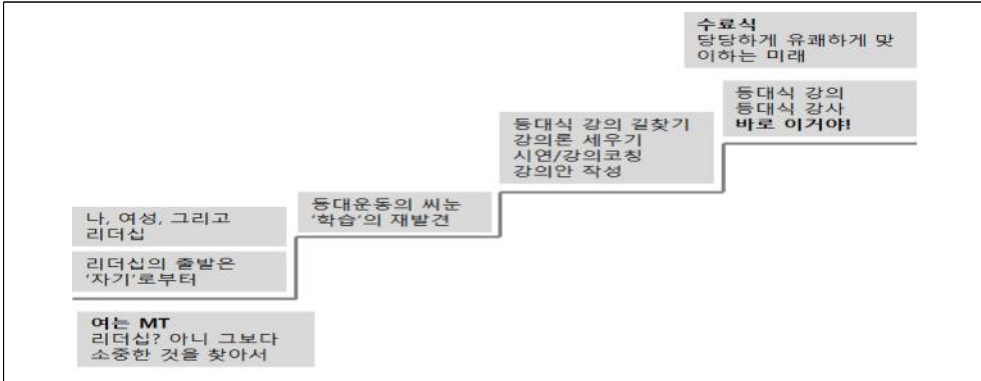
[그림 부록-2] 학습내용과 형식 설계(기승전결형 : 시민교육 활동가 아카데미, 민주화운동기념사업회)



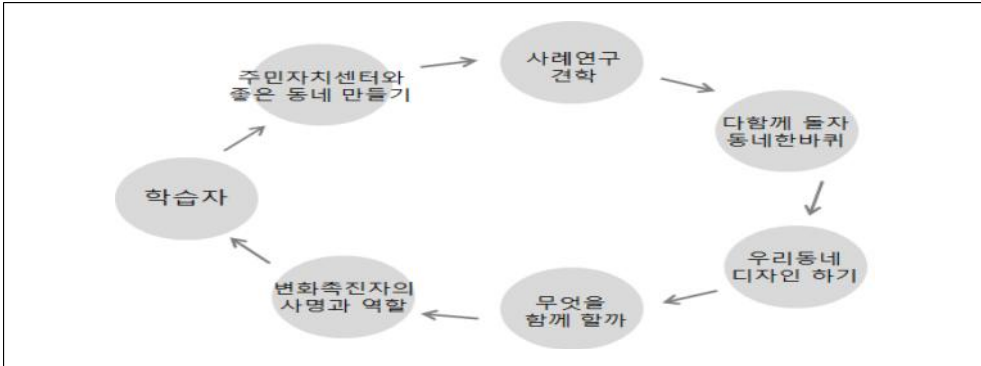
[그림 부록-3] 학습내용과 형식설계(비뚤-강좌형 : Change Leader 집중학습 과정, KYC)



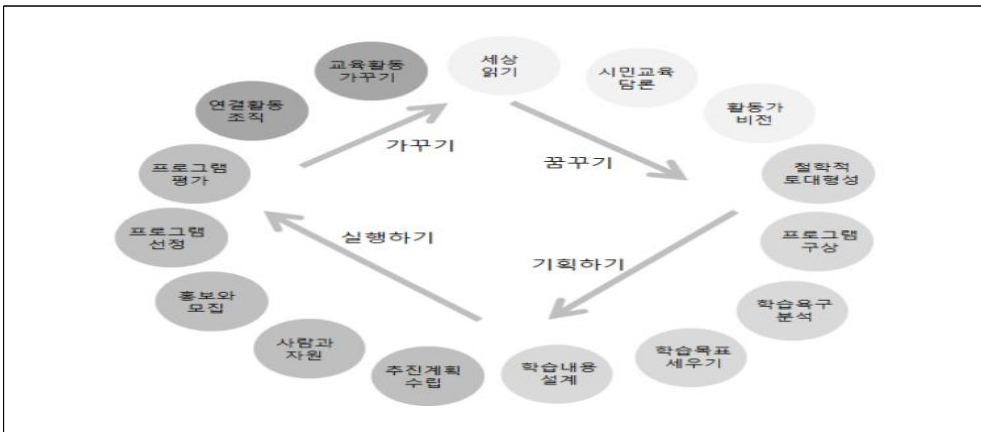
[그림 부록-4] 학습내용과 형식설계(단계형-논리, 성장 : 등대생협 리더십 아카데미 전문과정, 경기지역 YMCA)



