
- 경기도 청소년 노동인권교육 활성화를 위한 -
정 책 토 론 회



경 기 도 의 회

행사일정

구 분	시 간		소 요 (분)	주 요 내 용	비 고
	부터	까지			
계	15:00	17:10	130		
제1부 개회 및 내빈소개 등	15:00	15:05	5	○ 개회 및 내빈 소개	사회 (진용복 의원)
	15:05	15:15	10	○ 환영사 - 강득구 경기도의회 의장 - 김광철 경기도의회 여성가족교육협력위원장 - 김주성 경기도의회 교육위원장	
	15:15	15:20	5	○ 축사 - 김원찬 경기도교육청 부교육감	
제2부 기조발제 및 토론	15:20	15:25	5	○ 발표자 및 토론자 소개	좌장 (서진웅 의원)
	15:25	15:45	20	○ 실태보고 - 특성화고 현장실습생의 노동실태와 과제(김경엽 전교조경기지부 실업위원장) - 학생 아르바이트생의 노동실태(청소년 Union 김 정우 청소년사업팀장)	
	15:45	16:15	30	○ 기조발제 - 경기도 노동인권교육 실태와 향후 과제(박재철 경 기도 청소년노동인권네트워크 대표) - 노동인권교육 사례 및 교사 의식조사 결과 분석과 함의(진숙경 경기도교육연구원 부연구위원)	
	16:15	16:50	35	○ 지정토론 - 허창영 광주광역시교육청 조사구제팀장 - 박옥분 경기도의회 여성가족교육협력위원회 의원 - 박승원 경기도의회 교육위원회 의원 - 홍정수 경기도교육청 특성화교육과장 - 고광갑 경기도청 아동청소년과장	
	16:50	17:10	20	○ 자유토론(질의·응답)	

목 차

실태보고	1. 특성화고 현장실습생의 노동실태와 과제 1 김경엽(전교조 경기지부 실업위원장)
	2. 학생 아르바이트생 노동실태 33 김정우(청소년 Union 청소년사업팀장)

기조발제	1. 경기도 노동인권교육 실태와 향후과제 37 박재철(경기도 청소년노동인권네트워크 대표)
	2. 노동인권교육 사례 및 교사 의식조사 결과 분석과 함의 49 진숙경(경기도교육연구원 부연구원)

지정토론	1. 허창영 광주광역시교육청 조사구제팀장 73
	2. 박옥분 경기도의회 여성가족교육협력위원회 위원 85
	3. 박승원 경기도의회 교육위원회 의원 91
	4. 홍정수 경기도교육청 특성화교육과장 97
	5. 고광갑 경기도청 아동청소년과장 101

실태보고 I

특성화고 현장실습생의 노동실태와 과제

김 경 업
(전교조 경기지부 실업위원장)

특성화고 현장실습 실태와 과제

-누구나 알면서도 누구도 쉽게 말하지 않는 학교 안 현장실습 이야기-

전국교직원노동조합 경기지부(2015.09)

I. 들어가며

2000년 초반 ‘교실 붕괴’, ‘공교육 위기’ 담론이 현실에서 전면 등장되었다. 그로 인해 우리들은 학교 존재에 대한 회의감을 가지게 되었다. 특성화고교도 그런 교육의 위기론에 자유로울 수 없었다. 교육 당국은 현재 학교 제도의 틀 속에서 직업교육 위기 타개라는 목표를 설정하였다. 더불어 중소기업의 인력난 해소라는 당면 과제를 해결하기 위해 특성화고 정체성 찾기를 시도하였다. 그러나 노동시장의 구조적 모순을 교육으로 해결하려는 노력은 현재진행형에 있다. 교과부는 2015교육과정 개정을 통해 산업구조가 고도화되어 가는 현실에서 생각하는 인간을 키우는 교육에 역행한 도구화된 인간상을 확대하려고 한다. 그 정점에 현장실습이 있다. 우리는 현장실습의 구조적 모순이 학생들의 노동인권을 어떻게 방치하고 있는지 고민해야 한다.

국회 토론회 자료집에서 나타난 교과부의 직업교육 담당자의 현장실습 대한 인식이 아쉽다. 그의 글 속에서 일부의 문제로, 열악한 기업의 문제로 바라보고 있음을 확인할 수 있다. 현장실습생들은 실제 노동을 하면서 노동도 아니고 교육도 아닌 애매한 처지에 놓여 있다.¹⁾

언어가 인간의 행동을 규정한다. 공식적인 도교육청 문서에 이런 문구가 있다. ‘특성화고 취업지도 매뉴얼’, ‘취업 알고 보면 지도하기 쉬워요!’, ‘취업지도 학년별 추진 로드맵’, ‘취업역량강화’, ‘취업 마인드’, ‘취업 멘토링’, ‘취업생 추수지도 프로그램’, ‘연간 취업지도 계획’, ‘담임교사의 취업지원 전략’ 등 현장실습을 교육적 관점으로 바라보지 않는 어휘가 술하게 우리의 정신을 혼미하게 만들고 있다.

특성화고의 정체성이 취업인가? 교육부 공식 문서에서도 ‘취업중심 고교 직업교육 정책이 특성화고의 정체성을 제고’라는 표현이 버젓이 쓰이고 있다. 그 문서에서 의도적으로 내포하지는 않았지만 현장에서 직업 교육이 아닌 직업 훈련으로서 직업 교육을 바라보게 오도하고 있다.

본고를 기술하고 있는 자신조차 교육현장에서 마주하는 문제임에도 실제 경험해보지도, 그들의 처지에 놓여 있지 않았기 때문에 문서화하는데 한계가 있다. 또한 타인이 경험의 글²⁾을 통해 간접 체험하는 것은 한계를 지닌다. 교사가 가지는 교육

1) 붙임3. 노동자는 노동이되 노동자가 아닌 노동자-현장실습 처지

적 관점은 스스로 허락된 울타리 안에서만 학생들이 주체이기를 원하며 그 울타리 안에서조차 수직적인 배움이 일어나기를 강요한다.

학생의 입장에서 ‘일터’를 바라보고 문제점을 발견하지 않는 정책들이 난무하기에 학생들은 일터에서 여전히 소외되고 있다.³⁾ 현장실습이 노동현장으로 들어가는 첫 단추임을 부정할 수 없다. 그러나 현장에서 노동자와 같은 일을 하고 있는 현실임에도 월급을 ‘훈련 수당’ 개념으로 지급하는 것은 일방적으로 기업에게 이익을 주는 편향된 사고이다. 중장기적으로 교육을 교육답게 실현하기 위한 노력이 우선되어야 하겠지만 현장실습생에게도 노동자로서 최소한의 권리는 보장이 먼저 선행되어야 한다.

II. 학교 내 노동교육

10대 청소년들에게 ‘노동자는 000이다’라는 문장을 채워 보라는 하였다. ‘노동자는 거지다’, ‘노동자는 덜 배운 자이다’, ‘노동자는 동남아인이다’, ‘노동자는 장애인이다’라고 답변하였다. 그런데 평택지역 학교에서 쌍용자동차 파업 사건 이후 초등학교 교실에 또 같은 질문을 하였다. 한 학생이 이런 답을 하였다고 합니다. ‘노동자는 우리 아빠이다’라고 썼다. 그 학생의 아버지는 쌍용자동차 해고노동자로 76일간 일터를 지켰던 분이다. 이런 답을 쓸 수 있게 배려해 준 교사가 있어 그 학생은 용기 있게 자신의 아픔을 숨기지 않고 드러낼 수 있었다. 지금이라도 초중고 교사들이, 삶과 유린되지 않고 정규 교육과정⁴⁾에 편성된 노동인권 관련 내용을 재구성하여 교육한다면 현재 우리가 느끼는 노동인권 교육의 빈곤을 해소할 수 있을 것이다.

학생들이 노동자인 아버지를 부끄럽지 않게 느끼고 아버지의 삶과 자신의 삶을 분리하지 않는 교육을 두고 한쪽에서는 ‘노동인권교육이 계급적 성향의 교육으로 변질될 가능성이 높고, 근로자의 권리만 강조하는 방향으로 편향될 수 있다’고 한다.

현재 노조로 조직된 노동자가 전체 노동자들의 10%에 불과하다는 점에 비추어 보면 우리나라 기업의 90%는 노동법 위반 사업장이다. 현실이 녹록치 않지만 끈질기게 노동인권교육을 필수 교육과정에 포함시킬 것을 요구하는 이유다. 별첨4에서 제시한 바 노동교육이 학교 현장에서 잘 수행되어야 함에도 불과하고 학교 현장에서 잘 작동되고 있지 못하다.

2) 붙임2. 현장실습 나간 학생들 목소리

3) 노동인권과 직업교육 (전국교직원노동조합 출판, 2013년 1호), P24 인용 및 참고

4) 시민교육교과서에 급별로 노동교육을 담은 부분은 초3-4: 즐겁게 일해요, 초5-6: 사람들은 일을 해요, 중: 사람과 노동은 하나입니다, 고: 노동과 경제 등이 있다.

교과부는 2015년 교육과정 개정 배경 및 필요성을 다음과 같이 밝히고 있다. “모든 학생들이 인문·사회·과학기술에 대한 기초 소양을 함양하여 인문학적 상상력과 과학기술창조력을 갖춘 창의·융합형 인재로 성장할 수 있도록”한다는 것이다. 그런데 과연 창의·융합인재⁵⁾ 양성이 우리교육의 목표로 적절한가? ‘교육 기본법’에는 우리교육이 지향하는 바람직한 인간상으로 홍익인간, 전인교육과 민주시민교육을 제시하고 있다.

교과부가 바람직한 인간상을 창의·융합형 인재⁶⁾로 제시하는 것은 도구적 인간관을 교육의 목표로 설정하는 것이다. 결국 국제적 자본주의 사회에서 ‘경쟁력 있는 노동력’을 만든 것이다. 이와 같은 교육 목표는 단지 개념의 문제를 넘어 교육과정의 방향설정과 깊은 연관을 갖고 있다. 초·중등 교육을 ‘보통시민의 기초교양 교육 기관’으로 볼 것인가 아니면 ‘지식과 능력이 뛰어난 직업 준비 기관’으로 볼 것인가의 문제이다.

직업교육과정의 총괄 개정(안)⁷⁾에 ‘능력중심 사회 구현’, ‘산업현장 및 직업세계에서 요구하는 직무능력’, ‘국가 차원의 표준화’와 같은 표현이 나오는 이유가 위와 같은 개정교육과정의 제시한 인재상과 일맥상통한다. 특히, 공통과목으로 편성된 ‘성공적인 직업생활’ 개정(안)을 살펴보면 친자본적 교육에 치우쳐 노동자의 정당한 권리교육을 등한시하고 있다. 더욱 심각한 것은 본 교과는 특성화고 어느 학과나 편성할 수 있는 직업기초능력 관련 선택교과이다. 즉, 대부분의 특성화고 학생들은 이 과목을 배우게 된다. 이 과목에 한 가지 영역의 교육 목표를 살펴보겠다.

‘협력적인 노사관계’

- 노사관계의 의미와 중요성을 설명할 수 있다.
- 노동조합과 사용자 단체의 역할과 사회적 책임을 설명할 수 있다.
- 상생의 노사문화 형성의 중요성을 이해할 수 있다.

경제인구 2,400만 명 중에 1,800만 명 이상이 노동자인 나라에서 정작 노동의 권리는 전혀 교육되지 않고 있다. ‘기업이 살아야 일자리가 늘어난다.’라고 한 TV광고의 한 장면을 상기해 보자. 우리 사회는 누구도 노동자의 권리를 알려주려고 하지 않는다. 거꾸로 기업의 형편을 걱정하고, 노동자의 희생과 인내와 ‘주인정신’이 우리 사회에서 얼마나 큰 미덕인지를 설교하는 이야기가 넘치고 있다.

5) 창의 융합형 인재: 인문학적 상상력, 과학기술 창조력을 갖추고 바른 인성을 겸비하여 새로운 지식을 창조하고 다양한 지식을 융합하여 새로운 가치를 창출할 수 있는 사람

6) 인재: 재목으로서의 사람, 어떤 일을 할 수 있는 학식이난 능력을 갖춘 사람

7) 2015개정교육과정 총괄 안에 각 교과별 각론이 존재하는 구조임. 별첨에 2015 직업교육개정안에 대한 구체적인 문제점을 담음.

2015개정교육과정 직업교육 분야 직업기초능력 과목으로 ‘성공적인 직업생활’교과는 학생들이 민주시민으로 성장하는 것을 오히려 방해할 수 있다. 편향된 가치를 일방적으로 교육과정을 넣으려는 현실에서 마냥 손 놓고 있을 수는 없다. 학교는 학생들이 균형감 있는 관점을 가질 수 있도록 배울 기회를 제공해야 한다.⁸⁾ 불편한 현실을 개선하기 위해 17개 시도교육청이 예비노동자들의 정당한 권리를 배우고 가르치도록 제 역할을 해야 할 시점이다.

Ⅲ. 학교안 현장실습이야기

현장실습은 제2차 교육과정 시기에 국가수준 교육과정 총론⁹⁾에 처음 등장하면서 실시되었다고 볼 수 있으며, 법령상으로는 1973년 산업교육진흥법제3조의2(산학협동)에서 ‘산업교육을 실시하는 학교의 학생은 재학 중 일정한 기간산업체에서 현장실습을 이수하여야 한다.’로 규정하여 현장실습을 의무적으로 이수하게 하였다. 현재는 ‘산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률’ 및 ‘직업교육훈련촉진법’과 시행령, 기타 법령¹⁰⁾ 등에서 현장실습의 의무실시와 실습생의 안전, 산업재해 등으로부터 보호하고 지원하고 있다.

현장실습의 개념에 대해서는 2012.12 개정된 국가수준 초·중등학교 교육과정 총론¹¹⁾에서 ‘학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 교육과정의 일환으로서 운영’ 이라고 명시하고 있다.¹²⁾

현장실습의 구체적인 목표는 1) 전공분야와 관련된 직종 등에 대해 사전 체험과 실습을 통해 자신의 소질, 적성, 전공 능력에 맞는 직업 선택 능력 향상과 기회를 제공 2) 실습 산업체 구성원간의 인간관계 형성을 통해 관련 직무 능력 습득뿐만 아니라 자신의 역할에 대한 책임 의식과 사회 구성원으로서 조직을 이해하고 상호협력하며 적응할 수 있는 자질과 태도 함양 3) 산업체에 필요한 현장 적응력을 갖춘 전문 기술 인력을 양성하고, 산·학·관 협동 체제를 활성화하여 국가 산업 발전에 기여한다.

현장실습의 제도 개선을 위해 숨은 노력이 그동안 있었다. 노동인권네트워크에서는 2005년, ‘간접고용’ 형태의 현장실습이 늘어나면서 현장실습생들의 노동인권침해가 더욱 심각해지고 있다는 보고서¹³⁾를 발표하였다. 이에 따라 교육부가 2006년

8) 붙임 4-2. 법적근거

9) 문교부령 제175(1966.10.4)의 별책 실업계고등학교 교육과정에서 ‘실업고등학교 교육과정 편성상의 유의점’

10) 산업재해보상보험법, 산업안전보건법, ‘학교안전사고 예방 및 보상에 관한법률 시행령’, 조세특례제한법 등

11) 초·중등학교 교육과정 총론 개정(교육과학기술부 고시 제2012-31호, 2012.12.13)

12) 특성화 현장실습 제도개선을 위한 국회 토론회 자료집(강병구 교육부 직업교육정책과장, 2015.05.13.)

실업계고 현장실습 운영 정상화 방안을 발표하면서 현장실습의 대상과 시기를 제한하였다.

하지만, 2008년 학교 자율화 정책에 따라 정상화 방안이 폐지되고 취업을 점점 강조하면서 다시 현장실습 시기가 확대되는 등 ‘비정상’적인 현장실습 운영이 지속되었다. 결국, 2011년에는 기아자동차 광주공장에서 2교대, 장시간 노동에 시달리던 현장 실습생이 과로에 의한 뇌출혈로 쓰러졌다. 2012년에는 울산 향만 공사현장에서 작업선이 전복되면서 함께 타고 있던 현장실습생이 사망하기도 했다. 그 때마다, 현장실습 표준협약서 개정, 노동관계법 교육 의무화, 학생 안전 강화, 실습 감독 강화 등 제도적 보완책이 제안돼 왔다. 하지만 비극은 되풀이되고 있다. 그런데도 정부는 스위스 식 직업교육을 도입하겠다고 하며, 현재 특성화고 3학년 2학기까지만 현장실습을 저학년으로까지 확대하겠다고 발표했다.¹⁴⁾ 현재 현장실습제도는 한쪽에게만 일방적으로 이로운 제도가 되어 ‘빠 빠지게’ 일해도 인간다운 삶을 살 권리를 빼앗긴 채 ‘가난의 덫에 걸린 근면 성실’을 합법화하는 제도가 되고 있다.

IV. 현장실습의 과제

1. 산업체에서는 산학협동과 현장실습 등을 회피

실업계 고등학교에서 산학협동은 산업체 현장의 실습활동이 대부분을 이루고 있다. 일부 학교는 관련 업체로부터 시설 및 기자재와 장학금을 지원받고 있으나 실제 사례가 적으며, 경기의 침체로 산업체들이 산학협동과 현장실습을 회피하려 하고 있다.

2. 부당한 현실

학생들이 현장실습 기간 동안 기업이나 산업체에서 부당한 대우를 받거나, 본래의 현장실습과는 다른 일을 하게 되는 등의 문제점들이 발생하고 있다. 일부 산업체의 부정적인 인식과 비협조적인 태도로 학생들은 기능교육 및 현장경험을 통한 직무훈련이 아닌 단순 노무직 종사자로서 취급당하고 있다. 현장 실습 기간 동안 학생들에 대한 관리가 소홀하게 되고, 현장에서 접하는 직무의 내용이 학교 수업내용과 연계되지 않는 등 문제점도 지적되고 있다.

3. 정부지원 미비

산학협동과 현장실습의 중요성에도 불구하고 정부차원의 행·재정지원이 미흡하

13) 노동인권네트워크, ‘교육이라는 이름의 기만과 폭력-간접고용 현장실습 실태보고’(2015)

14) 제14회 전국참교육실천대회 ‘노동실업교육 분과’ 자료집, P58

며, 학교와 산업체 현장에 전담인력의 배치와 활용이 제대로 이루어지지 않고 있다. 산업체의 구조조정과 인력감축 추세와 실업계 고등학교 학생들의 대학 진학 선호 경향 등으로 학생들이 현장실습과 취업을 기피하고 있으며 산업체 현장실습을 통한 취업기회마저 감소하고 있다.¹⁵⁾

V. 맺음말: 인식은 근본적으로, 실천은 현실적으로

지난 8월 29일 토요일에 천안에서 전국교직원노동조합 전국 대의원 대회가 있었다. 천안을 가는 길에 응급차가 비상음을 내며 급하게 질주하는데 앞에 있는 차들이 양보를 하지 않는 일이 있었다. 그 모습을 보고 동승했던 선생님이 선진국들은 응급차가 오면 길 한편으로 차를 정차시키고 응급차량이 진행한 후에 가던 길을 간다고 한다. ‘문화 수준이 우리보다 높은가 봐요?’ 라고 말을 하니 그 나라 사람들이 우리나라 사람보다 더 양심적이거나 더 많은 배려심을 가졌기 때문은 아니라고 말했다. 우리에게도 응급차 통행 우선에 대한 강력한 제도가 없고 그 나라는 정지하지 않으면 큰 처벌을 받아 법을 어길 수가 없기 때문이라고 한다.

결론을 말하자면 단기적으로는 노동자의 온전한 권리가 보장되는 현장실습을, 중기적으로는 현장실습도 교육의 한 교육과정으로 정착시킬 수 있는 제도 개선을 요구한다.¹⁶⁾ 중국에는 직업교육 패러다임 변화에 따른 직업교육 체제 개편에 대한 제안¹⁷⁾을 검토하여 직업교육과정이 삶과 동떨어지지 않도록 제도 마련을 요청한다.

끝으로 학생들에게 한 두시간 노동인권 교육을 한다고 인권의식 수준이 높은 시민으로 금방 변하지 않을 것이다. 그럼에도 일관되게 노동자의 권리를 보장하라고 부르짖는 이유는 그것이 공교육기관의 마땅한 역할이기 때문이다. 즉, 대부분의 국민은 노동자이며 그들의 자녀들 또한 대부분 노동자로 삶을 살아간다. 노동의 가치를 제대로 알고 자신의 권리를 정당하게 요구할 수 있는 시민으로 성장시켜야 할 과제는 교육당국과 학교가 마땅히 풀어야 할 숙제이다.

15) 2000 청와대 교육문화수석비서관실 산하 실업교육발전위원회 연구 자료집, p99

16) 별첨 6. 2015 개정교육과정 직업교육 안) 가진 문제

17) 별첨 9. 현장실습 대안 찾는 위한 노력

■ 붙임 1. 아이리스 영(Iris Young)의 분석에 의해 학생들이 경험한 억압을 설명

첫째, ‘착취’란 이들이 하는 일이 가치 없는 일, 가치가 낮은 일로 취급함으로써 정당한 대가를 버젓이 강탈해간다.

둘째, ‘비가시화’란 힘이 있는 사람은 목소도 크고 어딜 가나 주목도 받고 상황을 쥐락펴락 할 수 있지만, 약자들은 주변부에 밀려나 있고 목소리도 작다보니 잘 보이지 않는다.

셋째, ‘권력부재’로 사회적 약자들은 상황이나 관계에 이름을 붙일 수 있는 힘, 조건을 변화시키기 위해 협상하고 조정할 수 있는 힘이 없다. 예를 들어 어른인 사장은 언제나 “싫으면 그만 뒤.”라고 얘기하지만 혼자서 협상해야 하는 약자는 대응하기 거의 불가능하다.

넷째, ‘대상화 또는 일반화’로 대개 사회적 약자들은 한두 사람의 잘못이 그 집단의 잘못인 양 매도당하는 경험을 자주 하게 된다.

마지막 다섯째, ‘폭력’은 대개 사회적 약자들은 여러 가지 형태의 폭력에 노출된다.

▣ 붙임 2. 현장실습 나간 학생들 목소리 18) 19) 20)

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

“실습 나가서 힘들다고 그러면 어디 돈 벌기가 쉬운 줄 알았냐는 식으로 말해요.”

“실습 중에도 학교와 교류가 많았으면 좋겠어요. 실습 중에 실습생들이 겪는 어려움이나 문제점을 담임선생님이나 취업담당 선생님들과 대화함으로써 조언과 도움을 구할 수 있다는 생각에서요. 학교와의 교류가 잦아야 실습생들은 안심이 되고, 학교에서 계시는 선생님들은 아이들이 일하면서 이런 것이 어렵고 힘들어 아실 것 같아요. 이를 통해 다른 취업생들에게 좀 더 도움이 되지 않을까라는 생각이 들어요.”

“아직 학생 신분이고 배울 점도 많아서인지 사회생활이 힘듭니다. 선 취업도 좋지만 막상 현장실습을 나가보면 학교에서 배우는 것과 많이 달라 낯설고 쉽게 우울해지는 것 같습니다. 아무리 회사 사람들이 좋고 환경이 좋다 해도 힘든 건 어쩔 수 없는 것 같습니다. 학교에서 이런 학생들을 좀 더 신경써주고 격려해 주었으면 좋겠습니다.”

“산업체에서 부당한 대우를 받아 다시 학교로 돌아오려고 고민하는 경우 학교는 학교의 이미지부터 생각하지 말고 학생 편에서 서서 학생을 지지하고 보호하고 감싸줘야 한다고 생각합니다. 학교의 이미지가 경쟁보다는 혹여나 회사에서 부당한 대우를 받고 있는지 여사원으로 성적인 조롱을 받고 있지는 않은지 이런 부분에 조금 더 관심을 기울여줬으면 좋겠어요. 솔직히 어린 나이에 남들보다 사회생활을 먼저 시작해보니까 쉽지 않더라고요. 지금도 너무 힘들고 사실 그냥 남들처럼 대학부터 갈 걸 그랬나 하는 생각도 많이 들어요. 하지만 그래도 내가 선택한 길이니 열심히 하고 있어요. 사실 지금 일하고 있는 회사는 두 번째로 취업한 회사인데 첫 번째 회사에서 그만 두겠다고 선생님께 말씀드렸을 때, 내 손을 꼭 붙잡고 내가 그럴만한 능력이 있는 것도 아니고 거서 나오면 학교 이미지가 뭐가 되겠느냐던 선생님의 말씀이 아직도 잊혀지지 않아요. 내가 무슨 대우를 받았고 그동안 어떻게 지냈는지 잘 들어보지도 않고 그런 말씀을 하셔서 참 서러웠어요. 뿐만 아니라 그만두겠다고 말씀드렸을 때, 내가 왜 그만두려고 하는지 끝까지 들어보지 않고 ‘그래서 그만들 거야, 말거야’라고 하셨던 것도 잊혀지지 않아요.”

“맘대로 그만두는 걸 못 하겠더라고요. 왜 그러냐면 일단 학교에서는 더 이상의 중개를 해주지 않아요. 갑을병에서 병이 빠져요. 갑을 관계로만 개인취업을 나갈 수 있고 물론 개인취업으로 나가면 되겠죠. ‘일할 곳은 또 있으니 뭐 어때’ 이런 각오이기도 하고 이게 사실 그렇긴 한데, 문제는 기말고사가 끝나야 나갈 수 있다는 거. 그 두 달 동안 학교에서 계속 눈치밥 먹으면서 계속 있을 순 없으니깐 둘째로는 그 동안 돈을 못 벌잖아요. 그래서 한 번 그만 두면은 그런 구조예요.”

18) 노동인권과 직업교육 (전국교직원노동조합 출판, 2013년 1호), P72

19) 연구보고서: 누구를 위해 특성화고 현장실습은 존재하나- 최민(청소년노동인권트위크, 2015.08)

20) 함께하는 노동인권교육(전국교직원노동조합 출판), p39

“(그만 두게 되면) 저희가 손해가 많이 크죠. 병역특례가, 병역특례로, 저희가 병역특례데, 병역특례 같은 경우 현역이 2년 8개월을 일해야 돼요. 그냥 군대보다 좀 그냥 더 길어요. 근데 도중에 그냥 두면은 그 기간, 안에 못 들어가면 군대 가서 또 리셋돼서.”

“대부분 다 졸업생들이 있는 회사에서 다시 또 재추천을 오는 경우가 있어요. 그런데 그 경우는 졸업생들.. 전년 졸업생들이 잘 하는 경우구요. 대부분 전년 졸업생들이 못하거나 중간에 퇴사를 하거나 안 나오거나 이런 경우 있으면 잘 안 오는 경우 있어요.”

“2교대예요. 8시반 출근해서 8시 반에 끝나요. 한 주는 아침 8시반~저녁8시반, 그 다음 주는 저녁 8시 반에서 아침 여덟 시간 이렇게요. 2교대라서 그런지 토요일까지만 일하고 일요일날 쉬고, 많이 즐긴 해요. 근데 어찌다 언니들이 깨워주시고”

“한달 내내 복사하고 차 심부름하고 은행 심부름하고 전화받고.... 상고 다니며 탄 자격증만 해도 몇 개인데 이런 일만 해야 하나 생각하나까 서럽더라구요.”

“3학년 1학기 때 실습을 시작했어요. 너무 힘들어서 중간에 그만뒀는데, 학교에서 중간에 돌아오면 가만 안둔다고 해서 아무 말 안하고 그냥 학교 안 나가고 있어요.”

“처음에 협약서 쓸 때 노조 근처에는 얼씬도 하지 않겠다는 서약서도 함께 내라고 하대요. 우리는 왜 노조에 가입할 수 없는 거예요?”

