

2009

청소년노동인권교육+심화워크숍

2009년 1월 31일(토) - 2월 1일(일)

서울 대방동 여성프라자

청소년노동인권네트워크

청소년노동인권교육+심화 워크숍 일정

날짜	시간	주제	세부 프로그램	담당	
첫날 (1/31) 노동 인권 교육 의 세계	10:00-11:00	몸 풀기 마음 열기	인사 나누기, 이름표 만들기, 몸 풀기 마음 열기	문혜진	
	11:00-13:00	노동인권 이해 심화 1	노동의 가치, 노동의 역사(노동자와 소수자)	조돈문	
	13:00-14:00	점 심			
	14:00-15:50	노동인권 이해 심화 2	노동인에 관한 국제인권기준 따라잡기 청소년노동에 관한 국내법적 쟁점들	이수정	
	16:00-17:10	노동인권교육기법 심화 1 (기법별 체험 마당)	연극	◦ “나의 하루” : 쪽지에 적힌 노동자의 하루를 몸으로 표현해보기 ◦ 토론연극 : 술자리 성희롱 상황에 대처하는 가장 효 과적인 대응법을 찾아보기	배경내
			놀이 체험	◦ 노동의 소리는 ~~~~~♪ (4박자 박수) ◦ 우리는 어디로 : 최근 노동관련 정책의 변화에 따라 각 노동자들의 삶이 어떻게 변화하는지 체험	김영원
	17:20-18:30	노동인권교육기법 심화 2 (기법별 체험 마당)	영상	◦ 노동에 관련된 <지식채널 e>, 광고 상영	고은채
			음악 미술	◦ 영상보기에 이어 진행할 만한 후속 교육프로그램 소 개 ◦ ~되고 송 만들기 ◦ 획 차별 뉘기 : 이야기에 맞는 삽화 그리기	김영원
	18:30-19:30	저 녁			
	19:30-21:00	노동인권교육기법 심화 3 (기법별 체험 마당)	강연	◦ 관찰은 강연의 구성요소 찾기 ◦ 강연에서 주목할 만한 참여프로그램 경험하기	배경내
쟁점 토론			◦ <과수원 상형제> 토론 이후, 진행자로서 나는 어떻게 이 쟁점을 정리할 것인가 ◦ 모의위원회, 신호등 토론 등 쟁점토론을 시각화시킬 수 있는 방안은?	고은채	
21:00-21:30	노동인권교육 고개넘기 (교육기법정리)	실제 인권교육을 진행하는 동안 부딪히는 고민들에 대한 해답 찾기	배경내		
둘쨋날 (2/1) 청소년 노동 인권 운동 의 세계	10:00-10:20	몸 풀기 마음열기		문혜진	
	10:30-11:00	왜 청소년 노동인권운동인가?	노동인권교육과 청소년노동운동에 대한 다리 놓기 : 청소년노동을 바라보는 관점	배경내	
	11:00-12:00	각 지역 네트워크 상황공유		심인섭	
	12:00-13:00	점 심			
	13:00-15:00	주제별 모듬토론		청소년 주체화, 조직화 어떻게 가능할까?	안그라미
				청소년 노동문제의 정책대안	박현진, 배경내 문혜진, 이수정
				청소년노동침해 사례에 대한 구체적 해결방법과 지원방안	이철구 윤성봉, 심인섭
15:00-16:00	종합토론 : 청소년노동인권운동의 네트워크 방향 등 논의			심인섭	
16:00-16:30	평가와 정리				



청소년노동인권네트워크

차 례

몸풀기 마음열기	5
노동인권 이해 심화 1 비정규노동자와 노동계급 계급형성	7
노동인권 이해 심화 2. 노동인권에 관한 국제인권기준 따라잡기	29
[참고자료] 5인 미만 사업장 근로조건 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고 (국가인권위)	33
[참고자료] 여성차별철폐협약 제5차 정부이행보고서(안)에 관한 국가인권위원회의 의견	43
노동인권교육기법 심화 1. 연극	56
노동인권교육기법 심화 1. 놀이/ 체험	58
노동인권교육기법 심화 2. 영상	62
노동인권교육기법 심화 2. 음악/ 미술/ 글쓰기 등	64
노동인권교육기법 심화3. 강연	69
노동인권교육기법 심화1. 쟁점토론	70
[읽을거리] 다채로운 인권교육 활동을 만들고 싶다면?	73
노동인권교육 고개 넘기 교육기법 정리	91
왜 청소년노동인권운동인가? 노동인권교육과 청소년노동운동에 대한 다리 놓기	92
지역네트워크 사례 1 대전지역	111
지역네트워크 사례 2 광주지역	113
지역네트워크 사례 3 울산지역	116
지역네트워크 사례 4 충북지역	119
지역네트워크 사례 5 부산지역	122
지역네트워크 사례 6 인천지역	125
주제별 모둠토론 1. 청소년주체화, 조직화 어떻게 가능할까?	129
주제별 모둠토론 2. 청소년 노동문제 정책 대안	136
주제별 모둠토론 3. 청소년노동침해 사례에 대한 구체적 해결 방법과 지원방안	138
종합토론 청소년노동인권운동의 네트워크 방향 등	139

몸풀기 마음열기

- 문혜진

(인권교육센터 '들' 자원활동가, 청소년노동인권네트워크)

활동명	몸풀기, 마음열기	장소	강당
인원	약 40명	소요시간	60분
목표	워크숍에 참석한 사람이 누구인지 알아가며 서로 간의 어색한 분위기를 깰 수 있도록, 여는 프로그램을 진행한다. *공동체 게임을 통해 워크숍참가자들의 마음을 하나로 모이도록 한다.		
제목	활동내용	준비물	
1. 이름표선물	-워크숍기간동안 불리고 싶은 이름을 쪽지에 적어서 낸다. -무작위로 쪽지를 뽑아 자신이 뽑은 이름에 대한 이름표를 만든다. -이름표 주인이 누구인지 찾아서 선물한다.		
2. 내 이름을 불러줘	-돌아가면서 자기가 불리고 싶은 이름이나 별명 등을 말한다. -자신의 이름 또는 별명과 함께 동작을 정한다. -한명씩 이름과 동작을 할 때마다 앞사람들의 것을 모두 불러야 한다. -중간에 2배속 빠르게 하거나 2배속 느리게 하도록 요청한다.		
3. 내 마음을 받아줘	-안쪽을 바라보며 큰 원을 만든다. -쿠션을 가진 사람이 자신의 이름을 외친다음, 한 사람을 호명하며 그 사람에게 쿠션을 던진다. -호명된 사람은 쿠션을 받으면서 자신의 이름을 외치고, 또 다른 사람을 호명하며 쿠션을 던진다. -쿠션을 떨어뜨리면 그 순간 전체가 정지동작을 한다. -쿠션을 다시 집어서 던지면 전체가 정지동작에서 풀려나게 된다. -쿠션 한 개가 어느 정도 익숙하게 진행되면 2개를 동시에 던진다.	하트모양쿠션 2개	
4. 떡 꼬치	-3명씩 모여서 꼬치 모양으로 나란히 선다. -남은 인원은 2명, 1명은 떡 가락! 다른 1명은 떡을 먹으려는 술래! -술래가 홀로 떨어져 있는 떡 가락을 잡으러 간다. -떡 가락은 도망쳐, 3명씩 모여 있는 떡 꼬치의 한쪽 끝에 붙는다. -떡 가락이 붙은 떡 꼬치의 반대쪽 끝에 있던 사람이 떨어져 나와 술래가 된다. -처음 술래를 했던 사람은 다시 떡 가락으로 역할이 변해 잡히지 않도록 도망쳐야 한다. -떡 꼬치 들은 서로 떨어지지 않기 위해 도망치거나 이동할 수 있다.		
5. 삼총사	-꼬마, 거인, 요정의 모션과 소리를 정한다. -꼬마는 거인에게 약하고, 거인은 요정에게 약하며, 요정은 꼬마에게 약하다 -전체가 2줄로 마주보고 하나, 둘, 셋! 하면 동시에 꼬마 거인 요정 중에 한 가지를 표현한다. -이긴 줄에 있는 사람들은 진 줄에 있는 사람을 터치해서 잡는다. -진 줄에 있던 사람은 잡히지 않도록 빨리 도망가야 한다. -잡힌 사람은 줄을 이동한다. -줄을 옮겨가며 진행되는 동안 줄에 있던 사람들은 계속 바뀌게 된다.		

<p>6. 나는 행복한 사람</p>	<p>-2명이 마주보고 왼손을 아래로 해서 어긋나게 잡는다 -한사람씩 자신이 행복한 순간을 이야기 하고, 어긋난 손을 놓치지 않고 푼다. -옆 팀과 모여 2명에서 똑같이 한다. -전체가 한 원이 될 때 까지 계속 진행한다.</p>	
<p>7. 최면놀이</p>	<p>-3명씩 짝을 이루고 한명이 최면술사가 된다. -나머지 두 명은 최면술사의 손바닥을 쳐다본다. -최면술사는 손바닥으로 나머지 두 사람을 움직인다.</p>	
<p>8. 막대댄스</p>	<p>-두 사람이 1개의 긴 막대를 손가락으로 잡고 자유롭게 이동하면서 몸을 푼다. -세 사람이 2개의 긴 막대를 손가락으로 연결해서 잡고 함께 움직이며 몸을 푼다. -점차 여러 사람이 막대를 통해 연결되어서 동시에 움직이며 호흡을 맞춘다.</p>	<p>긴 막대 여러 개</p>
<p>9. 내 친구의자</p>	<p>-2명씩 짝을 이루어서 한 사람이 의자역할을 한다. -의자역할을 하는 사람은 한쪽무릎을 꿇고 다른 사람을 무릎에 앉힌다. -무릎에 앉은 사람은 눈을 감고 일어서서 5발자국 앞으로 걸어간다. -눈을 감은채로 다시 뒤로 5발자국 걸어와서 의자가 된 짝궁의 무릎에 앉는다. -2사람 모두 눈을 감고 5발자국 앞으로 걸어갔다 다시 5발자국 뒤로 걸어와서 처음처럼 앉는다.</p>	

비정규노동자와 노동계급 계급형성

조돈문(chodon33@hanmail.net)

1. 문제의 제기.

1. 비정규노동자와 민주노조운동-계급형성 문제.

○ 노동: 자기 실현의 과정[이상] ⇔ [현실] 착취의 실현 과정

** 이상과 현실의 괴리 원인: 노동의 상품화

** 노동의 상품화의 극치가 비정규노동: 노동력의 가치만 실현하고 임금과 고용안정성을 통한 노동의 재생산 고려 않음 ⇒ 노동력의 가치 실현 과정은 노동력의 파괴 과정이 됨 ⇒ 자본에 의한 노동의 상품화와 유연화의 극한 지점에 비정규노동이 있음(이주노동자 문제 등은 그 한 부분을 구성함)

** 비정규노동자를 포함한 노동계급의 이해관계를 실현하는 주체가 민주노조운동, 민주노조운동이 노동계급 계급형성을 주도하고 있음: 현재 민주노조운동의 위기, 이는 노동계급 계급형성의 위기이기도 함; 그 핵심에 비정규노동 문제가 있음

* 민주노조운동 사회적 위상 추락은 노동계급 대표성의 문제가 핵심 + 정규직 노동조합 중심의 노동계급 계급형성 한계에 도달했음 ⇒ 비정규 노동자의 주체 형성 & 민주노조운동의 노동계급 대표성 회복의 시급함

○ 비정규노동자: 노동의 가치 파괴의 극치인 동시에, 민주노조운동 활성화와 노동계급 계급형성 과제의 핵심을 구성하고 있음

** 여기에서는 비정규노동자 문제를 중심으로 노동과 노동계급의 문제를 검토하고자 함

○ 민주노조운동의 성과

* 노동계급을 대표하며 노동계급 이해관계에 복무해왔고, 사회의 진보에 기여했음.

* 국가와 자본의 탄압에도 불구하고 생존을 유지하고 있음.

* 수적 열세에도 불구하고 조직노동 내 헤게모니를 장악해왔고, 이제는 수적 우위까지 확보했음.

○ 민주노조운동과 노동계급 계급형성의 현재: 한계에 도달했음. 중남미 좌파 재집권 붐과 비교한 한국 사회와 노동계급의 모습에서 확인됨.

* 민주노조운동 사회적 영향력 약화, 사회적 고립화.

* 정치세력화 가능성 보였으나 현재 민주노동당의 노동계급정당 실험 실패 및 진보정당 분열.

* 민주노총 핵심 사업장들의 대기업 정규직 이기주의로 민주노총의 노동계급 대표성, 노동계급적 성격 크게 훼손되었음.

○ 민주노조운동과 노동계급 대표성 위기

* 전노협 시기 작은 규모에도 불구하고 전체 노동계급을 대변하고 노동계급 내 헤게모니를 실질적으로 행사하고 있었음을 부인할 수 없음.

* 현재 양적으로 팽창했음에도 불구하고 민주노조운동은 노동계급 대표성 위기에 빠져 있음: 민주노조운동은 자주성·민주성·계급성의 정체성을 지녀왔으나, 이제 계급성을 잃고 있음. 전체 노동계급이 아니라 대기업 정규직 노동자의 대표성 속에 갇히고 있음.

○ 노동계급 내적 이질성과 민주노조운동의 노동계급 대표성 위기 문제

* “노동계급은 하나가 아니다”, 근거있는 주장인가? “민주노총은 대기업 정규직 노조 이기주의 집단”, 근거 있는 비판인가?

** 민주노조운동과 함께 고민해야 할 물음들:

* 하나의 노동계급, 혹은 두개의 노동계급들이 존재하는가?

* 노동계급은 보편적 계급이라는 명제, 아직도 유효한가?

* 민주노총과 민주노조는 노동계급을 대변하는 계급조직인가, 특전적인 대기업 정규직 노동자 이익집단인가?

2. 노동의 상품화와 자본주의 착취구조

○ 노동의 정의

** 노동의 정의: (정신 혹은 육체적인) 노력을 기울여 (인간의 필요를 충족시키는) 물질적 재화나 서비스를 만들어내는 모든 행위

* 노동의 과정은 자기 실현의 과정: 삶의 목적이 됨

* 노동의 결과는 사용가치의 생산이라는 사회적 기능 수행함

○ 생산방식과 노동의 변화

* 원시공산주의 생산방식: 공동소유에 입각한 공동생산

* 현대 자본주의: 신분제적 강제 없어짐 ⇒ 물질적 강제로 대체됨: 노동자들은 생계를 벌기 위해 자신의 노동력을 팔고 일을 함

○ 자본주의 사회의 특징: 노동력의 상품화

(1) 노동력의 상품화

* 노동자들이 판매하는 것은 노동력: 노동력이 하나의 상품으로 거래됨 = 임금노동의 출현(노동자는 노동력을 팔아서 임금을 벌어 생계를 유지함)

* 노동(labor)과 노동력(labor power)의 구분: 노동은 행위, 노동력은 일정시간 노동할 수 있는 능력

(2) 노동력이라는 상품의 특수성: 잉여가치의 생산

* 다른 상품과의 차이점: 노동을 통해 상품(노동력)의 가치 이상의 것(잉여가치)을 창조해낼 수 있는 능력을 지니고 있음

* 임금: 노동력의 대가로 자본가가 지불하는 가격 \Rightarrow 노동자가 노동력을 재생산함(사회적 비용도 포함함)

* 잉여가치 = 노동으로 창출한 가치 - 노동력의 대가(임금)

○ 착취 구조와 노동-자본의 갈등

(1) 착취: 잉여가치를 자본가가 전부 소유함

* 잉여가치의 생산능력이 바로 자본가가 노동력 상품을 구매하는 이유 = 자본가는 잉여가치를 전유함으로써 이윤을 내고, 자본을 축적할 수 있음 \Rightarrow 자본주의 발전의 원동력

(2) 자본가와 노동자의 이해관계 대립: 노동과 자본의 갈등은 노동의 상품화에서 비롯됨 \Rightarrow 자본주의 구조적 요인에 따른 모순이므로 자본주의 하에서는 해소될 수 없음

* 자본가의 이해관계: 잉여가치-이윤 극대화가 목표 \Rightarrow 주어진 시간에 노동력을 최대한 활용하여 노동의 산출을 극대화함 + 노동력을 자유롭고 유연하게 활용함 + 노동력의 가격을 최저화함 \Rightarrow 저임금, 고용불안정의 비정규 노동의 보편화

* 노동자의 이해관계: 노동력의 가치를 보존하거나 증대시키고자 함 + 적절한 임금과 고용보장에 기초한 인간다운 생활을 원함 \Rightarrow 지나친 착취에 저항함

○ 불평등과 착취: 경제적 불평등 \Rightarrow 경제적 억압 \Rightarrow 착취

(1) 경제적 불평등: [등급의 개념] 값은 을보다 돈이 많다

* 양자 사이의 직접적 관계는 전제되어 있지 않음: 화가 남관의 수입 \neq 제주도 해녀의 수입; 전철 이용자보다 벤즈 타는 사람 돈이 많다

(2) 경제적 억압: 경제적 불평등 + 인과관계 존재

* 을의 물질적 빈곤은 갑의 물질적 풍요의 인과적 결과이다: 유괴범 \Leftrightarrow 인질가족

(3) 착취: 경제적 억압 + 인과관계 고리는 노동의 산물을 빼앗아 가는 것

* 을이 빈곤한 것은 갑이 을의 노동의 산물을 빼앗아 갔기 때문임

* 어부와 가마우지; 정몽구와 현대차 노동자

○ 착취의 특성: 적대성 + 상호의존성[단순한 경제적 억압의 차이]

(1) 착취자는 피착취자의 활동에 의존함 \Leftarrow 노동 & 잉여가치 생산(가마우지, 현대차 노동자)

(2) 피착취자의 말살은 갈등에 대한 해결책이 아님 \Leftarrow 상호의존성

* 중남미 인디안(착취관계/고용관계로 전환) \Leftrightarrow 미국 인디안

(3) 착취관계: 계급타협이 가능함

* 자본은 노동을 착취하면서도 노동 행위를 통한 잠재력의 최대한 실현을 위해 노동에

계 양보도 하고 설득도 함

○ 노동계급 이해관계

- * 근본계급이익: 착취관계를 전복하고, 착취 없는 노동의 세계를 만드는 것; 노동의 탈상품화
- * 당면계급이익: 착취관계 하에서 물질적 이해관계를 개선하는 것: 임금 인상, 고용 안정성 증대

○ 노동계급 계급형성과 계급적 실천, 사회혁명

(1) 노동자들의 이해관계 공유(즉자적 계급) ⇒ 계급형성 ⇒ 계급적 실천(대자적 계급): 사회혁명

- * 고전적 맑스주의의 과오: 즉자적 계급에서 대자적 계급으로의 이행은 자동적인 과정으로 전제했었음
- * 노동계급 계급형성 문제의식: 노동계급 구성원들이 하나의 행위 주체로 형성되어 가는 과정

(2) 계급형성 과정은 자동적이고 기계적인 이해 과정 아님: 원인??

- ① 착취관계의 상호의존성 측면: 자본은 노동에게 양보, 회유, 계급타협도 함
 - * 착취에 대한 동의-협력의 물질적 기초 존재함
- ② 노동자들의 도구주의적 태도: 노동의 상품화에 따라 노동은 자기실현 과정이 아니라 생계수단을 버는 과정에 불과함 ⇒ 삶의 목적은 가정-공동체 등 생산현장 밖에 있음 ⇒ 생산현장의 불합리함을 현실적-실용적으로 수용하게 됨
- ③ 노동계급의 내적 이질성 ⇒ 계급내 분절 ⇒ 계급균열로 발전할 수 있음: 고용형태 균열
 - ** 정규직은 비정규직 문제 관심 없음, 비정규직은 노동조합 & 노동계급 문제 관심 없음;
 - * 정규직의 개인적 합리성 ⇔ 계급적 합리성
 - * 비정규직 노동자들은? 정규직화된 비정규직 노조활동 관심 없음

II. 자본주의 시장경제모델과 신자유주의.

1. 해방60년 자본축적 체제와 계급구조의 변화.

○ 해방후 60년은 3시기로 나누어질 수 있음

* 해방공간 전평 시기: 생산양식 각축.

* 1948 정부수립 이후 어용노조 시기: 산업화, 개발독재(국가주도 조정시장경제모델).

* 1987 노동자 대투쟁 이후 민주노조 시기: 국가주도 조정시장경제모델/시장경제모델 각축.

<표 1> 자본축적체제의 시기별 특징.

	해방공간	1948정부수립 이후 (5.16이전/ 이후)	1987대투쟁 이후 (경제위기이전/ 이후)
시기구분	전평시기	어용노조시기 (대한노총/ 한국노총)	민주노조시기 (이중구조 속의 헤게모니)
경제정책	경제복구	수입대체산업화/ 수출주도산업화	산업구조 고도화
자본주의 모델	자본주의질서 와해	자본주의 질서 확립/ 국가주도시장경제	자유시장경제 이행 & 저항

주) * / 앞뒤는 해당 시기 내의 특정 기준 시점 전후의 변화를 의미함.

○ 계급구조 변화

** **뿌띠부르조아**의 급격한 위축: 특히 농업 **뿌띠**는 산업화와 함께 급격히 위축되어 1/10 수준으로 하락함. 도시 **뿌띠**는 증가함.

** **뿌띠**의 위축은 비소유계급(노동계급 & 중간계급)의 팽창을 가져옴: 비소유계급내 노동계급이 압도적 다수(3/4)를 점하였으나, 점차 중간계급의 규모가 팽창하며 노동계급의 절반 수준에 달함.

* 비소유계급내 중간계급의 상대적 비중 증대 & 노동계급내 숙련노동자의 상대적 비중 증대: 탈숙련화가 아닌 숙련향상의 결과로 나타남, 하지만 동시에 비정규직 노동자들의 비중이 크게 증가했음. 고용형태는 또다른 형태의 균열로서 중간-노동, 숙련-비숙련 등 기존의 균열에 더하여 균열구조를 다차원화하고 있음.

2. 자본주의 시장경제모델의 각축과 자유시장경제모델 이행.

○ 자본주의 시장경제모델과 계급관계

** 현재 한국사회는 시장경제모델들이 각축하며 자유시장경제모델로 이행하는 중.

<표 3> 자본주의 시장경제모델 3유형과 축적체제.

시장경제 모델/ 자본주의 유형	자유시장경제 (주주자본주의)	조정시장경제 (이해당사자자본주의)	국가주도시장경제 (개발독재)
대표적 사회 국가와 시장	미국, 영국, 호주	독일, 스웨덴	90년대이전 한국, 대만
조정주체	시장	국가, 자본, 노동	국가
시장-국가관계	시장의 지배	시장의 사회적규제	국가의 지배
공기업정책	사유화	국가-지자체정책수단	국가정책수단
사회적 가치	개인중심주의	공동체중심주의	국가중심주의
기업경영			
기업금융	직접금융	간접금융	정책금융
기업지배구조	주주지배	이해당사자* 지배	소유주지배
극대화목표	주주가치	기업-공동체가치	소유주가치
경영전략	단기이익	장기전망	국가정책

○ 한국사회의 시장경제 모델 이행

1) 국가주도 고속산업화 시대 = 권위주의 시대: 국가주도시장경제 모델(개발독재).

2) IMF 외환위기와 경제위기: 신자유주의 경제정책 추진과 함께 자유시장경제 모델로 급격하게 이행하고 있음 = 시장의 지배 강화함.

* 김대중정권의 경제위기 극복위한 경제개혁 프로그램의 핵심 = 신자유주의 경제정책: 상품 및 금융시장 개방, 은행산업 구조조정, 공기업 사유화, 시장규제 완화, 노동시장 유연화 등.

* 시장경제모델의 이행은 김대중정권에서 시작되어 노무현정권에서도 지속되었음. 이명박 정권은 더욱 공세적으로 추진하고 있음.

○ 자유시장경제모델의 축적체제 구축은 거의 마무리되었지만, 조절양식은 그에 상응하는 변화가 수반되지 않았음 ⇒ 국가와 자본의 프로젝트는 조절양식의 변화가 됨.

* 조절양식 변화에 대한 민주노총의 저항 ⇒ 노사관계 갈등은 필연적.

<표 4> 자본주의 시장경제모델 3유형과 조절양식.

시장경제모델/ 자본주의 유형	자유시장경제 (주주자본주의)	조정시장경제 (이해당사자자본주의)	국가주도시장경제 (개발독재)
노동시장			
국가규제	약한 국가 개입	강한 국가 개입	강한 국가개입
고용안정성	낮은 고용안정성	높은 고용안정성	낮은 고용안정성
비정규직	비자발적	자발적	비자발적
실업보험	중간수준 실업보험	높은 실업보험	낮은 실업보험

노사관계

기업측전략	억압/배제	공동결정, 협력	무노조, 무력화
교섭체계	분산된 교섭	중앙집중화된 교섭	제도화 미비
노사신뢰	낮은 상호신뢰	높은 상호신뢰	낮은 상호신뢰
경쟁력우위	노동시장유연성	노사관계안정	노조 무저항
노동조합	낮은 조직력	높은 조직력	낮은 조직력

3. 자본축적체제 정상화와 신자유주의 헤게모니.

○ 자본의 위기에서 자본축적의 전성시대로 전환함

* 외채위기로 인해 자본의 위기, 경제의 위기를 겪었으나, 기업들이 성장성, 수익성, 안정성 등 모든 측면에서 자본축적 체제는 다시 정상을 회복함.

* 성장성: 매출액은 1998년 1% 정도밖에 증가하지 못했지만, 1999년 10.67%로 성장률을 회복한 다음, 노무현 정권 하에서도 8-17% 수준의 증가율을 보임. 매출액 대비 연구개발비 투자 비율도 노무현 정권 들어 최고치를 기록함.

* 수익성: 2004년에는 경상이익율 7.39%로 사상 최고치를 기록함, 영업이익율과 순이익율 등 모든 수익성 지표에서 사상최고치를 기록함. 수익성 지표는 이후에도 높은 수준을 유지함.

* 안정성: 총자본 대비 자기자본 구성비율은 1998년 이래 꾸준히 증대됨. 자기자본 대비 부채비율은 자기자본의 증대와 부채의 감축으로 인하여 꾸준히 하락하여 2004년은 107.43%로 사상 최저치를 기록했고, 매년 사상 최저치를 갱신하고 있으며, 2006년 현재 100.90%로서 자기자본과 부채는 “1대1”의 수준을 달성함.

- 2004년은 부채비율에서 사상 최저치, 이익률에서 사상 최고치를 기록하였으며, 현금자산 보유액이 75.5조에 달하여 이 역시 사상 최고치를 보이고, 이후 매년 사상 최고치를 갱신하고 있음(산은경제연구소 2005: 4-5).

<표 5> 제조업 주요 경영지표 추이. (단위: 백만원, %)

	안정성		수익성		성장성	
	자기자본비율	부채비율	매출액 영업이익율	매출액 경상이익율	매출액 증가율	매출액대비 R&D
91-97	23.29	332.87	7.07	1.46	15.09	0.33
1998	24.29	311.76	6.66	-1.79	1.08	0.83
1999	33.06	202.49	6.66	2.42	10.67	1.25
2000	34.99	185.77	7.28	2.14	18.41	1.14
2001	37.37	167.59	5.31	0.58	2.57	0.92
2002	43.99	127.32	6.72	4.82	8.45	1.93
2003	46.27	116.13	7.05	4.98	6.24	1.86
2004	48.21	107.43	7.46	7.39	16.93	2.00
2005	49.46	102.16	6.23	6.81	4.72	1.85
2006	49.77	100.90	5.47	5.89	8.51	1.75

○ 경제위기 극복 = 신자유주의 경제정책

** 중남미 & 한국: 경제위기 + 신자유주의 대동맹 + 이데올로기적 공세 ⇒ 신자유주의 헤게모니.

(1) 경제위기 타개책: rescue theory(구제이론)

* 경제위기 심할수록, 신자유주의 경제정책에 대한 수용 의향 높음.

(2) 민주정권에 의한 신자유주의 경제정책 추진

* 추진 정권의 정권창출 정당성 + 민주화 과정에서 민주정권에 대한 국민적 신뢰 ⇒ 정당성 전이 효과: 경제정책에도 정당성을 부여함.

(3) 신자유주의 대동맹 결성: 대동맹의 두 요소

* 전통적 친시장 세력: 군사독재정권 지지기반, 자본계급, 기득권세력, 보수 정치세력 ⇒ 친시장, 친신자유주의 이해관계를 지니고 있음 ⇒ 신자유주의 지지함.

* 새로운 집권세력의 지지기반: 자유주의, 민주화 지지세력 = 제도권 야당의 지지기반. 야당 시기 신자유주의 경제정책에 대한 저항세력이었음 ⇒ 이들이 신자유주의 추종세력으로 전향했음.

** 전통적 친시장 세력 + 자유주의 세력 ⇒ 거대한 신자유주의 대동맹 형성 ⇒ 반신자유주의 세력의 사회적 고립화 추진함: (중남미 사례들) 후지모리, 메넬, 까르도주.

(4) 결과: 신자유주의 경제정책에 대한 사회적 합의 형성(특히 한국에서는 반대파 고립화 정도 심했음, 진보정당 구심점 약해서 담론전쟁에 적극 개입하지 못했기때문임) ⇒ 시민들은 신자유주의 경제정책을 수용하면서 신자유주의 이데올로기와 시장주의를 내면화하게 됨 ⇒ 시민들의 전반적 사회정치적의식 보수화.

○ 자본축적체제 정상화와 신자유주의 헤게모니

** IMF경제위기는 자본과 노동 모두의 위기였음. 현재 자본은 축적 위기를 극복하고 정상화되었으나, 노동은 여전히 위기를 벗어나지 못하고 있음.

III. 민주노조운동과 노동계급 계급형성.

1. 민주노조운동과 노동계급 계급형성의 부침.

<표 6> 계급관계, 노동계급 계급형성 및 민주노조운동의 시기별 특징.

시기구분	전평시기	어용노조시기 (5.16이전/ 이후)	민주노조시기 (경제위기가전/ 이후)
<계급관계>			
정치체제	제국주의-권위주의	권위주의	민주화/ 민주정권
계급지배 주체	제국주의 미군정	권위주의 자본제국가 (민간독재/ 군부독재)	민주적 자본제국가/ 시장
국가역할	민주노조-변혁세력 분쇄	어용노조 관리	분할통치/ 민주노조 사회적으로립화
계급 역학관계	노동계급 헤게모니	자본계급의 억압적 지배	노동공세/ 자본공세 (신자유주의)
<계급형성>			
계급 존재양식	변혁적	예속적	개혁적(공세적/수세적)
계급형성 수준	계급형성 성공	계급해체	계급형성 진전/ 침체
계급형성 주체	전평	부재	전노협-민주노총/미스매치
<조직적형성>			
조직노동 패권	전평패권	대한/ 한국노총패권	이중구조(어용-민주노조)
민주노조 위상	계급내 헤게모니 구축	부재/ 고립분산	계급내 헤게모니 진전/상실
노동조합 조직률	90-100%	10-20%	10-20%(성장/하락)
조직노동 핵심	철도	철도, 섬유	금속/ 금속-공공부문
<이데올로기적형성>			
노동조합 목표	인민의 국가 건설	개량적(지도부출세, 물적 보상)	개혁적(노동기본권신장, 고 용안정)
노동조합 정체성	계급성-자주성-민주 성	이익집단-비자주-비민주 (국가-자본의 관리기구)	계급성-자주성-민주성
게임규칙	전투성게임	예속적 제도성게임	전투성/ 전투성-제도성게임
호응성 대상	정당, 노동자	국가, 자본	노동자
호응성기제	세포조직	없음	현장조직, 대의원-소위원제
노동자 동원	계급전쟁 동원 (근본계급이익)	저동원	적극 동원 (당면계급이익, 사회개혁)

주) */ 앞뒤는 해당 시기 내의 특정 기준 시점 전후의 변화를 의미함.

○ 노동계급 계급형성 및 민주노조운동의 부침

1) 계급형성: 개별 노동자 ⇒ 집합적 행위 주체.

* 조직적 형성: 노동조합 조직율 + 내적 통합.

* 이데올로기적 형성: 노동자 계급의식 + 이념적 결집력.

2) 민주노조운동 차별성

- * 자주성 ⇔ 어용, 국가·자본에 대한 예속.
- * 민주성 ⇔ 조직내 권위주의, 노동조합 관료화.
- * 계급성 ⇔ 이익집단.

3) 노동계급 계급형성 부침 ⇐ 민주노조운동 부침.

○ 1987 노동자 대투쟁 이후 민주노조운동 & 노동계급 형성 20년

1) 상승기 10년: 1987 노동자 대투쟁 ⇒ 1995.11.11 민주노총 출범 ⇒ 1996-97 노동법개정 요구 총파업 투쟁.

2) 침체·하강기 10년: 1997말 IMF 재정·경제위기 ⇒ 민주정권의 신자유주의 경제정책 & 구조조정 ⇒ 노동시장 유연화 ⇒ 노동의 수세.

3) IMF경제위기 분기점

* 외적 조건: 민주화 + 경제위기 속 신자유주의 세계화 ⇒ 국민합의 수반한 신자유주의 경제정책 및 구조조정 ⇒ 민주노조운동의 사회적 고립화.

* 민주노조운동: 공세(실질임금인상, 노동조건 개선, 노동법 개정) ⇒ 수세(사유화 반대, 구조조정 반대, 비정규직화 반대, 임금·물적조건 후퇴 반대).

* 노동계급 계급형성: 계급형성 진전 ⇒ 침체.

* 계급형성 주체: 민주노조운동(조직력과 계급의식 상응) ⇒ 미스매치: 정규직 민주노조(조직력 높으나, 의식 낮음) ⇔ 비정규직 재취업자(계급의식 높으나, 조직력 취약).

2. 사회양극화와 노동계급 삶의 조건 악화.

○ 경제위기 이후 불평등의 심화: 경제위기 고통과 경제회복 성과의 불균등 배분.

** 소득불평등은 경제위기 발발 직후(1998-99년)에 크게 악화되었음, 2002년부터 다소 회복되고 있으나, 아직 경제위기 이전의 수준으로 회복되지 않았음. 그렇게 회복되지 않을 것.

* 재산 불평등 배율은 더욱 악화되었을 것: 저소득층일수록 소득수준 하락하면 부동산 매각 등으로 생활비를 충당함, 고소득층은 생계를 위해 부동산 매각하는 일은 없음.

<표 7> 근로자가구의 소득분배 추이(시장소득 기준)

		소득5분위점유율					5분위 배율	GINI
		1분위	2분위	3분위	4분위	5분위		
2인이상 근로자 가구 (도시)	1985	8.01	13.21	17.09	22.64	39.05	4.88	0.308
	1986	8.13	13.03	17.37	22.87	38.60	4.75	0.302
	1987	8.15	13.47	17.29	22.70	38.39	4.71	0.300
	1988	8.26	13.27	16.97	22.31	39.19	4.74	0.305
	1989	8.30	13.33	17.17	22.67	38.54	4.64	0.300
	1990	8.46	13.42	17.59	22.77	37.76	4.46	0.291
	1991	8.58	13.81	17.65	22.74	37.23	4.34	0.284
	1992	8.80	13.94	17.72	22.83	36.71	4.17	0.278
	1993	8.88	13.85	17.73	22.82	36.71	4.13	0.277
	1994	8.88	13.64	17.83	22.90	36.75	4.14	0.278
	1995	8.71	13.67	17.69	23.02	36.92	4.24	0.281
	1996	8.52	13.50	17.79	23.22	36.97	4.34	0.285
	1997	8.64	13.70	17.85	23.26	36.54	4.23	0.279
	1998	7.82	13.50	17.77	23.40	37.51	4.79	0.296
	1999	7.82	13.16	17.56	23.24	38.22	4.89	0.304
	2000	8.09	13.38	17.61	23.14	37.79	4.67	0.296
	2001	7.96	13.11	17.40	23.21	38.32	4.82	0.303
	2002	8.17	13.21	17.46	23.16	37.99	4.65	0.298
	2003	7.75	13.56	17.57	23.41	37.70	4.87	0.298
	2004	7.45	13.37	17.80	23.45	37.94	5.09	0.304
2005	7.41	13.34	17.86	23.43	37.95	5.12	0.304	
2006	7.52	13.29	17.83	23.56	37.80	5.03	0.303	
2007	7.47	13.28	17.59	23.39	38.26	5.12	0.306	
2인이상 근로자 가구 (전국)	2003	7.51	13.44	17.72	23.31	38.01	5.06	0.303
	2004	7.27	13.31	17.78	23.49	38.15	5.25	0.307
	2005	7.25	13.27	17.77	23.43	38.28	5.28	0.309
	2006	7.42	13.27	17.81	23.50	37.99	5.12	0.305
	2007	7.42	13.21	17.71	23.34	38.33	5.17	0.308

주: 5분위 배율 = 5분위계층 소득점유율 / 1분위계층 소득점유율.

○ 경제위기 이후 변화

** 경제위기 시기는 노동의 위기인 동시에 자본의 위기였음 ⇒ [경제위기 극복] 자본축적의 회복, 노동자 삶의 질 악화 ⇒ [현재] 자본의 절정, 노동의 위기 지속.

* 노동의 타협은 자본의 일방적 지배, 시장의 지배 수용하는 것 ⇒ 노동자 삶의 조건 악화는 지속될 것 ⇒ 민주노총은 자본의 일방적 지배 수용할 수 없음.

3. 사회전반적 보수화와 노동계급의 동반 보수화 추세.

○ 노동계급의 보수화와 이데올로기적 양극화

* 1991년과 2003년 사이 모든 계급이 사회정치적 보수화를 겪었으며 노동계급도 예외가 아니었음.

- 경제위기를 거쳤음에도 불구하고 의식 보수화를 겪었음.

<표 8> 계급별 계급의식 변화, 1991-2003.

계급적대의식	1991	2003	변화
자본계급	.2564	-.0002	-0.2566**
빚따부르주아	.4137	.0684	-0.3453**
중간계급	.4499	.1994	-0.2505**
노동계급	.4890	.2775	-0.2115**
전체	.4437	.1836	-0.2601**

주: ** p < .01, * p < .05, ? p < .10 (이하 도표들에서도 표기 동일함).

○ 노동계급 보수화는 신자유주의 패러다임 성공의 결과

** 경제위기와 신자유주의 경제정책의 폐해로 노동자들의 삶의 조건이 악화되었음에도 불구하고 보수화를 겪었음: 국가와 자본의 이데올로기적 공세의 성공 + 노동자들의 기업경쟁력과 생산성 이데올로기의 내면화.

** 신자유주의 대동맹: 자본계급을 중심으로 한 전통적 보수세력 + 신자유주의 경제정책을 추진한 김대중-노무현 정권의 자체적 지지기반 ⇒ 거대한 신자유주의 동맹세력들이 지배블록을 구성함 ⇒ 저항하는 민주노조운동에 대해 무한경쟁과 생산성, 경제위기와 고임금, 노사분규로 인한 자본유출 및 투자기피, 노동조합의 고통분담 기피, 집단이기주의 등 이데올로기적 공세를 전개함 ⇒ 민주노조운동에 대한 사회적 지지를 차단하며 철저히 고립화시킴.

** 노동자 경제주의 역할: 민주노조는 오랜 기간 국가와 자본의 탄압을 받으면서 투쟁을 통하여 상대적으로 높은 수준의 임금인상율을 확보하며 해고와 구속 같은 높은 민주노조 참여 비용을 상쇄해옴으로써 조합원들의 경제주의를 해소시키기보다 재생산하는 데 일정 정도 기여한 측면이 있음.