[그림 부록-5] 학습내용과 형식설계(여행형 : 주민을 찾아가는 좋은동네 시민대학, 광주 YMCA)



[그림 부록-6] 교육활동의 영역과 단계



자료 : 곽형모 외(2010), 우리, 시민교육 해볼래요?, 민주화운동기념사업회

<표 부록-4> 교육활동의 영역과 단계별 핵심내용

일상활동 영역	꿈꾸기	01	세상읽기 “좋은 교육은 세상에 대한 성찰로 부터!”
		02	시민교육 담론 “먼저 시민교육에 관해 알아!”
		03	교육활동가 비전 “교육활동가는 비전을 먹고 자란다!”
프로그램 개발 영역	기획하기	04	철학적 토대형성 “멈추어 생각하라!”
		05	프로그램 구상 “컨셉을 기획하라!”
		06	학습욕구 분석 “학습자의 마음을 헤아려라!”
		07	학습목표 세우기 “핵심메세지를 만들어라!”
	08	학습내용 설계 “학습내용을 살아 움직이게 만들어라!”	
	실행하기	09	프로그램 추진계획 수립 “기획과 실행의 유기적인 연결!”
		10	사람과 자원 “마음과 도움을 모아라!”
		11	홍보와 모집 “매력을 기획하라!”
		12	프로그램 진행 “즐거운 정성, 작은 감동!”
		13	프로그램 평가 “기획의도와 피드백을 생각하라!”
일상활동 영역	가꾸기	14	연결활동 조직 “교육과 실천을 연결하라!”
		15	교육활동 가꾸기 “화초를 가꾸듯 지속적으로 개선하라!”

자료 : 곽형모 외(2010), 우리, 시민교육 해볼래요?, 민주화운동기념사업회

[부록2]

서울시민 노동인권인식 및 노동교육 현황 조사

--	--	--	--


안녕하십니까? 서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회적·경제적 권리 향상과 복지 증진을 위해 서울시에서 설립한 민간위탁기관입니다.

서울노동권익센터는 서울시민의 노동인권에 대한 인식과 노동교육에 대한 현황조사를 진행합니다. 귀하께서 응답해주신 내용은 서울지역 취약계층노동자 노동교육 추진을 위한 정책 개발의 기초자료로 활용될 예정입니다.

본 설문조사의 모든 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)와 제34조(통계증서자 등의 의무)에 따라 비밀이 철저히 보장되고, 개인정보는 유출되지 않으며, 실태파악을 위한 목적 이외에 다른 용도로는 절대 활용되지 않습니다.

설문조사에 적극 협조해주시길 부탁드립니다. 고맙습니다.

2021년 11월
서울노동권익센터


서울노동권익센터
 주관기관 조사 (주)엠브레인퍼블릭
 담당자 : 신태중 정책연구위원 대행기관
 first93@labors.or.kr

SQ1. 성별	귀하의 성별은 무엇입니까? [단수응답]	① 남성 ② 여성
SQ2. 연령	귀하는 올해 만으로 몇 살 이십니까? [단수응답]	만 ()세 ☞ 19세 미만 조사 중단
SQ3. 지역	선생님께서 현재 거주하시는 지역이 어떻게 되십니까? [단수응답]	① 서울(☞ SQ3-1) ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남(세종 포함) ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주 [prog : 도, 시/군/구까지 지도로 제시] [prog : ① 서울 외 조사 중단]
SQ3-1. 지역	(SQ3=1 응답시) 현재 서울 어느 자치구에 거주하고 계십니까? [단수응답]	① 강남구 ② 강동구 ③ 강북구 ④ 강서구 ⑤ 관악구 ⑥ 광진구 ⑦ 구로구 ⑧ 금천구 ⑨ 노원구 ⑩ 도봉구 ⑪ 동대문구 ⑫ 동작구 ⑬ 마포구 ⑭ 서대문구 ⑮ 서초구 ⑯ 성동구 ⑰ 성북구 ⑱ 송파구 ⑲ 양천구 ⑳ 영등포구 ㉑ 용산구 ㉒ 은평구 ㉓ 종로구 ㉔ 중구 ㉕ 중랑구 [prog : 지도로 제시]

A. 노동실태

Q1. 귀하의 현재 고용 형태는 어떻게 되십니까?