“어머니가 편찮으셔서 병원에 모시고 가느라 몇 번 이야기하고 늦게 출근을 했더니 그 따위로 할 거면 당장 나가라고 그러대요. 어떻게 하겠어요. 짐 싸는 수밖에...”

“다른 지역으로 실습을 가서 기숙사에서 생활했어요. 아침 7시에는 똑같이 일어나 공장 주변 청소해야 하고, 밤에도 늦게 들어가면 뭐라고 그리고 스트레스 만빵이에요.”

“전자과를 전공했는데, 실습나간 공장에서 한일이라고는 완성품에 회사 로고 스티커 붙이는 것밖에 없었어요. 하루 10시간 가까이 스티커 붙이는 일만 계속하니까 미치겠더라구여.”

“매일같이 잔업이에요. 2시간, 3시간 잔업은 기본이고 더 할 때도 있구여. 휴일에는 2교대로 돌리니까 밤새 12시간씩 일하는 경우도 있어요. 싫다고 할 수도 없고....”

“전자제품 조립공장으로 실습을 나갔어요. 매일 8시간씩 꼬박 일했는데 첫 월급봉투에 든 돈이 겨우 50만원 조금 넘더라구여. 그래도 70만원은 될 줄 알았는데... 너무 허탈해서 그 만두었어요.”

“실습나간 공장에서 파업이 있었거든요. 그러니까 회사에서 파업하는 아저씨들 못 들어오게 막으라고 회사 정문 앞에 세우더라구요. 아저씨들한테 미안했지만 실습하다 잘릴까봐 어쩔 수 없었죠 뭐.”

“작은 회사로 실습을 나갔는데, 우리 부서에는 부장님이랑 저밖에 없었어요. 그런데 틈만 나면 부장님이 뒤에서 끌어안고 노래방에 가서도 강제로 키스하려고 그러고.... 너무 치욕스러워서 못 견디고 그만뒀어요.”

“일을 하다 손가락이 기계에 빨려 들어가 짓이겨지는 사고를 당했어요. 산업재해 처리를 해달라고 했더니 그러면 보험료 올라간다고 치료비 약간 쥐어주고 말대요.”

■ 붙임3.

노동자는 노동자이되 노동자가 아닌 노동자 - 현장실습생의 불안한 법적 신분²¹⁾

2012년에 개정된 교육과정 총론에 따르면 특성화고 현장실습의 기본방향을 “학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 교육과정의 일환으로서 현장 실습을 운영하여야 한다”고 명시하였다.

그런데 현장실습생의 실제 노동형태는 아르바이트에 비해 일반노동자에 더 가깝지만 법률 상으로는 아르바이트가 명확하게 노동법의 적용을 받는데 비해 현장실습생은 전면적으로 노동법에 귀속되어 있지 않는 상태이다. 현재 ‘직업교육촉진법’으로 법률적 근거를 마련하고 있으나 실효성 있는 강제 조항이 없는 상태이다. 따라서 노동을 제공하고서도 장시간 노동, 야간근무, 부당하게 낮은 임금 등등 부당한 노동환경에 놓여 있다.

현장실습의 본래 취지에 어긋난 노동을 하지 않고 교육으로서 현장실습을 정착하기 위해 교육과학부, 시도 교육청, 고용노동부 등등의 정부기관이 말하고 있는 현장실습 내실화 방안 등등의 노력을 무색하게 하고 있다. 실제 노동자와 동일한 조건에서 동일한 노동을 하고 있게 현실이다. 이는 지금까지 전국노동조합 참모연구소, 전교조 전국실업교육위원회, 각종 인권단체에서 현장실습생 대상으로 수년간 조사한 자료에서 충분하게 그들의 노동환경을 번하게 들어내어 보여주고 있다.

이와 같이 현장실습이 교육과 노동이라는 이중적 성격을 가지고 있다. 이런 이중성을 가진 불안한 법적 지위에서 사회적 약자인 현장실습생들은 정식채용을 미끼로, 그들이 놓인 경제적 조건에서 벗어나지 못해 자별적으로, 학교의 긍정적인 이미지를 지키기 위한 자유의사 결정할 수 없는 구조 등으로 현장실습기간동안 사실상 착취에 가까울 정도의 대우를 받는 경우가 많다.

법은 사회를 구성하는 다양한 집단의 상호 이해관계가 다르기에 사회적 합의에 의해 구성되어 집행되어야 한다. 그렇게 법률이 구성되어도 우리 사회가 추구하는 가치와 사회 구성원들의 합의가 충돌된다면 기본가치를 반영한 헌법 정신에 적합한 법률을 제정하도록 하여야 한다. 다수 공동체가 이익이 되는 법구성과 더불어 그에 적합한 법 집행하므로 사회 전체가 이익이 되는 공익을 실현될 수 있다. 그러나 현장실습에 적용되는 법률은 상식을 비정상화하고 있어 적절하게 지켜야할 기본 가치를 방호하는 역할을 해주고 있지 못하다. 즉, 경계를 명확하게 해주지 않는 법률은 사건이 발생하였을 때 당사자간 불필요한 분쟁을 해결하기 위해 치우어야 할 심리적, 경제적, 사회적 손실은 막대하게 된다. 이미 00자동차 전남 00실업고 현장실습생 사건, (주) 00 충북진천공장 현장실습생 자살 사건, 울산 00공고 현장실습생 사건 등에서 개인이나 가족이 격어야 했던 고통은 논외로 치더라도 그 문제를 해결하기 위해 동원된 교육기관, 사법기관, 행정기관, 기업체가 받은 경제적 손실이 막대했다는 사실을 주지해야 한다.

21) 노동인권과 직업교육 (전국교직원노동조합 출판, 2014년 4호), P14 참고 보안 정리

■ 붙임 4. 노동교육 근거

별첨 4-1 .국가인권위원회 권고사항 2010. 02. 04

중·고등학교 교과과정에 노동인권교육을 필수과정으로 포함시키고 내실 있는 교육내용 구성을 위한 필요한 조치를 강구할 것을 권고한다.

노동인권은 이렇게 정의한다.

- 1) 모든 노동자들이 노동을 수행함에 있어 차별 없이 당연히 누려할 필수적 권리
- 2) 노동인권교육은 “모든 노동자들이 노동현장에서 차별 없이 노동인권을 누리게 하기 위해 노동의 가치, 노동권, 노동조건에 대한 권리, 노동3권, 사회보장권, 프라이버시권, 경영참여권 등을 교육하여 노동의 신성함을 깨닫게 함과 동시에 노동현장에서 발생하는 노동인권에 대한 문제해결 능력을 키워 주는 것”
- 3) “인권교육의 일반적 원칙을 지켜내면서 학습자로 하여금 노동인권의 중요성에 대한 인식, 노동인권의 기준과 내용에 대한 공유, 노동인권을 존중하는 태도와 감수성 배양, 노동인권을 옹호할 수 있는 관한 강화를 목표로 하는 교수학습의 과정”

즉, 노동인권교육은 노동교육 중에서 노동의 가치와 태도, 노동과 관련된 인권 교육이라 할 수 있다.

별첨 4-2. 법적 근거

1996년 교육법은 교사가 학생들에게 정치적 사안이나 민감한 주제를 가르칠 때, 한 쪽 주장만 강조하는 것을 금하고 있다. 제406조는 학교에서의 편파적 정치교육을 감시할 의무를 학교당국·교장·지방교육청에게 부과했다. 아울러 12세 미만의 학생에 대해서는 당파성을 드러내는 정치활동 참여를 금지시키고 있다. 한편 제407조는 학교에서는 정치적으로 민감한 주제를 소개할 때 반드시 양쪽 견해를 골고루 소개하도록 규정하고 있다.

이와 같은 의무를 학교가 충실히 이행하고 있지 않다는 의심이 들 경우, 누구라도 교육과정을 담당하는 학교에 공식적으로 이의를 제기할 수 있다. 또한 응답이 미진하다고 여길 경우에 지방교육청에 속한 학교에 대한 지방교육청에, 중앙정보에서 보조금을 받는 학교에 대해서는 교육부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

학생들은 침예하게 이익이 대립하는 주제에 대해 배울 권리가 있다. 또한 그 주제를 정확하고 균형감각을 가지도록 배워야 한다. 교사는 학생들에게 합리적 주장하기 위한 근거 제시하는 태도, 다른 사람의 합리적 주장을 받아 드리는 태도와 같은 민주시민의식을 가지도록 교육할 의무가 있다.

■ 붙임5. 2015개정교육과정 직업교육 공통선택교과 ‘성공적인 직업생활’ 과목
개괄적 내용

영역	내용체계
1. 일과 직업생활	<ul style="list-style-type: none"> -일과 직업의 가치 -직업생활의 의미 -생애발달과 직업적 성공
2. 기업경영과 산업활동	<ul style="list-style-type: none"> -기업과 기업조직의 특성 -기업경영활동의 종류와 관계 -제조업과 제품 생산 활동 -서비스업과 서비스 생산 활동
3. 취업과 창업	<ul style="list-style-type: none"> -취업과 합리적인 의사결정 -취업계획 수립과 구직활동 -창업과 기업가 정신
4. 직업능력개발과 평생학습	<ul style="list-style-type: none"> -직업기초능력의 종류 -전공별 직무수행능력 -경력경로개발 계획
5. 근로관계와 산업안전	<ul style="list-style-type: none"> -근로관계와 법 -고용서비스와 사회제도 -산업 안전과 재해 예방 -협력적인 노사관계
6. 직업윤리와 직업사회	<ul style="list-style-type: none"> -사회문제와 직업윤리 -직업생활과 윤리적 책임 -미래 사회변화와 직업생활

■ 붙임6. 2015년 개정교육과정 직업교육 안)이 가진 문제들

1. 교육 목표 설정에 문제가 있다.

생각하는 기술인이 아니라 메뉴얼 따라 움직이는 도구화된 인간을 목표로 하고 있다.

2. 교육과정이 아닌 훈련과정이다.

직업교육을 기능 훈련으로 규정하고 기업의 사내 기술원의 훈련과정을 교육기관인 특성화고 교육과정에 접목하려고 한다.

3. 문서화된 교육과정이다.

직업교육 학습모듈 재구조화 없는 실무과목 적용은 탁상공론에 불과한 교육과정이다.

4. 현실성 없는 교육과정이다.

교육과정을 완성하려면 그에 해당되는 실습실과 기자재가 확보되어야 한다. 현재 파악된 자료에 의하면 기자재 확보방안 없다.

5. 공통과목은 친자본주의 중심교육내용에 치우쳤다.

종전에 일반계고에서 배우던 "법과 사회"라는 과목의 경우 근로관계와 법 단원에서 근로자의 권리와 의무라는 내용이 나온 바 있다. 따라서 노동자의 권리(노동3권 등) 포함된 교육 내용을 넣어야 한다.

▣ 별첨7. 노동 실태 조사 분석

1) 자료 설명

(1) 참고자료1. 정진후의원실 고교 현장실습 실태조사

조사일시 : 2013년 2월 1일 ~ 15일

조사방법 : 온라인 설문조사 및 오프라인 설문조사

의원실에서 시·도교육청을 통해 학교단위에서 설문조사 실시

대상학생 : 현장실습을 진행 중이거나 현장실습을 했던 학생 1,081명

고등학교 3학년 학생(2013년 2월 졸업생)

대상학교 : 특성화고등학교 19개교 / 마이스터고등학교 2개교

※본 설문조사 결과에서의 현장실습은 과전형 현장실습²²⁾임을 밝힙니다.

(2) 참고자료2. 경기도의원 최종완의원이 제공한 자료(2015.05)

자료내용 : 2014학년도 경기도 특성화고등학교 취업자 현황

(2015.04.01.-교육청 공식 취업률 확정일)

조사방법 : 최의원이 경기도교육청을 통해 특성화고 전체 학교단위 조사

대상학생 : 2014학년도 졸업자 26,283명(2012.3.1 입학자 27,213명, 1030명 차이)

(종합고 5,224명, 특성화 20,077명, 마이스터고 282명)

대상학교 : 121개 특성화고(종합고 54, 특성화고 65, 마이스터고 2개교)

회신학교 : 112개 직업교육 관련학교 회신(마이스터고 2개, 공업계 24개, 공업/가사계 2개, 공업/상업계 2개, 공업/농업계 1개, 농업계 5개, 상업계 29개, 상업/가사계 1개, 상업/가사/공업계 1개, 일반 종합고 43개교)

(3) 참고자료3. 누구를 위해 특성화고 현장실습은 존재하나- 최민(청소년노동인권트위크 소속, 한국노동자보건연구소, 2015.08)

자료내용 : 2014년 을 면담하여 현장의 목소리를 담은 11쪽 분량의 연구보고서

조사방법 : 연구자가 조사대상자를 실제 면담하여 육성을 담음

대상학생 : 현장실습생 5명, 교사 2명, 동료노동자 2명, 사업주 2명, 교육청 1명

분석방법 : 최근 발생되고 있는 현장실습생 사망 사건에 대한 직업환경을 분석하기 위하여 현장실습 주체자를 면담하여 그들의 목소리를 정성적으로 해석하는 방법

※ 본 연구는 가톨릭대학교 의과대학 직업환경의학교실 지원으로, 청소년노동인권네트워크에서 실시하였습니다.

(4) 참고자료4. 전국고등학교 노동실태 조사보고서(전국교직원노동조합 산하 참교육연구소, 2011.06.27.)

구분	내용
모집단	전국에 있는 고등학생
조사기간	2011년 6월 7일~ 6월 17일
표본크기	1681명
표본추출방법	지역별 임의 할당
조사방법	구조화된 질문지를 이용한 자기기입식 질문지법
표본오차	95% 신뢰도 수준에 오차범위 ±2.4%

22) 현장실습의 종류: 교내활동, 현장체험활동, 산업체과전형장실습

2) 참고 자료 분석

(1) 산업체의 규모

산업체의 규모가 대기업이나 좋은 일자리를 의미하지 않는다. 정부나 학교에서는 기업의 규모에 대한 관심은 높지만 근무하기 좋은 환경과 여건, 기업 문화를 보는 일터에 대한 관심이 거의 전무한 상태이다. 조합원의 근무환경을 조정하고 기업의 이익이 곧 조합원에게 최대한 배당되는 좋은 기업의 예로 마을협동조합을 들 수 있다. 이런 기업은 사실 종업원(다양한 기업에 종사하는 인원)의 규모를 가지고 판단 할 수 없다. 또한 중소기업과 같이 작지만 기술력이 좋은 기업도 존재하고 있다. ‘기술력이 좋다’라는 기준은 정성적 기준으로 정량화하기 어려운 부분이 있다. 물론 정부의 인증제가 존재하나 우수기업을 찾는 실제 현장에서 목도한 현실은 무한 신뢰를 보낼 수는 없었다.

또한 대규모 산업체인 경우 대기업, 대기업 계열사, 군인과 같이 표면적으로 좋은 일자리로 보이거나 실제 종사하는 직군, 업무로 판단해보면 공장과 같은 곳은 공정에서 도구화 된 상태로 근무하며, 서비스업과 같은 업종은 서빙 같은 서비스 직군의 일을 하여 전공과 관련성이 전혀 없다.

이와 같은 경우로 산업체 규모로 가지고 자료를 분석하는 것은 특성화고 졸업생이 취업처의 상태를 온전하게 보여줄 수 없다. 다만 우리나라의 기업의 형태와 평균치를 접근할 때 소규모 사업장의 근무환경과 조건이 열악하다. 그런 점을 참고하여 2014년 졸업한 경기도 특성화고 학생들의 취업처 실태를 판단해주셨으면 한다.

□ 참고자료1. 전국 특성화고 졸업생 경우

산업체 규모	응답학생수	비율(%)
1 ~ 9	206	19.1
10 ~ 49	265	24.5
50 ~ 99	111	10.3
100 ~ 299	178	16.5
300 ~ 999	96	8.9
1000명 이상	107	9.9
미응답	118	10.9
합계	1,081	100

실습학생들의 43.6%(471명)가 50인 미만의 사업체에서 실습 받고 있었다. 300명 이상의 대공장에서 실습 받는 학생은 전체 실습학생의 18.8%(203명)에 불과했다.

□ 참고자료2. 경기도 특성화고 졸업생 경우

산업체 규모	응답학생수	비율(%)
5미만	377	4.2
5 ~ 9	765	8.5
10 ~ 49	3956	44.1
50 ~ 99	1354	15.1
100 ~ 299	1361	15.2
300이상	1161	12.9
합계	8,974	100

300인 이상의 규모에 00공고 00학과에서 군인 45명을 포함한 군관련 취업자가 69명이 포함되어 있다.

(2) 전공학과와 실습내용과의 연관성

□ 참고자료1. 전국 특성화고 졸업생 경우

가. 업무 일치여부

구분	전혀 관계없다	관계없는 편이다	관계있는 편이다	매우 관계있다	미응답
응답학생수	246	213	472	139	11
비율(%)	22.8	19.7	43.7	12.9	1.0
	42.5		56.6		

나. 전공연계 여부

구분	취업은 전공한 학과와 연계되지 않았다	취업은 전공한 학과와 연계되었다	미응답
응답학생수	448	621	12
비율(%)	41.4	57.4	1.1

□ 참고자료 2. 경기도 특성화고 졸업생 경우

구분	전공 관련 없음	전공 관련 있음	무응답자	취업자 인원
학교답변	1854	7120	578	9,552
비율(%)	19.4	74.5	6.1	100

□ 참고자료6. 경기도 교사들 인식

구분	전공과 무관하다.	계열만 일치한다.	전공 일치한다.	기타
답변수	151	362	84	13
비율(%)	24.8	59.3	13.8	2.1

업무는 일치여부에 관련 없음에 졸업생 당사자 설문과 조사들의 인식에 분명하게 차이가 있는 것으로 보인다. 이유는 학교에서 현장실습을 파견 대장을 작성할 때 대체로 학과 연관성을 확대 해석하여 기록하는 경우가 될 것 같다. 현장실습과 전공 연관성은 기업 특성과 직무 특성을 종합적으로 판단하여야 하는데 대체로 기업의 특성에 기인하고 있다. 즉, 00건설회사에서 도로공사 현장에서 교통지도하는 직무를 수행하는 경우가 있다면 전공 불일치가 맞을 것이다.

(3) 급여 현황

□ 참고자료1. 전국 특성화고 졸업생 경우

실습생들의 월급은 1,245,394원이었으며, 최소 40만원에서 최대 300만원까지 받았다. 시급의 경우에는 5,128원이었으며, 최소 2,500원에서 최대 14,900원까지 받았다.

가. 실습기간 동안 임금명세서 수령여부

근무형태	받았다	받지 못했다	미응답
응답학생수	833	203	45
비율(%)	77.1	18.8	4.2

나. 실습기간 동안 급여에서 공제된 내역(※ 복수응답 가능)

공제항목	응답학생수	비율(%)
작업복비	129	11.9
기숙사비	221	20.4
통근버스비	111	10.3
식비	459	42.5
소개료 항목	16	1.5
기타	187	17.3
미응답	253	23.4

다. 실습기간 동안 급여에서 공제된 항목 수(※ 복수응답 가능)

공제항목	응답학생수	비율(%)
1개	611	56.5
2개	152	14.1
3개	54	5.0
4개	9	0.8
5개	2	0.2
미응답	253	23.4

라. 실습생이라는 이유로 정해진 임금에서 공제된 경우

공제항목	공제되었다	공제되지 않았다
응답학생수	412	577
비율(%)	38.1%	53.4%

□ 참고자료 2. 경기도 특성화고 졸업생 경우

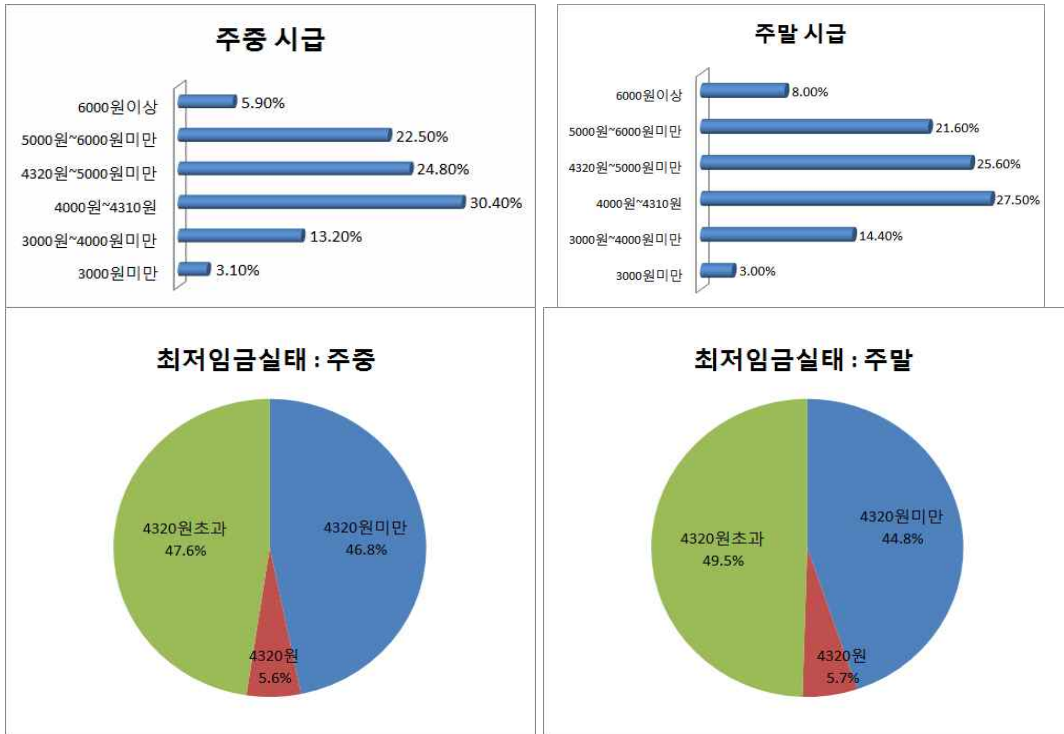
급여구간(만원)	50미만	50-80	81-100	101-110	111-120	121-130
인원수	110	295	557	1362	1375	1526
비율(%)	1.2	3.3	6.2	15.2	15.3	17.0
급여구간(만원)	131-140	141-150	151-170	171-200	201-299	300이상
인원수	624	1382	700	701	319	23
비율(%)	7.0	15.4	7.8	7.8	3.6	0.9

노동시간을 5시간미만 취업생이 134명으로 보고된 자료로 월급여 50미만자는 110명으로 파악되고 있다. 100만원의 비율이 10.5%로 2011년 한국직업능력개발원 조사한 자료에 20%보다 높게 나왔으나 최저임금이 2011년 4,580원과 2014년 5,210원인 점을 고려하여 본 자료를 보수적으로 해석할 필요가 있다. 그리고 보통 학교에서 월급보고를 할 때 식대, 교통비, 연월차수당 등등 비급여 부분도 월급으로 포함하는 경향이 있어 높게 보고되었던 점도 고려해야 한다. 또한 주40시간을 초과하는 노동실태 속에서 실제 노동량에 의한 임금 반영을 추정 없다. 결론적으로 노동 강도에 대한 계량화되지 않은 상태에서 상대 비교가 할 수 없다.

더불어 2015년 3월 기준으로 노동자 평균 임금이 231만원인 현실에서 고교 졸업자가 월 평균 300만원이 현실적으로 가능한지 의문이 든다.

2014. 11월 현재 법정 최저 임금을 받는 노동자는 227만명(14.3%)로 인데, 5인 미만 사업장은 근로감독 대상이 아님 현실을 볼 때 더 많을 것으로 판단된다. 우리나라의 정규직 노동자의 평균은 195만원(노동자 평균 임금이 다른 개념)인데 중위소득 임금노동자는 2/3 지점이 130만원이다. 학교에서 보고한 취업자 8974명의 자료를 바탕으로 보면 3541명이 135만원이상을 받고 있다. 그러나 역으로 5433명은 중위소득 이하의 노동자 월급을 받는 상황이다. 또한 100만원(법정 최저 임금보다 낮은 임금)을 받는 졸업자도 961명임. 더욱이 기본생활도 되지 않고 취업이라고 보기 힘든 70만원 이하의 월급자도 200여명이 포함되어 있다. 취업자로 보기 힘든 급여라 판단된다.

□ 참고자료 4. 전국 고등학교 재학생 경우



2011년 최저임금은 4,320원이다. 최근 1년간 아르바이트 노동 경험이 있는 학생의 46.8%(최저임금 실태: 주중, 파랑색 부분)가 평일 노동을 통해 최저임금에 미치지 못하는 임금을 받았다. 주말 임금으로는 44.8%(최저임금 실태: 주말, 파랑색 부분)가 최저임금에 미치지 못했다. 그러나 주말의 경우 4,320원도 최저임금이라고 보기 어렵다. 휴일과 야간에는 통상임금의 100분의 50을 가산해야하기 때문이다. 결국 주말 노동에 대해서도 50.6%(최저임금 실태: 주중, 파랑색과 빨강색의 합)의 청소년들이 최저임금을 받지 못하고 있는 것으로 분석된다.

한국직업능력개발원에서 조사한 현장실습생의 임금(연구자들은 수당이란 표현으로 교육실습생이 받아야 임금으로 보고 있지 않고 있음)을 아래 표와 같다.

구분	프로그램 수(개)	비율(%)
수당없음	5	0.3
30만원 미만	19	1.1
30~49만원	29	1.6
50~79만원	59	3.3
80~99만원	240	13.4
100~119만원	391	21.8
120~139만원	398	22.2
140~169만원	328	18.3
170만원 이상	323	18.0

월급여 이기에 최저임금로 환산하기 힘들으나 80만원(2011년 최저임금 4,320원*8시간*20일 + 수당)으로 보면 대부분 법적 최저임금은 확보한 자료로 보인다.

(4) 근무형태

□ 참고자료1. 전국 특성화고 졸업생 경우

근무형태	주간근무	2교대근무	3교대근무	기타	미응답
응답학생수	736	195	106	29	15
비율(%)	68.1	18.0	9.8	2.7	1.4

실습생들 중 68.1%(736명)는 주간에 일했지만, 교대근무 등 불규칙한 근무를 하는 실습생도 30.5%(330명)가 있었다. 세부적으로는 2교대근무를 한 실습생은 18.0%(195명)이었고, 3교대근무를 한 실습생은 106명(9.8%)이었다.

□ 참고자료2. 경기도 특성화고 졸업생 경우

근무형태	주간근무	2교대근무	3교대근무	야간	무응답	취업자수
회신학생수	8,365	83	524	2	578	9,552
비율(%)	87.6	0.9	5.5	0.0	6.1	

(5) 근무시간

□ 참고자료1. 전국 특성화고 졸업생 경우

<실습학생의 노동시간>

구 분	일일 실습시간	주당 실습시간	시급	월급
응답학생수	1,080명	1,073명	749명	1,081명
평균	8.9시간	48.6시간	5,128원	1,245,394원
최소값	4시간	25시간	2,500원	400,000원
최대값	15시간	98시간	14,900원	3,000,000원

<실습학생의 노동시간2>

구 분	1일 7시간 초과	1일 8시간 초과	1일 10시간 초과	1주 35시간 초과	1주 40시간 초과	1주 48시간 초과
응답학생수	967	414	207	963	545	379
비율(%)	89.5	38.3	19.1	89.1	50.4	35.1

<실습학생의 연장근무 및 야간·휴일근무: 기준 (월)>

구 분	연장실습 (8시간 이상실습)	야간실습	휴일실습
응답학생수	996명	978명	981명
평균	2.6회	1.2회	3.7회
최소값	0회	0회	0회
최대값	30회	30회	8회
1회 이상(%)	55.2%	25.5%	53.3%

2012년 4월, 교육부와 고용노동부의 「특성화고 현장실습제도 개선 대책」에 따라 현장 실습생은 1일 7시간 이내(1일 1시간 연장실습 허용)에서 실습하여야 하고, 주 2회 이상의 휴일보장과 함께 야간 및 휴일 실습은 금지되었다. 정부의 대책안) 현장실습생은 하루 최대 8시간, 주당 최대 40시간미만으로 실습 받아야 한다.