* 경제위기 속에서 남발된 정리해고 ⇒ 노조의 고용보장 불가함을 확인함 + 평생직장 개념을 없앴 ⇒ 노동자들은 “남아 있을 때 벌어놓자”는 생존자 증후군을 보이며 경제주의는 다시 보강되었음.

* 꾸준히 진전되는 노동자 개인주의화 추세와 소비문화를 중심으로 한 정체성 형성 추세와 결합되면서 노동자 경제주의는 시장중심의 신자유주의 이데올로기를 받아들이기 좋은 주관성의 토양을 만들게 됨.

4. 노동계급 계급형성 주체의 문제: 미스매치와 비정규직 노동자.

○ 민주노조운동의 사회적 영향력 추락: 1989년과 2007년 사이 국민 여론 변화:

* 노동조합 활동이 경제성장에 긍정적 역할을 한다는 입장(53.3%) ⇒ 부정적 역할을 한다는 입장(57.8%)으로 바뀌었음.

* 사용자의 대우가 부당하고(71.5%) 노동자의 요구가 정당하다(67%)는 입장 ⇒ 사용자의 대우가 정당하고(54.8%) 노동자의 요구가 부당하다(57.1%)는 입장으로 바뀌었음.

* 노동조합 활동이 사회불평등 해소에 긍정적이라는 의견이 크게 줄어들었음(69.8% ⇒

40.2%): 정규직 중심 노동조합 활동에 대한 국민들의 부정적 평가를 반영함.

** 현재 노동조합(5.4%)에 대한 국민들의 신뢰도는 언론(15.2%), 정부(11.9%), 기업(7.2%)보다도 낮으며, 세 기구들에 대한 신뢰도를 합하면 노동조합 신뢰도의 여섯 배(34.3%/5.4%)나 되는 것으로 나타났음.

○ 정규직 노동자 의식 보수화와 비정규직 노동자의 상대적 급진화

* 경제위기 계기 변화: 정규직이 1991년에는 비정규직에 비해 더 높은 계급의식을 보였으나, 2003년에는 비정규직이 도리어 더 높은 계급의식을 보이고 있음.

<표 10> 노동계급 범주별 의식(계급적대의식/반신자유주의의식).

일자리이동	고 용 형 태		
	정규직	비정규직	전체
생존자	.1927/.2679	.1123/.0072	.1623/.1693
신규취업자	.2726/.1326	.2543/.2563	.2607/.2135
재취업자	.2603/.1853	.3404/.3716	.3166/.3164
전체	.2439/.1951	.2958/.2794	.2775/.2497

○ 정규직이 비정규직에 비해 상대적으로 더 급격한 보수화 추세를 보임 ⇒ 노동계급 계급형성 구심점의 계급내적 지도력이 크게 훼손됨.

** 정규직의 특전적 지위: 정규직 생존자는 구조조정 피해를 입지 않았음 + 정규직 재취업자는 구조조정 피해를 입었으며 정규직으로 재취업되었고 비정규직은 물론 정규직 신규취업자들보다 임금을 포함한 노동·복지 조건에서 상대적으로 더 양호한 조건을 누림.

○ 고용형태 균열과 함께 노동계급의 조직적 형성과 이데올로기적 형성 사이의 미스매치(mismatch):

* 비정규직(재취업자): 계급적대의식과 반신자유주의의식 수준은 높으나 노동조합 조직율이 낮음.

* 정규직: 노동조합 조직율은 높으나 계급의식 수준이 낮음.

* 이데올로기적 형성의 구심과 조직적 형성의 구심 사이 미스매치 현상이 발생함 ⇒ 노동계급 계급형성의 제약요인으로 향후 더 심화될 수 있음(고용안정 보장되지 않는 가운데 비정규직 조직력·동원역량 강화와 뒤이은 정규직화는 정규직 노조의 정규직 이기주의를 강화하여 계급의식을 약화시킬 수 있기때문임).

IV. 비정규직 노동자 존재조건과 조직화.

1. 비정규직 증가와 노동계급 계급구성 변화.

○ 노동계급 계급구성 변화: 비정규직 확대(노동시장 유연화) + 서비스산업 팽창(산업 구조 변화) ⇒ 노동계급 계급구성 변화(비정규직 비율 증대, 노조조직을 하락).

○ 비정규직 분류 기준 및 비정규직 구성

* 정규직은 4가지 기준을 모두 충족하는 노동자: 고용계약 + 직접 고용(고용 사업주와 사용 사업주 일치) + 무기계약(계약기간 없음) + 전일제 노동시간.

기준	정규 노동자	비정규 노동자 구성/유형
고용계약기간	기간을 정하지 않은 상용고용	임시고용: 기간의 제한 - 일반임시직: 특정 사유-조건(사업,결원,계절)에 따른 한시적 고용 - 계약직-기간제: 계약기간 정함 - 일용직: 하루 단위로 고용(일일근로자)
노동시간	전일제(full-time)	단시간(part-time)노동
고용주체	고용주-사용자 일치(단일 사용자)	간접고용: 고용주-사용자 불일치 - 파견노동: 사용업체 업무감독, 파견업체 임금지급 - 용역노동: 용역업체 업무감독·임금지급
계약유형	고용계약	특수고용: 고용계약 체결 없음 - 개인도급: 개인 사업자 신분으로 노무도급 제공 - 재택노동: 가정(이웃집 포함)에서 작업 수행

○ 비정규직 규모 팽창 후 정체

** 비정규직 문제의 핵심은 비정규직의 규모 확대와 열악한 노동조건(비정규직 차별처우):

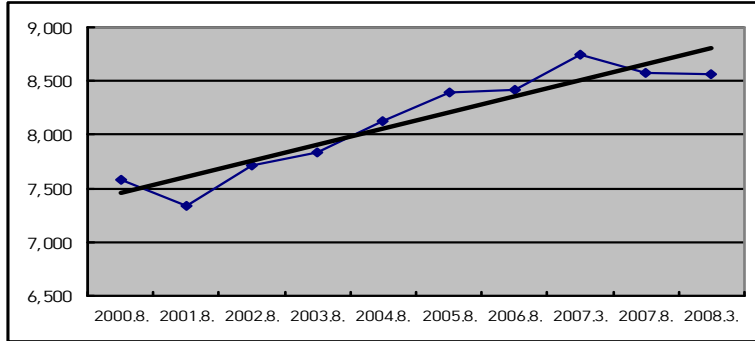
** 비정규직 규모는 1999-2002년 절정을 이루었음, 임시직-일용직 합산 기준으로도 51-52% 수준 ⇒ 2003년부터 비정규직 비율 다소 감소함.

* <그림 1> 757.8만(2000), 734만(2001) ⇒ 874.4만(2006), 857.6만(2007): 부침하며 증가 추세임. 비율은 각각 58.4% & 55.5%에서 55.6% & 54.0%으로 조금 하락 혹은 정체.

** 비정규직은 노동계급의 절대다수를 점하고 있음: 정규직 노동계급에서 비정규직 노동계급으로 전환된 시점은 경제위기 시점으로 추정됨.

** 비정규직 문제 해결 없으면 사회양극화 문제 해결될 수 없음.

<그림 1> 비정규직 규모 변화 추이.



○ 비정규직 비중 증가 메카니즘: 비정규직화 효과 << 산업구조변화 효과.

(1) 비정규직화 효과: 노동시장 유연화 = 정규직을 비정규직으로 대체하거나 신규채용시 비정규직을 채용함. 대부분 산업에서 경제위기 이후 전개되었음.

(2) 산업구조변화 효과: 비정규직 비중 높은 서비스산업의 팽창, 비정규직 비중 낮은 제조업 부문의 상대적 위축.

* 도소매음식숙박업(비정규직 76%)의 전체 산업구조 내 비중은 1990년 19.3%에서 2006년 4월 현재 24.8%로 급격하게 팽창하고 있음, 제조업(비정규직 33%)은 같은 기간 27.4%에서 18.0%로 감축했음.

(3) 종합: 비정규직 팽창을 가져온 것은 비정규직화 효과보다는 산업구조변화효과라 할 수 있음 ⇒ (향후 전망) 비정규직화 효과를 제어하더라도 산업구조변화 추세로 인하여 전체 피고용자 가운데 비정규직 비중은 꾸준히 증대하게 됨 ⇒ 산업구조변화를 인위적으로 막을 수 없다는 점에서 특단의 조치가 필요함(비정규직 사유제한을 통한 예외적 사용 허용).

2. 비정규직 노동자 구성 및 노동조건.

○ 비정규직 노동자 구성: [2008.3 기준] 임시직이 38.4%로서 비정규직의 71.8%에 해당됨. 단시간 노동, 간접고용, 특수고용은 각각 5% 내외로 비정규직의 10% 내외 씩 점유함.

* 임시직: 일반임시직 19.3% + 기간제 고용 14.0% + 호출근로 5.1% = 38.4%.

* 단시간노동: 상용파트 0.1% + 임시파트 5.5% = 5.6%.

* 간접고용: 파견근로 1.1% + 용역근로 3.9% = 5.0%.

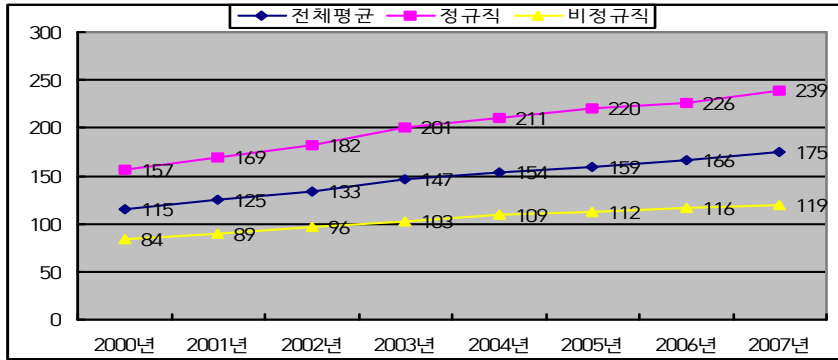
* 특수고용: 특수고용 3.6% + 재택근로 0.9% = 4.5%.

○ 비정규직 노동조건 및 차별 처우

* 2000-2007: 정규직 임금 52.2% 증가했음, 비정규직 임금 41.7% 증가했음 ⇒ 정규-비정규직 사이 임금격차는 더욱 확대되었음.

* 정규/비정규임금: [2000-2007] 1.87배 ⇒ 2.01배로 임금격차 확대되었음.

<그림 2> 평균임금 추이 (단위:만원)



3. 비정규직 노동자 노동조합 조직화.

○ 노동조합 조직율

** 비정규직 전체 노동조합 조직율: 3.0% ⇔ 정규직 22.6%.

** 비정규직 유형별 노동조합 조직율:

* 기간제, 파견근로, 용역근로: 노조조직율 5-6% 수준으로 가장 높음.

* 특수고용, 일반임시직: 2% 수준.

* 단시간노동, 호출근로, 재택근로: 거의 0% 수준.

○ 민주노총 비정규노동자 설문조사(2005.7)

(1) 노동조합 설립 계기: 임금 및 근로조건 차별에 대한 불만 폭발(44.7%) > 계약해지 등 고용에 관한 현안문제 발생(23.4%), 활동가들의 의식적 노력(19.1%) >> 지역노조들을 캠페인(2.1%), 정규직노조의 노력(1.1%).

(2) 노동조합 결성 핵심 주체: 자생적인 비정규직(66.3%) >> 외부조직에서 파견된 비정규직 내부 활동가(18.4%) > 정규직 노조활동가(5.4%).

(3) 종합: 비정규직 노조 조직화는 단위 사업장 내에서 노동자들의 불만 폭발을 통해 자발적으로 조직됨. 활동가들의 사업장내 활동 성과도 기여함.

○ 노동조합 조직화 어려운 이유: 사용자에 의한 불이익.

** 비정규직이 노동조합 가입하면 회사측으로부터 해고, 계약해지, 재계약 거부 등의 불이익을 받기 때문임 ⇒ 신규 조직 어려움 + 노동조합 조직되어도 조직 유지 어렵게 됨.

* 공공부문 2008 설문조사: 비정규직 조직화 부진한 이유로 49.5%가 “회사로부터의 불이익”을 지적함.

** 광주시청 청소용역노동자: 2007년 2월 광주시는 청소용역 업체들을 변경함 ⇒ 신규 용역업체들은 비조합원들은 계속 고용하였으나 노조원들은 제외함.

** 울산과학대 청소용역노동자: 2006.7 청소용역 노동자 10여 명이 울산지역연대노조

가입함, 12월 단체협약 체결 ⇒ 2007.1 울산과학대는 용역업체 (주)한영과의 계약 해지함 ⇒ 2007.2 (주)한영은 청소원 노동자들을 모두 해고함.

** 롯데호텔 룸에이드: 2005.8 비정규직 노동조합 결성 ⇒ 롯데호텔 잠실은 2006.9 용역업체를 변경함 ⇒ 새로운 용역업체는 노조간부 4명과 핵심 조합원 3명의 고용승계를 거부함.

○ 비정규직 노동조합 조직화와 정규직 노동조합의 역할

1) 정규직의 적극적 방해

* 코스콤: 2007.5 코스콤 외주용역업체 노동자들의 코스콤비정규직지부 설립 ⇒ 2007.7 사측과 비정규직노조 사이의 처우개선 합의서 체결하기로 함 ⇒ 정규직 노조가 반대함.

2) 정규직의 소극적 제약: 정규직 노조 규약(비정규직 노동자까지 조합원 가입범위에 포함시켜, 복수노조 금지 원칙이 적용됨)

3) 정규직의 적극적 지원

- * 금호타이어: 공정의 정규직화, 비정규직 노조 조직화 추진(2004-).
- * 이랜드: 비정규직 정리해고 저지, 비정규직 정규직화, 정규직 노조 가입 추진(1999-).
- * 캐리어: 초기 노조조직화 적극 지원(2001-).

4. 비정규노동자 투쟁과 주체형성의 부침.

<표 16> 비정규노동자 조직화 및 투쟁 추이.

	제1시기	제2시기	제3시기
<시기 구분>			
시기별 특징	사회적 관심 형성	공세적 동원(적극적 조직화와 투쟁)	수세적 동원
기간(분기점)	1998-2002(경제위기 - 노무현당선)	2003-2006(노정부출범 - 비정규법제.개정)	2007-(비정규법 제.개정-)
사회적 배경	비정규노동자 급증, 사회양극화	친노동 정권 출범, 사회적 양극화 해소 국민여론, 비정규법 제.개정	비정규법 발효
<비정규노동자 동원>			
동원 동기	구조조정 즉자적 대응	권리의식, 성공가능성	비정규법 발효 사전조치
투쟁 핵심 공간	없음	전국	단위사업장
동원의 구심점	없음	민주노총	개별 비정규노조
비정규노조 전국 조직	없음	전비연 결성, 민주노총 총파업 연대투쟁	전비연 역할 약화
갈등의 축	미발달	노정갈등, 노사갈등	노사갈등
비정규 주체 형성	미발달	진전: 민주노조운동의 주변에서 중심으로 이행함	정체: 단위 사업장 수준의 수세적 투쟁으로 후퇴함

<비정규노동자의 시각>			
국가 형상	중립적	기대감에서 실망으로	적대적
민주노총 형상	소극적 대변	적극적 투쟁(신뢰와 기대감)	역량·의향 한계(기대감 하향조정)
정규직 노조 형상	중립적	전국수준 우호적, 단사수준 적대적	적대적
<사회적 관계>			
정규직 노동자 입장	미발달	이해관계 상충 경험	양극화(계급·연대의식 vs 정규직 이기주의)
정규직 노조의 입장	막연한 우호적 정서	전국수준 소극참여, 단사수준 정규직 이기주의	양극화(공동투쟁 vs 적대성)
<대표적 동원 사례>			
비정규 직유형	임시직	한국통신 계약직	이랜드·뉴코아
	간접고용	캐리어 사내하청, 롯데호텔 룸메이드	코스콤 [KTX, 기륭전자]
	특수고용		화물연대
정규직 노조 관계	적극연대	캐리어(초기)	금호타이어, GM대우(초기)
	소극연대	한국통신(초기)	KTX
	소극적대		현대차
	적극적대	한국통신, 캐리어	GM대우
			코스콤

○ 비정규직 노동자들의 조직화와 투쟁

(1) 제1단계(1998-2002)

- ** 사회적 관심 형성기: 경제 위기 이후 노무현 당선까지.
- ** 사회적 배경: 경제위기 속에서 비정규 노동자 급증하면서 비정규 노동자 문제가 사회적 문제로 대두됨, 사회적 양극화 문제와 비정규 노동자들의 간헐적 투쟁으로 비정규 노동자 문제에 대한 사회적 관심 형성되는 시기임.
- ** 비정규 투쟁 동원
- * 비정규 노동자 투쟁은 주로 구조조정에 대한 즉자적 대응에서 비롯됨.
- ** 정규직 노조
- * 정규직 노동조합은 비정규 노동자 문제에 대해 막연한 우호적 정서를 벗어나지 못함.

(2) 제2단계(2003-)

- ** 공세적 동원: 적극적 조직화와 투쟁. 노무현 정권 출범 이후 비정규법 통과까지.
- ** 사회적 배경: 사회적 양극화 문제로 비정규직 문제에 대한 사회적 관심이 높아진 상태에서, 경제위기 극복되고 친노동적 성향으로 간주되던 노무현정권 출범함. 비정규 노동자 관련 법 제·개정을 둘러싼 사회적 갈등 전개되면서, 비정규 노동자 문제에 대한 사회적 관심이 크게 고조되었고 비정규 노동자 문제에 대해 호의적인 국민적 여론 형성됨.

**** 비정규 투쟁 동원**

* 비정규 노동자들은 정규직 노동자들에 비해 상대적 박탈감에 더하여, 권리의식이 발현되는 한편, 조직화와 투쟁의 성공 가능성이 높아짐으로써 비정규 노동자 스스로 조직화와 투쟁에 나서게 됨.

* 비정규 노동자들의 적극적 조직화와 투쟁으로 노동운동의 주변에서 중심으로 진입하기 시작함, 전국적 연대 조직체를 형성함.

* 비정규직 관련 총파업 투쟁을 전개하는 민주노총에 대한 신뢰와 기대가 높았음.

**** 정규직 노조:**

* 비정규직 노동자들의 적극적 투쟁으로, 정규직 노동조합은 비로서 정규직-비정규직 이해관계 상충을 경험·예견하면서 정규직 노동자 이기주의를 보이기 시작함.

* 정규직 노동조합의 양면성을 보여줌: 자신들의 고용문제에 직접적 영향을 미치지 않는 비정규 권리입법 총파업 등 민주노총 중심 비정규 사업에 대해서는 반대하지 않으면서 소극적 참여로 임함 ⇔ 자신들의 고용문제에 직접적 영향을 미치는 단위 사업장 문제에서는 정규직 이기주의에 철저함.

(3) 제3단계(2007-)

**** 수세적 동원:** 비정규법 제·개정(2006.11.30) 및 발효(2007.7.1) 이후

**** 사회적 배경:** 비정규법 제·개정된 다음, 비정규 노동자 문제에 대한 사회적 관심 약화됨. 노무현 정권은 친노동적 성격은 출범초기 반년 이후 사라짐.

**** 비정규 투쟁 동원**

* 비정규법 발효에 앞서 자본측은 정규직화-차별금지 관련 책임을 면하기 위한 사전적 조치를 실시함: 정규직·임시직의 용역전환, 비정규직 담당업무의 외주화, 비정규직 해고 등 사전적 조치들에 대한 비정규노동자들의 생존권 투쟁으로 촉발됨. 초기 노사갈등 사업장은 노동-자본의 대리전 성격을 지님.

* 비정규법 제·개정이 끝나자 제·개정을 둘러싼 전국적 수준의 투쟁, 정부-국회를 향한 투쟁은 비정규법 발효전 사전조치들 혹은 비정규법 적용을 둘러싼 단위 사업장 별로 전환됨.

**** 정규직 노조**

* 정규직 노동조합의 한계를 절감함, 정규직 노동조합에 대한 기대수준을 하향 조정함. 민주노총과 정규직 노동조합에 대한 실망-좌절은 비정규 노동운동의 동력을 크게 약화시켰음.

* 정규직 노동조합 입장은 비정규법 제·개정-발효 이전에 비해 더욱 양분됨: 정규직-비정규직의 단일 노동조합 조직화 & 공동투쟁 ⇔ 비정규직 적대적 관계.

V. 비정규 노동자 주체형성과 민주노조운동의 과제.

1. 비정규 노동자 투쟁과 주체형성의 현재

○ 비정규 투쟁 장기화: 기룡전자, 이랜드-뉴코아, KTX, 코스콤;

** 비정규투쟁 장기화되는 이유 = 장기투쟁해도 성과가 없는 이유:

* [노동의 요구, 비정규법의 강제] 정규직화, 차별시정 ⇔ [자본의 이해관계] 해고, 외주화.

* 비정규법의 영향: 기간제·파견 2년 이후 정규직화 의무 ⇒ 이미 2년 이상 된 기간제·파견 노동을 사용한 경우들 외주화 & 해고로 처리하려고 함.

** 자본의 비타협성: 노동비용 절감-억제 << 노동유연성(생산·고용 규모 조정 유연성·신속성).

○ 전국적 구심점 형성의 문제

** 전비연 초기 조직력 지녔음(전국순환투쟁 등) ⇒ 크게 약화되었음;

* 비정규법 통과 이후 전국적 쟁점 적어짐 + 갈등의 장은 비정규법 시행과 관련하여 단위사업장으로 옮겨감 ⇒ 투쟁의 핵심은 단위사업장 비정규 노조가 됨 ⇒ 전국적 수준의 역할 없고 단위 노조들의 조직력에 의존하게 될수록, 전비연의 통제력 및 비정규 노동자들의 통합력은 떨어질 수 밖에 없음;

* 비정규법 통과 이후 민주노총의 비정규쟁점으로부터의 후퇴 + 진보정당의 의제화 능력 약화 ⇒ 전국적 수준에서 전비연이 비정규투쟁에 동원할 수 있는 조직·정치 자원 없어, 단위사업장 비정규노조에 대한 영향력 행사 조건 안됨.

2. 노동계급 내적 이질성과 노동계급 보편성 문제: 비정규직 노동자 주체형성의 필요성.

○ 노동계급의 내적 이질성: 두 개의 노동계급(정규직 노동계급과 비정규직 노동계급)?

** 노동계급의 내적 이질성 심화되고 있으며, 이러한 계급내적 이질성이 계급 분절화로 발전하는 것을 민주노조운동이 제어하지 못했음.

* 민주노조가 정규직과 비정규직 모두를 동시에 대변하지 못하는 것이 노동계급내 분절-균열의 수준은 극복하기 어려운 수준에 달했음을 의미함.

** 정규직-비정규직 노동자 사이의 노동조건 차이는 단순한 차별성이 아니라, 정규직이 적극적으로 사회적 폐쇄(social closure)를 강화하고 있음. 정규직-비정규직 사이의 균열은 특전적 지위에 있는 내부자의 의식적 적대성에 기초해 있다는 점에서 계급내적 분절-균열은 극복되기는커녕 더욱 강화될 수 있음.

* 이렇게 차별성이 분절로 발전하고, 특전적 내부자가 사회적 폐쇄를 강화하고 적극적으로 차별화하고 있다는 점에서 계급간 전개되는 적극적 계급차별화현상과 동일함. 노동계급 내 새로운 위계적 계급관계가 형성되고 있음을 의미함.

○ 노동계급의 보편성 문제

** 노동계급이 하나가 아니라면, 더 이상 “노동계급은 보편계급이다”라는 명제는 의미가 없음.

* 보편계급의 의미: 자본주의 축적체제와 착취·계급관계 모순의 결정판이라는 것. 보편계급의 문제 해결되면 사회전체의 문제 해결되며, 계급없는 사회, 해방된 사회, 더 이상 변혁이 필요없는 사회가 된다는 것을 의미함.

** 민주노총의 핵심인 현대자동차 정규직 노조가 행복하면 해방된 사회인가?

* 비정규직의 희생에 기초한 대기업 정규직 노조와 자본의 담합관계는 한국통신, 캐리어, 코스콤, GM대우 창원공장 등에서 고착화되고 있음을 보았음. 현대자동차 노조도 그 길을 벗어나기 쉽지 않을 것으로 보여짐.

○ 정규직 중심 민주노조운동 한계에 도달했음, 정규직 노조 중심 노동계급 계급형성은 불가능함.

* 민주노조운동과 한국 노동계급의 과제: 민주노조운동이 노동계급의 대표성을 회복하고, 보편계급으로 계급형성을 이루기 위해 필요한 것이 비정규직 노동자의 주체형성임. 비정규직 노동자의 주체형성을 통해 민주노조운동과 노동계급 계급형성의 주체가 새롭게 재편되며 계급대표성과 계급내 지도력을 확보할 수 있을 것임.

3. 비정규직 주체형성과 민주노총-민주노조.

○ 대기업 정규직 노조들의 대기업 정규직 이기주의

** [물적기초 존재함] 대공장 정규직의 고임금 + 고용불안정 ⇒ 해고의 기회비용 매우 큼(중소기업에 비해 해고에 대한 거부저항감 매우 큼) + 기업측과의 코포라티즘적 관계로 고용보장 확보하고자 함 ⇒ 기업측에 대해 정규직 노조가 줄 수 있는 것은 비정규직 제물.

* 자본과 정규직의 코포라티즘적 관계는 상생이라 할 수 없는 담합임: 이는 타 노동계급 부문들(비정규노동자와 중소기업 노동자)의 희생을 전제로 하고, 비정규직과 중소기업 노동자들을 원천적으로 배제한 것이기 때문임.

○ 민주노총의 비정규문제 의식과 계급성의 분기점

** 비정규노동자 문제에 대해 정규직 이해관계 보전을 넘어 비정규직에 대해 적극적으로 적대적 행위를 한 산하 노조를 제명한 사례들:

* 사무금융연맹은 코스콤노조 제명 2007.11.8.

* 캐리어 금속연맹 제명 2002. 현대중공업 금속연맹 제명 2004.

** 민주노총은 한국통신 & GM대우 창원-부평 제명하지 않았음. 현대자동차 노조에 강한 제재를 가하지도 않았음:

○ 비정규노동자 주체형성과 정규직 민주노조운동과의 연대

* 정규직 민주노조들과의 관계는 딜레마

(1) 정규직 노조의 연대 없으면

* 사측의 탄압 막기 어려움: 노조 결성해도 지키기 어려움 + 투쟁해도 침탈 피하기 어려움.

* 투쟁-동원에 성공해도 성과를 내기 어려움: 정규직의 반대 or 자본의 양보 위해서는 정규직의 압력 가세 요구됨

(2) 정규직 노조와의 연대 문제점

* 정규직 노조 언제든 정규직 이기주의로 돌변할 수 있음 ⇒ 비정규 노동자들의 실망-패배감 유발 가능성, 투쟁의 동력 급소진 가능성 높음

* 정규직 노조에 대한 의존성 커질 수 있음

노동인권에 관한 국제인권기준 따라잡기

- 청소년노동에 관한 국내법적 쟁점들

이수정(한국비정규노동센터 부설 민주노무법인, 청소년노동인권네트워크)

목표

- 노동인권에 관한 국제인권기준에는 어떤 것이 있는지 알아보고 우리나라의 협약 비준 현황을 살펴본다.
- 우리나라 노동관계법과 국제인권기준을 비교하고 청소년노동의 노동관계법 쟁점들을 살펴본다.

활동 및 정리 강연

1. 노동인권에 관한 국제인권기준과 우리나라 노동관계법 찾기

- ① 우리나라 노동관계법 규정들 중에 비차별의 원칙을 규정하고 있는 법 규정을 살펴보고 개별 법조항에서 규정하는 내용의 차별적 요소를 모둠별로 찾아본다.
- ② 법조항에서 찾아낸 차별적 요소들을 세계인권선언, 국제인권규약, ILO 협약 등의 국제인권기준과 비교하고 우리나라의 ILO 협약 비준 현황을 알아본다.

2. 위 활동과 연계하여 청소년노동에 관한 국내법적 쟁점들을 정리한다.(PPT 자료 활용)

- 근로기준법
- 최저임금법
- 비정규노동관련법(기간제법, 파견법, 노동위원회법)
- 산업재해보상보험법 등

참고 1. 우리나라 ILO협약 비준 현황(22개, '07.12 현재, 출처:노동부)

협약 번호	협약명	비준일
	주요내용	
제73호	선원의 건강진단에 관한 협약	1992.12
	해상근무에 대한 적격성을 입증하는 권한있는 기관이 발급한 건강증명서를 소유한 경우에만 선박내에 고용될 수 있음을 규정	
제81호	공업 및 상업부문에서 근로감독에 관한 협약	1992.12
	공업 및 상업부문 사업장에서 근로조건과 근로자 보호에 관한 법규정 집행을 보장하기 위한 근로감독 체계를 제공해야함을 규정	
제122호	고용정책에 관한 협약	1992.12
	경제성장과 발전을 촉진하고 생활수준을 향상시키고 인력수요를 충족시키는 한편 실업 및 불완전 고용을 해소하기 위하여 완전 고용을 촉진하는 적극적인 정책을 추진하도록 규정	
제142호	인적자원의 개발에 있어서 직업지도 및 훈련에 관한 협약	1994. 1
	고용과 밀접하게 관계된 직업지도 및 직업훈련에 관한 포괄적이고 조화된 정책과 프로그램을 채택하고, 특히 공공취업알선기관을 통하여 정책을 시행할 것을 규정	
제100호	동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약	1997.12
	사용자가 근로자에게 직·간접적으로 혹은 현금현물의 형태로 지불하는 최저임금, 급료, 그밖의 모든 형태의 추가급여가 남녀차별 없이 동등하게 지불되어야 함을 규정	
제150호	노동행정(역할·기능·조직)에 관한 협약	1997.12
	비준국은 적절히 조율된 효율적인 노동행정, 기능, 책임체계를 조직해야 함을 규정	
제160호	노동통계에 관한 협약	1997.12
	회원국은 기본적인 노동통계를 정기적으로 수집·편집·출판하여야 함	
제111호	고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약	1998.12
	직업훈련·고용·특정직업에의 접근·고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 처우의 평등을 촉진하여함	
제138호	취업의 최저연령에 관한 협약	1999. 1
	아동노동의 효율적인 철폐를 보장하고, 또한 취업의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 규정, 특히 취업최저연령은 어떤 경우에도 15세미만이어서는 안됨	
제144호	국제노동기준의 이행을 촉진하기 위한 3자협약에 관한 협약	1999.11
	국제노동기구 관련활동을 하는데 있어 정부·사용자·근로자 대표 사이의 효율적인 협의를 보장하기 위한 절차적 조치를 취해야 함	
제159호	장애인 직업재활 및 고용에 관한 협약	1999.11
	장애인과 일반 근로자간의 동등한 기회원칙을 토대로 직업소개, 직업훈련, 취업 및 기타 고용에 관련된 적절한 서비스를 장애인들에게 제공해야 함	

제19호	근로자 재해보상에 대한 내·외국인 근로자의 균등대우에 관한 협약	2001. 3
	산업재해 발생시 내·외국인 근로자를 차별하지 않고 동등하게 보상하여야 함.	
제156호	가족부양의 의무가 있는 근로자의 고용 및 기회균등에 관한 협약	2001. 3
	모든 근로자는 가족 부양의 의무로 인하여 고용·승진 등 모든 경제활동에서 차별되어서는 아니됨	
제182호	가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약	2001. 3
	18세미만 아동에 대한 가혹한 노동 금지를 규정	
제26호	최저임금의 결정제도의 수립에 관한 협약	2001. 12
	임금이 예외적으로 낮은 산업에 고용된 근로자를 위한 최저임금 보장을 위한 제도 유지를 규정	
제131호	개발도상국을 특히 고려한 최저임금 결정에 관한 협약	2001. 12
	부당한 저임금으로부터 근로자 보호를 위한 최저임금제 시행을 규정	
제88호	직업안정기관의 구성에 관한 협약	2001. 12
	무료의 공공직업안정기관 유지를 규정함.	
제135호	기업에서 근로자대표에게 제공되는 보수 및 편의에 관한 협약	2001. 12
	근로자 대표는 동 지위 또는 활동을 이유로 해고 또는 불이익 조치를 받지 않아야 함을 규정함.	
제170호	작업장에서의 화학물질 사용 안전에 관한 협약	2003. 4
	작업장에서의 화학물질 사용에 있어 안전유지를 위한 규정 및 사용자와 근로자간 협력 등 규정	
제53호	상선에 승무하는 선장과 직원에 대한 직무상 자격의 최저요건에 관한 협약	2003. 4
	상선에 승무하는 선장과 직원의 최저연령, 자격 등 규정	
제162호	석면사용시 안전에 관한 협약	2007. 4
	작업상 석면에 노출됨으로써 나타나는 건강상의 위험 예방·통제 및 근로자 보호에 관한 조치를 규정	
제185호	선원 신분증명 협약	2007. 4
	선원의 신분증명서 기능, 선원의 신분보장 및 선원신분증명서 소지자가 타국가의 항만에 상륙·통과하는 경우 최단시간 허가토록 하는 등 선원의 신분증명에 관한 내용을 규정	

※ 참고 2. 한국 미가입 주요 국제인권 협약

- 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제2선택의정서(사형제 폐지) The Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of death penalty
- 고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인간적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약 선택의정서

Optional Protocol to the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment

- 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약
International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families
- 강제실종으로부터 모든 사람의 보호에 관한 국제협약 International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance(미발효)
- 장애
 - 장애인권리협약 Convention on the Rights of Persons with Disabilities(미발효)
 - 장애인권리협약 선택의정서 Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities(미발효)
- 교육
 - 교육상의 차별금지 협약 Convention against Discrimination in Education
 - 교육상의 차별금지 협약 당사국간에 발생하는 분쟁해결을 위한 조정 및 주선위원회 설치에 관한 의정서 Protocol Instituting a Conciliation and Good Offices Commission to be responsible for seeking a settlement of any disputes which may arise between States Parties to the Convention against Discrimination in Education
- 노예제도 및 강제노동
 - 노예제도 협약 Slavery Convention
 - 노예제도 협약의 개정 의정서 Protocol amending the Slavery Convention
 - 노예제도, 노예 매매, 그리고 노예제도와 유사한 제도 및 관행의 폐지에 관한 추가 협약 Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery
 - 강제적 노동 협약 (ILO협약 no.29) Forced Labour Convention
 - 강제적 노동 철폐 협약 (ILO협약 no.105) Abolition of Forced Labour Convention
- 결사의 자유 및 단결권 등
 - 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 (ILO협약 no.87) Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise Convention
 - 단결권 및 단체교섭 원칙의 적용에 관한 협약 (ILO협약 no.98) Right to Organise and Collective Bargaining Convention
 - 노사관계 (공공서비스) 에 관한 협약 (ILO협약 no.151) Labour Relations (Public Service) Convention
- 고용
 - 단체교섭 촉진에 관한 협약 (ILO협약 no.154) Convention concerning the Promotion of Collective Bargaining
 - 고용촉진 및 실업보호에 관한 협약 (ILO협약 no.168) Convention concerning Employment Promotion and protection against Unemployment
 - 독립국가의 원주민 및 부족민에 관한 협약 (ILO협약 no.169) Convention concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries

[참고자료]

국 가 인 권 위 원 회 결 정

제 목 5인 미만 사업장 근로조건 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고

주 문

국가인권위원회는 5인 미만 사업장에 종사하는 근로자의 근로조건 개선과 노동기본권 및 생존권 보호를 위한 관련 법령 개정 및 정책 시행을 노동부장관에게 아래와 같이 권고한다.

가. 모든 사업장에 근로기준법의 전면 적용을 궁극적 목표로 하되 단계적으로 확대 적용하도록 하고, 확대적용의 시기 및 범위에 관한 구체적 계획을 수립하여 이를 법 규정으로 명문화할 것,

나. 5인 미만 사업장 근로자의 저임금 문제 및 무제한적인 장시간근로 예방차원에서 법 제14조(법령요지 등의 게시), 제50조 제2항(1일 8시간 근로) 및 제56조(연장야간 및 휴일근로 가산임금) 규정은 우선 적용될 수 있도록 근로기준법 시행령 **【별표1】** 을 즉시 개정할 것,

다. 근로기준법 적용의 실효성을 확보하기 위해 사전 예방적 근로감독 행정의 강화 및 근로 감독 능력을 제고하는 방안을 마련 할 것,

라. 근로기준법의 입법 목적이 실제로 노동현장에서 제대로 실현되고 사용자의 법 준수 및 근로자의 권리 의식 제고를 위해선 그 내용을 명확히 알게 하는 것이 무엇보다 중요하므로 노동부가 직접 근로기준법과 시행령의 주요내용을 담은「교육자료」(소책자)를 만들어 5인 미만 사업장에 배포하고 각사업장에 상시 게시하도록 지도 할 것

이 유

I. 권고 배경

한국 노동시장 내 임금불평등은 현재, 90년대 후반 외환위기 시기보다 오히려 심화 되었으며, 저임금 계층 비율은OECD 회원국 중 가장 높은 것으로 보고되고 있다. 최근 우리 사회의 주요 이슈가 양극화의 심화, 노동 계층의 분화 및 근로 빈곤층의 확대인바, 5인 미만 사업장 근로자는 대표적인 저임금 계층으로서 취업은 되었지만 빈곤상태에 머무르고 있는 근로빈곤층에 해당하는 경우가 상당하다.

근로기준법은 근로조건외 최저기준을 정하고, 이를 준수 하도록 감독하여 근로자를 보

호 하는 최소한의 법적장치 이다. 특히 취업에서 열세한 지위에 있는 근로자에게 있어서 근로조건의 보호는 근로기준법에 전적으로 의존할 수밖에 없는 실정이다. 이리함에도 불구하고, 5인 미만 사업장 예는 근로기준법의 일부 규정만이 적용되고, 근로 시간의 제한 및 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금, 부당한 해고로부터의 보호 등 주요조항의 적용이 배제되어 있다.

이에 관해 국가인권위는 2006. 1. ‘국가인권정책기본계획권고안’ 및 최근 2008. 1. 14. ‘차기정부 주요 인권과제’ 중 하나로 제안한 바 있다.

국가인권위는 5인 미만 사업장에서 종사하는 열악한 상태에 놓인 근로자의 근로조건개선과 노동기본권 및 생존권 보장차원에서 「국가인권위원회법」제19조 제1호에 의하여 다음과 같이 검토하였다.

II. 판단 및 참고 기준

1. 판단기준

「헌법」 제11조, 제32조, 제34조, 제37조제2항, 제119조, ILO 제81호 「근로감독에 관한 협약」, 제111호 「고용 및 직업상의 차별협약」, 제150호 「노동행정에 관한 협약」, 「세계인권선언」제22조, 제23조제2항, 제24조, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」(이하 ‘사회권규약’이라함) 제2조, 제4조를 판단기준으로 하였다.

2. 참고기준

아울러 ILO 제1호 「공업부문 사업장에서 근로시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 제한하는 협약」, 제47호 「근로시간의 1주 40시간 단축에 관한 협약」, 제132호 「연차유급휴가에 관한 협약」, 제158호 「사용자 주도에 의한 고용종료에 관한 협약」, 제171호 「야간근로에 관한 협약」, 경제적·사회적 및 문화적 권리위원회(이하 ‘사회권위원회’라 함)의 일반논평 제3호, 제18호 등을 참고하였다.

