

2016 노동절기념 심포지엄

**서울대교구 주일학교 청소년들의
노동인식 및 아르바이트 실태조사 발표**



진주교 서울대교구 노동시책위원회

서울대교구 주일학교 청소년들의 노동인식 및 아르바이트 실태조사 발표

일시 : 2016년 4월 27일(수) 19:00

장소 : 명동 교구청 502호

□ 일 정

19:00 - 19:15	시작기도 / 인사말씀
19:15 - 19:45	발제 1. 실태조사 분석내용 - 이수정 노무사(청소년 노동인권네트워크)
19:45 - 20:00	발제 2. 서울교구 주일학교 청소년들의 노동인식 조사에 따른 교리교육 방향 제언 - 장경민 신부(노동사목위원회)
20:00 - 20:10	휴 식
20:10 - 20:30	질의 응답
20:30	마침기도

청소년 노동 인권을 위한 기도

참된 사랑으로 저희와 함께 하시는 주님
모든 사람들이 노동을 통해 하느님 창조 사업에
참여할 수 있게 하심에 감사드립니다.

우리의 소중한 청소년들이
어리다는 이유로 무시당하지 않고
자신이 소중한 존재임을 스스로
깨달을 수 있도록
그들의 마음을 어루만져 주소서.

좌절과 두려움이 오더라도
굳건하게 자신의 성장을 위한 기초로 여기게 하시고
도전과 기회에 직면했을 때에는
단호한 의지로 나아갈 수 있는 용기를 주소서.

당당하게,
안전하게 일할 수 있고
쉴 수 있고 놀 수 있으며,
정당한 댓가를 받을 권리가 있음을 알게 하시어
정의가 이루어 질 수 있게 하소서.

그리하여 그리스도와 함께
당신 뜻에 따라 살아갈 힘을 주시고,
당신의 도구로 쓰임에 감사하게 하소서.

아멘.

차례

- 발제 1. 서울대교구 청소년 노동인식 및 아르바이트 실태 조사
- 중고등부 주일학교 중심으로 / 7
이수정 노무사(청소년노동인권네트워크)

- 발제2. 서울교구 주일학교 청소년들의 노동인식 조사에 따른
교리교육 방향 제언 / 41
장경민 신부(노동사목위원회 위원장)

서울대교구 청소년 노동인식 및 아르바이트 실태 조사 - 중고등부 주일학교 중심으로 -

이수정 노무사(청소년노동인권네트워크)

일하는 청소년이 늘고 있다. 일하는 청소년이 늘고 있을 뿐 아니라 그 시작 연령이 점점 낮아지고 있다. 한국청소년정책연구원(안선영 외, 2013)의 보고에 따르면 고등학교 3학년의 아르바이트 경험률은 33.3%에 이르렀다. 같은 보고에서 중학교 때 아르바이트를 시작했다는 비율은 고등학교 1학년의 경우 14.9%, 2학년의 경우 11.2%, 3학년의 경우 10.4%로 나타나 학년이 낮을수록 그 비율이 더 높은 것을 확인할 수 있다.

일하는 청소년이 늘고, 그 시작 연령이 점점 낮아지는 추세지만 다수의 청소년은 노동인권 사각지대에 있다. 근로계약서 없이 최저임금 수준 이하의 저임금을 받으며 주말 장시간 노동에 혹사당하고 있다. 나이가 어리다는 이유로 반말과 언어 폭행 및 폭력에 시달리는 경우도 자주 보고 되고 있다. 일하는 청소년이 이와 같은 노동환경에 처해 있는 것은 우리사회 노동인권 현실과 무관하지 않다. 2014년 5월 국제노동조합총연맹(ITUC·국제노총)이 139개국의 노동권 현황을 조사 한 결과에 따르면 한국의 노동자 권리지수는 최하등급인 5등급이다.(2014.5.22, <http://www.hani.co.kr>) 5등급은 노동법은 있지만 노동자의 권리가 제대로 보장되지 않는 수준이라고 한다.

서울대교구 노동사목위원회는 이와 같은 현실 인식과 함께 일하는 청소년에 관심을 갖고 활동하고 있다. 2015년 10월 청소년노동인권 관심자 교육을 시작으로 성당으로 찾아가는 노동인권 교육(가톨릭청소년노동권리 교육 ‘숨’)의 씨앗을 뿌리고 있다. 2016년 성소주일에는 노동인권을 주제 (“하느님도 노동하셨지 말입니다”)로 제5회 CYD(Catholic Youth Day)에 참여한 청소년을 만났다.

이번 실태조사는 노동절을 맞아 서울대교구 주일학교 중고등학생의 노동과 신앙에 대한 인식 정도를 알아 보고, 일을 하는 경우 어떤 노동환경에서 일하고 있는지 살피면서 교회의 역할을 찾아보고자 마련했다.

I. 실태 조사 개요

1. 목적

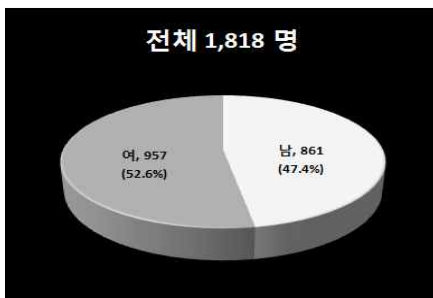
이 실태 조사는 노동절을 맞아 서울대교구 중고등부 주일학교 청소년의 노동과 신앙 관련 인식과 아르바이트 실태를 파악하기 위해 실시했다.

2. 대상과 방법

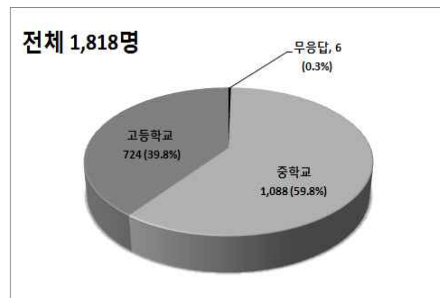
이 조사는 서울대교구 중고등부 주일학교에 다니는 청소년을 대상으로 진행했다. 조사를 위해 3월 한 달간 서울대교구 소속 54개 성당 중고등부 주일학교 청소년을 대상으로 설문지를 배포했다. 그 중 50개 성당에서 설문지에 응답¹⁾했으며, 설문지를 취합한 후 분석했다.

3. 응답자 기본 사항

(1) 성별, 학교 급별 응답자 수



<그림 2> 성별 응답자 수



<그림 3> 학교 급별 응답자 수

1) 이 조사는 설문 대상 선정 과정에서 서울대교구 청소년국의 협조로 '성당별 중고등부 학생 수 자료'를 제공 받았다. 이를 바탕으로 학생 수가 많은 성당을 지구별로 3개씩 선정하여 설문지를 발송했다. 미취합된 4개 성당 중 2개 성당은 성당 일정상 설문을 실시하지 못했고, 1개 성당은 설문을 실시해 응답지를 발송했으나 우편사고로 회수가 안 되었다. 또 다른 1개 성당은 회수가 늦어져 이번 분석에 반영할 수 없었다.

<그림 1>과 같이 응답자 1818명 중 여성 청소년은 957명(52.6%), 남성 청소년은 861명(47.4%)으로 여성과 남성의 비율은 비슷했다. 학교는 중학교 1088명(59.8%), 고등학교 724명(39.8%), 무응답 6명(0.3%)으로 고등학생에 비해 중학생 비중이 월등히 높았다.

(2) 세례 연차별 응답자 수



<그림 4> 세례 연차별 응답자 수

세례 연차별 응답자 수를 살펴 보면, 세례 받은 지 10년 이상이 896명(49.3%)으로 가장 많은 비중을 차지했다. 학교 급별 비중 중 중학교 비율이 60%정도인 걸 감안하면 주일학교에 참여하고 있는 응답자 다수가 유아세례를 받은 것으로 추정할 수 있다.

5년 이상~10년 미만이 427명(23.5%), 5년 미만이 411명(22.6%), 예비자 63명(3.5%) 순이었다.

(3) 지역별 응답자 및 알바 경험 응답자

지역별 응답자 및 알바 경험 응답자 현황은 <표 1>과 같다. 지역별로 살펴 보면, 중서울 지역 85개 성당 중 17곳, 동서울 지역 72개 성당 중 20곳, 서서울 지역 72개 성당 중 13곳으로 총 50곳이다. 수거된 설문 중 유효한 응답지는 1818개이며, 이 중 아르바이트 경험 관련 질문에 응답한 사람은 151명이었다.

각 지역별로 고르게 참여했으며, 참여자 수 대비 알바 경험 응답자 수는 적었다. 이는 설문 참여자 중 중학생 비중이 월등히 높기 때문인 것으로 추정된다. 알바 경험 응답자가 많은 지구는 관악지구 23명, 노원지구 10명 순이다. 관악지역의 경우 응답자 중 알바 경험 응답자 비중이 23.5%로 가장 높았다. 이런 결과는 향후 중고등부 주일학교와 함께 하는 활동에서 지역적 특성을 고려하여 접근할 필요가 있음을 의미한다.

<표 4> 지역별 응답자 및 알바 경험 응답자 분포

지역	지구		성 당	응답자 (명)	알바 경험 응답자(명)
중서울 지역	1	중구 용산	신당동, 용산, 한강	83	8
	2	서대문 마포	가재울, 서교동, 연희동	94	8
	3	은평	갈현동, 녹번동, 불광동	98	7
	4	종로 성북	길음동, 돈암동, 석관동	116	5
	5	노원	공릉동, 노원	114	19
	6	도봉 강북	방학동, 수유동, 창5동	153	10
중서울 지역 합계 ①				658	57
동서울 지역	7	동대문 중랑	신내동, 이문동, 장안동	92	8
	8	성동 광진	광장동, 금호동, 중곡동	95	6
	9	강동	고덕동, 천호동	110	11
	10	송파	석촌동, 오금동	106	9
	11	강남	대치2동, 압구정1동, 청담동	90	3
서서울 지역 합계 ②				493	37
서서울 지역	12	서초	방배동, 서초동, 서초3동	135	4
	13	관악	삼성산, 중앙동, 신림성모	98	23
	14	동작	사당동, 상도동, 신대방동	64	10
	15	영등포 금천	대방동, 여의도동	32	3
	16	구로	고척동, 구로3동, 신도림동	109	7
	17	강서	등촌1동, 방화3동, 발산동	72	2
	18	양천	목동, 목5동, 양천	157	8
동서울 지역 합계 ③				667	57
총 합(①+②+③)				1818	151

II. 노동과 신앙

중고등부 주일학교 청소년들은 노동과 신앙에 대하여 어떤 인식을 하고 있는지를 파악하고자 ‘노동하면 떠오르는 것’, ‘노동자라고 생각하는 직업’, ‘희망 직업과 그 이유’, ‘노동과 신앙에 대한 생각’, ‘노동자 권리에 대한 생각’ 등을 묻는 질문을 던졌다. 결과는 다음과 같다.

1. 노동과 신앙 및 노동자 인식

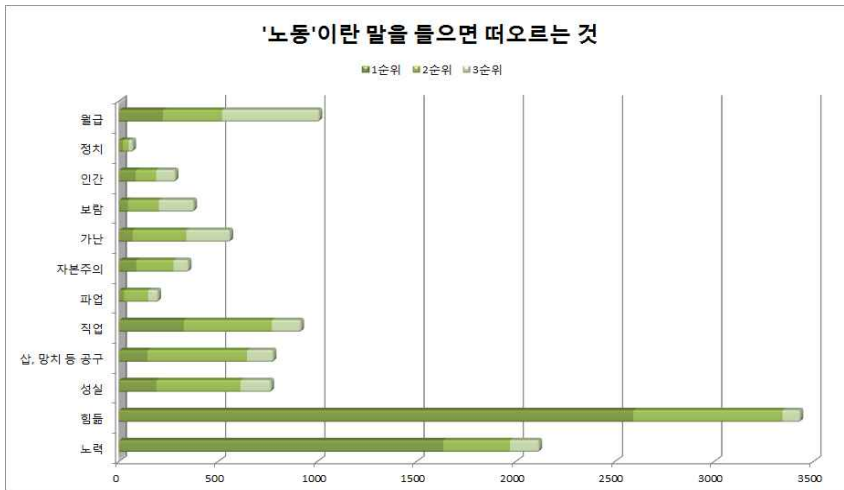
○ ‘노동’이란 말을 들으면 ‘힘듦’이 가장 많이 떠오른다

“노동’이란 말을 들으면 떠오르는 것’에 대해 ‘힘듦’이라고 응답한 사람이 863명(47.5%)으로 가장 많았다. 가장 많이 떠오르는 순서대로 3가지를 적도록 했는데 순위별 가중치를 부여한 전체 순위는 ①힘듦→②노력→③월급 순(그림 5)이었다. 1순위로 가장 많이 선택한 것은 힘듦(864명)→노력(545명) 순이었고, 2순위로 가장 많이 선택한 것은 힘듦(376명)→삼·망치 등 공구(251명) 순, 3순위로 가장 많이 선택한 것은 월급(490명)→가난(222명) 순이었다.

우리 사회의 노동에 대한 생각은 매우 협소하다. 경우에 따라 '신성한 노동' 혹은 '노동 혐오'의 극단적 시각을 오가곤 한다. 노동의 의미와 가치에 대해 진지하게 생각해 볼 기회가 없기 때문이다. 재계약이 될 지 안 될 지 매일 매일이 불안하고, 같은 일을 해도 비정규직이라는 이유로 임금차별과 각종 대우에서 ‘이유 없이’ 차별 받고, 비정상적인 서비스를 요구하는 이들과 위계적인 직장 문화로 인해 깊은 모멸감에 시달리면서 하루 노동시간은 OECD 회원 국가 중 2위일 정도로 장시간 노동하는 현실에서 그게 무엇이든 관심을 갖고 깊이 생각하고 성찰한다는 것이 가능해 보이지 않는다.