□ 참고자료2. 경기도 특성화고 졸업생 경우

근무형태	3-4시간	5-6시간	7시간	8시간	9시간	무응답
회신학생수	104	59	92	8,512	195	578

3-4시간 근무를 취업자로 볼 수 없다. 또한 하루 최대 근무시간 8시간을 넘은 인원도 195명이나 된다. 8,604(7-8시간 근무자)명이 규정을 준수했다고 좋아 할 일 아닌 것 같다.

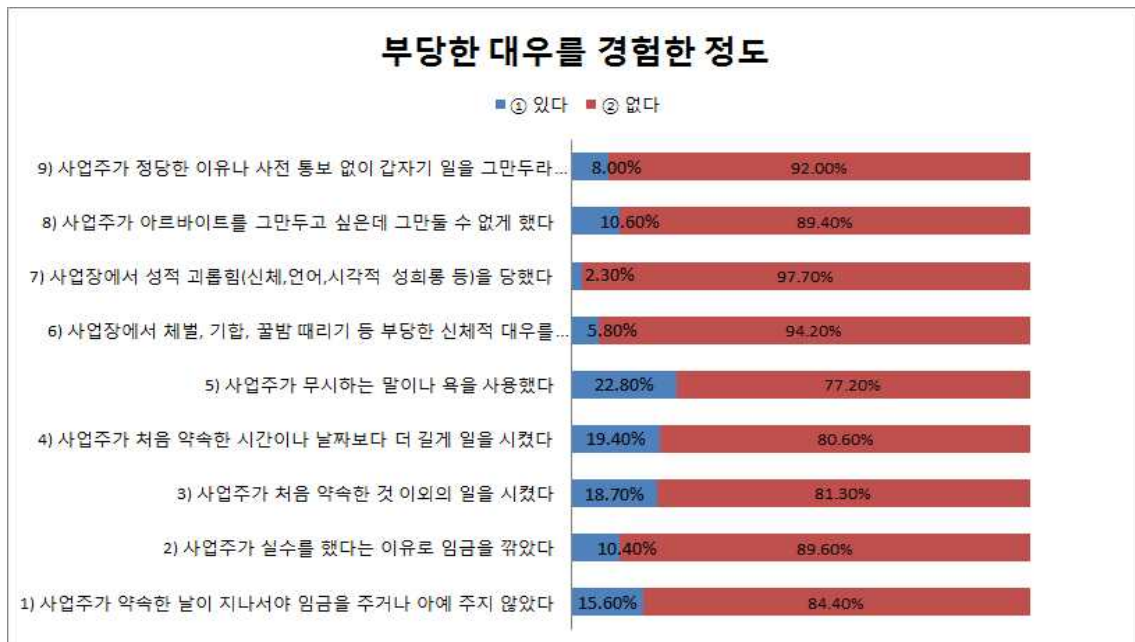
(6) 부당노동

□ 참고자료3. 특성화고 현장실습 면담 실태조사

2014년 1월20일 (주) CJ 충북 진천공장에서 현장실습 중이던 한 학생이 자살했다. 자살하기 며칠 전, 직원 기강 잡는다는 미명 하에 입사 동기로부터 열차려를 당하고 뺨까지 맞았다. 용기를 내 신고하고 실습을 중단하기로 결심했지만, 그 뒤 벌어질 상황에 대한 압박감을 이기지 못 했다. 폭력적인 직장 문화가 문제였지만, 전자-기계 전공 실습을 위해 나간 그가 그런 모욕을 참아가며 하던 일은 육가공품 포장이었다.

2014년 2월 10일에는 울산에서 내린 폭설로 공장 지붕이 내려앉아 사망한 노동자 가운데 현장실습생이 있었다. 현장실습생에게 금지된 야간 근무 중이었다는 성토가 이어졌지만, 야간 근무만 빼면 괜찮은 것일까? 오히려 장시간 노동해야 급여를 더 받을 수 있고, 주변 많은 사람들이 그렇게 고달프게 일해야 생활을 유지할 수 있다는 것을 가르치고 익숙하게 하는 것이 현장실습이 진짜 가르치는 것은 아니었을까?

□ 참고자료4. 전국고등학교 실태조사



(7) 현장실습 잔존률 문제

현장실습에 참여한 특성화고 학생의 중도탈락률은 상당한 수준이다. 김선태 외(2011)에 따르면 중도탈락률 10% 이상인 기업이 53.5%에 달하는 것으로 나타났다. 특히 10인 미만의 기업의 중도탈락률이 상대적으로 높게 나타났다. 중도탈락 원인을 살펴보면, 기업·조직 환경 부적응이 38.6%로 가장 많았고, 그 다음 현장실습에 대한 열의 부족(29.1%), 적성과 불일치(19.6%), 전공과 무관한 단순노동 반복(3.9%), 실습환경(임금 및 복리후생) 미흡(3.5%) 등의 순으로 나타났다.

2012년 10월 민주당 박홍근 의원은“감사원이 교과부 요청으로 ‘특성화고 취업 감사결과’은폐”라는 보도자료를 통해 교과부의 취업실적 압박에 시달린 학교현장은 일단 취업률만 높이고 보자는 ‘묻지마 취업’형태가 만연한다고 지적하였다.

박의원은 2012년 9월에 2,195명을 분석하여 퇴사자 970명(44.2%), 취업유지율 55.8% (명확하게 확인된 재직 736명, 33.5%로 표에서 제시됨)이었다고 지적하면서 학생들을 나쁜 일자리로 내몰고 교육현장을 황폐화를 불러오는 취업률 위주의 특성화고 지원정책을 전면 재검토할 것을 촉구하였다.²³⁾

항목	인원	비율(%)
퇴사	970	44.2
재직	736	33.5
확인불가	130	5.9
확인거부	23	1.0
통화거부	22	1.0
오번	87	4.0
자동응답기&팩스	45	2.1
담당자 부재	182	8.3
	2,195	100

현장실습은 졸업 후 해당업체에 취업이 잠정적으로 결정된 상태로 운영되는 경우가 대부분이기 때문에, 특성화고 교사들이 취업률 제고 측면에서 그 효과가 크다고 인식하고 있다(김선태 외, 2010).

□ 참고자료2. 경기도 특성화고 졸업생 경우

2015.2 졸업자중 취업자로 분류된 8,974명 (취업자 9,552명)의 명단과 취업한 회사의 주소와 전화를 확보하였다. 그 자료를 무작위로 추출하여 전화해보면 큰 차이가 없을 것이다.

23) 노동인권과 직업교육 (전국교직원노동조합 출판, 2013년 1호), P123

■ 붙임 8. 특성화고 현황

1. 우리나라 전체 현황

5%의 특권학교들이 학생선발권, 교육과정운영권, 비싼학비 책정권을 가지고 고교 서열 체제의 상층부에 군림하면서 일반학교를 슬럼화시키고 있다. 대부분의 학교들일 일반학교이며 대다수의 국민의 자녀들이 일반계학교와 직업학교인 특성화고에 다니고 있다. 외고, 과고, 국제고, 자산고의 비율은 전체고등학교 4.8%이고 일반계고 70.3%이고 직업계고 23.15%이다.

2. 경기도 특성화고 현황(2012) ²⁴⁾

경기도교육청에서 제시되는 학교 현황으로 속깊은 특성화고 현황을 들여다 볼 수는 없다. 다만 경기도는 전국을 축소한 취소판이라고 말하기도 한다. 학교의 유형도 다양할 뿐만 아니라 학교별 학과 특성도 다양하다.

특히, 학과별 교원 수급 상황과 교원의 나이별 분류, 학교 교육을 왜곡하는 주요 원인 중 하나인 비정규직 교원 문제(정부통계에 43%가 비정규인데, 38만 중 4.4만이 비정규직 교사임. 특성화고등학교 과목의 다양하고 과목별 적은 인원으로 비정규직 교사 비율이 높다 정도로 추정됨.) 등등 구조적인 문제를 파악할 수는 없다. 다만, 경기도 직업교육 규모와 다양한 학교 유형 정도 파악된다.

□ 유형별 학교 현황 (특성화고 전환 완료 상태임.)

구분	도교육청	북부청사	경기도 합계
마이스터고	2	0	2
지정 특성화고	52	12	64
비지정 특성화고	2	1	3
전문계학과 설치 일반고 (구 종합고)	35	17	52
계	91	30	121

□ 학생 및 교원 현황 (2013.3.1. 기준)

구분	농업계	공업계	상업계	가사·실업	합계
학교수	12	39	68	2	121
학급수	133	1,067	1,797	62	3,059
학생수	4,314	30,437	43,133	2,120	80,004
전문교교 교사수	253	1,284	1,495	24	3,056
비고	공립 12교	공립 23교 사립 16교	공립 32교 사립 36교	사립 2교	공립 67교 사립 54

24) 2013 경기직업교육 추진계획, 경기도교육청 과학직업교육과 발행

□ 신입생 입학 지원 현황

모집년도	학교수	학급수	모집정원	지원자수	경쟁률	미달학교수
2009	123	872	31,156	37,803	1.21	24
2010	121	862	29,292	33,614	1.15	18
2011	121	848	29,155	33,612	1.15	19
2012	118	831	27,213	31,713	1.17	28
2013	112	827	25,490	31,776	1.25	13

※ 학교수 감소의 원인이 종합고가 일반고로 전환이 원인으로 보이나 2013년 학교현황 121개교라 한 위 자료와 상충됨. 교육청의 문의하여 확인 필요함.

□ 졸업생 진로 현황

학년도	졸업자	취업자	취업률	진학자	진학률
2008	29,217	5,449	18.6	21,413	73.3
2009	28,596	4,341	15.2	21,061	73.7
2010	30,485	5,477	19.2	21,332	70.3
2011	29,700	7,776	26.2	18,479	62.2
2012	27,720	10,800	38.96	14,777	53.3

※ 모집년도 2009 입학자 31,156명(2011년 졸업자 29,700명, 1,456명 차이)과 모집년도 2010 입학자 29,292명(2012년 졸업자 27,720명, 1,572명 차이)

※ 2012년 취업률은 부정확 신빙성 없는 자료로 판단됨.

■ 붙임 9. 현장실습 대안 찾는 위한 노력

1. 변화하는 현실

우리헌법은 국민이 균등하게 교육받을 권리가 있음을 분명하게 규정하고 있다.

<헌법 제31조>

1항. 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.
헌법재판소는 교육을 받을 권리는 교육의 기회균등권으로 정신적·육체적 능력 이외의 성별·종교·경제력·사회적 신분 등에 의하여 교육을 받을 기회를 차별하지 않고, 합리적 차별사유 없이 교육을 받을 권리를 제한하지 아니함과 동시에 국가는 모든 국민에게 균등한 교육을 받게 하고 특히 경제적 약자가 실질적인 평등교육을 받을 수 있도록 적극적인 정책을 실현해야 할 국가 의무를 강조하였다.

1) 교육적인 관점

현장실습이 최소한 갖추어야 할 교육적 기능을 제공하지 못하는 사례가 다수 발생하고 있다. 예를 들어 현장실습생이 가장 많이 진출하고 있는 대기업 제조공장의 경우 현장실습의 본래 목적을 달성하기 매우 어려운 구조를 갖고 있다. 반복적인 단순 기능 업무는 2~3일 가량의 교육을 통해 습득할 수 있으며, 나머지 실습기간은 일반 생산 활동과 동일하게 진행된다.

2) 사회적 관점

특성화고등학교 현장실습이 8월부터 다음해 2월까지 근무하고 나면 3월부터 8월까지 전문대 대학생들이 현장실습하게 된다. 즉, 1년간 순환구조가 형성되어 기업은 사회적 약자로 법적 보호를 제대로 받지 못하는 현장실습생을 저가의 비용으로 높은 효율의 젊은 생산자 노동자를 쉽게 쓰고 또한 고용보장을 해주지 않고 있다.

3) 직업교육의 기제 변화

직업 환경에 미치는 다양한 변화는 직업세계에서도 노동자들이 단순기능의 단순반복적인 노동으로부터 자율적이고 창의적으로 변화에 유연하게 대응할 수 있는 노동으로의 전환을 요구하고 있다.

첫째, 지속적인 문제해결 능력의 유지를 위한 이론적인 지식과 정보기술의 변화에 따른 기술적 지식, 미래의 불확실성과 위험의 상황에서 생존하기 위하여 경험을 통하여 학습하여 얻게 되는 암묵적 지식이 지식의 영역에서 노동자에게 요구하는 자질이다.

둘째, 노동자들이 변화하는 기업 속에 적응하기 위하여 다기능, 다양한 과업의 분리 및 재통합, 동료들과의 집단화 작업 등 자신의 분야에 대한 전문능력이 요구되며, 세계화의 시장경제 속에서 언어뿐만 아니라 세계의 문화, 관습, 법률 및 제도의 이해 등 폭넓은 국제화 능력이 요구된다. 작업과정에서 동료간 집단간 협동 및 의사소통이 중요해지며 고객의 요구를 신속히 해결해 주기 위한 의사결정권의 하향화되고 공급자 및 소비자 등과의 직접교류가 증가하여 근로자의 사회적 능력이 중요시되고 있다. 기업조직의 분권화와 권력의 하향이동에 따른 수평화 등으로 모든 근로자들에게 경영적 능력이 요구된다.

셋째, 인지 및 규범적 성향에서 요구되는 자질로 리더쉽, 창의성, 기업가정신 등이 경영자와 근로자 모두에게 요구되고 있으며, 이에 따라 기업윤리와 노동윤리를 갖춘 새로운 유형의 노동자가 중요시되고 있다.

결론적으로 미래의 기업은 대규모의 집권적 관료 조직에서 유연한 사고를 중시하는 전문가의 집단으로 점차로 변모해 갈 것이다.²⁵⁾

25) 2000 청와대 교육문화수석비서관실 산하 실업교육발전위원회 연구자료집, p11

2. 전국교직원노동조합이 제시한 학년체제

인문계고 학생은 노동과 유리된 추상적 수준의 지식 교육이 중심이 되는데 반해 직업계고 학생은 인문 사회적 교양을 충분히 발달시킬 기회를 제공할 수 없다. 사회가 발달할수록 사회구성원이 배워야할 기본 지식과 정보의 양은 증가한다. 또한 발달된 사회에서 인간이 향유할 수 있는 인문적 교양이나 문화적 분야는 확대되며 이를 위해 교육기간을 확대가 필요하다.

우리나라의 자본주의의 조건은 단순 기능 노동력으로부터 자동화, 고도화, 첨단화된 단계로 진입하고 있으며, 중등교육 단계에서 직업교육과정을 이수한 노동력에 대한 수요가 산업현장에서는 매우 제한적이다. 따라서 사회의 발달과 생산력의 발전에 발맞추어 직업교육의 분화시점을 뒤로 미루고 단선형 기간을 확대할 필요가 있다. 즉, 중등교육 단계에서는 전문화된 직업교육이 아니라 다방면의 능력형성과 보편적인 고등정신기능을 발달을 추구하는 교육과정을 운영하는 것이 인간발달이라는 교육의 원리에 부합하다.

1) 학교제도 개편 안) - 단기 과제

< 학교 제도 개편 >

개편 이전	⇒	단기 개혁
일반고, 특목고, 자사고		일반계고
특성화고, 마이스터고		직업계고
예술고, 체육고		예체능계고

2) 학교체제 개편 안) - 중장기 과제



17	특목고	일반계고	특성화고	일반계고	직업계고	예체능계고	통합중등학교(6년)
16	자사고						
15	중학교 (3년)		중학교 (3년)				
14							초등학교 (6년)
13							
12	초등학교 (6년)		초등학교 (6년)				
11							유아교육(3년)
10							
9	유아교육		유아교육(3년)				
8							
7							
6							
5							
4							
3							
학령	현재		단기 과제		중장기 과제		

3. 전국교직원노동조합이 제시한 특성화고교의 과제

1) 현장실습의 제도적 개선

(1) 현장실습 제도 개선을 위한 정치권(제도권)의 노력

1. 청소년 노동인권교육 개선방안. 05.12.15., 국회 최순영, 단병호의원
2. 현장실습 및 기능훈련 내실화 방안, 06.12.21., 국회 최순영의원
3. 청소년노동보거 현실과 대안, 10.05.13., 국회 홍희덕의원
4. 무권리상태의 산업체 현장실습, 대안은 무엇인가?, 12.02.14., 국회 이미경, 김춘진의원
5. 특성화고 현장실습 제도 개선을 위한 토론회, 13.05.13., 국회 정진후, 김상희, 유은혜의원
6. 경기도교육청의 보도자료

번호	제목	파일	작성자	작성일	조회수
6	특성화고 현장실습 더 잘 되도록 "현장방문"		정재봉	2014-02-11	66
5	장애학생 취업 위한 "겨울방학 현장실습"		정재봉	2014-01-13	103
4	"노동인권 보호" 특성화고 현장실습 학생		정재봉	2013-08-22	85
3	장애학생 하계 방학 산업체 현장실습 실시		조영일	2013-07-04	50
2	김 교육감, 특성화고 현장실습 우수기업 찾아		정재봉	2013-02-25	136
1	특성화고 학생들의 내실있는 현장실습을 위한 현장실습 산업체 근로기준...		정재봉	2013-01-25	107

7. '취업알고 보면 지도하기 쉬워요!' 특성화고 취업지도 매뉴얼(2014.03 경기도교육청 취업지원센터)

(2) 현실성 있는 현장실습 제도개선을 위한 제도 명료화하기

가. 2011년 12월 17일 기아자동차 광주공장에서 근무하던 현장실습생의 과로에 의한 뇌출혈 사건 발생 이래 2012년 4월 교과부·교육부·중기청이 공동으로 특성화고 현장실습 개선대책에 의해 근로자성이 인정되는 현장실습의 경우 표준협약서와 근로계약서를 동시에 작성하도록 권고하고 있다. 또한 노동관계법 교육 의무화(근로기준, 산업안전, 성희롱 예방)을 하였다. 하지만 책임 소재가 명확하게 되어 있지 않아 위반자에 대한 처벌을 할 수 없다.

나. 모든 종류의 교육·훈련이 그렇듯이 현장실습 운영에도 많은 비용이 소요된다. “실습비용을 누가 얼마나 부담해야 하는가?”의 문제는 직업교육을 실시하는 대부분의 국가들의 고민 중 하나다. 우리나라의 경우 정부 및 학교 차원의 예산지원은 거의 전무한 실정이며, 산업체가 실습에 소요되는 제반비용을 부담하고 있는 실정이다.

제도가 실제 현장에서 구현될 때 표면적으로 작동하지 않기 위해 행위 주체자가 명료하고 주체자의 행동 범위와 책임 범위까지도 구체적으로 기술되어야 한다. 게다가 최종 행위자가 자발적으로 참여할 수 없는 이해 당사자다. 그들이 손실이라고 생각하는 부분에 대해 공적 자금인 세금이 채워져야 한다. 즉, 위에서 기술한바 학교에 노동인권교육을 하도록 의무화 하였으면 실제 교육과정에서 그것을 다루도록 하는 조치가 내려가야 하며, 산업체(기업)에게 생산의 도구로 활동하던 것을 포기하고 현장실습이 교육답게 이루어지도록 하는데 필요한 경비와 손실에 대한 부담을 정부가 해야 한다.

(3) 교육과정내 현장실습

국가수준의 교육과정이 학교 현장에서 문서화되어 실제 잘 작동하지 않는 경우가 다수다. 이런 논리가 현장인 학교에서 현장교사들이 가지고 있는 인식이지만 교육과정이 변화하면 그에 따라 학교교육과정이 형식적이거나 수정된다. 그러나 어떤 사안에 따라서는 전혀 다르게 반응하기도 한다. 2006년 현장실습 정상화 방안이 나왔을 때 현장실습 관리 강화로 실제 현장실습 나가는 학생이 극히 적었다. 핵심적 쟁점 사안이 실제 학교 현장에 피부로 와다는 사례를 비추어 2015교육과정개편 직업교육과정 부분에 노동인권교육에 관련하여 심각한 퇴행을 불러올 내용을 간과할 수 없다.

□ 국가수준 교육과정에서의 현장실습 규정

구분(시기)	주요 내용
제2차~4차('66~'88)	실업 교과목의 대체, 교육과정과 직접 관련 있는 운영과 계획, 성과에 대한 평가 제시
제5차~6차('88~'97)	기존 규정 외에 최종학년에서 운영 권장
공고 2·1체제('97~'06)	산업체에서의 실습교육 편성·운영 제시 ('06.2.28로 폐지, 교육인적자원부 고시 제2005-101호)
제7차~2009 개정('97~현재)	시·도 교육청에서 세부 지침을 제시하도록 규정
2009 개정일부 개정 ('12.12)	현장실습 의미와 운영 방향을 명확히 하고 학교와 기업의 책무성 강조

□ 현장실습 개선을 위한 주요 대책과 추진경과

시기	주요 대책
'03.5	실업계 고등학교 현장실습 개선 방안
'06	실업계고 현장실습 정상화 방안 * '2006 실업계고 현장실습 운영 매뉴얼 개발·보급('06)
'12.4	'현장실습제도 개선 대책' 수립 (교육부·고용부·중기청·경제단체 합동) * '현장실습제도 개선 대책'에 따른 세부추진 계획 수립·운영('12.4~) * 현장실습 운영 실태 점검('12.11~12, 교육부·고용부)

□ 전국교직원노동조합 경기지부 실업교육위원회에서 제시한 노동인권교육

초등학교부터 대학까지 19년의 제도권 교육을 성실히 이수하는 동안 우리는 얼마나 노동의 권리를 알려주는가? 근로계약서는 1부를 받을 수 있다는 것(근로기준법 제17), 야근은 회사가 시키면 무조건 하는 게 아니라 노동자가 자신의 동의해야 할 수 있으며 1주에 12시간을 초과해서 할 수 없다는 것(근로기준법 제53조), 본연의 업무가 아닌데 회사의 지시에 따라 의무적으로 행해지는 교육 시간, 야유회 활동 시간도 모두 근무시간에 포함되어 임금 지급 대상이 된다는 것(근로기준법 제50조, 제54조), 일을 하다 다치면 산재로 보상받을 수 있다는 것(근로기준법 제23조), 연장근로나 야간근로를 하면 시급의 50%가 가산된 시간 외 수당을 받을 수 있다는 것(근로기준법 제56조), 연차휴가를 다 못쓰면 연차 수당을 받을 수 있다는 것(근로기준법 제60조), 퇴직금은 퇴직 후 14일 이내에 모두 지급받을 수 있다는 것(근로자퇴직급여보장법 제9조) 등등 들어 본적 있나요?

※ 일하는 사람들을 위한 권리와 책임(가제) 교수학습자료26) ※

대단원	순번(가제)		다루는 내용		
I . 삶 과 노동	1	노동의 이해	-노동자에 대한 통상 관념 그림 그리기		
			-동그라미의 비밀		
			-고전에서 노동을 묻다: 설화이야기, 고전 문학 속노동이야기, 그림속 노동이야기		
	2	노동의 역사	-한 달 동안 일하지 않는다면?		
-우리가 만드는 노동자 위키피디아					
3	노동자의 모습	-세계 노동의 역사 자료를 통해 정리해보기			
		-우리가 만나는 다양한 이름의 노동자 찾아보기			
4	일터에서의 책임	-노동자의 일생, 우리는 왜 노동자가 되는가			
		-우리가 만나는 다양한 이름의 노동자 찾아보기			
II . 노동 과 사회	5	노동의 그늘, 근로 빈곤층	-일하는 사람은 모두 노동자인가 (노동자가 되고 싶은 사람들, 특수고용직 노동자 삶)		
			-노동자와 소비자, 노동자와 사용자는 일심동체인가		
			-역할을 바꿔서 상황극 해보기		
			-노동 윤리의 개념과 특성		
			-노동 윤리 골든벨		
			-나의 노동 윤리 의식 체크리스트 작성하기		
			6	우리도 대한민국 노동자	-언론기사 분석(워킹푸어의 구조적 원인 고민하기)
					-실제 사례를 접하고, 공감하기(모둠학습, 이야기 만들기)
			7	노동에서의 차별	-감정이입적 이야기하기(발표)
					-비정규직에 대한 기본내용 강의 및 통계 자료 제시
			8	노동 3권	-모둠별로 통계 자료를 분석하고 문제점 찾아내기
					-분석한 내용을 토대로 대책을 제시하면서 전체 토의하기
			9	노동 시간과 여가	-이주 노동자와 장애인 노동자에 대해 알아보기
-이주 노동자와 장애인 노동자의 입장에서 글쓰기					
10	최저임금과 근로 계약서	-작성한 내용을 발표하고 그것에 관해 이야기 나누기			
		-노동과정에서의 차별 사례 살펴보기			
11	직장내 성희롱	-우리나라 차별시정기구와 구제절차, 방법			
		-노동 3권 보장의 역사적 유래			
12	징계와 해고	-노동 3권			
		-노동 3권의 상호 관계			
13	노동 환경과 산업재해	-외국의 노동 3권 행사 사례			
		-OECD 가입국들의 노동시간과 삶의 모습 비교하기(가정의 모습을 중심으로)			
14	노동 시간과 여가	-노동시간 단축 전과 후의 생활시간표를 만들고 노동시간 단축 후 예상되는 개인적, 사회적 변화에 대해 발표하기			
		-급여 명세서 샘플을 통해 각종 항목에 대한 의미를 파악하기			
15	직장내 성희롱	-임금 체불에 대한 통계를 확인하여 구제 수단에 대하여 알아보기			
		-성범죄이 유형별 개념과 반인륜성			
16	징계와 해고	-법원 판례로 알아보는 성희롱 사례 알아보기			
		-상황별 성희롱에 대처하는 요령			
17	노동 환경과 산업재해	-징계의 종류 및 징계권의 행사절차 이해 & 해고의 종류와 요건 및 해고의 절차			
		-징계와 해고 관련 OX 퀴즈			
18	노동 환경과 산업재해	-모의 노동위원회 활동			
		-부당해고를 당했을 때 구제 절차			
19	노동 환경과 산업재해	-산업재해의 심각성 인식			
		-산업재해 보상보험 이해			
20	노동 환경과 산업재해	-산업재해 보상요건 이해			

26) 2013년 경기도부 참교육실천대회 장운호 선생님 발표자료

대단원	순번(가제)	다루는 내용
		-산업재해 보상 요구 절차 -산업안전의 중요성 인식 -산업안전대책 마련
	14 퇴직금과 실업급여	-퇴직금과 고용보험(실업급여)에 대한 강의 -퇴직금과 실업급여 계산하기 -나도 공인노무사 활동
	15 임금 체불 해결하기	
	16 미래의 노동자, 청소년	-생애 최초의 노동, 알바!- 알바 실태 훑어보기 -신호등 토론- 알바를 바라보는 사회의 시선을 -우리가 바꾸고 싶은 노동 세상: 고민해결 댓글의 힘 -20년 후의 노동 상상하기: 모듈별 그림그리기

2) '직업계 고교' 재편에 따른 직업교육 전환

※ 전교조 참교육실과 공동작업을 추진중

3) '통합중등학교'에서 교육과정내로 직업교육 접목

※ 전교조 참교육실과 공동작업을 추진중

실태보고 Ⅱ

학생 아르바이트생의 노동실태

김 정 우
(청소년 Union 청소년사업팀장)

아르바이트 청소년의 오늘

- 청소년 아르바이트 실태 -

김정우(청소년유니온 정책위원)

1. 청소년 아르바이트의 규모 및 인식

아직까지도 ‘청소년의 아르바이트 노동’을 ‘소수 청소년들의 비정상적 일탈행위’로 보는 우리 사회의 부정적 시선이 존재하지만, 더 이상 청소년의 아르바이트는 ‘소수’의 일이 아니다. 지난 해 청소년유니온이 168명의 서울/경기 청소년(만16세~18세)을 대상으로 실시한 실태조사 결과에 따르면, 절반에 가까운 46.2%가 아르바이트 경험이 있다고 대답했다.