III. 5인미만사업장근로실태및근로기준법의적용범위

1. 5인 미만 사업장 근로실태

가. 노동부 ‘사업체 근로 실태조사(2007)’ 및 ‘임금구조 기본통계 조사(2007)’에 따르면 2007년 6월 현재, 5인 미만 사업장 근로자는 297만 9천명으로, 1인 이상 민간부문사업장에서 일하는 전체근로자1,100만 2천명의 27.1%에 이르고 있어 근로자 4명중 한명 이상이 이에 해당한다. 이중 정규직은 155만 6천명, 비정규직은 142만 3천명으로 조사 되었지만, 5인 미만 사업장에서 정규직 근로자로 종사 한다 하더라도 부당 해고로부터의 보호 규정을 적용 받지 못하므로, 실질적으로는 정규직으로서의 실익은 없다고 볼 수 있다.

나. 5인 미만 사업장의 평균주당 근로시간은 40.6시간이나, 이에는 정규직을 비롯하여 일일근로자 및 단시간(part-time) 근로자가 포함된 것으로, 정규직의 주당 평균 근로시간은 45.6시간, 단 시간근로자의 경우엔 주당평균 28.7시간 근로하고 있는 것으로 나타났다. 5인 미만 사업장 근로자의 월평균 임금은 약 135만 8천원으로 5인 이상 사업장의 월평균 임금 241만 3천원에 비해 56%수준에 불과하다. 특히 500인 이상 사업장 대비 5인 미만 사업장 월 임금총액은 1999년 49.3%에서 2003년 44.1%, 2007년 39.7%로 그 격차가 계속 확대되고 있는바, 사업장의 규모에 따른 소득의 양극화가 심화되고 있음을 알 수 있다. 더구나 5인 미만 사업장에서 법정최저임금에 미달하고 있는 근로자수가 약 35만 4천명(12.4%)에 이르고 있어 취약한 법 적용 현실이 나타나고 있다.

다. 산업별로는 도·소매업이 71만명(23.7%)으로 가장 많으며, 숙박·음식점업 56만명(18.7%), 제조업 35만명(11.6%) 순으로 3개산업이 주로 차지하고 있다. 직업별로는 서비스직 58만명(19.3%), 판매직 55만명(18.4%), 사무직 54만명(18.1%) 등 3개직업이 167만명(56.0%)을 차지하고 있다. 5인 미만 사업장에 종사하는 근로자중 남성은 134만명(45.1%), 여성이 164만명(54.9%)으로 여성의 비중이 더 높으며, 평균연령은 38.2세로 나타났다. 평균근속년수는 2.5년으로 이직률이 높고 고용이 불안정한 것으로 나타났으며, 학력별로는 고졸이 167만명(56.1%)으로 가장 많고, 전문대졸이상인 100만명(33.7%), 중졸 이하가 31만명(10.3%)으로 나타났다.

2. 근로기준법의 적용범위

가. 근로기준법의 취지

「헌법」은 근로조건의 기준을 인간의 존엄성을 보장 하도록 법률로 정하도록 규정하고 있다(제32조제3항). 「근로기준법」(이하 ‘근기법’이라함)은 위 「헌법」 조항에 의하여 근로 조건의 최저기준을 정하고, 이를 준수하도록 강제·감독하며, 그 위반에 대해 제재를 가하고 있다. 따라서 근기법은 강행 법규로서 근로 관계당사자(근로자, 사용자, 노동조합기타근로자대표)의 의사 내지 약정에 의해 그 적용을 배제할 수 없는 성질을 가진다.

그러므로 근로 관계당사자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 통해 근로조건을 정할 때 그 근로조건은 근기법상의 최저기준을 상회해야 한다. 취업규칙은 10인 이상사업장에서 작성하도록 규정(법제93조)하고 있으며, 단체협약은 노동조합이 있는 사업장(2006년 12월 현재, 노동조합조직률은 10.3%)에서의 근로조건을 결정하게 되므로, 상시근로자수가 10인 미만이거나 노동조합이 없는 사업장은 근로기준법을 상회하는 근로조건은 근로계약에 따라 결정 될 것이다.

그러나 대다수 소규모 사업장의 근로자는 근로계약 당사자로서 교섭력이 없고, 보통생존을 위해 설사 불리한 근로계약이라 하더라도 이에 응 할 수밖에 없는 실정이다. 결국 소규모 사업장에 종사하는 근로자의 근로조건은 근로기준법의 강행적 효력에 의해 보호될 수밖에 없는데, 5인 미만 사업장에 대해선 근로시간·가산임금 및 부당해고 제한 등 근로

조건의 중요한 내용이 적용되고 있지 않아 법적보호의 공백이 발생하고 있으며, 이는 근로자보호를 위한 근기법의 기본취지에 부합하지 아니한다.

나. 근로기준법의 적용 범위

1948. 7. 17. 대한민국헌법이 공포된 지 5년 후인 1953. 5. 10. 근로기준법이 제정되면서, 근로조건의 최저기준의 법률적 기본 틀이 마련되었다. 제정 근로기준법은 상시근로자수 15인 이하 사업장에 적용이 배제되었던 바, 그 후 지속적인 법령 개정으로 적용 범위가 확대되어 현재에 이르고 있다.

현행 근로기준법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다(법제11조제1항). 이 경우 '상시'라 함은 상태(常態)라고 하는 의미로서 근로자의 수가 때때로 5인 미만이 되는 경우가 있어도 사회통념에 의하여 객관적으로 판단 할 때 상대적으로 5인 이상이 되는 경우에는 이에 해당하며, 이때의 근로자에는 당해 사업장에 계속 근무하는 근로자뿐 만 아니라 그때그때의 필요에 의하여 사용하는 일용 근로자도 포함 된다(대법원2000.3.14. 선고99도1243판결).

상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 근기법의 일부 규정을 적용 할 수 있는데(법제11조제2항), 근기법 시행령은 상시 4인 이하 사업장에 적용하는 법 규정을 별도로 정하고 있다(시행령제7조 【별표1】). 위 근기법 시행령 제7조 【별표1에 포함되어있지 않아 5인 미만 사업장에 적용되고 있지 아니한 근기법 규정은 아래와 같다.

제14조(법령요지등의게시), 제16조(계약기간), 제19조제2항(사용자의 근로조건 위반 시 손해 배상 청구 및 귀향여비지급), 제23조제1항(정당한 이유 없는 해고 제한), 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제25조(우선채고용등), 제27조(해고사유 등의 서면통지), 제28조 내지 제33조(부당해고 등의 구제 신청관련), 제44조의3(건설업의 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례), 제45조(비상시지급), 제46조(휴업수당), 제50조(근로시간), 제51조(탄력적 근로시간제), 제52조(선택적 근로시간제), 제53조(연장근로의 제한), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로가산임금), 제57조(보상휴가제), 제58조(근로시간계산의 특례), 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제60조(연차유급휴가), 제61조(연차유급휴가의 사용촉진), 제62조(유급휴가의 대체), 제65조제2항(임산부가 아닌 18세 이상의 여성근로자에 대한유해위험사업에의 사용금지), 제70조제1항(18세 이상 여성근로자의 야간 및 휴일 근로 제한), 제73조(생리휴가), 제75조(육아시간), 제9장취업 규칙 및 제10장기숙사

이상과 같이 현행근기법은 시행령에 위임하여 그 적용범위를 제한하고 있는 바, 그 기본 방식은 상시근로자수를 기준으로 한사업장 규모에 따라 차별 적용하는 것이다.

IV. 국제 인권 규약 기준과 외국사례

1. 국제인권 규약기준

이렇듯 우리나라가 근로자수에 따라 근로기준법적용 범위를 달리하여 5인 미만 사업장 근로자의 근로조건을 차등화 하고 있으나, 「세계인권선언」제23조, 「사회권규약」제2조 제2항은‘모든 사람은 어떠한 종류의 차별 없이 동등한 권리를 보장 할 것’을 규정하고 있으며, ILO 제111호「고용 및 직업상의 차별 협약」도 ‘근로조건에 있어서의 차별적 처우를 철폐 할 것’을 명시하고 있다.

근로시간·가산임금·부당해고 제한 및 연차유급휴가에 관하여도, 「세계인권선언」제24조는‘모든 사람은 근로시간의 합리적인 제한과 여가에 관한 권리를 가진다.’고 명시하고, ILO 제1호 「공업부문사업장에서근로시간을1일8시간, 1주 48시간으로 제한하는 협약」 및 제47호 「근로시간의 1주 40시간 단축에 관한 협약」은‘근로시간을1일8시간, 1주 40시간으로 제한’하고 있을 뿐 만 아니라, ‘초과근로시간에 대한 임금률은 정규 임금률의 1.25배 이하가 되어서는 안 된다’고 규정하고 있다. ILO 제158호 「사용자 주도에 의한 고용 종료에 관한협약」은‘정당한 이유없는 해고를 금지’하고, ‘정당한 이유 없는 해고 구제에 관한 절차적 권리’를 보장하도록 규정하고 있다. ILO 제132호 「연차유급휴가에 관한협약」은‘최소한의 연차유급휴가’를 받도록하고, ‘어떤 경우에도 1년의 근무기간에 대하여 3주의 휴가 일수를 하회 할 수 없음’을 명시하고 있다.

2. 외국의 사례

가. 독일은 우리 근로기준법과 같이 근로관계에 관해 포괄적인 법규가 없고, 근로시간·휴가·해고제한에 관한 각각의 개별법률(근로시간법, 영업법, 폐점시간법, 연소자보호법, 임금계속지급법, 연방휴가법, 해고제한법등)에 의해 별도로 규율하고 있다. 특별히 사업장 규모를 법 적용기준으로 하고 있지는 않으며, 예외적으로 해고 제한법이 10인 미만 사업장에 대해선 적용을 제외시키고 있는 바, 그 취지는 소규모 사업장의 노동 유연성 확보와 일자리 창출에 있다.

나. 프랑스는 독일과 달리 개별 법률이 아닌 단일 노동법전을 가지고 있으며, 사업장 규모에 관계없이 사용자와 근로계약을 맺고 있는 종속근로자에게 적용 되고 있다. 다만, 2005. 8. 도입된 신규채용계약(CNE : contrat nouvelles embauches)에 따르면, 20인 이하 사업장의 경우 신규채용계약이 체결되면 최초 2년 동안 사용자는 해고 예고기간을 준수하면 등기우편으로 통지하는 것만으로 자유롭게 계약을 해지할 수 있으며, 해고의 정당한 이유를 입증 할 필요가 없다. 이는 독일의 해고 제한법과 마찬가지로 소규모 사업장 사용자의 고용 부담을 덜어주어 고용을 증대 시키려는 취지라 한다.

다. 미국의 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act)은 연방법으로 전국 일률의 강제적인 기준으로서, 이를 위반 시 벌칙이 적용될 뿐만 아니라 생산된 제품의 주의출하(洲外

出荷)가 금지되고 있다. 이법의 적용 범위는 개인과 기업에 대한 것으로 나뉘는데, 개인적 용의 경우 공무원을 제외한 근로자가 이에 해당하며, 기업적용은 사업자가 2인 이상을 고용하고 있을 것과 연간매상·거래총액이 50만 달러 이상일 것을 요구하고 있다. 공정근로 기준법의 주요 내용으로 최저임금제와 주40시간 법정 근로시간 및 1.5배의 가산임금제, 동일임금법(Equal Pay Act, EPA)을 들 수 있다. 주40시간을 넘는 근로에 대해서는 통상임금의 50%의 가산임금을 지급하게 함으로써 사용자로 하여금 법정근로 시간을 준수하게끔 간접적으로 강제하고 있으나, 1.5배의 시간외 임금이 지급되면 법규정상으로는 무제한 장시간 근로가 가능하다.

라. 일본노동기준법은 포괄 적용방식을 채택하여 모든 종류의 사업에 적용되는 것을 원칙으로 하고, 우리나라처럼 사업장의 근로자수를 기준으로 하여 적용상의 예외를 두고 있지는 않다.

마. 이렇듯 외국의 경우 근로자수를 기준으로 획일적으로 법 적용을 배제한 사례는 매우 드물다 할 것이다. 독일 해고제한법이나 프랑스의 신규채용계약제도가 예외적으로 소규모 사업장에 대해서는 해고의 유연성을 보장하고 있긴 하나, 이는 어디까지나 실업을 해소 하려는 전략적취지에서이다. 특히 주목 할 점은 시간외근로에 대한 가산임금마저 지급하지 않는 경우는 찾아볼 수 없는데, 이는 이미 국제적으로 보편적인 국제기준임을 보여주는 것이다.

V. 근로기준법 확대적용의 필요성

1. 최저근로기준의 사각지대 해소

근로기준법은 근로조건에 대한 최저기준을 정한 법률로서 벌칙과 근로 감독에 의해 그 실효성이 보장된다. 개별적 근로관계는 사용자와 근로자 양당사자간의 합의에 의하여 계약 내용을 정할 수 있으며, 취업규칙이나 단체 협약에 의해 근로관계가 규율된다. 그러나 5인 미만 사업장의 근로자는 단체협약에 의한 보호를 기대하기 힘들므로, 오직 근로기준법에 의존 할 수밖에 없다. 임금을 비롯한 근로시간·휴가·부당해고로부터의 보호 등 근로조건에 대한 주요내용을 최저한의 기준으로 정하여 근로자를 보호하는 근로기준법이 5인 미만 사업장에 더욱 필요한 이유가 여기에 있다. 그러나 현실은 그 최저한의 기준조차도 5인 미만 사업장에 대해선 배제 시켜버림으로써 근로기준법의 사각지대로서 열악한 근로환경이 조성 될 수밖에 없게 하고 있다. 따라서 근로기준법의 강행적 효력에 의한 보호의 필요성이 가장 절실한 5인 미만 사업장 근로자에 대하여 근로기준법의 확대 적용을 통해 근로조건에 대한 개선을 도모해야 할 것이다.

2. 근로빈곤층 현실 개선

한국경제의 세계적 위상(2007년 기준, 한국의 국내총생산(GDP)은 세계13위)에도 불구하고

고, 2007. 6. 경제협력개발기구(OECD)가 발표한 「2007년 고용전망 보고서(Employment Outlook)」에 따르면, 한국의 저임금계층(중위임금의2/3미만)비율이OECD 회원국 중 1위로 보고 되고 있으며, 외환위기 시기인 90년대 후반보다 임금불평등은 오히려 심화되었다(한국의 하위10% 대비상위10% 임금은 1995년3.64배, 2005년4.51배로 임금불평등지표확대). 또한 취업 상태에 있는 근로자가구의 2006년 현재 상대 빈곤율(가처분소득이중간계층소득의50% 미만)이9.29%로 집계돼 10가구 중 1가구가 빈곤 상태에 있는 것으로 나타났다.

최근 우리사회의 주요 이슈가 소득의 양극화 심화, 양극화로 인한 노동계층의 분화, 근로빈곤층의 확대, 노동분쟁의 확산 등인 바, 이는 근로기준법의 실효적인 작동여부에도 관련 있다 할 것이다. 5인 미만사업장 근로자의 상당수가 대표적인 저임금 계층으로서 일하고 있음에도 불구하고 빈곤상태에 머무르고 있는 근로빈곤층이라는 점에서 이들에 대한 법적보호는 노동권 보호를 통한 복지의 실현에도 기여 할 것으로 판단된다.

3. 다른 노동관련법과의 형평성

더구나 「최저임금법」을 비롯하여 고용·산재보험 등 다른 노동관련법은 이미 모든 사업장에 확대 적용 되어 있는 상황이다. 위 법률들 또한 5인 미만 사업장에 적용이 배제되어 오다 법령개정으로 전면 확대 적용된 연혁을 갖고 있는바, 다른 법 적용과의 형평성 관점에서 근로기준법에 있어서만 5인 미만 사업장에 대해 서적용상의 예외를 유지할 만한 합리적인 이유가 없다 할 것이며, 근로기준법이 다른 노동관련법에 비해 법 적용의 어려움이 특히 크다고 볼 수도 없다. 또한 다른 노동관련법이 전면 적용되고 있는 현실은 근로기준법의 확대 적용을 위한 전반적인 여건과환경이 성숙해 있다는 점을 간접적으로 보여 주고 있다 할 것이다.

VI. 근로기준법 확대 적용방안

1. 근로기준법 확대 적용의 범위

근로기준법은 국민의 근로생활의 최저기준을 정한법률이라 할 것이므로, 원칙적으로 모든 근로자에게 효력을 미칠 수 있어야하며, 국민의 일부에게 발생하고 있는 차별적 근로 조건은 해소되어야 하므로, 5인 미만 사업장에 대한근로기준법 확대적용의 범위는 전면적이어야 한다. 이는 앞서 살펴본 바와 같이 「최저임금법」을 비롯한 다른 노동관련법의 경우 이미 모든 사업장에 전면 적용되고 있는 점에 비추어보았을 때에도 그러하다.

2. 단계적 적용 확대

다만 근로기준법 규정이 최저한의 근로기준으로서 근로자에게 있어선 보호법규 이긴 하지만, 반면 사용자에겐 재정적 부담을 유발하게 될 것이라는 현실적 사정을 고려할 필요가 있다. 실제로 확대적용으로 인해 사용자가 저야할 부담이 분명히 있을 것이라는 점에서 그 부담을 최소화할 필요는 있다 할 것이다.

따라서 사용자의 재정적 부담을 가급적 완화할 수 있도록 5인 미만 사업장에 대한 일괄적 확대적용보다는 단계적이고 점진적으로 확대적용 시키도록 하는 것이 합리적일 것으로 판단된다.

중장기적으로는 근로기준법을 예외 없이 모든 사업장에 적용하는 것을 목표로 단계적으로 확대적용 하도록 하되, 구체적인 확대계획은 당장 마련할 필요가 있다. 「근로자퇴직급여보장법」이 5인 미만 사업장에 대해서는 2011년 이전에 확대적용 시점을 정하도록 명시적으로 규정한 것과 같이 확대적용의 시기 및 범위에 관한 구체적인 계획을 수립하고 이를 명문화해야 할 것이다. 이때 단계적 확대적용의 대상을 선정함에 있어서는 업종 및 업무의 특수성 등을 고려할 필요가 있다.

3. 우선적용이 필요한 규정

가. 외국의 경우

앞서 살펴본 바와 같이 독일의 해고 제한법이나 최근 프랑스의 신규채용 계약제도 처럼 노동유연성 확보 차원에서 소규모사업장에 대해선 해고 제한을 완화시킨 경우를 제외 하곤, 최소한의 근로조건인 근로시간이나 임금 등 보호규정은 외국에서도 예외 없이 적용되고 있다. 이렇듯 보편적인 국제기준에 비춰 5인 미만 사업장근로자가 처한 열악한 근로조건 중 특히 저임금 문제에 초점을 맞추어 즉각적으로 우선적용이 시급한 규정으로 근로시간 제한과 가산임금규정을 살펴 보고자한다.

나. 근로시간

근로시간을 규율하는 목적은 장시간근로로부터 근로자를 보호함으로써 근로자의 인간다운 생활을 확보하는데 있다. 국제노동기준도 1일 8시간, 1주 48시간(1919년ILO 제1호협약)에서 1주 40시간(1935년ILO 제47호협약)으로 단축된 역사를 갖고 있다. 최근에 와서는 고용정책적 이유(실업감소, 일자리나누기)로 근로시간에 대한 관심이 증대되고 있다.

5인 미만 사업장에 대해서는 1일 8시간의 법정기준 근로시간(법제50조제2항)과 같은 기본적인 규정조차 적용이 배제되고 있는데, 이는 법정기준 근로시간이 가산임금과 관련되기 때문인 것으로 판단된다. 그러나 법정기준 근로시간 보장은 근로자의 삶의 질에 밀접하게 관련된 규정이라 할 것이며, 근로관계에서 열세의 지위에 놓인 근로자를 장시간 근로로부터 보호하고, 나아가 건강권을 확보하고 재해 예방적성격도 아울러 갖기 때문에 동 규정의 확대적용은 필수 불가결하다 할 것이다.

다만, 1주 40시간근로(법제50조제1항) 규정은 상시 근로자수에 따라 2010년까지 순차적으로 적용을 확대하며, 상시 20인 미만 사업장은 2011년을 초과하지 아니한 기간 이내에 대통령령으로 정하도록 규정하고 있으므로(법부칙제4조), 1주 40시간의 법정기준근로시간 규정은 이와 연동하여 5인 미만 사업장에 확대 적용하도록 하는 것이 합리적일 것으로 판

단된다.

다. 가산임금

가산임금제도의 목적은 사용자에게 가중된 금전적 부담을 가함으로써 사전적으로 시간외근로를 억제하는 한편시간외 근로가 실제로 행해진 경우에 사후적으로 금전적 보상을 하려는 것이다. 국제노동기준(1919년ILO 제1호협약)도 ‘초과 근로시간에 대한 임금은 정규 임금의 1.25배 이하가 되어서는 안 됨’을 명시하고 있다.

물론 시간외 근로는 사업 운영상 불가피하기도 하다. 이에 따라 근기법은 시간외근로를 예외적으로 허용하되, 법적요건을 갖추도록 하고 경제적 부담을 가중시켜 시간외 근로를 제한하려는 태도를 취하고 있다.

5인 미만 사업장에 대한 가산임금규정의확대적용은그동안장시간근로에 무방비로 노출되어 있었던 5인 미만 사업장 근로자에게 시간외 근로에 대한 금전적 보상을 가능하게 하여 근로소득을 증대시키는 측면이 있을 뿐만 아니라 사업주에 대한 재정적 압박을 통해 근로시간 단축을 유도하고 근로자의 여가시간을 늘려주어 근로자의 건강권을 확보하고 무제한적인 장시간 근로의 위험을 제거할 수 있을 것이다.

라. 법령요지등의게시

근로기준법의 입법목적이 실제로 노동현장에서 제대로 실현되기 위해선 근로기준법을 준수할 의무가 있는 사용자 뿐 만아니라 근로기준법에의해보호를받는권리주체인근로자가 그내용을명확히알고있는것이매우중요하다할것이다. 근기법 제14조는 이러한 취지에서 사용자로 하여금 근로기준법과시행령의 요지를 사업장에 게시하여 근로자에게 널리 알릴 것을 의무로 정하고 있다.

법령요지의 게시의무가 사업주에 귀속되어있긴 하나, 사업주의 법준수 의식을 고취시키고, 근로자의 권리 의식 제고를 위한 현실적 방편으로 노동부가 직접 근로기준법과 시행령의 주요내용을 요약한 「교육자료」(소책자)를 만들어 5인 미만 사업장에 배포하여 각사업장에상시게시하도록지도하는방안을고려해 볼만하다.

4. 근로기준법의 실효성을 확보하기 위한 근로감독능력의 제고

근로기준법은 강행법규로서 이의 위반에 대하여 근로감독을 통하여 근로자를 보호한다. 따라서 취약계층 근로자의 비중이 높은 소규모 사업장 일수록 근로감독의 필요성은 더욱 절실 하다고 할 수 있다. 근로 감독행정 이미 차지 않는 노동법의 사각 지대를 해소하고 근로기준법의 입법취지가 현실에서 충실하게 이행되기 위해서는 그에 필요한 근로감독 행정의 지원이 강구되어야 할 것이며, 국가정책적 차원에서 근로 감독능력을 제고 시키는데 적극적인 노력을 기울여야 한다.

우리나라 근로감독 행정의 주요문제점은부족한 인원과 사건의 과부하로 사후 시정에 급급하고 본연의 목적인 사전 예방적 근로감독이 미흡하다는 점을 지적 할 수 있다. 국가인권위는 ‘국가인권정책기본계획권고안(2006)’에서 ‘사전 예방중심의 근로감독 행정 시행을 통해 적절한 근로감독을 강화할 것’을 권고한 바 있다. ILO 제81호 「근로감독에 관한 협약」도 ‘근로감독제도는 근로감독관이 근로조건과 작업 중인 근로자 보호에 관한법 규정을 집행하는 모든 사업장에 적용되어야하며’(제2조, 제23조), ‘근로감독관의수는 감독직임을 효과적으로 수행하는데 충분한 인원 이어야 할 것’(제10조)과 ‘사업장에 대한감독은 관계법규정의 효과적 시행을 위하여 필요한 경우 수시로 철저하게 실시하여야함’을 규정 하고 있다. 이렇듯 적절한 근로감독 능력의 확보는 근로자의 실효적인 권리 보장을 위한 기초이자 법집행력을 담보하는 전제조건이라 할 수 있으므로, 국가의 근로감독 능력을 제고하기 위한 방안을 마련할 것이 요구된다.

VII. 결론

따라서 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」제19조 제1호 및 제25조 제1항 규정에 의하여 주문과 같이 권고하기로 결정한다.

2008. 4. 14.

위원장 안경환<불참>

위원(위원장직무대행) 유남영

위원 최경숙

위원 문경란

위원원형은<불참>

위원 김태훈

위원 윤기원

위원 정재근

위원 황덕남

위원 조 국

여성차별철폐협약 제5차 정부이행보고서(안)에 관한 국가인권위원회의 의견

I. 국가인권위원회의 의견제시 과정

- 우리나라는 1985. 1. 26.부터 유엔 ‘여성에대한모든형태의차별철폐에 관한협약(CEDAW : Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 이하 여성차별철폐협약)’의 당사국으로서, 여성차별철폐협약 제18조에 의해, 4년마다 한 번씩 국가이행보고서를 제출해야 할 의무가 있음.

- 정부는 1998년 제3, 4차 정부이행보고서에 대한 ‘여성에대한모든 형태의차별철폐에 관한위원회(CEDAW Committee : Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 이하 여성차별철폐위원회)’의 최종평가서 이후, 제5차 여성차별철폐협약 정부이행보고서 제출을 위해 동보고서(안)을 작성하고 국가인권위원회의 의견을 듣고자 함.

- 이에, 국가인권위원회는 여성차별철폐협약 및 여성차별철폐위원회의 제3, 4차 대한민국 이행보고서에 대한 최종평가서, 정부이행보고서 가이드라인, 그리고 국내 여성단체의 의견을 참조하여, 국가인권위원회법 제21조에 의거, 동보고서(안)에 대한 의견을 내고자 함.

II. 검토의 기본방향

협약에 따른 제5차 정부이행보고서는 다음과 같은 관점을 토대로 작성되어야 한다는 것이 국가인권위원회의 견해

가. 여성에 대한 모든 형태의 차별을 해소하기 위하여 우리정부는 적절한 정책을 수립하여 이를 집행하고 있는가. 특히 인권선진국 건설을 국정의 주요목표로 삼고 있는 국민의 정부의 정책은 과거 정부에 비하여 어떤 차이를 가지고 있는가. 특히 관련 정부부처들은 상호간에, 그리고 시민사회 및 전문가들의 의견 및 제안을 적절히 수렴하여 정책을 수립 및 집행하고 있는가

나. 여성에 대한 모든 형태의 차별을 철폐하기 위한 법과 제도, 정책과 관행, 그리고 현실의 문제점을 정확하게 사실에 근거하여 설명하고 있는가

다. 여성차별철폐협약 제5차 정부이행보고서(안)에는 제3차·제4차 정부이행보고서에 대한 여성차별철폐위원회의 최종평가서에서 지적한 사항이 모두 반영되어 있는가

라. 여성차별철폐협약 제5차 정부이행보고서(안)에는 북경선언 및 행동강령의 내용이 모두 포함되어 있는가

마. 협약 이행의 의지가 적절하게 표명되고 있는가, 이와 관련하여

첫째, 선언적인 내용에서 한 걸음 더 나아가 구체적인 이행 상황을 보고하고 있는가

둘째, 쟁점이 되고 있는 현행 법제도의 개선 계획이나 일정을 보고하고 있는가

국가인권위원회는 여성차별철폐협약 제5차 정부보고서(안)을 국가인권위원회 자체 검토과정을 거쳐 의견서를 제출하는 바임.

Ⅲ. 국가인권위원회의 의견

가. 1. 전반적인 의견

- 동보고서(안)은 전반적으로 여성관련 법규 및 정책과 각종 구체적 통계자료에 대한 상세한 정보를 제공한 데 있어 긍정적 평가를 받을 만 함.

- 동보고서(안)을 작성하는 과정에서 2001. 12. 초안마련 후 13개 시민단체 및 정부 각 부처 여성정책관련 담당자들과의 토론회 등을 통해 다양한 계층의 의견을 수렴한 점 또한 긍정적으로 평가할 만함.

- 그러나 아직까지도 국내법에 가족성 채택 및 최소혼인연령의 남녀차이 등 여성차별철폐협약과 일치하지 않는 법조항이 존재하고 있으며 이를 개정하기 위한 정부의 법·정책적 과정에 대한 보다 구체적인 설명이 부족함.

- 또한, 여성외국인노동자, 농촌여성, 비정규직여성인력 등에 대한 정부의 적극적인 대책마련이 시급한 점을 비추어볼 때, 보호받지 못하는 여성들에 대한 정부의 정책, 제도 개선에 대한 추가적인 언급이 필요함.

나. 2. 구체적인 의견

가) 가. 동성동본 금혼

정부는 제4차 정부이행보고서에서 동성동본금혼에 관한 헌법재판소의 헌법불합치 판결에 대해 언급했으나, 여성차별철폐위원회는 1998년 최종평가서에서 동성동본금혼에 대해 지속적으로 우려하고 있으므로, 현재 민법 제809조의 동성혼금지 조항이 남아있는 반면 효력이 상실된 점에 대한 추가적인 설명이 필요함.

나) 나. 협약유보조항 협약 16조 (g) 가족성 채택

정부는 제4차 정부이행보고서에서 여성차별철폐협약 제16조(g)를 유보하고 있는 데 대한 해명 및 여성단체의 캠페인에 관해 설명했으나, 여성차별철폐협약위원회는 아직까지도 동유보조항에 대해 우려하고 있으며 철회할 것을 지속적으로 권고하고 있으므로, 정부의 입장을 보다 더 구체화시킬 필요가 있음.

다) 다. ‘차별’의 정의

1) 여성차별철폐위원회 권고

여성차별철폐위원회의 최종평가서에는, 우리 헌법 및 여성관련 법규 내에 차별의 정의가 여성차별철폐협약 제1조의 의미가 모두 포함되지 않는 점을 우려하고, 이를 포함시킬 것을 권고함.

2) “결혼여부에 관계없이“의 정의

- “결혼 여부에 관계없이“의 의미가 포함된 관련규정은 ‘남녀고용평등법’ 뿐이며, ‘헌법’과 기타 관련법규에 포함되어 있지 않음.

- 남녀차별을 규정해야 하는 ‘남녀차별금지및구제에관한법’에도 결혼의 여부에 따른 차별을 포함하고 있지 않음.

- 여성차별철폐위원회의 우려사항이었던 ‘남녀고용평등법’ 상의 “종교의 자유, 정치적 선택, 나이 및 장애”로 인한 차별금지도 포함되어 있지 않음.

3) “구별, 배제 또는 제한”의 정의

‘남녀차별금지및구제에관한법’만이 차별의 정의를 “구별·배제 또는 제한”으로 구체화시킨 반면, 헌법 및 기타 법규에는 이와 같이 구체화시키지 않음.

4) ‘차별’의 정의

헌법 및 여성관련 법규 상 ‘차별’의 정의를 여성협약 제1조와 비교하여 보다 더 구체화시킬 필요가 있음.

라) 라. 사적인 영역에서 여성의 참여 여성차별철폐위원회의 최종평가서(para. 377)에 의하면, 사적인 영역에서도 여성의 참여를 늘리는 방안을 마련할 것을 권고하고 있으나, 동보고서(안)에서는 사적인 영역에서, 특히 비전통적 분야에서, 여성의 참여율에 관한 정보를 구체적으로 담고 있지 않음.

마) 마. 성차별적 채용 및 광고 철폐

여성차별철폐위원회의 최종평가서(para. 379(e))에 의하면, 성차별적 채용 및 광고를 철폐할 것을 권고하고 있으나, 동보고서(안)(2-15, 16, 19)에서는 직업안정법 제2조, 고용정책기본법 제19조, 방송법 제5조제 2항에서 성차별적 채용 및 광고를 철폐할 것을 법적으로 규정하고 있다고만 밝히고 있으므로, 이의 실태에 관한 구체적 현황 및 자료를 제공이 필요함.

바) 바. 직장 내 성희롱 근절에 대한 캠페인 및 훈련 여성차별철폐위원회의 최종평가서(para. 379(f))에 의하면, 직장 내 성희롱에 대한 보고와 근절을 위한 캠페인과 훈련을 권고했으나, 동보고서(안)(5-10)에서는 공공기관에서의 성희롱예방교육만을 나열하고 일반 직장 내 성희롱예방교육 실시 등에 대한 정보를 제공하지 않음.

사) 사. 고능력 여성 일자리 부족

여성차별철폐위원회의 최종평가서(para. 378 (c), (d))에 의하면, 성차별적 직업구분과 고능력여성의 일자리 부족 등이 우려사항으로 지적되었으나, 동보고서(안)에는 구체적 자료가 제공되지 않음.

아) 아. 농촌여성의 노동

근로기준법에 의해 농촌여성이 보호될 수 없다고 하더라도 농업·어업·축산업에 종사하는 지방여성의 발전과 관련하여 정부의 다양한 정책이 요구되는 바, 이에 대한 구체적인 설명이 필요함.

자) 자. 최소 혼인연령의 남녀차이

여성차별철폐위원회의 최종평가서(para. 382 (b))에 의하면, 결혼할 수 있는 최소연령이 남녀가 다른 것을 우려사항으로 지적하고 있으나, 이에 대한 정부의 입장을 구체적으로 설명하지 않음.

차) 차. 비정규직 여성노동자에 대한 대책

동보고서(안)(6-28)에서는 2000년 8월 당시 전체 여성 중 비정규직의 비율이 73.3%에 달하고 그 수도 3백 8십만이 넘는 등 시간제 여성노동자의 현황만을 나타내고 있으나, 이들 여성에 대한 2000년 이후 통계자료의 경신 및 정부의 적극적 대책마련 등 종합적인 정보가 필요함.

카. 여성외국인노동자

최근 우리나라에 거주하는 여성외국인노동자의 인권유린에 대한 문제가 사회적으로 크게 확산되는 점으로 비추어볼 때, 이들에 대한 구체적인 자료 및 정부의 대책에 관한 부분이 미흡함.

동보고서(안)에서는 여성외국인노동자 부분을 다루지 않고 있으며, 인신매매 등 성산업과 관련된 외국인여성종사자들을 보호 및 외국인노동자 자녀의 교육권에 관한 정부의 정책 등 구체적 대책마련에 대한 설명이 필요함.

카) 타. 여성관련 예산

동보고서(안)(3-18, 19, 20)에는 여성개발 예산이 1999년과 2000년 여성특별위원회가 각각 142억원, 109억원, 2001년 여성부가 318억원으로 간략하게 제공되고 있으나, 단순한 예산의 증가라고 결론짓기 보다는 여성개발 예산이 성인지적 관점에서 책정된 것인지의 여부와 전체 정부예산에 대비한 비율이 어느 정도인지 등 보다 구체적인 자료가 요구됨.

타) 파. 기타

1) 각종 통계자료의 경신

동보고서(안)의 통계자료는 초안이 작성될 시기인 2000년까지로 가능한 한 최근자료로 경신되어야 함.

2) 수정된 남녀고용평등법

동보고서(안)(1-1)에서는 개정되기 이전의 남녀고용평등법을 인용하고 있으며, 2001. 8. 14. 개정된 법조항으로 바뀌어야 함.

※ <붙임 1> 제5차 정부보고서에 대한 평가의 전제

<붙임 2> 여성차별철폐위원회 제3, 4차보고서 심의결과 및 제5차 보고서 반영여부.
끝.

<붙임1> 제5차 정부보고서에 대한 평가의 전제

다. 1. 1998년 여성차별철폐협약위원회의 최종평가서¹⁾에 제시된 우려 사항 및 권고
라.

가) 가. 민법의 동성동본혼인금지 조항을 우려함.

나. 우리나라는 여성차별철폐협약 제16조(g)를 유보조항으로 남기고 있는데, 이를 철회(para. 389)할 것을 권고함.

다. 여성관련 법규 및 정책의 실제적 영향에 대한 불충분한 정보를 우려하고, 차기 이행보고서에서는 통계자료 등 과거와 현실의 비교분석을 포함한 여성관련 법규 및 정책의 이행과 집행에 대한 구체적인 정보를 제공할 것(para. 371)을 권고함.

나) 라. 차별의 정의

여성차별철폐위원회는 헌법 내 ‘차별’의 정의가 협약 제1조의 정의와 합치되지 않고, 남녀고용평등법에도 종교의 자유, 정치적 선호, 나이 및 장애 등 차별의 정의가 포함되어 있지 않음을 우려함.

헌법 및 기타 관련법령에 협약 제1조의 차별의 정의를 모두 포함시킬 것과 국가인권위원회의 설립으로 차별행위로 인한 구제방안을 마련(para. 373)할 것을 권고함.

마. 한국사회에 만연한 여성에 대한 폭력을 우려하고, 사법부, 복지부 및 기타 사법집행 공무원의 성감수성 훈련 등을 포함한 포괄적 방안을 통해 여성에 대한 폭력이 근절

1) Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women : Republic of Korea, 08/07/98, a/53/38/Rev.1, paras. 347-386.

되도록 해야 하며, 피해자들을 위한 보호소제공 및 교육·언론의 비폭력모델 활용(para. 375)을 권고함.

다) 바. 여성의 참여

사법체계를 포함 정치와 정책결정 구조에서 여성의 참여를 위해, 여성의 정치참여와 정치교육, 여성 지도자에 대한 여론형성, 목표제와 할당제 운용, 정당의 여성비율이 최소 30%가 넘도록 하는 인센티브제, 사법체계에서 여성의 참여를 늘리기 위한 정책조안 마련(para. 377)을 권고함.

사적인 영역에서, 특히 비전통적 분야에서, 여성의 참여를 늘리는 방안을 마련(para. 377)할 것을 권고함.

라) 사. 노동시장에서 여성의 위치

- 아시아 경제위기가 여성들에 미친 영향과 관련하여 직장 내 성희롱, 여성노동자를 위한 사회적 보호 부족, 남녀직업구분, 고능력 여성 일자리 부족, 동일노동임금차별, 여성 기업가에 대한 지원 부족, 농업여성의 환경, 조기퇴직 및 시간제근무의 증가를 우려함.

- 시간제근무여성의 증가에 대한 통계자료제공, 동일노동 동일임금, 유급육아휴직, ILO협약 110과 111 비준, 성차별 고용 및 광고 철폐, 직장 내 성희롱 근절에 대한 캠페인 및 훈련(para. 379)을 권고함.

아. 정책결정/지도에 있어 지방여성의 참여가 부족한 점을 우려하고, 지방여성을 농업 근로자로 인정하여 근로기준법을 적용할 것과 정책결정 및 보건·사회분야에서 여성의 접근이 용이하도록 할 것, 그리고 지방여성의 지위에 대한 연구를 활성화할 것(para. 381)을 권고함.

마) 자. 기타

- 여성위원회의 위상, 성차별적 최소결혼연령, 높은 낙태율, 성차별적 상속법, HIV/AIDS 환자의 의료시설 이용현황 파악 부족을 우려하고, 장애여성에 대한 사회 안전장치 실현 및 노인여성에 대한 다양한 프로그램 제공을 위한 정책을 마련(para. 384)할 것을 권고함.

- 마지막으로 여성차별철폐위원회는 권고문 홍보와 더불어 협약/일반권고/베이징선언 및 행동강령을 일반여성 및 여성단체에 유포(para.386)할 것을 요청함.