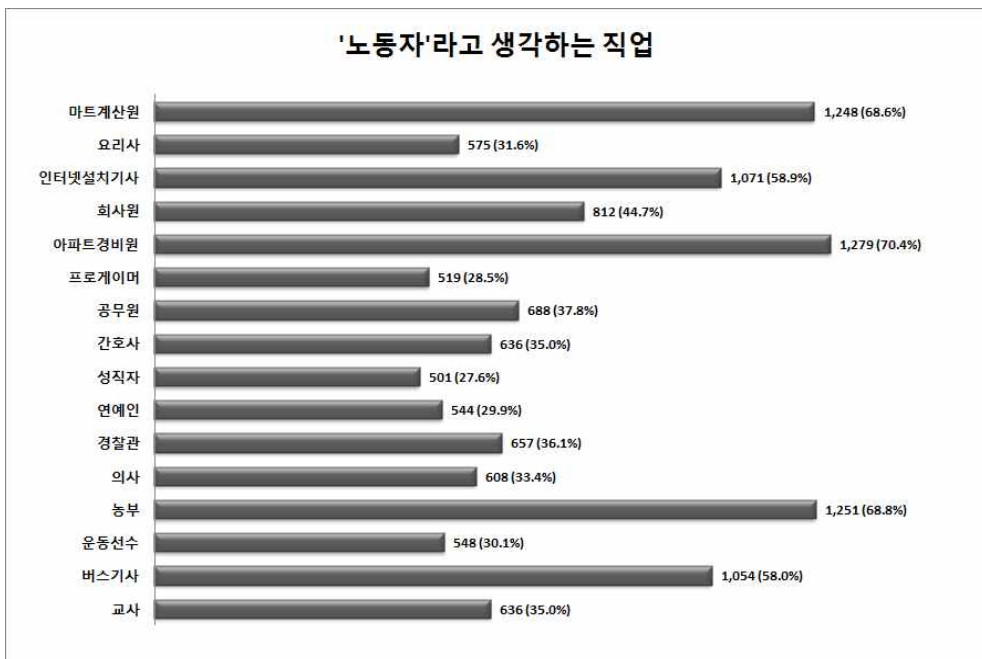
‘노동은 힘든 것’이라는 생각은 어찌 보면 당연한 결과이기도 하다. 이 결과에 대해 ‘청소년은 노동에 대해 부정적인 생각을 갖고 있다’고 판단하고 그칠 일이 아니다. 우리 사회 노동조건을 어떻게 바꾸면 노동에 대한 인식

이 달라지고 우리 자신의 삶을 긍정할 수 있을 지에 관심을 돌려야 할 것이다.



<그림 5> '노동'이란 말을 들으면 떠오르는 것

○ 노동자라고 생각되는 직업, '아파트 경비원' 가장 많다



<그림 6> '노동자'라고 생각하는 직업, (명, %)

노동자라고 생각하는 직업에 대해 가장 많은 수가 응답한 직업은 <그림 5>와 같이 아파트 경비원(1279명, 70.4%)으로 나타났다. 그 다음은 농부, 마트계산원, 인터넷설치기사, 버스기사 순이었다. 노동자라고 생각하는 비중이 높게 나온 직업과 앞선 질문 ‘노동’하면 떠오르는 말 중 꼽아준 ‘힘듦’, ‘노력’, ‘삼·망치 등 공구’와 연관 지어 생각해보면 대체로 육체노동을 하는 직업에 대해 ‘노동자’라고 생각하는 경향이 있는 것으로 볼 수 있다.

○ 내가 되고 싶은 직업에 대해 ‘노동자’라고 응답한 비율 낮다

내가 희망하는 직업과 그 이유는 <표 2>와 같다. 내가 희망하는 직업에 응답한 1436명 중 203명이 ‘교사’라고 답했고, 그 다음으로는 의사, 과학자 순이었다. 이와 같은 결과는 전국 중·고생 희망직업 실태조사(한국직업능력개발원, 2014) 결과²⁾와 매우 유사했다. 특히 희망직업 1순위(교사)는 일치했다.

<표 5> 내가 희망하는 직업과 이유, (명, %)

순 위	희망직업	빈도(%)	주요 이유
1	교사	203(14.1)	배우지 못한 아이들에게 재능 기부 한다, 때리지 않는 교사, 인재 양성, 고아원 기부 등
2	의사	91(6.3)	치료, 기부 와 봉사 , 무료 진료 등
3	과학자	65(4.5)	가난한 사람 돕기 , 사회에 이득이 되는 기술개발 등
4	경찰관	61(4.2)	나쁜 사람 잡겠다, 도와주겠다, 사람들이 불안하지 않게 살게 하고 싶다 등
5	연예인	49(3.4)	힐링이 되는 공연, 웃음과 감동을 주겠다 등
6	요리사	47(3.3)	가난하고 굶주린 이들에게 요리를 해 줄 것이다, 불우이웃에게 음식을 해주겠다, 기부, 봉사 등

2) 한국직업능력개발원에서 실시한 2014년 학교진로교육실태 조사 결과를 보면 △중학교 남학생의 경우 희망하는 직업이 ①교사→②의사→③운동선수 순, △중학교 여학생의 경우 ①교사→②연예인→③의사 순이었고, △고등학교 남학생의 경우 ①교사→②박사·과학자 등 연구원→③회사원 순, △고등학교 여학생의 경우 ①교사→②연예인→③박사·과학자 등 연구원 순이었다.

7	회사원	29(2.0)	세금을 많이 내겠다, 경제 발전 기여, 기부 등
8	간호사	28(1.9)	의료 봉사, 도움을 받지 못하는 이들을 돕고 싶다 등
9	공무원	27(1.8)	열심히 일하겠다, 어려운 이웃을 도와 준다 등
10	ceo	23(1.6)	기부, 가난한 나라 보육원 기부, 어려운 이웃을 돕는다, 집 없는 사람을 돕겠다 등
기 타			성직자(사람들에게 힘을 주겠다), 교리교사(천주를 부끄러워 하지 않게 하겠다), 외교관, 대통령, 군인, 장교, 디자이너, 호텔리어, 아나운서, 운동선수, 사육사, 동물 돕는 일(유기동물 구하기), 국제 공무원(아동 노동 문제 해결), 맥도날드 알바, 에버랜드 알바, 정규직(따뜻한 발전), 코난(사람들에게 보람과 뿌듯함 줄 것), 재벌과 결혼(기부), 건물주, 돈 많은 백수, 돈 많이 버는 직업(기부), 미정(돈 많이 벌어 힘든 사람을 돕겠다), 스스로 행복하고 보람 있다고 느끼고 노력할 수 있는 내가 원하는 직업 등

희망하는 직업에 대한 주요 이유는 그 직업을 통해 자신의 재능이나 번돈을 ‘기부’하고 사회에 ‘봉사’하기 위해서라고 답한 비율이 높았다. 예를 들어, 요리사가 되어 ‘가난하고 굶주린 이들에게 요리를 해 줄 것이다’, 교사가 되어 ‘고아원 기부’, 공무원이 되어 ‘어려운 이웃을 도와 준다’, CEO가 되어 ‘기부’, 재벌과 결혼하여 ‘기부’ 등 직업을 갖는 다양한 이유³⁾ 중 삶의 의미를 느끼거나 사회구성원으로서 의무를 다하고자 하는 것을 가장 높은 가치로 여기는 것으로 풀이할 수 있다.

3) 노동자들을 대상으로 ‘직업을 갖는 이유’에 대해 각 항목별 5점 척도로 조사한 결과 돈을 벌어 경제적으로 자립하기 위하여(3.44)가 직업을 갖는 이유 중 가장 높았고, 그 다음으로 자신의 가족을 위하여(3.31), 노후 대책을 위하여(3.21), 삶의 의미를 느끼기 위하여(2.97), 자아실현을 위하여(2.96), 사회구성원으로서 의무를 다하기 위하여(2.86), 다양한 사람들과 사귀기 위하여(2.78), 사회적인 지위를 확보하기 위하여(2.75), 남에게 인정받기 위하여(2.72), 일 자체가 좋아서(2.63) 등의 순으로 나타났다.(한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태, 한국직업능력개발원, 2008, 60쪽)

<표 6> 희망 직업 여부와 ‘노동자다’ 응답 비교, (명, %)

내가 희망하는 직업	노동자다	구분	희망하는 직업 순위에 없는 경우	노동자다
경찰관	657(36.1)	1	아파트 경비원	1279(70.4)
교사	636(35.0)	2	농부	1251(68.8)
의사	608(33.4)	3	마트계산원	1248(68.6)
요리사	575(31.6)	4	인터넷설치기사	1072(58.9)
연예인	544(29.9)	5	버스기사	1054(58.0)

희망 직업 상위 10위 중 노동자라고 생각하는 직업에 대한 응답 결과를 비교해 보면 <표3>과 같이 ‘내가 되고 싶은 직업=노동자’라고 생각하는 비율이 낮은 것으로 나타났다. 반면 희망하는 직업 순위에 없는 경우 노동자라고 생각하는 비율은 매우 높게 나타났다. 아파트 경비원 70.4%, 농부 68.8%, 마트계산원 68.6%, 인터넷설치기사 58.9%, 버스기사 58.0% 순이었다.

○ 나는 천주교 신자라는 점이 자랑스럽다, 82.5%

<표 7> 천주교 신자와 노동 인식, (명, %)

구분	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇다	무응 답
1	나는 천주교 신자라는 점을 자랑스럽게 생각 한다	11 (0.6)	16 (0.9)	273 (15)	446 (24.5)	105 (58.0)	17 (0.9)
2	나는 일할 때 천주교 신자라는 점을 드러낼 것이다	29 (1.6)	68 (3.7)	513 (28.2)	473 (26.0)	715 (39.3)	20 (1.1)
3	나는 일할 때 천주교 신자답게 늘 좋은 말과 행동을 하려고 노력할 것이다.	12 (0.7)	36 (2.0)	389 (21.4)	585 (32.2)	774 (42.6)	22 (1.2)
4	나는 일하는 곳의 사장이 천주교 신자면 더 좋겠다고 생각 한다	45 (2.5)	85 (4.7)	454 (25)	453 (24.9)	758 (41.7)	23 (1.3)

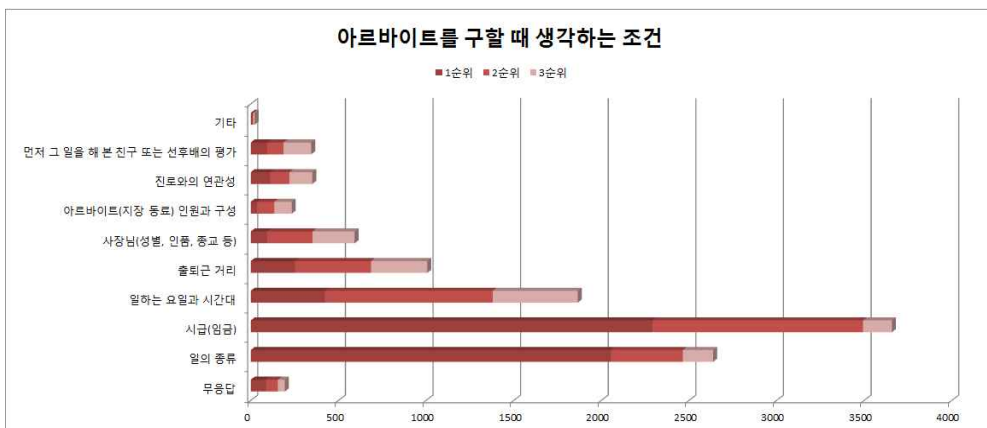
5	나는 함께 일하는 사람이 부당한 일을 당하면 함께 싸워줄 것이다	22 (1.2)	55 (3.0)	511 (28.1)	612 (33.7)	594 (32.7)	24 (1.3)
6	천주교 신자들이 일하는 사람들을 위해 좋은 일을 하고 있다고 생각 한다	15 (0.8)	30 (1.7)	481 (26.5)	559 (30.7)	700 (38.5)	33 (1.8)

‘나는 천주교 신자라는 점을 자랑스럽게 생각 한다’에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 58.0%로 가장 높게 나왔다. ‘나는 일할 때 천주교 신자답게 늘 좋은 말과 행동을 하려고 노력할 것이다’ 역시 ‘매우 그렇다’는 응답이 42.6%로 매우 높게 나타났다.

이에 비해 ‘함께 일하는 사람이 부당한 일을 당하면 함께 싸워줄 것이다’에 대해서는 ‘매우 그렇다’ 응답이 32.7%에 그쳐 다른 질문에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. ‘일하는 곳의 사장이 천주교 신자면 더 좋겠다고 생각 한다’에 대해서는 ‘그렇지 않다’와 ‘전혀 그렇지 않다’가 각각 85명(4.7%), 45명(2.5%)으로 다른 질문에 비해 부정적인 응답비율이 높았다.

2. 구직 조건과 노동자 권리 인식

○ 아르바이트를 구할 때 생각하는 조건, 시급(임금)



<그림 7> 아르바이트 구할 때 생각하는 조건

아르바이트를 구할 때 가장 먼저 생각하는 조건은 <그림 6>(순위별 가중치 부여 결과) 같이 시급인 것으로 나타났다. 그 다음이 일의 종류, 일하는 요일과 시간대였다. 함께 일하는 동료와 인원, 진로와의 연관성에 대해서는 상대적으로 고려하지 않는 것으로 나타났다.

○ 최저임금 안다(67.5%), 산재보상 모른다(64.2%)

노동자의 권리에 대한 내용 인식 정도를 묻는 질문에 대해서는 <표 5>와 같이 최저임금에 대해서는 잘 알고 있는 반면 산재보상(안다, 33.0%)에 대해서는 잘 모르는 것으로 나타났다. 항목별로 인식정도를 살펴보면, 최저임금 외에 근로계약서를 작성해야 한다는 사실을 안다고 응답한 사람은 1065명(58.6%)으로 나타났다.