또 한국청소년정책연구원의 ‘청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구’(2014)에 따르면, 아르바이트를 경험한 청소년 중 52.5%가 ‘아르바이트를 통해 새로운 환경이나 인간관계에 적응하는 능력이 향상되었다’라고 응답해, 청소년들은 본인의 아르바이트 경험에 대해 긍정적 인식을 가지고 있음을 알 수 있다. 따라서 청소년의 아르바이트는 이제 더 이상 숨겨야 할 것이 아니라, 한국 사회 산업의 일부를 지탱하며 정당한 대우를 받아야 할 보편적 경험으로 자리매김해야 할 것으로 보인다.

2. 청소년 아르바이트 실태

지난 8월 24일, 국회 환경노동위원회 심상정 의원이 안전보건공단에서 제출받아 공개한 자료에 따르면, 최근 5년간(2010부터 2014년까지) 모두 2554명의 청소년이 음식 배달 중 교통사고로 산재를 당했다. 이 중 53명은 사망해 1년에 10여명 꼴로 사망 산재가 일어나고 있는 셈이다. 매년 배달 대행 업체가 늘어나 속도 경쟁을 벌이면서, 이러한 안전 사고의 문제는 더욱 부각되고 있다.

한국청소년정책연구원의 실태조사에서는, 배달 아르바이트 중 사고가 났을 때 비용처리에 대한 문제도 드러났는데, 오토바이 배달 중 사고로 본인이 다쳤을 때 치료비를 ‘내 돈으로 해결했다’는 응답자가 39.4%를 차지했다. 아르바이트 청소년들이 집중적으로 모여있는 음식점/연회장 서빙 업종에서도 청소년이 일하다가 다치는 경우가 많이 있는데, 치료비 지원은 거의 이루어지지 않는 것으로 나타났다.

최저임금 위반, 각종 수당 미지급으로 대표되는 ‘임금체불’과 ‘근로계약서 미작성’은 각종 기관/단체들의 청소년 아르바이트 실태조사에서 매해 반복적으로 드러나고있는 문제이다. ‘최저임금’의 경우, 헤리의 알바몬 광고를 통해 이제는 꽤 많은 수의 청소년들이 올해의 최저임금 금액을 알게 되었지만, 여전히 편의점 등에서 아르바이트 청소년들에게 최저임금 미만의 시급을 지급하고있다. 또한 ‘유급휴일수당’이나 ‘야간근로수당’ 등 각종 수당은 많은 사업장에서 미지급되고 있음은 물론, 많은 청소년들이 그 존재 자체를 몰라 본인이 부당대우를 당하고 있는지조차 인지하지 못하는 경우 또한 허다한 실정이다.

3. 청소년 아르바이트의 특징

청소년들이 택배 상하차, 오토바이 배달 등 위험한 업종에서 일하는 이유는, 이들 사업장이 청소년이 구할 수 있는 다른 아르바이트와 비교했을 때 시급이 높은 편이기 때문이다. 또 청소년들은 주로 '연회장, 음식점, 패스트푸드점'과 같이 노동 강도가 매우 강한 업종에서 주로 일하고 있다. 그 이유는 사업주들이 경험이 많은 20대 알바를 채용하기를 더 선호하여, 10대 청소년이 구할 수 있는 아르바이트 업종이 제한적이기 때문이다.

이들 아르바이트 업종은 불안정하고 불규칙적인 일자리라는 특징 또한 지니고 있다. 연회장의 경우 매주 주말 행사 일정에 따라 필요한 인원을 주 단위로 채용하는 경우가 많고, 그날의 근무시간을 알바가 미리 알 수가 없는 경우가 많다. 패스트푸드점의 경우에는 근로계약 기간은 일정 정도 확보하지만, 근무 일정이 매주 유동적이며 연장근로도 잦은 편이다. 이러한 요건들로 인하여 아르바이트 청소년들은 본인의 임금을 제대로 계산하기 어려운 환경에 놓이게 된다. 아르바이트를 그만 둔 이후에 권리구제를 받으려고 해도, 근무일지를 기록해두지 않은 경우에는 체불임금을 계산하기 위한 근거나, 노동청에 진정을 넣을 때 증빙 자료를 만들기가 어려워지곤 하는 것이다. 따라서 아르바이트 청소년에 대한 부당대우를 근절시키기 위해서는, '사후 대처'가 아닌 '예방적 방식'인 '노동인권교육'이 반드시 필요한 것이다.

4. 노동인권교육의 필요성

청소년유니온의 실태조사 결과에 따르면, '아르바이트를 하다 부당대우를 당했을 때 어떻게 대처하겠느냐'는 질문에, 64%의 청소년이 그냥 참고 넘어가거나(22.6%), 일을 그만두거나(21.2%), 개인적으로 항의(19.2%)하는 등 개인적으로 대처한다고 대답하였다. 아르바이트 현장에서 부당대우를 참는 이유 중에는 '나에게 적용되는 권리와 구제절차를 잘 몰라서'라는 대답이 12.9%를 차지하였다.

전문계 고등학교로 노동인권교육 강연을 다니다보면, '유급휴일수당'에 대해 이야기할 때마다 학생들이 눈을 동그랗게 뜨곤 한다. 그리고 쉬는 시간이 되면 너도나도 앞으로 나와 자기도 그 수당을 받을 수 있냐며 묻곤 한다. 많은 청소년들이 자신이 아르바이트 사업장에서 부당한 대우를 당하고 있음을 알고 있음에도 여러가지 사정으로 인해 대처를 못하는 상황도 있지만, 다른 한편에서는 자신의 권리 조차 제대로 몰라 당하고 있는 경우들도 허다한 것이다. 문제를 해결하기 위해서는 우선 그 문제에 대해 많은 이들이 정확하게 인지할 필요가 있다. 그리고 그에 대해 친구들과 이야기하는 과정이 바로 문제 해결의 출발선이 될 것이다.

기조발제 I

경기도 노동인권교육 실태와 향후과제

박 재 철

(경기도 청소년노동인권네트워크 대표)



경기도 청소년노동인권교육 현황 및 활성화를 위한 제안

경기도 청소년노동인권네트워크 '노크' 대표 박재철

경기도청소년노동인권네트워크 노크

충북립교실전업회의, 부천시비정규직근로자지원센터, 수원시비정규직노동자복지센터, 수원시여성근로자복지센터, 안산시비정규직노동자지원센터, 안양근로자의회비정규직센터, 인권교육센터다, 결핵비정규노동센터

청소년노동인권교육의 필요성 1

우리사회의 낮은 노동인권지수



세계 139개국 기준, 97개 평가 항목 조사 결과

1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	5등급+
18개국	26개국	33개국	30개국	24개국	8개국
덴마크, 프랑스 등	스위스, 일본 등	영국, 호주 등	미국, 홍콩 등	한국, 필리핀 등	스리랑카, 시리아 등

노동권이 지켜질
보장이 없는 나라!

청소년노동인권교육의 필요성 1



청소년노동인권교육의 필요성 2

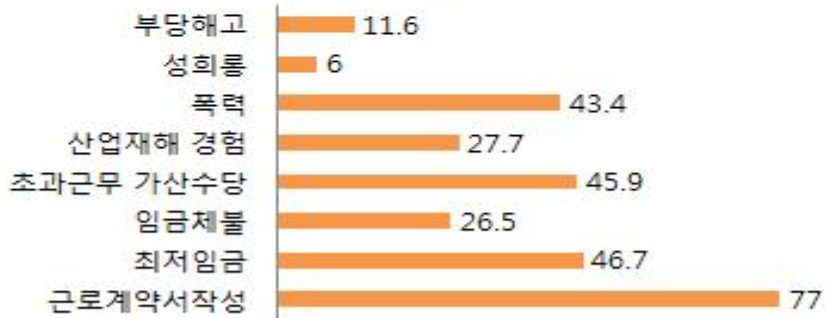
높은 청소년 노동비율				
조사기관	조사연도	조사지역	조사대상	경험비율
노동부 (리서치21)	2009년	전국 16개 광역시도	중3-고3 100명	32.9%
고용노동부 (중앙대 산학협력단)	2011년	전국 15개 광역시도 (제주제외)	2,842명 (중3-고3 2700, 비진학 142)	재학 27.4% 학교 밖 62%
경기도청소년 노동인권 네트워크	2014년	경기도	1,218명 특성화고등학교	57%

IMF 이후 생계형 아르바이트 증가
청소년 노동이 소수가 아니라 다수의 문제로 등장

청소년노동인권교육의 필요성 2

낮은 노동인권 현실

위반(경험)



고용노동부, 2011년 조사 결과

청소년노동인권교육의 필요성 2

포기하는 청소년



청소년노동인권교육의 필요성 3

노동자도 학생도 아닌 특성화고 현장실습

전국 21개 학교 조사결과 현장실습 학생들은 전공과 관련 없는 곳에서(42.5%)
법으로 금지되어 있는 휴일실습(53.3%), 연장실습(55.2%)을 받습니다.

- 2014년 현장실습제도 개선을 위한 국회 토론회 자료 중에서

2011년 12월 24일 기아자동차 광주공장에서 현장실습 중이던 전남 영광실고 김보군
이 주당 52시간이 넘는 노동과 10시간 맞고대어 시달리다 뇌출혈로 쓰러져 의식이
돌아오지 않고 있다.

2014년 1월 4일 현장실습생 김보군(18)은 지난해 1월 C제일제당 진
천공장 기술사 육상에서 스스로 목숨을 끊었다.
실업계 고등학교 졸업 전 취업해 3개월여의 수습생활을 하던 김보군은
사내에서 폭력을 당하는 등 직장 내 따돌림을 당해온 것으로 알려졌다.

2014년 2월, 울산 모 특성화고등학교 3학년에 재학 중인 A모 청소년
이 졸업을 하루 앞둔 지난 10일 울산 북구에 위치한 한 자동차
협력업체에서 현장실습으로 야근을 하는 도중에 무너져 내린 공장
지붕에 깔려 숨지는 사건이 일어났다.



청소년노동인권교육의 필요성 3

노동권이 무시되는 현장실습



청소년노동인권교육의 의미



경기도 청소년노동인권교육 현황

경기도 청소년노동인권교육 진행 과정 1

- 2007년
안산, 부천 지역에서 학교수업, 길거리 상담 등의 형식으로 시작
초기 학교 교육은 성평등교육, 노동인권교육을 1시간씩 세트로 진행
- 2009년
안산, 안양, 광택 지역을 중심으로 공동강사교육 진행
지역별로 청소년 단체나 고등학교 수업 진행
- 2011년
안산, 시흥, 안양, 수원지역에서 청소년 노동인권 교육을 진행하고 있는 민간단체와 전교조 경기 지부가 공동으로 '경기도청소년노동인권교육 강사 워크숍' 진행
지역별로 고등학교 수업, 거리 노동상담, 노동 인권캠프 등 진행



경기도 청소년노동인권교육 현황

경기도 청소년노동인권교육 진행 과정 2

- 2012년
기아차 현장실습생 뇌사 사건을 계기로 경기도 교육청과 전교조가
도내 전문계고는 의무적으로 노동관련 교육을 진행하기로 단체협약 체결
- 2013년
경기도 전지역(안산, 시흥, 수원, 안양, 군포, 의왕, 광택, 부천, 김포 등)으로
노동인권교육 확산
안산, 수원은 지자체 예산으로 해당 시내 특성화 고등학교 노동인권교육 진행
- 2014-5년
경기도청소년노동인권네트워크 '노크' 결성
경기도청소년노동인권네트워크
1,2회 강사워크숍 진행
경기도교육청 사회단체보조금 지급
안산, 수원, 부천 지역은 지자체 예산으로 교육진행



경기도 청소년노동인권교육 현황

경기도 청소년노동인권교육 현황 1

- 교육강사 현황
경기도청소년노동인권네트워크
노동인권강사 80명 활동
- 교육내용
참여형 수업 형태로 중, 고등학생 표준교안 마련
[주요교육내용]
 - 노동의 개념
 - 등그라미의 비밀
 - 최저임금 밥상 차리기
 - 근로계약서 작성하기
 - 노동의 새로운 상상 등



경기도 청소년노동인권교육 현황

경기도 청소년노동인권교육 현황 2

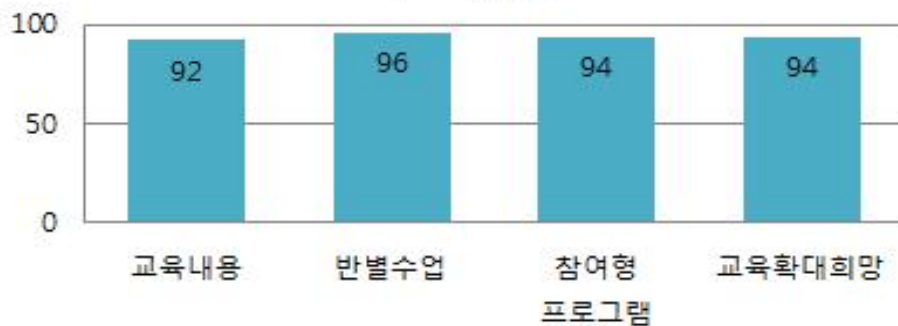
• 학교 교육 진행상황 (2014년 기준)

학교구분	지역, 학교 수	학년, 학생 수	예산
중학교	9개 학교	81학년 약 2,430명	학교예산 지자체위탁단체예산
일반고등학교	안산, 성남, 김포 등 6시 16개 학교	3학년 136학년 약 2,910명	학교예산 지자체위탁단체예산
특성화고등학교	경기도 23개시 44개 학교	3학년 271학년 약 9,500명	사회단체보조금
	안산, 수원, 부천 20개 학교 1학교는 한 학기 13강 수업진행	2학년 20학년 약 600명 3학년 253학년 약 7,840명	지자체위탁단체예산

경기도 청소년노동인권교육 현황

경기도 청소년노동인권교육 현황 3

교사 교육만족도



* 2014년, 경기도 노동인권교육 진행 20개 학교 담당 교사 설문조사

경기도 청소년노동인권교육 현황

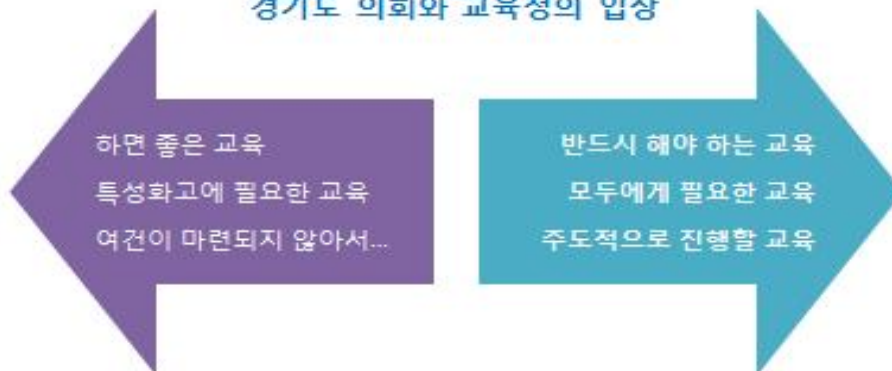
경기도 청소년노동인권교육 현황 4

구분	현황요약
특징	1. 민간단체의 노력에 의해 청소년 노동인권교육의 기초가 마련됨 2. 청소년노동인권교육의 필요성에 대한 공감대가 확산되면서 학교에서부터 교육요구가 확대되는 추세
중학교	자유학기제 실시, 진로교육, 시민사회교육 등과 맞물려 요구가 일어나기 시작
일반고등학교	청소년아르바이트, 시민사회교육 등의 요구와 맞물려 요구가 확산되고 있음
특성화고등학교	현장실습이나 취업이전에 반드시 진행해야 할 필수교육으로 자리

경기도 청소년노동인권교육 제안

경기도 청소년노동인권교육 활성화를 위한 제안 1

경기도 의회와 교육청의 입장



경기도 청소년노동인권교육 제안

경기도 청소년노동인권교육 활성화를 위한 제안 2

청소년 노동인권 교육 추진을 위한 환경조성

1. [근거마련] 경기도 청소년노동인권교육 **조례제정**
경기도의회, 전문가, 민간단체 등이 협력해 조례추진
조례 제정을 통해 지속적이고 안정적인 교육 진행
2. [기구구성] 경기도 청소년노동인권교육 **협력회의(가칭) 운영**
구성: 경기도, 경기도의회, 경기도교육청, 고용노동부, 민간단체 등으로 구성
역할: 경기도 청소년 노동인권교육 현황 점검, 실태연구, 확대계획 논의
3. [계획수립] 경기도 교육청 **종합 실행 계획수립**
민주시민교육과, 특성화교육과 등으로 나누어서 고민하는 한계를 넘어
이를 포괄하는 종합적인 교육계획 마련

경기도 청소년노동인권교육 제안

경기도 청소년노동인권교육 활성화를 위한 제안 3

경기도 청소년노동인권교육 실행계획 수립

	특성화고	일반고	초·중학교
2016년	3학년 상반기 4시간 의무교육	1. 시민사회교과서 활용 노동인권 교육 교사연수 2. 신청학교 특강	1. 시민사회교과서 활용 노동인권 교육 교사연수 2. 자유학기제 활용 수업
2017년	3학년 4시간 1,2학년 2시간 의무교육 실태조사 및 연구사업 "특성화고등학교 취업실습 현황 및 노동인권실태"	1. 교사연수 2. 신청학교 특강	1. 교사연수 2. 자유학기제 활용 수업

경기도 청소년노동인권교육 제안

경기도 청소년노동인권교육 활성화를 위한 제안 3

경기도 청소년노동인권교육 실행을 위한 예산안

	특성화고	일반고	초·중학교
2016년	2,3학년 2시간 의무교육 119학교 2,614학급 365,960,000원	1. 교사연수 2. 특강 3학년 10% 14,560,000원	1. 교사연수 2. 자유학기제 활용 수업
2017년	1,2,3학년 2시간 의무교육 119학교 3,920학급 548,800,000원	1. 교사연수 2. 특강 3학년 30% 43,680,000원	1. 교사연수 2. 자유학기제 활용 수업

기조발제 Ⅱ

**노동인권교육 사례 및 교사 의식조사
결과 분석과 함의**

진 숙 경
(경기도교육연구원 부연구원)

경기도 노동인권교육 사례 및 교사 의식조사 결과 분석과 함의(27)

진숙경 (경기도교육연구원 부연구위원)

1. 서론

“일하는 청소년”은 각종 아르바이트나 현장 실습 등의 다양한 형태로 우리 주변에 존재하고 있다. 최근 들어서는 고등학생을 넘어 중학생으로까지 일하는 청소년 층이 더 확대되고 있다. 통계청 ‘경제활동인구연보’에 따르면 중고등학생의 나이대인 15~19세의 2013년 경제활동참가율이 7.7%, 실업률이 10.3%로 두 자리수를 넘는 것으로 나타나(통계청, 2014), 적지 않은 청소년들이 미래의 노동자가 아닌 현재의 노동자로서 살아가고 있는 것이다.

청소년 노동의 확대는 물질문화 확산과 함께 높아진 소비욕구 충족을 위해 “주체적 소비형 아르바이트”에 적극 나서는 문화가 청소년들에게 보편적으로 자리잡아 나가고, 대학진학을 위해 중고등학교 시절에는 공부에만 전념해야 한다는 인식에서 돈을 벌기 위해 일할 수 있다는 인식 변화가 이루어진 것으로 분석된다(김윤나, 2013).

‘알바(아르바이트)생’이라는 이름의 단시간 노동을 하고 있는 청소년들에 대한 임금 체불, 최저임금 위반, 성희롱 문제 등 다수의 노동문제가 발생하면서 “법과 인권의 사각지대”에 놓여 있는 청소년들의 노동인권에 대한 관심 또한 높아지고 있다. 고용노동부가 2013년 청소년 고용사업장 946곳을 감독한 결과 85.6%가 최저임금이나 서면근로계약 등 노동관계법을 지키지 않고 청소년 노동력을 이용하고 있는 것으로 나타났다.

이런 상황에서 청소년노동 인권 보호를 위한 각 방면의 노력이 이루어지고 있다. 산업체 취업을 앞둔 특성화고 학생들을 대상으로 한 노동인권교육이 전개되고 있고, 청소년 인권 관련 단체들은 ‘청소년 알바수첩’ 배포 등을 통해 학생들의 노동인권과 알바 권리찾기 캠페인을 벌이고 있다. 이와 함께 고용노동부와 여성가족부에서는 방학기간 중 청소년 다수 고용사업장에 대한 합동 지도 점검을 실시하거나, 연소근로자 보호조항과 최저임금 준수 여부에 중점을 두고 매년 청소년을 다수 고용하고 있는 요식업, 주유소, 패스트푸드점 등 사업장을 대상으로 노동관계법 준수 여부에 대한 점검을 실시하고, 권리구제를 위한 ‘1318 알바신고센터’ 운영 등 다양한 활동을 펼치고 있다. 고용노동부는 중고등학교와 사업장에 청소년 아르바이트

27) 본 글은 2015년 경기도교육연구원에서 이루어진 “노동인권교육 현황 및 발전방안”의 연구 결과에 근거하여 정리한 것임을 밝히는 바이다.

관련 법정 근로조건 홍보 팸플릿과 포스터 등을 배포하기도 하고, 청소년 법정 근로조건 교육용 CD를 제작 배포하고 있기도 하다.

청소년 노동인권 에 대한 관심 증대와 이로 인한 노동인권교육이 확대되고 있으나, 실제 교육 기회를 접하는 청소년들은 소수에 불과하고 여전히 다수의 청소년들은 ‘법과 인권의 사각지대’에서 벗어나지 못하고 있다. 가장 다수의 청소년들이 노동인권교육을 접할 가장 좋은 기회는 공교육기관, 즉 학교에서 노동인권교육이 이루어지는 것일 것이다.

우리나라 학교 교육은 주로 진학과 취업을 위한 전문 지식과 기술 습득에 초점을 맞춰 가르치고 있고, 취업하는 순간 알고 있어야 할 노동 관련 지식과 정보에 대한 교육은 별로 이루어지지 않아왔다. 선진국들의 경우는 시민권의 핵심적인 내용으로 노동권이 논해지면서 공교육 차원에서 노동인권교육이 활발히 수행되고 있다. 프랑스의 경우는 일반계와 실업계 고교에서 공통으로 ‘시민-법률-사회교육’이라는 교과를 통해 3년간 체계적이고 지속적인 노동인권교육이 이뤄지고 있다. 독일 고등학교의 경우는 산업별 노사관계와 기업별 노사관계, 모의 노사교섭, 노동법 등 다양한 내용의 노동인권교육이 이뤄지고 있다(한국노동교육원, 2003).

경기도교육청은 2013년 ‘더불어 사는 민주시민’ 교과서를 개발해 2014년부터 교과시간이나 창의적 체험활동 시간에 다른 교과와 연계하여 교육하거나, ‘민주시민’ 선택과목 개설 등의 방법으로 활용하도록 하였다.

민주시민 교과서는 인권, 노동, 평등, 다양성, 평화, 연대, 환경, 민주주의, 미디어, 선거, 참여 등 소주제로 구분된다. 즉 노동인권교육을 민주시민 교과서를 통해 이루어질 수 있도록 구성한 것이다.

그러나 민주시민 교과서 자체가 제대로 활용되지 않음으로 인해 노동인권교육 또한 학교 현장에서는 뒷전으로 밀려나고 있는 실정이며, 더욱 심각한 것은 민주시민교육 담당자들조차도 노동인권 교육의 중요성에 대해 인식하지 못하고 있다는 것이다.

2014년 6.4 지방선거를 앞두고 민주진보 교육감 후보들은 3대 공동 공약을 제기하며, ‘안전한 학교’의 내용으로 ‘노동인권교육 강화’를 중요하게 제기하였다. 이 공약을 내세운 13개 시·도에서 진보 성향의 교육감이 당선되면서 노동인권교육 활성화에 대한 기대가 높다.

그러나 한겨레신문(2015.4.19.) “노동인권 교육예산 17개 시·도 교육청 중 7곳 뿐”이라는 기사에 따르면, 2015년 본예산에 노동인권교육을 위한 사업 예산을 따

로 배정한 곳은 서울과 광주, 대전, 강원, 충북, 충남, 제주 등 7곳뿐인 것으로 드러났다. 경기도교육청 또한 노동인권교육에 대한 별도의 예산을 배정하지는 않았다.

앞서 밝혔듯이 경기도교육청에서는 민주시민교육의 일환으로 노동인권교육이 실시되고 있기 때문에 예산 미편성이 노동인권교육 노력의 부재로 바로 해석되어서는 안 될 것이다. 그럼에도 불구하고 전체 사회가 청소년 노동인권에 대한 뜨거운 관심에 비해 학교 현장의 노동인권교육 필요성 인식은 온도차가 크다고 하겠다.

노동인권교육과 관련해 경기도의 경우 민주시민교육 교과서 활용이나 특성화고등학교를 중심으로 한 교육 활동이 벌어지고 있을 것으로 보이나, 이에 대한 체계적인 실태조사 파악되고 있지 않은 상황이다.

이에 경기도교육연구원에서는 경기도 교원들을 대상으로 노동인권교육에 대한 실태 및 ‘노동인권감수성’에 대한 의식조사를 위한 온라인 설문을 통해 조사하였고, 구체적인 교육 진행 과정과 내용 및 평가, 그리고 향후 노동인권교육의 방향을 모색하기 위해 대표적인 유형에 따라 사례조사를 실시하였다.

2. 노동인권교육에 대한 경기도 교사 설문조사 결과

1) 설문조사참가교사들의 개요

설문에 참여한 교사들은 전체 6,490명이었다. 이 중 나이 범위가 22세에서 62세를 벗어난 경우와 교직 경력 연수를 40년 이상으로 답변한 경우는 잘 못 기재했을 가능성이 커 자료 분석에서 제외하여 총 6,407명의 답변을 분석에 활용하였다.

설문 응답자들의 평균 나이는 41.8세이며, 경력은 15.57년으로 나타났다. 남녀 비율은 여성이 69.1%, 남성이 30.9%로 여성이 2배 이상 많았다.

학교 형태는 초등학교가 46.3%, 중학교 24.5%, 일반고 21.6%, 특성화고 5.5%, 종합고 1.5%, 기타 0.6%의 교사들이 설문에 응답하였다.

<표 1> 설문 응답자들의 개요

변수	빈도	평균	표준편차
경력	6407	15.57	9.9068
나이	6407	41.8	9.463
성별	빈도	퍼센트	
남성	1977	30.9	
여성	4430	69.1	
Total	6407	100.0	

학교급	빈도	퍼센트
초등학교	2968	46.3
중학교	1568	24.5
일반고	1384	21.6
특성화고	350	5.5
종합고	98	1.5
기타	39	0.6
Total	6407	100.0
담당업무	빈도	퍼센트
민주시민교육	844	13.2
취업 담당	50	0.8
진로진학 담당	592	9.2
기타	4921	76.8
Total	6407	100.0
전공과목계열	빈도	퍼센트
초등교육	2712	42.3
인문계열	1403	21.9
사회계열	843	13.2
이공계열	753	11.8
상업·농업·공업계열	194	3.0
예체능계열	316	4.9
기타	186	2.9
Total	6407	100.0
가입교원단체	빈도	Percent
전교조	510	8.0
교총	2286	35.7
기타	56	0.87
무가입	3692	57.6
Total	6407	100.0

노동인권교육과 직접적으로 연관될 것으로 보이는 담당업무를 조사한 결과 응답자 중 민주시민교육 담당자가 13.2%, 진로진학 담당이 9.2%였고, 취업담당자는 0.8%만이 설문에 응답하였다.