2. 1995년 세계여성회의 북경선언 및 행동강령²⁾

마.

가) 가. 북경행동강령 채택의 배경

- 1995년 북경에서 열린 제4차 세계여성회의에서는 제3차 나이로비 회의에서 2000년을 향한 여성발전 미래전략(Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women)의 종합평가와 검토에 근거하여 전략목표와 행동계획으로 구성된 북경행동강령을 채택함.

- 북경행동강령에서는 중대한 여성문제와 관련된 전략적 목표와 행동을 12개의 영역으로 나누어 각 부문별 쟁점을 지적하고 정부 및 사회의 제분야가 행해야할 조치들을 제시함.

나) 나. 여성관련 12개의 주요 영역에 대한 전략목표

1) 여성과 빈곤

빈곤여성의 요구와 노력이 관철되도록 정부의 경제정책과 발전전략에 대해 심사하고, 여성의 동등한 권리 및 경제자원에 대한 접근이 용이하도록 법규 및 행정 처리를 시행하도록 할 것이며, 빈곤여성에 대한 연구를 활성화 할 것을 목표로 함.

2) 여성의 교육과 훈련

교육에 대한 동등한 접근 보장, 문맹퇴치, 직업훈련·과학기술 및 평생교육에 대한 여성의 접근기회 보장, 교육개혁을 위한 충분한 자원을 할당할 것을 목표로 함.

3) 여성과 건강

보건·의료서비스에 대한 여성의 접근기회 증진, 건강증진 예방 프로그램의 실시, HIV/AIDS 등 성 관련 질병에 대한 성인지적 조치의 실시, 여성건강관련 연구의 활성화 및 후속조치의 이행에 대한 모니터링을 목표로 함.

4) 여성에 대한 폭력

여성에 대한 폭력 예방 및 철폐를 위한 종합대책 강구, 연구의 활성화, 인신매매 근절 및 피해자 지원을 목표로 함.

5) 여성과 무력분쟁

2) Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 4-15/09/1995, A/CONF.177/20.

분쟁해결에 여성의 참여 증진, 분쟁상황의 여성 보호, 과도한 군비의 삭감 및 무장해제, 비폭력적 형태의 분쟁해결 도모, 분쟁상황에서의 인권남용 지양, 평화문화 조성에 여성의 기여, 난민여성의 보호와 지원을 목표로 함.

6) 여성과 경제

여성의 경제권 및 자립의 증진, 동등한 접근권 보장, 남녀직업구분과 고용차별의 철폐, 가족 내 동등한 역할분담을 목표로 함.

7) 권력 및 의사결정에서의 여성

권력구조 및 의사결정에의 동등한 접근과 참여 보장 및 여성의 능력 증진을 목표로 함.

8) 여성발전을 위한 제도적 장치

여성발전을 위한 국가기구의 설치, 법규 및 정책에 성관점 도입, 성별분리 자료의 생산 및 배포를 목표로 함.

9) 여성인권

여성차별철폐협약 및 모든 인권조약의 완전한 이행을 통한 여성인권의 증진, 남녀평등 및 차별금지의 실현, 법률문맹의 퇴치를 목표로 함.

10) 여성과 언론

언론 전반에 걸쳐 표현 및 의사결정 과정에서의 여성의 참여, 언론에 표출된 여성에 대한 균형 있고 비정형화 된 묘사를 목표로 함.

11) 여성과 환경

환경관련 의사결정 과정에서의 여성의 참여, 국가, 지역 및 국제적 차원에서 개발과 환경정책이 여성에 미치는 영향 평가를 목표로 함.

12) 여아

여아에 대한 차별 철폐, 여아의 권리증진, 보호 및 잠재력에 대한 인식제고, 아동노동을 통한 노동력 착취 근절, 직장에서의 여아의 보호, 폭력근절, 가정의 역할 강조를 목표로 함.

다. 북경행동강령은 또한 주요 관심분야 이외에도 국내적·지역적·국제적 단계에서의 제도적·재정적 장치를 마련하는 방안을 제시함.

3. 여성차별철폐협약 국가이행보고서 가이드라인³⁾

바.

가) 가. 가이드라인의 배경

여성차별철폐위원회는 1996. 7. 26. 각국의 정부이행보고서 작성과 관련하여 종합적인 가이드라인을 마련하여 이를 따를 것을 권고함.

나) 나. 가이드라인의 내용

- 여성차별철폐위원회는 정부의 이행보고서에 의해 협약의 이행과 관련하여 해당국의 여성인권에 대한 전체적인 조망을 할 수 있도록 하여야 한다고 규정함.

- 여성인권 증진과 관련하여 정부의 이행보고서에 포함되어야 할 내용은 구체적으로, 헌법·법률·행정적 조항, 발전사항 및 프로그램, 기구의 확충, 여성권리 실현과 관련한 정보, 법률적 위치가 아닌 사실적 지위, 제한과 한계, 여성단체의 참여와 관련한 종합적 정보임.

- 즉, 단순히 여성의 권리를 보장하는 법규를 나열하는 것이 아니라 실제로 그러한 법적 권리가 정치·경제·사회적 현실 속에서 어떻게 구현되고 있는지에 대한 구체적인 정보를 의미하는 것임.

- 또한, 북경선언 제323조에 의해, 행동강령 제3장에서 제시한 여성관련 12개의 주요 영역을 충분히 고려하여야 함.

- 각국은 협약유보조항에 대한 설명과 관련하여 유보조항이 필요한 이유, 여타협약과의 일관성, 그로 인해 발생하는 법적·정책적 영향에 대해 자세히 언급해야 함.

- 정부의 차기이행보고서에는 초기보고서에 포함되지 않는 법률적 및 기타의 발전사항에 대해 나열해야 할 뿐 아니라, 실질적인 발전사항 및 잔류하는 한계, 제3, 4차 정부이행보고서에 대한 여성차별철폐위원회의 최종평가서, 북경선언 및 행동강령에 대해서도 자세히 언급해야 함.

4. 국내 여성단체의 의견

- 국내의 여성단체는 정부의 이행보고서와 관련하여, 1998. 6. 정부의 제3, 4차 이행

3) Guidelines for preparation of reports by States Parties : 26/07/96, CEDAW/C/7/Rev.3.

보고서에 대한 반박보고서를 작성하고, 여성인권과 관련한 법률제정 및 정책권고 등 활발한 활동을 벌이고 있음.

- 여성차별철폐위원회도 정부가 이행보고서를 작성할 시에, 국내 여성단체의 의견을 적극적으로 수렴하고 반영할 것을 권하고 있음.

- 국내 여성단체들은 올해 정부가 여성차별철폐위원회에 제5차 이행보고서를 제출할 것으로 보고 2004년경 반박보고서를 제출할 것을 계획하고 있음.

<붙임 2> 여성차별철폐위원회 제3,4차 보고서 심의결과 및 제5차 보고서 반영 여부

	우려사항	권고사항	제5차 보고서 반영여부
동성 동등 혼인 금지	민법의 동성동등혼인금지 조항		2-28, 16-8
협약 유보 조항	협약유보조항	협약유보조항의 철회 (para. 389)	X 서문2
현황 부족	여성관련 법과 정책의 실제적 영향에 대한 불충분한 정보	차기 이행보고서에 통계자료 등 과거와 현 실의 비교분석을 포함한 여성관련 법규 및 정책의 이행과 집행에 대한 구체적 정보의 제공 (para. 371)	8~7, 10~14
차별 의 정의	헌법 내 '차별'의 정의가 협약 제1조 의 정의와 합치되지 않음.	헌법과 관련법에 협약 제1조의 차별의 정 의를 모두 포함시킨 것 (para. 373)	X 2-1
	남녀고용평등법에도 역시 종교의 자 유, 정치적 선호, 나이 및 장애 등 차별의 정의가 포함되어있지 않음.		1-1~2
		국가인권위원회의 심원으로 인해 차별행위 로 인한 무죄판결 마련 (para. 373)	2-41~42
폭력	한국사회에 단연한 여성에 대한 폭력	사법부, 복지부, 사법집행부 공무원의 성관 수성 훈련 등을 포함한 포괄적 방안을 통 해 여성에 대한 폭력이 근절되도록 해야 함 (para. 375)	6-8~28, 6-9~19, 10-17
		보호소제공 및 교육업종의 비폭력적 내용 (para. 376)	6-20~26
정치 참여	사법체계를 포함 정치와 경제 결정 구조에서 여성의 참여	여성의 정치참여와 정치교육, 여성지도자에 대한 역원형성	7-3~6, 7-14
		목표와 한도, 정당의 여성비율이 최소 30% 가 넘도록 하는 인센티브제	4-1~7
		사법체계에서 여성의 참여를 늘리기 위한 정책조안 마련 (para. 377)	7-10
		사적인 영역에서, 특히 비권통계 분야에서, 여성의 참여를 늘리는 방안 마련 (para. 377)	X
노동	조기퇴직 및 시간제근무의 증가	시간제근무여성의 증가에 대한 통계자료제 공	11-7
	동일노동동일급차별	동일노동동일급금	11-17~8
	여성노동자를 위한 사회적 보호 부족	유급휴가유급제도	11-11~2, 14, 19~20, 29

	우려사항	권고사항	제5차 보고서 반영여부
K-종		ILO협약 110과 111 비준	11-2
		성차별적 채용 및 광고 철폐	X
	직장 내 성희롱	직장내 성희롱 근절에 대한 캠페인 및 훈련 (para. 379)	X
	노동력여성 일자리 부족		X
	지위적 차별		X
	노동여성의 환경		14-18~9
	여성기업가에 대한 지원부족		11-16
지방 여성	정책결정/지도에 있어 지방 여성의 참여 부족	농촌여성의 농업근로자 인정, 근로기준법 적용	X
		정책결정 및 보건사회분야에서 여성의 집 단 용이 (para. 361)	14-6~17
		지방여성의 지위에 대한 연구 및 통계자료 수집 (para. 361)	14-14~7
기타	여성위원회의 위상		8-1~8
	성차별적 최소근로연령		X 16-41
	높은 난태울		12-20
	성차별적 상속법		16-39~40
	HIV/AIDS 환자의 의료시설 이용현황 파악 부족		12-24
		장애여성에 대한 사회안전장치 실현 (para. 334)	11-22~4
		노인여성에 대한 다양한 프로그램 제공을 위한 정책 마련 (para. 334)	11-25~7
		권고문 홍보와 더불어 협약/일반권고/메이 징선언/행동강령을 일반여성 및 여성단체에 유도 (para. 336)	서문9

2003. 1. 22.

국가인권위원회 제1소위원회

위원장 박경서 위 원 정강자 위 원 김덕현

인권교육 기법 심화

- 진행: 인권교육센터 '들'

■ 목표

- : 인권교육에서 활용되고 있는 다양한 기법들을 직접 체험해본다.
- : 각 기법의 장/단점을 정리하면서 참여자들의 특성에 맞는 적절한 기법을 발견할 수 있는 역량을 기른다.
- : 청소년 대상 인권교육에서 각 기법을 활용할 때 고려할 점을 함께 토론한다.

[진행방법]

- 인권교육에서 주로 활용되고 있는 기법을 6개로 나누고, 2개씩 동시에 개설한다.
- 참여자들은 원하는 기법방을 선택해 들어간다.

차례	기법방 1	기법방 2
1차	연극 (배경내)	놀이/체험 (영원)
2차	영상 (고은채)	음악/미술 (영원)
3차	강연 (배경내)	쟁점토론 (고은채)

* 괄호안은 진행자

- 기법방에서는 프로그램 체험하기 → 각 기법의 장단점 소개하기 → 청소년 대상 인권교육에서 활용할 때 고려할 점 토론하기 순으로 이야기를 나눈다(각 1시간 10분).

1. 연극방

* 진행 : 배경내(인권교육센터 '들')

연극을 활용한 교육은 일방적 교육에서 벗어나 참여자의 자발적 참여를 유도하고 생동감 넘치는 인권교육을 일구어내고자 하는 데서 출발한다. 연극을 활용하는 인권교육에는 △실제 상황 재현하기(스틸사진 만들기, 재생연극 등) △역할놀이(창작연극, 상황극, 토론연극 등) △미래의 어느 날(보고 싶은 인권뉴스) 등이 있다.

■ 맞보기 프로그램

1) 사회적 몸짓 만들기

- ① 참여자를 네 개의 모둠으로 나눈 다음, 모둠에서 첫 시작 몸짓을 만들 사람을 하나씩 정하도록 한다.
- ② 진행자는 각 모둠에서 정한 사람에게 군인이나 버스기사 등 특정 인물이 적힌 쪽지를 몰래 보여준다.
- ③ 첫 사람이 쪽지에 적힌 인물을 상징적으로 드러낼 수 있는 몸짓을 만들면, 나머지 모둠 구성원은 그 사람이 누구일지 짐작한 다음, 그 사람 주변에 있을 만한 또 다른 인물을 상징해 몸짓을 이어나간다.
- ④ 세 사람 정도 몸짓 이어가기가 끝나면, 처음 사람이 누구였는지를 살펴본다.

2) '나'의 하루

- ① 참여자 가운데 서너 사람의 자원을 받아 앞으로 나오게 한 다음, 특정 노동자가 적힌 쪽지를 몰래 보여준다.
- ② 그 노동자의 하루는 어떻게 잠시 생각해볼 시간을 준다.
- ③ 준비가 끝나면, 진행자는 새벽5시, 아침7시, 정오, 저녁 7시, 밤11시 등 특정 시간을 띄엄띄엄 불러준다.
- ④ 나머지 참여자들은 관객이 되어 무대에 등장한 사람들이 어떤 노동자들일지 알아맞힌다.
- ⑤ 그 사람이 되어 하루를 표현해 본 느낌이 어땠는지 들어본다.

3) 참여 토론 연극

- ① 연극의 주제를 선명하게 드러낼 수 있는 상황을 하나 설정하고, 등장인물을 미리 또는 즉석에서 초대해 역할을 맡긴다. 등장인물에게 그 사람이 맡을 역할과 특성을 뚜렷하게 제시해야 한다.



② 일반적으로 일어날 수 있는 상황을 연극으로 재연해 본 다음, 관객들에게 다른 접근 방식은 없을지 생각해보도록 한다.

③ 관객 중 한 사람의 자원을 받아 등장인물 중 한 사람의 역할을 대신해보도록 한다. 자원한 사람은 자기가 바람직하다고 생각하는 해결책대로 행동하고, 다른 등장인물들은 자원자의 행동과 말에 따라 반응한다.

④ 한 사람으로 문제가 해결되지 않으면 또 다른 지원자를 받아 연극을 다시 재생시킨다.

⑤ 연극에 참여하는 방식으로 자기 생각을 표현하는 것이 참여연극이다. 여러 상황을 지켜본 다음에는 어떤 접근이 효과적인지, 어떤 점들을 추가로 고려해야 하는지를 전체와 함께 토론한다.

■ 연극 활용 프로그램 예시

● 활동보조인과 장애인 이용자 관계 다듬기



① 활동보조인이 장애인이용자의 인권을 침해할 수 있는 대표적인 상황, 장애인이용자가 활동보조인의 인권을 침해할 수 있는 대표적인 상황을 몇 가지 정리해간다.

② 상황이 일어난 장소, 상황별 등장할 인물, 진행해나갈 흐름 등을 미리 설정해가고 활동보조인 역할만 참여자들 가운데 자원을 받아

말킨다.

③ 상황극이 어느 정도 진행되고 나면 활동보조인 역할과 장애인 당사자 역할을 맡은 사람의 느낌을 전체와 함께 나눈다.

④ 진행자는 상황별로 핵심적으로 짚어야 할 관계의 원칙을 정리해준다. 참여자들이 갖고 있는 고민꺼리를 이어서 토론해 봐도 좋다.

2. 놀이/체험방

* 진행 : 영원(인권교육센터 '들')

참여자들이 인권에 대해 좀더 호기심과 흥미를 갖고 접근할 수 있도록 하기 위해 인권교육은 놀이의 방식을 곧장 빌어온다. 인권을 둘러싼 권력관계나 구조가 작동하는 상황, 혹은 소수자들의 처한 현실 속으로 참여자들이 들어가 간접 체험을 하는 방식도 자주 이용된다. 놀이/체험을 통한 인권교육에는 △가상 체험 △말판 놀이 △빙고 놀이 △장애체험 △터널 지나기 등이 활용되고 있다.

■ 맞보기 프로그램

1) '노동의 소리는 뽀릴릴리~'

[열매]

'노동'에 대한 참여자들의 인식을 자연스럽게 드러낼 수 있다.

[진행방법]

- ① 참여자들 각자 '노동'에 대한 생각을 소리로 표현해볼 수 있도록 '노동의 소리는 뽀릴릴리~'를 만든 후 동작을 추가한다.
- ② 각자 만든 소리를 4박자에 맞춰 돌아가며 소개한다. 이때 첫 번째 박자에는 양 손 바닥으로 양 다리를 치고, 두 번째 박자에는 손뼉을 친다. 세 번째와 네 번째 박자에서는 주먹을 쥔 상태에서 엄지손가락을 세우고 오른손, 왼손 순으로 옆으로 뽀는다. ('아이 엠 그라운드 자기소개하기' 놀이를 생각해보라) 세 번째와 네 번째 박자에서 노동의 소리와 동작을 하면 된다.
- ③ 각자 소개를 마친 후에는 먼저 자기가 만든 노동의 소리를 외치고 나서 다른 참여자 중 한 명을 선택해 상대방의 노동의 소리를 외친다. 선택을 받은 참여자는 똑같은 방식으로 놀이를 진행한다.

2) 우리는 어디로...

[열매]

신자유주의적 노동정책이 어떻게 노동조건을 후퇴시키는지, 나아가 노동자를 둘러싼 사람들의 삶에도 어떤 영향을 미치는지 알아보고, 인권적인 노동정책의 방향을 모색한다.

[진행방법]

- ① 바닥에 노끈으로 7~9개의 선을 만든다. 그 아래로 갈수록 노동자들의 인권이 후퇴하는 정도를, 그 위로 갈수록 인권이 보장되는 것으로 나타낸다.
- ② 참여자들에게 다양한 삶이 있는 조건카드를 나눠준다. 각 조건카드에 설명된 사람이 되어 기준선을 중심으로 자리를 잡도록 한다. 모두 자리를 잡으면, 각 조건카드에 설명된 사람이 되어 자기소개를 하며 그 위치에 서게 된 이유도 설명한다. 참여자들이 의견을 서로 건네며 위치를 바꿀 수도 있다. 첫 위치는 표시를 해주면 좋다.
- ③ 진행자는 미리 준비한 상황 카드(뉴스 및 인터뷰 형식이나 사진 슬라이드, 간단한 영상 등 다양한 형식으로 준비할 수 있다)를 제시한다. 참여자들은 그때마다 어느 방향으로 어느 정도 움직일지 생각하고 위치를 옮긴다. 진행자는 참여자들의 움직임을 보며 적절히 이야기를 풀어낸다.
- ④ 상황이 모두 전개된 다음, 처음 있었던 자리와 어떻게 달라졌는지 또는 상황에 따라 위치를 옮길 때 느낌이 어땠는지 등을 참여자들과 이야기 나누면서 신자유주의적인 노동정책이 노동자들과 이들을 둘러싼 사람들의 삶을 어떻게 후퇴시키는지 인식한다.

[주의사항]

- 활동에 등장하는 인물은 모두 6명이다. 두세 명씩 짝을 이뤄 한 등장인물이 되거나 각자 등장인물이 되는 등 참여한 사람 수에 맞춰 등장인물이 되도록 한다.

[준비물] 조건 카드, 상황 카드, 노끈, 투명테이프 등

[조건카드]

- 대학교를 졸업하고 취업준비를 하고 있는 24세의 이미연 씨(여)
- 자동차 제조 공장에서 정규직노동자로 일하고 있는 45세의 최민욱 씨(남)
- 지체 장애가 있고 19세의 아들과 살고 있으며, 회사 경비 일을 하고 있는 55세의 민동욱 씨(남)
- 대형마트 계산대에서 계약직으로 일하는 엄마와 살고 있고, 패스트푸드점에서 시간제 노동을 하고 있는 고등학생 청소년(남)
- 중소기업에 다니는 남편과 함께 살고 있으면서 간병인 일을 하고 있는 53세의 손숙 씨(여)
- IT회사 프로그램개발팀에서 대리로 일하고 있으며, 임신 6개월의 29세 설성희 씨(여)

[상황지]

최저임금은 노동자에게 최소한 이만큼 이상은 주어야 한다는 것을 사회적으로 약속한 임금선입니다. 수습노동자에게 3개월 동안 최저임금의 90%를 지급해도 되는데, 최근 최저임금법이 바뀌어 수습기간을 더 연장하고, 고령의 노동자들에게도 최저임금보

직업소개소는 노동자들에게 일자리를 알선해 주고, 소개료를 받는 곳입니다. 간병인이나 일용직 노동자, 가사 노동자, 판매직원 등이 직업소개소를 통해 일자리를 구하는 경우가 많은데요. 예전에는 소개료의 상한선이 있었는데, 이제부터는 당사자들끼리 알

다 적게 임금을 줄 수 있게 되었어요. 또한 지역별로 알아서 최저임금을 결정하도록 하겠대요.

아서 결정하면 된다고 하네요. 그리고 노동자들이 찾아가서 일자리를 알아보는 것뿐 아니라 직업소개소가 업체를 대신해서 노동자들을 모집해 주는 일을 할 수 있다고 하네요.

현행 비정규직법에 따르면 기간제 노동자를 2년 동안 고용할 경우 정규직 및 직접고용을 해야 해요. 최근 정부는 2년이 너무 짧아 노동자들이 계속 해고되기 때문에 고용안정을 위해서 기간제 노동 기간을 4년으로 늘리는 법을 추진하고 있답니다.

현재 경제위기에 대응하기 위해 많은 기업들이 구조조정을 진행하고 있어요. 이에 발맞춰 정부도 기업이 살아야 나라 경제가 살고, 그래야만 노동자들도 잘 살 수 있다며 노동자들에게 일자리 나누기와 임금삭감의 필요성을 강조하고 있어요.

기업들마다 앞으로는 노동자들의 개별성과에 따라 임금을 준다고 하네요. 그동안 직급에 따라 임금을 똑같이 주다보니 다른 사람이 낸 성과를 불공평하게 가져가면서 일도 열심히 하지 않는 사람들이 늘고 있다는 게 그 이유랍니다. 그래서 앞으로는 더 열심히 일한 사람에게 더 많은 이익이 돌아갈 수 있도록 성과급제를 도입할 거래요.

보통 하루에 8시간, 주 44시간이 법적으로 정한 노동시간이에요. 그래서 1일 8시간, 주 44시간 이상 일을 할 경우에는 더 많은 임금을 주도록 되어 있지요. 그런데 최근 일의 분량에 따라서 2주나 한 달 평균으로 주 44시간 이상이 넘지 않는 선에서 자유롭게 노동시간을 조정할 수 있게 되었어요. 즉 일이 많은 날이나 주에는 8시간/44시간 이상을 하고, 일이 없을 때에는 일찍 퇴근을 할 수 있대네요.

■ 놀이/체험 활용 프로그램 예시

1) 차별 터널 지나기

- ① 장애인 하면 떠오르는 낱말, 장애인에 대해 사람들이 흔히 갖고 있는 편견이라고 생각하는 낱말을 카드에 적는다.
- ② 모두 나와 칠판에 있는 낱말주머니에 카드를 붙인다.
- ③ 비슷한 말끼리 분류한 다음, 참여자들을 2~3모듬으로 나눠 <편견의 터널>을 만든다. 불쌍하다 터널, 희망을 가져 터널 등 터널을 이룬 참여자들은 정해진 말을 외치면서 같은 동작을 취한다.



- ④ 그 터널 사이로 세 명의 장애인이 지나가도록 한다. 참여자 가운데 장애인 역할을 맡을 사람을 지원받는다. (체험할 장애인: 지체장애인, 뇌병변 장애인, 시각장애인)
- ⑤ 터널을 통과한 장애인 체험자, 터널을 만든 참여자들의 느낌을 들어본다.
- ⑥ 장애인을 바라보고 관계를 맺을 때 인권적 관점이 왜 중요한지를 함께 나눈다.

2) 평화는 어디로?

- ① 남한 지도가 그려진 종이 위에 미군기지가 있는 지역을 표시하고, 바닥에는 10개의 선을 그어 놓는다. 가운데 선을 평화의 기준으로 보고, 아래로 갈수록 평화롭지 못한 상태가 되며 위로 갈수록 반대가 된다.
- ② 참여자들은 기지 주변 토끼, 상인, 농부, 건축업자, 공무원, 학생의 역할을 맡은 다음 출발선을 정해 선다. 왜 그 선에 섰는지 물어보고 나서 놀이를 시작한다.
- ③ 주사위를 돌아가며 던지면 나온 숫자만큼 지도위에 그려진 미군기지에 도착하게 된다. 진행자가 그 지역에서 미군기지와 관련해 발생한 사건을 들려주면 그 사건이 자신에게 어떤 영향을 미쳤는지 생각한 후 이동한다. 가만히 있는 사람, 아래로 또는 위로 이동한 사람에게 왜 그렇게 했는지 이유를 물어보면서 놀이를 이어나간다.
- ④ 제주도에 도착할 때까지 놀이를 계속 이어나가며, 중간에 퀴즈를 풀 수 있는 보너스 칸을 만들어 재미를 더할 수도 있다.
- ⑤ 평화는 어떤 상태인지, 그리고 미군기지 인근에 사는 사람만이 아니라 다른 이들에게 군대라는 것이 어떤 영향을 미치는지 함께 이야기를 나눈다.

3) 기타 활용 가능한 프로그램들



* 말판 놀이



* 인권침해 상황에 관한 빙고 놀이



* 점자 체험



* 노동착취 공장 가상체험

3. 영상방

* 진행 : 고은채(인권교육센터 '들')

인권교육에서 영상은 교육의 도입 부분에서 참여자의 흥미를 불러일으키는 촉매제로 활용되거나 영상이 다른 현실에 대한 공감을 이끌어내는 매개체로 주로 활용되고 있다. 영상에는 생생한 현장과 관련자들의 목소리가 들어 있는 경우가 많다. △도입부분에서 광고나 영화의 한 장면을 활용하는 교육 △애니메이션이나 단편영화를 보고 소감이나 토론거리를 찾아가는 인권교육 △영화를 보기 이전과 이후에 교육 프로그램을 배치하여 관객이 영화를 보기전과 후의 차이를 찾아보는 인권교육 등이 있다.

■ 맞보기 프로그램

‘김부장~’ 광고와 알쏭달쏭 OX 퀴즈

- ① 광고(김부장)를 보여준다. 광고의 당사자일 때 떠오르는 ‘오만가지’ 생각에 대해 참여자들의 이야기를 들어본다. 현재 벌어지는 일이라면 누가·무엇이 가장 먼저 생각나는지, 어떤 마음일지 참여자와 이야기를 나눈다.
- ② 해고/일자리를 잃는 것이 노동자의 삶에 미치는 무게를 재확인하며 이러한 ‘해고’에 맞서 노동자 스스로 권리를 찾는 일의 중요성을 간단히 설명한다.
- ③ 해고 상황에서 노동자의 권리를 ‘알쏭달쏭 OX 퀴즈’로 풀어본다.

■ 영상을 활용한 프로그램 예시

[차이/ 차별]

- ① STX 광고를 보고 참여자들의 느낌을 들어본다. 펭귄의 입장에서 어떨지 생각해 보고 몇몇의 이야기를 듣는다.
- ② 다수의 편견과 세상의 차별 앞에 놓인 사람을 펭귄과 연결 지어 간단히 설명한다.



- ③ 고개 숙인 작은 사람의 모습이 그려진 ‘작은 나’ 카드를 한 장씩 나눠주고, STX 광고의 펭귄의 상황처럼 다수의 힘에 쫓기고 짓눌린 자신의 경험, 차별의 경험을 구체적으로 적는다. 이어서 차이/차별 프로그램으로 이어간다.

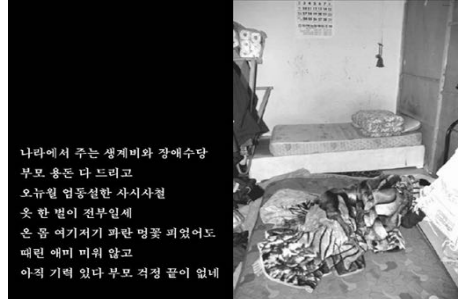
* STX 광고는 서로 다른 권력관계에 있는 사람이나 상황을 보여주기에 적절하다.

[그 밖에 참고할 만한 영상작품]

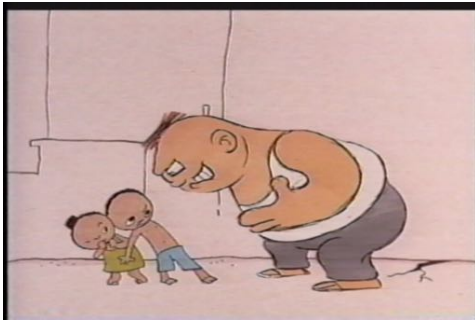
① 대륙횡단(인권영화)



② 어느 노부부의 수양딸



③ 후나스와 리사



④ 지식채널e



4. 음악/미술/글쓰기 등 예술방

* 진행 : 영원(인권교육센터 '들')

예술을 활용한 인권교육은 주제에 대한 관심을 불러일으키고 공감능력을 기르는 데 효과적이다. △창조적 글쓰기(시, 노래가사를 만들거나 바꾸기 등) △글에 대한 해석(이미 쓰인 글에 대한 생각 나누기) △그림 그리기(그리기, 콜라주, 조각, 포스터 만들기, 티셔츠 만들기 등) △이미지 해석 △음악과 춤을 활용한 표현 등이 즐겨 이용된다.

■ 맛보기 프로그램

1) 포장 속의 진실 찾기

[열매]

노동자를 고용하는 기준과 절차가 현실에서 노동자들에게 얼마나 차별적이고 부당한지 알 수 있도록 한다.

[진행방법]

- ① 모둠별로 신입사원모집 광고지를 한 장씩 나눠준다. 실제 광고지를 모아서 모듬별로 다른 내용을 나눠줘도 좋다.
- ② 광고지의 문구들은 말끔하게 잘 포장되어 있는 듯 보이지만 실제 일터에서 고용주는 자신의 입맛에 따라 선발 기준이나 조건들을 노동자들에게 차별적이고 부당하게 해석하는 경우가 많다. 광고지를 보고, 노동자에게 차별적이거나 부당한 것은 어떤 것이며, 왜 그런지 이유를 찾아보고 숨겨진 속뜻을 파헤쳐본다.

[준비물]

신입사원모집 광고지, 전지, 매직, 투명테이프

[광고지]

신입사원모집

○○와 열정을 가지고 함께 일할 인재를 찾습니다. 가족 같은 분위기에서 일할 수 있는 ○○에서 여러분의 꿈을 펼치시기를 기원합니다.

01. 모집분야

▶ **Hall Server** : 고객과 만남을 통해 부드러운 미소와 짧은 커뮤니케이션으로 고객의 요구를 파악합니다.

▶ **BFC(Bar/Front/Cashier)** : 고객과 첫만남이 이루어지는 안내, 마무리까지 원활하게 이루어져야 하는 캐셔, 깔끔한 이미지를 선사하는 업무입니다.

▶ **Prep Cook(조리보조, 요리사)** : 보이지 않는 곳에서 고객을 위해 정성껏 음식을 제공하는 업무이며, 새로운 시스템으로 신속하게 이루어집니다.

▶ **정직원 및 각 분야 Part Timer**도 모집합니다.

02. 전형방법

서류전형 → 면접 → 채용검진(1차 합격한 자에 한하여 개별통보)

03. 급여

기본 수당 + 고객대우 인센티브 지급

2) 획! 차별 뉘기

[열매]

일터에서 일어나는 남성과 여성의 역할 구분 등 고정관념이 드러나도록 한다.

[진행방법]

- ① 2~3명씩 짝을 지어 하나의 모둠을 만든 다음, 모둠마다 하나의 이야기 쪽지와 도화지를 나눠준다. 똑같은 이야기 쪽지를 다른 모둠에도 나누어 주어 나중에 결과를 비교해 볼 수 있도록 한다.
- ② 이야기 쪽지의 내용을 '동화책에 실린 글의 일부'라고 소개한 다음, 자신이 동화그림 작가라면 어떤 그림을 그려 넣을지 생각해 보고 모둠에서 의논토록 한다.
- ③ 의논한 결과를 바탕으로 모둠에서 그림을 직접 그리도록 하고, 활동이 끝나면 모둠별로 이야기 쪽지의 내용과 그림을 발표한다.
- ④ 한 모둠의 발표가 끝나면 이어서 똑같은 이야기 쪽지를 받은 또 다른 모둠의 발표를 들어본다. 어떻게 그렸는지, 앞의 모둠이 그린 그림과 무엇이 같고 다른지 묻고 비교해 보도록 한다. 등장인물의 성별을 고려해서 살펴본다.

[준비물]

도화지, 이야기 쪽지, 풀, 크레파스, 색연필 등

[이야기 쪽지]

IT회사에서 일하는 김과장은 회사 출장으로 비행기를 타고 제주도로 가고 있습니다. 아침부터 감기 기운이 있었는데, 냉방 때문에 으슬으슬한 한기가 온몸에 느껴지기 시작했어요. 승무원에게 담요를 부탁하자 친절하게 가져다주며 덮어주기까지 하네요.

오늘은 5월 1일, 노동절입니다. 많은 노동자들이 거리를 메웠어요. 연단 위에는 노동자들의 모습이 담긴 걸개그림이 큼지막하게 걸려있네요. 비정규직 노동자 한 분이 연단에 올라와서 발언을 하기 시작했어요.

이대리는 한 살 된 딸이 있어요. 얼마 전까지 부모님이 아이를 돌봐줬는데, 이제 나이가 드셔서 그것도 힘들게 돼 육아휴직을 내기로 했답니다.

김 씨는 신도시 건설현장에서 십장 일을 하고 있어요. 며칠 전 용접공이 일을 하다가 다치는 바람에 새로운 용접공이 왔어요. 김 씨는 앞으로 잘 해 보자며 새로 온 용접공에게 악수를 청했답니다.

○○회사에서는 경리부 직원을 새로 뽑는다는 광고를 냈어요. 오늘은 면접이 있는 날이네요. 많은 사람들이 면접을 보러 대기실에서 기다리고 있어요.

최근 나라 살림이 어려워져 힘들어하는 사람들이 늘어나고 있습니다. 특히 일자리를 잃고 살 길이 막막해진 가장들의 어깨가 갈수록 움츠러들고 있다고 하네요.

■ 예술기법을 활용한 프로그램 예시


1) 인권은 ○○다

① 2~4명씩 한 모듬을 이룬다. 모듬에 그림을 한 장씩 나눠준다.



인권은 사자다.
왜냐하면 _____

<그림준비>
만화책, 핸드폰, 두루마리 휴지, 형광등, 청바지, 사자, 소주 등



노동자에게
휴대폰은 00이다.
왜냐하면 _____

<그림준비>
컴퓨터, 휴대폰, 안전장비, 노동조합 간판, 법 등

- ② 그림의 특성을 생각하며 인권과 연결 지어 ‘왜냐하면_____’을 채워 넣는다. ‘노동자에게 ○○는 ○○다’도 마찬가지로 그림의 특성을 생각하여 장애인에게 어떤 의미가 있는 것인지 동그라미에 알맞은 내용을 적고, 왜냐하면_____도 채운다.
- ③ 모둠에서 만든 그림카드를 서로 발표한다.

2) 평화는 어디에서 오나요?



평화와 관련된 그림의 일부를 보여주며 어떤 그림인지 생각해보도록 한다.

처음에는 그림의 1/4만 보여주고, 이후 그림의 2/4, 3/4 단계로 보여준다. 4단계로 나눠 그림을 나눠 보여주며 각 단계에서 어떤 그림인지, 느낌은 어떤지 모둠에서 서로 생각을 나눠본다.

일부 사람만 맛볼 수 있는 가장된 평화의 문제에 대해 생각해보고, 모두의 평화를 위해 사라져야 할 것을 적어 발표한다.

3) 노래가사 바꿔 부르기

- ① 적절한 길이의 노래에 주제를 제시하고 가사를 바꿔 본다.

<p><예 1> ‘되고’ 송~ 돈이 나오면 착복하면 되고, 비리 걸리면 자식 주면 되고, 그러다가 몇 년 지나고 나서 다시 시설장 먹으면 되고~♪~♪</p>	<p><예 2> ‘금연 송’을 바꿔보기 일제고사는 NO NO NO~ 무한경쟁도 NO NO NO~ 우리 힘 모아 거부할 거야 Everybody Say No~♡</p>
---	---

5. 강연

* 진행 : 배경내(인권교육센터 들)

강연은 단체들이 가장 많이 활용하는 교육 방식 중 하나이다. 관련 주제에 관한 전문 지식인이나 활동가, 당사자들을 강연자로 모셔 그들의 이야기를 들어보는 자리를 마련하는 것이다. 당사자가 강연의 중심이 아니더라도 강연의 보조 이야기손님으로 초대되는 경우도 있다. 물론 여러 명의 당사자들이 자리를 같이해 토크쇼 형식으로 진행할 수도 있다. 당사자들의 생생한 경험담은 인권교육에서 쉽게 찾아보기 힘든 소중한 자원이 된다.

■ 맞보기 프로그램



1) 김진숙 씨 강연의 힘 분석하기

- ① <소금꽃나무>의 저자인 김진숙 씨가 진행한 강연 동영상을 함께 본다.
- ② 이 사람이 가진 강연의 힘이 어디로부터 나오는 것인지, 좀더 보완했으면 하는 지점은 없는지 함께 따져본다.
- ③ 괜찮은 강연이 갖추어야 할 조건을 함께 정리해본다.

2) 강연의 문을 여는 깜짝 연극

- ① 참여자들의 특성과 환경을 고려하여 그 사람들의 인권감수성을 체크해볼 만한 깜짝 퍼포먼스를 준비해 참여자들이 눈치채지 못하게 어떤 인권침해 상황을 연출한다. 인권침해 상황에서 사람들이 어떤 반응을 보이는지를 함께 살펴보기 위한 것이다.
- ② 어느 정도 반응이 일어나고 나면, 진행자는 그것이 연출된 상황임을 밝히고 진중하고 충분히 사과의 뜻을 표한다. 그러면서 그 상황에 놓였을 때 참여자들이 어떻게 느꼈는지, 몸에는 어떤 반응이 있었는지, 그 상황에서 저항하지 못했을 때 그 이유는 무엇이었는지를 함께 나눈다.

■ 강연을 활용한 프로그램 예시

1) 생생토크로 새단장한 강연

- ① 학교 안 소수자들의 인권 문제를 살펴보기 위해 당사자들을 '이야기손님'으로 초대한다.



② 생생토크를 하기에 앞서 당사자들이 직접 뽑아온 질문에 대한 OX 퀴즈를 풀어본다. 참여자들에게 OX 카드를 나누어준 다음, 질문별로 OX 카드를 들도록 한다. O라고 생각한 이유, 또는 X라고 생각한 이유를 한두 명씩 들어봄으로써 평소 갖고 있던 생각을 부담없이 드러낼 수 있도록 한다.

③ 질문별로 생생토크 이야기손님은 OX인 이유를 간략히 소개하면서, 본격적인 자기 이야기를 시작한다.