- 1) 상용직(정규직, 무기계약직) 2) 기간제(계약직) 3) 시간제 4) 일용직
 5) 파견·하청·용역 6) 특수고용·프리랜서·플랫폼
 7) 자영업자
 8) 무급가족종사자
 9) 기타

1) 상용직 (정규직, 무기계약직)	사용자와 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하고 전일제로 일하는 노동자
2) 기간제(계약직)	근로계약기간을 정한 노동자 / 근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 노동자와 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 노동자
3) 시간제	소정의 노동시간이 도일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 노동자의 소정 노동시간보다 1시간이라도 짧은 노동자
4) 일용직	근로계약을 정하지 않고 일거리가 생겼을 때 몇 일 또는 몇 주씩 일하는 형태의 노동자
5) 파견·하청·용역	(파견)고용주와 사업주가 일치하지 않는 경우로, 파견사업주와 고용관계를 유지하면서, 사용자사업주 사업장에서 지휘·명령을 받아 일하는 노동자, (용역·하청)용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺는 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역 등)
6) 특수고용/프리랜서/ 플랫폼	(특수고용)독자적인 사무실, 점포 없이 비독립적인 형태로 일하면서도, 다만, 근로제공 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서 일하는 노동자, (플랫폼)애플리케이션, SNS 등 디지털 플랫폼을 매개로 노동력을 제공하는 노동자; (프리랜서)계약의 형식과 무관하게 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 채 자유계약으로 일하는 노동자
7) 자영업자	한 사람 이상의 피고용인을 두고 경영하거나, 자기 혼자 또는 무급가족 종사자와 함께 자기 책임 하에 사업체를 운영하는 자
8) 무급가족종사자	동일가구 내 가족이 운영하는 사업장에서 무보수로 일하는 자
9) 기타	학생, 주부, 무직 등

Q2. 귀하께서 근무하고 계신 사업장의 규모는 어떻게 되십니까?

- 1) 1~4명 2) 5~9명 3) 10~19명 4) 20~49명 5) 50~99명
 6) 100~299명 7) 300인 이상 8) 해당 없음

Q3. 귀하께서는 어느 업종에 종사하고 계십니까?

- | | | |
|-----------------------------|----------------------------|-------------|
| 1) 제조업 | 2) 건설업 | 3) 도매 및 소매업 |
| 4) 운수 및 창고업 | 5) 숙박 및 음식점업 | 6) 정보통신업 |
| 7) 금융 및 보험업 | 8) 부동산업 | |
| 9) 전문, 과학 및 기술서비스업 | 10) 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업 | |
| 11) 교육서비스업 | 12) 보건/사회복지서비스업 | |
| 13) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 | | |
| 14) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 | | |
| 15) 기타() | | |

Q4. 귀하의 직업은 어떻게 되십니까?

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1) 관리자 | 2) 전문가 및 관련 종사자 |
| 3) 사무종사자 | 4) 서비스종사자 |
| 5) 판매종사자 | 6) 농림어업종사자 |
| 7) 기능원 및 관련 기능종사자 | 8) 장치, 기계조작 및 조립종사자 |
| 9) 단순노무 종사자 | 10) 기타() |

Q5. 한 주에 평균 몇 시간 정도 일하십니까?

주당 평균노동시간 ([prog : 직접입력]) 시간

Q6. 귀하께서 현재 근무하고 계신 사업장에 노조가 있으십니까?

- 1) 있음(☞Q6-1) 2) 없음

Q6-1. 귀하께서는 노조에 가입되어 있으십니까?

- 1) 가입되어 있음 2) 가입되어 있지 않음

[prog : Q6=1 응답자만]

B. 노동인권인식

B1. 노동자의 개별적 권리에 대한 질문입니다. 아래 질문에 대해 귀하가 동의하는 정도에 체크해주세요.