응답자들이 가입한 교원단체 및 노조는 교총이 35.7%로 가장 많았고, 전교조가 8.0%, 이외 자교조 등은 인원이 적었으며, 교원단체 및 노조에 가입하지 않았다는 비중이 57.6%로 가장 높았다.

2) 노동인권교육에 실행 여부 및 평가

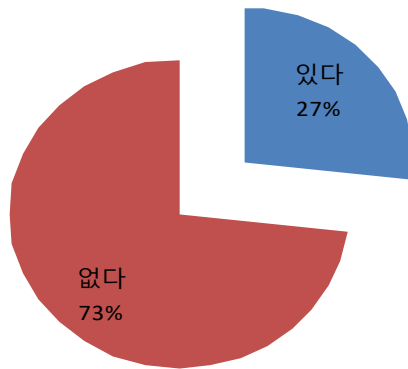
경기도 민주시민교과서에는 노동 분야가 포함되어 있다. 교사들에게 민주시민교육의 일환으로서 노동인권교육이 포함되어 있음을 인지하고 있는지를 확인한 결과 “알고 있다”는 긍정적인 답변은 16.0%로 매우 낮은 것으로 나타났고 전혀 모르거나 잘 모른다는 부정적인 답변이 32.8%로 잘 안다는 답변보다 2배 정도 더 많은 것으로 조사되었다.

<표 2> 민주시민교육의 일환으로서의 노동인권교육에 대한 인지 정도

항 목	빈도	퍼센트
전혀 모른다	248	3.9
잘 모른다	1852	28.9
보통이다	3284	51.3
잘 안다	849	13.3
많이 안다	174	2.7
합계	6407	100.0

지난 1년간 노동인권교육을 실시한 경험이 있거나 설문조사가 실시되는 지난 학기 말에 실시할 계획을 가지고 있는지에 대한 질문에 대해서는 실시한 경험이 있거나 계획을 가지고 있다는 답변이 26.9%로 1/4을 약간 웃도는 수준인 것으로 조사되었다.

<그림 1> 지난 1년간 노동인권교육 실시 경험 및 계획 여부



<표 3> 학교형태별 노동인권교육 실시 경험 및 계획 여부

			지난 1년간 노동인권교육 실시 경험 및 계획 여부		전체	
			있다	없다		
학교 형태	초등학교	빈도	750	2218	2968	
		학교 형태 중 %	25.3%	74.7%	100.0%	
	중학교	빈도	418	1150	1568	
		학교 형태 중 %	26.7%	73.3%	100.0%	
	일반고	빈도	390	994	1384	
		학교 형태 중 %	28.2%	71.8%	100.0%	
	특성화고	빈도	123	227	350	
		학교 형태 중 %	35.1%	64.9%	100.0%	
	종합고	빈도	34	64	98	
		학교 형태 중 %	34.7%	65.3%	100.0%	
	기타	빈도	11	28	39	
		학교 형태 중 %	28.2%	71.8%	100.0%	
	전체		빈도	1726	4681	6407
			학교 형태 중 %	26.9%	73.1%	100.0%

담당업무별로는 취업담당자들의 노동인권교육 실시 경험이 46%로 가장 높은 것으로 나타났는데, 전체 설문 참가자 비중이 너무 낮아 신뢰하기는 어려운 결과로 보인다. 이외 민주시민교육담당자나 진로진학 담당자들이 33%로 약간 웃도는 비중으로 노동인권교육을 실시하였다고 답변해 전체 평균에 비해서는 이 업무 담당자들의 노동인권교육 실시 사례가 더 많은 것으로 예측해 볼 수 있다.

<표 4> 담당 업무별 노동인권교육 실시 경험 및 계획 여부

			지난 1년간 노동인권교육 실시 경험 및 계획 여부		전체	
			있다	없다		
담 당 업 무	민주시민교육 담당	빈도	284	560	844	
		담당 업무 중 %	33.6%	66.4%	100.0%	
	취업 담당	빈도	23	27	50	
		담당 업무 중 %	46.0%	54.0%	100.0%	
	진로진학 담당	빈도	197	395	592	
		담당 업무 중 %	33.3%	66.7%	100.0%	
	기타	빈도	1222	3699	4921	
		담당 업무 중 %	24.8%	75.2%	100.0%	
	전체		빈도	1726	4681	6407
			담당 업무 중 %	26.9%	73.1%	100.0%

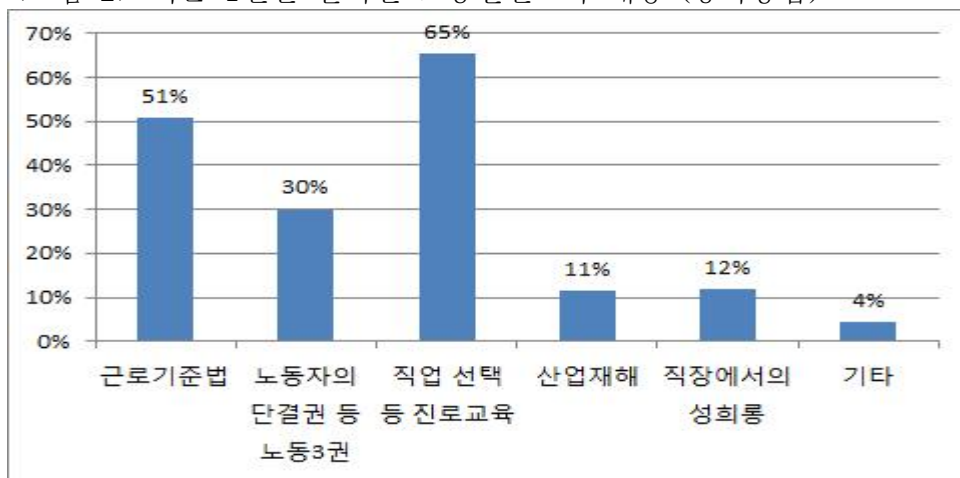
전공과목계열별로 교차 분석한 결과, 사회계열이 51.6%로 월등히 높은 것으로 나타나, 수업 내용과 연관이 높은 경우 노동인권교육을 실시할 가능성이 큰 것으로 분석된다. 상업 농업 공업계열의 경우도 35.1%로 평균치보다는 높은 것으로 나타났다.

<표 5> 전공과목계열별 노동인권교육 실시 경험 및 계획 여부

전공 과목 계열		지난 1년간 노동인권교육 실시 경험 및 계획 여부		전체
		있다	없다	
초등교육	빈도	694	2018	2712
	전공 과목 계열 중 %	25.6%	74.4%	100.0%
인문계열	빈도	374	1029	1403
	전공 과목 계열 중 %	26.7%	73.3%	100.0%
사회계열	빈도	435	408	843
	전공 과목 계열 중 %	51.6%	48.4%	100.0%
이공계열	빈도	79	674	753
	전공 과목 계열 중 %	10.5%	89.5%	100.0%
상업 농업 공업계열	빈도	68	126	194
	전공 과목 계열 중 %	35.1%	64.9%	100.0%
예체능계열	빈도	44	272	316
	전공 과목 계열 중 %	13.9%	86.1%	100.0%
기타	빈도	32	154	186
	전공 과목 계열 중 %	17.2%	82.8%	100.0%
전체	빈도	1726	4681	6407
	전공 과목 계열 중 %	26.9%	73.1%	100.0%

<그림 2>는 노동인권교육을 실시한 응답교사들이 진행한 노동인권교육 내용이 무엇이었는지를 보여준다. 복수 응답이 가능하였는데, 진로교육이 65%로 가장 많았고, 근로기준법 51%, 노동3권 30% 순으로 많았고, 성희롱(12%)이나 산업재해(11%) 등은 상대적으로 적게 교육되고 있는 것으로 조사되었다.

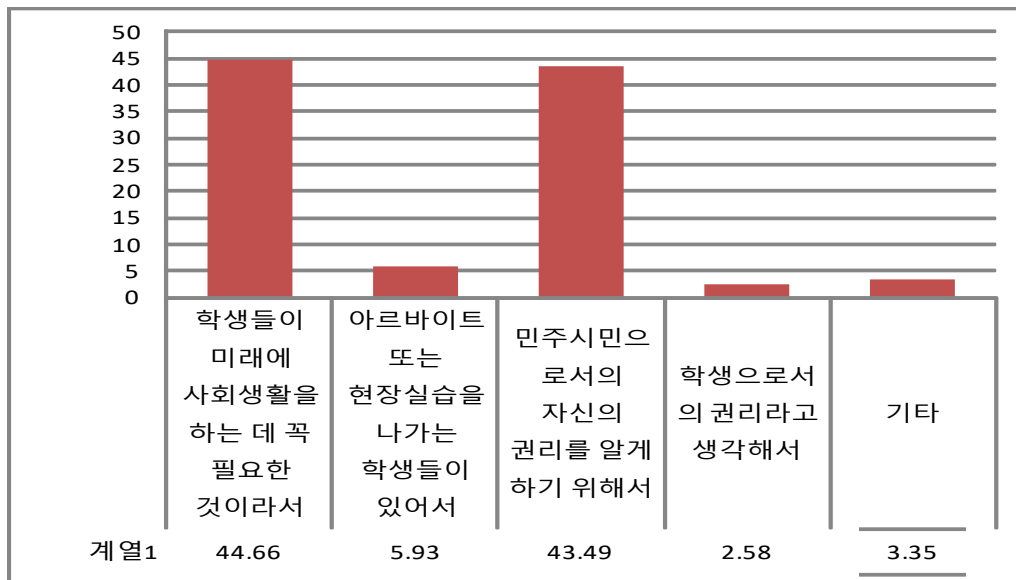
<그림 2> 최근 1년간 실시된 노동인권교육 내용 (중복응답)



교사들이 노동인권교육을 실시한 이유를 복수응답이 가능하도록 조사한 결과, “학생들이 미래에 사회생활을 하는데 꼭 필요한 것이라서”라는 답변이 44.7%로 가장 높았고, 이와 비슷한 비중으로 “민주시민으로서의 자신의 권리를 알게 하기 위해서”라는 답변도 43.5%에 이르는 것으로 나타났다.

<그림 3> 노동인권교육 실시 이유 (복수응답 가능)

단위: %

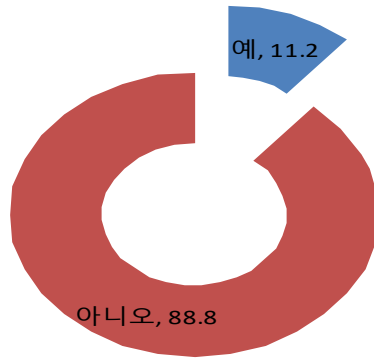


항 목	빈도	퍼센트
정규 교육과정에 없기 때문에	1975	41.7
학생들이나 학부모들이 싫어할까봐	106	2.2
학교에서 싫어할까봐	62	1.3
마땅히 지도할 교재나 자료가 없어서	1076	22.7
필요 없다고 생각하기 때문에	197	4.2
생각해 본 적 없어서	951	20.1
기타	364	7.7
합계	4731	100.0

학교에서 노동인권교육이 잘 이루어지고 있다고 생각하는 교사는 11.2%로, 실제 노동인권교육을 실시하는 비율인 27%보다 훨씬 낮은 비중이다.

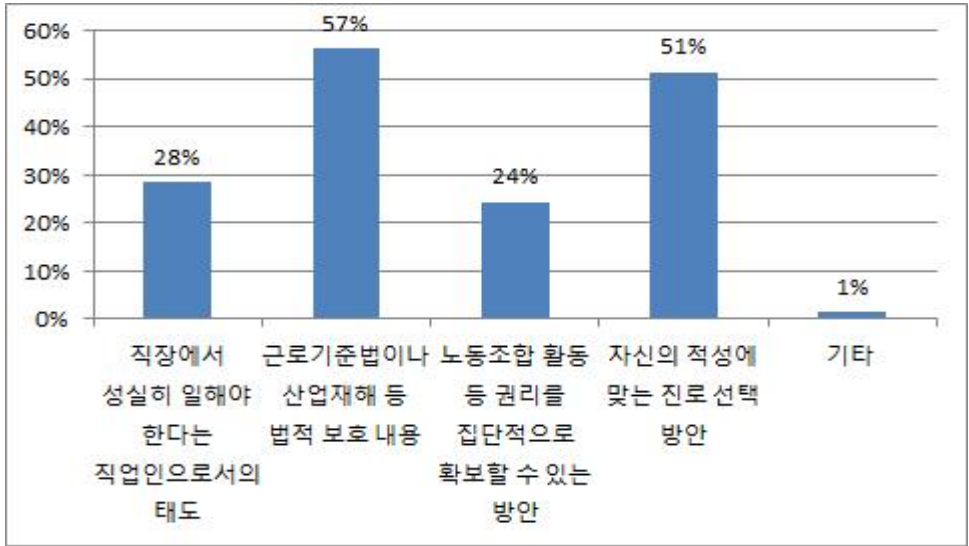
<그림 4> 학교에서 노동인권교육이 잘 이루어지고 있다고 생각하는가?

(단위: %)



항 목	빈도	퍼센트
교사들이 관심이나 의지가 없어서	958	16.8
학생들이나 학부모가 원하지 않아서	250	4.4
학교 관리자들이 원하지 않아서	202	3.5
정규 교육과정에 없기 때문에	3229	56.5
노동인권교육 담당자가 별도로 존재하지 않기 때문에	702	12.3
기타	374	6.5
합계	5715	100.0

<그림 5> 학교에서 제공해야 할 노동인권교육 내용은? (복수응답 가능)

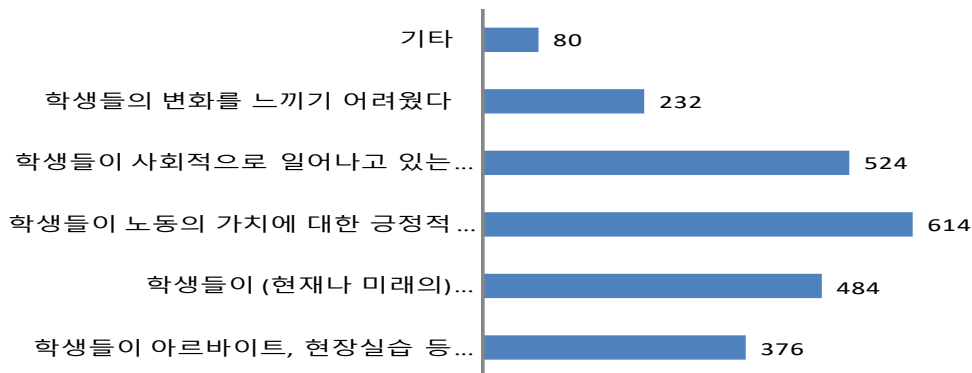


3) 노동인권교육 효과

노동인권교육을 실시하였다는 답변 1,726명 중 교육 이후 학생들의 변화를 묻는 질문에 대해 응답 대상자 중 35.6%가 “학생들의 노동의 가치에 대한 긍정적 인식이 높아졌다”고 답하였다. 반면 “학생들의 변화를 느끼기 어려웠다”는 답변도 13.4%에 이르는 것으로 나타났다.

<표 8> 노동인권교육 후 학생들 변화 여부 (복수응답 가능)

변화 내용	빈도	퍼센트
학생들이 아르바이트, 현장실습 등 현장에서의 근로조건에 대한 관심과 상담이 늘었다	376	21.8
학생들이 (현재나 미래의) 노동자로서의 권리의식이 높아졌다	484	28.0
학생들이 노동의 가치에 대한 긍정적 인식이 높아졌다	614	35.6
학생들이 사회적으로 일어나고 있는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다	524	30.4
학생들의 변화를 느끼기 어려웠다	232	13.4
기타	80	4.6

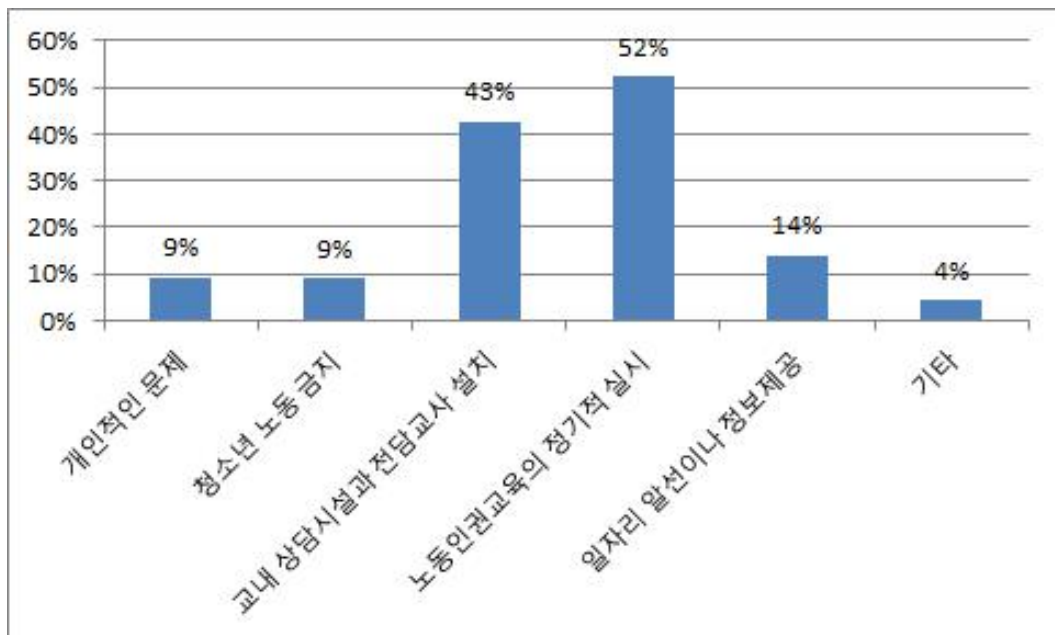


4) 교사들의 노동인권 감수성에 대한 의식조사

교사들의 노동인권 감수성을 아래 질문을 통해 미뤄 짐작할 수 있을 것으로 보인다.

현장실습이나 아르바이트를 하고 있는 학생들을 위해 학교가 무엇을 할 수 있을 것인가에 대한 질문에 대해 복수 응답한 결과, 노동인권교육을 정기적으로 실시해야 한다는 의견이 52%로 가장 많이 나왔다. 이와 함께 ‘교내 상담시설과 상담교사 설치’에 대해서도 43%에 이르는 교사들이 필요하다고 답변하였다. 반면 개인적인 문제이므로 학교에서 관여할 문제가 아니라는 답변은 9%, 청소년 노동을 금지해야 한다는 입장도 9%에 이르는 것으로 조사되었다. 이와는 전혀 다르게 학교에서 일자리 알선이나 정보를 제공해야 한다는 입장도 14%에 이르러 주목된다.

<그림 6> 현장실습이나 아르바이트생들을 위해 학교가 할 일은? (복수응답 가능)



다양한 노동인권 감수성에 대한 질문에 대해서는 5점 만점에 4점을 넘는 감수성을 보인 항목은 단 2개 항목이었는데, 기업의 개인 감시 견해와 청년인턴에 대한 견해가 각각 4.2, 4.1점인 것으로 나타났다. 상대적으로 교사를 노동자로 인식하느냐에 대한 노동자 인식 견해가 3.3점으로 가장 낮은 것으로 나타났고, 외국인 노동자(3.4점), 노조 파업에 대한 견해(3.5), 비정규직(3.6) 순으로 나타났다.

<그림 7> 교사들의 노동인권 감수성



학교 형태		노동자 의식 견해	민주시민교육의 일환으로서의 노동인권교육에 대한 인지 정도	노동인권교육에 대한 관심 정도	학교교육에서 노동인권교육 중요 정도
초등학교	평균	3.33	2.80	2.92	3.46
	N	2968	2968	2968	2968
	표준편차	1.259	.839	.994	.842
중학교	평균	3.25	2.82	2.97	3.54
	N	1568	1568	1568	1568
	표준편차	1.218	.794	.936	.803
일반고	평균	3.32	2.80	3.04	3.63
	N	1384	1384	1384	1384
	표준편차	1.251	.751	.930	.796
특성화고	평균	3.09	3.02	3.14	3.72
	N	350	350	350	350

학교 형태		노동자 의식 견해	민주시민교육의 일환으로서의 노동인권교육에 대한 인지 정도	노동인권교육에 대한 관심 정도	학교교육에서 노동인권교육 중요 정도
	표준편차	1.187	.785	.909	.773
종합고	평균	3.22	2.97	3.15	3.65
	N	98	98	98	98
	표준편차	1.248	.766	1.019	.898
기타	평균	3.15	2.85	2.95	3.51
	N	39	39	39	39
	표준편차	1.309	.961	1.099	.790
합계	평균	3.29	2.82	2.97	3.53
	N	6407	6407	6407	6407
	표준편차	1.244	.808	.965	.824

5) 소결

설문조사를 통해 확인된 내용을 종합 정리해 보면 아래와 같다.

첫째, 민주시민교육의 일환으로서 노동인권교육에 대한 인지 정도가 매우 낮다는 것이다. 알고 있다는 답변이 16.0%, 모른다는 부정적 답변이 32.8%로 2배 정도 더 많았다. 민주시민교과서인 ‘더불어 사는 민주시민’ 내에 노동 교육 내용이 초, 중 고 모두 포함되어 있음에도 불구하고 노동인권교육을 민주시민교육의 핵심적인 주제로 인지하지 못하고 있다는 점은 그동안 노동인권교육에 대한 중요성이 크게 강조되지 못하였다는 점을 알려주고 있다.

노동인권교육이 어느 정도 실시되고 있는지를 묻는 인터뷰에서 한 장학사는 “민주시민교육에 노동인권교육이 포함되는 것이냐”고 되물었다. 그만큼 노동인권교육의 의미나 필요성에 대한 정책이 부재하였다는 것을 의미한다.

둘째, 노동인권교육 실시 비중은 약 27%로 낮은 편이지만, 노동인권교육의 필요성에 대해서는 다른 질문에 비해 상당히 높은 점수가 나오고 있고, 노동인권교육을 실시한 교사들 중 대다수가 교육 후 학생들의 긍정적 변화를 보고하고 있는 것으로 보아 노동인권교육이 현재의 상태에서도 효과를 거두고 있는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

셋째, 노동인권교육이 잘 이루어지지 않는 이유가 제도적 문제(정규 교과과정에 없기 때문)나 교사들의 관심과 역할(관심이나 의지 부족, 담당자 부재) 등에서 나오고 있어, 향후 노동인권교육 활성화를 위해서는 이 문제를 해결하는 방향으로 대안이 마련되어야 할 것으로 보인다.

넷째, 교사들은 민주시민으로서 노동의 가치를 인식하는 것이 중요하다고 보고 교육을 실시하고 있는 경우도 많으나, 실제 노동인권교육 내용은 여전히 진로교육(65%)과 근로기준법(51%) 등 실무적인 내용이 다수를 차지하고 있다는 점에 주목해 볼 수 있을 것이다. 향후 노동의 가치 및 노동3권 등의 내용이 확대될 필요성이 있음을 엿볼 수 있다.

3. 경기도 노동인권교육 사례

경기도 내 노동인권교육은 주로 특성화고 학생들을 대상으로 이루어지고 있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 사회나 역사 등 일부 과목에서 교사들의 자발적인 참여 방식으로 이루어지고 있기도 하나 이는 전적으로 개별 교사들의 자발성에 맡겨져 있다.

이 글에서는 모범이 될 만한 대표적인 사례를 통해 경기도 노동인권교육이 나아가야 할 방향에 대해 짚어보도록 하겠다.

우선 가장 다양한 방법으로 교육이 진행되고 있는 특성화고등학교 사례와 수능 이후 학교 수업에 흥미를 잃은 학생들을 대상으로 노동인권교육을 실시한 일반고등학교 사례, 그리고 지역의 청소년노동인권네트워크와의 긴밀한 연계를 통해 ‘노동인권교육’을 하나의 과목으로 선정하여 진행하고 있는 대안학교의 사례, 그리고 일찍이 노동인권교육의 중요성을 인식하고 학교 안팎의 청소년을 대상으로 한 노동인권 캠프 사례를 소개하고자 한다.

1) 특성화고등학교

특성화고의 경우 노동인권교육이 산업체현장체험²⁸⁾, 현장실습²⁹⁾의 일환으로 행해지는 사전교육과정에 포함되도록 제도화되어 있다. 이와 함께 경기도의 경우 2010년 10월5일 학생인권조례를 제정, 시행하고 있는데 학생인권조례 제30조³⁰⁾에 따르면 경기도내 모든 학교 특히 특성화고 고등학교 현장실습 등을 고려하여 노동권에 대한 내용을 포함하도록 하고 있다.

28) 산업체 현장체험은 전 학년 학생을 대상으로 직업탐색, 직장체험의 기회를 제공하기 위해 기업견학, 산업체 인사특강, 직장체험프로그램 등을 운영하고 있다.

29) 현장실습은 3학년 전학생을 대상으로 해당직업분야의 실무능력을 배양하고 기업경영 등에 대한 심도 있는 이해를 위해 산업체 과건 및 실습기회를 제공하는 프로그램이다.

30) 제30조(학교내 인권교육·연수)①학교는 학생에게 학생의 인권에 관한 교육을 학기당 2학기 이상 실시하여야 하며, 전문계 고등학교 현장실습 학생아르바이트 증가 등을 고려하여 근로권관련 내용을 포함하여야 한다.

A정보고에서는 이러한 규정에 따라 현장실습 나가기 전 3년 동안 총 34시간 이상을 이수하도록 하고 있는데, 주로 고용노동연수원에서 제작한 사이버학습 자료를 활용하고 있다. 이외에 강사초빙 집체 강의나 취업 담당 교사들의 현장실습 전 집중 교육 등을 통해 학생들이 노동 현장에 나가기 전 알아야할 기초적인 지식은 다양한 프로그램을 통해 전달되고 있다.

A정보고의 현장실습 세부운영계획에 따르면, 3월에 주로 진로안내교육을 하고, 4월이나 5월에는 직장 내 성희롱 예방관련 교육, 6월~7월에는 산업안전 및 근로관계법에 대한 사이버 교육을 이수하도록 하고 있다. 모든 학생들은 현장실습과견을 나가기 전에 의무적으로 수강을 하고 있으며 대체로 여름 방학부터 개별적으로 실시하기 때문에 1학기말부터 방학 전 까지 주로 관련 교육이 실시된다. 3학년 학생들에게는 “Work Book”이 배포되는데, 이 책에는 현장실습과 관련된 모든 계약서 서식과 표준근로계약서, 18세 미만 연소자를 위한 표준근로계약서, 산업안전 및 성희롱예방에 관한 각종 정보를 모아놓았다. 그리고 현장 파견 전에 강당에서 집체교육을 실시하고 학생 개개인 마다 한 시간 씩 주지하여야 할 사항에 대해 지도하고 있다.

2014년부터는 수원시일자리센터로부터 위탁을 받아 특성화고에 멘토프로그램, 근로기준법 및 성차별, 성희롱 교육 등을 진행하고 있는 수원여성근로자복지센터에 의뢰하여 3학년 학생들을 대상으로 각 학급별 노동인권교육을 실시하고 있다. 외부 강사를 초빙해 진행하는 노동인권교육은 근로기준법의 핵심 내용을 소개하는 교육과 직장내성희롱교육으로 나누어 2교시에 걸쳐 진행된다. 각 반마다 강사들이 들어가 모둠을 형성하여 학생 참여형으로 이뤄지고 있다.