<표 8> 노동자 권리에 대한 인식 여부, (명, %)

구분	문항	안다	모른다	무응답
1	아르바이트, 수습, 교육생, 현장실습생 등 불리는 이름은 달라도 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동관계법의 적용을 받을 수 있다	1035 (56.9)	741 (40.8)	42 (2.3)
2	아르바이트를 시작하기 전에 어떤 일을 하고 임금을 어떻게 받는지 등에 관한 내용을 담은 <근로계약서>를 작성해서 고용주(사장)와 노동자가 한 장씩 가져야 한다	1065 (58.6)	709 (39.0)	44 (2.4)
3	2016년 정부에서 정한 최저임금은 ‘시간당 6,030’원이다	1227 (67.5)	550 (30.3)	41 (2.3)
4	아르바이트를 하는 동안 실수하거나 지각했다고 고용주(사장) 마음대로 임금을 깎을 수 없다.	1025 (56.4)	742 (40.8)	51 (2.8)
5	고용주(사장)는 일을 그만둔 지 14일 이내에 밀린 임금(알바비)을 지급해야 한다	735 (40.4)	1031 (56.7)	52 (2.9)

6	휴일(주휴일, 5월 1일 근로자의 날) 노동, 초과(연장)노동, 야간노동을 할 경우, 원래 받기로 한 시급(시간당 임금)의 50%를 더 받을 수 있다	725 (39.9)	1045 (57.5)	48(2.6)
7	일주일을 개근하고 15시간 이상 일을 하면 하루의 유급휴일(주휴일)을 받을 수 있다(유급휴일은 일하지 않고 하루 평균 임금을 받는 것을 의미함)	607 (33.4)	1163 (64.0)	48 (2.6)
8	4시간 일할 경우 30분의 쉬는 시간을 가질 권리가 있다	691 (38.0)	1082 (59.5)	45 (2.5)
9	고용주(사장)가 산업재해보상보험에 가입해 있지 않아도 근로복지공단에 요양 등 보상을 신청할 수 있다	600 (33.0)	1168 (64.2)	50 (2.8)

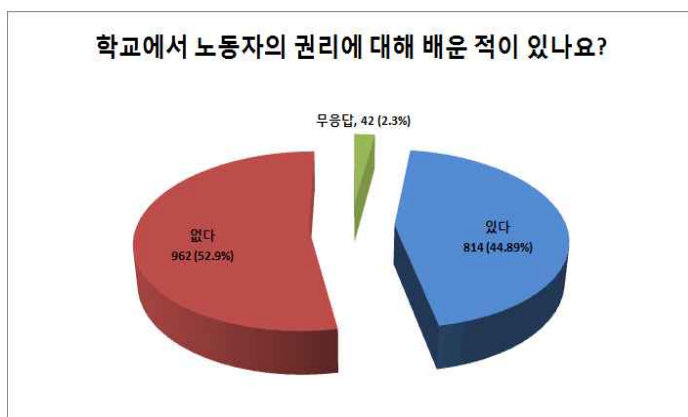
‘알바 경험이 있다’고 응답한 사람이 151명(<표 1>)이고 ‘학교에서 노동자 권리에 대해 배운 적이 있다’고 응답한 사람이 814명(<그림 7>)인데 비해 최저임금(안다-1227명, 67.5%)과 근로계약서(안다-1065명, 58.6%)에 대해 알고 있다고 응답한 이가 많았다. 이런 결과는 최근 TV광고 등에 청소년과 친근한 연예인이 출연하여 최저임금과 근로계약서가 자주 노출되고 있는 것과 무관하지 않은 것으로 추정된다.

3. 노동인권 교육 경험 유무와 필요성

○ 학교에서 배운 적 있다, 44.9%

‘학교에서 노동자의 권리에 대해 배운 적이 있다’고 응답한 사람은 814명(44.9%)으로 나타나 중학교부터 노동자 권리에 대한 교육을 실시하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 한국청소년정책연구원이 2014년 전국 중고등학생을 대상으로 조사한 ‘청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I’(연구)에서 발표한 결과보다 높은 것이다. 연구에서는 ‘학교에서 청소년

의 아르바이트 관련 권리에 대해 설명을 듣거나 교육을 받은 적이 있다'고 응답한 비율이 16.5%였다. 특성화고 학생들의 경우 27.3%였다.



<그림 8> 학교 노동인권 교육 경험

이런 차이는 여러 가지 원인이 있겠지만 서울시와 서울교육청이 청소년노동인권 보장 원칙과 체계를 마련하여 교육이 이뤄질 수 있는 환경을 조성했다는 점에서 이유를 찾아 볼 수 있다. <표 6>과 같이 서울시교육청은 2012년 1월 26일 학생인권조례를 시행했고, 서울시는 같은 해 11월 1일 어린이·청소년 인권조례를 시행했다. 어린이·청소년 인권조례에는 청소년이 적절한 노동환경에서 노동할 수 있도록 시장의 책무를 명시하고 있고, 학생인권조례에는 학기당 2시간 이상 의무적으로 해야 하는 학생인권교육에 노동권 내용을 포함하도록 정하고 있다.

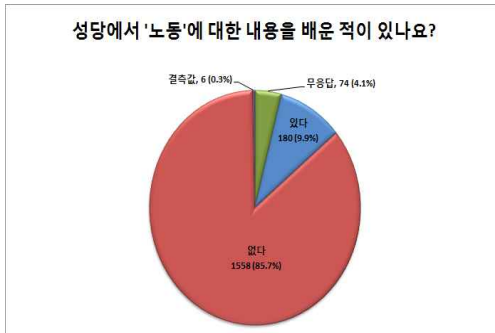
또한, 2016년부터 중학교 과정 자유학기제가 전면 시행되면서 진로 탐색 과정이 생겨나고, 진로 과목 시간에 노동자의 권리에 대해 알려 주는 등 교육 기회가 계속 증가할 것으로 보인다.

<표 9> 서울시, 서울교육청 청소년노동인권 보장 관련 조례

구분	주요 내용	
서울특별시 어린이·청소년 인권조례	노동에 관한 권리 (제 20조 ~ 제 22조)	-노동하는 청소년에 대해 헌법과 법률이 보장하는 노동에 관한 권리 보장 원칙 -사업주의 노동관계 법령 준수 의무

(2012.11.1. 제정 및 시행)		-청소년이 적절한 노동환경에서 노동할 수 있도록 노력할 시장의 책무 명시
서울특별시 학생인권 조례 (2012.1.26. 제정 및 시행)	소수자 학생의 권리 보장 (제 28조)	-교육감, 학교의 설립자·경영자, 학교의 장 및 교 직원은 빈곤 학생, 장애 학생, 한부모 가정 학생, 다문화가정 학생, 외국인 학생, 운동선수, 성소수 자, 근로 학생 등이 그 특성에 따라 요청되는 권 리를 적정하게 보장받을 수 있도록 조치 의무
	학생인권교육과 홍보 (제 29조~제 31조)	-학생 대상 학생인권에 관한 교육 학기당 2시간 이상 실시, 산업수요맞춤형 고등학교 및 특성화 고등학교 현장실습, 근로 학생의 증가 등을 고려 하여 노동권에 관한 내용 포함 -교원 및 학부모 대상 교육

○ 성당에서 배운 적 없다(85.7%), 교육 필요하다(56.9%)

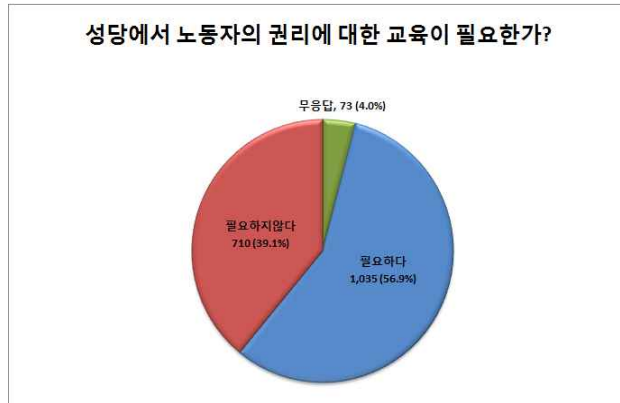


<그림 9> 성당 노동인권 교육 경험

<표 10> 성당 노동인권 교육
시간

구분	빈도(명, %)
강론시간	62(34.4)
교리시간	70(38.9)
기타	33(18.3)
무응답	15(8.3)
합계	180(100.0)

‘성당에서 노동자의 권리에 대해 배운 적이 있다’고 응답한 사람은 180명으로 9.9%(<그림 8>)로 나타나 학교와 비교하여 매우 낮은 비율이다. 노동자의 권리에 대해 성당에서 배운 시간은 <표 7>과 같이 180명 중 70명이 ‘교리시간’, 62명이 ‘강론시간’이라고 답했다.



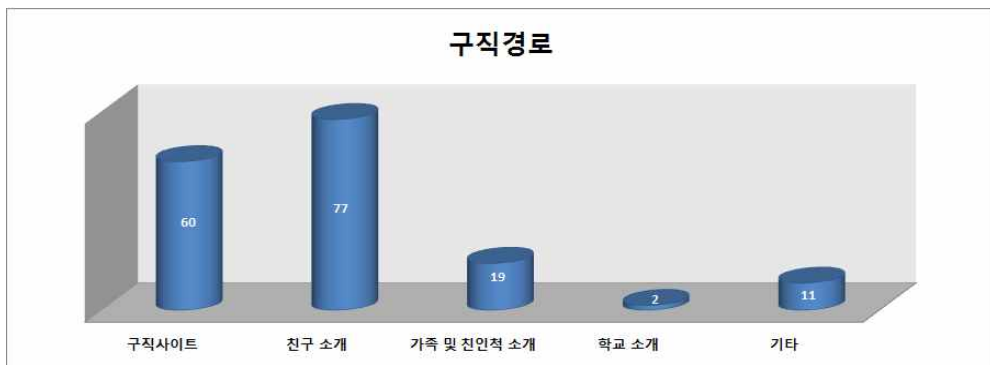
<그림 10> 성당 노동인권 교육 필요성

향후 성당에서 노동인권 교육이 필요하다는 생각에 대해서는 56.9%가 찬성(<그림 9>)하는 것으로 나타나 긍정적인 반응을 보였다.

Ⅲ. 아르바이트 노동 실태

아르바이트 노동 실태를 파악하기 위해 아르바이트를 구한 경로, 임금 수준과 임금의 사용처, 한 일, 부당한 일을 겪었는지 여부와 부당한 일을 당했을 경우 어떻게 대처했는지 등을 물었다. 분석 결과는 다음과 같다.

1. 구직경로



<그림 11> 아르바이트 구한 경로

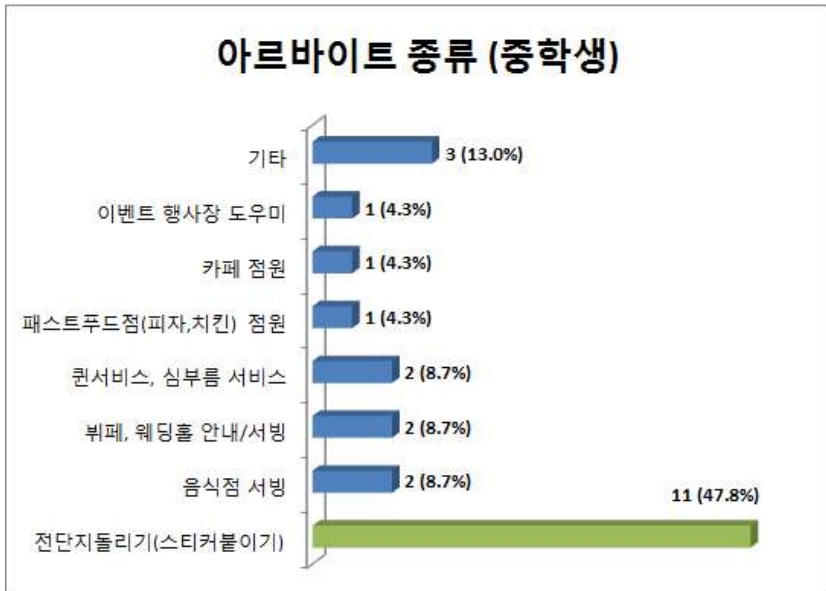
아르바이트를 어떻게 구했느냐는 질문에 <그림 10>과 같이 ‘친구소개로 구했다’는 응답이 77명, ‘구인·구직사이트’를 통해 구했다는 응답이 60명이었다. 가족과 친·인척 소개로 구했다는 응답은 19명이었다. 기타 응답으로는 ‘친구 엄마네 가게여서’, ‘아는 형이 운영하는 가게’ 등이 있었다.

아르바이트를 구할 때 대체로 학교, 기관이나 구인구직사이트를 통하기보다는 지인을 통해 구하는 등 비공식적인 통로를 더 활용하는 것을 알 수 있다.

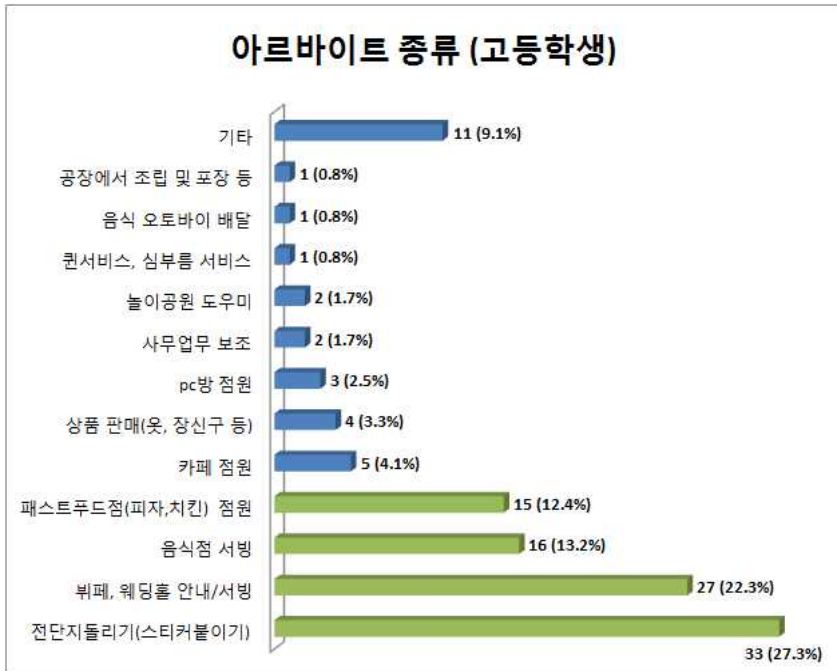
2. 아르바이트 종류

현재 하고 있거나 최근에 한 일에 대해서는 <그림 11>과 <그림 12>는 중학생(11명)과 고등학생(33명) 모두 ‘전단 돌리기’가 가장 많은 것으로 나타났다. 고등학생의 경우 전단 돌리기 다음으로 ‘뷔페·웨딩홀 안내와 서빙’ 27

명, ‘음식점 서빙’ 16명, ‘패스트푸드점 점원’ 15명 순으로 나타났다.