구분	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다
1) 모든 노동자는 성별·국적·신앙·학력·지역·장애·여부·연령·혼인여부·고용형태 등을 이유로 차별받지 않아야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
2) 모든 노동자는 기본적인 노동조건과 권리를 보장하는 근로계약을 체결해야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
3) 모든 노동자는 최소한의 생활 보장을 위해 법정 최저임금 이상을 받아야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
4) 모든 노동자의 건강 및 삶의 질을 지키기 위해 법에서 정한 노동시간 상한선이 지켜져야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
5) 모든 노동자는 적절한 휴식 및 휴가를 자유롭게 사용할 수 있어야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
6) 여성노동자의 건강과 모성은 존중받아야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
7) 모든 청소년 노동은 특별한 보호를 받아야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
8) 모든 노동자는 일터에서 안전하고 건강하게 노동할 수 있어야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
9) 모든 노동자는 직장 내 괴롭힘 없이 일할 수 있어야 한다	1)	2)	3)	4)	5)

B2. 노동자의 집단적 권리에 대한 질문입니다. 아래 질문에 대해 귀하가 동의하는 정도에 체크해주세요.

구분	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다
1) 모든 노동자는 자유롭게 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있어야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
2) 노동조합은 사용자와 교섭을 통해 노동조건을 개선하고 경제적·사회적·정치적 지위를 향상시킬 수 있어야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
3) 노동조합은 사용자와의 교섭이 결렬될 경우 파업 등 쟁의행위를 통해 의사를 관철할 수 있어야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
4) 노동조합 가입과 활동(쟁의행위 포함), 해당 관청에 신고·증언한 것을 이유로 불이익을 받지 않아야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
5) 사용자가 특정한 노동조합에 가입할 것을 유도하거나 특정 노동조합에서 탈퇴할 것을 종용하는 등 노동조합의 활동에 부당하게 간섭하거나 개입하는 행위는 금지해야 한다	1)	2)	3)	4)	5)

B3. 노동자의 사회인격적 권리에 대한 질문입니다. 아래 질문에 대해 귀하가 동의하는 정도에 체크해주세요.

구분	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다
1) 모든 사람은 자신의 직업을 자유롭게 선택할 수 있어야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
2) 국가는 모든 국민의 고용증진과 적정임금 보장을 위해 노력하여야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
3) 모든 사람은 일할 권리 실현을 위해 자유롭게 교육훈련을 받을 수 있어야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
4) 모든 사람은 일자리를 잃게 되면 기본적인 생활유지를 위하여 실업급여, 취업알선 등의 사회보장을 받을 수 있어야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
5) 모든 사람은 노동 속에서 인간다운 생활을 누리고 행복을 추구하며 인간으로서 존엄과 가치를 존중받아야 한다	1)	2)	3)	4)	5)
6) 모든 국민은 인간으로서의 자유와 존엄, 경제적 안전 및 기회균등의 실현을 위해 공정한 분배를 받아야 한다	1)	2)	3)	4)	5)

B4. 직장이나 일터에서 다음과 같은 상황을 겪는다면, 노동조합이나 관련 기관에 신고하거나 신문이나 방송, 인터넷에 제보하는 등 적극적인 행동을 해야 한다고 생각하십니까?

※ 적극적 행동 예시

- 1) 사용자에게 적극적 항의, 2) 노동위원회 구제신청, 3) 청와대 등 공공기관 진정, 4) 국가인권위원회 상담 또는 진정, 5) 검찰, 경찰 등 수사기관 신고, 6) 노동조합, 시민단체 등 도움 요청, 7) 법률전문가의 자문 요청, 8) 신문, 방송 등 언론기관 제보, 9) 인터넷 사이트 게시

구분	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다
1) 성별·국적·신앙·학력·지역·장애여부·연령·혼인여부·고용형태에 따른 차별을 받는다면	1)	2)	3)	4)	5)
2) 법정 최저임금에 못 미치는 임금을 받는다면 (보호받을 수 있도록)	1)	2)	3)	4)	5)
3) 여성노동자의 건강과 모성이 보호받지 못한다면	1)	2)	3)	4)	5)
4) 청소년의 노동이 보호받지 못한다면	1)	2)	3)	4)	5)
5) 노동자가 일터에서 안전하고 건강하게 노동할 수 없다면 (이를 개선하기 위해)	1)	2)	3)	4)	5)
6) 직장 내 괴롭힘을 당한다면 (이를 막기 위해)	1)	2)	3)	4)	5)
7) 노동조합에 가입하거나 활동했다는 이유로 불이익을 받는다면	1)	2)	3)	4)	5)
8) 사용자가 노동조합에 부당하게 간섭하거나 개입한다면	1)	2)	3)	4)	5)
9) 일터에서 인간으로서 존엄이 무시된다면	1)	2)	3)	4)	5)

C. 노동교육

C1. 「노동」하면 떠오르는 생각을 간단한 단어 형태(명사)로 3가지 이상 기술해주세요.