2) 혁신고등학교

일반고등학교의 경우 노동인권교육의 중요성을 인식한다고 하더라도 학기 중 다루어야 할 수업 내용이 너무 많아 시간을 빼기가 쉽지 않은 경우가 많다. 일부 관심 있는 교사들은 수업 내용과 연관이 있을 때 교과과정에서 녹아들어가는 방식으로 교육하고 있으나, 이 또한 다른 교과 내용 전달에도 빠듯한 시간이어서 어려움이 있다고 호소하는 상황이다.

B고등학교의 경우는 혁신학교로서 노동인권교육은 고3 학생들을 대상으로 수능 이후에 2013년과 2014년 두 해에 걸쳐 진행되었다. 실제 수능 이후 이 학교 학생의 절반 가량이 편의점, 식음료점, 커피전문점, 노래방, 화장품가게 등지에서 아르바이트를 하고 있는 상황이었다고 한다. 2013년 수능 이후 프로그램을 고민하던 중 한 교사의 제안으로 노동인권교육을 실시하기로 하였고, 마침 혁신학교에 대한 지원금의 여유가 있어 이를 활용해 외부 강사를 초청하여 교육을 진행한 것이다. 첫째에는 희망자에 한 해 교육을 실시하였는데, 학생들에게 필요한 내용일 뿐 아니라 학생들의 반응도 좋아 2014년에는 예산을 편성하여 고3 학생 전체를 대상으로 2시

간 정도 각 학급에 외부 강사들이 들어가 참여형과 강의형 두 가지 방식을 모두 도입해 교육하는 방식으로 진행하였다.

B학교가 일반고등학교 임에도 불구하고 외부 강사 초청 노동인권교육이 가능했던 것은 고3 수능 이후 프로그램의 일환으로 활용되었기 때문이다. 더욱이 혁신학교였기 때문에 이에 따른 학교 지원금이 있었고 그로 인해 노동인권교육에 활용 가능한 예산을 편재할 수 있었기 때문에 교육 자체를 진행할 수 있었던 것이다.

그러나 향후에도 지속적으로 노동인권교육이 실시될지는 미지수다. 관리자들에 따라 교육 실시 여부는 매우 유동적이기 때문이다. 2013년에는 한 여성 교사의 제안을 관리자들이 수용하였으나, 교장이 바뀐 2015년 현재에도 이 교육을 진행할 수 있을지는 불확실한 것이다.

그런데 실제 알바생들의 비중이 높은 이 학교에서 학생들에게 직접적으로 도움이 되는 노동인권교육에 대한 학생들의 관심이 다른 강좌들에 비해 높은 편이나 수능 이후 수업 집중도가 떨어지는 한계가 존재한다. 특히 교사들의 경우는 수능 이후 통제가 어려운 학생들에 대한 의미 있는 교육 프로그램에 대해 높은 선호도를 보였다.

3) 대안학교

C실업고는 사회교육법(현재 평생교육법)에 따라 자발적으로 설립한 대안학교이다. 1989년 당시 일하는 근로청소년들을 대상으로 “탐욕과 경쟁이 아닌 따뜻한 영혼을 가진 인간중심의 교육을 실현하자”는 취지로 설립되었다. 1997년 경기도교육감 지정 학력인정이 되는 평생교육시설로 인가를 받았으며 이후 정규고등학교와 동등한 학력을 인정받았다.

일하는 청소년들을 위해 야간으로 운영되던 C실업고는 2013년부터 주간으로 전환하였다. 더 이상 생활의 어려움으로 노동하며 학습하는 학생들이 많지 않아 경쟁교육에서 밀려나거나 왕따 경험 학생 등 공교육으로부터 소외된 학생들을 받아들이게 되었다.

학교 설립 자체가 일하는 청소년들에게 학습 기회를 제공하고자 하는 것이어서 C실업고는 노동과 친숙하였고 노동법을 한 과목으로 배치하는 등의 다양한 노동인권교육이 실시되어 왔다. 그러나 주간으로 바뀌면서 학생들의 요구도 달라졌고 이에 맞게 부천청소년노동인권네트워크 ‘노동이랑(이하 노랑)’과 함께 2014년부터 일회적인 노동인권교육에서 벗어나 한 학기 한 과목을 기획하여 교육하고 있다.

이에 네트워크에 참여하는 개인들이 다양한 주제로 강사진을 구성하여 일주일에 1시간 씩 강의를 진행하고 있다. 수업은 학생들의 흥미를 유발할 수 있는 참여형, 모듈형 방식으로 진행된다. 교과내용은 노동에 대한 일반 개념부터 시작하여 일터에서 벌어질 수 있는 다양한 상황으로 근로계약서 작성, 부당해고나 산업재해, 성희롱에 관한 수업을 실시하고, 모의 단체교섭을 구성하여 노동3권의 문제도 다루고

있으며, 직업체험도 노동인권교육에서 다루고 있다. 심지어 한 강좌에 3~4명의 보조강사가 함께 수업에 들어가 학생들의 모둠 수업을 돕고 있다.

학생들은 다수의 강사진, 활동중심의 교육방식, 모둠별 활동, 참여형으로 학생들이 스스로 판단할 수 있도록 운영하는 것 등에 대해 대체로 만족해하였다.

그러나 실제 학생들이 일터에서 부당한 대우를 받았을 때 개별 학교 차원에서 실질적이고 효과적인 대처방안을 제시하는 것은 어렵기 때문에 실천과 결합하지 않은 교육의 한계를 실감하고 있는 것으로 조사되었다. 부당한 대우에 대해 학생들이 알았다고 해서 즉각적으로 항의하기란 쉽지 않을 뿐 아니라 고용불안 등을 야기하기 때문에 교사들로서는 어느 정도 견디라고 얘기할 수밖에 없는 상황이라 현실적 고민을 큰 것으로 보인다.

4) “청소년노동인권캠프” 하루 집중교육

청소년 노동인권캠프는 2011년 학생노동인권조례가 통과되면서 교사들의 학습 모임인 ‘군포의왕인권교육연구회’가 중심이 되어 안양군포의왕비정규직센터, 당동 청소년 민화의 집, 군포 YMCA가 ‘안양군포의왕청소년노동인권네트워크’³¹⁾를 결성하였고, 네트워크에서 2012년 11월 17일에 청소년 노동인권캠프를 기획 진행하였다. 이후 매년 캠프를 지속하고 있다.

청소년노동인권캠프는 주로 군포지역 학생들을 대상으로 하여 진행하고 있으며, 특성화고 학생들뿐만 아니라 일반고 학생들과 중학생들도 함께 진행하였다. 초기에는 중학생들이 많았으나 수준의 차이가 있어 2014년부터 고등학생으로 제한하여 진행하고 있다. 그런데 실제 토요일 오전 10시부터 17시까지 진행되는 캠프에는 일반고 학생들이 더 많이 참석하는데, 특성화고 학생들은 이 시간에 알바로 바빠 참석 자체가 어렵기 때문이라고 한다.

교육 내용은 근로기준법에 대한 강의와 인권교육이 주를 이루었으며, 교육 마지막 시간에는 배운 내용을 근거로 캠페인을 기획하도록 하여 참여하여 고민하고 창조해 내는 활동을 전개하였다. 캠프는 다양한 학교 학생들이 한 자리에 모여 6시간 동안 집중적으로 체계화된 교육을 진행할 수 있다는 장점이 있다. 특히 놀이와 강의를 결합함으로써 교육에 대한 만족도가 컸으나, 학생 모집의 어려움과 예산 부족 등의 어려움을 겪고 있었다. 강사비는 전혀 지급되지 않았으나 경기도교육청 지역지원청의 도움을 받아 점심 식비와 장소 제공을 받았다.

31) 2013년 군포의왕인권교육연구회, 당동청소년민화의 집, 인생나자작업장, 군포시 청소년쉼터 하나로, 광정동청소년민화의 집, 군포탁틴내일 등으로 참가단체가 확대되었다.

<표 10> 경기도 노동인권교육 사례 조사 개요

	A정보고	B고등학교	C실업고	청소년노동인권캠프
학교 유형	특성화고	혁신고등학교	대안학교	학교 밖 공동
교육자	노동사회단체 전문 강사단	비정규센터 전문 강사단	B지역청소년노동인권네트워크	Y지역청소년노동인권네트워크
교육 대상	3학년 전체	3학년 전체	3학년 전체	고 1, 2, 3학년 35명
교육 방식	학급별 외부 강사	학급별 외부 강사	한 학기 한 과목	하루 캠프
교육 시간	2시간(50분+50분)	2시간(50분+50분)	13시간	6시간(10시~17시)
교육 내용	근로기준법, 산업안전보건법, 성희롱예방교육	근로기준법	근기법, 성희롱예방교육, 노동3권, 모의단체교섭, 직업체험 등	근로기준법과 인권교육
수업 방식	모둠형 학생 참여 활동	-모둠형 학생 참여 활동 -강의형	모둠형 학생 참여 활동	-모둠형 학생 참여 활동 -강의형
예산	수원시에서 교육단체에 지원	학교 내 예산	없음	-강사료 없음 -교육지원청에서 장소 및 식대 등 일부 지원
특징	-현장실습 전 사전 교육 의무화, 경기도 학생인권조례 등에 의해 권장 -법률적 내용이 교육의 핵심 내용	-고3 수능 이후 프로그램으로 활용 -활용 가능한 예산이 있는 경우에만 교육 진행 가능 -관리자에 따라교육 실시 여부 유동적	-교육기부 형식 -근기법, 산업안전법 등 교육 이외 “노동의 가치”나 노동3권 등 다양한 이슈를 교육 내용에 포함	-집체, 집중교육으로 전체 흐름을 가지고 노동인권교육이 가능함 -놀이와 강의 등 다양한 방식 활용 -4년간 꾸준히 진행
학생 반응 평가	-다양한 방식으로 반복한 내용은 대체로 인지도 높음 -교사가 수업시간에 교육한 것과 각 학급별 외부 강사가 들어온 수업 효과가 높음	-알바생들이 많아 직접적 연관이 되는 내용에 대해 관심이 높음 -수능 이후라 수업 집중도는 떨어지는 편 -교사들은 매우 선호함	-다양한 외부강사가 교체해 수업하는 것에 대한 만족도 높음 -놀이와 참여형 수업 방식 선호	-다양한 학교 친구들을 만날 기회 -교육 만족도 큼 -오후 프로그램은 집중도 떨어짐 -학생 모집, 예산 부족 등의 어려움.

5) 소결

특성화고등학교의 노동인권교육은 근로기준법이나 산안법 등 법률적 내용에 대한 지식 전달에 초점이 맞춰져 있는 측면이 강하다. 이로 인해 사이버 교육, 현장실습 전 개별 교육, 강당이나 방송 교육, 학급별 외부 강사 초청 교육 등 다양한 노동인권교육이 실시되는 곳조차 실제 교육되는 내용은 대동소이하다. 교육 내용의 다양화가 필요하며 특성화고등학교 학생들에게도 법률 지식 이외 노동의 가치, 노동3권, 인권 교육에 이르기까지 보다 많은 다양성이 추구되어야 할 것이다.

일반고에 있어서 노동인권교육은 일회적인 형태로 진행되기 보다는 오히려 교사들의 수업시간이나 제도화된 시스템을 통해 지속성을 갖추는 것이 필요하며, 이를 위해서는 사실상 교사들이 수업을 진행할 수 있는 여건을 확보해 주는 것이 필요하다. 이와 함께 고3 학생들을 대상으로 한 노동인권교육이 일회성을 벗어나 3~4회에 걸쳐 체계적인 교육 프로그램으로 마련된다면 수능 이후 프로그램으로 적극 활용될 수 있을 것으로 보인다.

대안학교인 C실업고의 경우 노동인권교육의 중요성을 강하게 인식하고 지역단체들과 함께 일회적 교육을 넘어 한 학기에 일주일에 한 시간씩 13회에 걸쳐 다양한 이슈들에 대해 한 과목 강의를 참여형 교육방식으로 한 반에 3~4명의 보조강사가 협력하여 진행하고 있어, 교육 내용의 충실함이나 효과적 측면에서 가장 높은 결과를 보이고 있다. 그러나 교육을 통해 학생들이 자기 권리를 인식하였다고 하더라도 이를 일터에서 실천하는 데는 많은 현실적 제약과 한계가 있어 이에 대한 교육청과 지역사회 차원의 제도적, 정책적 대안이 모색되어야 할 것이다. 한편, 노동인권교육에 대한 예산이 없어 '교육기부' 형식으로 진행되고 있는데, 향후 중장기적으로 안정적인 교육이 진행되기 위해서는 적절한 예산이 뒷받침되어야 할 것이다.

교사들과 지역시민사회단체가 함께 여는 '청소년노동인권캠프'는 노동인권교육의 일회성의 한계를 뛰어넘어 체계화된 6시간의 교육을 집중으로 진행한다는 점에서 교육 효과가 매우 높다. 그러나 일부 약간의 도움 이외에는 거의 예산을 지원받지 못함으로 네트워크 참여 단체들의 여건에 따라 중단될 수도 있는 불안정성이 존재해 이에 대한 지원이 요구된다.

그런데 학교밖 노동인권캠프가 진정으로 의미를 가지기 위해서는 학교밖 청소년들의 참여를 확대해 나가야 하는데, 이들의 네트워크와 홍보활동만으로는 학교밖 청소년들을 캠프에 참여시키기란 거의 불가능하다. 따라서 각종 청소년센터 등과의 연계 등이 필요하며, 캠프는 학교밖 청소년에 접근할 수 있도록 더욱 노력해야 할 것이다.

4. 종합적 시사점

첫째, 청소년 노동인권교육에 대한 실행 계획 및 예산 배정 등 구체적인 정책적 뒷받침이 이루어져야 한다.

최근 청소년 알바생의 증가와 현장실습생들의 인격모독이나 탈법적인 노동 실태 등으로 인해 사회적으로 노동인권교육의 필요성에 대한 인식을 매우 확산되고 있는 시점이다. 그러나 이러한 문제의식에도 이를 뒷받침할 만한 예산과 실행 계획이 뒷받침되지 않음으로 인해 실질적으로는 그 중요성에도 불구하고 실천 비율은 매우 낮다고 하겠다.

따라서 이제는 구체적인 실행 방안과 이에 따른 적절한 예산 배정 등 정책적 뒷받침이 이루어져야 할 것이다. 사례의 일반고의 경우는 내년에는 활용 가능한 예산 편성이 어려울 것으로 전망된다.

둘째, 전문적인 노동인권교육 실현을 위해 교사 및 외부 강사 역량 강화를 위한 연수 등 지속적인 노력이 필요하다. 학교 관리자 및 교사들에 대한 연수 프로그램을 확대하는 방안이 적극 모색되는 한편, 시민사회단체 중심으로 광범위하게 형성되고 있는 외부 전문 강사들과의 꾸준한 연계와 지속적인 강사 역량 강화 방안 또한 함께 고려되어야 할 것이다.

“학교선생님이 하는 것보다 외부강사를 신선히 하는 거 같아요. 학교선생님은 맨날 같은 얘기만 한다고 생각해요” (특성화고 K교사 인터뷰)

“학교선생님은 포괄적으로 얘기해주시는데 강사님들이 더 심도 있게 이야기 해주셔서 정보를 구체적으로 알 수 있었던 것 같아요.”(특성화고 K학생 인터뷰)

셋째, 노동인권교육이 알바생이나 현장실습생들만을 위한 것이라는 벗어나 미래의 “일하는 자들”의 시민의식 고양 차원에서 중학교, 초등학교로 확대될 필요가 있다. 진로 직업 교육과 연결하여 노동인권교육이 폭넓게 자리 잡아 나가는 방안이 현실적으로 가능할 것으로 보이며, 자유학기제 도입을 계기로 확산 가능성은 클 것으로 보인다.

“제가 알바를 한 적이 있는데요. 만일 그 전에 노동인권교육을 받았으면 알바했을 때 부당한 대우를 받지 않았을 거 같아요.”(특성화고 K학생 인터뷰)

“좀 더 일찍 알았더라면 당하지 않았을 것”이라는 아쉬움의 소리가 청소년들 사이에서도 나오고 있을 뿐 아니라, 노동인권교육은 단지 노동자가 될 사람들만을 위한 것이 아니라 이들을 고용해야 할 고용주인 사용자들을 위해서도 꼭 필요한 내용이다. 그런 의미에서 노동인권교육은 민주시민교육 차원에서, 그리고 진로 직업교육

차원에서 주요하게 자리잡아야 할 것이다. 진로 직업교육은 장밋빛 미래를 그려주는 것이 아니라 구체적인 노동 현실을 이해하고 이를 발전시켜나갈 방향을 고민하고 제시할 수 있도록 하는데 더 큰 의미가 있을 것이기 때문이다.

따라서 노동인권교육의 불모지로 보이는 초·중학교에서도 노동인권교육이 민주시민교육의 일환이든 진로 직업교육의 일환이든 다양한 방식으로 원활하게 이루어지도록 하는 것이 필요하다.

넷째, 노동인권교육과 상담 및 구체가 함께 이루어질 수 있는 체계가 구축되어야 할 것이다. 현장실습생이나 알바생들의 경우 현재 부당한 대우를 받고 있는 경우가 많으나 이를 구제할 수 있는 체계가 지역사회차원에서 이루어져야 할 것이다.

"아이들이 실제로 (회사에) 나가 보면 을의 입장에 서게 되는데 법적 권리를 설명해주어도 주장을 하기 힘들어서요... 현장실습 나갈 때 주40시간, 일주일에 적어도 하루는 휴일로 챙겨주어야 하고 말해 놓아도, 회사에서는 남들 다 근무하는데 왜 너만 가냐? 이런 식으로 말을 하고 그래서 저희가 가서 현장실습생은 근로조건이 이리하다 라고 설명해주어도 우리는 직원을 뽑았지 실습생을 뽑은 게 아니다 라고 말하는 회사도 많아요." (특성화고 K교사 인터뷰)

고용노동부의 '알바신고센터' 등이 형식적으로 운영되지 않기 위해서 청소년노동전담 근로감독관 배치나 노무법인 등과의 MOU 체결 등을 통한 상담과 연계된 즉각적인 구제활동 등이 활동으로 뒤따라야 할 것이다.

또한 학교 내에서 학생인권옹호관을 확대하여 그 활동 영역을 노동 분야까지 확대하는 방안 등 학생들의 실천적 고민들을 해결하기 위한 적극적인 대안 모색이 마련되어야 하며, 이에 대한 제도적, 정책적 지원이 필요하다.

다섯째, 학생들보다 더 열악한 조건에 놓여 있을 것으로 예상되는 학교 밖 청소년들에 대한 노동인권교육이 실시될 수 있는 시스템과 지원이 확대되어야 할 것이다. 최근 일부 단체들이 '청소년 쉼터'를 중심으로 '떡거리 나누기'를 매개로 한 노동 상담, 생활 상담 등의 활동을 전개하고 있으나 꾸준하고 지속 안정적인 활동으로 자리잡지 못하고 있다. 이들에 대한 구체적인 실태 조사가 전제되어야 할 것이며, 이를 근거로 지원 방안을 마련하여야 할 것이다.

나아가경기도와 시청, 교육청을 비롯해 청소년 단체 및 노동시민사회단체 등 지역 사회 전체에 이와 관련한 대안 마련을 위해 적극 나서고 이를 위한 상시적인 네트워크 형성을 고려할 수 있을 것이다.

마지막으로 노동인권교육은 학생만이 대상이 아니며, 교사들, 학부모들, 지역사회 주체들까지도 교육의 주체가 되어야 할 것이다. 교사 스스로가 권리의식, 인권의식이 부재할 경우 학생들에게 이를 교육한다는 것은 어불성설이며, 가치관에 있어

서 가장 많은 영향을 받는 학부모들과 청소년노동을 활용하고 있는 지역의 사용자 등에 대한 교육 방안을 모색하여야 할 것이며, 이제까지 이루어지지 않았던 사업인 만큼 사업 방향 설정을 위한 연구 사업 등이 우선적으로 실행되어야 할 것으로 보인다.

<참고문헌>

경기도교육청, [더불어사는 민주시민] 교과서

김윤나(2013), “청소년 노동인권 지원 정책 현황 및 발전방안”, 『법과인권교육연구』, 제6권 제3호, pp.1~21

한국노동교육원(2003), 『선진 5개국 학교노동교육실태』

한겨레신문(2015.4.19.), “노동인권 교육예산 17개 시·도 교육청 중 7곳뿐”

토론자 토론문

허 창 영(광주광역시교육청 조사구제팀장)

광주지역 청소년 노동인권 보장을 위한 노력과 제안 사항

허창영/ 광주광역시교육청 조사구제팀장

1. 들어가며

경기도의회가 주도해서 청소년 노동인권교육을 논의하는 것에 대해 매우 고무적인 일로 생각합니다.

사실 아르바이트와 현장실습 등 각종 노동현장에서의 청소년 노동인권은 주지하다시피 매우 열악한 상황에 놓여 있습니다. 이에 대해서는 사회적으로 여러 가지 구조적인 문제가 있겠지만, 노동인권 교육이 제대로 이루어지지 않고 있고, 또 노동인권을 침해당했을 때 이를 구제하기 위한 적절한 시스템이 갖춰지지 않고 있는 것도 원인이라고 하겠습니다.

아울러 ‘청소년은 곧 학생’ 또는 ‘청소년 교육은 교육기관의 일’이라는 관념 때문에 그동안 청소년과 관련한 문제는 교육청이 해야 할 일로만 생각하는 경향이 있었습니다. 이 때문에 청소년 노동인권교육 역시 교육청에만 맡겨진 것으로 이해해 다른 기관들의 관심이 적었던 것도 사실입니다.

그런데 사실 청소년이 모두 학생인 것도 아니고, 청소년 교육과 관련한 일을 교육행정기관인 교육청에만 맡겨둘 일도 아닙니다. 또한 청소년과 관련한 일이 교육 문제가 있는 것은 더더욱 아닙니다. 오늘 논의하고 있는 청소년 노동 역시 교육 문제로만 볼 수 없고, 교육청에만 맡겨둘 일은 아닙니다.

청소년 노동의 문제는 학교 안팎의 청소년들에 대한 노동인권교육과 노동인권 침해 시 구제 문제, 청소년에게 안전한 일자리의 제공, 청소년 고용 사업주들의 인식 전환, 청소년 노동에 대한 사회적 시각 변화가 맞물려야 하는 문제입니다. 교육 또는 침해에 대한 구제 등 일정 영역이 잘 되고 있다고 해서 해결 될 수 있는 것은 아닙니다. 따라서 일반행정과 교육행정, 노동관련 기관, 의회, 지역 및 시민사회가 상호 협력 및 역할분담을 통해 공동으로 대응할 문제라고 생각합니다.

이러한 문제의식을 전제로 청소년 노동인권교육에 한정하지 않고, ‘청소년 노동인권 보장’이라는 시각에서 광주지역의 현황과 이에 따른 제안사항을 정리하고자 합니다.

2. 광주지역의 청소년 노동인권 보장 노력들

2-1. ‘광주청소년노동인권네트워크’가 뿌린 씨앗

광주지역에서 청소년 노동인권 활동의 시작은 ‘광주청소년노동인권네트워크’(이하 ‘네트워크’)의 활동이 시작되면서라고 할 수 있습니다. 청소년 노동인권 문제를 고민하던 교사와 활동가들이 2009년 지역 내 단체들과 노조들이 연대한 네트워크를 구성하게 됩니다.

이후 특성화고등학교 또는 청소년 밀집지역, 레드페스타 등 청소년이 집중되는 축제 등에서 ‘청소년 노동인권캠페인’과 ‘길거리 상담’을 진행했습니다. 노동인권교육의 활성화를 위해 ‘교사 대상 직무연수’도 운영하고, 가끔은 학교에 찾아가 ‘노동인권교육’을 하기도 했습니다.

이러한 활동과 함께 교육청에 청소년 노동인권교육 활성화를 끈질기게 요구했고, 2010년 소위 ‘진보교육감’이 당선되면서 네트워크의 요구가 교육청 정책으로 수용되는 결과로까지 이어집니다. 사실 현재 광주시교육청의 청소년 노동인권 관련 정책의 상당수는 네트워크의 사업에 기반하고 있거나 협력하는 방식이기도 합니다.

정리하자면 광주지역의 청소년 노동인권 보장 노력은 민간 진영에서의 요구에 대해 관에서 화답하는 방식이라고 보는 것이 옳습니다.

2-2. 광주시교육청의 청소년 노동인권 관련 정책

앞서 말씀드린 것과 같이 광주시교육청의 청소년 노동인권 정책의 상당 부분은 네트워크 사업에 기반하고 있거나 협력하는 방식이기도 합니다. 광주시교육청의 청소년 노동인권 정책은 첫째, 청소년 노동인권교육, 둘째, 청소년 노동인권 자료 개발 및 보급, 셋째, 노동인권 상담 및 구제 등 크게 세 가지로 구분할 수 있습니다. 그동안 이들 정책과 관련해 교육청이 진행해온 사업은 구체적으로 다음과 같습니다.

□ 청소년 노동인권교육

○ 학교로 찾아가는 노동인권교실(2012~현재)

* 특성화고 : 3학년 전체 학급 대상 매년 실시

* 일반계고 : 2012년 34학급, 2014년 50학급, 2015년 현재 100학급 실시 중

○ 청소년 노동인권캠프 운영(2014~현재)

* 고등학생 및 학교밖청소년 80여명 대상

* 노동인권 일반, 관련 법률 이해, 근로계약서 작성 실무 등 1박 2일 캠프

- 청소년 노동인권캠페인 참여(2012~현재)
 - * 관내 청소년 노동인권단체들과 공동으로 운영
 - * 청소년 밀집지역 또는 특성화고등학교 주변에서 월 1회 실시
 - * 노동인권 관련 내용 홍보 및 길거리 상담

- 교사대상 직무연수(2013)
 - * 청소년 노동인권을 주제로 교사 직무연수 운영

- 광주 청소년 노동인권의식 및 노동인권교육 실태조사(2014)
 - * 관내 중·고등학생(2,344명) 및 학교밖청소년(80명) 등 총 2,424명 대상
 - * 노동에 대한 일반적 인식과 노동인권 실태에 대한 종합적 실태조사 실시

- 청소년 노동인권 자료 개발 및 보급
 - ‘청소년 노동인권 바로알기’ 워크북 제작 및 배포(2011)
 - * 관내 전체 중·고등학교에 학교당 2-3부 배포
 - * 청소년이 주로 궁금해 하는 노동인권 관련 내용을 Q&A 형식으로 엮음

 - ‘선생님께서 꼭 알고 가르쳐야 할 청소년 노동인권’ 수업자료 제작 및 배포(2011)
 - * 관내 전체 중·고등학교에 학교당 2-3부 배포
 - * 교사들이 활용할 수 있는 10개 영역의 청소년 노동인권 교수학습 방법론

 - ‘청소년 노동인권 학생용 도서 및 교사용 지도서’ 콘텐츠 개발(2013) 및 배포(2014)
 - * 16단원으로 구성된 교과서 형식의 참고용 도서 및 지도서
 - * 학급단위로 수업이 가능하도록 관내 전체 중·고등학교에 각각 도서(40권), 지도서(4권) 보급

 - ‘청소년 배달노동 인권 가이드북’ 제작 및 배포(2013)
 - * 배달아르바이트 과정에서 발생하는 노동인권 문제와 이에 대한 법적 기준, 구제절차 등 수록
 - * 배달아르바이트가 상대적으로 많은 관내 전체 특성화고에 40권씩 보급

- ‘노동인권’ 선택교과 도입 및 인정교과서 추진
 - * 직선2대 교육감 공약사항
 - * 2013년에 개발된 노동인권 콘텐츠를 기반으로 2015년 수정·보완, 2016년에 인정교과서 심의절차 진행 계획
 - * ‘노동인권’ 인정교과서 개발이 완료되면 관내 특성화고를 대상으로 시범 운영, 단계적으로 일반고, 중학교로 확대 추진
- 청소년 노동인권 상담 및 구제
 - ‘안심알바신고센터’ 기능 운영(2012~현재)
 - * 2012년 3월부터 민주인권교육센터 내 ‘안심알바신고센터’ 기능 운영
 - * 전문상담사 1명 배치
 - * 2012년 75건, 2013년 107건, 2014년 148건, 2015년 현재 171건 접수 및 처리
 - * 상담 후 노무사의 법률자문을 거쳐 합의·조정을 이끌어 내거나 노동청 진정 방식으로 처리
 - ‘학교로 찾아가는 노동인권 상담실’ 운영(2015)
 - * 관내 특성화고 대상
 - * 상담사, 노무사, 근로감독관이 학교를 방문해 1일 상주하며 노동인권 상담 및 법률자문 진행

2-3. 지역사회 협력체계 구축 노력

네트워크의 노력과 광주시교육청의 정책들이 시행되면서 지역사회에서 청소년 노동인권에 대한 공감대가 형성되기에 이르렀고, 유관기관 및 시민사회가 공동으로 협력하기 위한 협력체계의 구축으로까지 이어지게 되었습니다.