<그림 12> 중학생의 아르바이트 종류

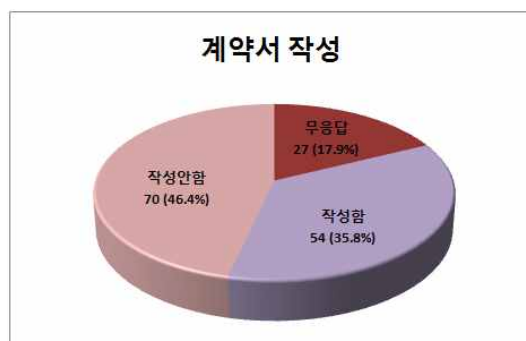


<그림 13> 고등학생의 아르바이트 종류

주로 한 일 중 전단지돌리기는 비상시적이고 단기간 일하는 직종이다. 뷔페·웨딩홀 안내 및 서빙⁴⁾은 학교를 다니면서 주말에 할 수 있는 일이어서 청소년이 선호하지만 안정적인 일과는 거리가 멀다. 뷔페·웨딩홀 안내와 서빙은 직접 고용되어 일하는 경우보다 직업소개소나 파견업체 등을 통해 간접고용이 이뤄지고 있는 대표적인 업종이다. 주말에 많은 인원이 필요한 곳이다보니 인원을 수시로 모집하고 있다. 청소년이 일자리를 구하기는 상대적으로 쉽지만 뷔페·웨딩홀의 영업 상황에 따라 불러 놓고 일이 없다며 돌려보내는 일이 잦은 것으로 알려져 있다.

3. 근로계약서 작성 여부

○ 근로계약서 작성(54명, 35.8%)했지만 사본으로 못 받았다(11명, 20.4%)



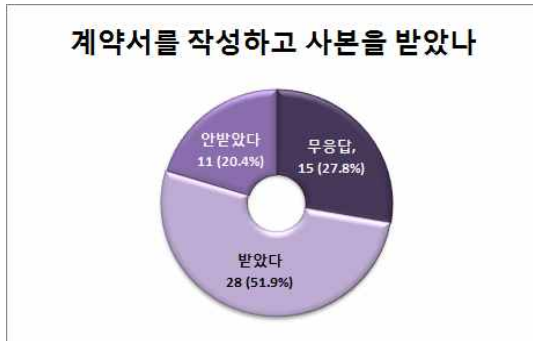
<그림 14> 근로계약서 작성 여부

근로계약서를 작성하고 일을 했는지 묻는 질문에 대해 <그림 13>과 같이 ‘작성했다’는 응답은 54명(35.8%), ‘작성하지 않았다’는 응답 70명(46.4%),

4) 청소년유니온이 호텔·웨딩홀 연회장에서 일한 경험이 있는 만 15~21세 청소년 120명을 상대로 설문조사한 결과 법정근로시간을 초과해 일하는 비율이 65%에 이르렀다. 연장근로수당을 받지 못한 경우는 88%였다. 정해진 시간 외에 준비·마감 근무를 하는 경우는 67%였으며 이중 절반 넘는 학생이 이 시간 임금을 받지 못했다. 근로계약서를 작성하지 않거나(74%) 법정최저임금에 못 미치는 임금을 받은 경우(17%)도 다수 발견됐다. 10명 중 3명은 임금체불을 겪었다. ‘욕설·폭언’(16%), ‘인격 무시 발언’(25%)이나 ‘성희롱, 불쾌한 신체 접촉’(7%)에도 시달렸다.

(http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?code=940702&artid=201410092203585)

무응답 27명(17.9%)였다. 근로계약서는 일을 하기 전에 사업주와 노동자가 함께 반드시 작성해야 하는 법적 의무사항⁵⁾이다.



<그림 15> 근로계약서 작성 후 교부 여부

근로계약서를 문서로 작성한 후에는 반드시 한 부씩 보관해야 한다. 그러나 <그림 14>와 같이 근로계약서 작성 후 안 받았다는 비율이 20.4%에 달했다. 근로계약서에는 일하는 기간과 일하는 시간, 임금과 임금 지급 방법, 휴게 시간, 유급휴일, 휴가 등 노동조건

의 중요한 내용을 정하는 문서다. 노동조건 관련 분쟁이 있을 경우 근거자료가 된다.

그러나 설문 결과와 같이 근로계약서를 작성하는 비율이 낮고 작성했더라도 사본으로 받지 못한 경우가 많다. 근로계약서를 통해 노동조건을 보장하기 힘든 현실임을 알 수 있다. 근로기준법은 사업주가 근로계약서를 작성하지 않거나 청소년노동자에게 교부하지 않을 경우 벌금 500만 원 이하의 처벌 규정(근로기준법 제114조)을 두고 있다. 법적 강제사항이고 처벌 규정이 있음에도 잘 지켜지지 않다보니 2014년 6월부터는 사업주가 기간제 및 단시간 노동자와 근로계약서를 체결하지 않을 경우 시정지시 없이 즉시 과태료 처분을 하도록 지침을 마련하여 처벌 규정을 더욱 강화하고 있다.

○ 근로계약서 작성하지 않은 이유, 몰랐다 47명

근로계약서는 일을 시작하기 전에 노동조건을 분명히 하고 일하는 동안 잘 지켜질 수 있도록 강제하는 근로계약서의 중요성에도 불구하고 근로계약서를 작성하지 않은 이유에 대해 ‘몰랐다’는 응답이 47명으로 48.0%였다. 현재 일을 하거나 일 한 경험이 있는 사람 2명 중 한 명은 근로계약서

5) 근로기준법 제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다. ② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.<개정 2010.6.4.> ③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.<신설 2007.7.27.>



<그림 16> 근로계약서를 작성하지 않은 이유

를 미리 작성해야 하는 사실을 모르고 있었다는 것이다. 그 다음으로 ‘사장이 안 써도 된다고 함’, ‘알지만 말하지 못함’ 순이었다. 청소년 입장에서 사장이 안 써도 된다고 하는 상황에서 근로계약서를 쓰자고 하는 것이 쉽지 않거나 지인을 통해 일을 구하다보니 알고 있지만 말하지 못한 것으로 추정된다.

근로계약서는 노동자가 모른다 해도 사업주가 지켜야 하는 법적 의무사항이다. 노동자 개인이 알면 지키고 모르면 안 지켜도 되는 문제가 아니라는 얘기다. 법을 위반한 경우 엄격하게 처벌하여 본보기를 보이는 것도 중요하지만 근로계약서를 작성해야 하는 사실에 대해 평소 사업주가 잘 알고 지킬 수 있도록 알리고, 시정 조치 이후 제대로 이행하고 있는지 반복 감독하는 등 행정체계가 제대로 작동하는 것이 무엇보다 중요하다. 사업을 하려면 노동법을 반드시 준수해야 한다는 인식을 높여야 한다.

4. 최저임금 보장 여부

○ 일할 때 최저임금 이하로 받았다, 각 년도별 50% 이상

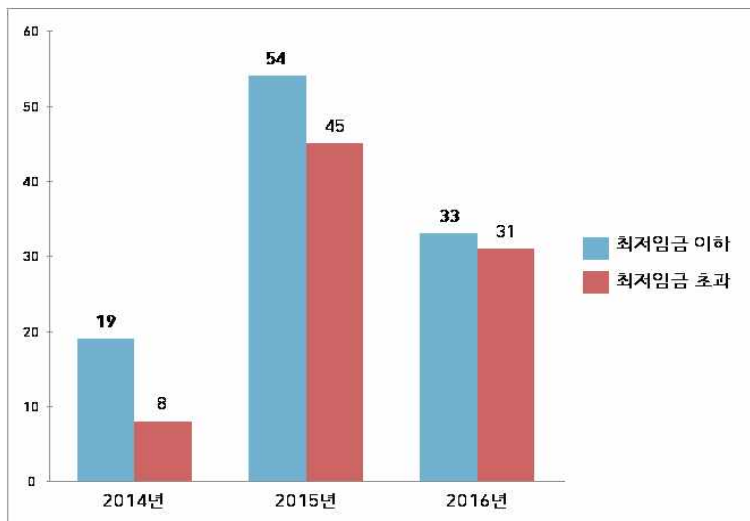
조사 결과 주일학교 중고등학생이 아르바이트 하면서 받았던 임금 수준은 <표 8>과 같다. 각 년도마다 최저임금 이하가 50% 이상으로 나타났다.

<그림 16>과 같이 최저임금 이하와 최저임금 초과로 구분해 보면 2명 중 한 명이 딱 최저임금이거나 최저임금 미만을 받는 것을 알 수 있다. 이와

같은 결과는 일하는 청소년을 대상으로 한 각종 실태조사 결과와 크게 다르지 않다.

<표 11> 각 년도별 최저임금과 보장 수준, (명, %)

구분	최저임금 (시급, 원)	최저임금 미만	최저임금	최저초과
2016년	6030	3(4.7)	30(46.9)	31(48.4)
2015년	5580	11(11.1)	43(43.4)	45(45.5)
2014년	5420	8(29.6)	11(40.7)	8(29.6)



<그림 17> 각 년도별 임금 수준 비교

최저임금은 헌법⁶⁾과 최저임금법⁷⁾에 따라 인간다운 삶을 보장하기 위해 정한 최저선이다. 노동자라면 나이의 많고 적음, 성별, 학력, 국적, 고용형태, 장애 유무 등과 상관없이 적어도 법에서 정한 최저임금 수준 이상의 임금을 받으며 일해야 한다.

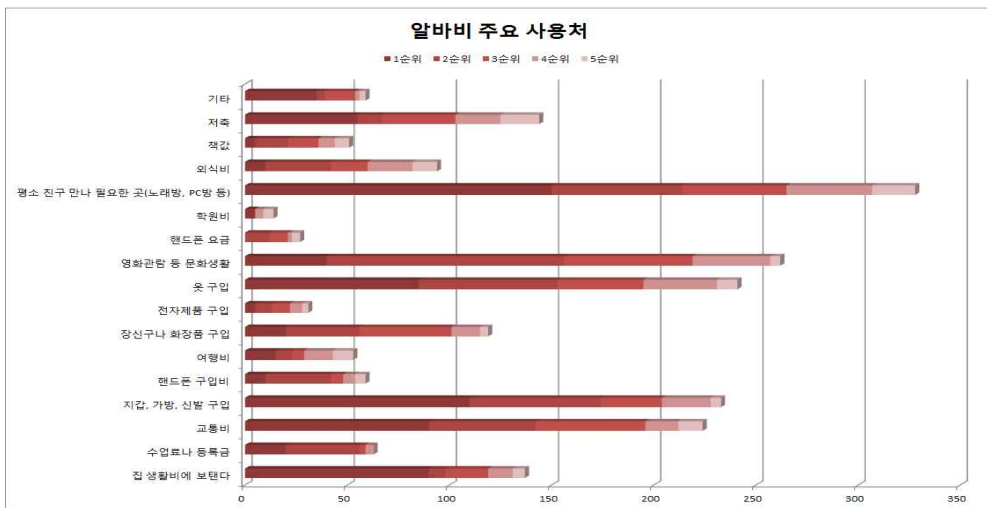
6) 헌법 제32조 제1항 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 **적정임금의 보장**에 노력하여야 하며, **법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행**하여야 한다.

7) 최저임금법 제1조(목적) 이 법은 근로자에 대하여 **임금의 최저수준을 보장**하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

그러나 일하는 동안 최저임금이 제대로 보장되지 않는 현실을 바꾸기 위해 살필 일이 몇 가지 있다. 최저임금을 결정할 때 매년 심의위원회 회의를 통해 결정할 것인지, ‘최저임금은 노동자 평균 임금 50% 이상’이라고 법에 정해 놓을 것인지의 문제, 정당한 임금에 대한 권리와 노동자의 존엄성을 지킬 수 있는 임금 수준에 대한 사회적 합의의 문제, 고용된 노동자는 임금만으로 생활을 영위해야 하는 것인지와 관련한 문제의식 등 진지한 성찰이 필요한 시점이다.

5. 알바비 주요 사용처

○ 평소 친구 만나 필요한 곳에 쓴다→영화관람 등 문화생활→옷 구입 순



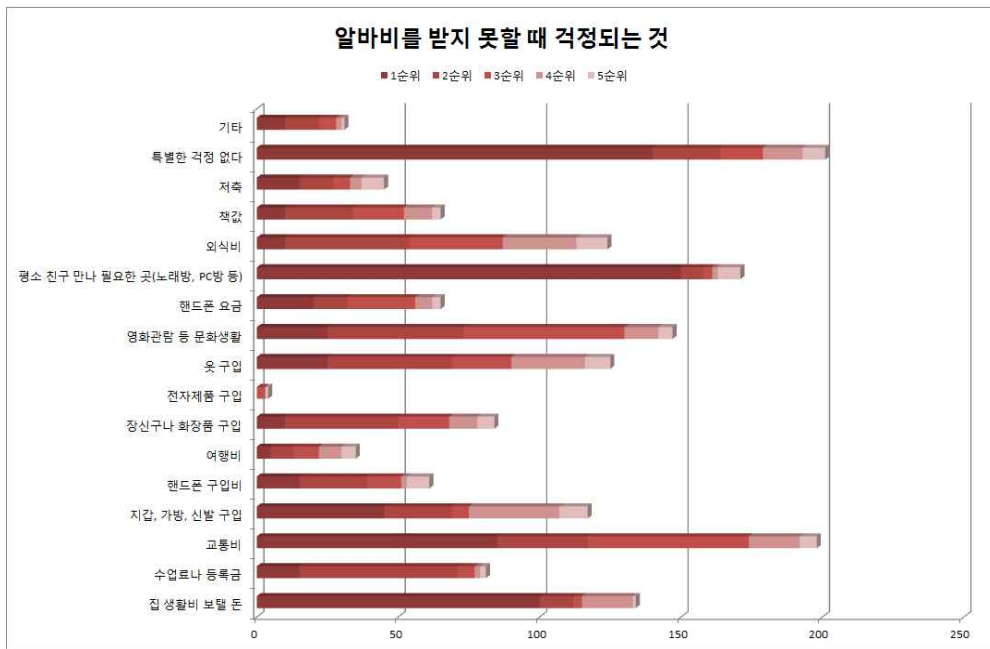
<그림 18> 알바비 주요 사용처

알바비를 받으면 어디에 가장 많이 지출하는지 묻는 질문에 대해 <그림 17>(순위별 가중치 부여 결과)와 같이 가장 많은 사람이 ‘평소 친구 만나 필요한 곳에 쓴다’고 답했다. 그 다음으로 ‘영화관람 등 문화생활’, ‘옷 구입’ 등의 순이었다.

○ 특별한 걱정 없다→교통비 걱정→친구 만날 때 걱정 순

당장 알바비가 끊긴다면 <그림 19>(순위별 가중치 부여 결과)와 같이 ‘특

별한 걱정 없다’는 응답이 가장 많았다. 그 다음으로 ‘교통비’, ‘친구 만날 때’가 걱정된다고 응답했다. 알바비 주요 사용처는 생활을 유지하기 위해 필수적인 지출 항목이다. 특별한 걱정이 없다는 답변이 많지만 알바비가 끊기면 교통비가 당장 걱정이 되고 평소 친구 만나 필요한 돈을 쓸 수 없으며, 영화관람 등 문화생활은 불가능하고 집 생활비에 보탬 수 없다는 응답에 주목해야 한다. 내가 벌어 쓸 수 없을 때에 포기해야 하는 생활이 늘어나는 현실에 대한 이해와 대책이 따라야 할 것이다.