□ OX 퀴즈 문제의 예

[성소수자]

1. 여성이 현재 여성을 좋아하거나 과거에 좋아한 적이 있다면 레즈비언일까?
2. 여중, 여고엔 혹은 남중, 남고엔 동성애자가 많다?
3. 선생님에게 학생이 자신의 성적체성에 대해 심각하게 고민하고 있다고 상담을 해왔다. 선생님은 이 사실을 부모님에게 알려야 할까?
4. 동성애자인지 검사하는 방법이 있다?

[빈곤과 청소년]

1. 청소년의 가출 이유는 대개 사춘기 반항심 때문이거나 친구를 잘못 사귀었기 때문이다?
2. 학교에서 학생이 문제를 일으키면 부모님께 알려야 한다?
3. 학생들은 교복을 입는 것보다 사복 입는 것을 더 좋아한다?

6. 쟁점토론

* 진행 : 고은채(인권교육센터 '들')

사례를 통한 쟁점토론은 실제 일어난 사건이나 실제 있을 법한 가상의 사건을 제시함으로써 현실을 구체적으로 들여다보고 인권문제의 구조나 쟁점을 명확하게 이해하는데 도움을 준다. 구체적인 사례 찾기는 참여자들의 몫으로 남겨두고 쟁점만을 제시한 채 토론을 요청할 수도 있다. 토론의 결과를 시각화하거나 연극 형태로 재현할 수도 있고, 법정이나 인권침해 시정기구의 결정 과정을 재현해볼 수도 있다.

■ 맛보기 프로그램 - 사과나무 열매의 주인은?

과수원 삼형제

한 아버지와 세 아들이 살고 있었습니다. 아버지는 버려진 땅을 열심히 일구어 사과 과수원을 만들었습니다. 아버지는 나이가 들어 더 이상 일을 할 수 없게 되자, 세 아들에게 재산을 물려주고 긴 여행을 떠났습니다. 큰 아들에게는 과수원 땅을 물려주었고, 둘째 아들에게는 사과나무를 물려주었습니다. 그리고 셋째 아들에게는 과수원을 돌볼 노동을 물려주었습니다.

큰 아들과 둘째 아들은 재산이 늘어난 것에 기뻐하며 놀러 다니기 바빴습니다. 반면 셋째 아들은 물려받은 것이라고는 노동밖에 없었기 때문에 땀 흘려 열심히 일을 했습니다. 1년 후 사과나무에는 사과가 주렁주렁 열렸습니다. 아버지가 여행에서 돌아와 보니 세 아들이 서로 사과열매를 갖겠다고 싸우고 있었습니다.

큰 아들은 만약 땅이 없었더라면 사과나무가 어떻게 자랄 수 있었겠냐며 사과열매는 자기가 가져야 한다고 주장했습니다. 둘째 아들은 사과나무에 열매가 열린 것이니 당연히 나무 주인인 자기가 열매를 가져야 한다고 주장했습니다. 셋째 아들은 어쩔 줄 몰라 했습니다. 과수원 땅도 사과나무도 자기 것이 아니지만, 1년 동안 자기만 열심히 일했는데 형들이 사과열매를 가져가겠다고 주장하는 것은 억지처럼 느껴졌습니다.

과연 사과열매는 누가 가져야 옳을까요?

* 출처 : 『남북어린이가 함께 보는 창작동화 5: 돌아오지 않는 까뻐』창작과비평, 위기철의 “사과열매는 누가 가져야 옳은가”를 줄여서 이야기로 엮었습니다.

- ① 과수원 삼 형제의 이야기를 함께 읽는다.
- ② 글을 읽고 난 후 누가 사과열매를 가지는 것이 옳은지, 사과를 나누어 갖는다면 어떻게 나누어 갖는 것이 정당한지 생각해 본다. 참여자들은 삼 형제 각각에게 어떤 비율로 나눌지 카드에 적는다.
- ③ 각자가 생각한 비율의 이유와 근거를 토대로 모둠별 토론을 진행한다.
- ④ 모둠 토론을 돕는 질문을 준비해 진행자가 질문을 던질 수도 있다.

- 이윤창출의 토대인 자본도 대가를 받는 것이 당연하지 않나? 자본이라고 해서 노동의 가치보다 하찮게 평가되어야 하는 이유가 무엇인가?
- (임금노동을 거부하는 것도 아닌데...) ‘기업 살리기’ 정책이나 지원은 노동자 역시 환영해야 하는 것 아닌가?
- 노동자의 경영권 참여 주장은 노동과 자본의 관계를 뒤엎는(무시한) 요구 아닌가? (노동자 하지 말고, 자본가 하든가!)

- ⑤ 모둠 토론에서 등장한 질문과 논의지점을 뽑아 A4색지(단색)에 정리토록 한다. 논점에 대한 의견도 덧붙여 적는다. 의견이 모아졌으면 모아진 의견을, 분분한 의견일 경우 각각을 기록한다. 논의지점에 결론을 이끌어 내는 것이 목적이 아니므로, 합의하는 것에 쫓기지 않도록 주의한다.
- ⑥ 전지에 커다란 과일의 단면을 그려 준비한다. 그림은 대칭으로 한 쪽은 붉은 색, 다른 한 쪽은 푸른색으로 칠한다.
- ⑦ 모둠별로 나온 논점을 발표한다. 근거와 이유가 분명하고 충분히 대안적인 논의, 해결의 실마리가 보이는 내용, 논점에 대한 의견이 공감대를 형성하며 대안적인 논의 등은 먹음직스런 붉은색에, 난항을 겪은 논점은 푸른색 편에 붙이도록 한다.
- ⑧ ‘붉은색 부분의 논점과 견해는 노동자와 노동운동, 교육 등으로 자각하는 노동의 열매, 푸른색 부분에 있는 논점과 분분한 의견들은 앞으로 더 고민하고, 만들어야 할 노동의 근거’로 정리한다.

* [주의] 이 맛보기 프로그램에서 정리방식은 노동운동, 활동가 대상에 맞추어 구상한 것임. 실제 청소년 대상으로 진행할 때는 다른 정리방식이 필요함. 가장 적절한 정리방식이 무엇일지는 함께 찾아보도록 함,

■ 쟁점토론을 활용한 프로그램 예시

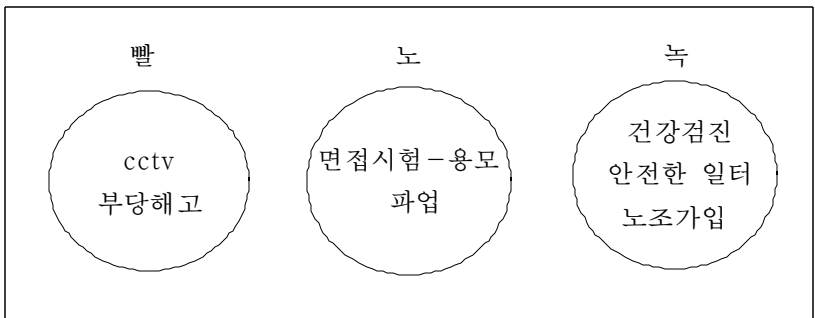
1) 신호등 토론

: 노동인권을 주제로 신호등 토론을 할 경우, 노동자의 권리/인권침해/알쏭달쏭한 것

으로 구분해 생각해보도록 한다.

- ① 종이에 녹색/빨강/노랑색 신호등을 그려 놓고, 권리로 생각하는 것은 녹색에, 인권 침해라고 생각하는 것은 빨강색에 알쏭달쏭한 것은 노랑색 신호등에 써 넣는다. 노동인권을 주제로 떠올릴 수 있는 수많은 단어와 사례들이 각각 어떤 색의 신호등에 알맞은지 생각해본다.
- ② 참여자들의 기준이 인권의 기준에 비추어 적절하지 않을 경우, 진행자는 사례를 들어 제시, 참여자가 다시 생각해 볼 수 있도록 한다.

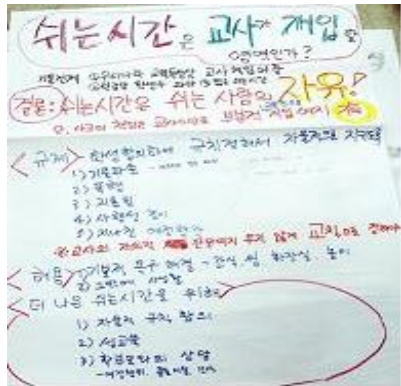
<예>



2) 그 밖의 프로그램



* 모의 노동위원회



* 쟁점이 있는 주제 토론

다채로운 인권교육 활동을 만들고 싶다면?

- 인권교육센터 '들'

인권교육센터 '들'에서는 인권교육가를 위한 안내서 <인권교육 오르락내리락 고개넘기>를 2008년 발간했다. 이 원고는 이 안내서에 수록된 8장에 해당하는 원고이다. <인권교육 오르락내리락 고개넘기>는 인권교육가들이 교육과정에서 구체적으로 부딪혀온 또는 부딪힐 수 있는 고민들에 대한 해답들을 발견할 수 있게끔 마련된 종합 안내서라고 볼 수 있다. 인권교육이 지향하는 바는 무엇인지, 인권교육의 준비·기획과정에서 평가까지 꼼꼼 챙겨할 것들은 무엇인지, 인권교육이 지향하는 구조 분석, 실천과의 연결, 권한강화 등을 일구어낼 수 있는 방안은 무엇인지 등을 안내받을 수 있다.

전체 원고는 <http://www.hrecenter-dl.org/manual>에서 살펴볼 수 있다.

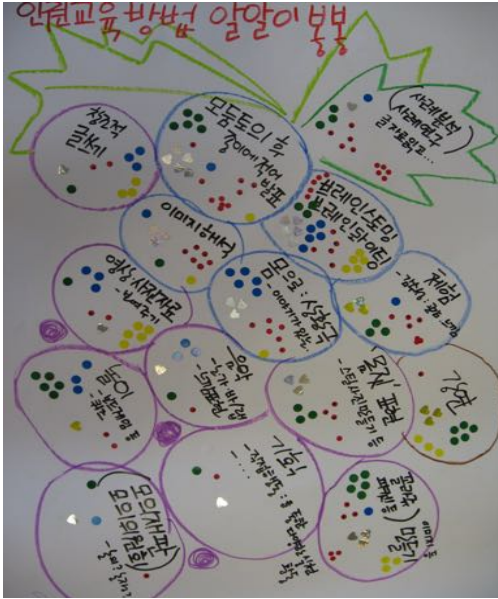
인권교육에서는 참여자들의 체질과 입맛에 맞는 적절한 기법을 가지고 참여자들을 인 권으로 초대하는 것이 중요하다. 인권교육에서는 일방적인 강연 방식보다는 참여를 이끌어낼 수 있는 다채로운 기법들이 활용되고 있다. 연극, 놀이, 체험, 토론, 예술 등의 기법들은 인권교육에서만 만날 수 있는 고유한 방식은 아니다. 단지 이러한 기법들에 인권 내용을 잘 버무리려 놓으면 역동적인 인권교육 활동으로 새 단장되는 것이다.

그런데 인권교육 프로그램을 재미로만 접근하거나 도구로서만 바라보는 것은 위험하다. 다양한 방법을 활용하여 인권교육 프로그램으로 구성할 때도 인권교육의 철학을 놓치지 않는 것이 중요하다. 인권교육 프로그램을 통해 무엇을 남기고자 하는지를 명확히 해야 인권교육이 잘못된 길로 접어들지 않을 수 있다.

이야기 풀기~~

인권교육 방법론이라는 뭇단배가 파도에 휩쓸리거나 암초에 걸려 넘어지지 않고 목적지에 도달하려면 어떤 철학(원칙)을 놓치지 말아야 할까? 인권교육가는 준비해 간 프로그램을 통해 참여자들에게 어떤 경험을 남기고 싶은 걸까?

인권교육 기법들



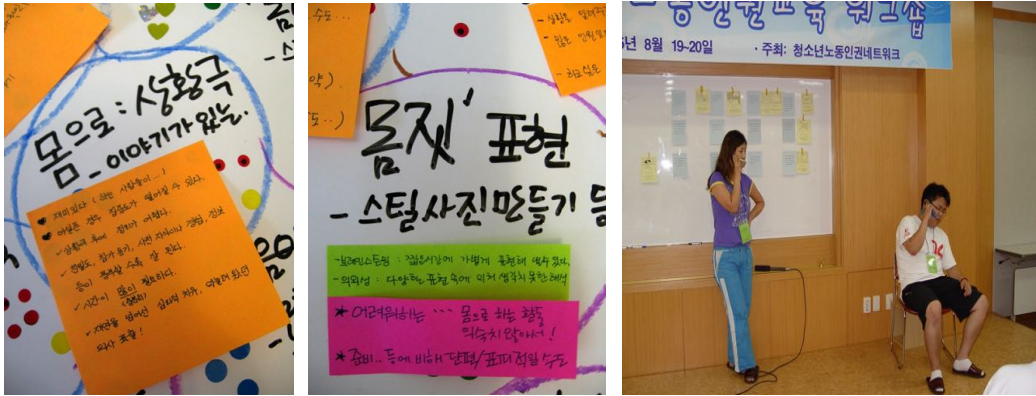
- 창조적 글쓰기
- 모둠토의 후 종이에 적어 발표
- 글 자료 읽고 사례 분석 및 사례 연구
- 브레인스토밍 또는 브레인라이팅
- 감수성 향상을 위한 체험활동
- 스틸 사진 만들기 등의 몸짓 표현
- 이야기가 있는 상황극
- 영상이나 사진 자료 보여주기
- 이미지 해석
- 말판 놀이나 퀴즈 등의 놀이
- 음악 활용(노랫말 바꾸기, 느낌 표현)
- 플라주나 피켓 등 이미지 만들기
- 모의재판이나 모의위원회
- 직접 행동 등을 통한 다양한 실험활동 기획

인권교육에서 활용하는 방법들을 하나씩 늘어놓고 보니 꽤나 다채롭다. 그렇다면 이 중에서 인권교육자들은 주로 어떤 기법을 선호할까? 인권교육을 오랫동안 해 왔던 활동가들에게 스티커를 붙이게끔 하여 현황을 살폈을 때 모둠별 토론을 거쳐 종이에 적어 발표하는 기법, 만들기, 놀이 등이 즐겨 사용되고 있었다. 이에 반해 음악을 활용하거나 이미지 해석, 직접행동, 몸짓 표현 등은 활용빈도가 상대적으로 낮았다. 이런 현상은 인권교육가 각자가 가진 특징에 따라 자기에게 익숙하거나 자신 있는 기법을 주로 사용하면서 생기게 된 것이다. 좁은 공간, 다수의 참여자, 혼자서 진행해야 하는 부담 등을 고려하다 보면 활용할 수 있는 기법에 제한이 생기기도 한다.

인권교육 기법들, 요목조목 살펴보고 도전하자

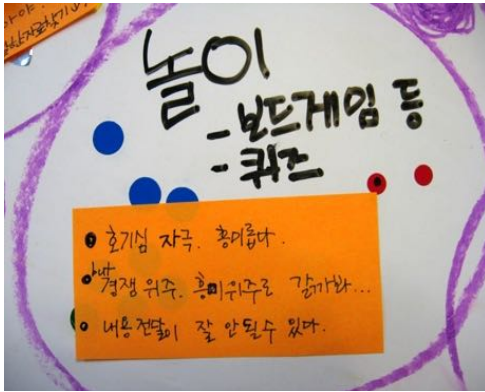
인권교육가가 손쓸 수 없는 외부 조건 때문이라면 어쩔 수 없겠지만, 각 기법들이 가진 장단점을 충분히 알고 익히면 활용 범위는 훨씬 확장될 수 있다. 기법이 성공을 거두기 위해 미리 꼭 갖추어야 할 조건이 무엇인지를 잘 따져보고 활용한다면 인권교육의 효과는 더욱 높아질 수 있다.

② 상황극, 몸짓 표현 등 연극



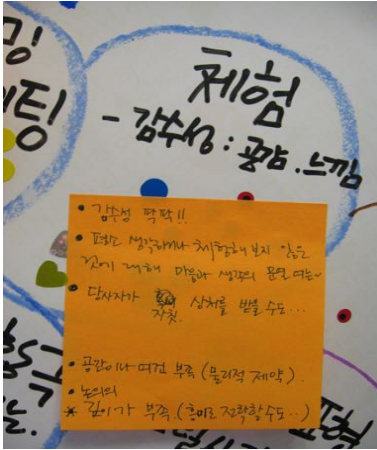
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 실제 상황을 재현한 스틸사진(정지 동작) 만들기 ○ 상황극, 이야기가 있는 창작 연극 ○ 실제 겪은 일들을 재현해보는 재생연극 ○ 상황극 속에 다른 해결책을 가진 사람이 직접 들어가는 토론연극 ○ 미래의 어느 날을 재현하는 연극(보고 싶은 인권뉴스)
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 재미있다, 생동감이 넘친다. ○ 즉흥성이 불러오는 매력이 있다. 의외의 해석 속에 새로운 교육의 소재가 튀어나온다. ○ 참여자들이 갖고 있는 생각이나 문화가 자연스럽게 드러난다. ○ 실제 상황을 간접 체험해볼 수 있다. ○ 공감하는 힘을 기를 수 있다. ○ 보는 사람도 위로를 받는다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 어설픈 경우 집중도가 떨어지고 밋밋하다. ○ 형식 자체가 어떤 사람에게든 불편할 수 있다. ○ 솔직한 이야기, 활발한 참여를 이끌어내지 못할 때는 실패 위험이 높다. ○ 몸짓 만들기의 경우, 표면적인 이야기 정도에만 머무를 수 있다.
<p>꼼꼼, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 무대로 활용할 만한 충분한 공간의 확보 ○ 마음이 충분히 열려 있나 ○ 참여자들이 몸으로 이야기하는 데 익숙한가. (친숙하지 않을 경우 정지 동작 만들기가 그나마 시도해볼 만하다) ○ 참여 동기를 유발할 만한 적절한 상황, 구체적 사례 ○ 창의성 있는 참가자 ○ 몸짓 언어를 읽을 수 있는 진행자 ○ 피해 상황에 대한 마음 밑바닥으로부터의 공감 ○ 참여자들의 성, 몸 경험, 장애 등에 대해 미리 따져보기

③ 놀이



<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권침해 상황을 헤쳐 나가는 말판 놀이 ○ 도전 골든벨, OX퀴즈 ○ 빙고 놀이 ○ 불평등 이어달리기 ○ 인권의 소리/몸짓/색깔 찾기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 호기심을 자극할 수 있고 흥미롭다. ○ 모두의 참여를 자연스럽게 이끌어낼 수 있다. ○ 재미 속에서 인권의 의미를 자연스럽게 찾아갈 수 있다. ○ 교육이지만 동시에 쉽다. ○ 인권이 딱딱하고 어렵고 재미없는 것이라는 선입견을 깰 수 있다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자칫 흥미 위주로만 흐를 수 있다. ○ 경쟁이 가열돼 인권의 가치와 대립할 수 있다. ○ 전하고자 하는 핵심 내용이 잘 전달되지 않을 수도 있다. ○ 퀴즈의 경우 정보 전달에만 그칠 뿐 감수성을 깨우기에 부족하다. ○ 승패에 따른 보상을 둘 경우 인권의 가치를 해칠 수 있다. ○ 장애, 섹슈얼리티 등이 섞여 있을 때 누구나 재미있게 참여할 수 있는 놀이를 찾아내기 힘들다.
<p>품평, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육 목적에 짓눌리지 않는 어렵지 않은 놀이의 발명 ○ 경쟁적이기 보다 협력적인 방식의 놀이 ○ 마음과 머리를 동시에 움직일 수 있는 놀이 ○ 놀이의 재미를 살릴 수 있는 유쾌한 진행자 ○ 참여자들의 장애, 성별, 친밀도 등에 대해 미리 따져보기

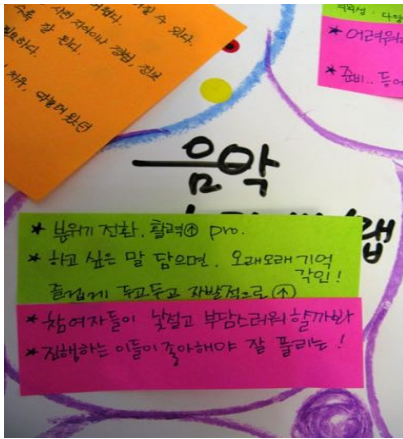
④ 체험



<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 장애 체험, 소수자들이 겪는 차별 상황 체험하기 ○ 차별 조건을 극대화시킨 차별의 방 여행하기 ○ 소수자들이 겪는 차별적 언어를 통해 자기가 누구인지 알아맞히기 ○ 현장 견학과 체험 ○ 특정 사건이 자기 인권에 미치는 영향을 파악해 자리를 이동해보는 체험놀이
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 백문이 불여일행?! 감수성을 팍팍 키울 수 있다. ○ 평소 생각해보거나 경험하지 못한 새로운 세계로 초대받아 생각의 문화를 활짝 열 수 있다. ○ 자기가 어떤 처지에 있는지, 차별을 당할 때 어떤 느낌이 드는지를 몸이 기억한다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자칫 재미, 흥미 위주로 흘러 소수자들을 희화화시킬 수 있다. ○ 참여자 가운데 소수자들이 포함되어 있을 때 그들의 상처를 건드릴 수 있다. ○ 논의의 깊이 있게 이끌어내기에는 부족하다. ○ 공간적 제약을 많이 받는다. ○ 차별 상황에 깊이 빠짐으로써 무력감으로 연결될 수도 있다. ○ 구조보다는 개인의 편견과 같은 문제점에만 주목하게 만들 수도 있다.
<p>꼼꼼, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 실제 상황으로 다가설 수 있도록 만드는 핵심적인 대사와 연기력을 갖춘 진행자 ○ 체험을 놀이가 아니라 현실로 받아들일 수 있게끔 하는 단계적 접근 ○ 개인적인 소감에 그치지 않고 주제와 잘 연결시켜주는 피드백 ○ 상처받은 사람들의 마음을 읽고 토닥여줄 수 있는 진행자

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 체험과정에서 드러난 편견이나 잘못된 인식을 놓치지 않는 진행자와 이를 바로잡을 수 있는 후속 교육 ○ 차별에 맞서 일어난 사람들의 사례와 차별을 발생시키는 구조에 관한 정리 ○ 너무 적지 않은 숫자의 참여자, 여러 명의 진행자 ○ 충분하고 안전한 공간의 확보 ○ 인권이 존중되는 상황, 더 자유로워진 상황 등도 체험할 수 있는 긍정적인 프로그램
--	--

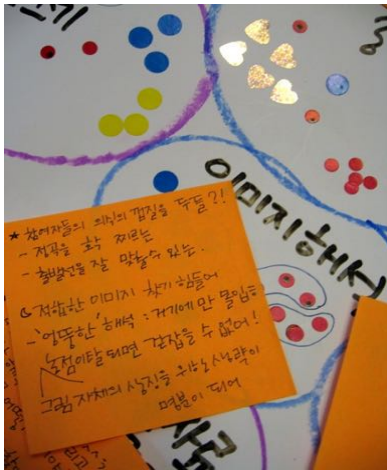
⑤ 음악



활동 사례	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노래 가사 바꿔 부르기 ○ 랩으로 인권 침해 상황 표현하기 ○ 인권을 주제로 한 노래 찾아 대항전 ○ 노래를 듣고 느낌이나 경험 나누기
장점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 분위기를 띄우고 활력을 불어넣는 데 효과적이다. ○ 하고 싶었던 말을 익숙한 가락에 노랫말로 실으면, 오래 오래 기억에 남을 수 있다. ○ 하나의 공감대를 만들 수 있다.
단점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참여자들의 열띤 참여와 창조성이 없으면 실패할 가능성이 높다. ○ 창조적이거나 재미있어야 한다는 강박이 오히려 깊이 있는 내용을 담지 못하는 단점으로 작용할 수 있다.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 표면적인 이야기에만 그칠 수 있다. ○ 인권교육가도 음악에 대한 거부감이나 두려움이 없어야 가능하다. ○ 악기나 음향 장비가 없을 때 분위기를 띄우기 쉽지 않을 수 있다.
<p>폼폼, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참여자에게 친숙하거나 따라 부르기 쉬운 음악 찾기 ○ 주제에 꼭 맞는 음악의 발견 ○ 음악을 갖고 놀 줄 아는 진행자 ○ 필요한 악기나 음향장비 ○ 내용을 잘 담고, 주제에 다가설 수 있도록 하는 사전 교육

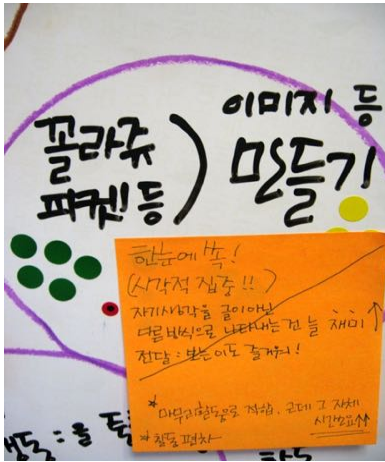
⑥ 이미지 해석



<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권 침해 상황이 숨어 있는 그림판 해석 ○ 주어진 그림과 인권의 의미를 연결시켜 인권포스터 만들기 ○ 만평, 일상에서 흔히 볼 수 있는 픽토그램(그림문자), 광고판에서 숨어 있는 인권 문제 찾기 ○ 주어진 상황에 대해 인권침해인지 아닌지 판단해 보기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 그림을 앞에 두고 있으니까 이야기를 이끌어내기 쉽다. ○ 다양한 상상력을 이끌어낼 수 있다. ○ 나이나 장애 등을 구애받지 않고 쉽게 주제에 접근할 수 있다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 해석의 다양성이 열려 있다 보니, 애초 의도했던 바와 다른 방향으로 이야기가 흘러갈 수 있다. ○ 성별 역할 분업 등 기존의 고정관념을 오히려 강화하는 그림이 사용될 수 있다.

꿈 꿈, 챙 기 기	<ul style="list-style-type: none"> ○ 그림을 통해 이야기하고자 하는 명확한 목표 ○ 다양한 상황과 반응에 적절하게 대응할 수 있는 유연한 진행자 ○ 다양한 해석들을 거쳐 종착점에 도달할 때까지 기다릴 줄 아는 마음 ○ 해석에만 머무르지 않고 변화를 꿈꿔볼 수 있는 후속 활동
---------------------	---

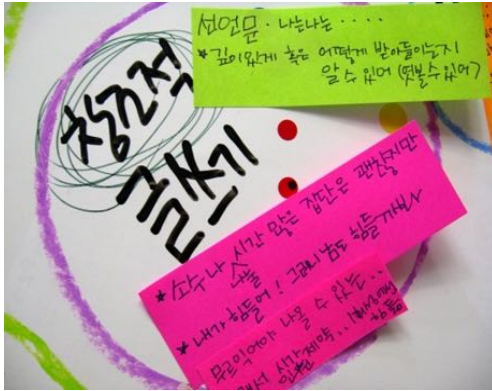
⑦ 플라쥬, 포스터 등 만들고 그리기



활동 사례	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권을 나무에 빗대어 그리기 ○ 인권을 주제로 한 포스터, 피켓, 티셔츠 등 만들기 ○ 자아상 조각하기 ○ 신문, 잡지 등을 이용한 플라쥬 만들기 ○ 이미지를 점차 확대해가면서 숨은 인권 문제 찾기
장점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 한 눈에 속 핵심 내용을 잘 드러낼 수 있다. ○ 글이 아닌 다른 방식으로 표현해보는 색다른 재미가 있다. ○ 다양성의 힘을 직접 느낄 수 있다. ○ 다음 작품이 기다려져 교육이 재미있다. ○ 기대 밖의 창조적인 표현으로 새로운 인식의 문이 열릴 수 있다.
단점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 만들기 소재로 활용되는 사진이 상품화되고 획일화된 이미지를 담고 있으면 편견을 강화할 수 있다. ○ 다양한 표현들 속에 정작 주제가 무엇인지를 놓칠 위험이 있다. ○ 가지고 있는 생각을 끄집어내기에는 좋으나 새로운 경험과 시야를 주기에는 부족하다.

꼼꼼, 창의 기	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기존의 고정관념을 깨는 다양한 이미지들 ○ 다양한 표현 형식에서 인권 내용을 꿰뚫어볼 수 있는 날카로운 진행자 ○ 이미지의 빈틈을 메워주는 후속 활동
----------------	---

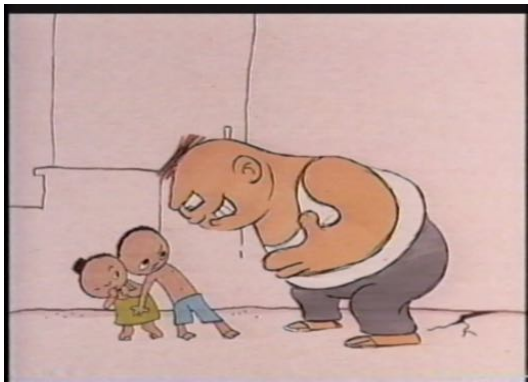
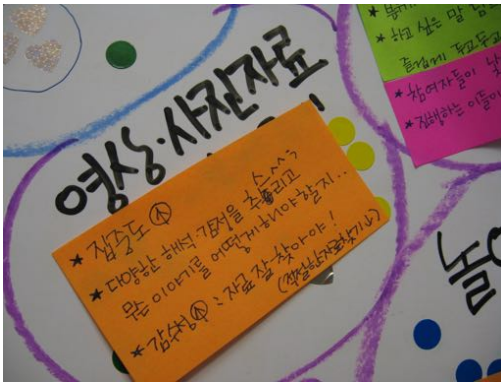
⑧ 창조적 글쓰기



활동 사례	<ul style="list-style-type: none"> ○ 편견을 담은 시나 동화 등을 인권적인 시나 동화로 바꿔 보기 ○ 소수자들을 드러내는 은유 찾기 ○ 인권 이야기가 담긴 글을 읽고 자기 인권 이야기 써보기 ○ 보고 싶은 인권 뉴스, 인권 신문 만들기 ○ 이야기 이어 가기
장점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 새로운 관점을 담고 있는 글은 감동을 불러일으키기에 충분하다. ○ 다루고자 하는 주제를 간결하고 명확하게 표현할 수 있다. ○ 자기 구성의 기회를 제공할 수 있다. ○ 이야기 이어 쓰기처럼 열려 있는 결론은 다양한 경험으로의 초대를 가능케 한다.
단점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시간의 제약이 크다. ○ 참여자들의 인식이 무르익어야 좋은 작품이 나온다. ○ 주제가 제한적일 때 다양한 글쓰기가 제한될 수 있다. ○ 참여자 수가 많을 때는 작품 나눌 시간이 충분치 않다. ○ 글쓰기에 익숙하지 않은 사람들에게 큰 부담을 줄 수 있다. ○ 주제, 분량 등으로 적절한 작품을 구하기 쉽지 않다.

꼼꼼, 챙기기	<ul style="list-style-type: none"> ○ 글쓰기에 익숙한 참여자 ○ 구성에 필요한 충분한 시간 ○ 감동을 줄 수 있는 대안적인 사례 작품 찾기 ○ 창조적 글쓰기에 자질이 있는 진행자 ○ 참여자들이 창작한 작품을 서로 비교하지 않을 수 있는 조건 만들기
------------	---

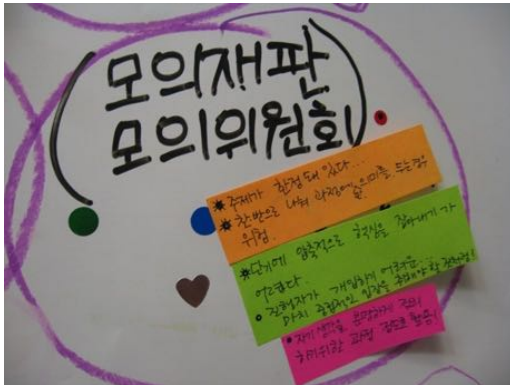
⑨ 영상/사진자료의 활용



활동 사례	<ul style="list-style-type: none"> ○ 영화, 드라마, 애니메이션, 사진 등을 보고 감상 나누기, 관련 인권 문제 찾기 ○ 주인공에게 편지 쓰기와 같은 후속 활동 ○ 인권의 주인공들을 찾아 사진 찍기
장점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참여자들의 관심과 집중도를 높이는 데 효과적이다. ○ 감성을 건드려 울림이 크다. ○ 참여자의 감성에 맞게 관련 문제를 효과적으로 보여줄 수 있다. ○ 다양한 반응들을 이끌어냄으로써 풍부한 이야기가 오고갈 수 있다. ○ 참여자 수가 많을 때도 활용하기 좋다.
단점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구경이나 대리만족에 머무를 수 있다. ○ 강연과 마찬가지로 일방적인 전달에 머무를 수 있다. ○ 자칫 시간 때우기로 전락할 수 있다. ○ 영상물 자체가 너무 완결적이고 계몽적인 내용이라 다양한 생각과 반응을 가로막을 수도 있다. ○ 참여자들끼리 경험과 지혜를 나누고 서로에게 배울 수 있는 기회가 없다.

꿈 꿈, 쟁기 기	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주제에 맞고 참여자의 흥미를 불러일으킬 만한 쟁점이나 과제 선정 ○ 다양한 의견에 대한 발견인지, 공통의 합의인지, 단순한 현실 분석인지 ○ 모둠 토론에서 이루고자 하는 명확한 목표 세우기 ○ 토론하고자 하는 동기 부여를 위한 사전 활동 ○ 쟁점이 다른 데로 옮겨 붙지 않도록 하는 적절한 질문의 배치 ○ 모둠 안에서 지켜야 할 토론 규칙
--------------------	--

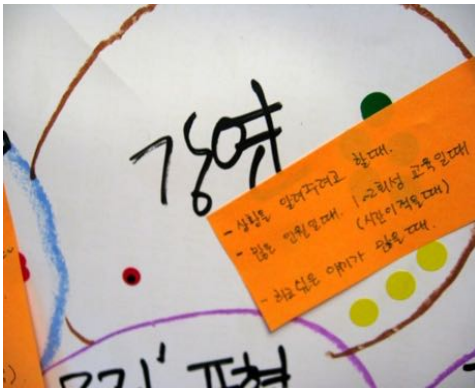
⑪ 모의 활동



활동 사례	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련 사건을 주고 모의 법정 열기 ○ 노동위원회, 국가인권위원회 등 권리 회복 기관의 결정 재현하기
장점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련 주제에 관한 찬반의 논리, 구체적으로 입장이 부딪히는 지점에 대한 이해를 높일 수 있다. ○ 단시간 안에 쟁점을 압축적으로 정리하고 구체적 사례에 대한 명확한 입장을 세우는 데 효과적이다. ○ 자기와 다른 입장에서 서 봄으로써 그 입장에 대한 이해를 높일 수 있다.
단점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 해당 기관에 대한 참여자의 사전 이해가 없을 때 시작하기 어렵다. ○ 법정이나 위원회에 세울 수 있는 주제가 한정적일 수 있다. ○ 관련 주제에 대한 충분한 정보 제공이나 사전 교육이 이루어지지 않았을 때 접점이 명확히 형성되지 않을 수 있다. ○ 자칫 경쟁적인 분위기가 형성될 수 있다. ○ 다른 입장을 이해하는 데만 그칠 뿐 인권의 원칙을 정확히 이해하는 데 실패할 위험이 있다.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권의 문제를 합의나 다수결의 문제로 이해할 우려가 있다. ○ 인권교육가의 역할이 중립자, 심판자, 관람자에 머무를 수 있다. ○ 법이나 권위주의적 사법체계, 권리회복기관 등에 대한 비판적 안목을 형성하는 데 방해가 될 수 있다.
<p>꼼꼼, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 모의활동으로 경험해보고자 하는 기관의 성격과 결정 절차에 대한 선명한 이해와 관련 정보 ○ 사법부 등 권위주의적 구조를 지닌 기관, 심판자의 존재에 대한 비판적 문제의식과 다른 구조에 대한 상상력 ○ 인권 감수성과 의식을 높일 수 있는 충분한 사전 교육 ○ 모의활동에 활용하기 적합하고 교육주제에 핵심적으로 접근할 수 있는 구체적이고 흥미로운 사례 ○ 모의활동에 대한 참여자의 몰입을 도울 수 있는 소품과 연기력

⑫ 강연



<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 특정 주제의 전문가를 모신 강연 ○ 여러 이야기손님들이 등장하는 생생토크 ○ 당사자와의 만남과 대화
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 짧은 시간 안에 충분한 정보 습득이 가능하다. ○ 가슴에 남을 만한 정신을 명확하게 전달할 수 있다. ○ 당사자와의 만남은 그 주제에 대한 관심을 키우고 경계심을 낮출 수 있다.

<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일방적인 정보나 가치 전달에 머무를 수 있다. ○ 참여자들이 무엇을 느꼈는지, 생각이 어떻게 변화되었는지 피드백을 받기 힘들다. ○ 지루해지기 쉽다. ○ 참여자들끼리 경험과 지혜를 나누고 서로에게 배울 수 있는 기회가 없다. ○ 참여자들이 다양한 연령대이거나 사회적 위치나 경험이 천차만별일 경우, 강연의 초점을 누구에게 맞추어야 할지 대상을 정하기가 쉽지 않다.
<p>포인트, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 들을 만한 이야기를 하러 온 사람이라는 확신 주기 ○ 이목을 집중시키는 슷이 들어가는 한 순간이 담긴 내용 ○ 수백 명의 적 앞에 선 느낌을 극복할 수 있는 강연자 ○ 참여자가 듣고 싶어 하는 내용에 대한 사전 파악 ○ 강연 주제에 참여자들이 다가설 수 있도록 하는 도입 활동(질문 던지기, 게시판 토론과 같은 간단한 참여활동 등) ○ 참여자의 눈높이와 경험에 맞는 생생한 사례와 귀에 착착 감기는 언어 ○ 사람들 사이에 서 있는 마이크, 돌아다니는 마이크 ○ 참여자들의 마음을 끌고 나가는 내용과 힘(적재적소에 배치된 질문, 공감대를 이끌어내는 추임새, 주의를 환기할 수 있는 장치, 적합한 시각자료나 소품 등) ○ 적절한 쉬는 시간

새로운 기법 찾기보다 중요한 것

인권교육을 처음 접한 참여자들에게는 참으로 다채롭고 흥미진진하게 다가가는 교육활동도 인권교육가에게는 다소 단조롭게 여겨질 수 있다. 비슷한 내용과 진행방식에 따라 교육을 몇 번씩 진행하고 나면 새로운 기법이나 프로그램을 찾고 싶어지는 것은 인지상정이다.

하지만 ‘새로운’ 기법보다도 더 중요한 것은 참여자들에게 꼭 맞는 기법과 내용을 잘 갖추어 교육을 준비하는 일일 것이다. 참여자들이 더 편안하게 교육 주제와 마주할 수 있는 기법을 개발하는 노력을 소홀히 해서는 안 되겠지만 이미 있는 기법들을 잘 활용해 참여자의 마음을 열 수 있다면, 마음을 연 참여자들과 나눌 교육 내용을 차곡차곡 챙기는 것이 더 시급하다.

[고개를 오르다 잠깐!]

일회성 대규모 강연을 요청받으면 어떻게?