협력체계 구축에서 가장 의미 있는 성과라고 할 수 있는 것은 그동안 견제와 비판의 대상이거나, 혹은 일정한 거리감이 있던 ‘광주지방고용노동청’이 참여하게 되었다는 것입니다. 노동청이 참여하게 되면서 지역의 인식에 공감하게 되고, 최근에는 청소년 노동인권 사안에 대해 적극 대응하는 태도로 변하고 있습니다.

- ‘청년·청소년 노동인권 개선 민관협의회’ 구성 및 운영
 - * 당초 ‘청소년’에 국한되어 있었으나 광주시청의 제안으로 ‘청년’으로 확대
 - * 시교육청 제안으로 2014.02.에 구성

- * 광주지방고용노동청 근로개선2과(청소년 노동 담당 부서), 국가인권위 광주인권사무소, 광주시교육청 민주인권교육센터, 광주시청 사회통합추진단, 광주청소년노동인권네트워크 등 4개 기관, 1개 단체 참여
- * 월 1회 협의회를 통해 사업 공유와 협력방안 논의
- * ‘청소년 노동인권 정책세미나’ 개최(2014.07.), 근로계약서 작성 홍보 현수막 게시(2014.11.) 등 사업 운영
- ‘청년·청소년 노동인권 증진 MOU’ 체결
 - * 청소년 노동인권 상담 및 교육, 실태조사 등 협력
 - * 광주시청, 교육청, 광주지방고용노동청, 광주청소년노동인권네트워크 참여

2-4. ‘청소년 노동인권 증진 조례’ 및 광주시에서의 정책 수용

광주지역의 이러한 노력은 ‘광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례’(이하 ‘조례’) 제정 추진으로까지 이어지게 됩니다. 조례는 시의회 전진숙 의원이 2015. 8. 25.(화) 대표 발의해 현재 시의회에서 입법 과정을 거치고 있으며, 9월 회기 중에 처리될 전망입니다.

청소년 노동과 관련한 조례는 광주 외에도 이미 3-4곳의 지자체에 제정되어 있습니다. 그런데 다른 지역 조례의 경우에는 모두 ‘근로’라는 명칭을 가지고 있거나, 일부 제한적인 영역에서의 지원 내용을 담고 있습니다.

광주에서의 조례는 ‘노동인권’으로 최초 명시했고, 청소년 노동인권에 대한 통합적이고 종합적인 지원이 가능하도록 하고 있습니다. 청소년의 범위를 만 24세까지로 정의하고 있고, 노동인권을 소극적으로 해석하지 않고 ‘청소년 작업장 육성 및 일자리 창출’ 역시 노동인권의 영역으로 포함하고 있습니다.

아울러 조례에서는 청소년 노동인권 문제가 광주시의 책무임을 확인하고 있습니다. 이미 조례(안)을 성안하는 과정에서 광주시 인권평화협력관, 사회통합추진단, 여성청소년정책관 등 유관부서와 협의과정을 거쳤기 때문에 의원 입법임에도 불구하고 광주시의 정책으로 수용한 것으로 평가할 수 있습니다. 조례(안)의 구성은 다음과 같습니다.(전문은 **별첨** 참고)

- 제1조(목적)
- 제2조(정의)
- 제3조(시장의 책무)
- 제4조(시행계획)
- 제5조(청소년 노동인권 사업)
- 제6조(민관협의체)
- 제7조(청소년 노동인권 실태조사 및 점검)

- 제8조(청소년 노동인권 상담 및 구제체계 구축)
- 제9조(우수업체 선정 및 홍보)
- 제10조(청소년노동인권센터)
- 제11조(센터 운영의 지원)

소결하자면, 네트워크의 노력이 교육청의 정책으로 수용되고, 지역사회 공감대를 거쳐 조례의 제정과 광주시의 정책 수용으로까지 이어졌다고 할 수 있습니다. 이 모든 노력이 조례(안)의 제1조(목적)에서 밝히고 있듯이 인간이 삶을 영위하는 과정에서 매우 중요한 노동이 “청소년의 균형 있는 성장과 발전에 이바지”할 수 있는 계기가 될 수 있기를 기대합니다.

3. 광주지역의 경험을 통한 제안 사항

광주지역의 노력을 설명 드렸지만, 사실 광주 역시 이제 출발선상에 올라온 것에 불과합니다. 그동안은 중구난방이었던 것이 이제 모양새를 갖춰 무언가 해보려고 하는 정도에 지나지 않습니다. 이러한 노력이 청소년 노동인권 보장에 정말로 기여할 수 있는지는 아직 확인되지 않았습니다. 때문에 모범이라고 얘기하는 것도 아직 선부릅니다.

이러한 전제를 바탕으로 광주지역에서의 경험에 근거해 부족하지만 몇 가지 제안을 드리하고자 합니다.

첫째, 청소년 노동인권 보장이라는 종합적인 관점에서 접근되어야 합니다.

서두에서 말씀드린 것과 같이 청소년 노동인권 문제는 교육에만 국한되지 않습니다. 노동인권교육과 상담 및 구제, 안전한 일자리 제공, 사업주와 시민들의 인식 변화 등 종합적이고 총체적인 접근이 이루어져야 합니다.

물론 이러한 정책은 국가 차원에서 이루어지는 것이 좋습니다. 때문에 ‘노동은 국가사무’라는 시각도 존재합니다. 그렇지만 지자체 역시 헌법에서 규정하고 있는 국가에 해당한다는 해석이 일반적입니다. 그렇게 본다면 노동은 지방사무이기도 한 것입니다. 제한적이기는 하겠지만, 청소년 노동인권 보장을 위해 지자체와 지역사회 역시 적극적으로 대응할 필요가 있습니다.

단순하게 교육의 문제로만 인식되어서는 곤란합니다.

둘째, 따라서 지역사회의 협력체계가 중요합니다.

광주지역에서의 청소년 노동인권 보장 노력이 이곳저곳에서 거론될 수 있었던 것은 시민사회 또는 교육청이 잘했기 때문이 아닙니다. 시민사회와 교

육청, 시청, 노동청, 인권위 지역사무소, 시의회 등 지역 내 유관기관 및 단체가 함께 노력했기 때문입니다.

‘민관협의회’를 구성해 매월 1회 실무자 협의테이블을 가졌고, 이 과정을 통해 시청과 노동청의 변화도 이끌 수 있었습니다. 여기에 시의회가 화답하는 것은 당연한 흐름이었습니다. 시민사회는 관과의 협력에 대해 일정하게 견제하는 시선이 있을 수 있습니다. 하지만 협치(거버넌스)가 가진 타당성에 동의한다면 비판적 참여에 대해서는 긍정적으로 판단했으면 합니다.

그런 차원에서 오늘 토론회를 통해 경기도에서도 민관협의 테이블부터 구성해볼 것을 제안합니다.

셋째, 그럼에도 불구하고 교육청이 먼저 나서야 합니다.

청소년 노동인권 보장이 교육의 문제로만 인식되어서는 곤란하지만, 그럼에도 불구하고 교육청이 가장 적극적으로 나서야 합니다. 청소년의 상당수는 학교 안에 있습니다. 이들을 만날 수 있는 가장 유리한 조건을 갖춘 곳은 바로 교육청입니다.

학교 안 청소년들에 대한 노동인권교육을 실시하고, 장기적으로는 교육과정에 반영할 수 있는 방안을 고민해야 합니다. 또 당장 학생들이 아르바이트 등 노동 현장에서 겪는 어려움을 호소할 수 있는 창구를 개설하는 것이 우선입니다.

교육청에서의 노력이 청소년 노동인권 보장을 위한 가장 중요한 토대라고 생각합니다.

[별첨]

광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례안

제1조(목적) 이 조례는 청소년 노동 인권을 보호하고 청소년의 노동 환경을 개선하여 노동이 청소년의 균형 있는 성장과 발전에 이바지하는 데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “청소년”이란 만 24세 이하인 사람으로서, 광주광역시(이하 “시”라 한다)에 주소 또는 거소를 두거나 시에 있는 사업장에서 근로를 하고 있는 사람을 말한다.
2. “노동 인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 노동자의 권리로서, 인간의 존엄성을 보장하는 권리를 말한다.
3. “청소년 작업장”이란 공적 지원을 기반으로 노동 인권이 보호되면서 청소년이 일을 하는 곳을 말한다.

제3조(시장의 책무) ① 광주광역시시장(이하 “시장”이라 한다)은 청소년이 합법적인 근로기준에 맞게 근로계약을 하고 인권 친화적 환경에서 노동할 수 있도록 시책을 마련한다.

② 시장은 시 소속기관, 노동 관련 행정관청, 민간단체 등과 협력하여 청소년의 노동에 관한 상담 및 구제 활동, 직업 훈련과 취업 준비에 필요한 지원·협력 체계를 구축한다.

③ 시장은 청소년의 노동 인권이 보호받을 수 있는 작업 환경을 조성하고 청소년 작업장을 육성하고 공공 일자리를 창출한다.

④ 시장은 광주광역시교육청(이하 “교육청”이라 한다)과 협력하여 청소년 및 사용자에 대해 청소년 노동 인권에 관한 교육이 실시되도록 한다.

제4조(시행계획) 시장은 매년 청소년 노동 인권 보호 및 증진에 관한 시행계획을 수립·시행한다.

제5조(청소년 노동 인권 사업) 시장은 청소년 노동 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진한다.

1. 청소년 노동 인권 보호 및 증진에 관한 시행계획 수립·시행
2. 청소년 노동 인권 민관협의체 구성·운영
3. 청소년 노동 인권 실태 조사 및 점검
4. 청소년 노동 인권 상담, 상담원 양성 및 구제 체계 구축
5. 청소년 노동 인권 우수업체 선정·홍보
6. 청소년 노동 인권 교육 및 강사 양성

7. 청소년 노동 인권에 대한 홍보
8. 청소년 고용 사업장 점검
9. 청소년 작업장 육성 및 일자리 창출

제6조(민관협의회) ① 시장은 청소년 노동 인권 보호 및 증진 사업의 지속적인 추진을 위하여 관련 기관 또는 시설, 광주광역시의회, 교육청, 광주지방고용노동청 등이 참여하는 민관협의회를 구성·운영한다.

② 공무원이 아닌 위원에게는 예산의 범위에서 수당 등 실비를 지급할 수 있다.

제7조(청소년 노동 인권 실태 조사 및 점검) ① 시장은 청소년 노동 인권 실태 조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 시행계획에 반영하여야 한다.

② 시장은 청소년 고용 업체를 대상으로 청소년 노동 환경을 점검하고 계도할 수 있는 청소년 노동 인권 점검단을 구성·운영할 수 있다.

제8조(청소년 노동 인권 상담 및 구제 체계 구축) ① 시장은 청소년이 상담과 신고를 쉽게 할 수 있도록 전용 전화를 둔다.

② 시장은 청소년 관련 기관 및 민간단체와 연계하여 청소년 노동 인권 상담 및 구제를 위한 통합 지원 체계를 구축한다.

제9조(우수업체 선정 및 홍보) 시장은 청소년 노동 인권 친화 사업장을 선정하여 홍보할 수 있다.

제10조(청소년노동인권센터) ① 시장은 제5조제1호부터 제8호까지의 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 광주광역시 청소년노동인권센터(이하 “센터”)를 둘 수 있다.

② 시장은 센터에 노동전문 변호사, 공인노무사 등 전문상담 인력을 배치할 수 있다.

③ 시장은 센터의 운영을 노동 관련 비영리법인 및 단체에 위탁하여 운영하게 할 수 있다.

④ 수탁자의 선정은 「광주광역시 사무의 민간위탁 조례」에 따르며, 센터의 위탁 운영에 필요한 세부적인 사항은 시장이 따로 정한다.

⑤ 센터의 효율적인 운영·관리를 위하여 자문위원회를 둘 수 있다.

제11조(센터 운영의 지원) 시장은 수탁자에게 센터의 운영·관리에 필요한 인력 및 장비·시설 등에 필요한 재정 지원을 할 수 있다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

토론자 토론문

박 옥 분(경기도의회 여성가족교육협력위원회 위원)

현장실습 지원체계 구축 및 노동인권교육 정규교육과정에

박옥분(경기도의회 여성가족협력위원)

1. 들어가며

지난 대선에서 여야 할 것 없이 모두 진로직업교육 강화를 내세웠고, 박근혜 대통령도 ‘고졸 취업중심 교육체제 강화’를 강조했습니다. 특히 ‘특성화고를 집중 육성’하겠다고 했습니다. 또한 산업현장에서 요구되는 직무능력표준 중심으로 교육과정을 운영하겠다고도 했습니다.

그러나 여전히 우리 교육은 지나치게 학력 중심적인 체제로 되어 있음은 주지의 사실입니다. 유치원부터 대학에 이르기까지 진학에 초점이 맞춰진 채 일반 교과목 중심의 교육이 주류를 이루며 그것이 곧 입시경쟁교육으로 나타나고 있습니다. 대부분의 국민들과 교육계가 그러한 주류 교육에만 관심 갖고 있다 보니, 정작 공교육에 있어 또 하나의 축을 이루는 직업계열 교육은 홀대하거나 무관심한 실정입니다.

우리 사회에 뿌리깊게 만연한 학력주의, 학벌주의, 직업 차별주의는 이들에게 ‘고졸’과 ‘기술직’이라는 딱지를 붙이고 있습니다.

취업률 제고를 위한 무리한 파견, 학생들을 ‘싼 노동력’으로만 인식해서 열악한 노동조건으로 내몰고 있습니다. 학생들은 잉여 노동력으로 취급받으며 위험한 환경에서의 초과근무, 야간근무, 휴일근무가 만연해 있고, 전공과 상관없는 곳에서 허드렛일에 시달리는 경우도 많습니다.

정부가 오로지 취업률에만 몰두함으로써 각 학교는 무분별하게 취업 시기를 앞당기거나 아르바이트나 열악한 일자리로라도 취업시키려는 경향도 심해진 것도 사실입니다. 억지 취업, 눈가리고 아웅 식의 취업률 만능주의가 결국 현장실습의 크고 작은 사고로 이어지는 것입니다.

2. 정책제언

가장 기본적인 것은 현재 특성화고에서 벌어지고 있는 교육의 실태를 정확히 파악하고 분석하는 것에서부터 출발하는 것이리라 생각합니다. 현존하는 문제를 해결하는 것이 무엇보다 우선되어야 합니다. 점검해야 할 내용들은

- 1)현장실습과 취업을 엄격하게 구분한다.
- 2)산업체과건 현장실습은 「현장실습운영위원회」의 사전 심의를 거쳐 실시한다.
- 3)산업체과건 현장실습생의 노동권을 보장한다.
- 4)산업체과건 현장실습 과건 학교 및 산업체에 대한 점검을 실시한다.
- 5)현장실습 관련 법 및 제도를 정비한다.(조례제정필요)
- 6)현장실습 지원 체제를 구축한다.
- 7)현장실습 프로그램을 개발한다.
- 8)초과노동에 대한 처벌 규정을 두어야 한다.
- 9)학생의 노동인권 보장과 근로기준법 적용한다
- 10)청소년의 시간제 취업을 직업교육적으로 승화시켜 학생들이 건전한 직업의식을 형성하도록 하여야 한다.
- 11)청소년 아르바이트를 학교교육(노동교육)의 연장선으로 받아들여야 하며, 진로 및 노동 교육이 활성화되어야 한다.
- 12)아르바이트 학생들을 학교에서 관리할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.
- 13)청소년 일자리 마련을 위한 민간단체 및 정부, 기업의 네트워킹이 시급히 이루어져야 한다.
- 14)적합한 일자리를 알선하고 일터에서 어려움을 상담해주는 ‘청소년아르바이트지원센터’를 주요 도시에 설치해야한다.
- 15)노동부와 교육청, 각 학교에서 청소년들이 언제든 찾아 갈 수 있도록 청소년노동인권 네트워크 단체 등과 상시적인 채널을 만들어 다양한 방법과 제도적 개선을 통하여 청소년들의 접근성 문제를 해결해야 한다.
- 16)청소년 노동인권 문제의 실질적 해결을 위한 행정관청의 전담기구 내지 전담인력 설치와 해결 절차의 간소화가 절실하다.
- 17)노동부의 근로감독이 강화되어야 한다.
 - 근로감독 대상 업종을 확대하고 상시적인 근로감독을 실시해야 한다!!
 - 노동부는 법 위반 해당사업장에 대한 시정명령뿐 아니라 후속 조치를 강화해야한다!!
- 18)노동인권교육 및 노동안전보건교육을 실시하여야 한다.
- 19)특정 업종에 대한 노동안전보건 프로그램을 개발·보급하고 교육을 실시하여야
- 20)노동인권교육이 제도적으로 정착되기 이전이라도 학교현장에서 노동인권교육이 이루어질 수 있도록 해야 한다.

3. 마지막으로

우리는 현장실습제도의 개선방안을 생각하기에 앞서서, 현장실습이 과연 필요한 것인지,

교육적 효과를 거둘 수 있는 것인지, 교육적으로 유의미한 현장체험교육은 과연 어떻게 수행되어야 하는지, 노동의 체험은 어떤 방법으로 진행될 때 교육적으로 의미가 있는 것인지, 과연 우리 현실에서 교육적 효과를 거둘 수 있는 현장실습이 보편적으로 가능한 것인지, 단순노동이 아닌 교육프로그램을 운용할 의지가 있는 산업체를 확보할 수 있는지, 그에 관한 물적·인적 지원은 가능한 것인지 등에 대하여 진지한 성찰이 필요하다고 봅니다.

성장기 청소년들에게 현장실습은 노동의 가치와 사회의 여러 모습을 선행 학습할 수 있는 살아있는 현장학교라고도 할 수 있습니다. 그러나 현장실습 경험을 통하여 어른들로부터 받은 ‘부정적인 자아상’을 갖게 되고, 힘든 노동의 대가가 보장되지 못하고, 기본적인 인권마저 유린당하는 경험을 한다면, 이들이 청년이 되고 나서 사회에 대한 비뚤어진 편견을 갖고서 정상적으로 땀 흘리며, 노력하지 않고, 불법과 편법을 이용하여 많은 돈을 벌려고 할 때 우리 사회의 앞날을 기대하기 어려울 수밖에 없고, 산업체 입장에서도 현장실습생과 취업 학생들에게 현장 혐오감과 현장 이탈을 야기하여, ‘산업 현장의 인력 부족’이라는 악순환을 반복시키는 결과를 가져오게 됩니다.

해결의 원칙은 근본적 질문에서 찾아야 합니다. 청소년에 대한 사회적 보호 의무와 현장실습을 하는 학생들이 아직은 배움을 해야 하는 학생이라는 사실에서 해결책을 구해야 합니다. 학생의 진로라는 미명하에 교육과정을 마치지 않은 학생들을 산업현장에 현장실습을 빙자하여 값싼 노동력으로 몰아넣는 행위는 점점되고 판단되어야 합니다.

마지막으로 자신을 보호할 능력이 부족한 어린나이에 사회에 진출하는 특성화고 학생들의 경우 반드시 ‘권리’와 ‘피해보상’ 등 법이 보장하고 있는 최소한의 권리라도 주장할 수 있고 문제를 해결해나갈 수 있는 능력을 길러주어야 합니다. 시민권을 가진 인간으로서 기본적인 권리와 더불어 사회적 약자인 노동자로서의 권리교육(노동인권교육)이 정규교육과정에서 이루어 져야 합니다.

오늘 토론회 결과로 특성화고 학생들에게 현장실습이 고통이 아닌 행복한 사회 진출의 첫걸음이 될 수 있기를 기대합니다.

감사합니다.

토론자 토론문

박 승 원(경기도의회 교육위원회 의원)

청소년 노동인권교육 활성화를 위한 자치입법의 역할

박 승 원(경기도의회 교육위원회)

1. 들어가며

노동이라는 신성한 단어가 이데올로기에 파묻혀 우리 사회에서는 한동안 부정적인 뉘앙스를 내포해 온 것이 사실입니다. 또 법과 제도가 뒷받침 되지 못하고 노동에 대한 그릇된 편견이 관습처럼 유지되어 노동 혹은 노동자는 으레 사회적 약자의 대명사가 되기도 하고, 어지간한 부당한 착취와 가학적인 노동환경에서도 사회적 테두리 밖에 머물러 고스란히 피해를 떠안아야 하는 것이 숙명처럼 당연한 듯 받아들여지기도 했습니다.

이러한 우리 사회의 낮은 노동에 대한 인식과 노동인권에 대한 무지 그리고 제도적 허점들은 IMF 구제금융 이후 불어 닥친 고용 없는 성장과 맞물려 가장의 실직으로 인한 가족의 해체로 인해 학교 밖 청소년 뿐 아니라 학교 안의 청소년조차 노동시장으로 내몰리면서 심각한 사회적 갈등의 결과를 가져왔습니다. 또한 청년층의 구직난과 결부되어 값싼 일자리를 놓고 경쟁함에 따라 노동인권이 지난 70, 80년대 수준처럼 심각하게 경시되고 있습니다. 더욱이 청소년들의 경우 학교에서 전혀 배우지 못한 노동에 대한 인권교육으로 인해 악덕 고용주에 의한 임금체불과 수당 없는 잔업 그리고 근로계약서조차 없는 사업장에서 노동력을 착취당해도 고스란히 개인의 피해로 감수해야 하는 일이 비일비재하게 되었습니다.

이제 이러한 부정적 인식과 교육과정에서 거의 다루어지지 못한 노동인권 교육 그리고 영성환 구제 방안 등은 명확히 개선해야 합니다. 개선을 미루어서는 우리 사회에 대한 신뢰와 믿음이 깨질 뿐더러 사회적 갈등을 피할 수 없고, 더불어 사는 미래사회를 만들어 갈 수도 없습니다. 따라서 청소년 노동인권교육이 시급히 필요하다 하겠습니다.

2. 청소년 노동인권교육의 시급성

발제자가 언급한 바와 같이 이제 청소년의 아르바이트는 일부 학교 밖 청소년만의 문제가 아닙니다. 해가 갈수록 깊어만 지는 사회적 양극화의 결과 일부 통계에서는 서울·경기 청소년(만 16세~18세)의 절반에 가까운 학생이 아르바이트 경험이 있다는 설문결과도 보고되고 있습니다. 우리가 더는 청소

년 노동인권을 외면해서는 안 되는 이유가 바로 여기에 있습니다.

가장 시급히 선행되어야 하는 것은 노동인권교육입니다. 그동안 우리의 교육과정은 오로지 평가에 초점이 맞춰져 우열을 가리기 위한 수월성 교육에만 집착해 왔습니다. 이에 따라 중등교육이 일반적인 대한민국 국민으로 살아가는데 필요한 지식을 전달해야 하는 본래의 기능은 하지 못한 채 오로지 시험을 통해 평가를 하고 그 결과를 가지고 대학을 정하고, 진로를 정하는 바보들의 행진만을 계속해 왔던 것입니다.

아니 정확히 말하면 노동인권교육을 강조해야 할 사회교과서조차 당장 도움이 되지 못하는 국회의 의결정족수나 대통령 권한 등에 대해서는 평가를 위해 배워도 정작 자신에게 필요한 헌법이 보장하는 노동3권이나 인간답게 일할 권리, 근로계약서 작성조차 무엇인지 모르는 헛된 공부만을 배우고 가르치는 상황이 계속되고 있습니다. 심지어는 작년인 2014년 경기도교육청이 주도적으로 야심차게 편찬한 고등학교 「더불어 사는 민주시민」 교과서조차 노동문제를 다루면서 정작 청소년 노동인권 문제는 전혀 다루고 있지 못합니다. 이는 청소년 노동문제를 애써 외면한데서 비롯된 문제로 이제는 현실 그대로를 받아들이는 가운데 정말 도움이 되는 제대로 된 지식을 가르쳐야 합니다.

최우선적으로 현장실습에 나가야 하는 특성화고 학생 전원과 사회진출을 목전에 두고 있는 일반고 2, 3학년들을 위해 노동인권교육과정이 시급히 수립되어야 하며 체계적으로 진행되어야 합니다. 이를 바탕으로 청소년 노동이 이미 중학생까지 파급되어 있는 만큼 중학교까지 확대하여 실시하여야 합니다. 이 같은 노력은 물론 중앙정부 차원에서 접근됨이 마땅하나 언제까지 중앙정부만 쳐다볼 수 없습니다. 사안의 시급성을 감안하여 전국 학생의 26%가 재학중인 경기도교육청이 선행적으로 속히 교육과정개발에 착수하여 교육이 실시되어야 합니다.

3. 지방자치입법의 역할

청소년 노동문제는 교육청의 노력만으로 해결할 수는 없습니다. 교육청은 오직 미래지향적으로 예방차원의 노력만을 할 수 있을 뿐이며, 현재 노동인권이 침해당하고 있는 청소년들의 현실적 어려움을 함께 고민할 노력이 필요합니다. 이를 위해 경기도의회에서는 청소년 노동인권보호에 관한 조례안 제정이 시급하며, 조례안에는 다음의 노력이 필요하다고 판단됩니다.

첫째, 경기도의회를 중심으로 경기도교육청과 경기도청이 함께 머리를 맞

대고 폭넓은 지원사항을 논의할 협의기구가 필요합니다. 그동안 활동해온 민간단체와도 협력하여 이곳에서 일회성이 아닌 정례화된 회의를 통해 결과를 분석하고, 지원사항을 즉각 반영할 수 있는 기동력을 갖추어야 합니다.

둘째, 경기도교육청을 중심으로 청소년노동인권보장을 위한 교육프로그램이 개발되어야 하며, 발달단계에 따른 시수배정을 통해 체계적인 교육이 선행되어야 합니다. 특히 노동시장으로 바로 진출해야 하는 고등학교 2, 3학년 학생에 대한 선제적 교육이 시급합니다.

셋째, 경기도청을 중심으로 청소년 고용 사업장에 대한 사전점검과 계도, 중재 등을 전담할 조직을 신설하고, 청소년의 권리구제가 용이하도록 청소년의 접근이 쉬운 곳에 상설화된 노동인권 상담소를 만들어 청소년의 노동인권 침해상황이 접수되면 함께 공동보조를 취할 수 있는 시스템이 만들어져야 합니다.

넷째, 차제에 학교 밖 청소년에 대한 지원이 통합적으로 이루어지도록 창구를 단일화하여 청소년 노동인권문제도 함께 논의하도록 조직을 정비하여야 합니다. 이는 이전까지는 청소년 노동이 학교 밖 청소년에 국한된 측면이 강하였으나, 이제는 학교의 청소년도 광범위하게 아르바이트를 하고 있는 만큼 발상의 전환이 필요합니다.