<그림 19> 알바비 받지 못하면 걱정되는 것

6. 부당한 노동조건 경험

○ 휴게시간 제대로 보장 받지 못했다, 41명(27.2%)

<표 12> 부당한 노동조건 경험

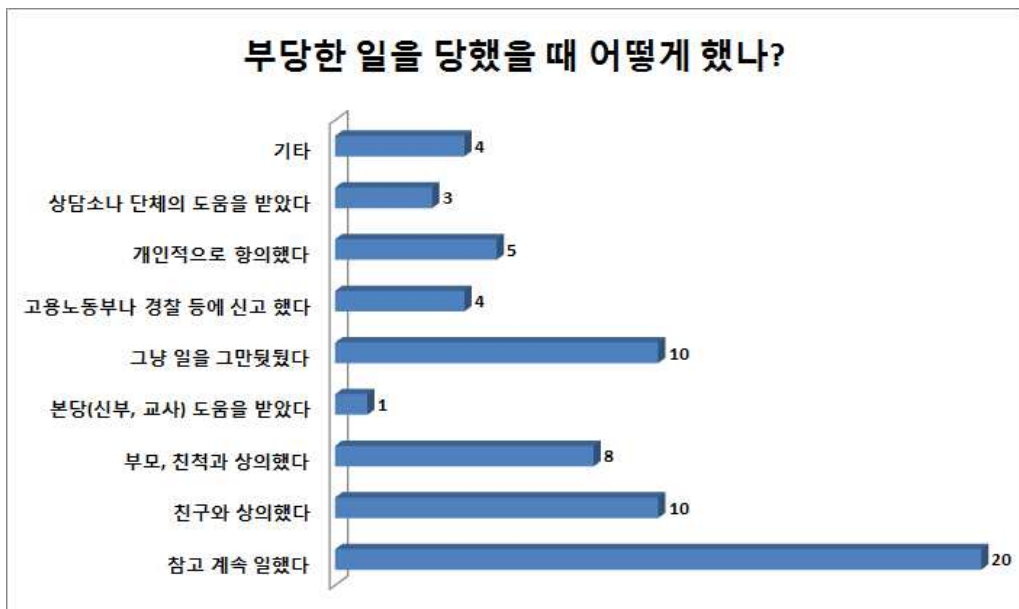
구분	문항	예	아니오	무응답	합계
1	임금을 제 때에 받지 못하고 늦게 받은 적이 있다.	26	123	2	151

2	정해진 임금보다 적게 받은 적이 있다	26	123	2	151
3	일을 했지만 임금을 아예 받지 못한 적이 있다	9	140	2	151
4	연장노동(원래 일하기로 한 시간을 초과한 노동)에 대해 연장노동수당을 제대로 받지 못한 적이 있다.	22	127	2	151
5	야간노동(오후10시~오전6시)을 했으나 야간노동수당(원래 시급보다 50% 더 가산된 임금)을 제대로 받지 못한 적이 있다.	19	130	2	151
6	주휴수당을 제대로 받지 못한 적이 있다.	25	124	2	151
7	일하는 시간 중 손님이 없거나 적은 한가한 시간이 있기 때문에, 고용주가 약속한 임금보다 더 적게 준 적이 있다	12	137	2	151
8	4시간 일할 경우 30분, 8시간 일할 경우 1시간이 주어지는 휴게시간을 보장 받지 못한 적이 있다.	41	108	2	151
9	욕설이나 폭언, 모욕적인 말을 들은 적이 있다	23	126	2	151
10	폭행을 당한 적이 있다	3	146	2	151
11	불쾌한 장난을 치거나 놀리는 등 인격 무시 발언(반말, 하대)을 들은 적이 있다	15	133	3	151
12	성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다	10	139	2	151
13	부당하거나 무리한 요구를 받은 적이 있다.	12	137	2	151
14	구두나 문자, 이메일을 통해 갑자기 해고를 통보받은 적이 있다.	8	141	2	151

아르바이트 하는 동안 겪은 부당한 일은 <표 9>와 같다. ‘4시간 일할 경우 30분, 8시간 일할 경우 1시간이 주어지는 휴게시간을 보장받지 못한 적이 있다’고 41명이 응답 해 가장 많았다. 그 다음으로는 ‘임금을 제 때에 받지 못하고 늦게 받은 적이 있다’와 ‘정해진 임금보다 적게 받은 적이 있다’고 답한 경우가 각각 26명이었다. ‘주휴수당을 제대로 받지 못한 적이 있다’⁸⁾, ‘욕설이나 폭언, 모욕적인 말을 들은 적이 있다’⁹⁾고 응답한 경우는 각각 25명, 23명이었다. 중복응답이 가능한 항목이어서 여러 가지 부당한 사례를 동시에 겪었을 수도 있다.

7. 부당한 일 겪었을 때 대응 방법

○ 부당한 일 당했을 때 ‘참고 계속 일했다’, 21.7%



<그림 20> 부당한 일 겪었을 때 대응 방법

8) 서울시가 2013년 청년 아르바이트 사업장 1511곳을 방문 조사한 결과, 응답자의 26.7%만이 주휴수당을 받고 있고, 주휴수당을 모르는 경우는 38.6%나 됐다.

9) 서울노동권익센터가 2016년 초 유통업 종사자 1200여명을 대상으로 감정노동 수준을 조사한 결과에 따르면 80%가 인격 무시 발언이나 욕설을 경험했다. 이들 중 38%는 우울증을 겪고 있었다.(경향신문, 2016.4.20.자 “유통업계, ‘감정노동 직원 기 살려라’”)

아르바이트 중에 부당한 일을 경험 한 92명 중 20명은 ‘참고 계속 일했다’고 답했다.(<그림 19>) ‘친구와 상의했다’와 ‘그만뒀다’가 각각 10명이었다. ‘상담소나 단체의 도움을 받았다’ 3명, ‘고용노동부나 경찰 등에 신고했다’는 4명이었다.

‘참고 계속 일했다’는 응답이 많은 이유는 지인을 통해 아르바이트를 구하거나 지인이 운영하는 곳에서 일하기 때문인 것으로 풀이된다. 일 하기 전부터 아는 관계인 경우 사이가 틀어지는 것이 두려워 참고 일하게 될 확률이 높다. 아는 관계가 아닌 경우라면 일하다 겪는 일이 부당한 일인지 어떤지 구체적으로 알지 못해 그냥 넘어가는 일도 있을 것이다.

반면 내가 어떤 부당한 일을 당했는지 안다 하더라도 사업장 차원에서 즉각적인 대처나 회복을 위한 노력이 없는 상황이라면 비슷한 처지의 ‘친구와 상의’하거나 포기하는 경우가 많을 것으로 생각된다.

일하는 청소년이 부당한 일을 겪고도 제대로 대처하기 어려운 가장 큰 이유는 일하는 청소년에 대한 편견이 한 몫 하고 있다. 평소 노동조건을 제대로 지키지 않은 사업주에게 지킬 것을 이야기하면 ‘제 할 일 제대로 하지도 않으면서 권리나 주장한다’며 권리의 문제는 온데 간데 없고 태도의 문제로 바뀌는 경우가 많다. 또한, 정부와 지자체, 사회단체 등에서 운영하는 상담과 권리구제 시스템이 제대로 작동하지 않아 실질적으로 효과가 크지 않기 때문인 것으로 생각된다.

<표 13> 서울지역 안심알바신고센터 설치현황 (총 69개소)

지청별	서울청	강남 지청	동부 지청	서부 지청	남부 지청	북부 지청	관악 지청
	20	2	5	1	4	33	4
설치 장소별	특성화고	대학		청소년 수련관	청소년상담 센터	노동복지 센터	
	39	17		6	5	2	

※출처 : 서울노동권익센터, ‘서울지역 청소년 노동인권 현황과 과제’, 2015 하반기 정기토론회 자료집.

안심알바신고센터 사례의 경우 2011년 전국에 103개 설치 이후 2015년 5

월 기준 242개의 안심알바신고센터가 설치 되어 있다. 서울지역에는 <표 10>과 같이 특성화고 39곳, 대학 17곳, 청소년수련관 6곳, 청소년상담센터 5곳, 노동복지센터 2곳 등 총 69개소가 설치되어 있다.

안심알바신고센터(신고센터) 운영매뉴얼에는 신고센터를 청소년이 이용하기 쉬운 장소에 설치하여 접근성을 높이고, 피해 사례를 신고센터에 접수하면 별도의 진정 접수 절차 없이 처리하여 신고 절차를 간소화하고, 센터에 근로감독관이 찾아와 상담할 수 있는 체계에 대해 안내하고 있다. 그러나 실제로 이용해보면 다른 진정절차와 다르지 않고 사업주에게 진정인의 정보를 알려줘 사업주의 압력 행사로 청소년이 포기하게 하는 등의 사례도 발생하고 있다.

신고센터에 대한 행정적, 재정적 지원이 제대로 이뤄지고 있지 않아 설치한 기관의 의지에 따라 신고센터가 개점 휴업상태인 곳도 있고 연간 250건이 넘는 신고를 처리하는 곳도 있다. 고용노동부와 교육청이 의지를 갖고 행정적, 재정적 지원체계를 갖춘다면 일하다 부당한 일을 겪은 청소년의 해결 경험도 늘어날 것이다.

반면 신고를 하지 않아도 상시적인 근로감독이 제대로 이뤄진다면 청소년이 일하는 환경이 좀 더 나아질 것이다. 고용노동부의 2013년 ‘청소년 근로환경 개선 종합 TF’ 자료에 따르면 2013년 여름방학 동안 청소년 아르바이트 감독결과 946개 사업장 중 법 위반 사업장이 810개 사업장으로 85.6%에 달했다. 위반건수는 모두 2883건으로 사업장 평균 3.6건이었다. 그러나 이에 대해 시정 조치만 내렸을 뿐 사법처리 되거나 과태료 처분을 받은 사업장은 한 군데도 없었다. 법 위반 사항에 대한 사후 감독도 처분이 미흡한 것에 대한 보완과 함께 부당한 대우가 일어나지 않게 사전 상시 감독을 통해 누가 일하든 제대로 된 대우를 받을 수 있는 노동환경을 만들기 위한 노력이 있어야 할 것이다.

IV. 시사점 및 제언

1. 노동인권에 대한 인식

○ 노동자, 소외되고 가난한 사람의 대상화 우려

이번 실태조사에서 어떤 직업을 희망하느냐는 질문과 함께 그 직업을 통해 사회에 어떤 역할을 할 것인가를 묻는 질문에 대해 ‘기부와 봉사’, ‘헌신’이라는 단어가 가장 많이 등장했다. 실태 조사 결과 장래에 희망하는 직업이 무엇인지 상관없이 원하는 직업을 얻게 되면 세상에 기부하고, 가난하고 소외된 사람들을 돕겠다는 응답이 다수였다. 예를 들어 요리사가 되어 ‘불우이웃에게 음식을 해 주겠다’, 의사가 되어 ‘무료 진료’를 하고, CEO가 되어 ‘어려운 이웃을 돕겠다’고 응답하는 등 원하는 직업을 갖게 되면 소외되고 가난한 이웃에게 봉사와 헌신하겠다는 선한 의지가 매우 높다는 것을 알 수 있다.

그러나 선한 의지에서 생기는 관점이 ‘베푸는 나와 소외되고 가난한 이웃’이라는 대립적인 인식으로 고정되지 않으려면 소외된 이웃이 생기는 사회구조적인 문제에 관심을 기울이고 변화할 수 있는 기회를 많이 만들어야 할 것이다.

○ 노동인권의 상호의존성에 대한 인식을 높이기 위한 노력 필요

내 삶이 풍요로워지기 위해서는 누군가의 노동에 기댈 수밖에 없다는 생각과 이로 인해 나의 노동인권은 타인의 노동인권과 함께 지켜져야 한다는 관점을 유지하는 것은 쉽지 않은 일이다. 내가 속해 있는 공동체의 노동인권 수준이 낮다면 그 안에서 나의 노동권이 제대로 지켜질 수 없다는 것에 쉽게 동의할 수 있다. 그러나 지하철훈동자의 파업으로 인해 불편을 겪을 때, 학교 급식조리사의 파업으로 인해 불편을 감수해야 할 때도 이런 감각이 살아 있으려면 끊임없는 성찰을 통해 노동인권 인식을 높여야 한다.

노동인권 인식을 향상하기 위해서는 무엇보다도 일상에서 인권을 경험하는 것이 중요하다. 인권을 경험하는 것은 몇 시간 교육을 듣는 것으로 해소되지 않는다. 인권에 대해서는 배우지만 내 삶이 인권을 통한 방식으로 채

워지지 않는다면 나의 인권과 타인의 인권은 여전히 별개의 문제로 남을 것이기 때문이다.

2. 일하는 청소년의 노동경험

이번 실태조사 결과 노동경험은 그간 여러 기관과 단체에서 실시한 실태조사 결과와 크게 다르지 않았다. 구직과정이 비공식적인 통로가 많다 보니 근로계약서를 작성하는 비율이 낮고, 최저임금 수준 이하의 임금을 받으며 제대로 쉬지 못하고 일했다. 부당한 일에 대해 제대로 된 해결을 경험하기 보다는 참고 넘어가거나 포기하는 경우가 많은 것도 그간 알려진 실태와 일치했다. 다만, 주일학교에 참여한 중고등학생을 대상으로 하고, 중학생의 비중이 높다보니 응답자 대비 경험률에서는 차이가 있었다.

이런 결과에 대해 사회 전반적으로 일하는 청소년의 노동경험이 그러하니 교회 내에서 노력한다한들 딱히 바뀔 일이 없다는 결론에 이르는 것을 경계해야 한다. 오히려 일하는 청소년의 일반적인 경험에 대해 교회 내에서 함께 고민하고 그 방법을 찾아나가는 중요한 출발점으로 삼아야 할 것이다.