※ 예시) 「가을」하면 떠오르는 생각을 단어의 형태(명사형)로 기술해주세요.

⇒ 운동회, 단풍, 하늘, 여행, 낙엽

C2. 귀하는 학교, 직장, 그리고 사회생활을 하면서 노동자 권리에 대한 노동교육을 받아본 경험이 있습니까?

※ 본 설문조사에서 사용하는 노동교육은 노동의 가치, 노동자 권리, 노사관계 등 노동자의 권익보호 관점에서 실시되는 교육을 의미합니다. 1) 임금 및 근로계약 등 노동법 교육, 2) 노조 설립 및 교섭, 단체행동 등 노동조합 관련 교육, 3) 갈등조정, 노사협의회 등 노사관계 교육, 4) 직장 내 괴롭힘 / 성희롱 예방 등 인식개선교육, 5) 노동자 건강과 안전을 위한 노동안전교육, 6) 노동인권, 노동과 사회 등 노동인문학교육 등이 있습니다.

※ 회사에서 실시하는 법정 의무교육이나 직업훈련교육은 제외하고 응답해주세요.

1) 예(☑ C2-1) 아니오(☐ C2-4)

C2-1. 노동교육을 받았다면, 어디에서 받으셨습니까? 해당되는 항목을 모두 선택해주세요.

- 1) 초·중·고 2) 대학 3) 중앙정부 4) 서울시 및 자치구
5) 노동조합 6) 노동·시민단체 7) 직장 8) 서울시 노동센터
9) 서울시 직장맘지원센터 10) 서울시 어르신돌봄중사지원센터
11) 기타 ()

* 서울시 노동센터는 취약계층노동자 권익기관으로, 서울노동권익센터, 권역 및 자치구 노동자종합지원센터가 있음

** 서울시 직장맘지원센터는 직장맘 권익기관으로, 동부권·서북권·서남권센터가 있음

*** 서울시 어르신돌봄중사지원센터는 어르신돌봄노동자 권익기관으로, 광역과 권역에 4개 센터가 있음

[prog : C2=1) 응답자만]

C2-2. 노동교육을 받았다면, 어떤 내용의 노동교육을 받으셨습니까? 해당되는 항목을 모두 선택해주세요.

- 1) 임금, 근로계약 등 노동법 교육
- 2) 노조 설립, 교섭, 단체행동 등 노동조합 관련 교육
- 3) 갈등조정, 노사협의회 등 노사관계 교육
- 4) 직장 내 괴롭힘, 성희롱 예방 등 인식개선교육
- 5) 노동건강, 안전, 산업재해 등 노동안전교육
- 6) 노동인권, 노동 경제와 사회 등 노동인권 인문학교육
- 7) 기타()

[prog : C2=1) 응답자만]

C2-3. 노동교육을 받았다면, 노동교육이 얼마나 도움이 되었습니까?

- 1) 전혀 도움되지 않음
- 2) 도움되지 않은 편
- 3) 보통
- 4) 도움되는 편
- 5) 매우 도움

[prog : C2=1) 응답자만]

C2-4. 노동교육을 받은 경험이 없다면, 향후 노동교육을 받을 의향이 있습니까?

- 1) 예, 노동교육을 받을 생각이 있음(☞C2-4-1) 2) 아니오, 노동교육을 받을 생각이 없음

[prog : C2=2) 응답자만] [prog : 1) 응답 시 C2-4-1]

C2-4-1. 향후 노동교육을 받을 의향이 있다면, 어디에서 받고자 합니까?