인권교육을 하다 보면 대규모 청중을 대상으로 한 강연 요청을 받아 난감해지는 상황을 경험하게 된다. 인권교육에서 적정 인원은 몇 명이라고 딱 정해놓지는 않았지만, 역동적이고 고른 참여가 이루어지려면 소규모로 교육이 진행되어야 한다. 그런데 1백 명이 넘어서는 대규모 청중을 모아놓고 한두 시간 교육을 해달라는 요청을 받게 되면 교육을 해야 되나 말아야 하나 망설여지기 마련이다. 일방적으로 혼자 떠드는 방식으로 교육을 한다고 해서 과연 효과가 있을까, 인권교육에 대한 잘못된 선입견을 심어주는 않을까 하는 걱정이 스멀스멀 올라온다. 그렇다고 거절하기는 좀 아쉽고 찝찝하다. 어떻게 하면 좋을까?



대규모 강연을 선택하게 되는 이유와 해법들

대규모 강연! 힘들지만 선택하는 이유들

아직까지도 우리 사회에서는 인권교육을 접할 수 있는 기회가 상당히 적다. 비록 일회성 대규모 강연이라고 하더라도 인권이라는 말을 한 번이라도 접하고 고민해볼 수 있는 계기를 만드는 것이 작지만 효과가 있을 수 있다. 특히 인권을 침해할 가능성이 높은 집단을 대상으로 한 교육이라면 순간적이라고 할지라도 자극을 줄 수 있는 것이 사실이다. 청중의 입장에서 보면 인권과 처음 만나는 자리일 텐데 엉뚱한 사람들이 하는 것보다는 인권현장을 잘 아는 활동가들이 강연을 하는 게 차라리 낫다는 현실적 판단

도 강연에 응하는 이유일 수 있다.

다른 한편, 인권에 관련된 정보나 지식을 단시간 내에 집약적으로 전달해야 하는 경우이다. 인권의 등장 배경이나 역사, 인권문제를 야기하는 사회구조, 인권 관련 법제도의 내용 등을 아는 것도 매우 중요한 일이다. 관련 내용을 다룬 글을 읽어보는 것도 좋겠지만, 살아있는 사례와 강사의 진정성이 묻어나는 강연을 통해 관련 주제를 접하는 것이 훨씬 더 효과적일 수 있다.

대규모 교육이라도 동기와 참여를 이끌어낼 방법이 있지 않을까?

기왕 하는 강연이라면 일방적인 강연에만 그치지 않고 청중의 참여를 최대한 이끌어낼 수 있는 방안을 고민해보면 어떨까? 강연에서는 참여자의 관심과 집중도를 높이는 것이 최우선 과제인 만큼, 충실한 내용 준비와 교육진행자의 내공이 요구된다. 구체적이고도 생생한 사례, 주제에 관한 치밀하고도 명쾌한 분석, 참여자의 삶과 강연 주제가 어떻게 연관되어 있는지에 대한 안내 등은 참여자의 재미와 공감을 불러일으키는 요소가 된다. 영상이나 사진, 음악 등 시청각자료의 도움을 받는 것도 좋다. 또 강연자의 호소력 있는 목소리와 연기력, 유머 등은 자칫 지루할 수 있는 강연에 활력을 불어넣는다.

강연이라고 해서 참여형 프로그램이 완전히 불가능한 것은 아니다. 가까운 미래에 이루어졌으면 하는 꿈, 최근 차별을 받았던 사례 등을 간략하게 적도록 해서 종이비행기를 접어 날리도록 하거나 게시판에 분류해서 붙이도록 한다든지 하면, 참여자들이 무엇을 원하고 어디가 가려운지를 파악할 수 있다. 이렇게 참여자들이 던져준 생각들은 강연의 풍부한 재료가 된다. 청중의 의견에 주목하고 경청하는 강연자의 모습은 강연에 대한 동기와 신뢰를 갖게 만들 수 있다.

강연으로 든 물꼬를 활용하자

대규모 강연은 장점도 크지만 단점도 분명하다. 참여 활동을 통해 먼저 공감대를 형성해놓은 다음 강연을 이어가는 것이 가장 좋겠지만, 그럴 수 없는 경우라면 강연만으로 이룰 수 있는 교육의 효과에 한계가 있음을 인정할 필요가 있다. 그 한계 위에서 참여자의 동기를 이끌어내고 강연에 대한 집중도를 높일 수 있는 방안을 개발하기 위한 노력이 이루어져야 할 것이다. 나아가 강연을 통해 트인 물꼬를 활용하여 어떻게 하면 후속 교육으로 연결시킬 수 있을까를 고민하는 일이 중요하다. 일회성 강연이 지속적 만남으로 이어질 수 있도록 하기 위한 고민을 놓치지 말자.

노동인권교육 고개 넘기

* 진행 : 배경내(인권교육센터 '들')

실제 노동인권교육을 진행하는 동안 부딪히는 고민들에 대한 해답 찾기

왜 청소년 노동인권운동인가?

- 청소년 노동인권교육과 노동인권운동의 다리놓기

- 배경내

(인권교육센터 '들' 상임활동가, 청소년노동인권네트워크)

1. 노동인권교육의 의미와 가능성

“교육은 바로 그것이 다른 이해들을 위해 사용될 위험에 끊임없이 놓이게 될지라도, 근본적으로 인간해방의 이상과 연결되어 있다. 계급착취, 성별, 그리고 인종적 억압에 의해 굴절된 사회에서, 그리고 전쟁과 환경파괴의 만성적인 위험 속에서도 교육이 가치로울 수 있는 유일한 점은 사람들로 하여금 그들 자신의 해방에 참여할 수 있도록 이끌어 준다는 의미에서이다. ...가장 기본적인 의미로 교육의 과정과 해방의 과정은 같은 것이다.”

- Connell, R. W. et al., *Making the Difference*

- 2000년대 초반부터 한국사회에서는 YMCA, 참여연대 등 몇몇 시민단체를 중심으로 청소년 아르바이트 문제에 대한 관심을 본격적으로 기울이기 시작했다. 이들 단체는 실태조사와 법 홍보 캠페인, 상담과 권리회복 지원, 정책 대안 제시, 법 위반 사업장 조사와 고발 등 활발한 활동을 펼쳤다. 이에 따라 사회적 관심이 환기되고 최저임금법 개정(청소년에 대한 최저임금 10% 감액 규정 삭제), 청소년 알바 지원센터 개설, 2005년 노동부의 ‘연소근로자 보호 종합대책’ 마련 등 일정한 변화를 일구어내기에 이른다.

- 2004년 결성된 청소년노동인권네트워크는 청소년을 대상으로 하는 노동인권교육의 토대를 일구어내고자 하는 목적으로 활동을 시작하였다. **노동인권교육을 아르바이트 청소년 문제 해결을 위한 새로운 실천으로 잡은 이유는, 사후 대응 위주의 운동과 ‘당사자 없는 대리주의적 운동’에 대한 반성 때문**이었음. 노동인권교육을 통해 청소년 당사자 스스로 노동인권을 지켜낼 수 있는 주체로 설 수 있게끔 지원하고, 가까이에서 청소년들과 만나고 지원하는 이들이 청소년 노동에 대한 이야기를 일상적으로 나눌 수 있는 발판을 마련하고자 했던 것임. 인권운동사랑방, 전교조 실업위원회, 전국불안정

노동철폐연대, 21세기청소년공동체 희망 등이 초기 결합단체(현재 ‘희망’은 네트워크 결합은 하지 않음)였는데, 이는 인권-교육-노동-청소년 단체를 연계함으로써 청소년 노동인권교육 실천을 다양한 통로를 통해 확산시키기 위해서였음. 나아가 ‘알바 청소년 권리 찾기’가 아니라, 알바 청소년도 곧 ‘노동자’라는 사실을 분명히 하고자 하는 목표도 있었기에 노동단체의 연대를 요청하였던 것임.

- 노동인권교육의 지향은 정형화된 노동법 교육과 몇 가지 측면에서 구분됨. 노동인권교육은 첫째 노동자를 살아있는 구체적 ‘사람’으로서 제한적 의미의 노동현장뿐 아니라 총체적 삶의 맥락 속에서 노동문제를 읽어낼 수 있는 힘을 길러주고자 한다는 것, 둘째 법에 보장된 권리에 관한 지식을 단순 전달하는 교육을 넘어 ‘노동인권’에 대한 열망’을 길러내고자 한다는 것, 셋째 노동과 노동자에 대해 공감하고 연대하는 감수성을 길러주고자 한다는 것, 넷째 스스로 문제를 해결할 수 있는 역량과 기술을 길러주고자 한다는 것, 다섯째 이를 위해 교육과정에서부터 몸과 마음으로 노동인권의 소중함을 느끼고 역동적으로 권리를 찾아나가는 연습을 제공하고자 한다는 것 등에서 노동법 교육과 구분됨. 노동인권교육은 어떤 세계를 만들고자 하는가를 둘러싼 거대한 가치 싸움의 현장이라고 볼 수 있음. 다른 세계를 꿈꾸는 ‘현재’가 없다면 결코 미래에 다른 세계는 오지 않을 것임. 실제 그동안 전개되어 왔던 노동인권교육 실천 사례들이 이런 지향을 충분히 담아내지 못했다고 하더라도 그 지향을 잇고 있었던 것은 아니며, 바로 이 지점에서 노동부 주도로 이루어지고 있는 ‘1318 알자알자 캠페인’류의 홍보·교육과 노동인권교육운동은 다른 길을 걷고 있는 것임.

- 청소년 노동인권교육에 대한 관심과 실천이 높아짐에 따라 다양한 지역, 학교, 청소년쉼터, 청소년모임들로 교육의 장이 확대되고 교육활동가 양성을 위한 연수워크숍이 늘고 있는 것은 매우 반가운 현상임. 노동인권교육이 여전히 몇몇 교사나 활동가들의 의지에 기대어 있다는 점, 풍부하고 체계화된 교육과정이 충분히 개발되지 못했다는 점, 현장과 밀착한 교육과정이 부족하다는 점, 다양한 현장에서 전개되고 있는 교육실천들을 엮어낼 수 있는 네트워크가 부족하다는 점 등 부족한 점들이 없는 것은 아니나, 짧은 시간 동안 기대 이상의 관심과 실천을 일구어낸 것은 큰 성과라고 볼 수 있음.

2. 노동인권교육의 한계와 청소년노동인권운동

“권한강화(Empowerment)는 그것을 통해 사람들이(또는 공동체가) 자신의 삶에 대한 통제와 자신의 삶에 영향을 미치는 결정을 증대시키는 과정이다.”

- Seth Kreisberg, *Transforming Power: Domination, Empowerment, and Education*

- 반면, 노동인권교육을 실천하는 과정에서 교육가들이 구체적으로 부딪히고 있는 ‘내적 장벽’을 넘어서는 일은 결코 간단치 않음. 노동인권교육은 당사자의 권한 강화를 통한 세상의 변화를 꿈꾸는 것임. **권한강화(Empowerment, 자력화)가 이루어진다는 것은 1)자기 존엄과 권리에 대한 확신과 자기 목소리를 갖게 된다는 것 2)차별 구조와 억압 관계를 읽어내는 힘과 억압관계를 해체하고자 하는 열망을 갖게 된다는 것 3)내 삶이 다른 소수자들과 연결되어 있음을 알고 ‘담장을 넘는 담쟁이들의 연대’를 일구어낼 수 있는 의지와 책임감을 갖게 된다는 것을 의미함.** 이러한 권한강화 과정을 지속적으로 뒷받침하기 위해서는 ‘교실 안 교육’에서 말로만 실천의 중요성과 변화가능성을 연거푸 강조하는 것만으로는 부족함. ‘교육은 우리 몫, 실천은 너희의 몫’이라는 이분법을 넘어 당사자들이 당면하고 있는 삶을 변화시키는 과정에 어떻게 연대할 것인가에 대해서도 고민하여야 함. 소방교육과 인권교육은 다른 이유도 여기에 있음. 잠깐 들러 화재 예방법과 대처법을 소개해주고 가버려도 소방교육으로서의 충분하지만 인권교육은 참여자의 삶 속에 동행하면서 최소한의 역할이라도 찾아봐야 함. ‘어차피 세상은 바뀌지 않는다.’, ‘나 혼자 괜히 나섰다가 피곤한 일만 생기고 손해만 본다.’ 등과 같은 좌절과 체념에서 청소년들이 벗어날 수 있도록 지원할 방법을 고민해야 함. 초기 가혹하거나 부당한 노동 경험은 차별에 대한 감수성을 발전시킬 수도 있지만, 외려 전망 상실과 보수주의적 태도의 내면화로 이어질 수도 있음. 청소년 노동인권교육이 청소년노동인권운동으로 확장되어야 하는 이유가 바로 여기에 있음. 그러나 교육이 효과적으로 이루어지면 질수록 청소년들의 문제의식도 깊어지고 권리회복이나 실천에 대한 의지를 갖게 되는 청소년들이 늘어나게 될 테지만, 이 초기 노동경험의 재구성을 뒷받침할 수 있는 대응·지원체계는 제대로 마련되어 있지 않음.

- 작은 변화들이 일어나고 있기는 하지만, 청소년 노동 현실이 좀체 나아지지 않고 있다는 점⁴⁾도 청소년노동인권운동의 본격화가 필요한 이유라고 볼 수 있음. 매년 이루어지고 있는 노동부의 특별단속이나 단체들의 실태조사를 살펴보면, 법 위반 사항이 줄어들지 않고 있음을 알 수 있음. 무엇이 구조를 깨는 힘을 만드는가. 그 핵심은 당사자들의 자력화와 세력화에 있음. 장애인 인권이 향상된 결정적 힘도 ‘장애인이란 존재의 드러내기’와 ‘당사자운동의 본격화’에 있었음. 초저임 불안정노동이란 이중착취와 나이권력에 따른 차별을 경험하고 있는 청소년노동을 둘러싼 구조를 깨기 위해서도 마찬가지로 존재 드러내기로부터 시작되는 당사자운동이 준비될 필요가 있음.

3. 청소년노동을 어떻게 볼 것인가

4) 노동부가 전국 1천3백개 사업장을 대상으로 지도점검을 실시한 결과, 2008년 10월 말 현재 청소년노동자에 관한 법 위반 사항이 적발된 사업장은 1천21곳으로 대상 사업장의 80%에 육박했고 건수로도 2천 544건에 달했다.

“현재 사람들은 비교적 긴 기간을 노동력에서 벗어나 부분적으로 의존적인 아동기를 보낸다.

이런 긴 아동기는 교육체제에 상응하는 몇 개의 단위로 구분된다. ...인생을 여러 기간으로 나누는 이런 식의 사회적 분화의 큰 장점은 그것이 인간의 성취라는 측면에서 각 기간마다 특수한 관심과 적응노력을 쏟을 수 있도록 해준 것이라고들 말한다.

이것이 어느 정도까지 사실이라는 것은 의심의 여지가 없다.

그러나 이 장점에 상당히 큰 손실이 뒤따른다는 점에 주목하지 않으면 안된다. 즉, 이제 한층 더 좁은 기간으로 한정되는 장년기의 남성을 제외한 모든 연령층의 사람들은 권력과 물질적 혜택에 온전히 참여할 수 없도록 배제되어버린 것이다.”

- 이매뉴얼 윌러스틴, 『역사적 자본주의/자본주의 문명』

- 일하는 청소년을 노동자로 바라보는 인식은 여전히 우리 사회에서 낮췄. 청소년이란 생애주기에 마땅히 해야 할 역할과 가져야 할 태도(청소년다움)에서 노동은 매우 이질적인 존재로 인식되고 있음. 청소년노동자라는 말보다 ‘알바생’이라는 말이 더 흔히 쓰이는 데도 ‘학생’이라는 신분을 우선시하고 ‘노동자’라는 신분은 부차적으로 바라보는 인식이 깔려있음. 왜 아르바이트를 하는가라는 질문을 던질 때도 끊임없이 생계수단과 용돈별이를 구분하여 답할 것을 요구하는 이유도 청소년을 노동자보다는 ‘소비주체’라는 정체성 위주로 바라보기 때문일 것임.

- 청소년노동 문제에 대한 대안을 제시하는 글들을 살펴보다라도 청소년노동을 바라보는 모순적이고 충돌하는 관점이 다양하게 얽혀 있음을 알 수 있음. 첫째 청소년노동을 사라져야 할 비정상적 상황으로 바라보고 청소년을 노동세계로부터 교육세계로 어떻게 돌려보낼 것인가에 관심을 두는 관점⁵⁾, 둘째 청소년노동은 바람직하지 않으나 현실적으로 사라질 수 없는 만큼 부정적 경험을 어떻게 최소화할 것인가에 집중하는 관점, 셋째 청소년노동이 바람직하다거나 바람직하지 않다거나 하는 가치 판단을 배제한 채 인권침해에 취약한 청소년들을 어떻게 지원할 것인가에 집중하는 관점, 넷째 청소년노동은 소득 획득, 직업 탐색, 사회경험 등 다양한 측면에서 유의미한 만큼 어떻게 긍정적 경험을 최대화할 것인가에 집중하는 관점 등이 존재함.

- 이 글에서는 청소년 노동자들의 존재는 결코 사라질 수 없기에 이들을 교육세계로만 온전히 돌려보내고자 하는 시도는 실패할 수밖에 없다는 점, 그/녀들이 수행하는 노동을 임시적, 비필수적인 것으로 바라보는 관점은 그들의 인권 획득과 지위 향상에 아무런 도움이 되지 않는다는 점, 궁극적으로는 청소년에 대한 착취가 아니라 노동자에 대한 착취를, 나아가 청소년이라는 특성을 악용한 추가 착취를 문제삼는 운동으로 전환되어야 한다는 점, 청소년다움에서 노동을 배제하고자 하는 태도와 구조는 청소년을 권리

5) 청소년노동에 관한 대다수 연구논문들은 청소년노동이 학업이나 지위비행 등에 미치는 부정적 효과를 밝히는 데 관심을 집중하고 있는데, 이는 청소년노동을 비정상적 상태로 바라보는 관점에서 비롯된 태도이다.

의 주체가 되기에는 부족한 존재, 곧 ‘비(非)개인’, ‘비(非)시민’으로 묶어두는 연령별 위계를 유지·강화하는 일일 수 있다는 점 등을 이야기하고자 함.

1) 청소년노동의 보편성과 그 이유

- 청소년노동은 갑자기 나타난 새로운 현상도, 일부 국가나 지역에서만 관찰되는 국지적 현상이 아님. 근대 이전 사회에서 특정 신분(귀족, 양반 등)을 제외한 모든 신분에서 가족 구성원들 모두가 노동에 종사했었음. 생애주기가 어린이기, 청소년기로 세분화되고 생산세계와 재생산세계가 구분되기 시작한 근대 이후에도 청소년들의 노동은 결코 사라진 적이 없음.

- 근대 최초의 아동⁶⁾은 부르주아 계급의 아동이었음. 가족의 돌봄을 받으며 양육되고 교육을 통해 ‘사회로 나갈 준비’를 해야 하는 아동기(childhood)에 관념대로 살아갈 수 있는 경제적 토대를 제공할 수 있는 계급은 부르주아 계급이었기 때문. 반면 노동자계급 가족에게 아동 노동은 필수적인 것이었고 자본가들에게도 값싼 노동력의 공급원이자 산업기계의 원활유 구실에 해당하는 보조역할을 수행할 아동노동자들의 존재는 유용한 것이었음. 노동력의 수명을 문제삼지 않고 오직 1노동일 내에 노동력을 최대한 가동시키는 것을 유일한 관심으로 삼은 초기 공장노동(전태일이 일했던 평화시장의 상황도 이와 마찬가지로)은 낮은 평균수명, 아동 사망수의 증가로 이어져 ‘노동력의 안정적인 재생산’에 대한 인구학적 관심을 불러일으킨 한편, 사회의 도덕적 타락과 저항정신의 확산을 우려하는 정치적 관심도 함께 불러일으켰음. 일정한 소득을 벌어들이면서 무교육 상태⁷⁾에 방치된 아동노동자는 경제력을 바탕으로 한 가부장 질서를 위협하는 존재, 범죄나 도덕적 타락, 정치적 반란이란 ‘함정’에 쉽게 빠져들 수 있는 위험한 존재, 임금수준을 낮추거나 동일 부문에서 성인 남성노동자들의 일자리를 위협하는 존재 등으로 인식되었던 것임. 이에 따라 아동의 공장노동 시간을 제한하고 공장주에게 아동교육 의무를 부과하는 등 일련의 ‘보호’조치들이 마련되기 시작했음.

- 노동자계급 안에서도 부르주아 가족모델(남성 생계부양자와 그에 의존하는 아내와 자녀로 구성된 가족)이 폭넓게 수용돼 ‘정상적 가족’에 대한 이데올로기적 영향력을 가지기에 이룸. 이제 조직화된 남성노동자들은 젠더와 연령에 따른 차별에 반대하며 동일임금을 위해 투쟁하기보다 일차적 생계부양자로서 성인 남성노동자의 소득을 극대화(‘가족임금’ 투쟁)하기 위한 투쟁을 시작하였음. 그러나 가족임금을 실제로 받아낸 노동자의 수는 일부에 불과했고 실제 가족임금까지 얻어내기에는 오랜 세월이 필요했음. 이것

6) 이 때의 아동은 어린아·청소년을 포괄하는 개념으로 사용되고 있다. 어린이와 청소년의 분화는 교육기간 연장에 따라 아동기가 더욱 길어지면서 이루어졌다.

7) 근대 자본주의 이전 사회에서 대부분 교육은 학교가 아니라 노동과정에서 자연스럽게 이루어졌다. 그러나 산업화된 공장노동은 이러한 자연적 교육의 장을 완전히 해체시켰다.

이 청소년노동이 그토록 사라지지 않았던 이유였음. 성년갑처럼 분화된 가족 단위의 생존과 경쟁이 강조되면 될수록, 남성노동자 중심의 임금 인상 투쟁이 강화되면 될수록, 가족의 지위 향상을 가져올 아들이 공부하는 동안 딸들은 당장의 생존을 위해 값싼 저임 노동력으로 팔려가는 일들도 일반적으로 관찰되었음.⁸⁾

“비록 국가가 하층민의 교육으로부터 어떤 이익도 얻지 못한다 하더라도, 그들이 조금이라도 교육받게끔 주의를 기울일 필요가 있다.
 그런데 국가는 **그들을 교육시킴으로써 적지 않은 이익을 얻고 있다.**
 그들이 교육을 받으면 받을수록 [무식한 국민들 사이에서 종종 가장 무서운 무질서를 낳는] 광신·미신에 덜 빠지게 된다. 게다가 교육받고 지식을 갖춘 사람들은 무지몽매한 사람들보다 항상 더욱 예절바르고 질서를 지킨다.
...그들은 정부정책에 대해 방자하거나 불필요한 반항을 보다 적게 하게 된다.”
 - 애덤 스미스, 『국부론 下』⁹⁾

- 당연하게도 어린 나이에 초과 착취로 희생되는 아동노동자의 수를 획기적으로 줄여 들게 만든 것은 가족임금의 확산이 아니라 무상 공교육의 확대 때문이었음. ‘아동을 공장에서 학교로!’라는 기치가 사회적으로 받아들여질 수 있었던 것은 근대 공교육제도가 부르주아 재산권과 지배질서를 안전하게 지켜내는 데 기여할 것이었기 때문. 기술혁명과 산업구조 변화에 따른 숙련된 노동력의 필요성 증가, 사회주의운동과 노동운동의 성장에 따라 근대적 규율과 도덕(근면, 절약, 위생, 재산에 대한 존경심, 권위에 대한 순종 등)을 익힌 노동력 재생산의 중요성 증가야말로 근대 공교육 제도가 확산될 수 있는 경제적, 정치적 이유였음.

- 따라서 숙련 노동력을 필요로 하는 경제구조가 제대로 형성되지 않은 나라, 당장의 노동력 활용이 노동력 재생산보다 더 중요하게 여겨지는 나라, 가족의 생계를 위해 아동의 노동력을 팔 수밖에 없는 나라에서 근대적 공교육 제도가 제대로 발전하지 못하고 아동노동이 광범위하게 관찰되는 이유도 바로 여기에 있음.¹⁰⁾ 이러한 조건을 감안

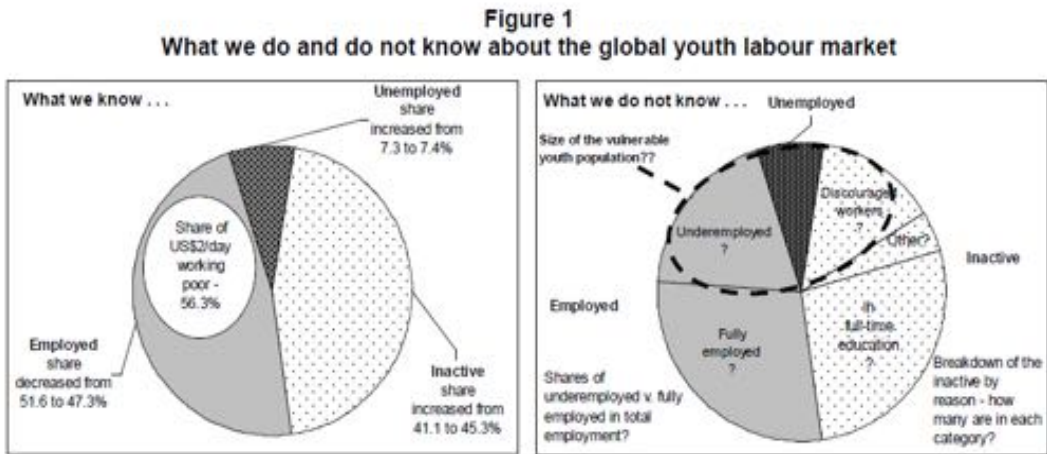
8) 일례로 1861년 영국의 인구조사에 따르면 5-9세 아동의 1/3, 10-14세 아동의 55~60% 가량이 고용되어 있었다. 이 통계는 거리행상이나 구두닦이와 같은 직업이나 가내공업에 동원되어 있는 아동의 수는 포함하지 않은 것이었으므로, 실제 아동노동자의 수는 훨씬 더 많았던 것으로 추정할 수 있다. 소녀들의 경우는 대개 집에서 가사일을 돕거나 어린 동생을 돌보거나 아니면 하녀로 일해야 했다. 1881년의 한 통계에서도 15-20세의 전체 소녀 3명 중 1명은 하녀로 일하고 있었다.

9) 인구론으로 유명한 멜서스도 애덤 스미스의 견해를 적극 지지한 바 있다 : “만일 이들 학교가 인민에게 그들의 처지의 실상을 가르쳐주어 그들이 진실, 즉 그들 자신이 더 열심히 일하고 끝없이 절약하지 않는 한 정부를 전복해보아도 그들의 생활수준을 거의 향상시킬 수 없다는 것, ... 이러한 것을 배우게 되면 애덤 스미스의 견해는 의심할 바 없이 그 의의를 더해가게 될 것이다. **이들 진리를 알려주는 것은 곧 평화와 정숙을 촉진하고 선동적 전술의 효과를 줄이고, 입헌적 정권에 대한 부당한 모든 반항을 방지하는 일이 될 것이다.**”

10) 대다수 선진 자본주의 국가에서는 아동노동자의 수가 획기적으로 줄어들었지만, 자본주의 세계경제의

하지 못한 채 ‘아동에 대한 친권 남용’을 운운하며 아동 노동 금지만을 목청껏 외치는 인도주의적 개입은 비현실적일 뿐 아니라 가난한 사람들의 생존권을 외면하는 반인도적 운동일 수 있음. 아동에 대한 착취가 아니라 노동자에 대한 착취를, 나아가 아동이라는 특수성을 악용한 추가 착취를 문제삼는 동시에 생존권 보장을 동시에 목표로 하지 않으면 안 됨.

- 2006년 국제노동기구(ILO)가 펴낸 <세계 청(소)년 고용 동향(Global Employment Trends for Youth)> 역시 세계적으로 청(소)년 노동이 얼마나 보편적인지를 잘 보여주고 있음.



15~24세의 연령집단을 청(소)년으로 규정한 이 보고서는 1)세계 인구의 1/5을 차지하는 청(소)년 인구 가운데 절반 이상(6억3천3백만 명)이 노동시장에 적극 참여하고 있고, 2)비경제활동인구로 분류된 나머지 청(소)년 가운데서도 실망 실업자가 포함되어 있을 수 있고, 3)2005년 현재 청(소)년 실업률은 13.5%로 성인 실업률 4.5%에 비해 현저하게 높고, 4)1억2천5백만 명의 청(소)년이 하루 미화 1달러 미만으로 생활하는 노동빈곤층, 3억명 정도의 청(소)년이 하루 2달러 미만으로 생활하는 노동빈곤층에서 생활하고 있음을 지적하고 있음.

- ILO 보고서는 또한 청(소)년과 청소년 노동시장에 접근하는 일반적 오해 9가지를 열거하면서 그에 대한 반론을 제시하고 있는데, 이러한 오해들로부터 한국사회의 일반 인식도 자유롭지 못한 만큼 귀담아 들어볼 필요가 있음.

수준에서 보면 아동노동은 결코 사라지지 않았다. 한국사회만 하더라도 신문우유 돌리는 소년, 신문우산 파는 소년, 어린 시다, 산업체 부설학교 등의 존재에서 알 수 있듯이 1960, 70년대 산업화 과정에서 청소년들은 미숙련 노동력으로 노동시장에 대거 유입되었었다. 게다가 자본주의 세계경제의 위기가 심화된 1970년대 이후 값싼 임금비용을 찾아 제조업과 같은 특정 공업분야가 제3세계 국가들로 재배치됨에 따라, 저임 노동으로서의 아동노동에 대한 착취가 19세기 영국의 아동노동에 대한 착취와 다름없이 이루어지고 있다.

[1] 청(소)년에게 교육기회 접근은 더 이상 문제가 아니라는 오해 ; 취약률이 점차 높아지고 있지만 많은 나라에서 여전히 문맹은 문제가 되고 있음. 2002년 현재 사하라 이남과 남아시아에서는 청소년 1/3 이상이 문맹 상태임이 보고된 바 있음.

[2] 교육을 더 많이 받게 되면 구직에 어려움이 없을 것이라는 오해 ; 상당한 수준의 학력자본을 갖고 있는 청(소)년도 일자리를 구하는 데 어려움을 겪고 있음.

[3] 청(소)년들은 더 좋은 일자리를 구하려 다니거나 경험을 쌓기 위해 단기 임시직을 선호할 것이라는 오해 ; 이는 몇몇 나라나 경제 형편이 넉넉한 청(소)년들만이 누릴 수 있는 호사임. 경제적 어려움을 겪고 있는 나라에서 청(소)년들은 더 좋은 일자리를 찾아다닐 기회조차도 얻지 못하고 있음.

[4] 청(소)년 노동시장에서는 실업문제가 가장 핵심적이라는 오해 ; 실업도 문제지만 실망 실업자와 노동빈곤 문제도 매우 심각함.

[5] 청(소)년 실업률은 청(소)년 노동시장 문제를 가장 정확하게 보여주는 지표라는 오해 ; 실업률만큼이나 (비경제활동인구로 분류되는) 실망 실업자 문제도 심각함. 또한 실업 상태에 놓인 청소년들의 교육 수준, 민족·인종적 출신, 사회경제적 배경, 노동 경험 등도 놓쳐서는 안 됨.

[6] 청(소)년은 동질적인 집단이라 모든 나라에 동일한 전략이 통할 수 있다는 오해 ; 청(소)년은 동질적인 집단이 결코 아님. 출신배경, 나이, 가족 배경, 지역 등에 따라 당면하고 있는 차별의 내용이 다를 수 있음.

[7] 청(소)년의 도시 이주가 늘어남에 따라 농촌지역 청(소)년의 노동 문제는 그리 중요치 않다는 오해 ; 농촌 청소년 문제는 여전히 의미 있음. 세계 인구의 40% 이상을 농업인구가 차지하고 있음. 농촌지역 청(소)년에 대한 지원은 이주 가능성을 줄이는 데 기여할 뿐 아니라, 농촌지역의 고용 창출은 도시지역보다 빈곤 감소에 더 큰 효과를 보이고 있음.

[8] 청(소)년들은 일하지 않기 때문에 가난하다는 오해 ; 사회안전망의 부재로 극빈 상태에 살고 있는 사람들은 어떤 수단으로든 살아남기 위해 노력하기 마련임. 극빈 가정에 살고 있는 청(소)년들은 일을 하지 않으면 안 되는 형편에 놓여 있음. 그러나 일을 함에도 청소년 인구의 23%가 하루 1달러 미만의 극빈 상태에서 살아가고 있음. 더 놀라운 것은 청소년의 56%가 하루 2달러 미만의 빈곤 상태에서 살아간다는 것임.

[9] 성인 구직자는 가족을 부양하기 위해 청소년보다 더 많은 임금을 필요로 할 것이므로 성인 구직자를 우선시하는 일자리 창출 프로그램이 더 낫다는 오해 ; 청소년이 부모의 경제적 지원에 의존하고 있다는 가정에 기반한 생각임. 그러나 청소년 역시 독립 가구 상태에서 살고 있을 수 있음. 실업은 자존감과 수입의 상실, 사회적 배제를 의미함. 따라서 사회의 어떤 집단이 다른 집단보다 더 그 부담을 잘 견딜 수 있을 거란 생각은 근거가 없음. 실제 이른 나이의 실업 상태는 미래 소득 흐름에 부정적 영향을 끼치는 것이 나타남.

2) 연령별 위계와 청소년 노동

“아동 노동의 금지! 여기서는 연령의 한계를 지정하는 것이 절대적으로 필요하다. 아동 노동의 전반적인 금지는 대공업의 존재와 양립할 수 없으며, 따라서 공허하고 천진난만한 소망이다. 이것을 실시하는 것-설사 가능하다 할지라도-은 반동적인 것이며, 그 이유는 다양한 연령층에 따른 노동 시간의 엄격한 규제와 아동 보호를 위한 그 밖의 예방 조처들이 수반된다면 **생산적 노동과 수업을 일찍 결합하는 것이 오늘날의 사회를 전환시키는 가장 강력한 수단의 하나이기 때문이다.**”
- 칼 마르크스, 「고타 강령 초안 비판」

- 마르크스는 『자본론』에서 공장법에 의해 처음 등장한 아동 교육조항(초등교육을 아동 고용의 의무조건으로 선언)이 가진 혁명적 가능성을 강조한 바 있음. 그는 아동을 ‘공장에서 학교로’ 보내는 것에 찬성한 것이 아니라, 생산노동과 교육의 결합 가능성에 주목하였던 것임. **교육과 사회적 노동의 결합은 구상과 실행의 분리라는 노동의 위계를 극복하는 동시에 전면적으로 발달한 인간을 창조하는 한편, 사회적 생산과정에 참여함으로써 사회를 올바르게 인식할 수 있게 된다고 보았기 때문.**¹¹⁾ 아동이 일하는 것 자체가 나쁜 것이 아니라 자본가의 탐욕 하에서 학대·혹사당하며 일하는 것이 나쁘다는 것, 그리고 이들을 보호할 수 있는 조건이 제대로 정비된다면 일정 연령 이상¹²⁾이 되었을 때 교육과 생산적 노동을 함께 수행하는 것이 좋다고 보았던 것임. 그런 의미에서 마르크스는 당시 노동자운동과 박애주의자, 개혁가들이 공통으로 주장하고 있는 아동노동의 전면 금지라는 요구에 찬성하지 않았음. 이러한 주장은 이후 노작교육의 중요성을 이야기해온 교육가들, 사회참여를 강조하는 교육운동의 흐름들과도 맥을 같이 하는 것임. 따라서 **청소년에게 노동은 유해하거나 비정상적인 어떤 것이라는 사고에 대한 재검토가 필요함.**

- 마르크스의 주장대로 **노동의 세계로부터 배제된 존재들이 치르게 된 대가는** 만만치 않았음. 부모(또는 부양의무자)에게 경제적으로 의존하는 존재는 정신적 독립성을 유지하기가 쉽지 않으며(그토록 많은 부모-자녀간 갈등의 원인은 이와 연계되어 있다), 가족 안에서 일어나는 폭력은 더 많이 감추어졌음. 자녀를 부양하고 교육시키기 위한

11) 루소 역시 노동을 사회에서 살아가는 인간의 필수적인 의무로서 파악하였으며, 생산노동에의 참여 속에서 아동이 지적 능력이나 발명가적 정신 등을 배양할 수 있을 뿐만 아니라, 인간 사회의 질서의 선악(善惡)을 판단하기 위해 반드시 알아야 할 사회적 제관계를 이해할 수 있다고 보았다. 그러나 그가 생각한 노동은 공장제 하에서 전면화되기 시작한 ‘사회적 노동’이 아니라 독립 소생산자의 ‘개인적 노동’이었는데, 이는 루소가 아직 공장제가 일반화되지 않았던 시대를 살았기 때문이다. 루소의 생산노동을 통한 교육론은 『에밀』에 자세히 등장하고 있다.

12) 1866년 제1인터내셔널 회의 결의문(제네바 결의문)에서는 “9세 이상의 모든 아동은 노동능력이 있는 성인”이라고 보고 있으며, 9세 이후에는 연령에 따라 노동시간에 제한을 둘 것을 요구하고 있다.

가구의 물질적·정신적 부담이 늘어나는 것에 비례해서 보상에 대한 욕구(자녀의 학력 자원을 통한 사회이동에 대한 욕망)도 커졌고 이에 따라 부모에 의한 대리결정과 ‘훈육과 유예’로 특징되는 아동기·청소년기에 대한 강조가 두드러졌음. 또한 학교에 유배되는 시기가 길어지고 학년별로 엄격한 구분이 이루어지면서 그토록 혼했던 ‘조속함’과 ‘여러 연령대의 사람들이 더불어 일하면서 자연스럽게 배우고 성장하는 경험’은 사라지게 되었음(학교를 오래 다닐수록 자립적 생활능력과는 더욱 멀어지는 역설을 꼬집는 비판들이 제기되는 이유도 여기에 있음). 따라서 친권이 청소년들의 인권보다 우선시되는 것은 당연한 일이 되었고, 청소년은 시민이 아니라 시민됨을 준비하는 ‘비시민’으로 여겨지는 것도 당연시되었음.

- 인권은 자격을 요구하지 않지만 사회가 보장하는 권리를 누리는 주체가 되기 위해서는 자격이 요구되었음. 그 중 대표적인 것이 경제능력 혹은 사회적 기여임. 근대시민혁명 이후에도 아주 오랜 시간 동안 세금을 내는 자(가족을 대표하는 가장)에게만 선거권을 부여했던 것, 최저임금보다 최저생계비가 늘 작은 비용으로 책정되는 것, 소득 불평등 해소가 아니라 절대 빈곤의 해소에만 초점을 맞춘 채 노동-복지 연계 방식이 먹히는 것(근대 복지정책의 시초라 이야기되는 영국의 구빈법(救貧法)도 열등수급(열등처우) 원칙에 따라 값싼 노동력 형성을 꾀한 바 있음)도 다 이와 관련이 되어 있음. 이런 사실을 지적하는 것은 청소년들이 권리를 얻기 위해서는 사회적으로 기여해야 한다거나 경제력을 가져야 함을 주장하기 위함이 아님. 다만 청소년들이 부모 또는 부양의무자에게 절대적으로 의존하는 시기를 보내게 됨에 따라 권력과 물질적 혜택에 온전히 참여할 수 없는 배제된 존재로 남아있어야 하는 대가를 치르게 되었다는 점, 청소년 시기는 부모의 양육에 경제적으로 의존하는 비(非)노동의 시기라는 관념 때문에 실제 일하는 청소년에게도 노동자보다는 청소년이란 정체성이 강조됨으로써 이들을 ‘비(非)시민’으로 묶어두는 연령별 위계가 굳건히 작동하게 된다는 점을 강조하기 위함임.