3. 교회 내 노동인권 지원 체계 마련을 위한 노력

○ 일상을 인권적으로 구성하기

일상을 인권적으로 구성하기 위해서는 많은 인권상황을 경험해야 한다. 이는 인권‘체험’을 의미하는 것이 아니다. 체험은 많은 경우 나의 일상에서 경험할 수 없거나 동떨어진 것이 되기 쉽다. 우리사회는 청소년에게 많은 ‘체험’을 권장한다. 특정한 기회와 장소에서 제공하는 체험이 많이 권장될수록 청소년의 삶은 객체화되고 일상과 분리되기 쉽다. 일상을 인권적으로 구성하는 것은 청소년이 자기 삶의 주인이 되도록 돕는 것이면서 우리가 함께 하는 공동체의 일상을 인권적으로 구성하는 일이다.

하먼 더 좋은 ‘배려’에서 나아가 인간의 존엄을 지키기 위해 반드시 필요하고 보장되어야 할 인권의 목록은 무엇인지 살피고 이를 실천하는 일이 그 시작이 되어야 한다.

○ 노동인권 교육 기회 마련과 방향

일상을 인권적으로 구성하는 실천 중 하나로 노동인권 교육의 기회를 마련하는 것을 생각해 볼 수 있다. 2015년부터 노동사목위원회는 청소년노동인에 관심을 둔 신자를 대상으로 교육과정(<그림 20>)을 열고, 그 교육과정에 참여했던 이들이 모여 ‘숨’ 활동(<그림 21>)을 하며 성당 교리 시간에 청소년들과 만나기 시작했다.

청소년에게 노동과 인권을 교육합니다.
청소년 노동인권 관심자 교육 과정

대상 : 청소년을 사랑하고 그들이 하나님 안에서 올바른 선택을 하며 살아가 수 있도록 이
끌어 줄 수 있는 신한 마음을 가진 분들을 가진 마음으로 초대합니다.
항우 활동 : 전하는 분에 의해, 교육과정을 이수한 후 본당과 자주에 파견되어 청소년 노동
인권 강사로 활동하게 됩니다.

과정 :

강의	일시	주제	강사
1강	10월 7일 (수)	신앙의 눈으로 노동 보기 - 신앙의 가르치는 노동 - 교황 회칙 '노동하는 인간'	장수용 노동사목위원회 신부
2강	10월 14일 (수)	인간의 눈으로 노동 보기 - 노동을 바라보는 관점 - 우리사회의 노동 인식	김덕진 천주교간사위원회 사무국장
3강	10월 21일 (수)	청소년의 눈으로 노동 보기 - 청소년 노동의 현실 - 청소년 연금의 지체	이수형 청소년노동인권 네트워크 노무사
4강	10월 28일 (수)	노동법의 눈으로 노동 보기 - 청소년이 알아야 할 근로기준법 - 청소년 노동권리	박영기 노동사목위원회 전문위원 노무사
5강	11월 4일 (수)	- 특 강 - 노동인권 교육의 필요성과 방향	홍재화 지기, 장발당 운영장

일정 : 2015년 10월 7일(수) ~ 11월 4일(수) 총 5회 매주 수요일 19시 ~ 21시
장소 : 성북구 본당 '노동사목화관 3층' (지하철5호선 본당역 4번 출구 50m)
신청 및 문의 : - 참가비 : 전체 참가자 1만원 (자료집 및 차석차량 대금 간식 제공)
- 접수 문의 : 천주교서울대교구 노동사목위원회 사무국 02-904-2721

인간의 생활은 매일 노동으로 이루어지며, 노동에서 인간은 그 독특한 존재성을 얻는다.
- 교황 요한네스 2세 회칙 '노동하는 인간' 제 1항 중에서...

오늘날 현상에서 노동은 단순한 돈벌이의 수단이 될지 모릅니다. 그래서 더 많은 돈을 벌 수 있다면
어떤 일이라도 할 수 있다 생각합니다. 하지만 기술학교는 노동을 통해 인간은 자신의 존엄함을 실현하게 되고,
또한 인간과 세상을 위한 하나님의 구원 계획에 참여하게 되는 것도 노동을 통해서라고 이야기합니다.
이 시대의 청소년들에게 과연 노동을 어떻게 가르쳐야 할까요? 청소년들에게 '일하는 법'이 아니라
'일의 가치'를 가르쳐 줄 수 있는 '청소년 노동인권 관심자 교육과정'에 여러분을 초대합니다.

천주교서울대교구 사회사목국 노동사목위원회



<그림 22> ‘숨’ 교육 장면, 평화신문.

<그림 21> 청소년 노동인권 관심자
교육 과정 포스터

이 활동을 계기로 주일학교 교리과정에 노동인권의 내용을 담고, 교회안의 다양한 주체와 만나는 교육으로 확산되어야 할 것이다. 주일학교 교사, 각종 자모회와 모임, 성당 외 기관에 참여하는 청소년 등 교회공동체를 움직이는 이들의 노동에 대해 기억하고 이들의 노동인권을 위한 교육이 보장되어야 한다.

인권교육을 제대로 진행하기 위해서는 <표 11>에서 제시하고 있는 원칙을 참고할 만하다. 노동인권 교육을 진행할 때 ‘노동인권에 대한’ 싱그러운 이

야기를 온 몸으로 느끼는 ‘인권을 통한’ 교육과 ‘노동인권을 위한’ 실천의 기회를 고루 갖춘 교육을 위해 갖춰야 할 것이 무엇인지 함께 살피는 기회를 마련해야 할 것이다.

<표 14> 삼박자를 고루 갖춘 인권교육

■ ‘인권에 대한’ 싱그러운 이야기

- **정보** : 법, 역사, 인권보장기구, 인권단체 등 인권과 관련된 다양한 정보를 제공하자. 다양한 정보는 새로운 인권 세계로의 여행을 즐겁게 만들 수 있는 가이드가 될 수 있다.
- **만남** : 다양한 사람, 생활 속의 생생한 인권 사례들, 다채로운 삶의 방식들과 만날 수 있는 기회를 제공하자. 살아있는 만남은 인권에 대한 의지와 상상력을 북돋우는 거름이 된다.
- **질문** : 호기심을 유발할 수 있는 계기, 다르게 생각해볼 수 있도록 만드는 질문을 던지자. 좋은 교육은 좋은 정답이 아니라 좋은 질문이 있는 교육이다.
- **분석** : 사람들 사이의 관계, 인권문제 등을 둘러싼 구조와 맥락을 읽어낼 수 있는 기회를 제공하자. 얕은 인권감수성을 자극하는 수준을 넘어 구조적 안목을 길러줄 수 있을 때 인권감수성은 더욱 깊어질 수 있다.

■ ‘인권을 위한’ 실천의 기회를

- **실천을 맞볼 기회** : 인권교육이 이루어지는 과정에서도 좋고 인권교육이 끝난 이후에도 좋고 변화를 성취할 수 있는 실천의 기회를 제공하자. 물론 실천의 수준은 다양할 수 있다.
- **네트워크** : 인권교육을 통해 만난 주제에 대한 고민을 발전시키거나 지속적인 실천을 꾀할 수 있도록 다양한 인적, 물적 자원과 만날 수 있게 하자. 네트워크는 실천에 필요한 용기의 원천이자 기반이다.

■ 온몸으로 느끼는 ‘인권을 통한’ 교육

- **솔직하게 내 이야기를 풀어낼 수 있는 분위기** : 망설임을 이겨내고 자기 느낌이나 생각, 경험을 솔직하게 털어놓을 수 있는 분위기를 만들자. 비웃음이나 무시, 비난은 현실에 흘러넘친다. 경청, 공감, 소통이 있는 교육은 자존감을 회복하고 연대감을 기르는 저수지가 된다.
- **활력과 긍정** : 활기차고 자신감 있는 인권교육가의 표정과 행동, 참여자들과의 역동적인 대화, 덩더쿵 머리를 맞대고 서로에게 힘을 불어넣는 경험을 제공하자.

인권을 이야기하는 시간은 어둡고 우울하기만 한 시간이 아니라 활력이 넘치는 시간일 수 있고 그래야 변화에 대한 긍정도 자라날 수 있다.

- **조바심을 뺀 여유** : 생뚱맞은 이야기가 터져 나올 때, 인권에 대한 불편함이나 반감을 호소할 때 그 마음을 들어주고 여유 있게 대처하는 인권교육가의 모습을 보여주자. 인권교육가는 선불리 정답을 선포하기보다는 참여자들이 충분히 탐색하며 길을 찾을 수 있도록 신뢰를 갖고 대해야 한다.
- **두루두루 살피는 눈** : 교육과정에서 일어나는 작은 변화도 놓치지 않고 두루두루 살피면서 참여자들과 호흡을 맞추자. 참여자들의 작은 반응, 스치듯 던진 이야기, 떠도는 분위기 속에서도 인권에 관한 이야기는 숨어있다. 인권교육가는 그런 이야기들을 놓치지 않고 교육의 자원으로 불러들일 수 있어야 한다.
- **흔들리지 않는 가치** : 인권이 지향하는 가치를 콕콕 짚어주고 길을 잃지 않도록 안내하자. 인권교육은 매우 역동적인 과정이기 때문에 교육을 진행하다 보면 불편함을 드러내는 의견이나 차별적인 언어를 쏟아내는 참여자들을 만날 수 있다. 인권교육가는 이런 반응들을 회피하지 말고 인권의 가치와 기준을 단호하게 짚어줄 수 있어야 한다. 참여자를 신뢰하고 존중한다는 것이 모든 의견에 동의하는 것은 아니다. 인권교육의 지향을 놓치지 않도록 단호할 줄 아는 마음을 챙겨가야 한다.
- **인권적인 교육 환경** : 인권교육은 인권교육가의 ‘옳은 말씀을 듣고 끝나는 자리’가 아니므로 참여자들의 다양하고도 역동적인 참여와 활동, 쉼을 보장할 수 있는 환경을 제공하자. 계단식 불박이 의자들이 가득 들어선 교육장, 억압적인 규율은 인권교육과 어울리지 않는다. 수평적인 자리 배치, 쉼이 필요한 사람이나 다른 용무가 급한 사람들이 허락을 구하지 않고도 드나들 수 있게끔 열려 있는 문은 필수적이다. 충분한 휴식시간과 맛있는 간식이 마련된 자리라면 더 좋다.

※출처: 인권교육센터 들, 인권교육 오르락내리락 고개넘기, 2008.

○ 사회단체와의 네트워크와 연대

서울 지역은 10여 년 전부터 일부 자치구와 단체를 중심으로 다양한 방식과 형태로 청소년 노동인권 교육을 진행해 왔다. 2011년부터는 서울시와 교육청이 조례를 근거로 청소년 노동인권 보장을 위한 활동을 진행하고 있다. 구로, 노원, 서대문, 성동 등 4개 자치구에는 2011년부터 근로자복지센

터가 설립되어 다양한 노동 상담, 교육, 복지사업 등을 시작했으며, 2015년 ‘5개년 서울시 노동정책 기본계획’이 수립되면서 4개 근로자복지센터는 더욱 안정적이고 지속적으로 사업을 진행하고 있다.

청소년 노동인권 교육 사업의 경우 4개 자치구는 지속적으로 추진하고 있으며, 근로자복지센터가 설치 되지 않은 기타 권역은 2015년 2월 설립한 서울노동권익센터와 협력하여 진행하고 있다. 서울노동권익센터와 활발하게 협력 사업을 진행한 지역은 강동, 서남권(강서, 양천, 영등포), 동대문, 성북, 은평 등이다.

일회적이고 계기적인 교육은 반짝 관심에 머물거나 몇 가지 지식을 알았다는 만족에 머물기 쉽다. 몇 사람의 선한 의지와 노력에 기대어서는 내용과 지속성을 담보하기 어렵다. 이제 막 싹 틔운 교회 내 노동인권 교육이 지속되기 위해서는 이를 지원할 수 있는 시스템을 갖추고 이미 활동하고 있는 단체 및 기관들과 경험을 나누고 협력하는 것이 필요하다.

이번 실태조사를 계기로 노동인권의 눈으로 교회 안을 들여다보는 성찰의 과정이 늘어나기를 기대한다. 교회 안에서 노동을 어떻게 사유하고 성찰하고 있는지, 교회 내 수많은 사업장에서는 어떤 일이 벌어지고 있는지, 혹시 나이가 어리다는 이유로 비정규직이라는 이유로 차별과 부당한 일들은 없었는지, 변화를 위해 노력해야 할 것은 무엇인지 등 노동인권의 영역을 두루 살피는 과정이 시작되길 기대한다.

서울교구 주일학교 청소년들의 노동인식 조사에 따른 교리교육 방향 제언

장경민 신부
노동사목위원회 위원장

발제에 앞서, 이번 심포지엄을 위해 ‘서울교구 중고등부 청소년들의 노동인식 및 아르바이트 실태’를 조사하고 분석하는 데 큰 도움을 주신 이수정 세실리아 노무사님께 깊은 감사의 인사를 드립니다.

앞선 발제에서 이수정 노무사님께서 우리 교구 중고등부 청소년들의 노동인식이 어떠한지를 구체적인 데이터와 함께 잘 이야기 해주셨습니다. 저는 그 분석을 바탕으로 발제하되, 조금 더 넓은 틀에서 교육에 관한 이야기를 전개할 것입니다. 그러나 제가 여기서 드리고자 하는 말씀은 주일학교 청소년들을 단순히 미성숙한 존재로 여기고 어떻게 가르쳐야 하는가 하는 방법론을 제시하기 위함은 아닙니다. 그보다는 좀 더 나아가 우리 사회의 문제 중 한 단면인 노동과 노동교육의 문제에 관해 먼저 교회 내 신자분들께서 잘 인식해주시길 바라고, 아울러 그 문제에 대한 해결방안을 어른인 우리 자신을 위해서 뿐 아니라 우리의 미래세대를 위해서도 함께 고민해보자는 취지로 제시하는 짧은 소견임을 미리 밝힙니다.

I. 들어가는 말

아이들에게도 퍼진 계층 차별 문제

여러분, 최근에 혹시 “휴거”라는 말 들어보셨나요? 연세가 좀 있으신 분들께서는 90년대 초반 사회를 떠들썩하게 했던 사이비 종교의 ‘휴거 사건’을 먼저 떠올리셨을 텐데요, 제가 지금 말씀드린 “휴거”라는 말은 요즘 초등학생 아이들 사이에서 쓰이는 신조어라고 합니다. 대단히 나쁜 뜻을 지닌 이 말에 혹시나 지금 여기 계신 분 중 해당되는 분이 계실지도 모르겠는데요, 만일 그렇다면 양해를 먼저 구하겠습니다. 제가 지금 이 말을 거론하는 이유는, 어린아이들이 그런 말을 쓰게끔 만든 그 부모와 우리 어른들의 잘못을 지적하기 위함이고, 또 그런 말은 더 이상 써서는 안 된다는 취지로 말씀드리는 것입니다.