- 1) 중앙정부 2) 서울시 및 자치구 3) 노동조합 4) 노동 및 시민단체
- 5) 직장 6) 서울시 노동센터 7) 서울시 직장맘지원센터
- 8) 서울시 어르신돌봄종사자지원센터
- 9) 기타()

* 서울시 노동센터는 취약계층노동자 권익기관으로, 서울노동권익센터, 권역 및 자치구 노동자종합지원센터가 있음

** 서울시 직장맘지원센터는 직장맘 권익기관으로, 동부권·서북권·서남권센터가 있음

*** 서울시 어르신돌봄종사자지원센터는 어르신돌봄노동자 권익기관으로, 광역과 권역에 4개 센터가 있음

[prog : C2-4=1) 응답자만]

C2-4-2 향후 노동교육을 받을 기관으로 [prog : C2-4-1. 응답값을 선택하신 이유가 무엇입니까?

- 1) 접근이 용이해서
- 2) 기관을 신뢰할 수 있어서
- 3) 교육내용이 편향적이지 않을 거 같아서
- 4) 교육내용이 충실할 거 같아서
- 5) 기타 ()

C3. 귀하는 노동교육이 전반적으로 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

- 1) 전혀 필요없다
- 2) 필요 없는 편이다
- 3) 보통이다
- 4) 필요한 편이다
- 5) 매우 필요하다

C4. 귀하는 아래 대상에 대해 노동교육이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

구분	전혀 필요없다	필요 없는 편이다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다
초·중·고 학생	1)	2)	3)	4)	5)
대학생	1)	2)	3)	4)	5)
교사	1)	2)	3)	4)	5)
공무원	1)	2)	3)	4)	5)
중소영세사업주	1)	2)	3)	4)	5)
정규직 노동자	1)	2)	3)	4)	5)
비정규직 노동자	1)	2)	3)	4)	5)
특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동자	1)	2)	3)	4)	5)
구직자	1)	2)	3)	4)	5)

C5. 향후 노동교육을 수강한다면, 어떤 내용의 노동교육에 참여하기를 희망하십니까? 순서대로 2가지를 선택해주세요. [prog : 1~6 로테이션]

1순위() 2순위()

- 1) 임금, 근로계약 등 노동법 교육
- 2) 노조 설립, 교섭, 단체행동 등 노동조합 관련 교육
- 3) 갈등조정, 노사협의회 등 노사관계 교육
- 4) 직장 내 괴롭힘, 성희롱 예방 등 인식개선교육
- 5) 노동건강, 안전, 산업재해 등 노동안전교육
- 6) 노동인권, 노동 경제와 사회 등 노동인권 인문학교육
- 7) 기타()

[prog : 2순위까지 필수 선택]

C6. 서울지역 취약계층노동자 권익기관인 서울시 노동센터가 노동교육 프로그램을 준비한다면, 어떤 주제의 노동교육을 진행하는 게 좋을지 자유롭게 작성해주세요.

D. 인구학적 특성

DQ1. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까? [단수응답]

- 1) 고등학교 졸업 이하 2) 대졸(재학/중퇴 포함) 3) 대학원 재학 이상

DQ2. 귀하의 혼인 상태는 어떻게 되십니까? [단수응답]

- 1) 미혼 2) 기혼 3) 기타(이혼/사별 등)

DQ3. 귀하의 월평균 가구소득은 다음 중 어디에 해당되십니까? [단수응답]

- 1) 100만원 미만
2) 100만원 ~ 200만원 미만
3) 200만원 ~ 300만원 미만
4) 300만원 ~ 400만원 미만
5) 400만원 ~ 500만원 미만
6) 500만원 ~ 600만원 미만
7) 600만원 이상

◆ 긴 시간 동안 설문에 응답해주셔서 진심으로 감사합니다. ◆

◎ 집필진

- 신태중 (서울노동권익센터 정책연구위원)
- 김금숙 (민주화운동기념사업회 민주시민교육센터)
- 이주환 (한국노동사회연구소 연구위원)

서울지역 노동교육 현황과 서울노동센터 노동교육사업 개선방안

- 발행연월일 2021년 12월 31일
- 발행인 이남신
- 발행처 서울노동권익센터
서울시 종로구 청계천로 105 전태일기념관 5층
02)6925-4349, www.labors.or.kr

ISBN 979-11-87917-42-7

(비매품)