- 그러므로 청소년 노동을 어쩔 수 없는 현상으로만 이해하고 이들을 어떻게 지원할 것인가만을 고민해서는 부족함. 근대 자본주의 사회에서 새롭게 등장한 연령별 위계를 넘어서는 동시에 교육과 생산적 노동을 결합할 수 있는 방안을 고민해나가면서 청소년 노동에 접근할 필요가 있음. 장애인 노동권 문제가 단지 장애인에게 일자리를 제공한다는 의미를 넘어 ‘건강한 성인 남성노동자의 노동력과 재생산에 필요한 시간’을 표준으로 삼은 근대적 노동 시간과 속도를 완전히 재편하는 문제이기도 한 이유와 마찬가지로.

4. 깊어가는 신자유주의, 늘어나는 청소년노동

- 깊어가는 한국의 신자유주의는 불안정 고용과 노동빈곤의 확산, 남성 생계부양자 모

델(가족임금 모델) 해체, 소비중심 개인주의 문화의 확산, 학력자본을 통한 지위 향상의 가능성 차단, 가족 중심 삶에 대한 전망 상실 등의 결과를 빚어내고 있음. 이는 **절망의 빈곤을 확산함과 동시에 개인에 대한 가족의 영향력과 자원으로서의 유용성을 약화시킴으로써 청소년 노동자의 수를 확산시키는 핵심적인 조건이 되고 있음.**

□ 노동빈곤의 뒷

- 일은 하지만 가난한 사람들(the Working Poor, 노동빈곤층)의 문제는 한국사회도 예외가 아님. 예전의 빈곤이 희망의 빈곤이었다면 지금의 빈곤이 절망의 빈곤인 이유도 노동빈곤의 구조화와 연관되어 있음. 노동빈곤층은 저임금과 불안정고용이란 지뢰를 밟고 선 것과 마찬가지로 위태로운 삶을 살아가고 있는데, 노동빈곤의 확산은 청소년 노동의 증가를 불러올 수밖에 없음.

- 윤진호 교수(인하대 경제학부)의 연구결과를 보면, 한국사회 '근로빈곤층'(전체 임금노동자 중위임금의 2/3 이하의 임금을 받고 일하는 노동자) 비율이 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 가장 높은 것으로 나타남.¹³⁾ **2007년 현재 저임금 고용 비중은 32.3%로 2000년 28%에서 점차 증가하고 있는 추세이며, 산업별로는 서비스업, 음식·숙박업, 도·소매업 등 3차 산업에 집중되어 있었음.** 저임금계층(저임금+초저임금)에서 1년 후 고임금계층(고임금+상위중간임금계층)으로 전환할 확률은 5.7%에 불과한 것으로 조사된 반면, 비경제활동인구로 이동할 확률은 18.2%, 하위중간임금계층으로 이동할 확률은 14.3%, 실업자로 이동할 확률은 3.3%인 것으로 나타났음.¹⁴⁾

- 국가인권위원회 '5인 미만 사업장 근로조건 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고' 결정문¹⁵⁾을 보더라도 노동빈곤 문제는 잘 드러나 있음. 2007년 6월 현재, **5인 미만 사업장에서 종사하는 노동자는 약 297만9천명으로, 전체 노동자의 27.1%에 이릅니다.** 이중 정규직은 155만6천 명, 비정규직은 142만3천명으로 조사되었지만, 정규직으로의 실익은 거의 없다고 봐야 할 것임. 이들 노동자들의 노동조건은 매우 열악하며, 특히 임금은 **5인 이상 사업장의 월평균 임금 241만3천원에 비해 절반 수준인 약 135만8천원에 불과한 것으로 나타남.** 이중 법정 최저임금도 받지 못하는 노동자 수가 35만4천명(12.4%)에 이르고 있음.¹⁶⁾ 업종별로는 도·소매업이 23.7%, 숙박·음식점업 18.7%, 제조업 11.6% 등이 주로 차지함.

13) 이는 2007년 6월 경제협력개발기구(OECD)가 발표한 「2007년 고용전망 보고서(Employment Outlook)」에 따른 것이다. 또한 임금불평등은 외환위기 시기인 90년대 후반보다 더욱 심화된 것으로 나타났다(하위 10% 대비 상위 10% 임금은 1995년 3.64배, 005년 4.51배로 확대).

14) <매일노동뉴스> 2008년 5월 6일자 참고.

15) 국가인권위원회 전원위원회 결정문. 2008-04-14

16) 전체 최저임금 미만 노동자는 2001년 8월 59만명(4.4%)에서 2008년 3월 현재 193만명(12.1%)로 꾸준히 늘고 있다. 빈곤사회연대, <10.17 빈곤 철폐의 날 자료집>, 2008.

- 소득 불평등 문제도 심각한 수준임. 2008년 2월 통계청이 발표한 자료를 분석한 결과, **소득 상위 가구와 중위, 하위 가구 사이의 격차는 계속 확대되고 있음.**¹⁷⁾ 2007년 도시 가구의 시장소득을 기준으로 한 상대빈곤율(전체 가구 소득에서 중간층에 해당하는 중위가구 소득의 절반에도 이르지 못하는 가구의 비율)은 16.42%에 이르렀음.¹⁸⁾ 여기에다 물가인상¹⁹⁾, 복지 축소(복지 수급 여건 강화 포함), 공공부문 민영화에 따른 대량해고와 사회권 후퇴 우려, 불안정노동의 확대, 비정규직이 밀집되어 있는데다 경기 변화에 민감한 중소기업의 부도 위기 등의 문제까지 결합해서 보면 빈곤층이 체감하는 생활고는 갈수록 높아질 수밖에 없음.

- 한국부인회 대전시지부가 2008년 11월 대전지역 청소년 1천441명을 대상으로 한 설문조사 결과에 따르면, 전체 조사 대상자 중 '올 겨울 아르바이트를 하고 싶다'고 응답한 청소년은 1171명(81%)인 것으로 나타났다. '아르바이트로 번 돈을 어떻게 사용하느냐'라는 질문에 응답 청소년의 37%는 학비 또는 학용품 구입에 사용하거나 저축을 했다고 답했고, 11%의 청소년은 부모님께 드렸다고 응답했음. 이런 조사 결과 역시 노동빈곤 문제와 연관해서 살펴볼 필요가 있음.²⁰⁾

- 학비가 없어 고등학교를 중퇴한 청소년은 서울에서만 2005년 571명, 2006년 590명, 2007년 663명으로 점차 늘어나고 있는 추세임. 분기별 수업료를 한 차례 이상 내지 못한 학생 수 또한 갈수록 증가해 2005년 850명에서 2007년 1107명으로 2년 새 30%쯤 많아졌음. 현실적으로 고교 중퇴생은 가장 열악한 노동조건으로 들어갈 수밖에 없음.

□ 변화무쌍하고 느슨해진 가족

- **노동하면서도 빈곤에서 벗어날 길 없는 노동빈곤 문제와 사회 안전망 축소는 전통적 가족의 물적 토대와 규범적 영향력을 감소시키고 있음.** 더 이상 남성가장은 가족의 유일한 구원투수가 되지 못함. 성별분업에 기반한 가족 중심의 삶에 대한 전망을

17) 2007년 소득5분위 배율이 7.66배로 2003년 이후 5년간 연속 상승세를 보였고, 소득불평등 정도를 나타내는 지니계수도 0.352로 전년보다 높아졌다. 고소득층과 중간소득층의 격차도 갈수록 벌어지는데, 2006년 5분위 가구의 소득은 중간소득층인 3분위 가구의 2.39배로 확대일로에 있다. 빈곤사회연대, 같은 자료집 참고.

18) 한국보건사회연구원이 2007년 3월 18일 내놓은 <사회양극화의 실태와 정책과제 연구보고서>에 따르면 평균소득의 50% 이하 소득층인 빈곤층이 96년 11.19%에서 2006년 상반기 20.05%로 10년 사이 두 배 가까이 늘어났다. 또 앞의 OECD 보고서에 따르면, 취업상태에 있는 근로자 가구의 2006년 현재 상대빈곤율(가처분소득이 중간계층소득의 50% 미만)은 9.29%로 집계돼 근로자 10가구 중 1가구가 빈곤상태에 있는 것으로 나타났다.

19) 2008년 7월 소비자물가는 전년 같은달에 비해 5.9% 올랐고, 주요 생필품 가격을 중심으로 파악한 생활물가지수는 7.1%나 올랐다. 이명박 정부가 특별 관리하겠다고던 52개 품목 'MB 물가' 상승률도 외려 7.8%나 올랐다.

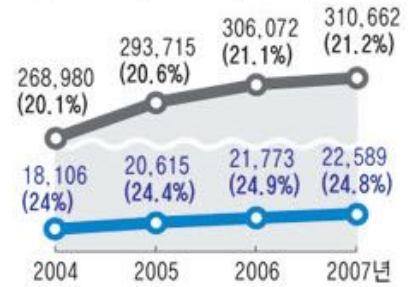
20) <충청투데이>, "경기침체, 청소년 알바 부추긴다", 2008-12-24.

상실한 여성들은 더 이상 욕망이나 자기 정체성을 유예시키는 삶을 인내하지 않게 됨. 이에 따라 느슨하고 예측하기 힘든 가족들이 등장(이혼·재혼율의 급증, 동거가족의 증가 등)하고 있음. 오른쪽 <표>에 나타난 바와 같이, 기초생활수급자 중 어린이·청소년의 비율 역시 증가하고 있음.

- 이처럼 불안정하고 느슨해진 가족은 청소년들이 가족 외부의 관계망과 자원에 쉽게 결합할 수 있는 조건이 됨.²¹⁾ 개인주의 문화의 확산, 청소년을 고용하는 공식·비공식 서비스 시장의 확대 등에 따라 독립적 삶을 꿈꾸는 청소년, 부모를 매개로 하지 않은 독자적 경제력과 생활세계를 형성할 수 있는 조건 역시 늘어나고 있음. 게다가 '학력자본'이 보장해주는 안정된 삶이란 상위권 몇 명을 위한 것일 뿐임을 간파하기 시작한 청소년들도 늘어나고 있음. 이에 따라 청소년들 사이에 **비유예/비훈육 문화가 형성**되고 있음. 더 이상 '내일을 위해 오늘을 포기하는 유예된 삶', '학교에 결박된 삶'을 더 이상 선택하지 않는 것임. 소비주체로서 손짓을 받고(일시적이지만) 침대에만 누릴 수 있는 몸값을 자원으로 활용하여 할 수 있는 청소년들은 계급 모방을 감행하기도 함. 이에 따라 **가난한 청소년은 학생이자 가족의 일원이라는 통념, 청소년의 계급 지위를 부모의 것과 동일시하는 통념은 깨어지고 있음.**

- **가출 청소년의 증가와 저연령화는 이러한 가족의 변화를 보여주는 하나의 현상임.** 한 예로 2008년 경기도내 청소년쉼터 19곳에서 하루 이상 머문 가출청소년 4천648명 가운데 집이나 학교로 복귀한 청소년은 전체의 30.6%에 불과했고, 55.7%에 해당하는 2천591명은 잠깐 숙식을 해결한 뒤 사실상 같은 곳을 정하지 않은 채 떠난 것으로 나타났음.²²⁾ 실제 쉼터를 경유하지 않은 청소년들도 다수인 것을

기초생활수급대상자 중 아동·청소년(10~19세) 수



<매일신문> 2009-01-15

가출 청소년들의 첫 가출 시기



13살 이하 가출 청소년의 숙박 장소



자료: 한국청소년쉼터협의회

<한겨레> 2008-10-06

21) 이에 대한 좀더 자세한 논의는 민가영, 「신자유주의 시대 신빈곤층 십대 여정의 주체에 관한 연구 - 젠더, 계급의 상호성을 중심으로」, 이화여대 여성학과 박사학위 청구논문, 2008을 참고하면 된다.

22) <경인일보>, 2009-01-05

감안할 때 청소년 내부의 가족관은 더욱 유연하고 느슨해졌다고 볼 수 있음. 또한 한국청소년쉼터협의회가 2007년 7~9월 전국 청소년쉼터 80곳을 대상으로 실태조사한 결과, 13살 이하 나이에 첫 가출을 경험한 청소년 비율이 2002년 34.8%에서 2008년 48%로 급증하고 있음. 또한 2007년 가출 청소년 753명을 대상으로 한 설문에서 ‘가출 기간 중 아르바이트를 해봤다’는 비율이 17~19살은 59.8%, 14~16살은 40%에 이르렀음.²³⁾ 대다수 청소년 노동 실태조사가 학교를 경유해 이루어지고 있음을 감안할 때, 통계에도 잡히지 않은 채 늘어나는 청소년 노동자 수는 더욱 많을 것으로 짐작됨.

□ 청소년 노동의 동향과 특성

- 청소년 노동 규모에 대한 가장 폭넓은 조사는 2003년 노동부에 의해 이루어진 바 있음. 2003년 12월 노동부가 발표한 표본조사 결과에 따르면, 전국 중고등학생 3만6천825명 가운데 22.1%인 7천969명이 아르바이트를 한 경험이 있는 것으로 드러났음. 이를 전국 중고등학생의 수(2002년말 현재 366만3512명)로 환산하면, **아르바이트를 경험한 청소년 수는 79만 명에 육박함.**²⁴⁾ <청소년 백서>에 의하면 2007년 15~19세 청소년 가운데 21만명이 취업상태에 있는 것으로 나타났고 2만명은 실업자로 조사됐음. 경제활동인구(취업자+실업자)에 포함되는 취업자는 ‘조사대상 기간(매월 15일이 포함된 1주간) 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 임금노동자와 무급가족종사자, 일시휴직자 등의 비임금노동자’를, 실업자는 ‘조사대상 기간 중 수입이 있는 일에 전혀 종사하지 못한 자로서 적극적으로 구직활동을 한 자’를 의미하는 만큼 실제 노동시장을 들락날락하는 청소년 노동자의 수는 이보다 훨씬 더 많을 것으로 추정될 수 있음.

- 청소년 노동 특성을 전반적으로 살펴볼 수 있는 포괄적인 조사 보고서는 청소년정책연구원이 2007년 발표한 <청소년 아르바이트 참여 실태의 변화와 특성>이라고 볼 수 있음.²⁵⁾ 이 보고서는 2003년 기준 표본으로 선정된 전국 중학교 2학년 청소년(모집단으로 추출된 수는 3697명)을 대상으로 매년 반복 추적조사를 하고 있는 한국청소년패널조사(KYPS)의 1-4년도 자료를 분석대상을 삼고 있음. 조사 결과, 조사기간 동안 적어도 1번 이상 아르바이트를 한 적이 있는 학생은 34.1%에 이르렀음.

23) <한겨레>, 2008-10-06

24) 국가청소년위원회가 2007년 중고등학생과 일반 청소년 1만3천명을 대상으로 실시한 조사에 의해서도 아르바이트 경험이 청소년 비율은 21%로 비슷하게 나타났다.

25) 이경상·유성열, 한국청소년패널조사 데이터분석보고서 <청소년 아르바이트 참여실태의 변화와 특성>, 한국청소년정책연구원, 2007.

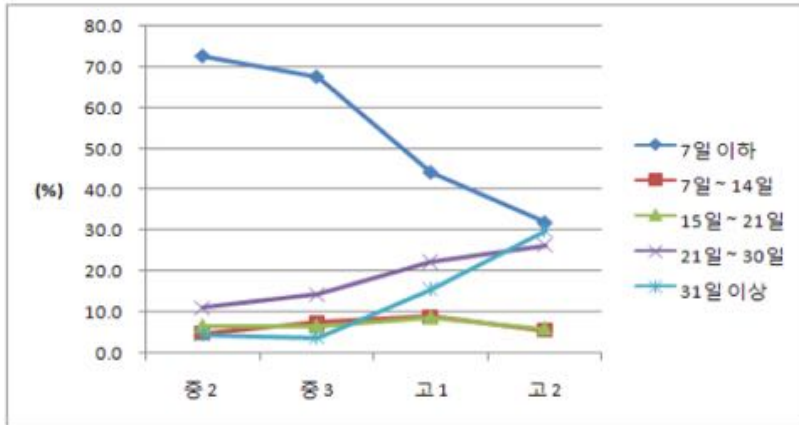
<표 IV-9> 시기별 아르바이트 직종

구분	직종	중 2	중 3	고 1	고 2
전체	전단지 돌리기	338(79.0)	221(67.2)	107(31.0)	36(8.3)
	신문·우유 배달	13(3.0)	8(2.4)	3(0.9)	4(0.9)
	상점 판매	8(1.9)	5(1.5)	25(7.2)	36(8.3)
	노래방 등 카운터/서빙	21(4.9)	16(4.9)	17(4.9)	21(4.8)
	음식점 카운터/서빙/배달	20(4.7)	48(14.6)	125(36.2)	247(57.0)
	주유소 주유원	4(0.9)	2(0.6)	10(2.9)	15(3.5)
	건설·공장 노동	7(1.6)	10(3.0)	21(6.1)	26(6.0)
	기타	17(4.0)	19(5.8)	37(10.7)	48(11.1)
	계	428	329	345	433
남자	전단지 돌리기	156(74.3)	102(63.5)	63(38.4)	23(10.6)
	신문·우유 배달	11(5.2)	7(4.7)	2(1.2)	3(1.4)
	상점 판매	2(1.0)	1(0.7)	7(4.3)	10(4.6)
	노래방 등 카운터/서빙	8(3.8)	9(6.0)	8(4.9)	15(6.9)
	음식점 카운터/서빙/배달	13(6.2)	17(11.4)	49(29.9)	105(48.4)
	주유소 주유원	4(1.9)	2(1.3)	6(3.7)	9(4.1)
	건설·공장 노동	7(3.3)	6(4.0)	15(9.1)	23(10.6)
	기타	9(4.3)	5(3.4)	14(8.5)	29(13.4)
	계	210	149	164	217
여자	전단지 돌리기	182(83.5)	119(66.1)	44(24.3)	13(6.0)
	신문·우유 배달	2(0.9)	1(0.6)	1(0.6)	1(0.5)
	상점 판매	6(2.8)	4(2.2)	18(9.9)	26(12.0)
	노래방 등 카운터/서빙	13(6.0)	7(3.9)	9(5.0)	6(2.8)
	음식점 카운터/서빙/배달	7(3.2)	31(17.2)	76(42.0)	142(65.7)
	주유소 주유원	0	0	4(2.2)	6(2.8)
	건설·공장 노동	0	4(2.2)	6(3.3)	3(1.4)
	기타	8(3.7)	14(7.8)	23(12.7)	19(8.8)
	계	218	180	181	216

주: ()인의 수치는 백분율임

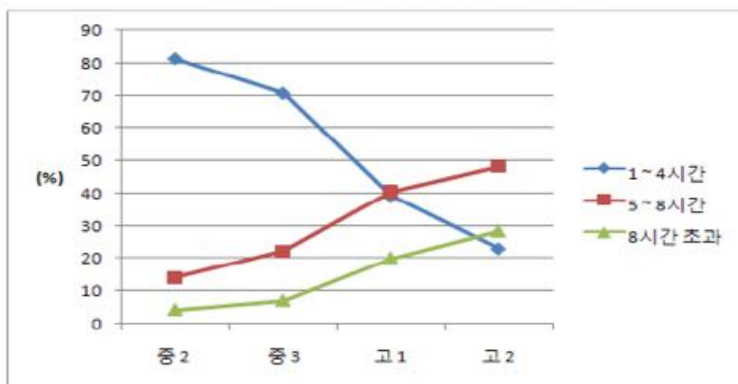
- 위 <표>에 나타난 것처럼, 전단지 돌리기는 청소년들이 노동시장에 진출하는 관문 구실을 하고 있음. 연령이 높아짐에 따라 음식점 카운터/서빙/배달 등에 종사하는 비율이 높아짐. 또한 성별에 따른 직업 분화도 관찰됨. 고2 시기 남학생의 경우 2번째 직종이 건설·공장 노동인 반면, 여학생은 상점 판매임. 또한 기타 직종에의 참여 비율이 남학생은 13.4%, 여학생은 8.8%에 머물러 남학생이 여학생보다 더 다양한 직종에서 일을 하고 있음을 알 수 있음.

<그림 IV-6> 각 시기별 아르바이트를 한 기간의 변화 추이



- 위 <표>에 나타난 것처럼, 연령이 높아짐에 따라 여러 가지 아르바이트를 전전하기보다 한두 가지 아르바이트에 장기간, 장시간 일하는 형태로 변해감을 알 수 있음. 가장 최근 아르바이트 지속 기간이 7일 이하인 경우는 중2 때 72.6%, 고2 때는 32.1%로 급감한 반면, 21일 이상(한달 이상 포함)이라고 답한 비율은 중2 때 15.9%에서 고2 때 거의 3배에 달하는 57.3%로 급증하고 있음. 최근 아르바이트에서 주당 일한 날짜 역시 7일 내내 일했다는 응답자가 중2 때는 8.3%에서 고2 때는 24.5%로 증가했고, 5일 이상 일한 사람은 절반 가까이(46.7%)에 육박했음. 또한 이 보고서에 따르면, 연령이 높아짐에 따라 학기 중 아르바이트 참여 비율도 높아지고 있음.

<그림 IV-8> 일일 근무시간의 변화 추이



- 1일 근무 시간 역시 연령이 높아짐에 따라 연장되는 것으로 나타나고 있음. 1일 노동시간과 노동기간이 연장되는 것은 청소년 노동의 초저임 구조와 전사회적으로 진행되고 있는 빈곤의 확대 심화, 부양 부담의 증가 등의 문제와 무관하지 않을 것으로 추

측됨. 실제 생활비를 벌기 위해 아르바이트를 한다고 응답한 비율은 중2 시기 2.1%에서 고2 시기가 되면 6.9%로 증가했음. 용돈이 부족해서라고 응답한 비율도 중2 시기 49.5%에서 고2 시기 52.9%로 증가했는데, 용돈 부족은 소비사회의 진전이라는 조건을 감안하더라도 생활비 확보 차원과 무관하지 않은 것으로 볼 수 있음.

〈표 IV-14〉 시기별 아르바이트 시간당 임금

구분	금액	중 2	중 3	고 1	고 2
전체	2,000원 이하	158(37.5)	81(24.5)	51(15.0)	30(6.9)
	2,001 ~ 3,000	84(20.0)	104(31.4)	142(41.8)	135(31.2)
	3,001 ~ 4,000	32(7.6)	33(10.0)	64(18.8)	198(45.7)
	4,001 ~ 5,000	78(18.5)	44(13.3)	31(9.1)	39(9.0)
	5,000원 초과	69(16.4)	69(20.8)	52(15.3)	31(7.2)
	계		421	331	340
남자	2,000원 이하	79(38.1)	29(19.1)	20(12.3)	12(5.5)
	2,001 ~ 3,000	43(20.8)	45(29.6)	62(38.3)	43(19.8)
	3,001 ~ 4,000	11(5.3)	15(9.9)	33(20.4)	115(53.0)
	4,001 ~ 5,000	38(18.4)	25(16.4)	20(12.3)	23(10.6)
	5,000원 초과	36(17.4)	38(25.0)	27(16.7)	24(11.1)
	계		207	152	162
여자	2,000원 이하	79(36.9)	52(29.0)	31(17.4)	18(8.3)
	2,001 ~ 3,000	41(19.2)	59(33.0)	80(44.9)	92(42.6)
	3,001 ~ 4,000	21(9.8)	18(10.1)	31(17.4)	83(38.4)
	4,001 ~ 5,000	40(18.7)	19(10.6)	11(6.2)	16(7.4)
	5,000원 초과	33(15.4)	31(17.3)	25(14.1)	7(3.3)
	계		214	179	178

주: ()안의 수치는 백분율임

– 임금에 대한 답변을 살펴보면, **고2 학생 시기에 시급이 3000원 이하라고 답한 비율은 38.1%로 나타남**. 2006년 당시 최저임금이 시급 3100원임을 감안할 때, 이 비율은 최저임금도 받지 못한 청소년 노동자의 비중을 나타내는 것임. 이는 노동부의 특별지도 점검에서 적발되는 최저임금 위반 건수가 현실에 접근하지 못하고 있음을 잘 보여주고 있음. 임금에 대한 답변에서 또 하나의 중요한 특성을 발견할 수 있음. 고2 시기 최저임금 미만을 받고 일한 남학생은 25.3%인 반면 여학생은 무려 50.9%에 이룸. 3천원과 4천원 사이의 임금을 받은 남학생 비율은 53%에 달하고 있으나 여학생은 38.4%에 불과함. 4천원 이상 임금을 받은 학생 비율도 남학생은 21.7%인 반면, 여학생은 10.7%에 머뭇. 따라서 **직종간 성별 분업과 성별에 따른 임금차별 문제가 청소년 노동에도 작용하고 있음**을 짐작할 수 있음.

5. 청소년노동인권운동의 새로운 도전과제들

1) 노동할 권리 vs. 노동하지 않을 권리의 이분법 극복

- 청소년 노동을 비정상적인 것, 비필수적인 것으로 바라보는 관점은 청소년의 노동할 권리를 적극 주장하지 못하는 조건이 되고 있음. 유엔아동권리협약도 청소년에게 경제적 착취로부터 보호받을 권리를 보장하는 방식을 취해 청소년 노동권을 부정하지는 않지만 전면에는 내세우지도 않는 태도를 취하고 있음. **노동할 권리와 노동하지 않을 권리를 대립적으로 파악하는 이분법, 청소년에게는 노동할 권리가 아니라 노동하지 않을 권리가 우선 보장되어야 한다는 사고**는 노동하지 않을 권리에 대한 협소한 생각에서 비롯된 것이기도 하고, 청소년 당사자의 노동세계와 사회 참여 기회를 박탈하는 비청소년들의 일방적 결정을 청소년의 권리라는 이름으로 바꾸어 이야기하는 것이기도 함. 나아가 이러한 주장에는 청소년의 교육권이 전일제 학교를 통해서만 실현될 수 있다는 오해도 깔려 있음. 교육권은 교육에 대한 권리이지 학교교육을 받을 권리(그 이면은 학교에 취학할 의무)로 한정되어 이해되어서는 안 됨.

- **지금 필요한 것은 노동과 교육, 그리고 둘의 결합 방식에 대한 새로운 상상력임.** 노동할 권리와 노동하지 않을 권리는 대립하는 것이 아니라 짝을 이루어 함께 실현되어야 하는 것임. 노동하지 않을 권리는 자본주의적 노동시장에서 배제된 이들(장애인/노인 등)도 존엄한 생활을 보장받을 수 있는 권리, 강제적이거나 비인간적인 노동을 당당하게 거부할 수 있도록 물적 조건을 확보할 권리 등을 포괄하는 권리 개념임. 나아가 노동할 권리는 자본주의적 임금 노동에 참여할 권리만을 의미하는 것이 아님. 누구나 하고 싶은 일, 사회적으로 가치 있는 일을 선택할 권리를 누릴 수 있어야 함을 의미하는 것임. 교육권 역시 특정 연령대의 사람만이 한시적으로 누릴 수 있는 것, 학교교육을 통해서만 실현될 수 있는 것으로 좁혀져서는 안 됨. 어떤 청소년 노동을 사회적으로 기획할 것인가, 노동과 교육을 어떻게 결합할 것인가라는 질문이 필요한 것임.

- 스페인 오렌세 지방에 위치한 (어린이공화국으로 알려진) <벤포스타>의 어린이·청소년은 수업료를 받으면서 자기가 선택한 수업을 듣고(교육을 받는다는 것은 사회에 기여한다는 의미로 해석), 공동체를 일구어내는 데 필요한 사회적 역할을 하나씩 맡고 있음. 이들은 또 의회에 참여하면서 공동체 운영에 관한 결정을 내리고 집행하는 시민권도 확보하고 있음. 이와 같은 사례에서 우리 사회에 맞는 해답은 아니라도 영감을 얻을 수 있음.

2) 노동권과 그 밖 사회권의 동시 실현

- 앞서 말한 관점을 받아들인다 하더라도 현실에서 초저임 착취 노동 구조에 들어갈

수밖에 없는 청소년들의 노동권을 방어하기 위한 노력도 함께 이루어져야 함. 청소년들이 일자리를 구하거나 유지하기 위해 존엄을 포기하고 열악한 노동조건을 수락해 버리는 악순환 고리를 끊기 위해서는 청소년들이 존엄하게 노동하기 위해 노동하지 않을 권리를 일시적으로 선택할 수 있는 물적 조건을 뒷받침해 주어야 함. 이를 위해 주거권, 교육권 등 다른 사회권과의 상호의존성에 주목할 필요가 있음. 특히 개인 단위로 빈곤에 접근하고 대표적 주거취약집단인 청소년의 주거권 확보를 지원하는 일이 시급함. 따라서 청소년 노동인권운동은 기존 노동운동과의 결합을 모색하는 일뿐 아니라 사회권운동(사회공공성 운동, 반빈곤운동 등)과의 교류와 연대도 모색해야 함.

3) 청소년노동 안의 차이 드러내기

- ILO의 지적대로 한국의 청소년노동인권운동도 그동안 청소년 노동자를 연령적 특성에만 주목하여 동질적인 집단으로 간주해 왔음. 이에 따라 최저임금 위반, 불법 야간노동, 산업재해 등의 문제만이 반복적으로 거론하였을 뿐 **성별, 나이, 지역, 신분(학생/비학생) 등의 특성에 따른 차별 문제에 대해서는 제대로 접근하지 못했음.** 학교를 매개로 주로 실태조사가 이루어짐으로써 비학생 청소년 노동자의 문제나 비공식 노동시장에서 성별 차이 등도 제대로 조사되지 못하였음. 청소년노동 안의 차이를 드러내고 정확한 실태를 파악하기 위해서는 실태에 접근하는 방식과 문제를 설정하는 구도부터 재검토될 필요가 있을 것임.

4) 청소년 당사자들의 주체화

- 청소년들에게 어떤 노동환경을 제공할 것인가라는 대리주의적 접근만으로는 청소년 노동을 둘러싼 구조를 깨는 일도, 정확한 실태를 드러내는 일도 불가능함. 청소년 스스로 이 문제에 주체가 되고 집단으로서 세력화될 때 문제도 대안도 발견할 수 있을 것임. 이를 위해서는 지금까지 제대로 시도되지 못한 당사자 운동을 적극 지원하여야 함. 그러나 청소년들을 사회적 주체로 불러내는 일도, 청소년노동자들을 ‘노동자’로 불러내는 일도, 모임을 만들어내는 일도 어느 하나 결코 간단치 않음. 청소년 노동자들의 삶터 가까이로 찾아가기, 청소년들이 편하게 드나들 수 있는 공간을 만들어내거나 기존 공간 안에서 청소년노동을 일상적 의제로 만들어내기, 청소년들이 자기 목소리에 대한 확신을 가질 수 있도록 사회적 경험을 만들어내기 등이 종합적으로 고민되어야 할 것임. 주체화의 구체적 방식은 이후 토론 과제로 남겨두기로 함.

대전청소년노동인권네트워크

1. 대전청소년노동인권네트워크의 특징

- ① “청소년노동인권교육 대전모임” 리드 단체가 없음
- ② “대전실업극복시민연대 일어서는 사람들” 시예산 300만원을 따냄
- ③ 청소년노동인권교육 매년 2회 실시 함
- ④ 교육은 주로 전문계고 학생을 대상으로 이루어짐

2. 구성

조직분류			참가 조직
교육 조직	학생	교내 교육	
		교외 교육	제1회-제5회 청소년노동인권교육실시, 여름캠프 1회 실시.
	학교밖 청소년 교육조직		
노동운동단체			전교조 대전지부, 민주노총 대전충남법률원, 청소년경제교육원, 대전실업극복시민연대, 전국공공서비스노동조합 대전일반지부, 청소년교육문화공동체 청춘
정당			
종교			
인권			
노동조합			

3. 활동

분 류		주 관 단 체 ¹⁾	활 동	경비
실태조사				
프로그램개발		네트워크 대전모임		
강사교육		네트워크 대전모임		
학생 교육	자체 교육 ²⁾			
	위탁교육			
학교밖 청소년 교육		네트워크 대전모임	제1회-제4회 청소년노동인권교육실시	자체경비
			제5회 청소년노동인권교육실시, 여름캠프 1회 실시.	시 예산
상담				
선전 캠페인		네트워크 전체	7월 “으느정이” 청소년 노동인권 거리 선전 전 및 홍보 8월 “으느정이” 청소년 노동인권 거리 선전 전 및 홍보 9월 “으느정이” 청소년 노동인권 거리 선전 전 및 홍보 10월 “으느정이” 청소년 노동인권 거리 선전 전 및 홍보	대전실업극복시민연대
네트워킹				
언론작업·정부기관의 견인			노동인권교육 시 매회 보도자료 냄	
청소년 조직화				
기타				

4. 문제점과 2009년 중점사업계획

- ① 청소년노동인권교육 6-7회 실시
- ② 제2회 노동인권 캠프 실시
- ③ 전교조대전지부 전문계지회에 노동인권교육 전임 강사 양성
- ④ 전교조대전지부 내 사회과 교사 모임과 연대 필요
- ⑤ 시예산 지원 끝난 2010년 대책 마련

광주청소년노동인권네트워크(준)

1. 광주청소년노동인권네트워크(준)의 특징

- ① 전문계고등학교 중심 아르바이트 학생이 많으며 서비스업종에 집중되어 있다.
- ② 직무연수를 통한 교사 교육 정례화 - 단위학교 수업을 활용한 노동인권교육 실시(교재 개발, 수업 자료 개발)
- ③ 노동인권네트워크의 전체상을 준비 중
(광주청소년인권교육연구회, 광주비정규직센터, 국가인권위원회 광주지역사무소, 전교조 광주지부, YMCA, 민주노총 광주전남지역본부 법률원 등)
- ④ 재정적인 독립이 되지 않아 정부부처 사업에 의존(2009년 전교조 광주지부 사업으로 진행 계획, 국가인권위 광주지역사무소 행정적 지원)
- ⑤ 정형화된 모델을 정하지 않고 지역 여건에 알맞은 네트워크 구성

2. 구성

조직분류			참가 조직
교육 조직	학생	교내 교육	광주청소년인권교육연구회
		교외 교육	전교조 광주지부
	학교밖 청소년 교육조직		광주YMCA 아동청소년권리센터
노동운동단체			광주비정규직센터
정당			
종교			
인권			국가인권위원회 광주지역사무소
노동조합			민주노총 광주전남지역본부 법률원

3. 활동

분류		주 관 단 체	활 동	경비
실태조사		전교조 광주지부 실업교육위원회	5월 아르바이트 임금 실태 조사	자체
프로그램개발		광주청소년인권 교육연구회	교재 개발, 수업 자료 개발	국가인권위원회 협력사업 보조 금 760만원
강사교육		광주청소년인권 교육연구회	하계 방학 중 청소년노동인권교육 직무연수 (5일 30시간 25명 이수) 동계 방학 중 청소년노동인권교육 직무연수 (5일 30시간 16명 이수)	국가인권위원회 협력사업 보조 금 200만원 자체
학생 교육	자체 교육	광주청소년인권교 육연구회	광주정보고 - '진로와 직업' 주당 2시간 3개 학 급 연중 교육 분회 참실사업 광주전자공고 - 취업 전 노동인권교육 및 교재 개발 광주공고, 전남공고 - 전문계고 노동인권교육	자체
	위탁교 육	광주청소년인권교 육연구회	대전 산내종합사회복지관, 고흥 동초등학교, 목포하당중학교, 전교조 목포지회 참실대회, 전교조 전남지부 실업위 참실대회, 봉산중학교, 첨단중학교	자체
학교 밖 청소년 교육		광주청소년인권교 육연구회	광주YMCA 청소년캠프, 광주YMCA 비전캠프(초등)	자체
상담		광주청소년인권교 육연구회	광주지역 청소년 전화상담	자체
선전 캠페인				
네트워킹		광주비정규직 센터	지역차원의 청소년노동인권교육 방안 모색 (월 1~2회 모임)	자체
언론작업· 정부기관의 견인				
청소년 조직화				
기타				

4. 문제점과 2009년 중점사업계획

활동		문제점	계획
실태조사		광주지역 공립 4개교를 중심으로 시행	광주전남 지역 공동사업 시행 학교 확대
강사교육		직무연수 참여 교사 부족	직무연수 홍보 확대,
교육자료개발		교재와 학습자료 연계 부족	학습 자료의 정리 및 개발
학생교육	자체교육	연구회 교사 중심	'진로와 직업'교과 교사에 대한 청소년노동인권교육 홍보
	위탁교육	교육 희망 학교 부족	지자체 사업과 연계하여 학교 홍보 필요
학교밖청소년교육		탈 학교 학생들과의 만남 부족	YMCA, 흥사단, 이수나로, 전청련, 희망 등과 협조 (YMCA 아동청소년권리센터 활용)
상담		광주청소년인권교육연구회원 중심의 상담	민주노총 광주전남지역본부 법률원과 사업 공유
선전, 캠페인		이루어 지지 않음	RED FESTA 부스 설치(5.18기념재단과 협조) 네트워크 사업에 참여
네트워킹		준비 중	국가인권위원회 지역사무소가 브릿지 역할 광주청소년인권교육연구회를 중심으로 상반기 중 구성
여론작업 정부기관의 견인		이루어 지지 않음	노동부 광주지방노동청과 만남(사업 공유) 광주광역시교육청 - 학교 노동인권교육실시를 촉구(교육위원 적극적 지원 확보)
청소년 조직화		광주YMCA 인권실천단을 중심으로 활동 계획	광주YMCA 인권실천단을 중심으로 구체적인 활동 계획 수립
기타			

울산청소년노동인권네트워크(준)

1. 울산청소년노동인권네트워크(준)의 특징

- ① 민주노총 지역본부에서 관심은 있으나 같이하지는 못함
- ② 경험이 많은 활동가들이 많아 노동자교육은 유리하나 전문 강사 인력풀이 절대부족
- ③ 준비위가 세워진지 10개월여밖에 안 되어 체계가 잡히지 않음 - 회의에 결함하는 사람이 6명에 불과함
- ④ 울산지역 특성상 제대로 구성이 되어 체계가 갖춰지면 발전가능성이 큼

2. 구성

조직분류		참가 조직	
교육조직	학생	교내 교육	전교조 울산지부 실업위원회, 사회과교사모임
		교외 교육	페다고지, 북구비정규직센터
	학교밖 청소년 교육조직		청소년인권단체 아수나로(부분적 결함)
노동운동단체			
정당			
종교			
인권			
노동조합			

3. 활동

분 류		주관단체 ¹⁾	활 동	경비
실태조사		준비모임	6월 아르바이트 실태 조사(경험자만 답변 477명)	북구비정규직 센터 지원
프로그램개발		준비모임	노동의 가치를 중심으로	자체
강사교육		준비모임	자체 워크숍을 통한 훈련 09. 1 전문계교사 산업체 특수직무연수 실시	전액 교육청예산
학 생 교 육	자체 교육 ²⁾	준비모임	울산여상, 울산상고, 울산여중, 울산동여중	해당학교 및 북구비정규직 센터
	위탁 교육			
학교밖청소년 교육				
상담		북구지정 규직센터		북구지정규직 센터
선전 캠페인		준비모임	10/4 울산공고 출입문에서 토요일 하교시 1시간 10/18 울산여상 출입문에서 토요일 하교시 1시간	
네트워킹				
언론작업· 정부기관의 견인		준비모임	7/18 [인권의 사각지대에 내몰린 청소년 노동자] 기자회견-시청 프레스센터 7월 울산지방노동청 담당과 간담회-지도감독강화 촉구(위반업소 신고시 지도 약속), 스티커 제작 부착 요구 10월 울산교육청 담당과 면담-고교생 알바생에 대한 대책 촉구(전문계학교 전문계교과교사 산업 체 특수직무연수 이끌어 냄)	
청소년 조직화				
기타				

1) 네트워크 전체가 참여했으나, 주도적으로 준비한 단체를 말함

4. 문제점과 2009년 중점사업계획

활동		문제점	계획
실태조사		2008년 한 차례 전국 조사서에 3개항만 추가하여 경험자만 조사	다양한 설문조사와 상시적인 피해사례 조사가 이루어져야 함
강사교육		강사교육을 거의 하지 못했음	전문계교과교사 직무연수를 정례화 시켜 범위를 확대하고 직무연수 이수자를 모아 심화연수가 필요함
교육자료개발			노동의 가치를 알기위한 다양한 프로그램 개발 필요, 시간대별 지도안을 작성하여 현장교사들이 활용할 수 있도록 지원이 필요
학생 교육	자체교육		직무연수를 받은 교사가 학교 현장에서 다양하게 할 수 있도록 청소년노동인권교사모임 구성이 절실함
	위탁교육		
학교밖청소년 교육			
상담			①상담소 활성화(북구 비정규직센터 및 폐다교지) ②상담센터에 사례추적 ③추적된 사례를 모아 관에 시정요구 및 직무연수 꼭지로 보완
선전, 캠페인			각종 청소년 행사에 부스를 설치하여 홍보필요, 학교 교사를 통한 홍보
네트워킹			민주노동당과 진보적 시민단체의 결합이 필요
여론작업 정부기관의 견인			노동부 울산노동지청 - 여름방학 실태조사를 근거로 간담회 요구 울산시교육청 - 학교 노동인권교육실시를 촉구, 직무연수 정례화를 위한 지원촉구
청소년 조직화			문제공유를 위한 자체 토론 필요, 상담소를 찾는 청소년의 조직화
기타			

충북 청소년 노동인권 네트워크(준)

1. 충북청소년노동인권네트워크의 특징

- ① 지역적으로 아르바이트 편차가 심하다.(시지역에 비해 군지역이 상대적으로 적음)
- ② 청소년노동인권 교육에 민주노동당, 민주노총 및 일부 전교조 활동가 정도만 미미하게 활동을 전개함.
- ③ 네트워크 구성을 준비하고 4회 정도의 모임을 가짐.
- ④ 네트워크 모임을 위해 다수의 단체가 의지를 보이고 있는 것이 강점임.