“휴거”라는 말은 ‘휴먼시아 거지’라는 뜻입니다. 좀 더 풀어서 말씀드리자면, LH공사에서 건설하여 제공하는 임대아파트의 브랜드 이름이 ‘휴먼시아 아파트’인데, 그 임대아파트에 사는 형편이 어려운 가정의 아이를 또래 친구들이 “휴거”, 즉 “휴먼시아 아파트에 사는 거지”라고 부른다는 것입니다. 소위 ‘왕따’에게 가하던 집단 괴롭힘을 그렇게 같은 반 친구에게 가하며 “휴거”라고 놀리고 따돌린다는 것이었습니다.

지난 3월, 어느 단체 회합 시간에 초등학생 자녀를 둔 자매님들로부터 이 이야기를 듣고서 저는 정말 큰 충격을 받았습니다. 초등학생 때부터 그런 차별과 괴롭힘을 당하는 아이들이 얼마나 큰 고통 중에 있고, 또 얼마나 많은 심리·정서적 문제를 안고 성장하게 될까 하는 것이 첫 번째 느낀 슬픔의 충격이었습니다. 그리고 다음으로, 도대체 어떤 종류의 사람들이 아직 세상 물질 모르는 순수한 초등학생 자녀에게 “임대아파트에 사는 애들하고는 어울리지 마라”는 식의 자녀교육을 하고 있는 건지 분노의 충격이 일었습니다. 수많은 조건으로 계층을 나누며 사람들을 구분 짓고 있는 우리 사회의 나쁜 풍토가 이제는 아이들까지 경제력을 따져 친구를 가려 사귀게끔 만들고 있는 것입니다.

II. 한국의 노동 인식 문제

“나는 노동자가 아니다!?”

이처럼 사회 구성원들을 동등하게 바라보며 대우하지 않고, 더욱더 계층을 뚜렷이 나누려는 우리나라의 현 상황은 매우 위험한 지경에 다다른 것이라는 인식을 우리가 반드시 가져야 합니다. “한 나라가 갈라져 서로 싸우면 그 나라는 제대로 설 수 없다. 또 한 가정이 갈라져 서로 싸우면 그 가정도 버티어 나갈 수 없다.”(마르 3, 24-25)고 예수님께서도 말씀하신 것처럼 어떤 집단이나 공동체의 내부 분열은 결국 파멸로 이르는 심각한 결과를 초래하게 되니 말입니다.

국민의 대다수인 노동자를 차별적으로 대하는 우리나라의 분위기부터 가장 먼저 바뀌어야 합니다. “노동”을 바라보는 시각이 우리나라만큼 부정적인 나라가 이 세상에 또 있을까요? 앞서 이수정 노무사님의 발표에서도 보셨듯이, 아이들은 “노동”이라는 말을 들으면 먼저 떠오르는 것이 ‘힘든 것’과 ‘거칠고 위험한 도구들’, 그리고 ‘가난’이라 합니다. 노동에 대한 아이들의 이러한 인식이 태어나면서부터 갖게 된 인식은 아니겠지요.

여러분들께서도 아시다시피, 우리나라가 한창 경제발전을 하던 70년대 전후로 사무실에서 일하는 사람들을 ‘화이트칼라’, 공장이나 공사장 등에서 일하는 사람들을 ‘블루칼라’라 칭하던 시기가 있었습니다. 사람들이 하는 일에 색깔을 붙여 등급을 나누고, 귀천(貴賤)의 구분을 했던 것입니다. “직업엔 귀천이 없다.”는 말이 있긴 하지만, 사실 우리나라 사람들은 더 옛날부터 언제나 직업에 귀함과 천함을 나누었지요. 그리고 더 나쁜 것은, 그런 직업의 차이에 따라 사람의 인격까지 한정 짓고 차별을 했다는 것입니다.

또한, 역사적으로 겪었던 정치적 문제에도 그 원인이 있습니다. 전쟁으로 분단된 북한과의 관계 때문에 “노동”이라는 단어에 대해서 유독 더 거부감을 느끼는 사람들이 오랫동안 많았던 것이지요. 안타깝게도 사회·경제·정치 체제의 차이로 전쟁까지 치르며 적대국이 된 탓에 그들이 쓰는 단어들도 함께 미워하게 된 것입니다. 덕분에 애꿎은 “노동”이란 단어뿐만 아니라, 그와 별개인 ‘민중’, ‘운동’, ‘집회’, ‘동지’ 등의 단어들까지도 모두 한 데 묶어 “좌익” 또는 “빨간색”이라는 정치적 색깔을 붙이고 나쁜 것으로 매도해 왔습니다.

이런 배경들 때문에 유독 우리나라에서만 “노동”이라는 말을 비하하는 인식이 커져 왔습니다. 우리나라의 이런 역사는 ‘인간노동’이 갖는 고귀하면서도 중립적인 가치를 매우 크게 훼손시켜왔고, 현대에 들어서는데 더 나가 <노동 = 육체노동>으로 한정 짓고 노동자들을 사회적 불평등과 경제적 불평등의 낮은 지위로 내몰았습니다. 이런 배경 때문에 우리 아이들은 자신이 희망하는 직업이 결코 노동자는 아니라고 생각하며 자라게 되고, 이러한 인식은 일터에서 일을 하고 있는 성인들까지도 ‘나는 노동자가 아니야’라는 왜곡 속에 살아가게끔 만들고 있습니다.



사람에 대한 인식 문제

예전에 제가 이주사목을 담당할 때 있었던 일입니다. 어느 화창한 주일 오전에, 동대문 인근 청계천 변을 따라 쪽 늘어서 있는 수많은 옷가게, 가방가게, 신발가게들 앞을 걷고 있었습니다. 그리고 그 길엔 많은 외국인인 가게 물건들을 구경하고 있었습니다.

문득 어느 가게 앞에서 키가 큰 백인 남자 두 사람이 물건을 구경하는 모습을 보게 되었습니다. 유명 스포츠 브랜드의 옷을 깔끔하게 입은 그 백인들 옆으로 가게 주인이 얼른 다가왔습니다. 그는 부족한 영어 실력이지만 옷은 얼굴과 친절한 태도로 정성껏 물건들에 대한 설명을 해주었습니다. 가게 주인이 손님을 잘 응대하는 것은 당연한 모습이지만 웬지 필요 이상으로 굽실거리는 듯한 느낌을 받았습니다.

이번엔 조금 더 가다가 거무스름한 피부색의 키가 작은 동남아시아인 세 사람이 다른 가게 앞에 서서 물건을 구경하고 있는 것을 보았습니다. 그들이 정확히 어느 나라 사람인지는 모르겠지만, 행색이 남루한 것이 이주노동자들처럼 보였습니다. 그들이 물건을 구경하며 만지작거리고 있을 때, 그 가게 주인의 모습을 보게 되었는데 아까 백인 손님을 대하던 다른 가게 주인과는 판이한 모습이었습니다. 가게 안 의자에 팔짱을 끼고 앉아서, 물건을 구경하고 있는 동남아인들을 기분 나쁜 표정으로 찰려보고 있는 것이었습니다. 그 표정은 마치, ‘저놈들이 뭘 훔쳐가려고 저러지?’ 하며 경계하고 있는 표정으로 보였습니다. 이주노동자처럼 보이는 그 동남아인들의 행색 때문에 그들을 손님으로 보지 않고 깔보며, 더 나아가 잠재적 범법자로까지 바라보고 있는 모습이었습니다.

백인 손님을 대하던 가게 주인의 모습과 동남아 손님을 대하던 가게 주인의 모습이 보여주는 차이가 바로 우리나라 사람들이 가진 ‘외모에 대한 차별’, ‘계층에 대한 차별’, ‘노동자에 대한 차별’을 아주 상징적으로

잘 드러내 보여준 모습이라 생각합니다. 실제로는 보이는 것과 달리 그 백인들이 범법자였을지, 그리고 동남아인들이 고급 기술자였을지 모르는 상황에서도 외모만으로 이미 우리 머릿속의 잘못된 인식 체계는 작동을 시작하는 것입니다. 우리 사고에 설치된 차별 공식에 사람들의 이미지를 대입시키고, 그에 따른 차별적 언행으로 그 사람을 대하는 것이지요.

어떤 나라가 경제적으로 가난하면, 우리는 무의식중에 그 나라에서 온 사람의 인격까지도 보잘것없는 것으로 인식해 버립니다. 대표적 예로, 필리핀 사람들을 바라보듯이 말입니다. 우리나라 사람들끼리도 어떤 사람이 가난하고 육체적 노동을 하고 있으면, 그 사람의 인격도 보잘것없는 양 인식하고 무의식중에 차별적 언행이 이루어집니다. 이런 비인간적, 비인권적 상황은 부끄럽게도 우리나라에서 유난히 벌어지고 있는 일이고, 저는 이와 같은 ‘사람에 대한 잘못된 인식의 문제’가 우리나라의 잘못된 교육 문제에서부터 기인한다고 봅니다.



“내가 이주 노동자로 보이냐?”

III. 교육이 인식을 바꿀 수 있다

기업인들의 노골적인 노동자 탄압

얼마 전 TV 뉴스에서 ‘전경련’(전국경제인연합)이 우리나라의 대표적 보수단체인 ‘어버이연합’(대한민국 어버이연합)에 차명계좌를 통한 불법자금 지원을 했다는 보도가 있었습니다.¹⁰⁾ 대기업 경제인들, 즉 기업 회장들의 연대체인 ‘전경련’이 자기들 기업에 이익이 될 만한 일이지만 체면상 직접 할 수 없는 활동을 ‘어버이연합’에 돈을 주어 대신하도록 했다는 이야기입니다. 예를 들면, 노동자들이 노동권 문제로 집회를 열 때, 아무 관련도 없는 ‘어버이연합’이 그 맞은편에 나와서 노동자들을 비난하는 집회를 열고 노동자들의 집회를 방해하거나, 또는 사전에 노동자 집회의 정보를 입수한 뒤, 아예 그 집회 장소를 선점하여 노동자들이 집회를 열 수 없도록 하는 등의 활동을 했다는 것입니다. 은밀하게, 그것도 불법적으로까지 노동자들의 권리를 침해해 온 이 사실은 우리나라 탐욕스러운 기업인들의 치부 한 면을 드러낸 것입니다.

노동사목을 하다 보니, 위와 같은 뉴스보다 더 심각하고 더 비인간적인 기업인들의 횡포를 많이 접하게 됩니다. 기업인들이 노동자들에게 가하는 인권침해가 끊임없이 반복되고, 헌법에도 보장된 노동권을 정부와 경찰의 힘까지 빌려 탄압하는 행위는 어제오늘의 얘기가 아닙니다. 때로는 노동



자들을 자살까지 내모는 우리나라의 노동 현실을 보면서 슬프고 안타까운 마음을 넘어 분노가 치밀 때도 있습니다. 또 때로는 밀 빠진 독에 물을 붓고 있는 듯한 버거움과 무기력감이 들 때도 있습니다.

10) JTBC 뉴스, “전경련, 어버이연합에 차명계좌 이용 거액 지원... 왜?”, 2016년 4월 19일 보도 내용.

그럴 때면, ‘왜 우리 사회는 노동자들을 저렇게 대할까?’ ‘이런 문제를 어디에서부터 풀어야 하는 것일까?’하는 생각에 빠지게 됩니다.

이 생각에 대한 저 자신의 답은, 인간의 삶에 대해 제대로 다루고 있지 못한 우리나라 교육의 문제부터 풀어가야 한다는 것이었습니다. 인간 삶의 가치문제를 다루어 아이들이 올바르게 자아를 형성하고, 자신에 맞는 진로를 탐색하도록 해주어 건강한 사회구성원이 되도록 이끄는 것이 올바른 교육일 것입니다. 그러나 현실의 교육은 ‘좋은 대학을 통해 좋은 기업에 취업하는 것’이라는 획일화된 목표를 향한 서바이벌식 경쟁으로 모든 아이들을 내몰고 있지요. 그러다 보니 우리 사회는 늘 사람들이 함께 살아가는 문제에 대한 깊은 성찰은 없고, 자신의 이익을 위해 나보다 약한 사람은 누구든 도구처럼 이용해도 좋다는 인식이 팽배해져 있습니다.

노동과 삶에 관한 외국의 교육 사례

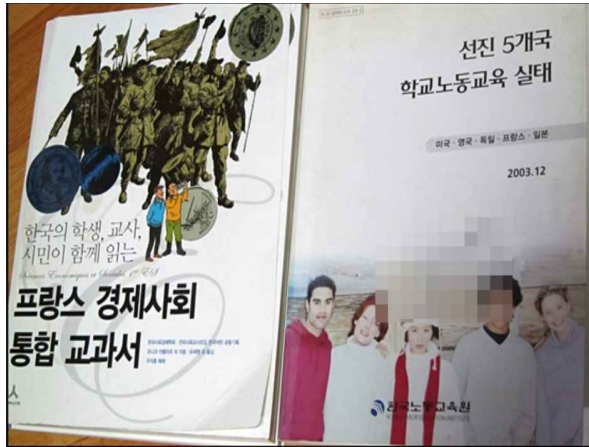
발표된 지 벌써 10년도 더 지나 잘 알려진 내용이지만, 2003년 ‘한국노동교육원’(현 ‘고용노동연수원’)이 펴낸 ‘선진 5개국 학교노동교육 실태 보고서’를 보면, 미국·일본·영국·프랑스·독일 등 선진국들은 노동문제에 대해 경제·사회·윤리적 측면의 광범위한 교육을 학교 교육과정에 포함하고 있다고 합니다. 예를 들어 독일의 경우 초등학교 때부터 1년에 6번씩 ‘모의 노사교섭’ 수업을 한다는 것입니다. 수업시간에 학생들은 스스로 경영자 대표와 노조 대표를 뽑아 협상을 하는 역할작업을 해보는데, 다음과 같이 진행됩니다.¹¹⁾

■ 모든 분임조들이 모여서 교섭을 시작한다. 분임조들은...	
- 협상하고,	- 플라카드나 벽보를 만들고,
- 동맹을 형성하고,	- 협약을 체결하고,
- 편지나 요구서를 작성하고,	- 대중매체와 인터뷰하고,
- 서명운동을 전개하고,	- 연설문을 작성한다.