다섯째, 경기도지사는 31개 시장·군수와의 공조를 통해 청소년 고용 사업장에 대한 일제 점검을 통해 지속적으로 우수 사업장에 대해서는 우수 사업장 인증을 하고, 부조리 사업장에 대해서는 장기적으로 업장 폐쇄 등의 조치까지 가능하도록 하여 청소년 노동인권착취가 대단히 큰 범죄임을 각인시키는 노력이 필요합니다.

4. 맺음말

우리 사회의 극단적인 양극화 현상이 미래 세대의 주역인 청소년까지 노동시장에 뛰어들게 만든 지금의 상황이 몹시 안타깝고 부끄럽기만 합니다. 이제는 더 이상 우리의 청소년들이 그릇된 기성세대 사업주로 인해 가뜩이나 힘든 과정을 겪고 있는 가운데 노동인권을 유린당하고, 제대로 된 수당마저 받지 못하는 노동착취의 상황은 막아야 합니다. 제대로 된 교육과 우리의 관심을 통해서 만이 더불어 사는 사회를 만들어가는 첩경이 될 것입니다.

토론자 토론문

홍 정 수(경기도교육청 특성화교육과장)

경기도 노동인권교육의 활성화 방안에 대한 토론

홍 정 수 (경기도교육청 특성화교육과 과장)

“한 달 내내 복사하고 차심부름하고 은행심부름하고 전화받고....상고 다니며 판 자격증만해도 몇 개인데 이런 일만 해야하나 생각하니까 서럽더라고요.”

“전자과를 전공했는데 실습나간 공장에서 한일이라고는 완성품에 회사 로고 스티커 붙이는 것 밖에 없었어요. 하루 10시간 가까이 붙이는 일만 계속하니까 미치겠더라고요.”

‘특성화고 현장실습 실패와 과제’라는 실패 보고에서 나타난 현장실습나간 학생들의 목소리이다. 김경엽 선생님이 지적한대로 “노동하면서 노동이라 부르지 못하고, 교육을 하면서도 교육이라 볼 수 없는 특성화고 현장실습의 근본적인 문제”를 잘 보여주고 있다.

이 논문에 따르면 많은 경우 반복적인 단순기능업무는 2-3일 가량 교육을 통해 습득할 수 있으며, 나머지 실습기간은 일반 생산활동과 동일하게 진행된다. 특히 8월부터 이듬해 2월 까지는 특성화고등학교 학생들이, 3월부터 8월까지의 전문대 대학생들이 현장실습을 하게 됨으로써 저가의 비용으로 젊은 생산노동자를 쉽게 쓰고 고용 보장을 해주지 않는다는 문제를 새삼 알게 되었다.

이러한 문제를 해결하기 위한 대책으로서 “산업체에게 생산의 도구를 활동하던 것을 포기하고 현장실습이 교육답게 이루어질 수 있도록 하는데 필요한 경비와 손실에 대한 부담을 정부가 해야한다”는데 전적으로 동의한다.

우리사회의 노동인권지수가 5등급으로서 ‘노동권이 지켜질 보장이 없는 나라’이며, 노동인권저하로 사회적 갈등이 심화될 수 있다는데서 청소년노동인권교육이 필요하다는데 전적으로 동의한다. 청소년의 노동비율이 2014년 특성화고등학교의 경우 57%에 달할 만큼 지속적으로 증가하고 있으며, 이들이 경험하는 다양한 인권침해, 예컨대 부당해고, 성희롱, 폭력, 산업재해, 초과근무 가산수당, 임금체불 등의 사례로 볼 때 청소년 인권교육이 더욱 강화되어야 한다고 생각한다.

최근 경기도청소년노동인권네트워크 등 민간단체와 교원단체에서 노동인권교육에 관심을 갖고 수업, 거리 노동상담, 노동인권캠프 등 다양한 방법으로 지속적인 노력을 하고 있는 것을 환영하는 바이다. 또한 인권교육이 하면 좋은교육이 아니라 반드시 해야하는 교육이며, 특성화고 뿐만 아니라 모든 학교에서 필요한 교육이라는 데 전적으로 동의한다. 왜냐하면 수도권 청소년의 46.2%가 아르바이트를 경험하고 있고, 이를 통해 다양한 교육적 효과 등 긍정적 영향과 더불어 부정적인 인권침해 상황을 노출될 수 있기 때문이다.

경기도교육청은 특성화고 노동인권교육을 실시하고 있다. 2014년도에 특성화고 학생 및 교사들에게 근로관계법 및 산업안전보건 교육을 총 53시간, 2015년에는 51시간 실시하였다.

경기도교육청은 특성화고 현장실습과 관련하여 특성화고 3학년생을 대상으로 근로관계법 및 산업안전보건 관련 교육을 실시하도록 하고 있으며, 2014년 특성화고 3학년 학생의 96.96%가 교육부 주관 사이버 교육을 이수하였으며, 2015년 8월말 현재 17,483명(71.2%) 이수하였다.

또한 산업체 파견 현장실습생은 파견 전 반드시 근로관계법 및 산업안전보건 관련 교육을 이수하도록 하고 있으며, 2015년 현장실습 운영계획에는, 사이버 연수의 비효과성을 주장하는 시민단체 등의 의견을 반영하여 사이버 연수 이외에 연간 5시간 이상의 교육(특강, 초빙강연, 전문가에 의한 협동학습 등)을 의무적으로 실시하도록 하고 있다.

향후 경기도교육청은 법령, 조례, 및 교육과정 편성 운영지침 등에 따라, 노동인권교육이 내실있게 추진하도록 노력하고자 하며, 경기도교육연구원에서 학생들의 노동인권교육의 큰 틀을 제시하고자 전문가 그룹을 조직하여 연구 중에 있다.

이와 동시에 노동인권교육 관련 자료를 발굴하여 보급·홍보하고, 현장실습운영계획에 근로관계법 관련 내용을 교육하도록 명시하고, 전문교과 교육내용 재구성시 근로관계법 등을 내용으로 하는 노동인권교육과 산업안전보건 관련 내용이 포함될 수 있도록 안내할 예정이다.

또한 현장실습 파견 전 모든 학생들이 사이버교육(근로관계법 및 산업안전보건)을 이수하도록 하고, 「이것만은 알고 일하자」, 「청소년 근로권익보호 매뉴얼」 등 2종의 자료(고용노동부 발행)를 활용하여 자기주도적인 노동인권교육이 실시되도록 유도하며, 취업지원관을 활용한 근로관계법 관련 상담 및 노무사회 등과 연계한 컨설팅 및 특강 실시를 권장할 예정으로 있다.

2010년 국가인권위원회의 교육과학기술부장관 권고사항에서 나타난 것처럼 향후 중고등학교 교과과정에 노동인권교육이 필수과정으로 포함되길 기대하며, 이러한 교육을 통하여 학생들이 노동인권을 존중하는 태도와 감수성 배양, 노동 인권을 옹호할 수 있는 권한 등을 이해하도록 하여 우리사회의 낮은 노동인권지수가 하루 빨리 선진국과 같이 높아지기를 기대한다.

토론자 토론문

고 광 갑(경기도 아동청소년과장)

학교 밖 청소년 노동인권 강화 방안

경기도 아동청소년과장 고광갑

□ 청소년 근로보호 제도

○ 청소년기본법(청소년의 권리와 책임)

- 청소년의 기본적 인권은 청소년 활동·복지·보호 등 모든 영역에서 존중
- 청소년은 인종·종교·성별·학력·신체조건 등에 따른 무차별 권리 보장
- 자기의사를 자유롭게 결정하고, 모든 형태의 환경으로부터 보호

※ 헌법 제32조 제5항 : 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

UN 아동권리협약 : 무차별, 아동 최선의 이익, 생존과 발달의 권리, 아동존중

○ 청소년보호법(청소년 유해업소-19세 미만)

- 청소년 출입·고용금지 업소 : 일반게임 제공업, 유흥주점, 단란주점, 비디오물 감상실, 전화방, 무도장, 성인용품점 등

→ (위반) 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

- 청소년 고용금지업소 : 청소년 게임제공업, 숙박업, 만화대여업, 유독물 제조·판매·보관·저장·운반·사용업, 호프집, 소주방 등

→ (위반) 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

- 연령확인 : 업주와 종사자는 주민등록증 또는 나이를 확인할 수 있는 증표 확인

- 신고 : 청소년유해업소에 고용·출입을 발견한 때는 누구든지 시장·군수에게 신고

※ 도내 청소년 유해업소 : 66,394개소(휴게음식점19,480 > 호프, 소주방 12,703 > 노래연습장 7,579 順)

○ 근로기준법(사용금지)

- 15세 미만인자 사용금지(고용노동부장관의 취직인허증 발급자 사용 가능)
- 18세 미만자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업과 갱내 근로금지

※ 연령별 근로요건

- 18세 이상 : 성인근로자와 동일(부모 동의 없이 취업 가능)
- 15세 이상 18세 미만 : 친권자(또는 후견인)의 동의(가족관계 증명서)
- 13세 이상 15세 미만 : 취직인허증(고용노동부장관)
- 13세 미만 : 취업불가(예술공연은 취직인허증 필요)

○ 경기도 근로청소년 보호 및 우수업체 선정 지원에 관한 조례 (2015.6.17)

- 근로청소년 고용 우수업체를 선정, 포상하여 근로청소년 노동인권 보장

□ 학교 밖 청소년 보호제도 및 자립지원

○ 경기도 학교 밖 청소년은 18천명, 전국 61천명 대비 29% 차지

- 학교 또는 가정 요인, 개인적인 부적응 등이 복합 원인

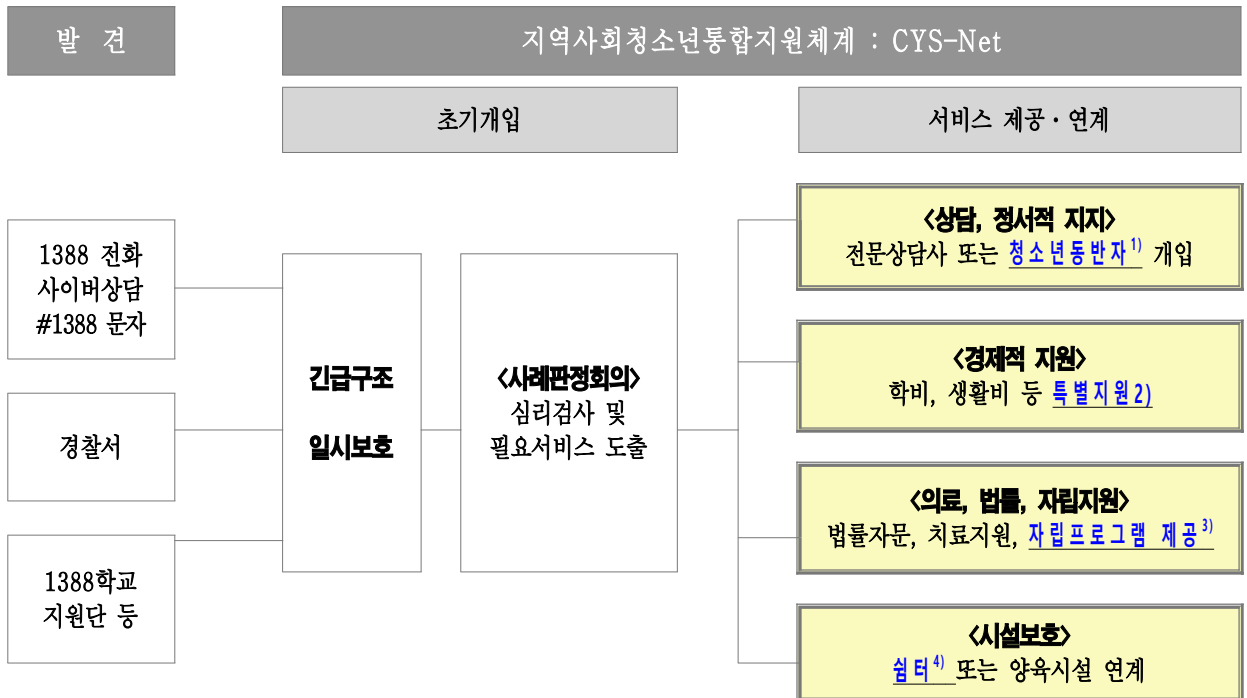
구분	합계	유예	면제	부적응	해외	가사/질병	품행	제적	기타
합계	17,587	6,027	3,655	4,238	1,215	458	227	71	1,696
초·중등	9,644	5,991	3,653						
고등	7,943	36	2	4,238	1,215	458	227	71	1,696

○ 「학교 밖 청소년 지원에 관한 법률」 제정(15.5.29시행)에 따라 학교 밖 청소년 지원 확대

- 학교 밖 청소년 지원센터 설치 : 7개소('14) → 31개소('15)
- 전문 상담프로그램 확대 : 15개소('14) → 18개소('15)

○ 지역사회 청소년 통합지원체계

- 학업중단, 가출, 인터넷 중독 등 위기청소년에 대한 상담, 보호, 교육, 자립 등 맞춤형서비스 제공을 통해 가정·사회로 복귀



- 1) 청소년동반자 : 위기청소년 → 동반자 배치(찾아가는 상담) → 정상생활 복귀
- 2) 특별지원 지원 : 발굴 → 신청 → 소득 등 조사 → 심의(운영위원회) → 통보 → 사례관리
- 3) 자립지원 : 학업중단 청소년 → 자립프로그램 지원(1·2·3단계) → 학업복귀 및 자립
- 4) 청소년쉼터 : 위기청소년 발견 → 일시·단기·중장기 쉼터 → 가정복귀 및 사회적응

○ 학교 밖 청소년 자립지원 프로그램

- 가출청소년 : 일시쉼터(의식주 지원), 중·장기 쉼터(가정·사회복귀)
- 학업중단 청소년 : 해밀교실(학업복귀), 두드림(자립지원)
- 위기청소년 : 특별지원(긴급보호), 동반자 프로그램(찾아가는 서비스-중고 위험군)

※ 위기청소년 : 가정해체, 비행, 폭력, 성매매, 자살시도, 약물중독, 게임중독 등

→ 자립지원 서비스 실적(2014년) : 108명(취업 39, 직업훈련58, 자격취득 등 11명)

□ 학교 밖 청소년 노동인권 강화방안

○ 학교 밖 청소년 노동인권 보호 실태

- 청소년사업주 대상 정보제공 및 인식개선을 위해 고용노동부가 청소년 안심 알바신고센터 운영(고용센터, 상담복지센터, 대학교 등)하고 있으나, 도내 6개소(안양, 광명, 군포, 의왕, 과천 상담복지센터 및 한국청소년 경기도남부연맹) 지정 운영
- 『고용노동부-한국공인노무사회』가 청소년근로권익센터를 운영, 청소년이 알아야 할 근로기준법 자료 제공, 홈페이지“알바지킴이가 도와준다 - 온라인 상담 및 민원신청”등을 통해 무료상담 및 구제
- (고용노동부) 청소년 근로권익 보호 매뉴얼 작성 및 배포(각급 교육청 등)

○ 학교 밖 청소년 노동인권 강화 방안

- 청소년 활동·복지시설 종사자 노동인권 교육 강화
 - 노동인권센터 등 청소년노동인권 단체와 협의하여 청소년 활동시설(수련원, 수련관, 문화의 집), 복지시설(쉼터, 상담복지센터 및 학교 밖 지원센터) 종사자 노동인권 교육 검토
- 지방 노동청 등과 협의하여 학교 밖 청소년지원센터(상담복지센터)에 청소년 안심알바센터 운영검토
- 청소년 활동시설(수련원 등) 프로그램 운영 시 청소년 노동인권 교육 실시
 - ※ 경기도청소년수련원 사업에 교육권, 근로권 등 청소년 인권교육 추가
(경기도청소년수련원의 설치 및 운용조례 제5조(2015.6.17.))
- 청소년시설 종사자 연수회(청소년수련시설 지도자 대회)시 노동인권 강의

참 고 자 료

□ 학업중단 학생현황

- 유형별 학업중단 학생현황 (초과정)

[단위: 명(교육부 발표자료) / '14. 12. 현재]

구분	합계	유예	면제	부적응	해외	가사/질병	품행	제적	기타
합계	17,587	6,027	3,655	4,238	1,215	458	227	71	1,696
초·중등	9,644	5,991	3,653						
고등	7,943	36	2	4,238	1,215	458	227	71	1,696

- 초중학교 (의무교육과정)

구분	계	유 예					면 제			
		소계	질병	장결	미유	기타	소계	질병	해외	기타
계	9,644	5,991	166	1,263	3,018	1,544	3,653	20	3,506	127
초등	5,327	2,511	41	219	1,593	658	2,816	16	2,722	78
중등	4,317	3,480	125	1,044	1,425	886	837	4	784	49

- 고등학교

구분	계	자 퇴						퇴 학			제적	유예 면제
		소계	질병	가사	부적응	해외	기타	소계	학폭	학칙		
계	7,943	7,607	305	153	4,238	1,215	1,696	227	19	208	71	38
일반	6,029	5,799	254	107	3,013	1,067	1,358	136	15	121	65	29
특수	110	109	4	-	21	51	33	-	-	-	1	-
특성	1,636	1,539	34	45	1,148	50	262	85	4	81	3	9
차율	168	160	13	1	56	47	43	6	-	6	2	-

□ 연도별 학업중단 학생

구 분		2014년	2013년	2012년	2011년
경기도	총 재학생	1,658,419	1,701,253	1,750,261	1,590,456
	학교 밖 청소년	17,587(1.06%)	19,602(1.15%)	20,341(1.2%)	21,551(1.4%)
전 국	총 재학생	6,481,492	6,721,176	6,986,847	6,322,983
	학교 밖 청소년	60,568(0.93%)	68,188(1.01%)	74,365(1.1%)	76,589(1.2%)

1. 청소년 근로자의 근로조건 실태 및 문제점

□ 청소년 근로자 현황

○ 15~19세 청소년 근로자는 '09년까지 감소하다가 이후 증가하여 '13년 22만명 수준임

- 방학기간(12~2월, 7~8월)에는 28만명까지 증가하고 있음

< 15~19세 청소년 근로자 추이 >



* 출처: 경제활동인구조사(통계청)

* 특성화고 등 학생의 현장실습은 매년 하반기~익년 2월 실시되며('13년도 28천개 사업장에서 64천명), 실질적으로 근로활동을 하는 사례도 다수 있음

* '13년 청소년직업체험 및 아르바이트실태조사 연구 (한국청소년정책연구원) 조사결과

보도 참고자료

“나의 소중한 첫 번째 일자리”

청소년 근로권익 보호 추진방안

2014. 5. 2



□ 근로실태 및 부당경험

- 청소년들은 주로 **음식점(패스트푸드 포함), 편의점 등 영세사업장**, 전단지 돌리기 등 **임시직** 에서 **아르바이트**로 근로활동을 하나
 - 근로조건이 취약하여 **최저임금(미만율 22.2%), 서면근로계약(체결율 20.8%), 임금체불(14.2%)** 등 기초고용질서가 지켜지지 않으며
 - 기타 폭언, 성희롱, 업무 중 재해 미보상 등 부당경험을 겪는 것으로 조사 됨
- 권익침해를 당한 경우에도 청소년은 **참고 일하거나(33.2%), 일을 그만두는(24.3%)** 소극적 방식으로 대응하며
 - 고용부나 경찰(3.8%), 교사(1.2%), 민간단체(0.7%) 등을 통한 권익구제에는 부정적인 태도를 보임

II. 청소년 근로권익 보호 개선방향

① 청소년 근로권익 인식 개선

- 각종 법령·제도 **홍보자료**를 배포하고, 진로교육 프로그램 등을 통해 **교육을 실시** 하였으나 **청소년의 생활 속으로 침투하지 못함**
 - ⇒ 수요자 중심의 **교육·홍보 콘텐츠**를 제작하여 학교에 찾아가는 특강 실시, **민·관 협업을 통한 접근성 강화**

② 상담·신고 및 권리구제

- **알바신고센터**를 설치하고, 스마트폰 앱 등 **신고체계**를 마련하였으나 **실질적인 권익구제**로 이어지지 못하고 **형식적 운영**
 - ⇒ “**정보제공 - 상담·신고 - 권리구제**” 로 이어지는 **통합시스템** 구축, **공인노무사 무료지원** 등을 통해 **실질적 권익 보호**

③ 사업장 감독

- 방학기간에 프랜차이즈 가맹점 등 **3천여개 사업장**을 점검하고, 근로조건 지킴이 계도 활동을 지원하고 있으나

- 법 위반 사례*가 반복되고 있고 광범위한 사각지대가 잔존

* 법위반율 ' 11년 88.0% → ' 12년 91.8% → ' 13년 84.1% → ' 14.3월 69.2%

⇒ **엄정한 법 집행을 통한 예방효과 및 기초고용질서 확립 필요**



Ⅲ. 과제별 세부추진 계획

① 청소년 · 사업주 대상 정보 제공 및 인식개선

◆ 수요자 중심의 교육컨텐츠를 개발하여 방학 전 찾아가는 특강 및 심화교육을 실시하고, 취업사이트 및 SNS 등을 통해 정보제공

□ 권익 침해 유형별 노동법, 사회보험, 민사법 등 법률제도 및 상담구제절차, 행정 서비스 등 관련 정보를 종합하여 DB 구축 (6월)

* 지방자치단체, 교육청, NGO 등과 협조하여 유형별(임금체불, 폭언·폭행, 산재, 부당해고, 성추행 등) 관련 정보 제공

○ 수요자(청소년, 상담자, 교육실시자) 중심의 교육홍보 콘텐츠 개발보급

- 프리젠테이션, 동영상, 웹툰 등 다양한 도구로 표준교재 제작보급

- 청소년의 접근성을 고려하여 SNS, 모바일 앱, 문자상담(#1388)을 활용한 쌍방향 소통 및 취업사이트를 통한 정보제공(고용부·여가부 협업)

* 카카오톡플러스친구(여가부 대한민국청소년), 법안지키는일터신고해업(고용부) 활용



□ 청소년이 노동시장 진출 전 기본적인 노동관계법을 숙지하도록 단계적*으로 교육 확대

* '14년 모든 특성화고(32만명) → '15년 모든 특성화고 + 희망 일반고교

○ 교육청과 지방고용노동청 간의 협업*을 통해 특성화고 학생을 대상으로 방학 전 찾아가는 근로 권익 특강** 실시(6~7월, 교육부 협조)

* 시·도 교육청별로 17개 지역(예: 서울특별시 교육청 - 서울고용노동청) 간 협업

** 교육 희망 공인노무사(76명) 및 지방관서 변호사·노무사(50명)로 강사풀 구성, 청소년이 알아야할 노동관계법 중심 교육 및 Q&A(2시간)

○ 고용노동연수원을 통해 청소년 노동교육 심화과정* 운영('15년)

* 올바른 직업관, 바람직한 노사관계의 이해, 진로설계 등 교육내용 다양화

2] 상담 · 신고체계 정비 및 권리구제 지원

◆ 청소년이 손쉽게 상담·신고할 수 있도록 민·관 협력 네트워크 구축, 특성화고 현장실습생 관리체계 구축 및 실태조사 강화

□ 상담신고 민·관 협력 네트워크 구축 (5월)

○ 지방고용청과 알바신고센터를 중심으로 민·관 네트워크* 운영

* 민: 청소년 상담복지 센터, 노·사단체 등 / 관: 지방청, 교육청, 지자체

- 학교 밖 알바신고센터 중 권역별로 거점을 지정하여 청소년들에게 교육, 상담서비스 제공

<알바신고센터 재정지원 (10개소, 개소 당 500만원)>

○ **청소년 전담 근로감독관이** 교육 지원 및 신고사건 즉시 대응

□ **권리구제 요청 시 공인노무사 등 무료지원 (5월)**

○ 공인노무사회 소속 노무사 등을 **청소년 근로조건 보호위원으로 위촉하여 권리구제 무료지원** (진정 대리 등) 추진

- 공인노무사회 등과 MOU 체결, 지방관서별로 2~4명의 청소년근로조건 보호위원 위촉

- 스마트폰 앱, 알바 취업정보 사이트 등을 통한 지원 네트워크 구축

□ **특성화고 등 현장실습생 보호 및 관리시스템 구축** ('14.下)

○ **교육청(취업지원센터)의 협조를 받아 현장실습 사업장 명단을 연계된 지방고용노동청에** 제공하여 **현장실습 사업장 관리시스템 구축**

- 주기적으로 현장실습 실태조사를 실시*하고, 실습완료 전 복귀자 발생 등 문제 사업장에 대하여 사업장감독 우선 실시

* '14.4월 현장실습생 사용 사업장(140개소) 대상 감독 및 실태조사 실시

③ **사업장 감독 및 제재기준 강화**

◆ 서면근로계약 및 최저임금 등 기초 고용질서 확립을 위한 법 위반 제재 기준 강화, 취약 부문에 대한 사업장 감독 집중

□ **청소년 근로자를 위한 기초고용질서 확립**

○ **기간제 및 단시간 근로자(주로 아르바이트)에 대한 근로조건 서면 명시 의무 위반 시 과태료 즉시 부과 → 14일 이내 시정시 1/2 감액**

- 상반기 중 집중 홍보 및 하반기 계도기간을 거쳐 시행

* (현행) 시정지시 기간 내(14일) 시정하면 과태료 미부과

○ 최저임금 준수 의무 위반이 적발된 이후 시정하는 관행을 개선하기 위해 단계적 제재 강화 방안* 도입을 위한 최저 임금법 개정 추진

* (현행) 시정명령(즉시) → 불이행시 사법처리, (개선) 과태료 부과 → 시정시 일부 감면 → 미이행시 사법처리

□ 학교 밖 청소년 등 취약부분 감독 강화

○ 비방학 기간(4~6월, 9~11월) 중 청소년 고용 금지업소(PC방, 주점, 만화방 등), 취약사업장(주유소, 택배집하장 등) 등 학교 밖 청소년 고용 사업장 점검 실시(900개소)

- 진로지도, 취업알선, 직업훈련 등 비진학 청소년 지원 연계

* 학교 밖 청소년 통합지원프로그램(청소년상담복지센터), 취업프로그램(취업성공패키지) 등 안내

- 연소근로자(18세 미만) 심야시간(24시간~6시) 야간근로 인가 제한

□ 민관 협업을 통한 감독 효율성 제고

○ 은퇴한 전문 인력을 청소년 근로조건 지킴이로 위촉(100명 → 하반기 확대)하여 사업장 방문 점검 및 계도활동 강화 (3월~)

- 지킴이가 적발한 법 위반 사업장은 근로감독관이 우선 점검 실시

○ 프랜차이즈별 감독 결과를 바탕으로 본사의 가맹점 인사노무관리 교육, 근로자 고충처리 지원 등 협조 강화

* 프랜차이즈 본사 협의회 및 가맹점 대표자 협의회 등 반기별 개최

M·E·M·O



A series of horizontal dotted lines for writing, starting from the top right and extending down the page.

M·E·M·O



A series of horizontal dotted lines for writing, starting from the top right and extending down the page.

M·E·M·O



A series of horizontal dotted lines for writing, starting from the top right and extending down the page.

-
- ◆ 발행인 강득구 경기도의회 의장
 - ◆ 발행처 경기도의회(여성교육가족협력위원회·교육위원회)
 - ◆ 발행일 2015. 9. 8.(화)
 - ◆ 주 소 경기도 수원시 팔달구 효원로 1
경기도의회(여성교육가족협력위원회·교육위원회)
 - ◆ 전 화 (031) 8008-7521
 - ◆ 인쇄처 경기도청 종합발간실

※ 본 자료집에 수록된 원고는 경기도의회의 공식견해가 아닌 발표자의 개인적 견해임을 밝혀둡니다.