2. 구성

조직분류		참가조직	비고	
교육 조직	학생	교내교육	충북청소년노동인권교과연구회, 민주노총, 민주노동당	소속학교 및 일부학교
		교외교육		
	학교 밖 청소년 교육조직	전청련		
노동운동단체		충북노동자의힘, 충북여성민우회, 호죽노동인권센터		
정당		민주노동당, 진보신당		
종교				
인권				
노동조합		민주노총 충북 본부		

3. 활동

분류	주관 단체	활동	경비	비고
실태조사	전교조실업위	6월 아르바이트 실태조사 8월 아르바이트 실태조사(3개 학교)		교육청 네트워크
프로그램개발	연구회	책자 발간(교수용메뉴얼)	교육청 450만원 지원	
강사교육				
학생 교육	자체 교육	연구회	소속학교에서 일부 교육	
	위탁 교육	민주노총, 민주노동당 여성민우회	일부 학교(고3 대상) 일부 학교	
학교밖 청소년 교육				
상담	호죽노동 인권센터	호죽노동인권센터에서 지속적으로 상담		
선전 캠페인				
네트워킹				
언론작업, 정부기관의 견인	전교조실업위	7월 도교육청 행정감사 문제제기 11월 도의회 행정감사 문제제기(교육.사 회분야)		
청소년 조직화				
기 타				

4. 문제점과 2009년 중점 사업계획

활동		문제점	계획
실태조사		2008년 교육청 설문조사에 의존하여 실효성 미비	교육위, 도의회를 통한 실태조사 보완
강사교육		강사 교육 전무	체계적인 강사 양성 시급
교육자료개발		교육자료 내용 부실	교육자료 보완 개발(학습자용)
학생교육	자체교육	일부학교 일부 학생에 편중	전체학교 대상으로 확대
	위탁교육	일부학교에 편중	전체학교 대상으로 확대
학교밖 청소년 교육			현황 파악
상담			상담 활성화 상담자료 축적
선전 캠페인			네트워크 결성 후 추진
네트워킹			네트워크 내실화 및 출범
언론작업, 정부기관의 견인		교육위, 도의회 자료 부실	실태조사 내실화 하여 후속 사업 추진
청소년 조직화			전청련 활성화
기 타			

- ☞ 2009년을 충북노동인권네트워크 출범을 위한 여러 가지 활동을 체계적으로 전개할 수 있도록 준비하는 한해로 할 예정임.

부산 청소년노동인권네트워크(준)

1. 부산 청소년노동인권네트워크의 특징

- ① 부산지역최저임금센터를 중심으로 활동
- ② 강사양성에 어려움이 있으며 학교 내 교육은 전혀 이루어지지 않고 있음
- ③ 교육청의 지원이 거의 없고 학교에서 교칙으로 아르바이트를 금하는 등 교육기관에 대한 적극적인 대처가 필요함
- ④ 상담 및 구제, 노동청 고발 등 다양한 방법으로 아르바이트에 대한 대처가 시작되고 있음
- ⑤ 노동청에서 교칙개정을 요구하는 공문 발송으로 교칙개정작업이 이루어질 것으로 봄

2. 구성

조직분류		참가 조직
교육조직	학생	교내 교육 부산지역최저임금센터
	학생	교외 교육 부산지역최저임금센터
	학교밖 청소년 교육조직	부산지역최저임금센터 참가단체 : 가톨릭노동문제상담소, (사)노동자를위한연대, (합)노무법인 나래, 민주노총 부산본부 노동상담소, 민주노총 부산본부 부설 동부산노동상담소, 민주노총 부산본부 부설 서부산노동상담소, 민주노동당 부산시당 부산실업극복지원센터, 부산비정규노동상담센터, (사)외국인노동자인권위한모임, 전국공공서비스노동조합 부산본부, 진보신당 부산시당, 전교조부산지부(2009년부터 참가예정)
노동운동단체	민주노총부산지역본부	
정당	민주노동당, 진보신당	
종교		
인권		
노동조합		

3. 활동

분류	주관단체 ¹⁾	활동	경비
청소년노동인권교실을 위한 워크샵	최저임금센터 전교조부산지부	- 2008. 1.24(목)10:00-16:00 전교조부산지부 강당 (워크샵, 청소년노동인권교육강사 양성 논의, 청소년아르바이트 실태조사 하기로 함)	
1차 실태조사	최저임금센터 전교조부산지부	2008년 5월 학생 및 교사를 대상, 설문지의 내용 미흡으로 다시 조사하기로 함	
2차 실태조사	최저임금센터 전교조부산지부	△ 조사기간 : 2008. 7월 ~ 8월, 2개월 간 △ 조사대상 : 부산지역 10개 고등학교 학생 839명	
부산지방노동청 간담회	최저임금센터	1차 : 2008. 7.15 14:00- 민노총본부장등 11명, 지방노동청장 등 8명 2차 : 2008. 8.26 14:00- 최임센터11, 전교조 1, 노동청6	
부산광역시교육청 간담회	최저임금센터	2008.10.09 15:00 부산교육정보원 5층 세미나 2실, 최저임금센터8, 전교조1, 교육청 장학관등 5명, 노동청2 정기적인 청소년 노동인권 실태조사 등 8개항 제안	
학생교육	최저임금센터	민주공원 고3 한마당 10:30-11:30 11/ 25(화)백양고 여학생 90명, 11/26(수) 자동차고 110명, 11월 28(금) 문현여고 110명 계 : 310명	부 산민 주공원
	금정구 종합사회복지관	12.13(토) 14:00 고교생 20명	
홍보	전교조부산지부 최저임금센터	10/26(일) 11:00- 전교조 청소년 반 축제 코너 활동민주공원홍보 및 상담 11/19(수) 15:00- 부산정보고 앞	
상담	최저임금센터	고교생 20여명 임금체불 및 최임위반, 근로계약서 부실 등 상담 및 조치	
선전 캠페인	최저임금센터	4/16 14:00- 동아대학교 앞 전단배포 및 상담 8/19 11:00- 부산대학교 앞 전단배포, 홍보스티커 부착	
언론작업	최저임금센터	10/06 부산지역 청소년 아르바이트 실태 조사 결과 보도자료 10/08 아르바이트는 교칙위반? 보도자료 11/19 부산정보고 앞 최저임금홍보	
청소년 조직화			
기타	최저임금센터	청소년노동인권 및 아르바이트 관련 10회 거리 홍보 및 상담 청소년노동인권교실 준비팀 7회 회의	

4. 문제점과 2009년 중점사업계획

활동		문제점	계획
실태조사		많은 시일이 걸림	노동청이나 교육청 차원에서 실태조사토록 하며 필요시 조사에 협조함.
강사교육		체험프로그램 특성상 강사가 많이 필요하다	강사단 양성 시급
교육자료개발			
학생교육	자체교육	없음	학교내의 노동인권교육을 할 수 있도록 조합원을 통하여 홍보
	위탁교육		
학교밖청소년교육			최저임금센터에서 강사를 지원하여 실시(복지관, 민주공원)
상담		부산지역의 고교생들의 상담이 저조함	상담소 안내 및 홍보
선전, 캠페인			
네트워킹			
여론작업 정부기관의 견인		지속적인 교육청, 노동청과의 협의 필요	부산지방노동청 - 청소년 아르바이트 지속적인 점검 및 각종 불법업체 단속 부산교육청 - 아르바이트실태조사, 학교 노동인권교육실시, 교칙개정 등 8개항 촉구
청소년조직화			
기타			

인천지역 청소년노동인권네트워크

1. 지역네트워크 설립 배경

- 강사단 확보의 필요성
 - 청소년 노동인권교육 요청 증가로 현장에서 뿔 강사가 더 많이 필요해짐. (전교조 안의 활동가는 많지만 해당학교 외의 출장교육이 거의 불가능)
- 교육안의 통일과 교육질의 타당성 확보
 - 2006년부터 청소년인권복지센터 내일, 노동자인성센터 등이 각자의 사업으로 진행하던 것을 하나의 테이블로 불러내어 교육의 성과 및 강의방법 등을 공유할 필요성이 제기 됨.
 - 또한 교육의 질적 성장을 위한 피드백의 필요성.
- ‘청소년 노동’을 전면적으로 다룰 기관의 부재
 - 청소년 관련 지식/ 노동인권에 대한 원칙과 풍부한 감성/ 법제도의 개선노력/ 청소년 노동현장에 대한 직접투입 등 문제를 포괄적으로 접근하며 긴 시간을 투자해야 하는 사업의 특성을 가짐.
 - 이런 상황에서 어느 단체도 자기 고유의 역할을 유지하며 청소년 노동문제의 전면 에 나서기는 매우 어려움.
- 현 단계에서 가능한 대안으로서 ‘지역네트워크’
 - 단체 및 개인의 역량을 발휘할 수 있는 열려진 공간마련
 - 각각의 장점을 합치고 특성에 따른 역할분담이 가능해짐.
 - 상담 및 교육에서 더 나아가 입법 및 제도개선, 이슈의 사회화 등 정치적 활동의 계획 수립에 유리.

2. 인천지역 네트워크의 구성

조직분류		참가 조직
교육 조직	학교 안	노동인권교육연구회, 전교조 인천지부
	학교 밖	청소년인권복지센터 내일, 노동자인성센터, 지역아동센터 ‘늘푸른교실’
노동운동단체		민주노동자연대, 전국노동자회 인천위원회, 노동자교육기관
정당		민주노동당, 진보신당
노무법인		노무법인 태일 인천지사, 노무법인 현장

3. 활동

분 류		주관단체 ¹⁾	활 동	경비
실태조사		연구회	6월 아르바이트 임금 실태 조사 9월, 아르바이트 실태조사, 여름 방학 중 아르바이트 경험이 있는 학생 대상	자체
프로그램개발		연구회	자료집 개발	시 교 육 청 예산 일부
강사교육		연구회, 태일, 내일 이수정노무사	교사대상 워크숍 6 선화여상 7 정보산업고 10 문학정보고 9 예비교사를 위한 노동인권워크숍	자체
		전교 조인 천지 부중남지회	11/11 수능이후 교육을 위한 노동인권강사 양성교육 1차	
		내일, 인성센터, 민노당인천시당	11/18 노동인권강사 양성교육 2차	
학 생 교 육	자체 교육 ²⁾	연구회 ³⁾	문학정보고, 전문계 고3을 위한 노동인권교육	자체
	위탁 교육	내일, 인성센터	부평정보고(12학급), 문성미디어정보고(12학급), 독산고(강당교육 약150명), 가림고, 인천디자인고, 대건고, 인평자동차고, 진산중	
학교밖청소년 교육		인성센터	(쉽터 청소년을 대상으로 상시)	
상담		인성센터, 내일 태일 네트워킹전체	노동자인성센터와 내일이 지속적으로 상담 노무법인 태일이 절차 안내와 직접 진정 12/30 인천청소년노동인권네트워크 부설 청소년 노동인권상담센터 및 상담소 개소식 ⁴⁾ 12/16 부설상담소 상담원교육 1차	자체
선전 캠페인		내일 네트워킹전체	5/25 부평공원, 청소년 노동인권 거리상담 및 홍보 6/25 선인재단 정문 앞, 아르바이트 청소년 인권확보를 위한 서명과 거리상담 및 홍보활동	
		내일	11/2 부평문화의 거리, 인권축제 행사 중 청소년노동인권상담과 캠페인	

네트워킹	네트워크 전체	5/15 인천지역청소년노동인권관련 6개 단체 간담회 5) -청소년노동권확보를 위한 최저임금사업 진행 8/23 지역차원의 고민확장과 대응 모색을 위한 [노동인권교육 간담회]	
언론작업· 정부기관의 견인	네트워크 전체	6/4 [88만원세대조차 되지 못한 노동자 청소년- 아르바이트 청소년의 노동인권실태보고] 기자회견 6/18 경인지방노동청에 [특별근로감독 촉구서]발송 6/25 경인지방노동청과 면담-청소년 진담부서 혹은 전담인력 배치 요구 ⁶⁾	

- 1) 네트워크 전체가 참여했으나, 주도적으로 준비한 단체를 말함
 - 2) 학교에서 교장 결재를 받거나, 분회가 공식적으로 진행한 교육
 - 3) 단위학교 자체 교육을 감당하기 어려운 현재 역량을 감안하여, 개입하기 쉬운 교육청 조직을 활용함
 - 4) 상담소와 상담센터의 위상에 대한 논의가 여러차례 진행되면서, 상담소의 역할이 정립됨
- 노동인권상담 안내포스터, 노동인권상담원 교육 (상담원 역할의 의의 및 구체적인 대응방법, 산업재해 발생 시 처리과정 교육), 상담안내문, 상담서 양식 등은 구체적 결과물임
- 청소년노동인권네트워크 카페 <http://cafe.daum.net/nodongzzang> 인천지역수다방 64-67에 올림
- 상담소: 네트워크참가단체 + 인천 청소년상담지원센터/인천청소년쉼터/동구청소년수련관/ 인천청소년직업체험센터/ 불완전노동철폐연대
- 상담센터: 노무법인 현장(인천 남부), 노무법인 태일(인천 북부)
- 5) 인천청소년노동인권네트워크(준)을 발족
 - 6) 이후 노무법인 태일-경인지청 핫라인을 만드는 등 진전이 있었으나, 현재는 소강상태. 2차 면담 요.

4. 문제점과 2009년 중점사업계획

활동	문제점	계획
강사교육	체험프로그램 특성상 강사가 많이 필요함	강사단 양성
교육자료 개발		
학교자체 교육	문학정보고 1곳	전교조 분회역량이 되는 학교에서 조직할 수 있도록 한다
학교위탁 교육		수능이후 또는 1학기말 교육할 수 있도록 사전 준비와 홍보
학교밖청소년		쉽터 교사 교육 필요, 거리상담
상담소		<ul style="list-style-type: none"> ① 상담소 활성화 및 상담활동가 네트워크 마련 ② 상담센터에 사례축적 ③ 축적된 사례를 이슈화 및 법제도 개선활동의 근거로 활용
실태조사	2008년 두 차례 학교 설문조사에 의존	<ul style="list-style-type: none"> ① 학교에 배포하는 설문조사 이외의 방안 마련 예)현장방문조사 ② 상담센터에 축적된 사례를 통한 질적조사
선전캠페인		근로기준법, 최저임금, 네트워크부설상담소 홍보
네트워킹		민주노총의 참여 유도
여론작업 및 정부기관의 견인		<ul style="list-style-type: none"> ① 노동부 경인지청 -여름방학 실태조사를 근거로 간담회 요구 ② 인천시교육청 -학교 노동인권교육실시를 촉구
청소년 조직화		문제공유를 위한 자체 토론 필요, 상담소를 찾는 청소년의 조직화
기타		

[주제별 모둠토론 1]

청소년 주체화, 조직화 어떻게 가능할까

- 전체 소요시간 : 2시간
- 진행 : 안그라미, 박현진, 배경내

○ 목표

- 청소년 노동인권운동의 당사자화의 필요성을 확인한다
- 청소년 노동인권운동의 당사자화의 다양한 방안, 조직화 모델에 대해서 토론해본다

○ 진행순서

[게시판토론] 청소년노동인권운동의 당사자화라는 것은 무엇일까? (40분)

- 각자가 생각하는 '청소년 노동자 당사자화'에 대해서 각자의 생각을 써서, 토론해보기

<게시판 토론 진행>

- ① 청소년 노동자 당사자화에 대한 각자의 생각을 종이에 적는다.(20분)
- ② 게시판에 썼던 내용을 발표하면서, 토론을 진행한다 (20분)

[자유토론] 청소년 노동자 조직화 모델로 생각해 볼 수 있는 것은 무엇이 있을까?(1시간 20분)

- 기존 여러 가지 조직화 사례를 놓고 보면서 청소년노동자 조직화에 적합한 모델 찾아보기
ex) 지역에서, 학교에서, 학교 밖에서, 노조에서 등
- 주의해야 할 점이나 조직화에 필요한 것들 이야기 해보기
ex) 청소년 친화적 조직화, 청소년인권운동과의 연계방안 등

청소년 주체화, 조직화 어떻게 가능할까 읽을 거리

■ 청소년 노동자 당사자화에 대한 읽을거리

(1) 당사자화가 필요한 이유에 대한 짧은 의견

그동안 네트워크에서 청소년노동에 대한 여러 가지 활동을 하여, 청소년 노동의 문제를 이슈화 하고, 공식화 하기 위한 노력을 진행했었다. 그동안 노동인권교육과 실태조사 등으로 사회적으로 청소년노동의 문제를 이슈화시키고, 사회적인 공감대를 형성하는데에 큰 역할을 했다. 노동인권교육을 하여 상담으로 이어져 어느정도 성과가 있었다. 상담을 하여 그 지역에 전반적인 임금미 최저임금 수준으로 맞춰진 사례는 분명있었다. 그러나 청소년노동자가 단기적으로 여러 사업장을 돌아다니며 일하는 것을 감안했을 때, 자신이 일했던 사업장에서 다른 사업장에 가면, 상담 등을 통해서 문제가 해결되었던 것이 다시 똑같은 문제로 직면하는 현실이 존재했고, 청소년노동권에 대한 전반적인 문제제기라기 보다는 지엽적으로 개인의 문제해결에 치우쳤던 것도 사실이다. 노동인권네트워크의 청소년들과 만남에 있어서도 거리상담과 같이 스쳐지나가는 방식이나, 학교를 통한 설문조사와 같이 통계를 쉽게 뽑아낼 수 있는 방식으로 운동이 진행되어왔다.

(2) 당사자화에 대한 고민되는 지점 ① - 청소년 주체의 상황

기본적으로 청소년 노동자로 사람들을 불러 모으는 것조차 어려운 조건이다. 청소년들 스스로가 노동을 한다고 여기지 않는 조건이다. 옆에서 당사자화를 외치더라도 당사자들이 스스로 권리의 주체로 나서지 않으면 불가능 한 일이다. 이것이 가능하기 위해서는?

(질문) 현재 청소년 주체적 조건 극복방안

(3) 당사자화에 대한 고민되는 지점 ② - 노동권, 학습권의 대립

- 청소년기에 해야할 것을 학습권으로 규정하는 것이 사회 전반적인 인식이다. 교육을 받고, 학습을 하는 것은 청소년기의 사회화 과정이라고 하며, 노동하지 않을 권리만 중요시하는 경우가 많이 있다. 하지만 현재의 구조적 조건 상에서 청소년의 노동은 점차 확대되고 있으며, 기간의 노동력이 되고 있어 없어지기 힘든 조건이다. 학습권을 보장하면서 노

동권을 침해하는 방식이 아닌 두가지가 공존하는 것에 대한

(질문) 노동을 통한 다양한 체험 확대와 학습권 보장이 가능한 방법을 찾기

(4) 당사자화에 대한 고민되는 지점 ③ - 기존의 운동진영과 연대의 틀

- 일단 청소년노동인권교육을 헌신적으로 해왔던 전교조 같은 경우, 교육자와 피교육자의 관계를 넘어서 청소년 노동자 당사자화에 대해서 어떠한 연대를 할 수 있을지, 당사자화를 위해서 어떠한 포지션을 가져야 하는지 고민을 가져야 하는데, 이것에 대한 어떠한 방안이 있을지 고민을 해보아야 한다.

(질문) 청소년노동자 당사자화를 위해 관련 운동진영 (전교조, 당, 단체, 노동조합 등)의 역할과 연대의 틀은 어떻게 되어야 하는가?

■ 노동자들의 다양한 당사자화·조직화 모델과 사례

(1) 이주노동자 당사자화 사례²⁶⁾

○ 이주노동자의 당사자화 배경

한국에 이주노동자가 유입되기 시작 한 것은 80년대 말이며 소위 3D 업종으로 분류되던 열악한 중소기업체에서 저임금, 장시간노동과 비인격적인 대우와 차별을 강요 받았다. 이에 저항하여 90년대 초중반 이주노동자들의 불만이 자생적 투쟁이 나타났다. 이러한 불만과 자생적 투쟁은 이주노동자에 대한 상담과 인권 보호, 생활문화적 지원을 주된 활동으로 하는 이주노동자 지원단체를 만들어 냈으며 96년 그 연합단체로서 1996년 “외국인노동자대책협의회”(이하 외노협)가 구성되어 활동을 전개하고 있다. 그러나 이주 지원단체와 외노협은 인권을 포함에 노동권의 문제를 제기하고 그 주체로서 이주노동자를 조직화 전망을 모색하기 보다는 이주노동자의 생활상의 요구를 개별적 수준에서 해결하거나 이주노동자를 대리하여 정부와 관련 제도를 협상하는 문제점을 드러내었다. 또한 내국인 중심의 활동에 대한 문제의식이 이주노동자와 활동가 사이에서 제기되었다. 이러한 과정에서 2000년에 한국정부가 고용허가제를 추진하려는 움직임은 보이자 이주노동자가 주체가 되는 조직의 필요성이 제기되었고 2000년 10월 “이주노동자 노동권 완전 쟁취와 이주취업의 자유 실현을 위한 투쟁본

26) 사회진보연대 노동위원회 월레워크숍 "이주운동의 현황과 중장기적 발전전망"에서 발췌

부”에 이어 200년 4월에는 평등노조 이주노동자지부가 설립되기에 이르렀다. 2003년 고용허가제가 통과된 이후 11월 정부의 미등록이주노동자 15만명에 대한 강제추방 정책에 맞서 추방저지와 이주노동자 전면 합법화를 위한 명동성당 농성투쟁이 무려 389일간이나 전개되었고 그 성과로서 전국적 조직화를 목표로 하는 서울경기인천이주노동조합이 2005년 4월 24일 건설되었다. 그러나 당시(2005-2006년) 수도권에 미등록이주노동자 중심으로 300여명만이 조직되어 있어 40만 등록미등록이주노동자에 대한 전국적 조직화 과제가 제기되었다.

○ 이주노동자의 지역거점 조직화에서의 유의점

지역 거점 조직화는 우선 △한국인 활동가가 용이하게 갈 수 있는 곳인가? △ 어느 정도 이주노동자들이 밀집되어 있는가? △ 이주활동가는 있는가? 등을 고려해야 한다. 우선 평등노조시절에는 지역 거점을 정하고 이를 확장했다. 우리는 성수, 마석, 안양, 군포를 시작으로 의정부 등으로 확장해갔다. 한국인 1명, 이주노동자 1명이 짝으로 조직화 작업을 진행했고 지역 소모임을 하면서 지역의 학생, 단체 활동가 등 연대단위가 함께 했다. MT나 친목도모도 중요한 역할을 했다.

○ 상담을 통해 조직화의 씨앗 뿌림

상담에서 조직으로 이어지기 위해서는 작은 실천이 필요하다. 상담위원회에서 상담을 받는 이주노동자들이 날을 정해서 같이 모여 모임을 구성하고 서로의 상황을 공유하기도 하고 교육을 진행하기도 했는데 이런 사업이 작은 파업으로 이어지기도 했다. 이는 활동가가 지역으로 배치되어 있어야 가능할 것이다. 또한 조합원 내에서의 활동가 교육으로 지역 연대투쟁사업을 통해 활동역량을 증대하는 것이 필요하다. 정기적인 운영위원회와 교육진행(다른 투쟁사업장 이야기)을 통해 리더십을 습득 할 수 있다.

○ 공동체 연대

가시적이지는 않지만 공동체의 연대도 중요함. 이주노동 저변을 넓히는 것은 이후 큰 영향력으로 다가온다. 예전에는 공동체 연대회의(지역공동체와 모여 회의 개최)가 있었다. 이주노조가 꼭 공동체 연대를 전면에 내걸지 않더라도 주체화를 통해 활동할 수 있게 지원하고 만들어 볼 수도 있음.

○ 민주노총 지구협 연대활동

민주노총 지구협의 활동도 필요하다. 적극적으로 움직이기 쉽지는 않지만 쉬운 과제

를 하나라도 꼭 조직적으로 결의하게 하는 것이 필요함. ‘이주’ 관련 교육을 지구협 일정 차원에서 꼭 잡았으면 함. 또한 지역 이주 활동가와 지구협과의 연결이 이뤄져야 함.

2) 장애인노동조합의 필요성과 평가²⁷⁾

○ 장애인노동조합의 필요성

이경미는 자신의 논문에서 장애인에 대한 차별화 기제에 대응하는 방법을 다음과 같이 제시하고 있다.

“자본의 차별화 전략은 장애인에 대해서만 존재하는 것이 아니라 전체 노동자에 대해 존재하는 것이다. 특정 집단을 차별하는 것은 전체 노동자를 제약하는 효율적인 수단이 된다. 현재 국가 정책이 이러한 차별화를 보완해 줄 수 있는 가능성은 매우 미약하다. 그것은 차별화 보완의 정책이 곧 자본주의 노동시장을 위협하는 정책이 되기 때문이다. 따라서 정책만으로는 충분한 고용효과를 얻을 수 없다. 차별화기제에 대한 대응의 한 방법은 노동자들의 결집이다. 노동자들이 조직화되지 않고 개별적으로 자신의 노동력을 판매하는 경우에는 더욱 쉽게 차별에 노출되지만, 노동자들이 조직화되면 달라진다. 노동조합의 기본적 기능은 개별교섭을 단체교섭으로 대체시킴으로써 노동자들의 경제적 약점을 극복하는 데 있다(Dobb, 1959; 이경미, 1993) 물론 장애인 노동자의 경우에는 개별적으로 고용되는 경우가 많아서 조직화가 불가능한 것으로 간주된다. 그러나 ‘전국장애인노동조합(필자: 전국장애인노동조합)²⁸⁾과 같은 전국 단위의 조직을 건설하여 대처한다면 상황은 달라질 것이다(이경미, 1993).”

장애인노동조합의 필요성에 대한 실증적인 연구한 박경석에 따르면 두 유형의 사업장에 근무하는 장애인을 대상으로 ‘장애인노동조합’에 대한 가능성을 조사하였다. 응답자의 57.7%가 장애인노동조합의 필요성에 대하여 동의하는 것으로 나타났다. 그러나 조사 대상의 40.4%가 장애인노동조합의 가입에 대해서는 유보적인 입장을 취하는 것으로 나타났다. 이것은 장애인노동조합 건설의 가능성과 과제를 동시에 보여주는 결과라고 하면서, 기업, 직종, 성별, 계층/지역 등 다른 영역에서의 지역노동조합운동이 다른 지역으로 확산되고 있으며, 장애인노동조합의 건설 또한 이와같은 흐름과 더불어 성공적인 노동조합 모델로 뿌리내리기 위한 객관적인 토대를 마련해야한다고 이야기 하고 있다. 지역노동조합운동이 실업자들과 비정규직노동자를 비롯한 주변부 노동자들, 나아가 명실상부하 ‘노동자 일반’

27) 문상민(2006). 장애인 사회운동 연구 : 사회적 권리모델을 중심으로

28) 앞에서 ‘장애인노동자’를 ‘장애노동자’로의 전환을 제시했듯이 ‘장애인노동조합’도 ‘장애노동조합’으로 명명하겠다. 장애와 비슷한 상황에 처해있는(귀속적 특성을 가지고 있는) 여성, 이주 경우에도 여성인 노조, 이주인노조라고 하지 않고, 여성노조, 이주노조로 노조를 명명하고 있다.

의 목소리를 대변하는 노동조합으로 성장할 것이라고 말하고 있다(박경석, 2001). 박경석은 장애인노동조합의 모델로 구체적인 논거를 제시하고 있지 않지만 지역노조를 제안하고 있다.

김도현은 장애인의 노동권은 장애인의 다양한 영역의 권리가 수렴되는 지점에 위치하며, 장애노동조합은 장애인의 권리에 있어 노동권에 한정되지 않는, 장애인의 보편적 권리에 대해 함께 투쟁하는 조직으로서 자신의 역할을 만들어 낼 수 있어야 한다고 한다. 그리고 노동현장내의 장애인노동자와 노동현장 밖의 장애인노동자가 함께 조직될 수 있는 지역일반노조형태의 장애인노동조합을 제시하고 있다(김도현, 2003).

○ 장애노동조합 평가

이 글에서는 우리나라 최초의 장애인 주체가 되어 만든 오픈에스이 장애노동조합²⁹⁾의 의의와 한계를 중심으로 장애노동조합을 평가하겠다. 의의를 평가하자면 첫째, 자본의 차별화 전략에 맞선 우리나라 최초의 장애인 노동조합이라는 것이다. 노동시장에서 차별받는 장애노동자 스스로가 주체가 되어 노동조합을 만들었다는 것이다. 둘째, 장애노동권 문제 관련한 단체의 필요성이 확인되었다. 왜냐하면 당시 오픈에스이 노동조합이 건설할 수 있었던 것은 ‘장애인실업자연대’와 서울경인사무서비스노동조합(이하 서사노)의 산하지부로 가입하면서 지원을 받아 건설되었기 때문이다. 이것이 시사하는 바는 장애노동조합 건설은 다른 장애인 조직과 달리 장애인만으로 힘들다는 것이다. 민주노총을 비롯한 기존의 노동조합운동과 연계 속에서 건설되어야 한다는 것이다. 셋째, 근골격계 직업병 투쟁을 통해서 장애노동자들의 최초의 집단 산재투쟁 전개하여 10명 전원 산재를 승인받고 집단요양 치료를 받았다. 대부분의 장애인들이 직업병이나 산재를 당해도 적절한 치료와 보상을 받지 못한다. 왜냐하면 직업병이나 산재는 기존 장애에 장애를 하나 더 추가하는 꼴이 되기 때문에 노동시장에 편입되기 힘든 장애노동자는 직업병이나 산재를 당했음에도 혼자 감내할 수 밖에 없다. 비장애노동자는 노동조합이 있어서 건강권을 보장해 주지만 장애노동자는 자신의 이해와 요구를 보장해 줄 노동조합을 비롯한 단체가 없으므로 인해 고통을 받는다. 넷째, 단체협상시 노동조합요구 사항 중 장애관련 요구를 포함시켜 상근 수화 통역사 채용하게 만드는 성과를 내왔다. 또한 장애인의 이동권의 사회적 제약으로 인한 추가비용에 대한 요구로 이동수당을 단협 요구안을 제시했다. 수화 통역사와 이동수당 요구는 사회적 욕구와 생활에서의 요구가 노동과정을 재규정한다는 것을 보여주는 예이다. 생활권 요구인 장애인 이동권 투쟁의 전개가 장애노동자의 노동과정에서 권

29) 자세한 내용은 김도현, 2003, “ 장애인 노동권·생활권 쟁취를 위한 장애인운의 과제: 장애인이동권투쟁에 대한 평가를 기반으로”, 『진보평론』, 12호와 백기철, “우린 장애인이기애 앞서 노동자”, 『한겨레』, 2003년 2월 16일자를 참조

http://news.naver.com/news/read.php?mode=LOD&office_id=028&article_id=0000010507 (검색일 2005. 11. 19)

리로 나타난 것이다. 따라서 생활권과 노동권은 별개가 아닌 동시적인 전개된다.

한계로는 기업별노조의 한계를 뛰어넘지 못했다. 그리고 서사노 산하 지부로 가입한 것은 서사노가 지역노조로서 장애조합원만의 이해와 요구를 담아내기에는 한계가 있었다. 향후 건설될 장애노조는 독자적인 노조를 건설 할 필요가 제기된다. 근골격계 투쟁을 비롯한 4.20장애인차별철폐 투쟁에 결합함으로써 일정정도 노동자로서 계급의식을 가질 수 있었으나 결국은 계약직 노동자로서 비정규직의 한계를 극복하지 못했다.

(3) 청소년 인권운동 당사자화 사례

- 청소년 모임에서 효과적인 모델 소개(청소년인권활동가네트워크 혹은 아수나로 고민)

(4) 청소년 인권활동가 네트워크 노동빈곤팀 (가칭)청소년 노동자와 함께하기 프로젝트 소개

- 청소년인권활동가네트워크에서 노동빈곤팀을 꾸려서 청소년노동자 당사자화에 대한 고민을 08년 말부터 시작했음.
- 관악, 구로지역을 거점으로하여 청소년 당사자들을 만나기 위한 토대를 마련하고 있음.
- 현재 세가지 축으로 사업을 진행하고 있음. 첫 번째는 지역에 있는 공부방, 지역단체, 당 활동가, 전교조 선생님 등을 만나서 청소년들과 만날 수 있는 접점을 형성하고 있고, 두 번째로는 한 달에 한 번씩 지역 선전전을 하는 것임. 이것은 상담으로 연계될 수도 있음.(법률지원단 꾸릴 예정). 마지막으로 청소년 친화적 당사자화를 위한 온라인 공간을 여는 것임. 청소년들이 온라인 공간을 많이 활용하기 때문에 이것을 활용하여, 홈페이지 개설과 상담 더불어 편안한 공간을 만들어 청소년들이 이야기를 나눌 수 있는 소통의 공간을 만들 예정임.

[주제별 모둠토론] : 청소년 노동문제의 정책 대안

경매 프로그램 발제 진행방법

소요시간 : 2시간

대상 : 10명 내외

진행 : 문혜진, 이수정, 이철구

- ♣ 참여자들에게 “청소년 노동인권 경매표”와 1억원의 자산을 나눠준다.
- ♣ 참여자들은 경매표를 살펴보고 각자 원하는 항목을 경매로 입찰하여 사들인다. -30분
- ♣ 누가 어떤 내용을 어떤 이유로 샀는지 살펴본다. -5분
- ♣ 현재 잘 운영되고 있거나, 법안은 있으나 실효성이 없거나, 새로 제안하고 싶은 정책 등으로 나누어 살펴본다. -10분
- ♣ 경매가 끝나면 진행자는 현재 청소년 노동정책에 대해 간략하게 정리해 준다. -15분
- ♣ 가장 치열했던 항목(3가지 정도)을 선정해서 집중 토론시간을 갖는다. -60분

청소년 노동인권 경매표

청소년 노동인권 가치관	경매가격	경매자
청소년 고용 상승 악덕 사업주 즉시 사법 처리		
청소년 법정 근로조건, 직업 등에 대해 사회교과목 편성		
연소자 고용업체 사회적 기업 예산 지원		
맡은 일의 성실함과 책임감		
청소년 노동인권 강사Pool 마련		
청소년근로 보호를 위한 캠페인 등 다양한 홍보 추진		
비정규직 철폐		
청소년 일자리 정보 제공을 위한 사이트 개설		
인권에 대한 감수성		
연소근로자 보호법 개정		
근로계약서 작성 의무		
다양한 매체를 통해 청소년 노동 피해 신고 코너 설치		
죽을 때까지 노동자		
연소자 다수 고용 사업주에 대한 교육		
청소년 고용 금지 업소 집중 단속		
전국 청소년노동인권 네트워크 결성		
최저임금 상향조정		
원만한 대인관계		
청소년 노동인권 교육용 프로그램 CD제작·배포		
실업계고 진로상담 교사 노동인권교육 의무화		
지치지 않는 체력		
나의 적성에 맞는 직업과 성공		
영세 소규모 사업장 노동인권 교육 강화		
산재발생시 선 조취 후 판결		
연소자보호관계부처협의체 운영 vs 실행평가 시책 발굴		
두려워도 물려서지 않는 용기		
중등, 재학생, 비진학 청소년 계층별 보호방안 마련		
연소자 근로조건 및 피해사례별 구제방법 교육		
동료 간의 신뢰와 믿음		
실업계고 CEO 연수 시 노동관계법 교육 배정		

노동인권 침해 문제

열심히 해결한(하고자 하는) 당신, 모여라!!

□ 주제 ; 청소년 노동인권 침해(사례)에 대한 구체적 해결방법과 지원방안

□ 진행 ; 심인섭, 윤성봉, 하인호

□ 목표 ; 노동인권 침해에 대한 해결방안 매뉴얼 만들기

- ‘노동인권 교육’에서 ‘청소년 지원, 문제해결, 조직화(주체화)’로의 인식 확장
- 문제의 유형 및 해결 사례 공유, 구체적 해결방안에 대한 방향 잡기
- 지역별 공동 대응의 토대 다지기 ; 대응 조직, 매뉴얼 등

□ 진행방식

1. 청소년 노동인권 침해 사례 유형별 정리 ; 임금체불, 최저임금 위반, 산업 재해, 성희롱, 폭언폭행 등 다양한 사례 유형별 정리

2. 문제 유형별 대응방안 찾기

“그들이 순대촌에 들어간 이유는 뭘꼬?”

“그들에 의해서 주변이 완전 깨끗해진 사례가 있다던데?”

- 1) 대응 사례 공유 ; 노동청, 교육청, 시민사회단체와의 공동대응, 청소년이 주체가 된 해결 사례, 학교를 통한 해결 등
- 2) 기존 해결방안 분석 ; 장단점, 보완 사항 등
- 3) 또 다른, 하지만 기막히게 창의적인, 해결방안 뭐 없을까?

3. 매뉴얼 작성 및 제안

- 1) 매뉴얼 완성 및 공유
- 2) 향후 실천과제 논의 등

[종합토론] : 청소년노동인권운동의 네트워크 방향 등