11) 2016년 2월 15-17일에 서울교구 노동사목회관에서 있었던 ‘전국 노동사목 관심 신학생 연수’ 때, 현 성공회대학교 학장이자 한울노동문제연구소 소장인 하종강 교수의 ‘노동 강의’ 내용 인용.

초등학교에서부터 이런 것을 가르친다니 그들은 어떤 목적을 갖고 이렇게 교육하는 것일까요? 아이들이 나중에 커서 직장에 다닐 때 단순히 자신과 동료들의 권리를 찾는 방법만을 알려주려고 그러는 것일까요?

아닙니다. 선진국에서 이렇게 일찍부터 노동자의 권리와 역할에 대해 자세히 가르치는 이유는, 그렇게 하는 것이 그 사회 전체에 유익하다는 경험이 녹아 있기 때문입니다. 학생들의 대다수가 평범한 노동자로 살아가게 된다는 사실을 존중하고, 그런 평범한 사람들의 삶의 가치를 소중히 여길 줄 알기 때문에 그 삶에 관한 교육을 일찍부터 시켜주는 것뿐입니다. 그렇게 하는 것이 사회 전체를 튼튼하게 하며 유익하게 한다는 믿음이 있는 것이지요.¹²⁾ 우리나라의 일부 정치인들이 생각하듯 기업에만 유익하게 해주는 것이 사회 전체에 이익이 된다는 생각은 틀렸다는 것을 그들은 이미 경험을 통해 잘 알고 있는 것입니다. 프란치스코 교황님께서도 「복음의 기쁨」에서 명확히 지적하고 계신 것처럼, 경제학자들이 말하는 ‘낙수효과’는 기업가들의 무한한 욕심에 의해 그 실효가 더 이상 나타나지 않는 것이 명백해졌지요.



핀란드의 경우는 법으로 학교에서의 경쟁을 금지하고 있다고 합니다. 성적표가 있지만, 등수는 표기할 수 없도록 규제하고 있다는 것입니다. 그러나 경쟁을 금지한다는 것이 공부를 하지 않도록 내버려둔다는 의미는 아닙니다. 단지, 어떤 아이는 공부를 잘하고, 어떤 아이는 체육을 잘하고, 어떤 아이는 노래를 잘하고, 어떤 아이는 만화를 잘 그리고, 어떤 아이는 정의롭고, 어떤 아이는 어려운 사람에 대한 관심이 많고... 이렇게 재능과 관심이 다 다른데 이 아이들을 어떻게 성적으로만 비교하겠느냐는 취지라는 것입니다. 그래서 핀란드의 교육방침은 한 반에 30명이 있다면

12) 하종강, 앞의 ‘노동 강의’, 참조.

그들 모두가 각자의 관심 분야에서 1등이 되도록 교육하는 것이라고 합니다. 덕분에 학업 성취도를 평가하는 국제평가에서도 핀란드가 꾸준히 1위를 차지한다고 하네요. 이런 정신이 교육에 반영되어 있기 때문에 그 아이들 중 대다수가 보통의 직장인, 보통의 기술자, 보통의 노동자가 되어도 사회적으로 아무 문제 없이 행복한 삶을 누릴 수 있고, 어느 일터에서든 경력이 10년 정도만 되면 그 분야의 전문가로 인정받아 경제적으로도 안정된 삶을 살 수 있다고 합니다.¹³⁾ 이러한 교육론이 현재의 핀란드를 세계 최고 수준의 평등한 복지 국가로 만들 수 있었던 것입니다.

IV. 삶의 실질적 문제와 가치를 다루는 교육, 노동 교육에도 교회가 앞장서야

노동 교육의 필요성

지난 2013년 11월, 경기도 교육청이 <더불어 사는 민주시민>이라는 새 교과서를 편찬했습니다. 새 교과서는 초등학교 3~4학년, 5~6학년, 중학생, 고등학생용으로 총 4종이 개발되어, 2014년 새 학기부터 사용할 수 있도록 했습니다. 학년별로 차이가 있기는 하지만 공통으로 인권과 시민의 의무, 평등과 다양성, 노동인권과 직업 가치관, 환경보존과 개발, 미디어의 역할, 그리고 사회적 연대의 중요성 등이 다뤄졌습니다. 특히, ‘노동인권 교육’에 대해 초등교과서에는 ‘사람들은 일을 해요’라는 단원을, 중등은 ‘사람과 노동은 하나입니다’, 고등은 ‘노동과 경제’라는 단원을 통해 올바른 노동의 가치, 노동자의 권리 등을 배울 수 있도록 했다는 점은 우리나라 교육계의 매우 고무적인 변화라 볼 수 있을 것입니다.¹⁴⁾

13) 콧캐스트, ‘하종강의 노동학개론’, 2014년 6월 24일 방송 내용 참조.

14) 오마이뉴스, “한국 경제의 적나라한 실상, 교과서에 실렸다”, 2013년 12월 3일자 참조.

http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001931723&CMPT_CD=SEARCH

하지만, 여전히 기존의 사회 교과서들은 “노동”이라는 단어를 채 1%도 사용하지 않고 있고, 어떤 교과서에서는 우리 사회 비정규직 노동자들이 1천만 명이나 되는 상황에서도 “비정규직”이란 단어를 금칙어로 지정해놓고 있는 실정입니다. 단결권, 단체교섭권, 단체행동권과 같은 노동자들의 기본 권리가 사회에 부정적인 요인으로 서술되는 등 지나치게 기업 중심이라는 지적이 제기되고 있고¹⁵⁾, 바로 이러한 교육을 받고 사회에 나온 청년들은 자신의 노동 권리를 침해당하면서도 그것이 당연한 일인 양 불행을 감내하며 살아가게 되는 것입니다.

주일학교 교육 - 단순 교리교육에서 삶에 관한 교육으로

현재 서울교구 중고등부 주일학교 학생들을 위한 교육 교재로는 ‘별’교재라 부르는 교리책을 쓰고 있습니다. 과거 중1부터 고2까지 학년별로 나뉘어 있던 기존 5권짜리 교재를 중등부/고등부 각 1권씩으로 통합하여, ‘관찰-판단-실천’ 방법론에 따라 흥미롭게 소규모 그룹 작업을 할 수 있도록 더욱 직관적으로 개편한 교재입니다.



15) 오마이뉴스, “‘비정규직’이 금칙어? 천만명이 부끄럽나요?”, 2012년 3월 17일자 참조.
http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001705627

‘별’교재에서 다루고 있는 내용들은 아래와 같습니다.¹⁶⁾

과	중등부 교재	고등부 교재	삶의 가치 문제 관련	
	주 제	주 제	중등	고등
1	창조주 하느님	구세주 예수 그리스도		
2	새로운 시작	사순과 부활		
3	삼위일체 하느님	일치를 이루시는 성령		
4	환경 지킴이	성소	✓	
5	하느님 계획안에 교회	교회와 하느님	✓	
6	성모성월	신념을 지키는 사람들		✓
7	믿음의 조상 아브라함	시련을 넘어선 욕		✓
8	평범한 영웅	예수님의 섬김의 리더십	✓	✓
9	사도 바오로	예언자 세례자 요한		✓
10	그리스도인의 가치관	우상숭배	✓	

교리 설명과 신앙생활에 대한 길잡이 중심이었던 이전 교재에 비하면, ‘별’교재에서는 청소년들이 삶에서 맞닥뜨릴 수 있는 여러 가지 가치의 문제를 생각해볼 수 있게 하는 내용이 많이 늘어나 상당히 반갑고 긍정적으로 보입니다.

예로서 중등부 ‘별’교재를 살펴보면, 4과 <환경지킴이>에서는 지구 온난화, 전기 및 자원 절약 등 환경보호 문제를, 5과 <하느님 계획안에 교회>에서는 폭력, 세월호 사건, 기부 등 사회정의 문제를, 8과 <평범한 영웅>에서는 타인을 위해 위험을 무릅쓰고 큰 용기를 낸 평범한 시민들의 이야기를, 10과 <그리스도인의 가치관>에서는 내 삶에서 마주치는 모든 관계와 그 안에서 중요한 가치는 무엇인지 등을 생각해 볼 수 있도록 이끌어주고 있었습니다.

그러나 여기서 조금만 더 욕심을 부려, 제가 앞서 언급한 내용을 종합해

16) 발제문 준비 당시, ‘별’교재 2학기 분은 아직 출간이 안 된 상태여서 1학기 교재 내용만 실음.

감히 제안해본다면, 주일학교 청소년들을 위해 “노동”이라는 주제도 함께 여러 각도에서 다뤄줄 필요성이 있다고 말씀드리고 싶습니다. “노동”을 주제로 삼아 ‘청소년의 권리’, ‘진로 탐색’, ‘사회·경제생활’, ‘인간 상호 관계’, ‘물질이 주는 이익과 분배 정의’, ‘공동선’ 등 청소년들이 현재와 미래에 실질적으로 접할 구체적 삶의 문제를 함께 고민해볼 수 있게 해준다면, 그들이 성장한 후에 신앙인으로서 이 사회를 위한 좋은 이바지를 하는 데에 더 큰 밑거름이 될 것입니다.



앞서 이수정 노무사님께서 발표해주신 설문 응답 결과에서 볼 수 있었듯이, 대부분의 주일학교 아이들은 기부하고 나누어 주는, 베푸는 입장에 설 수 있는 직업을 희망한다는 사실이 기특하기도 합니다. 그러나 다른 한편으로는, 노동자와 가난한 사람들을 여전히 대상화시키고 있다는 사실이 또 다른 우려 점이라 할 수 있겠지요. 이수정 노무사님께서 날카롭게 지적해주셨듯이, 이 사회에서 어쩔 수 없이 존재해야 하는 낮은 지위의 사람들이 바로 노동자와 가난한 사람들이라는 주일학교 청소년들의 인식은, 역시 “노동”이라는 구체적인 삶의 문제에 대한 교육이 그동안 학교에서나 성당에서나 턱없이 부족했기 때문에 생긴 인식이라고 분석해볼 수 있을 것입니다.

지난 4월 17일 자 가톨릭신문에 따르면, 교회 청소년들과 일반 청소년들의 의식 차이가 거의 없다는 연구 결과가 나왔다고 합니다.¹⁷⁾ 해당 연구에서 다른 내용이 이 글의 주제인 ‘노동 교육’과 직접 부합하는 것은 아닙니다. 하지만 교회 청소년들과 일반 청소년들의 의식 차이가 거의 없다는

17) 가톨릭신문, “한국그리스도사상연구소 32차 정기포럼 - 사춘기 청소년 의식 형성... 신앙과는 거리 멀어”, 2016년 4월 17일자.

사실은, 바꾸어 말하면 교회 청소년 사목과 교육 내용이 전향적으로 바뀔 때, 그것이 일반 청소년 교육의 방향 전환에까지 영향을 미칠 수도 있다는 뜻으로 보입니다. 역사적으로 인간의 삶에 귀중한 가치 전환기에는 언제나 교회가 앞장서 왔었지요. 청소년들을 위한 실질적 삶의 교육인 ‘노동 교육’ 역시 우리 교회가 지닌 풍부한 사회교리 가르침과 평신도 노동 전문가들을 바탕으로 충분히 앞장서 나아갈 수 있다고 생각합니다.

V. 나가는 말

교회 청소년 사목과 교육의 희망

이번 심포지엄을 준비하며 현재 청소년국에 계신 신부님들로부터 교회의 청소년 사목과 교육에 관한 여러 가지 이야기들을 들을 수 있었습니다. 오래전에는 가톨릭학생회 중심으로 이어져 오던 한국 교회의 청소년 사목과 교육이 우리나라의 특수한 정치적 상황과 맞물리면서 어쩔 수 없이 분당 중심의 주일학교 교육으로 바뀌어 오늘에 이르게 되었다는 내용. 유럽 가톨릭교회의 청소년 교육은 가톨릭학교 중심의 종교교육과 인성교육으로 진행되고 있다는 내용. 미국 가톨릭교회에서는 교리교재 박람회와 열릴 정도로 청소년들을 위한 교리교재가 무수히 많아서, 각 교구 본당과 가톨릭학교는 그 교재들 중 각자 좋은 것을 택해 교육에 활용하고 있다는 내용. 가톨릭계 학교인 서울 동성중고등학교가 한국의 각박한 교육 현실 속에서도 인성교육 중심의 교육을 지켜내기 위해 재정적 어려움에도 불구하고 부단한 노력을 다하고 있다는 내용 등이었습니다.

이런 내용이 의미하는 바는, 오랜 서울 교구 역사에서 이미 수많은 선배·동료 신부님들과 수도자, 평신도분들께서 청소년 사목과 교육을 위해 많은 고민을 하며 헌신해 오셨고, 또 지금도 그것을 위해 다방면으로 연구하며 열정을 쏟고 계신다는 의미입니다. 그러한 청소년 사목과 교육에 대해, 문외한인 제가 이제 와 그 방향을 운운하는 것도 몹시 송구스럽고 조

심스러운 일입니다. 그럼에도 불구하고 제가 감히 말씀드린 교회의 ‘노동 교육’ 필요성에 대한 제언은, 정부가 주도해야 할 ‘노동 교육’을 교회가 무조건 끌어안아야 한다는 책임론이 아니라, 사회변화의 마중물 역할을 해온 우리 교회가 청소년 교육에 있어서도 전향적인 변화의 시작점이 되었으면 좋겠다는 작은 바람을 말씀드린 것이었습니다.

사람들 간에 계층을 나누는 나쁜 인식이 사라지고, 학교 성적과 상관없이 자기가 좋아하는 일을 멋있게 행복하게 하며 살아가는 좋은 세상이 청소년 ‘노동 교육’으로부터 시작될 수 있을 것이라는 희망을 나눕니다.

끝으로, 이 심포지엄의 바탕 자료가 된 주일학교 학생들 설문조사를 실시할 수 있도록 협조해주신 여러 본당 보좌신부님들께 진심으로 감사의 인사를 드립니다. 또한, 이 심포지엄 준비에 많은 도움을 주셨고, 지금도 서울교구 청소년 사목과 교육을 위해 최선을 다하고 계시는 청소년국 ‘중고등부’, ‘중고등학교 사목부’, ‘동성중고등학교’ 신부님들께도 진심으로 감사의 인사를 올리며 발제를 마칩니다.

노동사목위원회

02872 서울시 성북구 보문로 95, 5층 노동사목회관

TEL 02) 924-2721/2 FAX 924-6252

<http://www.nodongsamok.co.kr> / nodong@catholic.or.kr

Facebook : '노동사목위원회' 검색